



# 자본의 노동자 통제전략에 맞선 우리의 대응

- 자본의 노동자 통제전략 대응 연구 보고서 -

2013.11

노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/  
민주주의 법학연구회/ 민주노총 법률원(총연맹, 금속, 공공운수)/  
전국불안정노동철폐연대 법률위원회/ 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/ 다산인권센터

## 연구 취지 및 연구자 소개

### 연구취지

2010년 이후 용역강제의 투입과 직장폐쇄, 복수노조 설립에 이르는 일련의 노조파괴 프로그램이 사회 이슈화된 바 있습니다. 이후 창조컨설팅의 인가가 취소되었지만, 다시 컨텍터스라는 이름의 용역경비업체가 등장, 노동권이 제대로 보장되지 않는 한 노동자 투쟁을 파괴하고자 하는 자본의 전략은 끊임없이 그 이름을 바꾸고 형태를 바꾸며 지속되는 것임을 우리는 보았습니다.

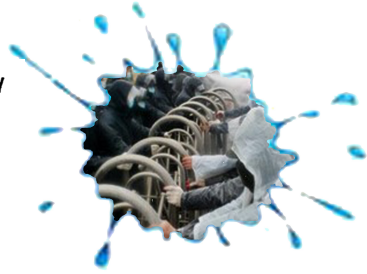
노동관계는 그 특성상 한번 균형이 깨어지고 권리가 침탈되기 시작하면 그 회복이 어렵습니다. 강한 노동조합이라고 하더라도 현장의 대응력을 상실하면 회복이 어려운 것이 사실입니다. 또한 이러한 노조파괴방식은 한두 개 사업장에 그치는 것이 아니라, 자본 간의 전략 공유와 학습을 통해 전체적인 대노동 전략으로 확산되어 갑니다.

지금 자본의 노조파괴전략이 현장에 어떻게 투영되었는지 다시 한 번 점검하고 되살리기 위한 노력이 필요하다고 생각합니다. 노동조합을 현장에서 몰아내고 약화시킨 후, 자본의 노조파괴 전략은 노동자들을 순응케하고 길들이는 방식으로 전개되고 있습니다. 몇몇 현장에서는 노조탈퇴 회유와 압박만이 아니라 조합원을 현장으로부터 분리시키고, 억압하는 다양한 전략과 노동자들의 투쟁성을 거세하고 길들이기 위한 다양한 전략이 활용되고 있습니다. 이는 때로 노동권만이 아니라 노동자들의 인간으로서의 존엄 자체를 훼손하는 형태로 발현되기도 합니다.

이러한 자본의 움직임이 전체적인 것으로 더 확장되기 전에 이의 문제점을 드러내고 대응 전략을 마련하는 것이 필요하다고 생각으로 본 연구를 진행하였습니다.

본 연구는 5개 노동법률단체(노노모, 민변 노동위, 민주법원, 법률원, 철폐연대 법률위)가 2013년 공동의 연구사업으로 기획하였으며, 노동자 인권 보장을 위한 투쟁에 늘 함께 하는 다산인권센터와 희망법과 함께 연구팀을 구성 진행하였습니다. 2003년 7월부터 10월까지 기존 자료 검토와 사례 취합 및 분석 및 현장 집담회, 대안마련을 위한 연구팀 토론 등의 과정을 거쳐 본 연구보고서를 발행합니다.

자본의 노동자 통제전략에 맞선  
우리의 대응



## 연구자 소개

엄진령 (전국불안정노동철폐연대 사무처장)

김혜선 (금속노조 법률원 노무사)

임선아 (금속노조 법률원 변호사)

김동현 (공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사)

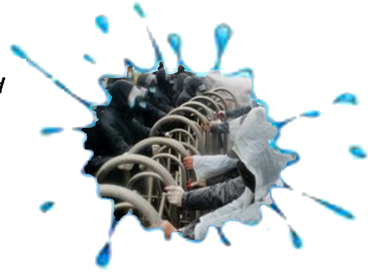
서선영 (공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사)

안은정 (다산인권센터 상임활동가)

## 보고서 순서

I 부. 자본의 노동자 통제전략 사례 검토 및 대응 방향	… 1
1. 서론	… 1
2. 노조파괴 프로그램 작동 이후 현장의 자본 통제 양상	… 2
가. 서론	… 2
나. 현장의 자본 통제 양상	… 2
다. 자본의 통제로 인해 변화된 노동현장	… 10
3. 2013 자본의 노동자 통제전략의 위험성	… 11
가. 서론	… 11
나. 90년대 신경영전략과 노동조합	… 12
다. 신경영전략과 2013 노동자 의식 재구조화 작업	… 18
4. 자본의 전략과 대응 지점	… 22
가. 자본의 전략의 변화와 함의	… 22
나. 자본의 노동자 통제 전략에 맞서기 위해	… 23
5. 마치며	… 27

자본의 노동자 통제전략에 맞선  
우리의 대응



II. 자본의 노동자 통제 유형별 사례	... 29
1. 자본의 노동자 통제전략 : 유형별 사례분석	... 29
가. 민주노조 탄압 및 고립 시도	... 29
나. 주된 생산현장에서의 노동자 분리	... 48
다. 강화된 현장 감시	... 53
라. 노동자 정신개조 프로그램	... 71
2. 자본의 통제 전략이 노동자에게 미치는 영향 : 현장 노동자 집담회	... 79
가. 발레오 만도 노동자 집담회	... 80
나. 쓰리엠 노동자 집담회	... 89
III. 사례 분석 및 대응 방안	... 99
1. 사례 분석	... 99
가. 법률적 검토	... 99
나. 인권침해 요소에 대한 검토	... 112
2. 자본의 노동자 통제 전략 대응 방안	... 118
가. 법제도적 대안 및 방향	... 118
나. 노동현장 인권침해 방지를 위한 사회적 가이드라인 제안	... 130
[참고 본 조사 사례 취합 양식	... 146

# I 부. 자본의 노동자 통제전략 사례 검토 및 대응 방향

## 1. 서론

2010년 용역폭력의 투입으로부터 시작된 자본의 노조파괴 전략은 노동현장에서 민주노조의 힘을 일거에 몰수하는 파괴적 효과를 거두었다. 그리고 노자간 힘의 균형이 파괴된 후 노동자들은 자본의 지배하에 맨몸으로 놓여지고 있다. 개별 노동자들에 대한 자본의 통제는 유희적인 방식에서부터 폭력적인 방식에 이르기까지 다양한 방법으로 이루어지면서 현장 노동자들의 권리는 좀처럼 회복되지 못하고 있다. 노동자들의 집단적 단결의 보장이 있어야 비로소 찾아지는 노조간 힘의 균형은 이렇게 한번 파괴된 이후 좀처럼 복원되기 어려운 상태에 있으며, 2010년 이후 노조파괴 프로그램에 의해 무너진 사업장들은 아직까지 장기 투쟁 상태로 있다. 현장에서는 다양한 부당노동행위가 자행되고 있지만, 현장 밖으로 밀려나가거나 급속도로 약화된 노동조합의 현장대응은 미력할 수밖에 없다.

그 사이 자본은 민주노조를 현장에서 지속적으로 배제하고, 노동자들을 자본의 통제 하에 두고자 다양한 프로그램을 가동하고 있다. 뒤틀린 노동관계를 고착시키고자 하는 자본의 의도는 다양한 작업장 통제 및 감시, 교육 및 봉사활동 등 노동자 정신개조 프로그램을 동원해 노동자들을 통제하고, 지역을 향해서는 좋은 기업의 이미지를 형성하기 위한 다양한 선전을 하고 있다.

우리는 이러한 자본의 프로그램들이 노동자들의 인격을 부정하고 자본의 이윤을 위한 도구로 전략시키고 있다는 것, 그럼에도 현장 노동자들은 버팀목 없이 자본의 통제 아래 내던져져 굴복할 수밖에 없는 상태라는 것, 그리고 일시적으로는 저항할 수 없는 상태에서의 비자발적 순응이지만, 이것이 장기적으로는 노동자의 의식 자체를 고착시킬 수 있다는 점에 주목하였다. 또한 이 의식개조의 과정이 노동자 개개인의 인간의 존엄성을 파괴하고 노동자로서의 삶 자체를 무력화 시키는 것으로 심화될 수 있기에, 현장의 실태와 노동자들의 상태를 드러내고 자본의 통제에 대한 대응방안을 모색하고자 한다.

## 2. 노조파괴 프로그램 작동 이후 현장의 자본 통제 양상

### 가. 서론

민주적 노동조합이 배제된 현장에서는 광범위한 노동권 박탈이 발생하고 있다. 어용노조가 들어선 후 지금까지 투쟁을 통해 쟁취하고 형성해 온 노동조건이 후퇴되고 현장의 노동강도는 극도로 올라갔다. 또한 자본은 상시적으로 위기를 강조하며 노동자들의 저항을 관리, 통제한다. 남아있는 민주노조 조합원은 현장에서 고립되고 조합원과 현장 노동자들의 만남은 자본에 의해 단절되고 현장에서는 지속적으로 노조 탈퇴 공작이 이루어진다. 그리고 각종 교육 프로그램 등을 통해 노동자를 새롭게 길들이는 작업이 진행된다.

이후 법제도적 문제와 인권침해적 요소에 대해 다시 상세히 검토하므로, 여기서는 노동조합의 집단적 힘을 상실하고 자본의 힘에 개별적으로 노출된 노동자들이 대면해야 하는 상태를 중심으로 첫째, 광범위한 부당노동행위가 개별 노동자들에게는 어떤 양상으로 나타나고 있는지, 둘째, 개별화 된 노동자들에게 자본의 감시, 통제는 어떤 양상으로 벌어지는지, 셋째, 개별화 된 노동자들을 다시 길들이는 과정은 어떻게 이루어지는 지로 나누어 자본의 통제 양상을 살펴보고자 한다.<sup>1)</sup>

### 나. 현장의 자본 통제 양상

#### 1) 민주노조 조합원에 대한 탄압 양상

##### (1) 노동조합 탈퇴 압박

노동조합에 대한 강력한 배제 전략은 조합사무실을 격리하고 징계, 해고 등으로 현장 노동자들로부터 핵심 노동조합원들을 분리한다. 그리고 노조간부의 공장내 출입을 통제한다. 또한 복수노조를 활용해 민주노조를 몰아낸 자리에 회사측의 대리인으로 어용노조를 세우고 노조

---

1) 이 연구를 위해 최근 벌어지고 있는 노동자 통제 양상을 최대한 광범위하게 취합하고자 하였으나, 주로 금속노조의 장기투쟁 사업장을 중심으로 한 제조업 사업장의 사례가 취합되었다. 하기에 이 연구의 내용 또한 주로 제조업 사업장에 중심을 두고 있어, 그 부분에서는 한계를 가진다. 90년대 신경영전략의 도입은 제조업에서만 일어난 것은 아니며, 공공, 금융 부문 등에 있어서도 이에 대한 심각성과 대응이 논의되었었다. 취합된 사례 가운데 MBC나 스카이라이프, 발전노조 등의 사례는 2부에서 함께 다룬다. 2010년 창조건설당에 의한 노조파괴프로그램의 작동이라는 점에서 장기 파업을 진행 중인 골든브릿지투자증권의 사례도 소중히 보았으나, 이 연구의 포커스가 현장 통제 전략에 있는바, 함께 다루지는 못하였다.

간 차별을 통해 지속적으로 민주노조의 약화를 시도한다.

또한 개별적인 조합탈퇴 공작과 괴롭힘은 현장 노동자들을 지치게 하고 결국 노동조합을 포기하도록 만든다. 이는 발레오만도를 비롯한 대부분 용역폭력이 투입된 사업장에서 동일하게 나타나는 양상이다.

“팀장이 (우리들) 금속 탈퇴시키려고 면담을 수십 번 했다. 반장이나 직장을 시켜서도 했다. (금속노조를 탈퇴하라고)증용을 한다. 금속 탈퇴를 하지 않으면 발레오 시스템에 살수 없다고, TFT 벗어나기 위해서는 금속 탈퇴 서명해야 하고, 그것을 하지 않으면 인사사고과는 D다라고 했다.”

“모든 처우가 달라진다. 그것에 대한 회유나 협박은 매일 받았다고 생각한다. TFT 벗어나게 하겠다, 인사상 이익을 주겠다고 한다. (금속노조 탈퇴) 서명을 안 한 사람은 팀장이 와서 잔업 특근 야간을 안 시킨다고 하더라.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“면담이 많이 생겼다. 그전에는 면담이 없었는데 하루에 한두번씩 날마다 면담을 한다. 힘든 것 없냐고 물어보고, 생각이 많이 바뀌었냐고 물어보고, 스트레스를 받는다. 한 두 시간씩 매일 면담을 하니깐, 나는 혼자지만 그 사람들은 여럿이니깐, 수차례 강제 면담을 하는 식이다. 면담이 싫어서 조합을 탈퇴한 경우도 있다.”

“가장 큰 목적은 여기 있는 사람들하고 비조합원들을 분리시키는 것이다. 조합원들과 만나거나 얘기하면 불이익이 있다. 비조합원들 있는 부서에 (조합원)1명을 지원 보내고, 조합원하고 이야기 하면 불려서 뭐라고 한다. 이야기도 하지 말고, 도와주지도 말고, 무시를 하라고 이야기 한다. 비조합원이 조합원하고 친하게 지낸다고 따귀까지 맞고, 부서를 옮기는 일도 있었다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

## (2) 업무 권한 박탈

노동조합을 포기하지 않고 현장 내에 살아남은 노동자들에게는 더욱 가혹한 차별이 내려진다. 쓰리엠의 경우 몇 개월 단위로 노동자들을 지속적으로 이동시키면서 작업에 대한 통제권을 상실하게 하고 쓰리엠, 발레오만도 등에서는 지원부서라는 형태로 일부 노동자들을 완전히 현장에서 격리해 다른 일을 시키기도 한다. 피약벌에서 장시간 수행해야 하는 풀뽑기, 페인트 제거, 청소 등의 일은 노동자들의 무력감을 조장하고 다른 노동자들에게 공포감을 조성하여 노동조합에의 접근을 차단한다. 그리고 수십년 해오던 일을 박탈당한 노동자들은 매일의 고통스런 일과로 인해 수면 장애와 공포에 시달리고 있다.



“개선 TFT에서는 일을 시키는데 다른 라인에 지원을 보낸다. 금속노조 탈퇴 서명을 안 하면 현장에 못 들어간다. 주로 밖에 화단에 풀을 뽑는다던가, 돌을 뽑는다던가, 쓰레기 청소 등을 한다. 같은 TFT이지만 개선반 같은 데는 선풍기를 틀어 놓고, 건물 안에서 일한다. 우리는 같은 TFT인데도 잔디밭 같은 데서 일한다. 폭염인데도, 더러운 일을 다 하고 있다. 제조업으로 취업하고 가공 조립을 하는데, 옛날에 하던 일과 전혀 다른 돌 뽑기, 곡괭이질, 풀 뽑기, 페인트 벗기기, 페인트칠하기 등을 하고 있다. 지붕위에 보면 방수한다고 석면으로 대 놓은 우레탄 재질인 것이 있는데, 그것도 잘라내고, 석면가루가 날리는데 작업을 계속 한다.”

“스트레스 엄청 받는다. 잠이 안와서 매일 술을 마신다. 지금은 술로 달래고 있다. 정신적으로 의뢰를 해볼까하는 생각을 한다. 술은 매일 마신다. 안 그러면 잠이 안 온다. 새벽에 깨면 공포가 생긴다. 회사 라인에 일할 때는 아침까지 잤는데, ‘내일도 풀 베야하나’ 하는 생각이 계속 반복된다. 회사 다니고 싶지 않다는 생각도 들고, 집사람이 도대체 어떻게 됐는데 그런가 묻는다. 가정불화가 생긴다. 내가 잠을 못자면 뒤척이니까, 집 식구들도 다 같이 잠을 못 잔다. 잠을 자도 깊이 못자고, 회사 꿈을 많이 꾀다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“조합원들 중 중요한 업무를 맡고 있는 사람들인데 직책을 박탈했다. 조합원들 중 직책을 갖고 있는 사람이 하나도 없다. 몇 년 동안을 파트장을 한 사람들이었다. ‘노동조합 활동 하니까 박탈시킨 거야’ 라는 얘기안하고 근무평가 때문이라고 얘기한다.”

“당연히 현장에 들어가서 일하고 싶다, TPM부서에 강성 조합원들을 몰아넣어서 목표도 없이 목적도 없이, 현장 노동자들과 단절시키고, 월 때도 돌아다니지 말고 숨어서 쉬어라. 여름엔 풀베기, 페인트칠, 화장실이나 문 보수. 솔직히 누가 그런 일을 하고 싶겠냐? 사측에서는 그렇게 해서라도 1명이 노조 탈퇴하면 강성조합원 한 명이 없어지는 거니까 성공한 거고.”

“노조 설립 이후 8-9개월 정도 마다 부서 전환 배치되었고, 항상 비조합원들이 있는 부서로 옮겨 다녔다. 지금 TPM부서에서도 8개월 정도 됐는데, 이제 곧 옮겨갈 것 같다고 와이프에게 얘기하니까 “또 팔려가냐?” 고 했다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

### (3) 사회적 관계 박탈

이렇게 노조를 격리·분리하고, 조합원들에게 불이익을 줌으로써 다른 노동자들과 접촉 자체를 차단한다. 그 과정에서 오랜 기간 형성되었던 노동자들의 사회적 관계가 모두 단절됨은 물론이다.

“(현장 동료들과) 개인적으로 얘기해보면 누군가가 지켜보면 말을 못한다. 감시의 눈이 있

으니까. 사람들이 없을 때는 얘기를 나누는데, 들어보면 ‘회사가 너무한다, 부당하다’ 고 이야기 한다. 지금도 일 다 못하면 잔업을 다는 게 아니라 그냥 일한다. 폭서기에 10분 더 쉬는데 그것도 못 쉰다. 안 쉬고도 제시간에 일 못해서 봉사(무료노동)로 일해야 한다. 현장에서 불합리한 것이 많은데, TFT로 빠지게 되는 것과 인사상, 평가상 불이익 때문에 표현할 상황이 못 된다. (현장 동료들에게)이해 해달라는 전화도 받는다. 밥 먹을 때도 밖에 일하는 사람들 주위에 사람이 없다. 평상시에 식당에 사람들이 많이 앉아 있는데 우리가 있으면 오지도 않는다.”

“예전에는 상을 당하면 아는 지인들은 다 왔다. 근데 (지금은) 금속이 상을 당하면 같은 TFT 사람도 못 온다. 눈치가 보이니까. ... 점심시간에 즐겁게 먹어야 하는데, 우리 둘만 따로 떨어져 있다. 의자도 따로 떨어져. 옆에 앉아 있으면 불이익 당하니까.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

## 2) 개별화 된 노동자들에 대한 자본의 감시 통제

### (1) 전자감시장비를 동원한 감시

관계의 단절과 자본 통제에 대한 공포를 유지하는 기제는 강화된 현장 감시를 통해서 이루어진다. 용역경비는 지속적으로 현장에 남아서 노동자들을 통제하고 감시한다. KEC의 경우 노동자들의 교육장소 및 현장뿐만 아니라 이동경로 요소요소에 배치되어 노동자들을 감시하였다. 또 노동조합을 현장에서 몰아낸 후 대규모 감시장비를 설치하여 노동자들을 감시한다. CCTV는 노동조합의 강력한 통제에 의해 그간 현장 내에 설치되지 못하였거나, 그 활용에 대해 단체협약 등으로 제한하기도 하였다. 그러나 노동조합이 없는 공간에 아무런 방어막 없이 그간 도입하지 못했던 전자감시장비가 대거 설치되어 일거수일투족을 감시하는 것이다. 발레오만도, 쓰리엠 등 사업장에서는 일일이 셀 수 없을 정도의 많은 수가 설치되어 노동자들을 일상적으로 감시하고 있었다.

“CCTV가 얼마나 있는지 정확히 모른다. 엄청 많다. 1공장에 있다가 2공장으로 왔는데. 잠시 자리를 비우면 관리자들이 안다. 건물 안에도 있고, 담벼락에도 있다. 2분 화장실 갔는데 바로 따라온다. 카메라가 사무실로 연결 되어 있다. 일하다 화장실도 못 가게 한다. 전화도 제대로 못 받는다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“노조가 생긴 후에 감시카메라가 몇 십 개인지 알 수 없을 만큼 많이 생겼다. 기본적으로 출입문마다 다 달려있고, 사람들이 있는 데는 다 있다고 봐야 한다. 심지어 식당과 휴게실

에도, 외부에서 노조사무실을 향해 감시카메라를 설치했다. 감시카메라는 내부용, 현장에 설치된 감시카메라를 확인한 관리자가 기계 가동 시간 등을 감독하고 점검하는 경우들이 있고, 2010년 상반기 정도부터 설치 시작한 듯하다.”

“CCTV는 회사에 외부 침입이 있었나, 확인 하는 건데 다 내부에 있다. 휴게실, 직원들 밥 식당에도 4개가 있다. 경비실에 메뉴판 같은 것이 있어서 요주의 인물로 조합간부들 동향을 특별히 주의해서 파악하도록 한다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

## (2) 관리자 및 동료에 의한 감시

감시는 전자장비만이 아니라 현장 관리자들에 의해서도 수행될 뿐만 아니라 키맨, 멘토링 또는 누군지도 알 수 없는 이들에 의해 노동자들 간의 감시가 이루어지고 있다. 파업에 열심히 참여했거나 민주노조를 탈퇴하지 않은 조합원에 대해서는 일상적으로 감시가 따라붙고, 행동 하나 하나가 바로 보고된다.

“4월에 일을 하다 너무 더워서 11시에 화장실에 갔다. (시계를 보니) 2분 정도 지났는데, 관리자가 ‘일하는 시간에 왜 여기 있냐’고 따라와 확인한다. 그리고 사유서를 받는다. 한 사람이 따라 다닌다. 휴게실을 가는데도 따라 다닌다. 그 다음날 동료와 막걸리 마시다 누군가 따라다닌다고 설명했더니, 그 동료가 잘 아는 후배였더라. 나를 감시한다고 하니, (따라다닌 사람에게) 그러지 말라 하니, 나도 먹고 살아야 하니깐 가만 놔두라고 했다더라. 그날은 자기가 담장이었다고 하더라. 회사에서 담장을 내려준다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“비조합원들이 조합원들의 행동을 몇 분부터 몇 분까지 뭘했는지 제출하는 이들도 있다. 핸드폰으로 사진을 찍어 보여준다. 조합원들 누구랑 얘기했는지 비조합원들이 싹 보고한다. 몇 시 몇 분에 쉬는지 다 안다. 8시 반 출근, 9시까지 컴퓨터 앞에 앉아 있음. 그 시간을 기록 한 보고서가 파트장이 쓰레기통에 버려져 있었다.”

“부서의 조장들이, 파트장이 퇴근하면 일부 조합원들의 동향을 시간단위로 파악해서 보고하는 경우가 지금도 있다. 멘토가 있다. 술자리를 많이 가진다. 법인카드를 갖고 있어서, 조합원들과 술 마시면 법인카드로 굶고, 보고를 한다. 누구와 어디서 언제 술을 먹었다. 이렇게 보고하면, 능력을 인정해주니까, 현장에 일하는 것보다 조합원들 탈퇴 시키는게 일이다. 이렇게 ‘멘토링’으로 불리는 1:1 감시 시스템이 있는 걸로 알고 있다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

### 3) 노동자 의식 재구조화 작업 양태

#### (1) 노조활동에 대한 자기 부정

그간 민주노조 아래 있었던 노동자들의 의식을 재구조화하는 작업들이 이루어지는데, KEC의 경우 반성문을 쓰게 하거나 명상을 시키고, 쓰리엠의 경우 노조를 탈퇴할 때 관리자에게 무릎 꿇고 사과하도록 만들기도 하는 등 노동조합 활동을 했던 자신에 대해 스스로 부정하도록 한다. 그리고 교육을 병자하여 노동조합을 비방하고 남아있는 노동조합을 파괴하기 위한 전술을 노동자들이 개발하도록 만든다. 이는 노동자들에게 형성되어온 민주노조 조합원으로서, 그리고 노동자로서의 자부심을 스스로 부정하게 만드는 과정으로 이로 인한 내면의 갈등은 심각한 정신적 스트레스와 건강을 해치는 요소로 작용한다.

“대표적인게 화랑대 교육이다. 프로그램은 여러 가지 인데, 그중 금속노조에 대한 부분을 일과 끝나고 분임토의 할 때 언급한다. 그 (분임토의의) 내용이 ‘밖에 하고 된 사람들 있는 천막을 어떻게 했으면 좋겠느냐’ 이다. ‘우리 고용을 지키기 위해서는 어떻게 했으면 좋겠는지 의견 내놓으라’ 답 안 내놓으면 잠을 못 잔다. 잠자기 위해서는 회사가 원하는 대답을 줘야 한다. 부서장급들이 교관을 하는데, 와가지고 던지시 유도를 한다. 답이 안 나오니까, 가령 다른 조에서 이렇게 나왔다는 식으로, ‘매일 사람들이 찾아가서 천막 사람들에게 항의를 하라고’ .. 그런 식으로 적어이지만 통과 된다. 분임장이 발표를 하고, 그 일과가 끝나면 12시다. 다음날은 산에 간다. 산에 갔다가 문제를 냈는데 못 맞추면 50~60대 되는 사람들에게 한강철교 같은 얼차려를 준다. 못한다고 말을 못한다. 불이익 주니까, 하기 싫어도 말 못한다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“힐링캠프 교육 중에 본부장이 와서 이런 얘기를 했다. 다윗과 골리앗 이야기를 한다. ‘이게 노동조합이고, 이게 회사다. 과거에는 노조가 힘이 세서 그런 건데, 봐라, 쓰러져 있는 게 지회장이다. 이게 노동조합의 현실이다’ .”

“쓰리엠은 (직접적인) 체벌의 형태로 진행되는 건 거의 없었다. 조합원에 대해서는 반성문, 얼차려 등의 사측의 물리적인 직접 폭력은 없다. 다만 조합을 탈퇴한 후에는 조합 활동이 두드러졌던 사람에게는 반성문을 쓰게 하거나 무릎 꿇고 사죄를 하도록 하는 경우는 있다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

#### (2) 저항성을 파괴하기 위해 사용되는 폭력

노동자들을 길들이기 위해 직접적인 폭력이 사용되기도 한다. 대표적인 것이 발레오만도의 화랑대 교육에서 이루어진 얼차려, 오리걸음, 한강철교 등이다.

“(화랑대 교육) 마지막 날은 산에 가서 게임이라고 하는데. 나이 60대가 한강철교 게임을 한다는게 말이 되는가. 국가 인권위에서 조사 나왔는데, 얘기하니까 가벼운 게임이라고 하더라. 한강철교, 오리걸음, 쪼그려 뛰기.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발체 : 발레오 만도 사례 -

자본이 만들어 낸 공포와 반노조 분위기는 심각한 경우 조합원들에 대한 폭력을 유발하기도 하는데, 본 연구에서 살펴본 사례 사업장은 아니었으나 포레시아의 경우 조합원에 대한 집단 린치, 무기력과 공포를 조장하는 체벌이 조합원에 대해 벌어지고 있다.

“노조 조합원이라는 이유로 말도 안 되는 일들을 당하고 있어요. 조장, 반장들이 작업복 등쪽에 스프레이 물감을 뿌려대고 회의실로 끌고 가 4시간 동안 회유하고 협박하며 조합탈퇴를 강요하고, 바로 차고... 화장실 갈 때도 시간을 재고...”

“그 형님은 하루 8시간 벽보고 서 있었어요. 형님보다 한참 어린 조장, 반장들이 그냥 일을 안 시키는 거죠. 그런데도 그 형님은 회사에서 욕먹기 싫다며 아프거나 일 있어도 월차 한 번 안 쓰고 일하고 계세요. 매일 서너 시간밖에 못 자면서요.”

- 금속노조경기지부, 희망김장기획단, “사람 꽃을 만나다” : p.90 포레시아 사례 -

### (3) 정서순화 프로그램

각종 문화행사나 지역 봉사활동, 애사심을 고취하고 노동자들을 길들이기 위한 교육훈련 및 문화행사를 빙자한 기업문화전략이 활용된다. 지역 사회에 좋은 기업 이미지를 만들기 위한 각종 선전도 진행되고, 노동자들은 그에 동원되기도 한다. 이 기업문화전략은 이 연구에서 특히 중점을 두고 있는 부분으로 좀 더 세분화해서 살펴보도록 한다.

#### ① 교육

일면 내용적으로 문제가 없어 보이는 교육, 예를 들어 자신의 미래의 모습을 그려보게 한다든지, 소통에 대한 교육을 진행하기도 한다. 그러나 이 역시 노동조합에 대한 부정적 인식을 유포하는 것으로 활용되는데, 특히 ‘소통’을 주제로 한 교육 프로그램은 회사와의 극렬한 대립과 파업으로 경직된 현장 분위기를 유평시키는 방안으로 활용된다. 또 자기 계발을 명목으

로 한 프로그램들은 노동자들 스스로 앞으로 잘 살기 위해 지금 조합 활동을 하는 것은 이롭지 못하다는 결론을 도출하게 만든다.

“도움이 되는 내용이다. 소통 같은 내용을 주제로 하는데, 암암리에 주입식 교육을 한다. 비조합원들과 어울릴 수 있는 시간을 만든다. ... 나중에 생각해보면 회사가 노리는 게 이런 거구나 하는 생각이 든다. 특히 조합 탈퇴한 비조합원들이 기존 비조합원들과의 데면데면한 관계들을 해소할 수 있도록 하는 내용이 많다.”

“교육에 참석하면 솔직히 생각이 깊어지기는 한다. 교육에서 미래의 내 모습 등을 주제로 하는 경우가 많은데, 4년 동안 진급도 안 되고, 임금인상도 없고 아이들은 커가고, 돈은 들어가고, 솔직히 흔들리긴 한다. 10년, 20년, 30년 뒤의 모습이 생각되면 불안하다. 하지만 교육의 목적이 그런 갈등을 조장하는 것이라는 걸 조합원들은 알고 있다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

## ② 지역 봉사활동

지역 봉사활동을 수행하는 프로그램 역시 조합 활동을 부정하게 만드는 것으로 기능한다. 자신 보다 사회적으로 열악한 조건에 있는 이들을 도움으로써 현실을 수궁하게 만드는 것이다. 노동자들은 이러한 프로그램이 노조활동을 뒤흔치고 사회에 봉사하는 정신을 심기 위해 회사에서 진행되는 것이라고 판단하고 있다.

“봉사활동 가지고 욕한다고 하는데. ‘기업에서 이윤을 버리고 봉사하겠다는데 무슨 말이냐’ 하는 게 목적이다. 목적 안으로 들어가다 보면, 너희들이 금속노조 하면서 배부르게 했는데 온갖 것을 뒤흔치라는 것이다. 회사가 하는 일에 이만큼 다닐 수 있는 것은 희생과 봉사 정신이 없으면 안 된다는 것이다. 봉사하는 거 문제라 하면 지탄 받는다. 남들이 보면, 그런 미명하에, 땅 파고, 화단 가꾸고, 나무 심는 거, 목욕 시키는 거, 우리도 순수하게 해주고 싶다. 회사는 그 부분을 이용한 것이다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

“사회봉사도 팀 꾸려서 진행(화성 ‘하이파이브’, 나주 ‘사회공헌단’)하고 있다. 독거노인 및 영유아원 방문, 거리청소 등이다. 근무시간에 포함하고 비조합원들도 연간 몇 회 정도는 필수적으로 참여하도록 유도하고 근무평가에도 반영한다.”

“물론 좋은 취지이고 하니까 뿌듯한 기분도 있고 했었는데, 갈수록 자발성보다는 근무평가 등에 얽매어 참석하게 되는 경향이 많아지는 것 같다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

### ③ 지역사회 및 노동자 가족 관리

경영설명회나 문화행사를 지역차원으로 진행하거나, 지원 행사를 후원하거나 하는 등의 방식으로 기업의 민주성이나 사회적 역할을 다하고 있음을 포장하고, 노동자 가족과 지역에 회사의 정당성을 확보하기 위한 방편도 함께 진행되고 있다.

“시에서 무슨 행사 같은 거 하면서 협조요청을 하면 다른 회사들은 현금 지원을 해도, 쓰리엠은 자체생산제품을 지원하는 정도로 그쳤는데, 지금은 현금, 제품, 인력 지원까지 하고 있다. 면민의 날 행사를 하면 쓰리엠 부스 차리고 사은품 나눠주는 등 적극적으로 참가하고 있다. 이전에는 지역에서 행사하면서 마을청년회나 단체에서 지원 요청을 해도 거부했었으나, 노동조합이 생긴 이후에는 지원을 하는 것으로 알고 있다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 쓰리엠 사례 -

“1년 마다 한 번씩 모아서 노사민정 등반대회, 가을되면 신라의 달밤 걷기 대회 해서, 참가 안하는 사람 불이익 주고. ... 노사민정 등반대회는 홍보효과를 낸다. 경찰서장 노동부 등을 참석하게 한다. 신라의 달밤 걷기 대회는 일 다하고, 2공장 앞에 모여 걷기 대회 하고 오면 새벽 2~3시 된다.”

“가족 동참. 시장, 국회의원 불러다가 포장하는 것이다. 홍보용으로 사용한다. 상대적으로 금속노조 이상하다는 반경향이 생긴다. 우리는 잘하고 있고, 돈 잘 벌고 있다고 보여주는 것이다.”

- 본 연구 집담회 결과에서 발췌 : 발레오 만도 사례 -

### 다. 자본의 통제로 인해 변화된 노동현장

민주노조가 사라진 현장에서 자본의 폭력적 통제의 양상은 심각한 수준에 이르고 있고, 이는 노동자들의 신체적·정신적 안전을 위협하고 있다. 노동강도는 강화되고, 일부에게는 업무의 박탈로 인한 무력감, 열악한 환경에 장시간 노출되어 고된 노동을 해야 하는 위협에 놓여 있다. 그리고 노동조합에 대해 배타적인 정책을 펴는 회사 측의 전략은 지역사회와 가족을 포섭하면서 투쟁하는 이들을 고립시키고, 무력하게 만들어 가고 있다. 그러나 이에 대한 집단적 저항은 형성이 불가능한 상태다.

무엇보다 심각한 것은 자본의 통제에 의해 파괴되어 버린 동지적 관계들이다. 자본에 의해 파편화되고 단절된 인간관계와 노동자간에 이루어지는 감시는 노동자들에게서 ‘동료’를 빼앗아 힘든 노동과 자본의 탄압을 버텨낼 최소한의 방어막조차 해체시켜 노동자의 삶과 노동을 척박하게 만든다. ‘사회적 지원’은 동료들 간에 서로 감싸주고 위로해 줌으로써 심리적 위안

을 주고, 어려울 때 도와줌으로써 서로 힘이 되 주는 것을 말한다. 그래서 '사회적 지원'은 현장에서 노동자들이 겪는 스트레스를 해소시키면서 정신적 피로도를 줄이고, 심리적 안정성을 줌으로써 사고성 재해도 예방할 수 있게 하는 중요한 요소라는 것이 심리학, 의학계의 연구결과이다. 잦은 지원, 배치전환 등은 친숙했던 동료들과 헤어지게 만듦으로써, 노동자들로부터 이 같은 '사회적 지원'을 빼앗아 버리는 것이다.<sup>2)</sup> 그리고 이는 노동조합을 중심으로 한 현장의 관계들을 모두 단절하고 오로지 회사의 종속을 만들어 낸다.

### 3. 2013 자본의 노동자 통제전략의 위험성

#### 가. 서론

현재 이루어지고 있는 자본의 노동자 통제·관리 프로그램은 90년대 자본의 신경영전략의 프로그램과 매우 유사한 형태들을 취하고 있다. 관리감독자를 통한 현장 통제 강화, 작업자의 노동에 대한 통제력 박탈, 노조를 비방하고 회사로 노동자들을 몰입시키기 위한 다양한 교육 및 문화 프로그램, 지역 봉사활동 등 그 도구에 있어서는 같은 방식을 취하고 있다. 자본의 전략에 대응하지 못한 채 협조적 관계로 전략, 결국 민주노조가 사라져 버린 현대중공업 사례처럼 지금의 진행되고 있는 자본의 전략은 노동현장에서 노동자들의 자주적 단결력 자체를 근본적으로 와해시키는 것으로 나아갈 수 있다.

또한 이러한 신경영전략의 프로그램과 형식적 유사성을 찾을 수 있지만, 이것이 현장에 적용되고 통용되는 방식은 상당히 다르다. 일시에 물리적인 폭력을 동원하여 노동조합을 몰아낸 후 현장을 지배하기 위한 자본의 전략은 오히려 87년 이전의 병영적 통제에 가까운 얼굴을 하고 있다. 이렇게 폭력적으로 이루어지는 자본의 전략은 노동자들의 정신을 갉아먹고 인간적 관계들을 파탄 낸다. 그로 인한 정신적 건강의 훼손은 지속적으로 노동자들에게 남아 노동자들의 행동을 제약할 수 있다.

이하에서는 87년 이후 자본의 통제전략으로 등장한 신경영전략이 노동자와 노동조합 활동에 미친 영향을 현대중공업 사례를 통해 살펴보고, 2013년 자본의 통제전략과 비교 검토한다. 특히 가운데 노동자 의식 재구조화 작업의 문제점을 중심으로 살펴볼 것이다.

---

2) 한국노동이론정책연구소, "신경영전략과 노동조합-현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 연구보고서 요약집", 1995, p.75



## 나. 90년대 신경영전략과 노동조합

### 1) 87년 이후 자본의 노동 통제 전략 : 신경영전략

87년 노동자 대투쟁은 병영적 통제 하에 있던 노동자들을 자본의 통제에서 노동조합에 의한 민주적 질서가 노동현장에 자리 잡을 수 있도록 하였다. 민주노조를 중심으로 한 노동자의 단결은 정권과 자본의 탄압으로부터 해방될 수 있는 힘을 조합원 스스로가 만들 수 있도록 하는 힘이었고, 그로부터 노동과 삶을 자주적이고 민주적으로 새롭게 조직할 수 있는 힘이 노동자들에게 주어졌다. 민주노조가 노동자들의 삶과 노동의 가치를 실현하는 조직으로서 억압적 노동현장에 분명한 노동자의 대안으로 선 것이다.

이렇게 87년 이후 노조운동의 대중적 진출은 기존의 노동 - 자본 관계에 상당한 변화를 초래하였으며, 이는 작업장 수준에서도 그대로 반영되어 노동에 대한 자본의 일방적인 지배는 거의 불가능하게 되었다. 이러한 상황은 원활하고 안정적인 자본축적을 추구하는 자본의 입장에서는 심각한 장애요인으로 인식될 수밖에 없다. 이러한 의미에서 (80년대말부터 시작된) 경영합리화 전략이란 노동에 대한 자본의 일방적인 지배권을 탈환하려는 권력투쟁의 성격을 가지는 것이었다. 이러한 합리화는 생산과정과 조직구조, 내부노동시장, 기타의 측면에서 진행되었다. 생산과정의 합리화 항목은 작업조직의 유연화, 신기술의 도입, 인원절감/ 낭비제거, 그리고 조직구조 측면에서의 현장관리자 중심 통제 강화, 기업분할 합병, 사내하청의 도입 등으로 나타났고, 내부노동시장에서는 임금체계의 개편, 승진제도의 개편 등으로 나타났다. 그 밖에 문화적 통합 전략, 노무관리 방식에서의 변화 등이 자본에 의하여 추구되었다.<sup>3)</sup> 통칭 '신경영전략'이라 부르는 자본의 노동자 통제 전략은 바로 이렇게 생산방식이나 분배 등 일면의 변화가 아니라 노동 조직 제반의 총체적 변화를 통해 대립적 노사관계를 '협조적 노사관계'로 바꾸어 내고자 하는 것으로 현장통제 강화와 기업문화를 통한 노동자 포섭을 핵심으로 한다.

이러한 자본의 전략 변화는 87년 이후 민주노조 운동의 성과를 상쇄할 정도의 효과를 낳았다. 임금 - 노동시간 체계는 성과연동적 방식으로 재편되고, 노동조합은 배제된 채 노동자 내부 경쟁이 격화되는 방식으로 자본의 현장통제전략이 관철되었다. 또 자본은 정규직이 기피하거나 '주변적이고 부수적인 업무'로 인식하는 부문부터 비정규직을 도입하기 시작하였는데,

3) 김혜진 외, "구조조정과 현장통제 대응전략", 2000, pp.61-62

이렇게 시작된 비정규직화는 노동자 내부의 분절을 만들어 내기 시작했다.<sup>4)</sup> 노동조합은 소위 원회 활동 등을 통해 노동조합의 기반을 잃지 않으려 노력했고, 생산 자동화나 공장 설비 이전, 하청화 등으로 인한 고용문제 발생시 사전 합의나 고용보장 조항을 설정하기도 하는 등의 대응을 전개하기도 하였다. 또 일부 사업장에서는 유해위험 업무에 대한 하청화를 반대하고 사내하청 도입시 노조 합의를 요구하기도 하였다. 그러나 노동조합의 대응은 노동강도 및 작업조건에 따른 수당 신설, 평가체계의 공정성 확보 등의 요구로 맞추어 지면서 자본의 현장통제를 전면으로 돌파하지는 못하였다.

“그 동안 단협에 하청문제는 사전통보하고 협의하도록 되어 있었습니다. 올해부터는 바꾸어서 사전 통보하고 노사합의하도록 명시하자고 요구했습니다. 기간 하청은 작업이 힘들거나 유해한 부서에 많이 주었는데, ‘그런 것도 원천적으로 하청 못주게 합의서에 명시하자. 그걸 먼저 주다보니까 버릇되서 안되겠다’ 는 겁니다. 이래서 단협에다 ‘유해부서는 하청을 줄 수 없다. 직영으로 운영해서 작업조건을 개선해라. 직영에서 사람을 더 많이 투입해서 운영해야 한다. 힘들면 한 사람이 하던 걸 두사람을 투입하도록 한다’ 는 원칙으로 했습니다.”

- 안양노동정책연구소, “신경영전략에 대한 노동조합의 대응 사례” (현대정공) -

현장통제 강화와 함께 기업문화 전략은 노동조합을 중심으로 한 현장 헤게모니를 기업의 가치를 중심으로 전환시키기 위한 것으로 실제 신경영전략의 작업장 재편에 대한 노동조합의 저항을 무력화시키고 기업이 바라는 인간으로서의 노동자를 만들어내는 강력한 이데올로기적 힘을 행사했다. 기업과 자신을 동일시하고 회사의 정책에 자발적으로 참여하도록 하는 노동자를 만들어 내는 것, 그를 위해 문화적 자원과 문화활동의 다양한 기제가 동원되었고, 이는 작업장 내에서의 생산관계에서만 아니라 인간적 관계 및 노동자들의 삶의 영역까지 침투하여 협조적 노동자를 만들어냈다.

새로운 관리기법과 신기술 도입에 대한 노동자들의 반발을 무마시키고 자발적인 협조를 끌어내기 위한 장치가 바로 기업문화 전략이다. 사이비 공동체 의식, 노사협조주의, 개인주의, 종업원 의식 주입 등을 통해 노동자들의 정신까지도 자본의 입맛에 맞게 길들이려는 것이다.

여기에는 교육훈련체계, 의사소통체계, 인간관계활동, 문화활동, 가족과 지역을 대상으로 한 문화활동 등 다양한 기법들이 개발되어 있다.

- 교육훈련 : 한마음 교육, 가나안 농군학교, 다물 교육 등
- 의사소통체계의 개선 : 공장 내 CATV운영, 사내회보, 관리자와의 면담 등

4) 박하순·장귀연 외, “신자유주의에 맞서는 노동운동”, 2005, p.160

- 인간관계 개선 활동 : 벽 허물기, 한배타기 훈련, 각종 서클의 양성화와 지원 등
- 문화활동 : 토요일 영화상영, 독신자 위안 잔치, 한마음 축제 등
- 가족, 지역주민 대상 행사 : 공장견학, 주부교실, 가족 운동회, 경로잔치 등
- 95년 7월 산재추방의 달 공동추진위원회 토론회 자료집 “신경영전략이 노동자에게 미치는 영향” -

자본의 통제전략으로서의 기업문화전략은 당시 50여개 대기업이 참여하는 ‘기업문화 협의회’가 구성되어 상호간의 정보와 사례를 교류하고 한국 기업 현실에 맞는 기업문화 기법 개발을 진행할 만큼 노동자를 유화시키고 길들이기 위한 방식으로서 자본에게 주요하게 고려되는 것이었다.

## 2) 신경영전략의 기업문화전략이 노동자와 노동조합 활동에 미친 영향

### (1) 현대중공업의 기업문화전략

기업문화전략은 기업이테올로기를 주입하고, 이에 대한 자발적 동의를 획득해 내리는 자본의 노동통제 전략이다. 초기에는 노동자들의 경계 의식이 존재하나 이는 지속적으로 반복되고, 현장 감독자에 의해 유포되는 한편, 성과주의 시스템과 연동되어 노동자들의 의식을 지배하게 된다. 그렇게 기업문화전략을 통해 노동자들의 회사 정책에 대한 광범위한 동의를 얻어내고 노조를 무력화시키는 과정을 90년대 중후반 현대중공업의 사례를 통해 알 수 있다.

현대중공업의 기업문화전략은 현장 노동자 교육 및 감독자 교육, 미디어를 이용한 노동자 무의식 통제, 반생산활동의 세 가지 축으로 크게 살펴 볼 수 있는데, 무엇보다 현대중공업의 기업문화운동에서 주되게 살펴볼 것은 ‘교육’이라는 형태이다. 노동자들이 자신과 다르지 않은 존재로 인식했던 현장 감독자에 대한 무수한 교육과 권한의 강화는 노동조합을 통한 현장 관계를 파괴했고, 현장노동자들에 대한 정서순화 교육은 노동자들을 회사와 직무에 충실하게 만드는 것을 의도했다. 그리고 사내회보, 사내 cable TV를 이용해 교육을 통해 습득한 회사 측의 내용을 무의식적으로 각인하도록 만들었고, 반생산활동을 통해 노동자의 일상에 고착되었다.

#### ① 현대중공업에서 이루어진 전사원 및 현장감독자 교육의 내용과 영향

〈현대중공업 교육 프로그램 및 내용〉

	내용
전사원 한마음 전진대회	<p>▲ 조별 경쟁을 통해 팀워크를 다지는 한마음 올림픽 행사, 협동체조, 조별신문 사운영, 적극적이고 긍정적인 사고와 자아실현을 위한 강의, 협력과 의사소통 게임, 야외 팀 문제해결훈련(산악훈련), 촛불행사 등 다양한 프로그램</p>
직무능력 향상훈련	<p>▲ 이론 교육 : 경영환경에 대한 이해와 기업문화의 정착, 생산직 사원으로서의 책임감과 사명감 고취, 의식개혁과 행동혁신, 생산성 향상을 위한 제이해 기법, 조직활성화를 위한 대인관계 개선기법 습득, 노사공동체 의식 고취, 일 반교양강좌, 체육 및 에어로빅 등</p> <p>▲ 실습교육 : 용접과 취부과정을 중심으로 한 다기능화 교육</p>
현장감독자 리더쉽 교육(직책자 조직활성화 교육, 가나안 교육, 다물교육, 경영혁신운동 추진 직책보임자 워크샵, 반장생산 기술강화연수 등)	<p>▲ 직책자 조직활성화교육 : 목표관리, 조직개발, 사업계획 목표달성방안 수립. 노사관계 대응방안 수립. 리더쉽 개발 등에 대한 강의와 실습</p> <p>▲ 가나안 농군학교 위탁 교육 : 가나안 개척사. 성실근면의 생활화. 복민운동. 협동하는 인간관계. 참주인 정신에 대한 강의 및 현장실습</p> <p>* 교재 분석 : 인간성 상실의 현대세계에서는 -&gt; 우리 민족윤리인 효, 성실, 희생, 봉사정신을 되살려 -&gt; 참사랑과 협동적인 인간세상을 이룩해야 하며 -&gt; 이를 위해서는 파벌의식을 없애고 열심히 일해야 한다는 논리 제시</p> <p>▲ 다물교육 : 민족사의 재조명을 통한 역할 인식. 한국사회의 이념적 갈등에 대한 이해와 해결 방안 모색. 조직관리 및 신념화를 위한 강의 교육.</p> <p>* 치열한 국제경쟁의 세계정세하에서 -&gt; 한민족의 정신인 다물정신을 회복하여 -&gt; 경제대국, 일등조선소를 만들자 -&gt; 이를 위해서 건전한 주체로서 노사 화합에 노력하자라는 논리 제시</p>
전사조직혁신교육 (반별 조직활성화 교육)	<p>▲ 현대정신의 자각과 내면화.</p> <p>▲ 자기 회상을 통한 자각 유도 및 건전가정의 중요성 인식(자아성찰과 자아 분석) -&gt; 노동자적 의식을 인간적 의식 강조로 대체.</p> <p>▲ 조직활성화 방안 모색을 통해 조직활동에 임하는 기본자세, 소집단에서의 역할, 조직내 문제해결과 업무 수행을 위한 신사고 주입. 조직을 위한 개인이라는 의식을 각인.</p> <p>▲ 품물놀이, 집단공놀이 등 조직공동체 훈련. 화합을 강조하며, 새로운 자아 발견 및 행동변화 체득(촛불잔치, 다짐글, 반활성화 실천계획 및 각오 발표)</p> <p>▲ 세계화, 개방화의 상황에서 경쟁력 향상은 의식개혁운동을 통한 공동체 의식 함양과 조직혁신임을 강조</p>

※ 윤현희, 1996.6. 「노동통제장치로서의 기업 문화-현대중공업 사례를 중심으로-」 및 한국노동이론정책연구소, 1995.9. 「신경영전략과 노동조합-현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 연구보고서 요약집」을 참고하여 재구성

이러한 교육을 통해 현장감독자들은 회사측의 논리로 무장하고, 자신의 이야기로 회사의 이데올로기를 유포하는 역할을 하게 되었으며, 사명감과 자신감을 가지고 조기청소, 조기출근 등을 솔선수범하는 행동대로서의 역할을 수행하고, 노동자들에게 교육내용을 직접 주입하기

도 했다.<sup>5)</sup> 특히 직반장을 대상으로 실시된 다물교육 이후 교육 수료자들로 구성된 다물단은 노동조합운동에 대한 표면적인 중립을 표방하고 있지만 한민족의식혁신 운동의 활동을 통해 경영혁신운동을 지원하고 노동조합을 비판하는 세력으로 부상하였다.<sup>6)</sup>

그리고 공동체 훈련과 자아발견훈련을 통해 노동자들은 자신을 단순한 개인이 아니라 조직 속에서 존재한다는 점을 깨닫게 되고 조직의 중요성과 그 조직원간의 인간관계의 중요성을 인식하게 된다. 따라서 이 과정에서 이제 회사는 노동자에 대해 억압적인 노동을 강요하는 곳이 아니라 노동자가 당연히 헌신하고 직무에 충실해야 하는 당위성을 갖는 곳으로 노동자의 인식이 변할 것을 요구받는다.<sup>7)</sup>

## ② 교육으로 습득된 이데올로기의 고착화

교육 내용을 노동자들에게 체득시키는 과정은 회사측이 직접 노동자들과 접하는 다양한 채널을 개설하고, 생산체제를 직접 변화시키는 것에서 이루어진다.

사내회보는 엄청난 몰량과 기획능력으로 기존의 사보를 보완하고 회사의 정책과 현안문제에 대해 회사의 입장을 홍보·선전함으로써 사측이 의도하고 있는 이데올로기로 노동자들을 호명하는 강력한 수단이 되고 있다. 또한 cable TV를 이용한 노동자들의 무의식 관리는 TV를 통해 기업교육으로 습득한 기업 이데올로기를 구체적으로 의미화하고 기업과의 관계를 견고하게 함으로써 자연스럽게 기업의 권력 내에 묶이게 되는 과정을 산출하게 된다. 이런 과정은 기업 교육 이후의 공식적 사후관리라고도 할 수 있을 것이다.<sup>8)</sup>

이러한 사내 소통망은 노동조합 소통망의 효력을 약화시키고, 기업이 노동자와 직접 소통하는 다양한 채널로 가능하다. 회사내의 다양한 소모임이나 노동자들의 이해에 관계되는 내용들이 회사의 채널로 전달되고, 그 가운데 회사 이데올로기가 주입되는 것이다.

또 이러한 기업중심의 인간형은 두레활동, 오색깃발제도라는 이름으로 시행된 반단위 생산에 대한 통제와 경쟁체제를 통해 노동자들의 노동과정 속에서 실현된다. 각 반의 청소상태, 작업계획과 실적, 작업낭비 상태, 작업원칙 상태, 작업환경 유지상태, 품질관리 상태, 출근율 등 28가지 세부사항에 대해 작업자 스스로 진단하고 스스로 세부사항에 점수를 작성하는 것이다. 이 진단을 토대로 매주 반회의에서 평가하고 담당 과장과 부장의 현장검사와 진단결과를 현황판에 부착하여 반원이 볼 수 있도록 한다. 여기에 반별로 평가 등급을 경정하여 결과치

5) 윤현희, 노동통제장치로서의 기업 문화-현대중공업 사례를 중심으로-, 1996, pp.53-55 참고

6) 위 윤현희 p.70

7) 위 윤현희 p.58

8) 위 윤현희 p.65

로 평가포상과 능률포상에 반영하는 것이다. 이러한 반단위체제는 노동자들을 개별화하고 반간의 경쟁을 가중시키고 노동강도는 강화되는 효과를 낳는다. 이러한 반단위 자율규율체제는 교육과정과의 연관 속에서 교육에서 받은 이데올로기를 일상생활에서 확인하는 과정으로 작동하고 있다.<sup>9)</sup>

### ③ 지역사회 및 가족 포섭 전략

사내 노동자들만이 아니라 지역주민과 조합원 가족을 대상으로 한 각종 문화행사와 체육 활동, 오락 활동이 현대중공업에 의해 적극적으로 추진되었고, 지역 행사들에 대한 지원이 이루어졌다. 기업문화전략은 기업 내에서만이 아니라 노동자들의 생활 전반에 까지 영향력을 넓히게 되고, 이를 통해 회사측은 사내 노동자들만이 아니라 그 가족과 지역사회에 까지 좋은 이미지를 형성하고자 하였다.

#### (2) 현대중공업 노동자 의식 및 노동조합에 미친 영향

회사 측의 이데올로기 공세에 대한 노동자들의 경계도 지속되는 교육 과정에서 이완되었다. 노동조합을 중심으로 한 노동자들의 관계는 회사와 생산을 중심으로 한 새로운 체제로 분산되어 통제 속으로 들어갔고, 과거 민주노조 운동의 핵심세력이던 현대중공업 노동조합의 모습을 찾아보기는 어렵게 되었다.

“처음에는 새빨간 거짓말이겠거니 했지만, 나중에는 그렇게 열심히 강의하고 헌신적으로 봉사하는 진행자들을 보니 그저 말짱 거짓말은 아닌것 아닌가 하는 생각이 들면서, 내가 너무 부정적으로만 경계하는 것 아닌가 하는 생각이 들었다.” (윤현희, p.55 각주5)

“최근에는 음성꽃동네 봉사 등을 반별로 가게 한다. 여기서 반원들은 결속력이 강화되기도 하고 노동조합 활동에 대해 적대적이 된다. 또한 여러 가지 교육을 통해 개개인의 자긍심 및 우월감을 심어줌으로써 자연스럽게 개인 이기주의로 변모하게 만든다.” (윤현희, p.60)

- 윤현희, 1996.6. 「노동통제장치로서의 기업 문화-현대중공업 사례를 중심으로-」 -

"내가 입사할당시만 해도 소형1, 2팀은 팀 구분 없이 가족같은 분위기로 화기애애했는데, 언제부터인지 모르게 누군가(?)의 손에 의해 소형 1, 2팀은 갈라졌고, 급기야 작년말에는 서로 다른 부서로 나눠지기에 이르렀다. 부서가 달라 업무 지시가 다르고, 현장사무실과 탈의장도 각각 다르지만 돌잔치, 집들이, 체육대회 등 크고 작은 행사들을 소형과 동지들은

---

9) 위 윤현희 pp.65-66

늘 함께 해왔다. 이제 얼마 남지 않은 것 같다. 현 기계가공 소형2팀 동지들은 다른 소형팀을 멀리하고 많은 장비와 물량을 외주로 빼앗겨 버린 채 십수년간을 정들었던 기계들을 떠나 보내고 공중분해 되는 것이다. 엔진 ‘소형과’ 하면 무슨 일이든지 단합 잘되는 곳으로 소문이 자자하게 나있었다. 특히 노동조합 지침은 거의 100% 참여로 대단한 적극성을 보여왔다. 그만큼 현실을 바로 보며 옳고 그름이 무엇인지 정확하게 판단할 줄 아는 동지들이 많았는데…” (『민주항해』 1995.3·4월호에서)

- 한국노동이론정책연구소. 1995.9. 「신경영전략과 노동조합-현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 연구보고서 요약집」 p.52

현대중공업 노조의 현장장악력 약화 과정에는 국가의 노동배제적 정책, 반노조 정서 유포, 제도를 통한 노조 활동 여지 축소와 억압이라는 배경이 있었다. 그 가운데 노동조합은 차차 고립되어 가며 극단적 투쟁으로 몰릴 수밖에 없었지만, 오히려 기업 측은 임금 협상에서 노조 요구보다 더 높은 안을 제시하기도 하는 등 노조의 입지를 더욱 축소시켰다. 그 속에서 결국 민주노조는 현장 내에 세워지기 어렵게 되었고, 현대중공업 기업 측의 이데올로기 통제 는 전투적 노조를 협조적 파트너로 바꾸도록 만들었다. 결국 1995년 이후 노사분규가 한 건도 발생하지 않은 진기록을 세우고 있는 사업장이 되어 버린 것이다.

이에 대하여 다른 시각에서는 “90년대 중반을 기점으로 노조는 소모적인 정치적 이념보다는 직원들의 권익 향상에 눈을 돌리면서 조합원들의 신뢰를 얻기 시작했고, 회사는 또 근로자에 대한 인간적인 대우와 복리후생 증진에 주력하면서 노조의 신뢰를 얻는데 노력했다. 노사 간의 이 같은 노력은 결국 노사협력관계를 싹틔우는 계기로 발전했고, 결국 1995년부터 2009년까지 15여 년간 노사분규가 한 건도 발생하지 않은 진기록을 세웠다.”<sup>10)</sup>고 쓰고 있기도 하다. 그러나 회사의 인간적인 대우는 기업에 충성하는 노동자를 만들어 내는 정책이었고, 복리후생 증진은 노조의 강력한 투쟁을 무의미한 것으로 폄훼하였으며, 그 가운데 정부의 임금 억제 정책은 노조가 각종 복리후생을 가지고 회사측과 타협하게 만드는 배경이 되기도 했다.

다. 신경영전략과 2013 노동자 의식 재구조화 작업

#### 1) 신경영전략의 요소와 2013년 정신개조 프로그램 비교 검토

현재 노조파괴 프로그램이 작동된 사업장에서 행해지고 있는 노동자의 작업 통제력 상실, 현장 감시와 통제, 교육, 문화행사, 봉사활동 등은 90년대 신경영전략의 프로그램과 동일하다.

10) 고철환, “기업지배구조와 노사관계에 관한 연구-현대중공업 사례를 중심으로-”, 2010.6.

〈2013 노동자 정신개조 프로그램과 90년대 기업문화 전략 비교〉

노동자 관리 전략		90년대 신경영전략의 기업문화전략	2013년 노동자 정신개조 프로그램
노조 대응		<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 현장감독자 교육을 통해 노동조합보다 현장의 문제에 대해 우월한 지위확보, 기업문화전략을 통한 노동조합 무력화 정책</li> <li>▲ 노동조합 활동가에 대한 탄압</li> <li>▲ 복지정책 등을 통해 노조협상력 봉쇄</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 공세적인 노조 탄압, 적극적인 노조 격리, 노동자들로부터 분리</li> <li>▲ 조합원에 대한 개별 면담으로 탈퇴종용, 괴롭힘.</li> <li>▲ <b>현장에서 분리하여 배치</b></li> <li>▲ <b>복수노조(어용노조)를 이용한 노조간 차별 및 민주노조 조합원 탄압</b></li> <li>▲ <b>어용노조를 통해 노동조건 및 단협 후퇴</b></li> </ul>
노동과정 통제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 현장감독자를 통한 노동통제 강화</li> <li>▲ 성과주의 도입, 팀간 경쟁체계 구축을 통한 노동강도 강화의 내면화</li> <li>▲ 품질관리운동, 제안제도 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>용역경비를 통한 통제</b></li> <li>▲ <b>전자감시장비를 통한 통제</b></li> <li>▲ <b>관리자 및 숨겨진 감시자를 통한 감시</b></li> <li>▲ 제안제도 등은 같은 양상이나, 노동자들에게 투쟁을 파괴하는 방안을 제안하게 하는 점은 특이점.</li> </ul>
노동자 정신개조 프로그램	교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 현장감독자에 대한 리더쉽 등 현장통제력 향상 교육</li> <li>▲ 기업이데올로기 교육, 노사공동체 의식 주입</li> <li>▲ 대인관계에 대한 교육, 소통, 팀워크 등에 대한 교육</li> <li>▲ 민족주의 이데올로기</li> <li>▲ 자기계발 프로그램</li> <li>▲ 다양한 오락 프로그램 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 노동자 정서 순화프로그램으로서의 교육은 전반적으로 과거와 유사한 방식으로 진행되고 있음.</li> <li>▲ 직간접적인 노조 비방 포함.</li> <li>▲ 직장폐쇄 이후에는 파업 참가정도에 따라 분리 교육, 집단 숙식 교육 등.</li> <li>▲ 나의 10년후 모습, 좋은 아버지 되기, 소통방법에 대한 교육</li> <li>▲ <b>발레오만도의 경우 교육을 빙자하여 한강철교, 오리결음 등 폭력적 길들이기가 수반되었다는 것이 특이점</b></li> </ul>
	봉사활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 환경 정화 운동, 불우소년소녀 가장 돕기 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 장애인 시설, 노인요양시설 등 봉사활동, 지역 농사 돕기, 하천정소, 등</li> <li>▲ 발전노조나 쓰리엠의 경우 봉사활동을 평가에 반영</li> </ul>
	지역 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 지역 문화 공간 개설, 공장 견학, 주부교실, 토요일 영화 상영 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 지역 행사 주최 및 후원, 경영설명회 개최</li> </ul>
	(폭력적) 저항관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 노조활동가들에 대한 탄압</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>거의 전조합원에 대한 탄압과 관리의 양상</b></li> <li>▲ 명상하기, 벽보고 서있게 하기, 체벌, 반성문 쓰게 하기 등</li> </ul>
	기타		<ul style="list-style-type: none"> <li>함창단(발레오만도), 명심보감 읽게 하기(KEC), 개인정보유출(MBC)</li> </ul>

※ 본 연구의 사례 취합 양식을 기초로 항목을 재구성하여 90년대 기업문화 전략과 비교함.



노동조합 중심의 현장관계를 다시 자본을 중심으로 재구축하는 과정에서 다시 20년 전의 프로그램들이 꺼내어 진 것이다. 그리고 이는 당시 용역경비의 투입으로 폭력적으로 민주노조가 현장에서 내몰렸던 사업장만이 아니라 그 주변으로 점차 확산되고 있다. 그 구체적인 내용들을 기업문화전략을 중심으로 비교하고, 그 프로그램들이 낳고 있는 효과를 살펴보자.

90년대의 기업문화전략은 강성한 노동조합을 중심으로 한 현장 권력을 자본 중심으로 재탈환하기 위한 정책으로 노동조합에 대한 배타적, 적대적 태도가 여전히 있었지만 일반 조합원에 대하여 기업 중심으로 회유하고자 하였고, 그 과정에서 현장 감독자를 동원한 현장 권력 재편이 있었다. 비교하여 보면 지금의 노조 대응양상은 매우 공세적이고 공격적인 양상을 띠면서 민주노조에 대한 탄압을 자행하고 있고, 특히 복수노조를 통해 현장의 권력관계를 사측이 조종하고 있다는 것이 다르게 눈에 띄는 점이다. 또 90년대에는 노조 권력을 무력화하기 위해 성과주의를 도입하고 노동강도를 강화시키는 과정이 있었음에도 노동조건에 대한 직접적인 후퇴는 보이지 않으나, 최근의 양상은 복수노조를 내세워 현장을 장악하는 순간 단협 개약을 통해 노동자들이 그간 쟁취한 단협과 노동조건을 일시에 후퇴시키는 작업이 진행된다. 최근 자본의 노조 대응 양상이 용역폭력을 동원한 지극히 비정상적이고, 불법적인 탄압이었다는 점에서 용역폭력의 상주와 그를 통한 노동자 관리는 이전과 구별되는 양상이다. 그리고 유성기업의 키맨, 쓰리엠의 멘토링 시스템 등에 의한 노동자 감시가 이루어지고, 누구에 의해 감시되는지도 모르는 숨겨진 감시자도 활용되고 있다. 게다가 90년대부터 자본이 도입하고자 꾸준히 시도하였던 전자감시장비는 용역폭력으로 노동조합을 몰아낸 후 대거 현장에 도입, 그를 통한 일상적 감시가 이루어지고 있다.

노동자 정신개조 프로그램은 90년대 신경영전략의 기업문화전략과 거의 동일한 프로그램을 활용하고 있다. 다양한 이데올로기 교육, 봉사활동, 지역 행사 주최 및 경영설명회 개최 등의 프로그램이 여전히 노동자 의식을 재구축하는 전략으로 사용되고 있다. 이렇게 노동자들의 정신을 개조하는 작업은 아직까지는 완전히 노동자의 의식을 관통하고 있지는 않다. 자본의 통제 전략은 아직까지 버텨내고 있는 장기 투쟁에 의해 노동자들의 의식에 그대로 인입되고 있지는 않다고 보인다. 적어도 집담회에 참여한 노동자들은 교육의 본질과 자본의 의도를 파악하고 있었다. 또한 현장의 노동자들은 노동조합의 힘이 다시 살아나면 현실의 고통이 사라질 것이라는 기대로 자본의 눈을 피해 투쟁에 작은 힘을 보태기도 한다. 그럼에도 이는 장기적으로 자본에 굴종하는 노동자로서의 의식 개조를 향해 가고 있다는 점에서 경계와 대응이 필요하다. 적어도 90년대에도 그랬던 것처럼 동원되는 봉사활동이나 문화행사, 자기계발 교육 등에 대해 반감은 있으나 명확한 노동자의 대안이 수립되고 실행되고 있지는 못하고 있기 때

문이다.

## 2) 병영적 통제 전략의 결합

두 시대의 비교에서 다르게 나타나는 점은 이 가운데 노동자들의 정신적 굴복을 강요하는 폭력적 방식들이 자행되고 있다는 것이다. 명상을 하게 하거나, 파업투쟁에 참여한 것에 대해 반성문을 쓰게 하거나, 명심보감을 읽게 하고, 쓰리엠의 경우에는 노조활동에 적극적이었던 조합원이 노조를 탈퇴할 경우 무릎을 꿇고 사과를 하게 하는 등의 굴욕을 감수하게 하고 있다. 조합원을 외곽부서에 배치하여 현장과 차단하는 것 역시 노동자의 자존감을 훼손하고 정신적 굴복을 강요하는 행위이다. 이는 그만큼 용역폭력의 투입 이후 현장의 노사관계가 비정상적으로 뒤틀려 있음을 보여주는 것이다. 또 화랑대 교육처럼 물리적 폭력을 사용하여 노동자를 굴복시키는 사례까지 나타난다.

그런 점에서 90년대 신경영전략이 강력하게 등장한 노동조합에 맞서 자본의 권력 탈환을 위한 유화적 프로그램이었다면, 지금의 노동자 통제전략은 오히려 그 관철의 양상이 87년 이전의 병영적 현장통제에 가깝다. 노동조합의 투쟁에 참가한 노동자들에게 내려지는 처벌은 교육이라는 형식을 빙자하여 노동자들에 대한 체벌로 드러나기도 하는데, 발레오만도의 경우 화랑대 교육 과정에서 원산폭격, 오리걸음 등을 시키기도 했고, 포레시아의 경우 노동조합원에 대한 집단적 폭력 행사로 드러나기도 했다. 아래의 병영적 현장통제의 사례와 지금 노동조합의 악화로 인해 자본과 일대일로 대면해야 하는 노동자들이 겪고 있는 공포와 분노는 전혀 다르지 않다.

병영식 노무관리를 잘 나타내주는 글을 살펴보면 다음과 같다.

"현대노동자들을 더욱 처절하게 만든 것은 정작 임금이나 노동시간이 아니라 비인간적인 처우에서 비롯된다. 뒷머리가 상의 칼라만 살짝 덮어도 정문을 지키는 경비대의 '바리깡' 이 사정없이 지나갔고, 작업지시는 명령이었다. 일과는 복종의 연속이었다. 노동자들이 지켜보는 앞에서조차 중역의 '쫄인트' 를 사정없이 까는 정주영 스타일의 현장 분위기가 노동자들의 숨통을 짓누르고 있었다." (이수원, 1994:30)

실제 87년 현대중공업 노조에서 최초로 사측에 요구한 요구사항에는 '두발 자율화' 가 있었다. 이에 대해서는 대우조선도 비슷한 상황을 시사해준다.

"여기에 대부분의 간부사원들은 해군장교로 총당하고 있어 노동자들에 대한 노무관리는 군대생활 바로 그것이었다. 온갖 육설과 인간적 모멸이 당연한 것처럼 자행되고 심지어 구타와 폭력까지 수반한 관리자들과의 횡포는 노동자들의 가슴 속에 원한처럼 사무쳤다." (이성태, 1990:213)

- 이재선, "신경영전략과 기업문화운동의 사례 연구", 1995, p.4 -

과거 병영식 통제는 지금 노동조합이 사라진 공간에서 특정 노동자(민주노조 조합원)에게 똑같이 폭력적인 형태로 이루어지고 있거나, 혹은 좀 더 교활한 형태로 포장되어 나타나고 있을 뿐이다.

정신개조프로그램 역시 마찬가지이다. 노동자들의 민주적 의식에 대한 직간접적 억압, 또 파업과 용역폭력 투입 등의 과정에서 폭력적으로 행사된 현장 분위기를 유화시키기 위한 - 민주노조를 배제하는 가운데 - 전략으로서 지역사회와 노조로부터 이탈된 자들을 관리하는 전략, 그러한 분리를 위한 기제들은 다분히 87년 이전의 병영적 통제에 가까운 폭력성과 비민주성을 동반한다.

#### 4. 자본의 전략과 대응 지점

##### 가. 자본의 전략의 변화와 함의

90년대 신경영전략과 현재의 자본의 노동자 통제 전략의 유사점과 차이점은 그것이 드러나는 시점의 노자 역관계의 차이 등에 기인하는 것일 것이다. 그러나 여전히 유사한 맥락을 유지하면서 노동자에 대한 통제를 강화하고, 노동자 의식을 기업 중심으로 재편하려는 것은 자본의 본질의 동질성을 보여준다. 즉, 노동자에 대한 억압적이고 강제적인 자본의 통치전략은 상황에 따라 그 모습을 강하게 혹은 유화된 형태로 드러낼 뿐 사라지고, 다시 나타나는 것은 아니라는 것이다.

지금 자본은 노동조합을 폭력적으로 몰아내고 역전된 현장의 노동관계를 고착시키기 위해 지금까지 자본과의 협조 체계, 교섭과 협약으로 안정화되는 노동관계 등에 익숙해져 왔던 노동자들을 새롭게 길들이기 시작하고 있다. 이러한 노동자 정신의 재조직, 재구성은 작업장 내 관계의 인위적 분할, 노동자의 파편화, 이를 강화하는 감시 통제의 일상화와 비인간화 등으로 폭력적으로 구축된다. 90년대 신경영전략이 통제의 인간적 외형을 가지고 노동의 통제와 착취의 강화를 이루고자 했다면, 용역폭력이라는 불법적 방법을 무릅쓰고 장악한 지금의 현장 관계는 지속적 불법을 야기하고, 그 불법적이고 초법적인 상태로만 유지되고 있는 상태이다.

이러한 비인간적 통제에 대한 노동자들의 반발을 조직하는 것은 시기를 놓치면 어려워질 수 있다. 지금의 통제 양상은 기업문화전략을 통한 노동자 의식 재구축이 87년 이전의 병영적 통제와 같은 작업장 분위기 속에서 도입되고 있고, 이는 자본의 정신개조 프로그램은 신경영 전략이 만들어 내고자 했던 기업형 인간을 넘어 저항성과 인간성을 상실한 존재로 노동자들

을 바꾸어 가고자 하고 있기 때문이다.

#### 나. 자본의 노동자 통제 전략에 맞서기 위해

자본이 (노동과정에 대한 통제 외에) 작업 외적·물리적 통제를 강화시키는 이유는 노동자들이 회사에 들어오는 순간부터 퇴근해서 회사를 나가는 순간까지 자본의 통제 아래 두고자 함이다. 그것은 노동자들이 인격적 존재로서 자신을 확인할 틈을 주지 않고 자신을 자본에 귀속된 존재로서 인지하도록 자본의 의도를 관철시키는 것이다.<sup>11)</sup> 이는 현장에서 자본과 노동의 힘 관계를 적나라하게 보여주는데, 노동자의 힘이 커지면 노동자들은 노동시간 이외의 시간을 노동자로서의 정체성을 갖고 대하며, 그래서 틈이 나면 담배를 피우거나 이야기를 하거나, 책을 보거나 하고, 옷차림을 편하게 만들어 가지만, 만약 자본의 힘이 강화되면 노동시간 외의 시간도 청소를 하거나 체조를 하거나, 일을 하고, 옷차림 등도 자본의 요구에 맞게 만들어가는 등 자본에 복속된 시간으로 맞이한다.<sup>12)</sup>

작업장이라는 공간에서의 자본이 휘두르는 권력은 노동자의 모든 시간에서 주체성을 빼앗아 간다. 작업장에 들어갈 때부터 나올 때까지의 시간을 통제 속에서 살고, 이러한 통제는 작업장 밖을 벗어나서까지 노동자에게 영향을 미친다. 작업장 내에서의 감시와 통제에 의한 스트레스, 권한과 노동자 통제를 벗어난 노동은 작업장 밖에서도 노동자의 사회적 관계를 박탈해 가고, 제대로 된 휴식을 빼앗아 가며, 다시 작업장으로 들어가야 하는 공포는 수면까지도 방해하는 지경에 이르고 있다. 그것이 노조파괴 프로그램의 가동 후 이어지고 있는 노동자 정신개조 프로그램의 현재 모습이다.

그래서 자본의 노동자 통제에 대한 대응 방향을 조금 추상적일지라도 노동자의 공간과 시간을 되찾는 것, 지향을 되찾는 것, 그를 위해 연대하고 투쟁의 성과를 사회적으로 안착시키기 위한 제도 투쟁을 조직하는 것을 중심으로 하여 제출한다.

#### 1) 작업장 공간의 재구성

현재 노동조합 차원에서 진행되고 있는 현장 대응은 수세적 상황에서의 노동조합 세력 확대를 위한 방안을 우선하고 있다. 어용노조를 이용한 자본의 공격 속에서 민주노조가 활동력을 갖추기 어렵고 현재의 제도 내에서는 조합원을 우선 확보하는 것이 최선의 방안이기 때문이다. 그를 위해 2010년 이후 진행된 자본의 폭력적 탄압과 각종 부당노동행위 등에 대한 소

11) 김혜진 외, “구조조정과 현장통제 대응전략”, 2000, p. 198

12) 김혜진 외, “구조조정과 현장통제 대응전략”, 2000, pp. 198-199

송 등의 대응이 이루어지고 있기도 하다. 하지만 제대로 된 법적 결과는 기대하기가 어렵고, 현장 내에서의 인권 침해는 지속적으로 발생하고 있다. 현재까지 우리 사회가 인정해 버린 자본의 소유로서의 작업장은 공간의 폐쇄성을 낳고, 그 속에서 벌어지는 다양한 인권침해를 묵인하고 있다. 하기에 작업장 내에서의 권리 확장을 위한 현장 내외의 적극적 기획이 필요하다.

먼저 기업, 생산 현장이라는 공간을 자본의 이윤추구를 목적으로 한 공간이 아닌 노동자들의 사회적 관계가 이루어지는 공간으로 재구성하는 것이 필요하다. 노동현장은 사용자의 이윤이 실현되는 공간이기도 하지만, 노동자의 일터이며, 그 일터에서 노동자는 건강한 삶과 노동을 구현하기 위한 권리를 가진다. 노동현장에서 노동자가 주체로 인정되고, 공장이라는 공간에 대하여 자본과 동등한 권리가 인정되어야 노동권 실현의 토대가 튼튼히 놓일 수 있다.<sup>13)</sup> 그를 위해 작업장 내 노동인권 에 대한 논의를 더욱 적극적으로 제기할 필요가 있다. 기업내 노동인권 에 대한 사회적 지표의 마련, 노동관계에 대한 사회의 개입이 적극 제기되고 그 구조가 마련되어야 한다.

이것이 필요한 이유는 기업이라는 공간이 당연히 사회의 일부로서 사회적 인권 확장과 함께 노동자 권리 보장이 기업이라는 조직 안에서도 확장되어 가야 함에도 현재는 노동자의 종속을 강요하고 기업의 지배권에 상당한 힘을 부여하고 있다는 데 있다. 이로 인해 벌어지는 현장의 다양한 문제들은 꼭 폭력적인 형태로 드러나지 않더라도 인권을 침해하는 위험을 크건 작건 내재하고 있는데, 이러한 문제들의 해결은 현재 법제도가 가지고 있는 노동권 침해에 대한 구조로는 충분하지 않은 것이 현실이기 때문이다. 좁게는 현재 인권위원회의 영역을 사기업으로 확대하는 것이 방안이나, 노동권 보장에 대한 주요 국제기준의 비준 및 국내 적용 투쟁이 방안이 될 수 있을 것이다. 보다 근본적으로는 사회적 인권 기준이 설정되고 그것이 작업장 내에도 동일하게, 혹은 노동관계의 특수성을 감안하여 좀 더 무겁게 적용되는 것이 필요하다. 현재 한국 사회는 사회적으로도 노동권 - 인권에 대한 인식이 부조한 것이 현실이다. 하기에 기업 경쟁력 논리가 수시로 노동자 권리 주장을 압도하고 억압한다. 사회적 노동인권 가이드라인이 세워지고, 이것이 작업장 내 인권의 기준으로 같게, 혹은 무겁게 작용하여 작업장 내 인권침해가 단속되는 것이 필요하다.

## 2) 노동자 삶의 대안적 가치를 일구는 조직체로서의 노동조합

현재 노동자들의 노동에의 종속을 야기하는 주된 요소는 현장 내 민주노조의 부재라는 상황

13) 반용역프로젝트팀, “용역폭력근절을 위한 정책대안보고서”, 2012.1, pp101-102

만이 아니다. 노동유연화의 극대화과 불안정 노동의 증가 속에서 삶 전반의 불안정성 증대, 노후에 대한 불안 등은 노동자들을 점점 더 자본에 종속시키고, 굴욕감조차도 참고 견디게 만드는 이유가 되기도 한다. 그런 점에서 자본의 통제에 맞서는 노동조합의 전략은 노동자들의 삶 전반에 대한 대안적 가치를 함께 일구는 조직체로 다시 정립되는 것이 필요하다. 이 과정에서 현장 노동자들과 노동조합의 다양한 소통 경로의 확보는 민주노조를 지키는 것만이 아니라 자본의 통제로부터의 방어를 형성하기 위해서도 몹시 중요하다. 자본은 계속해서 노동조합을 배제한 개별 노동자와의 직접적인 소통 경로를 구축하고 이를 통해 자본의 가치를 주입하고 노동자 의식을 지배하기 때문이다.

현대중공업의 기업문화전략은 CATV나 「인사저널」, 「현중뉴스」 등과 같은 매체를 통해 조합원들과의 의사소통방식을 변화시키는 것으로 추진되고 있다. 즉, 회사가 이전과는 달리 노동조합을 배제하면서 조합원들과 직접적인 의사소통 관계를 맺고 있다. 사보를 통해 인사 노무관리와 관련한 정보를 직접 제공하고, CATV를 통해 경영현황을 설명하는 것이 그 대표적인 예이다. 이러한 의사소통방식은 기업과 노동자간의 관계를 긴밀하게 함으로써 노동조합의 개입지점을 축소시키고, 노동조합을 자연스럽게 배제하고 있다.

- 한국노동이론정책연구소, “신경영전략과 노동조합-현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 연구보고서 요약집”, p.92-

지금 현장의 노동자들은 자본의 일상적인 공격과 감시에 지쳐가고 있다. 지쳐서 조합활동을 포기하게 만드는 자본의 전술, 이에 대한 지속적 노출과 대응력의 저하는 중국에는 대응 자체를 포기하게 만들고 무력하게 만든다. 그렇게 되지 않도록 노동조합을 중심으로 한 소통 구조의 복원이 절실하며, 그 복원의 과정은 노동자들에게는 다시 고립감을 극복하고 ‘사회적 지원’을 형성하는 과정이 될 것이다.

특히 이는 자본의 기업문화 전략에 맞서는 노동조합의 총체적 대응 전략으로 중요하다. 자본의 기업문화 전략은 생산 - 인사노무관리 - 기업내 문화까지 총체적으로 노동자의 의식을 지배하는 구조를 형성한다. 지금은 비정상적인 노동관계 하에서 폭력적으로 침투되고 있지만, 대응 시기를 놓친다면 노동자의 저항은 무력화되고 말 것이다. 현재 자본의 정신개조 프로그램은 노동자의 삶의 요구나 현장의 용화를 위한 것으로 포장되고 있지만, 그 속성은 분명하다. 교육을 접하는 노동자들이 자본의 의도성을 파악한다고 하더라도 교육의 주도권을 자본이 가지고 있는 상황에서 교육자 혹은 교육 기획자의 의도는 교육을 받는 노동자들에게 반영된다. 그런 점에서 자본의 일방적 교육은 반드시 경계하고 금지되어야 하며, 노동조합 차원의 교육 및 문화프로그램 발굴을 통해 노동자와 노동조합이 만날 수 있는 경로를 구축해야

한다. 이는 형식의 다양화만이 아니라 그 내용에 있어서 노동조합이 현장 조합원들과 어떤 가치를 공유할 것인가에 핵심이 있을 것이다.

### 3) 노동자 권리 보장의 제도적 구축

지금까지 노동자 투쟁의 성과는 제도적으로 온전히 구축되지를 못하였다. 자본이 정권과 합작하여 노동법 개악을 날치기 통과하는 동안, 노동자들의 권리 확장을 위한 요구는 왜곡되고 꺾였다. 한국의 노조법은 노동자들을 위한 인권의 주춧돌이 아니라 자본과 권력의 이윤창출을 위한 효과적인 무기로서 더 정밀하고 탄탄한 내적 구조를 구축해왔다. 과거 군사독재 시절, 직접적인 금지와 폭력적인 통제로서 노동기본권을 제약하였다면 2000년대 들면서 신자유주의의 시장독점은 노동법리의 틈을 더욱 줄여 노련하게 노동기본권을 조여오고 있다. 기존의 노조법은 법리적으로 노골적인 흠결을 드러냈다면 최근 노사관계로드맵을 통해 노동기본권을 통제하는 논리를 더욱 세밀화해오고 있다. 이러한 ‘법에 의한 지배(Rule by Law)’상황에서 우리가 지금 시기, 노동기본권의 헌법적 가치와 원리를 회복하기 위한 노조법의 재구성을 논하는 것은 ‘법의 지배(Rule of Law)’를 확립하기 위한, 시급한 과제라 하겠다.

노동권을 보편적인 권리로 승인하지 않는 사회에서, 노동조합을 복지국가의 기본토대로서 인정하지 않는 국가에서 노동자는 자본의 이윤기계에 불과할 뿐이고, 공동체의 건전성을 생성할 수 있는 노동조합의 기능을 버림으로써 스스로 퇴행하게 된다. 노동자의 생존의 터전인 일터에서, 나아가 사회의 정치적 주체로서 노동자가 바로 서기 위해서는 시장독재의 도구로 전락된 노조법을 뒤집고 헌법정신을 담은 새로운 노조법을 일구어내는 것이 필요하다.<sup>14)</sup>

또한 노동인권이 제대로 구현되기 위해서는 노동과정에 대한 노동자들의 집단적 통제와 개입이 가능해야 한다. 현재 한국의 노동법 해석은 주로 경영권, 소유권 등을 마치 노동권과 대등한 권리인 것처럼 격상시켜 자본의 권력을 인정하고 있지만, 노동자들의 노동과정 및 작업 배치, 인사 경영권에 대한 개입, 노동안전에 대한 노동자의 통제는 작업장 내의 노동인권 보장을 위해 반드시 필요하며, 이를 제도화할 필요가 있다. 현장에서는 사용자가 직무 재배치, 신규채용, 경고조치, 보직변경, 신생산방식, 신기술, 예산계획, 조직변화 등 기업활동과 관련하여 중요한 변화를 일으키는 정책을 결정하거나 노동자에 대한 교육이나 새로운 프로그램을 도입하기 전에 반드시 노조측과 우선적으로 협상하도록 하는 것이 필요하다.

---

14) 전국불안정노동철폐연대, 민주노총 법률원 공동, “다시 쓰는 노조법 - 노동3권의 온전한 실현을 위한 노조법 재구성의 방향” 토론회, 2013.7.

#### 4) 현장과 현장을 연결하여 대응하기

현재 자본의 노동자 통제 전략은 용역폭력 투입으로 인해 문제가 발생한 사업장에만 통용되고 있는 것은 아니다. 전반적인 노동자 힘의 약화는 전체 자본의 대응을 움직였고, 자본은 서로 배우며 노동자 통제 전략을 새롭게 습득해 가고 현장에 맞게 구성하고 있다. 이에 맞서는 노동자의 대응 또한 당연히 한 사업장만의 문제가 아니라 노동권 확보를 위한 전체의 대응이어야 한다. 예를 들어 용역폭력의 문제는 한 사업장의 문제가 아니라 자본의 노조과외 프로그램에 따라 여러 사업장에 연이어 등장하였고, 자본의 전략으로서 지속적으로 이어지고 있으며, 언제든지 사용될 수 있는 수단이다. 발레오만도에서 벌어진 현장 노동자를 라인에서 배제하는 수법은 이후 쓰리엠이나 보워터 코리아 등으로 이전되면서 지원부서 배치전환이라는 방식으로 정식화되었다. 언제든지 노동자에 대한 징계로 지원부서 배치가 있을 수 있게 된 것이다. 다양한 노동권 침해 요소를 전체적으로 드러냄으로써 이것이 자본의 전략으로 통용되고 있다는 점을 분명히 하고 대응해야 한다.

또한 작업장 내 인권 쟁취를 위한 다양한 네트워크 구축을 통해 대응하는 것도 필요하다. 예를 들어 감시카메라의 문제는 현장 조합만이 아니라, 문제가 되는 사업장들과 관련한 법률가 및 정보운동 단체 등 관련한 단위들과 함께 대응체계를 구축할 수도 있을 것이다.

### 5. 마치며

자본의 전략은 시기 시기 변화해 왔지만 본질은 같다. 노동자의 집단적 힘을 억제하고 노동의 밀도를 더욱 높여 최대한의 이윤을 확보하는 것, 그를 위해 노동자들의 인간성을 몰수하고 생산의 부품으로 전략시키는 것, 바로 그것이다. 이는 노동자 개인에게 만이 아니라 사회를 병들게 한다. 자본의 전횡은 개인의 관계를 파괴하는 것에서부터 지역사회의 기반을 자본 위주로 재편하여 공동체를 파괴하고, 사회의 균형을 저해한다. 작업장이라는 공간을 기업의 소유 하에 두는 것이 아니라 지역으로 사회 전체로 끌어내어 그 책임을 다하게 하는 것이 필요하다. 그 책임은 정부와 자본이 이야기하듯이 오로지 기업이 잘되는 것을 의미하는 것은 물론 아니다. 사회의 한 주체로서 기업 또한 사회적 책임을 져야 하고, 그 구체적 내용은 노동자들을 동원하여 지역 봉사활동을 하는 것이 아니라 노동자들에 대한 공정한 대우, 인격적 존중으로부터 시작되는 것이다.

사회적으로 인권이 확대되고 쉽게 이야기되고 있는 지금, 노동자들의 시간은 거꾸로 가고 있다. 작업장이라는 닫힌 공간은 사회로 열리지 못하고, 오히려 작업장 내의 닫힌 관계들이 노



동자의 삶에 까지 이전되어 노동자를 고립시킨다. 때문에 이러한 자본의 통제에 대한 대응은 현장 내에서뿐만 아니라 사회적으로 폭넓게 구성되는 것이 필요하다. 다양한 사회적 발언과 자본의 전략에 대한 폭로, 제도적 대응 등 그 총체적 대응 전략을 통해서 사회적으로 노동권에 대한 논의 진전이 이루어질 때 다시 그것이 현장의 힘으로 투영될 수 있을 것이다.

## II. 자본의 노동자 통제 유형별 사례

### 1. 자본의 노동자 통제전략 : 유형별 사례분석<sup>15)</sup>

#### 가. 민주노조 탄압 및 고립 시도

##### 1) 조합사무실 격리 출입 거부

###### (1) 실태

자본이 노동자를 통제하기 위한 방안으로 시도하는 것 중 단결의 권리를 무력화시키기 위한 방안으로 진행되는 것이 바로 조합사무실을 조합원과 격리시키는 방안이다. 사업장 내 조합 사무실이 존재함에도 불구하고 여러 감시장비를 동원(CCTV, 용역경비, 키맨 등)하여 조합사무실을 출입하는 조합원을 감시, 조합원 스스로 눈치를 보며 노동조합 사무실 출입을 자제하게 하거나 아예 조합사무실로 가는 통로를 펜스로 막거나 자물쇠를 설치하여 출입을 금지시키는 방법 등을 통하여 실제 사업장 내에서 조합원들의 구심점이 되는 노동조합 사무실을 사용하지 못하도록 하는 시도들이 다양하게 일어나고 있다.

###### (2) 사례

###### ① KEC

회사는 직장폐쇄 직후부터는 물론이고 2011년 6월 13일 직장폐쇄 철회 이후에도 1년 이상 노동조합 사무실을 조합원들이 접근할 수 없도록 격리조치를 하였다. 회사는 조합사무실 주변에 펜스를 설치하고 용역경비를 동원하여 사무실 앞 출입을 막았으며 조합사무실에 자물쇠

---

15) 이 장의 사례 정리를 위한 자료 취합은 세가지 방식으로 진행되었다. 먼저 연구팀이 유형화한 노동자관리전략방식을 토대로 민주노총과 금속노동조합의 각 사업장에 '노동자 관리전략 사례취합 양식' 설문지를 배포·취합하였고, 이를 기본으로 사례를 정리하였다. 그리고 각 사업장에 대한 노동탄압보고서, 용역폭력보고서 등 기존에 진행되었던 연구자료와 각종 소송을 통하여 확보된 증거자료 및 신문기사 중 본 사례내용에 적합한 부분을 발췌, 인용하였고 각 사업장에 추가적인 자료요청(사진, 공문 등)을 하였다. 마지막으로 「용역폭력 근절을 위한 정책대안보고서(KEC, 발레오만도, 유성기업 사례)」, 「MB정권에 의해 자행된 발전노조 노동탄압백서」, 「SJM 및 만도 진상조사결과 보고서」를 참고하여 자료를 정리하였다.

설치하여 출입을 금지시키고 CCTV 등 감시카메라를 설치하여 사진 채증을 하는 등 지회에 대한 사용자의 혐오감을 공개적으로 표시하여 조합원들이 합법적인 노동조합 사무실 출입까지도 어려워하게 만들었다. 회사는 현재까지도 CCTV등을 통해 조합사무실과 출입하는 조합원들을 감시하고 있다.



## ② 동일한 사례 사업장

그 밖에도 조사한 대다수의 노동조합에서 위와 비슷한 형식으로 노동조합 사무실과 현장 노동자를 분리하는 모습이 확인되고 있다.

### ● 보취전장

- 노동조합 사무실에 대한 일방적인 이전 통보, 이전하지 않을 경우 이후 법적 절차를 거치겠다고 통보하였다.

- 상신브레이크

- 쟁의 및 직장폐쇄 이후 남은 조합원 5명이 모두 해고 상태로 이미 법원에서 부당해고로 인정한 4명에 대해서도 복직이 거부되고 있다. 즉, 조합원들의 회사 출입 자체가 거부되고 있으며 이로 인해 조합원과 현장 노동자간의 원활한 소통이 단절된 상태이다.

- 유성기업(영동, 아산)

- 2011. 8. 22. 직장폐쇄 이후 복귀 초 노동조합과 사전 협의가 안 된 것을 거부하자 정문 봉쇄 및 조합사무실 출입 방해하였다.
- 부당징계를 받은 조합원들의 조합사무실 출입을 방해하고 있다.

- 발레오만도

- 2010년 2월 회사의 부분 직장폐쇄로 조합 사무실을 빼앗겼으나 2013년 최근 법원의 판결을 받아 노조 사무실에 출입 가능하게 되었으나 회사는 이미 노동조합사무실과 현장 노동자를 분리하기 위해 조합사무실로 통하는 통로를 변경하고 계단 칸막이를 설치하였다. 나아가 조합 사무실 창문에 방범창을 설치하였다.
- 또, 노동조합 사무실 출입구 앞은 컨테이너 2개로 막아놓아 원활한 출입을 하지 못하도록 하기도 하였다.

- 쓰리엠

- 조합 사무실 제공은 합의하였지만 회사는 정문 밖의 주차장 외부인 접견실을 조합 사무실로 사용하라고 하면서 실질적인 노동조합 사무실 제공을 거부하고 있는 상태이다.

- 발전

- 사무실을 격리하는 것은 없으나 조합사무실을 자주 출입하는 사람을 일일이 관리하여 상급자가 경고 등을 하면서 지적을 하여 실질적으로 자유로운 왕래를 차단하고 있다.

### (3) 경과

노동조합사무실에 대한 출입을 다양한 형태로 방해하는 행위에 대해 출입방해금지 가처분신청 및 업무방해금지 가처분 신청을 진행하고 인정되는 경우, 집행문 부여신청, 채권압류 및 추심신청 등 진행하고 있다.

그러나 조합사무실 출입을 인정받은 경우라도 통로를 변경하는 등의 방법, 노동조합 사무실

을 외판 곳으로 변경하는 방식 또는 조합사무실을 출입하는 조합원을 감시하여 불이익을 주는 행위들로 실제 조합사무실에 자유롭게 출입할 수 없도록 하는 방향으로 지속적인 탄압이 이뤄지고 있다.

## 2) 노조건 차별을 통한 조합 탈퇴 유도

### (1) 실태

쟁의행위 시점이 아닌 일상적인 조합활동을 하는 동안에도 자본은 사업장 내 새롭게 설립된 기업별노조와의 차별을 통해서 기존 노동조합 소속 조합원들에게 불이익을 주고 불이익을 해결하는 방법으로 기업별노조에 가입할 것을 종용하고 있다.

이러한 노조건 차별을 통한 노동조합 탈퇴유도는 단체교섭 시 차등적인 회사 측 교섭안을 제출하는 방법, 징계양정의 차별, 조합활동 등에 대한 편의제공에서의 차별, 기업별노동조합 가입권유를 직접적으로 돕는 방식, 조합활동 시간보장에 있어서의 차별, 성과급 지급에서의 차별, 잔업 및 특근 배분에 있어서의 차별 등 매우 다양한 방식으로 일어나고 있으며, 이러한 회사의 차별적인 대우를 경험한 노동자들이 회사가 소위 '인정하는' 노동조합으로의 가입을 할 수 밖에 없는 상황으로 유도하고 있다.

### (2) 사례

#### ① 만도지부

##### ● 산재 조합원에 대한 대기발령과 노조건 차별

금속노조 만도지부의 조합원은(피해자 1) 2012. 5. 21.부터 산재요양을 시작, 2012. 9. 30. 산재요양을 마치고 복귀신청을 하였으나 담당업무에 배치되지 못하고, 대기발령을 받았다. 통상 산재요양 종료 후 업무복귀가 가능하다는 담당의 소견서를 제출하면, 2~3일 정도 경미한 근무를 한 후 적어도 1주일 전후로 본래 수행하던 담당업무로 정상적인 배치가 이루어졌던 예전과 확연히 다른 대우였다. 그러나 회사는 피해자 1이 업무복귀신청을 한 이후 2개월여 동안 아무런 업무를 부여받지 못한 상태에서 사무실 책상 앞에 가만히 앉아 있는 대기명령을 하였다.

반면, 위 피해자1과 같은 시기 산재요양을 한 기업노조 조합원의 경우, 2012. 5. 6.부터 2012. 10. 30.까지 산재요양을 하고 복귀하자마자 곧바로 본래 수행하던 담당업무에서 업무

를 시작하였고, 특별격려금도 지급받은 사실이 있다.

한편, 피해자 1은 산재요양으로 인하여 파업에 참여하지도 않았으나 단지 금속노조를 탈퇴하라는 관리자의 연락에 응하지 않아 대기발령을 받았을 뿐 아니라 쟁의행위에 참가하지도 않았으나 일시금 역시 지급받지 못하였다.

- 직장폐쇄 중 금속노조를 탈퇴하지 않은 전·현직 핵심 조합간부들을 배제한 선별적 복귀 진행

회사는 쟁의행위 중단을 선언, 현장으로의 복귀의사를 명백히 표시한 금속노조 만도지부 조합원 중 일부 조합원들에 대하여는 아예 근로복귀 희망원을 쓰러 오라는 연락조차 하지 않았는데, 위 연락을 받지 못한 조합원은 대체로 금속노조 만도지부의 전, 현 집행부·대의원들이었다.

회사가 근로복귀 희망원을 쓰러 오라고 연락하지 않은 금속노조 만도지부 조합원들 및 근로복귀 희망원을 썼으나 기업노조에 가입하지 않은 조합원들은 2012. 8. 6. 08:30경 회사에 출근하겠다는 의사를 밝혔으나 회사로부터 출입을 거부당하였다.

회사는 아래와 같이 근로복귀희망원을 작성한 조합원들에 대하여도 기업노조에 가입하지 않은 경우 출입을 금지하였고 일부 조합원에 대해서는 근로복귀희망원 조차 수령하지 않았다.

저는 (주)만도 정령 공장에서 근무하고 있고, 금속노조 만도지부 조합원인 김동영입니다.

저는 금속노조 만도지부 쟁의대책위원회의 2012. 7. 29. 일체의 쟁의행위 철회 및 업무 복귀 결정에 따라 2012. 7. 30. 이후로 정상적으로 근로할 의사를 (주)만도에 명확하게 표현합니다.

▲ 만도지부 조합원의 근로복귀희망원

- 회사 교육 및 간담회 진행하여 금속노조 탈퇴서, 기업노조 가입서 서명 종용

회사는 2012년 8월 1일경 만도지부에는 아무런 연락없이 회사 계장(만도지부 조합원)들을 불러서 간담회를 개최하고, 기업노조가 와서 금속노조 탈퇴서와 기업노조 가입서를 배포, 작성하도록 하였다.(아래 녹취록 참조)

또 2012. 8. 1.경부터 8. 5.까지 직장폐쇄 중 조합원들 일부에게만 문자를 보내서 교육을 받

으러 오도록 하였고 평택공장 본부장 윤영복은 「현대·기아가 정의행위에 대하여 우려하고 있다. 휴가도 안 가고 (주)만도 상황을 체크하고 있다. 회사가 빨리 안정화 될 수 있도록 도와 달라.」는 취지의 교육을 진행한 후 업무복귀신청서 및 약속서를 작성하도록 하였으며 교육 이후 기업노조 간부들의 소개시간을 가지고 사실상 금속노조를 비방하는 허위사실을 유포하면서 기업노조 가입을 종용하였다.

- 최상일 그럼 회사가 집합을 ..., 집합을 시켰던 거네.
- 윤준상 응. 그렇지, 문자가 다 왔더라고. '보직계장 4시 30분까지 간담회 있으니까 전원 참석하시오'
- 최상일 아, 회사가 그렇게 메일을 보내놓고,
- 윤준상 응.
- 최상일 거기에 갔더니 애네 새노조 애들이 와서 서명을 받은 거예요?
- 최상일 가입원서를 안 쓰는 사람은 출입을, 회사에 출입을 시키지 않겠나?
- 윤준상 저기 정분 안 열겠다는 거지, 휴가 끝나고.

▲ 2012. 7. 31. 간담회 관련 녹취록

- 윤영복 마음들이 편치 않으니 휴가 잘 못 가지. 아~ 하여튼 뭐 오늘 여러분들 이렇게 모여서 제가 여러분들한테 좀 몇 가지 부탁의 말씀을 드리려고 모이시라고 그랬습니다. 여러분들 뭐 얘기 안 해도 잘 알라는 바입니다. 지금 제일 문제가 저희 고객들, 현대, 기아, 그 다음에 해외에 우리 GM이나 폭스바겐 이런 굉장히 많은 해외 고객들이 지금 이 만도의 사태에 대해서 굉장히 걱정을 하고 우려를 하고 있습니다. 특히 그 현대, 기아 같은 경우에는 저희를 담당하고 있는 부서 전체가 휴가를 전부 포기하고 매일 저희 상황을 체크하고 있습니다. 그 다음에 그 해외 고객들도 저희한테 계속 문의를 하고, "자

◦ 김영호 다음은 저희가 장기간 조합을 하고 복귀하게 되심에 따라서 복귀를 희망하는 그 본인의 의사를 확인하고 또 새로운 각오를 다지는 의미로 업무복귀신청 및 확약서를 저희가 나눠드릴 거예요. 그럼 이 자리에서 사인하셔서 다시 저한테 제출해 주시면 되겠습니다. 볼펜 없으신 분들 말씀하시고요. 넘겨주시고요. ... 볼펜 드릴까요? 볼펜은 또 옆에 사람 빌려서 쓰시고요. ... 앞으로, 쓰신 분은 앞으로 쪽쪽 보내세요. 볼펜도 있다가 오후 시간에 저희가 사용할 수 있도록 좀 앞으로, 볼펜도 앞으로 좀 보내주세요.

◦ 오진수 안녕하십니까? 휴가를 다 마쳤으리라고 ~~생각하고~~ ...습니다. 일단 여기 계신 조합원님들한테는 죄송하다는 말씀드리겠습니다. 제가 7기 지회장 맡으면서 이런 사태까지 꼭 안 왔으면 하고 뭐 휴가 전에 마

도 같이 한 길로 갈 수 있는 그 길을 만들었으면 좋겠다. 구체적인 설명은 만도 노동조합의 사무처장이신 황옥두 씨가 이 자리에 왔어요. 왔는데, 뭐 저보다 말씀을 잘 하지만 이 만든 배경에 다시 한번 설명을 드리겠습니다. 힘찬 박수 한 번 쳐드리겠습니다.

그래서 뭐 간략하게 말씀드리려고 하는데, 뭐 그 만도 노동조합이라고 새로 제2노조를 만들었고요. 기업 노조입니다. 민주노총, 금속노조를 다 탈퇴를 하고요. 탈퇴서를 받고 있습니다. 탈퇴하고 나서 받아야 뭐 저희 노동조합 가입이 됩니다. 그래서 해방 광장에서 반

**▲ 2012. 8. 1. 강의 및 기업노조 소개 녹취록**

또, 회사는 조합원들 교육을 시작할 때 패찰(회사 출입증)을 나누어 주었다가 금속노조 만도 지부 탈퇴서, 기업노조 가입서를 작성하지 않은 사람들에 대하여는 패찰을 다시 회수하는 등 회사 출입과 기업노조 가입이 밀접히 연관되어 있음을 보여주었다.



- 단체교섭과정 및 절차에 있어 노조건 차별

실제 고용노동부평택지청이 금속노조 만도지부가 교섭대표노조이므로 새로 설립한 기업별노동조합과 다시 교섭창구단일화절차를 진행하는 것은 부당노동행위가 될 수 있다고 서면지도 하였음에도 불구하고 회사는 교섭창구단일화를 진행하였다.

이후 회사는 기업별노동조합과는 2012. 9. 3.부터 9. 5. 집중교섭을 진행하여 9. 5. 임금 및 단체협약을 잠정합의하였으나 금속노조 만도지부에 대해서는 기업별노동조합과의 교섭일정을 이유로 교섭을 거부 및 해태하였다.

3. 귀 지부는 9/3(월) 16:00에 사전협의를 없는 상태에서 9/4(화) 11:00 임·단협 교섭 개최를 요청하였는바, 9/4(화) 14:00 개최되는 징계위원회 및 사전 예정된 만도노동조합과의 교섭 등으로 인하여 귀 지부 요청 일시에 교섭을 진행하기 어려운 상황입니다. 이에 다음과 같이 교섭을 진행하고자 하오니, 양지하시기 바라며 적극적인 협조를 당부드립니다.

▲ 회사의 2012. 9. 6.자 공문

- 개별 교섭을 통한 조합원에 대한 임금 상 불이익, 일시금 차별 등

회사는 기업별노동조합과의 위 잠정합의에 따라 2012. 9. 7. 만도지부조합원 113명을 제외한 나머지 기업별노동조합 조합원을 포함한 전 직원들에 대하여 특별격려금으로 750만원, 2012년 상반기 성과급으로 150% 지급하였다.

이는 과거 회사가 2001년부터 2011년까지 금속노조 만도지부와 임금·단체협약을 진행하여 체결한 협약에 따라 전 직원에게 매년 특별격려금과 성과급을 지급해온 관행에 반하여 오로지 금속노조 만도지부 조합원들만 지급대상에서 제외된 것이었다.

- 회사의 차별적 단체교섭안 제시

회사의 9. 13.자 단체협약 갱신안 중 다음과 같이 차별적 단체교섭안을 제시하여 금속노조 만도지부 조합원들에 대한 불이익 의사표시를 명확히 하였다.

〈회사가 각 노조에 제시한 차별적 교섭안 예〉

구분	기업별노동조합 합의안	금속노조 만도지부에 대한 회사 요구안
제19조 포상	2012년 9월 현재 재직 중인 조합원에 대해서 35년 이상 근속자에게 해외여행 혜택 부여  2012년 9월 1일 이후 입사자 중 기업별노동조합 조합원이 된 자에 대해서 5년 씩 근속이 쌓이면 해외여행 등 혜택 부여. 근속에 따른 금을 지급하는 대신 초임 인상에 반영. 퇴직 시 근속에 따른 금 지급.	<b>현재 재직 중인 조합원에 대한 해외여행 혜택 無</b>  2012년 9월 현재 재직 중인 자를 제외한 이후 회사 입사자 중 만도지부 조합원이 된 자에 대해서는 <b>매 5년 근속 시 혜택 無</b> <b>초임인상 반영 無</b> 퇴직 시 근속에 따른 금을 지급하도록 함.
제 21조 정년퇴직	정년퇴직 후 협력업체 지도 알선 및 사회적응프로그램 운영에 대하여 노사간 협의를 통해 시행방안을 모색하도록 함.	<b>규정 無</b>
제39조 근속수당	35년 이상의 근속수당 <b>월 135,000원</b>	35년 이상의 근속수당 <b>월 130,000원</b>
제41조 생산수당	기능직 사원에 지급 <b>월 91,900원</b>	기능직 사원에 지급 <b>월 63,000원</b>
제99조 복지후생	무주택자 대상 융자금액 총 150억 한도 융자금액 임차 2,000만원 융자금액 주택구입 3,000만원	무주택기간 1년 이상인 자 대상 <b>총 140억 한도</b> <b>융자금액 임차 1,500만원</b> <b>융자금액 주택구입 2,500만원</b>
제100조 학자금 및 장학금	해외유학자녀 지원규정 신설 유치원 자녀 취학 전 1년 간 분기별 지급금액 <b>20만원</b>	<b>해외유학자녀 지원규정 無</b> 유치원 자녀 취학 전 1년 간 분기별 지급금액 <b>15만원</b>

● 기타 노동조합 활동에서의 차별

그밖에도 회사는 금속노조 만도지부와 기업별 노동조합 간 조합활동 시간할애 및 사내홍보활동 등에서도 차별적 대우를 하였다.

회사는 기업별노동조합이 설립된 후 단체협약을 체결하지 않은 상태에서도 조합활동 시간할

애를 아무런 이의 없이 인정해주는 반면 교섭 중인 만도지부에 대해서는 조합활동 시간을 인정하지 않았다.

또한 회사 간담회 및 교육 시간을 할애하여 기업별노동조합을 소개하고 가입설명회 시간을 보장하였으나 같은 날 만도지부가 단체협약에 근거하여 대의원회의에 대한 조합활동시간 보장을 요구하자 이를 불허하고 무급처리 하였다.

회사는 직장폐쇄를 해지한 2012. 8. 14. 사내 홍보물에 대한 사전 허가를 공고하고, 기업별 노동조합 선전물에 대해서는 아무런 규제를 하지 않는 반면, 금속노조 만도지부의 선전물에 대해서는 회사 명예훼손이나 개인명의라는 것을 문제를 삼아 현수막 및 게시물의 철거를 요구, 조합원을 징계위원회에 회부하는 등 노동조합의 일상적 조합활동을 방해하는 차별적인 조치를 취하고 있다.

나아가 회사는 2012. 11. 30. '만도지부 재가입만이 살길이다'라는 현수막을 회사 명예훼손이라 주장하며 일방적으로 철거하였고, 만도지부로의 2012. 9. 재가입을 독려하는 출근선전전을 문제삼아 조합원을 징계하겠다는 위협을 하였다.

## ② 동일한 사례 사업장

그 밖에도 조사한 대다수의 노동조합에서 위와 비슷한 형식으로 노동조합 간 차별(또는 조합원과 비조합원 간 차별)을 통한 노동조합 탈퇴 유도가 확인되고 있다.

### ● 유성기업 (영동, 아산)

- 금속노조 지회의 현장 순회를 적극적으로 방해하여 노동조합과 현장 근로자와의 분리를 유도하고 있다.
- 조합원 징계 시 징계양정 상 차별적 대우가 확인되고 있으며, 동일한 과에서 작업할 물건이 많이 있어도 기업별노조 조합원에게는 잔업을 시키고 지회조합원에게는 잔업을 시키지 않고 있다.
- 또 까다로운 공정을 위주로 맡기거나 아예 단순노동을 시키는 등 기존 업무가 아닌 업무를 시키며 불이익처우를 하고 있다.

### ● 발레오만도

- 기업별노조와 금속노조를 구별하여 인사고과 등을 차별하여 대우하며 노골적으로 금속노조를 탈퇴하지 않을 경우 인사고과 D(최하위)를 준다고 협박하고 있다.
- 또 금속 노조 탈퇴 안 할 시 학자금 지원 등을 해주지 않아 경제적 어려움을 겪고 있다.
- 같은 TFT<sup>16)</sup>라도 금속노조 조합원은 라인 업무를 주지 않고 잡무를 시키는 행위를 지속하

고 있다.

● 쓰리엠

- 근속년수에 따른 자동 진급에 있어서 비조합원들은 진급, 조합원들은 근속년수가 되어도 진급시키지 않고 있다.
- 조합원들에게는 잔업을 시키지 않고, 조합을 탈퇴한 비조합원들은 특근 배치 및 특근 시 특근 상공권을 지급하는 등의 차별행위를 하고 있다.
- 조합원들을 비조합원이 있는 곳에 배치하여, 고립시키는 거나 조합원과 이야기 한다는 이유로 따귀를 때리기도 하는 등 비인간적 대우를 하고 있다.
- 부서장, 파트장의 업무를 하던 조합원의 경우 직책을 박탈하고, 일반 사원으로 강등시켜 근속년수가 적은 비조합원(또는 탈퇴한 비조합원)의 지시를 받도록 지시하고 있다.

● KEC

- 전국 최초로 복수노조 만들어진 사업장으로 회사는 복수노조법 시행과 동시에 기업별노동조합을 신고하여 설립필증을 받은 기업별노조와 교섭을 진행하고 있다.
- 법원은 KEC지회가 교섭대표노조임을 인정하였으나 형식적으로 교섭에 임할 뿐 모든 교섭은 기업별노조와 진행하면서 조합 간 차별적 대우를 유지하고 있다

▶ 컨티넨탈지회

- 회사는 복수노조에 대하여 개별교섭을 선언한 후 기업별노동조합과는 곧바로 상견례를 진행한 후 2일간의 전일교섭을 통해 잠정합의안을 통과시켰으나, 반면 금속노조 컨티넨탈지회와는 기업별노동조합과의 교섭을 이유로 교섭을 개시조차 하지 않았으며 교섭이 개시된 후 한달 여가 지나도록 교섭원칙조차 합의하지 못하여 교섭안에 대한 논의조차 이뤄지지 않았다.
- 단체교섭 시에도 기업별노동조합과의 교섭에는 포괄적 교섭권을 가지는 대표이사가 참석하고 금속노조 컨티넨탈지회와의 교섭에는 대표이사가 불참하여 실질적인 교섭진행 자체에 어려움을 야기시키기도 하였다.
- 기업별노동조합과 금속노조 컨티넨탈지회의 교섭요구안이 거의 동일하였음에도 불구하고 회사는 기업별노동조합과는 이틀 만에 잠정합의를 하였고, 금속노조 컨티넨탈지회에는 기존 단협조항도 삭제한 현저히 낮은 수준의 차별적인 회사안을 제시하면서 교섭을 지연시키는 방

---

16) 발레오만도에서 도입한 노동자 분리제도로 이하 노동자 등급 분리 부분에서 서술함.

법을 사용하여 차별적 대우를 하였다.

- 그밖에도 회사는 과거 금속노조 콘티넨탈지회와의 임단협 체결 시 일괄적으로 전 사원(조합원, 비조합원, 관리직, 사무직 등)에 지급하였던 격려금 지급 등에 있어 기업별노동조합과의 임단협 타결 후 금속노조 콘티넨탈지회 조합원만을 배제한 체 격려금 등을 지급하였고, 체육대회 예산지원 차별(8,000만원 對 260만원), 설 연휴의 휴가적용 차별 등 일상적 조합활동에 있어서 차별적 지원 및 활동 인정을 하고 있다.

● 발전노조

- 승진시험 자격제한, 직능등급 승급 누락 등의 차별이 있으며, 발전노조와 회사노조 조합원에 대한 징계에서도 차별적 처분(백서 323면)이 이뤄지고 있다.

2009년 11월 파업 당시 중앙쟁의대책위 구성원이었던 <발전노조 남동본부 본부장(발전노조 부위원장/선출직) 송민>(발전노조 탈퇴)의 경우 발전회사들이 주장하는 '5개 발전회사 공통 중앙쟁의대책위 징계양정기준'인 '정직 3월' 보다 낮은 '감봉 3월'을 받았고, <발전노조 대외협력실장 황태하>(발전노조 탈퇴)의 경우 '중앙쟁의대책위 징계양정기준'인 '정직 3월' 보다 낮은 '감봉 6월'을 받았으며, <발전노조 남동본부 본부장(발전노조 부위원장/선출직) 박봉주>(발전노조 탈퇴)의 경우 징계처분을 면제받은 반면, 발전노조를 탈퇴하지 않은 나머지 중앙쟁의대책위 구성원들은 해고 내지 정직6월, 정직3월의 징계처분을 받은바, 현저한 차별을 확인할 수 있다.

나) 지부장 : 발전노조 탈퇴"경고"또는"징계제외" VS 발전노조 잔류"견책"

▲ 발전노조 탄압백서 323면

(3) 경과

위와 같은 회사의 다양한 노동조합 간 차별 중 특히 개별교섭을 통하여 진행되는 노동조합 간 차별에 대해 인권위원회에 차별 진정을 제기하였고 기타 개별적인 조합원의 차별적 징계 등에 대해서는 부당노동행위 구제신청 등을 진행 중이다.

특히 만도지부의 경우 위법한 회사 측의 직장폐쇄에 대한 가처분 및 진정과 미지급 임금을 청구하여 직장폐쇄 폐쇄 중단의 행정지도를 받았으며 현재 임금관련 민사소송을 진행하고 있다.

또, 금속노조 만도지부 조합원의 탈퇴를 위한 간담회 및 교육, 기업노조 홍보 및 금속노조 비방, 선별적 직장폐쇄 해제 등에 대하여 금속노조에 대한 지배·개입의 부당노동행위 등으로 노동부, 검찰에 고소 진행 중에 있다.

### 3) 지속적인 개별적 조합 탈퇴 공작과 괴롭힘

#### (1) 실태

회사는 노동조합간 차별을 통해 받는 차별 뿐 아니라 조합원 개개인에 대해서도 지속적으로 노동조합을 탈퇴할 것을 종용하고 탈퇴를 거부하는 조합원에게는 가족, 친지 등을 동원하거나 고용상의 불안을 이용하여 탈퇴를 협박, 일상적인 업무처리를 거부하는 등의 상상을 초월하는 방법을 동원하고 있다.

#### (2) 사례

##### ① 발전노조

개별 조합원의 발전노조 탈퇴를 종용하기 위해 회사 관리자들이 가정방문을 하거나 집 앞에서 대기하여 퇴근하는 조합원을 괴롭히고 퇴근한 조합원을 다시 밖으로 불러내어 발전노조를 탈퇴하지 않을 경우 인사에 불이익이 있을 것이라는 협박을 하였다.

회사 관리자 뿐 아니라 조합원과 연관이 있는 모든 회사 내 인맥을 동원하여 탈퇴를 종용하고 있다.(발전노조 탄압 백서 257면)

“당시(발전노조 탈퇴 개별 협박)에 어떤 부서의 직원은 퇴근 후 집에 들어가는 것을 정말 꺼려했어요. 왜냐하면 퇴근 후 집에 갈때마다 며칠씩 회사 간부가 집앞에서 기다리고, (회사간부를) 피해서 집에 들어간다 하더라도 몇 시간씩 집앞에 서서 그 조합원에게 빨리 밖으로 나와 보라고 전화를 걸었다고 합니다.  
참다 못해 어쩔 수 없이 밖으로 나가면 술집으로 데려가서 아무말 안하고 계속 술만 먹었다고 해요. 그러면서 술자리가 끝날 때쯤엔 ‘내가 왜이러는지 알지?’ 라며 (발전노조) 탈퇴 안하면 너(조합원)가 어디로 발령날지 나도 모른다. 이게다 너를 챙겨주기 위해서 그러는거다.’ 라며 발전노조 탈퇴를 협박했다고 합니다.”  
(2012.07.04. 동서발전 조합원 인터뷰 녹취 내용 中)

“당시(발전노조 탈퇴 개별 협박)에 조합원은 부서 팀장이나 차장에게만 당한게 아니예요. 과거 같은 학교 동문이라고 친하게 지냈던 회사 관리자가 연락도 없다가 연락이 와서 ‘이번에 꼭 탈퇴해라, 그래야 불이익 안받는다’ 며 회유하고, 같은 동호회 소속이던 차장은 동호회 술 자리에서 얘기하고, 예전에 같은 사업소에서 근무하던 부장이 갑자기 커피나 한잔 마시자며 찾아와서 (발전노조 탈퇴) 얘기하고... 이렇게 3~4명, 많게는 5명이 넘는 회사 간부들에게 시달리며 발전노조 탈퇴 협박을 당해야 했어요.”  
(2012.07.04. 동서발전 조합원 인터뷰 녹취 내용 中)

- 나아가 조합원의 배우자와 친한 회사 관리자의 배우자까지 동원하여 탈퇴를 종용하였다.  
(백서 259면)

“어떤 조합원은 와이프의 성화 때문에 어쩔 수 없이 탈퇴했어요. 회사 밖에서 부서 차장의 와이프와 그 조합원의 와이프가 친했는데, 매일 차장의 와이프가 조합원의 와이프가 운영하는 옷가게에 찾아 왔다고 해요. 회사 간부의 와이프는 ‘애 아빠 아직 발전노조 탈퇴 안했나?’ 며 물어보고, ‘빨리 발전노조 탈퇴해라, 그렇지 않으면 이번에 먼데로 발령 난다더라, 다른 데로 발령 나면 얘기나 애엄마 어떻게 할꺼냐?’ ‘자리잡고 사는데 모두 이사 갈수도 없고, 그렇다고 애 아빠만 혼자 보낼 수도 없고.’, 그렇게 차장 와이프가 조합원 와이프를 겁주고, 매일 그 조합원은 발전노조를 탈퇴하라는 와이프와 싸우다가 결국 (발전노조를) 탈퇴했어요”  
(2012.07.04. 동서발전 조합원 인터뷰 녹취 내용 中)

- 그럼에도 탈퇴를 하지 않는 조합원의 경우 일상적인 업무 결제조차 거부당하고 정당한 휴가신청을 하였음에도 불구하고 아무 이유 없이 반려처분하는 등의 방식으로 탈퇴를 하지 않을 경우 회사 생활이 어려워질 것을 협박하였다. (백서 261면)

“그 때는 조합원들이 회사 관리자들을 만나는 것 자체가 굉장히 싫었죠. 부서 업무 때문에 결제를 올리면 발전노조 탈퇴서 아직 안 썼다고 아무이유도 없이 결제에 싸인을 안해줘요. 왜 안해주냐고 물어보면 면담하자고 하고, 안물어 보면 아무 이유없이 계속 싸인 안해주고, 정말 미치고 팔짝떨 노릇이죠.”  
“가족 행사 때문에 휴가원을 올렸는데, 휴가가 반려되는거예요. 담당 차장은 ‘회사일이 바빠서 어쩔 수 없이 휴가 못간다’ 라고 하지만, 예전보다 특별하게 바쁘지도 않았고, 휴가 못갈 이유가 하나도 없었어요. 알고봤더니 아직 발전노조 탈퇴서에 서명 안했다고 휴가원을 반려한 거였어요. 정말 치사하고 아니꼬운 방식이 정말 많았죠.”  
(2012.07.04. 동서발전 조합원 인터뷰 녹취 내용 中)

- 초급간부 시험을 응시하는 조합원들에게 노동조합을 탈퇴하지 않으면 합격할 수 없다고 협박, 나아가 초급간부 시험 응시자에게 타 조합원의 탈퇴서를 받아올 것을 종용하는 부당노동행위를 자행하기도 하였다.(백서 262면)

“회사가 발전노조 개별탈퇴를 협박하면서 초급간부 시험을 준비하는 조합원들이 적극적으로 나섰어요. 회사는 초급간부 시험을 준비하는 조합원에게 발전노조를 탈퇴하지 않으면 절대로 합격할 수 없다고 협박했고, 그래서 초급간부 시험을 준비하는 조합원들은 자신의 의사와는 무관하게 일찌감치 조합원 탈퇴서를 제출했습니다. 그런데 문제는 여기서 끝나지 않았어요. 회사 관리자들은 ‘너만 발전노조 탈퇴한다고 되는게 아니다. 실적이 있어야 한다. 그러니 너(초급간부 시험 응시 조합원)가 다른 사람들까지 발전노조 탈퇴서를 받아와야 한다. 몇 장 받아왔는지를 가지고 실적을 평가할 것이다’ 라는 협박을 했습니다.”

“그래서 초급간부 시험을 준비하는 조합원이 적극적으로 나서서 다른 조합원 발전노조 탈퇴서를 받으러 다녔어요. 그 조합원도 썩 내키지는 않았지만 회사 간부로 승진하기 위해서는 어쩔 수 없잖아요”

(2012.07.04. 동서발전 조합원 인터뷰 녹취 내용 中)

## ② 동일한 사례 사업장

그 밖에도 조사한 대다수의 노동조합에서 위와 비슷한 형식으로 조합원에 대한 개별적인 노동조합 탈퇴 종용 및 협박, 불이익처분 등이 확인되었다.

### ● 보취전장

- 회사 간부의 전화, 함께 근무하는 친·인척관계자를 동원하거나 신규 채용 시 추천인으로 등재된 자를 이용하여 탈퇴 회유를 진행하였고 개인별 신상 (과거 조합활동 이력 및 징계경력 등)을 이용하여 탈퇴하지 않을 경우 고용상 불이익이 있을 것이라고 협박하였다.

- 직급을 이용하여 회사 상급자가 면담형식을 가장하여 조합 탈퇴를 유도하고, 금속조합원에 대해서만 진급을 제외시키거나 산업재해 요양 후 현장에 복귀시키지 않고 산업특근에서 배제시키는 등 불이익취급을 하여 노동조합 탈퇴를 유도하였다.

### ● 상신브레이크

- 2010년도 직장폐쇄기간동안의 임금지급을 계속 요구하는 일부 현장조합원들을 개별 면담하여 조합탈퇴 시 임금지급을 약속하는 등의 각종 회유 및 협박을 자행하고 있다.



● 유성기업 (영동, 아산)

- 키맨과 사측 관리자를 통하여 감시 뿐 아니라 적극적으로 금속노조 탈퇴작업을 진행하고 있다.
- 관리자들이 기업노조 가입원서를 들고 다니면서 노동조합 탈퇴를 종용하였으며 금속노조에 있으면 징계, 손해배상 청구를 할 것이라 협박하였다, (복수노조 가입 시 모든 것을 제외시켜 주겠다고 회유.)
- 탈퇴를 거부하고 금속노조 조합원 신분을 유지할 경우 현장 라인에 배치하지 않겠다고 협박하기도 하였다.
- 한번도 삭감하지 않았던 상여금을 금속조합원에 한하여 근태 적용하여 삭감하거나 잔업과 특근을 배제시키고 금속노조와 기업별 노조 조합원간 징계양정에 차별을 두어 금속노조 탈퇴를 압박하기도 하였다.

● 발레오만도

- 쟁의 이후 해고자를 제외한 조합원 108명에 대해서 대기발령을 하였고 이후 대규모 징계가 진행되었다. 회사는 발레오만도지회 소속 조합원인지 여부를 가려 파업 당시 복귀자, 미복귀자 구분 없이 거의 전원에게 징계조치 하였고 이를 통해 노동조합 투쟁에 참여할 경우 이후 개인적으로 받을 불이익에 대하여 철저히 인식시켜 스스로 노동조합을 탈퇴하도록 만들었다.
- 나아가 지회 간부, 전임 간부 등 노동조합의 구심이 될 수 있는 노동자들에 대해서는 모두 해고, 정직 등의 처분으로 현장에서 몰아내고 복귀자들에 대해서는 징계양정 상 차등을 주어 지회를 공장 노동자들과 분리하는 전략을 취하였다.
- 현장 노동자들 중 금속노조를 탈퇴 안한 노동자들에 대한 팀장, 반장 등에 의해 지속적으로 면담 진행하였고, 면담과정에서 금속노조를 탈퇴하지 않을 시에는 인사고과를 D를 주겠다고 협박하였다.
- 회사 측 노조 조합원들이 정당한 조합활동을 하고 있는 금속노조 조합원들 둘러싸고, 폭언 및 협박을 하였고, 성과급 시스템을 3등급으로 나누어 1, 2백만원씩의 차등을 두는 방식을 택하였으며 2011년 이후에는 성과급 시스템이 7등급으로 세분화 되었는데 금속노조 발레오만도지회를 탈퇴하지 않은 노동자들은 무조건 최하등급이라고 위협을 가하기도 하였다.

● 쓰리엠

- 과거에는 회사에서 나눠주던 우편물들(주로 조합활동을 문제삼는 내용)을 조합원이 근무 중인 시간에 모두 가정으로 등기발송하여 가족들이 우편물을 보고 조합원에게 탈퇴를 요구하거나 조합원들이 부담을 가지도록 조치하였다.

- 명절에 관리자들이 조합원의 부모님들을 찾아가 조합원으로 있으면 해고당한다고 협박하여 부모님으로 하여금 조합원을 탈퇴시키도록 종용하기도 하였다.
- 고충 상담 등을 명목으로 한 조합원 대상 면담이 일상화 되어 있어 한 사람의 조합원이 복수의 관리자들과 하루에도 수차례 강제 면담을 하는 형식으로 진행되며, 강제 면담이 싫어서 조합을 탈퇴한 경우도 다수 있다.

● KEC지회

- 연차수당 미지급, 인사고과 불이익, 학자금과 상여금 미지급, 경조사 등 일상적인 차별이 진행되고 있다.
- 회사관리자들이 조직적으로 KEC지회 조합원을 사찰하고 파업불참자로 하여금 어울리지 못하게 하고 있으며 급속노조 KEC지회 조합원들은 업무복귀 후 13년 초까지 인사고과상 불이익을 받아왔다. 이를 근거로 회사는 정리해고를 하였고, 위 정리해고가 부당함을 인정받아 정리해고가 철회된 후에도 고과상 불이익은 계속되고 있다.

● 만도지회

- 조합탈퇴를 거부하는 조합원(산업재해요양 후 복귀자)에 대해서 아무 이유 없이 대기발령을 하고 그 기간 중 사무실에 매일 정시출근을 하게 한 후 벌을 세우듯 책상에 앉아 대기할 것을 지시하였다.
- 대기발령 조합원이 화장실이나 휴게실에 나가면 관리자가 회사에 조합원의 이동 상황을 보고하는 등 일거수일투족을 감시하였으며 이에 극심한 스트레스를 받은 조합원은 불이익에 대한 분노와 고용불안, 항상 감시당한다는 불안 등으로 정신적 고통을 받아 신경정신과 진료를 받고 있다.

(3) 경과

회사의 일상적인 노동조합 탈퇴공작에 대하여 노동조합 역시 공문대응, 현장 대응 등의 투쟁을 진행하고 있다.

일상적인 녹취 및 법률 대응으로 검찰 조사 및 압수수색 진행하거나 부당한 인사고과 적용에 대해서는 인사고과 부당적용에 따른 임금불이익에 대한 고소 및 소송 등을 진행하고 있으며 단체협약, 근로기준법 위반 및 노조법 상 부당노동행위로 고소 진행하고 있다.

KEC지회의 경우, 부당고과 책정에 대해 전 조합원 항의면담 및 녹취 지침을 내렸고, 녹취자료를 근거로 부당노동행위로 구제신청 제출, 2013년 4월에 지노위에서 화해로 종결되기도 하

였다. 부당한 고과로 깎인 임금에 대해서는 회사가 지급하였다.

#### 4) 기타 부당노동행위

##### (1) 실태

자본은 그 밖에 다양한 방식으로 노동조합에 대한 부당노동행위를 통해 노동조합을 통제하고 무력화시키려는 노력을 하고 있다.

특히 노동조합 선거에 불법적인 개입을 하거나 낙선한 후보, 운동원 등을 중심으로 복수노조를 설립하는 행위, 집행부 출범식 등 노동조합 모임에 참석을 방해하는 행위, 노동조합의 파업 중 업무복귀 하지 않을 경우 임신부에 대한 출산휴가를 인정하지 않는 등 실로 다양한 방법으로 부당노동행위를 자행하고 있다.

##### (2) 사례

###### ① 스카이라이프

노조위원장 선거에서 사측의 불법 개입이 이루어지고 있다. 사측이 미는 후보와 당시 위원장 후보 경선과정에서 임원, 보직자들이 조합원들을 대상으로 회식 및 면담을 하면서 승진, 보직부여 등을 제시하면서 회유, 협박하며 사측 후보를 찍으라고 강요하였다.

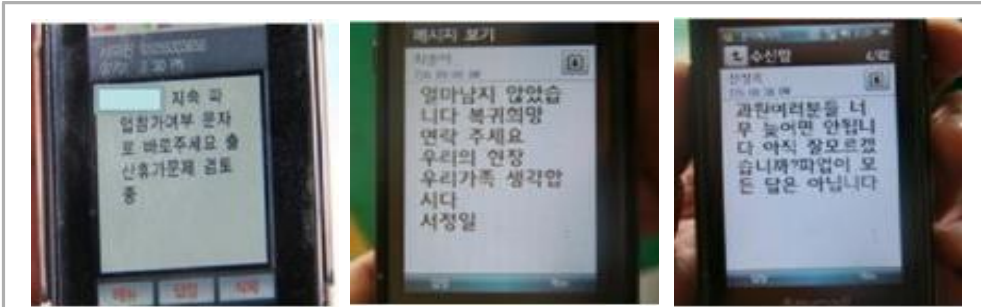
복수노조 설립 획책과 그로 인한 조합원 탈퇴 사실도 존재한다. 선거에서 낙선한 후보 선거 운동원을 중심으로 복수노조 설립을 위해 발기인을 모집하였던 것이 확인되며 50세 된 조합원이 지방지사 발령을 우려해 인사팀장과 면담하는 과정에서 인사팀장은 노조를 탈퇴하면 지방 지사에 보내지 않는 것을 고려해 보겠다고 하였고 이에 해당 조합원은 노조를 탈퇴하였다.

집행부 출범식을 방해하여 조합활동을 방해하기도 하였는데 집행부 출범식이 있던 날 저녁, 사측이 노조 집행부 출범식에 참석하려는 조합원들을 면담을 통해 승진에 영향이 있으니 가지 말 것을 종용하였고 특히, 예정에 없던 회식 및 회의를 잡아서 조합원들의 출범식 참석을 막았다.

###### ② KEC

쟁의행위 중인 임신부 조합원에게 계속 쟁의행위 참석 시 출산휴가문제를 검토하겠다는 협박 문자를 보내기도 하였다.

그밖에 파업에 참가 중인 모든 조합원에게 파업 중단문자 및 업무복귀 문자를 계속 보내어 조합원들이 노동조합의 지침을 따르는 것을 방해하였다.



▲ 임산부 조합원에 보낸 출  
▲ 조합원들에게 보낸 파업중단 및 업무 복귀 문자들  
산휴가 미부여 협박문자

나아가 적법한 쟁의행위를 하는 조합원에 대해서는 직장폐쇄를 한 후 신규 생산직 정규직 노동자를 모집하여 대체근로로 공장운영을 유지하였다.

KEC-NET 페이지 1 / 1

**업무 공지사항**

제목	KEC 구미공장 생산직 여사원 모집		
작성자	신성희(20421)	작성일	2010-07-02 19:03:43(193.118.50.68)

1. 모집분야 : 생산직 여사원
2. 모집인원 : 000명
3. 자격조건
  - 가. 연령 : 19~ 23세
  - 나. 학력 : 고졸이상
  - 다. 보훈대상자 우대
  - 라. 3교대 근무(07:00~15:00, 15:00~23:00, 23:00~07:00)
4. 임금
  - 가. 급여 : 월 120만원
  - 나. 상여금 : 품상임금 900%
5. 제출서류 : 고등학교생활기록부, 주민등록등본, KEC입사지원서(첨부파일 다운받아서 작성)  
(우편발송, 방문제출, 스캔하여 메일발송)
6. 연락처
  - 주소 : 경북 구미시 공단1동 149번지 케이씨 인사부
  - T : 054-467-3024 이메일 : shin20421@kec.co.kr

▲ 노동조합의 쟁의행위 기간 중 KEC 회사 홈페이지에 공지된 생산직 노동자 모집 공고

### (3) 경과

노동조합 운영 및 일상활동에 대한 일상적 감시와 회유에 대하여 회사 관리자와 조합원 간의 면담과정에서 확인된 녹취, 조합원의 진술 등을 토대로 부당노동행위 구제신청 진행하였다.

#### 나. 주된 생산현장에서의 노동자 분리

##### 1) 지원부서 명목으로 전환 배치하여 현장에서 분리

###### (1) 실태

자본은 노동자에 대한 관리전략의 일환으로 현장에서 노동자의 담당업무를 박탈시키거나 단순업무를 하는 '지원부서'로 전환배치하는 방식으로 현장에서 분리시키는 방법을 사용하고 있었다. 특히 복수노조 사업장의 경우 신규 설립된 기업별노동조합에 가입하지 않은 노동자들에게 대하여 아무 이유 없이 대기발령 등을 명령하여 현장노동자들과의 소통을 차단시키는 방법을 사용하였다.

기타 생산직으로 입사한 노동자들에게 풀뽑기, 돌 치우기, 현장 청소 등 허드렛일만을 시키거나 잔업 특근에서 일방적으로 배제하는 방식으로 조합원 스스로 본인이 회사에서 하찮은 존재라고 느끼게 하여 퇴직을 선택하게 하거나 과거 정상적인 업무로 복귀하기 위해서 기업별노동조합으로 전환을 할 수 밖에 없게 만들고 있는 사업장이 다수 존재하였다.

###### (2) 사례

###### ① 유성기업지회 (영동, 아산)

- 2011. 8. 22. 현장 복귀 후 긴급사태라고 이야기 하면서 조합원들에게 기타 보수작업 및 청소 등을 수개월간 시켰으며 현재까지도 담당하는 작업라인 없이 떠도는 조합원이 존재하고 있다. (영동)

- 간부들에 대해서는 전부 담당 라인 없이 기타 부서로 배치하여 현장조합원과의 접촉을 차단하고 있다. (영동)

- 복귀 후 자택대기, 사무실 대기 지시 및 일방적인 라인배치 진행하였다. (아산)

- 간부들 현장 순회 시 관리자가 직접 현장조합원과의 접촉을 차단하였다. (아산)

## ② 발레오만도

- 금속 조합원 대부분을 외곽부서에 배치함. 특히 산업재해요양 후 복귀자들의 경우 무조건 성과평가를 최하위 등급으로 하여 라인에 배치시키지 않고 별도 공간에서 작업을 하게 하였다.
- TFT를 통해 금속 조합원은 풀뽑기, 돌 치우기, 파레트 청소 등 잡무만을 시키고 이런 허드렛일을 불평없이 잘하면 보조업무 등 단순업무로 전환시켜 주기도 하였으나 조합을 탈퇴하지 않으면 현장 라인으로의 복귀는 할 수 없도록 만들었다.

## ③ 쓰리엠

- TPM, 중앙지원부서를 신설하여, 조합원들만 분리 배치하고 생산활동이 없는 포장이나 지원 업무 등의 단순 업무만을 시켜 작업에서 배제시켰다.
- 노사관계 악화 이전에는 외주업체를 통해 실시했던 일들인 풀베기, 페인트 칠, 녹 제거 및 허드렛일을 조합 간부들에게만 시키고 있으며, 현장 내부에는 출입하지 못하도록 지시하여 조합원과의 분리를 꾀하고 있다.

## ④ 발전노조

- 민주노조 탈퇴를 위하여 조합원에게 '민주노총 탈퇴 총회'소집을 위한 연서명 등을 강요하고 이에 응하지 않을 경우 원거리 사업소로 강제 발령한다는 협박을 하고 있다.
- 기업별노조 추진위는 본격적으로 민주노총 탈퇴 총회 소집 서명에 돌입하면서, 조합원들의 자발적 참여가 저조하자 조합원에 대해서 인사발령을 협박하며 강제서명을 자행하였다.(백서 183면).
- 5개 발전회사는 기업별노조 설립과정에서 원거리 사업소 강제발령을 지배개입 수단으로 활용하였다. 실제 남부발전은 2010년 6월 3일 소위 자기주도설계(SDM)라는 인사이동 기준에 근거하여 대규모 강제발령(강제발령 인원만 151명)을 단행하였다.
- 강제발령 대상자 중 발전노조 남부본부의 수석본부부장, 대의원, 부분부장, 전직 위원장 등 전·현직 발전노조 조합간부가 대거 포함되었다.
- 특히 발전노조 전현직 조합간부는 남부발전 사업소 중 가장 인원이 적고 상대적으로 오지에 속하는 청평양수 사업소와 남제주화력으로 집중 발령하였다.
- 이러한 강제 발령은 통해 발전노조 전·현직 조합간부를 조합원들로부터 분리시키는 수단으로 활용되고 있다.

**최진혁, 오경일 조합원! 이성을 되찾으십시오.**

기업별 추진 서명에 따른 조합원의 피해가 지부로 속속들이 접수되고 있습니다. 조합원을 보호하고 현장의 분열을 방지하기 위해 지부의 단일입장을 정리하자는 것이 지부의 입장입니다. 그럼에도 불구하고 반강제적 서명으로 조합원의 고통이 가중되고 있습니다.

지금까지 반강제적 서명과정에 접수된 대표적인 피해사례들은 아래와 같습니다.

**○ 위협, 협박**

“당신 타사업소로 날아 가봐야 정신 차리겠어?”

기업별에 반대하는 조합원과 연쟁 중 최진혁씨가 한 말입니다. 인사권을 가진 회사간부도 직원에게 이렇게 까지는 이야기 못합니다. 어떻게 조합원을 책임지겠다는 분이 조합원에게 이런 말을 하실 수 있습니까?

**○ 때 쓰기**

“후배들을 불러들여 놓고 서명 할 때까지 못 가게 불러들여 놓기”

“간부들이 보는 앞에서 조합원에게 서명지 들이밀고 서명 할 때까지 버티고 서있기”

“저녁에 식당으로 불러내서 서명 할 때까지 집에 못 가게 하기”

**○ 묻지마 서명요구**

“내용은 몰라도 된다 무조건 이름만 써라” 서명의 목적사항이 무엇인지 설명은 생략한 채 무조건 서명을 강요하고 있습니다. 특히 내용 중 “초대 임원 선출(선거)에 관련 사항을 추진위에 위임한다”는 내용은 조합원 개인의 선거권이 침해당한 소지가 있음에도 불구하고 내용선행을 생략하고 있습니다.

다시 한번 요구합니다. 최진혁, 오경일 조합원은 이성을 되찾으십시오. 그리고 공개적인 토론의 공간으로 나와서 기업별로 가야하는 이유를 뚝뚝하게 발언하십시오. 판단력과 지성이 있는 조합원들입니다.

합리적인 방식으로 노동조합의 미래를 고민하고 설계합시다.

<그림 3-19> 기업별 추진위의 조합원 협박 중단을 요구하는 당진화력지부 메일 (2010.10.20 발송)

▲ 발전노조 탄압백서 184면 참조

⑤ MBC

- 파업 참가 노동자들을 자신의 주된 직종(기자, PD, 아나운서, 미술 제작 등)과 무관하게 전보 및 교육발령을 하였다.

[2012. 7. 17. 전보발령] 47명의 조합원에 대하여 전보발령, 교육발령 등을 함.

[2012. 9. 19. 전보발령] 8명의 조합원에 대하여 전보발령을 함.

[2012. 12. 10. 전보발령]

[2013. 1. 2. 전보발령]

- 이후에도 과거 본인이 수행하던 업무로 복귀를 한 경우는 극히 드물었으며 특히 대중들에게 상당히 얼굴이 알려진 아나운서들의 경우 최대한 화면에 노출을 억제하고 장기간 교육이수를 명령하면서 방송 복귀를 방해하였다.

- 이런 과정에서 일부 조합원들이 스스로 퇴사를 하기도 하였다.

⑥ 스카이라이프

- 현장 영업력 강화를 위한 조치라며 전직 위원장 2명을 포함한 현 위원장의 선거운동원 및 지지조합원 13명을 지사 및 방송센터로 발령하였다.

- 이후 2차 발령에서 본사에 근무하던 7명의 집행부 중 5명을 현장영업 TF라며 지사도 없는 전주, 원주 등으로 발령하고 노조활동을 활발히 하던 조합원 다수를 수도권 및 지사로 전출시켰다.

- 새로운 집행부가 꾸러지고 난 이후 3차 발령에서 유일하게 본사에서 근무하던 집행부를 양재지사로 발령 보내서 본사에는 노조전임자인 위원장과 사무처장만 근무하고 있으며 이로써 노동조합 간부와 현장조합원과의 소통을 완전히 단절시켰다.

(3) 경과

아무 이유 없이 진행되는 강제전보발령에 대하여 효력정지 가처분 진행하고 있으며 조합원 및 조합 간부에 대한 부당노동행위 구제신청을 진행하고 있다.

2) 노동자 등급을 나누어 현장에서 분리

(1) 실태

현장에서 노동자를 분리시키는 다른 방법은 아예 근무하는 노동자의 등급을 나누어 분리하고



차별적인 업무지시 및 대우를 하는 것이다.

노동조합 탈퇴를 하지 않는 조합원에 대해서는 최하위 평가를 하거나 아무 이유 없이 별도 공간에 분리하여 업무를 부여하고 식사시간도 다르게 하여 다른 등급 노동자와는 접촉을 차단하기도 하는데 회사는 이를 통해 계속적으로 최하위 평가를 받은 조합원들이 경제적인 불이익을 경험하게 함은 물론, 스스로 노동조합 탈퇴를 선택하도록 유도하기도 한다.

## (2) 사례

### ① 발레오만도

- 직장폐쇄 철회 후 58명에 대해서 별도 공간에 분리하여 CCTV를 촬영하고 밖에서는 용역경비가 지키면서 화장실만 이용하도록 하였다. 식사시간도 타 노동자와 다르게 하여 일체 접촉을 막았다.

- 해고자들과의 접촉을 막기 위해 출퇴근을 시키지 않고 공장 내에서 숙박을 하며 근무를 시키는 한편 노동조합의 투쟁에 회사 경영의 위기의 책임을 묻는 내용의 교육을 실시하였는데, 이러한 합숙노동을 통해 회사의 시간당 생산량이 50%~70%까지 증가하였다.



- 또한 현장 복귀 이후에도 TFT를 통해 지속적으로 노동자들을 현장에서 분리시키고 현장통제를 강화하고 있는 실정이다.

- 회사는 탈퇴하지 않은 조합원 뿐 아니라 정리해고를 하고자 하는 나이가 많은 노동자와 회사 측에 고분고분하지 않은 노동자들을 별도로 모아서 TFT를 구성하였다.

‘개선 TFT’와 ‘지피지기TFT’라는 것을 만들어 라인에서 -> 개선 TFT-> 지피지기TFT로 전환

시키는 구조를 만들어 노동자들에 대한 통제를 강화하였다.

- 지피지기TFT가 최하등급으로 회사가 봤을 때 통제 불가능하다고 판단한 노동자로 구성되어 있으며 지피지기TFT에 포함되면 사무실 의자에 벌을 서듯 똑바로 앉게 하고 일을 시키지 않은 채 책을 읽으라고 하였다.

- 개선TFT는 지피지기TFT보다 한 단계 위로 박스를 닦거나 하는 주변 보조업무를 주로 하였는데, 개선TFT에서 회사로부터 잘한다는 평가를 받으면 다시 현장 라인으로 복귀할 수 있었다.

- 현재는 인권위 진정 등으로 개선TFT만 운영되고 있으나 그럼에도 개선TFT 중 금속노조를 탈퇴하지 않은 노동자는 페인트 칠, 풀 뽑기, 화장실 청소, 허드렛일을 하도록 하고 있다.

## ② 쓰리엠

- 인사 고과 시 부서의 파트장이 근무평점을 올리고 팀장들이 평점을 최종 결정하는 시스템을 적용함. 1년마다 평가를 진행하며 평가 시점 당시 노동조합을 탈퇴하지 않은 조합원은 무조건 최저점을 부여하고 있다.

## (3) 경과

발레오만도의 경우 TFT 관련 국가인권위원회 진정을 통한 조사 이후 지피지기TFT는 없어졌으나 아직까지 개선TFT는 유지 중이다.

기타 인사고과 차별, 회사 내 합숙교육 실시 등에 대해서 부당노동행위 구제신청 등 진행 중이다.

## 다. 강화된 현장 감시

### 1) 용역경비를 통한 감시

#### (1) 실태

자본은 노사갈등상황을 통해 현장에 용역경비를 도입하고 쟁의행위 등이 종료된 이후에도 용역경비를 계속적으로 사용하면서 노동자의 회사 내 일거수일투족에 대한 감시를 하고 있다. 용역경비 문제는 그간 수차례 논의가 되어 왔고 특히 용역폭력에 관한 부분이 집중적으로 다루어졌으므로 따라서 아래에서는 노동현장에서 일상적으로 이뤄지는 용역경비를 통한 현장

감시를 다루고자 한다.

용역경비를 통한 현장감시는 회사 출입 시부터 작업장 내, 휴식시간 및 식사시간 여부를 가리지 않고 이뤄지고 있으며 나아가 용역경비들에게 노동자를 감시할 도구들 (물카펜, 카메라 등)을 지급하여 징계 근거 등으로 사용할 수 있도록 채증을 진행하고 있다.

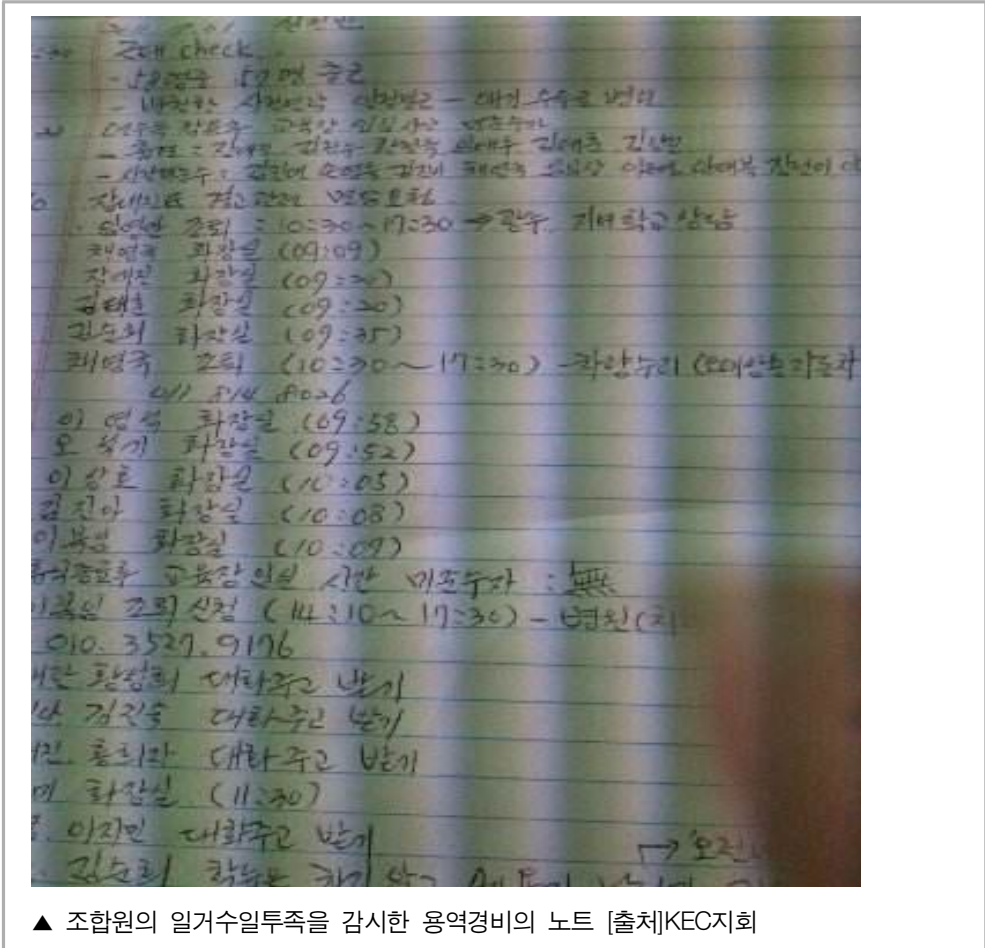
## (2) 사례

### ① KEC

- 2010년 6월 직장폐쇄 때부터 12년 6월초 직장폐쇄 철회 때까지 연인원 2만명 규모로 용역 경비 투입되었다.
- 용역들은 투입 첫날부터 24시간 카메라로 조합원의 일거수일투족 채증, 노조사무실 채증, 방문객을 채증하였다.
- 용역들은 정문 위에서 2~3명씩 교대로 카메라를 들고 조합원의 움직임을 감시, 채증하였으며 감시내용을 모두 기록하였다.
- 나아가 용역 경비가 현장에 일용직 사원으로 투입되어 대체근로를 하기도 하였으며 이 과정에서 현장 노동자의 움직임을 감시하기도 하였다
- <다 나가라 교육>당시 용역이 교육장에 배치되어 식사시간 이동은 물론, 여 조합원의 화장실까지 따라와 감시를 하였다.
- 2012년 6월 정리해고 철회 후 컨텍터스 등의 문제가 터지면서 경비용역업체를 통한 용역이 배치되었으나 업무는 과거와 동일하다. 현재도 용역경비업체만 변경되었을 뿐 이전과 동일하게 지회의 일상활동을 채증하고 있다.



▲ 식사시간에도 용역경비의 감시를 받으며 이동하는 모습



② 보쉬전장

- 복수노조 설립 당시부터 복수노조 교섭 기간 중 정문 용역경비 증가 배치하였고, 출입 통제 시스템 설치하여 회사 입출입 여부를 전산화 하여 관리함하고 있다.

③ 유성기업 (영동, 아산)

- 직장폐쇄 기간부터 이후 2011년 추석 이후까지 용역경비를 지속적으로 배치해왔으며, (아산, 영동) 법원 조정으로 현장 복귀 후에도 용역은 지속적으로 배치되어 현장 내에서의 밀착 감시 및 통제가 이루어져왔다.



④ 발레오만도

- 출퇴근 피켓선전전 시 용역경비의 상시적인 감시가 이루어지고 있으며, 조합 사무실 출입 시 용역을 통한 미행, 감시가 일상적으로 진행되고 있다.

⑤ 쓰리엠

- 컨택터스리는 용역업체가 상주하였으나 2012년 SJM 사태이후 2012년 9월에 철수하고 컨택터스 철수 이후에도 기존의 용역 관리자는 일부 유지되었다. 공장 내 복지동을 용역이 사용하고 있으며 주변 여관에서도 상주하였던 것으로 확인되고 있다.

(3) 경과

회사가 고용한 용역경비의 사용목적에 따라 경비업무 외의 업무(대체근로)수행 등 경비업법 위반 사항확인 시 경비업법 위반으로 고소, 고발 진행하였다. 공격적으로 투입되어 상시적인 체증을 하도록 용역경비를 사주한 회사를 상대로 부당노동행위 구제신청 진행할 예정이다.

2) 대규모 감시장비를 동원한 현장 감시

(1) 실태

자본은 용역경비 뿐 아니라 현장 내 CCTV 등 개인정보수집기구를 노동조합 사무실 부근이나 현장 라인, 휴게실 등의 곳에 설치하여 노동자의 일거수일투족을 감시하였는데, 이후 조합원의 징계 근거자료로 사용하기도 하였다. 이러한 CCTV설치는 노동조합과의 협의절차조차 거치지 않은 채 마구잡이로 설치되었고 실제 설치목적과도 다르게 노동자를 감시하는 목적으

로 사용되고 있는 문제가 있다.

## (2) 사례

### ① 컨티넨탈지회

- 회사는 2012. 7. 13. 금속노조 컨티넨탈지회에 시설안전 및 화재 예방을 위하여 사내 주요 장소에 CCTV를 설치할 예정임을 통보하고 2012. 7. 14~15. 일방적으로 사업장 내외를 비추는 CCTV를 설치하였다. 이후 2012. 7. 26. 기업노조 설립 된 직후 휴가기간 중인 7. 28.~8. 5.사이에는 담장 및 건물 외벽 등에 CCTV를 추가로 설치하였다.
- 이에 컨티넨탈지회는 2012. 12. 31. 공문으로 개인정보가 부당하게 처리될 수 있고 개인정보는 열람 및 정정, 삭제 등 권한을 행사할 수 있다는 사실을 알리고 조합원 조○○이 개인 영상정보 열람을 요구(아래 노조 공문 참조)하였으나 회사는 이에 대하여 아무런 답변을 하지 않고 거절하였다.

일 자 : 2012. 12. 31  
발 신 : 전국금속노동조합 대전충북지부 컨티넨탈지회  
수 신 : 컨티넨탈 오토모티브 일렉트로닉스(유) 대표이사  
참 조 : 노사협력팀장  
제 목 : 개인정보 처리 열람에 대한 건

1. 노사관계의 회복은 귀사의 성실한 교섭과 단체협약 이행이 선행되어야 합니다.
2. 귀사는 현재 CCTV를 설치 가동 중에 있으며 이로 인해 개인정보의 수집 및 이용이 부당하게 처리될 수 있음을 알려드립니다.
3. 또한 개인 정보는 전적으로 개인의 동의를 전제로 수집될 수 있으며 개인 정보는 열람 및 정정, 삭제, 처리정지 등의 권한을 행사할 수 있습니다.
4. 이에 금속노조 조남덕 조합원에 대한 개인정보를 개별이 직접 열람하고자 하오니 업무에 협조바랍니다.

#### ▲ 컨티넨탈지회에서 회사에 보낸 개인정보처리 및 열람에 관한 공문

- 이후 회사는 2013. 4.경 정문 앞을 촬영하는 CCTV를 일방적으로 추가 설치하여 총 35대가 되었고, 그 현황은 다음 표와 같다.

설치장소		세부적인 설치장소	설치대 수	CCTV가 비추는 범위(촬영범위)	설치한 부서 및 사람	설치시기 (년월일)
노조사무실 출입구		제품창고 벽면	1	족구장에서 조합 출입구 까지 회전	총무팀	2012/08
휴게시설	실내	현관 접견실	1	확인 안 됨	총무팀	2012/08
	실외					
생산현장	실내					
	실외					
사무실		전산실, 총무팀, 생 산관리사무실	3	확인 안 됨	총무팀	2012/08
탈의실						
사위실						
기숙사						
화장실						
회사 정문등 출입구		경비실 지붕, 버스승하차 장	6	정문, 경비실, 중앙계단( 출근산전전장소)	총무팀	2012/08 2013/04
운동장						
회사 건물 외벽	회사내 외벽	시험실 벽면, 동력실벽면	3	지재하적장 회전, 탈의실에서 주차장계단 회전	총무팀	2012/08
	회사밖 외벽	울타리	21	울타리 고정	총무팀	2012/08



▲ 컨테넨탈 건물 CCTV 배치 상태 (총 30개 설치) : 건물외벽(9개소) 및 담장(21개소) CCTV 배치상태. 좌측부터 고정형카메라, 360° 회전형카메라, ○표시된 곳이 카메라 위치임.

- 회사는 설치한 CCTV의 영상을 근거로 조합원에 대한 징계사유를 누적하기 위한 경고장 등을 남발하고 있다. 일례로 2013. 6. 4. 컨테넨탈지회 조합원인 김△△에게 “5. 30. 야간 근무 시간 중 근무 이탈”에 대하여 경고장을 보내 근무지 무단이탈 등에 대한 경고를 하였는데, 컨테넨탈지회가 누가 목격을 한 것인지 확인해 달라는 요청에 대해 아무런 답변도 하지 않았다.

그러나 귀하는 또 다시 5월 30일 야간 정상 근무시간 중에 근무지를 무단 이탈하고 07:57분경 퇴근 버스 주차장 인근에서 목격되는 등 귀하의 근무지 무단이탈 행위에 대해 전혀 시정이 되지 않고 있습니다.

이러한 귀하의 행위는 사규(취업규칙)에 의해 규정된 종업원으로서의 기본적인 복무 규율에 위반되는 사항으로서 향후 재발 시에는 사규에 의거 엄중 조치할 예정이오니 근무 시간을 준수하시기 바랍니다.

▲ 회사가 조합원에게 보낸 경고장



- 회사가 노동자의 동의 없이 계속적으로 CCTV설치, 운영을 하고 있어 콘티넨탈지회는 2013. 7. 1. 조○○을 포함한 조합원 43명의 개인정보 열람, 삭제, 처리정지 요구서를 (유)콘티넨탈에 제출하였다. 이에 회사는 (유)콘티넨탈은 2013. 7. 10. “회사는 개인정보보호법 제 25조에 따라 제품의 도난 및 첨단 기술의 무단 유출방지, 화재 예방 등을 위해 영상정보처리 기기를 설치하여 운영하고 있다”고 주장하면서 위 조합원들의 요구를 거절하였다.

발 신 : 전국금속노동조합 대전충북지부 콘티넨탈지회  
수 신 : 콘티넨탈 오토모티브 일렉트로닉스(유) 대표이사  
참 조 : 노사협력팀장  
제 목 : 개인정보(열람, 정정·삭제, 처리정지) 요구 건

1. 당 조합은 2013년 06월 05일 공문[노조 07-274호]를 통해 「영상정보처리기기 운영 관리 방침」에 대한 열람을 요구한 바 있습니다. 그러나 귀사는 현재까지 당조합의 정당한 요구에 묵묵부답으로 일관하고 있습니다.
2. 이에 당 조합은 개인정보 보호법에 근거하여 개인정보(열람, 정정·삭제, 처리정지)요구서에 명기된 해당 조합원들을 대리하여 사업장 외를 촬영 중인 CCTV의 개인영상정보 열람, 정정·삭제요구와 사업장 내를 촬영 중인 CCTV의 개인영상정보 열람, 정정·삭제, 처리정지를 요구하는 바입니다.

▲ 콘티넨탈지회의 개인정보처리 요구 공문

## 콘티넨탈오토모티브일렉트로닉스(유)

인 사 : 제 142 - 077 호 2013. 7. 10.  
수 신 : 전국금속노동조합 콘티넨탈 지회  
참 조 :  
제 목 : 금속노조 콘티넨탈 지회 공문(노조 07-295)에 대한 회신

또한 회사는 제품의 도난 및 첨단 기술의 무단 유출 방지, 화재 예방 등을 위해 영상정보처리기기를 설치하여 운영하고 있는 바, 동법 제 25 조 1 항 3 호에 해당되기 때문에, 노동감시 및 노동조합 활동을 감시하기 위한 목적이 아니라 는 점을 주지하시기 바랍니다.

▲ 회사의 회신 공문

- 그러나 실제 운영 실태는 앞서 살핀바와 같이 조합원의 일거수일투족을 감시하는 용도로 사용되고 있음이 명확하게 확인된다.

## ② 동일한 사례 사업장

그 밖에도 조사한 대다수의 노동조합에서 위와 비슷한 형식으로 노동조합 사무실과 조합원들에 대한 현장감시가 이뤄지고 있는 것이 확인되었다.

### ● KEC

- 직장 폐쇄 직후부터 정문과 서문, 동문 등 각문에 감시카메라(CCTV)를 설치해 24시간 녹음 및 채증을 하였다.
- 사업장 내 식당, 각 공장의 출입문마다 CCTV를 설치하여 감시하고 있다.

### ● 보쉬전장


- 복수노조 설립 후 20여대 이상의 CCTV를 회사 내 설치하여 노동조합의 정문 집회, 주차장 출근선전전 등을 감시하고 있으며 CCTV 자료를 조합원 징계 근거로 활용하고 있다.

### ● 유성기업 (영동, 아산)

- 직장폐쇄기간 중 회사 내 대대적으로 CCTV를 설치하였고 노동조합 사무실에 출입하는 조합원을 CCTV로 감시하여 작업 중 노동조합에 방문하였다는 사유로 경고 및 경위서 작성을 요구하였다.
- 건물 외벽에 CCTV 15개 정도를 설치하여 조합에 출입하는 조합원 감시 및 집회, 아침 출근선전전 등을 감시하는 용도로 활용하고 있다.



- 유성지회는 이와 같은 회사 측의 CCTV 설치가 개인정보보호법 위반에 해당하는 행위임을 공문을 통해 통보하였으나 회사는 '시설안전 및 화재예방을 위해 필요한 경우'에 해당하므로 문제되지 않는다는 답변을 하였다. (그러나 실제 용도는 조합원의 징계근거 마련 용도로 활용되고 있음)



## 금속노조/충남지부/유성지회

충남 아산시 둔포면 운흥리 279-47 / 전화(041)539-5080\*1 / FAX (041) 539-5082

---

문서번호 : 제2012- 117호 2012. 5. 31

발 신 : 유성기업지회 지회장

수 신 : 유성기업(주) 대표이사 유시영

참 조 : 관 리 상 무

제 목 : CCTV 관련 요구 건

---

1. 당 노동조합은 2011.11.18제2011-137호, 2011.11.23제2011-140호를 통해 CCTV철거요청을 하였지만 귀 사측은 아산관리제11-291호를 통한 답변은 '시설안전 및 화재예방을 위해 필요한 경우'에 해당함을 통보 하였습니다.

2. 사용자 사업장내 CCTV 등의 설치는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제 14호 '사업장 내 근로자 감시 설비의 설치'에 관한 것으로 노사협의회 및 개인의 동의를 통해 그 설치여부를 협의해야 할 것이며, 귀 사측의 CCTV설치 및 촬영은 개인정보보호법에 위반되는 행위임을 통보 드립니다.

**▲ 유성지회가 회사 측에 보낸 CCTV 관련 공문**

● 발레오만도

- 회사 공장 주변 담벼락에 CCTV를 설치해 24시간 감시 중이며, 공장 출입 시 지문인식기 도입하여 출입 여부, 시간 등 확인하고 있다.

● 쓰리엠

- 노동조합이 생긴 후 갑자기 CCTV를 설치하기 시작하였다.
- 기본적으로 출입문마다 다 달려있고, 노동자가 있는 곳은 식당, 휴게실은 물론 현장 및 사내까지 다 설치되어 있으며 노동조합 사무실을 감시하는 용도로 회사 외부에서 노조사무실을 향하는 CCTV를 설치하였다.
- 최근 현장 및 사내에 약 40여대를 추가 설치함으로 해서 조합원 동태를 파악하고 있다.

● 만도, 발전노조

- 직장 폐쇄 후 CCTV 도입하여 노동자 행동을 감시하고 있다.
- 사무실 출입이나 노조사무실 출입 등을 관리 통제 하고 있다.

(3) 경과

CCTV에 대한 금속노조 지부 차원의 공동법률대응을 진행하고 있으며 (개인정보침해신고서 접수 등) 노동조합 차원의 공문 대응 진행 중에 있다.

3) 키맨, 멘토링 및 기타 노동자 감시

(1) 실태

자본의 노동자 감시방법 중 가장 노동자들이 견디기 힘든 것은 바로 내 옆에서 함께 근무하는 노동자를 통한 감시 일 것이다. 이런 감시방법은 멘토-멘티관계를 형성, 회사 내에서 일어나는 문제들에 대한 입장을 공유하는 형식을 빌어 나타나기도 하며 키맨이라는 감시자를 선정하여 일상활동 중에 조합원의 개별적 감시 및 채증이 이뤄지기도 하고 현장 내 비조합원 내지 기업별노동조합 조합원 스스로가 감시자가 되어 동료 노동자를 감시하기도 하는 등 매우 교묘하여 정확한 확인이 불가능한 경우가 많이 있다.

(2) 사례

① 유성기업 (영동, 아산)

- 2012년 청문회와 국정감사 등을 통하여 회사 측 관리자, 키맨이 적극적으로 노동자들에 대하여 금속노조 탈퇴를 진행하였음이 일부 확인되었다.
- 그러나 아직까지도 현장 내 키맨들을 동원하여 일상적 감시가 진행 중이고, 이런 키맨들은 위장형 캠, 레코더 등 감시, 채증장비를 상시 가지고 있다.

② 쓰리엠

- 멘토 시스템을 진행하는데, 모든 멘토에게 법인카드를 지급하여 조합원들과의 술자리 등에 사용할 수 있도록 하고 활동사항을 보고하도록 하고 있다.
- 멘토가 담당 멘티 중 조합원을 노동조합에서 탈퇴시키면 근무평점이 올라가고 진급의 근거

가 되고 있다.

- 일부 열성 조합원들의 동향을 시간단위로 파악해서 보고하기도 한다.
- 경비실에 메뉴판 같은 것이 있어서 요주의 인물로 조합간부들 동향을 특별히 주의해서 파악하도록 하고 있다.

### ③ 보쉬전장

- 근무시간 중 자리 이탈여부를 감시하여 이탈한 조합원에 대해 주의조치 하고 근무시간 중 조합사무실을 출입하지 말 것을 수시로 주의를 주며 감시하고 있다.

### ④ 상신브레이크

- 지회장이 상신축구부에 2013. 6. 5. 하루 참석 한 것을 두고 6. 7. 상신축구부 회장, 총무를 불러 면담을 하였고 재차 참석하지 못하도록 지시, 강요한 사실이 있다.

### ⑤ 발레오만도

- 기업별노동조합 간부 및 회사 관리직들을 통해 현장 노동자들을 감시하고 있으며, 업무 처리 중 잠깐 화장실 간 것도 쫓아와 작업장 이탈이라고 지적하고 있다.
- 일부 조합원의 경우 일상적으로 감시를 위해 따라 다니는 직원이 있다.
- 금속노조 재가입 관련 피켓 시위를 하고 있는 과정에서 기업별노조 간부들이 둘러싸고 폭언을 하였으나 이에 대항한 금속노조 조합원의 폭언만 채증되고 있다.

## (3) 경과

국회 청문회 및 국정감사 등으로 현장 노동자간 감시체제 운영 중임이 확인되었으나 이에 대한 법률대응은 부당노동행위 대응 외에는 없는 상태이다.

## 4) 개인적 감시와 개인 정보 유출 등

### (1) 실태

회사가 노동자가 사용하는 컴퓨터 등에 사전 동의 없이 보안프로그램을 설치하여 공인인증서, 개인 메일 등 개인 사생활을 침해하거나 노동자의 신상명세 등의 자료들이 유출되고 있다.

(2) 사례

① MBC

회사 측이 당사자의 동의 없이 보안 프로그램 ‘트로이컷’을 설치하고 직원, 및 협력직원들의 개인적 메일, 메신저 대화, 개인 사진 등을 수집함. 특히 직원들의 개인 컴퓨터에 ‘트로이컷’이 설치되면서 직원 가족들의 메일 뿐만 아니라 공인인증서 파일들도 수집되었다.

● 직원들에 대한 심각한 사생활 침해

A.

- ○○○이 매일 편집권에 간섭을 그렇게 한 대요 재수없는 말투로
- 얼마전에도 강릉에 금은방이 털렸다는 리포트가 올라와서 본인이 큐시트에 넣어놨는데 이게 얘기되니까 30억도 아니고 3억 가지고
- 이러질않 노무현 애전에 후원했던 강금원씨가 죽어서
- 그거 단신 넣어 놔더니
- 이런 새X들 왜 뉴스 내주냐며
- 저대로 놔두고 데스크킹 당해야 하나요
- 그렇게 유당도 아까워요 유치원생들은 순수한 마음이라도 있지
- 진짜 욕을 안할 수가 없네

B.

- 우리 오늘 해고자3 최승호 이근형 강지웅 얼굴 담긴 피켓 책상에 다 올려놨는데
- 운영부에서 와서 다 찍어가고있어
- 미친X들. 진짜 해직자들의 복귀를 바라는 것도
- 안되는건가 이제 윤길용 물러나라도 아니고
- 프로그램 너무 열심히 하시고 잘하시고
- 인품도 좋아 후배들의 존경을 받는 선배들이 줄줄이 해고되는 이 현실
- ㅋㅋ 마지막 집회때 항상 밝으시던 강지웅 선배가
- 그 큰 눈으로 닭똥같은 눈물을
- 똑똑하시는데 시교국 후배들 다 터젯어

▲ 유출된 텍스트 일부

- 업무와 상관없는 개인적 온라인 활동이 회사 서버로 넘어가면서 심각한 사생활 침해가 발생하였다.
- 각종 개인메일의 유출이 수백건이 되고, 사내상황과 연관된 개인적 의견도 다수 유출되었

고, 노동자의 사생활(연인관계, 개인일기, 미니홈피 게시물 등)이 고스란히 노출되었다.

- 사내 컴퓨터상으로 대화한 메신저 대화는 전문 전체가 유출되었고 개인 의료정보 등도 유출되었다.

- 메신저 대화 중 개별 조합원에 대한 징계 자료로 사용될 가능성이 농후한 사장 김재철 체제를 비판한 대화내용이 다수 유출되었다.

● 직원 가족, 작가 등 외부인들 개인PC 통한 유출 피해

A.

- 슬퍼 영니 힝
- 으악 빨리 여름이 가 이런 방황이 지나가길
- 사장이 물러나길 △△△이 꺼지길 ○○○이 짜지길
- 제발제발
- 근데 막 피디수첩도 없애면 어떻게 해?
- 마치 불안제로처럼 피디노트 피디다이러리 푸하하하 피디다이러리 조타

B.

- 미쳤다 진짜 ...
- 그럴거면 기획도 하지 말라고 했어야지
- 이게 뭐예요 고생은 고생대로 다 하고 미치겠네요
- 진짜 우형형
- 남들은 파업때 멘봉을 겪었는데 그 그지같은 파업에는 죽어라 일하고
- 남들은 열심히 일하는데 저희는 멘봉식빵
- XX 엠비씨 진짜 본때를 보여줄거야 XX ㅠㅠ
- XX 김재철 XXX

C.

2012-07-28 15:57:24, C:\WProgram  
Files\WNATEON\WBIN\WNATEONMain.exe, 정상전송(메신  
저), C:\USERS\WUSER\WDESKTOP\W성명서지명  
단.HWP,23552,192.168.  
25.80, 5004,

2012-07-27 20:06:08, C:\WProgram Files\Internet  
Explorer\Iexplore.exe, 정상전송(메일본문),C:\WProgram  
Files\Truecut\Security\Log\지지성명서보내드립니다..  
html, 14986, ██████@naver.com;, 0,

▲ 개인PC에서 유출된 대화글 및 MBC관련 성명서지명단

- 회사에서 직원에게 업무용으로 지급한 컴퓨터가 아닌, 개인 소장 컴퓨터에 트로이킷이 깔려 버리면서 심각한 피해가 발생하였다. 특히 MBC의 구속을 받아야 할 의무가 전혀 없는 작가 등 프리랜서나 직원의 부인, 남편, 자녀 등 직원 가족의 사적영역이 유출되어 버리거나 가족의 사업관련 중요정보의 유출, 전혀 관련 없는 소송관련 서류가 유출되었다.
- 프리랜서로 활동하는 작가 및 협력직원의 온라인 활동이 무차별적으로 유출되어 고용유지에 악영향을 미칠 수 있는 회사에 적대적인 내용들이 유출되었다.
- PD수첩 작가 전원이 해촉된 사실과 관련한 비판 및 활동 관련 자료 다수가 유출되었다.
- 나아가 언론노조 사무실 소재 데스크탑 PC에 까지 '트로이킷' 프로그램이 무단 설치되면서 MBC 대응 관련한 언론노조의 계획 및 자료가 유출되었다.

C:\WUsersWjungWDownloadsW**박근혜 대선출마선언 꿈을 심는 대통령**  
**이 되겠다.mp4**,46826490,Y:WWnas-192.168.10.222, 0,  
 38-60-77-CE-A6-0E, 2012-08-14  
 18:55:50, C:\WProgram FilesWInternet ExplorerWiexplore.exe, 변종전송  
 (웹메일)

38-60-77-CE-A6-0E, 2012-09-13 18:00:42,  
 C:\WWindowsWexplorer.exe, 정상전송(네트워크드라이브),  
 C:\WUsersWjungWDesktopW○○○의원WDHW251931102\_01\_007\_  
 201209101003.wmv,52647111, Y:WWnas-192.168.10.222

00-FF-A9-B3-D2-33, 2012-08-24 11:46:11,  
 C:\WUsersWjungWAppDataWLocal  
 WGoogleWChromeWApplicationWchrome.exe, 정상전송(네트워크 드라이브),  
 Y:W뉴스타파 23회W4대강22조W충남예산군덕산면낙상리.jpg, 0,  
 Y:WWnas-192.168.10.222, 0

▲ 언론노조 사무실 컴퓨터에서 유출된 뉴스타파 제작용 자료

● 치명적인 수준의 개인정보 유출

- 첨부파일이나 메일 본문 등을 통해 중요한 개인 정보들이 MBC서버로 넘어갔는데 특히 방송 제작과정과 정산을 위해 수집된 외부 일반인들의 개인정보가 무분별하게 회사 서버로 넘어가는 상황이 발생하였다.
- 금융관련 정보들 (카드결제내역, 공인인증서 등)이 유출되었으며 단회 출연자들의 주민번호 계화번호 등의 개인정보 유출이 확인되었다.



● 노조활동 등에 대한 사찰 의혹

A. html 파일

----- 전달된 메시지 -----

보낸사람: [redacted] <[redacted]@gmail.com>

날짜: 2012년 7월 15일 오전 12:11

제목: 114호 1면

받는사람: [redacted] <[redacted]@gmail.com>

○○○씨 제가 일이 좀 많아서 이것저것 정리하다 보니까 감사 감사해서  
월요일자 원고를 더 쓰게 되었습니다.

□□□씨 시키려 했던 권재홍 황현 1억 손배소 기사도 △△△씨가 만든 자료  
를

조금만 고치고 소제목을 달아서 같음하면 될 것 같아요

미리 원고를 다 보내니 □□□씨에게도 보내 검토하게 해도 좋고

혹시 필요하면 ○○○씨나 □□□씨 한테 한 두개 정도 미리 부탁할 수 있으  
니

그건 내일 다시 상의합시다.

B. 로그 기록

-00-1D-E0-BA-44-51, 2012-06-20 04:42:48, C:\WProgram  
Files\Internet Explorer

Wiexplore.exe, 정상전송(웹메일)(s), C:\W\OOOW파업특보W96호-0620자  
W[1면 톱]

성난 민심, 독 무너졌다.HWP, 17408,74.125.235.118, 443,

B4-74-9F-C1-A1-1E, 2012-08-13 16:20:37, C:\WProgram  
Files\Internet Explorer

Wiexplore.exe, 정상전송(메일본문)(s), C:\WProgram  
Files\TruecutSecurity\LoW특보순서입니다..html,632,"□□□"<[redacted]  
@gmail.com>"○○○"<[redacted]@gmail.com>

C. 성명서

2012-07-19 16:58:39, C:\WProgram Files\Hnc\Hwp80\Hwp.exe, 정상  
전송(이동식/USB), F:\W보복성 인사 조치를 즉각 원상회복 하  
라.hwp, 0, 이동식 - F:, 0

2012-08-20 18:48:08, C:\WProgram Files\Internet Explorer\Wiexplore.exe,  
정상전송(웹메일), C:\WDOCUMENTS AND SETTINGS\USER\바탕 화면  
W뉴스모니터W조직와해 관련 자료W영상기자회 성명서.HWP, 30208,  
61.247.196.41, 80,

▲ 노보 및 성명서 관련 파일 유출

- 여타의 컴퓨터에서는 7월경부터 '트로이콧'활동 기록이 확인되는데 노동조합 사무실 컴퓨터는 5월 20일경부터 활동 기록이 포착되었다. 과업 등 노동조합의 투쟁자료 상당수가 회사 서버로 넘어간 사실이 발견되었다.
- 노보 및 성명서 등이 작성된 과정, 기사 작성 담당자 등이 모두 노출되었으며 투쟁계획, 김재철 사장 개인비리 자료 등 기밀자료 상당수가 유출되었다.

### A. 로그 파일

6C-62-6D-EA-87-D6, 2012-07-14 14:56:55, C:\WProgram Files\Internet Explorer

Wiexplore.exe, 정상전송(웹업로드)(s) , C:\WDocuments and Settings\Wmbc\W바탕 화면\W20120711노조외곽조직화.xls, 44032, 114.108.153.92, 80,

6C-62-6D-EA-88-1D, 2012-07-24 20:34:36, C:\WProgram Files\Internet Explorer

Wiexplore.exe, 정상전송(웹메일)(s) , C:\WDocuments and Settings\Wmbc\W바탕 화면\W2012 보도자료\일본\_W숙박부 원본 모자이크.jpg, 128127, 61.247.196.41, 8

00-1D-92-45-A8-CF, 2012-07-24 18:22:19, C:\WWINDOWS\system32\Wrundll32.

exe, 정상전송(이동식/USB)(s) , D:\WJ씨 남편의 편지 원본.JPG,0,이동식 - D:, 0,

E8-11-32-7E-D4-99, 2012-07-18 22:09:56, C:\WProgram Files\WGoogle\WDrive

Wgoogledrivesync.exe, 변종유출차단(기타TCP)(s) C:\WUSERS\WADMINISTRATOR

WGOOGLEDRIVE\W부당전보취소가처분신청\W20111130\_직제규정개정(안).PDF,173.

2012-06-22 14:02:28, C:\WProgram Files\Internet Explorer\Wiexplore.exe, 정상전송(웹메일),C:\WUsers\WAdministrator\WDesktop\W서늘한간담회\W20120622큐시트.hwp,11776,116.124.

2012-06-29 21:52:42, C:\WProgram Files\Internet

ExplorerWIEXPLORE.EXE, 정상전송(메일본문)(s) , C:\WProgram  
Files\WTruecutSecurity\WLog\6월29일\_100만서명집계(종합).html,  
92599, "○○○" < @googlegroups.com> , 0,

## B. 메일 본문 html 파일

제목 : [노조](사무처장) 긴급공지입니다.

2012년 6월 19일 오후 8:00 강지웅 <woongnet@gmail.com>님의 말:

어제 인사위 결과가 내일 오후에 통보된답니다.

박성제 기자와 최승호PD 해고설이 흘러나오고 있습니다.

만약 이 불행한 시나리오가 현실화 된다면

조합원들의 분노가 하늘을 찌를 거 같습니다.

비록 서명전에 바쁘시겠지만 그냥 지나칠 순 없습니다.

내일 오후 인사위 결과가 나오면

오후 5시경 남문앞에서 규탄집회를 갖습니다.

규탄집회에서는 이번 인사위가 이미 징계대상과 형량을 다 정해놓고

임원들은 거수기 역할만 수행했다는 것이 명확해졌다는 것을 지적하고

조합원들 각자가 갖고 있는 분노를 자유롭게 표출하는 방식으로 하겠습니다.

(후략)

### ▲ 김재철 사장 개인비리자료 및 노동조합 활동계획 등 유출

## ② 스카이라이프

- 매 2주간의 일정으로 KT 윤리경영실에서 경영진단을 나와서 회사 노동자들의 개인정보인 복지카드사용내역, 복지비지출내역, 급여내역, 신상명세 등의 자료를 가져간 사실이 확인되었다.

## (3) 경과

MBC는 노조 및 영화감독 김일란 등이 2013. 3. 14. 경영진 및 사측을 상대로 손해배상소송을 제기하였으며(민사), 김재철 전 사장, 안광한 부사장, 이진숙 기획홍보본부장 등 6명을 통신비밀보호법 위반 혐의로 검찰에 고발하였다.

김재철 전 사장 등은 2013. 4. 7. 서울영등포경찰서에서 관련 조사를 받았으며 현재 수사 진행 중이다.

## 라. 노동자 정신개조 프로그램

### 1) 반성문, 명상 등 정신적 굴복을 강요하는 행위

#### (1) 실태

쟁의행위 후 현장에 복귀하는 조합원들에 대하여 다시는 쟁의행위에 참여하지 않겠다는 반성문을 작성하도록 요구하거나 묵언수행을 강요하는 등 개별 노동자에 대하여 회사 측의 주장을 인정할 것을 요구하는 행위를 반복적으로 시키고 있으며 이러한 과정을 견디지 못하고 퇴사하는 조합원이 다수 발생하고 있다.

#### (2) 사례

##### ① KEC

- 직장폐쇄가 풀린 후 복귀한 189명 조합원에 대해서 퇴직을 강요하기 위한 과정으로 7주간 교육이 진행 되었다. (이 교육과정 중 실제 40여명이 퇴사하였다.)
- 묵언수행과 반성문을 강요하였으며 ‘명심보감’을 읽게 하고, 일부 조합원에 대해서는 S등급으로 구별하여 연장교육을 시키는 등 정신적 굴복행위를 강요하였다.

##### ② 쓰리엠

- 노동조합 탈퇴 후 강성 조합원들 대상으로 반성문을 쓰거나, 무릎 꿇고 사죄하게 시키는 경우가 있었다.

#### (3) 경과

회사 측에 대한 노동조합의 공문 대응, 항의 등은 있었으나 구체적인 입증자료와 구체적인 프로그램 확인 등에 어려움이 있어 법적인 구제절차를 사용하지는 못하고 있는 실정이다.

### 2) 노조 비방, 애사심 고취 등의 교육 (화랑대 교육, 한마음 교육 등)

#### (1) 실태

반성문과 명상 등 노동자 개인 차원의 정신적인 굴복을 요구하는 반면, 집단교육 형식을 통해 노동조합의 활동, 쟁의행위의 폭력성 등을 부각하여 비방하고 회사가 잘돼야 노동자가 산다는 이데올로기를 주입시키는 각종 교육을 진행하고 있다.

이런 교육은 합숙교육 또는 장기간 교육으로 진행되고 오전부터 뻑뻑한 일정으로 진행되고 있다.

## (2) 사례

### ① KEC

- 2010년 파업 직후부터 2011년 8월 현장복귀 시까지 복귀한 조합원에 대하여 극심하게 진행되었는데 직장폐쇄 해제 후 7주간의 교육진행과정에서 40명의 조합원이 못 견디고 퇴사하였다.

- 교육기간 내내 면담을 통해 희망퇴직을 강요하고 파업가담 정도에 따라 세 개 팀으로 구분하여 옷 색깔을 달리하여 분리전략을 시행하였는데, 조합원들을 ‘파업참가자’는 노란색, ‘기소유예자’는 파란색, ‘기소자’는 빨간색으로 옷을 입혀 구분하여 교육을 진행하였다.



- 교육장에는 용역과 카메라를 배치해서 감시를 지속하였으며 식당 이동 시에도 줄을 지어 용역의 감시 하에 이동하도록 하였으며 교육 시 휴대폰을 반납시키고 진행하였다.



- 업무를 복귀한 사원 뿐 아니라 신입사원을 대상으로도 지속적으로 대표이사 및 관리자들이 “KEC지회는 폭도다. 저들이 현장에 들어오면 무슨 일이 생길지 모른다. 절대 회사에 들어오게 해서는 안 된다.” 등 교육을 실시하였고 교육 시 공장점거 동영상을 악의적으로 편집해서 보여주었다.
- 전체 사원을 대상으로 KEC-Way라는 책자를 읽고 독후감을 쓰게 하고 지회 파업참가 조합원들에게는 소위 <다 나가라 교육> 과정을 실시(이 시험의 답이 <다 나가라>였다.)하며 시험을 치게 하였다.

**회사가 낸 시험문제**

6. 다음의 설명이 어떠한 기업문화를 말하는지 보기에서 찾아 쓰시오.

- ① 기업환경이 동태적이고 유연성이 요구되는 상황에서 나타나는 조직문화 유형
- ② 능률과 생산성 등 조직의 성과향상을 목적으로 할때 나타나는 조직문화 유형
- ③ 기업환경이 확실하고 안정된 상황에서 질서 유지를 목적으로 할때 나타나는 조직문화 유형
- ④ 도전적, 모험적, 창업적 행동을 지향할때 나타나는 조직문화유형

<보기>  
(가)보존적 문화 (나)합리적 문화 (다)친화적 문화 (라)진취적 문화

**답안 : ① 다) - ② 나) - ③ 가) - ④ 라)**

- 2011년 8월 업무복귀 후 명사특강이란 이름으로 매달 외부인사 초청강연 실시했으나 지회 조합원과 강사들의 마찰, 강사들의 당혹감 표출 등으로 2-3회 실시 후 중단된 사실이 있다.
- 이후에는 회사가 경영설명회, 월례조회라는 이름으로 직원들에게 교육을 실시하며 애사심을 강요하는 형식으로 진행되고 있다.
- 금속노조 KEC지회 비난내용을 대표이사 및 인사노무파트에서 매주 담화문을 형식으로 발표하고 있다.

## ② 보취전장

- 2012년 한마음 교육이라는 명칭으로 전체 조합원 대상으로 진행되었으며 노동조합 비방 및 애사심 고취의 내용으로 교육을 진행하였다.
- 2013년 교육은 2박 3일 제주도 크루즈 여행으로 진행되었는데, 참가자들의 경우는 잔업특근을 인정해주고, 교육 불참자들은 정상출근을 시켜 근무토록 하였으며 잔업특근을 시키지 않았다.

## ③ 상신브레이크

- 2010년 하반기 파업 복귀 조합원들에 대하여 핸드폰을 압수한 상태에서 집단숙식 교육 진행하였다.

## ④ 유성기업 (영동, 아산)

- 조합원들을 조치원과 춘천으로 분리하여 교육진행. 조합원의 분리는 파업 참가 정도에 따라 이루어졌으며 참가정도가 높다고 생각되는 그룹은 분리 후 곧바로 징계절차 진행하였고, 참가 정도가 낮다고 생각되는 경우 강도 높은 교육을 진행하였으며 교육진행 기간 동안에는 사업장 출입도 거부되었다.
- 이 경우 교육을 거부할 경우 무단결근으로 징계처리되며 회사로 출근 시 업무방해로 책임을 물을 것을 경고, 협박하는 공문을 보내기도 하였다.
- 2012년 일방적인 순환교육을 진행하였으며 그 내용은 대체적으로 회사를 위해야 한다는 내용 등 애사심 고취 내용으로 진행되었다.

\* 교육기간 : 2011. 9. 1.(목) ~ 2011. 9. 9.(금)(7일), 토·일요일은 제외  
교육장소 : 원 코리아 리조트 (춘천 소재)

2011. 9. 1.(목) 08:00까지 평택 서부역 통근버스 정류장으로 출근  
하여 주시기 바랍니다.

만약, 교육명령에도 불구하고 교육에 참가하지 않을 경우 회사가  
지정한 근무지로 출근하지 않은 것과 동일한 것으로서 무단결근으로  
취급되며, 월간 7일 이상이면 취업규칙의 당연면직 사유에 해당되어  
별도의 징계절차 없이 면직처리될 수 있음을 양지하시기 바랍니다.

아울러, 교육참가를 거부하고 공장에 무단진입할 경우 “업무방해”에  
해당되어 민·형사상 책임이 부과될 수 있음을 알려드립니다.

2011. 8. 29.

유성기업주식회사

▲ 강제적 교육 참가 공문

⑤ 발레오만도

- 직장폐쇄 전 업무복귀자에 대해서는 2박3일간 사회봉사프로그램에 참여시켰으며 이후 지속적인 봉사활동 및 각종 교육을 진행하였다.
- 특히 현장 노동자들을 대상으로 진행한 2박 3일 정신 교육 형식의 화랑대 교육은 오전 6시부터 밤 11시까지 일정이 이어지는 데, 자발적이라는 명목으로 진행되지만 실상 참여하지 않으면 인사고과에 반영되는 다 참가해야 하는 교육으로 불참 시 불이익이 있다는 말들로 참가를 유도하고 있다.
- 화랑대 교육 프로그램 중 조별 프로그램을 통해 “회사 앞 천막을 어떻게 해야 하나”, “천막이 우리에게 미치는 영향”이라는 주제로 분임토의 진행하고 이 질문에 답을 하지 않을 시 조합원들을 취침시간을 주지 않는 등 반인권적 행동도 하였다. 이때 ‘천막’이란 지난 해 5월 이래 회사의 정직, 해고 처분으로 복귀하지 못하고 있는 28명의 노동자들이 회사 앞 천막을 치고 복직투쟁을 하는 것을 의미한다.
- 산 오르기 프로그램 중 질문에 답을 하지 못할 시 한강철교, 오리 걸음, 뽕뽕기 등의 열차려를 주며 교육을 진행하였다.





▲ 화랑대 교육을 받고 있는 모습  
[출처] <한겨레>  
2011. 6. 9. 자

#### ⑥ 쓰리엠

- 노동조합이 생긴 이후 파트장 교육이 많이 생겼으며 일반 조합원의 경우 1박 2일 워크샵 등이 새로 생겼고, 부서별 영화보는 날 및 야구보는 날, 전 직원 대상 힐링캠프, 아버지학교, 어깨동무(부서결연, 업무시간에 진행하므로 개인휴가나 파업이 아닌 경우 필참해야 함) 등의 프로그램도 많이 기획되어 운영되고 있다.
- 현장 비조합원들을 상대로 월 1회 정도 모아서 금속노조의 문제점 등을 교육하고 있다.
- 화성은 월 1회 경영설명회에서 일정이나 직원 생일축하, 다과회 등 진행되는 시간에, 노사 관계 관련 내용들 설명하면서 노조가 민형사 고소를 하였으나 불기소처분 등이 나온 건 등 노동조합이 소송에서 기각된 사항들에 대해서만 유독 상세히 설명하며 노동조합이 회사의 발전을 저해하는 집단으로 교육하고 있다.
- 힐링캠프 교육 중에, 노조와 회사를 다윗과 골리앗에 비유해서 설명하며 노동조합에 대한 부정적 인식 유포하고 있다.

#### ⑦ 발전노조

- 경영지원처장이나 경영진이 사업소별 차수를 정해 노무교육 실시하고 있다. (1차, 2차, 3차 등)
- 이 교육에서 노동조합의 자산이 엄청 많다. 조합비를 흥청망청 쓴다 등의 유언비어, 노동조합 비방의 내용을 교육하고 있다.

### (3) 경과

직접적인 노동조합 비방교육에 대해서는 관련 자료를 수집하여 부당노동행위 등으로 구제신청을 하나, 핸드폰 등을 압수한 상태에서 진행하는 교육이 많아 채증에 어려움이 있다.

또, 노동조합에 대한 직접적인 비방 외의 교육에 대해서는 법률적으로 대응할 가능성이 적은 실정임.

상신브레이크의 경우 부당노동행위로 인정된 사례도 존재함. (대구지법, 고법 인정, 대법 진행 중)

### 3) 합창단, 마라톤, 각종 문화행사 및 지역 봉사활동

#### (1) 실태

회사는 교육형식 뿐 아니라 각종 봉사활동, 동호회 활동, 문화행사 참여 등을 통하여 노동자 문화를 만드는 것을 차단하고 지역, 사회단체와의 연계를 통한 행사를 지원, 참여할 것을 독려하고 있다.

이는 노동자의 여가활동에까지 회사가 깊이 관여하고 각종 봉사활동 및 지역 행사에 집단적으로 참여를 독려하여 회사 이미지를 제고하는 방향으로 사용되고 있다.

#### (2) 사례

##### ① 발레오만도

- 노동조합의 단합과 지역 사회에 보여주기 식 행사를 진행 함. 연말에 진행되는 경영설명회 등은 경주시의 유명한 인사들(시장, 국회의원 등)을 초청하여, 발레오 만도의 실적과 공로를 외부로 알리는 행사를 진행. 이를 통해 노동조합은 더욱 더 고립되게 만들고 있다.

- 매 연말 경영설명회 때 한 프로그램으로 시장, 국회의원 등 지역 유지와 가족들을 초대해 합창대회를 개최하고 있다.

- 노사민정 걷기 대회를 개최하거나 발레오만도 주최로 노동자들을 대상으로 신라의 달밤 걷기 대회 진행하기도 한다.

##### ② 쓰리엠

- 노조가 설립 된 이후 바자회, 벼룩시장 등의 행사를 회사 주도로 진행하고 있다. 노동조합 설립 전에는 시에서 행사 협조요청을 하면 과거에는 다른 회사들은 현금 지원을 해도, 쓰리

엠은 자체생산제품을 지원하는 정도로 그쳤는데, 지금은 현금, 제품, 인력 지원까지 하고 있는데, 면민의 날 행사를 하면 쓰리엠 부스 차리고 사은품 나눠주는 등 적극적으로 참가하고 있다.

이전에는 지역에서 행사하면서 마을청년회나 단체에서 지원 요청을 해도 거부했었으나, 노동조합이 생긴 이후에는 적극적으로 지원하고 있다.

- 사회봉사도 팀 꾸려서 진행(화성 '하이파이브', 나주 '사회공헌단')하고 있는데, 독거노인 및 영유아원 방문, 거리청소 등을 하며 근무시간으로 인정하고 있다. 따라서 비조합원들도 연간 몇 회 정도는 필수적으로 참여하도록 유도하고 있으며 참여정도를 근무평가에도 반영하고 있다.

- 지역 사회의 특성상 비조합원들을 동원하여 지역 봉사활동 및 정화활동(지역하천 청소 및 쓰레기 줍기)등을 통하여 회사에 우호적인 여론 형성을 위해 노력하고 있다.

### ③ KEC

- 하천청소 등 지역 사업에 동원하거나 성심원이란 지역 노인요양시설에 노동자들을 봉사활동 인원으로 강제 동원하고 있다.

- 기업별노동조합 조합원이 회사와 다과회를 하는 동안 KEC 지회 조합원들은 해당 다과회를 준비, 대접하는 역할을 시키는 등 노골적 차별행위를 하고 있다.

**PRESSian** 관점이 있는 뉴스 - 프레시안

**사회** "어용노조엔 다과회 대접, 입보인 노조는 다과회 준비?"  
[토론회] "복수노조 제도 악용 사례 빈발, 노조법 개정 필요"  
기사입력 2012-03-22 오후 6:51:35

뉴스

"회사가 기업별노조 조합원들만 따로 불러서 다과회를 했어요. 반면에 금속노조 조합원에게는 그 다과회를 준비하는 일을 시켰습니다. 저쪽 조합원은 다과를 즐기고 있는데 우리는 대접하는 일을 하고 있으니..." (김성훈 금속노조 구미지부 KEC지회 수석부지회장)

똑같은 노조인데 한쪽은 다과회에 초대받고 다른 쪽은 다과회를 준비한다. 한쪽 노조는 사내 게시판에 글을 올릴 수 있지만, 다른 쪽 노조는 글을 올리면 회사로부터 즉각 삭제당하고 징계 협박을 받는다. 한쪽 노조 사무실에 들어가는 것은 허용되지만, 다른 쪽 노조 사무실에 들어가는 것은 '근무지 이탈'로 경고 사유가 된다.

④ 상신브레이크지회

- 기업노조 차원에서 각종 봉사활동 및 정서순화 프로그램을 진행하고 있다.

⑤ 유성기업지회 (영동, 아산)

- 금속조합원에 대해서만 2011년 대량 징계 당시 정직자들 대상으로 대민활동이라고 하며 '고구마 캐기'를 지시하였다.

④ 발레오만도

- 복지시설 방문. 자발적 참여라고 하고 있으나 실제로 참여하지 않을 시 불이익을 주고 있으며, 이를 통해 회사는 사회적 명분을 쌓고 있다.

- 안동 예명복지원 강제 봉사활동 기간에도 화랑대 교육과 동일한 정신 교육을 진행하였다.

⑤ 발전노조

- 회사 경영평가 등으로 인하여 매년 봉사활동 목표 점수를 배정하고 각종 문화행사 기획하여 참여 독려하고 있다.

(3) 경과

문화행사 참여, 각종 봉사활동 참여 등의 경우 특히 사업장과 지역간 화합 등을 명목으로 진행되는 행사 참여의 경우 더더욱 거부하거나 문제제기 하기 어려운 점이 있어 노동조합 차원에서 법률적인 대응을 진행하는 것이 어려운 경우가 많이 있다.

**2. 자본의 통제 전략이 노동자에게 미치는 영향 : 현장 노동자 집담회**

가. 서론

금속노조 발레오만도 지회는 20년이 넘는 역사를 가진 노동조합으로, 99년 발레오 자본이 만도기계 경주공장을 인수한 이후 대체로 원만한 노사관계를 유지해 왔다. 그러나 2009년부터 대표이사가 바뀌면서 노무관리 전략이 강압적으로 바뀌기 시작했고, 결국 2010년 2월 16일 직장폐쇄를 단행하였다. 지속적인 노조와의 대화 거부, 노조를 약화시키기 위한 사전조치로서의 인사개편 및 현장 통제, 그리고 노동조합의 투쟁이 본격화되기 전에 이루어진 공격적 직

장폐쇄 및 이후 조치 등 자본의 기획된 노조탄압이 이루어진 사업장이며, 이후 회사 내에는 어용노조가 들어섰고, 금속노조 조합원에 대한 탄압과 해고자들의 투쟁에 대한 공격이 지속되고 있다. 특히 금속노조 조합원에 대한 폭력적 탄압이 두드러진 사업장이다.

한국 쓰리엠은 2009년 5월 14일 노동조합을 설립, 같은 해 9월 투쟁을 시작하였다. 12시간 맞교대에 잔업도 제대로 인정하지 않는 열악한 노동조건 개선 및 상대평가 시스템을 가진 근무평가제도에 반대하며 투쟁하였으나, 회사측은 노동자들의 요구를 받아들이지 않고 교섭을 지지부진하게 끝მ면서 노동조합을 와해시키기 위한 조치를 꾸준히 취해오고 있다. 특히 발레오만도에서 옮겨온 박원용을 노무관리 역으로 채용하면서 조합원에 대한 본격적인 탄압이 시작되었다. 용역경비를 통한 조합 탄압 등 기존 노조과외 프로그램이 동일하게 적용되었고, 현장 노동자들에 대한 통제 전략이 광범위하게 벌어지고 있는 사업장이다.

본 연구에서는 현장 노동자들과의 만남을 통해 자본의 노동자 통제전략이 현장 노동자들의 삶과 노동에 어떻게 작동되고 있는지를 살펴보고자 이 두사업장의 현장 노동자들과 집담회를 진행했다. 발레오만도와 한국쓰리엠은 본 연구의 목적인 노동자 통제전략의 다양한 양태를 잘 드러낼 수 있는 사업장이기에 이 두 사업장을 선정하게 되었다.

이 장은 현장 노동자들의 이야기를 있는 그대로 살려 신는 것을 통해 자본의 통제 전략이 개별 노동자들에게 어떤 영향을 미치고 있는지, 그 생생한 이야기를 담는 것을 목표로 하였다. 따라서 분석이나 각색 없이 질문에 대한 조합원들의 답변을 통제 유형별로 크게 분류하여 그대로 신는다.

발레오만도는 금속노조 조합원 2명과 연구팀 2인(2013년 8월 8일 진행), 한국쓰리엠은 금속노조 조합원 7인과 연구팀 2인(2013년 8월 13일)이 함께 집담회를 진행하였다.

## 나. 발레오만도

### 지원부서 등의 형태로 이루어지는 현장 분리 전략

#### → TFT 시스템을 통한 현장으로부터의 단절과 노조 탈퇴 압박

“국가 인권위원회에서 조사 나온 이후 「지피지기 TFT」가 없어졌지만, 1· 2공장 「개선 TFT」는 존재한다. 국가 인권위원회에서 문제가 있다는 우려 때문에 지피지기를 (개선)TFT로 통합한 것이다. TFT 오는 사람들은 회사 정책과 맞지 않는 이들을 대상으로

로 한다. 예를 들어 금속노조를 탈퇴하지 않는 사람들이라든지. 나도 예전에 산재로 수술한 경험이 있었고, 금속을 탈퇴하지 않았다는 이유로 지피지기까지 가게 되었다. 현장에서 관리자들에게 금속노조를 탈퇴하라는 협박과 요구를 매일 들었다.”

“개선 TFT에서는 일을 시키는데 다른 라인에 지원을 보낸다. 금속노조 탈퇴 서명을 안 하면 현장에 못 들어간다. 주로 밖에 화단에 풀을 뽑는다던가, 돌을 뽑는다던가, 쓰레기 청소 등을 한다. 같은 TFT이지만 개선반 같은 데는 선풍기를 틀어 놓고, 건물 안에서 일한다. 우리는 같은 TFT인데도 잔디밭 같은 데서 일한다. 폭염인데도. (인터뷰 당일 은 영남권이 40°에 이르는 폭염이 퍼붓는 날씨였다)”

“더러운 일을 다 하고 있다. 제조업으로 취업하고 가공 조립을 하는데, 옛날에 하던 일과 전혀 다른 돌 뽑기, 곡괭이질, 풀 뽑기, 페인트 벗기기, 페인트칠하기 등을 하고 있다. 지붕위에 보면 방수한다고 석면으로 대 놓은 우레탄 재질인 것이 있는데, 그것도 잘라내고, 석면가루가 날리는데 작업을 계속 한다. 함께 일하던 형님은 탈진증세 비슷한 증상으로 휴가를 냈다. 공장안에서 이런 일을 하는 사람들은 금속노조 탈퇴 안하는 사람 중 주간 2교대 하는 사람들이다. 이런 일을 시키는 이유는 현장 사람들과 접촉을 어렵게 하기 위한 것 같다. 3명은 바깥일을 한다. 사원 아파트(현재 사람이 거주하고 있지 않다) 풀 베고, 청소도 많다. 비워져 있는 곳인데도 쓰레기가 많다. 사원 아파트에서 일하다 벌레도 물린다.”

“회사 화장실 청소도 한다. 화장실 안에서 바닥청소도 하는데 환풍기 청소도 하고. 재떨이까지 치운다. 비오고 나면 바닥에 페인트를 벗기고, 다시 칠한다. 페인트가 잘 안 벗겨지면 약으로 지우는데 그 약이 참 독하다. 냄새가 너무 심하고, 몸이 따가워서 힘들다. 그 외에도 벽 도색작업을 하고. 한 달 휴가 낸 형님은 페인트 벗기면서 두드러기가 생겨 병원 가기도 했다.”

“파레트 청소도 하는데 너무 더웠는데도 우리만 선풍기를 안줬다. 달라고 수차례 요구했지만 결국엔 안줬다. 작년 겨울 같은 경우는 추운데 자기들은 사무실에서 난로 틀고, 현장에도 히터가 나오는데, 너무 추워 난로를 달라고 해도 주지 않았다. 문 닫으면 우리는 찬바람이 들어와 너무 추웠다. 공장장한테까지 얘기해도 안준다.”

“팀장이 (우리를) 금속 탈퇴시키려고 면담을 수십 번 했다. 반장이나 직장을 시켜서도

했다. (금속노조를 탈퇴하라고) 종용을 한다. 금속 탈퇴를 하지 않으면 발레오 시스템에 살수 없다고. TFT를 벗어나기 위해서는 금속 탈퇴 서명해야 하고, 그것을 하지 않으면 인사고과는 'D'라고 했다.”

“모든 처우가 달라진다. 그것에 대한 회유나 협박은 매일 받았다고 생각한다. TFT 벗어나게 하겠다, 인사고과 상 이익을 주겠다고 한다. (금속노조 탈퇴) 서명을 안 한 사람은 팀장이 와서 잔업 특근 야간을 안 시킨다고 하더라.”

### → 작업라인에서 배제되는 노동자들의 심정

“현장 라인 생활 하던 사람들이 이 나이에 이직하기도 쉽지 않고, 목구멍이 포도청이라 살고 있다. 3년 반 지나고 보니까 회사가 해도 너무 하는 것 같다. 예전에는 자살하는 사람들 얘기를 들으면 ‘그런 용기로 살아야 하는 거 아니냐’ 했는데, 이제는 이해가 간다. 마음은 편하겠다. 착실하게 일했다고 생각했는데 금속노조 탈퇴 안했다고 이렇게 까지 할 줄 몰랐다. 집에서도 불화가 생긴다. 집이 9층인데 뛰어내리고 싶은 충동도 생기고. 이렇게 다녀야 되나 하는 생각도 들고. 자살할까 하는 생각도 안 해 본거 아니다. 애들 생각하니 참아야겠다고 생각한다. 버틸 수 있었던 건 첫째는 가족이고, 둘째는 해고자들이 포기하지 않고 싸우는 모습 때문이다. 정의가 승리한다는 걸 보여주고 싶은 건데. 정의가 이긴다는 걸 한번쯤 보고 싶다.”

“오늘 같은 날은 병원에 누워있어야겠다는 생각을 했다. 이렇게 해서 다녀야 하는가라는 생각이 들었다. 농약 먹고 죽는 사람 심정을 알겠더라. 막노동 하는 사람들을 따라 다닌 적 있다. 막노동도 일하다 힘들면 쉬는데, 여기는 우리에게 모질게 한다. 우리는 하루 8시간 꼬박 일한다. 다른 직원들은 휴서기에 쉬는 시간을 좀 준다. (우리는) 그 일을 하면서 계속 감시를 당하고, 쉬지 못하고 일하니, 육체적으로 이겨내기 어렵다. 친구들도 많은데, 내가 힘들다는 거 알고 모여서 술도 한잔 마신다. 나 위로해 주고.”

“오늘은 아침부터 영 힘들었다. 나무 그늘 없고, 햇볕 내리쬐는데 10시 넘어가는데 너무 더웠다. 속옷까지 다 젖었다. CCTV가 다 있다. CCTV가 경비실과 우리 일하는 쪽에 달려있다. 우리 일하는 시간, 전체 다 비친다. 부서장이 아침 조회하면서 ‘경주지방 너무 덥다’ 했는데 그럼 일 안 시켜야지, 계속 시키더라. 오늘은 앞이 캄캄했다.”

→ TFT를 통한 통제가 다른 노동자들에게 미치는 영향

“(현장 동료들과) 개인적으로 얘기해보면 누군가가 지켜보면 말을 못한다. 감시의 눈이 있으니까. 사람들이 없을 때는 얘기를 나누는데, 들어보면 ‘회사가 너무한다, 부당하다’고 이야기 한다. 지금도 일 다 못하면 잔업을 다는 게 아니라 그냥 일한다. 폭서기에 10분 더 쉬는데 그것도 못 쉰다. 안 쉬고도 제시간에 일 못해서 봉사(무료노동)로 일해야 한다. 현장에서 불합리한 것이 많은데, TFT로 빠지게 되는 것과 인사상, 평가상 불이익 때문에 표현할 상황이 못 된다. (현장 동료들에게)이해 해달라는 전화도 받는다. 밥 먹을 때도 밖에 일하는 사람들 주위에 사람이 없다. 평상시에 식당에 사람들이 많이 앉아 있는데 우리가 있으면 오지도 않는다. 우리가 일하는 데도 감시 카메라가 다 있고, 일거수일투족을 감시하고 있다. 같이 오픈 된 조합원들은 얘기를 하고, 그 외의 사람들은 업무적인 이야기 외에는 피한다. 우리도 그 사람들이 피해 같까봐 조심을 한다.”

“우리는 고정적인 일이 없고 여기저기 팔려 다닌다. 그런 모습들을 현장 사람들이 봤을 때 금속 쪽에 가입을 한다든지, 어용이 안 되면 이렇게 된다는 효과가 있다. 그만큼 협박이 없다. 그런 효과도 큰 것이다. 우리하고 말하기 힘들어하고, (우리들) 고립시킨다. 예전에는 상을 당하면 아는 지인들은 다 왔다. 근데 (지금)은 금속이 상을 당하면 같은 TFT 사람도 못 온다. 같은 금속은 가는데, 눈치가 보이니까.”

“TFT 두 분류가 있다. 어용노조 있는 사람들도 TFT가 있다. 금속 탈퇴 안 한 사람은 라인 지원 안 보낸다. 금속 탈퇴한 사람은 라인 지원 보내고, 잔업, 특근 다한다. 한번 라인 지원간접 있는데 잔업하지 말라고 하더라. 한 명이 일하나 안하나 쳐다보고. 중요한 것은 우리가 금속이라 차별 받는 것이고, 협박이 있었다는 것이다. 아직도 팀장이나 이런 사람들 통해서 그런다는 것이다. 점심시간에 즐겁게 먹어야 하는데. 우리 둘만 따로 떨어져 있다. 의자도 따로 떨어져. 옆에 앉아 있으면 불이익 당하니까.”

CCTV, 관리자, 동료 등을 동원한 현장 감시

→ CCTV, 관리자, 동료 등을 통해 이루어지는 일상적 · 지속적 감시



“(CCTV가 얼마나 있는지)정확히 모른다. 엄청 많다. 1공장에 있다가 2공장으로 왔는데, 잠시 자리를 비우면 관리자들이 안다. 건물 안에도 있고, 담벼락에도 있다. 2분 화장실 갔는데 바로 따라온다. 카메라가 사무실로 연결 되어 있다. 일하다 화장실도 못 가게 한다. 전화도 제대로 못 받는다. 1공장에서 있었던 일인데, 모친이 입원했는데 전화를 한번 못 받으니까 힘들었다. (전화 받지 말라고) 하루 이틀이 아니고 수 없이 이야기 들었다. 명절 전이었는데 친구로부터 문자가 왔다. 그걸 보는데 감시하는 사람이 와서 (문자 확인 하는 것을 보고) 동영상 찍었다고 하더라. 보고가 들어왔다는 이유에서였다. 카메라가 없는 곳이었다. 자리를 이탈하거나 휴대폰을 만지면 와서 이야기 한다. (다른 사람들에게) 보고가 들어왔다고. 작업 때문에 쓰레기 버리고 오는 짧은 시간을 어떻게 알았는지 바로 오더라. 무슨 시간인데 근무지 이탈했는가라고. 하도 당하다 보니까 이제 싸우는 것도 지친다. 이 일이 있었을 때 업무일지 지도사항에 ‘근무 외각에서 배회하다가 TFT 팀장에게 지적사항 있었음’이라고 적혀 있었다. 굉장히 안 좋은 용도로 쓰기 위해 만들었다고 본다. 그 다음날 아침에 가서 항의 했는데 ‘별 뜻 없다’, ‘팀장이 와서 그런 이야기 하니까 불이익 같까봐 그렇게 적었다’고 했다. 나를 감시하는 것 같다. 고립을 시키고, 터무니없는 사유를 만든다. 안 좋은 용도로 쓰기 위해서.”

“4월에 일을 하다 너무 더워서 11시에 화장실에 갔다. (시계를 보니) 2분 정도 지났는데, 관리자가 ‘일하는 시간에 왜 여기 있냐고 따라와 확인한다. 그리고 사유서를 받는다. 한 사람이 따라 다닌다. 휴게실을 가는데도 따라 다닌다. 그 다음날 동료와 막걸리 마시다 누군가 따라다닌다고 설명했더니, 그 동료가 잘 아는 후배였더라. 나를 감시한다고 하니까. (따라다닌 사람에게) 그러지 말라 하니, 나도 먹고 살아야 하니까 가만 놔두라고 했다더라. 그날은 자기가 담당이었다고 하더라. 회사에서 담당을 내려준다. 1공장에 있을 때는 감시 한다는 것을 몰랐다. 멀리서 감시했으니까. (2공장에서는) 계속 붙어 다닌다. 점심 먹고 계속 따라 다니고, 조합(금속노조 외 다른 노동조합)에서 (감시) 하는 게 있고, 회사에서 하는 게 있고. 감시를 받는데 누군지 모르는 경우도 있고, 아는 경우도 있다. 홍보물 돌리는데 어용노조 사람 10몇 명이 감시한다. ‘편하게 살자, 이러지 말아라’ 하는 경우도 있다. 정당한 조합활동을 하는데. 그런데 그 사람들이 우리를 감시하고, 노무 과장이 밥도 안 먹고 기다린다. 따라 다니며 계속 밀착해서 감시한다. 워낙에 오래됐다. (오늘) 얘기 하다보니까 많이 생각난다. 감시 미행, 차별행위는 상당하다.”

→ 감시당하고 있다는 사실이 노동자에게 미치는 영향

“스트레스 엄청 받는다. 잠이 안와서 매일 술을 마신다. 지금은 술로 달래고 있다. 정신적으로 의뢰를 해볼까하는 생각을 한다. 술은 매일 마신다. 안 그러면 잠이 안 온다. 새벽에 깨면 공포가 생긴다. 회사 라인에 일할 때는 아침까지 잤는데, ‘내일도 풀 베야 하나’ 하는 생각이 계속 반복된다. 회사 다니고 싶지 않다는 생각도 들고. 집사람이 도대체 어떻게 됐는데 그런가 묻는다. 가정불화가 생긴다. 내가 잠을 못자면 뒤척이니까, 집 식구들도 다 같이 잠을 못 잔다. 잠을 자도 깊이 못자고, 회사 꿈을 많이 꾀다. 매일 회사에서 뭔가 신경 쓸 일이 하나씩 있다. 다룰 때도 있고 신경질이 많아 졌다. 잠을 계속 못자고, 잠들었어도 회사 꿈만 꾸니 괴롭다. 그런게 굉장히 힘들다.”

노동자 정신개조를 의도하는 회사 측의 교육

→ 정신교육 수준의 폭력적 교육

“(프로그램으로) 한 사람한테 20가지 씩 회사에 제안하도록 한다. 생산성 효율을 높이기 위한 제안이나, 고쳐야 할 제안을 한다. 그것을 1인당 20개씩. 첫날은 사내 교육이 있다. 정신 교육 수준이다. 산재에 대한 얘기고, 정신교육 하고. 분임토의, 개선활동. 마지막 날은 산에 가서 게임이라고 하는데. 나이 60대가 한강철교 게임을 한다는 게 말이 되는가. 국가 인권위원회에서 조사 나왔는데, 얘기하니까 가벼운 게임이라고 하더라. 한강철교, 오리걸음, 쪼그려 뛰기. 참가한 사람들은 극기 훈련 다한다. 그 때 우리는 몸이 아파서 산 밑에서 대기했다. 하루 종일 산 밑에서 혼자 앉아 있어야 한다. 하루 종일 밥도 제공이 안 된다. 굶고 있었다.”

“공장에서 한다. 2박 3일 자고 하는데 추가 잔업시간 2시간 달아준다. 우리 같은 경우 허리 수술하고 척추가 안 좋은데 회사에서 자면 고통스럽다. (화랑대 교육) 2번째 해에는 화랑대 교육 신청을 받았다. 국가 인권위원회, 마스크에서 인권 문제를 제기 한 이후 본인이 원해서 받게 한다. 그런데 ‘신청 안하고, 화랑대 교육 안 오면 불이익 주겠다’ 고 이야기 하며, 이달 15일까지 마감인데 사람들 다 적으라 한다. 싸인 안하면 ‘왜 싸인 안 하나’ 고 묻는다. 강제성이냐고 물으면 답 안한다. 계속 날마다 반복해서 묻는다. ‘안 적으면 어찌 됩니까?’ 하니까 ‘안 그러면 불이익이겠죠’ 라고 말한다.”

“지금은 외주 업체 사람들도 한다. 지금은 30명씩 하던 것을 지금은 40명씩 만들어서 외주 하청 업체 사람들도 화랑대 교육에 참석한다.”

→ 교육을 받는 노동자들의 심정

“누가 제안을 했는지. 현장에 있는 모든 조합원들 생각은 겁에 질려서 불이익 처우를 안 받기 위해서 누군가가 나서서 해주기를 바라는데. 시간이 가면 올바르게 잡혀질거라는 마음을 갖고, 그런 심정으로 기다리고 있다.”

“너무나도 억압된 부분들을 표출을 해야 하는데 표출을 못하고. 자식 때문에 참고 있을 뿐이지.”

→ 회사 측의 교육에서 금속노조는 어떻게 다루어지는지

“대표적인게 화랑대 교육이다. 프로그램은 여러 가지 인데, 그중 금속노조에 대한 부분을 일과 끝나고 분임토의 할 때 언급한다. 그 (분임토의의) 내용이 ‘밖에 하고 된 사람들 있는 천막을 어떻게 했으면 좋겠느냐’이다. ‘우리 고용을 지키기 위해서는 어떻게 했으면 좋겠는지 의견을 내놓으라’. 답 안내놓으면 잠을 못 잔다. 잡자기 위해서는 회사가 원하는 대답을 줘야 한다. 부서장급들이 교관을 하는데, 와가지고 년지시 유도를 한다. 답이 안 나오니까. 가령 다른 조에서 이런 게 나왔다는 식으로. ‘매일 사람들이 찾아가서 천막 사람들에게 항의를 하라고’... 그런 식으로 적어야지만 통과 된다. 분임장이 발표를 하고, 그 일과가 끝나면 12시다. 다음날은 산에 간다. 산에 갔다가 문제를 냈는데 못 맞추면 50~60대 되는 사람들에게 한강철교 같은 열차려를 준다. 못한다고 말을 못한다. 불이익 주니까. 하기 싫어도 말 못한다. 불이익 주니까. 하기 싫어도 말 못한다.”

지역행사 및 봉사활동 등 회사 측의 문화전략

→ 지역사회를 포섭하기 위한 다양한 전략

“경영설명회라는 것이 있다. 경영설명회는 회사의 한해 매출액과 단기 순이익을 가지

고, (예전에는) 노동조합에서 자료를 제출해서 같이 공유하는 자리였다. 금속이 없어지고 경영설명회를 하는데. 프로그램이 경영만 설명하면 시간이 남는다. 남자의 자격을 사장이 본 모양이다. 그래서 합창단을 제안해서 우리 회사도 저렇게 했음 좋겠다 해서 부서별 상금 걸어놓고 의무적으로 합창단을 구성했다. 7시에 퇴근하고, 밥을 회사에서 주고. 각 지역에 있는 음악 선생을 초빙해서 밤에 2시간씩 시간을 내서 연습을 한다. 연습을 한 것을 가지고 경영설명회 자리에서 발표한다. 상금을 걸어놓고. 남들이 보면 참 좋은 것이다.”

“1년마다 한번씩 5월 달 되면 전 직원 워크샵으로 제주도를 간다. 1~2차 나눠서. 제주도 워크샵도 가기 싫은데 가가지고, 인증샷 찍어오기(한라산 등반)도 한다. 그것도 외부 홍보용이다. 비행기타고 가는 게 아니고 12시간 배타고 간다. 제주도 데려가서 금속노조 육도 하고. 사장이 나와서 본격적으로 이야기 한다 금속노조가 파업하는 시절 매출액. 지금 금속이 없으니 매출액 올라간다고 이야기 한다.”

“1년 마다 한 번씩 모아서 노사민정 동반대회, 가을되면 신라의 달밤 걷기 대회 해서, 참가 안하는 사람 불이익 주고. (신라의 달밤 걷기대회는) 개인 참가비도 내고. 노사민정 동반대회는 홍보효과를 낸다. 경찰서장, 노동부 등을 참석하게 한다. 신라의 달밤 걷기 대회는 일 다하고, 2공장 앞에 모여 걷기 대회 하고 오면 새벽 2~3시 된다.”

“가족도 오기도 한다. 회사 직원만 하는게 아니고.”

“가족도 꼭 참석시킨다. 가족들을 우호적으로 만든다. 우리 입장에서 우리 돈 뺏긴 것인데 가족들이 현혹된다.”

#### → 지역사회를 포섭 전략에 대한 노동자 인식

“그렇게 하는 이유가 뭐냐, 일체감을 조성하기 위해서. 외부로 알려내고, 안에 것은 덮고. 어두운 것은 덮고, 빛 좋은 것은 드러내고. 포장하는 것이다. ‘돈을 얼마 줬다더라’ 하니까 경주시민이 놀라는 것이다. 알려내는 것이다. 못 받는 사람들이 있는데. 거기 참석 안하면 마이너스 준다고. 외부로 알려내는 것이다. 알려내는 것이 뭐냐. (직장폐쇄) 당시 단기 순이익이 마이너스 30억이었다. 3년 동안 벌어들인 순이익이 1,176억이다. 직장 폐쇄 이유가 마이너스 30억 때문이었다. 노동조합을 공격적으로 직장폐쇄 해서 명분을 얻은 것이다. 현재 1,176억 순이익이 나는데, 그 돈을 벌어놓고.”

“가족 동참. 시장, 국회의원 불러다가 포장하는 것이다. 홍보용으로 사용한다. 상대적으로 금속노조 이상하다는 반경향이 생긴다. 우리는 잘 하고 있고, 돈 잘 벌고 있다고 보여주는 것이다.”

→ 봉사활동의 내용과 그에 대한 노동자 인식

“안동에 △△원이라고, 장애인 시설이다. 회사에서 개인적으로 통보를 한다. ‘언제 떠난다’. 차수를 나눠서 가는 것이다. 1박 2일 코스로 간다. 목요일 가서 금요일 오는 식으로.”

“1년 6개월 전일까지 했다. 3번 간 사람이 있다.”

“원한 게 아니고 회사에서 지정을 해줘서, 복귀전에 참가를 했다.”

“봉사활동 가지고 욕한다고 하는데, ‘기업에서 이윤을 버리고 봉사하겠다는데 무슨 말이나’ 하는 게 목적이다. 목적 안으로 들어가다 보면, 너희들이 금속노조 하면서 배부르게 했는데 온갖 것을 뉘우치라는 것이다. 회사가 하는 일에 이만큼 다닐 수 있는 것은 희생과 봉사 정신이 없으면 안 된다는 것이다. 봉사하는 거 문제라 하면 지탄 받는다. 남들이 보면. 그런 미명하에, 땅 파고, 화단 가꾸고, 나무 심는 거. 목욕 시키는 거. 우리도 순수하게 해주고 싶다. 회사는 그 부분을 이용한 것이다. 보통 그 교육 안에, 정신교육과 분임토의를 한다. 안을 내라는 것이다. 회사가 잘 되기 위해서. 부장급들이 화랑대 같이 지도사원이라고 방장이 있는데, 지켜보면서 유도를 한다. 금속의 천막을 정리하기 위해서는 어떻게 해야 하는가. 봉사 활동 안에 다 끼어 있는 것이다.”

“죄인들 다룰 때 그런다. 사회봉사활동 떨어진다. 그러면서 유사하지 않는가. (봉사활동으로서의) 순수성을 잃은 것이다.”

회사 측의 통제전략과 현장 노동자들의 분위기

“불평불만 있지만 뒤에서 있다가 누가 해주기만 바라는 것 같다.”

“회사는 더 통제를 한다. 우리하고 상대를 하지 말라고 한다. 밥 먹을 때도 옆에 안 앉고. 금속이나 그런 사람들과 말하지 말라고 오래전부터 이야기했다. 친하던 사람들도

40년지기 친구인데도 고향친구와 밥도 못 먹는다.”

“현장에 있는 모든 조합원들 생각은 겁에 질려서 불이익 처우를 안 받기 위해서 누군가가 나서서 해주기를 바라는데. 시간이 가면 올바르게 잡혀질꺼라는 마음을 갖고, 그런 심정으로 기다리고 있다. 너무나도 억압된 부분들을 표출을 해야 하는데 표출을 못하고. 자식 때문에 참고 있을 뿐이지. 요즘 몸이 안 좋아서 그렇지만, 밖에서 술 먹던가 식구들하고 외식하면 어느 순간 누가 계산해 놓고 간다. 누구냐면 현장 사람들이다. 그런 사람들이 멀찍이서 봤는데, 누군지 짐작은 하지. 그 사람들이 먼저 나가면서 계산한다. 그것이 현장 사람들 정서이다.”

## 나. 한국 쓰리엠

지원부서 등의 형태로 이루어지는 현장 분리 전략

### → TPM 시스템을 통한 현장으로부터의 단절

“기존에는 노동조합을 만들었지만 노동조합에 대해 알 수 있는 사람이 아무도 없었다. 그런데 박원용(노조 결성 이후 노조 전담 역할로 부임한 관리자)이 부임한 이후 현장 탄압의 수위 자체가 달라졌다. 기존에는 노동조합이 없었기 때문에 노조에 대해 알고 관리할 수 있는 사람이 아예 없고 일반 관리자만 있었고, TPM 등의 프로그램도 박원용이 부임한 이후 생겼다. 예전에는 부서에서 일을 하게 되면, ‘다기능화’라고 해서 여러 가지 일을 하게 했지만 본인이 원하지 않으면 옮기지 않았었다. 한국쓰리엠, 한국쓰리엠하이테크, 한국쓰리엠 보건안전유한회사 등 3개의 법인으로 구성되어 있다. 노동자들을 법인 간 전환 배치할 때는 본인의 동의서가 있어야 하는데, 안 되니까 ‘지원’의 형식으로 보냈다. 박원용 부임 이후 무분별한 부서 전환을 강행했다. 그러니 흔들리는 조합원들은 탈퇴 했고, TPM 부서 신설 등의 프로그램이 본격 가동 됐다. 노조탄압 시나리오대로 쓰리엠에도 적용한 듯하다.”

“노조탄압하면서 수익률이 높은 수세미라인을 폐쇄하고 SMS부서(서비스품목. 노조 설립 이전에도 돈 안 되는 부서여서 존폐 유무가 논란이 되었음. 초창기에는 풀 뽑기 등도 하고 외주 쫓던 일이나 다른 바쁜 부서의 일을 지원하게끔 하는 대기 부서)를 중앙지원부서로 전환했다. 다른 부서가 바쁘다 하면 지원가고, 페인트도 칠하고, 그 날 그 날 시키는 일을 한다. 다른 부

서를 지원하는 부서다.”

“어제부터 TPM으로 전환됐다. 와이프도 같은 회사 사무실에서 근무한다. 와이프에게 많이 보여주고 싶었나보다. ‘니네 남편이 이런다’라는. 와이프가 있는 부서 팀장이 ‘니네 남편 이래 이래 했다’고 이야기해서 가정불화를 일으켜 힘들게 한다. 사측에서는 남편이 노조 탈퇴를 하지 않으니까 저렇게 됐다는 걸 와이프에게 보여주려고 하고, 와이프 상사도 먼저 남편이 TPM으로 가게 됐다고 얘기했다.”

“조합원들 중 중요한 업무를 맡고 있는 사람들인데 직책을 박탈했다. 조합원들 중 직책을 갖고 있는 사람이 하나도 없다. 몇 년 동안을 파트장을 한 사람들이었다. ‘노동조합 활동 하니까 박탈시킨거야’ 라는 얘기는 안하고 근무평가 때문이라고 얘기한다.”

“가장 큰 목적은 여기 있는 사람들과 비조합원들을 분리시키는 것이다. 조합원들과 만나거나 얘기하면 불이익이 있다. 비조합원들 있는 부서에 (조합원)1명을 지원 보내고. 조합원하고 이야기 하면 불려서 뭐라고 한다. 이야기도 하지 말고, 도와주지도 말고, 무시를 하라고 이야기 한다. 비조합원이 조합원하고 친하게 지낸다고 따귀까지 맞고, 부서를 옮기는 일도 있었다.”

“지금은 노조의 힘이 약해져서 조합원 수가 많이 줄어들었지만, 비조합원들만 있는 부서에 조합원 1인만 발령하는 경우도 많다.”

#### → 작업라인에서 배제되고 고립되는 노동자들의 심정

“당연히 현장에 들어가서 일하고 싶다. TPM부서에 강성 조합원들을 몰아넣어서 목표도 없이 목적도 없이, 현장 노동자들과 단절시키고, 쉴 때도 돌아다니지 말고 숨어서 쉬어라. 여름엔 풀베기, 페인트칠, 화장실이나 문 보수. 솔직히 누가 그런 일을 하고 싶잖아? 사측에서는 그렇게 해서라도 1명이 노조 탈퇴하면 강성조합원 한 명이 없어지는 거니까 성공한 거고. 우리 입장에서는 당연히 현장에 들어가서 일하고 싶지만 당장 안 되니까, 교섭 때마다 얘기를 하고 있다.”

“노조 설립 이후 8 - 9개월 정도 마다 부서 전환 배치가 있었고, 항상 비조합원들이 있는 부서로 옮겨 다녔다. 지금 TPM부서에서도 8개월 정도 됐는데, 이제 곧 옮겨갈 것 같다고

와이프에게 얘기하니깐 ‘또 팔려가냐?’고 했다.”

→ TPM 등을 활용한 통제가 다른 노동자들에게 미치는 영향

“TPM부서 전환 배치를 통해 스스로를 비굴하게 느끼고, 일반조합원들에게도 ‘저기는 가기 싫다’는 느낌을 주면서 조합 탈퇴를 시키려는 공작이다. 더불어 강성조합원, 조합 간부들을 일반조합원들과 단절시키려는 의도다. 조합 컨테이너사무실도 정문과 떨어뜨려 놓았다. 비조합원들에 대한 학습효과, 노동조합 가입 방지 효과를 노리는 게 많다.”

“비조합원들 중 일부는 탄압에도 노동조합이 버티고 있기 때문에 임금이나 현장 상황이 그나마 낮게 유지되고 있다고 생각한다고 얘기한다.”

지속적인 괴롭힘과 가족을 동원한 노조 탈퇴 압박

→ 개별노동자에게 행해지는 지속적인 탈퇴 압박

“쓰리엠은 (직접적인) 체벌의 형태로 진행되는 건 거의 없었다. 조합원에 대해서는 반성문, 얼차려 등의 사측의 물리적인 직접 폭력은 없다. 다만 조합을 탈퇴한 후에는 조합 활동이 두드러졌던 사람에게서는 반성문을 쓰게 하거나 무릎 꿇고 사죄를 하도록 하는 경우는 있다.”

“면담이 많이 생겼다. 그전에는 면담이 없었는데 하루에 한 두 번씩 날마다 면담을 한다. 힘든 것 없냐고 물어보고, 생각이 많이 바뀌었냐고 물어보고, 스트레스를 받는다. 한 두 시간씩 매일 면담을 하니깐, 나는 혼자지만 그 사람들은 여럿이니깐, 수차례 강제 면담을 하는 식이다. 면담이 싫어서 조합을 탈퇴한 경우도 있다.”

“조합원들에게는 잔업을 시키지 않으면서 탈퇴한 비조합원들에 대해서는 특근 배치 및 특근시 상품권 지급 등을 한다.”



→ 가족들을 이용한 회사 측의 노조탈퇴 압박

“회사 주변에 어르신이 많이 사신다. 지금 조합 활동 하는 분들 대부분이 지역이 연고다. 비조합원들 통해서 조합원들 부모님이나 어른들에게 이야기를 한다. 그전에는 회사에서 어떤 우편물이라도 회사에서 나눠줬는데, 지금은 개인 등기로 보낸다. 각 가정으로. 조합이 이렇게 해서 이렇다, 와이프들이나 주변의 비조합원들 부모님에게 얘기를 하고. 집이 편안하지 않다.”

“추석, 설날 등 명절 되면 비조합원들이 조합원 가족 찾아가서 부모 등을 만나 탈퇴를 종용하고 협박하는 식의 일들은 있었다. 이러한 부당노동행위에 대해 올 2월에 국회에서도 언급이 됐다.”

“지역 방송 등에서 다루기도 했고, 가족들도 대부분 상황을 알고 있다. 노동조합 활동한 4년 동안 처음 겪고 느끼는 것들이 많은데, 가족들이나 친구들은 알 수가 없는 것이다. 말로만 들은 거지 실제로 어떤 상황인지 정확히 알 수는 없을 것이다. 실제로 보면 눈물 날 것이다. 회사에서 다 막기 때문에 어차피 가족들이 직접 볼 수는 없다.”

CCTV, 관리자, 동료 등을 동원한 현장 감시

→ CCTV, 관리자, 동료 등을 통해 이루어지는 일상적 · 지속적 감시

“노조가 생긴 후에 감시카메라가 몇 십 개인지 알 수 없을 만큼 많이 생겼다. 기본적으로 출입문마다 다 달려있고, 사람들이 있는 데는 다 있다고 봐야 한다. 심지어 식당과 휴게실에도, 외부에서 노조사무실을 향해 감시카메라를 설치했다. 감시카메라는 내부용, 현장에 설치된 감시카메라를 확인한 관리자가 기계 가동 시간 등을 감독하고 점검하는 경우들이 있고, 2010년 상반기 정도부터 설치 시작한 듯하다.”

“화성공장은 옥상에서 지회 사무실을 매일 감시하고 있다.”

“박원용이가 오고 나서 내가 떡살을 잡혔는데 (용역이) 도리어 폭행당했다고 고소하는 경우가 있었다. 용역 옆에 있었는데 때렸다고 고소당했다. 그 사람은 현재 무죄가 나와서 복직

했다. 용역들하고 옆에 있는데 강성이라고 하면 CCTV 보고, 용역 말 듣고 때렸다고 한다. CCTV를 왜 설치했냐고 물어보면 그들이 이렇게 하도록 하지 않느냐고 얘기한다.”

“CCTV는 회사에 외부 침입이 있었나 확인 하는 건데 다 내부에 있다. 휴게실, 직원들 밥 식당에도 4개가 있다. 경비실에 메뉴판 같은 것이 있어서 요주의 인물로 조합간부들 동향을 특별히 주의해서 파악하도록 한다.”

“비조합원들이 조합원들의 행동을 몇 분부터 몇 분까지 뭘했는지 제출하는 이들도 있다. 핸드폰으로 사진을 찍어 보여준다. 조합원들 누구랑 얘기했는지 비조합원들이 짝 보고한다. 몇 시 몇 분에 쉬는지 다 안다. 8시 반 출근, 9시까지 컴퓨터 앞에 앉아 있음. 그 시간을 기록 한 보고서가 파트장이 쓰레기통에 버려져 있었다.”

“부서의 조장들이, 파트장이 퇴근하면 일부 조합원들의 동향을 시간단위로 파악해서 보고 하는 경우가 지금도 있다. 멘토가 있다. 술자리를 많이 가진다. 법인카드를 갖고 있어서, 조합원들과 술 마시면 법인카드로 긁고, 보고를 한다. 누구와 어디서 언제 술을 먹었다. 이렇게 보고하면, 능력을 인정해주니까. 현장에 일하는 것보다 조합원들 탈퇴 시키는게 일이다. 이렇게 ‘멘토링’으로 불리는 1:1 감시 시스템이 있는 걸로 알고 있다.”

#### → 감시당하고 있다는 사실이 노동자에게 미치는 영향

“감시카메라 등에 대해 비조합원들도 불편을 느끼지만 말을 하지는 못하고, 조합원들이 따지면 사측에서는 보안 목적이라고 둘러 댈다.”

“비조합원들도 불편하다. 불편해도 말할 수 없다.”

“TPM에서 풀 베고 하다가 잠시 쉬면 어디선가 연락이 온다. 또 쉬냐고. 다음날 파트장이 어제 왜 그렇게 자주 쉬냐고 잔소리를 하기도 한다.”

“회사가 감시하고 있다는 걸 알지만 그렇다고 마냥 눈치보고 하지는 않는다. 이미 그런 제한참 됐기 때문에 동료들이랑 이야기할 게 있으면 하고 필요하면 돌아다니기도 하고 커피도 마시고 한다.”

## 노동자 정신개조를 의도하는 회사 측의 교육

### → 조합 설립 이후 만들어진 다양한 교육의 내용

“조합 설립 이후, 팀장 교육이 많이 생겼다. 파트장들 교육이 많이 생겼고 이전에 없던 조장들 교육도 많이 생겼다. 일반 사원들도 1박 2일 단위 워크숍 등을 많이 진행한다. 기존에는 1년에 한 번 갈까 말까 했었으나 현재는 1년에 수차례 진행한다. 각 부서에 비조합원이 10명정도 있다면 조합원은 1~2명정도.”

“부서별 영화 보는 날 및 야구 보는 날도 있다. 전 직원 대상 「힐링캠프」, 「아버지학교」, 「이깨동무(부서결연, 업무시간에 진행하므로 개인휴가나 과업이 아닌 경우 필참해야 함)」 등의 프로그램도 많이 기획한다.”

“아버지 교육에서 이야기 하는 것은 이것이 아버지의 역할인데, 회사에서도 똑같이 하라는 느낌을 많이 준다.”

“부서내 비조합원들끼리의 친목모임, 단합대회 등을 많이 활성화 조합원과 비조합원의 대면대면한 관계와 갈등을 줄이고 탈퇴 독려하는 분위기 조성한다.”

“교육의 강사는 내부, 외부에서 온다. 외부에서 올 경우에는 무슨 장인 등의 유명한 사람도 왔었고. 내부 강사는 회사 내의 전담 부서에서. 부서는 원래 있었는데 노조 설립 이후에 기능을 강화했다.”

“외부강사, 내부강사도 있다. 원래 내부에 교육팀이 있었다. 주 업무는 아니고 하던 일에서 교육을 보조로 했었는데, 조합설립 이후에 교육팀이 만들어졌다. 이제 주 근무로 하는 팀으로 변했다. 팀장이 하나 있고, 직원들이 있다. 여기서 교육 프로그램을 짜게 한다.”

### → 교육 가운데 이루어지는 탈퇴압박과 노골적 부당노동행위

“힐링캠프 교육 중에 본부장이 와서 이런 얘기를 했다. 다윗과 골리앗 이야기를 한다. ‘이게 노동조합이고, 이게 회사다. 과거에는 노조가 힘이 세서 그런 건데, 봐라. 쓰러져 있는

게 지회장이다. 이게 노동조합의 현실이다.”

“힐링캠프 교육 중에, 노조와 회사를 다윗과 골리앗에 비유해서 설명하며 노동조합에 대한 부정적 인식 유포하기도 했다. 노조에서 고소하니까 이후에 보란 듯이 또 진행한 적이 있고, 교육시 녹취에 대해 사전에 압박하기도 한다.”

“주제는 보통 ‘공감’, ‘소통’, 팀활동, 자기계발, 미래설계 등에 대한 내용이다. 이것을 통해 노동자들의 속마음을 알아보려는 의도가 있는 것 같고, 이를 근거로 회사는 노동자들의 성향을 파악하는 경우가 있다. KEC나 발레오처럼 노골적인 분할과 차별의 내용은 담지 않으나, 조합원들에게 도움이 되는 힐링교육, 리더십 교육 등에 대한 내용이 많다. 교육에는 항상 본부장이 와서 노동조합에 대한 이야기를 한다. 파업을 하면 이렇게 된다는 등의.”

“1박 2일 워크숍을 간다. 기존에서 가면 우리 부서의 현황이라는지 공유하고, 저녁에 술 마신다. 지금도 그런 식으로 한다. 비조합원들이 많으니까 탈퇴라는 말을 공식적으로 못하니까 ‘졸업할 때 안됐냐고 술 마시면서 이야기 한다. 그런 이야기를 옆에서 듣고 있다가 오는 것이다.”

“화성은 월 1회 경영설명회를 한다. 스케줄, 숫자 얘기하다가, 어느 순간 보면 노동조합이 고소고발에서 지는 내용만 설명한다. 이기는 것은 설명도 안하고.”

#### → 교육 후 노동자들이 느끼는 생각

“도움이 되는 내용이다. 소통 같은 내용을 주제로 하는데, 암암리에 주입식 교육을 한다. 비조합원들과 어울릴 수 있는 시간을 만든다. 내용을 보면 ‘그 사람하고 저하고 안 맞아요’ 이런 내용을 해석하는 것이다. 나중에 생각해보면 회사가 노리는 게 이런 거구나 하는 생각이 든다. 특히 조합 탈퇴한 비조합원들이 기존 비조합원들과의 데면데면한 관계들을 해소할 수 있도록 하는 내용이 많다.”

“교육에 참석하면 솔직히 생각이 깊어지기는 한다. 교육에서 미래의 내 모습 등을 주제로 하는 경우가 많은데, 4년 동안 진급도 안 되고, 임금인상도 없고 아이들은 커가고, 돈은 들어가고, 솔직히 흔들리긴 한다. 10년, 20년, 30년 뒤의 모습이 생각되면 불안하다. 하지만 교육의 목적이 그런 갈등을 조장하는 것이라는 걸 조합원들은 알고 있다.”

“업무 시간 중에 하는 것이니, 안하면 징계 사유가 된다. 처음에는 교육 시간이 공지되면 파업을 하기도 했는데, 오늘 파업을 하면 회사는 다음 날로 교육을 미루고, 내일 파업을 하면 모레 교육을 잡고, 회사가 그렇게 한다. 계속 파업을 할 수는 없기 때문에 어쩔 수 없이 교육에 참여하게 된다. 예전에 창조컨설팅 노조파괴 시나리오의 프로그램을 언론에서 본 적이 있었는데, 현재 쓰리엠에서 진행하는 각종 프로그램과 똑같았다.”

### 지역행사 및 봉사활동 등 회사 측의 문화전략

#### → 지역사회를 포섭하기 위한 다양한 전략

“회사측이 주최하는 행사로는 예전부터 했던 어린이 사이언스캠프가 있고, 노조결성 이후 바자회나 베품시장 등을 진행해 성금 기부하는 행사가 있다.”

“시에서 무슨 행사 같은 거 하면서 협조요청을 하면 다른 회사들은 현금 지원을 해도, 쓰리엠은 자체생산제품을 지원하는 정도로 그쳤는데, 지금은 현금·제품·인력 지원까지 하고 있다. 면민의 날 행사를 하면 쓰리엠 버스 차리고 사은품 나눠주는 등 적극적으로 참가하고 있다. 이전에는 지역에서 행사하면서 마을청년회나 단체에서 지원 요청을 해도 거부했었으나, 노동조합이 생긴 이후에는 지원을 하는 것으로 알고 있다.”

“이미지 제고 차원이다. 지역 언론에서 쓰리엠 노조탄압 관련한 보도가 몇 차례 되었고, 기업이미지가 훼손된 부분이 있다. 선호기업 10위 권 내에 항상 들어갔었는데 최근 15위 정도로 떨어지자 노력을 많이 하고 있다.”

#### → 봉사활동의 내용과 그에 대한 노동자 인식

“사회봉사도 팀 꾸려서 진행(화성은 ‘하이파이브’, 나주는 ‘사회공헌단’이라는 이름으로 행해지고 있다.)하고 있다. 독거노인 및 영유아원 방문, 거리청소 등이다. 근무시간에 포함하고 비조합원들도 연간 몇 회 정도는 필수적으로 참여하도록 유도하고 근무평가에도 반영한다.”

“예전에도 불우이웃돕기 동아리가 있었다. 노동조합 만든 이후에 부각시키자고 한 게 사회

공헌단이었다. 그전에 팀들이 통합 된 것이다. 어쩔 수 없이 가게 만드는 거다. 전에는 본인이 하고 싶어서 갔는데, 지금은 그렇지 않다. 파트장이나 이런 사람들이 봉사활동, 교육 참여도 등을 그래프로 그린다.”

“처음에는 주말에 진행해도 참석율이 좋았는데 점점 참석도가 떨어지니까 나중에는 평일에 근무시간으로 포함시켜서 진행했다. 참여한 이는 비조합원의 얘기를 들어보니, 근무평점에 반영되니 참석하라는 파트장의 얘기에 참여했다고 했다. 평소에 20명 정도가 참여하는데, 본부장 등이 참석한다는 정보가 입수되면 45명 정도로 비조합원들의 자발적 참여가 증가하는 것 같다.”

“예전에도 불우이웃돕기 등 자발적으로 진행되는 팀이 있었고 근무평가에도 반영은 됐다. 조합원의 와이프(사무직군)가 예전부터 했었는데, 처음에는 자발적으로 좋아서 했으나 언젠가부터 강제적으로 하게 되는 경향이 있고 또 봉사활동 진행 과정에서 담당역할이 맡겨지는 등 부담으로 작용하고 있다고 한다.”

“물론 좋은 취지이고 하나까 뿌듯한 기분도 있고 했었는데, 갈수록 자발성보다는 근무평가 등에 얽매어 참석하게 되는 경향이 많아지는 것 같다.”

“결과적으로는 노동조합 때문이다. 조합을 탈퇴한 노동자들과 조합원 간의 화해, 소통 뭐 이런 걸 많이 강조한다. 조합 활동을 하는 사람들을 탈퇴시키려는 의도도 많다.”

#### 회사 측의 통제전략과 현장 노동자들의 분위기

“본인 의사에 상관없이 참석해야 하는 교육이나 각종 프로그램들이 너무 많아지니까 비조합원들도 별로 좋아하지 않는 분위기가 있다. 본인이 원하지 않아도 뒤처지지 않기 위해 어울리는 자리에 빠질 수 없는 분위기가 만연해있고, 기본적으로 상대평가인 근무평가가 회사생활의 근간이 되기 때문인지... 비조합원들 간의 경쟁이 치열해지고 있는 게 눈에 보일 정도다.”

“이런 이야기를 비조합원과 해봤다. 기존에 친했던 사람이니까. 그 사람이 말하길 지금에 노동조합이 건재하기 있기 때문에 우리(비조합원)가 이런 혜택을 누리고 있는 것이라 했다.

노동조합이 없다면, 엄청나게 힘들게 일할 것이라는 것을 다 알고 있다. 노동조합이 있기 때문에 임금도 많이 받고, 탄압도 안 받는 것이라고 하더라.”

### Ⅲ. 사례 분석 및 대응 방안

#### 1. 사례 분석

##### 가. 법률적 검토

###### 1) 노동조합 및 노동관계 조정법의 부당노동행위

###### (1) 제도적 의의 및 관련 법령

노동조합 및 노동관계 조정법(이하 ‘노조법’이라 함)은 노동3권 보장질서에 대한 사용자의 침해를 막기 위한 제도로서 부당노동행위제도를 두고 있으며, 여기서 말하는 “부당노동행위”란 근로자 또는 근로자단체가 헌법이 보장하고 있는 노동3권을 자주적으로 행사하지 못하도록 방해하거나 개입하는 사용자의 행위를 의미한다고 할 수 있다.

노조법 제81조는 부당노동행위의 5가지 유형을 규정하고 있고 같은 법 82조 이하에서 그에 대한 구제절차를 마련하고 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합



의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로 시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제82조(구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

## (2) 노동조합의 조직·가입·활동에 대한 불이익대우 (제1호)

### ① 의의 및 판단기준

사용자의 불이익 취급 행위가 부당노동행위로 성립되기 위해서는 ①근로자가 정당한 노동조합 활동에 참여하고 (원인) ②사용자가 이를 이유로 하여 (인과관계) ③근로자에게 불이익한 취급을 하여야 한다(행위결과).

‘노동조합법 제39조 제1호는 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 사용자가 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 부당노동행위의 한 형태로 규정하여 이를 금지하고 있는 바, 사용자의 어떤 행위가 위 법규정에 정하여진 부당노동행위에 해당하는 것으로 인정되기 위하여는 첫째, 그 행위가 해고, 사직서의 제출강요, 근로계약의 갱신거부, 근로자에게 불리한 배치전환이나 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉, 승임거부 등과 같이 근로자의 지위 그 자체나 그 지위에 따른 인사상·경제적 대우상의 불이익취급이거나 또는 정상적인 담당업무를 배정치 아니하고 잡역을 시키는 등의 정신적 생활상의 불이익취급이어야 하고, 둘째, 그러한 조치가 정당한 노동조합활동을 이유로 한 것이어야 한다.’(서울고법 ’92.5.1. 91구11447)

‘노조법은 제81조 제1호에서 “근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위”를 부당노동행위라고 규정하고 사용자가 이 규정에 위반했을 경우 제90

조에 이를 처벌하는 규정을 두고 있는바, 여기서 “불이익을 주는 행위”란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는, 위 법 제81조 제1호 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고는 볼 수 없다(법 제81조 제4호에 규정된, 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 해당한다고 할 수 있음은 별론으로 함)(대법원 2004.8.30. 선고 2004도3891 판결)

노동부는 합리적인 이유 없이 근무조건이나 근무환경 등을 차별하여 경제·생활상의 불이익을 주는 것은 부당노동행위에 해당하며, 불이익에는 - 생활자금 대부, 장학금 지급, 복리후생시설 이용, 작업도구 지급 등에 있어 조합원을 차별하는 경우 - 조합원들이 쟁의행위를 했다는 이유로 전년도 임금인상분을 전액 지급하지 않는 불이익을 주는 경우 등<sup>17)</sup>을 예를 들고 있다.

학계에서는 불이익취급행위는 근로관계상 불이익, 조합활동상 불이익, 경제·정신·생활상 불이익 등 그 모습이 다양하게 나타나며, 꼭 법령상 불이익행위만이 대상이 아니고, 불합리한 불이익취급은 부당노동행위가 될 수 있다고 하며, 사용자가 공정의무 또는 중립유지의무를 위반하여 차별을 하면 부당노동행위가 성립할 수 있어 사용자가 특정한 노동조합에 대해 교섭을 거부하거나 특정한 노동조합 또는 조합원에 대한 불합리한 차별 또는 인사상 불이익취급 등을 한 것은 부당노동행위가 될 수 있다<sup>18)</sup>.

## ② 사례분석 및 법률적 검토

본 보고서 ‘유형별 사례분석’에서 보면 (1) 만도에서 2001년부터 2011년까지 11년 동안 관행적으로 특별격려금을 지급해 왔으나, 2012년 9월 7일 금속노조 조합원들에게만 미지급하였고, (2) 유성기업에서 조합원을 비조합원에 비하여 징계양정에서 중한 징계를 하고 잔업상 불이익을 주며 기피 공정에 배치하였고, (3) 발레오만도에서 기업별 노조와 금속노조를 차별하여 금속노조 조합원에게는 학자금 지원을 해주지 않아 경제적 불이익을 주고 라인 업무 대신에 잡무를 시켰으며, (4) 한국쓰리엠에서 근속연수에 따라 자동진급을 하여 왔으나 금속노

17) ‘최신 사례로 보는 부당노동행위’, 노동부, 2009. 5.

18) 집단적노동관계법 537면, 하갑래, 2011. 7.

조 조합원만 진급시키지 않았고, (5) 발전노조 조합원에 대하여만 승진시험상 자격제한하고 직능등급의 승급을 누락시켰으며 기업노조 조합원에 비하여 중한 징계처분을 하여 징계양정을 불리하게 한 사례 등은 특정 노조에 가입했음을 이유로 불이익을 주는 행위로서 제81조 1호 부당노동행위에 해당할 수 있다.

### (3) 단체교섭의 거부 또는 해태 (제3호)

#### ① 판단기준

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 것을 말한다. 단체 교섭은 노동조합의 핵심적인 기능이므로 이를 사용자가 거부한다는 것은 노조의 존재 의의를 말살하는 것과 같기 때문에 이를 금지하는 것이다<sup>19)</sup>. 사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 부·해태하거나, 사용자가 객관적으로 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 없는 경우에 성립한다. 그 정당한 이유인지 여부는 '노동조합측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것이다'(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결).

'노동조합장은 노동조합원이 될 수 있는 자격이 없다는 이유로 당해 조합의 단체교섭요구에 응하지 아니한 것은 정당하다고 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다'(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결)

'쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고, 한편 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이지만, 위와 같은 경우에도 노동조합측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다.'(대법원 2006.2.24, 선고, 2005도8606, 판결)

19) 노동조합및노동관계조정법 366면, 사법연수원, 2011

## ② 사례분석 및 법률적 검토

한국쓰리엠에서 2009년 금속노조 광주전남지부 한국쓰리엠지회가 설립되어 그해부터 단체교섭을 시작한 이후 사용자측의 불성실한 교섭으로 2013년 현재까지 단 한 줄의 단체협약도 체결되지 않았던 사례, 콘티넨탈에서 기업노조와 금속노조의 교섭요구안이 유사함에도 회사는 기업노조와의 교섭에는 대표이사가 참석하여 이틀 만에 잠정합의를 하고 금속노조와의 교섭에는 대표이사가 불참하여 교섭 진행 자체를 어렵게 하고 기존 단협조항을 삭제해 현저히 후퇴한 수준의 회사측 안을 제시하면서 교섭을 지연시킨 사례 등은 정당한 이유 없이 교섭을 거부 또는 지연한 것으로 교섭 해태의 부당노동행위에 해당할 여지가 있다.

### (4) 노동조합의 조직·운영에 대한 지배·개입과 경비원조(제4호)

#### ① 판단기준

노동조합의 조직·운영에 대한 지배·개입은 단체 활동 전반, 즉 ‘노동조합의 유지·존속·확대를 위한 일체의 행위’를 사용자가 전반적으로 간섭·방해하는 행위를 의미한다.<sup>20)</sup> 지배·개입금지의 입법취지는 ‘사용자의 지배·개입행위 자체만으로도 부당노동행위의 성립을 인정하려는 것’이고, 따라서 단결권을 비롯한 노동3권 침해의 결과가 현실적으로 발생할 것을 요건으로 하지 않는다.<sup>21)</sup>

복수노조 하에서는 특정 노동조합의 조직을 방해하거나 특정 노동조합 소속 조합원의 탈퇴를 종용하거나 제2의 단체를 통해 노동조합조직을 와해시키거나 노동조합활동을 방해하면 부당노동행위가 성립하고, 복수의 노동조합 간에 합리적인 이유없이 노동조합에 대한 편의제공 등을 차별하는 것은 부당노동행위에 해당한다.

노동부의 ‘최신 사례로 보는 부당노동행위’에 의하면 판단기준은 ‘노동조합법 제39조 제4호에 해당하는 부당노동행위가 성립되기 위해서는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 한 경우에 해당된다 할 것이며, 이 때 “지배”라 함은 사용자가 노동조합의 조직·운영에 대하여 주도권을 가지고 그 의사결정을 좌우하는 경우를 말하고, “개입”이라 함은 지배에까지는 이르지 못하지만 사용자가 노동조합의 조직·운영에 간섭

20) 집단적 노동관계법 570면, 하갑래, 2011. 7.

21) 같은 책 577면

하여 그 의사결정에 영향력을 미치는 행위를 한 경우에 부당노동행위가 성립된다고 할 것(중노위'95.11.17. 95부노138)이며, 지배·개입은 노동조합 자체에 직접 행하여지지 않더라도 제1조합에 비해 제2조합을 상대적으로 우대하는 경우나 제3자에게 청탁, 교사하여 제3자로 하여금 실행케 한 경우도 지배·개입이 될 수 있다. 노동부 기준을 구체적으로 예시하면 아래 표와 같다.

- 다만, 서약서나 경위서를 제출 받는 과정에서 노조탈퇴를 강요하거나 노동조합의 내부사항에 대한 진술 강요 등 노조조직운동을 지배·개입하는 경우에는 부당노동행위에 해당할 수 있음
- ※ 사측이 서약서를 징구하려는 주된 의도는 서약서의 제출시거나 제출 여부에 따라 노동조합에 대한 개별조합원의 조직충성도를 시험판별하는 기초자료를 확보함과 아울러 개별조합원의 성향을 파악하는 기회로 삼으려한 것으로 보이는 점 등 서약서 징구의 동기, 시기, 방법 및 과정 등에 관한 사정을 종합하여 보면, 원고 회사가 파업참가 조합원들에 대하여 서약서 제출을 요구한 것은 노동조합의 단결력을 해치고 그 활동을 방해하는 행위로서, 노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다 【서울행법 ' 04.7.6. 2003구합32909】
- 노동조합에 영향을 미칠 의도로 노동조합 조직·해산, 상급단체에의 가입·탈퇴 등을 비난하거나 중용하는 것은 부당노동행위에 해당
- ▲노동조합 결성·가입을 비난하거나 ▲노동조합을 인정하지 않겠다고 발언하거나 ▲사보 등에 반조합적 기사를 게재하는 경우 산별노조로의 전환 등 조직형태 변경에 대하여 특정 조직형태의 단점만을 집중적으로 부각시키거나 전환시의 피해를 강조하며 비난하는 경우
- ※ 대표이사가 근로자들로부터 노동조합가입신청을 받은 바로 그날 저녁에 방송으로 전직원을 소집하여, 노동조합의 주장이 대부분 사실이였음에도 약 3시간 가까이 이에 대한 변명을 하면서 신앙심에 호소하여 노동조합이 필요없음을 역설하고, 노동조합에 가입한 동기를 묻고 노동조합 없이도 자신이 근로자들의 어려움을 해결해 줄 수 있다는 취지의 말을 하였고, 그 결과로 근로자 17명이 불과 30분만에 똑같은 내용의 탈퇴원서를 작성한 것을 비롯, 조합에 가입하였던 근로자 48명 중 33명이 나흘만에 거의 동일한 내용의 탈퇴원서를 작성하여 제출하게 되었다면, 대표이사의 행위는 노동조합에 대한 비판적 의견을 표현하는 범위를 넘어서 근로자들에게 신분상 불안감을 느끼게 하여 조합활동을 위축시킴으로써 노동조합의 조직과 활동에 영향을 미치는 간섭행위이므로 부당노동행위에 해당한다 【서울행법 ' 02.7.11. 2001구52243】

특히 직장폐쇄와 관련해서는 ○ 노동조합의 조직력을 약화시킬 의도로 노조간부 등 특정 노조원을 지명하여 직장폐쇄라는 명분으로 조합원과 접촉을 차단하는 경우 ○ 파업을 철회하고 진정으로 조업복귀 의사를 명백히 하였음에도 직장폐쇄를 해제하지 아니한 채 조합활동을 방

해할 의도로 선별 복귀시킨 경우에는 부당노동행위가 성립할 수 있다.

‘조합원들은 ’00.8.17.부터 6회에 걸쳐 근무할 의사를 가지고 배차해 줄 것을 요구하는 공문을 발송하였고 또한, ’00.8.23. △△지방노동사무소에서 직장폐쇄조치가 정당하지 못함을 주지시키고 정상적인 노무수령을 촉구하는 공문을 발송하였음에도 신청인은 같은 해 8.15. 이후 ’01.3.23. 현재까지도 조합원들에 대하여 배차를 하지 않고 노무수령을 거부하는 것은 조합원들에게 경제적으로 타격을 주어 조합원들의 노동조합 활동을 무력화시키려는 의도로 밖에 볼 수 없다고 하겠다.’(중노위 ’01.4.10, 2000부노152)

최근 판례로 대구지방법원 서부지원 2011고정325 판결에서는 사용자의 노조원 선별복귀 및 노조 접촉 차단에 대하여 노조 조직·운영에 대한 지배·개입 부당노동행위라고 판단하였다(금속 상신지회 사건).

‘사측은 2010. 8. 23. 07:00부로 상신지회 노조원 전원에 대한 직장폐쇄를 단행하였다. 위 피고인들을 비롯한 사측은 2010. 8. 23.자 직장폐쇄 이후 지속적으로 개별 노조원들에게 전화 연락을 통하여 업무복귀 의사를 확인하면서(전, 현직 노조 간부들에게는 복귀의사를 확인하지 아니함), 2010. 8. 29.경 노조원 중 직조장 24명, 2010. 9. 3. 36명, 2010. 9. 13. 45명, 2010. 9. 18. 45명, 2010. 9. 27. 45명, 2001. 10. 3. 42명, 2010. 10. 8. 37명, 2010. 10. 29명을 각각 개별적으로 현장에 복귀시켰고, …외부 노조원들과의 접촉을 차단하였다.

결국 위 피고인들은 공모하여, 2010. 8. 23. 직장폐쇄 이후 노조원들을 선별적으로 복귀시키고, …복귀 노조원들의 노동조합과의 접촉을 차단하는 등 노동조합조직의 외해를 유도하여 노동조합의 조직, 운영에 지배·개입하였다.’(대구지방법원 서부지원 2012. 2. 15. 선고 2011고정325 판결)

한편, 복수의 노동조합이 병존하는 경우 노동부는 부당노동행위의 해석기준인 부당노동행위 업무처리 규정을 정하고 있는데, 위 규정에 따르면 “소수 노동조합에게 불리하게 단체협약을 체결한 경우에 현저하게 불합리한 경우에 한정하여 노동조합에 대한 지배·개입으로 보아 법 제81조 제4호에 따른 부당노동행위로 처리”하고, “근로조건에 대한 차별은 합리성을 엄격하게 해석하여 부당노동행위 여부를 판단”하여야 한다.

## ② 사례분석 및 법률적 검토

본 보고서 ‘유형별 사례분석’에 의하면 대표적으로 (1) 만도의 경우 금속노조 만도지부의 합

법적인 정의행위에 대하여 2012. 7. 27. 직장폐쇄를 단행하고 직장폐쇄 중 조합원들 일부에게만 문자를 보내서 교육을 받으려 오도록 하고, 파업을 해서는 안 된다는 취지의 교육을 진행한 후 업무복귀신청서 및 협약서를 작성하도록 하였고, 금속노조 만도지부 탈퇴서, 기업노조 가입서를 배포하여 작성하도록 하였고 금속노조가 조합원들에게 회사가 요구하는 업무복귀신청서를 작성하도록 하였음에도 불구하고 직장폐쇄를 유지하고 출근하겠다는 의사를 밝히고 근로복귀희망원을 제시하였으나 조합원들을 선별복귀시킨 사례,

(2) 한국쓰리엠의 경우 매일 비조합원들을 상대로 금속노조를 비방하는 회사 차원의 교육을 실시하고 조합원을 노조에서 탈퇴시킨 직원에 대해서는 근무평점을 올려주고 관리자들이 명절에 조합원의 부모를 방문하여 조합원으로 있으면 해고 당한다고 협박하였으며 고충상담 명목으로 조합원만을 대상으로 하루에도 수차례 강제면담을 하고 노조 활동을 문제삼는 내용의 우편물을 가정으로 발송하여 가족들이 탈퇴를 요구하게 하는 등 사례,

(3) 발전노조의 경우 관리자들이 가정방문을 하여 발전노조 탈퇴를 종용하거나 탈퇴하지 않을 경우 인사상 불이익이 있을 것이라고 협박하고 업무결재 거부 및 휴가신청 반려 등 일상적인 업무에 불이익을 주어 탈퇴를 유도하였으며 초급간부 응시자들에게 노조 탈퇴를 하지 않으면 불합격이라고 하고 다른 조합원의 탈퇴서를 받을 것을 종용한 사례,

(4) 보쉬의 경우 회사 간부가 전화하거나 함께 근무하는 친인척 또는 신규채용 추천인을 동원하거나 상급자가 면담 형식으로 탈퇴 회유를 하고 조합원에 대해서만 진급에서 제외시키는 불이익을 주는 등으로 탈퇴를 유도하고 ‘한마음 교육’이라는 이름으로 노동조합을 비방하는 교육을 한 사례,

(5) 유성기업의 경우 관리자들이 기업노조 가입원서를 들고 다니면서 금속노조 탈퇴를 종용하고 탈퇴하지 않을 경우 징계 및 손해배상청구를 당할 것이라거나 현장 라인에 배치하지 않겠다고 협박하고 잔업·특근을 배제시키고 기업노조 조합원 보다 징계양정을 불리하게 차별을 하는 등으로 탈퇴를 압박한 사례,

(6) 발레오만도의 경우 쟁의 이후 금속노조 조합원 대부분에게 징계를 하고 금속노조지회 간부들을 해고·정직 등으로 현장에서 몰아내는 등 금속노조와 현장 노동자들을 분리하고 금속노조를 탈퇴하지 않을 경우 인사고과와 성과급 등급 최하점을 주겠다고 협박을 하고 지속적인 탈퇴 면담을 진행한 사례,

(7) KEC의 경우 관리자들이 조직적으로 금속 지회 조합원들을 사찰하고 연차수당·인사고과·상여금 등에서 조합원을 차별하였고, 임신부에게 파업 참가시 출산휴가 불이익을 주겠다는 문자를 보내고 파업 중인 조합원들에게 파업 중단 및 업무복귀 문자를 계속 보내어 파업 당시 노조 지침에 따르는 것을 방해하였으며, 복귀 후에는 금속 조합원들 대부분을 외곽부서에 배치하고 TFT를 통해 조합원들에게 풀뽑기, 돌 치우기 등 잡무를 시키고 노조를 탈퇴하

지 않으면 현장으로 복귀할 수 없게 한 사례

등은 노동조합의 조직·운영에 개입하는 것으로 노조법 제81조 4호의 부당노동행위에 해당할 수 있다고 할 것이다.

#### (5) 부당노동행위 유형간 관계 및 대응의 한계

부당노동행위 유형의 상호관계는 병렬적이면서 동시에 발생할 수도 있으며 침해되는 법익이 다르므로 실제적 경합범에 해당한다. 학계에서도 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 안 되는 금지행위는 노조법 제81조 제4호의 이른바 지배·개입과 같은 폭넓은 행위유형을 두고 있는 것을 고려하면, 위 합리적 이유 없는 차별은 부당노동행위의 부분적인 행위 유형에 해당한다고 보고 있다<sup>22)</sup>.

예를 들면, 본 보고서 사례 중 금속 만도지부가 개별교섭을 이유로 금속노조 조합원에게만 임금인상분을 미지급한 것은 사용자가 개별교섭을 하면서 특정 노동조합의 조합원들에게만 불이익한 취급을 한 경우로서 이는 노동조합 가입을 이유로 한 1호의 불이익취급 부당노동행위에 해당하며 동시에 불이익한 취급을 통해 특정 노동조합 조직·운영을 방해하는 행위로서 4호의 지배·개입 부당노동행위에 해당한다.

한편, 부당노동행위제도는 신청인인 근로자나 노동조합이 지방노동위원회나 중앙노동위원회의 구제명령에 의한 구제를 받는 제도로서, 부당노동행위의 요건의 주장 및 입증책임은 부당노동행위임을 주장하는 근로자측에 있다는 한계가 있다. 이에 부당해고소송에서 해고의 정당성에 대한 입증책임을 사용자에게 부담시키고 있는 것과 대조되며 이러한 차이에서 부당해고구제신청사건이 증가하는 반면 부당노동행위구제신청사건이 줄어드는 원인이라는 지적이 있다<sup>23)</sup>.

## 2) 개인정보보호법

### (1) 의의 및 관련 법령

개인정보의 수집·유출·남용을 막고 사생활의 비밀 등을 보호하기 위하여 개인정보보호법을

22) 송강직, 교섭대표노동조합의 공정대표의무, 277면, 2013 상반기 서울대노동법연구회

23) 노동조합및노동관계조정법 430면, 사법연수원, 2009



두고 있으며, 사업장 내 감시장비 및 개인정보에 관한 특별하게 규율하는 법률은 별도로 두고 있지 않다.

개인정보보호법의 주요 조문은 아래와 같다.

[개인정보보호법]

제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
  2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- ② 개인정보처리자는 제1항 제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.
1. 개인정보의 수집·이용 목적
  2. 수집하려는 개인정보의 항목
  3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
  4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

제18조(개인정보의 이용·제공 제한) ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조 제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

제35조(개인정보의 열람) ① 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다

- ④ 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람을 제한하거나 거절할 수 있다.
1. 법률에 따라 열람이 금지되거나 제한되는 경우

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
  2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
  3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
- ② 누구든지 불특정 다수가 이용하는 목욕실, 화장실, 발한실(發汗室), 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

제36조(개인정보의 정정·삭제) ① 제35조에 따라 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 개인정보처리자에게 그 개인정보의 정정 또는 삭제를 요구할 수 있다. 다만, 다른 법령에서 그 개인정보가 수집 대상으로 명시되어 있는 경우에는 그 삭제를 요구할 수 없다.

② 개인정보처리자는 제1항에 따른 정보주체의 요구를 받았을 때에는 개인정보의 정정 또는 삭제에 관하여 다른 법령에 특별한 절차가 규정되어 있는 경우를 제외하고는 지체 없이 그 개인정보를 조사하여 정보주체의 요구에 따라 정정·삭제 등 필요한 조치를 한 후 그 결과를 정보주체에게 알려야 한다.

제37조(개인정보의 처리정지 등) ① 정보주체는 개인정보처리자에 대하여 자신의 개인정보 처리의 정지를 요구할 수 있다. 이 경우 공공기관에 대하여는 제32조에 따라 등록 대상이 되는 개인정보파일 중 자신의 개인정보에 대한 처리의 정지를 요구할 수 있다.

(생략)

③ 개인정보처리자는 제2항 단서에 따라 처리정지 요구를 거절하였을 때에는 정보주체에게 지체 없이 그 사유를 알려야 한다.

제71조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제17조제1항 제2호에 해당하지 아니함에도 같은 항 제1호를 위반하여 정보주체의 동의를 받지 아니하고 개인정보를 제3자에게 제공한 자 및 그 사정을 알고 개인정보를 제공받은 자
2. 제18조제1항·제2항, 제19조, 제26조제5항 또는 제27조제3항을 위반하여 개인정보를 이용하거나 제3자에게 제공한 자 및 그 사정을 알면서도 영리 또는 부정한 목적으로 개인정보를 제공받은 자

제73조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제36조제2항을 위반하여 정정·삭제 등 필요한 조치를 하지 아니하고 개인정보를 계속 이용하거나 이를 제3자에게 제공한 자
3. 제37조제2항을 위반하여 개인정보의 처리를 정지하지 아니하고 계속 이용하거나 제3자에게 제공한 자

제75조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다

1. 제15조제1항을 위반하여 개인정보를 수집한 자

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률]

제20조 (협회사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치

## (2) 구체적 사례 검토

금속노조 대전충북지부의 컨테넨탈지회, 보쉬전장지회, 유성영동지회에서는 2013. 7.경 한국 인터넷진흥원 개인정보침해신고센터에 개인정보침해 신고서를 공동으로 제출하였다. 위 각 지회에서 사용자의 범위반 사례는 유사하므로 대표적으로 컨테넨탈지회의 경우를 살펴보겠다.

(유)컨테넨탈은 ① 2012. 7.경 사업장 내부를 비추는 CCTV를 설치하면서 조합원들의 동의를 받지 않았다. 이는 위 법 제15조 1항 위반으로 75조 1항 과태료 부과 사안에 해당한다.

② 000조합원이 사측에 CCTV로 촬영된 개인영상정보의 열람을 요구하였으나(노조 공문 이용), 이를 거절하고 거절사유를 고지하지 않았다. 이는 거절사유 미고지로 법 제35조 4항 및 법 75조 3항 9호(과태료)에 해당한다.

③ 2013. 5.경 조합원 \*\*\*에 대해 '야간근무시간 중 근무이탈' 경고를 하였는데 CCTV 정보를 근무이탈의 증거로 활용한 것이고 이는 수집목적 범위를 초과한 이용으로 법 제18조 1항, 제 71조 2호(벌칙)에 해당한다.

④ 2013. 7.경 조합원들이 개인영상정보의 열람·삭제·처리정지 요구(노조 공문 이용)를 하였음에도 부당하게 거절하고 사측은 정당한 이유 없이 계속 사용하고 있다. 이는 법 제36조 2항, 제73조 2호(벌칙), 제37조 2항, 제73조 3호(벌칙)에 해당한다.

## (3) 개인정보보호법의 구제수단으로서의 한계

① 안전행정부는 현재 근로자 참여 등에 관한 법률에 따라 근로자 감시 장비는 노사협의회의 협의사항으로 협의만 거치면 되는 것으로 해석·운영하고 있으며, 현행 법령상 노사협의회를 거치지 않더라도 제재 규정이 없다. 사용자들은 공장 부지, 사업장 내부 등 출입이 자유롭지 않고 통제되는 장소인 경우에도 '공개된 장소'라고 하거나, 작업현장을 직접 촬영하는 것이 아니니 근참법 적용을 받지 않는다고 주장하면서 개인정보보호법 적용을 회피하고 있다.

② 공개되지 않은 장소의 개인영상정보를 수집하는 경우 목적, 범위 외 영상정보처리하기 조작, 녹음을 하더라도 '공개된 장소'와 달리 형사처벌 조항이 없다.

③ 비공개된 장소에 동의 없이 법15조를 위반하여 영상정보처리기기를 설치하여 개인영상정보를 취득하는 경우 과태료 처벌로 제재수단의 실효성이 미약하다.

④ 영상정보처리기기로 수집한 개인영상정보를 활용하여 징계 용도로 이용하는 경우에 제재 수단이 없다.

⑤ 사업장 내 근로자 감시 장비의 경우 노동감시라는 특수성이 있으나, 개인정보보호법에서는 이 점에 대한 특별한 고려가 부족하다.

따라서 노동현장에서의 감시 문제는 노조활동의 위축, 개인적으로는 스트레스·인격권 침해를 야기한다는 점에서 반드시 규제가 필요한 영역이므로 노동감시의 특수성을 고려하는 개정 논의가 필요한 것으로 보인다.

### 3) 국가인권위원회법

#### (1) 국가인권위원회법의 '차별' 진정의 의의

국가인권위원회법은 “합리적인 이유없이 ... 사회적 신분 ...등을 이유로, 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위”를 평등권 침해의 차별행위의 하나로 규정하고 있으며 국가기관, 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우에는 위원회에 진정할 수 있다(국가인권위원회법 제30조).

위원회가 진정을 조사한 결과 차별행위라고 판단할 때에는 시정 또는 개선을 권고할 수 있으며(법 제44조 구제조치 등 권고), 범죄행위에 해당할 경우에는 고발할 수 있고 인권침해에 책임있는 사람을 징계할 것을 기관의 장에게 권고할 수 있다(법 제45조). 인권침해가 계속되어 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있는 경우에는 인권침해나 차별행위의 중지를 권고하는 긴급구제 조치의 권고를 할 수 있다(법 제48조).

국가인권위원회의 「차별판단지침」에서 “특정 집단에 속하는 사람(들)을 그 집단에 속한다는 이유로 다른 집단에 속하는 다른 사람(들)과 비교하여 합리적인 이유없이 불리하게 대우하는 직접차별”뿐 아니라 “구별·배제·분리를 통해 균등을 깨뜨리는 효과, 즉 차별적인 결과 및 효과를 야기하는 간접차별 행위”를 차별이라고 정하고 있으며 차별판단 기준에 있어, “특정 집단에 속한다”함은 특정 집단에 속하는 것으로 간주되는 사람(들)이라는 의미뿐 아니라 어떤

특정 집단의 구성원과 밀접한 관계 또는 연계를 가지고 있는 사람(들)을 포함하는 의미로 특정 집단에 속하지 않으나 속해있을 것이라고 추측하여 분리·배제·불리한 대우를 하는 경우나 특정 집단과 관계를 맺고 있다는 이유로 차별하는 경우에도 동일하게 규율한다. 특정 노동조합의 조합원임을 이유로 한 차별 또한 '사회적 신분'에 의한 차별로 취급되고 있다.

## (2) 노조에 대한 차별결정 사례

국가인권위원회는 하이텍알씨디코리아 사건에서 ① 노동조합과의 임금교섭을 지연하면서 노사협의회를 통해 전직원에 대한 임금인상을 일방적으로 추진하여 임금인상분을 지급하면서, 노동조합의 조합원에 대해서는 임금교섭이 진행중이라는 이유로 임금인상분을 지급하지 않는 행위에 대해서는 노동조합의 조합원이라는 신분을 이유로 한 차별행위라고 결정하였고, ② 노동조합원을 별도로 배치한 후 작업장에 CCTV를 설치하고 노동조합원들만의 생산성 불량을 별도로 관리하고, 이를 근거로 엄격한 노무관리와 생산성 등을 문제삼아 연장근로를 배제하여 실질 임금에 있어서 불이익을 주고 있는 바, 결국 합리적이지 않은 사유로 노동조합원만을 구분하여 배치한 것은 불합리한 차별이라고 결정하였다(하이텍알씨디코리아 사건 : 국가인권위원회 2006. 8. 29.결정, 05진차520).

## (3) 제도적 의의 및 한계

국가인권위원회가 차별이라고 판단하더라도 '권고'할 수 있을 뿐이고, 인권위원회의 결정으로 차별이 해소되거나 차별로 인한 불이익이 소멸하는 등 법적 구속력을 가지는 것은 아니다. 이는 국가인권위원회의 사법적 구제수단이 흠결된 영역을 보충한다는 제도적 특수성에 기인한 것으로 그럼에도 사용자의 불합리한 차별에 대하여 시정을 구할 수 있음에 의의가 있다.

## 나. 인권침해적 요소에 대한 검토

### 1) 민주노조 탄압 및 고립시도

민주노조 탄압 및 고립 시도는 현장과 노동조합의 분리와 노조간 차별, 지속적인 조합탈퇴 공작과 괴롭힘으로 나타난다.

첫째로, 사용자는 노동조합 사무실을 격리하고, 출입하는 조합원들에 대한 감시, 노동조합과

노동자들의 분리하도록 했다. 또한 노동조합 사무실 이용하는 이들에 대한 혐오감을 공개적으로 표시하여, 조합원들이 합법적인 노동조합 사무실을 출입하기 어렵게 만들었다. 조합 사무실에 드나드는 문제뿐 아니라 컨테이너로 출입문을 막거나, 방범창 설치(발레오 만도), 펜스와 자물쇠 열쇠 설치(KEC) 등을 통해 아예 접근조차 못하게 하였다. 이는 노동조합 출입=감시의 대상임을 명확히 하는 동시에, 노동조합을 출입하는 노동자들을 위축시켜, 정당한 노동조합 활동을 기피하게끔 만드는 결과에 이르게 하였다.

또한 사용자의 민주노조 고립시도는 회사 내에 존재하는 노조 간의 차별을 통해서도 두드러지게 나타났다. 기업별노조와 금속노조를 차별하여 인사고과 등 차별대우, 금속노조 탈퇴 안할 시 최하점의 인사고과를 준다는 협박(발레오 만도), 금속노조 조합원들은 잔업을 시키지 않고, 탈퇴한 비조합원들은 특근 배치 및 특근 상품권 지급(한국 쓰리엠)하며, 금속노조와 비노조로 노동자들을 나누고, 차별하였다.

마지막으로 사용자는 지속적인 조합탈퇴와 괴롭힘을 통해 민주노조를 고립시키려 하고 있다. 이는 개별적인 조합원 면담, 여러 가지 차별(진급누락, 인사고과 차별 등)을 통해 자행되기도 하고, 때로는 회사 관리자가 가정방문(발전노조, 한국 쓰리엠, 보쉬)을 해 친인척을 통해 노조 탈퇴를 종용하기도 했다. 또한 금속노조에 있으면 징계, 손해배상을 청구할 것이라는 협박(유성기업), 금속노조 조합원들을 둘러싼 폭언 및 협박(발레오 만도)이 일어나는 경우도 있었다. 대부분의 사례를 보면 금속노조 소속의 조합원에 대한 괴롭힘과 차별이 주되게 이루어지고 있다.

위에 열거한 전반적인 사용자의 행위들은 노동조합을 동등한 파트너가 아닌 통제하고, 감시해야 할 존재로 규정내리고 있다. 노동관계법은 노동자와 사용자가 대등한 관계라고 규정하고 있다. 노동조합은 노동자들의 권리 실현을 위한 최소한이다. 노동자들은 누구나 자유로운 노동조합 활동을 할 권리, 선택할 권리가 있다. 하기에 노동자가 어떠한 조합을 선택 하던지 그것은 노동자 개인의 선택의 자유이고, 최소한의 권리이다. 사용자에 의해 노동자의 자유로운 선택의 자유가 침해되어서는 안 된다. 노동조합은 사용자의 간섭 없이 노동자의 자율적인 의사로 만들어지고, 운영되어야 한다. 이것을 사용자가 문제 삼아 특정노조를 없애려 하거나, 어용노조(친기업측 노조)를 만들어 차별한다는 것은 현장의 기본적인 민주주의 질서가 무너지는 문제이다. 모든 인간이 평등하다는 것은 헌법에도 명시되어 있다. 하기에 조합 가입과 비가입, 금속노조와 비금속노조라는 기준으로 노동자간의 차별을 조장하고, 선택의 자유, 사상의 자유를 침해하는 것은 심각한 인권 침해, 기본권 침해이다. 노동현장은 사용자의 권

력이 일반적으로 통용되는 공간이어서는 안 된다. 그것은 노동조합의 공간에 대해서도 마찬가지이다. 정당한 최소한의 공간을 통제한다는 것은, 나아가는 현장 전체에 대한 통제이며, 현장을 인권사각지대로 만들어 버리는 행위이다. 사용자는 노동조합의 선택의 권리, 평등의 권리, 단결의 권리를 인정하고, 정당한 노동조합 활동을 보장하여야 한다.

## 2) 주된 현장에서의 노동자 분리

사용자측은 노동자들을 현장에서 분리해내기 위해 지원부서 명목으로 전환 배치하여 현장에서 분리를 하거나, 노동자 등급을 나누어 현장에서 분리하는 등, 노동자들을 고립시켜 제대로 된 노조활동을 하지 못하게 하고, 다른 노동자들로 하여금 '노동조합 활동을 하면 이렇게 된다'는 사용자의 의식을 강요하고 있었다.

몇몇의 사용자측은 지원부서 명목으로 전환배치 하여 노동자들을 현장에서 분리하는 전략을 썼다. 노동조합 조합원들을 기타부서로 배치하여 현장 조합원과 차단(유성기업, 발레오 만도, 한국 쓰리엠) 하거나, 노동조합 간부를 강제발령(발전기업)시키는 일도 무수히 일어났다. 특히 기타부서로 전환 배치된 노동자는 기존의 라인업무가 아닌, 풀 뽑기, 돌 치우기, 파레트 청소(발레오 만도, 한국 쓰리엠)등 업무와 무관한 잡무만을 시키며 노동자 스스로의 자존감을 무너뜨려 버렸다. 이로 인해 노동자들은 스스로 자괴감에 빠지고, 심하면 자살충동까지 느끼는 등, 심각한 고통을 호소하고 있었다. 노동조합 활동을 했다는 이유로 작업현장에서 배제되고, 고립시키는 사용자측의 행동은 다른 현장 조합원들에게 그대로 각인되어, 노동조합 활동=작업현장 배제, 노동조합 활동=불이익의 등식이 설립시키도록 하였다. 하여 노동자들 스스로 노동조합 활동자체를 금기시 하게 만드는 결과를 낳았다.

세계인권선언 23조를 보면 '모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여, 노동조합을 결성하고, 가입할 권리'를 가지며 어떠한 차별도 받지 않아야 한다고 되어 있다. 노동자들은 누구나 노동조합을 설립하고, 활동할 권리가 있는 것이다. 노동조합을 결성하고, 활동했다는 이유로 차별의 대상이 되어서는 안된다. 현장은 노동자들이 안전하고, 건강하게 일하고, 삶을 향유하는 공간이어야 한다. 사용자의 이익에 의해 통제되고, 배제되고, 공포로 대변되는 공간이 되어서는 안된다. 또한 노동자는 안전하고, 건강하게 일할 권리가 있다. 하지만 사용자의 심각한 차별행위는 노동자들에게 심리적 압박을 가하고, 정신적 고통을 호소하게 만들고 있다. 몇년 동안 해왔던 자신의 업무에 돌아가지 못한 노동자들은 자존감을 상실하고, 자살충동까지 느끼는 등 심각한 수준이다. 노동자들의 고통이 더욱 가중되기 전에 노동자들의 삶을 인

질로 삼아 분리해내고 배제 시키는 행동은 즉각 중단되어야 한다. 또한 정당한 노동조합 활동을 보장하고, 노동조합 가입여부, 노동조합의 정치적 지향 여부에 따라 차별하는 행위 역시도 중단되어야 한다.

### 3) 강화된 현장 감시

노동자에 대한 통제의 전략은 현장 감시를 통해 두드러지고 있다. 이것은 직접적으로 용역경비, 감시카메라를 통해 진행되기도 하지만, 현장의 동료, 사용자측 관리자 등에 의해 이루어 지기도 한다.

지난 해 SJM의 용역 폭력의 문제점을 기억하고 있다. 하지만 아직도 현장은 용역을 통해 감시하며, 통제하는 질서를 그대로 유지하고 있다. 용역경비가 일상 활동까지 채증하고, 밀착감시 (KEC, 유성기업)하고 있다. 이미 이 사업장들은 이전 직장폐쇄 기간당시 용역 폭력이 심각하게 자행된 곳이었다. 아직도 폭력의 상처가 아물지 않는 노동자들을 또 다른 용역을 통해 감시한다는 것은 노동자들에게 씻을 수 없는 상처를 주고 있는 것이다.

또한 CCTV는 현장 노동자들을 삶을 고스란히 사용자측에 비취주고 있다. 현장 안에서 24시간 녹음되고, 채증 되고(KEC), 공장 담벼락과 외벽에 CCTV를 설치하여(유성기업, 발레오 만도) 노동자들을 지속적으로 감시하고 있다. 또한 현장에서 편히 지내야 할 휴게실(한국 쓰리엠)에서 조차 감시의 눈길은 노동자들을 향하고 있었다. 더욱 문제가 되는 건 이 CCTV를 수사기관에 증거로 제출하는 등 노동자와 노동조합을 탄압하는데 효과적인 수단으로 활용되고 있다는 것이다. 노동자들은 CCTV로 인해 많이 위축되어 있는 상태이다. 누군가가 일거수일투족을 감시한다는 것은 불안감 유발하고, 자유로운 활동자체를 제어하는 수단으로 작용한다. CCTV 설치는 그 공간을 사용하는 모든 이들과 합의하거나, 협의 하여야 한다. 하지만 사용자측은 CCTV 설치의 일방적이었고, 이것이 정당한 노동조합 활동, 일상을 감시하는 것으로 사용되어 지는 것은 더더욱 문제이다.

이 CCTV뿐만 아니라 노동자들간의 감시, 사용자측 노동자에 대한 감시 역시도 문제가 되고 있다. 위 여러 가지의 감시 문제는 현장 뿐 아니라 노동자들을 일상생활까지 확대되고 있다. 이것은 엄연히 노동자에 대한 폭력이며, 정상적인 현장활동, 일상생활을 못하게 하고 있다. 헌법 17조에는 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다고 되어 있다. 또한 노동자는 자신에 대한 정보가 수집·기록·저장되는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는



권리가 있다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있는 정당한 권리가 있기 때문이다. 특히 최근 정보통신기술의 발달로 업무와 사생활을 구분하는 것이 점점 어려워지고, 감시 장비의 기능도 확대되는 최근 추세에서, 회사가 노동자를 감시하는 것은 부당한 노동통제이자 사생활 침해인 것이다.

또한 노동자의 동의를 받지 않은 회사의 개인 정보 수집은 금지되어야 한다. 여기서 개인 정보란, 노동자 개인에 대한 식별이 가능한 이름, 주민등록번호, 신체적 특징 등의 사적인 정보 일체와 노동자 개인의 업무 수행에 대한 정보 일체를 의미한다. 노동자 감시는 기본적으로 노동자의 존엄성과 프라이버시권, 나아가 노동자의 단결권과 단체행동권을 위협하는 행위이다. 회사는 개인 정보 수집장치에 관한 정책에 대하여 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며, 노동자와 노동자대표의 사전 동의없는 개인정보 수집장치는 즉시 철거되어야 한다. 사적인 공간과 활동, 사고 내용, 성적인 취향, 개인적인 신념, 사상, 취미 그리고 노동조합 활동에 대한 감시, 차별적인 감시, 몰래 감시는 어떠한 경우에도 허용되어서는 안 된다. 노동자는 회사의 사적인 감시와 노동자 몰래 수집된 정보에 의해 불이익을 받아서는 안 된다.<sup>24)</sup>

국제노동기구(ILO)에서 ‘노동자의 개인정보 보호에 대한 행동 준칙’을 이미 1996년에 마련한 바 있다. 이 강령은 노동자의 개인정보를 보호하기 위한 길라잡이 역할을 한다고 나와 있다. 이미 전 세계적으로 노동자의 개인정보 및 프라이버시는 중요한 문제이다. 노동자들은 감시 받지 않고 자유롭게 생활/노동 할 권리가 있다. 현장은 노동자들이 일상적인 생활을 하는 곳으로 평등하게 영유하여야 할 시간과 공간이다. 노조활동, 노동자들의 일상 활동은 범죄의 대상이 아니고, 감시의 대상이 되어서는 안된다. 노동 감시를 통한 현장통제는 즉시 중단되어야 한다.

#### 4) 노동자 정신개조 프로그램

노동자들의 감시 및 통제는 일상생활 뿐 아니라 노동자들의 정신까지도 개조하려하고 있다. 반성문, 명상등으로 정신적 굴복을 강요하거나, 애사심 고취 등의 교육, 합창단, 마라톤, 각종 문화행사, 지역봉사 활동에 동원되는 등 비자발적으로 회사를 위한 활동을 하고 있었다. 묵언수행과 반성문을 강요(KEC) 하고, 일상적 교육에 ‘노동조합은 폭도다, 저들이 현장에 들

---

24) 진보네트워킹 ‘노동감시(작업장 감시)’ 인용

어오면 무슨 일이 생길지 모른다. 회사에 들어오게 해서는 안된다.’는 악의적 교육(KEC)을 통해 노동자 정신개조에 힘쓰고 있다. 또한 교육 시간에 노동자에게 얼차려를 주거나(발레오 만도), 애사심 고취 교육(유성기업)을 진행하고 있다. 이는 노동자들의 일상생활 뿐 아니라 정신까지도 통제하려는 사용자측의 의도임이 명확히 드러나고 있다. 누구나 사상의 자유, 표현의 자유를 가지고 있다. 하지만 현장은 노동자들의 정신까지 통제해나가며, 사용자측의 편의대로 현장을 운영하려 하고 있는 것이다.

경영설명회 시 지역의 유지들을 초청하여 합창대회를 개최하고, 보여주기 식 행사를 진행하면서 회사의 실적과 공로를 외부로 알리는 행사(발레오 만도)를 진행하고 있다. 외부에 사용자측의 회사는 건재하고, 친 노동적이고, 지역사회에 이바지 하고 있음을 알리며, 실제로 사용자측에 대항하는 노동자들은 착실한 기업에 반하는 세력으로 규정하려는 모습을 계속 보이고 있다. 실상을 들여다보면 노동자들 스스로 자발적인 것이 아닌 동원되고, 억지로 나와야 하는 상황이고, 이에 참가하지 않으면 인사고과에 문제가 생긴다는 것은 외부로 알려지지 않은 불편한 진실인 것이다.

노인요양시설, 복지시설(KEC, 발레오 만도) 봉사활동과, 기업차원의 봉사활동(상신브레이크), 대민활동이라는 고구마케키(유성기업), 지역 정화활동(한국 쓰리엠) 등에도 노동자들이 강제 동원되고 있었다. 봉사활동 자체가 문제시 되고, 나쁘다는 것을 지적하는 것은 아니다. 하지만 이것이 자발적인 것이 아닌, 참여하지 않을 시 인사고과에 영향을 준다가, 정신교육이 포함되어 있는 것이라면 노동자들의 정신적인 복종을 강요하는 심각한 문제가 된다. 또한 봉사활동은 노동자들과 함께 결정하여 참여하는 것이 아닌, 사용자측의 일방적인 행사로 기획되고, 시행되어 진다는 점 또한 문제이다. 지역사회에 봉사하는 회사라는 이미지를 드높이지만, 알고 보면 회사의 이미지 메이킹을 위해 노동자들이 동원되는, 봉사활동을 명목으로 한 또 다른 폭력의 온상으로 작동 되고 있는 것이다.

현장은 노동자들의 삶의 전반에 큰 영향을 미치는 공간이다. 이는 삶을 유지해 나가고, 영유하는 공간이며, 안전하고, 건강하게 보내야 하는 곳이다. 누군가에게 하기 싫은 일을 억지로 당해야 하는 공간이 아닌 자유롭게 이루어져야 하는 것이다. 하지만 사용자측은 회사에 순종적인 노동자, 친기업적인 노동자를 만들기 위해 노동자들의 뺏속 깊숙이, 사상의 자유마저 침해하고 있다. 금속노조 = 적이라는 등식을 설립시키고, 이들을 어떻게 해서든 제거해야 할 대상으로 정신교육을 자행하며 노동자들이 판단할 권리 자체를 무너뜨리고 있다. 헌법과 세계인권선언에서 모든 사람은 사상의 자유에 대한 권리를 가진다고 명시되어 있다. 노동자 역

시도 모든 사람 중의 하나이기에 사상의 자유에 대한 권리가 있다. 하기에 자신의 생각을 좌우할 교육을 선택할 기회, 그것을 거부할 수 있는 권리들이 있는 것이다. 하지만 사용자는 인사고과 등의 불이익을 무기 삼아 인간으로서 누려야 할 기본적인 권리조차 침해하고 있다. 사용자는 노동자에 대해 어떠한 인식을 갖고 있는가? 그들을 길들이고, 정신을 개조하고, 기업에 이바지해야 할 노예로 생각하는가? 아니면 자유로운 의사결정을 갖고 있는 인간으로 대우하는가? 앞서도 말했지만 현장은 사용자의 소유가 아니다. 노동자들과 함께 민주적으로 운영해나가고 함께 영유해야 할 공간이다. 사용자라고 해서 개개인의 사상의 자유를 침해할 이유는 없다. 하기에 기업을 위해, 노동조합 말을 위해 진행되어지는 정신개조 프로그램은 중단되어야 한다.

## 5) 노동현장을 권리실현의 공간으로

용역폭력, 직장폐쇄, 파업이후의 복귀를 통해 노동자들은 이미 극심한 고통을 겪어왔다. 다시 현장에서 복귀한 후 노동자들은 유령처럼 떠돌며, 그 삶을 인정받지 못하고, 부정당하고 있다. 사용자는 용역폭력과 직장 폐쇄 등의 비인간적인 폭력으로 노동자들의 삶을 파괴하며, 인간답게 살 수 있는 기본적인 권리마저 없애버렸다. 차별, 정신교육, 감시 등으로 인해 수많은 노동현장은 이미 인권의 사각지대이다. 하나, 하나의 삶은 너무나 소중하고, 그들의 선택, 사상의 자유는 보장되어야 한다. 사용자측의 일방적인 길들이기로, 개개인의 삶을 파괴하는 행위는 당장 중단되어야 한다. 노동자들은 이미 자살 충동, 일상적인 불안과 우울에 노출되어지고 있다. 눈에 보이는 폭력만이 폭력이 아닌 보이지 않는 이 폭력이 더더욱 삶을 파괴해나가는 것이다. '고용'을 노동자들을 통제하는 '무기'로 사용되어서는 안된다. 노동현장이 노동자 권리실현의 공간, 삶을 추구하는 공간으로 다시금 재정립 되는 것이 필요한 시점이다.

## 2. 자본의 노동자 통제 전략 대응 방안

### 가. 법제도적 대안 및 방향

#### 1) 서론

이상의 노동현장에서 발생하는 일련의 행위들, 구체적으로 사용자와 사용자의 지휘감독 하에

이루어지는 관리자 및 동료노동자들의 행위를 규율하기 위해서는 위 행위들에 대한 규범적 분석이 선행되어야 한다. 우선, 민주노조 활동을 탄압하고 노동자들을 고립시키는 사용자측의 각종 행위들은 모두 '노동조합 가입 혹은 노동조합 활동'을 방해하거나 결과적으로 금지시키는 것을 의욕한다는 점에서 모두 '노동조합 활동 방해'라는 목적을 가지고 있다.

행위태양의 측면에서 보면, 상술한 행위들은 폭행, 협박, 감금 등과 같은 형법상 범죄의 구성 요건에 해당하는 행위에 해당하는 경우도 있으나 많은 경우 현행 법제에서는 범죄에 해당되지 않거나 경미한 법익침해로 평가되는<sup>25)</sup> 이른바 괴롭힘(harassment)에 해당한다. 이러한 행위들은 명시적이거나 묵시적 형태의 노동자 동의를 전제하고 있는 경우가 많아 마치 이러한 행위들이 노동자의 자발적 의사에 의한 것으로 외관상 비춰지고 있으나 실태조사에서 밝혀진 것과 같이 이는 경영전략, 노무관리 측면에서 노동자에게 강요된 것으로서 노동자의 동의는 사용자의 행위를 정당화시키지 못한다. 또한 괴롭힘에 해당하는 행위들은 노동자의 신체적 영역 보다는 정신적 영역을 훼손하고 기본권을 침해한다는 특징이 있다. 노동조합이 주도한 파업에 참여하였다는 이유로 반성문을 쓰게 하거나, 작업현장의 일거수일투족을 감시하는 것은 해당 노동자의 양심의 자유나 프라이버시권을 침해하는 행위이다.

자본의 노동자 통제전략이라는 사측 규율을 규제하기 위한 대안으로서는 먼저 노사관계법제를 통한 대응을 생각해볼 수 있다. 즉 해당행위를 「근로기준법」 등의 개별적 노사관계법제 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 등의 집단적 노사관계법제로 규율하는 것이다. 즉, 사용자의 폭행금지(근로기준법 제8조) 혹은 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법 제81조)로 하여 벌칙조항 또는 노동위원회 구제신청 등을 통해 사용자의 행위를 규율하는 것이다. 그러나 현재의 근로기준법 및 노동조합 및 노동관계조정법은 입법된 내용과 실제의 적용에서 노동자를 인권침해로부터 보호하여 주지 못한다는 문제점을 노출하고 있다.

다음으로는 차별금지법제를 통한 보호를 고려해볼 수 있다. 즉 해당 행위를 노동조합가입 혹은 노동조합 활동을 이유로 한 비조합원과의 차별행위로 구성하여 차별금지법제상의 구제절차를 활용하는 것이다. 이는 상술한 행위들의 '행위의 목적'에 주목한 접근이다. 또한 '행위태양'에 주목하여 위 행위를 이른바 '괴롭힘(harassment, bullying, mobbing)'으로 규율하는 것도 고려해 볼 수 있다. 우리나라를 포함한 많은 국가에서는 괴롭힘을 차별의 일유형으로 규정하여 차별금지법제에 괴롭힘을 포함시켜 규제하는 입장을 취하고 있으나, 프랑스를 비롯한 몇몇 국가에서는 작업장 내에서의 괴롭힘을 범죄로 규율하거나 특별법의 형태로 두어 위

25) 예를 들어, 사측의 노동조합 활동 노동자들에 대한 감시·미행하는 행위는 경범죄처벌법 상 지속적 괴롭힘(경범죄처벌법 제3조 제41호)에 의하여 의율할 수는 있으나 법정형이 10만 원이하의 벌금, 구류 및 과료에 불과하여 실효성이 없다.

행위들을 보다 엄격하게 제한하고 있다. 마지막으로 전자적 설비에 의한 감시행위는 ‘전자적 설비’라는 그 수단의 특수성에 의하여 개별적인 접근이 필요하다.

물론 이러한 규제적인 방식으로 은밀하고 개별적으로 이루어지는 노동자 통제의 모든 유형을 방지하는 것은 불가능하다. 해당되는 행위의 법익침해에 주목하여 이를 모두 범죄로 규율하는 것은 이론적으로 불가능할 뿐만 아니라 노사라는 사적 영역을 협소하게 만들 여지가 있어 올바른 문제해결방법이 아니다. 경영상 불가피한 방안이라는 사용자의 교묘한 항변은 그 행위가 노조탄압이라는 은폐된 목적이 있다 하더라도 목적의 정당성을 합리화시킬 여지가 있다. 따라서 명령/강제의 규제적 수단 외에도 사용자 측을 대상으로 하는 인권교육의 강화, 노조친화적 경영에 대한 인센티브 부여 등의 제도적 행정과 같은 비규제적 수단의 활용도 요청된다. 궁극적으로는 사업장을 노동자의 공간으로 재구성하고 나아가 사용자의 경영에 노동자의 의견이 실질적으로 반영될 수 있는 제도의 마련이 요구된다.

이하에서는 노동자 통제를 방지하고 궁극적으로 작업장을 노동자의 공간으로 재구성하기 위한 제도적 대안의 시론(試論)으로서, 우선 기존의 법제인 개별·집단적 노사관계법제, 차별금지법제 및 괴롭힘 및 전자적 설비에 의한 감시 등에 대하여 검토하기로 한다.

## 2) 노사관계법제의 개선방안

### (1) 개별적 노사관계법제

#### 근로기준법 제8조(폭행의 금지)

사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

사용자가 폭행행위를 한 것으로 평가될 수 있는 경우에는 근로기준법에 의하여 처벌될 수 있다. 근로기준법 제8조는 근로자가 인간으로서 가지는 존엄성을 직접적으로 침해하는 것임에 동시에 봉건적 근로관계의 전형적 잔재인 폭행을 금지함으로써 근로자의 인격권을 보호하고 근로관계의 전근대성을 타파하려는 데 목적이 있다.

폭행의 주체가 되는 사용자는 근로기준법 제2조 제1항 제2호의 사용자로서, ‘사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’를 말한다. 위 법 제8조에서 금지되는 행위는 폭행이다. 폭행은 형법상 폭행죄(형법 제260조)의

폭행과 같이 사람의 신체에 대한 유형력의 행사만을 의하는 것인지 아니면 그보다 광의로 이해하여 사람에 대한 유형력의 행사뿐만 아니라 물건에 대한 것일지라도 간접적으로 사람에 대한 것이면 충분한 것으로 이해할 것인지 문제되나 다수의 견해는 헌법 제260조의 폭행 개념인 ‘사람의 신체에 대한 유형력의 행사’로 한정한다.

‘사고의 발생’이란 사업장에서 근로과정 중에 일어나는 사고의 발생을 말하며, 그것이 고의 또는 과실에 의한 것인지를 묻지 않으며, ‘그 밖의 어떠한 이유’라 함은 근로자가 공장의 질서 유지에 지장을 초래하였기 때문이라든가 또는 상사가 부하 직원을 지도하기 위한 의도에서였다는 등 사고 발생을 제외하고 근로관계에서 발생하는 모든 이유를 말한다. 이러한 사유에는 공장의 질서 문란 야기, 무단 결근 등 징계 사유가 되는 행위, 직상 상사의 지시 불복 종과 반항 행위, 사용자의 부당행위 기타 노동 관계법령 위반 사실을 신고하는 행위 등이 해당한다. 그리고 위 법 제8조에 위반하여 근로자에게 폭행을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3,000만 원이하의 벌금에 처한다(법 제107조).<sup>26)</sup> 이러한 법정형은 형법상 폭행죄(2년 이하의 징역, 500만 원이하의 벌금, 구류, 과료)에 비하여 상당히 중한 것이다.

앞서 대부분의 노동자 통제행위가 형법상 범죄에 해당하지 않는 것으로 평가받아왔다고 설명하였음에도 근로기준법상 폭행금지조항을 설명하는 가장 큰 이유는 이 조항을 재조명할 필요가 있기 때문이다. 지금까지 근로기준법상 폭행금지 조항은 중한 법정형의 규정에도 불구하고 실효성있게 적용되지 못해왔다. 이와 같이 활용되지 못한 사유는 위 폭행금지조항의 입법 배경이 전근대적·봉건적 근로관계를 혁파하기 위함이었기 때문에 사용자의 폭행행위를 이 조항을 통해 규율할 수 있을 것으로 생각하지 못하였거나, 실무상 근로기준법 위반으로 고발하더라도 수사기관의 적용법조의 의율과정에서 근로기준법 위반이 빠졌기 때문이라고 추측된다. 그러나 형법상의 폭행의 죄가 피해자의 의사에 반하여 죄를 논할 수 없는 반의사불벌죄이고, 법정형이 2년 이하의 징역에 불과함에 비해 근로기준법상 폭행금지 조항은 처벌 조건에 제한이 없을 뿐만 아니라 법정형도 가중되어 있기 때문에 활용할 가치가 높은 것으로 보인다. 따라서 폭행으로 평가될 수 있는 행위에 대해서는 위 조항으로 고발하는 것을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 나아가 신체에 대한 유형력의 행사로 볼 여지가 있는 경우에도 전략적으로 위 조항을 활용할 수 있을 것이다.

문제는 위 조항상 형사책임을 부담하는 주체가 ‘사용자’로 한정되어 있기 때문에 이에 ‘사업 경영 담당자, 그밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’가 포함되지

26) 근로기준법 제8조의 해석론에 대하여는 노동법실무연구회, 근로기준법 주해(I), 2012, 452-454면 참조.

않는다는 것이다. 이에 대하여 해석론으로 근로자가 근로자를 폭행하는 경우에도 그러한 폭행이 사용자의 지시 하에 이루어졌거나 업무와 관련해서 일어났다면 사용자의 개념에 위 근로자를 포함하여야 한다는 견해가 있다.<sup>27)</sup> 많은 행위들이 사용자에게 의하여 직접 행해지기 보다는 사용자의 지시에 의하여 일어나는 점을 고려하면 사용자에게 대한 규율보다 더 시급한 것은 중간관리자 혹은 노동자에 의한 폭행을 규율하는 것이다. 법상 사용자개념을 넓히는 앞선 해석론도 가능한 견해이나 궁극적으로는 구성요건상 주체의 범위를 확장하는 법개정의 노력이 필요한 것으로 보인다.

## (2) 집단적 노사관계법제

부당노동행위제도는 노동3권 보장 질서에 대한 사용자측의 침해를 막기 위한 제도로서, 여기서 말하는 “부당노동행위”란 근로자 또는 근로자단체가 헌법으로 보장하고 있는 노동3권을 자주적으로 행사하지 못하도록 방해하거나 개입하는 사용자의 행위를 의미한다고 할 수 있다.<sup>28)</sup> 그런데 위 법상 주체는 ‘사용자’로만 한정되어 있다. 부당노동행위 주체는 사용자만 될 수 있는 것이 아니라 국가, 공무원, 공공기관, 모회사, 지주회사, 언론 등 실질적인 영향을 미칠 수 있는 자도 될 수 있으므로 그 주체를 ‘누구든지’로 하여 이를 규제할 수 있도록 할 필요가 있다.<sup>29)</sup>

그리고 불이익취급의 부당노동행위의 경우 노동위원회에서 인정받기는 실무상 쉽지 않다. 상술한 행위들은 앞서 설명한 바와 같이 불이익취급의 부당노동행위로 포섭되는 경우가 많은데, 실무상 노동자들이 이를 근거로 부당노동행위 구제신청을 하는 경우는 많지 않다. 이의 가장 큰 원인은 노동자나 노동조합측이 사용자의 부당노동행위의사에 대하여 입증하는 것이 쉽지 않기 때문이다.<sup>30)</sup> 그리고 대법원은 사용자의 부당노동행위의사의 입증책임은 부당노동행위를 주장하는 측에 있다는 입장을 일관되게 견지해 왔기 때문에 결국 노동자 또는 노동조합이 이를 입증하지 못하지 못하는 한 부당노동행위는 인정되지 못한다.

그러나 이는 법원의 해고무효확인소송에서의 해고의 정당성에 관한 주장·입증책임이 사용자

27) 박홍규, 고용법·근로조건법, 2005, 165면.

28) 사법연수원, 노동조합 및 노동관계조정법, 2009, 384면.

29) 권두섭, 다시 쓰는 노조법 개정안, 다시 쓰는 노조법, 73-74면.

30) 실제로, 2010년 중앙노동위원회에 신청이 제기된 부당노동행위 구제신청 2,324건 중 종결된 1,807건에서 51건만이 부당노동행위로 인정되어 부당노동행위의 인정률은 2.8%에 그쳤다(김소영, 불이익취급의 부당노동행위와 입증구조-입증책임전환 및 입증방법의 개선방향을 중심으로-, 노동법논총 제22권, 2011, 94면 이하 참조).

에게 부담된다는 점과 비교하여 본다면 노동자에게 과도한 것이라 판단된다. 또한 부당노동행위의 입증, 특히 불이익 취급 여부에 대한 입증을 위해서는 필연적으로 비교대상이 되는 다른 근로자 집단의 존재에 대한 자료가 필요한데 이와 같은 불이익 처분으로서의 부당노동행위 성립요건에 해당하는 것으로 추정되는 구체적 사실들은 일정한 사용자가 진행해온 인사·노무관리의 결과물인 동시에 근로자나 노동조합 측으로서는 쉽게 접근하기 어렵기 때문에 노동자측이 입증자료를 확보하는 것을 기대하기 어렵다.<sup>31)</sup> 따라서 해고무효확인소송과 같은 입증책임을 노동자가 아닌 사용자에게 부담시키는 입증책임 전환 규정을 입법하는 개정이 요구된다.<sup>32)</sup> 만약 입증책임 전환규정의 개정이 어렵다면 노동자에게 기본적인 입증책임을 부여하되 입증책임을 경감시키는 해석론의 입론도 요청된다.

### 3) 차별금지법제의 도입 필요성 및 개선 방안

#### (1) 부당노동행위 규율의 한계 및 포괄적 차별금지법 제정의 필요성

노동사안과 관련하여 발생할 수 있는 차별의 문제는 고용단계에 따라 채용, 근로조건, 퇴직 및 퇴직에 따른 각종 처분(고용영역)과 고용형태에 따른 으로 구분될 수 있다. 고용형태의 경우에는 채용단계에서부터 차별을 예정한 것이기 때문에 고용영역에 발생하는 것과 차이가 있다. 노동자통제와 관련한 차별의 문제는 주로 고용영역과 관련된다.

여기서 차별사유로서의 노동조합 가입 및 노동조합활동을 이유로 한 차별은 고용의 모든 단계에서도 문제될 수 있다. 이를테면 노조를 가입하였다는 이유로 사용자가 노동자를 해고하는 경우 이는 퇴직에 따른 각종 처분과 관련된 것이 되고, 근로기간 중 유무형의 불이익을 가하였다면 이는 근로조건과 관련된 것이 된다. 마찬가지로 채용단계에서 민주노조에 가입하지 않을 것을 근로계약 체결단계에서 묵시적으로 요구한다면 이는 채용단계에서의 노동조합 가입 및 활동을 이유로 한 차별이 된다.

우리 노동법제는 기본법, 개별법에서 모두 차별금지를 선언하고 있다. 그러나 노조활동을 이유로 한 노동통제 행위를 기존의 차별금지법제는 제대로 포섭하지 못하고 있다. 그 이유로는 먼저, 차별금지사유로서 노동조합 가입을 명시하지 않고 있다는 점을 들 수 있다. 현행 노조법 제9조는 “노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다”고 규정하고 있으나 ‘노동조합의

31) 방산훈, 부당노동행위의사와 해고이유의 경합, 1997 노동관례비평, 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 1998, 340면 참조.

32) 권두섭, 위의 글, 74면.



가입 및 노동조합의 활동'을 명시적인 차별금지 사유로 규율하고 있지는 못하다. 물론 노동조합원이 보호의 주체로 규정되어 있고, 차별금지 사유 중 '신분'의 개념에는 '노동조합원'이라는 사회적·후천적 신분도 포함되기 때문에 노동자가 노동조합활동을 이유로 배제, 거부 등의 차별을 당한 경우 위 법률에 위반하는 것이기는 하지만 이를 강조하는 의미에서 열거된 사유에 추가하는 형태의 개정이 필요할 것이다.

차별금지법제가 제대로 포섭하지 못하고 있는 또 다른 이유는 차별금지행위를 규율할 수 있는 '부당노동행위' 자체가 입증 등에서 노동자에게 불리하게 운용되기 때문이다. 보다 직접적인, 이를테면 신체의 자유를 직접 구속하는 형태의 부당노동행위마저도 구제받기가 쉽지 않은 상황에서 은밀하고 교묘하게 이루어지는 괴롭힘과 같은 행위를 부당노동행위로 구성하여 문제제기를 하는 것은 기대 가능한 것은 아닐 것이다.

또한 현행 노조법은 복수노조간 차별도 효과적으로 규율하고 있지 못하다. 교섭창구단일화에 따라 공정대표의무 위반에 대한 시정절차를 두고 있지만 공정대표의무의 적용은 오로지 사용자와 교섭대표노조에 대해 교섭창구단일화에 참여한 소수노조만이 제기할 수 있도록 규정하고 있다. 개별교섭은 교섭창구단일화를 통해 교섭대표노조를 정하기 전에 각 노조별로 교섭하도록 하는 것이어서 교섭대표노조가 없기 때문에 공정대표의무 위반 시정제도를 통해서도 노조간 차별을 다룰 수 없는 것이다. 따라서 복수노조상황에서 상기와 같이 복수의 노동조합간 차별 문제는 특정 노동조합의 조합원이라는 사회적 신분을 이유로 불이익한 대우를 받은 것으로서 차별로서 구성하고, 구체적인 판단기준을 마련할 필요가 있다.<sup>33)</sup>

이러한 문제점을 해결하는 방법 중 하나로 노조활동으로 인한 차별문제를 노사관계법제상의 차별에서 일반적 차별금지법제로 전환하여 사고하는 것이 고려될 수 있다. 노조활동으로 인한 차별문제를 시민법원리의 영역으로 가지고 나와 포괄적 차별금지법제의 틀 안에서 문제해결을 하는 것이다. 물론 이러한 입장이 집단적노사관계법제의 무용(無用)론을 의미하는 것은 전혀 아니다. 다만, 다양하고 복잡하게 발생하는 노조활동으로 인한 차별행위를 포괄적 차별금지법제를 통해 해결하는 것은 뒤에서 보는 것과 같은 복합적 의도나 입증, 구제 등에서 여타 영역에서 발전되어 온 판례나 이론을 활용할 수 있는 점, 현행 노조법상 부당노동행위 실무상 및 판례이론의 장애물들을 보다 수월하게 넘을 수 있다는 점에서 의미가 있다.

## (2) 차별유형으로서의 복합적 의도에 의한 차별의 규율필요성

33) 박주영, 노동의 측면에서 차별금지법의 의미와 필요성, 노동, 차별금지법을 말한다, 2013, 21-22면 참조.

자본통제전략 하에서의 노동자의 노동조합활동 방해행위를 차별로 구성할 경우 어떠한 차별 유형에 해당하는지가 중요하다. 왜냐하면 우리 법에서 입법으로 규율하고 있는 차별행위는 직접차별, 간접차별 및 정당한 편의제공 거부로 인한 차별 등인데 상술한 행위가 위의 개념에 포섭되지 못한다면 입법을 달성하더라도 사용자의 행위를 효과적으로 통제할 수 없기 때문이다.

먼저 노동관련 법제에서 차별의 유형을 상세하게 규율하고 있는 것은 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」과 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이다. 이를 종합하여 보면, 직접 차별은 고려하여서는 안 되는 사유를 고려함으로써, 즉 차별 의도를 가지고 하는 이른바 ‘의도된 차별’이고, 간접차별은 표면적으로는 중립적 요건에 의한 것이라 하더라도 결과적으로 차별적 효과를 발생시키는 것으로서 ‘의도되지 않은 차별 혹은 결과상의 차별’이라 할 수 있다. 그리고 정당한 편의제공의무 위반 차별은 정당한 편의를 제공하여야 할 의무를 가지는 사용자가 노동자에게 그러한 의무를 제공하지 아니한 경우에 성립한다. 그런데 노동조합 가입 및 노동조합 활동 방해의 목적으로 이루어지는 사용자의 일련의 행위는 차별행위를 의도하였다는 점에서 일견 ‘직접 차별’의 한 형태에 해당하는 것으로 보일 수 있다. 위 행위가 정당한 편의제공의무 위반인지와 관련하여서는, 장애인의 경우와 달리 비장애인의 노동조합활동에 대한 사용자의 편의제공의무는 노동조합과 사용자간의 단체협약 등 합의를 통하여만 발생하고, 법률에 근거하여 노동조합 관련한 편의제공의무가 직접 발생한다고 보지 않는 것이 대법원의 입장이므로 이에 의할 경우 상술하는 행위를 정당한 편의제공의무 위반으로 일반적으로 구성하는 것은 쉽지 않은 것으로 보인다.

그런데 상술한 행위들은 사용자 혹은 관리자측의 ‘노동조합 차별’이라는 의도 외 ‘사업상, 경영상 이유’도 포함하고 있는 경우가 대부분이므로 이를 일률적으로 ‘의도된 차별’로 볼 수 없다는 문제가 있다. 예컨대 사용자가 경영합리화 등의 목적으로 노동자를 다른 부서로 배치 전환 시키는 경우 이러한 사용자측의 행위가 노동조합 활동을 방해하기 위한 목적을 내포하고 있다고 하더라도 표면적으로는 경영상 이유에 해당하기 때문에 차별 의도를 가지는 행위라고 볼 수 있는지가 문제가 된다는 것이다.

이러한 ‘복합적 의도에 의한 차별행위(mixed-motive disparate treatment)’는 미국에서도 많은 논란이 되었던 개념이다<sup>34)</sup>. 미국에서는 고용차별 차원에서 많은 논의가 있었다. 즉 미국 민

34) 복합적 의도에 의한 차별에 대해서는 최윤희, 미국에서의 결과적 차별행위(Disparate Impact) 이론에 대한 고찰, 노동법 연구, 2006; 같은 이, 미국노동법에 있어서의 복합적 의도에 의한 차별의 개념과 그 입증책임, 일감법학, 2005 참조.

권법에서는 의도적 차별(disparate treatment)와 결과적 차별(disparate impact)을 구분하고, 이 중 의도적 차별을 위법한 의도(single motive)와 복합적 의도(mixed motive)에 의한 것으로 다시 구분한다. 그리고 미국 민권법(the Civil Rights Act of 1991) 제7편의 제107조는 복합적 의도에 의한 차별이론을 명문화하였는데, 즉 인종, 피부색, 성별, 원 출신국적과 같은 위법한 차별적 요인이 고용에 있어서 고려의 요소가 된다면 비록 다른 요소들도 함께 고려되었다고 하더라도 이는 고용차별행위가 성립된다는 내용이다. 나아가, 차별행위가 일단 인정된다면 사용자는 인종, 피부색, 성별 등의 허용될 수 없는 요소를 고려하지 않았다고 하더라도 똑 같은 고용결정을 하였으리라는 주장항변할 수 있지만, 이러한 항변이 받아들여진다고 하더라도 고용차별행위에 대하여 완전히 면책되는 것이 아니라, 단지 근로자에 대한 구제내용의 방법에 있어 제한적으로 책임을 진다는 것이다.

미국 민권법의 태도는 우리에게 시사하는 바가 크다. 미국의 고용차별의 경우 단일한 의도에 의한 차별만을 포섭하는 구 규정이 가지고 있는 한계 때문에 복합적 의도에 의한 차별 규정을 신설하여 이를 입법으로 해결한 것이다. 우리나라의 경우에도 복합적 의도에 의한 차별규정이 없는 이상 노동조합의 가입 또는 활동을 이유로 한 차별 금지를 명문화시키더라도 사용자측은 경영상 이유라는 점을 항변하여 입법의 의도를 잠탈할 가능성이 높다. 따라서 우선, 직접차별의 개념이 단일한 의도만을 의미하는 것이 아니라는 해석을 통해 이를 해결하되, 궁극적으로는 복합적 의도에 의한 차별규정을 신설하는 것이 필요할 것이다.

### (3) 괴롭힘의 차별금지사유로서의 입법필요성 또는 개별적 입법 필요성

이와 함께 상술할 행위들은 이른바 행위양태상 ‘괴롭힘’으로 포섭될 수도 있다. 우리에게선 직장내 성희롱으로 알려져 있고, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」의 입법을 통해 성희롱이 금지되는 행위로 규정되었지만 국제적으로 직장내 괴롭힘은 성(sex) 뿐만 아니라 다양한 사유로 인한 괴롭힘이 문제되고 이에 대한 논의가 심도있게 진행되었다.

이미 ILO에서는 1999년 보고서 「노동에서의 폭력(violence at work)」에서 직장내 괴롭힘이 ‘노동에서의 폭력의 새로운 얼굴’이라고 규정하며 중요성을 강조하였고, EU는 2004년 「스트레스에 관한 유럽 기본협정」을, 2007년 「노동에 있어서 정신적 괴롭힘과 폭력에 관한 기본협정(Framework agreement on harassment and violence at work)」을 통해 직장내 괴롭힘이 물리적, 성적인 것뿐만 아니라 정신적인 것까지를 포함한다고 인정했다<sup>35)</sup>.

35) 노동에 있어서 정신적 괴롭힘과 폭력에 관한 기본 협정은 이하와 같이 규정하고 있다.  
 Different forms of harassment and violence can affect work places. They can  
 - be physical, psychological and/or sexual,

또한 프랑스에서는 2002년 사회현대화법률(loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale)에서 정신적 괴롭힘(harcèlement moral)을 법적으로 인정하여 이를 규제하는 법규정을 노동법전 및 형법전에 도입하여 개별적으로 규율하고 있다.<sup>36)</sup> 독일에서는 직장내 괴롭힘(Mobbing)에 대한 특별법 내지 일반 민법에서 그 개념이 언급되지는 않으나, 해석상 비교적 명확한 구성요건이 마련되어 있고, 일반적 평등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)에서 괴롭힘(Belaestigung) 정의 규정을 두고 있다.<sup>37)</sup> 또한 스웨덴, 네덜란드에서도 모빙금지법을 제정하여 두고 있다<sup>38)</sup>.

우리의 경우에도 국가인권위원회법 제2조에서 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”을 성희롱으로 규정하고 있으나 이는 성(sex)을 이유로 한 괴롭힘만을 규율하는 것으로 경범죄처벌법을 제외한 일반적인 직장내 괴롭힘 처벌조항은 현재 입법되지 않은 상태이다. 따라서 향후 포괄적 차별금지법제의 제정과정에 괴롭힘 조항의 입법이 필요하다. 이와 함께 프랑스 등과 같이 직장내 괴롭힘을 별도 입법하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

#### 4) 전자적 설비를 통한 감시에 대한 법제도적 대안

일반적으로 전자노동감시(electronic labour surveillance)란, 전자정보통신기술을 이용하여 사용자의 재산권 보호와 노동통제를 위해 사업장 내에서의 노동자들의 작업활동을 포함한 생활에 대한 음성·영상·컴퓨터데이터·생체·위치정보를 기록·취득·수집·송수신·저장·분

- 
- be one off incidents or more systematic patterns of behaviour,
  - be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc.
  - range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities.

36) 이와 관련하여 프랑스 최고법원은 정신적 괴롭힘과 관련하여서 연간 100건 이상의 판결을 하고 있다.

37) 독일의 논의에 대해서는 오상호, 독일에 있어서 모빙개념, 법학논고, 2011 참조.

38) 프랑스의 작업장 내 괴롭힘에 대하여는 조임영, 직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법, 노동법 논총 제25권, 2012; 같은이, 프랑스의 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’의 규제에 대한 법리, 노동법 논총 제22권, 2011 참조.

석·가공하는 사용자의 일체의 행위를 말한다. 그리고 이러한 전자노동감시를 위한 기술적 장치를 전자감시기술이라고 할 수 있다.<sup>39)40)</sup> 전자적 감시는 근로자의 인간으로서의 존엄과 가치를 침해하거나 행복추구권(헌법 제10조 제1문), 신체의 자유(헌법 제12조), 노동자의 사생활의 비밀의 자유로부터 도출되는 개인정보자기결정권(헌법 제17조), 근로자의 통신의 비밀(헌법 제18조)뿐만 아니라 노동기본권(헌법 제32조 제3항 및 제33조)을 침해할 여지가 있다.

전자적 설비를 통한 노동자 감시문제를 해결하기 위한 대안으로서는 먼저, 취업규칙의 필요적 기재사항으로 명시하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 구체적으로는 「근로기준법」 제93조에 취업규칙의 필요적 기재사항의 하나로 “전자장치에 의한 작업관찰·감시기술을 도입할 경우 이와 관련한 사항”을 명시하여, 동법 제94조에 의해 취업규칙을 작성·변경함에 있어 노동조합이나 근로자 과반수의 의견을 듣거나 동의를 얻도록 하는 방안<sup>41)</sup>이 될 것이다. 또한 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 사용자의 교섭의무사항으로서 “근로자 관찰·감시를 위한 기술적 장치의 사용이나 업무환경에 중대한 영향을 미치는 사항은 노동조합에 사전 통보하고 의견을 들어야 한다.”는 규정을 마련하여 동법 제81조에 의해 부당노동행위로서 규제가 가능하도록 하는 방안도 고려해볼 수 있다.<sup>42)</sup> 그러나 실제로 취업규칙 혹은 교섭의무사항이 되더라도 전자적 설비를 통한 노동자감시를 실질적으로 규율하기는 쉽지 않다. 감시행위의 목적

39) 김경화, 전자감시기술을 이용한 노동통제로부터 근로자 권리 보장 방안, 고려법학 제51권, 2008, 113-114면.

40) 이러한 전자감시기술은 왜 감시하는가(감시의 목적), 무엇을 감시하는가(감시의 대상), 어떠한 방식으로 감시하는가(감시의 수단) 등으로 유형화할 수 있다. (1) 감시의 목적에 따라 유형화하면 감시의 목적에 따라 ① 업무생산성을 제고하기 위한 작업공정의 통제를 위한 감시, ② 생산설비 및 자재의 도난방지와 기업정보의 유출 방지를 위한 감시, ③ 컴퓨터시스템 및 생산설비의 개인적 유용 방지를 위한 감시, ④ 사업장 내 안전사고의 사전 예방과 사후 신속대처를 위한 감시, ⑤ 업무성과의 객관적 측정을 통한 평가 및 보상을 위한 감시, ⑥ 노동자의 개인적 또는 집단적 반기업활동 및 불법행위에 대한 규제를 위한 감시, ⑦ 대고객 서비스 품질 개선을 위한 감시로 유형화 가능하다. (2) 감시의 대상으로 유형화할 경우 감시영역, 감시대상 범주, 구체적인 대상물로 분류가능하다. 우선, 감시영역에 따라서 ① 작업현장 및 사업장 부대공간, ② 작업일과 이후 근로자들의 생활공간의 감시로 분류할 수 있고, 감시대상범주에 따라 ① 작업활동, ② 직무태도 및 직무성과, ③ 생활방식과 의식성향 및 가치관에 대한 감시로 분류할 수 있다. 마지막으로 구체적인 감시대상물에 따라 ① 폐쇄회로 감시영상, ② 전화통화내역, ③ 이메일 송수신 내역, ④ 인터넷 접속 기록, ⑤ 컴퓨터 파일 및 데이터, ⑥ 전화통화내용 및 특정 공간 감청 녹취록, ⑦ 이메일 송수신 내용, ⑧ 출퇴근 기록과 출입 기록, ⑨ 위성위치추적 데이터, ⑩ 신상정보 및 생체정보에 대한감시로 분류할 수 있다. (3) 감시의 수단에 따라서는 ① CCTV(폐쇄회로) 카메라, ② 전자 ID카드 및 RFID카드, ③ 컴퓨터 이용 모니터링을 통한 통제 관리시스템, ④ 전화모니터링시스템 및 특정 공간의 감청설비, ⑤ 위성위치추적장치(GPS), ⑥ 생체인식기술, ⑦ 생산라인관리시스템을 이용한 감시로 분류할 수 있다(이하 김경화, 전계논문, 114-116면 참조).

41) 국가인권위원회 인권연구팀, 사업장 전자감시로부터 근로자의 인권보호 방안 검토보고서, 2007, 23면.

42) 국가인권위원회 인권연구팀, 전계 보고서, 25-26면 참조.

이 기업의 영업상 비밀 또는 경영상 사유로 정당화되는데다 대부분의 노동자감시 내용이 교섭사항으로 노동자의 동의를 전제하기 때문이다. 따라서 노동자감시를 규제하는 방안, 특히 설치 목적 외의 부당한 목적으로 수집된 자료를 활용하는 행위를 통제하기 위한 별도의 입법이 요청된다.

## 5) 소결

이상의 규제적인 수단 외에도 사용자 및 노동자를 대상으로 하는 노동조합에 대한 인식개선 및 인권친화적 사업장 구성을 내용으로 하는 교육의 실시를 고려해 볼 수 있다. 특히 노동자들에 대한 교육의 경우 교육 내용을 사용자측이 일방적으로 정하여 노동조합의 폐해 혹은 민주노조의 문제점 등을 일방적으로 교육시키는 것은 앞서 본 바와 같이 노동자의 정신적 괴롭힘을 야기하는 행위이다. 따라서 교육의 내용을 정하는데 있어 사용자가 이를 일방적으로 선정하여 노동자 혹은 노동조합 측에 통보하는 것이 아니라 노사가 사전에 협의하는 것이 필요하다. 이러한 노사의 인권교육의 실시무화 및 교육내용의 사전 협의 절차를 단체협약 혹은 노동조합 및 노동관계법 등 관련 법령에 규율하는 것이 바람직하다.

궁극적으로는 작업장을 민주적으로 구성하는 방안도 고려해볼 수 있다. 작업장과 같은 사적 영역이 민주주의원리에 의하여 직접적으로 구속되지 않는다고 볼 여지도 있으나, 노동자에게 있어 작업장의 사회적 의미 등을 고려하여 노동자의 실질적 경영참가의 수단 등의 법제도적 마련을 고려해 볼 수 있다. 현재 노동자의 경영참가는 노사협의회제도, 단체교섭 등을 통해 제도적으로 보장되고 있다고 논해지고 있으나 노사협의회는 실질적으로 그 기능을 수행하지 못하고 있으며, 단체교섭의 경우에도 교섭사항에서 제한이 있는 문제점이 있다. 특히 배치전환과 같은 인사상 조치사항의 경우 교섭사항에 배제된다고 보는 견해도 있고 법원도 경영권의 본질적 내용은 단체교섭의 사항이 아니라고 보고 있어 문제된다. 하지만 임금, 근로시간, 작업시설, 근로환경, 복리후생시설 등 기존의 근로조건의 내용으로 포섭되는 것과 부당한 배치전환 등의 노조차별 목적으로 이루어지는 인사조치는 모두 노동자의 경제사회적 지위향상을 위한 것으로서 그 성질상 차이가 없다. 따라서 기존의 노사협의회 제도는 보다 실질화시키되, 앞서 살핀 바와 같은 인사조치와 관련된 사항까지 단체협약의 내용으로 인정하는 해석론의 입론이 필요하다.

물론 이러한 내용은 앞서 언급한 바와 같이 작업장을 노동자의 공간으로 재구성하기 위한 제도적 대안의 시론(試論)에 불과하다. 교묘하고 치밀해지는 자본의 노동자 통제에 맞선 노동

의 법제 분석 및 대안의 마련 또한 앞으로 더욱 치밀하고 정교하게 다듬어져야 할 것이다.

## 나. 노동현장 내 인권침해 방지를 위한 사회적 가이드라인 제안

### 1) 노동현장 내 인권 침해 방지를 위한 사회적 가이드라인의 취지

2010년 발레오만도에서 2012년 SJM에 이르기까지 자본의 폭력은 작업장 내에서 민주노조를 몰아내고 노동자들을 다시금 자본의 통제 하에 두기 위해 행해졌다. 그렇게 행해진 물리적 폭력은 노동자의 신체 뿐 아니라 정신적으로도 큰 상처를 남겼다. 노동자의 집단적 힘이 무력화 된 작업장에서 개별 노동자는 자본과 그대로 대면해야 했고, 자본은 사상의 자유와 정치적 선택의 자유를 박탈하고, 정신적 복종까지 강요하며 개별화 된 노동자들을 온전히 지배하려 하고 있다. 민주노조를 선택했다는 이유로 차별과 감시를 당하고 그로 인한 모멸감과 자존감의 훼손은 노동자들에게 폭력으로 인한 상처보다 더 깊은 상처를 새기고 있다. 그리고 자본은 이렇게 비정상적으로 뒤틀린 노동관계를 정신교육을 동원해 고착시키려 하고 있다. 자본에게 순응하는 노동자로 재구조화하기 위한 과정이 노동현장에서 노동자들의 정신을 잠식하고 있는 것이다.

노동자는 자본에게 구속된 존재가 아니라 대등한 주체이다. 작업장의 기계 부품이 아닌 인간 이기에 노동자는 존중받을 권리가 있고, 사용자와 대등하게 작업장의 운영에 대하여, 또 스스로의 노동에 대하여 권리를 행사할 수 있고 사용자는 '인간'인 노동자들의 협조 하에 사업을 운영하기에 그 충분한 대우를 해야 한다. 그러나 현실의 자본은 노동자들을 폭력으로 통제하고, 감시하며, 자본의 입맛에 맞게 정신까지 지배하려 한다. 이러한 자본의 통제의 근저에는 노동자를 작업장의 동등한 파트너로 생각하는 것이 아닌 관리·통제해야 할 대상으로 여기는 전근대적 인식이 여전히 자리하고 있다. 하기에 자본의 노동자 통제 전략은 수시로 시대를 넘어 과거로 회귀한다.

하지만 기업을 자본 소유의 공간으로 인정하고 노동자 권리 구제에 적극적이지 않은 사회는 그 안에서 벌어지는 인권 침해에 침묵한다. 노동자들은 기업에 고용됨으로써 일자리를 얻지만 그 고용이 전인적 지배를 허용하는 것은 아니다. 고용관계를 통해 발생하는 기업의 권리는 '인간'인 노동자의 존엄성으로 인해 끊임없이 경계되고 통제되어야 하는 것이며, 그 가장 기본을 이루는 것은 노동자의 집단적 권리이다. 노동자의 집단적 권리의 보장으로 인해 기업 내 민주주의 실현의 가장 기본적 토대가 형성된다. 그러나 현실에서는 오히려 기업의 권한이

지속적으로 확대 해석되고 있고, 그로 인해 노동자의 권리가 박탈되고 있다. 노동자의 단결권 행사에 대해서는 거의 무조건적으로 불법시 하고, 노동조합조차 사라졌을 때 개별 노동자에 대한 자본의 지배에 대해 노동자 권리를 지킬 수 있는 방어막은 거의 전무한 상태이다.

그런 가운데 자본의 통제 양상은 교묘해 지기만 하는 것이 아니라 더욱 폭력적이고 잔인한 면모를 드러내고 있다. 그럼에도 고통을 받고 있는 노동자들을 구제할 수 있는 방법을 찾는 건 쉽지 않다. 자본은 눈에 보이는 물리적인 것을 넘어서 정신까지 통제하려 사회봉사활동, 교육을 병자한 정신교육까지 행하고 있지만, 노동조합의 힘이 약화된 노동현장은 법의 공백 지대이거나 그저 자본의 지배만이 존재하는 탈법적 영역이 되어 가고 있다. 이에 대한 근본적인 대책이 세워지지 않는다면 자본의 노동자통제전략은 더욱 교묘해질 것이고, 노동자들의 권리를 억압하고, 삶을 짓밟는 가장 효율적인 수단이 되고 말 것이다.

기업이 오로지 자본 소유의 공간이라는 인식만으로 사회의 규제 범위 밖에 방치한다면 문제는 해소되지 않을 것이다. 노동현장 내 인권 보장을 위해 우리 사회에 더 많은 안테나를 세울 필요가 있다. 노동자 권리 침해를 문제로 인식하지 못하는 사회, 이를 규제하고 권리 회복을 피하지 못하는 사회는 마치 신체의 일부가 고장이 나도 인지하지 못하는 것과 같은 병든 상태가 되고 만다.

아래에서 제출하는 기본원칙과 가이드라인은 노동자의 권리를 현장에서 지켜내기 위해 기본적으로 확립되어야 할 내용이다. 자본의 노동통제전략에 의해 노동자의 권리가 박탈되는 것을 막고자 함이며, 또한 사상교육과 정신교육, 차별 등 범망을 교묘히 빠져나가 노동자를 통제하는 자본의 변칙적 통제를 막기 위한 기본적 조치이다. 노동현장이 자본의 공간이 아닌 노동자의 권리가 실현되는 공간이 될 수 있도록, 사회적으로 감시하고 규제할 수 있는 기본적인 기준을 마련하기 위해 이 가이드라인을 제출한다.



## 2) 노동현장 내 인권 침해 방지를 위한 사회적 가이드라인

### 전문

노동현장은 자본의 전유물이 아니다. 노동현장은 노동자의 삶과 노동이 이루어지는 공간이며, 우리 사회의 일부이다. 고용관계를 이유로 인간의 존엄성을 훼손하는 것은 허용되지 않으며, 사회의 인권적 기준에 부합하여 노동자의 권리가 보장될 수 있어야 한다.

그러나 자본의 노동자에 대한 전인적 구속과 지배의 탐욕은 노동 인권을 지속적으로 위협하는 바, '노동현장 내 인권침해 방지를 위한 사회적 가이드라인' 을 제정한다. 이는 기업운영에 있어서 반영해야 할 기본적 인권 가이드라인이자, 기업 내에서 노동자 권리 상태를 점검하는 기준인 한편 노동인권 실현을 위한 사회적 개입과 통제의 근거가 될 것이다.

### [해설]

세계인권선언 제20조에서는 '모든 사람은 평화적 집회와 결사의 자유에 관한 권리를 가진다', 그리고 제23조 제4항에서는 '모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 가진다'고 밝히고 있다. 특히 ILO 제87호 협약은 '노동자와 사용자는 누구나 그 단체의 규칙만을 따를 것을 조건으로 하여 사전 승인 없이 스스로가 선택한 단체를 조직하거나 그 단체에 가입할 권리를 가진다'고 규정하고 있다. 노동자 스스로 단결할 권리는 사회 정의를 달성하기 위해 필수적인 권리이며, 필라델피아 선언은 '노동은 상품이 아니다', '표현의 자유와 결사의 자유는 부단한 진보의 필수불가결한 조건이다'라는 것을 확인하고 있다.

그러나 현재 한국의 노동자들은 오히려 자본을 옹호하고 노동자의 결사의 자유를 억압하는 법제도로 인해 그 권리를 침해당하고 있다. 노동자들의 파업이 권리로써 보장되고 그로서 비로소 사용자와 대등한 관계를 형성하며 자율적 노사자치를 이루는 것이 아니라, 노동자의 집단적 권리 행사는 국가에 의해 형벌로 규제되고 있어 사실상 한국의 노동3권은 부정되고 있는 것이나 마찬가지다. 그런 노동3권 행사에 대한 규제와 처벌, 권리에 대한 근본적 부정이 2010년 이후 불거진 용역폭력에 의한 노동자 폭력 사태에 대한 대응조치 제대로 하지 못하는 사회를 낳았고, 그 피해는 아직까지 지속되고 있다. 노동3권에 대한 국가적, 사회적 부정은 개별 노동자들을 자본의 통치 하에 노출시켰으며 그로 인해 각종 인권 침해가 현장에서

벌어지고 있다.

한국 사회의 노동권이 처한 이러한 현실의 근저에는 '기업'에 대한 사용자 경영권을 헌법상 권리로 근거 없이 승인한 법해석의 오류, 사용자의 '소유'라는 재산적 가치에 집착하여 기업이 노동자의 협력을 통해서만 운영되고 이윤을 창출할 수 있다는 점에 대해 간과한 사회적 무지, 그리고 노동권이 노동자의 고유한 자유권이라는 사실에 대한 인식 결여가 자리하고 있다. 법률 조항 어디에도 없는 경영권의 '권리로서의 개념화'는 노동자의 단결에 의해 역사적으로 획득된 노동권의 가치를 절하하고 끊임없이 사용자의 재산을 훼손하지 않도록 제한한다. 이때 훼손하지 말아야 할 것으로 지칭되는 사용자의 재산이란, 그야말로 노동자의 협력에 의해서만 이윤이 창출될 수 있는 것으로 사용자는 이 협력을 구하기 위해 노동자와 노동조건 등에 대한 협상에 적극 임해야 하고 건강하고 안전한 노동 환경을 제공해야 할 의무를 진다. 그리고 이것의 법제도적인 형태로서 노동관계법이 존재한다. 그러나 이러한 노동자 권리에 대한 사회적 무지와 고용한 자의 의무를 권리로 왜곡하는 현상은 노동관계법의 방향을 상실하게 하고, 노동 현장 내에서의 노자간의 힘을 끊임없이 일방으로 경도시킴으로서 궁극에는 개별 노동자들의 권리자체를 훼손하고, 그 구제에 대한 무력함을 낳기에 이른다.

그래서 이 가이드라인은 노동권이 실현되는 공간, 즉 노동현장을 자본의 소유물이 아닌 노동자가 자본과 만남으로서 삶과 노동이 실현되는 권리의 '공간'으로서 다시금 규정하는 것에 근본적 문제의식을 둔다. 이 공간으로서의 작업장은 자본과 노동이 결합되는 곳이자 자본의 이윤이 창출되는 곳이며, 또한 노동자의 노동과 그로부터 기인한 삶이 구성되는 공간이다. 또한 이 공간은 외따로 떨어져 있는 공간이 아닌 사회 속에 함께 놓여있는 것으로서 사회 정의 실현의 책무가 이행되어야 하는 공간이기도 하다. 그로 인해 노동 현장 역시 그 속에서 살아가는 이들의 '인간'으로서의 존엄이 지켜져야 하는 공간이고, 기업이 특정인 또는 특정 집단의 소유라는 이유로 그 권리를 침해해서는 안 된다는 사실, 노동자와 소유자 모두 사회 정의의 실현을 위해 노력해야 하는 주체라는 사실을 도출한다.

그러나 한편 이윤창출을 가장 큰 목적으로 두고, 그 가장 직접적 실현 방안을 노동자의 통제와 착취에 두는 자본으로 인해 기업은 노동자 권리 침해의 위협이 상존하는 공간이기도 하다. 이를 법제도로써 규율함이 마땅하나 현실의 한국 노동법은 그 목적을 잃고 오히려 노동자의 권리 실현을 통제하는 것으로 기능하고 있을 뿐만 아니라, 법제도로부터 일탈하는 다종다기한 자본의 통제 양상을 모두 법으로 통제하는 것은 쉬운 일만은 아니다. 따라서 이 가이드라인은 기업이라는 '공간'의 재규정과 함께 기업에 사회정의에 기초한 진보

적 가치가 개입될 수 있는 통로를 형성하기 위한 수단으로서 기능하고자 한다. 이를 통해 현실의 법제도가 기능하지 않거나 기능을 포기한 영역을 포괄한, 자본의 지배에 의해 개별 노동자의 권리가 침해되고 있는 영역에 시선을 뒹으로써 노동현장을 인권이 실현되어야 할 공간으로 재구성하고자 한다. 노동자의 결사의 자유는 역사적으로 획득되고 천명된 기본 원칙이자 정신이나, 한국 사회에서 지속적으로 배제되고 위협당하는 노동3권의 빈자리에 대해 실질적 인권 확보를 도모하고자 함이다.

특히 외부의 개입을 통해 기업에 대한 사회적 통제의 가능성을 만들고, 노동인권에 대한 사회적 표준을 세우고자 하는 것이 이 가이드라인의 목적이다. 이는 정부에 의한 기업의 노동인권 실태 점검의 기준으로, 또 기업 외부의 인권 실현을 목적으로 하는 제 단체의 기업인권 모니터링의 기준으로 활용될 수 있으며, 그 적극적인 활용을 통해 기업이 닫힌 공간이 아닌 사회와 소통하는 공간이 되도록 하는 것 적극적 수단이 될 것에 대한 희망을 전문에 담았다.

## 제1장 인권 교육

### 제1장 인권 교육

#### 제1조 노동인권 교육의 의무화

1. 모든 노동자는 노동인권에 대한 교육을 받을 권리가 있다.
2. 사용자는 사업장 내의 모든 노동자들에 대해 노동인권교육을 의무적으로 실시해야 한다.
3. 사용자는 노동조합 등 노동자의 자주적 단결체(이하 '노동조합 등' 이라 한다.)와 협의 하여 노동인권 교육을 실시해야 하며, 필요한 외부의 지원을 구할 수 있다.

#### 제2조 사업장 내에서 실시되는 교육

1. 사용자가 사업장 내에서 노동자들을 대상으로 교육을 실시하고자 할 경우 그 내용 및 세부적 운영에 대해서는 노동조합 등과 협의하여 실시하여야 한다.
2. 작업과 관련된 교육이라 할지라도 사용자에 의해 일방적으로 선택되거나 진행되어서는 안 된다. 또한 작업과 무관한 교육을 실시하고자 할 경우 반드시 노동조합 등과 협의하여야 하고, 해당 교육 참여여부에 대한 노동자의 선택권이 보장되어야 한다.
3. 사용자는 특히 노동조합에 대해 부정적 인식을 형성할 수 있는 내용을 교재, 강사의 발언, 교육 주제 등 어떠한 형태로든 교육 내에 포함해서는 안 된다.

## [해설]

최근 청소년들을 대상으로 한 노동인권교육이 많이 시행되어지고 있다. 청소년이 노동현장에 진출 할 때, 기존의 교육과정에 빠져있는 노동인권교육을 실시해, 노동현장에서 불평등, 차별, 인권 침해 등의 피해를 당하지 않게 하기 위해서다. 그러나 이것은 비단 청소년만의 문제는 아니다. 현재 현장에서 일하는 노동자 역시도 현장에서 노동자의 권리, 기본적인 노동권에 관한 교육들을 제대로 받지 못한 채 노동현장으로 유입되어 왔다. 이로 인해 작업현장에서 기본적인 권리에 대한 문제의식 없이 생활하고 있는 것이 현실이다. 이러한 문제점들이 노동현장에서 자본에 더욱 종속되고, 자신의 권리를 찾지 못하게 하는 모습으로 나타난다. 또한 이는 단지 노동자 개인에게만 해당되는 것이 아닌 사용자에게도 필요한 교육이다. 노동자를 사용자의 편의에 의거해 고용하는 것이 아니라, 동등한 파트너로서, 권리의 주체로서 바라보게 하기 위함이다.

이러한 교육은 노동자에게 필요한 가장 기본적인 것임에도 교육과정에서도 국가에 의해서도 이루어지지 않고 있어 가이드라인에서는 노동인권 교육을 모든 이의 권리로 선언하고(제1조 제1항), 사용자의 의무로 둔다(제1조 제2항). 현장에서 실시할 노동인권 교육에는 기본적인 근로기준법, 노동권, 노동현장에서 이루어지고 있는 인권침해 등을 중심으로 다루어야 한다. 또한 사용주에 대한 노동인권교육은 노동현장을 사용자의 일방적인 공간이 아닌 상생의 공간이어야 한다는 문제의식, 노동자의 인권 등에 대한 내용을 함께 다루어야 할 것이다.

또한 노동안전에 대한 영역을 제외하고 일반적인 교육에 관한 사항은 노동관계법에 명시되어 있지는 않다. 노동조합이 없는 경우 진행이 되지 않거나, 혹은 노동조합이 있는 경우 단협을 통해서 획득되는 방식이다. 하기에 현장 내 교육은 노사가의 힘의 우위에 따라서 진행되어지거나, 혹은 사용자에 의해 일방적으로 진행되어 지는 경우도 많다. 노동관계에서 사용자가 힘의 우위를 점했을 때 행해지는 사용자 측의 일방적인 교육은 기업의 필요에 따라 구성되고, 그 필요란 심각한 경우 노동조합을 비방하는 내용을 포함하거나, 회사 측에 복속시키기 위한 정신교육의 성격을 가지는 경우도 있다. 그리고 교육에 참가하지 않을 경우 불이익으로 이어져 사용자 측의 내용이 일방적으로 노동자들에게 주입될 가능성 또한 존재한다.

하기에 노동현장에서 이루어지는 사용자 측의 일방적인 교육에 대해 경계하고 노동조합과 협의하도록 하며(제2조 제1항), 노동자의 선택권을 보장하여 교육 참여 여부가 불이익으로 이어지지 않도록 한다(제2조 제2항). 특히 노동조합 활동에 대한 부정적 인식을 형성할 수 있는 내용의 교육에 대하여는 현행 노조법상의 부당노동행위로 그 규제 대상이 되지만, 교육이라는 형식 가운데 노조에 대한 부정적 성향이 다양한 형태로 발현될 수 있는 바, 교재, 강사의

발언, 주제 등 어떠한 형태로든 반 노조 정서를 야기할 수 있는 교육을 행해서는 안 됨을 가이드라인에서 한 번 더 재확인하는 바이다(제2조 제3항).

## 제2장 차별 금지

### 제2장 차별 금지

#### 제3조 차별의 금지

1. 사용자는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 국적, 인종, 성적지향, 병력, 장애, 사상 또는 정치적 의견 등을 이유로 노동자를 차별해서는 안 된다.
2. 사용자는 노동조합의 조합원이라는 이유로, 혹은 특정 노동조합의 조합원이라는 이유로 차별해서는 안 된다.
3. 차별이 금지되는 행위의 범위는 노동조건 및 임금에 관한 처우만이 아니라 해고 및 징계, 인사이동 및 업무의 배치, 노동시간 및 장소의 배치 등 노동관계의 전반에 관한 사항을 포함한다.

#### 제4조 노동조합 간 차별 금지

1. 사용자는 사업장 내 존재하는 노동조합들을 동등하게 대우해야 한다.
2. 모든 노동조합에 대하여 교섭 및 노동조합의 일상 활동, 기타 활동에 필요한 편의제공에 등에 있어서 차별이 없어야 한다.

## [해설]

모든 인간이 평등하다는 것은 헌법에도 명시되어 있는 기본적 권리이다. 누구도 기본권을 함부로 침해해서는 안 된다. 이것은 노동자에게도 마찬가지이다. 정치적 지향, 사상 등을 근거로 노조원과 비노조원을 차별하거나, 민주노조와 어용노조를 차별하는 것은 헌법의 정신에 위배된 것이다. 또한 ILO 협약 차별(고용과 직업) 협약(한국은 1998년 12월 비준)에도 차별 금지의 조항들이 나와 있다. ILO협약에는 고용 또는 대우의 균등을 무효로 만들거나 손상 시키는 효과가 있는 다른 차별, 배제 등에 대해서 이를 방지하기 위한 법안을 제정하고, 교육 프로그램을 추진해야 한다고 명시되어 있다. ILO에서 차별 금지 협약을 1958년 채택했고, 한국은 1998년 비준했다. 이미 차별금지법은 오래된 논의를 갖고 있는 내용이다. 이를 역행하는 것은 최소한의 권리를 후퇴 시키는 것이다. 노조, 혹은 노동 현장에서 보여 지는 차별금지에

대한 논의와 더불어, 노동현장에서 차별금지 위반 시 제재방안 혹은 차별금지에 관한 교육 등이 함께 고민되어야 한다.

차별 금지의 장에서는 먼저 이러한 차별 금지에 관한 일반적 내용(제3조 제1항)과 함께, 특히 조합원이라는 이유로 차별할 수 없음을 별도 규정하여(제3조 제2항) 노동자의 단결권의 보장을 다시 한 번 더 강조하고자 하였다. 그리고 차별 행위가 보다 합리적 외양을 띠고 이루어지는 것에 대응하여 차별이 금지되는 행위의 판단 범위를 노동관계의 특성상 사용자가 권한을 행사할 수 있는 영역 전반을 포괄할 수 있도록 하였다(제3조 제3항).

또한 노동자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 그러나 최근 기업단위 복수노조의 허용과 함께 사용자들 가운데는 노동조합 간 차별을 통해 민주노조의 위축을 꾀하기도 한다. 노동자는 자신의 권리실현과 노동권 향상을 위해 자유로이 노동조합을 조직할 수 있고, 그것의 정치적인 지향 역시도 노동자들이 판단하고 결정할 몫이며, 이를 강제하고자 하는 사용자의 의도는 심각한 수준의 단결권 침해 행위로 받아들여져야 한다. 이에 노동조합 간 차별을 금지하는 내용을 가이드라인에 포함하며(제4조 제1항), 금지되는 차별의 내용은 교섭 및 노동조합의 일상 활동만이 아니라 기타 노조활동에 부수되는 제반의 것을 포괄할 수 있도록 하였다(제4조 제2항).

### 제3장 노동자 감시 금지

#### 제3장 노동자 감시 금지

##### 제5조 노동자 감시 행위 금지

1. 노동자는 감시와 강제, 기타 신체적·정신적 위협이 없는 환경에서 노동할 권리가 있다.
2. 사용자가 CCTV 등 전자감시 장비 및 관리자·동료 등을 이용하여 노동자를 감시하는 행위, 노동자 감시를 주된 목적으로 하는 인력을 채용하는 행위는 그 자체로 노동자의 정서적 불안을 초래하고 노동 안전에 위협이 되는 것으로서 허용될 수 없다. 특히 동료에 의한 감시는 노동자의 사회적 유대를 파괴하는 행위로서 절대 인정되어서는 안 된다.
3. 노동자는 사용자가 감시행위를 지시할 경우 거부할 권리가 있으며, 사용자는 그를 이유로 불이익을 줄 수 없다.

### 제6조 전자감시 장비의 설치 및 활용 규제

1. 사용자는 전자감시 장비를 노동 현장 내에 도입할 경우 반드시 노동조합 등과 사전 합의하여야 하며, 합의의 내용에는 장비 도입의 목적과 사용기간, 설치 방법 및 설치장소, 기록 내용의 관리 및 폐기, 장비의 종류와 기술 내용, 담당부서와 담당자를 반드시 포함하여야 한다.
2. 합의에 따르지 않거나 설치 목적이 분명하지 않은 전자감시 장비는 노동 현장 내에 설치되어서는 안 되며, 노동자 또는 노동조합 등은 노동자 권리 보호를 위해 이를 철거할 권리가 있다.
3. 합의에 따라 도입된 장비가 사용 목적을 마쳤을 경우 해당 장비는 즉시 철거되어야 하며, 수집된 정보는 노동자 또는 노동조합 등이 요구하는 경우를 제외하고는 복구할 수 없도록 폐기해야 한다.
4. 전자감시 장비를 통해 수집된 정보는 노동자를 평가하기 위한 자료로 사용되어서는 안 된다.

### 제7조 노동자의 사생활 보호

1. 사용자는 국제노동기구(ILO)의 「노동자 개인정보보호에 관한 행동 준칙」(1996)을 준수하며, 노동 현장 내의 모든 물리적 공간 및 이메일·인트라넷 등 온라인상에서 노동자의 개인 정보 및 사생활을 감시하거나 정보를 취합해서는 안 된다.
2. 노동자가 인지하지 못한 상태에서 노동자의 이동 및 작업장 내에서의 대화, 행동 등의 정보를 수집할 수 있는 프로그램 및 장비의 사용은 사생활 침해로서 금지된다.
3. 특히 작업장을 벗어난 범위에서의 노동자 및 그 가족, 지인 등에 대한 감시 및 미행은 심각한 인권 침해행위로서 절대 허용될 수 없다.

## [해설]

최근 최신감시 장비, 노동자들 간의 개인 감시등으로 인해 노동자들은 고통을 호소하고 있다. 누군가가 자신을 지속적으로 감시하고 지켜본다는 것은 상당히 괴로운 일이고, 그로 인해 스트레스, 심각한 경우 자살충동까지 일고 있다. 사용자는 시설관리권이나 영업비밀의 유지 등을 이유로 전자장비 등을 동원한 감시의 필요성을 주장하지만, 현재 감시가 이루어지고 있는 것은 대부분 노동조합 사무실 혹은 노동조합, 노동자 개인에 대해서이다. 그리고 이는 전자감시장비와 사측 관리자에 의한 감시, 혹은 멘토링으로 불리는 밀착형 감시 및 숨겨진 감시자에 의한 것까지 지속적으로 확대되고 있다.

하지만 더욱 큰 문제는 이 감시가 사용주의 일방적인 행동이라는 것이다. 이미 ILO에서는 1996년 노동자 개인정보 보호에 대한 행동준칙을 마련한바 있다. 이 행동준칙에 따르면 감시 장비를 설치하거나, 노동자를 감시할 때는 사전에 감시의 목적과 예정시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려야만 한다. 하지만 사용주는 감시 장비를 설치할 때 노동조합 혹은 노동자의 동의를 구하거나, 개인정보 수집에 대한 동의도 전혀 없이 일방적으로 감시를 진행하고 있다. 이는 노동조합 활동을 위축 시키거나, 혹은 노동자 개인으로 하여금 자유로운 활동을 위축 시키는 결과를 낳는다. 감시 장비 뿐 아니라 개인적인 밀착 감시로 인해 타인에 대한 두려움에 직면하며 고통스러워하고 있다.

노동현장에서의 일상적 감시는 노동자의 정서적 불안정을 야기하고 정신적 스트레스를 가중시키고, 노동과정에서의 사고의 위험을 높이는 요인이 되기도 한다. 특히 노동현장은 노동자의 사회적 관계가 형성되는 기초이기도 하다. 그런 공간에서 동료들 이용하여 노동자간에 서로를 감시하게 하는 행위는 노동자의 사회적 관계를 파괴함으로써 노동자의 정신적 고통을 가중시키고 노동자의 삶 자체를 불안하게 만든다. 하기에 이러한 일체의 행위는 인정될 수 없다(제5조).

또한 전자감시 장비를 동원한 노동자 감시는 노동자의 일거수일투족을 기록하고 그것이 이후 평가나 고용의 유지에 연동될 수 있다는 불안을 형성하고, 그로 인해 노동자 권리 행사를 주저하게 만드는 요소가 되기도 한다. 최근 노동현장 내 CCTV 감시로 인한 피해들이 속출하고 있다. 노동현장에서 노동자들의 일거수일투족을 CCTV로 감시하고, 더욱 문제가 되는 것은 그 CCTV가 사법기관에 증거용으로 제출되어 처벌의 근거로서 활용되고 있는 것이다. 현행 개인정보 보호법에는 범죄 예방 및 안전, 화재예방, 교통 단속 등을 위해서 CCTV를 설치한다고 되어 있다. 하지만 노동현장 내에 CCTV 설치 장소는 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 휴게실, 노동조합 회의실 혹은 노동조합 천막이 있는 곳들이 대부분이며, 이러한 설치가 의미하는 바는 노동조합 혹은 노동자 개인에 대한 감시가 목적이고, 노동자를 예비 범죄화해 이를 증거로 사법 기관처리를 요구하겠다는 것으로 볼 수 있다.

또한 노동자는 자신의 개인정보를 회람하거나 혹은 정기적으로 고지 받을 권리가 있다. 또한 이것이 사법기관 혹은 다른 용도로 제출 되었을 시 미리 고지를 받거나 그에 대해 자신의 관점을 서술한 진술을 첨부할 수 있어야 함에도 불구하고, 미리 고지 받거나, 어떠한 정보인지 알지도 못하는 경우가 대부분이다. 이는 CCTV로 인한 개인정보 수집과 활용이 동의를 구하지 않은 최초의 시점에서부터 문제임을 증명하고 있는 것이다. 사용자의 입장만을 위한 일방적인 CCTV 설치하는 허용될 수 없으며, 분명한 목적 하에 노동조합과의 합의를 거치도록 규제하는 것이 필요하고, 이를 행하지 않았을 경우 노동자 및 노동조합에서 해당 장비를 철거



하는 것은 개인의 권리를 지키기 위한 정당한 행위로 보장되어야 할 것이다(제6조).

또한 사용자는 노동자의 개인정보를 보호해야 하지, 취득된 정보를 함부로 남용해서는 안 된다. 이미 개인정보보호법등으로 인해 개인정보에 대한 중요성이 부각되고 있다. 노동자 개인의 존엄성과 프라이버시를 위해 노동자 개인정보는 보호되어야 하며, 적법한 절차와 근거 없이 노동자 개인정보를 침해하는 행위는 규제되고, 처벌되어야 한다. 특히 사측의 노동자에 대한 미행, 감시, 협박 행위는 사업장을 벗어나 노동자의 일상생활의 영역에까지 미치고 있으며, 노동자뿐 아니라 그 가족에게도 미치고 있다. 이는 사업장 밖에서 일어난 일이라 하더라도 엄연히 사용자에 의한 노동자 폭력이며, 이는 행위 당사자뿐만 아니라 이를 지시한 사용자에게 그 책임을 묻고 처벌을 강화해야 한다. 이미 노동자에 대한 미행, 감시, 협박 행위는 우울증 판정을 받을 정도로 심각한 수준에 머물러있다. 이에 단순한 행위에 대한 처벌뿐만 아니라 이를 지시, 사주한 사용자에게 그 책임을 묻고, 기업이라는 집단이 노동자 일개인에 대해 폭력을 행사한 것이라 판단, 가중 처벌해야 한다. (제7조, 제13조)

## 제4장 반인권적 근무형태 및 자존감 훼손 행위

### 제4장 반인권적 근무형태 및 자존감 훼손 행위

#### 제8조 반인권적 근무형태의 금지

1. 사용자는 노동자의 의사에 반하여 일방적으로 작업 내용이나 작업 공간을 변경할 수 없다.
2. 업무 숙련을 해칠 정도의 지나치게 잦은 인사이동이나 미숙한 업무에 협조자 없이 배치되는 경우 및 열악한 환경에서 근무하도록 방치하는 행위 등은 노동자의 신체적 안전을 위협하고 재해의 위험성을 높이는 행위이다. 이러한 행위는 사용자가 당사자의 동의 없이 일방적으로 시행할 수 없으며, 노동자가 배치 변경의 거부·협조자의 요청 및 기타 자신의 안전을 위해 필요한 조치를 요구할 경우 사용자는 이에 응해야 한다.
3. 특히 노동자의 배치 및 이동, 작업부서 및 업무 등의 변화가 징계성 조치로 행해지는 경우 반드시 당사자 및 노동조합 등과의 합의 하에 행해져야 한다.

#### 제9조 자존감 훼손 행위의 중단

1. 사용자는 노동자의 숙련을 박탈하고 낯선 업무에 일방적으로 배치하는 행위, 객관적으로 보아 노동자가 수행할 수 없는 과제를 부여하는 행위, 동일한 내용의 면담을 지속적으로 하는 행위 등 노동자를 괴롭히는 행위를 해서는 안 된다.

- 2. 특히 조합 가입을 이유로 해서 특정 노동자를 괴롭히는 행위는 단결권을 침해하는 행위로서 허용될 수 없다.
- 3. 사용자는 어떠한 이유로도 노동자의 정신적 복종을 강요하는 반성문, 서약서, 각서, 체벌 등을 행해서는 안 된다.

**[해설]**

노동자에 대한 작업의 배치나 구체적 업무 지시에 관한 권한이 설사 사용자에게 있다고 하더라도 이는 일방적으로 행해져서는 안 된다(제8조 제1항). 업무의 배치나 변경 등에 대한 노동자 동의는 형식적 절차가 아니라 새롭게 변화된 작업환경이나 업무 내용에 대한 노동자의 준비 과정이다. 이는 작업에 있어서의 성과 및 노동과정에서의 사고를 방지하기 위한 최소한의 필요 요소이기도 하기 때문이다.

또 사용자는 노동현장에서 주도권을 확보하기 위해 종종 숙련된 노동자들의 작업 권한을 박탈하곤 한다. 그러나 숙련 박탈을 위한 일련의 조치들은 노동자의 작업 환경을 낮설게 하고 이는 곧바로 노동안전을 위협하는 것이 된다. 특히 최근에는 노동조합 활동을 이유로 주된 작업 라인에서 배제하고 외곽 부서에 근무를 시키거나, 열악한 작업 환경에 장시간 노출시키면서 지속적인 감시로 그 현장에서 피신할 수 없도록 하는 행위까지 발생하고 있다. 이는 노동자의 건강을 해칠 뿐만 아니라, 노동조합 활동에 대한 징계성 조치로 행해질 경우 노동자의 단결권 자체를 침해하는 것이다. 따라서 노동자가 스스로 노동 환경의 안전을 피할 경우 이는 인정되어야 하고(제8조 제2항), 사용자는 이러한 행위를 일방적으로 행할 수 없도록 하였다(제8조 제3항).

사용자의 이러한 행위는 특히 개별 노동자에 대한 괴롭힘의 형태로 비화되기도 하는데, 노조 가입을 이유로 외곽부서에 근무시키거나 집단적 따돌림을 조장하거나, 노동현장과 분리·격리시키는 조치들이 그 예이다. 또한 몇 십년동안 일한 현장에서 배제되어 허드렛일을 하거나 돌 치우기, 고구마 캐기 등 기존 업무와 무관한 업무를 지시하여 노동자들에게 고통을 주는 행위도 발생하고 있다. 이로 인해 노동자 개인이 겪어야 하는 자존감 상실, 자괴감, 고통은 우울, 상실감, 스트레스, 심하면 자살충동으로까지 이어지고 있어 금지를 위한 즉각적인 조치들이 필요한 상태이다(제9조 제1항, 제2항).

특히 최근 파업에 대한 보복성 조치로 노동자들로 하여금 파업 및 노조활동에 참여한 것에

대하여 반성문을 제출하도록 한다거나, 노동자가 저항할 수 없는 상태에서 이루어지는 신체적 체벌, 노동자 스스로 노동조합의 투쟁을 파괴하는 방법을 고안하게 하는 등의 일도 벌어지고 있다. 이는 단결권 침해 행위일 뿐만 아니라 노동자의 정신적 굴복을 강요함으로써 인권 자체를 말살하는 심각한 행위이며, 노동조합 활동에 대해 스스로 부정하도록 하는 것은 조합원으로서의 자신의 정체성을 부정하게 하는 것으로 노동자의 심각한 내적 갈등을 유도하고 이는 정신적 스트레스를 더욱 가중시키는 요소가 된다. 하기에 노동자의 정신적 복종을 강요하는 행위는 어떠한 이유로도 허용되어서는 안 된다(제9조 제3항).

## 제5장 민주적 현장 운영

### 제5장 민주적 현장 운영

#### 제10조 단결의 자유 보장

1. 노동자는 자유롭게 노동조합을 결성하거나 가입할 수 있다.
2. 노동조합의 형태 및 가입 범위는 노동조합의 자율적 의사에 의해 결정되어야 한다.
3. 사용자는 노동자의 자율적 의사에 의해 결성된 노동조합에 대해 그 활동을 보장하여야 한다.

#### 제11조 노동현장의 민주적 운영

1. 노동현장은 사용자의 일방적 통제가 아닌 사업장 내 주체의 공동 의사에 의해 운영되어야 하며, 사용자는 그를 위한 의견 수렴 및 교섭, 노사협의 등을 위한 절차를 마련하여야 한다.
2. 특히 기업 조직의 개편 · 축소 · 확대 · 폐지 등과 관련한 중대한 결정에 대하여 사용자는 반드시 노동조합 등에 관련 정보를 공개하고 합의를 통해 이행하여야 한다.

#### 제12조 정치, 사상의 자유 보장

1. 노동자는 정치 · 사상의 자유를 가지며, 누구든지 사업장 내에서의 지위를 이용하여 노동자의 정치 · 사상의 자유를 억압해서는 안 된다.
2. 다만 노동조합의 정치적 의사결정은 단결체의 특성상 특별한 보호를 받으며, 사용자는 이를 이유로 불리한 처우를 할 수 없다.

## [해설]

기업의 운영은 기본적으로 사용자의 권한에 속하는 것이지만, 그 운영에 있어서 노동자 집단의 의사가 반영될 수 있도록 해야 한다. 기업의 민주적 운영의 기본은 주식을 소유한 이들의 몫에 따른 발언권의 부여라는 형식에 의해 구축되는 것이 아니라, 모든 이해 당사자의 의견이 수렴될 수 있는 경로를 구성하고, 그로부터 기업의 의사결정 과정에 모든 의견들이 모이는 한편, 그 의사결정이 미칠 수 있는 사회적 영향이 고려된 가운데 형성될 수 있다. 그를 위해 가장 기본적으로 노동자들의 집단적 의사 형성과 수렴이 가능해야 하고, 그 가장 실질적 방법은 노동조합의 구성과 그를 통한 경영참가이다. 하기에 노동현장의 민주적 운영을 위한 기본은 노동자의 단결권을 자유롭게 보장하는 것에서 출발한다(제10조).

특히 기업 내 복지나 고용, 노동조건에 영향을 미치는 중요한 의사결정은 반드시 노동자들의 집단적 의사가 반영된 가운데 이루어져야 한다(제11조 제1항). 현행 노조법 해석상 조직의 구조 재편이나 정리해고 등은 파업의 대상으로 인정되지 않는 영역이나 노동자들의 고용과 노동조건에 직접적으로 영향을 미치는 사안으로 당연히 노동자들의 동의하에 수행되어야 할 것이다(제11조 제2항).

또 현실에서는 특정 성향을 가지 노동조합의 가입을 이유로 사용자에게 탄압을 당하거나, 특정 정당에 가입하거나 기부금을 납부했다는 이유로 해고당하기도 한다. 모든 노동자는 당연히 정치·사상의 자유를 가지며, 이는 누구로부터도 강제되지 않을 권리이다. 이를 억압하는 행위나, 노동조합의 가입이라는 방식으로 외화되는 노동자의 정치적 선택을 이유로 한 불이익은 허용될 수 없다(제12조).

## 제6장 구제조치

### 제6장 구제조치

#### 제13조 인권 침해행위에 대한 사용자 책임 및 처벌

1. 노동 현장 내에서 발생한 인권침해에 대하여 이를 직접적으로 침해한 자뿐만 아니라 사용자도 관련 행위에 대하여 관리의 책임을 진다. 또한 사용자의 특정한 처분이나 행위에 다른 사유가 존재하거나 다른 목적 하에 이루어진 것이라고 하더라도 인권침해가 그에 파생하여 발생한 경우 이에 대한 책임을 지고 시정을 위한 조치를 취하여야 한다.
2. 이 때 사용자가 저야 할 관리의 책임 및 행하여야 할 시정조치의 내용은 침해를 야기한

행위가 발생하기 이전 상태로의 회복 · 문제에 대한 해명 및 사과 · 시정조치 내용의 게시 · 행위자에 대한 노동인권 교육 등 침해된 권리의 구제를 위해 가장 빠르고 효과적으로 취해져야 할 조치를 말한다.

3. 인권 침해 행위가 사용자의 적극적 지시 또는 방조에 의해 이루어진 것일 경우 사용자는 보다 가중된 처벌을 받을 수 있다.

#### **제14조 인권 상태 점검 및 모니터링 보장**

1. 노동자 및 노동조합 등은 기업내 인권 상태에 대해 스스로 감시하고, 필요한 경우 외부 단체 또는 정부에 그 상태의 점검을 의뢰할 수 있다.

2. 인권 단체에 의한 자율적 기업 감시 활동은 보장되어야 하며, 관련 자료를 요청하는 경우 사용자는 적극 협조하여야 한다.

3. 국가는 이 가이드라인이 기업 내에 적용되고 있는지 그 상태를 수시로 점검하며, 침해 사실이 발견된 경우 즉각 가장 효과적인 방법으로 침해된 권리를 회복할 수 있도록 조치를 취해야 한다.

## **[해설]**

노동 현장내에서의 인권 침해 행위는 다양한 행위자에 의해 벌어질 수 있다. 사용자에 의해 직접적으로 벌어지기도 하고, 사용자의 지시에 의해 혹은 암묵적 동의하에 관리자나 다른 노동자에 의해 이루어지기도 하며, 때로는 사용자로 인해 기업 내에 형성된 반노조 정서 자체가 노동자의 권리를 침해하는 요소가 되기도 한다. 이에 대해서는 행위자에 대한 제재는 물론, 사용자에 대한 책임을 묻지 않으면 해소되기 힘들다. 하기에 노동 현장에서 인권이 준수 되도록 노력해야 할 자로서 사용자의 관리 책임을 물어야 한다. 그 책임의 내용은 침해된 권리를 즉시 회복할 수 있는 가장 빠르고 효과적인 방법이어야 할 것이다(제13조).

또한 기업의 인권 상태는 노동자들의 힘에 의해 회복되는 듯이 보여도 노동관계의 특성상 힘의 축의 변화나 정부 정책의 영향, 사회적 상황 등 여러 요인에 의해 자본에 대한 사회적 강제가 약화되면 그 틈을 타 수시로 과거로 회귀하기도 한다. 이에 대한 지속적 견제와 기업에 대한 사회적 감시가 필요하다. 이에 대해 노동현장 내의 노동자, 그리고 사회단체 및 국가 등 다양한 시선이 노동현장에 교차되게 함으로써 노동인권의 실현이 지속적으로 경주될 수 있도록 해야 할 것이다(제14조).

특히 노동관계의 특성상 노동자의 집단적 힘이 와해되면 개별 노동자가 자본에 대하여 권리를 주장하기는 몹시 힘들뿐 아니라, 노동자들이 다시금 집단적 힘을 형성하여 사용자에 대등한 주체로 나서기에는 상당한 시간이 소요될 수밖에 없어 사실상 개별 노동자의 인권 침해는 그대로 방치될 수밖에 없다. 이에 인권 상태가 수시 점검 될 수 있도록 하고, 침해 사실이 확인될 시 가장 효과적인 방법으로 즉시 권리 구제에 나서는 것을 국가의 역할로 부여한다(제14조 제3항)

[참고] 본 조사 사례 취합 양식

개요		내용	기타 참고 자료
사업장 명			
조합원 수 변화 (투쟁 전/ 후)			
복수노조 현황			
노동자 관리 전략		내용	기타 참고 자료
노동자 분리전략	조합사무실 격리 등		
	지원부서, 보조 업무 등으로 조합원 분리 (업무 공간을 분리하거나, 업무를 배치하지 않거나, 지원부서 등의 명목으로 잡일을 시키는 경우 등)		
	기타 조합원과 현장을 차단하는 다양한 사례		
조합탈퇴 전략	조합탈퇴공작 사례		
	파업 참여자에 대한 불이익		
	조합원에 대한 고과상 불이익		
	기타 교육 프로그램 (노동조합의 폭력성을 드러내거나, 파업의 문제점을 드러내거나, 애사심을 고취시키는 등의 교육 일체)		
노동자 감시	용역경비를 통한 감시		
	CCTV를 통한 감시		
	조합원이나 간부, 가족 등에 대한 미행		
	기타 감시 시스템		
노동자 정서 순화 프로그램	회사에서 노동자들을 동원하는 지역 봉사활동 유무		
	합창단, 마라톤 등 조합원을 참여시키는 다양한 프로그램		
	기타 정서 순화 프로그램 사례		
기타	자존감 상실, 모멸감을 느끼게 하는 다양한 행위 및 프로그램		
대응	현재 진행하고 있는 법률대응 내용		