

김형수 지회장 21일 단식 마무리

대우조선하청노동자 고용승계 이행 잠정합의 ... 금속노조, 노조법 2·3조 개정 국회 앞 농성 계속

7월 22일 금속노조 거제통영고성 조선하청지회 대우조선하청노동자 51일 파업 합의에 따른 하청업체 고용승계 이행에 관해 노·사가 잠정합의했다. 대상 노동자는 42명이다.

김형수 지회장이 국회 앞에서 고용승계 촉구 단식투쟁을 벌인 지 21일째인 9월 7일 저녁 거제에서 잠정합의 소식이 올라왔다. 노조와 지회는 원청 대우조선이 저지른 470억 원의 손해배상 소송이 남아있어 투쟁을 이어간다고 밝혔다.

금속노조와 지회는 9월 8일 오전 서울 여의도 국회 앞에서 ‘원청의 사용자책임 노조법 2조 개정, 파업노동자 손해금지 노란봉투법 제정 촉구 기자회견’을 열었다. 이날 기자회견에 이수진(비례), 강민정, 박영순, 양정숙 더불어민주당 국회의원 등이 함께했다.

김형수 금속노조 경남지부 거제통영고성 조선하청지회장은 “업체 고용승계 세부사항을 잠정합의해서 9



월 7일 저녁부터 단식 농성을 풀었다” 라면서 “아직 갈 길이 멀다. 노조법 2·3조 개정 투쟁을 국민과 시민사회단체들과 함께 벌여야 할 듯하다” 라고 밝혔다.

김형수 지회장은 기자회견 함께한 더불어민주당 의원들에게 “국회가 비정규직 노동자들이 꺾박받는 현실을 생각해 이번 정기국회 회기 안에 원청 사용자성 인정과 손해·가압류를 막는 노조법 2조·3조를 꼭 개정해달라” 라고 당부했다.

윤장혁 금속노조 위원장은 “오늘 김형수 지회장의 단식 농성을 정리하지만, 노동자의 삶을 옥죄는 노조법 2조·3조 개정 투쟁을 금속노조 앞장서 벌이겠다” 라고 강조했다. 노조는 국회 앞에서 천막농성을 계속 전개하기로 결정했다.

김형수 지회장은 이날 기자회견을 마친 후 21일 단식투쟁으로 상한 몸을 회복하는 치료를 받기 위해 녹색병원으로 이동했다.

금속노조 경남지부 거제통영고성 조선하

청지회는 7월 22일 조합원 총회를 통해 어려운 결단으로 의견접근안을 확정하면서 51일 파업투쟁을 마무리했다. 하지만 원청 대우조선과 하청업체들은 노사합의 약속을 지키지 않으면서 김형수 지회장은 국회 앞에서 21일 단식투쟁을 벌여야 했다.

김형수 지회장의 단식투쟁 기간 노동·시민사회단체와 종교계 등이 함께 동조 단식을 단행하고, 촛불문화제를 진행했다.

“노조법 개정, 원·하청 공동사용자 공동교섭 해야”

금속노조·손잡고·민주당, 조선업 위기 돌파 연속 토론회 ... “임금·노동조건 개선이 근본 해결책”

한국 조선산업이 호황 초입에 들어선 가운데, 전문가들은 조선소 인력 문제를 해결하려면 생산의 주역인 하청노동자의 임금과 노동조건을 대폭 개선해야 한다고 입을 모았다.

금속노조와 더불어민주당 대우조선해양대응TF·을지로위원회, 손잡고가 9월 7일 국회에서 연속 토론회 마지막 순서로 ‘조선산업 전망과 내국인 숙련공 복귀 및 육성방안 모색’을 주제로 토론하고, 조선업 위기 진단을 위한 지난 한 달여 대장정을 마무리했다.

더불어민주당 대우조선해양대응TF 단장을 맡은 우원식 의원은 “네 차례에 걸친 국회 토론회가 오늘 종료한다”라며 “대우조선해양은 원하청 불공정거래, 하청노동자 노동기본권 침해, 산업은행의 역할 부재 등 다양한 문제가 중첩한 불공정·불평등의 온상이었다”라고 지적했다.

우원식 의원은 “곧 다가올 정기국회 국정감사를 통해 조선업의 문제를 꼬집고, 실효성 있는 정책 대안을 만들겠다”라면서 “국회와 정부가 어느 때보다 적극 문제 해결에 나서야 할 때다. 여야가 함께 조선업 구조 혁신 특별위원회를 빨리 만들자”라고 촉구했다.

‘조선산업 전망과 내국인 숙련공 복귀 및 육성방안’에 관해 발제한 정홍준 서울과학기술대학교 경영학과 교수는 한국 조선산업 구조 문제로 ▲과도한 사내하도급 의존 ▲원청의 단가 인하와 재하도급 일상화 ▲구조 조정으로 인한 인력 수급 난항과 숙련인력 양성의 어려움을 꼽았다.

한국 조선산업은 물량 증감에 따라

사내협력사를 통한 간접고용 방식으로 인력을 조정해왔다. 생산에서 정규직 비중을 계속 줄이면서, 하청노동자 비중을 늘렸다. 1990년 직영 46,730명, 하청 7,360명이던 고용 비중이 2015년 직영 66,151명, 하청 130,516명으로 바뀌었다.

정홍준 교수는 “사내협력사에 생산 대부분을 의존하면서 저임금 구조로 양질의 인력 확보에 어려움을 겪고, 원청이 하청노동자 교섭에 응하지 않기 때문에 노사관계 갈등이라는 문제가 나타나고 있다”라고 지적했다.

정홍준 교수는 한국 조선산업이 지닌 구조 문제 해결 방안으로 ▲조선산업기본법 제정 ▲노조법 개정 통한 공동사용자 개념 도입 ▲생산 전문자회사 운영과 단계 직접고용 ▲원·하청 공동노사협의회와 공동교섭 ▲차별 해소와 숙련중심 임금체계 개편 등을 제시했다.

정홍준 교수는 하도급 생산 의존도가 높은 조선산업 특성상, 과거 건설산업기본법을 제정했듯이 조선산업기본법을 제정해 산업발전과 인력 운영에 관한 기본 방침을 세워야 한다고 역설했다. 도급 범위, 하도급 업체 인정 기준, 인력 육성 대책, 조선업 기술향상 지원 방안 등을 법률로 정해 체계화해야 한다는 뜻이다.

정홍준 교수는 노조법 개정으로 공동사용자 개념을 도입해 간접고용 남용을 막아야 한다고 주장했다. 정 교수는 공동사용자 개념이 대기업의 사



회 책임을 강화하는 방안이며, 노동 3권을 무력화하는 손해배상·가압류 문제의 근본 해결방안이라고 제시했다.

현장 증언에 나선 윤용진 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 사무장은 조선업 현장에 숙련공이 돌아오지 않는 이유로 저임금과 고용불안을 지적했다. 열악한 노동환경과 저임금 문제를 개선하지 않으면, 외국인 인력을 확대 전략 역시 실패가 불 보듯 뻔하다고 덧붙였다.

토론자로 나선 김태정 금속노조 정책국장은 “문제는 충분한 기술 인력을 어떻게 확보하느냐”라며 “업무 강도가 높아서 일이 힘들고 어려운데, 임금은 낮으니까 조선소에 오지 않는다”라고 지적했다. 김 국장은 정부가 이주노동자 확대 등 다양한 정책을 발표했으나, 근본 해결책이 아니라고 비판했다.

김태정 국장은 “이주노동자 숙련 확보와 의사소통 어려움에 따른 중대 재해 증가에 관한 고민은 없는 듯하다”라면서, 핵심은 ‘임금’과 ‘노동조건’이라고 강조했다. 김 국장은 “임금과 노동조건 문제를 해결하지 않으면 어떤 대책도 언 발에 오줌 누기에 불과하다”라고 꼬집었다.

“지회가 버티고 금속노조가 받치니 이기더라”

[사람과 현장] 213일 파업, 임금인상·단체 쟁취한 신일정밀지회 - 마지막 편

용석일 지회장은 “한국노총에 20년 동안 있었는데 전혀 도움을 받지 못했다. 한국노총 강릉시지부에 찾아가 ‘우리가 이렇게 부당한 대우를 받고 있다’ 라고 호소하면 ‘잘 해결해보라’ 라는 답변만 받았다. 교육한 번 못 받았다” 라며 분통을 터뜨렸다.

용석일 지회장은 “금속노조는 다르더라. 금속노조로 전환하니 무슨 교육이 그렇게 많은지. 회의도 많고, 자료도 많고 지회가 어제 감사를 끝냈는데, 회계 감사에 무슨 서류가 그렇게 많이 필요한지” 라며 너털웃음을 지었다. 용 지회장은 교육과 투쟁 지원 등 금속노조의 도움으로 지난 시간을 버텼다고 털어냈다.

기억에 남는 순간과 사람이 있는 물었다. 용석일 지회장과 함석용 사무장은 이현석 노조 전략부장, 이민영 전 미조직전략조직부장, 정원영

노조 전 사무처장, 김호규 노조 전 위원장 등을 언급하며 “금속노조 사람들은 기억에 남는 사람이 아니라 은인이다” 라고 강조했다. 노조 충남지부, 전교조·민주노총 강원본부, 강릉시지부 등 많은 이가 투쟁에 함께했다고 밝혔다.

“강원에 금속노조 늘리겠다”

신일정밀 현장 상황과 제품에 관해 묻자 용석일 지회장과 함석용 사무장의 얼굴이 환해졌다. ‘환봉’ 이라는 커다란 쇠막대를 잘라 녹이고, 펴고, 깎아 커다란 선회 베어링을 만드는 작업 과정을 설명하는 목소리에 자부심이 가득했다. 함석용 사무장은 “제품마다 공법이 약간씩 차이가 있지만 대부분 그런 방식으로 만든다” 라며 설명을 마무리했다.

금속노조 신일정밀지회의 목표는 뭘까. 용석일 지회장은 “신일정밀지회가 강원도에 금속노조 발판을 마련했다고 본다. 우리 지회 활동 영역을 넓혀 강원도 금속노조 사업장을 늘리고 싶다. 현수막도 걸고, 선전전도 하고, 권리 찾기 안내수첩도 배포하고” 라며 “현재 노조 미조직전략조직실, 강원본부에 제안하려 한다” 라고 포부를 밝혔다.

“싸워봤더니 우리 지회만으로 쉽지 않더라고요. 그러니까 우리 편을 더 만들어야겠다. 혼자 열 번 싸울 거, 우리 편이 같이 싸우면 두 번이면 되거든요. 솔직히 미조직사업 안 해봐서 잘 몰라요. 다들 힘든 일이라고 하더라고요. 그런데 파업도 안 해봤지만 해낸 것처럼, 이것도 해봐요” 결의하듯 말하는 함석용 사무장의 눈이 반짝거렸다.

LG케어솔루션지회 27개월 만에 임금·단체 쟁취

가전방문점검 노동자·금속 특수고용노동자 최초 ... 수수료 4%인상·전임·사무실 등 확보

금속노조 서울지부 LG케어솔루션 지회가 노조 가입 2년 3개월 만에 임금·단체협약을 쟁취했다. 가전방문점검업종 노동자 최초, 금속노조 특수고용노동자 최초 성과다.

금속노조, 서울지부, LG케어솔루션 지회는 9월 6일 서울 영등포구 당산동의 한 회의실에서 하이케어솔루션과 ‘2022년 임금(수수료)·단체협약 노·사 조인식’ 을 열었다.

노조 서울지부와 지회는 올해 1월 노·사 상견례를 열고 여덟 달 동안 단체교섭을 벌여왔다. LG케어솔루션 노·사는 지난 8월 24일 13차 본교섭

에서 ▲제품별 점검 수수료 평균 4% 인상(공기청정기 업무 평균 11.3% 인상) ▲업무난지역 수수료 적용 시간 확대 ▲유가 연동 유류비 지원제 신설 ▲햇걸음 지원제 신설 ▲노동조합 전임자 2인 활동비 보장 ▲운영위원, 대의원 회의 시 교통비 일부 지원 ▲지회 사무실·비품 제공 ▲고객 성폭력·폭언·폭력 상황 발생 시 즉시 업무중단 가능 등 전문과 11장 46조(부칙 4개 조 포함)에 이르는 내용에 의견 접근했다.

지회는 9월 2일부터 3일까지 조합원 총회에서 찬반 투표를 벌여 조합

원 95%의 압도적인 찬성 의사를 확인했다.

LG케어솔루션지회는 2020년 5월 지회 출범 후 특수고용노동자의 노동자성을 부정한 사측 하이케어솔루션과 원청 LG전자를 상대로 치열한 투쟁을 벌여왔다.

서울행정법원이 LG케어솔루션 매니저 노동자의 노조법상 노동자성을 인정하는 판결을 했으나, 사측은 근로시간면제자 등에 대해 ‘특수고용노동자라 수용하기 어렵다’ 라는 주장을 반복해 교섭을 어렵게 했다.