

기본급 120,304원 인상! 노조파괴 대응 노동3권 보장!
공직취임 쟁취! 감염병 보호! 노조 및 지부 회의 참여 보장!



지부교섭 속보

16호

2020.12.21.(월)

■발행처: 교육선전부 ■발행인: 김정태 ■주소: 충북 청주시 서원구 청남로 2018 무진빌딩 8층 ■전화: 043-236-5077 ■http://dc.kmwu.kr

[17차 지부교섭_의견접근]

7개월 만에 의견접근!

5개 사업장은 공동안에 의견접근, 보쉬는 추후 논의 예정



<2020년 지부집단교섭 의견접근안>

1. 2020년 지부집단교섭 의제에 한해 지부집단 교섭에 참가하는 전체 사업장이 통일된 의견접근을 만드는데, 어렵다는 것을 확인한다.
2. 이에 2020년에 한해 지부집단교섭 참가 사업장별로 노사합의한다.
3. 사업장별로 노사합의한 의견접근(안)을 2020년 지부집단교섭 합의안으로 한다.

견접근안을 만드는 것이 어려운 상황을 감안하여, 2020년에 한해 사업장 노사합의로 전환하기로 했다.

5개 사업장 지부 수정제시안에 동의

지부교섭 참여사업장 6곳 중 5개 사업장은 지부의 수정제시안에 동의했다(뒷면 내용 참고). 보쉬는 다른 사업장과 동일한 수준으로 합의하기 어려운 조건이라며 빠른 시일 안에 사업장에서 지회와 의견접근하기로 했다.

7개월만에 사업장별 합의로 마무리

지부교섭이 한달만에 열렸다. 노사 양측 교섭위원들은 12월 17일(목) 15시 한온시스템 교육문화관에서 17차 지부교섭을 열어 의견접근안에 서명했다. 2020년에는 전체 사업장의 통일된 의

올해 지부교섭이 문재인 정부의 노동법 개악, 초유의 감염병 사태 등 만만치 않은 조건 속에서 8개월의 교섭 끝에 어렵게 의견접근에 이르렀다. 아쉬움 속에 냉철하게 평가하고 내년 투쟁을 다시 준비해야할 때다.

5개 사업장 의견접근안

(한온시스템, 한국JCC, 코스모링크, 대한이연, 한국KDK)

1. 노조파괴 대응 노동3권 보장(중앙교섭 의견접근안)

[노동쟁의 원칙]

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 다른 일방은 이를 거부하여서는 아니된다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

[쟁의 중 시설 이용]

회사는 쟁의행위 중 노동조합의 회사 내 일상적이 각종 시설 이용에 협조한다. 단, 세부적인 사항은 사업장 노사가 정하는 바에 따른다.

[조합원 사내활동 보장]

회사는 기존 노사합의 또는 관례적으로 보장해온 종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업장 내 출입과 노동조합 활동을 보장한다.

[노동쟁의와 신분보장]

- ① 회사는 노동쟁의나 쟁의행위를 방해할 목적으로 간섭, 방해 및 조합원과 간부를 이간시키는 행위를 하지 아니한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 징계 및 전출 등의 인사조치를 하지 아니한다.
- ③ 회사는 쟁의행위 기간 사무직 조합원들의 조합지침 수행에 대해 업무상 성과나 효율성을 이유로 일터 괴롭힘 행위를 하지 아니한다.

[신규채용 및 대체근무 금지]

- ① 회사는 쟁의 기간 중 그 쟁의행위를 방해할 목적으로 신규채용을 하지 않으며, 종업원이 아닌 자를 대체하여 근무시키지 못한다.
- ② 회사는 쟁의 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 작업과 물량을 반출하여 외주로 돌리지 아니한다.

[불이행 책임]

- ① 회사와 노동조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.
- ② 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

2. 공직취임

- ① 회사는 민주노총, 금속노조에 임원 또는 간부로 임명된 경우 1인에 한해서 이를 인정한다.
- ② 회사는 해당자와 회사 간의 근로계약관계가 유지되면서 민주노총, 금속노조에 임원 또는 간부로 재직하는 기간은 근속년수에 산입한다.

③ 회사는 민주노총, 금속노조에 임원으로 재직하는 자에게 그러한 상급단체의 임원 또는 간부로 출마하여 선출되었다는 사실 자체만을 이유로 그 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다.

④ 회사는 민주노총, 금속노조에 임원 또는 간부로 재직하는 자가 복귀를 원할 경우 원직 복직을 원칙으로 한다. 단, 원직 복직이 불가능할 경우 본인과 협의하여 유사직에 복귀시킨다.

⑤ 해당자의 처우(급여 및 복리후생)는 사업장별 협의를 통해 정한다.

3. 감염병으로부터의 보호 (중앙교섭 의견접근안)

1) 노동조합과 회사는 감염병으로부터 노동자를 보호하기 위하여 노사 동수의 대응체제와 매뉴얼을 마련한다. 격리가 필요한 제1급, 제2급 및 노사합의로 정한 감염병 발생시 노사는 지체없이 대응체제를 소집하며 매뉴얼에 따라 질병에 대한 홍보, 교육, 취합, 유관기관 통보, 후속 처리 등을 실시한다. 단, 세부적인 조치사항은 사업장 단위별로 결정할 수 있다.

2) 대응체제와 매뉴얼의 구체적인 사항은 노사 합의하여 실시되 사내하청, 비정규직, 특수고용노동자, 이주노동자들에게 동일 적용하며, 생활안정 방안의 경우 사내하청에 동일 적용되도록 지원, 지도한다.

3) 회사와 노동조합은 다음과 같은 내용을 포함한 사전 예방 방안을 마련한다.

- ① 주기적 방역체계, 개인 보호구 지급 방식, 식당 및 회의실 등 공공시설 운영에 대한 기준 마련
- ② 노동자들의 면역력 강화와 감염 예방을 위한 휴식, 휴게시간 준수, 연장, 야간노동 축소 실시 및 이를 위한 인력 충원 방안
- ③ 임신부나 장애인, 기저 질환자 등 고위험군 노동자에 대한 우선 보호 조치 실시
- ④ 판매, 서비스 등 고객 대면노동자 보호를 위한 보호구 지급, 투명 칸막이 등 보호시설 설치 및 방문 고객 위생 지침 마련
- 4) 회사와 노동조합은 확진자, 격리조치자 등에 대해 다음과 같은 생활안정 방안을 마련한다. 다만, 노사공동 매뉴얼을 위반하는 경우는 제외한다.

- ① 밀접 접촉자 포함 감염병 유증상자 격리기간 정상근무 인정
- ② 감염병 확진자 검사, 치료, 회복기간 정상근무 인정
- ③ 확진자 발생시 사업장(해당구역) 작업중단, 소독, 전 직원 공지 및 유관기관 통보
- ④ 피부양자 등 돌봄을 위한 가족돌봄휴가 부여
- ⑤ 업무 관련 확진자 발생시 산재인정을 위한 조력
- 5) 회사는 본 조항에 따른 휴직자들이 복귀 시 인사사고 등 불이익의 처우를 하지 아니한다. 단, 노사공동 매뉴얼 지침을 위반한 경우에는 제외한다.