

<p>대표노조 교섭진행 경과</p>	<p>※ 경과 전 참고</p> <p>① 복수노조법을 악용하여 2011년 6월 20일 설립, 회사의 또다른 민주노조 설립을 감안하여 약 일주일 만에 속전속결 단협 체결함. 노조설립 사실조차 사내게시판 및 사내 인트라넷을 통해 회사는 노동자들에게 어떠한 공고조차 없었음. 약 2년이 지나 언론을 통해서 2013년도 창구단일화 과정이 있어서야 노동자들이 회사노조의 실체와 노조활동이 전혀 없었던 어용노조임을 하나둘 알게 되었음.</p> <p>② 2014년 삼성지회 간부 부당징계 재판 과정 중 에버랜드노조의 단협 문서 제출명령이 있었고 그 과정에서 단협 내용을 처음 접하게 되어 확인한 결과 노동자들에게 아주 기본적인 핵심적인 임금부분, 근로개선 및 복지 부분도 없었음. 이것만 미루어 보아도 민주노조를 무력화 시키려는 의도에서 회사에서 만든 어용노조라고 판단되고 이에 단협도 급조해서 만든 것이라 할 수 있음.</p> <p>- 2013.5.30. 대표노조로부터 단체교섭 관련 단협 요구안 문서와 함께 삼성지회의 의견을 반영하겠다는 공문수신.</p> <p>☞ 2013.6. 삼성지회의 단체교섭관련 의견 및 단협요구안을 대표노조에게 발신. 또한 요구안 확정을 위한 논의요청 공문 발신함.</p> <p>- 2013.6. 대표노조로부터 삼성지회가 제출한 의견을 반영하여 요구안을 최종확정하였다는 거짓공문 수신.</p> <p>- 2013.8. 대표노조로부터 임단협 결과 통보 받음.</p>
<p>노조간 협의과정</p>	<p>- 2013년도 임단협 체결시 삼성지회의 요구안은 반영되지 않음.</p> <p>- 2013년도 단체협상 설명회 자리에서 타임오프 배정 논의했으나 삼성지회의 요구안 받아들여지지 않고 의견차이가 있었음. 대표노조는 추후 공문을 통해 삼성지회의 의견을 무시한 채 일방적인 결과통보를 함.</p> <p>- 교섭기간 중 단협내용에 대한 삼성지회의 의견 및 요구안 받아들여지지 않음. 또한 교섭위원배당, 교섭과정 참관 요청, 단협요구안 확정 등을 위한 논의 요청마저 전면 거부당함.</p>

<p>단협변동(후퇴) 사례</p>	<p>- 임금협상은 회사가 결정한 범위와 동일함.</p> <p>※ 기본적인 노조법 몇 항을 제외하고는 인사, 근로조건, 고용안정 및 복리후생까지 회사에 우호적일 수밖에 없는 취업규칙을 복사한 듯 동일함.</p>
<p>회사의 부당노동행위</p>	<p>- 2011년 8월 2차례, 9월 2차례 삼성노조소식지 배포방해 및 폭력행사</p> <p>- 노조간부 부당징계</p> <p>- 2013년 10월 심상정 의원이 입수한 151페이지 분량의 "S그룹 노사전략 문건" 내용에는 삼성노조가 조기와해가 되지 않을 경우에는 "고사화 시키라는" 지시, 삼성노조의 간부들까지 등장시키며 사전에 예고된 노조간부의 징계 임을 확인 할 수 있다. 이는 노동자들이 자발적이고 자주적으로 설립한 민주노조를 말살시키려는 법 위에 삼성, 악덕기업의 면모를 알 수 있다. (현재 서울중앙지검, 검찰에서 수사지휘를 받아 부당노동행위 부분을 고용노동부에서 조사가 완료되어 검찰로 이관함)</p> <p>- 노조간부 감시 : 휴일 에버랜드 관람시(고객입장)에도 보안경비 직원 및 인사팀 감시</p>
<p>요구사항</p>	<p>※ 요구사항 전 참고사항</p> <p>- 회사의 부당노동행위 (유인물배포사건) 2건, 노조간부들의 부당징계 4건, 총 6건의 구제신청 중에 지노위에서 1건에 대해서만 일부 인정하고 모두 기각, 이 5건을 행정법원에 소송제기하여 5건의 모든 소송을 승소. 즉, 노동위원회의 판단이 잘못되었다는 것.</p> <p>☞ 노동자들을 위한 공정한 판결을 할 수 있는 지노위로 거듭나기 바람.</p> <p>- 회사 사업장내에서 유인물 배포 및 노조활동시 사측의 방해가 없도록 하고 노조탄압 부분이 없도록 철저한 수시 근로감독을 요청.</p> <p>- 민주노조를 무력화 시키려는 의도에서 만든 어용노조, 페이퍼노조에 대한 제제와 해체를 위해 적극적이고 전향적인 자세를 취해달라.</p>

* 첨부자료4 : '삼성무노조 신념 교육' 녹취록

: 2011년 7월 6일 삼성에버랜드 전사원 대상으로 삼성에버랜드 인사팀에서 진행

- 교육일자: 2011.7.6.
- 교육대상: 삼성에버랜드 전사원(차수 나누어 진행)
- 교육강사: 삼성에버랜드 인사팀 차장 김기항

우리나라에는 현재 최저임금도 안 지키고 곳곳에서 노조가 필요해 라고 생각하는 사람들이 거의 없습니다!

둘째, 지금현재 노조라고 하는 사람들이 구성된 연령대가 평균 45세예요. 과거부터 만들어놓고 추가로 가입된 사람들은 거의 없고,

굉장한 아이러니죠?
젊은 세대들은 필요 없다는데 나이 드신 분들은 노조가 필요해.

왜? 왜 필요할까요?
생계생계를 위해서 합니다. 지금은, 노조가 어떤 아까 얘기했듯이 정치인의 꿈을 꾸는 기업에 안 다니죠. 다른데 나가서 별도로
왜? 승리해야 하기 때문에(...)
노조 만드는 게 사실은 뭐 어쩔 수 없는 현실이다 라고 생각을 하는데~

그래도 우리는 흔히 얘기하죠. 에이 그래도 노조 있는 데가 잘나는 데가 있는데, 우리 잘 알잖아? 현대자동차, 현대자동차는 노조가 있어서 얼마나 잘나가. 이런 얘기 하잖아요. 왜 우리 없어야 돼? 삼성에선 없다고 잘나가는 거야? 아니면, 현대자동차가 노조가 있는데 잘나가는 거야?

현대의 노조가 있어서 잘나가는 건지 한번 보시죠!
제가 정확하게 한번 그쪽 분위기를 전달 해드릴게요.
노조가 있어야 잘나가는 건지 아니면 다른 이유인지...
CASE10이나?

현대자동차는 87년도에 노조가 생겼고, 2007년도까지 대략 지금 20년 동안 총파업을 열 아홉 번 합니다. 한번도 안 쉬죠 거의 한번 쉬었는데.
하여튼, 2002년도부터 2007년도까지만 잠깐 끊어 봐도 적게는 5일 많게는 34일동안 파업을 합니다. 파업하면 어떻게 되죠? 일단 파업한 일수만큼 급여가 안 나옵니다.
직원들한테는 무노동 무임금. 잘 아시겠지만

그 다음에 회사에 엄청난 손실입어서 서로 맞고소도 합니다. 회사에서 고소하죠, 기물파손했다 뭐했다, 사실을 다 보냈죠, 막판에 가서는 봐주고..

"그런데 그런데 이경훈 위원장, 저기 좌측에(스크린을 가리키며)얼굴이 새끼말고 키크신 분이 현대자동차의 현재 이경훈 위원장입니다.
지금현재, 2년 동안 연속 무분규 파업을 안했죠. 파업을 2년동안 안하고 사상 최대의 보너스를 받습니다. 회사로부터 파업을 해서 그럼 보너스 받았습니까?
아니면 노조가 강성화해서 보너스를 받았습니까?"

어쨌든 노조가 있으니까 좋네, 이렇게 생각이 들 수도 있죠.

2009년도에 어느 노조 조합원의 글. 그때 당시에도 아마 여러분들보신분이 계실지도 모르겠는데 굉장히 유명한 글이야.

현대자동차 노조 인터넷 홈페이지에 글이 하나 있습니다.

이경훈위원장이 이쪽 민주노총이 밥을 먹여줘? 뭐 우리도 잘못하면 백수 된다. 이런 얘기입니다.

왜?

2009년도에 왜 자동차 빅3가 망합니다. 지엠, 포드, 크라이슬러.

그거를 보고 어느 노조원이 얘기를 하셨죠.

우리도 잘못하면, 까딱 잘못하면 망한다, 왜?

2008년 말에 외환 위기가 생겼죠, 우리가 잘 알고 있는 외환위기 생기고 2009년도 초에 현대자동차의 내수 시장율이 50프로 넘던 것이 한 40몇 프로까지 떨어지고, 수출도 잘 안되고, 요런 썸 위기가. 같이 사실 썸 맞았잖아요.

이경훈위원장이 어떤 생각을 할까요? 야이거, 그래도 우리는 투쟁해야 돼 라고 생각했을까요?

빅3가 쓰러졌다 그러니까 미국에 한번 가봅니다. 그래 내가 대표로 미국 에디트로이트!

내가 디트로이트에 갔다 오겠다. 디트로이트에 가서 정말 빅3가 왜 쓰러졌는지 그 다음에 거기 현실은 어떻게 되었는지 보고 오겠다 하면서 갑니다

2010년 2월 초에. 2010년 2월초에 갑니다. 학자들은 그렇게 얘기를 했죠.

갑자기 빅3가 쓰러진 큰이유 중에 가장 큰 하나는 경성비가 너무 많다. 경성비라는 게 뭐죠

우리 흔히 얘기하는 경성비라는 것이 인건비등의 경비죠

결국은 노조에서 너무 많은 걸 원했기 때문에 그 비용에 맞추다 보니 이익은 조금 낮고

나갈 비용은 많고 이게 가장 근본적인 원인이다. 그거를..

어느 정도 였냐 하면 빅3에 다니던 회사 사람들은 회사를 그만두고 나면 죽을 때까지 회사에서 연금을 줬어요. 뭐 노조가 대단하니까. 그 당시에는.

그 다음에 죽을 때까지 의료보험 지원을 해 줬습니다. 지금은 없어졌어요. 지금은 다 없어졌는데 하여튼 과거에 80년대에 다 해달라 그래서 부채가 쌓이고, 그 다음에 이익은 적게 나고 해서 망한 것이다.

아니 디트로이트가 진짜 뭐 그런 문제가 있어? 그때 당시에 영상을 보시죠-

(디트로이트 관련영상) - 황량한 디트로이트 시내 설명
6 '45"

(기쁜소식 선교원의 블로그를 스크린에 띄우고)

2011년도 올해 "기쁜소식선교회"란 곳에서 올핸지 작년인지 정확히 모르겠는데 블로그에 떠있는데 미국 동부 디트로이트 전도하러 갔습니다. 저분들이 저 일 때문에 간게 아니라 저쪽에 "예수천국 불신지옥하고 죄송합니다. 기독교분들도 계시는데..

어쨌든 전도하러 가셨는데 빅3가 디트로이트에 있었는데, 무너지면서 도시경제도 같이 무너지고, 어쨌든 활기도 사라지고 그렇습니다. 라고 했는데

세 번째, 깜짝 놀란 것은 거리의 집들이 열 채중 여섯에서 일곱 채는 불에 타버린 집! 폐가였습니다.

거리의 집에 열 채 중 여섯에서 일곱 채는 버려진 집이거나, 내지는 불에 탄 폐가!

이렇게 변한 거죠.

(스크린에 사진)

실제 디트로이트의 전경입니다. 지금은 디트로이트가 과거의 잘나가던 시기를 뒤로하고 굉장히 어려운 경제위기를 맞고 있고, 빅3에 다니던 우리 수만 명의 근로자들의 가정 가족, 자녀 이런 분, 이런 분들까지 치면 몇 십만 명이 되요.

굉장히 고통 받고 있고, 범죄1위 되고 있다. 범죄1위! 그렇게 될 수밖에 없죠.

현대차 이경훈위원장이 디트로이트 갔더니 10채 중에 6~7채 불타있고, 빅3가 망했고, 어떤 생각이 들었겠어요.

올생 올산도 이렇게 되겠다. 잘못하면 까딱 잘못하면 생각했다. 굉장히 많은 식구들이 고통에 처해지지 않

올까리는 생각에 오싹했겠쬬
 2월초에 다녀오고 나서, 2월 23일, 2010년도 2월 23일날 현대자동차 지부소식지는 알립니다.
 품질좋은 자동차 생산은 곧 고용안정이다.
 이런 말 안썼잖아요. 과거엔 .우리는 투쟁으로서 함께하고 뭐뭐를 쟁취한다. 이런 말이 사실문군데
 굉장히 부드러워졌고...
 윈윈전략이란 말을 2010년도 현대차에서 처음으로 씁니다.
 미국갔다와서, 디트로이트 갔다와서 영어 썼나?(웃음) 그게 아니라
 그전까지는 윈윈전략이라는 말을 쓰지 않았어요. 윈윈이 어딴어?
 노조가 다 해야 되는 거지. 어떤 어려움과 역경이 있어도 우리가 해낸다 라는게 노존데.
 "올해 노사 관계는 회사하기에 달려있음을 천명하였다" 라고 합니다.

보이시나요(스크린을 가르키며)
 올해 노사관계는 회사에 달려있음을 천명하였다. 무슨 말일까요?노조가 자존심을 버리고
 회사가 알아서 하세요 회사에 달려있어요 이렇게 얘기 합니다.
 디트로이트 갔다오고 나서 등골이 오싹한 이경훈위원장 실제 본인 인터뷰에서 그렇게 이야기했다.
 제가 디트로이트 갔다오고 나서, 정말 많은걸 느꼈습니다. 투쟁일변도에서 뭔가 변화가 필요할거라 생각을 합니
 다. 실제소식지에도 저렇게 얘기합니다.

노조원들이 다 왜 위원장님이 바뀌었으니가... 그렇지 않겠쬬?
 그래도 뭔가 좀 뭔가 다른 게 있는 거 아냐. 자꾸 이렇게 얘기하니까.
 교육을 하다하다 인되니까.
 그 위원장님이 다시 한번 얘기를 합니다.
 디트로이트를 방문하게 될 것이며, 그곳에서 미국자동차 산업의 흥망을 체험하게 계기가 될 것이라 생각합니다.

조합원 동지들께서도 해외연수에 대해서 부정적인 시각보다는 관광성격이 아닌 해외공장의 실체를 확인하고 우
 리 마음 자세를 잡았으면 되었으면 합니다. 하면서
 노조지도부,노조원들 디트로이트에 보냅니다.
 제발 가서 진짜야~~
 디트로이트 빅3가 망했고, 디트로이트 도시는 변했어.
 울산도 저렇게 되기 전에 우리가 변해봅시다 했다.
 실제 많은분들이 다녀오셨쬬.

지금 노조원 교육을 통상 이렇게 하쬬.

왜 저랬을까요?
 이념에서 실리로. 여기 뭐라고 써있쬬? 울산 십이경, 자 울산에 십이경. 단양팔경.
 용인삼경 이런거 보러 다니면서 교육을 한답니다.. 뭐라고 교육할까요?
 저런데 다니면서 투쟁합시다~!단양팔경 앞에서?
 아니쬬 제발 우리 투쟁하지 맙시다. 싸워봐야 소용없습니다. 결국은 회사가 잘나기면 잘나갈수록 여러분들한테
 돌아오는 건 많아지고, 못 나가면 못나갈수록 파업 하면할수록
 여러분들 회사가 못 나가면 급여가 적어지고
 흔히 얘기하는 악순환으로 되니 파업하지 말고 이거나 보고 갑시다.
 그래서 2010년 파업 안하고 사상 최대 보너스를 받아요.
 실제로 그렇게 변화가 앞으로 그렇게 하겠다. 라고 했는데

2011년도에 파업을 합니다. 현대 자동차가
 모르세요? 파업을 했는데 이슈가 안됐쬬?
 32시간 했어요.
 저런 이념문제가 아니라 조합원 한분이 자살했다고 해서 여러 가지 이유 때문에. 언론에 이슈가 안됐쬬. 잘 모르
 시잖아요? 올해 파업했는지 안했는지.

어쨌든 기조는 분명히 바뀌었다. 무자비하게 하지 않는다.

자 첫 번째 얘기!
 노조가 있어서 기업이 잘 나간거냐? 여러분이 판단하시면 됩니다..
 정말 노조가 있으면 잘나가는 거냐? 여러분들이 판단하시면 됩니다.

자, 두번째 이야기.
 노조가 생기면 필연적으로 따라붙는 외부세력.
 우리 삼성내부에서 외부세력없이 독자적으로 노조를 설립할 수 있는 사람들이
 몇 명이나 있을까요? 사실 잘 없쬬. 잘 모르니까,
 아니면 대단히 잘 알기 때문에 우리는 싹 빠지고 댄사람들에게 맡긴다.
 이럴 수도 있고
 하지만 제가 보기엔 그게 어떤 영향을 가져 올거냐?
 몇 가지 케이스를 쫓아내를 해드리겠습니다..

외부세력이 끼었을 때 어떤 일이 생기느냐?

기룡전재 보시쬬. 기룡전자 직원들이 스스로 만든건가.
 민주노총 한명이 정문을 파괴하는 장면을 보시쬬.
 (영상과 노동가요)
 16 '50 "

누가 벽을 때려 부순니까? 직원들?
 직원들은 안에서 이렇게 팔짱끼고 걱정스럽게 쳐다보고 있고 ..
 직원들은 벽을 때려 부수지 않습니다.
 어느 직원이나 자기가 다니는 회사인데.
 여러분들 본인이 다니는 회사에 뭐가 좀 나쁘고 뭔가 좀 편해지려고
 벽 때려 부수고 다 때려 부수고 일할까요 그런 사람 잘 없습니다.

외부세력 금속노조에서 천명이
 손을 벌리면 뭐뭐씨 저희 에버랜드에 노조를 만들어야 되는 쬬 도와주세요!
 그러면 얼마나 땡큐예요. 외부에서 우리가 다 전폭적으로 지원해줄게!
 기다려 천명이 간다! 천명이 와서 때려 부순다.
 금속노조의 천명 우리직원 천명이 아니예요. 우리 직원들은 사실
 무슨 난리가 났어. 무슨 난리야 우리직원 하나도 없어요 사실은. 거기에
 다 외부세력이 와서 다해줍니다. 부르스 난리치고 그중에 주동했던 사람. 누구까요?

이 양반이쬬. 김소연 분회장 이라고 저 사람이 민주노총 금속노조에서 심습니다.
 말 그대로 위장취업 너 기룡전자에 가서 한건 제대로 해. 내가 앞으로 너 챙겨줄게.
 왜? 당에서 시키는 모든 것을 합니다. 당에서 시켰으니까. 왜 무슨당 민주노동당.
 민주노동당, 그 실체를 쫓아다 말씀드릴게요.

저분이 가서 굉장한 일을 합니다. 여러분들 큰 언니 역할을 하쬬 말 그대로
 아마 30대 중반이었는데 큰언니 역할을 합니다.
 거기서 힘든 언니들 다 고생이 많다. 소주한잔 사줄게
 비정규직이다. 월급이 한 달에 한 130, 190만원 받고. 2005년
 사실 그 때 최저임금이 90만원 대였으니까. 그정도 받았을 거예요, 그거 밖에 못받던 시기에
 한 달에 평균 500만원이상 씩니다. 어떻게 그렇게 잘 쓸수 있을까요?
 금속이랑 민주노총에서 대주니까. 술 시켜, 모든 경조사에 다 참석합니다.
 결혼할 때 30만원씩 내고, 그다음에 뭐 또 누가 돌아가시면 50만원, 내가 널 도와줄게 하면서 울고불고. 그다음
 에 저 언니 저 오늘 아파 가지고. 내가 대신 일하게 너 가 쉬어

대단한 여집니다. 대단한 언니 였던 거쬬.
 누가 봐도 존경스러운 언니고. 어느날 어느날
 파업하기 직전 전날 그분이 뭔가 제의를 합니다.

뭐 뭐죠? 뭔가 꺼내지도 않았어 여러분 여기 저 때 하나씩 있으니까 리본 이거 가슴에 하나씩만, 저를 저를 좋아 하는 사람만 다세요, 저를 싫어하는 사람은 달지 마세요.

좋은 언니 안녕하고 다 입장을 하죠. 그 회사의 관리자들은 그거 눈치 전혀 못채고 핀 하나씩 다 꽂혀있는데 열심히 일하는구나 하고 다음날 빵 터집니다.

우리 에버랜드 혹시 여러분들, 우리 관리자들이 여러분들이 머리에 핀 하나씩 꽂읍시다 어느 특정한 언니가, 대단한 언니가 핀 하나씩 꽂읍시다 라고 했을 때 꽂고 입장하면 우리 회사 그 간부님들이 눈치챌까? 어 너희들 보라 똑같은 머리띠 했네. 이거 쉽지 않습니다. 사실 그냥 뭐 그렇잖아요. 상품팀이나 모자 하나 쓰고 있는데는 그냥...

사실은 그 다음날이 파업이 시작된 것이다. 그런 식으로 굉장히 여러분들 생각도 못하는 사이에 쑥 들어와 있어요. 그것이 저들의 전략과 전술이다. 기륭전자만이었나? 기륭전자는 완전히 기획상품이고 어떻게 되었죠? 주문량 90%급감! 에버랜드 입장객 90%급감! 어떤 일이 벌어질까요? 저는 그러지 않기를 바랍니다.

쌍용자동차! 여기도 역시 외부세력이 낀 결과를 제가 한번 보여드릴게요.

굉장히 유명한 데거든요 쌍용자동차에서는 어쨌든 수십일 간 파업을 하다가 마지막에 전쟁터를 방불케하는 파업을 합니다. 우리가 존경하는 이순신 장군님의 화약진! 그게 펼쳐집니다.

(쌍용자동차 파업당시의 영상) 24 '40

저거 쌍용자동차 직원들이 다 저렇게 했을까요? 쌍용자동차 직원들만... 민주노동당에 이정희 대표란 분이 한 말씀 하시죠 쌍용차기회파산시도 규탄한다! 정부에 희생대책을 촉구한다!

..... 공적자금 투자를 해야 하나까. 어쨌든 냄새가 난다. 굉장히 맛있는 냄새. 한번 짹 하고니면 본인 이름이 짹 뜯 수있는 냄새가 나면 정치인들은 바로 달려옵니다.

한마디씩 짹하고 인터뷰 짹 따고, 여러분들 제가 지켜봅니다. 여러분들은 열심히 그냥 일만하세요. 뭐 일만해. 파업하라 그러지,, 파업 여러분들은 제가 지켜봅니다.

걱정하지 말고 나만 믿으세요 라고 합니다.. 이분 혼자만 왔을까요. 냄새나는 데는 운동권 출신은 다오나.

강기갑씨, 국회의원, 아까 얘기했던 노회찬씨. 이분도 옵니다. 열심히 와서 뒤에 있는 친구들은 뭐가요. 아빠들은 지금 어딴어요?

자 그때 담시를 제가 말씀 드릴게요. 전부다 이렇게 집합을 시킵니다. 자 노조동지 여러분들 다 집합. 다~ 집합! 요기 옆에 보인는 다함께씨들이란 사람들이 보이시죠. 이사람들이 같이 와서 집합 걸어요. 이거 보세요. 쌍용차 노조원들 어 고, 여기 있는 사람들은 뭐예요. 여기도 한 천여명 오나.

아까 보셨죠? 기륭전자에 천명 와서 벽 때려 부숴듯이 쌍용자동차에도 천여명 와서 집합시킵니다. 들썩들썩. 우리가 도와준다. 우리 당대표님도 오셨고. 노회찬의원 강기갑의원 다 오셨습니다.. 여러분들 걱정하지 말고, 우리가 다 지켜줄게. 우리만 믿고 따르세요. 앞에서 누가 막 뛰어 들어오죠. 애 큰일났어. 밖에서 외부공권력이 권력 투입될지 모르니까 지킵시다. 준비가 다 되어 있습니다. 다함께씨들이 어디서 났는지 각목, 망치 다 쭉 받습니다. 아무도 못나가. 공권력은 엠병할. 첫날부터 무슨 공권력이 투입돼? 안 그래요? 공권력 첫날부터 공권력이... 그건 회사랑 국가서 짜고 치는 거지. 한참 지나야 공권력 투입되는데. 야 큰일났어. 무슨

그럼 어떻게 되는 거야. 애 어떻게 된 거야? 여러분들 말아야 가족들 동원해서 화유협박 할지 모르니 다 휴대폰 걸어. 내세워 전 못내요, 어플다운 받아야되요. 하면서 안할 수 있을까요? 잠깐이면 돼, 잠깐이면 돼 며칠만. 모든 걸 다 해결해준다는데.

지금 핸드폰이 문제야? 인터넷 못하고, 뉴스 못보고, 외부에서 벌어지는 일이 깜깜해 집니다. 결국 앞에 있는 다함께씨들, 내지는 민주노동당의 당대표 뭐 이런 사람들 얘기를 말들을 수백에 없어요. 정치인들 왔지, 거물급 들 와있지, 다함께씨들 와있지. 그러고 나서 몇날며칠을 밥 주고 맨날 교육시킨다. 여러분 여러분 여러분 다 될 거예요. 조금만 기다리세요.

노래하고 춤추고, 술먹고, 몇날 며칠을 그렇게 합니다.. 야 제발 지금 어떻게 돌아가고 있는거야? 걱정하지 마 조금만 있으면 돼. 이렇게 이렇게 얘기를 하다가 자 여러분 딱 한명만 밖으로 이제 나가시다. 어딜 나가요?

아까 보셨잖아요 화약진 펼쳐는거, 펼쳐라. 나가서 뭐가 될 거 같애 희망이 생기잖아오! 다나오나. 돌 던지고, 아까그거 보셨죠? 소화기 뿌리고 지게차로 밀고, 외부세력은 다 누구예요? 다 외부세력들. 직원들이 그렇게 하고 싶어서 합니까? 막판 도박 한번만 하면 해결 된다는데. 딱하고 나니까? 어떻게 됐죠? 쌍용자동차 어떻게 됐습니까? 상하이 자동차 벌써 다 진행됐어요. 정치권하고, 회사하고, 혼자 따로 노조위원장은 밖에 나가가지고 우리 상하이 자동차 가는 걸로 합의.

야~ 애들 다 파업하고 있는데, 또 50% 상하이에서 절반만 받겠데. 50프로 구조조정. 딱 한 가지. 우리 뭐 하나는 들어줘야지. 니넨 뭐해 줄건데? 회사가 좋아지면 니네 다시 받아주께 나가줘. 좋아 오케이!!

그리고 결국 회사에 얘기 한 거는 별거 없습니다. 회사에서 사실 국가에서 공적자금 무지 들어가니까 이게 안 돼. 안돼, 상하이로 보내는 걸로 합의해. 국가에서 보내는 걸로

자, 대한민국 어느 기업이 파업을 하면은 국가가 도와주나. 민노당 개입하고, 정부에서 개입하고, 회사노조원들은 회사4자 회담이 이루어 지는거는 결국은 정치의 입김이 없이는 안된다.

외부가 꺾대
이거를 명확하게 알고 계셔야 한다.
이 다함께씨들. 이 도대체 뭐야 이 새끼들은 남의 회사와가지고 피업 끝나면 다 없어져.
회사로 부터 회사 손실금에 대한 소송 걸잡아요. 이백몇십억원 노조에

니네들 다 책임져, 니네 때문에 파산하죠. 파산합니다. 그 노조원들 파산합니다.
특히 그 지도부 한사람은 20억 떨어져봐요 자기한테
20억 여러분들 상상 해보세요. 여러분들 본인 누군가한테 회사에서 회사가 열받아가지고
다 때려 부셨는데 회사에서 소송 딱 걸어서 20억 책임져라 하면
그사람 노조위원장 책임질 수 있을까요?
2억도 없는데. 20억이 어딴어, 평생 값지도 못하고 결국 파산선고하고 그사람들 그냥 끝냅니다.

자어쨌든
저 "다함께"씨들 지금 뭐하고 있을까요. "다함께"씨들 저 "다함께". 지난시간에 얘기한
외부세력 뭐하는 애들일까요? 다함께

지금 뭐하고 있을까요? 지금당장 뭐하고 있을까요?
이거하고 있습니다.
광화문 광장에서 등록금 반값투쟁. 다함께 씨들. 순수하게 대학생들이 반값투쟁 지금 하고 있을까요?
그 많은 수천 명이 어느금 반값 투쟁하자는 애들이 어딴어.

다함께 애들이 다해주잖아. 다함께씨들이 우리 천명 있으니 200명 모아와. 친구들이 이렇게 오죠.
이주 수순한 친구들이 온다. 저기서 다함께씨들 착한애들 20명이 와서.
어머 반값 해야 하는데 앉아 있다가 햄버거 나눠주고 집에 가죠
햄버거 김제동이 나눠주잖아.

실제! 실제 다함께 기타 등등 이거 말고 굉장히 많다.
대한민국에 있는 모든 문제를 다 만들고 있습니다.
소고기 에프티에이 반대투쟁 등등.
거기 뭐 쓸데없이 우리 직장인들 나가는 사람 몇 프로나 될까요
에프티에이 반대해서 몇 명이나 있겠어요. 실제로 끈들이 따로 있습니다.
우리가 흔히 얘기하는 끈들이 따로 있다. 자 끈들이 꿈꾸고 있는 게 과연 될까요?
난 앞으로 뭐가 되겠다.

민주노총 위원장입니다. 이분 아까 보셨죠. 이정희 대표.
민주노총이, 위원장이 양쪽에 당대표 손을 딱 잡고 가운데 있어요.
이게 뭘 의미할까? 뭘 의미할까요?
아니 통상 보면 대통령이 가운데 있고 장관 뭐 씨그레기들 서는데.

민주노총 위원장이 양쪽에 당대표. 목줄을 누가 쥐고 있다. 발목.
민주노총의 자금을 쥐고 있습니다. 정치자금. 양당에 정치자금 민주노총이 다대준다. 당에서 돈이 어딴어?

한달에 몇천 만원씩 들어오는 것도 아니고 물론 국가에서 지원해 주는 것도 있지만
민주노총의 그동안 쌓였던 수많은 돈들이. 민주노총

민주노총에서 삼성에 깃발을 끌어올렸다고 얘기하는 이유 중에 가장 큰 이유가 될까요?
삼성에 깃발을 꽂으면 결국은 이거(돈을) 땡겨야 하잖아. 20만명 삼성이 다니는 직원들이
노조 만들어서 돈 내주면 일 년에 700억이 이상. 그게 막막.. 눈앞에 700억이 들어올 것 같은데 안되잖아.

이 회사에서 불법적인 교육을 시키고,
뭐 회사가 뭐 이게 불법적인 교육으로 느껴집니까?
내가 불법적인 교육하고 있어요?

자, 왜? 왜 정치를 하려고 그럴까요? 이 사람들이
이정희 대표 환하게 웃고 있죠? 주변에 뭐가 있을까요?
정권창출이 정치인들의 첫 번째 목표고, 이정희 대표 사상적 기반은 종북에 있다.
종북 북에 북에있어요.

김일성 주체사상, 맑시즘, 마레주의, 아까 좀 전에 보여드렸던 "다함께"
지금 당장 나가가지고 나가서 "다함께" 물어보세요. 올 투게더! 씨오닷 케이알
첫번째 홈페이지에 마르크스 무순무순 세미나 2몇십차 써 있다.

여러분 못 믿겠으면 "다함께" 한번 찾아보세요. "다함께" 뭐하시는 거예요? "다함께" 노동해방 하잔거예요. 노
동해방! 노동해방이 뭐냐.
그렇지 않습니다. 정권창출 해서 노동자가 주인되는 세상이 노동해방이예요.
노동자가 주인 되려면 어떻게 해야 됩니까?
자본가 새끼들 우리가 흔히 얘기하는 누구누구회장, 누구누구회장 싹 쓰리하고,
노동자들이 이 나라의 주력이 되는 그런 세상을 만들겠다고 하는게 노동해방이예요.
별거 아니예요.

근데 아직도 저분들 머리 속에는 저런게 들어가 있다. 우리가 우리가 그걸 극복할 수 있을까요?
바뀔까요? 바뀌지 않습니다.

수십년 동안, 이정희 대표, 1986년도에 서울대학교에 입학해 가지고 89년도, 90년도에 여성
총학생회장을 하고 그때부터 노동운동을 시작을 해가지고 지금까지 왔어요.

20여년간 노동운동만 하고 노동해방을 위해서 당을 만들고 당의 대표가 된 사람이
우리는 김일성 이제 필요없고 마르크스 필요없다고 얘기 할까요?
그게 뿌린데, 그러면서 지금도 "다함께" 이런 애들이 들어있는데

자 여러분들 손 번쩍 이렇게 들고 나 지금 민주노동당 입당!
정치 좀 하겠습니까. 대단한데. 삼성에서 정치 해 할까?

정치는 얼어죽을. 다함께 같이 연계해가지고 스펙 좀 쌓아. 스펙!
스펙을 어떻게 쌓았을까요?
저런 분이 이랜드, 홈버 투쟁해가지고 비정규직들이 2005년 이천칠년 팔년가지 400몇십일 하고,
저분들 하고 어떻게 되었어요?
홈플러스로 넘어갔잖아. 홈플러스로 넘어갔죠. 잘 아시잖아요?

외부세력이 끼면 대단한 일들을 벌입니다. 그냥 뭐 대충 이렇게 뭐 그냥 피켓 좀 들고 회사나빠 우리 얘기 좀 들
어줘! 하면 끝날까요? 그렇지 않습니다. 여기를 초토화 시켜버립니다.
정말!

자, 쌍용차 얘기는 계속 됩니다.
그래서 쌍용차는 열네 분이 3월달까지 돌아가셨어요.
사망내지는 자살했어요. 사실은 2011년 5월달 뉴스버전에는 한분이 더 돌아가셨어요. 15분이 돌아가셨고 자
살미수가 0건, 현재까지는 공식적으로 집계 되었어요.

이분
왜 이려고 있을까. 아까 쌍용차에 회사에서 약속한 거. 쌍용차 다시 잘되면 원직복직
약속시켜 달라라고 얘기하는 겁니다. 저분 좀 지켜주세요
저분 독심있게 잘 생겼습니다. 광화문 광장에서 아직도 오늘도 저러고 있습니다.

왜? 아니 뭐 먹고 살게 없잖아. 지켜 줘야지. 저분이 자그마치
200개 넘는 회사에 지원을 했습니다. 근데 완전 발간 딱지야.

쌍용자동차. 그때 당시에 파업하다가 짤리셨네.

인사가 안되는 거야. 돌아버리겠는 거지 뻔. 요렇게 낙인이 찍혀가지고 쌍용자동차직원이었던 걸 숨기고 싶어도 숨길 수 없어요. 안 그래요? 너무나 잘 알려진 대규모 프로젝트

아까 얘기했던 이정희 대표가 쟈 마지막에. 이제 다 끝나고 상하이로 보내고 50% 집에 가고. 그냥 나머지는 돌려보내줄게 했잖아요. 다 끝나고 정리하고 나서 강평! 요번 투쟁에 대한 강평. 딱 한마디 합니다. 딱 한마디 아무 얘기도 안하고 이번 투쟁은 영웅적인 투쟁이었다. 끝

영웅적인 투쟁이면 어떡해 그 사람이 뭐 밥 먹여줘? 돈줘? 아무것도 안해줘. 단지 그냥 직원들만 사고생, 사고생 하는 거예요. 개네들이 끝까지 해조? 다함께 싸들이 지켜줘요. 다함께 애들은 고소고발도 안당해. 유리창 갠값 물어내야 되지 등등 이렇게 됩니다.

쌍용자동차는 저 혼란을 겪고 나서 민주노총을 탈퇴해버립니다. 왜 탈퇴할까요?

하도 어이없는 짓을 그다음부터 계속시키니까. 지금도 민주노총에서 시키는 게 뭐예요? 등록금 반값투쟁에 니네 쌍용차 몇명나와 기아자동차 몇 명나와 몇 명와. 계속 합니다. 에프티에이 반대하는데 나와. 이만명 모여야 하니까. 자발적으로 나가는 사람이 어딴어요? 지도부에서 기업하고 트러블 생깁니다. 기업하고 트러블 생기니까 기업이 나간다. 어~ 새끼들 민주노총 같이 못하겠어 우리 내부의 일 임금, 복지 하고 싶은데 지꾸 이상한거만 시켜. 에프티에이시키고 등록금 시키고, 소고기 시키고 또 최근의 여성의 날 이런 거 시키고 돌아버리겠는거지.

계속 1년에 수십 번씩 인력 착출해나가야 되니까. 못하겠다. 투표해 버립니다. 탈퇴해 버리고, 민주노총이 2009년 59만명, 2008년 말에는 65만명.. 6만 몇천명 다 어디 갔나요? 다 탈퇴했습니다. 민주노총은 쇠약해져가고 있다. 확실하게, 자, 외부세력에 대해서 제가 얘기했죠. 쌍용차와 기륭전자에 대해서.

세번째 유성기업. 유성기업은 외부에 손을 벌리지 않습니다. 왜 한번 이렇게 외부에 손을 한번, 유성기업 뭔지 알죠? 현대 자동차 부품하는데.. 유성기업이 결단을 내립니다. 외부에 상급단체 손을 벌릴까 라고 하다가, 말자.

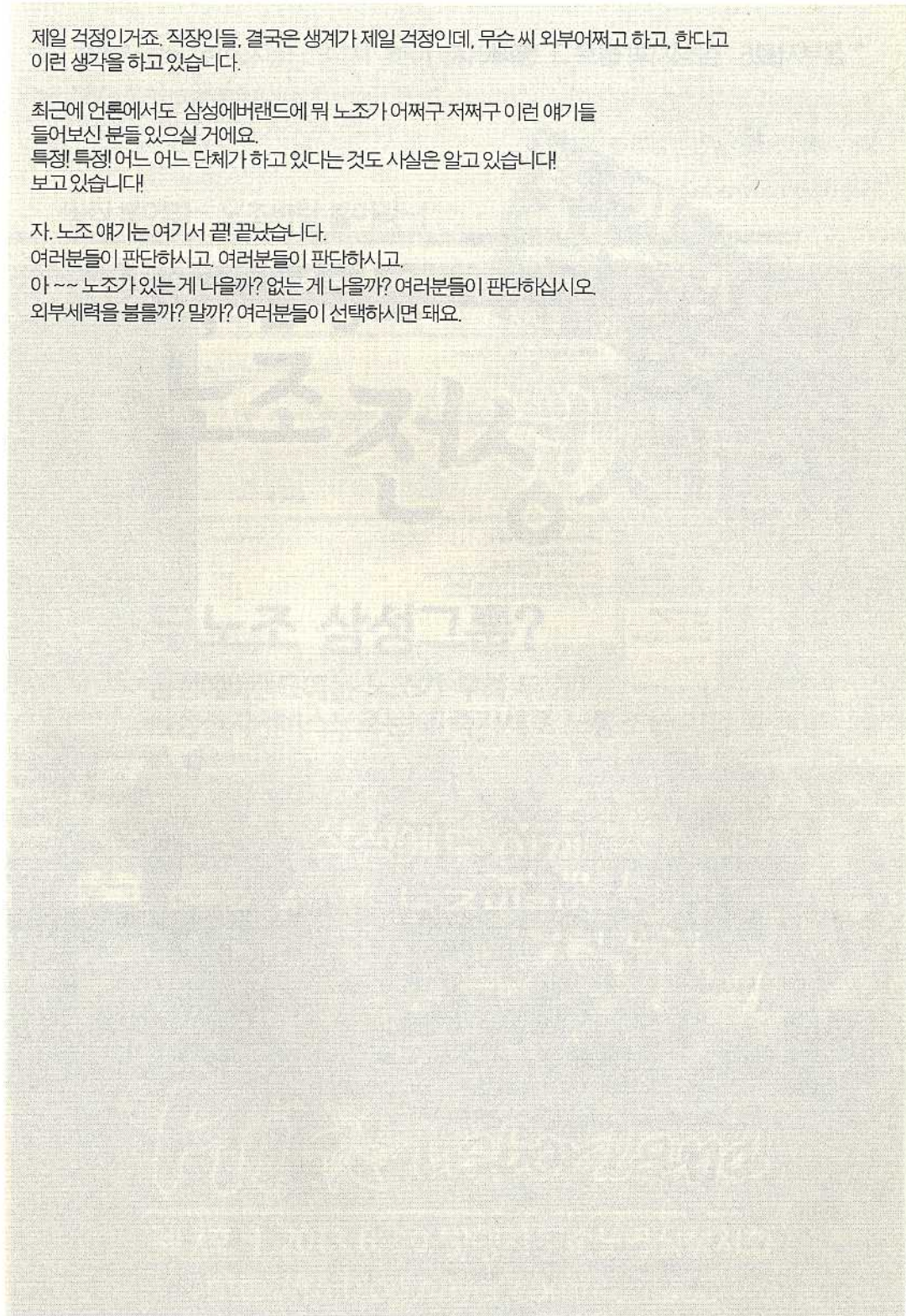
외부세력앞 제일 앞에다가 제발 외부세력앞! 딱 씩니다. 제발 금속노조, 민주노총이 와서 우리 좀 괴롭히지 말아주세요. 우리가 알아서 할게요 근데 막, 밖에서 대기합니다. 애우리가 도와줄께. 니네끼리 안되잖아! 아 됐어요

제일 앞에 "민주노총 물러가라!" "자, 가족사랑 우리일터, 우리 손으로 지켜내자. 유성은" 우리끼리 하겠다는 얘기가. 우리끼리 외부세력 필요 없고 한국노총, 민주노총 필요 없고 금속노조 필요 없고 다 함께씨도 필요 없고, 우리끼리 할께. 제발, 외부에서 손 좀 쓰시미! 그 얘기 한마디 한다. 여기 써 있잖아요. 라인이 중단되면 일자리 없어지고

제일 걱정인거죠. 직장인들. 결국은 생계가 제일 걱정인데, 무슨 씨 외부어찌고 하고, 한다고 이런 생각을 하고 있습니다.

최근에 언론에서도 삼성에버랜드에 뭐 노조가 어찌구 저찌구 이런 얘기들 들어보신 분들 있으실 거예요. 특정! 특정! 어느 어느 단체가 하고 있다는 것도 사실은 알고 있습니다! 보고 있습니다!

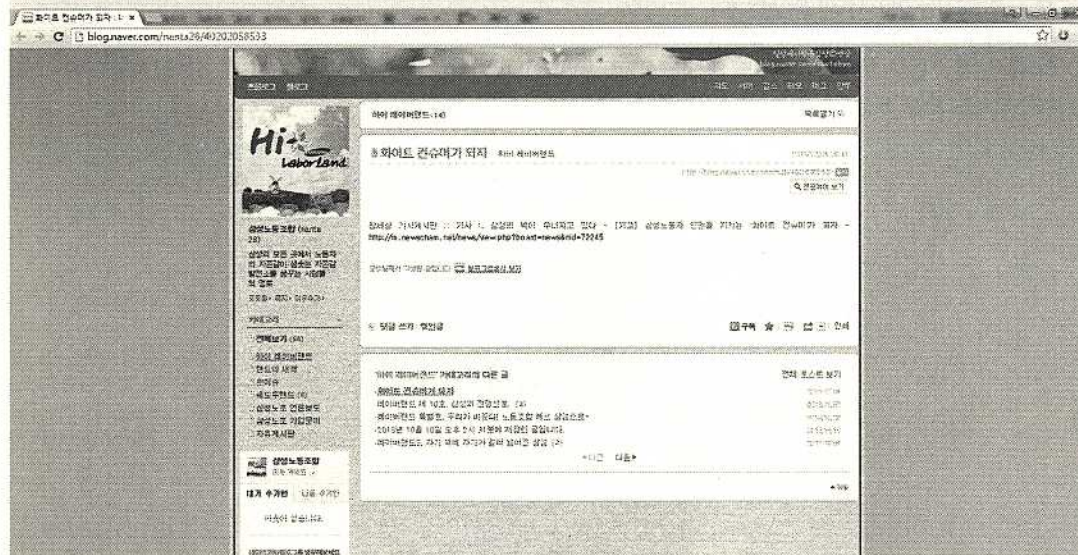
자. 노조 얘기는 여기서 끝! 끝났습니다. 여러분들이 판단하시고, 여러분들이 판단하시고, 아~~ 노조가 있는 게 나을까? 없는 게 나을까? 여러분들이 판단하십시오. 외부세력을 불릴까? 말까? 여러분들이 선택하시면 돼요.



* 첨부자료5 : 삼성지회 블로그, 홈페이지

"하이 레이버랜드" 발간과 함께 블로그 개설

blog.naver.com/nanta28



홈페이지

www.samsunggroupandalliedworkerslaborunion.kr



* 첨부자료6 : 삼성지회 소식지 "하이 레이버랜드"





18세 이상 여성노동자에게 오후 10시~6시 노동을 지시하기 위해서는 사전 동의를 필요하다는 사실, 알고 계셨나요? 그러나 삼성에버랜드는 지금까지 한 번도 여성노동자의 동의서를 받지 않고 야간노동을 시켜왔습니다.

최근 삼성에버랜드는 삼성지회의 육아로 인해 야간근로가 불가능한 여성조합원을 탄압하기 위해서 동의 없는 야간근로를 강제했습니다. 삼성지회와 해당조합원은 사측의 행위가 위법임을 경고했지만, 삼성에버랜드는 무시로 일관했습니다.

삼성지회가 노조탄압 중단을 요구하며 고소하려 하자, 지난 8월 15일부터 최초로 동의서를 받기 시작했습니다. 하지만 이마저도 여성노동자의 의사에 따라 결정하는 것이 아니라, 인사팀에서 무조건적인 동의서 작성명령 메일을 보내고 이를 각 팀에 전파하여 강제로 동의서를 징구하는 모습을 보였습니다.

또 하나의 가족이라면서요? 그렇다면 삼성에버랜드의 모든 노동자를 편한대로 부려먹으려는 생각은 이제 그만 접고, 최소한 법이 보장하는 노동의 권리를 지켜줄 수 있도록 해야 합니다.

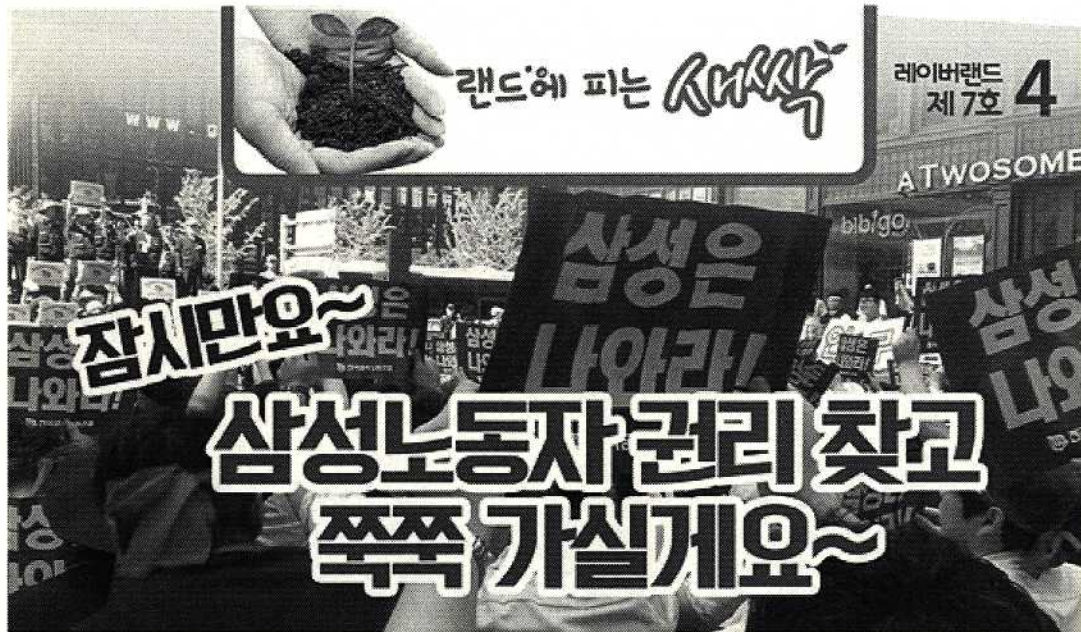
LAND HOT ISSUE!

단체협약 특집*

→ 단체협약(이하 "단협")은 노동조합 활동 중 임금, 근로조건 등의 노동자의 권익을 극대화할 수 있는 노사간의 합의입니다. 단협이야말로 노동자 권리와 이익을 수호해주는 확실한 방법이죠. 금번부터 단협에 관한 이야기들을 연재합니다.



※ **단체협약이란?** 단체교섭을 통해 노동조합과 회사가 합의한 협약을 말합니다. 단체협약은 임금, 근로시간, 근로조건, 기타의 사항에 대하여 노사간에 합의한 사항으로 규범적으로 효력이 인정되며, 노동법, 취업규칙에 상회하는 강제력을 가집니다. 이렇듯 노동조합원이 단협 적용을 받으면 큰 힘이 됩니다. 예를 들어, 단협 내용에 따라 정년시한을 만 60세로 할 수도 있고 우리사주 지급을 실현할 수도 있고 각종 수당 신설 또는 특별성과급 지급도 가능하고 고용보장도 이뤄낼 수 있습니다. 그렇다면, 2011년 갑자기 출범한 두 개의 노조가 존재하는 삼성에버랜드는 어떨까요? (다음 호에 계속)



지난 8월 24일, 무노조 삼성그룹의 심장 삼성본관 앞에서 삼성전자서비스지회 투쟁승리결의대회가 열렸습니다.

삼성전자서비스지회 동지들의 20년간의 억압과 고통을 한 번에 쏟아내며 민주노조 정착과 근로기준법 준수, 위장도급, 불법파견 등 수많은 불법행위와 노조탄압에 맞서 노동자의 권익을 지키고 모든 투쟁에서 승리를 결의하는 역사적이고 감동적인 시간이었습니다.



금속노조 삼성전자서비스지회 [첨부자료]

* 첨부자료1 : 삼성전자서비스지회 일지 (창립부터 임단협 쟁취까지)

○ 지회 창립에서 최종범열사투쟁과 폐업철회 투쟁까지

날짜	내용	장소	비고
2013-07-14	삼성전자서비스지회 창립 총회 이후 전국 각 센터 노조탈퇴 협박·회유 등 각종 부당 노동행위 자행 이후 전국 센터 대상 조직화 시도 지속	서울 대방동	
2013-07-21	“우리는 바지사장이 아니다” 협력사 사장단 기자회견	경총회관	
2013-07-22	조합원 1000명 돌파		
2013-07-24	삼성전자서비스지회 교섭요구 발표 기자회견 서비스 원청 및 17개 협력사 교섭요구 공문 발송	서울 서초동 전국	
2013-08-01	근로기준법 준수 요구 연장근로·토요당직 거부 준 법투쟁	전국	
2013-08-06	노동위, 교섭요구 공고 시정명령		
2013-08-07	삼성 무노조 경영 규탄 결의대회	부산 서면	첫 집회 /150명 참가
2013-08-12	경주센터 50여명 계약직 전환		
2013-08-19	삼성전자서비스 불법고용 사례 발표	서울시의회별관	을지로위원회 개최
2013-08-21	표적감사 대상자였던 동대문센터 안양근대의원 해 고 통보받음	서울 동대문	
2013-08-24	삼성 노조탄압 분쇄 조합원 결의대회	서울 서초동	약 550명 참가
2013-09-04	포항분회 상견례 및 1차 교섭 (사측 불참)	경북 포항	
2013-09-05	강서분회 상견례 및 1차 교섭	서울	
2013-09-06	해운대분회 상견례 및 1차 교섭	부양	
2013-09-06	양산분회 상견례 및 1차 교섭	부양	
2013-09-10	부양 4차 교섭 (대각선교섭/사측 참가) 평안 1차 교섭 의정부분회 1차 교섭	부산 노동청 부양 서울	

2013-09-11	양천분회 1차 교섭	서울	
	동인천,부천,김포,북인천 1차 교섭	인천	
	아산분회 1차 교섭	충남	
	동래분회 상견례 및 1차 교섭		
	성남분회 상견례 및 1차 교섭		
2013-09-12	영등포분회 1차 교섭	서울	
	서산분회 1차 교섭	충남	
2013-09-13	부산진분회 상견례 및 1차 교섭		
	천안분회 1차 교섭	충남	
	서부산분회 상견례 및 1차 교섭		
2013-09-16	분당분회 상견례 및 1차 교섭		
	통영분회 상견례 및 1차 교섭		
2013-09-25	김해분회 상견례 및 1차 교섭		
	홍성분회 1차 교섭	충남	
	이천분회 상견례 및 1차 교섭		
	평택분회 상견례 및 1차 교섭		
2013-09-27	남울산분회 상견례 및 1차 교섭		
	동대문분회 1차 교섭	서울	
2013-09-30	울산분회 상견례 및 1차 교섭		
	양주분회 상견례 및 1차 교섭	서울	
2013-10-02	노원분회 상견례 및 1차 교섭	서울	
2013-10-07	영등포센터 백색테러 규탄 기자회견	영등포센터	
2013-10-12	중부권역 투쟁대회 (중부+경인) /오전10시	천안센터	
	경북권역 투쟁대회 (경북+남부-중부) /오후4시	대구	
	남부권역 투쟁대회 (남부) /오전10시	부산	
2013-10-14	고용노동부 규탄 기자회견 /국정감사	정부종합청사(과천)	
2013-10-15	영등포센터 백색테러 규탄 지역단체 기자회견	영등포센터	
2013-10-17	영등포센터 백색테러 규탄 삼성공대위 기자회견	영등포센터	
2013-10-26	노조파괴 살인미수 폭력집단 삼성규탄! 금속노동자 결의대회	영등포센터	전국확간 및 수도권 조합원
	민주노총 결의대회	서울역	
2013-10-30	임시 대의원대회 개최/ 임단협 교섭 요구안 확정	서울 정동	
2013-10-31	오후 10시경 천안센터분회 카톡방에 '유서' 남김.	충남 천안	
2013-11-09	오후 5시경 최종범 열사 자가 차량 안에서 연탄불 피워 자결. 늦은밤 임원진 및 전 조합원에 자결 사실 및 유서 전파.	충남 천안	
	18:30 비정규직철폐노동자대회(여의도문화마당) 21:00 집회 종료 후 삼성본관으로 이동. 22:00 최종범열사추모 투쟁문화제(삼성본관) 종료후 여의도문화마당 숙소이동 /전막50동사용	여의도공원 서초동	
2013-11-10	오전9시~10시 지하철 선전전 진행		
	오전11시 최종범 열사추모 삼성규탄 열사정신 결의 대회 오후2시 전국노동자대회 (청계천8가 전태일 동상 앞 마무리)	서초동 시청광장 청계천8가	
2013-11-11	서부권역 조직화를 위한 금속노조 광전지부 전 집중 선전전	광주전남	

2013-11-12	본사, 전국적으로 센터 자산실사 진행. 지회 차원에서 증거자료 확보, 피켓팅 등 대응. (~11/15)		
2013-11-13	삼성전자서비스 해남센터 노동자 권리찾기 집중투쟁 기자회견	전남 해남	민주노총 해남군지부, 금속광전지부, 서비스지회 해남분회
	민주당 을지로위원회와 면담 진행		지회장-경인부지회장
2013-11-14	대구지하철선전전 및 최종범 열사 추모문화제	대구	
2013-11-15	포항분회 지역회수 결정	경북 포항	
2013-11-19	열사대책위, 최종범열사 사망관련 형사고발 기자회견 (이어서) '삼성이 버린 또 하나의 가족' 증언대회		
	38개 센터 (매일 ~ 주1회) 1인 시위	전국	
2013-11-22	최종범의 꿈, 우리 모두의 꿈! 최종범열사추모-삼성규탄 전국동시다발 결의대회	정읍-천안-대전	
	2013년 투쟁승리 대구지역 총력결의대회	대구	
2013-11-23	영등포분회 촛불문화제	영등포센터	
2013-11-23	최종범의 꿈, 우리 모두의 꿈! 최종범열사추모 · 삼성규탄 전국동시다발 결의대회	서울-경주-울산-양산-창원	
2013-11-25	금속노조 정기대의원대회 개최. 투쟁격려상 수상	제천	지회장 참관
2013-11-26	전국 일제 출근 선전전 진행	전국	
	지회 홈페이지 해킹 당한 사실 확인 (오전6시경)	서울 정동	
	동광주분회 · 순천분회 기초요구안 발송	광주전남	
2013-11-27	전국동시다발 센터 앞 1인시위		직영센터 제외-외근사무실포함 176개소 중 138개소에 서 진행 (78.4%)
2013-11-30	삼성전자서비스지회 전국 교섭위원 수련회	충남 아산	
2013-12-03	삼성전자 서초사옥 앞 농성 투쟁 시작. 격렬한 몸싸움 끝에 농성장 장소 확보		중부권역-서울권역 조합원 100여명, 노숙 30명
	대구권역 4개 분회 조합원 영화 <또 하나의 상영> 공동체 상영 관람	대구성서롯데시네마	
2013-12-04	대구지역 3개 센터 단체협약요구안 발송	대구	
2013-12-06	동광주분회 · 순천분회 1차 교섭		
2013-12-07	서초사옥 앞 삼성규탄 결의대회 이후 서울역 시국대회 결합 / 추모문화제 진행	서울 서초동	참가인원 400여명
2013-12-08	이건희 자택 앞 1인 시위	서울 이태원동	
2013-12-08	삼성직업병 문제 해결 위한 삼성전자와의 협상성실교섭 촉구 기자회견	서울 서초동	
2013-12-10	경기지부 삼성지회 에버랜드 '노조교육' 관련 규탄 기자회견	서울 서초동	
	삼성노동인권지킴이 출범식	가톨릭회관 대강당	
2013-12-11	인간단체연석회의 기자회견 및 저녁 추모문화제	서울 서초동	
2013-12-13	최종범 열사 딸 '별'이 돌잔치	예수회센터	
2013-12-15	삼성자본 규탄 · 이재용 3대세습 규탄 결의대회	한남동 · 이태원동	남부권역 조합원 150명
2013-12-16	추모문화제; 법률가단체가 함께 하는 밤	서울 서초동	
2013-12-17	추모문화제; 노동자계급정당추진위와 함께 하는 밤	서울 서초동	

2013-12-18	삼성전자서비스 최종별일사 투쟁 전국공동행동 추모문화제; 한국작가회의와 리얼리스트100이 함께 하는 밤	서울 서초동	
2013-12-19	추모문화제; 노동당이 함께 하는 밤	서울 서초동	
2013-12-20	추모문화제 (김성규 · 조혜연 · 오혜란 · 김성만 · 한신대학생들)	서울 서초동	
2013-12-20	울산지부, 최종별 일사 추모문화제	울산	
2013-12-21	협력업체 사장단으로부터 교섭권을 위임받은 경총 교섭팀장 황용연과 합의서 체결	서울 서초동	
2013-12-21	삼성전자서비스 전 조합원 상경투쟁(620명), 열사투쟁 보고대회 형식으로 개최.	서울 서초동	
2013-12-24	오전8시 천안의료원 빈소에서 열사 발인 오전10시 천안두정센터 앞에서 노제 오후1시 삼성전자 서초사옥 앞에서 집회 개최 오후4시 마석 모란공원에서 장례 오후7시 기도회 및 벌이크리스마스 (서초사옥 앞)	충남 천안 서울 서초동 경기 마석 서울 서초동	조합원 약 150명, 연대단위 100여명 참가
2013-12-27	부양지역 6개 센터 지노위 조정중지 결정 울산 2개 센터 지노위 조정중지 결정	부산 울산	
2014-01-02	해남센터 관리자, 신규 조합원에게 노조탈퇴 협박	전남 해남	
(이후)	해남사장, 관리자 폭언관련, 노조활동인정, 조합원차별시정 약속	전남 해남	
2014-01-06	경기남부 4개 센터 조정 중지 울산 2개 센터 조정 중지	경기 울산	
2014-01-08	부산양산 조합원 총회 및 지역쟁대위 구성	부산	
2014-01-13	김해센터 1일 파업 부양 6개 센터 · 경남 통영 · 진주센터 오후 경고파업 경기남부 4개 센터 쟁의찬반투표 가결(96%)	경남 김해 부산-경남 경기	창원에서 대체인력 투입
2014-01-15	중부권역 5개 센터 조정신청	중부권역	
2014-01-16	서울권역 8개 센터 조정 신청		
2014-01-18	울산지역 전 센터 토요일근무 거부 파업 경기남부 전 조합원 교육 및 결의대회	울산 경기	
2014-01-20	부산 · 경남 9개 센터 일제 파업 돌입		
2014-01-21	경기남부지역 4개 센터 파업		
2014-01-24	중부권역 조합원 쟁의찬반투표 및 총회		
2014-01-27	서울권역 조합원 쟁의찬반투표		
2014-01-28	경기지역 미조직센터 조직화를 위한 2차 공동행동 동인천 부천센터 조합원 쟁의찬반투표		
2014-02-05	전국 부분 파업 (올동의 날)		
2014-02-06	전국 부분 파업 (영화의 날)		
2014-02-07	전국 부분 파업 (최종별 일사를 기억하는 날) 열사 기일 100일 맞이 마석 모란공원 참배		
2014-02-08	김해,진주,통영분회 확대간부 수련회		
2014-02-14	중부권역 조합원 수련회 (~15) 양천센터 부당노동행위 규탄 집회	충남 아산 서울 양천	
2014-02-15	대구경북 전체 200여명 조합원 대상 수련회	대구	
2014-02-18	전남 순천센터 첫 파업 (하루) 부산양산 6개분회 서면 촛불문화제 (~22)	순천 부산 서면	

2014-02-20	경북권역 4개 분회(남대구,동대구,칠곡,안동) 150명 쟁의권 획득 노원 · 동대문 · 의정부분회 노동도봉구민 촛불문화제	대구 서울 노원	
2014-02-25	전국 총파업 및 수원 GCA앞 결의대회 국민파업 참가		
2014-02-27	해운대센터 폐업 통보	부산 해운대	
2014-02-28	서울권역 집중집회 (영등포공동행동, 서울권역쟁대위) 아산센터 · 이천센터, 폐업 통보	서울 양천	
2014-03-03	삼성 바로잡기운동본부 출범식 기자회견	서울 정동	
2014-03-05	해운대센터 앞 폐업철회 및 고용보장 촉구 기자회견 경기남부교섭; 사측 임금체계 관련 안내용 제출	부산 해운대	
2014-03-07	해운대센터 폐업 해운대센터 위장폐업 규탄 집회	부산	해운대센터, 부산 지방노동청
2014-03-10	경남 마산센터, 집단가입	경남 마산	
2014-03-11	경남 창원센터, 집단가입 부산 구포센터, 집단가입	경남 창원 부산 구포	
2014-03-17	경기 서수원센터 · 서울 성북센터, 교섭요구공문 발송	서울/경기	
2014-03-18	서울 지명파업 조합원 및 전국 상경투쟁단 일정 개시	서울	약 40여 명
2014-03-19	삼성 플라토 미술관 등 기습행동, 투쟁문화제	서울	
2014-03-21	해운대센터 위장폐업 철회 촛불문화제	부산 해운대	200여 명
2014-03-24	경기남부 17차 통합교섭 통해 8대 원칙 제시		
2014-03-27	해운대센터 위장폐업 철회 시민 촛불문화제	부산 해운대	300여 명
2014-03-28	폐업철회! 단협쟁취! 민주노조사수! 전 조합원 상경투쟁	서울	700여 명
2014-04-02	산업안전보건법 위반 폭로 및 AS노동자 건강권 보장 촉구 기자회견	부산지방고용노동청	
2014-04-03	해운대센터 폐업철회 촉구 촛불문화제	부산 장산역	
2014-04-11	전국 분회장-대의원 수련회 (~4/12)	충남 금산	
2014-04-15	순천센터 노조탄압 국수말아먹어 없애는 날	전남 순천	광전지부
2014-04-18	성북센터 노조탄압 박살 결의대회 서울 경기북부 조합원 수련회	서울 성북센터 경기 양평	
2014-04-21	통영분회 부당인사 전입 철회 촉구 오후 파업	경남 통영	승리
2014-04-24	경총과 교섭 결렬 선언 이천센터 위장폐업 철회 촉구 시민사회단체 기자회견	경기 수원	
2014-04-30	용인센터 1차 교섭 및 상견례	경기	
2014-05-01	124주년 노동절 대회	전국	
2014-05-02	분당분회 조합원 수련회 / 성남평주분회 조합원 수련회	경기	
2014-05-07	경남지역 3개 분회(통영,김해,진주) 150여 명 무기한 파업 돌입	경남	
2014-05-08	이천센터 위장폐업 철회 촉구 경기남부 결의대회 수원사업장 앞 노숙농성투쟁 개시	경기 이천 경기 수원	200여 명 50여 명
2014-05-09	부산과 울산 포함 남부권역 11개 분회 파업 돌입 부산 삼바 주점 개회 이천센터분회 조합원 수련회	남부 부산 강원 강릉	

2014-05-12	전국 확대간부 및 남부권역 전 조합원 상경투쟁 (~14)	서울	
2014-05-14	삼성 노조탄압 규탄 집회	경기 수원	

○ 염호석열사투쟁과 2014년 입단협 투쟁 마무리까지

날짜	내용	장소	비고
2014-05-15	염호석 양산 분회장 카톡 메시지 남기고 실종	경남 양산	
2014-05-16	지회, 실종 신고 하고 곳곳에 찾으러 다님.	경남 양산	
2014-05-17	경찰, 강원도 강릉 정동진 인근도로에서 시신 발견	강원 정동진	
	인근에 있던 남부부지회장 및 부양 간부, 시신 확인	강원 정동진	
	유족, 밤 9시경 강릉 도착하여 시신 및 유서 확인	강원 정동진	
2014-05-18	유족(부친), 노조에 위임장 서명 후 서울의료원 강남분원 장례식장으로 시신 이동		
	새벽1시경 서울의료원 강남분원 장례식장 도착하여 5호실 입실	서울의료원 장례식장	
	오전 9시부터 조문 받기 시작. 10시경 부친 외출. 몇 시간동안 연락되지 않음. 이때부터 위임장 반복 언급.		
	지회 지침으로 수도권 확대간부 중심으로 장례식장 지킴.		
	오후3시경 장례식장내 지회 조합원 지킴 전달.		
	오후6시까지 부친 설득 지속하다 시간 달라하여 중단.		
	오후6시55분 경찰 침탈 시작 (~오후8시 철수)		
	오후10시반 강남경찰서 항의방문 (~새벽2시)		
2014-05-19	부산 행림병원 장례식장 빈소 마련	부산	
	무기한 파업 및 상경투쟁 노숙농성 돌입	서울 서초동	
	삼성전자서비스 무기한 총파업투쟁 선포 기자회견		
	오후5시경 경찰과 충돌. 지회장 등 6명 연행. 오후7시 투쟁대회		
2014-05-20	경찰, 밀양화장장 폭력난입해 열사 유골함 빼돌림.	경남 밀양	
	민주노총 시국농성 지지방문 및 세월호 참사 추모 연대 집회	청계광장	
	양산센터 앞 추모집회	경남 양산	
2014-05-21	부산양산전 조합원 상경	서울 서초동	
2014-05-23	교섭 재개 위한 사측 접촉	서울	
2014-05-24	전국 쟁대위 소집하여 교섭 재개관련 사항 공유	서울 정동	
2014-05-25	사측이 분할소 빼는 전제조건을 제시함으로써 전국 쟁대위 결의에 따라 실무교섭이 잠정 중단됨.	서울 서초동	교섭속보12호 통해 공유
2014-05-26	2주차 상경 (800명)		
2014-05-27	조계사 방문. 108배		
2014-05-28	삼성 노조탄압 및 시신침탈 규탄 대학생 기자회견 삼성 바로잡기 연대한마당		
2014-05-30	부채자 투표 참가	서울상공회의소	
	호암상시식상 규탄 기자회견	호암아트홀	

2014-05-31	케이بل방송 공공성 쟁취를 위한 3개 지부 총파업 결의대회연대	청계광장	
2014-06-02	3주차 상경투쟁 (700여 명) 사측 제시안 받을 수 없다 판단. 마지막 실무교섭 결렬 선언		
2014-06-04	염호석 열사 추모-삼성 규탄 시청광장 퍼포먼스	시청광장	
2014-06-05	'호석아 너의 꿈 이룰게' 버스킹 문화 공연	대학로 마로니에공원	
2014-06-09	4주차 상경 돌입 (650여 명)		
2014-06-10	사회 각계각층에 편지쓰기	서울 서초동	
2014-06-11	노조 실무교섭단, 사측제시안 그대로라면 교섭하기 어렵다는 입장 전달	서울 정동	
	사측, 구두로 제시했던 내용+@ 문서화 하여 제출	서울 정동	
2014-06-12	삼성전자 수원사업장 앞 결의대회 및 버스킹 공연 김진숙 민주노총 부산본부 지도위원의 강연	경기 수원 동작구민회관	
2014-06-13	중앙확대쟁대위 통해 사측 제시안 공유하고 교섭재개 확정	서울 정동	
	도봉센터 최정호 의 00명 노조 집단가입 및 교섭요구공문 발송	서울 도봉	
2014-06-15	문창극 총리후보자 지명 철회 촉구 1인시위		
2014-06-16	5주차 상경투쟁 돌입 (800여 명) 수원 노숙농성 40일차 쌍용차지부와 연대문화제	경기 수원	
	사측, 갑자기 교섭 제시안 후퇴시킴	서울	
	지회, 전국 쟁대위원 소집해 후퇴된 사측안에 대해 논의	서울	
	확대중앙쟁대위 통해 수정제시안 내고 노숙수정제시안 전달	서울	
2014-06-17	'삼성은 무노조76년 고집을 버리시오' 시민사회단체 기자회견	경기 수원	
2014-06-18	경기북부 일산센터 집단가입 및 교섭요구공문 발송	일산센터	
2014-06-20	삼성 3대세습 규탄 행동	삼성 서울병원 앞 / 이태원동 이재용 자택 등	
2014-06-23	6주차 상경투쟁 돌입		
2014-06-24	신라호텔 앞 삼성 노조탄압 규탄 집회	서울 장충동	
	명동 중국대사관 앞 선전전 이재용 자택 앞 면담 요청 노숙농성	서울 명동 서울 이태원동	
2014-06-26	중국 시진핑주석의 이재용 면담소식에 즈음한 기자회견	서울 명동	
2014-06-27	조합원 설명회	서울 서초동	
2014-06-28	조합원 총회 및 찬반투표	서울 서초동	
2014-06-29	장례위원회 장례 준비 및 입관식	서울 서초동	
2014-06-30	영결식	서울 서초동	
	정동진 노제	강원 정동진	
2014-07-01	양산센터 앞 노제	경남 양산	
	양산 솔밭산 묘역 하관식	경남 양산	

*** 첨부자료2 : 서초동 농성시 교섭전개 상황 (금속노조 삼성전자서비스 확대대책회의)**

사측은 서초동 농성투쟁이 시작되자마자 교섭접촉을 재빠르게 해 왔다. 5월 19일 무기한 농성이 시작된 다음날인 5월20일부터 사측의 물밑 교섭 접촉이 있었다. 6월 28일 최종 타결될 때까지 사측은 총 일곱 차례 제시안을 제출했다.

○ 사측 제시안 주요 일지

날짜	사측	주요내용
5월 22일	사측, 고용/노조활동/임금 등 구두로 1차 제시안 제출.	교섭제개 조건은 서초동 농성을 풀고 현장투쟁으로 전환하는 것. 노측, 거부.
5월 28일	사측, 2차 제시안(문서) 제출	전제조건 없는 비공개 교섭 진행
5월 30일	사측, 3차 제시안(문서) 제출	사측내용 변화없음.
6월 02일	사측, 4차 제시안(문서) 제출	노측, 사측제시안 내용 변화없이 교섭중단.
6월 12일	사측, 5차 제시안(문서) 제출	사원기준 70건 초과시 3만원 성과급 안 나옴
6월 16일	사측, 6차 제시안 수정안 제출	사측 1,2안 모두 고용 및 성과급 후퇴안 제출
6월 27일	사측, 최종안 제출	주요쟁점사항(고용,노조,임금) 최종안

5월22일, 서초동 농성장 철수 전제한 교섭 거부

삼성자본은 삼성본사 앞에서 벌어지는 노숙농성이 벌어진 19일 하루 다음날인 20일부터 물밑 교섭 접촉을 시도했다. 첫 번째 교섭접촉이 있었던 5월 22일, 삼성자본은 교섭제개 조건으로 서초동 농성장 철수를 내걸었다. 비록 비공개교섭일지라도 원청과의 비공개교섭이 무산될까바 하는 조바심과 노조 내부에 존재했다.

지회와 충분한 소통도 하지 못했다. 5월 23일 삼성전자서비스 지역, 분회 쟁의위원들을 모아 진행한 전국 쟁의대책위원회에서는 삼성자본의 분향소 철수 전제조건에 엄청난 불신을 나타냈다.

특히 지난해 말 12월 최종범 열사 합의내용인 노조활동 보장 및 리스 차량 제공 등이 전혀 이뤄지지 않았기에 이런 불신은 더욱 커져 있었다. 사측 제시안이 거부됐다.

5월28일, 사측 2차 교섭접촉, 전제조건 없는 비공개 교섭 진행

5월 28일 삼성에서 2차 교섭접촉이 왔다. 이번에는 분향소 철수 같은 전제 조건없는 교섭이라는 점에서 1차 접촉에 비해 진전되었으나 비공개교섭이라는 점에서 전혀 변화가 없었다. 6월 2일까지 사측 안은 거의 변

함이 없었고 노측 실무교섭단은 노측 1차 수정안을 만들어 타결시도를 했으나 입장 차이만 확인했다. 결국 노측은 교섭결렬을 선언한다.

6월 12일, 성과급 안 처음 나오다

6월 12일 사측은 처음으로 성과급이 포함된 안을 제출했다. 6월 12일 사측의 5차 제시안은 전체 7차례 제시안 중에서 가장 높은 수준의 안이었다. 체결된 기준협약과 비교해 보면 "협정근로자 범위와 규모를 노사협의로 한다"과 지회사무실 초기비용(5천만원) 등 몇몇 세부조항만 빼고 더 높은 안이었다. 특히 70건 이상시 한 건당 3만원(편차인정)은 내외근 구별없이 사원기준이어서 임금인상 효과는 상당히 컸다. 내근과 외근의 공수와 건당 수수료 차이를 전혀 고려하지 않은 것을 봤을 때 사측이 서비스 기사들의 임금에 대해 제대로 알지 못하고 있다는 사실도 드러났다. 외근과 내근 서비스 기사들의 공수 차이 때문에 건당 수수료도 3배 이상 차이가 나기 때문이다. 노측 실무교섭단은 6월 13일 서초동 농성 중인 전체 조합원들에게 이 안을 배포했다. 이후 다음 주 6월 16일 삼성전자서비스 조합원들은 5월 19일 첫 노숙농성 이후로 가장 많은 규모인 705명이 모였다.

6월 16일, 사측의 후퇴안

사측은 주말을 경과하면서 성과급, 고용 등에 대한 후퇴안을 제시했다. 이를 노측이 거부하자 사측은 "무기한 교섭중단"을 통보했다. 사측은 말과 달리 실제로 교섭중단을 하지 않았지만 6월 15일에 이어 6월 16일에는 이보다 훨씬 더 후퇴안 사측 제시안 1,2안을 내놓았다.

노조는 사측의 변화된 태도에 당황했고 이에 대한 현장의 의견과 판단을 구하기 위해 긴급하게 전국쟁의대책위원회를 소집했다. 전국쟁의대책위원회에서 6월 16~17일 밤을 새면서 격렬한 논란을 벌인 끝에 노측 수정제시안을 만들었다.

6월 27일, 사측 최종안

사측은 최종안을 제출한다. 6차 후퇴안 보다 노조활동 보장은 상향했지만 성과급과 고용은 여전히 후퇴한 상황이었다. 6월 16일에 열린 전국쟁대위는 표면적으로는 투쟁을 지속한다고 했지만 7월 투쟁을 부분파업 및 간부파업 등 축소진행할 것이라는 내부 결정이 있었다. 노조도 그랬지만 지회 내부적으로도 장기투쟁에

대한 부담감이 부각됐다. 더 이상 사측 최종안을 더 이상 거부하기 어려운 조건이었다. 이에 따라 6월 28일 사측 최종안과 기준협약은 조합원 찬반투표에 들어갔다.

6월 28일 조합원 찬반투표

6월 28일 서초동 농성장에서 조합원 찬반투표가 이뤄졌다. 삼성전자서비스 기준단체협약(전국에 적용되는 삼성전자서비스지회 중앙단체협약 성격)이 전체 조합원(쟁의권 확보 조합원) 찬반투표 재적 982명 중 투표인원 610명 중 534명 찬성으로 가결되었다. 이날 저녁에 서울고용노동지청에서 노사(노조와 경총) 조인식이 바로 열렸다.

* 첨부자료3 : 삼성전자서비스지회 경기남부 조합원 설문조사 결과

■ 썸들의 속마음

1. 오랫동안 투쟁도 했고 단체협약도 맺었지만 쟁점들이 남아있기도 합니다. 귀하께서는 현재 상황에서 노조운동을 어떻게 했으면 좋을까?

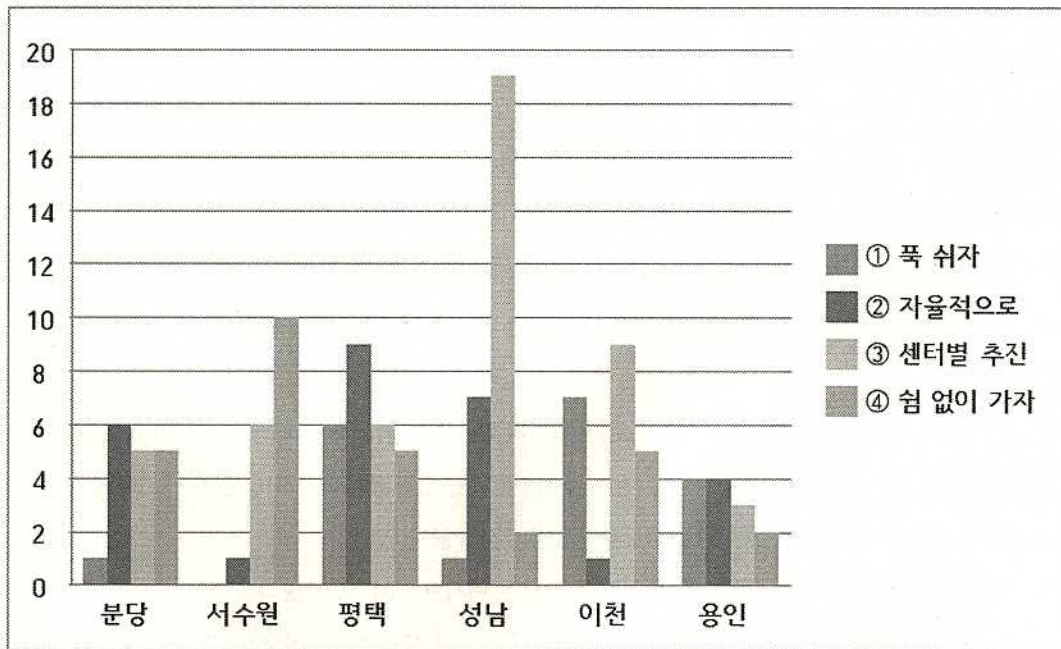
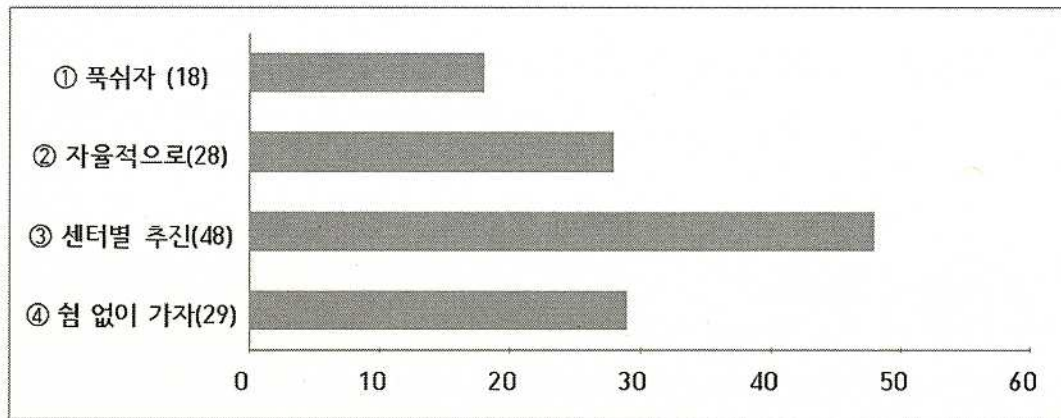
- ①지쳤다. 당분간은 그냥 노조행사나 일정 없이 폭 쉬었으면 좋겠다.
- ②각 센터나 개인들이 가족모임, 술자리 등 알아서 자율적으로 알아서 하자.
- ③그냥 있으면 느슨해지니 각 센터별 친목모임, 가족모임을 조직적 차원에서 추진하자.
- ④힘 없이 달려가야 노조가 산다. 적극적으로 최대한 할 수 있는 조직활동을 해야 한다.

- ①당분간 폭 쉬자(18), ②자율적인 친목모임을 하자(28)는 답변이 합해서 46명, ③센터별로 조직적으로 모임을 추진하지는 것이 48명이다. ①②번 항목을 비슷한 의견으로 봤을 때(차마 ①번 짝기 그래서 ②번 짝는 분위기 고려) 조합원들의 전체적으로 피로도가 높다는 것을 알 수 있다.

- 분회별로 분위기는 사뭇 다른데, 팽택, 이천, 용인은 폭 쉬자는 의견분포가 높다.

- 성남은 센터 내에서 조직적으로 친목모임을 추진하지는 대답이 많다. 분회장 퇴사와 새 조직구조 신설 등 조직을 재정비하려고 하는 조합 내 분위기를 확인할 수 있다. 이천도 센터별 조직적 추진에 가장 많은 답을 했다.

- 서수원은 신규센터이고 최근 현안센터라서 썸없이 계속 투쟁하지는 답변이 가장 많았다.



- ①당분간 폭 쉬자(18), ②자율적인 친목모임을 하자(28)는 답변이 합해서 46명, ③센터별로 조직적으로 모임을 추진하자는 것이 48명이다. ①②번 항목을 비슷한 의견으로 봤을 때(차마 ①번 짝기 그래서 ②번 짝는 분위기 고려) 조합원들의 전체적으로 피로도가 높다는 것을 알 수 있다.

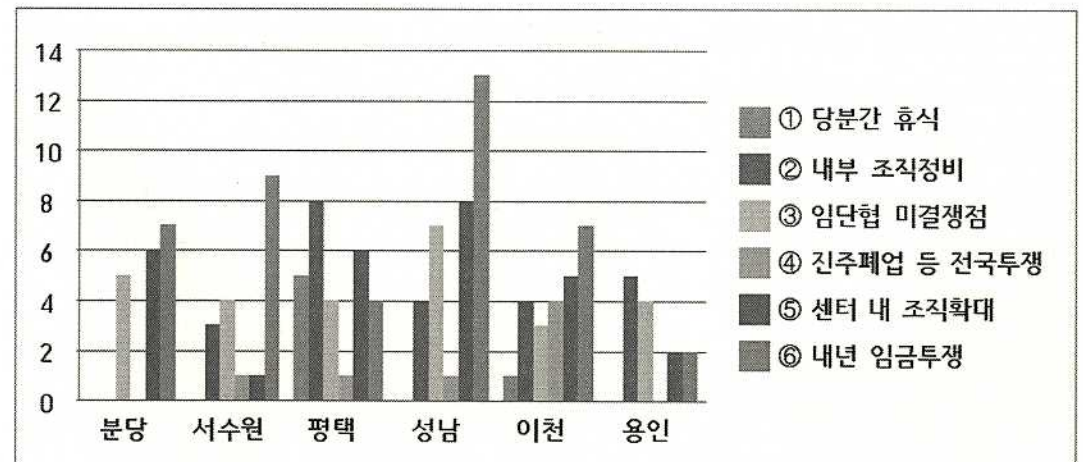
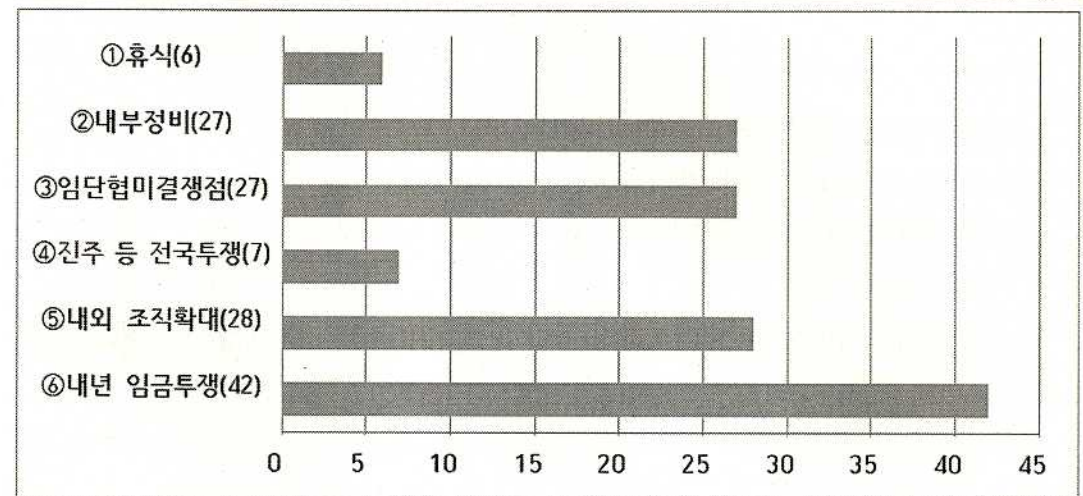
- 분회별로 분위기는 사뭇 다른데, 평택, 이천, 용인은 폭 쉬자는 의견분포가 높다.

- 성남은 센터 내에서 조직적으로 친목모임을 추진하자는 대답이 많다. 분회장 퇴사와 새 조직구조 신설 등 조직을 재정비하려고 하는 조합 내 분위기를 확인할 수 있다. 이천도 센터별 조직적 추진에 가장 많은 답을 했다.

- 서수원은 신규센터이고 최근 현안센터라서 씬없이 계속 투쟁하자는 답변이 가장 많았다.

2. 지금 지회나 경기남부지역에서 가장 우선해서 해야 할 일이 무엇이라 생각하나요?

- ①당분간 폭 휴식하자
- ②각 센터별 내부 조직정비를 착실히 하자
- ③임단협 미결쟁점 정리를 깔끔하게 하자
- ④진주폐업 문제 등 전국적 투쟁에 힘을 기울이자
- ⑤센터내 비조합원과 미조직 센터 조직확대사업에 힘쓸 때다.
- ⑥교육과 임금요구안 준비 등 내년 임금투쟁 준비를 철저히 하자.



- 교육과 임금 요구안 준비 등 내년 임금투쟁을 열심히 하자는 대답이 압도적으로 높게 나왔다. 조합원 의견을 반영한 사업계획 수립이 필요하다.

- 평택, 이천, 용인에서는 내부조직을 정비하자는 답변이 높은 비율을 보였다. 1번 질문에서 폭 쉬자는 의견이 많았던 것과 연장선상에서 조합원들의 피로도가 높고, 내부조직 정비가 필요하다는 분회 현실을 살펴볼 수 있다.

- 평택에서 타 분회에 비해 당분간 휴식했으면 좋겠다는 답변이 높게 나왔다. 내부를 잘 돌볼 필요가 크다.

3. 노조는 쪽수가 매우 중요합니다. 임단협을 체결하였지만 아직 조직율이 압도적으로 높지 않은 상황입니다. 귀하께서는 조직확대를 위해 어디부터 힘을 기울여서 조직해야 한다고 생각하시나요?

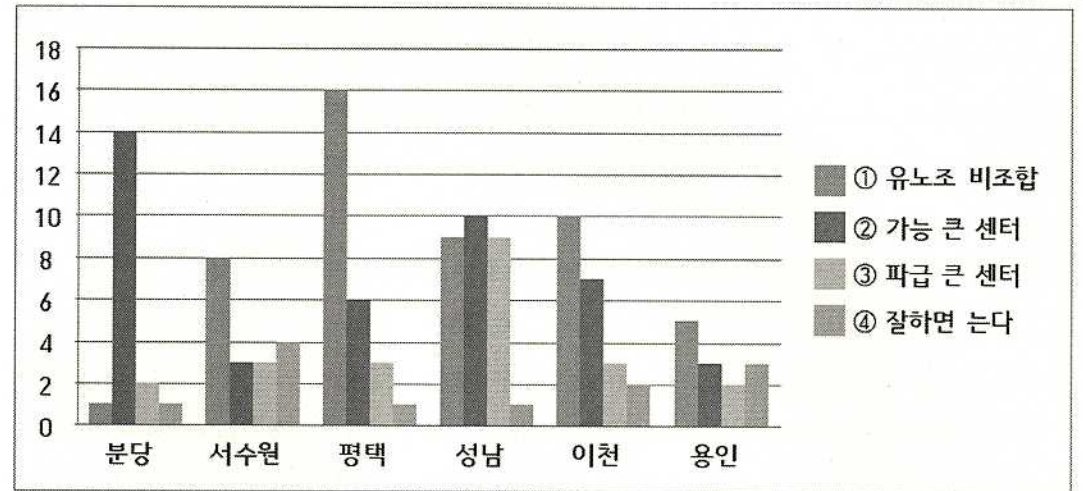
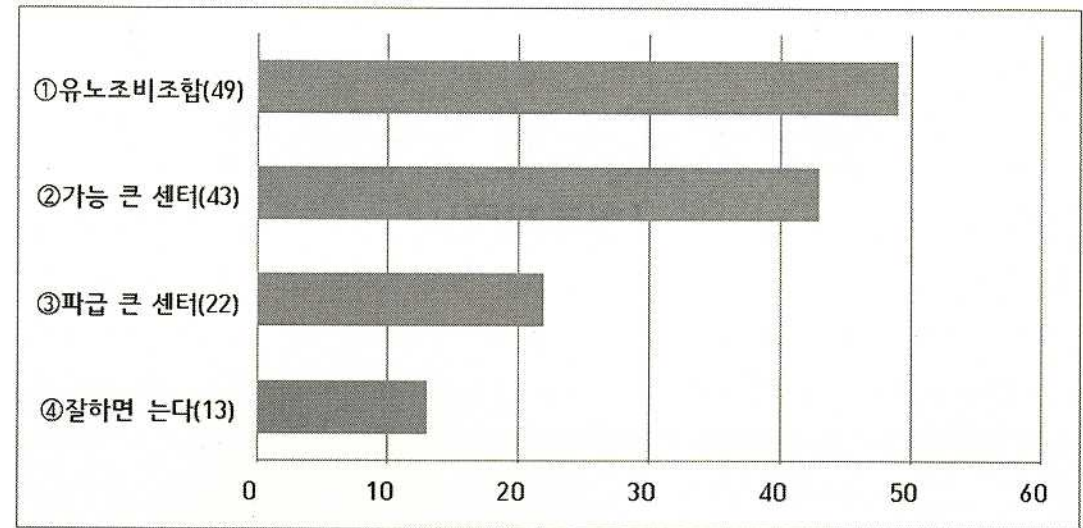
- ①노조 있는 센터 비조합원부터 조직하자
- ②미조직 센터 중 가능한 곳부터 조직해서 성과를 내자
- ③어렵더라도 미조직 센터 중 파급력이 크고 중요한 곳에 집중하자
- ④굳이 조직확대 하지 않아도 우리가 잘하면 늘어날 테니 너무 신경쓰지 말자.

- 노조가 있는 센터의 비조합원 조직화를 하자는 대답이 127명 응답자 중 49명으로 가장 높게 나왔다. 서수원, 평택, 이천, 용인 모두 가장 많은 조합원이 표를 던졌다. 성남은 ①②③이 골고루 높게 나왔다.

- 분당은 가능성이 큰 센터에서 먼저 조직해 성과를 내자는 답변이 압도적인데, 분당센터 내에 비조합원이 극소수인 상황, 분회 운영이 조직적으로 이루어지고 있는 상황 등을 반영한다.

- 용인센터는 ④번 항목 선택비율도 높은 편인데, 대립적인 분위기가 적어 노사 간 갈등 보다는 노동조합의 활동이 비조합원들에게 더 효과적이라고 생각하는 경향이 높다고 분석할 수도 있다.

- 평택, 이천, 용인 세 센터가 모두 세 가지 질문에서 한 가지 경향을 나타낸다. 피로도가 높다. 내부 조직 강화가 중요하다. 노조 있는 센터 내의 조직화가 우선순위라는 비율이 가장 높은 것이다. 조직 내부의 피로도, 갈등수준이 높은 현실을 보여주는 것이라고 분석할 수 있다. 비조합원 비율이 높은 것도 조직운영의 불안정성이나 갈등을 높이는 요인임을 확인할 수 있다.



- 4. 귀하께서는 귀하가 소속된 센터의 조합원의 관계를 강화하는 가장 큰 장점을 무엇으로 생각하나요?
 - 5. 귀하께서는 귀하가 소속된 센터의 조직력을 어렵게 하는 가장 큰 약점을 무엇으로 생각하나요?
- 조합원들의 답변 하나하나를 유심히 살피고 마음에 담아 지회 사업을 해나가야 한다.

(답변 생략)

코닝정밀소재 노동조합

[첨부자료]

* 첨부자료1 : 코닝노동조합 인터뷰 녹취록

일시 : 2014년 10월 30일 18:00

장소 : 천안아산역 인근 카페

인터뷰 대상 : 코닝노동조합 신영식 위원장, 김학남 부위원장, 양기환 사무국장

인터뷰 & 정리 : 삼성노동인권지킴이 황수진

Q. (세분 모두 식발을 하신 상태.) 식발은 언제, 어떤 일로 하셨나?

A(신). 저희가 매각 사실을 작년 2013년 10월 23일 아침에 출근해서 알았다. 우리는 어제까지 삼성이었는데 출근하니 하루아침에 삼성이 아니다, 코닝에 넘어갔다고 들었다. 그런 과정에서 노조를 만든 것. 그러고 1년이 지났다. 2014년 10월 22일 만 1년이 되었는데 노조로서의 기능, 회사에서 노조로서의 인정을 전혀 못 받고 아직까지 길거리 노조다. '회사가 매각된 1년을 상기하자, 그리고 2015년 임단협을 단결해서 정말 제대로 해보자'라는 의지의 표명으로 10월 22일에 회사 안에서 노조간부들 6명이 식발을 했다.

Q. 코닝 노조 결성에 대한 기사들은 쪽 봤다. 기사 이면의 이야기들이 궁금하다. 우선 출범 과정부터 듣고 싶다. 10월 23일 전에는 정말 직원들은 아무도 몰랐나?

A(신). 그렇다.

Q. 알고 나서 "노조를 만들어야겠다"라는 움직임이 있기까지 어떤 과정이 있었나? 여기 계신 분들이 주체였을 것 같은데, 처음에 어떻게 뜻이 모아졌나.

A(신). 10월 23일 발표가 되고 사람들이 굉장히 혼란에 빠졌다. 더군다나 입사한지 얼마 안 된 젊은 친구들은 어떨겠나. 삼성이라는 브랜드를 보고 입사를 한건데... 사원들이 동요가 컸고, 그러다보니까 회사에서 사원들의 불만을 줄여야 하는데 어떻게 할거냐, 비상대책위원회를 설립했다. 회사 쪽에서 주도해서, 구성은 회사와 사원들 대표, 즉 기존 노사협의회가 주축이 되어서 들어감. 그런데 비상대책위원회가 회사하고 우리의 고용이나 복지, 보상 등에 대해서 협의를 하는데 사원들이 그동안의 노사협의회라는 데가 사측에 가깝다는 생각이 많았다. 그러다보니까 이 사람들이 회사하고 협상하는 거를 사원들이 별로 신뢰하지 않았다. 회사게시판에 불만, 불신이 담긴 이야기들이 올라오고 그랬다.

그러니까 비상대책위원회에 사원들의 신뢰를 받는 사람을 포함시킬 수밖에 없는 상황이 된 거다. 그래서 10월 27일에 저하고 김학남(부위원장)을 비대위에 합류를 시켰다. 우리는 현장에서 과장 직급, 사원들한테 보다 신뢰가 가는 협상을 하자는 의도로. 그래서 저희가 10월 28일부터 비대위를 쫓았다.

그런데 하다보니까 비대위라는 것은 노사협의회법에 의거하는데 우리 의사표현을 위해 아무것도 보장이 안 되는 거다. 예를 들면 비상대책위원회 조끼를 맞춰서 입겠다고 했더니 "그건 사내 취업규칙에 어긋난다". 또 현재 이슈에 대해서 알리기 위해서 현수막을 걸겠다고 했더니 "그것도 취업규칙과 사내규정에 어긋난다". 그러니까 우리의 의사표현을 하려고 해도 할 수 있는 게 아무것도 없는 거다. 그래서 비대위에 있던 몇 명이 이런 상태로는 회사와 더 이상 얘기할 것이 없다. 사원들의 물리력이나 단합력을 보여야 하는데 협의회법으로는 하도못해 몇 명이 모여서 소리만 질러도 불법이다. 취업규칙에 의해서 징계를 받을 수 있다. 그러면 답은 뻔한 것 아니냐. 쟁의권이 있는 노동조합으로 가야되는 거 아니냐라는 생각을 하게 된 것. 비대위를 했던 저하고 김학남 부위원장하고 5명이 다른 사람들 11명을 비밀리에 조직을 해서 11월 9일에 노동청에 가서 노조설립을 했다. 각자 개인적으로 불일 있는 것처럼 바깥에서 만나서 노동청에 노조설립신고를 했다. 11월 14일에 설립필증이 배부가 되었다.

A(김). 삼성에서 있을 때는 누가 어떤 성향을 갖고 있는지 전혀 표출이 안되었었는데, 회사 매각을 하는 과정에서 드러나게 되더라. 회사 온라인게시판에 '팀룸'이라고 있다. 자기 의사표시를 할 수 있는 곳. 그 전에는 아무 얘기도 못하던 사람들이 회사 매각계획이 발표되니까 열이 받아서 댓글을 쓰기 시작하는데, 이 사원들이 이런 모습이 있구나, 강성인 사람들이 있구나, 그런게 추려진 것. 전에는 전혀 모르던 친구들한테서도 그런 모습을 본 것. 주도적으로 끌고 갈 수 있겠구나 싶은 사람들을 모아서 집행부 만들고 초기 발대식 할 때 그 친구들 데리고 했다.

Q. 게시판은 사원들이 자유롭게 올릴 수 있는 곳? 회사측도 보지 않나?

A(김). 자유롭게 올릴 수 있지만, 사측도 본다. 실명으로 올리는 건데도 그렇게 강하게 의견을 쓴 사람들이 있었다. 그 전에는 그런 걸 쓰면 그룹장, 직장들이 말리니까 못썼는데 그 당시에는 열이 받아있으니.. 젊은 친구들 중에 의사표시를 확실하게 하는 친구들이 보이더라. 그래서 그 친구들을 모으니까 자연스럽게 구심점이 생길 수 있었다.

Q. 비상대책위에 두 분(위원장, 부위원장)이 사원들의 의사를 대변할 수 있는 분들로 들어가실 수 있게 된 건 어떻게 가능했나?

A(김). 위원장님이 팀룸에 글을 길게 썼고, 댓글도 많이 달렸다. 나도 간부면서도 댓글을 썼다. 사원들은 댓글을 수없이 쓰는데 간부들은 댓글 하나 안 쓰고 침묵하길래 "간부들이 그동안 혜택 받았으면 이런 때 나서줘야지 왜 안나서냐" 이런 식으로 썼다. 그러다보니까 사원들이 아이사람들 정도는 신뢰가 가겠다 라고 생각하게 된 것 같다. 그래서 우리가 비대위를 들어가는 순간, 사원들의 쪽주하던 여론이 조금 안정이 되었다. 비대위를 한번 믿어보겠다는 쪽으로 살짝 바뀌었다. 회사도 우리를 넣고 안정이 되었구나 생각했다. 나중에 우리가 그 세력을 데리고 노조로 이동하게 될 줄은 몰랐을 것이고, 우리도 몰랐고..

A(신). 그러고 나서 우리 두 사람은 비대위에서 쫓겨났다. 비대위 사람들이 회사측하고 연계를 해서 노조하고는 같은 자리에서 협상을 할 수가 없다고 해서 쫓겨나고, 며칠 후에 나는 구미로 가고, 그렇게 힘든 과정을 겪었다.

Q. 구미로 발령이 난 건가? 얼마나 있었나?

A(신). 그렇다. 그때 내려갔다가 5월 1일부로 다시 올라왔으니까 한 6개월 내려가 있었다. 노조원 한 명도 없는 구미에 가서..

Q. 사유는 무엇이었나?

A(신). 그냥 뭐 정상적인 업무배치라고 했다. 우리 부서원이 절반 정도 구미사업장에 가 있었으니까. 회사에서 인사권을 가지고 있으니까 어떻게 할 수가 없었다. 단협이 맺어져 있는 것도 아니고, 단지 노조위원장이 라고 노동청에만 등록이 되어있는 것이니깐. 회사에서 출장이나 업무 인사 조치를 하면 가아지. 안 갈 수가 없

더라.

Q. 노조를 만들고 난 직후부터 지금까지 조합원수 변동이 어떤가?

A(신). 우리가 1년이 지난 시점에서 돌아보면 그때는 노조라는, 노동운동이라는 것에 대해서 준비된 노조가 아니었다. 정말 급조된 노조였고 그러다보니깐.. 내가 노조 만들기 전에, 회사 발표 난 다음에 바로 카페를 하나 개설했다. 삼소추(삼성코닝정밀소재를 추억하는 사람들)라고. 우리 현안을 온라인상에서 정말 한번 얘기해보자. 거기 실명 가입한 사람이 1500여명 있었다.(당시 사원숫자는 4500여명). 사원들의 여론이 들불처럼 일어난 거다. 정말 노조 필요하다면서.. 그러니까 그때 우리가 준비되지도 않았고 계획된 것도 없이 시작을 하면서, 사원들은 전부 우리 편이 될거라고 생각했다. 과반수이상 절대적으로 지지를 할거리는 기대치를 갖고 시작을 한 거다. 우리 사원들을 우리가 너무 몰랐다. 몇 십년동안 삼성에서 피랑게 물이 든 사원들의 정서를.. 말로는 많이 하는데 나서는 데에는 굉장히 두려움을 느끼는 거다.

처음에 노조 설립하고 200,300,400,500.. 이렇게 올라갔다. 회사에서 정비를 해서.. 우리는 노조의 조직 전략이 전혀 없는 상태에서, 사측은 심상정의원이 오픈했던 삼성노사전략문건 시나리오대로 이미 디테일하게 한달, 두달, 1년치의 전략이 있었던 거다. 그런데 우리는 아무 전략도 없이 뛰어든 거다. 그러다보니 400, 300.. 현재는 거의 절반으로 줄었다.

A(김). 노조설립을 딱 하고 그날 저녁에 카톡방을 개설했는데 1000명이 넘게 몰려들었다. 그때 첨 알았는데 카톡방이 1000명이 한계더라. 하하. 사람들이 다 가입할 것처럼 했다. 가입서를 어떻게 내야하냐고 문의를 하고.. 근데 사람들이 가입서 딱 내고 나니까 그날 저녁에 회사가 비상 걸려서 팀장들 다 철야하고, 그룹장, 직장들 불러서 교육 딱 시키고. 그쪽 라인(팀장-그룹장-직장)을 딱 장악을 하니까 한 순간에 짹 가리앉는 거다. 3-4일 되니까.. 가입서를 직장한테 냈다가 직장들이 그걸 들고 있다가 이게 아닌가보다 하고.. 직장이라는 사람들은 아래에 사원들을 2-30명 데리고 있는 직책. 그 사람들이 현장을 쥐락펴락 하는데, 그 사람들을 회사가 확실히 잡은 거다. 사원들이 급속도로 겁을 먹더라. 그 사람들이 고과를 매기기 때문이다.

Q. 그럼 500까지 올라갔다. 더 올라갈 수도 있는 시점에서 바로 사측 대응이 시작되었고, 3-4일만에 그 분위기를 잡았다는 것..

A(신). 맞다. 그런데 결론이지만 지나고 보니 그렇게 될 수밖에 없었고, 어떻게 보면 지금이 상황이 맞는 거

다. 우리가 상황판단을 정말 잘못한거다. 어떻게 보면 지금 상태가 정답이고, 300명 정도 남은 것도 기적이라고 보는데 그때 우리는 우리가 옳고, 회사가 그릇된 정책으로 가니까 거기에 속한 직원들은 우리를 정의로 볼 거고, 우리랑 똑같은 마음으로 동참을 할거다 라고 생각을 한 게 오판이었다. 지금 주인이 완전히 바뀐 건데, 삼성이라는 믿을 수 있는 거대기업에서 생소한 코닝이라는 미국 자본에 넘어갔는데, 그런 격동기에서 그래도 노동조합이라는 기능이 회사를 견제하는 기능은 현재나 미래에 분명히 필요하다. 당장 현실에서도 재들(노조)이 저렇게 해야 성과금이나 금전이라도 조금 더 나올 거다, 회사에서 덜 주려고 하는데 노조가 있으면 분명 자기들한테 메리트가 있을 거다, 라고 생각 하면서도 본인은 활동을 안 한다.

우리 자문 변호사님이 말씀하시더라. 전국적으로 노동조합들이 공통적으로 안고 있는 고민거리라고. 재들(노조)이 잘하면 자기들에게 뭔가 생기니까 좋고, 못하면 저 새끼들 나쁘고 바보 같은 거고.

Q. 맨 처음에 노조 만들었을 때 직원들과 같이 공유하는 목표는 어떤 것이었나?

A(신). 겉으로 표명했던 것은 우리가 하루아침에 4500명이라는 사람들 개개인의 운명과 자기 생활의 절대적 비중을 차지하는 삶의 터전이 다른 회사에 팔려도, 그게 정당한 주주권이라고 하지만, 거기에 딸린 4500명의 인생들을 이렇게 A4용지 한 장 분량으로 성명서 발표해서 해도 되는거냐. 그러면 앞으로 코닝이라는 회사가 들어와서 고용이나 복지를 얼마나 보장을 해줄 것이며, 삼성에서 하던 것을 그대로 유지를 해줄 것이냐. 지금까지 없던 노조라는 기능, 힘을 만들어서 제2의 이런 사태는 없도록 하자. 노동자들도 알건 알고 팔려야 하지 않냐. 그런 제 2의 사태를 방지하는 보험으로 노조를 하겠다. 그러면서 그동안 우리가 얘기하지 못했던 복지나 고용에 대해서 우리 힘으로 한 번 보장을 받아보자. 지금까지 삼성이라는 큰 울타리에서 그룹이 정해준 틀대로 했지만 앞으로는 그렇게 하지 말고 우리 목소리를 내자.

Q. 당시에 출범하고 나서 상급단체에 대한 고민이 있었나?

A(신). 출범 전부터 고민했다. 지금도 진행형이다. 한국노총은 아예 논외로 생각했었다. 우리가 노조에 대해서 잘 몰라도 한국노총은 굉장히 어용이라는 공감대가 상식적으로 깔려있었다. 민주노총 산별노조를 고민을 했는데, 우리 사원들 정서가 그동안 삼성에서의 학습효과도 있고, 민주노총이라고 하면 거부한다. 노조를 하자고 적극적으로 하는 사람도 그렇다. 근데 지금 와서 생각해 보면 그때 반대가 있더라도 감수하고 산별로 갔으면 지금 또 다른 결과가 나왔을지도 모른다. 그런데 어쨌든 결과론적인 얘기고 그 당시에는 산별로 가면 노조 시작 못한다고 생각했다. 집행부도 50:50이었다. 그래서 일단은 기업노조로 가는 게 우리한테는 맞겠다

는 생각으로 정리가 되었다. 갑자기 너무 급격하게 산별노조라는 피라미드적 관계로 들어가는 거에 대한 거부감과 두려움이 있었다. 지금도 마찬가지다.

옛그제 시사위크라는 인터넷 신문 기자랑 인터뷰를 했다. 그동안 회사에서 산별노조에 대해 부정적 이미지를 가르치는 교육을 했다. 기자가 "어떻게 회사에서 이런 교육을 할 수가 있느냐"고 하더라.

Q. 언제 한 교육인가?

A(김). 올해. 교섭 차수가 계속 올라가는데, 장소문제로 만나지도 못하고, 그래서 "계속 이렇게 하면 산별가 입을 고민하겠다"라고 했더니, 회사에서 산별노조에 가입하면 회사가 망할 것 같은 내용으로 전 사원을 교육을 시켰다. 쌍용자동차 사례 등등 안 좋은 쪽만 모아서 교육을 시켰다. 한 직장을 시켜서 팀룸에 산별노조에 대해서 안 좋은 글을 올리기도 했다. 그러면서 조합원들 사이에서 산별노조 가입은 아닌 것 같다는 분위기가 형성됐다.

Q. 그럼 총회에서 부결이 되었나?

A(신). 총회까지 못 갔다. 일단 집행부 자체에서 의견통일이 안 되니까.

A(김). 우리가 총회라는 개념이 아직까지 어려운 게, 가입은 했지만 본인이 노조원임을 노출하는 것을 겁내는 노조원들이 너무 많다. 산별가입하려면 투표를 해야 되는데, 과연 이 사람들이 투표장에 나올 수 있겠냐, 그게 제일 고민이었다.

A(신). 회사에서 대략 이런 식으로 교육을 하고 있다. (보여줌) 내일 기사화가 될 것이다.

이렇게 산별에 대해서 기본 정서가 부정적으로 형성이 되니까, 산별노조와 같이 하면 완전히 불순세력이 회사를 흡입내는 걸로 생각하는 기류가 굉장히 강했다.

Q. S그룹 노사전략문건의 내용과 직접 겪으신 것을 비교하면 어떤가?

A(신). 그렇게 똑같은지는 못하는 것 같다. 하나하나 읽어보면서 우리랑 매치를 시켜봤는데, 이제는 그렇게까지는 못한다. 만약에 그 문건 공개가 없었으면 또 그렇게 했을 거다. 그런데 이제는 나부터가 그 문서와 실제

를 비교하면서 보고 있으니 그렇게는 못하는 것 같다.

우리 회사가 납품하는 가장 큰 회사가 삼성디스플레이다. 또 대표적 삼성단지인 탕정 안에 우리 회사가 있고. 거기에도 아직은 우선전환주이지만 삼성디스플레이에서 코닝 우선주를 7.4%를 보유한 최대 주주다. 그러니까 어떻게 보면 삼성의 손자회사 정도 되는 거다. 제가 보기엔 '삼성코닝정밀소재'에서 '삼성'만 떨어져나갔지 사실상 삼성에서 완전히 자유롭지 못한 회사라고 본다. 그러니 회사에서 저희를 견제하고 억압하고 그러는데, 배후의 세력이 사실 누군지 확실하게 모르겠다.

Q. 여전히 삼성에서 노사관리를 하고 있다고 느낀다는 것?

A(신). 당연히 그렇게 느껴진다.

A(김). 우리가 삼성SDI하고도 교류하고, 탕정에서 노조 조끼입고 왔다갔다하고, 그러다보니 민감하게 반응을 한다. 우리가 조끼입고 열 명이 술 한번 먹었더니 바로 전자에서 우리 회사로 전화해서 파업하는 거 아니냐고 물어볼 정도로 민감하게 반응 한다. 삼성이 각 사에서 파견 나와서 지역별로, 천안이면 SDI, 디스플레이, 코닝 이렇게 지대위라고 노사관리하는 팀이 있다. 거기에 아직도 우리 회사가 나가 있으니, 우리가 삼성의 지배를 안 받는다고 볼 수가 없는 거다.

A(신). 회사명에서 '삼성'만 떨어져 나간 거다.

A(김). 우리 회사에서 노조가 성공하면 SDI나 디스플레이가 영향을 받을 거다. 그런 파급력이 부담스러워서 아직까지 막고 있는 것 같다.

A(신). 삼성의 대표적인 사업장인 탕정단지에서 노조가 조끼입고 성공해서 활개치는 것을 가만히 보겠나. 무노조경영을 최대 업적으로 자랑하는 사람들인데.

Q. 노조 만들기 전에는 직장생활에 대해서 직원들의 만족도가 어땠나?

A(양). 좋은 것도 있었고, 안 좋은 것도 있었고. 회사 생활하면 다 똑같은 것 아닌가.

A(김). 안 좋으면 안 좋다고 표현할 수 있는 통로가 전혀 없었다. 노사협의회는 형식적으로 협의만 했다. 회사에서 마음대로 주무르고 시키는 그런 구조였으니까 사원들이 통로가 없었다.

A(신). 한 가지만 대표적으로 말씀드리면, 물론 삼성 다니면서 밥은 다 먹고 살지 않나. 삼성에 다니면 그래도 중산층 정도는 된다. 자기 집 있고, 외식하고, 여행가고, 그런 생활은 된다. 근데 조금만 시선을 돌려보니, 내가 29년 다녔는데 정년퇴직 하는 사람을 본 게 토달 10명이 안 된다. 대졸사원으로 들어와서 그 지난 정년 55세까지 부장이든 차장이든 과장이든 달고 있다가 명예롭게 정년퇴직해서 꽃다발 들고 나가는 사람을 한 명도 못 봤다. 고졸, 중졸, 현장직 사원들 정년퇴직은 토달 10명이 안 된다. 40,50대 전에 퇴사를 했다는 거다. 100% 팩트다. 그런데 회사는 한 번도 자기들이 구조조정해서 내보냈다고 인정을 한 적이 없다. 스스로 나갔다고 한다. 회사 전체 운영을 스스로 나가게 만든 거다.

다른 데는 정년이 58세, 60세 이런데 삼성은 정년이 55세이다. 그런데 그 지난 55세 정년을 채우는 사람이 거의 없다. 회사 정원이야 4500여명이라지만 29년 동안 거쳐 간 사람은 몇 만 명일텐데 그 중에서 10명이 안 된다.

대학을 나온 사람들은 동기들이나 후배들이 40대, 50대 되어서 임원을 달면 그 밑에서 버티지를 못하는 거고. 삼성은 어디든지 그렇다. 정도의 차이는 있겠지만. 회사에 대해 만족하거나 물으면 먹고는 살지만 비전에 대해서는.. 노조에서 바꿔야 하는 부분이다. 60세까지 일하다가 정년퇴직 명예롭게 할 수 있어야 한다.

A(김). 명퇴를 가장해서 꼭 집어서 면담을 계속 한다. 나가라고. 안 나가면 보직 변경을 해서 인사과 구석에 자리 하나 주고 혼자 밥 먹으러 가게하고, 사람도 못 만나게 하고. 못 버틴다. 비인간적이다.

A(신). 삼성이라는 조직이 과연 노동자들을 어떻게 대우를 해줬느냐. 2,30대 젊었을 때는 한참 2교대, 3교대로 일 시키다가 4,50대 되어서 자식들 대학 들어가고 한참 학비 들어갈 때는 다 내보내는 것. 우리 같은 번 종들이 살아남아서 노동조합을 하는 것이고.

Q. 배신감이 크겠다. 게다가 삼성코닝은 삼성 중에서도 아주 아주 잘 나가는 회사였는데.

A(신). 영업이익이 4.50% 되는 회사다.

A(양). 우리가 궁금한 게 그거다. 어느 기업 총수가 이익을 4.50% 내는 회사를 다른 회사에 넘기겠나. 무슨

이유가 있는 것. 그걸 알려달라는 것. 회사는 끝까지 모른다고 발뺌만 하고 있으니. 진짜 머리가 돌이 아니라면, 100원을 팔면 50원을 남기는 이런 회사를 다른데 판다는 건 말이 안 되는 거다. 삼성전자 100원 팔면 17,18원 남는데 그런 회사에 올인하고 50원 남는 회사를 버린다는 거는 내가 봤을 때는 말이 안 된다.

Q. 혹시 이번에 노조 만들기 전에도 회사랑 갈등이 불거지거나 노조 얘기가 나오거나 그런 적이 있었나?

A(김). 나는 SDI에 좀 오래 다녔다. SDI는 노조 만들려는 시도가 계속 있었다. 10명 모이면 누가 하나 회사에 찌르면 그 사람들 다 흩어놓고 못 모이게 하고. 그러다가 2007년에 삼역모(삼성의 역사를 바꾸는 모임)라고 SDI, 전자, 전기, 코닝의 대리, 과장들이 100명 가까이 모였다. 노조 만들겠다고 하다가 실패를 했었는데, 그때 같이 멤버로 참여했었다.

A(신). 그때 저는 코닝에 있었고, 부위원장은 당시 SDI에 있었다.

A(양). 개개인이 노조가 필요하다는 건 다 알지만, 여러명이 모여서 그 이야기를 꺼내기는 진짜 힘들었다. 왜냐면 자기 목숨(고용)을 걸고 얘기해야 하니까. 친하고 믿을 수 있는 한 명에게는 말 할 수 있지만, 10명 모여서 한다는 건 진짜 모험, 자살행위였다.

Q. 지금 집행부 중에 2007년에 삼역모를 했던 분들이 위원장님, 부위원장님 말고 또 있나?

A(김). 두 명 말고 없다. 코닝에서는 당시 삼역모에 가입했던 사람이 3명이었고, SDI하고 전자가 주축이 되었는데.

A(양). 코닝은 2008년도에 노조를 만들려고 했었다. 구미사업장에서 노조를 만들려고 하다가 완전히 와해됐다. 200명 정도 되었는데. 사람들을 협력사로 보내려고 한 것이 계기가 되었었다. 집행부 격의 사람들을 전부 감금시키고, 퇴사시켰다. 그래서 와해됐다.

Q. 언론이나 외부에도 알려진 이야기인가?

A(양). 알려진 적 없다. 언론에도 난 적 없다. 조용히 끝났다. 그 당시엔 불같이 일어났었는데, 싹 죽었다. 처

음엔 5-10명이 시작해서, 2-300명이 되었었는데, 대가리를 들어내니까 조용히 끝나더라.

A(신). 코닝에서는 수원사업장부터 해서 시도가 많이 있었는데, 그 사람들 전부 다 찢렸다. 심지어는 어떤 사람은 퇴근하는데 인사팀에서 차에 납치해서 에버랜드 연수원에 며칠씩 격리시켜놓고, 조금 시끄러운 사람들은 해외법인으로 출장 보내버리고.

Q. 시원들도 그런 스토리를 알고 있나?

A(신). 안다. 그래서 못한다.

A(김). 지금 노조가 이나마 유지될 수 있는 건 카톡 때문이다. SDI에서 노조 만들려고 하다가 사측에서 경주, 부산 등으로 흩어놓으면 연락할 방법이 없다. 딱 떨어지면 그때부터 면담하면서 "너 빼고 나머지는 다 사표 썼다. 1억 받고 썼는데, 넌 1억 2천 줄테니까 사표 써라." 이러면 다른 사람들이랑 연락할 방법이 없으니까 사표 썼다. 그런 경우를 몇 번을 봤다. 삼성에서는 노조 만들어지려고 하면 일단 뭉치는 걸 흩어놓고, 그 다음에 그 사람들 각각을 회유를 하던 협박을 하던.. 돈을 준다. 어쨌든 본인들이 사표를 쓴 건 맞다. 그 중에 사표를 안 쓴 케이스가 김갑수 등 몇 명. 나머지는 다 돈을 받고 사표 썼다.

A(양). 구미에서도 나갈 때 다 돈 받고 나갔다.

Q. 직원들이 처음에 노조할 때 생각이 서로 많이 달랐을 거다. 그런 생각들에 대해서 좀 듣고 싶다.

A(양). 엄청나게 달랐다. 노조가 있었으면 좋겠다. 노조가 있음으로 인해서 자기가 혜택을 볼 수 있겠다. 나가는 사람들은 노조에 있으면서 불이익을 좀 당하니까 나가는 거고.

A(김). 현대기아 같은 경우는 고과가 없고, 호봉제로 가고 하니까 서로 비교되는 게 없는데, 삼성은 똑같은 라인에서 똑같은 일을 하는데도 애를 A 주고, 애를 D를 준다. 그러면 똑같이 입사를 했는데도 한 사람은 승격하고, 한 사람은 못한다. 그러니까 윗사람한테 잘 보일 수밖에 없다. 그래야 고과를 잘 받으니까. 사원은 직장에게 잘 보여야 하고, 직장은 그룹장에게 잘 보여야 하고. 그룹장은 팀장에게 잘 보여야 하고. 그렇게 평가를 많이 한다. 원래는 일을 가지고 평가를 하는 게 취지인데, 그게 공정한 평가가 될 수가 없다. 일에서는 별로 차

이가 없으니까 잘 보이는 사람한테 잘 해주는 거다.

노조 가입해서 명단이 유출되니까 사람들을 불러서 면담을 하는 거다. 너 이번에 승격 대상인데 노조 가입하면 승격 못한다. 노조 있다고 해서 아직 특별히 혜택 보는 것도 없는데 노조를 했다는 이유로 고과를 못 받고 승격 못하게 될까봐 탈퇴를 할 수밖에 없는 거다. 이리다보니 반토막이 났다. 삼성이 이렇게 관리를 한다.

Q. 4500명 중에 코닝에 남은 사람이 몇 명인가?

A(김). 현재 3200. 내년 1월까지 200여명 더 빠지면 3000.

간 사람, 갈 사람 포함해서 1000명 정도는 계열사로 갔고, 3000명은 남아서 일 하는 거고. 당시에는 갈 사람들 다 보내준다고 했는데, 신청한 사람들 중에서도 선별해서 보낸다.

A(양). 신청하면 다 보내줄 것처럼 말했었지만, 코닝도 회사를 돌려야 하니까 다 안 보내준다. 말장난이다.

Q. 가고 싶어하는 사람이 더 많았나?

A(양). 거의 다 갈려고 했다. 신청한 사람이 3000명 정도 되었다.

A(김). 정확한 숫자는 아니데, 과반 정도는 넘었을 거다.

A(양). 훨씬 넘었을 거다. 우리 부서는 80% 신청했다.

Q. 언론에 한 번 논란이 되었었다. 남은 사람들에게 대한 보상금으로 5억을 요구했다는.

A(김). 팀룸에 어떤 사람이 올린 글이 있었다. 그 당시에 삼성코닝이 이익잉여금을 몇 조 가지고 있었다. 그걸 사람들이 나눠가지면 5억 정도 되겠다. 5억씩 나눠줘라, 그렇게 올렸다. 노조 만들고 나니까 그걸 싹 가져 와서 언론에다가 "노조가 5억을 요구했다"라고 회사에서 흘린 거다.

A(양). 근데 사실 5억 줘어도 된다. 잉여자금이 6조 몇 천억이었다. 그 돈 다 주주들이 나눠가졌다. 직원들한테 5억씩 주려면 1조 정도만 들어가면 되는 거였다. 그 돈을 다 주주들 주고 직원들은 거지취급 한 거다.

A(신). 주주들이 최근 3년에 가져간 돈이 152%.

A(김). 막 2조씩 그렇게 벌었으니까...

Q. 노조가 많이 어려웠을 것 같다. 직원들은 앞길에 대해서 여러 계산들을 했을 것이고, 노조는 어쨌든 계산만으로 하는 조직은 아니니까.

A(양). 그게 제일 힘들었던 것 같다.

A(김). 회사는 최대한 사원들하고 노조하고 갈등을 시키려고 노노갈등을 유도하고, 그러면서 노조원들 숫자를 줄였다. 교섭은 하는 척 하면서.. 30차 가는 동안 우리는 연차 써가면서 교섭했다. 교섭을 근무시간 외에 하자고 하니까 그럼 우리는 근무시간 안 빼주면 연차 빼고, 휴가 빼고 하겠다고 했다. 7월 30일까지 30차를 했다. 계속 끌려다니다보니 이걸 아니다 싶어서 결렬선언 하고 노동부 중재를 갔다. 3월에 정신이 없을 때 노사협의회가 임금, 근로조건에 사인을 해버렸다. 회사는 그 사인을 가지고 물고 늘어졌다. 너희가 임금, 근로조건 사인했으니까 단협을 체결한 거하고 똑같은 효과다. 중재를 신청하면 안 된다. 중재위원회 가서도 이걸 중재 대상이 아니라고 하더라. 중재위원회에서 그래도 여기까지 왔으니 중재를 받아라, 라고 하니까 회사에서는 우리가 지금까지 교섭이 미흡했으니까 한 달 동안 집중교섭을 해서 타협을 해보겠다, 한 달만 집중교섭하라는 중재안을 내달라고 했다. 우리는 해봐야 똑같으니 안 받겠다고 하는데, 회사가 하도 대화를 통해서 풀어보겠다고 하니 중재위원도 그렇게 받아 보라고 하더라. 그래서 받아서 9월 추석 지나고 교섭을 해봤다. 딱 첫 마디가 "노동조합은 진정성이 보이지 않아서 교섭을 해도 노동조합에 드릴 게 없습니다."라고 했다. 시간끌기 하는 거다. 주기는 싫고, 교섭을 안 하면 교섭해태가 되니까 교섭을 하는 척을 하면서 시간을 끄는 거다. 그게 1년을 온 거다.

그래서 1년 시점에서 회사 안에서 삭발을 한 것이다. 그밖에 행사를 준비를 하고 있다.

Q. 교섭 요구안은 무엇이었나?

A(김). 올해는 단순하게 했다. 기본적으로 고용 보장하고, 노동조합 활동 보장하라는 것 정도.

A(신). 그런데 회사는 내용에 대해서 얘기를 안 하고 단어 하나하나 가지고 말꼬투리 잡아서 시간을 질질

끈다.

Q. 회사가 직접 나왔나?

A(신). 그렇다. 그런데 부서장들, 차장, 부장급들이 나와서 했고 사장, 임원들은 한번도 나온 적이 없다.

처음에 노조 만들고 인사 쪽에서 비상대책회의를 한 회의록이 나한테 넘어온 게 있다. 거기 보면 한 달 동안 어떻게 하고, 그다음에 교섭 장소가지고 얼마를 시간을 끌고, 법을 피하면서 교섭을 1년 동안 끌고 가면서 핵심내용에 접근을 못하게 하고, 그런 내용이다. 노조라고 해서 전부 사무실을 주고 전임자를 취야 할 법적인 의무는 없다, 그런 거를 강조를 한 내용. 지금 보면 1년 동안 그 내용과 똑같이 해왔다. 우리는 이걸 알면서도 어디에 얘기를 해도 해결이 안 된다. 노동청에 얘기하고, 언론에 얘기해봐야... 저 사람들은 우리가 어느 시점에 어떻게 할지를 다 알고 있는 거다. 이 시점이 되면 노동청에 고발을 할거다 라든지.. 그때 전략과 대응책이 다 있다. 회사에 노무사가 2명, 변호사 2명, 또 김앤장 자문까지 받고 있다. 그러니까 회사 임원들이 "야 부당 노동행위 그냥 해.. 우리가 돈이 없냐. 벌금 내면 되지." 그런 이야기를 한다고 한다.

A(김). 삼성이 각 사별로 사람들을 교육을 시켜서 그 사람들은 일을 안 하고 시험을 봐서 승격을 시키면 회사의 노무관리를 해주는 거다. 한 달에 30만원씩 수당을 쥐기면서. 삼성의 각 사에 다 있다. 우리 회사에 2명 있고, 더 뽑는다고 한다.

Q. 코닝에 남는 것과 삼성계열사에 가는 것 중에 선택을 할 때, 어떻게 갈리던가?

A(신). 삼성이라는 데는 우선 그늘이 크고. 삼성이라는 데가 국가적으로 지탄을 받는 부분은 있지만 안정적이기 때문에. 또 구조조정이나 복지나 정치권이나 여론의 눈치를 볼 수밖에 없는 회사이기도 하고. 그러니까 사람들이 그런 안정성을 보고 삼성을 선택을 했다. 삼성이라는 브랜드가 구성원들에게 미치는 영향이 생각보다 크다. 어디 가서 "나 삼성 다녀", 하는 게 특히 미혼들에게 큰 메리트가 있어서 쉽게 포기할 수 있는 건 아니다. 또 아이들에게도 "너희 아버지 어디 다니냐"했을 때 "삼성"하면 으쓱하지만 "코닝"하면 "코닝이 어딘데?" 하니까. 하도못해 은행가서 대출받을 때 삼성 사원증 매고 가면 5분밖에 안 걸린다.

Q. 그러면 회사를 옮기는 게 부담이 있어도, 삼성이라는 이름의 메리트가 크니까 감수하고 옮기려는 생각이 많겠다.

A(신). 그렇다. 회사를 옮긴다는 게 쉬운 선택은 아니다. 본인만 가는 것도 아니고, 가족 전체의 환경이 바뀌는 것이다. 많은 고민과 계산을 거쳐서 결정 했을 텐데 그 정도로 많이 가려고 했던 거는, 회사가 팔린다는 게 그만큼 큰일이었다는 거다.

Q. 삼성계열사로 가는 사람들은 삼성 타이틀을 가져가야겠다는 게 중요한 이유였다면, 남은 사람들은?

A(신). 어차피 신청을 해도 못 갈만한 사람들이 2~30% 되고, 아주 특별히 고유의 짝(?)이 있어서 여기가 편한 사람들도 있고, 신청을 했다 떨어진 사람들이 많고, 정년 10년 이하인 사람들은 가봐야 어쩌겠냐, 옮기느니 그냥 다닌다. 뭐 그런 정도의 분포.

Q. 집행부들은 왜 남았나?

A(신). 우리는 정년이 앞으로 몇 년 안 남았고, 어차피 노조의 깃발을 들었으니까. 집행부 중에는 아무리 나이가 젊고 경쟁력이 있어도 어디서 받아주겠냐? 이름과 얼굴을 삼성에서 다 알텐데 우리를 받겠냐.

A(김). 지금은 신청하면 빨리 가라고 할 것 같기도 하다. 하하.

A(양). 나는 가장 결정적 이유는, 가도 10년 여기서도 10년인데 가서 처음부터 다시 시작하는 것보다 여기서 뒤통나게 남은 10년 보내는 게 낫지 않겠나라는 생각. 또 가족들이 다 움직인다는 게 생각만큼 쉽지 않다. 삼성이나 우리 회사나 큰 차이는 없다.

A(김). 만약에 우리 회사가 이익을 못 내고 사양길로 접어들어서 적자를 내고 그렇다면 무조건 다 간다고 했겠지만 아직도 이익이 조 단위로 나는 회사니까 하루아침에 무너지기야 하겠냐는 생각. 테크윈이나 도시바 삼성 같은데 다 넘어갔는데 그런데서 신청 받으면 다 떠난다고 한다. 우리 회사는 이익이 튼튼한 구조이기 때문에 하루아침에 망하진 않을 거라는 생각이 있었다.

A(양). 그게 제일 컸다. 회사가 어려워진 것도 아니고. 자기가 하던 일이고. 또 삼성도 그 당시 분위기가 그렇게 좋지는 않았다. 저도 사람들 많이 만나봤는데, 갈등하는 부분은 거기 가서도 또 우리처럼 당할 수도 있는 거고.

A(김). 지금 전배 가서 힘들어하는 사람들도 상당히 많다. 적응 못해서 다시 올 수 없냐고 물어보는 사람들도 많다.

A(양). 위로금 안 받고 돌아오겠다는 애들, 지금 전배 대기하는 애들 중에 안 가겠다는 애들도 많다.

Q. 요즘엔 남아있는 사람들에게 노조 하자고 설득할 때 어떤 얘기를 하나?

A(양). 나는 사람들에게 설불리 가입하는 것보다는 노조가 안정되고 필요로 할 때 가입을 해줬으면 좋겠다고 얘기한다. 그러면 대부분 하겠다고 한다. 노조가 힘이 있게 되면 가입하겠다고들 한다. 지금 들어와서 힘들어지는 것보다는 노조가 단협을 맺고, 자리 잡아서, 노조원을 불러야 할 때 그때 좀 도와달라고 얘기한다. 그때까지 우리가 버티고 참아야지.

A(김). 사람들이 다들 7,80%는 노조를 심적으로 지지한다고 한다. 다만 내가 지금 들어가긴 부담스럽다. 노출되고 면담하기 싫다고 한다. 여전히 필요로 하는 이유는, 이렇게 넘어가는 회사들 보면 몇 년 안가서 구조 조정 하고 그러는데 그럴 때 노조가 있어야 한다는 것. 필요성은 느끼는데, 지금 들어가는 겁도 나고, 면담과 회유의 압박을 견디기 힘들다고 한다. 우리에게 "힘들죠, 힘내세요" 그런 이야기는 많이 한다. 지금 주도적으로 하는 우리가 잘 좀 버텨줬으면 좋겠다는 거다.

A(신). 지금은 노조의 실체가 없다. 단협이 안 맺어졌기 때문에 제약이 많다. 노조의 힘이라는 게 합법적으로 실체가 좀 생겨서, 누가 노조원을 회유하거나 압박하고 협박하면 쫓아가서 하지 말라고 해줄 수 있는 실체가 있어야 하는데 지금 그런 기능이 아주 제한적이다. 지금 어설픈게 노조 들어왔다가 누가 때리면 때리는 거 보고 있을 수밖에 없으니 나중에 힘이 생겨서 누가 때리면 왜 때리냐고 하면서 같이 주먹이 되어줄 수 있을 때까지 기다리는 게 낫지 않겠냐는 생각이다. 단협을 맺고, 노조 전임자가 생기고 할 때까지. 실체가 생길 때까지. 지금은 그게 안 되니까 마음대로 회사에서 때리는 것. 그게 지금 가장 큰 문제다. 회사에서 조직과 힘과 자금을 가지고 사원들에게 하는 짓이, 코흘리개들을 눈갈사탕 몇 개 가지고 노는 거랑 똑같은 짓을 하고 있는 것이다. 월급, 성과 같은 것으로, 노조원이면 C급, 탈퇴하면 B급. 그러니까 탈퇴를 할 수밖에 없다. 그런데 이게 하나의 과정이고 금방 좋아질 것 같으면 사람들이 버티는데, 지금 1년이 지나도 아직까지 비전이 안보이니까. 그러니까 우리가 지금 힘든 거다.

우리가 1년 동안 이렇게 고생하면서 학습효과가 있었다. 반토막 나서 겨우 연명만 하는 상황. 이제 앞으로

살아남으려면 어떻게 해야 하느냐, 뻘하다. 회사한테 지금처럼 "합시다" 이렇게 곱게 해서는 못 산다. 이제는 "해달라", "개새끼들이" 해가면서 진짜 어디 철탑이라도 올라가야 한다. 회사에서 계속 이렇게 한다면, 정당하게 쟁의권 얻어서 철탑이라도 올라가야 한다. 한진중공업 여성도 올라가서 300일을 넘게 버텼는데, 살아남으려면 그런 단계를 거쳐야 할 때가 오고 있는 것 같다. 삼성이 떠나고 코닝이라는 이방인들과의 만남에서 조화를 이루고 노조에 필요성을 느껴서 같은 동반자로 인정하는 그런 쪽으로 갈 줄 알았더니 1년을 봤는데 전혀 아니더라. 아직 삼성이다. 관리자나 경영은 여전히 삼성이다. 저 사람들로부터 그럼 어떻게 인정을 받을 것이냐.

Q. 지금 집행부는 몇 명? 그 분들의 생각도 비슷한가?

A(신). 19명. 다행인 게 그 사람들이 아직까지는 전혀 흔들림 없이 가고 있다. 집행부 19명, 집회하면 모이는 사람 40명, 노조원 2-300명.. 외부에서는 소수로 볼지 모르지만 나는 삼성이라는 그런 노사문화에서 아직까지 이 사람들이 이렇게 버티는 건 기적이라고 본다.

A(김). 1년 하면서 느낀 건, 노동법이 바뀌어야 한다. 우리 같은 신생노조가 왜 당하냐면, 노조전임자가 몇 명당 몇 시간, 몇 명 이렇게 법적으로 보장되어있는데 보장을 받으려면 단협을 체결을 해야 하는 거다. 노동법에서 노조가 설립되면 무조건 보장해라, 이렇게 해놓으면 이렇게 고생을 안 하는데 단, 노사간에 사인을 하게 만들어놓으니까 회사는 교묘하게 그걸 이용해서 안 해준다.

Q. 단협 체결해주는 게 무슨 벼슬인양 군다. 삼성전자서비스에서 그랬던 것처럼.

A(김). 그러니까 말이다. 단협 체결하기까지 2명이나 죽고.

A(신). 2명 목숨 걸고서 받은 사인.. 대한민국 헌법, 노동법이라는 게 노동자의 권리를 보장 못 받게 이렇게 되어있는 건 진짜 문제다. 1년 동안 해보니까 노동청도 노동자 편 아니다. 우리가 노동자의 권익을 위해서 노동조합을 만들었는데 회사가 저렇게 대한민국 헌법에 보장된 걸 어기면서 막고 있는 거다. 이거를 페널티를 줄 수 있는 게 아무것도 없더라. 1월에 부당노동행위 한 사람을 노동청에 진정 넣었는데 아직까지 해결이 안 된다. 노동청 매뉴얼 보니까 진정이나 고발은 3개월이 최대 기한인데, 아직까지 검찰에 있다. 이게 뭐냐.

노조를 할 수 있게 법에 있지만, 그걸 하다가(단협을 맺기까지) 7-80프로의 노조원이 도태되는 게 현실이

다. 어떻게 하라는 것인가. 회사에서 다 죽인다는데. 때리는데. 누군가는 제어를 해줄 수 있어야 하는데 없다. 노동청이 정의의 칼을 빼들고 휘두르는 것을 기대했는데 없다. 법에 보장된 산별노조에 대해서 그렇게 부정적으로 교육하는데 아무 처벌도 안 받는다.

A(김). 부당노동행위 적발되어도, 이마트에서 4천만원인가 벌금 받지 않았나. 회사 입장에서 4천만원 돈도 아니지 않나. 근데 노동조합이 파업해서 살짝 불법이 일어나면 손해배상 몇 십억이다. 그걸 법원이 인정을 해 주고 있다.

Q. 마지막으로 지금까지 코닝노조를 돌아보면서 약평한다면. 그리고 앞으로 가장 중요한 목표는?

A(신). 여태까지 얘기한 것에 다 들어있는데, 1년 동안 해온 것을 자책하고 그럴 필요는 없는 것 같다. 잘못된 시대의 흐름에 우리가 서 있었을 뿐이지. 조금 더 준비를 하고 계획된 노조였으면 3개월, 6개월 비전을 세우고 노조를 했으면 지금보다는 고생을 덜 하지 않았겠나 하는 생각은 들지만, 아무리 그렇게 했어도 결과는 똑같았을 것 같다. 우리가 힘이 2면 회사는 200이 넘으니까. 보는 눈, 시스템 등.. 이렇게 밖에 할 수 없었지만, 우리는 지금까지 잘 버텼다. 버티는 근간에 노무사나 노무법인에서 지원도 많이 해줬고.

회사에서 집회를 했을 때 성명도 발표 했듯이, 2015년을 올해와 똑같이 갈 수는 없다. 노동조합을 반드시 성공시켜야 한다. 왜냐면 여기 있는 세 명은 앞으로 5년, 10년만 다니면 되지만 간부들 중에 젊은 사람들은 20년, 30년 다녀야 할 사람들 많다. 노조가 힘을 제대로 못 키워서 이 사람들 보호 못해주면 몇 년 안에 회사에서 다 죽여버릴 것이다. 이미 애들 이마에 인두로 "노조"라고 다 지저서 새겨놨다. 그래서 우리는 정말 정상적인 노조 되어야 한다. 개네들 때문이라도. 우리가 나이 먹은 고참들이 노조 하자고 해서 개네들이 정말 용기 있게 나서서 1년동안 활동을 했는데, 그걸 평생 굴레로 만들면 안 되지 않나. 훈장을 만들어줘야지. 노조 제대로 만들어주고, 너희가 하나의 전설이었다. 이렇게 만들어줘야지, 평생 괴롭힘받게 만들 수는 없다. 27살짜리가 그룹장을 부당노동행위로 고발해서 검찰에 가있는데, 노조가 잘 안되면 그 친구는 어떻게 되겠나.

목표는 힘 있는 노조. 어디 가서 권력 휘두르겠다는 게 아니라 최소한 가입했던 사람들 보호해주고 권익 찾아줄 수 있는 노조 만들어야 한다.

A(김). 다른 것 있겠나. 2015년에는 단협 체결해서 살아남아야 하고, 5년 이내에는 과반노조가 되어야겠다. 노조가 있다고 해도 요즘은 과반노조가 안되면 아무것도 할 수가 없더라. 일단은 살아남는 것이 최우선이고, 그다음에는 과반노조가 되는 것이 목표다.

A(양). 1년을 버텼는데, 와해되겠다. 끝까지 봐야지.

A(김). 1년 동안 얻은 것은 없지만 공부는 참 많이 했다. 우리를 쳐다보는 SD친구들이 많이 있다. 그 눈빛이, 우리는 엄청나게 멀리 가 있다고 생각하는 것 같다. 내가 생각해도 처음이랑 지금이랑 비교하면 많이 배웠다. 처음에 설립필증 낼 때 그 가슴 떨리며 사인했던 그 순간부터.. 노동부에 진정하고, 고소장은 어떻게 쓰고, 중재는 어떻게 신청하고.. 1년을 돌아보면 정말 많이 공부했기 때문에, 2015년은 14년 같지는 않을 것이다.

A(신). 정말 인생공부 많이 했다. 핵심적으로. 세상을 이렇게 사는 거구나.

* 첨부자료2 : 코닝노동조합 소식지

코닝정밀소재 노동조합 소식지

제2015-01호

발행처 : 코닝정밀소재 노동조합, 발행인 : 양기환 사무국장

[신영식 위원장 인사말]

사우 여러분 안녕하십니까?
길거리 노동조합 신영식입니다.
갑질의 해 갑오년이 가고 을의 해 을미년을 맞아 새해 복 많이 받으십시오.



저는-
사람들이 모르는 길을 떠날때 기본적으로 막연한 미래의 상황에 대한 두려움과 평안이 교차하며 초행길의 두려움이 오히려 그길을 떠나는 동력이 될수도 있다고 생각합니다.

그래서 초행길의 힘들었던 두려움도 두번째 발길을 막을수 없습니다.

이젠 힘들지 않을거란 자신감이 경험에서 축적되었기 때문이지요.
두번째 가는 길은 막연한 미래가 아닌 실체가 존재하는 현실입니다.
우리는 아무것도 모르고 지난 1년 처음 노동조합이라는 돌레길을 두려운 마음으로 한바퀴 걸었습니다. 초행길 골목에서 실체없는 세력들에 매도 맞았고 허술한 차림에 조롱도 받았지만 험한길 다 돌도록 이탈하지 않는 친구들도 많이 만났습니다. 그래서 이제 두바퀴째 접어드는 돌레길이 두렵지 않습니다. 지금까지 우리를 때리던 세력과 싸우려는 마음으로 1년을 지냈지만 앞으로 우리를 가능성의 기대로 바라보는 다수를 희망하며 걸어가려 합니다.
평생을 희생과 무욕과 변민으로 살다 책한권 남기고 떠나신 법정스님도 모욕하는 사람들이 있는데 하물며 아무것도 아닌 우리 노동조합 반대하는 사람들 또한 필연이라 생각합니다.
우리는 아플수록 뭉칠 것입니다.
2015년 한해가 시작되었습니다.
우리가 사측에 주장하고 요구하는 임단협안이 코닝정밀소재 한명이라도 불이익 하지 않습니다. 무리한 욕심도 아니며 억지도 아닙니다.
그동안 우리 모든 사원들이 기여하여 창출했던 결과물을 주주들이,경영자들이 가져갔던 부분 상응하여 분배하자는 것입니다.
아직도 조합원 신분을 철저히 유지하는 나의 동지들...
내가 죽어 문힐때 그 명단 반드시 같이 묻겠습니다.
감사합니다.

총단결!!! 총투쟁!!! 2015년 임.단협을 쟁취하라!!! 코닝정밀소재 노동조합 동지들이여~

[2015년 임.단협 교섭 소식]

부제 "투쟁이 시작 되다!!!"

-2014년 30여 차례 교섭에 그림자 한번 비추지 않던 CEO를 만나기 위해 우리 노동조합은 2014년10월22일 불굴의 의지를 모아 삭발 투쟁을 시작으로 사장실 앞에 항의 방문하였다. 이어 향후 면담 약속을 받고 자진 해산하였지만 현재까지 면담 일정도 주지않고 오히려 인사위원회를 열어 삭발식 참가자에 대한 징계를 하겠다고 하는 적반하장의 형태를 보이고 있는데 이는 노동조합을 우롱하고 인정하지 않겠다는 것으로 간주 하겠다.



부제 "조합원들 우롱하는 박원규 사장!!!"

- 2015년 임,단협 두차례의 교섭 역시 결정권이 없는 간부들을 앞세워 우리 노동조합을 우롱하는 불성실한 자세에 회사는 더 이상 노동자들과 대화를 일체 거부하는 것으로 알겠다.
- 현재까지 2015년 임,단협 교섭 상황은 매우 지지부진하며 이에 우리 노동조합은 인내하고 또 인내하여 지금과 같은 불성실한 교섭이 계속된다면 노동조합은 노동위원회 중재를 요청하고 중재가 되지 않을시 부득이하게 쟁의권 획득으로 투쟁 방향으로 전환 할 계획이다.
- 우리 노동조합은 사측이 잘못하는 것에 대하여 정확히 비판하여 투명하도록 개선해 나갈 것이다. 그래도 변하지 않을 때는 행동으로 보여야 되는 것이 수순이라고 생각한다. 그리고 그 중심에는 오직 우리 노동조합원들의 고용안정과 근로조건 개선만이 있을 뿐이다. 이를 위해 우리 집행부는 무한한 노력을 할 것이다.

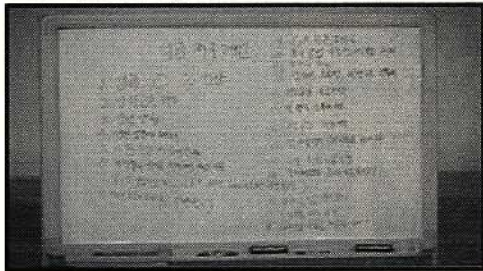
부제 "동지들이여 당당하자!!!"

- 지금이야말로 동지 여러분의 가장 적극적인 관심과 참여가 필요한 때 입니다. 사측이 무시하지 못하는 힘 있는 노조로 우뚝 서기 위하여 동지들이여~ 총단결!!! 총투쟁!!

단결!!! 쟁취!!!

[2015년 임,단협 안건]

- 노동조합 집행부는 2014년11월15일 류전빌 대교육장에서 15년 임,단협 주요 핵심 추진 안건 논의
- 노동조합은 기업과 노동계 통념상 행하여지는 범위 내에서 아래의 안건을 채택하였다.
- 노동조합원 동지들의 힘이 노동조합으로 결집되었을 때 우리들의 권리를 더 힘있게 쟁취할 수 있을 것이다. 흠어지면 죽고 죽기를 각오하면 반드시 승리 한다.



주요 핵심 추진 안건

-설,추석 명절 각 20만원 상당 상품권 지급	-PI,PS 상향 영업이익25%, 연봉Max 80%,비연봉1000%
-치아 치료비 지원(보철포함,본인,배우자)치아보험가입	-PS 하한제 실시 연봉20%,비연봉300%
-하계휴가 유급(5일)	-비연봉제 사원 격월 상여금 12개월 분할지급
-Batch공정,Clean Room공정 근무자 환경수당 지급	-기술직군 공통직군 전환 GA직군 폐지
-복지포인트 상향 60만원->100만원	-제조 엔지니어 교대 근무시 통상시급 적용
-설,추석 명절 근무 지원금 상향	-주전 테크니션 시급제 전환
-여사원 생리휴가 유급 전환	-제조직군 초과제 폐지,간접인력 하위과과 폐지
-임금 피크제 없는 정년 60세 시행	-R직군 호봉 재조정
-기숙사비 전액 지원	-임산부 근무시간 단축(12주이내,36주이후 6시간)
-조직활성화비 상향, 근무의 연장 근무시간 처리	-직급 누락 정년제, 체류년제 폐지
-4세이상 유치원비 매월 50,000원 지급	-년차 상한제 폐지
-장기 승격 누락자 전원 승격	-희망 퇴직금 제도개선,상향 조정(40세,근속10년 이상)
-20년 이상 근속자 전원 대리진급	-퇴직 위로금 : 1년치 계약연봉
-동일직급 8년이상 미승급자 전원 승급(임원제외)	-새출발 지원금 6,000만원
-T1~T3전원 근속 년수에 따라 자동승격 7년 근속 T3	-대학 미졸업 자녀 1인/3,000만원
-승격 점수 고과 배분을 하향 조정	-3개월 유급휴가 부여(창업준비)
-임금인상을 10%	-장기근속10년:4,000,15년:6,000,20년:8,000, 25년:10,000,30년:12000,35년이상:14,000
	-잔여근속 위로금 5년이상:5,000~년단위1,000만원

“새로운 투쟁을 준비 합시다.”

“우리의 소중한 임금”

[통상임금 소식,문답]

“우리의 소중한 임금채권 확보”

문> 통상임금 진행 사항은?
 답> 지난 10월 약1만여장의 임금 지급 서류를 사측으로 부터 받았습니다. 워낙 방대한 자료이고 개인별 시급,임금 차이로 한치에 오차가 없도록 계산하여야 되므로 외부 문서 작업전문가를 통해 개인별 미지급 통상 임금분 계산이 완료 되었습니다.

문> 현재까지 계산된 지급 평균금액은 어떻게 되나요?
 답> 연봉제 평균 1500만원~3200만원
 비연봉제 평균 1000만원~2000만원
 개인별 연장근로시간,특근근로시간에 따라 차이가 발생하고 있습니다.

문> 소송기간과 승소 전망은?
 답>1월말 우리가 계산한 통상임금 계산분을 가지고 공판이 예정 되어있습니다. 최종 판결은 6월 전후로 예상됩니다.
 (회사 항소 시 지연이 될 것으로 판단 됩니다)
 항소 한다는것은 통상임금 소송에 참여하지 않은 사람의 소급기간을 단축시키려는 의도라고 밖에 판단이 되지 않으며, 계속 지연한다는 것은 주지 않겠다는 것으로 받아 들여야 할것입니다.

문> 추가 2차 소송 계획은 없는지?
 답> 이번 소송과는 별개의 통상임금 소송을 또 준비중에 있습니다.
 자문법률사무소와 조율중이며 조만간 통상임금 2차 소송을 진행할 것입니다.



[통상임금 2차 소송 및 진행 사항 문의]

- 양기환 사무국장 HP:010-2501-0137
- 인적 사항 및 연락처 기록 후 메일 또는 문자 발송.

“노동조합의 경영참여 시대적 대세이다”

[투명경영]

- 아직도 우리나라 기업의 경영 투명성은 외국기업에 비해 배타적인 시선을 보내고 있음을 우리는 잘 알고 있다. 이제 우리회사는 외국기업이다. 경영에 관한 부분이 아직도 회사의 고유권한이라는 안이한 생각을 버려야 한다.
- 노동조합은 2015년 전체 생산계획,판매계획,인력계획,부채,자본금현황 등... 사업의 투명성을 사측에 요구하여 우리사원들이 보다 더 안정적인 작업환경과 고용에 대한 장기적인 전망을 가지도록 명실상부 대등한 노사관계를 수립해 나갈 것이다.

“현장의 합성~말,말,말”

A사원 : “아빠는 오늘도... 밥은 먼저 먹어라”

주12시간 꼭 채우기 또는 초과...현장에 공식으로 잔업이 너무 많아 가족들과 1주일에 밥 한번 먹기가 너무 힘들다. 7월 이후에나 공식 메음이 가능하다고 하는데 그 안에 여러 방법을 찾아 잔업을 줄이는 방법을 강구해 달라. 이를테면 2단지는 반장도 로테이션 들고 있으니 1단지도 임시로 하더라도 그렇게 해서 사원들 2교대 최소화 하고, 기존에 교대 현장에 있으면서 TF란 명분하에 빠진 인력이라도 채용 전까지 현장 복귀를 추진

B사원 : 현장의 애로사항은 누구에게로?

현장의 애로사항 전달이 잘되지 않는다. 센터장,간부 간담회 자리가 있지만 건의 안건은 사전에 선별되어 가려져 형식적인 간담회 자리다. 현장의 애로사항을 제일 잘 아는 사람은 바로 위의 상사인데 중간에 차단되기 마련이다. 원스톱 무기명 애로사항 접수 창구가 생기기를 희망한다.

“현장의 힘 노동조합”

[어느 항공사 승무원 조합원실의 대자보입니다]

자신에 대한 예의

“어쩔 다들 그리도 아무일 없었던 듯 조용하기만 한지.....

우리 승무원들 가만히 보면 참 예의가 없는 것 같아요.

‘자신에 대한 예의’

시차 회복은 커녕 누적된 피로속에 밥 먹듯이 밤새가며 가족과의 일상생활도, 기본급도 보장받지 못하면서 감정노동에 내몰려온 자신에 대한 예의.

그렇게 온전히 가져다 바친 지나간 청춘에 대한 예의

자신에게 예의를 갖추지 않는 사람들에게 회사와 관리자들이 예의를 갖추려가 만무하죠.

회사가 불쌍한 인생 거둬 거저 먹여주는 것도 아닌데 왜들 그리 당당하지 못한지.....

20년 넘게 지켜봐 와서 이제 익숙해 진 줄만 알았는데 새삼 오늘밤 가슴 한 구석이 먹먹해져 오네요. 세상은 결코 저절로 좋아지는 법이 없거늘.....”

한 선배님께서 보내온 카톡입니다. 대한항공이 매일 뉴스를 도배합니다.

우리는 어떤가요? 그들과 다릅니까?

“자기 결정권,나의존엄” 가족과 실리를 위해 잠깐의 자존심이

뭉가 중요하나며 참아왔던 우리에게 마지막 남아있던 것이었습니다.

회사는 어떤 강요도 . 회유도 . 강압도 한 적이 없다고 합니다.

조부사장이 한 것처럼 우리는 당해도 아무말도 못할것이라 믿기 때문이겠지요.

무섭다고 말을 합니다. 무섭다고.....

나를 잃는것 보다 더 무서운것이 무엇인지 묻고 싶습니다.

[코닝정밀소재 노동조합 가입방법은?]

- 노동조합 '조합가입원서'를 인적 사항(소속,이름,생년월일,연락처,근무조)기록 후 메일 또는 문자로 발송.
- 작성후 메일은 김학남 수석 부위원장에게 전송 또는 간부에게 구두 가입 희망.

[노동조합 쟁취,투쟁기금 안내]

- 투쟁기금으로 노동조합 투쟁을 지지해주세요."
- 투쟁기금 계좌 : 우리은행(신영식) 1002-449-902657

“현장에서 어려움에 봉착했을 때는 언제든지 노동조합과 함께 같이 고민하고, 해결책을 찾도록 합시다. 노동조합은 어느 누구의 것이 아니라, 바로 나 자신의 것이고 권리입니다.”

* 첨부자료3 : 사측 반노조 교육 자료 (2014년 2월 즈음 작성돼 부서 교육에 사용됨)

①기업 노조가 산별노조로 편입되는 의미

- 권리를 남의 손에 넘기고 수렴청정을 해 달라는 것,
수렴청정을 당하는 왕이 자신의 목소리를 낸 전례는 없음

- 노동계는 위계질서와 서열이 강한 폐쇄적 조직,
조직의 뜻에 무조건 따라야 함

- 기업 노조는 자신들의 조합원 권리와 처우를 이야기하고 싶지만,
수렴청정을 맡은 조직이 이를 거부하면 어쩔 수 없는 것.
경영을 위탁하였기에 감수해야 하는 일

- 민주노총이 2월 말 국민 총파업을 개최할 예정인데
총파업 이슈는 철도노조, 공공운수노조가 촉발하였지만
총파업에는 모든 노조가 참여해야 함

- 이 파업은 불법파업이므로 파업에 참여하는 경우 법적 책임도 져야 함

- 얼마전 민주노총 소속 대한민국 최대 강성 노조인 현대차 노조 조차도
“상급노동단체의 무책임한 파업 선동에 따른 피해는
결국 직원들에게 돌아간다”며

민주노총의 뜻에 따른 파업 진행을 강하게 비판

- 그러나, 산별노조가 기업노조를 위해 책임져 주는 경우는 거의 없음

- 2004년에 GS 칼텍스는 민주노총 지시에 따라 파업을 했지만,

파업이 뜻대로 이루어지지 않자 모두 줄행랑을 쳤고,
결국 책임은 집행부와 조합원이 지고, 구속되고 징계받고 손해배상함.
결국 GS칼텍스는 민주노총을 탈퇴함

□ GS칼텍스

- '04년 7월 GS칼텍스 노조는 민주노총 지침에 따라
임금10%인상과 5조 3교대로의 이행 등을 요구로 파행을 강행
- 파업 참여 조합원은 파업기간에 대해서는 급여 조차 받지 못했으며,
더욱이 '배부른 노조의 철없는 파업'이라는 국민들의 질타까지
이어져 노조원들은 심한 정신적 스트레스에 시달려야 했음
- 실제로 불법 파업에 기담한 노조원 600명을 징계하고,
조합비 5억을 가압류
- 파업에 참가했던 노조원들은 언론을 통해 "파업을 해서 얻은게 없다.
그러니 조합원들이 좋아할 리 없고, 법을 준수한 파업도 아니었기
때문에 조합원들의 90% 정도가 파업이 잘못됐다고 생각한다.
파업을 겪으면서 많은 노조원들이 후회를 했고, 상급단체인
민주노총 탈퇴를 선택한 것도 무리한 파업을 이끈 노조 지도부에
대한 질타이다.
파업당시에도 노조의 지침을 따를 수밖에 없는 상황으로
복귀 의사가 있음에도 불구하고 파업 중 복귀를 할 수 없었으며
결국 파업 종료 후 복귀 시 민주노총의 정치적 이해관계에
회사 노조가 이용당했음을 인지하였다" 고 이야기
- "또 우리는 민주노총으로부터 교육을 받았다.
또한 상급단체의 지시로 인하여 조직화가 되다보니

조직 내에서 왕따문화가 무섭다.

노조 탈퇴를 희망하는 인력도 회식자리 및 상조회 가입에서도
제명되는 것이 두려워 탈퇴를 하지 못했다.
상급단체의 정치 세력화에 노동자가 엄청난 피해를 받았고,
몇몇 노조 지도부가 자신의 이익을 챙기기 위해 우리를 도구로
이용한다는 생각이 든다"며 괴로운 심정을 토로함

- 파업 후 상급단체의 정치적 수단에 이용됨을 인지한
노조는 '04년 10월 대의원들의 압도적 찬성(90%)으로 상급단체인
민주노총 탈퇴를 결정
 - 민주노총 사주 아래 잘못된 불법파업을 경험한 노조는
강경투쟁을 부추기는 민주노총의 관계를 깨끗이 청산함으로
새로운 길을 가겠다고 다짐
 - 파업 후 노조는 잘못된 노사관행을 인식하고,
장기적 회사발전이 중요함을 느낀 후
파업 다음해인 '05년 3월 임금협상을 회사에 일임했고,
12월 '노사화합선언' 을 실시
 - '09년에는 노사가 영구적으로 파업을 금지하기로 합의함
- #### ② 투쟁 지향적 조직
- 대부분 기업노조는 순진하게도 민주노총이 협상만 잘 도와주겠지 생각
 - 그러나, 민주노총을 위시한 산별노조는 합리적 노선의 조직이 아님
 - 협상을 할 생각은 애초에 없음

교섭 횡수를 채워서 파업하는 명분에 불과

- 실제 민주노총 내부 지침 역시 파업과 투쟁 중심

- 법을 어기는 불법행위도 밥 먹듯이 자행되고 있으며
노동현장에서 진정한 '투사' 로 인정받기 위해서는 노동운동가들이
불법파업을 벌여 구속되거나 감옥에 갔다 와야 한다는 인식이 존재
자기입지를 강화하기 위해 불법행위를 서슴지 않음

- '산별 노조를 결성해 정치 세력화를 이루자' 는 구호대로 민주노총은
산별 노조를 확산시키는 데 조직의 역량을 결집하고 있으며,
이러한 정치 성향에 따라 실제로 노사분규의 대부분은 산별 노조가
주도하여 '산별 노조가 있는 곳에 파업이 있다' 라는 얘기가 나오기도 함

- 대기업 노동자들이
경영사정이 열악하고 임금수준도 낮은 중소기업 노동자와 똑같은
근로조건으로 사용자측과 협상을 벌이고 파업을 할 필요가 없지만,
상급단체인 산별노조가 오래 전에 잡아 놓은 연대투쟁 일정에 따라
파업에 참여해야 하는 것이 조직의 생리

③ 강한 선명성만 강조하는 조직

- 산별노조가 버려야 하는 것은 바로 선명성 경쟁,
선명성 경쟁 때문에 많은 산하 기업노조들이
조직 지침에 따른 원치 않는 투쟁을 하게 되고
그 피해가 조합원들에게로 돌아감

- 강성노조의 대명사로 인식됐던 현대중공업노조 박삼현 前 부위원장은
'한국 노동운동이 가장 먼저 버려야 할 폐습 중 하나는

선명성경쟁이다.

대화와 타협을 통한 노동운동이 어용으로 매도당하고 타협없는
투쟁만이 대우받는 풍토는 이제 사라져야 한다' 고 지적

- 전태일 노동자로 연구실 대표를 지내는 등 오랫동안 노동운동에
관여해온 박승옥 수석연구원은
'그동안 헤아릴 수 없이 많은 노동자들이
목숨을 잃거나 감옥에 갇히거나 해고되면서 얻고자 했던 '노동해방' 과
'인간다운 삶' 을 얻었다고 말할 수 있는가? 이같은 물음에 '예' 라고
말할수 있는 사람들은 아마도 없을 것이다.
노동운동은 '왕자병 환자' 로 치부되는 경향 아래 자신을
옹호해주는 어떠한 사회세력도 없는 고립무원의 상태에 갇혀 있는
실정이다'라고 주장함

- 이런 이유로 많은 노조들이 상급단체를 탈퇴

- 민주노총 강성 노조 대명사 KT노조는 투쟁 조끼를 벗어 던지고,
회사 경쟁력 제고를 위해 파업 대신 대화와 타협을 진행하였음

- 또 다른 민주노총 강성 노조 대명사 현대 중공업 역시 노사 협력을
중요하게 생각하고, 10년이 넘게 무분규 사업장을 이어가고 있음

④ 산별노조 탈퇴는 어려운 일

- 기업별 노조가 산별 노조 가입 후 탈퇴는 매우 어려운 일임.
경주지역 자동차 부품 업체로 대주주 프랑스 발레오그룹이 지분을
100% 소유한 발레오리는 회사의 사세가 유명함

- 발레오전장 노조는 '01년 금속노조 가입이후 해마다 파업을 벌이고,

· '10년초에는 100일이 넘는 노사분규 및 직장 폐쇄를 겪어,
당시 프랑스본사는 공장철수까지 검토한 상황임

- 이에 '10년에 노조 조합원이 총회를 열고 금속노조 탈퇴를 결정,
새로운 노조를 설립하였으며,
새 노조는 무분규를 선언하고 임금-단체 협약을 회사에 위임함

- 금속노조 탈퇴이후 3년동안 노사와 협력적인 관계를 유지하며
무분규를 시행한 결과 매출액은 '09년 3,000억 안팎에서
'12년 5,314억으로 증가하였으며,
전체 직원의 평균연봉도 6,000만원에서 7,300만원으로 인상됨

- 그러나, 민노총 금속노조는 임의탈퇴를 이유로 발레오전장을 상대로
'10년에 금속노조 탈퇴 무효 소송을 제기하였으며,
현재 발레오전장은 1심, 2심에 패소하여 대법원의 판결만 남은 상황

- 발레오그룹은 '13년 7월 발레오전장 해고 노동자들이 회사와는
전혀 관계없는 민주노총 금속노조 경주지부 간부 등과 함께
회사를 점거-농성하는 것을 '매우 심각한 상황'으로 보고 철수를
검토하여 9월에 임시주주총회에 발레오전장 정산 안건을 제시하였고,
금속노조 탈퇴 불가시 공장 철수 가능성이 높은 것으로 판단

□ 참고: 민주노총 탈퇴 노조

- 1994년 민주노총 가입이후 처음으로 KT는 '03년 8월 무분규 티결을
이루어 내었고, 민주노총의 산하 노조 중에서도 강성으로 유명한
KT노조의 변신은 노동계의 큰 충격이었음

- 당시 노조는 매년 파업으로 얼룩진 KT노사의 관행을

한번 바꾸어 보자는 취지에서 '선협상후투쟁'을 선언하고 일단협에
임하였고, 노조는 끈기를 갖고 협상에 나서 기본급 2% 임금인상물을
얻어냄

- 기업의 경쟁력은 원만한 노사관계에서 나온다는 생각을 기반으로
KT노조는 이같은 변화를 시도하였고, 매년 쟁의를 결의하고
각종 집회를 주도해 온 KT노조가 노사협상을 대화로 해결하며
상생의 정신을 보여준 사례임

- 또한, 한때 강성 노조의 대명사였던 현대중공업노조도 1994년
장기파업을 격은 이후 1995년부터 지금까지 11년째 무분규 전통을
이어 오고 있음

- 이러한 노조의 실리주의 노선 전향은 현대중공업이
신용평가기관들로부터 상향등급 판정을 받도록 하는데 일조했으며,
회사입장에서도 분규가 사라짐에 따라 경영목표 달성에 매진할 수
있었음

- 파업이 회사와 노동자 모두에게 도움이 안된다는 사실을 절감하면서
태광산업 및 효성 등 기업의 노조들은 민주노총의 투쟁전선에
염증을 느끼며 민주노총에서 탈퇴함

* 첨부자료4 : 삼성토탈 노동조합 인터뷰 녹취록

-일시 : 2015년 3월 3일 17시30분

-장소 : 천안아산역 근처 카페

- 인터뷰 대상 : 삼성토탈노동조합 위원장 김호철, 수석부위원장 서병목, 사무국장 조한돈, 정책기획실장 박정규

- 인터뷰 : 삼성노동인권지킴이 이민영, 조윤미, 황수진 / 정리 : 이민영

Q. 매각 발표 이후 공식 출범까지 자세한 과정이 듣고 싶다. 준비주체도 함께 알려달라.

A. 11월 26일 발표 나고 퇴근을 하다가 핸드폰에 비슷한 연배들에게 연락을 했다. 회사로부터 인정도 받고, 후배들로부터 덕망이 있는 분들 각 부서별로 전화를 해서 다음 날 만나기로 했다. 부족한 부서는 다음 날 출근해서 만나기로 했다. 그 날 만난 사람 중 노조 경험이 있는 사람이 1명 있어서 필요한 서류를 미리 준비시켰다. 그 날 모인 18명이 노조를 그 자리에서 만들었다.

Q. 매각 발표 전에 전혀 발표를 듣지 못했는지? 소문도 없었는지?

A. 26일 오전에 들었다. 소문은 있었다고 하는데.. 서울쪽에서만 좀 있었고 공장은 전혀 몰랐다.

Q. 노동조합 준비주체는?

A. 집행부 꾸리기 전까지 아까 말한 18명이 근무 중간중간 공장의 사무실, 교육실에 모여서 집행부를 선출했다. 집행부를 선출한 날이 12월 5일이었다. 굉장히 빨리 진행되었다. 집행부 20명 뽑는데 3일 걸렸다. 18명 발기인 중에 3명만 집행부로 들어갔다. 노조 창립만 하고 나머지는 내려가자고 이야기했다. 후배들에게 양보하고, 후배들이 할 수 있도록 의기투합해서 나머지는 다 내려갔다. 위원장, 수석부위원장, 부위원장 3명만 발기인 중에 집행부에 참가했다. (18명 근속이 어떻게 되시는지?) 18명은 굉장히 고참급이다. 근속은 보통 25년 정도 된다. 타회사까지 하면 30년 되는 사람도 있다. (집행부는요?) 집행부는 근속이 많게는 25년(사무국장), 입사한 지 4년차도 2명 있고, 나머지는 20년 가까이 되는 사람들이 대부분이다.

Q. 집행부는 어떻게 구성되어있는지?

A. 20명. 조직부, 쟁의부, 홍보선전부, 교육부, 산업안전부, 후생복지부, 조사통계부 7개 부서에 각각 부장, 차장이 있다. 그리고 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무국장, 정책기획실장, 회계감사가 있다.

Q. 매각 발표 이후 '한화에서 전환배치 3년간 금지한다, 고용문제도 아무 내용 공개하지 않았다' 이후에 기사를 본 적이 없는데, 전환배치와 고용문제 관련해서 직원들의 반응이 어땠는지 궁금합니다. 노조는 이에 대해 어떻게 이야기 했었는지?

A. 직원이 1500명 정도 되는데 두 가지 부류다. 고등학교, 전문대 졸업해서 취직한 기능직군과 4년제 대학 이상을 나와서 취직한 엔지니어/사무직군으로 분류되어 있다. 기능직군은 거의 노조에 가입되어 있고, 사무직군은 거의 가입이 되어 있지 않다. 이런 상황에서 전환배치, 고용 관련해서는 현재 노조와는 크게 관련이 없다. 왜냐하면 현재 조합원들은 대부분 직접 생산현장에 있거나, 직접적으로 생산을 지원하는 역할이다. 한 화에서 들어온다고 해도 크게 손댈 수 있는 부분이 없다. 하지만 엔지니어, 사무직군은 다르다. 삼성으로 전환 배치 되면 좋은데, 금지되어 있다. 고용 문제도 비노조원부터 건드는 것으로 이야기되어 있다. (사실 직군의 영향으로 전환배치, 고용문제는) 노동조합하고 크게 관련이 없다. 관련이 없지만 그래도 향후 계획에는 반영할 예정이다. 비대위가 현재 따로 만들어져 있고, 그쪽 말로는 600명 정도 된다고 한다. 이후 통합비대위로 가게 되면 전환배치는 시기적으로 어려울 것 같고, 고용보장은 같은 목소리로 그 사람들을 위해서 함께 요구하는 액션이 필요할 것 같다.

Q. 전환배치는 노조의 조직력하고도 연결되는 문제인 것 같다. 코닝의 경우, 삼성으로의 전환배치 신청을 받았다. 그래서 이걸 이유로 노동조합 가입을 안 하는 사람이 많아져 조직력이 떨어졌다. 오히려 금지하니 뭉치는데 도움이 된 것 같다.

A. 코닝과 상황이 완전히 다르다. 저희는 전환배치해도 갈 곳이 없다. 노동조합 조합원들은 전환배치를 가야 할 이유가 없었다. 한 두명 기대하는 사람도 있었지만 생활터전도 그 곳이기 때문에 전환배치 자체에 대한 욕구가 없다.

Q. 1300명 중 870명 정도 가입한 것으로 기사에는 나왔는데, 노조 출범 과정이 성공적이었다고 보시는지? 노조 출범 당시에 사측의 대응이 있었는지?

A. 27일 발기인들을 다 만들어놓고, 28일 교대조원들과 설립신고서를 접수했다. 흑시 몰라서 위원장님은 출근을 안 하고 17명만 출근했다. 조합원들에게 설립신고서 집어넣었다고 문자를 보내고, 18명 발기인 명단을 회사에 뿌렸다. 회사에서도 28일 날 임시협의회를 소집해서, 1시 반에 임시협의회를 개최하기로 되어 있었다. 임시협의회에서 비대위를 만들려고 준비하고 있었는데 10시에 설립신고서를 집어넣으니까 포기를 했다. 협의회 자체도 포기를 했다. 속도에 비해서는 상당히 성공했다고 보여진다. 가입서류도 하루 이틀 사이에 다 모았다. 밖에서 점조직으로 부서별로 따로 만들어서 한꺼번에 가입했기 때문에 회사에서 손 쓸 시간이 없

있을 것이다.

Q. 탈퇴 흐름은 없었는지?

A. 엔지니어들이 들어왔다가 사측에서 하도 압박을 주니까 일부 10여명 정도 나갔다. 가장 많을 때가 870여명이다. 거의 그대로다.

Q. 협의회로 무마시킬려고 했던 노력이 실패했던 다음, 사측의 대응은 없었는지?

A. 거의 없었다. 창립총회가 12월 10일이었는데, 그 때까지도 우호적이었다. 근무도 다 빼주고, 차량도 1대 렌트해주고 그랬다. (기사에서 보니, 삼성토탈 사장이 다른 곳과 다르게 미안하다.. 인정한다.. 이런 발언들을 했다) 그 분(사장)이 하신 이야기가 있다. 발기인 18명을 보니까 거기에 문제있는, 혹은 사측으로부터 찍힌 사람들이 하나도 없었다고 했다. 현장 중간중간에 다 포진되어 있고, 사원들한테 덕망을 받고 있는 사람들이고, 그래서 사장이 포기했다고 보여진다. 이렇게 12월 10일까지는 우호적이었지만, 그 뒤로는 이대로 가면 안 되겠다 싶었는지 임시사무실만 남겨두고 근태, 차량 같은 모든 것을 지원하지 않는 식으로 바뀌었다.

A. 총회 준비기간이 엄청 짧았는데, 근무자 빼고 모두 참석했다. 민주노총, 한국노총 모두 초대를 했는데 한국노총이 그 날 송년회여서 민주노총, 민주당에서만 왔다. 회사에서는 의도적으로 왼쪽에 있는 사람만 부른 것 아니냐는 의심을 했었다. 우리가 한국노총, 새누리당, 지역의원 등 다 비슷하게 초청을 했는데 민주당쪽 시의원, 민주노총만 다 오다보니 그런 것이다. 의도한 건 아닌데 회사에서 생각할 때는 노선을 이쪽으로 굳힌 것이 아니냐 이렇게 생각하게 된 것 같다. 총회 전 후 회사가 완전 달라졌다. 총회 이후 지원, 우호적인 태도 다 끊어버렸다.

A. 종합운동장 빌려서 한 건 저희가 처음이다. 서산시청에서도 하루 이틀 만에 설립신고 받았다. 옛날 같았으면 회사가 공무원들하고 이야기해서 다 반려시키고 했을 텐데... 서산시청 공무원들이 난리가 났다고 한다. 긴급소집하고, 서산시청도 단위노조 상으로 인원이 8~900명 될 것 같으니까 서산시가 생기고 나서 이렇게 크게 노조를 만든 적이 없어서 국장까지 다 출근해서 논의했다고 한다. (설립신고서를) 늦게 주라는 압력도 있었다고 한다.

A. 회사에서는 (종합운동장) 대관업무에서도 우호적이었다. 그 전에도 협력업체가 노동조합을 만들려고 하다가 반려되고 해서 회사와 시청이 긴밀한 관계가 있었지만 이번엔 회사가 포기했기 때문에 빠르게 진행될 수 있었다.

Q. 직원들을 어떤 내용으로 설득하셨는지, 직원들이 노조에 걸었던 기대는 무엇이었는지, 직원들에게 제시했던 목표는?

A. 설득할 일이 없었다. 너무 빠르게 순식간에 발기인 설립했고, 설립도 빠르게 했고, 행사 때도 자발적으로 준비를 했다. 설득을 하고, 찾아다니면서 하고 그런 과정은 없었던 것 같다. 총회하고, 29일 대의원대회하고 일사분란하게 움직였다.

Q. '이 매각을 막아야 한다' 이렇게 모인 것인가요?

A. 그런 것도 있지만, 배신감이 가장 크다. 피땀 흘려서 열심히 해왔는데 한 순간에 매각을 해버리니까. (기사 보니까, 97년 이후에 어려운 회사였는데 이후 쪽 성장하고 흑자기업이 되었다고 하던데) IMF 때 40% 명퇴했다. 그 이후 쪽 같이 일해왔기 때문에 결속력이 좋고, 신규사업이 아니기 때문에 인원이 많이 바뀌지 않았던 점도 크다. 이견회 회장이 저회 회사를 선천성 기형이라고 했다. 그런 말 쓰면 안 되지만 그런 이야기를 직접 했다. 회사가 태생부터 잘못되어 있는데, 11년 연속 흑자를 냈다. 경영진들이 잘 한 것도 있겠지만, 그 밑에서 피땀 흘려서 열심히 했기 때문에 11년 흑자 기업을 만들었다. 그렇게 만들었는데 하루아침에 매각을 해버리니까 그 배신감에 똥똥 뭉친 것 같다. (처음 요구안은 매각 철회였는지?) 우선 매각 철회로 계속 외쳤고, 단체협상 요구안 만들어졌을 때는 단협 요구했다.

Q. 12월 10일 창립총회는 어떤 안건으로?

A. 사실 창립총회는 18명이 만났을 때가 창립총회고, 사실 12월 10일은 창립행사였다. 조합원 전체가 모였기 때문에 규약 만들고 문구 추가하고, 투쟁기금 걷을 수 있다는 공지했다. (결의를 같이 모으는 자리였을 것 같다) 거의 집회와 같다고 보면 된다. 서산 농민체육관 대관해서 진행했다. (민주노총은 어디에서 왔는지?) 충남본부에서 왔다. 민주당 시의원들과 의장도 참가했다.

Q. 출범하실 때 여러 지역의 단체들이나 정당들에 연락을 하시면서도, 상급단체에 대한 고민이 있으셨을 것 같은데 궁금하다.

A. 12월 10일 창립총회 할 때 규약의 내용을 추가했다. 상급단체 갈 때는 조합원 총회에서 인준을 받아서 간다는 내용으로. 사실 원래 기업노조로 가기 위해 상급단체 자체에 대한 내용이 없었다. 전체 조합원이 모였기 때문에 규약 개정하면서 상급단체 가입할 때는 조합원 총회의 인준을 받아야 한다는 내용을 추가했다. 조합원 총회에는 대의원대회도 포함된다. 대의원대회에서 대의원들의 인준을 받아서 가는 것으로 규약을 바꾼 것이다.

A. (출범 당시에는) 상급단체는 크게 생각하지 않았다. 발기인들 중에서도 일부는 '상급단체는 시기상조다'라는 의견이었다. 그래서 기업노조로 가자고 이야기되었다. 이런 의견이 있었기 때문에 처음에는 빠져있

었다. 상급단체는 창립총회 할 때 추가했다.

(코닝에서는 금속노조로 가려는 생각이 있었는데, 회사에서 금속노조에 대한 안 좋은 교육을 해 가입을 할 수 없게 만드는 과정이 있었다. 토탈에는 그런 것은 없는지?) 대의원대회를 진행 한 뒤 조합원 교육의 필요성을 느꼈다. 신생노조지만 홈페이지도 빨리 만들고 조합원들에게 문자메시지 날리면 몇 만원씩 드는데도 그런 준비를 빠르게 진행했다. 전화번호부에 900명 저장되어 있고, 비밀리에 정보 전달하는 역할을 한다. 밴드는 보안성이 떨어진다. 회사 밖 장소를 계약해 복지센터 같은 곳에서 위원장, 노무사 2번 등 지속적으로 교육을 진행했다. 산업별 노조의 장단점을 비교하게 하는 등, 조합원들 경험이 없기 때문에 교육밖에 없다고 생각했다. 민주노총에서 교육을 하면 안 믿을 것이기 때문에, 다른 곳 자료 찾아서 발췌하고 기존 직장에서 경험한 사람 있으면 자료 받아서 교육하고 했다. 조직이 가려면 조합비, 투쟁기금 걷는 것이 필요했는데 분임조별로 위원장님과 투쟁기금 내고 사진 찍어서 밴드에 올리고 이런 것들이 유행이 되었다. 정문 1인 시위도 릴레이 시위로 진행했다. 처음에는 위원장님만 하셨는데, 조합원들이 위원장님 쓰러지신다며 릴레이로 1인 시위 진행했다. 밴드에도 투쟁기금 몇 백 만원, 몇 십 만원 이렇게 매일 올라오고, 상경투쟁 못 가서 미안하다며 일당 25만원이다 그러면서 투쟁기금 주시는 분도 있고, 집행부들 몇 십 만원 밥도 사주고. (분위기가 정말 좋네요) 그런 면에서 신생노조지만 자생력 갖추기 위해 많이 물어보고 노력한다.

Q. 교육은 주제가 대략 어떻게 되나요?

A. 노동조합이란 무엇인가, 조합원의 역할, 하종강 교수 비디오를 틀어주기도 했다. 또 상급단체 관련해서도 하고, 부당노동행위 관련해 우리가 해야 할 것과 사측이 하는 것들 교육하기도 했다. 통상임금, 노조의 필요성 등도 진행했다. 중간에 2번에 걸쳐서는 자문 노무사가 교육했다. (노무사분은 어디세요?) 천안의 참터라는 곳의 김인호 노무사다. 처음에는 3개월 계약했다. 신생노조라 돈이 없어서. 민주노총에 주로 자문하는 노무사이다.

Q. 출범 이전의 조건은 어땠는지 궁금하다.

A. 다들 개인적으로 차이는 있겠지만, 지금도 경영진들에게 그렇게 이야기한다. 그동안의 교육-훈련들이 잘 되어 있었고 혁신활동을 통해서 회사에 엄청 도움도 되었다. 그렇게 계속해서 20년을 하다보니까 레벨들이 다른 화학, 정유회사보다 2~3배 된다고 본다. 일도 그만큼 많이 했고, 임금은 비슷한데 일은 2~3배 하니 까 임금도 2~3배 받아야 한다. 만족도는 많이 떨어진다. 복지는 상당히 좋다. 사실 관리의 삼성이니까 원래 이런 큰 공장이 있으면 생산 공장 위주로 모든 업무가 진행되어야 하는데, 삼성이라는 곳은 그렇지 않다. 인사, 관리가 우선이다. 엔지니어들도 그런 부분이 불만이 많다. 저희도 불만이 많았다.

A. 어떤 조직이던지 비판세력이 있어야 건전한 조직인데, 그런 부분이 전혀 없었다. 일만 하고, 맘에 안 드는 부분 있어도 말지 뭐.. 이런 조직이었다. 하지만 매각 이후에 '이건 아니다'는 생각에 조합을 만들었다. 배신감으로 과거를 보며 우리가 왜 여기 서있나 생각한다. 신입사원들, 고참 사원들 그 세월을 겪은 사람들은 끝까지 간다 이거다. 조합이 만들어진 것만으로도 만족한다는 조합원들도 몇 명 있다. 그냥 아무것도 안 해도 조합이 있는 자체만으로도 좋다. 하고 싶은 이야기를 할 수 있기 때문이다. 말을 한다고 다 되는 것은 아니지만 의견을 낼 수 있고, 토론할 수 있고. (그런 게 많이 억눌려 있으셨나봐요) 그렇죠. 조직의 문화가 그러니까. 몇 십 년 동안 하다보면 자기자신을 누르면서 살아왔는데 지금은 아니다. 조합이란 조직을 만들 때는.

Q. 노조 만들기 전에 직원들의 삼성에 대한 인식은?

A. 나름대로 가족적이다. 경영진은 뭐 문제가 많았지만 우리가 이렇게 생활하면서 브랜드 가치라든지 자부심은 최고였다. 한화로 간다고 하면 1위 기업이 10위권 기업으로 바뀌는 것인데 이게 너무 차이난다. 은행에 가서도 대출이자가 달라진다고 하는데. 그런 것은 돈으로 살 수 없는 것이다. 동전의 양면성이 있는 것 같다. 재벌들이 존경을 못 받는 것은 다 알 것 같다. 외국에서는 더 존경받는데, 지도층이 세금도 떼땡하게 내고, 상속도 떼땡하게 하고. 그런데 우리나라는 아니다. 특히면 휠체어타고. 앞면에서는 삼성에서 벌어먹었고 그런 부분을 인정하지만 뒷면을 보면 부끄러운 부분이 많다는 것.

Q. 이전에도 노조를 만들려는 흐름이나 시도가 있었는지?

A. IMF 지나면서 회사가 어려워지면서, 동력부서는 나중에 분사를 했고 공무원서(정비팀)가 있는데, 그 팀이 다 분사가 되었다. 분사가 되는 과정에서 노조설립을 하려고 시도를 했다가 전형적인 노조 탄압에 의해서 미수로 그쳤다. 납치하고 감금하고 강제적으로. (그런 부분은 잘 안 알려진 것 같다) 그 때는 공직사회랑 사측이 유착이 되었지만, 우리는 공무원노조 덕을 많이 봤다고 생각한다. 공무원노조 힘도 크다고 생각한다. 28일 설립신고서를 가지고 가는데 그런 이야기를 많이 들었다. 반려시킬 것이라는 이야기. 주무관이 젊은 친구였는데 '내 목숨 가지고 왔으니 내 보는 앞에서 검토 좀 해달라'고 이야기했다. 책을 가져와서 검토를 하는데, 갈등하는 모습이 많이 보였다. 과장이나 윗선에 연락을 줘야 하는데, 앞에서 보고 있고 조합원들도 지켜보고 있으니. 끝까지 검토해서 접수증은 받아왔다.

Q. 노조 만들기 전에 노사협의회가 있었을텐데, 진행상황은? 노조 생기기 이전과 이후 달라진 점은?

A. 노사협의회 위원 11명. 유명무실하다. 관리하기 좋게 인원을 계속 줄였다. 지금은 비대위에 대해 반응도 없고, 협의회 위원장이 액션을 빨리 취하지 못해 노조에게 타이밍을 뺏겼다. 협의회는 없어졌다.

Q. 노조 결성 이전에 대해 노조에 대한 인식이 대략 어땠는지?

A. 필요성에 대해 고참들은 많이 느꼈다. 하지만 누구하나 선뜻 나서기가 어려웠다. 몇 명이 만들자 이런 것은 어려웠다.

A. 노동조합을 나서서 만들기는 어렵다. 하지만 불합리한 부분들에 대해서는 모두 알고 있다. 우리나라 재벌들이 존경 못 받는 것도 다 알고 있다. 그래서 노조 하자고 해서 '예' 하고 왔다. 제1교섭 단체로 단체교섭 하고 있다. 회사는 아직도 일방적으로 문서 만들어서 회람시키는데, 취업규칙 불리하게 변경하는 것은 안 된다는 이야기한다. (다들 필요성에 대해 공감하지만 워낙 삼성의 관리가 심하기 때문에 나서기 어렵다가, 쪽이렇게?) 삼성에 대해 존중을 한 거다. 삼성의 경영이념이 무노조 경영이고, 그런 교육을 받아왔지만 삼성이 우리를 팔아버렸다. 인간존중이고 뭐고 다 거짓말이다. (삼성에서 무노조 교육을 많이 했었나?) 많이 했다. 우리가 그 대상자다. 2011년 문건 교육의 대상자였다. 심상정 의원이 폭로한 그 문건으로 교육을 받은 사람들이다. 거기에 나온 것만 안하면 된다. (지금은 또 바뀐 것 같다. 폭로 이후 문건에 있는 것처럼 하기는 어렵기 때문에) 거기에 분명히 대우를 동종업계 최고로 하라는 지침이 있었는데, 우리 회사 같은 경우에 지침을 따랐으면 이런 경우가 안 생겼을 거다. 자기가 딱 잘라버리고 업무는 최고로 시키고...

A. (S그룹 문건과) 거의 비슷하게 했다. 생일 때 케익 챙기고, 이런 것 거기 다 나와 있다. 어느 날 갑자기 생겼다. 동호회 활성화해라 등. 지침을 수행한 것에 대해 수치화해서 보고를 해야 하니까. (강압적인 부분은 줄이고, 회유 등이 늘어난 듯하다) 삼성토탈은 반대로 한 것 같다. 강압적으로도 하고. 눈에 보이는 것인 생일쿠폰 주고 이런 것은 어쩔 수 없이 시키니까 하지만, 나머지 최고 대우 해주고 이런 부분은 잘 못한 것 같다.

Q. 지금은 삼성이랑 관련이 있다는 것이 느껴지는지? 매각 이후에?

A. 아직까지는 있다. 일단 사장이 위임장을 준 부사장이랑 협상은 하지만 그 친구들은 결정권이 없다. 삼성 미전실하고 이야기가 되어야 되고, 한화하고도 이야기가 되어야 한다. 삼성과 관계가 없다고 할 수는 없다.

Q. 노동조합이라는 형태를 선택한 이유나, 이를 보는 시각은 어떤지? 보험격, 노조를 신뢰, 삼성토탈 만들어진 것은 우리니까 뭉쳐서 싸우자, 불안하니까 가입하자, 길게 보고 가는지 짧게 보고 가는지 등등. 조합원 내부에서도 노조를 선택하는 여러 흐름들이 있었을 것 같은데, 대체적인 분위기가 어떤지?

A. (사무국장) 협의회 4년을 했었다. 웬만한 것들은 그 선에서 처리가 된다. 업무강도라던가 이런 부분은 세지만, 큰 불만은 안 생기게 한다. 회사에서는 그런 식으로 방침을 세운 것이다. 결정적으로 그룹 지침이 내려오면 다른 것은 목살한다. 결정적인 부분에서는 우리 뒤통수를 치는 구나 이렇게 직원들이 생각하게 되었다. 직원들은 노동조합이 생기를 간절히 바랬지만, 김호철 위원장님처럼 대놓고 할배짱이 없었던 것이다.

A. 노조가 믿음직스럽다는 생각에 대해, 아직까지는 그렇지 않다. 회사가 강성 노조를 만드는 것이다. 지금까지도 노조 전임자 문제를 해결을 안 해주고, 합의를 안 해준다. 법적으로 6000시간 타임오프를 쓰게 되어 있는데 그런 부분 합의를 안 해준다. 협상에 불성실하게 나온다. 조합원들이 실시간으로 모두 알기 때문에 인지를 했을 때, 삼성에 대한 배신감이 증폭되어 분노로 쌓이게 된다. 자연스럽게 회사가 강성노조를 만들고 있다. 교섭은 1주일 한 번 실무교섭, 본교섭을 진행한다. 토탈은 8차 했는데, 단협안을 준 뒤에는 지금까지 총 3차 진행했다. 이번 주 4차 진행한다. (태도는?) 똑같다. 불성실하다. (누가 나오는지?) 삼성토탈 부사장, 임원들, 경영지원장, 삼성 쪽의 임원들. 토탈은 아예 관여를 하지 않는다. 상근자문제, 쟁의권과 관련된 필공 등 회사가 안을 제시했었는데, 우리는 일고의 가치가 없다고 이야기하고 이야기하다 나왔다. 쟁의권 없는 노동조합은 있으나마나하기 때문이다.

A. 삼성토탈을 만들어온 것은 우리니까, 스스로 뭉쳐서 싸워야 한다 이런 생각이 많이 부각되었다. 한화 케미칼도 노조가 있기 때문에 장기적으로 보고 대응을 해야 한다. 사측의 불성실한 태도를 보면서 조합원들이 더 그렇게 생각한다. (교섭테이블에서 매각 자체에 대해서 다루는지?) 아니다. 단체협약안만 다룬다. (매각 스케줄은?) 4월 1일에 끝난다고 이야기한다. 가봐야 알겠지만, 4개사 공통적으로 나오는 이야기가 4월 1일에 끝난다는 이야기이다. (그 이후는?) 그 때 결과가 어떤지 모르겠지만 흡족하던 흡족하지 않던 매각 이후에는 단체협상 자체를 이야기해야 한다. 사측에서는 매각 되고 나서 하자 이런 입장이다. 매각 이후에 계속 해야 한다. 저희는 쟁의권을 빨리 따야 한다. (4개사가 교섭차수는 비슷한지?) 테크윈 기업노조가 많긴 많은데, 거기가 되고 있고 종합화학은 다시 전 사원 비대위를 만들었다. 협상 자체가 다 잘 안 되고 있다. (토탈 비노조원 비대위는 협상에 들어가는 것은 아닌지?) 사측이 비대위와 노조를 따로따로 만나는 형식이다. 비노조원 비대위도 두 번 만나고 세 번째부터는 못 만나고 있다.

Q. 기능직 중심으로 구성하셨다고 했는데, 노조 구성과도 사측과 갈등이 있었나? 노조원 지위 인정 관련해서?

A. 사측은 노조원 가입 범위, 필수유지업무, 협정근로자이 세 가지를 가지고 전임자 처우를 빅딜하자는 입장이다. 하지만 관리자라는 이야기는 일선 관리자 부분을 파고들어서 탈퇴를 시키고 그 밑의 친구들이 코닝처럼 빠져나가게 하기 위한 목적으로 꼬집어 내온 이야기다. 필수유지업무 협정은 저희는 파업을 해 공장을 끄게 되면 다시 돌리려면 힘들다. 컨베이어처럼 스위치 놓고 하면 되는 것이 아니라 엄청난 시간이 필요하다. 경제적 손실이 엄청 크다. 그렇기 때문에 공장을 못 끄게 하려고 필수유지업무 협정 안에 생산직 직원들이 할 상 근무할 수 있도록 요구를 하는 것이다. 하지만 그것은 저희한테 먹히지가 않는다. 손발 묶어놓고 무슨 쟁의를 해. 쟁의 할 수 없다. (사측이 가져온 주요 안이 세 개?) 그렇다.

· Q. 설립 이후에 대략 어떤 활동들 해오셨는지? 매각 이후에 4사가 같이 회의 진행하시는데 공동으로 진행한 활동은 어떤 것이 있었는지? 상급단체가 다른데, 이 부분이 활동에 어떤 요소로 작용하는지?

A. 각사가 알아서 해결할 부분이다. 매각 4사가 모여서 상경집회를 진행한 것이 3월 7일까지 3번 정도이다. 그리고 테크윈 주도로 지난 23일 갔었다.

A. 창립총회, 대의원총회, 정문시위, 조합원 교육, 상경집회 두 번. 2월 달은 아직 한 것이 없었다.

A. 매각 관련 협상을 4월 1일부로 클로징 한다고 하니 그 전에 사측 비대위와 함께 통합 비대위를 만들어서 협상이 가능할지 안할지 봐야 한다. 사측 비대위를 3차로 만나는데 만나서 논의해 봐야 한다. 4월 달 매각 관련 현황이 없어지면 본격적으로 단협으로 가야 한다. 임금 협상이 있기 때문에. (산안법 이야기도 하셨는데.. 법적 대응 하고 계신 것은?) 취업규칙이 조합원들에게 불리하게 회사가 임의대로 만들고, 싸인하라고 하고 보여주지도 않고 그런 부분들이 거의 단협안으로 들어와 있다. 쟁의 징계부분 등. 단협으로 조합원들 보호할 수 있을 것 같은데 안전, 환경 관련해서는 안전이라는 미명 하에 조합원들 끔찍 못하게 한 부분 많다. 앞으로 바뀌어야 한다.

A. 제1교섭단체라는 성과가 있고, 단협에 모든 것이 들어있다. 사측하고 대등하게 교섭한다는 것이 예전과 다르다. 취업규칙은 허위다. 단체교섭권을 가지고 있다는 것이 엄청난 차이이다.

A. 단협이 체결되면.. 100% 체결된다는 보장은 없지만, 차근차근 해나가면 될 것 같다.

Q. 위로금 받을 목적으로 강경투쟁 한거다, 코닝도 그랬다.. 이런 언론보도에 대한 입장은?

A. 처음에 이런 언론보도를 일제히 짝 뿌렸다. 우리는 들은 척도 하지 않았다. 개들이 원하는 게 뻔하니까. 지금은 이런 걸로 언론 보도 하는 사람은 없다. 신성하게 제공한 근로의 가치를 알고, 후배들이 갈 길이 더 중요하다. 그래서 투쟁하고, 매각 반대하면서 진짜 고민되고 조심스러웠던 것이 사측이 언론을 이용해 우리를 망가뜨리는 것이었다. 그런 부분에 대해 신경을 엄청 썼고, 그래서 그런 매는 맞지 않은 듯하다. 과거 IMF 이후 10년 넘게 흑자를 내고, 이런 것들이 더 강조가 되고 거대자본 사측이 우리를 내동댕이쳤다면 부분들이 부각됐다. 옛날에 기르던 개를 팔 때에도 정이 들었다고 먹여서 잘 해서 파는데, 이렇게 팔지는 않는다. 그런 시연들을 국민들은 모른다. 언론을 삼성이 다 잡고 있기 때문에. 그럼 어떻게 해야 그런 꼴을 안 당하고 우리 목소리를 낼 수 있을까 고민했다. 위원장님이 총대 메고 일인시위 하시고, 위원장님 쓰러지실까 조합원들이 같이 하고, 밴드에 올리고 매체에 뜨고 그래서 오늘날까지 온 것이다.

Q. 현재까지 노조의 활동을 평가하면서, 향후 전망은 어떻게 보시는지?

A. 이야기가 전혀 안 나오고 있다. 이제 노조를 흔들려고 할 거다. 뻔한 이야기다. 그 다음에 추후에 가서는

협상을, 합의를 안 해주면 협상 결렬 되었으니까 그냥 넘어가겠다는 이야기할 것이다. 위로금 못받는다 이런 식으로 갈 것 같다. 870명이 뚝뚝 뭉치면 상관없는데 분명 흔들리는 친구들이 있을 것이다. 이런 부분이 고민이다. 대책 좀 같이 마련해달라.

Q. 조합원들이 회사가 이렇게 할거다 이런 부분 공유하고 있는지?

A. 그런 것을 알면 더 쉽다. 그럼 우리도 대응이 가능하다. 양측이 다가만히 있어서 더 무섭다. 우리가 20여 일 정도 아무것도 안 하고 있어서. 사측도 지금 특별히 하고 있지는 않지만 뭔가 있을 것이라 생각한다. 우리가 분노 걸면, 그동안 채증했던 자료들로 우리를 말려 죽일 것이다. 오라기라 조합이 힘들게. 그런 것 아니까 그렇게 안한다. 개들이 기다리는 방식으로 대응하지 않겠다. 우선 그 사람들은 매각을 빨리 끝내고 싶은 마음 밖에 없다. 보상에 대한 생각도 없다. 빨리 매각 마무리 짓는 게 우선이다. 나머지는 관심 없다. 그럼 어떻게 해야 하나 고민이다. 방법이 눈에 보이는 것은 아니지만 뭉치는 수밖에 없다. 경영진들이 매각 때문에 생긴 노조는 없어진다고 하는데, 우리는 정당한 목소리를 내고 인간답게 살고 싶다.

* 첨부자료5 : 삼성종합화학 노동조합 인터뷰 녹취록

- 일시 : 2015년 3월 9일 18:00
- 장소 : 울산
- 인터뷰 대상 : 삼성종합화학(울산) 노동조합 송학선 위원장, 송재욱 부위원장
- 인터뷰 : 삼성노동인권지킴이 이민영, 황수진 / 정리 : 황수진

Q. 매각 사실을 언제, 어떻게 알게 되었나?

- 11월 26일에 처음 매각사실을 알았고, 언론에는 11월 27일에 처음 났다.

Q. 그 전에는 전혀 몰랐나? 흘러나온 얘기도 없었나?

- 전혀 몰랐다. 공장장도 몰랐고, 노사협의회 대표도 전혀 몰랐다. 내가 26일에 야간근무였는데 26일 저녁부터 그런(매각) 말이 나오기 시작했다. 27일 0시 경부터 언론에 나오기 시작했다. 그래서 27일 아침에 노사협의회 사원대표를 만났는데 전혀 모르고, 임원들도 모르고 있었다.

Q. 사실을 안 이후에 비대위/노조 설립 과정은?

- 원래 삼성은 다 노사협의회가 있다. 우리는 2007년부터 10년까지 4년간 협의회를 했다. (임기 2년, 두 번) 현재의 노조위원장, 부위원장, 사무국장 셋이서 노사협의회 집행부였다. 많은 사람들이 우리가 2007년부터 10년까지 협의회를 할 때 잘 했다고 좋게 평을 해줬다. 그래서 이번에도(매각 사태에 대해서도) 이끌어 달라는 분위기였다. 나이대는 저희가 전체에서 중간 정도 된다. 당시 협의회 대표는 지금 거의 정년이 다 되었고, 이제 후배들이 나서게 된 것이다. 그래서 송위원장과 송부위원장, 송-송 라인 우리 둘이 준비를 하게 된 거다. 처음엔 우리가 나설 명분이 없어서 기존 노사협의회 대표가 나서주길 바랐는데, 그 분은 나설 마음이 없었던 거다.

- 비대위를 먼저 만들어야겠다는 생각을 갖고, 12월 10일에 회사에서 비대위를 선출한다는 공고가 있었다. 울산공장에 비대위 노측이 12명이었는데 그 중에 우리와 뜻을 같이 하는 사람들이 9명 들어갔다. 비대위 결성되었을 때부터 노조로 가야한다고 처음부터 생각했다.

Q. 나머지 세 명은 성향이 달랐나?

- 그렇다. 우리가 인원이 워낙 많으니까 우리가 당선 되었다. 그래서 비대위를 장악 한 것. 현재 노조 위

원장님이 당시 비대위 대표로 선출 되었다. 비대위를 하고, 그 다음에 단계를 다져서 노동조합을 만들어야겠다고 생각했다. 당시 민주노총도 비공개적으로 만나고, 한국노총도 만났다.

- 알다시피 삼성에서는 노조가 허용이 안 된다. 비대위 멤버 자체도 회사에서는 자신들에게 편한 사람으로 구성하려고 해서 잡음이 좀 있었다. 그런 것을 뚫고, 아까 얘기했듯이 9명이 미리 마음을 맞췄다. 그런 방식으로 접근을 했다.

- 7,8,9,10년에 노사협의회를 할 때 사장이 에버랜드 전환사채 주도했던 허태학이었다. 우리 회사에 2003년부터 2008년까지 있었다. 그때 협의회하면서 우리하고 마찰이 많았다. 우리가 예전 협의회들과 달리 온순한 협의회가 아니어서 회사하고 좀 마찰이 많았다. 그래서 재선할 때 억수로 힘들었다. 회사에서 떨어뜨리려고 해서.

Q. 울산사업장 전체 직원수는 몇 명인가?

- 울산은 전체 212명. 그 중에 조합가입대상인 기능직은 148명. 조합원 141명. 97-8% 가입한 것. 가입하 실 분들은 다 한 것 / 대신사업장이 81-2명. 공통직 몇 명 빼고 기능직은 모두 노조가입.

Q. 높은 조직률의 비결이 뭔가?

- 미리 작전을 잘 세운 것 같다.
- 아무래도 한화로 넘어가다보니까, 매각이 되니까.
- 삼성조직에 계속 있었으면 우리도 노조는 많이 힘들었을 거다. 어찌 보면 한화로 넘어갔기에 회사에서 터치하는 부분이 덜한 것 같다. 또 우리가 전자나 SD처럼 인력이 많은 조직도 아니고, 작은 조직이니까 언제든지 흔들 수 있다고 생각해서 지켜보는 것 같기도 하다. 회사도 우리를 방어할 조직, 대응 인력이 지금은 없는 것 같다.

Q. 삼성정밀화학도 노조가 있다.

- 예전 한국비료공업에서 생겨서 넘어온 것. 거기도 한국노총이다.
- 그리고 울산 석유화학공단에 있는 대부분 사업장은 한국노총이라고 보면 된다. 석유화학쪽 모두. SK, S 오일. 우리가 한국노총을 선택한 것도 연대 때문이다.

Q. 공단에 노조가 많은가?

- 공단에 있는 20여개 사 중에 16개 사 정도가 노조 있고, 전부 한국노총이다. 울산에서는 자동차 쪽은 민

주노총이지만, 화학 쪽은 대부분 한국노총 화학노련 소속이다. 96.7% 정도 된다. 민주노총이 있긴 하다. 코오롱 인더스트리가 민주노총이고, 조합원 3-40명. 여기 빼고는 전부다 한국노총이어서 우리가 선택할 수 있는 길도 한국노총이었다. 공단에서 연대가 가능하니까.

- 사람들이 예전에 울산에서 선배들이 현대 다니면서 파업하고 그런 걸 봤으니까, 절단 나는 거라고 생각한다. 노동문화가 좀 많이 데모하고 최루탄 터지고 그랬으니까.

Q. 화학공단은 파업을 별로 안하나?

- 여기 부위원장 같은 경우 교대근무를 한다. 4조 3교대 즉 점심시간 포함해서 8시간씩 3개조로 돌아가는데 공장을 세운다는 말은 제품 생산을 중단한다는 말인데 한번 세우면 다시 가동하기가 억수로 힘들고 라인 자체를 폐쇄를 하던지, 잘라내든지 해야 해서 파업을 할 수가 없다. 현실적으로 파업이 어렵다.

- GS칼텍스가 예전에 파업했었는데. 쌍용차가 그렇게 한 것처럼 우리가 공장을 끊는 것 자체가 그 정도로 파급효과가 심하다. 우리 회사는 조직이 아직 그렇지만 정유공장은 엄청나다. 정유공장 하나 세우면 여수에 있는 화학사가 다 멈춰야 된다.

Q. 조합원들이 민주노총에 대한 인식이 별로 안 좋은가?

- 아직까지는 삼성에 있다 보니까 정서가 그렇다.

- 화학사 쪽은 더 그렇다. 왜냐면 화학사 쪽에서 파업이라고 하는 것은 손실이 크기 때문에 조합원들도 파업을 감당할 수가 없다. 손배소 가입류 들어오면.. 우리는 인원수는 작아도 매출은 2조가 넘는다.

Q. 대산사업장도 같은 한국노총 소속인가?

- 거긴 기업노조다. 통합되면 업그레이드가 될텐데, 거긴 아직 정서가 상급단체를 바라지 않고 있다.

Q. 울산 집행부 몇 명?

- 11명.

Q. 나이대는?

- 저희(위원장, 부위원장)가 제일 많다. 70년생. 밑에는 77년, 뭐 그렇다. 그 위에 선배들은 50대 후반이니까 나서질 못한다. 59,60,61년생. 1공장 건설하면서 집단으로 뽑고, 2공장 건설하면서 집단으로 뽑고, 그러다보니까 중간 터울은 없고 나이대가 몰려있다. 60년생 -> 69,70년생 -> 77년생 이후

- IMF 이후부터는 신입사원을 잘 안 받았다.

Q. 두 분은 입사년도가?

- 위원장: 94년 1월 3일에 입사해서 만 21년 했고 22년차에 들어간다.

- 부위원장: 94년도 11월 입사.

Q. 노조 출범할 때 막으려는 시도가 있었나?

- 1월 1일 연휴에 우리가 작업에 들어갔다. 2일부터 조합원들에게 가입서를 돌렸다. 회사가 방심하고 있을 때 돌린 거다. 12월 31일에 사장님 만났을 때 분위기가 좋았다. 12월 중순쯤에 비대위에서 사장님 면담이 있었다. 우리는 조합 생각이 있었기 때문에 대놓고 물어봤다. "저희는 사람들이 원하면 노동조합으로도 갈 수 있습니다." 사장님께서 하는 말이 "그게 되겠어?" 이런 식이었다. 해도 과반은 안 넘을 거라고 장담하시더라. 왜냐면 삼성에서 노사협의회를 장악해봤기 때문에 누를 수 있다고 생각을 한 것 같다. 그래서 우리도 나름대로 고민을 많이 했다. '되겠나.. 많이 되면 80명, 안되면 6-70명..' 너무 낙관적으로만 생각하면 안 되기 때문에 약간 보수적으로 예측을 했다. 그러면서도 비대위 활동을 했기 때문에 비대위 밴드에 분위기를 많이 띄웠다. 조합으로 갈 수 있게끔 준비를 많이 했다. 회사에서는 '설마하겠나...' 라는 식으로 생각을 한 것 같다.

- 12월 31일에 사장님 찾아가서 "저희는 노조를 만들어야겠다"고 하니 사장님이 비대위는 몰라도 노조는 안 된다고 하더라. 대산사업장하고도 미리 사전에 얘기를 했다. 사장님 면담 핑계를 대고 만나서 작업을 했다. 노무사도 1명 참석 시키고, 대산대표와 울산대표가 만나서 절충을 했다. 어떤 식으로 갈 건지. 그런데 상위 단체 문제 때문에 걸렸다. 그 부분은 나중에 정리하기로 하고, 일단 노동조합으로 가기로 뜻을 모았다. 1월 6일에 통합해서 출범하는 걸로 얘기가 됐다. 1월 첫주 주말에 특방에서 얘기하다보니까, 뜻을 같이 하는 사람들이랑 얘기 하다보니까 정보가 약간 샌 것 같은 느낌이 들었다. 회사에 출근하니 분위기가 안 좋아서 반차를 내고 노총에 가려고 준비를 하고 점심 식사 중에 공장장을 만났다. 어디 가냐고 묻길래 밖에 일이 있어 나간다고 하고 노총으로 가서 상황이 이렇다고 했다. 대산하고 통합하는 거는 차후에 생각해보고, 울산은 한국노총 갈 거 아니냐. 맞다고 했다. 노동지정 기면 절차가 까다로울 거라고 해서 남구청 가니까 30분만에 됐다.

Q. 노조 가입을 못하게 하려고 회사에서 회유한 것은 없었나?

- 그렇게 하기 전에 선수를 쳐버렸다.

- 이미 비대위 2년 하고 재선할 때 그런 회유를 엄청 많이 당했다. 그런 회유는 이미 예상하고, 그것에 대해 준비가 되어 있었다. 1월 5일이 월요일이었는데 오전근무만 하고 5,6,7일 휴가 내놓고 어떻게 되는지 관망하

는 분위기. 문제 생기면 막으려고.

- 노동조합 D-day 전날(월요일)까지 노동조합 가입서를 이미 8,90명 정도 받았다. 토, 일요일날 다 받아버렸다. 지금 141명 정도 되는데... 내 기억에 일요일 저녁에 밤늦게까지 돌아다니면서 100장 가까이 받았다. 그러니까 월요일에 오픈되고 나서는 뭐 이미 손 쓸 수가..

- 5일날 출근하니까 회사에서 눈치를 했는데. 서울에서 부사장님 내려오시고, 나는 아침 11시 근무였는데 팀장한테 잡혀서 1:1 면담하고, 팀장 끝나니까 공장장 면담하고, 서울에서 온 부사장님이랑 면담하고... 위원장은 점심먹고 나가기로 했으니까 나는 안에서 특으로 계속 얘기하고..

- 나는 나간다고 하니 감이 있었는지 잡더라. 뿌리치고 나가버렸다.

Q. 면담하면 무슨 이야기 하나?

- 회유를 하고, 압박을 한다. 근데 우리 색깔이 예전부터 워낙 분명했기 때문에.. 강성이라는 게 소문이 나 있었기 때문에. 예전에는 평생 뭐 거 해먹을 수 있겠냐 그런 협박도 많이 하고 했지만 이번에는 협박을 해서 되겠느냐 라는 분위기, 타이르는 분위기였다. 조직이 얼마나 되겠느냐, 괜히 헛발 딛는 거 아니냐, 그런 쪽으로 얘기했다. 많이 안 모일 거라고 생각한 것 같다.

Q. 노사협의회 하면서 가장 많이 바꾼게 무엇인가?

- 저희는 지금 공통직이 연봉직인데 당시에 기능직도 연봉직이었다. 연봉제의 폐단은, T직군(기능직)이랑 공통직이 같이 연봉제를 하면 대부분 공통직들이 고과를 잘 받고, 저희 T직군은 고과를 잘 못 받는다. 그러면 서 자꾸 공통직에 비해서 T직군이 처진다. 불합리했다. 그걸 다시 호봉제로 바꿨다.

- 보통 노동조합 있으면 대부분 호봉제이지 않나. 시간 지나면 대부분 상위로 가는데, 삼성은 고과로 조직 관리를 한다. 옛날에는 승급, 그러니까 직급 올라갈 때 말고 밴드(?) 올라갈 때도 고과제가 있었다. 그러니까 엄청 힘들다. 거의 2년에 한번씩 평가를 해서 승격에 대한 압박이 컸다.

- 같이 입사했는데 많이 차이 나면 8년까지도 차이 난다. 거기에 대한 불만이 많았다. 노사협의회에서 그거 바꾸는데 3년 정도 걸렸다. 급여체계의 불합리함에 대해서 꾸준히 부각을 시켰다.

Q. 사원들에게 반응이 굉장히 좋았겠다.

- 인기 굉장히 좋았다.

- 그걸 제대로 바꿔놓으니까 승격이 많이 올랐다. 대리 위에 기장, 기승이 있는데 예전에는 현장직은 대리 이상으로, 기장으로 올라가는 게 어려웠다. 계속 대리 8호봉, 9호봉.. 그랬다. 지금은 그렇지 않다.

Q. 그 전에는 노조를 해야겠다는 생각 있었나?

- 그런 마음은 다 있었다. 불합리하게 너무 많으니까. 대표적으로 작년엔 통상임금. 삼성 화학사만 안했다. 안했던 이유는 화학사가 시급이 좀 높다보니까. 그거는 왜 그러냐면 업종 특수성. 위험하고, 전자나 그러데는 1년 정도 하면 대부분 일을 해낼 수 있는데 여긴 실제로 기능이 좀 올라가야 한다. 5,6년차 이상 되어야 할 수 있다. 화학공장 대부분 그렇다. 위험성이 있기 때문에 급여를 많이 받는 것. 생명수당이 포함되어있다고 보시면 된다.

- 작년엔 결국 통상임금은... 노사협의회에서 상당히 그냥 설명하고, 회사에서 밀어붙였다. 팀장, 간부들 있는 데서 그냥 본인이 직접 사인하는 걸로.

- 노사협의회에서 방어가 안 되고 인정을 해버리니까 사람들이 막을 방법이 없었다. 팀장이 앉혀놓고 사람들한테 사인하라고.

Q. 노사협의회는 왜 넘어갔나?

- 힘이 없으니까. 노조도 아니고.

Q. 그러면 그럴 때 노조에 대한 생각?

- 그렇다. 갈망이 많았다. 노사협의회와 노조는 차원이 다르니까.

Q. 노조 설립 이전에 회사 생활에 대한 만족도는?

- 화학공단이 임금은 많이 받는 편이다. 근데 최근 한 3년 적자 나면서 전자 받은 성과금을 10원도 받은 적이 없다. 2010년도 급여보다 작년이 급여가 적었다.

- 대부분 급여 생활자 중에서 화학공장 자체가 급여가 세다. 그러니까 급여나 후생복리는 자동차 같은데에 비해 불평할만한 것 없는데, 너무 불합리한 것. 팀장 앞에서 인권을 너무 무시하고, 상의 없이 결정하고, 경쟁 시켜서 고과로 돈 많이 주고 적게 주고 해서 동료들끼리 서로 비교, 경쟁하게끔 하고, 스트레스를 많이 받는다.

- 업무강도가 굉장히 높다. 6개월이나 1년에 한번씩 셋 다운이라고 전기보수작업을 한다. 보름이나 열흘 정도 한다. 저희는 공장이 적으니까 보름에서 2주 정도. sk같은 큰데는 두달씩 한다. 청소하고, 망가진 설비 교체하고 그러는 것. 할 때마다 외부인력을 쓰는데, 외부에서 플랜트노조가 오는데 저희 직원들 일하는 거 보면 깜짝 놀란다. 정규직 직원이 맞냐고 물어본다. 그만큼 힘든 일, 더러운 일을 한다.

- 밖에서 보면 삼성대닌다고 하면 귀족처럼 보는데, 현실은 그렇지 않다.

Q. 4사 공동대책위는 어떻게 만들어졌나?

- 매각되면서 4개사가 만나서 공동대응을 하자고 해서. 그때는 테크윈 금속노조/기업노조, 6개 단위가 같이 시작했는데, 테크윈 기업노조는 공통직으로 만든 노동조합인데 지금 노사협의회 분위기인 것 같다. 사무직이 90퍼센트 차지. 그래서 중간에 빠졌다. 지금은 4개사 5대 연대. 13일에는 삼성 테크윈 주총이 예상되어서 대응을 할 것 같다.

Q. 출범이후 지금까지 투쟁, 교섭 관련해서 어떤 활동 하셨나?

- 아직 상견례도 못했다. 회사가 안나온다. 그래서 교섭 요구 집회 하려고 준비하고 있다. 노총가서 엠프 노력도 빌려냈다.

- 비대위에서 노동조합이 만들어졌고 두 달 넘었지만 아직까지 공식적으로 사장과 면담 한 번 못했다. 아직까지 삼성의 파란물이 안 빠져서 그런지 조합 허용 안한다는 분위기다.

- 앞으로의 계획을 세우고 있다. 자체 집회는 처음이다.

- 그 전에 점심시간에 잠깐 잠깐 피켓 들고 그런거는 했었는데 엠프 들고 이렇게 하는 것은 처음이다.

- 저희가 노조 처음 하다보니까 조합원들 입장에서는 시위 하는 것 자체를 상경집회 해본 사람들은 느낌이 있는데 참여 안 해본 사람이 대부분. 잘 모른다. 어떻게 할지 잘 모른다. 고민이다.

Q. 교섭을 계속 미루진 못 할텐데, 어떤 생각인 것 같나?

- 3월에 인사하고, 4월에 하자. 뭐 그런 이야기는 있다. 우리가 계속 공문은 보내고 있다.

- 4월 1일(매각 완료) 이후로 미루려는 분위기다. 삼성에서는 절대 못한다는 것 같다.

Q. 매각관련 부분은 제외하고, 임금 단협 관련 부분인건가?

- 그렇다. 매각은 비대위에서 다루고 있다. 우리가 비대위도 위원장이고, 노조도 위원장이다. 비대위에는 엔지니어(공통직)도 같이 있다. 전체 비대위 23명 중에 공통직이 7명.

Q. 4월 1일이 매각인데, 지연시킬 수 있는 방법은 없는 것?

- 없다. 화학은 조건부 승인도 났고, 법적으로 막을 방법은 없다. 매각4사 연대하면서 얘기해봤지만 다들 그것은 인식은 하고 있다. 막을 방법은 없다는 것.

Q. 그 전에 보상금 문제 나오지 않았나?

- 회사에서는 그것을 자꾸 흘리는데, 저희는 위로금 금액 부분 들어가기 전에 시원들 고용, 처우 부분을 확실히 짚어야 한다고 하고 있다. 회사에서는 이걸(위로금) 사인 해줘야 들어가겠다고 한다.

- 위로금이 나오는 순간 고용이나 처우 같은 건 다 묻는다. 위로금 얘기하기 전에 처우나 고용에 대해 안정화를 해야 한다.

- 회사에서는 자꾸 위로금을 흘린다. 그것도 우리에게 안 흘리고 토탈에 흘린다. 토탈에서 연락이 온다. "16일날 위로금 지급하기로 했다며?" 우리는 회사랑 위로금 얘기를 한 적이 없는데 그런 얘기가 나온다. 토탈에 우리 얘기를 흘리고, 우리에게 토탈 얘기를 흘려서 서로 흔들리게 하려는 것 같다.

Q. 4월 1일 전후 변화나 전망을 어떻게 보나?

- 토탈은 처음에 비대위 구성했다가 노조가 비대위를 탈퇴했다. 공통직 간부들만으로 비대위를 만들었다. 최근에 2주 전에 비대위에서 고용, 처우에서 막혀버렸다. 그래서 노조에 연락이 온 걸로 알고 있다.

- 고용, 처우에 대한 우리 요구에 대해 사측은 "인위적인 구조조정은 하지 않겠다" 이게 끝이다. 빨리 다음 문제로 넘어가자는 것. 보상금. 이거 안해주면 위로금 없다. 이런 카드를 들고 있는 것. 비조합원이나 거기에 관심있는 사람들은 흔들릴 수 있다.

- 우리는 조합원들에게 동요하지 말라고, 책임지겠다고 하고 있다. 상식으로 생각해보면 한화 입장에서도 안정 안되고 시끄러운 조직을 받지는 않을 거다. 최근 언론에서 보면 한화에서도 위로금은 삼성에서 정리할 문제다. 빨리 정리해서 오기를 바란다 라는 입장.

- 언론이나 그룹에서는 자꾸 돈을 가지고 이간질 시킨다. 기분 나쁘다. 저희가 돈 달라고 한 적도 없는데, 자기들이 주겠다고 해놓고 웃기다.

- 우리는 매각 이후에 한화로 넘어가더라도 노동조합이 반드시 필요하다고 생각해서 노동조합을 결성한 것. 매각 이후에 필요없다고 생각했으면 조합을 설립할 이유가 없다. 지금 분위기가 그렇다. 간부들도 매각 이후에도 노조가 필요하다고 확신하고 있다.

- 우리는 그동안 멧힌게 많다. 인권 유린, 회사의 강압적 정책.. 노사협의회가 있어도 회사가 밀어붙이면 끝이다.

- 퇴직 별로 안 남은 사람들이야 위로금이 좋을 수도 있지만, 젊은 사람들은 위로금 필요없다, 고용과 처우가 중요하다고 생각한다.

* 첨부자료6: 금속노조 경남지부 삼성테크원지회 인터뷰 녹취록

- 일시: 2015년 3월 13일

- 장소: 성남상공회의소 부근

- 인터뷰 대상: 정현수 금속노조 테크원지회 사무국장, 허순규 부지회장, 엄홍석 대의원, 권기환 대의원

- 인터뷰: 삼성노동인권지킴이 조대환, 조윤미 / 정리: 조대환

Q: 노동조합을 설립하게 된 계기는 무엇인가?

- 2014년 11월 26일 날 매각소식을 언론을 통해서 전해 들었고, 참원에 3개 사업장이 노동자 대표기구가 따로 설치되어 있었고, 3사업장 같은 경우는 노동자 협의회 형태로 있었고, 나머지 1.2 사업장은 노사협의회로 존재하고 있었다. 매각발표이후, 범 비대위가 구성되었다. 1사업장은 MDS사업부가 2014년 5월에 매각이 되어서 인원이 없었고, 2,3 사업장은 비대위가 구성되었다. 비대위로는 매각 막기에 역부족이라는 생각에 민노총 금속노조와 기업노조에 대하여 고민하다가 금속노조 설명회를 요청해서 들었다. 노조설립 쪽으로 선회를 하니 회사 측에서는 비대위를 인정 못하겠다는 라면서 사내 인터넷망을 통해서 비대위를 해산시켰다. 한시적으로 노동자대표기구가 없어졌다. 12월 12일 발기인 8인이 구성되어 금속노조 삼성 테크원 지회를 설립하게 되었다.

Q: 금속노조를 선택한 이유?

- 노조가 생소했기 때문에 일단 설명회를 들어보자 해서 금속노조 경남지부에 요청하여 설명회를 듣고 신생노조로서 빠르게 안정해야겠다, 매각에 대해서는 우리들만의 힘으로는 부족하다고 판단하여, 금속노조가 설립과 동시에 매각을 같이 대응할 수 있는 장점이 있다고 판단하여 금속노조를 선택하였다.

Q: 매각전에는 관계가 없었나?

- 전혀 없었다. 금속노조 쪽에서도 삼성이 입고, 삼성은 꾸준히 무노조를 유지해가면서 안 좋은 시각이었다.

Q: 금속노조를 하자고 할 때 조합원들의 반응은?

- 3사업장의 경우는 비대위에서 대표로 올라왔던 비대위 위원들이 투표를 해서 기업노조나 금속노조나 투표를 했다. 설명회를 듣고 18:4로 금속노조찬성, 2사업장은 선관위를 구성하여 전 사원 상대로 투표를 해서

756:562명으로 금속노조 찬성, 판교R&D는 비대위, 기업노조, 금속노조의 여러 가지 경로 중에서 비대위로 갔다가 기업노조로 가는 것으로 결정했다. 12월 12일 삼성 테크원이 설립, 투표결과는 비대위로 갔다가 기업노조로 가는 것이었으나, 12월 16일 기업노조가 설립되면서 복수노조가 되었다.

Q: 제3사업장은 노동자협의회인데 노사협의회와 차이가 있었나? 그 후 비대위로 바뀌었나?

- 근로자 참여에 보면 노사협의회인데 3사업장은 원래 삼성중공업내 특수사업부였다가 IMF이후 삼성항공으로 바뀌었다가 테크원으로 바뀌면서 이전부터 명칭이 21세기 협의회, 한마음 협의회, 노동자협의회라는 이름으로 활동해왔다. 노사협의회 11월 1일부터 임기가 1년인데 22대 노동자협의회가 들어선지 한 달이 채 안된 상태에서 매각발표 났고, 노사협의회가 비대위로 전환, 인원이 부족하니 비대위 위원을 뽑아서 비대위를 구성하게 되었다.

Q: 노조간부 중에서도 노동자협의회에 참여한 사람들도 있나?

- 사무장님의 경우 95년, 98년 대의원출마, 19대 노동자협의회 사무국장, 21대 부위원장, 20년전부터 대의원활동. 다른 분들도 간부나 대의원활동을 많이 했다. 협의회 때는 사내에서 문제제기도 하고, 자료도 만들고, 한계가 있어서 특히, IMF시절엔 임금동결, 상여금 지원도 끊겼는데 협의회가 회복할 수 있는 능력이 없다.

Q: 타 회사의 삼성 노조 설립을 들었을 때의 느낌은 무엇인가? 노조에 대한 자신의 문제로 받아들여졌나? 노사협의회로 안되겠다고 결심한 이유는?

- 언론으로 밖에 듣지 못했다. 삼성은 노조설립이 정말 어렵고, 노동자의 권익을 보호받고 권리를 찾는 게 정말 불가능할까 하는 고민도 있었지만 용기가 대단하다고 생각했다. 2002년에 구매, 물류와 A/S센터 두개를 일방적으로 분사하려 해서, 시청에 노조설립하려 갔는데 공무원이 설립신고를 안받고 사측 직원이 와서 몸싸움도 하고, 그때부터 노조에 대한 관심이 있었다. 회사의 인사 관리자가 1명이 시청에 항상 대기하고 있다가 노조설립 신고를 하는지 감시하고 있다.

Q: 사측의 매수, 반노조교육 등은 없었나?

- 복수노조 준비하면서 직, 반장들을 중심으로 간접적으로 개별화 시키고, 동문회나 향후회를 못하게 회사에서 규정을 정해버렸다. 금속노조 설립하면서 정치파업과 쌍용자동차 예를 들면서 쇠파이프, 폭력세력으로 매도했다. 사내 인터넷망을 통해서 꾸준히 금속노조에 대한 비방이 계속 올라왔다. 왜 우리 일을 제3자에게 맡기냐, 폭력집단에 맡기냐, 제 3자가 가지고 놀수 있지도 않느냐 .. 오히려 기업노조는 교섭자리나 협상자리에 노무법인이 들어오고 있다. 우리가 할 수 있게끔 하겠다, 금속노조의 선입견을 깨겠다고 노조를 만

들었는데 교섭권이 없어서 안타깝다.

Q: 조합원들의 연령대는? 여성노동자나 비정규직은 어떤가?

- 38세 다음에 26-7세이다. 40대중반이 가장 많고 젊은 층이 없어서, 다이아몬드 형태이다. 그래도 다른 회사에 비해서 젊은 편이다. 여성조합원들의 경우, 카메라 라인에서 많았으나 지금은 직접고용은 거의 없다. 간접고용이나 하청은 힘든업무 위주로 공정자체를 떼어내어 자재, 창고, 도장 쪽 등 분사되어 협력업체가 전담하고 있고, 라인 안에서의 하청은 크게 없다.

Q: 지회 간부님들의 전임 활동 보장은?

- 그렇지 못해서 연차 사용해서 왔다. 사무실도 없는 상황이다.

Q: 조합원이 초기 1000명에서 현재 1200명 수준으로 증가했는데?

- 앞으로의 투쟁에 따라서 1500-2000명 이렇게 가야 한다. 내부 교육을 지부에서 해주는 등 상급단체인 금속노조 경남지부에서 많은 도움을 줘서 가능했다. 확대간부교육, 전체조합원교육 등을 병행하면서 교육부분에 많은 신경을 쓰고 있다.

Q: 공동투쟁에서 비정규직과의 연대는?

- 사업장에 비정규직은 100명 정도 된다. 지금 당장은 비정규직도 절실할 것이고 불안해하고 있는 상황이다. 현재 우리가 노조로서 인정을 받고 있지 못하고 있는 상태에서, 우리가 너무 힘든 싸움을 하고 있기 때문에 같이 하자고 하기엔 그분들 희생이 클 것 같아서 감히 말하지 못하고 있다. 이 건이 마무리되고 안정된다면 반드시 같이 할 생각이다.

Q: 기업노조와의 관계는 어떠한가? 1월 29일날 집회를 일방적으로 빠지면서 급격하게 틀어졌는데 그 전부터 문제가 있었나?

- 공동위원장 체제로 김형규위원장은 판교 입사 3년차, 한문호 위원장은 MDS 매각시절 1사업장의 위원장이었으며 매각시에는 휴직중이었다. 회사가개입해서 복지를 미끼로 해서 만들었을 것이라고 추정하였고, 어용,천사노조라고 판단한다.

Q: 판교 R&D센터가 의외로 사원수가 많다. 기업노조 조합원도 많고

- MDS사업부가 이전에는 캐녹스 카메라 사업부였는데 판교로 영입하면서 전자로 배속시키고 CCTV등도 판교로 올라갔는데, 2,000명이 넘는 줄 이번에 알았다. 연구개발직만 있고, 현장리인은 없다. 본사개념이다.

Q: 교섭은 어떻게 진행되고 있나? 기업노조와의 교섭내용이 합의되고 있나?

- 교섭권이 없기 때문에 기업노조만 교섭을 하고 있는 상황이다. 교섭내용을 공유해 달라고 공문을 통해서 이야기 했지만 답변이 없었다. 교섭을 했다면, 우리 쪽에 교섭 전에 연락해서 협의를 해야 하는데 그런 것은 없고, 교섭 내용이나 공문을 통해서 전혀 공유하지 않았고 기업노조가 내는 소식지나 기업노조 조합원들이 알려주는 소식으로만 알 수 있을 뿐이다. 공정대표 의무위반이라고 하자 3월9일 보자 해서 5:5로 두 노조가 면담을 했다. 공문을 통해서 이야기 한 부분, '노동조합으로서 기업노조가 지위를 인정받아라, 그리고 회사와 교섭해라' 라고 말했다. 기업노조 쪽에서도 협상이 잘 안되므로, 쟁의행위를 같이 할 것을 얼마전에 제안하였다. '기업노조가 진정성이 없으므로 진정성이 있음을 믿게 해 달라.' 라고 답변했었다. 기업노조 조합원이 판교 R&D가 1,000명정도로 많은데 위로금에만 관심 있고, 이직해갈 가능성이 아주 많다.

기업노조는 교섭을 열심히 했다고 하지만 제스처이다. 3/12 중노위의 중재가 이루어졌고, 합의내용에 기업노조가 싸인을 했다. 3/12일 고용안정 및 처우보상 합의서 1. 회사는 교섭 대표노조 및 전국 금속노조 적극 지원하고 노력한다. 5년동안 고용보장 하겠다는 내용을 포함하고 있다. (참고자료1)

이런 합의서가 4개사 연대를 깨기 위한 포석이 아닌가 한다. 토탈의 경우는 테크윈의 내용이 회사측으로부터 조합으로 뿌려졌다고 한다. 이번 교섭은 매각하기 위한 위로금에 대한 교섭이 아닌가 한다. 삼성의 간판을 달고 있는 한 노조와 협상 않겠다는 것이 사측방침이고, 이에 기업노조가 늘어나고 있는 상황이다.

Q: 기업노조에서 조합원이 1,500명이라고 발표했는데?

- 양대노조가 협의가 안되다 보니, 지방노동위원회에 중재를 했다. 두노조와 지노위 위원들이 참가했다. 기업노조는 출장 가 있는 사람도 전화로 가입하고, 대리사인해서 가입시키고, 1:1 면담으로 가입시키고, 인사, 노무과 직원까지 가입돼있다고 한다. 조합원 가입의사를 못믿겠으니 조합원 명단을 교환하자고 했으나, 기업노조는 자신들이 2,3사업장 조합원이 소수이므로 보호해야 한다며 거부했다. 지금 조합원 확인소송을 준비하고 있고, 쟁의관련 찬반투표 제의가 왔는데 쟁의관련 찬반투표 내용을 기업노조는 자신들이 선관위를 구성하겠다는 입장. 우리는 판교 쪽은 기업노조가 선관위구성, 1,2,3 사업장은 금속노조가 선관위 구성, 단 공동 리스트작성해서 투표를 실시하자고 제안했다. 쟁의 찬반투표하자고 하는데 부결될까봐 우리는 두려움이 있다. 부결될 경우는 두 노조다 투쟁동력을 잃는 것이다.

Q: 현장에서는 기업노조 조합원들하고 부딪히지는 않는지?

- 아직까지는 그런 일은 없는데, 투쟁이 계속되면 감정의 골이 깊어질 수 있다. 2사업장의 경우, 투표로 택했고, 1사업장은 한문호 위원장에 대한 반감이 작용했다. 지금도 꾸준히 조합원이 가입되고 있는 상황이고 1200여명 정도 된다.

기업노조가 지역에서 노조 깨기로 유명한 노무법인 서원과 계약했는데, 서원은 자신들이 노동조합을 깨웠지만 자본 편에 서왔기 때문에 자본의 의도를 알 수 있다는 명분하에 기업노조와 계약을 체결했다. 조합원 1인당 50만원-20만원 선수금, 매각 종료시 30만원-내기로 계약했다. 몇 개월에 7억(1500명*50만원)을 준다는 것은 말이 안 된다. 계약금을 기업노조 조합원에게 개인적으로 걷고 있는데 1/3도 안내고 있다. 서원과 의 계약서 내용은 오픈하지 않았다. 단협에서 조언해 준다는 정도만 알 뿐이다. 해지조건도 테크윈이 해지하면 위약금 2억 5천, 서원이 중간에 해지해도 위약금이 없다. (참고자료2)

Q: 매각 위로금을 회사가 제시했나? 회사는 다른 매각사 노조에게도 위로금 언급만 하면서 시간끌기를 하고 있고, 코닝노조는 회사에 의한 유언비어 때문에 고생했었는데..

- 2월 초중순에 관리자들 사이에서 보상금 7천만원 등등이 흘러나왔지만, 지회의 입장은 위로금은 안받겠다는 것이고 매각반대와 고용안정이 우선이라고 생각한다. 회사는 위로금을 말해보라 하지만 위로금을 많이 제시하면 언론공세를 받을 것이고, 적게 부르면 내분이 일어날 것이기 때문에, 우리는 아예 위로금에 대해 말할 필요가 없고, 중요한 것은 고용안정이 우선이라고 생각한다.

Q: 테크윈의 현재 임금 수준은?

- IMF 전에는 동종업계 최고였고, 창원공단에서도 제일 높았다. 그러다가 IMF이후 대폭 삭감되어서 현재까지 회복되지 않고 있다. IMF 때 경영정상화를 위해서 상여금 일시반납과 같이 자발적인 노력을 했다. IMF 이후 다른 업체들은 임금 복리 후퇴 부분이 다시 회복되었는데 테크윈은 아직 회복되지 않고 있다. 테크윈의 경우 무차입경영이라는 성과를 낼 정도로 경영정상화를 이루었는데도 과거 임금이 회복되지 않고 있다.

지금까지 변함없이 유지되는 복지제도 중 하나가 학자금뿐이다. 그런데 학자금 제도는 IMF 당시 일반 직원들은 30대여서 학자금이 많이 필요할 때가 아니었다. 임원들 자녀들이 대학생 나이였고, 학자금 제도를 유지한 것도 임원들이 혜택을 본 거다.

Q: 현재 노조의 요구안은?

- 매각반대, 고용안정이다. 창원공장 주변에 두산엔진이 있는데 삼성이 두산엔진을 매각하고 얼마안 있어

구조조정 하는 것을 보았다. 매각이후에 거치지 않을 수 없는 길이라고 생각한다. 장담할 수 없는 태풍 앞의 등불인 처지이다. 금속노조를 선택한 이유도 그런 싸움을 잘하기 위해서이다.

Q: 매각 4개사의 투쟁전술은?

- 매각반대, 고용보장을 내세우지만 여러 가지 시나리오를 가지고 대응하려한다. 4개사의 연대는 한화로 가더라도 계속 될 것이며, 투쟁이 끝나더라도 계속 될 것이다. 테크윈지회는 마지막까지 우리가 끝났다고 선언해야만 이 투쟁은 끝나는 것이라는 일념으로 투쟁할 것이다. 삼성이건 한화이건 노동자는 노동자다.

Q: 회사측에서 1.29 집회 관련 징계를 하겠다고 했는데, 어떻게 진행되고 있나?

- 1차 징계는 2/26 3인이 감봉, 감급 되었다. 지부장1인, 대의원1인, 조합원1인.

2차 징계 3/5 지회장, 수석부지회장, 사무장은 3인은 정직 15일, 감사1인은 감봉 6개월.

재심요구 준비중이다.

Q: 회사측과 기업노조의 관계는?

-기업 노조에서는 회사와 짝꿍이 되어서 말을 맞추는 상황이다. 비싼 노무법인을 쓰면서 정작 노동자들에게 중요한 통상임금 같은 것은 하지도 않고 있다. '우리가 통상임금 소송 중이니 너희도 하라'고 얘기해도 아무런 대답이 없는 상황이다.

삼성에서 2014년 3월 상여금을 전액주겠다고 하면서 통상임금 문제를 마무리 했고, 그 후 10개월 정도 지나서, 지금 다시 통상임금을 제기하면 현재 2년전 금액까지 받을 수 있는 상황인데도 기업노조에서는 아무런 소송을 하지 않고 있다. 지회에서는 소멸시효 받아 놓고 소송을 준비 중이다.

Q: 15일 임시 요구안을 전달한 것은 지회와 기업노조가 같이 요구한 것인가?

-기업 노조에게 노조로서 할 수 있는 방법을 다 알려주기까지 했는데 모른다고만 하고 있다.

Q: 한화로 매각 완료시점이 4월 1일인데, 구체적인 이유가 있는지?

- 4개사가 같이 매각결정이 나면서 정해진 시기로 4개사 모두 같다. 매각대금을 2회에 나눠서 지급하기로 계약했고, 그시점이 4월 1일이다. 이 시점을 원래 규정 전에 1차적인 디데이라고 했는데 그 다음에는 2월 말이라고 했고, 또 다음에는 3월 15일 이렇게 계속 가면서 시간끌기와 언론플레이를 하고 있는 상황이다. 언론 플레이로 노동자들이 지치기를 기다리고 있다. 하지만 우리가 멈추지(포기하지) 않는 한 이 싸움은 계속될 것

이다.

삼성이 자주 쓰는 전략이, 기간을 정해 놓고, 그기간이 넘어가면 회사가 망하고 그기간 안에 받아들이면 살 수 있다는 논리다.

지금 나오는 얘기가 3월 말까지 위로금을 받지 않으면 4월 1일 지나면 아무것도 못하겠다고 협박하는 상황이다. 그런데 사실 위로금 얘기하는데 우리가 요구하는 것은 고용안정이지 영혼없는 위로금은 필요치 않다.

Q: 각 사업장 현황은?

-1사업장은 전신이 카메라였고, 중국으로 거의 이전했다. 2사업장은 항공기 엔진, 구축함 엔진, 민수쪽에 압축기-친환경 발전 시스템-반도체 등을 만든다. 3사업장은 K-9 자주포, k-55 자주포를 30년 전부터 납품하고 정비장을 운영한다.

Q: 방산업체라는 제약 때문에 단체행동에 어려움이 있을텐데?

-전 사업장 방산업체로서 단체행동에 규제를 받는다. 2사업장은 민수쪽이 있으나 영역이 얼마 되지 않는다.

Q: 현재 한화에는 테크윈과 똑같은 업종이 있나?

-같은 업종은 없고 한화로부터 부품이나 화약을 공급받는 것과 같은 방식으로 각 사업장별로 협력관계가 형성되어 있다.

Q: 한화 노동자들과 연대는 어떻게 고민하고 있는지?

-현재로서는 우선 매각 4사의 공동요구인 매각저지를 확고하게 가져가는 게 목표다. 싸워 나가다보면 이심전심으로 한화노동자들이 이해해줄 것으로 보인다.

Q: 매각완료 이후 한화가 구조조정을 시행할 가능성은?

-있다고 본다. 회사에서 기업노조에 이야기 한 것은 매각 후 5년간 고용보장을 이야기하고 있다. 하지만 회사가 정말 힘들어서 경영악화를 주장하면, 정리해고할 수 있다는 조항도 있다. 한국에서 경영악화를 내건다면 사람도 죽일 수 있는게 아닌가?

Q: 그러면 노동자들이 노조에 가입하게 된 이유가 매각에 대한 분노와 배신감인데, 여기에 그동안 쌓여온 불만도 영향이 있었나?

-배신감, 분노, 그동안 억눌려 왔던 것들에 대한 표출이 있었던 것 같다. 지금도 집회 가서 소리 지르고 욕 한 번씩 하고 오면 속이 후련하다고 하시는 분들도 많다. 회사가 시키는 불법, 탈법, 오만가지 더럽고 치사한 것, 말은 못했던 것들이 많았는데 삼성이라는 이유 하나만으로 참아 왔다. 그런데 하루 아침에 팽 당하고 나니, 그동안 내가 왜 참았는지, 참아왔는데 왜 이런 일이 벌어졌나 생각이 드는 것이다.

명절 때 집에 내려가면 주변사람들이 삼성 다닌다고 치켜세워 주고, 삼성이라는 자부심도 대단했다. 하지만 그 자부심 때문에 하고 싶은 것을 하지 못하는 것도 많았다. 그걸 억누르며 살아 왔는데, 하루아침에 버려지고 나니 아무것도 남은 것이 없더라!

11월 26일 매각이후에 아직도 잠을 제대로 못 이루는 사람도 있고, 밤 10시에 집 앞 학교 운동장에 가서 욕하고 소리를 지르고 들어와야 뭔가 조금 풀려서 잠을 잘 수 있는 사람도 있다. 정상생활을 못하는 분들도 많다. 대인기피증을 겪는 사람도 있고 이런 분들에 대해서 감히 보상! 위로금! 운운할 수 있겠나?

삼성이 그동안 또 하나의 가족이라고 떠들어 댔는데, 이렇게 버려진 것이다. 그래서 아직도 삼성이 시키면 시키는대로 주면 주는대로, 억울하고 분하고 치사하지만, 삼성이니까 참는 전국의 많은 삼성 노동자들에게 전달하고 싶은 말이 있다. "나중에 '너가 우리 입장되서 정신병자처럼 미치고 펄쩍뛰지 말고 지금부터 준비를 하고 바꿔라' 이렇게 얘기하고 싶다."

Q: 미래전략실이 인사 노무관리에 영향을 미치는 것으로 아는데?

-테크윈과 협상도 현 사장은 팔려간 사람이다. 하수꾼에 불과하다, 매각을 지시한 미래전략실과 협상해야 그것이 협상이다. 테크윈에는 조직문화팀이 있다.

판교에 있는 인사팀이 200명이 넘는다. 뭐 하는 사람인지 모르겠는데, 이런 사람들이 결국 삼성이 얘기하는 개인정보 사찰하는 것이다. 삼성이 현대차보다 노무비용이 훨씬 많을 거다.

Q: 노무인사팀들이 매각 발표 이전과 이후 어떤 차이가 있는지?

-차이가 많다. 테크윈의 경우 노사협력 파트였는데, 매각발표 이후에 오히려 인사팀으로 격상되었다. 사람은 그대로인데, 파트에서 팀으로 격상된 셈이다.

노동조합에서는 집회나, 오늘 주총장에 올 때 연차 내고 오는데, 인사팀은 출장으로 온다. 그러고도 노동자들이 연차내면 승인을 안 해준다. 테크윈지회에서 500명 정도 상경투쟁한다고 했을 때도 연차 불승인하고 승

인을 안 해줬다. 그런데 오늘 판교 기업노조 사람들은 주총 갔다 오라고 허기해 준 거다.

집회 가려고 연차 낼 때는 승인도 안하고 반려해 놓고, 연차 사용한다고 경고장 남발해 놓고 3월 10일 연차 수당 지급할 때가 되니까, 연차 사용한 것으로 바꿔 놓기도 했다. 주말은 휴무인데도 집회 못가게 하려고 특근 지시해 놓고, 특근 거부하면, 말 안들었다고 인사고과에 반영하기도 한다.

Q: 인사 노무팀과 관련한 또 다른 사례는?

-인사노무팀의 경우 전산시스템을 자유롭게 직접 접속해서 노동자들을 파악할 수 있다. 설문조사 같은 경우에도, 접속한 흔적이 남기 때문에 안한다. 뭔가 회사에 불만 있는 내용을 말하면 불이익을 당하니까. 설문 조사를 수기로 하더라도 필적을 대조해서 불만자를 찾기도 하니까 주관식은 절대 답변 안하고, 체크표시도 개인 특성이 표시 나지 않는 방법으로 한다. 설문조사에 회사에 불만 있다고 답했다가 당해본 사람이 엄청 많기 때문이다. 이러니 무노조를 70년 해온 것 아니겠나.

Q: 왜 그동안은 잠잠히 있다, 매각결정 되니까 노동조합을 만들었냐는 비판에 대해서는?

-금속노조 경남지부에도 그동안 삼성 마크를 단 사람들이 찾아와 노조를 만들거처럼 하다가 자기 이득만 챙기고 발뺌 사람이 많았다. 비록 테크윈이 특수한 상황으로 여기까지 오게되었지만, 이제야 노동조합을 만드냐는 비판은 충분히 들을 수밖에 없다고 본다.

그동안 노동조합을 만드려고 했던 사람도 있었지만, 그런 사람이 소수였고, 회사가 이 소수에 대해서 개인 이익을 챙기려고 노조를 만든다고 공격해 버리면 같이 하던 사람도 떨어져 나가곤 했다. 하지만 노동조합을 하고나서 느낀 것은 '내가 아니고 우리'라는 것을 느꼈다. 지금은 두 발로 서기도 힘든 상황이지만 내가 아니고 우리가 충분히 공감하고 우리를 위해서 싸워 나가다 보면, 우리 스스로 두 발로 서고, 또 우리가 받은 도움을 누군가에 돌려줄 수 있을 것이라고 생각한다. 삼성에서 일하면서 망설이거나 뭔가 부족해서 못하시는 분들이나 또 다른 사회적 약자분들에게 작은 도움이라도 될 수 있는 방법을 찾아가는 게 우리의 목표다.

Q: 3월 7일 집회에서 삼성 이재용에 대한 욕설에 대한 거부감이 없지는 않았나?

-없지는 않았을 거다. 물뿌린 장면이나 그런 것에 대해서 잡혀가는 거 아닌가 하는 두려운 느낌도 들었을 거라고 본다. 어쨌거나 제일 중요한 것은 조합원과 간부가 같이 가는 것이라고 생각한다. 의식 있는 간부들이 너무 급하게 뛰쳐나가고 조합원들은 못 따라와서 거리가 벌어지면, 그 사이를 회사가 치고 들어오게 된다. 그렇게 되면 지는 거다. 그래서 다수의 조합원들이 어떤 생각을 하는지, 투쟁의 강도를 어떻게 올려야 하는지 고민하고 있다.

테크윈 지회는 그나마 상급단체서 길을 밝혀주고 있기 때문에 다른 매각사보다 조금 더 낫지 않나 생각한다. 어쨌거나 매각 4사 5개 대표는 똑같은 입장이기 때문에 누가 더 낫고 그런거 없이 같이 하고 있다.

Q: 올해 여러 삼성투쟁단위와 매각4사와 계속해서 공동 투쟁이 가능할지?

-진심은 통할 거라고 본다. 투쟁 계획이 있으면 연락을 달라. 테크윈도 못할 것은 없고, 매각 4사에서 역할이 필요하다면 적극적으로 해나가겠다.

금속노조 울산지부 삼성SDI지회

[첨부자료]

* 첨부자료1 : 삼성SDI지회 선전전 유인물

http://us.kmwu.kr

금속노조 삼성 SDI 울산지회

■ 발행인 : 지회장 이상형 ■ 발행처 : 지회 선전부 ■ 대표전화 : 052) 265-4961 ■ 발행일 : 2014. 08. 08 (수)

동지여러분!

가족과 함께 즐거운 한가위 보내시길 바랍니다

사측은 2014년 임금 및 단체협상 교섭에 직접 나서라!

동지여러분! 민족의 대명절 한가위가 다가오고 있습니다. 은 가족이 함께 모여 즐겁고 화목한 명절 잘 보내시기 바랍니다. 삼성SDI 노동조합은 언제나 동지들의 든든한 버팀목이 될 수 있도록 늘 앞장서 노력하겠습니다.

동지여러분! 몇 차례의 공방 끝에 삼성SDI 사측과의 2014년 임금 및 단체협상 상전례를 9월 4일(목) 18시에 진행 하게 되었습니다.

그러나 사측은 드디어 시작된 임금및 단체협약 협상에 찬물을 끼얹듯 지난 8월18일 삼성SDI 사용자측 의 단체교섭권 및 체결권, 교섭위원 선정권등 교섭 일체를 경총(경영자총협회)에게 위임하였음을 노동조합에 통보하였습니다. 수입받은 경총교섭단은 위임권을 받은 전국사업장을 순회하면서 노동조합 을 상대로 대신 교섭을 벌이는 교섭전문가들로 구성된 자들입니다.

사측의 이런 행태는 교섭을 우습게 여기는 참으로 오만방자한 행동이라 볼 수밖에 없습니다. 과연 이들이 우리 사업장의 노동 환경과 복지에 대해 얼마나 그 실태를 파악하고 있었습니까? 그들은 협상의 법적 전문가들일뿐 우리 현장에 대해서는 피상적으로 파악하고 있을 뿐입니다.

삼성SDI는 고용안정 보장 대책을 즉각 마련하라!

8월31일자로 명예퇴직신청이 마감되었다. 말이 명예퇴직이지 청춘과 젊음을 다 바친 직장에서 내쫓긴 것이나 마찬가지이다.

사측은 경영의 악화등의 책임을 노동자 생존권 박탈로 떠맡기고 있다. 무능한 경영, 에스텔 경영으로 인한 사업종료의 책임을 일방적으로 우리 노동자에게만 전가해서는 안된다.

사측은 즉각 노동자 삶의 터전을 빼앗는 구조조정 중단하고 신규사업 계획을 추진하 라!!

노동조합은 명예퇴직 신청이 종료됨에 따라 이후 예상되는 사측의 감축계획을 예의 주 시하고 노동자들의 일방적 희생을 강요하는 사측의 행태에 단호히 맞설 것임을 다시 한번 강조한다!

동지여러분! 노동조합으로 하나될때 우리의 소중한 일자리를 지키고 내일을 기약할수 있습니다. 전국금속노동조합 울산지부 삼성SDI지회는 노동형제들을 항상 기다리고 있습니다.

노동조합으로 함께 합시다!

- 전국금속노동조합 울산지부
 울산광역시 남구 삼산동 1538-5(삼산동로 136-1)
 FAX) 052-261-4960 TEL) 052-265-4961
- 삼성SDI울산지회 지회장: 이상형 (010-3887-6823)
 수석부지회장: 정정모 (010-3801-4969)
 부지회장: 금규현 (010-9314-6411)
 사무장: 김일경 (010-6528-8234)
 총무부장: 이증기 (010-3575-5643)



http://us.kmwu.kr

금속노조 삼성 SDI 울산지회

■ 발행인 : 지회장 이성형 ■ 발행처 : 지회 선전부 ■ 대표전화 : 052) 265-4961 ■ 발행일 : 2014. 08. 18 (월)

삼성SDI는 고용안정 보장하고 즉각 대책을 마련하라!

삼성SDI는 고용안정 보장하고 즉각 대책을 마련하라!

현재 삼성SDI는 P,D,P 사업종료를 선언하자마자 7월 13일부터 8월 31일까지 명예퇴직 카드를 들고 나왔다.

경영을 책임져야 할 경영진의 무능함으로 사업이 전환될 때마다 현장에서 피땀흘리며 일하는 노동자들을 거리로 내몰고 있다.

도대체 언제까지 이러한 사측의 행동에 일방적으로 희생당해야 하는 것인가 삼성 SDI가 있을 수 있었던 것은 우리 노동자들의 헌신적인 노력 때문이었다. 그럼에도 무계획적이고 방만한 경영의 댓가를 우리 노동자들에게 돌리고 있는 것이다.

노동자에게 일자리는 가족의 생명줄이다. 실질적인 안정화 대책은 세우지 않고 희망퇴직을 강요하며 가족의 생명까지 위협하고 있는 사측의 태도는 용납되지 않는다.

사측은 몇푼의 목돈으로 희망퇴직 강요하지 말고 삼성SDI는 울산공장 500명 천안 1200명의 고용을 보장하고 실질적인 대책을 조속히 마련해야 할 것이다.

전국금속노동조합 울산지부 삼성SDI지회는 가족의 생존권이 걸린 우리의 일자리를 지키기 위해 끝까지 투쟁할 것이다.

현재 박근혜 정권은 노동자들이 마땅히 가져 가야 할 통상임금은 물론이고 임금마저 개악법을 강행하며 빼앗아가고 있다. 또한 이러한 정권과 자본의 탄압은 노동조합이 없는 노동자들에게 더 비열해지고 잔인하게 행해지고 있다.

현장에서 땀흘려 일하는 우리의 단 하나의 힘은 단결이다. 개인이 아닌 함께 뭉칠 때 우리의 일자리를 지키고 우리의 생명도 지킬 수 있다. 노동조합으로 뭉쳐 함께 가자!

8월 21일, 삼성SDI 울산지회 2014 임금 및 단체협상 시작!

지회는 지난 3월 26일 노동조합을 설립하고 4월 7일 사측에 단체교섭을 위한 창구 단일화 절차를 요구했고 <전국금속노조 울산지부 삼성SDI 울산지회>가 유일한 교섭단체임을 통보받았다.

이에 노동조합은 사측에 8월 21일, 2014 임금 및 단체협약을 위한 상견례 및 1차 교섭을 정식으로 요청하였다.

올해 임금 및 단체협상의 일정이 다소 늦어지고 있으나 사측이 우리의 정당한 요구에 성실히 임한다면 속도있게 진척시킬 수 있음을 다시한번 사측에 강조하는 바이다.

이제 우리의 정당한 요구를 임금 및 단체협약 요구안에 담아 사측과 동등한 입장에서 교섭을 시작할 것이다!

21일 시작하는 2014년 단체협상에 동지들의 많은 관심과 성원 부탁드립니다.

전국금속노동조합 울산지부 삼성SDI지회는 노동형제들을 항상 기다리고 있습니다.

노동조합으로 함께 합시다!

- 전국금속노동조합 울산지부
울산광역시 남구 삼산동 1538-5(삼산중로 136-1)
FAX) 052-261-4960 TEL) 052-265-4961
- 삼성SDI울산지회 지회장: 이성형 (010-3887-6823)
수석부지회장: 정정모 (010-3801-4969)
부지회장: 금규현 (010-9314-6411)
사무장: 김일경 (010-6528-8234)



* 첨부자료2 : 떠나도 떠나지 않는 삼성

[연속 기고] 삼성과 나 ② 2014.06.12 제1015호, 한겨레 21

무노조 경영에 맞서다 위치추적 감사 미행당하고 14년 전 해고된 김갑수씨...

후유증 여전하지만 노동조합 만드는 조력자 역할 도맡아

20여 년째 같은 꿈을 꾸는 사람이 있다. 무노조를 경영이념으로 삼는 삼성에서 노동조합을 만드는 것. 남들은 그 꿈을 빨갱이라고 손가락질할지 모르고, 굳이 필요 없는 일이라 생각할지도 모른다. 하지만 그에게 그 꿈은 지금까지 버텨온 시간이었다, 삶의 방향이었다. 그의 이름은 김갑수. 그는 오늘도 꿈꾼다. 76년간의 무노조 삼성에 노동조합이 생기는 꿈을.

차라리 다른 곳에 들어갔더라면

위치추적, 감사, 협박, 미행, 납치 등 살면서 한번도 겪기 힘든 일들이 그의 삶을 찾아온 것은 삼성에서 노동조합 만들기를 시도하면서부터였다. 1987년 23살에 그는 삼성SDI의 전신인 삼성전관에 입사했다. 딱히 삼성이라는 회사가 욕심난 것도 아니었다. 그저 장사를 해보려다 적성에 안 맞아 친구들과 선배들이 많이 다녔던 삼성에 들어가게 되었을 뿐이다. 한 번의 선택이 평생을 좌우한다는 그 말이, 딱 그에게 하는 말이 었다. 그가 만약 삼성에 입사하지 않고 장사를 했더라면, 다른 곳에 들어갔더라면 이렇게 모진 일을 당하지 않아도 되었을 텐데. 참 인생이란 알맞다.

그는 정말 열심히 살았다. 보통 12시간씩 일했다. 일요일에도 쉬지 못했지만 선배들도 다 그렇게 일하니, 직장생활이란 게 이런 거려니 생각했던, 착실한 젊은이였다. 그의 착실함을 회사도 알아봤는지, 회사에서 선행상을 받은 적도 있다 했다. 그런 그에게 삶을 뒤흔들어놓을 한 사건이 찾아왔다. 그는 1994년쯤으로 기억했다. 브라운관을 만드는 공정에서 브라운관이 터지는 사고가 발생했다. 몇몇은 병원에 입원할 정도의 사고였다. 브라운관이 터지는 사고는 현장을 요동치게 했다. 현장 노동자들은 안전을 위협당한 것에 대한 저항의 메시지로 작업을 거부했다. 회사도 노동자들의 단체행동에 놀랐는지, 공장장은 금세 직원들의 요구안을 들어 주겠다고 나섰다.

이렇게 힘을 모으면 바꿀 수 있는 거구나, 당시 그는 그렇게 생각했다. 하지만 그건 삼성을 아직 잘 몰랐던 순진한 생각일 뿐이었다. 현장 상황이 어느 정도 잠잠해지자 작업 거부에 앞장섰던 사람들이 보이지 않았다. 차례로 퇴사 조치된 거였다. 현장 노동자들이 더 들고일어나지 못하게, 회사는 나름의 작전을 시행했다. 노동자 편을 든다면 노사협의회도 실제 현장에서 일이 터지면 회사 편을 들었다. 아무도 현장 사람들의 이야기를

들어주지 않는 상황, 그는 노동조합만이 노동자들의 요구를 해결할 수 있는 제도라고 생각하게 되었다. 노동조합을 만들려면 노사협의회를 제대로 세우는 것이 중요하다는 생각에 그는 1999년 노사협의회 위원에 출마했다. 그때부터 그의 삶은 평온한 일상에서 멀어지게 되었다. 그저 아이에게 맛난 거 하나 더 먹여주고 싶은 아버지였던 그는, 동료들에게 선량한 마음을 베푸는 게 최고라 생각했던 그는, 회사에서 제대로 짚힌 문제사원, 불순분자가 돼 있었다.

회사 차량에 태워져 전국 곳곳을

그와 뜻을 함께했던 동료들은 이미 말레이시아, 중국, 멕시코 등지의 주재원으로 쫓겨갔다. 동료들을 내쫓은 회사의 검은손은 그에게도 뻗쳐 있었다. 아무 이유 없이 인사고과에서 최하점을 주는 것은 물론, 부당한 징계로 그를 괴롭혔다. 시시때때로 2박3일, 3박4일 강제로 데리고 나가 회사 말을 들도록 강요했다. 심지어 출장 명목으로 일본에까지 끌고 나가 몇 날 며칠을 호텔에 가둬두기도 했다. 공포란 이런 걸까? 다 '아니요'라고 이야기하는 사람들 속에 나만 혼자 '예'라고 말하는 것. '예'라고 이야기했을 때, 그건 '아니요'라고 하루 종일 반복하는 것. 회사 차량에 태워져 전국 곳곳을 돌면서, 일본으로 납치 아닌 납치를 당하면서 그는 불안감과 공포로 온몸을 떨었다.

회사에서 해고된 지 14년. 회사를 떠난 지 오래됐지만 당시 겪은 후유증은 여전히 그를 괴롭히고 있었다. 그때 벌어진 일들에 신체가 아닌, 그의 정신이 속박당한 탓이었으리라. 오래된 일이지만 어젯밤 일처럼 또렷하게 기억되는 일들. 그는 현재까지도 그 고통 속에 살고 있었다. 삼성의 로고를 보면, 언론에서 삼성의 이야기를 들으면 그는 다시 과거로 돌아간다. 화가, 분노가, 슬픔이, 당시 겪었던 아픔이 또렷이 되살아온다. 언제쯤 삼성의 삶에서 벗어날 수 있을까.

고통은 주변 사람들에게도 찾아왔다. 김갑수씨가 회사 편에 서지 않자, 삼성은 그뿐만 아니라 그의 주변까지도 뒤흔들어놓았다. 외국 주재원 자리를 제안하며 자신 몰래 아이와 어머니를 만나고, 심지어 아이 학교 선생님과도 면담을 했다. '아이의 장래를 위해 해외에 나가서 사는 게 필요하지 않냐'며 회유하기도 했다. 경제적으로 어려운 형편에 아버지가 쓰러지셨을 때, 삼성은 '병원비가 필요하지 않냐'며 그를 찾아오기도 했다. 당시 입을 악다물며 거절했던 그, 지금은 담담히 이야기하지만, 그가 겪은 마음의 상처는 아직도 아물지 않고 있었다.

삼성에서 겪었던 모진 세월은 철저하게 자신의 생활 하나하나를 신경 쓰게 만들었다. 금전적 문제에서나, 일상생활에서나 주변을 의식하게 되었다. 신호위반을 하면 삼성이 보고 있다는 생각을 하게 되고, 새 옷을 한 벌 입더라도 '삼성에서 돈 받은 거 아냐'라는 의심에 걱정이 먼저 앞섰다. 어디다 하소연할 수 없이 되어버린, 삼성에서 보여줬던 무노조 경영이념은 그의 삶을 결코 평범한 일상으로 돌아갈 수 없도록 만들어버렸다. 그

럼에도 노동조합을 포기하지 않는 건, 그게 마지막 남은 자존심이자 그의 꿈이기 때문일 것이다.

그가 겪은 아픔 되풀이되지 않길

그는 여전히 삼성에서 살고 있다. 평범하게 농사일을 돌보면서도, 노동조합을 준비하는 동료들을 만나고, 후배들을 만나서 조언을 하고 있다. 또한 노동조합을 만드는 중요한 조력자 역할을 하고 있다. 그의 바람 때문이었는지, 삼성 계열사 곳곳에서 노동조합이 만들어지고 있다. 그들을 바라보면서, 자신이 겪었던 아픔을 그들이 겪지 말기를, 그런 고통은 자신 하나로 끝나길 그는 간절히 바라고 있다. 76년간이라는 무노조의 세월, 인생 절반을 그 세월과 교집합으로 살고 있는 그 이제 그와 같은 아픔은 사라져야 하지 않겠나. 무노조 76년은 너무 길었다.

조대한 삼성노동인권지킴이 활동가

삼성무노조 벽을 넘다

발행일 : 2015년 3월 27일

지은이 : 이민영 조건준 조대환 조윤미 황수진

발행인 : 조돈문

발행처 : 삼성노동인권지킴이

주소 : 서울시 영등포구 당산로 135 3층

TEL : 02-3667-1210 FAX : 02-312-1638

EMAIL : stw20131210@gmail.com

HOME PAGE : stw.or.kr

TWITTER : @stw20131210

FACEBOOK : 삼성노동인권지킴이

후원계좌 : 국민은행 752601-04-258187 (예금주: 삼성노동인권지킴이)