

[표지]

사회적 합의 불이행, 사회적 해결 방안 모색을 위한 토론회
- 기륭전자·한진중공업을 중심으로

- 일시 : 2014년 2월 6일(목) 오후 2시
- 장소 : 국회의원회관 2층 제2세미나실

주최 : 기륭공대위·기륭전자분회·한진중공업지회
후원 : 김상희·은수미·장하나 의원실

문의 및 진행 : 김소연(기륭전자) 010-6317-3460, 최철원(장하나의원실) 010-2076-3989

■ 토론회 진행

- 사회 : 황철우(기륭공대위 집행위원장)

- 발제 : 송경동 시인

- 토론

권영숙(민교협 노동위원장) / 이용우(민변 노동위) / 송영섭(금속법률원장) / 정동영(민주당 상임고문) / 유흥희(기륭전자 분회장) / 박성호(한진중공업 지회장)

■ 토론회 순서

개회

여는 인사

기조 발제

해당 사업장 사례 발표

토론자 의견서 발표

종합 토론

폐회

■ 자료집 순서

기조 발제문

해당 사업장 사례 정리글 / 기륭전자·한진중공업

토론자 의견서

[기조 발제문]

사회적 타결 ▪ 합의, 그 이후 사회적 책임에 대하여

기륭공대위(문재훈·송경동)

1. 신민이 아니라 시민 되기

자본주의는 사람을 신분의 굴레에서 해방시켰다. 하지만 그 해방은 임금노동이라는 경제적 굴레로의 대체였다. 그 결과, 모든 것을 상품과 화폐 그리고 이윤이라는 냉정한 수치로 모든 것을 획일화 하는 자본 물신의 세상이 왔다.

반면에 신분 굴레의 해방은 인간 개성의 해방, 이성의 해방, 정치적 주체로서 민의 각성의 과정이기도 했다. 이런 모순적 처지를 루소는 ‘사회계약론’에서 “인간은 자유로운 존재로 태어났다. 그럼에도 불구하고 곳곳에 사슬에 얽매어 있다.”라고 요약하고 있다.

자본주의 체제의 성립은 정치적으로 민주주의 공화국에 대한 투쟁과 좌절의 과정이기도 했다. 이런 과정을 요약한 말이 “신민(臣民)에서 시민(市民)으로”이다. 물론 ‘보이지 않는 주인’을 쓴 더글러스 러시코프는 ‘우리는 신민(臣民)에서 시민(市民)으로 한 단계 진화했으나 지금은 시민에서 단순소비자로 퇴화하고 있다.’며 기업지배 = 돈의 지배를 한탄하지만 말이다.

신민과 시민의 차이는 통치와 정치, 복종과 권리라는 이름으로 대별된다. 시민은 사회와 관련한 교양을 가지고 정치에 참여하는 사람, 즉 자신이 나라의 주권자임을 자각하고, 인권을 중시하고 인권을 보장 받고 실현하려는 사람을 말한다. 시민은 인민과 같은 말이다. 사회계약의 주체로 ‘무엇에 구속되지 않은 원래의 사람(of the people, by the people, for the people)’이다. 반면에 신민(臣民)은 군주국에서 관리와 백성을 함께 가리키는 말이다. 군주국의 주권은 군주에게 있으므로, 신민은 주권을 가지지 못한 사람이다.

노동자들은 노동권의 확장을 통해 민주주의와 인권의 주력이 된다. 노동법의 역사는 그 자체로 민주와 인권의 확장 역사와 일치한다. 근기법의 모태인 공장법의 경우 사회적 약자인 여성과 연소자에 한정된 보호를 성인남자로 확대한다. 약소자 보호권이 모든 사람에게 보편적인 권리로 일반화되는 과정이다. 노동법의 존재는

이른바 민형사법 등 일반 법리로 해결되지 않는 계급적 현실도 보여준다. 법 앞에 만인이 평등한 것이 아니라 불평등하다는 것, 자본의 질서 아래서는 국가가 개입하지 않는 한 노동조건의 열악(劣惡)화가 끝도 없이 전개된다는 점, 그래서 법의 기준이 인간 존엄의 최저기준을 정해야 할 정도로 자본의 자기 절제 조절 능력이 없다는 점을 보여준다.

인간의 존엄성의 최저 기준이 무엇일까? 중세시대 종교개혁의 루터는 교리문답에서 일용할 양식을 “**삶을 위한 양식과 필수품에 속하는 모든 것, 먹는 것, 마시는 것, 옷, 신발, 집, 정원, 경작지, 가축, 현금, 선한 배우자, 순한 아이들, 착한 고용인, 신뢰의 통치자, 선한 정부, 좋은 날씨, 평화, 건강, 교육, 명예, 좋은 친구, 신용의 이웃 등**”이라 했다. 과연 인류 최고의 물질적 부가 증대한 지금 우리는 이런 일용할 양식을 누리고 있는가?

노동조합에 대한 노동권의 역사는 더 극적이다. 애초 노조법은 단결금지법으로 시작됐다. 이 법에서는 단결 및 단체행동을 “인위적인 것, 불온한 것, 혼란스러운 것”으로 보았다. 노동자들이 단결하는 것은 계약 자유의 원칙을 어기는 공모 범죄라는 것이었다. 이런 노동조합의 단결권은 형법적 범죄에서 민사적 피해보상의 대상으로, 그리고 지금은 헌법적 권리로 발전되었다. 지난 시기 범죄가 이후 시기에 자유 또는 권리로써 보장받는 과정이다. 결과는 노동자의 인간적 존엄의 확대이며 동력은 계급적 단결과 투쟁이다.

하지만 소련과 동구 사회주의의 반혁명적 몰락은 계급 투쟁의 균형을 일거에 무너뜨리며 신자유주의라는 시장 근본 이윤 만능의 체제로 세상을 후퇴시켰다. 대한민국은 물론 전 세계 인류는 돈의 왕국에 신민으로 전락을 요구하는 자본가들의 퇴행적이고 잔혹한 요구에 한정없이 밀리는 시대를 살았고, 살고 있다. 신자유주의라 불리는 시대가 그것이다. 수십 수백 년의 투쟁의 결과인 노동권은 자본의 이윤의 희생물이 되어 뇌사에 빠져 있다. 사람들은 상품과 유행과 향락과 신용카드의 노예가 되어 자기들의 뿌리인 노동과 생산을 잊었다.

특히 97년 날치기 총파업에도 불구하고 한국의 노동자 계급은 정리해고와 파견제라는 재앙을 막지 못했다. 민주공화국은 법에 의한 지배다. 그 법을 합의한 주체의 위치와 역할을 두고 시민과 신민이 나누었다며, 법에 의한 일방적 굴종대신 법이 보장하는 권리를 전제로 법을 준수하는 의무를 지는 것에 대한 합의 주체가 시민이다. 권리에 합당한 의무, 의무에 합당한 권리가 없다면 그것은 민주공화법이 아니다. 그런데 정리해고는 아무 잘못도 없는 노동자가 자본가들의 경영실패의 책임을 지고 목이 잘리는 제도다. 권리는 없이 의무만 지라는 폭력적 제도다. 이런 정리해고는 자연스럽게 더 본원적인 폭력으로 나아갔다. 파견제로 말해지는 이른바 비정

규직 노동자의 양산이다. 사용자는 부림의 권리만, 노동자는 노역의 의무만 지고 마는 이 비이성적이고 반인간적인 제도가 아무런 고뇌도 없이 대다수 노동자들의 고용 형태가 되었다.

노동권에 대한 사회적 제거는 노동자 민중의 저항에 대한 직간접적인 족쇄의 강화다. 합법과업이 불가능한 공공영역(?)이 형성되고, 노동3권에 대한 영업방해와 손배가압류라는 민법에 의한 탄압은 법이 최소한의 사회적 균형을 잃고 오직 가진 자들의 흥기가 되게 만들었다. 최근 통상임금에 대한 대법의 판결, 정리해고에 대한 콜트-콜텍의 판결은 법의 공정성이 완전히 무너진 현실을 보여주었다. 불의가 법이라는 이름으로 폭력을 휘두르고 있는 셈이다. 이럴 때 필요한 것은 시민으로서의 의무인데 그것이 바로 저항권이다. 저항을 통해 우리는 시민과 신민의 신분을 결정한다.

노동권의 식물화와 손배 압류라는 아귀(餓鬼)

박동준(43), 김주익(41), 이해남(41), 이용석(32), 광재규(49). 모두가 노동자 열사들이다. 그리고 이들을 죽음으로 몰고 간 것은 바로 노동권에 대한 부정과 그 응징으로 손배가압류였다. 군사독재정권에서 야만적으로 성장한 자본은 97년 IMF 환란이후에는 교활하고 잔인한 권력으로 자리 잡았다. 선제적인 정리해고와 비정규직의 양산, 무엇보다 민중의 저항을 손배가압류라는 돈으로 질식시키는 탄압이 일반화되기 시작했다. 자기 먹을 것은 타고난다는 민중의 낙관주의마저 붕괴됨으로써 사회적으로는 자식과 함께 동반 자살하는 비극이 보편화되었다. 희망을 잃은 그 곳에서 죽음으로 미래의 활로를 찾아 나선 것이 바로 2003년에 돌아가신 위 노동 열사들이다. 김대중 노무현으로 이어지는 이른바 민주정권의 시기에 자본권력이 전면에서 등장하면서 민중의 자주적 투쟁에 대한 야비하고 잔혹한 탄압이 등장했다는 사실을 우리는 기억하지 않을 수 없다. 아무리 좋은 말로 포장한다고 해도 신자유주의는 부정하고 타도해야 할 가장 잔인한 자본독재임을 증명하는 무기가 바로 손배가압류였다.

지금 우리가 마주하고 있는 현실에서 법은, 합의에 의한 신의칙을 전면적으로 부정하고 오직 소유권의 절대화라는 돈(악마)의 이해에만 행사되고 있다. 노동권의 후퇴만큼 그 자리 버티고 있는 것은 법이 불의의 무기가 되어 사람을 잡아먹는 지옥 그 자체다. 최근의 통상임금에 대한 대법 판결, 유성노조와 콜텍 등에 대한 법의 모습은 손배 가압류 판결과 함께 자본주의 법이 노동권이 없었던 19세기로 돌아갔다는 것을 보여 준다. 그만큼 민주주의와 인권이 후퇴했다는 것이다. 이를 어쩔 수 없는 것으로 인정한 21세기 인류는 후세에 가장 암흑같은 시대의 희생자로 기억되겠지만 그 자체가 바로 민주주의 주체로서의 치욕이다.

2. 사회적 타결 ▪ 합의의 의미

노사 간의 문제가 사회적 타결(합의)을 했다는 것은 그 문제가 제기되고 해결하는 과정이 노사 간의 자율적 영역을 넘어섰다는 의미다. 보통 협상을 하고 타결을 한다는 것은 몇 가지 전제를 가지고 있다. 사회연대운동에 활발히 참여하고 있는 김정대 신부는 그 전제를 이렇게 정리했다.

첫째는 교환적 정의가 실현되는 사회적 통합(합의)이 필요하다. 평등한(교환적) 합의가 되어야 한다. 대부분의 차별과 폭력은 불평등에서 나온다. 합의를 하고도 그것을 지키지 않는 것은 약속을 파기하는 이들이 자기 약속을 지키지 않아도 큰 문제가 없다는 우월적 존재 조건과 의식을 가지고 있기 때문이다.

그럼으로 두 번째는 불평등한 조건에서 그것이 만들어 낸 피해에 대해 보상적 정의(합의)가 되어야 한다는 것이다. 가해와 피해 사이에서 과거를 잊고 새로운 미래로 나가자는 말은 가해 측의 참회와 성찰, 피해 측의 용서와 화해가 만날 때다. 하지만 현실에서는 가해자들이 과거를 일방적으로 묻고 나가자는 것만 횡행한다. 그럼으로 피해자의 아픔이 치유되는 합의만이 진정한 합의가 된다.

세 번째는 불행이 반복되지 않는 (회복적 정의)합의가 필요하다. 그때그때 책임만 모면하면 된다는 생각 때문에 합의는 깨지고 고통은 반복된다. 이를 막기 위한 대책을 김정대 신부는 회복적 합의라 하면서 법 제도적 장치를 만들어 내는 것이 필요한데, 그 책임은 국가에 있다는 것이다. 국가와 정치 기능이 정의로워야 한다는 것이다.

실제 노동자에게 단체 협상은 법 이상을 요구하는 행위다. 사측이 일방적으로 정한 근로계약이나 취업규칙도, 최저기준을 정한 노동법도 인간의 존엄을 보장하지 않기 때문에 노동조합을 통해 더 인간적인 조건의 노동과 세상을 요구하는 것이 단체협상이고 그 결과가 단체협약이다. 노동조합에게 법을 지키라는 것은 노동조합의 의의를 세우지 말라는 것과 같다. 하지만 현실에서는 오직 준법과 질서에 대한 몽둥이로만이 법이 동원되어 정상적인 노조활동을 '불법'화 한다.

노사 간의 자율적 교섭은 헌법적 권리로 규정된 노동3권의 전제다. 국가는 중립자거나 매개자가 될 뿐이다. 물론 지난 철도파업에 대한 한국 정부의 모습에서 보듯 한국에서는 이론상으로만 존재하는 원칙이다. 노사 간의 자율이라는 것은 사용자에 대한 간섭과 지배를 부정하는 것을 포함한다. 실제 노조법에서 교섭에 대해 사측이 지배 개입을 하거나 해태하는 것은 부당노동행위라는 불법을 구성한다. 그

리고 그렇게 맺어진 협상의 결과인 단체협약에 대해서는 준수의 의무를 지며 이를 지키지 않는 것에도 책임을 묻는다.

이렇듯 자율적 교섭이 한계에 부딪치는 곳에서 발생하는 것이 법적 타결이다. 일상 생활에서도 ‘법대로’ 하자는 것은 관계의 단절과 파괴를 말한다. 마찬가지로 노조에게 법대로는 이겨봤자 최저 조건에 불과한 과정이기도 하다. 문제는 법이 가진 자들에게 일방적으로 유리하게 작동한다는 것을 넘어 아예 법의 사각지대에서 법의 보호를 받지 못하는 경우가 많다는 점이다. 기룡전자 노동자들이 불법과건을 확인하고도 전체 조합원이 계약해지를 당해야 했던 과정이 그 상징이다.

법의 사각지대 또는 법으로부터 아예 배제된 영역에서 인간의 존엄성을 근거로 투쟁하는 것이 바로 저항의 권리다. 비정규직 노동자들과 정리해고 노동자들이 자기의 잘못과 무관하게 인간적 존엄으로부터 추방당하고 배제당할 때 이에 대한 투쟁은 법을 넘어서는 영역, 법률이 아니라 헌법, 헌법을 넘어 인간존엄의 원초적 근거에 뿌리박은 투쟁이다. 이 투쟁이야말로 인류가 보다 더 인간다운 세상으로 가는 원동력이다.

그래서 사회적 타결(합의)는 노사 간의 자율로 풀지 못한 문제, 법이라는 이름으로 풀 수 없었던 문제를 사회적으로 풀고, 사회적으로 강제했다는 의미를 품고 있다.

사회적이라는 말에는 루소가 강조한 제4의 법, 여론의 힘을 염두에 둔다. 루소는 오직 여론 즉 시민들의 연대와 힘이 낡거나 효력이 없는 법 질서에 다시 새로운 생명을 불어넣는 근본이라 했다. 사회적 또는 정치적 해결은 새로운 것에 대한 연대적 해결을 말한다. 기존의 것, 기존의 법 질서로 풀지 못한 것을 푸는, 기존의 질서가 그은 선을 넘는 전향적 방향에서의 사회적 진보, 진전을 의미한다.

그래서 사회적으로 강제했다는 것은 자율과 법을 넘어서는 책임을 타결 당사자들에게 주었다는 것이다. 이런 사회적 약속과 과정에 대한 최소한의 책임감과 도덕감마저 없다면 우리 사회의 허구적이지만 암묵적인 전제인 사회적 계약이 깨진다. 민주공화국의 헌법은 인간의 존엄성을 존중하고 인간의 평등함을 전제한다. 민주공화국의 존재 이유를 미국의 독립선언서는 생명, 자유, 행복의 추구를 보장하는 것이라고 했다. 약속은 상호적이기 때문에 구속적이다. 신뢰관계가 무너졌다는 것은 합의가 깨졌다는 것이다. 사회적 계약으로 형성된 법에 구속될 의무가 파기됐다는 의미다. 이럴 경우 구성원들은 사회적 계약이 아니라 자기의 생존과 행복을 위해 자연법(권리)을 행사할 수 있는 권리를 되찾게 된다. 이런 권리 의무관계가 없다면 그것은 아직 국가와 시민의 관계가 전제 군주적 질서를 깨지 못했음을 말한다. 이것이 사회적 계약

론의 전제다. 그래서 계약을 위반한 정부는 무력을 사용해서라도 제거할 수 있다는 것이 민주주의 공화국의 헌법정신 저항권 사상이 나왔다. 하물며 약속을 깨는 기업 이랴?

3. 사회적 타결 합의에 대한 한국의 현실

- 골든브릿지 이상준 회장은 2005년 노사가 민주적이고 포괄적인 공동경영 약정을 체결하고 증권을 공동 인수했던 약속을 일방적으로 파기했다. 사측은 창조컨설팅을 동원해 노조를 무력화시키며 공동경영약정을 휴지조각으로 만들어 버렸다. 또한 사측은 노사의 약속인 단체협약해지, 노동탄압을 자행하였다. 노조는 파업투쟁에 나설 수밖에 없었다.

- 기륭전자에서는 노동자들이 불법파견 정규직화를 요구하며 1895일간의 투쟁 끝에 사회적 합의가 이루어졌다. 처음 합의 내용은 1년 6개월 이내 직접고용 정규직화였지만, 회사의 요청으로 1년을 더해 2년 6개월을 기다렸다. 기륭전자의 합의는 주체의 피눈물과 각계각층의 연대의 힘으로 만들어진 사회적 합의였다. 그 의미를 받아 당시 금천구청에서도 조인식 장소 제공을 요청해 왔지만, 여러 고려 끝에 국회에서 함께 참여했던 국회의원들도 참석해 사회적 조인식을 가졌다. 이러한 사회적 합의는 범국민적 약속이기도 했다. 이런 사회적 합의를 지키지 않는 사업주는 강력하게 처벌하고 그 이행 강제에 대한 책임은 그 과정에 참여했던 정부와 의회가 함께 져야한다. 합의를 깨는 것은 반사회적 범죄로 단죄되어야 한다.

- 한진중공업 자본은 2011년 국회청문회 권고안을 토대로 작성한 노, 사 합의에 따라 정리해고자들이 근 1년을 기다려 현장복귀를 하였다. 하지만 한진중공업 자본은 단 4시간 만에 강제휴업이라는 딱지를 붙여 해고자들을 공장 밖으로 내몰았다. 그리고 기업별노조(복수노조) 건설에 개입하고 기업별노조를 대표노조로 만들기 위해 온갖 방법을 동원해 금속노조 조합원 빼가기를 일삼고 있다. 기업별노조로 넘어가지 않은 금속노조 조합원들을 차별적으로 대우하고 있다. 기만적 합의 이행 및 노동자간에 분열과 대립을 조장한 한진중공업 자본의 노동자 탄압은 가혹하고 잔인했다. 이 과정에서 다시 두 명의 노동자가 스스로 목숨을 끊어야 했다.

- 쌍용차 정리해고로 인해 24명의 천금 같은 세계가 사라졌고, 우리는 지난 5년 동안생명을 살리기 위해 또한 우리가 살기 위해 싸웠다. 정리해고 비정규직 없는 세상은 누가 만들어 주는 것이 아니라 노동자들이 스스로 투쟁에 나서야 그나마 가능하다. 대선 기간의 공약도, 여야가 만들었다는 6인 협

의체도 어떤 진실된 합의와 약속이 없다. 그 속에서 손배 가압류 등 탄압만 가중되고 있다.

- 공무원 노동조합의 인정은 당연하다. 하지만 노동부는 자기들의 약속을 깬고 심지어 국정원 대선개입 물타기로 공무원노조 공안탄압에 나서고 있다. 노동부의 약속을 청와대에서 깨는 식의 사회적 파괴 행위가 지속되고 있다.

- 한국정부는 1996년 OECD에 가입하면서, 결사의 자유와 단체교섭 등의 권리에 대한 법률을 국제기준에 부합하도록 개정하겠다고 약속했다. 또, 1998년 노사정위원회에서 초기업 노조의 경우 해직자를 조합원으로 인정한다는 합의 속에 전교조는 합법화되었다. 하지만, 박근혜 정부는 그 사회적 약속들은 하루아침에 휴지조각으로 만들었다. 이미 이루어진 약속마저 깨뜨리며 전교조에 '노조 아님'을 통보했다. 전교조는 박근혜 정부의 국제적, 사회적 합의를 무시하는 탄압에 맞서 투쟁하고 있다.

- 사람은 홀로 존재하지 않는다. 처음부터 공동체 속에서 태어나 살다 죽는다. 사람의 공동체를 이루는 근간이 무엇인가? 믿음이다. 믿음은 사람의 말에 대한 신(信)이다. 약속이다. 이 약속을 깨는 것은 믿음을 깨고 사랑을 깨고 인간적인 모든 것을 깨는 야만이다. 이명박근혜 정부가 들어선 이래 우리 노동자 민중은 최소한의 사회적 약속도 지키지 않는 '무뢰한 불한당' 자본과 정권의 천박한 폭력에 시달렸다. 그럼에도 우리가 이렇게 '사회적 합의! 정치적 약속!', '지킬 건 지켜라' 외치는 것은 2013년 대한민국이 막장 세상, 괴물의 체제가 되지 않게 하기 위한 최후의 호소다. 자기의 말에 대한 약속을 지키는거녕 더 큰 기만과 사기를 치는 악질 자본, 관권선거와 공작선거로 민주주의를 파괴하는 권력에 대해 철퇴를 가하지 않는다면 정의와 믿음은 존재하지 못한다.

물론 주권자인 노동자민중들의 강철 같은 단결만이 힘이다. 그 힘찬 주먹을 들어 약속을 지키지 않는 반사회적 세력에게 재갈을 물려야 한다. 노동자 민중의 생명을 빨아먹는 반칙과 기만과 사기를 박살내야 한다.(사회적 합의 파기에 대한 규탄대회 합동 결의문 요약)

4. 사회적 타결 합의 이후를 책임지는 세상을 위한 모색

사회적 합의의 약속을 지키라는 요구가 사회적 합의주의로 이해되거나, 그런 제도내적인 요구로만 귀결되는 것에 대한 우려가 크다. 그 틀에 대한 문제 제기보다 그 틀이 가지고 있는 반노동자성과 실제성, 요식성 등에 대한 문제 제기다. 실상 그

런 우려가 없지 않다. 사회적 합의 파기에 따른 기륭전자노동자들의 재농성 소식에 덧붙여 그런 우려가 표현되었다. 그에 대한 기륭분회의 답은 이렇다.

"윗 분의 견해가 틀리지 않습니다. 기본적으로 옳습니다. 다만 기 합의된 부분에 대한 구체적인 폭로나 실제적인 사회적 강제를 가능한 만들어보는 것이 필요하다고 생각합니다. 산재가 자본의 탐욕의 결과라는 폭로와 함께 산재 사망을 기업 살인으로 보자는 것과 같은 취지입니다. 법이나 제도가 만능은 아니지만 (법 제도가 지배 질서의 울타리지만) 법 제도를 활용하는 것 또한 포기할 수 없는 영역이라는 것입니다. 우리는 지하철이나 철도에 무임승차만 해도 30배의 징벌을 받아야 합니다. 하지만 권력과 자본들은 밥 먹듯 거짓말을 해도 어떤 징벌이 없습니다. 개별적 약속도 아니고 오랜 기간 모진 투쟁을 통해 형성된 합의가 다시 개별의 영역에서 휴지 조각으로 변해, 범사회적 연대 투쟁이 물거품이 되는 것에 대한 분명한 항의를 하자는 제안입니다. 정권의 노동자계급 포섭 전략인 사회적 합의주의와 법 제도 정치적 보호도 없이 강고하게 투쟁하여, 제도권을 견인하여 형성하는 '사회적 합의'는 다를 것입니다. 대표적으로 한진과 기륭을 걸었습니다. 그것은 현실 법 밖 또는 사각지대에 존재하는 노동자들의 현실에 대한 사회적 환기를 통해, 현실 법보다, 그리고 체제가 그어 놓은 선보다 반 보라도 더 가고 또 선을 넘자는 요구, 하나의 상황을 개별 회사나 노조가 아니라 전체 사회의 문제로 꿰뚫자는 요구로 이해해 주셨으면 좋겠습니다."

무임승차에 30배의 징벌적 운임을 강제하겠다는 버스 내 공지를 보면서 왜 노사간의 약속은, 게다가 사회적 힘이 실린 약속에는 그 책임을 더 무겁게 묻지 못하는가? 산재가 기업 살인이듯 사회적 약속의 파기에 대한 책임을 누진적 징벌로 강제할 수 없는 것인가? 최근에 손배가압류에 대한 이의를 제기하는 움직임은 보며 우린 고무된다. 함께 해야 할 일이다.

이런 합의에 대한 사회적 강제는 어떻게 가능할까?

우선 분명한 것은 정리해고로 시작되어 비정규직으로 완성된 신자유주의 고용체제는 그 자체로 가장 잔인한 반인간적 자본독재의 표상이란 사실이다. 아무리 자상한 노예주라고 노예와 노예주의 관계가 사라지는 것이 아니듯 정리해고 비정규직이 존재하는 한 잘못 없이 목숨이 잘리고, 처음부터 이등 삼등 국민이 되어 권리 없이 의무만 있는 비정규직 노예가 존재하는 한 좋은 일자리 인간의 존엄이 보장되는 일터는 불가능하다는 것이 인정되어야 한다. 한 동안 우리는 비정규직 철폐와 비정규직 차별철폐라는 논쟁을 했다. 비정규직을 두고 차별을 줄이면 된다는 말은 좋은 노예제가 가능하다는 말이다. 하지만 좋은 노예제란 없다. 그러기에 정리해고 비정

규직 없는 세상은 포기하거나 멈출 수 없는 우리의 과제이자 전제다. 이런 대전제가 없다는 오늘 우리의 논의 실천도 그 갈피를 잃는 것이다.

그래서 오늘 우리가 이 자리에서 논의하는 것은, 이런 절망적인 조건에서 오직 투쟁과 연대만으로 맺은 약속마저 지켜지지 않는 현실에 대한 최소한의 대책을 논의해보자는 것이다. 신의를 저버린 것에 대한 책임을 묻고 함께 인간의 존엄성이 존중되는 일터와 삶터를 위해 지금 할 수 있는 노력을 포기하지 말고 모색하자는 제안에 다름 아니다.

1) 당장 법 제도가 어려워도 합의 파탄에 대한 징벌적 사회적 책임 묻기를 포기하지 말자. - 운동적 대응

2) 사회적 타결의 책임자들이 사회정치적으로 끝까지 함께 책임지는 기풍을 만들자.

- 예) 쌍차 6인 협의체는 무엇을 했는가? 이런 무책임한 그리고 대중을 호도하는 관행을 그대로 두고 과연 우리는 올바른 정치, 책임정치를 말할 수 있을까?

3) 영국 사회에서는 1990년대 말부터, 심각한 부주의로 사람을 사상케 한 기업주를 형사 처벌할 수 있는 새로운 법률 제정을 요구해왔다. 이러한 배경에는 기업의 과실에 의한 끔찍한 일련의 사건이 배경이 되었다. 이를 단순 과실치사로 보지 않고 '공공재해를 일으킨 기업'에 관하여 '살인죄'를 적용하여 사업주 및 경영층을 처벌함으로써, 사업주 또는 이사 기타 관리자의 책임의식을 강화해야 한다는 문제의식 하에 노동조합과 시민단체의 지속적인 노력의 결과로 기업과실치사 및 기업살인법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007)이 제정되어 2008년 4월 6일부터 시행되고 있다. '기업 살인법'의 입법 핵심은 노동자를 고용하는 안전·보건 의무가 있는 기업주에게 책임을 물어야 노동자의 생명과 건강을 보장할 수 있다는 것인데 이런 경우를 사회적 타결 합의에도 대입할 수 있는 방법을 찾아보자.

* 징벌적 규제(민사) : 징벌적 손해배상 법제화(동양금융)

* 징벌적 응징(형사) : 영업정지?

가칭) 사회적 타결 합의에 대한 사회적 책임 규제법 - 자본의 사회 윤리적 책임에 대한 포괄적, 또는 구체적 규제.

'사회적 책임에 대한 지침(ISO 26000)'에 따르면 기업의 사회적 책임이란, 기업의 의사결정 및 활동이 사회 및 환경에 미치는 영향에 대해 투명하고 윤리적인 행동을 통해 기업이 지는 책임이다.

- 4) 사회적 책임을 묻는 사회적 대응체제를 모색하자.
- ① 합의 이후 합의 실행을 점검하는 사회적 위원회
 - ② 책임 파기 업체에 대한 사회적 규탄 캠페인 도구 체제 마련.
 - ③ 사회적 원로들의 권고 선언(저항하라 같은 형식 또는 교황 권고문 같은)
 - ④ 손배가압류 문제나 통상임금 문제 등 민법적 잣대로 사회법(노동법)의 원리를 부정하는 법적 퇴행에 맞선 사회적 투쟁을 공동으로 모색한다.

5. 마무리

모든 사람의 생명활동이 그렇듯 사회는 고정되어 있지 않고, 늘 변화 발전한다. 기존의 법은 과거 사람들, 공동체의 이해와 요구들이 일정한 ‘사회적 합의’를 통해 ‘법’이라는 형태로 강제되고 정식화된 형태이다. 말하자면 최소법이다. 왜냐하면 이 법은 미래에 새롭게 생겨나는 인간 활동의 이해와 요구는 담겨 있지 않기 때문이다. 새로운 법은 늘 거리와 광장에서 공동체의 다양한 참여에 의해 새롭게 제정된다. 이 공동체의 경험과 협동, 합의, 지혜를 받아 명문화하는 책임과 역할을 부여해 둔 곳이 국회다.

하여, 사회적 합의가 현행법에 별다른 규정이 없어 어떤 법적 강제력도 갖지 못한다고, 수많은 사회적 갈등 비용을 지불하고 이룬 사회적 합의의 의미와 목적을 함부로 하거나, 폄하하는 것은 그 자체로 민주공화국의 근간을 흔드는 반공동체적, 반사회적 폭력이다.

실제 기룡과 한진, 쌍용자동차 등에서의 사회적 합의 과정은 법적 규정력을 갖고 있는 노사간의 단체교섭이나, 산별협약 등을 넘어, 전체 사회와 정치권의 구체적 참여 등을 통해 이루어진 높은 수위의 사회협약이었다. 이러한 사회협약이 개별 사측에 의해 일방적으로 파기되는 여러 현실에 대한 사회적 보고와 규탄과 징벌은 불가피하며, 시급하다. 이런 사회적 과정과 책무, 형평에 대해서는 눈감고, 사후적으로 손배가압류, 구속 등을 통해 노동자들에 대한 징벌에 나서는 법원의 여러 판결들 역시 중단되어야 할 것이다. 또한 이러한 사회적 공론화와 규탄을 넘어 이런 상황들의 재발을 막기 위한 법제도적 완비가 필수적이다.

한편에서는 “사회적 합의는 계약이나 단체협약이 아닌, 말 그대로 ‘신사협정’이다. 거기에 강제성을 붙이는 게 사실상 논리적으로 맞지 않을 수 있다”며 “노조 측 주장대로 법으로 명문화한다면 본래 취지에도 맞지 않고, 사회적 합의를 할 회사도 없다. 대안이 필요하다는 것에는 공감하지만 쉽지 않은 문제라 답답하다”고 현실적 어려움을 말한다.

그래서 ‘비정규직 없는 세상만들기 사회운동네트워크’의 경우 유엔인권선언처럼

비정규직 노동자들의 고통을 해결하기 위해 비정규직 권리 선언 형식의 사회적 금도를 규정하는 노력도 하였다. 최근에 카톨릭의 프란치스코 교황의 권고문도 인류의 사회 도덕성에 대한 강력한 방부제 역할을 하고 있다. 신사협정을 깨는 것에 대한 그것을 응징하는 것은 금연지역에서 흡연을 하는 것에 대한 과태료 부과와 마찬가지로 볼 수 있어야 한다. 앞서 노동법의 역사를 개괄한 것도 불법이었던 것이 권리가 되는 과정을 살핀 것이다. 지금 불가능해 보이는 것에 대한 현실법과 상식의 선을 넘는 도전은 포기되어서는 안 된다. 법 앞에 만인은 평등하다는 일반법의 허구를 법 앞에 만인은 불평등한 조건에서 만들어 온 것이 사회법 노동법이다. 우리는 아주 쉽게 공적 서비스를 대신해 주다 아예 의무가 된 사례를 많이 알고 있다. 쓰레기 분리수거 같은 것이 그것이다. 이런 합의의 파기보다 수천 수백 배나 큰 피해와 인간성에 대한 부정을 내포한 자본과 권력의 반사회적 반인간적 행위에 대해 강력하게 규제하는 것에 대한 요구와 시도를 포기하지 않았으면 좋겠다. 그래서 우리는 우리의 요구가 더 많은 사회적 연대의 힘을 통해 우리사회의 건강한 신뢰와 책임 문화를 만들어 가는 또 하나의 공화적인 사회적 강제를 만들어 가는 출발이길 바란다.

* 이 글을 마무리 하는데 심재철 새누리당 의원의 집회 및 시위법에 대한 개악 소식을 들었다. 저들은 저렇게 당파적인데 우리들의 내부에서 옳고 그름을 현실을 문제로 돌려 입법에 대해 소극적인 관점이 있어 아쉽다고 하지 않을 수 없다. 더 적극적으로 민주주의와 인권 그리고 민중생존의 존엄한 발전을 위해 노력해 나가자.

[사례 보고 1]

기륭전자분회 사례

1) 기륭투쟁 의미

2005년 최저임금보다 10원 더 많은 641,850원의 저임금 여성노동자들이 무자비한 문자해고, 잡담해고에 맞서 노동조합을 결성하고 불법파견 정규직화를 요구하며 투쟁했습니다.

노동부와 검찰에서도 불법파견이라고 판정했지만, 2006년 당시 불법파견에 대한 고용보장이 법조항에 없다는 이유로, 2007년엔 파견법 개정 이후 불법파견이어도 근속년수 2년 이상이어야 한다는 이유로 부당해고 소송을 대법원까지 모두 패소했습니다. 상급노조를 비롯한 일부 단위들이 불법파견 정규직화는 가능하지 않을 것 같으니 적당한 선에서 타결해야 한다고 했습니다. 하지만 파견노동 자체가 노예노동임을 온몸으로 느낀 노동자들이 파견법 철폐, 불법파견 정규직화를 요구하며 치열하게 싸웠고, 많은 이들이 마음을 다해 연대했습니다. 그 힘으로 1895일만에 기륭전자 정규직으로 복직하는 것으로 합의하게 되었습니다. 기륭투쟁의 가장 큰 의미는 법을 넘어서 끈질긴 투쟁의 힘으로 돌파했다는 것입니다. 파견법 자체가 없어져야 하지만, 기륭투쟁 이후 불법파견일 경우 즉시 고용의무를 적용하라고 법이 개정되었고, 해고의 경우 반드시 서면으로 하도록 바뀌기도 했습니다.

2) 현장 복귀 후 상황

- 2년 6개월의 유예기간 후 2013년 5월 1일 복귀를 했습니다.

합의 당시 국내 생산라인이 없다는 이유로 1년 6개월 유예기간을 두게 되었고, 경영상의 이유로 한차례 더 연장할 수 있도록 했습니다. 사측은 국내생산라인을 가동할 것이라며 반드시 약속을 지키겠다고 했고, 합의서에 의거하여 2013년 5월 1일자로 복귀하게 된 것입니다.

- 9개월째 업무배치를 하지 않고 임금지급도 하지 않고 있습니다.

5월 2일 복귀선언 기자회견을 하고 기륭전자 8층 회의실에서 업무대기를 시작했습니다. 매일 9시 정각에 출근하면서 즉각적 업무배치와 4대 보험 가입을 요구했습니다. 그러나 사측은 회사가 어렵다며 차일피일 미루며 생산라인을 가동할 테니

기다리라는 말만 반복 했습니다. 반드시 국내생산라인을 가동하겠다는 회사는 약속을 지키지 않았습니다. 뿐만 아니라 지난 8월 일 하지 않으면 직원으로 볼 수 없다는 막말을 하면서 현재까지 임금지급 및 4대 보험도 가입하지 않은 상태입니다.

- 급기야 12월 30일엔 야반도주하듯 몰래 본사이전을 했습니다.

12월 30일 오전 8시 30분경 출근하니 7층 회장실과 8층 총무부등 사무집기 등이 대부분 빠진 상황이었습니다. 이에 출근한 조합원들이 총무부장에게 항의하면서 일부 남아 있는 짐을 빼지 못하게 했고, 본사 이전하는 곳을 밝히지 않으면 이사를 마무리할 수 없고 우리는 이 자리를 지킬 수밖에 없다고 밝혔습니다. 그리고 이날 부터 전 조합원 철야농성에 돌입 하였습니다. 최동열 회장에게 수차례 전화와 문자를 했지만, 답이 없습니다.

- 현재 회사측은 사과는커녕 2010년 합의를 노골적으로 부정하고 있습니다.

언론과 경찰에 최동열 회장은 ‘농성하는 사람들은 우리 회사에서 일한 적도 없고 나하고는 아무런 상관도 없는 사람들이다. 그런데 왜 소란을 피우는지 모르겠다’고 밝혔습니다. 최동열 회장을 만나기 위해 전화, 문자를 해도 답이 없고, 금감원 공시를 통해 밝힌 이전한 본사는 실체가 없었습니다.(간판도 없고 문이 잠겨 있음) 불가피하게 최동열 회장 집에 찾아갈 수밖에 없어서 매일 아침 회장 집 입구 선전전을 하고 유흥희 분회장은 회장 집 앞에 가서 만나러 왔다고 얘기했습니다. 하지만 최동열 회장은 만나자고 찾아간 분회장과 조합원 2명을 주거침입으로 고소를 하고, 노동조합이 집회를 못하도록 집회신고를 내고 용역을 고용해 플랑을 걸고 지키게 하고 있는 상황입니다.

3) 회사 상황

- 최동열 회장은 기룡전자의 생산시설(중국)을 비롯해 고정자산을 모두 매각했습니다. 2008년 최동열 회장이 기룡을 인수하자마자 가산동 공장부지 매각을 한 바가 있는데, 2012년 12월 기룡 소주공장과 신대방동 신사옥까지 매각을 했습니다. 현재 기룡전자에는 생산시설을 비롯해 고정자산이 없는 상태입니다.

- 생산 활동을 할 엔지니어와 연구원 등 직원은 없고 재무팀과 이사만 추가로 선임했습니다. 2013년 7월 운전기사와 재무팀 직원, 상무이사를 채용했고, 9월 9일 주주총회에선 이사 3명을 추가로 선임하고 사명과 사업목적을 변경하였습니다. 현재 기존 기룡 직원은 대부분이 퇴사를 했고, 남아 있는 기존 직원은 총무부장과 A/S기사 두 명뿐입니다.

- 코스닥 관리종목임에도 19억의 투자를 유치했습니다.

2013년 3월 코스닥 관리종목 지정과 5월 90% 감자 결정에도 불구하고 6월과 7월 소액공모와 전환사채발행으로 19억의 자금을 유치했습니다. 그리고 생산 활동을 하지 않고 있는데 영업이익을 계속 내고 있으며, 주식은 널뛰듯 오르락내리락 했습니다.

- 생산시설도 없는데 16억 규모의 LED TV와 셋톱박스를 직접 생산 공급 하는 계약을 체결했다고 공시 했습니다. 생산시설도 없는 기룡이 10월 10일자 공시를 통해 16억 규모의 LED TV를 직접 생산하는 계약을 체결했다고 밝혔습니다. 그동안 기룡전자는 LED TV를 생산해 본적이 없고, 그에 대한 연구개발이나 엔지니어도 없는데 말입니다. 또한 베트남 국영방송과 셋톱박스 생산 공급 계약을 체결했다며, 12월내 3천 8백대를 공급할 거라고 밝혔습니다.

- 최동열 회장을 비롯해 임원진과 재무팀 본사에 출근하지 않다가, 급기야 본사 야반도주를 했습니다. 지난 9월 한국거래소로부터 상장적격성 실질심사 대상으로 결정된 이후 최동열 회장과 임원진, 재무팀이 회사에 출근하지 않았습니다. 그리고 급기야 12월 30일 몰래 본사이전을 한 것입니다.

- 도망이사를 하고 난 12월 31일 공시를 통해 납품하겠다고 공시했던 내용(LED TV등) 모두를 계약해지와 계약연장하게 되었다고 밝혔습니다. 2014년 1월 15일 기업의 계속성과 경영투명성의 문제로 상장폐지 기준에 해당한다는 거래소(기업심사위원회) 결정 공시. 27일 기룡전자(현 렉스엘이앤지) 이의 신청함.

- 2014년 1월 21일 금감원 불성실공시 법인 지정, 공시위반 제재금 2,900만원 공시.

5) 노동조합의 입장

- 6년의 기나 긴 투쟁과 많은 이들의 연대의 힘으로 만들어진 사회적 합의는 반드시 지켜져야 합니다. 회사가 어렵다면서도 기룡전자 최성열 부회장(회장 동생)은 씨름협회장과 레슬링협회장으로 활동하고 있고, 뻔뻔스럽게 조합원을 고소하고 용역을 고용해 방어집회를 하고 있습니다. 즉각적인 생산라인 설치 및 업무배치와 체불 임금을 지급해야 합니다.

- 노동자들의 소중한 일터가 투기의 장이 되는 것을 막아야 합니다.

기룡전자는 2004년 당기순이익 200억의 알짜배기 회사였습니다. 그런데 노동자들을 탄압하고 최대주주가 아세아시멘트에서 에스엘인베스트먼트라는 투자회사로 바뀌면서 회사의 부실은 시작됐고, 최동열 회장이 인수하면서 완전히 꺾데기만 남은

끌입니다. 그럼에도 불구하고 아직 상장회사로서 가치가 있는지 상식적으로 납득하기 어려운 상황들이 발생하고 있습니다. 여러 의문사항의 핵심은 기륭전자가 상장 폐지 되지 않기 위해 안간힘을 쓰고 있다는 것과 투자자가 있다는 점입니다. 특히 관리종목인 상태에서 최대주주가 바뀌면 상장 폐지될 가능성이 높아 조심하고 있다는 판단입니다. 보통 이런 경우 우회상장을 노리고 투자하여 소위 먹튀하는 경우가 많다고 합니다. 더 이상 노동자들의 일터가 투기꾼들의 장이 되어선 안 됩니다. 회사를 부실하게 만든 경영진에 대한 책임을 반드시 물을 것입니다.

- 그래서 '사회적 합의이행 촉구, 경영투명성 보장'을 요구하며 투쟁을 선포했습니다. 2010년 11월 1일 국회에서 조인식까지 한 사회적 합의를 실질적으로 이행하지 않고 있고, 위에서 살펴본 바와 같이 경영과 관련하여 어느 것 하나 분명하게 밝히는 것이 없는 상황에서 마냥 기다릴 수 없었습니다. 사회적 합의를 한 만큼 반드시 약속을 지키고 책임을 지게 해야 한다고 판단했습니다. 또 다시 힘겨운 싸움이 될 것을 알지만, 8월 29일 '사회적 합의이행 촉구, 경영투명성 보장 요구' 투쟁선포를 하고 투쟁을 전개하고 있고, 현재 본사 사무실 철야농성을 하고 있습니다.

6) 사회적 해결 방향

- 사회적 합의 이행에 대한 강제 조항의 모색

* 합의 불이행에 따른 민형사상 책임을 물을 수 있도록 해야 한다. 무임승차도 30배 책임을 묻는다. 이에 준하는, 기업 살인법 제정에 준하는 강력한 처벌을 할 수 있는 사회적 법률적 대안 모색.

* 사회적 합의로 약속된 고용문제를 기업이 책임지지 못할 경우 정부가 고용을 책임지도록 해야 한다.

기륭전자의 합의는 주체의 투쟁과 각계각층의 많은 노력으로 만들어진 것이며, 국회에서 조인식까지 했습니다. 누구도 이 사회적 합의가 이행되지 않을 것이라 생각하지 못했습니다.

기륭전자의 합의 이후 2011년 한진중공업 정리해고 투쟁과 김진숙 동지의 고공투쟁으로 희망버스가 시동을 걸었습니다. 아래로부터의 자발적 연대와 각계각층 많은 분들이 마음을 모았고 모두가 기적 같다고 우리에게 이런 힘이 있는지 몰랐다면 스스로 놀라며 거대한 힘을 만들었습니다. 그 힘이 다시 한 번 사회적 합의를 이끌어냈습니다. 한진중공업 역시 이 합의가 지켜지지 않을 것이라 상상도 하지 못했습니다. 우리 모두는 그랬습니다. 그런데 뻔뻔스런 자본은 그 많은 사람들의 눈앞에서 한 사회적 합의를 그냥 종이 쪼가리 하나로 취급하며, 최소한의 신의도 지키지 않고 있습니다. 사회적 합의를 했음에도 불구하고 약속을 지키지 않는 것은 약속 불

이행에 따른 처벌이 없기 때문입니다.

몇 일전 라디오에서 로또복권 당첨되면 얼마씩 나누겠다는 구두약속도 약속인 만큼 지켜져야 한다는 법원 판결 내용을 들었습니다. 친구들 사이에서 가볍게 구두로 한 약속도 지켜져야 한다고 하는데, 목숨을 걸고 싸우고 온 사회가 관심 가지고 함께 연대하면서 만들어낸 약속이 헌신짝처럼 버려진다는 것은 있을 수 없는 일입니다. 피눈물로 만든 약속을 헌신짝 버리듯 하는 저들을 강제할 힘이 필요합니다. 책임을 물어야 합니다. 또한 사회적 합의인 만큼 사회가 이 문제를 받아 안고 함께 풀어야 합니다.

<참고1> 2010년 11월 1일 합의서

합의서

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 기륭전자(주)(이하 '회사'라 한다)는 아래와 같이 상호간 원만히 합의하고, 신의 성실의 원칙으로 합의사항을 이행한다.

1. 회사와 조합은 사회적 통합과 노사 상생을 위해 갈등을 종식하고 회사의 발전을 위해 상호 협력, 노력한다.
2. 회사는 조합의 산하 기륭전자분회 조합원 10명(이하 '고용대상자')을 고용한다. 단, 고용대상자 명단과 고용보장 조건 등은 부속합의서에 따른다.
3. 회사와 조합 및 조합원, 지원·연대인(개인과 단체를 포함한다)은 상호 제기된 고소, 고발, 압류, 손해배상 등 모든 민·형사상 소송을 상호 취하하고, 합의 즉시 상호 취하서, 처벌불원탄원서 등을 제출하며, 상호간의 민·형사상 모든 권리를 포기하고 향후 더 이상 이의를 제기하지 않는다.(합의서 체결시 모든사건 소취하서는 동시에 서명한다)
4. 회사와 조합, 기륭전자분회는 본 합의서 체결 즉시 농성, 집회, 시위, 비방, 관련된 일체의 인터넷 활동(기륭전자분회 홈페이지 등)을 중단, 종료, 차단하고, 향후 매체(언론, 인터넷, 유인물 등)를 통해 상호 비방하지 않는다.

노사는 신의 성실에 입각하여 위와 같이 합의하면서 각 1부씩 보관하면서 성실히 이행할 것을 약속한다.

2010. 11. 1

회사 기륭전자(주)
대표이사 최동열

노조 전국금속노동조합
위원장 박유기

기륭전자분회 조합원

강화숙	김소연	박행란	오석순	유홍현
윤종희	이미영	이인섭	이희주	최은미



<참고2> 2012년 5월 유예기간 협의 회의록

회 의 록

1. 회사는 2013년 5월 1일 이내에 고용대상자 10명을 고용한다. 단 회사 경영상 6개월(2013년 11월 1일)을 추가연장할 수 있다.
2. 회사는 본 회의시점부터 3개월에 1회씩 최동열 대표이사가 참석하는 정례협의를 개최하여 고용대상자의 구체적 고용계획 및 회사의 경영상황에 대하여 협의한다.
3. 2010년 11월 1일에 있었던 부속합의서에 의거한 기금 1억 5천만원(150,000,000원)은 2012년 5월 23일까지 1차분 1억원(100,000,000원)을 노동조합이 지정하는 계좌로 입금하고 위 1번사항에 의거 추가연장할 시 2013년 5월 15일까지 5천만원(50,000,000원)을 노동조합이 지정하는 계좌로 입금한다.

2012년 5월 22일

회사 기륭E&E(주)
대표이사 최동열

대표이사장 김 영 준

노조 전국금속노동조합
위원장 박상철

대 서울지부 남부지역지회
지회장 구 자 현
부회장 유동희
간담인 76200
남북지역지회 사무장 이주철

[사례보고 2]

한진중공업의 사회적 합의내용 및 이행 여부에 대한 쟁점

박성호(금속노조 한진중공업지회 지회장)

1. 한진중공업 정리해고 사태 배경

○ 한진중공업은 2006년에서 2009년 3년간 한진중공업 창사 이래 최대의 영업이익을 내었다. 조선소 규모는 중소조선소이지만 영업이익률은 13% 이상으로 현대중공업, 대우조선, 삼성중공업 등 동일업종 조사에서는 최고 높았다. 이러한 영업이익을 바탕으로 2007년부터 필리핀 수빅에 세계에서 제일 큰 도크를 갖춘 대형조선소 건립을 시작했다. 그런데 공사가 한창인 2008년 미국월가의 금융위기와 2009년 유럽발 금융위기로 세계조선경기는 침체의 길로 접어들었고, 한진중공업 또한 이러한 영향을 피해 갈 수가 없었다. 그 여파는 부산영도 한진중공업으로 돌아왔다.

○ 당시 한진중공업 부산영도조선소 경영상태¹⁾는 대한조선공사를 인수한 후 한번도 적자를 본 일이 없었고 2010년까지 흑자를 내고 있었다. 하지만 한진중공업 자본은 수주량이 줄고 있다는 이유를 들어 2009년 임·단협교섭을 지연하더니 급기야는 2009년 12월 24일 임·단협 교섭 자리에서 구조조정(정리해고)안을 일방적으로 의제화하여 던지고 임·단협 교섭은 뒤로 한 채 무조건적으로 구조조정안에 대해서만 교섭을 하자라고 강요했다. 이를 금속노조 한진중공업이 받아들이지 않자 회사는 일방적으로 구조조정을 단행했다.

2. 한진중공업 구조조정 방식 및 정리해고 경과

○ 한진중공업 자본은 관리직, 사무직을 대상으로 희망퇴직을 유도했다. 그 다음으로 생산직 전체를 대상으로 희망퇴직을 넓혀나갔다. 회사 측의 이러한 작업에도 희망퇴직 신청자가 늘어나지 않자 설계부서를 강제분사²⁾했고 관리직 상여금을 일방적으로 삭감³⁾했다. 이러한 노력을 했음에도 인원감축이 목표치에 못미치자 결국 600명을 정리해고하겠다고 정리해고 명단을 현장관리자들에게 나누어주고 현장 관

1) 허민영 교수, 신원철 교수, 송덕용 회계사를 중심으로 한진중공업 경영분석 자료에 의하면

2) 외주화 하는 것

3) 관리직, 사무직 직원들에게 자기의사와 무관하게 반납의견서를 돌린 후 50%를 삭감함

리자들은 정리해고 명단을 들고 대상자들을 찾아다니며 희망퇴직을 강요했다. 그러자 나이 드신 직원들이 대부분 희망퇴직을 쓰고 나가게 되었다.⁴⁾

○ 이에 금속노조 한진중공업 지회는 법의 절차에 따라 확보되어 있었던 쟁의권을 행사할 수밖에 없다고 회사에 통보하였으나, 회사의 행동은 변화지 않아 결국은 파업에 돌입하게 되었다. 처음에서는 부분파업 방식이었으나, 차츰 강도를 높여 전면 파업까지 이르게 되었다. 그리고 민주노총 부산본부 지도위원 김진숙(한진중공업 해고노동자)은 구조조정 중단을 요구하며 정문 앞에 텐트를 치고 단식농성⁵⁾에 돌입했다. 이처럼 투쟁이 확산되어 가자 한진중공업 자본은 2010년 2월 26일, “2009년 2010년 임·단협 교섭에 성실히 임할 것이며, 구조조정(정리해고)도 중단하겠다”는 약속을 회의록⁶⁾으로 정리하고 노, 사 분쟁을 풀었다.

○ 하지만 한진중공업 자본은 약속한지 6개월을 채 넘기지 못하고 2010년 5월에 다시 설계부서를 강제로 분사 조치하고 울산공장, 마산공장을 매각한다며 그 곳에서 일하는 직원들을 모두 부산영도조선소로 강제 이전시켰다. 유효인력에 대해서는 휴업조치 명령을 내렸다. 2010년 12월 24일 임·단협 교섭 자리에서 한진중공업 자본은 다시 ‘400명의 조합원들을 정리해고 하겠다’는 구조조정안을 내밀었다. 금속노조 한진중공업 지회는 이를 받을 수 없다는 입장을 정확히 전달하고 임·단협 교섭을 먼저 마무리하자라고 요구했다. 회사는 계속적으로 ‘구조조정에 대한 교섭을 먼저하자’라고 하며 교섭을 해태하면서 일방적으로 정리해고자 명단을 부산지방고용노동청에 접수했다.

이러한 회사 측의 행동에 분노한 금속노조 한진중공업 지회는 2010년 12월 21일, 전면파업을 선언하고 쟁의에 돌입했다. 당시 한진중공업 지회는 임·단협 교섭을 놓고 합법적으로 쟁의권을 확보해 놓은 상태라 곧바로 전면파업에 돌입할 수 있었다. 그리고 김진숙 민주노총 부산본부 지도위원(한진중공업 해고자)이 2011년 1월 6일 85크레인 고공농성에 돌입했다. 그 뒤를 이어 채길용(금속노조 한진중공업지회 지회장) 문철상(금속부산양산지부 지부장)이 50미터 타워크레인 농성에 돌입했다. 한 여성노동자가 85크레인에 올랐다는 소식을 접한 전국의 노동자들은 ‘김진숙을 살려야 한다’며 국민적 희망버스를 조직해 다섯 차례의 희망버스가 부산영도 한진중공업⁷⁾과 서울을 향해 달렸다.

4) 한진중공업은 2년 사이에 정규직 및 비정규직 약 3,000명 정도가 회사를 나감

5) 단식 24일째 너무 건강히 나빠져 현장 젊은 동지들의 간곡한 권유로 단식을 풀고 병원으로 후송되었고, 단식 중단 3일만에 회사와 합의하여 투쟁이 마무리되었음

6) 회사는 정리해고를 중단한다. 노동조합원 파업을 철회한다. 진행되고 있는 임, 단협은 성실히 진행한다. 라는 합의를 작성했는데 금속노조 부양지부를 빼고 채길용과 사장이 독대로 의견접근을 했고, 합의서가 아닌 회의록으로 정리된 것임, 이에 금속노조 위원장의 이름으로 합의서가 작성되어야 한다는 요구를 했으나, 채길용 지회장은 이를 거부하여 현장에서 항의를 받기도 했음, 즉 제대로 된 합의서의 형식이 갖추어지지 않았다는 것임

7) 1-2-3-5차는 부산영도조선소로 4차는 서울 갈월동 한진중공업 본사로 달렸다.

○ 금속노조 한진중공업지회가 전면파업에 들어가기 전 임·단협 교섭을 한진중공업 회사 측이 성실하게 임하지 않아 부분파업을 계속해 오던 중이었고, 회사가 임·단협 교섭 중에 구조조정(정리해고)안을 던지면서 2010년 12월 21일, ‘2009년 2010년 2011년 임, 단협 승리 및 정리해고 철회’를 내걸고 전면파업에 들어간 것이다. 이에 한진중공업 자본은 1차 51억 8천, 2차 135억원, 3차 158억원의 손해배상청구 소송을 하였다.

3. 사회적 합의 내용과 이후 이행여부

1) 합의 사항

긴박한 경영상의 정리해고건과 관련하여 10월 7일 국회 환경노동위원회의 권고안을 토대로 관련 당사자는 다음과 같이 합의한다.

1. 회사는 정리해고자 94명에 대해 합의서를 체결한 날로부터 1년 내에 재취업 시키기로 하며, 해고일 이전의 근속년수에 따른 제반 근로조건을 인정한다. 단, 재취업 후 퇴직 시의 근속기간 기산점은 재취업일로부터 개시한다.
2. 회사는 94명의 정리해고자에 대해 1인당 생계비 2,000만원을 지급하되, 합의서를 체결한 날로부터 10일 이내에 금 1,000만원을 우선지급하고, 나머지는 3회(2012년 3월, 7월, 11월)에 걸쳐 분할 지급한다.
3. 위 1, 2항은 정리해고자가 회사를 상대로 제기한 해고무효확인청구소송과 부당노동행위 구제신청사건을 취하한 사람에게 적용한다.
4. 형사 고소·고발, 진정 사건은 노사 쌍방 모두 취하하기로 하고, 지부와 지회 및 개인에 대한 민사상 손해배상청구(가압류 포함)는 최소화하기로 한다.
5. 본 합의서의 효력은 85호 크레인 농성자 4명 전원이 퇴거한 날로부터 발생한다.

2011. 11. 9
(주) 한진중공업 대표이사 이재웅
전국금속노동조합 위원장 박상철 / 한진중공업 지회 지회장 차해도

※ 위 합의서에 담긴 내용 외에 노사는 △ 희망버스 관계자에 대한 형사고발 취하 △ 개인에 대한 민사상 손해배상 청구 취하 △ 1월 11일 및 6월 27일 퇴거 및 출입금지 등 가처분 결정에 대한 간접 강제신청 취하 등도 별도 회의록에 담아 합의

했음 / 출처 : 금속노조홈페이지

2) 합의서 이행 여부

○ 1, 2, 3항에 대해서는 이행되었다. 하지만 현장 복귀 관련, 1년 후 현장으로 복귀한다는 부분은 현장 복귀 3시간 만에 다시 강제휴업 명령을 받고 공장에서 밀려났다. 특히 한진중공업 자본은 복귀를 얼마 남겨 두지 않은 상태에서 복귀대상자들에게 입사서류를 요청하였는데 그 내용이 가관이 아니었다. 신규채용 서류를 요구하며 30년 이상 근무한 직원들에게도 신체검사를 통과해야 한다는 것이었고, 노비 문서⁸⁾와 같은 근로계약서를 요구했다. 이러한 입사 서류를 거부하고 신규채용이 아닌 재입사 서류를 작성해 조직적으로 회사에 접수했다, 불합리적인 내용은 내용증명을 보내 거부의 입장을 정확히 밝혔다. 그러자 한진중공업 자본은 복귀명령을 내리지 않겠다고 협박을 해 왔다. 하지만 정리해고자들은 회사의 명령을 거부하고 합의서에 정해진 날짜에 모두 출근을 하여 신관 로비에서 복귀명령을 요구했다. 결국 회사는 복귀명령을 할 수 밖에 없었고, 2일 후 현장복귀를 위한 교육을 감만동 교육장에서 하겠다는 이야기를 듣고 2일 후 교육장으로 갔다. 한진중공업 자본은 현장복귀자 교육 자리에서 강제휴업 명령을 내려 다시 공장 밖으로 내몰았다.

○ 형사 고소·고발, 진정 사건은 노사 쌍방 모두 취하하기로 하고, 지부와 지회 및 개인에 대한 민사상 손해배상청구(가압류 포함)는 최소화하기로 한다. 라는 합의내용의 이행 여부는 개인에 대한 문제는 모두 취하했고, 조직에 대한 문제는 이행되지 않았다. 손해배상 금액을 최소화한다는 내용이었는데 이를 이행하지 않은 것이다.

3) 회사의 합의서 불이행 뒤에 숨겨져 있었던 금속노조 무력화 책동

① 복수노조(기업별노조) 설립

한진중공업 자본은 금속노조를 무력화하기 위해 복수노조 설립에 깊숙이 개입했다.⁹⁾ 정리해고 투쟁 과정에 금속노조 제7기 임원 선거가 있었는데 당시 회사 측에서 밀었던 지회 임원 후보가 금속노조 측 후보에게 패하자 곧바로 패배한 후보를 앞세워 기업별 노조 설립을 진행해 나갔다. 그리고 4개월 만에 기업별노조는 대표노조가 되었다. 기업별노조가 대표노조가 되는 순간 바로 단협을 해지하고 6개월 후 대표노조와 교섭을 하여 3년치 임단협 교섭을 마무리했다. 그리고 정리해고 합의를 자신있게 이행하지 않았다.

8) 회사가 무조건적으로 부서이동을 요구하면 이에 따른다는 내용이 들어 있었음

9) 당시 복수노조 설립모임에 참석했던 노조측 간부가 회사가 개입되어 있었다는 제보를 보내왔음

② 금속노조 한진중공업 지회 조직차장 최강서 동지 죽음 사태

한진중공업 자본은 기업별노조와 합작으로 금속노조 조합원 빼가기 작업을 시작했다. 이러한 회사와 기업별노조의 만행들을 보면서 최강서 금속노조 한진중공업 지회 조직차장은 2012년 11월 자기 목숨을 던졌다. 이때부터 한진중공업 노사는 또 다시 첨예한 대립구도로 빠지게 되었고, 결국 2013년 2월 24일 정부의 중재로 죽음에 대한 합의를 하고 사태를 마무리했다.

4) 최강서 열사 투쟁 마무리시 합의 내용과 합의 후 회사가 진행하고 있는 행위

1) 합의서

(주) 한진중공업(이하 “회사”하 함) 과 전국금속노동조합(이하 “조합”이라 함)은 고 최강서 조합원 사태와 관련하여 회사는 유감과 애도를 표하며, 조합은 회사 정상화에 협조하기로 하고 다음과 같이 합의한다.

1. (유족 위로금) 유족 위로금은 별도 합의한다.
2. (소비조합) 소비조합은 회사에 이전하되, 당사자 간에 양도/양수, 인수/인계, 운영방법, 고용승계 등 제반문제에 대해 협의하여 시행한다.
3. (휴업자 복귀 문제) 회사는 휴업자의 복귀는 각 조합원 수에 비례, 작업의 종류, 숙련도, 직종 등을 감안하여 합리적으로 복귀시키되, 노동조합이 다르다는 이유로 차별하지 않으며, 현재의 불균형이 있다면 최단 시일 내에 반드시 시정한다.
4. (현 사태와 관련 한 민/형사사건 및 징계 등 문제) 회사와 조합은 현 사태와 관련한 민사사건과 형사 고소/고발 및 진정사건을 쌍방 모두 취하기로 하고, 회사는 현 사태로 인해 발생한 손해와 관련하여 추가 민/형사상 책임을 묻지 않으며, 징계 등 인사상 불이익 처분을 최소화 한다. 조합은 장례일 익일 천막 및 현수막 등을 자진 철거한다.

2013년 2. 22.

(주) 한진중공업

전국금속노동조합

대표이사 이재용(인)

위원장 박상철(인)

① 노동조합 사무실을 공장 밖으로 빼라는 법적 소송을 하고 있다.

2003년 김주익, 광재규 열사 투쟁을 마무리하면서 공장 밖에 있었던 노동조합 사무실을 현장으로 옮겨왔다. 열사들이 목숨으로 사수하려 했던 노동조합 사무실을 공장 밖으로 빼라는 것이다. 이유는 외부인사들¹⁰⁾이 공장안에 있는 금속노조 지회 사무실을 방문하는 것이 싫다는 것이다. 현재 1심 재판이 부산지방법원에서 진행 중이다.

10) 한진중공업 지회를 돕는 국회의원, 정치인, 예술인, 종교인, 기자 등

② 기업별노조 조합원과 금속노조 조합원들을 차별화하고 있다.

한진중공업 자본은 최강서 열사 투쟁을 마무리하면서 장기휴업에 나가 있는 직원들을 현장에 복귀시킴에 있어 기업별노조 조합원과 금속노조 한진중공업 지회 조합원 비율을 맞게 복귀를 하겠다고 약속했다. 그러나 회사는 그 약속을 제대로 이행하지 않았다. 2013년 12월 장기휴업으로 인해 김금식 조합원이 사망에 이르자 그 때부터 회사는 비율대로 현장 복귀를 시키기 시작했다. 그러나 여전히 빠른 시일에 비율을 맞추겠다는 약속은 이행되지 않고 있다. 비율을 맞추기 위해서는 지금부터 복귀하는 비율을 50대 50으로 해야 하는데 이를 실행하지 않고 있다.

5) 실질적으로 사회적 합의 이행을 가로막고 있는 것은 대한민국 법원이다.

1) 158억 손해배상청구 소송 1심 선고에 대한 문제점

한진중공업 손해배상 청구소송에 대한 1심판결 선고는 손해배상 소송의 모순을 함축해 놓았다. 2014년 1월 17일 부산지방법원에서는 한진중공업 158억 손해배상 청구 1심 선고가 있었다. 158억 청구금액 중 실질적인 피해 금액은 79억원¹¹⁾이고 여기에서 노조가 80% 책임을 져야 한다며 59억 5천 9백만원을 선고하였다.

재판에서 쟁점이 되었던 것을 살펴보면 첫 번째 쟁점으로 파업에 대한 목적 판단이었다. 법원은 정리하고 철회가 파업의 목적이었다며 “불법파업”으로 규정했다. 하지만 금속노조 한진중공업 지회는 파업권 확보의 목적은 정리하고 문제가 아니었다. 단지 투쟁을 진행해 가면서 정리하고 문제가 사회적 이슈가 되었을 뿐이었고, 파업권을 확보할 때 의제는 2009년 2010년, 2011년 임금인상과 단체협약 갱신으로 조합원들의 처우개선이었다. 이러함에도 법원은 한진중공업 자본 측에 손을 들어주었다.

두 번째 쟁점으로 손해배상 청구 금액이 실제 피해 금액보다 절반 이상이나 작다는 것이다. 이는 곧 허위사실을 가지고 소송을 제기한 것으로 사기 소송이다. 재판과정에서 충분히 이러한 사실들이 밝혀졌음에도 법원은 그 책임을 노동조합에 물었다.

세 번째 쟁점으로 한진중공업 사용주는 파업을 빌미로 선박을 타 조선소로 이동했다. 한진중공업은 보세구역이다. 보세구역에서 작업하는 물건을 다른 곳으로 이동하기 위해서는 관세법 절차를 따라 이동 목적을 명시하고 세관에 신고를 하여 허가를 득해야 한다. 그런데 한진중공업은 이동목적은 허위로 기재했다. “안벽이 부족하여 이동한다”는 내용이였다.¹²⁾ 이는 예전에 안벽이 부족해서 이동한 것을 그대로 기재

11) 직접적 손실액과 선박건조관련 손실액으로 구분하였음

한 것이다. 이 또한 재판과정에서 증거자료로 다 제출되었다. 재판부는 관세법을 위반한 행위를 확인했음에도 이를 묵인하고 한진중공업 자본 측에 손을 들어 주었다.

네 번째 쟁점으로는 재판 진행과정에서 이미 노사가 손해배상청구 소송에 대한 합의가 있었다는 것이다. 노사가 분쟁을 하다가 합의를 하는 것은 서로에게 책임을 묻지 않겠다는 뜻이 담겨 있다. 현재 한진중공업 노사는 회사 정상화를 가장 중요한 과제를 삼고 이를 완수하기 위해서는 노사 신뢰가 가장 중요하며 최선을 다하고 있는데 법원이 이를 가로막는 꼴이 되고 말았다. 법원은 다시 한진중공업 노사 분쟁의 불씨를 만드는 판결을 했다는 것이다.

다섯 번째로는 법원이 제대로 된 재판을 하려면 현장을 방문해 실질적인 피해를 확인해야 한다. 특히 추상적 피해액을 청구한 곳은 더 그렇게 해야 한다. 자료와 증인의 증언만으로는 불가능하다. 부산지방법원은 3년이 넘게 진행된 재판기간에 단 한번도 현장 실질조사를 하지 않았다. 이러한 법원의 판결을 국민들이 과연 얼마나 신뢰할 수 있겠는가?

4. 사례 보고를 마무리하며

박근혜 대통령은 국민행복 시대를 만들겠다고면서 노동자들이 죽음으로 내몰리고 있는 것을 방관만 하고 있다. 아니 오히려 더 죽음으로 몰아넣는 제도, 사회적 분위기를 만들어 내고 있는 것을 두 눈으로 똑똑히 확인하고 있다. 제주 강정이 그렇고, 쌍차가 그렇고, 밀양 송전탑이 그렇다. 이러한 상황들을 국민들 과연 제대로 알 수 있는가? 아니다. 언론조차도 정권의 하수인이 되어 국민들의 알 권리를 박탈하고 있다.

언론과 법이 완전히 망가져 있는 상태이다. 통상임금 소송 대법전원합의체 판결에서 보듯이 법이 법의 존재가치를 상실하고 정치의 하수인이 되었음을 선언하는 판결이었다. 늙은 법관들이 사법쿠테타를 선언한 판결이었다. 법이 망가지면 국민이 망가진다. 국민이 망가지면 국가가 망가지는 것이다. 이들에게 더 이상 나라를 맡길 수 없다 양심 있는 모든 국민들이 일어서서 언론과 법, 그리고 정치를 바로 세워야 할 시점이다.

12) 추적60분 기자가 세관 직원으로부터 확인한 문서가 있음