노동부·노동위원회에 대한 노동자의식 조사

1. 조사 개요

1) 조사 목적

노동인권회관은 『1991 노동인권보고서』 발간에 맞추어 노동부와 그 산하기관인 노동위원회에 진정이나 구제신청을 해본 경험이 있는 노동자들의 의견을 모아 그 문제점을 알아보고, 개선방향을 모색해 보고자 조사를 실시하였다.

2) 조사 방법

(1) 조사 대상

1990년 이후 노동부와 그 산하기관인 노동위원회에 단 한 번이라도 진정이나 구제신청을 해본 경험이 있는 수도권 지역의 노동자를 조사 대상으로 하였다. 그 결과 서울지역의 105명, 인천을 포함한 경기지역의 60명 등 총 165명의 응답자에 대한 결과를 분석하였다.

(2) 조사 내용

조사를 실시한 설문의 항목은 30개로 노동부와 노동위원회에 대한 항목은 각 15항목씩이었다. 주요 내용은 ① 노동부에 대한 생각과 진정 내용 ② 노동부의 태도 및 업무처리에 대하여 ③ 노동부의 개선점에 대하여 ④ 노동위원회에 대한 생각과 구제신청 내용 ⑤ 노동위원회의 태도 및 업무처리에 대하여 ⑥ 노동위원회의 개선방향에 대하여였다.

(3) 조사 방법

1991 국정감사 때 노동부가 제출한 자료와 변호사 사무실, 노동상담단체의 협조를 받아 연락처를 확인한 조사 대상자에게 설문지를 우편발송하여 수취하거나 각 단체의 협조를 얻어 직접 설문을 하는 방법으로 조사하였다.

(4) 조사 기간

1991년 12월부터 1992년 1월에 걸쳐 실시하였다.

2. 조사 결과

1) 노동부에 대한 노동자의 의식

(1) 노동부에 대한 생각과 진정내용

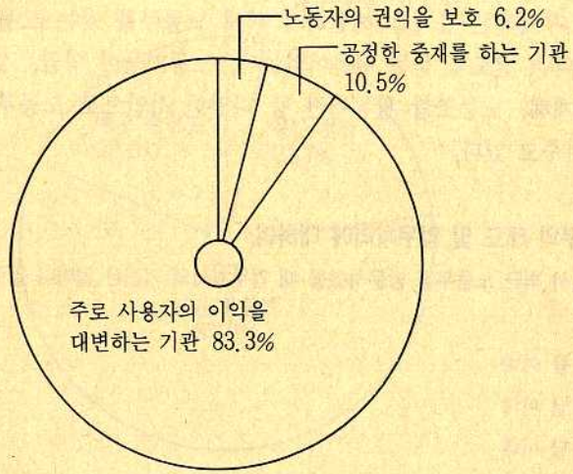
문 : 귀하께서는 평소 노동부에 대해 어떻게 생각하고 계십니까? (1개만 ○표)

1. 노동자의 권익을 보호해 주는 기관	10명	6.2%
2. 노동자와 사용자의 중간에서 공정한 중재를 하는 기관	17명	10.5%
3. 주로 사용자의 이익을 대변하는 기관	135명	83.3%

평소 노동부의 성격에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 묻는 질문에

83%의 응답자가 '주로 사용자의 이익을 대변하는 기관'으로, 단지 6%만이 '노동자의 권익을 보호해 주는 기관'이라고 대답하였다. '중간에서 공정한 중재를 하는 기관'이라고 응답한 경우는 10.5%에 불과해 노동부를 경험한 노동자들이 노동부를 불신하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 1-1〉 노동부의 성격에 대한 노동자의 의식



문 : 귀하께서는 이제까지 한 번이라도 사용자의 부당한 대우와 산업재해 발생 등의 문제로 노동부의 해결을 요청하신 적이 있었습니까?

번

총 응답자의 92%인 152명의 노동자가 한 번 이상 노동부에 해결을 요청한 것으로 나타났다. 응답자의 44%는 한 번 노동부의 해결을 요청하였다고 대답했고, 3번 이상인 경우도 27.6%나 되었다.

문 : 다음 중 어떤 문제에 대해서였습니까? 몇 개라도 좋으니 해당되는 것은 모두 ○표해 주시오.

	(%)
1. 임금체불, 퇴직금 미지급 등 임금문제	20.9

2. 강제근로, 폭행, 부당해고 등에 대한 문제	23.3
3. 산업재해의 처리와 보상	20.6
4. 노동조합 활동과 관련된 부당노동행위	21.3
5. 노동관계법령에 관한 질의	11.2
6. 기타 (적어주세요)	2.7

현장에서 부딪치는 문제를 해결하기 위해 노동부를 찾는 노동자의 경우 사안에 따른 빈도를 묻는 질문이었는데, 노동자들이 임금, 강제근로, 해고, 산업재해, 노동조합 활동관련 등 다양한 사안으로 노동부를 찾고 있음을 보여주고 있다.

(2) 노동부의 태도 및 업무처리에 대하여

문 : 귀하께서 최근 노동부를 방문하셨을 때 업무처리의 기간은 얼마나 걸렸습니까?

	(%)
1. 보 름 이내	8.9
2. 한 달 이내	29.6
3. 두 달 이내	19.3
4. 두 달 이상	42.2

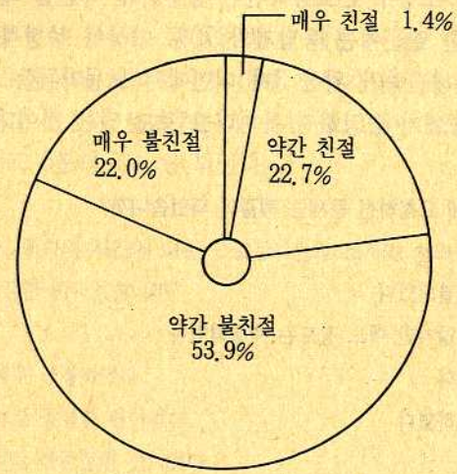
노동부의 업무처리기간에 대한 질문에서 '한 달 이내'가 39.5%, '두 달 이상'도 42.2%로 나타났다.

문 : 근로감독관의 태도는 친절한 편이었습니까, 불친절한 편이었습니까?

	(%)
1. 매우 친절하였다	1.4
2. 약간 친절한 편이었다	22.7
3. 약간 불친절한 편이었다	53.9
4. 매우 불친절하였다	22.0

노동자가 문제의 해결을 요청하기 위해 노동부를 방문했을 때 사건을 조사·처리하는 근로감독관의 태도를 묻는 질문에 74%의 노동자가 '불친절한 편'으로 느끼고 있으며, '매우 불친절'하다는 응답자도 22%나 되어 '약간 친절한' 편이라고 느끼는 노동자와 비슷한 비중을 보여주었다.

〈그림 1-2〉 근로감독관의 태도



문 : 문제해결을 위해 사용자, 노동자, 노동부 관계자와 자리를 함께 하는 3자 대면이 있었습니까?

	(%)
1. 있었다	42
2. 없었다	58

문 : (있었다면) 노동부 근로감독관은 노·사 양측의 의견을 듣고 공정하게 사건을 해결하기 위해 노력하는 편이었습니까, 노력하지 않는 편이었습니까?

	(%)
1. 매우 노력하였다	4.8
2. 약간 노력하는 편이었다	19.0
3. 그다지 노력하지 않는 편이었다	46.0

4. 전혀 노력하지 않았다	30.2

문제해결을 위해 사용자·노동자·노동부 관계자가 함께 하는 3자 대면 과정이 있었는지를 묻는 질문에 대해 42%의 노동자가 있었다고 응답하였다.

그러나 3자 대면시 노동부 근로감독관이 공정하게 사건을 해결하기 위해 노력했는가에 대한 질문에는 응답자의 70% 이상이 부정적으로 대답하였다. 진정사건을 해결하기 위한 3자 대면에서 노동자들은 노동부 근로감독관의 조사나 중재가 공정하지 못하다고 보고 있는 것이다.

문 : 귀하께서 노동부에 요청하신 문제는 해결이 되었습니까?

	(%)
1. 만족스럽게 해결되었다	2.0
2. 만족스럽지는 않지만 어느 정도는 해결되었다	31.1
3. 해결되지 않았다	57.2
4. 중도에서 포기하였다	9.7

노동부에 요청한 문제가 해결되었는지를 묻는 질문에 대해서 대다수의 노동자는 자신이 느끼기에 문제를 만족스럽게 해결하지 못하고 있는 것으로 드러났다. 30%가 조금 넘는 응답자만이 '어느 정도 해결되었다'고 했으며, 57%는 '해결되지 않았다'고, 10% 가까운 응답자는 '중도에서 포기하였다'고 대답했다.

문 : (해결되지 않았다면) 그 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

	(%)
1. 사용자가 그럴듯한 거짓말을 해서	18.3
2. 노동자의 힘이 없어서	20.2
3. 노동부가 노동자의 권익 보호에 무성의해서	52.9
4. 본인이 잘못된 주장을 했기 때문	0

5. 기 타 (적어 주세요)	8.6

해결되지 않았다고 응답한 노동자에게 그 이유를 묻는 질문이었다. '노동부가 노동자의 권익 보호에 무성의' 했기 때문이라는 응답이 52.9%로 압도적으로 많았고, '노동자가 힘이 없기 때문'이라는 대답도 20%나 되었다.

특히 '본인이 잘못된 주장을 했기 때문'이라고 응답한 노동자가 전무한 것은 노동부의 처리결과에 대해 노동자들이 충분히 납득하지 못했거나 불신하고 있음을 보여주는 것이다. 또 1,3항 또는 2,3항에 복수 응답한 노동자도 5분의 1 가량 되었다.

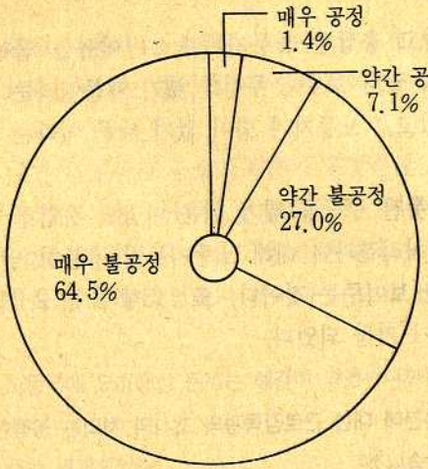
문 : 그럼, 귀하의 사건에 대한 근로감독관의 조사와 처리는 공정한 편이었습니까, 불공정한 편이었습니까?

	(%)
1. 매우 공정하였다	1.4
2. 약간 공정한 편이었다	7.1
3. 약간 불공정한 편이었다	27.0
4. 매우 불공정하였다	64.5

노동자가 요청한 사건에 대해 근로감독관의 조사와 처리가 얼마나 공정했는가를 묻는 질문이었다. 90%가 넘는 응답자가 '불공정한 편'이라고 보고 있으며, 64.5%는 '매우 불공정'했다고 보고 있다.

이는 노동부에 대한 생각에서 '사용자의 이익을 대변하는 기관'으로 보는 노동자가 83%인 것과 비슷한 수치이다. 즉 조사와 처리과정에서 노동자들은 노동부가 사용자 편향이라는 느낌을 받고, 크게 불신하고 있음을 보여주는 결과이다.

〈그림 1-3〉 노동부근로감독관의 업무처리 공정성 여부



문 : 귀하께서는 이후에도 문제가 생겼을 때 노동부에 해결을 요청하시겠습니까?

	(%)
1. 그렇다	53.4
2. 아니다	46.6

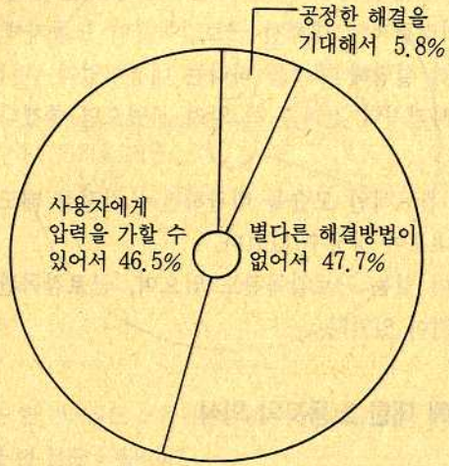
문 : (해결을 요청하겠다면) 그 이유는 무엇입니까?

	(%)
1. 공정한 해결을 기대할 수 있어서	5.8
2. 공정한 해결을 기대하지는 않지만 별다른 해결방법이 없어서	47.7
3. 공정한 해결을 기대하지는 않지만 사용자에게 압력을 가할 수 있어서	46.5

이후에도 해결을 요청하겠다는 노동자에게 그 이유를 묻는 질문에서 '공정한 해결을 기대할 수 있기' 때문이라는 응답은 5.8%에 불과했으며, 47.7%는 '별다른 해결방법이 없기 때문'이라고 했고, 46.5%는 일정하게 '사용자에게 압력을 가할 수 있는 방법'이기 때문이라고 응답하였다.

따라서 노동자들은 노동부에 진정하는 것이 어느 정도 사용자에게 압력을 미칠 수 있는 효과가 있기 때문이거나 별다른 해결방법이 없기 때문에 노동부에 요청하는 것임을 알 수 있다.

〈그림 1-4〉 노동부에 해결을 요청하는 이유



문 : (해결을 요청하지 않겠다면) 문제를 어떻게 해결하시겠습니까?

	(%)
1. 노동자가 힘이 약한 탓이므로 체념하겠다	6.0
2. 다소 불리하더라도 회사와 타협하겠다	22.4
3. 법원, 기타 노동단체를 찾아가겠다	71.6

노동부에 해결을 요청하지 않는 노동자들은 다른 해결방법으로 '법원, 기타 노동단체'를 선호하고 있는 것으로 나타났다. 현실적으로 '회사와 타협하겠다'고 한 응답자도 22.4%였고, 6.0%는 현재의 상황에서 '체념하겠다'고 대답하였다.

(3) 노동부의 개선점에 대하여

문 : 귀하께서 평소 노동부에 대해 개선할 점이나 고칠 점이 있다고 생각하신 것이

있으면 자유롭게 모두 말씀해 주십시오.

노동부에 대한 개선점이나 생각을 서술하도록 한 질문이었다. 빈도수가 많은 지적을 살펴보면, 첫째, 노동부가 중립성을 갖기를 바라는 내용이 많았으며, 사용자 편에 주로 서는 노동부의 풍토를 지적하였다.

둘째, 조사나 처리결과에 대해서 근로감독관이 노동자에게 충분한 이해가 가도록 자세히 설명해 주기를 바라는 내용이었다. 덧붙여 형식적인 조사를 탈피하고 사건처리 결과를 꼭 알려 주었으면 좋겠다는 내용이 있었다.

셋째, 노동부의 관료적인 모습을 비판하면서 친절한 태도와 신속한 업무처리를 바라는 내용이 상당수 있었다.

끝으로, 사명감이 있는 근로감독관도 있으며, 근로감독관의 수를 대폭 늘려야 한다는 의견이 있었다.

2) 노동위원회에 대한 노동자의 의식

(1) 노동위원회에 대한 생각과 구제신청 내용

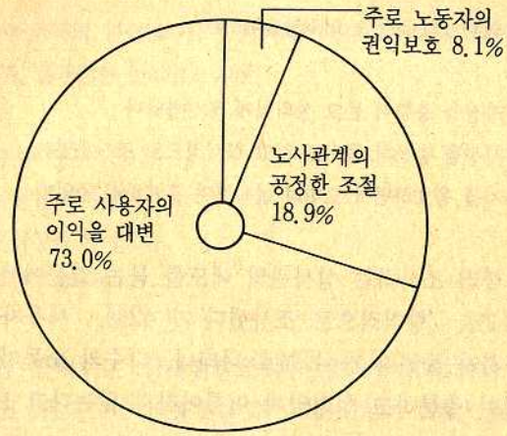
문 : 귀하께서는 평소 노동위원회에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?

	(%)
1. 주로 노동자의 권익을 보호해 주는 기관 12명	8.1
2. 노동자와 사용자의 중간에서 노사관계의 공정한 조절을 하는 기관 28명	18.9
3. 주로 사용자의 이익을 대변하는 기관 108명	73.0

평소 노동자가 생각하고 있는 노동위원회의 성격에 대한 질문에서 '노사관계의 공정한 조절을 하는 기관'으로 생각한다고 응답한 수는 18.9%밖에 되지 않았고, '주로 사용자의 이익을 대변하는 기관'이라고 바라보는 노동자가 73%나 되었다.

앞에서 분석한 노동부에 대한 생각보다는 '사용자의 이해를 대변'한다는 비율은 낮았지만, 큰 차이 없이 노동자들이 생각하고 있는 것으로 드러났다.

〈그림 2-1〉 노동위원회의 성격에 대한 노동자의 의식



문 : 귀하께서는 한 번이라도 노동위원회에 구제신청을 내신 적이 있습니까?
(있었다면) 몇 번 정도나 됩니까?

100명의 노동자가 노동위원회에 구제신청을 해본 경험이 있으며, 그 중 12명은 2번 이상했던 것으로 나타났다.

문 : (있었다면) 다음 중 어떤 문제에 대해서였습니까? 해당되는 것은 모두 ○표해 주십시오.

	(%)
1. 부당노동행위 구제신청	39.7
2. 부당해고 구제신청	44.4
3. 기 타 (적어 주세요)	15.9

어떤 문제에 대해서 구제신청을 해보았는가에 대한 물음에 부당해고(부당정직 등도 포함), 부당노동행위, 기타의 순으로 나타났다.

(2) 노동위원회의 태도 및 업무처리에 대하여

문 : 노동위원회에 구제신청을 내면 먼저 심사관이 당사자를 불러 조사하게 됩니다. 이때 심사관의 태도는 어떠했습니까?

	(%)
1. 전후사정을 충분히 듣고 성의있게 조사하였다	11
2. 전후사정을 충분히 듣지도 않고 형식적으로 조사하였다	42
3. 사용자를 옹호하면서 오히려 설득하며 훈계하려 들었다	47

당사자를 불러 조사하는 심사관의 태도를 묻는 질문에서 '성의있게 조사했다'가 11%, '형식적으로 조사했다'가 42%, '사용자를 옹호하면서 오히려 설득하려 들었다'가 47%로 나타나, 다수의 노동자가 노동위원회의 조사과정이 충분하고 성의있게 이루어지지 않는다고 느끼고 있는 것이다.

문 : 귀하는 노동위원회에 구제신청을 낸 후 피신청인(사용자)이 노동위원회에 제출한 답변서를 보셨습니까?

	(%)
1. 심사관에게 요구하여 볼 수 있었다	16.5
2. 심사관에게 요구하였으나 보여주지 않았다	24.7
3. 받아보았다	7.2
4. 받아보지 못하였다	51.6

노동자가 구제신청 후 피신청인(사용자)이 노동위원회에 제출한 답변서를 보았는가에 대해 76%가 '보지 못한 것'으로 나타났고, 24.7%의 응답자는 '심사관에게 요구하였으나 보여주지 않았다'고 했다.

피신청인은 신청인의 구제신청서 사본을 전달받는 것이 제도적으로 보장되어 있으나, 신청인은 피신청인의 답변서를 받아보지 못하는 경우가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이런 맹점은 신청인이 피신청인의 주장을 제대로 알지 못한 채로 심문과 결정이 이루어지는 결과를 낳을 수 있는 것이다.

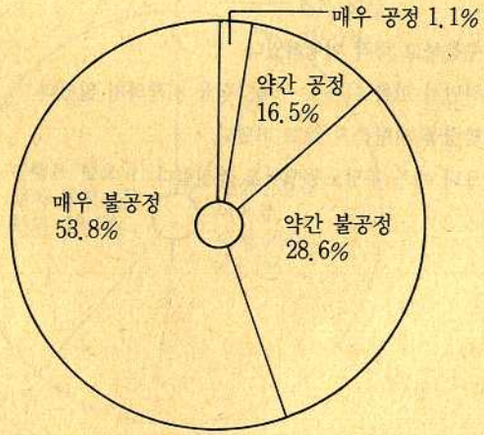
문 : 그럼, 노사 양측의 분쟁당사자가 참여하는 심사위원회의 심문과정은 공정한 편이었습니까, 불공정한 편이었습니까?

	(%)
1. 매우 공정하였다	1.1
2. 약간 공정한 편이었다	16.5
3. 약간 불공정한 편이었다	28.6
4. 매우 불공정하였다	53.8

분쟁당사자가 참여하는 심사위원회의 심문과정이 얼마나 공정한가에 대한 질문에 16.5%가 '약간 공정한 편', 28.6%가 '약간 불공정한 편', 53.8%가 '매우 불공정한 편'이라고 응답하였다.

설문에 응한 노동자들은 심사위원회에서 위원들의 심문과정이 한쪽으로 치우쳐 있다고 느끼고 있음을 보여준다.

〈그림 2-2〉 심사위원회 심문과정의 공정성 여부



문 : 구제신청에서 결정문을 받을 때까지는 몇 달이나 걸렸습니까?

구제신청에서 결정문을 받을 때까지 어느 정도 시기가 소요되는지를 묻는 질문에 응답자의 대부분은 두 달에서 석 달이 걸렸다고 대답하였다. 그리고 석 달 이상 걸렸다는 응답자도 19%로 나타났다.

문 : 귀하가 신청하신 구제신청은 어떻게 판결이 났습니까?

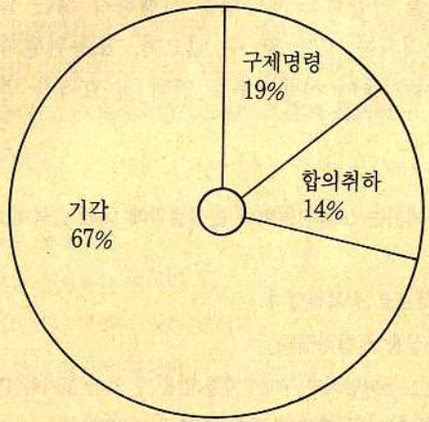
	(%)
1. 구제 명령이 내려졌다	19
2. 기각되었다	67
3. 판결 전에 합의하여 취하하였다	14

구제신청이 어떻게 결정되었는지를 알아본 결과 19%가 '구제명령'이 내려졌고, 67%는 '기각결정'으로, 14%는 '결정이 내려지기 전에 당사자가 합의하여 취하'한 것으로 나타나, 구제신청 3건 중 2건이 기각되고 있음을 알 수 있다.

문 : (구제명령이 내려졌다면) 사용자는 구제명령에 어떻게 반응하였습니까? (1개만 ○표)

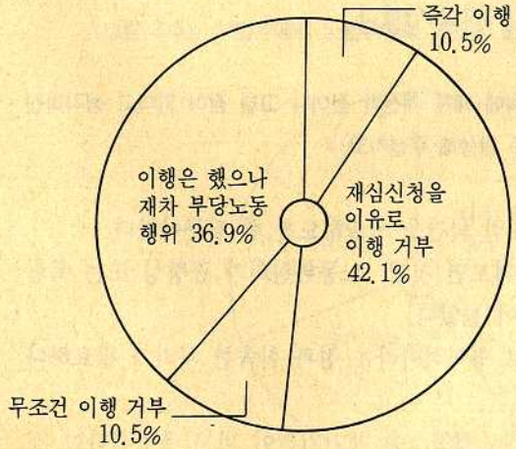
	(%)
1. 구제명령을 수용하고 즉각 이행하였다	10.5
2. 재심을 신청하면서 이를 이유로 구제명령을 시행하지 않았다	42.1
3. 무조건 구제명령을 시행하지 않고 버텼다	10.5
4. 이행은 하였으나 재차 부당노동행위를 저질렀다	36.9

〈그림 2-3〉 구제신청의 결정 여부



구제명령이 내려진 경우에 사용자의 이행여부를 물어본 결과 '즉각 이행'한 경우는 10.5%밖에 되지 않았고, '이행은 하였으나 재차 부당노동행위를 저지른' 것이 36.9%, 재심신청을 이유로 이행 거부가 42.1%나

〈그림 2-4〉 구제명령 이행 여부



되었다. 더욱이 10.5%는 '무조건 구제명령을 시행하지 않고 버틴 것'으로 나타났다.

이행거부나 재심신청을 이유로 구제명령을 시행하지 않는 불법이 사용자에 의해서 빈번히 행해지는 것을 알 수 있으며, 노동위원회의 판정에도 불구하고 대다수 노동자들이 시행거부로 인해 별 효력을 얻지 못하는 것으로 나타났다.

문 : (기각되었다면) 귀하께서는 노동위원회의 판정결과에 대해 승복하셨습니까?

	(%)
1. 판정이유가 타당하므로 승복하였다	1.4
2. 승복하지 않고 재심을 신청하였다	52.2
3. 승복하지 않았지만 노동위원회의 구제절차를 믿을 수 없어 포기하였다	29.0
4. 승복하지 않았지만 시간적 경제적 여건 때문에 포기하였다	17.4

기각된 응답자의 경우 52.2%가 '판정결과에 불복해 재심을 신청'하였고, 46.4%의 응답자는 '노동위원회의 구제절차에 대한 불신과 자신의 경제적 여건 때문에 포기'한 것으로 나타났다.

또 기각된 이유에 대해서도 70%가 넘는 응답자가 '노동위원회의 조사와 심문이 불공정했기 때문'이라고 답했다.

문 : 귀하께서 평소 노동위원회에 대해 개선할 점이나 고칠 점이 있다고 생각하신 것이 있으면 자유롭게 모두 말씀해 주십시오.

노동위원회의 개선점에 대한 의견을 서술하도록 한 질문이었다.

빈도수가 높은 지적을 살펴보면 첫째, 노동위원회가 공정성 또는 독립성을 유지해야 한다는 의견이 높았다.

둘째, 조사와 심문이 짧고 형식적이라는 점과 신속한 처리가 필요하다는 의견이 많았다.

다음으로는 재심 신청기간, 행정소송 제기기간이 너무 촉박하다는 것

과 구제명령을 받고도 시행이 안되는 점에 대해 대책을 강구할 필요가 있다는 의견이 있었다.

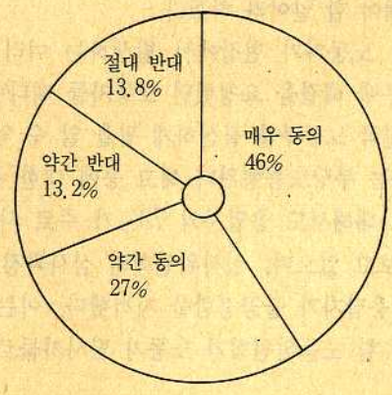
문 : 현재 일부에서는 '노동자권리 구제제도의 공정성과 독립성을 보장하기 위해서는 행정부(노동부)가 아닌 사법부(법원)에서 이 제도를 운영해야 한다'는 의견이 있습니다. 귀하께서는 이러한 의견에 동의하시는 편입니까, 동의하지 않는 편입니까?

	(%)
1. 매우 동의한다	46.0
2. 약간 동의하는 편이다	27.0
3. 그다지 동의하지 않는 편이다	13.2
4. 전혀 동의하지 않는다	13.8

노동자권리 구제제도인 노동위원회 제도의 운영을 현행 노동부가 아니라 사법부에서 해야 한다는 의견에 대해 어떻게 생각하는가에 대한 질문에서 응답자의 다수가 동의하고 있는 것으로 나타났다.

그러나 '전혀 동의할 수 없다'는 의견도 13.8%로 나타났다. 이러한 결과는 현행 노동위원회 제도가 공정성과 독립성 보장에 문제가 있으며, 다수 노동자가 불만을 표시하고 있는 것으로 이해할 수 있다.

〈그림 2-5〉 사법부에서 노동위원회 제도를 운영해야 한다는 의견의 가부



3. 요약

'노동부·노동위원회에 대한 노동자의 의식' 조사결과 설문에 응한 노동자의 대부분이 노동부·노동위원회가 공정성을 갖지 못하고 주로 사용자의 이익을 대변하는 기관으로 인식하고 있음을 구체적으로 알 수 있었다.

이는 노동부의 성격을 묻는 질문에 응답자의 83.3%가 주로 사용자의 이익을 대변하는 기관으로 생각하고 있는 데에서 극단적으로 드러났으며, 노동부 근로감독관의 사건조사와 처리에 대해서도 90%가 넘는 응답자가 불공정하다고 지적했다. 또 노동부에 해결을 요청하겠다는 노동자 중에 47%가 공정한 해결을 기대하지 않지만 별다른 해결방법이 없기 때문에 그렇게 하겠다고 응답했으며, 공정한 해결을 기대하지는 않지만 사용자에게 압력을 가할 수 있기 때문에 요청한다는 노동자도 46%나 되어, 노동자의 문제를 해결해 주는 기관으로서의 노동자의 허상이 극에 달했음을 보여준다. 이와 함께 근로감독관이 조사나 처리결과에 대해서 노동자에게 충분한 이해가 가도록 자세히 설명해 주고 사건처리 결과를 꼭 알려 주었으면 좋겠다는 지적이 잦은 것을 보면 노동부의 불성실하고 불친절한 태도에 절박한 문제를 안고 찾아가는 노동자들이 크게 상처받고 있음을 보여주며, 당연히 통고받아야 할 처리 결과조차 통고받지 못함은 반드시 시정해야 할 일이라 하겠다.

결론적으로 많은 노동자가 현장에서 발생하는 여러 문제로 노동부를 찾고 있지만 노동부에 해결을 요청했던 노동자들 대다수가 그 과정과 결과에 실망하면서 결국 노동부를 불신하게 됨을 알 수 있다.

노동자들이 당하는 부당노동행위나 해고 등에 대한 준사법적인 구제기관인 노동위원회에 대해서도 응답자의 73%가 주로 사용자의 이익을 대변하는 기관이라 보고 있으며, 심사위원회의 심사과정에 대해서도 80%가 넘는 대다수의 응답자가 불공정함을 지적했다. 이는 노동자들의 구체적 보호기관이어야 할 노동위원회가 노동자 당사자들로부터 공정성을 철저히 의심받고 있으며, 또 구제명령이 내려진 경우에도 50%가 넘는 응답자는 사용자가 여러 이유를 들어 구제명령을 이행하지 않았으며, 36%는 사용자가 재차 부당노동행위를 저질렀다고 응답하고 있어 노동위원회의 구제제도가 노동자의 권익보호에 실효를 거두지 못하고 있음을 알 수 있다.

그리고 구제신청 후 사용자의 답변서를 보았는가라는 질문에 76%가 보지 못하였다고 응답했고, 그 중 24.7%는 심사관에게 요구하였으나 보여주지 않았다고 해 서로의 주장을 다투는 심사과정에서 사용자는 노동자의 구제신청서 사본을 전달받는 것이 제도적으로 보장되어 있는 데 반해, 노동자는 사용자의 답변서를 받아보지 못하는 경우가 훨씬 많음을 알 수 있다. 이런 제도적 맹점과 잘못된 관행은 시정되어야 할 사항이 아닐 수 없다.

마지막으로 노동자 권리 구제제도의 공정성과 독립성을 보장하기 위해서는 행정부(노동부)가 아닌 사법부(법원)에서 노동위원회 제도를 운영해야 한다는 의견에 대한 동의를 묻는 질문에 73%가 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이 제도에 대한 설명도 부족했고 이해하기도 쉽지 않은 사항이었지만 73%나 동의하고 그 중 46%는 매우 동의한 것은 어떤 식으로든 노동위원회 제도가 획기적으로 개선되기를 바라는 마음을 읽을 수 있다. 즉 설문응답자의 다수가 공정성과 독립성 보장을 위한 제도적 변화를 시급히 원하고 있는 것이다.

부록 1

20세기의 노예—선원노동자

최근 선원노동자문제가 사회 일각에서 제기되고 있다. 그러나 아직도 이 문제의 진상은 제대로 폭로되지 못하고 있다. 그러기에 법적으로나 제도적으로, 그리고 탄압을 일삼은 가해자들이 적절한 징계를 받는 등 개선되는 조짐 또한 별로 보이지 않고 있다. 한마디로 현재는 문제제기 수준에 머물러 있다고 하겠다. 그러나 수많은 인명이 폭력과 가혹한 노동에 죽고 병들고 있으며 법과 제도가 오히려 이를 부추기고 있다는 사실은 어떤 이유로도 묵과할 수 없는 일이다.

1. 실태

경찰청 제출자료(국정감사용)에 의하면 1990년 한 해 동안 사망하거나 실종된 선원노동자의 총수는 798명이다.

또 해양경찰측 제출자료에 의한 구체적 사망내역은 다음과 같다.

1990년
직무상사망 : 209명
직무외 사망 : 59명
실종 : 154명
총 : 422명

1991년(8월까지)
직무상 사망 : 80명
직무외 사망 : 1명
실종 : 71명
총 : 152명

1990년에 발생한 223건의 변사·실종사건 가운데 해양경찰의 수사력이 거의 미칠 수 없는 원거리 조업, 항해중에 일어난 사건이 전체의 80%가 넘는 179건에 260명이었으며, 해양경찰의 수사력이 미칠 수 있는 출·입항중 또는 입항대기중 발생한 사건은 불과 44건, 48명에 불과하다.

이와 같이 문제의 근원지가 되고 있는 것은 '원양어선'이다. 이 원양어선에는 250여 개 업체에 선원 2만 여 명이 고용되어 있다.

대부분 20~30대 초반의 어업 무경력자들이 단기간에 많은 돈을 벌 수 있다는 신문광고에 솔깃하여 배를 타게 된다.

이들이 출항하고 5일 정도 지나면 군대와 비슷하게 선원들의 기율을 잡는 의식인 삭발식이 거행된다.

이후 이들은 하루에 16시간 이상 중노동을 하지만 쉬는 날이 정기적으로 없고 날씨가 좋지 않거나 조류가 좋지 않을 때 하루 이틀 쉬는 것이 전부이다.

그러나 이러한 노동으로 인한 육체적 피로는 문제가 아니다.

부산선적 금도수산 소속 오징어 유자망어선 제7금도호(235톤, 선장 최옥규, 34세)의 폭력을 견디다 못해 하선한 선원 7명의 진정서를 보면 "승선 4개월여 동안 하루라도 매맞지 않으면 오히려 불안했다"고 쓰여 있듯이 과도한 노동 외에도 이들에게 매일 별 뚜렷한 이유없이 쏟아지는 폭력은 가혹함 이상이었다.

식구들에게 편지를 보내려다 발각되어 죽도록 매를 맞은 이호진(19세)씨의 경우를 보자.

항해사가 전체 선원들을 모아 놓고 정신상태가 틀렸다며 열 차례 구타했고 이를 견디다 못한 이호진씨가 칼로 자해를 하려다가 항해사에게 들키자 "네 칼로 죽으나 나한테 맞아죽으나 같으니 맞아죽으라"면서 대나무로 마구 구타하였다. 그리고는 갑판장에게 명령하여 묶으라고 하였다. 두들겨맞아 피가 흐르고 땀과 오징어 먹물이 범벅이 되어 있는데도 엎어 놓은 상태에서 손과 발을 한 줄로 묶은 후 선수기 등에 매달아 바닥에 닿지 않을 정도로 띄워 놓고 오징어를 물린 채 대나무로 구타하였다. 항해사가 한참을 때린 뒤 브리지에 올라가 갑판장에게 "더 두들겨 패라"고 하자 갑판장은 발로 차고 몽둥이로 팼다. 이에 이호진씨가 눈이 가물거려 거의 초죽음상태가 되었는데도 "저놈 아직 정신 못 차렸다"며 "갑판장 좀더 패소"라고 항해사가 말하였다. 그러자 갑판장은 삽밀대 대나무로 전신을 두들겨 패었고 이에 1갑원까지 가세하였다. 이렇게 해서 이호진씨는 3~4시간 동안 묶인 상태에서 계속 두들겨 맞았다.

그러나 이러한 폭행은 이호진씨에게만 특별히 일어났던 것이 아니라 원양어선에서는 일반적인 풍습이어서 한 해의 사망자수가 800여 명에 이르는 결과는 이런 악폐에서 만들어진 것이라고 보아도 과언이 아니다.

1992년 1월 16일 최근의 경우만 보더라도 부산해양경찰은 (주)세양수산 소속 오징어 유자망어선 제53세양호의 기관장 등 사관급 선원 7명을 감금치사 및 사체유기 혐의로 구속영장을 신청하였다고 발표하였다. 부산해양경찰의 발표에 따르면 위 선박의 사관급 선원 7명은 1991년 4월 북태평양에서 오징어잡이 조업을 하던 중, 작업이 서툴고 게으르다는 이유로 갑판원 임철중씨의 옷을 모두 벗긴 채 20여 일 간 두 손과 발목을 끈으로 묶어 뱃머리 갑판 쇠기둥에 매달고 물고문을 하는 등 가혹행위를 계속하다가 임씨가 사망하자, 이를 숨기기 위해 시신을 바다에 버리고 회사와 해양경찰에는 임씨가 작업 도중 실종된 것으로 거짓보고를 하였다는 것이다. 그러나 최근 선원문제가 사회화되자 가해자들이 구속되기에 이르렀지만 이 사건은 진상이 밝혀진 몇 안되는 사건에 불과하다.

2. 노예적 인권 탄압이 발생하는 원인

1) 불안정한 고용구조

현재의 계약관계를 보면 원양어선원은 선박회사에 취업을 하는 것이 아니라 출항하는 선박에 취업을 하고, 선박이 어로작업을 마치고 귀항하면 그대로 근로계약이 종료된다. 즉 선원들을 대표한 선장은 선박회사와 일방적인 선원근로계약을 체결하고, 다시 선장과 선박회사는 어로계약을 체결하는데, 이 어로계약에는 매 항해단위별 보합금의 지급방법과 퇴직금 지급규정까지 명시되어 있어서 선원근로관계가 매 1회 항해단위로 되어 있음을 예정하고 있다. 이 경우 선원들은 선박회사에 취업신고서를 제출하고, 어로계약서에 연서하는 형식으로 취업하게 되나, 매 항해가 종료되면 비율급, 즉 소위 보

합금을 받고 자연퇴직이 되어 재취업을 기다리거나 뿔뿔이 흩어지게 된다. 이는 선원들에 대한 계속 근로보장을 불가능하게 하고, 선원근로자의 조직화와 단결을 사실상 불가능하게 할 뿐 아니라, 선원의 자질과 기술도 저하되게 하여 선상사고나 선상폭력의 근본적인 원인을 제공하고 있다고 파악된다.

2) 비율급제문제(소위 보합금제도)

비율급제라 함은 어선 소유자가 어선원에게 지급하는 임금으로 어획금액에서 공동경비를 뺀 나머지 금액을 단체협약 또는 근로계약에 정해진 분배비율에 의하여 할당한 금액이라고 선원법에 규정되어 있다. 비율급제도는 선박에 승선한 선장 이하 전선원에게 더 많은 비율급 확보를 위하여 무리한 노력을 경주하게 만들고 있다. 즉 선장이 선원들에게, 간부선원이 하급선원에게 무제한의 노동을 강요하게 되고, 또 선원들끼리도 서로 감시하게 하여 어획량을 늘리게끔 만들고 있는 것이다. 게다가 현재 비율급제도의 운영실태를 보면 선장, 기관장 등 간부선원과 하급선원 사이에는 공식적으로 보합비율에 차이가 있어, 결국 하급선원에게 돌아오는 보합비율은 1~2% 내외이다.

3) 전국 원양수산노동조합의 역할문제

우리나라의 모든 원양어선원은 선원이 됨과 동시에 전국 원양수산노동조합원이 되고 매월 노동조합비가 월급에서 자동공제되어 회비로 납입되고 있다. 그러나 원양수산노동조합은 소위 어용노조의 대명사로서, 이렇게 된 데는 하급선원은 항해가 종료되면 더이상 선박회사의 선원도 노조원의 자격도 없는 일반인으로 돌아가 노동조합 활동 자체가 불가능한 것이 중요한 이유라 할 수 있다. 더욱이 우리나라 선원법은 항해중인 경우에는 모든 쟁의행위를 할 수 없도록 금지하고 있으며 개별 선박 노동조합 조합장에도 간부급 기관장들이 자동적으로 취임하여 활동하고 있으므로 실질적인 노동조합 활동을 기대할 수 없게 되어 있다. 이렇게 항해중 노동쟁의의 금지나 노동조합 활동의 유명무실화는 선원들의 정당한 요구통로조차도 봉쇄하게 되어 막바지에 다다른 선원들의 항의가 소위 해상난동으로까지 발전하여 처벌되는 경우도 발생하게 된다.

4) 해양경찰의 역할

해양경찰에서 1991년 국정감사자료로 제출한 원양어선에서의 실종 및 변사자에 대한 수사처리 결과를 보면, 해양경찰이 그동안 선상사고 조사에 소홀하였을 뿐만 아니라, 선박회사와 철저히 결탁하고 있었다는 의구심이 충분히 설득력이 있음을 알 수 있다.

1988년부터 1990년까지의 원양어선원 변사·실종자수는 총 264명에 이르는데, 이 중 선장이 구속된 경우는 선박충돌의 책임을 물어 단 1건이고 범죄행위자가 구속된 경우조차도 위의 경우를 포함하여 8건에 불과하고 나머지 총 220여 건은 피의자조차도 입건하지 않고 정식수사조차도 시작하기 전단계에서 소위 내사종결로 처리한 것으로 나타났다. 이를 비율적으로 보면 구속건수는 총건수의 3%에 불과하고, 내사종결건수는 83%에 이른다.

변사·실종자 경우의 사건처리 결과가 이 정도이니 폭행이나 상해 또는 재해로 인한 상해의 경우에는 처리결과가 어떠하였는지 충분히 미루어 짐작할 수 있다. 실제적으로 선상폭력으로 해양경찰에 접수된 고소장이 세 번이나 반려된 경우도 있었다.

5) 무허가 소개업소의 난립

선원들이 원양어선에 최초로 승선하게 되는 과정은 주로 무허가 소개업소의 과장된 광고에 현혹되어서라고 한다. 무허가 소개업소는 연봉 1,000~1,500만 원 보장, 상선에 승선 등을 광고 내용으로 하여 일시에 목돈을 만져보기를 원하는 사람들을 현혹하여 수십만 원의 소개비를 받고 원양어선회사에 소개한다. 이 문제는 소개업자에 대한 단속도 문제이지만, 무허가 소개업자와 결탁하여 은밀하게 소개를 받고 있는 선주회사나 선장의 의식상태가 더욱 문제가 된다.

▲선장들이 목을 매어 자살했다고 주장하는 이재천씨(56세, 518행복호 선원)의 시신

▲이재천씨의 사망 상황을 재현한 모습 천장이 낮아 목을 매달기는커녕 똑바로 설 수도 없다

6) 사고 후의 법적처리과정

(1) 형사상 수사문제

해경의 미온적 수사태도뿐만 아니라 선상사고의 수사는 어려움이 적지 않다. 우선 해상실종의 경우에는 시신을 발견할 수 없어 검시나 부검 등으로 사인을 분석하기 힘들고, 우리나라의 수사권이 공해상에까지 미치지 못한다는 어려움이 있다. 더욱이 비율급제 급여지급방식은 동료선원이 폭행을 당했어도 동료선원의 편을 들어 문제를 야기하기보다는 적은 몫이라도 자기의 보합금이나마 온전히 받아 선상생활을 청산하고 싶게 한다. 더욱이 원양어선이 귀항한 후 수사가 시작되더라도 폭행에 의한 상처는 오랜 시일이 흘러 자연치유되는 경우도 많고, 폭행을 가한 간부급 선원은 곧 다시 출항하여 수개월 동안 조사 한번 못하게 된다.

(2) 보상문제

선원법상 재해보상규정은 근로기준법상의 재해보상규정과 그 원리는 같다. 한편 선원법상의 상병보상, 장해보상, 일시보상 규정은 직무외의 재해에 대하여는 적용되지 않고 직무상 재해의 경우에만 해당된다. 다만 유족보상지급은 직무상 사망의 경우에는 승선 평균임금의 1,300일분의 금액을, 직무외 사망의 경우는 1,000일분의 금액을 지급하게 되어 있다. 그러나 이것도 사망의 원인이 본인의 고의 또는 중대한 과실로 인한 경우에 선원노동위원회의 인정을 받으면 지급하지 않아도 된다고 되어 있다. 이 규정의 기본적인 허점은 해상근로라는 것이 선박에 승선하면서부터 계속적으로 노동력을 제공하게 되는 것이라는 특성을 고려할 때 어떠한 경우가 직무외의 재해로 볼 수 있느냐는 점이다. 특히 재해의 원인이 전혀 밝혀지지 않거나, 폭행에 의한 사망이나 재해사망일 경우 해상 추락·실종, 투신자살 등으로 사인이 조작될 가능성이 많다. 이 경우 직무상이라는 것과 그외의 것으로 구분하는 규정은 더욱 현실에 맞지 않다.

(3) 보험가입

선박소유자는 강제로 보험에 들게 되어 있는데 선원법 규정이 30톤 미만의 어선에 대하여서는 적용되지 않아 보상문제 해결이 쉽지 않다는 문제점이 있다. 또 선원보험법 자체가 제정된 이래 여태까지 시행령이 마련되지 않아 사문화한 법률이다.

실제 선원재해에 대하여 보험회사에서 지급하는 보상실태를 살펴보면, 대부분 선원법에서 정한 각종 보상금액의 합계만으로 선박회사와 피해자측 사이의 민·형사상 합의를 포함한 일체의 합의를 함과 동시에 소송을 제기하지 않는다는 특약을 하여 공증까지 하게 된다. 이 공증을 통하여 민사상 손해배상의 통로를 막는 것이다.

7) 기타 법적인 문제

(1) 살인을 보장하는 선장의 수장권

선원법 제6조 지휘명령권 선장은 선원을 지휘감독하며 배 안에 있는 자에

대하여 선장의 의무를 수행하기 위하여 필요한 명령을 할 수 있다.

제17조 수장 선장은 선박을 항해중 배 안에 있는 자가 사망한 때에는 교통부령이 정하는 바에 의하여 수장할 수 있다.

위의 두 법조항은 어선 내의 무제한적인 폭력을 받쳐주는 법이다. 선장에게는 가히 무제한적인 권력이 부여되어 있다. 반면에 선원들은 복종의 의무만을 요구받는다. 질서와 규율을 요구하는 특수한 근무여건을 감안한다고 하더라도 선원들이 거의 완벽하게 무방비상태에 놓이게 된다는 문제가 남는다. 즉 선장이 폭력을 행사하거나 상관들의 폭행을 묵인할 경우 선원들은 아무런 보호수단이나 자구권을 갖지 못하여 말 그대로 인권의 사각지대에 묻히게 된다. 또 수장권은 선내에서 일어나는 폭력을 더욱 무제한적으로 보호하는 규정이 된다. 선내의 사망자들을 보관하여 검시하지 않고 선장의 명령에 따라 바다에 묻을 수 있게 한 제도는 이 조항이 개정된 이후 현재까지 더욱 심해져 가는 선상폭력사태를 방조하는 법률이 되고 있다.

(2) 밀항단속법

선원들은 이 법에 의하여 선장의 허가서없이 하선하거나 탈출하였을 경우 밀항자로 규정, 구속된다. 이것은 선원들이 부당한 폭력과 탄압에도 하선하지 못하는 결정적인 이유가 되고 있다. 따라서 선원은 이 법의 밀항자가 아닌 경우도 있으므로 이 법의 적용시 사건경위를 정확히 파악하여 공정한 법집행이 이루어질 수 있도록 제도적인 장치가 마련되어야 한다.

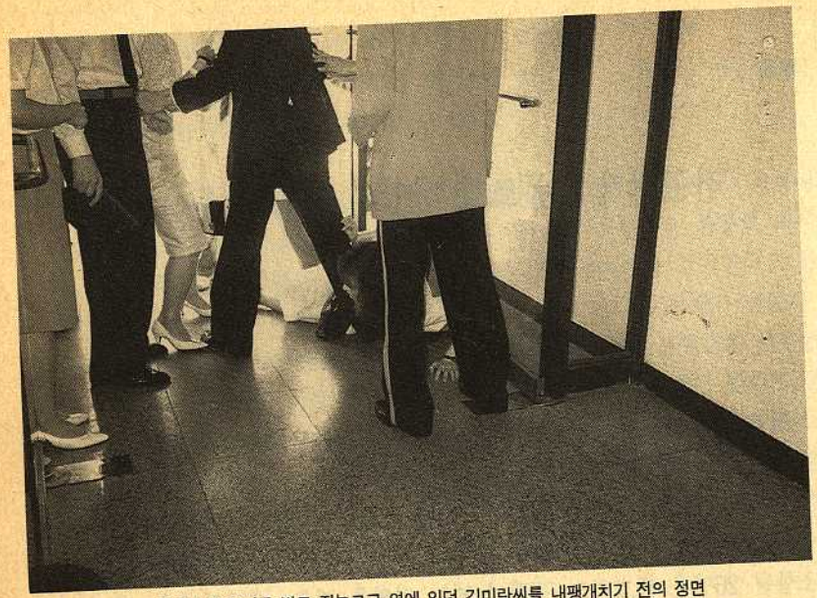
부록 2

전근대적 노동조합 탄압의 전형—목산호텔

서울 강동구 천호동에 있는 목산호텔(구 유니버스호텔)은 전근대적인 노동조합 탄압의 전형을 보여준다.

1989년 120명의 호텔 종업원이 노동조합을 결성하자 호텔측은 단체교섭에 성실하게 응하는 대신 심한 폭행과 폭언을 하면서 노동조합간부와 열성적 조합원 26명을 해고하고 30명이 넘는 인원을 채용, 대체하였다. 또 노조사무실을 다른 창고로 옮겨 완전 폐쇄시키고, 노조원과 해고자 전원의 출입을 통제하였다. 또 조합사무실로 들어가려 한 위원장 직무대리, 법규부장, 쟁의부장 등을 회사측의 경비 7~8명이 목을 조르며 멱살을 질질 끌고 집단구타하였다.

이렇듯 명백한 노동조합 탄압에 지방노동위원회와 중앙노동위원회 모두 해고된 26명에 대해 복직판정을 내렸다. 그러나 호텔측은 이를 받아들이지 않고 오히려 계속적으로 해고자의 집을 찾아다니면서 합의 및 취하서와 사표를 쓰라고 협박하고 종용하였다. 또 타호텔에 다니는 것도 방해하면서 경력증명서 및 재직증명서조차 발부하여 주지 않았다. 결국 1990년 7월 대표이사 최성원은 노동법 위반과 노동위원회 주문명령 불이행 등으로 구속되었다. 구속이 된 후 형식적으로 원직복직 발령통보는 하였으나 전혀 일할 조건을 갖추어 놓지 않아 복직자들은 1990년 12월까지 지하주차장에서 일을 하였다. 금보석으로 풀려난 최사장은 계속해서 노조 탄압을 자행하였다. 그나마 간신히 1년 2개월 만에 되찾은 조합사무실도 영하의 겨울날씨에도 난방기를 설치해주지 않아 떨면서 지내야 하였다. 또 총지배인과 총무과장(구로공단 소재 삼정통상에서 20년 간 노무관리를 했다는 베테랑으로 1990년 8월부터 총무과장



▲ 경비가 조합원 노희선씨를 발로 짓누르고 옆에 있던 김미란씨를 내팽개치기 전의 정면

을 말아 인사권과 업무지휘 등 전체적인 관리를 하고 있음)과 해고 기간 미타결점에 대해 협상을 할 때도 노조가 요구를 제시하자 "법대로 하라" "회장 구속시켜 놓은 얌체가 어디 있느냐" "사람으로서 할 짓이냐"는 발언만을 반복해 협상이 불가능하였다. 그리고 한 조합원이 1991년 2월 20일 회장에게 직접 면담을 신청하자 이를 징계 대상으로 삼아 1개월의 감봉에 처하였다. 또 시설과 직원의 조합가입 사실을 회사측에 통보하자 3월 1일 이들의 출근카드를 강제 철거해 없애버려 이들을 자연해고 처리한 후 별도 법인체인 백화점으로 재취업시켜 버렸다.

회사측의 탄압은 1991년이 되어도 멈춰지지 않았다. 회사측은 1월 23일 사장이 보복하겠다는 협박과 위협에 대해 동부법원 재판부에 진정서를 넣었다는 이유로 노조에서 이런 식으로 나오면 임금인상 때 반영 못해 준다며 노조원에 대한 차별대우를 선언하였다.

이후 회사측은 더욱 노골적으로 방해와 차별행위를 시작하였다. 총지배인은 조합원들을 사무실로 불러들여 "왜 노조에 가입을 하고 조합 활동에 찬동하고 다니느냐? 노조와 상대하지 말라"는 등 노조활동 방해를 공개적으로 하기 시작하였다. 더욱이 작업장을 순회하면서도 이런 탈퇴압력을 계속하였다.

1991년 5월 1일에는 목산회장 최성원이 조합사무실로 찾아와 위원장에게 개××, × 자식이라는 심한 욕설을 하면서 노총담화문을 강제로 떼게 하고 꽃화분은 손님에게 억압을 주니 치우라며 "이 나쁜 놈의 새끼들 다 유치장에 넣어놓고 일하려 한다. 너 이 새끼 공산국가 같으면 생매장당했다. 일 안하려면 당장 나가라. 너 이 새끼 누가 월급 주어 먹여 살리느냐" 는 등 수없이 욕설을 한 뒤 책상 위의 큰 유리를 박살내며 쓰레기통과 재떨이를 엎는 등 1시간 동안 횡포를 부리다 돌아가기도 하였다.

식음료과 조합원 배석명씨는 회사측 식음료과장으로부터 "네가 조합에 가입해서 뭐 하려고 하느냐" "네가 조합에 대해 무엇 안다고 가입하느냐"며 윽박지른 후 사우나실로 발령을 내자, 견디다 못해서 퇴직하였다. 그는 퇴직을 하면서 그동안 탄압받은 경위를 편지로 써서 제출하고 더이상 이러한 탄압이 자행되지 않기를 부탁하기도 하였다. 또 회사는 사우회 조직을 만들어 1천만 원의 지원금도 주고 단체협약보다 상회한 근로조건과 복지후생을 이 사우회를 통해 부여하는 등 노조의 대립조직으로 키울 의도를 명백히 하고 있고 사원들을 강제로 사우회에 가입시키고 있다. 그외에도 음식서브를 하는 조합원의 일거일동을 주시하다 조그마한 실수만 해도 감봉처분한다든지, 부지배인이 15인석 예약분을 여유있게 하려고 22인석에 마련하자 총지배인이 개새끼 등 욕을 해서 이에 부지배인이 왜 욕을 하냐며 반발하자 감봉 3개월의 징계를 내리고는 총무과에 의자 하나만 달랑 갖다놓은 상태에서 대기발령을 내렸다. 이에 부지배인이 견디다 못해 출근을 하지 않자 회사가 바로 해고를 시킨 일도 있었다.

조합원 이○○씨는 사원과의 사소한 말다툼으로 1개월 감봉의 징계처분을 받았는데 징계를 논하는 자리에선 그가 우유 한잔 먹은 것까지 시비를 삼았다.

또 조리사원 복만섭(28세)씨는 자신이 관례대로 정사원인 줄 알고 노조에 가입했다가 근무평점에 못 미친다는 이유로 해고당하였다. 경력이 있는 조리사원은 취직과 동시에 정사원 대우를 받는 것이 관례였는데 회사측은 1989년부터는 수습기간이 있었다며 수습만료기간인 90일을 하루 앞둔 89일째에 해고한 것이다.

이렇듯 사측이 조합가입자에 대해 매사에 심하게 감시하고 압력을 가할 뿐 아니라 징계조치나 해고를 남발하자 120명이 넘던 조합원이 30여 명으로 줄어들어 극도의 인내로 노조 활동을 하는 상태로 남아 있다

부록 3-1

노동운동 탄압 중지하고 구속노동자 석방하라!

기아자동차 60여 명의 조합원을 구속, 강제하는 자본과 권력의 폭력을 규탄한다

1991년 6월 28일 오후 2시, 1만 조합원을 대표해야 할 노조위원장 허관무는 1만여 조합원의 의사를 묵살한 채 '1991 임금인상 합의서'를 일방독단 체결했습니다. 그리고 그의 집행부서장 일당과 함께 노동조합 사무실을 버리고 도망쳤습니다. 3시간 후인 오후 5시경 주간근무하는 3천여 명의 조합원들은 노동조합 앞 이종대 열사(1989년 어용노조를 규탄하며 분신, 사망)의 광장에 집결하였고 이어 오후 9시경 야간근무자가 합류하여 6천여 명의 조합원이 집결하였습니다.

조합원의 동의하에 체결해야 하는 "체결권은 조합원에게 있다"는 노동조합 규약을 불법으로 위반하며 일방독단 체결한 허관무 위원장을 규탄하며 그의 반노동자적 배반행위에 분노했습니다. 1년에 한 번 있는 임금인상 협의가 전체 조합원의 절박한 사안임에도 위원장 1인과 속닥거려 1991 임금인상을 일방 결정한 회사 경영자의 반공동체적인 기만행위에 분노했습니다. 도망가 버린 위원장과 집행부서장을 대신할 우리의 대표자를 선출하고 이어 "1991 임금인상 비상대책위원회"를 구성했습니다. 마침내 우리는 "총파업 투쟁"을 결의했습니다. 선언했습니다.

22만 평 공장의 각 출입구에 바리케이드를 설치하고 쇠파이프를 움켜쥐고 공권력과 구사대의 폭력에 대비한 우리 조합원들은 선봉대, 규찰대 등을 구성하여 비를 맞아가면서 "노동자의 주권은 노동자가 지킨다", "인간답고 주인답게 살고 싶다"는 비장한 의지를 다졌습니다.

드디어 파업 6일째이던 7월 3일 협상을 거부하며 기세등등했던 경영자측은 비대위, 즉 1만 조합원 앞에 굴복하였습니다. 임금 재교섭, 단체협약 이행(1991년 5월 서울고등법원에서 복직판결을 받은 2명의 해고 조합원에 대한 복직 실행), 파업기간 동안의 누구에게도 민·형사상 책임을 묻지 않는다는 등 비대위의 요구안을 100% 수용하였고 우리는 완벽한 승리에 축배를 들었습니다.

그러나, 아 아 그러나 평화적 합의의 도장인이 마르기도 전에 6일간 파업의 현장을 청소하며 작업장 정상화를 준비하던 우리에게 경영자와 노동부는 고소, 고발, 구속, 수배, 해고의 칼날을 휘둘렀습니다. 1만여 조합원의 땀과 눈물이 밴 합의서는 경영자와 공권력의 손에 의해 찢겨지고 휴지조각이 되었습니다.

경영자와 공권력의 미친 듯한 탄압만행이 22만 평의 작업장에 회오리친 지금, 34명이 구속되어 수원교도소에 수감되었고, 4명이 집행유예로 나왔을 뿐 대부분이 2년 6개월 이상의 실형을 선고받고 있습니다. 또한 6명이 아직도 수배상태에 있으며 30여 명이 해고되었고 11명이 자택대기란 이름하에 출근정지를 당하고, 80여 명이 직능향상이란 명분으로 강제교육을 받으며 작업현장으로부터 격리되었습니다.

6·28총파업투쟁 이전의 우리의 노동은 권력, 자본, 학벌이 없었던 소외감과 열등감에 의한 맹목적인 노동이었습니다. 그리고 우리에게 주어지는 특근, 잔업, 철야 등 저임금, 장시간노동을 숙명처럼 받아들이는 무기력한 삶의 연속이었습니다. 그러나 우리는 노동 속에서 처음의 열등감, 절망감, 소외감 등을 극복하였습니다. 노동은 우리 자신에게 이전에 갖지 못한 삶의 의미와 가치를 깨닫게 했습니다. 그리고 마침내 이번 파업투쟁을 통해 우리는 주인다운 삶을 살 수 있는 자주적인 노동자들로 변화했습니다.

오늘, 기아자동차의 구속노동자 가족 및 해고노동자를 만나는 모든 여러분과 정의와 양심이 살아 있는 민주사회 건설의 의지를 다지게 되어 감사와 기쁨의 마음을 전합니다. 비록 저희들에게 닥친 구속, 수배, 해고, 출근정지 등 핍박의 삶이 아무리 힘겨울지라도 저희들은 당당히 맞서나갈 것입니다.

1991년 10월

기아자동차 구속노동자 가족 및 해고노동자 드림

부록 3-2

함성호외로 공개된 회사의 대외비 문서

구속 및 석방동지에게 '중형' 요청

회사에서는 검찰, 안기부 등 관계기관에 현재 구속중인 백순환 위원장, 강용길 수석부위원장에게 실형 연장을 요청하고 집행유예로 석방된 동지들에게도 2심 판결시 실형선고를 협조요청한 것으로 밝혀졌다.

회사에서는 1990 단협 마무리시 민·형사상 책임을 묻지 않기로 합의하였고, 지금까지 조합원에게는 조기석방을 위해 최선을 다하고 있다고 선전해 왔다. 그러나 대외비문서가 밝혀지면서 회사의 천인공노할 만행이 밝혀지고 조합원을 희롱한 것이 증명되었다.

회사에서 사법부에 제출한 '대우조선 노무동향' 문서 중 〈표 1〉에서처럼 3·27구속과 1991 임금인상투쟁을 거친 후 약화된 노동조합조직을 강화하기 위한 일환으로 실행된 집행부의 개편을 회사의 자의적인 해석으로 위험스럽게 판단 및 조작하고 이를 저지하기 위하여 수석부위원장 등 임원들의 대의원대회 인준을 저지시켰으며 집행유예로 석방된 16명에 대한 개인별 감시활동을 강화한 것으로 밝혀졌다.

또한 〈표 2〉에서처럼 현재 고등법원에 항소중인 백 위원장 등 구속 및 석방자들에게 '중형' 선고를 요청하였다.

백 위원장과 강 수석부위원장에게는 1992년 임금인상투쟁이 완전히 끝날 때까지 수감기간을 6개월 정도 연장해 줄 것을 요청하였으며 집행유예 석방자 중 나양주, 이창훈, 송오성 동지에게 2심판결시 실형으로 전환할 것을 요청하였다.

그리고 노민추의 핵심간부 제거를 위한 국가보안법 위반 여부의 수사요청과 1990 단체협약시 불구속입건자 76명에 대한 조사를 추진하도록 요청한 것이다.

이번 사건에서 밝혀졌듯이 회사와 사법부의 관계를 똑똑히 알아야 할 것이며 회사의 환상적인 경영정책 뒤에는 노동자의 피눈물을 강요하고 있는 것이다.

〈표 1〉 '대우조선 노무동향' 문건 중

① 현재 준비중인 노조집행부 개각에 회사의 영향력 행사
- 김정수 외 수석부위원장 직대 인준은 대의원대회 의결사항이므로 대의원대회에서 저지 노력중
- 김정수 외 집행부 선출 저지에 따른 한기수 직대체제의 세력강화로 핵심집행부 노동조합 진입을 최소화하도록 유도하며 집행부 내부에서의 견제세력 확보 노력중

② 집유석방자 16명에 대한 개인별 감시활동 강화
- 석방 이후 불법적 행위에 대한 철저한 감시와 채증으로 2심판결 전 자료 제출

③ 노민추의 외부 불법세력과의 연대부분 차단활동
- 사노맹, 전민련, 전노협, 전교조 등 반국가단체와의 연대활동 부분에 대한 사전 차단 및 철저한 채증 제시로 노민추의 활동 위축 유도
- 노민추의 반국가적 행위 및 국가보안법 저촉 부분에 대한 완벽한 채증

(노민추의 회칙 및 강령은 국가공안문제연구소의 감정결과 용공성 있음으로 판결되었음)

〈표 2〉 "대우조선 노무동향" 문건 중

① 2심 판결 협조
- 백순환, 강용길, 실형증가 필요(현 징역 1년)

1992임투가 완전 끝나는 시점까지는 수감 필요. 6개월 정도 연장
- 1심 징역 4년 구형자의 2심 실형 전환 필요

나양주, 이창훈, 송오성(현 징역 2년, 집유 2년) : 집행부 내의 강성 배제

② 노민추 핵심에 대한 국가보안법 저촉여부 수사추진

• 노민추 강령 : 감정결과 용공성 있음으로 판명(정석윤, 소순삼, 이행규)
• 불법행위에 대한 증거 포착자 : 신유식, 김현진 등 다수

③단협시 불구속 입건자들에 대한 조사 추진(76명)
• 단투 관련 위법행위(71명)
• 3.27 구속 및 연행합의건(5명)

부록 3-3

성 명 서

대우전자노동조합 인천지부 탄압을 규탄한다!

1987년 노동자대투쟁 이후 3년 만인 1990년 7, 8월에 전국적으로 대공장에 민주적인 집행부가 대거 당선되고, 이들이 활발한 연대투쟁을 벌이면서 노동조합운동의 지평을 넓히고 있다. 이러한 성장에 대우전자노동조합 인천지부에서 자행된 간부 고소와 손해배상 청구소송, 지부장과 부지부장 등 2인의 구속으로 이어지는 대우그룹과 정권의 탄압에 우리는 분노를 금할 수 없다.

광주공장 도와주니 구속과 임금차압이 웬말이야?

대우전자는 단체협약 제28조에 근거하여 매년 가을, 공장 체육대회를 개최하여 왔다. 그러나 올해의 경우, 체육대회를 얼마 앞두고 광주공장에서 화재가 발생하였다. 이에 대우전자노동조합 중앙집행위에서는 체육대회를 취소하고 당일을 휴무로 하며, 당일 행사비를 광주공장에 복지비로 지원하기로 하였다. 이는 대우전자노동조합이 동료들의 불행을 외면하지 않고 함께 하는 최대의 애사심이요, 동료애였다. 그러나 대우전자는 이러한 노동조합의 애사심과 동료애를 무참히 짓밟고 11월 3일의 휴무를 인정할 수 없다며 11월 2일 오후 4시 20분경 각 과원들을 모아놓고 일방적으로 정상근무를 명령하였다. 11월 9일 업무방해로 인한 재산상의 피해가 3억 5,800여 만 원에 해당하는 액수에 대해 손해배상 청구소송을 인천지방법원에 제기, 동시에 간부 5명을 상대로 임금 가압류 청구소송을(12월 13일부터 적용하기로 함) 냈고, 서울 민사지방법원은 대우전자의 소송을 전적으로 받아들여 간부 5명의 소중

한 임금의 2분의 1을 가압류하라는 판결을 내렸다. 그야말로 대우그룹과 정권이 긴밀히 결탁하여 대우전자노동조합 인천지부에 대한 탄압을 가하고 있음을 드러내고 있다. 더욱이 회사측은 노조탄압에 항의하는 집회를(11월 28일 중식시간을 이용, 식당 앞에서 11.3 유급쟁취와 노조 탄압규탄 화형식) 했다는 이유로 노동조합 간부 5명을 추가 고소하였다. 경찰과 검찰은 12월 4일 노동조합에 "대질심문하자"고 간부 4명을 불러놓고 그 자리에서 구속영장을 청구하여 김종천 지부장 등 2명을 구속시키고 2명을 불구속시키는 불법만행을 저질렀다. 이것은 공권력이 독점 대우재벌의 충실한 하수인이 되어 있음을 여실히 보여주는 작태다.

대우그룹 노동조합협의회에 도전장

또한, 이같이 기만적인 탄압만행이 대우그룹 10만 노동자들의 조직적 발전을 예고하는 대우그룹 노동조합협의회 창립 바로 다음날에 이루어진 사실은 대우그룹과 정권이 대우그룹 전노동자들에게 도전장을 내민 것이다. 우리 대우그룹 노동조합협의회는 대우전자노동조합 인천지부에 대한 탄압을 결코 묵과할 수 없다. 지난 1988년 "무노동 무임금"이라는 기만적인 탄압을 이 땅에 들여와 노동자 탄압에 이용하도록 유포시킨 대우그룹 김우중 회장이 이제 또다시 손해배상 청구소송과 노동자임금마저도 가압류시키는 신종 탄압을 자행하는 것을 결코 용납하지 않을 것이다.

왜 우리가 만든 제품을 스스로 불매운동을 해야 하나?

대우그룹 노동조합협의회는 대우전자노동조합 인천지부에 대한 고소와 민사소송을 즉각 철회하라는 공식서한을 11월 22일 대표자회의에서 결의 후 기획조정실 박태웅 상무에게 직접 전달하였으며, 11월 30일 17 : 00까지 우리의 요구를 수용할 것을 촉구한 바 있다. 또한 12월 3일 대표자 및 운영위원회에서는 계속 대우그룹이 노동자 탄압에 앞장 선다면 우리가 만든 제품에 대해 불매운동을 할 수밖에 없는 슬픈 현실 속에서 좀더 신중을 기한다는 원칙하에 12월 15일까지 2차 시한을 두고 우리의 정당한 요구가 수용되기를 요구하였다. 그러나 대우그룹측에서는 대우전자노동조합 인천지부 간부에 대한 고소 및 민사소송 취하, 구속 간부 석방, 노동조합탄압 중지 등의 우리의 요구를 묵살한 채 기만적이고 비도덕적인 작태를 보이고 있기에 우리 대우그룹노동조합 협의회에서는 대우전자제품 불매운동을 전개하기에 이르렀다. 또한 아래와 같은 우리의 요구가 수용되지 않을 경우 더욱더 강도높은 투쟁을 전개할 것이며, 이후에 발생되는 모든 책임은 대우그룹에 있음을 경고하는 바이다.

우리의 요구

—대우그룹은 대우전자노동조합 인천지부 간부들에 대한 고소와 민사소송을 즉각 철회하라!

—인천지방 검찰은 대우전자노동조합 인천지부 김종천 지부장 등 2명을 즉각 석방하라!

—서울 민사지법은 대우전자노동조합 인천지부 간부들에게 "채권(임금) 가압류 처분" 결정이 노동자들의 족쇄를 채우기 위한 신종 노조탄압 수법임을 인식하고, 이를 즉각 철회하라!

대우그룹노동조합협의회

대우자동차노동조합, 대우조선노동조합, 대우정밀노동조합, 대우전자노동조합, 대우중공업노동조합, 대우기전노동조합, 대우캐리어노동조합, 코람프라스틱노동조합, 동흥전기노동조합, 대우증권노동조합, (주)고려노동조합, 대우전자부품노동조합, 델코전자노동조합, 대우통신노동조합, 신아조선노동조합, 대우병원노동조합, 옥포공영노동조합, 오리온전기노동조합, 힐튼호텔노동조합

부록 3-4

우리 연맹 위원장에 대한 구속영장 발부는 우리 연맹 조합원 모두에 대한 구속과 같은 것이다

우리의 결정은 이미 검찰측에도 밝힌 바와 같이 중앙위원회의 결정사항이며 그러므로 4만 조합원의 결정이다. 검찰의 소환조사에 연맹의 부위원장(비상대책위원장)이 출석하여 응했음에도 불구하고 구속영장을 발부하면서까지 우리 연맹 위원장을 구속하려는 것은 이번 선거에서 반민자당 기운이 퍼지는 것을 우려한 나머지 개인의 선거운동 차원으로 격하시켜 이해당사자의 입장을 선관위, 검찰 및 법원이 대변하는 것에 지나지 않는다.

민자당의 불법에 대해 검찰은 왜 그 당대표를 구속시키지 않는가?

본연의 임무에 태만한 중앙선거관리위원회가 처벌되어야 한다.

선관위의 가장 중요한 임무는 주권자의 선거참여를 독려하고 투표율을 높이는 데 있다. 그러나 지금의 선관위는 기초의회 선거 때와도 확연히 차이날 정도로 임무를 방기하고 있다. 선거제도 자체에 대한 회의를 심어주고 있는 중앙선거관리위원회는 민주주의를 부인하는 공범자로서 고발되고 처벌되어야 할 것이다.

과연 누가 진짜 선거사범인가?

모 일간지의 보도에 의하면 민자당의 선거부정이 전체의 80%를 넘고 있다. 공안통치의 칼바람 속에 일방적으로 자행하는 여권 무소속 후보의 사퇴 압력과 같은 행위야말로 민주주의 체제를 혼란에 빠뜨리는 부도덕한 행위라 할 수 있다.

우리의 결의

1. 검찰은 우리 연맹 대표자에 대한 구속영장 발부조치를 즉각 중단하라!
2. 선관위는 더이상 불법타락, 금권선거를 방관하지 말고 본연의 직무로 복귀하라!
3. 우리 4만 조합원과 가족들은 이번 광역의회 선거에 전원 참가할 것을 다시 한번 확인한다.
4. 우리 4만 조합원과 가족들은 노동운동을 탄압하는 정당후보는 찍지 않을 것을 천명한다.
5. 우리 4만 조합원과 가족들은 불법타락, 관권, 금권선거가 되지 않도록 공명선거 감시자가 될 것을 다짐한다.
6. 우리 중앙위원 일동은 제91-3차 중앙위원회의 결의가 참 민주주의 실현의 의지임을 분명히 하며, 연맹위원장에 대한 구속영장 발부와 관련하여 4만 조합원과 함께 모든 수단을 총동원하여 조직적으로 대응할 것을 천명한다.

1991. 6. 17

전국사무금융노동조합연맹

보험노동조합협의회, 증권노동조합협의회, 투자금융노동조합협의회, 리스노동조합협의회, 신용카드노동조합협의회, 사회보장노동조합협의회, 연합노동조합협의회

조합원 여러분!!

불법 타락선거운동 등 선거법 위반사례 수집운동을 펍시다!

친척 친지에게 선거참여를 적극 권유합시다!

부록 3-5

평화의 성전이 경찰력에 짓밟혔습니다

평화방송을 평화의 성전으로 지키기 위해 온 몸으로 맞서왔던 평화가족들이 24일 참으로 이제는 입에 올리기에도 진저리쳐지는 조덕현 사장신부에 의해, 그가 요청한 경찰력에 의해 무참히 짓밟혔습니다.

분노마저 기가 막혀 그저 몇 방울 눈물이 앞을 가릴 때 문득 지난 해 4월 KBS방송민주화투쟁 당시 경찰력의 KBS 진입과 관련, 국회문공위에서 행한 한 의원이 발언이 귀를 때립니다.

"혁명이 일어나 방송사에 탱크가 밀려온다면 온 몸으로 이를 막아야 할 사장이 어찌 경찰력의 투입을 요청할 수 있는가!"

조 사장신부가 무려 480명의 경찰을 직접 인도해 농성장을 덮쳤다는 대목에서는 우리는 차라리 눈과 귀를 막고 싶습니다. 조 사장신부의 입으로 무형의 성전, 무형의 교회라고 얘기해 왔습니다. 카톨릭과 언론이라는 두 개의 수레바퀴가 평화의 성전을 이끌 것이라고 말해 왔습니다. 그에 의해 하나의 수레바퀴가 박살이 났습니다. 아니 두 개의 바퀴 모두 박살이 났습니다. 성전은 경찰의 발길 아래 무참히 유린되었습니다.

공정한 보도를 통해 이 시대의 소금이 되려는 것이 그토록 미웠습니까? 소외된 사람들의 목소리를 전하는 것이 그토록 두려웠습니까? 평화란 촛불 하나 들어 어둠 하나 몰아낼 때 싹터 오는 그리운 꽃입니다. 그리스도 바로 그 분입니다. 그 평화가 조 사장신부의 무참한 해고만행에 의해, 정직사태에 의해, 마침내 상상도 할 수 없던 경찰력 투입에 의해 싹부터 잘렸습니다. 파국을 막아보자고 초인적 인내로써 버텨왔던 조합원들은 철창에 갇혔습니다.

우리 조합원들은 이제 참언론 평화방송의 주춧돌을 세워준 카톨릭신자 여러분과 기대 속에 방송을 지켜 봐 온 국민에게 평화방송사태를 심판해 줄 것을 요청합니다. 우리 조합원들은 참언론으로서의 평화방송을 지키기 위해 민주언론 동지들과 함께 끝까지 싸워나갈 것을 약속드립니다.

—연행된 평화방송 조합원 전원을 즉각 석방하라.
—평화방송 조덕현 사장신부는 국민 앞에 사죄하고 즉각 퇴진하라.
—카톨릭은 평화사태의 본질을 직시하고 즉각 수습에 나서라.
—노정권은 민주언론 말살책동을 즉각 중지하라.

1991. 1. 24
평화방송노동조합
평화방송 사수투쟁위원회

"아빠는 왜 안 와"

지난 2월 3일(일요일) 오전, 남편을 제외한 우리 가족 4명은 명동성당에 갔습니다.

평화방송 노조원들과 함께 구속된 남편의 석방과 이번 사태의 진상을 알리는 유인물을 신자들에게 나눠주기 위해서였습니다.

햇살은 밝았지만 겨울바람이 찼습니다. 가슴이 휑하고 마음이 스산했던 것은 꼭 아빠가 없기 때문만은 아니었습니다. 언론사에 노조가 생기기 시작한 몇 년 전부터 우리 가족은 가장이 없는 휴일을 보내는 데 익숙해 있었습니다.

그러나 그날은 달랐습니다. 아이들 아빠가 노조일이 바빠서가 아니라 노조일 때문에 감옥에 갇혀 있기 때문에 집에 들어오지 못한다는 것을 아이들도 알았기 때문이지요.

성당 앞에서 유인물을 돌리기 시작했습니다. 어린 두 딸아이는 자기 몸만

한 피켓을 들고 성당 입구에 서 있었습니다. 피켓에는 "추기경님, 아빠가 돌아올 수 있도록 기도해 주세요"라는 딸애의 간절한 마음이자 우리 가족의 간절한 소망이 적혀 있었습니다.

"왜 아빠가 집에 안 들어오느냐"고 날마다 울며 매달리던 다섯 살난 막내는 무슨 뜻인지도 모른 채 '구속자 석방'이라고 쓰인 어깨띠를 둘렀습니다.

평소 개구장이로 유명한 막내는 추워서 손을 호호 불면서도 "이걸 아저씨들한테 주면 아빠가 집에 오느냐"며 갖고 있던 유인물을 이쪽저쪽 뛰어다니며 돌렸습니다.

우리 애들 앞으로 많은 카톨릭신자들이 한 손에는 성경을, 한 손에는 아이들 손을 잡고 성당 안으로 사라져 갔습니다.

그 모습을 보는 아이들의 눈에 털털 웃던 아빠의 밝은 모습이 얼마나 진하게 교차될까를 생각하니 눈앞이 흐려졌습니다. 아빠의 소중함이 새삼 가슴아프게 느껴지는 것이었습니다. 엄마로서의 체 마음은 펑펑 울고 싶을 뿐이었습니다.

'내가 누구를 상대로 무엇을 하고 있는 건가'를 생각하니 까닭모를 미움과 분노가 솟구쳤습니다.

문득 4년 전 일이 떠올랐습니다. 1987년 6월, 제가 서 있던 자리는 민주화운동의 성지였습니다. 와 보지는 않았지만 연일 신문과 TV는 '카톨릭의 보호'를 받으며 전두환정권과 싸우던 학생과 시민들의 시위모습을 보도했습니다. 그때 받은 카톨릭의 인상은 '양심' 그 자체였습니다.

그때 남편은 괴로워했습니다. 그로부터 몇 달 후 남편은 노조를 통해 바른 언론운동에 앞장 서는 듯싶었습니다. 술마시는 날과 귀가가 늦는 날이 늘었지만 저는 남편의 삶에서 활력을 발견했습니다.

그러나 4년 전 수많은 사제와 신도들이 남편의 인생을 180도 바꿔놓는 하나의 계기를 만들었던 그 명동성당 앞에서 오늘 저와 아이들은 초라한 모습으로 서 있어야만 했습니다. 이 무슨 역사의 아이러니입니까.

최루탄에 쫓기는 학생과 시민들을 마지막까지 보호했던 카톨릭의 양심은 어디 가고 그 카톨릭에서 파견한 한 신부는 남편을 우리들에게서 빼앗아 갔습니다.

카톨릭이 속인 겁니까, 남편이 속은 겁니까. 판단하기 힘들었습니다.

창피한 얘기지만 남편은 눈물이 많은 사람입니다. 남편의 언론사 동료·후배들 얘기로는 믿었던 평화방송에서마저 다시 거리로 내몰린 올해 겨울, 남편은 술자리에서 가슴을 치며 많이 울었다고 들었습니다. 그러나 자신이 택한 길을 후회한 일은 없었습니다. 구속된 이후에도 그런 느낌을 받은 적은 없습니다.

해마다 오는 겨울, 남편은 우리 가족들에게 불안과 안타까움을 안겨줬지만 그이는 저와 아이들에게 누구보다 소중한 사람입니다. 남편이 지향하는 평화가 평화방송의 평화와 어떻게 다르길래 그들은 남편을 잡아넣었는지 묻고 싶었습니다.

이 비감한 현실을 대체 아이들에게 어떻게 설명해야 할지 난감해하며 집으로 돌아오는 길에 막내가 자랑했습니다. "아까 어떤 아줌마가 훌륭한 아빠를 두었다고 칭찬했다"는 것입니다.

"그래, 세상에서 제일 훌륭한 분이 아빠야" 막내를 위로하려고 꼭 껴안았지만, 제 눈엔 어느새 참았던 눈물이 흘러내리고 있었습니다.

추기경님! 그리고 높으신 신부님들, 언제까지 저희 가족은 이렇게 길거리를 헤매야 할까요.

장 덕 순 (강기석 조합원 부인)

평화방송, 이제 더이상 아픔을 울부짖길 영영 그만두려는가! 어둠을 물리치는 너의 울부짖음을 누가 멈추게 하였는가!

저주받아라.

너희, 공평을 뒤엎어 소태같이 쓰게 만들고 정의를 땅에 떨어뜨리는 자들아. 성문 앞에서 시비를 올바로 가리는 사람을 미워하고 바른 말하는 사람을 싫어하는 자들아.

너희가 힘없는 자를 마구 짓밟으며 그들이 지은 곡식을 거둬가는구나. 너희는 풀

을 다듬어 집을 지어도 거기에서 살지 못하고 포도원을 탐스럽게 가꾸고도 거기에서 난 포도주를 마시지 못하리라.
"너희가 나를 거슬러 얼마나 엄청난 죄를 지었는지, 나는 죄다 알고 있다. 죄없는 사람을 학대하며 뇌물을 받고 성문 앞에서 가난한 사람을 물리치는 자들아!
너무도 세상이 약해져서 뜻있는 사람이 입을 다무는 시대가 되었구나."

(아모스 5 : 9-13)

지난 1월 24일 오후 500여 명의 경찰이 평화방송에 난입하여 파업중인 노조원 29명을 연행한 사건이 발생하였습니다. 작년에 있었던 KBS에 대한 공권력 투입 이후 또다시 겪게 되는 언론기관에 대한 무력진압입니다. 민주주의의 꽃이요, 기본권 중의 기본권인 언론의 자유가 무참히 짓밟히는 현장을 목격하면서, 더구나 수백만 카톨릭신자들의 피와 땀, 염원이 모이고 기대 속에 탄생된 '평화의 성전'이 군홧발에 짓밟히는 현장을 접하면서 착잡한 심정을 금할 길 없습니다. 더욱이 공권력 투입을 요청하고 경찰의 진입 안내자 역할까지 맡은 사람이 다름아닌 평화방송의 사장이자 카톨릭교회의 사제라는 사실 앞에서는 망연자실하지 않을 수 없습니다. 인권의 암흑시대, 민주주의가 압살되었던 유신, 5공시대에 불의에 의연히 맞서서 겨레의 등불이 되었던 카톨릭의 모습을 되새겨볼 때 지금의 사태는 큰 좌절감과 함께 부끄러움조차 느끼게 합니다.

우리는 묻지 않을 수 없습니다.

방송사에 경찰병력을 끌어들이고 언론인들을 철창 속에 가둬넣은 일이 사장신부 한 사람에 의해 저질러진 일인지, 아니면 차마 그럴 리가 없다고 굳게 믿지만 추기경님을 비롯한 카톨릭재단의 승인하에 이루어진 일인지 묻고 싶습니다. 해직언론인들은 지난 시절 사회의 부조리를 고발하고 정의로운 행동을 했기에 박해를 받았던 사람들입니다. 그랬기에 우리 카톨릭교회는 그들을 옹호하고 불의한 권력에 대항해서 함께 싸워왔던 것입니다. 그랬던 해직언론인들이 평화방송에 들어와서는 돌연 불의한 권력과 야합해서 억눌린 자들의 소리를 외면하고 권력의 목소리만을 앵무새처럼 되뇌이며, 하느님 백성의 절망의 아우성에는 귀를 틀어막고 자신들의 야욕만을 채우려는 사람들로 변신이라도 했단 말입니까? 아니면 그들이 진리를 배반하고 하느님의 백성을 억압하는 사람들로 돌변했기에 그들을 적으로 삼아 법에 고소하고 끌내는 수백 명의 경찰을 불러들여 감옥에 처넣지 않으면 안되었던 것입니까?

무엇이 평화방송사태의 진정한 본질인가?

개국 이래 수개월 동안 평화방송 노조원들이 주축이 되어 전교조행사를 보도하고 재벌의 부동산투기 실태, 광주항쟁 10주년 기념행사 및 대학생들의 대동제를 소개하고 5·9 반민자당시위에 관한 보도 등을 하였습니다. 이러한 보도내용들은 정부의 귀에 거슬렸고 즉각 최병렬, 당시 공보처장관으로부터 수차례에 걸친 경고성 항의가 뒤따랐습니다. 이에 응답이라도 하듯 평화방송 경영주측은 뉴스보도 내용에 대해 시비를 걸어오고 경고와 압박을 가해왔습니다. 바로 이렇게 핍박받는 사람들의 고통이나 염원을 알리고, 국민들의 분노와 민주화에 대한 갈망을 알리거나 언론의 자유를 지키려고 하는 평화방송 노조원들의 의견과, 장기집권 의도하에 방송을 재장악하려는 정권의 뜻에 영합한 경영주측의 의견이 계속적으로 충돌을 빚어왔고 갈등은 깊어져만 간 듯합니다. 바로 이 점이 평화방송 조합원들이 탄압을 받게 된 주요한 이유로 보입니다.

물론 평화방송의 성격, 그리고 선교와 보도의 편성비율을 둘러싼 의견대립도 있었습니다.

평화방송의 성격과 관련해서 경영주측에서는 노조원들이 평화방송이 종교방송이라는 사실을 부정한다고 말합니다. 그러나 평화방송이 종교방송이라는 것과 그 이념이 모든 이에게 기쁜 소식을 전하고, 이 땅에 그리스도의 평화를 실현하는 데 있다는 것을 평화방송노조는 그들이 발간한 대부분의 글에서 밝혔듯이 잘 알고 있습니다. 교황 요한 바오로 2세께서 발표한 메시지 "정의와 평화를 위한 건설적인 선택을 하도록 홍보하는 일은 바로 폭력과 분쟁의 모든 원인들을 고발해야 할 여러분들의 의무입니다"라는 말씀에도 조합원의 행동은 어긋나 보이지 않습니다. 선교와 보도의 편성비율 측면에서 보면 공정한 사실보도의 기능이 어느 때보다도 요구되는 점에서 보거나 사회정의의 실현이라는 측면에서 보더라도 보도시간을 줄여야 할 하등의 이유가 없다고 보입니다. 선교방송 시간을 늘리는 문제에서는 평화방송의 애초 설립방침이나 서강대 언론문화연구소에서 실시한 방송청취 대상에 대한 설문조사에서 답변을 한 신자, 비신자를 통틀어 90% 이상이 신자 및 일반인까지도 청취대상으로 삼아야 한다고 답변한 점에 비추어볼 때, 직접선교 방식보다는 일반교양과 공정보도 등을 통한 간접선교 방식이 적절하다고 보여집니다.

또한 소유권과 인사경영권도 문제가 되었습니다.

평화방송 경영주측에서는 조합측이 회사의 주인이 재단이고 인사경영권이 경영측의 권한임을 부정한다고 합니다. 하지만 평화방송의 경영주는 재단이라는 점, 인사경영권도 재단이 갖는다는 점을 조합이 부정하지 않고 있습니다. 그러나 그 권한의 행사는 조합과 협의하에 부당함이 없이 이루어지기를 주장했을 뿐입니다. 그것은 정당한 주장입니다. 왜냐하면 인사경영권을 자의적이고 광의로 해석하고 일방적으로 적용할 경우 인사경영권에 해당되지 않는 것이 노동자의 권리 중에 거의 없게 되며 또 그렇게 될 경우 노동자들이 자신들의 지위를 향상시키고 근로조건을 개선하기 위한 노동조합이나 노동운동은 존립할 여지가 없게 될 것입니다. 이는 교회의 가르침에도 어긋나는 것입니다. 교황 요한 바오로 2세께서는 회칙 '노동하는 인간'에서 '자본에 대한 인간 노동의 우위성'까지 인정하시면서 "임금, 노동자와 그 가족들의 생활과 건강을 보상하기 위한 다양한 사회보장, 휴식의 권리, 노동자의 신체적인 건강이나 정신적인 건강에 손상을 끼치지 않는 노동환경과 작업과정에 대한 권리가 간과되어서는 안된다. 이 모든 권리들과 더불어 단결권, 생존권을 옹호하기 위하여 단체, 노동조합을 형성할 권리가 있다"고 가르치고 있습니다.

그렇습니다. 앞서 살펴보았듯이 경영주측의 의견은 특별한 정당성을 확인시켜주지 못하고 있습니다. 설령 옳았다고 하더라도 꼭 그런 방법으로 해결을 했어야만 합니까? 사람 사이에는 이해와 입장이 상충되어 의견대립이 얼마든지 있게 마련입니다. 경영주와 노동자 사이도 마찬가지일 것입니다. 그럴 때 우리는 상대를 인정하면서 대화와 타협을 통해 해결책을 찾아가야 할 것입니다. 특히 우리들 크리스찬은 상대방을 그리스도의 사랑으로 대하며 교회회칙 등의 가르침에 입각해서 행동해야 할 것입니다. 그런데 평화방송 경영주측이 평화방송노동조합에 대해 취한 모습은 이에 어울리지 않았습니다. 폐기되어야 할 악법조항을 동원해서 조합원들을 고소하고, 불의한 권력의 힘을 빌려서 잔인하게 짓밟아버렸지 않았습니까? 이 점에 대해서는 어떠한 말로도 합리화시킬 수 없다고 판단합니다.

우리는 주장합니다.

평화방송 재단은 사태에 대한 잘못을 시인하고 물질적 정신적 피해를 입은

조합원과 국민에게 사과해야 합니다. 또한 김수환 추기경님을 비롯한 교회의 지도자분들은 시급히 사태수습에 나서야 합니다. 평화방송 사장 조덕현 신부님은 사태의 책임을 지고 그 직에서 즉각 물러나야 합니다. 사제들과 평신도 단체는 진상조사단을 꾸려야 합니다. 카톨릭 재단과 노조가 같이 참가하는 공청회가 즉각 열려야 합니다.

정부당국에 요구합니다.

구속된 평화방송 기자들을 즉각 석방하고 평화의 성전을 짓밟은 만행을 공개사과하며, 방송장악음모 속에서 진행되는 언론기관사찰 등을 당장 중지할 것을 강력히 요구합니다.

우리는 평화방송 사태의 원만한 해결과 아울러 이 사건을 계기로 해서 카톨릭 교회가 진리와 양심의 보루로서 사회의 민주화에 견인차 역할을 다시 해 나갈 수 있도록 다시 한번 추기경님을 비롯한 교회 지도부가 적극 나서 주실 것을 간곡히 호소합니다.

천주교카톨릭 노동사목전국협의회

알아보지도 않고 남을 비난하지 말아라
먼저 생각하고 그 다음에 질책하여라
남의 말을 다 듣지도 않고 대답하지 말며
남의 얘기를 가로막지도 말아라.
(집회서 11 : 7~8)

부록 3-6

퍼시픽 조합원 여러분께 드립니다

봄소식과 함께 노동조합이 결성되어 기쁨을 함께하던 우리 조합원에게 기대에 부응하기보다는 억울하고 안타까운 일만 벌어지게 되어 많은 우려 있으시리라 봅니다. 힘없는 사람은 항상 돈있고 권력있는 사람에게 당하고 살지만 앞으로 다가오는 날에는 오늘보다는 나은 내일이 올 것을 믿습니다. 회사에서 악선전하는 해고자들의 취업동기와 외부세력과 연관지어져 있다는 말들을 수없이 들었습니다. 그러나 이렇게 말하는 회사의 의도는 노조를 중심으로 단결된 조합원들을 두려워한 것이며, 예전과 같이 우리의 권리를 무시하고 임금인상 등 노동조건을 개선시키는 일까지도 사장이 마음먹은 대로 펼치겠다는 것입니다. 거기에 우리 해고자들을 학력, 경력 허위기재라는 이유로 적합한 절차를 무시한 채 해고시켰습니다. 저희들이 대학을 나왔음에도 노동자로 살고자 했던 뜻은, 이 땅의 노동자들이 일한 만큼 대가를 받지 못하고 가난하게 살 수밖에 없는 현실을 알고부터이고 저희 어머니, 아버지도 우리와 같은 일급직 노동자로 살면서 자식들을 가르치기 위해 잔업, 특근 한 번도 빠지지 않고 일하셨습니다. 어려서부터 부모님의 모습을 보면서 노동자들이 게으르고 못 배워서 못 사는 것이 아니라 노동자들이 일한 만큼의 정당한 대가를 받지 못하기 때문임을 알았습니다. 우리 해고자 5명과 구속자 3명은 여러분 앞에 우리의 진실을 이렇게 밝히며 복직되는 그날까지 열심히 투쟁할 것을 약속 드립니다.

삼사노조원 똘똘 뭉쳐 부당해고 철회하고 노조탄압 분쇄하자!

1991. 3. 18 부당 해고자 일동

부록 3-7

진 정 서

진정인 : 임명근
진정인 주소 : 경북 영일군 대송면 재네사리 997-1

안녕하십니까?

저는 포항에 직장을 가진 생산직 근로자입니다. 1989년 현역만기 제대 후 그해 말 결혼하여 지금은 한 아이를 가진 가장으로 가족의 생계를 책임져야 할 위치에 있습니다. 1990년 5월 2일 지금의 첫 직장을 얻어 열심히 일해 왔습니다. 그런데, 1년이 채 못되어 사고가 생겼습니다. 귀가 점점 들리지 않는 것이었습니다. 처음 이 사실을 반장님에게 말했더니 적응이 안되어서 그렇다며 곧 괜찮아진다고 안심을 시켰습니다. 저도 워낙 심한 소음 때문이라 일시적이려니 하고 참았지만 점점 심해지기 시작하는 것이었습니다. 제가 작업하는 위치가 강렬한 소음이 발생하는 지역이라 때로 소음에 미칠 뻔한 적도 한두 번이 아니었습니다. 하지만, 제가 하는 일이라 어쩔 수 없이 귀를 담배꽁초로 털어막고 일할 수밖에 없는 입장이었습니다. 지금 생각하면 유리 방음벽이나 귀덮개라도 조치해 주었으면 이런 상태까지 오지 않았을 텐데 하는 아쉬움뿐입니다. 결국 퇴직을 결심하고 반장님에게 말씀드리고 1월 중순 사표를 내기로 사무실에 통보를 하였습니다. 그런데 뒤늦게 이 사실을 안 노조에서 적극 이를 만류하면서 병의 치료와 작업시간을 단축시켜 주겠다고 약속을 하고 일단 병원을 다녀오라고 했습니다. 시키는 대로 다음날 조퇴를 맡

아 병원에 가서 검사를 하였는데 감각 신경성 난청이란 진단을 받았습니다.

이를 다음날 각 반장님들에게 보여드리고 사무실 생산부 대리를 통해 안전관리를 겸임하는 총무에게 제출했습니다. 그런데 회사에서 별다른 조치없이 12월 170시간이 넘는 잔업과 24시간 철야 등 2교대 근무에서 빼주어 9시간 정상근무만을 시킬 따름이었습니다. 하지만 한 달을 못 넘기고 생산 차질을 이유로 또 다시 2교대 근무를 요구했습니다. 잔업과 야근을 해야 먹고 살 것 아니냐며 자꾸 2교대와 잔업을 강요해 어쩔 수 없이 2월부터 평균 100시간의 잔업과 야근을 했습니다. 하지만 상태는 점점 악화되어 3월 27일 저의 집요한 요구로 다시 병원에 갔는데 결국 우측 고도 전도성난청(평균손실 61.3db) 좌측 중등도 혼합성난청(평균손실 42.5db) 진단을 받았습니다. 그런데 정확한 원인을 모른다는 의사의 소견으로 완전한 직업병 판정을 못 받자 회사에서 이를 악용, 원인도 알 수 없는 병이라며 치료는커녕 오히려 제가 감당하기 힘든 부서로 배치하여 쫓아낼 궁리만 하고 있습니다. 새로 배치된 연마실에서 하루 만에 직장인 반장은 조원들을 시켜 저의 작업 여부를 감시하는 동시에 평가하도록 쪽지까지 돌리고 병원 검사료와 경조비 그리고 월급 계산마저 제대로 해주지 않는 등 각종 말못할 불이익을 주고 있는 실정입니다. 나중에 가서야 더 좋은 직장을 얻도록 도와주고 석 달치 봉급을 계산해 줄테니 사직서를 쓰고 유급으로 한두 달 쉬면서 잘 생각해 보라고 회유까지 했습니다. 저는 더이상 회사의 농간에 당할 수만 없어 회사를 나와 진정서를 작성해 포항 노동부지방사무소를 찾아갔으나 이미 회사에서 손을 써 놓았는지 감독관이 저의 사연을 이미 알고 진정서를 접수해 주지 않고 회사와 잘 타협해 보라며 회사로 전화해 저를 다시 회사로 보내버렸습니다. 어쩔 수 없이 회사를 다시 찾아갔으나 오히려 더 큰 욕설과 협박을 하며 일을 시끄럽게 만들었다며 출근을 정지시켜 버렸습니다. 이 일 이후 집에서 어렵게 요양신청서를 작성해 보상과를 통해 접수했지만 어렵다는 감독관의 말과 함께 처리기간 10일이 지나도 아무 통보도 오지 않고 해서 전화해 보니 계속 조사중이란 말밖에 없었습니다. 이 상황에서 다른 직장을 구하기도 불가능하고 회사의 해고 날짜만을 기다리고 생활비마저 떨어져 생계에 상당한 위협을 느끼며 하루하루를 지옥같이 보내고 있는 실정입니다. 전세집마저 주인의 부도사건으로 법원에 걸려 고향으로 내려갈 수도 없는 난처한 입장에 놓여 있습니다. 부디 이 사실을 철저히 조사하시어 선량한 한 가정을 고통에서 벗어날

수 있도록 도와주시고 제3의 피해자가 생기지 않도록 해주신다면 새 출발하는 마음으로 산업발전에 일익을 담당할 것입니다. 두서없는 내용 끝까지 읽어 주시어 감사드리며 좋은 소식 저희가족 학수고대하며 기다리겠습니다.

1991. 4. 18
포항에서 드립니다.

※ PS 저희 공장은 1988년 8월에 설립되어 1989년 시험가동을 거쳐 1990년 5월부터 본격 생산에 돌입한 냉간압연업체로 대구 환경청에 소음진동 폐수배출에 대해 등록되어 매년마다 소음에 대한 특수 검사를 실시해오고 있었습니다. 작년 1990년 9월 검사 때 저와 같은 위치에서 근무하는 1년 선배가 평균 좌 50db 우 33db의 청력손실과 직업병 판정을 받고도 아무런 조치와 보상도 받지 못하고 결국 허리를 다치는 사고를 당해 병원에 몇개월 간 입원하고 퇴원한 다음에 저와 똑같은 연마실 근무를 명령받았으나 본인 스스로 거부하고 위험을 감소하며 계속 압연에서 일하고 있는 실정입니다. 그 당시 솜 같은 귀마개 몇 개만 조치해 주고 말더니 내게도 3월 중순에야 겨우 한 개만 조치해 주고 말았습니다. 소음 측정을 1년에 두 번 한다고 했지만 아직까지 구경 한 번 못했고 그전에도 측정했다는 얘기를 듣지 못했습니다. 그런데 언제 실시했는지 확인이 불가능한 측정자료를 가져와 평균 85db이 넘지 않는다고 했습니다. 일상대화가 60db 정도를 가리키는데 귀가 멍할 정도의 엄청난 소음이 발생할 때 85db이 넘지 않는다니 상식적으로 이해가 가지 않았습니다. 그리고 작년 가을 지하실 압연유가 넘쳐 엄청난 양을 담 밖 하수구와 숲속에 버리느라 연결한 호수의 이음새가 터져 스팀을 얼굴에 뒤집어 쓴 일이 있었는데 오른쪽 귀에 한동안 통증을 느낀 이후부터 청력에 이상이 온 사실을 의사 선생님에게 얘기하지 못했는데 이제 그 부분에 대해 제가 직접 원인을 밝히기 위해 서울대병원과 세브란스병원을 찾아갔지만 단시일 내에 검사가 어려워 그냥 내려올 수밖에 도리가 없었습니다. 경제적 능력만 있었다면 며칠 정도 상주하여 꼭 진실을 밝힐 자신이 있었는데 어쩔 수 없이 아쉬움만 남기고 10만 원의 여비만 날리고 말았습니다. 회사의 최소조치로 작업전환만 하더라도 제가 충분히 근무가능한 부서가 있음에도 불구하고 오히려 연마 분진과 허리에 위험을 주는 초우커 조립과 주위의 소음으로 환자

에게 부적당한 부서임을 알면서도 고의로 3월 28일 병원을 다녀온 지 하루 만에 충분한 조사 검토도 없이 발령 내린 것은 환자에게 어려운 작업을 담당시켜 결국 견디지 못하여 제발로 걸어나가게 만드는 술책으로밖에 저는 볼 수 없습니다. 특히 저의 압연에서 1년을 넘기지 못하고 퇴사하는 사람이 회사의 전체 퇴사율의 90% 이상을 차지하고 저와 입사동기인 사람이 무릎부상으로 연마실로 보내졌는데 결국 허리를 다쳤고 전에는 조장까지 초우커 조립으로 허리를 심하게 다친 사실이 있습니다. 이런 열악한 작업조건과 소음 속에서 한 달에 한 번 이상 쉬지도 못하고 생산량 증가에 혹사당하는데도 멀쩡하다면 오히려 그것이 더 이상한 일일 것입니다.

부록 3-8

진 정 서

진정인 성명 : 방희녀
진정인 주소 : 서울시 중랑구 면목동 99-88 9통 10반

위 진정인의 남편인 김봉환(1938. 12. 11 출생)은 1977년 12월 22일 원진레이온에 입사하여 6년 간 원액 2과에 근무하던 중 두통과 신경쇠약 증세 및 손발이 저리는 등의 증상으로 1983년 9월 20일 퇴사하였습니다. 그 후로도 계속해서 두통과 신경질 등의 성격변화가 심해지고 말이 어눌해지면서 마비증세를 보이더니 1990년 9월에는 급기야 쓰러져 전신마비, 고혈압 등의 증상을 나타내기에 이르렀습니다. 이러한 위 진정인 남편의 증상이 이미 직업병 판정을 받은 직장동료들의 증상과 똑같자 그동안 원진레이온 직업병을 전문으로 진단해 온 사당의원에서 진료를 받게 되었고, 그 결과 1990년 10월 이황화탄소 중독의증과 고혈압으로 밝혀졌던 것입니다. 그리하여 진정인의 남편은 진단서를 가지고 회사에 산재요양 신청서를 청구하였으나 회사측은 의사의 진단을 무시하고, 남편이 비유해 부서에 근무하였다는 이유로 거부하였습니다. 회사측은 기만적인 측정과 기준을 근거로 방사과 · 방사정비과 · 운반포장부 그리고 이탄과만을 유해 부서로 결정하고 원액과 · 산화수과 등 7개 부서를 이황화탄소중독 위험이 없는 비유해 부서라고 주장하였습니다. 그러나 남편과 같은 원액과에 근무했던 이중희씨(장해등급 5급) 그리고 회사측이 대표적인 비유해 부서라고 주장하는 후처리과 박스포장부에 근무했던 김종석씨(2급 판정) 등 회사측이 주장하는 비유해 부서에서 이미 높은 장해등급의 직업병 판정자가 있었던 것을 볼 때 이것은 억지에 다름없습니

다. 그 이후에도 회사측은 진정인의 남편에 대한 산재요양 신청서 발급을 계속해서 거부해 왔으며 노동부도 마찬가지였습니다.

결국 남편은 치료 한 번 제대로 받아보지 못한 채 1991년 1월 5일 세상을 떠났던 것입니다. 이것은 명백한 살인임에도 회사측은 정당한 보상은커녕 직업병으로 인한 사망임을 계속해서 부정하고 있습니다. 심지어는 남편의 사망을 항의하고 이황화탄소중독 판정을 요구하던 과정에서 일어난 충동을 빌미로 진정인인 미망인과 유가족 2인을 포함해 대책위 사람들 6인을 고발하는 등 적반하장식의 반인륜적 행위를 일삼고 있습니다.

민주시민 여러분.

원진레이온 회사측은 과거에도 저희 남편뿐만 아니라 그외에도 10여 명의 사망자와 73명의 직업병 판정자를 냈는데도 불구하고 이런 일이 계속 일어나도록 방치하고 있으며 나아가서 유가족 등에게 이와 같은 안하무인식의 행위를 저지르는 것을 볼 때 결코 용서할 수 없는 것입니다. 저와 이제 막 고등학교에 입학한 외동딸은 가장의 죽음이 너무도 억울하여 이렇게 여러분께 호소합니다. 37일이 지나도록 장례조차 지내지도 못하고 있습니다. 부디 저희 가족의 억울한 사정을 널리 알려 주시고 의사의 진단 등 직업병이 분명함에도 산재요양 신청서를 발급받지 못하는 이런 일이 다시는 없도록 도와 주시기 바랍니다.

1991년 2월 11일

부록 3-9

노동부장관 아저씨와 회사사장 아저씨께 드리는 글

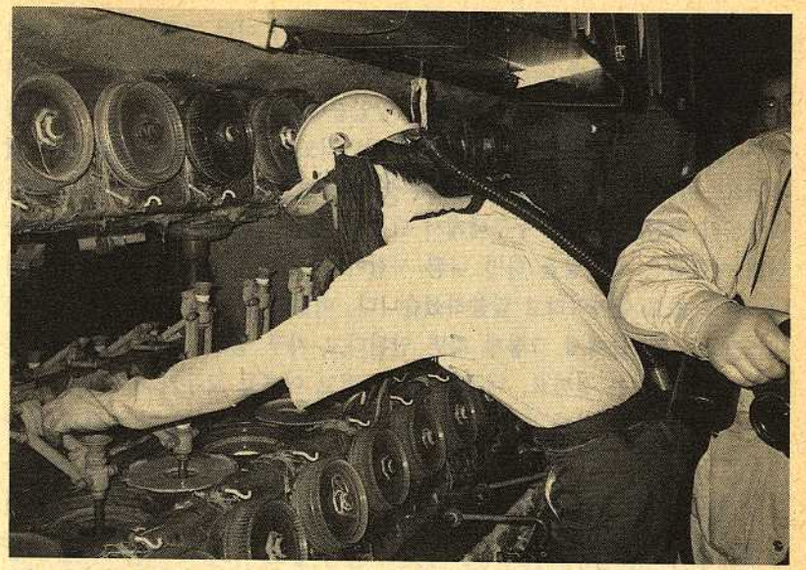
안녕하세요. 저는 원진레이온 방사과에 1973년 12월 3일에 입사하여 1987년 2월 5일 강제퇴사하신 강희수씨의 첫째딸 강미경입니다.

가족소개를 하자면 우리집은 가장이신 아빠, 그리고 가사일을 돌보시는 엄마, 그리고 내 밑으로 남동생 둘 이렇게 단란한 다섯 식구입니다. 가난하였지만 행복했던 우리 식구, 막내의 재롱에 웃음이 그치지 않았던 우리집, 서로 도왔고, 그러면서 우린 행복을 느꼈습니다. 여름이면 더울세라, 시원한 곳을 찾아 여행을 떠났으며, 겨울이 되면 추울까봐 따뜻하게 해주시던 아빠, 그 모든 일이 나의 기억 속에 생생히 남아 있는데 왜 지금은 그때와 같은 기분이 들지 않을까요? 우리 식구는 경기도에 살다가 우리들 학교문제 때문에 서울로 이사를 했습니다. 집에서 회사까지는 장시간이 걸렸지만 아빤 힘든 내색을 하지 않으셨고, 매일 일을 나가셨습니다. 하루라도 빠지면 안되는 것처럼 하루를 소중히 늘 나가셨고 한 달이 되면 월급봉투를 손도 안대고 엄마의 손에 꼭 쥐어 주셨습니다. 난 그 돈이 얼마나 힘들여서 번 돈인 줄은 꿈에도 몰랐고, 피와 땀 그리고 병들어가는 육체와 바꾼 돈인 줄은 꿈에도 생각 못했습니다. 언제나 착하게만 살아오셨고, 악이라는 것조차 모르셨습니다. 만약 아빠께서 악에 차 있었다면 병들지 않았을 것입니다. 우리 아빠의 욕심을 위해 나쁜 짓을 해서 돈을 벌었을 것이고, 그 더러운 돈으로 우리를 교육시켰을 것입니다. 하지만 우리 아빤 그러지 않으셨습니다. 아니 우리에게 너무도 따뜻한 아빠이셨습니다.

그러던 어느날, 학교에서 돌아와 보니 아빠가 누워 계셨습니다. 엄마는 옆에서 울고 계셨습니다. 난 놀라 아빠를 불렀고 아빤 그냥 괜찮다고 하셨습니

다. 하지만 아빤 말을 알아듣지 못할 정도로 하셨고 난 그만 눈물이 핑 돌아 울고 싶었습니다. 하지만 아빠가 슬퍼하실까봐 복바쳐오르는 설움을 악물고 눈물을 참으면서 엄마에게 왜 그러냐고 물어 보았습니다. 엄마는 아빠 몸의 반이 마비되어서 그렇다고 말씀해 주셨습니다. 그 다음날 엄만, 아빠의 병의 근원을 알아보기 위하여 아빠와 함께 이 병원 저 병원을 돌아다니셨습니다. 입원도 하시고 침도 맞으시면서 아빤 중풍이라는 병명을 듣게 되었습니다. 그래도 엄만, 이상하다고 하시고는 계속 병명을 알아내려고 무척이나 애를 쓰셨습니다. 하지만 가는 곳마다 아빠의 병명은 중풍이라고만 나왔습니다. 엄마는 의사 선생님들이 야속하다고 하시면서 밤새도록 우셨습니다. 아빠는 자기의 병명이 중풍이신 줄 아시고는 고치려고 무척 애를 쓰셨습니다. 엄마와 함께 침을 맞고 오시면 그날은 아빠의 신음소리 때문에 잠을 못 이루었고, 아빠가 고통스러워 하시는 모습을 보면 볼수록 가슴이 무척 아팠습니다. 그러면서도 아빤 우리들을 걱정하셨고, 저희들 앞에서 자꾸 죽는다는 소리를 하셨습니다. 어린 저희들로서는 무척이나 겁에 질렸고 아빠의 죽음을 생각지도 않았던 저희들은 숨어서 얼마나 울었는지 모릅니다. 그때부터 아빤 저희들에게 신경질을 내셨고 무척 짜증이 날 정도로 사람을 못살게 하셨습니다. 난 그 소리가 듣기 싫었고 드디어는 참지 못하고, 아빠에게 소리를 지르는 불효를 저지르게 되었습니다. 그렇게 소리 지르는 저에게 아빠도 소리를 지르셨고 저는 참지 못하고 그 자리를 피하곤 했습니다. 사람들도 그런 아빠를 미쳤다고 했습니다.

하지만 우리 아빤 미치지 않았습니다. 그 정도로 아빤 신경이 날카로워지셨고, 모든 일에 짜증을 내셨습니다. 일을 하고 돌아오시는 엄마에게까지도 아빠의 짜증은 그치지 않았습니다. 일을 하지 않았던 엄만 갑자기 막혀 버린 생계를 위해 직장을 급히 구하게 되었고 그렇게 해서 얻은 직업이 주스배달을 하는 직업이었습니다. 엄만 생계를 유지하기 위해 하루도 빠지지 않고 나가셨고 돌아오시면 다리가 퉁퉁 부어올라 있었습니다. 엄마는 그 아픈 다리를 이끌고 아빠를 위해 식사를 만드셨고, 식사를 마치면 약 달이랴, 아빠를 주물러드리랴 조금도 쉴 틈이 없었습니다. 어느덧 엄마의 얼굴은 점점 수척해지셨고 야위어 갔습니다. 우리들 때문에 고생하시는 엄마, 내가 조금만 더 컸어도 그렇게 힘들지는 않았을 텐데라는 생각도 했습니다. 그런 가운데서도 엄만 웃으시려고 애를 쓰셨고 우리들의 얼굴에 잃어버린 웃음을 찾아주기 위



▲ 원진레이온 방사과 작업현장

해 웃으셨습니다. 하지만 난 보았습니다. 웃을 때 엄마의 눈에 맺히는 이슬을…….

아빤 그런 엄마에게까지도 소리 지르셨고 짜증을 내셨습니다. 짜증을 내는 아빠가 미웠습니다. 아빠를 위해 헌신적으로 희생하시는 엄마가 불쌍했습니다. 매일 우울해하고 있던 나에게 친구들은 유혹을 해왔습니다. "우리 어디 가자 거기 가면 무척 재미있어" "들어가 봤자 뭐하니 또 잔소리만 들을걸' 어떻게 알았는지 친구들은 날 그렇게 유혹했고, 난 그 유혹을 뿌리치기엔 너무 힘이 없었습니다. 그럴 때마다 난 엄마를 생각했고 그 유혹을 뿌리쳤습니다. 하지만 그때 난 벌써 불량아가 되어 있었던 건지도 모릅니다. 유혹을 뿌리치기엔 이미 나의 마음 속에 자리잡혀가는 그 뭔가가 너무도 커다란 것이었습니다. 난 뿌리칠 수가 없었습니다. 친구들과 늦게까지 네온사인의 불빛을 받으면서 거리를 돌아다녔습니다. 그 순간만은 나만의 순간이었고 무척 즐거운 시간이었습니다. 그리고는 늦게 들어가 엄마에게 거짓말을 하여 그 순간을 모면하곤 하였습니다. 하지만 집에 돌아와 혼자 앉아 있으면 내가 참 한심한 생각이 들었고 죽고 싶은 생각도 들었습니다. 나 같은 것 죽어봐야

슬퍼할 사람 하나도 없다고 생각했습니다. 왜 내가 이런 고통을 받아야 하나요. 수많은 사람 중에 내가……. 내가 이렇게 고통받고 있을 때 아빠의 병이 회사 때문에 생긴 직업병이라는 것을 알았습니다. 중풍이 아닌 너무도 기가 막힌 일이더군요. 왜 직업병이라는 걸 알면서도 회사측에서는 그걸 쉬쉬 했을까요? 아빠의 젊음, 아빠의 육체는 어디서 보상을 받을까요. 그리고 우리 가족들의 정신적 고통은 누구에게서 되돌려받을 수 있는 것입니까? 어린애들한테 어른들은 거짓말을 하면 나쁜 사람이다, 사람을 속이는 것도 나쁜 거다, 서로 돕고 살아라라고 말씀하셨습니다. 이렇게 말하신 분은 어른들이 아니신가요? 우리들에게 그렇게 하면 안된다고 자꾸 강요하면서 어른들은 왜 그걸 지키지 않는 걸까요. 너무도 원망스럽고 어른들 모두가 미워지더군요. 지금 누가 나에게 가장 커다란 소원이 무엇이냐고 묻는다면 난 아빠의 건강이라고 대답할 것입니다. 두 번째 소원이 무엇이냐고 묻는다면 난 또다시 아빠의 건강이라고 대답할 것입니다. 지금 우리 가족이 간절히 원하는 건 우리 아빠의 건강과 젊음을 되돌려받는 것입니다. 노동부장관 아저씨, 회사사장 아저씨, 우리 아빠의 건강을 되돌려 주세요. 만약 우리 아빠의 건강을 되돌려주지 않는다면 난 끝까지 아저씨들을 증오할 겁니다. 그리고 아저씨들을 죽을 때까지 원망할 것입니다. 이것은 나만을 위해서가 아닙니다. 또 직업병이 걸릴 가족들을 생각해서입니다. 그들도 나처럼 아빠를 살려 달라고 울부짖을 것입니다. 그리고 아저씨들을 원망할 것입니다. 자그마한 소녀의 음성을 들어주십시오. 애틋하게 울부짖는 소녀의 음성을…….

부록 3-10

고 권경용씨의 유서

아버님 보십시오. 여러가지 온천이에게 가르쳐 주십시오. 온천이 보아라. 정광빌라 A동 202호가 아빠꺼다. 그래 그걸 총액에서 온천이 60%, 온정이 15%, 온태 25% 그렇게 나누어 갖도록 하여라. 그리고 노동부 휴업급여 한 달에 27만 원씩 나온다. 그걸 온천이 14만 원, 온정이 5만 원, 온태 8만 원씩 나누어 갖도록 하여라. 그리고 아빠 사망신고를, 지금 나이 1991년도 46세 호적에는 출생신고를 늦게 해서 44세로 되어 있다. 아빠 생년월일은 1948년 1월 2일로 되어 있다. 본래 아빠 생년월일은 1946년 8월 22일이다. 그래 그거다. 그래 아빠 사망신고를 아빠 나이 90세 되거든 하여라. 그래야 휴업급여를 탈 수 있다. 그때까지라면 많이 탈 거다. 그래 괜찮다. 아빠는 병에 몇 년 시달리다 병 때문에 죽기 때문에 떳떳하다. 아빠가 원진레이온에 다니다가 병이 났다. 그래 마음적으로 원진하고 싸워라. 노동부하고도 싸우고 싸워라. 그러면 90세까지 휴업급여 타는 데 아무런 거리낌이 없을 것이다. 뭣할 것은 할아버지한테 물어보고 하여라. 그리고 제사지내는 것은 할아버지한테 와서 배워라. 아빠는 화장터로 가거라. 돈을 허비하면 안된다. 그리고 아빠 예금통장에 돈이 조금 있는 것 같다. 그 통장이 할아버지한테 있다. 니가 달라고 하고 싶을 때 달라고 하여라. 아버지 권병요(사인).

그러면 할아버지께서 주실 것이다. 그리고 현재 아빠가 있는 집 전세 200만 원이다. 그래 아빠 예금통장 돈하고 전셋돈하고 합쳐 온천이 60%, 온정이 15%, 온태 25% 그렇게 나눠 갖도록 하여라. 그리고 족보가 할아버지한테 있다. 그럼 니가 조금 있다가 할아버지께서 연세가 많으시거든 달라고 하여라. 그러면 주실 것이다. 아빠가 안동 권씨 35대다. 니가 36대고. 그리고

족보 만드는 것 또한 안동 권씨 그외 뭐가 있느냐고 할아버지께 물어보아라. 그리고 할아버지가 돌아가시면 제사를 손자가 지내는지 대가 높아서 말이야 모르겠다. 그래 할아버지한테 물어보아라. 그래 지내야 한다면 니가 할아버지 제사를 지내라. 그리고 그 위 몇 대까지 지내는지 제사에 대하여 할아버지께 물어보아라. 니가 차근차근 한다면 빨리 배우도록 하여라. 시제도 있다. 이것도 할아버지께 물어보아라. 그리고 상석에 큰집에 (할아버지에 대하여) 산이 좀 있다. 그 산에 할아버지 할머니 돌아가시면 모신다 하더라. 그래 몇 대까지 모실 수 있는지 알아보아라.

그리고 삼척 문안에 큰할아버지댁, 그리고 묵호 작은할아버지댁, 그리고 초록에 친척 뚝섬 외숙모네, 또 신길동에 있었는데 외숙모님네 그리고 사직에 또 있다 하더라. 잘 모르겠다. 할머니께 물어보아라. 그리고 니네 어머니가 너희들을 데리고 있다. 그래 평생 데리고 있으면 제사까지도 니가 모셔야 하는데 그래 아빠는 이 세상에 태어날 때 인간관계를 하는 것을 모르고 살아왔다. 그래 이제야 알겠는데 그렇다. 그래 아빠제사 엄마제사 같이 모시게 되면 모셔라. 아빠는 좋다. 아빠는 이혼했어도 내 사람으로 생각하고 있다. 그리고 엄마가 따로따로 모시라 하시면 따로따로 모셔라. 모든 것이 좋을 거다. 엄마는 하는 게. 그리고 너의 외할머니, 외삼촌, 이모 그리고 아빠 결혼할 때 친척이 많이 오셨더라. 그래 엄마한테 물어보고 알고 있었다. 그리고 학교 진학 온천이, 온정이, 온태도 취직 모든 것을 너희들도 하고 작은아버지 고모들한테 물어보아라. 학교, 직장 모든 걸 많이 알고 있다.

이것을 없애지 말고 어른이 될 때까지 보관해야 한다.

1991년 4월 11일 자살

부록 4

노동자 인권

'유령노조'가 옥죄인 인권

새로운 각오와 설계를 하는 첫 출근하는 날인 1991년 1월 2일. (주)부흥의 A급 미싱사 박혜연씨도 마찬가지 기분으로 현장으로 들어가기 위해 통근버스에서 내렸다.

그러나 그녀를 기다리고 있던 것은 직장동료들이 아닌 4~5명의 관리자들의 험상궂은 표정이었다. 그녀는 곧 그들에게 개 끌리듯 끌려가 인사과 사무실에 감금되었다. 그리고 7일 동안 그녀는 온갖 욕설과 폭행과 희롱을 당하며 사무실에서 감금된 채 지내야 했다. 그들은 점심조차 먹이지 않고 화장실 가는 것까지도 따라다니며 감시했다.

그리고 그녀는 해고를 당했다. 징계회의가 열렸으나 그것은 박혜연씨를 강제로 세워놓고 변명의 기회를 차단한 채 회사간부들만의 일사천리식 회의였다. 해고사유로는 인사명령 불복종과 해고 전 7일 간의 감금기간에 대해 '무단결근과 작업장 이탈'이라고 터무니없는 이유가 덧붙여 있었다. 인사명령 불복종은 현장에 근무하던 그녀를 영업매장으로 옮기라는 갑작스런 인사명령에 대해 그녀가 불복종했다는 이유에서였다.

그러나 실제 이유는 그렇게 간단하지 않다.

(주)부흥은 노조를 탄압하는 데는 구로공단 내에서도 유별난 역사를 갖고 있는 회사이다. 1985년 구로동맹파업 당시 부흥사노조도 이 연대파업에 참여하였다. 결국 핵심조합원은 대부분 구속되거나 해고당했고 회사에서는 이

에 그치지 않고 조합원을 강제로 구타해 병원에 입원하는 사태를 낳으면서 200여 조합원의 사직서를 받아냈다. 이로 인해 조합원 거의 전부가 길거리로 쫓겨나 조합은 해산할 주체가 없어 해산조차도 못할 지경에 이르렀다.

이후 한동안 노조는 활동정지상태로 존재하다가 자연해산되었다. 그러다가 1989년 지역노조운동이 활발하게 일어나자 이에 위협을 느낀 회사는 비밀리에 유승철(주임)을 위원장으로 추대하면서 관리자 13명이 모여 노조를 결성하였다. 삼성조선에서 노조 설립을 막기 위해 사용해 왔던 방법과 꼭 같은 방식으로 '유령노조'를 건설한 것이다.

물론 이 사실을 종업원들은 새까맣게 모르고 있었다.

그러나 1990년 5월 부서이동을 당한 후 해고당한 이상희씨에 의해 유령노조가 존재하고 있음이 전종업원에게 폭로되었다. 이에 열악한 근로조건에 늘 불만을 갖고 있던 노동자들은 강력하게 조합가입 의사를 밝히기 시작했고, 회사는 결국 노동자들의 압력에 못 이겨 조합을 공개했다.

그러나 가입의사에 관계없이 성분파악 후 마음에 드는 사람만을 선별하여 가입시켰다. 노동자는 누구나 자유로이 조합에 가입할 수 있다는 노동조합법을 정면으로 어기는 작태도 서슴지 않은 것이다.

회사측의 부당노동행위는 여기에서 끝나지 않았다. 가입을 받지 않을 뿐만 아니라 주동적으로 조합에 가입하려 한 노동자들에 대해서는 인사전보조치 후 해고 등을 자행한 것이다. 박혜연씨가 그 대표적인 경우이고 동료 곽영은씨도 몇 주일 후 마찬가지 사유와 형태로 해고당했다.

박혜연씨가 7일 동안 당한 폭행과 감금에 대해서 경찰에 신고하였지만 그들은 이를 허위사실이라고 묵살했다. 그대신 남부서는 그녀가 해고당한 후 회사정문 앞에서 출근투쟁을 벌일 적마다 미리 대기하고 있다가 바로 연행하는 순발력을 보였다.

상급노조의 대응도 마찬가지였다. 해고당한 바로 다음날인 1월 12일 섬유노조연맹 위원장 앞으로 진정서를 제출하고 찾아가서 열심히 경위를 설명하였으나 "단위노동조합에서 발생된 문제이니 연맹으로서 할 수 있는 역할은 아무것도 없습니다"라는 명쾌한(?) 답변만을 들을 수 있었다. 그리고 그는 귀찮다는 듯 열심히 고스톱을 계속하였다. 그러나 그 관계없다는 연맹관계자들이 1월 16일 (주)부흥을 방문하여 인사과장과 유승철 위원장, 오상무 등과 마주앉아 다정하게 대의원 선출 일정 등 향후 대책을 함께 논의하는 것을 옆방에 감금되어 있던 곽영은씨는 들었다고 한다.

백주에 벌어지는 유령노조 보존사업과 인권유린사태에 대해 국회에서 이해찬 의원과 이상수 의원이 질의를 했을 때 노동부가 내놓은 (주)부흥 조사보고서라는 것에는 회사측과 노동자측의 주장이 다르므로 어떤 판단도 할 수 없다는 간단한 답변만 들어 있었다.

일 잘하는 모범근로자로 포상까지 받은 적이 있는 박혜연씨 같은 노동자에게 조합에 가입하려 했다는 이유만으로 폭행과 감금, 해고까지 하는 이 사태는, 민주니 복지를 외치는 이 나라가 얼마나 수치스러운 노조 탄압의 수렁에서 노동자들을 옥죄고 있는지를 잘 보여준다. 그리고 이런 일들이 예외적인 일이 아니라 빈번하게 일어나는 인권유린과 부당노동행위이기에 박혜연씨는 전노동자적인 책임감으로 그에 맞서서 싸우고 있고, 우리 모두도 이런 만행들이 일어날 수 없는 사회를 만들어야 할 책임이 크다고 하겠다.

대표 입건에도 건재한 현대건설

1991년 6월 14일 현대건설 대표이사가 입건되었다.

그룹사보 편집실에 근무하던 김석기(32세, 여)를 노조에 가입한 데 대한 보복으로 계열사인 (주)금강개발 부산현장으로 인사조치했다가 김씨가 이를 거부, 출근투쟁을 하고 노동부에 부당노동행위 구제신청을 하면서 발생한 사건이었다.

노동부는 원직복직명령을 내렸으나 회사측은 이를 이행치 않고 재심을 신청, 결국 중앙노동위원회에서도 기각되어 부당노동행위임이 입증되었다. 그래도 이를 이행치 않다가 대표이사가 입건된 것인데, 이에 대해서도 현대건설은 50~60만 원의 가벼운 벌금형을 감수하겠다는 태도로 나오고 있다.

김석기씨의 경우를 보면, 김석기씨는 1985년 1월 7일, 현대그룹에 대졸공채사원으로 입사, 현대건설 사보 편집실에서 사보기자로 5년 간 근무해 왔다.

김씨는 1988년 7월, 당시 서정의 위원장 납치사건으로 노조가 결성되었던 시기에 노조에 가입하였다. 이는 노동조합이 질적인 면에서나 양적인 면에서 회사의 장기적인 발전을 도모하는 최적의 수단이라고 생각했으며, 자주 동행

하며 옆에서 가까이 보던 정주영 명예회장이 평소 각종 기자회견 때 "건전한 노조는 육성할 생각이다"라고 밝혔기에 당연하다고 생각했기 때문이었다. 김씨는 이후 여직원들의 신임을 받아 여직원회 회장으로 추천되기도 하였다.

그러나 김씨는 이 일로 인해 탄압받기 시작했다. 편집실에서는 편집회의에도 참석하지 못하게 했으며 김씨가 쓴 원고의 교정조차 못보게 했다. 심지어 회식 자리에조차 끼워주지 않았다.

그러던 중 울산의 현대중공업사태가 발생했고, 이를 계기로 담당 상사는 "지금 울산 소요가 계급투쟁 양상으로 치닫고 있는데 김석기씨가 노조가입 상태로 있으면 여러가지 누명을 쓸 텐데 빨리 탈퇴하라"며 압력을 넣었다. 당시 홍보실에는 노조원이 김씨 하나였는데 그동안의 압력을 견디지 못한 김씨는 노조를 탈퇴하고 말았다.

당당한(?) 비노조원으로 정상적인 직장생활을 할 수 있으리라고 생각했던 김씨의 판단은 오산이었다. 노조에 탈퇴원서를 낸 다음날 정주영 명예회장의 호출명령이 떨어졌던 것이다.

평소 글을 잘 쓴다며 각종 인터뷰건이나 행사 때 동행을 부탁했을 정도로 김씨를 신임했던 정회장은 "노조에 가입해서 회사를 말아먹으려고 했느냐"는 등 이루 열거할 수 없을 정도의 인격적인 모욕을 가했다.

그 후 1990년 2월 15일, 김씨는 자신의 의사와는 무관하게 아무 연고도 없는 부산 발령을 받게 된 것이다.

1989년 12월 12일, 정주영회장이 그룹사의 과장급 이상을 모아놓고 "나는 하이칼라! 사무실에서 일하고 노동하지 않는 사람이 노조를 만든다는 것은 웃음거리다. 이렇게 생각합니다"라고 사무직노조가 불필요함을 역설한 지 얼마 지나지 않은 때였다.

이러한 탄압은 김석기씨에게만 가해진 것이 아니었다. 당시 현대건설에서는 1990년 1월 한 달 만에 과장 312명을 포함한 476명이 조합을 탈퇴하였으며, 점차 대리, 일반사원, 여직원, 기능직에 파급되어 1990년 말에는 1년 만에 조합원이 2,560명에서 1,500명으로 줄어들었다.

1990년 8월 17일, 현대건설노동조합은 회사측의 노조와해 기도에 대응하고자 새롭게 집행부를 선출하였다. 그러나 회사측에서는 부당하게 노조에 간섭하여 이를 깨고자 하였다. 그리하여 노조간부에 대한 부당부서이동을 단행하여 이들을 서울이 아닌 인천, 용인 등으로 발령내렸고 심지어 사우디로 발령 내기도 하였다. 또 한편으로는 "너 하나쯤 죽여 버릴 수 있다"고 협박을 하거나, "월급을 줄 테니 6개월 정도 푹 쉬면 승진도 시켜 주겠다"고 회유하기도 하였다.

그래도 이를 거부하자 노조간부 4명을 해고하였다.

또 노조원에 대한 탈퇴 강요도 심각하여 직접 탈퇴원서를 나눠주고 부장 앞에서 탈퇴원서를 쓰게 하거나 일괄 수거하여 내용증명으로 송부하기도 하고 심지어는 해외현장에서도 탈퇴원서를 받았으며 해외현장에 부임하는 조합원의 비행기표를 담보로 탈퇴원서를 강요하기도 하였다.

이에 대해 현대건설 노조는 적극적으로 싸워 왔으며 그 결과 1991년 2월 22일 노조탈퇴를 조직적으로 강요한 부당노동행위로 현대건설 대표이사 등 3명의 간부와 현대건설법인은 노동조합법 위반(부당노동행위)으로 입건되었다.

따라서 6월의 입건은 이미 두번째인 것이다.

그러나 노동자들의 온갖 투쟁에도 불구하고 미동조차 하지 않는 거대 재벌 현대건설! 부당노동행위임이 명백히 드러났음에도 현대건설에는 어떠한 불이익도 없다.

반면 노동자들은 합법파업에도 구속되고 부당한 해고에 항의하다 구속되는 등 1991년에 들어서도 161명(4월 17일 현재, 전노협 집계)의 노동자가 구속되어 이에 대비되고 있다.

탄압으로 멍든 노조활동

삼진토탈패션(구로공단 소재)노동조합은 1991년 4월 17일에 결성되어 230여 근로자 중 190여 명이 노조에 가입하여 의욕적으로 노조활동을 시작했다.

그러나 노조가 결성된 지 얼마되지 않아 일어난 불량사건과 함께 회사측의 집요한 탄압이 시작되었다. 수십 벌의 바지가 같은 위치에 가위집이 난 채로 발견되었다. 미싱공정에서도 발견이 안되고 그 라인의 검사에서도 발견되지 않았던 불량이 한꺼번에 발견된 것이다. 옷 중간에 확연하게 가위자국이 난 불량품을 라인검사에서도 발견하지 못했다면 그 공정 미싱사들이 냈을 확률

은 전혀 없다. 그러나 누가 했는지, 무엇 때문에 했는지 지금도 밝혀지지 않은 이 괴사건의 책임을 회사측은 모두 노조에게로 돌렸다. 과격 노조가 불량을 선동했다는 식이었다.

회사는 즉시 그 공정에 참여했던 노동자들(주로 조합원)을 경찰에 고소했다. 또 남부서는 즉시 회사측의 고소를 받아들여 50명 전원에게 출석요구서를 발부했다.

불량사건을 회사가 자체적으로 해결하지 않고 경찰서 차원에서 해당 전원을 꼼꼼히 조사한다는 것은 너무 이례적이고 뜬금없는 일이었다. 이에 대해 회사 전무는 "남부서에 갔다준 돈으로 너희들 임금인상 해주고도 남았다"라고 공공연히 떠벌려 이 이해하기 힘든 남부서의 '성의'의 숨은 배경을 짐작케 한다.

조사과정에서 질문한 내용도 어느 공장 누구라는 사실관계에 대한 질문 이외에 "노조간부냐" "왜 노조에 가입했느냐"는 등의 내용이 대부분이었다. 또 "누가 고의적으로 불량을 만들자고 선동했느냐"는 등 선동에 의한 조합원의 집단 불량으로 사건을 몰아가기 위한 고의적인 질문만을 반복했다. 고발당한 노조원 50명 전원은 며칠 간 교대로 남부서에 출근하면서 조사를 받아야 했다.

이 과정에서 불량에 대해 무거운 책임을 지울 것이라는 말에 겁먹고 야간학교 다니는 조합원 30명은 노조를 집단탈퇴했고 퇴사해 버린 사람도 다수가 생겼다.

회사의 공공연한 폭행 또한 날이 갈수록 심해졌다. ○○회사에서 노조를 깨고 이리로 왔다는 이윤진 검사실장은 모든 폭력에서 한 번도 빠지지 않았고 오히려 자신이 노조간부들을 폭행했음을 자랑스럽게 인정했다. 그를 필두로 노조간부 등에 대한 폭력은 연일 계속되었다.

5월 중순경에는 해고자 출근투쟁과정중에 같이 있던 조합원 김선주씨를 밀어뜨렸다가 다시 일어나자 또 밀어뜨려 뇌진탕으로 3주 병원치료를 받게 했다. 그 당시 김선주씨와 함께 조합간부 6명도 전치 2주의 상해를 입었다. 또 이윤진 및 관리자들은 현장 안에서 유인물에 대해 시비를 걸며 선전부장 이일행씨에게도 폭행을 가해 전치 2주의 상해를 입혔다. 이에 대해 김선주씨와 이일행씨는 경찰에 사장을 포함한 관리자 6명을 고소했다.

그러자 회사측은 오히려 김선주씨와 노조간부를 폭행한 이윤진 실장과 이현민 계장이 폭행을 당해 전치 2주의 상해를 입었다며 노조간부들을 맞고소했다.

또 노조건설 이후 입사자가 1명도 없음에도 불구하고 유일하게 입사할 수 있었던 재단반의 신동진은 조사부장, 부위원장에게 시비를 걸어 노조간부들을 다치게 한 일이 있었다. 노조간부들은 이 사건을 문제삼지 않았다. 반면 신동진은 오히려 회사 지정병원에서 전치 3주의 진단을 끊어 조사부장을 고소했다. 요즈음 노조탄압에서 즐겨 쓰이는 수법으로, 때리고 역으로 상대방을 폭력으로 고소하는 신종기술을 회사측은 몇 번씩 사용한 것이다.

회사의 새로운 고소가 들어가자 남부서는 그 이전 조합측의 고소사실을 조사하던 것을 즉각 멈추고 회사측 고소사건에 매달리기 시작했다. 심지어 그 전부터 회사에 거의 상주하다시피했던 남부서 형사는 회사에 사무실까지 차려 놓고 매일 고소·고발된 노조간부들을 불러 조사하였다. 3주 가량 노조간부들의 피를 말리는 조사가 매일 반복되었다.

그리고 조사 후 검찰은 위원장, 쟁의부장, 조사부장을 구속했다. 그리고 나머지 고소당한 사람들 중 8명을 불구속입건했다.

다음날부터 회사는 더 노골적으로 사직서를 강요하기 시작했다. 구속 전 50명으로 줄어들었던 조합원들이 구속 다음날 협박에 못 이겨 30명이 퇴사했다. 그 이후에도 가족들을 불러오는 등 견딜 수 없는 사퇴압력이 계속되어 사퇴자는 줄을 이었다. 또 노조가 있는 상태에서는 죽어도 공장을 돌릴 수 없다는 신념이 강한 김승유 사장은 원단을 모두 빼돌리고 관리자들을 중심으로 하청공장을 설립하였다.

현재 남아 있는 조합원은 5명, 관리자들 외에는 이들이 유일한 노동자들이다. 매일 짐 속에서 몇 장씩 꺼내주는 원단으로 옷을 만들면서도 사퇴 압력에 굴하지 않는 이들은 "구속동지들을 감옥에 두고 우리가 사퇴서를 쓸 수는 없어요"라며 이제까지 억울하게 당하기만 했던 노조활동기간에 대한 아픔을 씹으며 동지들을 위해 오늘도 미싱을 밟고 있다.

검사의 충고

1991년 6월 구로공단 소재 한국마벨에서는 회사측에서 참으로 기발한 유

인물을 돌려 모두를 당황하게 만든 일이 있었다. 당시 "식사개선과 유령노조의 노조원 가입보장" 등을 요구하다 해고된 김봉식씨에 대한 뜬금없는 유인물이 돈 것이다.

그 내용인즉 1986년 있었던 건국대사건의 구속자 중 한 명이 회사에 위장취업하여 최근의 노사분규를 주도하고 있다는 것이었다. 증거자료로서, 신문에 난 구속자 명단 중 김봉식이라는 이름에 빨간 밑줄을 쳐서 회사를 말아먹기 위해 들어온 불순분자, 빨갱이라는 해설을 덧붙여 내밀었다. 한동안 이 유인물은 회사측에 반발하고 있던 조합원들에게 충격을 안겨주었다.

그러나 사실 대학생들만의 집회였던 건국대사건에 고졸 학력의 김봉식씨가 참여한다는 것은 도대체 불가능한 일이었다. 주동자를 인신공격하기에 눈이 먼 회사는 너무도 성실한 노력으로 수년 전 사건에서 김봉식이라는 동명이인을 발견했고 순진한 노동자들에게 과감하게 유인물화하여 제출한 것이다.

사건의 발단은 이렇다. 한국마벨은 상당히 큰 규모임에도 불구하고 근로조건이 유달리 열악하기로 소문난 사업체이다. 이 회사내 산업체부설학교에 다니던 17살 임화순씨가 빈혈로 작업중 쓰러졌다. 산업체 부설학교에 다니는 50여 명의 여공들의 경우 아침 7시에 출근하여 8시간을 꼬박 일하고 오후 4시 20분에 작업을 마치고 학교에 가야 했다. 대부분 미성년자인 이들은 근로기준법의 7시간보다 1시간을 많이 일할 뿐만 아니라 11시에 학교에서 돌아오고 7시에 출근해야 하는 꽉 짜인 일정 탓에 거의 매일 아침 저녁을 거르고 다녀야 했다. 회사측은 이들의 시간에 맞추어서 식사를 제공하지 않았다. 그나마 먹는 점심도 항상 영양가없이 부실하게 나오니 어린 소녀들이 버티지 못한 것이다. 이런 사실들에 같은 회사에 다니던 오빠 임정택씨는 분을 참을 수가 없었다. 결국 그는 부실한 점심을 먹던 중 동생이 생각나자 식판을 엎었다.

이 일로 임정택씨의 같은 과 동료들이 식사개선 등을 요구하며 일어서기 시작했다. 노동자들은 회사측에 요구함과 함께 노동조합에도 같이 해결해 줄 것을 요청했다. 그러나 어용노조일 것이라고 대강 생각했던 노동조합은 지난 5년 동안 총회는커녕 대의원회의를 한 번도 연 적이 없을 뿐만 아니라, 조합원이 몇명인지 누가 조합원인지도 모르는 명백한 '유령노조'였다. 이제 노동자들의 요구사항에는 '학생들 식사제공' '식사개선' '임정택 징계회부 백지화'에 이어 '노동조합 가입보장'이 첨가되었다.

그러나 회사는 노동자들의 요구에 답하는 대신 6월 10일 일방적으로 징계위원회를 개최하여 김봉식씨 외 4명을 해고하였다. 특히 김봉식씨는 회사측의 집요한 공격대상이 되었다. 1988년 당시 동방전자부품에서 노조결성을 주도하면서 위원장을 맡았던 그의 경력 때문이었다. 회사의 위장폐업과 함께 해고된 후 조그만 마찌꼬바를 전전하다가 이전에 위원장 했던 일을 숨기고 입사했던 그가 제일 요주의 인물로 찍혔던 것이다.

위 해고자들은 출근투쟁을 시도했다. 6월 11일 아침 이들이 출근하려 하자 동료 25명이 이에 동참하였다. 그러자 회사는 이들 25명도 출근정지시켰다. "질서문란행위를 할 수 있는 사람은 출근을 저지할 수 있다"는 사규를 들먹이며 행한 조처였다.

그리고 회사측은 이들의 계속되는 출근투쟁을 막기 위해 150여 명의 관리자들을 동원하였으며 김영태 이사는 수위실 지붕으로 올라가 '1열 앞으로!' '2열 앞으로! 저놈 잡아'라고 직접 지휘하면서 이들에게 폭력을 행사하였다. 이 과정에서 여러 노동자들이 전치 2~3주의 상해를 입었다.

김봉식씨에게는 건국대사건 관련자라는 사안 외에도 주로 비방을 일삼았다. 방송이나 유인물들을 통해 위장폐업한 동방전자부품이 마치 김봉식씨가 의도적으로 망하게 하여서 폐업한 것처럼 선전하였던 것이다. 빨갱이가 주도하고 있다는 것과 민주노조는 빨갱이들이 하는 노조라는 비방이 어찌나 심했던지 어떤 아주머니는 해고자들을 찾아와서 "민주노조 하지 말고 그냥 노조하면 안되냐"고 묻는 웃지 못할 일까지 있었다.

김봉식씨는 견디다 못해 회사측을 명예훼손으로 고소했다. 회사측은 이에 대한 보복으로 6월 18일 퇴근 무렵 해고자들이 회사측의 부당성을 주장하기 위해 모이자 남부서 경찰을 대대적으로 동원하여 이들을 구속하도록 하였다. 김봉식씨는 업무방해 및 폭력혐의로 고소되어 구속되었다.

구속이 되고 검사도 합의하면 내보내줄 수 있다고 했을 뿐 아니라 회사측에서도 해고자들이 한 고소만 취하해 준다면 회사측의 고소도 취하하겠다고 하여 쌍방은 고소를 전부 취하했다.

상황이 이렇게 되자 모두들 전과가 전혀 없는 김봉식씨는 무죄는 아니더라도 집행유예는 당연지사로 생각하였다. 6개월 된 딸과 3살 된 아들을 데리고 김봉식씨를 뒷바라지하던 부인의 바람은 말할 나위가 없었다. 6개월 된

딸은 간이 나빠 눈에 이상이 생겨 고생하고 있었고 먹고사는 생계문제도 막연하였기에 더욱 그러했다. 그나마 부인이 하던 고무뜨는 부업도 아이 건강에 좋지 않다는 의사의 권유로 그만둔 채였다.

그러나 모든 고소가 취하되었음에도 출근투쟁과 퇴근시 회사정문 앞에 모였다는 이유로 집시법을 위반했다 하여 판사는 김봉식씨에게 1년 6월의 중형을 때렸다. 그리고 뒤이어 검사가 남긴 충고는 항소심에 가서는 "공손하라"는 것이었다.

굽실거리지 않고 당당하게 심문과 재판에 응하는 노동자가 많이 배운 판사나 검사에게는 몹시도 건방져 보였나 보다.

마벨의 유령노조는 아직도 유령노조이고 출근정지당했던 25명의 노동자들도 모두 해고되어 복직은 먼 미래의 이야기로 남아 있다. 마벨의 근무조건도 썩 좋아졌다는 이야기가 들리지는 않는다. 김봉식씨도 감옥생활에서 쉽게 풀려날 수 있을지는 미지수이다. 그러나 이들의 노력과 이들이 틔우려 했던 씨앗은 노동자들의 가슴 속에 남아 다시 열매를 맺을 것이다. 이들이 옳다는 것을 무엇보다도 마벨 노동자들은 잘 알고 있기 때문이다.

노조는 꿈꿔서도 안돼!

한륙전자의 해고자 최경임씨, 1991년 11월 11일부터 출근투쟁을 계속중인 1992년 1월 중순까지의 몇 달은 그녀에게 대단히 길기도 하고 어쩌면 어찌 이날들이 흘러갔을까 싶어 놀랍기도 한 날들이었다. 그만큼 모진 나날들이었고 자신도 그만큼 모질게 견디었던 날들이었다.

구로 3공단에서 모든 전자제품에 쓰이는 저항기를 만들어 안정적으로 수출과 내수를 겸해오던 한륙전자는 항상 일이 많고 그만큼 회사운영도 안정적이었다. 그러나 노동자들은 12시간 맞교대로 일을 시키기에 다른 여가시간 없이 잔업수당 높은 것만 바라보며 일을 해야 했고, 늘 시너를 만져야 하는 탓에 모두들 시너독이 올라 손이 부어오르고 기계에 손이 찢기는 등 힘든 작업조건 속에서 일하였다.

노동운동이 상대적으로 활성화되어 있다는 구로공단에서 유일하게 노동조합의 무풍지대인 한륙전자에서 4년 정도 일한 최경임씨는 이런 근무조건이

바뀌어야 한다는 소망을 민주노조 건설로 꿈꾸며 산악회 활동 등을 해왔다.

그러나 지난해 11월 초 멤버 중의 한 명인 이수임씨가 대졸 출신임이 드러나면서 회사는 씨를 말리듯 초강경 탄압으로 대응하기 시작했다. 회사는 이수임씨와 가까웠던 노동자들을 차례로 면담하기 시작했고 그 과정이 어찌나 힘들었든지 어떤 노동자는 회사의 협박에 굴욕감을 참지 못하고 사표를 쓰고 나갔다. 다음날 회사측에서 조회시간에 계속 이수임에 대해서 위장취업자 운운하며 알고 지내던 노동자들을 추궁한 사실 등을 이야기하자 최경임씨는 견딜 수가 없었다. 그녀는 일어나서 "어제 왜 윤우임씨가 울며불며 나갔는지 사유를 말해 주십시오"라고 말했고 그에 대한 답변을 듣는 대신 질질 끌려서 2층 면담실로 올라가야 했다. 그녀는 계속 이수임과의 관계 등을 추궁당하고 또 당하는 면담을 계속해야 했고 그 과정에서 잦은 폭행을 당했다. 관리자들은 그녀를 끌고가면서도 계속 발로 차고 목을 조았고 다음날도 머리를 계속 때리면서 "넌 인간이 아냐, 짐승이다. 지독한 빨갱이다. 흉터 안남기고 때릴 수 있다"는 욕설을 퍼부으며, 종일 면담을 했다. 그 후 때로는 남한산성에 데려가기도 했고 회사 내에서는 화장실에까지 따라다니기도 했다. 더욱 견딜 수 없었던 것은 미행이었다. 회사관리자들은 매일 조를 짜서 퇴근 후의 그녀의 일거수일투족까지 감시했다. 새벽부터 밤 12시까지 심지어는 일요일에도 감시를 했다. 견디다 못한 그녀가 어느날인가 노량진에서 5시간을 계속 뛰면서 미행에서 벗어나려고 하자 미행자들은 쫓아오면서 "도둑년 잡아라"라고 외치기도 했다. 또 어느날인가는 아침에 출근을 하지 않고 방안에 없는 척하자 한참을 서성이던 하급 관리자들은 부엌문을 강제로 따고 들어오기도 했다. 그러던 중 그녀가 금속노련 서울지역 본부에 호소를 하고 돌아오자 회사는 명분을 세우기 위해서였던지 그녀에게 돌아가서 일을 하라고 했다. 그녀가 일하던 곳은 별도부서에 속하는 포장반이었는데 이곳 포장반 반장 또한 유명한 사람으로 평소에도 반원들을 철저히 통제하고 쥐고 흔드는 사람이었다. 반장은 계속 최경임하곤 일 못한다고 했고 다른 반원들도 너와 같이 일하면 감시받고 힘들다고 말하며 거부했다. 그녀가 들어가서 일을 하려 하면 계속 밀쳐냈다. 그래도 그녀가 계속 포장실에 들어가려 하자 관리자들은 결국 그녀를 끌어내버렸다. 그러면서 그들은 계속 저항하거나 아니면 나뒹굴어진 그녀의 모습을 사진기로 찍었다. 시간을 확인하기 위해서 옆에 시계를 갖다놓고 찍기도 했다. 그 와중에 이사는 너 같은 년 필요없다며 작

업복 단추를 우두둑 뜯어버렸다.

11월 29일에는 출근하자 마자 경비실에서 그녀를 차가운 세면공간으로 끌고들어가 총무과장 외 1명이 교대로 구타하기 시작했다. 의자에 앉히고 머리를 짓눌렀고 손을 세워 옆턱과 허벅지를 찌르며 질문할 때마다 구둣발로 툭툭 차댔다. 그들은 이런 폭행을 물을 먹어가면서 교대로 해댔다.

사람이 지나가면 수위실에서 노크해 주고 그러면 잠시 멈추었다가 계속하는 식으로 3시간여 동안 폭행을 하고 오후엔 벽에 세워놓고 목을 짓누르며 "현장 들어가봐" "민주노조 외쳐봐라"며 몇 차례 때리고 양손으로 귀를 잡아당기면서 "소리질러 봐라" "그래야 힘이 나서 더 때리지"라며 구타를 멈추지 않았다.

12월 11일 그녀가 끝끝내 사직에 응하지 않자 회사는 그녀를 해고했다. 그때부터 그녀의 출근투쟁은 시작되었다. 물론 주변의 노동자들은 그녀를 경원하기도 했고 두려워하기도 했지만 몰래 웃음을 보내기도 했다. 그러나 조금이라도 관심을 보인 노동자는 면담에 끌려가 협박과 위협을 당하거나, 출근투쟁에서 유인물을 받은 경위에 대한 진술서를 써야 하는 등 끝없이 시달려야 했다. 그 과정에서 많은 노동자들이 사직서를 쓰고 한륙전자를 떠나기도 했다.

단지 노동조합에 관심을 가졌다는 이유 하나만으로 견딜 수 없는 폭행과 감시를 당해야 했던 최경임씨, 그리고 사직서를 써야만 했던 많은 한륙전자의 노동자들, 그러나 그들의 소망은 너무 작았다. 일주일에 잔업을 두 번만 이라도 뺄 수 있다면, 또 인간적인 대우를 받을 수 있다면, 노동조합을 세워 노동자들도 건강하게 살아갈 수 있다면 하는 바람뿐이었다.

1991/제2집
노동인권보고서

찍은날 1992년 5월 1일
펴낸날 1992년 5월 16일

엮은이 노동인권회관
펴낸이 장두환
펴낸곳 **역사비평사**

등록번호 제1-669호(1988. 2. 22)
서울 중구 필동 2가 120-1
전화 279-0157(영업), 279-0158(편집)
팩스 279-0158

값 5,400원

*잘못된 책은 구입하신 서점에서 바꾸어드립니다.

노동인권회관 안내

노동인권회관은 1987년 노동자대투쟁 이후 새롭게 펼쳐지고있는 민주노동조합 운동의 발전과 노동인권의 신장을 위하여 설립 되었으며, 권인숙씨가 부천서 성고문사건에 대한 국가배상금을 기초로 하여 뜻있는 동료들과 함께 시작하였다.

노동인권회관은 1989년 10월 28일 개소한 이후 노동운동과 인권회복을 위한 종합적인 지원기관을 목표로 하여, 노동조합운동에 대한 일반상담 (전화, 면접 상담) 과 지원, 노동법률 무료상담, 소송지원, 교육 설치 및 조사연구, 출판사업에 이르기까지 체계적인 지원을 위해 노력해 왔다.

주요 활동

1. 상담활동

▲개별노동상담 : 체불임금, 미지급수당, 퇴직금, 부당해고, 산업재해, 직업병 등 각종 개인적 권리구제에 대한 상담

▲노동조합상담 : 부당노동행위, 위장폐업, 단체협약 기타 노동조합의 일상활동과 관련하여 발생하는 제반문제

▲노동법률상담 : 노동관계법의 해석, 적용을 둘러싼 각종 분쟁에 대한 상담 및 소송지원활동

2. 교육활동

▲노동조합교육 : 노동조합 간부 및 일반조합원을 상대로 한 노동관계법 해설, 단체교섭, 임금인상 등 노동조합 활동에 필요한 제반교육

▲교양교육 : 역사교실, 경제교실, 철학교실, 노동운동론 등 교양교실 운영

3. 조사연구 및 자료 발간

▲노동조합 활동에 필요한 각종 조사활동 및 연구활동

▲노동인권소식 발간 : 격월로 회관사업과 관련된 상담내용과 주요 노동사건 해설

▲노동인권보고서 발간 : 임금수준, 노동시간, 산업재해 등 근로조건 실태와 공권력 및 사용자에 의한 각종 노동인권 침해 사례를 폭로하는 활동을 지속적으로 수행하여 매년 단행본으로 발간

▲노동관계 자료집 및 책 발간

이사회

김찬국 (교수, 이사장)
김금수 (노동교육협회장)
박원순 (변호사)
양요순 (수녀)
이미경 (여성단체연합 부회장)
이소선 (전태일열사 모친)
조화순 (목사)
황인철 (변호사)
권처홍 (권용목씨 부친)
김동완 (목사)
양길승 (의사)
양요환 (의사)
이삼열 (교수)
유홍준 (미술평론가)
홍성우 (변호사)