



제06호 / '16.5.30(월)

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

일반해고 지침은 법 위반사항!

노동부 행정지침 근로기준법 위반으로 강제력 없어

노사 자율로 문제 해결하자

정부의 노동부 행정지침이 현장의 노사관계를 어지럽히고 있다. 특히, 일반해고는 조합원의 생존과 직결되는 문제라 노동조합에서 반드시 해결해야할 문제가 되고 있다. 김정태 지부장은 26일 열린 6차 교섭에서 “우리 지역은 지부나 사용자협의회 모두 정부의 잘못된 방향에 흔들리지 말고 허심탄회하게 얘기하고 우리가 할 수 있는 것들은 해나가자.”며 교섭을 시작했다.

이날 지부는 교섭 전 대전노동청 규탄대회에 참가해, 행정지침 폐기와 한광호 열사 관련 문제 해결을 촉구했다.

인사경영권 보다 노동자 생존권 우선

교섭은 질의응답으로 진행되었다. 이번 교섭에서는 일반해고 금지 요구안과 조합활동시간 요구안에 대한 논의가 진행되었다.

사용자들은 일반해고에 대해서 정부 지침에 따라 엄격한 절차가 마련되고, 공정한 평가를 기반으로 한다며 정당성을 주장했다. 그러나 성세경 수석부지부장은 “평가를 누가 하느냐? 평가하는 주체가 누구냐? 회사 관리자들 아니냐. 최고경영자의 지시대로 움직이는 관리자들이 평가하는데 수치화, 계량화하는 공정한 평가가 되겠냐? 눈엣가시인 노동자들부터 해고시킬 게 불보듯 뻔하다.”며 평가 자체의 문제를 지적했다. 박운중 사무국장은 “해고 관련해서는 근로기준법에 명확히 나와있다. 당사자에게

문제가 있는 경우는 징계해고를 할 수 있도록 열어두고 있다. 업무성과를 기반으로 하는 일반해고는 법 근거가 없다. 법에 정해진 내용으로 요구한 것이다.”며 행정지침의 위법성을 지적했다. 조민제 한온시스템대전지회장은 사용자들의 인사권 남용 사례를 지적하기도 했다. 지부장은 인사경영권 차원의 문제가 아니라 일반해고는 조합원의 생존권과 직결되는 문제라며 절대 물러설 수 없다는 입장을 보였다.

요구안이 과하면 회사 경쟁력 떨어져서

고용불안 온다??

올해 지부는 지부 총회시간 상, 하반기 4시간씩을 비롯해 교육, 회의 시간을 요구하고 있다. 타임오프 실시 이후 조합활동이 보장되지 않는 점을 보완하기 위한 요구안이다. 그러나 사용자들은 이미 조합활동 시간이 충분히 있는데 별도로 요구하면 부담된다고 난색을 표했다. 일부 사용자 교섭위원은 요구안이 과도하게 나오면 회사 경쟁력이 떨어져 고용불안이 올 수도 있다며 협박 아닌 협박까지 언급했다. 지부 교섭위원들은 오히려 노조 설립 이후 회사들이 기술투자를 많이 해 더 발전했다고 강조했다. 오히려 노조 없는 사업장들이 노동자들만 쥐어짜는 방식으로 사업하다 경쟁에서 뒤떨어진다는 것이다. 사용자들의 인식 전환이 매우 시급한 부분이다. 언제까지 노조는 이윤만 갹아먹는 존재라고 생각할 것인지.

6차 교섭 속기록

일반해고는 조합원 생존권 문제다!

사 : 2016년 교섭은 사원들 고용안정과 회사 성장 발판을 마련하기 위해 생산성, 개인과 회사의 발전을 위한 교섭이 되면 좋겠다.

노 : 노동청 집회를 갔다왔다. 노동부가 자율적 노사문제를 계속 해방놓고 있다. 우리 지부는 정부의 잘못된 방향에 흔들리지 말고 할 수 있는 것들은 했으면 좋겠다.

사 : 일반해고에 대해 사측은 인사권 문제라고 생각한다. 이 요구안의 합리적 근거가 무엇인지? 배치전환과 업무 재배치는 어떤 차이가 있는지? 역량향상을 위한 교육을 할 수 있는데 그런 것까지 금지하는 것인지?

노 : 일반해고는 조합원 생존권에 관한 문제다. 단순히 인사권 문제가 아니다. 일반해고 금지 요구안은 근로기준법 34조를 근거로 요구한 것이다. 그리고 사용자들의 인사권 남용으로 인한 피해도 상당하다. 사용자들이 배치전환은 부서 이동을 말하고 업무 재배치는 부서 내에서 다른 일을 시킬 때 사용하더라. 그런 경우를 모두 포함하기 위해서 용어를 사용했다. 지금 노동부가 얘기하는 성과평가를 통한 전환배치, 교육 등은 악용될 소지가 많다. 제한해야 할 필요성이 있다.

사 : 총선 결과, 여소야대가 만들어져서 노동개혁이 통과되기 어려워 보이는데 요구안을 계속 가져갈 것인지?

노 : 이미 노동부 행정지침으로 편법을 동원하고 있다. 위험이 사라졌다고 볼 수 없다.

사 : 최근 노동부에서 단협 시정조치 요구서를 받았다. 이 요구안을 들어줘도 노동청에서 또 시정조치 받지 않을까 걱정돼서 질의했다.

노 : 일반해고는 근로기준법에도 위반되는 지침이라 강제할 수 없다. 자율권고에 불과하다.

사 : 성과평가로 해고하려면 인사고가 항목을 계량화, 수치화하고 재배치, 교육 기회도 제공하는 등 절차가 상당히 까다롭다.

노 : 전혀 그렇지 않다. 평가 주체가 회사 관리자가 될 텐데 경영자의 의도대로 눈엣가시인 조합 활동가들부터 해고될 것이다.

사 : 지부 총회시간을 상, 하반기 4시간씩 요구하는데 전체 조합활동 시간이 적지 않다. 다른 지부는 없는 것 같은데 대전충북지부만 요구하는 이유가 있나?

노 : 타 지부에서 이미 합의한 지부가 있다. 유일하게 최초로 우리 지부가 요구하는 게 아니다. 타임오프는 면제 대상자에게만 적용된다. 그 외 사람에게도 조합활동 시간을 요구하는 것이다.

사 : 면제 대상자 외에 근로시간 면제를 적용하면 부당노동행위로 걸린다는 판례도 있다.

노 : 이미 합의하고 시행하고 있는 지부가 있다. 총회 4시간이라고 하지만 지부 조합원들이 한 곳에 모이기 위해 이동하는 시간 고려하면 행사시간은 1~2시간에 불과하다.

사 : 사용자협의회 내에서도 회사마다 수익구조가 달라서 협의하기 어렵다. 회사가 어려운 곳도 계속해서 상회하는 요구안을 받아들이면 경쟁력이 떨어져서 고용불안이 올 것 아닌가 걱정된다.

노 : 오히려 노조가 생기면서 회사도 발전했다. 노동집약적으로 하지 않고 기술집약적으로 회사를 발전시켰다. 이것이 장기적으로 도움이 되고 있다.

사 : 노사가 공생하지 못하는 단계까지 간 회사도 있다. 어려운 회사는 경쟁력을 확보할 수 있게 해줘야 한다. 무조건 상회하는 요구안을 내면 어렵다.

노 : 그런 회사들은 노사관계가 문제가 아니었다. 투기자본이 껌데기만 남기고 도망간 것이다. 투기자본이 공장을 정상가동해 생산기반을 발전시키는 것이 아니라, 이윤만 빼가게 목적이다. 여기 회사들은 그렇지 않기를 바란다.