

교섭속보

- 주요요구
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 9월 2일(수) / 제 08호

8차

◆ 임금

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 9월 1일(화) 10:00 ~ 10:15 평택공장 본관회의실

◇ 참석

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

◆ 단체협약

◇ 교섭 일시 및 장소 - 2026년 9월 1일(화) 12:00 ~ 12:05 평택공장 본관회의실

◇ 참석

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

- 임금 교섭 주요 내용 -

☐ 노 : 8차 교섭이고 요구안 발송한지 50일이 지났다. 안 제시 바란다.

☐ 사 : 여전히 노사간 시선 차이가 큰 틀에서 다른 상황이다. 요구 취지가 월급제 이후 실질임금 감소라는 오해에서 비롯되어 안 수립에 어려움을 겪고 있다.

☐ 노 : 여전히 회사측 주장에 대한 자료제공이 없다. 과거 2020년 코로나19 당시 회사의 어려움을 전직원이 공감하여 임금 동결에 동의한 바 있다. 하지만 이듬해 회사는 30배 이상의 실적 향상에도 불구하고 평년과 비슷한 임금 인상을 했다.

☐ 사 : 조합의 요구안이 과하고, 각각의 요구안에 대한 부담이 있다. 서로간의 입장 차이를 먼저 좁힌 후 회사안을 제시하는 것이 맞다 생각한다.

☐ 노 : 언론에 따르면 HL만도가 자동차업체 중 상반기 매출 6위를 달성했다. 분명 자축할 일이다. 다른 언론에서는 만도 현장 가동률이 76.7% ~ 88.3%에 달하고 있다고 보도했다. 매출과 가동률에 따른 납득할 만한 안을 제시바란다. 과거에 언급했듯이 올해 사업계획에 입각한 안이 있을것이라 짐작한다. 그 안을 제시하고 논의하자.

월급제의 취지, 정말 잊은 쪽은 누구인가

회사가 지면을 통해 조합에 물었다. 치열한 논의 끝에 합의한 월급제의 본래 취지를, 만도지부는 잊었느냐고. 그 답을 하기 전에, 먼저 되짚어보고 싶은 것이 하나 있다. 그 취지를 실제로 잊은 쪽은 누구인가.

회사는 ‘월급제는 생산성 향상이 현실적으로 어려운 간접부문과 잔업·물량이 없는 라인에도 임금보전 원칙이 적용되도록 하여, 경기변동과 물량감소에 따른 임금의 불안정성을 해소하기 위해 도입했다’고 밝혔다. 이 문장을 몇 번 다시 읽어보아도 참 좋은 취지다. 일이 많을 때나 적을 때나, 특근이 있을 때나 없을 때나, 조합원의 살림살이가 흔들리지 않도록 하겠다는 약속으로 읽힌다.

취지를 인용하는 것과, 취지를 지키는 것은 다르다

그런데 그 약속이 실제로 지켜졌는지를 묻는 순간, 이야기는 조금 복잡해진다. 2020년, 회사가 어려움을 겪던 그해, 조합원들은 회사의 사정을 이해하고 임금 동결에 동의했다. 불안정한 경기 앞에서 함께 허리띠를 졸랐다. 그런데 이듬해 회사의 실적이 30배 넘게 뛰어올랐을 때, 조합원에게 돌아온 인상률은 평년과 크게 다르지 않았다. 경기가 나쁠 때는 함께 감내했는데, 경기가 좋아졌을 때는 그 몫이 예전과 비슷한 수준에 머물렀다면, 이것이 정말 그 약속대로 흘러간 것인지 묻고 싶다.

특근을 항상 하던 부서가 일이 줄어 급여가 줄고, 2조 근무하던 인원이 일이 줄어 1조로 전환되는 경우 또한 다르지 않다. ‘물량감소에 따른 임금의 불안정성을 해소’는 어디에 있는가.

종이 위의 성실함과, 테이블 위의 침묵

회사가 만든 노사저널은 상당한 시간과 노력이 들어간 자료라는 인상을 받는다. 다만 궁금한 것은, 그 정성과 시간을 정작 교섭 테이블 위에서는 왜 보지 못했는가. 조합이 요구안을 보낸 지 벌써 50여일이 지났고, 여덟 번의 교섭이 있었다. 그 사이 회사가 내놓은 것은 ‘어렵다’는 말들이었지, 구체적인 숫자가 담긴 안은 아니었다. 통계와 반박은 이렇게 정교하게 준비할 수 있는 회사가, 정작 조합원들의 임금을 어떻게 하겠다는 안 하나는 내놓지 못했다는 사실이다.

종이 위에서는 이렇게 성실한 회사가, 사람과 사람이 마주 앉은 테이블 위에서는 왜 그만큼의 성실함을 보이지 못하는가. 이 질문에 대한 답을, 다음 교섭에서는 반박문이 아니라 구체적인 숫자로 들려주길 바란다.

현장은 잊지 않았다

월급제의 취지를 잊었느냐는 질문에 이제 답할 차례다. 현장은 잊지 않았다. 오히려 그 취지를 또렷이 기억하고 있기 때문에, 지금 이 순간 그 취지가 현장에서 실제로 살아 움직이고 있는지를 묻고 있는 것이다. 경기가 나쁠 때 함께 견뎌던 그 신뢰가, **경기가 좋아졌을 때도 똑같은 무게로 돌아오고 있는지를 묻고 있는 것이다.** 이것이야말로 월급제를 도입하며 노사가 함께 약속했던 바로 그 취지가 아닌가.

이 논쟁이 지면 위의 통계 대립으로 흘러가지 않기를 바란다. 진짜 답은 교섭 테이블 위에, 구체적인 숫자로 놓여야 한다. 회사가 조기타결을 원하는 마음 만큼 임금안을 준비하는 데 쓴다면, 이 지루한 문답은 조속히 끝날 수 있다.