

고용보장! 일터 괴롭힘 금지! 정년연장! 간부 교육시간 확보!
업무시간 외 근무지시 금지! 회사 내 식당 GMO식품 사용 제한! 기본급 123,526원 인상!



지부교섭 속보

03호

2019.05.10(금)

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

일터괴롭힘 금지! 총고용 보장!

요구안에 대한 질의응답으로 본격적인 논의 시작!

3차 교섭, 요구안에 대해 질의응답

5월 9일(목) 15시 지부 사무실에서 열린 3차 지부교섭은 요구안에 대한 질의응답이 진행됐다. 사측은 2~3회에 걸쳐 요구안에 대한 질의응답을 진행하겠다는 뜻을 밝혔다. 이 날은 일터괴롭힘 금지와 총고용 보장에 대한 질의응답이 이뤄졌다. 사측은 일터괴롭힘 내용으로 구조조정, 성과 압박이 포함된 점, 조사위원회를 15일 내에 진행해야 하는 점을 집중적으로 질문했다. 총고용 보장에 대해서는 사내 파견근로자까지 포함하기 어렵다고 입장을 밝혔다.

표적 전환배치, 성과압박도 일터괴롭힘!

지부 요구안 중 하나인 일터괴롭힘 금지는 사회적으로도 크게 문제가 됐던 사안이다. 결국 근로기준법까지 개정돼 올해 7월 시행을 앞두고 있다. 그만큼 사회적 공감대가 크고, 사측도 수용하기에 부담없는 요구안이다. 그런데 사측은 일터괴롭힘 항목에 구조조정, 성과압박 등의 내용이 포함돼 있는 것은 납득하기 어렵다는 입장을 보였다. 일터괴롭힘에서 말하는 구조조정, 성과압박은 특정 인물을 표적으로 엉뚱한 업무에 전환배치하고 저성과자로 낙인 찍어 희망퇴직 등으로 제 발로 걸어 나가게 만드는 행위를 말한다. 사측

이 우려하는 것처럼 단순한 업무성과 독려를 일터괴롭힘이라고 악용할 여지는 없다.

또 사측은 일터괴롭힘 조사위원회를 15일 이내에 완료하도록 하면 충분한 조사가 이뤄지기 어렵다고 했다. 그러나 일터괴롭힘이나 성폭력 사건 등은 조속하게 진상조사와 후속조치가 이뤄져야 한다. 그렇지 않으면 2차, 3차 가해가 지속적으로 발생할 수밖에 없다. 추가적인 피해를 방지하기 위해 조속하게 사건을 해결해야 한다.

지부는 사내 비정규직을 모두 포함해서 총고용을 보장하라고 요구했으나 사측은 사내 파견근로자까지 다 포함하기는 어렵다는 입장이다. 파견업체는 다른 회사인데 그 회사 고용문제까지 관여할 수는 없다는 것이다. 지부의 요구는 애초 계약관계와 다르게 인위적으로 계약을 해지하거나 원가 절감 차원에서 강제로 구조조정을 유도하지 말라는 것이다.

차기 교섭에서도 질의응답 이어진다

4차 교섭은 5월 16일(목) 15시 코스모링크에서 열린다. 이번 교섭에 이어 계속해서 질의응답이 진행될 예정이다. 지부요구안 7가지에 대해 모두 질의응답이 이뤄지려면 2~3차례 정도 더 진행될 것으로 보인다.

3차 교섭 속기록

일터괴롭힘은 신속하게 조치해야

노 : 오늘 교섭은 사측 질문하는 걸로 안다. 최저임금 결정시기가 언제될지 알 수 없어서 중앙교섭도 그걸 보면서 진행해야 해서 고민이 많을 거 같다. 질문을 오늘 하루에 다 해도 되고 다음에 또 해도 된다.

사 : 이번주, 다음주는 요구안에 대해서 몇가지 질의 하겠다. 일터괴롭힘 금지는 근로기준법이 개정돼서 올해 7월부터 시행되는 걸로 안다. 조합이 요구하는 내용 보면, 정말 회사가 어려우면 구조조정 해야할 상황도 있을 수 있고, 성과를 독려하는 상황을 압박으로 볼 수도 있다. 이런 것까지 일터괴롭힘으로 보면 회사에 부담이 된다.

노 : 1개월 이상 업무를 배제하는 행위로 저성과를 유도하는 걸 말한다. 전기 만지던 사람을 갑자기 다른 업무 하라고 하면 저성과가 될 수밖에 없다. 상식적 범위에서 생각하면 된다. KT에서도 그런 일이 있었다. 콜센터 전화받던 여성노동자를 전봇대 타라고 한 상황이 있었다. 정리하고 요건은 법대로 가면 되고, 특정한 사람을 자르기 위해서 지속적인 괴롭힘 하면서 업무에 맞지 않는 곳에 배치하고 저성과자로 낙인 찍어서 희망퇴직을 쓰게 만드는 행위를 말한다. 지부 내 사업장 중에서 이런 문제로 문제된 적은 한번도 없던 걸로 안다. 예방차원의 요구안이다.

사 : 조사위원회를 15일 이내에 하고 15일 연장할 수 있다고 했는데, 시일이 더 걸리는 경우도 많다. 노동부 권고안도 3주 정도를 권고한다. 15일이라고 한 다른 의증이 있나? 사전조사도 해야하고, 충분히 소명 기회도 줘야한다. 또 일터괴롭힘은 보는 시각에 따라 다를 수 있어서 시간이 더 필요할 수 있다.

노 : 조사기간을 길게 하면 문제가 더 생기니, 조속하

게 2차 가해를 받지 않도록 하는 것이 가장 현명한 방법이라 그렇다.

사 : 신고가 되면 피해자를 보호조치 하고 진상조사를 통해서 가해자를 어떻게 조치할건지 결정해야 하는데, 요구안 3항에 보면 이미 피해자, 가해자 모두를 조치한 후에 조사가 이뤄지게 돼있다.

노 : 한 공간에서 근무할 경우 가해자가 보통 지위가 높고 상사인 경우가 많다. 그럼 바로 압박이나 협박이 들어간다. 피해자가 그 부서에서 계속 근무할 생각이 라면 가해자를 분리해야 한다. 조사 결과 괴롭힘이 아니었다고 하면, 그 때는 그에 맞는 조치가 있으면 된다. 대다수 피해자가 지위상 약자인 경우가 많으니 피해자 의사에 따라 분리 조치, 업무상 배제 조치를 해야한다는 게 우리 입장이다. 그렇지 않으면 2, 3차 가해가 계속 발생한다. 금속노조가 그동안 이런 사례를 겪으면서 경험했던 부분을 담은 요구안이다.

사 : 저희 의견 고려 한 번 해달라. 고용 보장 요구안은 사업장 내 비정규직 포함한 총고용을 보장한다고 했는데, 총고용은 어떤 의미인가?

노 : 사업장에 있는 비정규직 포함해 모든 사람의 고용을 보장하라는 것이다.

사 : 파견근로자 등도 포함하나? 파견근로자까지 포함 하긴 어렵다.

노 : 다 포함한다. 업체와 맺은 계약 관계를 보장하지 않고, 갑자기 해고하는 경우가 발생하지 않게 하자는 것이다. 원가절감한다고 강제로 구조조정을 유도하는 방식은 동의할 수 없다. 인위적으로 내보내려고 한 것인지는 조사해보면 다 나온다.

차기 교섭 : 5/16(목) 15시 코스모링크