포스코와 이지테크는
손바닥으로 하늘 가릴 생각 말고
노동자 죽음 앞에 사죄하라

: 고인에 대한 탄압을 없던 일로 부정하는 포스코와 EG테크의 두 얼굴
: 16일째, 유족에 대한 농락 멈추고 장례라도 치를 수 있게 책임을 인정하라!

<기자회견 순서>

1. 민중의례

2. 여는 발언

3. 연대사

3. 기자회견문 낭독

- 일시 : 2015년 5월 26일(화) 오후 2시
- 장소 : 포스코 광양제철소 본부 앞 (전남 광양시 금호로 396)
- 주최 : 금속노조 광주전남지부
- 문의 : 010-4221-2560 (류인근, 금속노조 광주전남지부 조직부장)

기자회견문

포스코와 이지테크는 손바닥으로 하늘 가릴 생각 말고 노동자 죽음 앞에 사죄하라

: 고인에 대한 탄압을 없던 일로 부정하는 포스코와 EG테크의 두 얼굴
: 16일째, 유족에 대한 농락 멈추고 장례라도 치를 수 있게 책임을 인정하라!

양우권 열사가 포스코와 EG테크의 노조탄압에 목숨을 바쳐 항거한 지 16일째이다. 삼일장을 치렀으면 다섯 번이나 치렀을 시간이다. 하지만 포스코는 자신들과 전혀 무관한 일이라 발뺌하고 있고, EG테크는 이런저런 핑계로 시간을 끌고만 있다.

유족으로부터 위임을 받은 금속노조는, 지난 12일 포스코와 EG테크가 열사를 탄압해 죽음으로 내몰았다는 책임을 인정하고 사죄할 것 등을 특별교섭으로 요구했다. 마땅히 회사의 대표이사가 나와서 책임있게 답할 것이라 기대했다.

그러나 돌아온 것은 철저한 무시였다. 14일 광주지방노동청 여수지청장의 중재로 만난 포스코 인사노무그룹장은 EG테크의 사항이므로 자신들과 무관한 일이라는 대답과 함께, 추후 대화 요청조차 일언지하에 거부했다.

EG테크 대표이사는 12일, 자신과 회사 간부들이 먼저 조문을 할 수 있어야 교섭에 나가겠다는 조건을 내걸고 교섭에 나오지 않았다. 14일엔 교섭담당자가 경찰조사를 받는다는 이유로 교섭을 회피했다. 4일이 지나도록 포스코와 EG테크가 시간만 끌고 있을 뿐 태도가 달라지지 않아 지난 15일 포스코사내하청지회 조합원은 전원 생계를 내려놓고 서울 포스코센터와 EG그룹 본사로 올라갔다. 하지만 다음날 EG테크는 적반하장으로 노조가 "(당사를) 부도덕한 기업으로 여론을 호도"하고 있다며 조합원들이 내려와야 교섭을 할 수 있다는 조건을 또다시 내걸었다.

21일 노조는 광주지방노동청 여수지청장 참여하에 EG테크 대표이사를 만났지만, 사측은 "상경투쟁 중단", "대규모 집회 중단", "유족에게 애도서한 전달" 조건만 내세울 뿐, 자신들이 자행했던 노조탄압 사실 자체를 인정하지 않았다.
당일 사측이 노조에 보낸 공문에는 "언론보도의 왕따 내용과는 차이가 있다", "CCTV는 보안관리를 위해 설치한 것" 등 철저한 사실 부인과 변명만 담겨있다. 사측은 이런 속내를 갖고서, 빈소를 찾아가 고인을 애도하겠다 말하고 있다.

관리자 중 누가, 언제 노조를 탈퇴하라 협박했는지, 집단따돌림을 지시했는지, 업무는

주지 않고 책상에 꼼짝 않고 있으라 했는지 모두 열사가 남긴 일기장에 낱낱이 적혀 있다. 이뿐만이 아니다. 9년의 잔인한 노조탄압으로 열사가 겪은 고통은 누구보다 유가족들이 잘 알고 있다. 세상이 알고 있다. 어찌 손바닥으로 하늘을 가리려 하는가?

한편, 포스코는 사내하청업체의 노무관리까지 개입해왔음에도 이제 와서 모른 척하고 있다. 인력파견업체에 불과한 사내하청업체는 포스코의 사내하청업체 평가지표에 매달릴 수밖에 없다. 도급비를 좌우하기 때문이다. 그중에서도 20%(2013년 기준)가 노무관리, 노사관계 관련 항목이다. 이를 입증하듯 열사의 일기장에도 EG테크 관리자의 "회사도 힘들고" "포스코에서의 압박이 너무 심하다"라는 말이 담겨 있다.

포스코는 자신들과 무관한 일이라 발뺌하면서, 그새 언론사에는 사내하청업체 평가지표 중 노무관리, 노사관계 비중이 현재 15%라며 정정을 요청했다. 오히려 포스코가 사내하청업체 노사관계에 최근까지도 개입했다는 사실을 자료까지 제공하며 자인한 셈이다.

EG테크가 진정 유족에게 애도를 표하려 한다면, 온갖 핑계를 앞세워 사실을 부정하는 게 아니라 **"그간의 잘못이 무엇인지를 인정하는 것부터 시작"**해야 한다. 이것이 바로 고인과 유족에 대한 사람의 도리이자 사죄하는 방법이다. 이는 열사가 박지만 회장에게 남긴 "인간다운 경영인이 되어달라"는 요구이기도 하다.

또한 포스코는 비겁하게 EG테크 뒤에 숨으려 하지 말고, 국민기업으로서 책임을 인정하고 유족 앞에 사죄해야 한다.

금속노조 광주전남지부

2015.5.26.

살인기업 포스코는 유족앞에 사죄하라!
살인기업 EG테크는 유족앞에 사죄하라!
노조탄압, 인권유린 포스코는 사죄하라!
노조탄압, 인권유린 EG테크는 사죄하라!

<소문에 대한 사실 확인>

5월 19일 오후7시경 EG테크의 우정완 노무팀장은 노조와의 전화통화에서 "유족과 노조"에게 대표이사의 서한을 전달하겠다는 의사를 밝혔습니다.

유족에게 일체 권한을 위임받은 노조는, 당시 사측의 입장을 전하려한다면 특별교섭 자리에 나와 이를 전해달라는 입장을 전했습니다. 또한 사측이 어떤 책임도 인정하지 않는 상황에서 서한을 전하는 것은 유족들의 마음에 또 다른 상처가 될 수 있음을 알리며 정중히 거절했습니다. (유족 또한 현장에서 사측이 할 말이 있으면 특별교섭 자리에서 하라는 의사를 전했습니다.) 아울러 회사가 정 원한다면 우편이나 팩스로 보내는 게 좋겠다는 입장까지 전했습니다.

하지만 EG테크 우 노무팀장은 어떤 일이 있어도 대표이사의 서한을 직접 전달해야겠다며 오후 8시경 장례식장 방문을 강행했습니다. 우 노무팀장은 양우권 열사의 일기장에 실명이 거론된 인물로서, 열사에게 노조탈퇴를 회유 협박한 당사자입니다.

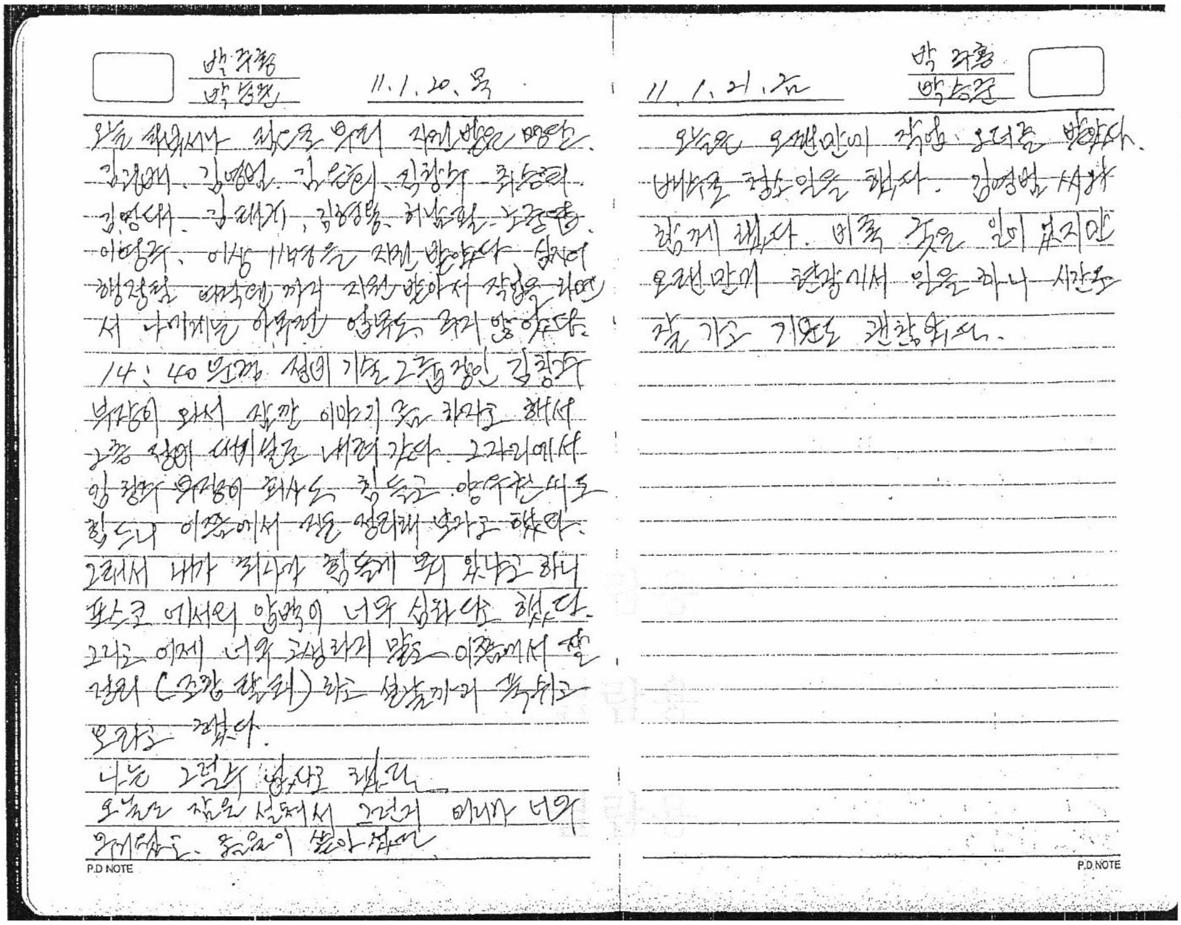
그동안 사측의 철저한 외면 속에 9일간 장례조차 치르지 못한 상황에서 우 노무팀장이 나타나는 바람에 미망인과 아들, 딸, 그리고 친척들의 억장은 또다시 무너졌고, 이들을 오열하게 만들었습니다. 당시 우 노무팀장은 유족들로부터 거센 항의를 받고 물러났습니다.

박지만 회장이 EG그룹 내부에 발표한 '임직원께 드리는 글'에서도 "조문을 못하게 한 유가족의 심정도 충분히 이해한다"고 밝힌 바 있음에도, 가장 가까이에서 열사를 집요하게 괴롭혔던 인물이 어떤 이유에선지 이런 행동을 강행했습니다.

<EG테크가 노조에 보낸 사실 부정 공문(2015.5.21) 일부>

최근 언론보도를 통해 알게 된 고 양우권씨의 왕따, CCTV 감시 등의 내용을 접하고 저 또한 감내하기 어려운 충격을 받았습니다. 평소 고인은 대표이사와 함께하는 직원간 조직활성화 참석, 친분이 두터운 직원들과의 술자리 만남, 경조사 참석을 한 점을 볼 때 언론보도의 왕따 내용과는 차이가 있었으며, CCTV는 회사 업무 특성상 보안관리를 위해 사무실 이전시 설치한 것으로써 회사 자산보호를 위한 목적이었음을 명백히 밝혀드립니다.

<포스코의 압력이 있었음을 보여주는 열사 일기장 중 일부>



박준홍 / 박승철 11.1.20.목

오늘 회의에서 회사로 부터 징계받은 명단. 김경배, 김영일, 김윤희, 김창수, 최승희, 김양대, 김재기, 김영열, 허남철, 노준철, 이병주, 이상 11명은 징계 받았다. [illegible] 행정직 배척에 까지 징계 받아서 작업을 하면서 나에게는 아무런 영향도 주지 않았다.

14:40분경 정비기술 2층 장인 김창수 부장이 와서 잠깐 이야기 좀 하자고 해서 2층 식당 테이블로 내려 갔다. 그자리에서 김창수 부장이 회사도 힘들고 양쪽 다 서로 힘드니 이쪽에서 일을 정리해 보라고 했다. 그래서 내가 회사가 힘들게 무슨 했냐고 하니 포스코 에서의 압박이 너무 심하다고 했다. 그리고 이제 너무 고생하지 말고 이쪽에서 잘 정리 (조합 탈퇴) 하고 설날까지 휴식하고 오라고 했다.

나는 그럴수 없다고 했다.

오늘은 잠을 설쳐서 그런지 머리가 너무 무거웠고. 졸음이 쏟아졌다.

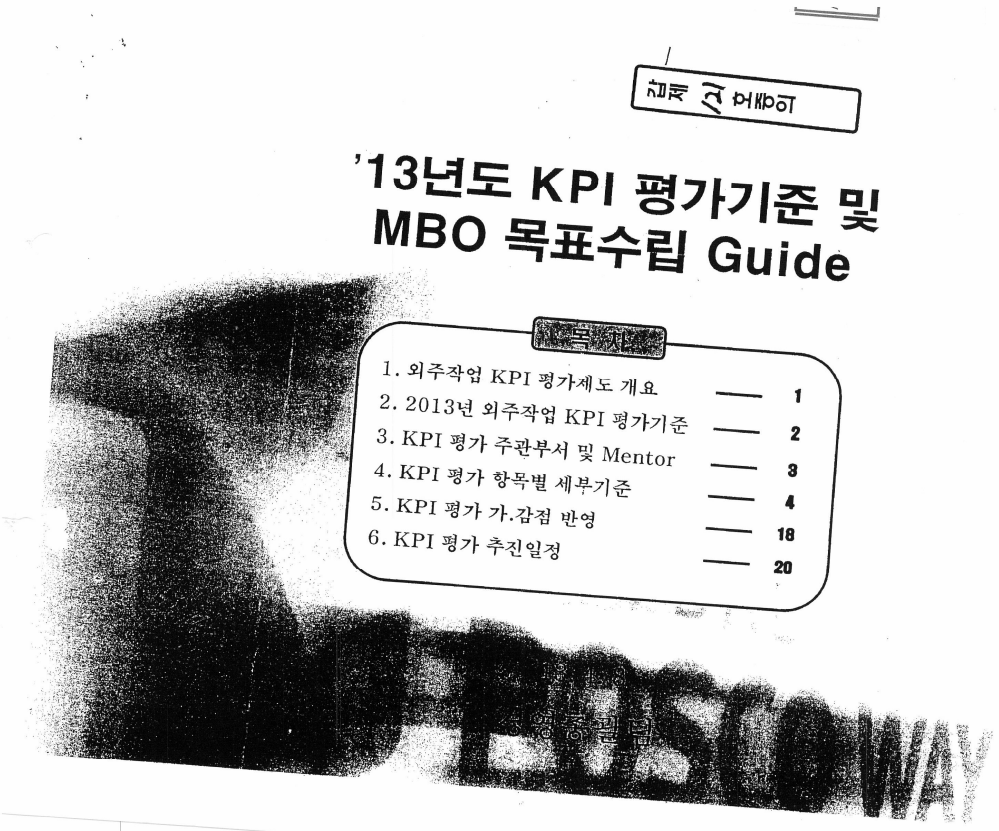
P.D NOTE

11.1.21.금 박준홍 / 박승철

오늘은 오랜만에 작업 오더를 받았다. 배관 청소 일을 했다. 김영일 사우와 함께 했다. 비록 궂은 일이 였지만 오랜만에 현장에서 일을 하니 시간도 잘 가고 기분도 괜찮았다.

P.D NOTE

<사내하청업체에 포스코의 압력이 있음을 보여주는 평가기준 자료>



협력사 상생

'13년도 KPI 평가기준 및 MBO 목표수립 Guide

목 차

1. 외주작업 KPI 평가제도 개요 — 1
2. 2013년 외주작업 KPI 평가기준 — 2
3. KPI 평가 주관부서 및 Mentor — 3
4. KPI 평가 항목별 세부기준 — 4
5. KPI 평가 가.감점 반영 — 18
6. KPI 평가 추진일정 — 20

1. 외주작업 KPI 평가제도 개요

❑ **목적 :** 외주사 작업수행 능력 및 실적의 종합평가 관리를 통한 경쟁력 향상 유도

❑ **평가 기준**

구 분	평가항목	배점	담당부서	평가주기
작업수행능력	안 전 관 리	20	안전팀	반기
	조 직 안 정	20	인사노무그룹	
	작 업 품 질	20	각 운영부서	매월
경쟁력 향상 (MBO 방식)	수익성향상, 경영관리프로세스, 혁신활동, 감사나눔+주인의식, 윤리경영활동, 역량향상교육	40	외주그룹 (설비기술부, 혁신지원그룹, 인사노무그룹, 정도경영실)	년간
합 계	-	100	-	-

❑ **평가결과 활용**

○ 우수회사 포상금 지급 및 인증서 수여(지급기준은 매년 심의위원회에서 결정)
- 최우수회사 : 평가그룹별 각 1개사 총 6개사 인당 50만원, 인증패
- 우수회사 : 평가그룹별 각 2개사 총 12개사 인당 30만원, 인증서

○ 열위회사 (하위 10%, 평가그룹별 2개사 총 12개사)는 경고조치 및 개선계획서 접수
※ 연속 2회 또는 5년이내 3회 이상 열위사는 작업범위 조정 또는 계약요율 차감

❑ **외주작업 KPI 평가 심의위원회 :**

○ 구성 : 8명 [노무외주실장(위원장), 외주그룹리더, 인사노무그룹리더, 생산기술부장, 설비기술부장

4. KPI 평가 항목별 세부기준

※ 조직안정 수준 평가(표) 기준 **※ KPI 점수: 20점**

평가항목	배점	세부 평가항목
노사 Risk 관리 수준	12	● 행사참여도(3) - 정보교류회, 임원 및 직책자 노사관련 교육 등 참여도 ● 경영방침 동참 및 협조도(2) - 포스코 경영방침 및 경영이슈 사항에 대한 동참 및 협조도 (금연활동, 수익성 향상 활동 참여, 주요 이슈사항에 대한 동참도 등) ● 신뢰구축 활동(3) - 투명경영성 실천 활동(경영설명회, 설명내용 충실도, 임원 현장 Care 활동 등) ● 노무관리 체계(4) - 노사문제 대응체계(노무관리 Mind, 전담인력 등), 노사정보 협조도 등
노사관계 양호도	8	● 대의기구 운영수준(2) - 대의기구 운영 성실도, 고충처리 실적, CEO 관심도 등 ● 노사관계 향상도(2) - 개선노력 및 실적 ● 노무관리 현황(3) - 노사간 이슈 여부 - 경영진 노무관리 노력도(이슈해결, 솔선수범, 직원 복리후생) 등 ● 수상실적(1) - 노사관련 포상실적
가감점	가점	기여 및 공헌도에 따라 +0.5 ~ +2
	가점	이슈사항 연루 정도에 따라 -0.5 ~ -2

※ 세부 항목 및 배점은 경영여건에 따로 다소 변경될 수 있음

<포스코의 KPI가 사내하청업체에 미치는 영향>
: 포스코사내하청지회 (덕산분회, 성광분회) 근로자지위확인소 구술변론 자료 중

갑 제 61호증 서면 16면, 덕산이 제출한 서면
"주식회사 포스코는 매년 참가인 회사와 같은 외주용역사 50여개를 상대로 작업품질, 안전관리, 조직안정수준, MBO 등의 항목으로 구성된 KPI평가를 실시하여 그 결과를 당해 용역사와의 차년도 계약수준을 결정하는 데에 반영하고 있습니다. 그런데 참가인 회사는 아래의 표와 같이 집회·시위가 이루어졌던 2007년 및 2008년 KPI평가에서 다른 항목에서는 높은 점수를 받았지만, 노사간 안정수준을 평가하는 조직안정수준 항목에서 평균에 크게 못 미치는 낮은 평가를 받습니다." (아래 발표자료 p.75)

구술 변론

- 2013나1128 근로자지위확인 -

원고들 대리인 법무법인 여는 김태욱

2015. 5. 6. 광주고등법원 제2 민사부 1

Ⅴ. 계약당사자 적격성 부존재

▣ 피고의 KPI 평가(갑 제60호증의 1)

피고 : 협력업체와 재계약 체결여부를 결정하기 위한 평가이다.

VS

원고 : 협력업체 인사노무, 경영전반 평가, 재계약은 3년주기vs평가는 월별, 상하반기, 평가결과 시정요구 및 격려금 지급

☞ 일반적인 부서평가 제도와 유사

☞ 피고가 협력업체 인사노무관리, 경영을 관리

□ 평가결과 활용

○ 우수회사 포상금 지급 및 인증서 수여(지급기준은 매년 심의위원회에서 결정)
- 최우수회사 : 평가그룹별 각 1개사 총 6개사 인당 50만원, 인증패
- 우수회사 : 평가그룹별 각 2개사 총 12개사 인당 30만원, 인증서

○ 열위회사 (하위 10%, 평가그룹별 2개사 총 12개사)는 경고조치 및 개선계획서 접수
※ 연속 2회 또는 5년이내 3회 이상 열위사는 작업범위 조정 또는 계약요율 차감

Ⅴ. 계약당사자 적격성 부존재

▣ 항목을 보면 KPI 평가는 피고 회사가 사내협력업체의 인사노무, 경영전반을 평가, 피고 회사의 한 부서처럼 평가, 인사노무관리, 경영전반을 관리하고 통제하기 위한 제도 (갑 제60호증의 2)

상반기 혁신 KPI 진단 항목 P.35

대분류	중분류	진단내용	자기평가
혁신활동 전략	마스터 플랜 운영	경영층의 회지가 높고 Master Plan을 주기적으로 롤링하고 있는가?	관련문서/조직체계/Board
	혁신활동 운영체계(활동지원:조직,인력)	조직구성이 혁신활동을 체계적으로 할 수 있게 구성되었는가?	
D+/VP	D+과제도출(경영층 참여,Cascading)	전략과 연계된 과제를 선정하고 관리하는가?	관련문서/인터뷰/Board/동아리
	D+과제도출 과제이행 및 Rolling	경영층 주도와 주기적으로 Rolling을 하고 있는가?	
	VP Board운영(특성반영,업무가시화)	회사업무 특성에 맞는 VP 실시 및 업무가시화 되어 있는가?	
	VP운영(피드백,목표 Issue관리,VP이월)	VP 운영을 체계적으로 진행하고 있는가?	
인재육성	QSS-Master비율(총인원)	QSS-Master를 양성을 적극적으로 하고 있는가?	관련문서/자료/학습동아리
	개선리더 양성율	개선리더를 계획에 의해 전 직원이 참여하고 있는가?	
	개선과제 수행율(개선리더)	개선리더 교육이수 후 과제를 진행하고 있는가?	
상생협력(동반성장)	혁신활동 참석현황	실기장 교육, 마스터 강의실적, 정보 교류회 등의 혁신활동은 적극적인가?	실적/동아리
	벤치마킹 제공실적	타사,외부 벤치마킹 제공 실적이 있는가?	
학습동아리	문제해결 정보공유	문제해결 내용을 학습동아리를 통해 공유되고 있는가?	학습동아리
	문제해결 방법 실적 관리	문제해결 방법이 체계적으로 실시되고 있는가?(이슈토론,테마학습 등)	
	CEO 변화관리	경영층이 경영환경 또는 혁신활동에 관련된 Message가 ON-Off Line을 통하여 전달되고 있는가?	
QSS 활동	명품만들기(계획/실적/유지관리)	명품만들기 계획/실적 관리가 되고 있는가?	3현주의/관련문서
	MM	설비점검 청소, 발생원/곤란개소, 기준서 작성,눈으로 보는 관리,활용판 관리는 되고 있는가?	
	5S작업방법(시방)프로세스개선(설비)	정리,정돈,청소,청결,습관화와 작업방법 프로세스 관리 실적은?	

▣ 갑 제61호증 서면 16면, 덕산이 제출한 서면

주식회사 포스코는 매년 참가인 회사와 같은 외주용역사 50여개를 상대로 작업품질, 안전관리, 조직안정수준, MBO 등의 항목으로 구성된 KPI평가를 실시하여 그 결과를 당해 용역사와의 차년도 계약수준을 결정하는 데에 반영하고 있습니다. 그런데 참가인 회사는 아래의 표와 같이 이 사건 집회・시위가 이루어졌던 2007년 및 2008년 KPI평가에서 다른 항목에서는 높은 점수를 받았지만, 노사간 안정수준을 평가하는 조직안정수준 항목에서 평균에 크게 못 미치는 낮은 평가를 받습니다.

Ⅴ. 계약당사자 적격성 부존재

▣ 수급업체인 ㈜덕산의 '11년도 상반기 혁신활동 진단'(갑 제64호증)
- '지적사항'이라 하여 피고가 수급업체의 부족한 부분에 대하여 지적

일시:5/17일(09:20~12:00)

수검장소:교육실

진단자:혁신그룹(김준수 컨설턴트, 김종인.조성호 QSS-마스타)

현장진단:1)3냉연공장 #1CAL 출측 종이 슬리브 적치장 5S활동

2)3냉연공장 TCM 오일 쎌라 5S활동

3)2냉연제품 #31호기 크레인 마이머신 활동

진단내용:진단순서는 혁신활동 전략, D+과제,VP, 인재육성,동반성장,학습동아리,QSS활동,총평 순으로 진행 되었습니다.

오늘 진단 결과 보완이 필요한 점은 개선방안을 마련하여 학습동아리를 통하여 공유할 것이며

진단에서 지적사항은 있었지만 우리의 혁신활동이 한단계 상승하는 계기가 될것입니다.

진단 준비에 협조하신 직원 여러분께 감사 드리며,수고들 하셨습니다.

76

Ⅴ. 계약당사자 적격성 부존재

▣ 갑 제67호증 : KPI-개선점 지적, 개선 지시

1.일시:`12. 5. 22일 (10:30~11:30)

2.대상:1냉연제품 #81호기 크레인

3.진단자:생산기술부 고준성 책수 QSS-마스타(2명)

4.참석자:이학기,이성호,이경수,심재창(4명)

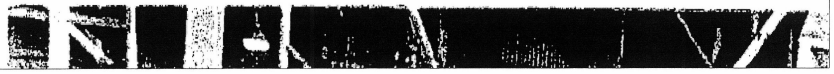
5.개선할점:

-카프링 방향 표시, 점검창 점검 내용, 집중급유 기준서,전기판넬 감전 위험,점검Lay Out 등의 VM 미흡

-핸드레일 도색, 횡행 Rail 오염원 제거, 크레인 Lock 스위치 잠금장치 설치 등

6.종합의견: 우수사례 벤치마킹을 통해 크레인 마이머신 활동을 한단계 상승하는 계기를 만들고 억산에 맞는

맞춤형 마이머신 활동 필요 함.

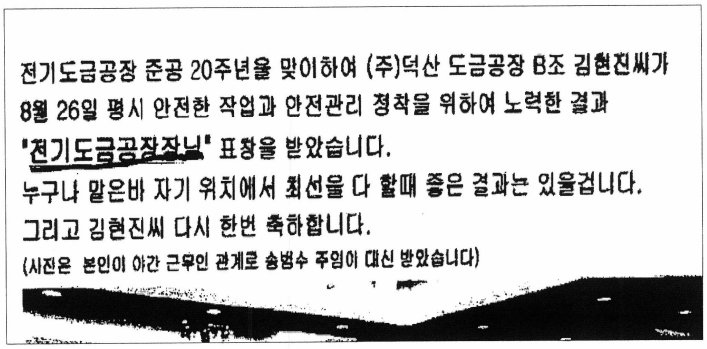


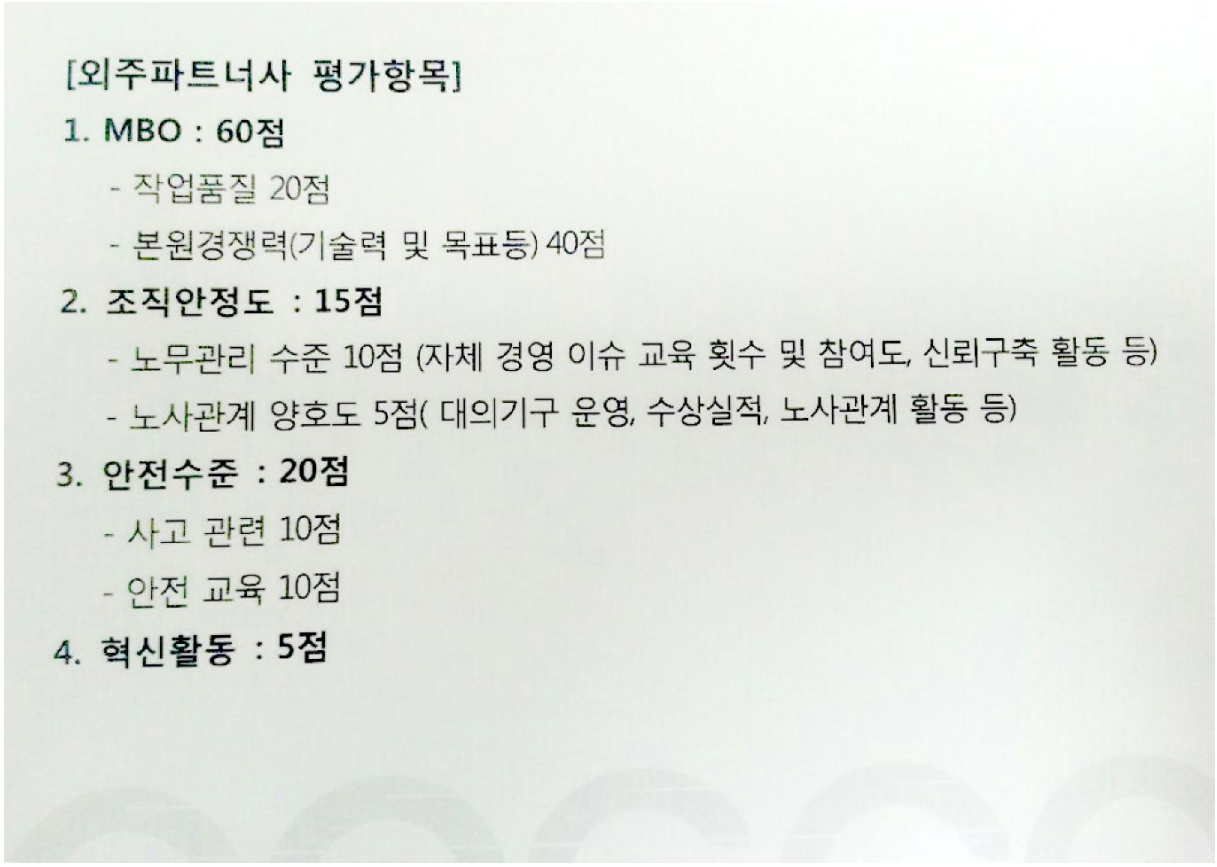
77

V. 계약당사자 적격성 부존재

▣ KPI 표창 등

-갑 제73호증, QSS 활동 우수상 수상, 갑 제74호증, QSS 활동 우수사 선정, 갑 제75호증 QSS 활동 우수상, 갑 제76호증 격려금 지급


전기도금공장 준공 20주년을 맞이하여 (주)덕산 도금공장 B조 김현진씨가
8월 26일 평시 안전한 작업과 안전관리 정착을 위하여 노력한 결과
"전기도금공장장님" 표창을 받았습니다.
누구나 맡은바 자기 위치에서 최선을 다 할때 좋은 결과는 있을겁니다.
그리고 김현진씨 다시 한번 축하합니다.
(시진은 본인이 야간 근무인 관계로 송범수 주임이 대신 받았습니다)

78

<양우권 열사 시민대책위 5.20 기자회견 후 포스코에서 언론사에 배포한 내용 중>