ISSUE 36 2021. 6.

금속법률

발행처 전국금속노동조합 법률원 전화 02-2670-9500 팩스 02-2679-1790

모든 노동자에게 , 안전하게 일할 권리, 일하다 다치면 신속하게 치료받을 수 있는 권리 보장하라!

밥 먹고 숨 쉬고 잠자는 것만큼이나 매일 계속되는 시민들의 평범한 일상이자, 그 중 가장 긴 시간을 차지하는 고단한 과업, 바로 "노동" 입니다. 그런데 그 노동의 현장은 어떠한가요?

코로나보다 더 치명적인 곳이 노동현장이라는 사실은 수치만으로도 금방 드러납니다.

	산재 사망자	하루 평균	
19년	2020명 (사고 855명, 질병 1165명)	5.5명 사망	OECD 회원국 최상위
20년	2062명 (42명 증가) (사고 882명, 질병 1180명)	5.7명 사망	

일명 김용균법이라 불리던 전면 개정 산업안전보건법이 작년 1월부터 시행되고 있으나 여전히 산재 사고와 질병은 끊이질 않고 있습니다. 노동계가 한 목소리를 모아 숙원으로 요구했던 중대재해 처벌법도 내년 1월부터 단계적 시행을 앞두고 있으나, 시행령과 시행규칙을 제정하는 과정에서 누더기가 되고 있어, 이를 통해 해결이 가능할지는 미지수입니다.

< 2021년 5월의 마지막 열흘 동안의 **사업장 안전조치 미흡**으로 인한 **노동자 사망 기록 >**

- 울산에서 컨테이너 청소하던 30대, 40대 여성노동자 2명 질식사
- 아산 자동차 공장에서 30대 이주노동자 설비에 머리 끼어 사망
- 인천의 아파트 공사현장에서 50대 일용직 노동자 굴착기에서 떨어진 200kg 무게 돌에 맞아 사망
- 세종의 제지공장에서 50대 화물 노동자가 컨테이너 문 열다가 300kg 넘는 폐지 더미에 깔려 사망
- 창원 부산신항에서 물류센터 30대 노동자 42T 대형 지게차에 깔려 사망
- 동해 시멘트 공장에서 협력업체 소속 60대 기사 크레인 추락으로 사망

산업현장에서의 사고와 질병은 두가지의 큰 제도적, 정책적 노력- **첫째는 업무상 재해에 대한 신속한 치료**이고, **두 번째는 예방을 위한 노력**-이 병행되어야만 해결될 수 있는 문제입니다.

이 노력은 누가 해야 합니까? 당연하게도 노동자들을 고용한 사용자뿐 아니라 국가 역시 주체가 되어 해결할 의무를 부담하고 있습니다. 우리 헌법32조는 국민의 일할 권리를 국가가 보장하고 있는데, 노동 현장에서 보호받으며 안전하게 일할 권리를 포함하는 것이며, 나아가 국가는 헌법 34조에 따라 국민의 사회보장과 증진에 노력하고 국민을 질병 등의 사유로부터도 보호하여 인간다운 생활을 하도록 할 의무가 있습니다.

이처럼 **노동재해에 대하여 정부는 제3자가 아니라 치료 및 예방의 분명한 의무자**입니다. 과연 정부는 자신의 의무를 충실히 이행하고 있는 것일까요?

정부가 공적 보험으로 운용하고 있는 "산재보험"에 있어서 질환별 평균 산재신청 처리에 걸리는 실제 소요기간은 다음과 같습니다.

근골격계질환 산재 처리 – **137일** (2019년 기준)
뇌심혈관계질환 산재 처리 – **156일** (2019년 기준)
직업성암 산재 처리 - **341일** (2018년 기준)

일하다 다치고 병든 것도 억울한데, 산재로 인정받기까지 걸리는 기간이 어마어마합니다. **이 기간을 감내해야 하는 산재 노동자의 고통은 추가적인 상병을 유발하기도 할 정도로 심각**합니다.

보상 처리 기한 관련 산재법령 조문 내용	요약
산재법 제1조 (목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 **신속**하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 **이에 필요한 보험시설을 설치·운영**하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 **근로자 보호에 이바지하는 것을 목적**으로 한다.	• **신속 처리 명시** • **노동자보호 목적으로 근로복지공단 운영함을 명시**
산재법 시행규칙 제21조 ① 공단은 법 제41조에 따른 요양급여의 신청을 받으면 그 **신청을 받은 날부터 7일 이내에 요양급여를 지급할지를 결정**하여 신청인(법 제41조제2항에 따라 산재보험 의료기관이 요양급여의 신청을 대행한 경우에는 산재보험 의료기관을 포함한다) 및 보험가입자에게 알려야 한다. ② 제1항에 따른 처리기간 7일에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 산입하지 않는다. 1. **판정위원회의 심의**에 걸리는 기간 시행규칙 제8조(판정위원회의 심의 절차) ① 공단의 분사무소(이하 "소속 기관"이라 한다)의 장은 판정위원회의 심의가 필요한 질병에 대하여 보험급여의 신청 또는 청구를 받으면 판정위원회에 업무상 질병으로 인정할지에 대한 심의를 의뢰하여야 한다. ② **판정위원회는 제1항에 따라 심의를 의뢰받은 날부터 20일 이내에 업무상 질병으로 인정되는지를 심의하여 그 결과를 심의를 의뢰한 소속 기관의 장에게 알려야 한다**. 다만, 부득이한 사유로 그 기간 내에 심의를 마칠 수 없으면 10일을 넘지 않는 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다. 2. 법 제117조 및 법 제118조에 따른 조사에 걸리는 기간 3. 법 제119조에 따른 진찰에 걸리는 기간 4. 제20조에 따른 요양급여 신청과 관련된 서류의 보완에 걸리는 기간 5. 제20조제3항에 따른 보험가입자에 대한 통지 및 의견 제출에 걸리는 기간 시행규칙 제20조(요양급여의 신청 등) ② 법 제41조에 따라 요양급여의 신청을 받은 공단은 그 사실을 해당 근로자가 소속된 보험가입자에게 알려야 한다. 이 경우 **보험가입자는 통지를 받은 날부터 10일 이내에 공단에 그 요양급여 신청에 대한 의견을 제출할 수 있다**. 6. 업무상 재해의 인정 여부를 판단하기 위한 역학조사나 그 밖에 필요한 조사에 걸리는 기간	• **요양급여 결정 처리기한 7일로 명시** • **업무상질병 판정위원회 심의기간 20일(연장시 10일까지 추가 가능)로 명시** • **사용자에게 의견서 제출기한 10일로 명시**

근골격계 산재처리 소요 평균 5개월, 뇌심혈관계 질환 산재처리 소요 평균 6개월, 직업성 암 산재처리 소요 평균 1년! 이와 같은 실제 **산재처리에 걸리는 시간이 수개월에서 1년까지 걸리는 것은 산재법상 정해진 처리 기한을 위반하는 것**입니다. **산재처리 기다리다 없던 병도 생길 수 있는 기간**입니다!

요양급여 결정 처리기간 7일 + 업무상질병 판정위원회 최장 30일, 사용자 의견서 최장 10일로 47일입니다. 여기에 그 밖에 실무처리에 필요한 일정한 기간을 합산하더라도 두 달이면 충분합니다. 즉, 산재법 소정의 절차를 준수만 하더라도 산재 결정까지의 소요기간은 분명하게 단축할 수 있습니다.

만약 **실무여건이나 인력문제상 단축이 어렵다면 제도를 정비하여 마땅히 단축시켜야 하는 기간**입니다.
국가의 의지만 있다면 얼마든지 가능하고, 또 심각한 한국의 산재상황을 고려하면 불가능해 보이더라도 가능하게 만들어야 마땅한 사항입니다.

산재법상 정해진 절차대로 신속한 산재처리를 하도록 제도를 정비할 것을 정부에 요구합니다. 당연한, 타당한, 필요한 금속노동자의 요구에 정부가 헌법상 부여된 의무를 충실히, 그리고 조속히 이행하기를 바랍니다.

산재 보상 절차에서 추정의 원칙 확대 적용해야

근로복지공단은 포스코에서 일하다가 폐암 등 각종 병을 얻은 노동자들이 집단으로 산업재해를 신청한 지 석 달도 안 돼 최근 직업성 질병을 인정했습니다. 직업성 암이 산재로 인정받기까지 평균 1년 가까이 걸린다는 점을 고려하면 매우 이례적입니다. 이런 변화는 공단이 '추정의 원칙' 지침을 적용해 역학조사를 생략했기에 가능했습니다. 근로복지공단은 2017년, 노출기간·노출량이 (당연)인정기준을 충족하고 반대되는 증거가 없으면 업무상 질병으로 인정하는 지침을 도입했습니다.

실제 위 지침을 도입한 이후 직업성 질병 인정 비율이 2015년 46.9%에서 2018년 73.5%로 올랐습니다. 그러나 암을 산재로 신청하는 수 자체가 2015년 177명, 2018년 279명으로 워낙 적고, 이 중 직업성 암으로 인정받은 사람은 2015년 83명, 2018년 205명으로, 인정률이 상승했다고 하지만 인정 사례가 턱없이 적습니다. 세계보건기구(WHO)는 매년 발생하는 암환자 수 중 직업성 환자를 4%로 추정하는데, 국내에 적용하면 직업성 암환자는 9,600명 가량이라는 결론에 이릅니다. 실제 직업성 암을 인정받는 수를 고려할 때 인정비율은 73.5%가 아니라 0.02%가 됩니다.

한국과 인구구조가 비슷한 이탈리아의 직업성 암 인정 환자는 1만명 가량이고, 한국보다 인구는 많지만 산업구조가 비슷한 영국은 매년 1만3000명 정도가 직업성 암환자로 확인됩니다.

산재를 신속히 인정하고 숨어 있는 직업병을 찾아내 국가가 사회보험을 통해 제때 적절한 치료를 제공하는 것. 이를 위해서는 추정의 원칙을 확대 적용할 필요가 있습니다. 그런데 공단은 현재 추정의 원칙을 최소한으로만 적용하고 있습니다. 업무관련성이 인정된 특정 상병에 대해 동일한 작업공정에 종사한 경우에 대해서만 추정의 원칙을 적용하기 때문에, 상병이나 공정이 조금만 다르면 역학조사 실시 등으로 무기한의 절차로 넘어갑니다. 산재법 시행령상 (당연)인정기준에 해당하는 경우 중 극히 일부만을 자의적으로 '선정'하여 추정의 원칙이라는 패스트트랙을 허용하는 것입니다. 원칙과 예외가 뒤바뀌었습니다. **시행령상 (당연)인정기준을 충족하는 경우 추정의 원칙을 적용 신속히 업무상 질병을 인정하는 것을 원칙**으로 하고, 그 외의 경우 예외적으로 역학조사, 판정위 등을 통해 "업무상의 사유에 따른 근로자의 질병"(법 제5조 제1호)에 해당하는지를 판단하면 될 것입니다.

태아의 건강손상은 업무상 재해

대법원 2020. 4. 29. 선고 2016두41071 판결

[사실관계]

제주의료원 간호사 4명은 2009년 임신 중 근무하면서 업무상 과로와 스트레스, 주야간 교대근무, 임산부와 태아에게 유해한 약물 같은 작업환경상 유해요소들에 지속적·복합적으로 노출된 후 선천성 심장질환아를 출산했습니다. 이들 노동자들은 태아의 건강손상이 업무상재해라며 근로복지공단과 법원에서 다퉜는데, 산재를 신청한지 7년 4개월이 지나서야 대법원에서 태아의 건강손상이 업무상재해라는 최종 판단을 받았습니다.

[판단요지 및 의의]

상기 판결은 산재보험제도와 요양급여제도의 취지, 성격 및 내용 등을 종합하면, 산재보험법의 해석상 **임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 발생한 '태아의 건강손상'은 여성 근로자의 노동능력에 미치는영향정도와 관계없이 산재보험법 제5조 제1호에서 정한 근로자의 '업무상 재해'에 포함**된다고 판단하였습니다.

그리고 임신한 여성 근로자에게 업무에 기인하여 모체의 일부인 태아의 건강이 손상되는 업무상 재해가 발생하여 산업재해보상보험법에 따른 요양급여 수급관계가 성립하게 되었다면, 이후 출산으로 모체와 단일체를 이루던 태아가 분리되었다 하더라도 이미 성립한 요양급여 수급관계가 소멸된다고 볼 것은 아니다. 따라서 **여성 근로자는 출산 이후에도 모체에서 분리되어 태어난 출산아의 선천성 질병 등에 관하여 요양급여를 수급할 수 있는 권리를 상실하지 않는다**고 판단하였습니다.

상기 판결은 태아의 건강손상 또는 출산아의 선천성 질환이 근로자의 업무상재해에 포함되는지 여부에 관한 최초의 판례로서, 적극적 법해석으로 노동자 보호상의 공백을 막은 판결입니다. 판결 취지대로 노동자의 업무로 인한 2세 질환을 업무상재해로 보장하기 위한 법개정이 조속히 이루어질 필요가 있습니다.

산재 업무관련성 판단시 직업환경의 소견이 임상의 소견에 우선

부산고등법원(창원) 2019. 5. 15. 선고 2018누11916 판결

[사실관계]

건물 도색 작업 등을 수행해 온 노동자에게 어깨 부위의 근골격계 질병이 발병하여 산재 신청하였으나 공단은 불승인하였습니다. 이후 법원 소송 과정에서 재해 노동자에게 발생한 상병의 업무관련성에 관하여, 법원 감정의의 소견과 주치의 및 원고 자문의 등의 소견이 서로 달랐던 사안입니다.

[판단요지 및 의의]

상기 판결은 고용노동부가 고시한 **「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」에서 업무관련성을 판단할 때 신체부담정도는 '인간공학 전문가, 산업위생전문가, 산업의학 전문의 등 관련 전문가'의 의견을 들어 평가하도록 규정**하고 있어, **복수의 의사들의 소견이 모순된다면** 사안의 정형외과 전문의 보다는 **고용노동부 고시상 '관련 전문가'에 더 가까운 직업환경의학과 전문의의 소견을 취하는 것이 보다 타당**하다고 설시하였습니다.

상병과 업무와의 인과관계 판단은 엄격한 의학적·자연과학적 증명이 아니라 제반 사정을 고려할 때 노동자 보호라는 법적·규범적 관점에서 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되면 인과관계가 존재한다고 판단해야 합니다(대법원 2011.6 두56134 판결). 그러나 이와 달리 공단 실무에서는 임상의의 '의학적' 판단이 업무관련성 판단에 큰 영향을 미치고 있습니다. 상기 판결은 **산재 업무관련성 판단시 고시에서 정한 '관련전문가'에 해당하는 직업환경의 소견이 임상의 소견에 우선한다는 점**을 분명히 설시했다는 점에 의의가 있습니다.

개정법 이전 업무상 재해에도 유족급여 소멸시효 5년 적용, 업무상 재해 여부 불확실하다면 유족급여 소멸시효 진행되지 않음

서울행정법원 2021. 4. 8. 선고 2021구합51256 판결

[사실관계]

고인은 공사현장에서 뇌경색증이 발병한 뒤 2015. 5. 27. 사망하였습니다. 유족은 3년이 경과한 2019. 5. 13. 유족급여를 청구하였으나 공단은 구법에 따른 3년의 소멸시효기간 도과를 이유로 부지급 처분을 하였고, 이후 2020. 11. 13. 다시 유족급여를 청구한 사안입니다.

[판단요지 및 의의]

상기 판결은 사안의 **유족급여 청구권 소멸시효기간을 개정법에 따라 5년으로 판단**하였습니다. 보험급여를 받을 권리는 사망 등 지급사유가 발생한 날 취득하고 당시 법령을 따라야 하지만, 이는 보험급여의 종류, 보상액 등에 관한 것이지 청구기간, 소멸시효 등에 관하여도 당연하게 그래야 하는 것은 아닌 점, 개정법이 경과규정을 두어 구법상 소멸시효기간이 완성한 경우를 배제하지 아니한 이상, 가급적 보험급여를 받을 수 있도록 하는 것이 산업재해보상보험법의 입법목적 및 동법이 소멸시효기간을 연장한 취지에 부합한다는 점 등을 그 근거로 들었습니다. 관련하여 근로복지공단은 개정법 시행일(2018. 5. 13.) 기준 구법의 3년 시효기간이 경과하지 아니한 경우에 개정법에 따른 5년의 소멸시효기간을 적용하고 있어 상기 판결의 입장과 차이가 있습니다.

상기 판결은 소멸시효 기산점에 관하여 유족이 보험급여를 받을 권리를 고인이 사망한 2015. 5. 27. 부터 행사할 수 있었다고 보기 어렵고, 공단이 업무상 재해임을 인정한(다만, 구법에 따른 3년의 시효완성을 이유로 불승인) 2019. 8. 14. 부터 소멸시효가 진행한다고 보았습니다.

반도체 노동자 파킨슨병 첫 산재인정 판례

서울행정법원 2021. 2. 18. 선고 2018구단78496 판결

[사실관계]

재해노동자는 반도체 사업장에서 11년 간 반도체 조립공정 검사 업무를 담당하였고, 파킨슨병을 진단받았습니다. 공단은 재해노동자가 노출될 가능성이 있는 유해인자인 야간근무 및 알코올류 세척제는 파킨슨병 발병의 의학적 근거가 충분치 않고, 저주파 자기장의 경우 그 노출이 충분하지 않아 상병과 업무 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다고 봤습니다.

[판단요지 및 의의]

상기 판결은 '첨단산업분야에서 근무한 노동자에게서 발병한 희귀질환 또는 새로운 유형의 질환에 관한 연구결과가 충분하지 않아 발병 원인으로 의심되는 요소들과 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학 과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽게 부정할 수 없다' 는 대법원 판결(2015두3867)의 법리를 확인하고, 다음 사정을 종합하여 파킨슨병과 업무간 상당인과관계를 인정하였습니다.

동 판결은 **노출시 증상을 고려할 때 유기용제나 휘발성 유기화합물에의 노출이 파킨슨병 발생과 어느 정도 관련**이 있어 보이고, **알코올 기반 세척제(이소프로필알코올, 트리소) 노출로 나타나는 증상이 파킨슨병과 유사**한 점에서 원고가 노출된 이소프로필알코올, 트리소를 발병원인으로 배제할 이유가 없다고 보았습니다. 또한, 재해노동자가 조사에서 확인된 환경보다 더 열악한 환경에서 근무하였고 두 가지 유기용제에 복합 노출되었으며, 업무외에 상병 위험요인에 노출되지 않은 점도 인과관계 인정 근거로 삼았습니다. 다만, 극저주파 전자기장 영향에 대해서는 과학적 연구결과가 부족하고 노출량이 낮다는 이유로 관련성을 부정한 것은 아쉬운 점입니다.

코로나19 감염으로 인한 정신질환 산재 공단승인사례

[사실관계]

코로나19에 감염돼 산재를 인정받은 노동자가 감염으로 발병한 정신질환 상병에 대하여 추가상병을 인정받은 사안입니다. 재해자의 주변인이 감염자의 가족·친구라는 이유로 고초를 겪고, 주변인들도 재해자를 만나기를 꺼려 재해자의 심적 스트레스가 심화됐고 정신과에서 양극성 정동장애 진단을 받았습니다.

[판단요지 및 의의]

공단은 '추가상병'은 업무상의 재해로 발생한 부상이나 질병이 원인이 되어 새로운 질병이 발생하여 요양이 필요한 경우에 인정된다고 하고, 재해자에게 우울, 불안, 불면 등의 증상 호소가 확인되고 재해와의 인과성이 있는 것으로 판단된다고 보아 추가상병 신청을 승인하였습니다. 다만, 공단은 재해자의 증상은 양극성 정동장애가 아니라 적응장애에 해당한다고 보아 적응장애로 변경승인을 하였습니다. 상기 사례는 **코로나19 감염으로 발병한 정신질환을 산재로 인정한 첫 사례**로 보입니다. 더불어, 사업장에서 코로나19에 감염된 노동자들의 복귀를 위해 적절한 조치를 취하도록 하는 제도 개선이 이루어져야 함을 시사하는 사례라 하겠습니다.

산재 유족 특별채용에 관한 단체협약 조항은 유효

대법원 2020. 8. 27.선고 2016다248998
전원합의체 판결

[사실관계]

재해 노동자는 기아자동차와 현대자동차에서 근무하다가 2008년 급성 골수성 백혈병 진단을 받은 이후 그 질병으로 사망하였는데, 공단은 망인이 이전에 기아자동차에서 근무하던 중 장기간 벤젠 노출로 인해 사망한 것으로 보아 업무상 질병으로 인정하였습니다. 금속노조(지부)가 기아자동차 및 현대자동차와 체결한 단체협약에는 '업무상 재해로 인한 사망의 경우 조합원의 직계가족 1인에 대하여 결격 사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 내 특별 채용'한다는 취지의 조항을 두고 있었습니다. 망인의 자녀들은 두 회사를 피고로 하여 고용의무 이행을 구하였고, 대법원 전원합의체에서는 "산재 유족 특별 채용에 관한 단체협약 조항"의 효력이 쟁점이 되었습니다.

[판단요지 및 의의]

상기 전원합의체 판결의 다수의견(11명)은 **헌법이 보장한 노사협약자치의 산물인 단체협약에 법원이 후견적으로 개입하는 것은 신중할 필요가 있다**고 전제하고, **이 사건 단체협약 조항이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하거나 채용 기회의 공정성을 과도하게 제한하여 민법 제103조의 반사회질서의 법률행위 위반이 아니라고 보았습니다.** 구체적 근거로, ① **업무상 재해에 대한 보상은 중요한 근로조건**으로서 업무로 인하여 목숨을 잃어버린 근로자의 특별한 희생에 상응하는 보상을 하고, 가족 생계의 어려움을 해결할 수 있도록 **사회적 약자를 보호 또는 배려하는데 기여**하며(이 점에서 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 특별채용하거나 우선 채용하는 합의와 다르다), ② **사용자가 스스로 채용의 자유를 적극적으로 행사하여 체결한 단체협약을 무효로 보는 것이 오히려 채용의 자유를 부당하게 제한하는 것**이고, ③ 전몰군경의 유가족, 유공자 또는 그 가족 등에 대하여 고용의무를 정하거나 취업을 지원하는 바와 같이 **이 사건 단체협약 조항과 그 지원 방법이 유사한 각종 법률들이 있으며**, ④ 사용자들은 이 사건 조항이 포함된 단체협약을 2년마다 체결해왔고, 기아자동차는 취업규칙에도 같은 취지의 규정을 두고 있었으며, ⑤ 별도의 절차인 특별 채용 절차를 통하여 매우 적은 인원만이 이 사건 조항에 의하여 채용되어온 점, 피고 회사들의 규모 등을 고려하면 **일반 구직자들의 채용기회에 중대한 영향을 미친다고 보기도 어렵다는 점**을 들어 유족 특별 채용에 관한 단체협약 조항이 무효가 아니라고 판단하였습니다.

복수노조 교섭창구단일화 제도, 폐기만이 답이다!

INTERVIEW

최윤정 금속노조 조직실장

'부수자, 교섭창구 단일화. 되찾자, 노조할 권리. 금속노조 농성투쟁'이 6월 1일부터 2주간의 일정으로 마무리 되었습니다. 조직자로부터 이번 농성투쟁을 돌아보고 이후 어떤 투쟁을 준비하고 있는지 들어보았습니다.

복수노조 교섭창구단일화 제도가 시행된 지 10년이 지났습니다. 금속노조가 여전히 제도 폐기를 요구하는 이유가 무엇인가요?

교섭창구단일화제도는 사용자 입맛에 맞는 교섭대상을 선택하는 제도로 전락되었습니다. 사용자는 친기업노조가 다수이거나 소수이거나에 상관없이 교섭대표노조 또는 개별교섭의 방법으로 친기업노조를 교섭대상으로 선택합니다. 반면, 민주노조는 다수가 아니면 교섭권과 쟁의권을 가질 수 없습니다.

공정대표의무조항이 있으나 이 역시 보완책이 안됩니다. 얼마 전 대법원은 교섭대표노조가 쟁의행위찬반투표에 소수노조를 배제해도 문제가 없다고 판결했습니다. 교섭창구단일화제도는 소수노조의 노동3권을 완전히 배제하는 것으로 어떤 보완책도 나올 수 없는 구조입니다. 때문에 폐기가 답입니다.

창구단일화제도 폐기를 위한 농성투쟁이 마무리되었는데요, 조직자로서 이번 투쟁의 의미에 대해 한 말씀 부탁드립니다.

첫째, 복수노조 당사자들이 적극 참여했다는 것입니다. 전임자나 간부활동시간이 거의 없는 사업장들에서 연차휴가를 내고 투쟁에 결합했습니다.

둘째, 금속노조가 교섭창구단일화 제도 폐기를 공식적으로 선언했습니다. 중집에서 이 투쟁을 전폭적으로 지지했습니다. 금속노조가 교섭창구단일화제도를 분쇄해 가겠다는 결의를 천명한 투쟁이었습니다.

셋째, 민주노조 운동 진영내에 교섭창구단일화 제도 폐기는 어려우므로 제도를 개선해 나가야 하고 노-노 갈등이 문제라는 진단을 하는 경우가 있습니다. 이에 대해 "폐기만이 답"이다라는 점을 분명히 밝힌 투쟁이었습니다.

국회, 헌법재판소, 서울노동청 등에서 선전전, 토크콘서트, 농성, 집회 등 다양한 투쟁이 배치되고, 전국에서 여러 동지들이 투쟁에 결합한 것이 인상적이었습니다. 조합원들의 호응과 분위기는 어땠나요?

8일차 투쟁에 20개 지부 중 16개 지부 55개 사업장, 약230여명 참석했습니다. 금속노조 복수노조 사업장 약 100여개 중 절반이 참석한 것입니다. (와우^^) 제가 놀란 것은 집중력이었습니다. 15명 내외의 선전전과 집회가 힘있게 진행되기 어려운데도, 국회 앞, 헌재 앞 선전전에서는 서 있는 그 자체에서 기운이 느껴졌습니다. 노동청 앞에서는 당사자 발언을 했습니다. 자본의 현장 탄압을 어떻게 뚫어 내고 있는지, 소수노조로 모진 탄압과 차별을 견디면서도 금속노조에 남아서 투쟁하는 이유는 무엇인지를 말씀하시는데, 우리만 듣기 아깝더라구요. 그래서 활동보고(소식지)에도 싣게 되었습니다. 우리 법률원의 박준성 노무사님의 발언은 감동이었구요. 활동소식지는 대전충북지부 콘티텐탈 조남덕지회장님이 만들어 주셨습니다. 현장에서 일하시면서 퇴근 후에요. 너무 잘 만드셔서 모두 깜짝 놀랐습니다.

금속노조 조직실장으로서 앞으로 어떠한 투쟁을 준비해 나갈 계획이신지요?

우선 노조할 권리를 요구하는 7월 7일 집회가 있습니다. 노조에는 복수노조대표자회의가 있습니다. 여기에서 현장과 함께, 현장에 도움이 되는 사업을 기획해야 합니다. 현재 경주, 대전충북, 경남, 전북 지부에서 복수노조사업장 회의를 진행하고 있습니다. 이런 모임이 더 확대될 수 있도록 지원해야 합니다. 복수노조 매뉴얼도 곧 나옵니다. 헌법소원 관련 헌법재판소 투쟁을 민주노총 차원으로 확대해야 하구요. 개인적으로는 내년에 복수노조 사업장 순회 투쟁을 한번 해 보고 싶습니다.

금속법률원 연락처 : 서울 본원 (02)2670-9500 경남 (055)262-3984 충남 (041)910-1414 울산 (052)266-8001 경주 (054)741-3500