

- 2면 화보 / 코로나 19 경제위기 대응 금속노조 활동 한눈에 보기
- 3면 소식 / 민주노총, 30인 미만 사업장 1천 명 실태조사 결과 발표
- 4면 노동법 문답 / 코로나 19 관련 휴직 중 퇴사 시 퇴직금, 권고사직
- 5면 책 소개 / 『한국 자본주의 역사 바로 알기』
- 6면 이주노동 칼럼 / 출국 후 퇴직금 수령제도 문제, 코로나 19 시기 더 심각
- 7면 노동안전 칼럼 / 한익스프레스 남이천 물류창고 산재 참사의 범인
- 8면 금속노조 가입하자 23 / 부산양산지부 캐스텍코리아지회



# 해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 6월호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509



수천도에 이르는 뜨거운 불 속, 녹아 내리는 쇠물라 보내는 하루,  
제조업의 뿌리라는 자긍심과 함께 대우도 높이자! 주물 공장 노동자 **금속**

금속노조 가입문의 · 무료상담 ☎ 1811-9509 [www.kmwu.kr](http://www.kmwu.kr)

# 코로나 19 경제위기 대응 금속노조 활동 한눈에 보기



“함께 살자, 모든 해고 금지하라” 코로나 19 틈타재벌을 위한 해고와 경영의 자유를 요구하는  
경총(한국경영자총협회) 해체 촉구 금속노조 결의대회



“코로나 위기 백신은 죽지 않고 일할 권리, 노조할 권리”  
2020 금속노조 투쟁 선포·노동자 건강권 쟁취의 달 4.22 민주노총 공동행동



“2008년 이천 냉동창고 산재로 노동자 마흔 명이 죽었을 때 제대로 조사하고 처벌했다면 이번 화재 참사는 없었을 것이다. 금속노조는 노동자가 죽고 다치지 않고 퇴근하도록, 중대재해 기업처벌법을 만들겠다.”

코로나19 구조조정 규탄, 전태일 동상 앞 130주년 세계노동자의 날 정신 계승 금속노조 결의대회

# 코로나 위기, 작은 사업장 노동자 안전망은 노동조합

## 민주노총, 30인 미만 사업장 노동자 1천 명 실태조사 결과 발표... '모든 노동자 근로기준법 적용' 위한 전 사회 운동 결의

지난 5월 12일, 민주노총은 전태일 열사 50주기를 앞두고 '전국 30인 미만 사업장 노동자 1천 명 실태조사' 결과를 발표했다. 이번 실태조사에서 노동조건 전반과 근로기준법 준수 여부, 코로나 피해 등을 폭넓게 조사했다. 실태조사에 근거해 민주노총은 권리의 사각지대에 있는 노동자를 위한 제도개선 요구를 구체화하는 한편, '모든 노동자에게 근로기준법'을 적용하기 위해 '전태일 법 제정 전 사회 운동'을 전개하기로 했다.

### 37.3%가 코로나 19 피해 겪어

민주노총은 코로나 19가 전국으로 퍼진 2020년 4월 초, 작은 사업장 노동자 1천 명을 대상으로 실태조사를 벌였다. 30인 미만 사업장 노동자의 37.3%가 코로나로 인한 피해를 겪는 것으로 드러났다. 이 노동자들은 코로나로 인해 연차휴가 소진, 무급휴직과 휴업, 연장근무, 임금삭감, 권고사직, 해고, 폐업 가운데 한 가지 이상을 경험했다고 응답했다. 재택근무를 제외하고 연차휴가 소진이 17.3%로 가장 높았고, 권고사직, 해고, 폐업 등 일자리를 잃는 경우가 16.3%로 상당수 있었다.

### 기본 지키지 않는 사업장이 대다수

대다수 작은 사업장 사업주는 근로계약서 미작성, 무료노동 포괄 임금 강행 등 노동권의 기본조차 지키지 않고 있었다. 출퇴근 시간 기록 여부 확인 결과, 기록하지 않는다는 응답자가 52.3%로 높게 나타났다. 이 결과는 초과근로수당 적용 여부와 관련이 있을 것으로 보인다. 근로계약서 작성률은 68.6%에 불과했고, 임금명세서서는 67.1%만 받았다. 10인 이상 사업장은 의무로 취업규칙을 작성하여 고용노동부에 신고해야 하지만, 10인 이상 사업장 응답자 가운데 25.1%는 회사가 취업규칙을 게시하지 않았다고 응답했다.

노동조건이 자신의 동의 없이 변경된 경우는 6.7% 정도였지만, 원치 않았으나 어쩔 수 없이 동의한 경우가 23.7%나 됐다. 사업주가 연차소진, 임금삭감 등 노동조건을 불이익하게 변경을 할 때 형식적인 동의 서명과 근로자대표 합의를 하는 경우가 많다는 현실과 연관이 있다.

### 작은 사업장, 노동조합이 필요하다

작은 사업장 노동자들이 1, 2순위로 가장 많이 꼽은 요구는 '더 일하면 일한 만큼 수당을 받을 수 있어야 한다'가 40.9%였다. 2순위는 5인 미만 사업장 노동자에 대한 근로기준법 전면적용(27.3%), 3순위는 연차휴가의 자유로운 사용(27.2%)이었다. '근로계약서, 취업규칙 등 기본 알 권리 보장(14.9%)' 요구도 높았다.

직장생활 시 부당한 대우(직장 갑질, 노동 조건 악화)를 받은 적이 있다는 응답이 36.7%로 나타났지만, 이 중 대다수가 대응하지 않거나 회사를 그만두었다. 대응하지 않은 이유는 대응해도 상황이 나아질 것 같지 않아서라는 답변이 압도적이었다. 관련 기관이나 노동조합에 문의해 문제를 해결해 본 경험은 거의 없었다.

응답자의 노동조합 가입률은 1.5%로 나타났다. 작은 사업장 노동자의 노동조합 가입은 여전히 먼 나라 이야기였다. 권리보장을 위해 노동조합이 필요하냐는 질문에 50.8%가 필요하다고 답했다. 가입 가능한 노동조합이 있다면 가입하겠다는 답변도 46.2%였다.



김호규 금속노조 위원장이 5월 12일 '30인 미만 사업장 노동자 1천 명 실태와 작은 사업장 노동자 권리 찾기 요구 발표 기자회견'에서 열어 '5인 미만 사업장 근로기준법 적용 확대'와 '근로감독 강화 등 법 준수를 제고' 등을 요구하고 있다.

### 모든 노동자에게 근로기준법과 노동조합을

민주노총은 작은 사업장 노동자 권리보장을 위해 정부와 국회에 노동권의 기본인 '근로기준법 준수와 적용확대'를 요구한다. 근로기준법 11조가 규정한 근로기준법 적용 범위를 상시 5명 이상 사업장에서 노동자를 사용하는 모든 사업장으로 바꾸라고 요구한다. 민주노총은 노동조합이 가장 강력한 노동자의 안전망으로 작용하고 있는 만큼, 작은 사업장 노동자의 노조 가입률을 획기적으로 끌어올리기 위한 노력을 지속하기로 했다.

민주노총은 코로나 19 재난 시기 해고금지와 충고용 보장, 생계 소득 보장과 사회안전망 확대를 위해 총력을 기울인다. '작은 사업장 권리 찾기 공동사업단'은 노동조합 가입 캠페인 활동과 입법운동을 적극적으로 할 것이다. 가장 어려운 상황에 있는 노동자 곁에서 민주노총이 든든한 힘이 될 것이다.

# 사용자 직권 휴직은 휴업, ‘계속근로기간’ 포함 권고사직, 무조건 사표 내지 말아야

[노동법 문답] 코로나 19 관련 휴직 중 퇴사 시 퇴직금, 권고사직



사용자가 권고사직 불응을 이유로 해고하면, 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하는 등 법률상 다룰 수 있습니다. 사용자가 해고 사유, 절차, 양정 등 해고의 정당한 이유를 입증하지 못하면 그 해고는 부당해고로 무효입니다. <자료사진>

**문 1** 코로나 19로 휴직하고 있을 때 퇴사하면, 퇴직금을 받을 수 있나요?

**답 1** 네 받을 수 있습니다.

퇴직금은 정규직, 계약직, 아르바이트 등 고용형태와 관계없이 노동자가 1년 이상 한 직장에서 근무하면 받을 수 있습니다. 다만, 소정근로시간이 4주 평균 1주당 15시간 이상이어야 하며, 근로기준법상 ‘근로자’에 해당해야 합니다.

보험설계사 등 이른바 ‘특수형태근로종사자’가 퇴직금을 받으려면 회사와 종속적인 관계에서 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 사용자에게 근로를 제공하였다는 사실 등 근로기준법상 ‘근로자’에 해당함을 주장하고 입증해야 합니다.

코로나 19 확진자가 병가휴직을 사용하거나 사용자가 코로나 예방을 위해 자신의 경영상 판단으로 휴업 혹은 휴직을 시행할 수 있습니다. 코로나를 이유로 사용자가 직권으로 시행한 휴직도 휴업에 해당합니다. 코로나 확진으로 인한 병가휴직 기간, 사용자 귀책 사유로 인한 휴업 기간은 퇴직금 지급 요건인 1년 이상의 ‘계속 근로기간’에 포함됩니다.

코로나로 인해 휴직하거나 휴업한 기간을 포함하여 입사부터 퇴사까지 계속근로기간이 1년 이상이라면 휴직·휴업 중에 퇴사하더라도 퇴직금을 받을 수 있습니다. 다만, 취업규칙 등에 노동자 개인 사유로 인한 휴직 기간을 계속근로기간에서 제외하는 규정을 두는 경우 계속근로기간 포함 여부가 논란이 될 수 있으므로 위와 같은 규정의 신설이나 변경에 유의할 필요가 있습니다.

휴직과 휴업 중 퇴사하면 평소보다 낮은 임금을 받습니다. 이 기간 평균임금이 줄어 퇴직금 액수가 줄어드는 게 아닌가 하는 의문이 생길 수 있습니다.

사용자 귀책 사유로 인한 휴업 기간, 사용자의 승인을 얻은 휴직(병가) 기간은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 제외합니다(근로기준법 시행령 2조 1항). 따라서 휴직과 휴업 중 퇴사하더라도 휴직과 휴업 시행 전의 임금 수준을 기준으로 계속 근로기간 1년에 대해 평균임금 30일분 이상의 퇴직금을 청구할 수 있습니다.

**문 2** 사업주가 회사가 어려워니 알아서 그만두라고 합니다. 이거 해고 아닌가요? 권고사직과 해고는 다른 것인가요?

**답 2** ‘권고사직’이란 사용자의 퇴사 제안을 노동자가 받아들여 사직서를 내는 등 사직 의사를 표시해 근로관계를 종료하는 행위를 말합니다. 반면, 해고는 노동자의 의사에 반해 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료하는 행위를 말합니다. 근로기준법은 사용자가 정당한 이유 없이 해고할 수 없도록 제한하고 있습니다(법 23조). 사용자의 부당한 해고로부터 법의 보호를 받으려면 우선 근로관계 종료가 사직이 아니라 해고에 해당해야 합니다.

사용자가 “사직서를 제출하지 않으면 해고하겠다”라고 위협하는 등 말이 ‘권고’지 실제로 노동자에게 퇴사를 강요했다면, 이는 실질상 해고에 해당합니다(대법원 2000. 4. 25. 선고 99다34475 판결). 문제는 노동자가 사용자 요구에 응하여 사표를 일단 제출하면, 법률상 다툼에서 사표 제출이 강요에 의한 것이었음을 입증하기가 극히 어렵습니다.

노동자가 퇴사할 생각이 아니라면 절대 사용자의 권고사직에 응하지 않아야 합니다. 노동자를 속이려는 악의를 품은 사용자가 “실업급여를 받게 해주겠으니 권고사직에 동의하라”라고 꼬시며 부추기는 경우가 있습니다. 그런데 경영악화 등 사유로 인한 권고사직이 아닌 경우 실업급여를 받지 못할 수 있으므로 유의해야 합니다(고용보험법 시행규칙 별표2 참조).

사용자가 권고사직 불응을 이유로 해고하면, 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하는 등 법률상 다룰 수 있습니다. 사용자가 해고 사유, 절차, 양정 등 해고의 정당한 이유를 입증하지 못하면 그 해고는 부당해고로 무효입니다.

# 굴복하지 않고 싸운 노동자 · 민중의 역사를 읽자

[책 소개] 『한국 자본주의 역사 바로 알기』

전두환 정권은 재벌의 중화학공업 중복 · 과잉투자를 강제 산업 구조조정을 통해 합리화했다. 재벌들을 업종별로 교통정리 한 중화학 투자조정을 시행하는 한편, 막대한 재정을 투입해 부실 기업을 정리하고 사양 산업을 합리화했다. 전두환 정권이 재벌 체제를 합리화한 것이다. 노동자, 민중에 대한 억압과 통제는 유신체제 때보다 더욱 강화되었다.

그러나 1980년 광주민중항쟁을 계기로 학생운동과 노동자, 농민, 도시빈민 등 민중운동이 급진화했다. 이후 1987년 6월 민주화투쟁과 7~9월 노동자 대투쟁이라는 거대한 대중투쟁으로 터져 나올 노동자, 민중의 분노가 쌓였다.

재벌과 지배세력은 김영삼 정권이 들어선 1993년을 전후해 계급 지배 전략을 바꾸었다. 재벌이 전략 변화에 앞장섰다. 소사장제와 같은 노동의 유연화, “마누라와 자식만 빼고 다 바꾸자”는 삼성재벌 이진희의 신경영 전략, “세계는 넓고 할 일은 많다”는 대우재벌 김우중의 세계화 전략 등 신자본주의 세계화 전략으로 전환을 모색한 것이다. 김영삼 정권은 신노동 정책과 세계화 정책으로 재벌의 전략 변화를 뒷받침했다. 이때부터 대기업 정규직 대 중소 · 영세 · 비정규직 노동자로 노동계급 내부가 분할되기 시작했다. 이른바 분할지배전략이다.

이 시기 재벌은 초국적 자본으로 성장하기 위한 세계화 전략에 따라 반도체, 철강, 자동차, 조선, 석유화학 등 주요 산업에서 경쟁적으로 중복 · 과잉투자에 나섰다. 이런 과잉투자가 동아시아 신흥국에서 동시에 발생하면서 ‘대마불사’를 자랑하던 재벌들이 1996년 말부터 줄줄이 부도가 나기 시작했다.

김영삼 정권은 1996년 말 정리해고법을 날치기로 통과시켰다. 한국노동계급은 총파업으로 반격해 정리해고법의 시행을 2년 연기시켰다. 그 후 경제위기는 더욱 심각하게 진행되었고 미국, 일본 등 초국적 자본세력은 이 위기를 한국자본주의에 대한 신자유주의 구조조정의 기회로 만들기 위해 적극 개입했다. 이후 김대중 정권은 한국경제에 대한 신자유주의 구조조정을 본격화하고 한국 경제의 패러다임을 신자유주의 체제로 바꾸었다.

1990년대 초반 소련과 동유럽의 붕괴로 신자유주의 세계화가 전 세계에 가속화하며 각 나라 내부에서, 그리고 세계적 차원에서 착취와 수탈이 증가함에 따라 사회는 더욱 양극화되었다. 노동자, 민중의 빈곤화를 가져온 것이다. 이런 생활 악화에 맞서 전 세계 노동자, 민중은 1994년부터 신자유주의 세계화에 반대해 대중적으로 싸우기 시작했다.

1997년 IMF 사태 이래 신자유주의적 재벌체제로 바뀐 20년 동안 한국사회의 양극화는 점차 심해졌다. 그 폐해가 집중된 청년세대와 노인세대에서 ‘헬조선’이라는 말이 나왔다. 2018년을 전후해 세계정세와 한반도정세에서 역사적 대전환이 나타나고 있다. 이런 역사적 대전환기에 자유주의 보수정권인 문재인 정부는 수구 보수세력의 완강한 저항과 경제위기에 직면하자 적폐청산과 사회개혁을 밀고 나가기도는 동요하며 ‘역주행’하고 있다. 수구 기득권체제의 몸통인 재벌체제의 해체를 중심으로 한 적폐청산과 근본적인 사회 대개혁은 다시 노동자, 민중의 과제로 남아 있다. (본문 발췌)

## 한국 자본주의 역사 바로 알기

지은이 | 박승호 기획 | 전국금속노동조합

출판사 | 나람북스 정가 | 15,000원

이 책에서 역사를 보는 관점은 자본가나 권력자들이 보는 관점과 다르다. 마치 자연현상처럼 여겨지는 자본주의의 발전 과정이 실은 격렬한 계급투쟁의 산물이고, 세계자본주의 아래 자본가와 권력자들이 얼마나 탐욕스러웠는가를 이 책은 꿰뚫어 본다. 이에 맞서 굴복하지 않고 싸운 노동자 민중의 역사 읽기는 ‘헬조선’을 극복하려는 오늘의 우리에게 새로운 길을 열어보일 것이다.

— 김호규(금속노조 위원장)

도서구입안내 | 알라딘 온라인 서점 ([www.aladin.co.kr](http://www.aladin.co.kr))



## 내 퇴직금, 왜? 네 맘대로

[이주노동 칼럼] 출국 후 퇴직금 수령제도 문제, 코로나 19 시기 더 심각

코로나 19 바이러스는 무섭다. 노동자는 바이러스보다 실직이 더 무섭다. 그나마 실업급여가 있으면 몇 달은 버틸 수 있으려나? 실업급여도 못 받는 처지라면? 퇴직금으로 다른 일자리를 구할 때까지 버틸 수 있으려나? 그런데 내 퇴직금이 분명히 저기 있는데 지금은 못 주겠단다. 나중에 줄 수 있단다.

나중에 어디서 어떻게 퇴직금을 받아야 할지 몰라서 신청도 못 했다. 누구는 그 나중에 퇴직금을 받으려니 온갖 서류를 내놓으라는데, 아차! 실수로 숫자 하나를 잘못 썼다. 서류를 제출해야 하는 시간을 놓쳤다. 그래서 퇴직금을 돌려받지 못했다. 몇 년이 지나니 돌려받지 못한 퇴직금에 이자도 제법 붙었다. 그런데 이제 다른 사람들이 모여서 그 돈을 어디에 쓸지 결정한다. 뭐 이런 일이 다 있을까 싶지만, 많은 고용허가제 이주노동자가 실제 겪고 있는 일이다.



한국 정부가 이제 이주노동자의 퇴직금, 출국만기보험금을 담보로 이주노동자에게 돈을 빌려주는 사업에 동참하고 있다. 정부는 위기가 올 때 가장 먼저 해고당하는 이주노동자를 긴급재난지원금 지급 대상에서 제외했다. (자료사진)

고용허가제 이주노동자 고용사업주는 퇴직금 지급에 대비해 삼성화재 출국만기보험에 가입해야 한다. 이주노동자의 임금을 떼먹고 퇴직금을 떼먹는 사업주가 워낙 많으니 생긴 제도다. 그런데 2014년 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’이 개정되어 출국만기보험금을 퇴직 후가 아니라 출국한 시점부터 14일 이내에 받을 수 있게 되었다. 취업기한이 끝난 이주노동자의 초과체류를 막겠다는 것이 명분이었다.

법 개정부터 주인에게 돌려주지 않은 출국만기보험금이 차곡차곡 쌓여갔다. 2020년 5월 현재, 지급사유가 발생한 날부터 3년을 넘긴 보험금이 140여억 원, 5년여 동안 이자 수익만 8억4천만 원이라고 한다.

이주노동자들이 초과체류를 해서 보험금을 못 받는 게 아니다. 출국만기보험금은 퇴직금이므로 초과체류를 했든 말든 노동자가 신청하면 돌려주어야 한다. 출국만기보험금은 돌려주지 않는 것이 목적인가 싶을 정도로 지급 절차가 복잡하고 까다롭다. 대부분 이주노동자는 출국 전 공항에서 보험금을 받는다. 그러나 오늘 타기로 한 비행기

가 내일 출발하게 돼서 출국 일자만 달라져도 서류를 다시 갖추느라 이리 뛰고 저리 뛰어야 한다. 코로나 19로 항공편 취소와 결항이 이어진 요즘 이주노동자들이 공항에서 발을 동동 구르며 분통과 울음을 터뜨리는 일이 비일비재했다. 그러니 돌려주지 못한 보험금이 쌓여가는 게 당연하다.

2014년 이렇게 쌓인 보험금을 어떻게 쓸지 심의·의결하기 위해 한국산업인력공단이 ‘휴면보험금 관리위원회’라는 것을 만들었다. 이 위원회는 지난 5월, 휴면보험금 이자를 입국하는 고용허가제 이주노동자들의 격리시설 입소 비용으로 빌려주는 데 쓰기로 결정했다. 이를 극구 반대한 양대 노총의 의견은 회의록에 기록으로만 남았다. 기숙사가 열악해서 자가격리 장소로 적합하지 않거나, 도움을 받을 사람도 없는 이주노동자는 이 돈을 빌려서 하루 10만 원짜리 자가격리시설에서 14일을 보내야 한다. 그리고 나중에 월급을 받아서 갚아야 한다. 갚지 못하면 출국만기보험금을 압류당한다.

퇴직금은 사업주가 주는 돈이 아니다. 실직이나 은퇴 후 생계를 위해 모았다 나중에 주는 임금이다. 그런데 이주노동자는 실직해도 출국 전까지는 출국만기보험금을 받을 수 없고, 고용보험은 임의가입인데 사업주가 가입해 주는 경우가 극히 드물어서 실업급여 수급자격도 없다. 삼성화재는 실직등으로 생계가 다급한 이주노동자에게 출국만기보험금을 담보로 한 대출상품을 팔기도 했다.

한국 정부가 이제 이주노동자의 퇴직금, 출국만기보험금을 담보로 이주노동자에게 돈을 빌려주는 사업에 동참하고 있다. 정부는 위기가 올 때 가장 먼저 해고당하는 이주노동자를 긴급재난지원금 지급 대상에서 제외했다.

휴면보험금 관리위원회가 해야 할 일은 지급하지 않은 퇴직금이 쌓일 수밖에 없도록 만든 ‘출국만기보험금 출국 후 지급제도’를 폐지하는 것이다. 이미 쌓인 퇴직금과 이자를 주인을 찾아서 돌려주기 위해 최선을 다하는 것이다. 그 후에 휴면보험금 관리위원회는 해체해야 마땅하다.

이한숙 \_ <이주와 인권연구소> 소장

# 고용노동부 부실감독 · 한익스프레스 안전조치 위반이 죽인 노동자 38명

[노동안전 칼럼] 한익스프레스 남이천 물류창고 산재 참사의 범인

산재 사고는 충분히 예상했지만, 사업주는 사고를 막으려고 조치하지 않았다. 그리고 노동자 38명이 사망했고, 수십 명이 다쳤다. 한익스프레스 남이천 물류창고에서 산재로 사망하고 다친 사람은 비정규직, 이주노동자들이다. 위험으로부터 가장 가까이 있지만, 한국 사회로부터 외면받은 이들이었다. 위험으로부터 가장 돈을 많이 버는 사업주는 위험으로부터 가장 멀리 떨어져 있다. 사업주는 위험을 이용하여 자신의 배를 채우고 있었다.

수많은 법을 바꾼다고 언론이 이야기했지만, 법은 이천에서 일하던 노동자를 지켜주지 못했다. 고용노동부는 법을 엄격하게 집행하지 않았고, 사업주는 법을 우습게 여겼다. 그래서 노동자들이 사망했다.

이번 사고는 고용노동부를 포함한 행정당국과 한익스프레스 사업주로 인해 발생했다. 이들에게 죽음에 대한 책임을 물어야 한다. 물류창고와 같이 재해 발생 위험이 큰 작업에 대하여 안전보건관리계획, 작업별 유해위험 방지 계획서 등을 작성해 적정 여부를 확인하고, 이행 여부를 확인하여 노동자의 생명을 보호하기 위해 유해위험방지 계획서란 제도를 만들었다. 고용노동부 장관에게 위험한 작업에 대해 해당 작업 또는 건설 공사를 중지할 수 있는 권한도 부여했다. 추가 점검도 하도록 했다.

이 제도는 한익스프레스 물류창고 건설노동자의 생명을 보호하지 못했다. 한정의 의원실에 따르면 안전보건공단은 유해위험방지계획서를 심사·확인하는 과정에서 화재 위험성에 대해 경고와 문제점을 지적했다고 한다. 하지만 하필 ‘부적정’이 아닌 ‘조건부 적정’으로 판정했다.

안전보건공단은 유해위험방지계획서 심사 후 적정, 조건부 적정, 부적정 세 단계로 판정한다. 먼저, ‘적정’이란 작업자 안전과 보건을 위하여 필요한 조치를 구체적으로 확보했다고 인정하는 경우이다. ‘조건부 적정’은 작업자의 안전과 보건을 확보하기

위하여 일부 개선이 필요하다고 인정하는 경우다. ‘부적정’은 건설물·기계·기구와 설비 또는 건설 공사가 심사기준을 위반해 착공 시 중대한 위험이 발생할 우려가 있거나 해당 계획에 근본적 결함이 있다고 인정하는 경우를 말한다.

중요한 점은 조건부 적정과 부적정의 처리과정 차이이다. 적정과 조건부 적정은 사실상 하나의 그룹으로 묶는다. 보완사항을 포함하여 사업주에게 통지하고 고용노동부 지청에 보고해야 한다. 하지만 부적정 판정은 바로 고용노동부 지청장과 사업장 소재지 지자체장에게 통보하고, 지청장이 사실 여부를 확인한 후 착공 중지 명령, 계획 변경 명령 등 필요한 조치를 해야 한다. 엄청난 차이이다.

안전보건공단은 2019년 한익스프레스에 조건부 적정과 행정 조치를 요청하였다. 유해위험방지계획서 등급을 더 위험한 등급으로 결정했다. 4개월 주기 평가에서 2개월 주기로 단축 결정을 내린 것이다. 공단이 이 사업장의 문제가 심각하다는 사실을 인지한 대목이다. 그런데 이해할 수 없는 사실은 이 사업장에 대해 조건부 적정을 유지하였다는 점이다. 행정 조치 후 다음 이행상태 점검 때 화재 위험에 대해서 제대로 조치하지 않았다면 당연히 부적정 판정 후 작업 중지 등 행정 조치 등을 요청해야 한다. 3월 16일 이행 상태 점검에서 조건부 적정이 아니라 부적정 판단 후 작업 중지 등을 시행했다면 이번 참사는 발생하지 않았을 것이다.

행정 당국은 결국, 산업안전보건법이 부여한 권한조차 제대로 사용하지 않았고, 이 결과 38명의 노동자가 현장에서 산재 사고로 죽임을 당했다.

한익스프레스 사업주는 반드시 이번 사고에 책임을 져야 한다. 유해위험방지계획서 심사 과정에서 문제점을 지적받을 정도면 평상시 작업은 더욱 문제였을 것이다. 노동자를 보호하기 위한 기본 조치는 지키지

않았을 것이다. 오로지 공사의 효율성만 따졌을 것이다. ‘조건부 적정’ 판정이 나오니 보완사항은 서류로만 남겼을 것이다. 현장 노동자를 보호하기 위한 노력보다 행정상 문제가 되지 않을 만큼만 일을 시켰을 것이다. 모든 사항은 서류로만 구성했을 것이다. 사업주는 노동자들을 위험한 작업공간에 밀어 넣고 이들을 걱정하지 않았을 것이다. 이 주장의 근거는 이번 산재 참사다. 폭발은 가연물, 점화원, 산소 세 가지 요소가 만나야 일어난다. 실내에 폭발 조건이 형성되어도 점화원 관리만 제대로 하였다면 폭발은 일어나지 않는다. 폭발과 화재를 방지하려는 조치는 공사의 효율과 이윤 앞에 멈췄다.

우리는 2008년 이천 물류창고에서 산재 사망한 노동자들을 기억한다. 이 사고 처벌 과정에서 노동자 한 명의 목숨에 50만원의 벌금을 판결하여 사업주에게 살인 면죄부를 준 사법부 역시 똑똑히 기억한다. 우리는 여전히 노동자의 안전과 생명보다 효율과 이익을 우선하는 한국 사회에 살고 있다. 샌드위치 패널의 효율성과 편리성은 사고의 위험을 높여 노동자를 위협한다는 사실을 알면서도, 한국 사회는 노동자의 생명과 건강 대신 효율성과 편리성을 택했다. 최소한의 규제도 허락하지 않고 있다. 정부와 정당들은 노동자들이 요구하는 중대재해특별법을 논의조차 하지 않고 있다. 산업재해를 일으킨 사업주에게 책임을 엄격히 물어 노동자의 생명을 보호하자는 아주 상식의 요구인데도 말이다.

우리는 사업주에게 더욱 엄격한 책임을 지우고 노동자에게 작업을 거부할 권리를 확보하기 위한 투쟁에 나서야 한다. 노동자의 목숨이 사업주의 이윤과 효율성, 편리성을 위해 희생당하지 않도록 지금 당장 나서야 한다.

# “부당하면 참지 마세요. 금속노조 하세요”

[금속노조 가입하자 23] 부산양산지부 캐스텍코리아지회



금속노조 부산양산지부 캐스텍코리아지회 신창근 지회장(왼쪽)과 김범철 사무장.

캐스텍코리아는 주로 터보차저라는 엔진 부품을 생산하는 주물공장이다. 생산품의 70%를 유럽으로 수출한다. 부산 사상구와 강서구 미음산단에 주물공장이 있고, 창원시 진해구에 마천공장이 있다. 중국과 베트남에도 공장이 있다. 캐스텍코리아 노동자들은 잘 몰랐다. 2017년 회사가 상여금 700%를 300%로 줄이고 기본급에 포함했을 때, 회사 형편이 어렵다고 하니 그렇게 해야 하는 줄 알았다. 노동자들은 주말까지 일하며 받은 잔업과 특근 수당으로 줄어든 임금을 메웠다. 2018년 주 52시간 상한제가 시작됐다. 임금이 곤두박질쳤다. 회사는 2016년부터 베트남 공장에 투자했다. 무리한 투자였다. 2019년 8월, 회사가 희망퇴직 신청을 받을 거라는 소문이 돌았다. 회사는 노동자들 몰래 인원 구조조정을 준비하고 있었다. 20년 넘게 일한 회사였다. 사업주가 만든 회사가 아니라 LG전자에서 퇴사한 사람들이 십시일반 퇴직금을 모아 사원 지주제로 만든 회사였다. 큰 배신감이 들었다.

신창근 지회장은 “회사는 2014년 코스닥 상장을 했습니다. 주식 상장했다고 회사를 만든 우리를 팽개치겠느냐며 안일하게 생각했어요”라고 털어놨다.

“2017년 회사가 임금을 삭감했을 때도 부당하다고 생각했지만, 회사가 클 수 있다면 참자고 생각했습니다. 그런데 노동자 몰래 구조조정을 준비한다는 것을 알고 이제 가족이 아니구나 라는 생각이 들었습니다.” 신창근 지회장은 “믿는 도끼에 발등 찍혔습니다”라며 배신감을 토로했다.

그대로 있다가 다 쫓겨날 수 있다는 생각이 들었다. 마음 맞는 노동자들이 모여 무작정 시작했다. 금속노조 부산양산지부로 연락했다. 왜 금속노조였냐고 물었다. 신 지회장은 “민주노총이 민주노조라고 생각했다. 금속노조에 가입하면 같은 업종의 노동자들로부터 연대와 지원을 받을 수 있을 거로 생각했다”라고 대답했다. 실제 부양지부와 연대 단체들의 지원이 큰 힘이 됐다. 신 지회장은 “노조는 결코 혼자 못 한다. 연대가 중요하다”라고 강조했다.

회사가 눈치채면 복수노조를 세우는 등 선수를 칠 것으로 생각해 비밀리에 진행했다. 노조 설립은 전광석화처럼 이뤄졌다. 9월 9일 첫 상

담을 시작해 9월 28일 금속노조에 가입했다. 먼저 노조에 가입한 캐스텍 노동자 30명은 10월 1일 곧바로 금속노조 부산양산지부 캐스텍코리아지회 설립을 보고하고 대대적인 가입 홍보에 들어갔다.

신창근 지회장은 “노조를 만들다 해고될 각오로 시작했습니다. 노동자 30%만 노조에 가입해도 성공이라고 생각했어요. 지회를 세우고 가입원서를 돌리자 생산직 노동자 모두 가입했습니다”라며 웃었다. 신 지회장은 “모두 회사에 불만이 많았습니다. 노조가 필요하다고 생각하고 있었던 겁니다”라며 당시를 떠올렸다. 회사는 보고대회 당일에 노조 설립을 알았다. 임원들이 노조 설립을 막기 위해 지회 간부 집까지 찾아가 회유했지만, 금속노조 설립은 이미 기정사실이였다.

## 5개월 만에 단협 체결, 구조조정 시 노조 합의 명시

지회는 노조 설립 5개월 만에 단체협약을 체결했다. 부족하지만 임금 인상도 하고 상여금 기준도 확대했다. 무엇보다 회사의 일방 구조조정을 막는 장치를 마련했다. 회사가 구조조정을 하려면 규모와 절차, 대상자 선정을 노조와 합의하기로 단협에 못 박았다. 단협의 가장 큰 성과다.

신창근 지회장은 “10년을 바라보고 시작했다. 앞으로 투쟁으로 쟁취해야 할 부분이 많다. 수당이나 복지가 만족할 수준은 아니다”라며 아쉬움을 나타냈다. 신 지회장은 임금 인상보다 노조를 튼튼히 세우는 게 더 중요하다고 강조했다. “우리가 노력해 단협에 명시해도 사업주가 끝까지 구조조정을 밀어붙이면 현실적으로 막을 방법이 아직 없다. 노조를 튼튼히 세워 방법을 찾아야 한다”라고 강조했다.

노조를 만드니 회사도 노동자도 바뀌었다. 회사가 더는 노동자를 함부로 대하지 않는다. 회사는 최소한 노조와 대화해 결정해야 한다고 생각하기 시작했다. 시키면 시키는 대로 하던 노동자들은 회사 지침이 불합리한지 타당성을 따져 공개적으로 목소리를 낸다.

코로나 사태 등으로 물량이 줄자 회사가 지난 4월부터 6월까지 휴업을 시행했다. 정부지원금이 끊기는 7월이 되면 어떻게 될지 모르지만, 회사는 희망퇴직, 순환휴직으로 압박할 것이다. 지회의 고민이 깊다. 신 지회장은 “근무시간이 줄고 임금이 줄어도 구조조정만은 막기 위해 머리를 맞대고 있다”라고 말했다. “회사에 먼저 모범을 보이려고 요구했습니다. 그리고 나서 노동자에게 어려움을 호소하라고 했습니다.”

지회는 휴업 중이지만 공장별 조합원 간담회 등을 벌이며 조직력을 다지고 있다. 지회는 회사가 구조조정을 밀어붙이면 파업도 불사할 준비가 되어 있다. 신창근 지회장은 “노조는 회사와 노동자가 함께 살자고 제안합니다. 회사가 저만 살고자 노동자를 해고하면 노조는 함께 죽을 각오로 싸울 겁니다. 조합원들은 지회 지침을 무조건 따를 준비가 됐습니다”라고 자신했다.

노조 없는 사업장 노동자들에게 주는 한마디를 요청하자 신 지회장은 “당하고만 있으면 안 되기 때문”이라고 답했다. “근로기준법을 지키지 않는 사업주가 많습니다. 부당하게 당하고만 있으면 안 됩니다. 노조를 만들면 회사가 최소한 법대로 할 수밖에 없습니다. 노조를 시작하면 우리가 연대하겠습니다.”