



금강개발 노동조합의 98 임투 보고

오병철

금강개발 노동조합 수석부위원장

IMF구제금융 이후 현장 상황

아직 현세가 다 지나간 것은 아니지만 노동조합을 하는 사람들에게는 정말 잔인한 해였고, 천이백만 노동자 대부분이 고용불안에 시달려야 하는 아픔을 맞고 있다. 작년 12월초 IMF구제금융이후 대기업을 비롯해 중소기업들이 하루에 수백 개씩 부도를 맞았고, 백화점을 비롯한 유통업계도 예외 없이 급격한 소비위축

으로 줄줄이 부도가 이어졌다.

우리 회사도 IMF사태 이후 몇 달간은 매출액이 급격히 떨어져 현장의 분위기가 살벌했고, 사측에서는 인원정리의 필요성을 강조하면서 노조 측에서 먼저 해결방안을 제시해 달라고 했다. 노조 측에서는 그 대안으로 조합원에 대한 고용안정을 100% 보장하는 조건으로 백화점 부분의 연중무휴제를 1년간 한시적으로 실시키로 하고 노사협의를 통해 합의점

올해만큼은 현장 조합원들의 임금인상에 대한 기대는 거의 찾아 볼 수 없었고 백화점 업계의 부도확산 영향으로 고용불안 심리가 급격히 높아져 갔다.

을 찾았다. 특히 백화점 부문의 주휴제는 지난 10년간 지켜온 우리 노동조합의 자랑이자 목숨과도 같은 것이었기에 한시적인 연중무휴제 결정 이후 너무나 마음이 아프기도 했다.

이런 와중에 또다시 3월에는 노사협의를 통해 일부 복지후생제도를 1년간 한시적으로 양보하는 등 IMF체제하의 조합 활동은 계속 위축되면서 조합원들은 물론 조합 간부들마저도 입투에 대한 자신감이 떨어져가고 있었다.

98 임금 요구안이 만들어지기까지

지난 1월에 임금준비팀을 구성하여 예년과 같이 조합원 설문조사(1인 1요구안), 설문조사 결과에 기초한 조합원 분임 토의, 조합원 분임 토의 결과에 기초한 각 사업장별 대의원 분임 토의, 운영위원 분임 토의, 상집간부 분임 토의 등의 절차를 거쳐 임금요구안 가안이 확정되었고 4월 하순 임시대의원대회에서 최종적으로 임금요구안을 확정했다.

대의원대회에서는 당사 표준생계비 부족분의 65.8%에 해당하는 44,000원을 요구안으로 확정했고, 예년과 비교해 본

다면 IMF, 여파로 어려워진 주변여건이 반영된 최소한의 요구라고 할 수 있었다.

특히 우리 노조의 자체 표준생계비는 외부전문기관에 의뢰하여 산출하고 있고, 매년 임금요구의 가장 중요한 근거로 활용하고 있지만 올해만큼은 현장 조합원들의 임금인상에 대한 기대는 거의 찾아 볼 수 없었고 백화점 업계의 부도확산 영향으로 고용불안 심리가 급격히 높아져 갔다.

임금인상에서 임금삭감안 반대투쟁으로 전환

5월 15일 제1차 임금협상 및 상견례를 가졌고, 2차 협상에서는 회사측의 경영실적 설명회가 끝난 뒤 노조측 임금인상 요구서를 전달했다. 5월 28일 열린 3차 협상에서는 노조측 임금인상에 대한 설명이 끝난 뒤 다음 협상에서 회사측의 임금인상안 제시를 요구하였고, 6월 5일 열린 4차 협상에서 회사측에서는 '임금동결, 상여금은 추후 협상에서 제시하겠다'라는 안을 제시하였다.

설마 했던 예상이 현실로 나타나자 교섭위원 사이의 의견이 두 개로 갈렸다. 한쪽에서는 '정말 열받는 안이다', 다른

한편에서는 '예상했던 대로다' 라고 하면서 냉정함을 잃지 않으려는 눈빛이 역력했다.

4시간의 마라톤 회의결과 6월 7일부터 17일까지 부서별 조합원 순회 간담회를 실시하여 회사측 제시 안에 대한 조합 입장을 조합원들에게 알리기로 하고, 각 사업장으로 흩어졌다. 우리 노동조합 조직은 11개 사업장으로 나뉘어져 있기 때문에 조합원 간담회를 실시하는데도 많은 시간이 걸리지만 본부의 지침대로 잘 진행되었다.

조합원 간담회 결과, '대화로써 해결하자'는 쪽이 '투쟁으로 쟁취하자'는 의견보다 압도적으로 많음을 확인하고 교섭 위원들은 다시 한번 고민하지 않을 수 없었다. 87년 노동조합이 생기고 난 뒤 공식적인 협상자리에서 처음으로 회사측이 임금동결안을 제시했는데도 대다수 조합원들의 생각이 대화로써 해결하자는 분위기라면 올 임투는 정말 어렵게 마무리 될 것으로 판단했다.

드디어 6월 17일까지 부서별 조합원 간담회가 끝나고, 6월 18일 5차 협상이 열렸는데 회사측에서 임금동결, 상여금 180% 삭감, 성과급 100% 삭감 안을 제시했다.

현장 조합원들은 회사측의 대폭적인 삭감 안을 소식을 전해듣고서야 '이래서는 안되겠구나' 라는 분위기로 바뀌어갔고, 다음날 열린 전 사업장 조합원 보고 대회에서는 많은 조합원들이 참석하여

뜨거운 열기를 확인했다. 본부에서는 각 사업장별 보고대회 결과를 취합하면서 자신감을 찾았고, 회사측에서는 조합원들의 열기가 의외로 높아지고 있다는데 대해 깊은 우려를 표시하기도 했다.

그러나 언론이나 매스컴에서는 연일 임금삭감, 정리해고 소식으로 힘빠지는 뉴스만 계속되고 있었고, 임금인상이 되었다는 소식은 어디에서도 찾을 수 없었다. 회사측에서는 이러한 분위기를 적극 활용하여 6월 25일 열린 6차 협상에서 상여금 180% 삭감, 성과급 20% 삭감 안을 수정하여 제시했고 노조 측에서는 도저히 검토조차 할 수 없는 안이라고 입장을 정리했다.

7월 2일 7차 협상에서 회사측이 수정안을 제시했지만 6차 협상에서 제시했던 안과 거의 비슷했기 때문에 더 이상의 협상은 의미가 없다고 판단하고 운영위원회 회의를 열어 7월 3일부터 8일까지 임금 삭감안 반대를 위한 간부 결의 농성을 1차 투쟁지침으로 확정했다.

조합원들의 간부 농성 지지방문 열기로 임금삭감안 철회

운영위원회회에서 확정된 1차 투쟁지침에 대해 일부 간부들은 '너무 약한 것이 아니냐', '처음부터 조합원들이 모두 참여하는 투쟁지침을 내리자', '간부들만 농성하는데 회사가 눈이나 깜짝하겠느냐?' 라는 등 여러 가지 소리가 들리기도 했지만, 일단 회의에서 결정된 사항이기 때문

예상하지 못했던 열기로 인해 교섭위원을 비롯한 상집간부들은 자신감을 갖기 시작했고 올 입투는 반드시 이길 수 있음을 예견했다.

에 한번 해보자는 분위기로 이끌었다.

간부 결의농성이 1차 투쟁지침으로 대자보를 통해 알려지자 회사측은 일단 한숨을 돌리는 듯했다. 간부농성은 본부 노조사무실 앞에서 깔판을 깔아놓고 농성 프로그램에 따라 순조롭게 진행되었다. 그런데 농성 이틀째부터 조합원들의 지지방문이 줄을 이어지면서 간부 농성장 이 줄지에 입투 보고대회장으로 바뀌었고, 지지방문 조합원이 너무 많아 두 번에 나누어 집회를 치르는 등 지지방문 열기가 하늘을 찌를듯했다. 또한 조합원들이 지지방문을 오면서 통닭구이, 피자, 떡, 수박, 음료수 등이 쌓이기 시작했다.

예상하지 못했던 열기로 인해 교섭위원을 비롯한 상집간부들은 자신감을 갖기 시작했고 올 입투는 반드시 이길 수 있음을 예견했다. 아니나 다를까 회사측은 전혀 예상치 못했던 조합원들의 지지방문 열기를 확인하면서 이대로 가다가는 파업까지 갈 수 있겠구나 판단하고 7월 11일 협상을 하자고 제의했고, 노조측은 일단 사측의 제의를 받아들이기로 했다.

8차 협상에서 회사측은 그 동안 교수해왔던 임금 삭감 안을 철회하였고, 노조

측은 긴급 상집간부회의를 열어 사측 최종안을 조합원 인준투표에 묻기로 결정했다.

70.4%의 찬성으로 조합원 인준 가결

7월 16일, 임금인상안도 아닌 임금동결안을 가지고 조합원 인준투표에 들어갔고, 그 결과 70.4%라는 높은 찬성으로 사측의 최종 안이 가결되었다. 물론 올 입투는 임금인상보다는 고용안정에 중점을 두었고, 100% 고용보장이라는 성과를 얻어냄으로써 입투가 끝난 뒤 별다른 후유증이 나타나지 않았다.

올 입투를 마무리하면서 많은 아쉬움은 남지만 그래도 아직까지 조합원들이 조합 집행부를 믿고 우리 노동조합을 사랑하는 사람들이 많다는 것을 확인하면서 우리 조합원들이 자랑스럽기만 하다. 우리 금강개발 노동조합 3천 조합원들에게 파이팅을 보낸다. ❖