
[증언대회]

“노동자의 죽음을 부르는 현장을 증언한다”

: 유보된 해결, 지연된 정의가 불러온 죽음

2020년 3월 4일(수) 10시

민주노총 15층 교육원

증언1	노동자가 아니다. 목소리를 낼 수 없다 [한국마사회 경마기수, 문중원] 고광용(부산경남경마공원 지부장)	1
증언2	진실을 왜곡하는 CJB청주방송, 이에 편승한 법원 [청주방송 PD, 이재학] 이용우(변호사, 유가족 대리인)	8
증언3	공공의 책임을 저질 일자리로 [중증장애인 동료지원활동가, 설요한] 문애린 (서울장애인차별철폐연대 상임대표)	20
증언4	숨 막히는 노동강도, 불타는 노동자들 [간호사 박선옥, 서지윤] 이민화 (건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)	26
증언5	노조탄압과 괴롭힘, 노동자를 개별화하는 공격 [유성기업, 한광호] 김성민(유성기업 영동지회 교육부장)	31

[증언1]

노동자가 아니다. 목소리를 낼 수 없다

[한국마사회 경마기수, 문중원]

고광용(부산경남경마공원 지부장)

1. 7명이나 죽었다

사람이 죽을 만큼 괴롭다는 말은 하곤 하지만 실행에 옮기는 건 다른 차원의 일이다. 그만큼 괴롭다는 뜻이다. 부산경남경마공원에서만 7명이 죽었고, 그것을 가능케 한 구조가 있다.

문재인 정부가 출범한 2017년 5월 이후에 4명이나 죽었다는 것은 현 정부도 마사회의 부조리를 개선하고 있지 않다는 뜻이다.

2005년 이명희(26) 기수(유서 : “고통도 없고 편히 숨 쉴 곳엘 가기 위해”)
2010년 3월 박진희(28) 기수 (유서 : “부산경마장 기수들이 최고 힘들고 불쌍해, 도대체 부산에서 몇 번의 자살 시도냐.”)
2011년 11월 박용석 말관리사 (유서 : 과도한 업무 부담 호소)
2017년 5월 박경근 말관리사 (유서 : × 같은 마사회)
2017년 8월 이현준 말관리사
2019년 7월 조성곤 기수
2019년 12월 문중원 기수

작년 11월 사망한 문중원열사의 유서만 봐도 부조리가 어떻게 퍼져 있는지 알 수 있다.

2. 선진경마제

기수와 말관리사들은 다단계 종속적인 위치에서 안정적인 소득도 보장받지 못할 뿐 아니라 안전도 보장받지 못했다. 상금을 타느냐 여부에 따라 소득이 다르고 조교사가 고용한 말관리사들에

따라 임금이 다르다. ‘기본’이라는 것이 없다. 기수는 조교사의 지휘·감독에 따라 수행한 경주기승 업무에 대한 대가로 기승료와 상금 등을 지급받고 있다.

마사회는 순위상금(산지별·경주 격별·경주조건(등급)별로 경주의 경주성적(1~5위)에 따라 순위별로 차등 지급)에 대한 기수 배분율, 기승료(경주에 기승한 기수에게 지급, 경주성적에 관계없이 정액 지급) 및 입상인센티브(출전마의 실제 조교자에게 지급), 기타 인센티브 등을 정하고 있다.¹⁾

무한경쟁체제를 도입해 상금을 몰아주는 승자독식구조를 지향한다. 일부 기수 혹은 마필관리사가 높은 임금을 받는 반면 성적이 좋지 않은 기수나 말관리사는 생계유지가 어려울 정도로 내몰린다. 기수들은 이 때문에 승부에 대한 극한의 스트레스를 일상적으로 받는다. 이기기 위해 부당지 시도 수용하게 되고 그 결과 부상의 위험을 안게 된다. 공공운수노조가 실시한 서울, 부산, 제주 기수 설문조사에서 기수들은 아파도 ‘하루 이상’ 말을 타야 하는 경우가 90%로 조사됐다. 기수는 특수고용노동자 신분으로 인해 산재보험 가입 대상이 아니다. 다칠 경우 재해위로기금에서 일부 지원 받는 것 외에 개인이 부담해야 하는 상황이다. 기수와 말관리사는 업무의 특성상 다치면 중대재해인 경우가 대부분(낙마, 말에 채임 등)이다.

“최저임금과 수당 다 합쳐도 200이 안되잖아요. 그러니까 나머지는 전부 다 상금이죠. 예를 들어 800 받는 경우도 있지요. 그러면 200 빼고 600은 상금이죠. 어떤 조에서는 600만원 가져갈 때 다른 조에서는 6만원 가져가기도 하고, 상위 조는 못 느끼겠지만, 하위 조에서는 생활이 불가능해요. 일할 맛이 안 나는 거예요. 점점 나이 먹어가면서 애를 커가고 모시는 부모님들 나이 들어가, 그럼 방법이 없어요. 앞날이 없는 거죠. 대출 받아야죠. 그래도 안 되면 여기서 목 매달아야죠. 누군가는 꼭 죽어야 하는 시스템인 거죠.”

- 2017. 부산경남 경마공원 말관리사 인터뷰

“(조교기승이나 경주기승이) 0인 기수 많다. 결국 편의점 아르바이트의 수입이 더 많을 때도 있다. 고인(고 문중원 기수)의 경우도 대기실에서 많이 볼 수가 없었다. 왜냐면 일주일에 한 두 경기 뛰고 퇴근했기에...” - .부산기수 집단 인터뷰 중

“그만둔 선배들이 하는 이야기가 ‘나는 말을 타고 싶어서 5시 30분 새벽에 출근했는데 아무도 오라는 데가 없다는 거다. 타고 싶어 몇 마방을 돌면서 부탁을 해야 했다.’”

“기수협회에 회비를 내교 모아서 우리끼리 보전을 하자는 게 180만원이다. 180만원 받고 4인 가족이 한달을 생활해야한다고 생각해봐라. ”

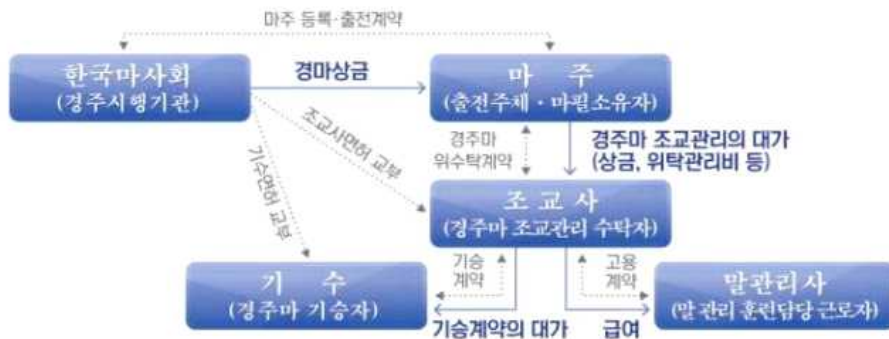
- .부산기수 집단 인터뷰 중

1)마사회 2020년 경마시행계획 72~76면

마사회가 내건 선진경마란 마사회는 ‘경쟁성 최대화’ 만 강조하는 것으로 기수와 말관리사들의 노동강도, 고용안정, 처우 등을 등한시한다. 2019년12월 공공운수노조가 조사한 결과에서도 기수 간의 수입 격차가 매우 크며, 수입이 낮은 경우 부당한 지시에 따를 수밖에 없는 조건이 만들어 졌다. 300만원 이하가 22.4%, 1,000만 원 이상이 22.4%였으며, 이로 인해 최저 생계비 보장에 대한 요구가 높았다. 그래서 기수들은 현재의 소득구조(기승 계약료, 출전기승료, 상금 배분)의 개선을 바라고 있다. 부당한 지시를 거부할 수 있을 정도의 안정적인 소득체계와 평등한 계약관계가 필요하다.

기수들에게 선진경마란 조교사와 마주, 마사회의 지시를 무조건 따르지 않으면 굶어죽는다는 뜻이다. 다쳐도 시키는 대로 하라는 뜻이다.

○마사회의 기승료와 상금 등 지급



경마 참여주체별 관계에 따른 경마상금의 흐름, 마사회 2020년 경마시행계획 46면

○기승 계약료, 출전기승료, 상금 배분의 개선 필요성(2019.공공운수노조 조사)



3. 막강한 마사회, 마사대부심사

기수와 마필관리사들이 처음부터 간접고용인 것은 아니었다. 모두 마사회에서 직접 고용돼서 일하고 있었다. 1993년 개인마주제 도입이후 신분이 달라지고 목소리를 낼 여지도 사라졌다. 말관리사나 기수는 조교사의 눈치를 보고, 조교사는 마주와 마사회의 눈치를 보는 다단계 구조는 맨 밑에 있는 기수들을 억압한다.

○개인마주제 전환 후 마사회 말 관련 근로자의 지위 변화

	직무	지위	계약관계
조교사	말의 훈련	자영사업자	↔ 마주 : 마필관리위탁계약 ↔ 마사회 : 마방 대부계약 ↔ 기수 : 기승계약 ↔ 말관리사 : 고용계약
기수	경주승마	독립계약소득자	↔ 조교사 : 기승계약
마필관리사	말의 관리	임금근로자	↔ 조교사협회 : 고용계약

* 마필관리사는 2017년 말 고용구조개선협약체 논의 끝에, 제주와 부산경남경마공원은 서울경마공원처럼 개별 조교사가 아닌 조교사협회와 고용하는 형태로 바뀌었다.

그래서 조교사로 전환하는 기수나 말관리사들이 많다. 문중원열사도 2015년 조교사면허증을 따고 조교사로 전환하고자 했는데 되지 않았다. 마사회가 자신과 친분이 있는 사람을 조교사로 개업시키기 때문이다.

“하루빨리 조교사를 해야겠다 생각으로 죽기 살기 준비해서 조교사 면허를 받았다. (중략)그럼 뭐하나. 마방을 못받으면 다 헛일인데. 면허만 7년이 된 사람도 안주는 마방을 갖 면허만 사람에게 먼저 주는 이런 더러운 경우만 생기는데. 그저 높으신 양반들과 친분이 없으면 안되니. 프리젠테이션란게 처음 생겼을때부터 그랬다. 000처장과 친분이 있는 00가 좀 더 친한 다른사람들 때문에 마방을 못받아 이번엔 주는가 했는데 생각지도 못한 한 사람이 조교사 면허를 딱 받아서 와버렸네. 00처장과 친하신 분이”
- 고 문중원 기수의 유서 중

그런데 이미 사람을 정해져있다는 소문이 돌고 실제 그 소문대로 결정이 된다. 또한 민주노총이나 마필관리사는 조교사로 안 시켜줄 것이라는 말이 마사회내 파다하다. 실제 문중원열사는 외부 위원들에게는 높은 점수를 받았지만 내부위원들에게는 낮은 점수를 받았다.

○2018년 문중원 기수 조교사개업심사 채점표

	외부1	외부2	내부1	내부2	내부3	내부4	내부5
받은 점수	15	18	13	12	14	12	13
받은 등수	2	2	3	5	3	4	3
1등과 점수차	2	1	6	7	4	6	4

- 2018년 2월에 부산경남경마공원 마방 두 곳(11조, 22조)의 자리가 생겼음.
 부산경남경마본부가 2018년 2월 말 신규마방대부 심사 공고가 개시됨.
 故 문중원 기수는 2~3월까지 제주부산을 오다니며 마방대부심사 준비.
 같은 시기에 부산경남경마공원내에 최종합격자는 강oo, 김oo이라는 소문.

-2019년 6월 부산경남경마공원 마방 한 곳(23조) 자리가 생길 것이 예정됨.
 부산경남경마본부가 2019년 2월에 신규마방대부 심사를 공고함.
 부산경남경마본부가 마방대부 심사관련 추가공고를 하면서 예비발탁이 있다는 심사를 공고함.
 故 문중원 기수는 2월동안 제주부산을 오다니며 마방대부심사 준비.
 같은 시기에 부산경남경마공원내에 최종합격자는 김oo라는 소문이 나돌았음.

- 2020년 사례
 현재도 21년 마방대부의 합격자는 특정하여 누가 될 것이라는 소문이 나있음

기수들도 마사회의 영향력이 크다는 것을 알고 있다. 2019년 공공운수노조 실태조사결과에 따르면 마사회가 기수운영/조교사운영/마방운영에 영향력을 미치는가에 대해 54.9%가 그렇다고 답했다.

4. 마사회를 바꿔야 한다.

그런 상황에서 기수들은 독립적인 목소리를 낼 수 없다. 아파도 경기를 뛰어야 하고, 부당한 지시도 거부해야 한다. 그러다 결국 좌절해 자살하는 사람이 생기는 것이다. 아직도 유서를 들고 다니는 기수들이 있다고 들었다. 문중원열사 처럼 죽는 일이 없도록 먼저 기수들에게 권한을 돌려줘야 한다. 그런데 마사회는 기수들은 개인사업자라 문중원의 죽음과 관계없다고 발뺌을 한다. 기가 차다. 면허권, 징계권, 면허갱신권을 마사회가 다 갖고 있는데, 심지어 마사대부심사권도 마사회에 있는데 말이 안된다.

노동자성을 인정해야 한다. 노조설립이 아직까지 안 되어 있는 것은 고용노동부가 또 책임을 방

기하는 것이다.

시민대책위 진상조사팀의 조사보고서에서 기수들이 노조를 만든 이유를 듣고 노조가 설립돼야 최소한 죽음은 막지 않을까 생각했다. 빨리 고용노동부가 기수노조를 설립허가증을 발부하길 바란다. 정부가 아래 기수들의 목소리를 듣기를 바란다.

“나의 미래를 내가 좀 계획할 수 있으면 해서 노동조합에 가입했다. 나 스스로를 보호할 수 있고 보장받을 수 있으면 해서이다. 내가 얼마 벌고 몇 등짜리 기수가 되는지를 회사가 다 정해버리니까”

“노동조합은 우리들 목소리를 낼 수 있는 방법이라 가입했다. 눈이 오나 태풍이 오나 말을 탄다. 태풍이 오는 데 말 타는 나라가 어디에 있나. 우리는 그때도 아무 말 못했다.”

“부상방지를 제대로 하고싶다. 그 다음엔 이런 목소리를 냈을 때 이 의견이 좀 전달되고, 대화가 될 수 있는 게 이뤄지면 좋겠다.”

- 2019부산기수 인터뷰 중

5. 노조의 제도 개선 요구 사항

공공운수노조가 제시한 개선방안

1) 사람 죽이는 선진 경마 폐기

- 말산업 종사자의 경우 그 산업에 종사하는 노동자들의 노동권, 건강권, 적정한 생계 보장이 이루어져야 함.
- 경쟁성 상금 비율 축소, 비경쟁성 상금 확대, 건강권 보장

2) 불평등한 계약관계 개선

- 표준 기승계약서 작성,
- 부당지시한 조교사 처벌 조항 마련
- 조교사 협회와 기수지부 간 임단협 체결
- 기수 면허갱신제도 개선

: 마사회는 기수 면허갱신제도를 통해 기수들을 통제하고 있음. 마사회는 경마시행세칙(제52조)에서 경주기승 횡수를 기수 면허갱신과 연계하고 있음. 이른바 조교사에게 밭보인 기수의 경우 경주기승 자체가 제한될 수 있는 현실을 감안하면 기수가 조교사의 갑질을 감내할 수밖에 없도록 하는 것임(경마시행규정 및 경마시행세칙).

: 성적 연동 및 경주기승횟수에 따른 면허갱신 폐기

3) 마사대부 심사 개선

* 현 내부 5명, 외부 2명을 내부 5명, 외부 5명

- 마사대부 심사시 외부 심사위원을 확대한다고 해서 문중원 노동열사가 폭로한 심사 과정의 문제점이 해결되지 않음. 정성평가가 마사대부 여부를 결정하는 구조이므로 심사 과정의 공정성과 투명성 확보 필요

- 마사대부 심사위원회 명단 공개, 마사대부 심사위원회를 마사회가 제시한 내부5명, 외부5명으로 하되 심사 내용 사후 공개와 외부 심사위원 노조 추천. 이의신청과 재심사

- 마사회의 마사대부규정 개정

4) 마사대부 적체 개선

5) 기수 적정 생계비 보장

6) 2017년 말관리사 관련 합의 사항 이행

- 마사회는 2017년 말관리사 투쟁(박경근 열사, 이현준 열사)시 합의한 사항을 제대로 이행하지 않고 있음.

[증언2]

진실을 왜곡하는 CJB 청주방송, 이에 편승한 법원 [청주방송 PD, 이재학]

이용우(변호사, 유가족대리인)

1. 사건 당사자들

가. 故 이재학 피디님(이하 ‘고인’ . 소송에서 원고였음)

- 1982. 1. 출생
- 2004년 주식회사 청주방송에 조연출로 입사. 이후 청주방송에서 다양한 방송프로그램의 조연출과 연출 업무는 물론 각종 행정업무와 대외업무 등 수행.
- 2018. 4.말경 동료 프리랜서²⁾ 스태프 등의 처우개선(인건비 증액, 인원보강 등)을 요구하다 해고됨

나. 주식회사 청주방송(이하 ‘청주방송’ 또는 ‘회사’ . 소송에서 피고였음)

- 1997. 10. 설립된 지역 민영방송사

2. 사건의 경과

2004.	조연출로 청주방송에 입사
2018. 4.말경	청주방송에서 동료 프리랜서 등의 처우개선 요구하다 해고
2018. 5.	직장갑질119에 단체 카톡방과 이메일로 고충 호소
2018. 6.	대면상담(1차)
2018. 7.	대면상담(2차)
2018. 8.	자료 취합과 검토 등
2018. 9. 11.	청주지법에 소장 접수(근로자지위확인소송)

2) 현실에서는 ‘무늬만 프리랜서’여서 용어가 실질을 반영하지 못하고 있지만 편의상 그대로 사용함.

2020. 1. 22.	1심 판결 선고(폐소)
2020. 1. 30.	1심 판결문 수령/당일 곧바로 항소장 접수
2020. 2. 4.	이재학 피디 사망(자살)

3. 고인이 청주방송 소속 노동자라는 다양한 징표들

고인이 14년 이상 청주방송에서만 수많은 방송프로그램과 행사 등에서 조연출, 연출, 보조금 관련 업무, 각종 행정업무와 대외업무 등을 지속적, 일상적으로 수행하였고, 이로 인하여 청주방송 임직원은 물론 외부 관계자들조차 고인을 청주방송 노동자로 인식하며 업무가 추진되었다는 점만으로도 고인이 청주방송 소속 노동자라는 움직임 수 없는 사실이 명확하게 확인됨. 아래와 같은 사실을 종합하면 이는 더욱 구체적이고 명확하게 드러남.

가. 고인의 업무내용

- 고인은 정규 방송프로그램(daily, weekly 등)은 물론 각종 특집 방송프로그램(쇼나 행사 등. 준비와 사후 정리에 수 개월이 소요되는 경우 다수)에 참여하여 연출 및 조연출 업무 수행. 고인은 매년 청주방송에서 배정받은 프로그램이 정규직 피디의 약 2배에 이를 정도로 상당함.
- 이외에도 고인은 보조금 관련 업무, 일상적으로 기안서(결재용 서류)와 업무보고서(일일업무보고, 주간업무보고) 등 각종 서류 작성, 기관과 공무원 등 상대의 대외업무 등 수행.
- 특히, 고인은 ‘아름다운 충북’ 과 ‘쇼! 뮤직파워’ 등 지자체 보조금으로 제작되는 프로그램과 관련하여, 사업계획서 작성 및 제출, 방송내용, 촬영장소, 촬영 및 송출 시기, 비용, 사업형식 등을 지자체 공무원과 사전 협의하는 등 사업 수주 단계에서부터 고인이 업무를 수행하였고, 수주 이후 프로그램 제작 관련 공무원들과 수시 협의, 보조금 신청과 수령(신청에 필요한 서류 작성 포함), 프로그램 송출 종료 후 보조금 정산 등의 전반적인 업무를 수행함.
- 이처럼 고인은 프로그램 제작 관련하여 연출이나 조연출 업무는 물론 보조금 관련 업무, 상당한 정도의 각종 행정업무와 대외업무 등을 수행하였음.

나. 고인의 업무내용은 청주방송이 정함

- 청주방송에서 지속적으로 고인에게 정규 및 특집 방송프로그램이나 행사 등을 배정하여 담당토록 하였음.
- 프로그램 제작 과정에서도 방송사의 특성상 국장-CP-PD-AD 등의 위계에 따라 프로그램 기획과 제작 방향이 정해지면 이에 따라 고인의 업무가 정해지고, 고인이 조연출일 경우에는 피디 등에 의하여 고인이 수행할 다중다기한 업무가 정해짐.

○ 특히, 앞서 언급한 것처럼 연출이나 조연출 본연의 업무가 아닌 각종 행정업무와 보조금 관련 업무, 대외협력업무 등은 대외관계나 법적 문제, 비용 문제와 직결되는 것들이어서 청주방송이 지정하지 않으면 고인이 수행할 수 없거나 수행할 필요가 없는 업무임.

○ 이처럼 고인은 청주방송이 배정한 프로그램과 지시한 업무를 수행하였을 뿐 자율적으로 담당 프로그램이나 업무내용을 정하여 수행할 수 없는 구조였음.

다. 고인에 대한 청주방송의 지휘·감독

○ 방송현장에서 조연출(AD)은 업무범위를 특정할 수 없을 정도로 방대하고 잡다한 업무를 피디 등의 지시에 따라 수행함. 따라서 조연출 업무의 종속성은 당연함.

○ 고인은 연출(PD) 업무(정규 및 특집 방송프로그램이나 행사 등)를 수행하면서 청주방송의 국장과 CP 등의 지시에 따라 업무를 수행하였음. 구체적으로 청주방송의 기획과 제작방향, 상시적인 보고와 결재 또는 승인, 일상적인 지휘·감독 등이 이루어졌음. 또한 고인은 이 과정에서 청주방송 소속의 다양한 직군(피디, 카메라맨, 기술팀 등) 및 소위 프리랜서들과 지속적으로 협업을 하였는데, 이 경우 컨트롤타워로서 청주방송의 총괄적인 지휘·감독이 불가피함. 나아가 청주방송은 프로그램 제작 비용에 대한 세세한 통제를 통해 이와 연동된 고인의 연출업무에 관여하고 이를 통제함.

○ 고인이 수행한 보조금 관련 업무, 각종 행정업무, 대외업무 또한 업무의 성격상 고인이 임의적으로 수행할 수 없는 업무이고(대외관계나 법적 문제, 비용 문제와 직결되므로), 당연히 그 과정에서 청주방송의 지시와 결재, 승인이 수반되는 업무임.

○ 한편 고인이 수행하는 위와 같은 업무는 특성상 일정한 전문성과 창작성, 재량성이 요구되므로 업무 수행 과정에서 구체적이고 개별적인 지휘·감독이 없었다고 하여 노동자성을 부정할 것은 아니라는 것이 일관된 판례의 태도임.

○ 청주방송은 대내외에 고인을 청주방송 소속으로 인정하여(명함, 방송 자막, 공문과 계약서, 대외업무 등에서) 청주방송 임직원들은 물론 외부 관계자들도 모두 고인을 청주방송 소속으로 인식하였음. 실제로 청주방송에서는 모두가 고인을 피디로 호칭하였음(다른 프리랜서 피디에 대하여는 AD, FD로 칭했으나 유독 고인만을 피디로 호칭하였음). 이러한 사정은 고인에 대한 청주방송의 지휘·감독을 방증할 뿐만 아니라 그 자체로 주요한 노동자성 징표에 해당함.

라. 근무시간과 근무장소의 구속

○ 고인은 방송프로그램의 방영시간을 중심으로 회의, 준비, 촬영, 편집, 송출 등의 근무시간이 사실상 고정적·반복적으로 패턴화되어 있었고(결국 휴일이나 휴가도 방영시간에 구속을 받게

됨), 일상적인 보고를 위해 이른 시간에 출근하는 등 사실상 근무시간의 구속을 받았음. 특히, 고인이 담당할 프로그램이 상당히 많아 매일 출근이 불가피했고, 정규직 등과의 협업이나 정규직 피디가 연출하는 프로그램의 조연출의 경우에는 더더욱 근무시간의 구속을 피할 수 없었음. 정규직 피디들도 업무 특성상 근무시간이 탄력적, 재량적이라는 사정까지 고려하면 고인의 근무시간 구속 정도는 정규직 피디들과 다르지 않음.

○ 정규직 등과의 협업, 각종 장비(무대, 세트, 스튜디오, 편집실 등)의 사용, 다양한 프로그램의 원활한 송출, 각종 보고와 결재 등을 위해 고인은 청주방송 내에서 근무할 수밖에 없었고, 촬영 장소 등도 청주방송의 결재하에 결정됨.

마. 고인에게는 독립 사업자성 징표가 부재함

○ 비품과 제작도구(컴퓨터, 카메라, 방송 차량, 무대, 세트, 스튜디오, 사무실, 조명 등등) 등은 모두 청주방송이 제공. 프로그램 제작에 필요한 일체의 인력도 청주방송의 비용으로 충원함. 즉, 고인은 프로그램 제작 과정에서 아무런 인적·물적 요소의 투입 없이 오로지 노무제공만을 하였음.

○ 청주방송이 고인에게 배정한 프로그램 제작 등 업무는 고인의 전문성과 창작 능력 등을 신뢰하여 부여한 것이므로 고인이 이를 임의로 제3자에게 위탁할 수 없고, 14년 이상 그러한 적은 단 한 번도 없었음(즉, 제3자 대체가능성 없음.)

○ 고인은 제작비 전액을 수령하여 이를 자율적으로 운용하며 프로그램을 제작한 것이 아니라 오로지 본인의 인건비만을 수령하였을 뿐이고, 나머지 일체의 비용은 철저히 청주방송의 통제와 결재 등을 거쳐야 지출되었음. 프로그램 소유권이나 재방송 등의 결정권도 고인에게 전혀 없음. 결국 고인이 프로그램 제작을 통해 이윤을 남기거나 어떤 손실 초래의 위험을 스스로 떠안는 경우는 없음.

바. 고인이 청주방송에서 수령한 보수는 노동의 대가

○ 촬영 회당 인건비를 매월 고정일에 정산하여 지급 받았음. 방송이 송출되지 않아도 촬영분에 대하여는 지급 받음. 청주방송 주장처럼 프로그램 제작 도급계약이라면 고인이 제작비 전체를 수령하여 이를 자유롭게 운용하면서 이익을 남길 수 있어야 하는데, 고인은 자신의 인건비 이외에 어떠한 금품도 수령한 바 없음. 이러한 사정 등을 고려하면 회당 지급된 금액은 노동의 대가일 뿐 도급의 대가로 볼 수 없음.

○ 근로소득세 미징수는 노동자성 판단에 극히 부차적인 요소에 불과함.

사. 근로제공의 계속성과 전속성

- 고인은 오로지 청주방송에서만 14년 이상 전속되어 계속적으로 근무하였음
- 고인이 담당한 프로그램의 방대함으로 인하여 매일 청주방송에 출근하여 업무를 수행하는 등 타 방송사 업무 등을 수행할 여지도 없었음.

아. 고인은 실질적으로 복무규율과 근태관리의 적용 대상임

- 고인은 청주방송의 업무프로세스에 따라 업무를 수행할 것을 요구받았고, 방송시간과 협업, 촬영스케줄, 보고와 결재 등의 이유로 근무시간과 휴일, 휴가 등에 일상적으로 구속을 받으며, 이를 위반하여 임의적인 지각, 조퇴, 결근, 휴가 등이 발생하거나 각종 업무지시 등에 불응할 경우 방송과 업무진행에 심각한 차질이 생기므로 업무에서 배제되거나 질책과 경고, 손해배상책임 등이 뒤따름.
- 결국 고인은 실질적으로 복무규율이나 근태관리의 대상이라 할 수 있으므로 형식적인 취업규칙의 미적용을 고인의 노동자성에 대한 불리한 징표로 판단해서는 안됨.

자. 4대 보험 미적용은 청주방송의 위법성을 보여줄 뿐 노동자성을 부정할 징표 아님

- 고인은 청주방송에서 4대 보험 적용받지 못함. 그러나 고인에게 4대 보험을 적용하지 않은 청주방송의 위법한 행태에 대하여 책임을 추궁해야 할 징표를 오히려 고인의 노동자성을 부정하는 징표로 판단할 수는 없음. 판례는 이와 같은 이유로 이를 극히 부차적인 징표로 파악함.

차. 고인과 청주방송 사이의 계약은 도급계약의 성격에 부합하지 않음

- 청주방송은 소송 초기에는 프로그램 제작 전체를 고인에게 도급 주었다고 주장하다가 이후에는 조연출 업무를 도급 주었다고 주장하는 등 일관성조차 없음.
- 고인은 프로그램 제작 과정에서 연출이나 조연출이라는 업무만을 수행했을 뿐 청주방송에서 제작비 전액을 수령하여 자신의 인적·물적 요소의 투입하여 자신의 책임과 부담으로 독자적으로 프로그램을 완성하고 이를 납품하는 형태의 도급계약을 체결한 적이 없음. 특히, 조연출의 경우에는 모든 것이 피디 등에게 종속되어 있고 오로지 노무만을 제공한다는 점에서 더더욱 도급계약과는 거리가 멀.
- 또한 고인은 장기간 지속적으로 청주방송으로부터 연출이나 조연출로 참여할 프로그램 등을 수시로 배정받고 각종 행정업무 등을 일상적으로 수행하였으며 심지어 조연출은 업무의 범위 자체를 한정할 수 없음. 그렇다면 이는 ‘일의 완성’ 과 ‘완성물의 인도’, ‘하자담보책임’ 등 도급계약의 특징에 부합하지도 않음. 나아가 청주방송도 구두든 서면이든 고인과 도급계약을 언

제, 어떤 내용과 방식으로 체결하고 갱신했다는 것인지 등에 대하여 제대로 주장하지 못하고 있음(일상적이고 지속적인 고인의 근무실태를 고려하면 시기 시기마다 도급계약을 체결했다는 것 자체가 있을 수 없음).

○ 더욱이 보조금 사업 방송프로그램의 경우 지자체의 보조금 지원이 확정된 이후(즉 청주방송이 지자체에서 보조금 사업 수주한 이후)에야 청주방송과 고인과의 도급계약이 체결 가능한데, 보조금 지원이 확정되지 않은 상태에서 오히려 고인이 청주방송 지시에 따라 보조금 사업 수주를 위한 업무(사업계획서를 지자체에 제출하고 공무원과 협의하는 등)를 진행한다는 것은 도급계약과는 완전히 거리가 있음.

○ 이러한 사정과 함께 고인이 연출을 담당한 프로그램은 과거 청주방송 정규직 피디가 연출을 하던 것도 상당하다는 점을 고려하면 고인의 업무수행은 도급계약이 아닌 근로계약에 부합한다는 점은 명백함.

○ 한편, 고인이 청주방송에서 근무한 기간 중 일부는 사업자등록을 유지하고 있었으나 이는 청주방송의 요청에 따라 세금 처리 등의 편의를 위한 것일 뿐만 아니라 해당 시기 전후로 고인이 청주방송에서 종속적인 지위에서 업무를 수행한 실태는 동일하다는 점에서 이는 노동자성을 부정할 징표가 전혀 아님. 같은 이유로 판례도 사업자 등록이라는 형식적 요소는 크게 고려하지 않음.

카. 소결론

결국 위와 같은 여러 징표들을 종합하면 고인은 청주방송 소속 노동자임이 명백함. 이를 뒷받침할 증거도 충분함.

4. 소송 도중 회사의 진실 은폐 행태

- 고인의 근무실태 등 정반대의 주장들
- 동료들의 진술 번복을 위한 위법·부당한 행태들
- 소송 중 위증 공모
- 자료 제출 거부
- 고인의 사망 이후 괴롭힘 등

5. 고인에 대한 1심 판결의 요지와 문제점

가. 1심 판결의 요지

1심 판결은,

- ① 다양한 직군의 정규직과 프리랜서가 협업으로 방송 프로그램을 제작하고, CP나 PD는 정규직 이, AD는 프리랜서가 담당하는 것이 방송현장에서 일반적이라고 전제하면서,
- ② 고인은 정규직 입사 과정을 거쳐 입사한 것이 아니고 청주방송에서 프리랜서 AD로 일을 시작하여 오랜 기간 AD로 일을 한 점,
- ③ 고인은 특정 시간과 장소에 출퇴근할 의무가 없고(방영시간과 여러 직군과의 협업을 위해 일부 시간과 장소의 제약이 있으나 기본적으로는 근무시간과 장소에 구애받지 않음), 지각 또는 결근 등에 대하여 징계 등 불이익을 받지 않으며, 휴가 등에 있어서도 취업규칙을 적용받지 않는 점,
- ④ 고인은 보조금 업무와 협업 등을 하고 일부 청주방송의 지휘·감독을 받았으나 이는 고인이 제작에 참여한 프로그램에서 제작에 필요한 부수적 범위에 그칠 뿐 청주방송의 전반적 업무에 걸쳐 지속된 것은 아닌 점(위와 같은 정도의 지휘·감독은 프로그램 제작 특성에 따른 것에 불과하다고 판단함),
- ⑤ 원고가 명함 등에 PD로 기재되어 있으나 예산 내역서 등에는 AD로 기재되어 있고, 청주방송이 고인에게 근무장소와 각종 장비 등을 제공했으나 이는 업무 편의를 위한 것으로 볼 수도 있으므로 이러한 사정만으로 종속성을 인정하기 어려운 점,
- ⑥ 타 방송사나 다른 일을 함에 있어 청주방송의 통제나 금지가 없었던 점,
- ⑦ 촬영 횟수에 따른 보수를 받았을 뿐 프로그램이 종료되면 일체의 보수가 없고 2014년에는 보수 자체가 없었으며 매년 보수액의 격차가 큰 점,
- ⑧ 4대 보험 미가입과 근로소득세 미징수, 사업자로서 부가세 등을 납부한 기간이 있는 점 등을 종합하여,

⇒고인이 청주방송의 노동자라고 보기 부족하다고 판단하였음.

나. 고인에 대한 1심 판결의 문제점

1) 소송과정에서 핵심 증거의 제출을 거부하는 청주방송을 묵인함.

○ 청주방송은 이미 이 사건 소송 전 고인(나머지 프리랜서 전부 포함)의 근무실태 등을 정리하고 이를 뒷받침하는 문서 등을 노무법인에 제공했고, 노무법인은 이에 대하여 고인의 노동자성이 인정된다는 내용의 검토의견서를 청주방송에 제공하였음.

○ 고인측은 소송 도중 위 문서의 제출을 요청했으나 청주방송은 검토과정을 인정하면서도 현재 보관하고 있지 않다는 이해할 수 없는 변명을 하면 제출을 거부했고(보관하고 있음이 명백하고, 설령 없다고 해도 노무법인에 다시 요청하면 바로 받을 수 있음), 법원은 어처구니 없게 이를 그대로 믿고 더 이상 자료제출을 요구하지 않음. 고인의 노동자성을 확인할 수 있는 핵심 증거여서 고인측 대리인이 제출받아야 한다고 계속 항의했으나 묵살되고, 결국 해당 문서의 확보 없이 판결이 선고됨.

2) 사실관계의 확정이 매우 부실하고 증거판단이 편향적임

○ 노동자성 판단의 전제가 되는 사실관계의 확정이 매우 부실함

노동자성 여부가 쟁점인 노동사건에서는 앞서 언급한 대법원 판단기준에 따라 결론을 내리기 위해 판단에 앞서 사실인정(기초사실)을 풍부하게 해야 함에도 1심 판결문을 보면 고인이 청주방송에서 프로그램 제작에 참여한 사실만 인정하고 바로 판단에 들어감. 이는 주장과 증거에 대한 면밀한 검토의 부재를 방증함.

○ 청주방송에 비하여 고인측의 증거가 방대함에도 판결에 거의 반영되지 않음

1심 소송에서 고인측은 총 56개의 증거를, 청주방송은 12개의 증거만을 제출했을 뿐임. 그런데 1심 판결문에는 고인측이 제출한 56개의 증거를 제대로 검토하여 이를 반영한 흔적조차 없고, 오히려 청주방송이 제출한 증거만이 반영되고 있을 뿐임. 이로 인하여 고인측이 제출한 증거로 명확하게 확인되는 노동자성 징표조차 1심 판결에는 언급이 없음.

○ 고인측이 제출한 주요 증거 중 하나인 동료들의 진술서를 부당한 이유로 배척함

진술증거는 그것이 진술서의 형태든 법정 증언의 형태든 사실인정의 증거가 될 수 있음. 특히, 이 사건 소송에서 고인측이 제출한 동료들의 진술서(청주방송의 회유와 협박으로 번복한 동료 진술서 1개를 제외하더라도 2개가 더 있었음)는 고인과 함께 장기간 근무하면서 목격하지 않았다면 알 수 없는 구체적이고 풍부한 내용이 일관되게 기재되어 있으므로 법정 증언 여부와 무관하게 신빙성이 상당했음. 따라서 법정 증언이 없었다는 이유만으로 신빙성이 없다며 핵심 증거를

완전히 배척한 것은 도저히 수긍할 수 없음. 심지어 청주방송이 제출한 진술서는 법정 증언이 없었음에도 신빙성을 인정했다는 점을 고려하면 1심 법원의 이와 같은 편향된 증거 판단은 도저히 수긍할 수 없음. 특히, 해당 동료 진술서는 사실인정에 매우 중요했다는 점에서 이를 반영했다면 판결 결과는 달라질 수도 있었다는 점에서 매우 심각한 문제임.

3) 방송현장의 근무실태와 고용형태에 대한 물이해에 기반하고 있음

1심 판결은 AD가 통상 프리랜서라고 전제했으나 이는 아무런 근거가 없는, 오히려 현실에 반하는 전제임. 또한 방송현장에 난무하는 ‘프리랜서’가 진정한 프리랜서인지 ‘무늬만 프리랜서’인지를 가려야 하는 것이 이 사건 소송의 핵심 쟁점인 마당에 마치 정규직과 진정한 프리랜서가 협업을 하고 있는 것이 현재의 방송현장의 현실이라고 전제하고, 이러한 전제에서 고인의 노동자성을 판단한 것은 심각한 문제가 있음.

4) 부차적 징표를 주된 판단 근거로 삼았고, 그것조차 형식적 판단에 매몰됨

○ 부차적인 징표를 노동자성 부정의 주된 근거로 삼았음

1심 판결은 사용자가 우월적 지위에서 결정할 수 있어 노동자성 판단에서 부차적인 징표로 취급되는 취업규칙의 적용 여부, 기본급 등의 지급 여부, 4대 보험 적용 여부, 근로소득세 원천징수 여부를 고인의 노동자성을 부정하는 주된 근거로 삼은 심각한 문제가 있음.

○ 심지어 부차적인 징표에 대하여 형식적인 판단에 매몰됨

더욱이 고인에게 청주방송의 지시를 거부하거나 근태불량으로 방송시간이나 협업에 차질을 빚을 경우 질책이나 경고, 업무수행 불가능 내지 손해배상 등이 예정된다는 점에서 이는 취업규칙이나 복무규정의 적용과 동일한 의미인 점, 프로그램 제작 대가 전액이 아니라 오로지 촬영 횟수당 인건비만 정기적으로 지급 받았다는 것은 그 보수가 노동의 대가임을 의미하는 점(근로기준법상 도급제 임금도 존재한다는 점에서 회당 인건비가 책정된 사실만으로 임금성을 부정할 것은 아님), 4대 보험 미가입 등 청주방송의 위법적 행태가 역으로 고인의 노동자성을 부정하는 징표가 될 수 없다는 점등을 고려하면, 1심 판결은 위와 같은 부차적 징표에 대해서조차 매우 형식적인 판단을 하는 잘못을 범하였음.

5) 노동자성 판단의 주요 징표인 ‘지휘·감독’ 등에 대한 검토와 판단을 경시함

○ 1심 판결은 고인의 업무내용이 무엇이고, 그 업무내용을 청주방송이 정하는지, 이에 대한 지휘·감독의 여부 등을 고인의 노동자성 판단에서 중심으로 고려했어야 함에도 이를 경시하는 결정적인 오류를 범하였음.

○ 먼저, 1심 판결은 고인이 오랜 기간 AD로 근무했다고 할 뿐 구체적으로 입사 이후 해고 당시 까지 어떤 업무들을 수행했는지 언급하지 않음. 고인의 업무내용이 무엇인지 확정하지 못하면 그 업무내용을 누가 정하는지와 지휘·감독 여부라는 노동자성의 주요 징표에 대하여 판단할 수조차 없다는 점에서 이는 중요한 문제임.

○ 다음으로, 1심 판결이 인정한 것처럼 고인의 업무가 조연출이라고 한다면 이는 당연히 피디 등에 상시적으로 종속되어 업무를 수행한다는 점에서 종속성을 부정할 수 없고, 이는 일부 제한적인 범위에 그치지 않고 오히려 고인이 참여한 프로그램 제작 관련 업무수행 전반에 걸쳐 그러하며, 조연출 업무의 일부 종속성을 프로그램 제작의 특수성으로 보고 노동자성 징표에서 배제할 수도 없다는 점에서 고인이 조연출 업무를 수행한다고 하면서도 종속성을 부정한 1심 판결은 그 자체로 논리모순.

○ 그런데 고인은 조연출 업무에 그치지 않고 연출과 조연출 업무, 보조금 관련 업무, 각종 행정 업무와 대외업무 등의 다양한 업무를 수행하였고, 이와 같은 업무는 제작비용(청주방송이 일일이 통제), 계약과 대외관계 등과 직결되는 것이어서 고인이 자율적으로 결정하고 추진할 수 없고, 실제로 청주방송의 지속적이고 일상적인 지휘·감독을 받았다는 점에서 1심 판결은 지휘·감독 징표에 있어 중대한 오류를 노정.

○ 이처럼 1심 판결은 고인의 업무내용을 구체적으로 살필 경우 당연히 종속성을 인정할 수 있었음에도 노동자성 판단의 가장 핵심 징표인 이 부분에 대하여 사실오인, 심리미진, 법리오해를 하여 판단을 그르쳤음.

6) 고인에게 유리한 사정인 독립된 사업자성 징표의 부재를 반영하지 않음

1심 판결은 노동자성 판단에 있어 중요 징표인 고인의 사업자성 징표(사업자성 징표가 없다면 반대로 노동자로 볼 여지가 많음)를 아예 판단하지 않거나 잘못 판단하였음. 즉, 1심 판결과 달리 고인은 제작도구 등을 포함하여 모든 인적·물적 요소를 청주방송에서 제공 받아(1심 판결은 제작도구 제공 등은 업무 편의라고 하였으나 협업과 제작비용, 편집·촬영·송출 등 방송업무의 구조적 특성상 단순히 노무만 제공하는 고인에게 이는 필연적인 것임), 청주방송의 계산으로, 청주방송의 손익을 위해 노무제공만을 하였을 뿐 자기의 비용으로 자신의 이윤 창출을 영위한 것이

전혀 아니므로 이는 중요한 노동자성 징표임.

7) 타사 업무 불가능하고 청주방송에서 장기 전속한 사실을 외면한 전속성 판단

대법원 판례는 타사 업무 수행이 금지되지 않더라도 타사 업무 수행이 사실상 어렵고 실제로 오랜 기간 전속되어 근무했다면 이를 노동자성 판단에 유리한 징표로 판단하고 있음. 고인은 14년 이상 청주방송에서만 근무하였고, 방대한 양의 프로그램 제작에 참여하여 타 방송사나 다른 일을 하는 것은 사실상 어려웠으므로 기존 대법원 판례 기준에 따르면 당연히 노동자성의 유리한 징표인 계속성과 전속성은 인정됨. 따라서 이러한 사정을 무시하고 타사 업무 수행이 금지되지 않았다는 등의 이유로 고인의 전속성을 부정한 1심 판결은 심각한 법리오해의 위법이 있음.

8) 원고가 청주방송의 피디로 대내외에 인식된 사정을 부정함

원고는 명함에만 청주방송의 피디로 기재된 것이 아니라 대내외 협업 과정, 각종 공문과 계약서, 방송 자막, 대외업무 수행을 위한 이메일 수발신과 미팅 등의 모든 과정에서 모두 청주방송의 피디로 호명되고 대내외에서 그렇게 인정했음.

9) 근무시간의 탄력성과 재량성 등 피디 업무의 특성을 고려하지 않음

○ 대법원 판례는 고인과 유사한 방송 노동자 사건에서 프로그램 방영시간을 중심으로 근무시간의 구속을 받는 경우 노동자성을 인정하면서 출·퇴근시간의 일정한 자유와 근태관리가 없다는 사정은 오히려 방송업무의 특수성에 기인하므로 이를 이유로 쉽게 노동자성을 부정할 것은 아니라고 판시하고 있음.

○ 그런데 고인은 고정된 출·퇴근시간만이 지정되지 않았을 뿐 방송시간, 정규직 등과의 협업, 촬영스케줄, 보고와 결재 등으로 인하여 근무시간의 사실상 구속을 받고, 이를 위반하여 임의로 지각, 조퇴, 결근, 휴가를 갈 경우 방송과 업무진행 등에 심대한 차질이 발생하게 되어 당연히 불이익이 수반되며, 이와 같은 고인의 근무시간 실태는 정규직 피디들과 마찬가지로.

○ 그렇다면 기존 대법원 판례에 따를 경우 고인의 근무시간 실태를 노동자성을 부정하는 징표로 볼 수 없음에도 1심 판결은 이와 달리 잘못 판단하였음.

10) 고인의 입사과정에 대한 심각한 오해

1심 판결은 고인이 정규직 입사 과정을 거치지 않고 청주방송에서 프리랜서 AD로 일을 시작했다고 판단함. 그러나 공개채용 과정을 거치지 않았다고 해서 청주방송 소속 노동자로 입사한 사실을 부정할 수 없고, 심지어 고인은 종속성이 명백한 조연출로 입사하였으므로 프리랜서라고 할 여지가 없음. 1심 판결은 무슨 근거로 고인이 프리랜서 AD로 청주방송에서 일을 시작했다고 판단한 것인지 도저히 알 수 없음.

다. 소결론

결국 이와 같은 사정을 종합하면 고인의 노동자성은 명백함에도 1심 판결은 이와 달리 판단하였음. 고인이 억울함을 해소하고 진실을 발견하고자 마지막으로 기댄 법원조차 진실을 철저히 외면하였음. 1심 판결은 고인측 주장과 증거에는 눈감고, 부실한 논거와 대법원 판례에 반하는 내용으로 급조된 결론을 내렸다는 점에서 처음부터 청주방송의 손을 들어주고자 결론 내리고 쓴 편향된 판결이라는 느낌을 지울 수 없음.

[증언3]

공공의 책임을 저질 일자리로

[중증장애인 동료지원활동가, 설요한]

문애린 (서울장애인차별철폐연대 상임대표)



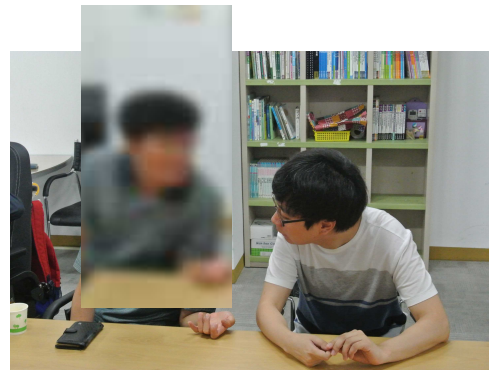
故 설요한 동료지원가 약력

- 1995. 5. 16. 출생 (뇌병변, 장애정도가심한장애인)
- 2018. 4. 여수장애인자립생활센터 동료상담가 활동
- 2019. 4. '중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업' 동료지원가로 취업
- 2019. 12. 5. 사망

중증장애인 100명중 72명은 비경제활동인구
대한민국은 최저임금을 주어야 한다는 헌법적 권리를
중증장애인에게는 적용을 제외시켜버린 나라 (최저임금법 제7조)

중증장애인 비경제활동인구 문제와 최저임금 적용제외 문제
해결을 위해 '중증장애인 공공일자리' 를 만들겠다고 약속했고
그 중 하나가 '중증장애인 동료지원가' 일자리였습니다.

25살 장애청년 故설요한님도 2019년 4월부터
'동료지원가' 로 취업하여 직장생활을 했습니다.
그러나,
故설요한님에게 '동료지원가' 일자리는
죽음의 컨베이어벨트였습니다.

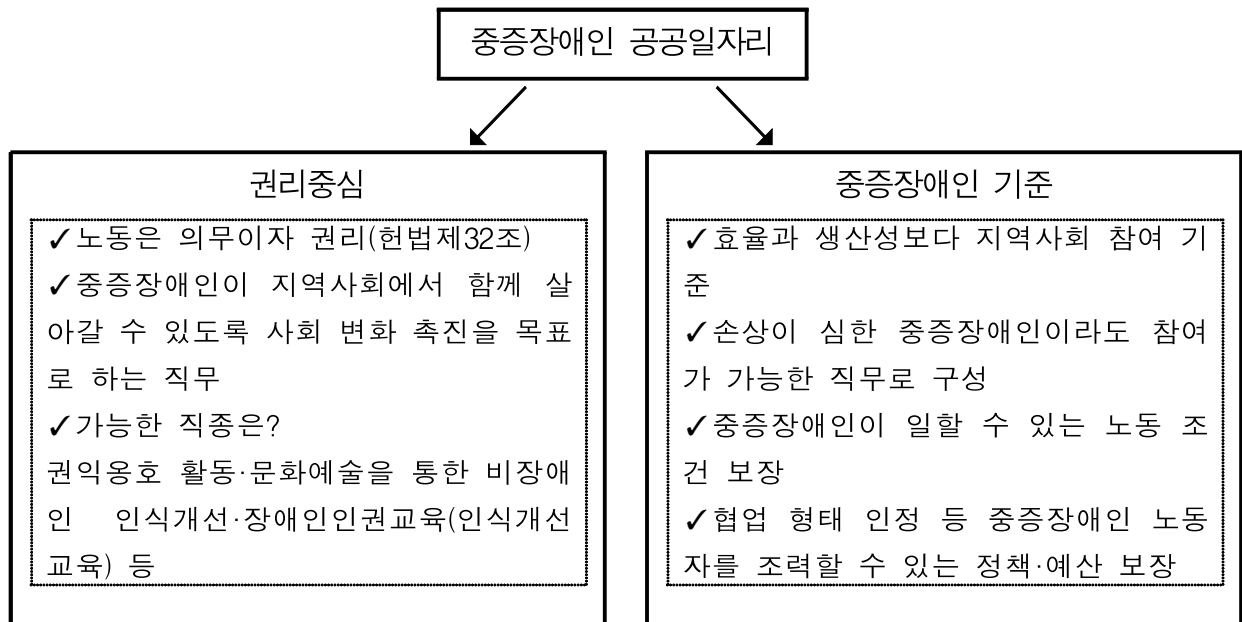


故 필요한 동료지원가의 노동조건은
 월 60시간의 근로 시간과 659,650원의 임금
 월 4명의 비경제활동인구 중증장애인을
 1명 당 월 5회 만나고 취업 의욕 고취 및 직업 연계를 하는 업무
 그러나 만약 월 4명의 중증장애인을 월 5회 만나야 하는
 실적을 채우지 못 할 경우에는
 임금을 받을 수 없도록 설계된 사업이었습니다.
 중증장애인의 노동의 기준으로는
 도저히 채울 수 없는 실적이었습니다.



故 필요한 동료지원가는 실적을 채우지 못했고
 동료들에게 ‘미안하다. 민폐만 끼쳤다’ 는 문자를 남기고
 아파트 옥상에서 투신 자살했습니다.
 그것은 명백한 사회적 타살입니다.

중증장애인 노동권 보장을 위한 공공일자리는 「권리중심-중증장애인 기준」에 맞춰져야 합니다.



중증장애인 노동자를 죽음으로 몰아간 『중증장애인 지역맞춤형 취업지원 시범사업』 시스템

1. 사건 배경

- 대한민국에서 장애인은 온전한 노동자로 살아가고 있지도 못할뿐더러 중증장애인에게는 노동의 기회마저 없는데 그 이유는 중증장애인 100명 중 72.7명이 비경제활동인구로서, '비경제활동인구'란 만 15세 이상 총인구 중에서 취업자도 실업자도 아닌 사람, 즉 일할 능력이 있어도 일할 의사가 없거나, 일할 능력이 없는 사람들을 말합니다.(학생, 전업 가사노동 남녀, 장애인 등) 즉, 중증장애인 100명 중 72.7명은 일할 능력이 없는 사람으로 취급되며, 장애인이 노동을 하더라도 최저임금에서 적용제외 대상으로 포함되어(최저임금법 제7조) 있어서 자신이 일한 만큼 임금도 제대로 받지 못하는 삶을 살아가고 있는 실정이다.

- 이러한 현실에 맞서 2017년 전국장애인차별철폐연대(전장연)의 수많은 장애인활동가들이 “중증장애인노동권 쟁취”를 외치며 85일 동안 한국장애인고용공단을 점거하여 농성을 벌였고 민관협의체(전장연, 노동부, 고용공단)를 구성하여 『중증장애인 지역맞춤형 취업지원 시범사업』을 2019년부터 진행했다.

『중증장애인 지역맞춤형 취업지원 시범사업』은 동료지원가, 중증장애인 인식개선 강사 등 활동을 통해 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 중증장애인의 취업의욕을 고취하여 경제활동을 촉진하는 사업으로, 2019년 신규 도입한 것으로서 故 설요한동지는 지역에서 “동료지원가”로 시범사업에 참여했다.

- 그리고 시작한지 9개월 만에 故설요한동료지원가는 열악한 동료지원가의 노동조건(월 60시간의 근로 시간과 659,650원의 임금, 월 4명의 참여자 발굴, 동료지원활동 참여자 1명 월5회 만나서 취업의욕 고취 및 직업연계, 실적을 채우지 못할 경우 기관에서 임금 반납)에서 실적을 채우지 못하면 기관에서 임금을 반납해야 한다는 많은 압박과 스트레스를 받던 중에 동료들에게 ‘미안하다’라는 마지막 문자를 남기고 죽음을 선택했다.

2. 죽음으로 드러난 사실

- 고용노동부가 중증장애인의 노동권 보장을 위해 만든 시범 일자리는 장애인의 현실을 포함하지 않은 것은 고스란히 반영한, ‘일할 능력이 없는 존재’로 낙인화한 노동기준을 철저히 대상화하여 『재활중심=비장애인기준』을 강요함으로써 마침내 중증장애인을 죽음으로 몰고 가는 일자리 시스템이다.

이러한 “죽음의 일자리 시스템” 에서 보여진 가장 큰 문제점은,

○ 동료지원가에게 강요한 현실 불가능하고 과도한 업무 부과

2019년 기준, 동료지원가 1명이 월 4명, 연 48명의 중증장애인 참여자를 발굴하여 참여자 1명당 5회를 만나는 것이 기준이다. 그들을 만나 상담을 하고 자조모임을 하는 것이 업무이다. 이를 수행하기 위한 서류는 한가득이다. 최종증 뇌병변, 발달장애인 동료지원가가 상식적으로 기본적으로 갖추어야 할 서류와 상담일지, 자조일지 등의 작성을 하면서 요구하는 실적을 수행할 수 있을 것이라 그 누구도 생각하지 못한 것이다.

그 기준이 도대체 어떻게 산출이 되었는지 확인하기 전에 먼저 한국장애인고용공단의 임직원 1,211명이 2,419억의 예산(2019년 기준)을 사용하면서 중증장애인의 참여자를 얼마나 발굴하여 일대일로 또는 자조모임으로 만나서 취업의식을 고취해서 일자리로 연결시키는 지 확인해야 할 것이다.

○ 반인권적인 불안정 노동과 수당 방식의 저급한 월급

동료지원가가 48명의 참여자를 발굴하지 못하고, 5회의 횡수를 만나지 못하면 실적에서 마이너스 (-)부분은 실적 중심 수당형식으로 지급하는 급여를 삭감하는 방식으로 위탁기관에 책임을 묻고 있다. 갑(고용노동부)이 을(위탁기관)과 을(동료지원가)을 감시하고 강요하고 강제하는 수단이다. 급여는 몰아서 무엇 하겠는가. 최저임금이 절대적 기준이다.

○ 고용노동부의 「중증장애인 지역맞춤형 취업지원 시범사업」 위탁기관에 대한 무한한 착취와 책임전가를 통한 갑질

동료지원가를 지원하는 업무, 동료지원가가 달성하지 못하는 실적에 대하여 모든 것은 위탁기관에 책임을 전가하는 구조이다. 슈퍼바이저 인건비 지원에 대하여 고용노동부는 그 필요성을 절대적으로 공감한다고 협의자리에서 말하지만 기획재정부에 가서 거부당하고 와서 ‘어쩔 수 없다’는 말만 앵무새처럼 되뇌인다. 기획재정부 때문에 실적을 채우지 못하면 급여로 나간 예산은 환수해야 한다고 슬픈 갑질을 주인공이 되어버렸다.

○ ‘진짜 사장’ 기획재정부의 갑중의 갑으로 갑질

기획재정부가 진짜 갑이다. 동료지원가 일자리에 대한 기준을 급여방식으로 전환하는 것, 일의 성격 등을 보건복지부 장애인일자리인 재정지원일자리와 비교하면서 고용노동부의 중증장애인 일자리 예산과 요구하는 기준을 거부함으로써 이 모든 결과가 초래된 것이다.

- 위에서 언급한 것처럼 진짜 필요한 예산을 제대로 투여하지 않은 채 중증장애인에게 비장애인의 기준을 강요하면서 노동자로서의 권리를 인정하지 않은 데에 있다!

3. 중증장애인 노동권 보장을 위한 요구

○ ‘권리중심-중증장애인가준’의 공공일자리

‘권리중심-중증장애인가준’의 의미는 무엇인가. 그리고 그 기준에 적합한 중증장애인 일자리는 직종은 무엇이며, 어떤 직무로 구성되어야 하는가. ‘권리중심’은 중증장애인이 지역사회에서 살아갈 수 있는 환경의 변화를 목표로 한 중증장애인들의 권리 활동이어야 한다. 중증장애인들이 지역사회에서 함께 통합하여 살아간다는 것은 ‘권리’의 문제이다. ‘시혜와 동정’을 배격하고, 복지 차원을 넘어선 인권과 권리의 문제인 것이다.

‘중증장애인가준’은 시장 내에서 살아남기 위해 강제되는 경쟁의 시스템에서 효율적인 활동과 실적과 성과를 평가하고 이윤을 통해 배분하는 방식이 아니라, 국가와 지방자치단체가 책임지고 수행해야 할 공공의 업무(UN장애인권리협약 권고내용의 업무) 내에서 아무리 장애가 심한 중증장애인일지라도 참여하여 가능한 수준의 활동을 기준으로 함께 협업하여 비장애인의 인식개선과 지역사회 변화를 위한 공공의 상품을 생산하는 것을 말한다.

○ 정부와 지방자치단체의 책임의 공공영역 일자리 직무

유엔장애인권리위원회는 대한민국 정부에 대하여 구체적 권리, 인식제고(제8조)에 의거해 ‘대한민국은 구조적이고 지속적으로 공무원, 국회의원, 언론 일반, 대중을 상대로 장애인권리협약(CRPD)의 내용과 목적을 공론화하여 교육시키지 못한 점을 주목하여, 국가와 지방자치단체가 인권의 담지자로서 장애인에 대한 긍정적 이미지 강화 할 수 있는 인식제고 캠페인을 벌일 것을 권고하였으며, 구조적이고 지속적으로 공무원, 국회의원, 언론, 일반대중에게 협약의 내용과 목적에 대하여 공론화하고 교육 시킬 것’을 권고하였다.³⁾

장애인에 대한 긍정적 인식제고 캠페인과 장애인권리협약의 내용과 목적을 공론화하는 것은 국가와 지방자치단체의 책무이다. 이 책무를 중증장애인 당사자가 업무로 수행하는 것을 공공영역 일자리 직종으로 만드는 것이다.

지역사회의 인식개선 캠페인과 교육을 수행하기 위해 ▲장애인의 권익옹호활동(People First), ▲문화예술 활동을 통한 비장애인 인식개선, ▲ 장애인인권교육(인식개선교육)을 중증장애인 공공일자리 직종으로 규정하고, 구체적 직무를 중증장애인가준으로 구성하여야 한다. 구체적 직무는 실적위주, 효율, 생산성의 속도 기준이 아닌 중증장애인 당사자의 노동 가능·참여 기준과 속도로 직무를 구성하여야 한다.

정부와 지방자치단체 책임 중증장애인 공공일자리 3대 직종			
방향	목표	직종	일자리/재정책임
지역사회	○ 비장애인 인식개선	장애인의 권익옹호활동	정부, 지방자치단체

3) 유엔장애인권리위원회는 2019년 9월 유엔장애인권리협약(CRPD)에 근거하여 대한민국정부의 1차 보고서에 대한 최종견해를 발표함.

완전한 통합과 참여	○ 유엔장애인권리협약(CRPD) 근거 한 장애인의 권리 홍보 및 선전 ○ 지역사회 환경의 변화	(People First)	※ 재정지원일자리
		최중증장애인 활동참여 가능 기준의 문화예술 활동	
		장애인인권교육 (장애인인식개선교육)	

재활중심/비장애인기준	권리중심/중증장애인기준
시장(이윤)/실적/효율/상품생산	공공/참여가능수준/협업/지역변화

중증장애인의 지역사회 통합과 참여 ≥ 지역사회 환경과 시민의 인식변화 ≥ 국가와 지방자치단체의 책임, 업무 ≥ 권리중심, 중증장애인 기준 일자리 창출

○ '중증장애인은 일할 수 없다' 낙인화 STOP_중증장애인 기준의 일자리를 달라.

시장경쟁 중심의 효율적 업무처리와 생산, 실적주의, 재활중심, 비장애인 기준으로 일자리를 만들고 중증장애인에게 노동능력을 판단한 결과 중증장애인 100명 중 78.8명이 일할 능력이 없는 비경제활동인구로 낙인화 되었다. 그나마 집에 부담되기 싫어 일을 통해 하루 여가라도 보내고 싶은 중증장애인은 바늘구멍처럼 들어가기 힘든 직업재활시설의 보호작업장에서 최저임금 받지 못하고 일을 해도 당사자들은 제대로 자신의 권리를 이야기하지 못한다.

기존의 일자리와 평가시스템을 두고 중증장애인에게 일할 능력이 없다고 낙인화하거나 재활의 대상으로만 취급한다는 것은 철저한 '재활중심 비장애인기준' 이다. 중증장애인 노동문제 해결을 위한 일자리는 '재활중심 비장애인기준' 을 '권리중심 중증장애인기준' 으로 이동시키는 것이어야 한다.

일할 능력이 없는 것이 아니라 일할 직종과 중증장애인의 속도에 맞는 직무 기준이 없는 것이다. 중증장애인은 노동의 기준을 이동시키지 않으면 살아남지 못한다. 자본의 세상에서 일할 수 없는 무능력한 사람일 뿐이다.

[증언4]

숨막히는 노동강도, 불타는 노동자

[서울아산병원 고 박선욱 간호사, 서울의료원 고 서지윤 간호사.
연이은 간호사들의 죽음이 말하는 간호사들의 현실]

이민화(건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)

1. 간호사들은 어떤 환경에서 어떻게 만들어지는가?

간호학생들이 겪는 일들은 어떤 것들이 있을까요?

간호학생 시절은 개인의 행복보다 ‘우리’ 라는 이름의 폭력에 대해서 학습하게 되는 기간입니다. 이 기간을 통해서 간호학생들은 침묵을 강요받게 됩니다.

대표적으로 나이팅게일 선서식 얘기를 빼놓을 수 없습니다. 병원실습을 하기 전 간호학생들은 나이팅게일 선서식을 준비하게 됩니다. 선서의 내용 자체도 간호사에게 헌신을 강요하는 면이 있어 비판을 받고 있지만 간호학생들이 이 선서식을 준비하는 과정에서부터 많은 문제들이 발생합니다. 단 하루, 나이팅게일 선서식을 보러 찾아오는 지역의 정치인들과 병원장들에게 잘 보이기 위해 한 달의 합숙 훈련을 하는 학교도 존재합니다. 선서식의 모양새를 위해 학생들의 머리색과 스타일을 똑같이 맞추게 하고, 의자에 앉았을 때 상반신의 각도를 맞추는 등 나이팅게일 선서식이라는 완벽한 쇼의 예쁜 그림이 되길 강요합니다. 연습에 빠지는 학생이 있다면 물론 불이익을 당하게 됩니다.

이 외에도 선후배 짝을 지어서 국가고시를 보는 선배에게 선물을 주게 한다든지, 몇 년에 한 번씩 진행되는 “간호교육인증평가”는 무작위로 뽑힌 간호학생이 평가단이 보는 앞에서 테스트를 얼마나 잘 치러내는지에 따라 후배들의 국가고시 응시 자격 유무가 결정되기도 합니다. 이때부터 “본인의 실수로 후배들의 앞길을 막지마라.” 라는 말을 듣곤 합니다.

2. 죽음의 예고, 간호사들의 사직

그런 과정을 거쳐 간호사가 된 다음은 어떤 일들이 벌어질까요?

간호사들이 일하면서 겪는 부당한 일들은 굉장히 많습니다. 병원에 합격을 하더라도 음식점에서 쓸법한 ‘웨이팅제도’ 라는 이름으로 발령 날짜가 언제인지도 모른 채 무작정 기다려야하는 상황이 발생합니다. 그 기간 동안은 불안해서 여행을 갈 수도 없고 다른 일을 하는 것도 애매합니다. 그래서 신규 간호사들이 선택하는 것은 요양병원에서 일을 하는 것입니다. 일을 하고 있다 보면 짧게는 몇 개월, 길게는 1년 이후에 발령날짜가 갑자기 정해집니다. 바로 내일부터 출근하라는 병원도 종종 있습니다. 대부분 긴급한 발령은 일을 하다가 견디지 못해 퇴사하게 된 어떤 간호사의 자리로 들어가게 되는 것입니다. 간호사는 취업률이 높은 게 아니라 퇴사율이 매우 높다는 것을 이쯤에서 알 수 있습니다. 미리 뽑아놓지 않으면 채워 넣기 힘들 정도입니다. 이때까지도 간호사들은 철저한 약자입니다. 미리 지원했던 부서 따위는 묵살되고 그냥 누군가 빠진 자리로 들어가게 되는 것입니다.

기분이 씩씩하긴 하지만 그 다음인 신규간호사 교육이 가장 큰 문제입니다. “프리셉터 교육” 이라는 이름의 잔인한 도제식 교육이 시작됩니다. 이 교육은 신규간호사에게만 힘든 과정일까요? 안타깝지만 아닙니다. 이 프리셉터 교육은 신규간호사를 가르치는 경력간호사에게도 죽을 맛이고 이 교육을 받는 신규간호사도 못할 것입니다. 이제 겨우 일이 좀 적응된 3년차 정도의 간호사에게 어느 날 수간호사가 말합니다. “이번에 신규 들어오니까 니가 프리셉터해.” 이 경력간호사는 신규교육을 제대로 해 낼 수 있을까요? 맡은 환자의 수도 그대로인데 거기에서 신규간호사 교육까지 똑같은 시간 내에 아무런 대가없이 해야 하는 것입니다. 아주 괜찮은 병원은 한 달에 5만원 정도를 수고비로 주기도 하지만 모든 경력간호사들은 프리셉터 맡는 것을 극도로 싫어합니다. 이런 열악한 상황에서도 경력간호사는 본인의 신규시절을 떠올리며 ‘그래도 따뜻하게 잘 알려줘야지’ 다짐을 합니다. 하지만 얼마가지 않아 괜찮기만 했던 환자의 상태가 나빠지는 날이면 신규를 어쩔 수 없이 버려놓고 허덕이면서 환자를 케어합니다. 상태가 나빠지는 환자는 간호사를 기다려주지 않기 때문입니다. 그 사이 버려진 신규간호사는 불안해하며 눈치를 보며 서 있습니다. 병원현장이 이렇게 신규간호사도 버려놓는 상황이다 보니 학생 실습 때는 혈압 재는 것 말고는 아무것도 해보지 못한 게 떠오릅니다. 이렇게 이도저도 아닌 교육기간 2개월 정도가 지나갑니다.

교육기간이 끝난 바로 다음날부터 신규간호사는 ‘독립’ 당하게 됩니다. 아직 환자를 혼자 보기 힘든 상황입니다. 하지만 인력이 부족하기 때문에 오늘부터 무조건 실수하지 않고 환자를 봐야합니다. 독립한 날부터는 매일 매일이 지옥입니다. 선임 간호사에게 혼나거나 환자를 해칠 뻔 하거

나 둘 중 하나인 상황이 매일매일 반복됩니다. 신규간호사는 ‘딱 1년만 버티자. 사회생활은 다 힘들다고 그랬어.’ 라고 생각하면서 하루하루를 버팁니다.

환자를 살리려고 간호사가 된 이 신규간호사는 자꾸만 환자를 해칠 수도 있는 본인이 견딜 수 없어집니다. 매일 출근할 때마다 차에 치여서 출근 하게 되지 않길 기도합니다. 모든 일에 무감각 해지게 되고 자꾸만 죽고 싶어집니다. 힘들어서 방법이 없을 때는 수간호사에게 면담신청을 하기도 합니다. 어떻게든 방법을 찾으려고 해봤지만 돌아오는 말은 그냥 더 열심히, 혹은 잘 버티라 정도입니다. 퇴사를 계획해봅니다. 사직서를 제출해보지만 퇴사는 허락되지 않습니다. 기약 없는 하루하루를 버티다가 신규간호사는 연락 없이 병원에 출근하지 않게 됩니다. 신규간호사는 드디어 지옥에서 탈출하게 되었습니다.

이렇게 1년 내 첫 병원을 떠나는 간호사는 42%나 된다고 합니다. 제가 얘기한 신규간호사 이야기는 아주 보편적인 이야기입니다. 이 높은 사직률을 통해 간호사들이 병원 현장에서 서서히 죽어가고 있는 것을 알 수 있습니다.

운이 좋게 신규간호사 시절을 거쳐 어느 정도 일이 손에 익는다고 해도 간호사 한 명 당 맡은 환자수가 많습니다. 그로 인한 업무강도가 굉장히 압축적이고 높아서 간호사들은 매 근무 때마다 본인의 실수로 사람을 해치지 않을지 두려움에 떨고, 본인의 손길이 닿지 않는 환자들을 보면서 죄책감을 느낍니다. 간호업무에 우선순위를 두고 긴박한 환자들 위주로 돌볼 수밖에 없는 환경이라 비교적 급하지 않은 환자들에게는 “잠깐만요.” 라는 말을 할 수밖에 없습니다.

3. 두 간호사의 죽음을 통해 알려진 것들

2018년 2월 15일 서울아산병원의 신규간호사였던 박선욱 간호사가 스스로 목숨을 끊었습니다. 고 박선욱 간호사는 최고의 병원에서 일했던 보편적인 간호사였습니다. 조금 더 설명하자면 학교에서 1등을 놓치지 않았던 똑똑하고 쾌활한 학생이었습니다. 그랬던 이 신규간호사가 입사한지 5개월 만에 “하루 서너시간의 잠과 매번 거르게 되는 끼니로 인해 회복이 되지 않았다” 는 말을 남기고 스스로 목숨을 끊었습니다. 이 짧은 메모를 남긴 신규간호사는 수많은 간호사들의 마음을 울렸습니다. 모두가 박선욱 간호사였기 때문입니다. 1년이 지나고 박선욱 간호사의 죽음이 산재로 인정되면서 병원사업장의 구조적인 문제로 인해 해당 사건이 발생하게 되었음이 분명해졌습니다. 고 박선욱 간호사의 사망으로 인해 신규간호사의 교육제도가 얼마나 열악하고 문제가 많았

는지 사회적으로 알려지기 시작하였습니다.

그리고 얼마 되지 않은 2019년 1월 4일 서울의료원의 7년차 간호사인 서지윤 간호사가 직장 내 괴롭힘 문제로 스스로 목숨을 끊었습니다. 고 박선욱 간호사의 사건이 채 해결되지 않은 시기에 또 다른 간호사, 심지어 경력간호사의 사망소식을 들은 간호사들은 슬픔에 잠겼습니다. 고 서지윤 간호사는 2013년부터 서울의료원에서 간호사로 일해왔습니다. 2018년 12월 서지윤 간호사는 관리자들과의 술한 면담 후 본인의 의사에 반하는 간호행정부서로 배치이동 되었습니다. 서지윤 간호사는 업무상 필요한 사무기기 및 책상을 제공받지 못하였고 간호행정부서일을 하다가 당일병동으로 파견을 가는 등 불공정한 업무배치가 이루어졌습니다. 결국 서지윤 간호사는 배치 이동된지 한 달도 되지 않아 스스로 목숨을 끊게 되었습니다. 고 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위의 요구로 서울시가 진상대책위를 꾸렸고 진상대책위 조사결과 고인의 사망은 직장 내 괴롭힘에 의한 사망으로 인정받게 되었습니다.

이 두 간호사의 죽음은 노동자를 태워 연료로 사용하는 병원 구조 속에서 신규간호사도, 경력간호사도 더 이상 안전하지 않다는 것을 알려주고 있습니다.

4. 유보된 해결, 지연된 정의로 인한 또 다른 죽음을 겪지 않기 위해 우리가 바뀌어나가야 하는 것.

아직 해결되지 않은 것들이 많습니다.

고 박선욱 간호사의 경우 고인의 죽음이 산재로 인정되었음에도 불구하고 서울아산병원은 고인과 고인의 유가족에게 사과조차 하고 있지 않습니다. 그리고 서지윤 간호사의 경우 사망 1주기가 지났지만 진상대책위에서 요구한 권고안들이 대부분 지켜지지 않고 있습니다. 그리고 공론화 되지 않은 수많은 간호사들의 죽음은 그저 개인의 문제로 치부되고 있습니다.

병원 당사자들은 문제를 해결하려는 의지가 없으며 정부도 이런 문제들의 근본 원인인 인력문제만 쪽 빼놓고 직장 내 괴롭힘 금지법 시행, 교육전담간호사 배치, 경사노위 보건의료위 등 강제성이 없거나 큰 변화가 없는 제도들만 만들어내고 있습니다.

서울아산병원에서는 여전히 고 박선욱 간호사와 같은 수많은 신규간호사들이 견디다 못해 사직을 선택하고 있으며 서울의료원도 관리직에 있는 잠정적 가해자들이 서지윤 간호사가 사망하기 전처럼 업무에서 배제되지 않고 여전히 일하고 있기 때문에 간호사들의 사직률이 줄어들지 않고

있습니다.

현장이 바뀌지 않고 있다면 간호사들도 더 이상 안전하지 않을 것입니다. 간호사 문제의 대부분의 근본원인인 인력문제가 꼭 해결되어야 합니다. 병원의 폐쇄적이고 수직적인 노동환경은 간호사들에게 하여금 목소리를 낼 수 없게 합니다. 하지만 각자의 자리에서 가능한 만큼의 목소리를 내고 간호사들의 열악한 처우를 계속 알려내고 현실 가능성이 있는 대안에 대해 이야기하는 자리가 계속 만들어져야 할 것입니다.

병원과 정부는 이런 현장 간호사들의 이야기를 귀담아 들어야 할 것이며, 간호사들의 사직률이 알려주는 메시지와 수많은 간호사들이 죽음으로 증명하고 이야기 하려고 했던 것들을 제대로 들여다 보아야 할 것입니다.

[증언5]

노조탄압과 괴롭힘, 노동자를 개별화하는 공격 [유성기업 노조파괴, 한광호]

김성민(유성기업 영동지회 교육부장)

1. 한광호 열사가 죽기까지

2011년 밤에는 잠잠 자자는 심야노동 폐지를 단협으로 체결하지 않으려는 현대차와 유성기업의 직장폐쇄로 조합원들이 탄압을 받았다. 단순히 용역깡패만 온 게 아니었다. 알고 보니 창조건설 텅과 현대차의 공모였다. 창조건설은 집요하게 민주노조인 금속노조 조합원들을 탈퇴시키려고 했다. 그 과정에서 간부들이 떨어져나가거나 우울증, 심각한 트라우마에 걸렸다. 2016년 3월 한광호 열사도 비슷했다. 그는 열심히 싸웠던 간부였다.

업사약력

1974년 08월 27일 충북 영동군 양강면 청남리 출생
1995년 12월 10일 유성기업(주) 영동공장 입사
1999년~2014년 유성지회 대의원 세 번 역임
2011년 5월 18일 유성기업 용역깡패를 동원해 공격적 직장폐쇄
2011년 10~11월 현장복귀 후 징계
2013년 11월 14일 회사의 노조파괴에 대한 항의 투쟁을 이유로 출근정지 2개월 징계
2013년 12월 27일 현장순회 정의행위 중 관리자들로부터 폭행
2014년 정신건강 실태조사에서 고위험군으로 판정돼 전문 상담사 상담치료
2016년 3월 10일 야간근무 중 징계위 개최를 위한 사실조사 출석요구서를 받음
2016년 3월 15일 동료 조합원들에게 미안하다는 연락을 함
2016년 3월 16일 연락두절
2016년 3월 17일 06시 40분경 목을 매 자결한 것을 시민이 목격

업사가 받았던 탄압 현황

-5차례 (11건)에 걸친 고소고발
-2번의 부당징계, 그리고 세 번째 징계가 추진 중이었음
-사측 관리자들에 의한 폭행

2. 치밀하게 계획된 노조파괴와 괴롭힘(경과)

1) 야간노동 폐지 단체협약

2008년에 아산공장과 영동공장 각 2명씩 주간연속2교대제 관련 실행위원회를 구성하였다. 야간 노동을 폐지하고 노동시간을 단축하며 임금체계를 변경하는 것은 회사의 부담도 줄이는 한편 근로자들의 건강권과 생활권을 확보할 수 있다는 점에 공감한 노사는 2010. 1. 13. ‘2009년 지회임금 및 교대제 개선’을 합의하기에 이른다(2009년 지회임금 및 교대제 개선 합의서).

2010년 3월 경부터는 노동조합(아산지회 및 영동지회, 통칭하는 경우 ‘유성지회’라 한다)은 교대제개선 합의서에 따라 주간연속2교대 준비팀을 구성하였고 준비팀은 2010년 10월 경까지 각종 연구 등 활동하였다. 그러나 유성기업은 이 기간 별다른 준비를 하지 않았다. 특별교섭은 2011. 1. 18.부터 2011. 5. 4.까지 11차에 걸쳐 진행되었는데, 유성기업은 교섭연기로 일관하였고 어쩌다 교섭에 임했을 때에도 변명으로 일관하였다.

이에 노동조합은 단체행동권을 행사하지 않고서는 교섭력을 유지하기 힘들다고 판단하여 2011. 5. 3. 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 충남지방노동위원회는 같은 해 5. 13. 조정중지 결정을 하였으며, 같은 달 17.과 18.에 실시된 쟁의행위 찬반투표는 가결되었다. 노동조합은 2011. 5. 18.에 고용노동부 천안지청과 아산시청에 쟁의행위신고서를 제출하였고, 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회를 진행하였다.

2) 직장폐쇄의 단행

2011. 5. 18. 아산공장 주간조 2시간 간담회 이후 조합원들이 작업을 마치고 17:30경 퇴근하여 아산공장 노동조합사무실에 조합원 7명만 있는 상황에서, 유성기업은 18:00경 용역경비를 대거 동원하여 아산공장 정문을 잠그고 직장폐쇄를 공고하고 조합원들의 노동조합사무실 출입을 막았다(영동공장에서는 같은 달 23. 직장폐쇄를 단행하였다).

주목할 점은 직장폐쇄가 치밀한 사전 준비와 계획 하에 진행되었다는 사실이다. 직장폐쇄가 노조파괴를 위한 회사의 핵심적 전술이었음이 이후 밝혀진다.

직장폐쇄 개시 이후에도 노동조합은 계속적으로 단체교섭을 요구하였지만 유성기업의은 교섭거부로 2011. 6. 2. 단 한차례만 진행되었는데, 그 교섭에서도 유성기업은 현안에 대한 교섭을 거부하였고 “조합원들이 자택대기하면 개별적으로 연락을 하겠다” 는 말만 되풀이 하였다.⁴⁾

유성기업의 거부로 단체교섭이 고착상태에 빠지게 되자 노동조합은 공장정상화 이후 교섭을 이어간다는 방침을 정하고, 2011. 6. 13. 조합원 총회를 개최하여 토론을 통해 ‘업무복귀’ 를 결정하고 그 의사를 유성기업에 전달하였다. 조합원들은 다음날인 6. 14.부터 공장으로 출근하고자 하였지만 유성기업은 이를 거부하고 조합원들의 회사출입을 막으며 2011. 8. 30.까지 직장폐쇄를 유지하였다.

창조건설팅이 작성한 첫 번째 전략회의 문건인 “단기대응방은” 은 철저한 채증 및 철저한 책임 추궁 - “형사 →민사(가압류) → 징계 →민사(손해배상)” 을 주된 대응기조로 제시하였다. 노조 파괴의 수단으로서의 고소, 징계 등 법적수단의 활용했다. 한광호열사도 그 대상이었다.

3) 어용노조 설립과 가입 회유 그리고 금속노조 탈퇴 종용

유성기업은 어용노조인 유성기업(주)노동조합(이하 ‘제2노조’ 라 한다)를 설립한 후, 유성지회를 와해시키고, 제2노조를 육성하여 과반수 노조로 만들어 주기 위해 각종 부당노동행위를 자행하였다. 유시영은 유성기업의 민주노조의 활동을 무력화하기 위해 복수노조법을 악용해 기업노조를 설립했고, 민주노조 조합원들에 대한 부당징계와 해고 등 조합원들에 대한 압박을 하였다.

2016년 사측이 만든 기업노조(어용노조)는 자주성이 없어 노조가 아니라는 법원의 판결이 있었고 현재는 유성기업 노동자들의 끈질긴 투쟁으로 민주노조가 1노조가 되었다.

이와 관현해 노동조합 및 노동관계법(이하 노조법)과 근로기준법 등을 위반하는 부당노동행위로 이미 처벌받은 바 있다.

그럼에도 불구하고 유성기업 유시영 회장은 아직까지도 노조활동을 인정하지 않고 탄압하고 있으며 민주노조인 금속노조 유성아산영동지회와의 교섭을 해태하고 있다. 유성기업은 2011년 단체협약을 일방해지함으로써 단체협약이 작용되지 않고 있으며 임금교섭도 해태해 유성기업 민주노

4) 위 단체교섭거부는 유성기업 대표이사 유시영, 아산공장장 이기봉 및 영동공장장 최성욱이 공모한 부당노동행위라고 대전고등법원은 판단하였습니다(재정신청사건 결정문).

조 조합원들은 저임금을 받고 있다.

창조컨설팅이 2011. 4. 28.자로 작성한 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』는 ‘금속노조 유성지회 조합원 규모 축소’, 및 ‘제2노조 설립’을 핵심목표로 설정하고 있고, 이를 위해 1년간에 걸쳐 대내적으로는 ‘유성기업 경영진’, ‘유성기업 실무진’ 및 ‘창조컨설팅 연구진(피고소인 심○○, 김○○ 포함)’으로 구성된 ‘노사관계 전략회의’를 구축하여 정기적이고 상시적인 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 ‘노동부’, ‘노동위원회’, ‘국정원’, ‘경찰’, ‘검찰’ 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있다. 그리고 2011. 5. 6. 이러한 노조파괴 사나리오를 수행한 결과 ‘금속노조 유성지회의 조합원수가 컨설팅 계약 체결 당시 기준으로 50% 미만으로 축소되면 8천만 원의 성공보수를, 다시 20%로 축소되면 8천만 원의 성공보수를 추가로 지급’하는 약정을 체결한다.

4) 직장 내 괴롭힘

노동자들이 개별적으로 경험한 괴롭힘은 크게 6가지로 분류할 수 있다. ① 성과급 및 승진, 근태 관리에서의 차별, ②일상적 감시, ③ 임금삭감, ④정당한 사유 없는 해고나 징계 및 경고장 남발, ⑤ 고소고발(사법수단 활용), ⑥폭언 및 폭행(성희롱) 등이다. 특징적인 것은 차별의 경우 집단 간 차별로 금속노조에 가입된 조합원들이 모두가 경험했다는 점이다. 금속노조와 사측노조 교섭 차별, 성과 및 무쟁의 타결금 지급, 후원 중단 등은 금속노조 조합원이 모두가 겪은 차별이다.

직장내괴롭힘 금지법이 발효됐지만 아직도 사측은 금속노조 조합원들에 대한 감시와 임금삭감을 지속하고 있다.

3. 손놓고 있는 정부

1)고용노동부 고용노동행정개혁위원회 결과

문재인 정부가 출범하고 각종 개혁위가 만들어졌다. 고용노동부도 만들었다. 고용노동부 고용노동행정개혁위원회(이하 ‘개혁위원회’)는 2017. 11. 1. 출범하여 2018. 7. 31.까지 활동하였다. 개혁위원회는 ‘노조무력화와 부당 개입 관련 실태와 개선’ 등 15대 과제를 선정하고 조사활동을 벌였다. 이 조사에는 유성기업도 포함됐다.

□ 개혁위원회의 조사결과

(1) 유성기업에 대한 조사결과 개요[고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서(이하 '보고서'라 함) 229~236면 참조]

<부당노동행위 사건의 경과>

- 유성기업과 금속노조 유성지회는 2010. 1. 3. 2009년 지회 임금 및 교대제개선 합의서'를 체결
- 2011년 단체교섭 진행과정에서 유성지회는 주간교대제 요구하였으나 유성기업의 불응으로 결렬
- 2011. 5. 18. 20:00 유성기업 아산공장 전 조합원을 대상으로 직장폐쇄

유성기업은 창조컨설팅의 시나리오에 따라 직장폐쇄를 개시, 유성기업은 직장폐쇄를 유지하면서 조합원 개별복귀만 허용

- 2011. 7. 14. 유성기업(주)노동조합(이하 '제2노조'라 함) 설립에 지배·개입함
- 대전지방법원 천안지원의 조정결정에 따라 2011. 8. 22.부터 8. 31.까지 유성지회 조합원들 순차 복귀

- 2011. 10. 18. ~ 11. 17. 유성기업의 쟁의행위에 참여한 노동자에 대한 징계 조합원 545명에 대하여 징계를 단행함(아산지회장 등 27명이 해고됨)

- 유성기업의 유성지회 와해 및 무력화 시도

유성기업은 유성지회 조합원들에게 제2노조 가입하도록 회유 및 협박하고, 유성지회와 제2노조원들에게 시간외 근무에서 차별을 두고, 징계양정에서도 차별을 두는 등 유성지회의 조직력을 약화시킴

유성기업은 사무직을 제2노조에 가입시켜 제2노조가 과반수노조 지위를 차지하도록 한 후 교섭창구 단일화절차를 활용하여 전국금속노동조합의 교섭권을 박탈함으로써 궁극적으로 유성지회를 와해시킴

- 2012. 10. 16. 유성지회는 고용노동부 천안지청에 진정(제2노조를 취소 요구)

노동부 설립허가증 발부

- 2012. 10. 16. 고용노동부는 노무법인 창조컨설팅의 심○○, 김○○ 노무사에 대하여 공인노무사 등록취소 결정

- 고용노동부 천안지청과 청주지청은 2011. 11. 15~ 2011. 11. 25. 근로감독관 등 23명을 유성기업 아산공장과 영동공장에 투입하여 특별근로감독을 실시

- 현대자동차 제출용 문건과 관련하여

유성기업 서울사무소 압수수색시 유성기업 최○○ 전무의 pc를 확인한 결과, 2011. 10. 8.자 현대차 제출용 문건 확보함.

2011. 10. 7. [경영정상화를 위한 전략회의 자료] 제14쪽 논의사항에 ‘현대차 요구 관련(유성노조 조합원수 확보)’라고 명시되어 있음.

유성기업은 창조컨설팅에 “제2노조 조합원수 확보와 단체협약 상 독소조항 개정을 통한 지배력 회복”을 주요 내용으로 하는 자료를 요청하였고, 창조컨설팅으로부터 받은 자료를 총8회에 걸쳐 현대자동차 구동개발실에 보고하였음.

* 현대차 구동개발실 최○○ 이사 대우가 황○○ 차장, 강○○ 차장, 권○○ 대리에게 “신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고, 9월 20일까지 220명, 9월 30일까지 250명, 10월 10일까지 290명 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달할 것. 아울러 매주 1회 회사, 창조를 불러서 주간 실적 및 차주계획, 동향을 면밀히 파악하고 본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향 및 향후 계획 보고 준비요”라고 보고하였음.

그런데 문제는 고용노동부의 개혁위원회 권고사항 이행이 되지 않고 있는 것이다.

창조컨설팅이 작성한 2011. 11. 14. ‘유성기업노동조합 조합원 확보 관련’ 문건에서 특별근로감독에 대해 “고용노동부 본부에 비선으로 관련 정보를 수집함. 이 결과 금번 특별근로관계 실시는... 불가피한 것이나, 노동부에서도 ...유성기업에 부담을 줄 생각은 없다는 입장을 확인함” 이라고 기재되어 있다.(보고서 165면 참조). 국정원 등 정부기관, 고용노동부, 창조컨설팅 등이 유착한 정황이 농후함에도 고용노동부 장관은 진상조사를 실시한 사실이 없다.

부당노동행위 근절을 위해 수사초기 부당노동행위자들에 대한 구속수사 및 핵심증거들에 대한 압수수색이 가능하도록 지침 개정한 사실 확인되지 않는다.⁵⁾ 부당노동행위 실체 규명 및 부당노동행위 근절을 위한 법적 제도적 장치 마련에 대한 개혁위원회의 권고는 이행이 전혀 되고 있지 않다. 이런 상황에서 유성기업이 기세등등하게 부당노동행위를 하고 있는 것이다.

2) 국가인권위원회의 권고 후에도 변함없는 탄압

국가인권위원회는 2019년 1월 11일 유성기업에서 벌어진 노조탄압과 그로 인한 노동자들의 정신건강의 훼손과 관련하여 아래와 같이 판단하고 권고했다.

5) 다만 정부는 2019. 2. ‘부당노동행위 수사 혁신 방안’이라는 매뉴얼을 만들어 담당자에게 배포하고 교육을 진행하고 있다고 UN사회권위원회에 답변서를 제출한 사실이 있는바, 위 매뉴얼이 어떠한 방안들을 포함하고 있는지, 그 방안들이 부당노동행위 근절을 위하여 어떠한 실효성을 발휘할지 추후 지켜볼 필요가 있어 보인다.

○ 유성기업이 잔업·특근 부여 및 그에 따른 연장근로수당 지급 시 제1노조 조합원을 배제한 것과, 파업 없이 협상을 타결한 노조 조합원에게만 무분규 타결금을 지급한 것은 노조 소속을 이유로 한 차별행위임 (인권위 차별시정위원회)

○ 유성기업 사태가 제1노조 조합원의 건강상태를 크게 악화시켰을 뿐 아니라 소속 노조와 상관 없이 보더라도 많은 노동자들이 광범위한 정신적 피해를 입고 있음을 확인하며 아래와 같이 권고

- 유성기업에는 제1노조에 대한 과도한 적대행위를 자제하고 대화와 협상을 위한 전향적 입장 표명 등 갈등 치유의 여건을 조성하도록 노력할 것, 제1노조에는 유성기업의 조치에 보다 유연히 대응함으로써 상호 불신과 대결적 상황을 해소해 나가는 것이 바람직하다는 것, 고용노동부 천안 고용노동지청과 충청남도에는 유성기업 사태 해결을 위한 적극적인 중재 노력을 기울이는 한편, 피해 노동자 지원 방안 마련 시행에 노력

국가인권위원회의 권고는 유성기업에 어떤 효력도 없는 듯하다. 또한 충남도에서 조합원들의 정신건강 훼손과 관련해 지원을 한다고 하지만 사측 합의가 없어 진행되고 있지 않다.

3) 검찰과 재판부의 편파성

10년 가까이 노조파괴와 조합원들이 괴롭힘을 당하면서 정신적으로 매우 힘든 상태다. 그런 상황에서 2018년 11월 아산공장에서 임원 김*를 때린 사건이 있었다. 그가 어용노조와는 교섭을 신속하게 하면서 우리와는 하지 않았기 때문이다. 따지려 갔다가 30초간의 폭력이 있었다. 폭력이 좋은 것은 아니지만 그들이 관리자나 깡패를 동원해 우리에게 폭력을 행사한 것은 처벌받은 적이 없다. 그런 상황에서 언론에 유성지회가 폭력집단인양 마녀사냥을 당했고 정부도 이에 힘을 실어 주었다. 결국 재판에서 조합원들은 다 기소됐다.

그런데 더 황당한 일이 생겼다. 2020년 1월 8일 2심을 맡은 대전지방법원의 형사1부(재판장 심준보)는 이례적으로 유성기업 노동자 5인에 대해 1심보다 높은 실형을 선고했다. 일반적으로 2심에서 1심보다 높은 형량을 부과하려면 새로운 증거나 내용이 추가되어야하나 그렇지 않은데도 형량을 높여 선고했다.

이미 조합원들은 해당 사건 1심 판결로 1년간 감옥생활을 했다. 심지어 2심 재판부는 폭력을 행사하지 않은 사람들, 따지러 간 조합원들에게도 실형을 선고했다.

4. 현재 진행형인 노조파괴, 정부가 나서야

유시영이 기소되고 구속됐지만 이를 정부가 강력하게 제재하지 않기에 아직도 유성기업 조합원은 괴롭다. 아직도 오체투지를 하면서 투쟁하고 있다. 10년째다. 이렇게 싸우다가 지치는 조합원도 많다. 더 걱정은 한광호 열사와 같은 일이 반복될까 두렵다. 고용노동부는 유성기업의 부당노동행위에 대해 더 강력하게 제재해야 한다.

유성기업지회 현재 상황

재판 : 유시영회장은 두 개의 범죄행위로 재판중이다. 첫 번째는 배임, 횡령에 대한 특정범죄 가중처벌법 위반이고 두 번째는 부당노동행위에 대한 재판이 진행중이다. 특경법은 지난 1월10일 2심이 확정되었고 부노위반은 오는 3월 24일 재판이 재계된다.

지회 조합원 5명의 구속으로 조합원들이 순번을 정해 면회 투쟁을 진행하고 있다.

현장 : 지회는 2011년, 14,15,16,17,18,19년 임금인상을 하지 못했다. 이는 창조건설팅의 노조파괴 전략의 일환으로 지회와는 교섭을 최대한 늦추라는 점이다. 그렇다보니 경제적 어려움에 어용노조를 선택하는 조합원들이 생겨나고 있는 현실이다. 또한 단체협약 역시 2016년부터 해지되어서 조합활동에 중요한 조합비 일괄거출, 전임자, 간부회의, 출장등 차별을 받고 있다.

2011년부터 현장직 고용은 단 1명(영동)이고 관리직 채용만을 하여 조합원들은 줄어드는 반면 관리자들은 늘어나고 있는 것이 현실이다. 이것은 쟁의행위에 대한 회사측의 대응으로 보인다. 부당노동행위로 인해 현장에 대한 차별은 없어진 듯해보이나 보이지 않는 차별들이 아직도 이어지고 있다.(임금인상, 복지비, 잔업, 특근)

9년간의 투쟁은 조합원들의 정서를 피폐하게 만들었다. 투쟁이 길어지면서 어용, 회사와의 갈등이 고착화되고 실현되지 않는 정의에 대해 조합원들끼리 서로 갈등이 증폭되기도 한다.

교섭 : 사측의 교섭은 유시영의 재판에 따라 진행이 되었다. 작년 10월 31일 잠정합의를 유시영이 뒤집은 이후 사측은 2심에서 유시영이 나올수 있을것이라고 판단을 했다. 이것은 김주표라는 유성기업이 노조파괴를 이어가려는 자의 판단이었다. 관리자들 사이에서도 김주표는 없어져야 한다고 입을 모으고 있으나 유시영일가가 신뢰하고 있는 상황에서 교섭은 진전이 없을것으로 보인다.

다.

끝으로 ...

2011년에 어느 활동가가 이런 말을 했었다. “회사가 노조를 무너뜨리려고 마음먹었다면 끝까지 할 것이다.” 유성기업지회 노동자들은 열심히 투쟁을 해왔다. 거기에 함께 마음과 힘을 모아준 연대동지들이 없었다면 지금까지 투쟁하지 못했을 것이다 라고 조합원들은 입을 모아 말한다. 그러나 노조파괴의 마침표가 찍히지 않으면 조합원들의 고통은 더욱 가중될 것이다.