

1차 축소교섭, 막힌 곳 뚫자

6월 5일(목) 현대케피코에서 2025년 지부 집단 교섭 6차 교섭이 열렸다. 사용자는 10개 사 19명, 조합은 11개 사업장 64명이 참가했다.

지부는 지난 5차 교섭(5.29)에서 집단교섭 협약서 요구 관련 해당사항이 큰 사업장들의 허심탄회한 논의를 위해 이번부터 축소교섭을 진행하자고 제안했다.



축소교섭으로 허심탄회 논의하자

이규선 지부장은 “6.3 대선이 끝나면서 한국사의 중대한 정치적 사건이 일단락됐다. 이후 많은 혼란이 있겠지만 1차적으로는 마무리한 것 같다. 이제 임단협 집중할 예정”이라며 사측에도 속도를 높이는 노력을 요청했다.

공충국 사용자 대표(디와이피)는 “교섭 속도에 조합이 크게 신경쓰는 듯 한데 사용자 내부 정리가 잘 안 된다. 그래도 허심탄회한 의견을 나누고자 축소교섭에 응하고자 한다”고 답했다. 이에 정회하고 바로 축소교섭을 진행했다.

축소교섭으로 쟁점 좁히자

14시 반부터 축소교섭이 진행됐다. 지부는 대한솔루션 정재항 지회장, 동양피스톤 박정훈 사무부장, 말레동현화성 이준희 지회장, 모베이스 전자 양태석 지회장과 지부 엄미야 사무국장 등 5명이 참가했다. 사용자는 조합과 동일한 4개사와 간사(우창정기)가 참가했다.

40여 분의 축소교섭에서 조합은 축소교섭을 지속하자, 차기 교섭에 실질적 쟁점사항을 추려오라, 그러면 쟁점 항목에 대해 조합이 적극적으로 설명하고 논의하겠다고 했다.

사용자는 기존 6개사는 협약 체결에 문제가 없지만 4개 사는 분명 어려움이 있다며 각 사 단

체협약과 집단교섭 합의를 비교 검토 작업 중이지만 시간이 필요하다고 했다. 또한 협약서 체결 과정에서 기존 합의에 대한 협의가 가능한지 물었고, 후퇴는 불가능함을 한번 더 확인했다. 축소교섭을 이어가며 협약서 쟁점을 추려가는 방향에는 노사가 동의했다.

축소교섭 후 15시 17분 본교섭을 속회, 축소교섭 과정에서 상호 고민과 할 일에 관해 충분히 의견을 나누었다는 점에 의미를 두었다. 논의 과정에서 방향을 잡아가되, 오늘 교섭에서 임금 안을 제시하지 않은 점을 지적하고 차기에는 임금안을 포함한 제시안을 꼭 제출할 것을 요구했다.

교섭위원은 신생 이앤에스로 전자산업 노동자 노동권 확산!

축소교섭이 열리는 동안 교섭위원들은 현대케피코 현장순회로 조합원을 만났다. 이후 현대케피코를 떠나 삼성전자 화성캠퍼스로 향했다. 신생 이앤에스지회의 투쟁 지원을 위해서다.

이앤에스지회는 24년 8월 노동조합을 만들고 첫 단체협약 체결을 위해 노력하고 있지만, 삼성전자 안의 수백 개 협력업체들이 처한 한계를 한 뼘 넘기에는 더 큰 힘이 필요한 상황이다.

7개월 넘는, 28차 교섭을 하는 동안 기초협약부터 거부한 사측은 원청 핑계로 제대로 안을 내지 않고, 통상임금도 판결에 따라 지급하지 않고 있다. 지부 사업장들은 매주 수요일 권역별로 이앤에스 선전전에 꾸준히 결함 중이고, 6.25 지부 1천 확대간부 전진대회 또한 이앤에스를 위해 삼성전자 화성공장으로 집중한다.

이앤에스지회의 성공적인 노조 설립을 통해 전자산업 노동자들의 노조할 권리 확산에 한 발 더 기여한다는 각오다.



집단교섭 협약서, 때 됐다

올 해 경기지부는 지난 집단교섭 합의들을 협약서 형태로 정리하자는 요구를 지부 공동요구로 결정했다. 3.11 지부 대의원대회에서 전체 사업장이 함께 결정했다. 집단교섭이 6차에 이른 지금 사용자는 일관되게 어렵다는 입장이지만 1차 축소교섭을 통해 막힌 곳을 확인하고 이후 진행에 고민을 더하는 중이다.

집단교섭 합의, 어떻게 해왔나

25년 현재 경기지부의 집단교섭 합의는 산별교섭 쟁취 노력 이후 2003-2008년 통으로 합의서를 체결하고, 2009년부터는 매년의 합의를 그 해의 합의서 형식으로 조인해왔다. 2009년 이후에는 새로 집단교섭에 합류한 사업장이 이전 합의를 수용할 수 없었던 여건과, 이 때 벌어졌던 노조파괴 도미노 속에서 집단교섭을 중심으로 조직을 지켜내려고 한 노력의 과정에서 매년 합의 방식이 굳어졌다. 이에 협약서를 만들어 매년 갱신하는 방식이 아닌, 그 해의 합의를 체결하는 방식이 지금까지 이어져왔고 2021~22년 집단교섭에 결합한 4개 사업장(대한솔루션, 동양피스톤, 말레동현, 모베이스전자)도 결합 이후 합의를 적용했다.

집단교섭 합의, 뭐가 들었나

지부 사업장들의 산업, 규모, 생산사슬 상의 지위, 지불능력 등 여건이 모두 다른 가운데 지부 전체가 동일한 이해를 담은 요구를 만들기는 해마다 더 어려워지고 있다. 집단교섭은 이해 중심의 요구보다는 금속산업 노사의 사회적 역할, 사회 변화에 대한 공동의 이해와 대응 필요를 담은 요구를 중심으로 조직 중심, 가치 중심의 요구를 만들어왔다.

조합활동과 고용안정을 비롯, 노동시간 단축, 노동안전 활동 등은 초기 집단교섭 합의가 높은

수준으로 형성돼 있다. 비정규직-이주노동자 보호, 직장보육시설 등 여성노동권과 저출생 문제, 작업복 세탁소 등 지역 취약 노동자 연대, 산업 전환 협약과 지구를 위한 1실천 등 격변하는 시대 대응 등 가치를 담은 협의가 꾸준히 이뤄져왔다.

내용보다 정신, 그럼에도

그간 집단교섭은 다양한 여건의 지부 전체 사업장이 함께 고민하고 단결을 강화하는 요구를 만들어 지부 조직력의 구심을 유지하기 위해 노력해왔다. 집단교섭 사업장의 안정된 노사관계를 바탕으로, 안정적 사업장이 먼저 가기보다는 어려운 사업장을 기다리고 지원하며 함께 마무리하는 기풍을 만들어왔고, 집단교섭의 해마다 합의는 그런 결과물이다.

정리할 때 됐다

하지만 15년 간 매년 합의서를 체결하다보니 후발 사업장과 신생사업장이 늘어나면서 기존 합의 내용을 파악하기 힘들고 유실되는 경우가 종종 생긴다. 또한 법제도나 사회 변화에 따라 기존 합의를 수정하고 갱신하는 등의 연속성을 가지지 못해 기존 합의의 가치가 일회성에 그치고 사무화되는 문제도 있어 왔다.

기존에는 후발 사업장의 집단교섭 결합 문턱을 낮추기 위해 기존 합의를 다 수용하도록 강제하지 않았었지만, 현재 후발 4사의 경우 이미 집단교섭 결합 5년이 되어 가고, 기존 합의 중 많은 부분이 사업장 단체협약에 반영되기도 했다.

이에 지부는 올해 협약서 체결로 1) 기존 합의를 정돈하고 2) 후발 사업장에 집단교섭 협약 적용 수준을 높이고 3) 집단교섭 합의 내용을 잘 정돈해 지부 전 사업장과 공유해 앞으로 함께 나아갈 방향에 대한 공감대를 높이고자 한다.