기아자동차지부 전국금속노동조합

함성신문

• 자주적인 노 동 자
• 실천하는 집 행 부
• 민주적인 노동조합

경기도 광명시 기아로 113 (소하동) **TEL** 02) 801-4805 **FAX** 02) 801-4803 **홈페이지** www.kmwu.or.kr **펴낸이** 지부장 김종석 **펴낸 곳** 지부 선전실 **2015년 5월 20일(수)** 23-03호

신차종·P/T 신기종 전개와 물량확보를 통한 3만 4천 조합원동지들의 고용안정을 위해 최선을 다했습니다.

지난 13일(수), 2014년 고용안정위가 노사의 최종 추인으로 마무리 되었습니다. 고용안정위가 장지간 난항을 겪었지만 3만 4천 조합원들의 고용안정의 기반인 신차종, P/T 신기종 확보 및 전개는 노동조합의 최우선 사업에 해당될 만큼 노동조합은 사활을 걸고 최선을 다하였습니다. 특히나 친환경 차종(하이브리드카) 10만대 생산, 고급 승용 세단(CK) 모델 확보, 전기차 30만대 이상의 전용 생산라인 전개 필요시 국내공장에 우선 전개토록 한 것은 회사의 미래발전과 조합원들의 고용안정 그리고 일자리 창출에 큰 기여를 할 것으로 기대됩니다.

또한, 그동안 산적해 있던 공장간 고충처리 전환배치는 각지회별 전환배치 제한에 대한 규정은 적용을 없애고 조합원들의 입장을 충분히 고려해 진행했습니다. 노동조합은 이후 공장간 전환배치 후속처리에 만전을 다하겠습니다.

아울러, 신차종 개발 노사공동위원회에서 이후 신차종, P/T 신기종 전개에 대한 점검을 통해 안정적 물량확보를 통한 3만 4천 조합원들의 고용안정을 담보토록 할 것입니다. 또한 신차종, P/T 신기종 개발에 회사의 지속적인 투자를 이끌어내도록 노력하겠습니다.


▶ 2014년 지부 고용안정위원회 회의

2014년 고용안정위 합의 내용

1. 단협 제28조(인원충원) 준수에 관한 건

회사는 생산직의 정년퇴직자 및 자연감소 대체 부족인원에 대하여 신규채용 또는 충원을 실시하고 인원규모 및 시기에 대해서는 공장별로 협의를 실시하며, 노사는 부문별 현 재직중인 조합원의 고용안정을 최우선적으로 고려하여 2015년 3분기까지 대체부족인원은 별도 논의한다.

■ 14년 정년퇴직자 및 자연감소자 인원 충원 현황
- 생산직(3개 공장) 총 60명 채용키로 합의하여 55명은 채용하였고, 전문기술 인원 5명(소하 2명, 화성 3명)은 현재 채용 진행 중임

구분	채용 관련
소하	35명
화성	4명
광주	16명
판매·정비	2015년 3분기까지 대체부족인원은 별도 논의
합계	55명

2. 조합원 인사기록에 관한 건

회사는 공정하고 합리적인 징계제도 운영을 위해 본인과 노동조합의 변론권 보장 등 징계 절차 및 관련 규정을 최대한 준수하여 징계권이 남용되지 않도록 최선을 다한다.

3. 7단 듀얼 클러치 변속기 전개 건

7단 듀얼클러치 변속기(DCT)는 시장상황에 따른 수요 변동을 고려하여 국내공장 생산차종에 탑재되는 물량이 10만대/년이상 수요가 지속될 경우 전개토록 한다. 단, 세부적인 사항은 별도 협의하여 진행한다.

4. 전기자동차 변속기(2단) 전개 요구 건

전기자동차 2단 변속기(감속기)는 현재 상용화 단계가 아니므로 향후 일정 수준 이상의 수요 증가시 시장환경, 수익성, 생산성 등을 감안하여 논의한다.

5. (하이브리드, 전기차) 핵심부품 공장내 생산사업 전개 건

1) 세타 2.4 하이브리드엔진을 '15년 하반기에 자작 생산하여 K7에 탑재한다.
2) 향후 하이브리드, 전기차 등 친환경 차종이 일정수준 이상으로 수요 증가시 시장환경, 수익성 등에 대한 다각적인 검토 후 논의한다.

6. 직군변경에 따른 제한 및 자격 완화 요구 건

회사는 직군변경을 희망하는 고충처리자에 대해 사전 실태파악 후 '15년 하반기내 관련규정에 의거 시행한다. 단, 고충처리자 특성을 감안하여 연령 제한 한도를 완화하여 진행한다.

7. 공장간 고충처리 전환배치 신속처리 방안 요구 건

1) 회사는 고충처리자를 대상으로 필요시 공장간 전환배치를 실시한다.
2) 고충처리 희망자는 단체협약 제29조(전환배치)에 의거 수시로 진행한다.
3) 회사는 고충처리 희망자들이 고충접수를 원활히 할 수 있도록 기존 업무지원 내용을 적극 홍보한다.
4) 공장간 전환배치를 희망하는 고충처리자에 대하여 단체협약 제29조(전환배치) ⑤항에 의거 공장간 전환배치를 '15년 상반기까지 진행한다.

8. 3개 공장 중장기 전망 확보에 관한 건

1) 소하리공장 신차종 및 후속차종과 관련하여 프라이드 상품성개선('14년 하반기), K9 상품성개선('14년 하반기), 프라이드 후속('16년 하반기)을 생산한다.
2) 화성공장 신차종 및 후속차종과 관련하여 K5 후속('15년 하반기), K5 후속 하이브리드('15년 하반기), K3 상품성개선('15년 하반기), K7 후속('16년 상반기), 모하비 상품성개선('16년 상반기), K7 후속 하이브리드('16년 하반기)를 생산한다.
3) 광주공장 신차종 및 후속차종과 관련하여 스포티지 후속('15년 하반기), 카렌스 상품성개선('16년 하반기), 쏘울 상품성개선('16년 상반기), 봉고 상품성개선('16년 하반기)을 생산한다.
4) 회사는 글로벌 기업으로의 발전을 통한 중장기적인 종업원의 고용안정을 확보하기 위하여 상기와 같이 신차종 및 후속차종을 지속적으로 투입하며 경영환경 변화에 따른 개발일정 변경 필요시 노동조합에 통보한다.
5) 또한, 회사는 '17년 이후 신차종 개발 관련 사항은 단체협약 제47조에 의거 모델 승인시 조합에 통보하고, 모델 고정시 설명회를 실시한다.
6) 소하리 2공장 증축 관련하여 ('12년 고용안정위원회 합의내용 3-2)를 준수한다.

■ 각 공장별 신차종 및 상품성 개선차종 전개 일정

구 분	차종	연도	비고
소하리	프라이드 후속차종(YB) 2공장 증축	16년 하반기 12년 고용안정위 합의내용 3-2) 준수	※ 3-1)그린벨트 해제와 연동해 UB 후속 차종 전개시 노사의견 일치하여 진행
화성	K5 후속·하이브리드/왜건 K3 상품성 개선/후속차종 K7 후속/하이브리드 모하비 상품성 개선	15년 하반기/16년 하반기 15년 하반기/17년 16년 상반기/하반기 16년 상반기	
광주	스포티지 후속 쏘울 상품성 개선 카렌스/봉고 상품성 개선	15년 하반기 16년 상반기 16년 하반기	

9. 엔진/변속기/소재 중장기 전망 확보 건

1) 람다엔진에 관한 건
- 람다엔진은 지속적인 성능개선 및 상품성 향상을 통해 중장기적인 발전을 도모하며, 람다2 개선엔진을 개발하여 '15년말에 생산한다.

2) 감마엔진에 관한 건
- '12년 고용안정위원회 회의록에 의거 카파(1.4L) 엔진을 소하리 감마엔진 라인에 공류 전개하며, 프라이드 후속차 등을 탑재 목표로 상품운영계획 결정에 따라 '16년 전개를 추진한다.
- 화성 감마엔진은 안정적인 물량확보를 통해 고용안정을 유지토록 최대한 노력한다.

3) 세타엔진에 관한 건
- 세타엔진은 지속적인 성능개선 및 상품성 향상을 통해 중장기적인 발전을 도모하며, 세타2 개선엔진을 '15년 하반기에 공류하여 생산한다.

4) UR엔진에 관한 건
- UR엔진은 승용디젤 엔진 관련 선진업체 대비 시장 경쟁력을 확보하고 배기가스 배출 환경규제에 능동적으로 대처하기 위해 지속적으로 기술을 개발한다.

5) 신엔진 전개에 관한 건
- 친환경 차종(하이브리드카)에 탑재되는 하이브리드 전용 엔진(카파 1.6L)을 '16년 상반기 양산을 목표로 소하리 감마엔진공장에 공류 전개한다.

6) 엔진 자작율 확대에 관한 건
- '15년 신설 누우엔진 생산 및 람다엔진, 세타2 개선엔진 물량 등을 확대하여 점차적으로 자작율 증대를 위해 적극 노력한다.

7) 자동 및 수동변속기에 관한 건
- 회사는 자동 및 수동변속기공장에 근무하는 조합원의 고용안정을 위해 안정적으로 라인을 운영토록 한다.
- 6속 중형 자동변속기 상품성개선(경량화)을 '15년 하반기에 생산하여 국내공장 탑재차종을 확대함으로써 안정적인 수요를 유지토록 한다.
- 수동변속기공장의 안정적인 라인운영과 해당 조합원의 고용안정을 도모하기 위해 해외공장에서 생산하는 차종에 탑재되는 수동변속기를 화성 수동변속기공장에서 생산 공급할 수 있도록 최대한 노력한다.
- 회사는 수동변속기에 대한 지속적인 기술개발과 신기술 적용으로 상품성을 향상하고 성능개선 및 연비향상 등의 기술개발을 통해 탑재 차종을 확대하여 중장기적으로 안정적인 물량을 확보한다.

9. 엔진/변속기/소재 중장기 전망 확보 건 (계속)

8) 소재에 관한 건
- 화성 소재공장 알미늄 블록1/세타 헤드라인에 세타2개선 소재를 공류하여 '15년 하반기에 생산하며, 알미늄 블록1/람다 헤드라인에 람다2개선을 공류하여 '15년 하반기에 생산하고, 케이스 라인은 6속 자동변속기 상품성개선 공류를 통해 '15년 하반기에 생산한다.
- 광주 소재공장의 안정적인 생산물량을 확보하여 고용안정을 도모하기 위해 J2 블록을 이관하여 '15년 하반기에 생산한다.

9) 회사는 경영환경 변화에 따른 개발일정 변경 필요시 노동조합에 통보한다.

■ 각 공장별 엔진/변속기/소재 등 상품성 개선기종 전개일정

구 분		기종	연도	비고
소하리		람다2 개선엔진 카파(1.4L)/(1.6L:하이브리드 전용)엔진	15년 상반기 16년 /상반기	- 물량확보 → 고용안정 유지 - 감마엔진 라인에 공류
화성	P/T	세타2 개선엔진 감마엔진 UR 승용디젤엔진 누우엔진/람다엔진/세타2 개선엔진 수동변속기 공장 6속 중형 자동변속기	15년 하반기 15년 하반기	 - 물량확보 → 고용안정 유지 - 환경규제에 대한 지속 기술개발 - 물량확대 → 자작율 증대 - 안정적 물량 확보 → 해외공장의 생산차종에 공급/탑재 차종 확대 - 탑재차종 확대 → 안정적 수요 유지
	소재	세타2 개선 소재 람다2 개선 6단 자동변속기 상품성개선	15년 하반기 ↓ ↓	- 알미늄 블록1/세타 헤드라인에 공류 - 알미늄 블록1/람다 헤드라인에 공류 - 케이스 라인에 공류
광주	소재	J2 블록	15년 하반기	- 화성공장에서 이관

10. 다 차종 소량 생산체제 확대 생산 요구 건

1) 회사는 차종 개발시 판매 경쟁력 및 수익성 등 제반적인 조건에 대해 다각적인 검토를 통해 차종을 다양화하여 생산할 수 있도록 노력한다.
2) 기아차의 대표 차종으로서 업그레이드된 상품성을 기반으로 디젤엔진을 탑재한 K5 후속을 '15년 하반기에, K7 후속을 '16년 상반기에 생산하고, 경영환경 변화에 따른 개발일정 변경 필요시 노동조합에 통보한다.

11. 자동차산업 발전을 위한 노사 공동연구위원회 구성 건

1) 회사는 자동차산업 발전 및 미래 성장동력 확충에 역량을 집중하고, 지속적인 성장기반 구축을 위해 최선을 다한다.
2) 자동차산업 발전을 위한 노사 공동연구위원회는 신차종 개발 노사공동위원회를 활용한다.

12. 거점 경쟁력 강화 장기플랜 건

1) 회사는 거점의 경쟁력 확보와 효율적 관리를 위해 지역단위별 거점 중장기 재배치 계획을 수립하고, 인거점 해소를 위해 신도시(남악 등) 거점 운영에대해 종합적으로 검토하여 2015년까지 신규 개소가 되도록 노력한다.
2) 신도시 신상권의 거점 대형화 및 고급화를 위한 세부 운영방안에 대해서는 판매 노사간 '신도시 신상권 거점 TFT'에서 논의한다.
3) 거점 경쟁력 확보를 위해 지역별 인력 운영 제반 사항을 종합적으로 고려하여 희망 직원에 대해서는 고충절차에 의거 진행 되도록 판매 노사간 별도 논의한다.

13. 연구소 및 선행생기 고충대책 해소 요구 건

1) 남양연구소에 근무하는 기아차 조합원중 고충사항 발생시 소하공장에 고충내용을 접수하여 업무처리가 될 수 있도록 한다.
2) 남양연구소에 근무하는 기아차 선행생기 조합원들의 고충해소를 위해 해당부문에서 노사실무 협의를 실시하고, 논의 결과를 소하공장에 통보한다.

14. 신차 및 후속차 전개시 사내모듈공장 전개 요구 건

신차 및 후속차 전개시 사내 모듈공장 관련 사항은 단체협약 제47조 (신차종, 신기술, 신기계(자동화) 도입 등) ⑥항을 준수한다.

15. 2004년 임금협상 영업부문 별도 합의서 수임에 관한 건

노사는 2004년 임금협상 영업부문 별도 합의서를 존중하며, 회사는 급격하게 변화하는 자동차 판매 환경속에서 경쟁력 우위 확보를 위한 상품성 다양화(승용디젤) 및 신기술을 기반으로 한 친환경(하이브리드카) 신차를 생산/판매하도록 지원한다.

16. 서비스센터 신축에 관한 건

서비스사업부는 거점선진화 방안으로 현재 진행중인 서비스센터 신축건 에 대하여 조기에 완공하도록 최우선 사업으로 진행하며, 경쟁력 강화 차원에서 시흥서비스센터 거점선진화 관련 제반사항을 검토 후 협의한다.

17. 기타 안건

1) 회사는 해외공장에 차종 투입시 국내생산 물량 축소가 없도록 노력하며, 차종 투입으로 인한 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사의견 일치하여 시행하고, 국내외 자동차시장에서 판매부진이 계속되어 공장 폐쇄가 불가피한 경우 해외공장의 우선 폐쇄를 원칙으로 한다.
2) 회사는 고용보장 합의서에 의거 재직중인 종업원의 완전고용을 보장한다.
3) 회사는 조합원의 고용안정과 자동차 산업발전을 통한 일자리 창출을 위해 국내공장의 생산물량을 2014년 수준으로 유지토록 노력하며, K3 멕시코공장 생산으로 국내공장 조합원의 고용에 영향을 미치지 않도록 한다.
4) 회사는 미래 자동차시장 대응을 위해 10만대 규모의 친환경 차종(하이브리드카)을 2016년에 화성공장에서 혼류 생산한다.

간사회의록 합의 내용

8. 3개 공장 중장기 전망 확보에 관한 건

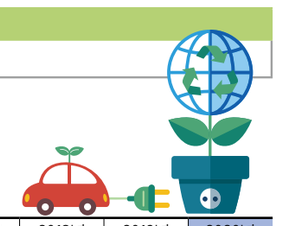
1) 2017년도에 K3 후속을 생산한다. 단, 경영환경 변화에 따른 일정 변경시 노동조합에 통보한다.
2) 개발 검토중인 고급 승용 세단(CK)은 모델 확정시, 노동조합에 통보하고 설명한다.
3) 단일 차종으로 30만대 이상 규모의 전기차 전용 생산라인 전개 필요시 국내공장 우선 전개에 대하여 논의한다.

9. 엔진/변속기/소재 중장기 전망 확보 건

9-7)의 "해외공장" 이라 함은 멕시코공장을 의미한다.

10. 다 차종 소량 생산체제 확대 생산 요구 건

K5 후속 왜건을 2016년 하반기에 생산하며, 경영환경 변화에 따른 개발일정 변경 필요시 노동조합에 통보한다.



● 친환경차 연도별 시장 전망 ●

	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
하이브리드	1,841,603	1,981,789	2,336,474	2,763,806	3,208,047	3,514,630	3,949,597
플러그인 하이브리드	159,601	252,949	412,208	631,476	807,766	1,116,097	1,394,046
전기차	243,716	337,671	403,223	519,065	710,793	885,092	1,015,750
수소 연료전지차	132	2,726	4,460	3,446	4,310	5,833	6,504
합계	2,245,052	2,575,135	3,156,365	3,917,793	4,730,916	5,521,652	6,365,897

※출처 : IHS(미국 자동차 시장조사 업체)

지부장 인사말



안녕하십니까? 지부장 김종석입니다.
이제 낮에는 초여름을 상기시키듯 제법 날씨가 무덥기 시작했습니다. 생산현장에서 최선을 다하는 조합원동지들의 노고에 감사의 마음을 전합니다.

신차종·친환경 차종 생산을 통해 고용안정과 미래먹거리를 창출토록 했습니다.

지난 13일(수), 14년 지부 고용안정위원회가 마무리 됐습니다. 이번 고용안정위(이하, 고용위)는 3만 4천 조합원들의 고용안정을 최우선적으로 생각하며 신차종, 고급 승용 세단(CK) 모델 확보, P/T 신기종 확보 및 전개을 중점적으로 삼고 진행했습니다. 특히 갈수록 치열해지는 세계자동차 시장에서 경쟁력을 확보하기 위해 화성공장 친환경 차종(하이브리드카) 10만대 생산, 전기차 30만대 이상의 전용 생산라인 전개는 조합원들의 고용안정과 미래먹거리를 창출하는 토대가 될 것으로 기대됩니다.

3개 공장 2개 부문의 중장기 전망 확보를 위해 각 공장별 신차종·상품성 개선차종 전개, 엔진, 변속기, 소재의 상품성 개선기종 전개, 판매의 거점 경쟁력 강화 장기플랜, 정비의 서비스센터 신축 등을 합의했습니다. 이러한 내용들을 점검하고 계획된 일정에 맞게 진해될 수 있도록 신차종 개발 노사공동위원회를 정기적·주기적으로 운영해 뒷받침이 되도록 하겠습니다. 또한 회사가 3개 공장 2개 부분의 중장기 전망 확보를 위해 신차종 개발 노사공동위에서 지속적인 투자를 이끌어 내도록 하겠습니다.

공장간 전환배치를 희망하는 고충처리자의 애로사항 문제를 해결토록 하였습니다.

아울러, 그동안 고충처리로 공장간 전환배치를 희망했으나 여러 조건 등으로 공장간 전환배치가 진행되지 못해 조합원들의 애로사항들이 발생하였습니다. 이번 공장간 전환배치는 각지회별 전환배치 제한에 대한 규정 적용 없이 조합원들의 입장을 충분히 고려해 단협 제29조[전환배치] ⑤고충처리자를 대상으로 필요시 지종(직군)간 전직, 공장간 전환배치를 노사간 협의하여 실시한다. 의거 희망하는 조합원들의 전환배치를 진행하고 있습니다. 노동조합은 공장간 전환배치 사업에 만전을 다하겠습니다.

해외공장 신설에 따른 국내공장의 고용불안을 해소하기 위해 2014년 수준의 물량확보와 신차종을 유치하였습니다.

한편, 해외공장의 신설로 고용불안을 해소하기 위해 해외공장에 차종 투입시 국내생산 물량 축소가 없도록 노력하며, 차종 투입으로 인한 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사의견 일치하여 시행하고, 국내외 자동차시장에서 판매부진이 계속되어 공장 폐쇄가 불가피한 경우 해외공장의 우선 폐쇄를 원칙으로 하여 국내공장의 생산물량을 2014년 수준으로 유지토록 하였습니다. 더불어 고용보장 합의서에 의거 재직 중인 종업원의 완전고용을 보장토록 해 해외공장 신설에 따른 국내공장의 고용불안 요소를 막도록 했습니다.

노동조합은 3만 4천 조합원들의 '고용안정'을 최우선적으로 보고 사업을 진행하고 있습니다.

노동조합의 모든 사업은 3만 4천 조합원들의 '고용안정'을 제일 중요시합니다. 회사 또한 경영의 주안점을 종업원의 '고용안정'을 목표로 두고 회사의 미래전망과 계획을 수립해야 합니다. 그럴 때만이 노사신뢰와 기아차의 발전이 가능함을 다시 한 번 인지해야 할 것입니다. 낮과 밤의 온도차가 급격히 심한 환절기입니다. 건강유의하시길 바랍니다. 감사합니다.

노동조합 강화 및 8+8 근무형태 변경 관련 조합원 설문조사 주요내용

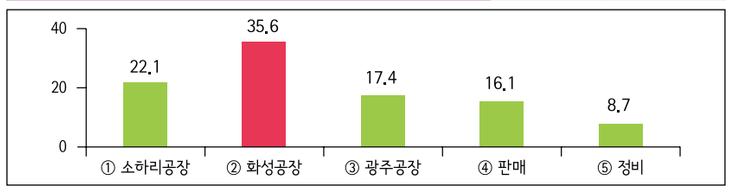
조사 목적 정권과 자본의 노동자 탄압에 맞서 노동조합이 당당하게 투쟁으로 쟁취하기 위해서는 우리 현장 조직력 강화가 필수적이라고 판단된다. 따라서 기아차지부 현장조직력 진단과 8+8 근무형태 변경 시의 조합원 동지들의 전반적인 의견 수렴을 통하여 노동조합 강화 발전과 8+8 근무형태 변경 조기시행 사업을 만들고자 조합원 설문조사를 실시하였다.

조사 개요 2015년 2월. 설문지를 소하리, 화성, 광주, 판매, 정비지회에 배포하여 수거했다. 총 수거부수는 2,147부로 이 중 전혀 표기 되지 않은 것, 반 이상 작성하지 않았거나 기본정보에 응하지 않은 것, 의식관련 설문을 전혀 표기하지 않은 것 등 43부를 제외시켰다. 그 결과 통계분석에 사용한 총 부수는 2,104부다.

인적 사항에 대하여

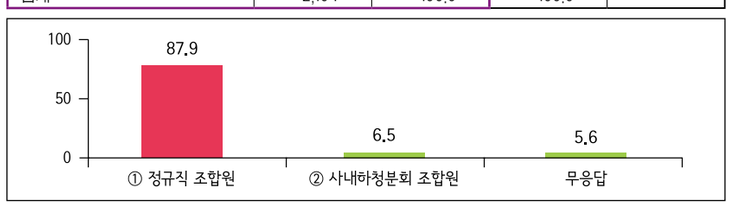
1. 소속지회 : 화성지회 35.6%, 소하리지회 22.1%, 광주지회 17.4%, 정비지회 8.7%.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 소하리지회	465	22.1	22.1	22.1
② 화성지회	749	35.6	35.6	57.7
③ 광주지회	367	17.4	17.4	75.1
④ 판매지회	339	16.1	16.1	91.3
⑤ 정비지회	184	8.7	8.7	100.0
합계	2,104	100.0	100.0	



2. 조합원현황 : 정규직 조합원 87.9%, 사내하청분회 조합원 6.5%.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 정규직 조합원	1,850	87.9	93.2	93.2
② 사내하청분회 조합원	136	6.5	6.8	100.0
합계	1,986	94.4	100.0	
무응답	118	5.6		
합계	2,104	100.0	100.0	



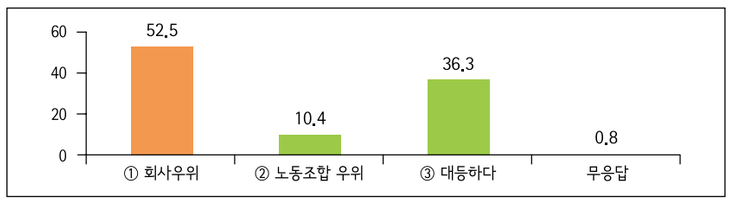
3. 근속년수 : '20~24년' 26.9%, '10~14년' 22.9%, '25년 이상' 16.9%, '15~19년' 14.4%, '5년 미만' 10.6%, '5~9년' 4.4%로 나타남. 응답자 평균 근속년수는 16.69년, 소속지회 중 정비지회가 평균 근속년수 21.04년으로 가장 높고, 가장 낮은 지회는 광주지회로 14.06년임. 정규직 조합원 평균 근속년수는 17.32년, 사내하청분회 조합원은 7.84년임.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 05년 미만	223	10.6	11.0	11.0
② 05~09년	92	4.4	4.6	15.6
③ 10~14년	481	22.9	23.8	39.4
④ 15~19년	303	14.4	15.0	54.4
⑤ 20~24년	567	26.9	28.1	82.4
⑥ 25년 이상	355	16.9	17.6	100.0
합계	2,021	96.1	100.0	
무응답	83	3.9		
합계	2,104	100.0	100.0	

노사관계에 대하여

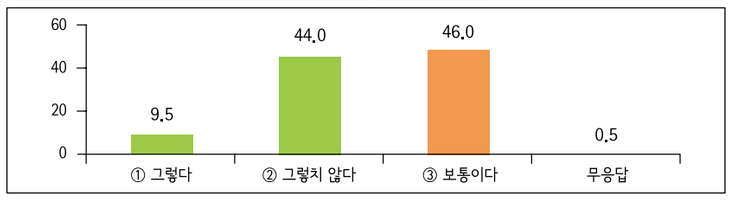
1. 노동조합과 회사와의 힘관계 : 전적으로 회사가 우위에 있는 상태라고 응답하고 있음. 회사가 우위에 있다고 응답한 비율이 과반수를 넘어 52.5%, 대응하다가 36.3%임에 반해 노동조합 우위는 10.4%에 불과함. 노동조합과 회사의 힘관계가 대등하다고 응답한 비율이 높은 곳은 정비지회(46.2%), 근속년수 5년 미만(45.5%), 근속년수 25년 이상(44.1%) 정도임.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 회사 우위	1,105	52.5	52.9	52.9
② 노동조합 우위	219	10.4	10.5	63.4
③ 대등하다	764	36.3	36.6	100.0
합계	2,088	99.2	100.0	
무응답	16	0.8		
합계	2,104	100.0	100.0	



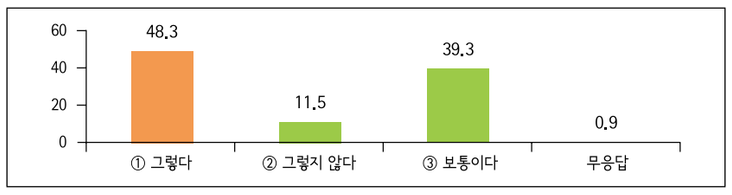
2. '회사는 노동조합을 이해하고 협조하려 한다' : '그렇다'고 응답한 비율은 9.5%에 불과함. '그렇지 않다' 44%, '보통이다' 46%로 나타남. '보통이다' 비율이 가장 높은 곳은 근속년수 '5년 미만'으로 61.3%, '그렇지 않다'가 가장 높은 곳은 '소하리지회' 50.1%, 근속년수 '10~14년' 55.8%, '15~19년' 51.7%, '전직간부(대의원 포함)' 58.3%로 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 그렇다	200	9.5	9.6	9.6
② 그렇지 않다	926	44.0	44.2	53.8
③ 보통이다	967	46.0	46.2	100.0
합계	2,093	99.5	100.0	
무응답	11	0.5		
합계	2,104	100.0	100.0	



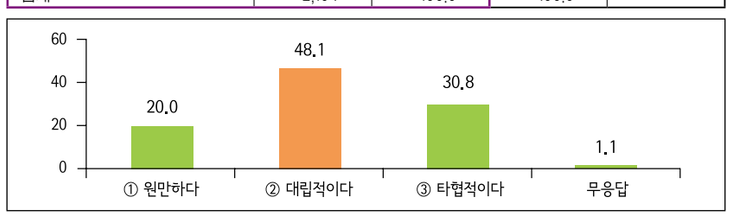
3. '회사는 힘으로 회사 입장을 관철시키려 한다' : '그렇다'고 응답한 비율이 가장 높아 48.3%, '그렇지 않다'는 11.5%에 불과함. 전직간부(대의원 포함) 63.8%가 그렇다고 응답하여 가장 높은 비율을 차지함. '보통이다'로 응답한 비율이 가장 높은 곳은 '정비지회'(46.7%)와 근속년수 5년 미만(49.3%)으로 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 그렇다	1,017	48.3	48.8	48.8
② 그렇지 않다	243	11.5	11.6	60.4
③ 보통이다	826	39.3	39.6	100.0
합계	2,086	99.1	100.0	
무응답	18	0.9		
합계	2,104	100.0	100.0	



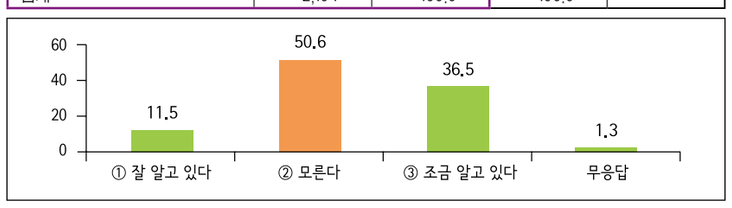
4. '기아자동차 노사관계를 어떻게 생각하십니까?' : 기아자동차 노사관계는 '대립적이다'가 48.1%로 가장 높은 응답률을 보였고, '타협적이다'는 30.8%, '원만하다'는 20%로 나타남. 전직간부(대의원포함)의 경우 유일하게 노사관계가 '타협적'(52%)이라고 과반 이상이 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 원만하다	420	20.0	20.2	20.2
② 대립적이다	1,012	48.1	48.7	68.8
③ 타협적이다	648	30.8	31.2	100.0
합계	2,080	98.9	100.0	
무응답	24	1.1		
합계	2,104	100.0	100.0	



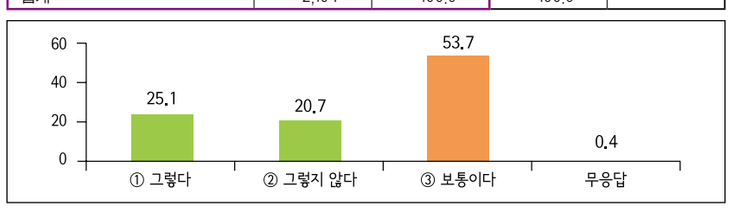
5. '회사의 지부와 지회 갈라치기 노무전략을 알고 계십니까?' : '모른다'가 50.6%, '조금 알고 있다' 36.5%, '잘 알고 있다' 11.5%로 나타남. 전직간부(대의원 포함)의 경우 대부분 알고 있다고 응답('잘 알고 있다' 46.7%, '조금 알고 있다' 42.7%)함. 가장 모르고 있는 곳은 사내하청분회 조합원과 근속년수 5년 미만으로 '모른다'고 응답한 비율이 각각 68.4%, 68.9%임.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 잘 알고 있다	243	11.5	11.7	11.7
② 모른다	1,064	50.6	51.3	63.0
③ 조금 알고 있다	769	36.5	37.0	100.0
합계	2,076	98.7	100.0	
무응답	28	1.3		
합계	2,104	100.0	100.0	



6. '동지는 노동조합을 신뢰하십니까?' : 노동조합을 신뢰하는 정도는 '그렇다' 25.1%, '그렇지 않다' 20.7%, '보통이다'는 53.7%임. 신뢰한다고 응답한 비율이 높은 곳은 '정비지회' 45.7%, '전직간부(대의원포함)' 39.9%, '판매지회' 34.3%, 근속년수 '5년 미만' 32.4%순으로 나타남.

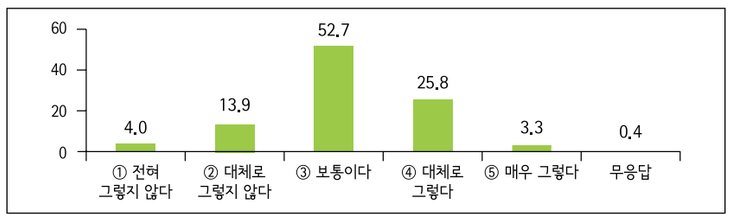
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 그렇다	529	25.1	25.3	25.3
② 그렇지 않다	436	20.7	20.8	46.1
③ 보통이다	1,130	53.7	53.9	100.0
합계	2,095	99.6	100.0	
무응답	9	0.4		
합계	2,104	100.0	100.0	



노동조합의 정책과 소통에 대하여

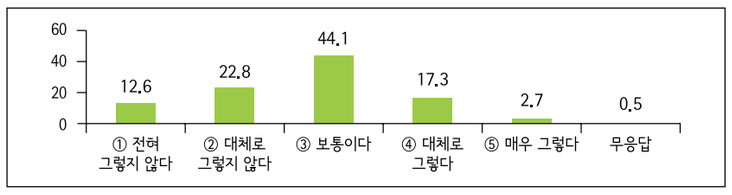
1. '노동조합은 노동관련 정책 및 사회경제적 환경변화에 대해 잘 알고 있다' : '대체로 그렇다' 25.8%, '매우 그렇다' 3.3%로 잘 알고 있다고 29.1%가 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	84	4.0	4.0	4.0
② 대체로 그렇지 않다	292	13.9	13.9	17.9
③ 보통이다	1,109	52.7	52.9	70.8
④ 대체로 그렇다	542	25.8	25.9	96.7
⑤ 매우 그렇다	69	3.3	3.3	100.0
합계	2,096	99.6	100.0	
무응답	8	0.4		
합계	2,104	100.0	100.0	



2. '노동조합은 조합원들과 소통을 잘하고 있다' : '대체로 그렇다' 17.3%, '매우 그렇다' 2.7%임. 20%가 노동조합이 조합원들과 소통을 잘하고 있다고 응답함.

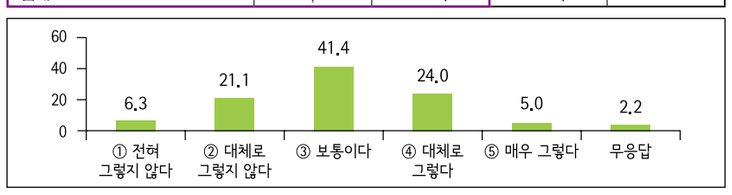
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	265	12.6	12.7	12.7
② 대체로 그렇지 않다	480	22.8	22.9	35.6
③ 보통이다	928	44.1	44.3	79.9
④ 대체로 그렇다	363	17.3	17.3	97.3
⑤ 매우 그렇다	57	2.7	2.7	100.0
합계	2,093	99.5	100.0	
무응답	11	0.5		
합계	2,104	100.0	100.0	



노동조합의 확대간부(대의원 포함)에 대하여

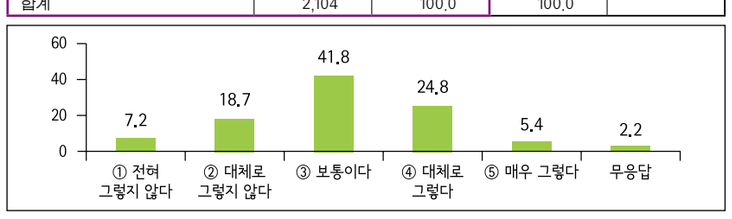
1. '노동조합 확대간부는 노동조합 정책방향과 목표를 조합원들에게 충분하게 설명한다' : '대체로 그렇다' 24.0%, '매우 그렇다' 5.0%임. 29%가 조합원들에게 충분히 설명한다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	132	6.3	6.4	6.4
② 대체로 그렇지 않다	443	21.1	21.5	28.0
③ 보통이다	872	41.4	42.4	70.3
④ 대체로 그렇다	504	24.0	24.5	94.8
⑤ 매우 그렇다	106	5.0	5.2	100.0
합계	2,057	97.8	100.0	
무응답	47	2.2		
합계	2,104	100.0	100.0	



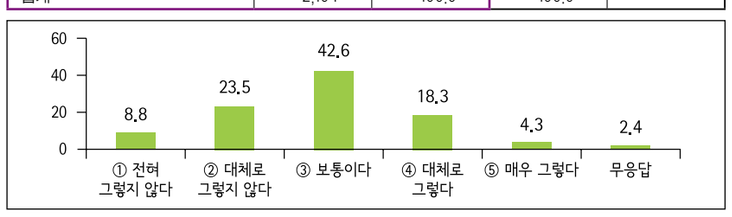
2. '노동조합 확대간부는 조합원의 요구사항에 귀를 기울이고 이를 해결하려고 노력한다' : '대체로 그렇다' 24.8%, '매우 그렇다' 5.4%임. 30.2%가 귀를 기울이고 이를 해결하려고 노력한다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	151	7.2	7.3	7.3
② 대체로 그렇지 않다	393	18.7	19.1	26.4
③ 보통이다	879	41.8	42.7	69.1
④ 대체로 그렇다	522	24.8	25.4	94.5
⑤ 매우 그렇다	113	5.4	5.5	100.0
합계	2,058	97.8	100.0	
무응답	46	2.2		
합계	2,104	100.0	100.0	



3. '노동조합 확대간부는 사업 및 투쟁을 계획할 때 조합원의 의견을 충분히 수렴하여 반영한다' : '대체로 그렇다' 18.3%, '매우 그렇다' 4.3%임. 22.6%가 조합원의 의견을 충분히 수렴하여 반영한다고 응답함.

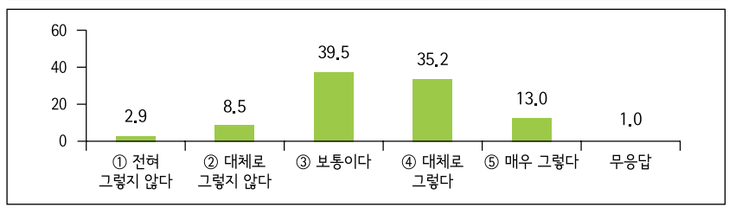
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	186	8.8	9.1	9.1
② 대체로 그렇지 않다	495	23.5	24.1	33.2
③ 보통이다	897	42.6	43.7	76.8
④ 대체로 그렇다	386	18.3	18.8	95.6
⑤ 매우 그렇다	90	4.3	4.4	100.0
합계	2,054	97.6	100.0	
무응답	50	2.4		
합계	2,104	100.0	100.0	



노동조합 조직력에 대하여

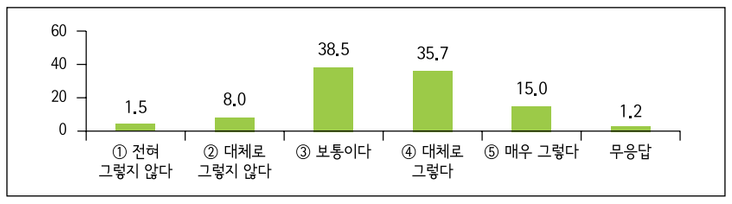
1. '나는 노동조합에 대해 깊은 소속감을 느끼고 있다' : '대체로 그렇다' 35.2%, '매우 그렇다' 13.0%임. 48.2%가 노동조합 소속감을 깊이 느끼고 있다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	60	2.9	2.9	2.9
② 대체로 그렇지 않다	178	8.5	8.5	11.4
③ 보통이다	832	39.5	39.9	51.3
④ 대체로 그렇다	741	35.2	35.6	86.9
⑤ 매우 그렇다	273	13.0	13.1	100.0
합계	2,084	99.0	100.0	
무응답	20	1.0		
합계	2,104	100.0	100.0	



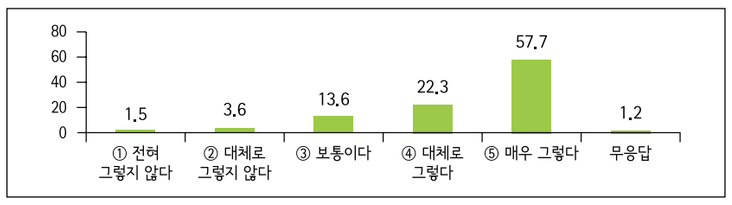
2. '나는 파업에 적극적으로 참가한다' : '대체로 그렇다' 35.7%, '매우 그렇다' 15.0%임. 50.7%가 파업에 적극적으로 참가한다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	32	1.5	1.5	1.5
② 대체로 그렇지 않다	169	8.0	8.1	9.7
③ 보통이다	811	38.5	39.0	48.7
④ 대체로 그렇다	751	35.7	36.1	84.8
⑤ 매우 그렇다	315	15.0	15.2	100.0
합계	2,078	98.8	100.0	
무응답	26	1.2		
합계	2,104	100.0	100.0	



3. **'우리 사업장에 노동조합이 없어진다면 지금보다 노동조건이 후퇴할 것이다' :** '대체로 그렇다' 22.3%, '매우 그렇다' 57.7%임. 80%가 노동조합이 없어지면 노동조건이 후퇴할 것이라고 응답함.

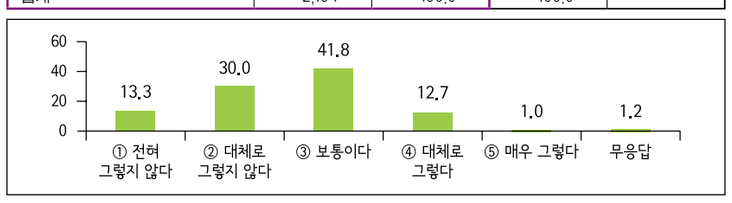
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	32	1.5	1.5	1.5
② 대체로 그렇지 않다	76	3.6	3.7	5.2
③ 보통이다	286	13.6	13.8	19.0
④ 대체로 그렇다	469	22.3	22.6	41.5
⑤ 매우 그렇다	1,215	57.7	58.5	100.0
합계	2,078	98.8	100.0	
무응답				
합계	2,104	100.0	100.0	



사측 경영진 및 경영 능력에 대하여

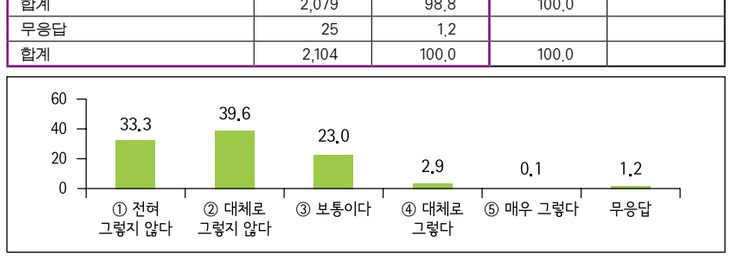
1. **'회사는 노동조합을 파트너로 인정하고 있다고 생각한다' :** '대체로 그렇다' 12.7%, '매우 그렇다' 1.0%임. 13.7%가 노동조합을 파트너로 인정한다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	279	13.3	13.4	13.4
② 대체로 그렇지 않다	632	30.0	30.4	43.8
③ 보통이다	879	41.8	42.3	86.1
④ 대체로 그렇다	267	12.7	12.8	98.9
⑤ 매우 그렇다	22	1.0	1.1	100.0
합계	2,079	98.8	100.0	
무응답	25	1.2		
합계	2,104	100.0	100.0	



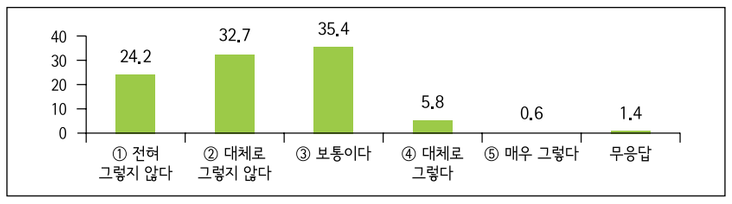
2. **'사측은 조합원들의 고충을 스스로 알아서 해결해 준다' :** '대체로 그렇다' 23.0%, '매우 그렇다' 2.9%임. 25.9%가 조합원들 고충을 회사가 알아서 해결해준다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	700	33.3	33.7	33.7
② 대체로 그렇지 않다	833	39.6	40.1	73.7
③ 보통이다	483	23.0	23.2	97.0
④ 대체로 그렇다	60	2.9	2.9	99.9
⑤ 매우 그렇다	3	0.1	0.1	100.0
합계	2,079	98.8	100.0	
무응답	25	1.2		
합계	2,104	100.0	100.0	



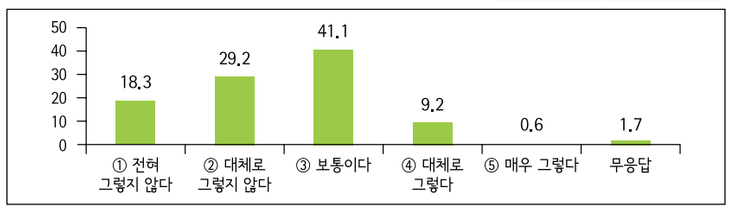
3. **'회사는 조합원들에게 경영성과분배를 잘하고 있다' :** '대체로 그렇다' 5.8%, '매우 그렇다' 0.6%임. 6.4%만이 경영성과분배를 잘하고 있다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	510	24.2	24.6	24.6
② 대체로 그렇지 않다	687	32.7	33.1	57.7
③ 보통이다	745	35.4	35.9	93.6
④ 대체로 그렇다	121	5.8	5.8	99.4
⑤ 매우 그렇다	12	0.6	0.6	100.0
합계	2,075	98.6	100.0	
무응답	29	1.4		
합계	2,104	100.0	100.0	



4. **'회사는 중장기적 고용안정을 위한 비전을 만들어 가는 경영을 하고 있다' :** '대체로 그렇다' 9.2%, '매우 그렇다' 0.6%임. 9.8%만이 회사가 고용안정 비전을 만들어가는 경영을 하고 있다고 응답함.

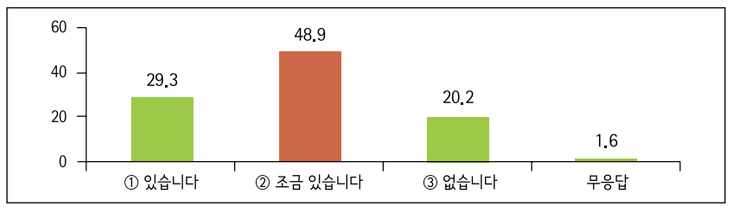
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 전혀 그렇지 않다	386	18.3	18.7	18.7
② 대체로 그렇지 않다	614	29.2	29.7	48.3
③ 보통이다	864	41.1	41.8	90.1
④ 대체로 그렇다	193	9.2	9.3	99.4
⑤ 매우 그렇다	12	0.6	0.6	100.0
합계	2,069	98.3	100.0	
무응답	35	1.7		
합계	2,104	100.0	100.0	



대의원대회에 대하여

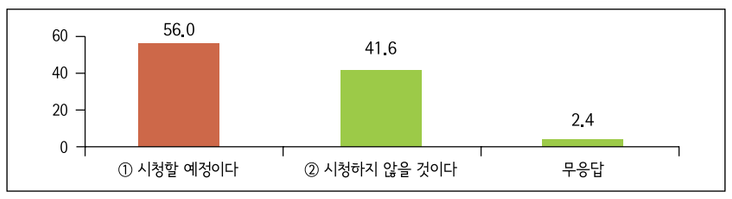
1. **'동지는 대의원대회에 관심이 있습니까?' :** 응답자 중 대의원대회에 관심이 '있습니다'는 29.3%, '조금 있습니다' 48.9%, '없습니다'는 20.2%로 나타남. 전직간부(대의원 포함)는 '있습니다' 응답률이 70%로 가장 높았고, 근속년수 5년 미만자는 '없습니다' 응답률이 36.5%로 가장 높게 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 있습니다	617	29.3	29.8	29.8
② 조금 있습니다	1,028	48.9	49.7	79.5
③ 없습니다	425	20.2	20.5	100.0
합계	2,070	98.4	100.0	
무응답	34	1.6		
합계	2,104	100.0	100.0	



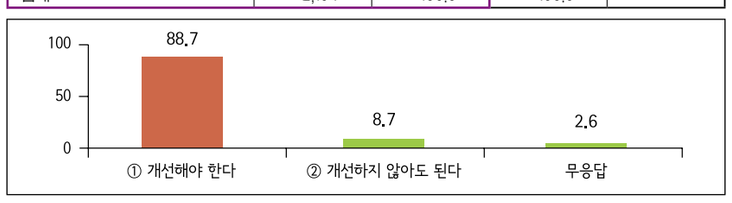
2. **'동지는 향후에도 대의원대회 인터넷 및 어플 생중계를 보실 예정입니까?' :** 응답자 중 56%가 향후 생중계를 시청할 예정이라고 응답함. 시청할 예정이라고 응답한 비율이 높은 곳은 전직간부(대의원포함)으로 70.7%, 사내하청분회 조합원 64.6%, 판매지회 63.6%, 정비지회 63.1%순임.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 시청할 예정이다	1,179	56.0	57.4	57.4
② 시청하지 않을 것이다	875	41.6	42.6	100.0
합계	2,054	97.6	100.0	
무응답	50	2.4		
합계	2,104	100.0	100.0	



3. **'대의원대회 장기화 방지를 위한 제도개선에 대해서 어떻게 생각하십니까?' :** 응답자 중 88%가 대의원대회가 장기화되는 것을 방지하기 위한 제도개선이 필요하다고 응답함.

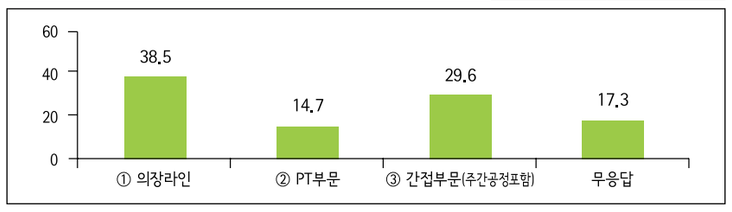
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 개선해야 한다	1,866	88.7	91.1	91.1
② 개선하지 않아도 된다	183	8.7	8.9	100.0
합계	2,049	97.4	100.0	
무응답	55	2.6		
합계	2,104	100.0	100.0	



8+8 근무형태 변경을 위하여

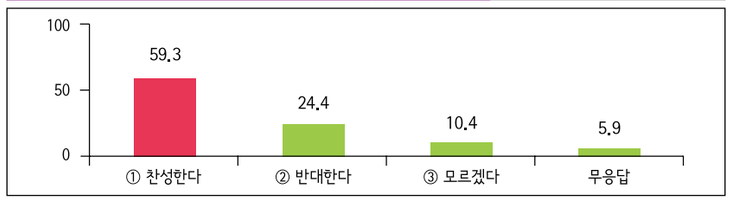
1. **'동지의 근무지는 어떻게 됩니까?' :** '의장라인' 38.5%, PT부문 14.7%, 간접부문(주간고정포함) 29.6%로 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 의장라인	679	38.5	46.5	46.5
② PT부문	259	14.7	17.7	64.2
③ 간접부문(주간고정포함)	522	29.6	35.8	100.0
합계	1,460	82.7	100.0	
무응답	305	17.3		
합계	1,765	100.0		



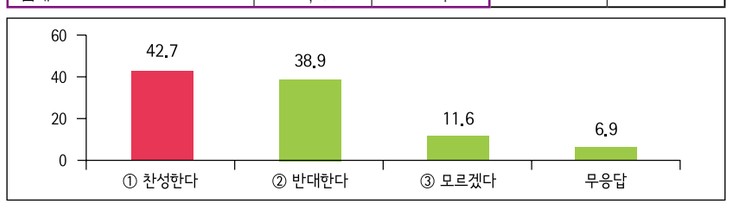
2. **'동지는 8+8 근무시간 단축시 임금보전을 전제로 생산량보전에 찬성하십니까?' :** '찬성한다' 59.3%, '반대한다' 24.4%, '모르겠다' 11.1%로 나타남. 반대율이 높은 곳은 근속년수 '5~9년' 37.5%, '전직간부(대의원포함)' 36.7%, '소하리지회' 33.6%임.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 찬성한다	1,047	59.3	63.0	63.0
② 반대한다	430	24.4	25.9	88.9
③ 모르겠다	184	10.4	11.1	100.0
합계	1,661	94.1	100.0	
무응답	104	5.9		
합계	1,765	100.0		



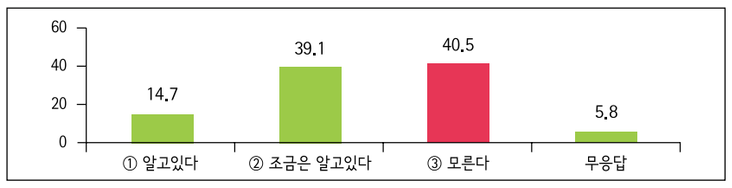
3. **'동지는 임금보전과 생산량 보전 없이 8+8 시행에 대하여 찬성하십니까?' :** '찬성한다' 42.7%, '반대한다' 38.9%, '모르겠다' 11.6%임. 찬성률이 가장 높은 곳은 정비지회로 56.1%가 임금보전과 생산량 보전 없이 8+8시행을 찬성함. 화성지회는 찬성 40.9%, 반대 47.1%로 반대률이 더 높게 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 찬성한다	753	42.7	45.8	45.8
② 반대한다	687	38.9	41.8	87.6
③ 모르겠다	204	11.6	12.4	100.0
합계	1,644	93.1	100.0	
무응답	121	6.9		
합계	1,765	100.0		



4. **'동지는 사측의 생산량 만회 방안을 알고 계십니까?' :** '모른다'고 응답한 비율이 가장 높아 40.5%, '조금은 알고 있다' 39.1%, '알고 있다'는 14.7%에 불과함. 소속지회별로는 광주지회가 사측의 생산량 만회 방안을 알고 있다고 응답한 비율이 높게 나타남.

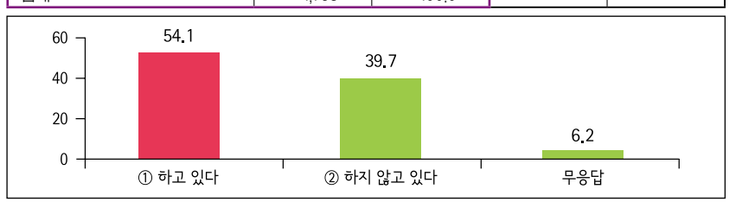
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 알고 있다	259	14.7	15.6	15.6
② 조금은 알고 있다	690	39.1	41.5	57.1
③ 모른다	714	40.5	42.9	100.0
합계	1,663	94.2	100.0	
무응답	102	5.8		
합계	1,765	100.0		



주간연속2교대 시행이후 여가선용에 대하여

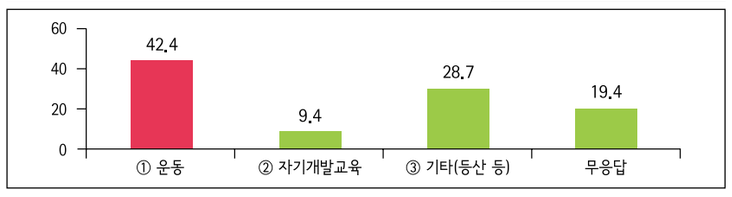
1. **'동지의 8+9 근무형태 변경 후 취미생활을 하고 계십니까?' :** '하고 있다' 54.1%, '하지 않고 있다' 39.7%로 응답함. 여가선용을 하고 있다고 응답한 비율이 높은 곳은 광주지회 65.2%, 근속년수 '5년 미만' 69.9%, '25년 이상' 62.2%, 전직간부(대의원 포함) 62.5%로 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 하고 있다	955	54.1	57.7	57.7
② 하지 않고 있다	700	39.7	42.3	100.0
합계	1,655	93.8	100.0	
무응답	110	6.2		
합계	1,765	100.0		



2. **'동지는 여가선용을 위하여 하시는 취미 활동은?' :** '운동'이 42.4%로 가장 높았고, 기타(등산 등)이 28.7%, 자기개발교육 9.4%로 나타남.

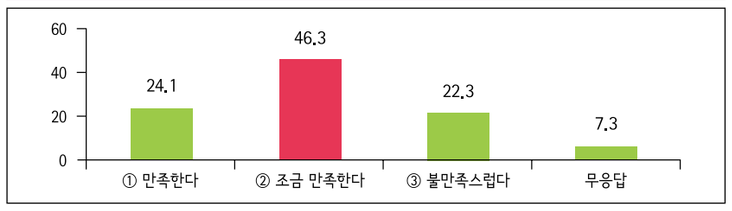
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 운동	749	42.4	52.7	52.7
② 자기개발교육	166	9.4	11.7	64.3
③ 기타(등산 등)	507	28.7	35.7	100.0
합계	1,422	80.6	100.0	
무응답	343	19.4		
합계	1,765	100.0		



임금체계 개선에 대한 의견

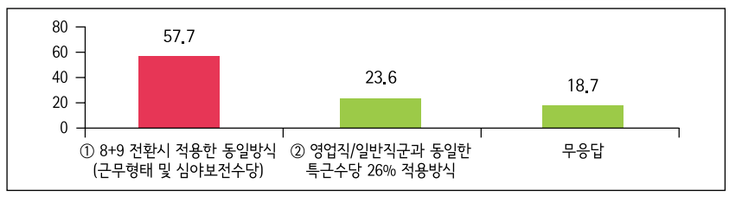
1. **'동지는 8+9 전환 시 임금보전에 대하여 만족하십니까?' :** 8+9전환시 임금보전 만족도는 '만족한다' 24.1%, '조금 만족한다' 46.3%, '불만족스럽다' 22.3%로 나타남. '불만족스럽다' 응답비율이 높은 곳은 '소하리지회' 33.2%, '사내하청분회 조합원' 32%으로 나타남.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 만족한다	426	24.1	26.0	26.0
② 조금 만족한다	817	46.3	49.9	75.9
③ 불만족스럽다	394	22.3	24.1	100.0
합계	1,637	92.7	100.0	
무응답	128	7.3		
합계	1,765	100.0		



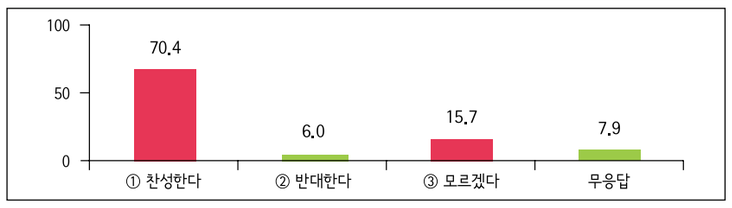
2. **'동지는 임금보전 방안으로 어떻게 생각하십니까?' :** 8+8전환시 임금보전 방법에 대한 생각은 '8+9 전환시 적용한 동일방식(근무형태 및 심야보전수당)'이 57.7%, '영업직/일반직군과 동일한 특근수당 26% 적용방식'이 23.6%, 의견을 내지 않은 무응답이 18.7%로 나타남. 전직간부(대의원포함)들은 '영업직/일반직군과 동일한 특근수당 26% 적용방식'에 57.3%가 응답하여 의견을 달리함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 8+9 전환시 적용한 동일방식 (근무형태 및 심야보전수당)	1,018	57.7	70.9	70.9
② 영업직/일반직군과 동일한 특근수당 26% 적용방식	417	23.6	29.1	100.0
합계	1,435	81.3	100.0	
무응답	330	18.7		
합계	1,765	100.0		



3. **'동지는 8+8 근무시 임금보전을 근무형태변경수당과 심야보전수당 인상으로 추진하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?' :** '찬성한다' 70.4%로 3분의 2이상이 근무형태변경수당과 심야보전수당 인상으로 임금보전을 해야 한다고 응답함.

	빈도	퍼센트	유효퍼센트	누적퍼센트
① 찬성한다	1,242	70.4	76.4	76.4
② 반대한다	106	6.0	6.5	83.0
③ 모르겠다	277	15.7	17.0	100.0
합계	1,625	92.1	100.0	
무응답	140	7.9		
합계	1,765	100.0		



지부 15년 1/4분기 노사협의회 진행

조합원들의 고용·근무환경 및 처우 개선, 복지부분 확대, 회사의 중장기 미래발전 전략 마련 등을 위해 최선의 노력을 다할 것입니다.

사측은 현장에서 제기한 노사협의회 안건들이 해결될 수 있도록 최선을 다해야 할 것!

지난 14일(수), 지부 15년 1/4분기 노사협의회에 상견례를 갖고 노사협의회가 진행된다. 이번 노사협의회 안건은 조합원들의 고용·근무환경 및 처우 개선, 복지부분 확대, 회사의 중장기 미래발전 전략 마련 등의 안건을 논의하게 된다. 노동조합은 지부 15년 1/4분기 노사협의회에 최선을 다해 조합원들의 애로사항 해결과 현장의 문제점을 개선토록 할 것이다. 사측 또한 현장에서 제기한 문제들이 개선될 수 있도록 진정성 있는 자세로 노사협의회에 임해야 할 것이다.


▶15년 1/4분기 노사협의회 회의

NO	안 건	요구사항	비 고
1	생산, 기술직 직급명칭 변경 및 자동승급 제도 개선 요구 건	- 조합원 직급명칭 및 체계 변경과 자동승진 연한 완화 요구	
2	단체 상해보험 이중보상 금지 내용 개선 요구 건	- 단체상해보험과 무관하게 병원비가 지원될 수 있도록 요구	
3	2014년 임단협 "고용안정 및 중장기적인 미래발전전략" 별도합의서 이행 요구 건	- 14임단협 합의한 3천억 투자 관련 향후 5년간 투자계획 및 시행방안 마련 (노후설비교체, 공장증축, 근무환경개선, 안전보건투자, 공장주변 환경개선 등)	
4	주간연속2교대 포인트 통합 및 여가선용 확대 요구 건	- 사이버 머니와 주간연속2교대 포인트를 통합하여 사용할 수 있도록 요구 - 사계절 휴양소 및 오토캠핑장 등 다양한 여가선용 활용 방안 마련 및 확대 요구	
5	취업규칙 및 직원용차량 구입관리 업무매뉴얼 개정 요구 건	- 취업규칙에 "관공서 취업" 휴직사유 추가 개정 요구 - 사전 신고자외 의무보유기간(2년) 경과 전 차량매도등의 경우 D/C 금액 100% 환수 → 100%환수 는 과다하므로 개선 요구	
6	단체협약 제30조[전환배치 절차] 해석 및 전환배치 이력관리 개선 요구 건	- 5개지회의 동일한 전환배치 기준 적용 및 개인별 전환배치 이력관리(자의적, 타의적) 요구	
7	식사 질 개선 건	- 물가상승분 반영한 식단가 인상으로 식사 질 개선	
8	여성조합원 처우 개선 건	- 여성 근무환경 개선 요구	
9	업무용 PC 및 오토웨이 사용 문제점 개선 요구 건	- 오토독스 프로그램 삭제 후 원복 - 오토웨이 문제점 개선 (비밀번호 주기 폐지, 개인용량 확대 등)	
10	일반직 조합원 근무환경 및 처우 개선 요구 건	- 통합부문 기아소속 일반직 조합원 승진 차별 및 여성조합원 승진차별 해소 요구 - 승진시험시 응시생 좌석 자율 선택과 대리 및 과장 시험시 1회 시험으로 매년 적용(매년 시험 응시 제도 폐지) - 자동승급 대상자별도 인사발령등 불합리한 승진제도 개선 요구 - 일반직 철야 근무시 식사제공 및 철야근무보조수당 인상 요구(현대차와 동일) - 일반직 인원 충원 요구(신입사원 및 경력사원 채용 요구) - 일반직 각 사업부 소공장 및 부문별 소속 대의원 정기적(반기)협의체 구성 운영하여 노동환경 개선 요구 - 숙당직 개선 요구	5가지 안건 병합
11	3개 공장 분임토의장 리모델링 건	- 3개 공장 분임토의장 리모델링 요구	
12	개인연금에 관한 건	- 개인연금 납입금액을 조합원 자율적 의사로 상하양 할 수 있도록 제도 개선 요구	
13	공장부문 사원판매 제도 개선 요구 건	- 사원판매 제도 변경후 공장부문 조합원들 차량 구입시 상담, 계약, 출하 등의 업무 지원이 제대로 되고 있지 않아 개선 요구	
14	복지기금 이자율 인하 건	- 기준금리 인하에 따른 복지기금 이자율 변경 요구	
15	2015년 이문화 체험 시행 및 인원 확대 요구 건	- 15년 이문화 체험 인원 확대를 요구	
16	이발소(미용실)이용 관련 개선 요구 건	- 다양한 서비스 및 질 개선을 위한 지원 요구 및 주간연속 2교대 여가선용 포인로 사용을 요구함	

기아차 조합원 및 가족 역사기행

일시 및 장소 1차 5월 30일~31일 / 2차 6월 20일~21일
강화도 : 전등사/광성보/연미정/강화평화전망대

집결 및 출발 장소
●광주 : 06시, 경정비센터 앞 출발
●소하, 화성, 판매, 정비 : 08시, 소하리공장 대의원대회장(구 연구소)



1일차 프로그램 : 주제1 〈역사와 평화〉

전등사
- 주제 : 강화도 역사의 개요와 의의/ 근현대사 속의 강화/ 병인양요
- 답사지 : 전등사 남문/동문, 대웅전, 부도전, 정족사고, 대조루, 삼랑성
- 전체 단체사진 촬영, 성인/어린이프로그램 분리



1	대웅전	6	청로전	11	남문	16	정행당	21	고려가궐지
2	강설당	7	극락입	12	종각	17	죽림다원	22	은행입
3	명부전	8	적묵당,종무소	13	양헌수비	18	삼랑성	23	성범전
4	약사전	9	대조루	14	동문	19	부도전	24	묘사제
5	삼성각	10	종루	15	회장실	20	참측사고	25	회향당

광성보
- 주제 : 신미양요와 미국/ 강화도 조약과 일제 침략
- 답사지 : 안해루, 광성돈대, 손돌목돈대, 용두돈대, 신미의총, 쌍충비각

연미정
- 주제 : 연미정의 유래/ 조강유역 역사/ 정전협정, DMZ 그리고 NLL

강화평화전망대
- 주제 : 6.15와 10.4선언/ NLL과 서해평화지대/ 개성공단과 남북교류·협력/ 연백평야과 북한
- 답사지 : 옥외사진 전망대, 2층 전망대, 연성대첩비

2일차 프로그램 : 주제2 〈아빠 함께〉

: 자녀와의 공감대 형성, 대화의 주제를 넓혀가는 계기

① 강화나들길
- ▶ 코스
  - 강화나들길 7-1코스 일부(장화리 주민센터 ~ 북일곶돈대 ~ 갯벌센터)
  - 갯벌, 해변을 함께 걷는 강화나들길
- ▶ "아빠와 함께 산책을"
  - 답사를 통해 배운 강화도역사 등 다양한 주제로 아빠와 자녀가 함께 걸으며 대화를 나누는 시간
  - 아빠와 함께 사진 찍기(포즈를 정해주고), 10분동안 손잡고 걷기, 아빠가 자녀를 10분 업고 걷기 등 각종 미션을 수행하며 산책

지부장 인사말

2015 임투 승리! 한반도 평화·통일 기원! 기아가족 역사기행에 참여하신 조합원 및 가족여러분 안녕하십니까? 기아자동차지부 지부장 김종석입니다.

바야흐로 계절은 여름을 알리려 땀샘을 자극하는 기온을 보이고 있습니다. 이번 기아가족 역사기행은 작년에 이어 두 번째 진행하고 있습니다. 모처럼 자녀와 함께하는 시간 속에서 가족간 생각을 공유하는 계기가 되었으면 합니다.

올해는 광복 70년, 분단 70년 맞이하고 있습니다. 지난 4월 27일(월) 새 미·일 방위협력지침(가이드라인)개정이 되었습니다. 이 개정을 계기로 일본은 미국과 함께 전세계 지역에서 군사작전이 가능한 지위를 확보하게 되었습니다. 이로 인해 동북아 정세는 강대국의 힘과 힘의 대립하는 대척점에 놓이게 되었습니다. 우리나라의 외교안보 또한 국제적 정세 변화에 맞춰 전환해야 할 것입니다.

조합원 및 가족여러분,
우리는 전쟁과 분단의 흔적 위에 서 있습니다. 지난 상처의 역사를 치유하고 일어서기 위해서는 남북간 신뢰를 쌓아가는 것이 무엇보다 중요합니다. 그 속에서 민족의 미래와 평화통일의 논의가 이루어 질 수 있습니다. 이 자리에 서 있는 우리가 평화통일의 세대가 될 수 있도록 노력합시다.

끝으로 짧은 기간의 역사기행이지만 한반도의 평화통일에 대한 많은 생각을 담아갈 수 있는 시간이 됐으면 합니다. 감사합니다.

기아차지부는 정권과 자본의 노동탄압에 희생되신 故 양우권 열사, 故 배재형 동지의 고귀한 넋을 위로하며 유가족에게 애도를 드립니다.

故양우권 투쟁승리 촛불 4일째 "박지만, 사과하라"

故양우권 포스코사내하청지회 이지테크분회장이 목매 숨진 지 6일째, 서울과 광양에서 투쟁이 전개되고 있다.

포스코사내하청지회는 전면파업과 함께 서울 대치동 포스코센터, 논현동 이지그룹 본사, 청담동 박지만 회장 자택 앞, 청와대 인근 등에서 1인시위, 집회, 선전전 등을 전개하고, 故양우권 노동열사 투쟁대책위원회(대책위)는 광양에서 촛불문화제, 결의대회, 선전전 등을 진행한다.


▶ 故양우권 노동열사 투쟁대책위원회 광양시청 앞 사거리 분향소 앞에서 '故양우권 열사 투쟁 승리'를 위한 촛불문화제 진행

이미 쟁의권을 확보하고 있던 지회는 지난 10일(일) 故양우권 분회장의 자결 뒤 곧바로 전면파업에 들어간 상태로, 무기한 상경투쟁에 나섰다. 지회는 특히 매일 오전 11시 이지그룹 본사 앞에서 집회, 면담 신청을 진행하며 열사의 죽음에 대한 책임 인정과 박지만 회장의 사과, 사태해결을 촉구할 예정이다.

"고인 유언 받들어 끝까지 싸울 것" 하이디스 노동자들 '강경 투쟁'결의

"끝까지 싸워서 이겨달라"는 유서를 남기고 11일(월), 숨진 채 발견된 고(故) 배재형씨의 동료들이 14일 오후 고인이 일하던 경기도 이천시 SK하이닉스 공단 안에서 '고 배재형 열사 정신계승 및 투쟁승리를 위한 결의대회'를 열었다.


▶ 하이디스 건물 앞에 모인 노동자들은 "고인의 뜻에 따라 공장 폐쇄와 정리해고에 맞서 끝까지 싸우겠다"는 결의대회 진행

이날 자리에는 유가족과 금속노조 하이디스지회 조합원 등 300여명이 참석해 고인이 유언으로 남긴 '공장폐쇄 및 정리해고 철회'를 촉구했다.