



2021, 22년 산별교섭 통해 산업전환협약 구체화

정부와 자본의 일방적 주도로 노동자 희생을 강요하는 산업전환에 제동

- 노사가 함께 하는 고용안정과 양질의 일자리 확보를 위한 산업전환 대응 체계 등 마련
- 금속 노사, 사업장 노사를 넘어 정부가 함께하는 산업·업종·지역별 협의체 구성 요구

산별노조 최초로 산업전환협약 합의

기후위기와 기술발전에 따라 가속화 하는 산업전환에 대응하기 위해 노조는 지난해 산업전환협약을 통일요구로 삼아 산별교섭을 벌였다. 산업전환협약은 ▲기업이 산업전환 대응에 나서도록 하되 이 계획을 노사가 함께 수립·실행하며(①항) ▲고용안정과 양질의 일자리 확보, 신기술 도입 관련 및 직무 교육훈련, 노동안전과 인권보호, 기후위기 대응, 공정거래 등 다섯 가지 의제와 대응 방향을 정의롭고 공정하도록 설정하고(②항) ▲계획수립을 위한 논의기구를 구성 (③항) ▲사업장 울타리 넘는 대응에 함께 나서자는 내용(④항)을 담고 있다.

사업장 넘어 정부가 함께하는 산업·업종·지역별 협의체 구성과 산업전환에 따른 위기로부터 기업과 노동자 지원·보호 대책 마련을 정부에 요구기로 합의

노사가 산업전환 대응계획을 함께 수립·시행하더라도 사업장 차원 대응에 한계가 있다. 산업전환협약 ④항이 정부 역할을 강제하기 위한 조항이다. 노동이 사업장 울타리를 넘어 산업전환에 개입할 경로를 노사 관계를 통해 마련하자는 취지를 담고 있으며, 노사가 산업전환을 논의할 협의체 구성에 나서기로 했으므로, 이 조항을 근거로 올해 금속노조는 정부에 노정교섭을 요구하고 있다.

2022년 중앙교섭, 정부·지자체 지원제도 일방추진 금지와 고용·노동조건에 영향을 미칠 때 사전 노사 합의 쟁취. 구체적 산업전환 대응 방안도 보완

<산업전환대응 >
 ①~④ 기존 동일
 ⑤ (신설) 회사는 1항에 따른 산업전환 대응 과정에서 정부 및 지자체의 각종 지원제도를 활용하고자 할 때 일방적으로 추진하지 않으며 고용 및 노동조건에 영향을 미치는 경우 사전에 조합(지회·분회)과 합의한다.

올해 중앙교섭에서 신설한 ⑤항은 정부와 지자체의 지원정책을 노사 합의를 통해 추진하도록 했다. 노사가 충분한 소통과 논의를 거쳐 함께 전환대응에 나선다면, 회사가 일방적으로 추진했을 때 발생하는 노사 관계의 위험 요소를 사전에 제거할 수 있다. 사용자가 일방적으로 정부 지원제도 활용해 저임금 불안정한 일자리를 확대하는 악용을 방지하고, 조합원들의 일자리 보장과 고용 확대를 위해 쓰도록 위 ⑤항을 추가 합의했다.

10/25(화)~10/27(목)까지
중앙교섭 잠정합의안
찬반투표 진행합니다.
투표에 꼭 참여해주세요.

현장의 산업재해 예방 위해 ‘위험성 평가 시’ 노동조합 참가 쟁취

<위험성 평가 >

- ① 회사는 노동재해의 근본적 예방을 위해 노동조합(지회·분회)과 공동으로 연 1회 정기 위험성 평가를 실시하여 노동재해 감소 대책을 수립한다.
- ② 회사는 사업장 건설물의 설치·이전·변경·해체, 기계·기구·설비·원재료 등의 신규도입 또는 변경, 건설물·기계·기구·설비 등의 정비 또는 보수, 작업방법·작업절차의 신규도입 또는 변경, 중대 산업사고 또는 산업재해 발생, 그 밖에 사업주가 필요하다고 판단한 경우 반드시 노동조합과 함께 수시 위험성 평가를 실시한다.
- ③ 회사는 노사동수가 참여하는 ‘위험성 평가 노사공동 실행위원회’를 구성하며 개최 시기, 구성, 심의 의결사항 및 방법 등 구체적인 사항은 사업장 노사합의로 정한다. 단, 산업안전보건위원회가 있는 경우에는 그 위원회로 대체할 수 있다.
- ④ 위험성 평가 노사공동실행위원회는 위험성 평가와 관련한 내용을 심의, 의결하며 위원회의 활동시간 및 위원회에서 의결된 위험성 평가 관련 활동시간은 근무한 것으로 간주한다.

산업안전보건법 36조(위험성평가의 실시)와 고용노동부의 사업장 위험성평가에 관한 지침 15조(위험성평가의 실시 시기)에 따라 사업주는 연 1회 정기 위험성 평가를 노동자 참여하에 시행해야 하며 작업환경이나 작업조건의 변화 또는 산업재해 발생 시 추가로 수시 위험성 평가를 시행해야 한다. 그러나 정기·수시 위험성 평가 시행은 법과 정부 지침에 따른 사용주의 의무이지만 개정 산안법에 ‘노동조합’의 참여는 명시하지 않았다. 법에 명시한 대로 단순히 ‘노동자’의 참여만으로 회사가 노조의 집단 대응을 회피할 여지를 열어 놓은 것이다. 이에 위험성 평가 시 ‘노동조합’과 함께 시행할 것을 ①항 ②항을 통해 분명하게 못 박았다. 더불어 ③항에 ‘위험성 평가 노사공동 실행위원회’를 노사 동수로 구성해 위험성 평가의 세부 내용을 심의·의결하도록 하고 ④항에 노조 측 위원의 활동시간을 근무한 것으로 간주하게 해 노동자 참여 권리를 온전히 보장받도록 했다.

비정규직노동자 보호 범위확대, 노조 활동 보장·보장내용 명시

<비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장 >

- ① 회사는 계약 관계 및 형식에 관계없이 사내하청 및 비정규직 노동자와 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생 시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 회사는 본 조항의 노동자들이 사업 또는 사업장 내에서 행하는 노동조합 활동을 보장하며 이에 대해 지배하거나 개입하지 않는다.
- ③ 회사는 본 조항의 노동자들이 노동조합 활동을 이유로 교육시설 사용 등을 요청할 때 조합과 합의 하에 그 시설 및 편의를 제공한다.
- ④ 회사는 본 조항에 해당하는 노동자들의 노조활동을 이유로 그 계약을 해지하지 아니한다.

사용자들은 자회사, 사내하청, 위장도급, 용역 등 여러 형식의 계약관계와 계약 형태로 비정규직화하거나 비정규직으로 고용하고 있다.

사실상 원청사용자의 실질적 지배, 운영, 관리하에 있어 노조를 결성하면 원청사용자의 지배개입 아래 탄압이 벌어지는 일이 다반사다. 이에 사업장 한에서 일하는 다양한 형태의 노동자들이 노동조합 활동을 할 때 최소한의 보호조치로 기존 합의 ①항을 개정, 2차 사내하청과 같이 사용자가 용역계약의 주체가 아닌 경우까지 보호대상에 포함했다. 또한, 조합활동 보장내용을 구체화해 사업장 내 조합활동을 보장하고, 시설 사용 편의까지 받도록 했다.

미조직노동자 조직화 초석 금속 최저임금, 통상시급 9,710원 (통상임금 2,194,460원) 쟁취

산별 최저임금은 금속노조가 앞장서 저임금 노동자의 생활임금을 확보하고 이를 통해 산업 내 임금 격차를 해소하며, 미조직 노동자를 조직하는 수단으로서 의미가 있다.

금속노조는 2023년 적용 금속 최저임금을 법정 최저임금보다 통상시급 90원이 높은 통상시급 9,710원과 월 통상임금 2,194,460원 중 높은 금액으로 적용하도록 쟁취했다. 2021년 합의한 산별 최저임금보다 약 5% 정도 인상한 금액이다. 산별 최저임금은 조합원과 사업장 안 모든 노동자에게 적용한다.