

노동자권리찾기 상담전화

부평공단	032-525-0497	전남서남	061-462-7177
남동공단	070-4756-0119	대구 성서공단	053-585-6200
경기	031-251-7095	포항	054-278-1339
안산/시흥	031-491-7097	녹산공단	051-941-8211
서울	02-2636-2148	창원공단	0899-2090
서울 구로/금천/관악/동작	02-867-2260	부산/양산	051-637-7433
의정부/양주/파주	031-866-8489	장관공단(동부산)	051-727-8977
광주	062-453-4012	대전충북	043-236-5077

해리지樂

바꿀 건 바꾸고! 지킬 건 지키고! 즐겁게 살자!

2017년 6월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

- 2_3면 기획 / 중소·영세·비정규노동자들의 목소리 하나·둘·셋
- 4면 임금삭감 당하지 않는 방법, 노조가입
- 5면 노동조합을 아시나요 / 민주노총, 청와대와 공식 첫 만남 / 육아휴직 급여 두 배 인상

- 6면 반복사고 막아라 / 증치고 정시 퇴근
- 7면 이주노동자 질식 산재사망 / 밀양 깻잎 밭 이주노동자의 인간다운 삶을 위한 캠페인
- 8면 책소개 / 『들꽃, 공단에 피다』



하나 “모든 노동자들에게 근로기준법을 적용해야 한다”

[기획] 중소·영세·비정규노동자들의 목소리 하나

인터넷 검색창에 ‘5인 미만 사업장 근로기준법’이라는 검색어를 입력하면 수많은 노무사 사무실에서 올린 “사장님들의 어려움을 도와드립니다”는 글이 뜬다.

“사업에 매진하기도 시간이 부족한데 근로기준법도 확인하셔야 하고, 지금보다 월급을 더 주면서 사업장 운영해나가기 힘드시죠? 사업장내에서 사장님이 주시는 월급(시급) 변화 없이, 직원 근무시간의 변동 없이 근로기준법을 적용하여 직원이나 알바에 대응할 수 있는 최적의 근로계약을 상담해드립니다.”

앞에 적힌 ‘월급 변화 없이, 근무시간 변동 없이’ 라는 문구는 5인 미만 사업장 노동자에게 초과근무수당을 적용하지 않아도 되기 때문에 추가 비용(임금) 없이 일을 시킬 수 있는 방법을 알려준다는 설명인 듯하다. 노동자는 ‘무제한 초과수당 없이 노예처럼 일해야’하는 상황이 사용자와 노무사는 ‘임금 더 지급할 걱정 없이 더 부려 먹으세요’로 해석할 수 있는 여지가 있는 법이 근로기준법이다. 현재 근로기준법은 5인 미만(1~4명까지) 사업장에 적용되지 않는다. 2013년 5인 미만 사업장에 퇴직금 100%, 주휴수당을 지급하도록 개정했으나 여전히 대부분 사업장에 근로기준법이 적용되지 않는다.

쉬운 해고, 무제한 노동

5인 미만 사업장은 해고 사유 없이 해고가 가능하다. 현행 근로기준법은 ‘긴박한 경영상 이유에 의해서’만 해고가 가능하며 ‘해고를 피하기 위한 노력을 다해야’하고, ‘서면통지’해야 하는 등 해고 요건을 엄격하고 까다롭게 제한하고 있다. 근로기준법이 적용되지 않는 5인 미만 사업장 노동자들은 아무 이유 없이 해고 당할 수 있으며 부당해고 당해도 노동위원회에 구제신청 조차 할 수 없다. 5인 미만 사업장 사용자는 초과근무, 휴일근무, 휴업수당, 유급휴가 등 각종 수당을 주지 않아도 되는 예외가 적용된다. 쉽게 말해 사업주는 근로시간 제한 없이 무제한 일을 시킬 수 있다.

▶ 2면에 기사 이어갑니다.



하나

“모든 노동자들에게 근로기준법을 적용해야 한다”

[기획] 중소기업 · 영세 · 비정규노동자들의 목소리 하나

전국 175만여 개 사업체 중 110만여 개가 5인 미만 사업장이다. 2016년 기준 전국의 353만 명의 노동자가 일하고 있다(한국고용정보원). 전체 노동자의 22%가 5인 미만 사업장에서 일하고 이들 가운데 절반은 비정규직이다. 국가인권위원회는 “조사결과 5인 미만 사업장에 ‘근로빈곤층’에 해당하는 노동자들이 특히 많은 것으로 드러났다”며 “5인 미만 사업장의 노동자야말로 근로기준법에 의한 보호 필요성이 가장 크다”고 밝혔다.

5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 정부 의지와 자원 투자로 가능

5인 미만 사업장은 주로 동네 식당, 편의

점과 같은 사업장이다. 이런 사업장이 ‘5인 미만 사업장 근로기준법 적용’등 근로기준법 전면개정을 반대하는 이유는 “영세한 사업주가 비용을 감당할 수 없다”는 것이다. 이런 이유는 최저임금 1만원 인상에 대해 “자영업자들은 어떻게 살라는 것이냐”라는 논리와 같다. 비용 문제를 사업주에게 전가할 경우 이들의 주장은 어느 정도 타당하다. 임금인상 비용문제 해결을 위한 정부의 노력이 필요하다. 정부의 의지와 재원을 투여하면 임금인상이 가능하다. 근로빈곤층의 문제, 가난한 노동자의 문제는 국가가 나서지 않고 해결할 수 없다. 국가의 개입이 특히 필요한 부분이다. 친노동

자 정부임을 내세우고 비정규직문제를 해소한다고 자임하는 문재인 정부 출범 이후 개선을 기대하는 영역이기도 하다. 문재인 정부가 마음만 먹으면 지금이라도 바꿀 수 있는 정책들이 많다. 노동조합 결성과 단체협약의 보호를 받을 수 없는 노동자, 상시 고용불안과 빈곤에 놓여있는 5인 미만 사업장에서 일하는 노동자들이 최소한의 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 지금 당장 근로기준법을 적용해야 한다. 행정부의 권한으로 실행할 수 있는 정책이다. 모든 노동자들에게 박수 받을만한 일이다.

금속노조 경기지부

둘

최저임금 1만원과 노조 할 권리

[기고] 중소기업 · 영세 · 비정규노동자들의 목소리 둘

국민은 광장의 촛불항쟁을 통해 ‘박근혜 전과 후는 달라야 한다’는 목소리에 귀를 기울였다. 적폐청산과 개혁은 새 사회로 거듭나야 할 한국사회에 대한 열망을 담은 요구다. ‘헬조선’과 ‘흙수저’로 표현한 불평등사회에 대한 분노를 담은 요구다. 더 나은 민주주의로 나아가려는 기대와 열망을 담은 요구다. 문재인 대통령 당선 뒤 대통령의 행보를 보면서 국민들은 많은 기대와 찬사를 보내고 있지만 우려를 지울 수 없는 상황이다. 달라진 한국사회는 어디에서 출발해야 하는가. 노동의 문제에서 출발해야 한다. 제일 먼저 일터와 노동자, 서민의 삶을 바꿔야 한다. 핵심 정책은 ‘최저임금 1만원’ 인상이어야 한다.

최저임금 1만원 정책은 문재인 정부 노동정책의 지표가 될 수밖에 없는 상황이다. ‘최저임금 1만원’은 저임금, 불안정 노동상태에 처한 노동자에게 ‘최소한 인간다운 삶을 보장’하는 가장 빠른 길이다. 통계에 따르면 최저임금의 영향을 받는 노동자는 600만명 정도다. ‘최저임금을 받는 노동자 열명 중 여덟 명이 가족의 소득원(한국노동연구원)’이라고 한다. 이들은 현재 임금

을 받아 생활하면 빚을 질 수밖에 없는 구조에 놓여 있다. 최저임금 1만원은 열심히 일을 해도 계속 가난한 600만 노동자의 삶을 바꿀 수 있다.

최저임금 1만원은 비정규직 철폐와 노조 할 권리와 밀접한 관계가 있다. 저임금, 비정규직 노동자는 자신의 노동조건을 개선하기 위해 노조를 만들려면 ‘해고’라는 생존의 위협에 놓인다. 노동자들은 하루아침에 생계를 잃어버리지만 사업주와 업체는 아무 법적 제재를 받지 않는다. 노조를 조직해 해마다 임금을 올리는 노동자와 노조가 없는 절대 다수의 저임금, 불안정 노동자의 임금차이는 갈수록 커진다. 지금 전국 곳곳에서 노동자들이 거리로 나와 최저임금 1만원을 외치고 있다. 최저임금 1만원, 비정규직 철폐, 노조 할 권리를 위한 노동자들의 사회적 총파업, 사회 연대의 힘이 노동

자들의 권리를 지키는 터전이 될 것이다.

금속노조 대전충북지부



셋

공휴일을 유급휴일로, 연차휴가 강제사용 금지하라

[기고] 중소·영세·비정규노동자들의 목소리 셋

근로기준법 60조는 연차휴가 조항이다. 1년 동안 80%이상 출근하면 15일의 연차휴가일수가 발생한다. 2년마다 1일의 휴가를 추가로 부여해 최고 25일 휴가를 줘야한다.

근로기준법 60조 (연차 유급휴가)
①사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

주40시간제를 도입하면서 월차휴가와 연차휴가를 통합했다. 그 결과 휴가일수가 줄었다. 옛 근로기준법은 매일 하루, 즉 1년 12일의 월차휴가와 1년 동안 개근하면 10일의 연차휴가를 주도록 규정했고 1년마다 추가로 연차휴가 일수가 늘어났다. 현재 연차휴가는 옛 근로기준법에 비해 휴가일수가 현격하게 줄었다.

휴가는 재충전의 기회이며 노동자의 건강권과 바로 연결되는 문제다.

주40시간제 도입과 함께 ‘실 권리’는 오히려 줄었다.

휴업일, 연차휴가 강제 대체

근로기준법 62조 (유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와 서면 합의에 따라 60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

노동인권센터로 상담을 요청한 노동자 상당수가 강제 연차 사용에 대해 억울함을 호소했다. 회사의 귀책사유로 휴업이 발

생했지만 회사는 일방으로 휴업일을 연차휴가로 대체하는 경우가 매우 많았다. 근로자대표와 서면합의(62조)를 지켰는지 알 수 없는 상태였다. 회사의 귀책사유로 휴업을 할

로 대체해 쉬기 때문에 정작 휴가가 필요한 경우 무급 조퇴를 하거나 다음 해의 연차휴가를 당겨서 쓰고 있었다. 매년 15~17일 정도 되는 국경일·공휴일을 연차휴가로 대체

위해 관련법에 국경일·공휴일을 유급휴일로 지정하고 국경일·공휴일과 여름휴가를 연차휴가로 대체할 수 없도록 강행규정을 뒤야한다. 연차휴가를 보장하고 국경일·공휴일을 유



노동자는 기계가 아니다. 제대로 ‘실 권리’를 보장해야 노동자의 건강권을 보호할 수 있다. 덩달아 생산성도 올라갈 수 있다. 국경일·공휴일 유급휴일로 지정하고, 휴가를 연차휴가로 강제사용 할 수 없도록 제도를 만든다면 노동자나 사업주 모두에게 이익이다. <자료사진>

경우 회사는 평균임금의 70%를 지급해야 하지만 이 조항을 지키는지 도저히 확인할 길이 없다.

국경일·공휴일에 다 같이 쉬자

국경일·공휴일은 근로기준법상 유급휴일이 아니다. 중소, 영세, 비정규직 노동자들은 국경일·공휴일에 쉬려면 연차휴가를 내야하는 경우가 많다. 상담을 요청한 노동자 상당수가 국경일·공휴일을 연차휴가

하면 노동자가 자유로이, 필요할 때 쓸 수 있는 휴가가 없어진다. 어떤 사업장은 입사 당시 근로계약서에 국경일·공휴일이나 여름휴가를 연차휴가로 대체해서 쓸 수 있다고 명시하고 동의를 받기도 한다. 사정이 이렇다보니 노동상담을 하다보면 연차휴가라는 것이 있는지조차 모르는 경우가 있고, 휴가를 본인 마음대로 쓸 수 있는 것이냐고 묻는 경우도 있다. 연차휴가를 제대로 보장하기

급휴일로 지정하면 주 40시간 노동시간 단축 효과 이상으로 ‘실 권리’를 보장할 수 있고 일자리가 늘어나는 효과를 볼 수 있다. 노동자는 기계가 아니다. 제대로 ‘실 권리’를 보장해야 노동자의 건강권을 보호할 수 있다. 덩달아 생산성도 올라갈 수 있다. 국경일·공휴일 유급휴일로 지정하고, 여름휴가를 연차휴가로 강제사용 할 수 없도록 제도를 만든다면 노동자나 사업주 모두에게 이익이다. 금속노조 서울지부 경기북부지역지회

꼼꼼히 살피지 않으면 눈뜨고 코 베인다

임금삭감과 노동시간 단축 시대에 당하지 않으려면 노동조합 가입해야

최근 최저임금 인상에 대한 논의가 뜨겁다. 문재인 정부는 2020년 까지 최저임금을 시급 1만원으로 인상하겠다고 발표했다. 노동계는 ‘지금 당장 최저임금 1만원’을 주장하고 있다. 올해 최저임금 인상률은 최소한 10%가 넘을 것으로 예상하고 있다. 일반 사업장의 지난 5년간 평균 임금 인상률 3~4%를 훨씬 웃도는 수치다. 이렇게 최저임금이 가파르게 오르다보니 많은 사업장에서 기본급이 최저임금과 같은 현상이 일어나고 있다. 앞으로 최저임금이 더 오른다고 하니 최저임금을 피하기 위해 사용자들이 꼼수를 부리고 있다.

사용자들의 꼼수 1 상여금 기본급화, 연봉제 병자 포괄임금제 도입

사용자들이 임금을 깎는 가장 대표 방법 가운데 하나가 상여금 기본급화이다. 상여금 기본급화는 지난 2013년 통상임금 판결이후 많은 사업장에서 벌어지고 있다. 사용자 입장에서 일석이조의 효과가 있다. 불경기가 지속되면서

잔업특근이 없는 사업장이나, 상여금이 300%이내로 많지 않은 경우 통상임금 논란을 잠재우면서 추가비용을 줄일 수 있다. 다른 방법은 상여금을 기본급화하면서 상여금 전체를 기본급화하지 않고, 현재 받는 임금의 총액보다 조금 더 주는 방식으로 눈속임을 하는 방식이다. 잔업, 특근이 많은 회사나 상여금이 600% 이상으로 높은 경우 상여금 전체를 기본급화하면 가산수당이 높아져 사용자의 부담이 커진다. 이를 방지하기 위해 포괄임금제나 연봉제로 임금형태를 전환한다. 상여금을 기본급화 하고 몇 년간 최저임금 수준으로 임금인상을 하지 않으면 노동자입장에서는 결국 상여금만 없어지게 된다. 이만 저만한 손해가 아니다. 이와 같은 사용자의 꼼수에 대한 대응방안은 우선, 거부 의사를 분명히 밝혀야 한다. 전체 직원 과반 이상의 동의가 없으면 회사가 합부로 취업규칙을 불이익하게 변경할 수 없으므로 동료들과 함께 서명을 거부해야 한다. 이미 상여금을 기본급화 한 회사의 경우

최소한 최저임금 이상 임금인상을 요구하고 제대로 된 상여금 기본급화와 임금보존을 요구해야 한다.

사용자들의 꼼수 2 7일 주 52시간 연장근로 제한 ⇨ 교대제 근무로 재편, 임금 삭감

노동시간 단축과 이에 따른 임금저하를 살펴보자. 근로기준법은 53조는 당사자 사이 합의하면 1주일에 12시간 근로시간을 연장할 수 있다고 쓰고 있다. 문제 해석이다. 고용노동부는 ‘1주’는 휴일을 제외한 기간을 의미한다고 해석한다. 1주일에 최대 68시간(기본노동시간 40시간+연장근로 12시간+휴일근로16시간) 일할 수 있다고 해석한다.

노동계는 1주일을 5일로 해석하는 것은 억지라며 휴일을 포함하여 12시간을 연장할 수 없고, 주중 12시간을 초과한 경우 주말에 근무를 하면 휴일근로 가산수당과 연장근로 가산수당을 추가 지급해야 한다고 주장해왔다. 법원은 노동계의 해석과 같은 판결을 내리고 있으며 여러 사건이 대법원의 판단을 기다리고 있다. 노동시간 단축문제가 현실화하자 정치권이 풀어보겠다고 나섰다. 문재인 정부는 정치권 합의를 지켜보면서 합의에 이르지 못하면 노동부 행정해석을 바꿀 것이 문제를 풀겠다는 의지를 밝히고 있다. 몇 년 동안 청년실업 등 고용문제가 심각해지면서 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 실업문제 해결을 위한 방안으로 폭넓게 인정을 받고 있다. 노동현장에서 장시간 노동에 따른 건강문제, 삶의 질 문제 등 다양

한 문제가 제기되고 있어 노동시간 단축의 요구가 높다. 노동시간 단축 논의를 빠르게 진행하지 못한 이유는 노동시간에 따른 임금문제에 대한 뚜렷한 해법이 없어서다. 사회 여론과 정부의 의지에 따라 주 52시간 상한제가 입법화 할 가능성이 높다. 이 제도를 시행하면 현재 주야맞교대 사업장은 52시간 상한제에 걸린다. 3교대 등 교대제 변경을 통해 풀어 갈 수밖에 없다. 주야 맞교대에서 3교대로 교대제를 변경할 경우 약 15% 정도 임금삭감이 불가피하다. 문제는 이 삭감분은 어떻게 보전할 것인가이다. 최저임금 수준의 노동자는 15%의 임금삭감을 감수할 수 없다. 임금삭감에 대한 정부와 정치권, 기업의 책임 있는 대책이 필요하다. 임금삭감 문제는 노동자 개인이 해결할 수 없다. 노동조합에 가입해 문제를 해결하는 수밖에 없다. 노동조합 가입만이 노동자의 피해를 줄일 수 있는 유일한 길이다.

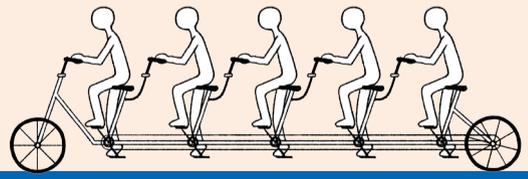
용어설명

- ▲ **통상임금**
급여항목 중에서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하기로 정해진 임금. 기본급 외에도 상여금, 직책수당 등이 통상임금에 포함될 수 있다.
- ▲ **포괄임금제**
근로계약 체결 시 일정액의 제수당(시간외근로수당)을 정해 매월 기본임금에 포함해 지급하는 임금 산정방식. 초과근무수당(연장수당, 야간수당, 휴일수당)을 실제 일한 시간만큼 별도로 계산하는 것이 아니라 월급에 포함되어 있다고 계약하는 것을 말한다. 포괄임금제를 사용하기 위해서는 노동자의 동의가 있어야 한다.
- ▲ **연봉제**
연단위 또는 일정기간 단위를 설정해 임금을 결정하여 지급하는 제도



전국금속노동조합(금속노조)은, 금속관련 산업, 기타 제조업에 종사하는 노동자, 가입을 희망하는 모두가 조합원이 될 수 있습니다.

자동차, 철강, 조선, 전기전자, 기계금속 사업장의 노동자, 하청-비정규직 노동자, 소규모 사업장, 개별가입 노동자까지. 누구나 가입상담 받으세요.



전국금속노동조합
02-2670-9509, 02-2670-9555

노동조합과 노사협의회 차이를 아시나요

노사협의회는 사업주 맘대로, 노동조합은 헌법이 보장하고 법률로 보호

내가 일하는 회사는 30명 이상 노동자가 일하고 있는가? 우리 회사에 ‘노사협의회’라는 기구가 있는가? ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(근로자참여법)’은 상시 30인 이상 노동자를 고용하는 사업장에 ‘노사협의회’ 설치를 의무화 하고 있다. 30인 이상 사업장에 노사협의회가 없으면 불법이다.

노사협의회는 노동자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하며 노동자를 대표하는 위원은 노동자들이 선출한다. 노사협의회는 3개월마다 정기회의를 개최해야 하며, 이를 위반하면 사용자에게 200만원 이하의 벌금을 부과한다.

헌법상 단결권, 단체행동권, 단체교섭권 등 노동3권에 근거해 만든 ‘노동조합 및 노동관

계 조정법(노조법)’과 달리, 노동3권과 무관한 법인 ‘근로자참여법’에 근거해 설치하는 ‘노사협의회’는 법적 기능이나 권한 상 ‘노동조합’을 대신할 수 없는 기구다.

단체협약은 법적 효력, 노조법 어긴 사용자 징역형

노사협의회에서 노동자 고충처리와 복리증진, 작업환경 개선 등 많은 사항을 협의하지만 사용자가 협의를 거부해도 부당노동행위로 제재할 수 없다. 사용자가 제대로 협의하지 않더라도 제재할 수 있는 장치가 없다. 노사협의회는 노동조합과 달리 요구사항 관철을 위한 단체행동(파업권)을 할 수 있는 권한이 없다. 노사협의회 협의 또는 합의사항 불

이행에 따른 형사상 책임이 없다보니 많은 사업주들이 노사협의회를 명목상으로 운영할 뿐 실제로 운영하지 않는 경우가 많다. 노동조합은 교섭을 통해 노동자들이 원하는 임금, 근로조건을 회사와 협상해 ‘단체협약’을 맺는다. 단체협약은 법적효력이 있어 회사 내부규정보다 우선이다. 회사가 노동조합을 만들거나 가입했다는 이유로 해고, 징계, 부당한 인사발령 등 불이익을 주거나 노동조합의 단체교섭 요구를 정당한 이유 없이 게을리 하거나 거부하면 노동 3권을 방해하는 부당노동행위 범죄에 해당한다. 부당노동행위 금지법은 부당노동행위를 저지른 사용자에게 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 명시하고 있다.

“신뢰 기반 노정교섭 열자”

민주노총 문재인 정부 국정기획자문위원회와 첫 정책협의회 열어



민주노총과 문재인 정부 국정기획자문위원회가 6월2일 민주노총 회의실에서 첫 정책협의회를 벌이고 있다.

민주노총이 지난 5월12일 문재인 대통령에게 “직접 만나 노동정책을 논의하자”는 노정교섭을 제안한 뒤 첫 공식 만남이 성사됐다. 민주노총은 문재인 정부의 국정운영과제를 정리하는 국정기획자문위원회 가운데 사회분과위원회와 6월2일 민주노총 회의실에서 첫 정책협의회를 벌였다. 민주노총은 이 자리에서 의제와 요구를 전달했다.

민주노총은 노동존중 평등사회를 만들기 위해 ▲민주 노정·노사관계 구축 ▲중층적 교섭(협의틀) 마련과 정례화 ▲최저임금 1만원

실현과 최저임금법 개정 ▲비정규직 문제 해결 ▲노조 할 권리·노동3권 보장 ▲노동시간 단축·청년실업해소 ▲일할 권리·노동인권·생명안전권 보장 ▲성평등 일터 ▲연금·의료·고용안전망·보육 등 사회안전망 확대 정책 등을 요구했다.

최종진 민주노총 위원장 직무대행은 “문재인 대통령이 노동자의 박수를 받으며 퇴임하는 첫 대통령이 되길 기대한다”며 오늘 이 자리에 이어 빠른 시일 내에 문재인 대통령과 만날 수 있기 바란다고 말했다.

육아휴직 급여 두 배 인상

첫 3개월 급여 두 배 인상... 상한 150만원, 하한 70만원

기획재정부가 6월5일 여성 경력단절 예방 대책을 내놨다.

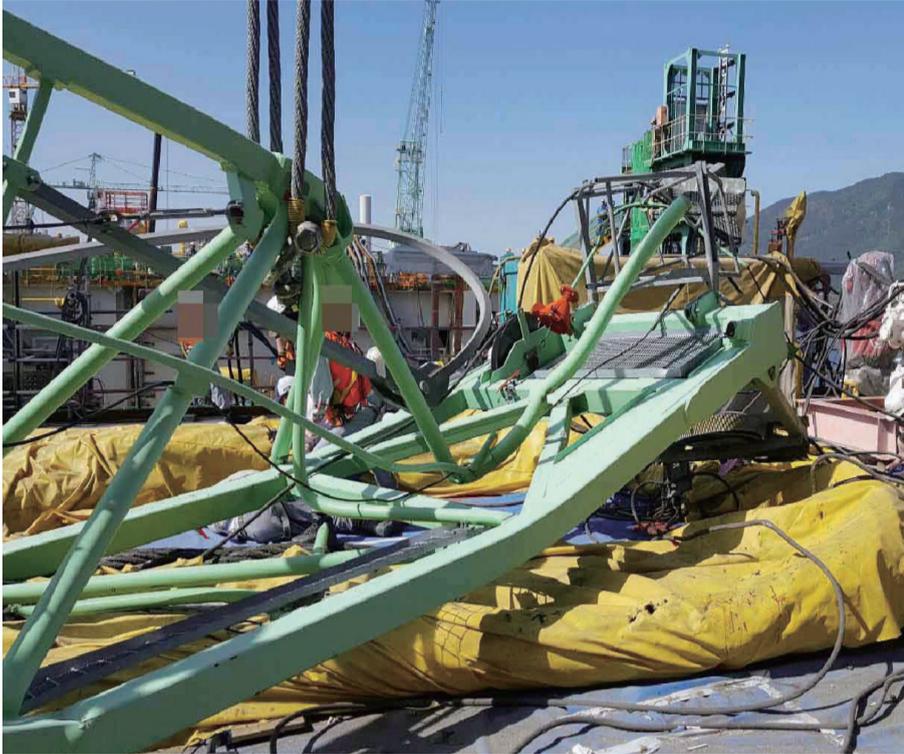
여성들이 출산, 육아로 이전에 다니던 직장을 그만두고 비경제활동인구에 머물거나, 이전보다 질이 낮은 일자리로 밀려나는 경우가 많은 상황에서 여성이 취업하기 좋은 여건을 만드는 데 정부 지원을 확대한다는 계획이다.

이에 따라 정부는 육아휴직 급여를 지금보다 두 배 인상하고 한도를 늘린다. 정부는 517억원을 들여 육아휴직 첫 3개월간 급여를 두 배 수준으로 확대한다. 육아휴직 급여 한도를 150만원으로 높이고, 하한도 50만원에서 70만원으로 올라간다.

육아휴직 급여는 고용보험에 180일 이상 가입해 있고, 육아휴직을 연속 30일 이상 사용하는 경우 최대 1년간 육아휴직 급여를 지급받을 수 있다. 현재 육아휴직 급여액은 육아휴직 전 통상임금의 40%이고, 상한액은 100만원, 하한액은 50만원이다.

‘아차사고’, ‘물적 손실’ 관리 못하면 인명피해 일어난다

반복사고, 사업장 안전관리 ‘빨간불’...삼성중공업, 반복사고 무시하다 크레인참사



사업장에서 이런 사고들이 자주 일어나면 사업장 안전관리에 심각한 문제가 있음을 경고하는 현상이다. 이 경고를 무시하면 결국 큰 사고로 이어진다. 5월1일 삼성중공업 거제조선소 크레인 참사가 대표 경우다. (자료사진)

삼성중공업은 지난 5월1일 기본적인 크레인작업 안전수칙을 지키지 않아 여섯 명의 비정규직 노동자를 죽이고 스물다섯 명을 다치게 했다. 삼성중공업 거제조선소 크레인 참사다. 5월1일 참사 전 3월21일 동일한 사고가 발생한 사실이 있다.

당시 인명피해가 없었기 때문에 잘 알려지지 않았다. 언론보도에 따르면 3월12일 사고 발생 뒤 사내 안전교육을 실시했다고 한다. 얼마 지나지 않아 동일한 사고가 발생했다.

현장에서 ‘아차사고’가 발생하거나 ‘물적 손실’만 입는 사고가 일어날 때가 있다. ‘아차사고’란 작업을 하다가 다치지 않았으나 다칠 뻔한 사고를 말한다. ‘물적 손실’만 발생하는 사고란 물건만 파손되는 사고를 말한다. 이런 사고가 일어났을 때 재해의 크기는 상황에 따라 달라질 수 있다. 사람이 다치지 않았던 사고도 동일한 유형의 사고가 발생했을 때 사람이 죽거나 다칠 수 있다. 평상시 사고 관리가 매우 중요하다.

1:10:30:600의 법칙

1:10:30:600이라는 법칙이 있다. 1건의 중상이 발생하기 전 10건의 경상 재해가 발생하고, 30건의 인명 손실 없는 물적 사고가 발생하며, 600건의 무상해 사고(아차사고)가 발생한다는 의미다. 여기서 ‘30’이라는 개념이 중요하다. 30건의 물적 손실을 제대로 관리하지 못하면 인명피해를 동반한 사고로 이어질 수 있다는 뜻이기 때문이다.

대부분 사업주들은 ‘아차사고’나 ‘물적 손실’만 발생한 사고에 대해 별 다른 대책을 내놓지 않는다. 어떤 사업주들은 물적 손실이 발생한 경우 대책을 내놓는 경우가 있는데 노동자의 건강이 아니라 제품의 파손 손실 대책인 경우가 많다.

사업장에서 이런 사고들이 자주 일어나면 사업장 안전관리에 심각한 문제가 있음을 경고하는 현상이다. 이 경고를 무시하면 결국 큰 사고로 이어진다. 5월1일 삼성중공업 거제조선소 크레인

참사가 대표 경우다. 작은 사고가 발생하면 원인을 제대로 알아내야 한다. 사망사고 등 중대재해를 막기 위해 매우 중요하다. 사고가 작을 뿐 위험이 작다는 뜻이 아니기 때문이다. 사고 원인을 확인할 때 반드시 방호 장치나 설계 불량 등 설비나 시설에 위험이 없는지, 기

계 자체 결함은 없는지, 환기와 조명의 불량은 없는지, 계단이나 작업 통로 등이 불량하지 않은지 등을 확인해야 한다. 사고의 원인을 확인하는 의무는 사업주에게 있다. 재발 방지 대책을 마련하는 일도 사업주의 의무다.

〈마창 거제 산재추방운동연합〉



오늘 퇴근 몇 시입니까?

혹시 오늘도 밤 8시, 10시 퇴근? 아니면 밤샘 근무?

공식통계로 1년에 300명이 과로사합니다. 하루 한명 꼴로 과로사로 죽는 대한민국입니다.

낮은 급여 때문에 잔업 특근 해야 하고, 실적 압박 때문에 야근 해야 하고, 성과연봉제 때문에 밤샘을 해야 합니까?

회사의 포괄연봉제 주장 때문에 공짜 야근합니까?

법대로 하자고 하면 잘릴까봐 말도 못하고 있습니까?

잔업특근이라도 해야 생활비라도 버니 묵묵히 일하고 계십니까?

퇴근하면 적어도 11시간 이상 쉴 수 있는 휴식의 권리.

퇴근하면 업무로부터 자유로울 수 있는 내 삶의 권리.

함께 만들어봅시다.

금요일. 칼, 칼, 칼, 칼퇴근 하는 날입니다.

오늘부터 칼퇴근 시작입니다.

장시간 노동 없애고 우리의 삶을 바꿀 수 있는 칼퇴근.

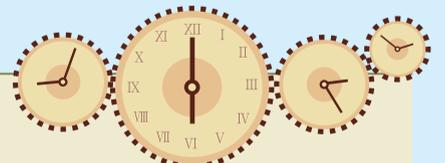
오늘부터 시작입니다.

종치고 정시 퇴근

2017년 6월23일 금요일 오후6시

구로디지털단지역 3번 출구 코오롱사이언스밸리광장

문의 무료노동 신고센터 02-867-2260



축산농가 이주노동자 잇따라 유독가스 질식사

농장사업주, 기계 고장 핑계 안전조치 없이 일 시켜...경찰에 마스크 착용 허위진술 강요도

이주노동자들이 축산농가에서 돼지분뇨를 치우다 유독가스에 질식해 숨지는 끔찍한 사건이 잇따라 발생했다. 지난 5월12일 경북 군위 한 축사에서 정화조 분뇨 수거작업을 하던 네팔노동자 두 명이 황화수소 등 유독가스에 질식해 정화조 오물터미에 얼굴을 파묻고 사망했다. 이 양돈장은 평소 기계로 돼지분뇨를 흡입해 제거했으나 사업주는 사건 당일 기계가 고장 났다며 네팔노동자에게 돼지분뇨가 쌓여있는 정화조에 직접 들어가 청소하라고 지시했다. 사업주의 지시를 거스를 수 없는 처지인 이주노동자들은 역겨운 냄새가 가득한 정화조 안으로 들어갔다가 죽음을 당했다. 5월27일 경기도 여주 한 양돈축사에서 판박이 사고가 났다. 돼지분뇨를 치우던 중국, 태국 노동자가 의식을 잃고 쓰러져 결국 사망했다. 가축의 분뇨에서 발생하는 유독가스인 황화수소는 농도가 700ppm을 초과하면 한두 번 호흡만으로 의식을 잃고 사망할 수 있다.

위험에 내몰린 이주노동자

한 해 평균 2.8명이 정화조 질식사사고로 사망하는데 올해 벌써 네 명의 사망자가 발생했다.

산업안전보건법에 따르면 사업주는 유해가스가 배출되는 밀폐 장소에서 작업 시 유해가스의 농도를 측정해야하고 산소마스크 등 안전장구를 갖춰 작업하게 해야 한다. 산재사망 사고가 난 두 곳 양돈장 사업주는 이러한 법적 안전조치를 이행하지 않았다. 대구고용노동청은 경북 군위 양돈장에 대해 특별근로감독을 실시해 밀폐 공간 작업 시 준수사항과 안전교육 미 준수 등 18건의 산업안전보건법 위반사항을 적발했다. 경산이주노동자센터는 사고 양돈장을 방문해 산재사망 노동자들의 동료 네팔노동자들을 만났다. 이 네팔노동자들에 따르면 사업주가 경찰의 사고조사를 받을 때 작업 시 마스크를 착용했다고 진술하라고 강요했다고 한다. 네팔노동자들은 진동하는 악취 때문에 마스크를 사서 써야했다. 고인들을 포함한 아홉 명의 네팔노동자들은 오전 7시부터 오후 6시까지 점심시간 한 시간 쉬고 하루 열 시간씩 더럽고, 힘들고, 위험한 일을 했다. 쉬는 날은 한 달에 두 번 뿐이었다. 축사와 멀지않은 기숙사에 악취가 진동해 편히 쉴 수 없었다. 이 노동자들의 작업장과 숙소는 산속 깊이 있어 고립돼있었다.

고용노동부가 나서야

대구경북 노동인권단체들은 사건발생 뒤 대구고용노동청을 방문해 대책마련을 촉구했다. 6월4일 이주노조 등 이주인권 단체들은 서울 광화문 정부서울청사 앞에서 '농축산업 이주노동자 사망관련 실태조사와 재발방지대책 마련 촉구 기자회견'을 열었다. 이 단체들은 ▲해당 사업주 구속 처벌 ▲해당 사업장 작업 중지, 위법사항 즉각 시정조치 ▲축산업 사업장 특별근로감독, 이주노동자 거주 기숙사 안전점검 실시를 촉구했다.

특히 고용노동부가 이런 끔찍한 일이 다시 일어나지 않도록 제 역할을 다해야 한다. 한국 사람들은 이주노동자의 비인간 노동으로 맛있게 익어가는 삼겹살을 먹을 수 있다는 사실을 돌아봐야 한다. 산재사망 네팔노동자들의 유가족이 곧 시신수습과 유족보상 협상을 위해 한국에 온다. '코리안 드림'을 안고 떠난 아이가 그토록 꿈꾸던 땅에서 어떻게 죽었는지 안다면 부모는 얼마나 기가 막힐까. 가슴이 막혀 답답하고 부끄럽다.

김그루 <이주민과 함께>

밀양 깻잎 밭 이주노동자의 인간다운 삶을 위한 캠페인



Please Join Our Campaign to Support Migrant Workers in Perilla Leaf Farm at Miryang.

- ▲ 하루 평균 10시간 이상 노동. 한 달에 하루, 이틀 휴일
- ▲ 최저임금 훨씬 못 미치는 임금
- ▲ 근로계약을 맺은 진짜 사장이 누군지 모른 채 오늘은 이 밭, 내일은 저 밭, 동네 머슴처럼 돌려 쓰는 불법 파견근로
- ▲ 외딴 곳에 비닐하우스로 둘러친 컨테이너나 패널로 만든 숙소, 임시 주거시설에 1인당 월 20만원, 30만원씩 일방 강제하는 사업주

농축산업에 종사하는 이주노동자들의 이야기를 들어봤습니까? 2016년 9월, 밀양 깻잎 밭에서 일하던 캄보디아 여성 이주노동자 여러 명이 비슷한 시기에 부산과 양산의 이주민 인권단체 문을 두드렸습니다. 이주민 인권단체들은 고용노동부에 농장주를 상대로 '최저임금위반, 임금체불, 불법파견, 기숙사비 부당공제' 등 부당노동행위 처벌, 시정을 제기했습니다. 관할 노동부인 양산지청은 증거 불충분을 이유로 진정을 종결했습니다. 고용노동부는 사실관계를 파악하려는 의지나, 문

제해결 능력이 없어 보였습니다. <밀양 깻잎 밭 이주노동자의 인간다운 삶을 위한 시민모임>이 고용노동부가 외면하는 깻잎 밭 여성 이주노동자들의 인권과 노동권을 지역사회에서 지키려고 합니다. 이주민 인권단체들이 나섰고, 부산, 양산, 창원, 밀양, 울산, 김해 등 부산, 울산, 경남 노동단체, 여성단체, 생협단체, 농민단체들도 발 벗고 나섰습니다. <밀양 깻잎 밭 이주노동자의 인간다운 삶을 위한 시민모임>이 여성 이주노동자들의 인권과 노동권을 지키는 운동을 시작합니다.

『들꽃, 공단에 피다』, 비정규직 해고노동자들이 만든 책

인간답고 행복하게 살고 싶은 노동자들이 희망을 향해가는 이야기

세상을 바꾸는 투쟁,
아사히비정규직지회 이야기



들꽃, 공단에 피다

아사히비정규직지회 지음
2017년 5월 29일 출간
15,000원 | 한티재

2015년 5월 구미공단에 최초로 설립된 비정규직 노동조합. 외국인투자기업 아사히글라스의 사내 하청 노동자들이 노동조합을 만들었다. 노조를 만든 지 한 달 만에 170명 조합원들이 문자로 해고통보를 받았다. 해고된 노동자들은 그날부터 공장 앞에 천막을 치고 농성을 시작했다. 희막희막 회유와 농성장 강제철거 등 많은 시련을 겪으며, 현재 스물두 명의 조합원들이 남아 투쟁하고 있다.

구입문의 010-5874-8564 (김정태) 010-6259-8410 (남기용)
후원계좌 국민은행 909202-00-000499 (안진석)
이메일 asahibook2017@gmail.com
블로그 http://blog.daum.net/asahibook2017

나는 일하는 기간 대부분 비정규직 노동자로 살아왔다. 해고라는 말을 항상 옆에 두고 일해야 했다. 그 때문에 더욱 열심히 일했다. 하루 14시간 일했다. 명절에 고향에 내려가지 못하고 일했다. 살려고 발버둥 쳤다. 그러나 나는 매번 해고당했다. 필요하면 쓰이다 쉽게 버려졌다. 이런 현실 속에서 처참하게 살았다. 이것이 비정규직 노동자들의 인생이다. 이 처참한 현실을 벗어나고 싶었다. 나는 노동조합에 가입했다. 인간답게 행복하게 살기 위해서. 한 달 만에 문자 한 통으로 해고됐다. 경영상 어려움은 없었다. 사유는 노동조합을 만들었기 때문이다. 노동조합은 합법이다. 자본은 왜 노동조합을 없애려고 할까. 노동조합이 무섭고 두려워서 그렇다. 대다수 일하는 사람들은 자신이 '근로자'라고 생각한다. '근로자'란 자본이 원하는 모습을 보이면 대가를 주겠다는 의미다. '노동자'는 내가 움직여 일했기 때문에 당연히 대가를 받겠다는 의미다.

'근로자'와 '노동자'의 뜻에 큰 차이가 있다. 주체가 완전 뒤바뀌는 단어다.

희망을 보았다

우리가 투쟁하고 벌써 2년 시간이 흘렀다. 이 시간 동안의 이야기를 책으로 만들었다. 나는 책에서 평소 듣지 못하던 동지들의 생각을 볼 수 있었다. 그 많은 글 중에 "다치지 마래이" 라는 구절이 가장 기억에 남는다. 가슴이 아팠다. 어린 딸이 투쟁하는 아버지를 걱정하는 말이다. 내 머릿속에 계속 맴돈다. 우리는 힘든 상황에서 투쟁을 멈추지 않는다. 조합원들이 희망을 보았기 때문이다. 더 많은 '근로자'들이 스스로 힘을 깨닫고 투쟁하는 '노동자'가 되면 인간이

살 수 없어 나는 용기를 냈고 답을 찾았다. 답은 노동조합이다. 노동조합은 시작점이고 노동자의 힘이다. 내 인생 첫 투쟁을 시작했다. 팔뚝질은 어색했고 투쟁을 외치기는 수줍었다. 이제 제법 당당하고 힘차게 투쟁을 외칠 수 있다. 투쟁할 때 힘들다. 지나온 시간을 돌이켜 보면 꼭 그렇지 않았다. 해고 복직 선전전, 서명전을 하면서 시민들의 차가운 시선이 '응원'으로 바뀐을 느꼈다. 중앙노동위원회는 뜻밖의 판정으로 우리의 손을 들어줬다. 노동자들이 선두에 선 촛불 혁명으로 박근혜도 파면했다. 투쟁 과정을 통해 세상은 노동자가 투쟁한 만큼 조금씩 변함을 몸소 체험했다. 우리의 투쟁이 작은 날개 짓에 불과할지 모르지만 작은 투쟁이 하나둘 모이면 점점 좋은 세상으로 나아갈 수 있다고 생각한다. 비정규직으로 일하면서 단 한 번 목소리를 내지 못하던 내가 투쟁하는 이유다.

희망을 보았다

우리가 투쟁하고 벌써 2년 시간이 흘렀다. 이 시간 동안의 이야기를 책으로 만들었다. 나는 책에서 평소 듣지 못하던 동지들의 생각을 볼 수 있었다. 그 많은 글 중에 "다치지 마래이" 라는 구절이 가장 기억에 남는다. 가슴이 아팠다. 어린 딸이 투쟁하는 아버지를 걱정하는 말이다. 내 머릿속에 계속 맴돈다. 우리는 힘든 상황에서 투쟁을 멈추지 않는다. 조합원들이 희망을 보았기 때문이다. 더 많은 '근로자'들이 스스로 힘을 깨닫고 투쟁하는 '노동자'가 되면 인간이

인간답게, 행복하게 살 수 있다는 희망을.

나는 모든 노동자들이 노동조합에 가입했으면 한다. 돈보다 사람이 우선인 세상을, 노동이 존중받는 세상을 함께 만들었으면 좋겠다. 나는 포기하지 않고 끝까지 투쟁을 할 것이다. 전국의 공단에서 일하는 많은 이들이 우리의 이야기를 읽어줬으면 하는 바람이다. 공감하고 용기를 내어 함께 노동자의 현실을 바꾸고 세상을 바꾸는 길에서 만날 수 있기를 희망한다.

금속노조 아사히비정규직지회
노동자 남기용

2017 차별철폐대행진

올리자! 최저임금 1만원
없애자! 비정규직
외치자! 새로운 세상

민주노총

노동조합 세상으로
한걸음 더

비정규직
철폐

내 삶을 바꾸는
6월 30일 사회적 총파업

지역	날짜	시간	장소
인천	3(토)	15시	청일조계지 센터
인천	7.1(토)	14시 30분	인천대공원(가)
서울	22(목)~24(토)		서울지역차별철폐 한마당
강원	21(수)~23(금)		강원 전역
경기	21(수)	19시	수원역
충북	26(월)	16시 30분	충북대 사거리
충남	15(목)	14시	천안터미널
충남	16(금)	14시	온양역
대전	22(목)	선전전 (8시 민주노총 대전본부)	
대전	23(금)	문화제 (18시 갤러리아 타임월드)	
대전	24(토)	만보걷기대회 (10시 갑천변 엑스포다리)	
전북	22(목)	최저임금 일만원 대행진(성안체육마당)	
전북	28(수)	최저임금 일만원 페스티벌	
대구	27(화)	16시	한일극장 앞
대구			최저임금 1만원 퍼레이드
경남	진주 13(화)		
경남	양산 19(월)		
경남	김해 21(목)		
경남	거제 26(월)		
경남	창원 24(토)	16시	정우상가
경남			경남지역비정규직 노동자결연대회
부산	5.14(일)		함께라서 행복한길
부산	27(화)		최저임금 1만원 m대행진
부산	28(수)		차별철폐 버스
부산	29(목)		차별철폐 한마당
전남	17(토)	목포 17시	평화광장
전남		순천 17시	조례호수공원
제주	17(토)	10시	탐동광장
제주			최저임금 1만원, 10000보 걷기대회