

충남지부 현대제철당진하이스코지회, 무기한 ‘先공정’ 부분파업 돌입

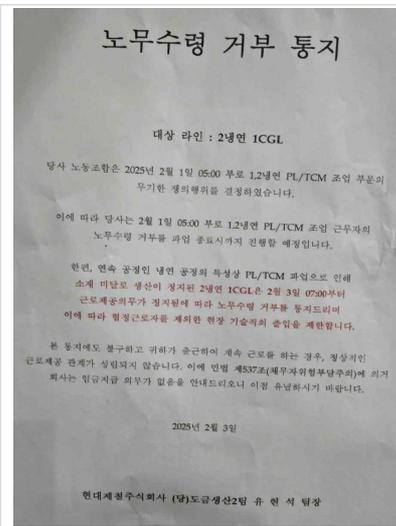
■ 현대제철 3개 지회(현대제철인천·포항·당진하이스코지회, 이하 ‘노조’)가 파업에 돌입했습니다. 올해 1월 21일 3개 지회 공동파업에 이어 현대제철당진 냉연공장(2월 1일부터 무기한 파업)과 인천공장(2월 2일부터 48시간 파업) 노동자들이 순차적으로 일손을 놓았습니다.

노조는 2024년 공동교섭단을 구성하고 작년 8월 현대제철(이하 ‘회사’)에 단체교섭 상견례를 요청하였습니다. 회사는 3개 지회 공동교섭 구조에 시비를 걸며 13차례 동안 교섭에 불참하였습니다. 노조가 중노위의 조정중지 결정으로 노조가 쟁의권을 확보하게 되자, 회사는 11월말에서야 상견례에 참석합니다. 교섭 도중 사측 교섭대표가 교체되어 한 달 간 교섭이 지연되기도 합니다.

현대제철은 현대자동차그룹 계열사중 유일하게 2024년 단체교섭이 마무리되지 않는 사업장입니다. 노조는 현대차그룹의 공정한 성과분배를 요구하고 있고, 회사는 경영실적 악화를 이유로 성과급 지급 방안을 제시하지 않고 있습니다. 현대차그룹의 실적이 완성차에 집중되면서 제철소 노동자의 분노는 오랫동안 쌓여왔습니다. 현대차그룹 생산품의 근간이 되는 ‘쇳물’을 생산하는 제철소 노동자들을 도외시하는 ‘양재동 정책’에 대한 저항이 현대제철 노동자 투쟁의 핵심입니다.

■ 급기야 회사는 후공정인 2공장 ICGL 조합원 대상으로 ‘노무수령 거부’를 통지합니다. 회사는 연속공정인 냉연공장의 특성상 “선공정의 파업으로 후공정이 소재가 부족하여 생산이 중단”되었다는 이유를 둘러댁니다. 당연히 임금 지급 의무가 없다는 주장도 따라나옵니다. 파업지침 대상이 아니며, 현장을 이탈하지도 않았고, 노동력을 제공하려는 ‘후공정’ 조합원들에게 되려 회사가 “일을 하지 말라”는 꼴입니다.

이는 과거 유성기업과 갑을오토텍에서 본 회사의 ‘공격적 직장폐쇄’입니다. 대법원은 “회사가 노조와 대화를 통하여 임금협상을 시도하지 않고 준법투쟁 3일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는 정당성이 없고, 직장폐쇄 기간 임금지급 의무를 면할 수 없다”고 판단하였습니다. (대법원 2000.5.26. 98다34331) 회사의 논리는 법적 근거도 없을 뿐더러 임금체불, 부당노동행위, 위법한 직장폐쇄 등의 명백한 위법 행위입니다.



‘선공정’의 쟁의행위가 반드시 ‘후공정’라인의 가동을 불가능하게 하지도 않습니다. 설사 ‘후공정’이 가동 중지되더라도 해당 조합원들은 설비 개선, 환경 정리 등 노동을 제공할 수 있기에 회사는 임금 지급을 거부할 수 없습니다. 실제 회사는 사무실 직원들을 파업 공정에 투입하고 있으니, “소재가 없어 ‘후공정’ 생산이 불가능하다”는 회사의 논리는 공색합니다. 회사는 임금 지급 거부 논리로 민법 537조(채무자위험부담주의)를 내세우는데, 이 조항은 노조의 쟁의권과 관련이 없을뿐더러, 민법이 헌법에서 보장한 노동3권을 훼손시킬 수 없습니다.

또한 회사는 홍보물을 통해 “후속 공정 소재 공급에 차질이 생길 정도의 선공정 가동 중지는 발생하지 않도록 노력하고 그 노력이 충분히 유효할 것이라는 취지의 입장”을 밝힌 바 있습니다. 그렇다면 “선공정의 파업으로 인해 후속 공정의 생산이 사실상 불가능한 경우에 해당한다”는 회사의 주장은 사실과 다르다는 것을 이미 회사가 인정한 셈입니다.

현대제철 사측 ‘後공정’ 파업코드 적용에 노무수령 거부까지... 명백한 ‘직장폐쇄’

■ 금속노조 충남지부 현대제철당진하이스코지회(이하 ‘지회’)는 1월 30일 파업지침 1호를 내려 2월 1일 새벽부터 당진 냉연공장 PL/TCM 조업 부문에 한하여 부분파업에 돌입합니다. PL/TCM은 제품의 코일을 생산하는 이른바 ‘선(先)공정’으로, 완성품을 만드는 CVGL, CGL, EBSR 등 ‘후(後)공정’에 소재를 공급합니다.

하지만 노동자들의 파업에 대한 회사의 대응은 성실교섭이 아니었습니다. 회사가 가장 먼저한 행동은 ‘근태처리 지침’ ‘근무 관련 지침’을 배포한 것이었습니다. 파업대상이 아닌 ‘후공정’ 조합원들에게 ‘파업코드’를 적용, 임금지급을 하지 않겠다는 내용이 골자입니다. 동시에 회사 업무지원팀은 하루가 멀다하고 “파업=임금손실+무의미한 결과” “우리가 싸울 상대는 회사가 아니라 중국산 저가 철강재” 제목 따위의 사측 홍보물을 발행합니다. 심지어 파업중인 PL/TCM 부문에 일반직 대체인력을 투입하여 정당하고 합법적인 쟁의행위를 무력화시키는 시도를 합니다.

노사관계 파탄의 주범은 현대차그룹 현대제철은 노동3권 파괴행위 중단해야

■ 현대제철은 노사관계의 선 넘는 행위를 즉각 중단하고 현장 노동자들의 요구에 응해야 합니다. 현대차그룹은 가장 열악하고 위험한 공장에서, ‘산업의 쌀’ 철을 만드는 노동자의 노동력 댓가에 부합하는 자세를 보여야 합니다.

작년 현대트랜시스서산지회의 21일간 총파업에서 확인했듯이 ‘양재동 가이드라인’에 대한 노동자들의 저항은 더욱 격렬해질 것입니다. 극단의 현대제철 노사관계의 원인이 어디에서 비롯되는지, 그룹 차원의 계열사 관리정책의 근본적인 문제점은 무엇인지, 꼬여버린 노사관계의 매듭 푸는 데는 현대차그룹의 반성적 성찰과 태도 변화가 우선입니다. 📌