



조합 사무실, 법적 하자없어

공장 바깥에 지어진 개집같은 건물, 법원도 조합에 손 들어줘...

우리 조합이 현재 사용하고 있는 임시 조합 사무실에 대해, 회사가 제기한 가처분 신청이 지난 5월 13일 기각되고 노동조합의 손을 들어줬다.

지난해 10월 말 회사의 조합 사무실 이전 통보 공문에 대해 조합은 11월 초 박원용 경영본부장이 조합에 약속한 대로 제공할 것을 요구하며 조합 사무실에 대해 노/사간 협의를 통해 정리될 수 있도록 협조 요청 공문을 보낸 바 있다.

지난 2월 초에는 박근서 지회장이 현한수 제조본부장을 만나 정문 밖이 아닌

사업장 내에 '조합 사무실'을 제공해줄 것을 요구한 바도 있다.

하지만 회사는 조합 사무실 문제를 가지고 오로지 노동조합을 탄압하고 억압하는 방편으로 사용하며 노/사간, 노/노간 문제를 일으키고 신뢰를 저버리는 일에 사용했다.

임시조합 사무실을 사용하지 못하도록 가처분을 신청한 회사의 탄압에 노동조합 역시 변호사를 선임하고 충분한 자료를 바탕으로 회사의 부당한 처사임을 재판관에게 알렸으며 그 결과

법원 역시 노동자의 손을 들어줬다.

가처분 결정문의 주요내용을 보면 다음과 같다.

회사에서 제공한 조합사무실은 합의한 내용에 부합하지 아니한다 즉, 교섭합의원칙서 제5조 회사는 나주 및 화성에 노조 사무실을 사업장 내에 제공하며, 집기 비품은 사무실 제공시 1회에 한하여 제공한다.

이처럼 회사는 합의서에 명시된 대로 이행하지 아니하였다고 판단하고 있다.

합의서는 사용자와 노동

자의 믿음과 신뢰로 이루어지는 매우 중요한 문서이며 결과물이다.

하지만 회사는 이러한 믿음과 신뢰의 합의를 이용하여 노동자를 죽이는 일에 사용하는 비도덕적인 행위를 했다.

이제는 더 이상 직원들에게 조합 사무실 관련 하여 부당한 내용을 전달하지 말고 합의서 내용대로 조합 사무실을 사업장내에 설치해야하며 정상적인 조합 업무를 방해하지 말아야 한다.

※조합사이트 자유게시판 참고

『수용불가』 입장이 회사입장?

지난 15일 나주공장에서 이어진 68차 단체협약은 노사 간의 입장차를 확인하는 것으로 마무리됐다.

이날의 교섭은 회사의 교섭위원으로 배정된 현한수 제조본부장은 불참했다.

우리 조합은 준비한 수정안을 제시하며 양보의사를 거듭 밝혔다.

전문을 비롯한 조항들

의 노사 간 입장차이를 좁히지 못하고 조합안 1개안 삭제와 조합안 1개 조항 합의로 마무리 됐다.

전문을 포함한 초반부의 주요 단협안 내용은 그 주제를 명확히하는 부분이기에서 서로 간의 의견차이를 좁히는 데는 다소 시간이 소요될 것으로 보인다.

앞으로의 교섭에 있어서 본교섭이든 집중교섭이든 효과가 얼마나 있을



▲ 15일 나주공장 정문 앞의 조합 해고/정직자를 위한 컨테이너 설치를 저지하는 회사

지는 의문이다.

단체협약을 체결함에 있어서 서로의 입장과 이해를 통해 좀더 성숙되고

진정성 있는 교섭이 이뤄지길 노동조합은 기대한다.

식권 미지급, 밥을 굶기다니

지난 5월 초에 조합원들이 파업을 했다는 이유를 들어 회사가 파업한 날만큼 식권을 삭감 지급해 조합원들이 식사를 못하는 웃지못할 촌극이 벌어졌다.

박근서 지회장과 프랭크 사장의 면담을 계기로 노사 화합 차원에서 자발적으로 정상조업에 복귀한 조합원들이 생산업무에 필요한 기본적인 식사 제공을 가지고 치사하기 그지없는 행각을 벌였던

것.

중범죄를 짓고 교도소에 수감 중인 사형수들도 삼시 세끼 밥은 챙겨 먹인다.

비조합원들

식사는 수수방관

일부 사무직 비조합원들과 현장 파트장들의 경우, 생산업무와 관계없이 아침식사는 물론, 저녁식사까지 회사에서 해결한다. 매번 회사에서 배포한 규정된 식권만으로는 도저히 먹을 수 없는 상황이

다. 타 사업장의 경우들을 보면, 아침에 정상조업 들어가기 전에 아침밥을 챙겨먹이고 생산업무를 수행하는 곳들이 많다.

아침 식사를 하게되면 두뇌회전이 빠르고 본연의 업무수행에도 도움이 된다는 것쯤은 상식이 된 지 오래된 일이다.

식권대신 아이디 카드

도입하려는 진짜 의도는??

노동조합 설립 되기 전에 사원협의회를 이끌었던 김희봉 사무장이 회사에 요구

했던 아이디 카드를 이용한 식권 대체 방안을 반대했는데, 이제는 회사에서 도입하겠다고 나서고 있다.

진정 속내는 조합원들 입으로 밥이 들어가는 것이 아까워서 아니기를 바란다.

서명만으로 식사를 할 수 있었던 것과 비교하면 격세지감이 일어날 지경이다.

조합원들이 식사를 하지 감시하며 눈살을 찌푸리게 할 것이 아니라, 보다 건설적인 방향으로 가기위한 진정한 노사 상생의 길을 열어가야 한다.

부당한 부서 전환배치

말도 안되는 사유를 만들어 조합원 탄압

화성공장에서는 팀장들의 독단과 독선으로 말도 안되는 부서 전환배치 시도가 자행되고 있다.

박옥남 조합원은 5월달 근무기록표에 서명을 하지 않았고 보지도 못했다.

그런데 사인거부라는 사유로 명시된채 인사부에서 그대로 처리하려고 했던 것. 이에 6월 14일 13시경에 5월 근무기록표 확인 및 서명과 함께, 회사에서 불법적으로 전환배치를 시도한 상황에 대한 면담을 요청했다.

2층 사무실에서 본인 동의없는 전환배치에 대해 설명하는데 이OO 팀장은 할말이 없다고 일관하

고 업무방해하지 말고 나갈 것을 요구하면서 20여명의 용역들을 불러들여 2층 계단에서 박 조합원을 밀어붙여 자칫 대형사고의 위험에 노출되기에 이르렀다. 이OO 팀장과 할 얘기가 있다는 박 조합원의 계속된 정중한 설명에도 불구하고 끝내 만나지도 못하게 막았다.

용역들은 이에 멈추지 않고 “니가 빠가냐? 씨발놈아” 등의 인격모독의 욕설까지 거침없이 내뱉었다.

조합원 기만행위

도가 지나쳐...

O현O 팀장 등은 박 조합원에게 어떠한 언질도 없

이 마스크 이OO 팀장과 말을 맞춰서 공무부 출신이니 마스크 설비에 대한 이해가 빠를 것이라는등, 공무부에서 부적합하다는 아무런 근거없는 사유 등을 내세우고 있다.

조합원에 대한 철저한 보복인사의 전형을 보여주고 있다. 갑작스레 4월 말에 마스크 부서로의 생산직 전환을 일방 통보받고 5월 초에 인사 발령까지 내려졌다.

사내의 ‘고충 처리’

그야말로 말뿐!

조합원과 비조합원을 떠나서 회사의 사원이 요구하는 면담요청까지 용역들을 동원하여 2층 계

단에서 밀어붙이는 이와 같은 사태가 참으로 안타까운 상황이다.

이OO 팀장, O현O 팀장의 즉각적인 사과와 함께 본인의 동의가 없는 일방적 부서 전환배치를 제대로 되돌려 놓아야 한다.

노동조합이 없던 불과 1년 전에는 회사의 횡포가 이만저만이 아니었다.

노동조합이 생긴지 1년이라는 시간이 지났는데도 불구하고 관행처럼 흘러온 회사의 횡포가 날로 더 심해지는 것이다. 이런 회사의 추잡하고 부끄러운 일들은 노사관계를 더욱 악화시킬 뿐이다. 현안 문제를 야기시키는 것을 중단해야 할 것이다.