

기본급 184,900원 인상! 기후위기 대응! 온실가스 감축!
회사의 노동안전보건 의무 확립! 성폭력 예방 및 금지!



지부교섭 속보

3호

2023.05.18(목)

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

[6차 지부교섭_질의응답③ 노동안전보건 의무, 성폭력 예방 및 금지]

질의응답 끝났다! 다음주 제시안 기대한다!

마지막 질의응답

6차 지부교섭이 5월 18일(목) 리텍에서 열렸다. 이날은 마지막 질의응답이 진행됐다. 올해 지부교섭은 총3차례에 나눠서 질의응답이 심도있게 진행됐다. 올해 교섭에서 사측은 어느 때보다 많은 양의 질문을 쏟아냈다. 회사의 요청대로 3차례에 걸쳐 충분한 질의응답이 이뤄진 만큼 차기교섭에서는 빠르게 제시안이 나오기를 기대한다.

노동안전보건은 회사의 의무

노동안전보건 의무에 대해 사측은 도급업무를 담당하는 수급회사까지 포함해야 하는지 물었다. 최근 중대재해처벌법 시행 등으로 원청 회사의

책임이 강화되고 있다. 원청사가 도급계약할 때부터 수급회사가 안전문제에 만전을 기할 수 있도록 적절한 계약금액을 보장해야 한다.

직장 내 성폭력 예방은 필수

직장 내 성희롱, 성폭력은 애초에 사건이 발생하지 않도록 철저히 예방하는 것이 중요하다. 예방교육이 의무화되었으나 형식적으로 진행되는 경우가 많다. 지부는 내실있는 교육을 위해 강사 선정부터 노사 합의로 할 것을 요구하고 있다. 또 피해자의 심리치료를 포함한 치료시간을 유급으로 보장할 것을 요구하고 있다.

<5/18(목) 교섭위원 공동실천 활동> 테스트테크 임시 사무실 설치! 농성 시작!



6차 교섭 속기록

의무교육 내실있게 진행해야

노 : 오늘 질의응답 3번째이다. 회사가 요구하는대로 질의응답을 3차례에 걸쳐 충분히 한 만큼 다음 차수에선 안이 제출되길 기대하겠다.

사 : 노동안전보건 의무 중 도급업무를 포함하면 수급인과 독립적인 관계인데 원청 입장에서 수급회사의 인사, 예산 등에 관여하라는 건지?

노 : 당연히 법인이 다른 회사의 인사, 예산 등에 개입하라는 건 아니다. 기본적으로 안전문제는 원청의 관리가 필요하고 책임성이 커지고 있다. 애초에 도급계약할 때 안전의무를 다할 수 있도록 도급계약에서 금액도 보장해야 한다. 중대재해처벌법도 원청의 책임강화가 이뤄지고 있다. 원청이 관리감독 제대로 해야 한다.

사 : 성폭력 예방교육 강사 선정을 노사 합의로 하자고 요구했다. 온라인 프로그램으로 진행하면 강사 선정이 어렵다.

노 : 의무교육이 형식적으로 되는 경우가 많다. 형식적인 교육이 되지 않도록 해야 한다는 것이 핵심내용이다. 노조가 더 예민하고 잘 알 수 있다. 그래서 같이 논의하자는 것이다. 온라인 교육은 예비군훈련 같은 경우도 보면 그냥 켜놓고 시간만 보낸다. 사용자는 효율적으로 생각할지 모르나 교육 효용성은 떨어진다.

사 : 직장 동료간에 식사 자리 등에서 발생하는 성폭력도 직장 내 범위인지?

노 : ‘직장 내’라는 것이 공간적 의미는 아니다. 직장 내 위계관계나 직장에서의 관계를 포함하는 의미이다. 성폭력, 성희롱 사건은 사업장 위

계관계와 관련해서 발생하기 때문에 장소가 직장 외라도 직장 내 성폭력으로 봐야 한다.

사 : 사건 발생 조치 중 심리치료를 포함해서 요구하셨다. 사람에 따라 치료에 걸리는 시간이 다를텐데 근무 시간에 할 수 없는 상황이었을 것 같다.

노 : 유급 처리해야 한다. 근무시간 중 시간 할애하는 게 기본이다. 현장의 조건이 근무 시간 외에 해야 하는 상황이라면 그 시간을 근무한 것으로 간주하는 방법도 있을 것이다.

사 : 예방교육 시간을 법 보다 늘리자는 건가?

노 : 1시간이면 모이는 시간, 해산하는 시간, 기타 준비시간 등 빼면 교육시간은 30~40분 밖에 안된다. 그래서 2시간을 요구한 것이다.

사 : 회사 바깥 비공식적 자리에서 성희롱 문제가 생기는 경우도 해당되는지?

노 : 해당된다고 본다. 원치 않는 자리에 상사의 요구로 억지로 참여하게 된다면 포괄적으로 직장 내 성희롱 문제로 봐야한다.

사 : 전문강사 선정 범위를 노조가 같이 선정하자는 건지? 강사 자격을 취득한 직원들이 있으면 강사로 선정할 수 있는지?

노 : 강사 선정 문제 이전에 내용을 충실하게 하기 위해서다. 사업장에 자격 취득한 분이 있으면 가능하다. 본인이 관심있어서 취득한 것이 아니고 회사의 필요로 자격증을 취득한 경우라면 내실있는 교육이 되기 어려울 수도 있다. 내실있는 교육할 수 있는 강사여야한다.