



제03호 / '18.4.27(금)

지부교섭 속보

노사공동위원회 구성!
상병휴직 기간 보장!
기본급 146,746원 인상!

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

지부요구안 질의응답 진행

3차 교섭, 질의응답 진행

3차 지부교섭이 26일(목) 15시 대한이연에서 열렸다. 이날은 지부 요구안에 대한 질의응답을 진행했다. 사측 교섭위원들은 노사공동위원회, 개인 상병휴직, 임금 요구안에 대해 질문을 이어갔다.

사회양극화 해소 위한 요구안

사측은 부품업체의 어려움을 호소하며 지부의 배려를 요구했다. 지부 교섭위원들은 올해 임금요구안과 노사공동위원회가 그런 어려움을 해소하기 위한 것임을 강조했다. 완성차 노동자들이 임금인상을 2.1% 적게 요구하고 그 차액을 사회양극화 해소를 위해 부품사 노동자들에게 돌아갈 수 있게 하자는 것이다. 그런 논의를 원활히 하

기 위해서 노사공동위원회에 완성차가 참가하여 같이 논의하자는 것이다.

개인 상병휴직 기간 인정 요구에 대한 질의응답도 있었다. 아픈 노동자가 치료를 하는 이유는 건강하게 다시 일터로 복귀하기 위한 것이다. 그런데 휴직기간이 모자라 치료를 다 마치지 못한 채로 퇴사하게 된다면 치료의 의미가 없다. 그렇기 때문에 상병휴직의 경우는 치료기간을 모두 휴직으로 인정하는 요구를 하고 있다.

차기교섭은 5월 3일(목) 한국JCC

질의응답을 마친 노사 양측은 5월 3일 한국JCC에서 차기 교섭을 진행하기로 하고 논의를 마쳤다.

3차 교섭 속기록

노동자 격차 줄이기 위한 노력해야

노 : 요새 지회들 산재사고가 많다. 산재가 줄지 않는다. 사업장에서 고민해서 산재 줄이려고 하지만 줄지 않고 오히려 스트레스성 우울증 등이 발생한다. 노무관리가 작업자들에게 스트레스로 작용한다. 그러다보니 우울증이나 뇌심혈관 질환으로 발전하는 것 같다. 겉으로는 평온하지만, 노사가 안정되지 않는 사업장은 더 심하다. 유성, 갑을오토텍 같은 복수노조, 투쟁사업

장의 경우 스트레스 심혈관질환 등 산재가 많다. 그러다보니 다치는 경우도 생긴다. 우리 지역은 줄이기 위한 노사협력이 필요하다.

사 : 대한이연 대표이사가 화요일부터 해외출장이라 참석 못했다. 양해바란다. 지부장님 산재 예방 발언했는데 저도 몰랐는데 병원에 갔더니 분노조절 장애

가 있다고 하더라. 지부장님이 배려를 많이 해달라. 교섭 때 느끼지만 우리 교섭장소가 빈약해서 죄송하다. 양해바란다. 우리나라 대표기업, 간판기업들이 경영혼란이 생기다보니 부품업체, 협력업체들이 경영압박, 매출감소 등 심화된다. 이런 시기에 지부에서 배려와 지원을 간절하게 바란다. 무거운 안이 있는데 산별교섭 체계 같은 경우는 논의하기 무겁게 느껴지는 항목이다. 금년 지부의 절박한 요구가 아니라고 한다면 원활히 논의하자.

노 : 공격하는 쪽이 힘들다. 유성기업을 예를 들면 공격하면 주저앉아야 하는데 안그래서 스트레스를 받는다. 금속 중앙교섭이 축소되고 있다. 그런데 노사관계 속에서 노사가 풀수 있는게 있고, 못하는게 있다. 노사가 아무리 풀고 싶어도 영세기업은 더 어렵다. 중앙교섭을 어떻게 확대할 것인가도 있지만, 노사공동위원회는 대공장을 어떻게 끌어들이 것인가가 문제다. 저는 우리 지부 내의 사업장들은 충분히 들어올 수 있다고 생각한다. 그 부분은 제가 양보할 수 있는 것이 아니다. 현대차와 지엠지부가 동의한 내용이다. 앞으로 어떻게 구성될지 모르지만 사용자도 노무사를 내보내는 것이 아니라 노무담당 이사급으로 해야할 것이다. 어차피 완성차가 만들어오면 가동이 안된다. 삼성도 노조를 인정한다. 제대로 되면 삼성도 들어와야 한다. 지역 사용자들은 꼭 들어왔으면 한다. 6개 사업장이 결정을 같이 했으면 한다.

사 : 국내기업만 경쟁하는게 아니라 올해부터 현대기아 구매본부장이 바뀌면서 국내업체를 보호하지 않고 공정거래 강해져서 전부 입찰한다. 살아남기가 어렵다. 환경, 오일 관련해서 제도가 까다로워진다. 경쟁력을 어떻게 확보할 것인가가 중요하다. 조합도 그런 걸 배려해줬으면 한다. 어려운 회사는 지원도 해주고.

노 : 지원해주려고 하는 것이다. 현대기아가 임금요구의 나머지 차액을 내놓으라는 것이다. 같이 만들어가는데 필요하다. 중앙교섭에서 만들었으면 하는데 여의치가 않다. 그래서 신임금체계 마련을 위한 노사공동

위원회를 제안하는 것이다. 앞으로 노사관계의 문제도 논의하지는 것이다. 너무 고민하지 마라.

독일에서 전기차 들어온다. 핵심기술은 독일이 가지고 있다. 그럴수록 기술투자 과감히 해야 한다. 노조 차원의 공동위원회가 사회양극화 해소를 위한 목적임을 분명히 하는 것이고 결코 불리한 게 아니다.

사 : 4차 산업혁명에서 경쟁력 확보하면서 산재 예방하려면 노사가 고민하는 방식을 개선해야 한다. 우리 같은 작은 업체는 엄두가 안난다. 죽어라고 벌어서 로열티로 날린다. 메이커에서 기술을 요구하니 도입 안할 수도 없다. 두 번째로 휴직자, 산재 장기환자 발생하면 인원 공백을 어떻게 할건지. 우린 임시직 채용기간이 1개월 밖에 안된다. 1개월이 넘으면 정규직 전환해야 한다. 현실에 맞게 변화도 돼야 한다.

노 : 지부가 상병휴직 인정을 요구하면서 임금을 안넣은 것은 6개 사업장이 다 다르기 때문이다. 노동자가 헌신하고 노력했는데, 아픈 사람은 치료기간까지 인정해줘야 한다. 임금조건은 사업장 현실을 반영하여 논의하는 것으로 제안한 것이다. 치료하고 복귀할 곳이 있어야 치료의 목적이 있는 것이다.

사 : 현대차하고 부품사하고 임금인상 차등을 뒀는데, 현대차 별도 요구안을 보면 하청업체 임금도 언급했다. 3만470원을 완성차가 부품사에 주는 것으로 되어 있다. 그럼 똑같이 요구하고 원청이 하청에 주라고 해야하는 것 아닌가?

노 : 완성차 임금 요구안은 2.1% 적다. 그 차이만큼 중소협력업체 임금 보준으로 사용자들이 내놓으라는 것이다. 현대기아 노동자들이 양보할테니 사측이 돈을 내라는 것이다. 임금구조가 통일되지 않아 당장은 힘들지도 모른다. 노사공동위원회가 가동되서 잘되면 그런 것이 확대될 수 있다. 사회적으로 자본간 격차가 심하지만 그 안에서 노동자 격차도 심하다. 확대되고 있다. 이 문제에 대해 금속노조가 고민할 수밖에 없고 격차를 줄이기 위한 노력을 해야 한다.