

우미창창 ^{1호}

우미창창은 “우창의 미래를 창창하게 만들자”를 줄인 말이다. 앞으로 우창의 미래와 관련된 주제들을 중심으로 기획선전물을 2주 한번씩 4회에 걸쳐 낼 계획이다.

2013.12.6(금) 우창정기지회 선전팀/ 금속노조경기지부

지난 주부터 우미창창을 위한 설문조사를 실시하였다. 설문 조사에는 비조합원을 포함하여 총 54명이 참여했다. 인터뷰도 실시했다. 우창의 미래를 어떻게 열어갈 것인지는 우리 모두

의 소망이다. 우리의 생각부터 알아보는 것이 출발이라고 생각했다. 설문과 인터뷰 결과를 공유하기 위해 사실을 최대한 그대로 실었다.

딱 봐, 생산이 없잖아. 앞날 뻔해

우창엔 한일이화로 인수, 새 사장의 취임, 외주업체 사건, 사장간담회 등 상황이 이어져 왔다. 우창에서 일하는 우리는 과연 이 과정에서 희망을 느끼고 있는 것일까? 사장간담회를 통해 희망적인 얘기들이 나오기도 했다. 그러나 응답자의 55%가 불안하거나 매우불안하다고 느낀 반면 9%만 밝은 편이고 아주 밝다는 사람은 없었다.

조합원의 경우 다소 비관적으로 판단할 수 있기 때문에 응답자중 비조합원만을 보았으나 불안하다는 대답이 훨씬 많았다. 인터뷰에서 회사 미래에 대해 “딱 봐, 생산이 없잖아. 앞날 뻔하다”고 답한 것처럼 현실에 대한 우리생각은 그대로 드러났다.

관계에 끼어들기보다 경영능력 보여야

왜 우창의 미래를 불안하게 생각하는 것일까? 50%가 경영진의 능력문제를 꼽았다. 회사경영의 불투명(31%)까지 합치면 경영의 문제가 무려 81%나 차지한다.

회사 경영과 관련해서 가장 중요한 것은 무엇일까? 67%가 생산물량(신규아이템)을 확보하라는 것이었다. 현재 상태로 잘 관리해도 된다는 의견은 한 사람도 없었다.

회사경영진이 해야 할 일은 뭘까? 회사의 종합비전을 제시하고 물량을 따오는 등 말로만 했던 약속들을 지키라는 의견이 48%나 되었다. 반면 사장이 간담회 등을 통해 직원들과 관계개선을 위해 노력하지만 이를 원하는 비율은 불과 4%에 불과하다. 관계를 개선하려면 조합원과 비조합원의 차별이나 노조와의 관계를 개선하라는 응답이 31%를 차지했다. 오히려 경영진의 일부나 대폭교체를 해야 한다는 의견도 17%로 만만치 않았다.

노조가 해야 할 일은 뭘까? 회사에게 전망을 만들게 해서 고용안정을 이루는 일이 32%, 조합원과 비조합원의 갈등을 넘어서 조직을 강화하라는 것이 47%였다.

요약하면 **회사는 경영능력을 보이**라는 것이다. 거꾸로 회사가 경영능력을 보여주지 못하고 내부관계에 끼어들어 갈라치기를 해선 안된다. **노조에게는 조합원과 비조합원을 넘어 단결하고 조직력을 강화**하라고 한다. 동시에 회사경영에 대해 확실히 전망을 만들도록 하는 역할도 주문하고 있다.

따끔한 충고

인터뷰와 주관식 답변을 통해서 따끔한 충고들도 나왔다.

경영진과 관리자들에게는 “외주업체관리를 엉망으로 해서 손실입어도 쉬쉬하는 것은 쟁기는게 있는 것이 아니냐”는 얘기를 비롯해 책임회피나 무능력에 대한 질타, 줄서기만 하는 것 아니냐는 지적들이 많았다. 특히 조합원과 비조합원의 차별이나 갈라치기에 대한 성토가 많았다.

노조에 대해서는 “조합원을 믿지 못하면 신뢰는 없다”며 조합원을 믿으라는 얘기와 “소설 쓰지 마라”면서 흑색선전이 아니라 공정하고 진실성 있는 보도를 부탁하는 경우도 있었다.

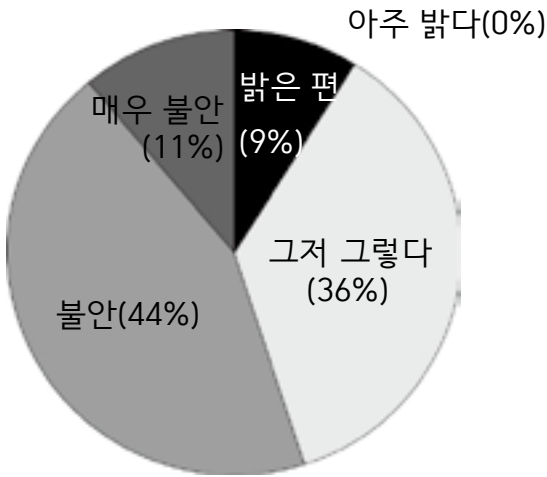
“비조합원을 조건 없이 이해하고 받아들이자”는 얘기에서부터 “노조+사측+비조합원 간담회를 열어 관계개선”을 주문하기도 했다. 간부들에게는 일찍 퇴근하지 말고 한 달에 한번이라도 당구, 식사자리를 만들어 소통하는 문화를 만들자고 제안했다.

격려도 적지 않았다. 특히 새롭게 지회소식지 이름을 공모하고 설문조사, 소식지발행을 담당할 선전팀에 대해서는 응원들이 집중되었다. “지역구별 통신원을 만들어 현장의 견을 반영하라”는 의견에서부터 “이렇게(설문과 인터뷰)라도 가끔 와서 얘기하면 좋겠다”는 의견들이 나왔다.

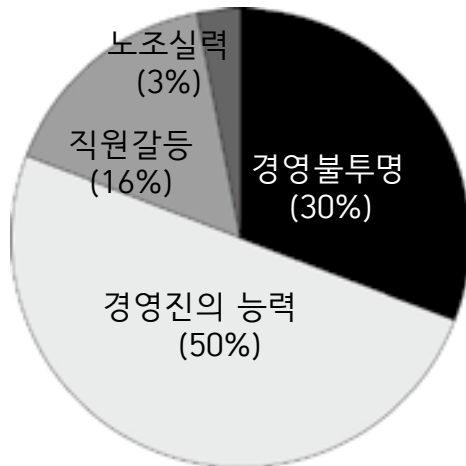


우리 생각 이렇다

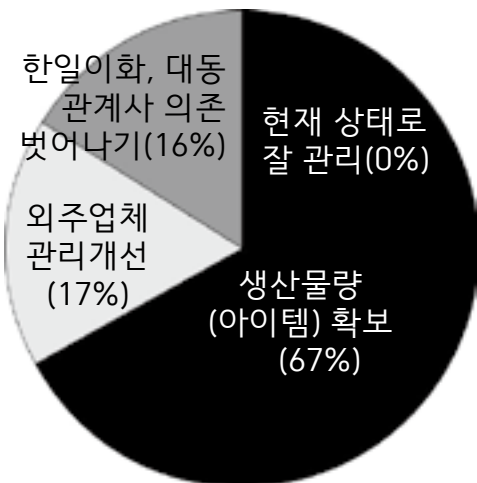
1. 우리의 미래에 대해서 어떻게 보시나요?



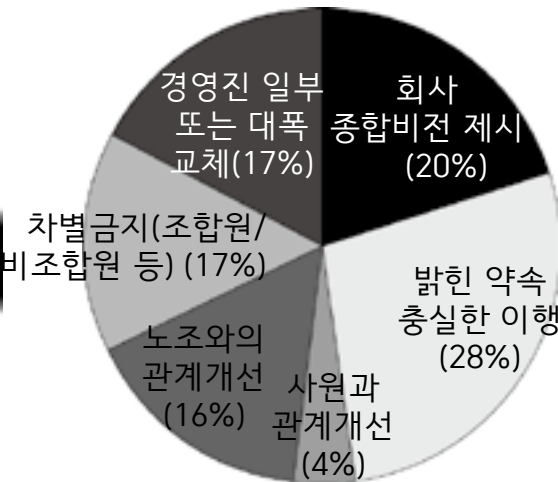
2. 우리의 미래를 어렵게 만드는 원인이 있다면 뭐라고 생각하나요?



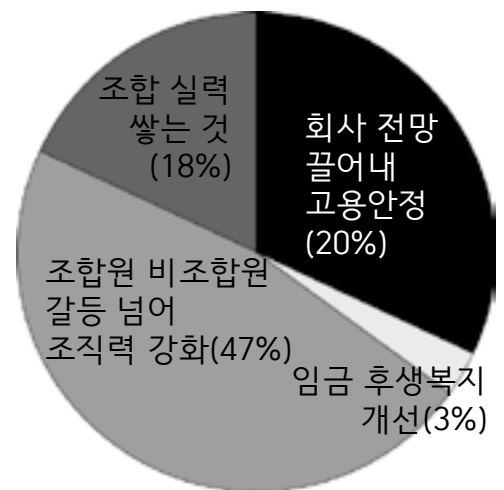
3. 회사 경영에서 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하나요?



4. 경영진과 관련하여 개선을 원하는 것이 있다면?



5. 노동조합이 우선 해야 할 일들이 있다면 무엇일까요?



설문내용과 같은 항목을 중심으로 선전팀이 진행한 면담에는 총 9명이 응했다. 면담과정에서 주로 사용된 단어들을 뽑아서 얼마나 사용되었는지를 분석했다. 가장 많이 사용한 단어는 '물량'으로 27%를 차지했다. 다음은 불안(23%), 차별과 갈등(18%), 능력(14%), 희망 또는 비전 (6%), 단협(6%), 화합 또는 단결(5%) 순이었다.

1. 미래에 대해

딱봐 생산이 없잖아. 앞날 뻔하다/ 경영 능력부족, 신규물량 확보 불투명/
한일이화에서 수주해서 주는 것 아니냐/ 노조 탈퇴자 발생 걱정/ 사장 뭘한다고 하는데 보이는게 없다/ 진짜 열 받는건 노조핑계 댄다는 것/ 조합원 줄고, 조합없으면 장난이 아닐거다.

2. 불안의 원인

분기별 실적보고 없다. 대동 적자물량 우리가 땀뻘?/ 조합원에게 잔업차별, 눈치, 건성대답, 회식도 비조합원만/ 현장이 하나가 되어야 하는데/ 경영이 불투명, 외주관리 손실 입어도 쉬쉬하며 자기들만 살려한다/ 외주업체에 뭔가 쾅기는게 있으니 까 저 모양/ 희망만 주는데 실질적인게 없다. / 첫 번째 사장 간담회 희망주니까 좋았다. 두 번째는 노조핑계대서 황당

3. 경영관련 중요한 것

외주업체 관리 매뉴얼 만들어야/ 회사가 물량 따와야지, 노조는 조합원 잘 데리고 가면되지/ 현대물량 탄다고 하는데 한일이화서 따주는 거다. 대동에서 찌꺼기 물량 가져오니 남지 않는다/ 일할게 없으니 눈치만 보게되고 답답하다/ 2015년 되어야 새물량 가져온다는데 그때까지 노조가 잘 버텨야/ 열라일 하면 뭐해. 경영자들 외주관리 잘못해서 다 날아가는데.

4 경영진 개선해야 할 것

관리직의 조합원과 비조합원 차별/같은 직원인데 노조씨클은 지원하지 않는다./ 노조 총회하면 비조합원 임금주고 퇴근시켜 회식한다/ 노조도 비조합원 조건없이 받아주고 이해하려는 자세 필요/ 회사는 단협지켜야/ 회사는 말로만 소통, 가족을 말한다. 관리자들도 그렇게 하지 않는다./ 물량 수주관련 구체적 설명 없다. 물량은 회사책임/ 비조합원 관리하고 술 사주고 탈퇴시키는 것 그만 뒤야 / 입사 10년 넘었는데 관리자들도 바뀔 거 하나도 없다.

5. 노조가 할 일

갈라치기 넘어서야/ 갈라져 있으면 뻔하다./ 우리얘기 알리고 선전물 내자/ 교육도 중요하지만 다른 방안이 필요하다/ 이렇게 자주 와서 이런저런 얘기 자주하자(인터뷰, 설문, 소식지 등)