

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



지부교섭 속보 04호

2019.05.17(금)

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

퇴근하면 맘편히 쉽시다!

업무시간 외에는 불필요한 업무지시 안된다!

추가 질의응답 진행

16일(목) 14시 코스모링크에서 4차 지부교섭이 열렸다. 이 날은 전차 교섭에 이어 질의응답이 이어졌다. 사측 교섭위원들은 조합간부 교육시간, 업무시간 외 근무지시 금지, 정년연장에 대해 질문과 의견제시를 함께 했다. 사측은 요구안의 취지에 공감한다면서도 어렵다는 입장을 지속적으로 내비쳤다.

일과 삶의 균형 중요하다!

업무시간 외 근무지시는 사회적으로 많은 문제를 만들었다. 퇴근 시간 이후에도 카톡이나 문자로 끊임없이 근무지시 하면서 일상생활에 어마어마한 스트레스를 주는 일이 사회적 문제가 됐다. 일과 삶의 균형을 위해 업무시간 외 근무지시는 중요한 요구사항이다. 물론 불가피하게 긴급한 업무가 발생할 수 있다. 그러나 일부 관리자들은 악의적으로 퇴근이후에도 업무지시 하는 경우가 있다. 지부는 이런 상황을 막기 위해 아예 원칙적으로 업무시간 이후에는 지시하지 못하도록 하고, 정말 불가피한 경우 노사합의를 통해 시행하도록 요구하고 있다. 사측은 업무시간 외 지시를 최소화 하고 있다면서도 정말 급하고 불가피한

경우를 위해 문구를 조정하자고 제안했다.

지부는 또 국민연금 수급 연령이 늦춰지면서 만 60세 정년 퇴직 이후 생계가 막막해지는 문제를 해결하기 위해 정년 연장을 요구하고 있다. 사측은 이 요구에 대해 사회적으로 청년실업이 문제인데 정년을 늘리는 것은 사회적 흐름과 맞지 않다는 의견을 내놔다. 문제는 지금 대부분의 기업들이 정년으로 조합원들이 퇴직해도 신입사원을 그만큼 채용하지 않는다는 것이다. 정년퇴직해도 신규채용은 늘리지도 않으면서 엉뚱하게 청년실업 문제를 자신들의 논리에 갖다 쓰는 것은 비양심적인 행태다.

사회적 흐름에 맞는 교섭 하자!

지부요구안 중 많은 부분이 최근 사회적으로 이슈가 된 내용이다. 일과 삶의 균형 문제도 그렇고, 평균수명이 늘어나면서 정년 연장의 흐름으로 가는 것도 그렇다. 사측은 이런 사회적 흐름에 맞춰 적극적으로 교섭에 임해야 한다. 비록 질의응답을 하는 방식이었지만, 사측은 질문을 하면서도 부담된다는 발언을 빼놓지 않았다. 이후 교섭에서 사측은 지부 요구의 취지에 맞는 입장을 보여야 할 것이다.

4차 교섭 속기록

국민연금 수급때까지 대책 마련!

사 : 조합간부 교육시간 질의하겠다. 기존의 교육도 많고, 지회 단협에 교육시간 충분히 할애돼있는데 별도 2박3일 교육시간을 추가로 요구하는 의미가 있나?

노 : 금속노조 교육연수원이 완공되면 전체 지회가 모여서 행사할 공간이 마련된다. 지부 주관으로 같은 노동자로서 공감하고 함께 호흡하는 시간을 갖고자 한다. 이미 지회 단협에 시간할애가 되는 사업장은 별 부담 없을 거다.

사 : 개별 사업장에서는 간부가 10~15% 정도 되는데 2박3일이면 30일 정도 빠지는 상황이 된다. 생산 차질이 많이 발생할 수 있고 애로사항이 크다.

노 : 사전에 공문으로 미리 대응할 수 있는 시간을 드리겠다.

사 : 취지는 이해하는데 주52시간제로 근로시간은 줄어드는데 이런 건 늘어나니 부담되는건 사실이다. 업무시간 외 근무지시 금지는 회사도 최소화 하려고 한다. 그런데 총무팀은 주말에 애경사도 챙겨야 하고 라인에 급한 문제가 있으면 카톡이나 전화도 해야 한다. 이 요구를 한 배경이나 특히 우려하는 부분이 뭔가?

노 : 사회적 쟁점이 된 문제다. 퇴근시간 이후 카톡 지시나 업무지시 등 문제가 많았다. 정말 불가피한 건 조합도 판단할 수 있다. 생산직 보다는 사무관리직, 특히 영업쪽이 많을텐데 회사가 진짜 마음 먹고 끊지 않으면 과잉충성하는 팀장급들이 있어서 그렇게 하는 거라고 핑계댄다. 정해진 근무시간에 효율적으로 일하고 근무 외 시간은 아예 섰다운 하는 걸 원칙으로 하자. 정 필요하면 노사가 합의해서 허용할 수도 있다. 일과 삶의 균형이 강조되는 세태 반영하자.

사 : 노사합의로 처리하면 너무 늦다. 불가피한 상황

은 예외로 두면 될 거 같다. 절차를 간소화하면 할 수 있다. 선조치가 급한 상황에서 노사협약하는 과정을 거치면 절차상 너무 늦어지는 문제가 발생할 수 있다.

노 : 한온도 얼마 전에 문제가 발생해서 상당히 고생했는데, 그런 급한 대응해야할 거는 지회에서 안된다고 하지 않는다. 노사 신뢰 문제일텐데 이 조항이 회사 골탕먹이려는 걸로 생각하면 안된다. 몇몇 관리자들이 이런 게 일상화 돼있는 문제가 있다.

사 : 문구 조정하면 할 수 있다. 최근 경제상황에서 실업자도 많고 특히 청년실업이 문제인데, 정년을 늘리면 사회 전체적으로 젊은이들 취업을 늘려야하는 방향과 다를 수 있다. 고용 창출이 안될 수 있다.

노 : 임금 수준으로 따지면 5명 정년퇴직하면 신규 7~8명 채용할 수 있다. 근데 5명도 채용 안한다. 기존 인원 자르고 고용 창출하는 건 의미가 없다. 고용을 확대해야 의미가 있다. 사용자는 나이든 분 자르고 젊은 사람 채용하고 싶을 수 있다. 노조 입장에서 그렇게 할 수 없다. 60세에도 애들 학교 공부시켜야 한다. 중간정산하다보면 퇴직금 다 갖고 있는 조합원도 많지 않다. 60세에 나가면 생계가 막막하다.

사 : 평균수명 늘어나고 사회적 추세가 연장으로 가는 건 맞다. 그런데 정년연장과 청년실업 고려하면 양날의 칼인 것 같다. 그리고 기업 경쟁력 측면에서 신규 투자할 여력도 필요하다.

노 : 정년 연장하면 기업 비용이 많이 드나? 거의 미미하다. 오히려 지금 나이든 노동자들 젊었을 때 덜받으면서 일했다. 젊었을 때 노동제공하면서 그 기업에 저축한 것과 같다. 국민연금 나오는 기간 동안 노동자들이 생계를 유지할 방법을 찾자는 거다.