

# 2018 집단교섭 의견일치

## 18차 집단교섭, 공동요구안 의견일치

9월 6일(목) 민주노총 안산지부에서 열린 18차 집단교섭에서 노조·지부 공동요구안에 노사가 의견을 모았다.



### 2018년 경기지부 집단교섭 의견일치

전국금속노동조합과 금속산업사용자협의회 경기지역 관계 사용자는 2018년도 경기지부 공동요구안 및 임금인상에 대하여 아래와 같이 합의하고 서명날인한다.

#### 1. 노조 통일요구안

제19조 [산별임금체계 마련을 위한 금속산업노사공동위원회 구성] 중앙협약에 따른다.

#### 2. 임금인상 요구안

회사명	제시안	회사명	제시안
계양전기	기본급 월 93,000원	에스제이엠	기본급 월 80,000원
대원산업	기본급 월 87,000원	우창정기	추후제시
두원정공	-	주연테크	기본급 월 10,000원
신한밸브	기본급 월 40,000원	현대케피코	추후제시
삼화	기본급 월 150,000원	썬텍	기본급 월 50,000원

#### 3. 공동요구안

##### 1) 금속노조 및 전문기관 참여보장

회사는 산업안전보건 관련하여 관련법, 단체협약 등에 따라 지회의 요청이 있을 시 산업안전보건위원회에서 근골격계 유해요인조사와 위험성 평가에 대해 각사별 절차에 따라 전문기관을 선정하여 자문을 받을 수 있다.

##### 2) 정기검진

회사는 조합원의 건강증진 및 질병의 조기발견 치료를 위해 2년에 1회 종합검진을 실시하되 시행시기, 방법, 비용 등 구체적인 사항은 2019년도까지 각 사별로 논의한다.

##### 3) 임금체계 개편 및 임금저하 불가

회사는 임금체계 개편 시 조합과 합의를 거쳐야 한다.

##### 4. 임금인상 부속합의

2018년도 임금인상이 미 합의된 우창정기, 현대케피코, 썬텍은 사업장 실무교섭을 통해 논의하고, 의견 접근된 내용을 본 합의서에 삽입한다.

## 건강검진 격차 해소 발판 마련

주연테크지회의 보충교섭 및 이전합의가 마무리되면서 집단교섭도 합의를 향해 속도를 냈다. 마지막 쟁점은 정기검진 조항이었다. 참가사업장 다수가 요구안 수준이나 더 높은 수준의 조항이 있고, 새로 결합한 사업장과의 격차가 커 사용자 간 입장조율이 어려웠다. 회사는 “단 번에 격차를 해소할 수는 없으나 집단교섭 공동요구를 계기로 사업장 논의가 시작되고 있으니 세부논의를 사업장에 열어달라”고 수차례 요청했다. 실제 임금교섭만 있던 삼화나 사업장 보충교섭 요구에 없었던 사업장들도 보충교섭에서 다뤘고, 삼화는 내년 단협 갱신과정에서 진행하기로 합의, 주연은 복부내시경 검진조항 신설 등 일부 사항이 이뤄졌다. 세부사항은 사업장 논의를 열되 논의 시기를 2019년으로 합의했다. 이렇게 함께 교섭하고 투쟁해서 낮은 곳을 끌어올리고 격차를 해소하는 게 집단교섭이다. 임금체계는 일방개편 못하도록 못 박아 최저임금 산입범위 확대 등 불리한 사회적 여건으로부터 방어막을 세웠다. 임금은 아직 합의되지 않은 우창, 현대케피코, 썬텍이 마무리되는 대로 합의서에 넣어 조인식을 치르기로 했다. 정구양 지부장은 “현대케피코 신규라인 설치문제 등 현안 있는데 제대로 마무리하시고 최대한 빨리 조인식 하자”고 했고, 회사는 “결과로 보여드리겠습니다”고 답했다.

## 외풍 적다. 노사가 함께 기회 살리자

교섭 마무리에 노조는 “처음 집단교섭 참가하는 노사 많은데, 시간이 갈수록 정착돼서 소모적 논쟁이나 대립이 중앙·집단교섭에서 축소·제거되는 완충작용 극대화를 위해 노조는 많이 노력한다. 회사도 긍정적으로 고민해달라. 지난 9년 동안 밖으로부터 우리가 싸우게 만드는 일들이 많았는데 지금은 외풍이 많이 줄었다. 기회를 잘 살려서 긍정적으로 갈 수 있도록 고민해주시기를 부탁드립니다. 회사끼리도 서로 대화 많이 하시고, 노사가 머리를 맞대고 새로운 노사관계를 고민하자”고 전했고, 회사도 공감했다.

# 우미창창 자력창창

## 95.7?

16년 된 우창정기지회의 단체협약 보충교섭 의견일치에 찬성률이 역대급이라는 소문이 퍼졌다. 전엔 “51명 중에 누가 찬성 누가 반대 찍을지 다 아는데 무슨 비밀투표냐” 농담하곤 했다. “대체 어떻게 한 거요?” 묻자 김도영 지회장은 “빨리 끝내고 싶으니까 찬성했지 뭐” 머쓱하게 답했다. 말하기엔 쑥스럽지만 마음이 이렇게 모인 데는 그만큼 노력과 비결이 있을 것. 숨은 이야기를 들었다.

## 우미창창 4년

우창정기지회는 2010년 직장폐쇄를 뚫고 노조를 지켰다. 하지만 매일 보는 동료관계에 많은 상처가 남았다. 조합원 비조합원을 넘어 단결하고 조직력을 강화하자 매년 목표를 세웠지만, 마음을 드러내고 보듬는 건 쉽지 않았다. 4년 전조합원 설문과 기획을 통해 “우창의 미래를 창창하게 만들자”, 줄여서 “우미창창 프로젝트”를 하기도 했다. 직장폐쇄 후 처음으로 조합원의 생생한 상처와 비판, 희망과 바람을 드러냈다. 다시 4년이 지난 지금, 주변에선 “우창 분위기 좋아졌네”하는 사람이 많다. 상처를 딛고 자력현장을 세우는 노력이 끊이지 않고 이어져 온 결과다.

## 직접 하자

작년 10월 말 어렵게 구성된 지도부의 활동 핵심은 ‘직접’이었다. 매년 단협 요구안 설문 돌리고 단협위원들이 모여서 검토한 후 요구안 만드는 방식부터 바꿨다. 대의원이 진행하던 지역구별 간담회에 임원들이 모두 참가해 취지설명을 하되, 토론에 개입하거나 주도하지 않기로 했다. 조합원 교육시간을 활용해 12월 중순부터 연말까지 1차 토론을 거쳐 정리된 내용으로 올 해 1월 2차 토론을 했다. 조합원이 직접 토론한 내용을 스스로 다시 보고 추가·보완·정리했다. 토론은 7개 지역구 매일 한 팀씩 진행했다. 토론 내용을 반영해 임단협 수련회를 하고 요구안을 만들었다. 직접 만든 요구안에 조합원 관심이 높을 수밖에 없고 가능성과 한계까지 스스로 가늠할 수 있었다.

## 직접 만남 치맥의 힘

매번 ‘조직력 강화’를 얘기하지만, 구체적으로 ‘어떻게 할지’가 중요했다. 조합원은 조회, 소식지, 단합대회 등을 넘어 ‘직접 만남’을 원했다. 4월 말에서 5월 중순까지 지회장 간담회가 이어졌다. 4월 우창의 주요 납품사인 GM의 경영위기와 구조조정이 이슈였다. 최근 10년 우창의 매출, 경영 흐름 자료를 만들어서 함께 확인하고 방향을 잡았다. 간담회 후엔 매일

나가서 치맥을 먹었다. 간부들은 “치맥 더는 못 먹겠다” 했다. 전과 달랐던 건 업무 외 시간, 주말에 하는 뒤편이 아니라 교육시간을 활용한 거다. 그러자 육아 등으로 참가가 어려웠던 여성조합원도 함께했다. “6월엔 일 끝나고 시간 되는 사람만 모이지 말고, 교육시간에 전체가 모이자” 했다. 교육시간을 3시간 남겨뒀다가 6월 전체 모여 분반토론 후 함께 다 나갔다. 다 모이니 분위기 엄청 좋았다.

## 고생했다 반가운 그 한 마디

7.13 6시간 파업, 7.18 지부파업과 인지연대, 기세가 달랐다. 누구 하나 집에 가는 사람 없이 다 버스에 올랐고, 그 모습을 회사 전체가 지켜봤다. 힘든 조합원 배려해 조건에 맞게 함께 움직이고 함께 정리했다. 휴가 후 투쟁에 관해 지역구별 토론에서 나온 투쟁계획을 모아 가능한 일들을 뽑아서 하기로 했다. 휴가 후 교섭은 무리 없이 마무리. 조합원에게 ‘간부들 고생했다’는 말 참 많이 들었다. 비조합원들도 고생했다는 말을 건넸다. “조합원이 하자는 걸 함께 했기 때문에 보이지 않는 마음이 눈으로 다 확인된 것 같다”고 했다. 분위기가 좋아지니까 전조합원 수련회 가자는 의견도 나왔다. 행사 준비도 중요하지만, 어떻게 조직하고 분위기 만들어서 잘 해낼 건지 지금까지처럼 고민해서 내년엔 꼭 해보겠다는 계획이다.

## 언니파워 역시 소중

새로운 발견은 여성조합원의 고민과 열정이었다. 지부 교육위원회 사업으로 우창에서 주도했던 안산권 간부기본교육, 위아안산지회 중식마실피케팅에도 여성조합원이 많이 나섰다. 조합활동시간에 어울리니 행사참가도 늘었다. 아이들이 어느 정도 자라 적극 나설 조건이 된 것 같았다. 전엔 여성조합원에 대한 고까운 시선들도 있었는데, 그 간에 여성조합원들도 함께하지 못한 스트레스와 고민이 많았다는 걸 새삼 알았다고 한다. 함께하기 가장 어려웠던 사람이 나서기 시작할 때, 그 집단의 가능성은 배가되는 법이다.

아직 할 일이 많은 우창지회지만, 이대로 쭉 자력현장 힘을 짱짱하게 키워 우미창창 우창의 아름다운 미래를 위하여 매년 한 발씩 더 나아가길!



자력현장! 뒷배지부!