

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938 032-524-7574	전북 익산	063-835-7868
인천 남동공단	032-466-1802	광주	062-453-4012
경기(수원)	031-251-7095	전남 서남	061-462-7177
안산/시흥	031-491-7097	대구 성서/달성	053-584-2286
구로/금천/관악/동작	02-867-2260	울산	052-265-4961
성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572 02-463-2475	포항	054-278-1339
의정부/양주/파주	031-866-4849, 8489	경남	1899-2090
충남	041-549-4344	거통고조선사내하청	055-688-4268
대전	042-633-7982	부산/양산	051-637-7433
충북	043-236-5077	녹산공단	051-941-8211
		정관공단(동부산)	051-727-8977
		사상공단	051-637-7466

해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 6월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

- 2면 기획 / 「개악 최저임금법」 산입범위와 취업규칙 변경절차 해설
- 3면 카드뉴스 / 국회가 최저임금을 삭감했다
- 4면 문화와 노동 / 진짜 기억과 가짜 기억
- 5면 노동자 건강권 / '라돈 검출' 침대 만든 노동자 건강은 뒷전?

- 6면 이주노동 칼럼 / 이주노동자 투쟁 투어버스 '투투버스'
- 7면 금속노조는 내 친구 / 경기·경남지역 신규사업장
- 8면 금속노조 가입하자 / 경기지부 현대위아안산지회

노동자 호주머니를 뒤져 최저임금 강탈해간 정부와 국회

최저임금삭감법 폐기해야 ... 노조 가입으로 법 이상의 권리를 확보하자!

지난 5월 25일 새벽 2시5분, 국회 환경노동위원회가 전면 개악된 최저임금법 개정안을 처리했다. 반대 의견이 있었으나 묵살했다. 그리고 28일 국회 본회의에서 이 개악안이 통과되었다. 절차상 하자가 있는 날치기 처리에, 한마디로 졸속법안이다. 노동자 생존권과 직결된 법을 단 30분 만에 만들었다. 법안의 문구와 수치 모두 구체적인 근거 없이 마구 제출되었고, 얼마나 졸속이었는지 법안 체계나 문구도 너무 조잡하다.

내용은 더욱 심각하다. 최저임금법(아래 최임법)의 취지를 근본적으로 훼손했을 뿐 아니라 그 유례를 찾아 볼 수 없을 정도로 괴이한 내용으로 뒤범벅된 누더기법이다.

특히 최저임금 산입범위에 복리후생비와 정기상여금을 포함시킨 최악의 전면개악이다. 식대, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생비는 2019년도 기준으로 최저임금액의 월 100분의 7에 해당하는 부분을 제외한 나머지가 전부 최저임금에 산입되고, 단계적으로 산입범위를 늘려 2024년에는 전액이 산입된다. 상당수 저임금 노동자가 식대, 교통비를 지급받고 있다는 점을 감안할 때 가장 심각한 부분이다. 매월 1회 이상 지급되는 정기상여금 또한 복리후생비와 마찬가지로 연도별로 산입범위를 늘려 2024년에는 전액 포함된다. (연도별 미산입 비율 등 상세내용은 2면 참조)

한편 정부와 국회는 연소득 2,500만 원 안팎의 저임금 노동자의 경우 개정법에 영향을 받지 않는다고 주장하고 있다. 그러나 이

는 틀렸다. 연소득과 무관하게 월할 고정상여금과 복리후생비를 매월 지급받는 노동자들은 모두 불이익을 받는다. 특히 상여금 없이 복리후생비만 받는 노동자의 경우 최저임금액의 7%만 산입범위 예외이고 그 이상은 무조건 해당됨으로 연봉이 2천만 원 수준이어도 산입범위에 포함된다. 연봉 2,500만 원 운운은 전혀 근거 없는 궤변에 불과하고, 최저임금이 인상되는 만큼 최저임금 무력화 정도도 비례하여 커지도록 만들었을 뿐이다.

심지어 박근혜 정권도 추진만 하고 실제 집행하진 못한 근로기준법의 대원칙인 취업규칙 불이익변경 원칙을 훼손시켰다.

근기법에 의하면 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경하려면 과반수 노조 내지 노동자 과반수의 '집단적 동의'를 받아야 한다. 하지만 이번 개정 최임법은 최저임금에 포함시키기 위해 1개월을 초과하여 지급하는 임금을 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우, 단순히 '의견'만 들어도 가능하도록 했다. 사용자의 일방적인 조치로 이른바 '상여금 쪼개기'가 가능하게 된 것이다. 근기법과 배치되는 이 조항으로 기업의 불법과 편법이 난무할 것이고, 노사간 분쟁은 격화될 수밖에 없게 되었다.

2018년 최저임금 좀 올랐다 싶었는데, 말짱 도루묵이다. 문재인 대통령의 최저임금 1만 원 약속에 혹시나 하는 희망을 걸었던 저임금 노동자들은 배신감에 떨고 있다. 출지에 연봉 2,500만원이 저임금이냐 아니냐의 기

준이 됐다. 사용자단체들은 환영논평을 냈고 노동자들은 한 목소리로 반대하는데도, 정부와 국회는 노동자들을 위한 법개정이라고 우긴다. 이것이 바로 개정 최임법의 실체다.

하지만 더 이상 망연자실하지 말자. 민주노총은 대통령 거부권 행사를 촉구하고, '최저임금삭감법 폐기' 100만 서명운동과 대시민 선전전을 진행하기 시작했다. 끝날 때까지 끝난 게 아니다.

이와 함께 금속노조는 전국 공단지역에서 노동조합 가입 및 조직확대사업에 박차를 가할 계획이다. 무노조 사업장 등에서 취업규칙을 변경하여 매월 지급되지 않던 상여금의 지급 주기를 바꾸어 최저임금에 산입되도록 하려는 사례가 많아질 것이다. 그러나 단체협약은 노사간의 '합의'가 있어야만 바꿀 수 있다. 법은 최소한의 권리를 보호할 뿐이지만, 단체협약이 있으면 법 이상의 권리를 확보할 수 있다. 노동조합을 통해 노동자의 권리와 임금을 올리고 지킬 수 있다. 법 개악과 꼼수가 난무하는 지금 시기에 노동조합의 필요성이 더욱 커지고 있다. 노조 밖에 있는 노동자라면 하루 빨리 가까운 금속노조 지역지부를 찾아보길 바란다.

무엇보다 정부와 국회가 최저임금마저 강탈해가려고 하는 이상 2019년 최저임금을 제대로 인상시키는 수밖에 없다. 줬다 뺏는 이 상황에 분노하는 노동자라면 모두 '최저임금삭감법 폐기·2019년 최저임금 인상'을 위한 민주노총과 금속노조의 투쟁에 힘을 불어넣자.

최저임금법 일부개정 법률안이 통과되었다. **2019년 1월 1일부터 시행** 되는 이 개정법의 핵심 내용은 ① 최저임금 산입범위에 월 정기상여금과 월 복리후생비를 단계적으로 전부 포함시키는 것, ② 최저임금 회피를 위해 임금항목별 지급주기를 바꾸려는 취업규칙 변경시 노동자 과반수의 '동의'가 아니라 '의견청취'만으로 가능하도록 한 것이다. 명백한 개악이다. 아래에 그 내용에 대한 간단한 해설을 싣는다.

1. 최저임금 산입범위 대폭 확대

최저임금법은 노동자의 적정임금을 보장해야 한다는 헌법 제32조 제1항에 따라 제정되었고, 노동자가 매월 통상적인 노동만 제공하더라도 최소한의 생활을 보장하려는 데에 목적이 있다.

때문에 그동안 최저임금 위반 여부를 따질 때 급여명세서에 나온 모든 항목이 산입되는 것이 아니라, 최저임금법의 취지에 따라 다음과 같이 크게 3가지 종류의 임금을 최저임금 산정 시 제외하여 왔다.

① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(연단위로 산정되는 상여금 등), ② 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(연장근로수당, 휴일근로수당 등) ③ 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것(가족수당, 급식수당, 교통비 등 복리후생 수당).

예를 들어 2018년 5월 급여명세서에 총액 2백만원이 찍혀있더라도, 휴일근로수당이 5십만 원이라면 이는 최저임금에서 제외되므로 2018년 최저임금 월 1,573,770원에 미달하게 된다. 연 400%와 같이 연(年)단위로 산정되는 월 정기상여금이나 식대, 교통비, 가족수당 등 복리후생 수당도 제외되어 왔다.

그런데 이번 개정법에 의해 최저임금 산입범위가 대폭 확대되었다. 개악된 최저임금법은 ① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 모든 임금을 산입하는 것을 원칙으로 만들었고, 아래 표와 같이 ② 상여금은 연단위로 산정되더라도 매월 1회 이상 지급된다면 해당년도 최저임금 월 환산액의 '25%만 산입 제외'하고 점진적으로 2024년까지 '전부 산입'하도록 하였다. ③ 매월 1회 이상 지급되는 식대, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 통화로 지급하는 것 중 해당년도 최저임금 월 환산액의 '7%만 산입 제외'하고 점진적으로 2024년까지 '전부 산입'하도록 하였다. 기숙사, 통근버스 등 통화가 아닌 현물로 지급되는 것은 당연히 제외되었지만, 이들 현물 급여를 통화성 급여로 대체하려는 시도가 이어질 수 있다.

정기상여금, 복리후생비 최저임금 미산입 비율

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

2019년 최저임금이 1만원으로 인상됐다고 가정해보자. 월 환산기준 시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함)을 기준으로 식대 등 복리후생비 30만원을 받는 노동자의 경우, 복리후생비 30만원에서 월 최저임금 209만원(1만원×209시간)의 7%인 146,300원을 뺀 153,700원이 최저임금에 포함된다. 기존 법에 따르면 식대, 교통비 등 복리후생수당은 최저임금에 포함되지 않는다. 하지만 이제 우리

나라 대다수 사용자라면 “153,700원만큼의 임금은 안올려도 되겠구나”라고 생각할 것이다. 심지어 2024년이 되면 현금성 복리후생비는 전액 최저임금에 포함된다. 최소한 최저임금 오른 만큼이라도 실질적 임금인상을 시행할 사용자들이 과연 있을까. 결국 노동자가 받는 임금 총액이 동결되더라도 기업이 최저임금법 위반을 피할 수 있도록 정부여당과 국회가 발 벗고 나서 도와준 셈이다.

2. 취업규칙 변경 특례규정

원래 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경하려면 과반수 노동조합의 동의, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 노동자 과반수의 동의를 받아야 한다. 이는 근로기준법 제94조 제1항에 따른 것으로, 노동자의 현존 권리를 보호하고자 하는 것이다. 여기서 '동의'는 단순한 개별적 동의서의 총합이 아니라, 노동자 '과반수의 회의'를 통한 '집단적' 동의를 뜻한다.

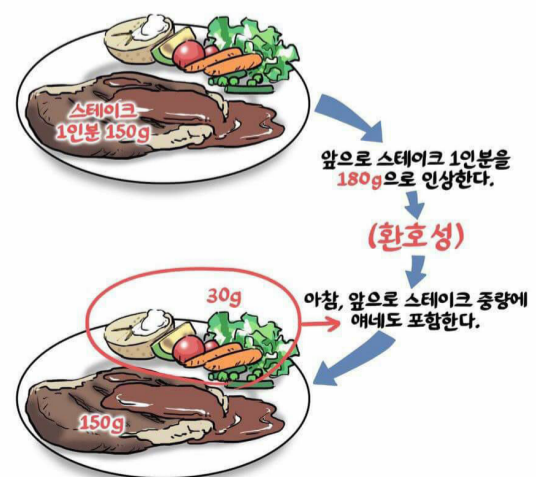
또한 격월, 분기, 명절시 지급되는 상여금은 매월 지급되는 것이 아니므로 최저임금에 산입되지 않는다. 임금 총액은 유지하면서 이러한 상여금을 쪼개어 지급주기만 매월로 바꾸는 것은 최저임금법 위반을 회피하려는 것으로 사용자에게만 유리하고 노동자에게 불리하다. 그러므로 이러한 경우에는 최저임금 인상에 따른 기대를 침해받는 노동자들의 동의가 필요하며, 올해 1월 발표된 고용노동부의 지침도 같은 취지다.

하지만 이번 개정법은 사용자가 최저임금에 산입되는 임금을 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 '매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우' 노동자 과반수의 '동의'가 아니라 '의견청취'만으로 가능하도록 하였다. '의견청취'는 집단적 동의와 다르게 노동자들에게 공지하고 개별적으로 의견만 들으면 족하므로 절차적 제한이 없는 것이나 다를 바 없다.

3. 2018년에는 적용되지 않고 2019년 1월 1일부터 시행

개정 최저임금법은 2019년부터 시행된다. 그러므로 개정법이 아직 현행인 것처럼 올해 바로 복리후생비를 최저임금에 산입시키는 것은 위법이다. 2018년 12월 31일까지는 앞서 언급한 기존 최저임금법 내용이 적용돼야 한다. 즉, 월할 지급되는 정기상여금이나 식대, 교통비 등은 2018년 최저임금에 절대 산입되지 않으며, 상여금 쪼개기(지급주기 변경)를 위한 취업규칙 변경 시 반드시 노동자 과반수의 집단적 동의를 받아야 한다. 그렇지 않으면 법 위반이며, 체불임금이 발생할 수 있다.

최저임금 개정 초간단 설명



국회가 처리한 법은 '최저임금법 6조 4항'

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 본다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다)에 따른 임금
3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

최저임금 산입범위 :: 최저임금 셈법에 포함하는 임금항목을 늘린 것이 핵심

최저임금에 매월1회 이상 지급되는 정기상여금을 포함한다

- 2018년 기준 월 상여금 중 약 39만원 제외한 나머지 부분
- 단계적으로 범위 늘려 2024년 되면 월할 상여금은 전액 최저임금에 포함



최저임금에 식대, 숙박비, 교통비 등 복리후생비까지 포함한다

- 2018년 기준 월 11만원 제외한 나머지 상여금과 마찬가지로, 단계적으로 범위 늘려 2024년 되면 복리후생비 전액 최저임금에 포함



여기서 개소리 하나. "연봉 2,500만원 이하 저임금 노동자는 예외"

= 아무 근거가 없는 말 (왈왈)
소득과 무관하게 월 상여금, 복리후생비 받는 모든 노동자는 불이익 받는다.
실령 제외된다 하더라도 잠깐일뿐!
잠깐 제외 : 상여금+복리후생비 연 600만원 이하

악마의 디테일까지 "상여금 주기를 바꿀 때 <의견>을 들어야 한다"

- 현행 근로기준법 : '취업규칙 불이익 변경'시 노동자 과반이나 노동조합 '동의'를 거치게 되어있음.
- 바꾼 법에 따르면, 상여금 주기 바뀌 임금 깎아도 의견 '듣기만' 하면 법적으로 문제 없어.
- 노동자 동의없이 분기별, 연간 상여금 월할로 바꿔 최저임금에 포함시켜도 다 합법!

600만 최저임금 노동자 임금 뺏아가는 도둑국회.

끝날 때까지 끝난 게 아니다

금속노조와 함께
당신의 임금을 지킵시다

“오래된 삶의 기억은 지운 채 과잉개발만 앞세우는 도시계획”

[문화와 노동 02] 진짜 기억과 가짜 기억

이런 가정을 한번 해보자. 여기 두 명의 후보가 있다. 서로 다른 주장을 한다. A 후보는 ‘하겠다’고 연설한다. B 후보는 ‘안 하겠다’고 연설한다. 누가 당선될까. 아마도 ‘하겠다’는 사람이 당선될 것이다.

그런데 무엇을? 사실 뭐든 상관없다. 국회의원 총선거나 지방선거는 수십 년 동안 뭐든 하겠다는 일단 질러보는 사람이 곧잘 당선되는 역사였다. 큰 도로를 내겠다, 국제대회를 유치하겠다, 대학이나 공장을 유치하겠다, 거대 쇼핑몰을 짓겠다 등등 일단 뭐든 하겠다고 외치는 쪽이 이슈를 선점하는 것이다. 그러다가 당선이라도 되면, 호언장담한 공약을 이번에는 ‘마무리’하겠다며 또 출마한다. 그렇게 하여 도시가 조금은 더 변화하고 살림살이가 조금은 더 개선된 점도 있지만 개발주의자들에 의하여 대도시는 만신창이가 되고 지자체 재정은 파탄에 이르고 만다.

그럼에도 또 무엇을 ‘하겠다’는 사람들이 출몰한다. 타율이 썩 좋지는 않지만, 매년 선거 때마다 타석에 들어서서 자유한국당의 김문수 서울시장 후보는, 지난 5월 30일 기자들과 만나 “어떤 아름다운 여성이 전혀 화장도 안하고 씻지도 않고 아니잖으나, 매일 씻고 피트니스도 하고 자기를 다듬는다. 도시도 똑같다. 도시도 항상 다듬고 옆집하고도 비교해야 한다”고 언급했다.

그런데 김문수 후보 측의 젠더 감수성 결여와 남성가부장적 편견에 대한 비판 여론이 일자 김문수 후보 캠프 관계자는 “여성들이 아름다움을 유지하기 위해 가꾸고 운동도 하듯이 도시도 가꿔줘야만 아름다움을 유지할 수 있다는 말씀을 했다”고 밝혔다.

도시를 가꿔줘야 한다? 오늘 우리의 화두인 ‘도시개발’에 대한 김문수 후보의 입장이 여실히 드러난다. 도시를 뜯어고쳐야 한다는 생각이다. 바꾸자 일색의 과잉개발주의가 서울을 비롯한 전국 각지의 도시를 누더기처럼 만들어놓았고 온통 개발 소음 공사판임을, 그리고 그 이익과 혜택이 시민들이 아닌 오롯이 개발업자들의 주머니에 들어갔다

는 사실을 우리는 잘 알고 있다.

도시개발에 대해 생각하다보면 ‘인천’이 떠오른다. 이 도시의 지난 십 수 년은 온통 개발에 또 개발이었다. 안상수 전 인천시장 시절인 2008년 시작된 인천 월미은하레일 사업은 11년째 제대로 운행 한 번 해보지 못하고 있다. 무려 853억 원의 건설비에 금융비용을 더하여 무려 1000억 원이 투입되었지만 안전성과 실효성이 문제되어 제대로 운행되지 못했다.

그리고 인천의 과잉개발은 2014 인천아시아게임으로 정점을 찍었다. 근대문화 유산의 가치를 지닌 오래된 건물은 밀려드는 관광객 수용 명목에 그만 주차장이 되고 말았다. 2014 인천아시아게임을 위해 인천시는 무려 1조7224억원을 들여 16개 경기장을 건설했지만 2015년부터 작년까지 3년 동안 314억 원의 적자를 냈다. 그 중 간판격인 아시안드주경기장은 4722억원이 투입되었고 최소한의 유지·관리만으로도 2015년 이후 누적 적자만 70억원에 달한다. 새로운 기회의 창출 공간이 될 수도 있겠지만, 그렇다고 토건 개발주의와 국제대회 유치에 의하여 생긴 재정 위기와 도시 문화의 파탄이 제대로 회복될지 걱정이다.

무엇보다 중요한 것은 인천이라는 도시를, 기억이 부재한 도시 혹은 왜곡되거나 편집되거나 어떤 측면만 선택된 도시로 만들었던 점이다.

송도국제도시에 가면 컴팩트스마트시티가 있다. 그 안에 인천의 과거와 오늘과 미래의 모습이 조성되어 있다. 하나같이 기승전‘발전’이다. 인천의 과거는 낭만화된 기억으로 박제화되어 있다. 그러다가 개항이 되고 산업이 발달하여 오늘날 국제적인 도시로 도약하고 있다는 구성이다.

하지만 이 전시 공간에는 인천의 눈물이 없다. 공장지대 사람들의 눈물과 한숨을 느낄 수가 없다. 낭만화된 구경거리뿐이다.

돌이켜 보자. 인천의 개항은 근대의 시작이자 식민의 시작이며 발전의 도약대이자 왜곡된 근대의 출발점이다. 일제의 군수 병참공장은 물론이고 6,70년대의 산업화도 이른바 ‘산업역군’ 네 글자로만 압축할 수 없는

연대기다.

오늘날의 이른바 국제도시는 또한 무엇인가. 그것은 오래된 삶의 기억을 말갭게 지우는, 가히 인천이라는 도시 전체의 ‘젠트리피케이션’이다. 노동의 기억, 쓰디쓴 눈물, 상처 입은 삶 등은 다 생략된다.

이렇게 진짜 기억을 말갭게 지우고 나서 그 무슨 지역 축제니 문화 콘텐츠니 하는 사업을 하려고 보니 마땅한 인물도 소재를 찾기가 어렵다. 그래서 결국 ‘소서노’까지 올라간다. 역사적 근거도 희박한, 그저 <삼국사기>에 한 줄 쓰여 있을 뿐인, 그러나 드라마 <주몽> 때문에 갑자기 인기 캐릭터가 된 인물이 초기 삼국 시대의 인물 ‘소서노’다.

김부식의 <삼국사기>에는 ‘소서노의 큰아들 비류는 마침내 아우와 함께 무리를 이끌고 패수와 대수 두 강을 건너 미추홀에 와서 살았다’는 기록뿐이다. 시나리오 작가, 게임 제작자, 영화 감독, 웹툰 작가 등은 이 기록만으로도 얼마든지 상상력의 극한을 추구하여 흥미진진한 드라마나 영화나 만화를 만들 수 있다.

그런데 이 인물을 두고 인천의 남동구와 연수구가 ‘저작권’ 대결을 벌이는 것이다. 두 지자체는 ‘사료 고증’이라는 기초 과정조차 제대로 치르지 않은 채, 귀한 세금을 들여서 각종 사업을 진행한다.

남동구는 기존의 소래포구 축제에 소서노 캐릭터를 결합하여 거리 퍼레이드, 각종 공연, 특별 전시, 가무극 등을 선보였다. 심지어 ‘소래’를 ‘소서노가 도래’한 곳이라는 식의 주장마저 펼치고 있는데, 정작 그 문서들을 보면 ‘추정된다’, ‘유추된다’는 것이다.

이에 인접한 연수구에서는 ‘소서노’가 온 곳은 문학산 일대이고 따라서 ‘소서노’는 연수구의 역사라고 주장하면서 관내의 공원이나 중요한 길목을 새로 조성하여 무려 길이 12m, 폭 4m, 높이 9m 규모의 소서노 동상 건립 계획까지 세운 적 있다.

인천의 근현대사, 그 거친 삶을 살아낸 인천의 진짜 삶과 진짜 기억들, 인천의 개항과 산업화 과정에서 몰려든 수많은 사람들

의 가난과 눈물과 한숨을 말갭게 지우고 나니, 근현대의 기억 공간이 텅 비게 되고, 이 공백을 채우기 위해 무려 2천여 년 전, 그러니까 기원전의 인물, 그것도 인천 사람들이 실제로 그 역사성을 인정하고 존중했다기보다는 솔직히 드라마 <주몽>의 인기 에 서둘러 편승한 인물로 사업을 벌이는 것이다. 그렇게 인천뿐만 아니라, 이 한반도의 도시

들은 근현대의 진짜 기억 대신 가짜 기억이 나 가공된 캐릭터에 세금을 쏟아 부으면서 그 무슨 도시계획과 문화콘텐츠 사업을 하고 있다는 것인지, 참으로 해괴하다.

다시 맨 앞의 가정으로 돌아가서, 만일 어떤 후보가 “그러지 말자, 짓지 말자, 큰 대회 유치하지 말자, 대신 우리의 삶을 돌보자, 일을 따스하게 만들자, 차분하면서 풍요로

운 일상 문화를 가꾸자” 이렇게 주장한다면? 글쎄, 아무래도 이런 후보는 찾아보기도 힘들고 또 당선되기는 더 힘들 것이다. 안타까운 일이다. 아무쪼록 그간의 해괴망측한 도시개발 및 문화사업을 앞장세운 사람들을 이번 지방선거에서 선택하는 일은 없길 바란다.

정윤수 문화평론가/성공회대 문화대학원 교수

침대 생산한 노동자들에 대한 정밀 검사도 빨리 이뤄져야

[노동자 건강권] ‘라돈 검출’ 침대 만든 노동자들 건강은 뒷전?

최근 한 회사에서 만든 침대에서 ‘라돈’이 검출되어 세상을 떠들썩하게 하고 있다. 아늑하고 편안해야 할 침대에서 라돈이 검출되었다고 하니 침대를 사용한 소비자의 입장에서는 불안감이 매우 크다. 문제가 된 침대의 경우 돌을 갈아 넣었는데 그것이 문제라고 한다. 그 돌이 ‘모나자이트’라는 것이다. 근데 ‘모나자이트’라는 광물 속에는 토륨이 섞여 있는데 여기서 문제가 발생한다.

라돈은 자연 방사성 물질이다. 자연 속에 존재하지만 그 위험은 매우 크다. 즉, 이 물질은 담배 다음으로 폐암을 일으킨다고 알려져 있고, 1급 발암물질로 규정되어 있다. 라돈은 지하 공간이나 벽의 갈라진 틈을 통해서 실내로 들어올 수 있다. 또한 라돈이 많이 발생하는 지역에서 생산한 토양과 암석 그리고 목재 등을 건축 자재로 사용했을 때 해당 제품에서 검출될 수도 있다.

그런데 소비자들이 사용하고 있는 제품에서 라돈이 노출된다면 이를 직접 취급하고 생산과정에 참여 했던 노동자는 라돈에 직접 노출 될 수 있다는 말이 되며, 또한 대진 침대를 폐기할 때 이를 수거하는 청소 노동자들 역시 라돈에 직접 노출 될 수 있다는 말이 된다.

또한 침대를 보관하는 물류 창고 노동자들과 침대를 운반하는 과정에 참여하는 노동자 그리고 대리점에서 물건을 파는 노동자들도 라돈에 지속적으로 노출될 가능성이 높다. 다시 말하면 누군가는 원료를 채취해야 하며 그것을 운반해야 한다. 또한 운반한 원료를 누군가는 가공해야하며 제품으로 만들어야 한다. 제품으로 만들어진 것을 보관해야 하며 운반해야 하며 판매해야 한다. 즉, 이 모든 과정에 그 누군가가 바로 노동자들이라는 것이다. 이런 과정에 오랫동안 있었다면 당연히 노동자들의 건강에 문제가 될 수 있을 것이다. 그런데 생산 과정에서 라돈을 취급해야 했던 노동자들의 작업장 상황이나 건강 문제에 대해서는 대부분의 언론은 관심이 없는 것 같다.

이 번 뿐만 아니다. 과거 청바지에서 ‘노닐페놀에톡시레이트’라는 내분비계장애 유발 물질이 검출되었을 때도 ‘아릴아민’이라는 발암물질이 검출되었을 때도 마찬가지다. 염색한 제품에 문제가 있

다면 염색 과정에 직접적으로 참여했던 노동자들의 노출 정도는 더욱 높을 것이다. 그런데 염색 과정에서 상시적으로 노출된 노동자들의 작업 조건에 대한 이야기는 없었다. 아이들의 장난감에 중금속 등이 기준치에 초과했다라는 기사는 장난감을 제조하는 노동자가 중금속에 노출될 수 있다는 말이 될 수 있다. 그런데 이런 문제가 발생할 때마다 왜 노동자들에 대한 이야기는 없는 것일까?

노동자들이 생산 과정에서 유해 물질에 노출되는 정도는 일반 소비자에 보다 훨씬 높기 때문에 이들에 대한 전면적 조사가 함께 이루어져야 한다. 제대로 된 실태 조사가 이루어져 해당 노동자들의 작업환경과 건강 상태에 대해서 확인을 하고 적절한 조치를 취해야 할 고용노동부는 현재 아무런 역할도 하지 않고 있다.

고용노동부와 우리 사회는 침대를 생산하는데 참여한 노동자들은 지금 어떻게 생활을 하고 있을까 한번쯤은 생각해 봐야 한다. 자신이 만들고 있는 제품에서 라돈이 발생했다는 사실 그 자체만으로도 충격일 것이다. 그리고 문제가 된 침대를 직접 만들고 운반한 노동자들은 지금 불안에 떨고 있을 것이다. 공장 자체가 라돈으로 오염되어 있었다고 생각하면 그 충격은 당연하다. 지금이라도 고용노동부는 원료를 채취하고 가공하고 납품하는 전반의 과정을 조사하고 노동자들의 건강 상태를 확인해야 할 것이다.

화학물질을 사용하여 제품을 생산하는 과정은 전반적으로 매우 위험하다. 노동자의 경우 더욱 그러하다. 더구나 대부분의 사업주들은 화학물질을 취급하는 노동자에 대해서 제대로 된 보호 조치를 하지 않고 있다. 물질에 대한 정보도 제대로 알려주지 않는 경우도 있고, 영업비밀이라며 감추기도 한다. 그리고 대진 침대 사건처럼 생각지도 못한 물질이 나오기도 한다.

다시 한 번 이번 사건처럼 최소한 사회적 문제가 되는 제품을 생산한 노동자에 대해 반드시 정밀한 조사가 이뤄지고 대책이 마련될 수 있도록 하루빨리 법제도와 노동현실이 개선되길 촉구한다.

<마창거제산재추방운동연합>

이주노동자 착취 현장 찾아... 관련 법제도 시급히 개선돼야

[이주노동자] 이주노동자 투쟁 투어버스 '투투버스'



우다야 라이 이주노조 위원장이 여주의 한 농장 앞에서 '이주노동자 숙식비 징수지침 폐기'를 외치고 있다.

경기도 여주와 양평의 한 버섯농장. 수십 명의 이주노동자를 고용하여 농장을 운영하는 사업주는 2018년 최저임금이 인상되자 숙식비를 올려서 임금을 깎는 합의서를 만들어서 이주노동자들에게 서명하라고 했다. 부당하다고 생각했지만 이주노동자들은 항의조차 못한 채 서명을 했다. 그런데 이곳에서 일하는 캄보디아 여성 노동자 A씨는 서명을 하지 않고 버텼다. 사장과 한국인 관리자들의 압박을 버틸 수 있을 때까지 버텨보리라 마음먹었다.

힘든 시간을 보내온 A씨에게 지난 5월 8일은 특별한 날이었다. 이주노동자 투쟁투어버스(투투버스)를 타고 20여명의 노동자와 활동가들이 A씨가 일하고 있는 여주의 농장을 찾아왔기 때문이다. 투투버스는 민주노총, 이주노조, 수원이주민센터, 지구인의 정류장, 이주공동행동 등이 함께 꾸렸다. 5월 한 달 동안 이주노동자들이 고통 받으며 일하고 있는 전국의 사업장과 그 사업장을 관리·감독해야 하는 고용센터, 노동청을 방문해 이주노동자들과 연대하고 항의 집회와 면담을 진행하기 위해서다.

투투버스 기획단은 A씨가 일하는 농장 앞에서 항의집회를 한 후에 사업주를 관할 노동청에 고발했다. 이 농장의 이주노동자들은 오전 7시 30분부터 오후 6시 30분까지 점심시간 1시간을 빼고, 하루 10시간씩 일했다. 한 달에 휴일은 3일이었다. 그런데 매달 150만 원 남짓을 받았다. 여럿이 같이 쓰는 컨테이너 박스에서 살고, 쌀을 받아서 부엌을 빌려 밥을 지어먹는 대가로 이주노동자 한 명에 50만 원 이상을 사업주가 챙긴 것이었다. 이주노동자들은 자신들의 근로계약서를 가지고 있지 않았고, 건강보험에도 가입되어 있지 않았다.

투투버스는 5월 1일, 서울노동청 앞 투투버스 투쟁선포 기자회견을 시작으로, 5월 2일에는 방글라데시 고용허가제 이주노동자가 임금체불로 사업장변경을 신청했지만 5개월 동안이나 처리를 하지 않고 있는 의정부고용센터를 찾아갔다. 고용허가제 이주노동자는 3년에 3번만, 그것도 사업주가 허락해 주는 경우에만 사업장을 옮길 수 있다. 그 외 임금체불, 사업주의 폭행 등 고용노동부 고시에서 정한 사유에 해당되는 경우에도 사업장을 옮길 수 있지만 이때도 노동자가 이를 입증해야만 사업장 변경 허가를 해준다.

방글라데시 노동자는 임금체불로 노동청에 진정해 체불금품확인원

을 받아서 사업장변경을 담당하는 고용센터에 제출했지만 고용센터는 아무런 답을 주지 않고 있었다. 갑갑한 마음에 국민신문고, 국민권익위원회, 청와대 신문고까지 두드렸지만 답은 모두 “심사 중”이었다. 고용센터의 결정에는 기한이 정해진 바가 없는 반면, 이주노동자는 사업장변경신청기한 1개월, 구직기한 3개월을 하루만 넘겨도 강제퇴거명령을 받게 된다.

이어서 투투버스가 3일 의정부노동청, 8일 여주와 양평의 버섯농장, 9일 성남노동청, 11일 서울노동청, 15일 화성고용센터, 17일 충주고용센터, 23일 논산 지역의 수박과 딸기를 생산하는 농장 4곳, 23일 대전노동청, 25일과 27일 서울노동청 등 숨 가쁜 투어를 진행하는 동안 정부 관계기관의 반응은 다소 차이는 있었으나, 대체적으로 어이가 없었다.

사업장 변경 처리를 해주지 않고 버티던 고용센터가 투투버스가 온다는 소식을 듣고 전날 급히 사업장 변경 처리를 해 주는가 하면, 한 달반 전에 진정접수를 한 여러 건의 사건이 전혀 진전이 없고 조사마저 진행시키지 않았다는 사실이 드러나기도 했다. 지청장에게 면담요청을 했는데 아무 관련 없는 시설사무과장을 면담자리에 내보낸 노동청도 있었다. 답변을 얼버무리는 노동청이 있는가 하면 이주노동자 문제에 공감하면서 비교적 성실하게 면담에 임해 준 노동청도 있었다. 그러나 그런 노동청이라도 고용노동부에서 제도와 지침을 바꾸지 않는 이상 관할지청에서 할 수 있는 것은 많지 않다고 변명했다.

그것을 잘 알고 있는 투투버스의 마지막 일정은 5월 31일 세종시 고용노동부다. 투투버스는 이 날 노동부 앞에서 이주노동자 결의대회를 열고 △이주노동자 사업장 이동의 자유 보장 △강제적인 임금착취 중단 △컨테이너와 같은 임시가건물에조차 숙식비를 받을 수 있도록 한 고용노동부의 ‘숙식비 강제 징수 지침’ 전면 폐기 등 이주노동자들의 간절한 요구를 고용노동부에 전달했다.

A씨는 투투버스가 농장을 다녀간 다음날 투투버스 기획단에 전화를 해서 많은 것을 물었다고 한다.

“오늘 20명 이상 왔다던데, 그분들이 누구예요? 노동조합 활동가들이라고요? 인권단체 사람이요? 기자들도 있었다고요? 그렇구나... 그럼 그 활동가들에게 꼭 좀 전해주세요. 여기 노동자들은 아는 한국 사람이 없어요. 멀리까지 시위하러 오셨구나. 너무 고맙다고요. 꼭이요. 저도 노동자들이랑 같이 노동시간이 너무 긴 것, 숙소비로 돈을 많이 떼는 것에 대해 토론해 볼게요. 누가 누군지 모르지만 꼭! 고맙다 전해 주세요.”

외로움과 두려움 속에서도 용감하게 싸우고 있던 A씨와 같은 이주노동자들에게 투투버스는 연대와 용기라는 너무도 중요한 선물을 전해 주었다. 그리고 하루빨리 정부와 우리 사회는 직접 행동에 나선 이주노동자들의 호소에 화답해야 할 것이다.

경기, 경남에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 06] 썬텍지회, 남광공업 · 금속현장위원회

금속노조 경기지부 썬텍지회

경기 화성에 있는 ‘썬텍’은 압연용 롤을 만들어 포스코 같은 철강회사에 납품한다. 100여명이 일하고 있고 이 중 노동조합 가입 대상은 60명 정도 되는데, 2018년 5월 현재 총 43명이 금속노조 썬텍지회에 가입해 있다.

창업주가 회사를 M&A시장에 내놓게 되고 에이블리라는 업체에 인수되고 1년 만에 다시 (주)두나(최규선 회장)에게 인수되었다. 경영권이 이리저리로 넘어가더니, 2017년 3월 말부터는 임금이 지급되지 않을 수 있다는 얘기가 나오기 시작했다. 수주를 받고 제품을 계속 납품하고 있는데도 임금을 못줄 수 있다니... 결국 우리 자신을 지키려면 노동조합이 필요하다는데 의견이 모아지면서 2017년 6월말 노동조합을 만들었고, 그 해 7월 금속노조 경기지부 썬텍지회를 설립했다.

금속노조에 가입한지 3개월만인 2017년 10월 첫 단체협약을 체결했다. “이게 우리의 고용과 권리, 임금을 지켜주겠구나” 금속노조 조합원으로서 처음 단체협약을 갖게 되자 썬텍 노동자들

은 매우 든든해했다. 2018년 3월 유상증자를 통해 새로운 경영진이 들어왔고, 현재는 단체협약에 따라 2018년 임금교섭을 진행 중이다. 현장의 노동환경이 매우 위험하고 열악한 상태였는데, 산업안전보건위원회를 통해서 현장 내 위험요소도 개선시켜 나가고 있다. 아직은 모자라지만 금속노조 썬텍지회 소식지도 발행, 현장 노동자들에게 배포하고 공장 내 부착하기 시작했다. 허울뿐이던 노사협의회 또한 내실 있게 변화시켜

나가고 있다.

이처럼 작년 7월 금속노조 경기지부 썬텍지회라는 이름을 가진 이후 썬텍 현장과 노동자들에게는 정말 작고 큰 변화들이 많이 일어났다. “노동조합을 만들 수 있을까, 노동조합이 과연 우리에게 도움이 될까”고 고민하고 있는 사업장이 있다면 가까운 금속노조 지역지부로 찾아가보길 바란다. 다른 곳 노동자들도 우리처럼 노동조합과 함께 뿌듯하고 든든한 변화를 경험하길 바란다.



금속노조 경남지부 남광공업 · 금속현장위원회

남광공업 · 금속현장위원회는 금속노조 경남지부 마창지역금속지회 소속이다. 조합원들은 창원 웅남동 소재 ‘남광금속’과 신촌동에 있는 남광공업에서 일하고 있다. 남광금속과 남광공업에는 배 엔진 표면처리 및 열처리를 하는 곳으로 이주노동자 포함 총 35명이 일하고 있다. 그 중 11명이 금속노조 조합원이다.

전 공정을 일일이 손으로 직접 처리하기 때문에 일이 무척 고되다. 그런데 회사는 특하면 임금 삭감하겠다고 협박을 했다. 심지어 개인별 할당된 일이 끝나면 아직 작업이 끝나지 않은 다른 팀의 일까지 시켰다. 기계에 미터기를 부착하여 작업시간을 체크하는 등 장시간 노동시간과 열악한 노동조건 및 작업환경에도 노동자들은 최저임금만 받고 일했다. 그마저도 최저임금 위반과 임금 체불을 피하기 위해 온갖 편법을 저질렀다.

“더 이상은 못 참겠다” 결국 남광공업과 남광금

속 노동자들은 2017년 금속노조 경남지부의 문을 두드렸고, 그 해 8월 23일 노동조합의 깃발을 올렸다. 물론 회사는 노동조합을 만들었다고 해서 그간의 나쁜 행태를 바로 버리지는 않았다. 단체교섭 해태로 시간을 끌고 조합원들을 귀찮게 했다. 그러나 금속노조와 조합원들은 포기하지 않았고, 노동자들의 정당한 권리를 계속 주장하며 목소리를 높여갔다.

결국 2018년 2월 2일 첫 단체협약을 체결했고, 현재는 2018년 임금단체교섭을 진행 중이다. 물

론 여전히 회사는 금속노조에 불편한 기색을 계속 보인다. 하지만 금속노조와 조합원들이 당당히 자리 잡을 때까지 공장 안에서 꾀꾀하게 버틸 각오를 했다. 남광공업 · 남광금속 노동자들의 투쟁에 더 많은 관심과 연대를 부탁드린다. 그리고 혹시 우리는 사업장도 작고 직원도 얼마 안 되는데 금속노조에 가입할 수 있나 망설이고 있는 분들이 있다면 그럴 필요 없다. 바로 우리 남광공업 · 금속현장위원회가 충분히 가능하다는 증거다.



‘내가 죽어야 내가 사는, 비정한 공장’을 금속노조가 바꿨다

[금속노조 가입하자 06] 경기도지부 현대위아안산지회



작년 11월 18일 현대위아 안산지회 조합원들이 창립총회를 마친 뒤 기념촬영을 하고 있다.

조합원들이 단번에 기업노조를 무너뜨리고 금속노조의 깃발을 꽂은 사업장이 있다. 금속노조의 깃발을 올리자마자 10분 만에 현장노동자 93%가 금속노조에 가입했다. 안산 반월 국가산업단지 안에 있는 현대위아안산지회 이야기다.

윤호상 현대위아안산지회장은 “현대위아안산 공장은 회사가 기업노조를 이용해 노무관리를 해온 곳이었다”며 “하지만 가혹한 노동환경을 시달려온 노동자들의 민주노조에 대한 열망이 결국 폭발했다”고 말했다.

가위바위보로 해고자 정하던 시절

김범겸 수석부지회장은 “이전에는 최저임금보다 조금 더한 임금 받으며, 하고 싶은 말도 제대로 못하고 살았다”며 “언제 잘릴지 불안감에 시달렸다. 소장이 불러서 가보면 가위, 바위, 보로 해고자를 정하라고 한 적도 있었다”고 되돌아봤다.

현대위아안산공장에는 최근 10년 동안 두 번의 구조조정이 있었다. 윤 지회장은 구조조정의 광풍이 현장을 헤집고 지나가면 두 가지 생각이 들었다고 한다. 첫째가 살아남았다는 안도감, 둘째는 무력감과 자괴감이었다. 니가 죽어야 내가 사는 공장에서 얼마나 더 버틸 수 있을지 그저 불안했다. 그리고 구조조정이 지나가면 회사의 말을 잘 들어야 살아남을 수 있다는 논리만 강해지고, 고용을 보장할 수 있는 어떤 안전판도 없는 현실은 더 적나라하게 드러났다.

김 수석부지회장은 “시간이 지날수록 금속노조에 가입하자는 생각이 커졌다. 기업노조 위원장이 기업노조 해산신고서를 내고 금속노조로 바로 넘어와 복수노조 문제도 없었다”고

설명했다.

현대위아안산지회는 금속노조에 가입한지 채 이제 7개월이 채 되지 않은 신규사업장이다. 지회의 체계를 잡고 활동방향을 설정하는데 조합원들의 지혜를 모으고 있다. 윤호상 지회장과 지회 간부들은 조합원들과 만나 이야기하고 설득하는 데 힘을 쏟고 있다. 윤 지회장은 “매주 금요일마다 각 조별로 찾아다니며 현재 지회 운영이나 임금단체교섭에 대한 조합원들 의견을 듣고 지회 계획을 알리고 있다”며 “라인별로 회식하는 자리에도 찾아가 자연스럽게 얘기를 나눈다”고 웃었다.

지역 노동자들과 함께 해야 오래 간다

현대위아안산지회는 지역연대위원회를 두고 있는 등 지역연대활동에 관심이 많다. 지회 간부들은 조합원들의 요구에 일방적으로 응하는 자판기 노조를 넘어 구성원이 함께 성장하기 위해서는 지역을 제대로 봐야한다는 생각한다.

윤호상 지회장은 “함께 가야 오래 갈 수 있다. 우리 지회만의 힘으로는 한계가 있다”며 “노동조합 활동을 할수록, 고립을 피하기 위해서라도 지역조직화로 임금과 고용의 질을 함께 올려야한다는 생각이 점점 더 강해진다”고 털어놨다. 윤 지회장은 “우리도 이제 막 걸음을 내딛었지만 지역 조직화사업과 공단선전전에 최대한 결합하고 지역을 위해 할 수 있는 일을 찾아보자는 내용을 지회 규약에 담아보려 했다”고 설명했다.

지역연대사업이 조직 내부를 더 단단하게 다지는 위한 취지를 갖고 있다면, 산업변화에

고용위협에 대비하는 일은 외부로부터의 충격에 대비하는 의미를 갖고 있다.

지회 간부들은 미래자동차의 향후 방향과 조합원들의 고용이 어떻게 연결될지 고민이라고 말했다. 모듈 공장은 자동차의 일정부분을 조립해 완성차 공장으로 납품을 한다. 자동차산업의 변화는 현대위아안산지회 같은 부품사 비정규직 노동자들에게도 큰 영향을 끼칠 수밖에 없다. 조합원들의 고용을 지키려면 뭘 지키고 어떤 걸 요구해야할지 알아야 한다.

윤호상 지회장은 “자동차산업에 다양한 변화가 있을 거라고들 말하는데, 지회로서는 접할 수 있는 정보에 한계가 있다”며 금속노조에 길잡이 역할을 요청했다.

노동조합 사무실을 1층으로!

언제 금속노조에 가입한 게 실감 났냐는 질문에 윤호상 지회장은 “우창정기지회가 우리 이웃이다. 우리가 처음 지회 설립하고 쟁의권 얻은 때까지 매일 와서 함께 선전전을 했다”며 “사업장을 넘어 금속노조 조합원들이 탄압받는 것에 맞서 싸우고, 함께 단체협약을 따낸 것이다. 금속노조에서 사업장간 연대는 연대를 넘은 의무이자 공동투쟁이다”라고 말했다. 몸소 경험한 바대로 다른 신규사업장들이 정착하는 과정에 앞으로 현대위아안산지회도 적극 나설 생각이다.

충남, 경남, 광주, 울산 등 전국의 현대위아지회와 현대모비스지회 역시 큰 힘이 됐다. 정규직 제로공장에서 간접고용 비정규직으로 자동차 모듈을 만드는 비슷한 일을 하는 사람들이 금속노조 안에서 하나로 모였기에 의미가 있다. 현대위아 노동자들이 금속노조와 함께 더욱 당당하게 나서게 될 것을 기대하며, 이 노동자들을 보배로 껴안 역할이 금속노조에 있다고 덧붙였다.

마지막으로 지회 간부들에게 현대위아안산지회가 해결해야 할 과제에 대해서 물었다. 임금인상이나 처우개선 이야기가 아니라 사무실 이야기가 나왔다. 김범겸 수석부지회장은 “경기도지부 이기만 수석부지부장이 힘없는 노조나 지하에 사무실을 둔다고 아쉬워했다. 우리도 그게 아쉽다”며 “지회에 힘이 있으면 현안 문제는 언제든 해결 할 수 있다. 그래서 사무실을 1층으로 올리는 게 과제 중 하나다”고 웃었다.