보고서를 내면서

1997년 임·단협안 마련을 위한 조합원 설문조사가 마무리되었다. 먼저 바쁜 일정에도 설문조사에 성실히 응해준 조합원 여러분께 깊은 감사를 드리고 싶다.

한국통신노동조합 제6대 집행부는 올해 임금인상 및 단체협약갱신투쟁을 준비하면서 설문조사를 통해 조합원들의 의견을 광범위하게 수렴하여 노동조합의 활동 및 정책방향을 올바로 세우고자 하였다.

현재 한국통신은 내외적으로 여러 가지 도전에 직면하고 있다. 먼저 정부는 통신산업의 경쟁력 강화를 구실로 통신산업 경쟁체제 도입과 한국통신의 민영화를 추진하고 있다. 그간 한국통신노동조합은 이런 정부의 정책이 한국통신 노동자들의 고용불안을 초래할 것이며 국민경제적인 입장에서도 통신산업의 대외종속과 경쟁력 약화를 낳을 것이라는 점을 지적하면서 치열한 투쟁을 벌여 왔다. 하지만 정부의 정책에서 근본적인 변화가 나타나고 있지는 않으며 각 전화국에서는 합리화를 빌미로 인원을 축소하고 노동강도를 강화하는 조치들이 취해지고 있다.

또한 이번 노동법 개정에서 복수노조의 인정, 제3자개입금지 완화, 정치활동금지조항 삭제 등 그 동안 노동조합활동을 옥죄고 있던 독소조항을 일부 개선되었으나, 노동자들의 고용안정을 위협하고 근로조건을 악화시킬 수 있는 조항들도 대폭 강화되었다. 정리해고제, 변형근로시간제 및 재량근로시간제, 임금·단체협약 유효기간 연장, 퇴직금 중간정산제 등이 바로 그것이다. 더욱이 노조 전임자 임금지급금지, 무노동무임금 등 노동조합활동을 근본적으로 무력화시키기 위한 조항들도 신설되었다.

이에 따라 올해 임금인상, 단체협약 갱신투쟁에서 조합원들의 임금·근로조건을 보호하고 고용안정을 도모하며 노동조합의 조직력을 강화하는 일은 미룰 수 없는 과제가 되고 있다. 뿐만 아니라 한국통신노동조합은 전임자수 축소를 비롯한 정부의 부당한 직권중재조치를 철회시켜야 한다. 이런 과제들을 수행하기 위해서는 무엇보다 조합원들의 적극적인 참여를 바탕으로 한 강

고한 조직력과 투쟁력이 필수적인 것이다. 또 한편으로 올바른 정책과 위원장을 비롯한 노동조합 간부들의 헌신이 필요하다는 점은 두말할 필요가 없을 것이다.

설문조사는 정책기획실이 주관하여 실시하였다. 그간 설문조사를 맡아 보고서가 나오기까지 애쓴 정책기획실 담당자들과 설문분석을 맡아주신 분들께도 감사드린다. 이 보고서에서 나타난 조합원들의 요구와 열망을 반영하여 97년 임금·단협투쟁을 승리로 이끌기 위해, 과학적인 정책을 마련하고 강고한 조직력을 다지기 위해 분골쇄신의 노력을 기울일 것을 조합원 여러분께 약속드린다.

1997년 4월 29일

한국통신노동조합 위원장

김 호 선

제1장 조사개요 및 결과 요약

1. 조사 개요

1) 조사목적

이번 「'97 임·단협(안) 마련을 위한 조합원 설문조사」는 1996년 말 새롭게 탄생한 한국통신노동조합 6대 집행부가 올해 임금 및 단체협약 투쟁을 준비하면서 조합원들의 의견을 광범위하게 수렴해서 노동조합의 활동 및 정책방향을 올바르게 기획하고 수립하는 데 도움을 얻고자 실시하였다.

조사내용 중에는 올해 적정한 임금인상률, 임금 및 근로조건의 개선방향, 등 임금 및 단체협약 투쟁과 직접적으로 관련되어 있는 문항들이 우선적으로 고려되어 있다. 하지만 이외에도 조합원들의 생활실태와 직장생활에 대한 만족도, 한국통신의 출자기관으로의 전환에 대한 의견 그리고 노동조합 활동에 관한 사항들도 다룸으로써 한국통신 조합원의 전반적인 의식을 알 수 있도록 하였다.

노동조합에서는 이번 조사결과를 토대로 임·단협(안)을 마련하고 투쟁방향을 설정할 뿐만 아니라, 앞으로 커다란 문제가 될 한국통신의 민영화(구체적으로는 출자기관 등으로의 전환문제) 및 조직개편 그리고 공사측의 경영합리화에 대처할 정책방향을 잡아 나갈 것이다.

2) 조사기간 및 조사방법

실제 설문지를 조합원에게 배포하고 수거한 기간은 1-2주 정도였지만, 그전에 설문지를 설계하고 설문을 작성한 기간은 약 1달 정도 걸렸다. 설문지작성 과정에는 ① 그 동안 변화가 있었던 통신산업 환경 및 조합원들의 생활 및 의식변화를 고려하였고, ② 이전에 노동조합에서 실시하였던 조사결과와 비교될 수 있도록 유사한 문항들을 많이 포함시켰다.

설문지설계 및 작성은 3월에 이루어졌고, 설문지배포 및 수거가 4월 초-4월 중순까지 이루어졌다. 조사방법은 조합원들의 폭넓은 의견을 수렴한다는 뜻에서 각 지역본부가 모두 균등하게 조사되도록 배포하고 홍보하였다. 수거된 설문지는 총 4,895개였다. 수거된 설문지는 외부기관에 의뢰하여 통계분석 프로그램(SPSS)과 스프레스쉬트 프로그램(Excel)을 이용하여 분석하였다.

3) 설문지 및 보고서의 구성

【설문지 구성】

「'97 임단협(안) 마련을 위한 조합원 설문조사」에 사용된 설문문항들은 다음과 같다. 크게 6개 부분으로 나뉘어진다. △ 기초조사 △ 생활실태 △ 직장생활 및 근로조건 △ 임금 및 복지 △ 출자기관 전환문제 △ 노동조합활동이 그것이다. 이번 조사의 기본적인 관심은 임금 및 근로조건과 관련하여 올해 임금인상투쟁과 단협을 통해 확보해야 할 사항에 집중되어 있지만, 이외에도 한국통신 조합원들의 생활실태와 노동조합 활동의 문제점이나 개선책에 대해서도 조합원들의 의견을 알아봄으로써 앞으로의 노조의 활동방향과 정책대안을 수립하는 데 많은 도움이 되도록 하였다.

【보고서 구성】

보고서는 크게 두 장으로 구성되어 있다. 제1장은 조사 개요 및 결과 요약이고 제2장은 전체 설문조사결과를 분석한 내용이다. 1장에서는 조사기간 및 조사방법에 관한 개요가 간략히 소개되고, 그 다음에 설문조사 결과에 대한 요약이 들어간다.

2장은 설문조사 결과 내용을 설명하는 부분이다. 여기서는 처음에 조사대상자들이 지역본부, 직렬, 근속년수별로 어떻게 분포되어 있는지를 봄으로써, 조합원들의 개인적 특성들이 어떠한지를 한 눈에 볼 수 있도록 하였다. 그 다음에는 설문지의 순서대로 조사결과를 그래프로 보여준다. 그래프들은 각 문항마다 빈도를 나타내는 파이(Pie)그래프와 소속본부/직렬/직급/근속년수별 막대그래프로 보여줌으로써 조합원의 응답결과를 시각적으로 잘 알 수 있도록 하였다. 응답결과에 대한 설명은 각 문항별로 두드러지게 보여지는 특성들을 서술하는 것으로 하였다.

2. 설문조사 결과 요약

1) 환경변화와 조합원의 인식

(1) 정부 통신정책의 변화

○ 80년대까지 정부의 통신산업정책은 분야별 독점체제 아래서 보편적 서비스로써 통신산업의 발전을 도모하는 것이었다.

- 그러나 90년대에 들어서면서 정부의 통신정책의 중점은 시장경제원리에 입각한 경쟁체제를 도입하는 것으로 바뀌기 시작했다. 정부는 두 차례에 걸쳐 통신산업 구조조정과 통신산업 기본정책 방향을 발표하면서 이러한 내용을 구체화하였다.
- 변화된 통신정책의 기본방향은 '선국내경쟁 후국제경쟁원칙'하에 가능한 한 조기에 전면적 국내

경쟁체제를 구축하고, 특히 한국통신의 민영화와 경영혁신을 통해 통신산업의 경쟁력을 강화하는 것으로 요약할 수 있다.

○ 이를 실현하기 위해 정부는 94년 제2시외전화사업자로 데이콤을 선정한 데 이어, 96년 국제전화에 제3사업자로 한국글로벌텔레콤을 선정하였고, 무선통신분야로 신규사업인 개인휴대통신(PCS)과 주파수공용통신(TRS), 발신전용전화(CT-2), 무선호출, 무선데이터에 27개의 신규사업체를 허가하였다.

- 그리고 94년에는 12년간 독점공기업의 지위를 누리던 한국통신의 민영화계획을 발표하고, 경영혁신조치를 단행하였다.
- 정부는 향후에도 경쟁체제 구축을 가속화하여 98년에는 시내전화의 경쟁체제 도입과 통신사업의 인수·합병까지 허용할 계획이다.

[표 1] 정부 통신정책의 변화

정부 정책 발표	정책 방향	주요 내용
제1차 통신사업 구조조정 1990년	경쟁체제의 점진적 도입	• 장거리, 국제전화, 이동통신의 점진적 경쟁체제 도입 • 부가통신사업 외자비율(50%)철폐 • 1991년부터 국제 부가서비스(VAN) 전면 허용
제2차 통신사업 구조조정 1994년	경쟁체제를 위한 제도 보완	• 한국통신 민영화 방침발표 • 통신사업 진입장벽 완화 • 재벌과 미국의 시장 참여 장벽 완화 • 전기통신기본법, 사업법 대폭 개정
통신사업 경쟁력 강화를 위한 기본정책 방향 1995년	전면적 자유시장 경제체제	• 한국통신 민영화 확인 • 1996년 신규사업자 선정을 통한 사업분할 • 1997년 신규사업자 허가제도를 자유신청제로 바꿈 • 1998년 매수·합병, 분할 허용

자료: 정보통신부, 『전기통신에 관한 연차보고서』, 1996.

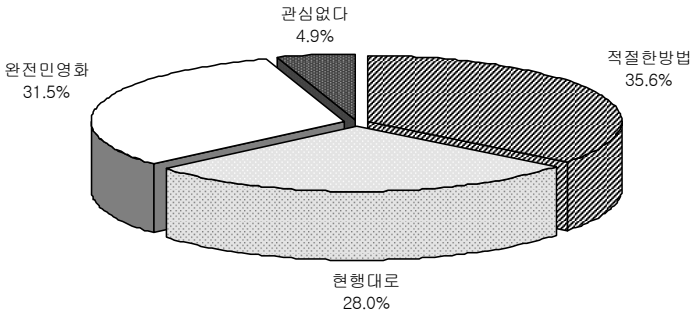
○ 정부의 이런 정책 변화는 최근 들어서는 한국통신의 출자기관 전환방침으로 나타나고 있는데 설문조사에서 조합원들의 35.6%가 출자기관 전환에 찬성한다고 답했으며 완전 민영화도 31.5%, 현행대로는 28%라는 다소 의외의 답변을 하였다.

- 이는 현재 한국통신에서 가장 시급하게 개선되어야 하는 것에 대한 답변과 일맥상통하는 것이다. 이와 관련하여 전체 응답에서 정부의 지나친 간섭이 48.1%, 경영진의 무능력이 21.6%, 관리

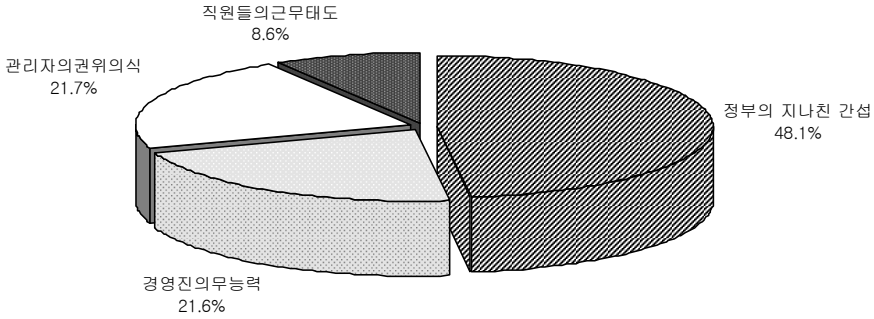
자의 권위의식이 21.7%, 직원들의 근무태도가 8.6%를 차지하고 있다. 조합원들이 정부의 과도한 규제를 한국통신 발전의 심각한 장애물로 인식하고 있는 것이다.

- 결국 조합원들은 반드시 한국통신이 출자기관으로 전환해야 한다는 의사를 밝힌 것이라기보다는 정부투자기관으로 유지되는 경우, 곧 정부의 규제가 지속되는 경우 한국통신의 발전을 도모하기 힘들다고 판단하고 있는 것이다.

한국통신의 출자기관으로의 전환에 대한 귀하의 견해는?

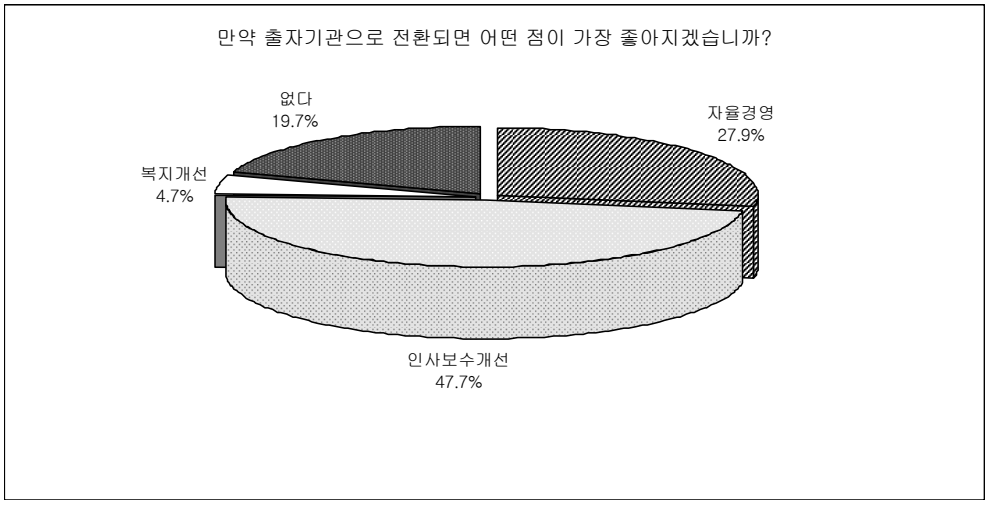


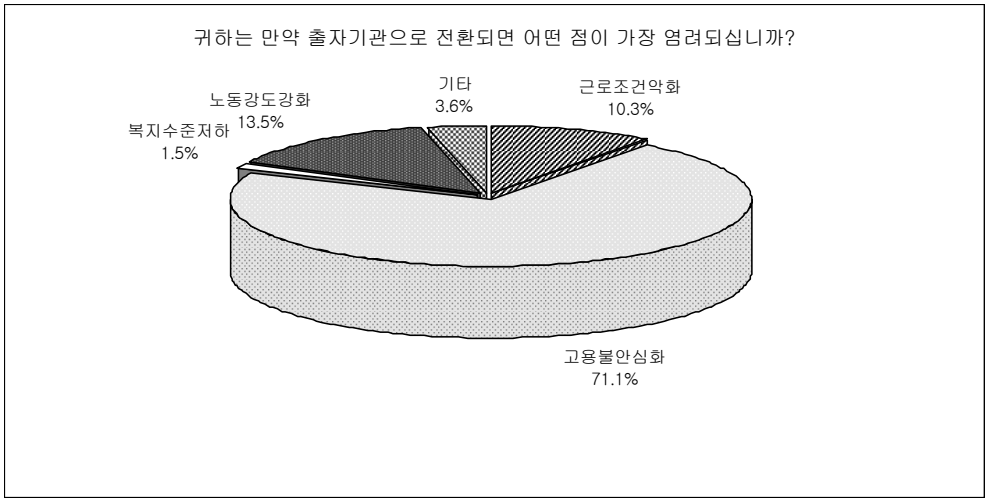
한국통신이 발전하기 위해서 무엇이 가장 시급하게 개선되어야 한다고 보십니까?



○ 그리고 조합원들은 출자기관으로 전환할 경우 인사보수 개선(47.7%), 자율경영(27.9%), 복지개선(4.7%) 등의 장점이 있다는 것을 인정하면서도, 고용불안 심화(71.1%), 노동강도 강화(13.5%), 근로조건 악화(10.3%) 등 우려할 만한 점들이 많이 있다는 것을 지적하였다.

- 계층별로 보면 상대적으로 고용에 대한 불안감이 적다고 할 수 있는 고학력, 고직급, 젊은층일수록 출자기관 전환에 대한 지지도가 높았으며 인사보수 개선의 가능성에 대한 응답률이 높았다.





(2) 작업장 자원의 경영합리화

○ 한국통신의 경영합리화는 민간기업의 그것과는 다른 특징이 있다.
- 우선 공기업이라는 성격 때문에 민영화 방침, 사업분할 등 굵직한 정부의 합리화계획은 바로 기업정책으로 현실화되었다.
- 둘째, 합리화의 주된 내용은 민영화, 경쟁체제 도입, 사업분할 등 거시적 수준의 기업구조 재편에 맞추어져 있다.
- 셋째, 경영혁신 프로그램이 일관되게 진행되지 못하고 여론과 노조의 반응에 따라 좌충우돌하면서 추진되었다. 이는 경영혁신이 통신시장의 특성과 한국통신에 대한 명확한 진단이 부재한 속에서 급하게 추진되었기 때문이다.

○ 하지만 지속적으로 기업구조 재편과 더불어 '전화국합리화'가 추진되고 있다. 감량경영을 핵심목표로 하는 전화국합리화는 세 가지 방향에서 이루어졌다.
- 첫째는 사업별로 업무를 집중하고 집중이 가능해진 업무는 자회사로 외부화하는 것이다.
- 둘째는 내부업무의 효율성을 기하기 위해 업무를 집중, 전산화, 자동화하고, 업무처리 절차를 간소화, 표준화시키는 것이다.
- 마지막으로 이러한 결과로 생긴 여유인력을 신규업무와 인력수요업무에 재배치하고 신규채용을 줄여 내부노동시장을 유연화하는 것이다.

○ 이에 따라 한국통신은 인원증가율이 상당히 낮은데, 실제 공사로의 전환 후 회선은 약3.3배 증가하였지만 인원은 약 1.8배 증가하는데 그쳤다.
- 1인당 회선수가 외국의 동종사업자와의 비교해서도 가장 많은 것으로 나타나 한국통신이 시설증가에도 불구하고 인원합리화를 꾸준히 추진해 온 것을 알 수 있다.

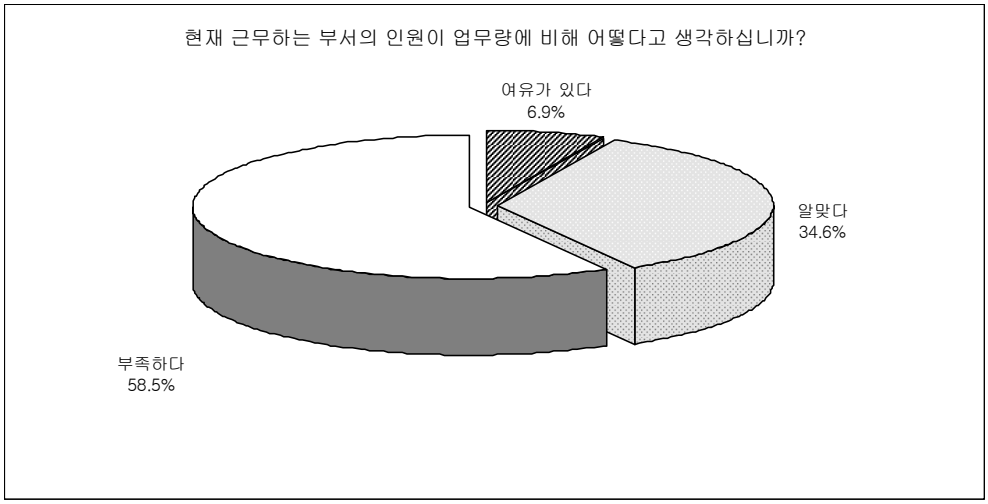
[표 2] 노동자 1인당 회선수 비교

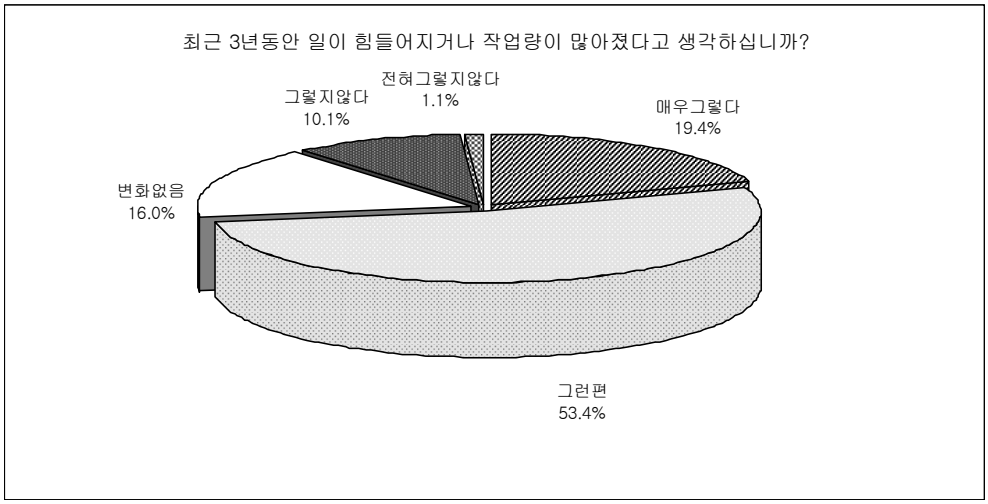
국가/구분	회사명	시설수(백만)	종업원(천명)	1인당 (회선수)
미 국	AT&T	16.5	81.0	206
일 본	NTT	50.3	283.3	198
프랑스	FT	27.0	156.8	172
영 국	BT	23.9	237.2	101
독 일	DBF	27.2	216.2	126
한 국	KT	15	55	275

자료 : ITU Yearbook-FCC Common Carrier -PTO Annual Report, KISDI, 통신정책동향('91.4.16), 조용환, 「한국통신 조직의 슬림화를 위한 용역 및 도급제 확대 운용 방안」에서 재인용

○ 이러한 방식의 합리화 추진은 인원부족과 노동강도의 강화로 나타난다.

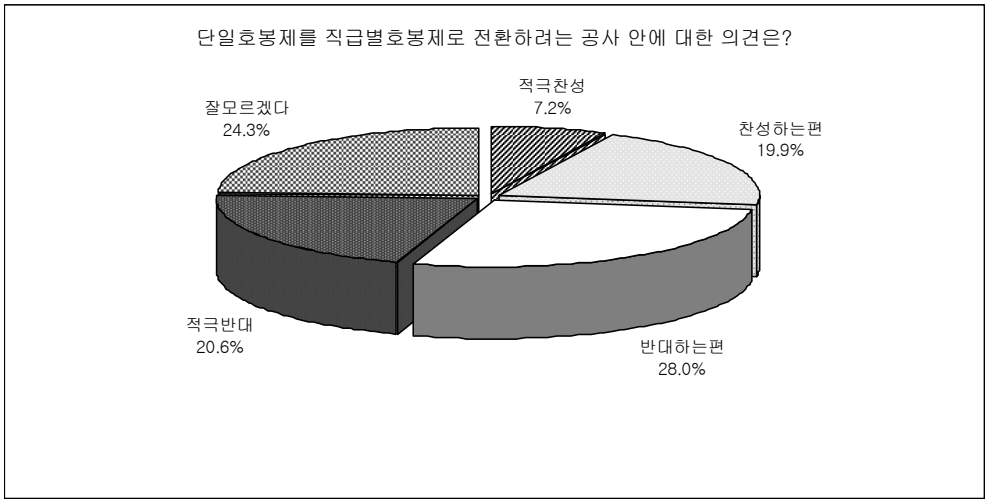
- 노동강도와 인원적정도를 묻는 질문에서 58.5%가 인원이 부족하다고 답변하였고 72.8%가 최근 3년간 노동강도가 강화되었다고 답변하였다.
- 이를 직렬별로 보면 교환(69.2%), 기술(65.3%), 연구·별정(62.1%) 등의 순으로 인원부족을 느낀다고 답변하여 이 직렬의 인원부족도가 심각하다는 것을 드러낸다.
- 최근 3년간 노동강도 강화와 관련해서는 지역, 직렬, 직급, 근속년수에 관련 없이 거의 동일하게 노동강도가 강화되었다고 답변하고 있어서 합리화 압력이 모든 조합원들에게 밀어닥치고 있다는 것을 드러낸다.





○ 기업측이 경영합리화의 일환으로 추진하고 있는 인사제도 개편과 관련해서는 반대가 48.6%, 찬성이 27.1%로 상당수가 반대의사를 표현했다.

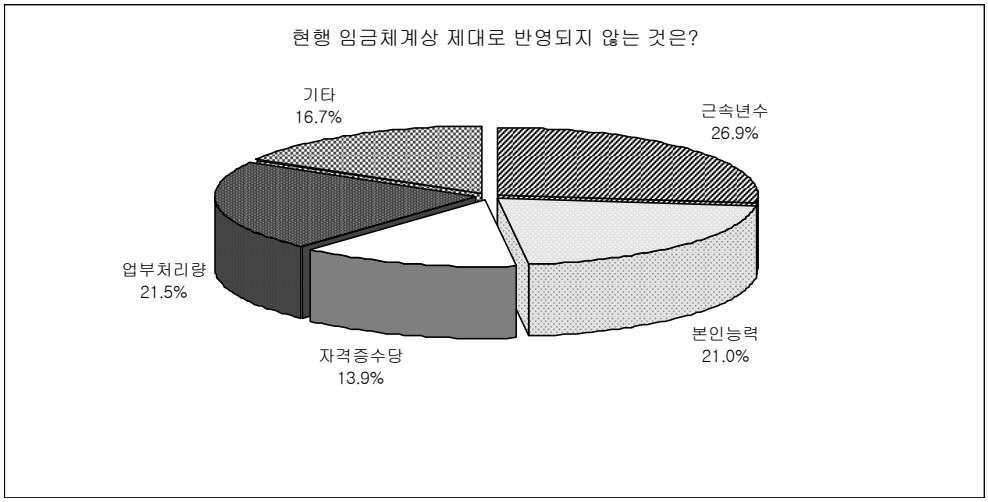
- 특징적인 점은 연구직렬이 직급별 호봉제에 대해 56% 정도의 높은 찬성을 보인 점이고 직렬별로는 교환직에서 반대가 많은 반면 연구·별정직의 경우 찬성이 많았다. 직급, 근속년수에 따른 차이는 크지 않았다.
- 물론 조합원들의 이런 견해가 현행의 인사제도를 고수하자는 의견이라고 보아서는 곤란하다. 실제 조합원들은 올해 임단협의 주요과제로 임금인상, 고용안정에 이어 인사제도 개선을 지적했다.
- 이와 관련하여 잘 모르겠다는 의견도 24.3%로 높은 비율을 차지하고 있는데 이는 상당수 조합원들이 공사측의 안을 평가할 만한 기준을 가지고 있지 않다는 점을 암시하며, 노동조합 차원의 교육·홍보활동이 추진되어야 함을 드러내는 것이라고 할 수 있다.



○ 인사제도의 개선방향과 관련하여 조합원들은 현행의 임금체계가 근속년수(26.9%), 업무처리량(21.5%), 본인능력(21%), 자격증수당(13.9%) 등을 반영하고 있지 않다는 점을 지적했다.

- 직렬별로는 보직행정직렬이 본인의 능력(30.2%)과 업무처리량(30.0%)을 중시했으며, 보직기술직렬과 교환직렬, 기능·용원직렬은 근속년수를 중시했는데 그 비율은 각각 31.4%, 37.3%, 26.0%였다. 비보직직렬, 연구·별정직렬은 각각 24.4%, 39.3%로 업무처리량이 반영되지 않는 것을 많이 지적했다.
- 직급, 근속년수, 학력별로는 고직급, 장기근속자, 저학력일수록 근속년수가 반영되지 않는다는 점을 많이 지적했다.

- 전체적으로는 조합원들이 임금체계 개편과 관련하여 근속년수를 기본으로 하여, 직무의 특성, 숙련수준을 일정하게 반영할 것을 요구하고 있다고 할 수 있다. 이는 근속년수가 압도적인 비중을 차지하는 제조업의 조사결과와는 구별되는 것으로 한국통신의 경우 노동력 구성이 상대적으로 다양하다는 것을 반영한 것이다.



2) 조합원의 생활과 의식

○ 한국통신은 정부의 전기통신사업 공사화 방침에 따라 1982년 1월에 설립된 이후 급속한 성장을 거듭하여 1996년 말 현재 종업원 6만 67명, 총매출액 6조9천9백60억 원, 순이익 1천8백20억 원을 기록한 거대 기업으로 성장하였다.

[표 3] 주요 경영 지표

(단위: 십억 원)

구분	1982	1985	1988	1991	1994	1996
자산	3,162	5,107	6,609	8,450	11,298	14,156
매출액	962	1,606	2,598	4,120	5,658	6,996
당기순이익	133	65	355	476	627	182

자료: 한국통신, 『한국통신 10년사』; 연차보고서.

○ 그러나 이에 비한 한국통신 종사자들의 임금·근로조건, 고용 안정성, 복지수준은 미흡한 형편이고, 조합원들의 불만도 높은 편이었다.

(1) 임금수준

○ 한국통신 조합원들의 임금수준은 상대적으로 열악한 형편이다. 정부의 지시로 구성된 경영진단팀은 한국통신 임금수준의 열악성이 갖는 문제점을 다음과 같이 지적하고 있다.

"한국통신의 전반적인 임금수준은 경쟁사에 비해 상대적으로 열악한 실정으로 이는 현재의 사업 및 향후 추진해야 할 고도통신부문 등의 사업을 선도해 갈 핵심 전문인력의 확보에 장애 요인이 되고 있다. 이와 함께 현재 보유하고 있는 내부의 유능한 전문인력조차도 경쟁사로 유출되고 있어 경쟁력 확보에 위협이 되고 있다. 특히 대졸 초임의 격차는 더욱 커 신규 인력의 확보에 어려움을 가중시키고 있다."(한국통신 경영진단 컨소시엄, 『한국통신 경영진단 종합보고서』, 1994, Ⅲ-80쪽).

[표 4] 한국통신과 경쟁사간의 임금지수 비교

구 분	4급 1호봉	4급 6호봉	3급 11호봉	2급 16호봉	1급 21호봉
한국통신	100	100	100	100	100
한국이동통신	133	130	125	127	124
DACOM	178	197	173	164	162
신세기	223	201	174	158	167
포항제철	142	134	141	140	133

자료 : 한국통신 경영진단 컨소시엄,『한국통신 경영진단 종합보고서』, 1994.
주 : 지수는 수당 및 상여금을 포함한 월 평균 임금총액을 기준으로 한 것임.

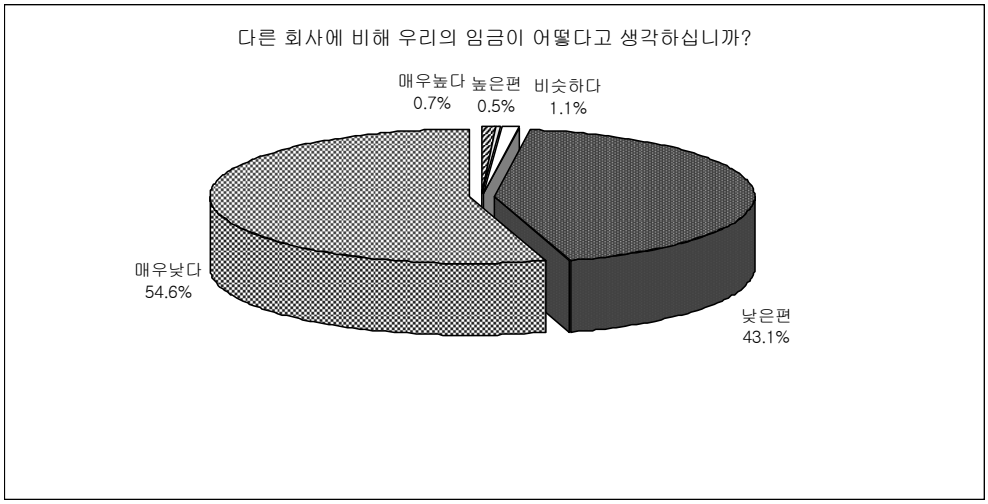
○ 조합원들은 다른 회사에 비해 한국통신의 임금수준이 어떻다고 생각하느냐에 대한 질문에 대해 매우 낮다 54.6%, 낮은 편 43.1%, 비슷하다 1.1%, 높은 편 0.5% 매우 높다 0.7% 등으로 임금수준이 상대적으로 매우 낮다고 인식하고 있음을 표현했다.

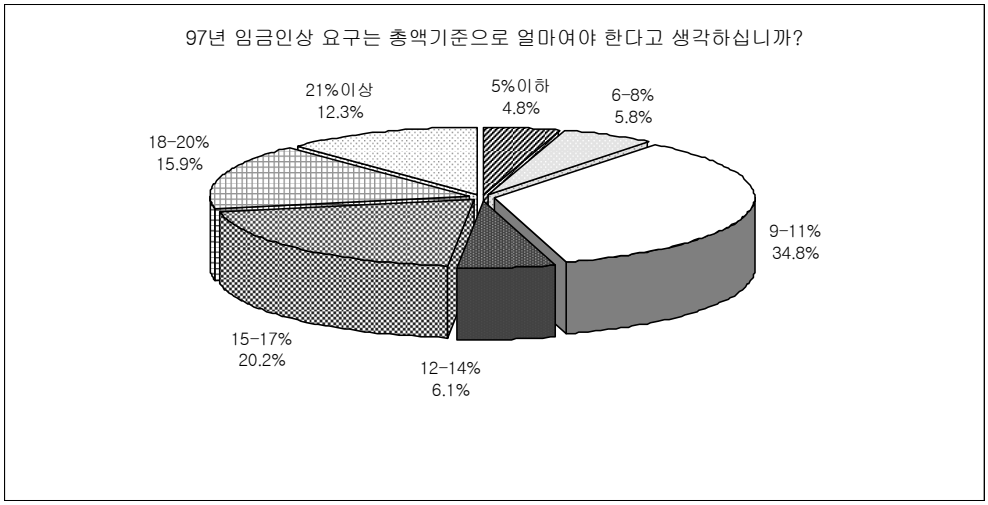
- 이는 현재 한국통신의 상대적 임금수준을 있는 그대로 반영한 것이라고 할 수 있으며, 이런 비율은 지역, 직렬, 직급, 근속년수, 학력별로 보더라도 거의 차이가 나지 않았다.

○ 조합원들은 올해의 임금인상 요구와 관련해서는 9-11% 인상이 필요하다고 응답한 조합원이 34.8%로 가장 많았고, 15-17% 인상요구가 20.2%로 그 다음으로 많았다.

- 이것은 먼저 현재의 경제 상황이 낙관적이지 않다는 점을 고려한 것으로 보인다.
- 다음으로 조합원들은 그간의 임금인상투쟁을 통해 요구안이 얼마나 높으냐 보다는 요구안을 철

저히 관철하는 것이 중요하다는 점을 인식하고 있는 것으로 판단된다.





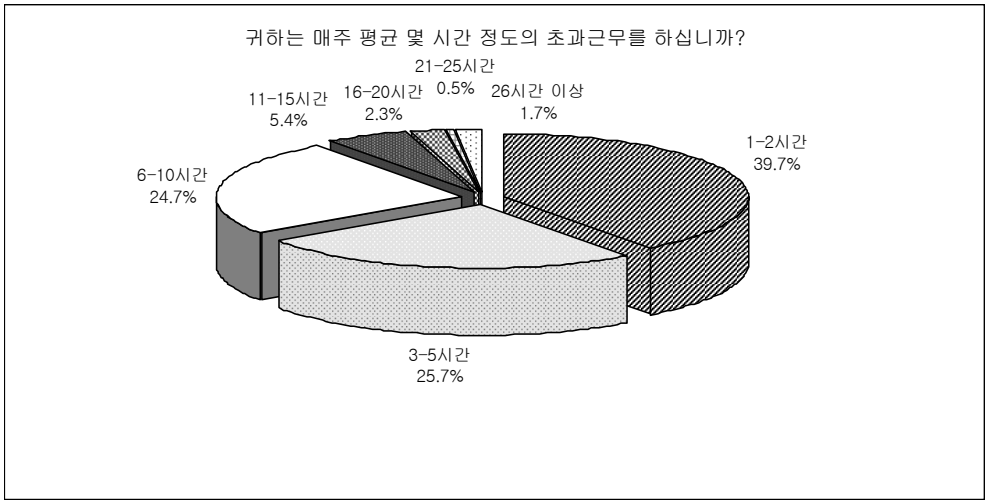
(2) 노동조건

○ 먼저 노동시간과 관련하여 한국통신 조합원들은 매주 평균 5.5시간 정도의 초과근무를 하고 있는 것으로 나타났다.

- 초과근무 시간대별로 보면 1-2시간이 39.7%로 가장 많기는 하지만 6-10시간이 24.7%를 차지하고 있고, 11-15시간 5.4%, 16-20시간 2.3%, 21시간 이상이 2.2%로 나타나 장시간근무에 허덕이고 있

는 조합원들도 상당히 있는 것으로 나타났다.

- 인력부족이 장시간근무의 원인이 되고 있는 것으로 판단되며, 조합원들의 삶의 질을 개선하기 위해서는 장기적으로 노동조합 차원에서 인원충원과 노동시간 단축을 추진해 나가야 할 것임을 드러내는 대목이다.



○ 산업재해와 관련해서는 매년 산재로 인한 사망자가 10명, 부상자가 200명 내외에 이르고 있어서 산업재해 예방과 대책활동은 노동조합에서 앞으로 더욱 강화해야 할 영역이다.

- 1996년 발생재해 중 선로작업중 재해가 전체에서 38.1%를 차지하였으며 차량재해가 26.5%, 그 다음으로는 이륜차재해, 과로 등으로 인한 질병 등의 순이었다.
- 물론 이것은 산재처리가 된 것만을 대상으로 한 것이어서 실제 산재사고는 이보다 훨씬 많아 1995년의 설문조사에서는 조합원 5명당 1명이 산재사고를 경험한 것으로 나타났다.
- 한편 VDT증후군 환자수는 1997년 현재 249명에 이르고 있다.

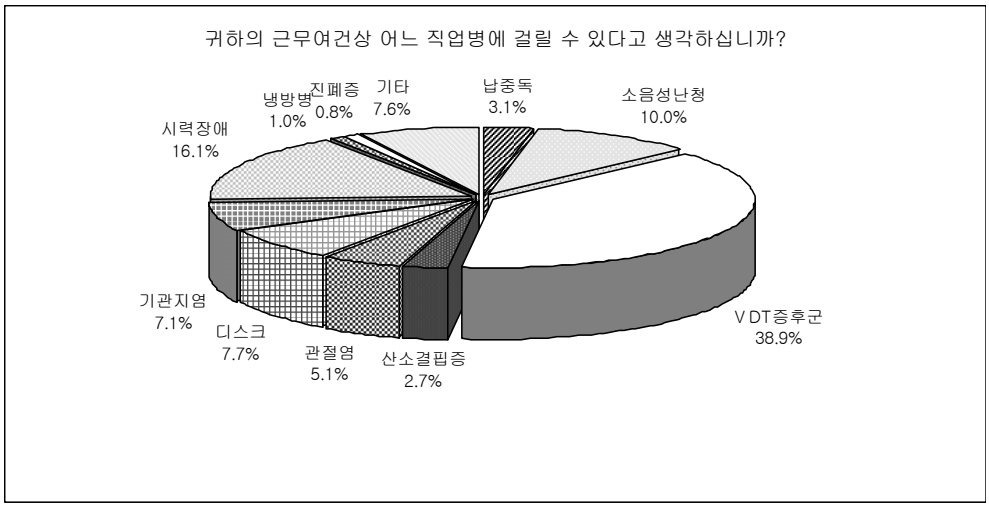
[표 5] 산재 발생 현황 (단위 : 명)

	1992	1993	1994	1995	1996
사 망	15	10	10	10	10
부 상	149	160	210	180	145
계	164	170	220	190	155

자료: 한국통신, 『1996년도 산업재해 분석』, 1997.

○ 조합원들은 이런 산업재해와 직업병에 대해 심각한 위기의식을 가지고 있으며 자신의 근무여건상 걸릴 수 있는 직업병에 대해서는 주로 컴퓨터를 많이 다루는 직업상의 특성을 반영하여 VDT증후군(38.9%), 시력장애(16.1%) 등에 많은 답변을 하였다.

- 그러나 소음성난청 10%, 디스크 7.7%, 기관지염 7.1%, 납중독 3.1% 등에도 상당수 조합원들이 답변하고 있어서 한국통신 조합원들은 거의 모든 직업병에 노출되어 있는 상태라고 할 수 있다.



(3) 고용

○ 개별 노동자들은 이직을 통해 임금·근로조건에 대한 불만을 해결하고 있다.

- 전문기술을 보유하고 있는 노동자들의 경우는 경쟁사로의 이직을 통해 문제를 해결해 왔고, 고연령층의 이렇다할 기술을 보유하고 있지 못한 노동자들은 자영업 등 새로운 일거리를 찾아 탈출을 시도하고 있다.
- 이들의 이직이유로는 낮은 급여수준과 승진적체 등이 가장 빈도가 높다. 민간사업자로 선정된 기업들에서 대략 4,000-5,000으로 추정되는 소요인력을 대부분 한국통신에서 스카웃해 갈 가능성이 크기 때문에 임금 및 인사문제에 대한 획기적인 개선이 이루어지지 않는 한 이직추세는 계속되리라 예상할 수 있다.

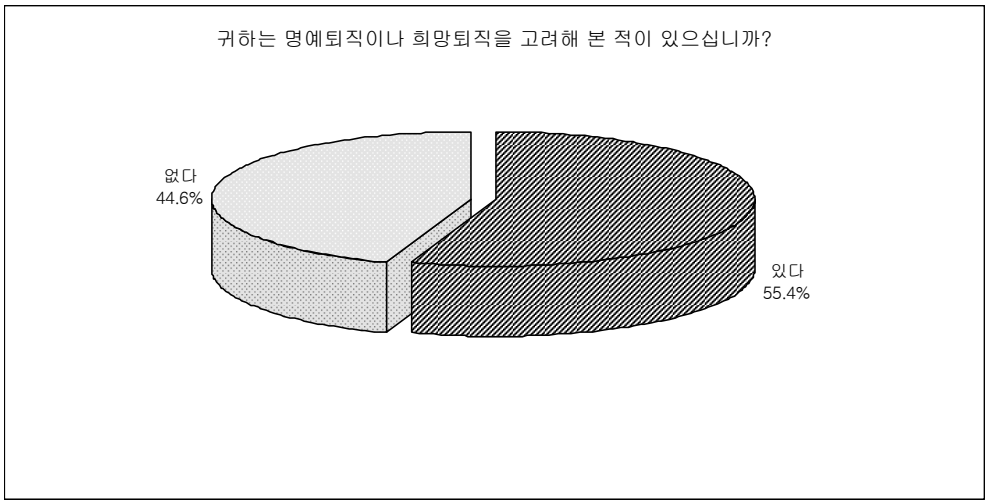
[표 6] 연도별 직원이직

연도	현재원	이직사유(명)					이직율(%)	
		계	의원면직	정년퇴직	사망	직권면직	총 이직율	의원면직
1991	56,138	1,960	1,653	217	67	28	3.49	2.94
1992	58,157	1,766	1,627	57	67	15	3.04	2.80
1993	59,573	1,432	1,023	306	73	30	2.40	1.72
1994	59,972	1,589	1,149	372	53	15	2.65	1.62
1995	59,565	5,085	4,253	726	58	48	8.54	7.14

자료: 『전기통신연보』, 각년도.

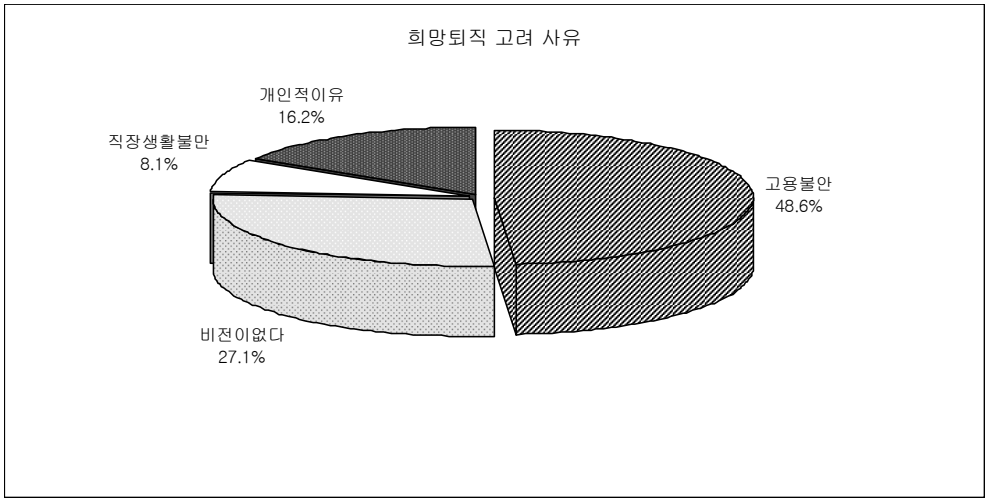
○ 이런 추세를 반영하여 명예퇴직이나 희망퇴직을 고려해 본 적이 있느냐는 질문에 대해, 있다는 대답이 55.4%를 차지했다.

- 직렬별로는 교환직렬이 65.9%로 가장 높고 직급이 높을수록, 근속년수가 길수록, 학력이 낮을수록 희망퇴직이나 명예퇴직을 많은 사람들이 고려해 본적이 있는 걸로 나타난다.



○ 명예퇴직이나 희망퇴직을 고려한 이유에 대해서는 고용불안이 48.6%, 비전이 없다가 27.1%, 직장생활 불만이 8.1% 등을 차지했다.

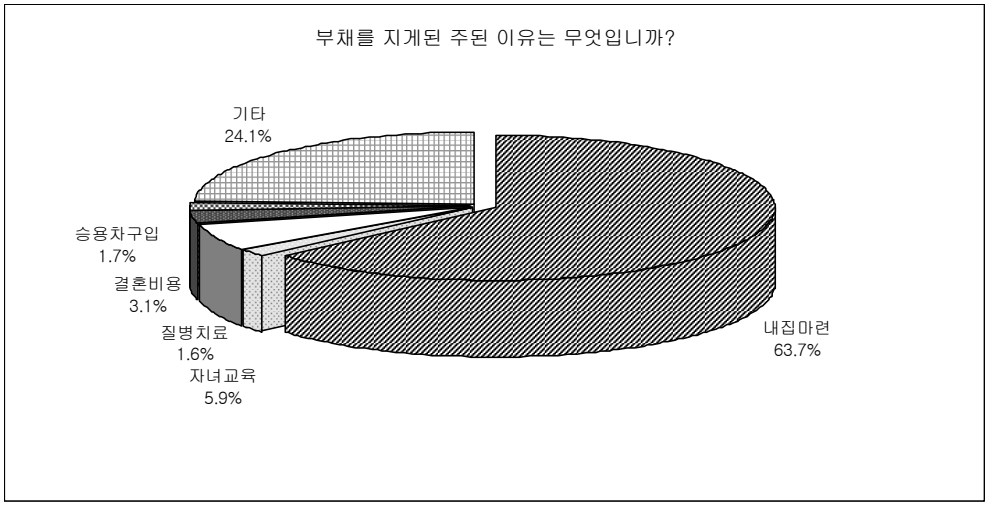
- 직렬별로는 교환직렬의 경우 62.8%를 차지하였으며 근속년수가 길수록, 학력이 낮을수록 고용불안을 주요한 사유로 응답했다.
- 이는 출자기관 전환시 가장 우려되는 사항으로 고용불안을 든 계층과 거의 일치하는 것이다.



(4) 생활과 복지

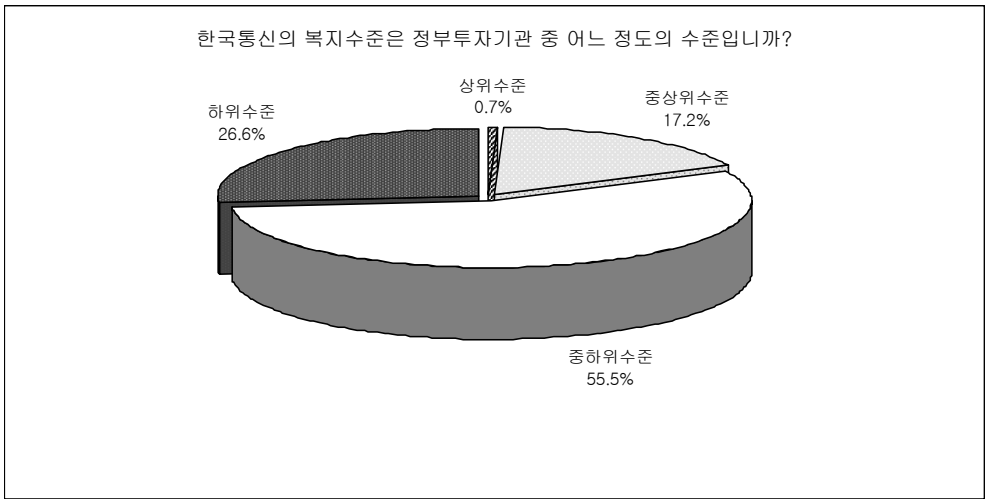
○ 자가 보유율 58.9%, 자가용 보유율 69.4% 등 현상적인 면만을 두고 보면 한국통신 조합원들의 생활수준은 낮은 편이 아니라고 할 수 있다.

- 그러나 우리나라의 경우 사회보장제도가 미흡하며, 이에 따라 주거비, 교육비 등이 차지하는 비중이 높아 조합원들의 생활을 압박하고 있다.
- 조합원들은 평균 부채는 약 1,500만원 정도였으며 부채를 지게 된 이유는 내집 마련이 63.7%로 압도적으로 높은 비중을 차지하였다.



○ 이런 조건에서 기업복지가 차지하는 비중은 경시될 수 없다. 조합원들은 한국통신의 복지수준에 대해 상당히 낮은 편이라고 응답하였다.

- 한국통신의 복지수준이 정부투자기관에 비해 하위수준이라고 평가한 조합원이 26.6%, 중하위수준 55.5%에 이른 반면 중상위수준 17.2%, 상위수준 0.7% 등으로 높게 평가한 조합원은 소수였다.
- 구체적인 복지제도와 관련해서는 조합원들은 급식통근비의 인상, 주택관련 대부금 인상 등을 중요하게 생각하고 있었다.



3) 노동조합 관련 요구

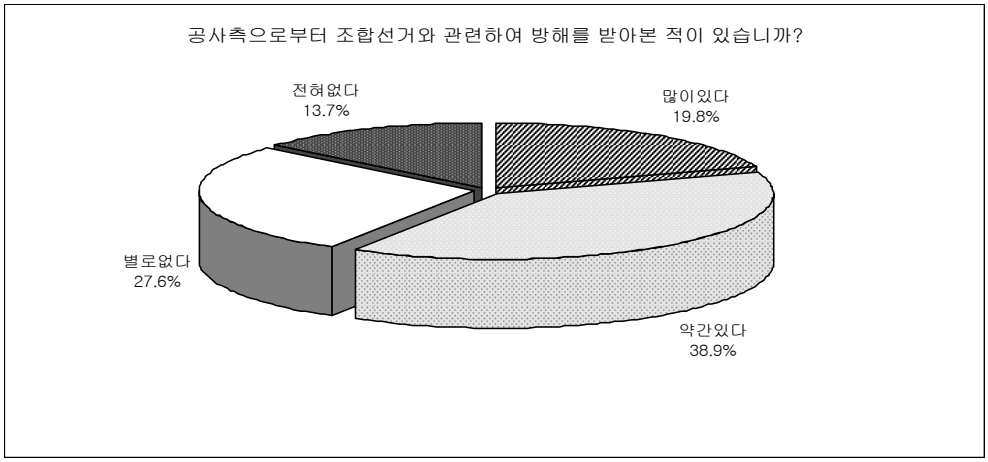
(1) 노동조합활동에 대한 공사의 개입과 방해

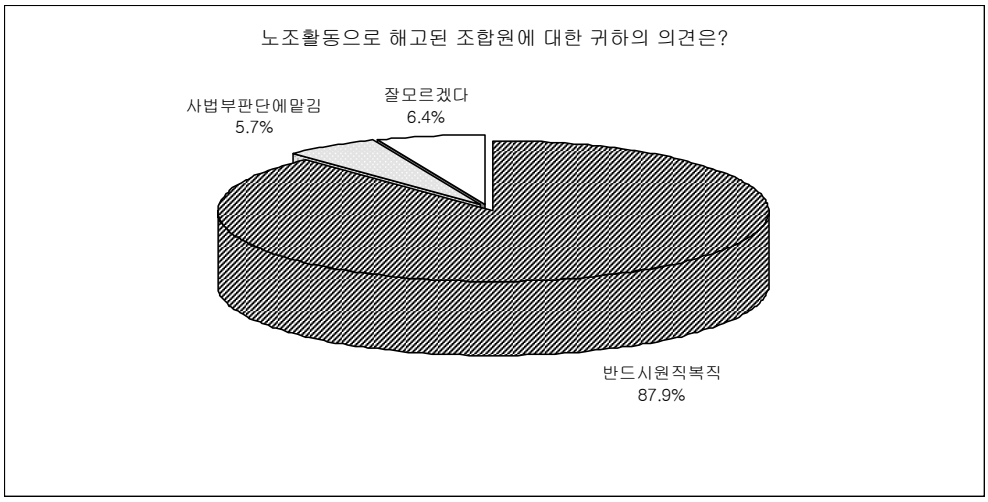
○ 통신시장의 경쟁체제 도입과 민영화라는 변화된 기업환경에서 한국통신은 새로운 노무관리전략이 필요했다.

- 이러한 연장선 하에서 공사는 다양한 기업문화운동을 전개해 왔는데, 그 방향은 '경영사고의 민영화'를 위한 의식개혁운동이었다. 90년 '기업문화헌장'을 선포해 '정보·통신·인간의 융화'를 기업슬로건으로 하고 새로운 '기업이념'과 '사고와 행동의 실천원리'를 정하는 등 본격적인 기업문화운동을 전개하였다. 물론 기업문화운동은 반노조적인 성격을 강하게 띠고 있다.
- 한편 공사측은 노조를 경영합리화의 장애물로 파악하고 노조를 무력화시키기 위한 전략을 펴왔다. 민형사상의 고소고발이나 해고, 공사측에 우호적인 집행부나 대의원들을 당선시키기 위해 선거에 개입하는 것 등이 그러한 예이다.

○ 조합원들은 조합선거와 관련하여 공사측의 방해를 받아본 적이 있느냐는 질문에 대해 19.8%가 많이 있다, 38.9%가 약간 있다고 답변하여 58.7%가 공사측의 방해를 받은 것으로 드러났다.

- 한편 조합원 87.9%가 지난 2년간 조합활동과 관련하여 해고된 조합원 32명은 반드시 원직복직되어야 한다고 답변하였다.
- 이것은 조합원들이 노동조합활동으로 인해 개인들이 불이익을 받을 경우 노동조합 조직력이 와해될 수밖에 없으며, 결국 자신의 권익을 보장받을 수 없다는 점을 올바로 인식하고 있다는 것을 보여준다.

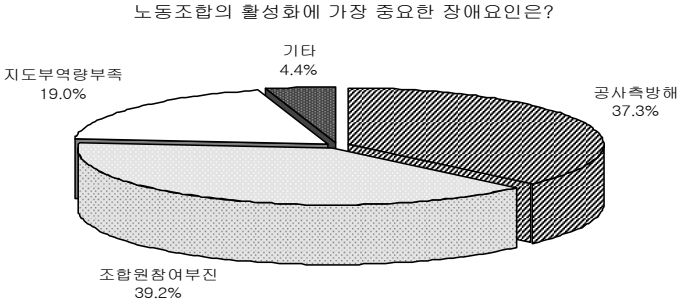


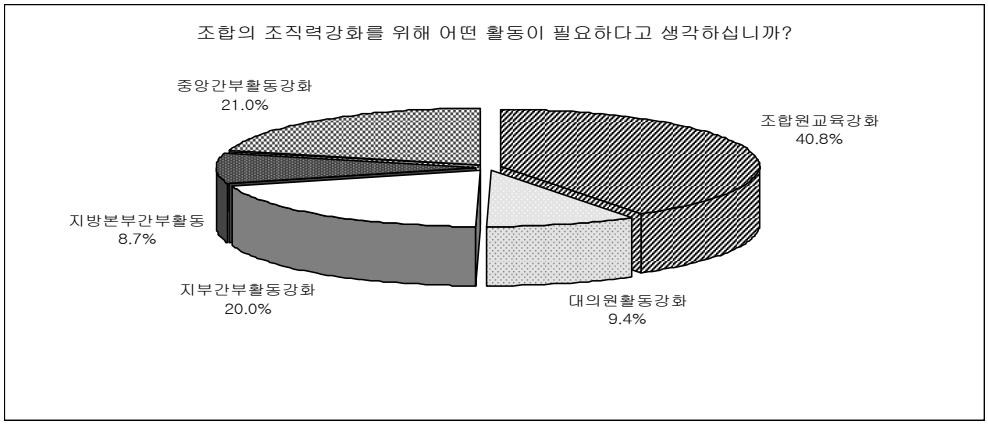


(2) 노동조합활동

○ 조합원들은 공사측의 방해가 노동조합 활성화에 중요한 장애요인(37.3%)이라고 응답하면서도 조합원의 참여부족(39.2%), 지도부의 역량 부족(19.0%) 등 주체적 요인을 더욱 중요하게 생각했다.

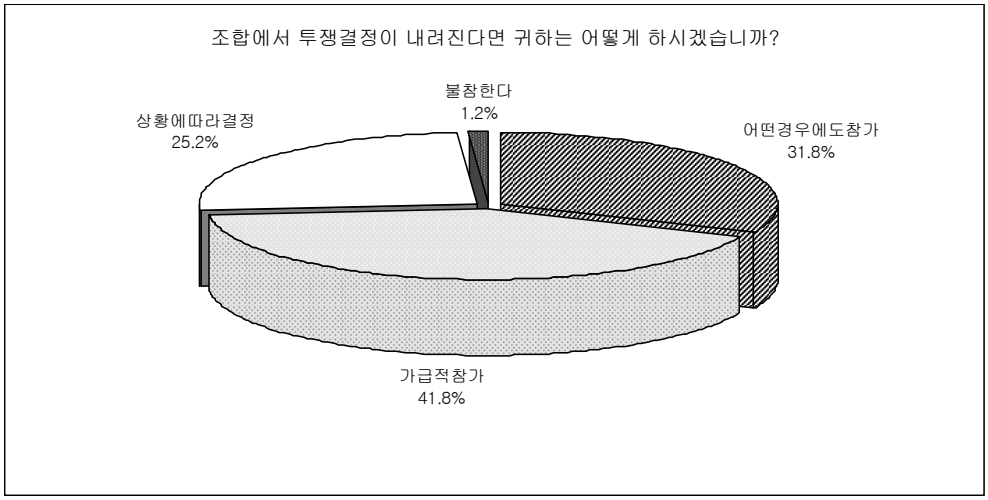
- 조직력 강화를 위해 필요한 활동에 대해서는 조합원 교육 40.8%, 중앙간부활동 21.0%, 지부간부활동 20.0%, 지방본부간부활동 8.7%의 순으로 답했다.
- 이는 우선 조합원들의 조합활동 참여가 조직 활성화의 일차적 요건이며 다음으로 전체 노동조합의 최고 지도부인 중앙간부, 그리고 조합원들과 직접 접촉하는 지부간부들의 활동이 중요하다고 조합원들이 생각하고 있는 것이다.

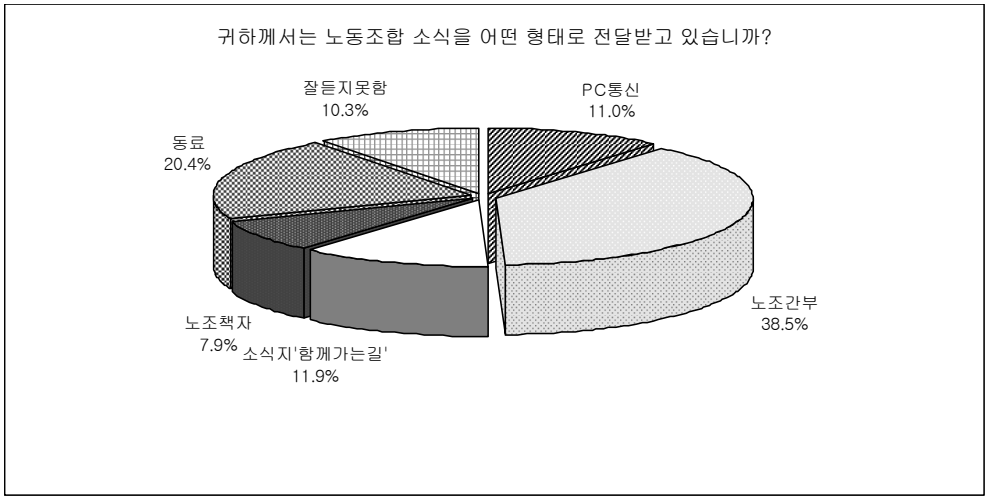




○ 단체교섭이 공사측의 불성실한 태도로 결렬되어 조합에서 투쟁방침이 내려지면 어떤 태도를 취할 것인가 하는 질문에 대해 조합원들은 가급적 참가 41.8%, 어떠한 경우에도 참가 31.8%, 상황에 따라 참가 25.2%, 불참 1.2% 등으로 답했다.

- 이는 일단 조합원들이 높은 투쟁의지를 가지고 있다는 것을 보인 것으로 해석할 수 있다.
- 하지만 어느 정도는 투쟁의 전략과 전술이 객관적인 조건이나 주체적인 역량과 걸맞지 않을 때는 참여하지 않을 수도 있다는 입장을 가지고 있다는 것을 나타내기도 한다.
- 95년 설문조사에서 적극 참여 75.6%, 상황에 따라 참여가 16.7%의 비율이었던 데 비하면 현재 조합원들의 투쟁동력은 과거에 비해 상당히 떨어져 있는 것으로 판단된다.



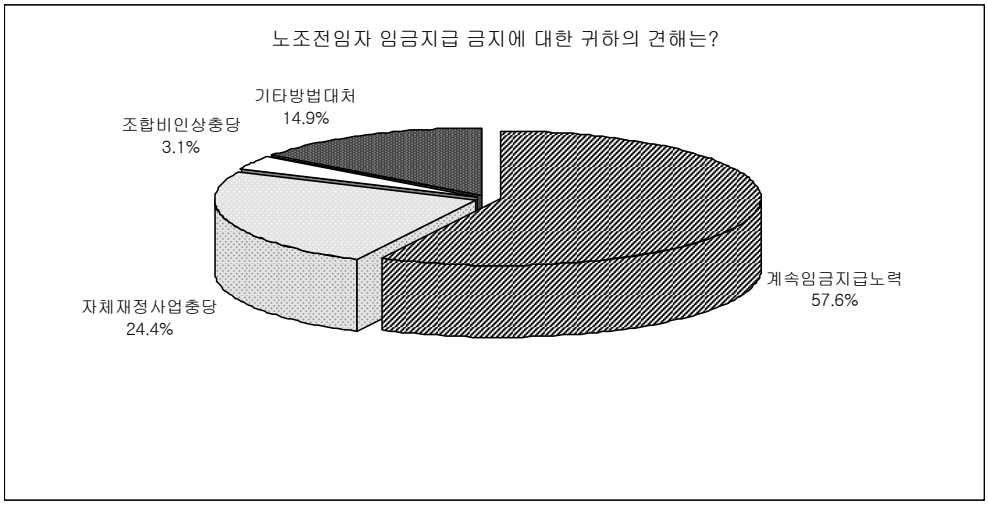


○ 노조소식 전달경로에 대해 38.5%가 조합간부를 통해서, 20.4%가 동료를 통해서 11.9%가 소식지를 통해서, 11.0%가 PC통신을 통해서, 7.9%가 노조 책자를 통해서 라고 답변하였다.

- 하지만 듣지 못한다는 응답도 10.3% 라는 높은 비중을 차지하였다. 95년 설문조사에서는 이 비중이 2.2%였다.
- 이는 집행부와 조합원과의 결합이 소원해졌다는 것을 드러내며 이것이 조합원들의 투쟁동력 상실의 주요한 이유 중의 하나일 것으로 판단된다.

○ 노동조합활동을 유지·강화하는 데 가장 핵심적인 근거라 할 수 있는 전임자 임금지급 금지에 대한 대처방안에 대해 조합원들 중 57.6%가 계속 지급하도록 해야 한다고 답했으며 자체 재정사업으로 충당해야 한다는 의견은 24.4%였다.

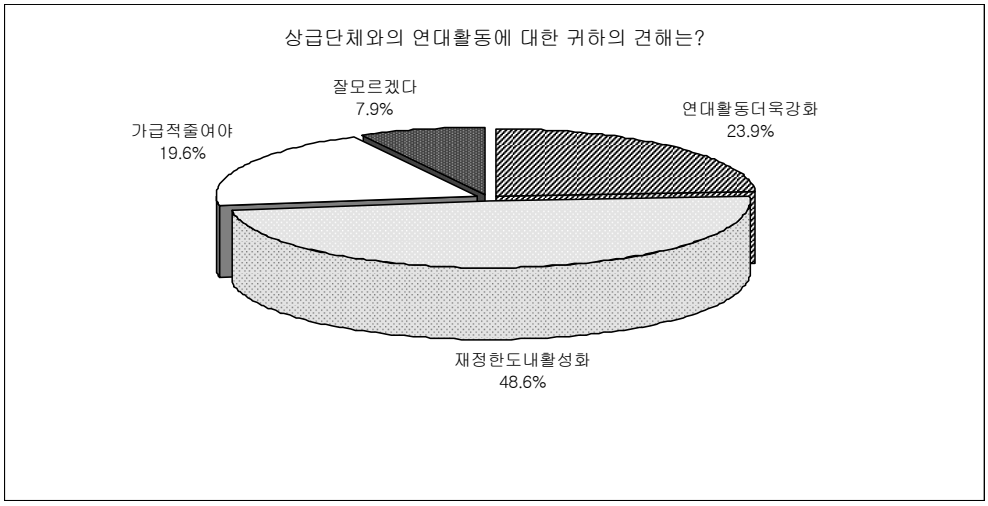
- 조합비를 인상해야 한다는 의견에는 조합원의 3.1%만이 답해 조합원들이 조합비 인상에는 거부감을 표하고 있음을 알 수 있다. 노동조합에서 일단 전임자 임금지급 금지에 대해 단체협약을 통해 노동법의 제약을 돌파해야 한다는 의견을 보인 것이다.
- 물론 전임자 임금지급금지가 현실화되는 시점에서는 조합원들의 태도가 변화할 수는 있으나 이 경우에도 조합비 인상에 대해서는 신중하게 접근해야 함을 시사하는 것이다.



○ 상급단체와의 연대활동에 대해서는 재정한도 내에서 해야 한다는 의견이 48.6%였고, 재정에 다소 무리가 따르더라도 연대활동을 강화해야 한다는 의견이 23.9%, 가급적 줄여야 한다는 의견이 19.6%, 잘 모르겠다는 의견도 7.9%를 차지했다.

- 조합원들의 전체적인 의견은 재정한도 내에서 무리 없이 연대활동을 해야 한다는 것이라고 할 수 있다.

- 하지만 재정에 구애받지 말고 연대활동을 더욱 강화해야 한다는 의견이 23.9%가 나온 것은 노동조합의 기초활동이라 할 수 있는 임단협조차 정부가 일일이 개입하는 조건에서 연대를 통하지 않고서는 자신의 권익을 수호할 수 없다는 조합원들의 의식을 반영한 것이라 할 수 있다.
- 한편 연대활동을 부정하거나 유보하는 의견도 적지 않았는데 이는 충분한 교육홍보활동이 뒷받침되지 않은 데서 연유하는 것으로 해석할 수 있다.



(3) 노동조합의 주요 과제

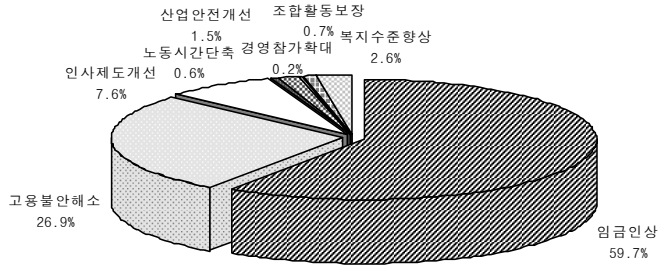
○ 노동조합이 97년 임단협에서 주요하게 제기해야 할 사항에 대해 묻는 질문에 대해 1순위로 가장 많이 나온 응답은 임금인상(59.7%), 고용불안 해소(26.9%), 인사제도 개선(7.6%), 복지수준 향상(2.6%) 등이었다.
- 2순위로 많이 나온 응답은 복지수준 향상(27.3%), 고용불안 해소(26.0%), 인사제도 개선(20.8%) 임금인상(14.2%)의 순이었다.
- 전체적으로 조합원들은 97년 임단협의 과제에서 임금인상, 고용불안 해소, 인사제도 개선, 복지수준 향상 등을 해결해야 한다고 생각하고 있는 것이다. 임단협상의 요구에 대한 응답이라는 점을 고려하면 이는 자연스러운 답변이라고 할 수 있다.
- 하지만 2순위로 중요한 과제를 묻는 질문에 대해 조합원들은 산업안전 개선(4.9%), 조합활동 보장(4.1%), 노동시간 단축(1.5%), 경영참가 확대(1.2%) 등의 순으로 답했는데 이런 과제들은 장기적으로 노동조합에서 중요하게 다루어야 할 과제라고 할 수 있다.

○ 6대 집행부가 가장 먼저 갖추어야 할 점에 대해서는 확실한 정책적 대응이 52.6%로 압도적인 비

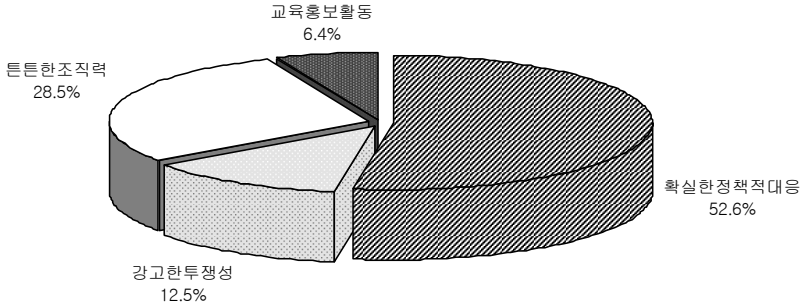
중을 차지했고 튼튼한 조직력 28.5%, 투쟁성 확보 12.5%, 교육홍보활동 6.4%로 나타났다.

- 통신시장 개방, 통신사업자간 경쟁의 확대, 공사측의 경영합리화 추진 등 내외 환경의 변화에 따라 한국통신이 처한 현실을 정확히 진단하고 그에 대한 정확한 정책을 수립하는 일은 미룰 수 없는 주요한 과제가 아닐 수 없고 조합원들은 바로 이러한 점을 지적하고 있는 것이다.
- 조합원들은 또 한편으로 주체역량의 강화가 주요한 과제이며 여기에서 조직력 강화, 투쟁력 확보, 교육홍보활동 등의 순서로 비중을 두었다.

97년 임단협에서 가장 중요하게 다루어야 할 사항(1순위)



6대 집행부에서 가장 먼저 갖추어야 할 점이라고 생각하는 것은?



제2장 임단협 설문조사 결과

1. 조사대상자의 특성

조사대상자들을 소속지역별로 보면 [표 2-1]과 같다. 서울지역이 24.8%로 가장 많고, 그 다음이 경기, 대구, 부산, 전남, 충남, 전북, 강원, 충북 등의 순이고 본사는 142명(2.9%)이 응답하였다. 한편, 통신망은 3.3%, 국제는 1.7%였다. 국제가 가장 적은 비중을 차지하였다.

[표 2-1] 소속지역본부[1)]

구 분	응답수	비중(%)
서 울	1204	24.8
경 기	623	12.8
대 구	579	11.9
부 산	440	9.1
충 남	347	7.1
충 북	247	5.1
전 남	435	9.0
전 북	315	6.5
강 원	280	5.8
본 사	142	2.9
국 제	84	1.7
통신망	160	3.3
전 체	4430	100.0

응답자의 소속직렬을 보면, 보직기술이 33.6%로 가장 많고, 비보직직렬이 31.0%, 교환이 16.0%, 보직행정이 12.2%이며, 기능/용원이 6.6%, 연구/별정 0.6% 순으로 나타났다. 여기서 보직기술은 통신기술직과 전기기술 및 기타 기술직렬을 함께 묶은 것이고, 비보직직렬은 계리직, 통신기계직, 기계직,

1) 수거된 설문지의 총수는 4,895개인데, [표 2-1]에서 전체 응답수가 4,430개밖에 안되는 것은 1번 문항에 대해 465명이 응답하지 않았기 때문이다. 아래의 다른 표에서도 전체 응답수와 4,895개의 차이만큼의 응답자가 그 문항에 대해 응답하지 않은 것이라고 보면 된다.

선로직, 전람직, 전송직, 전기직, 전신직, 전배직, 운송직을 함께 묶은 직렬이다.

[표 2-2] 응답자의 소속직렬

구 분	응답수	비중(%)
보 직 행 정	591	12.2
보 직 기 술	1,625	33.6
비보직 직렬	1,499	31.0
교 환	773	16.0
연구 / 별정	27	0.6
기능 / 용원	320	6.6
전 체	4,835	100.0

[표 2-3] 응답자의 인적특성(성별, 나이, 학력, 노조직책)

구 분	응답수	비중(%)
〔성별〕		
남자	3297	67.7
여자	1572	32.3
전 체	4869	100.0
〔나이〕		
50대	249	5.2
40대	1456	30.4
30대	2267	47.3
20대이하	817	17.1
전 체	4789	100.0
〔학력〕		
중졸이하	191	3.9
고졸	2538	52.3
전문대	812	16.7
대졸이상	1314	27.1
전 체	4855	100.0
〔노조직책〕		
평조합원	4339	89.7
대의원	50	1.0
노조집행위원	199	4.1
조합간부	78	1.6
비조합원	173	3.6
전 체	4839	100.0

응답자의 인적특성(성별, 나이, 학력, 노조직책)을 보면 [표 2-3]과 같다. 성별로는 남자가 67.7%, 여자가 32.3%였고, 나이별로는 30대가 가장 많아서 47.3%나 되었고, 40대가 30.4%, 20대 이하가 17.1%, 50대가 5.2%의 분포를 보였다.

최종학력은 고졸이 52.3%로 가장 많고, 그 다음이 대졸 이상으로 27.1%, 전문대가 16.7%였으며 중졸이하는 3.9%였다.

노조직책을 보면, 노조간부가 1.6%였으며 노조집행위원이 4.6%이고 대의원이 1.0%였다. 반면 비조합원도 3.6%나 되었다. 대부분의 응답자(89.7%)는 평조합원이었다.

다음으로 응답자의 현 직급과 호봉은 [표 2-4]에 나와 있다. 직급은 '일반직, 별정직'과 '기능직, 용원'을 따로 물어보았다. 우선 '일반직, 별정직'의 경우는 4,486명이 대답하였고, 5-7급의 하위직급이 79.1%를 차지하였으며, 3-4급의 상위직급은 20.9%였다. '기능직, 용원'의 경우는 응답한 427명 중에서 10.8%가 용원이었고 1-5등급이 89.2%였다. 한편 호봉은 1-15호봉이 50.9%였고, 16호봉 이상은 49.1%를 차지해서 각각 절반 정도씩을 차지하고 있다.

[표 2-4] 응답자의 소속직급과 호봉

구 분	응답수	비중(%)
〔일반직, 별정직〕		
3-4급	939	20.9
5-7급	3547	79.1
전 체	4486	100.0
〔기능직, 용원〕		
1-5등급	381	89.2
용원	46	10.8
전 체	427	100.0
〔현재 호봉〕		
1-15호봉	2412	50.9
16호봉이상	2328	49.1
전 체	4740	100.0

한편, 응답자의 근속년수는 16-20년이 28.7%로 가장 많고, 1-5년도 22.2%이며 그 다음이 6-10년이 19.7%, 11-15년이 13.5%, 21-25년이 12.1%, 26년 이상된 장기근속자는 3.8%이다([표 2-5]를 참고할 것).

[표 2-5] 응답자의 근속년수

구 분	응답수	비중(%)
1- 5년	1064	22.2
6-10년	943	19.7
11-15년	647	13.5
16-20년	1373	28.7
21-25년	580	12.1
26년이상	183	3.8
전 체	4790	100.0

2. 생활실태

【설문 10】 귀하의 주거형태는?

○ 한국통신 노동자들의 주거형태에 대한 물음에 대한 응답은 자가가 58.9%로 가장 많고, 전세가 31.4%, 월세가 2.2%였다.

- 지역본부별로는 자가의 비중이 충남(67.9%), 부산(67.0%), 통신망(65.6%), 대구(64.9%), 전남(63.4%), 충북(61.5%), 전북(60.6%) 등의 순서였다. 본사, 경기, 서울, 국제의 자가비중이 40-50% 수준인 것으로 나타났다. 결국 지방본부의 자가비중이 높고 수도권지역의 자가비중이 상대적으로 낮은 것이다.
- 직렬별로는 자가비중을 보면 교환(75.7%)이 가장 높고, 보직기술(60.4%), 비보직직렬(55.5%), 기능/용원(52.8%), 보직행정(45.6%), 연구/별정(30.0%)순이다.
- 직급별로는 예상대로 상위직급이 하위직급보다 자가의 비중이 높다. 일반직에서는 3-4급의 자가비중이 78.2%인데 비해 5-7급은 54.6%에 그치고 있으며, 용원은 39.1%밖에 안된다.
- 근속년수별로는 근속년수가 증가할수록 자가의 비중이 정비례해서 증가하고 있다. 26년 이상의 자가비중이 88.7%인데 비해 1-5년 이하는 30.7%에 불과하다.

【설문 11】 귀댁에는 자가용이 있습니까?

○ 자가용을 소유하고 있는지 여부에 대해 전체 응답자 중 69.4%가 자가용을 가지고 있다고 답하였다.

- 지역본부별로는 자가용 소유비중이 높은 순서대로 보면, 대구(81.5%), 충남(80.6%), 강원(79.2%), 충북(77.3%), 전북(74.9%), 전남(73.1%), 부산(69.1%), 통신망(68.1%) 등의 순이다. 상대적으로 국제(50.0%), 서울(58.5%), 경기(64.5%)의 자가용소유 비중이 낮은 편이다.
- 직렬별로는 두드러진 차이는 나타나지 않는다. 교환(71.7%)이 가장 높고 보직행정(63.8%)이 가장 낮다.
- 직급별로는 일반직과 기능직간에 커다란 차이를 보이지 않는다. 다만 용원의 자가용소유 비중이 45.7%로 다른 직급에 비해 상대적으로 낮은 수준이다.
- 근속년수별로는 중간년수들에서 자가용소유 비중이 높게 나타난다. 즉 16-20년이 78.6%, 11-15년이 75.1%로 비중이 높다. 가장 낮은 것은 예상대로 1-5년(52.4%)에 해당하는 사람들이다.

【설문 12】 귀하의 부양가족은 귀하를 포함하여 몇 명입니까?

○ 부양가족 수에 대한 응답결과는 4명(35.1%)인 경우가 가장 많았고, 3명(19.5%), 5명(19.1%), 6명이상(9.7%), 1명(8.7%), 2명(7.9%)순이었다. 평균 부양가족 수는 '6명이상'을 6명으로 계산해서 평균한 결과 3.768명이 나왔는데, 6명이상이 되는 사람들이 464명이 된다는 것을 감안한다면 실제 부양가족 수는 4명 정도라고 할 수 있다.

- 지역본부별로도 전체적으로 4명과 3명이 가장 많은 비중을 차지하였다. 특이한 점은 전남, 전북, 부산, 대구지역에서는 6명이상이 차지하는 비중이 11.5%-14.3%로 상대적으로 많이 비중을 차지했다.
- 직렬별로는 보직행정(26.8%), 연구별정(37.9%)에서는 전체분포와는 달리 4명보다 3명의 비중이 높게 나타났고, 보직기술과 교환직은 6명이상의 비중이 11%대 정도로 나왔다.
- 직급별로는 직급이 올라갈수록 6명이상의 비중이 높아지고 있고, 용원의 경우는 3명과 1명의 비중이 높게 나타났다.
- 근속년수별로는 년수가 높을수록 가족 수가 증가하고 있고, 1-5년의 경우는 1명인 경우가 많았다. 6명이상의 비중도 근속이 증가할수록 높아지고 있다.

【설문 13】 귀하의 생활비 지출항목 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은?

○ 생활비 지출은 자녀교육비(37.1%)가 가장 높게 나타났고, 그 다음이 주거비(22.3%), 부채상환(17.3%), 노후저축(10.9%) 순이다.

- 지역본부별로도 대부분 자녀교육비, 주거비, 부채상환, 노후저축 순이었다. 단 본사의 경우는 주거비(27.0%)가 자녀교육비(22.0%)보다 높게 나타났다.
- 직렬별로는 보직행정, 연구별정직은 주거비가 자녀교육비보다 높게 나타났고, 다른 직렬들은 전체분포처럼 자녀교육비가 가장 높게 나타났다.
- 직급별로는 일반직과 기능직은 모두 전체분포처럼 자녀교육비가 가장 높게 나타났는데, 용원은 주거비(20.0%)가 가장 높고 그 다음이 차량유지비(15.6%)였다.
- 근속년수별로는 1-5년을 제외하고는 모두 전체분포를 따라 자녀교육비가 가장 높고, 근속이 증가할수록 자녀교육비의 비중이 급격히 증가하고 있다. 그런데 1-5년은 주거비(33.3%)와 노후저축(21.2%)의 비중이 높게 나타났다.

【설문 14】 귀하의 부채규모는 어느 정도입니까?

○ 부채규모에 대해서는, 부채없음(25.8%)이 가장 많았고, 천만원미만(24.6%), 2천만원미만(22.2%), 3천만미만(14.9%), 3천만이상(12.6%) 순으로 나타났다.

- 지역본부별로는 충남, 전남, 강원, 통신망은 천만원미만이 가장 많았고, 나머지 지역본부들은 부채없음이 가장 높다. 특히 충북과 본사는 부채없음의 비중이 30%정도로 다른 지역에 비해 상대적으로 많았다.
- 직렬별로는 보직행정, 교환, 연구별정, 기능용원은 부채없음이 가장 높고, 보직기술, 비보직직렬은 천만원미만이 가장 많았다. 연구별정은 부채없음이 46.7%나 되었다.
- 직급별로는 일반직 3-4급은 2천만미만(23.4%)이 가장 높고, 그 다음이 천만원미만(22.4%), 부채없음 등의 순이었다. 이에 비해 일반직 5-7급과 기능직 및 용원은 부채없음이 가장 높다. 용원의 경우 부채없음이 47.8%로 상대적으로 높게 나타났다.
- 근속년수별로는 6-10년, 21-25년, 26년이상은 천만원미만의 비중이 가장 많고, 11-15년, 16-20년은 2천만미만의 비중이 가장 높다. 반면 1-5년의 경우는 부채없음이 46.9%로 매우 높은 편이다.

【설문 15】 부채를 지게 된 주된 이유는 무엇입니까?

○ 부채를 지게 된 이유는 내집마련이 63.7%로 압도적으로 많은 비중을 차지하였고, 자녀교육(5.9%), 결혼비용(3.1%), 승용차구입(1.7%), 질병치료(1.6%) 순이었다. 기타도 24.1%나 되어 비교적 많은 비중을 차지하고 있다.

- 지역본부별로는 충남, 통신망, 강원, 충북지역이 내집마련의 비중이 다른 지역보다 5-15%정도 높게 나타났다.
- 직렬별로는 비보직직렬(68.2%), 연구별정(64.7%), 교환(64.5%), 보직기술(62.4%) 등의 순으로 내집마련이 비중이 나타났다. 그리고 보직기술의 경우는 다른 직렬에 비해 자녀교육의 비중이 3-4배 정도 높게 나왔다.
- 직급별로는 일반직과 기능직은 내집마련이 60%대로 나온 반면, 용원은 24.1%로 매우 낮았다. 용원은 기타에 51.7%나 응답하고 있다.
- 근속년수별로는 내집마련의 비중이 1-5년(41.0%)과 26년이상(43.4%)으로 다른 근속보다 낮은 편이고, 다른 근속년수들은 60-70%대이다. 그리고 1-5년의 경우는 결혼비용의 비중이 11.2%나 되었다.

【설문 16】 만약 저축을 하고 있다면 월평균 저축액은 얼마입니까?

○ 월평균 저축액은 응답이 골고루 분산되어 있다. 20만원미만(22.6%)이 가장 많고, 30만원미만(18.4%), 10만원이하(17.7%), 50만원이상(17.5%), 40만원미만(13.3%), 50만원미만(10.5%) 순이다.

- 지역본부별로도 대부분의 지역에서 20만원미만, 30만원미만이 높은 비중을 차지하고 있다. 그런데 서울은 20만원미만(21.5%), 50만원이상(20.0%)의 순으로 나타났고 대구는 10만원이하(22.5%), 20만원미만(20.5%) 순이며, 부산은 20만원미만(25.6%), 10만원이하(21.9%)순으로 다른 지역과 다른 모습을 보였다. 국제본부는 예외적으로 50만원이상(30.0%)이 가장 많았다. 통신망도 10만원이하(27.0%), 20만원미만(21.7%)순으로 나타났다.
- 직렬별로는 보직기술과 비보직직렬은 20만원미만, 10만원이하의 순으로 나타났고, 교환과 연구별정직은 50만원이상, 50만원미만으로 나타나 다른 직렬에 비해 저축액이 많은 것으로 나왔다. 보직행정도 50만원이상(22.7%), 20만원미만(20.0%)순으로 나타났고, 기능용원직은 50만원이상(22.4%), 30만원미만(20.4%)으로 나왔다.
- 직급별로는 일반직 3-4급은 20만원미만(29.9%), 10만원이하(26.3%)순이고, 일반직 5-7급은 20만원미만(21.2%), 50만원이상(19.3%)순이었다. 기능직은 50만원이상(21.1%), 30만원미만(19.7%)순이며, 용원은 30만원미만(30.4%), 40만원미만(20.4%), 20만원미만(20.4%)순으로 나타났다.
- 근속년수별로는 1-5년은 50만원이상(23.7%), 40만원미만(18.1%)순이었고, 6-10년은 20만원미만(25.4%), 30만원미만(21.1%)순이며 11-15년과 21-25년, 26년 이상은 20만원미만, 10만원이하 순이고, 16-20년은 20만원미만, 50만원이상 순으로 나타났다.

3. 직장생활 및 근로조건

【설문 17】 귀하는 공사에 근무하면서 어느 정도 만족하고 있습니까?

○ 직장 만족도를 묻는 질문에 그저 그렇다는 응답이 50.6%로 가장 많았고, 만족하는 편 26.5%, 대체로 불만 17.7%, 아주 불만족 3.8%, 매우 만족 1.4% 순으로 나타났다.

- 지역본부별로는 본사가 불만족 정도가 높았고, 국제와 전북지역본부의 만족도가 높았다.
- 직렬별로는 교환직(44.0%)과 연구 및 별정직(36.7%)의 만족도가 두드러지게 높았다.
- 직급별로는 전체 빈도와 대체로 유사한 형태였으나, 용원의 경우 그저 그렇다는 응답이 전체의 73.3%를 차지하였다.
- 근속년수별로는 6-10년 근속자의 만족도가 가장 낮으며, 근속년수가 길어질수록 만족도가 상승하는 추세를 나타낸다.

【설문 18】 현재 근무하는 부서의 인원이 업무량에 비해 어떻다고 생각하십니까?

○ 인원의 적정성을 묻는 질문에는 58.5%가 부족하다고 응답하였고, 34.6%가 알맞다, 6.9%가 여유가 있다고 대답하여, 대체적으로 인원이 업무량에 비해 부족한 것으로 나타났다.

- 지역본부별로는 강원(69.2%), 충북(66.7%), 경기(66.4%)지역본부의 부족률이 더 높게 나타났고, 서울(49.6%), 전북(48.6%), 통신망본부(39.4%)의 부족률이 비교적 낮은 것으로 나타났다.
- 직렬별로는 교환직(69.2%)과 보직기술직(65.3%)에서 인원부족에 대한 지적이 많았으며, 보직행정직은 인원부족 응답이 가장 적었다(39.4%).
- 직급별로는 하위직급(5-7급)에서 상대적으로 인원부족에 대한 응답이 많았고, 특히 용원의 경우 65.9%가 인원부족을 지적했다.
- 근속년수별로는 11년-25년 이하 근속자 층에서 인원부족에 응답하는 비율이 높았다.

【설문 19】 최근 3년동안 일이 힘들어지거나 작업량이 많아졌다고 생각하십니까?

○ 노동강도의 변화를 묻는 질문에 대해서는 그런 편이 53.4%로 가장 응답이 많았고, 매우 그럼 19.4%, 그렇지 않음 10.1%, 전혀 그렇지 않음 1.1% 순의 응답을 보여, 최근 3년간 노동강도가 상당수준 강화되었음을 알려주고 있다(전체의 72.8%).

- 지역본부별로는 본사(83.9%) 및 전남지역본부(80.1%)에서 노동강도가 강화되었다는 응답이 더 많았고, 통신망본부(55.8%)에서 가장 적게 나타났으나, 어느 지역이든 과반수를 훨씬 넘는 응답자가 노동강도 강화에 응답하였다.
- 직렬별로는 보직기술직과 연구/별정직에서 노동강도가 강화되었다는 응답이 상대적으로 많았다.
- 직급별로는 일반직 및 별정직의 경우 상위직급에서 약간 더 노동강도가 강화되었다는 응답이 많았고, 기능직 및 용원의 경우 특히 용원직에서 노동강도 강화 응답이 많이 나타났다.
- 근속년수별로는 특히 6년-15년 근속자 층에서 노동강도가 강화되었다는 응답이 많았다.

【설문 20】 귀하는 회사일과 관련하여 고민이 있을 경우 누구와 상담하십니까?

○ 직장에서 주된 상담자가 누가인가를 묻는 질문에는 65.0%의 응답자가 동료를 들었고, 없다는 응답이 18.8%, 상사라는 응답이 8.7%, 노조간부 및 대의원이 각각 6.8% 및 0.7%를 점하고 있다.

- 보직행정직, 비보직직렬, 연구/별정직에서 노조간부와 상담하는 비율이 특히 낮게 나타났으며, 근속년수가 길수록 동료와 상담한다는 응답의 비율이 줄어들고 상사 및 노조간부와 응답한다는 비율이 많았다.

【설문 21】 매주 평균 몇 시간 정도의 초과근무를 하십니까?

○ 응답자 중 초과근무시간이 매주 평균 1-2시간이 사람이 가장 많아 39.7%를 차지했고 다음으로 3-5시간(25.7%), 6-10시간(24.7%), 11-15시간(5.4%), 26시간 이상(1.7%), 21-25시간 0.5%의 순이었다.

- 이러한 추세는 지역본부, 직렬, 직급, 근속년수별로 큰 차이가 나지 않았다. 다만 통신망(6.6%), 연구/별정(4.0%) 등 일부 지역본부, 직렬에서는 26시간 이상 장시간노동을 하는 경우가 상대적으로 많았다.

【설문 22】 귀하는 근무여건상 어느 직업병에 걸릴 수 있다고 생각하십니까?

○ 예상되는 직업병으로서는 VDT증후군이 38.9%로 압도적으로 많았고, 시력장애 16.1%, 소음성 난청 10.0%, 디스크 7.7%, 기관지염 7.1%, 관절염 5.1%, 납중독 3.1%, 산소결핍증 2.7%, 냉방병 1.0%, 진폐증 0.7% 순으로 나타났다.

- VDT증후군은 국제(71.1%) 및 본사(56.2%) 등에서 빈도가 가장 높게 나타났고, 시력장애는 본사(22.6%) 및 전북지역본부(20.6%)에서, 소음성 난청은 부산(14.8%) 및 경기지역본부(13.2%)에서, 디스크는 통신망본부에서(15.1%), 기관지염은 충북지역본부에서(10.0%), 납중독은 경기지역본부에서(7.5%) 특히 두드러졌다.
- 교환직에서는 VDT증후군에 대한 응답이 특히 많았고(77.9%), 보직기술직에서 소음성 난청 응답자가 상대적으로 많았다(13.5%). 보직행정직 및 연구/별정직의 경우 VDT증후군과 시력장애로 응답이 집중되어 있으며, 기능/용원의 경우 시력장애 응답이 비교적 높다.
- 직급별로는 3-4급에서 시력장애 응답이 많았으며, 5-7급에서는 VDT증후군에 응답하는 비율이 더 높았다. 용원의 경우 기관지염으로 응답한 비율이 타 직급보다 훨씬 높은 22.5%로 나타났고 기타 직업병으로 응답한 비율도 20.0%나 되었다.
- 근속년수별로는 16-20년 근속자층에서 VDT 증후군에 대한 응답이 가장 많았고(46.2%), 26년 이상 근속자의 경우 시력장애 응답이 많았다.
- 95년도 조사에서 시력장애(17.6%)-VDT증후군(17.5%)-소음성난청(15.0%)-기관지염(12.8%)-디스크(10.4%)-납중독(8.4%) 순으로 응답했던 것과 비교한다면, VDT 증후군 응답비율이 약 2배 늘어난 것에 크게 주목할 필요가 있다. VDT증후군 등 직업병문제에 대한 정책적·실천적 활동이 보다 밀도있게 추진될 필요성이 제기되고 있다고 보여진다.

【설문 23】 귀하는 명예퇴직이나 희망퇴직을 고려해 본 적이 있습니까?

○ 명예퇴직을 고려해 본 적이 있는가 하는 질문에 대해 있다는 응답이 55.4%로 없다는 응답 44.6% 보다 많았다.

- 명예퇴직을 고려해 본 적이 있다는 응답은, 지역본부별로는 국제본부가 가장 많고(72.3%), 직렬별로는 교환직(65.9%), 직급별로는 3-4급의 상위직급(69.4%)과 기능직(59.7%)에서 두드러지며, 근속년수가 길수록 고려해 본적이 있다는 응답이 크게 늘어난다. 1-5년 근속자의 경우 그 비율이 24.8%인데 반해 26년 이상의 경우 79.9%나 되며, 16년 이상 근속자의 70% 이상이 명예퇴직을 고려해 본적이 있는 것으로 나타나 있다.
- 이는 동종업체와의 임금 및 근로조건의 격차와 민영화, 사업구조 개편 등의 기업구조재편, 작업장 합리화 등으로 인한 고용불안 및 노동생활의 질의 저하가 한국통신 노동자들의 근로의욕과 애사심을 전반적으로 하락시킨 데서 비롯되는 것으로 풀이된다.

【설문 23.1】 명예퇴직을 고려한 이유는 무엇입니까?

○ 명예퇴직을 고려하는 이유로는 고용불안이 48.6%로 가장 두드러지며, 비전이 없어서가 27.1%, 개인적 이유가 16.2%, 직장생활에 대한 불만이 8.1%를 차지하고 있다.

- 직렬별로는 보직행정, 비보직직렬, 연구/별정직에서 비전이 없어서라는 응답이 더 우세하고, 보직기술, 교환직, 기능/용원직에서는 고용불안에 대한 우려가 더 큰 이유가 되고 있다. 직급별로는 상하위직급 모두 고용불안에 대한 우려를 주요한 이유로 들고 있으며, 근속년수가 길수록 고용불안에 대한 우려가 주요한 이유가 되고 있다.

4. 임금 및 복지

【설문 24】 97년 임단협에서 가장 중요하게 다루어야 할 사항(1순위)

○ 노동조합이 97년 임단협에서 주요하게 제기해야 할 사항에 대해 묻는 질문에 대해 1순위로 가장 많이 나온 응답은 임금인상(59.7%)이며, 다음으로 고용불안 해소(26.9%), 인사제도 개선(7.6%) 순으로 나타났다.

- 임금인상은 지역본부별, 직군직렬별, 직급별, 근속년수별 등 모든 분석항목에서 압도적으로 가장 주요한 비중을 차지하였으며, 근속년수가 낮을수록 임금인상의 응답비율이 높다.
- 반면 고용불안 해소에 대해서는 지역본부별로는 국제본부(43.4%)가, 직렬직군별로 보면 교환직(43.0%)이 상대적으로 높은 비중을 보였고, 근속년수가 길수록 고용불안 해소에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 상하위 직급간 차이는 두드러지지 않았다.
- 임금인상에 대한 강한 요구는 한국통신 조합원의 임금 조건이 여전히 낮은 수준에 머물러 있음을 반증하는 것이다.

【설문 24】 97년 임단협에서 가장 중요하게 다루어야 할 사항(2순위)

○ 2순위로 가장 많이 나온 응답은 복지수준 향상(27.3%)이며, 다음으로는 고용불안 해소(26.0%), 인사제도 개선(20.8%), 임금인상(14.2%) 순으로 빈도가 나타나고 있다.

- 복지수준 향상에 대해서는 지역본부별로는 본사(36.0%), 경기(33.3%), 강원(30.0%) 등의 비중이 높았고, 직렬직군별로는 보직행정직(37.9%)과 연구/별정직(42.3%)의 요구정도가 높았고, 근속년수가 짧을수록 복지요구가 높다.
- 고용불안해소에 대해서는 지역본부별로는 국제본부(30.5%)가, 직렬별로는 보직기술직(30.8%)과 교환직(32.40%)이 높은 응답을 보였고, 근속년수가 길수록 고용불안 해소 응답이 많다.
- 인사제도 개선에 대해서는 1순위 및 2순위 모두에서 통신망본부(28.7%)와 연구/별정직(30.0%) 및 비보직직렬(28.4%)에서의 응답이 두드러지게 높았다.

【설문 25】 97년 임금인상 요구는 총액기준으로 얼마여야 한다고 생각하십니까?

○ 97년 임금인상요구 수준에 대해서는 9-11%가 34.8%로 가장 빈도가 높고, 그 다음으로는 15-17%가 20.2%, 18-20%가 15.9%, 21%이상이 12.3%, 12-14%가 6.1%, 6-8%가 5.8%, 5%이하가 4.8%를 차지하고 있다.

- 지역본부별로는 국제, 충남, 전북지역본부가 9-11%구간 및 11%이하에 더 집중되어 있는 반면, 본사 및 전남지역본부는 15-17% 구간 및 15%이상의 구간에 더 밀집되어 있다.
- 직렬간에는 커다란 차이가 나타나지 않았다. 대체로 상위직일수록, 근속년수가 길수록 요구수준이 낮은 편이었다.

【설문 26】 경쟁사에 비한 임금수준 평가

○ 경쟁사에 비한 한국통신의 임금수준을 묻는 질문에 대해서는 매우 낮다가 54.6%, 낮은 편이 43.1%로 양 응답이 전체의 97.7%를 차지하고 있다.

- 95년도 2월의 조합원 임단협설문조사에서는 매우 낮다가 41.7%, 낮은 편이 55.2%로, 97년도 조사결과가 95년 조사결과보다 매우 낮다는 비중이 약 13% 정도 늘어났다. 이는 직원들이 그간 경쟁사와의 임금격차가 더욱 확대된 것으로 느끼고 있음을 의미한다.

【설문 27】 통상임금에 추가적으로 포함되어야 할 수당

○ 통상임금에 새로이 포함되어야 할 수당을 묻는 질문에 전체의 40.0%가 직무환경수당을, 21.7%가 중식보조비를, 16.3%가 가족수당을, 10.2%가 통근보조비를, 5.2%가 휴가보조비를 통상임금에 포함시켜야 한다고 응답하였고, 기타수당은 6.6%를 차지하였다.

- 직무환경수당은 전 분석항목에 걸쳐 고루 약 40%대의 가장 높은 응답빈도를 보이고 있으나 본사의 경우에는 59.0%라는 극히 높은 비율을 차지했다.
- 교환직의 경우 중식보조비에 대한 응답(36.6%)이 직무환경수당에 대한 응답(28.0%)보다 높게 나타나고 있다.
- 직급별로는 직무환경수당을 제외하면, 3-4급에서는 가족수당이 우세한 반면, 5-7급에서는 중식보조비에 대한 요구가 더 강하다.
- 근속기간이 길수록 직무환경수당에 대한 요구가 줄어지는 경향이 보이는 반면, 중식보조비의 비중이 높아지는 경향을 보인다. 가족수당에 대한 요구는 11-25년의 근속자층에서 상대적으로 높게 나타나고 있다.

【설문 28】 현행 임금체계상 제대로 반영되지 않는 것은?

○ 현행의 임금체계에서 제대로 반영되지 않는 임금결정요소에 대한 질문에 대해서 26.9%가 근속년수를, 21.5%가 업무처리량을, 21.0%가 본인능력을 들었다. 그리고 기타 및 자격증수당이 각각 16.7% 및 13.9%의 비중을 보이고 있다.

- 지역별로는 국제(36.7%)와 서울(32.8%)이 상대적으로 근속년수에 대한 응답이 많았다.
- 직렬직군별로는 교환직과 보직기술직에서 근속년수가 다른 요소보다 훨씬 우세한 데 반해(각각 37.3%, 31.4%), 비보직직렬의 경우 업무처리량(24.4%)-근속년수(23.7%)- 본인능력(23.7%) 등이 유사한 비율로 나타나며, 보직행정직의 경우는 본인능력(30.2%)과 업무처리량(30.0%)이 근속년수(10.8%) 등 근속년수보다 훨씬 우세하게 나타난다.
- 직급별로는 3-4급에서 근속년수 응답이 다른 요소들보다 크게 우세하지만, 5-7급에서는 근속년수(25.0%)-본인능력(21.0%)-업무처리량(22.3%) 간의 빈도차가 비교적 완만하다. 용원직은 기타에의 응답비율이 가장 높다.
- 근속년수가 높을수록 근속년수로 응답한 비율이 상당히 가파르게 높아지는 데 반해, 본인능력, 자격증수당, 업무처리량 등에 대한 응답빈도는 근속년수가 낮을수록 높다. 특히 10년 이하의 근속자들에서는 본인능력 및 업무처리량에 대한 응답한 비율이 근속년수에 대한 응답보다 높다.

【설문 29】 단일호봉제를 직급별 호봉제로 전환하려는 공사안에 대한 의견은?

○ 단일호봉제를 직급별 호봉제로 전환하려는 공사안에 대한 응답은, 반대하는 편(28.0%), 잘 모르겠다(24.3%), 적극 반대(20.6%), 찬성하는 편(19.9), 적극 찬성(7.2%) 등의 순으로 나타나, 반대(48.6%)가 찬성(27.1%)보다 20%이상 높다.

- 직렬직군별로는 보직행정직과 연구/별정직에서 찬성이 반대보다 많은데 반해, 보직기술직, 비보직직렬, 교환직, 그리고 기능/용원직은 반대비율이 높다.
- 직급별로는 반대비율은 비슷하지만 상위직급일수록 찬성비율이 높아진다.
- 근속년수별로는 16-25년 근속자에서 반대비율이 가장 높다.

【설문 30】 퇴직금 중간정산제 도입에 관한 견해

○ 퇴직금 중간정산제 도입에 관해서는 28.1%가 적극 반대하였고, 27.3%가 반대하는편, 23.7%가 찬성하는 편, 적극 찬성이 5.9%, 잘모르겠다가 15.0%의 비중을 보이고 있다. 즉, 찬성이 29.6%, 반대가 55.4%로써 반대하는 의견이 높다.

- 분석항목의 모든 부문에서 반대응답의 비중이 더 높다.
- 직렬직군별로는 보직행정직과 비보직직렬, 그리고 연구/별정직에서, 직급별로는 3-4급 등 상위직급이, 근속년수별로는 6-10년 근속자와 26년 이상 근속자층에서 찬성비중이 상대적으로 높다.

【설문 31】 97년도에 새로 지급된 복제에 대한 만족도는?

○ 97년도에 새로 지급된 복제에 대한 만족도를 묻는 질문에 65.5%가 보통이다에, 23.1%가 만족 안함, 11.3%가 아주 만족한다고 응답하였다.

- 만족도에 대한 계층별 차이는 두드러지지는 않고 전체적으로 보통이다 라는 응답이 60%이상의 빈도를 보이고 있다.

【설문 32】 한국통신의 복지수준은 정부투자기관 중 어느정도의 수준입니까?

○ 정부투자기관중 한국통신의 복지수준이 어느정도인가에 대한 질문에는 중하위수준으로 응답한 경우가 전체의 55.5%로 가장 많았고, 하위수준이 26.6%, 중상위수준이 17.2%, 상위수준이 0.7%를 점하고 있다. 대체로 중위 이하로 평가한 응답이 전체의 82.1%를 차지하고 있다.

- 보직기술직 및 비보직직렬에서, 상위직급보다는 하위직급에서, 근속년수 6-10년층에서 한국통신의 복지수준이 타 투자기관보다 낮다고 평가하는 경향이 강하다.

【설문 33】 다음 복지항목 중 무엇이 올해 우선적으로 추진되어야 합니까?

○ 복지항목중 97년에 우선적으로 제도화를 추진해야 할 사항을 묻는 질문에 70.8%가 급식통근비를, 10.7%가 유치원보조금을, 7.8%가 휴일확대를 7.5%가 휴양시설 확충을 제시하여 급식통근비가 압도적인 응답비중을 차지하고 있다.

- 전체적으로 급식교통비 응답률이 60% 이상을 차지하고 있으며, 부산과 강원지역, 보직기술직과 교환직, 일반직 3-4급, 21년 이상의 근속자 층에서 급식교통비 응답률이 특히 높다.
- 15년 이하 근속자층에서 급식교통비 이외의 복지항목, 특히 유치원 보조금을 확충해야한다는 의견이 높다. 휴일확대요구는 근속년수가 짧을수록 높은 추세를 보이고 있다.

【설문 34】 직장 보육시설에 대한 견해는?

○ 직장 보육시설에 대한 견해는 묻는 질문에는 지원금 형태가 42.5%, 타국으로 확대가 41.5%, 공사부담높임이 12.1%, 대상확대가 4.0%로 나타나 지원금형태의 보조와 타국으로 시설확대가 주된 응답을 이루고 있다.

- 지역별로는 본사, 충북, 경기 등에서 타국으로 확대에, 그리고 국제, 통신망에서 지원금 형태에 대한 응답비율이 상대적으로 높았다.
- 직렬별로는 보직기술직과 비보직직렬에서 지원금 형태의 보조를 더 선호하는 반면, 보직행정직, 교환직, 연구/별정직, 기능/용원직은 타국으로의 확대를 더 선호하고 있다.
- 직급별로는 일반직 3-4급에서 지원금형태의 보조를 더 선호하는 반면, 5-7급에서는 타국으로 시설확대가 거의 같은 비중을 보이고 있다. 용원들은 타국으로의 확대와 함께 공사부담을 높이는 것에 많은 응답을 보이고 있다.
- 근속년수가 높을수록 타국으로의 확대보다 지원금형태의 보조를 원하는 경향이 두드러진다.

【설문 35】 주택과 관련한 다음 항목중 귀하가 가장 필요로 하는 것은?

○ 주택관련 복지확충방안에 있어서는 대부금인상이 43.5%로 가장 높은 빈도를 보였고, 그 다음으로는 사택보급확대(20.2%), 대부금이율인하(16.6%), 사택규모확대(4.7%) 순으로 응답하였다.

- 대부금 인상에 대한 응답비율은 지역본부별로는 본사 및 서울지역본부가, 직렬별로는 연구/별정이, 직급별로는 용원직의 경우 상대적으로 사택보급 확대에 대한 응답률이 높은 편이다(26.7%). 그리고 근속년수가 낮을수록 대부금 인상을 선호하는 추세였다.

【설문 36】 귀하는 지난 해 휴가시 다음 중 어느 시설을 이용하셨습니까?

○ 96년 휴가시 이용한 휴양시설을 묻는 질문에는 전체의 68.3%가 기타시설을 이용하였다고 답했으며, 공사휴양시설 이용자는 전체의 31.7%였다. 공사시설 이용자의 경우 21.2%가 하계휴양소, 6.6%가 수련관, 3.9%가 콘도미니엄을 이용하였다.

- 본부별로는 경기, 대구, 부산, 강원지역본부 근무자가 기타시설을 많이 이용하였으며, 전북본부, 본사, 충남지역본부 근무자의 경우 하계휴양소 이용률이 비교적 높았다.
- 직렬직군별로는 연구/별정직의 공사휴양시설 이용도가 특히 낮았고, 10년 이하의 근속자가 11년 이상의 근속자보다 공사휴양시설 이용률이 낮았다.
- 일반직에서는 상하위 직급간 차이는 별로 없으며, 용원직의 경우 공사시설 이용률이 낮았다 (23.1%).
- 근속년수별로는 10년 이하의 근속자층에서 공사휴양시설 이용률이 낮은 편이다(30% 이하).

【설문 37】 보건위생과 관련한 아래 항목중 귀하께서 가장 필요로 하는 것은?

○ 보건위생 관련 복지프로그램에 대해서는 특진항목 확대 33.6%, 배우자검진 확대 30.7%, 종합검진항목 확대 22.1%, 종합검진연령 인하 11.6%, 기타 1.9% 순의 응답빈도를 보이고 있다.

- 지역본부별로는 통신망(39.9%), 경기(34.3%), 강원 및 전남지부(33.9%)에서 배우자검진 확대 응답이 더 많고, 나머지 본부들에서는 특진항목 확대 응답이 더 많다. 종합검진 항목 확대 응답은 통신망본부(27.2%)에서 두드러지며, 종함검진연령 인하는 국제본부(20.7%)에서 두드러진다.
- 직렬별로는 교환직에서 특진항목 확대 응답이 매우 높게 나타나며(63.7%), 배우자검진 확대는 보직기술직(38.3%), 비보직직렬(37.1%), 연구/별정직(33.3%)에서 특진항목 확대보다 응답이 높게 나타나고 있다. 또한 연구/별정직에서는 종합검진항목 확대가 30.0%의 비교적 높은 비율을 보이고 있다.
- 직급별로는 전체 평균과 비교적 유사한 응답구성을 보이나, 용원의 경우 배우자검진 확대 응답률이 특진항목 확대보다 높다.
- 근속년수별로는 6-15년 근속자가 특진항목 확대보다 배우자 검진확대를 더 선호하고 있다.

【설문 38】 다음중 귀하가 소속된 국에서 가장 필요로 하는 시설은?

○ 소속국별로 가장 필요로 하는 사내복지시설이 무엇인가를 묻는 질문에는 체육시설이 35.3%로 가장 높은 응답을 보였으며, 사내신용금고(15.5%), 구내식당(15.3%), 구내매점(9.3%), 이미용실(7.4%), 의무실(6.6%), 사내예식장(1.9%)의 순의 응답빈도를 보였다.

- 체육시설은 전 지역본부에서 고르게 가장 필요로 하는 시설로 나타났으며, 대구, 부산, 충북지역에서는 구내식당의 필요성을 비교적 많이 제기하였고, 충남지역은 구내매점의 필요성을 다른 지역보다 강하게 제기하였다.
- 교환직렬의 경우 체육시설 응답이 두드러지게 높았고(45.9%), 연구/별정직은 체육시설보다 사내신용금고를 선호했다(42.3%).
- 직급별로는 3-4급이 5-7급보다 체육시설 이외의 복지시설을 더 원하는 것으로 나타났다.

5. 출자기관 전환

【설문 39】 한국통신의 출자기관으로의 전환에 대한 귀하의 견해는?

○ 한국통신의 출자기관 전환에 대한 의견은 적절한 방법이라는 견해가 35.6%, 완전 민영화하자는 의견이 31.5%, 현행대로가 좋다는 응답이 28.0%, 관심없다가 4.9%로 나타나 대체로 현행 체제에 대한 불만을 나타내고 있다.

- 출자기관 전환이 적절하다는 의견은 경기, 충북지역본부와 본사를 제외한 전 지역본부에서 가장 높은 응답률을 얻었다. 경기, 충북지역본부 및 본사는 완전민영화 응답이 더 많았다.
- 직렬별로는 보직행정, 비보직직렬, 연구/별정직에서 출자기관 전환이 적절하다는 의견이 우세한 반면, 보직기술직에서는 완전민영화 의견이 우세하며, 교환직렬 및 기능/용원직에서는 현행대로 유지하자는 의견이 우세하였다.
- 일반직에서는 상하위직급 구분 없이 출자기관 전환을 선호했으나, 기능직에서는 현행대로를 선호했으며, 용원직의 경우 완전 민영화 응답이 가장 우세하다.
- 근속년수가 길수록 출자기관 전환 및 완전 민영화에 대한 선호도는 떨어지는 반면, 현행대로 유지하자는 의견이 우세하다.
- 이것은 출자기관 전환시 좋은 점에 관한 질문(41번 문항)이나 한국통신 발전을 위한 시급한 개선과제를 묻는 질문(43번 문항)에 대한 응답과 상관관계를 지니고 있는 것으로 분석된다. 즉, 조합원들은 한국통신 발전을 위해 정부의 지나친 간섭이 줄어드는 것을 가장 중요하게 여기고 있는 것으로 보인다.

【설문 40】 귀하는 만약 출자기관으로 전환되면 어떤 점이 가장 염려되십니까?

○ 출자기관 전환후 노동조건에 미칠 영향에 대해 묻는 질문에 71.1%가 고용불안이 심화될 것을 우려하였으며, 13.5%가 노동강도 강화를, 10.3%가 근로조건 악화를 우려하였다.

- 고용불안 심화는 전체적으로 높은 비중을 차지했다.
- 고용불안에 대한 우려는 교환직(77.5%), 기능/용원직(74.4%), 보직기술직(72.6%)에서 특히 두드러졌다.
- 직급별로는 용원직의 경우가 가장 두드러진다(84.1%)
- 대체로 근속년수가 길수록 고용불안에 대한 우려가 많았다.

【설문 41】 만약 출자기관으로 전환되면 어떤 점이 가장 좋아지겠습니까?

○ 출자기관 전환이 지니는 이점에 대해서는 인사보수개선이 47.7%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 자율경영이 27.9%, 복지개선이 4.7%를 차지하였다. 그러나 좋아지는 점이 없다는 응답도 19.7%에 달했다.

- 지역별로는 인사보수가 개선될 것이라는 의견이 전체적으로 높은 빈도를 보였다.
- 직렬별로는 연구/별정직(75.9%), 보직행정(56.0%), 비보직직렬(54.0%)에서 인사보수개선에 대한 기대가 높았고, 보직기술직, 교환직, 기능/용원직에서는 상대적으로 인사보수개선에 대한 기대가 낮은 반면 좋은 점이 없다는 응답이 많다.
- 직급별로는 일반직에서는 전체 평균과 비슷하나, 기능/용원직에서는 좋은 점이 없을 것이라는 응답이 27.0%를 차지하고 있다.
- 한편, 근속년수가 길수록 인사보수개선 응답이 줄어드는 반면, 자율경영에의 기대나 좋은 점이 없다는 응답이 늘고 있다. 그러나 26년 이상의 장기근속자층에서는 인사보수개선에 대한 기대가 상당수준에 이른다.
- 인사보수개선으로 답한 응답자들의 직급별, 근속년수별 구성은 질문 26번에서 한국통신의 임금수준이 경쟁사보다 매우 낮다고 답한 응답자들의 분포와 대체로 일치하고 있다.
- 출자기관 전환에 대한 의견을 묻는 3개 문항을 통해 나타난 결과를 보면, 행정직보다는 기술직이 근속년수가 길수록 출자기관 전환에 대해 소극적이다.

【설문 42】 현행 특별 상여금의 기관별 차등 지급에 대한 귀하의 견해는?

○ 특별상여금의 기관별 차등지급에 대한 의견은 바람직하지 않다가 45.3%로 가장 높은 빈도를 보였고, 폐지해야한다가 24.8%, 필요하다가 23.5%, 바람직하다가 6.3%의 순으로 응답빈도를 보였다. 결과적으로 특별상여금의 차등지급에 대해서는 부정적인 응답이 70.1%로 긍정적인 응답(29.8%)보다 훨씬 많았다.

- 긍정적인 응답은 지역본부별로는 본사, 직렬별로는 보직행정직, 직급별로는 3-4급, 근속년수별로는 10년 이하 근속자층에서 상대적으로 많이 나타나긴 하지만 전체적으로는 부정적인 응답이 더 많았다.

【설문 43】 현행 경쟁구도하에서 한국통신에서 가장 시급하게 개선되어야 할 점

○ 한국통신 경영에서 가장 시급한 개선과제를 묻는 질문에는 가장 높은 빈도를 보인 응답은 정부의 지나친 간섭으로 48.1%가 이에 응답했으며, 관리자의 권위의식이 21.7%, 경영무능력이 21.6%, 직원의 근무태도가 8.6%를 차지하였다.

- 정부의 지나친 간섭에 대한 응답이 전체적으로 높은 빈도를 보였다.

6. 노동조합 활동

【설문 44】 조합의 조직력 강화를 위해 어떤 활동이 필요하다고 생각하십니까?

○ 조합조직력 강화를 위한 활동에 대해 묻는 질문에 40.8%가 조합원 교육을 꼽았으며, 중앙간부활동이 21.0%, 지부간부활동이 20.0%, 대의원활동이 9.4%, 지방본부활동이 8.7% 순으로 나타나, 평조합원과 직접 대면하는 방식의 조직활동을 선호하는 것으로 나타났다.

- 큰 차이는 아니지만 직급이 높을수록 조합원 교육보다는 상대적으로 중앙간부활동의 강화를 더 많이 제기하였다.
- 질문에 차이는 있지만 95년도 조사에서 노동조합활성화방안을 묻는 질문에 조합원들의 다수가 교육홍보(54.5%0, 조합원과 만남(30.4%)을 제시하였음을 염두에 둔다면, 조직력 강화를 위한 활동은 조합원교육 등 조합원의 참여에 기초한 방식을 더욱 적극적으로 활용하는 것이 필요하리라 보여진다.

【설문 45】 노동조합 활성화에 가장 중요한 장애요인은?

○ 노조활동에 가장 크게 장애가 되는 요인이 무엇이냐는 질문에는 조합원 참여부족이 39.2%, 공사측 방해가 37.3%, 지도부 역량부족이 19.0%, 기타사항이 4.4%를 차지하였다.

- 조합원 참여부족을 지적하는 견해는 본사, 보직행정직과 1-5년의 근속자층에서 더 많았다.
- 공사측 방해를 지적하는 견해는 경기, 강원, 전남북지역본부, 교환과 보직기술직, 5-7급에서 많이 나타났다.
- 지도부역량부족에 대해서는 국제본부, 일반직 3-4급, 16년 이상의 장기근속자층에서 많이 지적하였다.

【설문 46】 공사측으로부터 조합선거와 관련하여 방해를 받아본 적이 있습니까?

○ 공사측의 조합선거 방해를 체험한 일이 있느냐는 질문에는 38.9%가 약간 있다고 응답했고, 27.6%가 별로 없다, 19.8%가 많이 있다, 13.7%가 전혀 없다고 응답하여 공사측 방해를 수긍하는 응답이 58.7%로 부정하는 응답보다 많다.

- 조합선거에 대한 사용자의 방해는 지역본부별로는 강원(70.0%), 전북(69.3%), 경기(66.6%)지역에서 특히 높았던 것으로 나타났으며, 보직기술직과 교환직, 일반직 5-7급에서 상대적으로 더 높게 나타났다.
- 한편 비조합원들도 50%가 공사측의 조합선거 방해가 있었음을 지적하는 등, 조합선거에 대한 공사측의 방해를 심각하게 받아들이고 있는 것으로 보여진다.

【설문 47】 6대 집행부에서 가장 먼저 갖추어야 할 점이라고 생각하는 것은?

○ 6대집행부가 가장 먼저 갖추어야 할 점에 대해서는 정책적 대응이 52.6%로 압도적이었으며, 조직력이 28.5%, 투쟁성확보가 12.5%, 교육홍보활동이 6.4%로 나타났다.

- 전체적으로 정책적 대응이 가장 높은 응답률을 보이고 있고, 조직력은 일관되게 정책적 대응 다음의 빈도를 보였다.
- 지역본부별로는 국제본부가 정책적 대응의 필요성을 특히 강조하는 경향을 보였고, 본사의 경우 투쟁성확보를 상대적으로 강조하는 경향을 보이고 있다.
- 직렬별로는 연구/별정직과 비보직직렬 및 보직행정직에서 정책적 대응을 선호하였고, 교환직과 기능/용원직은 조직력확보에 비교적 더 큰 비중을 두고 있다.
- 직급별로는 일반직 3-4급에서 정책적 대응에 대한 응답이 높으며(63.8%), 5-7급 및 기능/용원직은 상대적으로 조직력확보와 투쟁성확보에 더 비중을 두고 있다.
- 근속년수가 낮을수록 투쟁 및 조직력 확보 응답률이 높아지고, 근속년수가 길수록 정책적 대응에 대한 응답이 많다.

【설문 48】 노조전임자 임금지급 금지에 대한 귀하의 견해는?

○ 노조전임자 임금지급금지에 대한 견해를 묻는 질문에는 57.6%가 계속 지급하도록 해야 한다고 답했고, 자체재정사업으로 충당해야 한다가 24.4%, 기타 방법이 14.9%, 조합비를 인상해야 한다가 3.1%의 비중을 보였다.

- 계속 지급하도록 해야 한다는 의견에는 연구/별정직을 제외한 모든 계층에서 과반수가 지지를 표시하고 있다. 연구 및 별정직에서는 자체재정사업을 통한 조달이 50.0%를 점했다.

【설문 49】 상급단체와의 연대활동에 대한 귀하의 견해는?

○ 상급단체의 연대활동과 조합재정을 관련시킨 이 질문에 대해서는 재정한도내에서 연대활동을 활성화해야한다는 의견이 48.6%였고, 재정에 구애받지말고 연대활동을 더욱 강화해야 한다는 응답이 23.9%, 재정에 부담되는 상급단체와의 연대활동은 가급적 줄여야한다는 의견이 19.6%, 잘모르겠다가 7.9%를 차지하였다.

- 연대활동을 더욱 강화해야 한다는 응답은 근속년수 6-10년층에서 가장 높은 빈도를 보였으며, 근속년수가 길수록 감소하는 추세를 보이고 있다. 경기 및 전북지역본부, 보직기술직 및 기능/용원직, 일반직 하위직급 및 기능, 용원직에서 연대활동 강화에 대한 응답이 많았다.

【설문 50】 노조활동으로 해고된 조합원에 대한 귀하의 의견은?

○ 해고조합원에 대한 처우를 묻는 질문에는 전체 응답자중 87.9%의 압도적인 수가 반드시 원직복직 시켜야 한다고 응답하였으며, 잘모르겠다가 6.4%, 사법부판단에 따른다가 5.7%로 나타났다.

- 조합활동으로 인해 해고된 조합원에 대해서는 지역, 직렬, 직급, 근속년수에 관계없이 모든 응답자의 80-90%가 원직복직시켜야 한다고 응답하여, 해고자 복직의 필요성에 대해 적극적인 태도를 표명하고 있다.

【설문 51】 조합에서 투쟁결정이 내려진다면 귀하는 어떻게 하시겠습니까?

○ 조합의 투쟁결정시 참여여부를 묻는 질문에 대해서는 41.8%가 가급적 참가를, 31.8%가 언제나 참가하겠다고 응답하였고, 상황에 따라 결정하겠다는 의견이 25.2%, 불참한다가 1.2%로 나타나, 가능한 한 참가가 73.6%로 불참 및 불확실하다는 의견보다는 훨씬 높았다.

- 지역본부별로는 대구지역본부가 언제나 참가하겠다는 응답이 전 지역본부중 가장 높았고(45.3%), 충남지역본부는 가급적 참가하겠다는 응답이 51.5%로 역시 전 지역본부중 가장 높았으며, 국제본부가 상황에 따라 결정하거나 불참한다는 응답이 가장 많았다.
- 직렬별로는 보직기술직에서 언제나 참가하겠다는 의견이 가장 많고(45.5%), 연구/별정직에서 참가여부가 가장 불투명한 것으로 응답했다.
- 직급별로는 일반직에서 하위직급이 상위직급보다 참가에 적극적이었으며, 기능직보다는 용원들이 참가에 적극적이었다. 용원의 경우 58.7%가 언제나 참가하겠다고 응답하였다.
- 근속년수별로는 15년 이하의 근속자층이 투쟁에 적극적이며, 근속년수가 길수록 소극적이다.
- 95년 조사에서는 75.6%의 조합원이 적극 참여하겠다고 응답하였고, 필요성은 인정하나 적극 참여는 못하겠다는 의견이 7.3%, 상황에 따라 결정하겠다는 응답이 16.7%, 참여않겠다는 응답이 0.4%를 점하였다. 95년도 조사와 비교한다면, 적극 참여의 비중이 줄어들고, 상황에 따라 결정하겠다는 응답이 늘어났다.

【설문 52】 귀하께서는 노조소식을 어떤 형태로 전달받고 있습니까?

○ 노조소식이 어떤 형태로 조합원에게 전달되는가를 묻는 질문에 38.5%가 노조간부를 통해서라고 응답했고, 20.4%가 동료를 통해서, 11.9%가 소식지를 통해서, 11.0%가 PC통신을 통해서, 7.9%가 노조책자를 통해서라고 응답하였으며, 듣지못한다는 응답도 10.3%였다.

- 95년 조사에서는 노조간부를 통해서가 28.9%였으므로 노조간부를 통한 소식전달은 약 10%정도 상승하였다. 그러나 노조소식지를 통한 전달은 95년의 29.7%에서 11.9%로 급락했다. 또한 소식을 알지 못한다는 응답이 95년의 2.2%에 비해 약 8%정도 상승하였다.
- 대체로 95년에 비해 현장조합원과 노조와의 결합이 느슨해진 것으로 평가되므로 홍보활동의 강화와 현장과의 긴밀한 의사소통이 요구된다고 하겠다.

부록 : '97 임단협(안) 마련을 위한 조합원 설문지

기초조사

5 6

1. 귀하가 소속된 본부는?

① 서울 ② 경기 ③ 대구 ④ 부산 ⑤ 충남 ⑥ 충북
⑦ 전남 ⑧ 전북 ⑨ 강원 ⑩ 본사 ⑪ 국제 ⑫ 통신망

7 8

2. 귀하의 현재 직렬은?

(1) 행정 · 통신사 · 전산 (2) 계리 (3) 통신기술 (4) 통신기계 (5) 기계 (6) 선로
(7) 전람 (8) 전송 (9) 전기기술 및 기타 기술직렬 (10) 전기 (11) 전신 (12) 전배
(13) 운송 (14) 연구 (15) 별정 (16) 교환 (17) 기능 (18) 용원

3. 귀하의 성별은?

① 남 ② 여

10 11

4. 귀하의 출생연도는? 19_____년

5. 귀하의 직급은?

1) 일반직, 별정직

① 3급 ② 4급 ③ 5급 ④ 6급 ⑤ 7급

2) 기능직, 용 원

① 1등급 ② 2등급 ③ 3등급 ④ 4등급 ⑤ 5등급 ⑥ 용원

14 15

6. 귀하는 한국통신에 근무한지 얼마나 되었습니까?(체신부경력 포함)

_____년

16 17

7. 귀하의 현재 호봉은?

_____호봉

8. 귀하의 최종 학력은?

① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대 졸업 또는 대학 중퇴 ④ 대졸 이상

9. 귀하는 노조에서 어떤 직책을 가지고 있습니까?

① 평조합원 ② 대의원 ③ 지부 집행위원 ④ 지부장 이상 조합간부 ⑤ 비조합원

생활실태

10. 귀하의 주거 형태는?

① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 기타

11. 귀댁에는 자가용이 있습니까?

① 있다 ② 없다

12. 귀하의 부양가족은 귀하를 포함하여 몇 명입니까?

① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 ⑤ 5명 ⑥ 6명 이상

13. 귀하의 생활비 지출항목 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은?

① 자녀교육비 ② 주거비 ③ 의료비 ④ 차량구입·유지비
⑤ 노후대책을 위한 저축 ⑥ 부채상환 ⑦ 기타

14. 귀하의 부채 규모는 어느 정도입니까?

① 부채 없음 ② 천만원 미만 ③ 천만원 이상~2천만원 미만
④ 2천만원 이상~3천만원 미만 ⑤ 3천만원 이상

15. 부채를 지게 된 주된 이유는 무엇입니까? ☐

① 내집 마련 ② 질병 치료 ③ 자녀교육 문제
④ 결혼비용 ⑤ 승용차 구입 ⑥ 기타

16. 만약 저축을 하고 있다면 월평균 저축액은 얼마입니까? ☐

① 10만원 이하 ② 10만원 이상~20만원 미만 ③ 20만원 이상~30만원 미만
④ 30만원 이상~40만원 미만 ⑤ 40만원 이상~50만원 미만 ⑥ 50만원 이상

직장생활 및 근로조건

17. 귀하는 공사에 근무하면서 어느 정도 만족하고 있습니까? ☐

① 매우 만족 ② 만족하는 편 ③ 그저 그렇다 ④ 대체로 불만족 ⑤ 아주 불만족

18. 현재 근무하는 부서의 인원이 업무량에 비해 어떻다고 생각하십니까? ☐

① 인력에 여유가 있다 ② 인력 수가 알맞다 ③ 인력이 부족하다

19. 최근 3년 동안 일이 힘들어지거나 작업량이 많아졌다고 생각하십니까? ☐

① 매우 그럼 ② 그런 편 ③ 변화 없음 ④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않음

20. 귀하는 회사 일과 관련하여 고민이 있을 경우 누구와 상담을 하십니까? ☐

① 상사 ② 동료 ③ 노동조합 간부
④ 노동조합 대의원 ⑤ 상담할 곳이 없다

31 32

21. 귀하는 매주 평균 몇 시간 정도의 초과근무를 하십니까? ☐

_____시간

33 34

22. 귀하의 근무 여건상 어느 직업병에 걸릴 수 있다고 생각하십니까? ☐

① 납중독 ② 소음성 난청 ③ VDT증후군 ④ 산소 결핍증
⑤ 류마티스 관절염 ⑥ 디스크 ⑦ 기관지염 ⑧ 시력 장애
⑨ 냉방병 ⑩ 진폐증 ⑪ 기타

23. 귀하는 명예퇴직이나 희망퇴직을 고려해 본 적이 있으십니까? ☐

① 있다 ② 없다

23-1. 위 문항 중 ①번에 답하신 분만 답하세요. 위의 명예퇴직이나 희망퇴직을 고려한 가장 큰 이유는? ☐

① 고용불안 때문에 ② 한국통신이 비전이 없어서
③ 직장생활이 힘들어서 ④ 개인적인 이유 때문에

임금 및 복지

24. 귀하는 무엇을 '97년 임·단협에서 가장 중요하게 다루어야 한다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 두 가지만 답해주십시오. 37 ☐ 38 ☐

① 임금인상 ② 고용불안 해소 ③ 인사제도 개선 ④ 노동시간 단축
⑤ 산업안전 및 작업환경 개선 ⑥ 경영참가 확대 ⑦ 조합활동 보장
⑧ 복지수준 향상

25. '97임금인상 요구는 총액 기준으로 얼마여야 한다고 생각하십니까? 39 40 ☐

_____%

26. 귀하는 데이콤, 한국이동통신, 신세기이동통신 등 경쟁사의 임금수준에 비해 우리 회사의 임금이 어떻다고 생각하십니까? ☐

① 매우 높다 ② 높은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 낮은 편이다 ⑤ 매우 낮다

27. 현재 공사는 통상임금을 기본급과 통신수당만 인정하고 있습니다. 아래의 항목 중 통상임금에 포함되어야 한다고 생각하는 것은? ☐

① 직무환경수당 ② 가족수당 ③ 통근보조비
④ 중식보조비 ⑤ 휴가보조비 ⑥ 기타

28. 귀하는 현행 임금체계상 제대로 반영되지 않고 있는 것이 무엇이라고 생각하십니까? ☐

① 근속년수 ② 본인의 능력 ③ 각종 자격증 수당
④ 본인의 업무처리량 ⑤ 기타

29. 공사는 신인사제도를 도입하면서 현행 단일호봉제를 직급별호봉제로 전환하려 하고 있는데 이에 대한 귀하의 의견은? ☐

① 적극 찬성 ② 찬성하는 편 ③ 반대하는 편 ④ 적극 반대 ⑤ 잘 모르겠다

30. 개정 노동법에서 허용한 퇴직금 중간청산제 도입에 관한 견해는? ☐

① 적극 찬성 ② 찬성하는 편 ③ 반대하는 편 ④ 적극 반대 ⑤ 잘 모르겠다

31. 귀하는 97년도에 개선되어 새로이 지급된 복제에 대하여 어느 정도 만족하십니까? ☐

① 아주 만족한다 ② 보통이다 ③ 만족하지 않는다

32. 평소 귀하께서 느끼고 있는 한국통신의 복지수준은 정부투자기관 중 어느 정도의 수준이라고 생각하십니까? ☐

① 상위 수준 ② 중상위 수준 ③ 중하위 수준 ④ 하위 수준

33. 귀하는 복지와 관련된 다음 항목 중 올해 무엇이 우선적으로 추진 되어야 한다고 생각하십니까? ☐

① 휴가 및 휴일 확대 ② 수련관 등 휴양시설의 확충
③ 유치원 보조금 신설 ④ 급식 및 통근보조비 인상 ⑤ 기타

34. 공사는 지난해부터 서울번호안내국에 직장보육시설을 시범적으로 운영하고 있습니다. 이와 같은 직장보육시설에 대한 귀하의 견해는? ☐

① 타국으로 확대 운영하여야 한다
② 직장보육시설보다 지원금 형태로 보조해 주어야 한다
③ 현재의 6세 미만에서 7세 미만으로 대상을 확대 운영하여야 한다
④ 현재는 공사와 본인의 부담을 6:4 비율로 하는데 8:2 정도로 공사의 부담률을 높여야 한다

35. 주택과 관련된 다음 항목 중 귀하가 가장 필요로 하는 것은? ☐

① 주택자금 대부금 인상 ② 주택자금 대부금 이율 인하
③ 사택보급 확대 ④ 사택 규모의 확대
⑤ 기타

36. 귀하는 지난해 휴가시 다음 중 어느 시설을 이용하셨습니까? ☐

① 하계휴양소 이용 ② 수련관 이용
③ 회사의 콘도미니엄 이용 ④ 기타 시설 이용

37. 보건위생과 관련한 아래 항목 중 귀하께서 가장 필요로 하는 것은? □
① 종합검진 항목의 확대 ② 배우자 검진제도의 대상 확대
③ 종합검진 대상 연령 인하 ④ 특수건강진단 항목 확대
⑤ 기타

38. 다음 중 귀하가 소속된 국에서 가장 필요로 하는 시설은? □
① 구내식당 ② 의무실 ③ 이·미용실 ④ 사내예식장
⑤ 각종체육시설 ⑥ 구내매점 ⑦ 사내신용금고 ⑧ 기타

출자기관 전환 관련

39. 한국통신의 출자기관으로의 전환에 대한 귀하의 견해는? □
① 적절한 방법이라 생각된다 ② 계속해서 투자기관으로 남기를 바란다
③ 민간기업으로의 완전한 민영화가 필요하다 ④ 별관심 없다

40. 귀하는 만약 출자기관으로 전환되면 어떤 점이 가장 염려되십니까? □
① 근로조건 악화 ② 고용불안 심화 ③ 복지수준 저하
④ 노동강도 강화 ⑤ 기타

41. 귀하는 만약 출자기관으로 전환되면 어떤 점이 가장 좋아질 것이라고 생각하십니까? □
① 경영을 자율적으로 할 수 있을 것 같다
② 인사제도 및 보수수준이 개선될 것 같다
③ 복지수준이 개선될 것 같다
④ 전환되어도 달라질 것이 없을 것 같다

42. 현행 특별상여금(인센티브)의 기관별 차등 지급에 대한 귀하의 견해는? □
① 경영평가가 공정하게 이루어지므로 기관별 차등 지급은 바람직하다
② 경영평가의 공정성에 문제는 있으나 기관별 차등 지급은 필요하다고 생각한다

③ 경영평가 방법이 개선되지 않고는 기관별 차등 지급은 바람직하지 않다
④ 임금격차를 확대하고 노동자들간 단결을 저해하므로 폐지되어야 한다

43. 현재와 같은 통신사업자간의 경쟁구도 속에서 한국통신이 발전하기 위해서 귀하는 다음 중 무엇이 가장 시급하게 개선되어야 한다고 보십니까? ☐

① 정부의 지나친 간섭 ② 경영진의 무능력
③ 관리자의 권위의식 ④ 직원들의 근무태도

노동조합 관련

44. 조합의 조직력 강화를 위해 어떤 활동이 필요하다고 생각하십니까? ☐

① 조합원 교육강화 ② 대의원 활동강화 ③ 지부간부 활동강화
④ 지방본부간부 활동강화 ⑤ 중앙간부 활동강화

45. 노동조합의 활성화에 가장 중요한 장애 요인은? ☐

① 공사측 조합활동 방해 ② 조합원 자발적 참여부족
③ 조합지도부 역량부족 ④ 기타

46. 공사측으로부터 조합 선거와 관련하여 방해를 받아본 적이 있습니까? ☐

① 많이 있다 ② 약간 있다 ③ 별로 없다 ④ 전혀 없다

47. 다음 중 6대 집행부에서 가장 먼저 갖추어야 할 점이라고 생각하는 것은? ☐

① 확실한 정책적 대응 ② 강고한 투쟁성 확보
③ 튼튼한 조직력 ④ 교육홍보활동 강화

48. 개정 노동법에 의하면 노동조합 전임자의 임금 지급이 5년후부터 전면 금지가 됩니다. 이에 대한 귀하의 견해는? ☐

① 계속해서 전임자 임금이 지급되도록 노력해야 한다
② 자체 재정 사업을 하여야 한다
③ 조합비를 인상하여 충당해야 한다
④ 기타 방법으로 대처하여야 한다

49. 한국통신노동조합은 민주노총과 공노대에 가입하여 의무금을 납부하고 있습니다. 이와 같은 상급단체와의 연대활동에 대한 귀하의 견해는? □

① 재정에 구애받지 말고 연대활동을 더욱 강화해야 한다.
② 재정 한도 내에서 연대활동을 활성화해야 한다.
③ 재정에 부담을 주는 상급단체와의 연대활동은 가급적 줄여야 한다.
④ 잘 모르겠다

50. 지난 2년간 조합활동과 관련하여 해고된 조합원은 현재 32명입니다. 이처럼 노동조합 활동으로 해고된 조합원에 대한 귀하의 견해는? □

① 반드시 원직복직을 확보해야 한다 ② 사법부의 판단에 맡겨야 한다
③ 잘 모르겠다

51. 임·단협을 위한 단체교섭이 공사측의 불성실한 태도로 결렬되었을 때 조합의 투쟁 결정이 내려진다면 귀하는 어떻게 하시겠습니까? □

① 어떠한 경우에도 참가한다 ② 가급적 참가한다
③ 상황에 따라 결정한다 ④ 불참한다

52. 귀하께서는 노동조합 소식을 어떤 형태로 전달받고 있습니까? □

① PC 통신을 통해서 ② 노조간부를 통해서
③ '함께 가는 길' 소식지를 통해서 ④ 노동조합 책자를 통하여
⑤ 동료들 통해서 ⑥ 잘 듣지 못함

〈끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다〉