



한국쓰리엠지회

<http://cafe.daum.net/-3M>

2010년 단체협약 투쟁 승리!
조합원 징계·고소 취해!

■ 발행인 : 박근서 지회장(011-617-3798) ■ 발행처 : 교육선전부 ■ 발행일 : 2010년 3월 3일(수) ■ 제 76호

회사에 대한 배려... 해태하면 전면파업



△ 자랑스러운 한국쓰리엠지회 조합원들의 자녀들

존경하는 조합원 동지 여러분!

자랑스러운 한국쓰리엠지회 동지 여러분!

지난 2일에 진행됐던 제 39차 단체교섭을 통하여 저는 사측에 최후 통첩을 보낸 상태입니다.

현재 문제점들에 대하여 하나씩 제기하며 이에 대해 해결할 의사가 없을 경우 파업으로 대응하겠다는 강력한 입장을 밝혔고 상생의 길을 갈 것인지 파국을 맞이할 것인지는 회사의 선택에 달려있습니다.

39차 교섭에서 얘기했던 현안은 다음과 같습니다.

첫째, 단체교섭 일괄수정안 제시할 것!

회사는 단체협약을 일독 했음에도 또다시 하나씩 일독을 해나가며 수정안은 제시하지 않고 계속해서 일독을 요구하지만 사측의 시간끌기 작전에 더 이상 응하지 않을 것임을 밝혔습니다.

둘째, 화성공장 스피커를 철거할 것!

화성공장은 대형 스피커를 설치하였고 그것도 부족해 경비실에 추가 스피커를 설치하여 조합의 정당한 투쟁을 더럽히고 있습니다.

셋째, 마스크 부서의 4조 3교대는 조합과 조합원들의 동의하에 이행할 것!

조합의 존재 목적은 조합원의 기본적인 권리들을 지켜내는 것이며 조합과 개인의 협의없이 강압적으로 진행되는 근무형태는 절대 있어서는 안될 것입니다.

넷째, 해고자 복직 및 각종징계와 고소고발!

재심으로 징계수위를 낮추고 단협안 타결과 함께 일괄정리해 나가야 합니다.

다섯째, 용역강패 철수할 것!

지회장과 부지회장을 폭행한 용역강패들이 하루가 다르게 총원되고 있는 실정입니다. 급기야 조합원들의 출퇴근까지 위협하는 용역강패들을 철수시켜야 합니다.

여섯째, 조합 사무실을 회사 안으로 옮길 것!

조합 사무실이란 조합원의 가장 가까운 곳에서 언제든지 조합원을 위해 달려갈 수 있는 거리에 있어야 하는 것입니다. 회사 밖에 개집처럼 지어놓은 조합 사무실로 이전을 하느니, 차라리 회사 한복판에 천막을 짓고 생활하는 것이 노동자로서 자존심을 지켜내는 것입니다.

마지막으로 위의 항목들을 풀어나가고 지회장과 대표 이사의 만남으로 화해 분위기를 만들어 나가 성실한 교섭으로 노사 상생의 길을 선택해 나가자고 합니다.

조합이 3개월여 동안 파업을 하지 않고 평화적으로 대화를 요구해왔지만 회사는 조합의 요구를 지금껏 묵살해왔고 저를 비롯한 지도부는 이러한 문제들에 대하여 파업으로 가지 않고 풀기위하여 최선의 노력을 다했습니다. 조합이 수 천번의 끓어오르는 억울함과 분통함을 견뎌내며 끝까지 대화를 요구하였던 것은, 이곳 한국쓰리엠을 누구보다 아끼고 사랑하기 때문이며 파국의 길을 막고자 하는 의지가 너무나도 강했기 때문입니다.

하지만 회사에게 이러한 의지가 보이지 않고 3월 4일 차기 교섭 장소에서 조합의 의사가 받아들여지지 않을 경우, 한국쓰리엠지회는 파업의 매서운 칼날을 꺼내 들 것입니다. 조합원 여러분 지도부를 믿고 동지를 믿고 한걸음만 더 힘을 내 주시기를 간절히 부탁드립니다.

또한 우리의 미래인 자녀들에게 자랑스러운 노동자로 거듭납시다!

우리는 죽어도 끝까지 간다. 투쟁! 감사합니다.

지회장 박근서 드림

상생을 위한 노사 파트너십의 방향

이런 것이 진정으로 함께가는 길이다...

노사관계는 더 이상 상하위의 개념으로 접근해서는 안 된다.

진정한 동반자로 인식하고 파트너쉽을 구축하여 기업과 근로자가 함께 살 길을 모색하는 합리적인 전략이 필요한 것이다.

경영진들은 노동조합을 경영파트너로 인정하여 주요 경영계획에 관한 문제를 논의할 때 함께 고민하여야 하며 경영 및 노사 간의 문제를 대화로 해결하려는 노력을 해야 한다.

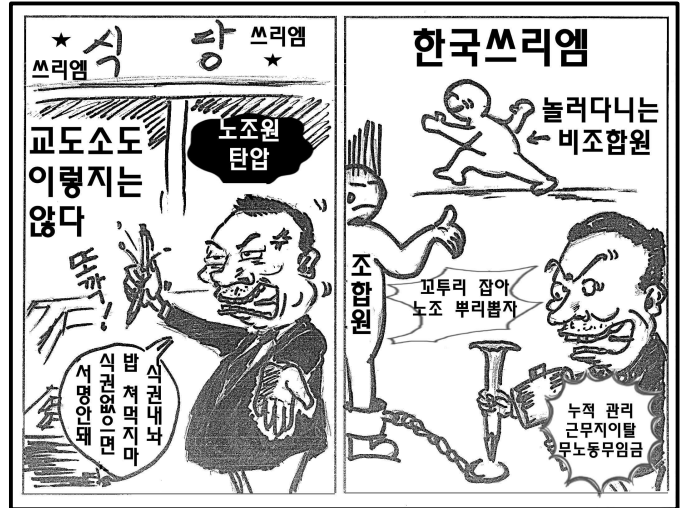
곧 의사결정에 있어 노

동자의 의견도 반영되고 수렴될 수 있도록 제도적으로 장치를 마련해 두어야 한다. 이러한 노사관계의 기틀은 노동자들이 주인의식을 높이는데 꼭 필요하다 고 생각한다.

노사 관계는 더 이상 종속적인 관계가 아니다.

평형적인 관계로 인식해야 한다. 과거에는 노동자를 기업경영의 도구로 이용해왔다면 이제는 인간관계로서 이해하고 상생의 길을 걸어야 한다.

이것이 열린 경영이요,



진정 함께 가는 길일 것이다. 노동조합은 회사를 장악하려 만든 것이 아니라,

상생하기 위한 장치임을 분명히 알아야 한다.

화성 오형탁 부지회장

조합원 가족 해고 통보

나주공장에서는 절대 일어나서는 안될 가슴 아픈 일이 일어났다.

평소 회사를 위해 피땀흘려 일해오셨던 두명의 경비직원이 조합원의 아버지라는 이유로 2월 19일 해고통지를 받은 것이다. 쓰리엠 자본의 추악한 속내가 꾸밈없이 드러난 셈이다. 아직 계약기간이 남아있음에도 오직 용역강패 머릿수 채우기에 급급하며 죄없는 조합원 가족에게 해고의 쓰라린 아픔을 안겨준 것이다. 이것은 계약위반이며 불법행위이다. 사용자와 노동자간

의 계약은 일방적으로 어느 한쪽이 해지 할 수 없는 것이며 그것이 노동탄압의 목적이라면 더 더욱 금지되는 것이다.

근로기준법 제23조 해고의제한 사유자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직 감봉, 그밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

위와같이 법으로 명시되어있는 금지행위를 서슴없이 자행하는 쓰리엠 자본의 무지함과, 비양심적인 행동에 감정이 역해지는 것을 참을 길이 없다. 한 가정의 가장

이고, 한 노동자의 아버지인 그분들을 이유없이 해고하고 노령으로 사직한다는 사직서를 요구하는 등 그 행위의 악랄함이 도를 지나치고 있다.

회사가 어려워서 해고를 자행한 것이 아니다. 기존 경비원들의 몇배의 일당을 주면서 고용한 용역강패 집단들의 일자리를 위해 우리 아버지들이 회사를 떠나신 것이다. 앞으로도 이런 일이 얼마나 더 벌어질지는 알 수 없지만, 모든 것이 노동탄압의 목적을 가지고 있음은 명백한 사실이다. 물론 해고의 책임을 해당 용역업체인 에이치엔씨제이에 떠넘길 것이 분명하지만 아

무리 책임을 회피하려 한다해도 쓰리엠 자본의 가식적이고 비인간적인 모습까지 떠넘길 수는 없을 것이다.

만약 노동조합이 없었다면 이러한 부당해고의 아픔이 얼마나 많은 노동자의 가슴을 멍들게 했을지 알수 없다. 부당한 해고의 고통이 두 번 다시 없도록 노동조합은 단결의 끈을 더욱더 강력히 움켜쥐고 자본과 맞싸 싸울 것이다.

언제 누구를 해고할지 저울질 하고있는 자본의 흉악함 속에서 노동자의 권리를 지켜나가며 진정한 권리를 찾는 합리적인 직장을 만들어 나갈 것임을 밝힌다.