



제12호 / '16.8.19(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

지부 요구안 의견접근!

지회별 임금교섭 시작한다

5시간 반에 걸친 심층교섭

18일(목) 한온시스템에서 열린 12차 지부교섭이 5시간 반 동안 심층적으로 진행됐다. 노사 양측 모두 최대한 지부교섭 의견접근하자는 공감대를 갖고 교섭에 임했다. 그 결과, 지부교섭 요구안에 대해 의견접근안이 도출됐다.

일반해고, 취업규칙 회사 맘대로 못한다

1. 2016년 임금인상 : 추후 제시

2. 취업규칙 및 제 규정 개정 절차

① 기존 단체협약 체결 내용이 회사의 취업규칙, 사규 등 제 규정과 중복된 경우 갱신된 단체협약 내용으로 개정한다.

② 회사는 취업규칙, 사규 등 제 규정을 변경하고자 할 때 기존 단체협약을 준수한다.

③ 회사는 취업규칙 변경 시 조합(지회)의 동의 없이 조합원의 개별적 동의를 받지 않는다.

3. 노동자 건강권 요구

① 회사는 산재 신청자에 한하여 산재심사 기간 중에 본인이 희망할 경우 최소 기본급 30% 이상을 우선 지급한다. 단, 직업환경 전문의의 업무와 연관성이 있다는 업무관련 평가서를 제출한 경우에 한하며 비용은 회사가 부담한다.

② ①항에 따라 지급받은 조합원은 산재 심사 승인 후 상환한다.

③ 회사는 산업안전보건법에서 정하는 산업재해가 발생할 경우 그 발생원인을 노사합동으로 규명하고 재발방지 대책을 마련하며 고의적으로 은

폐하지 않는다.

④ 산재자 재활치료는 산재요양기간 4주 이상의 경우 1주일의 현장복귀 프로그램을 적용하되 운영방식과 시간은 사업장별 노사협약에 따른다.

4. 일반해고 금지

① 회사는 조합원을 대상으로 일반해고를 전제로 하는 업무(성과)평가를 실시하지 아니한다.

② 회사는 업무(성과)평가를 근거로 조합원 또는 조합의 동의 없이 배치전환을 실시하지 아니하되, 경영상 이유로 배치전환이 필요한 경우 각 사업장별 단체협약에 따른다.

5. 조합활동 보장

회사는 지부 교섭위원 수련회 시 교섭위원에게 연간 8시간을 보장한다.

6. 기타

각 사업장별 단체협약, 노사 합의 등이 상기 합의사항 보다 상회할 경우 그에 따른다.

의견접근된 지부요구안에 따르면 사측은 조합 동의없이 취업규칙을 개별동의 받지 않고, 일반해고를 전제로 하는 업무평가를 실시하지 않기로 했다.

지회별 임금교섭 속도낸다

이제 지회별 임금교섭에 돌입한다. 휴가를 훌쩍 넘겨 많이 늦어진 만큼 지회 임금교섭은 최대한 속도를 내서 진행될 전망이다. 다음주 지부교섭 전까지 지회별로 의견 조율을 거쳐 지부교섭에서 논의할 예정이다.

일반해고 안하고 취업규칙 개별동의 안받는다

사 : 4월에 만나 11차례 교섭 진행하고 머리를 맞댔다. 이제 어느 정도 마무리 지을 때가 아닌가 한다. 서로 입장 차가 있어도 상생의 측면에서 마무리 지었으면 한다.

노 : 오늘 교섭을 마칠 수 있으면 한다. 임금교섭을 들어갈 수 있도록 서로 노력하면 좋겠다. 시간이 걸려도 조율해서 마무리 지었으면 한다. 사측 제시안 제출해달라.

노 : 취업규칙 불이익 변경은 누가 판단하나? 회사는 불이익이 아니라고 하고 조합은 불이익이라고 할 수 있다. 지회 단협 상 조합이 취업규칙 변경에 이의제기 하면 합의를 통해 해야한다. 이 내용은 지회보다 후퇴 한거다.

사 : 일단 회사가 판단할 수 있고 제3자가 판단할 수도 있다. 지노위나 법률로 갈 수도 있다.

노 : 단협을 맺고 노사합의를 하는 이유는 노사간 분쟁을 줄이자는 것인데 분쟁 소지를 남겨놓는 내용은 문제다. 요구안 원안대로 하면 깔끔하다. 취업규칙을 좋게 바꾸면 조합이 동의 안할 이유가 없다. 집단적 노사관계에서 개별동의를 받는다는 건 집단적 노사관계를 파탄내는 상당히 큰 문제다. 원안 수용 검토해달라.

건강권 요구에서 불승인 나도 지급금액을 상환하라는 것은 문제다. 또 1항에서 각사별 단체협약에 따라 지급한다는 것에 무게중심이 있는건지, 30%이상 지급한다는 것에 무게중심이 있는 건지 궁금하다.

사 : 기존에 해당사항이 있는 회사는 각사별 단체협약에 따라 지급한다는 것이고 기존에 없는 사업장은 새로 30% 이상 지급하는 내용을 담은 것이다.

노 : 요구안 취지는 산재 신청시 생계의 어려움을 해소하자는 건데 불승인 되도 상환하라는 건 안된다. 요구안을 고려해서 산재 승인시 상환하는 것으로 수정바란다.

사 : 어쩔 수 없이 개인 상병으로 휴직할 상황에서도

30%를 받기 위해 산재신청을 남용할 수가 있다.

노 : 개인상병도 회사에서 열심히 일하다 아픈 것이다. 아파서 쉬면 지급해야한다. 기본급 30%는 교통비 정도 밖에 안된다. 산재 승인되면 반납하겠다는 것이다.

재활 프로그램이 필요한 경우는 대부분 근골격계 질환이다. 최소 기준이 있어야 한다. 3주 이상 산재일 경우 1주 이상의 재활프로그램을 갖자.

사 : 근골격계 질환은 산재기간을 충분히 주고 그래도 안되면 재요양을 할 수도 있다. 근데 재활프로그램을 하는 건 어떤 점 때문인지?

노 : 기계도 위밍업이 필요한데 치료받고 재활하던 사람이 갑자기 일하기에 어려움이 있다. 적응기간을 두자는 것이다. 사고성 재해라고 제외하지는 것은 아니다. 골절도 오래되면 바로 일에 투입되기 어렵다. 하루에 몇시간 진행할지는 각 사별로 정할 수 있을 것 같다.

또 일반해고 요구안에서 업무 재배치를 악용하면 속칭 '돌림빵'을 할 수 있다. 마음에 안드는 사람은 이리저리 빙빙 돌려서 괴롭힐 수 있다. 지금 단서조항은 그것을 가능하게 한다. 깔끔하게 정리하자.

사 : 일반해고 1항은 조합 원안을 수용했다. 일반해고 하기 위해서 하는 것이 아니고 업무에 적응 못하는 사람에 대해 교육이나 재배치를 하겠다는 것이다.

노 : 당연히 업무성 배치전환인 라인 조정은 거부할 명분도 없고 각사별 단협에 따라 하면 된다.

〈축소교섭〉

사 : 축소교섭에서 논의된 내용 전달하겠다.

노 : 오늘 나머지 요구안은 의견접근했으니 각 사별로 논의해서 다음주 지부교섭에 임금안 내면 될 것 같다. 차기 교섭 일시는 중앙교섭 상황 보고 결정하자.