한국노동안전보건연구소 노동시간센터
x
전국금속노동조합 노동연구원

"우리는 올빼미가 아니다"

- 유성기업 노동자들의 야간노동 철폐·민주노조 사수 투쟁의 의미

일시: 2026년 11월 18일(수) 14시
장소: 금속노조 충남지부 유성기업 아산지회 / 온라인
신청: bit.ly/시간센터월례토론

인사말. 정상만 금속노조 부위원장

발표 1. 주간연속2교대제 요구의 취지와 의미
| 김경근, 금속노조 노동연구원

발표 2. 주간연속2교대제 교섭 및 투쟁 과정
| 엄기한 금속노조 충남지부 유성기업 아산지회

발표 3. 주간연속2교대제 합의 내용과 의미
| 김성민 금속노조 대충지부 유성기업 영동지회

발표 4.노조파괴 대응과 함의
| 김상은 민변 노동위

발표 5. 주간연속2교대제 투쟁과 노동자 정신건강
| 장경희 한노보연

문의: kilshlabor@gmail.com

목 차

발표 1. 주간연속2교대제 요구의 취지와 의미

김경근 금속노조 노동연구원 ····· 3

발표 2. 주간연속2교대제 요구와 투쟁과정

엄기한 금속노조 유성기업지회 지회장 ····· 19

발표 3. 주간연속2교대제 합의의 의미

김성민 금속노조 유성기업지회 교육부장 ····· 28

발표 4. 자본의 노조파괴전략과 그에 맞선 현장 투쟁과 법률투쟁의 결합필요성

김상은 법률사무소 새날 변호사 ····· 36

발표 5. 주간연속 2교대제 투쟁과 정신건강

장경희 한국노동안전보건연구소 회원 ····· 49

`

발제 1

주간연속2교대제 요구의 취지와 의미
-유성노동자들은 왜 밤에 일하지 않을 권리를 요구했는가

김 경 근(금속노조 노동연구원)

주간연속2교대제 요구의 취지와 의미 : 유성기업 노동자들은 왜 밤에 일하지 않을 권리를 요구했는가

김경근 연구원(금속노조 노동연구원)

1. 들어가며: 노동자들은 왜 밤에 잠을 자려고 했는가?

2011년 유성기업 노동자들은 "우리는 올빼미가 아니다", "밤에는 잠 좀 자자"라는 구호를 내걸고 주간연속2교대제 도입을 요구했다. 이는 노동자들이 오랫동안 지속되어 온 주야 맞교대를 거부하고 근무형태와 임금체계를 함께 개선하려는 시도였다. 이러한 요구는 노동자의 건강과 삶을 위해 노동시간을 변화시켜야 한다는 주장이었다. 유성 노동자들은 장시간·심야노동에서 벗어나 건강하게 일하고, 가족과 함께 생활하며, 인간다운 삶을 누리고 싶다고 요구했다.

그러나 이러한 요구는 직장폐쇄와 공권력 투입, 그리고 노조파괴로 이어졌다. 건강하게 일하기 위해 시작된 노동시간 단축 요구가 민주노조를 지키기 위한 장기적인 투쟁으로 연결된 것이다.

그로부터 15년이 지난 2026년, 유성기업 아산지회와 영동지회는 회사와 주간연속2교대제 도입에 합의했다. 이번 합의는 오랜 시간 해결되지 못했던 노동시간 단축 요구가 마침내 제도적 실현의 단계에 이르렀다는 점에서 중요한 역사적 의미를 갖는다.

2026년 합의의 의미를 이해하기 위해서는 2011년 이후 역사를 돌아보는 것과

함께, 노조파괴의 출발점을 살펴볼 필요가 있다. 유성기업 노동자들은 왜 기존의 주야 맞교대제를 바꾸려고 했는가. 왜 주간연속2교대제와 월급제 도입을 함께 요구했는가. 이 요구는 당시 자동차산업의 노동시간 체제와 노사관계에서 어떤 의미를 가지고 있었는가. 요컨대, 2011년 주간연속2교대제 요구의 취지와 의미는 무엇인가?

2. 유성기업 노동자들은 무엇을 바꾸려고 했는가?

유성기업 노동자들의 주간연속2교대제 요구는 2011년 갑작스럽게 등장한 것이 아니었다. 노동시간을 줄이고 기존의 교대근무를 개선하려는 요구는 이미 그 이전부터 제기되고 있었다. 유성기업 노사는 2003년부터 노동시간 단축과 특근 최소화 등을 위해 노력하기로 합의한 바 있었다. 이후 노동조합은 장시간·심야노동의 문제를 지속적으로 제기했고, 근무형태 개선을 위한 논의를 이어갔다.

2010년 1월, 「2009년 지회임금 및 교대제 개선 합의서」가 체결되었다. 이 합의서에는 경제상황과 제반 조건을 고려하여 2011년 1월 1일 주간연속2교대제 도입을 목표로 추진하고, 그 시행 시 시급제를 월급제로 전환하는 것을 목표로 추진한다는 내용이 포함되었다.

이는 주간연속2교대제와 월급제 도입이 노사가 공식적으로 추진 방향을 확인한 것임을 보여준다. 그러나 당시 합의가 실제 근무시간표와 임금 보전 수준, 생산량과 인력 운영 등 구체적인 시행조건까지 확정한 것은 아니었다. 실제 시행에 필요한 구체적인 조건은 이후 교섭을 통해 결정해야 했다.

유성기업 아산·영동 지회는 제도 도입을 위한 준비를 진행했다. 2010년 6월부터 연구자 등이 참여하는 기획단을 구성하여 교대제와 월급제 개선 요구안을 마련했다. 단순히 심야노동의 어려움을 호소하는 데 그치지 않고 실제로 작동할 수 있는 새로운 근무형태와 임금체계를 요구한 것이다.

요컨대, 2011년 주간연속2교대제로의 전환 요구는 장기간의 노동시간 개선 논의와 노사합의, 구체적인 제도 설계의 과정을 거쳐 형성된 것이었다.

1) 한국 자동차산업 노동시간 체제의 특성과 문제점

2000년대 초반, 한국 자동차산업의 노동자들은 10-10 주야 맞교대에 주말 특근까지 초장시간 노동에 시달리고 있었다. 이러한 한국 자동차산업의 장시간 노동체제는 기업의 생산운영 방식과 노동자의 임금 구조(시급제)가 결합된 결과였다. 기업은 설비를 최대한 가동하고 생산량을 확보하기 위해 연장근로와 야간근로, 휴일특근을 활용했다. 노동자는 상대적으로 낮은 기본급을 보충하기 위해 잔업·특근 등 초과근로수당에 의존해야 했다. 기업은 최대한의 생산량과 설비 가동시간을 확보하고, 노동자는 장시간 노동을 통해 임금을 높이는 방식이 오랫동안 유지되었다. 완성차 공장의 생산과 부품사의 부품 공급이 실시간으로 연결된 생산구조(JIT)에서, 한국 자동차산업의 모든 생산 현장은 장시간·심야노동에 의존하는 노동시간 체제로 동조화되어 유지되어 왔다.

이러한 구조에서 노동시간 단축은 쉽게 추진되기 어려웠다. 노동자들은 자신의 생활과 시간을 회사의 생산량과 설비 가동계획에 맞춰야 했다. 오늘 얼마나 일할지, 언제 퇴근할지, 주말에 쉴 수 있을지는 생산계획과 잔업·특근 여부에 따라 달라졌다. 심야노동과 장시간 노동은 기업의 생산 극대화와 노동자의 임금 유지를 위해 필요한 것으로 받아들여졌다.

2) 심야노동 철폐와 건강하게 일할 권리 쟁취

유성기업 노동자들이 주간연속2교대제를 요구한 가장 직접적인 이유는 장시간·심야노동에서 벗어나 자신의 건강과 삶을 보호하기 위해서였다. 장시간·심야노동에 의존하는 노동시간 체제의 문제는 단순히 오래 일하는 것만이 아니었다. 밤과 낮이 반복적으로 바뀌는 교대근무, 불규칙한 휴식과 수면, 누적되는 피로, 가족과 함께 보내는 시간의 부족이 복합적으로 나타나는 문제였다.

유성기업에서는 여느 부품사와 마찬가지로 오랫동안 주간조와 야간조가 번갈아

일하는 주야맞교대제가 운영되었다. 주야맞교대제에서 야간조는 밤 10시에 근무를 시작해 다음 날 아침까지 근무했다. 잔업이 있으면 오전 8시까지 노동이 이어졌다. 근무가 끝나면 집으로 돌아와 낮에 잠을 자고, 다시 밤에 출근해야 하는 생활이 반복되었다.

장시간 노동과 반복적인 심야노동이 노동자의 건강에 영향을 미친다는 점은 의학적으로도 중요하게 다루어져 왔다. 국제암연구소(IARC)는 2007년 생체리듬 교란을 수반하는 교대근무를 발암 가능 요인으로 평가했다. 야간노동은 생체리듬과 수면에 영향을 미치고, 장시간 노동과 충분하지 못한 휴식은 피로를 누적시킬 수 있다.

노동시간이 끝났다고 해서 그 시간이 모두 자유롭게 활용할 수 있는 시간으로 남는 것이 아니다. 장시간·심야노동으로 누적된 피로를 회복하는 데 상당한 시간이 필요했기 때문이다. 즉, 장시간·심야노동의 문제는 단지 공장에서 보내는 시간이 얼마나 긴가의 문제가 아니라, 공장 밖에서 노동자가 자신의 시간을 얼마나 자유롭게 활용할 수 있는가의 문제이기도 했다.

야간근무를 하는 노동자들은 수면과 휴식의 어려움뿐 아니라 가족생활에서도 제약을 경험했다. 밤에 일한다는 것은 다른 사람들이 잠을 자는 시간에 노동하고, 가족이 활동하는 시간에 잠을 자야 하는 생활이 반복된다는 의미였다. 주말에도 특근을 한다면 가족과 함께 생활할 수 있는 시간은 더욱 줄어들었다.

따라서, 노동자들의 건강과 삶을 지키기 위해서는 노동시간과 교대근무의 구조 자체를 개선할 필요가 있었다. 이러한 문제의식은 2000년대 초반 한국 민주노조운동에서 시작된 건강권의 의제화와 연결된다. 대표적 사례인 '근골격계질환 집단요양투쟁'은 노동자들이 자신의 통증과 질병을 개인의 문제로만 받아들이지 않고, 작업환경과 노동강도라는 구조적인 원인과 연결하여 집단적으로 해결하려 했던 노력이었다. 건강권을 의제화하는 투쟁은 노동자들이 건강을 해치는 노동조건을 당연한 것으로 받아들이지 않고, 노동과정을 변화시킬 것을 요구했다는 점에서 의미가 있었다.

주간연속2교대제 역시 이러한 흐름에서 이해할 수 있다. 장시간·심야노동이 노동자의 건강과 삶을 위협한다면, 노동자가 건강하게 일할 수 있도록 노동시간의

길이와 배치를 변경해야 한다는 것이다. 주간연속2교대제는 기존의 주야맞교대와 달리 밤샘노동을 없애고 그 시간 동안 공장 운영을 중지하는 것이었다.
유성기업 노동자들에게 주간연속2교대제는 단순한 근무시간표 변경이 아니었다. 오랫동안 지속되어 온 생활방식을 바꾸고, 충분한 수면과 휴식의 시간을 확보하며, 가족과 함께 생활할 수 있는 조건을 마련하려는 요구였다. 노동자가 임금을 받는 대가로 자신의 건강과 생활을 계속 희생해야 하는 것이 아니라, 건강과 생활을 유지하면서 일할 수 있는 노동조건을 마련해야 한다는 것이었다.

3) 교대제 전환과 월급제 전환의 결합

주간연속2교대제는 관점의 근본적 전환을 의미했다. 노동자는 임금을 받는 대가로 자신의 건강을 희생해야 하는 존재가 아니라, 건강을 유지하면서 일할 수 있도록 노동시간과 생산방식을 변화시키는 권리를 가진 존재가 되었다.
이러한 전환은 유성기업 노동자들이 주간연속2교대제와 월급제 전환을 함께 추진했다는 점에서도 잘 드러난다. 기존의 시급제 임금체계에서는 노동시간의 길이와 임금이 밀접하게 연결되어 있었다. 노동자들은 기본급에 더해 잔업과 야간근로, 휴일근로에 따른 수당을 받았다. 따라서 노동시간이 줄어들면 실제로 받는 임금도 감소할 가능성이 있었다. 실제로 당시 유성기업의 임금구조는 그러한 특성을 잘 보여준다. 2010년 8월 기준, 유성기업 노동자의 월평균 임금 가운데 기본급의 비중은 38.3%였고, 잔업과 특근에 따른 초과근무수당이 차지하는 비중은 19.8%였다.
이러한 구조는 노동자들을 모순적인 상황에 놓이게 했다. 장시간·심야노동이 건강에 좋지 않다는 사실을 알고 있더라도 생활에 필요한 임금을 확보하기 위해 계속해서 잔업과 특근을 해야 하는 것이다. 이러한 조건에서는 노동자 개인의 의지만으로 장시간 노동에서 벗어나기 어렵다. 따라서 주간연속2교대제의 실질적인 도입을 위해서는 임금체계의 변화가 필요했다.
유성기업 노동자들이 주간연속2교대제와 월급제 도입을 함께 요구한 것은 이러한 문제를 해결하기 위한 시도였다. 노동시간을 줄이더라도 생활에 필요한 임금

을 안정적으로 확보할 수 있어야 장시간 노동에 대한 경제적 의존에서 벗어날 수 있기 때문이다.

당시 민주노조운동에서 주간연속2교대제를 본격적으로 요구하면서 제시한 기준은 '3무 원칙'이었다. '3무'란 노동강도 강화 없는, 임금삭감 없는, 고용불안 없는 노동시간 단축을 의미했다. 노동시간 단축이 노동자의 건강과 삶을 개선하기 위한 것이라면 그 비용을 임금 삭감이나 노동강도 강화, 고용불안으로 노동자에게 전가해서는 안 된다는 것이다.

이러한 '3무 원칙'은 유성기업에서도 교대제 전환과 월급제 전환이 결합되는데 있어 많은 영향을 미쳤다. 노동시간 단축이 노동자의 생계를 위협하는 방식으로 이루어져서는 안 되며, 건강하게 일하면서도 안정적으로 생활할 수 있는 임금구조를 마련해야 한다는 문제의식으로 이어진 것이다.

이러한 점에서 유성기업 노동자들의 월급제 요구는 단순한 임금 지급방식의 변경을 넘어서는 의미를 갖는다. 장시간 노동과 초과근로수당에 의존해 온 임금구조를 변화시키고, 건강을 위해 노동시간을 줄이는 것이 실제로 가능한 조건을 마련하려는 시도였기 때문이다.

3. 주간연속2교대제가 드러낸 생산 현장에서의 권력 관계와 생산량·이윤 극대화 전략

2011년 1월부터 유성기업 노사는 주간연속2교대제와 월급제 도입에 관한 교섭을 진행하였다. 당시 교섭에서 중요한 쟁점은 생산량 확보 문제였다. 지회는 근무형태 변경과 월급제 도입을 먼저 논의하고, 생산량에 관한 문제는 이후 논의하자는 입장을 제시했다. 반면 회사는 생산량 확보 없이 주간연속2교대제를 논의할 수 없다는 입장을 보였다. 당시 회사는 노동시간을 단축하되 심야근무는 유지하는 4조3교대 방안을 제시하기도 했다.

이러한 차이는 주간연속2교대제가 기존의 생산체제와 임금체계에 영향을 미칠

수밖에 없는 문제였다는 점을 보여준다.

1) 기준이 무엇인가? : 생산량과 노동시간의 관계

교섭에서 노사간의 관점 차이가 극명하게 드러난 문제는 노동시간을 줄이는 과정에서 생산량, 임금, 인력, 노동강도를 어떻게 조정할 것인가였다.
노동시간을 줄이면서도 기존 생산량을 유지하려면 여러 방식이 가능하다. 인력을 충원하거나 생산 설비에 투자할 수도 있고, 반대로 노동강도를 높이거나 휴게시간을 줄이는 방식을 통해 예전과 동일한 물량을 생산할 수도 있다. 어떤 방식을 선택하는지에 따라 기업의 생산성과 비용 그리고 노동자의 건강, 임금, 고용에 서로 다른 영향을 미친다.
노동시간이 줄어들었더라도 작업속도가 빨라지고 휴게시간이 줄어든다면 노동자의 피로와 육체적 부담은 충분히 개선되지 않을 수 있다. 즉, 노동시간 단축이 건강권 개선으로 이어지기 위해서는 노동시간이 길이뿐 아니라 노동강도와 휴식시간까지 함께 고려해야 한다.
여기에서 주목할 점은 노동시간 단축에 따른 비용과 부담을 어떻게 배분할 것인지, 그리고 생산과 노동시간을 조정할 때 어떤 기준을 적용할 것인지에 대해 노사간의 극심한 입장 차이가 발생할 수 밖에 없다는 것이다.
기존 생산량 유지를 절대적인 조건으로 설정할 경우, 노동시간 단축에 따른 부담이 노동강도 강화나 임금감소의 형태로 노동자에게 전가될 가능성이 있다. 반면 노동자의 건강과 생활을 중요한 기준으로 삼는다면 노동시간 단축과 함께 생산량을 어떻게 조정할 것인지, 필요 인력을 얼마나 확보할 것인지, 설비 규모를 어떻게 조정할 것인지에 대한 논의가 필요하다. 만약 노동시간 단축에 필요한 인력 충원과 설비투자가 이루어진다면 생산량을 유지하면서도 노동시간과 노동강도의 개선이 동시에 이루어질 수 있다.
이처럼 주간연속2교대제는 생산량과 노동시간의 관계를 다시 조정해야 하는 문제를 제기했다. 회사가 생산량이 앞으로도 계속 결정 기준이어야 한다고 주장했다면, 노동조합은 노동자의 건강과 삶 역시 새로운 결정 기준이 되어야 한다고

주장했다.

이는 당시 자동차 산업에서 장시간·심야노동에 기반해 유지되던 생산물량과 이윤의 극대화 방식에 대한 전면적 문제제기였다. 기업이 매일 24시간 주 7일 설비 가동을 당연시하고 그에 노동자의 시간을 일방적으로 맞추는 것이 아니라, 노동자의 건강과 삶을 고려하여 생산 방식이 변화되어야 한다는 주장이었다.

이러한 점에서 주간연속2교대제 요구는 단순히 노동시간을 단축하고 근무시간표를 변경하는 문제를 넘어서는 것이었다. 기존의 노동조건 결정 방식, 즉 생산량·이윤 극대화라는 절대 기준에 맞추어 노동조건을 종속시키는 생산 체제의 근본적 변화를 요구하는 의미를 가지고 있었다.

당시 주야 맞교대와 장시간 노동이 일반화된 자동차산업의 생산체제에서는 최소한의 인원으로 설비를 최대한 가동하는 것이 당연한 기준이었다. 이러한 조건에서 노동시간을 줄이자는 요구, 밤에 공장을 멈추자는 요구는 생산운영 방식의 단절적 변화를 요구하는 것이다. 공장이 계속 가동되어야 한다는 이유로 노동자가 밤을 새워 일해야 하는 것이 당연한지에 대해 의문을 제기한 것이다.

이처럼 주간연속2교대제는 자동차산업의 생산현장에서 당연시되던 사고방식에 대한 거부를 의미했다. 생산량을 절대적인 기준으로 삼아 노동자의 생활을 그에 맞추는 것이 아니라, 노동자의 건강과 삶을 기준으로 생산과 노동시간의 조건을 변화시킬 수 있어야 한다는 것이다. 이러한 측면에서 주간연속2교대제는 노동과정에 대한 통제권·결정권의 문제와 연결된다.

2) 완성차 자본(원청)의 영향력과 부품사 노사관계에 대한 개입

유성기업은 자동차 엔진에 사용되는 피스톤링 등의 부품을 생산하여 현대자동차를 비롯한 완성차 업체에 공급하는 기업이었다. 자동차 산업에서 완성차의 생산과 부품 공급은 밀접하게 연결되어 있기 때문에 부품사의 생산일정과 물량은 완성차의 생산계획에 영향을 받을 수밖에 없다.

이러한 생산구조에서 부품사 노동자가 노동시간 단축을 요구하는 것은 개별 사업장 내부의 노사관계에 국한되는 것이 아니라 자동차 산업의 원하청 생산관계

로부터도 영향을 받게 된다. 즉 부품사가 주간연속2교대제로 전환하는 과정에 완성차의 생산 계획과 공급망 관리가 중요 변수로 작용할 수 있는 것이다.

여기에 더해, 2011년 유성기업의 주간연속2교대제 요구는 생산량과 납품일정의 문제를 넘어 현대자동차 노사관계와도 밀접한 연관이 있었다는 점을 주목할 필요가 있다. 당시 현대자동차에서도 주간연속2교대제 도입과 관련된 노사간의 논의가 진행 중에 있었다. 현대차 자본은 유성기업이 주간연속2교대제 시행에 합의할 경우 현대·기아자동차의 노사교섭에 영향을 미칠 수 있다고 우려를 했다. 2011년 5월 공개된 현대차의 문건에서는 현대차의 시행 이전에 유성기업 노사가 먼저 합의하는 것을 방지하고, 현대차 시행 이후에 도입을 추진해야 한다는 내용이 적시되어 있었다. 이는 완성차 자본이 유성기업의 주간연속2교대제 요구가 완성차 노사관계에 영향을 미칠 수 있는 사안으로 인식하고 있었음을 의미한다.

당시 유성기업 노동자들은 완성차 업체보다 앞선 시기에 교대제 전환을 추진하고 있었다. 이는 부품사 노동자들이 완성차 업체의 변화가 먼저 이루어지기를 기다리는 것이 아니라, 건강과 삶을 위해 노동시간 체제를 선도적으로 변화시키려 했다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 나아가 부품사에서 교대제 전환이 성공적으로 이루어질 경우, 완성차 노동자들의 요구와 교섭에도 영향을 미칠 수 있었다. 따라서 유성기업의 주간연속2교대제 요구는 자동차 산업의 노동시간 체제 전반의 변화로 이어질 수 있는 가능성을 지니고 있었다.

그런데 정확히 바로 이 지점이 현대차 자본이 유성기업의 노사관계에 개입한 이유이기도 하다. 자동차사업에서 노동시간에 대한 결정권이 개별 사업장의 노사에게 주어지는 것이 아니라 원청인 완성차 자본이 사실상 독점하고 있는 상황을 계속 유지하려고 한 것이다.

이러한 측면에서. 유성기업 사례는 개별 사업장의 노동조건 개선이 원하청 생산관계 속에서 어떤 제약을 받을 수 있는지를 보여준다. 원청의 이해관계가 부품사 노동자들의 노동시간 결정에 영향을 미치며, 심지어 민주노조를 파괴하려는 시도의 배경으로 작용하였다.

4. 주간연속2교대제 요구의 노동운동적 의미

유성기업 노동자들의 교대제 전환 요구는 부품사 노동자들이 자신의 몸을 기준으로 생산 방식의 재구성을 주장할 수 있으며, 나아가 자동차 산업 전반의 생산 체제 변화를 추동할 수 있다는 점을 보여주었다.

1) 노동자 개인의 건강과 삶을 노사관계 문제로 의제화

유성기업의 주간연속2교대제 요구가 갖는 중요한 의미는 노동자 개인에 관한 문제가 노동조합을 통해 집단적인 권리 요구로 발전했다는 점이다.

수면 부족과 피로, 건강상의 어려움, 가족과 함께 보내는 시간의 부족은 개별 노동자가 일상에서 경험하는 문제다. 그러나 이러한 문제가 발생하는 중요한 원인은 장시간·심야노동과 주야맞교대제라는 공통의 노동조건에 있다. 노동자가 자신의 건강을 지키기 위해서는 근무형태와 노동시간, 노동강도와 휴식시간이 변화해야 한다. 이러한 변화는 노동자 개인의 선택과 노력으로 이루어지기 어렵다. 따라서 노동조합을 통한 집단적인 문제 해결이 필요하다.

유성기업 노동자들은 오랫동안 이어져 온 장시간·심야노동의 문제를 개인적으로 감수하는 데 머무르지 않고, 근무형태와 임금체계를 변화시키기 위한 집단적인 요구로 발전시켰다. 이는 노동자의 건강과 삶에 관한 문제가 노동조합의 중요한 의제가 될 수 있음을 보여준다.

이는 노동조합의 역할을 임금과 고용에 한정짓는 것이 아니라, 더 넓은 범위로 확장시키는 것이었다. 노동자의 건강과 안전, 노동시간과 휴식, 노동강도와 작업환경 등이 노동조합이 다루어야 하는 중요한 의제로 부상하는 결과를 가져왔다. 나아가 노동조건의 통제·결정권, 즉 노동자가 노동조건의 결정에 얼마나 참여할 수 있는지에 대한 관심으로 발전하였다.

이는 심야·장시간 노동과 시급제 임금체계가 결합된 기존 구조에 대한 노동조합의 인식 전환으로 이어졌다. 장시간 노동에 의존하는 임금체제가 지속되는 상황

에서는 노동조합의 활동이 잔업과 특근을 확보하는 데 집중될 수도 있다. 노동조합의 적극적 활동이 오히려 노동자의 건강을 해치는 결과를 가져올 수 있는 것이다. 주간연속2교대제와 월급제 요구는 이러한 구조에 대한 근본적 문제제기였다. 이러한 점에서 주간연속2교대제 요구는 노동조합의 활동 영역을 임금과 고용의 문제에서 노동자의 건강과 삶 전반으로 확장하는 의미를 가졌다.

또한 노동시간을 둘러싼 개인적인 경험을 노동자들의 집단적인 요구로 발전시키는 과정은 노동조합의 민주적 공론장을 강화시키는 결과를 가져올 수 있었다. 노동자들이 자신의 몸과 삶을 돌아보고, 무엇이 문제이며 어떤 변화가 필요한지 동료 조합원들과 함께 논의하고 해결책을 모색하는 과정은 노동조합의 의사결정 구조에서 민주적 역동성을 강화할 수 있는 중요한 기제가 된다. 노동자의 몸과 삶에서 출발한 문제를 집단적인 요구로 발전시키고, 그 문제를 해결하기 위한 조합원들의 참여를 조직하는 과정에서 노동조합 활동이 새롭게 활성화될 수 있는 것이다.

2) 노동시간에 대한 집단적 결정권 요구

유성기업의 주간연속2교대제 요구가 갖는 또 다른 의미는 노동시간에 대한 집단적 결정권의 문제를 제기했다는 점이다. 기존의 주야맞교대제에서는 생산량과 설비 가동시간이 노동자의 근무시간을 결정하는 절대적 조건이었다. 생산량이 증가하면 잔업과 특근이 확대되고, 노동자는 이러한 생산계획에 맞추어 자신의 생활시간을 조정해야 했다.

이러한 상황에서 노동자가 개인적으로 심야노동과 잔업·특근을 줄이고 싶다고 생각하더라도 이를 실현하기는 쉽지 않았다. 노동시간이 개인의 선택이 아니라 기업의 생산계획에 의해 결정되기 때문이다.

주간연속2교대제는 일정한 시간 이후에는 공장 가동을 중지하여 노동자들이 밤샘노동을 하지 않는다는 공동의 기준을 마련하려는 요구였다. 이는 노동자의 노동시간을 단축하려는 시도임과 동시에 기업이 노동자의 시간을 어디까지 사용할 수 있는지에 대한 한계를 설정하려는 시도이기도 했다.

즉, 주간연속2교대제는 노동자가 자신의 삶과 건강에 영향을 미치는 근무시간의 길이와 배치에 집단적으로 개입할 수 있는 권리, 즉 노동시간에 대한 집단적 결정권을 확보하려는 노력이었다.

유성기업 노동자들은 오랫동안 지속되어 온 주야맞교대제의 변경을 요구하면서 노동자의 건강과 삶을 위해 생산과 노동시간의 기존 운영방식이 변화되어야 한다고 주장했다. 이는 노동시간의 결정 기준이 생산 극대화에서 노동자의 건강과 생활 보호로 변화되어야 한다는 문제제기였다. 이는 노동시간의 양적 단축을 지향하는 것일 뿐만 아니라, 노동조합이 노동조건을 결정하는 과정에 참여함으로써 노동자들이 자신의 시간에 대한 권리를 행사하는 것을 지향하는 것이었다.

5. 결론 : 유성기업 주간연속2교대제 요구의 역사적 의미

노동시간 단축은 모든 노동자에게 동일하게 적용되는 요구가 아닐 수도 있다. 노동자의 임금수준과 고용형태, 산업과 사업장의 조건에 따라 노동시간 단축의 효과가 다르게 나타나기 때문이다. 특히 기본급이 낮고 초과근로수당에 대한 의존도가 높은 노동자에게는 노동시간 단축에 따른 임금 보전이 중요한 문제가 된다. 원하청 생산구조에서는 생산량과 납품일정 등의 문제가 발생할 수도 있다. 따라서 노동시간 단축이 전체 노동자의 요구이자 권리로 확대되기 위해서는 노동시간의 길이뿐 아니라 임금과 고용, 노동강도, 생산구조의 문제를 함께 다루어야 한다.

유성기업 노동자들의 주간연속2교대제 요구는 이러한 과제를 선도적으로 보여준 사례라고 평가할 수 있다. 노동자가 건강하게 일할 권리를 확보하기 위해서는 장시간·심야 노동에 의존하는 생산 방식을 변화시키고, 이와 함께 장시간 노동에 의존하는 임금체계를 변화시켜야 함을 명확하게 보여준 것이다. 이러한 점에서 유성기업의 주간연속2교대제 요구는 특정 사업장의 노동조건 개선을 넘어 한국 제조업의 장시간 노동체제가 가진 문제를 드러내고 노동자가 자신의 노동시간과 삶을 결정하는 데 집단적으로 참여할 권리를 의제화했다는 점에서 역사적 의미

를 갖는다.

유성기업 노동자들의 주간연속2교대제 요구가 남긴 역사적 의미는 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 장시간·심야노동으로부터 벗어나 노동자의 건강과 삶을 지키려는 요구였다. 노동자의 건강을 생산활동에 종속된 문제가 아니라 노동조건을 결정할 때 고려해야 할 중요한 기준으로 제기했다.
오랫동안 자동차 산업에서는 설비의 장시간 가동과 잔업·특근을 통한 최대한의 생산량 확보가 지속되어 왔다. 노동자들은 이러한 노동시간 체제 속에서 건강과 가족생활에서 여러 어려움을 겪었다. 유성기업의 주간연속2교대제 요구는 노동자의 건강과 삶을 위해 이러한 노동시간 체제를 변화시켜야 한다는 점을 분명하게 드러냈다.

둘째, 장시간 노동과 초과근로수당에 의존해야 생활임금을 확보할 수 있었던 기존의 임금구조를 변화시키려는 요구였다. 노동시간 단축과 월급제 전환을 함께 추진하면서 노동시간, 임금, 생산량의 관계를 변화시키려고 시도했다. 이는 노동자의 건강 보호와 실질적 노동시간 단축을 위해서는 임금체계의 변화가 수반되어야 함을 명확하게 부각시켰다.

셋째, 기업의 생산량과 설비 가동에 맞춰 결정되어 온 노동시간을 노동자의 건강과 삶을 기준으로 재구성하려는 요구였다. 이는 노동시간 단축을 생산 방식에 대한 문제제기로 확장시킨 것이다. 노동조건의 결정을 기업의 경영상 판단이 독점하는 것이 아니라 노동조합의 참여 속에서 이루어져야 함을 주장했다. 이는 나아가 노동조합의 역할에 대한 논의로까지 이어졌다. 노동자가 자신의 건강과 삶을 위해 노동시간과 생산조건의 변화를 요구할 수 있는가? 그러한 노동자들의 요구를 실현하기 위해 노동조합이 어떤 역할을 해야 하는가? 와 같은 고민들을 민주노조운동에 화두로 제시했다.

위 세가지 의미를 종합하면 유성기업의 주간연속2교대제 요구는 한국 자동차산업에서 노동시간을 둘러싼 기존의 권력관계와 노동조건 결정방식에 대한 사회적 공론화를 제기한 시도라고 평가할 수 있다.
주간연속2교대제는 노동시간을 누구의 관점에서 바라볼 것인가라는 질문을 던졌다. 생산량과 설비 가동시간을 우선적인 기준으로 삼아 노동시간을 결정할 것인가. 아니면 노동자의 건강과 삶을 중요한 기준으로 삼고 그에 맞추어 생산방식을 조정할 것인가.

이러한 측면에서, 유성기업 노동자들의 주간연속2교대제 요구는 오늘날에도 여전히 중요한 시사점을 제공한다.

첫째, 노동시간 단축은 노동자의 건강과 삶을 중심에 두어야 한다. 이를 위해서는 노동시간의 길이를 줄이는 것뿐 아니라 노동강도와 휴식, 노동시간의 배치까지 함께 고려해야 한다. 노동시간이 줄어들더라도 노동강도가 지나치게 높아진다면 혹은 배치의 유연화가 사측에 의해 일방적으로 이루어진다면 노동시간 단축의 의미는 제한될 수밖에 없다. 따라서 노동시간 단축과 노동강도 완화 그리고 노동시간에 대한 노동자들의 통제권 강화가 동시에 함께 고려되어야 한다.

둘째, 노동시간 단축은 생활임금과 고용안정의 문제와 결합되어야 한다. 낮은 기본급과 초과근로수당에 대한 의존이 지속되는 조건에서는 노동시간 단축이 실질적으로 이루어지기는 어렵다. 임금체계를 개선하고, 필요한 인력을 확보하며, 생산성과 기술변화의 성과를 노동자의 건강과 삶의 개선으로 연결하는 방안이 필요하다.

셋째, 노동시간에 대한 노동자의 집단적 결정권을 확대해야 한다. 노동시간은 생산계획과 설비 가동, 인력 운영에 의해 영향을 받는다. 따라서 노동시간 단축의 실현은 노동자가 자신의 건강과 삶에 영향을 미치는 생산과정의 결정에 얼마나 개입할 수 있는가의 문제와 연결된다. 이는 노동조합의 교섭권과 현장통제력, 작

업장 민주주의를 강화하는 과제이기도 하다.
넷째, 노동시간 단축의 성과가 전체 노동자의 권리로 확대되어야 한다. 정규직과 비정규직, 원청과 하청, 조직노동과 미조직노동 사이에 존재하는 노동시간과 임금, 노동강도의 격차를 함께 고려해야 한다. 노동시간 단축의 비용이 취약한 노동자들에게 전가되지 않도록 하고, 서로 다른 노동자들이 모두 자신의 건강과 삶을 지킬 수 있는 공동의 조건을 마련하는 것이 중요하다. 이는 개별 지회 단위 뿐만 아니라 산별노조 수준에서, 즉 금속노조의 역할·관점의 변화가 나타나야 함을 의미한다.
2011년 유성 노동자들의 외침들, ‘우리는 올빼미가 아니다'라는 말은 단순히 밤에 일하고 싶지 않다는 의미를 넘어선다. "밤에는 잠 좀 자자"라는 요구는 단순히 심야노동이 힘들다는 호소가 아니었다.
그것은 노동자도 건강하게 일하고 충분히 쉴 권리가 있으며, 그 권리를 보장받기 위해 노동시간, 임금, 생산방식의 결정 구조를 변화시켜야 한다는 주장이었다. 자신의 삶을 기업의 이윤에 일방적으로 종속시키지 않을 권리가 노동자에게 있다는 주장이었다.
노동자가 자신의 시간을 되찾는다는 것은 단지 노동시간을 몇 시간 줄이는 차원의 일이 아니다. 자신의 몸을 지키고, 가족과 함께 생활하며, 일터 밖에서도 한 사람의 시민으로 살아갈 수 있는 조건을 확보하는 것이다. 나아가 자신의 노동시간과 노동조건을 결정하는 과정에 집단적으로 참여할 수 있는 권리를 확대하는 것이기도 하다.
이것이 유성기업 주간연속2교대제 요구의 취지이자 의미이다.

발표 2

주간연속2교대제 요구와 투쟁 과정

엄 기 한(금속노조 유성기업지회 지회장)

주간 연속 2교대제 요구와 투쟁 과정

엄기한(금속노조 유성기업지회 지회장)

들어가며

한노보연의 주간 2교대제 합의에 자축하자는 연락을 받고 대략 난감한 상황에서 토론회를 준비하고 있다. 현재 국내의 대다수 자동차 사업장이 2교대제를 시행하고 있는 상황에 뒤늦게 합의한 내용으로 자축하자는 내용에 꼭 해야 할 필요성이 있을까? 하는 의문도 가졌다.
지역과 전국에서 유성 자본의 노조파괴, 민주노조 사수! 10년 투쟁을 함께 했었고, 2011년 당시에 주간 연속 2교대제의 요구의 정당성과 '노동자는 올빼미가 아니다. 야간에는 잠 좀 자자.'는 구호가 전국을 강타했었다. 정권과 자본의 노조파괴 총공세를 온몸으로 버텨낸 유성지회를 한노보연 금속노조에서 자축하자는 제안, 의미를 알기에 함께하기로 하였다.

주간연속 2교대제 요구의 배경

첫째 : 2000년도부터 유성기업 노동자들의 돌연사가 이어지고 있었다.

퇴근하는 통근버스에서 숨진 채 발견, 야간노동을 마치고 퇴근해서 집에서 자다

가 일어나지 못하고 숨진 채 발견, 야간 노동 과정에서 지게차에 치어 숨지는 사고 발생... 등등 유성기업 노동자들의 장기 근속자 위주로 주,야 교대 근무자에 한해서 목숨을 잃어가는 상황이었다.

민주노총, 금속노조, 세계 보건기구등에서 야간노동은 2급 발암 물질이라는 보고서가 제출되고 있는 시기에 쓰러져가는 조합원을 볼 때 더 이상 장시간 노동과 야간노동의 위험성을 두고 볼 수 없는 계기였다. 이렇게 위험한 야간노동이지만 현장의 노동자들은 생계비 임금을 조금 더 받자고 장시간 노동, 야간노동을 선호하였고, 야간 수당 몇 시간에 생명과 임금을 맞바꾸는 태도를 보였다.

연장근로(조출, 잔업, 휴일특근) 노동시간은 월) 120~150시간, 많은 조합원은 월) 200시간 이상 회사에서 시키면 다하는 구조였고. 몸이 망가지고 아파하는 모습도 옆에서 지켜볼 수밖에 없었다. 유성에서는 장시간 노동의 문제점을 인식하고 금속노조 3기 때 이미 연장근로 상한선을 만들었다. 연장근로 월) 90시간, 금속노조 4기에 또다시 연장근로 노동시간을 월) 80시간으로 줄이는 노동조합의 선택에 조합원들의 반발이 심했지만 건강권과 임금을 맞바꿀 수는 없었다.

조합원 간담회와 교육을 통해 생계비는 임금인상으로 하면 된다는 인식을 심었고 조합원들은 휴식을 취하며 노동력 재생산을 준비하는 것이 맞다는 것이 확인되었다. 연장근로 시간을 줄이면서 시행한 것이 일요일 특근 금지였다. 아무리 회사가 바빠도 일요일 만큼은 가족과 보낼 수 있는 시간을 확보한 것이다. 조합원들의 생기 있는 모습에 노동조합의 노동시간 단축의 성과를 확인하는 과정이었다.

둘째 : 2008년 리먼브라더스(Lehman Brothers) 세계 금융위기 상황이다.

경제위기만 오면 모든 고통과 희생은 모두가 노동자들의 몫이 된다. 자본은 회사가 어렵다는 핑계로 희망퇴직과 정리해고로 길거리로 쫓아내고, 살아남기 위해서는 임금과 복지제도 삭감을 요구한다. 노동자들의 임금은 기본급 고정급이 턱없이 모자라기 때문에 연장근로를 선택하고 있다. 경제위기가 올 때마다 노동자들의 임금은 반토막 나는 일들이 반복적으로 벌어지고 있었다.

2009년에 임,단협 교섭과 함께 주간 연속 2교대제와 월급제를 요구하였다. 연장근로, 심야 노동을 철폐하고 경제위기가 와도 월급제로 고정급을 확보해야만 안정되게 살아갈 수 있고, 심야노동 철폐로 건강권도 지킬 수 있는 요구안이었다. 당시 사측은 완성차에서 시행하지 않고 있고 그 외 자동차 부품사에서 시행하는 사업장이 없어 유성기업에서 조기에 실시하는 것은 어려울 것 같다며, 시기상조라 하며 '2011년 시행을 목표로 한다.''2010년 노,사 TF팀을 꾸려서 준비한다.'는 합의서에 서명을 하였다.

2010년 노동조합은 TF팀을 구성해서 주간 2교대제를 조기에 시행한 경기지부 두원정공 방문과 자료 분석, 조합원들의 임금 구성, 회사의 생산량을 파악하고, 조합원 간담회등을 거쳐 단일호봉제를 통한 월급제, 주간연속 2교대제 시행을 위한 세부요구안을 준비하여 사측에 발송을 하였다. 사측은 바쁘다는 핑계로 함께 하지 못했다.

사측의 태도는 현대차 핑계를 대면서 못한다. 생산량 못 맞춘다. 이런저런 내용으로 어렵다고 했지만, 노동조합은 생산량에 대해서 준비시간, 로스 시간, 전환배치 등으로 충분하다 부족 부분을 방안을 찾아보자. 시행 6개월 후 생산에 문제가 있다면 재논의하자고 제안했지만, 사측은 아무런 준비도 하지 않았고 노조 파괴로 답했다.

투쟁과정

12차례 교섭을 진행하며 사측과 대립으로 치닫고 있는 과정에서 보면 노동조합은 할 수 있다는 제안을 하고 사측은 안된다고 일관하는 과정에서 충돌하는 과정이었다.

사측에서 못하겠다는 이러저러한 이유를 말하면 노동조합은 방법을 제시했었고, 또 다른 이유를 말하면 방법을 제시하는 과정에서 주 40시간 근무제에 대해 현대차보다 먼저 시행해서 현대차에서 엄청난 압박을 받았다는 핑계를 대었다.

- 유성과 현대차는 별개인데 무엇이 문제인가?

2011년 5월 18일 교섭 진행 과정을 보면서 조합원 쟁의행위 찬반투표를 진행했었고 쟁의행위 찬반투표 결과 가결되었다. 사측은 공식적으로 쟁의행위를 하지 않은 상태에서 용역 깡패를 고용하여 정문을 통제하고 20시에 직장폐쇄를 단행했다.

이명박정권이 들어서고 자행된 경주 발레오, 대구 상신 브레이크 등등 노조파괴를 단행한 사업장들과 마찬가지로 용역 깡패를 회사 정문에 배치하고 야간노동을 위해 출근하는 조합원들을 저지했다.

노동조합은 즉각적으로 비상 연락망을 가동하여 전 조합원을 집결시키고 상급단체에 알리고 영동공장에도 직장폐쇄 했다고 전달했다.
아산공장 전 조합원이 회사 정문에 집결하여 '우리 공장은 우리가 지켜야 한다. 용역 깡패는 유성 직원도 아닌 사람에게 빼앗길 수 없다.'하며 담벼락을 넘고 용역 깡패를 회사에서 몰아내고, 현장에서 작업 중이거나 용역 깡패와 함께 대치중이던 사측 사무직도 몰아내면서 공장점거를 자연스럽게 이루어졌다.

경주 발레오전장, 상신브레이크등 노조파괴 투쟁사업장들의 대응을 보면서 용역 깡패를 몰아내지 못하고 공장 밖에서 투쟁한다면 어렵다는 상황 판단을 하고 유성지회는 용역 깡패와 사측 사무직을 쫓아내고 공장을 점거하였다.

공장점거 과정에서 현대차 구매 담당이사 차량에서 수첩을 발견 그 내용을 보니 현대차가 뒤에서 노조파괴를 지시하고 개입한 내용을 입수하였다. 노조파괴 문건에 보면 국가기관 청와대, 국정원, 노동부, 검찰, 경찰 등등 개입한 흔적을 볼 수가 있었고, 이명박 대통령이 직접 방송에 출연하여 연봉 7000만원 받는 노동자가 1000원짜리 부품으로 국가기관 산업인 현대차를 세운다고 언론플레이를 하며 노조파괴에 동조하였다. 결과로 공장점거 7일 만에 대한민국에서 초유의 사태 공권력이 투입되어 전 조합원들이 경찰에 연행되었다.

노동조합은 공권력 투입과 지도부 구속에 대비 비대위를 구성을 위해 공권력투입 직전 비대위 구성에 필요한 인원을 대피시켰으며, 비대위 구성인원은 충남본부, 충남지부와 함께 아산경찰서 앞에서 풀려나는 조합원들을 아산 실내 체육관으로 집결시키고 다음 날 회사 앞에 집결하였다. 사측은 용역 깡패를 동원하여 정문을 막고 조합원들의 회사 출입을 막았다.

공권력에 빼앗긴 공장 하우스 투쟁 시작

유성 조합원들은 공권력에 의해 공장을 빼앗겼지만 해산하지 않고 비대위를 구성하고, 공장 바로 앞에 있는 비닐하우스를 빌려서 농성 투쟁을 시작하였다. 열악한 조건에서 공장 재탈환 시도와 출근 투쟁, 물량 반출을 막으며 투쟁을 진행했고 공장 재탈환 시도과정에서 공권력과 굴다리 밑에서 충돌이 있었다.
공권력과 충돌과정에서 부상자가 속출했고, 연행자도 있었지만, 조합원들은 더 높은 자신감으로 유성 자본의 간담을 서늘하게 만든 투쟁이었다. 공장 탈환은 못했지만, 법원의 중재하에 조합원들은 현장으로 복귀하였고 유성 자본은 전 조

합원 징계란 초강수를 두었다.

해고자 중징계자 대량으로 발생했지만

유성 자본은 법원의 중재로 현장에 복귀한 조합원들을 투쟁 대오에서 이탈하고 복귀한 조합원들과 거리를 두기 위해 등급을 나누어 가평연수원, 세종연수원, 회사 복귀, 분리 시켜 놓은 상태에서 전 조합원에 대한 중징계를 자행했다. 해고, 출근정지, 정직, 견책등

노동조합은 사측의 중징계를 부당 징계로 선언하며 해고자 중심으로 서울사무소 농성을 시작으로 국회에 들어가 국회의원들을 만나며 유성기업의 불법성을 알려나갔다. 투쟁 과정에서 유성기업의 노조파괴를 컨설팅한 창조컨설팅의 1명이 창조컨설팅에 불만을 품고 노조파괴 문건을 은수미국회의원실에 전달했고, 국회 기자회견을 통해 노조파괴 문건이 알려졌다. 결국 끝없는 투쟁으로 유성기업의 불법성이 만천하에 들어났고 압수수색으로 일단락되는 줄 알았지만, 검찰은 증거를 감추고 유시영 대표이사 기소하지 않았다.
유성 해고자는 대전고법 앞에서 농성을 시작하며 유시영 대표이사를 기소하라는 내용으로 대전고등법원에 재정신청을 하였다. 3개월 노숙 농성 끝에 재정신청이 인용되어, 유시영 대표이사를 기소시키고 2016년 구속시켰다. 부당노동행위로 구속까지 만들어낸 대한민국 최초의 법정 구속이었다. 검사는 1년을 구형했고, 판사는 징역 1년6개월을 선고했다. 2019년에는 노조파괴 비용을 회사 금액으로 사용한 책임을 물어 배임죄로 1년2개월 선고로 2번째로 법정 구속 되었다.

그 과정에 한광호 열사의 자결과 서울시청 분향소, 양재동 현대차 본사 앞 천막 농성 3년을 이어가며 끈질긴 투쟁으로 현대차의 불법 지시 노조파괴 교사, 유성자본의 만행을 전국으로 알려 냈다. 현대차의 부품사 지배개입으로 현대차 이사를 비롯해 5명을 집행유예 및 벌금형으로 현대차 자본이 유성기업 노조파괴에 개입, 교사하였음이 법원으로 판결로 확인되었다.

공장 안에서 현장 투쟁은 사측 관리자들과 충돌하는 투쟁으로 매일 같이 전쟁 같은 나날을 보내며 힘들게 싸워나가는 과정이었다. 사측의 감시와 탄압은 집요했고 유성지회는 매일 파업 전술로 현장 순회 집회를 이어가며 사측을 압박했지만 유성 자본은 노동조합을 완전히 없애겠다 작정하고 고소고발을 남발하며 탄압을 이어갔다.

김주표라는 노조파괴 전문가를 데려왔고, 철저하게 노동자를 배척하며 회사 사무직 또한 극한 대립 속으로 밀어 넣었다. 결과적으로 유성 시스템에 맞지 않은 한 사람으로 인해 생산 시스템이 붕괴되었고 그 여파가 아직도 현장에 남아있다.

10년 동안 법원투쟁, 집회투쟁, 현장투쟁등 파업투쟁, 힘든 투쟁 속에서 임금 또한 반토막, 3/1 토막나고, 조합원들은 고통 속에 정신적으로 피폐해져 갔다. 유성 자본에게 끝내 질 수 없다는 각오로 버티고 싸워서 2020년 유성 자본과 유성지회는 끝내 합의서에 도장을 찍었다.
그 누구도 승리자도 없고 모두가 상처만 남긴 10년이었다.

밤에는 잠 좀 자자.는 소박한 요구가 직장폐쇄로 용역깡패 투입, 공장점거, 공권력 투입, 전 조합원 연행, 하우스 농성, 현장 복귀 이후 중징계, 고공농성, 현장투쟁과 법원투쟁 집회투쟁, 10년간 지도부를 믿고 함께 투쟁하신 조합원 동지들께 다시 한번 지면을 통해 감사드린다.
자랑스런 유성지회 조합원들이 없었으면 유성지회 민주노조는 존재하지 않았을 것이다.

기억에 남는 투쟁

1. 유성 서울사무소 노숙 농성 5개월
2. 대전고법 노숙 농성 3개월
3. 서울시청 천막 분향소 투쟁 3개월
4. 현대차 본사 앞 노숙 농성 3년
5. 3보 1배
6. 오체투지(천안법원, 대전고법, 서울 청와대, 현장)
7. 굴다리 고공 농성
8. 옥천 광고탑 고공 농성
9. 천안법원 노숙 농성 1차 2차
10. 천안 검찰청 노숙 농성
11. 3.15 희망 버스 투쟁
12. 청와대 노숙 농성 2회
13. 전국 순회 투쟁
14. 서울사무소 점거 투쟁
15. 양재동 최단 고공 농성
16. 유성지회 최장 전면파업 88일 (2018년)
17. 꽃 길 백리
18. 조계사 수배 단식농성

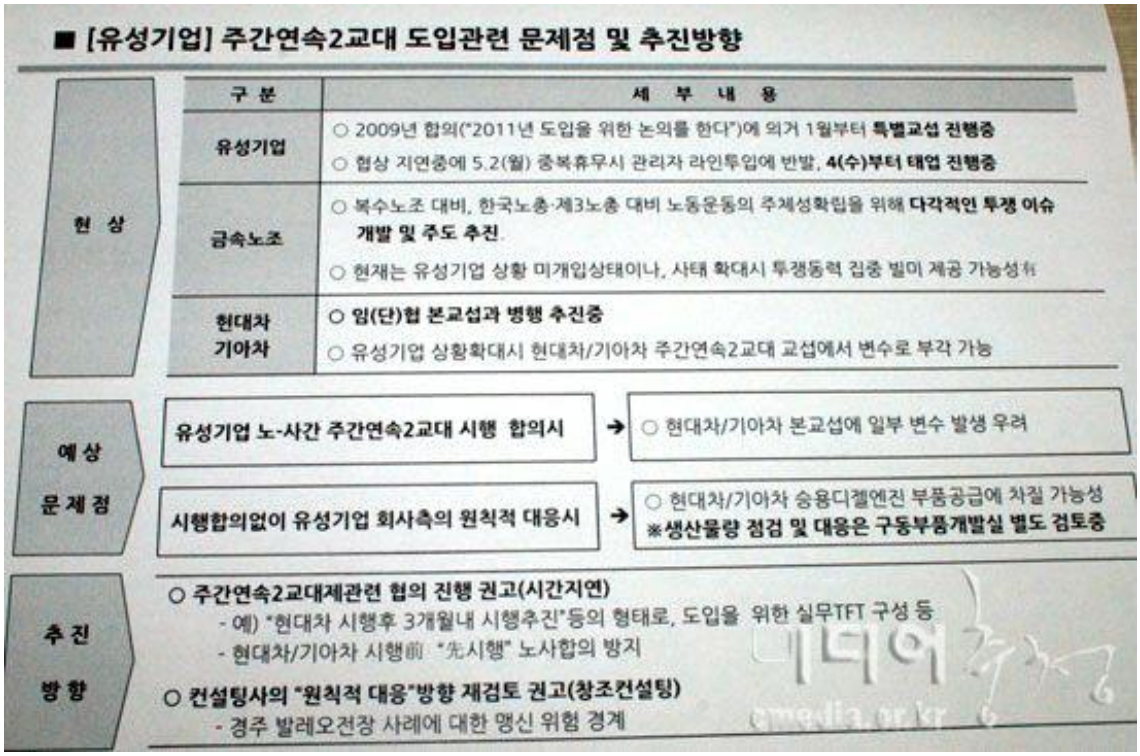
발표 3

주간연속2교대제 합의의 의미

김 성 민(금속노조 유성기업지회 교육부장)

주간연속2교대제 합의의 의미

김성민(금속노조 유성기업지회 교육부장)



■ [유성기업] 주간연속2교대 도입관련 문제점 및 추진방향

	구 분	세 부 내 용
현 상	유성기업	○ 2009년 합의("2011년 도입을 위한 논의를 한다")에 의거 1월부터 **특별교섭 진행중** ○ 협상 지연중에 5.2(월) 중복휴무시 관리자 라인투입에 반발, **4(수)부터 태업 진행중**
	금속노조	○ 복수노조 대비, 한국노총·제3노총 대비 노동운동의 주체성확립을 위해 **다각적인 투쟁 이슈 개발 및 주도 추진**. ○ 현재는 유성기업 상황 미개입상태이나, 사태 확대시 투쟁동력 집중 빌미 제공 가능성有
	현대차 기아차	○ **임(단)협 본교섭과 병행 추진중** ○ 유성기업 상황확대시 현대차/기아차 주간연속2교대 교섭에서 변수로 부각 가능

예상 문제점	유성기업 노-사간 주간연속2교대 시행 합의시 →	○ 현대차/기아차 본교섭에 일부 변수 발생 우려
	시행합의없이 유성기업 회사측의 원칙적 대응시 →	○ 현대차/기아차 승용디젤엔진 부품공급에 차질 가능성 **※생산물량 점검 및 대응은 구동부품개발실 별도 검토중**

추진 방향

○ **주간연속2교대제관련 협의 진행 권고(시간지연)**
- 예) "현대차 시행후 3개월내 시행추진"등의 형태로, 도입을 위한 실무TFT 구성 등
- 현대차/기아차 시행前 "先시행" 노사합의 방지

○ **컨설팅사의 "원칙적 대응"방향 재검토 권고(창조컨설팅)**
- 경주 발레오전장 사례에 대한 맹신 위험 경계

미디어 cmedia.or.kr

1. 개요

노조파괴는 주간연속2교대 때문에 시작되었다고 이야기를 한다. "노동자는 올빼미가 아니다!" 라는 10년 투쟁의 타이틀처럼 맞는 이야기이기도 하다.
하지만 노동조합의 연대의 확대를 무너뜨리기 위한 자본과 정권의 탄압이었다는 것을 우리는 투쟁을 통해 확인시켰다.

2020년 12월 대타협(노조파괴 합의) 이후 야간노동철폐가 그저 선언적인 것이 아니었다는 것을 증명하기 위해 주간연속2교대제를 2026년 9월 3일에 합의 하였다.

2. 의미

① 노조파괴와 심야노동철폐 : 당시 노조파괴를 당하고 열사를 비롯해 수많은 희생자, 징계자들이 발생하면서도 심야노동철폐 구호가 있었다. 그만큼 심야노동 문제가 노동자들에게 매우 중요한 문제라는 인식이 있었다. 심야노동을 철폐하지 않고는 자본의 이해에 따른 노동이 얼마나 위험한지 조합원들은 인식하고 있었다.

② 심야노동 철폐선언 : 한국사회에서 야간노동을 하지않는 다는 것은 상상 할 수 없는 상황에서 완성차와 더불어 부품사들이 함께 야간노동을 철폐해야 한다고 주장을 했었다. 물론 그것이 노사갈등의 소재가 되어 노조파괴로 이어졌지만 전국의 많은 사업장에서 야간노동을 없애고 인간다운 삶에 더욱 가까워졌다라고 볼 수 있다.

주간연속 2교대 회사 제시안

회사는 현행 10/10근무 시스템에서 8/8로 전환하는 주간연속 2교대 관련 조합 요구안과 그간의 논의를 바탕으로 아래와 같은 방안을 제시합니다.

1. 근무 형태

- 현행 주간조 8+2, 야간조 8+2 근무형태에서 8/8 근무형태로 전환한다.
- 세부적인 근무시간과 휴식시간, 식사 및 출퇴근 버스 등은 세부 논의하여 결정하나, 순주간조, 관리직의 근무시간을 2교대자와 별도로 이원화하지 않도록 한다.
- 시행 대상은 현행 순주간조와 2조 2교대 근무자이며, 아산의 3조 3교대 근무자는 근무 특성과 물량 필요 등을 감안하여 현행 유지토록 한다.

2. 임금 관련

- 주간연속 2교대 전환은 생산시간 축소로 인하여 주문 납품의 차질이 우려되는 사항이나, 기존 10/10의 생산량을 유지하기 위한 노동조합의 협조 전제하에 다음과 같이 주간연속 2교대로 전환되는 생산직의 임금안을 제시한다.

  - 월간 고정 연장근로 28시간 (통상시급 * 1.5)
  - 심야보전수당 20시간 (통상시급 * 1.0 , 2교대자에 한함)

- 위 임금제시안은 정상적인 생산활동을 전제로 지급되는 임금임을 감안하여 휴직, 근태 등에 따른 지급기준은 현행 유지를 한다.

3. 생산 관련

- 주간연속 2교대의 성공적 시행 및 10/10 생산량 유지를 위해 아래와 같은 세부사항들은 공장별로 별도 논의 및 합의하여 시행한다.

  1) 설비 보수와 유지관리에 관한 사항

  2) 준비작업과 설비고장, 품질문제 발생시 대책 방안

  3) 수요 변동시 근무형태 및 생산운영 변경에 대한 사항

  4) 기타 생산활동에 필요한 사항

2026. 09. 08

유성기업주식회사 대표이사 류 현



2. 합의에 대한 의미

이번 주간연속2교대제 합의는 단순히 근무형태를 변경하는 차원을 넘어, 장시간 노동과 심야노동 중심의 기존 노동체계를 변화시키는 중요한 계기를 마련했다는 점에서 의미가 있다.

이번 합의의 주요 내용은 노동시간 8+8 체계 도입, 월 28시간의 OT를 통한 임금보전, 월 20시간의 심야보전수당 100% 지급, 생산물량에 보전에 대한 현장

합의이다.

이번 합의의 의미를 몇 가지로 정리하면 다음과 같다.

① 노동시간 단축을 위한 제도적 전환의 출발점이다.

8+8 근무체계는 기존 장시간 노동과 심야노동 중심의 생산방식에서 벗어나 노동자의 건강권과 삶의 질을 개선하기 위한 중요한 변화다. 특히 노동시간 단축을 노사 간 합의로 제도화했다는 점에서 의미가 있다.

② 노동시간 단축에 따른 임금보전 장치를 확보했다.

노동시간이 줄어들면 노동자 입장에서는 임금 감소에 대한 우려가 발생할 수밖에 없다. 이번 합의에서 월 28시간 OT와 월 20시간 심야보전수당 100%를 확보한 것은 노동시간 단축이 노동자의 실질임금 하락으로 이어지지 않도록 하기 위한 중요한 장치다.
다만 이러한 임금보전 방식이 장기적으로 적절한지는 향후 임금체계와 함께 검토할 필요가 있다. 노동시간 단축의 성과는 고정적인 임금 즉, 월급제를 쟁취하는 방향으로 가야한다.

③ 생산물량을 10+10 물량을 유지하기 위한 협조로 합의 확보했다는 점이다.

생산방식의 합리화 - 불필요한 작업과 비효율적인 운영방식을 개선해 노동시간 단축과 생산물량 유지를 함께 추진한다.
맞교대 운영 - 8+8 체계에 맞는 생산 운영방식을 정착시켜 기존 생산체계를 변

화시킨다.
현장 합의 원칙 - 생산물량 유지가 어려운 부분을 회사가 일방적으로 결정하지 않고 현장 합의를 통해 조정하도록 했다.

④ 합의 이후의 이행과 운영이 더욱 중요하다.

제도 도입 자체가 곧 노동자의 권리와 삶의 질 개선을 의미하는 것은 아니다. 실제 운영 과정에서 생산물량을 늘리기 위한 노동강도 강화, 휴일근무 확대, 추가 OT 요구 등이 발생하지 않도록 해야 한다.
특히 생산물량 합의권이 실질적으로 보장되는지, 임금보전이 안정적으로 유지되는지, 심야노동 감소에 따른 건강권 개선이 이루어지는지를 지속적으로 점검해야 한다.

3. 종합 평가

이번 주간연속2교대제 합의는 노동시간 단축과 임금보전, 생산물량에 대한 현장 합의라는 세 가지 측면에서 의미 있는 성과라고 평가할 수 있다.
그러나 이번 합의를 최종적인 성과로만 바라봐서는 안 된다. 제도 도입 이후 생산물량과 노동강도, 임금체계, 고용안정 문제를 어떻게 관리하고 발전시켜 나갈 것인지가 더욱 중요하다.
결국 이번 합의의 핵심은 노동시간을 줄이는 데 그치는 것이 아니라, 노동자의 건강권과 임금, 고용안정을 지키면서 생산과 노동의 주도권을 현장으로 가져오는 데 있다.
따라서 지회는 이번 합의의 성과를 바탕으로 현장 중심의 운영체계를 확립하고, 합의사항이 훼손되지 않도록 철저히 점검해 나가야 할 것이다. 더 나아가 이번 합의가 노동자의 삶의 질을 실질적으로 개선하는 새로운 노동체계로 정착될 수

있도록 지속적인 노력이 필요하다.
하되 사측의 요청(급격한 물량 변동등)에 따라 사측이 요구하면 협의해서 합의할수 있다는 것으로 마무리 했다.

고민 1. 사실 주간연속2교대제는 2008년 미국발 금융위기가 실물경제위기로 번지면서 더 이상 잔업, 특근, 야간노동으로 살면 안된다는 의미에서 시작 되었다. 시대적 배경으로는 옳은 요구였다. 하지만 제도는 때가 있는 법이다. 현재 유성기업 자본의 문제(산업전환)를 주간연속2교대제 합의로 답 할 수는 없다. 산업전환 사업장의 새로운 요구가 필요하다. 고민 2. 통상임금문제가 주간연속2교대제 합의를 가속화 한 것이 사실이다. 하지만 늘어난 임금 만큼 합의안에 대한 문제의식들이 많았다. 아직 실무적인 것들이 합의 되지않은 상황에서 현장의 요구를 합의할수도 그렇다고 안할수도 없는 상황이다.

발표 4

자본의 노조파괴전략과 그에 맞선 현장투쟁과 법률투쟁의 결합 필요성

김상은 (법률사무소 새날 변호사)

자본의 노조파괴전략과 그에 맞선 현장투쟁과 법률투쟁의 결합 필요성[1)]

김상은(법률사무소 새날 변호사)

들어가며

유성기업 노사는 2010년 1월 13일 '주간연속 2교대제의 2011.1.1. 시행을 목표로 추진하되, 도입 관련 중요사항은 2010년 특별교섭으로 진행'하기로 합의했다. 이에 대하여 현대차 자본은 '유성기업 노-사 간 주간연속 2교대 시행 합의 시 → 현대차/기아차 본교섭에 일부 변수 발생 우려'하여 '현대차/기아차 시행前 先시행 노사합의 방지'를 원했다('유성기업 주간연속 2교대 도입 관련 문제점 및 추진방향'). 이것이 현대차 자본이 유성기업 노사관계에 개입하게 된 동기였고, 현대차 자본의 탐욕은 유성기업 10년 분쟁을 촉발시켰다. 자본은 지난 10년간 직장폐쇄, 어용노조 설립, 징계 등 법률적으로 가능한 모든 수단을 악용하여 민주노조 파괴전략을 추진했고, 국가권력(검찰, 법원)은 이를 명시적 또는 묵시적으로 용인했다. 유성노동자들의 투쟁은 자본의 노조파괴전략에 맞서면서 유성기업을 둘러싼 현대차 자본, 유성 자본, 창조컨설팅의 공모관계 및 국가권력의 反노동자성을 확인하는 과정이었다.

1) 이 글은 질라라비 2021년 3월호(전국불안정노동철폐연대)에 실린 글을 일부 수정한 것이다.

이하에서는 주요 사건들을 중심으로 자본의 민주노조 파괴전략과 이에 맞선 현장투쟁과 법률투쟁의 결합 필요성에 대하여 살펴본다.

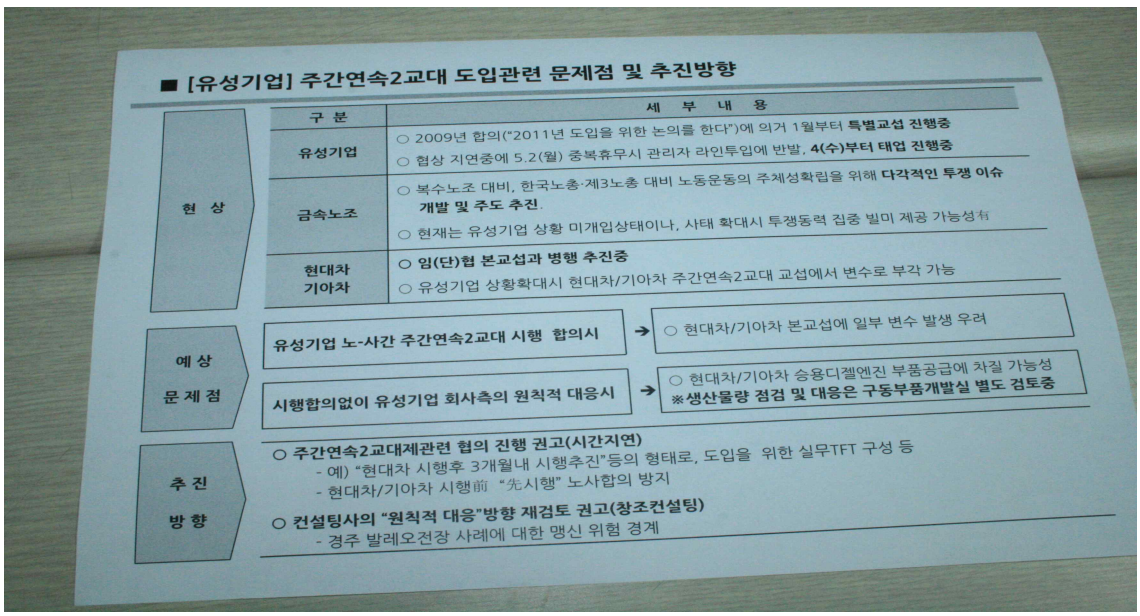
공격적 직장폐쇄에 공장점거로 맞서다

유성기업 노사는 2011년 1월 18일부터 2011년 5월 4일까지 총 11차례 주간연속 2교대 관련 특별교섭을 진행하였으나, 사측의 무성의한 태도로 진전이 없자 유성지회는 잔업·특근을 거부하면서 투쟁의 수위를 높여가고 있었다. 그 와중에 2011년 4월 28일 유성자본은 창조컨설팅으로부터 『회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서』를 전달받았다. 위 문서에서 창조컨설팅은 유성자본에 '금속노조 유성지회 조합원 규모 축소' 및 '제2노조 설립'을 핵심목표로 설정할 것을 제안하고 있다. 대내적으로는 '유성기업 경영진', '유성기업 실무진' 및 '창조컨설팅 연구진'으로 구성된 '노사관계 전략회의'를 구축하여 정기적이고 상시적인 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 '노동부', '노동위원회', '국정원', '경찰', '검찰' 등 유관기관 대응 전략을 수립한다는 내용이 제안 요지였다. 유성자본은 노조파괴전략의 첫 번째 조치로 2011년 5월 18일 아산공장에 대한 직장폐쇄를 단행했다. 당시 수사기관이나 법원의 태도는 직장폐쇄가 쟁의행위 개시 후 단행될 경우 정당한 것으로 봤고, 유성기업의 직장폐쇄가 노조의 잔업·특근거부 이후에 개시되었기 때문에 유성기업 아산공장에 대한 공장점거는 형사처벌의 대상이 될 뿐만 아니라 거액의 손해배상책임이 따를 수 있었다. 그럼에도 유성동지들은 아산공장으로 들어가 용역깡패들을 몰아내고 공장점거에 들어갔고, 이에 놀란 유성기업 및 현대차 등 임직원들이 급히 공장 밖으로 피하는 과정에서 '현대차와 창조컨설팅이 직장폐쇄의 배후'에 있음을 확인할 수 있는 증거자료([유성기업]주간연속2교대 도입 관련 문제점 및 추진방향, 2011. 5. 18.자 현대자동차 엔진부품개발팀장이 담당 이사대우 및 전무에게 보낸 이메일[1], 유성기업

1) 이메일에는 2011년 5월 17일 노동조합의 동태 및 2011년 5월 18일 쟁의행위 찬반투표 일정 및 경비

㈜ 불법파업 단기대응방안, 업무정상화 방안, 유성기업㈜ 쟁의행위 대응요령)를 확보하게 되었다. 만약 당시 유성지회가 민·형사상 책임에 대한 두려움을 갖고, 점거파업을 실행하지 않았다면 유성기업 쟁의행위의 원인과 노사관계를 파국으로 몰고 간 책임이 누구에게 있었는지를 특정할 수 없었을 것이고, 유성지회의 조직력을 보존하기가 쉽지 않았을 것으로 본다. 따라서 유성 투쟁 10년의 동력은 아산공장 점거파업에서 찾을 수 있다. 당시 유성 동지들은 점거파업에 돌입하기 전 필자에게 사측의 직장폐쇄가 위법한지에 대한 질의를 한 바 있는데, 유성지회는 이미 답을 가지고 있었고 다만 현장 판단의 올바름을 확인하고자 했다.

<현대차 총괄이사 차량에서 발견된 '노조파괴 시나리오'의 일부>



■ [유성기업] 주간연속2교대 도입관련 문제점 및 추진방향

	구 분	세 부 내 용
현 상	유성기업	○ 2009년 합의("2011년 도입을 위한 논의를 한다")에 의거 1월부터 **특별교섭 진행중** ○ 협상 지연중에 5.2(월) 중복휴무시 관리자 라인투입에 반발, **4(수)부터 태업 진행중**
	금속노조	○ 복수노조 대비, 한국노총·제3노총 대비 노동운동의 주체성확립을 위해 **다각적인 투쟁 이슈 개발 및 주도 추진**. ○ 현재는 유성기업 상황 미개입상태이나, 사태 확대시 투쟁동력 집중 빌미 제공 가능성有
	현대차 기아차	○ **임(단)협 본교섭과 병행 추진중** ○ 유성기업 상황확대시 현대차/기아차 주간연속2교대 교섭에서 변수로 부각 가능

예상 문제점	유성기업 노-사간 주간연속2교대 시행 합의시 →	○ 현대차/기아차 본교섭에 일부 변수 발생 우려
	시행합의없이 유성기업 회사측의 원칙적 대응시 →	○ 현대차/기아차 승용디젤엔진 부품공급에 차질 가능성 **※생산물량 점검 및 대응은 구동부품개발실 별도 검토중**

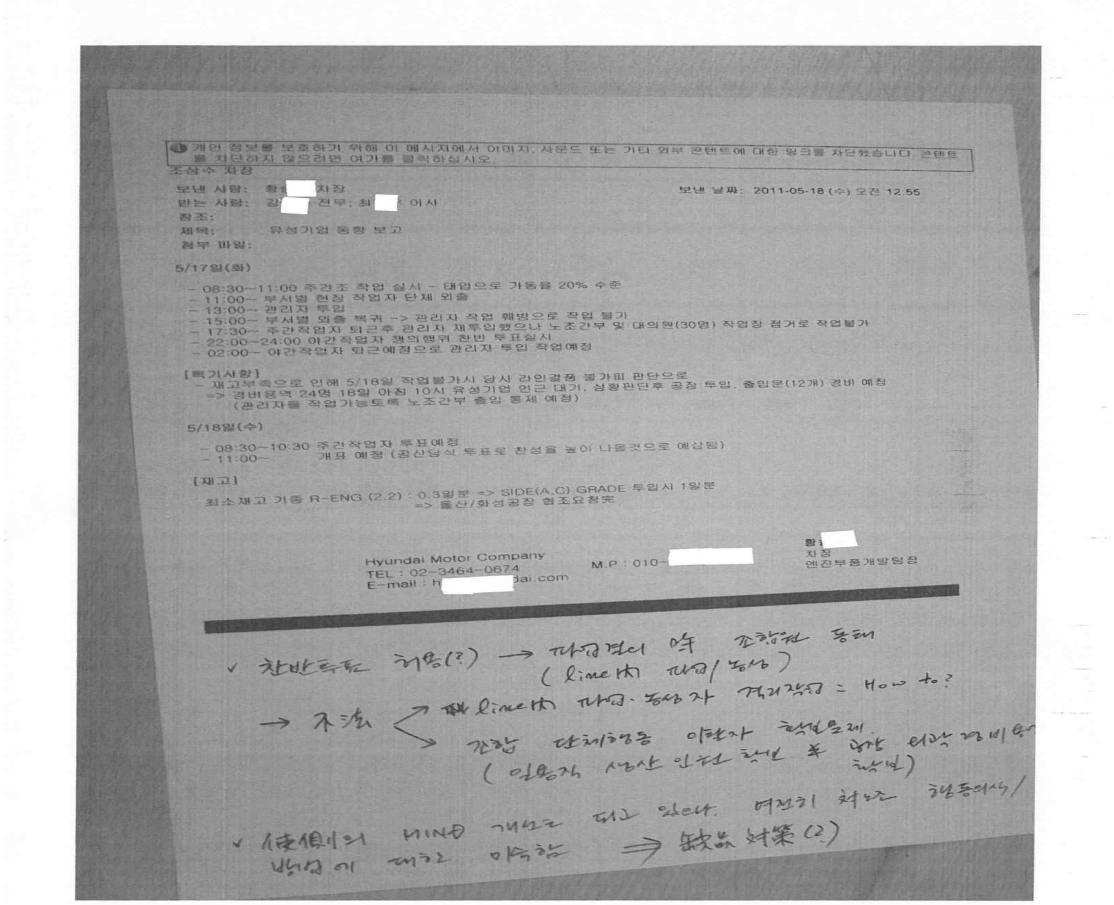
추진 방향

○ **주간연속2교대제관련 협의 진행 권고(시간지연)**
- 예) "현대차 시행후 3개월내 시행추진"등의 형태로, 도입을 위한 실무TFT 구성 등
- 현대차/기아차 시행前 "先시행" 노사합의 방지

○ **컨설팅사의 "원칙적 대응"방향 재검토 권고(창조컨설팅)**
- 경주 발레오전장 사례에 대한 맹신 위험 경계

<2011.5.18.자 현대자동차 엔진부품개발팀장이 담당 이사대우 및 전무에게 보낸 이메일>

용역 투입예정{경비용역 24명 18일 아침 10시 유성기업 인근대기, 상황판단 후 공장투입 후 출입문(12개) 경비예정이고 관리자들 작업가능토록 노조간부 출입통제 예정}이라고 기재되어 있었고, 하단에는 '쟁의행위 찬반투표 결과 파업결의 시 조합원들이 라인 내 파업/농성할 경우 라인 내 파업/농성자 격리 방법 및 (일용직 생산인원 확보와 공장 외곽경비 용역 확보는 다른 문제라고 전제한 후)조합원 단체행동 이탈자 확보, 社側(유성기업)의 MIND 개선은 되고 있으나, 여전히 對노조 행동의식/방법에 대한 미숙함 ⇒ 缺品對策(?)'이라는 자필 메모가 발견되었다.



국가, 용역깡패의 노조원들에 대한 상해 사건에 면죄부 주다

유성기업 10년 분쟁기간 중 국가권력(법원, 검찰, 경찰)은 자본편향적인 권한 행사를 통해 유성노동자들의 노동3권을 짓밟고 일상으로의 복귀를 지연시켰다. 이를 확인한 첫 번째 사건은 직장폐쇄 당일 발생한 차량을 이용한 상해사건이다. 유성기업이 고용한 용역직원 이준호는 2011년 5월 19일 01:28경 카니발 승용차를 이용하여 도로와 노상을 따라 행진하고 있던 노동자들을 운전차량의 앞범퍼 등으로 충격하여 피해자 김정민에게 약 12주간의 치료를 필요로 하는 상해를 입히는 등 13명에게 상해를 가했다. 그럼에도 법원은 이준호에게 구속영장을 발부하지 않았고, 불구속 재판을 진행한 후 사고발생 9개월이 지난 다음해 2월 3일

에야 징역 2년에 집행유예 3년을 선고하였다(대전지방법원 천안지원 2011고단1175 판결). 대전지방법원이 ㈜ASA사건(대전지방법원 2009고단533, 891 사건)에서 ASA지회 노조간부가 차량을 둘러싸고 진로를 가로막는 용역직원을 가격하여 전치 3주의 상해를 입게 한 것에 대하여 폭력행위등처벌에관한법률위반(집단·흉기 등 상해)죄를 적용하여 구속영장을 발부했던 것과 대조된다. 나중에 확인된 사실에 따르면 이준호는 법원이 구속영장을 기각한 후 다시 아산공장으로 들어가 다른 용역직원들과 합류했고, 용역깡패들은 2011년 6월 22일 오전 아산공장 정문에서 유성노동자들에 대한 살인적인 폭력행위를 저질렀다. 법원이 다수의 피해자가 있고, 그 중 어느 누구도 이준호와 전혀 합의도 되지 않은 가운데 진행된 구속영장실질심사에서 이준호에 대한 영장을 기각시키고, 검찰이 이에 대하여 영장을 재청구하지 않은 것은 이준호에 대한 영장 발부가 당시 노사관계에 미치는 영향을 고려한 것으로 볼 수밖에 없다. 만약 법원이 용역직원 이준호에게 구속영장을 발부하고 구속재판을 진행하였다면 직장폐쇄 중 유성기업이 고용한 용역직원들에 의한 살인적인 폭력행위는 방지될 수 있었을 것이고, 유성기업의 노사분쟁 양상은 다르게 전개되었을 수도 있었다.

공격적 직장폐쇄에 대한 민·형사상 책임을 묻다

2010년 KEC, 발레오만도에서 자본은 직장폐쇄를 노조파괴의 주요한 수단으로 활용했다. 현행 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법'이라 한다)은 직장폐쇄를 사용자 측 쟁의행위로 규정하면서도 '사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다'는 제46조 제1항을 위반할 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있을 뿐이다. 이와 관련하여 직장폐쇄의 요건을 추가하고 법정형을 상향하는 취지의 노조법 개정안이 발의되었으나 통과되지 못했다. 쟁의행위 관련 절대 다수의 규정은 노동자 측 쟁의행위의 주체, 시기, 절차, 방법상 한계 및 이를 위반할 경우 형사처벌에 관한 것인 실정과 대조적이다. 이와 같은 법률규정 때문인지 수사기관은 노조 측의

쟁의행위가 개시된 이후 단행된 사용자의 직장폐쇄는 일응 정당하게 보면서 형사처벌에 소극적인 태도를 보여 이와 연동하여 직장폐쇄 개시 및 유지와 관련하여 사용자를 처벌한 판례 또한 찾아보기도 힘들었다.

이와 같은 조건에서 유성지회는 2011년 5월 18일 아산공장, 동년 5월 23일 영동공장에서의 직장폐쇄 개시 및 유지가 노조파괴를 위한 것으로 이는 노조법 제81조 제4호(지배개입 부당행위)에 해당한다고 고소하였고, 위법한 직장폐쇄기간 미지급 임금을 청구하였다.

대전지방법원 천안지원 민사 제2부(재판장 방승만)는 2012.9.25. 직장폐쇄가 정당하다는 이유로 임금청구를 전부 기각했으나(대전지방법원 천안지원 2011가합3919), 대전고등법원은 2014.4.24. 유성 자본이 유성지회의 업무복귀 선언 이후에도 아산공장에 대한 직장폐쇄를 유지한 것은 노조의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 노조의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄에 해당하여 그 정당성이 인정될 수 없다고 보았다. 또한 영동공장에 대한 직장폐쇄 개시의 경우 직장폐쇄 前에 노조가 잔업 및 특근을 거부한 사실을 인정하면서도, 영동공장에 대한 점거의 우려만으로 개시한 것이고, 영동공장에서 결품사태가 우려되거나 실제 발생한 적이 없어 노조의 쟁의행위에 대한 대항 방어 수단으로서 정당성이 있다고 보기 어렵다고 보았고, 직장폐쇄 유지 또한 정당성이 인정되지 않는다는 전제에서 임금청구를 인정했다(대전고등법원 2012나6378).[1)]

대전지방검찰청 천안지청 검사 김태견은 2013년 12월 30일 유성지회의 고소사건의 대부분을 불기소처분했고, 이에 대하여 유성지회 및 유성노동자들은 재정신청(검사의 불기소처분에 불복하여 법원에 심사를 요청하는 제도; 편집자 주)하였다. 대전고등법원은 2014년 12월 30일 노조법위반(① 아산공장 직장폐쇄 유지 및 영동공장 직장폐쇄 개시 및 유지, ② 단체교섭 거부, ③ 어용노조 조직 및 운

1) 이에 대하여 유성기업이 상고하자 대법원은 유성기업의 상고를 기각했다(대법원 2014다30858사건).

영 관여 및 불이익 취급) 및 근로기준법위반(위법한 직장폐쇄 기간 임금미지급) 사실에 대하여 공소제기 결정을 하였고(대전고등법원 2014초재413), 이에 따라 기소된 사건에 대하여 대전지방법원 천안지원 양석용 판사는 2017년 2월 17일 '헌법상 국민의 기본권으로 보장된 근로자의 단결권을 침해하는 것으로 죄질이 매우 좋지 않다. 이 사건 각 범행은 회사의 인적, 물적 자원을 동원하여 조직적, 계획적으로 이루어졌으며, 그 기간 또한 장기간으로 비난 가능성이 매우 크다'는 이유로 유시영에게 검사의 구형량을 뛰어 넘는 징역 1년 6개월을 선고했다{대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507(병합), 2015고단768(병합), 2016고단2490(병합)}.[1)]

어용노조를 뿌리 뽑기 위해 노동조합설립무효확인 소송을 제기하다

2011년 7월 1일자로 사업장 단위의 복수노조 설립이 허용되었다. 자본은 이와 같은 법률환경 변화에 발맞춰 민주노조 파괴의 수단으로 노조법상 조직변경 절차를 거치지 않고도 복수노조설립을 추진하게 된다. 이는 2010년 발레오만도와 2011년 유성기업을 비교해 보면 확연히 알 수 있는 사실이다. 한편 현행 노조법 제2조 제4호가 노동조합에 대하여 '근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지 개선 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체'라고 정의하면서, 소극적 요건으로 단서에서 '사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우' 등을 열거하고 있다. 이 경우 노조법 제2조 단서에 해당하지 않지만 자주성·독립성이 없는 단체를 노조로 볼 수 있는지, 없다면 기왕에 설립된 '어용노조'의 법률적 지위를 박탈할 수 있는 쟁송방법이 문제된다.

1) 유시영 등이 항소하여 항소심에서 일부 범죄사실에 대한 무죄판결이 있었으나 대부분 범죄사실에 대하여 1심이 유지되었고(대전지방법원 2017노663), 유시영 등이 상고했으나 기각되었다(대법원 2017도13781).

이와 관련하여 유성지회는 '개개의 부당노동행위에 대한 민·형사상 쟁송이 아니라, 그 근원적인 원인을 제거할 수 있는 법률수단'을 고민했고, '노동조합설립무효확인소송'이 가장 유효적절한 쟁송방법이라고 여겨 2013년 1월 서울중앙지방법원에 유성기업[1] 및 유성기업노동조합(이하 '어용노조'라 한다)을 상대로 소를 제기했다. 쟁점은 이와 같은 소송이 가능한 것인지와 자주성·독립성을 상실했다고 볼 증거가 있는지였다. 서울중앙지방법원 민사 제41부(부장 권혁중)는 2016년 4월 14일 '확인의 소'가 부적법하다는 어용노조의 본안전 항변(원고가 제기한 소에 대해 소송요건의 흠결 등을 이유로 본안 변론을 거부할 수 있는 피고의 권리; 편집자 주)을 배척했고, '금속노조의 세력을 약화시키고 새로운 노조를 설립하여 교섭대표노동조합의 지위를 확보하도록 하기 위한 목적으로 유성기업의 치밀한 기획 하에 설립-운영된 유성기업노조는 노동조합으로서의 자주성 및 독립성을 갖추지 못하였다고 할 것이어서 유성기업노조의 설립은 무효'라고 판결하였다(서울중앙지방법원 2013가합367). 이에 대하여 어용노조가 항소하였으나 서울고등법원은 항소를 기각하였고(서울고등법원 2016나6950), 어용노조가 상고하여 대법원이 2021년 2월 25일 선고를 앞두고 있다(대법원 2017다51610).

노조파괴의 배후, 현대차 임직원 및 창조컨설팅에 대한 책임을 묻다

앞서 밝힌 바와 같이 유성 투쟁 10년은 자본의 노조파괴전략에 맞서면서 유성기업을 둘러싼 현대차 자본, 유성 자본, 창조컨설팅의 공모관계를 밝혀내고 법률적 책임을 묻는 과정이었다.

유성지회의 2011년 5월 18일 직장폐쇄에 맞선 직장점거 과정에서 현대차 자본

1) 예비적으로 유성기업에 대하여 전국금속노동조합이 교섭대표노동조합의 지위에 있음을 확인하는 소를 제기했다.

과 유성 자본, 창조컨설팅의 공모관계가 처음으로 밝혀진 후 2012년 9월 24일 국회 환경노동위원회에서 민주당 은수미 의원이 창조컨설팅이 사용자들과 공모하여 유성기업 등에 노조를 파괴한 사실을 공개하였다. 이어 2012년 10월 18일 창조컨설팅 압수수색과 2012년 11월 14일 유성기업 서울사무소 압수수색 시 컨설팅 제안서, 전략회의 자료, 현대차와 유성기업 및 창조컨설팅 간 주고받은 이메일에서 창조컨설팅과 현대차 임직원들의 노조법위반사실이 확인되었음에도 검찰은 창조컨설팅과 현대차 임직원들을 기소하지 않았다.

검찰은 현대차 임직원들에 대해서는 유시영에 대한 형사재판에서 현대차 임직원들의 관여 부분이 판결문에 적시되고 노조가 검찰의 직무유기를 강하게 비판하자 공소시효만료를 앞두고 현대자동차 이사 최재현 등 4명을 노조법위반죄로 기소하였다. 대전지방법원 천안지원 판사 홍성욱은 2019년 8월 22일 '피고인들이 유시영 등 유성기업 임직원들과 공모하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'를 한 사실을 인정하면서도, '잘못을 전적으로 인정하지 않으나 대체로 깊이 반성하고 있으며, 이 사건 범행을 저지르게 된 경위 등에 다소 참작할 만한 사정이 있다'는 어처구니없는 이유로 징역 1년에 집행유예 2년을 선고하는 등 실형선고를 하지 않았고(대전지방법원 천안지원 2017고단1027), 검사와 피고인들이 항소하였으나, 대전지방법원은 항소를 기각하였고(대전지방법원 2019노2706), 쌍방 상고하지 않아 확정되었다.

2011년 12월 9일 고용노동부 서울서부지청이 순천향중앙의료원 압수수색을 통해 인사 경영 전략회의 회의록 및 전략회의 문건 508매(창조컨설팅 대표 심종두 등이 순천향대병원 사용자들과 노조파괴를 위한 전략회의를 개최하고 노조파괴를 실행한 사실이 기재된 문건) 등을 확보하였음에도 검찰은 순천향대병원 사용자들에 대해서만 기소하였고, 2012년 9월 24일 국회 환노위에서 창조컨설팅이 유성기업 등 노조파괴에 관여한 사실이 폭로된 이후에 제기된 고소사건에 대해서도 2012년 10월 18일 창조컨설팅을 압수수색한 이후에도 장기간 기소하지 않다가 2015년 6월 5일에야 비로소 유성기업 및 발레오만도 민조노조 파괴에 관

여한 사실 중 일부에 대해서만 창조컨설팅 대표 심종두와 전무 김주목을 기소했다. 이에 대하여 서울남부지방법원 임종효 판사는 '노조법을 위반함과 동시에 헌법 제33조 제1항을 위반하여 근로자의 자주적인 단결권 등을 침해하였다'는 이유로 2018년 8월 23일 심종두, 김주목에게 각 1년 2개월의 실형을 선고하였고(서울남부지방법원 2015고단2030), 이에 대하여 피고인들이 항소하였으나 기각되었다(서울남부지방법원 2018노1712). 피고인들이 이에 상고하였으나 대법원이 이를 기각하여 실형이 확정되었다(대법원 2019도4481).

노조파괴 컨설팅비 등 횡령 사건으로 '두 번째' 실형선고를 이끌어 내다

유성기업 대표이사 유시영은 유성지회 10년 투쟁과정에서 저지른 범죄행위에 대하여 두 차례의 실형을 선고받고 만기출소했고, 현재 세 번째 재판을 받고 있다.

첫 번째 사건에서 2011년 직장폐쇄를 개시 유지, 어용노조 설립 및 금속노조 탈퇴에 관여한 혐의와 관련하여 1년 2개월의 실형이 확정되었다{대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507(병합), 2015고단768(병합), 2016고단2490(병합), 대전지방법원 2017노663), 대법원 2017도13781}. 첫 번째 사건이 진행되는 과정에서 유성노동자들은 유성 자본이 자신들의 노조파괴 범죄행위를 뉘우치고 노조파괴를 멈추기를 원했다. 그러나 유성 자본은 재판이 진행되는 과정에서도 단체협약상 신분보장규정을 위반하여 무차별적인 징계를 강행했고, 노사문제 해결을 위한 유성지회의 교섭을 응하지 않았다.

두 번째 사건에 대한 고소는 처음부터 계획된 것이 아니었다. 2018년 10월 15일부터 유성지회는 서울사무소에서 유성기업 대표이사와의 실질적인 교섭을 요구하였으나 유성기업이 이를 거부하자 교섭이 무산될 것을 대비하여 노조파괴

컨설팅 비용 및 형사변호사비용 지출 관련한 핵심 증거(관련자의 자백)를 취합한 후 2018년 11월 1일 대전지방검찰청 천안지청에 유시영 등을 특정경제범죄가중처벌에관한법률 위반 혐의로 고소했다. 당시 담당검사는 사석에서 유시영이 이미 한 번의 실형을 선고받았기 때문에 다시 실형선고를 받기는 쉽지 않을 것이라고 했다. 필자는 담당검사의 위 발언을 유성동지들에게 전달할 필요성을 느끼지 못했다. 왜냐하면 검사의 위 발언은 일반적으로 맞을 수는 있으나 노동사건의 추이는 고정적이지 않고 유동적이며, 특히 재판을 둘러싼 세력 간의 역관계를 반영하여 변할 수 있기 때문이다. 유성 자본은 유성지회의 고소 후에도 계속하여 교섭을 거부하던 중 아산공장에서 노무담당 상무에 대한 우발적인 폭행사건이 발생했고, 아산지회 조합원 2명이 구속되고 다수의 조합원들이 수사를 받는 등 유성지회가 수세에 몰리게 됐다. 이와 같은 상황에서 유성지회는 공평한 법집행을 요구하면서 아산경찰서와 대전지방검찰청 천안지청을 압박했고(선전전, 기자회견, 수사관·수사검사·아산경찰서장·대전지방검찰청 천안지청장의 직무유기에 대한 고소), 검사 정재신은 노무담당 상무 폭행 사건으로 구속된 조합원들을 기소한 다음 주에 유시영 등을 불구속 기소했다.

대전지방법원 천안지원 제1형사부(부장 원용일)는 유시영이 노조파괴 컨설팅 비용으로 약 13억 1,000만 원을 지급하고, 유성기업 임직원들 개인 형사사건 변호사 선임료 명목으로 1억 5,400만 원을 지급한 것과 관련하여 1년 10월의 실형을 선고했다[1](대전지방법원 천안지원 2019고합23, 45).

현장투쟁과 법률투쟁의 결합은 매일 확인되어야 할 격언이다

1) 피고인들이 항소하여 대전지방법원이 일부 범죄사실을 무죄로 판결하면서 유시영은 1년 4개월로 감형되었고(대전지방법원 2019노531), 이에 유시영이 상고하였으나 대법원은 이를 기각하여 실형이 확정되었다(대법원 2020도1181).

지난 유성지회 10년 투쟁 과정에서 유성 동지들로부터 재판결과가 현장투쟁에 도움이 되고 있다는 평가를 받았다. 이와 같은 평가는 일면적이고 과한 측면이 있다. 2011년 점거파업부터 시작하여 지난 10년간 자본과 국가권력에 대한 유성 동지들의 비타협적인 투쟁이 법률투쟁에 실제적인 도움이 되었다는 사실을 지적하지 않을 수 없다.

2011년 유성 동지들이 민·형사책임을 두려워하여 아산공장을 점거하지 않았다면 현대차 자본, 유성 자본, 창조컨설팅 간의 추악한 노조파괴 음모가 밝혀질 수 있었겠는가. 직장폐쇄 종료 후 무차별적인 징계와 거액의 손해배상소송을 당한 후 투쟁을 포기하였다면 창조컨설팅을 퇴사한 노무사가 은수미 의원실에 창조컨설팅의 노조파괴 파일을 전달하였겠는가. 전달하였다한들 당사자인 유성 동지들이 침묵하고 있었다면 백 개가 넘는 노조파괴 파일이 사회적인 반향을 불러일으켰겠는가. 유성 동지들이 현대차 자본의 책임을 제기하고 투쟁하지 않았다면 검찰이 2012년 압수수색을 통해 확보했던 현대차 자본의 노조파괴 지시 이메일은 지금도 검찰청 창고 구석에서 먼지에 쌓인 채 쥐가 갉아 먹고 있을 것이다.

부당한 법원의 판결과 부당한 검찰의 불기소처분에 맞서 유성 동지들이 검사와 판사의 실명을 적시하며 비판 기자회견을 개최하는 것을 넘어서서 검사에 대한 직무유기 고소, 판사가 속한 법원에서 진행되고 있던 모든 유성기업 사건들에 대한 기피신청을 통해 부당한 공권력 행사에 저항하지 않았다면 법률투쟁의 결과가 유성동지들이 원하는 대로 나왔겠는가.

유성지회 10년 투쟁에 결합하여 법률투쟁을 진행했던 필자에게 이 싸움은 '현장의 힘'이 법률투쟁에 미치는 영향을 실감할 수 있는 과정이었다. 현장투쟁과 법률투쟁의 결합이라는 말은 결코 상투적인 용어가 아니라 우리가 매일 접하는 노동현장에서 계속 확인되어야 할 격언이라는 점을 다시 한번 강조하고 싶다.

발표 5

주간연속2교대제 투쟁과 노동자 정신건강

장경희(한국노동안전보건연구소 회원)

주간 연속 2교대제 투쟁과 노동자 정신건강

장경희(한국노동안전보건연구소 회원)

들어가며

금속노조 유성기업 아산•영동지회(이하 '유성지회)는 발표자에게는 특별한 의미가 있는 곳이다. 노동운동을 시작하면서 만난 첫 번째 조직된 사업장이었다. 나이 어린(?) 여성 동지를 환대해 주며, 그 활동을 격려하고 지지하며 활동의 장을 내어준 곳이다. IMF 외환 위기 당시 거의 모든 사업장에서 정리해고와 임금 삭감을 이야기할 때, 오히려 임금인상을 걸고 싸워야 한다고 외쳤던 사업장이기도 하다. 또한 주 40시간제 제도화 이전에 노동시간 단축을 요구하며 쟁취해 내기도 했다.

유성지회의 역사를 일일이 열거할 수는 없지만, 발표자가 기억하는 유성지회는 임금인상이나 복지수준을 높이는 요구도 중요하지만, 현장의 노동자들이 생산과 노동과정에서 자신의 통제권을 가져야 한다는 의지가 컸던 사업장이다. 이런 원인 때문만은 아니지만 2011년 5월 18일 이전에도 동종 업계의 임금수준보다 낮았던 이유 중 하나이기도 하다.

'밤엔 잠 좀 자자'라며 야간노동 철폐를 위해 유성지회가 요구한 주간 연속 2교대제는 어느 날 갑자기 나온 게 아니다. 힘들어하고 쓰러지고 죽음까지 경험해

야 했기에 장시간 노동을 강제하는 잔업을 줄이며 통제하려 애쓰고, 노동시간을 줄여보고, 관리자를 동원해 현장에 생산 압박을 가하려는 시도에 맞서 싸우는 과정에서 나온 필연적인 정당한 요구였다. '완성차도 아직 도입하지 않았는데 일개 부품사에서 먼저 요구한' 문제가 아니라는 의미다. 요구의 정당성이 먹이사슬의 꼭대기에서 생산, 가격, 시간 등을 통제하는 누군가의 허락이 있어야만 만들어지는 것은 아니며, 그 허락이 제도화의 수준을 결정하려는 의도라면 더더욱 수용할 가치가 없다.

그렇다면, 정당한 요구임에도 불구하고 유성지회 노동자들은 왜 그토록 가혹한 탄압을 받아야 했는가가 중심 질문이어야 한다. 유성지회 노동자들의 요구는 처음부터 정당성을 가진 것이지 그토록 많은 희생을 치렀기 때문에 정당해진 게 아니다. 그 "희생"을 강제한 자는 유성 자본만은 아니다. 어떤 자본가의 일탈행위가 아니라 완성차 자본, 공권력, 정부, 언론, 검-경, 사법부 등이 총동원된 구조화된 폭력이 만들었다. 생산성과 이윤을 중심으로, 노동시간과 현장을 통제하고, 집단적 요구와 행위를 근본적으로 해체하려는 의도를 가진 폭력이었다.

1. 세월; 세계가 변했다.

의도된 폭력 앞에 유성지회 조합원들은 '희생자'로만 존재하지 않았다. 2011년 5월 18일 공격적 직장폐쇄로 본격적 탄압이 시작된 이후 다년간 정신건강 실태조사를 해 오면서 두 개의 문제의식이 교차했다. 하나는 이토록 강력한 폭력으로 노동자들이 고통을 겪는다는 것을 드러내야 하는 것이었다. 이때 동원되는 말들은 '피해자', '아픈 이들', '힘들어하는 사람들'이었다. 사실이었고 존재하는 고통이었지만, 그 고통을 만든 원인과 구조를 자칫 놓칠 수 있었다. 두 번째는 이러한 고통의 현재성과 일상성에도 불구하고, 이들은 자신의 시간을 재구성하고 생활을 조정하며 삶을 살아내고 있었다는 점이다. 희생자로만 존재하지 않았다는 것은 저항하고 투쟁했다는 의미를 넘어 자신의 삶을 주체적으로 살아내려 했다

는 것이다. 이 둘을 균형감 있게 이야기하는 것이 필요하고, 당사자의 이야기와 경험들이 이 균형을 채워줄 수 있다. 이것을 채울 수 없는 발표자로서는 유성지회 노동자들의 정신건강을 추적해 온 사람으로서 보고 느낀 것을 중심으로 이야기를 풀어내고자 한다.

15년의 시간... '세월; 세계가 변하는 세월을 살다.'

우리가 살아간다는 것은 단순히 시간이 흐른다는 뜻이 아니다. 우리는 시간 속에서 살아가지만, 동시에 공간 속에서 살아가고 다른 사람들과 관계를 맺으며 살아간다. 어제와 오늘, 그리고 내일이 이어진다는 감각이 있다. 익숙한 장소와 사람들이 있고 자신이 속한 세계에 대한 나름의 이해와 기대가 있다. 이러한 시간과 공간, 관계는 우리의 삶을 구성하는 중요한 조건이다.

시간성 - 미래를 생각할 수 있다는 기대, 그 기대의 혼란

사람들은 누구나 미래를 계획한다. 거창한 계획만이 아니라 돌아오는 주말에 무엇을 할지, 올해는 어디로 여행을 갈지, 자녀의 성장에 따라 무엇이 필요하고 어떻게 할 수 있는지, 몇 년 뒤 어떤 모습으로 살고 싶은 지 등을 생각한다. 이러한 계획은 미래가 어느 정도는 예측 가능하다는 기대에서 출발한다. 그러나 지속적인 탄압과 위협, 불확실성 속에서는 미래를 생각하는 방식이 달라질 수 있다. 회사가 또 무엇을 가지고 옥죄어 올지, 다음 달 임금은 제대로 받을 수 있는지, 또 어떤 징계가 내려질지, 언제까지 이러한 상황이 계속될지 알 수 없다면 사람은 자신의 삶을 장기적으로 계획하기 어려워진다. 미래를 향해 나아가던 시간이 당장의 상황을 견디고 대응하는 시간으로 바뀔 수 있다.

공간성 - 익숙했던 일터가 달라진다는 것

일터는 노동자가 하루 중 많은 시간을 보내는 공간이다. 자신이 오랫동안 사용해 온 기계와 설비가 있고, 익숙한 작업 동선이 있으며, 함께 일하는 동료가 있다. 그런데 일거수 일투족에 대한 감시와 차별, 이전보다 강력해진 통제 등이 지속되면 일터는 이전과 다른 공간이 된다. 누가 자신을 지켜보고 있는지 신경써야 하고, 어떤 행동이 문제로 지적될지 걱정해야 하며, 함께 일하는 사람과의 관계에서도 긴장해야 하는 공간이 되기도 한다. 2012년~2015년 유성기업 정신건강 실태조사에서는 회사의 감시와 통제, 차별적 대우, 업무상 통제 등이 정신건강에 영향을 미칠 수 있음이 확인되기도 했다.

관계성 - 사람과 사람 사이의 세계가 달라진다는 것

우리는 관계 안에서 살아간다. 가족, 동료, 친구, 이웃과 맺는 관계는 우리의 삶을 지탱하기도 하고, 때로는 갈등과 부담의 원인이 되기도 한다. 회사가 그렇게까지 하지 않을 것이란 기대는 초기에 무너지고, 어제까지 거리낌 없이 업무를 이야기하던 관리자는 감시자가 되어 있고, 형-동생 하던 동료는 자기의 안위를 위해 배신하며 떠나기도 했다. 이전의 정신건강 실태조사에서 이러한 관계의 악화는 지속적으로 확인되기도 했다.

주간 연속 2교대 합의까지 15년이라는 기간은 이렇게 변해버린 세계에서 고군분투하며 살아낸 유성지회 노동자들의 세월이었다. 일생에 한 번 겪을까 말까하는 매우 특이한 상황에서 15년이라는 세월 동안 자신의 삶을 책임지며 살아내려 했던 사람들이다. 그래서 주간 연속 2교대 합의와 시행이라는 애초의 요구가 관철된 지금, 이 합의의 무게가 노동자들 각자의 15년 세월을 합한 만큼이나 무겁다.

2. 살아내야 했던 세월 - 정신건강 실태조사를 다시 읽으며

노동자 정신건강 실태조사는 2012년부터 2015년까지 매해 이뤄졌으며, 한광호 열사가 자결하신 2016년에 중단되었다가 2023년 유성영동지회에서 한차례 실시했다. 그리고 발표자가 참여하여 진행된 국가인권위원회의 실태조사가 2017년에 있었다. 이때 조사는 유성지회뿐만 아니라 유성기업 전체 구성원 대상으로 했다. 여기에서는 국가인권위원회 실태조사를 제외하고 이전의 조사와 2023년 조사의 결과 일부를 함께 공유해 보고자 한다.

10년의 세월 - 정신건강 위기는 변했나?

2012년~2015년 정신건강 실태조사는 유성지회 노동자들이 경험하는 정신건강 위기를 사회적으로 드러냈다. 당시 조사는 우울, 불안, 외상 후 스트레스, 사회심리적 스트레스 등에서 매우 높은 수준의 고위험군이 확인된 바 있다. 그로부터 10년이 흐른 2023년 실태조사에서 사회심리 스트레스 고위험군 46.8%, 주요 우울 고위험군 44.6%, 수면장애 고위험군 40.6%로 이전 조사와 거의 같거나 조금 낮아진 수준이다. 2023년은 장기간에 걸친 투쟁을 마무리하는 합의(주간 2교대 합의와는 다름)가 진전이 있었던 시점이다. 이 수치들이 임상적인 진단이 아니고 역학조사나 선별조사용이라는 점을 전제하더라도 충격적인 결과였다. 시간이 흐르고 변화된 것들도 있었을 텐데 왜 이런 결과가 나오는가? 변하지 않거나 계속되고 있는 무엇이 있기 때문이다. 노동환경, 그 안에서의 관계, 삶의 조건을 살펴보아야 할 대목이다.

고립 - 관계의 악화와 재구성되기 힘든 관계들

고립은 단순히 주변에 사람이 없는 상태가 아니다. 함께 있는 사람은 많아도 자신의 경험을 이해받지 못한다고 느낄 수 있다. 어떤 이야기는 가족에게도 하기 어렵고, 어떤 동료들에게조차 말하기 어려울 수 있다. 2012년~2015년 조사에서

는 부모관계, 친지관계, 이웃관계, 동료관계 등이 악화되었다고 응답했다. 특히 동료관계는 응답자의 64.7%가 악화되었다고 보고했다. 2023년 조사에서는 상대적으로 좋아졌다는 응답이 많았다. 그럼에도 불구하고 여기서 확인하고 싶은 것은, 일터에서 발생한 문제가 비단 일터에서의 지위나 위치 또는 일터의 관계에서만 아니라 일상의 영역에도 영향을 미친다는 사실이다. 나아가 국가나 기업에 대한 신뢰는 모든 조사에서 악화되었다는 응답이 압도적이다. 당연한 결과라는 생각도 들지만, 사람은 자신이 속한 사회에서 권리를 존중받고, 부당한 일을 겪었을 때 문제를 해결할 수 있으며 여러 어려움에 처했을 때 도움받을 수 있다는 믿음에 기초해 살아간다. 그것이 기업 또는 국가의 한 역할이기도 하다. 그 역할을 하지 않거나 오히려 탄압과 통제의 주체가 되었던 것이 변화 가능성이 있는가를 되묻게 한다.

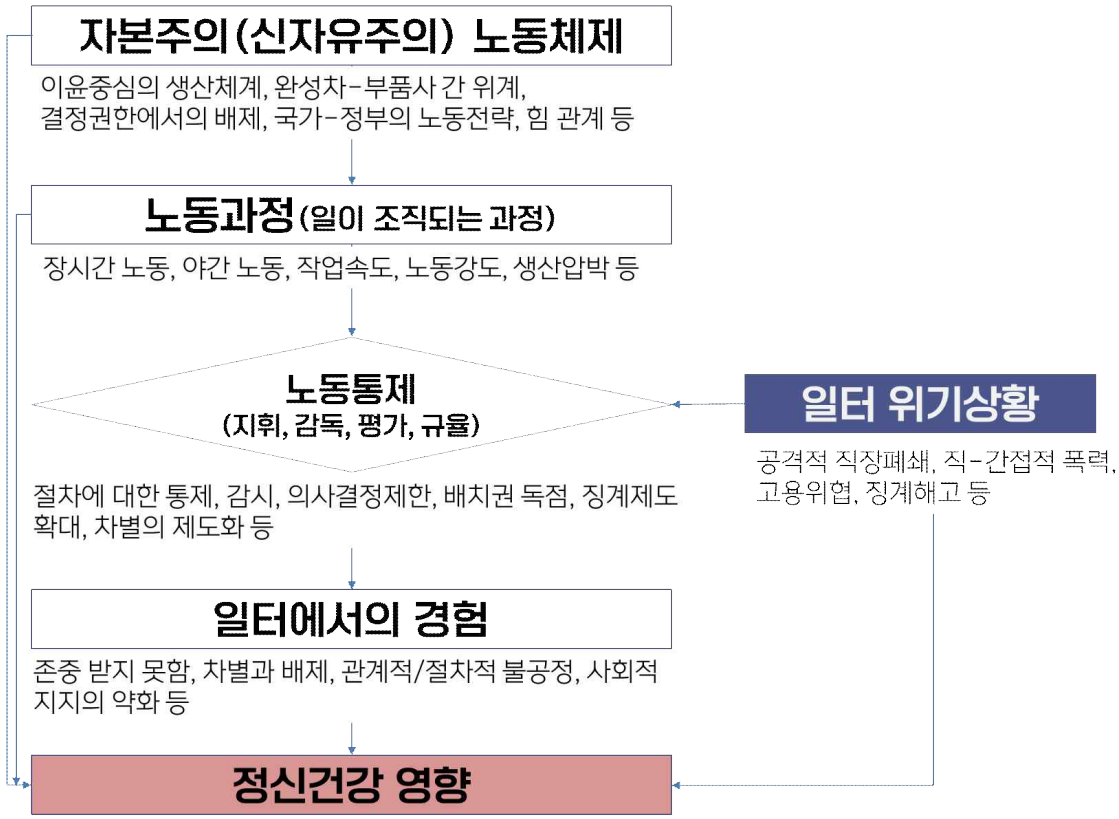
과거의 상흔 – 어디에 남거나 숨겨져 있나?

유성기업 회장의 법정 구속을 결정한 재판부는, "...기업이 가진 자원을 총동원하여 조직적이고 장기간에 걸쳐 실행된 것으로 죄질이 나쁘며..."라고 판결문에 적었다. 그 결과 중 하나가 2012년~2015년 정신건강 실태조사에서 드러난 것이다. 그렇다면, 10여 년의 세월이 흐르는 동안 상흔을 만든, 조직적이며 장기간에 걸친 문제들은 어떻게 되었을까? 2023년 괴롭힘 경험 항목에서는 업무에서의 배제 45.3%, 허드렛일 배치 40.4%, 차별 38.7%, 감시 37.3%, 내가 한 일과 성과에 대한 조롱과 무시 34.5% 등의 경험률이 확인된다. 직무스트레스 조사에서도 조직체계, 직무 불안정, 관계갈등 등 노동환경과 조직 운영에 관련된 위험 요인이 확인되기도 했다. 이러한 결과는 유성기업 노동자들의 정신건강 문제를 과거의 노조파괴 경험에 따른 심리적 후유증만으로 설명하기 어렵다는 점을 시사한다. 정신건강에 영향을 미치는 조건은 과거에만 존재하지 않는다. 주간 연속 2교대제 합의와 시행 과정에서도 여전히 남겨진 과제다.

보여주지 못한 것 - 그들이 살아낸 세월 전체

유성지회 노동자들의 정신건강을 추적하며 조사하고 기록한 것은 여러 이유가 있었다. 폭주하는 탄압을 멈춰야 사람이 살 수 있다는 것, 그 탄압이 인간을 어떻게 만들 수 있는지를 드러내는 것, 나아가 노동자들이 고립되지 않도록 사회가 해야 할 책무를 제기하는 과정이었다. 우울, 불안, 수면장애 등의 지표는 노동자들의 정신건강 상태를 보여주지만, 그들이 살아낸 세월 전체를 설명하지는 못한다. 비단 고통받는 피해자로서만이 아니라 일상을 살아내려 삶을 재구성해 왔던 일련의 과정들, 그 안에서 각자가 겪는 어려움과 한계를 넘어서려는 노력, 고통 속에서도 저항을 포기하지 않았던 힘, 어떻게 서로가 지지하며 지원해 왔는지에 대한 이야기 등을 담지는 못한다. 이것이 통합되어 이야기가 완성될 때 주간 연속 2교대 합의와 시행이 어떤 방향으로 가야 할 지도 풍성해질 수 있다.

3. 유성지회 노동자들의 정신건강에 영향을 미친 조건과 맥락



유성지회 노동자들이 경험한 정신건강 위험은 개별적인 사건이나 특정한 가해행위만으로 설명하기 어렵다. 이윤과 경쟁을 중심으로 조직된 노동체제, 완성차와 부품사의 위계적 관계, 노동조건에 대한 결정권의 불균형, 국가-정부의 노동전략, 노동이 갖는 힘의 열세가 자본주의 노동체제를 강화한다. 이러한 구조적 조건에서 장시간·야간노동, 높은 노동강도와 생산 압박 등이 노동과정에서 이뤄지며 노동자의 시간과 신체, 일하는 방식에 대한 통제와 연결된다.

유성기업에서 노동통제는 작업속도나 절차에 대한 지휘·감독에만 머무르지 않았다. 공격적 직장폐쇄와 폭력, 감시와 고용위협 등은 단순히 발생한 위기상황이 아니라 노동조합의 활동과 노동자의 집단적 권리행사를 제약하기 위해 의도적으로 조성된 위기다. 의도적으로 만들어진 위기를 통해 자본은 강력한 노동 통제의 수단들을 제도화했다. 조직 질서유지의 명목으로 위반행위의 목록을 만들고, 해당 행위의 빈도와 강도에 따라 징계 수준이 결정되는 제도를 만들었다. 이것

을 위해서는 침해와 폭력을 내재하는 일상적인 감시조차 당연하고 정당한 관리 활동으로 여겨진다. 또한 임금이나 복지, 상여금 등에서도 차별을 정당화하는 조치가 만들어졌다. 노동자에 대한 제재와 불이익이 조직의 공식적인 규칙과 절차를 통해 실행될 수 있는 기반을 만든 것이다. 이는 개별적인 가학적 행위를 넘어 차별과 강압적 통제를 조직의 운영체계에 내재화한 것이었다.

이러한 조건들은 노동자의 일상에서 분리되어 작용하지 않는다. 노동과정에 대한 결정권의 제한, 차별과 배제, 관계적·절차적 불공정, 사회적 지지와 신뢰의 약화를 만들고 노동자는 이 모든 과정을 중첩적으로 경험한다. 제도화된 징계나 차별 등은 실제 불이익이 발생하는 순간뿐 아니라 언제든 그러한 조치가 이루어질 수 있다는 가능성만으로도 지속적인 긴장과 불확실성을 만들어 낼 수 있다. 이 모든 상황들이 노동자들의 정신건강을 위협한다.

문제는 이러한 위험의 지속성이다. 폭력이나 직장폐쇄와 같은 특정한 사건은 종료될 수 있지만, 그 과정에서 형성된 제도와 관계, 노동자의 일상적 조건은 사건 이후에도 남을 수 있다. 차별과 제재의 가능성이 유지되고, 훼손된 관계와 신뢰가 회복되지 않으며, 노동조건에 대한 결정권의 불균형이 지속된다면 위험 역시 과거의 흔적이 아니라 현재와 미래에 남는다. 유성지회 노동자들의 정신건강 문제는 특정 시기의 충격이나 그 후유증만이 아니라 오랜 시간에 걸쳐 위험이 재생산되고 축적될 수 있었던 조건 속에 있다.

4. 2011년의 주간 연속 2교대제 요구와 2026년의 주간 연속 2교대제 합의

발표자가 유성지회를 처음 만났을 당시 노동자들에게 가장 많이 들은 얘기가 “내 기계야.”라는 말이었다. ‘아니 기계가 왜 노동자의 소유라는 거야? 회사 소

유지'라는 생각이 들었다. 어느 정도의 시간이 지나 유성지회 노동자들이 살아내는 장면들을 목격하면서 그것이 단순히 소유권을 주장하는 것이 아니라, 생산과 노동과정에 대한 통제권의 의미임을 알게 되었다. 일이 이뤄지는 작업공간은 일하는 당사자인 노동자의 결정과 권한, 그리고 건강과 일-삶의 균형을 유지할 수 있어야 한다는 것이다. 주간 연속 2교대제의 요구는 이러한 맥락 안에 있다.

2011년 - 주간 연속 2교대제의 요구

자본주의 노동체제가 구체적으로 조직되는 노동과정, 그것을 강제하는 통제에 대한 문제 제기기도 했던 주간 연속 2교대제. 건강하게 일할 권리, 생산과 이윤의 논리가 아닌 노동자의 삶을 중심으로 재구성되는 시간과 공간, 그리고 관계를 만들어 가고자 했던 요구다. 길들여지고 적응해야 하는 존재에서 문제제기하고 개선하고 통제하는 존재로 살아가겠다는 선언이다.

그리고 15년 - 끊임없는 탄압에도 지켜온 원칙

2011년 8월 유성지회의 직장폐쇄 효력정지 가처분 재판부의 조정으로 현장 복귀가 결정되었을 때 일부에서는 유성지회에 대해 비판의 목소리를 내기도 했다. 주간 연속 2교대제의 요구가 관철되지도 않았는데, 현장 복귀하는 것을 포기나 실패로 볼 수 있다는 우려를 담은 이야기다. 실제로 당시 현장 복귀 이후 주간 연속 2교대제가 유성지회 요구안의 우선순위에 놓인 것은 최근의 일이다.

그러는 동안 유성지회 노동자들은 회사 식당 안까지 들어온 경비용역을 몰아냈고, 화장실 가는 순간까지 시•분•초를 재는 감시를 중단시켰으며, 남발되는 징계와 해고에 맞서며 무력화시켰다. 현장 깊숙이 들어와 관리자가 아닌 감시자이자 통제자들이 좌지우지하려는 시도 들을 저지하며 현장의 민주화를 만들어 냈다. 신발•복장을 통제하려는 사측의 시도도 막아냈다. 비용을 절감하겠다며 일

방적으로 지급을 중단했던 것들도 다 받아냈다. 세 명만 모여도 해산하라며 명령하고 경고장을 남발하는 것도, 사측은 더 이상 하지 못한다. 근골격계 문제와 유해 물질을 찾아 제기하고 개선하는 일도 놓치지 않았다. 이루 말할 수 없는 크고 작은 것들에 그냥 멈춰서 바라보고만 있지 않았다. 매일 매일이 전투였고 유성지회 노동자들은 주눅 들지 않고 맞섰다. 마치 폐허가 된 곳에 다시금 기반을 만들고 새롭게 집을 지어가듯 살아냈다. 주간 연속 2교대를 요구했던 그 정신과 원칙이 고스란히 유지되고 지켜왔던 과정이다.

2026년 – 주간 연속 2교대제의 합의

15년 전의 요구와 오늘의 합의에서 유성지회 노동자들은 무엇을 느끼고 생각할지 궁금하다. 15년이 지나는 동안 많은 것이 변했다. 15년이 지나는 동안 유성지회 노동자들은 여전히 야간노동을 해 왔다. 그래서 그들의 이야기가 더욱 궁금하다. 발표자는 이 합의에 대해 특별한 어떤 의미를 덧붙이기 어렵다. 하지만, 분명한 건 하고자 했고 해 왔던 것들을 끝까지 잊지 않고 여전히 해냈다는 사실이다.

5. 나오며

유성지회 일부 노동자들은 5.18 이야기가 나오면 '생각하고 싶지 않다.'라고 말하는 분들이 있다. 그 마음을 다 알지는 못하지만, 짐작해 볼 수는 있다. 견딜 수 없는 고통이 있었고 매일 꿔야 했던 악몽이 있었다. 그리고 동료를 잃어야 했던 그 먹먹함과 몸서리치는 분노도 있었다. 때로는 갈등도 있었을 것이다. 이것은 엄연한 사실이며 존재하는 아픔이다. 그렇지만 이들은 이러한 아픔을 경험할 이유가 애초에 없었다.

유성지회 노동자들은 피해자나 고통받는 자로서만 있지 않았다. 합의도 되었으니 긍정적으로 생각하자는 말이 아니다. 저항하고 쓰러지고 다시 일어나 맞서며, 힘을 찾고 삶을 재구성해 내며, 누군가를 지키고 매 순간 두려웠을 법한 선택을 해 오며 오늘을 만들어 냈다. 그래서 고통의 기억을 지우지는 않으면서도 그 삶의 기록을 더했으면 좋겠다. 그 긴 세월에 발생한 피해와 희생은 그것대로 기억되어야 한다. 그렇지만 또한 그 세월 동안 자신의 삶을 살아낸 사람들이고 노동조합이다.