



변함없는 회사의 태도에 파업단행

알고 보면 그동안 파업을 부추겼던 회사

3월 4일 화성공장에서 단체협약 제40차 교섭이 열렸다. 교섭에서 노동조합은 39차에서 언급했던 단협안 일괄수정안 제시와 현안문제들에 대한 답변을 듣기위해 교섭에 참여했다.

하지만 회사의 우리 조합에 대한 태도변화는 조금도 없었다. 앞에서는 노사 상생을 외치며 뒤에서는 노동조합 탄압만을 자행하는 사측에게 마지막으로 현 사태를 파국으로 몰고가지 않기 위해 3개월 반 동안, 조합은 파업을 하지 않고 계속해서 회사의 태도변화를 촉구했다. 하지만 마침내 회사의 태도에 개선의지가 없음을 다시 한번 확인했다.

교섭 초반 우리 교섭단은 회사의 태도에 대해 파업의 기로에 서게되는 단체교섭

이었기에 회사의 진정성 있는 자세를 기대했으나 노사 관계를 파행으로 이끌어온 교섭대표들의 오만한 태도는 극에 달했다.

회사의 이런 선택은 과연 누구에 의한 결정인지조차 알 수가 없다. 우리 조합은 파업이 현 사태를 풀어가는데 최고의 방법이 아닌 최후의 수단으로 활용하려 했다. 그런 의지를 조합은 수차례 보여줬음에도 불구하고 되돌아보게 한다.

회사와 교섭대표들은 일부러 파업을 부추겼던 것이다. 회사는 그동안 어떻게 해왔는가? 지속적인 조합원 회유와 해고 처분, 근무평가에서의 불이익 등으로 조합에 대한 탄압을 멈추지 않았다. 그에 반해 우리 조합은 이미 파업권을 획득하고도



△ 가열찬 투쟁의지를 불태우는 서울 본사 상경투쟁

3개월이런 기간동안 파업에 돌입하지 않았고 오히려 회사의 생산물량을 맞춰주기 위해 잔업과 특근 거부 지침까지도 철회하며 조합원들의 정상적인 생산업무를 하도록 독려해왔다.

하지만 조합은 회사 태도에 대한 인내심에 한계에 부딪혔기에 파업을 칼날을 뽑고 금일 야간 조부터 파업을 진행하기에 결정을 내린 것이다. 회사 교섭대표들은 조합이 협상의 대상이 아닌 것을 요구하고, 그것을 전제 조건으로 내걸어 파업에 돌입하려 한다면 유감을 표명했다. 하지만 이것이 정작 회사가 원하는 것이었다

는 의구심을 들게하고 있다. 회사와 조합이 톱니바퀴처럼 맞물려 잘 돌아간다면 필요없는 사람은 누구겠는가?

한국쓰리엠 노동조합에 대하여 진성성과 회사에 대한 애착을 가진 경영진들이 있었더라면 이처럼 노사 간의 갈등과 더불어 파국으로 가는 사태까지는 오지 않았을 것이다.

이에 우리 조합은 회사에 게 전향적인 태도변화의 입장을 요구하고, 그것을 전제 조건으로 내걸어 파업에 돌입하러 한다면 충분히 주었음에도 개선의 여지가 없어 5일, 단체협약 투쟁지침 제 6호를 하달하고 파업을 진행할 것이다.



회사, 노동조합 따라하기

중식시간에 ‘함께 가는 길’ 배포하며 조합의 조직력 흉내

회사가 조합을 흉내내기 시작했다. 조합이 소식지를 나누어주듯 여러 팀장들이 점심시간을 이용하여 **함께 가는 길 59호**를 나누어 주며 선전을 했다. 그 내용은 참으로 할 말을 잃게 만드는 내용으로 가득차 있다.

우리 조합이 조건부 교섭을 요구하며 파업으로 위협하고 있으며, 파업을 정당화 하기위해 교섭에 참여했다는 것이다.

파업은 정당화 시키지 않아도 그 자체가 법이 보장하는 정당한 행동이다. 파업은 노동자가 가지고 있는 최후의 무기이며 사용자를 압박하는 수단이다. 하지만 회사는 오히려 파업을 유도하고 있다. 조합의 요구는 묵살하고 약속은 하나같이 어겼다. 그러면서 조합을 우롱하고 깔기 깔기 찢으

려 하고 있다. 조합이 3개월간 파업을 보류했던 이유가 무엇이겠는가?

회사의 입장을 이해하고 고객을 위한 경영에 동참하고자 파업이 아닌 잔업,특근을 택했다. 파업보다는 대화를 시도하며 회사에 기회를 준 것이다. 하지만 **회사는 철저히 조합을 농락**했고 조합이 내민 손을 뿌리쳐 버렸다. 조합이 교섭의 대상이 될 수 없는 조건들을 내걸며 교섭권과 파업권을 남용한다고 거짓선전하며 도발한 것이다.

조합은 교섭 석상에서 단협안 일괄수정안 제시를 강력히 요구하고 회사가 약속했지만 실행하지 않은 사항들에 대해 약속을 지켜줄 것을 요구한 것이다. 조합은 이미 3개월 전 교섭 결렬선언 후 노동위원회 조정신청을 통해

노동3권의 하나인 쟁의권을 확보한 상태이며 합법적인 파업을 언제든지 행사할수 있는 조건을 갖춘 상태이다. 하지만 계속해서 회사에게 기회를 줬고 이번 교섭을 통해 더 이상의 관대는 없을 것임을 경고한 것. 조합이 그동안 회사에게 많은 것을 양보하고 애사심을 발휘한 것처럼 회사도 어느 정도는 변화된 모습으로 다가가 주기를 원했다.

또한 4조 3교대 거부와 연장근무 동의서 거부를 지시하지 말라고 한 것은 무슨 경우인가?

조합 지도부에게 쟁의기간에 투쟁지침을 내리지 말라고 하는 것인가? 그 무지함에 뭐라 할 말이 없다. 이는 지배, 개입에 해당하는 부당노동행위이다. 지배,개입이란 근로자가 자주적으로 결정

해야할 노동조합의 조직 운영에 관하여 사용자가 부당하게 간섭하는 일체의 행위를 말한다.

회사는 그 어떤 경우라도 노동조합의 조직 및 운영에 대하여 관여할 수 없다.

노동조합 및 노동관계조정법 제 81조 4항은 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있다. 이런 부당노동행위를 저지르면서 함께가는 길을 배포한 회사의 아둔함이 아쉬울 따름이다.

또한 3개월간 지속했던 잔업 특근거부는 파업이 아니고 법정 근로시간을 준수한 준법투쟁이라는 것을 좀 알려주고 싶다는 지경이다. 억지를 부리더라도 제대로 알고 바르게 말하길 바란다.

사무실에 감시 카메라??

지난 2월 22일 나주공장 뱀부 현장 사무실에 카메라가 설치된 것이 확인됐다. 21일 오후까지도 없었는데 사람이 없는 틈을 타서 설치한 것이다. 김관태 팀장과 장OO 파트장의 책상 위치도 바뀌었고 칸막이로 막아서 카메라에 노출이 안되게 했다. 하지만 이미숙 여

성 부장의 자리는 카메라로 감시하기 좋은 위치에 그대로 노출됐다. 이 부장은 임OO 파트장에게 전화하여 카메라 설치 상황을 전달하고 철거해 줄 것을 요청했다. 23일 오후에 윤대웅 팀장이 현장 방문해서 옆 실험실로 자리이동을 제안했다. 현장 사무실과 실험실

은 셀로 구분되어 있다. 이는 사무공간과 실험실 공간을 분리시키기 위한 것.

헌데, 유기용제 등으로부터 피해를 최소화하기 위함인데 이를 전혀 고려하지 않으며 부하 직원의 근무 환경에 대해서는 전혀 관심도 없는 발언인 것이다.

한편 현장 사무실에 상주 인원은 3명이지만 근무시간 내에 현장 사무실을 지

키는 이는 이미숙 부장 뿐이고 나머지 두 사람의 하루에 현장사무실에서 근무하는 시간이 30분도 채 안된다. 그런 곳에 폭행의 위험이 도사린다며 카메라를 설치했다는 이유는 전혀 타당성이 없다. 이는 엄연한 불법행위이며 인권 침해하는 행위임을 알고 마땅히 빠른 시일 내에 철거해야 할 것이다.