

# 한발씩? 팍팍!

24일(월) 오후 1시 성남에서 경기남부권 17차 통합교섭이 열렸다. 이날 교섭은 지난 주 “실질적인 교섭을 위한 변화된 조치가 없으면 전면파업에 돌입하겠다. 이번 주 금요일까지 답을 내라”고 했던 노조의 요구에 대해 사측교섭대표가 지난 주 금요일에 화답하면서 화요일 예정된 교섭을 앞당겨 열었다.

사측교섭대표는 인사말을 통해 “시간 많이 흘렸다. 탐색전도 많이 했다. 체결위해 한발 한발 양보하는 마음으로 협상속도를 높이자”고 했다. 원용훈 노조교섭대표는 “한발씩으로는 안되는 상황이며 사측에 달려 있으니 팍팍 안을 내라”고 했다.

## 임금체계 논쟁

노사 대표와 간사 간 논의에서 임금논쟁이 벌어졌다.

① 고정급과 변동급의 비율을 어떻게 둘 것인가의 문제였다. 조합원 중에는 8:2의 비율을 원하는 의견에서부터 적어도 6:4는 되어야 한다는 입장이 있다.

② 수당의 문제인데 고정연장근로수당에 대한 쟁점이다. 조합원들 중에는 1일 1시간 주 5시간 고정연장근로수당에 대해 일주일치를 몰아서 토요일에 근무시키는 것 아니냐는 의혹이 있다. 사측은 토요일 근무는 근로명령에 따라 연장근로를 별도 지급하며 그런 편법은 하지 않는다고 했다.

③ 가족수당을 비롯해 빠진 수당의 문제들이다. 이 문제는 임금을 다루면서 지속적인 논란이 될 것이다.

④ 기본급의 수준이다. 사측은 정확한 액수를 말하지 않고 기본급을 조건없이 지급하면서 대신 최저임금수준을 낼 것으로 보인다.

⑤ 사측의 임금설계는 사원에서 부장까지 6단계이지만 노조는 25호봉체계다. 사측은 구간을 약간 조정할 수 있다는 태도를 보였다.

⑥ 변동급의 설계문제다. 사측은 개인별 업무성과와 직급내 상대평가에 따라 지급하는 두 가지를 냈다. 대체로 조합원들은 업무성과에 따른 평가를 선호하는 편으로 알려졌으나 문제는 성과에 따라 변동급을 주는 기준이 무엇인가도 걸린다. 이에 노조측은 각 센터별 월평균 건수, 전체 총 건수의 연간 변동추이에 대한 자료를 내 놓

아야 객관적 평가가 가능함을 주장했다. 사측은 자료제출을 검토하겠다고 답했다.

⑦업무용 경비와 관련해서 리스차량과 유류비실비, 통신비 만이 아니라 공구구입비도 확실히 회사가 내야 한다. 사측은 분명하게 답하지 않았다.

⑧ 마지막으로 임금체계가 교섭대상인가 아닌가의 문제다. 일부 지역에서는 이를 두고 논쟁이 벌어지고 있다. 노조는 “지난 교섭에서도 사이드로 다루자는 것이 회사 입장이 아니었냐 그럼 교섭대상임을 인정하는 것이다”고 하자 사측은 “임금체계는 교섭대상이 아니다. 다만 임금체계를 별도 논의해서 본 협약에 반영하는 방법을 노사가 논의해서 답자”고 했다.

## 단협 전체 입장타진, 일부 공감

이어서 단체협약 조항전체에 대한 노조의 입장을 밝혔다. 회사가 노조 안을 그대로 수용하거나 일부 문구상의 차이만 있는 30여개 조항들은 노사 공감도로 볼 때에 쉽게 접근할 수 있을 것으로 보인다. 산업안전 전체조항은 전문적 의견을 들어 정리해야 한다는 공감도 있었다. 또한 노사협의회에 관한 조항들의 대부분은 편법들이 너무 많아 법대로 하면 될 것이라는 점에도 큰 이견이 없었다.

그러나 노조 전임자, 홍보활동, 교육시간 등을 비롯해 명백한 쟁점사항들도 있음을 확인했다. 특히 고용안정과 관련해서는 피할 수 없는 쟁점들도 확인했다. 노조 교섭단은 당장 문제되는 폐업시의 고용승계는 반드시 해결해야 하며 대체인력투입과 지역분할들도 이에 못지않은 쟁점임을 확인했다.

회사측은 조항별 처리결과를 명확히 정리하기를 원했다. 하지만 아직 전국적 차원에서 단협조항에 대한 세부 협상지침이 결정되지 않은 상태에서 이를 확인하고 결정할 수 없는 노조의 입장을 확인했다.

노사는 교섭을 실질적으로 진행하기 위해 26일 오전 경기지역 대표교섭을 진행하자는 의견을 모았지만 실질적으로 임금액을 놓고 논의할 수 있는가, 노조의 단협조항별 협상지침이 없는 상태(노조는 31일 중앙쟁대위에서 논의 세부논의 결정예정)에서 구체적인 교섭이 가능한가를 판단해 볼 때에 어려운 것으로 보인다.

# 8원칙 지켜야 합의

## 권리먼저

경기남부권 교섭단은 교섭사전 회의를 통해 임단협에 대한 8대원칙을 공유했다.

① **대원칙은 '권리먼저'**다. 노동조합을 이익단체로 생각하고 임금에 목을 매달면 오래가지 못한다. 그러나 노동권을 튼튼히 지킨다면 단결된 조직력으로 제반 노동조건 및 임금을 얼마든지 개선할 수 있다. 따라서 '권리먼저'라는 대원칙으로 교섭을 진행해 나갈 것이다.

## 단체협약 3원칙

② **노조의 '존립보장'**이다. 근로계약을 해지하면 노조 유지와 노동권을 주장하기 어렵다. 폐업을 하면 노동권을 주장할 상대방이 사라진다. 따라서 폐업은 노조의 존립을 근본에서 부정하는 것이다. 이에 따라 단체협약에서 폐업시 고용과 단협승계를 명확히 규정해서 해결할 것이다.

③ **노동권의 실질적 보장**이다. 선언적으로 노조활동을 보장하겠다는 것은 의미가 없다. 따라서 전임자, 교육 및 총회시간, 노조사무실, 홍보활동 등 실질적 보장이 반드시 이뤄져야 한다.

④ **차별철폐**다. 위장도급관련 법정 소송이 진행 중이며 시간이 걸릴 것이다. 그러나 너무나 큰 임금과 권리의 차별을 그냥 놔둘 수는 없다. 지속적으로 개선해 나가면서 위장도급을 철폐하기 위한 길로 나가야 한다.

## 임금협상 4원칙

다섯째 부터는 임금에 관한 원칙이다.

⑤ **임금에서 가장 중요한 것은 '투명성'**이다. 더 이상 임금을 녹여서 통합수수료에 뭐가 들어있고 무엇을 제대로 주는지 확인할 수 없는 임금체계는 버려야 한다. 기사-센터사장-삼성전자서비스원청간에 갈취의혹을 낳는 원흉인 암실(暗室)같은 건당수수료체계를 없애고 조합원이 얼마 받아야 하는지 정확히 알 수 있게 모든 것을 발라내 드러내는 임금구조를 만들어야 한다. 이는 노조만이 아니라 삼성전자서비스에게도 필수적인 것이다.

⑥ **'안정성'**이다. 비수기와 성수기의 임금이 들쭉날쭉으로 만들어 21세기 보릿고개를 만드는 임금불안정성을

반드시 해결해야 한다. 단지 고정급을 확보하는 것을 넘어서 변동급을 일부 도입한다고 해도 계절에 따른 임금변동을 최대한 줄이는 방향으로 나가야 한다.

⑦ **'독립성'**이다. 지금까지 회사경비인 차량유지비(유류비 포함), 통신비, 공구구입비 등까지 임금과 구분되지 않았다. 이제는 더 이상 회사경비를 임금에서 떼어가는 일은 없어야 하기에 회사경비로부터 임금을 명확히 독립시켜야 한다.

⑧ **'향상성'**이다. 통합수수료를 도입하면서 실제 임금은 줄었다. 경제성장과 물가인상으로 생계비는 늘어나는데 임금은 줄어드는 것은 법을 떠나 상식적으로 용납할 수 없다. 따라서 노사가 인정하는 명백하고 심각한 이유가 없는 한 임금총량은 결코 줄어서는 안되며 인상되어야 한다.

## 삼천포가 아닌 직진하는 길

17차 통합교섭에서 우리는 임금을 다루기 전에 사측에게 임금에 관한 위의 4가지 원칙을 문서로 전달했다. 특히 삼성전자서비스의 임금이나 노동조건을 둘러싼 현실은 매우 복잡하다. 임금만 해도 대충생각해서는 1년이가도 합의에 이를 수 없을 것이다. 매우 복잡한 상황이기 때문에 구체적인 고민과 지혜를 모아야 한다. 특히 복잡한 임금을 제대로 해결하려면 무엇보다도 조합원들이 원칙을 공유하고 이 원칙에 근거하여 구체적인 단협안과 임금안을 논의 할 수 있어야 한다.

문제를 제각기 흩어진 시각으로 보면 '배는 산으로' 가고 '논의는 삼천포로' 빠지게 된다. 그러나 아무리 복잡한 문제도 분명하게 원칙을 공유하고 같은 눈으로 보기 시작한다면 1,500명의 판단은 일치단결하는 결과를 보게 된다.

경기남부권 교섭단은 이러한 원칙을 공유하고 이후 교섭을 풀어갈 것이다. 물론 경기남부권만이 아니라 중앙쟁대위 등에 제출하여 논의, 보완하고 전국의 교섭원칙으로 세워 흔들림 없이 나아갈 것이다.

사측은 여전히 임금액을 협상테이블에 내지 않고 있다. 내 놓아도 넘죽 받지 않는다. 원칙적으로 접근할 것이다. 거부하면 우리의 당당한 투쟁이 답이다.