



지부교섭 속보

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

제04호 / '18.5.04(금)

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

빠르게 통큰 합의 하자

남북정상회담처럼 통큰 합의 하자

5월 3일(목) 15시 한국JCC에서 4차 지부교섭이 열렸다. 3차 교섭에 이어 질의응답이 계속됐다. JCC 대표이사는 사측 대표로 모두발언에서 “남북 정상회담도 통큰 합의를 봤는데 지부교섭도 통크게 합의를 보자”고 제안했다. 김정태 지부장도 “지부도 통 큰 합의하고 싶다. 주변, 다른 지역 눈치 보지말고 빨리 판단내리면 좋겠다.”고 답했다.

건전한 기업가에게는 도움될 요구안

이 날 사측 교섭위원들이 추가 질문한 내용은 ‘개인 상병휴직을 무기한으로 인정해야 하는 것인가?’와 ‘노사공동위 참여는 해도 합의 내용을 수용하기 어려우면 어떻게 할 것인가?’였다. 개인 상병휴직을 치료기간까지는 모두 인정하자는 것은 일종의 도덕적 문제다. 아파서 치료받고 있는 사람을 중간에 휴직 기간이 다 됐다고 퇴사하라고 해야 하느냐는 것이다. 임금문제는 지회별로 다루도록 열어줬으니 큰 틀에서는 지부교섭에서 충분히 합의할 수 있는 수준의 요구이다. 산별임금체계 마련을 위한 노사 공동위원회는 1차적으로는 구성이 목표이다. 현재 중앙교섭, 지

부교섭에 참가하지 않는 사업장들까지 모두 포괄하여 구성하고 그 안에서 금속산별 임금체계를 만들기 위한 조사, 연구와 필요한 정부의 역할을 논의하게 될 것이다. 현재 기업간 양극화, 임금 양극화가 심각한 상황을 해소하기 위한 논의의 시작이다. 그러기 위해선 현대차, 기아차를 비롯한 재벌 대기업들이 반드시 참여해서 함께 논의를 해야하고, 그렇게 되면 부품사에는 유리한 측면이 많을 것이다. 노사간 논의 뿐만 아니라, 정부 지원이 필요한 부분도 논의하게 된다. 건전하게 기업활동을 하는 회사는 노사 공동위원회의 논의가 바람직한 내용일 것이다.

차기교섭은 5월 17일(목) 코스모링크

2차례에 걸친 질의응답을 마친 양측은 차기 교섭은 17일(목)에 진행하기로 했다. 다음주에는 사측 성원이 부족할 것으로 예상되어 부득이 한 주를 연기하여 교섭을 열기로 했다. 지부는 교섭이 열리지 않는 10일(목)과 11일(금) 이틀간 지부교섭위원 수련회를 개최하기로 결정했다. 2018년 임단투 승리를 위해 교섭위원들의 역량을 강화하고 단결을 강화하는 자리가 될 것이다.

노사공동위 논의는 기업운영에도 도움될 것

사 : (JCC 대표이사) 매년 교섭을 하지만, 없는 집 제사 돌아오듯이 빨리 오는 듯 하다. 작년에도 교섭을 원만히 잘 했는데 올해도 잘됐으면 합니다. 남북 정상 회담도 통크게 합의를 봤는데, 대충지부도 통크 합의를 봐서 원만히 빨리 하길 기대한다.

노 : 지부도 통크 합의를 하고 싶다. 교섭 차수만 채운다고 되는게 아니다. 사용자가 결단내려야할 부분이 있다. 빨리 합의해서 정상적인 노사관계로 돌아갔으면 좋겠다. 올해 지부가 지역의제를 요구하고 있다. 사용자한테 협조구할 것도 있다. 지역 환경문제 청주가 전국에서도 하위권이고 대전도 마찬가지다. 노사 문제가 아니고 노동자, 시민 건강 문제라 사용자에게 협조를 구하면 그런 문제에 대해서는 협조해주면 좋겠다. 오늘 질의 더 하신다니 받고, 제시안 있으면 내주시라.

사 : 개인 상병휴직에 따른 병가휴직의 범위가 어디인가? 치료기간까지 인정하자는 건 몇 년이 걸려도 무기한으로 하자는 것인가?

노 : 입원이나 치료에 필요한 기간을 말한다. 지금 몸 상태로 노동할 수 없다면 치료를 위해 휴직을 내야 한다. 요새 암 치료는 1년이 넘기도 한다. 그 치료기간에는 휴직을 인정하자는 거다.

사 : 암 치료에 4~5년이 걸려도 해달라는 건가?

노 : 그런 차원으로 이해하면 된다. 사람이 갖고 있는 도덕적 문제라고 생각한다. 아픈 사람도 자기가 나았을 때 돌아갈 곳이 있어야 병을 낫는 의미가 있다. 임금은 포괄적으로 다루기 어려우니 지회 보충협약으로 하자고 한 것이다. 큰 틀에서 도덕적으로 아픈 사람을 치료 중간에 해고할 것인지만 판단하면 될 것 같다.

사 : 산별임금체계 마련을 위한 노사 공동위원회는 구

성만 하면 되는 것인가? 산별임금체계가 만들어졌는데 각 회사 사정에 안맞거나 이의가 있으면 수용하지 않아도 되나? 공동위 합의 내용을 무조건 따라야 한다면 어려움이 있을 수 있다.

노 : 일단은 구성이 목표다. 구성되더라도 임금체계 합의까지는 몇 년이 걸릴지 모른다. 또 산별임금체계는 양극화 문제를 대기업 책임 강화를 통해 해소하자는 의미이다. 몇가지 임금 테이블이 나올 수 있는데, 그 범위 안에서 지키자는 합의 정도가 될 것이다.

독일도 산별임금체계 마련에 15년 걸렸다고 한다. 노사공동위가 당장 성과를 내지는 못할 것이다. 노사 공동조사부터 연구하고 임금체계 마련하는데 몇 년 걸릴 수 있다. 당장 크게 우려할 필요는 없을 것 같다. 더군다나 정부에서도 양극화 해소를 위해 같이 고민해야 한다. 좀 더 토론해서 내용이 만들어지면 더 얘기할 수 있을 것 같다.

사 : 중앙 요구인데, 각 지부에도 요구하는 이유는?

노 : 중앙교섭, 지부교섭에 안들어오는 사업장까지 다 들어오도록 요구하기 위해서다. 산별노조와 사용자협의회가 맺은 협약이 산업 최저 기준이 되도록 만들어서 법적으로 강제되도록 하자는 의미까지 포함한다.

노사공동위는 정책을 협의하고 논의하는 기구라고 보면 될 것 같다. 현재 3중 교섭체계를 어떻게 정비해서 중앙교섭을 강화할지 고민하는 기구다. 건전하게 기업 활동하는 기업가에게는 바람직한 기구가 될 것이다. 단협의 복지 상당부분이 사회 기초적인 보편적인 복지가 갖춰지면 굳이 없어도 될 내용이다. 사회 안전망을 구축하는 투쟁과 같이 하게 되면 기업활동에 오히려 도움되는 내용이 될 것이다. 오늘 제시안은 없나?

사 : 오늘은 없다.