

발전노조 인권실태

조사보고서

2002. 7. 11

발전노조 인권실태 인권단체 공동조사단

광주인권운동센터 국제민주연대 다산인권센터 사회진보연대 새사회연대
인권실천시민연대 인권운동사랑방 인터넷신문[대자보] 장애인의꿈너머
전북평화와인권연대 천주교광주대교구정의평화위원회 평화인권연대

발전노조 인권실태 조사보고 및 파업참가자 인권문제 토론회

2002. 7. 11

순서

1. 발전노조 인권실태 인권단체공동조사단 조사보고서
: 인권단체 공동조사단
2. [토론문] 기업 논리의 독주, 노동기본권 제한 방치·방조
: 노항래 공공연맹 연대사업국장
3. [토론문] 노동쟁의에 대한 가압류 및 서약서, 개별감사 등의 문
제점과 대처방안
: 권영국 변호사(민주노총법률원)
4. 관련 기사

차 례

- 발전노조 인권실태 조사보고서를 내며 (3쪽)
- 왜? 발전노조는 파업에 들어가게 되었는가? (5쪽)
- 발전노조 관련 교섭의 과정 (13쪽)
- 발전노조 인권실태 공동조사단의 활동 (22쪽)
- 발전노조 인권실태 조사결과 (24쪽)
 - 서약서 (24쪽)
 - 파업참가자 행동기록표 작성 및 등급분류 (33쪽)
 - 개별감사와 문답서 작성 (36쪽)
 - 노동조합활동 방해 및 노동자들의 회합 방해 (39쪽)
 - 파업참가조합원에 대한 해고 (41쪽)
 - 파업참가조합원에 대한 가압류 (43쪽)
 - 노조 홈페이지 차단 등 통신상의 활동 방해 (45쪽)
 - 노동조합 무력화 기도 및 노조의 조직형태에 대한 개입 (46쪽)
 - 각 사업장별 조사 내용 (48쪽)
- 참고 자료 : 발전노조파업 관련 여론조사 결과 (67쪽)

발전노조 인권실태 조사보고서를 내며

2002년 2월 25일 새벽 4시부터 시작되어 4월 3일까지 계속된 한국발전산업노동조합(이하 발전노조)의 파업은 우리 사회에 여러 가지 파장을 불러왔다.

2000년 12월 전력산업구조개편 관련 3개 법률이 국회에서 의결되어 이 법에 따라 2001년 4월 2일 한국전력의 발전부문이 분할되면서, 1개의 원자력, 수력회사와 5개의 화력발전회사가 설립되었고, 이중 화력발전회사의 노조는 2001년 7월 24일 '발전노조'를 설립하고 민주노총을 상급단체로 선택하였다.

새로 설립된 5개의 발전회사와 발전노조는 2001년 9월 17일부터 단체교섭을 시작하였으나, 교섭은 결렬되었고, 발전노조는 2002년 2월 9일 중앙노동위원회에 조정을 신청 등을 거쳐 2002년 2월 25일부터 전면 파업에 돌입하게 되었다.

발전노조가 파업을 시작하면서, 우리는 지금까지 보아왔던 파업과는 양상이 다른 이른바 '산개투쟁', '필수공익사업장에서의 파업권' '국익을 위한 파업'등 생소한 상황과 부딪히게 되었다.

38일 간의 발전노조 파업기간 동안 정부는 일관되게 노조가 주장하는 '민영화 반대'는 교섭대상이 아니라며 '법과 원칙에 따라 일관되게 대처하여 평화적으로 파업사태를 마무리'하겠다고 공언했고, 발전노조는 이번 파업은 노동자들의 생존권적 요구를 위해서가 아니라, 국부 유출을 우려한, 말 뜻 그대로 국익을 위한 파업이라며 정부의 입장 변화를 촉구하였다.

팽팽한 긴장은 정부와 민주노총간의 합의로 일단락 되었고, 2002년 4월 3일 발전노조 지도부는 조합원들에게 파업 철회와 직장복귀 명령을 내리면서 발전노조의 파업사태는 끝나게 된다.

그러나 정작 중요한 문제는 발전노조 조합원들이 현장에 복귀하고 난 다음부터 일어났다. 인권단체들은 발전노조 복귀 이후, 현장에서 여러 가지 교묘한 인권유린이 자행되고 있다는 제보와 진정을 발전노조 조합원들로부터 받게 되었으며, 이러한 제보와 진정의 진위 여부를 가려야 한다고 판단하였다.

발전노조 복귀 이후, 현장에서 구체적으로 어떤 일이 일어났는지, 그러한 일들은 인권의 기준으로 보아, 인권유린인지 아닌지를 조사하는 일은 구체적인 현실 속에서 활동하는 인권단체에게는 매우 중요한 과제가 되었다.

이에 인권단체들은 지난 5월부터 2개월 여에 걸쳐 직접 발전회사 등의 현장을 방문하여, 조합원들은 물론이고, 각 사업장 간부들과 5개 회사 본사의 간부들, 그리고 산업자원부의 관련 주무 공무원들을 접촉하면서 조사활동을 전개하였다.

인권단체들은 이 보고서를 통해 지난 2개월여 동안 진행했던 조사활동을 가감없이 소개하고자 한다.

이번 조사활동을 통해 구체적인 사업장에서 노동자들에 대해 회사측에서 범망을 교묘히 피해가며 자행했던 인권침해도 자연스럽게 드러나고 있고, 또한 다양한 인권침해가 사실은 산업자원부 등 정부에 의해 주도되었다는 충격적인 사실도 밝혀지는 등, 인권단체들의 조사활동의 결과가 이 보고서에 담겨 있다.

우리 인권단체들은 구체적으로 발전노조에게 힘을 실어주자는 뜻에서 조사활동을 벌이고, 이런 보고서를 내게 된 것이 아니라, 매우 커다란 과장을 불러왔던 발전노조 파업과 이후 복귀 과정을 인권의 기준으로 들여다봄으로써, 구체적인 사업장에서 인권의 기준이 어떻게 실현되고 있는지, 또는 어떻게 배신되고 있는지를 알고 싶었던 것이다.

또한 단순히 발전노조 조합원들의 호소를 그대로 옮기는 것이 아니라, 객관적인 현장 조사활동을 통해 진실에 접근함으로써, 유엔, 인류문명국가들이 인정하는 인권의 기준이 구체적인 사업장에서 실현되기를 바라는 마음에서 공동조사단 사업을 진행하였다.

사측의 지속적인 면담 거부 등으로 인하여, 우리의 접근이 쉽지 않은 상황이었기 때문에 일부 부족한 내용이 있을지 모르나, 우리는 나름대로 최선의 노력을 기울여 회사측과 공식적이 아니면, 비공식적인 만남이라도 가지려고 노력하였고, 따라서 상당한 정도로 실제적 진실에 접근하였다고 자부한다.

이 보고서가 앞으로 구체적인 사업장에서 인권의 기준이 적용되고, 실현되는데 작은 보탬이라도 되었으면 하는 바램이다.

왜? 발전노조는 파업에 들어가게 되었는가?

발전노조 파업 복귀 이후의 인권유린을 다루기 위해서는 먼저 발전노조 파업의 배경을 이해하여야 한다. “왜?” 발전노조와 조합원들은 상대적으로 안정적인 직장이고, 고용이 불안정한 것도 아닌 상황에서 파업에 돌입하였고, 또한 우리가 일반적으로 볼 수 있는 다른 사업장과 달리, 생존권적 요구(임금인상, 근로조건 등)가 아닌 ‘민영화 반대’를 전면에 걸고 파업을 진행하였으며, 어떻게 설립된 지 채 1년도 안 되는 신생노조가 연일 언론의 주목을 받으며, 정부와 대립하면서 경찰의 삼엄한 경계와 검거를 피해 38일간이나 동력을 유지하면서 ‘산개 파업(散開罷業)’이란 신조어까지 만들어내면서 버틸 수 있었는지에 대해, 우리는 조사활동을 진행할 때까지 이해하지 못했다.

최근에 접촉한 산업자원부의 간부들은 발전노조의 파업배경을 “한전에서 분할되면서, 고용이 불안하거나 급여가 깎이지는 않았지만, 한전직원이라는 프라이드(자존심)를 계속 갖지 못해서 파업을 일으켰다”¹⁾거나 민주노총의 부추김²⁾ 때문에 파업을 일으켰다고 설명하고 있고, 명동성당에서 농성중인 발전노조 지도부나 각 사업장에서 만난 해고자를 포함한 조합원들은 발전산업이 미국이나 재벌에 헐값에 매각되어서는 안되고, 현실적으로 발전산업 매각 등 민영화에 관심을 갖고 반대하고 있으며, 반대할 수 있는 세력이 유일하게 발전노조밖에 없기 때문에 파업을 강행할 수밖에 없었다고 설명하고 있다.

이는 매우 다른, 도저히 합치될 수 없는 엇갈린 주장이었다. 노조는 국익, 공익을 위해 파업에 참여한 4,300명의 조합원들이 전원 해고될지도 모르는 상태에서 파업을 감행하였다는 것이고, 정부와 회사측은 공공사업장에서 자신의 영향력을 키우고, 정부와의 대결을 전면화하려는 민주노총의 사주를 받은 노조 지도부가 한전직원이 아니어서 심리적으로 불안해져있는 선량한 직원들을 부추겨서 파업을 진행하였다는 것이다.

그렇지만 이런 엇갈린 주장 속에 숨어 있는 진실을 찾기란 그리 어렵지 않은 일

- 1) 산업자원부 주무 과장의 표현(2002년 6월 28일 면담중에서) 인권단체와 만난 산업자원부의 과장은 파업의 원인과 배경을 묻는 질문에 대해, 한전에서의 분할이 발전회사 직원들에게 구체적인 불이익을 주지는 않았으나, 한전직원일 때는 선을 볼 때도 신랄감으로 우선 선택될 정도로 ‘경쟁력’이 있었는데, 이렇듯 생소한 남동발전주식회사 등으로 분할된 다음에는 서운한 생각이 많이 들었을 것이고, 이게 파업의 가장 중요한 원인이 되었다고 설명하였다.
- 2) 산업자원부 간부들은 물론이고, 일부 간부들의 경우에도 민주노총의 사주에 의해 파업이 시작되었다고 주장하였다.

이었다.

우선 우리는 파업 기간 동안 발전노조 파업 사태와 관련해 발표된 각종 성명과 입장에 대해 검토하였다.

■ 파업기간 동안의 시민사회의 반응

◎ 민주사회를 위한 변호사모임

민주사회를 위한 변호사모임(민변)은 [“국민의” 정부는 파업지도부에 대한 체포방지를 철회하고 파업노동자들을 공권력으로 짓밟지 말라]는 성명을 통해 ‘민영화 문제는 국민적 합의를 보지 못한 부분’이고 민영화로서 ‘공공서비스의 사유화에서 초래될 상업적인 폐해와 해외매각시 발생할 국부유출이 문제’라면서 이번 파업은 정부가 민영화문제에 대해 어떠한 대화도 허용하지 않았기 때문에 발생한 것이라고 지적하였다. 또한 민변은 이번 파업의 불법성 여부에 대해서도 “형식적으로는 위법한 것일지 모르나, 실질적으로는 정부나 사용자의 지나치게 경직된 태도에서 불가피하게 비롯된 것으로 내용적으로 정당성을 갖는”다고 발전노조의 파업을 지지하면서, 정부에게 법조문의 형식적 해석에 매달리지 말고, “국민의 기본권 보장이라는 헌법정신과 법치주의 정신에 입각한 올바른 태도를 보여야 할 것”이라고 촉구하였다.³⁾

민변은 단순히 성명을 발표하는데 그치지 않고, 문재인변호사등 77명의 변호사들로 법률지원단을 만들어 지원사업을 전개하기도 하였다.⁴⁾

◎ 사회원로들

우리 사회의 존경받는 원로들인 김윤환(경실련 전 대표, 전 고려대 교수), 박상증(목사, 참여연대 대표), 박형규(목사, 기장 증경총회장), 백낙청(서울대 교수, 창작과 비평 발행인), 이돈명(변호사, 민화협 대표)씨 등은 3월 16일 성명을 발표하여 “발전소 매각 철회가 아니면 파업을 계속할 수밖에 없다는 노조와 매각·민영화 문제는 아예 협상대상이 될 수 없다는 정부의 태도는 처음부터 지금까지 평행선을 달리고

3) 민변은 파업돌입 직후인 2002년 2월 27일 성명을 발표하였다.

4) 김기탁 상문대 고지환 고대관 권두섭 권영국 김갑배 김기덕 김기열 김남준 김도형 김동관 김선수 김성진 김연수 김영기 김희숙 김우진 김인희 김주원 김진 김진국 남성민 노승익 도재형 문병호 문재인 문한성 민경한 박수근 박승욱 박현석 박훈 성상희 송해익 신대철 신지수 안중민 윤영석 윤영환 윤인섭 이성우 이강훈 이상호 이오영 이원영 이원재 이인호 이재명 이정택 이형범 장광수 장동환 전성우 전영식 전해철 전형배 정경모 정대화 정재성 정주식 정재웅 정태상 조상희 조영보 조영선 조현철 차지훈 차용권 천낙봉 최명준 최봉대 최성주 최수영 최용석 최원식 최종모변호사 등이 참여하였다.

있을 뿐, 사태해결의 실마리가 잡히지 않고 있다”라면서, “공권력 투입, 대량징계, 대량구속, 군인력 대체투입 등의 강경대응책”은 “노동자들의 극한적 저항을 불러오면서 모순이 확대 재생산될 뿐 문제의 올바른 해결책이 될 수 없다”고 지적하였다. 발전소 매각문제에 대해서는 “정부, 시민공익단체, 노조 대표”등이 참여하는 사회적 논의기구를 설치하고, 이 사회적 논의기구에서 논의하는 동안 정부는 발전소 매각 작업을 일단 유보하고, 노조는 즉각 파업을 풀고 현업에 복귀할 것을 권고하였다.

◎ 국회의원 26명의 권고⁵⁾

국회의원들은 3월 18일 발전노조의 파업이 22일째로 접어들면서 사태가 해결되는커녕 악화일로로 치닫고 있다면서 파업사태의 조속한 종결을 위해 다음과 같은 몇가지 사항을 권고하였다.

- 1) 발전소 매각은 충분한 국민적 공감대가 형성되어야 한다는 점에 노·사·정은 인식을 같이할 것
- 2) 국회는 발전소 매각에 대한 국민적 합의를 이룰 수 있도록 이해당사자 및 전문가를 국회 상임위에 출석시키고, 국회차원의 공청회 및 토론회를 개최할 것
- 3) 정부는 이와 같은 국회의 의사수립 과정을 존중할 것
- 4) 노동조합은 즉각 파업을 종결하고 현업에 복귀할 것
- 5) 파업사태가 종결된 이후에 사용자는 업무에 복귀한 조합원에 대한 고소·고발 및 민·형사상 책임과 징계를 최소화하도록 노력하며 노·사·정 공히 전력산업의 발전을 위해 계속 노력할 것

◎ 전주교정의구현전국사제단의 성명

유신이래 민주화와 인권을 위해 활발한 활동을 벌였던 전주교정의구현전국사제단(사제단)은 3월 19일 [발전노조 파업의 평화적인 해결을 촉구하며]란 제목을 성명을 발표하였다.

사제단은 3월 18일 정부가 발전노조 파업과 관련하여, 일부 정치권 및 종교계 인사들이 민영화 유보를 전제로 노사협상을 촉구하는 중재안을 단호히 거부했다면서 정부에게 “발전노조 파업을 해결하고자 하는 의지가 있는지” 묻고 있다.

이 단체는 “정부가 ‘여야 만장일치로 관련법이 통과되었기 때문에 논의 대상 자체가 될 수 없다’는 주장만 되풀이 할 것이 아니라 국민들이 원하는 바가 진정 무엇인지 진지하게 물어야”한다면서, 발전노조 파업의 성격을 “일개 노동조합의 인권을

5) 김락기 김문수 김부겸 김영준 김학송 김홍신 김희선 맹형규 민봉기 박인상 박종웅 신기남 신현태 심규진 안영근 엄호성 오세훈 원희룡 윤경식 이부영 이운성 정병국 정장선 조정부 최용규 황우여 의원등 여야 국회의원 26명이 뜻을 함께 하였다.

위한 싸움을 넘어서는 전 국민을 위한 투쟁"이라고 규정하면서, 그렇기 때문에 산업
 자원부 장관의 '조속한 감자, 무노동 무임금 원칙 고수, 해임절차 진행'등의 입장은
 "국민들은 대신해 싸우고 있는 노동자들에 대한 공권력을 이용한 강제적인 법집행"
 여기에 "전국 전 국민을 거대한 공권력 사용과 다름없다"고 지적하고 있다. 또한 정
 부의 강경 일변도의 대응이 "현정부에 대한 국민들의 불신과 반발을 심화시키는 것
 과를 낳을 것"이라고 경고하고 있다.

㉑ 경제학자, 경영학자들의 성명서

대학에서 봉직하고 있는 경제학자와 경영학자들은 3월 19일 "발전산업 민영화 유
 보"를 촉구하는 성명을 발표하였다. 이들은 성명발표를 학자적 양심에 의한 것이라
 고 천재하면서 "정부가 민영화를 공공부문개혁의 유일한 대안으로 간주하면서, 정적
 필요한 공공부문에 대한 대실있는 개여는 시도해보지도 않았다"면서, 정부가 "개혁
 성과를 보이려고 부리하게" 민영화를 "벌어붙이고"있다고 지적하였다.

또한 이들은 전력산업이 발전산업이 아니기 때문에 민영화를 지론이아 한 화급한
 이유도 없고, 전력산업이 다른 산업보다 비효율적이거나 경쟁력이 떨어지지도 않는
 다면서, 전력산업의 경우 "만에 하나, 일민영화 추진이 잘못되었을 경우, 초래되는
 국민의 경제적 피해가 엄청나다"고 지적하고 있다. 이들은 따라서 "일단 민영화 추
 진을 유보하고, 예상되는 문제에 충분한 검토력을 갖춘 대비책을 마련한 후에 이를
 다시 추진해도 늦지 않을 것"이라면서, "조속한 개혁은 감시 정부의 성과로 치부될
 수 있으나 부식물의 울준과 함께 큰 비판의 대상이 될 뿐"이라며, 의학분업의 교훈
 을 살기시키고 있다.

학자들은 중요한 착안이 그저 "건설영정을 늘려야 하여 과업에 내거리는 차원에서
 행하고 있는데 대해 심히 우려"하면서, "민영화 유보"와 동시에 "노조의 과업전회와
 협정 체결"을 촉구하고 있다.

㉒ 사회학자들의 성명서

사회학자들도 3월 20일 성명을 발표하였다. 이들 역시 발전산업 민영화 문제를
 둘러싸고 심히 우려되는 상황이 전개되고 있다면서, 불과 1년 전에 전력을 민영화
 한 미국 캘리포니아주에서 가공한 단전사태가 벌어졌다면서, "막대한 투자비가 소요
 되고, 회임기간이 긴 발전산업은 이윤추구만을 지향하는 민간자본이 운영할 경우"
 캘리포니아에서처럼 전력대란이 야기될 수 있다고 지적하고 있다. 사회학자들은 이
 문조사결과도 "국민의 절대 다수가 전력산업을 미국자본이나 국내재벌에 매각하는
 것에 반대"하고 있다면서, "국민경제 발전과 사회통합의 관점"이라며 다음과 같이
 촉구하고 있다.

- 1 정부는 발전산업 민영화를 유보하고, 발전산업의 올바른 개혁방향에 대한 국민적 논의의
 장을 마련하라.
- 2 정부는 사회적 갈등 지주의 차원에서 과업노동자들에 대한 법적 조치를 취소하라.
- 3 회사는 과업노동자들에 대한 고소, 고발 등 징계조치를 자제하라.
- 4 민영화가 유보되면 노동조합은 현업에 복귀하여 발전산업의 합리적 개혁을 위해 정부와
 진지하게 논의할 것을 당부한다.

㉓ 기타 성명

이밖에도 교육계와 의료계에서 [발전산업 등 기간산업 민영화와 교육, 의료 부문
 의 민영화, 시장화를 주강 중단하라]는 성명을 발표하였고, 국회 안영근 의원은
 [발전노조 협상 결단 및 사대 악화에 대한 입장]을 발표하여, 정부가 "발전산업 경
 상화와 성공적인 월드컵 개최를 바라는 국민 여망을 무시한 채, 노조 와해를 위해
 의도적으로 협상을 결단시키고, 노사극한대립을 유도"하고 있다고 주장하였다. 특히
 안영근의원은 자신이 "수심차레에 걸쳐 정부측과 노조측을 만나고 연락하면서, 과업
 종결을 위한 중재에 나섰기 때문"에 "협상결단의 모든 책임이 정부에 있다"고 지적
 할 수 있다면서, 정부와 회사가 "발전노조 불법과업과 관련하여 국민들께 드리는
 글"에서 "노조가 계속 민영화 협회를 요구하면서 한 발짝도 물러서지 않았기 때문에

공(공공대, 경찰대) 김이수(산림대) 장경기(농과대) 장희경(충북대) 장계희(장지대) 장귀홍(사회학박사)
 장동진(성균관대) 장기준(부산대) 장성호(사회학박사) 장진(사회학박사) 장진원(지운대) 장희진(고려
 대) 차관(대 일산대) 차우준(전북대) 차종길(한신대) 차노영(충남대) 박승희(성균관대) 박승희(광주대)
 차광희(충북대) 최성환(사회학박사) 한경숙(사회학박사) 홍유식(일국대) 조도현(전도사회복지대학
 원) 홍상환(한신대) 홍주승(전남대) 이기훈(강원대) 이양희(가톨릭대) 이은진(경남대) 이종근(청주대)
 이은상(전남대) 장세훈(사회학박사) 조효관(사회학박사) 정미규(서울산업대) 정현상(전남대) 조
 대성(전북대) 정학삼(전통대) 조호래(경원대) 조희연(성균관대) 조유기(경남대) 최태영(경남대) 최정
 인(충북대) 최덕길(대구대) 홍상태(상지대)교수등 43명의 사회학자들이 뜻을 함께하였다

8) 3월 21일 발표되었다

9) 3월 25일 발표하였다

6) 강원대(장지대) 김이수(산림대) 장경기(농과대) 장희경(충북대) 장계희(장지대) 장귀홍(사회학박사)
 장동진(성균관대) 장기준(부산대) 장성호(사회학박사) 장진(사회학박사) 장진원(지운대) 장희진(고려
 대) 차관(대 일산대) 차우준(전북대) 차종길(한신대) 차노영(충남대) 박승희(성균관대) 박승희(광주대)
 차광희(충북대) 최성환(사회학박사) 한경숙(사회학박사) 홍유식(일국대) 조도현(전도사회복지대학
 원) 홍상환(한신대) 홍주승(전남대) 이기훈(강원대) 이양희(가톨릭대) 이은진(경남대) 이종근(청주대)
 이은상(전남대) 장세훈(사회학박사) 조효관(사회학박사) 정미규(서울산업대) 정현상(전남대) 조
 대성(전북대) 정학삼(전통대) 조호래(경원대) 조희연(성균관대) 조유기(경남대) 최태영(경남대) 최정
 인(충북대) 최덕길(대구대) 홍상태(상지대)교수등 43명의 사회학자들이 뜻을 함께하였다

협상이 결렬되었다”고 말한 것은 거짓말이라고 지적하였다.

안의원은 국회의원 26명의 권고안이 발표되자, 노조가 “발전소 매각 철회/ 유보 주장을 굽히고 국민적 공감대 형성을 위한 공간만 마련된다면 즉각 파업을 풀고 현업에 복귀할 뜻”을 밝히는데 반해, “정부는 거절하였다”면서, 그럼에도 불구하고, 파업 종식을 위해 노력하였고, 이 결과 노조의 대폭 양보로 협상이 진행되었으나, 정부가 갑자기 대화를 거부하여 사태를 악화시키고 있다고 주장하였다.

3월 27일에는 녹색연합, 여성연합, 참여연대, 환경운동연합 등의 시민단체들이 민주노총, 발전노조와 함께 공동선언문을 발표하여 “현재의 민영화를 유보하고, 정부는 지속가능한 사회를 만드는 데 기여할 전력산업의 친환경적 구조개혁 방안을 마련해야 하며, 이 새로운 개혁방안을 시민사회의 참여와 국민적 공감 속에 마련되고 추진되어야 한다”면서 정부의 “발전노조에 대한 대량징계 및 강경대응을 중단”할 것을 촉구하였다.

이들 단체들은 구체적으로 다음과 같이 요구하였다.

- ① 원자력 발전소의 신규 건설과 가동 중인 원전의 수명 연장을 포기하여 원자력 발전을 단계적으로 폐지한다.
- ② 화력발전의 용량을 더 이상 확대하지 않고 친환경적이고 효율이 높은 발전 방식으로 전환한다
- ③ 공급증가 위주의 전력정책을 수요관리 중심의 정책으로 전환한다
- ④ 태양광, 풍력 등 재생가능에너지의 확대와 에너지 효율 개선 및 절약사업에 과감히 투자하여 전력산업을 친환경적으로 전환하고 더 많은 고용을 창출한다.
- ⑤ 현재의 민영화 추진을 유보하고 친환경적인 전력산업 구조개혁 방안을 구체화하는 데 민간의 참여를 보장할 것을 촉구한다.

이외에도 [발전소 매각 및 민영화 전면 유보]를 위한 문화예술인 선언¹⁰⁾, 기독교 사회선교연대회의의 성명 [발전노조 파업과 국가기간산업 민영화 정책에 대한 우리의 견해]¹¹⁾, 30명의 정치학자들이 발표한 [발전소 매각계획을 유보하고, 사회적 합

10) 2002년 3월28일(목) 「발전소 매각 및 민영화 전면유보」를 위한

문화예술인 일동의 명의로 발표되었고, 다음과 같은 인사들이 선언에 참여하였다.

상광, 장내희, 장연균, 장요배, 장준일, 장찬석, 장형철, 장홍구, 고은, 구중서, 권용택, 김경주, 김경희, 김규동, 김동원, 김보성, 김상철, 김영기, 김영동, 김영수, 김용태, 김윤수, 김인규, 김인순, 김정관, 김정현, 김성환, 김지하, 김창우, 김채현, 김천일, 김진호, 김춘미, 김혜성, 김혜준, 노동은, 도정일, 도종환, 명계남, 문부병, 문병관, 민영, 박대석, 박석규, 박인배, 백낙청, 백정숙, 백지숙, 성완경, 송기숙, 신경림, 심광현, 심우성, 양기환, 임상빈, 여운, 염무웅, 원동석, 원용진, 유지나, 이현승, 윤석남, 윤석위, 이기택, 이기형, 이노형, 이동수, 이동연, 이명환, 이상현, 이십, 이승철, 이시영, 이영진, 이용관, 이용훈, 임종재, 이재현, 이종필, 이철수, 이충직, 이해성, 임옥상, 임옥희, 임정희, 임진택, 장진영, 정기용, 성남준, 정지영, 정대준, 정희성, 조건영, 조경숙, 조명래, 주완수, 주재환, 지금중, 채희완, 최민화, 현기영, 홍선웅, 홍성태, 황석영, 황세준씨 등 이상 105명

의를 만들어 가야]라는 성명¹²⁾, 3월 29일에 발표된 경실련의 [발전노조와 대화재개에 적극 나설 것을 정부에 촉구한다]라는 제목의 성명 등이 잇따랐고, 천주교 인천교구는 [발전소의 해외매각에 대한 천주교 인천교구의 입장]을 발표하면서, “자기 이익만을 생각하면서 권리를 물리치고 옳지 않은 것을 따르는 사람들에게는 진노와 벌을 내리실 것입니다. 악한 일을 행하는 사람이면 누구든지 궁지에 몰리고 고통을 당하게 될 것입니다.”라는 성서구절을 인용하기도 하였다.

성명은 발전노조 파업 복귀 이후에도 끊이지 않았는데, 민주화를 위한 전국교수협의회(민교협)는 [발전노동자 복귀는 민영화 논의의 또 다른 시작이다]¹³⁾라는 성명을 통해 “지난한 민주화과정에서 우리는 해결되어야 할 문제가 미봉되면 결국 더욱 큰 문제로 나타날 수밖에 없다는 것을 배워왔다”고 이징정한 파업사태 해결을 비판하였다. 또한, 발전노조의 파업에 대해서는 “불굴의 파업투쟁”이라면서 “우리 사회에 여전히 민주와 연대와 민족자존을 위한 자기희생의 덕목이 살아있음을, 그리하여 우리 민족과 역사에 여전히 새로운 전진의 희망이 팽발 살아있음을 보여주었다”고 격찬하였고, 정부에게는 “졸속 민영화공작을 즉각 중단”하라고 촉구하였다.

지금까지 길게 인용한 성명, 입장, 선언 등은 우리 사회의 민간영역이 이번 파업에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 극명하게 드러내고 있다. 우리 사회에서 결코 무시할 수 없는 영향력을 지니고 있고, 그동안의 활동으로 국민들에게 상당한 신망을 받고 있는 원로들, 교수들, 사회단체, 종교단체들은 한결같이 발전노조의 파업이 “공익을 위한 고뇌에 찬 결단”에서 시작되었고, 파업기간의 투쟁을 “국가와 국민을 위한 헌신”으로 규정하고 있으며, 정부에 대해서는 “민영화를 유보하고, 민영화 문제를 논의할 사회적 논의 틀을 만들고, 발전노조와는 성실히 대화할 것”을 요구하고 있다.

■ 정부와 회사측의 입장

그러면 발전노조 파업의 상대방에 있었던 정부와 회사측은 파업기간중에 파업의 배경에 대해 어떤 입장을 밝혔는지를 살펴해보도록 하자.

산업자원부는 국회 산업자원위원회에 제출한 문건 [발전노조 파업 종식 및 후속 대책]¹⁴⁾을 통해 발전노조 파업이 “기본적으로 단체 교섭대상이 아니며 노조가 이미

11) 3월 28일에 발표되었다.

12) 3월 29일에 발표되었다.

13) 4월 4일 발표되었다.

14) 4월 15일에 국회에 보고되었다.

동의한 발전회사 민영화의 철회를 주장하고, 법에 규정된 절차를 위반하였으므로 목적과 절차상으로 부당하고 불법"이라고 주장하면서, 2000년 12월 3일 한국전력노조가 "발전부문 민영화를 포함하는 전력산업 구조개편에 동의"하였고, "관련법상 단체교섭 대상은 근로조건 관련 사항으로 제한"되어 있으며, 노동조합 및 노동관계조정법에도 "필수공익사업의 경우 파업요건이 엄격하게 규정되어 있으나, 발전노조는 이를 위반하고 파업에 돌입"하였다고 지적하고 있다.

또한 "중앙노동위원회가 노동쟁의를 중재위원회에 회부한 경우에는 회부한 날로부터 15일간 쟁의행위를 금지하고 있으나, 발전노조는 2월 25일 05시에 중재회부된 이후에도 파업을 계속"하였고, "법적으로 단체협약과 같은 효력을 지니는 중재위원회의 중재 재정이 이루어진 경우에 노사는 이를 따라야 하나, 노조는 이를 거부하고 계속 파업"을 했으며 파업이 정당성이나 합법성을 결여하고 있다고 지적하고 있다.

한편 산업자원부는 발전노조가 파업을 일으킨 원인에 대해

- ① 발전회사가 민영화될 경우 구조조정으로 고용불안의 우려
- ② 2000년 12월 법 통과시, 전력노조가 파업을 결의하였으나, 실행에 옮기지 못해 결과적으로 민영화를 허용했다는 의식
- ③ 2001년 4월 2일 회사 설립 이후 경영진의 노무관리 소홀¹⁵⁾로 노조원의 회사에 대한 불만이 증대
- ④ 발전노조 설립 초기부터 빈노총이 개입하여 조합원을 의식화, 조직화시켜 강성노조로 변화

등의 원인이 있었다고 지적함으로써, 앞서 소개한 민간의 인식과는 상당한 거리를 보여주었다.

또한 정부는 스스로 밝힌 바와 같이 "민영화 당위성에 대한 국민적 공감대 형성을 위한 집중적 홍보"¹⁶⁾를 진행하면서, 이를 위해 "언론사에 대한 지속적 자료제공 및 설득"작업과 함께 "사회지도층(10만명)에 대한 서한 발송, 홍보책자 1만부 및 홍보리플렛 15만부 배포, 광고 및 인터넷 홍보"등을 진행하였고, "이러한 노력의 결과, 노조는 스스로 파업을 철회하였음"이라고 밝히고 있다.

15) 굵은 글씨 강조는 산업자원부의 문건을 그대로 인용한 것임.

16) 산업자원부, [발전노조 파업 종식 및 후속대책] 2002. 4. 15, 굵은 글씨는 산자부의 강조

발전노조 관련 교섭의 과정

정부의 민영화정책 철회를 요구하며 파업에 들어갔던 발전노조 조합원들은 지난 4월2일 노정간의 합의로 발전현장으로 복귀했다. 그러나 그 후유증은 심각한 상황이다. 발전회사측은 조합원 318명에 대한 해고, 수십억원대에 달하는 가압류, 서약서와 개인성향분석 등을 진행하고 있는 것이다. 현재 조합원들은 징계의 최소화란 노정간의 기본적인 합의 원칙에 위배될 뿐만 아니라 개인의 기본적인 권리를 침해하는 회사측의 다양한 행위들에 강한 문제제기를 하고 있다.

이 글은 정부측의 발전회사에 대한 민영화 정책 결정과정에서 진행됐던 발전노조와 정부, 회사간의 교섭과정을 살펴보고자 한다. 또한 필수공익사업장에서의 직권중재가 안고 있는 기본권의 제약 또는 위배가 되는 요소들을 분석함으로써, 발전노조의 파업을 불법으로 규정하고 있는 정부의 입장이 타당한지를 따져보고자 한다.

1. 발전회사의 민영화 정책 결정 과정

정부에서 한전의 구조개편, 즉 민영화를 결정한 것은 새 정부가 출범한 지 불과 4개월 뒤인 1999년 7월이었다. 이어 6개월 뒤인 2000년 1월 '전력산업 구조개편 기본계획'이 확정되었다. 이에 따라 1999년 말까지 입법을 통해 기정 사실화시키려던 정부의 계획은 당시 전력노조의 반발로 1년이 지연되었다가 2000년 12월, 국회를 통과했다. 이어 발전자회사가 분할되고 전력거래소와 전기위원회가 설립된 것은 2001년 4월이었다. 국회에서의 매각의 1년 연기를 바탕으로 정부가 매각을 시도하는 것은 2002년 상반기이다.

지난 2001년 4월2일 한국발전에서 양수발전과 화력발전을 생산하는 부문(전체 전력의 60%)이 5개의 자회사로 분할됐다. 이로써 현재 중부발전(주), 서부발전(주), 동서발전(주), 남부발전(주), 남동발전(주) 등 모두 5개 회사(각 발전회사에 소속된 지부의 수는 모두 합쳐 37개)로 나누어졌으며, 1개 회사가 5~6개의 발전소를 운영하고 있다.

정부는 발전회사들을 분할하면서 이에 대한 민영화를 단계적으로 밟아가고 있다. 이에 발전회사 노동자들은 민영화 반대 등을 주장하며 2001년 7월24일 전국단위의 한국발전산업노동조합을 설립했고, 같은 해 7월28일 서울강남지방노동사무소로부터

설립신고증을 교부받았다.

2. 교섭과정

발전노조는 2001년 7월 결성된 이후 같은 해 9월7일 △발전소 매각 철회 △단체협약 체결 △해고자 복직 △부족 인원의 충원과 증원 △발전운전원의 노동강화를 가져오는 정정비 업무추가의 철회 등 5개 발전회사에 대한 단체교섭을 요구했다.

단체교섭은 2001년 9월7일부터 2002년 2월8일까지 모두 10차례에 걸쳐 진행됐다. 그러나 회사측은 단체교섭 출발 당시부터 발전소 매각 철회 및 해고자 인직 복직 등의 사항은 단체교섭의 대상이 아니라는 이유를 들어 노조측과의 협의를 거부했다. 이로써 교섭은 5개월 동안 지지부진하게 진행됐고, 결국 발전노조는 회사측이 사실상 단체교섭에 응할 의사가 없다고 판단했다. 또한 발전노조는 교섭과정 자체가 회사측의 교섭 회피과정에 다름 아니라고 주장하고 있다. 전임자도 인정하지 않았고, 노조사무실도 인정하지 않았으며, 민영화 문제는 교섭 대상조차 될 수 없다고 버티는 회사(정부)측이 오히려 발전노조의 과업을 부추긴 측면이 있다는 것이다.

발전노조는 2002년 2월8일 노조 중앙위원회에서 정의발생 결의를 갖고, 다음날인 2월9일 중앙노동위원회에 조정신청을 하기에 이르렀다.

중앙노동위원회의 조정으로 제11차, 제12차 단체교섭에서 단체협약 요구안 중 100여 개 조항에 대해서는 합의를 보았으나, 조합원 신분 변동 시 조합과의 사전합의와 조합 전임자의 문제 등 나머지 43개 항목에 대해서 의견의 차이를 좁히지 못했다.

단체교섭 과정에서 침예하게 대두되었던 사안은 민영화 문제를 교섭대상에 포함시킬 것인가 하는 점이었다. 이와 관련해서, 발전노조 측은 “민영화문제는 조합원들의 생존권, 노동강도 등과 맞물린 중대한 사안이며 국민들의 삶과도 밀접하게 연결돼 있기 때문에 교섭 대상이 되어야 한다”는 입장을 밝혔다. 그러나 정부는 “민영화 문제는 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 국가기간산업인 철도, 가스, 발전 사업들의 민영화를 추진한다는 정부 방침에는 추호도 변함이 없다”고 주장했다.¹⁷⁾

17) 김윤자 교수는 민주사회를 위한 변호사모임이 펴낸 [노동변론] 2002년 여름호에 기고한 [한국의 발전산업 민영화의 쟁점]에서 이 문제에 대해 자세히 쓰고 있다. 김교수는 “이번에 문제가 된 민영화 자체가 정당성이 확보되지 않은 상황에서 무리하게 밀어부친 것이

그러나 단체교섭 과정에서 양측이 민영화 문제를 놓고 팽팽한 줄다리기를 하면서 협상 자체가 수 차례 결렬되자 결국 발전노조 측은 민영화 문제를 교섭대상에 제외시키기로 했다.

그러나 정부측은 교섭을 진행하면서 민영화문제에 대해 일관성을 상실한 채 대응해 왔다. 당초에는 민영화문제가 교섭대상이 될 수 없다는 입장에서 교섭대상에서 제외하기로 발전노조측과 합의를 했으나 교섭 막바지에 이를 인정할 것을 강력하게 요구했다.

교섭과정에서 민영화 문제에 대한 노조와 정부측의 입장 변화를 살펴보면,

· 3.7 중노위 제2차 중재회의에서 민영화 철회 문구를 요구하지 않는 대신 미타결 조항 중 ‘기업의 분할, 합병, 매각 등 신분 변동 시 조합과 사전 합의한다’ 조항과 현안문제를 일괄 타결한다는 수정안 제시

· 3.8 중노위측은 ‘기업의 분할, 합병, 매각 등 신분 변동 시 조합과 사전 합의한다. 다만 노조는 합의권을 남용하지 않는다’는 내용으로 수정안 제시

· 3.11 정부(산자부 차관)는 3.8 중노위 채수정안 중 ‘기업의 합병 분할 등’을 삭제하고 ‘신분 변동 시 조합과 사전합의’한다는 안으로 교섭 요청/ 노조가 교섭재개를 수용

· 3월13일~14일 교섭 재개되었으나 교섭대표문제로 난항을 겪은 뒤 사측이 정부측 수정안을 제출하지 않음에 따라 결렬

· 3.22 정부측에서는 민영화문제에 대해 언급하지 않기로 동의하면서 나머지 문제에 대해 논의하자고 제안. 교섭재개 전 비공식 실무회의 개최

· 3.24 사측이 교섭 시작부터 민영화를 인정하고 명문화 할 것을 요구하면서 교섭이 난항을 겪다가 민영화문제는 일단 유보하기로 합의하면서 교섭 재개

사태의 핵심이기 때문에 실질법적 차원에서 협상 대상 여부를 따지는 것 자체가 공색한 논리”라면서 “민영화로 인해 고용 및 노동조건 전반이 현저하게 영향을 받는다면 이는 당연히 노사협상의 대상인 수밖에 없는 것”이라고 지적하면서 “이를 제외하고 협상한다면 아무래도 미봉이 될 수밖에 없다”고 주장하고 있다.

· 3.24 산자부 차관이 입장을 바꾸어 민영화 문제에 대해 반드시 노조가 인정해야 한다는 정부의 입장을 전달하면서 교섭 결렬

· 4.1 교섭 재개. 발전소 민영화 문제와 관련해 정부측과 노조측간의 격렬한 대립 끝에 최종적으로 "발전소 민영화에 대한 교섭은 논의대상에서 제외한다"는 문구로 합의

정부측은 당초 민영화 문제는 교섭대상이 될 수 없다는 강경한 입장이었으나 노조측에서 논외로 입장을 바꾸면서 교섭 주체들 간에 타결의 접점을 찾았다. 그러나 중재에 나섰던 중앙노동위원회의 안(민영화 문제는 일단 유보하기로 함)을 정부가 거부함으로써 교섭은 계속해서 결렬되었다.

그동안의 교섭과정에서 나타났듯이, 정부측의 이 같은 태도가 발전노조의 파업을 부추기는 요인으로 작용했다는 주장에 설득력을 주고 있다.

3. 발전노조의 파업은 불법인가?

- 필수공익사업장에서의 직권중재가 갖는 문제점

한편 조정기간동안 단체교섭이 별다른 진척을 보이지 않자 발전노조는 2002년 2월21일부터 22일까지 전국 각 지부별로 쟁의행위 찬·반 투표를 실시했고, 조합원의 86%가 찬성을 함으로써 2월25일 철도 및 가스노동조합과 함께 연대파업에 돌입했다.

이에 중앙노동위원회는 발전노조가 파업에 돌입하자마자 전기사업이 필수공익사업이라는 이유를 들어 즉시 직권중재에 회부했다. 그러나 발전노조측은 회사측과 12차례 정도 단체교섭을 진행하다가 결렬되자 파업에 들어간 것이고, 그 과정에서 노동법이 요구하는 제반 절차를 준수했음에도 중앙노동위원회가 직권중재에 회부하면서 불법파업으로 규정되었다고 밝히고 있다.

그동안 노동계는 필수공익사업장에서의 직권중재제도가 교섭자치주의, 노사자치주의에 위배된다는 점을 지적해왔다. 이번 발전노조의 파업과정에서도 강제직권중재의 위헌논쟁은 계속되었다.

현행 법¹⁸⁾에서 볼 때 공익사업은 '공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업'을 지칭하고 있으며, 이 중에서 필수공익사업은 '공익사업으로서 그 업무의 정지 따위가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 사업의 대체가 용이하지 아니한 사업'으로 규정하고 있다.

노동조합 및 노동관계조정법에 따르면, 공익 또는 필수공익사업장에서 분쟁이 벌어지면 해당 사업장은 조정신청을 할 수 있으며(노동쟁의조정신청서를 지방노동위원회에 제출), 이 때 조정기간은 15일이다. 이 기간 중 교섭이 결렬되면 특별조정위원회의 권고에 의해 중재에 회부되며, 회부한 날로부터 15일 동안 쟁의행위를 할 수 없다. 그리고 중재재정이 내려지면 행정소송을 통하여 해결될 수 있을 뿐이다.

결국 필수공익사업장은 조정기간 15일, 중재기간 15일 등 모두 30일 동안 쟁의행위가 금지되고, 중재재정이 내려지면 아예 쟁의행위를 할 수 없다.

필수공익사업장에서의 직권중재제도는 그동안 법조계, 학계 내에서도 위헌 논쟁의 대상이 되어 왔다.

이 제도를 인정하는 입장¹⁹⁾은 사회혼란을 막고 공공질서와 공공복리를 유지하기 위해서 내재적 제약이 따른다는 논거를 갖고 있다. 또한 중재회부 후 일정기간 쟁의행위를 금지하는 목적은 당사자 쌍방에게 평화적인 해결을 위한 일종의 냉각기간

18) 노동조합 및 노동관계조정법 제 71조, 제2항에서 필수공익사업으로 철도 및 시내버스 운송사업, 수도 전기 가스 석유정유 및 석유공급 사업, 병원, 은행, 통신사업을 들고 있다.

19) 90년 헌법재판소는 89년 3월 지하철노조 파업의 노동쟁의조정법 위반 사건과 관련, 노동쟁의조정법 제4조 제5호 중 방송사업에 관한 부분의 위헌 여부와 같은 법 제 30조 제3호, 제31조와 제47조의 '제31조'에 관한 부분 중 각 제 30조 제3호에 의하여 중재에 회부된 때에 관한 부분의 위헌 여부에 대해 합헌 결정을 내렸다(90헌마19). 당시 헌법재판소의 결정요지를 보면 "방송사업은 통신매체를 통하여 정치, 경제, 사회 등에 관한 보도, 논평 및 여론과 교양, 음악, 연예 등을 공중에 전파하는 사업으로서... 사업이 요구하는 기술, 자본의 특성과 전파매체의 특성 때문에 사업주체의 수가 극소수의 범위로 제한될 수밖에 없으며 수입 등의 방법으로는 정보전파의 용역을 대체공급할 여지도 없어 다른 공익사업에 못지 않게 공중의 일상생활이나 국가경제의 전반에 감내할 수 없는 엄청난 피해를 일으킬 수 있는 것임이 분명하다. 따라서 공익사업의 쟁의행위에 대한 특별취급을 정하고 있는 규정들의 위헌 여부는 별론으로 하고, 노동쟁의조정법 제4조 제5호가 의료사업과 방송사업을 쟁의행위에 관하여 특별취급을 받는 공익사업의 한 종류로 정한 것은 충분히 납득할 수 있는 합리적인 이유에 근거한 것으로서 헌법이 보장하고 있는 평등의 원칙에 위배된다고 볼 수 없다"고 명시하고 있다.

을 다시 부여하여 격화된 당사자의 대립을 완화시킴으로써 중재에 따른 분쟁타결의 효과를 극대화하는 데 있고, 쟁의행위가 금지되는 기간은 15일이지만 그 기간 내에 중재재정이 내려지지 아니할 경우에는 언제든지 쟁의행위에 돌입할 수 있으므로, 쟁의행위 금지규정이 단체행동권인 쟁의권 자체를 박탈하는 것은 아니라고 주장하고 있다.

반면 직권중재가 위헌이라는 입장은 직권중재제도가 노사간의 협상을 교착상태에 빠지게 하는 요인으로 작용하고 있는 현실에 주목하고 있다. 위헌 입장은 사전적인 강제중재제도를 통해 필수공익사업장에 대한 쟁의행위를 전면적으로 금지하는 것만이 과연 공익보호를 위한 유일한 해결책인가의 여부, 그리고 사전적인 강제중재제도 자체의 실효성에 대해 지극히 회의적이다. 이들은 사용자로서는 사전적인 직권중재제도가 있음을 고려하여 노사협상에 성실히 임하지 않을 유혹에 쉽게 빠지게 되고, 이에 따라 노사간의 협상이 교착상태에 빠지게 되는 경우가 많을 것임을 우려하고, 그렇다면 오히려 사전적인 직권중재제도 자체가 노사자치주의, 교섭자치주의의 근간을 흔드는 역효과를 낳을 수도 있다는 점을 들어 위헌의 소지를 지적하고 있다.

실제로 2001년 11월16일 서울행정법원 제4부는 전국보건의료산업노동조합이 제기한 직권회부결정무효확인소송에서 “필수공익사업장에서 이루어진 모든 쟁의행위에 대해 그 경위와 경중 등 구체적인 사정을 전혀 살피지 않고서, 중재회부결정이라는 행정처분에 의해 일률적으로 모든 쟁의행위를 금지하고 그 위반 시 불법 쟁의행위로 간주하여 처벌할 수 있도록 하는 것은 분명 문제가 있다”면서 “아예 쟁의행위를 할 수 있는 기회 자체를 행정기관의 일방적인 결정에 의해 봉쇄하게 되므로, 결과적으로 과잉금지의 원칙에 어긋날 뿐만 아니라, 단체행동권을 사실상 박탈케 함으로써 기본권의 본질적 내용을 침해하게 된다.”며 필수공익사업장에서의 강제중재제도의 위헌 결정을 내렸다.

서울행정법원 제4부는 또 사전적인 직권중재제도 자체가 기본권의 본질적인 내용을 침해하고 있다는 점을 분명하게 적시하고 있다. 행정법원은 결정문을 통해 “사후적인 강제중재제도에서는 일단 쟁의행위가 있고 난 이후 그 쟁의행위의 방법, 파급효과를 금지할 수 있는 것에 그치는 반면, 사전적인 강제중재제도에서는 쟁의행위의 방법, 파급 효과 등을 실증적, 경험적으로 고찰할 수 있는 기회 자체를 가지지 못한 채 추상적으로 판단하여 아예 쟁의행위를 할 수 있는 기회 자체를 행정기관의 일방적인 결정에 의해 봉쇄하게 되므로, 결과적으로 과잉금지의 원칙에 어긋날 뿐만 아니라 단체행동권을 사실상 박탈케 함으로써 기본권의 본질적 내용을 침해하게 된다”고 밝히고 있다.

직권중재제도가 위헌이란 판결은 최근에도 나왔다. 2002년 5월7일 수원지방법원 성남지원은 직권중재 기간 중 파업에 돌입해 불법파업 주동 혐의로 구속된 한국가스안전공사노조(위원장 김준석) 박상욱 전 위원장 등 6명의 노조간부 전에 대해 무죄판결을 내렸다²⁰⁾.

이들 판결은 필수공익사업장 사측이 관행적으로 직권중재조항을 악용해 고의로 교섭을 회피하면서 이로 인해 벌어지는 파업을 불법으로 규정하고 노조간부 등에 구속, 민주노조를 파괴하려는 행위에 대해 쉐기를 박았다는 점에서 큰 의미를 갖는다.

민변은 지난 6월17일 성명서를 발표하면서 “단체행동권을 박탈하고 사용자의 불성실교섭을 부추겨 파업을 유도하는 위헌적인 직권중재제도는 즉각 철폐되어야 한다”고 주장하면서 “위헌적인 직권중재제도에 기하여 발부된 체포영장은 즉시 철회되어야 하고 노조간부에 대한 형사처벌은 중단되어야 한다”며 필수공익사업장에 대한 직권중재제도의 위헌성을 지적했다.

발전노조의 파업이 불법이 된 것은 폭력행위가 있어서도 아니었고, 발전시설을 점거하고 파괴해서도 아니었다. 그들이 주장한 민영화 철회요구는 구조조정에 관련된 요구여서 그것이 노동자들의 노동조건에 영향을 미치긴 말건 파업의 목적으로 할 수 없다는 것과 필수공익사업장이어서 파업권이 박탈되었음에도 파업에 들어간 것 때문이었다.

4. 민영화 문제는 교섭대상이 될 수 없는가

단체교섭을 진행하면서 가장 첨예하게 논란이 됐던 사안은 민영화문제를 교섭 대상에 포함시킬 것인가 하는 점이었다.

이와 관련해 노동부 노사조정담당관실 관계자는 “파업이라는 것은 근로조건 개선

20) 강민국 부장판사는 판결문을 통해 “가스노조의 파업은 방법, 목적, 절차 등 관련 법규를 준수한 정당한 파업”이라며 부죄를 선고하고 “조정기간은 분쟁을 사전 조정해 쟁의발생을 막으려는데 기본취지가 있는 것이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 게 아닌 만큼 ‘직권중재 회부 시 쟁의행위금지조항’을 어겼다고 해서 무조건 불법파업이라고 단정할 수 없다”고 밝혔다.

을 위해 공동으로 노무제공을 거부하는 것"인데 "민영화 철회는 (근로조건 개선을 위한) 단체교섭 대상이 되지 않는다"는 입장을 밝힌 적이 있다.

그러나 발전노조측은 "당장 한국전력공사에서 5개의 발전회사로 분할된 뒤 발전노동자들의 근무형태가 5조 3교대에서 4조3교대로 변경되는 등으로 노동강도가 강화되었고 또 6,000여명의 인원이 감축된 사실만을 보더라도 민영화하는 경우 현저한 근로조건의 변화가 예상된다"면서 민영화 문제를 단체교섭의 대상으로 해야 한다는 강경한 입장을 보였다.

발전회사의 민영화와 관련해 노조측은 물론 사회 각계 각층에서 "국가기간산업의 민영화나 구조개편은 무엇보다도 당사자의 참여와 사회적 논의를 거쳐 합의를 통한 변화를 추구하는 것이 중요하다"는 성명서²¹⁾를 잇따라 발표했다.

이들은 발전회사의 민영화 방침에 대해 △전력공급의 불안정성, △전력요금의 인상 △국부의 유출 △경제력의 집중 △전력산업에서의 고용 불안 등 공익성의 상실과 민영화 추진의 졸속성 및 사회적 합의의 부재 등 절차상의 문제를 들어 반대하고 있다.

특히 사기업들이 운영함으로써 단기간에 이윤을 뽑을 수 없는 설비 등에는 투자를 하지 않아 장기적으로는 실리콘 밸리의 심장부를 몇게 했던 캘리포니아 대란이나 구조개편 이후 바로 사기업에 발전산업을 매각한 영국의 경우 98년도 83만 가구에 전기 공급이 끊기기도 한 사례 등을 들어 전력공급의 심각한 불안정에 대해 우려하고 있다.

5. 맺음말

발전노조 파업은 12차례의 교섭이 결렬되면서 조합원들의 찬반투표를 거쳐 이루어졌다. 당시의 단체교섭은 민영화문제를 교섭의 대상에 포함시킬 것인가의 여부로 팽팽한 줄다리기를 했다. 발전회사측과 정부측은 민영화 문제는 교섭의 대상이 될 수 없다는 강경한 입장을 보였고, 발전노조측은 조합원들의 생존권과 노동강도, 전체 국민에게 미치는 공익성의 문제를 들어 논의를 해야 한다는 쪽이었다. 지속된 단체교섭의 결렬은 정부의 일관적이지 못한 입장에 더 원인이 있는 듯 하다.

21) 앞의 6쪽 이하의 "파업기간동안의 시민사회의 반응"을 참조

발전노조의 파업은 중앙노동위원회가 강제직권중재에 회부함으로써 불법으로 규정되었다. 그러나 필수공익사업장에서의 직권중재는 현실적으로 사용자측의 불성실한 교섭 태도 등으로 단체교섭을 해태할 뿐만 아니라 행정권의 강제적인 개입으로 노사자치주의와 교섭자치주의를 위배할 수 있는 여지가 크다.

이번 발전노조의 단체교섭과정에서도 이 같은 문제들은 그대로 노출되었고, 따라서 필수공익사업장에서의 강제직권중재가 조합원들의 기본권을 제약하고 있다는 사실을 다시 한번 확인하게 되었다.

또한 조합원들이 현장에 복귀한 이후에 발전회사측에서 진행하고 있는 여러 문제들은 불법 파업의 문제는 차치하고라도 헌법과 국제인권조약들에 명시된 기본권인 권리들을 침해하고 있음이 드러났다.

발전노조 인권실태 공동조사단의 활동

인권단체들에 의한 발전노조 관련 조사활동은 5월 9일에 제안되었고, 이 제안을 바탕으로 인권단체들은 5월 14일, 16일 연쇄접촉을 갖고, 발전노조 복귀 이후 각 사업장에서 진행되고 있는 인권탄압 사례에 대해 현지 조사활동을 진행하기로 하였고, 조사활동의 결과를 '조사보고서'의 형태로 발표하기로 하였다.

이 조사활동에는 광주인권운동센터, 국제민주연대, 다산인권센터, 사회진보연대, 새사회연대, 인권실천시민연대, 인권운동사랑방, 인터넷신문[대자보], 장애인의꿈너머, 전북평화와인권, 천주교광주대교구정의평화위원회, 평화인권연대 등 12개의 인권단체가 참여하였고, 인권단체들은 다음과 같은 일정으로 현지 조사활동을 벌였다.

1. 청평양수발전처 - 5월 23일
2. 서인천, 신인천복합화력발전처 - 5월 24일
3. 삼천포화력발전처 - 5월 29일
4. 여수화력발전처 - 6월 4일
5. 발전회사 본사 - 6월 18일
6. 산업자원부 - 6월 28일

이들 발전소에 대한 조사활동은 회사측과 노조에 대한 조사협조 요청 공문 발송 - 조사일정의 협의 - 현장 방문 - 양측 면담 등의 순서로 진행되었다.

다만 발전회사들이 한결같이 우리의 방문 요청에 대해 '노사화합에 저해'²²⁾ 등의 이유로 현장 방문자체를 거부하고, 면담 요구등 우리의 조사협조 요청에 일체 응하지 않았다²³⁾는 점을 지적하지 않을 수 없다. 진정으로 노사화합을 원한다면, 또한

22) 5개 발전회사에 소속된 각 사업장을 방문할 때나 본사를 방문할 때도 인권단체 공동조사단은 미리 공문을 보내 협조를 구했으나, 회사측은 똑같은 이유로 거부하였다.

23) 서인천복합화력발전처장은 5월 23일자로 인권단체 공동조사단에 보낸 공문 [발전노조 관련 공동조사 협조요청에 대한 회신]이란 제목의 공문을 보냈다. 이 공문은 '당 발전처는 지난 2.24 - 4.3까지 행하여진 발전산업노동조합의 불법파업으로 인하여 모든 업무가 아직도 정상화되지 못하고 있는 실정이며, 당 발전처는 국가기간 산업인 공기업으로써 소속직원들에 대한 인권침해가 있을 수 없을뿐더러 인권침해를 한 사실이 없고, 현재까지 정식으로 보고를 받은 사례가 없음을 알려드리며, 업무정상화를 통한 국가기간 전력사업에 충실해야 하는 입장으로 외부인의 시설출입을 통제할 수 밖에 없는 실정임을 양해하시어 향후 당 발전처의 업무가 정상화되었을시 방문하여 주시기 바랍니다' 라는 내용으로 되어 있으며, 다른 발전처, 회사에서도 같은 내용의 공문을 보내왔다.

법에 근거하여 정당하게 활동하고 있다면 인권단체만이 아니라, 그 누구의 방문이나 질문이라도 기피할 이유가 없다는 측면에서 회사측의 일방적인 기피는 오히려 사태의 해결은 고사하고, 오히려 악화시키고 서로의 상처를 덧나게 하는 일하기에 매우 우려스러운 일이 아닐 수 없다.

우리는 회사측의 비협조, 때론 방해에도 불구하고, 현장 방문을 계속하였고, 이 과정에서 '비공식'이라는 단서아래 회사 간부들을 접촉할 기회도 있었으며, 조합원, 비조합원, 해고자, 미해고자 등 다양한 발전회사 구성원들과의 만남을 통해 발전노조 파업 복귀 이후, 각 사업장에서 어떤 일이 일어났는지 알 수 있었다.

또한 현지조사활동 외에도 여러 차례의 사전회의 또는 점검회의를 가지면서, 조사활동의 객관성을 확보하고, 공정성을 갖추기 위해 노력하였다.

발전노조 인권실태 조사결과

인권단체공동조사단의 활동 결과 다음과 같은 조사결과를 얻을 수 있었다. 이 조사결과를 각 사업장에 대한 현지 조사활동을 통한 현지 확인과 당사자들에 대한 면접을 통한 조사활동으로 얻어진 결과에 대해, 산업자원부를 비롯한 정부에서 발표한 발전노조 파업과 관련된 각종 문건, 5개 발전회사에서 발표한 각종 문건, 발전산업노동조합에서 발표한 각종 문건을 참고하였고, 기타 언론보도등 가용한 자료들도 참고하였다.

여기서 밝히고 있는 조사내용 말고도 조합원들은 다양한 인권침해 사례가 있다고 주장하였으나, 조사의 객관성과 공정성을 위해 조사단이 직접 확인한 경우가 아니면 '심증'이 있다고 하여도 여기서는 제외하였다. 물론 여기서 제외되었다는 것은 단순히 조사단이 접근하지 못했기 때문이지, 그러한 인권침해가 없었다는 반증은 아니라는 점을 분명히 밝혀둔다.

(1) 서약서

파업 이후 현업에 복귀한 조합원들 모두에게 서약서가 강요되었다. 이 서약서는 5개 발전회사에서 공통적으로 진행되었으며, 산업자원부의 일률적 지휘를 받아 진행된 것으로 파악되었다.

회사는 서약서를 회사의 상악력과 노조의 조직력을 파악하는 기회로 생각하였으며, 각 사업장에 개별 조합원의 성향파악을 매일 보고토록 함으로써, 서약서 작성을 통해 각 사업소의 관리능력을 평가하였다.²⁴⁾ 또한 회사측에서는 조합원들이 서약서를 제출하지 않을 때는 이후 있을 징계심의때 징상참작에 있어 불이익을 받게 될 것을 명문화²⁵⁾함으로써, 서약서를 강요하였다.

24) 사장단 회의 자료 2002. 4. 5 참조

25) 동서발전의 경우 문서번호 35101 - 55020001 - 336(02.4.8) [서약서 징구에 관한사항 알림]이란 공문을 통해 "서약서 미제출시 향후 있을 징계심의시 정상참작에 있어서 불이익을 받을 수 있음" "서약서 작성 거부는 개정의 정이 없는 것으로 판단되어 현장업무 투입에 영향을 미칠 수 있음"등의 입장을 밝혔고, 중부발전의 경우에는 문서번호 35402 - 52020002 - 313(02.4.5) [파업관련 업무처리 지침 알림]이란 문건을 통해 "서약서 미제출자는 이후 징계양정에 반영"하겠다는 뜻을 분명히 밝히고 있다. 남동, 석부, 남부 등의 발전회사도 비슷한 지침을 갖고 있었고, 5개 회사는 '징계'를 무기로 전 조합원들에게 서약서를 받아냈다.

◎ 서약서 내용

(1) 한국남부발전주식회사 서약서 2종

(제 1 안)

서약서

성명 : ○ ○ ○

소속 : ○ ○ ○

상기본인은 2002. . . .자로 불법 쟁의행위(파업)를 중단하고 회사에 복귀하였습니다.

본인은 향후 회사업무에 최선을 다할 것이며, 회사의 정상적인 업무수행을 지해하는 태업, 준법투쟁, 설비점거 등의 행위는 결코 하지 않을 것입니다. 또한, 회사 및 상사의 정당한 업무지시를 거부하는 등의 일체의 불성실한 근무를 하지 않을 것을 서약합니다.

만약, 본인이 상기의 서약을 어기는 행위를 할 경우에는 회사에서 상기 서약을 위반한 사유 외에 본인이 불법파업에 동참하고 이로 인해 장기간 무단결근한 사유까지 포함한 가중처벌과 사업소 현장 이탈시 소명기회 1회 부여로 징계를 확정하더라도 이의를 제기하지 않을 것이며, 더불어 불법파업으로 인해 회사에 발생한 손해배상청구에 대해서도 이의 없이 이를 배상토록 하겠습니다.

아울러 정당한 사유없이 전기사업용시설의 운용을 방해하는 행위를 할 경우에는 전기사업법 제100조 및 형법 제314조에서 정한 바에 따라 어떠한 형사책임도 질 것을 서약합니다.

2002. . . .

위 본인

(인)

한국남부발전주식회사 사장 귀중

(제 2 안)

서 약 서

성 명 : ○ ○ ○
주민등록번호 : -
소 속 : ○ ○ ○

상기 본인은 2002. . .자로 불법 쟁의행위(파업)를 중단하고 회사에 복귀 하였습니다.

본인은 앞으로 회사업무에 최선을 다할 것이며, 정당한 이유없이 회사의 정상 조업을 방해하는 파업, 태업, 설비점거 등의 일체의 불법행위를 하지 않을 것 과 나아가 회사 및 상사의 정당한 업무지시를 거부하는 등의 불성실한 근무 를 하지 않을 것을 서약합니다.

만약, 본인이 상기의 서약을 어기는 행위를 할 경우에는 회사가 어떠한 처벌 을 하더라도 이를 감수하겠습니다.

2002. . .
위 본인 (인)

한국남부발전주식회사 사장 귀중

(2) 서부발전(주)의 해고자에 대한 조합사무실 출입 서약서 내용

서 약 서

하기의 본인들은 2002년 2월 25일 자로 시작된 불법파업과 관련하여 해임된 직원으로서 관련사 항을 준수하는 조건으로 노조사무실 출입을 허가해 줄 것을 요청합니다.

1. 발전처내의 활동범위는 노조사무실로 한정하며 그 밖의 사무실 및 설비에 출입하지 않는다.
 2. 근무중인 직원을 서신 및 통신시설을 이용하여 업무를 방해하지 않는다.
 3. 전기사업용 발전시설의 운용을 방해하거나 위해를 가하는 행위를 하지 않는다.
 4. 노조사무실 출입시간은 일과시간 내로 제한하며 출입시 정문의 승인을 받은 후 출입한다.
- 상기이행 사항을 위반할 경우 회사의 퇴거명령에 따라 즉시 철수할 것을 서명합니다.

한국서부발전주식회사 ()소속 ()

◎ 서약서 작성과 서약서 작성 강요의 문제점

1. 양심의 자유 침해

서약서 작성은 노조원 개인에 대한 성향분석을 위한 것이면서도, 이를 통해 각 사업소의 노무 관리능력을 평가하고, 징계의 수위를 정하기 위한 것이다. 그러나 서약서 작성 자체가 동시에 조합원들에게 심리적 압박을 가함으로써, 양심의 자유를 근원적으로 침해하고 있다. 이는 헌법에 보장된 양심의 자유²⁶⁾를 위협하는 것이다.

서약서 작성은 회사에 의해 집요하게 강요²⁷⁾되었는데, “다른 사람은 다 썼는데 너만 안 쓸 수 있느냐”(서인천 발전소 A 조합원 증언)면서 조합원을 회유하거나 서약서를 쓰지 않는 조합원의 경우에는 복귀 이후에도 보직을 주지 않거나, 현장적용 교육 등 각종 교육에서 제외하였으며, 서너명의 간부들이 집중적으로 회유와 협박을 하여 도무지 서약서를 쓰지 않을 수 없는 조건을 만들었다.²⁸⁾

서약서를 작성한 조합원과 작성하지 않은 조합원 사이에 간극이 생겼다. 이는 회사측의 의도가 적중한 것이었다. 또한 서약서의 내용에 많은 문제가 있기 때문에 서약서를 쓰는 것 자체가 개인적 불이익을 감수하는 것임에도 불구하고, 서약서를 쓰지 않으면 개인에게 돌아올 불이익이 ‘해고’라는 것이 분명해 보이는 상황이 강요되었기 때문에 서약서의 문제점을 지적하면서 작성하지 않겠다고 버티는 것은 불가능에 가까운 일이었다고 한다. 이는 조합활동 뿐 아니라, 조합활동과 무관한 정상적인 근무활동까지도 제약하는 원인이 되었다.

특히 내면의 가치, 양심까지 고스란히 드러내야 하고, 이후의 행동까지 약속해야 하는 서약서 작성을 통해 조합원들은 상당한 정도의 굴욕감을 느꼈다고 증언²⁹⁾하고

26) 헌법 19조 “모든 국민은 양심의 자유를 가진다”

27) 이 부분에 대해 회사측은 2002. 4. 18일자로 배포한 해명자료를 통해 파업에 가담한 조합원들은 단체협약 제 49조(무계결근 계속 7일이상) 및 회사 취업규칙 제 73조(직무상 의무반, 고의 또는 중대한 과실로 회사에 손해를 끼쳤을 때 등)에 따라 전원 중징계(해임 포함) 사유에 해당하는데도 불구하고, ‘노사간 화합을 고려하는 법과 원칙의 관철’이라는 견지에서 ‘가능한 한 정상을 참작하는 선처조치들을 적극 강구할 방침’에 따라, ‘공정하고 객관적인 정상참작 자료로 삼기 위해 서약서를 수령’하였다고 밝히고 있다. 또한 회사측은 ‘서약서 제시 과정에서 이를 강요한 바는 없으며 서약서를 전원 제출토록 권장한 것은 징계양정에 있어 정상참작의 범위를 확대하여 조합원을 최대한 선처하기 위한 조치’라고 강조하고 있다. 또한 서약서가 ‘양심과는 관계없는 객관적인 사실을 확인하는 내용’으로 되어 있어서 ‘양심의 자유문제는 본질적으로 발생할 여지가 없다’고 주장하고 있다.

28) 서약서 강요에 대한 증언은 모든 사업장에서 정취할 수 있었다. 서약서를 쓰지 않는 경우에 대해서 회사측은 동원 가능한 모든 방법을 동원하였고, 회사측은 목적하는 바를 얻었다.

29) 각 사업장에서 만난 조합원들은 한두명의 극히 예외적인 경우를 제외하고는 전부 서약서를 작성한 상태였다. 조합원들은 “서약서 작성이 사상전향제도”를 연상시켰다면서, 매우

있다. 조합원들이 불쾌감을 느낀 서약서 작성 강요는 헌법 19조와 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약)' 18조³⁰⁾에 위배되는 것이다.

또한 이번 발전노조의 파업이 단순한 생존권적 요구를 위한 것이 아니라, 발전노조 스스로 "발전소 매각 반대, 민영화 반대"라는 공익적 목적을 위한 것이라고 주장하고 있는 상황에서 조합원들은 파업에 참가하는 것 자체에 상당한 도덕적 자부심을 지니고 있었던 것으로 파악된다. 이런 상황에서 회사측이 강요한 서약서는 서약서의 내용 자체가 가지는 구속력보다는 조합원들이 국익을 위한 것이고, 국민을 위한 파업을 했다는 자부심을 갖고 있던 조합원들에게 자신들이 참여한 파업이 '불법파업'임을 인정하게 함으로써, 자신의 행동에 대해 스스로 단죄하는 효과를 얻고 있다. 조합원들은 공익을 위한 파업을 했다고 자부하면서도 한편으로는 서약서를 통해 스스로 자신의 행동을 '불법파업'이라고 규정했다는 데 대해 심한 모멸감을 느끼고 있었다.

2. 자유로운 노동자 활동 침해

조합원이 파업에 참여할 것인가에 대해 판단하고, 결정하는 것은 개인의 자유로운 선택에 의한 것임에도 불구하고, 서약서는 향후 활동의 자유까지를 제한하고 있다.

"본인은 향후 회사업무에 최선을 다할 것이며, 회사의 정상적인 업무수행을 저해하는 태업, 준법투쟁, 설비점거 등의 행위는 결코 하지 않을 것입니다."라는 서약서 문구는 노동자 기본권인 파업권³¹⁾에 대한 권한을 포기하는 각서와 같다.

앞서 말했듯 파업 참가 결정 판단은 개인의 활동 자유임에도 불구하고 파업의 불법 여부나 이번 파업이 회사에 재산상의 손해를 끼쳤는지 아닌지 등에 대한 가치판단을 강요하고 있으며, 이후의 행동마저도 약속하도록 하는 것은 결국 서약서를 통해 개인의 노조 활동 자체를 봉쇄하는 것과 다름없다.

◎ 구체적 문항에서의 문제점

▷ "본인은 불법 쟁의행위(파업)를 중단하고 회사에 복귀하였습니다"

불쾌해하였다.

30) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약) 18조 1항 "모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다."

31) 83년 제69차 총회 세출 보고서(ILO 전문가위원회)에서의 파업권의 정의 "파업권은 노동자 및 그 단체가 보다 나은 근로조건과 관련된 집단적 요구 뿐 아니라 경제정책, 사회정책 등 노동자들과 직접 연관된 어떠한 종류의 문제해결에도 적용된다"

※ 헌법 33조³²⁾에서 밝힌바와 같이 단체행동권은 기본 권리로서 인정되고 있으며 파업권 역시 단체행동권의 하나이다. 이 문장은 이번 파업이 불법이었다는 가치판단을 강요하고 있으며, 개인의 기본권인 파업 참가 결정을 '불법'이라고 규정하는 의미로 이해될 수 있다. 이는 정부나 발전회사에서 밝히고 있는 것처럼, 발전회사가 필수공익사업장으로 규정되어 있으며, 노조가 중앙노동위원회의 중재결정을 받아들이지 않았다 하더라도 단순히 '불법'으로 규정될 수 없으며, 진정 '불법파업'인지의 여부에 대한 법원의 판단, 사회적 공감대 등이 마련되지 않은 상태에서는 몇가지 자료에 근거한 회사측의 주장일 뿐이다. 이런 상황에서 자신의 행동을 '불법'이라고 고백하는 것은 '자신에게 불리한 것은 진술하지 않을 권리'에도 위반되는 것이다.

▷ "본인은 향후 회사업무에 최선을 다할 것이며, 회사의 정상적인 업무수행을 저해하는 태업, 준법투쟁, 설비점거 등의 행위는 결코 하지 않을 것입니다."

※ 여기서는 정상적인 업무수행을 규정하는 주체를 '회사'로만 한정짓고 있다. 업무수행 과정에서 노동조합의 판단으로 태업, 준법투쟁, 설비점거 등의 행위를 취하는 것은 노사합의가 되지 않았을 경우의 기본권인 파업권 행사라고 할 수 있는 것이다. 결국 이것은 업무수행에서의 노동조합의 판단 자체를 원천봉쇄하는 것이므로 기본적인 노동권을 박탈하는 행위이다. 이는 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약)' 22조³³⁾에 어긋나는 것이다.

▷ "만약, 본인이 상기의 서약을 어기는 행위를 할 경우에는 회사에서 상기 서약을 위반한 사유 외에 본인이 불법파업에 동참하고 이로 인해 장기간 무단 결근한 사유까지 포함한 가중처벌과 사업소 현장 이탈시 소명기회 1회 부여로 징계를 확정하더라도 이의를 제기하지 않을 것이며, 더불어 불법파업으로 인해 회사에 발생된 손해배상청구에 대해서도 이의 없이 이를 배상토록 하겠습니다."

※ 파업권 행사 자체를 불법으로 규정하고 있으나 이는 노동조합법 81조(무당노동행위) 1항³⁴⁾에 어긋나는 것이다. 또한 과거 활동 뿐 아니라 현재, 미래의 개인 활동 모두에 대한 담보를 요구를 요구하는 것은 법적 정당성도 결여하고 있을 뿐 아니라, 조합원들에게 심리적 압박감을 주는 내용이며, 이것 역시 노동조합법 81조 5

32) 헌법 제33조 1항 "근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체 행동권을 가진다", 2항 "공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"

33) B규약 22조 1항 "모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다."

34) 노동조합법 제81조 제1항 "노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위"

항35)에 어긋나는 것으로 정당한 노동조합 단체 행위 자체를 이유 삼아 불이익을 주겠다는 것은 월권 행위이다.

▷ “아울러 정당한 사유없이 전기사업용시설의 운용을 방해하는 행위를 할 경우에는 전기사업법 제100조 및 형법 제314조에서 정한 바에 따라 어떠한 형사책임도 질 것을 서약합니다.”

☞ 전기사업법 100조36)에서의 ‘정당한 사유’에 노동조합활동에서의 파업권이 포함되는 것은 아닐 것이다. 앞서 밝혔듯이 노동조합 결사와 활동은 개인에게 보장된 자유이다. 그러나 마치 파업 행위 자체가 ‘정당하지 못한 사유’라는 식의 가치판단을 강요하고 있으며, 파업권의 경우 위 서약서 문구에서 거론한 실정법과는 법률적으로 관계가 없음에도 불구하고 실정법에 따른 처벌이라는 ‘실질적 피해’가 가해질 수 있다는 암시조의 어투로 조합원들에게 심리적 압박감을 안겨주고 있다.

▷ “하기의 본인들은 2002년 2월 25일 자로 시작된 불법파업과 관련하여 해임된 직원으로서 관련사항을 준수하는 조건으로 노조사무실 출입을 허가해 줄 것을 요청합니다.

1. 발전처 내의 활동범위는 노조사무실로 한정하며 그 밖의 사무실 및 설비

35) 노동조합법 81조 5항 “노동자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것으로 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증기를 제출한 것으로 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위”

36) 전기사업법 제100조(벌칙) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 10년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 전기사업용 전기설비를 손괴·절취하거나 전기사업용 전기설비에 장애를 발생하게 하여 발전·송전·변전 또는 배전을 방해한 자
2. 방사성폐기물관리시설을 손괴·절취하거나 방사성폐기물관리시설의 기능에 장애를 발생하게 하여 방사성폐기물관리를 방해한 자

②다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 정당한 사유없이 전기사업용 전기설비를 조작하여 발전·송전·변전 또는 배전을 방해한 자
2. 전기사업에 종사하는 자로서 정당한 사유없이 전기사업용 전기설비의 유지 또는 운행업무를 행하지 아니함으로써 발전·송전·변전 또는 배전에 장애를 발생하게 한 자
3. 정당한 사유없이 방사성폐기물관리시설을 조작하여 방사성폐기물관리를 방해한 자
4. 방사성폐기물관리사업에 종사하는 자로서 정당한 사유없이 방사성폐기물관리시설의 유지 또는 운행업무를 행하지 아니함으로써 방사성폐기물관리에 장애를 발생하게 한 자

③제1항 및 제2항 제1호·제3호의 미수범은 처벌한다.

에 출입하지 않는다.

2. 근무중인 직원을 서신 및 통신시설을 이용하여 업무를 방해하지 않는다.
3. 전기사업용 발전시설의 운용을 방해하거나 위해를 가하는 행위를 하지 않는다.
4. 노조사무실 출입시간은 일과시간 내로 제한하며 출입시 정문의 승인을 받은 후 출입한다.

상기이행 사항을 위반할 경우 회사의 퇴거명령에 따라 즉시 철수할 것을 서명합니다.”

☞ 회사로부터 해임통보를 받은 직원들의 노동조합 사무실 출입은 관례에 의해 중앙노동위원회의 판정이 나올 때까지는 법적으로 보장되어 있는 권리임에도 불구하고, 회사측이 이번 파업에 따른 해임통보자에 대해 노조사무실 출입과 관련하여, 위와 같은 내용의 서약서를 강요하고, 서약서를 작성하지 않으면, 노조사무실에 대한 출입을 봉쇄하는 행위는 명백한 부당노동행위에 해당한다.

◎ 소결

· 개인의 양심과 신념을 문서로 검증하고자 하는 ‘서약서’ 작성을 강요하는 행위 자체가 개인에게 굴욕감과 자괴감을 주는 행위이며 개인의 기본권을 침해하는 것이다.

· 서약서를 강요하는 회사측의 요구에 맞서 일부 조합원들은 ‘파업기간 동안 집기, 파괴 등을 하지 않았다. 서약서의 내용과는 다르다’며 작성 과정에서의 굴욕감을 표시하기도 했다. 이는 개인의 양심의 자유 뿐 아니라 표현의 자유(서약서의 내용을 거부하는 등의)까지도 억압하는 것이다.

· 서약서 작성 요구를 받은 조합원들은 협박(恐)을 받았으며, 심리적 자괴감에 시달리기도 하였다. 회사 측은 서약서 작성을 모든 조합원에게 강요하였으며, 따라서 서약서 작성 강요로 인한 피해는 거의 모든 조합원에게 해당된다.

· [시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약)] 19조 2항38)에서도 나타나 있듯이 누구나 자신의 표현에 대한 자유와 스스로 선택하는 방법으로 통하여 자신의 양심을 표현할 수 있는 권리를 갖고 있다. 그러나 서약서 작성을 회사의 조직 장악력과 노조의 조직력을 파악하는 기회이자 동시에 사업소의 관리능력을 평가하는 기준

37) ‘서약서를 쓰지 않으면 4차 정계대상자니까 해고될 수 있다’는 등의 협박이 공공연하게 자행된 것으로 조사결과 밝혀졌다.

38) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약) 19조 2항 “모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리는 구두, 서면 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국제에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.”

으로 삼으면서 결국 대부분의 조합원들에게 서약서를 작성하지 않으면 불이익이 되 돌아올지 모른다는 부담감을 조성하였다. 조합원들은 서약서를 작성하는 것뿐만 아니라 서약서 내용에 따른 심리적 부담감(‘회사의 기준에서’ 정상적인 업무를 수행하는 것)이 매우 컸으리라 판단된다.

· 결국 서약서 작성 요구뿐만 아니라 서약서 내용과 작성 과정에서 나타난 근거들을 통해 볼 때 이는 명백한 인권침해이며, 노동권의 침해이다.

■ [참고 자료] 한겨레신문 사설 “파업복귀 노동자 왜 자극하나”

파업을 풀고 일터로 돌아간 노동자들에게 앞으로 파업에 불참하겠다는 서약서를 강요하는 몰상식한 일이 버젓이 자행되고 있다. 발전회사 명의로 된 분제의 서약서에는 ‘서약을 어기는 행위를 할 경우 회사가 어떠한 처벌을 하더라도 감수할 것’이라는 조항까지 명시되어 있다. 노조원들을 상대로 한 서약서 강요는 우리 사회의 노사관계가 얼마나 후진적인가를 단적으로 드러내준다.

우리는 38일에 걸친 발전노조 파업이 극적으로 타결되었을 때 민주노동 지도부가 양보에 양보를 거듭한 만큼 ‘파업 뒤가 중요하다’며 정부의 ‘열린 자세’를 촉구한 바 있다. 그럼에도 정부와 발전회사가 정반대로 노동계를 자극하는 외길을 걷고 있다.

정부는 타결 직후 “민영화 관련 교섭은 논의대상에서 제외한다고 합의함에 따라 발전회사의 민영화를 계획대로 추진해 나가겠다”고 밝혔다. 하지만 이는 ‘극적 합의’의 정신과 배치된다. 정부는 타결 직전까지 ‘향후 단체교섭에서 민영화는 다시는 거론하지 않는다’는 최종안을 고집했다. 그 최종안을 정부 스스로 철회했음에도, 민영화에 노조가 합의했다고 정부가 주장하는 것은 정직하지 못한 자세이다. 파업을 계기로 민영화를 유보하자는 여론이 확산된 사실도 정부는 모르쇠하고 있다.

대화의 당사자인 노동계를 궁지로 몰아넣는 강공은 서약서에서 한층 노골적으로 나타난다. 서약서 강요는 군사독재 시대에도 가능한 남은 발상으로 민주국가의 기본인 ‘양심의 자유’를 명백히 침해하는 행위가 아닐 수 없다.

이미 민주노동과 발전노조 지도부는 정부가 발전소 매각을 강행하거나 노동조합을 탄압한다면 다시 총파업을 벌이겠다고 밝힌 바 있다. 그럼에도 마치 노동계를 ‘시험’이라도 하듯 자극할 때 그 책임은 누가 질 것인지 묻지 않을 수 없다. 서약서 강요를 즉각 철회하고 폭넓게 여론을 수렴하기 바란다.(2002년 4월 9일)

(2) 파업참가자 행동기록표 작성 및 등급분류 문제

발전회사에서는 파업에 복귀한 조합원 개개인에 대해 ‘행동기록표’를 작성하고, 회사가 자체적으로 정한 기준에 따라 조합원들의 성향을 분류하는 작업을 진행하였다. 이러한 일들은 비공개, 비공식적으로 진행되다가, 4월 28일 발전회사의 익명의 직원이 실제 사용되고 있는 ‘행동기록표’ 원본을 스캔 받아 발전노조 게시판 등에 올림으로써 확인되었다. 또한 행동기록표의 작성과 조합원들에 대한 등급분류가 진행되고 있다는 사실은 노조가 입수한 사장단의 회의자료에도 나타나있고, 각 사업장에서 접촉한 간부들을 통해서도 그 사실을 확인할 수 있었다.

회사측의 ‘행동기록표 작성지침’³⁹⁾에 따르면 행동기록표 작성은 부서별로 매일 진행하여야 하고, 1주일분씩 작성된 것을 노무전담부서에 제출하도록 되어 있다. 행동기록표를 작성하는 실무책임자는 일선 과장들이고, 작성된 행동기록표는 부장의 확인을 거쳐 노무전담부서에 제출하고, 노무전담부서는 행동기록표를 종합분석하여 노무대책팀에 보내도록 되어 있다.

개별 조합원들에 대한 성향파악 상황도 매일 보고하도록 되어 있는데, 전체 조합원들이 4단계(경우에 따라 3단계)로 등급분류되어 있다.

이러한 행동기록표 작성, 등급분류와 성향분석에 대해 노조측에서는 노동조합의 활동을 방해하고, 조합원들의 일상적 활동을 감시하여 불이익을 주기 위한 의도에서 진행되고 있다고 주장하고 있다. 또한 자신이 어떤 등급으로 분류되었는지를 모르는 상태이기 때문에 조합활동이나 일상적인 회사활동에서도 상당한 심리적 압박

39) 회사측의 작성지침은 다음과 같은 내용으로 되어 있다.

1. 이는 예시입니다.
2. 다음의 기록표는 불법파업 참가자에 대한 구체 절차 과정에서 중요한 판단 근거가 됨.
3. 있는 그대로의 사실에 의거해 작성되어야 함.
4. 매일 작성
5. 작성 초기에는 체크의 사실관계 파악에 어려움이 있어 정확성이 떨어질 수 있으나, 부족한대로 무조건 대상 인원 전원에 대하여 체크가 이루어져야 함.
6. 그러나 일단 전원에 대한 체크가 가능해진 이후에는 정확성이 가장 중요함
7. 노조 직책은 겸임이 있을 수 있으니 파악되는 겸임직책 모두를 기록하고 사임한 경우에는 그 여부를 기록
8. 징계위원회에서 징계가 확정된 이후에는 기록하지 않음
9. 직원들의 신상에 관한 것이니 대외 공개를 하면 안됨
10. 직원 소속부서별로 작성하시고 1주일씩 작성된 것을 사업소 노무 전담부서에 제출 관리
11. 노무전담부서에서는 제출된 행동기록표에 의거하여 사업소 파업참가자 행동기록표 종합본을 작성하시어 노무 대책팀으로 송부

을 받을 수밖에 없다고 주장하고 있다. 개별 사업장에서 만난 조합원들도 행동기록표 작성과 등급분류가 '굴욕'과 동시에 '불안'을 가져왔다고 증언⁴⁰⁾하였다.

한편 회사측은 행동기록표와 등급분류에 대해서는 어정쩡한 자세⁴¹⁾로 인정하면서도 이는 파업참가자들을 구제하기 위해서 다만 '참고용'으로 작성한 것이라는 입장을 밝히고 있다.

◎ 조합원 등급분류

[행동기록표]

A	-불법적 투쟁명령을 내리는 사람 -투쟁지도부의 각종 불법적 행동 지침에 따르는 사람 -사내·외 각종 불법집회에 참여하는 사람 -관리자에게 욕설과 폭행을 하는 사람등 기본적으로 법과 규정을 위반하고 조업정상을 해치는 경우
B	-투쟁 지도부의 불법적 지시와 회사측의 합법적인 정당한 지시 사이에서 눈치를 보며 애매하게 행동하는 사람
C	-투쟁지도부의 불법행위 지시에 대하여 공식적인 반대를 표하는 사람 -회사 관계자의 합법적 합리적 지시와 협회에 적극 동참하는 사람

또한 회사측에서는 조합원들의 성향을 "온건/ 중간/ 강성/ 구제불능"등 4단계로 분류하고 있다.

◎ 행동기록표 작성과 등급분류의 문제점

- 행동기록표와 조합원의 성향파악은 통상적 노무관리로 볼 수 없는 과도한 노동자 감시조치이며, 노동자에게 심리적 부담을 주기에 충분하다.
 - 행동기록표는 인사반영을 목적으로 하는 일반적 근무평정하고는 전혀 다른 성격으로써, 노동자 개개인에 대한 감시와 사찰의 성격을 강하게 띠고 있다.
- 또한 성향분류 등의 작업은 은밀하게 진행되고 있으며, 구체적으로 어떤 용도로 쓰일지 모르는 상황 자체가 노동자들에게 강한 심리적인 불안감을 안겨준다.

40) 서인천발전지에서 만난 조합원 이모씨는 인권단체조사단에 "회사간부로부터 성향등급 분류결과, 내가 구제불능으로 분류되었다는 이야기를 들었다. 그 간부는 내게 몸조심할 것을 조언하였고, 노무담당간부도 사적인 자리에서 성향분류가 진행되고 있음을 확인해주면서 '조언'을 해주었지만, 심하게 불쾌했고, 또 한편으로는 매우 불안했다"고 말하였다. 조사단은 이와 같은 유사한 증언을 다수 확보하였다.

41) 회사측은 문화방송, 매일노동뉴스등 언론사 기자의 질문에 답하는 형식으로 인정하기도 했고, 때로는 사실 자체를 부인하기도 하였다. 그렇지만, 비공식적으로 접촉한 회사 간부들은 '오프'를 전제로 사실을 인정하기도 하였다.

- 설령 파업참가자의 구제를 위한 참고용이라고 하더라도, 이 행동기록 작성은 노동자에게 있어 "1회 징계를 위한 과정"이상의 심리적 불안을 주고 있다. A, B, C의 내용을 보면, '합법적이고 합리적인' 회사의 조치와 '불법적인' 노조활동 중에, 해당 노동자는 어디에 속해 있는가를 체크하도록 하고 있다. 파업참가자를 구제한다는 명분의 행동기록표가 회사의 합리적인 조치를 따르는 노동자와 불법적인 노조를 따르는 노동자로 단순 구분하고 있다면, 이는 노동자들에게 구제가 아니라 불이익이 뒤따르는 낙인으로 인식될 수밖에 없다. 이것은 노조원들의 일상적 노동조합 활동을 위축시킬 가능성이 농후하며, 나아가 회사측에서 노동자들의 노동조합 이탈을 유도하는 것으로 의심되기에 충분하다.

- 노사관계에 있어서 노동조합의 활동과 회사의 조치 사이에 '불법성과 합리성' 대립은 때때로 행동기록 표를 작성하는 관리자 개인의 판단으로 가름할 수 없는 상황과 조건으로 나타난다. 그럼에도 이 행동기록표의 A, B, C 내용은 처음부터 노조의 활동은 불법적인 것으로, 회사의 활동은 합리적인 것으로 단순 규정하고 있다. 애초부터 '합리적인 노조활동'은 고려되지 않고 있는 것이다.

- 열성적이고 합리적인 노조활동을 하는 노동자가 '불법적인 노조활동에 적극 가담하는 A' 그리고 '구제불능'으로 밖에 분류될 수 없는 이번 등급분류는 단지, 해당 노동자가 회사에 동참할만한 노동자이나 아니냐를 구분하기 위한 것임을 입증하며, 결과적으로 이는 회사의 (유무형의) 압력으로부터 벗어나 자유롭게 노동조합활동에 참여할 수 있는 자유를 억누르는 조치로 볼 수밖에 없다.

<관련 기사> 발전노동자 노동절 검시문

발전노조가 1일 공개한 남부발전주의 '불법파업 참가자 행동기록표'를 보면, 회사간부들이 파업에 참가했던 조합원들을 △ 불법적 투쟁명령을 내리거나 불법적행동지침에 따르는 사람 △ 노조와 회사 사이에서 눈치를 보며 애매하게 행동하는 사람 △ 노조 불법행위에 반대하고 회사 지시에 동참하는 사람 등 각각 A, B, C급으로 분류해 매일 평가하도록 돼 있다. 발전노조 박노균 남부본부장은 "문건에 '회사에 협조적이지 않으면 불이익을 줄 수 있다'고 밝히고 있어 조합원들이 심리적으로 매우 위축돼 있다"며 "이는 노조활동을 탄압하는 부당노동행위로 당장 중단해야 한다"고 말했다. 발전노조는 5개 발전회사를 상대로 소송을 준비중이다.

이 문건에는 불법파업에 참여한 조합원을 상대로 우선 A, B, C 등급으로 분류한 뒤 매일 특기사항을 적게 돼 있다. A등급은 불법적 투쟁명령을 내리는 사람, 사내·외 각종 불법적 행동지침에 따르는 사람 등, B등급은 눈치를 보며 애매하게 행동하는 사람이며 C등급은 투쟁지도부의 불법행위 지시에 대해 공식적인 반대를 표하는 사람으로 각각 분류된다. 이 문건은 소속 부서별로 작성하도록 돼 있고 1주일씩 작성된 것을 사업소 노무 전담 부서에 제출, 관리한다고 적혀있다.

이에 대해 민주노총 법률원 권영국 변호사는 "노조 지시 수용 여부에 따라 불이익을 준다면 명백히 회사 개입으로 부당노동행위"라며 "이 차원을 넘어 일상적인 감시는 인간의 존엄성 훼손과 행동의 자유권을 침해하는 심각한 행위"라고 말했다.

이 문건과 관련 남부 발전회사 한 관계자는 "징계가 완전히 끝나지 않은 상황에서 조합원 '선치'를 위한 그(문건) 비슷한 프로그램을 검토하고 있다"며 "내용을 직접 보지 않고는 확인해 줄 수 있는 사안이 아니다"라고 말했다. (한겨레신문, 5월2일지)

(3) 개별감사와 문답서 작성

5개 발전회사의 파업복귀자 전원을 대상으로, 그 복귀 시기와 무관하게 개별감사가 진행되었다. 이 개별감사는 파업참가자에 대한 4차 징계를 앞둔 시점에 진행되었으며, 감사대상이 되는 조합원 1인에 대해 약간명의 회사간부가 "문답서"를 근거로 하여 질의 - 응답을 하는 방식으로 진행되었고, 회사 간부가 작성한 문답서에 본인의 진술임을 확인하는 날인과 간인을 하도록 되어 있는데, 문답서는 약 80여개의 질문으로 되어 있다.

개별감사에서는 주로 다음과 같은 내용에 대해 조합원에게 묻고 있다.

<주요 문답내용>

- 파업수첩을 지참하고 있는가?
- 파업수첩을 언제, 누구로부터 받았는가?
- 파업시 자신이 속한 조의 조장과 팀장, 조원은 누구였는가?
- 파업지침과 명령은 누구로부터 받았는가?
- 파업기간 중 가대위 활동에 참가한 사람이 있는가?
- 가대위에서 역할은 무엇이며, 언제, 어떤 집회에 참여했는가?
- 집회에서 어떤 발언을 했는가?
- 투쟁기금을 언제 누구에게 얼마를 납부했는가?
- 파업결의에 찬성했는가? 반대했는가?
- 집단적으로 근무지를 이탈할 경우, 전력공급중단의 위험상태가 발생할 수 있다는 데 동의하는가?
- 누구의 권유로부터 근무지를 이탈했는가?
- 민주노총 노동자대회에 참석했는가?
- 집회에 참석한 경우, 언제 어디서 출발해 누구와 어떻게 이동했는가?
- 파업기간중 어디에 체류하며 무엇을 했는가?
- 파업기간중 경비를 언제 얼마를 누구로부터 받았는가?
- 앞으로도 노조집행부의 지시가 있으면 파업에 참여할 생각인가?
- 복귀 후 아침 출근집회, 중식집회, 퇴근집회에 참여했는가?
- 집회에 몇 회씩, 누구의 권유로, 누구와 함께 참여했는가?
- 다른 조합원들에게 집회에 참여하자고 권유한 적이 있는가?
- 앞으로도 집회에 참여할 생각인가?
- 앞으로 회사생활에 있어 노조의 지침을 우선적으로 따를 것인가?
- 근무시간에 노조사무실을 자주 왕래하며 해임자와 장시간 같이 있는가?
- 재파업시 참여할 생각인가?
- 민주노총에 대해 어떻게 생각하는가?

◎ 개별감사의 문제점

통상의 감사와 달리 시행된 이번 개별감사는 그 시기(징계결정을 앞둔 시점)와 내용 등으로 볼 때, 구제의 목적보다는 조합의 활동을 파악하고 조합원 개인의 일상적인 조합활동을 제약하며, 가치판단을 강요함으로써 개별적 양심을 유린하는 결과를 낳고 있다.

파업참가자의 입장에서 위 질의에 대해 선택할 수 있는 방법은 두가지뿐으로, 진실을 인정하는 경우와 거짓으로 답변하는 경우임. 만일 집회참가사실이나 민주노총에 대한 호의적 입장 등을 솔직히 고백하는 경우는, 그것이 오히려 자신에 대한 징계의 근거가 될 수 있다는 점에서 노동자가 쉽사리 선택할 수 없는 방법이며, 거짓으로 답변하는 경우, 노동자는 스스로의 양심을 버렸다는 자괴감을 갖게 될 수밖에 없다.

회사측은 '노동자들이 자유롭게 답변할 수 있도록 했다'고 주장하고 있는 반면, 노동자들은 '징계를 앞둔 분위기상 고분고분 답변할 수밖에 없는 처지였다'고 밝힘으로써, 사실상 노동자들의 자유의사에 따른 답변이 가능할 수 없는 상황이었다는 것으로 파악되었다.

조사단이 만난 여수화력발전처의 한 조합원은 "개인감사를 거부할 수는 있으나, 거부할 경우 회사측이 질문하고자 하는 내용을 다 시인하는 것으로 간주되기 때문에 실질적으로 거부하는 것은 힘든 상황이었다" "감사를 진행한 간부 가운데엔, '그렇게 답하면 불리하니 다시 말하라'는 사람도 있었다"고 진술하였고, 다른 조합원도 "개별 감사를 거부한 조합원이 수천명 중에서 몇 명 없을 정도로 거의 존재하지 않는 상황을 보면 개별감사가 강압적인 분위기에서 진행되었는지, 아니면 자유롭게 답변할 수 있는 분위기에서 진행되었는지 알 수 있을 것"이라고 답했다. 조사단이 만난 조합원들은 대부분 경찰서에서의 조사보다 더 강도 높고, 내용도 상세한 '감사'였다고 주장하였다.

결국 개별감사는 회사측의 주장대로 효과적 구제의 수단이 될 수 없을뿐더러 노동자 개인의 양심을 침해하고, 노동자 스스로 '심리적 위축감'과 향후 조합활동에 대한 부담을 갖도록 만드는 목적에서 실시된 것으로 의심되며, 이는 고도의 심리전을 통해 자유로운 노동조합활동을 억누르는 조치로 보인다. 그러나 회사측은 개별감사에 대해 노조가 명백한 불법파업을 벌였고, 회사에서는 복귀 후가 아닌 파업기간중 법과 사규를 위반한 조합원의 행위에 대한 경위를 조사하고 있으며, 발전노조의 파업은 목적과 절차를 위반한 불법 쟁의행위로 헌법이 보장한 단체행동권의 한계를 넘은 것이므로, 각 발전회사의 조사행위가 헌법이나 결코 법률 위반이라고 할 수 없을 것이라고 주장⁴²⁾하였다.

42) 발전회사 노사대책실의 해명자료(2002. 4. 18) 중에서

◎ 개별 질의내용의 문제점

개별감사에서 실시된 문답에는, 회사가 개별감사의 목적이라고 밝히는 내용(징계 혹은 구제)과는 아무 상관없는 질문이 대거 포함되어 있다. 유형별로 살펴보면,

- ① 타인의 행동을 고발할 것을 요구하며, 조합의 조직라인을 파악하기 위한 질문
 - 파업수첩을 언제, 누구로부터 받았는가?
 - 파업시 자신이 속한 조의 조장과 팀장, 조원은 누구였는가?
 - 파업지침과 명령은 누구로부터 받았는가?
 - 누구의 권유로부터 근무지를 이탈했는가?
 - 파업기간중 경비를 언제 얼마를 누구로부터 받았는가?
- ② 일상적 조합활동 및 이후의 행동에 부담을 느끼도록 하는 질문
 - 복귀 후 아침 출근집회, 중식집회, 퇴근집회에 참여했는가?
 - (출근·중식·퇴근)집회에 몇 회씩, 누구의 권유로, 누구와 함께 참여했는가?
 - 앞으로도 (출근·중식·퇴근)집회에 참여할 생각인가?
 - 앞으로 회사생활에 있어 노조의 지침을 우선적으로 따를 것인가?
 - 재파업시 참여할 생각인가?
- ③ 개인의 가치판단을 드러내도록 하는 질문
 - 민주노총에 대해 어떻게 생각하는가?

이처럼, 타인의 행위사실을 고발할 것을 요구하는 항목이나, 파업찬반투표시의 투표결정내용을 밝힐 것을 요구하는 항목 등은, 설사 징계의 수위를 결정한다 하더라도 하등의 영향을 미쳐서는 안되는 질의내용들이 대거 포함되어 있다. 또한 일상적인 조합활동 참여사실조차 마치 '징계결정의 판단근거'가 되는 듯하게 구성된 이 문답서는 노동조합활동에 대한 부정적 인식을 심어줌으로써, 이후 노동자들의 자유로운 노동조합활동을 억누르는 조치로 보인다. 이러한 회사가 일괄적으로 준비한 '문답서'를 통한 개별감사의 진행은 헌법⁴³⁾에 보장된 권리들을 침해하고 있으며, 세계인권선언을 비롯한 유엔차원의 각종 인권규약의 여러 조문들을 위반하고 있다.

43) 헌법 第10條 “모든 國民은 人間으로서의 尊嚴과 價値를 가지며, 幸福을 追求할 權利를 가진다. 國家는 個人이 가지는 不可侵의 基本的人權을 확인하고 이를 保障할 義務를 진다.”- 헌법재판소는 헌법 제10조가 다른 헌법규정을 기속하는 최고의 헌법원리이며 헌법이념의 핵심인 인간의 존엄과 가치를 보장하고 있다고 하면서 “헌법 제10조는 모든 기본권 보장의 종국적 목적이라고 할 수 있는 인간의 본질이며 고유한 가치인 개인의 인격권과 행복추구권을 보장하고 있다. 개인의 인격권·행복추구권에는 개인의 자기운명결정권이 전제되는 것이다”라고 밝히고 있다.

第17條 모든 國民은 私生活의 秘密과 自由를 침해받지 아니한다.

第19條 모든 國民은 良心의 自由를 가진다.

第33條 ①勤勞者는 勤勞條件의 향상을 위하여 自主的인 團結權·團體交渉權 및 團體行動權을 가진다.

(4) 노동조합 및 노동자들의 회합 방해

1. 노동조합 방문자의 노조사무실 출입 차단

인권단체 공동조사단이 현장 조사를 위해 노동조합 사무실 방문하려고 할 때도 회사측에서 청원경찰, 관리직 사원들을 동원하였고, 물리력을 사용하여 막았다. 인권단체 공동조사단은 각 사업장을 방문하기에 앞서 회사측에 미리 공문을 보내 협조를 구하였음에도 불구하고 사업장 방문은 물론이고, 노조사무실 출입조차 물리력을 동원하여 막는 일이 벌어졌다.

- 사례1) 서인천복합화력발전처 - 5월 24일 조사단은 서인천화력발전처를 방문, 노조사무실 출입을 요청. 노조측에서 사무실로 조사단을 안내하려 했으나, 회사측 간부직원 수십명과 청원경찰들은 인권단체조사단을 물리력으로 저지하며, 노조사무실 출입을 봉쇄. 30여분만에 방문단의 출입 허가.
- 사례2) 삼천포화력발전처 - 5월 29일 조사단은 삼천포화력발전처를 방문, 노조사무실 출입을 요청. 노조 총무부장이 조사단의 출입을 허락해 줄 것을 요구했으나, 회사측은 청원경찰을 동원해 3시간여 동안 조사단의 출입을 불허.
- 사례3) 여수화력발전처 - 6월 4일 조사단은 노조위원장과의 사전연락후 여수화력발전처를 방문했으나, 정문에서 경비직원들에 의해 저지당함.

이에 대해 회사측에서는 ‘파업 이후 회사 안정’이나 ‘회사시설이 국가기간시설’이라는 점등을 들어 외부인의 출입을 통제한다고 하였으나, 이는 회사내 일반 시설이나 발전시설을 방문하려는 것이 아니라, 노동조합 사무실을 출입하려는 것은 회사측이 아니라, 노조가 자율적으로 판단할 문제이다. 노조 사무실을 제외한 다른 시설에의 접근을 막는 것은 회사측의 정당한 권리일 수 있으나, 노조사무실이 회사내에 있다는 점을 악용하여, 회사출입 자세를 봉쇄하는 것은 노동조합의 일상 활동을 방해하는 조치이다.

특히 인권단체 조사단의 인원이 평균 5,6명에 불과하고, 조사단의 업무 특성상 회사의 일상적 업무를 방해하거나 보안시설에 들어갈 목적이거나 위해의 목적이 전혀 없음에도 불구하고, 출입 자세를 통제하는 것은 회사의 일권이며, 조사활동을 방해할 의도를 지니고 있음을 알 수 있다.

2. 노조원 동태감시 및 조합원간의 회합 방해

청평양수발전처의 조합원들이 4월 26일 일과시간 이후에 간담회가 열리자, 회사측에서 ‘통신비상’조치를 취하여, 조합원들의 자택에 전화를 걸어, 자택에 머물고 있

는지 아니면 조합원 간담회에 참석했는지를 확인하였다. 이에 대해 회사측에서는 “간담회가 열린다는 사실은 사전에 알고 있었지만, 간담회 불참을 종용한 적은 없고, ‘통신비상조치’도 한달에 한번 정도의 일상적인 것으로 조합활동을 방해할 의사는 전혀 없었다”고 주장하고 있으나, ‘통신비상조치’는 분기에 한번도 있을까말까하는 조치이기에 회사측의 주장에는 설득력이 없어 보인다. 따라서 청평발전처의 통신비상조치는 조합원들의 퇴근 이후의 조합활동에 대한 동태를 파악하기 위한 조치로 의심되고, 이는 조합원들 사이의 회합에 대해서도 심리적 부담감을 지울 수밖에 없으며, 결과적으로 자유로운 조합활동의 권리를 억누르는 조치로 파악된다.

(5) 파업참가 조합원에 대한 해고

<해고자 현황>

계	동서	중부	남부	서부	남동
348명	64명	72명	81명	72명	59명

이중에서 발전회사 측은 동서발전 7명, 중부발전 5명, 남부발전 5명, 서부발전 5명, 남동발전 7명 등 30명의 해임자에 대해 선별 복직결정(5월 24일)을 하여 현재 해고자 수는 모두 318명이다.

파업 참여 조합원에 대한 해고는 1차 49명(3월 11일자), 2차 148명(3월 18일), 3-1차 1명(3월 25일), 3-3차 145명(3월 29일)등 파업기간에 3차례에 걸쳐 이뤄졌으며, 회사측은 4차 징계가 진행될 것이라고 예고하고 있다.

348명(현재는 318명)의 해고는 한국 노동현실에서 그 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 많은 인원이다. 이토록 많은 인원이 해고된 것은 파업기간 중에 정부가 줄곧 밝혔던 ‘법과 원칙’에 의한 것이고, 현지 조사활동 기간중에 만난 회사간부들은 “1개 사업장 차원에서 결정할 일도 아니고, 개별회사 차원에서 결정할 일도 아니다. 왜 그렇게 해고가 많은지는 정부에 물어야 할 것”이라고 말했다.

발전시설을 점거하거나, 발전이 중단되는 중대사태가 일어난 것도 아닌 상황에서 복귀자의 1/10에 달하는 인원이 해고된 것에 대해 조사단과 만난 회사 간부들과 산업자원부 관계자들은 한결같이 “지금은 해고자가 많지만, 시간이 지나고 회사가 정상화되면 줄어들 것”이라고 말했다.

즉, 해고자의 양산사태는 꼭 해고를 해야하는 법적 또는 경영상의 중대사유가 있어서라기보다는 노조를 길들이기 위한 ‘하나의 전술구사’로 파악된다. 일단 가능한 대로 많은 조합원들을 해고시키고 난 다음, 해고자가 법원의 판결을 받아 복직하면, 그때 가서 받아들이면 되고, 또한 노무관리에 도움이 되는 해고자의 경우에는 선별 복직시키면 된다는 판단을 하고 있는 것으로 보인다. 5월 24일의 선별 복직결정도 이와 같은 방침의 연장에서 진행된 것으로 보인다.

회사에게 있어서 해고는 노조를 무력화시키기 위한 전술의 일환으로 구사되었지만, 막상 해고를 당한 조합원들에게는 생존권적 차원의 문제가 제기되고 있다. 가정을 책임진 가장이 갑자기 직장을 잃게되어 가족들이 당하는 고통을 생각하면 ‘해고’는 하나의 전술로 구사되어서는 안되는 매우 중대한 인권침해가 된다.

이는 [세계인권선언] 제 23조⁴⁴⁾가 규정하고 있는 바를 정면으로 위반하고 있으며,

44) [세계인권선언] 제 23조 1. 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다.

유엔의 [경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약]도 위반하고 있다.

정부-회사의 관계자들은 해고자가 너무 많다는 조사단의 지적에 대해 “해고에 문제가 있는지는 법원이 판단할 일”이란 표현을 자주 하였다. 일단 해고시켜놓고, 장시간이 경과한 후에 재판에서 패소하면 그때 가서 복직시키면 된다는 발상은 법망을 교묘하게 피하면서 노조와 조합원들에게 해를 가하려는 반인권적인 조치이다. 해고로 인한 피해는 즉시 발생하고, 이 해고조치가 잘못된 것이라 하더라도 해고에 대한 구제는 상당한 시간이 필요하다는 점을 악용한 조치였다. 발전회사가 국민의 기업(공기업)임에도 불구하고, 이런 비도덕적 일을 거듭하는 것은 개별 발전회사 차원이 아닌 범정부 차원으로 진행된 것이다.⁴⁵⁾

또한 파업이 중단되고, 파업참가자들이 전원 복귀하였음에도 불구하고, 대량 해고가 진행된 것은 정부-회사가 주장하고 있는 노사화합과는 상당한 거리가 있는 것이고, 여타 사업장에서 보았듯이 해고자들의 존재가 오히려 노사화합이나 산업평화를 위협하는 상황을 무시한, 단순한 힘의 과시에 불과한 것이고, 더구나 해고자와 그 가족이 당하는 고통을 생각할 때는 매우 잘못된 조치라고 판단된다.

해고에 이어 해고자들이 거주하는 사택에 대해 아무런 대책도 없이 ‘퇴거’를 요구하고, 퇴거에 불응하면 ‘건물명도청구소송’을 제기하겠다고 하는 등의 해고 이후의 일련의 ‘후속조치’들은 아무런 대책도 없이 해고자들과 그 가족들의 주거환경을 위협함으로써, 심리적인 불안감으로 조성하고 이를 통해 회사가 얻고자 하는 바-회사가 주장하는 노사화합, 회사 정상화-를 얻겠다는 반인권적인 공세로 여겨진다.

3. 모든 노동자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요한 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다.

4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.

45) 대량 해고 등의 조치는 누가 결정한 것인가? 우리는 이 질문에 대한 답을 얻기 위해 많은 관계자들을 면담하였다. 언성을 높이며 면담 자체를 거부한 5개사 합동노사 대책실장을 제외한 대부분의 회사 간부들은 사업장에서 근무하던 본사에서 근무하던 간에 한결같이 “산업자원부나 정부에 가서 물어보라”고 하였다. 자신들로서는 최소한의 자율성도 없이 정부의 ‘오다’를 받고 그대로 움직였다는 것이다. “산업자원부, 정부에 가서 물어보라”는 답은 거의 모든 간부들에게서 들을 수 있었다.

(6) 파업참가 조합원에 대한 재산가압류

가압류 조치 역시 해고와 마찬가지로 복귀한 조합원 개인을 겨냥하고 있다.

<가압류 현황 - 단위 명수>

구분	남동발전	중부발전	서부발전	남부발전	동서발전	계
가압류 기결정	643	1,075	488	232	711	3,149
가압류 취하	167	133	91	13	23	427

회사측은 5월 24일 해고자 선별 복직 조치와 더불어 427명의 조합원에 대한 가압류 취하조치를 취하였다. 그러나 이 취하 조치의 대상이 된 조합원은 회사측이 정한 ‘최종 복귀 명령일(2002. 3. 25)까지 복귀한 조합원뿐이었다.

가압류 조치에 대해 회사측은 [발전회사 노사대책실] 명의의 5월 3일자 보도자료를 통해 “발전노조의 파업 자체가 목적 및 절차상 명백한 불법파업(조정기간중 파업에 돌입했다는 이유)이며, 노조의 위법한 쟁의행위로 파업기간중 국민은 전력공급 중단에 대한 불안에 시달렸으며, 회사는 약 425억여원에 이르는 심대한 경제적 손실을 입었다”고 밝히고, “국민(공기업)의 재산상 손해를 보전하기 위해 불법행위에 책임이 있는 노조와 노조간부 및 적극가담 조합원의 급여, 급여계좌, 재산 등에 대한 가압류를 조치했다”고 밝혔다.

그러나 회사측에서는 3월 9일에는 109명의 조합원을 대상으로 62억여원의 가압류를 신청하고, 3월 15일에는 4,917명의 조합원에 대해 148억여원의 가압류를, 3월 22일부터 25일까지는 3,928명의 조합원에 대해 같은 액수인 148억여원의 가압류를 신청했다. 가압류 대상인원에서 쉽게 알 수 있듯이 회사측이 밝힌 ‘노조와 노조간부 및 적극가담 조합원’이란 표현은 사실이 아니다. 회사는 거의 모든 파업 참가자들을 대상으로 가압류를 신청하였다.

또한 회사측은 ‘가압류’에 대해서도 ‘해고’와 마찬가지로 판단을 하고 있었다. 앞서 소개한 ‘보도자료’에서 회사측은 “가압류 결정은 사법부의 법적 판단에 의한 것이다. 파업의 적극가담자들이 공동 불법행위로 인해 법률상 연대하여 배상책임을 지게 된 결과이다. 가압류는 본안소송을 통해 확정될 것이므로, 회사는 향후 사법부의 법적 판단을 존중한다는 입장이다.”(강조점은 회사에서 부여)

가압류 신청에 대해 법원이 받아들인 것은 손해를 입었다고 주장하는 피해자의 권리를 보호하기 위해 가해자의 재산 등을 ‘가(假)압류’해두자는 것에 불과하다. 회사의 표현대로 본안소송을 통해 어느 정도의 손해가 있었는지, 손해가 노조의 잘못

으로 발생한 것인지, 조합원이 그 손해에 대해 어느 정도의 책임이 있는지 등의 가려질 것이다.

그런데도 굳이 회사는 '사법부의 판단을 존중'한다고 한다. 사법부의 판단은 강제적인 것이어서 누구라도 존중하지 않을 수 없는데도 굳이 '존중'한다는 것은 가압류가 해고와 마찬가지로 노조를 길들이고, 조합원들의 저항의지를 굴복시키기 위한 '하나의 전술'로 구사되고 있다는 것을 반증한다.

회사가 집계하고 있는 425억여원에 달한다는 손해의 내용도 무엇에 근거하는지 정확하지 않다. 발전중단 사태가 없었음에도 회사는 손해배상액 산정 근거로서 '전력 거래 손해비용을 347억여원으로 산정하고 있고, 기타 손해비용을 52억여원으로 산정하고 있다. 회사가 가압류와 민사상 손해배상에 대해 "손해배상 소송 대상자 결정, 가압류 처리 등은 노사관리 안정화 차원에서 징계 및 고소사건과 연계하여 처리"⁴⁶⁾하겠다고 밝힌 것은 실제 손해가 있어서, 이에 대한 자구노력으로 민사상의 손해배상을 청구하고, 조합원들의 재산에 대해 가압류를 신청하는 것이 아니라, 이와는 무관하게 노조 무력화차원에서 이러한 조치를 강구하고 있음을 확인시켜 주고 있다.

(7) 노조 홈페이지 접속차단 등 통신상의 활동 방해

발전회사들은 파업 복귀 이후, 발전회사 사내의 통신망에서 발전노조 홈페이지는 물론이고, 기타 노동, 사회단체들의 홈페이지에 대한 접근을 차단하였다. 5개 발전회사들은 파업참가자들이 회사에 복귀한 직후인 4월 3일부터 최소한 5월 4일까지 발전노조와 그 상급단체인 공공연맹, 민주노총, 그리고 진보네트워크의 홈페이지 등에 접속하지 못하도록 각 서버의 IP주소를 차단하였다. 이러한 홈페이지 접속 차단은 회사내의 모든 시설과 노조사무실(노조사무실은 다른 서버를 사용하는 경우에는 차단되지 않았다)과 일부 사택에 설치된 PC에도 적용되었다.

이에 대해 발전회사는 '비상대책상황실' 명의의 해명자료를 통해 홈페이지 차단은 "불법파업을 강행한 발전노조가 파업지침 등 불법적 내용을 사내에 전파하는 경로로 이용되었던 것을 감안하여 회사의 시설관리물인 업무용 PC에 대해 특정 사이트 접속 IP를 차단"했다고 밝히면서, 이는 "회사의 정당한 업무복귀 명령에 따라 복귀한 조합원을 안정시키고 보호하기 위해 취한 조치"이기도 하다고 주장하였다. 그러나 이런 홈페이지 차단 사실이 언론에 보도되고, 사회문제가 되자, 발전회사측은 5월 4일 동서발전부터 홈페이지 차단을 일괄 해제하였고, 다른 회사에도 비슷한 조치가 뒤따랐다.

발전노조처럼 5개 회사의 소연맹으로 조합원들이 전국 각지에 흩어져 있는 경우에는 홈페이지를 통한 일상적 연락작업이나 의견의 교환 등이 조합활동을 가능하게 하는 기본적인 요소가 된다. 지금처럼 인터넷 사용이 보편화되고, 노조가 실제로 인터넷 홈페이지를 통해, 연락을 비롯하여 의사결정까지 진행하고 있는 상황에서의 홈페이지 접속 차단은 노조 사무실을 폐쇄하는 것과 같은 효과를 지닌다.

발전회사들은 회사의 시설물에 대한 차단은 회사의 고유권리라고 주장하나, 홈페이지에의 접근을 차단하는 것은 노동자들의 정당한 표현의 자유와 알 권리와 접근권을 차단하는 것이며, 노동자들의 단결권과 프라이버시권을 침해하는 감시행위이며, 통신의 자유를 침해하는 범법행위이기도 하다.

회사는 노조가 불법행위를 했고, 앞으로도 불법행위를 할 가능성이 있어서 홈페이지 접근을 차단하였다고 하는데, 만약 '불법파업'이라는 회사의 주장을 그대로 수용한다고 하더라도 불법 행위를 한 노동자는 법원의 판결이나 적법한 조치없이도 헌법상 보장된 국민기본권인 '표현의 자유'를 비롯하여, 알 권리, 노동권, 프라이버시권, 통신의 자유를 얼마든지 침해받아도 된다는 것인지 의문이다.

이 문제에 대해 지난 5월 24일 진보네트워크 등은 '홈페이지 차단이 노동법에서 금지하고 있는 부당노동행위이며 통신비밀보호법을 위반하였다'고 발전회사들을 서울지법에 고발하였다.

46) 5개 발전회사, [경영정상화 추진 기본계획](2002. 4. 7)

(8) 노동조합 무력화 기도 및 노조의 조직형태에 대한 개입

파업이 끝나고 난 다음, 정부-회사는 현 노조를 '화합지향적 노조'로 전환 유도하는 것을 당면과제로 설정하고, 이를 구체적으로 실현시키기 위한 노력을 지속하였다. 앞서 소개한 해고, 가압류, 홈페이지 접속 차단, 서약서 강요 등은 정부-회사의 이런 목적을 달성하기 위한 '전술'로서 구사되었고, 앞서 지적하였듯이 법망을 피하여 교묘하게 조합원들에게 구체적인 압력이 될 수 있는 방안이 채택되었다.

산업자원부는 국회에 보고한 [발전노조 파업 종식 및 후속대책]이란 문건(2002. 4. 15)을 통해 이번 파업사태의 종결을 "필수공익사업에 합당한 新노사문화 창출과 경영혁신 및 전력 산업의 경쟁력 강화를 위한 계기로 활용"하겠다고 하면서 다음과 같은 입장을 밝히고 있다.

- 勞勞 및 勞使화합 이벤트, 교육⁴⁷⁾ 등을 통해 발전노조를 화합지향 노조로 전환 유도
- 정밀 조직진단을 실시하여 적정 인원과 조직으로 개편하는 등 경영혁신 추진- 회사별로 세부 경영혁신 방안을 조속히 수립하여 추진
- 발전회사의 경영 독립성 강화를 통한 경영진들의 책임의식 제고
 - 100% 지분을 소유한 한전의 대주주 권한을 일부 조정
 - 발전회사 본사 소재지를 핵심 발전소 소재지 등으로 이전 추진

또한 5개 발전회사가 공동으로 작성한 [파업종결에 따른 경영정상화 추진 기본계획](2002. 4. 7)에 의하면 '발전산업 안정 및 민영화를 위협하지 않는 노사관계 구축'을 목표로 하여, '효과적인 노무관리 방법'을 강구하겠다고 하며 다음과 같은 대책을 마련하고 있다.

- 파업의 원인과 노조의 지도력, 조직력, 투쟁방식 등 파업의 동력 분석

47) 파업 복귀자 전원을 대상으로 2박 3일간의 '조직활성화' 교육이 진행되는 등 다양한 교육, 이벤트가 복귀 후에 진행되었다.

교육은 보통 2단계로 진행되었는데, 1단계 기본교육은 복귀자 전원을 대상으로 '불법 파업에 대한 경각심 고취, 건전한 가치관 및 직업의식, 새로운 단협내용 설명 및 이해, 윤리의식, 가치관, 건전한 노조활동 및 상생적 노사문화, 프로정신 함양, 신기업 문화' 등의 내용으로 1주일간 개별적 또는 소그룹별로 진행되었고, 외부위탁교육이 2단계로 진행되었다. 2단계 교육은 '불법파업' 등에 대한 민감한 내용을 피해, '인간관계 커뮤니케이션, 조직 패러다임 변화와 사고의 전환, 노사화합 및 새로운 출발, 민영화 당위성, 경영진과 간부가 참석한 연찬회' 등의 내용으로 진행되었다.

- 파업 이후의 지도부, 평조합원의 성향 및 정서 분석
- 각 분석결과의 객관화 및 통계화에 따른 합리적 노무관리 진행
- 산별노조체제로부터 각 발전사별 개별노조체제로의 전환⁴⁸⁾ 모색

정부-회사는 민영화의 강행을 위해 '노조의 반발'을 무산시켜야 한다고 보면서, 노조를 실질적으로 무력화시킬 방안을 모색하고 있다. 이와 같은 일련의 회사방침은 비록 부결되긴 하였지만, 지난 5월말에 진행되었던 남동발전 소속 조합원들의 산별 탈퇴 투표와도 긴밀한 관계가 있는 것으로 보인다.

노조 무력화 기도를 위해서는 가용한 다양한 방안들이 동원되고 있는데, 보직변경과 근무처 변경 등의 인사발령을 통해 회사가 자체 분류한 강성과 온건 조합원들을 격리하는 방법도 동원되고 있다.

48) 인용자가 강조한 것

각 사업장별 현장조사 내용

앞서 소개한 것처럼 인권단체 공동조사단은 각 지역에 산재해 있는 사업장에 대한 현지 조사활동을 전개하였다. 다음은 현지 조사활동에 대한 1차 보고서를 모은 것이다. 조사활동에 대한 메모 형태로 작성된 것이기 때문에 거칠기는 하지만, 현장의 분위기를 이해하는데 도움이 될 것이기에 가감없이 전제한다.

■ 청평 양수발전처 현장조사 보고(2002년 5월 23일)

1. 조사참가 단체 : 민변 노동위원회(참관), 새사회연대, 인권실천시민연대, 인권운동사랑방, 참세상방송국(참관)

2. 현지 발전처 상황

- 5월 22일부터 본사직원파견 감사 진행중
- 5월 13일(월)부터 2박3일로 "조직활성화교육"을 실시
- 회사측 회사감사와 회사분위기가 어수선했을 들어 현장출입 자체를 봉쇄하고 공식 면담을 거절하고 조사단 출입하지 못하게 함.

3. 인권침해관련 진정내용 등

- 지하사업장 철문 잠금 관련
- 노동조합 활동의 방해 및 관련자에 대한 색출 의도
- 4월 26일 간담회 건

○ 주요 조사내용

- (1) 개별감사 진행상황 - 문답서 작성 등
- (2) 복귀 직후의 서약서 작성과정
- (3) 개인별 성향분류 작업
- (4) 조합활동 방해 - 일과 후 간담회 참석 여부 파악 / 노조 홈페이지 접속 차단 등
- (5) 지하발전소 출입통제에 대해
- (6) 가압류 결정 내용

4. 면담조사 내용

- 1) 노조간부 면담조사

○ 조사면담자 = 유영상 청평양수발전처 노동조합 위원장, 권혁우 부위원장

○ 現 해고 관련 등

청평양수발전처 총원 71명, 조합원 42인, 해고자 7명(노동조합 간부-위원장 이하 부장단 전원)

○ 지하사업장 철문관련 건

- 일하는 이들이 감옥처럼 느끼고 있음
- 근무자는 용역업체 3-4인과 청소하는 사람들을 포함하여 7인 정도가 근무하고 있음

○ 4월 26일 간담회 건

- 퇴근후 6시 30분 경에 진행된 이날 간담회에 통상 분기별로 1회 실시하는 통신비상을 실시하여 당시 머물고 있던 곳을 물어보며 간담회 참가자를 확인하였음

○ 문답서와 등급분류표 등

- 노조에서 녹취자료를 가지고 있음(처음에 회사측에서 감사를 실시할 때에는 해고자들이 사측에 부당해고 관련으로 항고를 제출하였기에 조사하는 것이라고 답변하였음), 그러나 현재 진행되고 있는 감사는 4월 2일 복귀자들에게도 징계를 결정하는 것(실질적으로 제4차 징계 근거자료로 활용하는 것)임을 사측에서 언급한 적이 있다고 함.
- 회사 노조원들이 파업 당시의 질문 등이 있어 양심에 걸린다고 말하고 있으며
- 질문내용의 취지를 알고 있고 답을 작성하면서 본인이 몇 등급에 분류될지를 짐작하고 있으며 노조원들 사이에서 나는 몇등급이다라는 이야기들을 하고 있음

○ 5월 26일 민노총 집회는 금시초문임

- 파업에 참가하지 않도록 구두로 권유하고 있는 상황이며 불이익이 올 수 있다고 말함.

○ 퇴직금가압류 등

- 해고자 전원 퇴직금 가압류되어 있음
- 남부발전 손해배상청구액 749,841,000원(대상자 52명)

○ 징계 및 감사관련

1(대상 : 경찰고발 12인 - 7명 해고조치), 2(4월2일 이후 복귀자), 3(3월25일 복귀자, 이중 노조간부 선거시 선거관리위원으로 활동한 경력도 징계관련 부분에 포함되고 있음)차로 감사(남부발전 실시)

문답서 등을 4차 심사가 실시될 수 있으며, '단순가담자' 등도 처벌하려고 함.

○ 기타

- 서약서는 서식1호 작성. 대상자 : 해고자 외 조합원, 4월 6일 복귀 이전 복귀자들은 이미 작성하였음
- 감사관련
해고자 중심으로 업무방해의 등으로 취하 3인 12일 1차로 개별감사 실시
회사측에 항고절차를 했다.
4월 2일 복귀자 2차 감사
3월 25일 복귀자 3차 감사 (현재 실시중인 것이며, 이들은 문답서 내용이 20문항으로 줄었음)

2) 회사간부 비공식 면담

면담자 - 김대섭 총무부장, 안준호 노무과장

○ 지하사업장 철문관련 건

- 전력비상으로 인해 취해진 조치임
- 1300m 가량의 깊이로 작업을 마치고 나오면 바로 출입문이 열리게끔 해놓았음. 언론보도 후 5월 13일 안에서도 철문을 열고 나올 수 있게 해놓았으며, 낮시간에는 셔터를 올려두고 있음
- 근무자 2인이어서 괜찮음
- 총무부장과 노무과장은 기록표를 본 적이 없음.

○ 4월 26일 간담회 건

- 노조측에서 알려주어 알고 있었음. 그러나 가지 말라고 한 적은 없었음
- 국가주요시설에 대한 비상연락망(일명 "통신비상") 등에 대한 규정은 없으며 보통 한달에 한번 정도 실시한다고 하며(관련건에 대한 지시는 발전처장이 함) 총무부장과 노무과장도 알지 못했다고 함.
- 사택은 해임 한달 후에 비워줘야 함

○ 문답서와 등급분류표 등

- 이에 대해서 알지 못하고 총무부장, 노무과장 관련 서류조차 본 적이 없음
- 관련 건은 본사 감사팀과 인사는 관리지원팀 내 노무팀에서 처리한다고 함

○ 5월 26일 민노총 집회는 금시초문임

○ 파업시 대체인력관련

- 정부에서는 대체인력관련하여 2단계로 발표하였음

1차는 발전관계 근무자, 2차는 군병력 동원

청평양수발전처에서는 경력사원 1인을 투입하였으나 신체장애가 있어 투입인력에서 제외하였고 군병력은 오지 않았음

4조 3교대의 체제(1조-20인정도)를 파업기간중

간부 14인이 투입됨(차장1, 부장2, 과장 11인 (3인의 사무관련인))투입됨.

청평 발전처에서는 여러 질문에 대해 발전처 차원에서 답변을 할 성질의 문제가 아니라고 발뺌하는 부분이 많음.

서약서나 개별감사 등 5개 발전회사에서 공통적으로 진행되고 있는 인권유린 행위는 발전회사 본사에 직접 경위와 과정을 질의해야 한다는 것임.

■ 서인천, 신인천 발전소에 대한 현장조사 보고(2002년 5월 24일)

1). 조사참가 단체 : 문화일보 기자(참관), 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(참관), 인권과 평화를 위한 국제민주연대, 인권실천시민연대, 인권운동사랑방, 인터넷 신문 [대자보], 평화인권연대

2). 면담자

신인천/서인천/인천 발전소 노동조합등 인천지역 3개 발전소 노동조합 관계자들

3) 면담조사내용

1. 회사 전반에 관한 내용

- 전국 37개 발전 사업소가 5개 사업단으로 나뉘었고, 서인천 발전소와 신인천 발전소는 원래 같은 사업소였으나 2개로 나뉘.
- 해고자 : 서인천 - 167명 조합원 중 19명, 신인천 - 163명 중 13명, 인천 - 173명 중 13명 해고, 3명 빼고 전직원 가압류(2명은 병가, 1명은 산휴). 다른 사업소는 적은 곳은 3,4명인 곳도 있음.
- 24명이 수배되었으나(발전노조 전체를 말하는 듯), 전국 사업소의 국장급, 지부장급이 50명이 넘기에 수배에 있어 어떤 근거나 원칙이 없음.
- 신인천과 서인천의 지부장은 자진출두해서 23일 구속영장이 발부됨.
- 복귀 후 서약서 강요하고 조합원들에 대한 가압류가 진행 중임. 인천지역은 인천 법원에서 가압류 결정이 내려짐. 가압류 진행상황은 사업소마다 각각 틀림.
- 이후 감사가 진행되었는데 교대 근무시간이 끝났는데도 장시간 대기하게 한 후 감사를 진행. 현재까지 2차 감사가 끝남.
- 회사의 계획은 해고자들을 중심으로 회사측에 항고한 사람들을 중심으로 감사하

고 있고, 마지막까지 미복귀한 사람들에 대해서도 감사를 하고 있음. 또한 단 하루 파업에 참여했던 사람들에게까지 감사가 진행되었음.

- 파업기간에는 별다른 정비 없이 운전만 강행하였음. 노조측은 월드컵이 지나면 2개 사업단의 매각이 진행될 것이고 그 전에 구조조정과 정리해고가 실시될 것으로 예상함.

- 사업소 사장단은 청와대와 INS(과거 대우자동차, 태광노조를 무력화시켰던, 노조 관련 법인이라고 함)의 지침에 따라 움직이는 것으로 예상.

- 해고 1차 대상은 지부장급, 2차는 부위원장과 조직부장, 총무부장 등, 3차는 나머지.

- 신인천의 경우 평조합원인 선관위와 회계감사도 해고되었음.

- 여수의 경우 전직 조합간부인 평조합원이 해고된 경우도 있음.

2. 서인천 발전소 발전부 A 조합원의 증언

- 4차 징계대상에 올라 있고 가장 늦게 서약서를 썼음.

- 회사에서 첫번째 서약서 양식을 4월 15일 오후 3시까지 써내라고 요구했으나, 서약서 내용이 너무 지나치다는 판단에 아무도 서약서를 제출하지 않으니, 내용을 완화한 두번째 양식을 요구함.

- '서약서를 쓰지 않으면 4차 징계대상자니까 해고 될 수 있다', '지방으로 발령을 내겠다'고 협박, '다른 사람은 다 썼는데 너만 안 쓸 수 있느냐', '빨리 서약서를 쓰면 상위 직급으로 진급시켜주겠다', '다니던 학교를 마쳐야 되지 않냐'라고 회유도 함.

- 또 '백기완씨가 서울대 강연 때 강연료만 1억원을 받았다', '민주노총은 빨갱이 조직이다'라는 허위사실도 유포함.

- 서부사업단에서 강성들을 뽑아서 태안으로 강제발령을 내기도 했는데, 자신도 일주일동안 태안으로 발령이 나기도 했음.

- 서약서는 19명 해고자들을 제외하고 나머지 교대근무자 중에서 2개과 6명 정도가 서약서를 안 썼으나, 보직을 주지 않고 현장적용교육에서 제외하였으며, 한사람당 간부 서너명이 붙어서 회유와 협박을 함. 혼자 떨어지다 보니 일주일동안 심리적인 압박감이 상당히 심했음. '옆 사람들은 다 썼는데 너 하나만 남았다'라고 말해서 혼들리기도.

- 마지막 2명이 남을 때까지 자신은 끝까지 안 쓰다가 변호사를 찾아가니 '그냥 써주라'고 해서 마지못해 써줌.(인천 발전소는 3명이 끝까지 서약서를 안 쓰고 있음)

- 회사측으로부터 '구제불능'으로 찍혀서 태안에 일주일 동안 교육을 갖다 옴.

- 원래 교육은 사업소별로 신청자들을 모아서 본사에 명단을 통보하는 것이 정상이지만, 이번에는 본사에서 명단이 사업소로 내려왔음.

- 통상적으로 교육은 본인이 신청하고 한달 전부터 신청하는게 정상이나, 당시 집

안의 혼사와 준비하던 기사시험 등으로 인해 본인이 교육을 희망할 이유가 전혀 없었음.

- 출근하자마자 태안으로 교육을 가야된다고 통보가 왔음. 4월달 월급이 10만원밖에 안 나왔으나, 처음엔 여비도 안 줘서 5시까지 기다린 후에 7명이 50만원의 여비를 받을 수 있었음.

- 교육기간은 4월 17일~23일까지. 교육내용은 본 업무와 관계없는 급조된 교육이었음. 예를 들어 서인천과 신인천은 가스로 운전을 하는데 태안은 석탄 발전으로 태안의 시스템을 교육시킴.

- 교육하면서 수시로 태안에 발령낼 수 있다고 위협하였음. 한 사업소에서 한꺼번에 20명이 교육 들어간 건 처음으로 서인천만 20명이 들어갔음.

- 중간 정리 : D과에서 A과로 쫓겨남 → 보직을 주지 않음 → 태안으로 강제교육 → 태안에서 18명이 서약서를 씀 → 다시 인천으로 와서도 하루동안 무보직 → 서약서를 씀

- 서약서를 쓰고 나서 '38동지 뱃지'를 달고 일을 하자 과장이 '달지 마라는 공문이 내려왔는데 왜 뱃지를 다느냐'고 제지함.

- 사실은 정식 공문이 내려온 게 아니라 과장이 간부들에게 메일로 지침을 내리고, 그 메일을 게시판에 부착한 것임.

- 성향등급에서 자신이 구제불능이라는 소문은 들었고, 정황상 그런 것으로 판단되나 해당자료는 접근이 불가능함. 노무 담당은 사적인 자리에서 성향분류를 하고 있음을 시인했음. 울산에서는 간부의 성향분류 사실을 녹취했음.

- 그러나, 본사에서 자료를 가지고 와서 그대로 다시 가져가기에 구체적인 자료는 입수가 불가능하고 그나마 입수한 자료들은 양심의 가책을 느낀 관리직 사원들이 몰래 홈페이지 등에 올린 것들임.

- 문답서는 두 종류가 있었음. 개별 감사는 다른 사업소의 간부가 와서 진행을 했는데 자신은 군산의 박완조(전직 감사과장)란 사람이 진행함.

- 문답을 진행할 때 자신은 일부 문항에 대해 '양심의 자유를 침해하는 게 아니냐'고 항의했으나, 이후 다른 조합원들이 굳이 그럴 필요없이 원하는 대로 대답해주라고 해서 다시 문답서를 작성함. → 2시간동안 문답 진행. 개별감사는 한 번 있었음. (인천 발전소는 무응답으로 대응. 신인천은 거의 똑같이 대답해서 간부는 잘했다고 했으나 감사가 특별감사 또 하겠다고 협박)

- 개별감사 시에는 해고자에게는 조용히 진행하고, 일반 조합원들에게는 고성으로 고갈 정도로 위압적인 분위기를 형성했음. 일부 조합원 중에는 문답 중에 나와서 반성문을 써서 다시 들어간 사람도 있었음.

- 3차 복귀자들까지 개별 감사를 끝냄. 정기 감사는 2년에 한 번이지만, 자체 감사는 사측에서 정하기 나름. 업무 감사는 징계대상을 정하기 위한 특별 감사로 표적 감사임.

3. 홈페이지 접속 차단

- 서인천, 신인천 노조의 홈페이지 등 발전노조의 홈페이지와 민주노총의 홈페이지가 접속이 안 됨. 파업 후반기에 접속을 차단해서 브릿지를 통한 간접 접속을 했으나 그것마저 차단된 상황.
- 간부 직원들은 접속이 가능한 걸로 알고 있고, 서부발전 홈페이지에 IP차단 해명 글이 올라와 있음. → '불온한 내용이 많아서 접속을 차단했다....'

4. 사측과의 대화

- 노조는 사측과 여러차례 대화를 요구했으나, 사측이 불법을 저지른 범법자들과는 대화할 수 없다고 거부함. 그래서 수배자들을 제외한 사람들로 대표단을 꾸려서 다시 대화를 제의했으나, 그마저도 거부함.
- 신인천 노조는 며칠 전 남부발전 이임택 사장(현대 엔지니어링 부사장 출신)이 용인 현대인력개발원에 왔다는 얘기를 듣고 물러가 대화를 요구함.
- 사장이 거부하고 도망가자 차 밑에 들어가 사장과의 대화를 요구하자 23일 사장 단과의 면담이 이루어짐.
- 노조가 사장에게 '노조의 존재를 인정하냐'라고 묻자 사장은 '인정한다'고 대답. 그러면 '왜 대화하지 않냐'고 하자 '구속 수배자들과는 대화할 수 없다', '수배자들을 제외한 교섭단과는 왜 대화하지 않냐', '나는 노무담당 사장이 아니다. 내가 주 관사장이 되면 할 용의가 있다'
- '홈페이지 서버를 풀어달라'는 요구에 '불온적인 내용이 많아서 풀 수 없다'고 대답.
- 지부장의 선치를 부탁하자 파업은 38일간이었으나, 그 사람은 80일 동안 명동성당에 있었으니 어떻게 80일간 파업한 사람을 구제해 줄 수 있냐고 거부함.

5. 회사 내에서 노조활동의 자유와 생활

- 사측이 법원에 해고자들의 회사 출입금지 가치분 신청을 내서 5월 13일 결정문이 나오고, 20일 고지했음. 그러나, 실제로 출입을 막지는 않음.
- 간부들과 안에서 부딪치면 업무방해가 되기에 정문 밖에서 실랑이를 벌임. 정문 밖은 매일 집회신고가 되어 있음.
- 수요일과 금요일 중식집회 때 간부들이 누가 나왔는지 감시하고 사진·비디오 채 증을 시도함.
- 노동절 집회때 노조원들은 마스크를 쓰고 나가야 했음.
- 일할 때 투쟁복을 입어도 인사상의 불이익을 줄 수 있다고 위협하고, 부장이 이를 찍겠다고 함. → 노조원들이 심리적으로 많이 위축되어 있음.
- 인천지역은 그나마 노조가 강하게 대응하니깐 간부들이 함부로 하지 못하지만,

그렇지 못한 사업장은 간부들의 탄압이 심함.

- 해고자들과 마주치지 않기 위해 회식을 6킬로미터 떨어진 곳에서 하기도 하고, 회식에 빠진 조합원에게 빠진 이유를 추궁하기도 함.
- 해고자들은 회사로부터 집으로 전화가 옴. 첫째, 지노위 항고를 취소하라, 둘째, 반성문을 쓰면 선처하겠다, 셋째, 출근하지 말고 집에 있어라, 넷째, 다른 일을 찾아 봐라
- 일부 해고자들은 회사의 회유에 넘어가 노조사무실에 나오지 않고 있음.
- 파업 후 급여 가압류로 고통을 받음. 급여뿐만 아니라 퇴직금, 국민연금, 개인연금, 보험 등도 가압류. 개인 적금은 가압류되지 않았음. 서인천은 미복귀자 98명에게 일인당 2천만원씩 가압류.
- 어느 조합원 : 급여총액이 200만원인데 36만원이 급여로 나옴. 5~10년차 조합원의 경우 급여가 마이너스인 경우도 있음.
- 선복귀자도 급여가 100만원을 넘지 않음. 적금을 깨거나 마이너스 통장을 만들어 생활비 충당함.
- 신인천 조직부장은 7억 5천만원이 가압류 됨. 회사를 나가고 싶어도 나갈 방법이 없음.
- 조합원 수에 관계없이 사업소 별로 가압류 금액이 정해져 수가 적은 사업소는 금액이 그만큼 커짐. 중부는 6개 사업소에서 각 사마다 15억 8천만원씩 가압류 됨.
- 파업기간 무노동 무임금 원칙이 적용돼 임금을 못 받았고, 파업 기간에 발전소가 흑자를 냈는데 왜 가압류를 당해야 하나.
- 사측은 대체인력임금, 신문과 방송 광고비, 경찰 투입비, 간부 회식비까지 청구함.
- 남부발전소 사장은 회사가 흑자가 났으니 가압류를 풀어주겠다고 얘기하기도.
- 3월 25일까지 복귀한 사람만 가압류 해지함.
- 간부들과 파업 미참가자들에게 근무자 격려금이 100만원 씩 나옴.

6. 조직 활성화 교육(신인천 발전소 노조원의 증언)

- 5월 20일~22일까지 2박 3일 동안 아침 8시에서 밤 9시까지 교육을 받음.
- 사측이 내건 교육 목적은 파업 참여자와 불참자 간의 화합 도모, 조직의 중요성을 얘기하지만, 노조가 아니라 회사 조직의 중요성만 강조.
- 강사는 외부강사였고, 사측 간부들이 각 조마다 끼어 있음.
- 마지막 날 민영화 홍보 영상물을 보여줌.
- 교육내용에 신경을 쓰지 않았기에 교육거부 시도는 안 했음. 간부를 제외한 전 조합원 대상으로 3차 교육 실시.

7. 사택 퇴거 문제(한 조합원의 증언)

- 파업기간 중 법원으로부터 퇴거 명령을 받음. 3월 18일 해고 후 일주일 뒤.

- 25평짜리 사택을 7년 기한으로 사용하고 있었음. 임대는 무료, 관리비는 자기 부담.
- 부장급들은 단독부임하면 방 한칸 써야되나 32평짜리를 혼자 썼음.
- 1남 1녀의 아버지인데, 모아놓은 돈이 없어 무작정 버티고 있음.

8. 기타

- 5개 사업단 사장단은 분기마다 한명씩 돌아가면서 사측 대표를 맡는데 현재는 남동 발전의 사장인 윤행순이 맡고 있음(한전 부사장 출신).
- 한전이 100% 주식을 갖고 있어서 각 발전소 사장들은 힘이 없음. 모든 대책은 한전 본사에서 지침이 내려옴. 사장단 협의는 산자부와 한전의 지침을 집행하는 수준에 그침.
- 감사 사항은 청와대에 보고함. 노사문제는 특히 사장단이 권한이 없음.
- 정부의 궁극적인 목표는 매각이고, 매각 전에 구조조정을 해야 하는데, 강성노조를 깨야 구조조정이 가능하다고 판단하고 있음.

■ 삼천포 화력발전소에 대한 현장조사 보고 (2002년 5월 24일)

1. 조사참가 단체 : 새사회연대, 인권실천시민연대, 인권운동사랑방, 진보네트워크센터 (참관)
2. 일정
 - 오후 1시경 : 삼천포 화력발전소 정문 도착/ 발전노조 해.복.투 조합원들(10명가량)과 조우/ 청경들과 전경 발전소로 들어가는 경문을 완전봉쇄/ 발전소 노무관리과 양재영 계장 '방문유보' 내용이 적혀있는 공문을 보여주며 노조 사무실 출입 불허. 발전노조 삼천포 지부 서대로 지부장, 최영인 총무부장과 여러차례 전화 통화하여 노조 사무실 방문 요청/ 최영인 총무부장 지부장과 실랑이를 벌이면서 출입구 쪽문을 열어주며 조사단을 향해 들어오라고 말했으나 청경들이 몸으로 밀어붙였고 최영인 총무부장이 쪽문 사이에 몸을 끼운채 문을 닫지 못하도록 막음/ 해.복.투 조합원들과 조사단이 합세하여 쪽문을 사이에 둔채 30분 가량 몸싸움이 벌어졌으나 끝내 문은 열리지 않고 노조 지부 관계자들은 안으로 들어가 버림
 - 오후 2시경 : 삼천포 경찰서장 및 정보과 요원들이 나와서 현장 대치(출입문 앞 연좌/ 방송)를 막기 위해 해.복.투 조합원과 조사단 설득(해복투 소속 노조 전임자에 대해 대의원 대회등 공식절차를 통해 선출된 노조간부가 아니기 때문에 노조 사무실 출입 권한 없다고 주장하여 실랑이가 계속되다 사측에서 전임자에 한해 출입허용)
 - 2시 30분 : 서대로 지부장과 재차 전화통화 했으나 "노조는 (조사단)을 들어오게 하

려고 했는데 사측과 청경들이 막고 있으니 어쩔 수 없다"는 입장을 표명

- 2시 44분: 사측관계자들에게 여러차례 전화를 시도하자 노무관리과 이내운 과장이 사측을 대표해서 정문 밖으로 나와 조사단과 대화 나눔-3시 35분: 서대로 지부장이 출입문 앞에 나와 조사단을 사무실에 들어오도록 하고 조합원들도 일부 만나게 해달라고 사측에 건의하겠다는 약속을 하고 다시 들어감
- 3시 45분(-4시): 조합원 근무 교대시간/ 해.복.투 소속 해고 노동자 '산별탈퇴를 반대하자'는 내용의 피켓을 들고 전단지들 차량으로 출근(또는 퇴근)하는 조합원들에게 돌리면서 지지를 호소/ 조사단은 몇몇 조합원들과 사측의 인권침해에 관련된 질문을 던지려 시도했지만 대부분 승용차를 타고 있어 현실적으로 불가능했고 아무런 대답을 하지 않고 고개를 숙인채 지나가는 조합원들도 있었음
- 4시 28분: 서대로 지부장과 회사 노무과 간부들이 나와 조사단의 노조 사무실 입장을 허용/ 이후 1시간 가량 서대로 지부장과 면담을 했으나 평조합원들을 만날 수는 없었음 / 사택 방문도 고려했으나 시간 관계상 불가능하다고 판단하여 그대로 상경함(오후 5시 50분경)

3. 조사 내용(노조측 서대로 지부장과 사측 이내운 노무관리과장과의 면담내용)

◎ 이내운 노무관리과장과의 면담내용: 면담시간 약 30분

(1) 산별노조 전임자와 조사단의 노조 사무실 출입을 막는 이유는 무엇인가?

- 산별노조 전임자(또는 해고자)의 경우: 오전 9시30분-11시 30분 동안 노조 사무실 출입을 요청해와 회사는 노조 전임자인지 여부에 대한 확인이 1시간 가량 지체한 후 오전 10시경 들어오라고 허락했으나 해고자들이 사무실 출입시간을 3시 30분까지 연장해 줄 것과 각 사무실을 돌아다니며 노조원들을 만날 수 있게 해달라며 처음과 다른 요구를 주장했기 때문에 이것은 31일 있는 남동발전노조지부 총회에 개입하기 위한 것일 뿐 순수한 노조활동이 아니라고 판단하여 불허하게 되었고 현관 앞에서 대치상태가 계속됨
- 인권단체 조사단의 경우: 회사측은 이미 본부장 명의로 된 공문을 보내 노사 갈등이 완전히 치유되지 않는 어수선한 상황이므로 다음에 방문해달라는 거부가 아닌 '무기한 유보' 의사를 표명했다. 노조 지부장도 오늘은 만나기 어려우니 돌아가라고 했는데 극구 방문했고 외부에서 만나자고 제안했지만 받아들여지지 않았다고 했다. 지금 다시 지부장이 노조 사무실에서 조사단과 만나자고 했다면 확인해 보고 출입을 허용하도록 건의 하겠다.

(1) 노조원들에 대한 서약서 강요/ 개별감사시 문답서 작성요구 등 파업복귀후 인권침해에 대해서?

- 조사 번지수가 잘못 됐다. 파업 참가자 개별 감사는 이미 끝났고 본사의 감사반과 사업소 감사과장이 감사규정에 따라 시행했으므로 본사 핵심 부서에 가서 조사해야지 사업소에는 전혀 대답할 수 있는 것이 없다. 징계사들에 대한 소명서는 절차상 징구한 바

있으나 서약서에 대해서는 아는 바 없다.

(1) 사택과 회사 사무실에서 발전노조 홈페이지 접속을 못하게 하는 이유는?

- 그런 사실은 없는 것으로 안다.(노무 관리과 여직원 1명과 통화를 한후) 잘 접속되고 있다고 대답함

(1) 노조원들의 파업 복귀후 파업 참여자들이나 노조원들을 대상으로 노조활동과 관련해서 노조원들의 양심에 반하는 교육이나 훈련을 시킨 적이 있는가?

- 파업 복귀자에 대한 특별한 교육은 없었다. 서울 본사에서 전직원을 대상으로 위탁교육을 1차례 실시했다. 교육 내용은 경제상황의 변화, 한국경제의 현재위치 등 일반적인 내용이었다. 전직원 대상 교육이었으나 일정은 직원들이 조정해서 신청하도록 했다.

(1) 해고자들에게 사택 퇴거 명령을 내렸는가?

- 사택은 규정상 직원 신분을 벗어나면 1달 이내 퇴거하도록 되어있다. 이와 관련해서 법적으로 강제한 것은 아니고 날짜를 명기하지 않은 채 규정을 통보한 것에 불과하다. 몇 명에게 이와 같은 통보를 했는지는 잘 모르겠다.

◎ 서대로 노조 지부장과의 면담내용: 면담시간 약 1시간

(1) 서약서 관련 부분

- 노조원들의 파업 복귀후 서약서나 개별 문답서 작성을 강요했는가?

: 산별노조에서 작성을 거부하라는 지침이 내려와 노조원들에게 그대로 전달했다. 그러나 나중에 다른 지부에서는 이미 썼다는 소식을 듣고 많은 사람들이 굴욕감을 느꼈지만 알아서 쓸 수밖에 없었다.

- 강압적 분위기나 협박이 있었는가?

: 불법파업으로 38일간 결근한 것이 충분한 해고사유가 된다고 조합원들이 느끼고 있었으므로 회사요구에 따를 수밖에 없었던 것이지 누가 쓰라 마라 강요한 건 아니다.

- 서약서 작성에 반발한 노조원들은 얼마나 되었으며 반발한 이유는 무엇인가?

: 반발한 사람들이 일부 있었으나 대부분 쓰고 나서 꾸념삼아 말하는 정도였다. 서약서의 내용이 앞으로 노조 활동을 못하게 할 수도 있는 문구였기 때문에 반발했을 것이다. 그러나 서약서가 법적 효력이 없다는 것을 알고 있었기 때문에 그다지 심각하게 생각하지 않았다.

(1) 개별 감사시 문답서 작성 강요 부분

- 감사시 문답서를 받은 적이 있는지 개별 감사 방식은 어떻게 진행되었는가?

: 문답서를 작성했으며 징계 결정을 위한 절차로서 감사를 받을 수밖에 없었다고 생각한다. 감사방식은 1대1 면담으로 3시간 가량 걸렸다. 8개조로 나뉘어져서 진행되었으며 칸막이가 쳐진 약간 떨어진 장소에서 경찰 취조하듯이 이루어졌다.

- 문답서 작성을 거부할 수 있었는가? 문답서 내용이 부당하다고 생각하지 않았는가? 특별히 부당하다고 생각한 부분을 기억나는 대로 말해달라?

: (문답서 작성을)거부할 수 있었다. 내용이 부당하다고 생각했으나 파업에 갔냐 안갔냐 정도의 질문은 사실관계 확인을 위해 필요하다고 느꼈다. 문답서 내용은 잘 기억도 안나지만 대부분 불법파업을 인정하는 쪽의 내용이어서 부당하다고 생각했다. 파업에 대한 패배를 인정하느냐 아니냐에 따라 회사측의 감사에 대한 판단도 달라진다고 본다. 조합원들 대부분 복귀한 후 산별 지침을 잘 안지켰다. 홈페이지조차 잘 안본다.

(1) 사측의 노조활동 방해등 부당노동행위 관련

-회사측의 노조활동 방해 또는 조합원 회합 방해 사례가 있는가?

집회도 없었고 방해도 없었다.

-복귀이후 조합원 신분으로 모임이 있었는가? 간담회 같은 거라도...

: 복귀자, 미복귀자 간에 관계가 여전히 서먹해서 문제다. 노동조합은 융합에 신경을 쓰고 있으나 잘 안된다. 아직도 파업의 앙금이 남아 있는 것이다. 심지어 가대위 활동을 열심히 했던 가족들과 그렇지 않았던 가족들 간에도 앙금이 남아 있다. 이러한 갈등이 해소되려면 시간이 필요하다고 판단하기 때문에 일부러 조합원들간에 회합 기회를 만들지 않았다.

- 다른 지부보다 해고자가 적은 이유는 무엇인가? (현재 해고자는 지부장 포함 6명)

: 회사 홍보부장에게 고마워해야 한다. 본사에서 지시한 3차 징계를 안하고 끝까지 버텨주었다. 영동과 삼천포만 유일하게 3차 징계를 안했다.

- 현재 징계 현황과 향후 징계 여부는?

: 상집간부 6명 해고된 것 빼고는 4월 3일 마지막 복귀자 30명도 전원 복직됐다. 이후 징계는 결정이 안 났지만 불안해하고 있는 상태다.

(1) 발전노조 홈페이지 접속 차단과 관련해서

- 발전노조 홈페이지 접속은 잘되는가?

: 회사선을 사용하는 전체 사무실, 사택(성구동 구사택)의 모든 컴퓨터들의 발전노조 홈페이지 접속을 못하도록 막아 놓았다. 옛날 방식으로는 전혀 접속이 안 된다. 현재 노조 사무실은 새로 전용선을 깔아 접속이 가능하도록 해 놓았으며 새로 지은 용강동 사택은 회사선을 쓰지 않고 일반 전용선을 쓰기 때문에 접속이 가능하다. (조사단은 노조 사무실의 컴퓨터에서 발전노조 홈페이지로 접속을 시도해서 가능하다는 것을 확인했다.)

- 회사측에 홈페이지를 열어 달라고 요청한 적이 있는가? 언제 요구하였는가?

: 복귀이후 바로(4월 15일 경) 요구했음에도 회사측으로부터 아무런 연락이나 답변을 받은 바 없다.

(1) 가압류와 파업 복귀자에 대한 부당한 배치전환 관련

- 본인의 의사를 고려하지 않은 전혀 상이한 부서로의 배치 전환이 이루어졌는가?

: 일반부서는 없었으나 발전소 교대근무 부서에서는 복귀자, 미 복귀자간 관계를 고려해서 일부 실시한 것으로 알고 있다. 재배치한 사람은 10명 정도로 추산되며 복귀자나 미 복귀자 모두 이동시켰다. 나름대로 불만은 있겠지만 갈등을 해소하기 위한 회사의 합리적 조치라고 보여진다.

- 가압류 정도는?

: 삼천포 조합원 2/3(320-330명 정도)에 대해 24억 가압류 조치가 내려짐/ 남동본부와 삼천포 사업소 양쪽에서 가압류를 받아 잡히는 사람들도 있다.(지부장등 일부 노조간부)

- 생계에 압박을 느끼는 조합원이 많지 않은가?

: 이루 말할 수 없다. 무노동 무임금 원칙에 따라 실제 복귀후 조합원들이 받은 4월 월급은 많은 사람들은 10만원 적은 사람들은 마이너스인 경우도 많았다. 2달이 지난 지금도 조합원들의 평균 임금 수령액은 교대근무자는 수당 때문에 조금 많을 수는 있으나 평균 50만원(100만원-30만원)선이다. 지금 삼천포 사업소에서는 가압류를 풀어 달라고 본사에 건의하고 있는 걸로 알고 있다.

(1) 해고 조합원 사택퇴거 관련

- 퇴거 요청은 언제, 몇 명에 대해서 이루어졌는가?

: 파업기간 중에 있었고 해고자 6명 전원에 대해 이루어졌다.

- 정당한 사유에 의한 집행인가? 단지 위협용이었던가?

: 조합원 자격을 다루고 있다는 것과 별개로 직원자격이 없다며 퇴거를 요구하는 회사측의 입장도 맞다고는 볼 수 있으나 집도 없고 당장 갈데가 없기 때문에 그냥 버티는 것이다.

- 조합원 신분은 있다는 것을 알면서도 나가라고 하는 것 자체가 노조활동 방해가 아닌가?

: 사유에는 해고 후 1개월 이후 나가도록 되어 있으며 3번의 기회를 주는 것으로 알고 있다.

(1) 파업 복귀 이후 해고자들에 대한 특별한 교육이 있었는가?

: 2박 3일 동안 본사 교육이 있었고 5개 회사에서 다같이 했다. (지부장은 안들어 갔다고 했다) 본사 사장이 와서 신 노사 화합, 경제정책 관련한 내용으로 강의를 했다고 한다. 시기적으로 파업을 마친 후라서 가기 싫어도 가야 하니까 정신무장을 시키기 위한 교육이라고 나쁘게 생각하는 사람도 있었을 것이다. 본사에서 실시한 2박 3일 교육 말고는 사업소 내에서 파업 복귀자들에 대한 별도의 교육은 진행된 바 없다. 파업복귀 직후에는 회사 간부가 말을 해도 조합원들이 듣지 않는 상황이었기 때문에 현실적으로 사업소 내에서의 교육은 불가능했다.

* 5시 40분경에 서대로 지부장과의 면담은 끝이 났다.

서 지부장은 삼천포 사업소에서 가압류를 풀어 달라고 본사에 올린 공문을 팩스로 보내

줄 수 있으나, 여러 여건상 만날 수 없었던 일반 조합원들에게 조사단이 설문지를 만들어 보내 주면 받아 줄 수 있느냐는 요청들에 대해 그렇게 하겠다고 흔쾌히 대답해 주었다. 지부장과 면담을 하고 있는 내내 노무관리과의 계장과 과장등이 노조 전임자들과 이야기를 나누며 칸막이 옆에 앉아 있었다.

■ 여수 발전소에 대한 현장조사 보고(2002년 6월 4일)

1. 조사활동 참가단체 : 광주인권운동센터, 주간 다른신문(참관), 천주교 광주대교구 정의평화위원회

2. 조사 일정 및 내용

- 오후 2:00경 여수시청에서 민주노총 전남동부지역협의회 통일위원장(?)과 만나 여수사랑청년회 사무실로 이동함.

- 여수발전처 前 노조위원장 부인이 지방선거 기초의원 후보로 출마한 상태에서 여수발전 해고자들을 중심으로 여수사랑청년회에서 선거사무실을 운영하고 있었음.

- 오후 3:00부터 여수발전 前노조위원장 이준상 씨와 면담에 들어감.

문)최근의 상황을 얘기해 달라.

답)지난번 발전노조를 산변노조에서 기업별 노조로 전환시키는 것에 대한 찬반투표가 삼천포화력에서 있었다. 남동발전 내 7개 지부중 다른 지부 노조위원장들은 모두 찬성하는 분위기였고 여수화력만 반대했었다. 당일날 해고자들이 삼천포 화력 앞에서 피켓시위를 벌여 부결시켰다. INS(발전노조 해체에 개입의혹을 사고 있는 노무회사)와 산자부에서 해고자 복직 등을 내걸며 기업별 노조로 전환하라고 회유하고 있다. 이는 노조 조직형태에까지 개입하는 것으로 부당노동행위에 해당되나 해고자에 대한 재심이 남아있어 부당노동행위로 제소하기에는 약간의 어려움이 있다.

얼마 전에는 여수발전처에서 해고자들의 조합 사무실 출입을 막아 큰 충돌이 있었다. 회사측에서는 해고자들이 부당노동행위로 제소하지 않았기 때문에 노조원의 자격이 없다고 주장하고 해고자들은 제소시한이 3개월이라 아직 여유가 있었고 또한 재심이 진행중이었기 때문에 제소하지 않은 것이다. 삼천포 화력에서는 해고자들에 대해 회사출입금지 가치분신청을 법원에 냈었으나 가치분신청을 받아들여 퇴직금, 식당, 노조사무실은 제외한다는 결정을 받았다. 충돌 이후 노조사무실은 자유롭게 드나들 수 있으나 충돌과정에서 회사측이 해고자들을 상대로 폭행, 불법집회, 업무방해 혐의로 경찰에 고소,고발함에 따라 경찰서에 14명이 소환, 조사받고 현재 계속 중이다. (충돌과정에 대한 회사측 주장과 해고자측 주장이 담긴 설명자료 건네 받

음. 회사측이 작성한 자료는 메일로 전직원들에게 보냈다고 함.)

문)전체 직원과 조합원, 해고자수는 어떻게 되나?

답)여수화력의 전체직원은 180여명이고 그 중 조합원은 123명이다. 이중에 1차로 1명, 2차 6명, 3차 9명 등 총 16명이 해고되었고 재심을 거쳐 1명이 복직되었다.

해고는 지부장급, 본부 상집, 지부 간부 순으로 세 차례에 걸쳐 진행됐다. 해고자 대부분이 노조간부들이지만 C씨와 D씨는 일반조합원 신분에서 이른바 '캐썬죄'에 걸린 대표적 유형. C씨는 부인이 가족대책위의 간부라는 사실이. D씨는 파업 사수대라는 것이 사측의 해고 사유다. 그러나 C씨의 경우는 전임 지부장이었으며 D씨는 조합원들을 빨갱이로 매도하는 처장과 입씨름을 하면서 '미운 털'이 박혔다는 것이 중론이다.

5개 발전회사에서 총 350명이 해고되었고 시차를 두고 재심을 진행하면서 일말의 기대감을 갖게 해 노조의 반발을 무력화시키고 있다.

문)사택에 대한 퇴거요청이 있었나?

답)1,2차 해고자에 한해 사택퇴거요청을 법원에 낸 걸로 알고 있다. 6월 12일 10시에 출두하라는 요청서를 받은 상태다. 사택퇴거요청은 조합원들에게 알리지 않고 진행되었다.

문)서약서 작성과 개인감사를 강요받았나?

답) 전체적으로 서약서를 작성하고 개인감사를 받았다. 파업 이후 부서장들이 노골적으로 조합원들에게 교육한다. 사업소장의 성향에 따라 상황이 많이 달라진다.

문) 현재 노조의 분위기는?

답) 한번 위축되면 당하더라도 드러내고 싶지 않아 한다. 스스로 자기검열을 하게 되고 사측의 탄압사례에 대해 이야기하면 복직에 문제가 있지 않을까 하는 위원장들의 위기감도 작용하게 된다. 지금은 노조내의 내부분열 치유가 최우선 과제다.

5개 발전회사내 24개 지부장이 수습비상대책위를 만들어서 현재의 발전노조 집행부를 물러나라고 성명서를 냈다. 수습비상대책위의 입장은 현재의 산별 집행부는 능력도 대책도 없으니 국면을 전환하기 위해 집행부가 물러나야 한다는 것이다. 새로운 지도부가 가압류, 해고자 복직, 징계최소화 등의 문제를 가지고 직접 대정부 교섭을 해야 한다는 주장이다. 회사측에서는 이 지부장들의 성명을 지지하는 성명서 양식을 만들어서 서명을 회유하고 있다. 여기에 서명하면 2차 재심에서 구제해 주겠다고 회유하고 있다. 이는 산별노조를 고립시키기 위한 것이다. 현재 해고자들도 반반으로 갈라져 있다. 노무법인 선정도 서로 다르다.

* 면담을 끝내고 오후 4시 10분에 여수화력으로 직접 현장 노동자들을 만나러 갔다.

여수화력 노조위원장과 통화를 하고 갔으나 정문에서 경비들에게 출입을 제지당하고 노조위원장과 다시 통화를 시도했으나 통화가 되지 않고 회사의 노사대책협의회 라는 곳과 통화했으나 노조사무실에 사람이 아무도 없다는 이유로 회사에 들어가지 못했다. 근처에 위치하고 있는 호남화력을 방문하고자 노조위원장과 통화했으나 호남화력에는 어떠한 인권침해 사실도 없으니 올 필요가 없다고 해서 방문하지 못했다.(인권단체 실무자와는 만나겠다는 입장이었으나 다시 처음의 입장만 되풀이함)

다시 여수사랑청년회 사무실에 가서 이준상 前 위원장과 새로운 여수화력 노조 총무처장, 노조사무장, 남동발전본부 조직부장 등 5인과 면담을 시작하다.

문) 서약서의 내용은 무엇인가?

답) 서약서는 회사별로 조금씩 다른 것으로 알고 있다. 동서발전회사는 근무투입지원서에 서명한 것으로 알고 있다. (지원서 서명 이후 따로 서약서 작성했다는 의견도 있었음)

서약서의 내용은 불법파업을 인정하고 이후 또다시 이런 행동을 하면 모든 책임을 지겠다는 내용이었다. 서약서 작성은 아주 불쾌했으며 서약서는 전향서와 같다. 가장 비참하고 양심의 자유를 훼손하는 것이다.

문)개인감사는 무엇인가?

답)문답서 양식은 모두 똑같다. 홈페이지에 올라와 있을 것이다. 내용은 파업찬반투표 참석여부와 가부 여부, 다시 파업할 시 참석할 것인지, 부인은 가족대책위 활동했는지와 활동시 직위는 있었는지, 파업시 복귀에 제일 반대한 사람은 누구인지, 누구의 연락을 받고 파업에 참여했는지 등의 내용이었다.

개인감사는 거부할 수 있었으나 거부를 하면 사측이 질문하고자 하는 내용을 다시인하는 것으로 간주되기 때문에 실질적으로 거부하는 것은 힘든 상황이었다.

개인감사는 본사와 호남등 타 발전처 과장 2인등이 교차로 진행하였고, 감사를 하는 사람의 성향에 따라 문답에 차이는 있었다. 예를 들면 '그렇게 답하면 불리하니 다시 말하라'는 사람도 있었고 거의 경찰 조서를 받는 것 이상으로 까다롭게 하는 사람도 있었다.

문) 이밖에 다른 사항이 있으면 말해달라.

답) - 31일 기업별노조로의 전환 찬반투표를 앞두고 교육이 있었다. 부서장들이 복귀자들을 대상으로 몇 명씩 교육하면서 기업별 노조로 가야하지 않겠느냐는 식으로

설명했다고 한다.

얼마 전에는 경찰의 영장없는 사택수색이 있어서 가족대책위원회에서 항의방문을 했고 경찰서장이 사과까지 했다. 그러나 수색당한 당사자가 적극적으로 나서지 않아서 유야무야되었다.

- 또, 1차 해고는 지부장, 2차 해고는 부위원장, 조직부장, 사무장, 3차 해고는 상임 집행부, 선관위원 등으로 해고자 이루어졌는데 일반 평조합원이 해고된 사례도 있다. 해임사유는 파업적극가담자, 파업시 사수대 역할을 했다고 하는데 전체 발전회사 해고자 350명 가운데 사수대 했다고 해고된 사람은 이 사람밖에 없다. 실제적인 이유는 여수화력처장이 파업을 빨갱이나 하는 것으로 묘사했는데 여기에 말대꾸했다고 패섬죄에 걸린 것이 아닌가 한다.

남동발전 조직국장의 경우에는 파업 참가 후 수배시 회사측에서 자신의 개인사물함을 뒤져 아들과 부인과 함께 찍은 아들 둘사진 앨범에서 자신의 사진을 오려내었다고 한다. 이후 경찰서에서 조사받을 때 책상에 자신의 그 사진이 있어서 너무 불쾌하고 방법이 있다면 법적대응이라고 하고 싶다고 했다.

- 조기복귀자들에게는 반성문 제출을 요구했다. 1일에 몇 장씩 반성문을 쓰라고 한 것이다. 그리고 4월3일 이후 복귀자들에게도 반성문을 요구했다. 그런데 최근에 다시 반성문을 요구하고 있어 남동본부 위원장이 반성문을 쓰지 말라고 공문을 내려보냈다. 파업시 경찰서에서 복귀신고서 쓰고 다시 파업대오에 참여한 사람과 파업참여시 인수인계를 안한 사람을 전기사업법 위반자로 고소고발을 했는데 4차 징계 대상자들이다. 이들을 여수화력만 근무투입 안시키고 반성문을 강요했다. 조기복귀자들은 오늘부터 자체 감사를 받는다.

-조기복귀자들은 가족대책위 때문에 사택에 들어가기 힘들니까 회사측에서 여관비 등 자금을 대주었다고 한다.

- 지금은 재심을 진행중인데 이는 절차의 합법성을 찾기 위한 수순이라고 생각한다. 혹은 제2의 반성문 강요로 받아들일 수도 있다.

- 조직활성화교육이라고 전직원이 2박3일 시외로 나가 활성화교육을 받는다. 특별한 내용은 없고 레크리에이션 등의 내용이다.

- 가압류가 들어왔는데 직책에 따라 가압류 액수가 틀리다. 1,2,3차 해고자 그룹별로 62억의 가압류가 들어왔으며 배우자 재산에도 가압류를 하고 있다. 삼천포에서

는 낙태도 있었다고 한다.

- 현재 발전산업 문제는 정부는 무대응이고 현장노동자들은 역량이 없는 상태이다. 그러나 기업별노조 전환 찬반투표에 95%가 참여했듯이 국면전환만 되면 반격이 가능할 것이다.

문) 노조 홈페이지 접속은 되고 있는가?

- 노조 홈페이지가 아직 안 풀렸다. 특히 사원 ID와 번호를 강성지부 위원장과 사무장은 죽이고 연성지부는 살려주었다. 이런 상황이라 조합원과 직원들에게 메일을 이용해 입장을 전달하고 연락하는 게 힘든 상황이다. 사원 ID와 번호가 살아있으면 조합원과 직원들에게 연락하는 것은 직원들의 다른 이메일을 몰라도 되는 데 지금은 직원들의 개인 메일을 다 알아야 한다.

문) 일반 조합원들을 만날 수는 없겠는가?

- 사측에서 성향분석에 따라 선별해서 교육하고 관리한다. 우리가 만날 수 있는 조합원들도 사측에서 진행하는 교육이나 대응에 대해서 잘 모른다. 우리가 만남을 주선하는 조합원들도 우리와 비슷한 이야기를 할 것이다.

시간이 많이 지난 사건들이다. 늦었지만 다시는 이러한 일이 일어나지 않도록 노력해 달라.

문) 회사 출입을 요구하다 사측으로부터 산자부 방문에 대해 들었다. 무엇인가?

- 지난번 기업별 투표에서 투표율이 낮았던 여수와 삼천포 두 곳에 산자부 노무대책반이 방문한다는 이야기를 들었다. 아마 그것인 것 같다.

◎ 광주에 돌아와 여수발전처 노무관리과장과 전화 면담

◆ 오성권 여수화력발전처 노무관리과장

문) 현행 산업별노조를 기업별노조로 전환해야 한다는 요지의 교육을 했다는데.

- 그런 교육을 시킨 사실이 없다. 사측이 내심 그런 생각을 갖고 있었는지는 모르지만 그런 사실은 전혀 없었다.

문) 서약서를 받은 사실이 있는가.

- 4월3일 파업이 끝난 시점부터 전 조합원들을 대상으로 받았다.

문) 서약서 내용 중 ‘불법파업을 인정하고 모든 책임을 지겠다’ 는 부분이 논란이 되는데.

- 그런 의미로 읽힐 수 있을지 모르지만 중요한 것은 앞으로 불법 파업이 없었으면 좋겠다는 뜻으로 해석해 달라. 전 직원을 대상으로 서약서를 받았기 때문에 징계용 자료수집이라는 주장은 설득력이 없다.

문) 개별감사 중 경찰취조를 방불케 하는 인권침해 사례가 있었다고 하는데.

- 그런 사실은 없다. 개별감사는 철저히 자율적으로 진행됐다. 특히 감사는 조합원을 해고시키기 위한 것이 아니라 구제를 위한 감사였다.

문) 해고자 16명에 대해 각각 62억원과 31억원의 가압류를 부과했는데 해결방안은 없다.

- 3월25일 이전 복귀자의 가압류는 이미 풀었다. 이들 16명에 대해서도 향후 징계 내용에 따라 해제여부를 결정할 것으로 보인다.

문) 일반조합원 2명이 해고자에 포함된 것에 대해 말들이 많다.

- 한 사람은 부인이 가족대책위원회 집행위원장을 맡았다. 본인 역시 전직 지부장 출신이자 산별 위원장에 입후보해 낙선한 경력이 있다. 평조합원이라고 주장하지만 그 사람이 실질적인 주동자다. 그리고 나머지 한 사람은 명동성당에서 핵심적 사수대 역할을 한 것이 이유다.

문) 복지대상자 재심을 악용하고 있다는데.

- 지금 조합원들을 대상으로 지속적으로 교화작업을 실시하고 있다. 개선의 정이 있고 열심히 하는 사람은 구제하겠지만 여전히 강성 일변도인 사람을 구제할 수는 없지 않은가.

문) 김의섭 처장이 ‘대학을 나온 사회지도층 사람들이 빨갱이나 하는 파업이나 하고... 나라의 위기가 있으면 희생되는 사람도 있다..’ 는 주장을 했다는데.

- 그 같은 사실은 잘 모르겠다.

■ 5개 발전회사 본사에 대한 현장조사 보고와 산업자원부에 대한 조사활동은 생략합니다.

[참고자료] 발전노조 파업 관련 한길 리서치연구소 여론조사 결과

● 조사개요

- 모집단 : 2002년 3월 현재 전국에 거주하는 만 20세 이상 남녀
- 조사기간 : 2002년 3월 13-15일
- 표본크기 : 1,000명
- 표본추출방법 : 인구비례에 의한 지역 성/연령별 할당 무작위 추출법
- 조사방법 : 구조화된 설문지를 이용한 전화면접법
- 표본오차 : 95% 신뢰수준에 ± 3.1%
- 수집된 자료는 EDITING CODING PUNCHING CLEANING의 과정을 거쳐 SPSS/PC+ 통계프로그램을 이용하여 처리하였다.

● 설문문항별 답변 분포 결과

문 1) 최근 발전소, 철도, 가스 등 국가 기간산업을 민영화하는 문제를 두고 의견이 크게 엇갈리고 있습니다. 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적자운영과 비효율성 등의 문제가 있으므로 민영화에 찬성한다 (50.6%)
- ② 다소 문제가 있어도 공익성이 큰 기간산업 민영화에 반대한다 (43.9%)
- ③ 잘 모르겠다 (5.5%)

문 2) 전력생산의 60%를 담당하는 화력발전소를 국내 대기업이나 외국자본에게 팔고 그들로부터 전기를 사서 쓰는 문제에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 찬성한다 (14.6%) ② 반대한다 (81.0%) ③ 잘 모르겠다 (4.4%)

문 3) 발전소를 외국자본이나 국내 대기업에게 팔면 전기요금이 내릴 것으로 보십니까? 오를 것으로 보십니까?

- ① 이윤을 추구하는 민간자본이기 때문에 전기요금이 오를 것이다 (63.6%)
- ② 기업 간 경쟁으로 경영의 효율성을 이루게 되니 전기요금이 내릴 것이다 (13.9%)
- ③ 지금과 별 차이가 없을 것이다 (19.6%)
- ④ 잘 모르겠다 (2.9%)

문 4) 발전소를 외국자본이나 국내 대기업에게 팔면 전력부족사태가 올 것이라는 주장이 있습니다. 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 발전소를 새로 짓는데 투자를 꺼리게 돼 전력부족사태가 올 가능성이 높다 (40.8%)
- ② 수익성 높은 전력산업에 적극 투자할 것이므로 전력부족 사태는 없을 것이다 (50.8%)
- ③ 잘 모르겠다 (8.4%)

문 5) 그럼, 발전소를 외국자본이나 국내 대기업에게 팔면 산업용, 농촌, 낙도의 전기 요금 할인 등 현재 한국전력이 수익성과 상관없이 시행하는 공익적 기능이 줄어들게 될 것이라는 우려에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 수익성을 우선으로 하기 때문에 공익적 기능이 줄어들 것이다 (60.1%)
- ② 매각된다 해도 다른 분야의 수익이 크기 때문에 공익적 기능은 유지될 것이다 (33.8%)
- ③ 잘 모르겠다 (6.1%)

문 6) 현 정부 임기 안에 발전소 매각이 이루어져야 한다는 주장과 매각 계획을 일단 보류하고 좀 더 국민적 토론을 거쳐야 한다는 주장이 있습니다. 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 발전소 매각 문제는 충분히 논의된 만큼 현 정부 임기 안에 이루어져야 한다 (12.0%)
- ② 공론화 과정이 부족한 만큼 보류하고 국민적 합의를 거쳐야 한다 (86.2%)
- ③ 잘 모르겠다 (1.8%)

문 7) 발전노조 파업에 대해 정부는 대량해임과 구속, 노조에 대한 손해배상 청구, 경찰병력 투입 추진 등 강경대응에 나서고 있습니다. 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 불법파업이므로 강경대응하는 것이 옳다 (14.2%)
- ② 정부와 노조가 즉각 협상을 다시 시작해서 대화로 해결해야 한다 (84.0%)
- ③ 잘 모르겠다 (1.8%) <끝>

[토론문]

기업 논리의 독주, 노동기본권 제한 방치·방조
“민주주의는 여전히 작고, 자본주의는 더욱 굳세어 간다.”

노항래(<공공연맹> 연대사업국장)

1. '민주주의와 시장경제', 불균형 발전은 더욱 커 간다.

- 97년 이전까지 우리의 노사관계는, * 노동기본권 제한(복수노조 금지, 공무원-교사 노조 금지, 복수노조 금지, 노동조합 정치활동 금지, 공공-방위사업체 단체행동 금지 등) * 노동자 배제(경영참여 배제, 사회정책의 사각지대 방치 등), 그리고 공격적 노동통제정책(노조탄압 등)을 그 특징으로 해왔다. 이는 군사정권의 하위체제로서의 노사관계를 보여주는 것이기도 하다.
- 위와 같은 체제는 87년 노동자투쟁 이후(또는 6월항쟁 이후 민주화 추진과정에서) 매우 제한적이기는 하나 노동기본권의 확대, 기업 단위에서 노동조합의 실체 인정 등으로 부분 수정되었고, 노동탄압의 부분적 완화가 있기도 했으나 노사관계의 기본특징은 여전히 유지되었다.
- 93년 김영삼 정부 출범 이후, 김영삼 정부의 소위 '세계화 정책'의 영향으로 사회 전반에 경영·경제논리가 확대되었다. 이는 세계자본주의의 산자유주의 기조로의 전환과 그 궤를 함께 하는 것이다. 과정에서 김영삼 정부는 <노사관계개혁위원회>를 구성해서, 노동기본권 확대와 고용, 임금, 노사관계 전반의 유연화를 추진하고자 하였다. 과거 군사독재기의 노사관계 구조의 전환을 도모하는 것이었고, 이는 자본의 요구이기도 했다.
- 96년 말 김영삼 정부가 추진한 노동법 개정은 전환의 법제화를 도모하는 것이었다. 그러나 여전히 전근대적인 자본은 노동기본권 보장 등에 반대했고, 이에 정부는 정리해고제, 파견업 합법화, 변형근로제 도입 등 유연화는 제도화하고 기본권 확대에는 미온적인 법제화를 추진하다가, 노동진영의 강력한 반대투쟁에 직면했다. (<96년 말 노동법 날치기 계약 반대투쟁>)
- 98년 출범한 현 정부는 '민주주의와 시장경제의 병행 발전'을 국정지표로 내세웠다. 민주주의와 시장경제에 공히 억압적이었던, 관치경제, 권위주의 통치를 개선하

겠다는 다짐이었다. 이를 노사관계 측면에서 보면, * 민주주의 확대 - 노동기본권 보장, 노동자 참여 확대, * 시장경제 질서(경쟁 및 효율, 생산성의 보장, 자율책임원칙 등) 확립 등을 추구하는 것이었다. 이와 함께 <노사정위원회>를 출범시켰다.

- 현 정부는 또한 당시 IMF 위기 상황에서 강력한 구조조정 정책을 추진하였다. 정리해고제 시행유예 해제가 출범 직후 이루어졌고, 이 과정에서 노동진영과의 기본적인 내림이 구조화 하였다.
- 현 정부들이 노동기본권 보장은 민주노총 합법화, 전교조 합법화, 공무원 직장협의회 인정 등 부분적인 진전이 없었다 할 수 없으나, 그 실효는 미미한 반면, 전반적인 노동시장 유연화는 비약적으로 이루어지고 있음에도, 정부의 노동·사회 정책이 이를 방조하고 차라리 강화시켰다는 비판에 직면하고 있다. (구조조정기 인력감축의 일상화, 비정규직 확대, 노동시장의 분단·이중구조화 확대 등)
- 노사관계 전반에 여전히 노동배제 기조가 유지되고 있다. 전근대적 노사관(노조 부정, 머슴론...)은 여전히 있고, 사안별 노동탄압 정책 역시 여전히 계속되고 있다. 이에 따라, 민주주의는 확대되지 않고, 경쟁을 핵심으로 하는 자본 일반의 논리는 더욱 강력해 지고 있다. '민주주의와 시장경제'는 병행 발전하지 않았으며, 불균형은 더욱 확대되고 있다.
- 대표적으로 * 업무방해 * 노동조합 활동에 대한 손해배상 부과 등을 들 수 있다.

2. 업무방해, 손해배상·가압류 현황

1) 업무방해

- 노동관계법의 수심여 노동기본권 관련 조항, 특히 노동조합의 단체행동권 보장 관련 조항들이 형법상의 한 조항 앞에 무력해진다.

※ 현행 형법 제314조 (業務妨害) ①항

“허위사실유포, 위계 또는 威力으로써 사람의 業務를 妨害한 자는 5年 以下の 懲役 또는 1千 500萬圓 以下の 罰金에 處한다.”

※ 무력한 제한 조항들

노동조합및노동관계조정법 第3條(損害賠償 請求의 제한)

“使用者는 이 法에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 賠償을 請求할 수 없다.”

노동조합및노동관계조정법 第4條(正當行爲)

“刑法 第20條의 規定은 勞動組合이 團體交渉·爭議行爲 기타의 行爲로서 第1條의 目的을 달성하기 위하여 한 正當한 行爲에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 暴力이나 破壞行爲는 正當한 行爲로 解釋되어서는 아니된다.”

형법 제20조 (正當行爲)

“法令에 의한 行爲 또는 業務로 인한 行爲 其他 社會常規에 違背되지 아니하는 行爲는 罰하지 아니한다.”

- 모든 노동사건에 '업무방해죄'가 적용되고 있다. 불법파업(수많은 이유들 - 인사경영권 침해, 교섭대상이 아님, 절차 미비, 폭력행사 등)의 경우에는 말할 필요조차 없고, 합법파업에 대해서도 업무방해죄가 적용된다. 합법파업의 경우에도 의제와 공간이 제한되어야 한다는 것이다.

※ 데이콤노조의 예

※ 농업기반공사노조의 예

소위 '불법파업'에 대한 업무방해죄 적용은 무한대라고 할 수 있다. 파업을 성립케 하는 행위, 파업에 참가한 행위, 심지어 파업 방침에 따라 근로를 제공하지 않는 행위까지 업무방해죄를 적용하고 있는 형국이다.

※ 사회공익적 정당성을 다투는 파업 - 발전노조, 칠도노조의 예

- 노동조합, 또는 노동조합의 단체행동권 행사는 사실상 기업 업무의 정상적 운영을 저지하거나 수정하는 조직, 또는 행위임을 부정할 수 없다는 점에서 업무방해죄의 무제한적 적용은 사실상 노동조합의 실체, 또는 노동조합의 단체행동권을 사실상 부정하는 것에 다름 아니다.

2) 손해배상·가압류 - 민주노총, 총 39개 사업장 1천264억9천539만원

- 민주노총 소속 사업장 중 손배, 가압류로 인한 피해사업장 수는 2002년 6월말 현재 39개 사업장 1264억 9539만 8980원으로 가히 천문학적 금액을 기록하고 있다.

그러나 이마저도 짧은 조사기간 동안 공식보고된 것에 한정된 것이어서 미처 보고되지 않은 사업장을 감안할 경우 그 금액은 훨씬 더 클 것으로 예상된다. 특히 택시, 병원, 금속 등 파업이 진행중인 사업장의 경우 속속 가압류 및 손해소송이 제기되고 있어 그 금액은 1,300억을 훨씬 넘을 것으로 예상된다.

○ 이처럼 가압류, 손해소송이 급증하고 있는 것은 노동조합의 재정적 취약성을 악용하여 사용주가 임단협 협상에서 유리한 고지에 서기 위한 방편으로 이를 활용하고 있는데 있다. 실제 현대자동차, 서울지하철, 금호타이어 등 임단협이 진행중인 대다수 사업장의 경우 임단협의 타결과 함께 손해, 가압류를 취하하는 모습을 보이고 있다. (서울지하철의 경우 사측이 1999년 파업 당시 15억원을 가압류하였으며 금년 2월 단체교섭에서 6개월치 조합비를 지급한다는 안을 협상카드로 내놓기도 함)

○ 그러나 최근 들어서는 사측이 임단협 타결과 동시에 민형사상 고소 고발을 취하하던 것과는 달리 손해소송, 가압류를 통해 노조를 무력화하려는 의도로 악용하는 사례가 늘고 있다. 건설운송노조의 경우 사측이 가압류해제를 미끼로 노조탈퇴를 유도하고 있으며 발전노조의 경우도 파업기간 중 조가복귀한 4백명에 대해서만 선별적으로 가압류를 해제해 사측이 노조파괴를 목적으로 가압류, 손해소송을 활용하고 있음을 알 수 있다.

○ 가압류, 손해소송의 범위가 넓어지고 있는 것도 새로운 현상 중의 하나이다. 과거에는 민사의 대상이 노동조합 또는 노조 간부에 한정되었던 반면 최근 들어서는 그 대상이 일반 조합원으로까지 확대되고 있다. 심한 경우에는 조합원의 보증인(대부분이 가족임)에게까지 무분별하게 소송을 확대함으로써 건디기 힘든 재정적, 정신적 압박을 가하고 있다. 또한 가압류의 범위도 과거 조합비에 한정된 반면 최근 들어서는 임금, 개인통장, 부동산에까지 확대되고 있어 사실상 정상적인 생활을 불가능케 하고 있다.

최근 들어서는 가압류, 손해의 금액 또한 엄청나게 커지고 있다. 이는 소송비용, 인지대 등 엄청난 비용을 수반하여 노조측의 민사적 대응을 어렵게 하고 있다. 결국 돈을 무기로 자본가들이 노동조합에 대한 신종탄압을 자행하고 있는 것이다.

소속	사업장	비고
민주노총	서울지역본부 (세능고사노조 3,000명 8억9천만원)	8억 9000만
건설산업연맹	- 본부 5명, 2천5백만원 - 동아건설 5천5백만원 - 건설운송노조 7억7천6백만원	8억 5600만
금속산업연맹	1. 2.26파업 - 상호중공업 1억2천9백만원 조합비 가압류 - 한진중공업 3억8천9백3십만원 상설간부 임금, 조합비 가압류 - 쌍용차 창원지부 5천만원(지부장 이임중) - 로텐(현대모비스 36,375,365원/한국강도차량 76,365,900원) 2. 사업장투쟁 - 삼화산업 (1억8천5백만원) - 식2네트스 (조합원91명 임금, 조합비, 주택 가압류 7억5천만원) - 일진아산 (29명, 1억2천만원, 임금, 주택 가압류) - 캐리어사내하청 (10억) - 대우차군산랭지 (손배 4천2백만원) - 두산전자 10명 손해 5억, 48명 재산, 월급, 퇴직금 가압류 14억1천만원 - 대우조선 1억 7008만 431원 임금 가압류 - 부산중공업 손해징구 50억원, 임금 가압류 지부 및 지회 13명, 재산 가압류 11명, 조합비 가압류 - 대우자동차 판매 6억9백만원, 조합비, 간부재산 가압류 - 세원테크 손해 9억8천만원	104억 712만 1696원
상공연맹	- 발전노조 : 3,407명 211억 - 과기노조 한국과학기술원지부 : 19명 11억 8천7백만원 - 영농자동차전문학원지부 : 조합원 15명 총1억8천만원 손해	212억 8천만원
보건의료	- 봉광주병원 : 64명 대상 12억9천5백만원 (보증인, 간부·조합원 가압류) - 군산개정병원 : 21명 2억원 - 동산의료원 : 명예훼손으로 3억원 손해 - 부진성가병원 : 업무 방해로 조합간부 및 평조합원 10명 손해 5억 - 목포가톨릭병원 : 불법파업과 업무방해로 4억 손해(20명 대상) - 대전대 한방병원 : 간부, 조합원, 지역본부 간부등 52명 대상 3억 5289만 2974원 손해 (1심 7427만 2840원 지급 판결) - 경희의료원 : 5억6천만원 손해(간부 13명 임금, 조합비 가압류)	33억 2927만 7284원

사무금융	- 장은증권 : 위원장 및 보증인 재산 가압류 3억 4천만원 (1심 13억3천만원 지급 판결)	13억 3000만
민간 서비스	- 한진관광노조 제주칼면세점지부 (*4천3백만원 손배청구 예고)	
화학섬유	- 위원장 (효성관련 60억) - 효성 (237명, 366억 3천만원) - 태광 (74명, 423억) - 고합 (1명) - 한국세큐리티 (45명, 9억 3천만원) - 동진세미켐 (6명, 9,500만원) - 동서식품 (2명, 9,200만원)	860억4700만
화물	- 운송하역노조 위원장, 페덱스지부 3인 (10억 3천만원/ 3억 가압류)	10억 3000만
민주버스	- 울산본부 1억3천 지부장 포함 5명, - 서울 세곡마을버스 퇴직금 가압류 500만원, 손배 500만원	1억3천5백만원
전해투	- 경부교통 400만원 배상 판결, 경매 진행중	400만원

◎ 손해, 가압류로 인한 노동기본권 제약의 문제점

○ 민사상 손해소송·가압류에 의해 헌법상 단체행동권·단체교섭권이 봉쇄되고 있다. 일반적으로 노동조합활동으로 인한 형사처벌의 경우 그 대상이 노조 지도부와 주요 간부에 한정되는 반면 민사상 손해소송·가압류는 사용자가 마음만 먹으면 전 조합원을 대상으로 손쉽게 확대할 수 있어 조합원에 대한 심리적, 물질적 압박을 통해 노동조합 활동을 심각하게 제약하고 있다. 또한 형사처벌의 경우 확정 판결시까지 상당한 시간이 걸리지만 가압류·손배소송 등 민사상 대응은 아주 신속하게 이루어져 자본이 최근 들어 훨씬 더 선호하고 있다.

우리나라의 경우 불법파업이나 업무방해에 대한 규정이 과도하게 확장되어 있어 노동기본권이 침해당할 소지가 많은데다 가압류·손배소송 등을 통해 헌법에서 보장하고 있는 단체행동권·단체교섭권이 사전, 사후적으로 봉쇄되고 있다.

○ 조합원 자신은 물론 가족, 보증인까지 탄압하는 지극히 반인권적인 탄압이다. 조합원의 임금, 조합비에 대한 가압류·손배소송 뿐만 아니라 신원보증인(대부분 가족 또는 가까운 친척관계인)에게까지 가압류·손배소송 등을 제기함으로써 엄청난 심리적, 경제적 압박을 가하는 등 지극히 반인권적인 탄압이다. 사용자가 일단 가압류나 손해소송 등을 제기하게 되면 재판에서 승소할 때까지는 상당기간 재산권이 제약될 수밖에 없으며 설령 승소하더라도 사용주에 대해 별다른 제재를 할 수가

없이 일방적으로 피해를 감수할 수밖에 없는 상황이다.

- 자본과 정권이 유력한 노동탄압 수단으로 인식하고 지속적으로 확대하고 있다. 최근 들어 조합원에 대한 손해배상, 가압류로 인한 금액이 무려 1253억원대에 이르고 있으며 이는 지속적으로 확대되고 있는 추세이다. 김대중 대통령은 지난 5월 10일 청와대 비서관회의에서 “불법폭력 노조운동을 용납해서는 안되지만 구속만이 최선은 아니다.” “불구속기소나 민사소송 등 여러 가지 방안에 대해 검토해주시 바란다.”라고 지시하여 정부차원에서도 국제적인 비난여론이 일고 있는 구속보다는 민사소송 등을 통해 손쉽게 노동운동을 탄압하겠다는 방침을 숨기지 않고 있다.
- 이에 반해 노동조합은 90년대초 적극적인 대응을 했으나 별다른 대책을 마련하지 못하고 속수무책으로 방치하여 결국 조합원 개인, 개별조직의 부담으로 떨어지고 있다. 신중 노동운동탄압방식으로 자리잡고 있는 가압류·손배소송 등에 대해 노동운동 전체차원에서의 대응이 시급하다.

3. 유의점

1) 사회의 기본단위는 - 개인인가, 기업인가?

- 기업의 수익성이 보장되어야 사회가 유지된다는 관념이 상식처럼 자리잡고, 일반화 하고 있다. 이런 견해는 정당한 것인가.
- 노동기본권은 사회약인가.

2) 법원 - 인권의 파수꾼인가, 재산권의 파수꾼인가.

- 업무방해, 손해배상 판결 등에서 보여지는 법원의 태도, 특히 90년대 중반 이후 이와 같은 시비를 확대하는 자본의 태도(경총 지침 등)와 이를 승인하는 판결에서 확인할 수 있는 법원의 사회적 역할은 무엇인지.
- 법원, 법조인에 대한 지속적 감시활동의 필요성이 증대하고 있음.

3) 일상화하고 있는 자본파업 양상 - 국가권력 사유화를 위한 투쟁??

- 매년, 매 사안마다 상례화하고 있는 '엄정대처'를 주문하는 경제단체의 견해는 사실상 국가권력에 대한 압력행사다.

○ 이에 더하여 특정한 자본의 입장을 관찰하기 위하여 자본의 단합 아래 국가권력에
 게 강권진압을 주문하기도 하고, 심지어는 노사자치원칙을 주장하면서 노동조합의
 궤멸을 도모하는 공세에 나서기도 한다.

- ☞ 택시노조의 파업에 대한 택시업주들의 대응
- ☞ 병원노동자의 투쟁에 대한 병원 사업주들의 대응

○ 권위주의 통치로부터 민주주의로 이행하는 과정에서 자본파업은 충분히 예상되는
 바다.(세계사적 현상이기도 하다). 이에 더하여 최근에는 정치권력의 변동을 예상한
 공세(소위 '레임덕 현상')도 나타나고 있다.

○ 자본파업은 시대적 변화를 수용하지 못하는 구체제 수혜자들의 시대변화에 대한
 저항의 양상(예 - 사회복지기관을 운영하는 종교단체 기관장들의 노동조합에 대한
 태도)도 있지만, 때로는 자본이 요구하는 방향으로 특정한 사회변화를 도모하기 위
 해서(반동화) 사회위기를 조장하거나, 노동조합에 적대적인 행정행위를 강제하기 위
 해서 압력을 행사하는 것으로 나타나기도 한다.

○ 이와 같은 자본의 공세는 현 정부의 경우, 구조조정기 정부의 노동배제적 노동정
 책이 초래한 결과라고 하는 점에서 현 정부 개혁정책의 근본에 대한 반성이 요구되
 는 대목이기도 하다.

4. 과제 ?

◎ 정책당국의 과제, 노동조합의 역할

- 노동조합을 인정하고, 노동기본권 보장을 위한 종합 대책 있어야
 - 진근대적인 노조관, 사용자들의 태도를 어떻게 규제할 수 있는지...
 - 공무원 노조, 공공부문의 단체교섭권, 실업자 조직화 등등 노동기본권 보장 노
 력 시급
- 부당노동행위를 강력히 규제해야
 - 현재 노동부로 일원화하고 있는 부당노동행위 규제 책임을 근본적으로 재검토
 해서, 민간, (전국 단위) 노동조합의 참여를 보장해야
 - 노동행정당국 및 당사자에 대한 강력한 감시, 규제가 제도화되어야..

- 약자 보호, 사회통합에 대한 정부당국의 정책의지 있어야..
 - 강화되는 노동시장의 이중구조화는 '사회를 파괴하는 행위'로 인식되어야..
 - 인권, 노동권의 사각지대에 방치된 비정규직을 어찌할 것인가.
 - 미조직 노동자를 누가 보호할 것인가.

◎ <노동조합 + 시민사회단체 + 인권단체>의 연대

- 퇴행을 저지하기 위해서.
- 개혁, 진보를 이루어가기 위해서..

==== ** ====

<참고자료> 민주노총 기자회견문

신종 노동탄압 '가압류 손배소송' 실상을 밝히며 대책마련을 촉구합니다

1. 최근 사용자들은 노조의 쟁의행위에 대해 전문학적인 액수의 가압류·손배배상 청구 소송을
 내는 방법으로 대응하는 신종 노동탄압을 유행처럼 자행하고 있습니다. 민주노총 소속 사업장 중
 가압류·손배소송 피해는 6월말 현재 39개 사업장 1천24억 9천530만 8천980원에 이르는 것으로
 드러났습니다. 더구나 현재 파업이 진행중인 금속·보건·택시 사업장에서도 가압류 손배소송이
 잇따르고 있어 그 피해는 더 크게 늘어날 것으로 예상됩니다.

2. 헌법이 보장한 노동3권을 잘못된 하위법을 적용해 구속 수배 등 형사 처벌하는 것도 모자라
 민사소송을 제기하고, 민사소송의 대상도 노조 조합비에 한정하는 것이 아니라 노조간부와 노조
 원 심지어 노조원의 가족과 보증인의 임금, 통장, 부동산에까지 침해하는 비인간적인 일을 서슴없
 이 벌이고 있습니다.

비정규직 노동자들의 고난에 찬 투쟁으로 잘 알려진 건설운송노조 레미콘 기사 22명에게 7억7
 천600만원의 가압류가 떨어졌고, 211억의 발전노조원 3천여 명에게 211억의 가압류가 떨어져 매
 달 월급의 50%를 빼이고 있습니다. 한국시그네틱스 노조원 91명도 임금과 주택 등 7억5천만 원
 의 가압류를 맞았고 울산 효성노조원 237명에게는 무려 386억 3천만 원의 가압류 손배소송이 걸
 렸습니다. 장은중권의 경우 구조조정 과정에서 노사합의로 명예퇴직 위로금을 지급했다는 이유로
 노조 위원장에게 모두 13억3천만 원의 손해배상을 물렸으며, 한 발 더 나아가 노조 위원장의 신
 원보증인인 부친과 숙부, 조모의 집과 실산을 가압류해 가족과 건지 전체를 고동으로 몰아넣고
 있습니다. 64명의 조합원과 보증인에게까지 12억9천5백 만원의 가압류를 내린 동광수 병원도 마
 찬가지입니다.

사용자들은 노조 간부 뿐 아니라 일반 조합원에게 까지, 더 나아가서 가족과 신원 보증인에게
 까지 엄청난 액수의 가압류 손배소송을 제기해 심리적 경제적 압박을 가하여 노조탈퇴를 강요하

고 노조를 무력화하는 수단으로 삼고 있는 것입니다.

3. 가난한 노동자와 재정이 취약한 노조에게 천문학적인 액수의 가압류 손배소송으로 재갈을 물리는 신종 노동탄압이 용인된다면 헌법이 보장한 노동3권은 아무런 쓸모가 없을 것입니다. 더구나 최근 장기화되고 있는 금속 병원 장기파업에서 보듯 집단협 등 핵심쟁점이 아니라 가압류 손배소송 고소고발 등 신종 노동탄압이 파업의 악순환을 부르고 있습니다.

이에 우리는 다음과 같이 요구합니다.

첫째, 사용자들은 노사격돌의 악순환 요인이 되고 있는 신종 노동탄압인 1천264억여원의 가압류 손해배상 청구소송을 일괄 철회해야 합니다.

둘째, 정부는 직권중재제도, 형법상 업무방해죄 적용 등 이른바 '불법파업'의 빌미가 되는 위헌 법률을 철폐하고 노동3권과 관련된 민사상 면책범위를 확대하는 법 개정을 추진해야 합니다.

셋째, 법원은 노사분쟁에 대한 사용자들의 책임이나 실제 손해액도 정확히 따지지 않고 일반 노조원과 가족에게 까지 가압류 손해배상의 책임을 물리는 판결을 내리지 말아야 합니다.

1천200억을 넘어선 천문학적인 액수가 상정하듯 이미 가압류 손배소송 문제는 해당 노조나 개인이 감당할 수 없는 커다란 사회문제로 떠올랐습니다. 민주노총은 신종 노동탄압을 중단시키기 위해 오늘 7월5일 1차 공청회를 시작으로 진정한 사회통합을 염원하는 세력들과 함께 모든 노력을 기울일 것이며, 국제노동기구 제소 등도 적극 추진해 나갈 것입니다.

2002년 7월 5일 전국민주노동조합총연맹

[토론문]

노동쟁의에 대한 가압류 및 서약서, 개별감사 등의 문제점과 대처방안

권영국 변호사 (민주노총법률훈원)

I. 발전노조 파업과 관련한 가압류의 문제점과 대응책

1. 현황

가. 회사측 누계손해금액(산정 기간 2002. 2. 25.~ 5. 2.): 425억7천2백만원

나. 손해구성내용

손해금액 : 425억 7천 2백만원 (단위:백만원)

구분	남동	중부	서부	남부	동서	합계
*전력거래 손해비용	18,402	7,642	4,177	1,340	5,160	36,712
기회비용	16,417	6,933	4,138	1,340	5,160	33,988
대체연료비	1,985	709	39	-	-	2,733
*기타손해비용	1,079	1,304	1,120	916	1,432	5,851
비상근무수수료	405	655	804	390	574	2,828
신문광고료	124	124	124	128	128	628
대체인력 등 인건비	545	350	130	336	668	1,999
정보시스템 추가비용	-	62	62	62	62	248
기타	5	143	-	-	-	148
합계	19,481	8,946	5,297	2,256	6,5921	42,572

다. 가압류조치 - 노동조합과 노조간부 가압류 및 조합원 가압류 현황

차수별	신청일자	대상인원	가압류 금액	비 고
1	2002. 3. 9.	노조간부 109명	62억 2,500만원	3. 21. 확정
2	2002. 3. 15.	파업참가조합원 4,917명	148억2,000만원	3. 21. 기각
3	3. 22 ~ 3. 25.	사업소별조합원 3,928명	148억2,000만원	결정 내용(5/3) -결정18, -일부결정6, -기각9, -취하 1

(1) 1차 가압류 : 조합 및 조합간부 대상

- 중부발전(주) - 747,040,000원 (조합 및 조합간부 11명)
- 서부발전(주) - 1,187,900,000원 (조합 및 조합간부 11명)
- 동서발전(주) - 960,994,000원(조합 및 조합간부 11명)
- 남부발전(주) - 739,841,000원(조합 및 조합간부 52명)
- 남동발전(주) - 2,580,000,000원(조합 및 조합간부 18명)
- 6,241,000,000원(조합 및 남동본부)

(2) 2차 가압류 : 파업참가 조합원 전원(4,917명)을 상대로 발전본사에서 서울지법에 신청하였다가 기각

(3) 3차 가압류 : 조합원을 상대로 한 가압류신청이 기각되자 전국의 사업소에서 분리하여 개별신청(34건)

- 결정 19, 일부결정 6, 기각 8, 취하 1

참고) 2002. 6. 24. 가압류 결정된 조합원 3,149명 중 3. 25. 이전 복귀자(427명)에 대한 선별적인 가압류 해제

2. 발전노조 가압류의 목적과 그 가혹성

가. 가압류 제기 목적의 불순성

손해배상소송 대상자 결정, 가압류 처리 등은 노사관리 안정화차원에서 징계 및 고소사건과 연계하여 처리(5개 발전회사, 「경영정상화 추진 기본계획」, 2002. 4. 7)할 것임을 명확히 하고 있다.

또한 회사측은 위 기본계획 자료에서 손해배상대상자 결정, 가압류 처리는 (파업기간 중) 복귀일자 우선 고려한다고 함으로써 노무관리차원에서 진행하고 있음을 알 수 있다.

즉 가압류 및 손해배상소송 제기가 실제 손해에 대한 민사상의 책임을 지우기 위한 것이 아니라 노무관리 차원에서 조합원들을 통제하고 관리하기 위한 목적으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

실제 남동발전본부노동조합에서는 2002. 5. . 발전노조(산별단위노조)에서 탈퇴하고 기업별노조로 조직형태를 변경할 목적을 가지고 조직형태변경을 위한 조합원 투표가 실시되었다가 조합원의 반대표에 걸려 그 시도가 무산된 바 있습니다. 이 당시 조합원들 사이에는 남동본부가 산별노조에서 탈퇴하면 남동발전 소속의 해고자 전원을 복직시키고 가압류를 해제시키겠다는 내용의 소문이 넓게 퍼져 있었다.

나. 가압류 및 손해배상청구의 가혹성

(1) 이전까지 쟁의행위와 관련한 가압류 및 손해배상소송의 경우에는 주로 노동조합, 조합간부 및 적극가담자를 대상으로 민사적인 책임을 제기하였으나 발전파업의 경우에는 파업에 가담한 일반 조합원 전원을 상대로 가압류를 제기하여 민사적인 압박을 대대적으로 가하고 있다.

특히 본사에서 조합원 전원을 상대로 한 가압류가 기각되자 다시 사업소별로 가압류를 제기하여 다수의 사업소에서 결정을 받아내는 끈질김을 보여주고 있다.

(2) 연대책임을 이유로 개인에게 개인거래(급여)통장에 -31여억원에 달하는 가압류를 걸어두는 가혹성을 드러내고 있는 사례도 있다.

3. 가압류 및 손해배상소송의 문제점

가. 민사상 손해배상소송, 가압류로 인한 노동기본권의 심각한 제약

- 손해배상소송, 가압류에 의해 헌법상 단체행동권·단체교섭권이 봉쇄되고 있다.

일반적으로 노동조합활동으로 인한 형사처벌의 그 대상이 노조지도부와 주요간부에 한정되는 반면 민사상 손해배상소송, 가압류는 사용자가 마음만 먹으면 전 조합원을 대상으로 손쉽게 확대할 수 있어 조합원에 대한 심리적, 물리적 압박을 통해 노조활동을 심각하게 제약하고 있다. 또한 형사처벌의 경우 확정판결시까지 상당한 시간이 걸리지만 가압류, 손해배상소송 등 민사상 대응은 아주 신속하게 이루어져 자본이 최근 들어 훨씬 선호하고 있는 것으로 보인다.

우리나라의 경우 불법파업이나 업무방해의 해당범위가 과도하게 확장되고 있어 노동기본권이 침해당할 소지가 많은데다 가압류, 손해배상소송 등을 통해 헌법에서 보장하고 있는 단체행동권, 단체교섭권이 사전, 사후적으로 봉쇄되고 있다.

나. 가압류 및 손해배상소송은 가족의 생계수단과 보금자리마저 앗아가는 반인권적인 탄압

(1) 가압류는 주로 조합비와 노동자 개인의 임금에 대하여 이루어지게 되는데 임금에 대한 가압류는 급여의 1/2을 묶어두게 만들어 파업이후 노동자들은 당장 가족의 생계문제에 봉착하게 된다. 나아가 직장생활 수십년 동안 모아서 장만한 아파트나 주택에 대해서도 가압류가 시도되는데 이런 경우 가정의 보금자리마저 위협받게 됨으로써 노동자들의 심리적, 경제적 압박감은 말로 표현하기 어렵다.

(2) 심지어 신원보증인(대부분 가족 또는 가까운 친척임)에게까지 가압류·손배소송을 제기함으로써 엄청난 심리적인 압박을 받게 된다.

다. 자본과 정권이 유력한 노동탄압 수단으로 인식하고 지속적으로 확대하는 추세

최근 들어 조합원에 대한 가압류·손배소송으로 인한 금액이 무려 1253억원대에 이르고 있으며 이는 지속적으로 확대되고 있는 추세이다. 김대중 대통령은

지난 5. 10. 청와대 비서관회의에서 “불법폭력 노동운동을 용납해서는 안되지만 구속만이 최선은 아니다. 불구속기소나 민사소송 등 여러 가지 방안에 대해 검토해주시기 바란다”라고 지시하여 정부차원에서도 국제적인 비난여론이 일고 있는 구속보다는 민사소송 등을 통해 손쉽게 노동운동을 탄압하겠다는 방침을 숨기지 않고 있다.

4. 대응책(발전노조를 중심으로)

가. 당면대응책

(1) 법적 대응

몇몇 사업소를 선정하여 조합원을 상대로 한 채권가압류에 대한 이의신청 제기.
- 인천화력지부에서 이의신청 제기한 상태
- 당진화력지부 및 화동화력지부에서 이의신청 제기할 예정
특히 손해 책임을 일반조합원에게까지 물을 수 있는지에 대해 강력한 문제제기 필요

(2) 가압류 및 손해배상소송의 가혹성 및 비인간성에 대한 실상 폭로 및 여론화 필요

(3) 가압류를 매개로 한 노동조합 분열, 무력화 기도 등 노동조합 탄압에 대한 사례를 수집하고 적극적으로 폭로할 필요

(4) 민사책임을 통해 노동기본권을 부정하려는 정부와 사측에 대한 조합원들의 분노를 조직화할 필요

나. 중장기적인 대응

(1) 대표적인 노동운동탄압의 수단이므로 노동운동탄압분쇄투쟁과 결합하여 적극적으로 문제제기

(2) 이른바 불법파업의 빌미가 되고있는 악법조항(예를 들면 필수공익사업장의 직권중제조항 등)의 개폐

(3) 업무방해죄의 적용에 대한 재검토와 민사상 면책의 확대

(4) 국제적인 대응 - 업무방해 사유, 노동기본권 제한의 위헌문제를 다시 한번 국제적으로 제기 : 국제노동기구에 제소 등

II. 복귀시 서약서 작성 강요의 문제점 및 대응책

1. 현황

5개 발전회사에서는 파업 타결에 따라 업무에 복귀하는 발전노조 전(全)조합원들에게 2002. 4. 6. 업무복귀 이후 산하 부처 및 사업소에 지시공문을 내려보내어 조합원들이 행한 파업의 불법성을 자인하고 앞으로 불법파업에 참가하지 않겠다는 내용의 서약서(발전노조 인권침해 조사보고서 25, 26면 참조) 작성을 요구하였다.

5개 발전회사의 2002. 4. 5. 사장단회의자료에 의하면 「서약서 징구」항목에서 “회사의 조직력과 노조의 조직력을 파악하는 기회로” 이용할 목적으로 서약서를 징구하도록 명시하고, 한국남동발전주식회사가 산하의 각 부처 및 사업소장에게 내려보낸 지시공문에서는 복귀자 전원의 작성을 원칙으로 하여 위 서약서를 ‘징구’할 것을 지시하면서 복귀자가 서약서 작성에 불응할 시에는 징계위 심의시 불이익조치될 수 있음을 주지시키도록 하고 있다(2002. 4. 5.자, 4. 6.자 사장단회의자료, 한국남동발전주식회사의 2002. 4. 6.자 ‘조합원복귀 관련 후속조치 알림’공문).

위 5개 발전회사 사장단 회의자료에서 나타나 있듯이 이러한 서약서징구는 각 발전회사가 개별적으로 결정하여 행한 것이 아니라 5개 발전회사 사장들이 모여 서약서징구를 합의한 사항임을 알 수 있다.

실제로 각 발전소 현장에서 조합원들은 5개 발전회사들의 통일적인 지시에 따른 사업소 회사간부들에 의하여 서약서 작성을 요구받았다. 이에 조합원들이 그 부당함을 주장하며 서약서를 작성하지 않으면 5개 발전회사들은 그 지휘계통을 통해 ‘서약서를 쓰지 않으면 업무 투입도 시키지 않을 것이다’고 하거나 ‘보직을 주지 않겠다’라고 하거나 ‘징계위 심의시 불이익하게 조치될 수 있다’ 혹은 ‘서약서를 쓰지 않으면 불이익을 당한다’는 등의 위협을 가함으로써 서약서 작성을 강요하여 그 작성을 강제하였던 것이다.

2. 문제점 - 양심의 자유 침해로

가. 서약서 작성 강요의 목적

발전회사들이 조합원들에게 파업에 대한 불법성을 자인토록 하여 노조투쟁의 정당성을 훼손하고, 정신적인 패배감을 안겨주며, 향후 노조의 단체행

동에 대한 참여의지를 사전적으로 차단코자하는 것으로 보인다.

나. 양심의 자유의 침해

5개 발전회사는 징계위 심의시 불이익조치나 보직을 주지 않겠다는 위협을 수단으로 하여, 조합원들에게 위 서약서를 작성하도록 강요함으로써 사측은 고용관계라는 우월적 지위를 이용하여 조합원들의 양심의 자유를 침해하는 문제를 야기하였다.

우리 헌법은 제19조에서 ‘모든 국민은 양심의 자유를 가진다’라고 규정하고 있고, 양심의 자유는 자기 양심에 반하는 신념이나 행동을 강요당하지 않고 자기 양심에 따라 행동할 수 있는 ‘양심강제로부터의 자유’를 그 내용으로 하고 있다.

헌법재판소 결정례에서도 “헌법 제19조는 모든 국민은 양심의 자유를 가진다고 규정하여 양심의 자유를 기본권의 하나로 보장하고 있는바, 여기서 말하는 양심이란 세계관 인생관 주의 신조 등은 물론 이에 이르지 아니하여도 보다 널리 개인의 인격형성에 관계되는 내심에 있어서의 가치적·윤리적 판단도 포함된다. 그러므로 양심의 자유에는 널리 사물의 시시비비나 선악과 같은 윤리적 판단에 국가가 개입해서는 아니되는 내심적 자유는 물론, 이와 같은 윤리적 판단을 국가권력에 의하여 외부에 표명하도록 강제받지 아니할 자유, 즉 윤리적 판단사항에 관한 침묵의 자유까지 포괄한다”라고 하여 같은 취지로 판시하고 있다(헌재 1991. 4. 1. 89헌마160; 1998.7.16. 96헌바35).

즉 양심의 자유는 인간의 내면세계에서 형성·결정된 양심의 표명을 직접·간접으로 강요당하지 않는 자유(양심을 지키는 자유, 침묵의 자유)를 그 내용으로 포함하게 됩니다. 그리고 침묵의 자유는 ① 양심을 언어나 행동으로 표명하도록 강제당하지 않는 자유와, ② 양심에 어긋나는 행동을 강요당하지 않는 자유를 함께 내포하고 있다.

그러므로 5개 발전회사가 징계 등에서의 불이익조치라는 위협을 통해 조합원들의 파업에 대한 윤리적 가치판단과 무관하게 ‘조합원들 자신의 행위가 불법이었으며 앞으로는 불법파업 등에 참여하지 않을 것이라는 장래의 내면적 의사’가 적혀있는 서약서에 서명달인하도록 강요하는 것은 자신이 표명하고 싶어하지 아니하는 개인의 윤리적 가치판단을 외부적인 압력에 의하여 언어나 행동으로 표명하도록 하는 것인 동시에 자신의 양심에 반하는 행동을 강요하는 것이다.

따라서 5개 발전회사에서 조합원들에게 파업에 대한 가치판단(파업의 불법성)과 파업에 참가하지 않겠다는 장래의 내심적 의사를 확일적으로 표시한 서약서

에 서명날인할 것을 강요하는 행위는 조합원 자신들의 자유의사와는 결코 무관하게 고용관계에서의 사용자 지위와 권한을 남용하여 원고들의 양심의 자유를 심각히 침해하는 것이라고 아니할 수 없다.

3. 대응책

가. 법적 대응

(1) 서약서 작성강요는 조합원과 비조합원의 차별적인 대우에 해당하는 인권침해 행위로 국가인권위원회에 제소한 상태

(2) 양심의 자유침해를 이유로 한 서약서작성금지가처분신청을 민주노총법률원에서 준비하였으나, 위 가치분을 신청하려고 할 당시 당사자인 조합원들이 거의 나서지 않아 준비에 그침.

(3) 시간이 지났지만 양심의 자유를 침해하였음을 이유로 손해배상소송을 제기하는 것은 가능할 것임.

(4) 또한 서약서작성이 복귀후 노동조합 활동을 위축시키고 조합원들을 통제하기 위한 수단으로 강요된 것이므로 부당노동행위로 고발하였고 구제신청을 이미 제기한 상태.

나. 조직적 대응

서약서 작성 강요가 갖는 인권침해의 심각성을 사전홍보하여 작성을 거부할 수 있도록 조합원을 보다 긴밀하게 조직화할 필요성이 있었으나 그 사전 대비가 미흡하였음.

III. 개별감사의 문제점 및 대응책

1. 현황 및 문제점

발전노조 인권침해 조사보고서 제35면-제38면에 구체적으로 기술되어 있어 여기서는 생략하기로 함

2. 대응책

가. 불법성에 대한 폭로 및 여론화

개별감사의 내용이 갖는 양심의 자유 침해와 부당노동행위 내용을 구체적으로 지적하여 그 불법성을 적극적으로 폭로하고 여론화할 필요성이 있었음 - 일부 신문 등에서 기사화되었으나 파업패배 이후의 분위기로 인해 공세적인 여론을 형성하는데 실패함.

나. 조직적 대응

발전노조에서는 개별감사의 부당성을 지적하며 거부하도록 지침을 내렸으나 파업패배로 인한 현장분위기로 감사거부가 제대로 이루어지지 못함.

다. 법적 대응

서울강남지방노동사무소에 노조조합활동에 지배개입하고 방해하였음을 이유로 노동부에 진정서를 제출함.

보다 적극적으로는 부당노동행위로 구제신청 및 고소, 그리고 서약서 강요와 같은 맥락에서 양심의 자유침해에 대한 손해배상소송을 제기해볼 수 있을 것임.

신종 노동탄압의 실상

홍세화(한겨레 기획위원)

지난 7월11일 인권운동사랑방, 인권실천시민연대, 사회진보연대 등 12개 인권단체는 발전노조 인권실태를 조사해 발표했다. 조사보고서는 노동자들에 대한 무차별적인 가압류, 손해소송이 신종 노동탄압의 강력한 무기로 자리잡았음을 보여주고 있다. 또 노동자들에게 굴종을 강요하는 서약서를 징구함으로써 헌법이 보장한 양심의 자유를 유린한 사실도 밝히고 있다.

민주노조에 대한 불법 규정과 노조 지도자들에 대한 신체적 탄압을 주로 했던 독재시대와 달리, 김대중 정권 아래의 신종 노동탄압은 직권중재제도 등 노동 약법을 최대한 활용하여 헌법이 보장하는 단체교섭권, 단체행동권을 유명무실화시키고, 가압류와 손해소송을 통하여 일반 조합원들에게까지 물질적, 정신적 압박을 준다는 점에서 훨씬 교활하고 발본색원적이다. 김 대통령은 지난 5월 비서관 회의에서 “불법폭력 노동운동을 용납해서는 안 되지만 구속만이 최선은 아니다. 불구속 기소나 민사소송 등 여러 가지 방안에 대해 검토해주시기 바란다”고 말했다. 그런데 민주노총 단병호 위원장 등 노조지도자들에 대한 구속에서 알 수 있듯이 김 대통령의 이 발언은 구속 탄압은 그대로 둔 채 민사소송을 통한 노동운동 탄압의 길을 확고부동하게 밝히준 셈이 되었다. 민주노총은 지도층 구속 이외에도 현재 39개 사업장의 조합원들이 1265억원의 가압류와 손해소송을 당하고 있다. ‘민주주의와 시장경제의 병행 발전’이라는 김 정권의 국정지표가 오늘날 노동운동계에 구현된 모습은 ‘구시대적 구속 탄압’과 ‘신종 탄압’의 병행 발전이라고 해야 할 판이다.

철도, 전기, 가스, 통신, 병원 등 이른바 필수공익사업장의 모든 파업을 ‘불법 파업’으로 규정할 수 있는 직권중재제도는 ‘헌법 위의 법’이고 ‘악법 중의 악법’이다. 이를 이용한 신종 노동탄압은 다음과 같은 수순을 밟는다. 최근의 경희의료원과 강남성모병원의 파업 장기화에서 다시 보여주었듯이, “사용자의 불성실한 교섭 태도 - 파업 - 직권중재에 의한 ‘불법파업’ 규정 - 노조지도자에 대한 구속영장과 가압류, 손해소송”으로 이어진다. 이 직권중재제도에 대해 서울 행정법원 제4부는 2001년 11월16일 “아예 쟁의행위를 할 수 있는 기회 자체를 행정기관의 일방적인 결정에 의해 봉쇄하게 되므로 결과적으로 과잉금지의 원칙에 어긋날 뿐만 아니라 단체행동권을 사실상 박탈케 함으로써 기본권의 본질적 내용을 침해하게 된다”고 위헌 결정을 내린 바 있다. 그러나 산업자원부 휘하의 발전 사업장 사용자들조차, 아니 그들이 가장 앞장서서 이 세도에 바탕을 둔 가압류를 가장 악랄하게 행하고 있다. 노조나 노조 간부에 한정되었던 소송대상을 일반 조합원에게까지, 심지어는 조합원의 보증인에게까지 확대하여 전방위적으로 재정적, 심리적 압박을 가

하고 있는 것이다. 또 가압류를 미끼로 노조탈퇴를 유도하는 것은 물론, 조합원들에게 파업의 불법성을 자인케 하고 앞으로 ‘불법 파업’에 참가하지 않겠다는 서약서를 강요하면서 “보직을 받지 못한다”, “징계위 심의시 불이익을 당한다” 등 위협을 가했다. 생계 위협을 통해 굴종을 강요하여 인간의 존엄성을 짓밟고 양심의 자유를 침해하는 짓을 마다지 않은 것이다.

사회적 약자인 그들에게 누가 눈길이나 주고 있는가? 무릇 정부 부처에서도 경제 부분과 사회부문을 서로 견제하여 균형을 이루어야 하는 법이건만, 산자부(장관 신국환)가 신종 노동탄압에 앞장서고 있음에도 노동부(장관 방용석)는 무반응이다. 그리고 정략적이고 보수-수구적인 야당과 언론은 반인권적 노동탄압이 일어나도 ‘모르쇠’로 일관하고 있다. 부패의 늪에서 헤어날 수 없는 정권이 사회정의 요구를 억압하는 불의의 사회현실 속에서 노동자들은 치솟는 울분을 삼킨다.

[한겨레 7월 15일치]

시민단체 “정부·사측, 발전노조 무력화 시도”

인권실천시민연대 등 12개 인권단체로 구성된 ‘발전노조인권실태 인권단체공동조사단’은 11일 오전 국가인권위에서 기자회견을 갖고 “정부와 사측은 법망을 교묘하게 피해가면서 발전노조를 무력화하려 하고 있다”고 주장했다.

조사단은 지난 5월부터 두 달간 발전회사 본사등에 대한 조사활동을 펼쳐 이날 펴낸 보고서에서 “사측이 파업에서 복귀한 조합원들에 대해 ‘행동기록표’를 작성하고 등급분류를 시행했음이 조사결과 확인됐다”며 “이는 통상적 노무관리로 볼 수 없는 과도한 노동자 감시조치로 사찰의 성격을 띠고 있는 행위이며 노조사무실 출입차단 및 홈페이지 차단과 유사한 노조활동 방해 행위”라고 주장했다.

조사단은 또 “사측이 조합원 8천900여명을 대상으로 360억원대의 가압류를 신청한 것은 일부 노조간부가 아닌 사실상 모든 파업 참가자들을 대상으로 소송을 벌인 것”이라며 “‘노사관리 안정화 차원’에서 소송을 진행하겠다는 사측의 입장은 가압류 신청이 노조 무력화 차원에서 진행되고 있음을 확인시켜 주고 있다”고 말했다.

조사단은 “정부와 사측은 파업 종료후, 민영화 강행을 위해 노조의 반발을 무산시켜야 한다고 보고 서약서 강요와 해고, 가압류 등의 ‘전술’을 구사하면서 노조를 실질적으로 무력화시킬 방안을 모색하고 있다”며 “5월말에 진행된 남동발전 조합원들의 산별노조 탈퇴 투표도 이와 긴밀한 관계가 있는 것으로 보인다”고 분석했다.

[연합뉴스 7월 12일치]

"발전회사의 보복성 인권침해 확인했다"

김소연 기자

발전노조 인권실태 조사보고서 파업참가자 인권문제 토론회



12개 인권단체 발전노조 인권실태조사
보고서

서약서, 가압류 등 '노조 무력화 작업'

"발전노동자들은 공익적 문제로 파업을 한 것에 대해 도덕적 자부심을 갖고 있습니다. 하지만 각 사업장별로 진행된 서약서, 개별감사 등으로 이런 감정은 꺾이고 모멸감, 굴욕감, 심리적 위축감 등이 들었다고 합니다. 조합활동도 부담스럽게 됐구요. 징계를 앞두고 효과적 '구제'수단이라는 회사의 말은 동의하기 어렵습니다. 철저히 노조 무력화 작업입니다."

인권실천시민연대, 인권운동사랑방 등 12개 단체들이 11일 국가인권위원회에서 '발전노조 인권실태 조사 보고서'에 대한 토론회를 가졌다. 12개 인권단체들은 이번 토론회서 지난 5월말부터 한 달간 발전노조 인권실태에 대한 '공동조사' 결과를 발표했다.

공동조사단 실태조사를 보면 그 동안 언론 등에서 알려졌던 서약서, 파업 참가자 행동기록표 작성 및 등급분류, 개별감사와 문답서 작성, 홈페이지 차단 등이 구체적인 증언과 자료를 통해 '사실'로 확인됐다.

공동 조사단은 "파업 종료 후 현장에 복귀한 노동자들은 양심의 자유를 짓밟는 서약서 작성, 생존권을 위협하는 재산가압류 조치 등 다양한 형태의 보복성 인권침해를 당했다"고 밝혔다.

조사단은 또 "결과를 보면 회사는 법망을 교묘히 피해 노조를 무력화시키고 있다"며 "산자부문건 등 (노조무력화)정부에 의해 주도됐다는 것을 쉽게 짐작할 수 있다"고 주장했다.

인권실천시민연대 오창익 사무국장은 "개별감사 등은 경찰조사보다 더 혹독한 형태를 띠고 있다"며 "이는 노조활동에 대한 부정적 인식을 심어줌으로써 이후 노동자들의 자유로운 노조활동을 억누르는 조치로 보인다"고 말했다.

오 국장은 이어 "회사가 일괄적으로 준비한 '문답서'를 통한 개별감사의 진행은 헌법에 보장된 권리들을 침해하고 있다"며 "세계인권선언을 비롯한 유엔차원의 각종 인권규약의 조문들을 위반하고 있는 심각한 행위"라고 강조했다. 이 밖에 발전회사가 노조 간부, 조합원에 대해 해고, 가압류, 노조사무실 출입 차단 등을 한 것도 '노조 무력화'의 한 과정이었다고 지적했다.

한편 공동 조사단은 실태 조사를 하는 과정에서 발전회사가 '노사화합 저해'등의 이유로 방문을 일체 거부한 것에 대해 우려를 표명했다.

[매일노동뉴스 7월 12일치]

"유사사태에 적극 대응하겠다"

인권시민단체 "노동문제는 인권문제의 핵심"

김소연 기자

발전노조 인권실태를 공동 조사한 인권단체들이 향후 '유사사태'에 대해서도 적극 대응한다는 계획이다. 이날 토론회에서는 인권단체 공동조사단 활동 평가와 향후 '유사사태'에 대한 대응방향도 논의됐다.

새사회연대 오영경 기획부장은 "발전노동자 공동 조사사업을 통해 노동문제가 인권문제의 핵심이라는 것을 체험했다"며 "대우차 매각 관련 부평 사태 등 사회 전반적인 인권침해 문제에 접근하기 위한 전략(인권단체들이)을 면밀히 준비해야 한다"고 강조했다.

오 부장은 대우차, 발전노조 등의 사안은 전술적으로도 적절한 시기에 개입하는 것이 연대의 중요한 토대라며 이를 위해서는 인권단체들간의 상시적인 연대들이 필요하다고 말했다.

이에 앞서 오 부장은 이번 조사 활동에 대한 긍정적인 평가에서 "비록 이번 조사가 우리 사회와 인권단체들이 취약한 사회권 영역으로 확대되지는 못했지만 노동과 관련한 자유권을 집중적으로 다뤘다는 점은 의의가 크다"며 "인권운동의 대상영역을 노동자 문제로 확대하는 계기가 됐다"고 지적했다.

다만

- △ 긴급하게 공동조사에 들어가면서 많은 인권단체들을 포괄하지 못했다는 점
- △ 조사방법이 단순했고 조사 기획 등 사전 준비가 부족했던 점
- △ 목표 실정이 애매해 공동조사 후 후속조치를 도출하기 어려운 상황으로 연결됐다는 점

들은 개선해야 할 측면이라고 밝혔다.

[매일노동뉴스 7월 12일치]

발전노조 인권실태 인권단체 공동조사단 참여단체(가나다 순)

- 광주인권운동센터(대표 : 정근식) www.hurights.chamnet.org
광주광역시 북구 신안동 477-7번지(3층) ☎ 062)529-7576
- 국제민주연대(대표 : 이해동 등) www.khis.or.kr
서울 종로구 원서동 32번지 2층 ☎ 02)3675-5808
- 다산인권센터(담당 : 노영란) www.rights.or.kr
경기도 수원시 팔달구 원천동 81-6 법전빌딩 313호 ☎ 031)213-02105
- 사회진보연대(담당 : 송유나) www.pssp.org
서울 용산구 갈월동 8-48 신성빌딩 4층 ☎ 02)778-4001
- 새사회연대(대표 : 이창수) www.newsolidarity.org
서울 성북구 보문6가 135번지 신성빌딩 ☎ 02)925-0062
- 인권실천시민연대(사무국장 : 오창익) www.hrrights.or.kr
서울 용산구 한강로 1가 14-22 ☎ 02)749-9004
- 인권운동사랑방(담당 : 이창조) www.sarangbang.or.kr
서울 종로구 명륜동 8-29 3층 ☎ 02)741-5363
- 인터넷신문 [대자보](대표 : 이창은) www.jabo.co.kr
서울 중구 을지로 3가 302-3 상록B/D 502호 ☎ 02)2265-9446
- (사)장애인의꿈너머(소장 : 김병태)
☎ 019-215-8790
- 전북평화와인권연대(대표 : 문규현, 김승현) www.onespark.or.kr
전주시 완산구 전동 77 대건신협 3층 ☎ 063)231-9331
- 천주교광주대교구정의평화위원회(위원장 : 안호석) www.kjjpc.or.kr
광주시 동구 급남로 3가 3-5 가톨릭센터 605호 ☎ 062)227-6008
- 평화인권연대(담당 : 김지연) peace.jinbo.net
서울 마포구 염리동 21-97 3동 옥탑 ☎ 02)719-9085

발전노조 인권실태 조사보고서

펴낸 날 : 2002년 7월 11일

펴낸 이 : 발전노조 인권실태 인권단체공동조사단

광주인권운동센터 국제민주연대 다산인권센터 사회진보연대
새사회연대 인권실천시민연대 인권운동사랑방 인터넷신문[대자보]
장애인의꿈너머 전북평화와인권연대 천주교광주대교구정의평화위원회
평화인권연대

문의 : (02-749-9004)