

2020년

한국노동안전보건연구소

노동보건 연구공모 보고서

**금속노조 두원정공지회 활동으로 살피 본**

**한계기업 노동자들이  
역경을 극복해 가는  
과정에 대한 고찰**

박우옥 (다시봄 심리치유센터 대표)

<두원정공지회 활동으로 살펴 본>

## 한계기업 노동자들이 역경을 극복해 가는 과정에 대한 고찰

박우옥 (다시봄 심리치유센터 대표)

### I. 연구 개요

- 1.1. 추진 배경 및 목적
- 1.2. 연구 내용
- 1.3. 연구 및 조사 방법

### II. 연구 결과

#### 1장. 두원정공 노동조합의 구조조정 대응투쟁 : 2001~2015

- 1.1. 두원자본의 공격적 구조조정 : 1998~2001
- 1.2. 민주노조의 반격, 근골격계 집단요양 투쟁, 전망을 가져오는 투쟁  
: 민주노조 당선~2006
  - 1) 민주노조의 반격 : 두원자본 자본 능력 충분하다
  - 2) 구조조정 대응팀 활동과 매각 저지 투쟁, 그리고 전망을 가져오는 투쟁
- 1.3. 두원자본의 구조조정 중단 선언, 노동시간 단축으로 총고용보장 방안 마련  
: 2007~2011
- 1.4. 직장폐쇄에 맞선 노동자가 행복한 현장 만들기 투쟁 : 2012~2015
- 1.5. 요약 및 소결

#### 2장. 한계기업에서 두원정공 노동자들이 역경을 극복하는 과정 : 2016~현재

- 2.1. 들어가며 : 두원정공 노동자들이 선택한 역경의 길
- 2.2. (충격) 한계기업 상황 확인 및 살아남기 위한 모색 : 2016
- 2.3. (부정) 회사의 지속 가능성을 위한 논쟁 : 2017
- 2.4. (좌절) 파산 위기 전후, 그만 쫓내자! 파산 철회시켜라! : 2018년 파산 위기 전후
- 2.5. (우울) 노동자들의 선택과 현실 인식과 수용 : 2018.4~12.
- 2.6. (실험) 각 주체의 생존하기 위한 선택들 : 2019
- 2.7. (결정) 매출 현실에 맞는 방식의 운영을 한다 : 2020~2021
- 2.8. (통합) 과제 : 어떻게 통합해 갈 것인가?

#### 3장. 두원정공 노동자들이 역경을 극복하는 과정에 대한 고찰

- 3.1. 두원정공지회는 역경을 극복하고 있는가 1, (ACT)
- 3.2. 두원정공지회는 역경을 극복하고 있는가 2, 퀴블러-로시 변화곡선

# 한계기업 노동자들이 역경을 극복해 가는 과정에 대한 고찰

-두원정공지회 활동을 중심으로

## I. 연구 개요

### 1. 추진 배경 및 목적

두원정공지회는 늘 금속노조 내 주요 투쟁과 의제를 현실화시키는데 앞장서 왔다. 근골격계 집단요양 투쟁, 주간연속2교대제 전환 투쟁, 노동자가 행복한 현장 만들기 투쟁은 전국적으로 주목받아왔던 투쟁이었고, 모범 사례로 꼽히고 있었다. 그러나, 2016년부터 한계기업 상황에서 어려움을 겪기 시작했고 급기야 2018년 파산으로 이어졌다. 회사의 파산 신청을 철회시키고 현재 까지 두원정공지회는 고군분투를 지속하고 있는 상황이다. 파산 위기 전후 두원정공지회는 한계기업 노동자들이 함께 살아가는 방식으로 ‘매출 규모에 맞는 임금 수준 결정 방식’을 시도하였고, 이 과정은 여러 가지 쟁점을 낳고 있다.

한계기업 (‘재무구조가 부실해 존속에 어려움을 겪는 기업’, ‘시장점유율의 저하 등 경쟁력을 상실해 가는 기업’)으로서 두원정공 노동조합이 파산 위기를 극복하기 위해 택한 방향은 다음과 같다.

회사 매출대금 발생 시 1순위는 기본 상거래 비용, 2순위는 퇴직연금 일부 적립(월 8.5억원 이상) 3순위는 인건비(급여) 4순위는 복리 후생비 5순위는 인건비(상여) 순으로 지출하고, 이후 지회의 임금 지급 원칙과 방향은 파산수습을 위해 한계 임금을 정하고 실수령액을 중심으로 1/N (똑같은 금액)으로 나눈다.

또한 두원정공지회는 파산철회 합의안 의미에 대해 ‘1. 퇴직금을 확보한다. 2. 연락처를 통해 조합원들의 안정적 선택이 가능하도록 한다. 3. 퇴직금 적립이 완료된 시점에 상황에 대한 종합적인 판단 아래 지속 가능한 자구안을 선택해 계속해서 갈지 아니면 노사 합의로 해산을 할지 여부에 대해 조합원 논의를 통해 다시 판단한다’는 것이었다.

그러나, 이 합의 내용은 노동자들이 고통을 전담하는 양보교섭으로도 볼 수 있고, 이전 두원정공지회의 노동조합 활동 방향을 전면 부정하는 것으로도 볼 수 있다. 실제로 이후 노동조합 정체성과 활동 방향에 대한 내부 활동가간 이견, 현장의 혼란과 불안이 지속적으로 드러나는 과정이었다.

본 연구는 한계기업 조건에서 두원정공지회가 선택한 노동조합 활동 방향과 목표는 왜? 선택했으며, 어떻게? 전개해 왔는지 구체적으로 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 또한 한계기업 상황에서 겪어가는 경험은 어떤 과정을 거쳐왔는가? 두원정공지회가 한계기업 상태를 어떻게 극복하려고 했는지, 또한 발생하는 어려움들은 어떻게 해결해 왔는지, 파산 위기 전후 사건의 관찰, 자료 분석, 해당 주체들에 대한 면접 진행을 통해 정리하고자 하였다.

## 2. 연구 내용

- 회사의 파산위기 시 노동조합 활동 방향 전환을 시도하는 과정과 흐름을 정리한다.
- 파산위기 전후 노동조합의 의사소통 방식과 활동 방향, 공동체의 신념과 정체성 변화에 대해 구체적으로 살펴본다.
- 파산 위기시 노동조합 활동 모색 후 4년 동안 노동조합 간부와 조합원들은 무엇을 경험했고, 무엇이 달라졌는가? 전환된 노동조합 활동 과정에서 겪게 되는 어려움과 고비를 어떻게 극복하려고 했는지 살펴 본다.
- 이를 통해 한계기업 조건에서 노동조합 활동은 어떻게 이루어져야 하는가? 두원정공 노동조합 활동의 성과와 한계를 통해 자동차산업 재편과정에서 부품업체 노동자들에게 닥칠 위기 상황을 헤쳐 나가는 데 도움이 될 수 있도록 한다.

## 3. 연구 방법 및 조사 내용

- 자료 조사 : 2001년 이후 노동조합 자료
- 조합원 면접 조사
  - > 대상 선정 기준 : 부서별, 연령별, 직책별, 지회 방향에 대한 찬반 분포 등 고려.
  - : 1차 면접 : 2020. 11월 2일~12월 24일 -> 30명(노동조합 간부 포함)
  - : 2차 면접 : 2021. 8월 18일~9월 1일, 10/19 -> 11명

1차 면접 부서별 대상자		2차 면접 부서별 대상자	
NZ가공	1명	NZ가공	1명
PE가공	4명	PE가공	1명
PE조립	2명	PE조립	2명
VE가공	6명	VE가공	2명
VE조립	2명	VE조립	1명
대의원	6명	공무	1명
반장	2명	대의원	1명
노조임원	2명	반장	1명
공무,영업	2명	품질보증	1명
관리	2명		
품질보증	1명	1차 : 30명, 2차 : 11명	

- 관찰 및 참여조사
  - : 2020년 11월부터 2021년 10월 동안 한 달 3~4회 정도 지속 방문하여 면접 및 관찰.
  - : 2021년 11월 전직원 마음나누기 프로그램 진행

## II. 연구 결과

### 한계기업 노동자들이 역경을 극복해 가는 과정에 대한 고찰

-두원정공지회 활동을 중심으로

두원정공 노동조합의 구조조정 대응 투쟁은 총고용 유지에 초점이 맞춰졌다. 2001년 민주노조가 당선 이후 초장시간 노동을 줄이기 위한 잔업 2시간 통제, 특근 8시간 이상 통제를 시작으로 2003년 근골격계 투쟁, 2007년 생활임금 쟁취, 2010년 주간연속2교대제와 월급제 시행에 이르는 과정은 노동강도 완화와 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 총고용 확보 과정이었다. 또한 두원정공 노동자들 존속의 수명을 늘리는 과정이기도 했다.

2014년 노동조합의 구조조정 대응 투쟁은 최고의 조직력으로 '노동자가 행복한 현장 만들기'를 현실화시켰다. 그러나 이 시기는 두원 경영진이 경영을 포기하는 과정이기도 했다.

한계상황에 접어든 2016년, 노동조합 지도부는 한계기업 조건에서 살아남기 위한 방안을 모색하려 했으나, 노동조합 내부의 동의를 얻는데 실패하였다.

2018년 파산 신청, 노동조합의 파산 철회 요구 과정에서 노동조합 조직력은 바닥을 치고 내려갔다. 그 후 두원정공 노동자들이 파산 철회 요구 합의안을 지키며, 생존하기 위해 버티고 견뎌온 시간이 2022년 현재 5년 차에 접어들었다.

본 연구는 두원정공 노동조합의 구조조정 대응 투쟁의 특징과 과정을 간략히 살펴본 후 한계기업 상황에서 노동조합과 노동자들이 겪어왔던 과정을 따라가며 역경을 극복하는 과정을 살펴볼 것이다.

<1997~2021까지의 흐름표>

	회사	매출액 (억)	인원	노동조합
1990	·환경 규제에 의해 전면적 위기가 찾아올 것'			
	<b>1997 IMF 경제위기</b>	<b>2,048</b>	<b>956</b>	
1998	·회사가 살아야 노동자 중에 일부라도 살 수 있다'	1,211	778	
1999	·임금 동결, 상여금 250% 반납, 희망 퇴직 인정, 하계 및 추석 휴가 반납, 만근 장려금 반납, 근속자 포상 및 해외여행 반납, 체불임금 어음지급 인정' 등 요구	1,732	695	
2000		<b>2,011</b>	<b>679</b>	1997년 수준 매출 회복 인원은 277명 감소.
2001	·현장라인 0자형, U자형으로 전환 -> 노동강도 극대화시킴	1,750	623	·민주노조 당선 (약 20여 표의 차이) ·장시간 노동 노조에서 통제->잔업 2시간, 특근 8시간이상 통제
	▷ 1997년 기준 매출 14.6% 하락. 35% 인원 감소.			
2002	·환경 규제로 '회사가 이대로 가다가는 망할 수밖에 없다', '2006년까지 년	1,683	600	·강도 높은 임단협 준비 ·기본급 108,000원, 생활안정수당 4만원, 성

	60명씩 줄이면, 남은 200명 정도는 안정적일 것, 아니면, 희망퇴직 용인하라' ·11월. 희망퇴직자 모집공고, 민주노총 총파업 참여 이유로 집행부 3인 업무 방해로 고소고발			과급 250만원, 근로조건 저하없는 주 40시간 시행' 등 요구안의 거의 90%에 가깝게 관철 -> 민주노조에 대한 신뢰 형성 성공. ·'노동조합을 지켜야 한다' 현장의 자발적 투쟁-> 고소고발 취하시킴
2003	·'회사는 망한다'와 어려운 만큼 '누군가 나가지 않으면 절대 같이 살 수 없다', '200명이 남는다', '강성 노조 때문에 3년 갈 회사가 1년 안에 망한다' -> 그러나, 노조의 집단요양 투쟁 대응하느라 구조조정 꿈도 꾸지 못함.	1,581	584	·근골격계 집단요양 투쟁 : 23명으로 시작, 80%가 산재환자에 이르는 것으로 조사됨. ·U자라인, O자라인 폐기와 절삭유 투쟁 ·임금을 올리고 근골격계 투쟁으로 전체 1/6의 인원이 산재를 나가도 회사는 망하지 않았다' ★노동강도 완화를 통한 고용(일자리)늘리기
2004	·사장 교체됨/구조조정이 목적/여유인력 분석 : '재료비(64.1%), 인건비(25.4%), 경비(14.1%)' 회사 운영 도저히 불가능'. ·현 매출을 기준으로 250명을 줄이거나, 1인당 912만원씩 반납해야 한다 ·구조조정을 해도 장기적 전망은 보수가 인수해야 하며, 조건 마련 위해 280명 정도는 줄여야 한다. ·사장 경질	1,121	570	·구조조정 대응팀 -> 구조조정 대응 사업장 조사 및 구조조정 원칙과 방향 수립 ·전망을 요구하자. ·임단협 요구안 '임금 요구안 10.5%, 성과급 450만원'. '아직 두원 자본의 지불능력은 충분하다.'고 판단 ->'임금 81,000원 성과급 320만원'으로, 조합원 84% 찬성으로 마무리
2005	·김찬두 회장 '나는 더 이상 경영에 관여하지 않겠다. 이병천 사장에게 모든 것을 맡기겠다'고 선언. '최소한 50%를 정리해야 한다'는 내용의 퇴임사.  ·07년 매출 698억으로 떨어지고 결정적 위기 맞을 것. '단협 개약안'과 '무쟁의 선언'후 현대에 신규아이템 요구하자. · ·구조조정 방향은 보쉬로의 매각 선택 ->보쉬 실사 후 '여유인력이 200명, 이 인원을 정리할 것'요구, '보쉬의 요구를 받고 보쉬에 매각하는 길이 두원정공이 살 수 있는 유일한 길이다'	1,107	609	·'회사가 구조조정 정책을 전면적으로 수정할 것'을 요구'  ·'자본이 져야 할 경영의 책임을 노동자들에게 전가시키는 매각 전면 반대' ·'두원중공업 나갔던 기계 가져오고, 세원정밀 고용 승계를 조건으로 통합. (합병을 통한 고용보장) ·'노사상생합의서 요구-> '생산과 품질에 차질이 없도록 하겠다', '인원정리와 단협안 개약은 결코 있을 수 없다.' ·'현재 두원정공에서 단 한 명도 공장 밖으로 내 보낼 수 없다. 다 같이 살든지 다 같이 죽든지 둘 중의 하나다.'
2006	·1월 4일. 시무식에서 ·"실날같은 희망으로 보쉬와의 매각협상을 진행했지만, 노동조합의 반대, 무모한 투쟁으로 모든 게 끝났다. 이제 돈이 있으면 임금 지급, 없으면 미지급 형태로 유지하다가 청산하겠다. 절대 적자 경영하지 않겠다. 뿐만아니라 회사가 이 지경이 되었으니, 근무 기강을 확립하겠다. 걸리면 용서하지 않겠다." ·1.17. 보쉬에서 찾아와 매각협상 최종 무산 통보.	970	599	·'노동조합은 두원정공 매출이 물리적 한계지점에 이를 수 있는 시기를 2007년으로 보았음. ·보쉬 매각협상 무산 후 전망을 만드는 투쟁, 신규아이템 요구 투쟁. 노조 요구 합의 <sup>1)</sup> -> 이후 파기하여 재차 총파업, 옥쇄 파업 등 진행. 1년 내내 천막농성과 파업을 반복 -> 현대 완성차 조립라인이 완전히 정지하기 하루 전 회사는 '노동조합이 원하는 것은 어떤 것이든 하겠다'는 통보 후 합의서 작성 ★ 매출 확보에 큰 영향을 주지 못함.
▷ 2001년 기준, 매출액 45% 하락, 인원 3.9% 감소				
2007	·'구조조정을 중단하겠다'는 선언. "신규 매출 확보를 위한 합의를 해놓았고	910	588	·구조조정 언제할지 모른다. 현장조직력 유지가 관건. 총고용유지방안에 주력

	합의한 대로만 정상적으로 이행된다고 한다면 2011년 까지는 버틸 수 있다”, “이윤을 남기고 안 남기고를 떠나서 회사를 유지하는 것에 모든 것을 걸고 가겠다”는 뜻을 노동조합에 전달			·잔업 특근이 없어지면서 실질임금 줄어듦. ·주간연속2교대제와 월급제를 고민하기 시작. 교두보의 해로 생활임금 쟁취 투쟁 -> 고정 OT 10시간 확보
2008		984		주간연속2교대제와 월급제 연구팀 활동 및 방향 설정
		914		월급제 도입 합의 (2010.9.1.부터 월급제 전환)
	2009 쌍용자동차 정리해고 투쟁 2010 유성기업 노조파괴 '직장폐쇄'	1,027		주간연속2교대제와 월급제 합의 ★ 매출하락 대응 '노동시간 단축을 통한 고용 보장'
2011		1,046		월급제에 맞는 단일호봉제도 도입
2012	★ 김찬두회장 사망-> 이병천 사장 경영 포기 ·두원 소유주식 43% 아들들에게 상속하지 않고 상속세로 납부하며 경영 포기로 가닥 잡음. ·8월. 회사의 직장폐쇄 시도. 공권력에 시설보호 요청-> 처음으로 임단협 자본의사 관철. 노조 공격 시작. ·10월. 양보교섭 요구 (1안-임단협 3년간 위임, 2안-470명이 고통 분담, 3안-인원 100명 정리)를 선택하라.	874		·직장폐쇄 후 지도부의 지침에 따라 옥쇄파업 준비 후 현장복귀 ·준비 안된 상태에서 지도부 공포에 물리고 서둘러 합의하고 정리 ·지회가 고용을 지켜주지 못할 수 있다는 불안감, 회사가 정말 망할 수 있다는 불안감, 직장폐쇄에 대한 공포와 불안, 조합원들의 박탈감과 패배감. -> '임단협 3년간 동결' 합의해 주자 (조합원 60% 이상)
2013	·12.9 인건비 비중 40% 넘었고 영업적자 60억으로 창사이래 가장 어려움. ·현장 장악에 대한 자신감으로 구조조정 욕구 강해짐.	992		·민주노조 초기 지도부로 지도력 구축 -> 현장 재조직, 단결과 투쟁력 회복이 관건. 핵심 과제는 현장조직력 강화
2014	·구조조정-> 노조 깨겠다. ·BMR컨설팅, '3년간 임단협 위임 등 특단의 선택 필요', 두원자본은 '3년간 임단협 위임은 이미 늦었다. 금속노조 탈퇴 정도의 특단의 조치가 필요하다. 그것이 아니면 두원정공 전망은 없다' ·특근 협의, 연월차 6월까지 분할 지급, 특근 중단을 이유로 지회장 해고로 이어짐. ·폐업 협박-> 직장폐쇄 협박 및 직장폐쇄 ★노조깨기 위해 주력기종(VE-J2, JT / PE / NZ) 이원화에 모두 동의-> 경영 포기-> 매출 대폭 하락 이유	858		·'금속노조 탈퇴는커녕, 3년간 임단협 위임도 있을 수 없다.' ·노동자가 행복한 현장 만들기 ·"반드시 직장폐쇄까지 간다. 싸움은 장기전이다. 3개월 싸움을 준비하자" ·정품 생산 운동, 실천단 정문 출투, 중대-소대-분임조 구성, 그룹 경영분석으로 대응 ·파업프로그램->분임조활동->광주인주공장 선전전->안성시내집회->타워팰리스 두원공대 투쟁 ·그룹사투쟁으로 가능성 타진해봄. ·현대차 라인이 끊기기 전 타결. (그룹사투쟁으로 돌파 가능성 없음을 확인)
				노동조합의 마지막 구조조정 대응 투쟁
2015	·현대차에 3개월 재고 비축함. (2015년 실제 매출 680억-3개월치 재고 포함)	905 (실제 680억)		·한계 상황임을 확인 후 어떻게 할 것인가? 고민 시작. (판단근거 : 김찬두 회장 사망과 경영 포기, 주력기종 모두 이원화로 경영 포기, 3개월의 생산재고 현대차에 비축함, 그룹이 두원정공을 버렸다)

1) '①현대는 두원정공의 고용안정을 위해 코백F 수출 물량과 노즐 물량을 준다. ②보쉬는 두원정공 고용 안정을 위해 레일 앓세이를 준다. ③두원정공 자본은 두원정공의 고용 안정을 위해 두원중공업의 방산 물량을 두원정공으로 이전한다.'

	상황	매출	인원	두원정공지회	2,3,4노조	퇴직자	현장
2016	·지분인수, ·신규아이템 추진 ·경영권 박창엽 인수 ·연월차 사용, ·매출 추락	652억	528명	·한계 조건이라는 판단. 노동조합 방향 전환이 필요하다고 봄.			·왜 회사 얘기 대변하냐. ·실제로 아이 템 보여주는 것 없지 않느냐. ·기조가 왜 바뀌었는가.
2017	·자본잠식 우려 ·회사의 현금유동성 부족과 대출 ·자구방안 논쟁 ·조합원 총회(2/3)로 결정	663억	510명	·매출 규모 기준 임금 고민 ·신규아이템 기회를 주자 ·조직력 유지 초점 ·자구안 합의 ( <b>활동가간 이견</b> )			·양보교섭 기조로 바뀐 것에 대한 우려 ·회사에 대한 분노 ·충분히 토론하지 않고 결정하려 한다는 입장 등을 내 놓으며 반발
2017 .11	·회사의 560억 매출 기준 자구안 요구			자구안 거부			·조회에서 퇴직금중도 인출 중단 발표 후 불안감 및 현실 부정, 노동조합으로 화살 ·2017년 수준이면 가능, 쫓내자.
2018	<파산 철회 요구 및 합의> 회사 매출대금 발생 시 1순위:기본 상거래 비용, 2순위:퇴직연금 일부 적립 (월 8.5억원이상) 3순위:인건비 (급여) 4순위:복리 후생비 5순위:인건 비(상여) 순 지출, 지회의 임금 지급 원칙과 방향: 한계 임금 정하고 실수 령액 중심으로 1/N (똑같은 금액).	454억	356명	·파산 철회 요구 : 연락처 (퇴직금 확보, 준비 후 퇴사, 가능성) ·조합원 퇴직금 적립시기 8월로 늦춤 ·후속합의:월매출 30억, 공장가동 10일로 제고소진, 부동산, 사원주택 매각요구 ·조합비 1.3% -> 1%변경 ·현장 주간 근무 ·4.17~9/20 심리 치유단 운영(156명)	·5.21. 한국노총 설립 10.18. 기업노조설립 ·8.21. 한국노총 국민, 신한은행 가압류		·파산 철회 요구. 퇴직자 148명 (이견, 퇴직금 불안, 현장 분위기 힘들어서) ·급여 3월 100만원, 4월 133만원, 6월 153만원, 8월 173만원, 9월 200만원 ·노조 정책 바뀐 것에 대한 문제 제기 ·노조 전임자 현장 복귀시켜라 ·사택 매각, 특근비용 지급 시기에 대한 불만
2019	·기존 노사합의서에 따른 ·반납 임금 삭감 합의서 ·자산매각(사원주택, 기숙사 주차장) · <b>이원화된 물량 가져옴. 미미함</b>	388억	342 퇴직자 5명	·매출하락에 의한 자구안 합의 ·2,3,4노조 자구안 반대, 체불 소송에 대 한 공방 ·동별 단합대회, 조합원 전체 야유회 ·심리치유(12월) 확대간부 대상 심리검사 후 상담 진행.	·3.5. <b>관리직노조 설 립</b> ·3.8 <b>합의 총회 불복</b> · <b>체불 소송</b> ·기술사무직 현대차 가압류	·7월.퇴직 자 113명 퇴직금, 체 불 소송 -> 25.4억 공탁 결정	·6월부터 250만원 ·퇴직자 체불 소송에 따른 8월 이후 급 여 지급 지연에 대한 불만 ·2,3,4노조 체불 소송으로 인한 혼란 공탁 결정
2020	·마지막 남은 재고 약35~40억 ·고용유지 지원금 7개월만 적용 ·코로나19로 생산매출 지속감소/임금 미지급/한달 2회 나누어 임금지급 ·신규아이템 불투명, 자산매각 불투명 · <b>현대차 물량 찾아옴. 미미함.</b> ·퇴직자 및 재직자 소송/ 박창엽사장 형사소송/ 사원주택 소송	326억	292명 퇴직자 17명	·매월 조합원 간담회 진행 ·코로나19로 인한 임금미지급에 따른 조 합원 1인당 100만원 지급 ·조합원 13명 금속노조 탈퇴 ·지속적 매출 하락에 1년 무급휴직 관련 노사협의	·소송취하 <b>조건으로 노조사무실 요구-&gt; 체불 소송 진행</b> · <b>사장실 항의 및 선전 전 진행</b> ·13명 기업노조 가입	· <b>소송 대법 원 항고 및 항소</b>	·7월 임금 지급 불안정. 불만 높아짐. ·체불 소송하려면 나가서 해라 ·금속지회 이탈, 기업노조 가입인원 늘 어남 -> 현장 갈등 상황 -> 위기 의식 고조
2021	·무급휴직 실시 : 총 50명 대상 선정. · <b>체불임금 지급 완료.</b> ·좀 더 유지 가능할 수 있다는 분위 기 형성	380~ 400억	248명	·무급휴직 대상자 15명. (1명 퇴사, 5명 금속노조 탈퇴) -> 9명 자구안 및 취업규칙 동의서 작성 후 무급 휴직 들어감.	·무급휴직 대상자 35 명. -> 자구안 및 취 업규칙 동의서 미작 성 -> 권고사직 선택		·현장 갈등이 줄어 편하다/30년을 같이 일했는데 안타깝다 ·노후 설비, 부품 조달 문제 등에 대한 적극적 대처. ·현재 수준 유지하면서 정년퇴직 희망


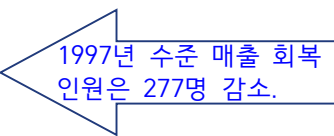
● 총원 248명 2021.8.25. -> 금속 (195명), 기업노조 (24명), 한국노총 (0.5명), 기술사무노조 (10.5명), 비조합원(11명) 경영진 (7명)



# 1장. 두원정공 노동조합의 구조조정 대응 투쟁 : 1998~2015

## 1.1. 두원자본의 공격적 구조조정 : 1998~2001

두원자본은 1990년 초부터 '환경규제에 의해 전면적 위기가 찾아올 것'이라는 이야기를 해왔다.

	회사	매출액 (억)	인원	노동조합
1990	·'환경 규제에 의해 전면적 위기가 찾아올 것'			
		2,048	956	
1998	·'회사가 살아야 노동자 중에 일부라도 살 수 있다'	1,211	778	
1999	·'임금 동결, 상여금 250% 반납, 희망 퇴직 인정, 하계 및 추석 휴가 반납, 만근 장려금 반납, 근속자 포상 및 해외여행 반납, 체불임금 어음지급 인정' 등 요구	1,732	695	
2000		2,011	679	
2001	·현장라인 0자형, U자형으로 전환 -> 노동강도 극대화시킴	1,750	623	·민주노조 당선 (약 20여 표의 차이) ·장시간 노동 노조에서 통제->잔업 2시간, 특근 8시간이상 통제
<div style="background-color: yellow; padding: 5px;">▶ 1997년 기준 매출 14.6% 하락. 35% 인원 감소.</div>				

두원정공은 1974년 설립 이래 자동차 디젤기관용 연료분사장치, 농업용 기계, 부품 제조 및 판매를 주요 목적으로 해온 회사다. 독점으로 생산해오면서 엄청난 부를 축적했으나 기계식 디젤 연료 분사 장치는 환경 규제로 사양산업<sup>2)</sup>이 되었고, 두원자본은 1990년 초부터 '환경규제에 의해 전면적 위기가 찾아올 것'이라는 이야기를 해왔다

1997~1998년 IMF 경제 위기시 매출이 급격히 하락하면서 두원그룹은 두원생명과 두원건설의 부실로 감당하기 어려운 지경에 이른다. 디젤 펌프 독점 생산업체이기에 현대자본은 현찰 지불로 위기 지원에 나섰다. 두원자본은 그 돈을 받아 그룹의 위기를 막는데 동원했다. 노동자들에게는 '회사가 살아야 노동자 중에 일부라도 살 수 있다'는 이데올로기 공세를 펼치며 강제적 희망퇴직으로 인원을 정리해 나갔다.

두원 노동자들은 '누군가가 나가야 회사가 살고, 그러면 나도 산다', '회사가 망하니 어쩔 수 없

2) '새로운 기술을 개발해서 위기를 돌파하겠다.'며 의욕적으로 연구소를 확대해서, 연구소 인원만 200명이 넘었던 때도 있었다. 그러나 두원자본은 돌연 모든 연구 사업을 중단하고 연구소 규모를 축소했다. 앞선 기술을 가진 보쉬를 설득해 기술을 사다가 생산하는 것이 더 이득이라고 본 것이다. 하지만, 보쉬 자본의 해외생산 및 기술이전 방침은 '경영권 획득'이 전제였기 때문에, 세계 어느 나라에서도 합작 형태의 투자를 하지 않고 있었다.

다'는 자포자기 상태였다. 고임금자 중심으로 일대일 면담을 통해 2~30년치 퇴직금을 못 받을 수 있다고 하여 희망퇴직으로 퇴사하는 경우도 많았다.

“그때는 뭘 몰랐어요. 회사에서 일대일 면담하고 그랬거든요. 지금 나가야된다 고 해서 진짜로 어려운 줄 알았어요.....고임금자는 그때 거의 면담을 했던 것 같아요. 저도 그 때 '고임금자가 나가주면 회사가 살텐데...' 하는 생각을 했었어요.” (2004 구조조정 대응팀 보고서 조합원 인터뷰 중)

1998년 두원자본은 '임금 동결, 상여금 250% 반납, 희망퇴직 인정, 하계휴가 및 추석 휴가 반납, 만근 장려금 반납, 근속자 포상 및 해외여행 반납, 체불임금 어음 지급 인정'등을 한국노총 노동조합에 요구하고 관철시켰다. 당시 한국노총 노동조합은 이에 동의해 주었고, 협박성 희망퇴직에 대한 아무런 대응을 하지 않았다.

IMF경제 위기 전 2,048억 매출(1997년수준)을 2000년 2,011억원으로 대부분 회복하였으나, 두원정공 노동자들의 인원은 956명에서 679명으로 277명이나 축소되었다. 2001년 말까지 약 35%의 인원이 정리되었다. 당시 매출 하락은 14.6%에 불과했다. IMF경제 위기가 회복된 이후에도 두원자본은 구조조정을 멈추지 않았다. 가장 효율적이고 가장 생산성이 뛰어나다는 O자형, U자형 라인을 만들어 기계를 좁히고, 구부러지게 해서 더욱더 노동강도를 극대화시켜 나갔다.

두원자본의 공격적 구조조정 공세가 무자비하게 진행되어왔던 2001년 말 두원정공에 약 20여표 차이로 민주노조가 당선되었다.

“IMF 직후부터 조합원들과 함께 할 수 있는 것들을 하고자 했어요. 야간에 모여서 정세토론도 하고, 조합원들 보라고 우리가 보는 자료들을 복사해 몰래 두기도 하고요. 그때 현장 분위기는 회사가 현장조직 활동하는 사람은 빨갱이라고 하니까 조합원들도 그렇게만 알았죠. 1999년 선거에 현장 조직에서 출마하려다 지연과 학연 문제 때문에 무산되고, 2001년 선거에 출마한 거예요.” (정규전)

당선된 민주노조 집행부는 현장의 초장시간 노동을 잔업 2시간, 특근 8시간 이상 통제하는 것을 시작으로 활동하기 시작하였다.

## 1.2 민주노조의 반격, 근골격계 집단요양 투쟁, 전망을 가져오는 투쟁 : 민주노조 당선~2006

해마다 두원자본의 구조조정 요구는 멈추지 않고 시도되었다. 두원자본이 형식적으로라도 구조조정을 중단하겠다고 선언한 것은 2007년이다. 노동조합은 '함께 살고 함께 죽는다'를 주장하며 조직력을 회복하였고, 두원자본의 구조조정 본질과 의도를 폭로해 나갔다. 노동조합의 대응 투쟁 전개 과정이 그 사실을 확인하는 과정이기도 했다.

2001년부터 2006년까지 노동조합이 구조조정 반대 투쟁을 전개한 결과 매출액의 지속적 하락

은 45%에 달했으나 총인원은 그대로 유지되었다.

1) 민주노조의 반격 : 근골격계 집단 요양 투쟁! 노동강도 완화 투쟁을 전개하다.

2002년 민주노조가 들어서자마자 두원자본은 ‘회사가 어렵기 때문에 노동조합이 양보하라’, ‘2006년까지 년 60명씩 줄이면, 남은 200명 정도는 안정적인 것, 아니면, 희망퇴직 용인하라’고 하였다. 노동조합은 자본을 상대로 뒷심 있게 싸움을 밀어붙였고, 고용과 임금이 분리되지 않는 투쟁을 전개하며, 요구안의 90% 이상을 관철시켰다.

	회사	매출 (억)	인원	노동조합
2001	·현장라인 O자형, U자형으로 전환 -> 노동강도 극대화시킴	1,750	623	· <b>민주노조 당선 (약 20여 표의 차이)</b> ·불균등한 산업 특근->2시간으로 산업 통제
2002	·환경 규제에 ‘회사가 이대로 가다가는 망할 수밖에 없다’, ‘2006년까지 년 60명씩 줄이면, 남은 200명 정도는 안정적인 것, 아니면, 희망퇴직 용인하라’	1,683	600	·강도 높은 임단협 준비 ·기본급 108,000원, 생활안정수당 4만원, 성과급 250만원, 근로조건 저하없는 주 40시간 시행’ 등 요구안의 거의 90%에 가깝게 관철 -> 민주노조에 대한 신뢰 형성 성공.
	·11월. 희망퇴직자 모집공고, 민주노총 총파업 참여 이유로 집행부 3인 업무방해로 고소고발			·‘노동조합을 지켜야 한다’ 현장의 자발적 투쟁-> 고소고발 취하시킴
2003	·‘회사는 망한다’와 어려운 만큼 ‘누군가 나가지 않으면 절대 같이 살 수 없다’, ‘200명이 남는다’, ‘강성 노조 때문에 3년 걸 회사가 1년 안에 망한다’ -> 그러나, 노조의 집단요양 투쟁 대응하느라 구조조정 꿈도 꾸지 못함.	1,581	584	·근골격계 집단요양 투쟁 : 23명으로 시작, 80%가 산재환자에 이르는 것으로 조사됨. ·U자라인, O자라인 폐기와 절삭유 투쟁 ·임금을 올리고 근골격계 투쟁으로 전체 1/6의 인원이 산재를 나가도 회사는 망하지 않았다’ ★ <b>노동강도 완화를 통한 고용(일자리)늘리기</b>

임단협이 끝난 2002년 11월 회사는 노조와 합의를 깨고 희망퇴직자 모집공고, 민주노총 총파업 참여 이유로 집행부 3인 업무방해로 고소고발’을 하는 도발을 하였으나, 노동조합을 지켜야 한다’는 현장의 자발적 투쟁으로 고소고발을 취하시켰다.

2003년 근골격계 집단요양 투쟁

2001년 당시 그동안 “회사가 어려우니 생산력을 높여야 한다”는 회사의 이데올로기로 40% 정도의 인원 정리가 되었다. 그뿐 아니라 노동강도 또한 지속적으로 높아져 있었다. 이에 2003년 노동조합은 “두원자본 자본 능력 충분하다”로 맞섰고, 그동안 강화된 노동강도 강화에 대한 대응으로 근골격계 집단요양 투쟁을 준비하였다. 두원 노동자들의 산재율이 80%를 육박한다는 사실을 확인하면서 강화된 노동강도의 현실을 폭로하며 투쟁을 승리로 이끌었다. 두원자본이 진행했던 구조조정을 다시 되돌려놓는 투쟁을 전개한 것이었다. 또한 현장 개선위 활동을 통해 O자형, U자형 현장 라인을 피는 것으로 이어졌다. 인원이 재배치되고, 노동강도가 완화되면서 현장 인력이 남는 게 아니라 오히려 부족한 상황이 되었다.

“강성 노조 때문에 3년 갈 회사가 1년 안에 망한다”던 두원 자본의 이데올로기는 2002년 임단협 때에도, 2003년에 근골격계 투쟁 때에도 현장에 유포되었다. 그러나 임금을 올리고 근골격계 투쟁으로 전체 1/6의 인원이 산재를 나가도 회사는 망하지 않았다.

민주 집행부 초기 2년간의 투쟁은 민주노조는 노동자들을 중심으로 고민하고, 풀어나가야 한다는 것을 투쟁 속에서 확인하게 해 주었다. 활동가들과 간부들의 헌신적인 활동이 조합원들에게 준 믿음은 기본이었다. 2002년 임단협과 2003년 근골격계 투쟁은 현장의 ‘실천’을 통해 민주 집행부의 원칙이 옳았음을 증명했다.

## 2) 구조조정 대응팀 활동과 매각 저지 투쟁, 그리고 전망을 가져오는 투쟁

2003년 투쟁 결과 사장은 경질되고 교체되었다. 새롭게 사장으로 부임하는 그룹의 부회장은 자신이 두원정공에 오는 목적이 구조조정임을 분명히 했다. “두원정공이 살기 위해서는 구조조정은 필요불가결하다.”, “구조조정을 위해서 노동조합이 협조해 줄 것”을 요구했다. 사장은 두원정공의 경영상황 등을 분석하며, ‘현장에 여유인력이 얼마나 있는지’에 대한 면밀한 분석에 들어갔다.

	회사	매출 (억)	인원	노동조합
2004	· <b>사장 교체</b> 팀/구조조정이 목적/여유인력 분석 : ‘재료비(64.1%), 인건비(25.4%), 경비(14.1%)’ 회사 운영 도저히 불가능’. ·현 매출을 기준으로 250명을 줄이거나, 1인당 912만원씩 반납해야 한다 ·구조조정을 해도 장기적 전망은 보수가 인수해야 하며, 조건 마련 위해 280명 정도는 줄여야 한다. ·사장 경질	1,121	570	·구조조정 대응팀 -> 구조조정 대응 사업장 조사 및 구조조정 원칙과 방향 수립 ·전망을 요구하자. ·임단협 요구안 ‘임금 요구안 10.5%, 성과급 450만원’. ‘아직 두원 자본의 지불능력은 충분하다.’고 판단 ->‘임금 81,000원 성과급 320만원’으로, 조합원 84% 찬성으로 마무리
2005	·김찬두 회장 ‘나는 더 이상 경영에 관여하지 않겠다. 이병천 사장에게 모든 것을 맡기겠다’고 선언. ‘최소한 50%를 정리해야 한다’는 내용의 퇴임사. ·07년 매출 698억으로 떨어지고 결정적 위기 맞을 것. ‘단협 개약안’과 ‘무쟁의 선언’후 현대에 신규아이템 요구하자. · ·구조조정 방향은 보쉬로의 매각 선택 ->보쉬 실사 후 ‘여유인력이 200명, 이 인원을 정리할 것’요구, ‘보쉬의 요구를 받고 보쉬에 매각하는 길이 두원정공이 살 수 있는 유일한 길이다’	1,107	609	·‘회사가 구조조정 정책을 전면적으로 수정할 것’을 요구’ ·‘자본이 져야 할 경영의 책임을 노동자들에게 전가시키는 매각 전면 반대’ ·두원중공업 나갔던 기계 가져오고, 세원정밀 고용 승계를 조건으로 통합. (합병을 통한 고용보장) ·노사상생합의서 요구-> ‘생산과 품질에 차질이 없도록 하겠다’, ‘인원정리와 단협안 개약은 결코 있을 수 없다.’ ·‘현재 두원정공에서 단 한 명도 공장 밖으로 내 보낼 수 없다. 다 같이 살든지 다 같이 죽든지 둘 중의 하나다.’
2006	·1월 4일. 시무식에서 ·“실날같은 희망으로 보쉬와의 매각협상을 진행했지만, 노동조합의 반대, 무모한 투쟁으로 모든 게 끝났다. 이제 돈이 있	970	599	·노동조합은 두원정공 매출이 물리적 한계 지점에 이를 수 있는 시기를 2007년으로 보았음. ·보쉬 매각협상 무산 후 전망을 만드는 투

<p>으면 임금 지급, 없으면 미지급 형태로 유지하다가 청산하겠다. 절대 적자 경영하지 않겠다. 뿐만아니라 회사가 이 지경이 되었으니, 근무 기강을 확립하겠다. 걸리면 용서하지 않겠다.” ·1.17. 보쉬에서 찾아와 매각협상 최종 무산 통보.</p>		<p>쟁, 신규아이템 요구 투쟁. 노조 요구 합의<sup>3)</sup> -&gt; 이후 파기하여 재차 총파업, 옥쇄 파업 등 진행. 1년 내내 천막 농성과 파업을 반복 -&gt; 현대 완성차 조립 라인이 완전히 정지하기 하루 전 회사는 ‘노동조합이 원하는 것은 어떤 것이든 하겠다’는 통보 후 합의서 작성 ★ 매출 확보에 큰 영향을 주지 못함.</p>
<p>▷ 2001년 기준, 매출액 45% 하락, 인원 3.9% 감소</p>		

2004년 6월 7일. 노사협약에서 회사는 “재료비 : 64.1%, 인건비 : 25.4%, 경비 : 14.1% 인이라 회사운영이 도저히 불가능하다. 현 매출을 기준으로 인원을 250명을 줄여야 한다. 만약 인원을 줄일 수 없다면 임금을 1인당 912만원씩 반납해야 한다.”고 했다. 거듭 “이렇게 구조조정을 해도 두원 정공은 장기적 전망을 가질 수 없다. 장기적 전망을 위해서는 보쉬가 인수해야 하며, 그 조건을 마련하기 위해서는 280명 정도는 줄여야 한다.”고 주장했다.

노동조합이 구조조정의 필요성을 지속적으로 주장하는 **두원자본의 대응 논리를 만들어낸 것은 2004년 구조조정 대응팀 활동을 통해서였다.** 구조조정 투쟁 사업장을 돌며 실사를 통해 노동자적 관점의 중요성, 임금과 고용이 분리되지 않은 투쟁의 필요성, 사안별 대응에서 승리하는 것의 중요성, 지도부의 태도 등이 중요하다는 것을 배웠다. 이를 통해 노동조합이 얻은 교훈은 **“양보교섭으로 노동자가 얻을 수 있는 것은 없다”**는 것이었다. 많은 사업장이 ‘양보교섭’에 흔들리는 순간, 어떻게 무너져 갔는지를 깨닫게 되었다.

구조조정 협박에 현장의 동요가 전혀 일어나지 않자, 두원자본은 한발 물러서 “지난 몇 달간 현장 조사를 실시했는데, 인원이 남지 않는다는 사실에 당황했다...구조조정이 쉽지 않을 것으로 판단되니 임금동결을 통해서 지금의 위기를 극복해 가는 것이 필요하다”고 했다.

현장에서는 “회사가 망한다고 하는데 지나친 임금 중심의 요구안이 아니냐?”는 약간의 동요가 일기도 했으나, 조사위원회는 “아직 두원 자본의 지불능력은 충분하다”고 판단했다. 2004년 임단협은 ‘임금 81,000원 성과급 320만원’으로, 조합원 84% 찬성 속에 승리하며 마무리되었다.

### 2005년 - 구조조정을 전제로 하는 매각 저지 투쟁

김찬두 회장은 “나는 더 이상 경영에 관여하지 않겠다. 이병천 사장에게 모든 것을 맡기겠다.”고 선언했다. 공동으로 진행된 신임 사장의 취임식과 회장의 퇴임식에서 회장은 “최소한 50%를 인원 정리해야 한다”는 내용의 퇴임사를 했다.

노동조합의 투쟁으로 인위적인 구조조정이 쉽지 않다는 것을 확인한 두원자본은 좀 더 쉬운 방

3) ‘①현대는 두원정공의 고용안정을 위해 코백F 수출 물량과 노즐 물량을 준다. ②보쉬는 두원정공 고용 안정을 위해 레일 앳세이를 준다. ③두원정공 자본은 두원정공의 고용 안정을 위해 두원중공업의 방산 물량을 두원정공으로 이전한다.’

법으로 ‘매각’을 선택했다. 두원중공업으로 나갔던 설비를 다시 들여오고, 세원정밀을 통합하겠다고 하였다. 보쉬로 좋은 가격에 매각할 수 있는 조건을 만들겠다는 것이었다.

“2002-2004년까지 회사의 정책은 오로지 인원정리였어요. 그러다 처음으로 정책이 약간 수정된 거죠. 구조조정을 할 수 있을 것이라는 생각에 매년 끊임없이 구조조정을 시도하다가, 총고용 보장이라는 노동조합의 투쟁에 부딪치자 ‘구조조정은 쉽지 않은 현실에서 당장 적자를 면하거나, 보쉬로 좋은 가격에 매각할 수 있는 조건을 만들자’는 생각으로, 세원정밀과 두원 중공업에 있는 기계를 들여와 인원을 유지하는 방안으로 된 거예요” (이기만)

노동조합은 세원정밀과의 통합을 전술적으로 선택했다. 신규아이템이 유치되기 전까지 두원정공의 고용을 보장하는 데 유리하다고 판단했기 때문이다. 더불어 노동자적 관점에서 세원정밀 노동자들 전체 고용 승계를 조건으로 하여 이를 수락했다.

“노동조합에서는 세원정밀의 노동강도가 높았기 때문에 세원정밀의 일을 가져 왔을 때 고용의 확대, 물량의 증가는 분명히 늘어난다고 판단했어요. 조합원들을 설득했죠. 세원정밀과 두원 중공업의 설비를 찾아오면서 현장 개선도 적극적으로 진행했어요. 기계와 기계 사이의 거리가 생기고 라인이 퍼지면서, 또 생산 물량 및 노동강도가 조절되면서 많은 인원이 보강됐어요.” (이용섭)

보쉬의 매각 조건은 200명의 구조조정과 단협이 전면적 개악이었다. 두원자본은 “매각이 되지 않으면 두원정공은 더 이상 유지해 나갈 수 없다”며, “보쉬의 요구를 받고 보쉬에 매각하는 길이 두원정공이 살 수 있는 유일한 길이다”며 노동조합과 현장을 협박했다.

“임단협 전에 매각설이 나돌 때에는 조합원들이 많이 들떠있었죠. 처음에는 보쉬가 요구한 조건은 몰랐으니까요. 노조도 처음에는 상황을 봐야하니까 공격적으로 대응할 수 없었죠.” (이원태)

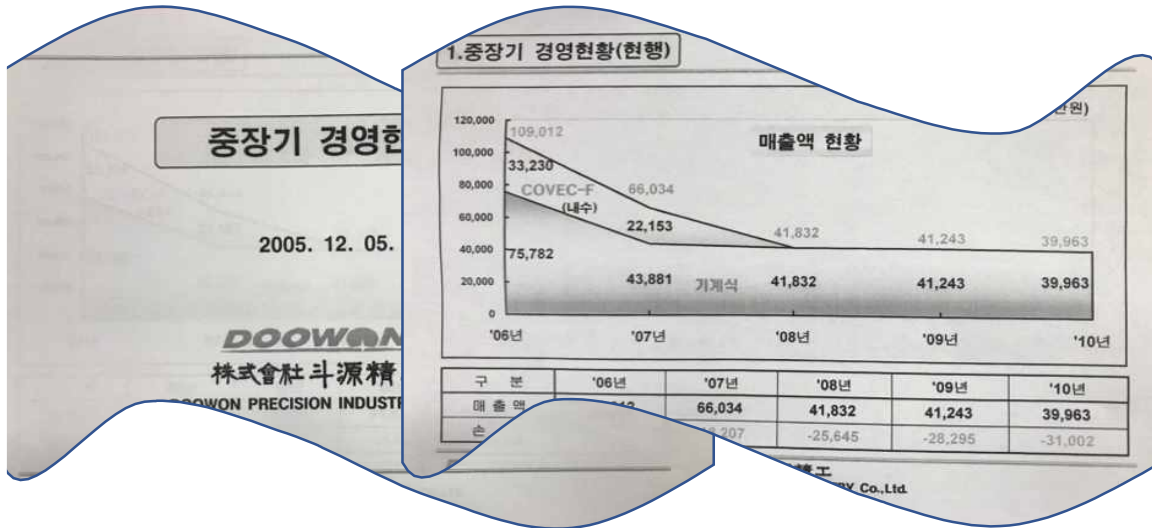
“보쉬의 요구가 노조를 무장해제 하라는 것이 드러났어요. 결국 보쉬 매각은 구조조정 불가라는 노조 입장으로 정리가 되었죠.” (정규전)

현장은 이미 구조조정 대응팀의 활동으로 고용이든, 임금이든 양보교섭으로 노동조합이 얻을 수 없다는 것을 알고 있었다. 노동조합은 “자본이 짊어져야 할 경영 책임을 노동자들에게 전가시키는 매각 전면 반대”의 기조로 총파업 투쟁을 전개하였다. 오로지 자본의 이익만 채우는 ‘매각’ 방식을 전면 백지화시켰다.

## 2006년 - 전망을 가져오는 투쟁

2006년 시무식에서 이병천 사장은 “실낱같은 희망으로 보쉬와의 매각협상을 진행했지만, 노동조합의 반대, 무모한 투쟁으로 모든 게 끝났다. 이제 돈이 있으면 임금 지급, 없으면 미지급 형태로 유지하다가 청산하겠다. 절대 적자 경영하지 않겠다. 뿐만 아니라 회사가 이 지경이 되었으니, 근무 기강을 확립하겠다. 걸리면 용서하지 않겠다.”고 했다.

당시 회사는 2007년 상반기가 되면 법적조치가 들어갈 만큼 회사가 좋지 않다는 이데올로기를 펼치던 상황이었다. 두원자본이 작성한 경영 전망은, 2007년에 660억원 2008년에는 410억원<sup>4)</sup>로 매출이 떨어져 전면적 위기 상황이 온다는 것이었다. 이후 실제 매출액을 보면, 위기의식을 높이기 위한 협박용이었음을 확인할 수 있다.



당시 노동조합도 두원정공 매출이 물리적 한계지점에 이를 수 있는 시기를 2007년으로 보았다. 2007년 매출이 600억 수준으로 떨어지면 현장에서 생산량 줄이기 투쟁 또는 현장 개선 투쟁으로는 더 이상 고용을 유지하기 힘든 물리적 상황이 올 수 있다는 판단 때문이었다. 노동조합은 2006년을 “전망을 가져오는 투쟁”으로 선포하고, 신규투자 500억을 자본에게 요구했다. 2007년엔 현장을 지키는 것이 불가능할지도 모른다는 위기의식이 있었기 때문이다. 무엇보다 인가 근본적으로 현장의 상태를 되돌려내는 투쟁이 필요했다. 두원정공의 매출을 지키기 위한 투쟁을 한다는 것은 많은 위험 요소가 있었다.

노동조합은 이 투쟁을 위해 더욱 철저한 준비가 필요했다. 면밀한 토론과 준비, 상집 수련회를 통해서 간부들의 결의를 모아냈다. 1년 내내 천막농성과 파업을 반복하였다. 현장은 일사분란하게 투쟁을 진행했다. 그리고 두원정공 역사상 처음으로 옥쇄 파업을 진행했다. 불가능할 것 같았던 투쟁이었지만, 두원 노동자들의 단결된 투쟁은 두원 자본이 신규 아이템과 관련한 대안을 만들어 오게 했다. 또한 이런저런 핑계를 대면서 합의사항을 지키지 않는 두원, 보쉬, 현대 자본에 맞서 재파업에 돌입하였다.

“신규투자 500억 요구안에 대해서 초기에 현장 반응은 안 될 거라는 반응이었는데, 그것을 투쟁으로 쟁취했어요. 그 전에는 회사에서 말뿐이었는데... 문서로 쟁취한 것에 대해 현장의 성취감이 컸죠. 합의사항이 이행되지 않으면서 재파업에 들어갔는데, 두원 경영진들의 능력의 한계를, 이 전에는 노조 집행이나 간부들은 두원 자본의 한계를 알고 있었는데, 이 기간 동안 현장

4) 2014년까지 매출 900억원 수준을 유지하였음



조합원들도 자본의 한계를 다 알게 되었어요.” (주석재)

현대 완성차 조립라인이 완전히 정지하기 하루 전 두원 자본은 “노동조합이 원하는 것은 어떤 것이든 하겠다”는 통보를 해왔다. 그리고 합의서를 작성했다. 노사가 합의한 사항일지라도 노동조합의 투쟁이 아니면 결코 강제될 수 없다는 것을, 노동조합이 물량 문제를 가지고 끄꿍거리려는 것이 얼마나 어리석은 것인가를 명확히 확인하는 투쟁이었다.

“경영에 대한 요구로 두원정공의 총체적 위기를 돌파해 보자라고 해서 시작한 싸움은, 노동조합의 완벽한 승리로 끝났습니다. 그러나 그 승리가 결코 두원정공 전망을 마련해 주지는 못했습니다. 경영에 대한 문제는 결코 노동조합이 해결해 갈 수 없다는 사실을 다시 한 번 확인한 것에 불과했습니다. 노동조합은 현장의 투쟁력을 어떻게 높여가면서 현장을 지켜갈 것인가에 주력하는 것에 대한 사업만 하면 된다는 판단입니다. 경영에 대한 명확한 판단과 기준을 가지고 투쟁에 임한다 하더라도 경영 정상화를 요구하는 투쟁은 많은 함정이 도사리고 있습니다. 또한 노동조합의 요구를 통해서 망해가는 자본이 희생할 수 있다는 것도 환상일 것이라고 봅니다. 다만 경영에 대한 노동조합의 요구는 현장을 모아내고 지켜가는 전술적 차원에서만 활용되어야 하는 것이라고 봅니다.” (이기만)

### 1.3. 두원자본의 구조조정 중단 선언, 노동시간 단축으로 총고용보장 방안 마련 : 2007~2011

	회사	매출 (억)	인원	노동조합
2007	‘구조조정을 중단하겠다’는 선언. “신규 매출 확보를 위한 합의를 해놓았고 합의한 대로만 정상적으로 이행된다고 한다면 2011년 까지는 버틸 수 있다”, “이윤을 남기고 안 남기고를 떠나서 회사를 유지하는 것에 모든 것을 걸고 가겠다”는 뜻을 노동조합에 전달	910	588	·구조조정 언제 할지 모른다. 현장조직력 유지가 관건. 총고용유지방안에 주력 ·잔업 특근이 없어지면서 실질임금이 줄어듬. ·주간연속2교대제와 월급제를 고민하기 시작. 교두보의 해로 생활임금 쟁취 투쟁 -> 고정 OT 10시간 확보
2008		984		주간연속2교대제와 월급제 연구팀 활동 및 방향 설정
		914		월급제 도입 합의 (2010.9.1.부터 월급제 전환)
		1,027		주간연속2교대제와 월급제 합의 ★ 매출하락 대응 ‘노동시간 단축을 통한 총고용 보장’
2011			1,046	월급제에 맞는 단일호봉제도 도입

#### 2007년, 생활임금 쟁취 투쟁

2007년 두원자본은 ‘구조조정을 중단하겠다’고 선언했다. “신규 매출 확보를 위한 합의를 해놓았고 합의한 대로만 정상적으로 이행된다고 한다면 2011년 까지는 버틸 수 있다”, “이윤을 남기고 안 남기고를 떠나서 회사를 유지하는 것에 모든 것을 걸고 가겠다”는 뜻을 노동조합에 전



달했다. 그리고, 잔업과 특근을 시키지 않으면서 유지할 수 있는 매출 900억에서 1,000억 수준을 유지하기 시작하였다.

2007년 노동조합의 최대과제는 현장 조직력을 유지하는 것이었다. 현장은 잔업 특근의 전면 중단으로 많게는 40%에 가까운 임금 삭감의 고통을 감내하고 있었다. 현장 노동자들에게 임금을 보존해 주고 더 힘 있게 노동조합을 중심으로 투쟁할 수 있는가가 중요한 과제였다. 노동조합은 교대제 연구 사업을 진행했다. 주간연속2교대제와 월급제 준비는 인건비만 축소해서 유지하려는 무책임한 경영방식에 대해 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기, 주간연속 2교대를 통한 고용과 생존권 유지방안을 모색하는 것으로 목표를 잡았다. 교대제 연구 사업의 성과와 현장의 요구를 기반으로 2007년 투쟁을 “생활임금 쟁취 투쟁”으로 설정했다. 주간 연속 2교대제로 진입하기 위한 전 단계로 임금 보존 방안으로 O/T 10시간을 요구하였고 관철시켰다.

### 노동시간단축을 통한 총고용 보장 방안 마련 ‘주간연속2교대제와 월급제’

노동조합은 생활임금 확보에 이어 임금 삭감없는 주간연속2교대제 완성을 위한 노사 공동연구팀 구성을 합의하고, 안 마련을 위한 활동을 시작했다. 목표는 심야노동 철폐, 연장근무 불가, 실노동시간 단축, 하루 8시간 노동으로 생활임금 확보, 노동강도 강화 불가, 인원확충 방향, 고용유지 및 창출로 두었다.

그 결과 2009년에는 월급제를 합의하고, 2010년에는 주간연속2교대제와 월급제를 합의하여 8+8근무를 시작하였고, 2011년에는 월급제에 맞는 단일호봉제를 설계하여 최종적으로 주간연속 2교대제와 월급제를 완성하였다.

#### <주간연속 2교대제와 월급제 합의 내용>

- 2009년 현행 일급제 임금체계를 2010년 9월 1일부터 월급제로 전환 실시한다. 1) 월급제 임금 적용방식과 동일하게 적용하고 회사는 2009년 10월 1일부터 월급제 제반 사항과 관련하여 노사 실무 교섭을 실시한다.
- 2010년 제도개선 관련한 합의를 통해 2010년 9월 21일(10월 급여부터) 새로운 근무제도인 월급제를 실시하고 월급제에 적합한 단일호봉제를 2011년 10월 1일부터 단일호봉제 완성을 위한 노,사공동연구팀을 구성 운영한다.
- 2011년 월급제에 맞는 단일호봉제는 ‘1.월급제에 맞는 임금구조의 기초 마련, 2.기본적인 임금 상승구조 필요, 3.임금구조의 단순화, 4.동 근속내 임금차이 해소’ 방향을 마련하여 실시한다.

#### <주간연속 2교대제 근무시간>

오전반(시업/종업)	시간	구분	오후반(시업/종업)	시간	구분
08:00~10:00	2시간	노동1	16:00~18:00	2시간	노동1
10:00~10:10	10분	휴게1	18:00~18:40	40분	식사
10:10~12:00	1시간 50분	노동2	18:40~20:30	1시간 50분	노동2
12:00~12:40	40분	식사	20:30~20:40	10분	휴식1
12:40~14:30	1시간 50분	노동3	20:40~22:30	1시간 50분	노동3
14:30~14:40	10분	휴게2	22:30~22:40	10분	휴게2

14:40~16:00	1시간 20분	노동4	22:40~24:00	1시간 20분	노동4
-------------	---------	-----	-------------	---------	-----

두원정공지회의 월급제와 주간연속 2교대 투쟁은 노동시간단축을 통한 일자리 나누기 및 고용 유지 방안이었다. 이후 매출 하락에 따른 고용불안에 대응하는 투쟁이었다. 월급제와 주간연속 2교대제 전환은 두원정공 노동자들의 고용과 생존권을 지키는 튼튼한 기반이 되었다.

한편, 2009년 쌍용차 정리해고 투쟁, 이후 2010년 발레오만도에서 자본의 직장폐쇄에 의한 노조 파괴와 복수노조 설립, 유성기업의 주간연속2교대제와 월급제 교섭 중 사측의 직장폐쇄와 복수노조 설립 등 부품사 노조 파괴 시나리오가 가동되고 있었다. 자본은 직장폐쇄로 인한 노조 깨기가 가능하다는 자신감이 확산되고 있는 상황이었다.

#### 1.4. 직장폐쇄에 맞선 노동자가 행복한 현장 만들기 투쟁 : 2012~2015

2012년 두원정공 설립자인 김찬두 회장이 사망했다. 8월, 김찬두 회장 사망 후 두원그룹은 두원정공 주식 43%를 아들들에게 상속하기보다는 위탁공사에 상속세를 대신해 내 놓았다. 노동조합은 두원그룹이 두원정공을 포기했다고 보았다.

	회사	매출 (억)	인원	노동조합
2012	<p>★ 김찬두회장 사망-&gt; 이병천 사장 경영 포기</p> <p>·두원 소유주식 43% 아들들에게 상속하지 않고 상속세로 납부하며 경영 포기로 가닥 잡음.</p> <p>·8월. 회사의 직장폐쇄 시도. 공권력에 시설보호 요청 -&gt; 처음으로 임단협 자본의사 관철. 노조 공격 시작.</p> <p>·10월. 양보교섭 요구 (1안-임단협 3년간 위임, 2안-470명이 고통 분담, 3안-인원 100명 정리)를 선택하라.</p>	874		<p>·직장폐쇄 후 지도부의 지침에 따라 옥쇄파업 준비 후 현장복귀</p> <p>·준비 안된 상태에서 지도부 공포에 물리고 서둘러 합의하고 정리</p> <p>·지회가 고용을 지켜주지 못할 수 있다는 불안감, 회사가 정말 망할 수 있다는 불안감, 직장폐쇄에 대한 공포와 불안, 조합원들의 박탈감과 패배감.</p> <p>-&gt; '임단협 3년간 동결' 합의해 주자 (조합원 60% 이상)</p>
2013	<p>·12.9 인건비 비중 40% 넘었고 영업적자 60억 창사 이래 가장 어려운 상황.</p> <p>·현장 장악에 대한 자신감으로 구조조정 욕구 강해짐.</p>	992		<p>·민주노조 초기 지도부로 지도력 구축 -&gt; 현장 재조직, 단결과 투쟁력 회복이 관건. 핵심 과제는 현장조직력 강화</p>
2014	<p>·구조조정-&gt; 노조 깨겠다.</p> <p>·BMR컨설팅, '3년간 임단협 위임 등 특단의 선택 필요', 두원자본은 '3년간 임단협 위임은 이미 늦었다. 금속노조 탈퇴 정도의 특단의 조치가 필요하다. 그것이 아니면 두원정공 전망은 없다'</p> <p>·특근 협의, 연월차 6월까지 분할 지급, 특근 중단을 이유로 지회장 해고로 이어짐.</p> <p>·폐업 협박-&gt;직장폐쇄 협박 및 직장폐쇄</p> <p>★노조깨기 위해 주력기종(VE-J2, JT / PE / NZ) 이원화에 모두 동의-&gt; 경영 포기-&gt; 매출 대폭 하락 이유</p>	858		<p>·'금속노조 탈퇴는커녕, 3년간 임단협 위임도 있을 수 없다.'</p> <p>·노동자가 행복한 현장 만들기</p> <p>·"반드시 직장폐쇄까지 간다. 싸움은 장기전이다. 3개월 싸움을 준비하자"</p> <p>·정품 생산 운동, 실천단 정문 출투, 중대-소대-분임조 구성, 그룹 경영분석으로 대응</p> <p>·파업프로그램-&gt;분임조활동-&gt;광주인주공장 선전전-&gt;안성시내집회-&gt;타워팰리스 두원공대 투쟁</p> <p>·그룹사투쟁으로 가능성 타진해봄.</p> <p>·현대차 라인이 끊기기 전 타결. (그룹사투쟁으로 돌파 가능성 없음을 확인)</p>

				노동조합의 마지막 구조조정 대응 투쟁
2015	·현대차에 3개월 재고 비축함. (2015년 실제 매출 680억-3개월치 재고 포함)	905		·한계 상황임을 확인 후 어떻게 할 것인가? 고민 시작. (판단근거 : 김찬두 회장 사망과 경영 포기, 주력기종 모두 이원화로 경영 포기, 3개월의 생산재고 현대차에 비축함, ·그룹이 두원정공을 버렸다)

2012년은 2011년 매출이 전해에 비해 172억이 줄어 874억이었다.

회사는 2012년 적자를 근거로 다시 한 번 경영위기론을 유포하고 있습니다. 매출이 감소한 것은 수요 감소보다도 두원그룹 2세들의 지분 다툼으로 인한 경영 불안이 주된 이유로 보입니다. 예를 들어 기계식 펌프가 주로 쓰이는 중남미, 아프리카, 중동 수출용 현대기아차 트럭은 2012년 생산대수가 증가했지만, 두원정공의 납품액은 오히려 줄었습니다. 현대기아차가 두원정공 경영진이 불안하다고 보고, 이원화 물량을 늘렸기 때문인 것으로 보입니다.

두원정공은 한국에서 유일하게 기계식 디젤 펌프를 현대차에 납품합니다. 현대차가 일본 보쉬 등에 일부 물량을 이원화했다고는 하지만 물량 자체가 많지 않고, 단가도 비싸서 효율적이지 못합니다. 주력은 두원정공 물량일 수밖에 없습니다. 이런 두원정공이 현대차에 납품을 제때 하지 못하면 현대차는 트럭 생산에 큰 차질이 발생합니다...두원그룹은 두원공조가 위기에 빠질 때마다 두원정공 사업을 못하겠다고 나자빠지며 현대차를 위협하는 것으로 보입니다. 실제 2006년 김찬두 회장이 두원정공 사업을 포기하겠다고 난리를 치자 현대차는 이례적으로 두원그룹을 위한 특별 팀까지 만들어 두원그룹 살리기에 나섰고, 이후 실제 두원그룹 수익은 크게 증가했습니다. 2013년에도 특별팀까지는 아니지만 작년 8월 직장폐쇄와 올해 초 노조의 격렬한 저항이 예상되는 구조조정안을 쟁점으로 만든 후 현대차의 두원공조에 대한 유무형의 지원을 이끌어 낸 것으로 보입니다. (2013년 금속노조 경기지부 지부사업장 경영분석. 한지원)

2012년 8월, 임단협 교섭 중 두원자본은 느닷없이 기습적으로 직장폐쇄를 시도하고, 공권력 시설보호를 요청했다. 당황한 노동조합 지도부는 조합원들에게 옥쇄파업 지침을 내렸고, 조합원들은 일사분란하게 옥쇄파업을 준비한 후 현장으로 복귀하였다. 그러나 노동조합은 직장폐쇄 대응 투쟁을 준비하고 있지 못했다. 부품사 자본의 노조파괴 시나리오에 무너져 간 사업장들을 보고 긴장하고 있었다. 두원자본의 직장폐쇄는 지도부를 공포에 몰아 넣었다. 지도부는 서둘러 합의를 하게 되었고 서둘러 투쟁을 정리하였다. 처음으로 두원자본의 의도가 관철되었다. 그 후 두원자본은 현장에 대한 전면적 공격을 위한 준비 체계를 갖추어 나갔고, 노조 깨기를 위한 과정을 밟아 나갔다.

### 직장폐쇄 이후 자본의 흔들기

직장폐쇄 시도로 처음으로 의지를 관철시킨 후 두원자본은 반장을 중심으로 현장 장악을 위한 준비과정 (반장 협의회), 이상숙 이사과 라인 보고 체계를 갖추고, 기획실을 중심으로 관리직 동원체계 가동을 준비했다. 구조조정을 밀어붙이기 위한 준비 체계를 갖춘 것이다.

9월부터 매출증대 방안 협의와 자구노력 방안 강구를 위해 노사협의회를 요청하고, 10월에는 노동조합에 양보교섭 (1안-임단협 3년간 위임, 2안-470명이 고통 분담, 3안-인원 100명 정리)를 선택하라고 요구하였다. 두산인프라코어와 현대자동차가 OEM에 만족할 수준의 수급 안정화 방안의 미제시로 이원화 유지 또는 확대 적용할 것으로 판단. 매출 감소가 예상되고, 경영악화 및 생존가능성이 매우 불투명하게 됨에 따라 매출 규모에 맞는 경영체제로의 전환 검토가 불가피하다는 것이었다.

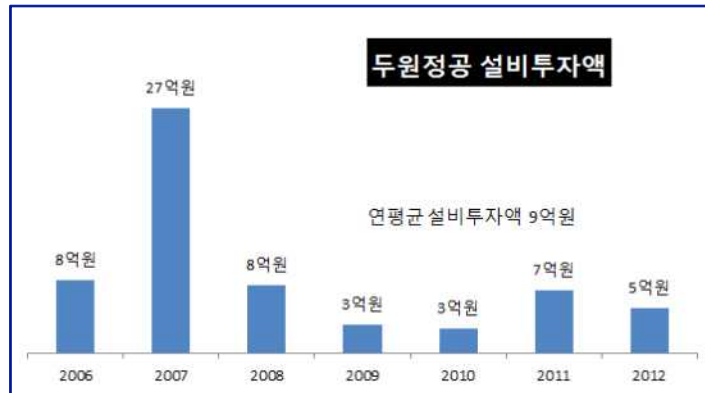
두원자본의 직장폐쇄 시도에 무기력했던 노동조합을 경험한 조합원들은 지회가 고용을 지켜주지 못할 수도 있다는 불안감, 회사가 정말 망할 수 있다는 불안감, 직장폐쇄에 대한 공포와 불안감, 박탈감과 패배감에 젖어 있었다. 현장은 급격하게 위축되어 갔다. 회사가 요구한 양보교섭안에 60%가 넘는 조합원이 회사가 원하는 3년간 임단협 동결에 합의해 주자고 하였다. 회사는 현장 장악에 대한 자신감을 가지고 있었으며, 현장은 다양한 문제로 분리되어 노동조합 활동 자체에 악영향을 미치고 있었다. 그러나 현장을 하나로 묶어 세우며 자본에 대항할 지도력은 부재했다.

<조합원 간담회 내용 중 (2012년 말)>.....  
 “손뼉도 마주쳐야 하는데 양보가 필요한 거 아닌가? 지나간 일은 지나간 일이고, 미래가 중요하다. 서로 양보하면서 살아가야 하지 않겠는가?”  
 “회사와 대화 좀 했으면 좋겠다. 임단협도 유예할 것은 하고 회사가 문 닫으면 할 수 있어도 못하는 것 아닌가?”  
 “임단협 3년 위임 총회에서 조합원 의결사항으로 갈 수 있는가, 조합원의 생각으로 갈 수 있는가? 이것이 현장의 정서다.”  
 “10명 중 7명은 회사 살리기 해야 한다고 생각한다. 난 회사 살리기 해야 한다고 생각한다....총회를 열어야 한다.”  
 “조합에선 강력한 투쟁만이 살 길이라고 하는데, 강하면 부러진다. 노사간 좋은 대화 우리 가 양보해서 살 수 있다면 대화를 통해서 잘 이끌어 주었으면 좋겠다.”  
 “사장 말은 못 믿겠다고 하는 것은 사장이 무엇을 하려 해도, 손발을 묶어 놓고 희망을 가져와라 하면 할 수 있겠는가. 조합에서 너무 하지 않나?”  
 .....

## 2014년, 투쟁으로 노동자가 행복한 현장 만들기

현장의 불안과 위기의식이 팽배한 상황에서 노동조합 지도부 구성에 대한 고민과 논의가 진행되었다. 당시 노동조합 활동가들은 “자본이 또다시 공격해 온다고 한다면 그것은 2014년일 가능성이 크다. 그 공격의 형태는 2012년과 같은 직장폐쇄일 것이며, 훨씬 더 준비된 공격일 것이다”고 보았고, 2014년을 새롭게 이끌어 갈 지도력 구축을 위한 논의를 모아갔다. 그 결과 두원정공지회 지도력은 민주노조 초기 멤버를 중심으로 새롭게 구축되었다.

<2013년 금속노조 경기지부 지부사업장 경영분석>.....



두원정공은 경영위기라 부르기에는 재무적 안정성이 뛰어나지만 투자지표를 기준으로 보면 기업의 장기적 전망에 문제가 있다고 할 수 있습니다. 두원정공의 연평균 설비투자액은 9억 원으로 매출액 대비 1% 밖에 되지 않기 때문입니다. 보통 자동차부품사들의 매출액 대비 설비투자 비율은 4~5%입니다. (한지원)

2013년 11월, 이병천 사장은 거액의 비용을 들여서 BMR 컨설팅으로부터 두원의 장기 생존 방안을 모색하였다. BMR 컨설팅은 자동차 부품 사업장 구조조정 전문 자문사로 “노동조합, 사측과 함께 3자 대면하는 자리에서 신규아이템 확보를 위해서는 3년간 임단협 위임 등 특단의 선택이 필요하다”며 노동조합을 압박하였다. 두원자본은 오히려 “3년간 임단협 위임은 이미 늦었다. 지금은 금속노조 탈퇴 정도의 특단의 대책이 필요하다. 그것이 아니면 두원정공 전망은 없다.”고 단호하게 이야기하였다. 노동조합은 자리를 박차고 나오며 “금속노조 탈퇴는 커녕, 3년간 임단협 위임도 있을 수 없다”며 의사를 분명히 하였다.

BMR 컨설팅을 통한 방향 모색이 어려워지는 상황에서 경영 위기와 관련한 논란이 주총 자료로 이어지면서 논쟁이 붙었다. 야구방망이 사건이 일어났고, 회사는 지회장 해고로 적극 대응하면서 전면적인 구조조정 공격을 시작하였다. 김찬두 회장이 죽기 전 맡겼다는 현금 100억을 모두 쓰면서 노조 깨기를 밀어붙였다.

당시 두원 자본은 주력 물량을 중심으로 엄청난 재고를 확보한 상태였다. 적게는 3개월에서 많게는 6개월의 재고를 확보하고 있었다. 전면파업 3개월을 진행해야 주력기종 외에 일부 기종들에서 물량 수급에 문제가 되는 상황이었다.

5기 지도부는 2014년 자본의 준비된 공세에 대비하여 두원정공 노동자들이 당당히 살아가기 위한 전망을 새롭게 구축할 필요가 있었다.

노동조합은 정품 생산운동과 실천단 출투, 경영분석을 통한 두원그룹의 문제에 대한 정확한 판단과 이해는 현장을 노동조합 중심으로 묶어세우는 중요한 이유들로 작동하며, 분임조 중심의 조직구성에 힘을 실어갔다. 그룹의 경영분석을 통해서 확인한 결과 두원정공에 투자하지 않는 이유는 강성 노조의 문제가 아니라 그룹 전반의 문제였음이 확인되었다. 두원의 계열사인 두원중공업, 두원공조, 두원냉기, 두원전자 등등에 정상적으로 투자해서 장기적 전망을 만들어 가는

회사는 단 하나도 없다는 것이 확인되었다.

그룹 경영분석을 통해 무엇이 문제인지 분명히 인식해 가기 시작했다. 두원정공의 문제를 해결하기 위해서는 그룹 차원의 대응과 투쟁이 필요하다는 것도 확인했다.

노동조합의 투쟁 지침은 ‘매일 1시간 파업을 통해 중대별로 조합원 총회를 진행한다. 조합원 총회를 통해서 그날의 상황을 공유하고 토론하며 그날의 중대별 투쟁 계획을 세우고 중대별로 세운 투쟁 계획에 따라 파업 투쟁을 진행한다’ 였다.

현장 파업이 위력을 발휘하면서 확산되자 회사는 “임단협 3년간 위임, 개악안 45개안과 무쟁의 선언을 받아들이지 않으면 폐업하겠다”며 폐업을 위한 이사회 일정과 주총 일정을 통보해 왔다. 현장은 자연스럽게 전면파업으로 이어졌다. 폐업 협박이 현장에 먹혀들지 않자 회사는 직장폐쇄에 돌입한다. 안성에서 대규모의 선전전과 대규모 집회가 열렸다. 집회 뒤 다음날(9월 26일) 자본은 “직장폐쇄 철회와 개악안 철회, 3년간 임단협 위임 철회 무쟁의 선언 요구를 철회하겠다”고 밝혔다.

“안성집회 30분 전에 우리가 홍보물을 돌렸지 않았습니까. 상가라든가 길거리 다니는 시민들한테 돌리고 했는데 그 시간이 짧았지만 어떤 시민들은 자세하게 읽고 질문도 하는 분들도 있고 가게 들어가다 보면 짜려보는 사람도 있고 영 두원정공 아니다 라는 식으로 아직도 왜곡된 부분이 많고, 무조건 저희가 잘못된 부분으로 알고 있어요. 그 부분을 앞으로는 집회를 한다고 하면 몇 일 전부터 홍보물을 좀 돌려야 할 것 같아요. 자본을 깨기 위한 내용이 좀 빈약했어요.”...  
분임조장9

그러나 이후 자본은 교섭도 하지 않으며 3주간의 시간을 보낸다. 그리고 10월 14일 해고 철회, 고소고발을 철회하겠다는 공문을 또다시 보내온다. 노동조합은 전사적인 설비점검에 돌입하자는 제안과 함께 현장 토론을 붙인다. 그러나 현장에서 설비 점검에 들어가 생산이 가능한 정도 수준까지 설비 가동 준비를 하겠다는 논의를 하는 과정에서 자본은 또다시 직장폐쇄를 선언했다.

자본의 직장폐쇄에 노동자들은 분노했다. 누가 회사를 망하게 하고 있는가를 분명히 확인하는 순간이었다. 노동자들의 투쟁은 단호하고 결의에 찼다. 직장폐쇄 이후 파업은 더욱 활력이 넘치고 끈끈한 동지애가 넘치는 모습으로 힘 있게 진행되었다. 조합원들의 자발적 파업 투쟁은, 2달이 넘는 전면파업에도 불구하고 지치기는커녕 오히려 파업을 즐기며 스스로 재미있는 프로그램을 만들어 서로 힘을 모으고 힘을 북돋는 방식으로 진행되었다.

“제가 분임조 양식을 나눠주거든요. 나중에 다 수거해서 딱 읽어보고, 발표하고 같이하고 진행했었는데. 처음에는 해보라니까 사람들이 황당해가. 뭘 해야 될지 몰라서 왔다갔다 했어요. 며칠 지나니까 각각 나오는 거예요. 몇개 윗놀이를 한다, 족구를 한다, 베드민턴을 친다. 그러니까 어떻게 하느냐. 각 분임조 소대, 분임조가 서너 개 있으면, 바꾸는 거예요. 그러다가 조금 지나니까 그것도 밀천이 떨어졌어. 소대별로 뽐기 대회하고 그러는 거야. 사실은 내부에서 할 수 있는 게, 한 2~3주 지나니까 또 할 게 없는 거야. 그러니까 중대 차원에서 해보자고 했어요. 분임조장들 모여서 아이디어를 받았죠. 우리도 아이디어 밀천 떨어졌다, 다 같이 얘기해보자. 이런 식

으로 해서 중대별로 프로그램이 시작된 거죠. 불링도 하고, 막말로 우린 다트 게임도 하고. 그 다음에 강당에서 영화도 보여주고. 다른 중대는 쌍용자동차 투쟁, 또 하나의 약속 이런 거 보여줬는데. 저는 재미있는 영화로 틀어줬어요”...소대장1

“과정이 굉장히 재밌었어요. 왜냐하면 처음에는 몰랐는데 나중에는 조금씩 틀려지니까. 생각도 틀리니까. 글씨 잘 쓰시는 분들 있으면 글씨도 잘 쓰시고 그림 잘 그리는 사람 있으면 그림 그리고 그렇게 하니까 사람들 시선 느끼지 않고 어떤 곳에선 와서 다음 날은 뭐하는 거야 물어보기도 하고요. 솔직히 내기도 했거든요. 재기 만들어 재기 차기해서 돈 천 원씩 걸고 그거 모아서 분임조별로 식사하는 분들도 있고, 지금도 아마 그거해서 돈 모아놓은 분임조들도 꽤 있어요. 그런 거 하다 보니 사람들이 서로 이게 참 좋거든요. 돈도 모아 나중에 같이 쓸 수도 있고 어떻게 해야 할지 방향에 대해서도 알 수 있는 거니까 굉장히 좋았던 거 같아요. 파업프로그램을 분임조 자체적으로 하니까 운영 폭이 굉장히 컸던 것 같아요”...분임조장4

부회장이 살고 있는 서울 도곡동 타워팰리스 투쟁 두원공과대학 투쟁, 광주공장 집회 투쟁 등 동시다발적으로 벌어지는 투쟁에 두원 노동자들은 조직적이고 힘있게 대응했다. 10월 22일 동시다발 집회는 회사에 결정적 타격을 가하면서 2014년 교섭을 마무리 짓도록 만들었다. 창립 20주년 기념식이 열린 두원공대 정문 앞 투쟁, 타워팰리스 앞 노동자들의 투쟁 그리고 광주공장에서의 투쟁 등 동시다발적으로 열린 집회들은 두원 노동자들이 무엇을 할 수 있는지를 분명히 보여주었다. 각종 집회에서 서로를 믿고 같이 투쟁할 수 있다는 것에 대해 감동하고 즐거워했다. 그리고 그렇게 믿고 투쟁함으로써 노동자들이 승리할 수 있다는 사실을 확인하는 과정이기도 하였다.

“광주공장 우리가 갔을 때는 많이 갔던 상태였어요. 별 반응을 안 보이더라고.. 근데 인사는 잘 받아줘요. 맨 처음에는 만나주지도 않고 인사도 안하고 했었는데 우리가 갔을 때는 인사하면 같이 해주고 물론 뺨까고 가는 사람들도 있지만, 그때 또 비가 엄청 또 오더라고요. 나름대로 뭐. 뜻이 있는 일이니까. 즐긴다 이런 얘기는 그렇지만, 좋은 맘으로 갔다 왔어요”...분임조장7

“두원공대 제가 거기 1회 졸업생 이에요. 20여년이 지났는데, 엄청 규모도 커졌고, 투쟁 방식이 확 대돼서 이렇게 압박 줄 수도 있구나 하면서, 이런 부분이 그들에게 엄청나게 심적으로 부담일 거 라는 생각도 들고, 그때 조합원들도 아름다운 모습이었어요”...소대장4

“타워팰리스.. 다른 나라 간 것 같더라고요. 나오는 것은 외제 차만 있고, 국산 차는 보기 힘들고... 일단 경비들이 양복을 다 입고 있는 게 틀리더라고요. 젊은 사람들 20~30대들이... 거기 신호가 없고 다 무신호 점멸등을 해놨더라고요”...조합원1

2014년 두원 노동자들의 투쟁 경험은 너무나 중요하고 소중한 것이다. 투쟁 속에 희망이 있다는 것을 확인하는 과정이었고, 나를 지켜주고 일상을 같이 하는 것은 동료라는 것을 깨닫는 시간이기도 하였다.

“옛날 같으면 뭐하면 때로 의심도 많이 하고 안 좋은 쪽으로 봤는데 같이 하다보니까 정도 많이 들고 신뢰감이 생겼다고 해야 하나 많이 좋아지는 것 같아요. 지금은 이야기하기도 편해요. 제가 보기에 동료관계 회복 성공한 것 같아요”...분임조장2

“7~80%는 서로 대화도 많이 하고 상호 간에 집안일이라든가 하는 그런 부분을 알 수 있는 계기가 좋았던 것 같아요. 지금은 서로 일은 다른 곳에서 하지만 점심식사 시간에 내려오면서 얼굴 맞대면 보고, 가끔가다 그 부서도 찾아가고 그래요. 그런 유대감도 많이 좋아졌어요”...분임조장6

2014년 두원 노동자들의 강력한 투쟁에 회사의 구조조정 공세는 일단 멈추었다. 하지만 자본의 구조조정 욕구를 완전히 꺾은 것은 아니었다. 이병천 사장은 2012년, 2014년 노조 깨기 과정에서 물량을 이원화시켜 매출액은 더 줄어들었고, 두원정공의 한계 상황은 다가오고 있었다.

“2014년도 투쟁할 때 어쩌면 이번이 마지막 투쟁이겠다는 생각을 했어요. 왜 애들이 2012년도에 경영을 포기하고 또 다시 노동조합을 깨겠다고 덤비는 걸 보면 정말, 마지막 싸움일 수도 있겠다. 왜 지회장을 해고시키면서 덤비니까 안 싸울 수도 없죠. 죽이겠다고 덤비는데 안 싸울 수가 없죠. 그런데 싸우더라도 그룹을 통해서 싸울 수 있는지를 확인해봐야 한다는 것이었어요. 그래서 싸움 편재를 처음으로 그룹을 상대로 계획했어요. 그리고 그룹을 상대로 할 수 있는 것을 모든 걸 다했어요. 그룹을 두들겨서 문이 열리는지 확인하기 위한 싸움을 처음으로 해 본 거예요. 왜 마지막 싸움일 수 있다는 판단에서, 두원그룹이 어떻게 할지 모른다는 판단을 했기 때문에 그래서 계열사, 광주, 인주공장 그리고 부회장 집에서도 하고, 두원학원에서도 하고 그룹을 상대로 할 수 있는 것을 모든 것을 다했어요.

그런데 회사가 손든 것은 현대차 라인에 컷을 때 손들었어요. 재고 있던 것 다 까먹고, 라인이 서니까 싸움을 중단시켰어요. 그룹을 통해서 싸운다는 것은 안 된다는 것을 확인하게 됐어요. 이병천도 마지막에 직장폐쇄를 풀고 보름 동안, 이병천 스스로도 그룹에 대한 항의였어요. 그룹이 도와주지 않으면 자기가 공장을 운영할 수 없다는 것을 항의한 거예요. 그런데 그룹은 전혀 움직이지 않았습시다.” (2020.3. 이기만)

## 1.5. 요약 및 소결

두원 자본의 구조조정 요구는 멈추지 않고 시도되었다. 1990년 초부터 주력 생산물품 디젤 펌프(독점 생산업체)가 ‘환경규제로 인해 전면적 위기가 찾아올 것’이기 때문이라는 거다. 그러나 두원자본의 구조조정 방향은 새로운 아이템을 구상하고 들여오는 것 없이, 오로지 인원을 줄이는 것에만 집중하는 것이었다. 따라서 노동조합의 구조조정 대응 방향은 총고용보장에 초점이 맞추어졌다. 총고용보장 방안은 노동강도 완화, 노동시간 단축이 핵심이었고, 이를 관철시키기 위한 노동자 이데올로기, 현장조직력 강화, 지도력 구축이 조건이었다. 또한 경영현황과 변화에 대한 파악을 위해 경영분석을 일상화하였다.

두원자본은 끊임없이 이야기했다. ‘회사가 이대로 가다가는 망할 수밖에 없다’, ‘강성 노조 때문에 3년 갈 회사가 1년 안에 망한다’, ‘회사가 어려워니 노동조합이 양보해야 한다’, ‘두원정공이



살기 위해서는 구조조정은 필요 불가결하다’, ‘구조조정이 아니면 결코 회사가 살 수 없다’, ‘현 매출을 기준으로 인원을 250명 줄여야 한다’, ‘희망퇴직 외엔 두원정공이 살 수 있는 방안이 없다’, ‘최소한 50%를 정리해야 한다’, ‘현장에 여유인력이 200명이 있으니, 정리해야 한다’.

그러나, 늘 노동조합의 대응으로 실패하는 경험을 할 뿐이었다.

2007년, 두원자본은 ‘구조조정을 중단하겠다’고 선언하였다. ‘신규 매출 확보를 위한 합의를 해 놓았고 합의한 대로만 정상적으로 이행된다고 한다면 2011년까지는 버틸 수 있다’고 하였다. 그리고, 2006년 이후 매출액 900억에서 1,000억 수준을 유지하며 산업과 특근이 없는 체계로 운영하였다.

노동조합의 총고용보장을 위한 노동강도 완화와 노동시간 단축 투쟁은 2003년 근골격계 집단요양 투쟁과 현장 라인을 개선, 2007년 생활임금확보 투쟁으로 고정OT 10시간 확보, 2008년 월급제 합의, 2010년 주간 연속2교대제와 월급제로의 전환으로 완성하였다. 매출 하락에 대응하는 노동자들의 고용과 생존권을 지키는 든든한 기반이 되었다.

그러나, 2012년 김찬두 회장 사망한 후 두원 소유주식 43% 아들들에게 상속하지 않고 상속세로 납부하면서 두원그룹은 두원정공 경영 포기로 가닥을 잡았고, 느닷없이 8월 직장폐쇄를 시도하면서 처음으로 자본의 의사를 관철하였다. 두원자본은 현장 장악에 대한 자신감으로 구조조정 욕구가 강해지면서 2014년 노조 깨기를 감행하였다. 직장폐쇄 협박 및 직장폐쇄를 통해서 가능할 것이라고 보았다. 그러나 노동조합은 민주노조 초기 지도부로 지도력을 구축하여, 두원정공 노동조합 역사상 최고의 조직력으로 행복한 현장 만들기 투쟁을 전개하였고, 승리하였다.

두원정공지회 노동자들은 두원정공이 첫 직장인 경우가 대부분이다. 1990년대부터 “환경규제로 매출은 지속적으로 하락할 것이다. 곧 전면적 위기가 온다”는 이야기를 늘 들어왔고, 1997~8년 IMF경제위기 시에는 매출 하락을 이유로 본격적인 구조조정이 진행되어 35% 인원이 줄면서 “회사가 어려워니 200명에서 250명이 남는다”는 이야기를 사실로 믿기도 했다. 위기 시마다 회사 망하는 것 아닌가 하는 불안과 공포가 느껴지고, 그럴 때는 양보교섭을 해야 하는 것이 아닐까가 조건반사처럼 생각으로 이어졌다. 회사가 망할지도 모른다는 불안 심리가 촉발되어 현실처럼 느껴지는 것이었다.

두원정공 노동자들의 불안과 공포 심리가 촉발될 때마다 노동조합은 ‘함께 살고 함께 죽는다’, ‘단결하면 패하지 않는다(단결불패)’를 주 슬로건으로 노동자들과 함께 도망가거나 회피하지 않고 정면으로 승부수를 거는 방식으로 대응해왔다. 즉, 두원자본의 회사가 망한다는 이데올로기를 노동자 살리기로 전환하여 15년 이상 양보 없이 총고용을 유지 시켜 온 것이다.

그러는 동안 두원정공 노동조합은 조합원들로부터 전폭적 지지를 받았고, 안전한 지지 기반이었다. 2014년 노동자가 행복한 현장 만들기 투쟁 후에는 노동조합으로 뭉쳐 싸우면 위기는 극복될 수 있을 것이라고 확신하게 되었다. 자본의 공격에 대한 정확한 예측, 이에 근거한 투쟁 방향과 전술을 수립하는 지도부라는 것이 가장 큰 신뢰를 주었다. 조합원들은 지도부를 믿고 투쟁하면 반드시 승리할 수 있다는 자신감을 갖게 되었다.

## 2장. 한계기업에서 두원정공 노동자들이 역경을 극복하는 과정 : 2016~현재

### 2.1. 들어가며 : 두원정공 노동자들이 선택한 역경의 길

2014년은 두원 노동자들에게는 행복한 현장 만들기 투쟁이었다면, 이병천 사장에게는 모든 것을 걸고 노조를 깨기 위해 전념했으나 실패한 해였다. 이후 2012년, 2014년에 노조 깨겠다고 이원화한 물량은 다시 돌아오지 않았고, 그 영향은 바로 이어져 800억에서 900억 매출의 한계선이 무너졌다. 2016년부터 매출액 (2015년 680억) 652억으로 한계기업 상황이 되었고, 노동조합은 살아남기 위한 모색을 하지 않을 수 없었다.

두원정공이 한계 상황이 되었다는 것을 확인한 6기 지도부는 노동조합이 선택할 수 있는 두 가지의 길이 있다고 보았다.

첫 번째 길은 부도 등 기업 부실을 투쟁을 통해 대응하는 것이었다. 이 과정을 통해 축소유지하거나 마무리하는 방법이었다. 그동안 노동조합이 파악하고 있는 회사 상황, 현대차가 3개월치 재고를 비축하고 있는 것을 볼 때, 현대차가 두원정공을 포기할 가능성이 크다는 것이 현실 인식이었다. 장기투쟁으로 이어지더라도 회사 유지는 불가능할 것으로 보았다.

두 번째 길은 연착륙으로 가는 방법이었다. 두원정공 노동자들이 최대한 길게 공장에 남아 있는 방안으로 '매출만큼 임금 수준을 결정'하는 것이었다. 이 길은 반드시 경영참가가 필요하며, 노동자가 통제하면서 갈 수 있어야 생산한 양만큼 노동자들이 가져가는 것이 가능하다고 보았다. 최대 관건은 조직력을 유지하면서 퇴각하는 것이었고, 그것은 조직적 토론으로 스스로 결정하는 방식이어야 가능할 것이라고 보았다.

그나마 노동자들의 자존감을 지키며 갈 수 있는 길은 최선의 길은 무엇일까?

두원정공 노동조합은 두 번째 길을 선택하였다. 공장을 가장 오랫동안 유지할 수 있는 방안이며, 그렇지 않더라도 연착륙할 수 있다고 보았기 때문이었다.

그러나, 노동조합이 선택한 길은 역경(고통)의 길이었다. 한 번도 가보지 않은 길이었고, 노동조합의 정체성 혼란을 겪을 수밖에 없는 길이었다. 무엇보다 노동자들에게 생계의 위기, 고용의 위기는 죽음과 같은 두려움과 공포였다. 그렇다면, 두원정공 노동자들이 선택한 길이 공장이 가장 오랫동안 유지할 수 있는 방안이었다고 할 수 있을까? 이 역경의 길을 선택한 노동자들은 그동안 어떠한 경험을 해 왔을까?

본 연구는 역경의 길을 선택한 두원정공 노동자들의 경험을 퀴블로-로스의 변화곡선으로 살펴 보았다. 스위스 출신 미국 정신병리학자 엘리자베스 로스는 죽음에 이르는 다섯 단계<sup>5)</sup>를 부정

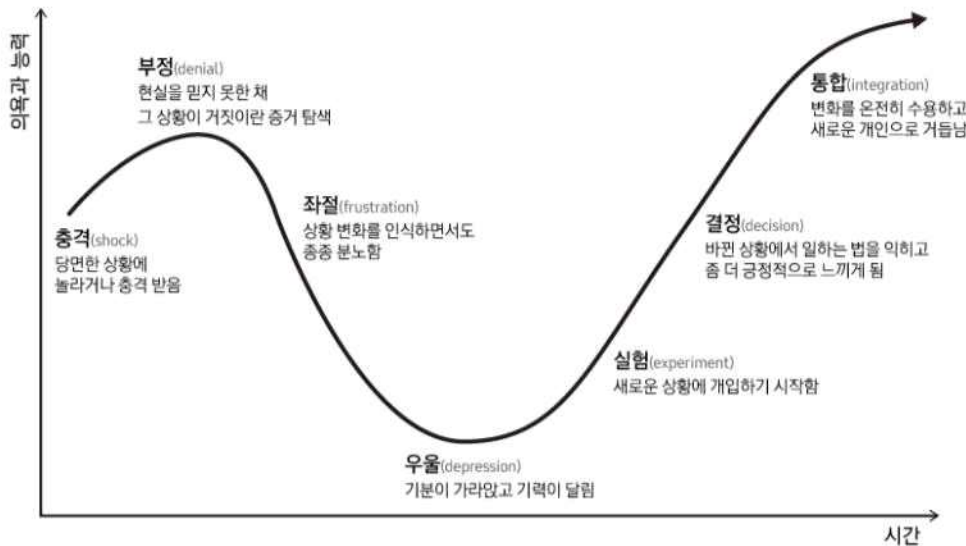
---

5) (1) **부정(Denial)** 사람이 큰 병에 걸렸다는 소식을 듣는 등 큰 충격을 받았을 경우, 제일 먼저 자신의 상황을 부정한다. '아니야, 그럴 리 없어'와 비슷한 말을 입에 달고 다니며, 검사가 잘못된 것 아닌가 하는 의심으로 수많은 병원을 돌아다니고, 다른 사람이 자신에 대해 물어보면 별 일 아니라는 식으로 얘기한다. 상태가 심해지면 다른 환자와 결과가 바뀐 것 아닌가 의심하며, 자신은 나을 수 있다며 치료를 거부하기도 한다.

(2) **분노(Anger)** 분노의 단계에서는 자신 주변의 모든 것이 분노의 대상이 된다. 돌봐주는 가족, 친구, 의사나 간호사, 혹은 신에게까지 분노를 표출한다. 이 시기 환자는 감정 기복이 심하고 무슨 행동을 해주는 그게 분

(Denial), 분노(Anger), 협상(Bargaining), 우울(Depression), 수용(Acceptance)과정을 거친다고 하였고, 퀴블러-로스 변화 곡선은 엘리자베스 퀴블러-로스(Elizabeth Kubler-Ross, 1926~2004)가 제안한 개념으로 강도가 높거나 규모가 큰 변화를 겪는 인간 심리 상태 변화를 그래프로 나타낸 것이다.

### 퀴블러-로스 변화 곡선(The Kübler-Ross change curve)



“인간은 자신이 감당하기 힘들 정도로 큰 변화 앞에서 일단 ‘충격’을 받는다. 그다음엔 달라진 상황에 대해 “이건 분명 사실이 아닐 것”이라 ‘부정’하며 그 생각을 뒷받침할 만한 증거 수집에 나선다. 그러다 아무리 봐도 변화가 지속되고 있던 사실이 확실해지면 그 사실에 ‘좌절’하기 시작한다. 바로 이 단계에서 분노가 일어나는데 그때 에너지를 너무 많이 소모하면 에너지 부족 상태에 빠진 후 깊은 침체기로 들어가며 ‘우울’해진다. 그 상태로 일정 시간이 흐르면 다시 에너지가 모이면서 무수한 ‘실험’과 ‘결정’을 통해 새로운 상황에서 적응하는 방법을 찾아간다. 그

노로 연결되어 굉장히 다루기 어렵다.

(3) **협상(Bargaining)** 상황도 받아들였고 분노도 충분히 표출했으면 더 이상 상황이 나아지지 않을 것이라는 걸 깨닫고 상황을 미루려 한다. 가장 익숙한 예로는 ‘이번 한 번만 살려주시면 앞으로 정말 착하게 살게요!’ 이런 식이다. 죽음을 앞둔 사람의 경우 생명의 연장이라는 목적을 이루기 위해 신에게 맹세하는 경우가 많다. 간혹 이 단계에서 장기기증을 약속하는 경우도 있다.

(4) **우울(Depression)** 결국 협상도 되지 않는다는 것을 깨달으면 극심한 우울증 증세가 나타난다. 이 단계에선 증상이 더욱 확실하게 나타나 환자도 알아차릴 수 있다. 모든 일에 초연해지고, 웃음을 잃고 하루 종일 멍한 표정으로 있거나 아예 울어버리기도 한다.

(5) **수용(Acceptance)** 모든 감정이 지나가면 이젠 피할 수 없는 것이라며 받아들여지게 된다. 이 단계에선 우울하지도 않고 활기차지도 않으며, 차분하게 자신의 감정을 정리하는 시간이다. 그렇다고 좋은 기분인 것은 아니고, 이때까지 겪었던 모든 감정들 때문에 지친 것이다. 환자는 눈에 띄게 약해지고, 뭔가 의미 있는 일을 하려 한다. 이 단계를 거친다는 것은 그 전 단계들을 거쳐 왔다는 것인데 그 과정에서 환자는 자신이 끝까지 버려지지 않았다는 것을 깨닫고 위로를 받기도 하며, 역으로 자신이 죽은 후 남겨질 사람들의 슬픔을 이해해 주기도 한다.

결과, 한 단계 높은 수준으로의 ‘통합’을 이룰 수 있게 된다“고 하였다.

이러한 퀴블러-로스 변화 곡선은 두원정공 노동자들이 겪은 역경의 과정과 흐름을 잘 설명해주고 있다. 그 과정에서 ‘충격, 부정, 좌절, 우울, 실험, 결정, 통합’으로 이어지는 단계들의 경험을 자세히 살펴보고, 무엇을 배우고, 무엇을 깨닫고, 무슨 의미가 있는지, 그리고 노동조합이나 조합원들의 인생에 어떤 전환점이 되었는지 그 의미를 살펴보고자 하였다.

먼저, 전체 흐름의 이해를 돕기 위해 2016년부터 2021년까지 흐름을 퀴블러-로스 변화 곡선과 정으로 간략하게 살펴볼 것이다. 그리고 이후 각각의 과정을 좀 더 자세히 서술하는 과정으로 이어갈 것이다.

### 1) <충격> 당면한 상황에 놀라거나 충격받음

두원정공 노동자들의 총고용 유지가 가능한 800억에서 900억 매출의 한계선이 무너졌다. 2016년 두원정공 매출이 660억원 수준으로 떨어졌다. 결국 한계기업 상황이 시작된 것이었다. 노동조합은 대략 시기적 예측을 하고는 있었으나 한계 상황이 되었을 때 어떻게 해야 할지는 마련되어 있지 않았다. 2014년 투쟁 이후 2년 차에 들어가는 시점이었고, 조합원들이 현실을 인식하기에는 전환 시점이 너무도 짧게 느껴지는 상황이었다.

그리고, 두원그룹과 이병천 사장이 두원정공 노동자들을 버렸다. 2015년 말, ”노동조합이 우리 사주로 지분인수를 하면 신규아이템을 가져올 수 있다“던 이병천 사장은 2016년 8월, 경영을 포기했다. 30년 가까이 두원그룹에 속해 있던 두원정공 노동자들은 그 충격을 추스를 시간도 없이 태양기계 박창엽 사장과 파트너가 되었다. 매각이라고 하기에는 떠넘긴 것으로 이해되는 상황이었다. 그런데, 태양기계 박창엽 사장은 너무 왜소(소규모)했고, 무능력했고, 자본으로서 두원정공을 감당할 안전한 존재가 아니었다. 대책이 없다. 박창엽 사장이 와서 해결될 수 있는 상황이 아니었다.

그 와중에 민주노조가 들어선 이후 처음으로 활동가간 심한 갈등이 발생했다. 두원정공지회의 주요 지도력(2014년 지회장)이 주식인수, 자구안 등 노동조합 입장에 반대했기 때문이다. 조합원들은 혼란스러워했고, 활동가 간 서로 비난하고 비판하고 갈등이 일어나는 상황을 견뎌내기 힘들어했다. 활동가들 간의 갈등 양상은 특히 노동조합 활동 경험이 있는 간부활동가들을 충격에서 한동안 헤어 나오지 못 하게 했다.

### 2) <부정> 현실을 믿지 못한 채 그 상황이 거짓이란 증거 탐색

실제 한계 상황이 왔으나 조합원들은 믿지 않으려고 했다. 회사가 망한다는 이야기는 20년 이상 들어왔고 그러나 회사는 망하지 않았고, 임금수준과 노동조건은 지속해서 개선됐었기 때문이다. 그것도 2014년 노동자가 행복한 현장 만들기 투쟁을 전개한 바로 다음 해부터 일어난 일이었기에 더더욱이 현실로 받아들이기 힘들었다.

또한, 조합원들은 회사가 살아야 한다고 이야기하고 있는 노동조합을 이해할 수가 없었다. 왜 노동조합이 다른 이야기를 하는지 이해가 안 되었다. 활동가 간 견해 차이로 드러나는 논쟁은 조합원들을 더 혼란스럽게 했다. 회사가 어려워지고 있다는 것을 느끼고는 있으나, 노동조합 방향과 일치시키기는 쉽지 않았고, 민주노조 활동 과정에서 익숙해져 있는 노동조합의 활동 방향을 부정하는 것으로 이해되기도 하였다.

“화가 나고 주체할 수가 없다. 노동조합이 왜 양보 교섭하나, 어용이다. 박창엽 못 믿겠다. 돈 빼돌리는 것 아니냐. 회사는 아직도 돈이 있다. 어려우면 개인재산이라도 털어 가지고 와야 한다. 경영자를 바꾸면 된다. 노동조합이 예측하고 제시해야 하는 것 아니냐 왜 조합원한테 물어 보냐” 며 노동조합과 회사를 향해 원망과 책임을 묻는 것으로 현실을 부정했다. 그리고 그것이 집단적 표출로 드러나기도 했다.

그러나, 조합원들은 2017년 상여금 350% 반납 등에 동의한다. 그것은 혼란스럽지만, 노동조합에 대한 신뢰를 바탕으로 1년간 박창엽 사장이 해결 능력이 있는지, 그것은 신규아이템을 가져오는 것이었고, 그 가능성을 확인해보자는 것이기도 했다. 얼마 지나지 않아 이는 현실을 부정하는 또 하나의 기대였음이 확인되었다.

### 3) <좌절> 상황 변화를 인식하면서도 종종 분노함

2017년 말, 조합원들의 불안과 분노는 폭발했다. 2017년 매출 663억, 2018년 매출액 560억(실제 454억)으로 예상되면서 회사의 자구안 요구 수준이 상여금 700%와 연월차 포기 등으로 더 높아졌기 때문이었다. 1년은 동의하였으나, 능력 없는 박창엽 사장에게 넘어가 있는 상태에서 반납으로 해결되는 상황이 아닌 것을 확인했다. 자구안 요구 수준이 예상보다 높았던 것도 그 이유였다. 1년을 참았는데 더는 못 참겠다. 그만 쫓내는 것이 낫다는 것이 대부분의 요구였다. 이에 노동조합은 2018년 자구안 협의 종료를 선언하였고, 자구안 협의 전제조건으로 200억 규모의 매출 확대 계획과 17년 12월 기준 퇴직적립금 부족분인 112억 담보하라고 요구했다.

그러나 회사는 2월 14일 임시이사회를 열고, 파산신청을 결의하고, 정리하는 절차에 돌입하였다. 파산은 노동조합도 조합원도 전혀 예상하지 못하는 상황이었다. 당황한 조합원들은 무슨 수를 써서라도 파산을 철회시키라고 노동조합에게 요구하였다. 조합원들의 요구에 노동조합은 회사에 파산철회를 요구하며 파산철회 합의를 하였고, 그 내용이 총회를 통해 승인되었다. 그러나, 현장의 혼란과 불안은 지속해서 나타났다. 파산신청 후 후폭풍으로 3월 임금 100만 원, 4월 133만 원으로 이어지는 상황이었다. 조합원들은 좌절했다. ‘끝났다. 퇴직금 지키자’, ‘여기서 벗어나고 싶다. 힘들어서 살 수가 없다’, ‘대안이 없다 그냥 버티자’ 로 분화되면서 움직였다. 불안한 미래와 좌절과 분노 속에서 퇴사하는 조합원들이 생겨났고, 5월까지 150여 명이 회사를 떠나갔다.

### 4) <우울 및 현실 수용> 기분이 가라앉고 기력이 딸림 + 현실을 수용하기

파산 위기 후폭풍으로 퇴사한 조합원들이 많아지면서 노동조합은 퇴사자들의 퇴직금 우선 지급을 위해 파산 합의 중 퇴직금 적립 시기를 늦추었고, 회사운영비 최소화를 통해 퇴직금 적립과 급여의 안정화를 찾아야 한다는 판단에 10일 동안만 공장을 가동하면서 재고를 소진하는 것으로 방향을 잡았다. 이에 따라 조합원들은 2018년 4월 7일부터 공장에 2주만 나오게 되었다.

조합원들은 2주의 휴무 기간 동안 집에서 보내면서 걱정, 짜증, 억울함, 스트레스 괴로움 답답함 등 우울한 상황을 마주하며 견디는 시간을 보내기도 하고, 절박하게 생활고를 해결해야 하는 경우는 물류센터, 배달, 대리운전, 노가다 등 아르바이트를 하며 공장 밖 현실을 경험하게 되었다.

두원정공 노동자들은 두원정공이 첫 직장인 경우가 대부분이다. 두원정공에 다니면서 결혼부터 자녀교육까지 모두 해결하면서 부족함 없이 지내왔다. 15년 동안 노동조합의 구조조정 대응 투쟁으로 노동조건 및 임금 조건 개선이 지속되어 왔고, 상대적으로 남부럽지 않은 조건에서 일하고 있었던 상황이었다.

그러나, 공장 밖 현실은 최저임금 수준에 일은 힘들어 도저히 따라가기가 어려웠다. 공장 밖 경험은 두원정공 조건을 수용하면서 계속 유지하는 방향으로 갔으면 좋겠다는 바람이 점점 더 강화되는 결과를 가져왔다. 이미 퇴사한 동료들이 그냥 버티라는 조언도 영향을 미쳤다. 이 기간이 두원정공 노동자들에게는 우울하지만, 현실을 인식하고 수용하는 과정이기도 했다.

한편, 파산 위기 후폭풍을 수습하느라 정신없었던 두원정공지회는 2019년 들어서면서 확대간부 수련회와 조합원 간담회를 통해 지회 방향을 잡아 나갔다. 2018년의 시행착오를 겪지 않기 위해 돌아보기와 2019년을 어떻게 보낼지를 논의하기 시작했다. 매출액은 더 떨어지고 있었고, 두원노동자들이 살아가는 방향을 토론과 논의를 통해 잡아 나가야 한다고 보았다.

두원정공지회는 자본의 상태가 투쟁을 통해 강제할 수 있는 상태가 아니며, 자본을 강제하고, 감시하면서 끌고 가야 한다고 보았다. 이를 위해서는 조합원들이 현실을 수용하는 것이 무엇보다 중요했고, 다수의 노동자는 현실을 수용하고 받아들이기 시작하였다.

## 5) <실험과 결정> 새로운 상황에 개입하기 시작. 바뀐 상황에서 일하는 법을 익히고 좀 더 긍정적으로 느끼게 됨.

(1) 각 주체가 역경을 극복하기 위한 선택들.

두원정공 노동자들은 각자의 길을 선택해 나갔다. 다수의 노동자는 두원정공지회와 함께하였고, 이에 반대하는 2,3,4노조가 설립되었고, 퇴사자들은 퇴직금과 체불 소송을 중심으로 제기하였다. 2019년 들어 각 주체는 견해를 분명히 밝히면서 본격적인 활동을 전개해 나갔다. 두원정공지회의 2019년 3월 8일 노사합의서 총회 후 2,3,4 노조는 총회에 불복한다고 선언했다. 7월에는 퇴직자들의 집단소송으로 25.4억에 대해 공탁 결정이 났으며, 이에 따라 8월, 9월 임금이 지급이 어려워졌다. 현장은 다시 공장이 망할지도 모른다는 불안감이 높아진 상황에 2,3,4노조는 체불임금 소송을 진행(9월)하기 시작했고, 기술사무직 23인은 현대차에 가압류(10월)를 신청했다. 각 주체가 각자의 길을 가는 선택을 하면서 지회도 현장도 혼란이 가중되어 가는 시기를 거쳐

갔다.

이 과정은 각 주체가 지향하는 가치 지향성이 드러나고 확인되는 과정이기도 했다. 파산 위기 직후는 회사에 남느냐, 떠나느냐였고, 회사에 남기로 한 노동자들은 개인을 희생하며 다수를 지키는 방식을 선택하는 두원정공지회와 체불 소송을 중심으로 개인의 임금을 지키는 것을 선택하는 2,3,4노조로 나누어졌다. 각각의 길을 시도하면서 결정하는 과정으로 이어졌다.

## (2) 두원정공지회의 선택

두원정공지회의 선택은 회사를 유지해야 한다는 것이었고, 그것이 다수를 지키는 유일한 방법이라고 보았다. 그 기준은 처음부터 지금까지 지속되어 왔다.

임금 수준에 대한 선택은 매출 수준에 따른 N분의 1로 임금을 지급한다는 것이었다. 이를 위해 경영에 적극적으로 개입하여 자금 수입과 지출에 대한 철저한 감시와 노동자들이 이익이 되는 선에서 집행될 수 있도록 하였다. 지속해서 경영자들이 자기의 일을 하도록 강제하는 것. (물량 확보하는 것을 요구하고 포기하지 않는 것). 그리고 이 모든 것을 노동자들 스스로 선택하도록 한다는 것이 중심 활동이었다.

N분의 1 임금 지급은 공평함을 유지하는 것이 중요했다. 차이로 인한 박탈감을 느끼지 않도록 통제와 조절 (열처리 야간수당 건, 병가휴직 내고 알바 하는 문제, 사원아파트 퇴거 시 지원 기준, 무분별한 연차 사용 건) 해야 하였고, 그 역할 또한 두원정공지회가 개입하여 정리해 나갔다.

조직력을 유지하기 위해 지속적 토론. 전임자, 상집, 대의원, 조합원 분반토론 등 일상적 소통구조 확보를 주요한 조직력 유지 조건으로 판단하였고, 그에 충실하게 진행하였다. 이는 두원정공 노동조합이 민주노조 당선 이후부터 조직력 유지 강화방안으로 지속해 왔던 조직화 방식이었고, 한계 상황에서는 더욱더 중요한 역할을 하였다.

한편, 노동자들과의 연대는 두원정공의 조건에서 확장하여 연결하게 하는 활동, 최저임금 인상 투쟁, 비정규직 투쟁, 안성지역 미조직 노조 지원 등의 활동을 하며 역할을 하고 있다.

## (3) 퇴사자들의 선택

두원정공 노동조합 운동에서 큰 한 축을 형성했던 지도력이 주축이다. “두원정공지회가 두원 자 본을 대상으로 싸웠어야 했다. 양보교섭은 노동조합 정체성에 맞지 않는다”라는 주장을 했다. 회사가 망할 것이라는 위기의식과 퇴직금을 못 받을 수도 있다는 불안감, 노동조합에 대한 반대 등으로 대부분 회사를 그만두었다. 퇴사 후 퇴사자 113명 소송으로 25.4억 공탁 결정이 나면서, 현장 조합원들의 임금 미지급 상황으로 이어졌다. 퇴사 후 노동조합 비판 비난, 원망과 분노, 모든 것을 노동조합 탓하기로 일관하는 모습이라고 하며, 타임오프 고소·고발, 우리사주 고소 건 등 노동조합과 회사에 고소 가능한 것은 모두 진행하면서 분노를 표출하고 있다.

두원정공지회 노동자들은 퇴직자들의 소송으로 공장 내 임금 지급이 불안정해지면서 원망과 위기의식을 느끼기는 했으나, 이후 이해하고, 수용하였다. 그리고, 이후 퇴직자 2018년 148명,

2019년 15명, 2020년 16명 총 179명/127억의 퇴직금을 모두 지급되었고, 이는 공장에 남아 생산하는 노동자들이 있어 가능한 것이었다.

#### (4) 2, 3,4 노조의 선택

파산 철회 합의 후 2노조(한국노총, 2018.5), 3노조(기업노조 2018.10), 기술사무직 노조(2019.3.5.)가 이어서 설립되었다. 2019년부터 자구안 반대, 가압류, 임금체불 소송 중심으로 활동하며 매출이 하락하는 시점, 임금 지급이 불안정하여 현장의 불만이 고조되는 시기에 조합원들에게 체불 소송 동참을 요구하면서 조직을 확대해갔다. 2020년 체불임금 소송(2020 자구안 노사합의 안함) 진행으로 금속노조 조합원 13명이 탈퇴하여 기업노조에 가입하였다. 집단적 조직, 연월차 무분별 사용, 병가 휴직 후 아르바이트 등 개인의 이익을 위해 활용할 수 있는 모습들이 드러나기도 하였다. 체불 소송으로 인해 현장 내 위기의식 고조 및 갈등이 심해지면서 무급휴직 대상자 35명이 권고사직을 선택하였고, 해고무효 소송을 진행 중이다.

2,3,4 노조는 개인의 임금을 포기할 수 없다는 것이 핵심 방향이다. 지속적인 체불 소송, 현대차 가압류 등은 한계 상황에 있는 공장에 남기로 한 노동자 간 가장 커다란 갈등 요소로 작용하였고, 자본잠식 등 회사 유지가 가능한가 불가능한가의 경계를 두고 벌어지면서 위기감이 증폭되기도 하였다.

#### (5) 그리고...

현재 한국노총으로 기업노조가 통합되어 두원정공에는 금속노조, 한국노총과 사무기술직 노조 3개의 노조가 존재한다.

금속노조인 두원정공지회는 '매출금액 기준 임금'을 한계기업 노동자들이 공장을 가장 오래 유지하는 방식의 흐름을 주도해 왔고, 공동경영을 통해 생산한 몫이 노동자에게 돌아올 수 있도록 통제와 조절하는 역할을 해왔고, 300억 매출 이하로 떨어질 것이 예상되는 2021년 초 회사의 무급휴직 1년 안을 수용하여 조합원 9명을 무급휴직 보낸 상태에서, 다수의 노동자가 생산을 담당해 오고 있다.

이에 반해 한국노총과 기술사무직 노조는 체불 임금 소송을 중심으로 개인 임금을 지키는 것이 중심이었다. 회사의 무급휴직 1년 대상에 35명이 해당하였으나, 마지막까지 자구안과 취업규칙 동의서 쓰기를 거부하며 권고사직을 선택하였다. 공장 밖에서 해고무효 소송과 체불 소송을 진행하고 있다.

공장 안과 공장 밖에서 각각 자신들이 선택한 방식과 방향으로 나아가고 있다. 공장 내에서 다른 선택과 다른 방향은 노동자 간 갈등과 혼란을 가중시켰으나, 공장 안과 밖으로 나뉘면서 상호 갈등과 혼란도 줄어들었다.

공장 내 노동자들의 선택은 돈을 덜 받더라도 현재 상태를 유지하면서 정년퇴직을 할 수 있는 것, 좀 더 젊은 후배들이 지속적으로 일할 수 있는 조건이 되는 것이면 좋겠다며 매출기준에 맞는 임금 수준을 받아들였다. 매출 규모를 기준으로 임금유연성이 노동자의 통제와 조절하에 확보되었고, 이제 익숙해졌다.



## 6) <통합> 변화를 온전히 수용하고 새로운 공동체(개인)로 거듭남.

두원정공지회는 2016년 6기 지도력이 현재 8기 지도력으로 돌아왔다. 8기 지도부는 그동안 겪어왔던 역경의 과정을 통합해내는 것이 과제라고 인식하고 있다. 그동안 경험해 온 과정을 볼 때, 두원정공지회를 중심으로 다수의 노동자는 이미 통합이 되었거나, 통합의 과정으로 나아가고 있다고 볼 수 있을 것이다.

이 과정을 거처온 두원정공 노동자들은 삶으로서 연착륙 과정을 거치고 있고, 삶을 다른 시각으로 바라보고 있다. 다른 일을 하기 위한 준비 (제2의 직업 병행, 자격증 시험 준비), 줄어든 비용으로 살아가기 위한 준비, 노후를 어떻게 보낼지에 대한 준비, 불안과 분노를 넘어 또 다른 기대와 희망이 생기는 경험, 정년퇴직을 꿈꾸며 다니는 경험, 좌절의 경험 속에서 사람에 대한 시야각이 넓어진 경우, 떠나간 동료들이 그리워 눈물을 흘리며 걱정은 하지만 가치의 방향이 다르기에 분리할 수 있는 경우 등 두원정공에는 사람들의 희로애락이 다 공존하며 살아가고 있다.

그리고 여전히 한계기업으로서의 위기는 지속되고 있으나 노동자들은 불행하다고 생각하지 않고 있다. 돈은 덜 받지만 현장에서 열심히 일하고, 노후한 설비를 성의껏 고치기도 하고, 회사 출근하는 것이 즐겁기도 하다. 노동조합 사무실에는 여전히 조합원들이 모여 있고, 각종 회의 분위기는 자유롭게 토론하고, 웃기도 하고 화도 내면서 이야기를 나누며 지내고 있다.

2014년은 투쟁을 통해 노동자들이 행복한 현장 만들기였다. 그렇다면, 2022년 한계기업 조건에서 노동자가 행복하게 살아가기 위한 새로운 공동체는 어떠한 삶을 살아가는 것일까?

## 2.2. 한계기업 상황 확인 및 살아남기 위한 모색 : 2016년

### <충격> 당면한 상황에 놀라거나 충격받음

2014년 행복한 현장 만들기 투쟁을 통해 지도부를 믿고 투쟁하면 반드시 승리할 수 있다는 자신감을 느끼게 된 지 2년도 채 안 된 시기였다.

### 1) 두원정공이 한계까지 온 것은 아닐까?

2016년은 물량이 대폭으로 감소하였고, 물량이 줄어든 폭을 비축분과 재고 축적 방식으로 유지하고 있었다. 2015년을 지나면서 3개월 비축분이 현대에 비축되었다는 이야기를 듣고 노동조합은 두원정공이 한계까지 온 것은 아닐까? 고민을 시작하게 되었다. 두원 자본은 약 10여 년간 900억 수준의 매출을 유지해 왔다. 900억이 넘으면 잔업 특근을 시켜야 하기에 오히려 손익이 나빠진다면 900억 매출을 유지하는 정도에서 경영활동을 해왔다. 노동조합은 단기적으로 자본금 잠식이 올 수도 있다는 사실과 더는 회사의 자기 유지가 불가능할 수도 있다는 사실을 확인하고 있었다.

2015년 말 이병천 사장은 “우리사주를 해서 현대차로부터 물량을 받아오지 않으면 우리 망한다. 노조에 경영권을 줄테니 우리 사주 방식으로 주식 42%를 인수해서 노조가 직접 경영하라”라는 제안을 하였다. 회사를 노동자에게 넘기겠다는 제안은 회사가 한계 상황에 왔다는 것을 확인시켜주는 것이었다. 노동조합은 체불을 하지 않는 조건, 경영을 정상화한다는 조건을 달아서 우리사주 논의를 시작했다.

“두원정공이 막바지에 왔다는 걸 확인한 것은 우리사주 제안을 받고서였어요. 노조가 우리 사주 해야 하는 거 아니냐. 우리 사주해서 현대차로부터 물량을 받아오지 않으면 우리 망한다고 노조에 전달한 거죠. 경영권은 너희가 가져도 돼. 그래서 진짜 심각하구나. 확인해보니 애네들이 3개월치 물량을 비축했고, 유보금 까먹고 있다는 건 이미 2014년도 경영분석을 하면서 알았고, 뭔가 달라졌고, 한계에 온 것 아닌가.

그래서 여기서 거절하면 강성 노조 때문에 회사 망한다고 될 수 있으니까, 한번 교섭을 통해서 되는지를 확인해야 한다고 생각했어요. 또다시 투쟁하면 3개월치 비축분이 있으니까, 현대차가 진짜 버리고 갈 수도 있겠다. 현대차가 두원정공을 완전히 버리고 있다는 걸 다시 한 번 확인하는 과정이었죠. 그래서 회사가 37% 인수 제안하고, 우리사주 진행하는 합의서를 작성하고 현대차에 가져가서 해보겠다는 것에 동의한 거죠.” (2020.10. 기로2)

두원정공지회는 주식인수가 가지는 위험성 또한 고려할 수밖에 없었다. 조합원들에게 주식에 투자가 아닌 고용과 생존권을 지키기 위한 단순한 도구로 이해하고 인수하자고 제안하였다.

<주식인수 과정에서의 노동조합의 고민>.....  
지회는 주식인수가 가지는 위험성에 대해 고민하지 않을 수 없었다. 주식은 노동자들을 자본주의 시장 내로 편입시켜 투쟁성을 제거해버린다. 노동자성을 상실한다는 것을 의미하는 것이다. 노동조합은 주식을 인수하더라도 노동자들이 투쟁성을 상실하지 않는 방식에 집중하면서 노동자들과 간담회를 진행하면서 의견을 모았다. ‘우리사주 조합을 통한 주식인수가 갖는 위험성, 그런데도 주식을 인수할 수밖에 없는 불가피성, 주식에 투자가 아닌 노동자들의 투쟁 과정에서의 고용과 생존권을 지키기 위한 단순한 도구 정도로만 이해하고 인수하자’라는 제안이 핵심이었다. (2016년 평가)

이병천 사장은 노사상생합의서, 연월차 사용 등을 요구하였고, 노동조합은 회사의 지속적인 양보 요구를 들어주는 것이 맞는지 고민이 되기도 하였다.

(2016. 6. 28. 지회장).....  
...지금은 머리 박으면 진짜로 한계지점에 갈 수 있다. 지금 아무런 결정을 못 했다. 박을 건지, 아니면 계속 회사랑 끊임없이 교섭하며 이 과정을 연장할 것인지 고민이 많다. 왜냐면 회사는 최선을 다해서 아이템을 추진해 가고 있는 실정이다. 이 행보 중에 우리가 이것을 깨고 박어? 고민이다. 그럼 어떡하지? 좀 더 지켜봐? 고민이다. 이런 상황에서 현장 가서 어떤 이야기를 해야 하나? 방향을 고민 중이다.

결국 신규아이템 추진은 케피코의 거절로 실패하였다. 이병천 사장은 7.19. 보충 교섭에서 ‘신규아이템이 무산되었고, 100억 대출로 버텼다. 지금 상태에서 유지하고 가려면 허리띠를 졸라매야 하며, 7~8천만원 연봉이 5~6천만원으로 해야 한다. 구체적으로 복지후생비, 상여금 반납으로 2년 동안 이런 방식으로 가야 한다’라고 하였다.

노동조합은 “우리 사주로 합의한 것을 어기고 갈 때 전면 무효이다”라는 입장을 회사에 전달하였고, 지금 매출 형태로 볼 때 매각, 경영권 이전, 사업 포기, 구조조정 여지 등 새로운 형태로 바뀔 수 있다고 보았고, 이병천 사장의 경영 능력이 한계에 도달하여, 두원그룹에서 해결할 수밖에 없다고 판단하며, 휴가 후 그룹 상대 투쟁을 준비 논의를 하기로 하였다.

## 2) 이병천 사장의 배신

그런데, 휴가 후 8.10. 이병천 사장은 “지금 이대로 가면 부도가 난다. 투자자를 구했다. 20억 증자. 30억 증자. 총 50억을 가지고 들어오며, 26일 주총을 예정하고 있다”라고 하였다.

이미 이병천 사장은 이미 4월쯤 해산 요청을 감코에 요구했었고, 6~7월에는 변호사를 통해 부도를 대비한 모든 조치를 준비시키고 있었다. 그리고 7월에 체불을 시작했다. 노동조합과 우리 사주 논의 진행과 동시에 회사 청산을 시도하다가 최종적으로 인수자를 만나 매각을 결정한 것이었다. 이병천 사장의 무책임한 태도는 현대에서도 두원정공에도 충격을 안겨주었다.

<이병천 사장의 경영 포기>.....

- 노사가 잘해보자고 노력하는 과정에서 경영 포기
- : 우리사주를 진행하기로 합의 (체불하지 않는다, 경영을 정상화한다, 신규아이템을 가져온다)
- : 100억 대출을 통해서 경영을 정상화하려는 시도
- 매출의 하락-자신이 감당할 수 없다고 판단
- : 현대에 신규아이템 타진, 현대가 그렇게 호락호락하지 않음-풍산에서 2015년말 레일수주. 두원을 정상화하기 어려운 물량 수준에서 논의
- 4~5월쯤 자산 공사에 법인해산 결의 요청
- : 자산 공사의 반대로 무산 (지회가 자산 공사에 찾아가 주총문제 논의하면서 확인)
- : 6월말 변호인을 통해서 부도 상황에 대한 점검을 지시 (내부 제보자를 통해서 확인)
- 7월 체불 시작 (1. 상여금 300%만 받지 않으면 두원정공은 유지 불가능하다. 2. 이때 체불은 사실상 경영을 완전히 포기하는 또 한 번의 시도 (1) 현대와의 약속을 또다시 버리는 과정, (2) 지회와의 약속을 어기는 과정 3. 사실상 될 대로 되라는 시도)
- 9월 경영에서 최종적으로 완전히 손 떼는 것으로 정리.

노동조합은 확대간부회의 지회장 분임조장 교육 및 분임 토의 등을 통해 매각에 대한 입장을 정리해 나갔다. 이병천 사장과 그동안 두원그룹이 보여 준 경영 방식, 그룹의 두원정공에 대한 태도 등이 절망적이라는 판단에 노동조합은 매각반대 투쟁에 나서지 않았다.

<2016.08.22. 분임 토론 결과>.....

이병천 사장은 한계지점이고, 대주주를 상대로 싸운다는 것에 대한 한계도 존재하고, 태양기계는 규모가 작아서 감당하기 어려울 것 같고, 그렇다면 우리의 선택은 무엇이어야 하는가?

선택	내 용	빈도
태양기계	- 현 사장의 능력엔 한계가 있다. 새로운 경영진에서 무언가 찾고 싶다. - 우리의 선택은 태양기계를 상대로 투쟁해야 한다. - 두원정공 경영 포기면 두원정공을 태양기계에 완전히 매각하자. - 비전 제시 및 경영 의지를 확실하게 판단하여 대응해야 한다. - 고통 분담을 전제로 한 매각은 반대해야 한다.	41%
주총 후 조합위임	- 주주총회 후 판단. 추후결정 - 조합에 일임하겠다.	26% 17%
두원	- 이병천 사장이 계속 이끌어가길 바란다. - 매각반대 및 두원정공 상대로 투쟁	16%

<더는 이병천 사장하고는 못 간다>.....

“2012년 회장이 죽고 난 후 경영을 포기해요. 2014년 주력기종 모두 이원화시키면서 또 경영을 포기해요. 2014년 노동조합 깨려고 지회장 해고시키고 싸움을 붙으려고 하니깐, 현대차에서 너희 싸우지 마라 VE-J2, JT/PE/NZ 주력기종들 다 이원화시킨다며 현대, 두산에서 공문을 보내와요. 이때 회사하고 싸고 협박하는 줄 알았어요. 그런데 이병천 사장이 이원화시키는 것에 동의하고, 실제로 이원화시켜버려요. 그래서 VE쪽에 주력기종이 2015년도에 생산을 못하게 됐고, 매출이 확 떨어진 거예요. 노동조합 깨겠다고 2014년도에 주력기종을 이원화시키면서 경영을 포기한 거예요. 그리고 2015년도에 이원화로 매출이 급격히 떨어진 상태에서 재고 3개월분을 생산할 여력이 생기니까 쌓아준 거예요. 현대차가 엄청난 비용을 들여 3개월 치 비축분을 쌓았다는 것은 두원정공이 망해도 된다는 것을 의미해요. 비축해버린 거죠. 2015년도에 이병천 사장은 이원화 물량을 찾아올 수 있다고 생각했는데, 현대차에서 안 준 겁니다. 두산은 웨이퍼로 이원화시켰고, 두산은 지금도 못 찾아오고 있습니다. 중국으로 이원화시켜서 중국이 싸니까, 그러니까 매출 회복이 안됩니다. 못 찾아오는 겁니다.” (2020.10.기로2)

### 3) 태양기계 사장 박창엽의 두원정공 인수

태양기계 박창엽 사장은 인수자로 노동조합을 찾아왔다. 자신을 친 노동자적 성향을 지닌 경영자라는 사실과 어려운 시절을 극복하며 지금의 태양기계로 오기까지 이야기를 하며 자신이 두원정공의 문제를 해결할 수 있다고 하였다.

“제주도 협력 회의에 가서 옆에 같이(이병천 사장) 우연히 앉았는데 걱정을 많이 하시더라고. 파산해야 할 것 같다고 해서 깜짝 놀랐고, 그 뒤에 전화 통화하고 만나서 저녁 먹으면서 들어보니까 갈수록 어려워지고 해서..인원이 500여 명이 되고, 43년인가 됐다고. 그렇게 많은 인원을 구렁텅이에 빠트릴 상황이 있을 수 있느냐. 그리고, 역사가 40여 년 되는 그렇게 오랜 역사를 가진 회사를 사라지게 한다니 안타깝다. 나한테 기회를 주면 한번 최선을 다해보겠다 우여곡절 많았고, 나중에 “제발 하지 마라, 괜히 고생시키는 것 같다. 죄짓는 것 같다. 그냥 내가 짊어지고 말아야 하지 않냐” 하더라 그다음에 만나서 국가적으로도 손실이고 아깝지 않느냐. 나한테 한번 기회를 주는 것이 어떻겠냐 해서 이야기되기 시작했다. 몇 번 거절하다가 나중에는 그렇게라도 한번 해볼까. 어차피 없어지는 것보다는 낫지 않을까 그러면서 그날. 10일 그 전날도 만나고 10

일 합의를 합시다 했는데, 그날도 굉장히 흔들리시더라고 많이... (현대자동차는 뭐라고 하나요?) 둘 다 망하는 것 아니냐. 사장님이 너무나 그쪽에 가서 고생하시는 것 아니겠는가. 쉽지가 않을 텐데 그런 걱정. 그다음에 두원정공이 지금 상당히 어려움에 부닥쳐 있는 것을 어떻게 살려내려고 하려는지 모르겠다. 그리고, 노사관계를 어떻게 원만히 할 수 있을지 모르겠다. 노사관계는 조금 말씀을 드렸죠. 공동경영을 하겠다. 그랬더니 깜짝 놀라더라.” (2016.6. 박창엽사장)

노동조합은 태양기계 박창엽 사장이 투기 자본이 아니며, 태양기계가 자수성가해서 성장해온 건실한 기업 이미지이지만, 태양기계가 가지고 있는 매출 규모가 갖는 한계, 그리고 박창엽 사장의 영업능력의 문제(태양기계가 300억 규모에서 머물러 있다는 사실) 등등을 볼 때 두원을 책임질 수 없다는 한계가 존재하고 있었다.

노동조합은 이병천 사장과 기합의하였던 우리사주 조합 결성과 연월차 사용을 박창엽 사장과 진행하면서 한편으로는 박창엽 사장이 신규아이템을 가져올 가능성을 기대해보기로 하였다. 그러나, 두원정공의 한계 상황을 되돌릴 가능성은 희박했다. 두원그룹과 결별하고 선택한 박창엽 사장은 너무 무능력했다.

#### 4) 노동조합의 고민, 한계기업 조건에서 버티는 투쟁은 안되는 것인가?

이 시기 노동조합은 한계기업 조건에서 노동조합 활동 방향에 대한 고민을 시작하였다. 내부 토론을 시작하였고 토론을 붙이기 시작하였다. 노동조합이 제출한 방향은 안정된 노사 관계를 유지하는 방식으로 시간을 벌면서 장기적 전망 가능성을 열어가자는 것이었다. 신규물량 또는 매출 확대가 되기까지 버텨내야 하며, 이를 위해 경영에 적극적 참여하고, 노동자도 같이 책임지는 방식이어야 한다는 것이었다. 이를 위해 충분한 토론과 전체 조합원의 참여와 결정이 필요하다고 하였다.

이 과정에서 노동자 계급의 투쟁 원칙과 한계기업 조건에서 노동자들 투쟁 방향 논쟁은 반복되며 현장에서의 논쟁을 일으켰다. 특히 활동기간 의문과 질문, 이견들이 발생하면서 혼란스러운 상황으로 이어졌다.

#### 2016. 11. 15. <확대간부회의, 분임조장 간담회>

버티는 투쟁은 안되는 것인가? 우리는 지난 10년을 회사 망한다는 소리를 들으면서 왔다. 그러나 노동자들의 단결과 투쟁을 통해서 버텨왔다. 지금처럼 버티는 투쟁으로 계속해 가면 안되는 것인가? 버티는 게 가능한가?

**투쟁으로 돌파하기 위한 조건1**, 두원이 투쟁에 돌입하면 현대에 물량 영향을 미치기까지 한 번도 문제 해결이 된 적이 없었다. 재고가 바닥이 나고 현대라인에 영향이 가야 뭔가 해결이 되었다. 현재 현대라인을 세우려면 최소 6개월의 전면 파업이 필요하다. \*물론 태양기계로 넘어간 지금은 태양기계가 두원정공 노동자들의 파업을 감당할 수 있는가의 문제이다.

**투쟁으로 돌파하기 위한 조건2**, 두원의 문제 해결의 열쇠는 현대가 쥐고 있다. 싸움한다고 하면 현대자동차를 상대로 하는 싸움이어야 한다. 필연적으로 장기 투쟁으로 가야 한다.

**투쟁으로 돌파하기 위한 조건3**, 장기 투쟁 후 두원정공은 버틸 수 있을 것인가? 2012~2015년을 거치면서 두원정공의 체질은 너무 허약해져 있다. 장기투쟁 이후 두원정공이 다시 유지 정상화해간다는 것은 거의 불가능하다. 장기투쟁하는 동지들의 삶이 어떻게 파괴되는지 옆에서 지켜봐 왔기 때문에 장기투쟁으로 가고 싶지 않다. 물론 대안이 없으면 투쟁을 선택해야 한다. 투쟁은 노동자들에게 새로운 길을 열어줘 왔기 때문이다. 그러나 아직 두원정공은 가능성이 있다는 판단을 지회는 하고 있다.

두원이 한계기업이라면? 노동자들의 선택은 무엇이 있을까?

1. 현대 자동차를 상대로 투쟁
2. 두원 그룹을 상대로 투쟁  
-2014년 투쟁의 경험이 주는 고민 (1) 계열사 투쟁 (2) 두원대학 투쟁 (3) 부회장집 투쟁
3. 현 사장을 상대로 투쟁
4. 안정된 노사관계를 유지하는 방식으로 시간을 벌면서 장기적 전망 가능성을 열어가는 것.

**새로운 전망을 열어간다는 것이 가능한 것인가?**

우리가 지난 10년 동안 투쟁을 통해서 고용과 생존권을 지켜왔다. 그러나 투쟁을 통해서 회사의 전망을 만들어 가는 데는 한계가 있었던 것도 사실이다. 두원자본은 투자하지 않는다. 보수적 경영방식 유지 (두원공조, 두원냉기, 두원중공업, 두원정공 모두 다를 바 없다. 두원정공은 사양산업이라는 사실만 차이. 두원 자본의 이러한 경영방식은 투쟁을 통해서 바꾸지 못했다.)

**당장 무엇인가 결정되도록 하자.** 망하든 살든....그러나 두원정공은 600억 규모의 매출이 여전히 가능성이 남아 있다. 그러나 신규물량을 통해 고용을 안정화하려면 시간이 필요하다.

**시간을 번다는 것은?** 지금 두원정공의 물리적 한계를 넘어설 수 있는 신규물량 또는 매출의 확대를 위한 준비과정까지의 시간 동안 우리가 버틸 수 있는가의 문제를 이야기하는 것이다.

**문제는 조직적 퇴각이 가능한가이다.** 퇴각 과정에서 조직력을 잃는다면 우리는 다른 길을 선택해야 한다. 조직력을 잃지 않기 위한 지회의 고민은 선제 대응이다.

회사 상황에 대한 선제적 방식의 공유와 결정은 **충분한 토론과 그리고 전체 조합원의 참여와 결정이 필요하다.** 선제적 방식의 대응이란 곧...경영에 대한 적극적 참여이다. 고용을 지키기 위한 선택이며, 회사의 상태에 대해 노동자도 같이 책임지는 것이다.

## 2.3. 회사의 지속 가능성을 위한 논쟁 : 2017년

<부정> 현실을 믿지 못한 채 그 상황이 거짓이란 증거 탐색

2016년 예상 매출이 652억으로 추락하였다. 적자는 101억으로 매출대비 인건비 비중이 40%를 넘고 있었다.

### 1) 회사의 지속 가능성을 위한 노동자 스스로 임금 줄이는 방식에 관한 토론 시도

두원정공지회는 한계기업 조건에서 회사의 지속 가능한 방향에 대한 고민을 구체화해 나갔다. 한계기업 조건에서는 자본잠식 상태에 들어가지 않도록 하는 것이 핵심이며, 그러려면 “매출 규모에 맞는 임금구조” 방식을 고민해야 한다고 보았다. 그러나, 조직력을 훼손하지 않고 임금을 줄이는 것은 불가능하며, 노동조합 조직력은 무력화될 가능성이 컸다. 그나마 조직력을 보존하기 위해 노동조합이 능동적으로 과정을 밟아 나가는 것이 유일한 방법이라고 판단하였다.

지회는 전임자 토론을 통해서 이러한 방향을 결정하였다. 우리의 임금을 줄일 수밖에 없는 상황이 올 수 있다는 사실을 알리고 이러한 상황이 오면 우리는 어떤 선택을 할 것인지 미리 현장과 충분히 토론하고 가자는 제안을 분임조장 회의를 통해서 전달하였다.

그러나, 분임조장들은 동의하지 않았다. “노동조합이 나서서 우리의 임금구조를 조정할 수밖에 없다고 이야기한다는 것은 회사에 빌미만 줄 뿐이다”는 의견이었다. 지회는 여유를 가지고 두달 정도 현장과 밀착해서 토론해 가기로 하고 분임조장 중심 현장 토론 시작을 잠시 중단하였다.

## 2) 자본 잠식을 막기 위한 100억 대출 필요, 지회에 자구안 합의서 요구

회사의 지속 가능성을 위한 토론이 진행되지 않은 상황에서 12월 초 회사는 인수 작업과 업무 파악을 마치고 사업계획을 세우면서 현금유동성을 확보하기 위해서는 100억의 대출이 추가로 필요하다는 것을 확인하였다. 12월 100억 대출받으려고 하는데, 대출을 받기 위해 자구방안 합의서를 작성하자고 요구하였다. 12월에 20억 적자로 자본 잠식되면 대출을 받을 수 없고, 내년 1월부터 임금을 지급할 자금도 없다는 것이었다. 이에 노동조합은 자본의 한계를 예측하였기 때문에 자구안 논의를 할 수밖에 없다고 보았다. 지금 상황에서 파행으로 이어진다면 두원정공은 다시재생하기 어려울 가능성이 크다고 보았다.

## 3) 회사의 지속 가능성에 관한 토론이 자구안 논쟁으로 전환

2017년 1월 간담회에서 조합원들은 “자구 방안에 대한 제시한 것이 있는지, 어느 정도 범위로 생각하는지, 자구 방안 한도가 궁금하다. 어느 정도 윤곽이 있어야 의견을 낼 수 있는 것이 아니냐. 노동조합에서 먼저 자구안을 내놓는 것은 말이 안된다. 우리가 죽는데 회사부터 살자고 하는데 믿고 갈 수 없다” 등의 질문들이 쏟아졌다.

2017.1.5.~1.6 조합원 간담회 요약.....

노동조합에서 방향을 제시해 달라. 노동조합이 교육하면서 대처해 달라. 지금까지 했던 것처럼 조합에서 제시해 달라, 일만 하는 사람이 어떻게 알겠냐. 자구방안에 대한 제시한 것이 있는지, 어느 정도 범위로 생각하는지, 자구방안 한도가 궁금하다. 어느 정도 윤곽이 있어야 의견을 낼 수 있는 것이 아니냐. 회사 측이 요구하는 것이 어디까지인지 노동조합에서 생각하는 금액은 얼마인가? 노동조합에서 먼저 자구안을 내놓는 것은 말이 안 된다. 반납을 먼저 논의 하는 게 맞지 않다. 우리가 먼저 이야기하면 회사로 흘러 들어가 결국 다 내주는 것 아니냐. 박창엽 사장 못 믿겠다. 우리가 죽는데 회사부터 살자고 하는데 믿고 갈 수 없다. 회사에 신뢰가 생기지 않는다.

두원그룹하고 싸웠어야 했다. 현장에 금전적인 것을 떠넘기는 느낌이다. 설명이 아닌 협박을 하는 느낌이다. 질질 끌려 다니지 말고 쫓 냈으면 좋겠다.

협상 시작했으면 한다.

두원정공지회는 “조합원들이 두원정공을 가장 오래 다닐 수 있는 것을 기준으로 판단하였다. 생존을 위한 것에 모든 것을 집중하고 있다. 물량의 한계에 왔다. 700억 규모에서 함께 살 방법을 고민하자. 그런 방법으로 갈 수밖에 없다는 고민을 노동조합이 하고 있다. 자구안은 760억 기준에서 함께 나누어 사는 것이다. 우리의 고용을 위한 최선의 선택일 가능성이 크다.”고 하였다.

노동조합은 최소한의 자구안을 받으면서 전망 가능성을 보는 게 최선이라는 견해를 내놓았다. 신규물량을 가져오기까지 전체 고용을 지키며 버티려는 방법이라고 생각했다.

현장은 지회가 갑자기 양보교섭 기조로 바뀌었다는 우려와 회사에 대한 분노 그리고 충분히 토론하지 않고 결정하려 한다는 의견 등을 내놓으며 반발하였다. 일부 부서를 중심으로 의구심은 심각하게 제기되었다. 특히 민주노조 운동을 같이 해왔던 동지들의 냉소적인 태도와 반발은 지회 간부들에게 상당한 충격을 주었다. 두원정공 지회 상집 간부 대다수는 오랫동안 간부 활동을 반복해 오고 있는 동지들이다. 동지적 애정으로 붙들려 같이 하는 경우가 대부분이었다. 때문에 과거 활동했던 동지들의 반발을 지켜보면서 더 힘들어했다.

#### 4) 조합원들에게 모든 것을 이야기 못 함

두원정공지회는 논쟁을 해소하지 못하고 간 이유 중 하나로 자구안에 대한 근거를 있는 그대로 현장에 설명하지 못했다. 근거를 그대로 현장에 설명하면 오히려 현장을 불안하게 만들 수도 있다고 보았고, 이러한 이유로 선전물 발행도 최소화하였다. 경영상태는 어떤지, 한계기업은 무엇인지, 어떻게 회사를 살려야 노동자들도 함께 살 수 있는 것인지에 대해 선전물을 통해서 조직하는 과정이 오히려 현장의 불안감과 공포를 심어주는 역효과를 보일 수 있다고 보았다. 정리된 내용을 글로써 확인할 수 있는 선전물의 부재는 대의원들의 간담회나 설명회 등의 부족한 부분을 메우지 못하였다.

“조합원들이 충격을 받을 거라고 생각을 했던 것 같아요. 조합원들은 그냥 흘러가는 소리로 들었던 것 같아. 거기에 대해서 여러분들의 집단지성이 필요하다. 우리가 함께 살기 위해서는 어떻게 봐야 하는지 논의하자. 이렇게 얘기하는 거잖아요. 근데 너무 점잖은 방식이었던 것 같아....일단 저 위에서 아예 무력화됐으니까. 간부들조차도 입도 벅긋하지 못할 정도였으니까. 역부족이죠. 가장 중요했던 건 저거였던 것 같아요. 왜 우리가 하나로 못 갔을까?”

(2020.3. 권영국)

#### 5) 논쟁 해소 못하고 조합원 총회를 통한 결정

두원정공지회는 일부 부서의 갈등과 논쟁이 토론을 통해서 완전히 해소되지 못한 상황에서 조합원 총회를 통해서 결정하기로 방향을 잡았다. 71%의 찬성으로 자구안 합의안은 통과되었다.



합의안은 2017년 예상 매출을 중심으로 100억을 대출해서 자본금 잠식되지 않는 수준을 계산해서 그 비용을 일시적으로 반납하는 방식이었고, 회사의 지속 가능성을 최우선에 두고, 장기적 전망 가능성을 열어 놓는 것에 초점을 맞추었다.

자구방안 합의서(2017.1~12)  
노사 의견 일치

1. 자구노력 내용
  - 1) 임금부문
    - 상여금: 350% 반납(단, 연말 상여 지급 시기는 익년 3월로 조정지급)
  - 2) 복리후생비부문
    - 동호회 지원비 중단
    - 피복비(체육복) 지급 중단
    - 야유회 지원비 중단
    - 기념품비(창립기념일) 지원 중단
    - 하계휴양지 운영 중단
  - 3) 년,월차 휴가: 총 29일 의무적 휴가 사용(17년 ~ 18년중사용)
2. 경영정상화 이후 노사합의로 지급율을 결정, 반납한 임금을 최우선으로 지급토록 한다.
3. 반납상여금 및 단체 년,월차휴가(29일)는 평균임금 계산시 미적용토록 한다.

충분한 토론 과정을 거치면서 해소하지 못한 현장의 문제는 1년 내내 여러 문제를 일으키면서 조직력에 악영향을 미쳤다. 노동조합이 변했고 변질했다. 노동조합이 조합원을 상대로 거짓말을 하고 있다. 뭔가 있을 거라는 음모론까지 나왔고, 노동조합이 잘못해서 이렇게 된 것이라며 노동조합 탓으로 돌렸다.

## 6) 활동기간 극심한 견해 차이 발생

민주노조가 들어선 이후 활동기간 심하게 갈등하는 모습은 처음이었다. 노동조합의 한계기업 상황에서의 대응방향은 활동가들간 견해 차이로, 서로 비난하고 비판하고 갈등이 일어나는 상황으로 이어졌고, 특히 간부활동가들은 이러한 상황을 견뎌내기 힘들어했다. 자구안 논쟁의 실패는 이후 파산 신청 및 철회 요구 후까지 가장 큰 영향을 미쳤고, 그동안 노동조합 활동 경험이 있는 간부활동가들은 충격에서 한동안 헤어 나오지 못하였다.

“대의원회의에서 그런 이야기를 하면서 3분의 2로 총회를 굳히고 나서 저 위에서 생난리가 났죠. 장난 아니었어요. 한 1년 내내 그랬어. 차라리 그때 다 까발리고 솔직하게 있는 그대로 다 이야기했으면 어땠을까~ 15년 말에 지도부 교체되고 나서 16년도에 하나하나 이야기해 나가는 데 교섭위원회조차도 1년 이상 걸렸으니까요. 이해를 못하고 있었으니까. 오히려 그때 다 까고 수습해 들어가는 방식이었으면 어땠을까 그런 생각이 들고. 어쨌든 우리 상황에 대해서 그때부터 본격화해서 이야기했으면 조합원들이 조금은 더 생각의 폭이 넓어지지 않았을까. 지나고 나니까 그런 생각이 들어요. 제일 황당했던 게 뭐였냐면 현실을 부정하는 거예요 다들. 뭔가 있을

거야. 거기에 음모론까지 나오면서 나온 게 노동조합이 변했다. 변질 됐다. 노동조합이 조합원들을 상대로 거짓말하고 있는 거. 딱 그렇게 규정을 저버리더라고요. 너네들이 잘못해서 이렇게 된 거래. 이렇게 완전히 확 몰렸거든요. 우리 여기에서 어떻게 살지에 대해서 고민합시다. 우리도 준비합시다 이렇게 얘기하는 게.” (2020.3. 권영국)

“우리는 파업을 통해서 자본과의 싸움을 훈련을 많이 시켰던 것 같아요. 조합원들도 일정부분은 그것 외의 영역은 생각해 보지 못했던 거죠. 지도부가 경영 한계에 관련된 자료를 2016년도서부터 쪽 보고 왔기 때문에 한계가 왔다고 예상했던 지점이 2016년도부터거든요. 경영상태 안 좋다는 게 확인이 되다 보니까 자본과의 싸움으로 못한다는 게...조합원들하고 같이 연착륙을 어떻게 할 것인가 고민을 했던 시기거든요. 그런데 이제 연착륙을 시키려고 했을 때 자본이 바뀌었죠. 단적으로 350% 반납을 했을 때 현장의 극심한 혼란. 우리는 자본을 상대로 싸움은 되는데 너네는 왜 반납하는데..이게 혼란이었죠. 어쨌거나 밀려서 자본계획 관련해서 은행에서 대출해서 노사 합의가 있어야 된다고 해서 3분의 2로 강수를 둔 건데, 어쨌거나 그게 총회에서 통과가 됐음에도 극심한 혼란은 피할 수 없었어요. 그러다보니 투표 행위는 했는데 350%를 뺏겼다는 분노는 간부 활동하던 사람이 내려가서 더 증폭시켜 활동하다 보니까 통제가 안되었던. 왜 내 것을 반납해야 해? 이런 부분들이 상당히 컸었죠.” (2020.4. 손상기)

<2017년 총괄 평가 중에서>

두원정공 노동자들은 양보교섭 또는 노동조합의 후퇴는 무엇을 의미하는지 너무 잘 알고 있다. 특히 간부들은 일상적인 교육 그리고 투쟁 과정에서 단련되고 훈련되어왔다. 때문에 지회의 이러한 선택과 고민을 선뜻 받아들이기는 쉽지 않은 상황이었다. 전임자 내부에서도 10여 개월의 논쟁과 토론을 통해서 겨우 정리할 수 있었던 것을 몇 번의 토론을 통해서 능동적으로 대처할 정도의 상황으로 만든다는 것은 애초에 분명한 한계가 있었다. 집행 간부들조차 충분히 준비되지 못한 이러한 상황들은 진행 과정에 많은 문제를 야기하는 것으로 드러났다.

임단협을 중단하고 버티는 것은 전임자들을 고통스럽게 만들었다. 조합원들의 끝없는 문제제기와 과거에 같이 활동하던 동지들의 냉소적인 태도와 항의는 전임자들의 자존감을 무너지게 만들었다. 노동조합은 투쟁을 통해서 존재 이유를 조합원에게 확인시키고 조직력과 지도력을 확보해 간다. 그러나 후퇴 시기에 있어서 노동조합 활동은 조직력을 유지 보존하기에 급급하기 마련이다. 후퇴시기의 현장의 논쟁은 발전적으로 정리되며 조직력을 강화시키는 방식으로 나아가는 것이 아니라 의혹을 확산시키며, 조직을 파괴하는 방식으로 진전된다.

전임자들은 조합 활동의 중심을 지키기 위한 노력을 게을리하지 않았다. 매일 아침 모여서 토론하고 고민을 나누기를 반복했고, 서로에 대한, 애정 나누기를 게을리하지 않으면서 활동의 안정성을 높이기 위한 노력을 했다. 소모임 방식의 학습을 통해서 동지적 애정과 운동적 방향성을 확보하기 위한 노력도 꾸준히 진행했다. 서로에 대한 비난과 소모적인 논쟁은 간부 기피현상을 강화하는 방식으로 나타난다. 때문에 전임자들을 중심으로 간부 기피현상을 넘어서는 활동에 대한 모색도 진행했다.

## 2.4. 파산 위기 전후, 그만 종내자! 파산 철회시켜라! : 2018년

### <좌절> 상황 변화를 인식하면서도 종종 분노함

7기 집행부는 2017년 10월 24일 출범했다.

“이○○동지와 신○○동지 셋이서 같이 밥을 먹으러 갔거든요. 셋이 모여서 할 얘기가 뭐가 있겠어요. 얘기하더라도요. 그래서 내가 할 게 그랬지 더는 하게 하면 안 될 것 같아서. 부딪힐 수밖에 없는 상황이었으니까 차라리 내가 부딪히자. 누군가 해야 한다면 지금은 내가 할 수밖에 없다고 생각했어요. 마지막 써먹은 게 이○○ 동진데 고갈되어서 더는 하면 안 될 것 같았어요” (2020.3. 7기 지회장 권영국)

#### 1) 활동가들의 내부 분화와 7기 집행부의 고민

2017년 자구안 논쟁시 활동가간 극심한 견해 차이는 지속되었다. 특히 두원정공 노동조합 운동에서 큰 한 축을 형성했던 지도력이 주축이었던 PE 가공에서는 “노동조합을 믿을 수 없다. 직접행동이 필요하다. 또다시 17년처럼 단협안을 무시하는 합의를 한다면 지회가 모든 책임을 져야 한다. 지회는 더는 조합원에게 책임을 전가하는 식의 무책임한 말이나 행동을 하지 말라”는 경고를 하였다. “두원정공지회가 두원자본을 대상으로 싸웠어야 했다. 양보교섭은 노동조합 정체성에 맞지 않는다”라고 보았고, 따라서 2017년 자구안 논쟁 과정에서 노동조합을 비판하며 활동가간 극한 갈등 상황으로 이어졌다. 자구안 논쟁 이후 지속해서 6기 지도력에 대해 온갖 혐의와 비난이 쏟아졌다. 이에 따라 7기 집행부는 2017년까지의 노동조합 방향을 어떻게 전환할 것인지를 고민하지 않을 수 없었다.

“내가 1년 현장(PE가공)에 있을 때 1년 동안 내내 그랬어요. 처음에 현장에 복귀해서 이야기를 많이 해야겠다고 생각해서 대의원을 했었거든요. 몇몇 목소리 때문에 지금 완전히 노동조합하고 차단되어 있었다고 느낀 거야. 내가 당시 임원이었으니까 부딪혀 보자 그렇게 한 1년 동안 부대끼는 와중에 그 사람들이 쏟아내는 이야기들이 사람마다 쓰는 단어, 표현들이 있잖아요. 와..사람 하나 안 죽은 게 다행이다 진짜. 내가 현장에 있을 1년 동안 사람들이 망가지는 거를 보니까 어후..” (전 지회 임원, 퇴사자)

“17년 ○○○(6기 지회장)이 (회사에서 돈을 받아) 처자식을 미국에 유학 보내고, 이민 갔다고 하는 거예요. 그게 무슨 소리에요 그랬더니, 어디서 그런 이야기가 나오고 어디서 그런 이야기가 다 나온다 그러는 거야. 내가 웃고 말을 안 했어요. 그러고 나서 ○○○한테 전화를 했어요. 형 미국 갔어? 애들 미국 보냈어? 그러니까 넌 임마 그걸 이제 들었어? 한 달이나 지났는데? 하더라고요. 지금 내가 생각나는 것만 열 가지가 넘어요. 이런 말도 안되는 일들이 정말 많았어요” (전 지회 임원, 퇴사자)

7기 집행부는 2016~2017년 활동가간 논쟁을 보면서 의구심이 들고 있었다. 전 지회장이 근거 없이 이야기하는 것은 아닐 수도 있다고 생각했고, 노동조합 중심으로 좀 강하게 밀어 보면서 확인해보는 과정도 필요하다고 보았다. 또한, 모든 것을 있는 그대로 공개하며 논의해오지 못했

던 것이 의구심을 더 키웠을 수도 있었다고 보았다.

“회사하고 한번 붙어서 확인해 봐야 한다는 그런 느낌을 아마 있었을 거예요. 왜냐하면 이제 같이 활동했던 동지들의 공세가 있었고, 타당한 뭔가 있을 수 있다라는 판단을 할 수도 있었을 거라는 거죠. 그리고 지회장(7기)이 대의원 할 때 그런 태도가 약간 있었고 그래서 그건 어쩔 수 없는 상황인 것 같아요. 전체적인 흐름에서 어쩔 수 없는 상황. 그때 상집했던 동지들은 그래도 어느 정도 설득이 돼서 그런 방향에서 같이 고민했는데 나머지는 동의가 잘 안 됐었으니까요” (6기 지회장 이기만)

“대의원 하면서 노동조합이 가는 길에 대해서 동의했고, 현장을 동의하게 했고 그래서 쪽 같이 왔어요. 그런데 나는 그걸 주도적으로 해서 그런 방식으로 가야 한다는 태도는 없었어. 사실 난 동의가 잘 안 됐었어요. 근데 대의원 활동을 할 때 집행방식에 대해서 적극적으로 현장에서 설득하고 이해시키고 하려고 했던 건 뭐냐 하면 하나로 가야 되니까였어요”  
(7기 지회장 권영국)

## 2) 모든 자료 공개, 치열하게 토론하여 우리 안을 만들자

회사 상황은 지속적인 매출 하락으로 더 악화되고 있었다. 회사는 자구안을 통해 17년보다 많은 희생을 요구하였다. 이에 7기 집행부는 회사의 자구안은 검토할 가치도, 논의할 이유도 없다. 노동조합은 2017년의 결과와 2018년의 계획을 놓고 결정한다는 입장을 회사와 조합원들에게 발표했다. 노동조합의 고민은 노동자가 살기 위한 방안은 무엇인가?를 놓고 치열한 토론이 필요하다고 판단했다. 간담회, 설명회, 분임조장 간담회, 분임 토론을 진행하기로 했다. 17년의 결과와 18년 예상되는 것들을 놓고 존속할 수 있는가를 공유하고, 좀 더 풍부한 논의의 장을 만들기 위해 기획된 것이었다.

11.20~21 조합원 간담회시 노동조합은 2017년과 다르게 모든 근거자료를 있는 그대로 모두 공개하면서 진행하였다. 실제적인 접근을 해야 하고 전체적으로 알아야 한다고 보았다. 한계기업이라는 것을 분명히 하기 시작하였다.

“그거는 뭐였으면 우리가 16년 이렇게 쪽 보면서 사실은 그렇게 적나라하게 다 공개하지는 않았어 사실 현장의 충격으로 갈 수도 있겠다는 판단이 있었거든요. 데미지가 될 거라는 판단도 있었고 여러 가지가 그런 과정이었는데 11월 20~21일에는 아예 노골적으로 대놓고 까자 이거나 지금 우리 상태가 어떤지를 정확하게 알아야 한다 해서 했던 게 그때 타이틀로 나갔던 게 한계기업에 대한 걸 내보낸 거야 그렇게 하면서 한계기업이라 그러면서 쪽 다 설명한 거거든요.” (권영국)

그러나, 조합원 간담회 중 회사에서 자구요구안 공문을 보내왔고, 대의원회의에서 공개한 것이 현장에 퍼져 수습이 어려운 상황이 벌어졌다.

“17년 결과를 보고 18년의 전망을 두고 판단하겠다는 우리 입장을 분명히 정리했어요. 그런데

공문이 왔어요. 대의원회의 때 공개를 했어요. 검토할 가치도 없습니다. 그 답변을 내가 했거든요. 한 부서에서 나온 게 아니야 간담회 할 때마다 나왔었어 그래서 분명하게 다 얘기를 했거든요. 근데 그러고 나서 20일 간담회가 끝나고 나서 21일 끝나기 전에 벌써 얘기를 들은 거지. 그러고 나서 그냥 그걸로 그냥 기정사실화되어버렸어요. 그게 PE 동에서 기정사실로 하면서 밑에 까지 그냥 다 전달돼서 감당이 안 되는 상황이 벌어졌어요” (권영국)

11.20~21 간담회에서 조합원들은 “경영교체 시기 지회 태연하게 대처했고 데이터 조사가 없었다. 사장은 약속을 어기고 있다. 우리가 당한 것이다. 1년도 안된 사람한테 반납해야 하는지 이해가 안간다. 자구안의 마지노선을 이야기해달라. 피해가 적은 방향으로 판단해주길 바란다. 더는 반납은 안된다. 그냥 맥이 빠진다. 퇴직금 못 받을 수도 있는 건가?” 등을 중심으로 질문하였다.

**<조합원 간담회 내용> (2017. 11.20~21).....**

지속 가능한 것인지? 경영교체시기 지회 태연하게 대처했고 데이터 조사가 없었다. 몇 개월 가능한지? 3~4년은 가능한지? 몇 년 다닐 수 있는가?

회사가 부도로 갈 때 법적 대응 방법은? 쫓내던지 상생협의 하던지 둘 중의 하나다. 정리하는 것이 낫다. 1년 단위 토론 자체 필요 없다.

사장은 비정규직 및 휴업을 이야기하는데 답답하다. 약속을 어기고 있다. 모든 것 반납하고 월급만 받아 가야 할 것이고 이것은 박사장에게 우리가 당한 것이다. 박사장 진짜 의도가 무엇인가? 1년도 안된 사람한테 반납해야 하는지 이해가 안간다. 17년 반납하고 결과는 1년 만에 회사를 망쳐놨다 억울하다. 경영 책임지고 떠나라.

조합을 중심으로 양보하면서 함께 가는 자세가 중요하다. 힘들지만 차분히 논의하자. 자구안의 마지노선을 이야기해달라. 피해가 적은 방향으로 판단해주길 바란다.

17년 노사합의사항 이행 없으면 대화 필요 없다. 협의할 가치가 없다. 더 이상 반납은 안된다. 자구안 받을 수 없다. 체불로 가자. 체불 해결하고 가자.

아무것도 하지 않고 왜 이 지경으로 가고 있나? 미칠 거 같다. 우리 누굴 의지하고 따라가야 하나. 작년부터 이렇게 생각하고 있는 것을 지회는 모르나? 망할 수 있다. 그냥 맥이 빠진다. 순환휴직이 우선 아닌가?

퇴직금 65%적립이다. 나머지 못 받을 수도 있는 건가? 최저임금으로 가야 하나? 일단 가느냐 마느냐를 결정하면 되는 것 아닌가?

11.22 상집회의 : 간담회 이후 더 많은 이야기가 나오고 있다. 전 지회장 기조와 현 지회장 기조가 틀린 것 같다. 조합 결정이 안 나와서 분임조 토론 어떻게 할지 걱정이다. 지회가 판단해서 조합원 피해가 적은 쪽으로 갔으면 한다. 조합에서 액션 없이 가만히 있으니까 회사가 조합을 우습게 보는 것 아니냐. 6개월 위로금 지급하고 명퇴했으면 한다. 간담회 후 현실을 인정하고 안정되어 가는 것 같다.

11.22 대의원회의 : 간담회 이후 현장 분위기가 가라앉고 있다. 지회장 감정조절 문제가 있는 것 같다. 냉정하게 판단해서 이끌어갔으면 한다. 퇴직금 중간정산 신청자가 많아 12월에 회사에 문제 발생하는 것 아니냐. 조합에서 회사 자구 방안대로 진행하는 것 아니냐. 사장 퇴진시키고 우리끼리 회사 운영했으면 한다. 현안에 대해 조합이 액션이 없는 것 아니냐.

### 3) 더 이상 자구안 받을 수 없다 그만 쫓내자!

조합원 간담회 기간에 회사의 자구안이 기정사실로 되었으나, 두원정공지회는 두원정공 노동자들이 동의하는 수준의 안을 만들 수 있기를 기대하며 12월 28일에 분임토론을 진행하였다. 회사의 요구안을 폐기하고 우리가 동의 되는 수준의 안을 만들어보자는 것이 노동조합의 취지였다. 따라서 조합원 분임 토론 자료는 '2017년 결과와 2018년 예상 (매출계획 645억 이하 예상, 중장기 사업계획은 없는 상태 18년 상반기 휴업계획, 신규아이템 매출액은 13억, 연월차 매주 금요일 사용으로 주 4일 근무, 퇴직금 담보 어렵고 회사 경영 정상화까지 추가 납부 어려울 것으로 예상), 2017년 노사의견 일치서, 18년 회사 자구 요구안 내용'으로 하고 토론을 진행하였다. <12.28 분임토론 주제>는 '2017년 결과와 2018년에 예상되는 내용입니다. 내용을 보시고 2018년 방향에 대해 토론해 주시기 바랍니다'

#### 무엇을 할 것인가? (2018.12.21. 두원정공지회 선전문)

##### 2016년의 교훈

...어용이라는 온갖 비난과 비아냥거림을 들어야 했습니다. 투쟁을 통해 만들어진 성과를 내려놓고 하였는데, 조합원들은 전혀 동의하지 않았던 것입니다.

2016년 12월 대규모의 적자로 인한 자본잠식의 위기가 예상된다는 경영실사 결과에 현장은 충격을 받았고, 우리 스스로를 내려놓는 결의를 만들지 못한 채 떠밀려가듯 마지못해 2017년 1월 총회를 통해 반납을 결정했습니다. 그 후폭풍이 지금 다시 반복되고 있습니다.....

##### 냉철한 판단!

동지들 우리는 지금 반납하면서까지 삶의 터전인 두원정공을 유지하면서 다시 바닥을 치고 올라갈 기회를 모색할 것인지, 아니면 멈춰 설 것인지를 결단해야 하는 중요한 시기에 놓여 있습니다. 유지한다는 결정은 지난 노동조합의 성과물을 내려놓는 우리의 자구안을 만들어야 한다는 것을 의미합니다. 멈춰 선다는 것은 2017년 1월 총회를 통해 합의된 자구안의 종료를 의미합니다. 2018년은 자구안합의 이전의 상태로 돌아간다는 것입니다.

다음 주부터 진행될 현장토론은 냉철한 이성으로 치열하게 토론해 주시기를 부탁드립니다. 동지들의 후회 없는 결정이 되었으면 합니다.....

모든 자료를 공개하고 토론하고, 치열한 토론을 거쳐 지회 안을 만들겠다는 지회의 취지는 무색하게 되었다. 회사의 2018년 자구요구안 상여금 700% 삭감, 연월차 반납 및 폐지 등 자구요구안을 본 조합원들은 분노했다. 모든 자료를 공개하고 논의를 진전시켜 후회 없는 판단을 위해 지회의 안을 만들어보자는 계획을 조합원들은 거부했다. 조직적 퇴각을 통해 조직력을 유지한다는 것은 요원하다는 것이 확인되었다.

분임토론 참여자 중 의견을 낸 조합원 257명 중 64%가 “경영 위기는 사장이 책임져야 하며, 단체협약을 무력화시키는 회사 자구안은 받을 수 없다. 단호한 대응을 해야 한다. 경영위기의 책임은 경영진이 책임져야 한다. 단체협약을 무력화시키는 회사 자구안은 받을 수 없다. 논의할 가치가 없다. 두원정공지회는 조합원에게 부담을 전가하지 말고, 단호하게 대응하라”고 요구하

였다. 또한 노동조합이 박창엽과 짜고 친다고 의심을 하면서, 노동조합에 안이 있는 것처럼 받아들여지기도 했다.

“이런 상태에서 절망하고 있는데 이상하게 넘어간 이 새로운 놈이 더 크게 반납할 것을 요구하는 상황이야 그러니까 이거 안 되는구나 조합원들이 판단했을 거예요. 그러니까 35% 반납을 동의해서 일 년을 왔는데 그사이에 신규아이템은 무산되고 태양기계가 와서는 더 큰 요구를 하고, 이런 상황이 오니까 야 너네 책임져라 신규아이템도 안됐는데 또 이렇게 반납 요구하는 거는 아닌 거 아니냐 이렇게 이제 화살이 온 거죠. 조합이 책임져야 되는 거 아니냐” (이기만)

<조합원 분임토론 결과> (2017년 12월 28일)

경영진이 책임져라	56명	17년 자구안 수준 동의	15명
회사 자구안반대	44명	노조의 자구 방안은?	14명
노동조합 불신	34명	현실인정	12명
쫓내자	18명	퇴직금 (중간정산)	11명
논의 가치 없음	12명	투쟁해야 한다	10명
		기타 (복지후생, 체불 등)	31명

“그때는 뭐가 문제였었냐 하면 우리가 우리 자체적으로 안을 만들어서 던질 수 있는 조건 자체가 안 됐었어요. 회사가 안이 그렇게 왔잖아 그러니까 이 안에 대해서 우리가 분명히 거부하는데 거부하지만 상황은 안 좋은 상황이잖아 그러면 이 안에서 우리가 수용 가능한 안을 우리가 만들어 보자라는 것을 이야기했던 거예요. 근데 완전히 그냥 조합원들은 회사 안 받으라는 거냐 하면서 완전히 꽃혀서 그냥 정리돼 버린 거야 그래서 다 그냥 쫓내자로 나온 거지” (권영국)

“지금 노동조합 활동하면서 그때 당시가 가장 힘들었던 것 같아요. 투쟁하는 거는 아무것도 아닌데, 자본을 상대로 싸우는 거는 아무것도 아닌데 우리 조합원들한테 자본의 상태가 이러니 이렇게 가면 다 낭떠러지에서 떨어져 죽는데 이 떨어지는 것들을 수도 없이 어떤 말로 해도 안되니까.. 어떤 말을 해도 못 믿는 거야. 자기 생각에 딱 본인은.. 회사 자구안 못 받아 반대야. 똑 떨어져 죽을 것 같은데.. 이거를 내가 설명을 해도 조합원들이 안 믿어. 그런 감정을 느껴보지 못한 사람은 이해 못 하죠. 아무리 노동조합 활동을 해도 우리 여기 가면 죽습니다. 힘들더라도 돌아갑시다. 회사 자구안이 아니라 비슷하지만 그래도 여기와 비슷하게 맞춰서 연락처를 합시다. 이 얘기를 지회장이 이야기 했던 거거든요. 근데 이걸 알면서도 포기를 할 수밖에 없는 그 심정은 참담한 거였죠. 그러니까 지금도 그 상황을 생각하면 힘들지..근데 이제 파산 가고 나서는 저는 그때보다는 덜 힘들어요.” (2020. 4. 손상기)

4) 2018년 회사 자구안 협의 종료 선언, 청산까지 고려한 투쟁으로 방향 전환

두원정공지회는 12월 28일 분임토론 결과에 따라 **회사 자구안은 폐기하고 두원정공의 청산까지 고려한 투쟁을 준비해 나갔다. 노동조합 중심으로 강하게 밀면서 대응하는 것으로 방향을 전환하였다.**

2018년 1월 3일에 진행된 시무식에서 대표이사는 OEM 생산량 감소로 인해 2018년 매출은 560억(17년 말에는 654억으로 예상)으로 결정됐다는 발언과 함께 560억 매출 규모에 맞게 살 수밖에 없다는 입장을 밝혔다.

1월 10일 장석우 사외이사가 지회에 방문하여 “매출 560억(인원 510명)은 18년 회사자구안을 동의해도 월급을 못 주는 상황이 온 것 같다. 퇴직금 확보방안을 검토해야 한다”고 설명해 주었다.

두원정공지회는 1월 11일 선전물을 통해 “일고의 가치도 없는 회사 자구안은 즉시 폐기, 노동자들의 희생만을 강요하는 경영방침 폐기, 퇴직금 적립계획과 자금 총당 방안 제시”를 요구하였다. 같은 날 노사협의를 통해 노동조합은 2018년 자구안 협의 종료를 선언하였다. 그리고, 자구안 협의 전제조건으로 200억 규모의 매출확대 계획과 17년 12월 기준 퇴직적립금 부족분인 112억 담보하라고 요구했다. 1월 18일 회사는 휴업 요구 공문을 지회에 보내 노사협의회를 요청했고, 이에 대해 지회는 퇴직금을 퇴직연금으로 전환할 것, 단협사항 이행을 요구하며 사측의 휴업 관련 노사협의를 거부하였다.

2월 7~8일에는 전조합원 간담회를 통해 ‘2018년 매출 계획 560억 노동자들은 어떻게 해야 하는가?’ 두원정공이 부도나 워크아웃 또는 법정관리로 갈 가능성이 크다고 보고 예상 흐름을 설명하였다.

- 자구방안은 불가하다.
- 매출계획 560억은 회사 자구안을 100% 적용하여도 12월에 가서는 52억 자금이 부족하게 된다.
- 퇴직연금 중도 인출과 퇴직연금 전환 요구에 대한 회사의 답변은 경영이 정상화되어야 가능하다.
- 회사운영 계획은 휴업과 재고자산처리를 통해 현금 유동성을 확보하면서 간다. 이것은 유일하게 퇴직금을 담보할 재고를 소진하는 방식이다
- 매출 확대에 대한 계획 자체가 없다. 2018년 하반기, 2019년의 전망과 계획은 없다.
- 부도, 워크아웃, 법정관리 상태로 갈 가능성이 큰 것으로 예상된다.
- 노동조합 입장과 방향은 기조는 함께 살고, 함께 죽는다. 목표는 생존권 사수, 총고용 보장으로 잡았다.
- 멍치면 살고 흠어지면 죽는다. 개인이 아닌 전체의 이익을 우선한다. 부도나 청산을 두려워하지 말자.

2월 8일 회사는 생존방향 모색을 위한 전직원 투표를 시행하려고 하였고, 두원정공지회는 “전조합원 투표에 참여하지 않는다”는 지침을 내렸다.

## 5) 회사의 파산신청, 무슨 수를 써서라도 파산 철회시켜라

회사는 2월 14일 임시이사회를 열었고, 파산신청을 결의하고, 정리하는 절차에 돌입하였다. 회사가 파산으로 갈 것이라는 예상은 노동조합도 조합원도 못하고 있었다. 노동조합은 회사가 부



도가 나면 법정관리 또는 회생절차에 들어갈 것이고, 그렇다면 6개월 정도의 시간적 여유가 있을 것으로 보았다. 6개월 동안 시간을 벌며 정리해가면 될 것이라고 보았던 것이다. 회사의 파산신청은 노동조합에도 조합원들에게도 청천벽력과 같은 것이었다.

“7기 집행부는 판단이 잘 안 선 상태에서 임원이 됐는데 회사가 더 큰 양보안을 가져왔어요. 임원들도 그 요구 자체가 충격이지 조합원들하고 비슷한 상황이었던 거야. 이걸 계속 이렇게 받아야 되는가에 대한 고민이 있었을 거고, 근데 조합원들은 더 충격이었을 거고, 조합원들의 비난은 노동조합으로 몰리고, 임원들은 그러면 한 번 우리가 요구안을 잘 만들어서 회사하고 협의하겠다. 어차피 일부는 반납해서 버텨야 한다고 생각을 했을 거니까 해보겠다고 하는데 조합원들이 거부한 거죠. 조합원들이 거부하니까 회사를 한번 세계 밀어보겠다고 판단했을 거라는 거야 그래서 세계 한번 밀어본 거야 그러니까 확인이 된 거죠. 회사가 어떤 상태인지를 조합원들도 확인한 거고 지도부도 확인한 거야. 세계 밀어보니까 회사가 바로 딱 포기를 해버리는 거지. 바로 올라와서 조합원들과 비슷한 과정을 거쳤으니 같이 충격에 빠지고 같이 바닥에서부터 다시 출발하지 않으면 안되는 상황이 왔던 거죠” (이기만)

당황한 지회는 파산으로 인해 발생할 수 있는 사안들에 대한 점검과 투쟁 계획을 준비하고, 두 가지 안을 만들어 조합원 간담회를 진행하였다. ‘1안 : 파산신청 후 법적인 흐름에 따라 정리하고 파산종결 처리한다. 2안 : 사장과 대화하여 파산신청을 철회하고 10개월 정도 회사를 운영하면서 일부 라인 생산하면서 재고와 함께 OEM납품하고 대금으로 매월 퇴직금(10억) 100% 확보한다’

조합원들은 12월 28일 간담회에서 대부분 종내자고 했으나, 막상 회사가 파산 신청을 해버린 상황에서는 무슨 수를 써서라도 파산을 철회시키라고 지회에게 요구했다. 박창엽 사장으로 경영권이 이동한 후 이제 대책없는 상황이라고 생각하고 사장과 노동조합에게 모든 원망을 쏟아냈으나, 공장이 바로 문을 닫는다는 것은 상상해보지 않았던 것이다. 이후 어떻게 될지 생각할 겨를도 없이 당장 문 닫는 것을 막아야 한다고 판단했던 것으로 보인다.

조합원들은 “자구 방안을 일정부분 인정해야 한다 박사장 마음을 돌려야 한다 망하는 것을 원하는 사람 없다 회사를 먼저 살려내야 한다. 자구안을 가지고 들어가야 협상이 가능하다 아무리 투쟁한다 해도 파산철회를 하겠느냐. 사장이 오죽하면 파산신청 했겠느냐. 협상의 여지를 어느 정도 줘야 하는 것 아닌가? 퇴직금 확보는 연착륙이 중요하다. 파산으로 가면 끝난다. 파산 전에 사표를 쓰고 나가는 것이 더 유리한 것 아닌지? 멈추긴 멈춰야 하는데 박사장 원하는 수준이 어느 수준인지. 박사장 마음 돌리는 게 중요한데 지회는 목소리 큰 사람 의견만 듣고 가는 것 같은데 회사를 살릴 수 있는 의견은 안 듣는 것 아닌가”를 요구하였다.

<2018. 2. 28. 조합원 간담회 자료>

1안 : 파산신청 후 법적인 흐름에 따라 정리하고 파산종결 처리한다.

2안 : 사장과 대화하여 파산신청을 철회하고 10개월 정도 회사를 운영하면서 일부 라인 생산하면서 재고와 함께 OEM납품하고 대금으로 매월 퇴직금(10억) 100% 확보한다.

생산감소로 라인 휴업하면서 정부에 휴업수당 신청, 휴업수당으로 생활을 영위한다.  
 임금부분은 체불시키고 이후 자산 정리 시 체불임금으로 받는다.  
 문제점 : 대표이사의 파산신청 철회 동의를 필요, 신한은행의 대출금 상환 연기 동의를 필요, 납품업체의 자재대금 해소 및 납품여부 확인 필요, 조합원의 동의 여부?  
 \* 대표이사에게 1년의 기회를 주고 영업을 잘해서 신규물량 확보해서 두원정공이 살수 있다고 한다면 2019년에 대하여서 자구안 동의서를 합의해 준다.

**결론**

1안, 2안 모두가 파산으로 갈 수밖에 없다는 것이 전제  
 2안으로 정리하면서 먼저 사장에게 파산신청 철회 확인한다. 사장이 반대하면 1안으로 진행될 수밖에 없는데 사장에게 파산 후 금액이 남으면 2017년 임금반납하고 왔으니 주주배당 부분에서 대표이사 주식에 대하여 조합원들의 몫으로 가지고 간다고 하고 사장의 양보 확인서 받는다. 위의 문제점 4개 중 어느 한 가지라도 반대가 있으면 진행하기 어렵고 1안으로 갈 수밖에 없는 사항이다.

**<조합원 간담회 내용 요약> [20180228].....**

자구 방안을 일정부분 인정해야 한다. 먼저 회사와 대화 후 철회를 진행하는 것이 맞고, 결론은 자구안을 수용하자. 퇴직금 관련, 확률적으로는 자구안이다. 박사장 마음을 돌려 파산철회를 둘릴 수 있는지? 박사장 마음을 돌려야 한다.

압박 할 수 있는 시간이 얼마나 남아 있는가? 대부분 망하는 것을 원하는 사람 없다.

회사를 유지하는 것에 찬성한다. 회사를 먼저 살려내야 한다. 지회가 회사를 만날 의지가 있는지. 얘기해봐야 알지 않는가? 자구안을 가지고 들어가야 협상할 수 있다고 생각한다. 조합원 연령 50세 중반. 어느 정도 회사에 더 연장해서 서로가 충족될 수 있게끔 연장했으면, 제 심정으로는 존속했으면 좋겠다. 파산을 멈추려면 양보교섭 안을 내놓는 것이 빠르다고 본다(의견) 멈추긴 멈춰야 하는데 박사장 원하는 수준이 어느 수준인지. 박사장 마음 돌리는 게 중요한데 지회는 목소리 큰사람 의견만 듣고 가는 것 같은데 회사를 살릴 수 있는 의견은 안 듣는 것 아닌가. 파산철회를 하려면 자구안 받아 들여야 하는 것 아닌가? 파업에 돌입하기 전에 타진해보는 것이 좋지 않는가? 일단 파산철회를 하려면 카드가 있어야 하지 않나. 아무리 투쟁을 한다 해도 파산철회를 하겠느냐. 사장이 오죽하면 파산신청 했겠느냐.

어떤 외압적인 힘을 통해 파산철회가 된다면 집행부는 논의할 의사가 있는지? 정확한 정보를 제공해줘서 판단할 수 있게끔 하자. 조합원이 결정할 수 있게 해달라.

지금 퇴직금 35%가 중요하다. 협상의 여지를 어느 정도 쥐야 하는 것 아닌가? 퇴직금 확보는 연착륙이 중요하다. 내부적으로 투쟁을 해야 한다. 사직서를 지금 쓸까. 더 기다려야 할까. 두원 자산, 대출금 등 회사에 대해 파악이 다 되었는지? 사장이 파산을 고집하는 것은 해고시키고 나중에 박사장 공장 재가동시키는 것 아닌가? 주주 권리, 대주주이니까 다시 운영 가능한 거 아닌가?

파산 시 해고통지를 받았을 때 급여는? 파산으로 가면 끝난다. 파산 전에 사표를 쓰고 나가는 것이 더 유리한 것 아닌지?

**6) 파산철회 합의, 임금 지급원칙은 실수령액을 중심으로 1/N**

12월 28일 분임 토론 이후 투쟁을 통한 대응으로 전환하였던 두원정공지회는 다시 조합원이 결정한 데로 파산을 철회시키고, 이후 파산 위기 후폭풍을 수습하는 역할로 전환하였다. 그것은 버티며 책임지는 것이었고, 그렇게 1년 과정을 시작하였다.

“회사가 파산신청을 했다는 이야기 듣고 바로 주말에 임원들과 외부활동가들이 함께 토론했어요. 대책 논의를 했고, 파산 철회하는 것이 좋지 않겠냐고 했어요. 철회시키고 다시 가자. 철회시킨다고 하더라도 지속하는 것이 불가능하다. 파산철회 시킨다고 요구해도 회사가 받기 어려울 수도 있다. 그래서 사외이사 장석우가 반대했었고, 그러나 임원들이 동의해서 강력히 밀어붙였어요. 파산철회 시킨다고 하더라도 그때 조건은 딱 한가지 회사가 운영비하고 남는 비용으로 임금을 받는다는 거였어요. 저는 파산 갈 때까지는 할 수 있는 역할이 없었어요. 부정당한 상태였기에 또다시 설득하기 어려운 상황이었고, 지켜봐야 할 상황이었어요” (이기만)

두원정공지회는 다시 파산철회를 위한 협상을 준비하고, 파산철회를 위해 회사에 안을 제시하였다. 2018년 3월 8일 노사의견일치서와 별도합의서를 만들어 조합원 총회에 제출하여 승인받고, 3월 9일 파산철회 합의를 하였다.

#### <파산철회 합의안>

파산철회 합의안은 ‘회사 매출 대금 발생 시 1순위는 기본 상거래 비용, 2순위는 퇴직연금 일부 적립(월 8.5억 원 이상) 3순위는 인건비(급여) 4순위는 복리 후생비 5순위는 인건비(상여) 순으로 지출하고, 이후 지회의 임금 지급원칙과 방향은 파산수습을 위해 한계 임금을 정하고 실수령액을 중심으로 1/N (똑같은 금액)’으로 나눈다.

파산철회 합의안 의미는 ‘1. 퇴직금을 확보한다. 2. 연차록을 통해 조합원들의 안정적 선택이 가능하도록 한다. 3. 퇴직금 적립이 완료된 시점에 상황에 대한 종합적인 판단 아래 지속 가능한 자구안을 선택해 계속해서 같지 아니면 노사 합의로 해산을 할지 여부에 대해 조합원 논의를 통해 다시 판단한다’

#### 7) 파산 위기 후폭풍! 조합원들의 연이은 퇴사

파산 철회 합의가 총회를 통해 승인되었다. 그러나, 현장의 혼란과 불안은 지속해서 나타났다. 불안한 미래와 좌절과 분노 속에서 퇴사하는 조합원들이 생겨났고, 5월 달까지 150여 명의 동료가 회사를 떠났다.

“그 때 150명 나갈 때 이야기할 수도 없고 잡기도 뭐하고요. 사실 상황이 이러니까 비전도 없으니 생각을 심각하게 해봐야 할 것 같다고 이야기를 나누기라도 했으면 그러지 않았을텐데 예고도 없이 썼어야 하니 널 모래 관두는 거잖아요. 생전 처음 느껴보는 거였어요. 힘들더라고요. 정말 오래 가더라고. 석 달 갔으니까.”

(2018. 전 조합 간부)

이 시기 활동가들도 대거 퇴사를 선택했다. 두원정공지회 부지회장의 퇴사, 이어서 전 지회장 퇴사, 그것을 보고 회사 전망 없다고 보고 이어서 줄줄이 퇴사, 활동가간 갈등으로 힘들어했던 활동가들도 퇴사하는 경우가 있었다. 2017년 자구안 논쟁시 반대했던 그룹 중 다수가 회사를 그만두고 떠났다.

“집행부에서는 전대 임원이었던 부지회장이 안에 있었는데 그 역할을 하지 않았고 왜냐하면 2017년 과정에 대해서 부지회장도 약간 의구심이 들고 있었던 거죠. 그러니까 적극적으로 하지 않았던 거고 그래서 회사하고 한번 붙어서 확인해 봐야 한다는 그런 느낌을 아마 있었을 거예요. 같이 활동했던 동지들의 공세가 있었고, 타당한 뭔가 있을 수 있다라는 판단을 할 수도 있었을 거라는 거야. 그러니까 그런 방향으로 같이 갔을 거고 실제로 자본이 무너지고 파산까지 가는 걸 보면서 끝났구나 생각해서 그만둔 거라고 봐요. 부지회장이 전체를 다 알고 있었고 전체를 같이 했기 때문에 역할을 해줬으면 좀 나왔을 거예요” (이기만)

“전 지회장하고 부지회장이 그만둘 때도 아~~무책임하다고 생각했어요. 너무 무책임한 것 아니냐. 이 상황이 어느 정도 정리된 다음에 그만둬야지. 전임원, 현임원은 파급력이 있거든요. 다독여야 할 사람들이 자기가 나간다고 하니까 화가 나더라고요. 재네들이 관두면 가망 없는 것 아니냐는 이야기를 쑥덕쑥덕했었고. 임원이 나갈 정도면 가망 없는 거다. 나갈까 말까 하다가 사표 쓴 사람들 더러 있었어요.. 6기 지회장하고 싸잡아서(지부 나가는 것 가지고) 욕도 많이 했어요. 나만 살겠다고 나간 것이었죠. 마음이 편해진 이유가 이렇게 생각한 거야. 당신들은 당신들 살겠다고 나간 거니까 거기에 대해서 생각하지 말자 그러니까 편해지더라고요. 퇴직금 등 손해 안 보려고 계산 두드려보다가 합의 전에 나간 거였어요.”

(2018. 전 조합간부)

“옛날에 지회장까지 했었던 사람이 난리 치고 떠나는 것 보고 아 이거 끝났나보다, 동생도 같이 있었어요. 조합 끝났다고 형 빨리 정리하고 그만둬. 계속 전화하면서 그렇게... 다 끝을 보고 가는데 조합원들이 밑에서부터 나오는 이야기가 여기서 끝낼 수는 없다 어 그래서 파산철회가 나온 거잖아요. 파산은 막아라. 조합이 그것을 받아들여서 했을 때 노조에서 수많은 업적이 있었던 활동가들이 나와서 싸우는 거 아냐. 뜻을 굽혔다고 하면서 그때 이○○ 전지회장 비롯해서 활동가들이 많이 나갔어요. 몇 명이 남아 있기는 하지만, 그때 나는 유지하자고 목소리 높여서 이야기했었고, 다행히도 파산을 철회시켰고 그때부터는 살기 위한 유지하기 위한 것으로 전환해서 온 거에 대해서 그런 과정이 후회스럽지 않아요. 지도부한테 고맙다는 이야기를 많이 했어요” (대의원)

조합원들은 좌절했다. ‘끝났다. 퇴직금 지키자’, ‘여기서 벗어나고 싶다. 힘들어서 살 수가 없다’, ‘대안이 없다 그냥 버티자’ 로 분화되면서 움직였다.

“파산 철회하고 나서 조합원들 막 퇴사하기 시작하는데 감당이 안되는 거예요. 진짜 미치겠더라고요. 그때는 내가 간부들하고도 술 안 마셨어요. 그냥 여기서(노동조합 사무실) 멍 때리다가 그냥 기숙사 들어가서 소주 한 병나발 불고 자고, 또 그 다음 날 되면 또 무더기로 그만두려고 오고, 그것도....차라리 노동조합에 대한 분노를 가지고 그만둔다거나 차라리 나 다른데 일자리 있어서 그만둬. 근데 너네들 이따위로 하면 안돼. 이렇게 화풀이라도 하고 가면 차라리 속은 편하

겠는데, 딱 한사람 잡았어요. 나머지는 다 그냥 나가버렸어요. 그 전부터 주도해왔던 사람들 그 사람들은 분노해서 나간 사람들이었고. 난 여기를 벗어나지 않으면 숨이 막혀 죽을 것 같다. 무조건 벗어나는 게 살 수 있는 길이라고 보는 것 같았어요. 그러니까 어떤 이야기를 해도 안되는 거죠. (다 나가. 그럴 땐 주로 어땠어요?) 미치죠. 내가 진짜 할 수 있는 게 없구나. 뭘 해야 하지? 이게 뭐하는 거냐. 어떤 조합원들은 와서 막 울어. 우는데 그래도 나가야 자기가 숨을 쉴 것 같다고 못 있겠다고. 상집들은 조합원들한테 진짜 엄청난 비난을 받았어요. 그랬으니 자존감은 완전 바닥이지. 안 그래도 자기도 이 상황으로 충격이 있는 건데 그래도 억지로 정신줄 잡으면서 하려는데 비난은 막 쏟아지지. 그러니까 나중에는 나가더라고요. 어우, 난 그게.. 그게 진짜 끔찍한 기억이죠 저한테는.” (2020. 3. 권영국)

## 2.5. 노동자들의 선택과 현실 인식과 수용 : 2018.4~

<우울 및 현실 수용> 기분이 가라앉고 기력이 딸림 + 현실을 수용하기

### 1) 파산 위기 후폭풍! 휴무 실시로 10일간 공장 출근.

두원정공지회 활동은 안정적인 임금을 회복시키려는 방안 마련으로 집중되었다. 먼저, 퇴사한 동료들의 퇴직금을 우선 해결하기 위해 퇴직금 적립 시기를 8월로 늦추고, 퇴직금을 우선 지급하는 것으로 결정하였다.

4월 17일 ‘파산철회 및 경영정상화 노사합의에 따른 후속합의’에서 지회가 가장 중요하게 판단한 것은 **회사운영비 최소화**를 통해 퇴직금 적립과 급여의 안정성을 확보하는 것이었다. 이를 위해 월 30억 매출과 10일간 공장 가동으로 월 매출 21~24억, 재고 판매 5~7억으로 재고를 소진하는 계획을 잡았다. 그리고 월 단위 경영 관련 합의를 통해 돌발적인 상황을 방지하고자 했다. 또한 **비업무용 자산(부동산 외)매각**을 통해 월 매출 내에서 불가능한 체불 등을 해결하는 방향을 정했다. 그 결과 조합원들은 4월부터 9월까지 10일 출근하고, 10일은 휴무를 시행하게 되어 공장 밖에 서 보내게 되었다.

노동조합은 파산철회 후속 합의서를 통해 노동자들의 고통과 희생의 산물인 삶의 터전인 공장 운영 전반에 걸쳐서 개입하고 확인하면서 문제 해결에 최선을 다하겠습니다. 노동자들의 희생이 헛되지 않았다는 것을 증명해내기 위해 노력할 것입니다. (5.28. 지회 선전문)

파산철회 후 조합원들의 임금은 3월에 100만원, 4월 133만원, 8월 153만원, 9월 173만원, 10월 200만원을 받았다.

시기	회사	조합	현장
2018년 4월	17일-파산철회 및 경영정상화 노사합의에 따른 후속 합의 19일-4월 133만원 지급	19일-근태관련 공제금액 문제 제기	휴업 실시시 근태 관련 공제 금액 논란.
2018년	3일-월차휴가 3개 적채 인정	3일-단체 보험 분납금	격주 휴업시 월차 금요일 집중

5월	<b>21일-한국노총 설립</b>	(9천8백만원) 납부요구 14일-조합원 간담회 30일-사원주택 매각 요구	적 사용으로 생산에 영향 발생 한계 임금 (133만원)에 대한 불 만, 단체보험 유지 요구
2018년 6월	15일- 사장 조회 (경영브리핑) 26일-7월 133만원 지급 (3일 추가근무 논의) 28일-관리직 과장에서 차장 전원 진급	14일-생산 근무관련 부서별 면 담, 렉크공정 발생, 19일-회사 통신망 설치 (재고,판매 조사) 27일-장석우변호사 면담	퇴직자로 인한 인력 재배치, 렉 크공정 발생 퇴직연금 6.5억 불입 하는데 2 억을 더 녹여서 임금으로 받아 가자
2018년 7월	24일- <b>노사협의</b> 25일-8월 153만원 지급 (7월 3일간 추가근무 논의, 20만원 8월 지급)	11일-통상임금대법원 패소 24일-육대웅변호사 조합원 교육	통상임금은 108,000원인데 3일 추가 근무는 왜 20만원 인가?
2018년 8월	21일-9월 16일 근무 급여 173만원 21일- <b>한국노총 국민, 신한은행 가 압류</b> 30일-9월10월 대체근무 건	8일/30일-사장VS임원 면담 24일-소송관련변호사 "이경"면담	30만원을 체불임금으로 지급하 는 것이 맞지 않다. (급여로 인 상 지급) 노동조합의 정책이 자주 변경 되는 것에 대한 문제(회사 말에 무조건 ok)
2018년 9월	07일-단체보험가압류로 지급중단 17일-OEM 단가 인상 11% 18일-10월 <b>정상근무 200만원 지급</b> 19일-사장 경영설명회 조회 20일-임시주주총회 (신임이사 선임건)	12일-공장장VS교섭위 14일-사장면담시 추석전 체불임 금 정리 요구 20일-심리치유 상담 완료 (156명 ) 21일-생산관리팀장 면담	생산성 향상 요구 말로만 하지 말고 전임자 현장 복귀시켜서 생산하라 단체보험금 청구금액 미지급에 대한 불만
2018년 10월	<b>17일-기업노조 설립</b> 17일-공장장 입장 표명문 (관리,영업10만원 지급사과 )	16일-동별간담회 진행 19일-특근 대의원 만장일치 결 의	사택 매각 진행 과정에 대한 궁금증. 관리직(영업,구매) 휴업 기간 출근 비용 10만원 지급에 의 문제기
2018년 11월	15일-11,12월특근관련 <b>노사협의</b> 28일- <b>피막장관련 노사협의</b>	6일-조합원 단합대회 추진 13일-임시대의원 대회	단체보험 금액감소 해서라도 유지 바람,
2018년 12월	8일-12월 자금수지 현황 설명 28일-사원주택 매매 계약	11일-지회대의원선거	19년 회사 사업계획 수립에 대한 질문

6개월 동안 휴무를 통해 2주 동안만 공장을 가동하였으나, 9월 이후부터 공장이 정상화되었다. PE-PUMP 재고조정이 필요하고 조정된 매출만큼 VE-PUMP 생산을 통해 채워야 하는 상황이었고, VE-PUMP 주문량이 늘기도 하였기 때문이었다. .

한편, 2018년 5월 한국노총 설립, 10월 기업노조가 설립되었다. 한국노총은 8월 국민은행과 신한은행에 가압류를 걸었고, 단체보험료 가압류로 조합원들에게 지급이 중단되는 상황이 발생하였다. 공장내 노동자들간의 다른 길을 예고하는 것이면서 갈등 양상의 성격이 달라지면서 예상할 수 있는 상황이 발생한 것이었다.

## 2) 두원정공지회 전임 간부들의 무너진 자존감

한편 두원정공지회 전임 간부들은 2017년 이후 활동기간 갈등으로 인한 충격, 파산 위기 전후 조합원들의 조합으로 향한 분노 표출, 파산철회 합의 이후 조합원들의 지회를 향한 적대적 발언

을 쏟아내는 경험을 겪으면서 자존감이 무너지고 더 나아가 조합원에 대한 분노가 쌓여갔다. 현장을 들어가기를 두려워하고, 조합원들에게 분노를 표출하기도 하였다. 조합 간부들은 쌓이는 스트레스를 조합 간부들끼리 거의 매일 술을 마시면서 해소하고 있었다.

4.15일 전임자 토론을 통해 지나온 과정을 돌아보며 조합원과 간부 사이에 쌓여가고 있는 분노에 대해 논의하며 토론하는 시간을 갖는다. 그러나 간부들의 상처와 스트레스는 쉽게 해소되지 않았고, 감당하며 겪어갈 수밖에 없었다.

<2018.4.15.> 전임자 토론-앞으로 나가기 위한 고민

지나온 과정에 대한 되돌아봄이 필요한 시기-조합원에 대한 분노를 억누르기 힘든 지점에 대해 간부들의 헌신적 활동은 여전히 조합원 중심의 사고 속에서 가능하다. 그러나 일부 조합원은 오히려 헌신적으로 자기 활동을 하는 간부들에 대해 적대적 발언들을 쏟아내고 있다. 간부들의 자존감은 무너지고 더 나아가 조합원에 대한 분노가 싹트기 시작하고 있다. 그러나 조합원에 대해 분노한다고 해서 해결될 것은 아무것도 없다. 다만 조합 간부에 대한 조합원의 태도가 왜 이렇게 변했는가에 대한 우리의 고민과 해석이 담겨야 한다.

- 1) **신뢰의 문제이다.** 현장은 이 과정을 거치면서 여러 의혹들을 쏟아내며 신뢰를 무너뜨리고 있다. 신뢰가 없으면 아무리 좋은 이야기를 하더라도 온전히 받아들이기 어렵다.
- 2) **그동안 같이 활동해 왔던 동지들 내부의 의견 차이 때문이다.** 조합 활동도 조직력이 된다면 후퇴가 가능할 수 있을 것이라는 생각으로 지금과 같은 방향의 과정을 밟아 왔는데, 후퇴하기 시작하는 순간 내부의 갈등은 격화될 수밖에 없다는 사실을 우리는 확인했다. 우리 내부의 갈등은 조합원들에게 불신을 키우는 결정적 계기를 만들었다.
- 3) **간부들이 자존감이 무너지는 과정에서 현장과 충분히 소통하지 못한 문제이다.** 임원도 상집도 처음 경험하는 이러한 상황에 적절하게 대처하지 못했다. 그동안 현장에 다니면 늘 고맙다고 이야기하는 조합원들이 갑자기 태도가 돌변해서 대하는 것을 심리적으로 받아들이기 쉽지 않아 간부들은 더욱 위축되었고, 그 결과 현장과의 소통은 더욱 협소해질 수밖에 없었다.
- 4) **이런 선택을 할 수밖에 없었던 상황에 대한 충분한 공유가 이루어지지 못했다.** 2014년 우리는 행복한 현장을 이야기했다. 때문에 더이상 노동자들을 불안하게 만들지 말자는 것이 간부들의 머릿속에 채워진 상태였다. 상황을 설명한다고 하면서 불안하게 만들고 불안해지면 흔들리는 현장을 더 이상 경험하지 말자는 고민이 있어서 상황 상황에 대해 충분히 현장과 공유하지 못한 측면이 존재했는데, 그것이 뒤로 갈수록 더욱더 의혹을 확대하는 방식으로 나타났다.
- 5) **조합원이 문제가 아니라 우리 활동이 가지고 있는 한계였다.** 조합원들의 이러한 불신은 우리 활동이 가지는 물리적 또는 능력의 한계였다. 충분히 소통하고 토론하면서 우리의 문제를 같이 진지하게 고민할 수 있었으면 조합원은 늘 우리 편에 서서 우리를 지지했을 것이다. 노동조합은 물리적으로 후퇴할 수 없는 조직일 수도 있다. 우리는 조직력이 이러한 상황을 충분히 극복할 수 있을 것으로 생각하며 활동해 왔지만 내부의 의견 차이를 해소하지 못하고 조직적 한계를 드러내고 말았다. 이것은 두원정공의 특수한 상황의 문제가 아니라 어쩌면 노동조합 조직이 가지고 있는 특수성일 가능성이 크다.
- 6) **사람(조합원)을 미워하지 말고 우리의 한계를 분석하자.**

### 3) 파산 위기 후 두원정공 노동자들의 2018년!

#### (1) 파산 위기 후폭풍! 두원정공 노동자들의 삶<sup>6)</sup>

조합원들은 2주의 휴무기간 동안 모아 놓은 돈도 없고, 갈 직장도 없고, 경제적으로 어려워니 짜증이 나고, 회사가 밉고, 스트레스받아, 미칠 것 같다고 하였다. 또한 지금이 시련과 힘듦의 시기며, 두려움이 생기고 답답하다고 하였다.

경제적으로 어려워지면서 가족과 또는 배우자와의 갈등이 힘들다고 하였다.

마음이 급해지고 짜증이 나고 스트레스받고 있으며, 삶이 깨져 짜증이 난다고 하였다.

학자금 지원을 받을 차례인데 막막하다고 하였다.

괴롭고 안타까움 등을 마주하며 힘들어하며 지냈다고 하였다.

아르바이트하며 대부분 공장 밖 현실이 만만치 않음을 경험하기도 했고, 물류창고 일, 택배하다가 힘들어서 중단했다고 하였다. 아르바이트하다가 대상포진 앓았었고, 군부대 알바를 했는데 정말 힘들었다고 하였다.

한편 견뎌보자. 정년까지 열심히 일할 거라고 다짐하는 예도 있었고, 인정하고 마음 추슬렀다며 스스로를 재정비하는 시기였다고 하였다.

재충전 시기로 생각하고 있으며, 이해해 주는 가족에게 고맙다고 하였다. 집안일을 맡아서 하고 있다며 현실을 잘 적응하기도 하였다.

회사와 노동조합에 원망과 화가 나다가 준비 못한 자신이 한심하고 자포자기했다가 괜찮아졌다 하였다.

공장 밖에서 아르바이트를 경험하면서 퇴사한 동료들이 고생하는 것을 보면서, 퇴사한 동료들이 버티라고 하는 이야기를 들으면서 두원정공이 계속 유지되었으면 좋겠다고 하였다.

이 기간이 두원정공 노동자들에게는 우울하지만 현실을 인식하고 수용하는 과정이기도 했다.

#### <파산 위기 후 조합원들의 현실> 두원심리치유지원단

“모아 놓은 돈도 없고 기술도...갈 직장도 없다고 했다. 이 직장에서 옮길 수 있는 사람은 다 옮겼고 남은 사람은 갈 곳이 없거나 돈이 있기 때문에 설렁설렁 다닐 사람들만 있는 것이다”

“이 직장이 첫 직장(30년 근무)인데 그동안 너무 순탄했는데, 이 곳에서 정년퇴직을 하고 싶었는데 그리될지 걱정스럽다.”

“경제적으로 힘들니까 짜증이 나고 준비가 안되어 나가지 못한다. 그런데 그냥은 억울해서 못 나갈 것 같고, 막막하지만 앓으면 때려치우고 나갈텐데..”

“입사했을 때 회사에서 ‘사양사업이라 2000년이 되면 망한다’고 했었다. 그러면 회사에서 새 기술에 투자를 했어야 하는데 준비하지 않은 회사가 밉다”

“배우자와의 문제가 힘들다”

“물류 창고에서 이틀 일하고 힘들어서 입술이 부르텠어요.”

“일이 힘들니까 아르바이트도 못하고 집에서 tv 보고 나가지 않고 방에 있다. 일이 사양산업이

6) 통통톡(사회활동가와 노동자 심리치유 네트워크)에서 두원심리치유지원단을 구성하여 조합원 위기 상담을 2018년 4월 17일부터 9월 20일 기간 동안 운영하였다. (조합원 156명에 대해 1인이 1회~4회까지 개인상담 진행)



라 들었기 때문에 누구의 잘못도 아니라고 생각한다고 했다.”  
 “올해까지는 견뎌보자, 내년은 좋아질 거로 생각하고 있다”  
 “주위에서 아르바이트하는 것을 보고 자리를 알아봤지만 힘든 일이 많고, 집에서도 병원비가 더 들 수도 있다고 해 하고 싶은 것을 하며 재충전 시기로 생각하고 있다”  
 “얼마 전 새 노조가 생겨 복수노조가 된 것에 대해 스트레스가 많고 걱정스럽다”  
 “정년이 될 때 까지는 열심히 일하기로 결심했다”  
 “이제 학자금을 받을 차례인데.... 고1과 중2 자녀들을 생각하면 막막하다”  
 “처음에는 회사와 조합에 대해 원망과 화가 났는데 그 시간이 지나니 준비하지 못한 자신이 한심하고 자포자기 상태였지만 오래가지 않았다”  
 “어쩔 수 없다는 것을 인정하고 마음을 추슬렀다”  
 “충격을 완화할 수 있으면 좋을 텐데, 여기를 계속 다니면 미칠 것 같다, 주변 동료가 나가면 시련과 힘듦의 시간과 마주한다”  
 “지금 바람은 월급을 제대로 받는 것이다.”  
 “힘든 일을 한 적이 없어서 다른 일에 대한 두려움이 많다”  
 “먼저 나간 조합원들도 타 직장에 적응하지 못하는 경우가 많다. (이곳만큼 편한 곳이 없다) 택배를 한 주 했으나 힘들어서 중단했고, 쉬는 거에 맛 들어가고 있다”  
 “조합의 과도한 경영 간섭, 과도한 조합원 보호가 조합원들을 나태하게 하고 공장이 부실경영하게 되는 원인이 됐다-”  
 “현재 어려움을 함께 나눠주는 가족에게 고맙다”  
 “시간적 여유가 있다 보니 집안일을 맡아서 하려고 노력하고 있으나 집안일을 잘하지 못해서 아내에게 미안하다”  
 “동료들과 술을 자주 마시는데 공감과 위로가 되기도 하지만, 뭔가 답답함이 계속 있다”  
 “경제적 타격으로 인한 가족들과의 갈등이 제일 어렵고 힘들다”  
 “퇴사자가 많아서 업무 유지하기 어려운 상황, 마음이 급해지고 아까도 짜증 나고, 스트레스받는구나”  
 “삶이 깨져있으니까 더 자주 짜증이 난다”  
 “휴업 기간에 알바를 하려다가 무리가 됐는지 대상포진에 걸려서 고생을 많이 했다. 뜻대로 할 수 없는 상황을 받아들일 수밖에 없구나 마음을 비우는 계기가 되었다”  
 “평생 같이 한 사람들이 퇴사한다고 한순간에 떠나니까 참 괴롭고.. 관계가 소원해지는 거가 안타깝다”  
 “계속 어떻게 해야 하나 고민을 하니깐 너무 스트레스받고 힘들어서 일단 남기로 한 이후는 고민을 안 하려고... 2월까지...”  
 “폐가전 제품 수집하는 데에서 일했다. 회사가 잘 돌아갔으면 좋겠다.”  
 “알바 2곳에서 했다. 일하면서 물 마실 곳도 없더라. 컨베어 2주 했다. 나이가 많아서 할 것도 없고, 일당이 적었다. 회사 출근하는 것이 좋았다.”  
 “친구 일하는 곳에서 알바. 배관 닥터 설치. 엄청 더웠다. 냄새도 심했다. 군부대 알바 정말 힘들었다. 탈수돼서 쓰러졌다. 그래도 회사 다니는 것보다 스트레스를 받지 않아서 좋았다.”

7) 통통톡(사회활동가와 노동자 심리치유 네트워크)에서 두원심리치유지원단을 구성하여 조합원 위기 상담을 2018년 4월 17일부터 9월 20일 기간 동안 운영하였다. (조합원 156명에 대해 1인이 1회~4회까지 개인상담 진행)

(2) 두원정공 노동자들의 ‘파산 위기 후 3년, 기억에 남는 것’<sup>8)</sup>

합의서 보고 충격이었다. 제정신이 아니었고 내가 생각하는 조합이 맞는 건지 그런데 딱 하나는 조합집행부가 자기 이득을 위해 할 사람들은 아니라는 것은 알고 있었다. 합의서 끝나고 사람들이 나갔을 때 그때부터 2차 충격이었다. 나는 할 줄 아는 것은 없지 돈도 없지 빚은 있지 애들은 나이도 적지 나가면 꼭 죽을 것 같았다고 하였다.

아파트 분양받으려다가 파산 위기로 인해 임금이 안 나오면서 다 물어내야 했다. 그 이후로 자신감이 많이 없어지고 회사를 나와야 하니까 그냥 나오고 있다고 하였다.

막상 그만뒀도 딴 데 들어갈 만한 것도 없고 특별한 기술을 가지고 있는 것도 아니어서, 조그마한 희망을 품고 다니고 있는 상태라고 하였다.

초기에 스트레스 많았는데 어떻게든 살아가겠지 그냥 재미있게 살자고 생각하고 있는 편이라고 하였다.

흐르는데로 따라가는 편이다. 체불소송하는 동료들 보고 소송을 해서 꼭 곤경에 빠뜨려야 하는지 한번 이야기해보고 싶은데 피해서 못했다.

오래 갈 거라고 생각 안 했는데 지금은 자포자기 상태며, 허무하기도 하고 사장한테 욕도 나온다. 처음에 거짓말일 것이다. 어느 정도 CEO가 책임 있게 갈 거로 생각했는데, 갑자기 던져 버리니까 그때는 배신감도 들고 그런 것도 많았다고 하였다.

사택 살 때 사원주택 매각으로 나가야 할 때 신용불량자가 몇 명 있었는데 퇴직금 담보로 몇천 만원이라도 신경을 써줬으면 했는데 해주지 않아서 서운했었다.

퇴직금이 어떻게 되는 것일까가 제일 걱정이었다. 퇴직금 뺏길까 봐 스트레스를 많이 받았다. 한 번밖에 중간정산을 받지 않았기 때문이었다. 시간이 지나면서 버틸만한 상황이라는 생각이 들었다. 회사에 대해서는 마음이 떠났다.

“합의서를 보고 충격받았지. 진짜 이게 그때부터는 제정신이 아니었어. 노동조합이 내가 생각하는 조합이 맞는 건지. 그런데 딱 하나는 있어. 조합집행부가 절대로 조합원들을 자기 이득을 위해 할 사람은 아니라는 그것은 확실하게 있어. 그러다 보니 비판을 하지만 선을 넘지는 않는다는 것을 아니까 지금까지 버텨온 거지. 합의서 끝나고 사람들은 막 나가는 거야. 그때부터 2차 충격인 거지. 주위 사람들 하루 한 번씩 관둔다고 이야기하지 오는 사람마다 다 말렸어 스트레스 때문에 못살겠다. 나가는 것 보니까 한편으로는 부럽고 나는 왜 못 나가나 하는 생각이 들고 그랬죠. 나는 할 줄 아는 것도 없지 돈도 없지 빚은 있지 애들은 나이도 적지 뭐 할 용기가 안 나는 거야. 나가게 되면 꼭 죽을 것 같은 거야. 내 한 몸이면 나가는데 아이까지 달린 사람이 쉽게 결정할 수 없더라.” A

“회사가 어려운 상황이잖아요. 와이프랑 이야기를 많이 했었어요. 회사를 다닐 거냐 다른 데를 다닐 거냐. 그런데 막상 그만 뒀도 딴 데 들어갈 만한 곳도 없고 특별한 기술을 가지고 있는 것도 아니다보니, 월급도 줄어들고 하다 보니까 말다툼도 많이 하고, 조그마한 희망을 가지고 다니고 있는 거예요. 분양 받으려다가 쪽박 찼죠. 못 들어가니까 위약금 물었죠. 달라진 거는 <잠시 생각> 자신감이 많이 없어요. 전에는 회사 나오는 게 싫지는 않았는데 지금은 나와야 되니까

8) 조합원 면접 내용. 2020. 10월~12월 진행

나오는 거죠” B

“스트레스라고 그럴까 그런 거는 초에 많이 받은 거 같아요. 부모로서는 애들에 대해서도 어느 정도는 도리는 해야 한다고 생각하거든요. 그런 게 끊어졌을 때는 어떻게 살아갈까 금전적인 문제겠죠. 그러다가 지금은 어떻게든 살아가겠지 그러면서 긍정적으로 보려고 노력을 많이 하는 거지. 심리적 밑바탕에는 불안 요소가 깔려 있죠” C

“저는 그냥 조합이 일을 하고 있는 우리보다 더 많은 생각을 할거고, 활동가들도 있고 보고 다니는 눈이 다르기 때문에 저는 따라가는 편이거든요. 그런데 요즘 들어서는 이게 한국노총 생기고 뭐 사무실노조 생기고 뭐 그 조합 개네들이 소송 걸고 나서부터는 많이 반감이 느껴지면서 그 사람들에게 진짜 한번 이야기는 해보고 싶은데 피하더라고요. 회사에서 마누라 자식보다도 더 오래 봤던 사람들인데, 후배들 한참 돈 들어가고 애들 키우고 있는데 소송을 해서 곤경에 빠뜨려야 되는지 개네들은 나름대로 회사에서 돈이 있는데 안주고 있다고 생각하는 것 같더라고요” D

“물론 이게 오래 갈 거라는 생각을 한 사람은 별로 없을 거예요. 갑자기 터진 거고 굉장히 당황했죠. 처음에 거짓말일 것이다. 어느 정도 CEO가 책임 있게 갈 것으로 생각했는데 갑자기 던져 버리니까 그때는 배신감도 좀 들고 그런 것도 많았죠. 다 대부분 느끼는 감정일 거예요. 30년 이상 근무했던 사람들이니까 지금은 마음이 편해진 것도 아니고 자포자기 반 그런 거 (제일 심란했던 것이 뭐였어요?) 버린다는 것. 허무하기도 하고 사장에 대해서 욕도 나오고 지금도 그것을 감싸주지 못하는 거. 일도 그래요 자기 일 외에는 건드리지 않아요 동우회도 많이 없어졌고 해소할 데가 없는 거고 집에 가면 구사리 맞는 거고. 산에 가는 사람에 그런 거죠” F

“당시에는 서운한 것은 있었죠. 그때 당시에는 금속에서는 잘나간다는 조합이었잖아요. 사택에 신용불량자가 몇 명 있었어요. 서운한 맘을 엇그제 \*\*\*대의원한테 처음으로 털어놨어요. 그때 당시에는 어쩔 수 없었겠죠. 땅을 팔아서 직원들 월급을 주는 거기는 동의를 해요. 지금은 지회에 서운함은 없어요” G

“스트레스받을 때는 2018년도에 회사가 위기라고 할 때 퇴직금이 어떻게 되냐. 지금 그만뒀서 퇴직금을 유지해야 하나 말아야 하나 그만뒀야 하나 한번 밖에 정산을 안 받았거든요. 그 퇴직금이면 지금 뭐를 할 수 있는데 뺏길까 봐 스트레스를 많이 받았어요. 그 시간이 지나오면서 버틸만하구나. 퇴직금 문제도 어느 정도 해결되는구나 싶으니까 그거에 대한 스트레스는 안 받고요. 그런데 회사에 대해 마음은 떠났어요. 퇴직금을 더 이상 지킬 수 없는 상황이 된다면 언제든지 나갈 생각은 하고 있어요” H

## 2.6. 각 주체의 생존하기 위한 선택들 : 2019년

### <실험> 새로운 상황에 개입하기 시작

2018년은 파산 위기 후폭풍을 수습하느라 보낸 1년이였다. 그리고 두원정공지회 7기 집행부는 올라오자마자 두 번의 방향 전환으로 정신 없는 상황이었으나, 파산 위기라는 사망선고를 받으면서 오로지 조합원들의 생존, 임금을 회복하는 활동에 집중해왔다. 한편으로는 다른 생각을 할 수 있는 여력이 없는 조건이어서 가능했을 것이다.

“사실 말도 안 되는 안 가지고 했으니까. 그 다음부터 제가 계속 그런.. 입에 이게 붙었어요. 선전물 쓸 때도 그런 이야기 많이 나와 ‘말도 안되는 안!’ 그렇게 왔던 것 같아요. 처음에 100만원이 나왔어요. 아 그때 진짜 그리고 그 다음에 133만원. 그것도 8월 달부터 퇴직금 적립하기로 8억 5천씩 해 놓은 거 거기서 떼와서 녹여서 월급에 포함했어요. 앞이 안 보인다는 거는 다 예상했던 거고 가망 없단 거는 다 예상했는데 막상 닥치니까 감당이 안 되는 거죠. 근데 선택한 거 지켜야 하는 거잖아요. 무슨 수를 써서라도 그거 지켜 낼 거다. 그게 내 역할이다 선언을 했거든요. 그때부터는 뭐 2주씩 휴업하고 공장이 공장이 아니죠. 조합원들도 다 멘붕 가 있는 상태고. 근근이 버티는 그런 상태. 저는 사실 내 고민 따위가 있다는 것이 사치였을 정도였으니까. 온전히 그냥 여기에 파묻혀서 그것만 계속.. 그때 그 시기가 내 육체적으로 힘들다 뭐 정신적으로 힘들다 이런 시기는 아니었던 것 같아요. 그냥 여기에 미쳐 있었으니까. 딴 생각할 거들도 없었고. 그렇게 해서 그해를 보냈던 것 같아요. 그때 사외이사 장석우 와서 계산하고 하면서 그때 사원 주택 매각하고 이것저것 한 것하고 다 해보니까 당기순이익 47억 정도 나는 걸로.. 그게 다 영업 외 수익이지. 땅 팔고 이런 거 갖다 그랬으니까. 영업이익이 2억 이상 좀 날 것 같은.. 그럼 좀 갈 수 있겠다 싶었어요.”

(2020.3. 권영국)

### 1) 자본잠식에서 벗어나 정상기업으로 전환, 급여 정상화 도모

지회의 고민은 부분 자본잠식 졸업과 영업이익을 실현하는 것이었다. 자본잠식을 해소하려는 방안으로 사원주택 매각, 고용유지 지원금을 통한 자본잠식을 졸업하고 영업이익 실현을 통해 자금압박에서 벗어나 금융정상화를 도모하겠다는 것이 목표였다. 이 두 가지의 실현으로 자본잠식에서 벗어나 정상 기업으로의 전환을 하고자 했다.

2019년은 정상기업으로 전환하고 남은 과제들을 해결해 가면서 급여 정상화를 도모해야 했다. 이 과정을 통해 안정적인, 예측 가능한 노동자의 삶을 살 수 있는 토대를 구축해야 했다.

2019년. 매출 426억, 실제 388억

	노동조합	현장	2,3,4노조	퇴사자
1월	18. 조합원 4명 탈퇴 기업노조 가입			
2월	14. 확대간부수련회 22~26. 조합원 간담회	18년 약속 이행하라 체불임금 정상 지급, 국민연금 미납 문제		
3월	<b>08. 2019 생존 노사 합</b>	열처리 심야근로수당 지급 요구,	5. 기술관리직 노조	18. 정년퇴직자

	의	회사 회계감사 진행 사항 공금	설립	17명 소송 진행
4월	24. 조합원 간담회 29. 2,3,4노조 총회 불복에 대한 확산 결의문	연말정산 환급금액에 대한 불만, 라인검사 업무하지 않는 것에 대한 문제, 총회 불복에 대한 금속 조합원들 불만	3개 노조 3.8합의 총회 불복 <sup>9)</sup> 23. 한국노총선전물	
5월	현장 카톡방 운영 9. 기업노조 반박 선전물		8. 기업노조 선전물	
6월	대표이사 탄원서 제출(50명)	단합대회 추진 중. 퇴직자 소송에 대한 부정적 입장		
7월	2. 동별 단합대회, 야유회	세탁물 세탁 문제		7.24. 25.4억원 공탁 결정
8월	급여 미지급	급여 지연지급에 대한 불만		
9월	매출 20억 자금 위기. 급여 지급 지연 05. ne, ve 등 야유회	기업노조 선전물에 대한 문제, 9월 급여 지연에 대한 불만	30. 체불임금 소송에 즈음하여(선전물)	
10월	14. 전체 조합원 단합 야유회	조합원 야유회에 대한 기대, 신규아이템 유치 관련 관리직에 대한 불만	기술사무직 23인 현대차 가압류	
11월	코라우 수술 물량 수주 21~22. 확대간부수련회 확대간부 심리상담	동절기 보일러 가동 요구.		
12월	8~9.조반장 간담회 19. 타임오프 고발건 노동부 조사(수, 부)			

회사는 2019년 계획을 463억을 제출하였으나, 확인된 것은 40억 가량은 사급품 등의 매출로 확인되었고, 자금운영은 426억으로 운영해야 하는 상황이었다. 2018년 매출 454억보다 2019년은 떨어져 426(실제 388억)억으로 노동자들의 약속이행을 지킬 수 없는 상황이었다.

지회는 자본의 상태가 투쟁을 통해 강제할 수 있는 상태가 아니며, 자본을 강제하고, 감시하면서 끌고 가야 한다고 보았고, 조합 내부 소통과정을 충분히 거쳐야 할 필요가 있었다.

## 2) 2019년, '2018년 돌아보기'부터 시작하다.

2018년 파산 위기 후폭풍을 수습하느라 제정신이 아니었던 두원정공지회는 2019년 들어서면서 내부를 추스르고 재정비할 필요를 느꼈다. 그 시작은 확대간부수련 준비부터 시작했다. 2018년 돌아보기, 2019년 어떻게 살아갈 것인가? 확대간부들이 각자 감당할 수 없는 일들을 겪으면서 고생했던 것을 나눌 수 있는 자리였고, 서로 위로하고 지지하며 함께 어려움을 헤쳐나가자는 마

9) 2019.4.3. 2019년도 임금반납 비동의서 서명부 통보의 건

1. 신의를 바탕으로 한 노사관계로 어려운 현 상황을 극복합시다.
2. 임금 반납은 개별 근로자의 동의를 구하여 시행할 수 있음에도 이를 무시하고 2019년도 임금을 반납 후 삭감 처리하는 것은 명백한 근로기준법 위반이라 사료되며,
3. 따라서 기업노조 두원정공 노동조합은 회사의 신규아이템 유치 또는 확고한 비전제시 없이 종업원의 임금반납을 통하여 생존하겠다는 회사의 경영방침에 대하여 심히 유감을 표명하며 이에 종업원의 납득할 수 있는 지속생존 가능성을 위한 회사의 노력이 선행되기 전 불법적인 임금반납에 대하여 동의할 수 없음을 통보합니다.

-기업노조 두원정공 노동조합 위원장 이강언

음을 모아냈다. 이후 노동조합의 논의구조, 조직화를 위한 시스템을 다시 정비하고 가동하기 시작했으며, 확대간부들은 어려운 난국을 헤쳐나가는 데 집단적으로 함께 대응할 수 있는 원동력 역할을 하게 되었다. 2.14 확대간부수련회를 시작으로 22~26일 조합원간담회로 이어져 지회 방향을 잡아 나갔다.

2월 14일 두원정공지회는 확대간부 수련회를 통해 시행착오를 겪지 않기 위해 2018년 돌아보기와 현재 상황을 놓고 2019년을 어떻게 보낼지를 논의하였다.

확대 간부들은 개인적으로 받은 충격 “2018년을 합의서를 보는 순간 황당했다 이런 합의였다니~” 소회도 나누고, 2019년을 어떻게 살아갈지도 의견을 나누었다. “1년 동안 저런 일이 있었구나 새록새록 생각나고 조합설립이래 가보지 않았던 길이었는데 너무 막막했다. 노동조합 노고를 알아줘야 한다. 조합이 있어서 여기까지 온 것이, 모두 똑같은 마음일 것이다”며 노동조합의 역할을 다시 한 번 확인하였고, 노동조합에서 대처해 나가야 하는데 불신은 노동조합이 받고 있다며 안타까워하기도 했다. 어려울 것 같지만 싸워 봐야 한다. 조합원들에게는 샘플로 단순하게 설명해 주는 것이 좋을 것 같다는 의견도 제시하였다.

#### <2.14. 확대간부 수련회>

“불과 1년 사이에 벌어진 일들이 저런 일이 있었구나 잊어버렸던 역사. 노동조합이 조합원들을 위해서 훌쩍 벗어 뛴구나. 다시 한번 노고를 알아줘야 한다. 돈 200만원 밖에 못 받는데 다른 것 한번 해보자고 생각 안 해본 사람 없을 것이다. 이미 퇴사에 한 사람들 얘기를 들어보면 차라리 여기가 낫다고 한다. 노동강도, 근무의 자유, 업무의 자유 등등. 말이 8시간 근무이지 양심에 고백하면 4~5시간에 일을 끝낸다. 눈치 안 보고 이 정도 하면서 200만원 받는다는 것을...170~180만원 받더라도 속 편하게 다닐 수 있는 곳이다. 회사 사정 얘기도 있지만 말한 것 약속을 지켜야 하는데 일반조합원은 정서적으로 잘 모른다는 것이다.”

“지금 이 시간에 작년에 있었던 일을 보면서 느낌은 합의서를 보는 순간 “황당했다” 이런 합의서가 있었나...일단은 다녀야 한다고 생각한다 정년퇴직. 때까지 현장은 어떤 반응이였는가? 임금반납, 복지반납 등등 불만이 많았고, 저 새끼는 죽일 놈, 노조도 나쁜 놈. 작년에 조합원 정서는 나만 빼고 다 나쁜 놈이었다”

“작년의 일들이 새록새록 생각이 났다. 조합설립 이래 가보지도 않은 길을 가냐고.. 대의원을 하면서 막상 까보니 눈앞이 깜깜했다. 조합도 많은 어려움이 있었고, 부담도 있었고, 2018년 파산철회를 하면서 불만, 큰소리도 있었지만 이렇게 왔다. 2018년을 지내오면서 19년은 조금 나아지겠지. 경영에 대해서 장부 까놓고 현실 속에서 고민해 봐야 한다. 냉정하게 판단해서 18년뿐이 아니라 1년, 1년 그 순간순간 닥친 고민을 풀어야 이 위기를 넘어가지 않겠는가. 내 삶을 위해 결정해야 한다. 지금 보여진 현실에서 어떠한 것이 최상의 상책인지”

“조합이 있었으니까 여기까지 왔다고 본다. 조합원들 너무 욕심이 많다. 상대방만 헐뜯고.. 예전 임 단협 할 때처럼 싸우고 쟁취하는 것으로 생각하고 있다. 울어대고. 답답하고, 불안함 있

는 것은 알지만 지금은 내려놔야 앞이 보이지 않는가?”

“들어보니까 똑같은 마음일 것이다. 사람은 믿어도 돈 없으면 못 준다. 조합원을 생각하는 마음이 더 많았으면 좋겠다. 현장 분위기는 끝내자. 라는 얘기가 많더라. 올해는 다른 방법을 취하지 않으면 안 된다고 본다.”

“작년보다 올해가 더 심해질 수 있다고 본다. 노동조합에서 대처해 나가야 하는데 불신은 노동조합이 받고 있다. 이 불신을 갖고 이끌어 가야 하는데 갑갑하기도 하고 앞으로 분명 시끄러울 것이다. 조합원 마음을 어떻게 돌려야 할지 조합원 마음 읽기가 쉽지 않다. 솔직히 정년퇴직은 하고 싶는데 받아야 할 돈, 두들기면 깨진다고 하는데. 조합원도 확실히 말을 하지 않는다. 깨자고 하는 것인지? 어려운 것 같지만 싸워봐야 한다.”

“현상을 바라보자는 것이다. 조합원들은 내가 왜 이런 대우, 부당한 대우를 받나? 왜 200만원 인가? 투명한 거냐? 정확한 자금이나? 매출 463억 중 한 달 평균으로 보면 37억인데 인건비, 물품대, 전기세 등 단순하게 설명해 달라. 한 달 샘플로 해서 단순하게 설명해 주자.”

확대간부 수련회 분임조 토론은 세 가지 주제였다.

1. 2018년 노동조합과 조합원들은 무엇을 하였고, 그 성과는 무엇인가?
2. 두원정공 사업(매출) 계획에 관한 결정 권한은 누구에게 있다고 판단하는가?
3. 물량의 한계와 자본의 한계를 확인하였다면 무엇을 준비해야 하는가?

확대 간부 수련회 분임조 토론내용을 요약하면

“2018년은 말과 공문으로만 하는 보이지 않는 싸움을 노동조합에서 한 것이며. 조합원들 불만과 질타 속에도 사측과 안 보이는 싸움을 통해 18년을 넘겼다. 파산이란 것을 잘 넘겨서 고용을 유지했다고 본다. 조합원들의 혼란(불만, 불신)이 있어도 현재를 유지한 것이 천만다행이다. 경영을 참여하며, 자료(매출, 사업계획)를 투명하게 바라볼 수 있었다” (물량과 자본의 한계를 확인하였다면 무엇을 준비해야 하는가?)

“한계를 수년 전부터 알고 투쟁으로 버텨서 경영할 수 있도록 해왔다. 현재는 투쟁으로 버티는 것이 아니라 18년도처럼 유지하며 버텨야 한다”

“노노 갈등을 최소화해야 한다. 위기를 느낄 때 노동자의 이기주의가 극대화된다” 등의 토론이 진행되었다.

<확대간부수련회..A분임조 토론내용>

A분임조 : 강민구 분임조장, 서기 양희만

분임조원 : 손상기, 김병철, 오진환, 최경식, 최동섭, 박현호

토론 주제와 결과

- 1.2018년 노동조합과 조합원들은 무엇을 하였고, 그 성과는 무엇인가?

-투쟁을 행동으로 안하고 **말과 공문으로만 하는 보이지 않는 싸움**을 노동조합에서 치열하게 진행하였고, 성과는 현재 함께 있는 것이다.

-노동조합이 보이지 않는 싸움을 할 때 조합원들은 얻어지는 것이 없어서 불만이 많다.

-노동조합은 18년도를 넘어오기 위해 **조합원들 불만과 질타 속에도 사측과 안 보이는 싸움**을 통해 **18년도를 넘겼다**. 조합원들과의 의구심들이 있었지만 18년도를 넘겨야 한다는 공감감이 있어 버텼다고 본다. 그 결과는 19년도로 넘어왔다는 것이다.

-**파산이란 것을 잘 넘겨서 고용을 유지했다고 본다.**

-조합원들의 **혼란(불만, 불신)**이 있어도 **현재**를 유지한 것이 천만다행이다.

-**경영을 참여하며, 자료(매출, 사업계획)를 투명하게 바라볼 수 있었다.**

-노. 사 협의를 하고 나면 현장 설명회보다 현장의 소문이 먼저 돌아 항상 뒷북을 치고, 끌려다니는 것 같다는 현장의 의견이 많다.

2.두원정공 사업(매출) 계획에 대한 결정 권한은 누구에게 있다고 판단하는가?

-투쟁과 단결로 회사를 이끌고 갈 수 있게 했다면 지금은 없다.

-자동차 세계 시장의 흐름이다. 이런 흐름을 두원정공이 바꿀 수 없다.

-19년도에 국한되어 생각하면 19년을 갈지 안 갈지를 판단 할 수 있는 조합원이다.

-OEM(현대, 두산)의 생산 계획에 따라 물량을 주는 것에 따라 결정된다.

-**사측이 사업계획을 만들어 와도 결정 권한은 노동자에게 있다.**

3.물량의 한계와 자본의 한계를 확인하였다면 무엇을 준비해야 하는가?

-**한계를 수년 전부터 알고 투쟁으로 버텨서 경영할 수 있도록 해왔다. 현재는 투쟁으로 버티는 것이 아니라 18년도처럼 유지하며 버텨야 한다.**

-노노 갈등을 최소화해야 한다. 위기를 느낄 때 노동자의 이기주의가 극대화된다.

-박창엽 사장을 끌어 내리고 노동자가 주체가 되어 합의 청산해야 한다.

-물량, 자본의 한계보다 **가정의 한계도 왔다**. 고용유지 비용도 받고 재고도 팔아서 조합원들에게 희망을 주었으면 좋겠다.

-17년도 박창엽 사장에게 반납을 통해 기회를 주었지만 아무것도 된 것이 없다. 노동자들의 희생으로 버텨왔다. 그만큼 노동자의 고통은 가중되고 멈췄으면 좋겠다고 생각이 들지만 19년도에 마지막 기회를 주어서 **어떻게든 아이템을 가져와야 한다**. 없다면 20년도는 넘기 힘들다고 본다. 접어야 한다.

-한계 속에 사업이 지속이 어렵다면 또다시 파산신청을 할 것 같다.

-19년도를 가려고 한다면 회사가 운영될 수 있도록 반납해서라도 기회를 줘야 한다고 본다. 그 것이 안 된다고 하면 접어야 한다.

-한계를 알고 확인했다면 **퇴직금을 우선으로 생각하고 적립할 수 있도록 만들어야 한다.**

토론 결과 다음과 같은 의견을 모았다.

“사장이 직접 18년 합의 못 지킨 불가피성을 설명하고 사과해야 한다. 약속 불이행의 원인은 돈이 없어서다. 하지만 현장은 별개로 생각한다. 계속해서 합의를 어기는 것에 대한 기본적인 불신이 깔려 있다. 그것에 대한 불만이 해소될 수 있어야 논의가 가능하다는 판단이다. 18년의 위기를 넘어 19년을 얘기할 수 있는 것이 성과다”



노동조합은 2월 15일 확대간부수련회에서 모아진 의견을 회사에 통보하고, 사장이 직접 사과하고 양해를 구하라고, 6월부터 월 수령액을 250만원에 맞춰서 지급하라고 요구하였다.

## 2) 확대간부 수련회 후 조합원 간담회 진행

두원정공지회는 2.22~26 조합원 간담회를 30명 단위로 진행하였다. ‘합의를 지킬 수 없는 현실적인 문제에 대한 공유, 휴업계획과 급여 1~5월 200만원, 6월부터 250만원 지급, 퇴직금 적립기간 연장, 적립 후 퇴직금 처리 계획’을 논의하였다.

2019년 우리는 어떤 선택을 할 것인가? 노동조합의 정책 방향은 ‘매출 규모에 맞는 급여를 받으면서 신규 사업을 유지할 시간을 벌어서 지속 가능하게 하자는 것’으로 간담회를 통해 조합원들에게 물었다.

# 19년 자금수지계획에 대한 장석우 이사의 진단

추가 대출이 절대적으로 필요한 상황이다. 대출이 안 되면 회사의 존속이 어렵다고 본다. 2/27~28일 두원정공 회계감사가 중요하다. 회사가 앞으로 존속할 수 있는 부분을 판단할 것이다. 지금의 위기를 탈피하기 위해서는 두 가지 방법밖에 없다고 본다. 하나는 매출구조 내에서 급여를 받는 방법. 둘째는 신규사업유치를 통해 매출을 확대하는 것밖에 없다.

조합원들은 사장에 대한 불만, 의구심, 임금에 맞는 요구 및 바램, 250만원 받을 수 있다는 희망들에 대해 질문들을 하였다.

### 02. 22. 조합원 간담회 질문내용

‘박창엽을 못 믿겠다. 사장이 사재를 털어서라도 줘야 진정성이 있는 것 아니냐? 퇴직금 적립을 위한 지회 방향은 공감이가고, 대응할 수 있는 대책은 있는지, 원래 믿을 수 없으니까, 조합차원에서 그런 대응을...국민연금 부담액이 약 15만원 가량 줄어든다면 우리의 임금으로 가져올 수 있는 것인지, 250만원은 받을 수 있는 것인지? 올해 사업계획이 변수가 많으니까, 대응할 수 있는 방안을 마련해 줘야 한다. 노사대표가 도장을 찍었는데 늑대소년, 양치기처럼 어기니까, 믿을 수가 없다. 퇴직금 적립하겠다고 하는데 못 믿겠다.’등.

“그 작은 임금 갖고도 조합원들이 참아낼 수 있던 게 우리가 이만큼 받으면 회사가 망하지 않고 갈 수 있대. 그리고 몇 달 지나다 보니 그때보다는 매출이 좀 올랐으니 우리 줄 수 있는 임금은 좀 올려야 되는 거 아니야? 그래서 조금씩 170만 원, 200만 원 이렇게 갔다가 250만 원 까지 올렸어요. 그러니까 그런 과정들이 사실은 조합원들에게 필요했던 거거든요. 이런 과정들을 거치면서 같이 이겨 낸 거니까. 노동조합은 임금을 받을 수 있는 포지션이 어딘지 이거를 계속 제시해주고 왔기 때문에 한계기업에서 노동조합을 신뢰하는 부분.. 파산 가고 나서 신뢰하는 부분 끊임없이 계속 이야기해주고 맞춰서 지금 2년 끌고 왔고 3년째 들어가고 있기 때문에 그런 부분들이 일정부분은 조합원들 생각도 그 전보다는 많이 못 받지만 조금씩 변한다. 100만원 서부터 시작해서 2년 동안 250만 원 받는데, 노동조합이 사기 치지 않고 있는 그대로 이야기하고 자료도 공개하고 했기 때문에 이런 부분들은 조금 많이 안정화되지 않았을까?”

(2020.4.29.손상기)

3.8. 2019년 생존을 위한 노사 합의<sup>10)</sup>를 하였다. 노사의견일치서의 핵심은 2019년 9월부터 정액 250만원(실수령액)을 지급한다는 것이었다.

3) 2,3,4 노조<sup>11)</sup>의 3.8총회 불복 선언과 두원정공지회의 조직적 대응

4월 2,3,4노조가 3.8총회 불복 선언을 했다. 3.8 노사의견일치서 합의까지 조직재정비를 한 두원정공지회는 현장 분열 과정을 조직적으로 대응해 나갔다. 선거구별 조합원 간담회, 확대간부 결의문, 현장활동 강화 방안 마련 등 현장 분열의 위험성에 대한 분명한 입장을 표명했다.

4월. 한국노총, 기업노조, 기술사무직 3개 노조가 총회에 불복한다는 선언

10) 노사의견 일치서

(주)두원정공 노사는 회사 계속 생존 및 지속 경영을 위해 다음과 같이 합의하고 성실히 이행할 것을 약속한다.

□ 다 음 □

- 1.회사는 전 직원의 퇴직금 보호를 위해 퇴직연금을 100% 적립한다.
- 2.임금 및 복리후생관련.
  - 1)회사는 매출대금 발생시 기본 상거래 비용 지출후, 다음의 순위로 비용을 지출한다.
    - ①순위: 기본 상거래 비용
    - ②순위: 퇴직연금불입(2017년말기준)은 2019년 9월말까지 적립한다.
    - ③순위: 인건비(급여) - 급여는 2019년 5월까지 정액 200만원(실수령액) 지급하고.6월부터 정액 250만원(실수령액)을 지급한다.
    - ④순위: 복리후생비
    - ⑤순위: 인건비(상여)
  - 2)금융기관 및 기타 방법등을 통한 적립방안 강구
- 3.매출대금에따른 상기 2.1)항 순서의 비용 지급 후, 미지급된 인건비(급여,상여) 및 복리후생비는 잠정반납기로 한다.(2019. 3. 1 ~ 2019년 회계감사 가결산 완료시점)
  - 1)보전이후 잔여 인건비 및 복리후생비는 해당 회계연도에서 삭감기로 한다.
- 4.노사는 회사 생존 및 지속 경영을 위해 자구방안(고통분담포함)을 합의, 시행한다.
  - 1)자구방안(고통분담) 규모는 회사 지속경영을 위한 생존 가능한 범위(손익+0이상, 자금수지 고려)내에서 노사합의 결정한다.
  - 2) 회계결산 후 손익 및 자금을 고려해 잠정 반납한 인건비 및 복리후생비를 그 우선순위에 따라 보존기로 한다.
  - 3)퇴직금관련.
    - 1)퇴직추계액의 산정은 기존(반납이전) 인건비를 기준으로 한다.
    - 2) 2017년분까지 퇴직연금 100%적립 후 제도개선을 포함한 퇴직연금 운영방안을 노사합의 결정한다.
- 5.회사는 매출확대 및 신규 사업을 유치한다.
- 6.회사 경영정상화 및 생산효율화를 위해 세부적인 운영방법은 추후 노사협의.결정한다.

11) 2노조(한국노총), 3노조(기업노조), 4노조(사무기술직노조)

2019년도 임금반납 비 동의서 서명부 통보의 건

1. 신의를 바탕으로 한 노사관계로 어려운 현 상황을 극복합시다.
2. 임금 반납은 개별 근로자의 동의를 구하여 시행할 수 있음에도 이를 무시하고 2019년도 임금을 반납 후 삭감 처리하는 것은 명백한 근로기준법 위반이라 사료되며,
3. 따라서 기업노조 두원정공 노동조합은 회사의 신규아이템 유치 또는 확고한 비전 제시 없이 종업원의 임금반납을 통하여 생존하겠다는 회사의 경영방침에 대하여 심히 유감을 표명하며 이에 종업원의 납득할 수 있는 지속생존 가능성을 위한 회사의 노력이 선행되기 전 불법적인 임금반납에 대하여 동의할 수 없음을 통보합니다.

-2019.4.3. 기업노조 두원정공 노동조합 위원장 이강언

두원정공지회는 조합원 간담회, 선전물, 확대간부회의를 통해 여론 파악 및 평가와 확대간부 결의문으로 이어갔다. 두원정공지회는 생존의 경계에서 긴장하였다. 현장의 분열은 조직력 약화로 이어질 것이기 때문이었다.

04. 24~25. 조합원 간담회 선거구별 진행: 회사상황 공유/총회불복 /노조의 탈을 쓴 자

\*목표:

- 회사 상황을 가감 없이 알려내고, 변화된 상황에 대한 지회의 고민과 판단을 설명하고, 우리는 무엇을 준비해야 하는가를 고민하는 자리를 만든다.
- 현장에서 나타나는 유언비어, 흑색선전, 가압류, 소송, 총회 불복에 대해 명확한 지회의 입장을 천명한다. 내부의 준동하는 세력(한국, 기업)들에게 경고한다.
- 현장의 여론은 소송을 하려면 나가서 하라는 것이다. 회사를 다니면서 내부(동료)에 충질하는 행위는 당장 멈춰야 한다. 그로 인해 회사가 망한다면 그 책임은 준동한 세력(한국, 기업)들에게 있음을 밝힌다.
- 허황된 흑색선전과 선동으로 현장의 혼란을 야기하는 복수노조의 준동에 대해 즉각적인 현장대응체계를 구축한다.

조합원 간담회 후 2,3,4노조의 총회 불복에 대한 현장 여론과 평가를 확대간부회의에나 나누었다.

“왜 갔는지에 대해 고민해야, 현실을 인정하는 게 필요, 돈이 없다는 게, 올 것이 왔다는 분위기 현장은 5월에 지급, 약속 불이행이다. 사장에 대한 반감을 내놓는 조합원도 그렇게 받고 싶으면 다 받아주는 데로 가라, 나도 데리고 가라. 지회 자체적으로 징계라도 해야 하는 것. 단호하게 할 필요가 있다는 것. PE조립은 노골적으로 방해하는 자들. 금속노조의 정확하게 입장을 표명한 것에 만족. 이번 일을 시작으로 뭐라도 하자는 분위기. 확실하게 본보기로 조치를 취해야 한다는 여론. 내버려 뒀서는 안 된다. 쟁점이 됐다는 것이 성과. QC들 검사는 하고 있는 건지 현장에서 분노가 많다. 총회불복에 대한 공분이 있다. 주유소에서 알바 하면서 자랑스럽게 떠돌고 다닌다. 이런 놈들을 정리해야 한다”고 하였다.

<4.25. 확대간부회의 : 4/24일 조합원 간담회 진행 관련 현장 여론과 평가>

“기업이나 한국노총으로 간 사람들이 왜 갔는지에 대해 고민해야 한다. 일부 조합원의 주장 : 어째든 사장이 약속을 어기는 것 아니냐 약속을 지켜야 한다.”

“현실을 인정하는 게 필요하다. 돈이 없다는 게 확인된 현실에서 그렇게 주장하는 건. 막무가내 식 억지로 보인다. 그렇게 받고 싶으면 다 받아주는 데로 가라, 나도 데리고 가라. 답답하다. 상황을 부정하는 게 너무 맘이 어려서 그런 것 같다. 그래서 자기 것만 챙기려는 경향이 강해지는 것 같아서 안타깝다.”

“설명회 시간이든 뭐든 개개인이 의견을 낼 수 있으나, 조합원들의 알 권리에 방해되는 발언을 자신의 권리로 우기면서 주장을 반복한다는 것은 있을 수 없다. 여기에 대해 지회 자체적으로 징계라도 해야 하는 것 아니냐는 의견들이 나오고 있다. 불려서 경고하던지 어떤 형식으로든 필요하다.”

“VE가공은 강하게 문제를 제기하고 단호하게 할 필요가 있다는 것을 일관되게 가져오고 있다. 일회성으로 끝나는 것이 아니라 실질적인 행동이 있어야 한다.”

“간담회는 잘된 곳도 있고 아쉬운(부족한) 곳도 있다. PE조립은 노골적으로 방해하는 자들이 있다. 한국노총과 붙어서 한국노총의 주장을 대변하는 짓을 설명회 시간을 통해서 하고 있다. 이것을 심각하게 판단하고 자체적으로 정리할 필요가 있다. 준비하겠다.”

“복수노조 관련해서 금속노조의 정확하게 입장을 표명한 것에 만족한다. 우리가 가는 길을 방해하는 자들이 누구인지를 분명하게 밝힘으로써 피아구분에 대해 명확하게 제시했다는 것에 큰 의의가 있다. 기업과 한국에서 총회불복 연 서명을 해서 공문으로 보냈다는 것은 개네들이 큰 실수를 한 것이라는 의견도 있다.”

“특별한 얘기는 없었다. 올 것이 왔다는 분위기다. 현장은 5월에 지급하기로 한 체불임금 지급이 안 될 것 같다는 것에 대해 어쨌든 약속 불이행이라고 생각하고 있다.”

“팀장하고 얘기를 나눴다. 회사 상황에 대해(간신히 부도위기를 넘어가고 있다는) 얘기를 했는데 모르고 있는 것 같았다. 자본에 대해 한국, 기업 애들이 쉽게 보는 것 같은데 쉬운 상대가 아니라는 거다. 자본은 자본이다. 막 나가는 것에 대한 경고성으로 얘기했다”

“VE가공 조합원들이 일상적으로 요구하던 입장이었기 때문에 동요는 없다. 이번 일을 시작으로 뭐라도 하자는 분위기다”

“사장에 대한 반감을 내놓는 조합원도 일부 있다. 이유는 약속 불이행이다. 몇몇은 총회 불복에 대한 불만을 얘기하고 있다. 지회에서 뭐라도 해야 한다는 것이다. 여전히 개인적인 감정을 앞세우는 모습들을 보면 안타깝다”

“확실하게 본보기로 조치를 취해야 한다는 여론이 있다. (불이익을 주자는) 차별화. 기업, 한국 애들 일”

“이○○, 이○○ 건으로 시원하다는 반응이다. 한편으로는 그만두고 나가라는 거냐는 궁금증을 보이기도 한다. 내버려 뒀서는 안 된다. 일을 시켜야 한다는 등의 얘기가 나오고 있다. QC는 뭐하는 거냐, 검사도 안하고, 현장에서는 불량을 잡으려고 열심히 하는데 나타나지도 않고... 불만이 많다”

“쟁점이 됐다는 것이 성과다. 현실을 받아들이지 못하고 과거에 머물러 있는 것을 보면 아쉽다. 그렇지”

“QC들 골방에서 뭘 하고 있는지, 점심 먹을 때 보이고 퇴근할 때 보인다. 검사는 하고 있는 건지 현장에서 분노가 많다, 그전에 현장으로 편입시키라고 요구했는데 개네들이 사무실 찾아가서 열심히 하겠다고 빌어서 그대로 놔뒀다는데 몇 달 못 가서 옛날처럼 하고 있다. 현장에 집어넣어야 한다”

“총회공고문을 통해 알렸고 그 절차에 따라 진행했고, 기업, 한국도 참여했고 그 과정에 관해 설명했다. 총회 불복에 대한 공분이 있다. 이는 돈을 언제 줄 거냐는 궁금함을 넘어서 중요한

문제로 인식하고 있다. 체불관련 문제보다 한국, 기업에 대한 처리가 중요하다는 인식이다”  
 “감기로 휴직계 내고 주유소에서 알바 하면서 자랑스럽게 떠돌고 다닌다. 이런 놈들을 정리해야 한다. 남아서 일하고 있는 우리 조합원들만 바보 만드는 거다. 비아냥대고 용해 먹는 걸 자랑스럽게 떠돌고 다닌다. 반드시 그런 분위기를 바로 잡아야 한다”

4월 28일 확대 간부들은 ‘삶의 터전을 지키겠다는 조합원 동지들의 열망을 반드시 지키겠습니다’며 결의문을 작성하였다.

### 결 의 문

삶의 터전을 지키겠다는 조합원 동지들의 열망을 반드시 지키겠습니다.

의견일치안에 대하여 전체 조합원에게 총회공고를 공지하였고 2019년 3월 8일 금속노조, 한국노총, 기업노조 총회결과 54% 찬성 가결이 되었다.

기업노조와 한국노총은 전원이 참여하여 자신의 의사를 표시하였고, 기술사무노조는 총회 참여를 거부하였다. 총회 참여하거나 거부하는 것 또한 자신의 의사를 표현한 것이다. 그렇다면 결과에 승복해야 한다.

그러나 기업노조, 한국노총, 기술사무노조는 임금반납 미 동의서를 연대서명 작성하여 공문을 통해 총회불복을 회사에 통보하였다. 자신들의 이익 찾기에 혈안인 자들이 있다는 것에 분노하지 않을 수 없다. 가압류와 소송을 진행하고 준비한다는 주장들을 스스로없이 현장에서 공공연히 밝힌다는 것은, 우리의 삶의 터전과 조합원동지들의 삶을 송두리째 뒤흔드는 어리석은 행동이라 판단한다.

총회 결과를 자신들의 주장과 입장이 관철되지 않았다고 해서 불복한다면, 기업노조와 한국노총은 진짜 노조활동을 하는 조직이 아니라, 자신들의 이익 찾기에 혈안이 되어 노조의 탈을 쓰고 역지를 부리는 집단임을 스스로 인정하는 것이다.

이에 맞서 확대간부들은 조합원들의 삶을 파괴하려는 자들의 허황된 선동으로부터 지켜내기 위해 적극적으로 조합원과 함께하는 현장 활동을 전개해 나갈 것이다.

확대간부는 다음과 같이 결의한다.

- 확대간부는 금속노조 조합원의 고용과 생존권을 지킬 것을 결의한다.
- 확대간부는 조합원동지들과 소통하면서 삶의 터전을 지킬 것을 결의한다.
- 확대간부는 흑색선전과 선동에 흔들리지 않는 현장을 만들 것을 결의한다.
- 확대간부는 현장의 혼란을 야기하는 집단들의 행위에 대해 강력히 규탄하고 현장 대응을 결의한다.

2019년 4월 29일 금속노조 두원정공지회 확대간부

기정서	이원태	박정원	최경식	김민규
김종웅	박현호	이수원	신상섭	최동섭
조연선	윤창호	오상근	박병기	김병철
이정암	박일원	박영규	강민구	오진환
양희만	홍인표	신정범	정헌종	이선자
엄정흠				

이후 두원정공지회는 현장을 통해 활동을 만들어 가자고 제안했다.

<05. 03 상집. 현장 활동을 통해 활력을 만들어 가자>

“현실을 인정하지만 희망이 없다. 조합원들은 현대, 두산에서 아이템을 안주는 걸 알고 있으나, 어떻게 할 수 없다는 자포자기에 놓여 있는 것 같다. 버티는 이유는 여기가 존재해서, 다른 곳에 가봐야 여기보다 더 열악하니까 있는 것이다.”

“2017년 이후 현장에서 웃음이 사라졌다. 사라진 웃음을 되찾는 것이 중요하다. 파산을 극복하는 과정에서 우리가 할 수 있는 것은 실패에 의한 파산이 아니라 물리적 한계에 다다른 한계기업이라는 것을 현장이 인식하도록 하는 활동에서 시작해야 한다. 그 의미는 과거로 되돌아갈 수 없다는 것을 공유하는 것이다. 인식의 공유를 바탕으로 어떻게 살아나갈지를 전 조합원이 함께 토론하고, 노동조합의 지향을 세워내는 것이다. [“다 같이 한 걸음”]”

#### 4) 체불소송이 조합원들의 삶을 송두리째 흔드는 어리석은 행동인 이유

두원정공지회는 파산위기 후 노사 관계는 없는 것이라고 하였다. 노동자가 공장을 책임지고 유지해 가는 길을 선택해서 걸어온 것이라고 하였다. 자본이 가지고 있는 역할을 노조가 할 수 없으니 박창엽 사장은 최소한의 기능만을 수행하고 있을 뿐이며, 실제 아무것도 하지 않으면서 버티고 있는 상황이라는 것이다. 공장을 유지시키는 것은 두원노동자들이 선택한 것이었고, 이것이 최선이라고 생각하고 있어서 이 길을 가고 있는 것이라고 하였다. 따라서, 회사를 상대로 체불소송을 하고, 가압류를 하는 행위들은 스스로를 흔드는 것일 수밖에 없으며, 그러나 이러한 상황을 아무리 설명해도 전달이 되지 않아 발생하는 문제들이라고 하였다.

“그러니까 회사가 파산에 가는 순간 노사 관계는 없어진 거예요. 왜냐하면 노사관계라고 하는 것은 회사가 절대적인 힘을 가지고 있어서 노동자는 끊임없이 부딪히고 싸우면서 노동자를 위한 뭔가를 찾아가는 과정이라고 한다면 지금 두원정공 상황은 회사가 공장을 책임질 수 없는 상태이기에 노동자가 책임져서 공장을 유지해 가는 것, 이것이 유일한 방안인 거예요. 그리고 그 길을 노동자들이 걸어온 거예요.

그런데 마치 노사관계가 있는 것처럼 보여요. 이건 환상에 불과한 거죠. 조합원들은 마치 노사관계가 있는 것처럼 요구하는 거예요. 이 허상의 문제가 계속 혼란스럽게 만들고 계속 갈등하게 만들고 여러 문제를 야기시킨 거예요. 이미 노사관계는 깨졌고 노사 관계는 없어요.

(그러면 실제로는 어떤 역할인가요?) 역할을 하고 있는 거예요. 자본이 가지고 있는 역할을 노동조합이 하겠다고 하는 순간 더 이상 유지는 불가능해요. 그러니까 자본이 할 수 있는 최소한의 기능을 그냥 부여하고 있는 거고 노동조합이 그것을 적절하게 통제하면서 방향을 찾아가는 과정에 있는 거예요. 이 공장을 유지시키는 것이 최선의 목적이니까요.

이병천 사장이었으면 벌써 정리하고 갔을 거예요. 박창엽 사장이니까 유지하면서 저렇게 아무것도 안 하면서 버티고 있는 거예요. 그것을 공동경영이라고 하면서 가고 있는 거죠” (이기만)

#### 4) 옆친데 덮친, 퇴사자들의 25.4억 원 가압류 신청에 따른 공탁 결정

2,3,4 노조의 총회 불복에 따른 현장 분열에 대응하던 중, 7월 퇴직자들 113명이 가압류 신청을 하였다. 그리고 25.4억에 대해 공탁 결정이 나면서, 조합원들은 또다시 불안과 혼란을 겪게 되었고, 두원정공지회는 8월 임금 지급이 어려워지는 상황을 겪는다. 현장 노동자들의 임금 수

준이 250만원을 받기 시작한지 두 달 만이었다.

담보제공 강제 집행정지 신청에 대한 결정(7/24)이 압류 26억 5천 100만원에 대해 25억 4천 100만원을 공탁하는 것으로 결정됐다. 8월 임금 지급이 어려워졌다.

“7월 30일 여름 휴가였어요. 그런데 급여가 휴업급여만 들어왔어요. 그때가 여름휴가하고 휴업까지 같이 동반되어 있었거든요. 그때 재네들은 뭐 그걸 또 다니는 조합원들한테 또 다 소문을 낸 거야. 조합원들 얼마나 불안하겠어. 야, 망한다 회사. 그때는 내가 휴가 휴업 때 계속 여기 (노동조합 사무실) 있었거든요. 전화 받느라 정신없었어요. 그거 안정시키느라고.. 어떤 조합원들은 직접 들어와 얘기하기도 하고. 회사가 망할 것 같으니까 전화가 불 나는 거였죠.” (2020.3. 권영국)

\* 조합원 문자 공지(7/26일)

생산 매출에 대한 소송자들의 압류는 외부에서 돈을 조달해서 압류를 해제하지 않으면 안 되는 절박한 상황에 놓여 있었습니다....7월 급여를 최대한 지급할 수 있도록 추진했으나, 외부요인에 의해 지연될 수 있는 상황이 되었습니다. OEM의 빠른 결정을 통해 7월30일까지는 급여가 지급 되도록 하겠습니다.

\* 조합원 문자 공지(7/30)

OEM 법무팀에서 여러 가지 사유로 지급 결정이 늦어지고 있습니다. 31일까지 안되면 대표이사가 현대나 위아를 직접 방문할 예정입니다...위아는 법원의 강제집행으로 직접 5.3억을 법원에 납부 했다고 합니다...위의 사정으로 부득이하게 급여지급은 며칠 더 지연될 거 같습니다.

\* 8/2일(금)

공장장 유선으로 상황을 전달받음. 현대 구매에서는 두원의 상황이 부도날 수준으로 인식하고 적극적으로 법무팀에 대응하겠다고 합니다. (벽에다 대고 얘기하는 것 같다고 함. 적극적으로 중재하겠다고 함.)

\* 급여 지연 양해의 말씀드림. (8월 2일 17시) -회사-

상황공유 <8월 8일>

=> 현 상황을 놓고 판단할 때, 협력사 지급, 7월 급여 미지급분을 해소하는데 휴가 기간을 넘는 시간이 요구되는 것으로 판단됨.

=> 조합원 중 특히 학생인 자녀를 둔 조합원들의 압박과 고통은 더 클 것으로 보임.

=> 이런 상황을 놓고 볼 때 휴가를 마치고 첫 출근 하는 8월 12일 출근과 동시에 조회를 통해 현 상황과 향후 계획에 대한 설명과 위기를 넘어갈 수 있도록 힘을 모으자는 대표이사의 적극적인 주문이 필요함.

## 5) 퇴직자들 소송 거는 것은 괜찮아 (2020.10~12. 조합원 면접 내용)

두원정공 노동조합 활동의 주요 지도력을 형성했었던 활동가들이 퇴사 후 소송을 하는 모습을 보면서 실망하는 경우도 있었으나, 공장 내에서 체불소송을 거는 것에 대한 분노가 퇴직자들에게 대한 수용적인 태도로 전환된 측면이 있었다. 조합원들은 퇴직자들이 소송하는 것에 대해서는 본인이라도 나가 있는 상태에서는 찾을 수 있는 것은 찾으려고 할 것이라며 이해하고 수용하는 모습이였다.

퇴직한 사람들이 소송 거는 것은 뭐를 해도 괜찮다고 생각한다. 퇴직자들이 소송 걸어서 받는 것은 다 동의한다. 퇴직자들 재판만 끝나버리면 될 것 같다.

25.4억 공탁 건 거는 이야기 들어보니 몇 사람 때문에 얽힌 것인데 못 찾아가게 한다고 하더라. 자기가 못 받은 부분 찾아가는 것은 좋은데 자기가 나갔다고 이 회사 망해야 한다는 것은 아니라고 생각한다.

나간 사람들 보면 한 군데 정착을 못하더라. 나간 사람은 이해가 간다. 한 푼이라도 더 챙기려는 욕심이 있다고 본다. 사실상 나간 사람들이야 내 돈 한 푼이라도 더 챙기려고 하는 욕심이 나는 거라고 생각한다.

“나간 사람하고 통화를 해보면 뭐 가끔씩 전화오고 전화해보니 그 사람들도 먹고 살기 힘들고 조합 욕 하지 않는 사람은 딱 두 명 봤어. \*\*형하고 진짜 친한 형인데 정년퇴직 바로 직전에 나갔는데 소송을 안 했어. 그래서 소송을 왜 안했어? 남들 다했는데 하니까 내가 소송한다고 바로 돈 나오는 것도 아니고 내가 소송하면 여기 남아 있는 사람들은 어떻게 하나. 이렇게 생각하더라고. 나머지는 회사도 욕하고 조합도 욕하고 그 뭐랄까. 무조건 자기들 나가게 된 것도, 자기들 돈 못 받게 한 것도 조합 때문이고, 사장 욕하는 것은 이해해. 조합 욕을 왜 하냐고 조합이 나가라고 했어? 자기가 나가 놓고” A

“\*\*이 관둘 때는. 있을 때는 잘했다고 생각해요. 그만뒀을 때는 어떻게 보면 비전이 없다 망한다고 생각하고 나간 거라고 보거든요. 솔직히 나가서 회사가 잘 나가고 월급이 잘 나오면 배 아프고 저놈의 회사 왜 망하지 않아 그런 생각을 하는 게 정상이라고 생각하거든요. 내 판단이 틀린 거 같애 하면 그런 게 있으니까” C

“퇴직한 사람들이 소송 건 것은 자기네들 그동안 일했던 정당한 것 받아가는 것이라고 생각하는데, 못 받은 것은 소송이나 뭐를 해도 받는 게 좋다고 생각해요” D

“밖 퇴직자들 재판만 끝나버리면 될 것 같아요. 서로 복불복이라 저 같은 경우는 앞 주에 17, 24일인가 2주 동안 축구대회가 있었는데 갔는데 다 만나지 뭐 만나면 이야기하기 어색하지 뭐. 체불 받으려고 소송 아닌 소송을 걸어봤으니까. 그런 이야기는 안하고 잘 지내냐고 악수하고, 이야기 들어보니까 일부 몇 사람 때문에 얽혀서 그런 것인데, 못 찾아가게 한다고 하더라고. 조합도 다 알고 있을 거야” E

“그중에 노조 운동을 했던 사람도 있고, 여기 남아서 지속되는 것을 싫어하는 사람도 있고 그래도 너는 노동운동을 하지 않았냐. 자기가 못 받은 부분에서 찾아가는 것은 좋은데 자기가 나갔



다고 이 회사가 망해야 한다는 것은 아니지. 이게 지네들도 이제 뭐 경조사 같은 데에 자기네들이 끊더라고. 여기 있는 사람들은 서운해할까 봐 해주는데” F

“어떤 친구가 경비를 하려고 했는데 경비 뽑는데도 없다고 하더라고요. 그래서 여기 있는 사람들이 대다수인 것 같아요. 1주일 2주일 쉬어도 출근할 수 있는 회사가 있잖아요. 나간 사람들 보면 한군데 정착을 못하더라고요. 기술 있는 친구들 보면 열이면 한 두 명은 좋은 데 다녀요. 나머지는 2~30% 밑으로 가더라고요. 그걸 보니 사람들이 못 나가는 것 같아. 두려움이 앞서니까 못 나가는 것 같아” I

“나간 사람은 이해가 가요. 사실상 나간 사람들이야 내 돈 한 푼이라도 더 챙기려는 욕심이 있죠. 돈 싫어하는 사람이 없잖아요” K

나는 지금도 이해를 못하는 부분이 이○○이 한국노총에서 민노총으로 이끌고 온 거 아녜요. 그런데 나가서 사람들 데리고 소송 진행 중이라고 했을 때 그 이야기 듣고 충격을 받았었어요. 그런 생각하고 있을 거라는 생각을 못했어요. 두원정공에서 1번이라고 할 수 있는 사람들이었는데 그 사람들이 주도해서 소송을 진행한다? 있을 수 없는 이야기죠. M

“나는 그 당시에 25억 5천만원이었을 때 전 지회장이 사장하고 통화하는 이야기도 다 들었고, 우리가 그때 너무 코너에 몰려 있었어요. 상당한 위기였어요. 돈이 없어서 몰려 있는 상황이었거든요. 그래서 그 사람들에게 내용증명 하나하나 띄우면서 이야기를 했고, 그 사람들이 찾아가야 하니까 우리가 너무 위기에 몰리고 하니까 사장이 전화를 했던 거야 웬만하면 여기서 끝내고 마무리 좀 하자 그랬더니 거기서 요구하는 게 3월 8일 이후 요구 내용 다 물어주고 이자 비용까지 환원해 달라. 그게 37억이야 그것을 주지 않으면 합의 못해준다고 했어요. 직접적으로 이야기한 거예요” Q

## 6) 경영을 회사에 맡기니 파산이었다. 노동조합이 경영에 적극 개입을 공식화

두원정공지회는 경영에 적극 개입하겠다는 것을 공식화하였다. 매출이 임금수준을 결정하기 때 문이었다. 지속적인 매출 하락은 멈추고 있지 않았고, 실수령액 250만원을 유지하는 것 또한 쉽지 않은 상황이었다. 그것은 생산을 제대로 해야 한다는 것에 더욱더 관심이 집중되면서 일하는 현장 분위기를 만들기 위한 노력에 더욱더 집중하였다. 그리고, 이것이 노동조합이 해야 할 역할인지 의구심은 들지만, 두원정공 노동자들의 생존을 위한 과정에서 필요한 과정으로 보았다.

<2019.08.19.> 우리의 내부 - 논쟁지점

경영은 회사가 할 일로 치부하고 내버려 둔 결과는 파산이었다. 파산을 철회시키고 회사를 다시 운영하는 것은 노동자들의 희생으로 가능했다. 이런 상황에서 경영을 회사 몫으로 돌리고 간다는 것은 무책임하다는 판단이다. 왜냐하면 신뢰하지 않는 경영진에게 자신들의 희생의 몫을 결정하도록 넘겨준다. 그렇게 희생의 몫을 넘겨주고 실패하면 경영진 비난하면 되는 것인가, 생각해 봐야 한다. 노동조합은 조합원들의 희생을 헛되게 하지 않기 위해선 **적극적으로 경영에 개입 해서 불행이 반복되지 않도록 해야 한다고 판단하고 있다.**

자본에 의해 강제되는 룰이 아니라 노동자들 간의 룰을 만들어야 한다. 최소한 노동시간을 지키

는 것에서부터 시작해야 한다. “누구는 일하고 있는데, 누구는 일할 시간에 휴게실에 짱 박혀서 자고 있다는 불만”이 없어야 한다고 판단한다. 노동자 내부에서 나타나는 불평불만은 현장 내부에서 정리되어야 한다.

“떨어진 자본의 매출구조를 어떻게 해서든 조금이라도 정상으로 더 올리는 쪽으로 노동조합 활동을 가는.. 이게 우리 조합원들이 이 힘들을 조금이라도 빨리 극복할 수 있는 지점이 사실은 매출을 올리는 거다. 매출을 올려서 일정 부분 올린 쪽으로 가야 된다. 그러다 보니까 저도 그렇지만 여기 계신 동지들이 이게 노동조합, 자기 신념이라던지 이런 부분들이 사실은 많이 달라졌어요. 파산 이전과 이후 노동조합 활동이라고 한다면.. 우리가 지금 여기에서 **최우선 과제로 노동조합이 해야 될 부분은 여기를 어떻게 해서든지 매출 확대를 할 수 있는 방향으로 가야 한다**는 게 첫번째예요. 두번째는 그게 우리 삶과 직결이 되어 있기 때문에 너무 안 좋은 쪽으로 떨어져 있기 때문에 하려다 보니까 노동자의 시각이 아니라 채네들은 왜 일하고 잔대? 채네들은 근무 안하고 조퇴하고 술 먹으러 간대? 이런 것들이 그 전에는 안 보였던 것들이 이런 게 보이는 거예요” (2020.4.29. 손상기)

#### 7) 9월, 2(한국노총), 3(기업노조), 4(기술사무직)노조 체불임금 소송 진행

2,3,4 노조는 총회 불복 후 체불 소송에 들어갔다. 8월 임금미지급, 9월 임금지급지연 등 퇴직자 25.4억 공탁 후 현장은 불안하고 힘들어하던 시기였다. 2,3,4 노조원들 중심의 소송으로 진행되었다.

기업노조 선전물, 체불임금을 고소함에 즈음하여 2019.9.30. 발행인 : 이강연

동지들 안녕하십니까?

기업노조에서는 얼마 전 홍보물을 통하여 모든 법적수단을 동원하여 자본을 압박하겠다고 천명한 바 있습니다. 그것의 일환으로 퇴직금 중간정산을 신청하였는데 이는 2019. 3월 7일 노사합의시 생활고를 벗어날 방법으로 기 적립된 73%내에서라도 방법을 찾아보자는 것이지 우리만 누리겠다는 이기적 생각은 추호도 없음을 밝힙니다. 또한 여러차례 지급 약속을 지키지 않은 체불임금을 고소하기로 하였습니다.

체불임금과 퇴직금의 청구시효는 법적으로 3년입니다.... 시효를 정지시키기 위해서는 고용노동부로부터 체불임금 확인서가 발급 가능한 체불(회사가 인정한 체불)은 시효 소멸전 고소를 해야 하고 고소가 성립되면 시효는 정지되게됨으로 3년 경과해도 청구권은 살아있게 됩니다. 그러나 다툼의 여지가 있는 체불은 변호사를 통하여 또는 법률구제공단을 통하여 민사소송을 해야 하고 청구시효 소멸 전에 1심 승소 판결을 받아야 시효가 정지되게 됩니다. 임금은 각자 개별의 사안이므로 개인이 고소해야 효력이 발생합니다.

이미 회사는 여러 번의 지급 약속을 어겼습니다. 작년 12월에...을 5월에...이제는 기약도 없고..이에 기업노조에서는 지급 약속을 어겼음을 상당한 유감을 표하며 지급 일정을 명시하라고 공문을 보냈고 회사는 내년도 사업계획을 잡아봐야 알 수 있으며 장기 자금계획을 편성해 봐야 한다는 이유로 일정을 명시하지 않았습니다.

고소에 동참하시고자 하시는 분은 기업노조 동지들에게 도움을 요청하십시오. 성심성의껏 도

와 드릴 것입니다. 10월 4일 고용노동부에 고소접수 예정입니다.

\* 체불임금 항목(회사 인정 체불)

2017년 미지급 년차수당 (잔여 15%)      2018년 설상여 (75%-30만원 분)

2018.3월8일 합의전 기왕 근로임금(관리직 8일, 현장 18일)

2018년 미사용 월차수당                      2015년 관리직 미지급 년차

2018년 직권반납한 년차(최소 13개 예상)

체불소송 동참 요구에 금속노조 조합원들은 크게 동요하지 않았다. 2019년 노동조합의 체제 정비, 간부, 조합원들의 불만, 혼란을 수습하고 재정비해왔던 과정이 있어 가능했던 것으로 보인다. 두원정공지회는 동별 단합대회, 10월 14일 (월요일) 두원정공지회 전체 조합원 야유회를 통해 조합원간 단합을 다졌다.

## 2.7. 매출 현실에 맞는 방식의 운영을 한다 : 2020~2021

<결정> 바뀐 상황에서 일하는 법을 익히고 좀 더 긍정적으로 느끼게 됨.

### 1) 매출의 지속적 하락, 기로에 선 두원정공

파산 위기 후 3년, 2020년은 두원정공에 있어 가장 중요한 선택의 기로에 설 것으로 예상된다. 기계식 펌프의 물량은 줄어들고 있어 매출액은 지속적으로 감소할 것이 예상된다. 회계감사에서 2년 동안 의견거절의 원인이었던 재고량은 2019년 70억 가량 소진하였고, 남아 있는 40억이 안되는 재고물량은 2020년 소진해야 했다.

또한 3년 연속 같은 달에 휴업에 대한 지원은 안 되는 것으로 확인되었고, 두원정공은 7개월에 대해서만 고용유지지원금을 받을 수 있는 상황이었다. 지원금이 없는 5개월을 어떻게 운영할지도 준비해야 했다.


2020년에는 22명의 노동자들이 정년퇴직 예정이었다. 그 자리를 채워야 할지를 걱정하는 현장의 얘기들도 있고, 그리고 크게는 동별, 작게는 과별 라인별 차이로 인한 불만이 걱정되기도 했다. 퇴직자 집단소송(113명)은 2심에 계류 중이었고, 19년 12월 선고 기일이 잡혔으나, 다시 변론이 재개된 상황이었다. 부동산 매각, 사원주택 미수금은 진전이 없는 상태였고, OEM에 선수금 요청, 밀어 넣기 등 외부 도움을 매달 요청하고 매달리는 상황이었다.

2020년	내 용
상황	·마지막 남은 재고 약35~40억 ·고용유지 지원금 7개월만 적용 ·코로나19로 생산매출 지속감소/임금 미지급/한달 2회 나누어 임금지급 ·신규아이템 불투명, 자산매각 불투명 ·현대차 물량 찾아옴. 미미함. ·퇴직자 및 재직자 소송/ 박창엽사장 형사소송/ 사원주택 소송
두원정공 지회	·매월 조합원 간담회 진행 ·코로나19로 인한 임금미지급에 따른 조합원 1인당 100만원 지급 ·조합원 13명 금속노조 탈퇴 ·지속적 매출 하락에 1년 무급휴직 관련 노사협의
현장	·7월 임금 지급 불안정. 불만 높아짐. ·체불 소송하려면 나가서 해라 ·금속지회 이탈, 기업노조 가입인원 늘어남 -> 현장 갈등 상황 -> 위기 의식 고조

이로 인해 현장에서 제기하는 25일 급여지급은 앞서 얘기한 것들이 해소되어야 가능한 상황이 었다.

**2020년. 매출 326억**  
**코로나19**

	노동조합	현장 (체불임금지급 현황)	2,3,4노조	퇴사자
1월	8~9. 조반장 간담회 22. 전체 조반장 간담회	23.휴업수당 31.휴업수당 제외 임금		
2월	18~21. 조합원 간담회	25.휴업수당 28.휴업수당 제외 임금	25.2개노조 2020년 임 단협 요구안 접수	
3월	25. 조합원 교육	25.휴업수당 31.휴업수당 제외 임금	5. 3개노조 요구안 취 지 설명	
4월	20~24. 조합원 간담회	26.휴업수당 29.휴업수당 제외 임금		
5월	19. 상집 5월 간담회 자료 공유	26.휴업수당 29.휴업수당 제외 임금	6. 3개노조 소송취하 조건으로 사무실 요구. 18. 기술사무직 노조 분리교섭 신청	
6월	2. 간담회 확대간부 공유 4. NZ동 간부 회식 8. 조합원 간담회	25. 휴업수당		
7월	27. 조합원 1인당 100만원 지급	조합비로 1인당 100만원	2. 3개노조 사장실향의 28. 2명 징계위 회부	
8월	19~31. 조합원 10명 탈퇴	10.20년 6월 급여 체불, 31.7월 급여 체불 37%	10. 3개 노조 아침 선 전전. 18.19 기업노조 선전물. 24. 한국, 기술 사무직 선전전	
9월	22~24. 조합원 교육(기로) 23. 조합원 3명 탈퇴	11.7월 급여 체불 잔여분, 29. 휴업 수당 열처리 근무수당 노동부에서 2019년분 무혐의 처리		
10월	27~29. 조합원 간담회	12. 20년 8월 급여 체불 50%,	26. 이** 대법원 상고	정**변론기

	(기로2).	30. 휴업수당, 20년 8월 체불 25%	일
11월	3. 타임오프 고소자 10명 명 단 확인 30. 무급휴직 관련 노사협의, NZ 정년퇴직자 송년회	10. 20년 8월 급여 체불 잔액, 30.휴업수당 70%. 25~26. 정년퇴직자 송년회	27. 퇴직자 소송 대법원 항고 및 항소
12월		10.11월 휴업수당 70%, 31.휴업수당	
		1월부터 급여지급 정상화	
1월	12. 체불임금 해소방안으로 태양기계에서 약 10억원 차입 26. 자구방안 합의	11. 20년 9월 체불, 20년 년월 차. 18. 20년 10월~12 체불 29. 20년 10월 체불	
2월	5. 의견일치안 찬반투표	10. 21년 1월 체불 26. 21년 1월 체불	
3월	11. 특단협 논의	10. 21년 1월 체불 19. 연말정산 환급금	
4월	9.무급휴직(안) 노사협의 (50명, 1년), 특단협 조인식	12. 21년 3월 급여, 20년 월차 수당 26. 연말정산 지방세	
5월			
6월	15. 무급휴직 조합원 1인 30만원씩 지원		정리해고 35명 지노위 구제신청, 체불 소송
7월	특단협	30. 19년 10월 체불	
8월	31. 연월차 휴가 관련 합의. 총 25일 31. 근로시간면제제도 합의	19년 11월 체불	
9월		17. 19년 12월 체불	
10월	상집수련회		
11월	24. 조합원 송년회 지원 1인당 2만원 26~27. 확대간부 수련회		
12월			

## 2) 우리가 결정하자. 매달 조합원 간담회 진행

파산위기 후 3년 차에 접어들었으나, 매출은 지속적으로 하락하고 있고, 임금불안정 또한 지속되었다. 코로나 19의 영향으로 매출이 더 하락하였고, 6월에는 17억 매출에 불과하게 되었다. 두원정공지회는 조직적 토론을 통해 의견을 모아내고 함께 결정한다는 시도를 지속적으로 하였다. 우리 노동과 삶을 우리가 결정하자는 것은 매출기준에 맞춰 임금수준을 맞출 수 밖에 없다는 것이기도 하였다. 그러나, 지속적인 임금불안정 상태는 두원정공의 자본잠식에 대한 경계에서 줄타기를 하듯이 아슬아슬하였다.

2020년 두원정공지회는 “우리 앞에 놓여 있는 현실을 외면하지 말고 있는 그대로 객관적으로 냉정하게 바라보고 판단하면서 길 찾기를 시작하자”로 잡고, 우리노동과 삶을 우리가 결정하자! 노동조합은 1월부터 6월까지 매달 조합원 간담회를 진행하였다.

1월, 현장관리자의 입장에서 바라보는 현장의 상태를 공유하고, 현실적 조건에서 돌파구를 찾기 위한 공론화, 2월, 함께 만들어 가는 삶을 살자, 3월, 전망은 있는가? 유일한 대안인 노동조합을 중심으로 함께 전망을 향해 전진하자, 4월, 주변의 뜬금없는 소문들, 타 노조의 유연비어 달콤한 유혹에 동요하지 말고 금속 조합원답게 곳곳하게 우리의 길을 개척해 나가자, 삶을 선택하는 것이 아니라 결정하고 실천하는 것이다. 5월, 2020년에 이어 2021년을 가기 위해 경영의 한계를 확인하는 과정으로 진행하면서 토론과 논의로 의견들을 모아나갔다. 6월은 코로나19라는 감염병의 전 세계적인 대유행 상황에서 불확실성은 가중되고 있다.

1월 2회에 걸쳐 조, 반장 간담회를 진행했다. 현장관리자의 입장에서 바라보는 현장의 상태를 공유하고, 현실적 조건에서 돌파구를 찾기 위한 공론의 과정이었다. 신규아이템, 전환 배치, 휴업과 재고소진, 공동체와 우리의 삶, 생산 활동에 필요한 것들에 관한 얘기를 나눴다. 또한 현장을 운영 과정에서 조, 반장들의 문제의식과 어려움과 바람을 공유하는 자리였다. “잘나갈 때와 망해서 다시 시작하는 현재 달라진 것은 ”반 토막으로 줄어든 임금과 기업복지“밖에 없다. 현장에서의 일상은 달라지지 않았고 오히려 더 나빠지고 있고 하였다. “250만원 받으니까 그만 큼만 할 거다”, “약속도 안 지키는데 왜 우리만 일을 해야 하나”, “신뢰가 안 가는데 일할 맛이 나겠나”, “강제성도 없고, 규율도 없는데 누가 따르겠나, 나는 빼고라는 인식이 강하다”, “회사에서 제 규정 지키기를 해도 상벌제도가 없어서 그런지 그때뿐이다. 답답할 때가 많다”, “조합에서 우리는 이렇게 간다. 나를 따르라 해줬으면” “전환배치에 대해 사장은 어떻게 생각하는지, 사측에서 하면 거부하지 못할 것 같다” “회사가 움직여야 하는 것 아니냐“ 등의 얘기들이 나왔다.

2월 조합원 간담회는 함께 만들어 가는 삶을 살자는 주제로 진행했다. 두원정공에서 노동자로 살아온 과거를 돌아보고, 위기 앞에서 어떤 선택을 하면서 왔는지를 통해 현재를 확인하는 과정이었다. 잘나갈 때 자본으로부터 고용과 생존권 위협을 노동조합을 중심으로 힘을 모아서 이겨냈다. 파산-극복이라는 초유의 사태 앞에서 우리는 노동조합을 중심으로 이겨내기 위해 온 힘을 다해야 한다는 것을 확인하자는 것이었다.

“18년도에는 연락처라는 단어를 안 썼어요. 한 해를 지나면서 전망을, 존폐를 한번 결정해 보자고 한 거예요. 그건 뭐냐하면 야, 우리가 노력을 해도 안되면 그때 가서 1년 후에 결정을 하자 여기를. 단, 1년 후에 결정하기 전에 내 삶을 한 번에 딱 그만두면 지금 당장 밖에 나가서 할 게 없으니 1년 동안 찾아봐라. 찾아보고 그리고 나서 그만두더라도 계획성 있게 그만두라고 신호를 준거거든 18년도에. 근데 딱 18년도에 왔는데 조금 더 갈 수 있겠네 하고서 또 19년도로 온 거예요. 올해는 좀 영업이익을 좀 냈대. 땅을 팔았더니 이익이 남았다. 그리고 또 20년으로 온거야. 오다 보니까 그러면 영업 이익도 내고 땅도 팔고 이래서 영업 이익이 났네 그러면 좀 더하면 뭔가 희망이 좀 보이지 않을까? 그런 느낌을 갖고 있는 거죠 조합원들이.” (2020.4.29.손상기)

3월은 조합원 교육으로 진행했다. 전망은 있는가? 망했을 때 어떻게 하는 것이 올바른 자세인가? 우리는 무엇이든 할 수 있는 태세를 갖췄는가? 여전히 남 탓을 하고 있지는 않은가? 더 이

상의 소모적인 논쟁을 하지 말자. 전망은 어느 날 갑자기 하늘에서 뚝 떨어지는 게 아니라 우리 손에 달려있다. 우리 이미 경험했다. 망한다는 회사 여기까지 끌고 온 것도 동지들의 하나 된 마음을 모아서 온 것이다. 전망은 우리 손에 달려있다. 유일한 대안인 노동조합을 중심으로 함께 전망을 향해 전진하자는 것으로 진행했다.

“조합원들하고..제가 희망에 대해서는 이야기 안 했었어요 계속. 근데 조합원들은 그 얘기가 듣고 싶은 거야 계속. 가면 물어봐. 우리 내년도 갈 수 있어? 할 수 있어? 그럼 저는 그 얘기를 하죠. 우리 목표가 퇴직금 안 떼이는 거. 그리고 안정적으로 이직할 수 있는 기회를 부여하는 거. 또 그렇지 않은 분들은 여기서 남아서 살아갈 수 있게끔 그렇게 상황을 만드는 것. 이것이 목표입니다. 저는 그렇게 가는 거고요. 그래서 지금은 잘 안보이더라도 가봅시다 이렇게 얘기하고. 그래서 넘어 온 거죠.

넘어왔는데 어쨌든 난 조합원들이 그래도 조금 웃음기를 찾았다는 게 위안이 되는 거죠. 아 내가 헛일을 하지는 않았구나 이런 생각이 드는거죠.” (2020.3. 권영국)

4월은 전망은 주어지는 것이 아니다. 우리 손에 달려있다. 우리 앞에 놓인 현실과 과제를 공유하고, 주변의 뜬금없는 소문들, 타 노조의 유언비어 달콤한 유혹에 동요하지 말고 금속 조합원답게 곳곳하게 우리의 길을 개척해 나가자는 것이었다.

노동자가 주인이다 [13호 200401]

◆ 2020년도의 임금은 동결하고 미지급되는 임금은 체불화되어야 한다.

지난 3년 동안 해온 임금반납은 임금포기였고 노사합의는 반납각서에 불과했다. 우리는 노조가 없는 회사만도 못한 굴욕과 수치를 감당하며 대리운전, 노가다 등으로 생계를 유지해오고 있다. 그럼에도 회사는 정상화되지 않았다.

그 원인은 협박과 투자사기로 사리사욕에만 눈이 먼 경영진과 이를 추종하는 세력들이 우리가 받아야 할 임금을 포기하고 미리 반납만 해왔기 때문이다.

회사가 망하기를 바라는 자는 아무도 없고, 반납이 회사정상화의 대안이 아니었음은 이미 지난 과거가 입증하고 있다. 거듭 밝히지만 이제부터라도 미지급되는 임금은 체불화하고 경영자의 경영행태와 재정상태를 지켜보고 2021년 회계결산 후 문제의 원인을 분석하고 대책을 세워 대응하는 것만이 회사를 정상화하는 길이다.

한국노총 전국금속연맹 두원정공 노동조합

-4.20. 기업노조 선전물. 2020임단협에서 살아갈 길을 쟁취하여 보다 나은 삶의 질을 회복하자!

**회사가 망하기를 바라는 사람을 아무도 없다.**

급여만큼이라도 조속히 정상화하라!

임금은 개인의 권리다 집단적 동의 명분으로 침해하지 마라!

추후 교섭이라는 명분으로 합의서를 남발하지 마라!

함께 일하던 동료가 떠나갔다. 건강권을 회복하라!

-모든 복지가 중단되었음에도 기숙사만 운영하는 것은 형평성에 문제가 있다. 기혼자가 대부분이다. 운영비만 년 1억 2천만원에 달한다. 부부건강검진시 년 1억3천이면 되니 같은 비용이면 직원

모두가 혜택을 볼 수 있도록 건강검진을 회복해야 한다.

합의서의 유효기간을 명확히 하라!

무조건 반납은 안된다. 약속을 지키지 않으면 무효화하라!

-태양자본이 들어와 지난 3년간 자본금을 투자한 것 외에 한 것은 아무 것도 없다. 오히려 땅팔고, 재고 팔고, 인원 내보내고, 임금 깎고, 대출 받아다 묶어놓은 것 밖에 없다. ...올해 마지막으로 기회를 주고 말로만 떠드는 무능력한 자본은 필요없다...

체불임금 해결을 위해 모든 노력을 다하라!

“한국노총 입장은 정상일 때 기준으로 임금 받아야 하고 체불 소송을 걸어야 하고 사장이 돈을 가져와야 한다고 하고, 기업노조의 경우는 사장이 무책임하니까 책임을 져야 한다고 비슷하다. 전체 직원 대상 경영설명회에서 장석우 사외이사는 올해가 마지막일 수 있다. 올해 무엇인가 수혈되지 않으면 갈 수 없다고 설명했는데, 기업노조 위원장 1명만 참석해서 하는 이야기가 사장이 무능력해서 사장이 돈을 더 가지고 와서 회사를 살려야 하는 것 아니냐. 자산 가치 200억, 300억 아니냐고 했다고 한다. 장석우 사외이사가 그 자리에서 여기는 한계기업이다. 청산 가치에 대해서는 잘못 알고 있는 거라고 답했고, 그 이야기 듣고 가서 바로 홍보물 내더라. 우리 것은 신한은행에 다 넘어가 있는 상황인데, 회사를 정상상태로 보고 있는 것이다. 현실에 대한 판단을 달리 가지고 있어서 안타깝다. 사장 물러나면 된다고 생각하고 있다.”

(200423 손상기)

5월 간담회는 **삶을 선택하는 것이 아니라 결정하고 실천하는 것**이라는 주제로 진행하였다.

신규아이템 유치를 요구하면서 고소고발 소송할 자들을 모으는 행위가 정당하다고 생각하는지 묻지 않을 수 없다. 아이템을 유치하라면서 뒤에서 방해하는 행위만 일삼는 자의 주장에 동의하는 금속조합원은 없다. 관리직은 현대를 상대로 가압류하고, 경영에 집중해도 모자란 시기에 노동부조사, 검찰조사, 법원재판으로 돌아치는 대표이사를 상대로 분노를 만들어 내기 위한 꾀수에 불과하다. 이런 선동질은 당장 그만두기 바란다. 조합원들의 삶을 책임지고 있는 장이라면 더욱 삼가해야 할 헛된 주장이다.

노동조합의 존재 이유는 노동자의 권리와 이익을 도모함이어야 한다.

2019.5.8. 발행인 : 이 강 언

생각이 다르다고 적이라 한다.

기업노조는 단 한 번도 투표 결과를 부정할 적이 없다.

노사 간에 임금을 반납하는 협의를 했다 하더라도 임금은 전적인 개인의 권리이기 때문에.....우리의 권리를 보호하기 위해 비반납 동의서를 제출한 것이다.

우리는 무조건 반납을 거부하는 것이 아니고 조건을 제시하였다.

회사의 신규아이템 유치 또는 확고한 비전 제시없이 종업원의 임금반납을 통하여 생존하겠다는 회사의 경영방침에 대하여 단호히 거부하는 것과 종업원이 납득할 수 있는 지속생존 가능성을 위한 회사의 노력이 선행되기 전 불법적 임금반납에 동의할 수 없음을 분명히 하였다.

.....



누가 노동자의 탈을 쓰고 무임승차하고 있는가?

.....후속 합의 명분으로 전임을 계속하고 규정에도 없는 장기 휴직을 나가 있고 부서에 소속되어 있으면서 상부단체 파견을 나가 있는 행위는 귀족 노동 생활을 하는 것과 무엇이 다른가?....금속 노조는 하루빨리 스스로 전임자 축소와 규정에 어긋난 파견자를 조속히 복귀시켜야 할 것이다.

.....  
기업노조 두원정공 노동조합.

6월은 2020년에 이어 2021년을 가기 위해 경영의 한계를 확인하는 과정을 진행했다. 코로나19라는 감염병의 전 세계적인 대유행 상황에서 불확실성은 가중되고 있다. 우리가 속한 자동차 산업은 이제 위기가 시작되고 있다. 세계경제가 멈춰선 초유의 사태는 코로나19 사태가 진정되더라도 그 여진은 지속될 것이라 전문가들은 예상이다. 완성차는 물론이고, 부품사들의 상황은 더욱 한치 앞을 내다보지 못할 정도로 심각하였다.

다음은 코로나19가 두원정공에 미치는 영향에 대해서 보도록 하겠습니다. OEM동향입니다.

-위아포승 2공장은 울산 이전 문제로 6월 한 달간 가동하지 않습니다.

-조양 1공장은 주력인 VE-J2/JT의 엔진조립을 하는 공장입니다. 재고 과다로 인해 6월 한 달 휴무예정입니다.

-조양 2공장은 현대 산업용 생산 감소

-현대전주공장은 6월 생산계획이 없는 상황입니다.

-두산은 6월 계획으로 2주간 휴업을 진행하고 있습니다.

-국제는 미국 수출 물량 감소.

-L/S 북미, 유럽수출 물량 감소.

-코라오 수출 불안정 등 각국의 봉쇄정책의 영향으로 보입니다.

### 3) 코로나 19로 임금지급 불안정, 두원정공지회 조합원 13명 탈퇴 후 기업노조 가입

코로나19의 영향으로 매출 감소는 심각해졌다. 이에 두원정공지회는 적립되어 있는 조합비로 조합원들에게 1인당 100만원씩 지급하며 위기 상황에 대응했으나, 위기가 해소되지는 않았다.

코로나 19로 6월부터 매출이 급감하였다. 회사는 7월 급여 일부 70만원만 지급하였고, 급기야 8월은 임금지급이 어려운 상황이 벌어졌다. 임금은 선수금 또는 어음 깡 해서 월말에 지급되었고, 지급은 10일경이었다. 현장에서는 매출 등 상황을 알고 있었고 항의하지 않았다.

3개 노조 8명이 사장실 항의를 진행하였다. 사장과의 대화를 녹취해서 사장 망신 주기로 통신으로 유포하였고, 금속노조는 아무것도 안하고 있다며 입지를 만들고 있었다. 사장을 실추시키려고 녹음한 것을 휴게실에 틀어놓고 금속과 사장을 공격했다. 이에 대해 회사는 8명 중 2명을 징계위에 올렸다. 이에 3개 노조는 아침 선전전을 진행하며 대응하였다.

기업노조에서는 임금을 못줄 바엔 법정관리 소송단 채권추심으로 임금을 받을 수 있다며 기업노조에 가입하라고 하였고, 금속노조 총 13명 이 탈퇴한 후 기업노조에 가입하는 상황이 발생

하였다.

두원정공지회는 매출 전망은 안보이고 채권추심을 당하게 되면 이렇게 계속 갈 수 있을까에 대해 심각하게 고민하기 시작하였다. 소송이 오가고, 호도하고, 이런 호도된 상황에서 그게 진짜야? 이대로 갈 수 있냐?며 현장은 혼란스러워하는 상태였다. 기업노조에서는 두원정공은 망하지 않는다며 소송해도 된다고 주장하였고, 망한다 하더라도 채권을 확보해 두면 나중에라도 받을 수 있다고 하였고, 부도내서 경영 능력 없는 사장을 바꾸자고 하였다. 금속노조는 합의 청산 못할 거다. 그러니 소송해서 임금 찾아가자<sup>12)</sup>는 식이었다.

#### -8.12. 한국노총 선전물 노동자가 주인이다 14호.

##### 노동자가 주인이다.

###### ◆노사가 지난 4년 동안 회사를 살린다며 해온 실적

- 20회 이상의 노사협의를 통해 직원들의 임금 약 600억원 (1억/1인) 반납시킴
- 단체보험, 학자금 등 모든 후생복지 및 연차반납
- 직원 560여명 중 약 220여명 강제퇴직
- 체불임금 지급을 전제로 사원주택, 주차장 부지 매각 후 체불임금 미지급
- 순이익 발생시 반납 금액 환급약속 불이행 (2019년도 9억 5천 순이익 발생)
- 사장 징역 1년에 집행유예 2년(1심, 2심)선고-대법원심리 진행 중 (그 외 민형사사건 26여건 진행 중)
- 2심 선고 후에도 임금체불 고소장이 지속해서 검찰로 송치됨

###### ◆결어

직원들의 고통 및 회사의 정상화에는 전혀 관심이 없고 오히려 회사의 어려운 상황을 악용하였다는 결론이다.

#### -8.18~19. 기업노조 선전물. ‘사실을 왜곡하지 마라!’ ‘동지들! 함께 합시다!’

사실을 왜곡하지 마라! 발행인 : 이 강 언

.....자본이 능력이 있다면 우리가 부도를 내려고 한들 무슨 수로 낼 수 있으며 능력이 없는 자본이라면 우리가 아무리 고혈을 쥐어 짜낸다면 무슨 수로 막을 수 있단 말인가? 부도를 내는 것과 막는 것 중 어느 쪽이 자본에 이익이 되느냐에 따라 필요하면 높은 이자를 주고서라도 빌려다 막는 것이 자본의 논리이며 능력인 것이다.”

노동자가 하나라던 외침은 허구였나?

.....나 아니면 적이라는 이분법적인 사고방식을 가지고 있는 한, 우리가 아무리 옳은 주장과 행동을 한다면 어떤 것으로든 엮어서 폄하하리라는 것은 이미 예견했었다. 그래도 노동조합이라면 최소한 지켜야 할 정도는 지켜줄 것으로 생각했는데 참으로 유감스럽다.

12) 2017년 상여관련 퇴직자 퇴사자만 주고 재직자 안 받는 걸로 했었다. 그런데 기업(한국)노조 소송해서 500만원정도 받은 경험이 있다. OEM 가압류를 했는데, 압류 풀려고 공탁금 걸었던 것을 소송자들이 찾아갔었다.

투쟁하지 않으면 체불이 상습화될 것입니다.

침묵하고 참았더니 급여일이 말일로 되어버린 것처럼 투쟁하지 않으면 임금체불도 상습화될 것입니다. 그 고리를 끊고자 투쟁에 나선 우리가 잘못된 것일까요?

동지 여러분께서 판단해주시기 바랍니다. 지난주 3일간의 생존권 쟁취를 위한 투쟁에 많은 격려를 아끼지 않으신 동지들, 그리고 무언의 눈길로 응원해주신 동지들께 깊은 감사를 드립니다. 저희에게 큰 힘이 되었습니다. 고맙습니다....

“너희는 당연한 너희 몫을 빼앗기고도 분할 줄 몰랐고, 불의한 힘앞에 굴복하고도 부끄러운 줄 몰랐다.”

2020.8.18. 기업노조 두원정공 노동조합

동지들! 함께 합시다!

동지 여러분 안녕하십니까?

우리가 이렇게 투쟁에 나서게 된 것은 6월 급여도 지연지급하고 7월 급여는 언제 지급하겠다 말 한마디 없는 회사의 작태를 보면서 울분을 금할 수가 없었기 때문입니다.

동지여러분!

우리는 어디에 내놔도 절대로 풀리지 않는 급여를 받았고 복지를 누렸던 품격있는 노동자였습니다.

....애초에 두원자본이 경영을 포기해서 해보겠다는 태양자본을 선택한 것이 핸들을 잘못 꺾은 실수였다면 이제는 기회와 시간을 줄만큼 주었고 실체가 검증되었으니 방향을 바꾸어야 합니다. 이런 경영은 누군들 못하겠습니까?

이렇듯 가다가는 체불임금은 고사하고 십수 년 쌓아온 퇴직금도 보장받지 못하고 날아가고 말 것입니다.

**투자할 능력이 없는 한계자본이 경영하는 한, 우리의 고통은 계속될 것이고 반납과 삭감은 의미가 없습니다. 오히려 체불임금으로 자본을 압박해서 움직이게 해야 합니다.**

**노동자의 고통만으로 회사가 살 수 없는 것은 자명하기 때문입니다. 이제는 능력 없으면 물러가게 해야 하고 말뿐인 비전제시는 단호히 거부해야 합니다.**

차라리 우리끼리 경영해도 이보다는 나을 것입니다.

동지들! 우리 함께 합시다! 그래서 우리의 삶의 터전을 지켜냅시다. 오늘 하루도 수고하시고 건강하시길 바랍니다.

2020.8.19. 위원장 이 강 언 /기업노조 두원정공 노동조합

조합원 중 13명 (8월에 10명, 9월에 3명)이 금속노조를 탈퇴하고 기업노조에 가입하면서 두원정공지회는 충격을 받았다. 노동자 내부의 이견과 갈등으로 더 이상 버티기 어려울지도 모르겠다는 위기의식을 갖게 된 것이다. 매출이 300억대로 지속해서 하락하고 있었고, 이후 조건은 더 나빠질 것이 예상되기 때문에 더 확산될 가능성이 크다고 보았다.

두원정공지회는 향방에 관해 결정할 때가 온 것일지도 모르겠다고 판단하였고, 300억대 매출 조건에서 어떻게 해야 할 것인가?를 놓고 내부 토론 준비에 들어간다.

2020.9.4. 지회선전문, 노동자들의 실낱같은 희망을 꺾는 일입니다.

체불 소송을 위해 노동조합을 탈퇴하겠다는 노동자들이 있습니다. 약속된 250만원조차 체불되는 상황에 놓인 노동자들의 고통과 어려움을 활용해서 자신들의 세력을 넓히고자 소송이라는 도구를 활용하는 기회주의 세력의 작업이 있었기 때문입니다. 그들은 소송을 통해서 잃어버린

임금을 찾아줄 수 있을 것 같이 이야기 하면서 조합원들을 혼란스럽게 만들고 있습니다. 두원정공이 망할 수도 있으니 임금채권 확보를 위해서 소송을 걸어들 필요가 있다고 이야기하기도 합니다. 현재 두원정공에서 잃어버린 임금을 찾기 위한 유일한 방법은 매출을 확대하는 방법밖에 없습니다.

힘들고 어렵지만 동료들과 같이 견디어 갑시다.

몇 푼 되지도 않는 임금조차 나오지 않는 이 상황이 너무 고통스럽고 힘든 건 사실입니다. 여기 저기 원망이 쏟아져 나오는 것도 사실입니다. 그러나 지금 이 상황은 두원정공의 문제, 코로나라는 전 세계적 문제, 그리고 휴업수당을 받을 수 없는 상황이 겹쳐져서 나타난 누구도 어찌할 수 없는 물리적 한계에서 오는 것이라는 것을 우리는 이미 다 알고 있습니다.

#### 4) 조합원들이 기업노조로 넘어가는 것, 기업노조의 임금 소송에 관한 생각 (2020.10~12. 조합원 면접 내용)

조합에 불만도 있고 다 받아주겠다고 하는 것하고, 회사가 어렵다 반납하지 않으면 힘들다고 하는 것 하고 일반 조합원들 생각했을 때 뭐가 유리하겠는가. 연말 지나면 어떻게 될지 모르겠다. 장애물을 제거해야 한다. 소송 걸 것 같으면 나가서 걸던지 왜 여기 다니면서 그러는 것인지 모르겠다.

대화로 안 풀린다고 하니까 쳐낼 것 쳐내고 버릴 것은 버리고 가야 한다. 그 사람들을 정리하고 가자는 의견이 많다.

엄청 반발이 있는 상태다. 고민을 엄청 많이 해봐야 할 것 같다.

작년에 친한 동생이 답답해서 갔다고 하더라. 가도 똑같은데 사무실에서 한 명이 소송해서 천이백만 원 받았는데 이차에 패소해서 토해내야 한다고 하더라. 시간이 갈수록 심해질 거라고 본다 등 돌리고 서로 안 보고 영역이 정해져 있다. 여기 있으면 못하니까 저쪽으로 가서 소송해서 타 보자고 가는 거다.

민주노총에 대한 신뢰가 무너진 거다. 고소 고발은 해 났지만 극단적인 선택은 안 한다고 한다. 밀린 것을 반납 안 할 장치를 해 놓는다고 할까. 일단 이겨 놓으면 반납 안 해도 되고 퇴직하면 탈 수 있다고 하더라. 금속은 밀려 있지만 반납하면 없어지는 거라고 하는 거다.

노동자들이 임금을 못 받고 있으면 회사도 책임을 져야 한다는 거 임금을 체불로 가져가자는 거 그런 게 일정 부분 조합원들한테 먹히는 이유가 있다.

친했던 사람도 있다. 안 갈 줄 알았는데 평상시에 이쪽 집행부에 불만이 있는 사람들이 간 거다.

같이 일하는 사람들 대부분 기업노조에 가 있다. 거짓말이니 가압류 해서 뭍을 찾아와야 한다고 한다. 불만이 있었고 그쪽 임원하고 친하고 친구니까 간 거다. 한 사람은 휩쓸려 가고 같이 외출 몇 번 하더니 확 가버리더라.

“일단은 옛날부터 그런 생각하는 사람들은 가 있고, 조합에 대한 불만도 있고 상식적으로 생각 하면 회사 상태를 떠나 가지고 다 받아주겠다고 하는 것하고 회사가 어렵다 반납하지 않으면 회사가 힘들다고 하면 일반 조합원들 생각했을 때 뭐가 유리하냐? 내가 보기에는 물꼬가 어느 정도 트였지 않냐. 연말 지나면 어떻게 될지 모르겠어요” A

“장애물이잖아요. 지금은 타 노조가 피해서 갈 수 있는 방법은 아닌 거 같아요. 제거해야지. 조금이라도 좋아지려면 저런 상황이 없어도 될까 말까인데 아니 저희가 소송 걸 거 같으면 나가서 걸던지 못 받은 거 받을 거 같으면 나가서 해야지 왜 여기 다니면서 그러냐는 거죠. 누구는 여기 지금 민주노조 조합원들은 소송 못 걸어서 안 가는 거 아니잖아요” B

“그 사람 나름대로의 옳은 길이라고 생각했으니까 갔겠지 그거야 뭐 개가 내가 아니듯이 서로 이야기 안하는 분위기에요. 지고 들어갈 사람은 드물다고 보거든요. 지회장도 그렇고 기업노조도 그렇고 대화해서 풀 수 있는 문제인 것 같은데도 대화가 안 풀린다고 하니까 어떻게 보면 쳐낼 거 쳐내고 버릴 거는 버리고 가야 하는 것 아닌가 하는 생각도 있지 답은 없는 거니까. 여기서 빠져서 가는 형태라” C

“이번에 회사에서 정리하고 가자는 의견이 많더라고요. 그 사람들을 정리하고 가자. 사람들 생각은 어느 정도 표출이 되는 거 같더라고요. 엄청 반발이 있는 거예요. 정리도 쉽지 않을 거 같더라고요. 고민을 엄청 많이 해봐야 할 거 같은데” D

“작년에 친한 동생이 기업노조로 갔는데 (아) 그게 솔직히 나는 민주노조인데 본인도 있었는데 엄청 욕을 하는 거예요. 그리고 나서 1년 넘게 말을 안 해. 답답해서 갔대요. 답답해서 가면 뭐 해. 거기서 거기죠. 가도 똑같아요. 실질적 권한은 여기가 가지고 있는 거잖아요. 위원장끼리 한 국노총 기업노조나 끼리 모여서 이야기를 해도. 기업노조 위원장 했던 사람이 한국노총 위원장 할 때 부위원장 했던 사람이야. 나는 다 겪었잖아요. 사무실에서 한 명이 소송해서 1,200만원인가 받았는데 2차에 패소했어요. 나머지 받아 먹으려고 했는데 판사가 당신은 양심도 없냐고 그런 식으로 이야기했다고 그래서 1,200만원을 더 토해내야 해요. 이 어려운 상황에서 본인만 살겠다고 소송 걸어서 받아먹겠다고 하는 게” E

“시간이 가면 갈수록 얼마나 더 심해지겠냐고. 조합은 조합대로 개인은 개인대로 30년 넘게 같이 했던 사람들이 등 돌리고 이런 상황이에요. 어 아이휴 서로 안 봐요. 영역이 정해져 있어요. 지금은 민주노총이 많으니까 휴게실 장악은 많은 사람들이 가 있으면 이 사람들이 안 오고 대의원회의도 따로따로 하니까. F

자기 것 다 받겠다는 거지. 여기 있으면 못하니까 저쪽으로 가서 소송해서 타보자고 가는 거예요. 민주노총에 대한 신뢰가 무너진 거지. 말도 너무 번복하고 불신하는 거죠. 여기 노조에 성질 나서 가는 거예요. 처음에는 일루 오라고 한 일도 있었지만 본인 선택 존중해주는 거예요. 이렇게 가면 안 된다는 것을 알고는 있지만” F

“나 같은 경우에는 이쪽에는 금속과 조합원들만 있지만, 그때 당시에는 거기에서는 4명이 근무했었는데 그때는 둘 둘이었어요. 그러다보니까 금속과 기업과 똑같은 내용도 있지만 우리가 들었을 때 상반된 내용도 있더라고요. 그래서 솔직하게 다른 사람보다는 좀 이 같등이 더 많이 되는 거죠. (그렇죠) 이쪽 말이 맞는 것 같기도 하고 저쪽 말이 맞는 거 같기도 하고. 며칠 후에 내년에는 휴업수당을 못 받는다고 했어요. 그런데 재네들은 7개월을 더 받는다고 해요 내년에 가서. 그러면 우리는 모르잖아요. 정보가 아무것도 없잖아요. 금속에서는 한 달 받는다고 했다가 지금에 와서는 또 엇그제 이야기 들어보면 7월까지 몇 개월은 더 받을 수 있다. 여기서 들은 것인지 저기서 들은 것인지 헷갈려요. 그런 게 있어요. 개네들이랑 이야기를 하면 그런 이야기를

해요. 이번에 고소고발 같은 것도 고소는 해봤지만 극단적인 선택은 안한다. 압류라든가 그런 거는 안한다. 지네가 밀린 것은 반납 안한 장치를 해 놓는다고 할까. 일단 이거 놓으면 거기에 대해서는 반납을 안 해도 되고 나중에라도 퇴사하면 탈 수 있는 돈이 되잖아. 금속은 밀려 있지만 반납하면 없어지는 거고” G

“기업노조에서 이야기하는 게 무슨 논리냐면 핵심은 이거예요. 노동자들이 임금을 250만원 받으면서 그 중의 일부분을 못 받고 있다고 한다고 그러면 회사도 그것에 대한 책임을 져야 한다는 거죠. 못 받은 임금을 체불로 가져가자고 이야기를 하는 거예요. 그 부분이 일정부분 조합원들한테 먹히는 이유가 있어요” H

“회사에서는 민주노총, 기업노조 5대 5정도. 노선이 다르니까 좋지 않죠. 20년 30년 다녔는데 굳이 탈퇴해서 저기로 갈까. 친했던 사람이 안 갈 줄 알았는데 갔어요. 50님은 사람한테 왜 거기에 갔냐 그러긴 좀 그렇잖아요. 그런데 보이지 않는 그런 게 있는 거죠. 평상시 이쪽 집행부나 조금 불만이 있는 사람들이 간 거죠” I

“나와 같이 일하는 사람들 대부분 기업노조에 가 있고 한국노총에 가 있는 사람들도 있는데 그 사람들 대부분 하는 이야기가 거짓말한다 이거야. 거짓말하니까 고소고발해서 가압류 해서 내 뭍 찾아와야 한다” J

“그 전부터 불만이 있었고 간 거죠. 그리고 그쪽 임원하고 친하고 친구니까 그쪽으로 간 거죠. 한 사람은 휩쓸려 간 거야. 같이 외출 몇 번 나갔다 오더만 확 휩쓸려서 가 버렸더라고. 그 양반은 안 가도 될 사람이 가버렸더라고요. 어려운 것은 알아도 약속한 부분 정도는 해결하고 가야 하는 것이 아닌가. 이렇게 생각하는 게 어느 정도 있는 거지”K

결단을 내려야 한다. 누구는 소송 못해서 안 하는 게 아니라 자기들만 살겠다고 소송을 하면 소송 안한 사람들은 바보냐. 그래서 이참에 회사가 계속 갈라면 결론을 내려야 된다. 파산하든지 아니면 그 사람들을 어떻게 할지 확실하게 결정을 해야 한다. 그런데 그게 쉽지는 않죠. L

홍보물 내면서 반대 정책을 펴니까 우리 조합원들도 많이 거기에 현혹이 되어서 방향을 잡지 못하고 이런저런 질문을 하고 당혹스러운 부분이 많았어요. 그런 부분을 상세히 설명해 주고 무엇을 위해서 노동조합이 가는 것인지 분명히 설명을 해줬고, 지금은 이렇게 가는 것에 대해서 많은 조합원들이 이해를 하고 있다는 거예요. 살기 위한 마지막 선택이라고 할 수밖에 없어요. 그 사람들이 솔직히 그 전에 금속노조가 해왔던 이야기를 지금 하는 거죠. 지금 현실은 냉정하게 판단할 필요가 분명하게 있다. Q

## 5) 기로에 선 두원정공지회, 정리(청산)할 때가 되었다

“6월 달에 매출이 17억이었고, 그 다음부터는 감당이 안 됐어요. 어디서 돈을 가져올 수 있는 것도 아니야 월급도 제대로 안 나와 두 번에 걸쳐서 주는데 그것도 휴무 지원이 없으면 안 되는 상태예요. 7월에 조합원들한테 조합비로 100만 원씩 생활비를 지급하고 나서 좀 가라앉았는데 그래도 이게 12월 달까지 갔어요. 월급도 두 차례씩 나눠 받는데 이 과정 속에서 9월 넘기

면서 10월 들어서면서부터 근본적으로 심각하다고 판단했던 게 월급을 30일 반을 줘 그리고 그 다음 달 10일날 반을 줘 어떨 때는 그것도 안 줘 모자라 그런 상태에서 불안감이 엄청나게 있었는데 모든 화살이 노동조합으로 오면서 더 이상은 인력으로 안 되는 것 같다는 판단이 들었어요. 더 이상은 이거 우리가 해서 될 문제는 아니다라는 생각이 있었어요” (권영국)

회사가 회계감사로부터 중간 점검을 받는 과정에서 회계감사는 이렇게 가는 것은 불가능하니 청산하라는 요구를 하였다. 회사에서 찾은 방법은 1년 무급휴직 방식으로 문제가 되는 비용을 보충해서 회사를 버티게 할 테니 의견 거절이나 정리 요구하지 말고 살릴 수 있는 방안을 찾자고 회계법인에 다시 제안을 했다. 어느 정도 규모를 무급휴직으로 보내서 비용을 보충한다면 회계법인에서 의견거절을 하지 않는 방향으로 안을 좁혔다고 했다.

2020년 9월에 노동조합은 그 상황을 확인하면서 이제 정말 한계까지 온 것이 아닐까 고민을 구체적으로 하기 시작했다. 그때 안산에 삼남전자 사례가 있어 살펴보았다. 삼남전자에서는 회사를 살려보려고 하다가 노동조합 내부갈등이 심해지면서 정리절차를 밟았고, 6개월 동안 설비 등을 노동자들이 보전하면서 순차적으로 정리하면서 챙겨준 사례였다. 그 사례를 통해 어떻게 정리할 것인지에 대한 구체적인 큰 흐름을 잡았다.

“우리가 이렇게 힘들게 버티고 가는 것이 무슨 의미가 있냐 회사는 더 이상 가능성이 없다고 얘기하고 있는 상태였고, 조합원들은 이탈하고 있었고, 기업노조는 2020년 노사일치합의서를 작성하지 않아 체불소송을 하면 받을 수 있다며 조합원들을 이탈시키고 있었어요. 거기에 대한 스트레스가 극도에 도달했고 우리는 회사 살리려고 버티는데 재네들은 자기 임금 받자며 탈퇴를 계속 시키는데 이게 계속 확대될 거라는 거야 그러면 유지 시킬 수 있을 것인가 의구심도 있었고, 그리고 조합원들이 탈퇴하는 것에 대한 분노, 그렇게 끌고 가는 것에 대한 분노, 이런 것들이 또 굉장히 최고치에 올라와 있었고, 조합원들은 탈퇴자를 보면서 굉장히 갈등하고 힘들어하는 모습들이었고 그러니까 노동조합이 우리가 버티는 이유가 도대체 뭐냐라는 고민이 있었던 겁니다. 우리가 이렇게 조합원들을 위해서 버틴다고 하는데 이게 진짜 조합원들을 위한 것이냐 그럼 여기서 멈추는 게 낫지 않냐. 여기서 멈추고 잘 정리해서 최대한 퇴직금 챙겨주고 하는 것이 노동조합의 가장 중요한 임무일 수 있겠다. 이런 논의가 됐던 거예요. 간부들은 그때 너무 힘들니까 크게 반대하지 않았던 거죠.

그런데, 조합원들이 정리하는 것을 반대하죠. 정리하는 거 반대하고 차라리 무급휴직을 해서 무급 휴직이라도 해서 버티는 방안으로 가자라는 요구를 하죠. 그래서 결국은 무급휴직을 포함해서 조합원들이 무엇을 선택할 것인지를 고르게 했어요. 무급 휴직 보내자는 조합들의 선택이 있어서 최종적으로 무급휴직 보내는 것으로 방향을 잡고 결정을 하는 거죠” (이기만)

지회는 9.24~25. 조합원 교육을 진행하였다. 외부의 시각에서 보는 두원정공은 어떤가? 250억~300억 매출 수준에서 어떻게 살아남을 것인가? 인원도 300명으로 정상 운영이 불가능하며 인원도 200~250명 정도 수준으로 줄여야 한다. 인력 전체 구조조정 방식이 아닌 장기 무급휴직 등 과감한 조치가 필요한 상황이라고 본다.

2020. 9. 24~25. 조합원 교육. 기로. 조건준

상황 악화되고 있다. 코로나19 등 예상 못한 실현 불가능성이 높아지고 있고, 현재 250~300억 수준이면, 몇 년간 유지 가능하지만, 다각적 검토를 거친 후 판단해야 할 것이다. 인력도 매출 250~300수준에서 300명 정상 운영이 불가능하다. 현재 인원도 200~250명 수준으로 줄여야 할 것이다, 인력 전체 구조조정 방식이 아닌 장기 무급휴직 등 과감한 조치 필요하다고 본다.

조합원 교육에서 무급휴직 1년 이야기가 나오면서 조합원들은 그 방법도 있구나. 그렇게 한다면 공장을 유지할 수 있겠다고 판단하였다. 조합원들은 이미 공장을 유지해야 한다고 마음의 결정을 내리고 있는 상황이었다.

“파산 위기 이후에 그 전년도에는 연착륙이라고 그 다음에도 계속 연착륙인가 했어요. 바깥에 나간 사람들을 봤을 때도 그렇고 유지 할 수 있는 방법이 없을까. 사실은 청산으로 가고 있었지만 유지 측면에서 고민했던 거 같아요. 그러니까 유지 측면에서 보면 무급휴직이 내가 될지 네가 될지 모르겠지만 그때 당시 무급 휴직이라도 유지할 수 있는 방법이 있다면 그걸 한번 택해 봐도 괜찮겠다. 실제로 간부들은 다 알고 있었거든요 청산했을 때 이게 나눠 가질 수 있는 게 있느냐. 대출 많고 땅에다가 잡힌 거고, 나눠 가질 수 있는 게 없었어요” (이원태)

“회사 망하기 전에 금속노조 니네가 먼저 망하게 생겼다. 현장에서 그 얘기를 많이 했거든요. 실질적으로 그냥 소수 노조니까 하는 대로 그냥 놔두자고 했던 정서가 있어요. 어떻게 할 수 있는 방법이 없으니까 그런데 현장에서는 더 불안해하는 거지. 그 당시에 우리 조합원들이 이런 고민을 했다는 거야 그렇기 때문에 아 그러면 이거 진짜 현장에서도 이런 부분들을 심각하게 바라보고 있었기 때문에 그러면 차라리 정리하는 거가 좋지 않을까? 그런데 노동자들이 마지막까지 나눠서 했는데 남아서 챙긴 사람은 없어 챙겨주기만 할 뿐인 그거를 할 거냐 그건 아니었던 것 같고요. 현장에 분노가 있었고 그렇다고 그러면 이거를 어떻게 정리를 할 거냐 이 고민을 사실 하게 됐던 거였어요” (손상기)

10월 20일은 250~300억 매출에서 노동조합은 어떻게 할 것인가?에 대해 안을 발제하고 선거구별 논의에 들어갔다. ‘1안은 현 상태로 최대한 유지해 간다. 2안-합의 청산 과정을 밟는다, 3안-우리 매출 현실에 맞는 방식의 운영을 한다. 무급휴직 1년’ 였다.

#### 기표2, 우리는 왜 혼란을 반복하는가? 왜 계속 이 짓을 해야 되는 거죠?

첫 번째, 회사는 여전히 투쟁해서 쟁취해야 할 대상이라고 생각하고 있기 때문이라는 거죠. 노동조합이 20년을 싸우면서 회사는 이윤을 내지 못하면서 900억을 기준으로 억지로 유지하고 왔던 거예요. 그런 회사가 갑자기 600억으로 떨어졌어요. 파산을 신청하면서 우리 매출은 400억으로 떨어졌어요. 망한 거예요. 누구도 해결할 수 없는 문제예요. 임금 반납하고 내 복지 반납하고 어떻게든 이 공장 지키자고 유지해 온 거죠. 이것을 중단하겠다고 선언한 순간 회사도 중단되는 거예요. 이것이 어쩔 수 없는 현실이고 객관적 조건이라는 겁니다. 그런데 누구한테 투쟁을 하죠?

두 번째는 회사는 아직도 돈이 있다. 빼돌리는 게 있다. 사장이 가지고 와라. 돈 있는데 임금을 안주고 체불하고 있어요. 돈이 없는 것처럼 행세하고 있어요, 정 어려우면 사제라도 가지고 와야



하는데 가지고 오지 않는다. 얼마나 열받아요. 사장을 원망하고 있어요. 노동조합을 원망하고 있어요. 돈 빼돌리고 있는데 임금 찾아줘야지 뭐하냐는 거죠. 서로간 갈등이 생겨요. 누구는 소송해 서라도 찾아가려고 하고 누구는 회사 지키겠다고 하고 그리고 소송은 진행됩니다. 그러니 나머지 조합원은 불안감이 생기죠. 저러다가 회사가 망하는 것 아니냐. 두원정공은 매출구조가 완전히 공개되어 있어요. 생산 원가까지 공개되어 있고, 회사의 주요한 부분은 사무노조 기업노조 금속노조가 장악하고 있어요. 회사가 돈을 빼돌리려고 해도 없어요. 노조가 추천한 사외이사가 있어요. 회사가 사소한 문제가 있으면 사외이사가 다 잡아낼 수 있는 상황이에요. 여기서 어떻게 돈을 빼돌리고 돈이 있는데 없다고 하겠냐는 거죠. 그런데 끊임없이 돈이 있다고 하면서 우리를 흔들고 있어요.

지난 20년 동안 공동체가 같이 단결하면 살 수 있다고 해왔는데 어느 순간에 이렇게 되고 있다는 것입니다. 우리는 끊임없이 이야기해왔어요. 그럼에도 불구하고 사탕발림에 우리는 흔들리고 있어요. 왜 우리가 이렇게 될 수밖에 없는가? 끊임없이 이야기해왔어요. 그래서 고민입니다.

회사가 망한 상태에서는 회사를 지키는 것이 유일한 길이라고 생각했습니다. 노동운동도 좋고 세상을 바꾸는 것도 좋지만 지금 당장은 20년 동안 같이 해왔던 조합원들의 행복을 지키는 것은 공장을 지키는 것이 유일한 길이라고 생각했어요. 노조가 지회장이 사장이냐. 언제 그렇게 변했냐 이런 자존심 상하는 이야기를 들으면서 버텼던 것은 조합원을 지키는 유일한 길이라고 생각했던 것입니다.

지금까지 퇴직자 퇴직금을 179명 127억을 지급했습니다. 이거 우리가 받을 임금 안 받고 퇴직자 퇴직금 지급했습니다. 그때 파산 갔으면 우리 퇴직금 70프로 선에서 그냥 끝났겠죠. 다만 우리 임금은 매출 범위에서 이뤄지고 있다는 거죠.

체불은 내부갈등을 증폭시킬 거예요. 내가 네 거 찾아줄게 소송하자. 그러면 우리는 무너지는 겁니다. 이게 현실인 거예요. 견디자는 것이 달콤하겠어요. 임금 찾아주겠다는 게 달콤하겠어요, 가는 사람이 미워질 거고 가는 사람은 임금 찾아주지 않는 사람들이 미워질 거고 그래서 조합에서 처음으로 이렇게 고통스럽고 힘든데 조합의 방향이 맞냐. 여기서 정리해야 되는 것 아닌가 지금 조합원 나 줘서 자기 삶에 가서 행복하게 살도록 놓아 주는 게 낫지 않을까 이 고민하기 시작하고 있는 겁니다.

“여기까지인가 보다 지금 상황이. 내부적으로 이렇게 조직이 갈라져 있고, 너무나 극명하게 삶을 달리 보기 때문에 더 이상 설득도 어렵고 우리 내부도 여러 가지 참으면서 3년 동안 왔지만 불안한 상황이 지속될 것이 뻔한 게 보이고 하니, 이러니 여기까지인가 보다고 선택의 시간을 파산 쪽으로 가닥을 잡았던 거예요. 저 같은 경우는 그 어려운 시간 버티어온 게 아까운 거야 그 시간이. 더 이상은 그 사람들하고 소통이 안되니까 가만히 있으면 금속노조 무너지는 상황이고, 청산을 하더라도 우리 금속노조가 한다는 방침이 분명히 있었어요” (대의원)

10월 27일(화)~ 10월 29일(목), 조합원 간담회를 진행했고, 11월 2일 선거구별 의견수렴 결과를 공유하고 토론하였다. 대부분 부서별 토론에서 3안으로 의견이 모아졌다.

·NZ가공 : 3안에 동의한다는 것에 의견 많았다. 일부 의견으로 청산쪽 얘기도 있었다  
·NZ조립 : 고통분담을 하더라도 회사를 이끌어갔으면 한다.지지 부탁 3안으로 이야기한다 파

산도 극소수 의견 있었다.

- VE선삭 : 한명한명 만나면서 얘기를 나눴다. 3안에 대해 70%가 이해가 가고 가야 한다고 생각한다는 의견이었음. 생존방안에 대해서 그 길로 간다는 안에 지지해주고 그 길로 가겠다
- 관리 : 3안에 지지한다. 진행될 경우 3안에 대한 보완을 했으면 한다.
- PE조립 : 대체적으로 90%이상이 3안으로 결정
- PE조립 : 다수 의견으로 3안에 대해 지지하고 찬성한다. 1안도 2명 있었다.
- PE가공 : 3안으로 의견 많았다. 소수 의견으로 1안 2~3명, 어렵더라도 회사를 살리고 싶다는 의견이 많았다.
- VE조립 : 대부분 3안으로 가는 쪽으로 의견이 많았다
- VE조립 : 3안 의견이 많았다.
- VE가공 : 2회에 걸쳐 의견 수렴, 1안 16명 2안 2명, 3안 11명
- VE가공 : 모아놓고 토론을 했다. 3안에 대해 동의하고 안에 대한 우려 있음. 보완 얘기가 있었다.

#### 6) 두원정공 전망에 대한 조합원들의 생각 (2020.10~12. 조합원 면접 내용)

노동조합이 회사 전망을 두고 그만 정리해야 하지 않을까를 고민하는 동안 조합원들은 회사 전망에 대해 어떻게 생각하고 있을까? 두원정공지회가 기로에선 두원정공 전망을 논의하고 있을 때 조합원들은 정년퇴직까지 다니고 싶고, 버틸 수 있을 때까지 버틸 것이고, 더 좋아지겠지 하면서 다니고 있다고 하였다.

이 공장에 대한 애착이 있는 다죠. 나가면 더 없구나 그런 생각도 하고 있다. 회사에서 열흘 근무하고 있고 아니면 어떨 때는 15일 근무, 솔직한 이야기로 밖과 비교해서 이렇게 주는 게 작게 받는 것은 아니다.

4개 노조 상황 정리해놓고 더 노력해 봐야 하지 않을까 생각한다. 내년이면 더 좋아지겠지 하면서 다닌다. 가능성은 없다고 본다. 단지 얼마나 버티느냐이다. 회사가 이런 상태로 유지된다면 마무리 여기서 짓고 싶다. 아직 나이가 있으니 정년까지 갔으면 좋겠다. 좀 더 나아지지 않을까 해마다 정년 퇴직자들로 인원이 줄 거고 그냥 버티다가 퇴직했으면 좋겠다. 비전이 보이지 않더라도 현상 유지해서 갔으면 하고 남아 있는 거다. 버틸 수 있는 거 그것만 바라고 있는 것이다. 여기서 내가 할 일이 아니고 조합이나 회사가 능력 발휘를 하기를 바란다. 그냥 흘러가는 대로 맡기는 편이다. 그냥 그렇게 살자고 노력하는 것이다. 지금은 더 힘들다고 본다. 기계도 건물도 노화가 되었고 신규 아이템 하려면 담보 능력이 있어야 하는데 힘들 것 같다.

“이 공장에 대한 애착이 있는 거죠. 인간관계도 있고, 그리고 제 친구가 회사를 그만두고 8개월을 쉬고 취직을 했어요. (친구가?) 밖에 있는 친구인데 친하니까 자주 만나요. 고향 친구고 해서 주말마다 만났었어요. (음) 주말마다 만났는데 이제 회사들을 알아보는데 인터넷으로 이력서를 낼 경우에 많이 본대요. 많이 보는데 연락 오거나 하는 것 보면, 돈이 연봉 2400에서 3000 사

이 대부분이래요. 들어갈 데가 없대요. 오라는 데는 있는데 차이가 많이 나고 경력직인데도 들어갈 데가 없는 거예요. 그런 거 보고도 나가면 더 없구나 그런 생각도 하고요. 그리고 지금은 마음이 편한 게 뭐냐면 지금 이만한 뭐죠 회사에서 보면 열흘 근무거든요. 아니면 어떨 때는 15일 근무, 솔직한 이야기로 이렇게 일하고 이렇게 주는 게 작게 받는 것은 아니에요 밖을 보면” L

“솔직히 너나 나나 다 무능력하고 갈 데 없고 해서 여기 남아 있는 거지 옛날만큼 연봉 7.8천 줄 때 너 어디 가서 이만큼 줘. 뿔방한 애들만 남아 있는 건데, 진짜 똑똑한 놈들은 협력 납품 업체 가서 부장 달고 다니는 애들 많이 있거든요. (관리직이요?) 조그만 곳 50명 데리고 하는데 쓸만한 놈은 다 나갔어요. 무능한 것들만 남아 있어서 자리 지키고 있는 거지. 그러니까 어떤 혁신도 나올 수 없어. 보면 평상시에 사무직 이런 사람들이 남아 있는 거니까. 그러다보니까 혁신적인 비전은 아니고 현 수준에서 어떻게 좀 장기간 오래 먹고 살 그러다 보니까. 그러면서 모자라는 거 50억이고 30억이고 매출 들어와서 버틸 수 있는 거 그것만 바라고 있는 거예요. 여기가 크게 갈 아이템은 없기 때문이에요” R

“일단은 음 뭐라 지금 당장은 회사가 매출대비 사람이 많은 것은 사실이잖아요. 그 상태로 하다가 내가 생각해도 쉽지 않다는 거지. 조합 4개가 되는데 그 상태에서 할 수 있는 건 내가 생각할 때는 아무 것도 없거든. 교통 정리해 놓고 그 다음에 회사도 그렇고 더 노력해봐야 하는 것 아닌가. 그래도 안되면 정리해야 하는 것 아닌가 생각해요. 할 수 없는 것 아니냐. 이게 마지막이지 않을까 생각도 들어요” A

“내년이면 좀 더 좋아지겠지 하면서 다니는 거예요. 판데 가야 갈 데도 없지만 그냥 있는 거죠” B

“나이가 좀 먹다 보니까 술 한잔 먹다 보면 억지로 되는 거 아냐. 그냥 흘러가는데로 맡겨봐 그런 편이에요. 이걸 조바심 낸다고 내일 모래 해결될 것도 아니고 누가 그러더라고요. 열가지를 일어나지 않은 상황에서 그걸 걱정하는 사람이 있대요. 그 시기를 지나고 나면 7, 8가지는 괜한 걱정 괜한 기우였다고 하는 경우가 있다고 미리 걱정하지 말고 그냥 그렇게 살자고 노력은 하는 거죠” C

“가능성은 없다고 봐요. 단지 이제 여기 이 회사가 얼마나 버텨서 나갈 수 있느냐. 내 개인적 욕심을 생각해 보면 여기 하루아침에 그만두고 뒤돌아서기는 쉽지는 않다고 생각이 들어요. 집에서 쉬 때는 나갈 수 있는 곳이 있으니 다행인데, 회사가 이런 상태로 유지된다고 하면, 마무리를 여기서 짓고 싶어요” D

“쉬는 날은 머리 아프면 자전거 타고, 하루 5시간씩 자전거 계속 타는 거예요. 머리 식히는 거예요. 쇼파에 앉아 있으면 회사 생각 안하면 거짓말이고 기본적으로 걱정을 하죠. 생각하다 보면 머리 아파지니까 딱 순간 그거는 내가 할 일이 아니고 조합이나 회사에서 어떻게 능력발휘를 해서 물량을” E

“저는 제 스스로가 자식들 출가할 때까지 연금 부을 때까지 있었으면 좋겠다고 생각하지만 텃

밭도 어느 정도 해냈고 일단은 편해요. 바뀌어질 것도 아니고 같이 갈 생각해요. 아직 나이가 있으니까 정년까지 갔으면 좋겠어요” F

“이것보다 좀 더 나아지지 않을까 예전 상태로 가지는 않아도. 최저임금보다는 더 나아지지 않을까. 그리고 우리 노동자들이 해마다 줄잖아요. 줄다 보니까 그 친구들이 나감으로써 저기하는 것도 있지 않을까 하는 매출대비 인원에 대해서 그게 들어가니까 한편으로는 조금 있는 거니까” G

“냥 버티다가 퇴직하면 직장을 안 구했으면 좋겠다는 생각을 하고 있어요”

“사장이 바뀌고 가져온다 가져온다 했던 게 아니에요. 결국 못 가져온 건데, 지금은 더 힘들다고 봐요. 왜냐하면 기계도 현장 자체도 건물도 노화가 되었고 개인도 집을 리모델링하려고 하면 몇 천이 들어가잖아요. 그런데 신규아이템 하려면 담보도 능력이 있어야 주지 지금은 좀 힘들지 않을까” I

“특별히 비전이 보이지 않더라도 현상유지 해서 갔으면 하고 남아 있는 거죠. 그 전에야 회사가 잘 돌아갔으니까 걱정이 있었어요? 때 되면 나올 거 다 나오고 다 같이 받는 거니까. 지금은 그래도 나이 그나마 먹은 사람은 괜찮아요. 자식들 키워놓고 이런 사람들은, 자식들이 고등학교 다니고, 대학교 다니고 이런 친구들은 좀 많이 힘들지요” K

“아주 절친한 친구들은 한두 번 불러서 밥 먹고 하는데 회사 친구들은 자연적으로 분위기가 이러니까 서로가 옛날 같지 않더라고요. 회사 친구들은 좀 서먹서먹해지고 회사가 점점 위태해지니까” I

“처음에 파산신청하고 1년 정도는 감정 기복이 많았어요. 불안하기도 화 안낼 일도 화가 나고. 지금은 좀 많이 편안해졌어요. 마음을 좀 내려놓으니까 편해지더라고요. 정년도 얼마 안남았고, 마음 비워 놓고 다니는 거죠. 100만원 수준으로 떨어져도 감내하고. 일만 할 수 있으면..회사에서 일하는 게 훨씬 낫죠. 정년에 대한 욕심이 있어요. 명예롭게. 욕심을 크게 가지면 힘들어지더라고요. 혹시라도 못 다니게 되도 누구 원망하지 말고, 자책하지 말고, 멘봉에 빠지지 말고 받아들여야. 마음의 준비를 하고 있어요” J

“회사가 힘들고 월급도 안나오다 보니까 거기에 대한 많은 거 있잖아요. 금전적인 게 기본이 안되니까 기본적으로 들어가는 것도 많이 있고,  
(많이 들어가요?) 총각이다보니까 남들보다는 덜하겠지요. 회사가 이러다보니까 뭐 먹고 살아야 되나 그런 생각도 하고, 이직도 생각을 많이 하기는 하는데 쉬운 게 아니라 그것도 한쪽으로 생각하고 있어요. 현실이 안따라주니까 버티고 있는 거죠 (음) 그런 부분에서 스트레스 많이 받고 있어요” S

## 7) 노동조합에 대한 조합원들의 생각 (2020.10~12. 조합원 면접 내용)

조합원 배신 안 하고 최선을 다하는 집행부여서 신뢰한다. 어느 순간부터 조합에 안 온다. 최선

을 다하는 집행부라고 하는 신뢰가 있는데 내가 가서 정말 시끄럽게 하는 것 같아서 안 간다. 노동조합 그냥 다 믿고 있다. 조합이 더 많이 생각하고 보는 눈이 다른 일 따르는 편이다. 힘들게 이권 챙기는 것 없이 어떻게든 살리려고 노력하고 있다고 본다. 대의원 하면서 열심히 뛰고 하는 것을 보고 힘들게 하는구나. 그 사람들 이해의 폭이 넓다. 조합 믿고 따라가고 있지만 모든 돌아가는 상황을 솔직하게 공유해 줬으면 좋겠다.

조합에 바라는 것은 지금도 믿고 따라가는 편이지만 더 모든 생각을 돌아가는 정황을 진실하게 보여줬으면 좋겠다. 뭐라도 조금 숨기는 것이 있다면 오픈시켜서 전 조합원을 생각하고 공유해 갔으면 좋겠다. 그 바람밖에 없다. 거의 다 오픈을 하는데 느낌은 그런데 우리가 거기에 대해서는 잘 모른다.

급여가 잘 안 나오는데도 폭발하지 않고 인내하는 것은 공감이 되어서다. n분의 1을 해서라도 정년 퇴직하고 후배들이 이어갈 수 있도록 길을 찾자는 마음에서 참아주고 있는 거다.

직접 소규모 간담회를 자주 하거나 전체 모여서 설명회를 했으면 좋겠다.

지금 하는 사람들이 더 고생이다. 봉사하고 있는데 욕은 욕대로 먹고 고생이 많다.

소수 의견 존중해 주지 않고 더 힘들면 그냥 나가라고도 해서 문제의식이 있다.

“임금 못 받는 부분에 대해서 그것을 해결해줬으면 좋겠는데 조합에서 안되니까. 그런 부분이 많이 서운한 거지 어떻게 보면. 예전에는 조합이 안 그랬잖아요. 지금에 와서 이렇게 되다 보니까 조합에서도 할 이야기는 있겠지만 우리들 입장에서는 옛날처럼 못 해준 게 우리들 편에서 해줬으면 심적으로 안되는 건 아는데 답답한 이야기를 하니깐 거기에서 많이 현실적으로 그래서 그쪽으로 가는 부분이 많이 있는 것 같고, 조합에 불만이 있으니까 그렇게 가는 거겠죠” S

“조합원을 배신하지 않는 집행부, 최선을 다하고 있는 집행부에 대한 신뢰 & 회사와 이탈자들에게 대한 느슨한 대처에 대해서는 아쉬워” A

“노동조합 믿고 그냥 따라 온 그냥 믿고 다 믿어요. 뭐 딱히 그런 상황에서 조합이 그렇게 하는 거니까 반대해 본 적이 없는 거 같아요. 저한테는 그렇지요. 특별한 생각은 없는 거 같은데요. 조합도 우리 조합원들 같이 살아가기 위해서는 다른 노조 사람들을 버려야 하는 상황이지 않아요. 노조 운동에서 안 맞는 거 같다고 생각은 했죠” B

“조합이 조합에서 일을 하고 있는 우리들보다 더 많은 생각을 할 거고, 활동가들도 있고 밖에 나가서 보고 다니는 눈이 다르기 때문에 저는 따라가는 편이거든요” D

“개인적으로는 힘들게 일하는 거 아니까. 어떤 사람들은 이권을 챙긴다고 하기도 하는데, 그런 거 챙겼다면 진작에 챙겼지. 어떻게든 살리려고 노력하는데 뭐. 내년에 손 털고 나가버리면 어떻게 해. 내가 보면 또 해야 돼 지금 상황에서는 이 상황을 계속 3년차인데 내년까지 하고 좋아지면 상관없는데 이 상태를 아는 게 지금 집행부잖아요. 한다는 사람도 없고 머리 아프게 왜 그냥 있으면서 굶이나 보고” E

“사무장이 있잖아요. 조합에서 회사하고 협의해서 좋은 자리로 빼냈다고 이야기하는 사람도 많이 있고 그 다음에 또 지부에 나가 있는 누구지? \*\*\*이도 휴직계 내고 나가 있는 거잖아요. 그

것도 안 좋게 생각하고. 나름대로 그 사람은 뭐 경기지부 노동자들 위해서 한 건데 그리고 \*\*\*이 들어왔는데 안 좋게 생각해요 회사 방안을 구상했던 게 \*\*\*위원장 이었는데 안 좋게 돌아가니까 하다가 지역으로 또 나가 있다가 들어오면서 사장을 만나네 소문이 나고 소문은 아닌 것 같더라고요. 그런 이미지를 안 좋게 생각하는 거지” E

“어려운 시기에 대의원을 했었고 해서 저희가 받아들이는 폭하고 밖에서 생각하는 것하고 많이 틀려요. 어떻게 됐건 시간을 뒤서 연장으로 시키려고 하는 조합이 있으니까 쫓아가려는 사람이 있고. 대의원 하면서 사람들 열심히 뛰고 하는 것을 보면 힘들게 하는구나 하는 생각을 그 사람들은 이해 폭이 좀 좋죠. 안 해 본 사람이나 늘 불만 있는 사람은 늘 있고, 잘돼도 있고 그 사람들은 지켜보는데도 거기서 더 오지도 가지도 않고 이기적인 것은 아니어야 하지 않나” F

“조합에 바라는 것은 지금도 믿고 따라가는 것이지만 좀 현실적으로 더 진짜 보일 수 있는 게 있으면, 어렵다 생각하면 더 진실되게 보여줬으면 좋겠다. 모든 생각을 돌아가는 정황을 진실되게 보여 주었으면 좋겠다. 뭐라도 조금 숨기는 것이 있다면 오픈 시켜서 전 조합원이 생각하고 공유해서 갔으면 좋겠다. 그 바램 밖에 없지요. 거의 다 오픈은 하는데 느낌은 그런데 우리가 거기에 대해서는 모르잖아요” G

“소수 의견을 내면 개인 의견이니까 알아서 해결해라. 더 힘들면 그냥 나가라 조합간부 입에서 그런 이야기 나오면 조합원은 할 말이 없어요. 할말 없으니까 그냥 그래? 나같이 수궁하면서도 나 언제든지 사직서 쓸 준비하고 있어. 걱정하지 말아 그 생각을 하는 사람이 있는 거고” H

“생각이 다른 사람들은 기업노조나 한국노총 만들어서..말씀드렸지만 7월, 8월부터 급여가 다 잘려서 나오잖아요. 나오는데도 불구하고 크게 폭발하지 않고 인내해주고 참아주는 것은 그런 게 공감이 되니까 참아주는 거죠. 어려운 상황에서 n분의 1을 해서라도 나가서 내가 정년퇴직하고 또 후배들이 이어나갈 수 있는 길 찾아가자. 심지어는 뭐 집행부에서 회사와 껌뻌이 해서 같은 생각 갖고 있는 거 아니야 이런 이야기하는 사람도 있어요. 그래서 더 투명하게 경영 상황이라던가 지출되는 내용들, 현장 조합원들까지 피부로 느낄 수 있을 만큼 설명이 충분했으면 해요” I

“아무튼 집행부가 가지고 있는 생각이나 판단을 현장 조합원들에게 전달해줘야 하는데, 대부분 대의원을 통해서 전달되거든요. 그 전달 과정에서 집행부가 가지고 있는 100이라는 생각을 현장조합원이 받아들이는 것은 30도 안되는 것 같아요. 가급적이면 직접 소규모 간담회를 자주 한다가나 전체 모여서 설명회를 한다거나. 대의원 자질이 있고 없고를 떠나서 한번 그렇게 단계를 거치면 전달력이 확 떨어질 수밖에 없어요. 큰 줄기, 큰 흐름에서 보면 공감해주는 사람들이 대부분 남아 있는 거죠” J

“앞전에 회사 잘 나갈 때 위원장, 집행부 해온 사람보다 지금 하는 사람들이 더 고생하는 거죠. 불만 많은 조합원들 추스르면서 하려니까 이 사람들이 있는 거지. 욕하는 사람도 있고, 안하는 사람도 많아요. 지금은 봉사 아닌 봉사하고 있는데 그래도 제일 고생 많은 거지. 욕은 욕대로 먹고” K

“결정은 노동조합이 하는 거잖아요 현장에서 그랬던 거예요. 힘을 실어달라고 하면, 노동조합 뜻에 어긋나지 않기 위해서 찬성표를 던지는 그런 부분이었던 거잖아요. 그런데 항상 방향 제시 는 어디로 데리고 갈까는 노동조합에서 하는 거잖아요. 이리 갈래 저리 갈래 내재되어 있는 그런 노조의 생각이 이거라고 한다면 힘을 실어주기 위해서 찬성표를 던져 주고 한 것이었는데 결국은 이렇게 좌초되고 말았으니까 그것에 대한 살짝 불신도 있어요” M

## 8) 무급휴직 1년! 공장 유지하는 것으로 결정

2021년 매출계획은 314억으로 300억대 매출 수준에 진입하였다. 회계감사에서 계속기업 가치를 인정받기 위해 회사는 ‘기준 미달의 휴업수당 지급승인 신청서’를 경기지방노동위원회에 제출하였다. 그러나 지방노동위원회에서 기각결정이 났다. 회사는 경영설명회를 통해 위기 극복을 위한 논의에 참가할 것을 4개 노조에 공문을 발송하였다. 그러나 3개 노조는 참가를 거부했고, 대표노조인 금속노조만 참석하였다. 회사 경영진들과 경영위기를 극복하기 위한 무급휴직에 대한 논의를 시작하였고, 우선적으로 희망자를 선정하는 것으로 결정했다. 불가피하게 무급휴직 실시 에 대해 회사 인사심의위원회의 공정하고 형평성에 위배 되지 않는 정당성 확보를 통해 대상을 선정하는 과정을 주문했다.

무급휴직대상자는 총 50명이었고, 금속노조 15명(1명 퇴사, 4명 금속노조 탈퇴 후 기업노조 가입), 2,3,4노조는 35명으로 결정되었다. 두원정공지회는 무급휴직자 지원방안을 논의하여 4.30. 대의원 만장일치로 무급휴직 조합원 최저 조합비로 월 3000원, 조합비 중 예비비로 납부하는 것을 결정하였고, 6.15일 무급휴직 조합원 지원 방안 논의를 통해 조합원 1인당 15,000원을 모 아서 무급휴직 조합원 1인당 30만원씩을 지원하기로 결정하였다.

2,3,4노조는 35명이 무급대상자로 결정되었으나, 2,3,4노조원의 경우 동의서 제출을 모두 거부 하면서 회사는 권고사직 수순을 밟았다. 이후 체불소송, 해고무효 소송 등을 진행하고 있다.

두원정공 직원은 2021년 8월 25일 현재 총원 248명으로 금속노조 195명, 기업노조 24명, 한국 노총 0.5명, 기술사무노조 10.5명, 비조합원 11명, 경영진 7명이다.

그리고, 현장은 갈등이 줄었고, 임금도 안정적으로 지급되고 있으며, 체불 임금도 모두 지급되 었다.

2021년	내 용
상황	·무급휴직 실시 : 총 50명 대상 선정. ·체불임금 지급 완료. ·좀 더 유지 가능할 수 있다는 분위기 형성
두원정공지회	무급휴직 대상자 15명. (1명 퇴사, 5명 금속노조 탈퇴) -> 9명 자구안 및 취업규칙 동의서 작성 후 무급 휴직 들어감.
2,3,4노조	·무급휴직 대상자 35명. -> 자구안 및 취업규칙 동의서 미작성 -> 권고사직 선택 ·무급휴직 조합원 1인당 30만 원씩을 지원하기로 결정
현장	·현장 갈등이 줄어 편하다/30년을 같이 일했는데 안타깝다 ·노후 설비, 부품 조달 문제 등에 대한 적극적 대처. ·현재 수준 유지하면서 정년퇴직 희망

<무급 휴직 결정까지 진행 과정>

2021.1.12. 체불임금 해소방안으로 태양기계에서 약 10억원 차입. 20년 미지급 임금, 20년 11월 임금, 20년 10월 일부 임금 지급 예정.

-2.5. 의견일치안 찬반투표

- : 한국노총, 기업노조, 기술사무직노조 선거인 명부 제출하지 않음(투표권 포기)
- : 무급 급여 신청 기각 (지노위 불승인)

-3.11

- : 특단협 논의
- : 단협 12개조 효력정지(안) 단협 7개조 현행유지(안)
- 유효기간 체결일로부터 22년 3월 31일까지
- 효력 정지된 단협은 근로기준법, 노조법에 따른다
- 노사가 필요시 노사 협의한다

-3.31 기업노조. 경기지방노동위원회 접수

7....회사와 교섭대표노조는 합심하여 자구방안이란 명목으로 '구조조정 실시에 관한 입장을 명확히 밝힐 것'으로 보아 그동안 진행하여 온 '단체협약, 모든 노사의견일치를 구조조정에 맞추어 치밀하게 계획하였다'고 보여 지며, '구조조정을 실시하기 위하여 계획적으로 근로자의 생존권인 구조조정 예방 조항을 정지'시키는 '특별단체협약'을 2021년 3월 17일 체결함으로써 근로자의 중요한 생존권을 위협하는 협약을 합의 체결하였습니다. 하여 2021년 3월 17일(수) 합의한 '특별단체협약'의 효력정지 12개 조항에 대하여 대표 노조의 '공정대표 의무 위반을 인정한다'는 판정을 구합니다.

무급휴직 선정을 위한 점수표와 임금반납요구서와 취업규칙 동의서를 인사과과 점수에 넣어 임금소송을 진행하고 있는 2,3,4노조의 경우 소송을 멈추고 동의서 싸인을 하지 않을 경우 불리한 점수를 받을 수밖에 없는 상황이었다.

-3.31. 무급 휴직 대상 선정을 위한 점수표.

	항목	배점	산출근거
1	인사고과(2020년)평가점수	100점 만점	두원정공 인사고과 규정(2 인평가/규정 의거 조정점수)
2	기업희생 협조도	+2점 +4점 -2점	합의서 동의서 제출 건수(1회당 +2점)
3	근태평가 하위 30%(최근 3년간)	-6점 -4점 -2점	근태현황 전산기록/하위 10% 단위 -6점, ~20% -4점, ~30% -2점
4	상	건당 +2점	건당 +2점 최대 +6점
5	벌(회사 발행 경고장, 시말서)	건당 -2점	건당 -2점 최대 -6점
6	부양가족수(20년 연말정산기준)	+1점~+6점	부양가족 1인~4인, 인당 +1점씩 증가, 5



			인이상 +6점
7	취업규칙 동의서(확약서)	+6점	

\* 임금반납 동의서 : 본인은 회사의 생존과 고용안정을 위해 경영위기 극복을 위한 자구방안의 일환으로 2021년 2월 5일 노사가 합의한 인건비 및 복리후생비 잠정반납에 대해 아래의 서명으로 동의합니다.

\* 취업규칙 준수 동의서(확약서)

본인은 2021.3.17.에 노사가 특별단체협약을 통해 노사의견일치한 내용에 나와 있는 ‘단, 취업규칙은 근로기준법에 따른다’라는 내용의 이행에 동의합니다.

- 1) 본인은 회사의 비상경영체제 선안된 이유와 경영환경을 인정하며, 이 위기를 극복하기 위해 맡은 바 업무를 성실히 수행하겠습니다.
- 2) 본인은 비상경영선포 전과 또한 이후에 적법한 절차와 민주적 의사결정에 의해 결정된 회사의 취업규칙과 관련규정 및 노사합의 사항을 준수하며 성실히 이행하겠습니다.

-4.8. 발신:두원정공 노동조합/수신:금속노조 두원정공지회/ 구조조정 협의 중단 요청의 건

1. 귀 지회의 발전을 기원합니다.
2. 제47기 주주총회 결산시 당시순손실이 약 12억5천 만원이었습니다. 대표는 손실이 58억 원인데 폐기자산의 리워크와 고용유지 지원금 약 13억원이 반영되었다고 합니다.
3. 2020년 매출은 326억원이었고 2021년은 약 350억원 이상을 예상합니다.
4. 2020년에 50명이 퇴사하였고 절감금액을 산출하면 약 20억원이 됩니다. 또한 2021년 1월부터 3월까지 7명이 퇴사하여 약3억원의 절감을 예상합니다.
5. 2021년에도 폐기자산 리워크 가능금액이 사외 약 10억원, 사내 약 10억원 도합 약 20억원이 가능할 것으로 조사하였습니다.
6. 1월에 6일의 휴업으로 고용유지 지원금 약 1억원의 혜택을 보았고 4월부터 8월까지 2020년과 같은 5개월의 휴업이 가능합니다.
7. 2020년과 2021년을 비교할 때 인원의 구조조정을 왜 하여야 하는지 납득이 가지 않습니다. 인원의 구조조정 협의를 당장 중지하고 함께 살아갈 수 있는 방안을 모색하시기를 바랍니다.

기업노조 두원정공 노동조합 위원장 이강언

-4.8. <효력 정지 조항>

2조(기득권 및 근로조건 저하금지)	26조 부당노동행위 금지
5조(휴력유지 및 특별협약) 1항	29조 비정규직 고용금지
14조 우선채용 2항	30조 경영상 이유에 의한 해고의 제한
19조 휴직자의 처우 5항	33조 외주 또는 하도급
24조 해고예고	57조 육아휴직
25조 해고 및 면직	97조 유일교섭단체 인정

-> 대의원 만장일치로 결정.

-4.12. 업무시행서. 무급휴직 인사발령대상자는 무급휴직 동의서(신청서)를 인사노무팀(6064)으로 21.4.6(금)까지 제출 바랍니다

1. (기 무급휴직자 4명 제외. 이상 45명)
2. 무급휴직 기간 : 1년간
3. 무급휴직 동의서 제출기간 : 21.04.12~21.04.16까지  
단) 매출 및 생산의 증가에 따른 조기복귀 검토시 무급휴직자 명단에서 우선 선정하며, 노사협의 후 결정 예정.
4. 발령일자 : 21.04.12일부.

#### 9) 파산 위기 4년, 조합원들은 어떻게 지내고 있는가 (조합원 면접 내용 2021. 8. 18~19일)

역적이 그 사람들 안 보니 속이 편해졌다. 월급 제 날짜에 나오고 나간 사람들은 무조건 여기서 버티라고 한다

그 사람들 안 보이니까 마음이 편하다 미안하지 않다. 근태 때문에 나간 사람들은 미안하다 보고 싶은 사람들 만나면 껴안고 싶다.

20~30년 같이 움직이던 사람이 사라지고 텅 비어 있으니 울컥하다 내가 무엇 때문에 이려고 있나.

30년 함께 근무한 동료고 매일 함께 갔던 사이였다 섭섭했을 거다.

편히 잘 지내고 있고 당뇨 신경 쓰느라 매일 걷기를 하고 있다.

돈 안 들어가는 걸기 하고 있다. 와이프하고 같이 하니까 더 좋다.

출근해서 라인 살펴보고 부품 점검하고 커피 마시면서 고민도 듣고 한다.

두원을 돈 벌기 위해서가 아니라 내 회사니까 그냥 일하러 오는 거다. 텃밭 가듯이 공장에 온다.

일만 하니 속이 편하다 내려놓으니 스트레스 받는 일도 없고 주어진 일만 하면 된다.

“지금 회사 상태는 똑같고, 월급이 제 날짜에 나오니까. 그전에 약속 지키니까, 역적이 나가니까 혼란이 덜하다. 맨날 유인물 돌리고 시끄럽고 그랬는데 나가니까 덜하다. 주위에 있는 사람들도 한결 조용하다. 회사 유지하고 안하고를 떠나서 편하다. 그 사람들 안보니 속 편해졌다. 회사는 월급은 안 밀리니. 전망은 똑같다. 사람들도 약속한 부분이 나오니까 그냥 넘어가고 있다. 다르게 생각하는 사람들도 있지만 나는 잘 모르겠다. 회사 나가도 주위에 물어보니 이정도 받는 게 쉽지 않다. 우리 회사는 자유롭고, 노동강도도 낮기 때문에 여기가 낫다. 나간 사람들은 무조건 여기서 버티라고 하더라” A

“그 사람들 안보니까 마음은 편하다. 미안하지 않다. 회사에서는 무급 보낸다고 이야기하면서 동의서 쓰라고 했다. 그런데 본인들이 안 쓰고 나간 거니까 안 미안하다. 그런데 동의서 썼지만 근태 때문에 나간 사람들한테는 미안하다. 소송할 것이면 나가서 해라. 다니면서 왜 불편하게

그러는지. 보고 싶은 사람들 있다. 보고 싶은 형들 만나면 껴안고 싶다. (눈물) 보고 싶네. 아쉬운 것은 나가서 못 보는 것. 대부분 잘 지내고 있다. 제가 알고 있는 사람들은 잘 지내고 있다. 15년 정도 같이 생활하던 사람들이기 때문에. 그런데 연락하려면 또 연락하기 쉽지 않더라” L

“라인의 끝에 앉아서 울었다. 2~30년 같이 움직이던 모습이 사라지고, 텅 비어 있으니 울컥하더라. 30년 동안 같이 일했던 사람들인데, 그럴 때는 내가 무엇 때문에 이려고 있냐.. 그 사람들 나가 가지고 블루베리 따러 다니고 소송 중이고 실업급여로 타 먹어야 되니 직장도 못 갔고, 그런데 안타깝다. 가정사도 평탄지 않다고 하더라. 마음이 편한 게 아니다. 여기는 여기대로 소송을 멈추고 편안해져서 월급이 올라갔으면 하지만, 밖에 나간 사람들은 들어오고 싶어도 못 들어오는 상황이니” M

“마음에 걸린다. 30년 함께 근무한 동료다. 처음에는 섭섭했을 것이다. 함께 기업노조 하자고 했을 때 거부했으니, 그만 두고 나가면서 조금 안 좋았을 것이다. 같은 부서였는데 제조 가공 쪽이 제조로 넘어간 상태다. 부서는 다르지만 하는 일은 나와 했기에 매일 나와 함께 봤던 사이다. 그런데 그 친구 나가고 나서 4명이 일하던 부서였는데 한 명이 일하고 있다. 그 사람도 기업노조다” D

“요즘 잘 지내요 스트레스도 없고, 당뇨만 신경 쓰느라고 거의 매일 걷기만 하고 있어요. 여름엔 일주일 열흘 못하고, 요즘에 비가 와서, 그럴 때만 안하고 거의 매일 해요. 당뇨 3개월에 한번씩 검사하고 가끔 병원에 가면 3개월 안 됐어도 혈당 체크해요” H

“애들이 다 커서 부담이 덜하긴 하다. 보험료 등이 많이 있어서. 그렇게 살고 있다. 애들 키우면서 바쁘게 사는 사람들에 비하면 나은 것. 취미생활은 접었다. 체육관, 헬스장...접고, 돈 안 들어가는 운동 하고 있다. 줄여가면서 사는 것이죠.. 걸으면서 회사 사람들 많이 만난다. 나같이 생각하고 하는 사람들 많다. 4~5명 정도 만난다. 오히려 와이프하고 둘이 같이 운동하고 걸으니까 더 좋다” F

“출근하고 오늘 어떻게 돌아가나 라인을 살펴보고 작업 같은 것 부품 같은 거 있나 점검하고 커피 마시면서 고민도 들어주고. 각자 30년이라는 세월을 살다 보니까. 친한 사람들은 가정사 이야기도 하고 자기 이야기도 하고” N

“지금도 그래요. 두원을 돈 벌기 위한 수단이 아니라 내 회사여서임. 내가 근로를 제공해주고 댓가를 받는 게 아니고 그냥 일하러 오는 것. 출근도 7시 전에 오니까” J

“아무 생각이 없어요. 라인에서 하는 일만 묵묵히 하고 있는 거죠. 주어진 일만 하니까 속 편하더라. 마음을 비운 거예요. 여기서 더 저기한 것도 없잖아요. 버릴 것도 없고 마음을 내려 놓다 보니까 스트레스 받을 일도 없고 회사에서 주어진 일 알아서 내 할 일만 하고 그러다 보니까” G

#### 10) 파산 위기 4년, 조합원들이 생각하는 노동조합 (조합원 면접 내용 2021. 8. 18~19일)

노동조합이 공유하면서 가니까 괜찮다 사람들의 동의를 구하고 한다 청산 안 하고 유지하는 것만으로도 내 꿈을 지켜주고 있는 것이다.

2백여 명의 꿈을. 노동조합이 나에게 편안함을 주고 있다.

조합 뜻이 현장을 살려보겠다는 것이었다.

나간 사람들은 자신들의 기득권을 안내려 놓으려는 것이다. 현상 유지라도 할 수 있게 해주고 현장 돌아다니면서 이야기 하더라. 지회장이 돌면 사람들을 만나는 것은 좋은 거니까 바람직한 것 같다.

기업노조 사람들은 개인의 이익을 위해서 투쟁하는 사람들이다 보니 우리가 손해 보는 게 있다. 적극적으로 대응해야 한다 지금은 잘하고 있다고 생각한다.

회사가 안 망하고 가는 거 그거면 된다 최선을 다하고 있다.

사람들이 큰 게 아니라 소소한 것에 감동 받고 따뜻함을 느낀다.

조합 지도자들이 그 욕 먹어 가며 꾸러가는 것 보면 능력이 있다고 본다.

기업노조에서 노동조합을 따라갈 줄 기대했는데 그 기대를 저버리고 가버리더라 그래서 기업노조 무급휴직 이후로 더 힘들다. 한 분 남아 있는 금속 조합원은 같이 하려는 모습이다.

사장이 경영의 의지를 보여주는 게 필요하다. 노조가 다 하고 사장은 도대체 뭐 하나 현장 순회도 안 하고 밥 질이라도 조금 높여야 되지 않냐.

“노동조합이 사람들하고 공유하면서 가니까 그나마 괜찮다. 노동조합이 노동조합 역할을 제대로 하냐고 조롱하는 사람들이 있지만, 사람들의 동의를 구하고 한다. 지회장은 융통성 없는 사람인데 엄청 융통성 있게 하려고 하는게 보인다. 얼마나 힘들겠냐 나까지 와서 말 보텔 필요 없어서 지회에 안 온다. 청산 안하고 유지하고 있는 것만으로도 내 꿈을 지켜주고 있는 것만으로도 필요충분조건이 충족된다. 내 꿈을 지켜주고 있으니 노동조합 제 역할 하고 있는 것 아니냐. 2백여명의 꿈을, 조합의 존재 이유가 그것이라고 생각한다. 노동조합이 나에게 편안함을 준다. 조합이 있어야 나도 있고 회사도 있다” A

“조합 뜻이 살아보겠다, 현장을 살려보겠다는 것인데... 밖에 나간 사람들은 회사만 살리는 것이 아니라 자신들의 기득권을 안 내려 놓으려고 하는 것이다, 민주노총은 절대 안물러나갈 것이다. 현장을 살려놓으면 민주노총이 기득권을 계속 유지할 테니 현장을 살리는 것이다. 그쪽 위원장도 우리 라인에 있던 사람이다. 나중에는 너무 지나치다는 생각이 들었다. 권사장 권사장 하는 조롱에 힘들었다. 권영국과 입사 연도도 한두 달 차이 난다. 이런 쪽으로 전혀 생각 없어 보이던 사람이 열심히 했는데 열심히 한 대가가 사람들에게 손가락질 받는 상황이 되니까” M

“원론적인 이야기만 나오기 때문에 거기서 제가 어떻게 이야기할 것이 없으니까. 지회장이 와서 이야기하면 저는 그냥 업무 한다. 더 이상 발전되는 이야기는 없다. 조합에서도 답이 없는 것 같고, 일하는 사람들도 회사 이야기 안한다. 후배들이 문제다. 한참 자녀를 키우는 후배들. 더 이상 나락으로 떨어질 것도 없고, 미래가 안보이니 이러나 저러나, 더 좋게 생각하지는 않는다. 현상 유지라도 할 수 있게 해주고 현장 돌아다니면서 이야기는 하더라. 지회장이 돌면서 사람들을 만나는 것은 좋은 거니까, 바람직한 것 같다” D

“기존의 조합은 회사를 살리겠다는 것인데 기업노조 사람들은 개인의 이익을 위해서 투쟁하는

사람들이다 보니 그들로 인해 우리가 손해 보는 게 있잖아요 그런데 우리는 대의를 위해서 어느 정도 손해를 감소하고 있는건데, 점점 그 손해가 더 넓고 깊어지는 느낌이다” H

“잘하고 못하고는 나중에 가봐야 알지만 지금은 잘하고 있다고 생각한다. 옛날과 비교하면 말도 안 되는거 아는데, 회사가 안 망하고 가는 것, 그거면 된 거다. 저는 성격 자체가 의심하고 이런 스타일이 아니다. 등글다” L

“최선을 다하고 있다. 사장이 하고 있는 것을 대신해서, 사장이 경영 의지를 보여주면 좋은데, 그런 것에 노조가 간과하고 있는 것 같다. 현장에서의 불만은 사람도 많이 나가고 매출이 어느 정도 오르고 했으니 정상화가 될 수 있게 단계별로 올라가는 것이라도 보여주고, 추석에 선물이라도 하나 주고, 그런걸 못해 주고 있는 게 불만이다. 힘든 것은 아니까 많이 바라지는 않는데, 초복 중복 말복 닭도 하나 못 먹었다. 옛날에는 반 마리라도 나왔는데, 그런거 보면 사장이 일 부러 그러는 건가 싶기도 하고” F

“다른 데 같았으면 벌써 문 닫았지 않았을까. 그것을 보면 조합 지도자들이 그 욕 먹어가면서 꾸러나가는 것 보면 능력 있다고 봐요. 같은 노동자로서 본인 의사와 상관없이 인원이 거의 절반 이하로 떨어졌네, 나도 힘들었지만. 나가기 전에 280여 명이었어요. 지금은 250명 정도 일 거예요” J

“더 힘들다. 노동조합을 따라줄 줄 알았다. 이렇게까지 가리라고는 생각 못했다. 아마 회사상황이 이렇다는 것을 받아들여서 함께 해보자고 하지 않을까 기대했는데 그 기대를 저버리고 가버리더라. 현장 가서도 말렸다. 싸인 하면 배신행위라고 하더라. 먹고 사는 문제라고 했다고 설득했다. 그래도 안하더라. 상황이 막상 터지니까 예전 같지 않다는 것을 알더라” M

“남아 있는 금속 조합원은 같이 하려고 하는 모습이 보인다. 나는 여기서 있는 것이 더 낫고 지적할 것은 지적할 수 있고, 더 낫다. 4년간 대인관계가 제일 힘들었다. 가족 간에도 대화 없고, 사람들이 떠났고, 제가 할 수 있는 게 없고.. 그래서 힘들었다. 그래서 혼자 있는 게 좋다. 대화를 섞이는 게 싫어서 빠져나온다. 그래서 쉬는 날이면 시장에 가서 김밥 한 줄 사서 풀 뜯고” G

#### 11) 파산 위기 4년, 조합원들의 회사에 대한 생각 (조합원 면접 내용 2021. 8. 18~19일)

회사가 나아질 것 같지는 않다. 회사가 유지되는 게 제일 좋다. 내 꿈은 정년퇴직이다.

회사에 대한 애착심이 있다 결혼도 하고 자금이 생기니까 애들도 키웠으니까.

회사가 오래 버티어줬으면 하는 바램이다.

노후 설비로 부품이 없다. 공합이 맞으면 잘 돌아가지만, 몇 개월 못가 또 골골하다. 폐기처분해야 할 설비가 많다.

외부업체가 물량을 안 대주고, 더욱이 불량이어서 피곤하다. 10개 중 3개가 불량이다. 온통 신경이 그 쪽으로 쏠려 있다.

측정기 메인보드가 업그레이드를 해서 하고 3천만원 들어간다고 하더라. 스트레스 많이 받았다.

안성 컴박사에서 수리해서 두 달 만에 메인보드 직구해서 200만원 들여서 락을 풀었다. 작업현  
장에서의 마음이고 그렇게 회사가 돌아가는 것이다.

사장으로써 배려와 마음 씀씀이가 없어서 믿음이 떨어진다. 예전에는 풍족해서 몰랐지만 지금은  
사소한 것에 감동한다.

“회사가 나아진다는 생각을 가지고 있는 사람은 많지 않다. 너무 송사가 길어지니까 단시간 안  
에는 회사가 안정화되지 못할 것이라는 생각한다” M

“회사가 유지 되는게 제일 좋다. 아마 지금 다니는 사람들 입장에서는 땅가진 사람들은 용돈벌  
이 하듯이 하고 있지만, 돈을 지키는 것이 어려우니 회사를 다녀라 했다. 내 꿈은 이사나 반장  
부장이 아니라 정년퇴직이 꿈이다. 사람들에게 이야기했다. 가만히 있다고 정년퇴직이 되겠냐  
노력해야 한다. 나의 꿈을 방해하는 세력이라고 해서 더 싫다. 하지만 뽀족한 수가 없기 때문  
에” A

“25살에 들어와서 회사에 대한 애착심이 있어요. 회사가 잘 되어야 미래 후배들이 또 회사가 있  
어서 고맙죠. 결혼도 하고 자금이 생기니까 애들도 키웠으니까 벌어서. 물론 내 노동의 댓가는  
팔았지만 그래도 회사가 오래 버티어 줬으면 하는 바램이에요” N

“회사 업무에 관련해서는 부하가 많이 걸리니까, 설비가 40년 된 설비여서, 최신형이 20년 이상  
설비, 예전에는 이런 게 증상이면 이걸 수리하면 돼, 그런데 요즘에는 이런 게 증상인데 부품이  
없다. 중고를 처분하는 기계를 사서 부품을 확보하는데도 그마저 없다. 작업자처럼 수리하는데  
가서 붙어있다. 공합이 잘 맞으면 잘 돌아가지만, 몇 개월 가다가 못하면 또 골골.. 그런 걸로  
일이 많다. 고장난 곳 체크하느라 수리는 못해도 작업자에는 가서 왜 안되는지 확인하느라 바쁘  
다. 일 시켜 먹으려고 반장 시킨다고 한다 하하하. 기계가 이제 돌이킬 수 없는 수준이다. 고치  
는 게 아니라 처분해야 하는 설비다” H

“일이 제대로 안된다. 외주업체에서 물량을 안대 줘서. 더욱이 불량이고. 조립 라인은 3주 정도  
놀았다. 두원정공이 안 좋아지니까 단가문제, 진보라는 업체가 있는데 차에 실어놓고 단가 안올  
려 주면 물건 안 준다고 해서 일주일 있다가 들어왔다. 피곤하다. 10개 중 3개 불량이다. 수입  
검사를 하는데 요즘에 안한다. 인력이 없어서 못 한다고 한다. 그러면 우리 자체 측정실에서 불  
량이라고 하는데 수입 검사팀은 우리가 안 찍었으니 모른다고 한다. 하청 사장은 우리 기계 문  
제라고 한다. 온통 신경이 그쪽으로 쏠려 있다” L

“얼마 전 측정기가 있어요. 산업용 컴퓨터 전자 장비다보니 수명이 있어요. 메인보드가 있거든  
요. 생산설비가 세계적으로 보면 도장 찍으면서 대량생산이 아니라 다품종 소량생산. 비싸고 소  
프트웨어가 있는데 락을 안걸어 놓으면 모방 생산이 되니까 업체를 끼어야 해요. 업체가 전화를  
했더니 업그레이드를 해야 하고 3천만원 들어간대요. 그때 스트레스를 많이 받았죠. 안성에 컴  
박사가 있어. 수리합시다. 두 달 만에 메인보드를 옛날 건데 직구해서 락을 풀었어. 200만원 들  
여서...저뿐만이 아니라 한가지 예로 작업 현장에서도 그런 마음일 거고, 그렇게 회사가 돌아가  
는 게 아닐까 싶어요” J

“필요 이상으로 나가는 것이 많잖아요. 소송도 그렇고. 회사에 반하는 세력이 기업이 됐든 한국이 됐든 그 사람을 다 해주기 싫은 게 있겠죠. 사장으로써 배려가 마음 씀씀이가 없어서 믿음이 떨어진다. 더욱이 사람은 빠고 생산량은 올라가고 있으니 기운을 북돋아 주는 게 있어야. 에어컨 5대 놔두는 것보다 고장난 것을 고쳐줘야. 헛한데 돈쓰지 말고. 현대기아에서 마스크 10개씩 줘서 감동 받았다. 예전에는 풍족해서 몰랐지만 지금은 사소한 것에 감동한다” F

## 12) 파산 위기 4년, 이제 내 마음 나눌 수 있다.

2021년 11월. 공감과 나눔 소규모 집단 프로그램을 진행하였다. 두원정공 노동자들은 4년 만에 처음으로 서로 속마음을 나누는 자리를 가지게 되었다.

### (주)두원정공 공감과 나눔 소규모 집단 프로그램

-진행 : 다시봄 심리치유센터

#### 1. 배경

- 두원정공은 산업전환기에 접어들어 2016년 지분인수를 위한 우리사주조합 설립부터 현재까지 6년차, 회사의 파산신청 후 철회가 이뤄진 2018년 초부터 현재까지 4년 차를 지나가고 있다.
- 이 과정은 끊임없는 논쟁의 과정이면서 관계의 재편 과정이기도, 아픔을 겪는 과정이기도 하였다. 지난한 과정을 어떻게 지나왔을까 싶기도 하다. 그러나 현재 두원정공은 존재하고 있고, 그 구성원들은 노후 된 장비를 스스로 고쳐가며 공장에서 일을 하고 있다.
- 이제 숨 한번 크게 쉬며 서로 이야기해보는 시간을 가져보는 것은 어떨까? 파산 철회 이후 4년을 나는 어떤 마음으로 버텼고, 그 후 지금 나는 어떤가?

#### 2. 개요

- 스스로 회피했거나 감추었거나 알아차리지 못했던 내 감정을 잘 알아차리고 스스로 인정해주기만 해도, 또 그런 내 마음을 말로 표현하고 함께 나누는 것도 치유의 과정이다. 다른 사람의 이야기를 들으면서 ‘나만 그런 게 아니구나’, ‘저 사람도 저런 어려움이 있었구나’를 느끼며 서로 공감할 수 있기 때문이다.
- 1회 15명(조당 5명 3개조)으로 편성하고, 주강사와 보조강사 2명이 조에 편성되어 자연스럽게 이야기를 나눌 수 있도록 안내한다.
- 마음나누기 도구로 다양한 사진과 감정카드를 통해 내면과 연결하여 자연스럽게 이야기를 나눌 수 있도록 돕는다.
- 테이블보, 모래시계, 초와 꽃 등 장식을 배치하여 따뜻한 분위기를 연출한다.
- 간단한 다과를 준비하여 편안함속에 이야기 나눔의 자리를 만든다.
- 힘들을 이야기하고 자신의 마음을 들어내고 서로 함께 공감하는 시간으로 안전교육 시간을 활용한다.

“파산 철회 이후 4년! 이제 내 마음을 나눌 수 있다. 나는 요즘 어떨까?”

나누는 주제는 ‘① 지금 현재 내 마음은? ② 현재 나를 위해 해주고(하고) 싶은 ○○○’이었고, 준비된 사진 또는 감정카드에서 각각 두장씩 골라 1인당 10분씩 이야기를 하는 방식이었다. 두원정공 노동자들은 다양한 반응을 했고, 다양한 이야기를 하였다. 웃고, 울고, 화내고, 축스러워하기도 하였다. 어떻게 10분을 이야기하냐고 시작했으나, 대부분 10을 채워 이야기를 했다.

조합원들은 마음 나누기를 한 후 “맘대로 못하는 이야기를 했다. 이런 이야기 처음이다. 마음이 편해졌다. 시작할 때 불편했는데 하고 나니 좋았다는 등 소감을 나누었다. 4년 동안 담아 두었던 이야기 중 일부를 꺼내 나누는 것이 새로운 경험이었고, 즐거운 시간이었다고 하였다.

### 맘대로 못하는 이야기를 했다

“하여튼 이런 얘기를 어디서 맘대로 못하는 얘기 아니예요, 그쵸? 각자 각자가 이렇게 마음을 터놓고 얘기 하니깐 그런 면도 있었구나 이런 일도 있었구나 느껴서 좋았구요”

“내 마음속에 있는 얘기가 쉽지가 않아요. 근데 오늘 이렇게 얘기하니깐 그리고 힘들게 일했던 거, 또 주위의 말씀 이런 것들이 좀 유하게 된다고 해야 할까요”

“이렇게 다수가 모여서 우리의 마음 얘기를 한다는 건 쉽지 않잖아요. 숨기고 싶은 그런 거가 있는데, 이렇게 시원하게 얘기를 해서 서로 이 사람은 어떤 환경에서 어떻게 그런 저기를 가졌는지 좋은 이야기도 안 좋은 이야기도 있겠지만 서로 터놓고 이야기하니 서로한테 좋은 것 같아요”

“이런 얘기를 이렇게 진지하게 얘기해 본 적이 거의 없어요. 내가 어떻게 살아왔고 내가 어떻게 살고 있고 그거는 자세히 말한 적이 거의 없거든요”

“한 30년 정도 지냈는데 속마음 듣기가 쉽지 않습니다. 이런저런 여서 이렇게 알게 된 게 참..”  
“저는 별로 이렇게 말 할 수 있는 스타일도 아니고 해서 이렇게 얘기하는 것 자체가 좀 어색한데 오랜만이죠. 그런데 너무 좋았어요. 누가 말 시켜주고 말 걸어주고 하는 게 좋게 느껴지지 않았어요? 나이 많이 먹으면서 외로워지잖아요. 허허”

“형 같이 있으면서 몰랐던 이야기 듣는 것 같네. 내 가정사를 회사에서 털어놓는다는 게 혼자만 끔끔 앓는 거야”

### 이런 이야기 처음이다.

“좋았고요. 아까 방금 말씀하신대로 이렇게 대화를 하는 게 진짜 처음이거든요. 이제 중년 고생 많이 했고, 근심이 좀 비워질 것 같아. 이제 비워야 하는 걱정은 비우고 채울 거는 이제 아까 음식처럼 소주 좀 약간 자게하고”

“좋았어요. 이 형하고는 통화도 하고 그러는데 이 동생하고는 통 얘기할 기회가 없었어요. 얼굴만 봤지. 이렇게 얘기도 하니깐”

“이렇게 만나서 얘기해본 적이 없었는데 아는 기회가 되어서 좋은 시간이었어요. 현장에서는 이런 대화는 안 나눠 봐서. 동료들이 어떤 생각을 가질 수도 있겠다 이런 부분도 다 느끼는 부분인 거 같아요”

“이런 교육은 오늘 처음 받아봤는데요. 나름대로 참 이렇게 동료들 얘기도 좀 들어보고 그러니까 동료들도 마음도 좀 이해가 가고 동료들이 또 ‘이렇게 생활을 하고 있구나’ 그런 것도 보고 되돌아보게 되고, 어쨌든 간에 유익한 교육인 것 같아요”

“처음에는 내가 제일 어려운 줄 알았어요 정말, 마음으로 동생들 이야기 듣다 보니까 나보다 더 힘들게 산 사람도 있구나 미안한 생각도 들고, 오늘 좀 이런 자리가 살면서 처음 있는 것 같아요 이렇게까지 토론하고 마음에 있는 것 같이 이야기하는 게 처음 있는 것 같고, 아 너무 좋았어요 진짜. 생활에 많이 보탬이 될 것 같아요”

“너 공장에서 이렇게 말 많이 하는 건 처음 봤다.”, “아까 형이 이야기 잘하는 거 나도 처음 봤어 하하하”

“편하게 이렇게 모여서 얘기했다는 게 처음이지만 여튼 다른 부서에서 일하지만 아까 말씀하신



대로 마음은 똑같은 거예요. 사람 마음 똑같고 뭐라고 할까 사는 게 힘드니까 멍 때린다, 술 먹는다 그러는데 술도 좀 덜 먹고 살았으면 좋겠어요”

“동생이 이렇게 생각하는 줄 몰랐어요. 같이 말도 할 법한데 옆에 있어도 그런 마음을 잘 몰랐어요”

“이런 자리가 없었다면 형님들 마음을 몰랐을 거예요. 조금이라도 마음을 알게 되니까 저도 비슷한 마음이고요. 술자리에서처럼 편안한.. 너무 좋았던 것 같아요”

“좋았습니다. 모르는 부분도 알게 되고 나 이 친구 이렇게 아픈 줄 몰랐어요. 오늘 처음 알았네”

“이런 얘기는 사실 같이 다녔어도 이런 얘기는 해본 적이 없어요. 앉아서 회사 얘기 아니면 다른 잡담했지. 이런 얘기를 한 적이 없었어요. 이 친구가 그런 거 처음 알았다는 게.. 괜찮은 거 같아요”

### 마음이 편해졌다

“말이라는 게 그냥 자연스럽게 흘러나오는 게 마음이 편하네. 뭔가 이렇게 서로 대화를 해야 된다고 그럴 때는 생각을 해서 뭘 말을 해야 될까 이런 생각을 하다 보면 참 어려워. 그냥 자연스럽게 하고 싶은 말 하다 보면 나오더라고요. 말이라는 게 하면 할수록 느끼는 것 같아요”

“내 마음을 이야기하는 것만으로도 좀 위안을 받고 같이 공감받는 시간이었어요”

“저는요. 이렇게 자체 이야기하는 그 자체만 해도 너무 좋은 거 같아요. 다른 거 필요 없어요”

“말할 사람 놓고 이야기하더라도. 이렇게 차 한 잔 마시면서 특별한 제목을 두고 이야기하지 않아도 현실에 있는 이야기를 하다 보면 가슴이 열리지 않을까요?”

“얘기할 수 있다는 게 제 자신으로서도 기특하고 또 허심탄회하게 제 마음속에 있는 마음의 얘기를 조금이나마 할 수 있었다는 게 더 심적으로도 편안해진 것 같고 해서 좋은 자리였던 것 같습니다”

“오늘 새로운 것도 제 감정을 이렇게 표현을 했다는 것이 너무 좋았고, 서로가 더 보면 다음에 또 한번 정감있게 볼 수 있는 좋은 시간이었습니다”

“서로 그 몰랐던 부분도 알게 되는 거 같고, 서로의 마음을 이야기하는 걸 듣다 보니까 사람이 다 어려운 환경이 있고 힘들고 그런 상황이 있다는 생각이 들어요. 지금 이야기하고 나면 마음이 그나마 가벼워지고 열심히 살아야겠다는 생각이 들어요”

“편안하네요 뭐. 여기 앉아서 이런 얘기 저런 얘기하니까 아무 생각 없이 편안하네요”

### 시작할 때 불편했는데 하고 나니 좋았다

“저는 사실 이런 자리 대개 불편해 하거든요. 막 하는 대화는 아니지만 뭐라고 할까. 모든 사람들도 조금 알 것 같고 그러네요”

“좀 처음에는 무슨 말을 할까 했는데 아이들도 있으니까 내가 생활한 얘기 이렇게 편안하게 이야기하니까 이제 스트레스가 좀 풀리는 거, 받아주고 되게 유익한 것 같아요”

“안전교육인 줄 알고 왔는데, 색다르게 생소하게 하는데 마음의 스트레스, 회사로 인해서 그런 마음을 응어리라든가 풀어주고, 편해질 수 있는 자리여서 뜨끈뜨끈한 자리인 것 같아요”

“기대는 솔직히 안했고.. 차라리 일하는 게 낫다는 생각으로, 오라고 해서 왔는데 그런 생각이 딱 들더라고. 회사 단체 생활을 이렇게 하니까 이런 자리도 있고 개인적으로 있어서 이런 얘기 나눌 수 있는 게 좋은 거 같아요”

“처음에 이거 교육을 한다고 뭐야 10분 동안 해야 된단니까 나는 2분도 못하는데 10분을 하라

고 하냐고. ㅎㅎ 그거에 스트레스가 쌓이더라고요 스트레스가. 내가 10분 동안 무슨 말을 해야 돼지. 막상 해보니까 괜찮네요. 못해도 4~5분은 할 거 같아요. 마음 편해지고 이거. 앞으로 더 있었으면 좋겠다”

“앞으로도 이런 시간을 이렇게 정해진 시간만 말고 많은 사람들이 이런 시간들을 나뉘으면. 저 같은 경우는 그럴 수도 있겠다, 이런 대화는 현장에서 이런 대화는 절대 안 나뉘 봤었거든”

“교육이지만 이런 거 필요하다. 간간히 있었으면 좋겠다 이런 생각을 해봐요”

“이 자리 좋네요. 술 안 먹고 이렇게 대화 하는 거 처음인 것 같은데, 상당히 좋네요. 자주했으면 좋겠습니다”

## 기타 그 외

“끝까지 마음을.. 내어주고 싶은 마음은 없었는데 이 교육이 심리, 마음의 심리를 꼬집어내는 교육이기 때문에 어쩔 수 없이 당했다. 잠시나마 웃을 수 있었다”

“말이라는 게.. 이런 대화를 해본 적이 없어서. 하긴 하는데 뵈고 나면 허해. 괜히 했구나 그런 생각이 들어요”

“처음에는 똑같은 생각에서 아 무슨 교육을 또 받아야 되나. 들어보니까 생각이 다 똑같더라고요 얘기하는 내용이 보니까 우리가 지금 직장생활 어떻게 하고 있고, 어떤 처지에 놓여 있고, 마음을 갖다가 하나씩 얘기하는 그런데 똑같네요 다”

“저는 아까 얘기했던 것처럼 마음을 비웠기 때문에 편하다고 생각했는데, 저는 다른 분들은 아직까지 회사가 정상화된 게 아니기 때문에 마음이 좀 무거울 거라고 생각했는데, 얘기 들어보니까 제가 생각했던 것보다는 그래도 마음이 밝으신 것 같아요. 그렇게 많이 어둡지는 않다는 걸 느꼈어요”

“내가 열심히 노력해서 이렇게 살아왔잖아요. 너 진짜 수고하고 고생 많이 했다. 스스로 그런 말을 하고 싶어요. 크게 한번 하고 싶어요”

“아 근데 먼저 팀들이 뭐예요 그냥 가서 아무거나 떠들어대고 왔는데 소중한 시간이래요. 그게 진짜 내 오랜 과정을 필름을 돌리듯이 그런 게 괜찮은 것 같아요. 지난날 회상도 하고 00와의 대화. 어려움이 있는 동생 오늘 잘 만났네. 이야기 듣다 보니까 배울 것도 많고 좋았습니다”

## 2.8. 과제 : 어떻게 통합해 갈 것인가?

<통합> 변화를 온전히 수용하고 새로운 공동체(개인)로 거듭남.

두원정공지회는 2016년 6기 지도력이 현재 8기 지도력으로 돌아왔다. 8기 지도부는 그동안 겪어왔던 역경의 과정을 통합해내는 것이 과제라고 인식하고 있다. 그동안 경험해 온 과정을 볼 때, 두원정공지회를 중심으로 다수의 노동자는 이미 통합이 되었거나, 통합의 과정으로 나아가고 있다고 볼 수 있을 것이다.

한계기업 상황에서는 기업의 존폐 여부에 따라 물적 조건이 형성된다. 이런 조건에서 노동자들의 임금과 노동조건 등은 어떤 기준으로 결정되어야 하는가? ‘재무구조가 부실해 존속에 어려움을 겪는 기업’, ‘경영이 부실하고 재정적 위기에 빠진 기업’ ‘시장점유율의 저하 등 경쟁력을 상실해 가는 기업’의 조건은 노동조건, 임금, 복지가 후퇴할 수밖에 없는 조건이었다.

두원정공지회가 선택한 방식은 매출 수준에 따른 N분의 1로 임금을 지급하는 것이었다. 이를 위해 경영에 적극 개입하여 자금 수입과 지출에 대한 철저한 감시와 노동자들이 이익이 되는 선에서 집행될 수 있도록 하는 것이었다. 지속적으로 경영자들이 자기의 일을 하도록 강제하고, 이를 통해 물량 확보하는 것을 요구하고 포기하지 않게 하고, 그리고 이 모든 것을 노동자들 스스로 선택하도록 한다는 것이었다. 현실 그대로의 수용하고 노동자들이 스스로 선택하고 결정하는 것, 그 과정을 충실히 해 나가는 과정은 노동조합 활동의 기본 원칙과 방향인 자주성, 민주성, 투쟁성(생존 투쟁)에 어긋나는 방향이 아니었으며, 오히려 충실하게 노동조합의 기본원칙을 지켜나가는 과정이었다고 볼 수 있다. 한계 기업 조건에서 역경을 극복하는 과정에서 두원정공지회는 가장 큰 치유의 주체 집단이라고 볼 수 있을 것이다.

노동조합 간부들은 어떤 사람들인가. 개개인의 삶의 과정에 역경을 겪어본 사람들이기도 하였다. 삶의 경험과 가치(의미)의 정도에 따라 힘의 강약과 정도의 차이는 있지만 아내의 암투병 간호 경험, 가족의 파산 경험, 좌절 경험 후 관계에서 가장 소중한 것이 무엇인지 깨닫게 된 경우, 모든 사람에게 욕을 먹어본 경험 등 이미 버텨내기, 기꺼이 경험하기를 해본 사람들이 많았다. 더더우기 이들이 함께 의지하고 지지하면서 함께 해 온 과정이었다.

이 과정을 거처온 두원정공 노동자들은 삶으로서 연착륙 과정을 거치고 있고, 삶을 다른 시각으로 바라보고 있다. 다른 일을 하기 위한 준비 (제2의 직업 병행, 자격증 시험 준비), 줄어든 비용으로 살아가기 위한 준비, 노후를 어떻게 보낼지에 대한 준비, 불안과 분노를 넘어 또 다른 기대와 희망이 생기는 경험, 정년퇴직을 꿈꾸며 다니는 경험, 좌절의 경험 속에서 사람에 대한 시야각이 넓어진 경우, 떠나간 동료들이 그리워 눈물을 흘리며 걱정은 하지만 가치의 방향이 다르기에 분리할 수 있는 경우 등 두원정공에는 사람들의 희로애락이 다 공존하며 살아가고 있다.

그리고 여전히 한계기업으로서의 위기는 지속되고 있다. 그러나 노동자들은 불행하다고 생각하지 않고 있다. 돈은 덜 받지만 현장에서 열심히 일하고, 노후한 설비를 성의껏 고치기도 하고, 회사 출근하는 것이 즐겁기도 하다. 노동조합 사무실에는 여전히 조합원들이 모여 있고, 각종 회의 분위기는 자유롭게 토론하고, 웃기도 하고 화도 내면서 이야기를 나눈다. 평균연령 55세를 넘어가고 있는 두원정공 노동자들의 역경을 극복한 이후의 모습들이다.

2014년은 투쟁을 통해 노동자들이 행복한 현장 만들기였다. 그렇다면, 2022년 한계기업 조건에서 노동자가 행복하게 살아가기 위한 공동체는 두원정공에서 지속적으로 모색되고 있다.

### 3. 두원정공 노동자들이 역경을 극복하는 과정에 대한 고찰

#### 3.1. 두원정공지회는 역경을 극복하고 있는가 1, (ACT)

두원정공지회는 회사의 존폐 여부, 정상화시키는 것을 넘어서서 고통과 힘듦의 시간을 연착륙 할 수 있도록 하는 것, 2~30년을 함께 해왔던 동료, 노후한 기계까지 포함하여 힘듦을 서로 나누고 의지하고 보살피며 함께 삶을 살아내는 것이 한계기업에서 노동자들이 그나마 행복하게 살 수 있는 길이라고 생각했다.

두원정공 노동자들의 한계기업 조건에서 겪은 파산 위기 전후 상황은 수용전념치료<sup>13)</sup>에서 이야기하는 혐오 사건에 해당한다. 늘 들어오던 “회사가 망한다”가 현실임을 알게 되었을 때 두원정공 노동자들에게는 그 자체가 죽음과 같은 고통이었다.

노동조합이 구조조정 대응 투쟁을 하면서 형성해온 언어적 규칙은 “양보교섭은 안된다”, “단결하는 노동자는 결코 패하지 않는다”, “노동자가 살아야 회사가 산다”는 것이었다. 한계기업 조건이 실제 상황이 되면서 그동안의 언어적 규칙에 지배된 행동은 불일치성에 의해 제한되어 버렸다. 또한 두원정공 노동자들이 파산 위기를 겪을 당시 노동조합 활동 방향 원칙은 “양보교섭은 안된다. 회사는 투쟁해서 쟁취해야 한다. 회사는 돈이 있으며, 빼돌리고 있는 것이다. 두원은 망하지 않는다.”였다. 회사가 망했으나, 현실로 느껴지지 않았고, 익숙해진 언어규칙에 의해 현실을 해석하는 상황이었고, 그것은 심한 불일치를 낳았다. 그리고 이러한 불일치 상태는 커다란 스트레스 요인이었다. 이로 인한 심리적 고통은 불안과 좌절 공포와 두려움 분노 막막함 자포자기 등으로 드러났고, 조합원들의 노동조합 간부를 향한 감정적 대응과 분노, 일부 같이 활동해 온 동지들의 분노를 노동조합으로 표출하는 태도 등으로 드러났으며, 노동조합 활동을 해왔던 활동가들에게는 이것이 가장 큰 고통이며 역경이었다.

노동조합이 한계기업 조건에서 살아가기 위해 선택한 방향은 “매출 규모에 맞는 임금 수준”이었다. 이것이 가장 옳았다가 아니라 두원정공 노동자들이 선택한 방향이었다. 그리고, 이 방향은 그동안 노사관계에서 익숙해 있었던 언어규칙과 불일치했고, 현실을 제대로 볼 수 없게 만들어 심리적 경직성 상태가 되었고, 현실에 맞는 이야기들과 가능성에 대한 상상을 제한하였다.

---

13) ACT(수용전념치료)는 심리적 고통은 인간 생활에서 보편적이고 정상적이며 생존에 필수적이라고 가정하며, 치료목표는 증상 완화가 아니라 가치 있게 여기는 삶을 누리는 것에 있다. 현재 삶의 맥락에서 행동 방식이 가치 있는 삶에 효과적인가, 혹은 내적 경험의 회피나 투쟁의 기능을 하고 있는가를 분석한다. 실제 경험의 결과에 따른 행동(환경적 수반성)이 아니라 언어적 규칙에 지배된 행동을 하는 경우가 많다고 본다.

ACT(수용전념치료) 관계 구성틀 이론(relational frame theory)은 언어가 경험을 지배한다. 경험과 언어적 규칙이 불일치할 때, 언어적 규칙이 더 지배적인 경우가 많다. 언어적 규칙에 따른 행동은 때로 매우 유용하나, 경직되게 사용될 때 행동의 레파토리가 제한된다고 보았다.

인간은 혐오 사건 뿐 아니라, 그와 관련된 내적 경험 때문에 고통을 겪는다. 혐오 사건과 관계적으로 연결된 내적 경험들은 혐오 사건의 정서적 기능을 동반하므로 사건과 관련한 생각, 기억, 감정, 감각, 이미지만으로 고통을 초래할 수 있다.

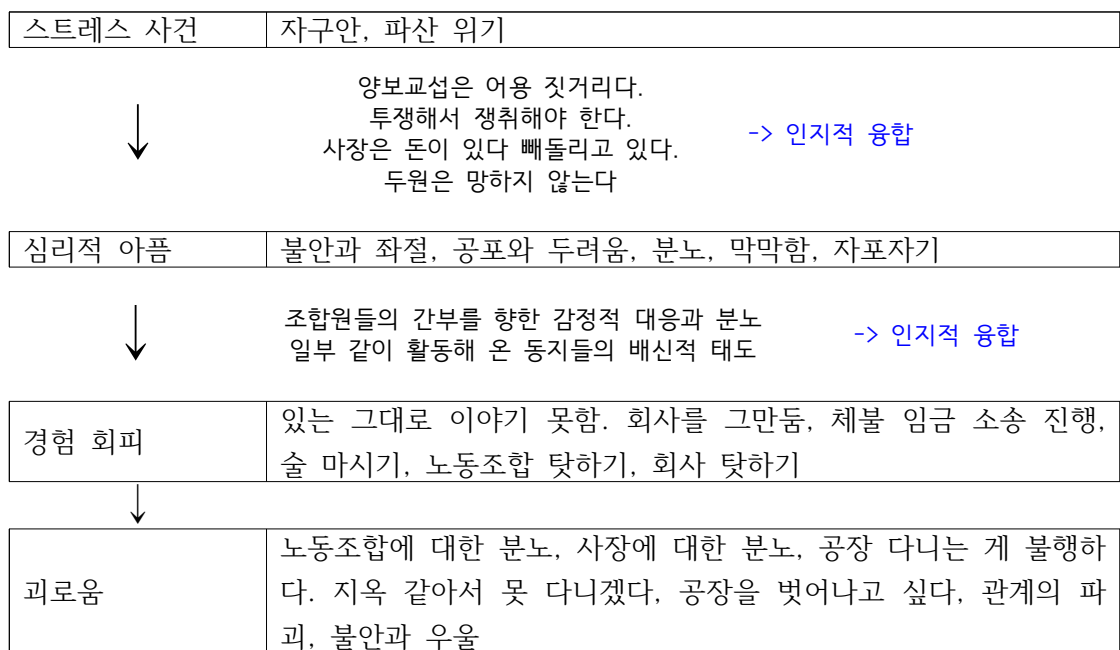
노동조합 간부 활동가들은 회사 상태를 있는 그대로 이야기하는 것을 꺼렸고, 불일치로 인한 스트레스를 해소할 방법도 없었다. 현실을 직면하는 것 보다는 회사를 그만 두거나, 소송을 통해 체불임금을 받아내려고 하거나, 조합원들의 분노 표출이 감당이 되지 않아 사람들을 만나기를 꺼리거나 노동조합 탈퇴하기, 회사 탈퇴하기 등 회피하는 방식으로 집중하였다.

그러나 이러한 상태가 지속되는 속에서는 고통스러운 상황을 결코 벗어날 수가 없었다. 불일치한 상황이나 사람을 접하게 되면 불쑥불쑥 건드려지고 불안과 분노를 다시 표출하며 괴로워했다. 관계에서 겪는 불일치성은 공장 다니는 것을 힘들어했고, 지옥 같아서 못 다니겠다, 공장을 벗어나고 싶다며 관계가 파괴된 것을 힘들어했고, 불안을 격렬하게 드러내거나 우울하여 무기력해지기도 했다.

노동조합 집행부 또한 불일치성으로 인한 스트레스를 피해갈 수 없었다. 노동조합 활동 방향에 대한 혼란, 노동조합 활동 방향에 대한 부정확성, 내가 하는 활동이 맞는 것일까?에 대한 끊임 없는 의구심을 피해갈 수 없었다. 주어진 역할과 임무가 있었고, 조합원들에 대한 무거운 책임감이 있어 회피하거나 도망갈 수 없으나, 전체가 토론하고 집중하여 방안을 찾는 것, 집중하는 것은 쉽지 않았다.

“내가 활동해왔던 노동조합 운동을 포기해야 하는 것 아닌가. 내가 쌓아온 운동을 포기하고 조합원들의 생존만을 위해서 희생하고 있는데, 노동조합에 대해 어떻게 그렇게 이야기할 수 있나. 헌신하고 희생한 결과가 이것이란 말인가. 나한테-노동조합한테 이러면 안된다”는 생각은 반복되었고, 조합원들을 만나는 것이 가장 어려웠다.

간부들의 자존감이 무너지는 과정에서 현장과 충분히 소통을 못하게 되었고, 자신감 상실로 조합원에게 설명 또한 불가하게 되었다. “나는 노동조합 활동을 헌신적으로 해왔는데 돌아오는 것은 조합원들의 분노다. 오랜 시간 같이 활동해 온 동지들에게 배신당했다”는 것이 가장 커다란 고통이고 힘들이었다.



심리적 경직성	
개념화된 과거와 미래의 지배	·양보교섭(임금/인원)은 어용 짓거리다. 사장이 분명히 빼돌리고 있을 것이고, 두원은 망하지 않는다, 회사 이야기를 조합에서 하면 안된다. ·고용과 생존권은 투쟁을 통해서 돌파해야 한다.
경험회피	·지회는 불안이 너무 심해질까 봐 있는 그대로 상황을 이야기하지 못했다 -> 사실 그대로를 이야기하지 않음. ·이견 있는 활동가들은 두원 자본과 싸우지 않고 태양기계로 경영권을 넘긴 노동조합 탓이다 -> 현실 부정 ·회사는 망하지 않는다 -> 회사가 위기라는 것을 받아들이지 않음. => 퇴사, 내 것(퇴직금과 체불임금) 챙기기 위한 소송으로 이어짐.
인지적 융합	·노동조합에 대해 그렇게 이야기할 수 있나. 헌신하고 희생한 결과가 이것이란 말인가. 나한테-노동조합한테 이러면 안된다. (반추) => 직접 경험보다 생각에 지배당함.
가치의 불명확성	·노동조합 활동 방향에 대한 혼란, 노동조합 활동 방향에 대한 부정확성, 내가 하는 활동이 맞는가?에 대한 의구심.
전념 행동의 부재	·전체가 토론하고 집중하여 방안을 찾는 것에 실패. 집중이 어려워짐. ·간부들의 자존감이 무너지는 고정에서 현장과 충분히 소통 못함, 자신감 상실로 조합원에게 설명 불가.
개념화된 자기에 대한 집착	·나는 노동조합 활동을 헌신적으로 해왔는데 돌아오는 것은 조합원들의 분노다. 오랜 시간 같이 활동해 온 동지들에게 배신당했다.

그리고, 4년 후 두원정공 노동자들은 어떠한 상태가 되었나?

회사가 망하기 직전이라는 물리적 조건에 있음을 아는 것이 현재 순간에 접촉이 시작되는 것이며, 그리고 이 조건에서 필요한 최선이 무엇인지, 그것을 중심으로 무엇을 선택하면서 활동 방향을 잡아 나가야 하는 것인지를 일치시키는 것이다. 두원정공지회는 생존에 집중하는 것이었다. 조합원들의 불안과 분노, 함께 활동했던 동료들과의 의견 차이 등은 생존의 위기 상황에서 겪을 수밖에 없는 불안과 두려움을 드러내는 것이며, 그런 상황이 충분히 있을 수 있다는 것을 인지하는 것, 본인을 공격하거나 원망하는 것으로 드러나지만 실제로 상황이 그럴 수밖에 없었다는 것을 알고 분리시키는 것, 고통스러운 상황에서 대부분의 사람들은 가장 의지가 되는 사람들에게 화도 내고, 짜증도 내고, 불안을 드러내기도 한다는 것을 아는 것. 4년을 보내면서 두원정공 노동자들은 이러한 과정을 거쳐 왔고, 그러면서 알게 되었다.

노동조합 활동의 구체적인 목표와 방향을 계획하여 실현시켜 나가는 것, 그것은 “함께 살고 함께 죽는다”, “조직력을 유지하면서 퇴각하자”, “매출에 맞는 임금 수준을 정하자”, “최대한 공장이 장기적으로 유지되는 방향으로 가자”의 가치로, 오로지 생존하기에 집중하는 전념 행동을 하였다. 그것을 현실화시키기 위해서는 임금 지급 방식과 수준 등 스스로 선택하고 결정하였고, 노동조합과 조합원이 충분한 토론 과정을 통해 임금 지급 방식과 수준을 정하여 왔다. 이를 가능하게 하기 위해 경영 전반에 적극 개입하는 것이 두원정공지회가 한계기업 조건에서 노동자

들이 살아가는 데 반드시 필요하다고 하였다. 이러한 것들이 한계기업 조건에서 노동자들이 역경을 극복하기 위한 가치이며 지향이라고 보았다. 즉, 한계기업 조건에서 공장에서 생산하는 몫을 노동자들이 최대한 취하는 방식, 그것이 생존을 위해 두원정공지회가 택한 방법이었다. 그리고 4년이 지난 현재, 두원정공 노동자들은 이 방향과 내용에 익숙해져 있고, 자연스럽게 수용하면서 살아가고 있다. 4년의 과정에서 끊임없이 반복하며 이야기하고, 일관성을 유지하며 현실화시키기 위해 노력하고 집중하며 버티고 견뎌왔던 과정이 그것을 가능하게 하였다.

심리적 유연성 <sup>14)</sup>	
현재 순간에 접촉	·한계기업 조건 (시장점유율의 저하 등 경쟁력을 상실해 가는 기업)에 있음을 아는 것.
수용	·한계기업 조건에서 노동자들에게 필요한 최선을 중심으로 활동방향을 잡아 나가야 한다는 것.
인지적 탈융합	·조합원들의 불안과 분노, 같이 활동해왔던 동지들의 의견 차이 등은 그들의 불안과 두려움을 드러내는 것이며, 그런 상황이 충분히 있을 수 있다는 것을 인지하는 것. 나를 공격하거나 원망하는 것이 실재가 아님을 알고 분리시키기.
가치	·한계기업 조건에서 노동조합 활동의 구체적인 목표와 방향을 계획하여 실현시켜 나가는 것.
전념행동	·경영 개입과 임금 지급 방식과 수준 등 스스로 선택하고 결정한다. 노동조합과 조합원이 충분한 토론 과정을 통해 임금 지급 방식과 수준을 정한다. 이를 가능하게 하기 위해 경영 전반에 적극 개입한다.
맥락으로서의 자기	·의미 있고 가치 있는 삶을 기꺼이 경험하며 담대하게 나아가기.

어떻게 가능했을까? 그 결과는 두원정공 노동자들의 현재 상태가 어떠한가를 보면서 확인할 수 있을 것이다. 현재 가치 있게 여기는 삶을 누리고 있는가. 가치 있는 삶을 누리기 위해 집중해 왔는가. 현실과 언어를 일치시켰는가. 두원정공지회는 벌어지고 있는 상황, 사건 사고 등을 회피하지 않고 그 상황을 그대로 직면하면서 해결해 나가야 했다. 회피하거나 도망갈 수가 없었다. 당면 상황을 직면할 수밖에 없었고 그때그때 발생하는 문제를 지금-여기에서 그 성격에 맞게 대처해 나갈 수밖에 없었다. 고통을 직면하고 뚫고 나가야 했으며, 현실과 언어와 방향이 일치하며 전념할 수밖에 없었고 그 과정은 수용과정으로 이어질 수밖에 없었다. 그것을 알고 갔던 것은 아니었으나, 결과적으로 보니 그런 과정을 거쳐온 것이었다.

그리고, 공장을 지킨다. 일터를 지킨다. 삶을 살아간다. 고통을 기꺼이 경험하며 함께 살고 함께 죽는다는 마음으로 담담하게 살아가고 있다. 다음은 두원 노동자들이 공장을 정년까지 다니고 싶다는 조합원들의 희망과 꿈을 현실화시켜내는 것이 과제이며, 이미 그 과정으로 나아가고 있다.

14) 심리적 유연성은 변화와 수용의 전략 간의 균형을 유지하는 것, 싸우고 있는 심리적 내용과 의식을 지닌 인간으로서 자기를 구별하고, 그 내용이 말하는 대로가 아니라 존재하는 그대로 현실 그대로 방어 없이 충분히 기꺼이 경험하면서, 이 순간과 이 상황에서 자신이 선택한 가치에 따라 목적이 이끄는 방향으로 나아가게 하는 행동이다.

### 3.2. 두원정공지회는 역경을 극복하고 있는가 2. 퀴블러-로시 변화곡선

한계기업 ‘경쟁력 상실해 가는 기업, 존속이 어려운 기업’은 개인에게는 암이나 불치병, 죽을 수도 있거나 죽음이 다가오는 경험과 비슷하고, 가족으로 보면 가장의 부도나 파산 등으로 생존이 어려운 위기 상황을 맞이하는 것과 비슷할 것이다.

“당신이 아름다운 정원에 앉아 있다면 당신은 아무것도 배우지 못한다. 그러나 만일 당신이 고통 속에 있다면, 만일 당신이 상실을 경험한다면, 그리고 만일 당신이 머리를 모래에 묻는 것이 아니라 그 고통을 아주 특별한 목적으로 당신에게 주려는 선물로 여긴다면 당신은 성장할 것이다.”

“인생의 행 불행을 결정하는 것은 자기 인생에서 일어나는 각종 사건들을 그 사람이 이를 어떻게 수용하며, 그 사건으로부터 무엇을 배우며, 무엇을 깨닫고, 어떤 메시지를 얻느냐에 있다. 우리들이 안고 있는 다양한 성질의 고뇌와 문제의 ‘역경’이야말로, 그가 그렇게 되지 않고서는 배울 수가 없는 아주 중요한 것을 배울 수 있게 하며, 의미있는 깨달음을 통해서 우리들의 생활방식을 바꿀 수 있게 하는 매우 의미있는 인생의 전환점이 될 것이다” (역경의 심리학)

존재에 대한 불안감은 심리적으로 안정이 될 때까지 역경의 과정을 거칠 수밖에 없으며, 그 과정은 피해갈 수 없는 반드시 거쳐 가는 과정이라는 인식이 필요하다. 물론 사람과 상황마다 정도의 차이가 있는 것은 분명하다. 또한 불안감이 높은 상황에서 드러나거나 표출되는 다양한 모습들은 본인 내적 모습이 여과 없이 반응하듯 드러날 가능성이 높다. 그럴 때 가장 편하고 신뢰하고 의지하고 있는 사람들을 향해서 폭발하는 경우가 많다.

누구나 암이나 불치병, 회사가 문을 닫아야 하는 부도, 파산 등의 경험들은 미리 예상하면서 겪어내는 경우는 별로 없다. 언젠가는 힘들어질 거라는 것은 알지만 그런 상황이 왔을 때 어떻게 해야 하는지는 구체적으로 생각하기 어렵기 때문이다. 오지 않았으면 하는 바람과 그런 상황이 오는 것에 대한 공포와 불안감이 너무 크기 때문에 주로 회피하며 설마설마하며 준비없이 지내게 되는 것이 일반적이기 때문이다.

#### <두원정공지회 지도부 역할>

2017 충격 ①	2018 부정 ②	2018 좌절 ③	2018 우울 ④	2019 우울 ④	2019~ 실험 ⑤	2020 결정 ⑥	2022~ 통합 ⑦
<-----> 조합원들이 겪지 않기를 바람.							
<-----> 조합원들의 생존을 중심으로 버티고 견디기							

두원정공지회는 조합원들이 ①~④과정없이 토론과정으로 ⑤를 수용할 것을 기대했었던 것으로 보인다. 2016~2017년 노동조합의 “매출 규모 기준으로 임금 낮추기”를 조직적 토론을 통해 만들어보겠다는 시도했던 것이 그 예이다. 그러나 현실은 여지없이 ①부터 일어났으며, 이런 상황



은 기대와 달리 예상하지 못했던 상황으로 이어졌다. 조합원들은 충격, 부정, 좌절, 우울, 실험, 결정 과정을 겪었고 경험하는 과정이었다. 당시 상집간부들 또한 이유와 원인은 다르지만 1년 동안 토론하며 한계기업 조건에서의 노동조합 활동 방향에 대한 동의와 논의를 모았지만 조합원들과 기존 활동가들의 반응을 보면서 충격, 부정, 좌절, 우울, 실험, 결정의 과정을 거쳐왔다.

두원정공지회가 실험하며 결정한 것은 생존하기였다. 기존의 모든 활동은 중단하고 파산 수습과 생존하기에 집중하는 것이었다. 그리고 버티고 견뎌내며 책임지려는 것이 노동조합 지도부로서의 최선이자 조합원들에게 가장 필요한 것이기도 했다.

개인의 삶에서 상실 경험이나 해고 경험, 한 가정에서 경제적 파탄 경험 등과 마찬가지로 나에게, 우리 가정에는 없을 것 같은, 없었으면 하는 경험들이다. 대부분 주로 살아가기에만 집중해왔고, 죽어가는 것, 상실하는 경험하는 것은 나의 일이 아니길 바라며 살아간다. 따라서 죽음에 대비하여 어떻게 할 것인지는 미리 예상할 수가 없다. 원하지 않았지만 현실에서 겪을 수밖에 없는 상황이 발생하면서 그 경험을 하게 되고, 그 과정을 겪으면서 깨닫게 되는 경우가 대부분이다. 왜 그런 일이 발생했는지, 실제 어떤 상황인지, 그동안 살아왔던 것을 돌아보고, 무엇이 중요한지, 그리고 새롭게 어떻게 살아갈 것인가를 결정하게 되는 것이다.

미리 대비를 조금이라도 할 수 있었을까? 두원정공지회는 그렇게 되기를 바랬던 것 같다. 그리고 가능할 것이라고 생각했다. 두원정공지회는 노동조합 활동을 하는 동안 간부들이 충분히 토론하여 정리가 된 후 조합원들을 조직화해왔었고, 상집들 1년 토론 과정은 그러한 노력의 일환이었다. 간부들이 중심을 잡아야 하고, 그래야 조합원들에게 전달력이 있으며, 현장 토론력을 가질 수 있기 때문이었다. 노동조합 활동에 익숙했던 방식, 그러나 그것은 가능하지 않았다. 두원정공지회가 택한 방향은 그동안 활동해왔던 주체들도 바로 소화하기 힘든 것이었고, 이들 또한 수용하고 정리하는 과정이 필요했다. 아니면 또 다른 방향을 열어 놓고 논의하며 활동기간 일치성을 만들어내는 것 그것이 가장 중요한 일차적으로 해야 하는 것이었을지 모른다. 왜냐하면 두원정공지회의 경우 노동조합 지도력의 큰 축이었던 전지회장이 노동조합 방향에 반대하였기 때문이다. 그러한 지도력의 분화는 조합원들에게 가장 커다란 영향을 미쳤고, 스스로 가지고 있었던 불안이 증폭되어 충격과 혼란, 상황 부정 그리고 분노가 표출되는 양상이 더 격하게 나타나 방향을 잡기 위한 초기 논의에서 많은 어려움을 겪게 되었다.

“5기 지도부 상태로 6기 지도력이 그대로 갔어야 했다 그랬다면, 어떤 식으로든 하나로 갈 수 있었을 것이다.”

그렇다고 하더라도, 역경을 극복하는 과정에 드러나는 심리적 어려움을 집단지성과 토론을 통해서 가능하다고 보았던 지점 자체가 한계였다고도 볼 수 있다. 회사가 망할 수 있다는 생존의 위기는 죽음과 같은 불안과 두려움 고통의 감정들을 반드시 동반한다. 이것을 토론을 통해 해결할 수 있다고 보는 것이 가능하지 않다는 것을 퀴블러-로스 변화곡선에서 확인할 수 있다.

어떻게 보면, 여러 가지 ‘문제’나 ‘고뇌’-인간관계의 갈등, 가정의 붕괴, 사업의 실패 등-란 우리

에게 인생에 있어서 무언가 알지 않으면 안 될 아주 중요한 것에 대한 깨달음과 메시지를 주는 '인생의 스승'인 셈이다. 어떤 의미에서는 '인생의 안내자'와 같은 것이라고도 볼 수가 있다. 우리들이 안고 있는 다양한 성질의 고뇌와 문제의 '역경'이야말로, 그가 그렇게 되지 않고서는 배울 수가 없는 아주 중요한 것을 배울 수 있게 하며, 의미 있는 깨달음을 통해서 우리들의 생활 방식을 바꿀 수 있게 하는 매우 의미 있는 인생의 전환점이 될 것이다. (역경의 심리학)

노동조합 집행부가 겪어온 것 경험한 것은 무엇인가? 하락한 매출 규모 수준에 맞는 임금 받기였고, 신규아이템은 일말의 가능성이라도 두고 가자는 것이었다. 2021년 현재 두원정공 노동자들은 매출 규모에 맞는 임금으로 정하는 것에 동의하고 있다. 현실을 인정하고 수용하고 있다. 노동조합은 매년 버티고 견디며 늘 반복적으로 똑같은 이야기를 해왔다. 그 과정에 다른 길을 가는 노동자들도 있었으나, 대부분의 노동자들은 충격에서 부정하고 분노하다가 좌절하고, 우울한 현실을 겪으면서 인정하게 되고, 달리 방법이 없으니 노동조합이 이야기하는 것이 최선이라는 결정을 하게 되면서 수용하는 과정을 거쳐 왔다. 버티고 견디는 노동조합이 있고 조합원들은 역경의 과정을 겪으면서 현실을 수용하게 되었고, 달라진 현실에서 어떻게 살아야 하는지를 실험하며 결정하여 왔다. 그 과정에서 견디며 버티주는 노동조합은 노동자들에게 가장 커다란 안전지대였고 치유 집단이었다.

그렇다면, 버티고 견디는 노동조합 지도부는 어떤 의미 있는 경험을 해왔다고 할 수 있을까? 회피하거나 도망가거나 할 수 없는 상황. 직면할 수밖에 없었던 상황에 처하는 것. 오로지 조합원들의 생존을 위해서만 모든 에너지를 집중하고 몰입하는 것. 고통을 마주하고 그대로 느끼고 겪어가는 과정이고, 그 시간이 지난 후에는 진정한 행복이 열리는 사람과 집단이 되는 것이다.

자기와 자신의 행복에 대하여 너무 깊이 걱정하거나 고민하는 것을 멈추고, '자기 인생에서 자기가 해야 할 것이 과연 무엇인가'에 대해서 항상 생각하는 '사명 탐구'의 태도가 필요하다. 이런 삶의 태도를 가지고 나아가게 되면, 자기가 나의 인생에서 '해야 할 때, 해야 할 곳에서, 해야 할 일을 하고 있다'고 하는 '사는 의미의 감각'이 충만해서, 그 결과 진정한 행복이 열리고 큰 자기실현이 저절로 이루어지게 될 것이다. (역경의 심리학)