



철의 노동자

조합원 중심!
단일노조 완성!
생존권 사수!

제14 - 35호 / 2026년 08월 24일 / FAX(031)680-6850 / md.kwmu.kr / 전국금속노동조합 만도지부 지부장 이현우

임단협에 집중합시다!

- 과도한 타령 그만하고, 노조 요구에 대한 일괄안 제시해야

최근 두 번째 노사저널(제2026 - 05호)이 나왔다. 회사는 적정인력 문제를 산보위에서 다룰 사안이 아닌 것처럼 주장하며, 노동조합의 요구를 과도한 요구라고 몰아가고 있다. 노조가 요구한 것은, 적정인력 산정과 계획 수립이다. 평택의 보전인력과 익산 부족인력에 대해 먼저 안을 제시한 것도 사측 스스로다.

도둑이 제발 저린다고 했던가? 적정인력에 대해 회사는 △평택 보전 부족인력 00명 △익산 부족인력 00명을 제시했다. 결국 사측도 현장의 인력 부족을 스스로 인정한 것이 아닌가?

문제는 여기서 끝나지 않는다. 사측이 제시한 인원이 어떤 기준으로 산정되었는지, 앞으로 퇴직자가 계속 발생해도 노동강도와 안전을 지킬 수 있는지 빠져있다. 산보위는 심의, 의결해야 하는데 회사는 계획 수립해서 통보하고 설명하겠다고 한다. 그래서 노동조합은 회사가 정한 인력운영을 인정할 수 없다.

■ 적정인력 핵심은 노동강도와 안전을 지키는 것!

적정인력은 숫자로만 판단할 문제가 아니다. 노동강도가 높아지지 않고, 안전이 지켜질 수 있는 인력운영이어야 한다. 이것이 보장된다면 노동조합이 반대한 이유가 없다. 반대로 인력이 부족해 생긴 공백을 여전히 노동강도로 메우겠다는 것이면 결코 받아들일 수 없다.

예컨대 인원이 줄면 작업자 셋이 하던 일을 둘이 하고, 둘이 하던 일을 혼자 하게 된다. 여기서 필연적으로 노동강도가 강화되고, 결국 안전에도 영향을 미칠 수밖에 없다.

현장은 지난 14년간 계속해서 인원감소와 높아지는 노동강도를 버텼다. 적정인력이 단순히 몇 명을 채용하는 것으로 끝낼 수 없다. 노동강도와 안전이 적정인력에 핵심이다.

만도, 지난 10년간 80% 이상 성장

— 우리 월급은 과연 얼마나 나아졌나?

매년 임금교섭을 진행하고 있다. 기본급도 올랐고, 일시금과 성과급도 받았다. 그런데 현장에서는 여전히 이런 얘기들이 나온다. “해마다 임금은 올랐는데, 왜 내 월급은 크게 달라진 것이 없지? 오히려 줄었어.”

■ 올해는 제대로 한번 따져봐야 한다!

지난 10년 동안 회사의 매출과 영업이익은 크게 성장했다. 그렇다면 우리의 월급은 얼마나 나아졌나? 2015년 월급제 도입으로 기존 상여금 750% 가운데, 600%가 기본급에 포함되어 임금 체계가 크게 달라졌다. 월급제 이전에는 기본급이 오르면, 기본급 기준만큼 상여금에도 인상 효과가 반영되었다.

그렇다면 월급제 이후에는 임금인상의 효과가 어떻게 달라졌는지, 그리고 월급제 이후 조합원들이 실제 월급이 늘지 않고 제자리라고 느낀다면 그냥 지나칠 문제가 아니다. 원인이 무엇인지 따져서 개선해야 한다.

□ 452억을 다 들어 줄 것도 아니면서!

사측은 성과급을 제외하고, 노동조합의 임금요구를 비용으로 계산해 보니 452억원이라고 했다. 사측 말대로 올해 요구항목이 예년에 비해 많은 것은 사실이다. 그러나 왜 요구가 많아졌는지는 먼저 살펴봐야 한다. 월급제 이후 매년 임금인상을 요구했지만, 제대로 해결되지 못하고 쌓여온 문제들이다.

올해 요구안에는 기본급 149,600원, 월급제 수당 18만원, 고정 O/T 20시간, 성과급 기준 영업이익 15% 등이 담겨있다. 회사의 눈에는 452억의 비용으로 보일지 몰라도, 조합원에게는 매달 받는 월급이고, 앞으로 받아야 할 임금이다.

교섭은 노동조합 요구와 회사 제시안을 놓고 서로의 차이를 좁혀가는 과정이다. 452억을 다 들어줄 것도, 아니면서 숫자만 앞세워 소모적인 말싸움을 계속할 이유가 없다. 오늘 임단협 교섭에서 조합원 삶에 대해, 회사가 얼마나 고민했는지 회사 제시안으로 확인할 것이다.