



제05호 / '18.5.18(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>

형식적으로 교섭 안한다

형식에 구애받지 말고 하자

5차 지부교섭이 5월 17일(목) 15시 코스모링크에서 열렸다. 지난 교섭까지 질의응답이 진행됐고 이번 교섭에서는 사측이 제시안을 내놓을 것으로 기대했지만 제시안은 없었다. 사측은 중앙교섭 보다 지부교섭 차수가 많고, 지회별로 아직 상견례도 안한 곳도 있어서 제시안을 벌써 내기에 부적절하다는 입장을 냈다. 김정태 지부장은 “임금은 중앙에서 풀어줘야 논의 가능하지만, 만약 회사측이 지부 요구안 전부 수용하면 우리도 임금교섭 전까지는 지부교섭을 일시 중단할지 까지도 고민할 수 있다.”며 형식적으로 교섭 차수 채우는 방식으로 교섭을 진행하지 않겠다고 밝혔다.

사측, 상병휴직 전부 인정하면

퇴직금과 장기근속자 처우 등 비용 부담

사측은 산별임금체계 마련을 위한 노사공동위원회에 대해서는 크게 부담스러워하는 입장이 아닌 것으로 보인다. 노사공동위가 합의기구가 아닌 정책협의체 형태이기 때문이다. 그런데 개인 상병휴직 기간에 대해서는 무기한 인정할 경우, 5년 근무하고 큰사고로 10년간 치

료하게 되면 15년치 퇴직금을 지급해야하고 장기근속자 처우까지 해줘야해서 비용 문제가 만만치 않다고 토로했다. 거기에 더해 아픈 사람을 해고하는 것은 안타까운 일이지만 국가에서 복지 차원에서 해줘야 할 부분이 있는데, 전부 기업에 요구하니 아쉽다고 밝혔다.

지부 교섭위원들은 도덕적 차원에서 아픈 사람에 대한 처우를 어떻게 할 것인지 요구한 것이니 취지와 목적에 부합하게 안을 마련해서 제시하라고 요구했다. 더불어 국가 차원의 사회적 복지 확대에 대해서는 노조 자체적으로도 고민하겠지만, 사측도 사용자협의회에 전부 가입하고 그 곳을 통해서 정부에 요구하라고 다그쳤다.

차기교섭은 실무교섭 형태로 진행

이 날 제시안을 마련하지 못한 사측은 차기 교섭은 건너뛰고 사측 교섭위원 간 논의할 시간을 갖겠다고 제안했다. 지부는 제시안이 준비된다는 전제 하에 차기 교섭은 실무교섭으로 진행하고 사측에 논의할 시간을 주겠다고 응했다. 차기교섭은 5/24(목) 실무교섭으로 진행하고, 차차기 교섭은 5/31(목) 15시 충주KDK에서 진행할 예정이다.

부담없는 요구안이니 조기에 수용하라

노 : 실무협의 내용은 들었다. 임금은 중앙에서 풀어줘야 우리도 받을 수 있다. 지부 2가지 요구안이 해결되고 중앙교섭 의견접근돼야 임금이 내려올 것이다. 임금은 6월 중순쯤 내려오지 않을까 한다. 만약 회사가 우리 요구안을 수용한다면 지부교섭을 중단해야 할지 고민도 한다. 형식에 구애받지 말고 안 있으면 내시라. 교섭차수 채우느라 형식적으로 하지 않아도 된다. 올해 요구안 부담 안되리라 본다.

사 : (코스모링크) 재료가 대부분 구리다. 작년 상반기에는 괜찮았는데 하반기에 구리가 30% 올랐다. 작년에 적자봤다. 그나마 올해는 조금 낮다. 지부장 말씀하신 것처럼 우리나라 긴장과 리스크가 줄면 좋은 기회가 될 것 같은데 변수가 많다. 구리값도 수요공급과 무관하게 투기자본이 있어서 왔다갔다 한다. 최저임금, 근로시간 문제 등도 있고 자동차, 전선 업종 등 회사 조건이 다르다보니 여기 모여서 공통된 안을 풀려고 하니 다소 힘든 부분이 있다. 빨리 방법을 찾아보겠다. 좋은 결과 있으면 한다.

실무협의에서 말했는데 공교롭게 중앙교섭은 휴일이 많이 끼었다. 지회 중에 아직 상견례도 안한 곳도 있는데 안을 제시하기가 어렵다. 다음주까지는 저희끼리 안을 마련하고 다다음주에 논의하면 어떨까 한다.

노 : 지회 교섭 여부와 지부교섭은 별개이니 핑계가 될 수 없다. 논의가 필요하면 한 번 건너뛸 수는 있다. 안이 준비된다는 전제 조건 하에서. 차수가 중앙교섭 보다 앞서가니 쉬어가자는게 아니라 실제 안이 준비될 수 있는 시간이 필요하다면 할 수 있다.

사 : 중앙 소식지에 보니 산별임금체계 위한 노사공동위가 합의 안되면 지부로 임금을 안내린다고 한다.

노 : 노사공동위가 합의 안되면 그 사업장은 타결을

못하겠다고 한 것이다. 임금은 6월 중순쯤 내려올 수 있다. 노사공동위 구성을 확약하지 않으면 지부, 지회는 의견접근해도 합의로 인정하지 않겠다는 것이다. 지부요구안이 가벼워서 빨리 해결할 수도 있다. 노사공동위는 정책협의기구다. 협의 통해 의견접근해보겠다는 거니 부담없다. 개인 상병휴직은 인원 충원을 문제삼는데, 그건 지금까지 산재 때마다 알아서 조정 잘 해온 것으로 안다. 사업장에 맞게 가면 된다. 아픈 사람을 중간에 퇴사시키는 건 너무 하다는 측면에서 고려해달라. 두가지 다 들어주면 우리가 이후 지부교섭을 어떻게 할지 고민하고 있다.

사 : 휴직기간도 근속에 포함되는데 퇴직금 문제나 장기근속 처우 등문제가 관련된다. 그래서 휴직기간을 정해둔 것이다. 아픈 사람 그만두게 하는게 너무한 것 아니냐도 틀린 말은 아니다. 근데 아주 장기간 휴직하면 문제가 생긴다. 5년 근무하고 아주 큰 사고로 10년을 쉬다고 하면 15년치 퇴직금을 줘야 한다.

노 : 최악의 경우, 그런 상황이 발생해도 그간 회사에 기여한 직원에 대해 그렇게 할 수 있는 것 아닌가? 모 사업장은 6개월 지나면 자동퇴사인데 아픈 상태에서 잘리는 경우를 보면 가슴 아프다.

사 : 공감한다. 다만 퇴직금이 아닌 형태의 위로금이 될 수 있다. 각 회사마다 장기 근속자 처우도 문제다. 그리고 국가 차원에서 해줘야 할 문제도 있는데 요구안을 보면 기업에서 다 부담하라고 해서 아쉽다.

노 : 그래서 사용자협의회 가입하고 정부에 요구하라는 것이다. 그런 건 회사도 요구해야 한다. 현재 전부 기업 복지 위주고 사회 복지가 안돼있으니 노동자 입장에서 기업에 요구할 수밖에 없다. 사회복지가 잘되게 정부에 요구해야할 것도 있다.