

- 원고, 상고인 : 김은옥
 피고, 피상고인 : 현대건설주식회사
 재판부 : 대법관 이회창(재판장), 이재성, 배만운, 김석수
- 8) 대법원 1991. 5. 14. 선고 91다2656 해고무효확인 등
 원고, 피상고인 : 조철우 외 4인
 피고, 상고인 : 주식회사 통일
 재판부 : 대법관 이재성(재판장), 이회창, 배만운, 김석수
- 9) 대법원 1992. 5. 12. 선고 91다27518 해고무효확인 등
 원고, 상고인 : 이용선
 피고, 피상고인 : 대한석탄공사
 재판부 : 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 10) 대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 해고무효확인
 원고, 상고인 : 정기호 외 6인
 피고, 피상고인 : 주식회사 통일
 재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 11) 대법원 1991. 7. 23. 선고 91다13731 해고무효확인 등
 원고, 피상고인 : 김준호 외 1인
 피고, 상고인 : 극동운수주식회사
 재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 12) 대법원 1991. 2. 8. 선고 90다15884 해고무효확인
 원고, 상고인 : 이하연
 피고, 피상고인 : 하림통상주식회사
 재판부 : 대법관 윤영철(재판장), 박우동, 배석, 김상원
- 13) 대법원 1991. 4. 9. 선고 90다카27402 해고무효확인
 원고, 상고인 : 김재호
 피고, 피상고인 : 모토로라코리아주식회사
 재판부 : 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한, 김용준
- 14) 대법원 1990. 10. 30. 선고 89다카30846 해고무효확인 등
 원고, 피상고인 : 홍순이
 피고, 상고인 : 대우전자주식회사
 재판부 : 대법관 윤관(재판장), 김덕주, 배만운, 안우만
- 15) 대법원 1990. 12. 7. 선고 90다카23912 해고무효확인 등
 원고, 피상고인 : 남훈희
 피고, 상고인 : 한라중공업주식회사

- 재판부 : 대법관 이재성(재판장), 박우동, 윤영철, 김용준
- 16) 대법원 1992. 6. 23. 선고 92다8873 해고무효확인
 원고, 상고인 : 송진휴
 피고, 피상고인 : 한일이화주식회사
 재판부 : 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한, 김용준
- 17) 대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카34094 해고무효확인 등
 원고, 상고인 : 이정규 외 1인
 피고, 피상고인 : 주식회사 공영사
 재판부 : 대법관 박우동(재판장), 이재성, 윤영철, 김용준
- 18) 대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 해고무효확인 등
 원고, 피상고인 : 최환 외 11인
 피고, 상고인 : 동부화학주식회사
 재판부 : 대법관 김석수(재판장), 이회창, 이재성, 배만운
- 19) 대법원 1992. 5. 12. 선고 90누9421 부당노동행위구제 재심판정 취소
 원고, 상고인 : 주식회사 동진
 피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
 재판부 : 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 20) 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973 해고무효 확인 등
 원고, 상고인 : 우병창 외 3인
 피고, 피상고인 : 영남화학주식회사의 소송수계인 동부화학주식회사
 재판부 : 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 21) 대법원 1992. 5. 26. 선고 92다3670 해고무효 확인
 원고, 피상고인 : 김남규 외 3인
 피고, 상고인 : 부산공동어시장
 재판부 : 대법관 이회창(재판장), 배만운, 김석수
- 22) 대법원 1991. 5. 28. 선고 91다9275 해고무효확인 등
 원고, 상고인 : 음세철
 피고, 피상고인 : 주식회사 우신택시
 재판부 : 대법관 김석수(재판장), 이회창, 이재성, 배만운
- 23) 대법원 1990. 11. 23. 선고 90다카25512 해고무효확인
 원고, 상고인 : 엄신호
 피고, 피상고인 : 대성운수주식회사
 재판부 : 대법관 이재성(재판장), 박우동, 윤영철, 김용준
- 24) 대법원 1991. 4. 12. 선고 90다8084 해고무효확인

- 원고, 상고인 : 박성철 외 2인
피고, 피상고인 : 주식회사 통일
재판부 : 대법관 윤영철(재판장), 박우동, 배석, 김상원
- 26) 대법원 1991. 4. 26. 선고 91다4799 해고무효확인
원고, 상고인 : 문상기 외 1인
피고, 피상고인 : 인철제철주식회사
재판부 : 대법관 윤영철(재판장), 박우동, 배석, 김상원
- 27) 대법원 1992. 1. 21. 선고 91다30118 사원확인
원고, 상고인 : 송대홍
피고, 상고인 : 한국전력공사
재판부 : 대법관 윤관(재판장), 최재호, 김주한, 김용준
- 27) 대법원 1991. 1. 25. 선고 90누4952 부당노동행위구제 재심판정 취소
원고, 상고인 : 영동제약주식회사
피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
재판부 : 대법관 박우동(재판장), 이재성, 윤영철, 김용준
- 28) 대법원 1991. 5. 14. 선고 91다2656 해고무효확인 등
원고, 피상고인 : 조철우 외 4인
피고, 피상고인 : 주식회사 통일
재판부 : 대법관 이재성(재판장), 이회창, 배만운, 김석수
- 29) 대법원 1991. 5. 14. 선고 91다2663 해고무효확인
원고, 상고인 : 문성현
피고, 피상고인 : 주식회사 통일
재판부 : 대법관 이재성(재판장), 이회창, 배만운, 김석수
- 30) 대법원 1992. 2. 28. 선고 91다30828 퇴직금 등
원고, 상고인 : 이목주 외 1인
피고, 피상고인 : 정리회사 신한제분주식회사 관리인 김경환
재판부 : 대법관 박만호(재판장), 박우동, 김상원, 윤영철
- 31) 대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 임금청구 등
원고, 상고인 : 함유수 외 92인
피고, 피상고인 : 서울특별시 지하철공사
재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 김석수
- 32) 대법원 1992. 6. 23. 선고 91다30835 퇴직금
원고, 피상고인 : 김윤배 외 17인
피고, 상고인 : 한국석유개발공사

- 재판부 : 김석수(재판장), 이회창, 배만운
- 33) 대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 퇴직금 청구
원고, 상고인 : 이봉호
피고, 피상고인 : 강원산업주식회사
재판부 : 전원합의체
- 34) 대법원 1992. 2. 25. 선고 91다25055 퇴직금
원고, 피상고인 : 김원식 외 11인
피고, 상고인 : 주식회사 한진해운
재판부 : 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 35) 대법원 1992. 7. 24. 선고 91다34073 퇴직금
원고, 피상고인 : 송강의 외 13인
피고, 상고인 : 중소기업 진흥공단
재판부 : 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 36) 대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 해고무효확인 등
원고, 상고인 : 양복자
피고, 피상고인 : 영창악기제조주식회사
재판부 : 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 37) 대법원 1991. 9. 24. 선고 91누124 부당노동행위구제 재심판정 취소
원고, 상고인 : 배재정
피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인 : 기아산업주식회사
재판부 : 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한, 김용준
- 38) 대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 부당노동행위구제 재심판정 취소
원고, 피상고인 : 대선조선주식회사
피고, 상고인 : 중앙노동위원회 위원장
재판부 : 대법관 김석수(재판장), 이재성, 배만운
- 39) 대법원 1992. 6. 23. 선고 92누4253 부당노동행위구제 재심판정 취소
원고, 상고인 : 이서광
피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
재판부 : 대법관 김석수(재판장), 이회창, 배만운
- 40) 대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 부당노동행위구제 재심판정 취소
원고, 상고인 : 이동렬
피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인 : 금성전선주식회사

- 재판부: 대법관 박만호(재판장), 박우동, 김상원, 윤영철
- 41) 대법원 1992. 3. 13. 선고 91누10473 부당노동행위구제 재심판정 취소 원고, 상고인: 김대희 외 1인
피고, 피상고인: 중앙노동위원회 위원장
재판부: 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 42) 대법원 1991. 12. 10. 선고 91누636 부당노동행위구제 재심판정 취소 원고, 상고인 겸 피상고인: 제주한영택시주식회사
피고, 상고인 겸 피상고인: 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인: 한영운수주식회사
재판부: 대법관 윤관(재판장), 최재호, 재법관 김주한, 김용준
- 43) 대법원 1991. 12. 24. 선고 91도2323 노동쟁의조정법 위반 피고인, 상고인: 김위홍 외 3인
재판부: 대법관 이회창(재판장), 이재성, 배만운, 김석수
- 44) 대법원 1991. 7. 9. 선고 91도1051 노동조합법 위반 등 피고인, 상고인: 김남수(한국야쿠르트유업주식회사 노동조합 위원장)
재판부: 대법관 윤관(재판장), 최재호, 김주한, 김용준
- 45) 대법원 1991. 10. 22. 선고 91도600 노동쟁의조정법 위반 등 피고인, 상고인: 이봉주
재판부: 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 46) 대법원 1992. 9. 22. 선고 91다4317 해고무효확인 원고, 상고인: 강영혁
피고, 피상고인: 경인에너지주식회사
재판부: 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한
- 47) 대법원 1991. 1. 15. 선고 90누6620 부당노동행위구제 재심판정 취소 원고, 상고인: 강영혁
피고, 피상고인: 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인: 경인에너지주식회사
재판부: 대법관 윤관(재판장), 배만운, 안우만
- 48) 대법원 1991. 1. 29. 선고 90도2852 노동쟁의조정법 위반 등 피고인: 이영현(현대중공업주식회사 노동조합 위원장)
재판부: 대법관 김상원(재판장), 이회창, 배석, 김주한
- 49) 대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 부당노동행위구제 재심판정 취소 원고, 상고인: 세왕진흥기업주식회사
피고, 피상고인: 중앙노동위원회 위원장

- 재판부: 대법관 이회창(재판장), 이재성, 배만운, 김석수
- 50) 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 해고무효확인 등 원고, 상고인: 정현명 외 2인
피고, 피상고인: 국민연금관리공단
재판부: 대법관 김석수(재판장), 이회창, 배만운
- 51) 대법원 1992. 9. 22. 선고 92도1855 집시법 위반 등 피고인, 상고인: 민동원
재판부: 대법관 김석수(재판장), 이회창, 배만운, 최중영
- 52) 대법원 1991. 5. 24. 선고 91도324 노동쟁의조정법 위반 등 피고인: 김장한 외 2인
재판부: 대법관 윤영철(재판부), 박우동, 배석, 김상원
- 53) 대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 파면처분무효확인 등 원고, 상고인: 김미경 외 18인
피고, 피상고인: 재단법인 현대사회연구소
재판부: 대법관 이회창(재판부), 배만운, 김석수
- 54) 대법원 1991. 5. 14. 선고 90누4006 부당노동행위구제 재심판정 취소 원고, 피상고인: 신광식
피고, 상고인: 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인: 주식회사 직장인
재판부: 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 55) 대법원 1991. 11. 8. 선고 91도326 노동쟁의조정법 위반 등 피고인: 변영철(대림기업사 노동조합 위원장)
재판부: 대법관 박만호(재판장), 박우동, 김상원, 윤영철
- 56) 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383 업무방해 피고인: 김주삼(대한교육보험주식회사 노동조합 쟁의대책위원회 총무)
재판부: 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 57) 대법원 1992. 6. 26. 선고 91다42982 해고무효확인 등 원고, 상고인: 이윤형
피고, 피상고인: 사단법인 북한연구소
재판부: 대법관 김상원(재판장), 윤영철, 박만호
- 58) 대법원 1992. 5. 8. 선고 91도3051 업무방해 등 피고인, 상고인: 노광선 외 1인(평화방송 노동조합원)
재판부: 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 59) 대법원 1991. 3. 27. 선고 90도2528 업무방해 등

- 피고인 : 김상희 외 6인
재판부 : 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 60) 대법원 1992. 9. 1. 선고 92누7733 부당해고 및 부당노동행위구제 재심
판정 취소
원고, 상고인 : 최홍경 외 2인
피고, 피상고인 : 중앙노동위원회 위원장
피고 보조참관인 : 주식회사 한보탄광
재판부 : 대법관 윤관(재판장), 최재호, 김주한, 김용준
- 61) 대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 업무방해 등
피고인 : 김유미
재판부 : 대법관 김상원(재판장), 박우동, 윤영철, 박만호
- 62) 대법원 1991. 1. 11. 선고 90다카21176 해고무효확인 등
원고, 피상고인 : 유순조
피고, 상고인 : 이천전기공업주식회사
재판부 : 대법관 윤영철(재판장), 박우동, 이재성, 김용준
- 63) 대법원 1992. 2. 11. 선고 91도1834 노동쟁의조정법 위반 등
피고인 : 한혜정
재판부 : 대법관 김석수(재판장), 이회창, 이재성, 배만운
- 64) 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도2771 업무방해
피고인 : 설남중(현대중공업 노동조합 기획실장)
재판부 : 대법관 윤관(재판장), 최재호, 김주한, 김용준
- 65) 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도753 업무방해 등
피고인 : 이갑용(현대중공업 비상대책위원회 의장)
재판부 : 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한, 김용준
- 66) 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도2961 업무방해 등
피고인 : 노창규(삼성기업사 노동조합 위원장)
재판부 : 대법관 이회창(재판장), 이재성, 배만운, 김석수
- 67) 대법원 1992. 3. 31. 선고 92도58 업무방해
피고인 : 김종천 외 4인
재판부 : 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 68) 대법원 1990. 12. 7. 선고 90다6095 해고무효확인 등
원고, 피상고인 : 안영호
피고, 상고인 : 주식회사 오성사
재판부 : 대법관 박우동(재판장), 이재성, 윤영철, 김용준

- 69) 대법원 1992. 2. 11. 선고 91도1342 노동쟁의조정법 위반 등
피고인 : 허연도
재판부 : 대법관 윤관(재판장), 최재호, 김주한, 김용준
- 70) 대법원 1992. 6. 9. 선고 91도2221 국가보안법 위반 등
피고인 : 최강문 외 1인
재판부 : 대법관 김주한(재판장), 최재호, 윤관, 김용준
- 71) 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도1132 노동쟁의조정법 위반 등
피고인 : 유일권
재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
- 72) 대법원 1991. 1. 25. 선고 90도2529 노동쟁의조정법 위반 등
피고인 : 교민택
재판부 : 대법관 박우동(재판장), 이재성, 윤영철, 김용준

노동자인가 개인사업자인가

— 학습지업계의 신종 고용형태, '사업부제' —

이 글은 사업부제 교사들의 노동조건 실태를 통해 이들 교사들이 노동자로서의 권익을 어떻게 침해받고 있는가를 살펴보려는 데 목적이 있다. 학습지업체들은 최근 들어 정식사원제로부터 사업부제 방식이라는 새로운 고용형태를 통해 이들 방문교사들을 뽑고 있다. 그것은 일단 인사적체 부담에서 벗어나고 교사간의 경쟁을 심화시켜 시장을 확대하려는 의도에서 비롯된 것으로 보인다. 그러나 노조결성과 노동자들의 권리의식 신장이 사용자로 하여금 사업부제로의 전환을 서두르게 했다는 측면을 간과할 수 없다.

사업부제 교사란 고용형태의 전환에 따라 학습지회사와 일 대 일의 계약관계를 맺음으로써 형식상으로는 개인사업자의 지위를 갖고 있는 학습지 방문교사들을 말한다. '사업부제'란 용어가 학습지 분야의 새로운 고용형태를 지칭하는 적합한 용어인지는 별도의 검토가 필요하나 이 글에서는 (주)대교문화에서 사용하고 있는 의미를 살려 '사업부제'라는 말을 그대로 사용하기로 한다.

이하의 실태조사는 본 '노동인권회관'이 (주)대교문화 학습지 교

사를 상대로 실시한 「학습지교사실태 설문조사」와 다른 학습지 교사들과의 인터뷰 내용을 토대로 하였다(설문지 및 자료분석은 부록 참조). 이 글을 위해 도움을 주신 (주)대교문화 노동조합 최영인 사무국장, 조합원 여러분과 설문에 응해 주신 눈높이 교사들, 구몬, 윤선생영어 교실을 비롯한 학습지 교사들, 민주출판노동조합의회에 감사를 드린다.

1. 몽친 교사, 빼앗긴 노조

1) 노조의 결성

1988년 7월 30일 공문수학(현재 (주)대교문화) 교사들은 벽찬 가슴을 가누지 못했다. 그간 개별분산화되어 있던 교사들이 모이기 힘든 악조건을 뚫고 노동조합을 결성한 것이다. 서울지역 3개 지역 교사들이 주축이 되어 노조를 결성한 이후 한 달 만에 조합원은 700여 명으로 늘어났다. 당시 이사를 포함하여 전국의 직원은 1,300여 명, 지국장, 계장 등 관리직을 제외한 거의 모든 교사들이 조합에 가입원서를 낸 셈이다. 노조는 1988년 8월 중순 덕유산 하기 휴가지에서 노조결성 보고대회를 가졌고 조합원의 적극적인 호응을 받았다.

2) 탄압의 시작, 파업 끝에 쟁취한 단체협약

노조결성 초기만 해도 회사의 제지나 방해는 거의 없었다. 그러나 1988년 10월 단체협약 체결을 위한 교섭이 진행되면서부터 회사는 노골적인 노조 탄압에 들어갔다. 노조는 안정된 조합활동을 위한 우선협약에 서명할 것을 요구했다. 전임자 4명, 일주일 중 하루를 상근하는 부분 전임자 3명 인정, 사무실 및 집기 제공, 조합비 일괄공제, 전국 각 지역에 조합계시판 설치 허용, 이것이 당시 노조가 내건 우선협약 내용이었다.

회사측의 노조탈퇴 종용이 시작되었다. 남직원에게는 진급을 미끼로, 여직원에게는 욕설과 모욕적인 언사로 회유와 협박이 계속되었다. 협박을 견디지 못한 조합원들이 하나둘씩 탈퇴원서를 썼다. 회사측의 집요한 탈퇴종용과 무성의한 단체협상 태도에 맞서 노조는 1988년 10월 준법투쟁에 이어 11월 선릉에서 임시총회를 열고 '단체협약 체결'을 위한 파업을 결의하기에 이르렀다. 결성 초기 700여 명이던 조합원은 파업결의 당시 300여 명만 남았다. 250명이 파업에 참가했다. 본사를 점거한 조합원들은 단체협약 체결을 요구하며 가두행진도 벌였다. 파업 일주일 후 회사는 조합원들이 지켜보는 가운데 단체협약에 서명날인했다.

그러나 파업을 해산하자마자 회사는 강제적인 서명이었다는 이유를 내세워 하루 만에 단체협약 무효선언을 했다. 조합원의 재집결을 막으려고 회사측은 바리케이드를 쳤다. 그러나 분노한 조합원들은 바리케이드를 헤치고 엘리베이터를 점거했다. 회사는 물러섰다.

건설회관을 점거한 채 진행된 2차 파업기간중에 회사측의 조합탈퇴공작은 집요했다. 파업이 끝나자 노조에 대한 악선전, 진급을 미끼로 한 회유공작은 극에 달했다. 조합원의 집에 전화를 걸어 가족까지 협박했다. 경험부족, 조합활동에 대한 회사측의 방해, 전국 각 지역으로 분산되어 있는 조건에서 조합원들을 하나로 결집시키기엔 역부족이었다. 파업 이후 조합원들의 탈퇴와 사퇴는 급증하여 200여 명으로 줄었다.

3) 사업부제 도입, 힘겨운 투쟁

1988년 12월 회사는 사업부제를 거론하기 시작했다. 조합과는 전혀 상의도 하지 않은 채였다. 1989년 1월 노조는 대전에서 대의원 30여 명이 참석한 가운데 고용불안정을 가져올 사업부제에 대한 반대입장을 결의했다.

노조의 입장을 무시한 채 회사는 1989년 2월 서울지역 12명 직원

교사에 대해 시범적으로 사업부제 방식을 실시했다. 회원 250~300명(당시 평균관리회원은 200명)이 할당되었고 원하면 500명까지도 확보 해주었다. 교실(관리지역)도 가장 좋은 곳이 배분되었다. 계약기간도 5년을 보장했다(현재는 3개월, 3개월, 6개월, 1년 단위로 계약을 갱신한다). 직원 평균임금이 60만 원이었던 데 비해 이들 사업부제로 전환한 교사에게는 수수료 100만 원이 보장되었다. 높은 수익을 보장하는 조건을 제시하자 직원들은 하나둘씩 사업부제로 전환하기 시작하여 1989년 임투가 시작되던 6월경에는 이미 직원교사의 절반 이상이 사업부제로 전환했다.

1989년 6월 임금협상이 진행되고 있을 때 서울 남부지역에서 사업부제 교사에게 배분되는 교실조정 문제로 하루간의 파업이 있었다(회사측은 사업부제로 전환하는 교사에게 직원교사가 관리중인 교실을 강제적으로 할당해주는 일이 많았다). 회사는 파업 당일인 하루치에 대한 임금을 지급할 수 없다고 했다. 47일간 파업의 발단이었다.

조합원 100여 명이 참석한 임시총회는 전원 찬성으로 “무노동무임금 철폐”를 요구하며 파업에 들어갔다. 그러나 이제 건물을 점거할 수 있는 힘도 없었다. 본사 앞에 천막을 쳤다. 무더위와 씨름하며 지낸 고난에 찬 파업은 47일 만에 아무런 성과도 없이 막을 내렸다. 조합원들의 파업지속 의지에도 불구하고 조합집행부는 차후를 기약하며 파업을 거두기에 이른 것이다. 1989년 9월부터 회사는 사업부제 교사를 채용하는 공채를 실시하기 시작했다. 탄압에 지치고 협박에 시달린 조합원들은 대부분 회사를 그만두거나 조합을 탈퇴하여 지금 현재 남은 조합원은 20여 명에 불과하다.

2. 사업부제란 무엇인가

사업부제란 실제로는 기존의 고용—피고용관계를 유지시키면서도 개인사업자와 회사와의 계약관계라는 형식을 통해 노동자로서의 기

본적인 권리를 박탈하고 사용자로서의 법적 책임을 회피하려는 신종 고용형태라 할 수 있다. 이러한 고용형태는 비단 학습지 분야뿐 아니라 이미 보험대리점이라든가 판매서비스업종에서 유사한 형태로 광범위하게 존재하고 있다.

1) 학습지업계의 사업부제로의 전환 추세

(주)대교문화가 정식으로 사업부제로 전환한 것은 1989년 9월부터이다. 그 계기는 물론 앞서 본 대로 1988년 노조결성이다. 회사측은 노조결성 당시 가입률이 50%를 넘어서게 되자 탈퇴압력, 회유, 해고 등으로 노조를 탄압하면서 다른 한편으로는 사업부제 방식을 도입하여 그간 정식사원으로 근무하던 교사들을 사업부제 교사로 전환시켰다. 사업부제로 전환하는 교사들에게는 5년간의 계약기간 보장, 좋은 구역의 우선 보장, 원하는 회원수의 보장, 보증금의 분할 납입 허용 등 여러가지 혜택을 부여하면서 가급적 많은 교사들의 전환을 꾀했다.

회사로부터의 통제 탈피(채택근무), 월급제보다 높은 수입 보장 등의 조건을 받아들여 당시 절반 이상의 교사가 사업부제로 전환했다. 그 후 (주)대교문화는 정식사원(지국장, 지구장 등 관리직 사원)과 사업부제 방문교사들을 분리 채용하고 있다. 정식사원은 일정기간이 지나면 승진과 함께 주로 사업부제 교사들에 대한 관리임무를 수행하고 있는 반면, 사업부제 교사는 철저히 성과에 따른 수수료를 지급받는다.

학습지업계의 선두주자라 할 (주)대교문화가 사업부제 방식을 채택하자 다른 학습지업체들도 잇달아 이 방식을 도입하고 있다.

‘공문교육연구원(구문수학)’의 경우 1990년 3월 회사 설립 당시에는 교사들에게 고정급으로 지불하고 신규회원 가입시 추가수당을 지급하는 형태였으나 점차 고정급을 없애 1990년 12월부터 완전성과급제를 실시해오다 1992년 3월 회사측에서 영업자생력 배양과 회원

관리 책임을 이유로 사업부제로 전환했다(구문수학의 경우 사업부제 도입을 반대하는 싸움중에 노조를 결성했으나 회사측의 탄압에 못이겨 조합을 해산하고 말았다).

‘현대영어(운선생영어교실)’도 점차 고정급을 줄여나가다가 현재는 입사 후 2개월의 연수를 마치면 각자 사업자등록을 내게 하여 완전 성과급제로 운영한다. 또한 직원제로 운영되는 ‘영재수학’도 기존 교사들의 반발을 우려해 사업부제 방식을 택한 다른 학습지 회사를 별도로 차리고 영재수학과 동일한 교재를 쓰고 있다.

이처럼 각 회사마다 약간의 차이는 있으나 사업부제 방식은 이제 학습지업계에 널리 확산, 체계화되고 있다.

2) 형식적인 개인사업자 등록

학습지 교사들은 형식상 개인사업자로 회사와 계약을 체결한다. (주)대교문화나 공문교육연구원의 경우 방문교사들은 각각 개인사업자 등록을 내고 회사에 일정금액(보증금 = 회원수×국민학생 1개월 회비)을 낸 뒤 그 금액에 비례한 회원을 사서 자기책임 아래 관리하게 된다. 교사들은 매월 회사에 회원들로부터 받은 회비를 회사에 납입하고 회비 총액의 일정비율을 수수료로 지급받는다. 회사를 그만들 때 회원을 회사에 되파는 형식을 취한다. 물론 회사에 따라서는 연수기간 동안 기본급이 지급되거나 보증금제도를 두지 않는 회사도 있다.

그러나 이들 교사들은 자신들을 사업자로 인식하고 있기보다 회사에 고용되어 있는 노동자로 인식하는 경향이 크다.

(주)대교문화의 사업부제 교사를 상대로 한 설문조사에 따르면 “사업부제 교사로서 가장 힘들다고 생각하는 것이 무엇이나”는 질문에 대해 응답자의 26.2%가 “의료보험, 상여금, 퇴직금 등 복지제도의 혜택이 없다”라고 응답했으며, 40.8%가 회사에서 제시하는 “목표달성(순증률, 휴회율, 재계약 등)에 대한 중압감”이라고 응답한 것으로

나타났다. 또한 “사업부제 교사들의 권익을 옹호할 단체의 필요성을 느끼는가”라는 질문에 대해서는 응답자의 94.2%가 “필요하다”고 응답하였으며, 권익단체가 결성되어 있지 않은 이유 중에 자신들이 “근로자가 아니기 때문”으로 인식하고 있는 교사는 16.5%에 불과한 것으로 나타났다. 또한 “관리자와 교사와의 관계는 어떻다고 생각하는가”에 대한 응답에 “일반회사처럼 상급자와 하급자라는 고용-종속관계이다”라고 응답한 사람은 46.6%였던 데 비해 “개인사업자로서의 계약이므로 대등한 수평관계이다”라고 응답한 사람은 13.6%에 불과한 것으로 나타났다.

이와 같이 교사들 대부분은 스스로를 사업자라기보다는 고용되어 있는 처지로 이해하고 있으며, 권익단체의 필요성을 절실히 느끼고 있음을 알 수 있다.

3) 고용—피고용관계에 놓여있는 학습지 교사

이들은 우선 ‘입사시험’을 거쳐 회사와 계약을 맺으며 회사에서 실시하는 일정기간의 연수가 끝나면 보증금을 지불하고 산 회원관리(소위 ‘교실관리’)에 들어간다. 교실관리에 관한 교사들의 자율성은 거의 주어지지 않으며 모든 상황에 대해 회사에 보고하고 회사의 지시를 받아야 한다.

(1) 교재의 수급과 활용에 대한 엄격한 통제

교사들은 회원에게 지급되는 모든 교재를 회사로부터 공급받으며 교재의 변형 또는 응용 등 교사의 자율성은 거의 허용되지 않는다. “회사에서 발행되는 학습지의 내용에 대해 교사 임의로 변경할 수 있는 권한이 있는가”라는 물음에 응답자의 77.7%가 “전혀 없다”라고 응답하였으며, 13.6%만이 “부분적으로 있다”라고 응답한 것으로 나타났다. 또한 “하는 일의 양이 너무 많아 한계를 느낄 때 교사 임의로 다른 사람에게 업무를 분담시킬 수 있느냐”는 물음에 응답자

의 68.0%가 “전혀 불가능하다”고 응답하였으며 26.2%만이 “약간의 융통성이 있다”고 응답한 것으로 나타났다.

(주)대교문화의 『교사들의 업무안내서』라는 지침서를 보면 “관리구역 또는 거주지 주변에 홍보를 목적으로 한 부착물과 안내문 등은 회사에서 제작한 것에 한하여 사전에 승인을 받아야 한다”고 적시되어 있다. 이처럼 사업부제 교사에게 업무상 개인적으로 주어지는 권한은 거의 제한적이다.

(2) 업무보고 체계

(주)대교문화는 『교사들의 업무안내서』라는 지침서를 통해 다음과 같이 밝히고 있다.

- ① 정기적으로 교실관리에 대한 계획서와 결산서를 작성, 제출하여야 한다.
(사업계획서, 월 업무계획서, 월 업무결산서, 일일업무현황)
- ② 교실동행 및 업무과약 등에 대해: 회원관리 및 사무처리의 문제점 등을 개선, 지도하기 위해 담당계장, 지국장이 정기적으로 교실동행을 하거나 관련자료들을 점검한다. 이는 문제점이나 부족한 점을 문책하기 위해서가 아니라 차후 발전과 개선을 위한 현장교육 차원에서 시행되는 것이므로 성실하고 진솔하게 임하여야 한다. 그러나 이를 불이행시 계약해지의 사유가 되며 이에 대한 평가점수에 따라 차기계약 체결시 수수료 책정에 반영된다.
- ③ 각종 형태의 교육에 성실히 참석하고 필요한 경우 과제물을 제출하여야 한다.

이처럼 교사들은 입사 후 일체의 회원관리 상황과 업무계획을 회사에 제출하고 회사의 업무지시를 받아야 한다.

교육 또는 회의는 미리 일정이 잡혀 있는 경우도 있지만 회사의 필요에 따라 수시로 소집하는 일이 많아 교사들이 별도로 짠 계획은 틀어지기 일쑤이고 더욱이 지속적인 계획을 짜놓기는 아예 불가능하기까지 하다. (주)대교문화에서 3년간 근무하다 최근 임신으로 회사를 그만둔 윤태임씨의 말에 따르면 “당일 아침에 회의에 참석하라는 연락을 받아 중요한 약속이 어긋나는 경우가 많지만 불참하게 되면

인사고과에 반영되기 때문에 대다수 교사들은 이에 따를 수밖에 없다”고 한다. 윤선생영어교실의 경우에도 조회에 지각 2회면 1회의 결근으로, 2회 이상 결근이면 수수료율을 5% 깎이는 불이익을 당하게 된다.

설문에 따르면 교사들은 다양한 방식으로 거의 매일 회사로부터 업무지시를 받고 있는 것으로 나타나 자유계약자로서의 지위가 보장되기 어려운 조건임을 알 수 있다(설문 16-2, 16-3, 16-4 참조). 이처럼 회사와 교사들과의 관계는 실질적인 내용과 교사들의 인식 양면에 걸쳐 일반회사의 고용-피고용관계의 틀을 크게 벗어나 있지 않다고 할 수 있다.

3. 노동조건과 고용불안

1) 임금과 노동시간

설문조사에 따르면 “처음 학습지 교사를 지원한 동기가 무엇인가”라는 질문에 응답자의 81.9%가 “출퇴근이 없어 자유시간을 활용할 수 있어서”라고 응답한 것으로 나타났다. 회사마다 편차는 있으나 방문교사들은 주로 재택근무를 하기 때문에 일반회사에 다니는 노동자에 비해 출퇴근시간의 규제를 받지 않아도 되고 일일이 회사 눈치를 보지 않아도 되는 장점이 있다. 그러나 처음 회사를 지원하게 된 동기의 대부분이 자유시간을 활용할 수 있다는 점에 있었지만 실제로는 처음 생각과는 달리 대부분의 시간을 업무에 매달리게 된다는 것이 교사들의 말이다.

교사들이 업무에 소요하는 시간은 주 4일 근무가 49.5%, 5일이 18.4%, 2일이 14.6% 순으로 나타났으며, 출장준비에 소용되는 시간은 하루평균 2~3시간으로 나타나 교사들이 업무에 소용하는 시간은 주 평균 40시간 정도로 나타났다(설문 8, 16, 16-1 참조).

교사들의 노동시간은 다른 판매서비스직에 종사하고 있는 여성노동자의 주평균 노동시간 59.8시간에 비해 훨씬 짧다. 그러나 전문사무직의 주평균 노동시간 45.3시간과는 비슷하다. 결국 재택근무라는 조건을 빼면 여가활용에 대한 입사 초기의 기대가 많이 허물어지고 있음을 알 수 있다.

교사들의 월평균 수입은 50~100만 원이 83.5%로 가장 많았다. 1992년 윤선생영어교실 목동지국의 월평균 수수료는 60만 원이었다. 1991년 눈높이교사들의 전국 평균 수수료는 79만 원이었으며, 대교문화 직원들의 월평균 임금은 74만 원이었다. 다른 직종의 대졸여성취업자의 월평균 임금 67.3만 원(한국여성개발원, 『여성취업실태조사』)과 비교하면 거의 비슷한 수준이다(학습지 교사들의 90% 이상이 대졸자이며 대부분 여성이다). 그러나 퇴직금, 수당, 연금, 의료보험 등의 혜택이 전혀 주어지지 않는다는 점을 고려하면 임금, 시간면에서 사업부제 교사들이 월등히 유리한 조건하에 있다고만 할 수 없다.

2) 실적에 대한 중압감

개인사업자라는 처지와 달리 교사들이 업무에서 느끼는 중압감은 대단히 크다. (주)대교문화의 사업부제 교사들이 평균적으로 관리하는 회원수는 100~150명이 45.6%, 150~200명이 39.8%로 85.4%의 교사가 100~200명의 회원을 관리하는 것으로 나타났다. 회원수의 증감은 교사들의 승률과 보증금에 직접적인 영향을 미치기 때문에 신입(신규 수요)을 늘리고 휴회(중단)를 줄이기 위해 교사들은 치열한 경쟁을 벌이게 된다. 이 과정에서 교사들은 신입이나 휴회 수치를 조작하기도 하며 각 지국간의 경쟁을 의식한 지국장(관리자)은 이런 조작을 지시하기도 한다. 이러한 수치조작에 대해 인천의 가좌지국에서 일하고 있는 강아무개 교사는 “유명 회원의 회비를 자비로 부담해야 하기 때문에 결국 제살 깎기 경쟁에 다름 아니다”라고 말하고 있다.

(주)대교문화의 경우 각 지국마다 구역이 나뉘어 있어 관할구역 이외의 회원에 대해서는 관리를 못하게 되어 있음에도 불구하고(구역침범 금지) 이따금 전출입시 회원인수 문제나 구역침범 등으로 교사들간에 마찰을 빚기도 한다. 관할구역이 정해져 있는 (주)대교문화와 달리 후발업체나 규모가 작은 학습지 회사들은 관할구역 없이 교사들간의 경쟁을 촉발시키기도 한다. 또 윤선생영어교실이나 구몬수학 등 다른 회사들은 근속년수와는 무관하게 실적에 따라 승률과 승진이 보장되기 때문에 교사들간의 회원확보 경쟁은 치열하게 전개되며 교사간의 위화감이 증대된다. 최근 학습지 시장의 경쟁이 점차 심화되고 회원의 수요가 포화상태에 이르게 되자 회원 증가는 더욱 어려워지고 대신 휴회는 늘고 있어 교사들의 부담은 더욱 가중되고 있는 상태다.

이러한 회원확보 경쟁에 대해 구몬수학의 한 교사는 이렇게 말한다. “비록 학교 교단이 아니라 학습지를 들고 학생을 방문하여 지도하는 처지이긴 하지만 우리도 엄연히 학생과 학부모를 상대로 한 ‘교사’입니다. 회사가 학생에 대한 서비스질의 개선에 관심을 두기 보다는 실적 올리는 일에만 급급할 때면 우리가 그저 판매실적을 올리는 일반 판매사원과 똑같이 취급되는 것 같아 서글퍼집니다.”

설문조사에서 “사업부제 교사로서 가장 힘든 것이 무엇이나”는 물음에 응답자의 52.4%가 “목표에 대한 중압감”이라고 응답한 것은 바로 사업부제 교사들의 수치에 대한 중압감이 얼마나 큰지를 보여주고 있다.

3) 법적 보호로부터 소외된 사업부제 교사

학습지 방문교사들은 일의 성격상 회사측에 고용되어 있고 심지어 계열사의 상품판매 요구까지 받고 있는 상태임에도 불구하고 개인사업자 형식을 취하고 있기 때문에 노동자로서의 법적 권리를 전혀 누리고 있지 못하다.

우선 계약 체결시 교사들에게 부담시키는 '보증금제도'는 교사들로부터 일종의 고리대금업이라는 비판을 받고 있다. 입사 이후 회비 인상분과 관련하여 퇴사할 때 회원이 줄게 되면 보증금에서 인상분에 해당되는 금액을 빼지만 입사시 동일한 회원에 대해서는 인상분이 전혀 고려되지 않는다. 그리고 신입 교사에게는 인상분의 보증금을 받는다. 이처럼 회사는 교사에게 지속적으로 회원확보에 대한 부담을 줄 뿐 아니라 보증금과 회비 인상분의 이중 이윤을 착복한다.

둘째, 근속년한과 상관없이 퇴직금, 상여금이 없다. 관절염이나 위장병 등 업무와 관련하여 생기는 직업병, 계단에서 구르거나 개에게 물리는 등 업무상 입는 상해가 잦지만 자비로 치료를 해야 함은 물론 의료보험 등의 혜택이 전혀 없다.

"주로 돌아다니는 일이고 계단을 오르내려야 하기 때문에 임신 5~6개월이 지나면 더 다니라고 해도 다니기가 어려워집니다. 또 배가 불러오면 학생이나 학부모 보기도 민망하구요." 임신으로 교사일을 그만두게 된 윤교사의 말이다. 기혼여성이 많이 취업해 있는 방문교사들에게 임신은 업무과중으로 인해 퇴직의 주요한 사유가 되기도 한다. 또 회사는 남의 집을 방문하는 일의 특성을 들어 임신한 교사에게 은근히 퇴직을 권유하기도 한다.

학습지 교사들에게도 물론 휴직은 허용된다. (주)대교문화의 경우 1년간의 휴직은 허용되고 있으나 1년이 지나도 복귀하지 않으면 자동적으로 계약이 해지된다. 그러나 육아휴직은 아예 생각할 수도 없다.

설문조사에 따르면 실제 교사들의 근속년수는 1~2년이 전체의 39%로 가장 많았으며(3개월~1년 27%, 2년 이상 21.4%) "앞으로 얼마나 더 근무할 생각이냐"는 질문에 대해서도 "6개월~1년"이 35.9%, "1년~2년"이 35.9%라고 응답하여 전체의 71.8%가 2년 이내에 직장을 그만둘 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일을 그만두게 되는 이유도 "근무조건의 열악"(35.0%)과 "결혼 임신으로 인한 업무 부담"(34.0%)이 전체의 79%를 차지했다.

이와 같이 학습지 교사들은 업무상 고용-피고용관계에도 불구하고

노동자로서의 제수당, 퇴직금, 상여금, 산재, 의료보험, 육아휴직, 연금 등 법적 보호를 전혀 받지 못하고 있다.

이와 관련하여 한국노사발전연구원 이광택 연구위원은 "근로자인지 아닌지의 판단기준은 실질적인 계약관계에 따른 것이지 계약형식이나 계약서에 포함되어 있는 규정에 따를 것은 아니다"라고 하면서 "비정형 근로자는 노동법, 사회보장법상의 보호나 단체협약상의 보호를 받지 못하는 경우가 많으므로 노동조합에서 비정형화에 대응하는 새로운 차원의 전략이 필요하다"고 강조하고 있다(『동아일보』 1992. 6. 14).

4) 내몰리는 판매사원 그리고 고용불안

짧은 계약기간(기간중의 성과에 따라 재계약이 이루어지며 대교문화의 경우 3개월, 6개월, 1년 단위로 재계약이 실시된다), 달성할 수 없는 목표치, 유능한 판매사원이기를 강요하는 분위기 속에서 교사들은 심한 스트레스를 받는다. 사업부제로의 전환 이후 그나마 교사로서의 자부심은 사라지고 이제 유능한 판매원으로 남느냐 그만두느냐의 선택만 남게 된다. 지금처럼 회원 늘리기가 어려울 때는 수입이 보장되지 않아 6개월을 넘기기가 어렵다고 한다. 2년 이상의 근속자가 많지 않은 것이 학습지 분야 교사들의 특징이기도 하다. 결국 한몫 챙겨 다른 직업으로 전환하려고 이 회사에 입사했던 교사들은 꿈을 이루지도 못한 채 밀려나게 되는 셈이다.

이에 대해 (주)대교문화노동조합 최영인 사무국장은 "사업부제는 교사들을 완전경쟁으로 몰아넣기 때문에 학생에 대한 지도에 관심을 두기보다 회원 늘리기에 더욱 큰 관심을 두게 됩니다. 자신을 교사로 인식하는 사람들이 거의 없는 것도 이 때문이죠. 회원 하나라도 늘려야 하는 처지이기 때문에 교재에 적응하지 못하는 학생조차 어떻게 해서든 그만두지 못하게 해야 하는 비교육적 태도를 강요받고 있는 셈이죠. 후회를 잠으라는 회사의 요구, 그만두겠다는 학생을

역지로 잡아두는 자신이 과연 뛰하는 사람인가를 고민하다 그만두는 사람도 많습니다”라고 말한다.

더욱이 최근 학습지 업체간의 경쟁이 날로 치열해지고 있어 회원 증가는 정체상태라고 한다. 반면에 고학력 여성들의 취업난이 가중되면서 학습지 교사에 대한 수요는 늘고 있어 학습지 교사들은 더욱 더 불안정한 고용상태에 놓이게 된다. 사업부제는 이를 더욱 심화시키는 요인이 되고 있다. 실제 전국에 걸쳐 학습지 방문교사는 1만 명이 훨씬 넘는 것으로 추산되며 그 중 대졸 이상이 98%에 이르고 있다고 한다(『한겨레신문』 1992. 5. 10).

이와 관련하여 윤자야 공인노무사는 “학습지 회사들이 고학력 취업난을 이용해 대졸여성들이 대부분인 학습지 지도교사를 월급제에서 성과수당제, 사업부제, 위탁관리제로 전환하는 등 불완전고용상태를 강화하고 있어 문제가 심각하다”(『한겨레신문』 1992. 5. 10)고 지적하고 있다.

4. 권익 실현을 위하여

사업부제로의 전환 이후 교사들간에 자신들의 권익을 보호할 단체의 필요성에 대한 인식이 높아지고 있다. 설문조사에 따르면 교사의 77.7%가 어떤 형태의 모임이든 교사들간의 모임에 참석하고 있으며, 94.2%가 권익단체의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

그러나 교사들이 권익단체에 대한 절대적인 필요성을 느끼는데도 아직 단체가 만들어져 있는 곳은 없다. 설문조사에 따르면 그 이유로 업무가 분산되어 있기 때문에 모이기가 힘들어서(41.7%), 회사와의 마찰이 두려워서(11.7%), 법적으로 근로자가 아니어서(16.5%), 주도적으로 움직일 사람이 없어서(11.7%) 등의 순으로 응답하였다. 실제 회사측은 사업부제로의 전환 이후에도 교사간의 단순한 친목모임조차 불참을 중용하거나 간섭하는 일이 많으며, 모임의 장이나 주

최자에게 주의를 주거나 불이익을 주는 일이 자주 벌어지고 있다.

이처럼 아직 사업부제 교사들의 권익 실현을 위한 조직의 미비는 노동자로서의 자각이나 참여의식의 저조함에서 비롯된다기보다는 개별 분산적인 업무조건, 회사측의 방해 등 객관적인 조건에서 비롯된다는 것을 알 수 있다. 그러나 학습지 회사들간의 경쟁 심화, 교사들의 수요 증대와 상호 경쟁에 따라 교사들의 자발적인 노력이 경주되지 않는 한 노동자로서의 학습지 교사들의 권리보장이나 고용불안에 대한 해결은 더욱 어려워질 듯하다.

이와 관련해 한국노사발전연구원 이광택 연구위원은 “최근 들어 고용상태가 불안정해지고 있는 학습지 방문교사들이 처한 현실을 개선하기 위해서는 노동조합의 단결권을 확보하는 것이 가장 중요한 해결방향이 될 수 있다”고 말하고 있다.

최근 업무의 분산성을 극복하고 일의 집중성을 살리기 위해 (주)대교문화의 인천지사 사업부제 교사들은 공동으로 연합사무실을 운영하면서 교사들의 고충이나 연락, 교육 등을 실시하고 있다. 이는 현재 교사들이 겪고 있는 어려움을 조금씩 해결해 나갈 수 있는 하나의 시도로서 대교의 다른 지사뿐 아니라 다른 학습지 교사들에게도 시사하는 바가 크다. 그러나 스스로 판매경쟁 수단이 아닌 학생과 학부모에 대한 서비스질을 향상시켜 나가는 ‘교사’로 인식하고 소명감을 갖는 일이야말로 권익 실현의 전제가 되어야 할 것이다.

(김인선, 송실대 노사관계대학원)

부록

설문지 및 결과 분석

* 본 설문은 노동자의 인권침해상황 실태 파악과 그 개선을 위해 활동하고 있는 노동인권회관에서 최근 학습지 관련 기업들이 급속히 도입하고 있는 '사업부제'의 실상과 학습지 교사들의 근로조건 실태를 조사하기 위한 것입니다. 본 설문조사에 대한 분석내용은 노동인권회관이 해마다 발간하고 있는 『노동인권보고서』 제3집에 발표될 예정입니다.

1. 귀하가 다니는 회사명은?
()

항목	명	비율
1	21	20.4
2	82	79.6
계	103	100.0

3. 귀하는 결혼을 하셨습니까?
1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	36	35.0
2	67	65.0
계	103	100.0

4. 귀하의 나이는?

1) 20대 2) 30대
3) 40대 4) 50대

항목	명	비율
1	60	58.3
2	41	39.3
3	1	1.0
무응답	1	1.0
계	103	100.0

5. 귀하의 가족수는 몇입니까?
(명)

항목	명	비율
1	6	5.8
2	12	11.7
3	17	16.5
4	22	21.4
5	26	25.2
6	12	11.7
7	5	4.9
8	1	1.0
무응답	2	1.9
계	103	100.0

6. 귀하는 이 회사에 근무한 지 얼마나 되셨습니까?

1) 3개월 미만 2) 3개월 ~ 1년
3) 1 ~ 2년 4) 2년 이상

항목	명	비율
1	13	12.6
2	27	26.2
3	39	37.9
4	22	21.4
무응답	2	1.9
계	103	100.0

7. 귀하가 관리하는 회원은 모두 몇명입니까?

1) 100명 미만 2) 100~150명
3) 150~200명 4) 200명 이상

항목	명	비율
1	6	5.8
2	47	45.6
3	41	39.8
4	8	7.8
무응답	1	1.0
계	103	100.0

8. 귀하의 하루평균 회원관리에 소요되는 시간은?

1) 3~4시간 2) 4~5시간
3) 5~6시간 4) 6시간 이상

항목	명	비율
1	14	13.6
2	49	47.6
3	30	29.1
4	10	9.7
계	103	100.0

9. 귀하의 월평균 수입은?

1) 50만 원 미만 2) 50~100만 원
3) 100~150만 원 4) 150만 원 이상

항목	명	비율
1	6	5.8
2	86	83.5
3	10	9.7
4	1	1.0
계	103	100.0

10. 귀하의 수수료는 어떻게 산정되고 있습니까?

1) 회원수×40% 2) 회원수×45%
3) 회원수×50% 4) 회원수×55%
5) 기타(자세히)

항목	명	비율
1	86	83.5
2	12	11.7
3	2	1.9
4	2	1.9
5	1	1.0
계	103	100.0

11. 귀하의 회사에는 보증금 제도가 있습니까?

1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	1	1.0
2	102	99.0
계	103	100.0

* (11번 질문에서 '예' 라고 답하신 분만)

11-1 보증금제도가 있다면 그 사실은 언제 알았습니까?

- 1) 입사원서 제출 전
- 2) 연수받을 때
- 3) 업무를 시작할 때
- 4) 기타()

항목	명	비율
1	51	49.5
2	43	41.7
3	5	4.9
4	3	2.9
무응답	1	1.0
계	103	100.0

11-2 보증금은 어떻게 책정되고 있습니까?

- 1) 관리 화원수에 비례한다.
- 2) 일률적으로 동일액을 낸다.
- 3) 기타()
- 4) 잘 모르겠다.

항목	명	비율
1	97	94.2
2	1	1.0
3	3	2.9
무응답	2	1.9
계	103	100.0

11-3 귀하는 현행 보증금제도에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 계약관계이므로 당연히 내야 한다.
- 2) 형식은 일 대 일 계약이지만 일하는 내용이 일반회사 근로자와

다르지 않기 때문에 부당하며 회사측에 유리하다

- 3) 저축하는 셈이니 교사한테 유리하다.
- 4) 잘 모르겠다.

항목	명	비율
1	14	13.6
2	80	77.7
3	2	1.9
4	5	4.9
무응답	2	1.9
계	103	100.0

12. 귀하가 이 회사에 처음 지원하게 된 동기는 무엇입니까?

- 1) 수입이 높아서
- 2) 출·퇴근이 없어 자유시간을 활용할 수 있어서
- 3) 교사라는 직업이 좋아서
- 4) 기타()

항목	명	비율
1	3	2.9
2	84	81.6
3	7	6.8
4	5	4.9
무응답	4	3.9
계	103	100.0

13. 귀하는 여가시간을 어떻게 활용하고 계십니까?

- 1) 밀린 가사일을 돕는다.
- 2) 교양을 위해 학원에 다니거나 책을 본다.
- 3) 부업을 한다.
- 4) 기타()

항목	명	비율
1	33	32.0
2	40	38.8
3	3	2.9
4	20	19.4
무응답	7	6.8
계	103	100.0

14. 귀하는 정직원무를 시작하기 전에 연수를 받았습니까?

- 1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	101	98.1
2	1	1.0
무응답	1	1.0
계	103	100.0

14-1. 연수기간은 얼마나 되었나요?

- 1) 1주일 2) 2주일
- 3) 1개월 4) 3개월
- 5) 기타()

항목	명	비율
1	4	3.9
2	74	71.8
3	17	16.5
4	2	1.9
5	5	4.9
무응답	1	1.0
계	103	100.0

14-2. 연수기간중 연수비는 나왔습니까?

- 1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	41	39.8
2	60	58.3
무응답	2	1.9
계	103	100.0

14-3. 받았다면 하루평균 얼마나 받으셨습니까?(교통비 포함)

- 1) 4천 원 미만 2) 4 ~ 7천 원
- 3) 7천 원 ~ 1만 원
- 4) 1만 원 이상

항목	명	비율
1	15	14.6
2	40	38.8
3	1	1.0
무응답	47	45.6
계	103	100.0

15. 귀하는 현재 회사로 출·퇴근을 하고 계십니까 아니면 재택근무를 하십니까?

- 1) 출·퇴근한다. 2) 재택근무한다.

항목	명	비율
1	18	17.5
2	84	81.6
무응답	1	1.0
계	103	100.0

* (15번 질문에서 '예' 라고 답하신 분만)

15-1. 출·퇴근할 경우 재택근무자와 일하는 방식에 차이가 있다면 어떤 점이 있습니까?

- 1)
- 2)
- 3)

15-2. 사업부제 교사의 출·퇴근 근무가 합당하다고 보십니까?

- 1) 업무파악을 위해 반드시 필요하다.

- 2) 안해도 상관없다.
 3) 쓸데없이 상사의 눈치만 보게 되고 일의 효율성이 떨어지므로 필요 가 없다.
 4) 잘 모르겠다

항목	명	비율
1	35	34.0
2	29	28.2
3	17	16.5
4	2	1.9
무응답	20	19.4
계	103	100.0

15-3. 출·퇴근 기간은 얼마나 걸립니까?

- 1) 1개월 2) 2개월
 3) 3개월 4) 3개월 이상

항목	명	비율
2	4	3.9
3	71	68.9
4	10	9.7
무응답	18	17.5
계	103	100.0

15-4. 출·퇴근 기간은 적당하다고 보십니까?

- 1) 너무 짧다.
 2) 적당하다.
 3) 너무 길다.

항목	명	비율
1	1	1.0
2	53	51.5
3	26	25.2
무응답	23	22.3
계	103	100.0

* (15번 질문에서 '아니오' 라고 답하신 분만)

16. 재택 근무시 출장업무에 소요되는 시간은 일주일에 며칠입니까?

- 1) 2일 2) 3일
 3) 4일 4) 5일

항목	명	비율
1	2	1.9
2	15	14.6
3	51	49.5
4	19	18.4
무응답	16	15.5
계	103	100.0

16-1. 재택근무시 출장업무를 위해 준비하는 시간은 얼마나 걸립니까?

* 일주일 중 () 일

항목	명	비율
1	12	11.7
2	12	11.7
3	11	10.7
4	19	18.4
5	19	18.4
6	1	1.0
7	2	1.9
무응답	27	26.2
계	103	100.0

* 하루평균 () 시간

항목	명	비율
1	14	13.6
2	35	34.0
3	26	25.2
4	5	4.9
5	3	2.9
6	3	2.9
7	1	1.0
무응답	16	15.5
계	103	100.0

16-2. 재택근무시 관리자와 유선전화로 연락을 얼마나 자주 합니까?

- 1) 월 1회 2) 주 1회 3) 매일

항목	명	비율
2	9	8.7
3	77	74.8
무응답	17	16.5
계	103	100.0

16-3. 재택근무시 관리자와 서신으로 연락을 얼마나 자주 합니까?

- 1) 월 1회 2) 주 1회 3) 매일

항목	명	비율
1	18	17.5
2	14	13.6
3	6	5.8
무응답	65	63.1
계	103	100.0

16-4. 재택근무시 관리자와 면담을 통한 연락은 얼마나 자주 합니까?

- 1) 월 1회 2) 주 1회 3) 매일

항목	명	비율
1	23	22.3
2	35	34.0
3	13	12.6
무응답	32	31.1
계	103	100.0

16-5. 재택근무 교사를 직원들과 비교할 때 어떻다고 생각하십니까?

- * 시간을 자유롭게 활용할 수 있다.
 1) 그렇다. 2) 그저 그렇다.
 3) 그렇지 않다.

항목	명	비율
1	45	43.7
2	34	33.0
3	10	9.7
무응답	14	13.6
계	103	100.0

- * 상사의 눈치를 보지 않아도 된다.
 1) 그렇다. 2) 그저 그렇다.
 3) 그렇지 않다.

항목	명	비율
1	33	32.0
2	34	33.0
3	21	20.4
무응답	15	14.6
계	103	100.0

- * 수입이 많다.
 1) 그렇다. 2) 그저 그렇다.
 3) 그렇지 않다.

항목	명	비율
1	19	18.4
2	54	52.4
3	15	14.6
무응답	15	14.6
계	103	100.0

17. 사업부제 교사의 경우 회사로부터의 위탁은 어떤 절차를 통해 이루어집니까?

- 1) 구두로 2) 계약서로
 3) 구두와 계약서 4) 기타()

항목	명	비율
1	5	4.9
2	76	73.8
3	18	17.5
무응답	4	3.9
계	103	100.0

18. 사업부제 교사로서 가장 힘들다고 생각되는 것은?

- 1) 관절염, 신경통 등 몸에 무리가 온다
- 2) 목표 달성(순증률, 휴회율, 재계약 등)
- 3) 관리자의 비인격적인 대우
- 4) 의료보험, 상여금, 퇴직금 등 복지제도의 혜택이 없다.

항목	명	비율
1	11	10.7
2	42	40.8
3	1	1.0
4	27	26.2
무응답	22	21.4
계	103	100.0

19. 귀하는 회사와 재계약을 어떻게 체결하고 계십니까?

- 1) 회사의 임의대로 수시로 바뀐다.
- 2) 처음에 정한 대로 회사의 기준에 따라야 한다.
- 3) 계약자와 회사가 상의하여 한다.
- 4) 사업부제 교사가 그만둘 때까지 한다.

항목	명	비율
1	29	28.2
2	59	57.3
3	4	3.9
4	3	2.9
무응답	8	7.8
계	103	100.0

20. 재계약시 회사에서 제시하는 조건은?

- 1) 신입률 2) 휴회율 3) 순증률
- 4) 1, 2, 3 모두 5) 기타()

항목	명	비율
1	1	1.0
2	1	1.0
3	13	12.6
4	79	76.7
5	4	3.9
무응답	5	4.9
계	103	100.0

21. 귀하의 승률은 어떻게 이루어집니까?

- 1) 일정한 계약기간이 지나면 자동으로
- 2) 업무성과와 근무태도를 종합하여 회사에서 판단한다.
- 3) 기타()

항목	명	비율
1	6	5.8
2	88	85.4
3	4	3.9
무응답	5	4.9
계	103	100.0

22. 귀하의 승률이 오르기 위한 조건은 다음 중 어떤 것입니까?

- 1) 휴회율 2) 신입률 3) 순증률
- 4) 시험 5) 1, 2, 3, 4 모두
- 6) 기타()

항목	명	비율
3	14	13.6
4	2	1.9
5	78	75.7
6	2	1.9
무응답	7	6.8
계	103	100.0

23. 귀하는 현재의 승률제도에 대해 만족하고 계십니까?

- 1) 만족한다. 2) 불만이다.

항목	명	비율
1	5	4.9
2	90	87.4
무응답	8	7.8
계	103	100.0

24. 귀하는 이 회사에 얼마나 더 근무하실 예정입니까?

- 1) 6개월 ~ 1년 2) 1 ~ 2년
- 3) 2 ~ 5년 4) 5년 이상

항목	명	비율
1	37	35.9
2	37	35.9
3	15	14.6
4	3	2.9
무응답	11	10.7
계	103	100.0

25. 귀하가 이 일을 그만두게 된다면 그 이유는?

- 1) 수입이 적어서
- 2) 근무조건이 너무 열악해서
- 3) 건강이 나빠져서
- 4) 기타(임신, 결혼 등)

항목	명	비율
1	7	6.8
2	36	35.0
3	7	6.8
4	35	34.0
무응답	18	17.5
계	103	100.0

26. 귀하가 직원으로 될 수 있다면 전환 의사가 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	15	14.6
2	80	77.7
무응답	8	7.8
계	103	100.0

* (26번에서 '예' 라고 답하신 분만)
26-1. 전환의사가 있다면 그 이유는?

- 1) 직업의 안정성이 보장되므로
- 2) 수입이 많기 때문에
- 3) 승진제도가 있으므로
- 4) 인격적인 대우를 받을 수 있고

항목	명	비율
1	14	13.6
3	3	2.9
4	1	1.0
무응답	85	82.5
계	103	100.0

27. 귀하와 관리자와의 관계는 어떻습니까?

- 1) 아주 좋다. 2) 좋은 편이다.
- 3) 그저 그렇다. 4) 나쁘다.

항목	명	비율
1	3	2.9
2	38	36.9
3	47	45.6
4	4	3.9
무응답	11	10.7
계	103	100.0

28. 귀하의 회사에서 발행되는 학습지의 내용에 대해 귀하가 임의로 변경할 수 있는 권한이 있습니까?

- 1) 전혀 없다. 2) 부분적으로 있다. 3) 있다.

항목	명	비율
1	80	77.7
2	14	13.6
무응답	9	8.7
계	103	100.0

29. 귀하가 하시는 일의 양이 너무 많아 한계를 느낄 때 귀하 임의로 다른 사람에게 업무를 분담시킬 수 있습니까?

- 1) 전혀 불가능하다. 2) 약간의 융통성은 있다. 3) 가능하다.

항목	명	비율
1	70	68.0
2	27	26.2
3	1	1.0
무응답	5	4.9
계	103	100.0

30. 귀하는 관리자의 업무지시에 어느 정도 응하고 있습니까?

- 1) 지시에 응하지 않을 경우 불이익이 오기 때문에 회사의 요구에 무조건 따라야 한다.
2) 본인의 계획과 시간상 중복이 있을 경우 본인과 관리자가 사전에 협의하여 조정한다.
3) 회사의 지시와 상관없이 본인 생각대로 행동한다.

항목	명	비율
1	29	28.2
2	68	66.0
3	2	1.9
무응답	4	3.9
계	103	100.0

31. 현재 귀하가 다니는 회사의 교사와 관리자와의 관계는 어떻다고 생각하십니까?

- 1) 일반회사처럼 상관과 하급자라는 고용-종속(명령-복종)관계이다.
2) 개인사업자로서의 계약이므로 대등한 수평관계이다.
3) 상호 보완관계이다.

항목	명	비율
1	48	46.6
2	14	13.6
3	35	34.0
무응답	6	5.8
계	103	100.0

32. 귀하가 근무하시는 동안 관리자와 마찰이 있었다면 가장 심각한 경우는 어떤 경우였습니까?

- 1) 목표 달성에 대한 강요
2) 업무상 과실에 따른 경제적 불이익을 교사에게 일방적으로 전가할 때
3) 관리자의 불순한 언행
4) 사소한 감정으로 관리자가 업무 차단 교실 빼라 등)을 요구할 때

항목	명	비율
1	54	52.4
2	14	13.6
3	7	6.8
4	10	9.7
무응답	18	17.5
계	103	100.0

33. 현재 교사들간의 관계는 어떻습니까?

- 1) 개별적인 존재로 서로 관심이 없다.
2) 동료애를 가지고 있다.
3) 경쟁적인 존재이다.

항목	명	비율
1	49	47.6
2	46	44.7
무응답	8	7.8
계	103	100.0

34. 교사들간에 불편한 점이 발생한다면 어떤 경우입니까?

- 1) 전출입, 회비 관계로 인한 시비
2) 경쟁의식에 따른 감정 손상
3) 구역 침범
4) 기타()

항목	명	비율
1	69	67.0
2	2	1.9
3	9	8.7
4	5	4.9
무응답	18	17.5
계	103	100.0

35. 귀하는 교사들간의 비공식적인 모임에 참여하고 있습니까?

1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	80	77.7
2	19	18.4
무응답	4	3.9
계	103	100.0

* (35번에서 '예' 라고 답하신 분만)
35-1. 모임에 참여하고 계시다면 그 모임의 성격은 무엇입니까?(해당되는 것 모두)

- 1) 계모임 2) 지국교사들 모임
3) 학교동문 모임 4) 입사동기 모임
5) 취미모임

항목	명	비율
1	8	7.8
2	42	40.8
4	11	10.7
5	1	1.0
무응답	41	39.8
계	103	100.0

36-2. 교사들간의 모임은 얼마나 자주 가집니까?

- 1) 매주 2) 월 2회
3) 월 1회 4) 두 달에 한 번

항목	명	비율
1	8	7.8
2	42	40.8
3	11	10.7
4	1	1.0
무응답	41	39.8
계	103	100.0

37. 사업부제 교사들의 권익 옹호를 위한 교사들만의 단체 결성이 필요하

다고 보십니까?

1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	97	94.2
2	2	1.9
무응답	4	3.9
계	103	100.0

38. 귀하의 회사에는 사업부제 교사들의 권익을 옹호할 수 있는 단체가 있습니까?

1) 예 2) 아니오

항목	명	비율
1	8	7.8
2	91	88.3
무응답	4	3.9
계	103	100.0

수고하셨습니다. 오랫동안 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

노동인권회관

(소장 김문수 TEL 858-5837)

39. 현재 그런 단체가 없다면 왜 안만 들어지고 있습니까?

- 1) 주도적으로 움직일 사람이 없어서
- 2) 법적으로 근로자가 아니므로
- 3) 업무가 분산되어 있기 때문에 모이기가 힘들어서

항목	명	비율
1	12	11.7
2	17	16.5
3	43	41.7
4	12	11.7
무응답	19	18.4
계	103	100.0

40. 사업부제의 근무조건 중 시급히 개선되어야 할 점에 대해 적어주세요.

제4부

부 록

- 부록1 : 포항제철 노동자의 인권
- 부록2 : 외국인 노동자의 취업실태와 인권현황

포항제철 노동자의 인권

1. 포항제철 노동자의 인권침해를 보고하며

조합원이 1만 9천여 명에 달하던 포항제철 노동조합, 그러나 지금은 조합원 하나 없는 서류상의 노동조합일 뿐이다.

1990년 초 전국의 7개 대기업노조가 모여서 만든 '연대회의' 사건으로 노동조합이 정부와 회사측에 의해 집중적인 탄압을 받게 되자, 그해 중반부터 조합원들의 집단적인 탈퇴가 시작되더니 1991년 초 작업환경조사 문제를 둘러싸고 노조에서 강행한 '사복출근투쟁'의 실패 이후 급격하게 늘다가, 결국 1992년 8월1일에는 아예 조합 사무실까지 자진 폐쇄하고 조합비 3억 원을 회사측에 맡겨놓은 채 포항제철 노동조합은 문을 닫기에 이르렀다(법적으로만 존속).

포항제철 노동조합이 가혹한 탄압과 시행착오를 거쳐 결국 그 존재 자체가 사라진 가운데, 회사측은 '포항제철노사합동위원회' (이하 노사합동위원회)라는 임의조직을 만들어 올해 초부터 그 시행에 들어갔다. '노사합동위원회'는 노동자와 회사측 대표가 공동으로 운영하는 조직이며 노동자 대표는 50개 단위공장에서 선출된 사람들이 맡고 있다.

이에 대해 회사측에서는 온갖 이유를 들어 아주 '독창적이고 특수

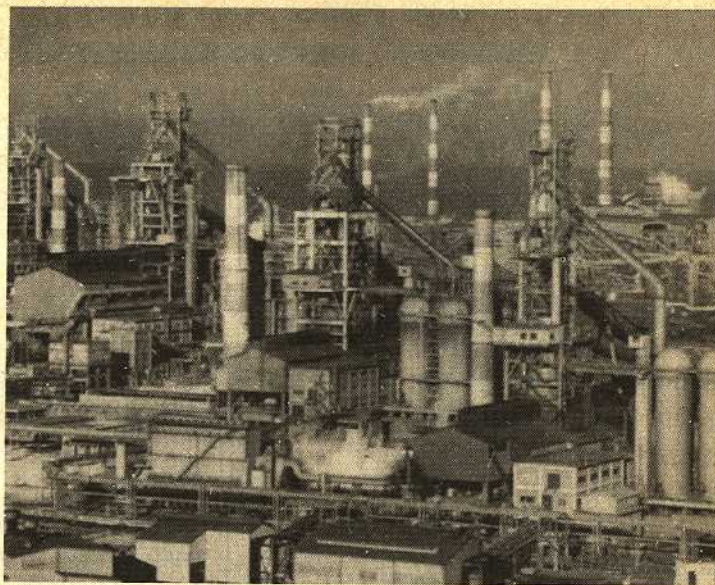
한 실험'이라고 의미 부여하면서 진정으로 노동자와 기업이 모두 발전할 수 있는 '새로운 노사관계의 모델'을 개발했다고 주장하지만, 그것은 이미 1980년 12월에 만들어진 바 있던 국가보위입법회의의 '노사협의회제도'를 포항제철에 다시 적용하고 있다는 심증을 벗어나지 못한다.

왜냐하면 이제 앞으로 이 글의 본문에 등장하게 될 포항제철 노동자들의 생생한 증언에 비추어볼 때도 그렇거니와, 일반적으로 노동자의 독자성이 '법'으로 보장되고 '완전한 자율'에 의해 밀받침되지 않은 채 회사측에 의해 강압적으로 꾸며지는 그 어떤 노사협의회도 노사안정의 진정한 기관으로 기능하지 못했다는 것이 그간의 수많은 경험이 가져다준 진실이기 때문이다. 포항제철이라는 거대 공룡기관만이 할 수 있는 모든 수단을 동원하여 1만 9천 조합원을 '제로포인트'로까지 끌어내린 바로 그 사람들이 추진하고 있는 '사이좋은 노사합동' 구상을 우리는 어떻게 보아야 할 것인가?

당연히 1만 9천여 조합원이 오늘의 상태로 이르게 된 과정의 여러 기록들은 그렇게 '새롭거나 특수'한 것이 아니다. 오히려 아주 고전적이며 일반적이다. 여러가지 홍보물을 통해 회사측은 포항제철의 새로운 노사관계가 그 이전과는 근본적으로 다르다고 강변하고 있지만, 지금의 포항제철 '노사합동위원회'의 발상과 실천이야말로 너무나도 당연한 자본가의 실천코스를 정직하게 걷고 있다고 할 수 있다.

미리 한 가지 예를 든다면, 단지 노동조합을 계속 유지하겠다는 이유 하나만으로 '포철정신'을 거부하는 부적격자로 낙인찍어 해고와 폭력 그리고 가징과 일가친척까지 괴롭히는 일을 일삼는 것이라든가, 아무런 법적 사실적 근거도 없이 '남한사회주의노동자동맹'의 첩자로 매도하여 회사 말아먹으려는 빨갱이로 취급하는 수법이 여찌 진정한 노사안정을 바라는 계획의 내용으로 포함될 수 있는가?

오히려 그것은 우리나라와 같은 자유민주주의체제에서도 법적 상식으로 보장하고 있는 노동조합조차 부정하는 아주 낮은 노동자 탄압수법이 아니던가?



▲ 포항제철소의 심장부라 일컬어지는 4개의 고로. 그 위층의 이면에는 포항제철 노동자들의 땀과 눈물이 배어 있다.

철의 신화를 지닌 '포철정신'이 아니라 그 이상의 울트라정신이라 할지라도 한 손에는 쇠몽둥이를 들고 다른 한 손을 노동자에게 내미는 '정신'으로는 결코 노동자를 한 가족으로 끌어당기는 진정한 의미의 새로운 노사관계를 만들 수 없을 것이며, 더 중요하게 그것은 포철의 낭비요 국민경제의 낭비이며 결국에는 진보의 시간으로 바칠 수 있는 참으로 귀중한 시간들의 낭비라고 할 수 있다.

그러므로 우리는 노동자를 난폭하게 탄압하고 있다는 증거가 너무나도 명백한 한, 비록 포철의 실험에는 시간을 두고 지켜봐야 할 판단유보의 요인이 있다 해도, 노동자가 현재 겪고 있으며 고통받고 있는 인권침해를 고발하지 않을 수 없는 것이다.

사실에 기반하지 않은 그 어떤 거창한 계획도 온전한 성취를 이루어낼 수 없을 것이기에 진실은 밝혀져야 하며, 엄연한 회사측의 구시

노동조합 탈퇴서

노동조합 탈퇴서

이름	김○○	생년월일	1929.02.20
직위	관리직	직종	관리직
입사일자	1952.03.01	퇴사일자	1991.02.07
퇴사원인	본인 사정(부양가족 등)으로 인하여 퇴사합니다.		

본인 사정(부양가족 등)으로 인하여 퇴사합니다.

1991년 2월 7일
김○○

노동조합 탈퇴서

▲ 포항제철노동조합 탈퇴서 사본

대적 노동자탄압은 그 어떤 장미빛 계획 속에서도 정당화될 수 없다. 오늘의 이 보고는 그러한 포항제철 노동자 인권상황의 일부에 속하는 것이다.

2. 1만 9천 명은 어떻게 조합을 탈퇴했는가

다음은 노동조합을 탈퇴하며, 당사자가 조합에 제출한 양식에서 밝힌 탈퇴이유를 단 한 글자도 넣거나 빼지 않은 채 그대로 종합한 것이다(사정상 1만 9천 장의 탈퇴서를 모두 입수하지 못했으므로 입수한 탈퇴서 중 무작위로 추출한 아래의 40여 명의 생각을 실는다).

노동조합 탈퇴서

- 1991년 2월 20일 신청인 김○○ 66년생 “심적 갈등으로 인하여 노동조합에서 탈퇴코저 하오니 승인 바랍니다.”
- 1991년 2월 22일 신청인 김○○ 66년생 “회사와 노동조합에 환멸을 느끼므로”
- 1991년 4월 26일 신청인 엄○○ 65년생 “어쩔 수 없어 개인사정으로”
- 1991년 2월 13일 신청인 김○○ 64년생 “본인의 의사와는 전혀 관계없이 회사의 탄압으로 희생되어 가는 동료를 구하기 위해”
- 1991년 2월 16일 신청인 곽○○ 64년생 “생사고락을 같이하는 현장사람들과의 인간관계가 중요하다고 생각됨”
- 1991년 2월 18일 신청인 하○○ 55년생 “관리자들의 잦은 탈퇴 권유가 귀찮아서”
- 1991년 1월 31일 신청인 문○○ 45년생 “에너지센터는 돌발적인 사태에 있어서 무인화를 할 수 없으므로 언제든지 근무태세를 갖추어야 됨”
- 1991년 2월 9일 신청인 정○○ 64년생 “광양제철소 가기 위해서”
- 1991년 2월 9일 신청인 신○○ 63년생 “사복 출퇴근으로 주택자금을 받을 수 없음”
- 1991년 2월 13일 신청인 임○○ 64년생 “현 시점에서 조합원의 권익과 보호를 받을 수 없고 주택융자금 상환 등 개인사정”
- 1991년 1월 12일 신청인 이○○ 72년생 “특례관계”
- 1991년 2월 9일 신청인 이○○ 64년생 “현 노동조합은 조합원의 권익을 추구하지 못함은 물론, 조합활동으로 말미암아 사측으로부터 각종 불이익을 감내하고 있음에도 불구하고 집행부에서는 이의 해결은 차치하고 책임만 회피함”
- 1991년 7월 1일 신청인 진○○ 65년생 “회사 최고경영자의 의지와 달리 현장 각 부서 관리감독자들의 음모로 양으로의 탈퇴 압력과 회사를 구성하는 직원이기 전에 한 사람의 인격체로서 인격을 모독하는 언사를 함부로 구사하는 그런 조직체계에서 더이상 견디지 못할 뿐 아니라 조합을 탈퇴시키는 능력이

1991년 2월 19일 신청인 박○○ 60년생
 1991년 2월 18일 신청인 이○○ 64년생
 1991년 2월 2일 신청인 이○○ 47년생
 1991년 2월 16일 신청인 오○○ 63년생
 1991년 2월 16일 신청인 유○○ 68년생
 1991년 4월 25일 신청인 이○○ 66년생
 1991년 2월 25일 신청인 김○○ 60년생
 1991년 4월 18일 신청인 전○○ 66년생
 1991년 2월 7일 신청인 강○○ 56년생
 1991년 2월 19일 신청인 윤○○ 66년생

곧 업무능력이라는 기회주의적 속성에 기인한 현장 관리자들의 행위 등 포항제철이라는 회사의 조직에 회의를 느끼며 이에 탈퇴서를 제출합니다.”
 “본인의 의사와는 무관하게 주위의 압력에 못 이겨서”
 “현 노동조합 상황과 회사 분위기 등으로 인한 심적 고통과 정신적 압박으로”
 “환경측정 조사건에 대한 사복출근 문제로 조합과 회사와의 대립. 조합원 경고건에 대한 해결 등 조합에 대한 불만”
 “노조집행부의 연대회의 탈퇴, 작업환경조사 결과를 놓고 벌인 조합원들의 사복출근 등 준법투쟁에 대한 징계 또는 경고 등에 대해 집행부가 회사의 조합원에 대한 제재조치에 적절한 대응을 못한 점. 또 일부 조합집행부 간부의 도덕성에 대한 불만”
 “조합원간의 불신풍조, 자신의 심적 갈등을 해소하고자 하는 불가피(탈퇴코자 함)한 사정”
 “여러 차례 면담을 통한 현장 관리자(주임, 선임반장)들의 탈퇴 권유와 보이지 않는 심리적인 압력. 예를 들면 현장 작업 지시 등의 무뚝뚝함 등”
 “짐승같이 살기 위하여”
 “상사의 중용”
 “시대적 양심도 좋고 노동자 권리회복도 다 좋지만 회사와 노조 쌍방의 명분 싸움에 힘없는 말단 근로자로서 더이상 정신적 갈등을 느낄 필요가 없다고 판단되어”
 “연일 계속되는 탄압을 견디어 내다가 더이상 견디어 낼 수 있는 자신감이 없

1991년 2월 10일 신청인 여○○ 61년생
 1991년 2월 6일 신청인 김○○ 66년생
 1991년 4월 27일 신청인 송○○ 62년생
 1991년 5월 7일 신청인 백○○ 67년생
 1991년 9월 3일 신청인 하○○ 56년생
 1991년 2월 9일 신청인 조○○ 64년생

어서가 아니라 남아있는 열성 조합원과의 충분한 토의 끝에 현 집행부에서는 어떠한 비전을 볼 수 없고, 탄압에 의해서가 아니라 우리들 스스로 결집력을 보여주고 싶어서 대부분 민주성향의 조합원이 탈퇴하였다. 폭풍이 잠잠해지고 차기에 3대 집행부와 같은 집행부가 구성되면 가입하되 회사측에 의한 집행부 구성으로는 절대 조합에 가입하지 않겠다는 굳은 신념...”
 “노사 대립으로 인한 직원간 갈등으로 직장의 화합분위기를 저해함”
 “현 조합이 책임을 질 수 있는 상태에서 노조원을 단합하도록 해야 하는데, 사복착용 문제로 2,000명이나 되는 노조원이 징계를 당해서는 안되는데, 노조원을 동원하기에 앞서 정치력으로 먼저 해결할 수 있었으면 좋겠다.”
 “사적인 주변문제 해결을 위하여 최근 조합의 무기력한 활동에 회의를 느끼는바 조합원의 일원으로서 조합활동에 적극적으로 참여할 수 없음을 통감함이 이유”
 “본인 스스로 조합원으로서의 소명을 다하지 못한 점”
 “현 노조 임원을 포함한 집행부 전체의 무능함과 대안없는 희생만을 더이상 강요당할 수 없기에 끝까지 조합원 자리를 지키려고 노력한 보람과 긍지마저 없어진 이 시점, 불신과 환멸감으로 가득 찼음”
 “당신이 바라보는 것은 조합원들이고 내가 쳐다볼 수 있는 것은 위원장 당신인데 작금 벌어지는 사태는 한 개인의

1991년 2월 20일 신청인 임○○ 60년생	무던한 생각으로 인해 다수의 회생이 요구되었던바 우리는 앞으로 진정한 의미의 조합원으로서 행동할 수 있도록 길을 열어주었으면 합니다. 당신이 우리에게 '왜'냐고 묻지 말고 우리가 자신을 속여가며 떠나야 하는 마음을 당신이 진정으로 깨닫기 바랍니다."
1991년 1월 22일 신청인 이○○ 52년생	"회사와 국가의 난국을 극복하기 위하여 탈퇴하기로 함. 특히 심적 갈등이 심하여 탈퇴키로 하오니"
1991년 2월 13일 신청인 이○○ 63년생	"성격상 최근 일련의 사태에 적극 참여할 수 없었음은 물론 향후에도 비협조의 자세로 방관하기보다는 조합원의 권리를 포기하고 비조합원..."
1991년 9월 9일 신청인 백○○ 67년생	"회사의 압력 및 종용"
1990년 8월 29일 신청인 박○○ 59년생	"조합원으로서 본인의 역량을 다하지 못함을 마음 아프게 생각..."
1991년 2월 13일 신청인 김○○ 56년생	"노사간에 형평을 조정한다는 생각"
1991년 2월 22일 신청인 이○○ 66년생	"집행의 불신"
1991년 2월 11일 신청인 장○○ 68년생	"노동조합 활동 및 회사에 대하여 환멸을 느끼므로"
1991년 2월 12일 신청인 전○○ 66년생	"회사의 강한 압력에 의해서"
	"주택구입 자금 신청을 위해"

* 본문 중 필요한 해설: "특례"는 군복무 대신 방위산업체에서 5년 동안 근무하는 것을 말하며, "최고경영자의 의지와는 달리..."는 포철 박태준 회장이 1988년 6월 28일 노조인정 선언을 한 것을 말하는 듯함.

이상에서 살펴본 바와 같이 탈퇴서를 제출한 사람들의 대부분이 '어쩔 수 없는 사정'을 적고 있다. "어쩔 수 없는" 탈퇴사유 중 가장 많은 것이 관리자들의 탈퇴압력이었다. 다음이 주택구입자금 융자문제인데 이는 사복착용자에 대해서는 주택구입자금 융자를 내주지 않겠다는 회사측 발표에 조합원들이 위축된 때문이었다. 또한 회사에 찍히면 연고지인 광양제철소로 근무지를 옮길 수 없다는 우려

가 작용하기도 했다.

물론 이러한 조합원들의 무더기 탈퇴에 대해 회사측 관계자에게 물어보면 열 번 스무 번이라도 "포철 사업장의 특수성과 종업원들의 독특한 의식구조 등 포철상황의 개별적 성격과 노동운동을 둘러싼 여러 여건 변화를 종합적으로 감안해 '포철다운 노사관계'의 새로운 전형을 모색하자는 모든 포철인의 의견"(『주간 POSCO』 등 여러잡지에서 인용)이라는 아주 매끄러운 대답이 나오고 있지만 그것은 집단탈퇴의 실상을 그대로 말해주고 있다기보다는 그들의 희망사항을 이야기하고 있는 것으로밖에는 달리 해석할 수가 없다.

그렇게 많은 '포철인의 심적 갈등'을 집요하게 강요했으면서도 바로 그 사실을 회사의 경영진이 모르고 있다면 도대체 그걸 누가 알까?

게다가 회사측은 "노조가 필요하다고 생각하는 사람은 10%에 불과했다"고 회사측이 자의적으로 선택한 60명에 대한 설문조사 결과를 발표했지만, 그게 도대체 어떤 의미가 있는 조사이며 발표인가? 그리고 "현재 회사가 종업원들에게 주문하고 있는 것은 공장별로 직접·무기명·비밀투표로 직원대표를 선출해 달라는 것뿐이다. 노사합동위원회의 구체적인 성격과 기능은 이들이 뽑힌 뒤 회사대표들과 만나 논의를 거쳐 결정될 것이며, 그렇게 구성되는 운영위원회조차 노동조합이 정상화되기 전까지만 한시적으로 운영될 것"(『주간 POSCO』 등 여러 잡지에서 인용)이라고 밝히고 있다. 이는 특히 회사측이 노동조합을 탄압한다는 인상을 주지 않기 위하여 세심하게 신경을 쓴 것이라치자. 그러나 그렇게 세심한 배려 때문에 "짐승같이 살기 위하여" 노조를 탈퇴한 노동자는 과연 어떻게 되는 것인가?

3. 인격적 모독과 폭력으로 강요된 노조탈퇴 그리고 해고

다음은 1992년 12월 포항제철 노동자들이 조합탈퇴를 끝까지 거부하면서 처한 상황을 기록한 내용 중 일부를 신는다. 다만 녹음에

의거한 기록이기에 중간중간에 빠진 곳이 있고 글로서는 매끄럽지 못한 표현이 군데군데 있어서 여기에서는 사실을 훼손하지 않는 범위 안에서 약간 손질하여 실는다.

첫번째 경우 — 포항제철소 근무 이해우씨

이혜우 : 공장장님, 다름이 아니라 오늘 계장님한테도 면담을 했습니다만, 제가 지금 현장에서 업무를 못 맡고 있습니다. 어제는 반장님 보는 앞에서 저는 같은 반원이 아니라고 저에게 반비도 되돌려주었습니다. 그리고 도시락도 같이 안시키고 따로 먹으라고 합니다. 반장님은 저 보고 사표쓰고 나가라고 합니다.

공장장 : 반장이? 니가 뭐 어떡했는데?

이혜우 : 제가 뭐 특별히 한 이야기는 없습니다. 일거리가 없는 상황이 계속 되고 있으니까 좀 어떻게...

공장장 : 지금 재야하고 만나고 있나? 지금 광양공장에 사노맹이 관련돼 있어서 말아야...

이혜우 : 그런 것은 저하고는 관계없는 이야기 아닙니까? 저는 사노맹도 아니고요. 나는 단지 노동조합이 필요하다고 생각하는 거죠.

공장장 : 광양에 사노맹이 있다는 거 알지요. 누가 사노맹인지 모르니까 주임도 걱정하는 거 아يا. 광양열연팀들이 사노맹 관련해 가지고 2명이 나 걸려 들어갔거든, 알죠? 일단은 사람들하고 대화를 해보지.

이혜우 : 그동안 수도 없이 이야기해 왔습니다. 그런데 입에 담지 못할 욕설도 하고 사표를 강요하고 일을 주지 않습니다.

(상황과 장소가 바뀌어 현장에서 같은 반원들과 함께)

이혜우 : 반장님, 저 오늘 작업할 거 없습니까?

반 장 : 너 일할 마음자세가 되어 있어?

이혜우 : 예, 열심히 하겠습니다.

반 장 : 니가 임마 태도가 형성 안돼 있어. 그래가지고 작업을 줄 수가 없어. 알아? 너 새끼야. 어저께 조퇴하면서 반장도 모르게 조퇴하고 가버려?

이혜우 : 반장님한테 사전에 말씀드렸잖습니까? 머리도 아프고 반장님을 찾았는데 안 계셔서 그랬습니다.

반 장 : 너 사표내고 나가. 필요없어. 너 하나로 인해 우리 C조 전체에 마이 너스가 생겨, 알아?

이혜우 : 제가 어떤 부분이 잘못되었습니까? 지적해 주시면 시정하겠습니다.

반 장 : 야, 이새끼 대가리 병신이가 이거! 니가 어떻게 잘못했는지 스스로 몰라? 너 포항제철에 들어와 가지고 2열연 공장 맡아먹을라고 그러나 니가 지금.

이혜우 : 아니 제가 그렇게 행동한 것이 없잖습니까? 일하러 나왔지 맡아먹기는 왜 맡아먹습니까?

반원 1 : 니가 크레인에 있을 때도 일을 제대로 못했기 때문에 일을 안 준 거야 이 새끼야. 너 같은 새끼한테 일을 맡겨봐 별 다른 효과가 나타나나? 지금까지 그렇게 한 거잖아 이 새끼야. 넌 그래 어떻게 생각해? 충실하게 일 했다고 생각해?

이혜우 : 예.

반원 1 : 너같이 그런 좆 같은 사고방식 가지고 있으니까 일이 안되고 우리하고 융화가 안되는 거야 새끼야. 일도 좆도 안하는 새끼가 충실히 하겠다? 열심히 하겠다?

이혜우 : 일을 주면 하지요.

반원 1 : 말은 누가 못하나, 말은 누가 못해 새끼야 그런 식으로...

이혜우 : 저는 반장님한테 업무를 달라고 했는데 반장님이 안 주는데 어떻게 합니까? 현장에 나오면 신경 쓰인다고 나오지 말라는데요.

반 장 : 너 있지, 너 자신을 위해서도 그렇고 우리 모두를 위해서도 그렇고 니가 너한테 맞는 일을 찾아봐. 여기 계속 남아있으려는 그 저의가 의심스러워 이제는...

이혜우 : 저도 생계를 위해 남아 있고, 또 회사일을 하는 것이 직원신분으로...

반원 1 : 그래 니 말 잘했다, 이 새끼야. 니 생계를 위해서도 남아 있어야 되면 꼭 여기가 아니더라도 니 가정의 생계를 위해서 니 자신을 위해서라도 니 소신껏 일할 수 있는 데 가가지고 니 소신껏 일하고 니가정의 생계를 꾸려나가라 이 새끼야. 이런 식으로 여러 사람한테 피해를 줘가면서 니 가정생계를 꾸려야 되겠어? 왜 하루를 살아도 더럽게 살라고 그래 이 새끼야. 개 같은 새끼야 니 좆같이 벌어들여 준 돈 니가 정에 갖다 주면 니 집사람 좋아하나?

이혜우 : 준학씨 막말하지 마십시오.

반원 1(준학) : 내 니한테 막말 안하게 생겼나? 새끼야!

이혜우 : 이거 좀 놓으소. 팔 놓으소. 놓으소 이거.

준 학 : 니 언제까지 이력 있을꺼야 응? 이 개 같은 새끼야.

이혜우 : 놓으소 답답하니까.

두번째 경우—포항제철소 근무 박해옥씨

前任반장 박해옥 : 과장님 왜 저를 반장에서 해임하고 주임실에 대기 근무시키십니까?

과 장 : 모르겠다.

계 장 : 그 답은 영원히 알지 못할 것이다.

부 장 : 내 권한 밖이다.

(제철소장님 주임실 방문시)

소 장 : 자네 여기서 무얼하나?

박해옥 : 대기 근무중입니다.

반 장 : 박해옥 이걸 광나게 깨끗이 닦아라 그리고 며칠 남지 않은 것 같은데 이제 용단을 내려 사표를 내라.

박해옥 : 나는 어떠한 일이 있어도 올해 말까지는 다닌다.

반 장 : 사표를 내라.

박해옥 : 못 내겠다.

반 장 : 쓰레기통 비우고 화장실 물청소하라.

박해옥 : 작업지시서나 계획서를 보자.

반 장 : 그런 거 없다. 구두로 지시하는 것이니 해라. 못하겠으면 그 사유서를 작성해라. 그런 게 싫으면 사표를 내라. 사표내는 것이 나도 당신도 좋을 것 같다.

(박해옥의 고향에 계신 아버지에게 전화)

(친정의 크레인 상부를 혼자 올라가 알칼리로 청소할 것을 지시)

(상황 바뀌어 주임과 반장들이 모인 상태에서)

반장 1 : 이 새끼 확 죽어버릴까부다.

반장 2 : 이 새끼는 귀때기를 맞아야 정신을 차리려나.

반장 3 : 이 자식은 좃나게 맞아야겠다.

반장 4 : 이 새끼 니 잘났어. 얼마나 잘났는지 나하고 한판 붙을래?

반장 5 : 돼지새끼만도 못한 새끼. 너 죽어볼래 이 새끼야?

(이때 안전모를 벗어 때리려다 책상을 쿵 내리침. 주임, 반장 등이 사표를 중용하며 욕설과 온갖 수모를 줌)

(상황 바뀌어 부장 면담)

박해옥 : 어제 상황보고받으셨지요? 더이상 위협적인 상태에서 작업할 수가 없습니다.

(주임 두 사람이 집으로 찾아와 사표 중용. 이를 거절하자 며칠 후 해고 통보)

세번째 경우—광양제철소 근무 전장복씨

과 장 : 나를 도와 달라. 내가 만든 고리는 내가 풀어라. 나는 네가 노조활동을 자제한다는 말을 믿고 싶지만 위에서 너의 말처럼 생각하지 않으니 확실하게 뭔가를 보여줘라. 그것이 나를 돕는 길이다.

주임 1 : 민족포철에서 활동을 안한다는 각서를 써라. 그렇지 않으면 너는 살아남을 길이 없다. 왜 네가 짐을 짊어지느냐. 각서를 쓰고 제철소장, 부소장, 감사실장을 만나 조합활동을 안한다고 해라. 너를 짜를 이유가 없으면 너의 작업중 잘못을 조작해서라도 짜른다. 나도 더이상 너를 옹호할 수 없다. 나를 욕하지 마라.

주임 2 : 네가 혼자 남아서 무얼하느냐? 너로 인해서 공장분위기가 안좋다. 조합 탈퇴를 안해도 좋으니 조합활동을 안한다는 각서를 써라.

차장 : 조합활동 안한다는 각서를 써라. 내일 아침까지 안 쓰면 너는 끝장이다. 너를 상주근무시키면서 특별관리하겠다. 지금까지의 활동으로도 너를 해고시킬 수 있다.

(이후 사무실 한쪽에 한 평 남짓한 공간을 칸막이로 막아 그 안에 책상을 갖다놓고 하루종일 근무하게 만들었으며 그로부터 두 달 후)

주임 1 : 너로 인해서 공장분위기가 안좋다. 알아서 판단하라. 네가 조합을 탈퇴해도 회사에서 가만히 두지 않을 것이다. 사표를 써라. 그러면 다른 직장을 알선해주겠다.

하역계장 : 너의 장래를 위해서 사표 쓰고 나가는 것이 좋다.

주임 3 : 너 때문에 공장감사를 나와 못 살겠으니 사표를 써라.

입사 4개월의 나이 어린 후배 : 야 임마! 청소 똑바로 안해! 일 똑바로 해!

(다시 3개월 후에 발생한 일을 전장복씨가 법원에 제출한 준비서면으로 살펴본다)

회사측은(피고) 본인이(원고) 1991년 9월 8일 3시간 동안 작업에 임할 수 없을 정도로 얼굴이 달아오르고 술냄새가 풍기는 상태로 음주출근을 하였다고 주장하고 있으나 그 진상은 첫째, 이 사건이 있기 하루 전 저를 음주출근으로 보고한 반장이 “부장을 만나게 해줄테니 내일 동광양시 광영동 소재 강변식당으로 나가보라”고 해서 부장을 만났으며, 둘째 부장은 “자네 아직도 심경의 변화가 없느냐”고 물어와 “그렇다”고 대답하며 이 자리에서 맥주를 3잔 먹었고, 이후 자리를 옮겨 술을 더 마시자고 해 자리는 옮겼으나 “나는 11시부터 야간을

들어 가야 하기에 그만 먹겠다”고 해 더이상 술을 먹지 않았으며, 셋째 맥주 3잔을 마신 다음에 8시부터 약 2시간 30분 동안 잠을 잔 후에 저녁을 먹고 출근했는데도, 반장은 술 먹은 사람은 일을 시킬 수 없다며 음주출근에 숙취자로 보고한 것이다.

네번째 경우 — 광양제철소 근무 김한근씨

다음은 광양제철소에 근무하는 김한근씨가 회사측의 폭행과 감금 등에 대하여 노동부 여수지방사무소에 진정서를 낸 내용 중 일부이다.

본인은 1991년 1월 작업환경측정 결과를 놓고 노사간에 마찰이 있었을 때 노조측의 결의사항인 ‘사복 입고 출근하기’에 동참했다는 이유로 견책징계처분을 받았으며, 이에 이 사실을 부당노동행위로 간주하여 구제신청을 낸 적이 있습니다. 그러나 회사측은 구제신청을 낸 사실을 알고부터 일 안 시키기, 청소만 시키기, 몇 날 며칠을 그냥 세워놓기, 사무실 내에서 빈 책상 지키기, 사표 강요와 다른 직장 알선, 화장실 사용의 허가제, 전화사용 제한, 회사가 만든 단체에 가입 강요, 지속적이고 장시간의 면담으로 극도의 피로감 주기, 개인적인 채무관계 조사, 근무평정 불량으로 소장 경고, 동료와 이간질 시키기 등으로 노동조합 탈퇴를 집요하게 요구하였던바 이를 견디지 못해 1991년 12월 2일 결국 노조를 탈퇴하였습니다.

그러나 또다시 주임 및 반장의 사표 강요가 있었고 납득이 가지 않는 이유로 주택구입자금 신청이 주관부서에 접수조차 되지 않은 채 반려되었으므로 본인은 마지막 수단으로 다시 노조에 가입하게 되었습니다.

이후 회사측은 본인에게 이루 헤아릴 수 없을 만큼의 정신적 고통을 주었으며 1992년 5월 16일에는 담당주임에게 불러가 약 40여 분 동안 주임 손가락에 눈이 찢리고 목과 가슴을 얻어 맞았으며 머리채를 휘어잡혀 내동댕이쳐졌고 얼굴을 얻어 맞았습니다. 이에 본인은 당황한 나머지 나가겠다고 하자 그러려면 지금 당장 사표를 쓰고 나가라고 해서 아무리 탈퇴를 안하고 사표를 안쓴다고 이렇게 사람을 때릴 수 있다고 하자 이번에는 “어른한테 말대답한다. 어디서 배워먹은 버릇이냐”며 계속 폭행을 했습니다.

본인은 이런 사건이 발생한 다음부터는 또다른 폭행이 있을지 모른다는 불안감 때문에 만약의 사태를 대비하여 몸안에 녹음기를 휴대하고 다녔는데, 폭행 사건이 난 4일 후 계장에게 불러간 상태에서 며칠 전의 폭행사실을 알리고 조사를 부탁하자 다 듣고 난 계장은 “어떻게 주임의 인성으로 그런 일이 있을 수 있느냐”며 아예 나의 말을 들으려 하지 않으면서 욕을 몇 마디 할 때, 약속이나 한 듯 자주 관리실에 모여있던 관리자들이 한꺼번에 달려들어 팔을 뒤로 꺾고

내 몸 속의 녹음기를 빼앗아 갔습니다.

본인은 이 과정에서 정신없이 얻어 맞았으며 가까스로 도망쳐 나왔는데, 어처구니없게도 이날 폭행을 직접 지휘한 계장은 본인을 ‘작업장 무단이탈’로 간주하여 노무부에 보고하였습니다.

이상의 몇 가지 사례를 통해 볼 때 포항제철 노동자에 대한 탄압과 노조를 아예 없애버리려는 부당노동행위의 수준은 비인간적이며 야만적이기까지 하다.

회사운영의 지도층이며 생산과정의 관리자라 할 수 있는 공장장, 부장, 과장, 계장, 주임, 반장 등이 하나같이 작당을 해서 노동자 탄압에 앞장 서고 있다. 국가경제의 근간을 떠받치고 있는 국민기업의 관리직 사원들이 법으로 보장되어 있는 노동조합에 ‘불법’으로 맞서고 있는 것이다. 그것도 스스로가 협박 공갈을 일삼으며 심지어는 대낮의 깡패무리가 되어.

지금 이들의 대담함을 누가 말릴 수 있을 것인가?

위에 열거한 사례를 포함한 수십 명의 강제사직자와 해고자들의 끝이 보이지 않는 인권침해는 대체 어디에서 들어줄 것이며 누가 해결해줄 것인가.

아울러 시범케이스로 낙인찍혀 고통받고 있는 이들을 보고 스스로 알아서 기어야 하는 대다수 포철인의 인권은 또 누가 알아줄 것인가. 안기부나 경찰이 회사측의 악덕을 거두고 있는 것은 그리 새삼스러운 일이 아니다. 그러나 법원이나 노동부조차 객관적인 조사나 조치를 취하지 않고 있는 것이 또다른 현실이다. 물론 한편에선 다음과 같은 반론과 변호가 있을 수 있다.

그것은 전부가 아니다. 여차피 짓는 건물이 크면 그 그림자도 클 수밖에 없는 것 아니냐? 그리고 현재의 노사관계 재편이 강요와 지시에 의거한 독재의 산물로만 몰아갈 수 있는가? 지금 시대가 어떤 시대인데 종업원들의 의사가 완전히 무시된 채로 그 무엇이 세워질 수 있겠는가? 다가오는 경제전쟁에 대비해 의욕적이고 도전적인 기업체질을 갖추기 위해서는 약간의 무리는 감내해야 하는 것이며 바로 이 점이 대다수 포철인에 의해 수용되고 있는 것이다(회사발행 홍보물 및 노동자들의 발언을 인용 중함).



▲ 노란 작업복을 입은 포항제철노동조합·대의원들. 그러나 지금은 조합사무실도 조합원도 없다.

하지만 오늘의 시대는 저 자본주의 초기의 암흑기가 아니다. 몽키자루로 대가리를 맞아가며 기술을 배워야 생산성이 올라가고 근무질서가 잡히는 일제시대 또한 아니다. 더더구나 오늘의 산업현장이 쪼인트를 날리고 곡괭이자루로 다스려야 군기가 서고 사고가 덜 나는 박정희시대의 군대를 옮겨놓은 곳일 수는 없다.

오늘의 산업현장은 관리자들과 반말 한 마디에도 인격적 모욕을 느끼며 괴로워하는 '인간이 노동하는 현장'이다. 관리자가 엄연한

처자의 가슴과 궁둥이를 만져도 눈물의 생산이 지속되었던 한 시절은 이제 분명 어제의 일임에 틀림없다. 노동자는 법에 의해 그 인권을 보호받아야 함은 물론 아무리 거창한 '국가기간산업의 역사적 과업' 일지라도 공포와 압력이 짓누르는 작업장에서 일할 수는 없다.

오늘날은 작업장에서 벌이는 경제전쟁터가 아닌 실제로 총칼을 들고 전쟁을 준비하는 전후방의 군대에서조차도 구타가 금지되고 있으며, 계급을 떠나 서로의 전투복을 털어줄 수 있는 인간의 군대로 탈바꿈하고 있는 시대이다. 그곳에서는 장교들의 시위까지 있었으나 그렇다고 하여 군의 질서가 문란해지기는커녕 강력한 여론의 지지를 받았음은 물론 그로 인해 조직의 건강성이 훨씬 강화되었음은 의심의 여지가 없을 것이다. 그것은 정당한 요구였기 때문이다. 하물며 산업현장의 인권수준은 어떠해야 하는가.

4. 노동자가 노동자를 탄압하는 이 현실을 어떻게 봐야 하나

노동운동 탄압이 있는 곳에서는 으레 어제의 현장동료가 오늘은 노동운동 탄압의 일선에 서 있는 것이 보통이다. 그리고 이 점은 포항제철에서도 그대로 드러나고 있다. 회사측은 별도의 구사대를 조직하지 않고 곧바로 현장노동자를 통해 폭력을 조장하고 그것을 은폐해줌과 동시에 비호한다. 관리자들과는 모든 사항을 일일이 점검하고 지시하고 있음에도 불구하고 문제를 현장의 노동자들간 불협화음으로 치부한다.

사실 노동운동하는 사람에게서 이보다 더한 어려움도 없다.

서푼짜리 떡고물에 눈이 어두워 노동자의 마지막 양심을 지키는 고독한 사람의 먹살을 잡아 흔드는 미친 노동자가 있으며, 목구멍이 포도청이라 어쩔 수 없이 통사정을 해오는 애절한 눈빛의 노동자도 있다. 이 모두 그 근본을 파헤쳐보면 항상 회사측의 비열한 지시가 도사리고 있으며 잡아먹을 듯한 호통이 난무하고 있음을 알 수 있다.

그러나 이 문제를 어떻게 볼 것인가?

노동운동은 대중운동이다. 노동운동은 노동자 자신의 운동이며 그러므로 그때그때의 노동자들이 도달해 있는 '수준'이 결정하는 운동이다. 그 어떤 시대의 양심가일지라도 노동자의 현재 수준을 뛰어넘는 성과물을 그들에게 선사할 수는 없는 노릇이다. 비록 그들 노동자가 너무나도 억울하게 유향불에 빠져있을지라도 바깥에서의 구출 노력에는 명백히 한계가 있다. 따라서 그들의 고통은 당연한 것 또는 어쩔 수 없는 것이 되고 만다. 노동자는 스스로를 일깨우고 스스로를 구하려 노력하지 않으면, 그리하여 노동자의 가장 강력한 무기인 단결을 이루지 못하면 그냥 그렇게 죽어갈 수밖에 없는 것이다.

물론 기왕에 가시밭길의 노동운동을 자신의 운명으로 여기고 활동하는 사람은 운동의 애로를 대중의 탓으로 돌려선 안된다. 모두가 깨어있으면 왜 문제가 발생했겠으며 운동은 또 얼마나 편안한 직업일 것인가를 생각해야 하기 때문이다. 하지만 그럼에도 불구하고 노동자가 노동운동 탄압의 일선에 나서고 있는 오늘의 문제는 계속 남는다.

특히 금번 포항제철의 경우 노동조합을 끝까지 지키려는 사람들에 대한 현장노동자들의 폭력과 괴롭힘이 어느 사업장보다 극심하다. 그것은 왜일까. 포항제철 특유의 군사문화 전통 때문인가. 아니면 쇠물공장의 노가다 기질 탓인가? 그 중 어느 것이라 할지라도 그것은 용납될 수 없는 범죄행위이다. 우리의 현실노동운동이 그런 것 하나하나를 일일이 처벌하고 단죄하며 넘어갈 수는 없다 해도 적어도 그러한 행위가 명백한 범죄행위임을 확인하는 노력은 꼭 필요하다. 우리의 노동운동은 그러한 자정노력을 동시에 수행하지 않으면 안된다. 이와 함께 우리는 아무리 어려운 난관이 닥치더라도 최종적인 노동자의 인간해방을 굳게 믿어야 하겠지만 그렇다고 그러한 목표의 실현이 만만하게 주어질 것이란 상상을 가져서도 안된다. 오히려 상황은 훨씬 더 어둡다. 그것은 금번의 포항제철 노동자 수준을 살펴봐도 금방 짐작할 수 있다. 노동조합 집행부의 능력부족으로

노동조합을 사수하지 못하고 조합원의 불이익을 방어하지 못한 것까지는 그렇게 큰 문제가 아닐 수도 있다. 어차피 한 입에 배부를 수는 없는 것이니까. 그러나 수십 명의 마지막 남은 동지들이 한결같이 어제의 동료들에 의해 참을 수 없는 인간적 수모를 받으면서 환경에 적응을 못하는 외톨이로 내몰리는 상황이 연출되는 걸 보면, 노동자의 앞날은 정말 어둡다고 해야만 할 것이다.

그런 면에서 오늘의 포항제철 노동자들은 커다란 불명예를 안은 노동자임을 자각해야 한다. 행여나 포항제철 자본가의 탓으로만 오늘의 문제를 넘겨버린다면 그것만큼 불행한 일도 없을 것이다. 해서는 안되는 짓을 한 사람은 관리자들뿐만 아니라 노동자의 일부였음을 분명히 해야 하는 것이다. 36년간의 일제치하 중에 적지 않은 매국노가 있었듯이, 그리고 일제와 매국노의 만행에 눈을 감은 채 알아서 기고 있었던 '독립 불가능을 믿는 국민'이 있었던 것처럼.

5. 보고를 마치며

“포항제철? 그 회사 끝내준다면서요?”라는 세간의 풍설 위에 오늘 하나의 인권보고를 내놓는다. 여기에서 알려드리지만 오늘의 이 보고는 포항제철의 전모를 다루는 글이 아니다. 주로 노동조합에 대한 탄압을 알리는 자료와 직접 증언에 의거하여 작성된 것일 뿐이다.

그러므로 회사의 근로조건이나 노동운동사에 관한 내용은 처음부터 이 보고의 주제가 아니었다. 그것은 다른 기회를 통해서 밝힐 것이다. 아울러 보고서를 작성하기 위하여 입수한 자료는 오늘의 글 분량에 비해 수십 배가 넘는 분량이다. 이 글은 그것을 다 담지 못했다. 지면의 제약도 있었지만 중복도 꽤 많았기 때문이다. 부디 포항제철의 전모를 파악하는 데 이 글이 조그만 보탬이라도 된다면 더 바랄 것이 없겠다. (박윤배, 노동운동가)

참고자료

1. 전남지방 노동위원회 제출 「부당노동행위 구제신청서」
2. 광주지방법원 순천지원 제출 「준비서면」
3. 노동부 여수지방사무소 제출 「진정서」
4. 제 151회 정기국회 상공위국정감사 「질의자료」
5. 성진속기사무소 작성 「녹취문」
6. 포항제철 발행 『주간 POSCO』
7. 포항제철 노무관리부 발행 『노무소식』
8. 「노동조합 탈퇴서」 사본
9. 노무부 노무기획과 「노무관리 활동보고」
10. 광양제철소 감사부 「직원 의견조사 결과」
11. 그외 여러 해고자들의 직접증언

부록 2

외국인 노동자의 취업실태와 인권현황

1980년대 후반 들어 외국인 노동자가 크게 늘어나고 있으며 해외 노동력 수입문제를 둘러싼 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 취업 부문의 특성과 실태 그리고 그들의 특수한 법적 지위 때문에 '외국인 노동자' 문제는 사회문제의 하나가 되고 있다. 그리고 그들이 처한 상황은 한국 노동인권 현실의 단편을 보여주고 있을 뿐 아니라, 아직도 해결되지 않고 있는 노동 부문의 문제점을 여실히 드러내준다는 점에서도 고찰 의의가 있다 하겠다. 하지만 외국인 노동자는 취업 자체가 불법이기 때문에 윤곽을 드러내지 않은 채 폐쇄적인 생활을 한다. 따라서 공식적이고 대규모적인 실태파악이나 조사가 이루어지지 않고 있으며, 정부의 관련자료도 거의 없다.

이 보고서에서는 대략적인 상을 그릴 수 있거나 추산이 가능한 자료를 이용하여 외국인 노동자의 개략적 실태를 서술하고, 또 몇몇 표본 설문조사나 보도자료에 근거하여 전형적인 사례나 구체적 상황을 다루겠다.

여기에서 주로 인용되는 것은 설동훈씨가 정리해놓은 표본조사 자료들¹⁾인데, 외국인 노동자의 인권을 위한 모임이 1992년 5~9월에

1) 설동훈, 「국제 노동력 이동과 한국내 외국인 노동자」, 한국사회사연구회, 『한국의 지역문제와 노동계급』, 문학과 지성사, 1992

자양동 성당에서 '외국인 노동자 노동상담'을 받은 자료, 테레사 수녀가 1992년 5월에 자양동 성당 미사에 참여한 필리핀 노동자 107명을 대상으로 행한 조사보고서, 이영순이 1991년 2~3월에 서울과 인천에서 중국교포들을 대상으로 행한 조사보고서, 구리노동상담소가 1992년 8~9월에 경기도 구리시, 미금시, 남양주군의 104개 기업을 방문하여 조사한 외국인 노동자 고용실태조사 결과 보고서가 그것들이다. 그리고 서울노동운동연구소 등이 1992년 6~7월에 서울, 인천, 안산을 중심으로 한 수도권 공단지역의 외국인 노동자 155명을 대상으로 실시한 설문조사²⁾와 지인식 목사가 경기도 광주군 일대의 사업장에서 활동한 결과를 보고한 것도 자료로 삼았다.

1. 외국인 노동력의 유입과 취업

1) 외국인 노동자 유입현황

(1) 외국인 불법체류자

불법체류자란 비자기간 만료 후에도 출국하지 않고 있는 사람으로, 그 수가 매년 증가하고 있다. 법무부와 경찰청 추계로는, 1991년 말에 42,000명(『한국일보』 1992. 2. 15), 1992년 6월에 70,000명의 불법체류자가 있다(『한국일보』 1992. 6. 16).

(2) 외국인 불법취업자

취업목적이 아닌 다른 자격으로 국내에 입국하여 체류기간을 합법적으로 연장한 후 불법적으로 취업활동을 하거나, 체류기간을 초과하면서 취업활동을 하는 형태이다. 불법취업 외국인은 대부분 형식

2) 설문호씨는 이것을 외국인 취업실태 조사위원회가 1992년 6~7월에 구로공단을 중심으로 행한 '한국의 외국인 취업실태 조사' 자료라고 정리하였다. 이하에서는 설씨와 같이 구로공단 조사를 부르겠다.

〈표 1〉 외국인 불법체류·취업자 현황

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
불법취업자	3,800	4,732	5,672	8,642	16,023	46,264
불법체류자	244	258	450	1,198	2,255	61,126

* 주: 1992년은 자진신고자
[자료] 법무부, 『출입국관리통계연보』

상 관광 등을 목적으로(관광 목적의 경우 15일까지 무비자로 입국이 가능) 단기 자격, 사증면제, 무사증 입국 허가의 자격을 가지고 입국하거나 연수생 자격으로 입국한다. 경찰청 추계로 1992년 4월 말 불법취업자가 55,000명인데(『한겨레신문』 1992. 5. 21), 통상적으로 7~10만 명의 불법취업자가 활동하는 것으로 보고 있다.

입국 외국인과 불법취업자의 특성을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

① 국적 자진신고 결과 드러난 불법취업자들의 국적 사항은 다음과 같다. 필리핀인이 가장 많고 그다음은 중국교포의 순이다. 불법체류자는 중국교포가 가장 많은데 불법취업자가 상대적으로 적은 것으로 나타난 것(필리핀인은 불법체류자 중 불법취업자의 비율이 92.9%이나 중국교포는 44.1%에 불과하다)은 취업부문의 특성 때문이라고 볼 수 있다. 즉 중국교포의 경우 건설현장이나 식당 같은 곳에 취업한 관계로 취업자와 고용주가 같이 신고한 타국인들보다 상대적으로 적은 비율로 나타났다.

② 연령 및 성 20대와 30대 초반의 젊은 층이 대다수이며 남성이 여성보다 많다. 자양동 조사의 경우 평균연령이 29.61세였고, 구로공단 조사의 경우는 29.79세였다(설: 248). 그런데 중국교포의 경우는 입국자의 평균연령이 43.78세이며 취업자의 연령도 상대적으로 높은 편이다.

자진신고 결과에 따르면, 외국인 불법체류자의 성별 구성은 남성 73.6%, 여성 26.4%였다(설: 249). 취업노동자를 보자면 자양동 조

〈표 2〉 불법체류자의 국적별 분류

계	국적	중국	필리핀	방글라데시	네팔	기타
61,126		22,035	18,993	8,950	5,036	6,112

[자료] 법무부, 「불법체류 외국인 자진신고 결과」, 1992

〈표 3〉 불법취업자의 국적별 분류

계	국적	필리핀	중국	방글라데시	네팔	파키스탄	기타
46,264		17,650	9,737	8,960	5,006	1,867	3,044

[자료] 법무부, 「불법체류 외국인 자진신고 결과」, 1992

[출처] 노동부, 「'92 국정감사 추가제출자료」, 654쪽

사의 경우 남성 60.4%, 여성 39.6%였고(설: 249), 구로공단 조사의 경우는 남성 65.1%, 여성 34.9%였다(서울노동운동연구소: 28).

③ 출신계층 및 교육수준 입국 외국인의 직업은 대부분 상업과 중간층이다(설: 250~251). 실제 취업 노동자의 경우도 출신계층과 학력이 높았다. 구로공단 조사에서, 외국인 노동자의 58.2%가 대학을 졸업하였으며, 대학원을 졸업한 사람도 7.5%로 밝혀졌다(서울노동운동연구소: 28; 「조선일보」 1992. 9. 20).

2) 노동력 유입 배경

동남아시아의 외국인 노동력이 급속도로 한국으로 진출한 것은 1980년대 후반부터이다. 그 배경을 살펴보자면 먼저 동남아시아와 한국의 경제발전 수준이 크게 차이가 난다는 점을 들 수 있다. 1인당 GDP와 실질 GDP성장률뿐만 아니라 제조업 비율에서도 격차를 보인다.

게다가 한국의 임금수준이 동남아시아의 다른 국가들보다 훨씬 높다. 구체적인 임금수준 차이를 보자면 태국, 말레이시아(동남아)

한국의 21% 수준이며,³⁾ 환율 때문에 그 폭이 더욱 커진다. 1986년과 1988년을 계기로 한국의 이러한 발전상이 알려지면서 동남아시아의 노동자에게 동기부여가 되었다. 걸프전쟁 때문에 이들 국가의 노동자들이 진출할 수 있는 해외노동시장이 바뀐 점도 있다.

이제까지는 공급요인적 측면을 살펴 보았는데, 수요요인적 측면에서 보자면 1980년대 후반부터 한국에 생산직 노동력 부족현상이 일어나서 이들을 흡수할 수 있었고, 또 그들을 필요로 하였다라는 점을 들 수 있다. 제조업부문에서 섬유·의복·가죽산업을 중심으로 미숙련 노동력이 크게 부족하였다. 즉 노동집약적 부문의 중소기업들을 중심으로 저임금의 단순노동력이 부족하게 된 것이다.

노동력 부족실태에 대해서 구체적으로 살펴보자.

먼저 노동부 자료를 통해 직종별·기능별·규모별 노동력 부족률을 보면, 1988년부터 생산직을 중심으로 노동력 부족현상이 두드러지고 있으며(표 5), 그 중에서도 미숙련 노동자의 부족률이 특히 높다(표 6).

또 한국경영자총협회(경총) 부설 노동경제연구원과 경희대 산업관계연구소가 1990년 9월 1일에서 10월 22일에 걸쳐 근로자 50인 이상 제조업 169개 사업체를 대상으로 실시한 설문조사 결과⁴⁾는 다음과 같다.

조사대상 기업들의 인력부족률은 13.8%이고 규모가 작을수록 인력 부족현상이 두드러진다. 직종별로 보면 기능직이 25.1%로 제조업 현장 생산직의 인력난이 심각함을 알 수 있다.(표 8, 표 9).

이렇게 노동력 부족현상이 나타난 이유로는 서비스산업이 급속한 성장함에 따라 제조업 노동력이 서비스 부문으로 빠져나간 것과

3) 우체석, 「외국인 고용제도: 선진국 예와 국내 외국인 취업실태」, 한국해외개발공사, 1989, 39쪽. 그런데 이것은 1989년 자료이므로 현재는 차이가 더 크다고 할 수 있다. 임금비율이 1:7 ~ 1:10이라는 것이 일반적 계산이다.

4) 김수곤·양병무, 「기업의 고용실태에 관한 설문조사 결과」, 「제조업 고용실태와 인력관리」, 노동경제연구원, 1991

〈표 4〉 경제지표(1988년)

	한국	필리핀	중국	방글라데시	네팔	파키스탄
1인당 GDP(\$)	4,082	668	227(n)	170(n)	159	362
실질 GDP 성장률(%)	12	6.1	11.2	2.6	4.5	5.8

* 주 : n은 1인당 GNP

[출처] World of Information(comp.), "World indicators 1988/1989".
 WORLD ECONOMICS AND BUSINESS REVIEW, Blackwell Reference, 1990

〈표 5〉 직종별 노동력 부족 인원 및 부족률 (단위: 1000명, %)

구분	1980	1985	1988	1989	1990	1991	1992
전직종	60(2.4)	55(1.8)	153(3.5)	141(3.2)	192(4.3)	250(5.5)	197(4.3)
생산직	56(3.2)	43(2.4)	133(5.2)	120(4.9)	166(6.9)	222(9.1)	157(6.8)

[자료] 노동부, 「고용전망 조사보고서」, 각 연도: 노동부 직업안전국, 「인력수급과 1992년 상반기 고용전망 조사결과 분석」, 1992

[출처] 설동훈(1992: 261)

〈표 6〉 기능별 노동력 부족률 (%)

	1990	1991	1992
숙련 노동자	5.2	7.2	6.3
반숙련 노동자	7.9	10.4	6.7
미숙련 노동자	16.2	20.1	10.9

[자료] 노동부, 「고용전망 조사보고서」, 각 연도

[출처] 설동훈(1992: 262)

〈표 7〉 규모별 노동력 부족인원 및 부족률 (1000명, %)

	1990	1991	1992
중소기업	138 (9.5)	181 (12.3)	125 (8.6)
대기업	28 (2.9)	41 (4.2)	32 (3.7)

[자료] 노동부, 「고용전망 조사보고서」, 각 연도

[출처] 설동훈(1992: 262)

〈표 8〉 인력부족을 느끼고 있는 기업들의 규모별 평균

규모	부족률(%)	사업체수(개)
300명 미만 (소)	19.1	19
300~999명 (중)	11.8	19
1000명 이상 (대)	9.6	15
계	13.8	53

〈표 9〉 직종별 평균 인력부족률

직종	사무관리직	전문직	기능직	단순노무직	계
부족률 (%)	10.3	10.0	25.1	13.5	13.8
사업체수 (개)	15	4	7	26	52

노동조건이 열악한 소위 '3D부문(더럽고 위험하고 힘든 직종)'을 노동자들이 기피하는 현상을 들 수 있다. 3D부문이란 사실 '합리적인 정리와 조정'이 필요한 부문이다. '흐트러진 근로의식' 등으로 비판되는 이러한 현상들은 1987년 이후 급격한 임금상승으로 인한 소비 확대와 사회민주화의 진전으로 사회 전반에 걸쳐 기대수준이 높아져

노동자 사이에서도 삶의 질을 중요시하는 의식변화가 일어나고 있는 것과 무관하지 않다.

3) 외국인 노동자의 국내취업 실태

취업 자체가 불법이기 때문에 조사가 이루어지지 않았다. 따라서 공식적인 통계자료는 없다. 특히 1992년 자진신고 기간중에도 불법 체류·취업조사 중 ① 비자항목별 ② 사업장명 ③ 취업형태 ④ 임금 실태 등은 조사된 바 없다.⁵⁾

(1) 합법취업과 불법취업

현재 한국에서 외국인의 입국과 취업은 출입국관리법의 규제를 받고 있다. 외국인은 허가된 체류자격과 체류기간의 범위 안에서 대한민국에 체류할 수 있다. 외국의 단순인력에 대해서는 수입불가원칙이 고수되고 있으며, 국내인력으로 대체할 수 없는 전문기술·지식 소유자에 한해 국내 취업이 허용된다. 출입국관리법에서 합법적 취업을 허용하고 있는 외국인 체류자격은 상용, 투자, 고용, 흥행, 기술제공, 취재, 교육·연구의 일급 부문이다. 합법취업 관련 외국인 체류자수는 1989년에 5,978명, 1990년에는 6,521명이다(설동훈: 254). 그리고 1992년 9월 30일 현재, 국내취업 외국인 거류(91일 이상 체류)현황을 보면 총 2,883명으로 고용자격 1,930명, 교수자격 561명, 연예(흥행)자격 342명이다.⁶⁾

외국인이 체류기간과 활동범위를 위반하였을 때는 3년 이하의 징역이나 금고 또는 300만 원 이하의 벌금처벌을 받아야 한다. 또한 고용주가 대통령령이 정하는 바에 따라 고용될 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용하였을 때는 100만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다.⁷⁾

5) 노동부, 「1992년 국정감사 추가자료」, 1992, 653쪽

6) 노동부, 「1992년 국정감사 추가자료」, 653쪽

(2) 외국인 노동자의 불법취업 경로와 경비

외국인 노동자들이 한국에서 일자리를 얻는 경로는 대략 세 유형이다. 첫째는 중국교포들이 주로 사용하는 방법으로, 한국에 있는 친지를 통하여거나 혹은 먼저 들어가서 취업중인 친구의 연락과 소개를 받아 입국하는 경우이다. 두번째는 단독으로 입국해 이들이 많이 모인다고 알려진 이태원·동대문·한남동 등지의 숙박업소에서 일단 투숙, 기존의 불법체류자와 상호 연락을 취하거나 한국인 브로커의 소개로 취업하는 경우가 있다. 이 경우에도 본국에서 출발하기 전에 미리 현지 브로커에게 소정의 알선료를 내고 상세한 지시와 주의사항을 전달받는 게 보통이다. 세번째는 현지 브로커가 취업희망자를 직접 모집해 관광단체로 위장해 입국하는 경우인데, 브로커가 인솔자로 동행한다. 입국 후에 이들은 국내에서 활동중인 외국인 혹은 한국인 브로커와 접촉해 취업체를 찾아 제각기 흩어진다.

외국인 노동자들은 주로 브로커를 통해 취업하는 방식을 택한다. 자양동 조사에서는 75.1%, 구로공단 조사에서는 80.6%, 테레사 수녀의 조사에서는 68.1%로 압도적인 비율의 노동자가 취업알선업자를 이용하였다(설동훈: 269~270).

외국인들이 국내에 고용되기까지 평균적으로 드는 비용은 총 4,350달러인데, 이 중 2,070달러가 브로커에게 주는 소개비이다(서울노동운동연구소, 1992: 29~30). 그들로서는 많은 돈을 투자하여 입국하였기 때문에, 최대한 신분을 숨겨서 적발되지 않으려 하고, 어떤 조건도 마다하지 않고 직장을 구한다.

(3) 취업 규모

외국인 노동자가 취업한 기업의 규모는 100인 이하의 중소기업이 대부분이다.

(4) 취업업종과 취업직종

취업업종은 대부분 제조업으로, 외국인 노동자들은 여기에서 단순

〈표 10〉 외국인 노동자가 취업한 사업체의 규모

	자양동 조사	구로공단 조사
기업의 총 노동자수	23.34 (271)	88.19 (99)
외국인 노동자수	6.37 (288)	8.36 (118)
기업당 외국인 비율	27.3%	9.5%

* 주: 괄호 안은 조사기업체 수를 나타낸다. 그리고 수와 비율은 평균치이다.
[출처] : 설동훈(1992: 272)

〈표 11〉 취업업종 1

계	제조업	유흥서비스업	기업 임직원	학원강사	연예인
46,264	44,217	1,996	3	26	22

[자료] 법무부, 「불법체류 외국인 자진신고 결과」, 1992

〈표 12〉 취업업종 2 (%)

순위	자양동 조사	구로공단 조사
1	섬유·봉제·의류·피혁 (64.6)	섬유 (20.2)
2	플라스틱 (3.6)	의복 (16.5)

[출처] 설동훈(1992: 273)

〈표 13〉 취업직종 (%)

	1	2	3	4	5
직종	보조 (32.1)	기계조작공 단순조립공 (11.3)	잡역부 (7.4)	바느질 (6.8)	기타 (42.4)

[자료] 외국인 노동자의 인권을 위한 모임, 「외국인 노동자 노동상담」, 1992
[출처] 설동훈(1992: 274)

7) 법무부의 개정안은 현행보다 처벌을 상향하였는데, 불법체류 외국인을 고용한 업주에 대한 법정형을 “3년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만 원 이하의 벌금”으로 조정하였다(『한국경제신문』 1992. 6. 17).

노무직에 종사하고 있다. 외국인 노동자들은 작업보조로 일하는 경우가 가장 많으며, 다음으로 단순기계조작공·단순조립공과 잡역부의 순이다. 중국교포들은 잡역부와 식당주방일을 하는 경우가 가장 많다.

4) 외국인 노동자의 생활실태

먼저 ‘불법취업자’이기 때문에 신분이 안정되지 못하고 여러가지 불이익을 당하며 제약도 많다. 하지만 현재로서는 그것을 감내하는 것 외에 달리 방도가 없다. 법의 테두리 밖에 있기 때문에 법의 규제대상자인 동시에 비보호대상자인 것이다. “사용자가 불법체류 외국인을 고용할 경우 출입국관리법상 불법이고, 취업 자체가 불법이기 때문에” 불법취업 외국인은 처벌대상이며, 근로기준법, 산업안전보건법 등의 보호도 받을 수 없다. 고용주의 불법행위에 대해서도 정부당국은 아무런 사법적 조치를 취하지 않았으며 이제까지 통고처분만 이루어졌다.⁸⁾ 더구나 출국권이 사용자에게 주어진 탓에 사용자가 이를 악용할 가능성도 없지 않다.

그리고 ‘외국인’이기 때문에 언어와 식생활 등과 관련하여 무척 곤란을 겪는다. 사용자에 의한 배려도 적으며 정부당국의 조치는 당연히 없다.

마지막으로 그들이 취업한 부문의 작업환경이 열악하고 영세한 기업체이기 때문에 노동과정에서 저임금과 높은 산재위험, 노동통제 등과 관련하여 어려움을 겪는 경우가 많다.

불법취업 외국인 노동자는 노동과정과 노동력재생산의 측면에서 위에서 지적한 사항의 복합적인 영향을 받는다. 좀더 나누어서 살펴보기로 하자.

8) 노동부, 「1992년 국정감사 자료」, 1125쪽; 노동부, 「1992년 국정감사 추가자료」, 54쪽

〈표 14〉 외국인 노동자의 임금 관련지표

	월평균 임금	시간당 임금	노동시간	임금체불 일수	체불임금액
비율(N)	310,500 (226)	931.4 (216)	11시간 24분 (347)	50.8일 (274)	499,300 (277)

[자료] 외국인 노동자의 인권을 위한 모임, 「외국인 노동자 노동상담」, 1992
[출처] 설동훈(1992: 279)

(1) 노동시장의 측면

한국에서 인력난이 심한 직종에 주로 취업하므로 이들이 일자리를 얻는 것은 어려운 일이 아니나 임금은 대체로 낮은 편이다.

구로공단 조사의 경우는 “설문대상자의 평균임금이 343,000원으로 국내노동자 평균임금의 58.2%이다. 게다가 10만 원 미만이 7명이나 된다. 또 응답자의 82.5%가 상여금을 받지 못하고 있다. 그리고 1주일에 평균 13시간 잔업을 하는데, 응답자의 56.3%가 잔업수당을 받지 못하고 있다(서울노동운동연구소, 1992; 『한겨레신문』 1992. 9. 23; 『조선일보』 1992. 9. 20).”

자양동 조사의 경우는 〈표 14〉와 같다.

외국인 노동자들의 임금수준은 내국인 생산직 노동자 평균임금의 절반 정도이다. 내국인 노동자의 경우 1991년 기준 제조업부문 평균임금은 690,310원이고 전산업 평균임금은 754,673원이다. 그런데 영세업체에 취업중인 외국인 노동자들의 임금은 310,500원으로 해당업체 내국인 노동자의 임금(320,120원)과 거의 비슷하지만 이들이 취업하고 있는 부문은 작업조건이 열악하고 임금수준이 낮기 때문에 내국인 노동자들이 기피하는 곳이다. 따라서 이들은 부족한 국내 노동력을 보충하는 역할을 하고 있으며, 전반적으로 낮은 임금수준에서 동일한 대우를 받고 있다고 할 수 있다.

그러나 임금이 제대로 지급되지 않는 경우가 많이 생기는데, 이에 대해서 외국인 노동자가 대응하기는 무척 힘들다. 국내법에 무지할



▲ 자양동에 있는 한 중소기업에서 일하고 있는 필리핀 노동자. 불법체류라는 약점을 이용해 사용자들은 외국인 노동자들의 기본적인 권리를 무참히 박탈하기도 한다.

뿐더러 신분상의 약점 때문에 공개적으로 문제를 제기하는 것이 어렵기 때문이다. 이것을 가장 악용하는 경우가 소위 ‘뽕뽕이 돌리기’로서, 소수 악덕업주들이 소개업자로부터 1인당 5만 원 내지 10만 원씩 주고 노동자들을 인수받아 일을 실향 시킨 뒤, 임금을 체불하고는 다른 사업주에게 돈을 받고 되넘기는 식인데, 소개비는 소개비대로 회수하고 일은 일대로 돈 안 들고 시킨다.⁹⁾

(2) 노동과정의 측면

① 노동시간 자양동 조사와 구로공단 조사에 의하면, 외국인 노동자의 하루 평균 노동시간은 각각 11시간 24분 및 10시간 5분으로 나타났으며 철야작업도 잦다.

9) 김희경, 「인권의 사각지대: 불법체류*외국인 노동자」, 『말』 1992년 8월호, 177쪽

② 작업환경, 산업재해 및 직업병 국내에서 외국인 노동자들에게 주어지는 일은 먼지와 소음이 가득한 제조업체와 공사장의 일이 대부분으로, 이들은 열악한 작업환경 때문에 산업재해를 당하거나 직업병에 걸리기도 한다. 아침 9시부터 자정 무렵까지 본드냄새가 코를 찌르는 지저분한 공장에서 일을 하는 사례도 있으며(김희경: 172), 분진이 많은 원료혼합 작업에 밤샘근무를 시키는 경우도 있다(『한겨레신문』 1992. 5. 27). 그러나 이들은 산업재해를 당하더라도 영세규모의 회사로부터 치료비 지원을 기대하기 힘들 뿐 아니라 불법취업이란 이유로 국내 노동관계법의 보호를 받지 못하고 있다. 즉 취업과 함께 당연히 발동되어야 할 산업안전보건법 등 법적 보호로부터 원천적으로 배제된다. 구로공단 조사에서 조사대상의 29.5%가 작업중에 다친 적이 있다고 답했는데, 65.3%가 치료비를 자비로 부담하고 있다. 그리고 아픈 경우에도 78.2%가 스스로 치료를 하고 있다.

1992년 9월 현재 37명에게 2억 9천만 원의 산업재해보험금을 지급하기도 하였으나, 1992년 8월 12일부터 산업재해보험금 지급과 산업재해보험료 수납을 중지하였다. 노동부 관계자는 불법취업 외국인에게 산업재해보험금 급여를 지급한 것과 관련해 지난해 11월 관계 전문가의 자문을 구한 뒤 이들에게 보험급여를 지급했다고 시인하고, 정부가 이들에게 보험금을 지급하는 것은 인도적인 차원에서 정당하지만 정부가 외국인의 불법취업을 방조한다는 지적이 있어 지난 8월 12일부터는 이들에 대한 산업재해보험금을 지급하지 않고 있다고 말했다. 이 관계자는 또 지난 8월 12일 이후에는 이들 불법체류 외국인을 고용하고 있는 업체로부터 이들에 대한 산업재해보험료도 받지 않고 있으며, 만약 이날 이후 보험료를 납부한 업체는 되돌려줄 방침이라고 밝혔다(『한겨레신문』 1992. 10. 20). 현행 근로기준법 제5조는 국적·신앙을 이유로 근로조건을 차별할 수 없다고 규정하고 있으나, 외국인 산업재해 피해자가 산업재해 요양신청을 낼 경우 외국인 노동자의 불법취업은 정당한 노사간의 계약으로 볼 수 없

다는 노동부의 유권해석에 따라 요양신청이 받아들여지지 않고 있다(『동아일보』 1992. 11. 2).

이에 관련된 한 가지 사례를 보자.¹⁰⁾ 아키노 시바은(필리핀, 남, 당시 24세)은 1992년 10월 2일 새벽 2시경 서울 성동구 상왕십리동 플라스틱 사출업체인 에이-아트사에서 야근을 하다, 성형사출기에 오른손이 빨려들어가 손가락 3개가 잘리는 전치 10주의 중상을 입었다. 1992년 10월 31일에 서울 동부지방노동사무소에 '산재요양신청서'를 제출하였다. 아키노를 고용하고 있다고 사용자가 자진신고 기간에 신고하였으며 산업재해보험금도 내왔지만, 이 신청서는 반려되었다. 그러자 그는 이에 불복하여 1992년 11월 13일에 '반려취소심사청구서'를 제출하였다. 일단 1,700만 원에 달하는 치료비는 사용자가 내주어서 통원치료를 받았지만, 앞으로의 대책은 막막한 실정이다.

③ 노동통제 외국인 노동자는 근본적인 약점이 있기 때문에 사용자가 그것을 이용하여 노동통제를 수월하게 할 수 있다. 더구나 1987년 이후 매우 활발해진 노동조합의 활동 때문에 많은 중소기업의 사용자들이 '압박'을 받아왔다는 사실을 고려해볼 때, 거의 무방비상태에 놓여 있는 외국인 노동자에 대해 어떤 통제방식이 취해질 것인가는 불을 보듯 뻔하다. 하지만 이 가능성들이 전부 현실성으로 바뀌는 것은 아니다. 인력난이 심한 부문이나 기업에서는 높은 이직률을 보이는 외국인 노동자들조차 합부로 할 수 없으며, 힘이 있는 노조가 이중적인 작용을 하는 경우도 있다. 즉 외국인 노동자가 노조에 대한 위협움이 될 수 있어 거부하기도 하지만, 외국인 노동자에 대한 통제가 결국은 내국인 노동자에게도 영향을 미치기 때문에 사용자의 횡포를 견제하는 역할을 하기도 한다.

전근대적이고 약점을 이용한 통제방식은 폭행, 욕설, 감금, 협박 등과 같은 사적이고 자의적이며 탈법적인 형태를 취하는 경우가 꽤

10) 『동아일보』 1992년 11월 2일자:이성희, 「코리안 드림: 불법체류자들의 24시」, 『길』 1992년 12월호

있다. 수당을 주지 않으면서 잔업을 시키는 것에 항의하는 외국인 노동자를 관리자들이 폭행하고, 이에 퇴사를 표명하자 치료비는 고사하고 남은 임금은 물론 입사시 맡아놓은 여권도 돌려주지 않는 사례도 있으며(김희경:175), 폭행에 견디다 못해 회사를 옮기려 하자 취업알선업자에게 준 소개비 600달러씩을 보상해야만 여권을 돌려주겠다고 협박한 경우(『한겨레신문』 1992. 8. 20)도 있다. 작업과정에서 욕설과 폭행은 다반사로 일어나며, 여권을 맡아두거나 임금을 고의적으로 체불하는 경우도 적지 않다. 그런데 근로기준법이 적용되지 않으며 고용주의 불법행위에 대한 당국의 사법조치도 없었다.

이제까지 지적된 사항들이 집약된 사례가 있다. 당할 수 있는 거의 모든 일이 한꺼번에 나타나는데, 방글라데시에서 온 슈만의 경우이다.¹¹⁾ 슈만은 본국에서 동네친구들과 함께 1000달러씩을 빌려 해외취업 알선업자들에게 소개비를 주고 1992년 3월에 입국하여 수원에 있는 전체 종업원 8명 규모의 영세 공장에 취업하였다. 이곳에서는 매달 30만 원씩 받기로 하고 일을 하였으나, 4개월분의 임금 120만 원을 받지 못했으며, 손가락 4개가 절단되는 산업재해까지 당했다. 그러나 공장이 사채 때문에 억류되고 사장은 도주해버려, 회사로부터는 산업재해 치료에 대한 도움을 전혀 받지 못했다.

(3) 노동력 재생산의 측면

외국인 노동자들은 대개 변두리 여인숙 등에서 장기 투숙하거나 회사의 합숙소에서 기거한다. 한 방에 3~6명 정도가 함께 거주하는데, 불법취업자라는 신분과 언어소통의 어려움 때문에 외출조차 삼가고 있다. 식사는 보통 회사에서 제공하는 것으로 해결하는데 식성이 달라 어려움을 겪고 있으며, 개인이 해결하는 경우에는 돈을 아끼기 위해 허기를 면하는 정도이다. 휴일은 대개 지켜지고 있으나 외출을 자유로이 하지 못하며, 노동시간이 워낙 길어 평소에 여가시

11) 구리노동상담소, 1992, 설동훈(1992: 293)에서 재인용

간은 거의 없다.

2. 사용자의 입장

외국인 노동자 고용과 관련하여 실제 개별 사업체의 사용자가 생각하는 바를 살펴보자. 경총의 노동경제연구원이 1990년 9월 1일에서 10월 22일에 걸쳐 제조업 169개 사업체를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 보면, 전체의 16%만이 해외인력 수입에 찬성하고 있다. 인력수입에 찬성을 표명하고 채용의사를 밝힌 업체비율은 그리 높지 않다고 할 수 있다. 하지만 제조업 공동화(空洞化) 정도와 규모에 따라 입장이 달라진다. 그리고 합법적 수입에 대해서만 질문한 점과 설문대상이 노동부의 1990년 표본사업체 명단을 기초로 한 노동자 50인 이상 제조업체라는 점에서 한계는 있다. 이를 위해 소규모 조사이긴 하지만 지역 영세사용자를 대상으로 한 자료를 보충하겠다.

먼저 제조업 공동화에 따른 어려움이 있는지 여부에 따라 해외인력 수입에 대한 태도가 어떠한지를 살펴보자.

다음으로 기업규모에 따른 태도차이를 살펴보자. 채용의사 유무를 막론하고 인력 수입에 찬성견해를 보인 집단은 중소기업의 기업이며, 적극적 반대여사를 표명한 집단은 대기업이다.

인력난에 시달리는 국내 중소기업체는 외국인 노동자의 도입을 간절히 원하고 있다. 한국섬유산업연합회의 조사(225개 업체 대상)에 따르면 인력난에 시달리는 기업의 56%가 국내 노동자들에게 자극이 될 수 있도록 값싼 해외인력을 수입하자는 의견에 동의하였다(설동훈: 266). 그리고 조사대상이 주로 영세 기업주들인 구리노동상담소 조사에서도 사용자의 73%가 외국인 노동자를 고용하겠다고 응답했다. 외국인 노동자를 고용하는 이유로 87.5%가 “노동력을 구할 수 없어서”라고 답변하였는데, 한국인 노동자를 구할 수 있어도 ‘무조건’

〈표 15〉 제조업공동화 유무별 해외인력 수입에 대한 태도

구분	어려움 없다	어려움 있다	계
좋다. 우리 회사는 그들을 채용하겠다	39.1 (9)	60.9 (14)	100.0 (23)
좋지만 우리는 쓰지 않겠다	65.8 (25)	34.2 (13)	100.0 (38)
좋지 않지만 과거의 경험에 비춰 어느 정도 수입은 막지 말아야 한다	51.5 (17)	48.5 (16)	100.0 (33)
보다 큰 사회문제가 생길 것이기 때문에 적극적으로 막아야 한다	57.1 (28)	42.9 (21)	100.0 (49)
전 체	55.2 (79)	44.8 (64)	100.0 (143)

〈표 16〉 기업규모별 해외인력 수입에 대한 견해

구분	소	중	대	계
좋다. 채용하겠다.	21.9	20.0	5.3	16.1
좋지만 채용하지 않겠다.	28.1	30.0	18.4	26.6
좋지 않지만 수입은 막지 말아야 한다.	25.0	16.0	26.3	23.1
적극적으로 막아야 한다.	25.0	34	50.0	34.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 17〉 외국인 채용 이유

외국인 노동자 채용 이유	노동력을 구할 수 없어서	임금이 싸서	한국인 노동자가 싫어하는 직종이라서
100(%) N=104	87.5	7.7	4.8
한국 노동자를 구할 수 있다면?	그래도 외국인 노동자를 고용하겠다	한국인 노동자보다 임금이 싸면 외국인 노동자를 고용하겠다	임금이 같다면 한국인 노동자를 고용하겠다
100(%) N=98	23	50	27

[자료] 구리노동상담소, 「외국인 노동자 고용실태조사 결과」, 1992

[출처] 설동훈(1992: 267)

외국인을 고용하겠다는 사용자도 23%나 되었다(표 7).

그런데 외국인 노동자를 선호하는 것이 단지 임금이나 인력난 때문만은 아니라고 할 수 있다. 물론 인력난이 주요한 요인이기는 하지만, 구리노동상담소 조사에서 92.1%의 사용자가 외국인 노동자가 국내 노동자보다 “시키는 일을 잘한다”고 답변하고 있는 데서도 알 수 있듯이 다른 요인도 무척 큰 작용을 하고 있다. 광주조사에서 사용자들이 “산재 및 의료보험, 연금에 대한 부담이 없어 좋다. 그리고 불법체류라는 약점이 있으며, 노사문제 신경쓸 것 없다”¹²⁾는 반응을 보였다는 것은 시사하는 바 크다.

3. 정부의 입장

1) 정부방침

불법취업 외국인 노동자 처리와 외국인 인력도입 문제에 대해서는 정부 각 부처들간에도 상이한 입장을 드러내고 있다. 즉 고용정책의 주무부서인 노동부와 국내체류 외국인을 담당하는 법무부의 경우 반대입장을 나타내는 반면 상공부와 경제기획원 등은 찬성의견을 내놓고 있다. 또 같은 반대입장인 노동부와 법무부간에도 차이가 있다. 물론 정부의 공식적인 견해는 불법취업 단속과 처벌, 그리고 인력수입 불가이지만, 잠정적으로 그들의 체류와 취업을 인정하고 있어 존재를 묵인하고 있다고 할 수 있다. 결국 이미 상당한 집단을 형성하고 있는 외국인 노동자에 대해서 분명하고 통일된 조치나 대책을 마련하지 않고 있어 외국인 노동자의 인권문제는 정부의 힘이 미치지 않는 ‘사각지대’가 되고 있다고 할 수 있다.

정부가 견지하고 있으며 스스로 내놓은 방침을 보자면 대략 다음

12) 지인식, 「취업외국인 선교교회 설립 개요」, 1992

과 같다.

우선 외국 단순인력의 수입불가 원칙을 고수한다. 그리고 우범성 외국인에 대해서는 원천적으로 입국을 봉쇄한다는 입장이다. 1992년 1월 1일부터 필리핀인에 대한 무사증입국을 억제하고 중국교포에 대해서는 초청장구 일원화 및 심사강화 조치를 취하겠다고 방침을 세웠으며, 입국심사를 강화하여 우범성 외국인의 입국을 저지하겠다고 밝히고 있다(노동부, 「1992년 국정감사자료」). 실제로 1992년 9월 말 현재 6,406명이 입국거부되었다.

정부정책을 요약해보면 다음과 같다

이미 국내에 들어와 있는 외국인에 대해서는 불법체류자 자진신고 기간을 설정 운영하여 제도권 내로 흡수하여 효율적으로 관리한다. 이에 그들을 잠정적으로 인정해주고 1년간의 체류 및 취업을 허용한다. 동시에 외국인의 불법고용과 알선업자에 대한 처벌을 강화한다. 그리고 부족한 인력보충 측면에서는 외국인 산업기술 연수제도를 탄력적으로 운영하여 인력수급을 조정한다.

하지만 정부의 정책은 과도기적이고 단편적이라 할 수 있다. 다시 말하자면 총체적이고 종합적인 대책이 아니라 여러가지 의도가 '봉합' 되어 있는 상태라 할 수 있다. 처벌을 강화하고 사증발급의 조건을 제한하겠다는 조치가 체류기간을 연장해주는 묵인과 결합되어 있으며, 노동자의 처리를 사용자에게 맡겨버리는 방관적인 태도까지 보이고 있다.

참고로 정부의 방침을 각 부처별로 정리해보면 <표 18>과 같다.

<표 18> 정부방침 일람표

날짜	노동부	법무부	기타 부서
1990. 6	해외인력을 수입하는 일은 절대 없을 것	매년 증가하는 불법 취업자에 대한 규제를 강화하기로 결정 불법취업 외국인과 고용주에 대한 벌칙을	

		상향 조정할 방침	
1990. 10	외국인 노동력 수입이 중장기적으로 국가경제 및 사회 전반에 미치는 부정적 효과가 크다고 보고 이를 허용하지 않기로 했다.		
1991. 2	강원도 태백지역 탄광 노동자와 사용자 대표들과 만난 자리에서 심각한 광원부족 현상을 타개할 방안의 하나로 "노사합의가 이루어질 경우 외국인 노동자 수입을 적극 검토하겠다"고 언급		
	우리의 노동력에 피해를 주지 않는 대책만 마련된다면 탄광 등 몇몇 분야에 해외인력을 도입하도록 하는 방안을 적극 검토중이다.	"지금 시정으로 입국하여 불법취업한 외국인이 많아 문제되고 있는데, 이를 공인하면 심각한 부작용과 혼란이 우려된다"	건설부: "광산뿐만 아니라 건설현장에도 목공 등 인부가 크게 부족하여 해외인력 수입을 긍정적으로 추진해야 한다"
1991. 6			상공부: 현행 3개월인 외국인 노동자의 국내 기술 연수기간을 1년으로 늘려 산업계의 인력난을 덜어줄 것을 제안. 출입국관리법 시행령에도 최장 2년까지 되어있는 점도 감안하고 일본의 전례도 있다.
1991. 9	"외국인 노동자나 해외동포의 국내취업을 법무부 출입국관리국에서 통제하고 있으나, 산업현장의 인력문제를 감안해 부분적으로 통제를 완화하고 특히 재중국 교포에 대해서는 예외를		

	인정하는 방안이 고려 되어야 한다.”	
1991. 11	“외국인력 수입은 불법정착으로 이어지고 생산성이 낮은 산업을 유지시켜 산업 구조조정을 지연시키고 국내 노동시장의 작업환경을 악화시킨다.”	「외국인 산업기술 연수 사증 발급 등에 관한 업무처리 지침」: 외국인 연수생을 종전의 생산직 상시 고용 고용자 1%에서 10%까지 허용
1992. 2~3		(노동부·보건사회부·내무부·경찰청 합동) 불법취업 외국인 단속: 외국인은 즉시 퇴거 조치하고 고용주와 취업 알선업자도 엄중처벌. 고용주에 대한 세무상 제재 강화. 출입국관리법을 개정하여 처벌을 강화하고 외국인 전용수용소를 설립하며, 불법취업 다발 국가의 국민들에 대해서는 사증발급 심사와 입국심사를 강화하고 중국교포들도 엄정히 심사하여 입국시킬 것.
1992. 6		외국인 불법고용 처벌 강화 출입국 관리법 개정안 검토중 조건부 입국허가제 긴급수용 규정 거주지 제한 규정
		불법체류 외국인 자진 신고기간 설정 공고 : 6. 10~7. 31

1992. 7		불법체류 외국인 노동자에 대해 1년간의 체류 및 취업을 허용	
			경제기획원: 전면적인 인력 수입은 계속 불허하되 '외국인 산업기술 연수제도'를 신축적으로 운영하여 외국인 고용규모를 늘릴 수 있도록 하고 연수기간도 연장할 방침. 중소기업 인력난을 해소하기 위하여 저임금 또는 작업환경이 나쁜 제조업종에 대해서 외국인 고용범위를 늘리는 것을 추진.
1992. 8		자진신고 외국인 수가 너무 많아서 한꺼번에 출국시킬 수 없는 점 등을 감안해, 제조업 분야 취업외국인에 한해 고용주 책임하에 일정기간 체류를 허용하는 대신 이들에 대한 감독 및 관리 강화	
			8. 20~9. 30까지를 불법체류 외국인에 대한 에이즈 특별검진기간으로 정하고 대대적 검사 실시
1992. 9			재무부: 외환관리규정 개정 법무부장관의 체류 인정 혹은 고용주의 확인이 있는 사람에 대해서는 국내소득의 해외 송금을 허용

2) 연수제도

노동력부족 사태와 외국인 노동자문제에 대해 정부는 '외국인 산업기술 연수제도'를 신축적으로 운영하겠다는 것을 대안으로 제시하고 있다. 즉 연수기간을 연장하고(현행 3개월에서 1년으로) 규모를 확대하여(외국인 연수생을 종전의 생산직 상시고용자 1%에서 10%까지 허용하고, 해외투자·설비수출기업에 한정되던 것을 도금, 주·단조 등 30업종에도 허용), 단순기술인력 수입불가원칙과 연수제도를 병행하겠다는 것이다. 1992년 9월 30일 현재, 연수목적 체류자는 2,457명인데, 국가별로는 인도네시아 646명, 중국 593명, 필리핀 560명 등의 순이며, 업종별로는 섬유 544명, 전기전자 543명, 봉제완구 325명 등의 순이다.

이러한 정부의 대책은 일본의 정책과 유사한데, 일본은 단순기술인력의 수입을 배제하고 자국민의 완전고용원칙을 방침으로 세워두고 있으며, “개발도상국과의 경제협력 차원에서” 기술연수생제도를 실시하고 있다. 그리고 외국인 연수생에 대해서 취업의 문을 여는 새로운 제도 도입을 추진하고 있는데, 1년 정도의 연수를 마친 기술연수생으로 기능검정시험에 합격한 경우 연수를 겸하는 형태의 취업을 인정하는 방식이다(『경향신문』 1993. 1. 11). 일본 노동성은 앞으로 기술연수를 위한 외국인 입국자를 10만 명 규모로 늘리려 하고 있다.

하지만 정부가 추진하고자 하는 방안은 미비한 점이 있다(모델이 되고 있는 일본과 비교하더라도). 물론 외국인의 취업을 전적으로 자유롭게 인정하는 나라는 현재 거의 없으며, 일본을 제외한 대다수 국가들은 '고용허가제'를 채택하고 있다. 일본 역시 외국인 노동자가 급증하고 연수생제도가 확대되는 상황에 대처하기 위해, 고용허가제 도입을 검토하고 있으며 1993년부터 외국인 노동자 고용조건 보고를 의무화한 '외국인 노동자 고용상황 보고제도'를 실시할 방침이다(『매일경제신문』 1992. 8. 7). 불법취업은 단속하지만 일단 취업한 외

국인 노동자는 정부가 나서서 보호관리하겠다는 것이다.

연수생제도는 교육적 측면과 함께 그것과 불가분의 관계에 있는 노동적 측면에서 발생하는 메리트(merit)를 가진다. 즉 “기술이전을 촉진시켜 국제사회에 공헌하는” 측면과 동시에 노동력 수급의 기능을 가지는 것이다. 따라서 “극단적인 고용조건을 개선하고 고용한 이상 내국인과 같은 노동조건을 보장”하기 위한 제도적 장치가 없이, 그리고 정부의 관리기준과 감독이 없는 진정한 기술연수가 이루어지기 힘들며 노동력 충원의 '편법'에만 그칠 가능성이 크다.¹³⁾ 그런데 정부는 기간을 연장하고 규모를 확대하는 방안을 제출하는데 그치고 있다.

이미 존재하고 있는 불법취업 외국인 노동자문제를 그냥 내버려두고, 노동력 수급문제도 '편법'에만 의지한다면, 정부는 더 큰 난관에 부딪치게 될지도 모른다(이종달, 서울대 대학원).

13) 노총과 노동계의 입장은 이것을 '편법'으로 보고 반대하는 것이다. 『시사저널』 1993. 1. 14, 37~38쪽; 『길』 1992년 12월호, 168~169쪽.

급변하는 세계 속의 우리나라 노동인권

‘노동인권’이란 오늘 우리나라에서 무엇을 말할까? ‘노동인권’이 ‘노동자의 인권’ 또는 ‘노동자의 권리’를 말한다면, 이는 구체적으로 무엇을 말할까? 우리나라 헌법에서 말하는 ‘근로의 권리’(제32조)와 ‘노동 3권’(제33조)은 물론 노동인권이다. 민법, 근로기준법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법, 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률, 최저임금법, 남녀고용평등법, 국민연금법, 선원법, 직업안정 및 고용촉진에 관한 법률, 직업훈련기본법, 기능장려법, 생활보호법, 의료보호법, 의료보험법, 장애인고용촉진법, 근로자의 날 제정에 관한 법률 등 개별적 노동관계법과 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노사협의회법 등 집단적 노동관계법 그리고 노동위원회법, 공인노무사법 등 우리나라 노동관계법에서 규정하고 있는 많은 권리도 노동인권이다.

거스를 수 없는 국제화 추세에 따라, 우리나라는 1991년 12월 9일 국제노동기구(ILO)에 152번째로 가입하였다. ILO에 가입함으로써 우리나라 노동인권에는 많은 변화가 예상된다.

「ILO의 목적에 관한 선언」에서는 ILO의 의무를 다음과 같이 밝히고 있다.

완전고용 및 생활수준의 향상 / 훈련을 위한 편의와 노동자의 이동을 위한 편의 제공 / 임금, 소득, 노동시간 기타 근로조건에 관한 정책에 진보의 성

과를 공정하게 배분하는 것을 보장하고, 최저생활임금을 보장할 것 / 단체교섭권의 승인, 생산성 향상에 관한 경영과 노동의 협력, 사회 경제적 조치의 준비 및 적용에 관한 노동자와 사용자의 협력 / 사회보장 조치의 확장, 의료 급여의 확장 / 노동자의 생명 및 건강의 적절한 보호 / 아동복지 및 모성보호를 위한 조치 / 적절한 영양, 주거와 여가 및 문화시설의 제공 / 교육 및 직업의 기회 균등 보장

『ILO의 협약과 권고』는 다음과 같은 주제를 다루고 있다.

1. 기본적 인권 : 단결권, 강제근로, 기회 및 대우의 균등 / 2. 고용 : 고용정책, 직업안정 및 고용촉진, 직업지도와 직업훈련, 장애인의 재활과 고용 / 3. 사회정책 / 4. 노동행정 : 노동행정 일반, 근로감독, 노동통계, 3자협의 / 5. 노사관계 / 6. 근로조건 : 임금, 근로시간, 야간근로, 주휴, 유급휴가, 산업안전 및 보건, 사회복지, 주택 및 여가 / 7. 사회보장 : 의료보호 및 상병급여, 노령, 장애 및 유족급여, 업무상 재해급여, 실업급여, 모성급여 / 8. 여자노동자 : 모성보호, 야간노동, 갱내노동 / 9. 아동 및 연소자의 고용 : 최저연령, 야간근로, 건강진단, 갱내노동조건 / 10. 노령노동자 / 11. 이주노동자 / 12. 토착민 및 부락민 / 13. 비본토지역의 노동자 / 14. 특수직업 부문 : 선원, 어업노동자, 내수선원, 항만노동자, 농원노동자, 소작인과 협업농, 개호인, 호텔 및 음식점 노동자

우리가 『노동인권보고서』를 작성할 경우 국내 및 국제적 노동인권의 포괄 범위를 충분히 고려해야 함에도 불구하고, 역량부족으로 그러지를 못했다. 그러나 오늘 우리나라에서 우리들이 무엇을 초점으로 노동자의 인권을 보고할 것인가에 대해 많은 고심을 하였다.

70여 년에 걸친 자본주의와 사회주의의 체제대결이 일단락되고 세계는 바야흐로 경제전쟁의 시대로 진입하였다. 30여 년의 군사통치 시대가 마감되고 새로운 문민시대가 열리고 있다. 역사상 유례없는 30여 년간 연평균 9% 성장이라는 초고속성장의 신화가 끝나고, 우리 경제는 전반적 산업구조 조정기에 들어섰다. 미국, 일본을 비롯한 선진각국의 견제와 압력이 가중되는 한편, 12억 인구의 중국이 무서운 속도로 추격해오고 있다. 멀지 않은 장래에 이루어질 대망의

조국통일도 우리 사회의 곳곳에 엄청난 변화를 몰고올 것이다. 우리가 원하는 원치 않든 이제까지와는 다른 새로운 시대를 향하여 역사는 도도히 흘러가고 있다.

이렇게 급변하는 시대정신에 맞추어 노동인권을 향상시켜 나간다는 과제는 우리에게 너무 벅찬 것이었다. 버릴 수 없는 사명감 하나로 부족한 집필조건 속에서 수십 일간 밤을 새우는 『노동인권보고서』 팀의 ‘인권’을 걱정하며, 스스로의 무력함을 뺏속 깊이 새기기가 몇 날이었던가? 사양산업인 ‘노동인권’에 아직도 매달리고 있는 나는 주변의 냉대가 한겨울 냉기보다 더욱 시렸다. 적막하게 쇠퇴하는 노동운동에 일조하려는 우리의 선의가 왜곡되어 돌아올 때는 떠나고 싶은 마음뿐이었다.

우리는 다만 최선을 다했을 따름이다. 조건없는 종교적 사랑으로 도움을 주신 분도수도원 수녀님들과 책임을 피하지 못하고 어려움을 자임해주신 홍성우 이사장님, 안병직, 유홍준 이사님을 비롯한 이사님들, 넘치는 정의감과 학구열로 수십 일간 밤을 새운 김동배군 등 젊은이들과 노병직 사무국장의 헌신성이 없었다면 이 보고서는 빛을 볼 수 없었을 것이다.

내일의 더 나은 노동인권을 향해 작은 밑거름이 될 수 있도록 노동조합 지도자들이 특히 많이 읽어주기를 바랄 뿐이다.

1993년 4월 30일
노동인권회관 소장 김문수

노동인권보고서



적은날 1993년 5월 1일

퍼낸날 1993년 5월 15일



엮은이 노동인권회관

퍼낸이 장두환

퍼낸곳 역사비평사



등록번호 제 1-669호(1988. 2. 22)

서울 중구 필동 2가 120-1

전화 279-0157, 0976(영업) · 279-0158(편집)

팩시밀리 279-0158



값 7,800원

* 잘못된 책은 구입하신 서점에서 바꾸어드립니다.

ISBN 89-7696-312-1

ml
1993. 7. 27

노동인권회관 안내

노동인권회관은 1987년 7,8월 노동자대투쟁 이후 새롭게 펼쳐지고 있는 민주노동조합운동과 사회발전에 기여코자 설립되었으며, 고통받는 노동자들과 여성들의 인권을 위하여 헌신적으로 싸워온 권인숙씨가 국가로부터 받은 배상금을 기초로 하여 뜻있는 사회 각계 인사들의 도움을 받아 시작하였다. 노동인권회관은 1989년 10월 28일 개소한 이후 노동운동의 종합적인 지원기관을 목표로 하여 노동조합 활동에 대한 일반 상담(전화·면접 상담)과 지원, 노동법을 상담, 노동운동의 전망을 밝혀나가는 데 필요한 다양한 형식의 교육과 조사·연구사업을 전개해왔다.

주요 활동

1. 상담활동

- ▲ 개별 노동상담 : 체불임금, 미지급수당, 퇴직금, 부당해고, 산업재해, 직업병 등 각종 개인적 권리구제에 대한 상담
- ▲ 노동조합 상담 : 부당노동행위, 위장폐업, 단체협약 기타 노동조합의 일상활동과 관련하여 발생하는 제반 문제
- ▲ 노동법을 상담 : 노동관계법의 해석, 적용을 둘러싼 각종 분쟁에 대한 상담 및 소송지원 활동

2. 교육활동

- ▲ 노동조합 교육 : 노동조합 간부 및 일반 조합원을 상대로 한 노동관계법 해설, 단체교섭·임금인상 등 노동조합 활동에 필요한 제반 교육
- ▲ 교양교실 운영

3. 조사·연구 및 자료 발간

- ▲ 각종 조사·연구 활동
- ▲ 『노동인권소식』 발간 : 격월로 회관의 주요 사업 및 주요 노동사건 해설
- ▲ 『노동인권보고서』 발간 : 임금수준, 노동시간, 산업재해 등 근로조건 실태와 정부 및 사용자에 의한 각종 노동인권 침해사례를 담은 『노동인권보고서』를 매년 발간
- ▲ 노동관계 자료집 및 책 발간

이사회

홍성우 (이사장, 변호사)	김찬국 (NCC인권위원장)
안병직 (서울대 교수)	권처홍 (권용목씨 부친)
김금수 (노동교육협회 대표)	이삼열 (숭실대 교수)
양요순 (수녀)	양요한 (신천연합병원장)
박성민 (변호사)	박덕제 (방송통신대 교수)
양길승 (의사)	이옥경 (설립자 조영래씨 부인)
유홍준 (영남대 교수)	배일도 (지하철노조 초대위원장)
이미경 (여성단체연합 공동대표)	윤종현 (변호사)
권인숙 (설립자)	

실무자

김문수 (소장)	노병직 (사무국장)
심은남 (총무)	