

단체교섭속보

- 주요구
1. 정년연장, 신규채용
 2. 고정OT 월 20시간
 3. 특별상여금 영업이익 15%
 4. 노동조합 활동 보장

전국금속노동조합 만도지부 이 현 우 / FAX(031)680-6865 / 발행일 2026년 8월 19일(수) / 제 04호

4차

◆ 임금

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 8월 18일(화) 10:00 ~ 10:15. 평택공장 본관회의실

◇ 참석

- ☐ 노측 : 김병철 교섭대표 외 10명 ☐ 불참 : 없음
☐ 사측 : 김현욱 교섭대표 외 7명 ☐ 불참 : 없음
☐ 사회 : 김양현 교섭위원(사측)
☐ 차기교섭 : 실무 논의

◆ 단체협약

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 8월 18일(화) 12:00 ~ 12:25. 평택공장 본관회의실

◇ 참석

- ☐ 노측 : 이현우 교섭위원 외 9명 ☐ 불참 : 김경환 교섭위원
☐ 사측 : 김현욱 교섭대표 외 7명 ☐ 불참 : 없음
☐ 사회 : 김양현 교섭위원(사측)
☐ 차기교섭 : 실무 논의

- 임금 교섭 주요 내용 -

□ 노 : 4차 임금교섭이다. 요구안 전달한지 약 40여일이 지났다. 회사측 안 제시하라.

□ 사 : 준비된 안 없다. 노조측 요구안 총 비용이 452억에 달한다. 현재 경영 상황상 어려운 수준의 비용이다. 생산관리수당은 보직자 기피 현상 때문에 신설한 것인데, 월급제 수당 인상으로 인해 그 부분이 무력화 될 우려가있다. 임금체계 단순화를 위해 월급제수당 기본급화는 어떠한가. 고정OT 월20시간은 실제 연장근로없이 수당을 요구하는 것인데, 비용이 막대하다. 회사는 연간수혜액을 기준으로 임금을 인상해왔다. 월급제 전환으로 실질임금이 하락했다는 논리는 맞지 않다. 성과급은 고정적인 임금이 아니고, 만도지부가 과반노조가 아니기에 3800여명을 대표해서 성과급을 교섭에서 다루는 것이 맞는지 의문이다.

□ 노 : 정몽원 회장 지난해 연봉이 약 105억 원으로 재계순위 10위 안에 들었다고 언론에서 보도했다. SK, LG보다 높은 순위다. 매년 매출과 영업이익이 최대치를 갱신중인데 전직원에게 배분바란다. 성과급 관련해서 선 성과급을 매년 교섭에서 다뤄왔다. 임금 인상 또한 수혜액 중심이라면 월급제 이전보다 기본급 인상이 훨씬 높아야 하지만 현실은 그렇지 않았다. 회사측 논리 맞지 않다. 정몽원 회장 만큼은 아니더라도 어느정도 수준까지는 공평한 배분 바란다. 안 없다면 이만 마치자.

- 단체협약 교섭 주요 내용 -

- 노 : 지난 3차 교섭시 회사안 철회요청 한 바 있다. 이에 대한 답변 바란다.
- 사 : 조합 수용 여부와는 별개로 교섭의 한 주체로서 안을 제시했다. 현실에 맞게 변경 하자는 것이지, 축소안 아니다. 철회는 곤란하다.
- 노 : 전임자축소, 의사를 간호사로 변경이 하향이 아니라면 무엇인가. 회사의 경영상황 이 정말 어려운 상황도 아니라 이해할 수 없다. 회사안 철회하고 조합 요구안을 우선으로 다룰 때 조속한 타결이 가능하다. 이와는 별개로, 올 해 단협 승계사항이 포함된 관계로 검토 사항이 많은 만큼 주 2회 교섭 외에 실무교섭 인원을 3명정도 제안한다.
- 사 : 노사합의 사항의 이행은 당연하다. 하지만 의사 상주 자체가 법에 저촉되기 때문에 현실에 맞는 방안을 찾자는 취지다. 전임자 또한 조합원 수가 줄어들기 때문에 함께 고민 하자는 것이다. 조합 요구안 먼저 진행을 하테니, 회사안도 고민해 달라. 단협 요구안이 많아 효율적으로 진행해야 한다는 사실에 동의한다. 주 2회중 실무교섭 1회, 본교섭 1회로 진행하자.
- 노 : 주 2회 교섭을 기본으로 하고, 별도 실무교섭을 하자. 금속노조는 현재 단협에서 후퇴되는 안은 인정할 수 없다. 회사안 철회하라. 요구안 전달하고 검토할 시간 충분히 있었다. 노동조합 요구안으로 빠르게 다루자. 조합 전임자 문제도 결국 신규채용이 없었기에 문제가 되는 것 아닌가. 책임을 노동조합에 전가 말고 회사도 고민하라. 다시 한번 말하지만, 회사안 철회하라.
- 사 : 회사안 철회할 수 없다.
- 노 : 알겠다. 끝까지 가보자.

요구안 발송한지 40여일, 회사는 아직도 안이 없다

40일이라는 시간은 짧지 않다. 그 동안 회사가 준비한 것은 실질적인 협상 안이 아니라, 조합의 요구를 되받아칠 논리들이었다. 총 비용이 크다는 엄살, 조합이 요구하지도 않은 기본급화 제안, 스스로도 정합성이 무너지는 수혜액 기준론, 조합의 대표성까지 문제삼는 발언이 나왔다. 이를 관통하는 것은 하나다. 답을 내놓기 보다, 답을 피할 구실을 준비하는데 시간을 썼다는 것이다.

더욱 큰 문제는 논리의 완성도가 아니라 교섭의 태도다. 조합이 요구한 인건비 자료 하나 제시하지 않은 채 어렵다는 말만 반복하고, 조합이 묻지 않은 것을 꺼내 논점을 흐리고, 급기야 교섭 상대방의 대표성까지 지적하는 모습은 성실한 교섭파트너의 태도라 보기 어렵다.

정몽원 회장의 연봉은 세계 순위 10위안에 들었고, 매출과 영업이익은 매년 최대치를 갱신하고 있다. 그런 회사가 전 직원과의 배분 앞에서는 근거 없는 총액의 크기만으로 손사레를 친다. 조합이 요구하는 것은 회장과 같은 수준이 아니다. 회사가 거두고 있는 성과에 걸맞은, 최소한의 공평한 배분이다.