

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



지부교섭 속보

06호

2019.06.14(금)

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

1차 제시안 성의없다!

차기 교섭에서 임금인상안까지 제시해라!

6차 교섭에서 첫 제시안 나와

6월 13일(목) 진행된 6차 지부교섭에서 사측의 첫 번째 제시안이 나왔다. 2주 동안 금속노조 투쟁 일정과 현충일 휴무 등으로 인해 교섭이 없었다. 사측이 고민할 시간은 충분했다. 첫 제시안이 라는 점을 감안해도 너무 많이 부족했다.

1. 2019년 임금인상 : 추후 제시

2. 일터괴롭힘 금지

- 누구든지 직장 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 일터괴롭힘 행위를 하여서는 안된다.
- 회사는 지속적, 반복적으로 노동자의 신체적, 정신적 건강 및 훼손, 침해하는 일터 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.
- 노동자 내지 조합이 제1항의 일터괴롭힘이라 신고하거나 주장하면, 회사는 즉시 피해노동자를 보호하기 위하여 필요한 조치를 취하며 진상조사, 일터괴롭힘 여부의 인정, 시정조치 권고 등을 20일 이내에 완료하는 것으로 하되 필요시 10일 연장할 수 있다.
- 일터괴롭힘 행위 발생시 회사는 근로기준법에 따라 일터괴롭힘 예방을 위한 재발방지를 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
- 회사는 진상조사를 통해 일터괴롭힘으로 인정된 경우, 행위자에 대한 징계 및 배치전환 등을 통하여 일터괴롭힘이 재발되지 않도록 조치하여야 한다. 이때 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

- 회사는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 전환배치, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- 회사는 제1항에 따른 일터괴롭힘으로 발생한 사실을 신고한 노동자 및 피해를 입은 노동자 등에게 해고나 그밖의 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

3. 고용보장 : 추후 제시

4. 조합간부 유급교육시간 확보 : 추후 제시

5. 업무시간 외 근무지시 금지

회사는 부득이한 경우를 제외하고 업무시간 외 근무지시를 SNS 및 전화 등을 통해 별도로 하지 않는다.

6. 정년 연장 : 현행 유지

7. 회사내 식당 개선

회사는 사내식당 개선을 위해 GMO표시제를 준수한 식재료를 사용하며, 전체 노동자 건강을 위해 GMO식품 사용을 제한한다. 또한 회사는 식당 식재료에 대한 세부사항을 분기별로 조합과 공유한다.

차기부터 임금인상안 다룬다!

일터괴롭힘은 인권차원의 사회적 문제이고, 고용보장은 회사의 의지를 표현하는 문제다. 어려울 것이 전혀 없다. 그런데도 사측은 첫 제시안을 실망스럽게 준비했다. 지부교섭을 불필요하게 질질 끌 이유가 없다. 사측이 성의있는 제시안을 준비한다면 언제든 의견접근할 수 있다. 지부는 차기 교섭부터는 임금인상안까지 제출할 것을 요구했다. 사측이 의지만 있으면 쉽게 갈 수 있다.

일터괴롭힘은 인권문제! 고용안정은 필수!

사 : 최근 자동차 경기가 많이 위축되고, 다른 부분도 시끄럽다보니 작은 회사까지 큰 영향을 미친다. 지부 내 큰 회사는 기술력이나 자금여력이 있다보니 글로벌 진출도 하는데 저회처럼 작은 업체는 상당히 고전하고 있다. 매번 어렵고 힘든 것만 말하는 것 같은데, 이런 걸 감안해서 노사가 상생 차원에서 고용안정과 회사의 생존을 함께 할 수 있도록 지혜를 모으자.

노 : 지부 투쟁이 있어서 교섭 2주만에 본다. 제가 지부장 4년째인데, 3번 다 전국에서 일찍 끝나는 걸로 정평이 나왔다. 대부분 어렵다고 하지만 서로가 이해해서 끝내는게 대전충북지역이 갖고 있는 전통인 것 같다. 오늘 제시안 기대하겠다. 다른 지역보다 일찍 끝내는 모범적 사례를 만들면 좋겠다. 경제가 어렵다고 한다. 정부 발표로는 경기가 올라갔는데 제조업이 내려갔다. 불가피한 것 같다. 금속 중앙도 제조업을 어떻게 살린건지, 정부와 지속적인 대안을 고민하고 있다. 현대중공업이 대우조선 인수하면서 독보적 존재로 간다. 그 피해가 부품사, 중소영세업체로 가는게 사실이다. 현대기아, 삼성, 현대중공업이 커지는 속에서 우리 목소리 못내면 작은 기업 노동자들은 그들에 의해서 노동조건이 후퇴할 수밖에 없는 길로 간다. 이런 부분에 대해서는 노사가 한목소리 내야 한다. 원청 눈치 안보는 선진적 노사문화 정착해보자.

사 : 1차안 준비했다. 1차안이라는 점 감안해달라.

노 : 일터괴롭힘은 중앙교섭 내용 그대로고, 업무시간 외 근무지시 금지 말고는 실제로는 제시안이 없다. 1차안이라서 사용자가 고민을 덜 한 것 같다. 일터괴롭힘 금지도 우리가 요구한 걸 많이 빼놨다. 이걸 사용자도 의지 있는 것 아니냐? 한번에 제시하셔라. 고용

안정은 단순한거다. 올해 경기가 어려우니 노동자들에게 안정을 주지는 거다. 제시안 안내는건 문제가 있다. 정년연장도 그렇고 전반적으로 부족하다. 일터괴롭힘에 대해서 법 수준의 내용 준비한 것 같은데, 그건 우리가 요구 안해도 준수해야될 문제다. 법 보다 상회한 요구안을 냈는데, 회사 제시안은 전혀 다른 안이다. 정년연장은 사회적 화두가 되고 있다. 노조 요구가 과도한 것이 아니다. 국민연금 수급에 맞춰서 논의해야 한다. 간부 유급교육시간은 끝까지 쟁점될 수도 있다. 더 논의하자. 사실, 고용안정은 상징적 의미 아닌가? 지부교섭에서도 이미 합의한 바 있다. 세부적으로 자세하게 요구한 게 아니다. 일터괴롭힘 중에 가해자와 피해자 분리하는 것에 대해서는 동의 못하나?

사 : 좀 더 고민하겠다. 정확한 사실확인이 되기 전까지 가해자, 피해자 구분이 쉽지 않다. 그래서 관련자라고 표현한다. 사실확인이 되면 반드시 빠른 격리조치 등 고민하겠다.

노 : 가해자가 보통 직책이 높거나 힘이 우월하다. 분리하지 않으면 2차 가해가 일어날 수밖에 없다. 일터괴롭힘 행위에 대해서 구체적인 사항들을 적시해서 요구했는데 빠져있다.

사 : 추가적으로 고민하겠다.

노 : 고용안정은 회사의 의지 표현이다. 이런 건 재깍 들어주는 게 노사문화를 올바르게 이끌 수 있는 길이다. 정년문제도 노동자들의 노후대책이라 회사가 심각하게 받아들이면 좋겠다. 차기 교섭에서는 임금 인상 제시안까지 함께 받겠다. 각 사별로 올해 임금인상 제시안을 차기교섭까지 준비해달라.