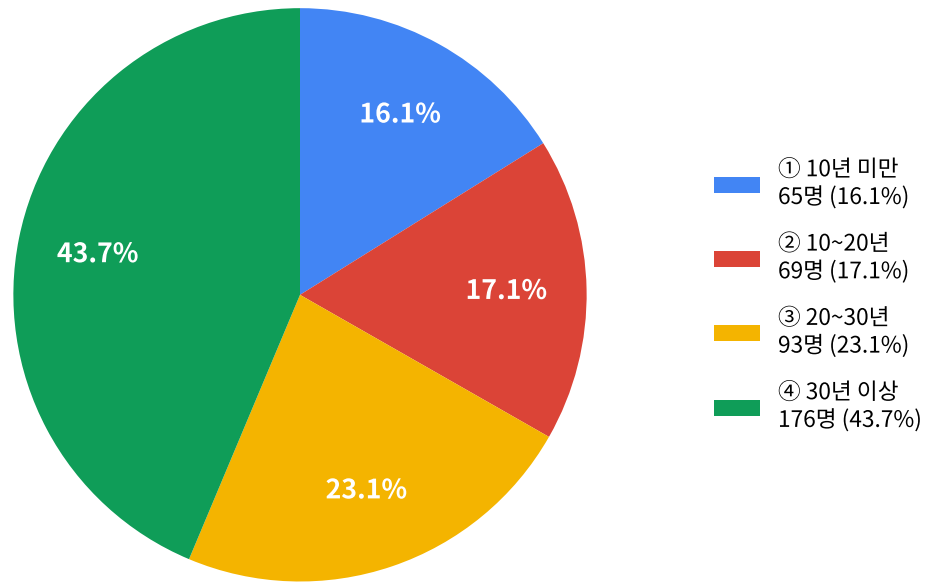


2026년 단체협약 요구안 마련을 위한 조합원 설문조사 결과

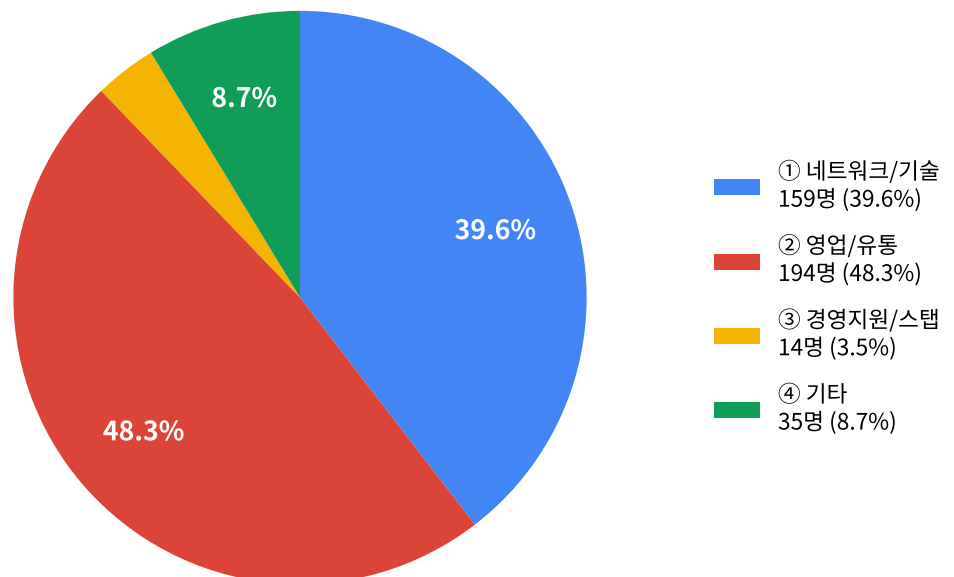
총 응답 421명

KT새노조

[기본 문항]
Q1. 귀하의 근속연수는?
(응답 403개)

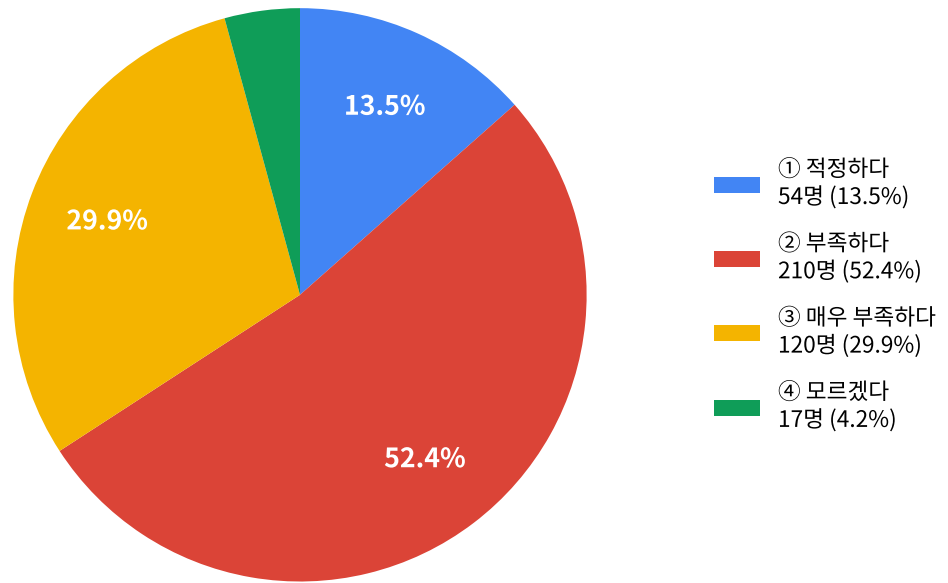


Q2. 귀하의 직군은?
(응답 402개)

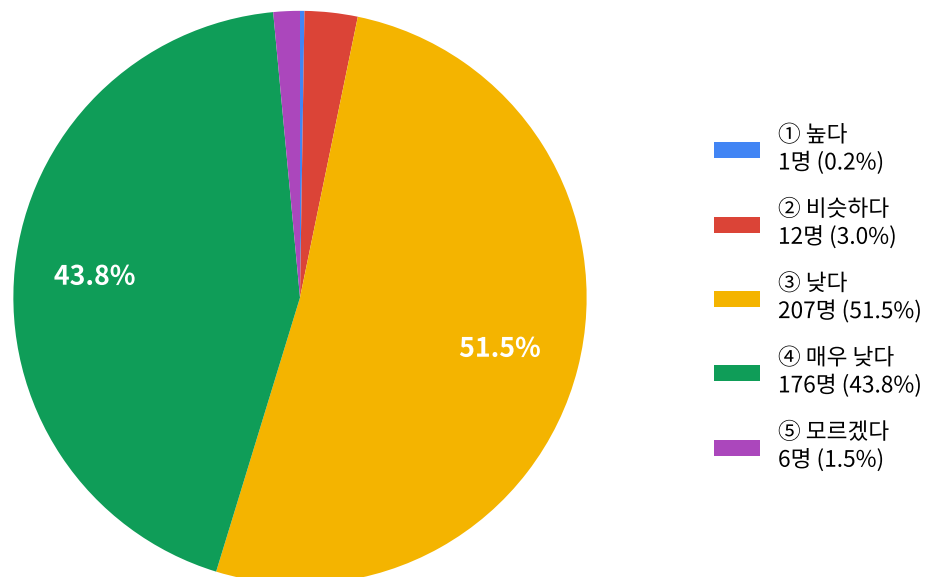


[1. 공정한 보상]

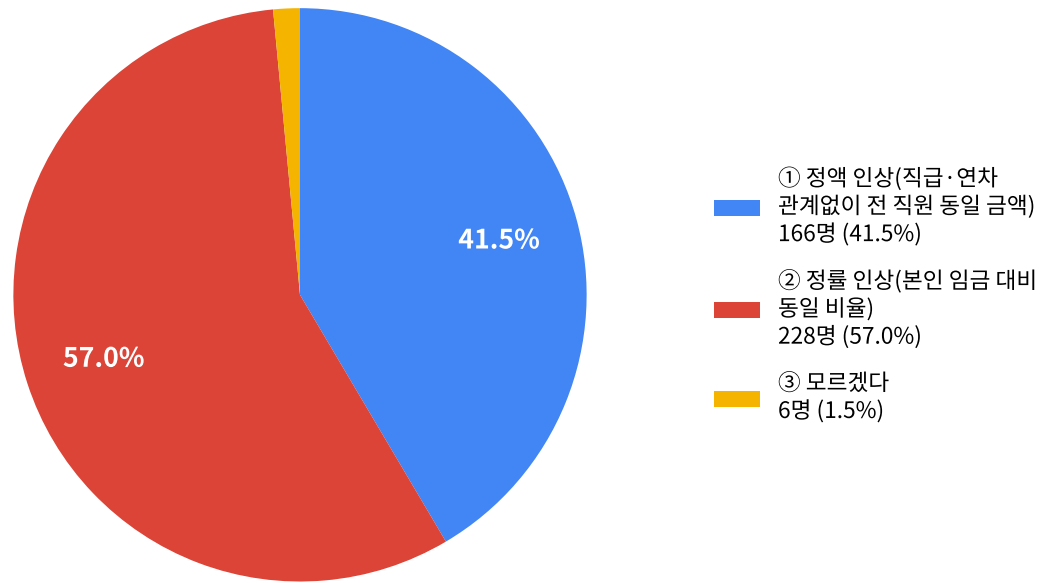
Q3. 현재 본인의 임금 수준이 업무 성과와 회사 이익 기여도에 비해 적정하다고 생각하십니까?
(응답 401개)



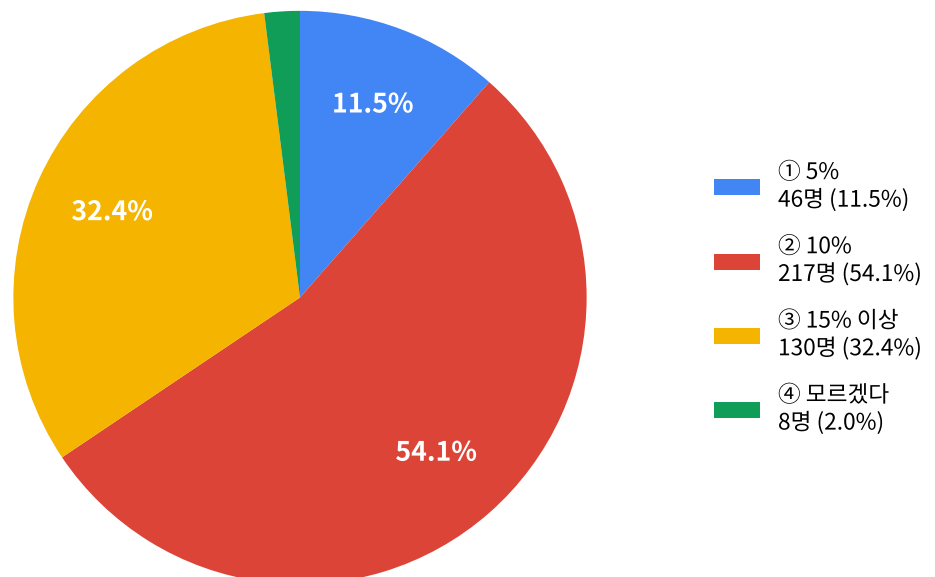
Q4. KT의 임금 수준이 동종업계(SK·LGU+)와 비교해 어떻다고 생각하십니까?
(응답 402개)



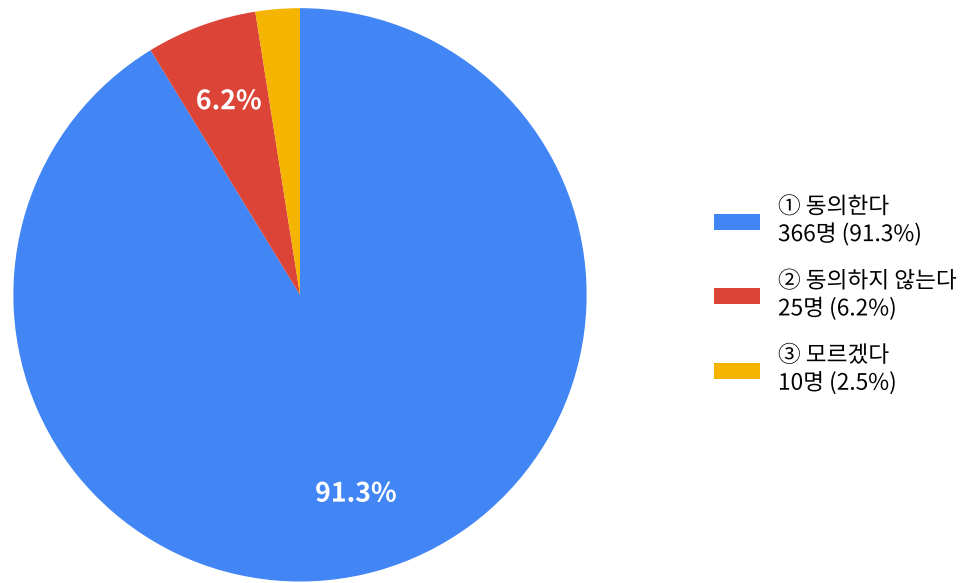
Q5. 임금 인상 방식으로 어떤 것을 선호하십니까?
(응답 400개)



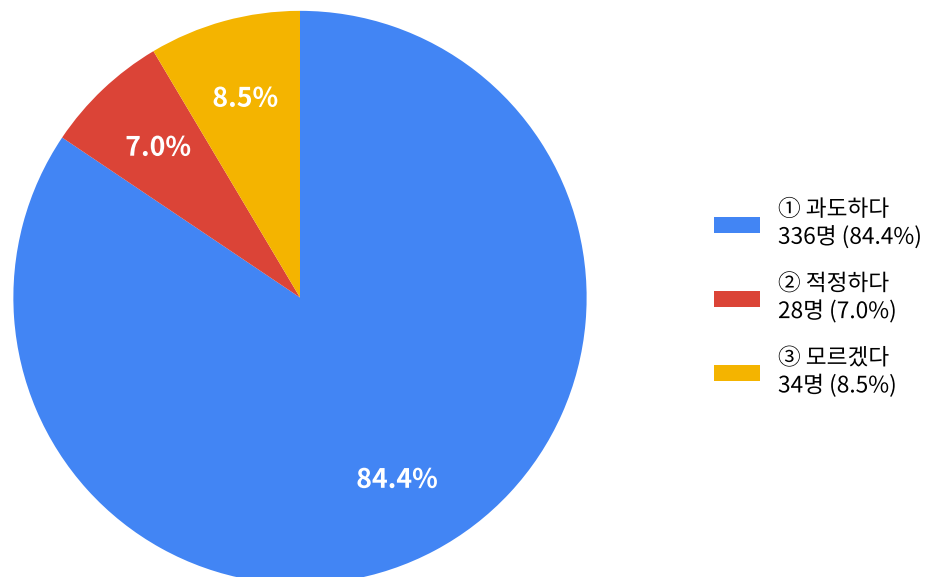
Q6. 2026년 임금 인상 수준은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?
(평균임금 기준)
(응답 401개)



**Q7. 회사 영업이익의 5%를 우리사주로 전 직원에게 무상 지급하는 방안에
동의하십니까?**
(응답 401개)



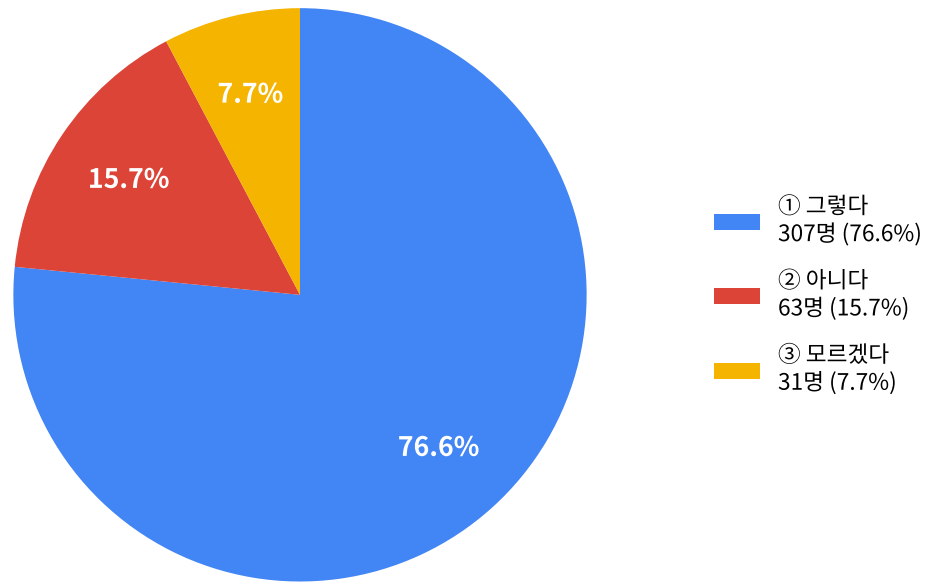
Q8. 임원 보수와 직원 임금의 격차에 대해 어떻게 생각하십니까?
(응답 398개)



[2. 업계 최고 복지]

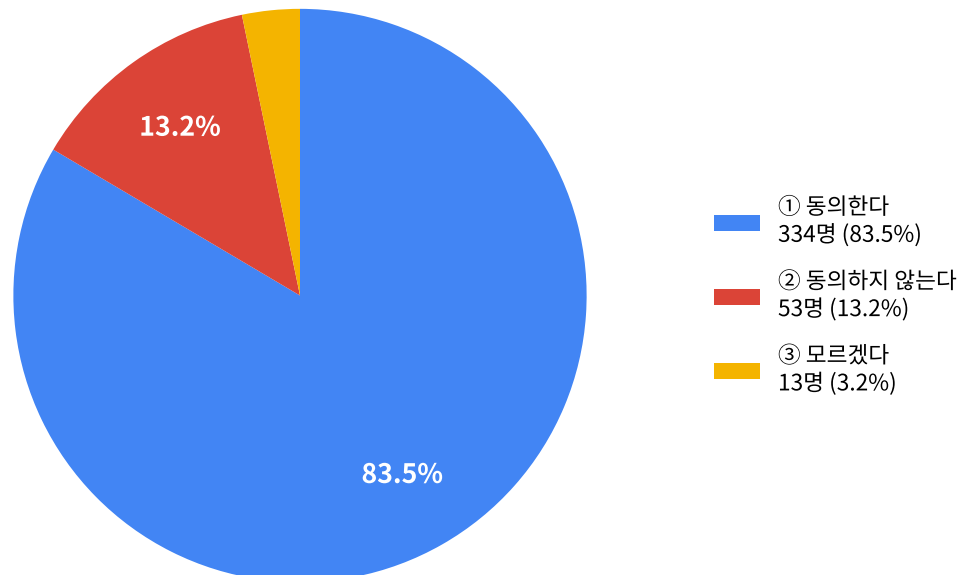
Q9. 주4.5일제(격주 주4일제 포함) 즉시 시행이 필요하다고
생각하십니까?

(응답 401개)

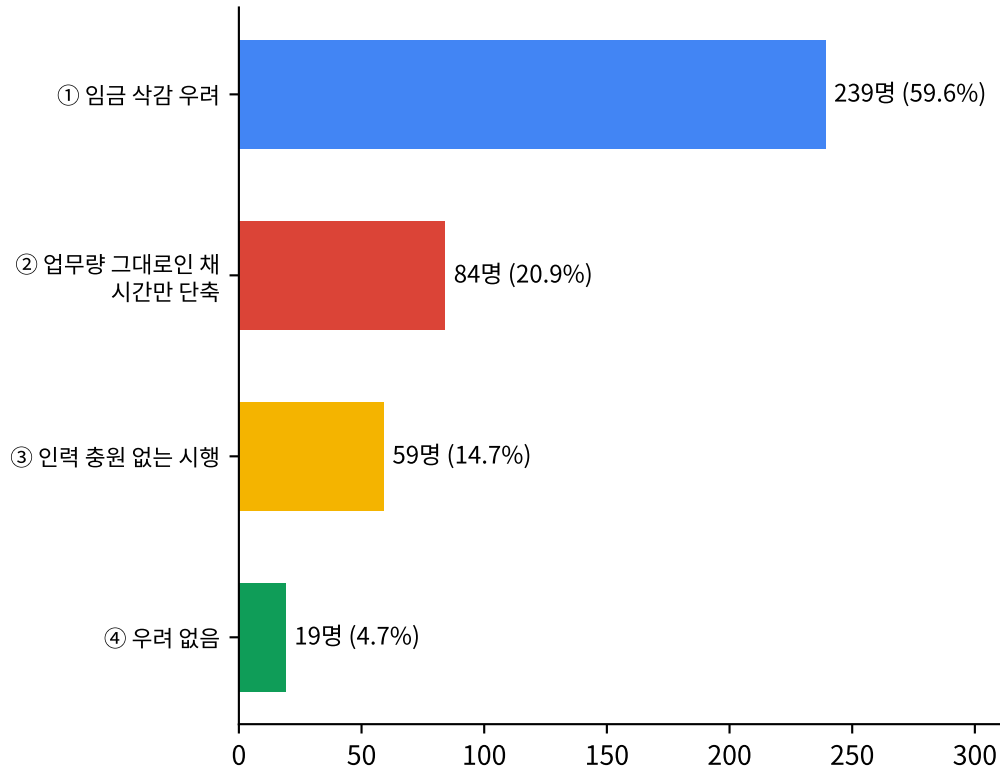


Q10. 단계적으로 주4일제까지 확대하는 것에 동의하십니까?

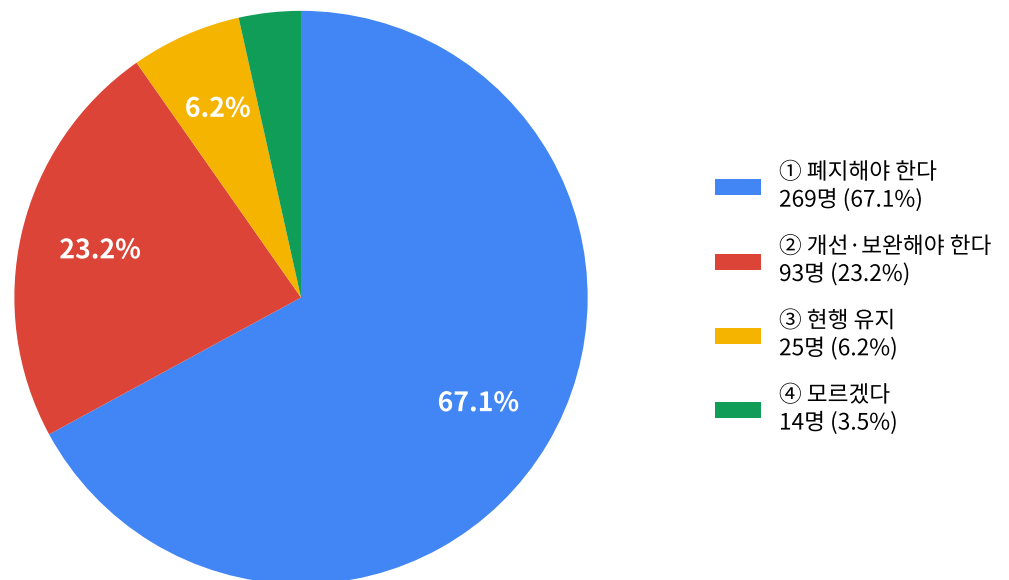
(응답 400개)



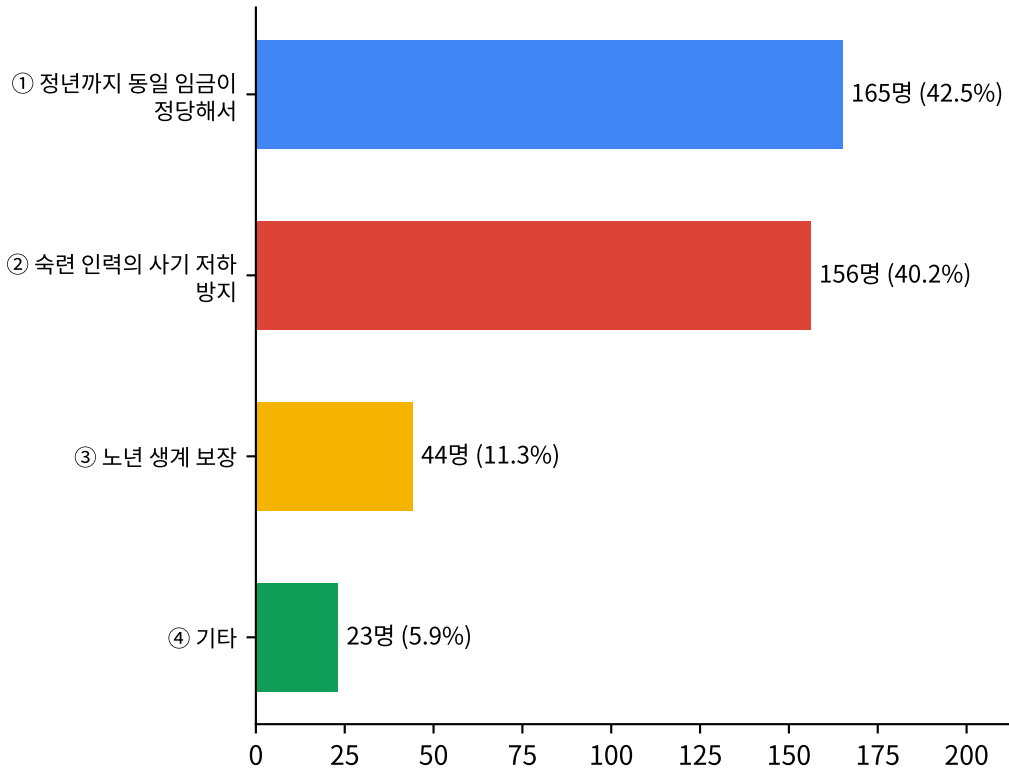
Q11. 노동시간 단축 시행 시 가장 우려되는 점은 무엇입니까?
(응답 401개)



Q12. 임금피크제에 대해 어떻게 생각하십니까?
(응답 401개)

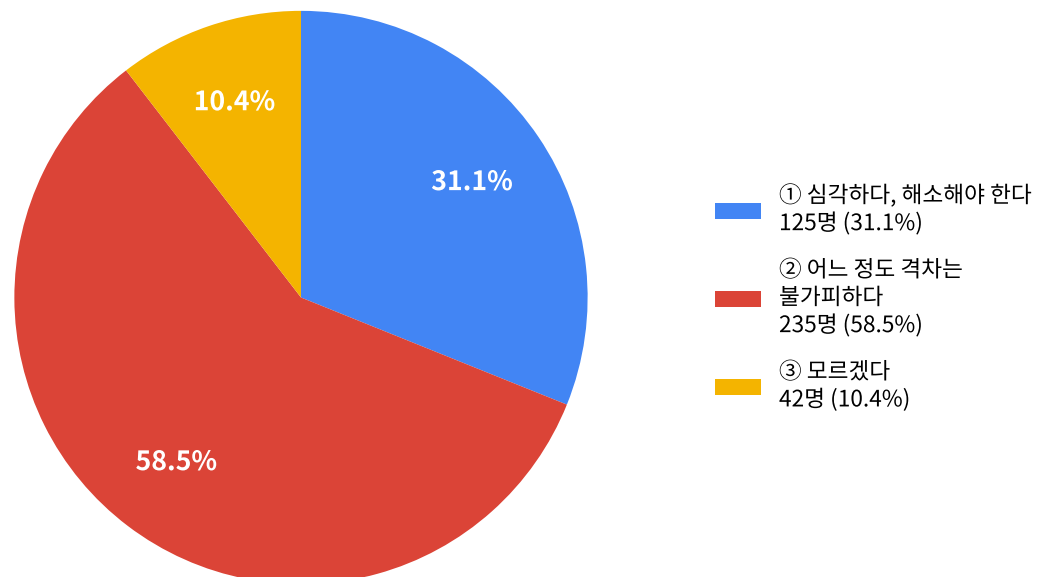


Q13. (임금피크제 폐지·개선에 동의하는 경우) 가장 큰 이유는 무엇입니까?
(응답 388개)

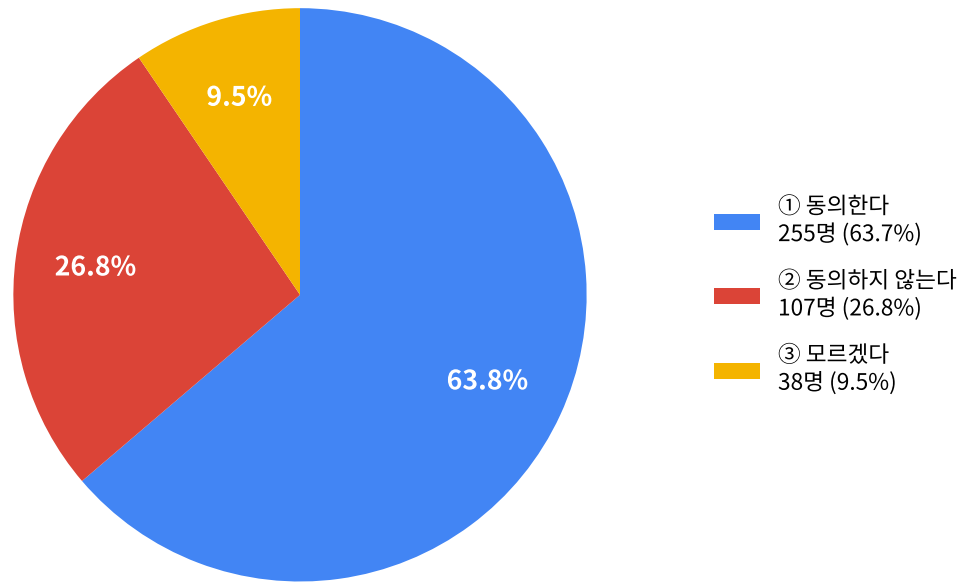


[3. 상생 및 연대]

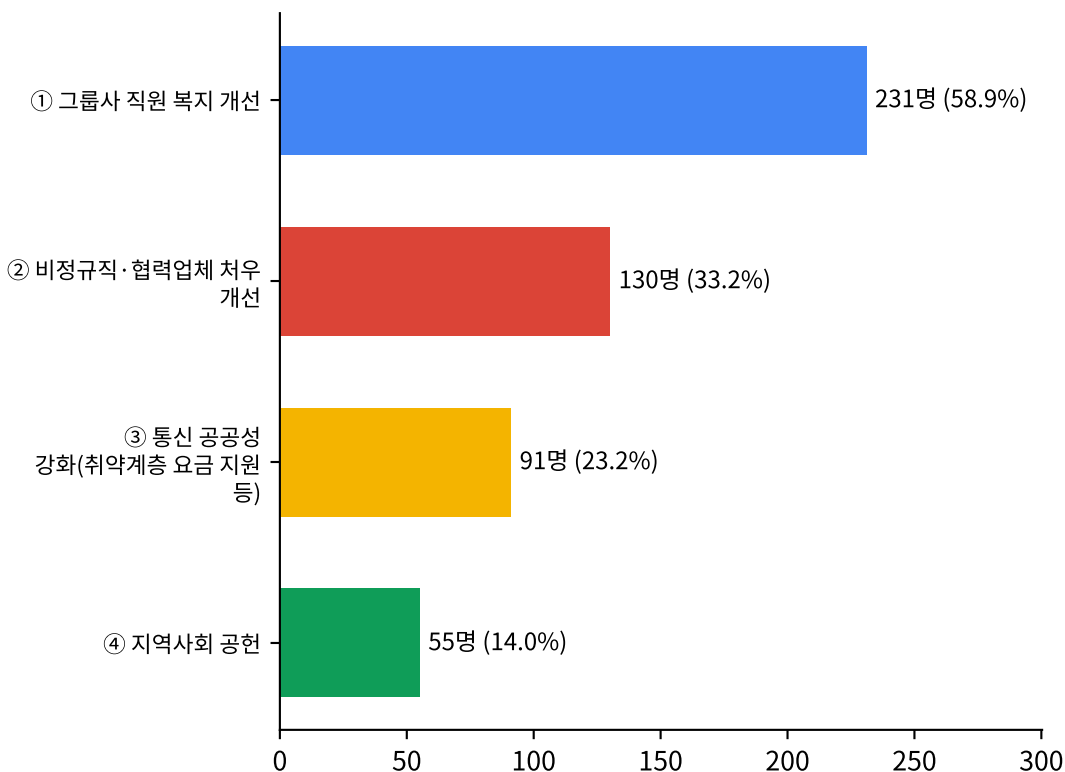
Q14. KT 본사와 그룹사 직원 간 임금·복지 격차에 대해 어떻게 생각하십니까?
(응답 402개)



Q15. 그룹 영업이익의 5%로 그룹사 복지 개선 및 고객·사회 연대 기금을 조성하는 방안에 동의하십니까?
(응답 400개)

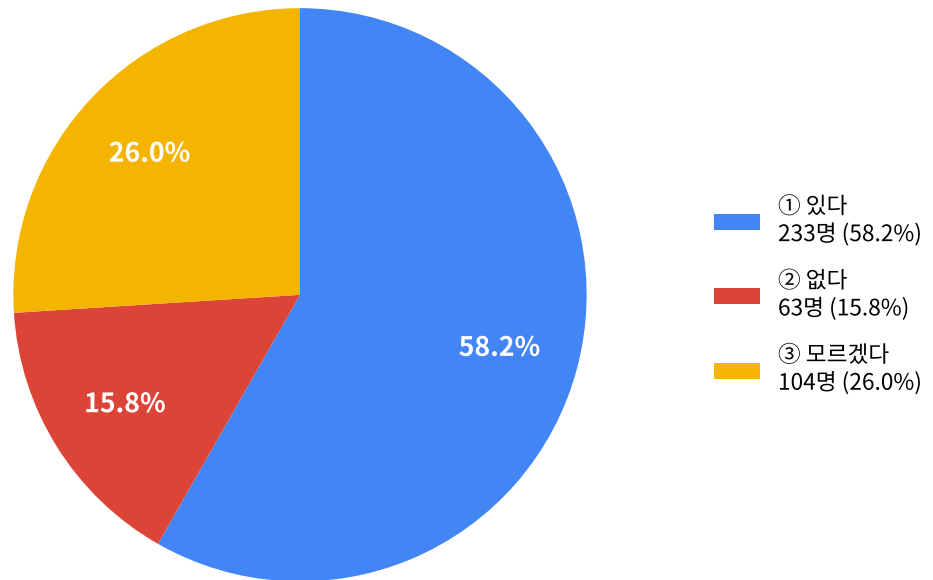


Q16. 연대 기금이 우선적으로 쓰여야 할 곳은 어디라고 생각하십니까?
(복수 응답 가능)
(응답 392개, 복수응답)

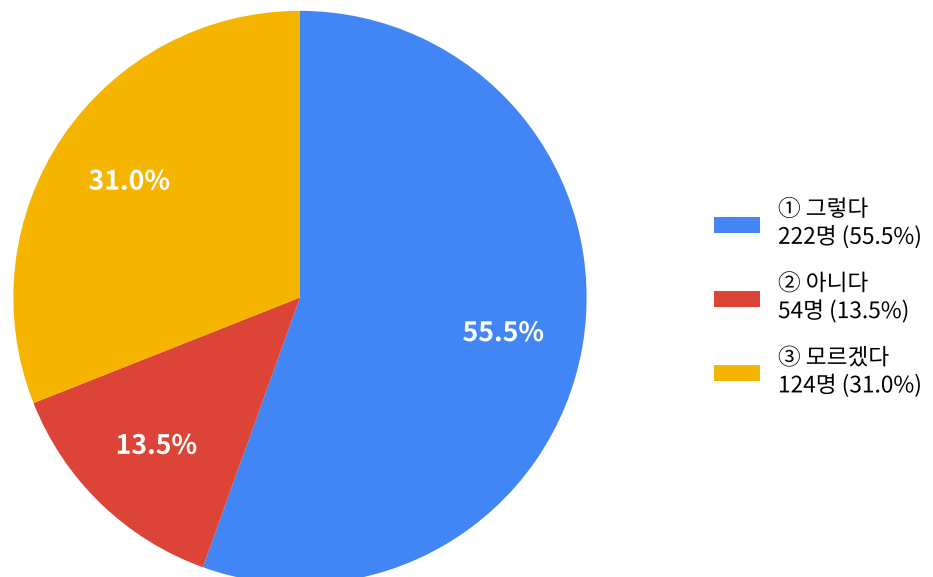


[4. 노사관계 정상화]

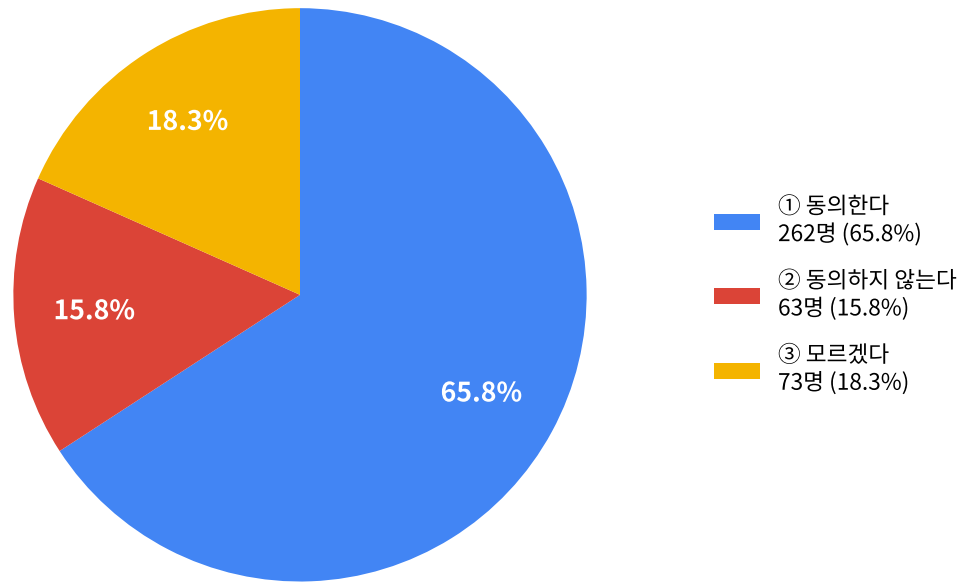
Q17. 회사의 노사 담당 조직(상생협력팀 등)이 직원의 노조 활동에 개입하거나 영향을 미친다고 느낀 적이 있습니까?
(응답 400개)



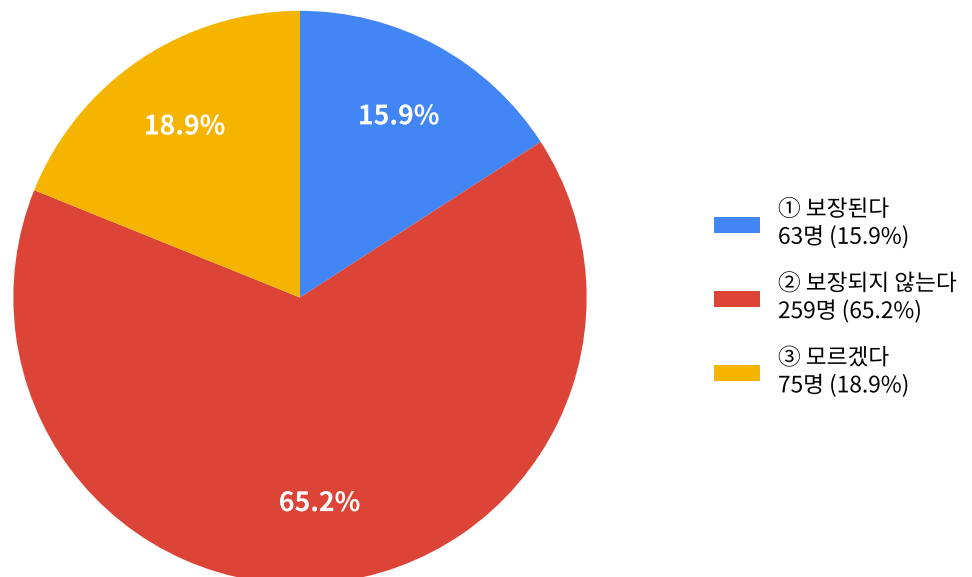
Q18. 회사의 노사 담당 조직(상생협력팀 등)이 회사의 발전을 저해하고 노사관계를 왜곡하는 등 순기능보다 부작용이 더 크다고 생각하십니까?
(응답 400개)



Q19. 소수노조에도 타임오프(근로시간면제) 시간을 보장해 노조 활동의 자유를 확대하는 것에 동의하십니까?
(응답 398개)

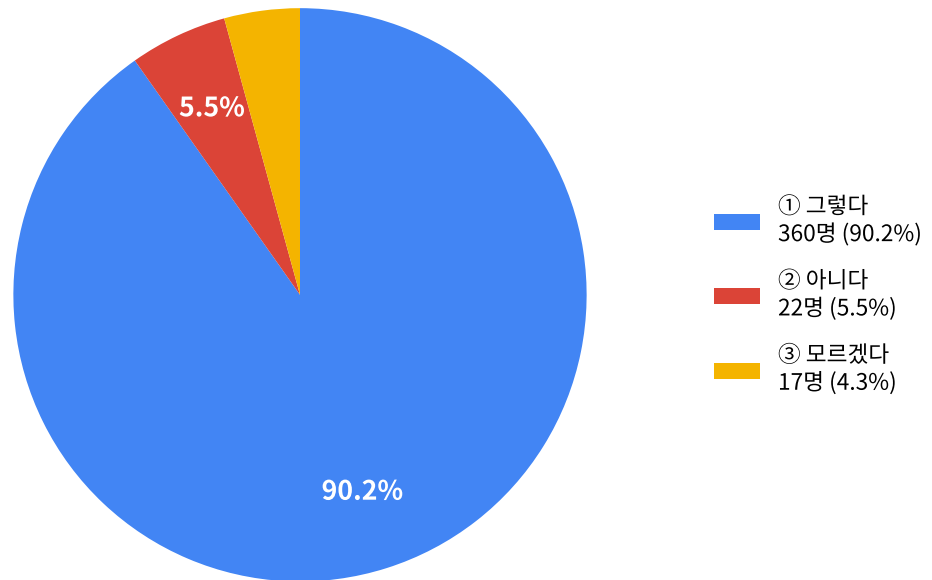


Q20. 현재 회사에서 노조 선택의 자유가 실질적으로 보장되고 있다고 생각하십니까?
(응답 397개)

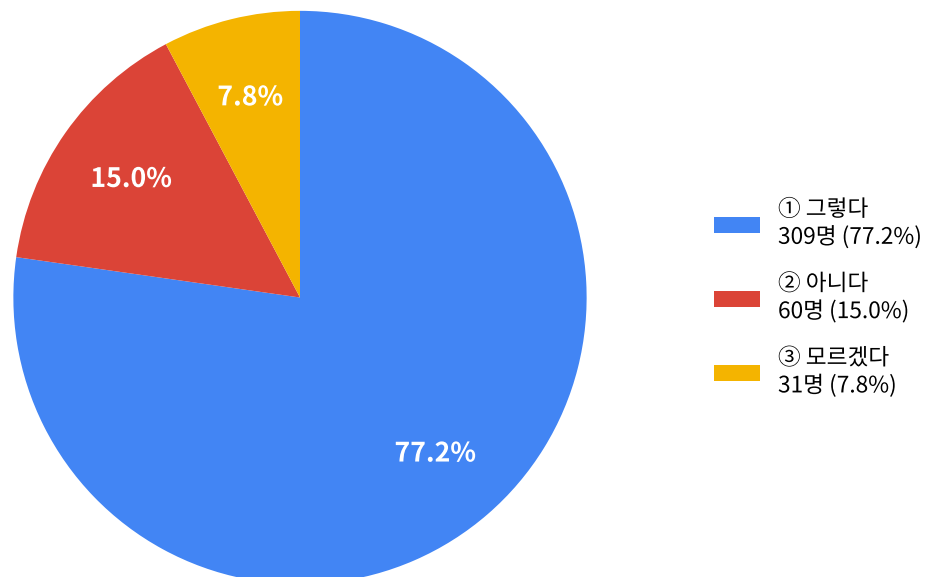


[5. AI 도입과 노동권]

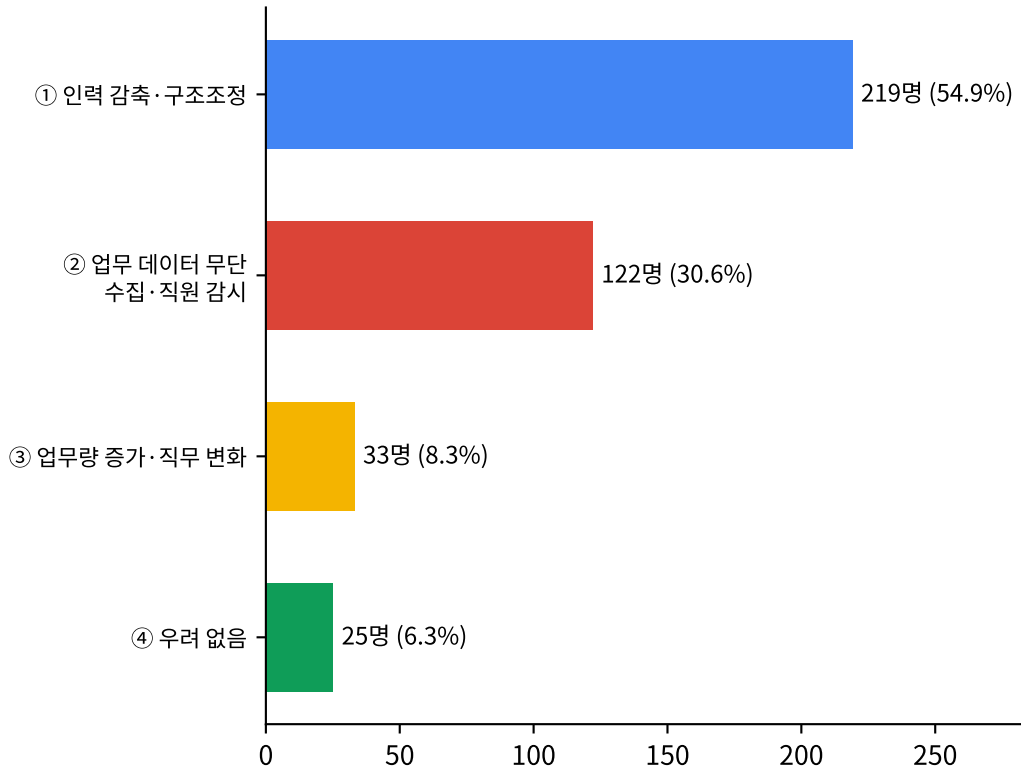
Q21. 회사가 AI 개발·학습 등을 위해 직원의 업무 데이터(상담·통화 기록, 업무 처리 내역 등)를 수집할 때, 해당 직원의 사전 동의를 반드시 받아야 한다고 생각하십니까?
(응답 399개)



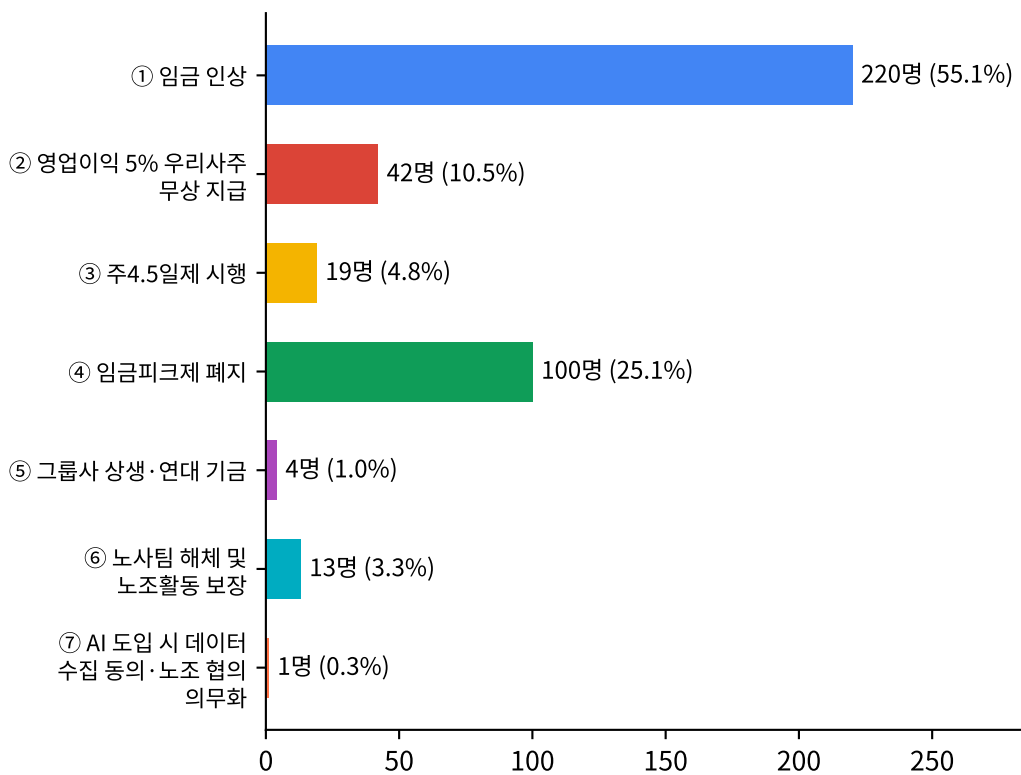
Q22. 회사가 AI를 업무에 도입·적용할 때, 노동조합과 사전 협의를 거쳐야 한다고 생각하십니까?
(응답 400개)



Q23. AI 도입과 관련해 가장 우려되는 점은 무엇입니까?
(응답 399개)



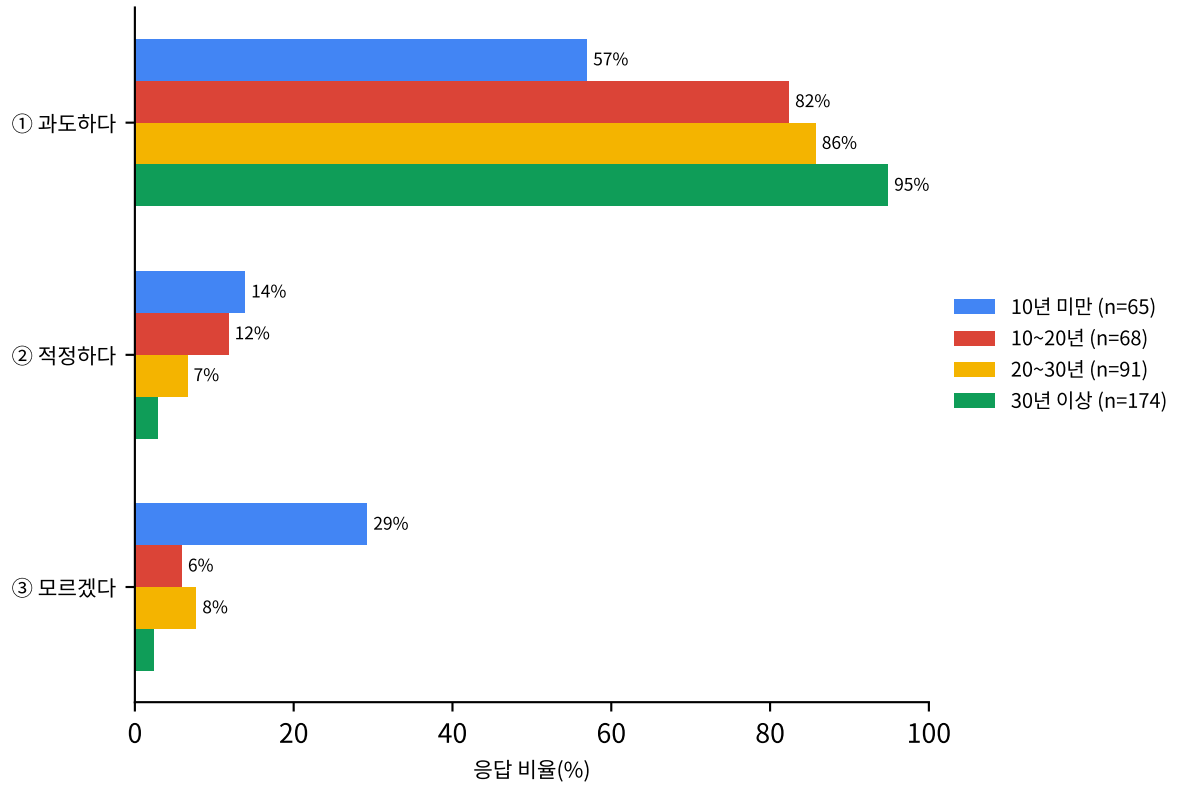
[종합]
Q24. 위 요구안 중 가장 시급하다고 생각하는 것은 무엇입니까? (1순위 1개 선택)
(응답 399개)



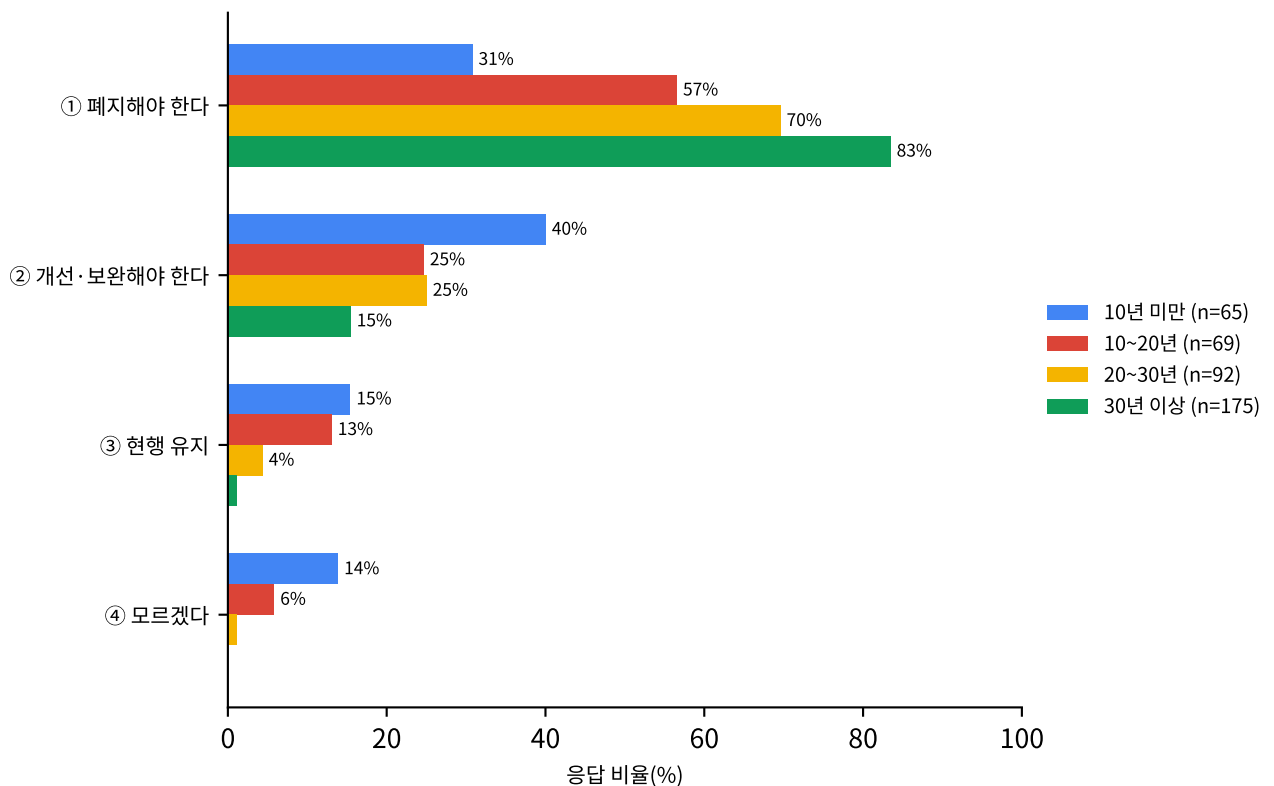
근속연수별 응답 차이가 큰 문항

저연차(10년 미만)와 고연차(30년 이상)의 응답 비율 격차가
큰 문항만 선별하여 근속연수 구간별로 비교 (격차 24%p 이상)

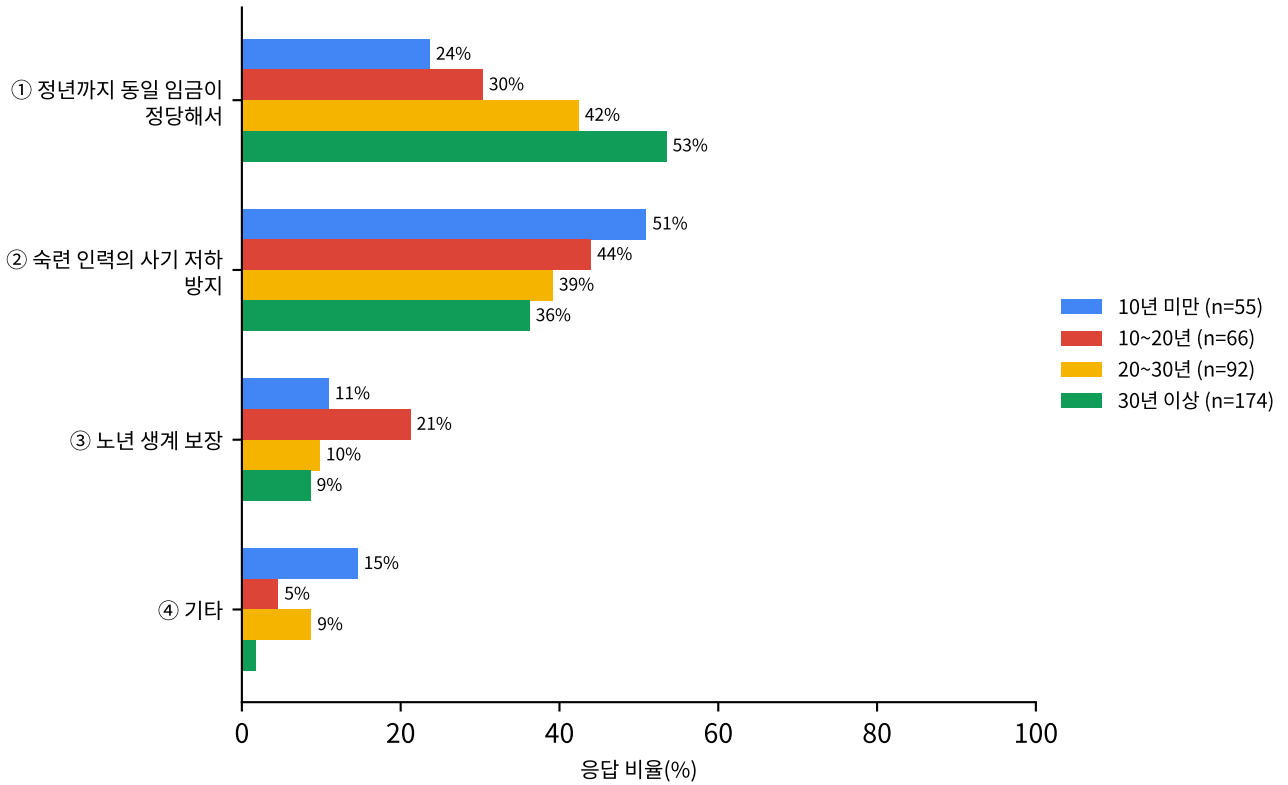
Q8. 임원 보수와 직원 임금의 격차에 대해 어떻게 생각하십니까?



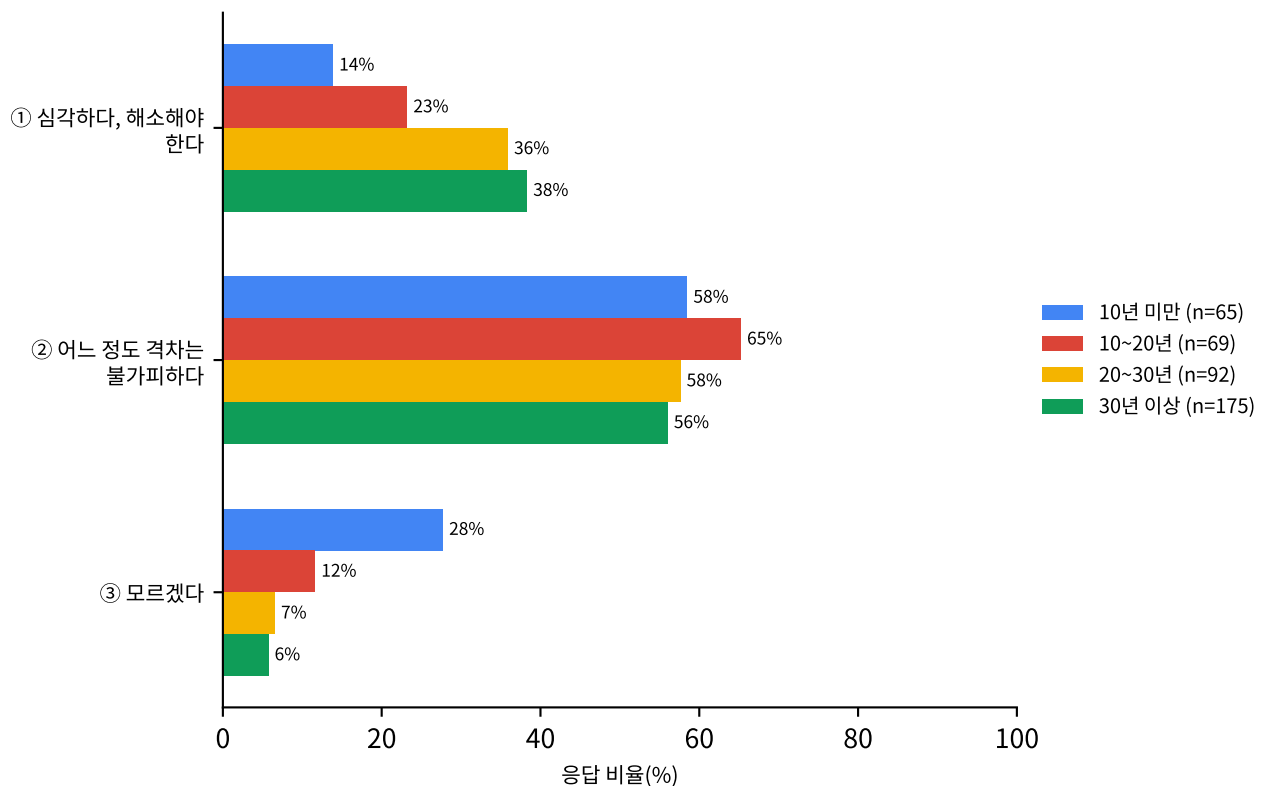
Q12. 임금피크제에 대해 어떻게 생각하십니까?



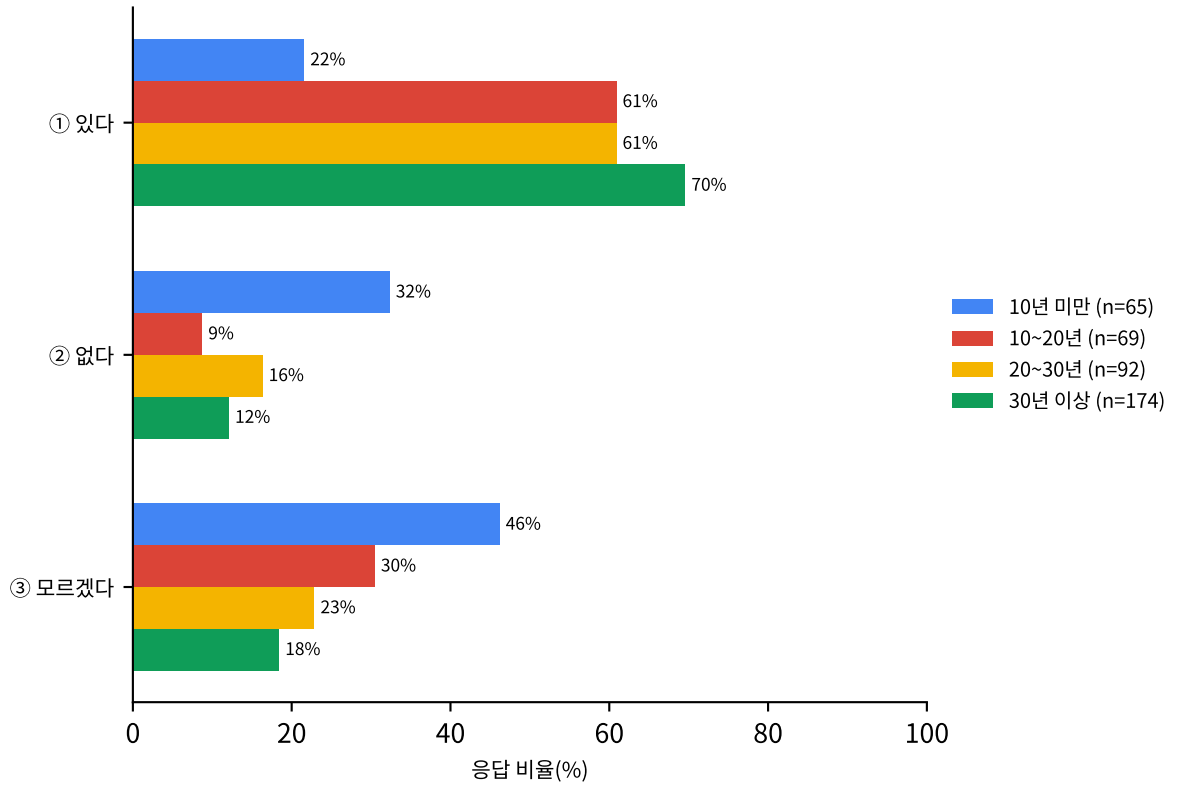
Q13. (임금피크제 폐지·개선에 동의하는 경우) 가장 큰 이유는 무엇입니까?



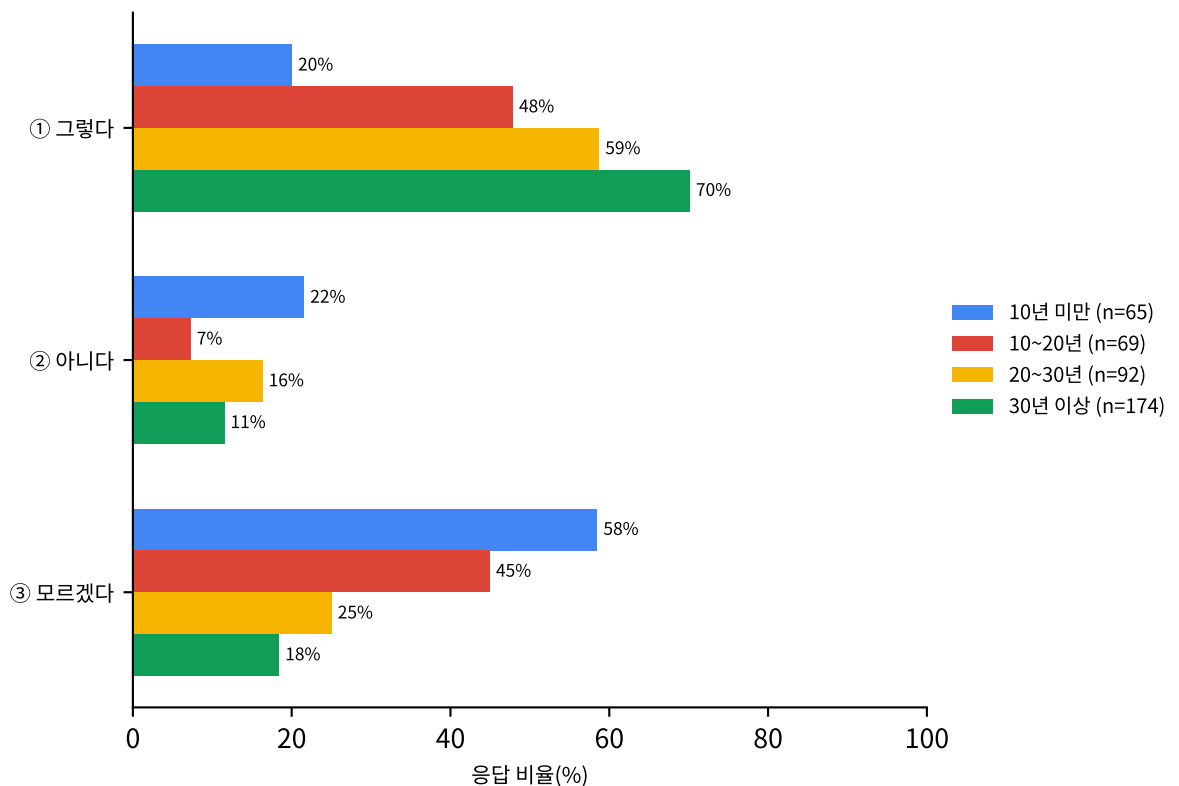
Q14. KT 본사와 그룹사 직원 간 임금·복지 격차에 대해 어떻게 생각하십니까?



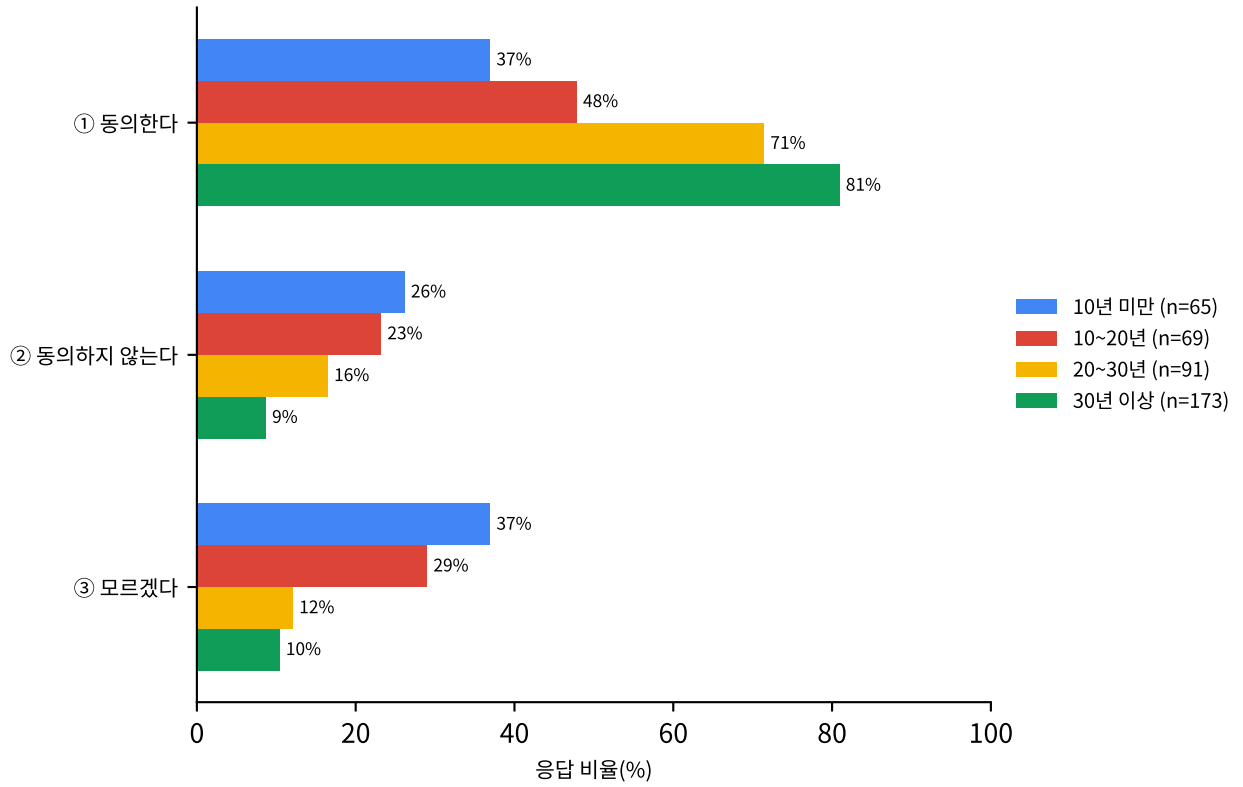
Q17. 회사의 노사 담당 조직(상생협력팀 등)이 직원의 노조 활동에 개입하거나 영향을 미친다고 느낀 적이 있습니까?



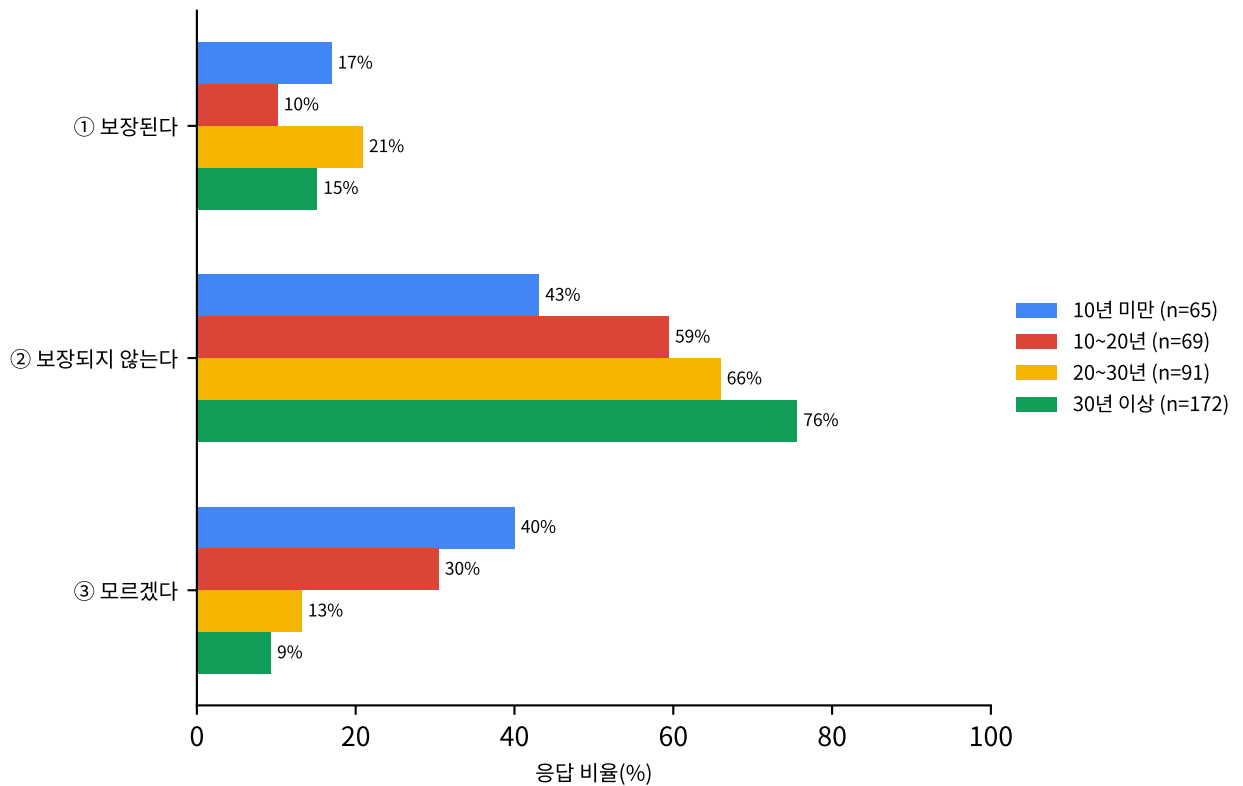
Q18. 회사의 노사 담당 조직(상생협력팀 등)이 회사의 발전을 저해하고 노사관계를 왜곡하는 등 순기능보다 부작용이 더 크다고 생각하십니까?



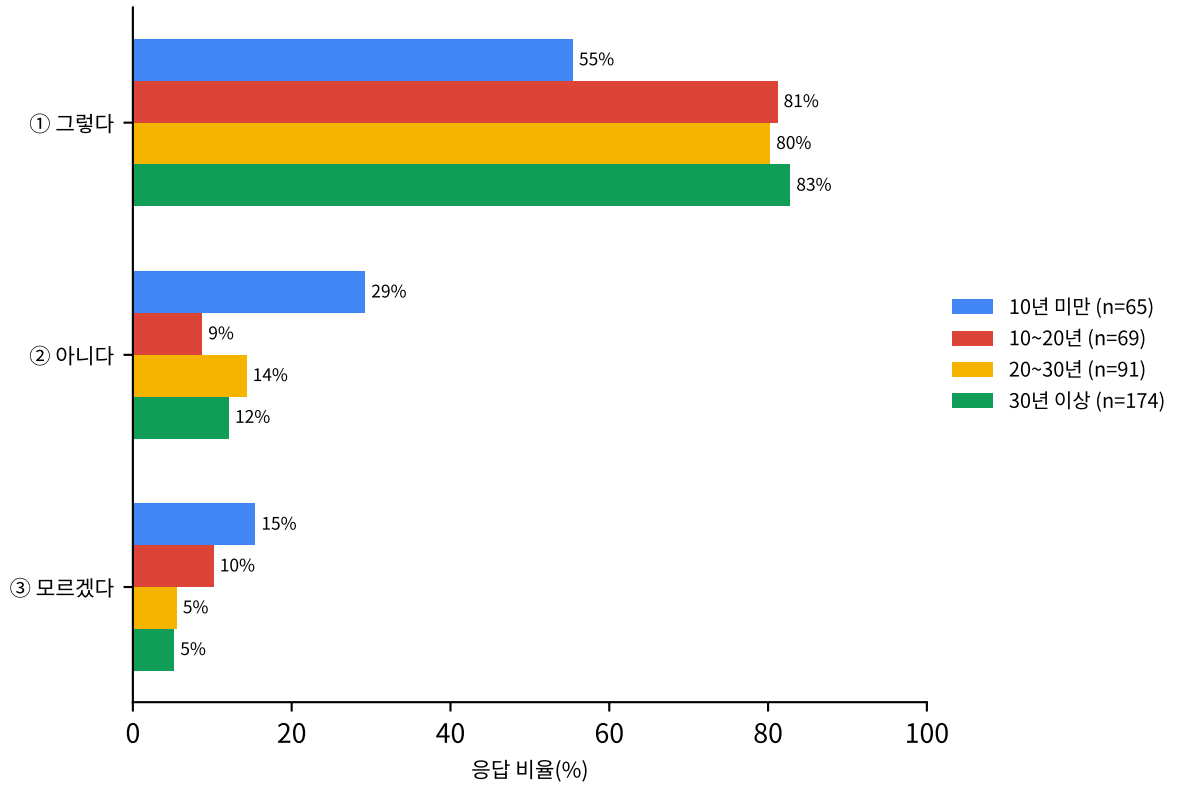
Q19. 소수노조에도 타임오프(근로시간면제) 시간을 보장해 노조 활동의 자유를 확대하는 것에 동의하십니까?



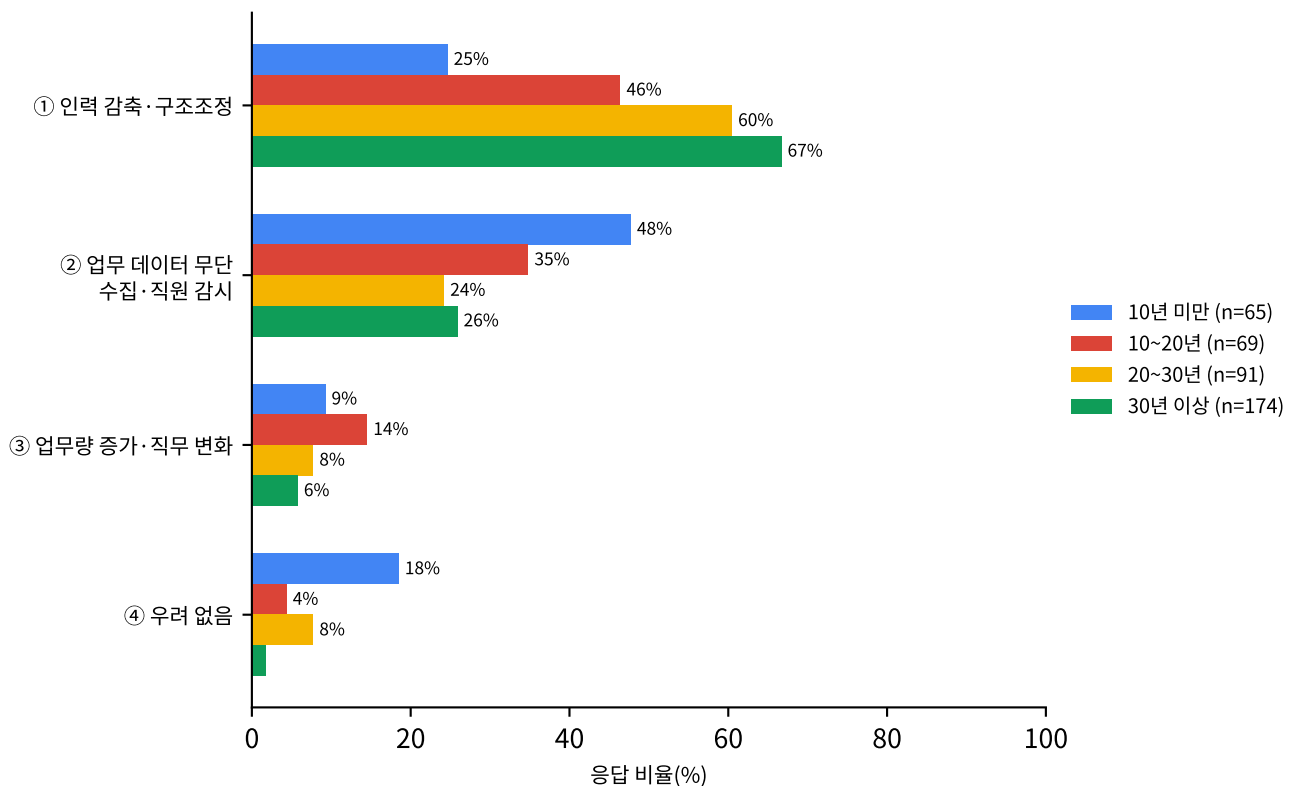
Q20. 현재 회사에서 노조 선택의 자유가 실질적으로 보장되고 있다고 생각하십니까?



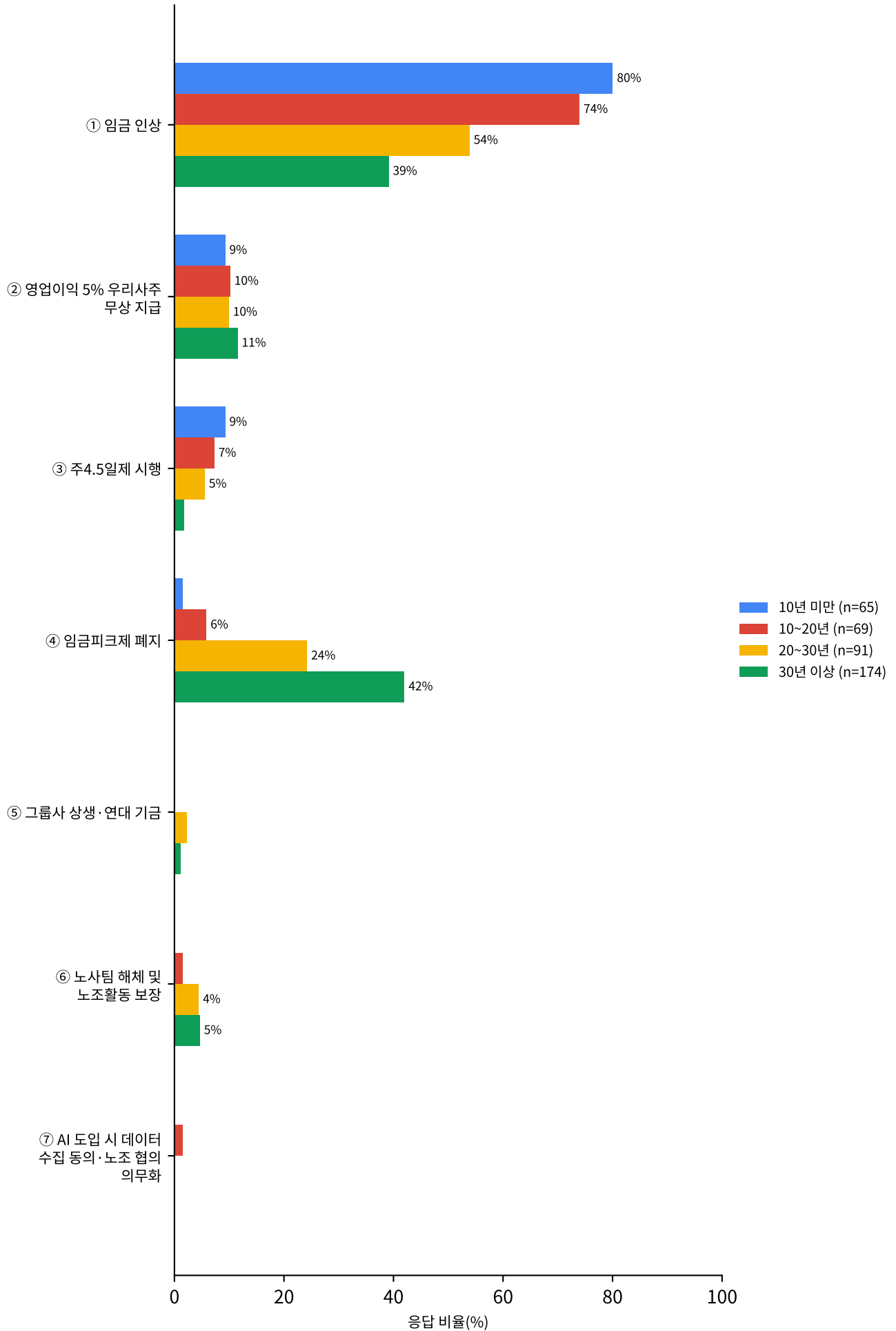
Q22. 회사가 AI를 업무에 도입·적용할 때, 노동조합과 사전 협의를 거쳐야 한다고 생각하십니까?



Q23. AI 도입과 관련해 가장 우려되는 점은 무엇입니까?



Q24. 위 요구안 중 가장 시급하다고 생각하는 것은 무엇입니까? (1순위
1개 선택)



Q25. 추가로 포함되어야 할 사항 (주관식)

총 190건 중 반복·유사 응답을 주제별로 선별

1. 정년연장·재고용 (약 27건)

"공백기간 없는 정년연장 시행", "정년연장 또는 재고용 즉각 시행", "사회적으로 65세 정년 연장이 이슈로 떠오르는데 우리 회사는 아직도 정년 60세에 포커스를 맞추고 있다"

2. 임금피크제 폐지·개선 (약 23건)

"일하는 건 똑같은데 급여가 줄어든다는 것", "임피 대상자들이 급여가 줄어도 예전처럼 일하고 있음, 사기진작 차원에서 꼭 폐지되어야", "어느 회사에도 없는 것을 우리만 왜 해야 하는지"

3. 동종업계 수준 임금인상 (약 12건)

"이번에는 꼭 동일업종 임금과 비슷한 수준의 인상을 요구합니다", "두 자릿수 임금인상(통신3사 대비 저인상 고려)"

4. 승진 적체 해소·장기근속 승진 (약 11건)

"20년이 넘어도 승진 못하는데 1~3년 바짝 해서 진급이 된다는 게 말이 되는지", "근속 30년이 되어도 아직 과장을 달고 있는 사람이 많다"

5. 급식비·교통비·출장비 등 현실화 (약 9건)

"출장비 등 업무활동비, 식대 등 현실화", "급식·통근비 현실화"

6. 성과급·성과배분제 확대 (약 8건)

"PS 기준 영업이익 15%로 확대", "성과배분제 10%→20% 상향"

7. 학자금·가족 복지 확대 (약 7건)

"대학 학자금 100% 지원", "육아휴직 초등 6학년까지 확대", "자녀 의료비 지원 나이 상향"

8. 전자·모바일 투표 도입 (약 6건)

"모바일 투표를 통한 선거 행위 간소화", "1노조 전자투표 도입"

9. 소수노조 차별 해소·노사조직 개혁 (약 5건)

"소수노조도 협상에 참여", "노조활동 방해하는 노사협력단 폐지", "회사의 직원 감시체계 공식 폐지"

10. 중간연차(주니어-시니어 사이) 처우 (약 3건)

"주니어는 연봉인상, 시니어는 승진 TO 혜택을 주면서 끼인 사번들은 혜택이 없음"