



제1호 / '16.8.11(목)

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

진전된 안 나왔지만 아직 미흡!

18일(목) 심층교섭 벌일 예정

한달 반만에 지부교섭 재개

지부는 6월 23일 10차 교섭에서 냉각기를 갖자고 했다. 사측이 성의있는 안을 준비할 시간을 주기로 한 것이다. 그러나 사측은 7월 내내 교섭을 열지 못했다. 제대로 된 안이 준비되지 않은 것이다. 그동안 지부는 7월 18일 지부 총파업, 22일 금속노조 총파업을 성사시켰다. 결국 휴가를 넘겨 한달 반만에 11차 교섭이 열렸다. 분명 이전에 비해 진전된 내용이 나왔지만 의견접근 되기에는 여전히 미흡한 수준이었다. 8월 안에 교섭이 마무리 될 수 있을지는 사측의 태도 변화에 달렸다.

아직도 알맹이가 빠져있다!

지부교섭 요구안 중 '취업규칙 및 제 규정 개정 절차'와 '일반해고 금지'는 박근혜 정권의 노동개악을 저지하기 위한 요구안이다. 노동부가 행정지침으로 밀어붙이고 있는 상황에서 조합원들의 고용과 권리를 지키기 위한 핵심적인 요구안이다. 이 요구안은 사용자들이 그토록 싫어하는 비용도 전혀 들지 않는다. 그저 단체협약 내용대로 취업규칙을 변경하면 되고, 일반해고를 하지 않으면 된다. 사용자의 의지만 있으면 되는 요구안이다. 그런데 아직도 의견 접근이 안되고 있다. 사측은 성과평가를 근거로 배치전환은 동의를 얻어서 하겠지만, 업무재배치나 교육은 동의 없이도 할 수 있도록 해야한다고 주장한다. 그러나 업무재배치 역시도 배치전환과 마찬가지로 누군

가를 찍어서 괴롭힐 수 있는 악용의 소지가 많다. 언젠가 관리자가 마음에 안드는 사람은 평가점수를 낮게 주고 이리 저리 안좋은 자리로 보낼 수 있다.

사측은 산재 신청기간 동안 요양 및 휴업급여를 지급하도록 요구한 것에 대해선 기본급의 30%를 우선 지급하고, 그나마도 산재결과가 나오면 승인이든 불승인이든 무조건 환입하는 것으로 제시했다. 지부가 요구한 것은 산재가 불승인 되는 경우 산재 신청기간 동안 월급 한푼 없이 생활고를 겪어야 하는 일이 없도록 하자는 것이다. 기본급의 30% 정도를 빌려달라고 한 것이 아니다.

지부 요구안 의견접근 돼야 임금교섭 한다

지부는 올해 임금도 지부교섭에서 다루겠다고 했다. 지부 요구안이 의견접근되지 않으면 임금교섭은 더 늦어진다. 사측은 신중히 판단해야 할 것이다.

지부는 다음주 18일 교섭을 심층적으로 하자고 제안했다. 이번 교섭에서 진전된 제시안이 나온 만큼 사측이 조금 더 성의를 갖고 임한다면 의견 차이를 좁힐 수 있겠다는 판단에 18일 심층교섭을 이야기했다. 이제 공은 사측으로 넘어갔다. 사측이 전향적인 태도를 보여야 지부교섭 요구안을 빠른 시일 안에 마무리하고 임금교섭을 본격적으로 시작할 수 있다. 가뜰이나 무더위로 불쾌지수가 높은 요즘, 조합원들을 더 짜증나게 하는 일이 없도록 교섭이 잘 풀리길 기대한다.

11차 교섭 속기록

배치전환, 업무재배치, 교육 노사합의로 실시해야한다

사 : 굉장히 더운 날씨에 열대야로 힘들다. 달리 강제로 수출도 어렵다. 힘든 시기지만 노사가 지혜를 갖고 진지하게 소통하고 대화해서 빠른 시간 안에 해결점을 찾으면 좋겠다.

노 : 오랜만에 뵙는다. 현장 돌아보니 현장이 많이 덥다. 조합원들이 더위에 몸 상하지 않게 신경 써달라. 교섭이 8월 안에 끝났으면 좋겠다. 서로 성의만 보이면 충분히 가능하다고 생각한다. 8월 이전에 의견이 접근될 수 있게 노력해달라. 오늘 준비한 안이 있으면 제출해달라.

〈정화〉

노 : 상당히 진전된 안이 나왔는데 조합활동 제시안이 없는 건 유감이다. 고민해주셔야 할 것 같다. 취업규칙 개정절차 관련해서 우리가 요구한 배경이 있다. 노동부에서 행정지침으로 강행하는 문제가 있다. 우리 요구안 원안대로 고민해달라.

노동자 건강권 요구안 중 산재신청 휴직기간 기본급 30%를 지급하고 도로 상환하도록 하는 건 문제가 있다. 산재 승인이 되면 상환할 수 있겠지만, 불승인되면 상환할 수 없다. 산재 재활치료 현장복귀 프로그램도 각사 노사합의로 하는 건 가능하지만, 지부교섭에서 최소한의 기준은 마련해야 한다.

일반해고 금지 요구안 1항은 문구가 앞뒤가 바뀐 것 같다. 지부 요구안을 그대로 쓰면 될 것 같다. 2항에 교육이 왜 빠져있나? 교육은 원래 노사합의로 하게 돼있어서 요구안 그대로 수용하면 되는데, 왜 뺐는지? 또 사용자가 생각하는 배치전환은 어떤 것이길래 업무재배치를 빼고 왜 배치전환만 언급한 건지 의미를 알고 싶다.

사 : 배치전환은 타 부서로 이동을 의미하고, 업무재배치는 부서 내 공정 이동을 의미한다. 공정 내 이동은 필요

하다고 생각해서 구분했다. 회사 교육은 노사협의회를 통해 합의하고 진행하지만 그렇지 않은 회사가 있다.

노 : 교육을 합의하지 않고 하면 법 위반이다. 하지 않는 사업장을 하도록 만드는 게 맞을 것 같다. 업무재배치는 공정을 광범위하게 보면 문제가 생길 수 있다. 한 부서라고 해도 전혀 다른 라인으로 배치할 수도 있게 된다.

사 : 노동부 일반해고 도입 내용을 봐도 해고 하기 전까지 반드시 해야할 것이 있다. 교육도 하고 업무재배치를 하도록 한다. 적성에 안맞아 일을 못할 수도 있는데, 이마저도 못하게 하면 개선을 못한다.

노 : 여러 공정이 있고 어느 공정이든 잔업도 없고 특근도 없는 한직이 있다. 그런 곳을 보복성으로 사용할 우려가 있어서 업무재배치를 합의 하에 하도록 요구한 것이다. 단지 관리자 임의대로 한 근무평가를 근거로 업무재배치를 하면 당사자에게는 불이익이다. 같은 부서 내라도 일부러 한직으로 보낸다면 불이익이다.

사 : 불이익하게 업무재배치 하는건 회사별 단협이 있어서 못한다. 교육을 제외한 건 기존대로 합의하에 하겠지만 미리 논의하지 못한 교육을 할 수도 있다. 특정 공정에서 잘 못해서 다른 공정으로 보내려면 교육을 해야 하는데 그걸 일일이 사전에 노사협의하지 못할 수도 있다.

노 : 정상적인 업무 상에서 배치전환하는 것을 반대하는 게 아니라 특정인에게 불이익을 주려고 하는 경우가 있어서 요구한 것이다. 정상적으로 돌아가는 상황을 얘기하면 안될 것 같다. 특정 부서장이 맘에 안드는 사람에게 평가 점수를 낮게 줘서 다른 부서나 한직으로 보내버리는 경우가 실제로 발생한다. 업무성과 평가를 바탕으로 특정한 사람을 괴롭히는 용도로 얼마든지 악용할 수 있다. 사용자가 이걸 참고해서 제시안을 내면 좋겠다.