



제05호 / '16.5.20(금)

지부교섭 속보

기본급 152,050원 인상!
취업규칙 개악 저지!
노동자 건강권 쟁취!
일반해고 금지!
조합활동시간 보장!

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

산별노조 정신으로 교섭한다!

임금안 지부교섭에서 다룬다

사전 질문지 준비 없이 질의응답

19일(목) 15시 JCC에서 진행된 5차 지부교섭은 질의응답으로 진행됐다. 그러나 사측은 사전 질문지도 준비하지 않고 질의응답을 시작했다. 중앙교섭과 다른 지부교섭에서도 사용자협의회는 질문지를 사전에 준비하여 미리 답변을 준비할 수 있는 시간을 보장했다. 그래야 충분한 논의가 가능하고 내용이 충실하게 검토될 수 있기 때문이다. 그런데 대전충북지역 사용자들은 지부가 답변을 준비할 시간도 없이 질의응답을 진행했다. 더군다나 지부 요구안 중 3가지에 대해서만 질의응답을 진행했다. 아직 질문 준비가 덜 됐다고 한다. 지부 박윤종 사무국장은 “사전 질문지가 없어 긴장되기도 하고 당황스럽다.”며 불편한 기색을 감추지 못했다. 사측의 교섭 태도가 실망스럽다.

금속은 산별노조, 임금안 지부에서 한다

사측은 임금인상안에 대해 어려운 경제 상황을 고려해서 낮출 수 있는지, 정액이 아닌 정율 방식으로 할 수 있는지 질문했다. 지부는 매년 임금교섭을 하는 것 자체가 경제상황과 사업장 상황을 고려하여 임금을 결정하기 위한 것이라고 설명했다. 지부 대의원대회에서 결정된 요구안을 임의로 낮출 수는 없다는 점도 분명히 했다. 임금 인상방식에 대해서는 사업장별 기존 합의방식을 유지하자고 이야기했다.

임금교섭 방식에 대해 김정태 지부장은 “우리가 추구하는 방향이 금속 산별노조 정신이다. 동일노동 동일임금을 추구하는 취지”라며 지부교섭에서 임금을 논의할 것이라고 이야기했다. 그러면서 기업이 사내유보금을 쌓아 놓지 말고 풀어야 경제활성화가 될 것이라고 덧붙였다.

산재자 복귀 후 적응 위한 프로그램 절실

건강권에 대한 질의응답도 이어졌다. 사측은 지부가 올해 요구한 산재자 복귀 프로그램(최소 2주 이상)에 대해 회사 자율적으로 협의하는게 어떠냐고 질문했다. 지부는 산재자들이 현업에 복귀할 때 불안감과 스트레스가 크다는 점을 지적하며 충분한 적응 프로그램이 필요하다고 강조했다. 그 최소 기간을 2주로 요구한 것이다. 이에 대해 대한이연 사측 교섭위원은 대한이연의 경우, 산재자 본인의 의사를 가장 중요하게 반영하여, 1주가 됐든 1달이 됐든 재활프로그램을 진행하고 있다며 굳이 2주로 못박지 않는 것이 좋겠다는 의견을 냈다. 지부는 그런 의견을 제시안에 담아서 제출하면 검토하겠다고 답변했다.

차기 교섭은 5월 26일(목) 15시 코스모링크에서 열린다. 사측은 추가 질문을 더 하겠다고 밝혔다.

5차 교섭 속기록

기업이 돈 풀어야 경제활성화된다

사 : 빨리 가려면 혼자 가고 멀리 가려면 함께 가라고 한다. 회사는 멀리가고 오래 가야 한다. 그러려면 노사가 같이 가야 한다. 노사가 미래를 위해서 상생을 위해서 안전을 원만하게 해결해가면 좋겠다. 1년마다 교섭이 너무 빨리 돌아오는 것 같다.

노 : 오늘 날씨가 많이 덥다. 더운 날씨에 짜증이 날 수도 있는데, 그렇지 않은 교섭이 되면 좋겠다. 지난 주 요구안 설명을 했다. 질문을 받을텐데 살살 했으면 좋겠다. 예전과 다르게 사전 질문지가 없어 당황스럽다. 질문받겠다.

사 : 임금인상 건에서 정액 152,050원을 요구했다. 그러나 요구할 때와 실제 지급할 때는 물가상승율, 경제성장률이 달라진다. 많이 하향곡선을 그리고 있다. 경제가 안 좋고 고용안정도 흔들리고 있는데 그것을 고려해서 변화가 있는지 질의한다. 그리고 매년 정액 방식으로 요청을 하는데 일부에서는 정율 방식도 얘기가 나온다.

노 : 교섭을 1년에 한 번씩 하는 이유도 경제상황 변화를 반영하기 위한 것이다. 임금인상 방식은 각 사업장별로 합의하던 기존의 방식을 유지하는게 낫지 않나 한다. 경제상황에 따라 요구안을 하향할 수 있는지 물어보신 것 같은데, 교섭 속에서 당시 경제상황이나 사업장 상황이 고려되어 합의안이 도출되어 왔다. 충분히 사업장별 제시안 속에서 녹아들거라 생각한다.

사 : 임금교섭이 지부 내에서 어느 정도 진전이 되면 각 지회로 내릴 건지 지부에서 계속할건지 질문한다.

노 : 지부에서 계속 한다. 우리가 추구하는 방향이 급속 산별노조 정신이다. 동일노동 동일임금을 맞추자는 취지다. 노동자도 희망이 있어야 한다. 매년 똑같이 살 순 없다. 나야지는 게 있어야 한다. 경제 침체도 내수 위축 때 문이다. 기업은 사내유보금 많지 않다. 그걸 풀어야 한다. 기업이 풀어야 경제활성화가 된다.

우리는 대대를 통해서 조합원 의견을 모아 교섭원칙을

정한다. 이 방식을 교섭위원이 임의로 바꿀 수는 없다. 올해 좋은 제시안을 내주시면 임금도 쉽게 정리되지 않겠나 한다. 지부교섭 자리에서 임금안 제시하시면 된다.

사 : 건강권 요구에 대해 질문하겠다. 재활프로그램 운영을 어떻게 결정해야 하는지? 안전에는 노와 사가 없다고 생각한다. 회사마다 산재 양태가 다를 것이다. 회사 자율적으로 협의해서 하면 어떻겠나?

노 : 산재은폐는 현행법으로도 처벌할 수 있지만, 안전관리자가 자기 안위를 위해 사고를 공상처리하거나 보고하지 않는 행태들이 종종 일어난다. 경각심을 일깨우는 조항이다. 재활프로그램은 이미 과거에 합의된 사업장들이 있다. 사고를 당하고 치료받고 돌아왔을 때 정상적인 업무를 할 수 있도록 최소기간 2주 정도 적응할 수 있는 시간이 필요하다는 것이다. 무리하게 현업에 바로 투입해서 또 다른 산재가 발생하지 않게 하기 위한 것이다.

사 : 복귀 프로그램을 3개 회사는 하고 있다. 대한이연은 본인 상태 체크하고 협의해서 복귀시기를 결정한다. 본인 의사가 제일 중요하다. 여기서 2주 이상으로 못박을 필요가 있는가? 본인 의사에 따라 1주일일 될 수도, 한달일 될 수도 있다. 만약 산재 한달 치료하고 복귀프로그램을 2주 하는 건 불합리하다는 생각이다.

노 : 2주 이상은 최소 기간이라고 판단한 것이다. 대한이연 의견 반영해서 제시안을 내면 거기에 대해 의견 주겠다.

사 : 취업규칙 및 제 규정 개정 관련 질문이다. 단협 체결 시 취업규칙 및 제 규정을 단협 내용으로 개정하기엔, 단협과 취업규칙, 사규는 적용대상과 내용이 다르다.

노 : 점검해보니 5년 전 내용을 취업규칙에 그대로 갖고 있는 회사도 있다. 단협을 우선 적용하다보니 취업규칙 관리를 잘 안하는 경우가 있다. 최소한 법에 명시된 대로 단협 내용이 취업규칙에 해당하는 내용이 있으면 조항별로 현재 단협 내용으로 상향조정하라는 것이다.