

기본급 99,000원 인상! 산업전환협약 쟁취!
노동자생존권 보장! 산재사망 유가족 특별채용 쟁취!



지부교섭 속보 04호

2021.05.21.(금)

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

[5차 지부교섭_질의응답 ② - 노동자생존권 보장, 산재사망 유가족 채용]

지역이 책임지는 생존권!

5차 교섭 두 번째 질의응답 진행

5차 지부교섭이 5월 20일(목) 한국JCC에서 열렸다. 김정태 지부장은 모두발언을 통해 “충북에서 일터괴롭힘으로 사용자가 징역형 선고받았다. 사용자들이 분명히 인지하고 신경써야 한다.”며 사용자들의 경각심을 요구하며 발언을 열었다. 사용자 교섭위원들은 지난 교섭에 이어 두 번째 질의응답을 이어갔다. 사용자 교섭위원들은 노동자 생존권 보장과 산재사망 유가족 특별채용에 대해 질문했다.

노동자 생존권, 지역 차원에서 보장하자

지부의 노동자 생존권 보장 요구는 신규채용시 지역 내 파산, 도산 사업장의 노동자들이 지부의 추천으로 지원할 경우 불이익 처우를 하지 않도록 하자는 것이다. 이 요구의 중요한 전제는 지역 차원에서 지역 노동자들의 고용을 함께 책임지기 위해 노력하자는 것이다.

사용자들은 불이익 처우의 판단 기준이 모호하다

는 점을 우려했다. 지부가 추천한 사람이 떨어지면 갈등의 소지가 될 수 있다는 것이다. 이 문제는 노사간 신뢰로 풀 수밖에 없다. 채용 과정에 공정하다는 신뢰가 만들어지면 된다.

산재사망 유가족 특별채용은 노동부가 잘못된 행정해석으로 무효화한 단체협약을 회복하기 위한 요구이다. 대법원은 산재사망 유가족을 특별채용하는 것은 합당한 단체협약이라고 판결했다. 사용자들은 특별채용 대상자인 부양가족이 어디까지인지 질문했다. 지부는 상식적인 수준에서 직계가족이라고 보면 된다고 답했다.

질의 응답은 끝났다!

이제 질의응답 시간은 끝났다. 다음 교섭부터는 사측이 제시안을 제출하고 성실하게 교섭하는 일만 남았다. 사측이 계속해서 원만한 교섭을 강요한 만큼 차기교섭부터는 성의있는 제시안이 제출되기를 바란다.

* 차기 교섭 : 5/27(목) 14시 30분 한국KDK

5차 교섭 속기록

지역 노동자의 생존권 함께 보장하자

사 : 올해 JCC는 ‘변해야 산다’로 회사 모토를 정했다. 변하기 위해서는 회사도 조합도 서로 내려놓고 소통이 되어야 목표를 달성할 수 있을 것이다. 노사가 조금씩 변해서 교섭 자체가 원만히 풀리면 좋겠다.

노 : 충북에서 일터 괴롭힘 때문에 사용자가 징역형을 선고받았다. 재판부가 노동자가 피해를 보는 것에 대해서 사용자가 전혀 반성의 기미가 없다고 했다. 그래서 징역 6월을 선고했다. 일터괴롭힘은 노동자도 조심할 면이 있지만, 사용자가 노동자를 괴롭히면 징역형도 감수해야 한다는 점 분명히 인지해야 한다. JCC 대표이사에게 서운한 게 한가지 있다. 작년에도 교섭에 임원급을 참여시키는 문제 얘기했는데, 올해 해결하기로 약속했는데 지켜주셨으면 좋겠다. 그 점은 내년에도 문제가 될 수 있으니 내년에는 꼭 약속지키길 부탁드립니다.

사 : 이번 교섭은 생존권 보장, 산재사망 유가족 특별채용 2가지 질의하겠다. 지역 내 파산, 도산한 사업체의 직원 채용 시에 채용 조건에 대해서 노조에 통보하라는 조항이 있는데 범위가 어디까지인가?

노 : 신규채용 규모, 인원, 채용 조건 등이다. 채용조건은 기술직인지 현장직인지 등의 내용을 말한다.

사 : 채용 관련해서는 노조와 회사가 일반적으로 다루는 의제는 아니다. 이런 요구를 하는 배경이 뭔가?

노 : 매년 경제위기가 지속되고, 코로나로 더 가속화되고 있다. 작년에도 도산한 사업장이 발생했다. 근본적으로 정부가 책임져야 할 부분이 있지만, 지역 차원에서 지부와 사용자단체가 우호적인 관계를 유지하고 있는 만큼 지역에서 책임질 수 있으면 좋겠다는 취지이다. 물론 강제적인 내용으로 하기에는 어려움이 있을 것으로 봐서 가능한 수준으로 요구한 것이다.

사 : 노조 입장에서 지역 회사가 도산, 파산하면서 실직한 사람들에게 채용계획이 있으면 추천하는 것은 이해한다. 그런데 면접관 판단에 따라 채용이 결정될 수 있는데 불이익 처우를 어떻게 판단할 수 있나?

노 : 생존권 보장을 위해 노력한다는 것이 큰 전제이다. 불이익 처우는 노조가 추천했다고 해서 다른 조건이나 감정적으로 낙마시키는 경우가 없어야 한다는 것이다.

사 : 노조가 추천한 사람이 떨어지면 왜 떨어졌는지 근거를 대라고 하면 부담이 될 수 있다. 마치 불이익 처우를 한 것처럼 얘기할 수 있다.

노 : 반대로 노조는 우리가 추천하면 사용자가 차별할까봐 걱정이고, 회사는 역차별을 걱정한다. 그건 신뢰로 풀 수밖에 없다. 요구안 마련하면서도 오해가 생길까봐 오히려 구체적으로 요구하지 않았다. 권고 수준의 취지라서 구체적 내용을 적시하지 않았다.

사 : 채용과정을 공정하게 하면 문제없는 것 아닌가?

노 : 그런 취지라고 보면 된다. 조금 부연하면 지난 시간 쌓아온 신뢰관계를 바탕으로 지역 노동자의 생존권을 함께 책임지자는 선언적 의미를 담고 있다고 이해하면 좋을 것 같다.

사 : 산재사망 유가족 특별채용에서 부양가족의 범위는 어디까지인가?

노 : 상식적으로 생각하면 된다. 직계가족이다.

그리고 코로나 백신 접종 연령대가 낮아지면서 조합원들이 대상이 되고 있다. 백신을 맞으면 이틀간은 열이 심하고 근무하기 어려운 정도라고 한다. 백신 맞을 경우 이틀 정도 휴가 부여하는 걸 지역 사용자들도 고민해주면 좋겠다.