

산재 사망 사고를 겪고도 달라지지 않은 코스트코

- 공경훈 코스트코 부지회장과 이소율 사무장

장영우 선전위원

폭염주의보가 내려진 작년 6월 저녁 코스트코 하남점 주차장에서 젊은 노동자가 근무하다 의식을 잃고 쓰러졌다. 신고를 받고 출동한 구급대에 의해 인근 병원으로 옮겨졌으나, 2시간여 뒤 사망했다. 최종 사인은 '폐색전증 및 온열에 의한 과도한 탈수'였다. 그는 사고 발생 2주 전 정규직 계산원에서 주차장 카트 관리로 업무가 변경됐고, 얼마 지나지 않아 참변을 당했다. 고인은 카트를 옮기며 하루에 많게는 4만3000보를 걸었고, 거리는 26km에 달했다. 지난 가을 근로복지공단은 고인의 죽음을 산재로 승인했다. 코스트코 한국 대표는 국정감사에서 현장 개선을 약속했다. 현재 코스트코는 어떻게 변화했을까. 이런 궁금증을 코스트코 노동자들의 목소리를 통해 담았다. 인터뷰는 서대문에 있는 마트노동조합 사무실에서 진행했다.

안녕하세요, 자기소개 부탁드립니다.

안녕하세요, 저는 공경훈 코스트코 부지회장입니다. 저는 이소율 사무장입니다.

2020년 노동조합이 설립됐던데 어떤 계기로 노조가 결성되나요?

'코스트코 코리아'가 94년 한국 진출 후 26년 만에 노조가 설립됐습니다. 사측의 갑질이 계기였어요. 관리자들이 사장이나 윗사람이 온다고 하면 몇 시간씩 대기를 시키고, 관리자라는 이유로 대리급 직원은 수당도 안 주고 야간, 연장근무를 시켰습니다. 대리들은 센싱(출퇴근기록) 없이 하루에 14시간씩 일하고, 일이 몰리면 4시간 자고 일했으니 가족과 시간을 보내기 어려웠어요. 참다 못한 누군가 홈페이지에 청원 글을 올렸고, 순식간에 공감과 반향을 일으켰죠. 해당 지점만의 문제가 아니었으니까요. 이후 코스트코 양평점 직원이 노조 결성을 제안했어요.



▲ 2월 4일 코스트코 광명점에서 파업을 했다. 사진출처 : 김소울 사무장

노조가 생기고 이듬해 그간 못 받은 체불임금 3년 치를 한 번에 받았습니다. 하지만 출퇴근기록이 없어 실제 일한 시간보다 수당을 덜 받았습니다. 초반엔 노조 활동에 의욕이 높았는데 2020년 코로나 유행 시기 노조 활동에 제약이 있었어요. 사측 교섭도 코로나로 2년간 중단됐고요.

노조 설립 이후 현장의 분위기는 어떻게 변했나요?

많이 달라졌어요. 예전엔 관리자가 직원들에게 거칠게 말하기도 했는데 노조 설립 이후 나름 말조심을 합니다. 매뉴얼로 직장 내 갑질 교육도 받는 거 같더라고요. 예전엔 현장에서 소식지 전할 때도 관리자 있으면 눈치 보고 후다닥 전달하고 갔는데, 지금은 관리자가 봐도 편하게 소식지를 전합니다.

타 지점을 방문한 관리자급 팀장 한 분이 오히려 노조가 생겨서 좋다고 하더군요. 본인이 팀장이 되기까지 얼마나 고생했을지 상상이 되니까. 이런 말을 듣고 뿌듯했습니다.

노조 생기고 사측에 당당히 말할 수 있는 분위기가 만들어지고 권리의식이 생겼어요. 과거에는 육아휴직, 산재 신청은 상상할 수 없었는데 노조가 생긴 이후 가능해졌습니다. 현장 인식이 개선되니 조합원이 아니어도 산재를 신청하고 가족 돌봄 휴직, 월차를 쓰고 있습니다. 물론 인력 충원이 되지 않으면 휴가 신청에 제약이 있긴 하지만요.

노동조합 결성 이후 사측과 협상은 어떻게 진행됐나요?

2020년 8월 노조 출범 후 단체교섭을 시작했지만, 국내 다른 대형마트와는 달리 노사관계의 가장 기본인 단체협약조차 아직 체결되지 않았습니다.

회사는 '무노동 무임금'이 '글로벌 스탠다드'라며 노조 활동을 인정하지 않습니다. 타임오프를 인정하지 않아 지금도 노조 간부들은 연차, 휴가 등을 쓰며 조합 활동을 합니다. 서로의 입장차이가 너무 커 사측과 교



▲ 공경훈 코스트코 부지회장과 이소울 사무장, 사진출처 : 장영우

섭이 어렵다고 판단해 중앙노동위원회에 중재 요청을 했습니다. 2021년 10월 중노위조차 중재가 어렵다고 판단해 조정중지 결정이 내려졌습니다. 이후 정의행위 조합원 찬반투표 결과 90%가 넘게 동의해 정의권을 확보한 상태입니다. 사측 교섭위원엔 본사 직원 대신 매장 관리자들이 나옵니다. 결정권이 없을 수밖에 없죠. 단적으로 회사가 단협을 얼마나 가볍게 여기는지 알 수 있어요. 대표가 한 번도 교섭 자리에 나온 적이 없습니다. 시간 끌기로 노조의 힘을 빼려는 의도로 보입니다. 사측의 불성실한 교섭 태도는 부당노동에 해당한다고 판단해 제소했고, 교섭 해태로 인정받았습니다. 하지만 사측은 무노동 무임금이 글로벌 스탠다드이고 내부 출혈과 피해가 있어도 감수하겠다고 변론하더라고요. 회사의 이미지 실추 이런 건 신경 쓰지 않는 거 같습니다.

하남점 사망 사건 이후 사측의 입장이나 현장의 변화가 있는지요?

하남점의 안타까운 산재 사망을 보고 그간 단협이 제대로 진행되지 않아 위축됐던 조합원들이 다시 각성하기 시작했어요. 노조에서는 힘을 끌어모아 언론 접촉도 하고, 정치인들에게 호소했어요. 기자회견도 하고, 야당 대표와 하남점에서 간담회도 했습니다.

하남점 사고 이후 9월 중단되었던 단협도 재개됐고요. 하지만 여전히 사측 태도는 변화가 없습니다. 산재가 인정됐지만, 사과 입장은커녕 교섭에 임하지 않는 사측에 분노해 지난 2월 4일 노조 설립 이후 처음 총파업도 했지만, 회사의 입장변화나 현장의 변화는 없는 상태입니다. 코스트코는 언론, 홍보 채널 자체가 없고 폐쇄적입니다. 기자들도 하남점 이슈로 본사측과 소통하려 했지만, 반응이 없었습니다.

단적인 예로, 상주하는 여성 인원 300명, 총근무자가 500명 이상이면 회사가 어린이집을 설치해야 합니다. 하지만 어린이집 설치하지 않고 계속 벌금을 내고 있어요. 7년

간 벌금 8억을 냈고요. 왜 어린이집을 설치하지 않냐고 질의하면 답변조차 안 합니다.

노동조합의 요구안에는 어떤 것이 있습니까?

하남점 사건을 경험하고 노조는 단협에서 휴가, 복지 부분은 많이 양보하더라도 노동 안전에 집중하기로 했습니다. 예전 우리 단협 요구안에는 다른 마트 근무환경과 비교한 휴게시간, 병가, 연월차 등이 있었어요. 하지만 복지를 많이 양보할 테니, 휴한기·휴서기 특정부서에 대한 대책, 계산대에서 일하는 노동자를 위한 의자 등 노동안전에 대한 계획을 회사에 요구했습니다. 하지만 회사는 성의 없이 무반응입니다.

계산대에 의자를 놓자고 하니 놓긴 했는데, 곱창집에서 보는 강통 의자를 놨습니다. 서 있는 사람이 앉기엔 높낮이 차이도 크고 뚜껑이 열려 불편하고 제대로 앉을 수가 없습니다. 우리는 앉고 기댈 수 있는 의자를 원했는데, 의자 설치 시범만 한 거죠. 단협에 '등을 기댈 수 있는 의자' 이런 문구를 넣고 싶지 않은 겁니다. 휴게 시간도 모든 부서 적용이 어렵다면 열악한 부서에 휴한, 휴서기 휴게시간을 더 주면 좋겠는데 회사는 무 대응입니다.

연월차 사용도 근로기준법에는 회사에 '막대한' 지장이 있을 경우 월차를 반려할 수 있다는 문구가 있습니다. 그런데 사측에서 '막대한' 이라는 문구를 뺀 '월차를 반려할 수 있다'고 단협안을 가져 왔어요. 우리가 무리한 요구를 하는 게 아닙니다. 소박하게 근로기준법에 있는 걸 지키라는 겁니다.

'콤보 제도'라는 게 코스트코에 있어요. 인력이 부족하면 타 부서 인력을 빼 와서 해당 부서 인력을 충원하는 건데요. 회사는 '콤보 시스템이 좋다'고 자평합니다. 하지만 업무의 숙련도를 높이기보다 이것저것 다 하게 일을 시키고 핑크 난 데 가서 메우게 하면 일하는 노동자로선 진짜 힘들어요. 작년 하남점 사건도 계산 업무 담당 노동자가 갑자기 주차업무를 하면서 발생한 거잖아요. 이런 식의 콤보제도는 보완, 수정해야 한다는 게 노조의 입장이고 근본 해결책은 인원 충원이죠.

마지막으로 전하고 싶은 말씀이 있을까요?

사무장인 저는 21년 입사했습니다. 왜 여기는 기본적인 게 안 지켜져 이슈가 되는지. 이런 의문이 노조 활동으로 이어진 거 같습니다. 그냥 사과하면 되는데 왜 사과를 안 하는지, 단협 체결은 기본인데 여기선 이렇게 힘든지 모르겠습니다. 앞서 얘기처럼 작년 산재 사망을 경험했는데도 회사는 달라지지 않았어요. 올해도 같은 사고가 생길까 우려됩니다.

우리가 원하는 건 과한 게 아닙니다. 근로기준법을 지키라는 겁니다. 상식과 기본을 갖춘 코스트코가 됐으면 좋겠습니다. 여러분도 많은 관심 부탁드립니다. 