

[긴급토론회]

전쟁 같은 일터, 당장 멈춰
노동자 존엄과 생명을 파괴하는
가학적 노무관리

일 시 : 2016년 3월 29일 화요일 오전 10시

장 소 : 국회의원회관 제2세미나실

주 최 : 노조파괴 범죄자 처벌, 유성기업 노동자 살리기 공동대책위원회
장하나 국회의원실

전쟁 같은 일터, 당장 멈춰

노동자 존엄과 생명을 파괴하는 가학적 노무관리

- 자료집 목차 -

[기조발제] 가학 노무관리의 전형 유성기업 / 명숙 (인권운동사랑방).....	4
[발표 1] 법체계를 이용한 가학 노무관리 / 김상은 (법률사무소 새날)	15
[발표 2] 유성기업 노동자들의 정신건강 피해현황 / 장경희 (충남노동인권센터).....	38
[지정토론 1] 삼성전자서비스 노동자들의 탄압사례 / 박성주 (삼성전자서비스지회).....	76
[지정토론 2] 직무스트레스와 노동자 정신건강 / 박성희 (마음의숲 심리상담센터).....	80
[지정토론 3] 가학 노무관리에 대한 해외의 법 / 이종희 (희망을 만드는 법).....	82

전쟁 같은 일터, 당장 멈춰
노동자 존엄과 생명을 파괴하는 가학적 노무관리

- 사 회 -

정 하 나 / 한국노동안전보건연구소

- 기 조 발 제 -

명숙 활동가 / 인권운동 사랑방 (유성기업 공대위)

- 발 표 -

김상은 변호사 / 민주사회를 위한 변호사모임

장경희 활동가 / 충남노동인권센터

- 지 정 토 론 -

박성주 부지회장 / 삼성전자서비스지회

박성희 / 마음의 숲 심리상담센터

이중희 변호사 / 희망을 만드는 법

기 조 발 제

사람 죽이는 가학적 노무관리, 이대로 둘 것인가?

- 유성기업의 노조 파괴와 노동자 괴롭힘에 대하여

명숙 / 인권운동사랑방 상임활동가, 유성공대위

“식당에서 관리자를 보면 관리자 저 놈을 찌르고 나도 죽어야지 그런 생각이 든다고. 그렇게 하기 전에 휴직계를 내야겠다고. 이런 이야기를 하는 조합원이 그 사람만이 아닙니다. 많습니다. 칼로 찔려야만 살인입니까. 채증하고 감시하고 고소하고... 회사는 (저희를) 서서히 죽여가고 있습니다. 가슴에 비수를 꽂고 있습니다. 너희는 범죄자야, 너희는 불필요한 존재야, 그러니 빨리 나가라고. 어떻게 안 죽겠습니까. 이렇게 이미 큰 상처가 있는데 이걸 어떻게 치유할 것입니까. 어떤 조합원은 (누군가랑) 싸웠는데 왜 싸웠는지 생각이 안 난답니다. 어떤 조합원은 정신을 차려보니 옥상 난간이더랍니다. 왜 자신이 난간에 서있는지 모르겠더랍니다. 자식새끼 생각이 나서 어렵게 난간에서 내려왔답니다. 이런 현상이 열사를 만들었습니다. 지금도 노동자들을 죽음으로 내몰고 있습니다.”

이것은 한광호 열사가 3월 17일 돌아가신 후 서울에서 상경투쟁을 하던 동료 노동자 홍종인의 울부짖으며 호소하던 발언이다. 지금 서울시청 광장에서는 3월 23일부터 금속노조 유성지회 노동자들이 동료가 왜 죽었는지 알리고, 다시는 죽음이 없게 현장을 바꿔야 한다고 싸우고 있다. 그의 말대로 현장에서 벌어지는 인권침해, 괴롭힘이 사라지지 않으면 제2, 제3의 한광호가 나올 것이다.

사실 작년 말에 만들어진 ‘노조파괴 범죄자 처벌, 유성기업 노동자 살리기 공동대책위원회(약칭 유성기업 공대위)’에서는 유성에서 벌어지는 인권침해에 대해 조사하고 있는 중이었다. 충남노동인권센터가 그동안 조사했던 자료들을 보며 어떤 방향으로 조사를 할 것인지 논의하며 기획했

다. 그걸 바탕으로 사전 조사를 하고 간부 인터뷰를 마친 상태에서 유성지회에서 벌금을 충당할 후원주점이 예정돼서 조사일정을 조금 늦추고 있었다. 그런데 후원주점을 하루 앞둔 아침 조합원 고(故) 한광호 씨가 자결했다. 좀더 일찍 유성기업 공대위가 만들어졌더라면... 좀 더 일찍 인권침해조사가 이루어지고 그의 고통을 사회에 알렸더라면... 자책 아닌 자책이 밀려왔다. 사회구성원이 고통 받는 다른 사람의 소리를 듣게 하는 것도 인권활동가의 역할이라고 생각한다. 인권침해 실태조사를 하고 현실을 알리고 해결방안을 만드는 것도 중요하지만 고통의 소리를 듣게 하는 것은 중요한 인권활동이다. 듣기는 말하기만큼 중요한 인권의 의무가 아닐까. 그래서 우리는 고통스런 마음으로 유성기업의 상황에 대한 긴급 토론회를 하게 됐다. 그리고 아직 본격적인 조사가 이루어진 상태가 아니라 그들이 고통 안으로 깊이 들어가지는 못한 발제일 수 있음을 밝혀둔다.

사전조사와 간부 조사를 하며 들었던 생각은 정말 현장 상황이 달라지지 않으면 정말 큰일 나겠구나 싶었다. 간부들이나 조합원들이 현장에서 일상적으로 괴롭힘을 당하면서 분노조절이 잘 안되고 있다는 걸 알게 됐다. 그리고 사측이나 기업노조 사람들이 민주노조 가입 조합원들에게 노골적으로 모욕적인 언행을 서슴지 않았다. 특히 2012년 이후 사측의 괴롭힘은 노골적인 것에서 일상적이고 비가시적인 괴롭힘으로 형태가 바뀌었기에 주변사람들에게 괴롭힘을 호소할 수는 있지만 사회적 문제로 호소하기는 쉽지 않았다.

가시적 폭력에서 비가시적 폭력으로

2011년에는 유성기업에서 벌어진 노동자들에 대한 탄압으로 세상은 놀랐다. 개발독재시대도 아닌데 백주대낮에 저런 폭력을 벌일 수 있는지..... 당시 금속노조 유성지회의 파업은 회사 측의 교섭 해태에 따라

노동법상의 쟁의행위 개시 절차를 모두 따른 합법적인 것이었다. 그러나 회사 측은 직장을 폐쇄하고 용역을 동원하여 조합원들을 차량으로 치는 사건을 일으켰다. 그로 인해 노동자들을 공장점거를 했고 이후에도 용역 경비들은 조합원들을 폭행했다. 옆에 있던 경찰들은 노동자들과 용역경비의 대치상태를 지켜보다가 용역경비가 물리력에서 밀리면 개입하여 노동자들을 제어하는 방식이었다.

2011년 노조탄압에 창조컨설팅의 개입이 확인됐고, 그 뒤는 2012년 2014년 2016년까지 지속적으로 현대자동차가 개입했다는 사실이 밝혀졌다. 유성기업과 노사관계 컨설팅 계약을 한 노무법인 창조컨설팅은 사측과 가까운 노조 설립 등 각종 부당노동행위를 조종하고 노조의 민주노총 탈퇴 때는 '성공 보수'까지 받았다.¹⁾

2012년 노동자들이 복귀하자 사측의 노무관리 방식은 달라졌다. 현장에 복귀한 노동자들에 대한 탄압을 보이는 용역폭력 방식이 아니었다. 복수노조를 악용한 방식이었다. 사측은 어용노조인 기업노조를 만들고 기업노조 가입을 권유하고, 기업노조와 기존의 금속노조 유성지회 노동자들에 대한 차별적 조치를 했다. 2013년 노동부가 검찰에 송치한 의견만 해도 그 양상이 달라졌음을 알 수 있다. 대전지방고용노동청 천안지청은 ① 노사관계전략회의를 통하여 유성기업(주)노동조합 설립 지원 중 총회개최 지원, ② 복수노조 간 연장·휴일근로 부여 및 업무배치시 차별을 통한 지배개입 부당노동행위, ③ 연차유급휴가 미사용 수당을 유성기업(주)노동조합에 유리하게 시행하는 방법으로 지배개입부당노동행위, ④ 관리자 사원들을 동원한 전국금속노동조합 탈퇴 및 어용노조 가입권유 등에 대하여 기소의견을 검찰에 제출했다. 그 외에도 조합원들에게 가정통신문, 소식지를 보내 노조가입에 대한 압박을 하고 CCTV설치를 해서 조합원들

1) 2014년까지 최근 7년 동안 14개 민주노조를 무너뜨리는 데 관여한 것으로 의원실을 통해 확인됐다.

을 감시했다. 2014년부터 조합원들에 대한 통제와 불법감시, 폭력 유도, 고소고발이 이어졌다.

“요즘은 그런 것들을 할 때 무조건 녹취 다해라, 녹취를 다 해라, 안 해주면 안 해준다는 근거를 다 잡고, 조퇴를 해줬다고 그러면 조퇴 해줬다고 일부러 조퇴증을 사진을 찍어요. 안 해주면 안 해준거를 녹취를 하고. 왜냐. 해줬으면 해준거에 대해서 나중에 안 해준거에 자료가 될 수 있으니까. 그러니까 우리 조합원들이 말 그대로 회사 관리자들이 계속 녹취하고 찍고 하는 것, 우리 조합원들이 살기 위해서 또 투쟁을 하기 위해서 그렇게 변화가 될 수 밖에 없는 거예요. 근데 또 우리 조합원들은 아직도 그런 거를 놓치는 경우가 되게 많거든요. 왜냐면 숙달이 안되어 있기 때문에. 회사에서는 씨씨티비, 몰래카메라, 녹음 녹취 하물며 뭐 단추 같은거나 볼펜 이런 거에 녹음 녹취를 다 하거든요. 자기들도 관리자들도 몰라요.” (유성지회 아산공장 노조간부A 심층면접)

현장은 다시 살벌해졌다. 무조건 감시하다가 작은 꼬투리라도 잡히면 그걸 바탕으로 징계했고 심한 경우에는 고소로 벌금까지 내야했다. 또한 재판을 받거나 벌금을 내야하는 것 모두가 징계대상이 됐다. 이렇게 민주노조 가입이 차별과 따돌림의 근거가 되고 임금삭감의 근거가 되었다. 심한 경우에는 실제 조합원이 잔업을 해도 인정하지 않으며 조합원들을 괴롭혔다. 노골적인 관리자의 권한 남용이다.

“개인적으로도 잔업이나 특근 같은 걸 하는데 만약에 어제하고 오늘 똑같이 했어요. 근데 어제꺼는 돈을 줘요. 오늘 꺼는 안줘요. 물어보잖아요. 관리자가 인정 한 했대요. 관리자가 인정 안했냐고. 관리자가 감시 다 해가고 부서에서 소장까지는 다 인정을 해요. 맞다고. 이걸 해서 줘야 된다, 올려요. 그런데도 관리부에서 알아보겠다, 확인하겠다, 그리고 그것도 지금 이제 그 시간 인정 해주겠다 그래갖고 공장장한테 보고하면 공장장이 틀어버려요. 안 된다, 법대로 하란다, 이런 식이에요. 임금 체불이다 그러면 법대로 해라, 고소해라, 이런 식이에요. 그러니까 이 몇 십만 원을 받기 위해서 그러니까 사소하게 차라리 크게 하면 대응을 하는데 우리 조합원들한테도 사소하게 자꾸 계속 탄압 아닌 탄압, 심리적으로 힘들게 하는 거예요. 누구는 조퇴해주고 누구는 안 해주고. 왜 안 해주냐? 조퇴를 왜 해야 되냐? 그걸 가지고

와라. 근거를. 그런 거 없었거든요. 근데 그런 식으로. 재는 왜 해주냐? 재는 예전에도 근태가 좋았고, 이런 식으로 막 핑계를 대는 거예요. 우리 조합원들은 말 그대로 계속 조퇴는 개인적인 거니까. 개인적인 압박으로. 내가 드러워서 안 나간다, 이런 식에 대한 것들 그런 것들이 이제 점점 막 분노로 쌓이는 거거든요.” (유성지회 아산공장 노조간부A 심층면접)

가장 심한 것은 고소로 인해 경찰서와 법원을 오가면 작업시간을 뺄 수밖에 없는데도 그걸 근거로 다시 징계위원회를 소집하며 괴롭혔다. 고소고발로 인한 사법적 괴롭힘은 직장생활에도 직접적인 타격을 주기 때문에 생계의 고통까지 생겼다.

“녹화 다 하고 그 다음에 이제 소음측정, 데시벨 얼마나 올라 갔냐. 이런 쪽으로 그러니까 법적인 걸, 법적인 걸 앞세우면서 가는 거예요. 그럼 우리도 환경이든 뭐든 다 하면 그건 또 무혐의 처리가 되어버리는 경우가 대다수거든요. 영동 같은 경우에도 환경 관련해서 600건 이상 고소고발을 넣었거든요. 대부분이 다 혐의 없음. 혐의 없음. 그리고 벌금 몇 백 만 원 이걸로 그냥 끝나버리는 거거든요. 회사가 우리한테 하는 건 우리 조합원들 아직도 계속 법원에 가면서, 지금 뭐 계속 재판을 받고 있는데, 회사는 일단 무조건 걸어놓고 우리 조합원들 계속 법쪽으로 왔다 갔다 하고, 그냥 저, 벌금 몇백만원 딱 딱 떨어지게 만들고 이런 심리적인 이런 압박을 계속 해오는 거예요. 뭐라고 조금만 하면 경고장, 근무지 이탈, 업무방해, 아까도 말했듯이 내 임금이 깎여 가지고 그걸 문제제기를 하러 가도, 됐어. 이유 없어. 관리부에 가서 알아봐. 소속장이면 알 거 아니냐고 더 문제제기 해버리면 지금 업무방해하고 있는 거야. 얘기를 해요. 녹음을 하고 있는 중에. 흥..씨 지금 업무를 방해하고 있는 겁니다. 이름을 불러요. 그게 벌써 시나리오에 나와 있는 거예요. 할 때는 누구를 딱 지목을 해라, 그래야 그 사람이 얘기 하는 게 업무를 방해하는 것이 된다는 거를 벌써 교육을 다 받은 거예요. 그래서 미리 얘기할 때 중간 중간에 이름을 막 부르거든요. 그리고 아 밀지마라 왜 치냐 이런 식으로 일부러 막 액션 취하고 얘기하면서 하고 언제 쳤냐 막 해버리면 지금 친 거 아니냐, 이런 식으로 완전히 고소고발을 하기 위한 이런 쪽으로만 다 바꿔버리는 거예요. 그러니까 조합원들이 그 속에서 뭐 그냥 처음에는 그러려니 하고 가다가 아산도 지금 되게 심각한데 영동 같은 경우에도 계속 출석요구서 날라 오고 재판 가고 하니까 조합원들이 점점 약간씩 위축이 되기 시작하는 거예요.” (유성지회 아산공장 노조간부A 심층면접)

그 결과 우울증으로 산재승인을 받거나 신청한 사람이 생겼다. 유성기업이 산재가 많은 사업장인 이유가 있다. 충남노동인권센터가 2012년부터 조사한 결과에 따르면 40%가 심각한 우울증으로 고위험군이라는 결과가 나왔다. 괴롭힘으로 정신건강이 심각하게 훼손된 것이다. 조합은 그걸 알고 서로가 서로를 챙기도록 노력했으나 역부족이었다. 고(故) 한광호 조합원도 고위험군이었기에 그의 죽음은 예견된 것이었고 사측의 노무관리가 달라졌다면 막을 수 있는 일이었다.

“근데 애네들이랑 자꾸 싸움을 하면서 마음을 다쳐요. 그러니까 마음을 다치니까 거기만 가면 부글부글 끓고, 막 열받고 이러는 것들이 나중에 증오로 바뀌고 그게 우울증으로 바뀌어버려요. 그게 계속 증오로만 이렇게 있는 게 아니구요, 우울증으로 바뀌어요. 그래서 그 사람들이 결근 횟수가 자꾸 늘어나고 또 그 사람들이 병가를 내요. 그런 사람들이 대개 그래요. 병가를 내. 그럼 병가를 내서 떨어져 있으면 이 조직에 들어오고 싶지 않아져요. 그래서 자꾸 떨어져나가다가 정말로 강압에 의해서 다시 공장안으로 들어오면 또 살짝만 그런 얘기가 있거나, 회사에서는 우리 조합원들 거의 한 명도 안 빼놓고 다 고소를 했으니까요. 당장 고소하면 경찰에 조사 받아야지, 검찰에 조사 받아야지, 법정에 불러나가서 증언해야지, 뭐 거짓말 탐지기 해야지, 맨날 그러는데 그거 하면 기분이 또 확 떨어지는 거예요. 그러면 또 우울증이 또 와요. 이러니까 못 견디는 거예요. 그래서 너무 아파하고 힘들어하다가 그러면 나 그만두고 싶다는 얘기를 입버릇처럼 달고 살아요. 그러다가 그만두는 거예요. 그러니 그걸 다 아니까 얼마나 가슴 아파요.” (유성지회 아산공장 노조간부B 심층면접)

관계를 파괴하는 괴롭힘

유성기업에서 괴롭힘을 겪는 노동자들을 동료관계만이 아니라 가족관계의 파괴까지 겪었다. 노조파괴를 목적으로 여러 부당노동행위를 한 사측으로 인해 동료들과 일상생활을 하기 어려워했을 뿐만 아니라 가족들과 갈등이 심해지기도 했다. 민주노조에 가입했다는 이유로 임금에서 차

별을 받는 현실을 임금으로 생계를 유지해야 하는 가족들의 원성, 어려움을 낳았고 결국 갈등과 파괴로 이어졌다.

“이혼한 부부들이 많이 생기는데 그 이혼하는 게 어용노조로 넘어가라고 집에서 강요하는 사람들이 있어요. 왜냐하면 경제적으로 차이가 많이 나니까요. 그 요번에 밝혀진 문건에도 보면 성과급이나 이런 것들을 차별적으로 지급하도록 요구했고 그렇게 실질적으로 지급했어요. 그러니까 최소한 삼십프로 이상 차이 나도록 만약에 우리가 백이라고 보면 어용노조는 130, 135, 139 이렇게 줬어요. 그러니 그 성과급도 그렇게 지급했죠. 또 우리가 잔업특근을 하지 않으면 사실은 힘든 구조잖아요. 잔업특근을 공식적으로 배제시켜요. 그러면서 잔업특근에서 수입이 줄어들게 되고 또 우리는 어용노조보다 파업에 훨씬 더 내몰리잖아요. 파업으로 손실되고, 또 임금삭감까지 해요. 임금삭감도 진짜 우리가 이해할 수 없는 방법으로 자기네들이 삭감을 해버리니까 또 그걸 따지고 싸우면 따지고 싸운다고 고소고발 해가지고 막 또 끌려다니고 그래요. 그러니까 어용으로 넘어가면 월급도 더 많이 고생도 덜할텐데 왜 안넘어가냐 이런 거죠. 그것 때문에 내가 여기서 몇 년을 싸웠는데 넘어가라고 하냐 이거 갖고 싸우고 이러다가 이혼해버리는 거예요. 그렇게 깨지는 가정들을 보면 정말 속상해요.” (유성지회 아산공장 노조간부B 심층면접)

사람 죽이는 괴롭힘

이렇게 노동자 괴롭히기는 유성기업만의 문제는 아니다. 인권운동사랑방은 다른 여러 단체들과 함께 2014년부터 직장 내 괴롭힘에 대한 실태 조사를 했다. 2014년에는 KT에서 벌어진 구조조정, 그 과정에서 회사는 명예퇴직을 거부한 사람들을 CFT라는 부서를 만들어 모아두고 일을 주지 않거나 모욕적인 일을 주는 방식으로 괴롭혔다. 괴롭힘을 당하거나 나가거나 두 가지의 선택지를 회사가 제시한 것이다. KT는 2004년에도 퇴출프로그램을 만들어 노동자들을 괴롭히고 내쫓았다. 그 결과 우울증으로 산재승인이 난 사람도 생겼다. 회사가 경영전략으로서 괴롭힘을 사용했다는 점에서 매우 심각한 문제였다. 명예퇴에 대한 압박, 그로 인한 스트레스로 건물에서 뛰어내리고 다리에서 뛰어내리는 사람들이 생겼다. 특히 KT

가 2009년 대규모 인력감축을 하고 자살이나 돌연사를 한 사람만 19명이었다. 그런 일을 겪고도 회사는 2014년 대규모 구조조정을 했고 거부자들을 또 괴롭히기 위한 부서를 만들었기에 인권단체들은 이 문제를 공론화시키기 위해 실태조사를 했다.

KT 직장 내 괴롭힘 조사연구에서도 드러났듯이 괴롭힘의 수단은 협박, 모욕적이고 폭력적인 언어, 무시 등의 정신적 공격과 잦은 근무지 변경과 직무 변경 등을 통한 동료들과의 격리, 분리 등이 사용되었으며 동시에 업무상 불필요한 업무를 지시하거나 과도한 업무를 지시하기(과도 요구), 능력 혹은 경험과 동떨어진 일들을 시키기(과소 요구) 등이 있었다. 일본에서 직장 내 괴롭힘의 유형과 매우 흡사하다. 일본에서는 “파워 하라스먼트란 같은 직장에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 ‘직장 내 우위’를 배경으로 ‘업무의 적절한 범위를 넘어’ 정신적, 신체적 고통을 주거나, 혹은 직장 환경을 악화시키는 행위를 말한다.”²⁾ 일본 원탁회의에서 괴롭힘의 유형을 크게 6가지로 구분했다. ① 신체적 공격(폭행, 상해), ② 정신적 공격(협박, 명예훼손, 모욕 심한 폭언이나 성희롱), ③ 인간관계의 분리(격리, 동료와의 분리, 무시) ④ 과도한 요구 (업무상 명백히 불필요하거나 수행 불가능한 업무의 지시, 업무방해), ⑤ 과소 요구 (업무상 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 낮은 업무를 명하거나 일을 주지 않는 것), ⑥ 개인에 대한 침해(사적인 일에 과도하게 개입하는 것)이다. KT 사례에서 보이듯 괴롭힘은 일회적인 것이 아니라 일상적이고 지속적이기에 정신건강에 심각한 훼손을 준다.

2015년 사무금융노동자 직장 내 괴롭힘 실태조사 때 노동자들이 그렇게 괴롭힘을 당하기만 하는가라는 질문을 던졌다. 우리 사회에서 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이 별로 없다는 것을 확인했고 그 때문에 가해자이든 피해자이든 사람들은 인식 없이 괴롭힘에 가담하거나 괴롭힘을 당하고

2) 파워해러스먼트 핸드북, 일본 21세기 직업재단.

있었다. 또한 일상적으로 일어나는 일이기 때문에 무감각해졌다.

가학적 노무관리

양우권 열사가 죽음을 선택할 정도로 심각하고 극단적이기에 괴롭힘이라는 표현보다는 더 적절할 수 있다. 한국에서 괴롭힘이라는 용어는 사회화되지도 못했고 괴롭힘이 어떻게 사람의 마음과 몸을 갉아먹는지에 대한 합의가 낮다. 괴롭힘은 심하지 않은 인권침해정도로 여기는 경향이 있다. 또한 직장내 괴롭힘과 가학적 노무관리라는 두 용어는 비슷하면서 다르다. 가학적 노무관리는 괴롭힘의 수단과 원인을 지칭하곤 한다. 경영진의 책임과 의도성이 잘 드러나는 단어다. 한국사회에서 가학적 노무관리는 기업의 경영전략-구조조정을 손쉽게 뚫기 위해서 벌어지고 있다.

프랑스의 국가인권자문위원회는 정신적 괴롭힘을 그 원인 내지 목적에 따라 1) 전체 종업원에 대한 경영전략의 성질을 띠는 제도적 괴롭힘(harcèlement institutionnel), 2) 법정 해고절차의 회피를 목적으로 구체적으로 지정된 한 명 또는 여러 명의 노동자를 대상으로 기획되는 직업적 괴롭힘(harcèlement professionnel), 3) 아무런 동기 없이 오로지 타인을 파괴하거나 자신의 권력을 크게 보이려고 하는 목적으로 행해지는 개인적 괴롭힘(harcèlement individuel)으로 나누었다. 현재 가학적 노무관리는 제도적 괴롭힘과 직업적 괴롭힘을 실현하는 수단이 되는 것으로 볼 수 있다.

가학적 노무관리를 주요한 경영전략으로 삼고 있음을 보여주는 것이 창조컨설팅과 같은 곳과 계약을 맺으면서 노조파괴를 주요 목적으로 노동자들을 괴롭히고 있는 현실이다. 법에서 보장하고 있는 노조 활동의 권리를 훼손하기 위해 조합원들을 괴롭혔다. 그런 점에서 노조파괴를 목적

으로 하는 괴롭힘, 가학적 노무관리는 그 자체로 부당노동행위다. 부당노동행위란 사용자가 노동조합을 무력화하려는 행위이다. 괴롭힘에 대한 법적 근거가 없어도 충분히 사회적 제재를 할 수 있는 주요 현안이지만 노조를 불온시하는 한국사회에서는 이러한 위법행위를 쉽게 면죄부를 준다. 2012년 국회 환경노동위원회 청문회에서 제기된 노조파괴 시나리오가 사실상 가동되었다는 것을 인정했지만 검찰은 공모했다는 사실을 확인할 수 없다는 이유로 불기소됐다.

자 문 계 약 서

유성기업(주)(이하 "갑"이라 함)과 노무법인 창조컨설팅(대표 공인노무사·경영지도사 심종두, 이하 "을"이라 함)은 아래와 같이 자문계약을 체결한다.

제1조 [목적] ① 갑은 을을 노무 자문위원으로 위촉한다.
 ② 을은 갑의 의뢰에 따라 갑의 업무와 관련된 다음 각 호의 사무(이하 "위임사무"라 함)를 신의와 성실로써 공정하게 수행할 것을 약정하고 갑은 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정한다.

1. 제반 노동관련 업무의 자문
2. 기타 갑이 의뢰한 사항

제2조 [자문 보수] 갑은 월경액 일급일백만원(VAT 별도)을 매월 25일에 을에게 자문 보수로 지급한다.

제3조 [특별 보수] 제1조에 의한 위임사무와 관련하여 실태조사 및 자료수집 등 상당한 시간과 특별한 용역을 요하는 경우, 교육훈련을 행하는 경우에는 그 보수의 기준 및 청구범위는 갑, 을이 상호 협의하여 별도의 약정에 따르기로 한다.

제4조 [자료 제공] 을이 위임사무를 수행하는데 필요하다고 인정하여 요구하는 자료 또는 조회하는 사항에 대하여 갑은 이에 대하여 협조를 하여야

마치 가학적 노무관리는 노사관계 관리 기법처럼 사용돼 짜여진 각본에 따라 노동자들을 괴롭혔다. 따라서 가학적 노무관리는 헌법에서 보장하고 있는 노동권을 침해화시키는 범죄행위다. 가학적 노무관리에서 또 주목해야 하는 것은 '가학성'이다. 국제인권기구에서 인권침해에 대한 판단기준으로 볼 때 가학성은 괴롭힘의 성격과 노무관리의 성격을 보여줄 뿐만 아니라 의도성을 보여준다. 노무관리의 성격이 매우 고문에 가까울 정도로 학대적이냐만을 표현할 뿐 아니라 가해행위가 권력관계-고용관계의 우위를 가지고 있는 기업에서 의도적으로 행했다는 점은 심각한 인권 침해 행위다.

약정서 (대외비)

유성기업 주식회사(이하 "갑"이라 한다)와 (주)휴먼텔류컨설팅 (이하 "을"이라 한다)간에 컨설팅계약서에 명시되지 않은 세부내역(성공보수)에 대해서 아래와 같은 내용으로 별도의 약정을 체결한다.

제4조(계약금액)

- ③ 성공보수는 다음과 같이 지급한다.
- 1) 본 컨설팅을 수행함에 있어 아래 각호에 해당하는 경우 각각 성공으로 인정하여 "갑"은 "을"에게 성공보수를 지급한다.
 - 가. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 50%로 감소된 시점 : 일금 팔천만원(W80,000,000/VAT별도)
 - 나. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 20%로 감소된 시점 : 일금 팔천만원(W80,000,000/VAT별도)
 - 다. 기타 위 가 내지 나호의 조건에 각각 준하는 경우
 - 2) 성공요건이 달성되었을 때 "을"은 청구서를 "갑"에게 제출하여야 하며, "갑"은 "을"이 청구한 비용에 대해 7일 이내에 지급하여야 한다.

본 약정서는 2통을 작성하여 기명날인(또는 서명)하고 "갑"과 "을"이 각각 1부씩 보관한다.

2011년 5월 6일

"갑"	"을"
주 소 : 충남 아산시 둔포면 운봉리 279 - 47	주 소 : 서울 영등포구 여의도동 11-11 한서빌딩 1309
회 사 명 : 유성기업(주)	회 사 명 : (주)휴먼텔류컨설팅
대표이사 : 유 시 영 (인)	대 표 : 강 채 형 (인)

괴롭힘은 불평등한 권력관계, 고용관계, 위계관계를 바탕으로 이루어진다. 그렇기에 아무것도 할 수 없다는 무력감, 해도 소용없다는 무기력감, 상태를 변화시킬 수 없다는 것에서 무력감을 느끼기 쉽다. 그래서 노동자의 정신건강의 훼손은 더 심해진다. 또한 그 범죄행위는 노동자의 정신건강을 훼손하고 동료관계와 가족관계를 파괴한다는 점에서 매우 심각한 범죄 행위라고 할 수 있다. 이에 대한 사회적 제재가 필요한 이유다.

발 표 1

유성기업의 법체계를 이용한 가학적 노무관리실태

- 고소징계 통계 및 수사기관 및 법원의 직무유기

김상은 변호사, 김차곤 변호사 / 민주사회를 위한 변호사모임

1. 들어가며

2016년 3월 17일 유성기업 노동자 한광호가 자결했다. 한광호 열사는 전국금속노동조합 대의원으로 조합활동을 이유로 11번 고소당했고, 8번 경찰조사를 받았다. 2016년 3월 14일 유성기업이 열사에게 3차 징계를 위한 사실조사를 통보하자 열사는 집을 나간 후 주검으로 발견됐다. 위와 같은 사실로 미루어 보건대, 열사의 죽음의 배경에는 2011년 5월 이래 현재까지 진행되고 있는 유성기업의 고소 및 징계 등 법체계를 이용한 노동자괴롭힘이 있었음을 추단할 수 있다.

이 글에서는 유성기업의 노조파괴시나리오의 목표, 노조파괴의 일환으로써 고소 및 징계 등의 실태를 살펴보고, 이를 목인한 수사기관 및 법원의 직무유기에 대하여 살펴본다.

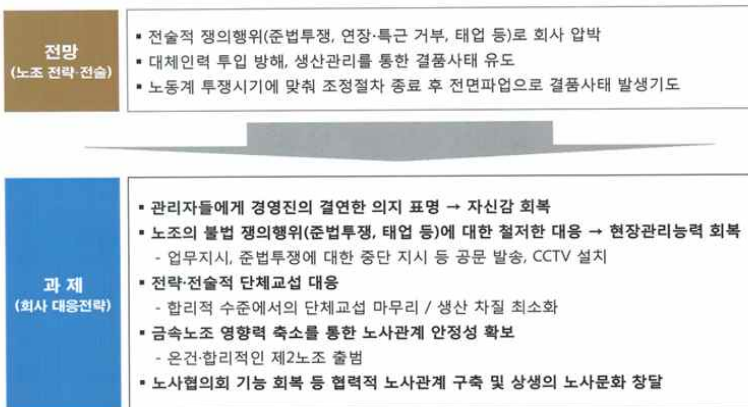
2. 노조파괴시나리오의 주된 목적 및 수단

가. 노조파괴시나리오의 주된 목적 : 민주노조 와해 및 어용노조육성

창조컨설팅이 2011. 4. 28.자로 작성한 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』는 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’,

및 ‘제2노조 설립’을 핵심목표로 설정하고 있고, 이를 위해 1년간에 걸쳐 대내적으로는 ‘유성기업 경영진’, ‘유성기업 실무진’ 및 ‘창조컨설팅 연구진(피고소인 심종두, 김주목 포함)’으로 구성된 ‘노사관계 전략회의’를 구축하여 정기적이고 상시적인 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 ‘노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있다. 그리고 2011. 5. 6. 이러한 이러한 노조파괴 사나리오를 수행한 결과 ‘금속노조 유성지회의 조합원수가 컨설팅 계약 체결 당시 기준으로 50% 미만으로 축소되면 8천만원의 성공보수를, 다시 20%로 축소되면 8천만원의 성공보수를 추가로 지급’하는 약정을 체결하였다.

2. 향후 전망 및 과제



나. 노조파괴의 수단으로서의 고소, 징계 등 법적수단의 활용

유성기업은 이와 같은 목적을 실행하기 위하여 고소, 징계, 손해배상이라는 법적 수단을 활용했는데 전략회의문건³⁾에서 유성기업의 계획이 확인된다.

3) 유성기업의 노조파괴시나리오에 따르면 주1회의 전략회의를 개최하였는데, 위 전략 회의에서 실행사항을 점검하고 향후 계획을 확인하기 위하여 작성된 문건이 이른바 “전략회의 문건”이다.

1) 직장폐쇄 준비시기

창조컨설팅이 작성한 첫 번째 전략회의문건인 “단기대응방안”은 철저한 채증 및 철저한 책임추궁- 형사 → 민사(가압류) → 징계 → 민사(손해 배상)”을 주된 대응기조로 제시하였고, 이는 일자별 대응 Schedule에서 확인된다.

<단기대응방안 中 대응 Schedule(12페이지)>

일시	내 용	
5.11.(수) D-4	시행 사항	1. 노동위원회 조정 관련 의견서 제출 2. 불법파업에 대한 대노조 경고 공문 발송 3. 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포 - 정문, 식당, 생산현장 4. 태업 등 불법행위 채증 5. 잔업거부시 관리직 투입
	준비 사항	◇ 회사 주변 집회신고 추진

5.14.(화) D+2	시행 사항	1. 유성소식 발행 2. <u>포지션 페이지 유관기관 배포(파업 및 직장폐쇄의 경위, 파업의 불법성, 직장폐쇄의 정당성 강조)</u> 3. 정문출입 통제 및 채증, 노조사무실 출입관리
	준비 사항	◇ 업무복귀희망자 복귀계획 수립 ◇ 생산일용직 투입계획 수립 ◇ <u>징계, 민사·형사고소 대상 및 일정 검토</u>

위와 같이 유성기업은 노동조합의 쟁의결의에 맞추어 일자별로 시행사항과 준비사항을 치밀하게 계획했으며, ‘업무복귀 희망자 복귀계획’, ‘생산

일용직 투입계획’, ‘징계, 민사형사고소 대상 및 일정’ 등 직장폐쇄 이후 상황까지 준비했던 것이다.

2) 직장폐쇄 종료 후 기간

유성기업의 고소 및 징계 등을 통한 노조파괴시나리오의 진행은 직장폐쇄종료 이후에 본격적으로 진행되었다.

유성기업은 2011. 9. 21. [향후 징계절차 진행 및 유성기업 노동조합 조합원 확보 관련] 문건에서 유성기업 주식회사 노동조합(이하, 유성기업 노동조합)의 조합원 확보가 미진한 상태라고 진단하면서 그 이유로 “징계 자체가 유례없는 사안이기 때문에 유성지회 조합원들은 회사의 징계권 행사에 대하여 실감하지 못하고 있는 상태”에 있으나 “1차 징계절차가 마무리 되어 이들에 대한 해고 등 중징계가 이뤄지는 10월 초순에는 회사의 징계권 행사에 대한 실감을 할 것으로 판단”하고 징계절차를 진행했다. 즉, 유성기업은 유성지회 조합원들에 대한 징계절차를 진행함에 있어 징계 그 자체가 목적이라기보다는 신설노조인 유성기업노동조합의 조합원 확보를 위한 방편으로 이 사건 징계절차를 진행하였던 것이다.

또한 2011. 10. 8. [유성노조 가입확대 전략] 문건은 유성노조 가입 확대방안으로 “대표이사가 징계위원회 의결결과를 감경하여 처분할 수 있다는 사실을 공지함으로써 회사측 관리력 향상을 꾀할 수 있고”, 손해배상 청구소송을 진행하여 “징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만원의 손해배상 소송이 진행된다면 소송의 당사자뿐만 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단”된다고 기재하였고, 실제 위 문건에 기재된 바와 같이 유성기업 대표이사 유시영은 징계위원회 의결결과에 대하여 감경처분하였으며, 유성기업은 대전지방법원 천안지원에 김성태 등 87명에 대하여 손해배상소송을 제기하였다.

<2011. 10. 8. [유성노조 가입확대 전략] 문건(5~6페이지)>

1. 징계 및 민·형사 책임

- 회사는 2011. 10. 14.경 징계위원회가 의결한 내용을 바탕으로 대표이사가 제1차 징계대상자들에 대하여 징계처분을 할 예정임.
- 또한 대표이사가 징계처분하기 전인 2010. 10. 10. 제1차 징계위원회의 대상자 106명에 대한 의결결과를 게시할 예정임.
 - 이를 통해 회사의 징계권 행사 자체에 대하여 아직 실감조차 하지 못하고 있는 유성지회 조합원들에게 회사의 징계권 행사에 대하여 확실히 알릴 수 있음.
 - 또한, 대표이사 징계위원회 의결결과를 감경하여 처분할 수 있다는 사실을 공지함으로써 회사측 관리력 향상을 꾀할 수 있음.
 - 덧붙여 향후 징계절차 진행시 징계대상자가 유성지회의 지시에도 불구하고 개전의 정을 적극적으로 표시하며 지회조직 질서에 영향을 미치게 됨.
 - 이는 모두 유성지회의 조합원 수 증가효과를 가져올 것으로 판단됨.
- 회사는 유성지회 조합원 중 핵심세력에 해당하는 김성태 등 87명에 대하여 “손해배상 청구 소송”을 진행할 예정임.
 - 2011. 10. 10. 대전지방법원 천안지원에 소장을 접수할 예정임.
 - 징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만 원의 손해배상 소송이 진행되면 소송의 당사자뿐만이 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단됨.

2011. 11. 3. [향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련] 문건에서는 “회사는 유성기업노동조합 소속 조합원에 대하여는 금속노조 유성지회 소속 조합원에 비하여 상대적으로 감경하여 징계처분할 예정”이라고 하여 유성기업 노동조합 소속 근로자들에 대한 징계절차가 진행되기 전에 이미 차별적인 징계수위를 예정하고 있었다. 그 결과는 3.가.항 1) <표1> 징계현황표에서 확인된다.

그리고 2012. 2. 3. 『유성기업(주) 조직 안정화 방안』 문건에는 단기적으로 “단체협약상 징계규정을 개정하여 2011. 10월에 징계해고한 자들이 최악의 경우 노동위원회에 의해 구제되더라도 현장에 복귀할 수 없게 함으로써 조직 분위기를 다잡아 관리력을 바로 세”우고 장기적으로는 “향후 유성지회의 선전·선동활동에 상관없이 안정적인 조직을 구축하기 위해 서 유성노조가 절대다수의 조합원을 확보하여 유지회의 투쟁 동력 자체를 약화”시켜야 한다고 적고 있으며, 실제로 유성기업은 2011. 10.과 11.에 징계해고한 27명이 대법원 판결에 의하여 현장으로 복귀하기전인 2012. 7.경 단체협약상 징계의결정족수 규정을 완화하여 결국 2013. 10.경 유성지회 임원 등 11명에 대하여 재해고를 단행했다.

3) 징계, 고소, 손해배상 등에 대한 현대자동차의 개입

직장폐쇄가 개시된 2011년 5월 18일 오후 6시경, 유성기업 아산공장에 최○○ 현대자동차 구매담당이사를 비롯한 완성차 관계자들이 있었다. 최○○이사는 같은 날 밤 10시경 노조 조합원들이 공장에 진입하자 자신이 운행하고 있던 자동차를 공장안에 둔 채 도망쳤고, 그 자동차 안에는 수첩과 ‘유성기업(주)불법파업 단기대응방안’ 등 이른 바 ‘전략회의문건’이 있었다. 최○○이사는 ‘유성기업(주)불법파업 단기대응방안’ 등 문건에 “사측의 MIND 개선은 되고 있으나 여전히 대노조 행동의식/방법에 대한 미숙함”이라는 메모를 남겼다. 이는 현대자동차가 부품사인 유성기업의 노사 관계에 깊숙이 개입하고 있었다는 것에 대한 명백한 증거다.

현대자동차 구동부품개발실 최○○ 이사대우는 아래 이메일 사본에서 보는 바와 같이 2011. 9. 19. 현대차 황○○차장, 강○○ 차장, 권○○ 대리에게 신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고 목표로 주었음에도 불구하고 1명도 없

는 이유가 뭘지 강하게 전달할 것과 아울러 매주 1회 회사, 창조를 불러서 주간 실적 및 차주계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획(징계 및 신노조 인원증가, 향후 협상계획 일정 등) 보고 준비할 것을 지시하였고, 강○○ 현대차 차장은 동 메일을 유성기업 최○○ 부사장에게 “9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다. 유시영 사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석부탁드립니다. 장소는 본사 10층 회의실입니다.”라는 내용의 메일을 전달하는 등 적극적으로 직장폐쇄 종료 후 유성지회 와해와 어용노조조직화를 주문하였다.

From: 강○○ 차장
 Sent: Thursday, September 20, 2011 9:28 AM
 To: 최○○
 Subject: (중요)유성기업 현안 협의

전무님,
 아래 안건 관련하여 9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다.
 유시영사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다.
 장소는 본사 10층 회의실입니다.

From: 최○○
 Sent: Tuesday, September 20, 2011 6:46 AM
 To: 최○○
 Cc: 강○○ 권○○
 Subject: 회신: 유성동향 일일 보고(9/19)

항림장

신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고, 9/20일 까지 220명, 9/30일 250명, 10/10일 290명 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭘지 강하게 전달할 것

아울러 매주 1회 회사,창조를 불러서 주간 실적및 차주 계획,동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향및 향후 계획(징계및 신노조인원증가, 향후 협상계획일정등) 보고 준비요(9/23)

이에 따라 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 [향후 징계절차 진행 및 조합원 확보 방안(현차제출용)](2011.9.21.자 전략회의문건)을 포함하여 징계절차와 관련한 사항, 유성지회의 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안에 관한 사항, 금속노조 유성지회 및 조합원을 압박하기 위한 민사상 손해배상 소송 관련 계획에 관한 사항, 유성지회 조합원을 감소시키고 제2노조의 조합원을 확보하는 방안으로 제2노조와의

임금교섭은 조기에 타결시키고 금속노조와의 임금교섭은 장기화 시키는 계획에 관한 사항 및 관리직을 침투시켜 제2노조를 과반수 노조로 만든 문제에 관한 사항 등을 보고하였다.

특히 유성기업은 현대자동차 주식회사에게 “파업 뒤 열린 징계위원회에 노조측 징계위원이 참여하는 것을 막기 위해 징계일정을 앞당기겠다”, “새로 설립된 회사노조로 전향한 조합원이 저조하지만 핵심조합원을 중징계 하거나 손해배상을 청구하면 2012년 말까지 조합원 80% 이상 장악할 수 있다”고 보고했다. 또한 유성기업은 2011년 11월 고용노동부가 특별근로 감독 실시방침을 통보하자 “노동부 천안지청과 본부에서 비선으로 관련정보를 수집했다”고 보고하기도 했고, 그 해 12월 근로감독 결과 과태료 처분을 받자 유성기업은 현대자동차에 제출한 문건을 통해 “주요 대외기관인 청와대와 국정원·경찰청 본부·노동부 본부 등에 대한 홍보활동에 주력해야 한다”며 “원청(현대차)에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구된다”고 밝혀 원청인 현대차에 로비를 요청했다⁴⁾ ([2011. 12. 27.자 전략회의문건 유성기업노동조합 조합원 확보방안]).

위와 같은 현대자동차 주식회사의 유성기업의 징계, 손해배상 등을 통한 민주노조 와해 및 어용노조 조직력 확대에 대한 명백한 증거가 있음에도 불구하고 검찰은 현대자동차 주식회사의 부당노동행위에 대하여 불기소처

4) [2011. 12. 27.자 전략회의문건 유성기업노동조합 조합원 확보방안] 제4페이지

- 대전지청은 물론 대전지청의 상급기관 및 감독기관에 대하여 대전지청의 과도한 과태료 처분이 장기간의 노사갈등 이후 겨우 진정된 조직을 다시 들쭉이는 것이라는 인식을 갖도록 설득함.
- 이를 위해 주요 대외기관인 청와대, 국정원, 경찰청 본부, 노동부 본부 등에 대한 홍보활동에 주력하여 관할기관인 대전지청을 전방위적으로 압박함.
- 또한, 지역 경총과 상공회의소 등을 적극적으로 활용하여 정치적 행보를 계속하고 있는 고용노동부에 대하여 감독기관으로서 철저한 중립 의무를 지켜줄 것을 촉구할 것임.
- 따라서 원청에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구됨.

분을 했다. 유성지회는 최근 수사기록에서 유성기업에게 부당노동행위를 교사한 현대자동차 주식회사 임직원들에 대하여 새로운 범죄사실에 입각하여 추가 고소하였고, 이에 대한 수사가 진행 중이다.

3. 법체계를 위한 가학적 노무관리의 실태⁵⁾

한광호 열사는 1995년 12월 10일 유성기업 영동공장에 입사하여, 2012년 10월경부터 2014년 9월경까지 대의원을 역임했고, 그 기간 중인 2013년 7월 25일부터 2013년 12월 18일까지 공장장, 소속장, 유성기업노동조합 간부 등으로부터 11차례 고소 당했고, 이로 인해 8차례의 경찰조사를 받았고, 사망당시 2건의 형사소송이 진행 중이었다. 또한 열사는 2011년 10월 31일 이래 두 차례 징계를 받았고, 2016년 3월 14일 3차 징계를 위한 사실조사통보를 받고 집을 나간 후 주검으로 발견됐다

이하에서는 유성기업이 유성지회 조합원들에게 지난 5년간 노조파괴를 위하여 자행한 징계, 고소 및 재판 현황을 살펴본다.

가. 징계현황

1) 직장폐쇄 종료 직후 차별적인 징계현황

유성기업은 법원 조정결정으로 2011. 8. 22. 직장폐쇄가 종료된 후 2011. 10. 18. 유성지회 조합원 106명에 대하여 징계를 단행하였고, 2011. 11. 1. 조합원 102명에 대하여 추가 징계를 단행했다.

<표 1>징계현황표(단위 : 명)

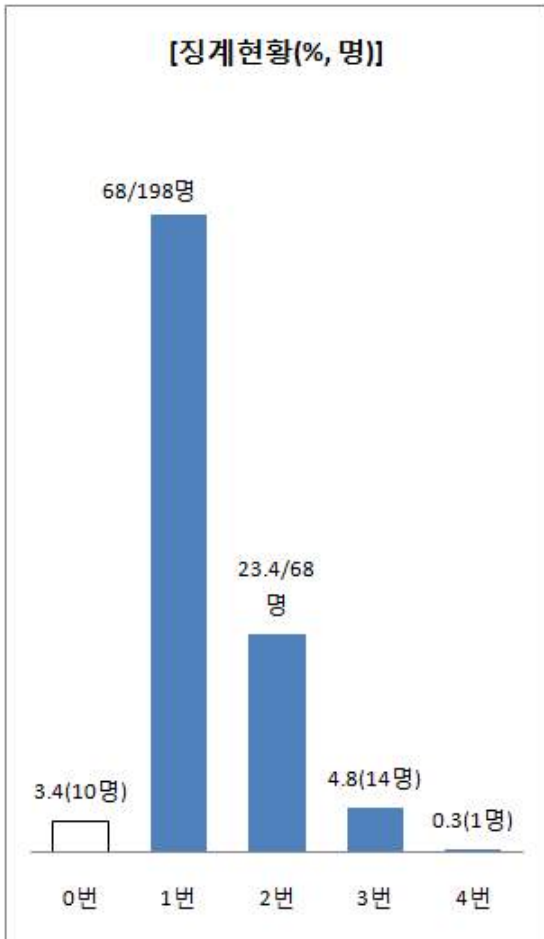
5) 가. 징계현황 2) 이하의 내용은 충남노동인권센터가 작성한 “금속노조 유성기업 아산지회 / 영동지회 사측에 의한 일상적 괴롭힘에 대한 기초통계”를 인용한 것이다.

구분	대상자	소속 노조	처분결과					
			해고	출근 정지	정직	견책	서면 경고	구두 경고
1차	106	유성 지회	23	35	40	8	0	0
2차	102	"	4	7	26	46	19	0
3차	126	"	0	0	3	22	101	0
4차	117	어용 노조	0	0	2	0	26	89
5차	93	어용 노조	0	0	0	1	11	81
계	544		27	42	71	77	157	170

전체 징계대상자에 대한 징계처분 내역은 위 표와 같은바, 결과를 보면 총 대상자 544명 중 유성지회 소속 근로자가 334명이고, 어용노조인 유성기업노동조합 소속 근로자가 210명이지만, 해고나 출근정지, 정직 등 중징계를 받은 근로자들은 대부분 유성지회 소속이고, 유성기업노동조합 소속 근로자들은 2명이 정직, 1명이 견책을 받았을 뿐 나머지는 서면경고나 구두경고를 받는데 그쳤다. 한편 단체협약에 의하면 서면경과와 구두경고는 징계에 해당하지 않는다. 징계처분이라고 할 수 있는 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 인원을 비교하면 더욱 차별적 징계라는 것이 명확해지는 바, 해고, 출근정지, 정직, 견책을 받은 총 인원 217명 중 유성지회 소속 근로자가 214명이고 유성기업노동조합 소속 근로자는 3명에 불과하다.

2) 직장폐쇄 후 현재까지의 징계통계를 통해서 본 노조파괴시나리오

<표 2> “징계현황”은 2011년 5월 18일 직장폐쇄 단행 이후 현재까지 유성지회 조합원들의 징계회수를 회수를 표시한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 2번 이상의 징계를 받은 조합원이 83명에 이른다. 한 조합원은 4번에 걸쳐 징계를 당해 왔다. 징계 이전에 발부되는 경고장은 노동조합 간부에게 집중되고 있다. 이 징계결과에는 징계에 이르는 과정이 생략돼



있는데 바로 그 과정을 이해하는 것이 상대적으로 중요할 수 있다. 유성기업은 징계를 하기 위해 ‘사전조사’를 실시한다. 2011년 공장에서 쫓겨나 비닐하우스에서 생활하던 당시에도 징계위원회 개최를 위한 사실 확인 면담이 진행된 바 있다. 당시 사실확인 면담은 개인당 1회 내지 2회씩 진행되곤 했는데 주요 내용은 ‘징계양정을 줄여 줄 테니 복귀하라’는 내용이었다. 실제 2011년 3월 25일~ 8월 22일까지를 대상으로 한 손조합원 1차 징계당시 사실조사 과정에서 어용노동자인 유성기업노동조합 가입을 노골적으로 압박하기도 했다. 그 이후 현재까지의 징계과정도 별반 다르지 않았다. 유성

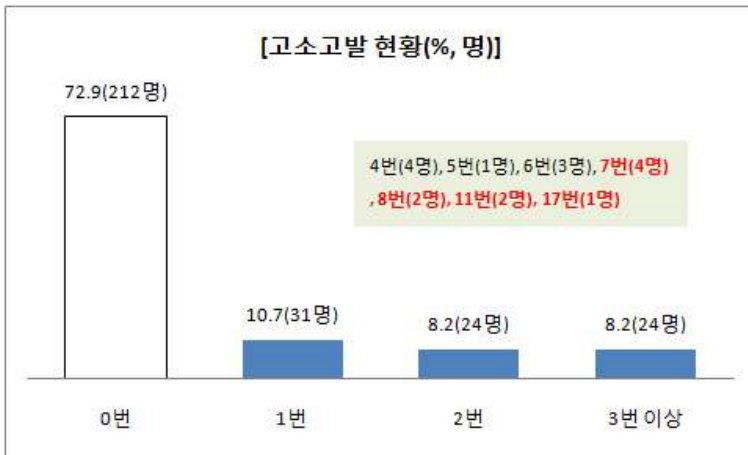
기업과 현대자동차가 공모한 노조파괴 문건과 관련된 기록들에 나와 있는 ‘징계를 통한 어용가입 확대전략’의 내용과 일치한다.

또 다른 문제는 경고장이다. 경고장을 2~3 차례 반복적으로 받을 경우 징계위 회부절차가 개시되는데, 직접적으로 징계를 당하지 않더라도 경고장으로 압박을 해 왔다. 조합원들이 받았던 경고장들은 대부분 유실되어 어느 정도 규모인지에 대한 정확한 데이터를 밝히긴 어렵지만, 징계를 받은 사람들의 경우 최소 각 징계건 당 3회 이상, 징계를 받지 않더라도 경

고장을 조합원들이 받아 왔기 때문에 적게는 수백 장에서, 많게는 수천 장에 이를 것으로 보인다.

유성기업의 유성지회 노조원들에 대한 대규모 징계는 대부분 법원에 의하여 부당징계판결을 받았고, 나머지 징계들의 경우도 정당한 쟁의행위 기간 중 징계가 가능한 것인지에 대한 법적공방을 진행 중이다. 유성기업은 징계기간 중 피징계자들의 경제적, 심리적 고통이 사후적으로 부당징계로 판정되는 것에 의하여 회복될 수 없는 것임을 인지하고 있었다는 점에서 유성기업의 징계는 가학적인 성격을 지닌다. 또한 유성기업은 사후적으로 노동위원회나 법원에 의하여 부당징계로 확인될 수 있는 개연성이 높은 사안에 대하여도 일단 핵심적인 노조간부 및 조합원들을 현장에서 배제하여 노조파괴 목적을 달성하기 위하여 징계를 남발하였다는 점에서도 가학적이며, 불법행위에 해당한다.

나. 고소현황

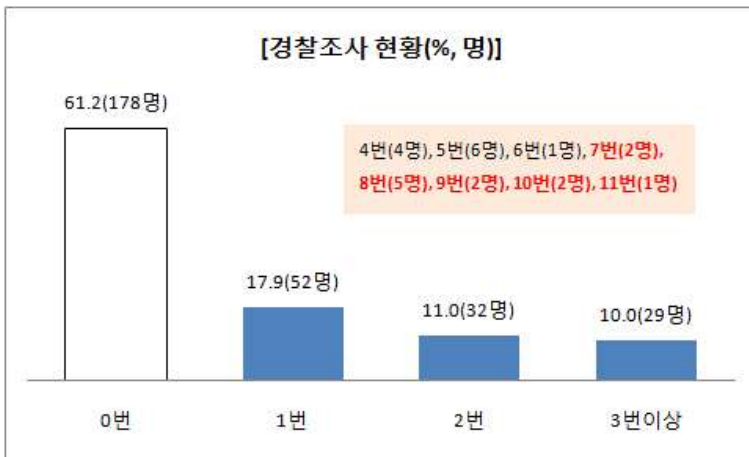


현재까지 자료로 확인된 고소현황을 보면 아래 <표 3> “고소고발현황”과 같다. 고소의 주체는 유성기업, 관리자, 회사가 설립한 어용노조인 유

성기업노동조합 주요 간부 등이다. 2번 이상 고소당한 조합원들 16.4%(48명)의 90% 이상이 유성지회에서 임원, 상집, 대의원 활동을 했던 간부들이

다. 4번 이상인 조합원들도 상당수 있는데 한 조합원(2013~ 2014년 지회 상집)은 17차례에 걸쳐 고소를 당했다. 한광호 열사도 5개월간 11차례 고소를 당했다. 자료의 유실로 표에는 포함되지 않았으나 아산지회의 한 조합원은 소속장인 관리자로부터 71건의 고소를 당하기도 했고, 같은 이유로 징계하고 당했다. 해당 관리자의 고소건에 대해 경찰이 무혐의 처리하자 그 소속장은 다시 죄명을 명예훼손에서 모욕으로 변경하여 재고소하기도 했다.

한편 유성기업은 기초질서 위반, 업무방해, 명예훼손 등으로 고소를 했으나 실제 내용은 주로 노동조합의 준법투쟁과 정당한 쟁의행위에 대한 내용이며, 불기소처분 되는 경우가 상당수이다.



그럼에도 타인의 고소로 피소되거나 법정에 서는 것은 사람의 정신건강을 악화시키고 강력한 스트레스를 발생시키는 원인 중 하나다.

<표4> “경찰조사 현황”은 앞서 언급된 고소 또는 (경찰 또는 노동부)인 지사건에 의한 소환조사로 경찰조사를 받은 횟수가 얼마나 되는지를 나타낸다. 경찰이나 노동부 소환조사의 경우 소환통지서 상당수가 유실됐거나 폐기된 상태여서 극히 일부만 확인할 수 있었다. 그럼에도 위 결과처럼 많은 조합원들이 사건에 피소되어 근무시간 중 경찰조사를 받아야 했던 상황이다.

유성기업의 고소사실은 상당부분이 불기소처분 되거나, 법원에서 무죄판결을 받고 있다. 한광호 열사의 경우 11건의 고소사실 중 2건에 대하여만 기소되었고, 나머지는 무혐의처분 받았다. 즉, 유성기업이 유성지회 조합원들을 고소하는 주된 목적은 처벌 그 자체 보다는 노조파괴 및 해당 노동자를 괴롭히기 위함이다. 고소가 부당노동행위 수단으로 남용되고 있는 것이다.

다. 소송현황



<표5> 소송 현황은 유성지회 조합원들이 2011년부터 현재까지 피고인 신분으로 형사법정에 섰던 현황이다. 여기서 민사소송은 제외되었다. 결과를 보면 4

건 이상 재판에 회부된 조합원이 33명에 이른다. 한 조합원은 15건이 회부되기도 했다. 앞서 말한 바와 같이 유성기업 등의 고소 등이 재판으로 이어져 조합원들은 끊임없이 시달리고 있다.

그런데 이하에서는 보는 바와 같이 검사는 지난 2011년 5월 이후 현재까지 유시영 등 유성기업 사용자들을 2013. 12. 30.에야 일부 기소했고, 아직도 1심이 진행되는 등 단 한 명도 형사처벌을 받지 않았다. 이와 같은 차별적인 형사소송의 진행은 유성지회 조합원들로 하여금 정신적인 고

통을 가중시키기에 충분했다.

4. 유성기업의 가학적 노무관리에 대한 수사기관 및 법원의 직무유기

“회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”와 “전략회의 문건”에서는 ‘노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있고, 유관기관들이 2011년 5월 직장폐쇄 이후 현재까지 유성기업의 고소, 징계, 손해배상청구 등을 통한 민주노조 와해와 어용노조 조직력 강화를 방조하였다. 각 기관별 대표적인 사례들을 살펴본다.

가. 경찰의 노조간부에 대한 체포 등 편파적인 공권력 행사를 노조파괴시나리오 목인

경찰이 유성기업 직장폐쇄 기간 중인 2011. 5. 21. 작성한 “아산 유성기업 노조 파업 관련 정보판단 및 대책”에 따르면 ‘노사 교섭·조기 타결 분위기 조성 및 불법행위 엄정대처’라는 목표아래 ○ 노조지도부에 대한 체포영장 조속한 발부로 지속압박 ○ 시측 대상, 손해배상 청구 유도 지속적 노측 압박 ○ 공장 단전·단수, 비축식량(5. 21. 현재 쌀 20kg 53포대 등), 가스차단 등을 대책으로 제시했다. 당시 유성기업이 노조간부에 대한 고소 및 가압류 신청했고, 유관기관과의 협조를 중요한 대외적 전략으로 삼고 있었던 것을 고려해 보면 사실상 경찰이 직장폐쇄 기간 중 유성기업의 노조파괴시나리오를 목인하고 여기서 더 나아가 지시한 정황까지 확인된다.

경찰은 직장폐쇄 종료 후에도 유성기업 및 어용노조인 유성기업노동조합의 고소고발에 대해서는 신속히 수사 및 검찰 송치를 한 반면, 유성지회 및 유성지회 조합원들의 고소에 대하여는 대부분 무혐의처분 하였다.

2014. 6.경 어용노조 위원장 안○○이 유성지회 쟁의부장 이○○ 등을 전기충격기를 이용하여 폭행한 사실이 있었다. 이에 대하여 피해자들이 아산경찰서에 출두하여 피해자 조사를 받게 되었는데, 경찰은 어용노조 위원장 안○○을 현행범 체포하라는 유성지회 노조원들의 요구를 묵살하고, 오히려 피해자인 쟁의부장 이○○ 등 4명을 유성기업이 고소한 사건에 대한 소환수사를 받지 않았다는 이유로 체포한 후 구속영장을 청구했다.

이와 같은 직장폐쇄를 전후한 경찰의 편파적인 공권력 행사는 유성기업과 어용노조로 하여금 아산경찰서에 무차별적인 고소를 통하여 정당한 조합활동 및 쟁의행위를 방해하는 것을 가능케 하였다.

나. 노동부의 노조파괴 범죄사실에 대한 묵인

유성기업은 “회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서”에서 제시한 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2노조 설립’을 실행하기 위해 복수노조시대에서 가능한 모든 유형의 부당노동행위를 자행했다.

이에 대하여 유성지회는 직장폐쇄 직후부터 유성기업 사용자를 4차례 (2011. 10. 26. 1차 고소, 2011. 11. 29.자 2차 고소, 2012. 1. 10.자 3차 고소, 2012. 6. 7.자 4차 고소)에 걸쳐 고소했으나, 대전지방고용노동청 천안지청은 유성기업이 어용노조를 설립하고, 어용노조가 교섭대표노조의 지위를 획득하는 것을 방조하면서 수사를 진척시키지 않았다. 그러던 중 2012. 9. 중순경 국회청문회에서 유성기업과 노무법인 창조컨설팅이 공모한 노조파괴시나리오 및 실행과정이 폭로되었고, 2012. 10. 23. 유성지회는 유성기업 외 12명, 노무법인 창조컨설팅 외 2명, 현대자동차 외 1명을 노동조합및노동관계조정법 위반으로 고소했다.

고소의 주된 요지는 △2011년 5월 18일 ~ 8월 22일까지 유지된 직장 폐쇄(이하, 이 사건 직장폐쇄)는 개시 및 유지의 측면에서 유성지회 와해 및 친사용자노조 설립을 목적으로 한 노동조합 운영의 지배 개입의 부당 노동행위이며, △ 유성지회 조합원들만을 대상으로 한 대규모 징계처분은 개별 조합원들에게는 노동조합활동을 이유로 한 불이익처분이자 유성지회에게는 노동조합운영에 대한 지배개입의 부당노동행위이며, △이 사건 직장폐쇄 종료 후 피고소인들이 유성지회 조합원들에게 전국금속노동조합 탈퇴 및 친사용자노조 가입 종용한 것은 노동조합 운영에 대한 지배개입의 부당노동행위이며, △유성지회 조합원들에 대한 잔업특근 기회 박탈로 인한 임금손실은 노동조합원임을 이유로 한 불이익처분의 부당노동행위에 해당한다는 것이다. 위 고소취지는 종전의 4차례 제출한 것과 대동소이한 것이며, 종전 고소사실에 대해 노조파괴 시나리오 및 그 실행 관련 입증 자료를 보강한 것이었다. 그럼에도 고용노동부 천안지청은 3차를 넘는 보강수사를 이유로 수사를 지연시켰고, 그 과정에서 유성기업의 부당노동행위는 지속되었다.

고용노동부 천안지청은 2013. 8. 초경 전국금속노동조합의 고소사실 중 극히 일부만을 기소취지로 대전지방검찰청 천안지청에 송치했고, 유성기업은 2013. 10. 21. 부당해고 판결을 받은 24명의 해고자들에 대한 재징계에 착수해 11명의 조합원에게 해고 처분을, 나머지 조합원들에게 출근정지 1개월~3개월의 처분을 했다. 대전지방고용노동청 천안지청이 2013. 8. 6. 작성한 사건처리결과 회신에 따르면 주된 고소사실에 대해 대부분 불기소 의견으로 송치했다. 그런데 불기소 의견으로 송치한 고소사실 중 “지배개입의 부당노동행위 수단으로 직장폐쇄 개시 및 유지”에 대한 부분은 종전 수사결과보다 후퇴한 것이다. 2012. 3.경 대전지방고용노동청 천안지청의 사건처리현황에 따르면 전국금속노동조합이 2차 업무복귀선언을 한 2011. 7. 13. 후까지 유성기업이 직장폐쇄를 유지한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단했는데, 오히려 복수노조파괴 시나리오 관련 입증자

료가 충분히 보장되었음에도 이 사건 직장폐쇄 개시 및 유지가 모두 정당하다는 취지로 불기소 의견으로 송치한 것이다. 고용노동부 천안지청이 이 사건 직장폐쇄의 위법성에 대해 위와 같은 판단을 한 것은 대전지방법원 천안지원이 2012. 9. 25. 직장폐쇄기간 중 임금청구 사건에서 판단한 것과 동일한 취지의 것으로 결국 대전지방법원 천안지원의 부당한 판결이 대전지방고용노동청 천안지청의 판단을 후퇴시킨 것이다.

반면 기소 의견으로 송치한 부당노동행위 관련 고소사실은 △노사관계전략회의를 통해 유성기업노동조합 설립 지원 중 총회개최 지원 부분 △복수노조간 연장, 휴일근로 부여 및 업무배치시 차별을 통한 지배개입 부당노동행위 △2011년 8월 22일 이후 교육, 인사배치시 노조 협의권을 부정하는 방법으로 지배개입 부당노동행위 △2011년도 연차유급휴가 미사용수당을 유성기업노동조합에 유리하게 시행하는 방법으로 지배개입부당노동행위 △생산2과, 생산3과, 생산5과, 검사과, 주조1과 근로자로 하여금 유성기업노동조합 가입 권유 등에 불과하다.

그러나 복수노조간 치열한 경쟁상황을 고려해 볼 때 말단 소속장이 전국금속노동조합 조합원들로 해금 기존 노조를 탈퇴하고 어용노조인 유성기업노동조합에 가입권유 행위를 스스로의 판단에 의해 진행했다는 것은 상식에 반하는 것이다. 그럼에도 수사기관은 유성기업 대표이사 유시영 사장 등의 변명을 인정한 것이다. 이와 같은 고용노동부의 편파적인 사건 처리는 유성지회 조합원들로 하여금 노동행정에 대한 주무관청의 불공정한 공권력 행사에 대한 분노를 자아냈고, 공권력이 자신들을 보호해 줄 수 없다는 무력감과 동시 고립감을 느끼기에 충분한 것이었다.

다. 검사, 고용노동부의 의견 더욱 축소해 일부 고소사실만 불구속 기소

대전지방검찰청 천안지청은 2013. 12. 30. 유성지회가 제기한 유성기업

관련 부당노동행위 고소사건에 대해 대부분 불기소 처분으로 사건을 종결시키고, 유성기업 대표이사 유시영 등 7명에 대한 근로기준법위반 및 노동조합및노동관계조정법위반의 점에 대해 불구속 기소했다.

구체적인 불기소 사유를 살펴보면 고소인의 진술보다는 피고소인의 변명을 전적으로 신뢰해 혐의를 입증할 증거가 부족하다는 것이 대다수다. 그러나 검찰이 유성기업 사용자에게 대한 신속하고 적극적인 수사를 한 후 위와 같은 불기소 처분을 했다고 믿는 사람은 검사를 제외하고는 아무도 없을 것이다. 한편 고용노동부가 이미 한 차례 송치단계에서 상당부분의 혐의사실을 불기소 의견으로 송치했음은 위에서 본 바와 같다. 그러나 검찰은 여기서 더 나갔다. 검찰은 대전지방고용노동부 천안지청이 기소 의견으로 송치한 부당노동행위 관련 고소사실 대부분도 불기소 처분했다.

즉 △노사관계전략회의를 통해 유성기업(주)노동조합 설립 지원 중 총회 개최 지원 부분 △복수노조간 연장, 휴일근로 부여 및 업무배치시 차별을 통한 지배개입 부당노동행위 △2011년 8월 22일 이후 교육, 인사배치시 노조 협의권을 부정하는 방법으로 지배개입 부당노동행위 △생산2과, 생산3과 근로자로 해금 유성기업(주)노동조합 가입 권유에 대해서도 불기소 처분했다. 또한 대전지방고용노동청 청주지청이 유성기업 대표이사 및 영동공장장의 “신설노조 간부통한 지배개입, CCTV 설치를 통한 지배개입”, 영동공장장의 “외부컨설팅 연계 등 지배개입”이 부당노동행위에 해당한다고 판단한 것과 달리 이 부분에 대해서도 불기소 처분했다.

결국 대한민국 검찰은 2013년 12월 30일, 유성기업의 노조파괴시나리오에 대해 최종적으로 면죄부를 부여한 것이다. 유성기업 등이 유성지회 조합원들을 상대로 제기한 고소사건에 대하여 신속한 수사 및 기소를 통한 형사재판이 일상화되어 있는 현실에서 2011년 5월 18일 이후 유성기업의 주된 부당노동행위에 대하여는 단 한건의 기소조차 하지 않는 검찰의 태

도에서 느꼈을 분노와 절망감은 말과 글로 표현하기 어려운 것이었다.

유성지회 조합원들은 이에 굴하지 않고, 검사의 불기소처분의 부당성을 비판하며 재정신청을 하여 대전고등법원은 2014. 12. 30. 대부분의 고소 사실(아산공장 직장폐쇄 유지, 영동고장의 직장폐쇄 개시 및 유지, 단체교섭거부, 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영 관여와 불이익 처분, 유성지회 탈퇴 및 유성기업(주)노동조합 가입 권유, 유성지회 노동자들에게 연장근로 및 휴일근로 미부여, 직장폐쇄 기간 중 임금미지급 등)에 대하여 공소제기명령을 하였고(대전고등법원 2014초재413 재정신청), 검사는 공소제기명령에 따라 비로소 2015. 4. 13. 기소하여 종전 사건과 병합하여 유시영 등 7명에 대한 형사재판이 진행 중이다(대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507, 2015고단768)

만약 대전고등법원이 재정신청 인용결정에서 인정한 유성기업의 부당노동행위 사실에 대하여, 검사가 2013. 12. 30. 유시영 등을 기소했다면, 유성기업의 노사관계는 현재와 전혀 다른 양상이었을 것이며, 유성기업의 무분별한 대규모 고소 및 징계 또한 가능하지 않았을 것이다. 이런 점을 고려해 보면 2013. 12. 30.자 검사의 불기소처분이 유성기업 노사관계 및 유성지회 조합원들의 삶에 미친 영향은 치명적인 것이었다.

라. 법원 : 정당한 쟁의행위 기간 중 해고 등 징계를 가능케 한 판결

단체협약 제109조⁶⁾ “회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며, 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분을 할 수 없다.”라고 규정하고 있다. 이는 쟁의행위 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대하여 징계 등 인사조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노

6) 어용노조인 유성기업노동조합이 체결한 단체협약 제113조에도 동일한 내용이 있다

동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이다. 즉, 정당한 쟁의기간 중에는 위 규정에 따라 조합원에 대한 일체의 징계를 할 수 없고, 이는 단체협약에 별다른 규정이 없는 이상 징계사유의 발생 시기나 그 내용과 관계없이 적용된다.

그럼에도 유성기업은 2013. 6. 초경 당시 유시영 등 대표이사 등에 대한 고소사건에서의 유리한 처분을 받기 위하여 해고자 27명에 대한 해고를 취소하고 복귀시킨 후 2013. 10. 23 그 중 11명을 재해고하는 등 직장폐쇄 종료 후 현재까지 100여 명의 조합원을 징계했다.

재해고자 11명은 유성기업을 상대로 단체협약을 위반한 재해고가 무효라고 주장하며 근로자지위보전 및 임금보전을 구하는 가처분신청을 하였고, 대전지방법원 천안지원은 2014. 3. 20. “이 사건 쟁의행위가 그 목적에 있어 정당하지 않고 절차적으로 관련 법령을 준수하지 않아 위법하게 개시된 경우라고 볼 수 없다. 결국 이 사건 쟁의행위 기간 중에 쟁의기간 전에 발생한 사유를 근거로 이루어진 이 사건 해고처분은 단체협약 제109조의 규정에 반하는 것이다.”고 가처분신청을 인용하였다(대전지방법원 천안지원 2013카합148 결정). 그리고 충남지방노동위원회와 중앙노동위원회도 같은 취지의 판정을 하였다.

그런데 같은 법원인 대전지방법원 천안지원은 2015. 4. 24. 위 가처분 사건에 대한 본안사건에서 “노조의 쟁의행위가 협상가능성이 없는 ‘선결과제’를 내세우면서 지나치게 장기간 진행되고 있을 뿐만 아니라, 시간이 경과할수록 폭력적인 양상도 나타나고 있는 이 사건에 있어서, 위 단체협약의 해석상 피고 회사가 쟁의행위 기간 중 징계권을 행사할 수 있는지 여부를 논함에 있어서는, 적어도 원고들 노조의 쟁의행위가 그 개시일로부터 1년 이상 계속된 무렵에는 위 단체협약이 예정하고 있는 정당한 쟁의행위라고 보기 어렵다고 할 것이어서 그 무렵 이후로는 피고 회사가 징계

권을 행사할 수 있다.”고 하여 유성기업의 해고가 정당하다고 판시하였다 (대전지방법원 천안지원 2014가합1969 판결).

그러나 유성지회의 쟁의행위는 선결과제를 내세우면서 진행된 것이 아니라는 점, 쟁의행위 과정에서의 개개의 폭력행위는 쟁의행위의 정당성을 판단하는 요소로서 고려되지 않는다는 점, 2011년 임금협상이 타결되지 않는 이유는 유성기업의 불성실한 태도에서 비롯된 것이라는 점 등을 고려하면 위 판결은 단체협약해석 및 쟁의행위 양상에 대한 잘못된 사실인정에서 비롯된 것으로 시정되어야 한다. 다른 한편 당시 유성기업이 유성지회 핵심간부들에 대한 대규모의 징계를 단행하고 있었다는 점, 대전고등법원의 재정신청인용결정(대전고등법원 2014초재413 재정신청)에 따라 검사가 2015. 4. 13. 유성기업 대표이사 유시영 등을 추가기소하여 노사관계의 역관계가 유성지회로 기울고 있었다는 점 등을 고려하면 대전지방법원 천안지원의 위 판결은 유성지회 조합원들에 대한 대량징계를 정당화시켜 줌과 동시에 유성기업이 재정신청인용결정으로 인한 열세를 극복하고 노사관계에서 유리한 고지를 점할 수 있는 무기를 손에 쥐어준 셈이다.

정당한 쟁의행위 기간 중에도 징계할 수 있다는 취지의 위 법원의 판결은 현재까지 유성기업이 유성지회 조합원들에 대한 징계를 하기 위한 공문 및 선전물에 단골메뉴로 등장하는 등 유성기업의 무차별적인 고소 및 징계의 주요한 근거로 작동하고 있다.

5. 나오며

유성기업의 노조파괴를 목적으로 한 가학적인 노무관리는 외견상 고소, 징계 등을 활용한 합법적인 형태를 갖추고 있었다. 경찰, 노동부, 검찰, 법원의 묵인과 방조가 유성기업의 법체계를 활용한 가학적인 노무관리를 가능하게 하고 있다.

유성기업의 부당노동행위에 대한 진상규명 및 책임자처벌로 인하여 한광호 열사의 죽음을 되돌릴 수는 없다. 그러나 제2, 제3의 죽음을 멈추고, 유성지회 노동자들의 정신적인 고통을 경감하기 위해서는 유성기업이 부당노동행위 수단으로 활용하고 있는 고소, 징계 등은 중단되어야 하며, 검찰은 이미 밝혀진 부당노동행위에 관여한 유성기업 및 현대자동차 사용자들을 추가 기소하여야 하고, 법원은 신속한 재판을 통해 헌법과 노동관계법상 노동3권을 유린한 불법행위자에게 중형을 선고해야 할 것이다.

발 표 2

유성기업 노동자들의 정신건강 피해 현황

- 금속노조 유성기업 영동지회/아산지회 2012년~ 2015년 정신건강실태조사

장경희 / 충남노동인권센터

1. 들어가며

2009년 쌍용자동차를 기억합니다. 그리고 그 대격돌이 만든 상흔과 분노, 억울함으로, 사회적 무기력함이 만든 소외로 많은 동지들이 스스로 목숨을 끊었습니다. 그러나 여전히 이 땅은 변한 것이 없고, 노동자들이 살아가야 할 미래는 마치 정해진 것처럼 어둡기만 합니다.

2011년 유성기업의 공격적 직장폐쇄로 시작된 민주노조파괴는 결국 한 동지를 죽음으로 내 몰았습니다. 충남노동인권센터가 유성기업 노동자들을 살려야 한다는 취지로 심리치유사업을 한 지 만 5년이 되어 갑니다. 그러나 한 동지를 보내고 말았습니다. 정말로 죽이지 말자고, 죽게 하지 말자고 시작한 활동이었습니다. 그렇지만 유성기업 노동자의 죽음을 결국엔 막지 못했습니다.

무엇을 잘못된 것일까를 수십 번도 넘게 되물었습니다. 한광호 열사의 소식을 접한 많은 이들이 죄책감을 느끼고 있습니다. 또한 이십년 이상을 함께 일한 동료이자 동지들이 유성기업 금속노조 소속 조합원들은 어찌다 이런 상황까지 왔는지를 생각하며 동지를 보낸 허망함과 죄책감을 갖고 가슴깊이 목 놓아 울기도 합니다.

그렇지만 우리 모두는 알고 있습니다. 지금, 죄책감을 가져야 할 자들은 따로 있습니

다. 6년이 경과하는 동안 대한민국 자본가들의 앞잡이 노릇을 하듯, 한 사업장의 노동자들에게 할 수 있는 모든 파렴치한 탄압을 자행해 온 유성기업이 그 첫 번째입니다. 한 국가의 법과 제도를 쥐락펴락 하며 이 땅 권력의 중심에 있는 현대자동차 자본, 그들은 유성기업의 배후에서 노조파괴를 지도하고 개입하며 강요했습니다. 그 뿐 아닙니다. 노동부, 검찰과 법원은 현대차와 유성기업의 범죄행위를 눈 감아 주며, 철저히리 만치 유성기업 금속노조 소속 노동자들을 기망해 왔습니다. 일개 검찰 한 명이 노동자 수백명의 목숨줄을 갖고 장난을 쳐 왔던 것입니다. 바로 이런 자들이 죄책감을 느껴야 하며 한광호 열사의 영정 앞에 무릎을 꿇어야 합니다.

그러하기에 우리는 기운내서 싸워야 합니다. 6년간의 지속된 시달림으로 유성기업 금속노동자들의 육체적, 정신적 건강은 위태롭습니다. 두렵고 겁나는 건 제2, 제3의 한광호 열사를 보게 되는 일입니다. 그렇기 때문에 우리는 한광호 열사의 분노와 억울함을 기억해야 합니다. 살아생전 아픔과 고통을 고스란히 짊어지고 떠난 열사의 죽음을 헛되이 하지 말아야 합니다. 유성기업 금속노동자들에게 가장 큰 고통은 '홀로 남겨지는 것'입니다. 그래서 우리는 '여기 우리들이 있다.'말하고, '함께 손잡고 싸우는 이들이 도처에 있다.'는 것을 보여 주어야 합니다.

<< 실태조사 결과의 요약 >>

1. 금속노조 유성기업 아산지회, 영동지회 조합원들의 심리·정신건강은 “위기 상태”라 할 수 있음. 고 한광호 열사의 경우 2013년부터 실태조사 결과 고위험군으로 확인되었으며, 열사와 비슷하거나 더욱 심각한 조합원들이 상당수 있음이 확인됨.

지난 4년간 정신건강 고위험군은 줄어들지 않은 채 지속적으로 증가하였는데 2015년의 결과는 최악의 수준이라 해도 과언이 아님. 특히 2014년부터 이러한 정신건강 악화가 행동으로(자살 시도, 분노과잉표출, 폭력 등) 본격화되기 시작함.

2. 사회심리스트레스와 불안증세에서는 고위험군이 급속하게 증가하고 있음. 사회심리 스트레스는 전년도에 비해 22.9%p 증가한 상태. 사회심리 스트레스는 전반적으로 행복감을 느끼며 정상적인 생활유지가 가능한지 여부를 보는 것으로 실태조사 응답 조합원 64.5%가 고위험군으로 현재 행복하지 않으며 일상생활 유지에 많은 어려움을 겪는 것으로 볼 수 있음. 나아가 불안증세에서 특성불안과 상태불안 모두에서 고위험군이 특이할 정도로 증가하였는데 가장 큰 요인은 사태의 장기화 때문으로 해석해 볼 수 있을 것임.

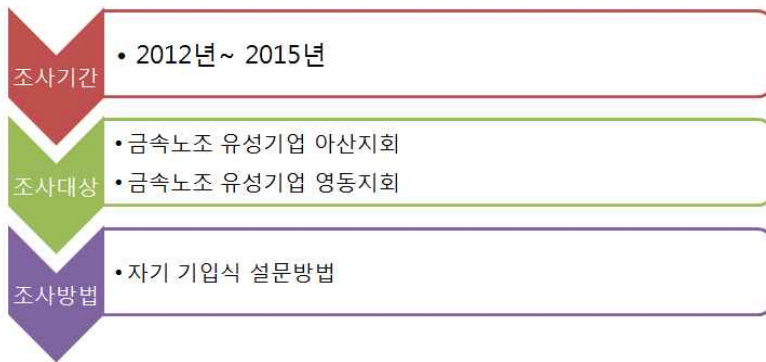
3. 직무스트레스에서도 충남노동인권센터 마음치유사업단 두리공감이 실시한 관내 사회복지직 공무원들의 직무스트레스 수준보다 매우 높은 수준으로 관찰됨. 직무 요구항목을 제외한 모든 항목에서 심각한 수준을 보이고 있는 실정. 이는 회사의 관리 통제와 감시체제, 비상식적인 업무명령, 관리자들에 의한 차별대우 등으로 관계갈등이 심화되고 있는 것임.

4. 조합원들의 주변상황 역시 매우 악화되고 있음. 중단되지 않고 있는 지속적인 통제와 탄압, 고의적인 임금삭감, 불안감 조성, 2011년부터 진행된 잔업·특근 차별 등으로 조합원들의 생활수준은 참담한 지경이라 할 수 있음. 특히 고려되고 유념해야 할 부분은 응답자 상당수가 주변관계(이웃, 친지, 동료)가 이전보다 악화되었다고 응답한 것임. 이는 사회적 관계망 속에서 지지받고, 공감받으며 살아 갈 수 있는 폭이 축소되고 있다는 것을 의미하며 사회적 고립감을 느끼고 있는 것임.

5. 지난 5년간 심리치유사업을 지원해 오면서 확인되고 있는 사실은 치유과정의 과정 어떤 조건과 환경을 확보할 수 있느냐 임. 유성기업에 의한 장기간에 걸친 노조 탄압과 인권유린, 막강한 힘으로 노조파괴를 지도하고 적극적으로 개입했던 현대자동차, 조합원들에게 막무가내 폭력을 자행해 수십명이 다치고 차량돌진으로 13명에게 부상을 입혔던 용역깡패는 이 땅 공권력과 검찰, 사법부의 힘으로 모두 사면되었음. 한광호 열사의 죽음이 사회적 타살인 이유는 바로 여기에 있음. 이런 환경에서 조합원들의 정신건강 악화는 필연적이며, 그 가해자들이 제대로된 처벌을 받지 않는 한 치유는 근본적으로 불가능할 것임.

1. 실태조사 개요

○ 조사기간 및 조사방법



○ 연도별 실태조사 응답자 분포

2012년	2013년	2014년	2015년
• 아산 : 126명 • 영동 : 안함	• 아산 : 97명 • 영동 : 112명	• 아산 : 92명 • 영동 : 95명	• 아산 : 145명 • 영동 : 123명

○ 실태조사 조사항목(* 각 항목에 대한 설명은 뒷 부분 참조)

- (1) 직무스트레스(한국형 직무스트레스 진단 - 단축형)
- (2) 우울 증상
- (3) 사회심리스트레스
- (4) 불안증상 : 특성불안, 상태불안
- (5) 알코올 사용장애
- (6) 외상 후 스트레스

2. 응답자의 일반 현황

○ 보건복지부 정신건강 역학조사(2011)

진단	2001년	2006년	2011년 (64세 이하)	06년 대비	2011년 (전체)
	유병률(S.E.) ^b (%)	유병률(S.E.) (%)	유병률(S.E.) (%)	증감(%)	유병률(S.E.) (%)
알코올 사용장애	15.9 (0.5)	16.2 (1.2)	14.0(1.0)	-13.6%	13.4(0.9)
알코올 의존	8.1 (0.4)	7.0 (0.9)	5.6(0.6)	-20.0%	5.3(0.6)
알코올 남용	7.8 (0.4)	9.2 (0.5)	8.5(0.8)	-7.6%	8.0(0.7)
니코틴 니코틴장애	10.2 (0.4)	9.8 (0.7)	7.3(0.7)	-18.0%	7.7(0.7)
간기생인정적 장애	0.8 (0.1)	0.3 (0.1)	0.4(0.1)	▲22.3%	0.4(0.1)
기분장애	4.6 (0.3)	6.2 (0.6)	7.5(0.7)	▲21.0%	7.5(0.7)
주요우울장애	4.0 (0.3)	5.6 (0.5)	6.7(0.7)	▲19.6%	6.7(0.6)
기분부전장애	0.5 (0.1)	0.5 (0.1)	0.7(0.2)	▲40.0%	0.8(0.2)
양극성 장애	0.2 (0.1)	0.3 (0.1)	0.2(0.1)	-33.3%	0.2(0.1)

a. 평생 동안 한 번 이상 정신장애를 앓은 적이 있는 대상자의 비율. 지역사회에 거주하고 있는 정신장애 환자의 유병률이므로 조사 당시 정신의료기관, 정신요양시설 등에 입원 혹은 입소중인 환자는 포함되지 않음.

b. SE(Standard Error): 표준 오차.

c. 정신분열병과 유사장애, 정신분열형장애, 분열정동장애, 망상장애 포함.

- 보건복지부는 5년마다 '정신질환 실태 역학조사'를 하고 있다. 옆의 표는 2011년 조사 결과다. 표에서 보면 '평생동안 한번 이상 정신장애를 앓은 적이 있는 대상자의 비율'로써 주요우울장애는 2011년 기준 6.7%로 나타나고 있다.

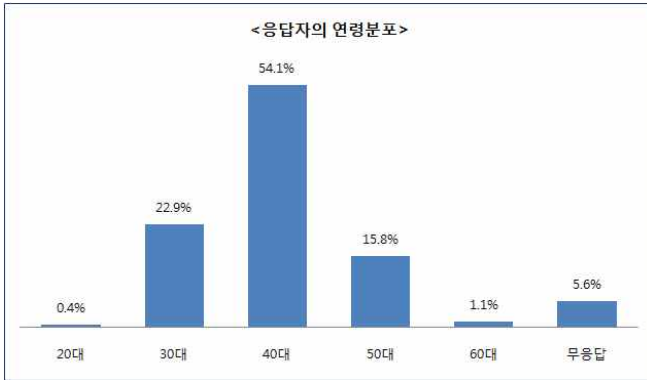
- 2011년 조사이기 때문에 최근의 상황은 반영하지 못하는 한계가 있다. 다만, 이전 조사 결과 보다 매 번 그 비율이 급격히 증가하고 있을 것이라 짐작된다.

- 이 표는 유성기업 금속노조 소속 노동자들의 우울수준과 비교할 수 있는 자료의 하나가 될 것이다.

○ 응답자의 연령분포

- 유성기업 금속노조 소속 노동자(아산지회, 영동지회 통합)의 연령대로 보면, 40대가 54.1%로 가장 많았다. 40대 이상의 노동자가 70% 이상임을 확인할 수 있다. 오래된 금속사업장이 그렇듯이 고령화 상태에 있다.

- 이런 이유로 금속노조 유성기업 아산·영동지회는 2009년 노사합의로 주간연속 2교

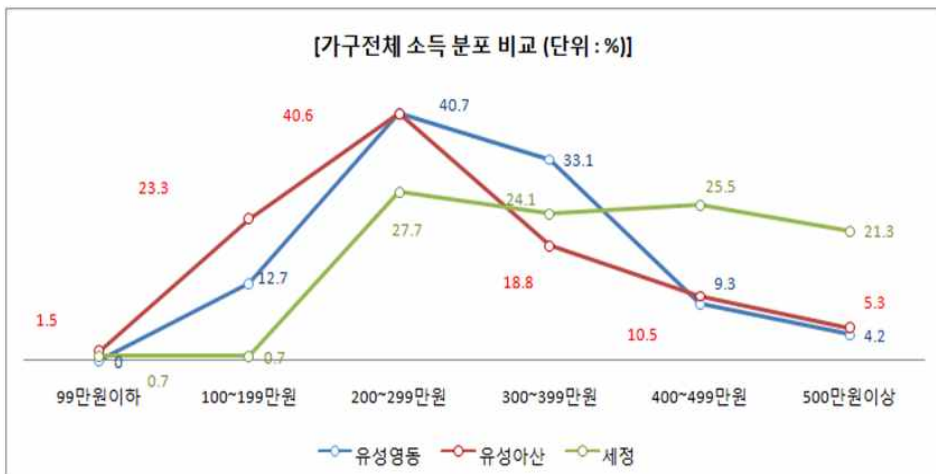


대 도입을 합의하고 2011년 관련한 교섭을 진행했다. 그러나 유성기업측은 현대자동차와 공모하여 본격적인 민주노조파괴에 나서게 된다. 최근 유성기업측은 공장장 명의의 유인물에서 ‘아직도 주간연속 2교대와 월급제의 요구가 정당

하다고 생각한다는 것이 개탄스럽다.’며, ‘더 빨리 민주노조를 파괴했어야 한다.’는 속내를 밝히기도 했다.

- 짧게는 수년, 많은 노동자들이 수십년을 유성기업에서 일하고 있다. 실제로 정년을 앞둔 금속소속 노동자들은 ‘회사 규모가 작았을 때부터 생사고락을 같이하며 이렇게 기업을 키워왔는데도, 결국 돌아오는 것은 우리 같은 사람은 필요없다는 통보였고, 폭력이었다.’고 말한다. 이 땅 자본의 속성을 그대로 엿볼 수 있는 대목이다.

○ 응답자의 임금 및 소득현황



- 그림은 2015년 기준 금속노조 유성기업 아산지회, 영동지회의 가구 전체소득에 대한 응답 결과이다. 비교사업장은 충남 아산에 있는 현장 노동자 230명 규모의 금속노조 세정지회 조합원들의 임금현황이다. 세정과 비교할 때 유성기업 금속노동자들의 2015년 현재 임금수준이 매우 낮음을 확인할 수 있다. 특히 세정의 경우 2003년에 금속노조가 설립되었으며, 약 10년 동안 임금인상을 해 왔을 뿐인데 반해, 유성기업의 경우 30년 가까운 노동조합의 역사가 있다는 것을 고려하면, 그 차이는 더욱 크다고 짐작할 수 있다.

기본급(균일화)	통상수당	통상급	주택수당	주휴수당	상여금
1,719,978	320,787	2,040,765	15,000	95,510	1,449,247
시간외수당	심야수당	통상일급	기본일급	월급여	월평균
677,183	214,302	67,985	57,333	3,624,931	4,516,416

- 위 표는 2011년 금속노조 유성기업 아산·영동지회가 주간연속 2교대를 준비하면서 조사한 당시의 임금자료다. 평균근속을 고려한 당시 월평균 임금은 총 4,516,416원이다. 위의 2015년 결과에 대조해 보면, 유성기업 금속노동자들의 임금이 상당히 삭감됐음을 알 수 있다. 이는 몇 가지의 원인이 있다.

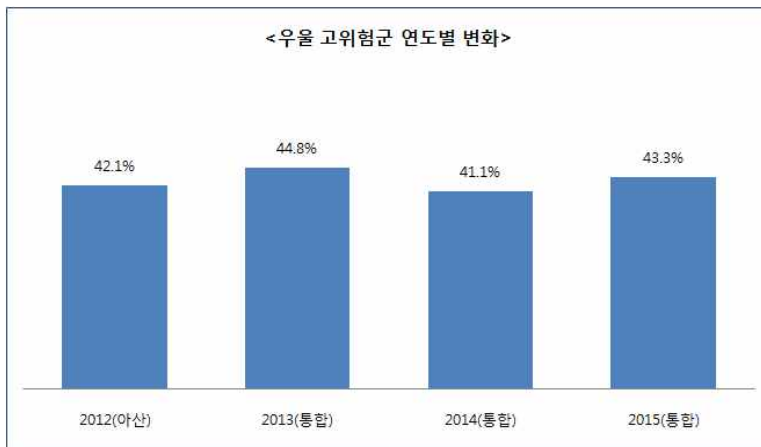
- (1) 유성기업측의 지속적인 현장탄압(감시, 임의적인 임금삭감, 폭력유발 등)에 대응하기 위해 2011년 당시부터 현재까지 쟁의행위 중에 있기 때문이다. 항의방문, 항의집회 등의 시간들이 모두 삭감돼 왔다.
- (2) 유성기업측의 일상적인 고소고발로 인해 계류중인 재판이 상당수 있으며, 노조 파괴 관련한 재판도 진행중에 있다. 5년이 경과되도 결과가 나오지 않는 것이 상당수 있는 상태이며, 방청투쟁과 검찰·사법부 항의집회 등이 파업의 형태로 진행되기도 한다.
- (3) 유성기업측의 징계가 일상적으로 벌어지면서 해당 기간은 임금을 받을 수 없다.
- (4) 유성기업측의 다양화된 감시채널(관리자, 어용, CCTV 등)로 잠깐이라도 자리를 비우게 되면, 그 이유를 불문하고 임금을 삭감한다.

(5) 유성기업측의 계속된 노조·현장탄압으로 유성기업 금속노동자들은 출근하기 어려워하고 있다. 출근해서도 일이 손에 잡히지 않는다. 심적부담이 발생할 수 있는 경고장, 협박, 감시 등을 경험할 경우 금속노동자들은 출근을 하지 못하거나, 출근해서도 조퇴를 자주 할 수밖에 없다.

3. 정신건강 실태조사 결과

1) 주요우울장애

○ 주요 우울장애 연도별 고위험군 변화

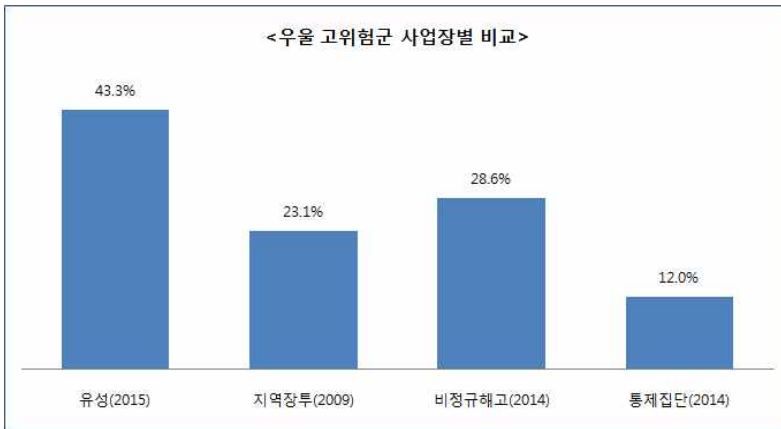


- 주요우울장애와 관련한 연도별 고위험군의 추이를 보면 옆의 그림과 같다. 2012년은 금속노조 유성기업 아산지회만 진행되었고, 그 후로

는 영동지회를 포함한 결과다.

- 주요우울장애는 세계적으로 타당성을 인정받은 척도로 조사됐다. 자기기입식 설문이라는 한계를 고려한다고 하더라도 고위험군 비율이 매우 높음을 확인할 수 있다. 앞서 밝힌바와 같이 보건복지부가 조사한 주요우울장애 평생 유병률이 6.7%라는 점과 비교한다면, 그 심각성을 한 눈에 파악할 수 있을 것이다. 한 기업의 노동자 절반 가까이 이 같은 고통스런 상태에 놓여 있다는 것은 이 사회와 정부가 나서 시급히 점검과 원인제거에 앞장서야 하는 상태다.

○ 타 사례와의 비교



- 옆의 그림은 충남노동인권센터 심리치유사업단이 동일한 진단지로 실시했던 사례들과 비교한 내용이다.

- ‘지역장투’는 2009년 금속노조 소속 사업장 중 장기투쟁을 하고 있는 사업장 3곳을 상대로 한 조사결과다. 당시 주요우울 고위험군은 약 23.1%였다.

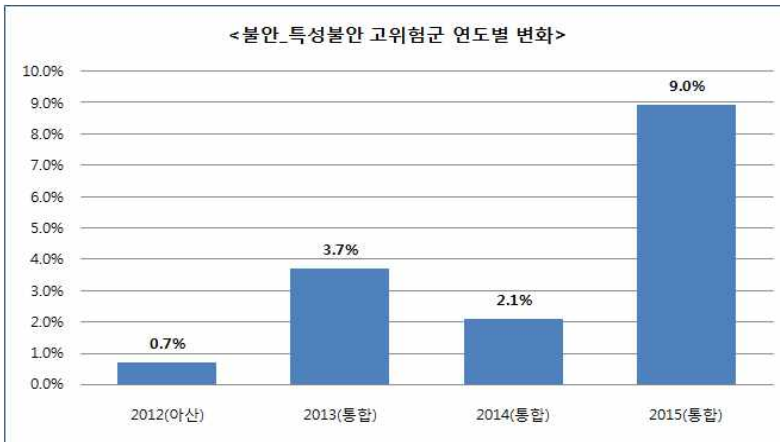
- ‘비정규해고’는 충남 아산지역에 있는 금속노조 소속 사내하청 노동자들을 대상으로 한 조사결과로 고위험군은 약 28.6%다. ‘통제집단’은 자동차 부품업체로 2009년 심각한 노사분쟁을 경험한 사업장이다. 이 사업장의 경우 용역강제까지 투입하는 등 회사측의 폭력이 있었지만 노사합의로 원상회복이 이뤄졌었다. 그림을 보면, 유성기업 금속노동자들이 다른 사례들에서보다 고위험군 비율이 월등히 높음을 알 수 있다.

2) 불안장애

불안장애는 두 개의 내용과 척도로 이뤄졌다. 특성불안은 비교적 지속적인 과정, 즉 성장과정이나 현재에 이르기까지 경험한 사건, 사고 등과 함께 기질과 성격 등에 좀 더 영향을 받는다고 한다. 이와는 달리 상태불안은 한 특수한 상황속에서 순간적으로 체험되는 불안의 수준을 의미하는데 이는 때나 상황에 따라 변화하는 경향이 있다. 즉, 인간이 현재 처한 상황과 조건에서 나타나는 불안의 수준을 의미한다.

① 특성불안

○ 연도별 특성불안 고위험군 변화



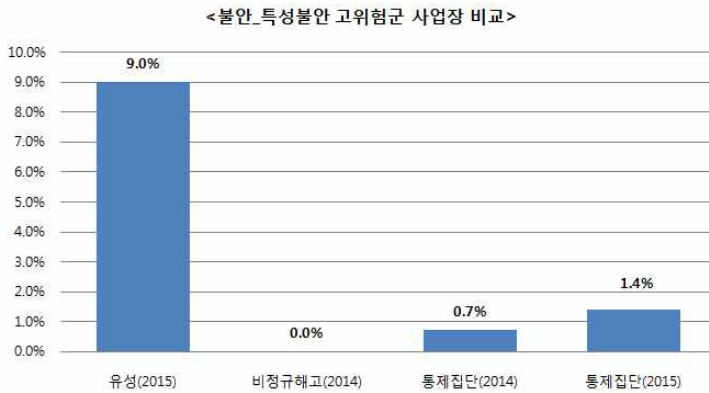
- 그림을 보는 데 있어 불안장애 부분은 통상적으로 비율이 높게 나오지 않는 경향이 이해를 위해 눈금선을 표시했다.

- 공격적 직장폐쇄와 극심한 폭력을 경험했던 2011년, 현장 복귀 후 진행된 조사에서는 특성불안 고위험군은 약 0.7%에 불과했다. 2014년에 응답자가 상대적으로 적은 점을 감안하면 지속적으로 특성불안 고위험군이 증가하고 있음을 알 수 있다.

- 앞서 밝힌대로 특성불안은 비교적 장기간에 걸쳐 나타나는데, 위와 같이 특성불안 고위험군이 점차 확대되는 이유를 유념할 필요가 있다. 이는 짐작컨대 유성기업측의 노조탄압과 괴롭힘, 현장통제 등이 장기간 지속된 결과로 보인다.

○ 타 사례와의 비교

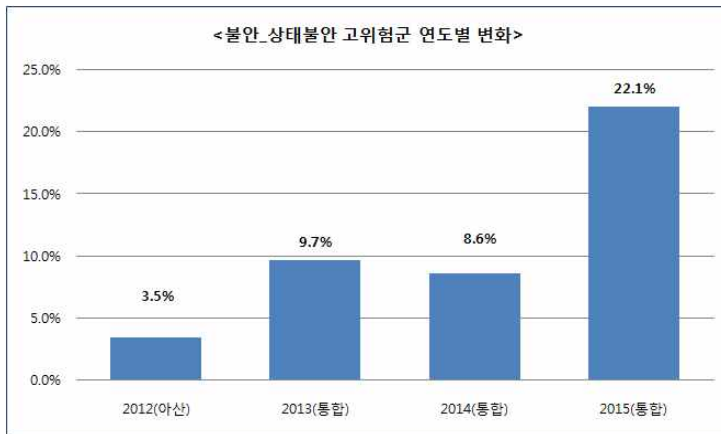
- 타사업장과 비교해 볼 경우 유성기업 금속노동자들의 특성불안 고위험군 비율의 정도를 쉽게 알 수 있다.



낮음을 확인할 수 있다.

② 상태불안

○ 연도별 상태불안 고위험군 변화



가하여 고위험군이 22.1%에 이른다.

- ‘통제집단 (2015)’는 회사측이 민주노조파괴를 전면화하여 극심한 갈등을 겪고 노사 합의로 일단락된 직후 실시한 조사 결과다. 비교 사례들 모두 특성불안 고위험군이 매우

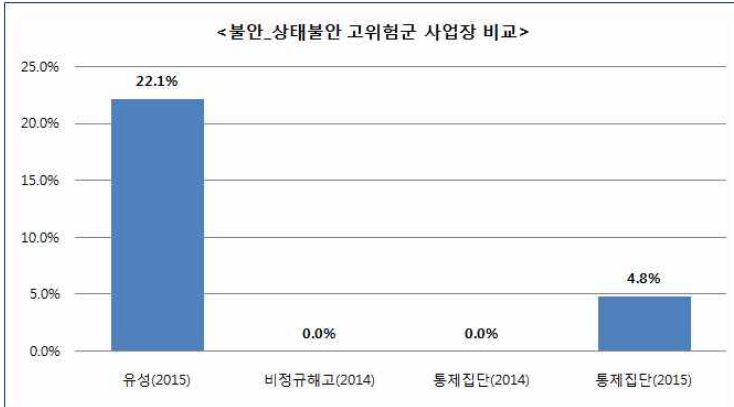
- 상태불안 고위험군을 살펴보면 이 전 년도에서부터 꾸준히 증가하는 것을 알 수 있다.

- 2011년에는 3.5%인 고위험군이 2015년 약 7배 증

- 사태의 장기화, 검찰 및 사법부의 사용자편들기로 인한 법적 문제에서의 좌절 등

은 노동자들을 더욱 불안하게 만들고 있다.

○ 타 사례 비교



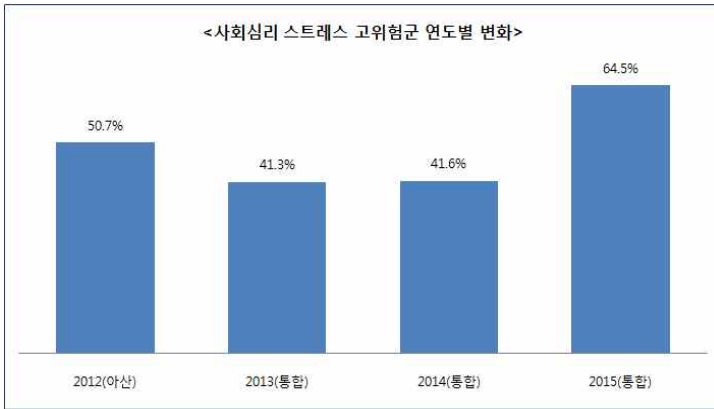
- 타 사례 비교에서는 특성불안과 마찬가지로 유성 금속노동자들 중 고위험군이 매우 높은 수준임을 확인해 볼 수 있다.

3) 사회심리스트레스

사회심리 스트레스는 일상생활을 여우이할 수 있는지를 보는 것으로 삶의 만족도, 새로운 일에 대한 대처, 자기신뢰, 삶의 가치 등을 종합적으로 볼 수 있다. 쉽게 말해 현재 만족할 수 있는 정도의 행복감을 느끼며 살고 있는지를 본다. 사회심리 스트레스에서 고위험군이라는 의미는 현재 일상생활이 불가능한 정도의 강력한 스트레스 상태에 있음을 의미한다.

사회심리 스트레스 고위험군이라고 해서 지금 당장 위기상황이 발생하는 경우는 드물다고 한다. 그러나 이 같은 스트레스가 우울이나 불안과 같이 나타날 경우 위험할 수 있는 상태로 봐야 한다.

○ 연도별 사회심리스트레스 고위험군 변화



- 사회심리 스트레스 고위험군의 연도별 추이를 살펴보자. 그림에서 보는 것처럼 2011년 당시 응답자의 절반 이상이 고위험군이었던데 반해 2013년, 2014년은 다소 낮아졌다.

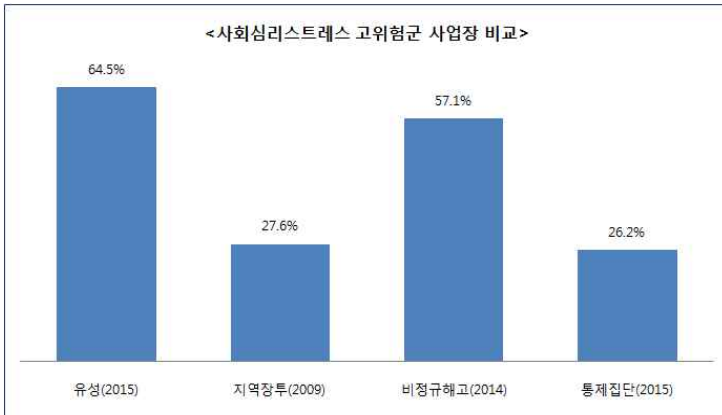
- 통상적으로 ‘스트레스’는 스트레스 상황이 해소되거나 더 이상 그런 상황들이 심리적·정신적 고통을 가져오지 않는다면, 상대적으로 적은 노력을 들여도 완화될 수 있다. 그런데 2015년 결과를 보면 조사 상 가장 높은 비율의 고위험군이 관찰되고 있다.

- 유성 금속노동자들이 사태의 해결을 위해 다양한 노력을 펼치고, 회사측을 향해 촉구하는 활동을 전개해도 상황이 변하지 않았다는 것을 의미한다. 그래서 유성 금속노동자 10명 7명 가까이는 지금 행복하지 않으며, 고통스럽다.

○ 타 사례 비교

- 다른 사업장과 비교한 결과다. ‘비정규해고(2014)’는 충남 아산지역의 사내하청노동자 중 해고된 노동자들에 대한 조사결과를 의미한다.

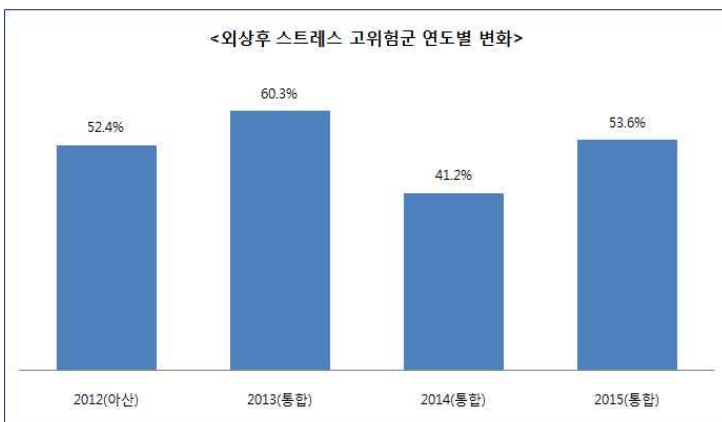
- 그림에서 보는 바와 같이 유성 금속노동자들의 사회심리스트레스 고위험군 비율이 높다. 일하던 곳으로부터 쫓겨나 해고생활을 한지 짧게는 1년, 길게는 10년이 넘는 비정규 노동자들에서 보다는 더 많은 고위험군이 존재한다. 유성 금속노동자들에 대한



조사는 해고자와 현장 노동자 모두를 대상으로 조사한 결과이긴 하지만, 그렇다고 해도 심각한 수준임을 알 수 있다.

4) 외상 후 스트레스 장애

○ 연도별 외상 후 스트레스 장애 고위험군 변화

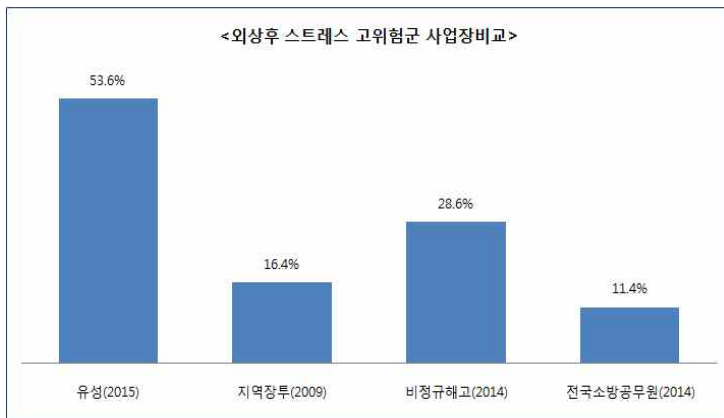


- 외상 후 스트레스는 강력한 외상을 경험한 후 나타나는 스트레스 장애를 의미한다. 대구 지하철 참사, 화재를 진압하고 위기에 놓인 인명을 구조해야 하는 소방관, 가

축 살처분을 담당하는 공무원 등에서 높게 나타난다. 주로 경험했던 외상을 반복적으로 회상한다거나, 비슷한 상황을 회피하게 되거나, 정서적인 영향, 분노조절의 실패, 집중력의 저하 등이 나타나곤 한다. 이런 외상 후 스트레스는 시간이 지나면, 다소 완화되는 경향이 있다. 물론 강력한 외상을 경험한 후 더 이상 그와 같은 상황이 발생하지 않는다는 전제에서다.

- 조사결과는 참담한 수준을 나타낸다. 유성 금속노동자 절반 이상이 외상 후 스트레스에 시달리며 살아가고 있다. 이전에 경험했던 폭력적인 상황들(직장폐쇄, 공권력투입, 용역강패의 뺑소니 차량 돌진, 용역강패의 살인무기에 의한 폭력 등)과 비슷하거나 그 정도의 외상으로 느껴지는 일들이 전혀 중단되지 않고 있다는 의미일 수 있다.

○ 타 사례 비교



- 타 사례 비교에서 '전국소방공무원(2014)'는 모 국회의원이 국정감사 당시 제출했던 조사 결과를 인용한 것이다. 화재, 인명구조를 비롯한 위기상황을 일상적으로 경험

하는 소방공무원들의 외상후 스트레스 고위험군의 비율이라고 보면 된다.

- 유성 금속노동자들의 경우 소방공무원이나 지역장투사업장에 비해 3배~ 4배가 넘는 고위험군들이 존재한다. 위 그림의 비정규해고 노동자들의 경우는 해고를 전후하여 회사측이 동원한 구사대와 용역들에게 막무가내 폭행을 당한 경험을 갖고 있다. 그런 이유로 28.6%의 많은 비정규 해고자들이 고통스러워한다. 그러나 유성 금속노동자들은 그와 비교해서도 고위험군이 매우 많다.

5) 기타

① 알코올 사용장애

- 실태조사에서는 지금까지 설명한 정신건강 분야 외에 ‘알코올 사용장애’ 수준과 직무스트레스 수준을 함께 조사했다. 알코올 사용장애는 고위험(잠재적 알코올 사용장애)와 알코올 사용장애를 위험수준으로 본다. 고위험은 병원을 방문하여 정확한 진단을 받아야 하는 수준을 의미하고, 알코올 사용장애는 이미 술로 인해 일상생활에 지장이 초래되고 있는 상태를 의미한다. 조사 결과는 다음과 같다.

○ 금속노조 유성기업 아산지회

: 고위험 - 26.1% / 알코올 사용장애 21.6%

○ 금속노조 유성기업 영동지회

: 고위험 - 35.4% / 알코올 사용장애 19.5%

- 알코올 사용장애 위험군 분포에 대한 결과는 심각한 수준이다. 특히 심리·정신건강에서 고위험군들이 타 사례들과 비교해서도 월등히 많은 상태를 고려하면 즉각적인 위기개입이 절실한 상태라는 것을 누구나 이해할 수 있다. 유성 금속노동자들은 민주노조파괴 초기부터 현재에 이르기까지 정신적인 고통과 마음의 상처를 대부분 알코올에 의존해 왔다고 해도 과언이 아니다.

- 사태는 진정되지 않은 채 오히려 강도를 높여 가며 탄압이 벌어지고, 아무리 노력해도 노동조합은 회사측과 마주 앉아 교섭이라도 할 수 있는 방법이 없다. 검찰은 유성기업과 현대자동차의 범죄행위의 증거를 확보하고 있어도 그들은 기소조차 되지 않는다. 사법부는 단체협약에 명시된 쟁의행위 기간 중 징계금지 조항에도 불구하고 철저히 사용자편을 들어 그 징계가 정당하다고 판결한다. 유성 금속노동자들에게 이 세상은, 이 사회는 한 줄기 빛도 들어오지 않는 세상이다. 오로지 동료와 동료들과 나눠먹는 술이 그들의 마음을 알아줄 뿐이다.

② 직무스트레스

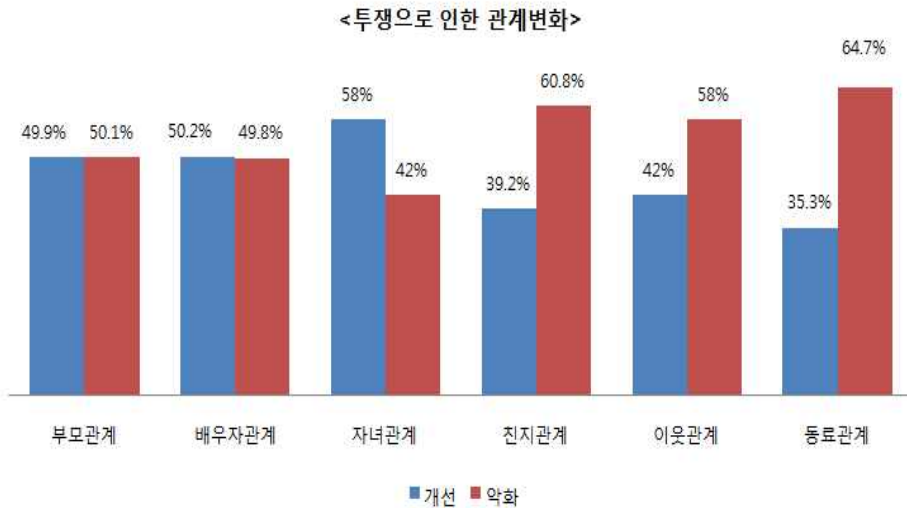
구분	남성			여성		
	참고치	사회복지직	유성지회	참고치	사회복지직	유성지회
직무요구	50.1	58.6	49.3	54.2	61.5	46.7
직무자율	53.4	45.4	64.4	60.1	46.9	73.3
관계갈등	33.4	41.1	60.4	33.4	38.8	58.9
직무불안정	50.1	36.6	66.2	50.1	29.2	75
조직체계	52.4	49.2	72	52.4	50.7	75.9
보상부적절	66.7	48.8	73.1	66.7	49.3	84
직장문화	41.7	40.4	51.4	41.7	39.6	60

- 유성 금속노동자들의 직무스트레스 수준을 조사한 결과는 위 표와 같다. ‘참고치’는 대한민국 남녀 성인의 평균값을 의미한다. ‘사회복지직’은 충남노동인권센터 두리공감이 실시한 사회복지직 공무원들을 조사한 결과이다. 표를 보면, ‘직무요구’ 항목을 제외한 모든 부분에서 유성 금속노동자 남녀 모두에서 스트레스 수준이 높게 나타난다. 특정 항목에서는 두배 가량 차이이기도 한다.

- 유성기업 측은 유성 금속노동자들을 상대로 다양한 이데올로기 공세를 펼쳐 왔다. ▲금속소속 노동자들이 물량을 일부러 올리지 않는다. ▲금속의 잦은 파업으로 생산성이 올라가지 않는다. ▲금속노동자들은 일하기 싫어 파업한다. 등등의 내용들이다. 그러나 직무스트레스 진단결과는 그와 정반대의 상황을 증명한다. 관리체계, 관리자들과의 태도, 생산과정과 그 시스템, 노동에 대한 정당한 댓가와 노력에 대한 인정 등이 반 노동자적으로 진행되고 있음을 보여준다.

4. 조사결과에 대한 고찰

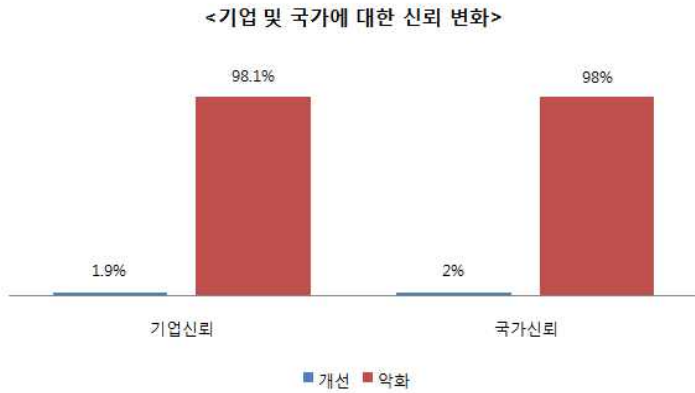
1) 민주노조 파괴 이후 관계의 변화



- 실태조사 과정에서 민주노조파괴와 그로 인한 투쟁으로 주변의 관계가 어떻게 변화했는가를 확인했다. 그 결과 부모, 배우자 관계는 개선과 악화가 비슷했다. 특이한 것은 자녀관계는 개선되었다는 응답이 상대적으로 많다. 이는 어려움에 처한 노동자들이 예전만큼 자녀들을 돌볼 수 없고 뒷바라지 못하는 미안한 마음을 방증한다.

- 반면, 친지관계, 이웃관계, 동료관계 등에서는 모두 악화되었다는 응답이 많다. 이 결과는 무엇을 의미하는가? 유성 금속노동자들은 지금 가족(식구)들이 있는 집을 가장 안전하다고 여기고 있다. 또한 그렇게 고립돼 있음을 의미한다. 사회적 관계망들은 점차 떨어져 나가거나 펼칠 수 없는 것이 되어 버렸다.

2) 기업 및 국가에 대한 신뢰



- 2011년부터 현재까지 기업과 국가에 대한 신뢰를 함께 조사해 본 결과 응답자 98%가 악화되었고 신뢰하지 않는다고 말한다.

- 지금까지 헌신적으로 일해 왔던

기업, 공정하게 판단해 줄 것이라 기대했던 국가는 이미 가해자이며, 신뢰할 수 없는 것으로 인식되고 있는 것이다.

3) 행정처분 등에 의한 심리건강 악화

- 실태조사에서 ‘노사분쟁으로 인해 구류이상의 행정처분이나 가압류를 경험했는가?’를 확인하고 이를 심리·정신건강 고위험군 분포와 비교했다. 그 결과는 다음과 같다.

▲ 주요 우울장애

: 금속노조 유성기업 아산지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 73.3%가 고위험군

: 금속노조 유성기업 영동지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 61.9%가 고위험군

▲ 불안장애 - 상태불안

: 금속노조 유성기업 아산지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 48.2%가 고위험군

: 금속노조 유성기업 영동지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 45.5%가 고위험군

▲ 사회심리 스트레스

: 금속노조 유성기업 아산지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 80%가 고위험군

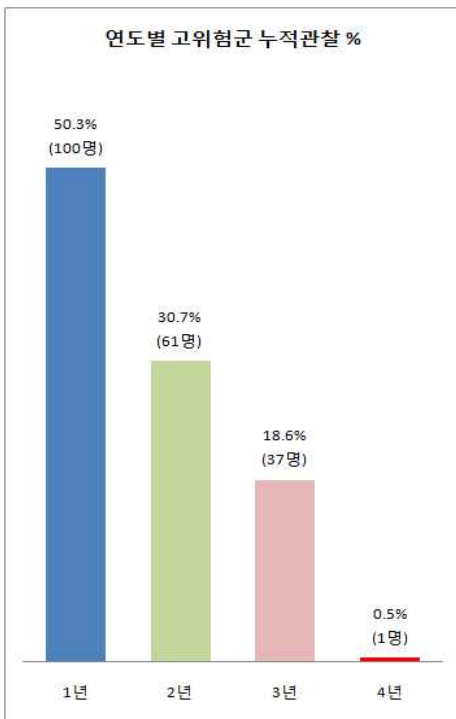
: 금속노조 유성기업 영동지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 81%가 고위험군

▲ 외상 후 스트레스

: 금속노조 유성기업 이산지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 77.8%가 고위험군

: 금속노조 유성기업 영동지회 - 행정처분 경험 있다는 응답자 중 66.7%가 고위험군

4) 연도별 고위험군 변화와 누적분포



- 지난 4년간 진행된 실태조사 결과를 토대로 고위험군의 분포를 분석해 보았다. 여기서의 고위험군은 실태조사 항목 전반에 대한 검토를 거친 것이다. 즉, 총 6개의 항목 및 척도에서 2항목 이상에서 고위험군으로 관찰될 경우를 “고위험군”으로 분류했다. 다만, 고위험군인 2항목 가운데 알코올 사용장애가 포함된 경우는 고위험군에서 제외하였다. 그 이유는 유성 금속노동자들이 전반적으로 알코올 의존도가 높고, 그럴 수밖에 없는 상황들을 고려한 것이다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 심리정신건강이 악화된 상태에서의 습관적인 알코올 섭취는 심각한 상황을 불러올 수 있음을 잊지 말아야 할 것이다.

- 고위험군은 2012년 46명, 2013년 53명, 2014년 120명, 2015년 117명으로 관찰되었다. 이를 다시 반복적으로 고위험군으로 관찰되는 경우를 살펴봤는데 결과는 그림과 같다. 2년 이상 고위험군으로 계속 관찰되는 경우가 약 50%에 이른다. 이런 분들에게엔 언제든지 사고가 날 수 있다는 경각심과 조직 내외부의 지원시스템을 만들어 ‘안전하다’는 것을 보여 주어야 한다.

5. 무엇을 보아야 하는가?

1) 개인의 문제인가? 사회적·구조적 문제인가?

- 지금까지의 정신건강 실태조사에서 우리가 놓치지 말아야 할 질문들이 몇가지 있다. 그 중 첫 번째가 이 같은 결과를 개인적 문제로 볼 것인가 아니면, 사회적이고 구조적인 문제로 봐야 하는가이다. 원색적으로 표현해 보면, 지금 유성기업에서는 ‘정신병의 집단발병’상태라 할 수 있다. 세계 모든 곳에서는 특정 질병이 집단발병하면 통상적으로 역학조사를 실시한다. 식중독의 예를 들면 쉽게 알 수 있다. 집단 발병에 대한 역학조사의 이유는 간단하다. 발병의 원인을 개인이 아닌 개인을 둘러싼 환경, 상황, 다양한 접촉 면 등을 그 원인으로 보기 때문이다.

- 유성 금속노동자들이 겪고 있는 심리적·정신적 고통은 바로 그 노동자들을 둘러싼 환경, 유성기업측의 탄압, 막강한 권력을 가진 현대자동차의 노조탄압 개입과 주도, 용역깡패의 폭력도 사유재산을 지키기 위한 것이라면 용인되어야 한다던 공권력, 검찰과 사법부, 공격적 직장폐쇄 직후 대통령의 7000만원 연봉설, 선거시기 인기몰이를 위해 잠시 다녀간 정치가들. 유성 금속노동자들이 살고 있는 이 시대의 문제이며, 이 사회가 용인하는 폭력의 문제이며, 처음부터 끝까지 폭력으로 일관하는 이 땅 사용자들의 문제다.

2) 가해자는 누구이며, 피해자는 누구인가?

- 유성기업 측은 유성 금속노동자들의 정신건강악화에 대해 ‘책임없음’으로 일관한다. 나아가 오히려 자신들이 피해자이며, 극심한 고통을 감수하면서 회사를 살리기 위해 고군분투하고 있다고 허언한다. 가해자와 피해자의 위치를 뒤바꾸는 것은 계급사회가 시작된 이래 힘 가진자가 해 왔던 행위들이다.

- 가해자는 앞서 이야기한 유성기업, 현대자동차, 공권력, 노동부·검찰·사법부 임에는

명백하다. 나아가 이 사회가 가해자이기도 하다.

3) 피해자는 어떻게 확산되고 있는가?

- 유성 금속노동자들은 하나 같이 이야기한다. 2011년 이후 금속노조에 있으면 어떤 편의도 봐주지 않겠다 협박을 당하고 우울증으로 자결한 한 노동자, 회사의 현장 작업지시를 거부하지 못해 장시간 현장 노동을 하다 압착사고를 당해 사망한 관리자, 금속소속 노동자들 앞에서는 눈도 바로 뜨지 못하는 어용으로 간 옛 동료들 이들 모두가 피해자라 이야기한다.

- 오로지 최고경영자와 그 옆에서 앞잡이 노릇을 하는 자들 몇 명 만이 피해자일 수 없는 자들이다. 이것이 유성기업측이 6년 간 벌여낸 광폭한 민주노조파괴의 결과이며 진실이다.

4) 한광호 열사가 우리에게 말하고 있는 것은 무엇인가?

- 한광호 열사는 간부활동하던 당시 누구보다도 열심히 해 왔다. 그 후 간부를 내려 놓으면서 가까스로 억눌러 왔던 고통과 아픔들이 주체할 수 없을 정도로 밀려왔다. 열사가 돌아가신 그 순간 열사는 혼자였다. 한없이 미안해 하며, 갈등하며 자결할 수밖에 없는 이 현실이 누구도 상상하지 못할 정도로 힘들었을 것이다. 고독함, 고립감, 아무도 도와주지 않는다는 외로움, 상실감이 있었을 것이다. 바로 우리는 이 대목을 부여잡아야 한다.

- 6년간 하루도 시원하게 웃지 못하는 유성 금속노동자들에게 지금도 잘 하고 있으니 계속 잘 투쟁하시라는 말은 이제 비수보다 날카로운 상처를 남길 것이다. 한광호 열사의 이 죽음을 제대로 제기하며 투쟁하지 않는다면, 지금보다도 더 한 고립감이 밀려올 수밖에 없다. 유성 금속노동자들의 승리를 바라는 모든 사람들이 걱정하고 우려하는 것은 아마도 '사람이 죽어도 소용없구나'라는 말이 유성 금속노동자들의 입에서 나오게 되는 상황일 것이다.

[참고자료 1] 연도별 고위험군 분류 및 치유프로그램 진행 현황

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
1			○	○	14년 개인(1)	
2			○	○	14년 개인(1) 15년 개인(2)	
3				○		
4			○		14년 개인(1)	
5	○		○	○	14년 개인(1) 15년 개인(15)	
6	○					
7		○	○	○	13년 개인(1) 14년 개인(10)	가족여행
8			○	○	13년 개인(1)	
9		○	○	○	14년 개인(1)	
10		○	○	○	13년 개인(1)	
11			○	○	14년 개인(1)	
12			○		13년 개인(1)	
13				○		
14	○	○	○	○	13년 개인(6)	
15	○		○	○	14년 개인(1)	
16			○		14년 개인(8)	
17		○		○		
18			○		14년 개인(1)	
19	○					
20			○		14년 개인(6)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
21				○		
22			○	○	14년 개인(5)	
23				○		
24		○	○	○	14년 개인(1)	
25	○	○			13년 개인(1)	
26			○	○	14년 개인(11)	
27		○	○	○	13년 개인(1)	
28			○		14년 개인(1)	
29		○	○	○		
30	○	○		○	12년 개인(4) 13년 개인(11) 14년 개인(2)	집단(10)/가족
31	○					
32	○		○	○	14년 개인(1)	집단(10)/여행
33		○	○	○	13년 개인(1)	
34	○					집단(10)/여행
35			○	○	14년 개인(29) 15년 개인(4)	
36	○	○		○	13년 개인(9) 14년 개인(4)	집단(10)/가족 13년 가족상담(5) 14년 가족상담(6)
37			○		14년 개인(1)	
38	○			○		
39	○					
40			○	○	14년 개인(1)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
41			○		14년 개인(1)	
42			○	○	14년 개인(1)	
43	○					집단(10)/여행
44			○	○	13년 개인(1) 14년 개인(11)	가족여행
45			○		14년 개인(4)	
46				○		
47			○	○	13년 개인(1)	
48			○	○	13년 개인(3)	
49		○	○		13년 개인(1)	
50	○		○	○	14년 개인(1)	
51			○		14년 개인(1)	
52				○		
53		○			13년 개인(1)	
54		○				
55		○			13년 개인(1)	
56				○		
57			○		13년 개인(1)	
58		○		○		
59		○	○		13년 개인(1)	
60		○	○	○	13년 개인(1)	
61		○	○		13년 개인(1)	
62				○		

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
63	○		○	○	13년 개인(11) 14년 개인(33) 15년 개인(12)	집단(10) 13년 가족상담(9) 14년 가족상담(3)
64				○		
65	○		○	○	14년 개인(17) 15년 개인(21)	집단(10)
66			○	○	13년 개인(1)	
67			○	○	13년 개인(1)	
68	○			○		
69			○		13년 개인(1)	
70			○		13년 개인(1)	
71	○					
72				○		
73	○		○	○	14년 개인(14)	
74		○	○		14년 개인(1)	가족여행
75	○			○		
76	○		○	○	14년 개인(1)	
77				○		
78	○		○		13년 개인(11) 14년 개인(24) 15년 개인(1)	
79			○	○	14년 개인(1)	
80		○	○			
81			○	○	14년 개인(1)	
82				○		

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
83		○	○		13년 개인(1)	
84		○				
85			○	○	14년 개인(1)	
86				○		
87	○		○		14년 개인(1)	
88				○		
89		○		○		
90			○		13년 개인(1)	
91				○		
92	○			○		집단(10)/가족
93			○		14년 개인(1)	
94			○	○	14년 개인(1)	
95			○		14년 개인(4)	
96				○		
97			○		14년 개인(1)	
98		○			13년 개인(1)	
99			○	○	13년 개인(1)	
100		○	○	○	14년 개인(5)	
101				○		가족여행
102	○					
103		○				
104	○		○	○		
105		○	○	○	13년 개인(1)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
					14년 개인(2)	
106			○		13년 개인(11) 14년 개인(20)	13년 가족상담(1)
107		○	○		13년 개인(1)	
108	○		○		12년 개인(6) 14년 개인(3) 15년 개인(27)	가족 15년 가족상담(4)
109			○		14년 개인(1)	
110			○	○	14년 개인(1) 15년 개인(5)	
111				○	13년 개인(1)	가족여행
112			○		14년 개인(1)	
113	○					가족
114	○		○	○	12년 개인(6) 14년 개인(1)	가족상담(1)
115				○		가족여행
116				○		
117		○			13년 개인(1)	집단(10)/가족
118		○	○		13년 개인(1)	
119	○		○	○	14년 개인(1)	집단(10)
120	○			○	14년 개인(1)	
121			○	○	13년 개인(1)	
122		○			13년 개인(1)	
123		○	○		14년 개인(1)	
124			○	○	14년 개인(1)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
125			○		14년 개인(1)	
126			○	○	14년 개인(8)	
127				○	14년 개인(3) 15년 개인(6)	
128			○		14년 개인(1)	
129		○				
130				○		
131		○				
132		○	○	○		
133				○		
134			○	○	14년 개인(1)	
135		○	○	○	14년 개인(3)	
136	○		○	○	14년 개인(1)	집단(10)/여행
137	○		○	○	14년 개인(19) 15년 개인(18)	
138			○		14년 개인(1)	
139			○	○	13년 개인(1)	
140			○		14년 개인(1)	
141		○		○		
142		○	○	○	13년 개인(1)	
143	○		○		14년 개인(1)	
144			○		14년 개인(1)	
145				○		
146			○		14년 개인(1)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
147		○	○	○	13년 개인(1)	
148	○	○	○			
149		○	○		13년 개인(10) 14년 개인(5)	
150			○	○	14년 개인(1)	
151			○	○	13년 개인(1) 14년 개인(1)	
152			○		14년 개인(1)	
153	○		○		14년 개인(1)	
154	○		○	○	13년 개인(1)	
155				○		
156		○		○	15년 개인(2)	
157			○	○	13년 개인(1)	
158			○		14년 개인(1)	가족여행
159			○		13년 개인(1)	가족여행
160			○		14년 개인(5)	
161		○	○	○		
162	○					
163			○		14년 개인(1)	
164				○		
165				○	14년 개인(1)	
166			○	○	14년 개인(1)	
167		○				
168				○		

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
169			○		14년 개인(1)	
170			○		13년 개인(1)	
171		○	○	○		
172			○		14년 개인(1)	
173			○		14년 개인(1)	
174		○			13년 개인(8) 14년 개인(12) 15년 개인(33)	가족상담(7) 가족여행
175		○	○	○	14년 개인(1)	
176				○	15년 개인(8)	
177	○			○	12년 개인(4)	집단(10)
178				○	14년 개인(1)	
179				○	14년 개인(30) 15년 개인(8)	가족여행
180				○	14년 개인(1)	
181				○		
182	○				12년 개인(1)	
183	○			○		
184				○		
185			○		14년 개인(1)	
186		○	○	○	14년 개인(1)	
187				○	14년 개인(26)	
188	○				12년 개인(1)	집단(10)/여행
189			○	○	13년 개인(1)	

구분	2012	2013	2014	2015	상담여부	프로그램 참여
190				○	14년 개인(1)	
191		○				
192				○	14년 개인(1)	
193	○		○	○	13년 개인(9) 14년 개인(14)	
194	○			○	14년 개인(14)	
195		○	○		13년 개인(1) 14년 개인(6)	
196			○		13년 개인(1)	
197	○					집단(10)/가족
198		○	○	○	14년 개인(10)	가족여행
199			○		13년 개인(1)	13년 가족상담(7) 가족여행
결과	46	53	120	117		

1. 직무스트레스(Job-Stress)

1) 근거

: 직무스트레스 측정도구는 안전보건공단에서 기존의 연구와 스트레스 측정도구 등을 통해 직무스트레스 요인을 영역별로 선별·통합하여 한국인 근로자의 직무스트레스 평가에 알맞도록 구성된 ‘한국형 직무스트레스 측정도구(장세진 등, 2005)의 단축형’을 사용하였다.

- 원래 개발된 기본형 총 43문항은 문항 수 및 설문 내용이 다소 많아 현장에서 쉽게 적용할 수 있도록 고안된 도구가 단축형이다.

2) 진단항목

: 직무요구(4개문항) => 시간적압박, 업무량증가, 업무중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등

: 직무자율(4개문항) => 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등

: 관계갈등(3개문항) => 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지 등

: 직무불안정(2개문항) => 구직기회, 고용불안정성 등

: 조직체계(4개문항)

=> 조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등

: 보상부적절(3개문항) => 존중, 내적 동기, 기대 부적합 등

: 직장문화(4개 문항)

=> 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화

2. 우울(CES-D) :

1) 근거

: 우울정도는 CES-D(Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, CES-D)를 이용하였는데 이것은 Radloff L. S.(1977)가 일반인을 대상으로 개발한 자기기입식 우울척도를 기본으로 하여 Stanford Patient Education Research Center에서

제공하는 척도를 이용한다.

- 증상의 존재기간을 기준으로 정도를 측정한 것으로 역학연구에 특히 적절. 국가, 민족, 연령군, 남녀간의 우울증의 유병율을 비교하는데 널리 사용됨.

2) 진단지

: '지난 일주일동안...' 의 상태에 대해 총 20문항의 질문을 포함하고 있으며, 응답은 '아주 드물게(1일 이하)', '가끔(1-2일)', '자주(3-4일)', 거의 대부분(5-7일)' 로 구성된다.

- 주요 측정내용 : 우울한 기분, 죄의식, 자신이 무가치하다고 느껴짐, 무기력감, 절망감, 정신운동의 지체, 식욕감퇴, 수면장애 등

3) 절단점

: 한국판 연구 조맹제, 김계희(1993)의 주요우울증 환자 예비평가의 일부를 토대로 한다.

- 지역사회 역학용 절단점 21점

- 주요우울증 진단용 절단점 25점

: 본 보고서는 주요우울증 진단용 절단점인 25점을 기준으로 한다. 그 이유는 임상에서 질환 단위로서의 주요우울증의 일차 선별진단에 가장 충실한 절단점이라 할 수 있기 때문이다.

3. 사회심리적 스트레스(PWI)

1) 근거

: 사회심리적 스트레스는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 장세진 등(1992)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 개발된 18문항의 단축형 PWI(SF-PWI)를 사용하였다.

2) 진단지

: SF-PWI는 0-3점까지의 4점 척도로 응답하도록 하였으며, 총점을 합하여 스트레스 수준을 측정하였다. 높은 점수는 스트레스가 높음을 의미한다.

3) 절단점

: 해석은 장세진 등(2000)의 분류에 따른다.

- 0점 ~ 8점 : 건강
- 9점 ~ 26점 : 잠재적 스트레스
- 27점 이상 : 고위험 스트레스 군

4. 불안증상

1) 근거

: 스피클버거의 상태-특성불안척도(State-Trait Anxiety Inventory)는 임상적으로 불안감을 측정하는데 쓰이는 유용한 평가도구이다. 임상적으로 불안한 집단 및 정신과 환자의 불안을 판별하는데 유용하며, 정신장애가 없는 정상적인 성인에서도 불안상태를 측정할 수 있는 장점이 있다. 국내에서 김정택이 번안하여 신뢰도와 타당도를 연구하였다.

○ 김정택(1978). 특성불안과 사회성과의 관계-Spielberger의 STAI를 중심으로. 고려대학교대학원 석사학위 청구논문.

○ Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). Manual for the state-trait anxiety inventory. Palo Alto, C. A. : Consulting Psychologists Press, Inc.

2) 특성불안

: 특성불안이란 일관되게 오랜 시간 동안에 걸쳐 형성된 불안증상이라 할 수 있다.

○ 특성불안의 절단점(해석지침)

* 한국판 연구에서 고등학생집단(816명)의 경우 평균점수 46.24(표준편차 10.05), 대학생집단(816명)은 평균점수 44.53(표준편차 9.50)이었는데 이 연구결과에 따라 절단점을 계산한다.(대학생기준-성인*)

- 54점 ~ 58점 : 특성불안 수준이 약간 높음
- 59점 ~ 63점 : 특성불안 수준이 상당히 높음
- 64점 이상 : 특성불안 수준이 매우 높음

3) 상태불안

: 상태불안이란 특수한 상태에서 느끼는 불안을 의미한다. 상태불안은 특성불안에 비해 개인의 기질이나 성격에 의존하기 보다, 현재 그 사람이 처해져 있는 조건과 환경 등에 더 많은 영향을 받는다고 한다.

○ 상태불안의 절단점

- 근거는 위 특성불안과 동일하다.
- 52점 ~ 56점 : 상태불안 수준이 약간 높음
- 57점 ~ 61점 : 상태불안 수준이 상당히 높음
- 62점 이상 : 상태불안 수준이 매우 높음

5. 알코올 남용 자가진단 설문

세계보건기구 (WHO)가 개발한 자가진단 검사법을 우리나라 실정에 맞게 고친 것으로 자가 설문을 원칙으로 하고 있으며, 9~12점까지는 상습적인 과음자, 12~19점까지는 문제 음주자 혹은 잠재적인 알코올장애 환자, 20점 이상은 즉각적인 치료와 개입이 필요한 알코올 사용장애 환자로 분류하고 있다.

6. 외상후 스트레스 장애

1) 근거

: Foa, Cashman, Jaycox와 Perry(1997)가 개발한 PDS(Posttraumatic Diagnostic Scale)를 한국 인지행동 치료학회 산하 외상 후 스트레스 장애 연구회(Kwon, et. al., 2007)에서 번역하고 타당도를 검토한 도구를 사용하였다.

: PDS는 높은 내적 합치도와 안정성을 보이며 다양한 외상적인 사건에서 생존한 사람들의 외상 후 스트레스 장애 평가에 있어서 타당한 도구임이 밝혀졌다. 이 척도는 1993년 Foa와 그의 동료들이 개발한 PTSD Symptom Scale을 토대로 만들어졌다.

2) 두리공감 진단지(노사분쟁 중심)

: 그 중 외상 후 스트레스 장애 증상에 대해서는 17개 문항으로 구성된 4점 척도(0-3점)로 총점 0-51점 범주로 측정하도록 되어 있다.

3) 절단점

: Sheeran 와 Zimmerman(2002)의 연구에서 절단점을 15점으로 보고 있어, 15점 이상일 경우 외상 후 스트레스 장애가 의심되는 위험군으로 볼 수 있다.

※ 『한국판 외상 후 스트레스 진단 척도의 신뢰도 및 타당도 연구(2010. 남보라 등』의 연구에 따르면 PDS진단지의 최적 절단점을 20점으로 안내하고 있다. 이는 정상집단과 외상 후 스트레스 장애집단을 변별하는데 있어 유용한 기준이라 할 수 있다. 반면, 본 보고서에는 Sheeran 와 Zimmerman(2002)의 연구에 기초해 절단점을 15점으로 하였다.

지 정 토 론 1

삼성전자서비스 노동자들의 탄압 사례

박성주 / 금속노조 삼성전자서비스지회 부지회장

○ 조합활동에 대한 지배개입 및 불이익취급의 부당노동행위

<주동자 징계 등을 통한 노조 내부분열 유도>

대자보 부착, 근무시간 중 조합활동, 천막설치 등에 대해서는 사규위반을 이유로 저지하되, 거부시 채증 후 징계

▶ 설립주동자 : 불법행위 채증 후 고소고발 및 손해배상 청구, 필요시 징계해고, 정직 등 사내 격리조치

▶ 단순가담자 : 사내 지인 또는 부서장을 통한 탈퇴 유도

사측은 사사건건 노동조합의 조합활동을 문제삼아 불이익취급을 위협하는 등 조합활동을 위축시키기 위한 부당노동행위를 실행하도록 지시하였습니다. 특히 삼성전자서비스(주)는 동인천센터의 협력업체 대표로 하여금, 직접적으로 노동조합에 대한 언론대응을 문제삼아 조합원들에게 불이익취급을 행할 것이라는 경고성 발언을 전하기도 하였습니다.

○ 조합원에 대한 표적 감사 및 징계 위협을 앞세운 노조 탈퇴 종용

<문제인력 관리의 중요성>

평상시 근태불량, 지시불이행 등 문제행위를 정밀하게 채증하여 유사시 징계할 수 있도록 준비

문제인력에 대한 밀착관리 강화

또한 원청회사는 직접 또는 협력업체들을 앞세워 노동조합의 조합원 및

핵심간부에 집중되는 표적감사를 통해 징계를 위협하여 노조를 탈퇴하도록 종용하였습니다.

조합원에게 집중된 표적감사는 기존의 감사 운영과 확연히 다른 방식으로 진행되었습니다. 그간 성수기 이후 감사진행은 삼성전자서비스(주) 전사 차원의 감사로서 진행되었는데, 노동조합이 설립되자 대부분 조합원이 집중적으로 조직된 센터를 중심으로 조합원에 대한 표적감사가 이루어졌던 것입니다. 또한 감사 내용은 그 해의 업무상황이 아니라 이미 3년 전에 감사 진행이 완료된 사안을 모두 끄집어내어 조합원에 대한 징계사유를 억지로 만들어낸 것입니다. 이미 3년 전에 정상적으로 처리된 업무데이터임에도 3년이 지난 지금에 와서 갑자기 데이터상의 문제를 해명하라고 요구하는 것은 합리적인 감사사유라고 볼 수 없습니다.

이는 표적감사가 삼성전자서비스(주)에 의해 고의적으로 문제인력 관리를 위해 징계를 대비하거나 이를 빌미로 노조탈퇴를 종용하기 위한 조치로서 그룹의 노조와해문건에 명시된 사항과 일치하는 바, 인사권 남용을 통한 부당노동행위라고 할 수 있습니다.

센터명	일시	부노행위	구체적 내용
김해	2013.09	노조탈퇴 회유	부정부실 관련해서 노조를 탈퇴하면 막아주겠다고 함
	2013.10	표적감사	기억이 나지 않는 2011년 데이터를 적용하면서 인정하라고 함
	2013.10	표적감사	자신의 휴대폰으로 수리요청을 하는 등 부정 사실을 인정하라고 하였으나, 통화기록 조회한 결과 전화한 적이 없음
	2013.10	표적감사	3~4년 전 데이터를 가지고 감사진행
	2013.10	표적감사	3~4년전 데이터를 가지고 인정하라고 함. 삼성전자 지점 및 지사와 협의하면서 감사 진행 중. (현 분회장)

	2013.10	표적감사	3~4년 전 데이터를 가지고 감사진행 삼성전자에 사실확인서를 제출해야 한다고 하고 있음
동인천	2013.10 14경	표적감사	수석부지회장, 법규담당, 조합원 3명에 대해 서만 감사 진행하고 사실 확인서에 서명을 요구함.
부천	2013.10.14.경	표적감사를 이유로 한 노조탈퇴 중용	자체 감사를 진행하고 대상자에게 허위 입력으로 인한 귀책사유 등을 이유로 압박
남인천	2013.10.14.경	표적감사를 이유로 한 노조탈퇴 중용	분회장, 민경훈 조합원(현재 탈퇴) 2명만 대상으로 감사하겠다고 발표하고, 이를 위협하여 탈퇴 중용
천안	2013.10.18.	표적감사	내근 43명 중 전체 조합원 7명 가운데 조합원 4명만 감사 실시, 기존 감사와 달리 이미 시효가 지난 3년 전 업무까지 감사함. 감사 사항은 업무상 시스템 오류로 인해 잘못 기입된 사례들로 3년 전 자료 중 임의로 선정한 20건에 대해 일일이 소명하라는 것은 기억도 잘 나지 않는 소명이 불가능한 사례를 문제삼아 징계 위협함.
이산	2013.10.22	표적감사	시효지난 3년 전 업무 중 시스템 오류관련 사례들을 소명할 것을 문제삼아 징계 위협함
평택	2013.9.28	표적감사	조합원에 집중된 표적감사
이천	2013.10.14.	표적감사	조합원만을 대상으로 한 표적감사
분당	2013.10.경	표적감사	조합원만을 대상으로 한 표적감사
성남	2013.10.경	표적감사	조합원만을 대상으로 한 표적감사

부당한 표적감사의 진행결과를 살펴보면, 전국의 삼성전자서비스센터 중 조합원 과반이 집중적으로 조직된 센터를 중심으로 표적감사가 이루어졌으며, 감사 대상자도 90% 정도가 조합원과 핵심간부들로서 명시적으로 조합 활동에 대한 방해의사를 가진 부당노동행위에 해당한다 하겠습니다.

또한 감사기간 동안 사측의 관리자들은 퇴근 후 가족과 함께 있는 직원의 가정에 방문하여 감사 대상자 이고 해직대상 이다. 조합 탈퇴서를 쓴다면 감사대상에서 제외 시켜 주겠다 며 탈퇴종용

○ 각종 인사권 남용을 통한 불이익취급의 부당노동행위

<불법행위시 민형사상 법적 대응을 통해 무력화>
고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을 통해 경제적 압박을 가중시켜 활동을 차단하고 식물노조로 만든 뒤 노조해산 유도

사측은 표적감사 이외에도 조합원들에게 경제적 압박을 가하여 조합활동을 위축시키고 노조탈퇴를 압박하였습니다. 시간외근무수당과 같은 정당한 근로의 대가를 요구하는 경우, 사측은 오히려 지역을 변경하거나 셀장의 직급을 강등, 협력업체가 위탁지역을 포기하는 각서를 쓰고 지역을 축소함으로써 조합원들에게 근로를 제공할 권리를 박탈하여 임금지급에 있어 불이익을 받도록 하였습니다. 또한 외근시 차량사용에 대한 유류비를 지급하지 않으면서, 특별한 합리적인 이유도 없이 외근대기시 사무실로 무조건 복귀하도록 하고, 퇴근시 석회(저녁조회)를 실시하여 강제적으로 사무실로 복귀하도록 하는 행위는 조합원들에게 교통 비용을 증가시켜 경제적 불이익을 주려는 행위로서 부당노동행위에 해당합니다.

시간외근로에 대한 동의가 없었다면 시간외근로수당 없이 무상으로 근무할 수 없다거나 국공휴일에 휴식권을 보장해달라는 노동조합의 주장에 대해 포괄임금계약이나 포괄적인 시간외근로 동의서에 서명을 강요하였고, 개악된 내용의 근로계약서를 새로 작성할 것을 요구하기도 하였습니다. 이는 적법한 노동권을 침해하는 행위이자, 노동조합이 해결하고자 문제제기해왔던 현안과제가 전혀 해결되지 않고, 나아가 기존의 상황보다 더 나쁘게 근로조건을 불이익하게 악화되도록 함으로써 노동조합 활동을 무력화시키고자 하는 것으로 지배개입의 부당노동행위에 해당됩니다.

직무스트레스와 노동자 정신건강

박성희 / 마음의 숲

많은 사람들이 자신이 스트레스를 받으며 살고 있다는 사실을 인식하지 못하고 산다. 직무스트레스 검사나 우울검사를 한 이후 높은 수치가 나와도 내가 그렇게 스트레스를 받는 줄 몰랐다고 하는 경우가 있다. 심지어는 나는 괜찮은데, 왜 이런 검사결과가 나왔는지 의아해하기도 한다. 또는 이 정도는 직장생활 하다보면 기본이 아닌가요라고 이야기하는 사람들도 많다.

그러나 몸은 안다. 스트레스를 받으면 각종 신체증상이 나타나거나 평소 습관도 달라진다. 예를들면 평소보다 흡연량이 증가하고, 술도 자주 마시게 되고, 숙면을 취하기 어렵거나, 새벽에 자주 잠을 깨고 소화불량이나 원형 탈모 증상이 나타나기도 한다.

직무스트레스의 결과는 개인적인 결과와 조직적인 결과로 구분할 수 있다 (Beehr와 Newman, 1978). 개인적인 결과는 근심, 피곤, 우울 등의 심리적 결과, 심혈관질환 및 두통, 신체증상 등 생리적 결과, 약물사용 및 과식 등 행동적 결과로 나타난다. 조직적으로는 직무성과의 변화, 회피행위 증가 등이 나타난다. 이러한 스트레스로 인한 경제적 손실이 국민총생산의 10%를 넘는다고 하는데, 이는 스트레스가 개인의 심리적 신체적 질환, 기업의 생산성 저하 등 개인과 기업 모두에게 막대한 지장을 초래하고 있음을 보여 주고 있다(이종목, 1989).

적정수준의 스트레스는 긍정적 효과를 발휘하여 조직 구성원에게 성장과 발전의 기회를 제공하지만 너무 높은 수준의 스트레스는 개인의 심신에 영향을 미치고 심한 경우 신체적 질병이나 죽음으로까지 발전할 수 있다는

점에 많은 학자들이 의견을 같이하고 있다(Hains & Michael, 1990, 윤경원, 2003에서 재인용). 현대를 살아가는 직장인들의 직무와 관련된 스트레스는 불확실한 미래, 치열한 경쟁, 표면화된 대인관계 등으로 직장인들이 경험하는 특수한 스트레스의 근원이다(최해림, 1986).

사실 살면서 어느 정도의 스트레스는 필연적이며, 절적인 스트레스는 긴장감과 일에 동기를 부여하는 등 긍정적인 영향도 주지만, 그 정도가 지나치거나 오래 지속되면 질병의 원인이 된다.

위에서 언급했듯이 현장에서 근무하면서 겪게 되는 과도한 업무와 대인관계로 인한 고충, 또는 노조활동가의 경우 교섭이나 투쟁, 노조탄압 등 장기간 긴장되고 불안정한 투쟁국면과 노사갈등으로 인한 압박감과 긴장감, 불안감은 두통, 위장병, 심장질환 등의 신체질환을 야기할 뿐만 아니라, 외상 후 스트레스 장애, 우울증, 불면증, 이명증 등 여러 가지 심리적, 신체적 어려움으로 전환될 수 있고, 약물남용, 과음으로 이어지기도 한다.

직장인들의 스트레스 요인을 조사한 한 설문조사 결과, 가장 스트레스를 쌓이게 하는 요인은 미래에 대한 불확실함, 불안감이며, 다음으로 회사 내 직원과의 관계, 담당업무 등인데, 이러한 미래에 대한 불확실함과 불안감은 많은 경우 고용불안이나 희망퇴직, 정년퇴직이후의 미래에 대한 불안과 연결되어 있다. (00 직무스트레스 해석상담 사례)

특히 4-5년에 걸친 장기적인 투쟁과 노조탄압, 동료의 자살로 인한 심리적 외상 등은 현재 투쟁중인 유성기업 조합원들에게 커다란 심리적 충격이며, 또 다른 노동자들의 마음건강, 정신건강에 빨간 불이 들어올 가능성이 매우 높은 현실이다. 이러한 상황에 대해 경각심을 가지고 유성 조합원들의 정신건강과 신체건강에 대해 진단하고, 그에 대한 심리적 지원과 지지 및 이러한 자살 및 정신건강 문제가 발생하게 된 원인인 제도적, 구조적 문제를 해결할 수 있도록 전 사회적으로 대처하는 것이 필요한 시점이다.

가학 노무관리에 대한 해외의 법제도와 규제방안

이종희 변호사 / 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법

1. 가학 노무관리, 일터에서의 폭력과 괴롭힘의 문제

‘가학 노무관리’라는 이름으로 이를 규제하고 있는 해외의 법제도를 찾아 보기는 어려우나, 유사한 행위를 지칭하는 것으로 볼 수 있는 ‘일터에서의 폭력, 괴롭힘’ 규제에 대한 논의는 많이 이루어지고 있음.⁷⁾

일터에서의 괴롭힘 연구는 1980년대 북유럽 스칸디나비아 반도의 북유럽 국가들을 중심으로 시작되었음. 실증연구, 심리학적 연구 등이 이루어지고 언론 보도, 재판 사례 등으로 관심이 대두되다가 반괴롭힘 정책과 규범에 대한 요구가 높아짐. 캐나다, 오스트레일리아, 유럽 각 국 등에서 괴롭힘을 규제하는 법제도를 만들어 왔고, 법률이 아니더라도 지침, 행정감독 등을 통해 반괴롭힘 정책을 표방해 온 국가들을 많이 찾을 수 있음.

한국에서 가학적 노무관리, 폭력이 일어나도 노노 갈등으로 치부하거나, 사용자의 재량 범위 내의 행위로 보고 정당성을 인정하는 일이 대다수임. 반 괴롭힘에 관한 해외의 법제도에서 공통적으로 찾을 수 있는 것은, 일터에서 발생하는 폭력과 괴롭힘을 노동자의 인격권과 건강권을 심각하게 침해할 수 있는 행위로 보고 사용자에게 방지의무가 있는 행위로 접근하는 점임.

7) 근로계약에 기초한 업무상 일반적인 노무지시권, 징계, 해고 등의 ‘인사관리’에 노동자의 기본권을 침해하는 ‘가학적’ 행위가 포함되어 있는 것을 ‘가학 노무관리’라고 할 수 있을 것인데, 이는 일터에서의 폭력, 괴롭힘의 양상으로 나타날 것임.

2. 해외의 법제도들

일터괴롭힘에 관한 법규범적 접근 방식은 크게 세 가지 정도로 대별할 수 있음. 직업안전보건에 관한 규정을 통하여 일터 괴롭힘 문제를 다루려는 방식, 기존의 불법행위법 등을 통해서 일터 괴롭힘을 문제화하는 방식, 별도로 일터 괴롭힘에 관한 조항을 입법하는 방식 등이 그것임.

몇 가지 국가의 예만 살펴보면,

가. 프랑스⁸⁾

1) ‘정신적 괴롭힘’에 관한 조항의 도입

프랑스의 심리학자인 Marie-France Hirigoyen이 1998년 『정신적 괴롭힘, 무자비한 폭력(Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien)』라는 제목의 책을 발간하면서 프랑스 사회 내에서 괴롭힘에 대한 논의가 본격적으로 이루어지기 시작함. 이후 공산당에서 처음 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘에 관한 법률안’을 제출하였고, 이후 2002년 1월 17일 사회현대화법률(loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale)이 제정되면서 ‘정신적 괴롭힘’(harcèlement moral)에 관한 규정이 노동법전(Code du

8) Loïc Lerouge, “Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective”, 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment; Loïc Lerouge, 「프랑스 노동법에서의 직장 내 괴롭힘」, 『국제노동브리프』 Vol.12 No.9, 한국노동연구원, 2014; 양리원, 「프랑스 텔레콤 사례로 살펴본 프랑스법상 근로자 자살과 그 책임의 문제」, 『국제노동브리프』 Vol.10 No.8, 한국노동연구원, 2012.; 조임영, 「직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법」, 『노동법논총』 제25권, 한국비교노동법학회, 2012.; 조임영, 「프랑스의 ‘노동에 있어 정신적 괴롭힘(harcèlement moral)’규제에 관한 법리」, 『노동법논총』제22권, 한국비교노동법학회, 2011; 한국노동연구원 해외노동동향 참조.

travail) 및 형법전(Code pénal)에 도입되었음.⁹⁾

프랑스의 노동법전은 한국의 근로기준법, 노동조합법, 산업안전법, 남녀고용평등법 등 노동관련 법제가 통합되어 있는 구조. 개별적 노동관계에 관한 부분에서 차별, 여남 고용평등, 괴롭힘 등을 규정하고 있는데, 정신적 괴롭힘에 관한 규정은 그 중 괴롭힘에 관한 장에서 성적 괴롭힘과 함께 대등한 층위로 규정됨. 성적 괴롭힘의 금지와 조항의 구조가 유사하고, 입증책임, 소송수행 등 법적 조치에 관한 규정은 조항을 공유하고 있음.

건강과 안전 부분에서도 정신적 괴롭힘의 위험을 고려할 것을 규정하는 등 노동법전 전반에 괴롭힘, 정신적 위험 요소에 대한 규정을 삽입. 그밖에 형법전에도 규정되어 가해자를 형사처벌할 수 있는 규정을 두는 흔하지 않은 입법례임.

도입 초기 규정의 모호성에 대해 문제제기가 많았으나 판결례의 축적에 따라 어느 정도 기준이 정립된 상태. 해고 등 많은 노동 분쟁에서 괴롭힘이 예비적인 사유로 등장함.

2) 법률의 주요 내용

- 정의 및 일반적 금지 규정: “어떠한 노동자도 자신의 권리들과 존엄을 침해하거나 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업적 전망을 위태롭게 할 수 있는, 노동 조건의 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪어서는 안 된다.”(L1152-1)

9) 水谷英夫은 프랑스의 사회현대화법률이 제정된 배경에 대해, 로렌스 지방에 진출한 대우 공장에서 출산휴가나 병가를 사용한 근로자를 독실에 가두거나 특별히 일을 주지 않는다거나, 담배꽂초를 줍게 하는 등의 굴욕적인 일을 시킨 것이 원인이 되어 노동쟁의가 발생하였고, 이를 계기로 정신적 괴롭힘 방지법안이 제출되었다고 밝히고 있다. 水谷英夫, 『職場のいじめ: 『パワハラ』と法』, 2006, 88면; 이준희, 「직장 내 집단 괴롭힘(mobbing)에 대한 연구」, 고려대학교 석사학위논문, 2009, 121면에서 재인용.

- 사용자의 의무 규정: 사용자의 일반적 예방의무(L1152-4조), 가해근로자에 대한 사용자의 징계 의무(L1152-5). 취업규칙에도 예방조치를 기재할 것을 규정(L1321-2). 건강과 안전에 관한 사용자의 의무와 관련해서도 그 범위를 ‘건강’에서 ‘신체적·정신적 건강’으로 명시, ‘정신적 괴롭힘, 성적 괴롭힘과 관련한 위험’ 등의 요소들을 통합하는 일관된 예방계획을 준비하도록 규정(L4121-2).

- 정신적 괴롭힘의 효과 규정: 정신적 괴롭힘으로 인하여 근로계약이 파기된 경우 무효, 그밖의 행위의 경우도 무효(L1152-3). 형법전에서는 형사처벌 규정(222-33-2).

- 정신적 괴롭힘 문제제기를 이유로 한 보복 금지 규정: 정신적 괴롭힘 피해, 피해 거부, 증언, 기록을 이유로 제재, 해고, 보수, 직업교육, 배치, 직업자격, 계약의 갱신 등 기타 직접적 또는 간접적인 차별적 조치의 대상이 될 수 없음을 규정(L1152-2),¹⁰⁾ 위반시 형사처벌(L1155-2). 위 보복조치 금지 의무에 위반된 모든 규정 또는 행위는 무효(L1152-3),

- 입증책임의 완한 규정: 노동자가 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있는 사실을 제시하면, 상대방이 그 행위들이 괴롭힘과 관계없는 객관적으로 정당화되는 행위임을 입증하도록 규정(L1154-1).

- 노동조합의 소송 수행권(L1154-2), 조정에 관한 규정(L1152-6).

- 근로자대표기구의 권한 규정: 보건·안전·근로조건위원회의 임무로서 노동자들의 건강보호를 ‘노동자들의 신체적, 정신적 건강과 안전의 보호’로 명시(L4612-1). 괴롭힘 예방에 관한 활동을 사용자에게 제안할 수 있으며,

10) 사용자가 그 노동자의 악의를 입증한 경우에는 적용되지 않음. 노동자의 신고가 입증되지 않았다는 것만으로는 부족.

사용자가 거부시 그 이유 제시하도록 규정(L4612-2).

3) 실제 적용 사례, 쟁점

(1) 가해의도의 문제

정신적 괴롭힘이 성립되기 위해서 가해자의 가해의도가 필요한지, 경영방식으로 인해 발생하는 괴롭힘도 규율 대상이 될 수 있는지 등이 프랑스에서 중요한 쟁점으로 제기되었는데, 프랑스 최고법원인 파기법원은 2009. 11. 10. HSBC France 판결에서 정신적 괴롭힘의 성립에 가해의도가 필요없음을 명확히 판시(Cass. soc. 10 nov. 2009, 08-41497). 같은 날 Salon Vacances Loisirs 판결에서 경영방식이라는 이유가 정신적 괴롭힘의 혐의를 벗어날 수 있는 근거가 되지 않음을 명확히 밝힘(Cass. soc. 10 nov. 2009, 07-45321).

(2) 사용자가 직접 개입하지 않은 괴롭힘 사례

정신적 괴롭힘 입법 이전 종래 괴롭힘 가해자가 사실적 또는 법적으로 사용자의 권한을 행사하는 자일 경우 사용자의 근로계약상 성실의무위반으로 보고 사용자의 손해배상책임 인정.

입법 이후, 상사의 부하 직원에 대한 괴롭힘 사건에서 신체적·정신적 건강에 대한 일반적 예방의무 규정을 근거로 특별한 사정이 없는 한 기업이 손해배상책임을 부담하는 것으로 판시(Cass. soc., 21 juin 2006, 05-43.914, Cass. soc., 3 fév. 2010, 08-40.144). 괴롭힘을 직업상의 위험으로 파악하고, 사용자가 예방조치를 다하지 않았음을 근거로 결과적 안전의무에 따른 책임을 질 수 있다고 보게 되었음.

나. 오스트레일리아¹¹⁾

1) 연방입법 이전의 상황

오스트레일리아의 각 주(State, Territory)들은 직업안전 관련법에 일터 괴롭힘에 관한 조항을 넣는 방식으로 입법적 해결을 모색하거나, 주정부 차원에서 일터 괴롭힘에 관한 비교적 상세한 지침을 채택하여 인식 개선과 절차 마련을 촉구하여 왔음.

가령 법제정의 경우 2005년 사우스오스트레일리아가 일터 괴롭힘 관련 선도적 역할을 함. 2005년 직업건강안전복지법(Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986)¹²⁾ 개정시 부절적인 일터 행동으로 workplace bullying 조항을 삽입.¹³⁾ 반면 퀸즈랜드의 경우, 주정부에서 2004년 직장 괴롭힘 예방 행동강령(The Prevention of Workplace Harassment Code of Practice 2004)을 채택하는 것을 시작으로 주정부 차원에서 지침을 통해 일터 괴롭힘 예방과 대응을 위해 노력해 왔음.

2) 연방 법률의 내용

연방 차원에서는 2013. 6. 27. Fair Work Act 2009 개정(2014. 1. 1. 발효)으로 일터 괴롭힘(Bullying)에 관한 조항이 처음 들어왔음.¹⁴⁾ 괴롭힘 피해자들은 the Fair Work Commission(FWC)에 괴롭힘 중단 명령을 신청할 수 있는 것을 특징으로 함.

11) 『Emerging Workplace Health and Safety Issues 2013/2014』, 155면 이하 참조.

12)

<http://www.legislation.sa.gov.au/LZ/C/A/OCCUPATIONAL%20HEALTH%20SAFETY%20AND%20WELFARE%20ACT%201986.aspx>에서 OHSW 원문 확인 가능.

13) 이 법은 2013. 1. 1. 노동건강안전법(Work Health and Safety Act 2012)로 폐지되었다. WHS에서는 bullying을 규율하고 있지 않다.

14) <https://www.legislation.gov.au/Details/C2014C00342> 에서 원문 확인가능.

이 법에서는 괴롭힘이란, 개인 또는 집단이 노동자, 또는 노동자 집단에 대해서 반복적으로 비합리적으로 행위하며, 그 행동이 안전과 보건에 위험을 초래하는 경우라고 정의(합리적인 태도로 수행된 합리적 경영 조치에 대해서는 적용되지 않는다는 부가설명이 붙어있음).

노동자가 괴롭힘 중단을 신청한 경우 FWC는 노동과 관련된 괴롭힘을 받아왔고, 또 노동과 관련된 괴롭힘이 지속될 위험이 있는 경우, 이를 방지할 수 있는 적절한 명령을 내릴 것을 규정.

노동건강안전법(Work Health and Safety Act 2011)과 동일하게 직접 고용된 노동자뿐만 하청, 외주, 교육생, 자원봉사자 등에게도 적용되는 규정임이 명시되어 있음.

다. 일본

1) 개괄¹⁵⁾

일터 괴롭힘에 관한 법제화가 이루어지지 않는다고 법원에서는 불법행위 책임 등 개별적 소송으로 다루어지고 있음. 그러나 노동 상담에서 괴롭힘 문제의 비중이 크게 늘어나고 중요한 사회 문제로 대두되면서 정부 차원에서 실태조사를 실시하고 대응책을 마련하고자 하였음.

후생노동성은 2011년 7월 ‘직장의 이지메·괴롭힘 문제에 관한 원탁회의’(이하 ‘원탁회의’)를 발족하고 워킹그룹을 구성하여 일터 괴롭힘의 배경, 대처의 필요성, 대처 방안 등을 논의하였음. 워킹그룹은 6차례 논의를 통하여

15) 노상헌, 「일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점」, 『노동법논총』제26권, 한국비교노동법학회, 2012; 박지순 외, 「근로자에 대한 가학적 인사관리 등 관련 사례분석 및 입법례 연구」, 고용노동부 연구용역, 2014 등참조.

2012년 1월 「직장 이지메·괴롭힘에 관한 원탁회의 워킹그룹보고(이하 ‘워킹그룹 보고’)」를 발표하였고, 원탁회의는 이를 바탕으로 몇 차례 회의를 거쳐 2012년 3월 「직장의 파워하라스먼트¹⁶⁾ 예방·해결을 위한 제언(이하 ‘제언’)」을 발표하였음. 후생노동성은 직장 파워하라의 개념, 예방과 해결 방법, 모범 사례 등에 대하여 취업규칙 예시, 단체협약 예시 등을 담은 핸드북을 펴내기도 하였음.

2) 워킹그룹 보고에 나타난 일터 괴롭힘 정의와 유형

○ 정의

직장 파워하라스먼트는 같은 직장에서 일하는 사람에 대해 직무상의 지위나 인간 관계 등 직장 내 우위를 배경으로 업무의 적절한 범위를 초과하여 정신적·신체적 고통을 주거나 또는 직장 환경을 악화시키는 행위를 말한다.

○ 행위 유형

- ① 폭행·상해 (신체적 공격)
- ② 협박·명예 훼손·모욕·심한 폭언 (정신적인 공격)
- ③ 격리·동료와의 소외·무시 (인간관계에서 분리)
- ④ 업무상 분명히 불필요한 것이나 수행 불가능한 업무 강제 (과도한 요구)
- ⑤ 업무의 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 정도가 낮은 일을 명하거나 일을 부여하지 않음 (과소 요구)
- ⑥ 사적인 영역에 지나친 개입 (개인 생활 침해)

3) 심리적 부하 판단지침¹⁷⁾

16) 일본은 법률 규정이 있는 섹슈얼 하라스먼트(sexual harassment, 줄여서 ‘세쿠하라’), 모성을 이유로 한 괴롭힘으로서 마타니티 하라스먼트(maternity harassment, 줄여서 ‘마타하라’), 2009년에 처음 제기된 조어. 일본 고용균등법은 임신, 출산, 출산휴가 사용 등으로 인한 불이익 취급을 금지하고 있음) 외에 직장의 권력관계에서 발생하는 괴롭힘을 ‘파워 하라스먼트(power harassment)’라는 용어로 지칭하고 있다.

17) 「산재문제에 관한 처리절차 및 관련법제», 민주사회를위한변호사모임 노동위원회-오사카 노동자변호단 제18회 정기교류회 발표문, 2015 참조.

산업재해 사건에서는 한국보다 상대적으로 자세한 지침이 마련되어 있음.

후생노동성은 1999년 「심리적 부하에 의한 정신장애 등에 관한 업무상 외의 판단지침」을 마련하였고, 관련 사건이 증가하자 2011년 12월 「심리적 부하로 인한 정신 장애의 인정 기준에 관하여」라는 통지를 새로 발하였음. 여기서 원인이 되는 구체적인 스트레스 사건을 명시하고 강도를 강, 중, 약 세 단계로 나누어 판단하도록 함.

2011년 인정기준에서 (심한) 괴롭힘, 따돌림, 또는 폭행'을 재해의 원인이 되는 심리적 부하의 양태로서 항목에 명시되었고, 부하의 강도 강, 중, 약에 해당하는 예시를 들고 있음. 강에 해당하는 예로 '부하직원에 대한 상사의 언행이 업무지도의 범위를 벗어나고 있으며 그 가운데 인격이나 인간성 모독을 하는 것과 같은 언행이 포함되며, 이것이 집요하게 이루어진 경우'를 기재하고 있음.

3. 한국에서의 대응방안 모색

각 국의 맥락에 맞게 일터에서의 괴롭힘과 폭력을 규제할 수 있는 법제도를 마련하고 있음. 가학적 노무관리, 정신적 학대의 문제는 이전에는 잘 드러나지 않았던 문제지만, 성과주의와 구조조정의 심화에 따라 각 국가들에서 이 문제를 주목하고 있으며, 일터 역시 개인으로서 인격이 침해되지 않는 공간임을 확인하고 정신적 건강 문제에 대한 사용자의 책임 범위를 확대하려는 움직임이 확대되고 있음.

한국에서 괴롭힘의 동기나 상황에 따라 대응할 수 있는 법적 방안이 전혀 없는 것은 아님. 대표적으로 노조과괴행위는 부당노동행위로 대부분 포섭이 될 것이나 실효적으로 작동하고 있지 않은 현실임. 그렇기에 가학적 노무관리에 대응하는 문제는 단지 법제도의 문제는 아닐 것임.

그러나 법제도가 사회적 인식을 새로이 만드는 수단이 될 수 있음. 가학 노무관리, 일터에서의 괴롭힘과 폭력은 부당노동행위 여부를 떠나 개인의 인격을 말살하고 건강을 침해하는 불법행위임. 부당노동행위구제의 실질화를 도모하는 한편 다른 대응 언어도 개발할 필요가 있음. 노동자 간의 갈등, 사용자의 재량 따위의 말로는 허용되어서는 안 되는, 포기될 수 없는 개인의 인격에 대한 부분을 강조할 필요가 있음.

그 수단으로 별도의 독자적인 법안을 만드는 것, 근로기준법 등에서 일터 폭력과 괴롭힘의 금지를 명시하는 것, 산업안전보건법에서 일터에서의 인적 요소로 인한 정신적 위험에 대한 예방의무 규정 등을 도입하는 것, 산업재해보상보험법에서 괴롭힘으로 업무상 질병 판단기준을 마련하는 것 등이 제시 될 수 있음.

노동현장에서 가학적인 노무관리가 계속되고 있으며 노동개악이 현실화되고 있음, 그에 대한 방어적 대응과 함께 적극적 대응의 수단으로 노동자의 존엄을 선언하고 노동으로부터 이익을 얻는 사용자에게 그 권리 침해에 대한 책임을 원칙적으로 지우게 하는 법제도를 추진할 필요 있음.