제02호 / ´15.5.4(월)

지부교섭 속보

기본급 159,900원 인상!
유급 대체휴무 쟁취!
실질적 위험성평가 시행!

▣발행처:선전부 ▣발행인:조민제 ▣주소:충북 청주시 흥덕구 복대동 3060번지 근로자복지회관 2층 ▣전화:043-236-5077 ▣http://dc.kmwu.kr

요구안에 대한 질의응답 시작

보쉬 사고 소식 접하며 교섭 시작

4월 30일 열린 3차 지부교섭은 안타까운 소식으로 시작됐다. 보쉬에서 한 노동자가 크게 다치는 사고가 발생한 것이다. 올해 요구안에는 위험성평가를 노사가 공동으로 진행하자는 내용이 들어있다. 사측이 일방적으로 형식적으로 벌이는 위험성 평가가 아니라 실효성있는 평가가 되도록 하자는 것이다. 이 날 보쉬의 사고 소식은 여전히 위험한 우리 현장의 모습을 보여주었다. 우리 요구안이 중요한 이유이다.

각 요구안에 대한 질의응답 이어져

사측은 임금인상, 유급휴일, 위험성평가에 대해 차례로 질문을 시작했다. 먼저 임금인상에 대한 자세한 설명이 진행됐다. 현재 금속노조 조합원들의 평균나이는 44.02세이고, 부양가족은 3.7명이다. 금속노조 조합원이 가족을 먹여살리기 위해서 필요한 표준생계비는 5,816,430원인데 월 평균임금은 4,291,443원에 그쳤다. 올해 요구안대로 159,900원을 인상해도 표준생계비의 79%수준밖에는 되지 않는다.

최근 많이 사용되는 생활임금에 대한 질의응답도 이어졌다. 법적으로 최저임금은 정해져 있다. 그러나 그것은 말 그대로 '최소한'의 금액이다. 그저 생계를 유지하는 수준이다. 요즘은 법정 최저임금으로는 그마저도 어려운 현실이다. 이런 현실을 감안하여 노동계는 생활임금을 요구하고 있다. 인간으로서 누려야 할 문화생활까지 포함하여 인간답게 생활할 수 있는 임금을 요구하는 것이다.

임금교섭과 관련하여 올해 지부교섭에서는 최저단일액을 결정하지 않기로 했다. 원칙대로 지부교섭에서 지회별 최종 인상액까지 모두 논의하고 결정키로 했다.

유급휴일 관련해서는 노사가 아주 다른 시각을 보였다. 지부는 노동시간을 조금이라도 줄여보고자 관공서 기준에 맞춰 유급휴일이 중복시 대체휴무를 하자고 요구했다. 그러나 사측은 휴일이 늘면 노동시간이 줄어드는 것이 아니고 휴일근로수당을 줘야하는 상황이라 비용이 많이 들어갈 것을 걱정하고 있었다. 사측에게는 노동자의 삶은 안중에도 없고 자신들이 필요한 만큼 일시킬 생각만으로 가득한 듯 했다.

위험성평가를 노사가 공동으로 진행하자는 요구에 대해서 사측은 중앙교섭에서 동일한 요구안을 다루니 그 결과에 따르자는 의견을 내놓았다. 교섭 당일날에도 큰 사고가 난 상황에서 중앙교섭 보다 높은 수준으로 지부에서 합의하도록 노력하는 것이 인지상정일텐데, 사측 교섭위원들에게는 그저 중복된 요구안이 귀찮은 것 같다.

올해 요구안 수준 높지 않아

올해 지부 요구안은 그리 높은 수준의 내용이 아니다. 안전한 현장을 만들기 위해 노사가 공동으로 위험성 평가를 하고, 삶의 질 개선을 위해서 중복되는 유급휴일을 보장하자는 것이다. 사측 교섭위원들이 조금만 고민하면 올해 교섭은 생각보다 원만히 끝날 수도 있다.

3차 교섭 속기록

올해는 지부교섭에서 임금 마무리까지

사 : 올해도 잘 마무리돼서 직원들을 위해 최선을 다하는 저희 같은 업체들이 부담되는 일이 없도록 변화된 트렌드에 맞게 진행되면 좋겠다.

노 : 말씀 요지는 알겠다. 대한이연은 특히 교섭이나 노사관계에서 모범적인 사업장인데, 이곳에서 교섭하게 돼서 좋다.

사 : 임금 159,900원 요구했는데 배경을 듣고싶다.

노 : 금속노조 조합원 평균 나이와 근속년수, 물가인상률, 성장률 고려해서 산출했다. 159,900원 인상해도 금속노조 표준생계비에 비하면 79%수준이다.

사 : 생활임금 용어를 많이 사용하는데 어떤 뜻인가?

노 : 최저임금은 생계를 유지하기 위한 최소한의 금액이고 표준생계비나 생활임금은 문화생활을 영위할 수 있는 내용이 포함된다. 사람이 밥만 먹고 살 순 없지 않나? 지자체가 발주할 때 노임단가를 최저임금 보다 높은 수준으로 해서 그걸 생활임금이라는 개념으로 해서 조례를 제정하는 사례도 있다.

사 : 작년처럼 최저단일액을 올해도 가져가는 건가?

노 : 올해는 최저단일액을 하지 않는다. 임금동결이라든가 이런 것들을 방지하기 위해서라도 필요하지 않나 했지만 올해는 하지 않기로 했다. 원칙대로 지부교섭에서 임금 전체를 논의할 것이다. 올해 대부분의 사업장이 임금교섭 말고는 없다. 지부교섭에서 실무교섭을 여는 방식으로 한다면 지회별로 접근해서 최종적으로 지부교섭에서 검토하고 결정하게 될 것이다.

사 : 근로시간이 길어서 유급휴일 제안하셨다고 했다. 저희 제조업에서 휴무일수가 는다고 근무시간이 단축되는 것은 아닐 것이다. 휴일이 느는 것과 근로시간 단축이 어떤 연관성이 있는지 의문이다.

노 : 총량으로 보면 효과가 미미할 수도 있다. 그러나 조금이라도 줄여보자는 의미이다. 제시한 것은 관공서 기준이다. 최소한 관공서 쉬는 날은 쉬어야 하지 않냐는 현장의 요구가 있다.

사 : 획일적으로 다 하자는 건 조금 어렵지 않나? 관공서 보다 더 쉬는 곳은 줄이자고 할 수도 있는 건가?

노 : 전반적인 삶의 질을 개선하는 방향으로 가야 하는데, 노동시간 길다는 것은 삶의 질이 낮다는 걸 의미한다. 개선되는 방향으로 하자는 것이지 관공서 기준대로 맞추자는 것이 아니다.

사 : 휴일을 계속 늘리는건 결국 회사가 재정적 부담이 더 들어간다. 정해진 생산량, 근무일수 안에서 결국 더 근로를 해야되는 모순점이 잇다.

노 : 관공서 기준도 바뀌고 조합원 기대치도 수준이 올라갔다. 고민을 해달라.

사 : 위험성 평가 질문이다. 중앙교섭에서도 동일하게 있지 않나. 왜 지부에서도 같이 요구하는지? 작년에도 통상임금을 중앙교섭에 따르기로 했는데 그렇게 할 생각이 있나? 사업주 입장에서도 위험성평가는 해야 한다. 기존에 위원회가 있는데 별도로 또 유급시간 주면 작업에 빠지는 걸 누군가 보충해줘야 하는 문제가 있다. 중앙교섭에서도 똑같이 다루니 여기서 중복되게 다룰 필요가 없지 않나?

노 : 핵심은 노사가 같이 위험성평가를 하자는 거다.

사 : 저희도 그런 부분은 얘기하겠다.

사회 : 차기 교섭은 5/7 JCC에서 하겠다.