

- 2면 소식 / 정부 최저임금 결정체계 개악안 발표
- 3면 카드뉴스 / 최저임금이 위험하다
- 4면 알면 당하지 않는 노동법 13 / 산업재해 신청
- 6면 기획 / 탄력근로제 확대 개악, 내용과 문제점
- 8면 이주노동 칼럼 / '이주노동자 강제노동' 고충허가제 15년
- 9면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 06 / 국소배기장치
- 10면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 06 / 휴게시간
- 11면 노동만화 / 신영아, 노조가 답이다
- 12면 금속노조 가입하자 13 / 전북지부 현대그린푸드지회



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2019년 4월호

발행처



전국금속노동조합

☎ 1811-9509



금속노조 가입문의 · 무료상담 ☎ 1811-9509 www.kmwu.kr

결정구조 이원화는 명백한 후퇴...최저임금 인상 폭 줄이려는 속셈

[소식] 정부 최저임금 결정체계 개악안 발표

문재인 정부가 최저임금을 결정하는 최저임금위원회를 이원화하기로 결정했다.

고용노동부가 지난 2월 27일 발표한 최저임금 결정체계에 따라 지금의 최저임금위원회 전원회의는 구간설정위원회와 결정위원회로 나뉜다.

최저임금위원회 어떻게 구성하나?

구간설정위는 노사 단체 대표자 참여 없이 전문가 아홉 명으로 구성한다. 노·사·정이 각각 다섯 명씩 열다섯 명을 추천하면 노사가 각각 세 명씩 순차 배제해 최종 아홉 명을 뽑는다.

구간설정위가 제시한 구간 안에서 최저임금 수준을 결정하는 결정위는 노·사·공익위원 각 일곱 명씩 스물한 명으로 꾸린다. 노사 위원은 여성·청년·비정규직, 중소기업·중견기업·소상공인 대표를 무조건 포함하도록 했다. 지금도 노사 단체가 이들 대표를 추천하는데, 이를 법에 명문화하겠다는 것이다. 정부가 아홉 명의 공익위원을 모두 추천하는 방식에서 국회와 정부가 각각 네 명과 세 명을 추천하는 방식으로 바뀐다.

이원화하면 어떻게 되나?

정부는 구간설정위가 최저임금 인상구간을 제시하게 할 방침이다. 구간설정 위원들은 노·사·정이 추천하는 전문가로 구성한다. 결정위는 지금의 전원회의처럼 노사 직접 참여를 보장한다. 국회에 공익위원 추천권을 줬다.

이렇게 바뀌어도 정부 영향력은 건재할 것으로 전망한다. 구간설정 위원을 뽑을 때 노사가 서로 견제할 사람을 순차 배제하면 정부 추천 전문가 위주로 꾸려질 가능성이 크기 때문이다. 소신과 전문성 있는 인사보다 정부 눈치를 보는 인사들이 들어올 수 있다. 구간설정 과정에서 노사 추천 전문가들이 합의에 이르지 못하면 정부 추천 전문가가 결정하는 역할을 할 수도 있다.

‘객관성 논란’ 최저임금 결정기준

현행 최저임금법에 따르면 최저임금은 ▲노동자 생계비 ▲소득분배율 ▲유사근로자 임금 ▲노동생산성을 고려해 결정한다. 정부는 개편안에 사회보장급여 현황과 고용에 미치는 영향, 경제성장률을 포함한 경제 상황을 추가했다.

정부가 초안에 포함한 ‘기업 지급능력’은 제외했다. “객관성과 구체성이 부족하고, 이 결과는 고용 증감으로 나타나기 때문에 고용에 미치는 영향으로 보완할 수 있다”라는 전문가 의견을 반영했다.

그러나 객관성 논란은 여전하다. 최저임금과 고용의 연관 관계를

증명할 만한 조사 결과가 나온 예가 없기 때문이다. 경제 상황을 보여 줄 수 있는 지표도 부족하다. 최저임금 수준과 경제 상황 지표와 연결고리를 찾기가 쉽지 않다.

최저임금 인상 억제 개악

정부가 최저임금 인상속도를 늦추려는 속내로 결정체계 개편을 추진한 만큼 노동자들이 반발하고 있다. 정부 관계자들은 “최저임금 인상속도를 조절하기 위해 결정체계를 개편한다”라는 비판에 동의하지 않고 있다. 하지만 홍남기 기획재정부 장관이 지난해 12월 “최저임금 인상속도가 빠르다”라며 결정체계 개편을 거론한 사실이 있다.

문재인 대통령은 2020년까지 최저임금 1만 원을 달성하겠다는 공약을 포기했고, 산업범위 확대로 최저임금 인상 효과마저 감소했다. 2020년 최저임금 인상 폭까지 크게 줄어든 것이라는 우려가 나온다. 구간설정위가 최저임금 상한선과 하한선을 제시하면서 최저임금 인상을 억제할 가능성을 배제하기 힘들다.

국회 법안 처리는?

여야는 최저임금 결정체계 개편에 이견이 없다. 물론 진통은 있을 것 같다. 사용자단체들이 요구하는 ‘기업 지급능력’을 결정기준에 넣고 업종별·지역별 최저임금을 도입하자는 자유한국당과 바른미래당의 목소리가 만만찮기 때문이다.

국회 법안심사와 위원 구성 등을 고려하면 내년 최저임금 결정이 현행 최저임금법이 설정한 시한인 8월 5일을 넘길 것으로 보인다. 언론 보도에 따르면 이와 관련해 노동부 관계자는 “개정법 부칙에 2020년 최저임금 결정만 시한을 연장한다는 내용을 넣으면 될 것”이라고 말했다.

최저임금 결정체계 개편안

비고	현행	정부 개편안
결정구조	- 전원회의 27명	- 구간설정위 : 전문가 9명 - 결정위 : 노·사·공익위원 각 7명씩 21명
위원선정방식	- 노사 위원은 노사 단체가 각각 추천 - 공익위원은 정부가 추천	- 구간설정위 : 노·사·정이 5명씩 추천한 뒤 노사가 3명씩 순차 배제 - 결정위 : 공익위원 정부 3명, 국회 4명 추천
결정기준	- 노동자 생계비, 소득분배율, 유사노동자 임금, 노동생산성	- 노동자 생계비, 소득분배율, 노동생산성, 임금 수준, 사회보장급여 현황, 고용에 미치는 영향, 경제성장률을 포함한 경제 상황

1 / 6

2018년 5월, 산입범위 확대로 최저임금법 개악

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는
임금을 최저임금에 산입

(2019년 일부 산입,
점차 확대하여 2022년 전액 산입)



상여금 배제
사업주에게 주기

취업규칙 불이익 변경시
노동조합(노동자 과반)
'의견'을 듣도록 함.



취업규칙 불이익 변경시
노동조합의 '동의' 구하도록 한
근로기준법 무력화

2 / 6

문재인 정부,

2018년

최저임금법 개악으로 인상무력화



2019년

7월정규조 개편으로 노동자 목소리 배제 시도!

3 / 6

<고용노동부 최저임금 개편안>

- ✓ 전문가로만 구성된 구간설정위원회 신설
- ✓ 전문가들이 최저임금 인상폭 결정



노·사·정으로 구성된 결정위원회는 거수기로 전락

사실상 노사합의 무력화



최저임금 7월정에서 노동자 목소리 배제

4 / 6

끝이 아니다!

국회에는 20개의 최저임금법 개악안이
기다리고 있다!



핵심은 차별적용으로
최저임금을 무력화시키는 것

5 / 6

업종별·지역별·연령별 차별적용

"최저임금을 사업의 규모별·종류별로 구분하여 정함"
"근로자 연령 등에 따라 구분하여 최저임금을 정함"

예) 2022년 최저임금

서울	부산	30대	60대
1만원	8,800원	1만원	8,500원

100인 이상 사업장	100인 미만 사업장
1만원	8,700원

6 / 6

그 외에도 유급 주휴수당 최저임금에 산입,
최저임금 위반에 대한 벌칙조항 삭제,
최저임금 격년 결정제까지

"최저임금위반 사업주 처벌조항을 완화(징역과 벌금 → 과태료)"
"최저임금 미만으로 임금을 지급하는 행위에 대한 벌칙 삭제"
"최저임금을 매 2년마다 정하도록 함"



일하다 다치거나 병이 생기면? 공상 No, 반드시 산재신청

[알면 당하지 않는 노동법 13] 산업재해 신청

문 1 일하다가 기계에 손을 다쳐서 산재신청을 하려고 하니, 회사가 산재신청을 거부합니다. 회사가 계속 거부하면 산재신청을 할 수 없나요.

답 1 아닙니다. 당연히 신청할 수 있습니다. 산재는 산업재해의 줄인 말인데, 업무상 사유에 따른 노동자의 부상, 질병, 장애, 사망을 의미합니다.

“납부하는 보험료가 올라간다”, “노동부 감독이 들어온다” 등의 핑계를 대면서 산재신청을 거부하는 사업주들이 많습니다.

사업주가 산재보험료를 부담하지만, 산재처리를 할 때마다 보험료가 올라가지 않습니다. 특히, 30인 미만 사업장은 산재보험료가 올라가지 않습니다. 무엇보다 산재신청은 노동자의 당연한 권리로서, 사유주는 어떠한 사유로도 산재신청을 막을 수 없습니다.

산업안전보건법 10조와 같은 법 시행규칙 4조 등에 따라 3일 이상 휴업치료가 필요한 업무상 재해 발생했는데 신고하지 않은 사업주는 산재 은폐로 처벌을 받습니다.



산재신청은 ‘최초요양신청 및 휴업급여 청구서’라는 서식에 본인 인적사항과 다친 구체 경위 등을 쓰고, 치료한 병원 의사의 주치의 소견서 등을 첨부해 근로복지공단 지사에 직접, 팩스, 우편 등으로 접수하면 됩니다. 전에는 이 서식에 사장의 도장을 찍는 칸이 있었으나, 2018년부터 사업주날인제도가 없어졌습니다.

따라서 사장이 산재를 인정하는지, 산재신청을 해주는지와 상관없이 다친 노동자가 직접 접수할 수 있습니다. 산재신청 시 사업주는 도와야 한다고 산업재해보상보험법(아래 산재법)에 규정하고 있습니다(116조). 산재신청은 노동자의 권리라는 사실을 반드시 기억하기 바랍니다.

병원에 위임하면 접수해주는 경우가 있는데, 무조건 병원만 믿지 말고 이때도 사고 경위 등의 내용을 노동자가 잘 확인해야 합니다.

일하다 생긴 사고 외에 업무 준비 중에 일어난 사고, 휴게시간 중 사고 등도 산재신청 가능합니다. 특히 최근 법을 개정해 출퇴근재해도 법률에 근거해 산재신청이 가능합니다. 사고로 다친 경우 외에 요추 간판탈출증 같은 근골격계 질환이나, 뇌출혈 같은 뇌심혈관계 질환도 업무상 질병으로 요양신청 가능합니다. 직무 스트레스나 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신 질병 또한 산재 신청할 수 있습니다.

문 2 사장이 산재신청을 하지 말라면서 합의를 요구하는데 어떻게 해야 하나요.

답 2 간혹 회사가 산재 신청하지 말고, 회사가 병원비와 월급 준다고 하면서 합의를 요구할 수가 있습니다. 대부분 산재 사고를 감추기 위한 꼼수입니다.

회사가 산재처리를 하지 않고 재해에 대해 일정 금액을 보상하는 관례를 흔히 ‘공무 중 부상’, ‘공상’이라고 합니다. 공상은 노동자가 볼 때 당장 큰 손해가 없어 보일 수 있습니다. 하지만 산재로 처리했을 때에 비교해 제대로 치료나 보상을 받지 못하는 경우가 많습니다. 나중에 다친 부위가 다시 아프거나, 장애가 남아 산재처리를 하려면 과거 개인이 건강보험으로 처리한 건이 기록으로 남아있어 산재를 인정받기 어려우니 주의해야 합니다.

치료가 끝나지 않았는데 위로금을 줄 테니 그만 합의하자고 하는 사례가 많습니다. 이런 경우를 특히 주의해야 합니다. 아직 산재 요양중이거나, 산재를 인정받지 못했는데 사업주로부터 합의금을 받으면 산재법에 따라 산재보험급여가 줄어듭니다. 근로복지공단이 사업주로부터 산재법에 따른 보상을 받은 경우로 판단하면, 받은 만큼 산재보험급여를 지급하지 않습니다.

몸이 아프면 당장 들어가는 돈이 많고, 판단이 흐려져 합의금에 혹할 수 있습니다. 그럴수록 빠른 합의는 무조건 피해야 합니다. 산재가 완전히 처리되고, 공단으로부터 모든 금액을 받고, 종결된 뒤에 손해배상액을 잘 산정해 보고 민사합의를 해도 늦지 않습니다. 합의할 때 내용과 문구를 항상 주의 깊게 살펴봐야 합니다.

문 3 산재신청 진행 중인데, 회사 출근은 어떻게 하는 게 좋을까요.

답 3 일하다 다치거나 질병이 생겨 산재를 신청한 뒤 회사에 출근하지 못하게 되면 유의할 점이 있습니다. 사고 사실이나 질병 진단 치료사실을 회사에 분명히 알려야 합니다. “산재신청을 할 테니 산재 결정될 때까지 우선 휴직처리 해달라”라고 요구하는 게 좋습니다. 소견서나 진단서를 제출하면 되는데, 문서나 문자를 보내기 어려우면 전화로라도 휴직신청을 하기 바랍니다.

산재가 인정되면 출근 못 한 기간도 휴업급여 등을 받지만, 치료하면서 출근 못 했는데 산재가 되지 않으면 병가휴직으로 처리해야 하는 경우가 생길 수 있습니다.

가끔 법을 무시하고 산재에 따른 휴업을 빌미로 해고할 수가 있으니 사전에 조치할 필요가 있습니다. 그러나 분명히 **근로기준법에 업무상 요양 기간과 복귀한 지 30일까지는 해고하지 못하도록 규정하고 있고(23조 2항)**, 이를 위반한 사업주는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금 등을 받습니다.

문 4 산재가 인정되면 어떤 혜택이 있나요.

답 4 산재법에 따라 공단이 요양을 승인하면 요양 기간에 대한 요양급여(병원비), 휴업급여(평균임금의 70%, 최저기준은 최저임금)를 줍니다. 요양급여는 근로복지공단이 직접 병원으로 줍니다.

요양종결 뒤 장애가 있다면 의사 소견에 따라 장애급여를 청구할 수 있습니다. 장애보상은 1급부터 14급까지인데, 1~7급까지 연금, 8급부터 일시금으로 보상합니다.

업무상 사고나 질병으로 사망한 경우 유족에게 유족급여와 장의비를 지급합니다. 유족급여는 평균임금 1,300일분을 전부 연금으로 받거나, 연금과 일시금 절반으로 나누어 받을 수 있습니다. 장의비는 평균임금 120일분인데, 최고금액(15,069,990원)과 최저금액(10,763,580원)이 있습니다.

문 5 산재보험 이외 다른 보험까지 이중보상 받을 수 있나요?

답 5 재해 노동자가 가입한 개인보험이나 회사가 단체로 가입한 단체보험 등 상해보험과 별개로 지급함이 원칙입니다. 그러나 개인보험 약관조항에 따라 이중보상 하지 않는 경우가 있습니다. 2018년부터 출퇴근재해도 산재에 포함했습니다. 원칙적으로 산재보험과 교통보험은 이중보상 하지 않습니다. **교통사고가 산재로 인정받는 경우 자동차보험금과 산재보험급여 가운데 유리한 쪽을 선택할 수 있습니다.**

교통사고 시 노동자과실이 많고 가해자 쪽에 속하면 산재보상을 받는 것이 유리하고, 피해자이거나 과실이 적을 때는 자동차 보험 보상을 받는 것이 유리합니다. 사고가 크고 장애가 남거나, 사망사고

의 경우 산재보험이 유리하다고 설명하기도 합니다.

산재보상을 받은 이후 자동차 보험회사에 손해배상을 청구할 수 있으나 산재보상액은 공제합니다. 자동차 보험에서 '자기손해(약칭 자손)'에 해당하는 보험금은 손해배상금이 아닌 상해보험금으로서 이중보상에 해당하지 않으므로, 개인보험과 같이 산재보상액을 공제하지 않고 추가로 보상받을 수 있습니다.



문 6 산재신청 과정에서 유의할 점은 무엇인지 궁금합니다.

답 6 업무상 사고로 다치면 사고 경위를 정확하고 자세히 작성해야 합니다.

혹시 본인이 신경을 쓰지 못하는 사이 회사가 사실과 다르게 작성하는 예도 있습니다. 산재 요양 승인에 문제는 없지만, 장애가 남거나 하면 회사를 상대로 민사손해배상 청구가 가능합니다. 이때 사고 경위가 중요하게 작용합니다. **그래서 사고 경위 내용을 반드시 본인이 최종 확인, 수정해 제출해야 합니다.**

근골격계 질환이나 뇌심혈관계 질환 등 업무상 질병은 산재신청 시 경위서와 소견서 외에 작업내용 등에 관한 사진, 동영상, 자료 등을 꼼꼼히 준비해 제출해야 합니다.

노동조합이나 회사가 도와주지 않는 처지에 있는 노동자가 혼자 산재신청을 할 수밖에 없는 상황이라면 막막할 수 있습니다. 준비해야 하는 서류가 뭔지, 어떤 내용을 작성해야 하는지, 근로복지공단 조사는 어떻게 받는지 등등 산재신청이 처음이라면 더욱 그럴 것입니다.

산재신청에 어려움을 느낀다면, 망설이지 말고 금속노조 전국대표번호 ☎1811-9509이나 가까운 지역 금속노조로 문의하기 바랍니다. 금속노조 법률원의 노무사, 변호사들이 돕겠습니다.

노동자권리찾기 상담전화

인천 부평/주안/검단	032-525-9938
	032-524-7574
서울 성동/동대문/종로	02-469-8572
/중랑/광진	02-463-2475
경기 의정부/양주/파주	031-866-4849
	031-866-8489
금속노조 경기지부	031-251-7095
경기 안산/시흥공단	031-491-7097

금속노조 충남지부	041-549-4344
금속노조 대전/충북지부	043-236-5077
대덕노동자권리찾기	042-633-7982
전북 익산	063-835-7868
광주지역금속지회	062-453-4012
포스코사내하청지회	061-762-2956
금속노조 대구지부	053-252-5475
대구 성서/달성공단	053-584-2286

금속노조 울산지부	052-265-4961
금속노조 경남지부	1811-9509
거제통영고성조선하청지회	055-642-4833
금속노조 부산/양산지부	051-637-7435
정관공단(동부산지회)	051-727-8977
사상·학장공단	051-637-7435
녹산공단	051-941-8211
금속노조(전국대표번호)	1811-9509

잔업수당 제대로 안 주고 과로사 유발하는 탄력근로제, 노동조합 없는 노동자는 막을 방도가 없다

[기획] 탄력근로제 확대 개악, 내용과 문제점



시간을 좀 줄여주기만 하면 잔업수당을 덜 줘도 된다는 제도이다.

몇 달 계속 주 80시간 일 시켜도 합법, 과로사 위험 높이는 탄력근로제

평일에 매일 2시간씩 자고 일하다 주말에 종일 몰아서 자는 사람과 매일 6시간씩 일정하게 자며 일하는 사람 가운데 어느 사람의 건강이 나쁠지 분명하다. 사람의 몸은 일정 주기로 휴식을 요구하기 때문에 적당히 꾸준히 하는 일과, 특정 주에 몰아서 하는 일은 완전히 다를 수밖에 없다.

탄력근로제는 장시간 노동을 연속으로 할 수 있도록 법으로 보장하는 제도다. 현행 최장 주 52시간 노동제를 도입한 대기업은 주 64시간씩, 아직 주 52시간 노동제 대상이 아닌 사업장은 주 80시간을 몰아서 일을 시켜도 ‘합법’이다.

문제는 이런 장시간 노동을 딱 1주일만 하는 게 아니라는 점이다. 현행법대로 3개월 단위 탄력근로를 하면 적어도 6주에서 길게 20주 연속으로 주 80시간씩 일을 시켜도 불법이 아닌 상황이다.

사람이 석 달 이상 계속 주 80시간 일하면 어떻게 될까. 산재보상 관련 노동부 고시에 답이 있다. 노동부는 산재 인정 기준을 정한 고시에서 ‘3개월 평균 주 60시간 이상 근무한 경우’ 발병한 뇌경색, 심근경색 등 과로성 질병을 산재로 인정하고 있다. 노동부는 석 달 동안 주 60시간씩 계속 일하면 뇌경색이나 심근경색으로 쓰러질 수 있다고 인정하고 있다.

의학은 장시간 노동이 심근경색 발병위험을 두 배 이상 증가시킨다는 사실을 인정하고 있다. 수치를 따지지 않더라도 누구나 상식으로 장시간 쉬지 않고 일하면 과로로 쓰러진다는 사실을 알고 있다. 몇 달 동안 이어지는 장시간 노동은 인간을 과로로 쓰러지거나 죽게 만들 수도 있다.

더 일하는데, 임금은 깎인다

장시간 노동이 건강을 해치거나 죽음에 이를 수 있는 문제라면, 임금이라도 더 줘야 상식에 맞다. 근로기준법이 주 40시간을 초과한 연장근로에 대해 통상임금의 50%를 더 주도록 규정하고, 많은 사업장이 건강에 나쁘고 위험한 일을 하면 ‘유해수당’을 얹어주는 것과 같은 맥락이다. 건강에 나쁘고 위험한 일이라면 임금이라도 더 줘야 한다.

탄력근로제는 임금을 더 주기는커녕 깎는 제도다. 탄력근로제는 ‘주 52시간’을 늘리거나 줄이는 게 아니라, ‘소정근로 40시간’을 늘리거나 줄이는 제도이기 때문이다. 쉽게 말해 어떤 주에 52시간을 일했다면 원래대로라면 당연히 12시간은 연장근로(잔업)이므로 50%를 더 받아야 하지만, 탄력근로제를 하면 그 주는 52시간 전부를 연장근로로 인정하지 않으므로 50% 할증이 없다. 당연히 그만큼 임금이 깎인다.

과로로 쓰러져 심지어 죽을 수 있는 위험을 감수하고 일을 몰아서 시

각 사업장이 개정 근로기준법에 따라 주 52시간제를 사업장 규모에 따라 단계별로 시행하고 있다. 노동자가 주 52시간 넘게 일한다 주장한다고 52시간 넘게 일을 시키면 사업주는 근로기준법을 위반한 범죄자가 된다.

노동자가 일하겠다는데 법은 왜 금지할까. 헌법 32조 3항에 따라 ‘인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한’ 인간답게 살 수 있는 노동의 조건이기 때문이다. 불편해도 자동차 안전띠 착용을 강제하는 것처럼, 인간의 존엄성 보장을 위해 주 52시간을 강제하고 있다.

근로기준법은 동시에 이 인간다운 노동의 조건에 탄력근로제라는 예외를 뒀다. 탄력근로제는 외환위기 때인 1997년 근로기준법에 들어와 20년이나 된 제도이다. 이 제도가 지금 새삼 주목받는 이유는 노동부가 2018년부터 주 52시간제에 대한 사업주들의 해법으로 탄력근로제를 활용하라고 적극 홍보한 탓이다. 특히 기존의 탄력근로제를 더 나쁘게 바꾸려는 정부와 국회의 시도가 목전에 다다랐다.

탄력근로제는 ① 잔업수당 없이 ② 일을 몰아서 ③ 계속 시킬 수 있는 제도다. 주 52시간을 넘어 64시간씩 계속 일한 대신 나중에 노동

탄력근로제는 임금삭감법



탄력근로제는 '평균'만 맞추면 모든 게 OK!
야간·연장수당 안 줘도 됩니다.
사용자 지갑 두툼해지고,
노동자 지갑 가벼워집니다.

키면서, 임금을 더 주지 않고, 심지어 깎이도록 한다. 세상에 이런 법이 어디에 있는가.

탄력근로제는 사장 처지에서 일을 몰아 시켜도 되고, 돈도 적게 줘도 되는 그야말로 꽃놀이패다. 반면 노동자 처지는 건강을 해치고 돈도 깎이는 어처구니없는 제도다.

노동조합, 과반수 노조 없는 사업장은 사장 멋대로

탄력근로제는 명백히 노동자에게 불리하고 사장에게 좋은 제도이다. 근로기준법은 그나마 '근로자대표'와 합의해서 실시하도록 규정하고 있다.

근로자대표는 누구인가. 과반수 노조가 없으면 근로자대표를 뽑아야 한다. 근로기준법에 어떻게 뽑으라는 건지 아무 내용이 없다. 이러다 보니 대부분 사업장에서 사장이 시키는 사람이 근로자대표를 하는 경우가 많다. 노동자들은 자기 사업장 근로자대표가 누군지 모른 채 코 베인다.

한국의 노동조합 조직률은 10% 정도에 머물러 있고, 그나마 과반수 노조는 그보다 적다. 결국, 누군지 모르는 근로자대표가 멋대로 탄력근로제에 합의할지도 모르고, 심지어 그런 합의를 한 지 모르는 노동자가 대부분이다.

노동조합이 없는 사업장 노동자는 탄력근로제를 피할 방법이 없어 직격탄을 맞는다. 과반수 노조가 없고 투표로 뽑지 않은 근로자대표가 있는 사업장이라면 사실상 사장 마음대로 탄력근로제를 도입할 수 있다.

헌법과 대통령 공약에 어긋나는

정부와 국회의 탄력근로제 개악 강행

문재인 정부와 국회는 탄력근로제 단위 기간을 더욱 늘리겠다고 밀

어붙이고 있다.

경제사회노동위원회(경사노위)는 현재 3개월 단위 탄력근로 단위 기간을 6개월로 두 배 늘리는 데 자기들끼리 합의했다. 국회는 이 합의를 명분으로 더불어민주당 한정애 의원의 대표 발의로 기존 근로일별 정해야 하는 근로시간을 주 단위로 정해도 되는 개악 법안을 준비하고 있다.

단위 기간이 늘면 뭐가 문제일까. 장시간 노동을 '연속으로' 하는 기간이 더욱 늘게 된다. 현행법대로 3개월 단위 탄력근로제를 하면 이론상으로 2개월에서 최장 4개월까지 연속해서 장시간 노동을 시킬 수 있다. 3개월 평균을 주 52시간 이내로 맞춰야 하기 때문이다. 그런데 6개월 단위로 늘리면 4개월에서 최장 8개월 동안 주 80시간 장시간 노동을 시킬 수도 있다. 노동부 과로사 기준인 3개월 연속 60시간 노동을 훌쩍 뛰어넘는다.

주 52시간제 때문에 생산이 멈출 정도로 문제가 있고, 이런 사유로 탄력근로제를 확대해야 한다면, 최소한 위험한 노동에 대해 할증 임금이러도 줘야 하는데 현실은 그렇지 않다.

도무지 이해할 수 없다. 현 정부가 문재인 대통령 공약대로 일과 삶의 균형을 추구한다면, 모든 국민이 아프지 않고 인간답게 일할 수 있는 세상을 만들고자 한다면, 탄력근로제 개악 시도는 즉각 중단해야 한다. 이것이 헌법이 대한민국에 부여한 의무다.

무엇보다 지금 상황에서 탄력근로제 폭탄을 막을 방법은 노동조합 가입밖에 없어 보인다. 더불어 노동조합에 가입해 있는 노동자들은 현재 과반수 노조가 없다면, 이번 기회에 노동조합에 가입하지 않은 동료들을 적극적으로 설득해 사업장 내 민주 과반수 노조를 만들기를 당부한다.

탄력근로제는 사장님맘대로법



탄력근로제는 노동조합과의 합의가 필요하지만,
기업 10곳 중 1곳만 노조가 있다는 불편한 진실.
노조 없는 곳은 '사장님 맘대로'
탄력근로제 피해자, 내가 될 수 있습니다.

인종차별, 현대판 노예제도 ... 다른 대안 마련 시급

[이주노동 칼럼] '이주노동자 강제노동' 고용허가제 15년

지난 3월 17일 이주노동자들이 서울 파이낸스빌딩 앞에 모였다. 이주노동자에 대한 인종차별 법 제도 시정을 요구하기 위해 이주노조가 '2019 세계 인종차별 철폐의 날' 맞이 이주노동자 증언대회를 열었다.

이주노동자들의 절규

이날 증언대회에 참석한 이주노동자들은 한국 사회의 민낯을 여과 없이 드러냈다. 방글라데시 노동자 파룩 씨는 “플라스틱 공장에서 일하다 손가락이 부러졌다”라며 “사장이 한국에 다시 오고 싶으면 산재 얘기는 하지 말라고 강요했다”라고 증언했다.

네팔 출신 어닐 씨는 “일 년 동안 임금을 1천만 원이나 덜 받았다. 사장한테 달라고 계속 말했지만, 소용없었다”라며 사업주들의 고질병인 임금체불 문제의 해결을 호소했다.

서허텁 씨는 사업장 이동이 온전히 사업주에게 달려있는 현실을 고발했다. 서허텁 씨는 “냉장고 부품을 만드는데 먼지가 너무 많아 눈이 너무 아프다”라며 “눈이 잘 보이지 않아서 회사를 바꾸고 싶다고 얘기했더니, 사장이 사업장 변경 신고를 해주기는커녕 너희 나라로 돌아가라고 소리 지른다”라고 털어놨다.

캄보디아에서 온 판소폰 씨는 농축산업에서 일하는 이주노동자들의 참혹한 현실을 전했다. 판소폰 씨는 ▲농촌에 직장 건강보험 가입 의무화 ▲휴일 보장 ▲비닐하우스 아닌 제대로 만든 숙소 제공 ▲농업의 휴일·휴게시간을 예외로 두는 근로기준법 63조 폐지 등을 요구하며 소리를 높였다.

권리 없이, 장시간 강제노동

심각한 인권 침해로 악명 높았던 산업연수생제도를 대신해, 2004년부터 실시한 이주노동자 고용허가제도는 한국정부와 아시아 16개 정부 사이 협약을 통해 이주노동자를 들여오는 제도이다. 고용허가제 아래에서 이주노동자들의 상황은 과거 산업연수생들 때와 다를 바 없다. 한 마디로 현대판 노예제도이다.

첫째, 고용허가제의 대표 문제는 이주노동자에게 노동법을 적용하고 있지만, 실제로 모든 권한은 사업주에게 있다는 사실이다. 사업주가 보낸 계약서에 사인하지 않으면 한국에 올 수 없기 때문에 이주노동자는 사업장의 구체 노동조건, 노동과정에 관해 알지 못하고 한국에 온다. 처음에 3년 이내의 근로계약을 맺고 오는데, 3년이 지나 계약갱신을 사업주가 허용하지 않으면 이주노동자는 1년 10개월 더 일하지 못하고 출국해야 한다. 이주노동자는 재계약을 위해 사업장의 부당한 문제를 참을 수밖에 없다.

둘째, 사업장 이동의 자유가 없다. 사업주가 허락하지 않으면 사업장을 옮길 수 없다. 쉽게 말해, 사표 낼 자유가 없다. 견디지 못하고 관두면 체류비자를 잃게 된다. 관련 법은 폭행이나 성희롱, 심각한 임금체불 등을 당하면 회사를 옮길 수 있다고 한다. 한국말이 서툰 이주노동자가 당한 사실을 직접 증명해야 하기 때문에 쉽지 않다.



3월 17일 '2019 세계 인종차별 철폐의 날' 맞이 이주노동자 증언대회'에 모인 노동자들이 “고용허가제 중단”, “사업장 이동자유 보장” 등을 외치고 있다. <노동과 세계>

셋째, 그러다보니 사업장을 나와 비자가 없는 ‘미등록 체류자’가 되는 이주노동자가 많다. 구직기간이 3개월로 제한되어 있어 기간을 넘기거나, 사업주가 고의로 ‘사업장 이탈신고’를 해버리면 미등록 이주노동자가 된다. 고용허가제 아래에서 업종별로 10~30%가 넘는 이주노동자가 미등록 체류자로서 5만여 명이나 된다. 우선 잘못된 제도를 개선해야 하는데 정부는 미등록 체류자 강제 단속추방만 벌이고 있다. 해마다 이주노동자가 사망하고 부상을 입는 비극이 발생하고 있다.

넷째, 이주노동자가 더럽고 위험하고 힘든 일을 주로 하기 때문에 한국노동자에 비해 산재 발생률이 여섯 배 높고, 산재사망율은 30% 높다. ‘위험의 이주화’라고 해도 과언이 아니다. 사업주는 최저임금을 제대로 주지 않고, 노동부 지침에 따라 숙식비 명목으로 월급의 8~20%를 강제로 떼 간다. 농축산업은 더 열악해 휴일은 한 달에 이틀 정도이고 초과수당은 없다.

다섯째, 근로기간이 4년 10개월로 제한돼 있어서 장기체류할 수 있는 방법이 없다. 외국인이 5년 동안 합법으로 연속 체류하면 영주자격을 신청할 수 있는데, 한국정부가 이주노동자는 신청하지 못하도록 막아놨다. 본국에 갔다가 다시 와서 4년 10개월 더 일해서 9년 8개월을 일해도 이주노동자는 장기체류를 신청할 권리가 없다.

일회용 노동자 이제 그만

국제인권단체인 국제앰네스티는 한국의 이주노동자 상황을 ‘쓰다 버리는 일회용 노동자’로 표현했다. 특히 사업주에게 모든 권한이 종속돼 사실상 강제노동을 하고 있다고 강도 높게 비판했다.

국제노동기구(ILO)나 UN 인종차별철폐위원회는 한국 고용허가제 이주노동자의 무권리 상태를 지적하고 근본 개선을 권고하고 있지만, 한국 정부는 모르쇠로 일관하고 있다. 고용허가제는 더는 존재하면 안 될 인종차별 제도다. 고용허가제 시행 15년, 더 미루지 말고 시급히 대안 제도를 마련해야 한다.

정영섭_이주공동행동 집행위원

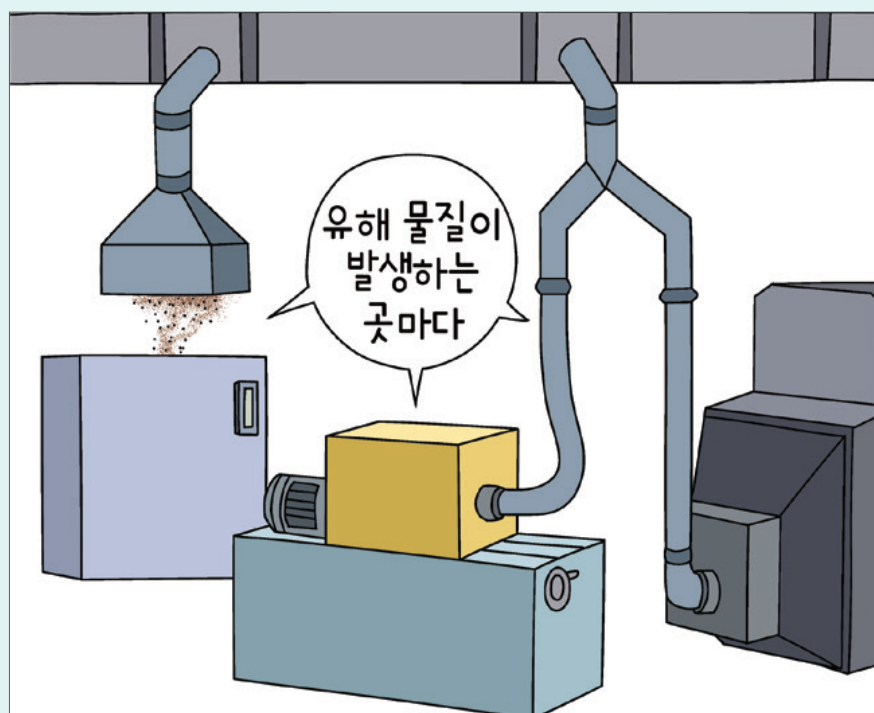
유해물질 나오는 곳마다 국소배기장치 설치, 꼭 정상 가동해야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 06] 국소배기장치

국소배기장치는 쉽게 말해 고깃집에서 고기를 구울 때 생기는 연기를 흡입하여 제거하는 후드와 같은 장치라고 생각하면 된다.

연기를 흡입하는 부분이 후드이고, 후드 뒤의 긴 관이 덕트다. 오염된 공기를 배출하기 전에 깨끗한 공기로 만들기 위한 필터가 있는데 이 부분이 공기정화장치다. 공기를 빨아들이는 동력을 전달하는 부분이 송풍기이며, 최종 바깥으로 연기를 배출하는 출구가 배기구이다.

고깃집에서 고기를 구울 때 방해가 된다고 후드를 높이면 연기를 제대로 흡입하지 못해 식당 공간으로 새 나오는 현상을 확인할 수 있다. 후드와 고기의 거리를 가능하면 가깝게 뒤편에 연기를 빨아들일 수 있다. 물론 고기 굽기를 방해 할 수 있다. 후드의 위치를 적절히 선정함이 매우 중요하다.



우리 노동현장을 살펴보자. 노동자들은 작업 과정에서 각종 분진과 흙, 화학물질에 노출된다. 산업안전보건법은 위험 물질 노출을 막고 노동자를 보호하기 위해 유해물질이 발생하는 곳에는 **국소배기장치**를 설치하도록 규정하고 있다.

후드는 가능하면 전체를 포위하는 형태로 설치하고, 외부식 후드는 유해물질이 발생하는 곳과 가장 가까운 위치에 설치하도록 정하고 있다. **덕트**는 청소하기 쉬운 구조로 만들어 분진 등이 막히지 않도록 요구하고 있다.

공기정화장치를 설치하여 노동자가 건강상의 장애가 발생하지 않도록 규정하고 있으며, **배기구**는 배출하는 화학물질 등이 작업장 안으로 다시 들어오지 않도록 위치를 적절하게 정해야 한다. 사업주는 이렇게 설치한 **국소배기장치를 적절하게 가동할 의무가 있다**.

집에서 전기진공청소기를 사용하다 흡입력이 떨어지면 필터를 교체하거나, 막힌 부위가 없는지 확인한다. 국소배기장치도 마찬가지다. 국소배기장치를 설치했는데 기능을 제대로 발휘하지 않는다면 후드의 위치나 적절한지, 덕트 내부에 먼지가 쌓여 있는지, 공기정화장치 필터가 막혀 있는지 등을 확인해야 한다.

대부분 사업장에서 이러한 간단한 점검조차도 하지 않는다. 일부 사업주들은 국소배기장치를 설치, 가동하면 비용이 많이 든다며 노동자들을 유

해물질 노출 상태에 내버려 둔다. 이런 사업주들은 노동자들에게 저렴한 보호구를 지급할 뿐, 근본 대책인 시설 투자를 소홀히 한다. 결국, 노동자만 피해를 본다.

다양한 화학물질에 노출당한 노동자는 건강상 문제가 발생하고 직업병에 걸릴 수

있다. 국소배기장치는 노동자 건강과 생명이 걸린 장치이다. 노동자들은 사업주에게 “유해물질이 발생하는 곳에 국소배기장치를 설치하고, 실제로 가동하라고” 적극 요구해야 한다. 보호구 착용보다 설비 개선이 우선이라는 사실은 산업안전보건기준에 관한 규칙 법 31조가 규정하고 있다.



산업안전보건법	주요 내용
72조 (후드)	사업주는 인체에 해로운 분진, 흙, 미스트, 증기 또는 가스 상태의 물질을 배출하기 위하여 국소배기장치를 유해물질이 발생하는 곳마다 설치해야 하며, 이때 유해물질의 상태와 작업 방법 등을 고려해야 하며, 가능한 포위식으로. 만약 외부식(고깃집 후드 방식)인 경우 발생하는 곳과 가장 가까운 위치에 설치해야 함.
73조 (덕트)	국소배기장치의 덕트는 가능하면 길이는 짧게 하고, 접속부 안쪽은 돌출되지 않고, 청소하기 쉬운 구조, 내부 오염물질이 쌓이지 않도록 속도 유지, 연결 부위 등은 외부공기가 들어오지 않도록 해야 함.
74조 (배풍기)	사업주는 국소배기장치에 공기정화장치를 설치하는 경우 정화 후의 공기가 통하는 위치에 배풍기를 설치하여야 함.
75조 (배기구)	사업주는 배출하는 분진 등이 작업장으로 재유입되지 않는 구조 설치
76조 (배기의 처리)	사업주는 분진 등을 배출하는 장치나 설비에는 그 분진 등으로 인하여 근로자의 건강에 장애가 발생하지 않도록 공기정화장치를 설치
78조 (환기장치의 가동)	사업주는 분진 등을 배출하기 위하여 국소배기장치나 전체 환기장치를 설치한 경우 그 분진 등에 관한 작업을 하는 동안 국소배기장치나 전체 환기장치를 가동하여야 하며, 환기를 방해하는 기류를 없애는 등 그 장치를 충분히 가동하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함.
31조 (보호구의 제한적 사용)	① 사업주는 보호구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비 개선 등 필요한 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 1항의 조치를 하기 어려운 경우에만 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호구를 사용하도록 하여야 한다.

휴게시간 사용 권한은 노동자에게 ... 활용 못 하는 시간은 노동시간

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 06] 휴게시간

- ☐ 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상 휴게시간으로 사용하고 있나요?
- ☐ 근로계약이나 취업규칙에 휴게시간 규정이 있나요?
- ☐ 휴게시간이 근무시간 중간이 아닌, 출근 전이나 퇴근 이후 시간으로 돼 있진 않나요?

근로기준법 54조 (휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

근로기준법 50조 (근로시간)

- ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 1항 및 2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

근로기준법 93조 (취업규칙의 작성·신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

- 1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

위법입니다.

▶ 상시 10명 이상 사업장은 취업규칙에 휴게시간 규정 반드시 넣어야

- 근로기준법은 취업규칙에 휴게시간을 반드시 정하도록 했습니다. 규정한 이유는 노동자가 자유롭게 사용할 수 있도록 언제부터 언제까지 휴게시간인지 미리 알 수 있게 해야 한다는 의미입니다.
- 사용자가 일방적으로 휴게시간을 매일매일의 상황에 따라 갑작스레 변경하는 행위는 휴게제도의 취지상 바람직하지 않습니다.

▶ 근로 제공을 해야 할 대기 상태라면 근로시간

- 대기시간이란? 근로자가 작업시간 도중에 현실적으로 작업을 하지 않고 다음 작업을 위하여 대기하고 있는 시간입니다.
- 근로기준법은 작업을 위해 노동자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 보고 있습니다(50조 3항).
- 즉, 휴게시간이라고 하지만 실제로 언제든지 근로 제공을 해야 할 대기 상태에 있다면 노동시간으로 봐야 합니다.
- 예를 들어, 출근해서 그날의 업무를 회사의 지시에 따라 하는 노동자가 회사의 업무지시가 있을 때까지 기다리는 시간은 근로시간입니다.

▶ 휴게시간과 근로시간의 구분

- 휴게시간에 사업장을 벗어나는 외출을 완전히 자유롭게 보장해야 하는 것은 아닙니다.
- 휴게시간의 자유로운 이용을 제한하고, 돌발상황에 대비해야 한다면 대기시간에 해당합니다. 이 시간은 휴게시간이 아닌 근로시간으로 볼 수 있습니다.
- 고용노동부는 ▲돌발상황을 수습에 대비하거나 ▲근무 장소에서 강제로 근로 요구에 대기해야 하는 시간은 근로시간으로 판단합니다.
- 다만, 노동부는 ▲근무 장소에서 쉬더라도 스스로 그곳을 휴게장소로 선택했거나 ▲사용자의 지휘·감독에서 벗어나 비상연락상태만을 유지하는 경우 등 자유로운 이용이 가능하다면 휴게시간으로 보고 있습니다.
- 휴게시간인 점심시간에 발생한 사고도 산업재해에 해당할 수 있습니다. 휴게시간 종료 후의 노무 제공과 관련 있는 행위이고, 사업장 안팎 여부와 상관없이 사업주의 지배·관리 아래 있다고 볼 수 있는가에 따라 업무상 재해로 인정합니다

▶ 일하지 않고 자유롭게 사용할 수 있는 시간

- 휴게시간이란 노동자가 사용자의 지시·감독으로부터 온전히 벗어나 근로를 제공하지 않고 자유롭게 사용할 수 있는 시간을 말합니다.
- 근로기준법 54조는 장시간 노동으로 인한 산업재해를 예방하고 노동력을 유지·회복할 수 있도록 휴게시간에 대해 규정합니다.
- 휴게시간이라 하더라도 노동자가 휴식을 취할 수 없고 자유롭게 시간을 활용할 수 없다면 노동시간에 해당합니다.

▶ 노동시간 4시간마다 휴게시간 30분

- 근로기준법상 휴게시간은 4시간마다 근로시간 도중에 30분 이상이어야 합니다.
- 휴게시간의 시작 시각은 사용자의 지휘·감독에서 완전히 벗어난 시각이며, 8시간을 초과하는 경우 4시간마다 30분씩 휴게시간을 부여해야 합니다.
- 1일 8시간 근무제라면 일반적으로 정오부터 1시까지를 휴게시간으로 사용하면서 점심을 먹습니다.

▶ 일하는 도중에 휴게시간 제공해야

- 휴게시간은 근로시간 도중에 제공해야 합니다.
- 출근 시간 전이나 퇴근 시간 이후의 시간을 휴게시간으로 제공하면



신영아, 노조가 답이다

- 금속노조 신영프레스전분회 이야기



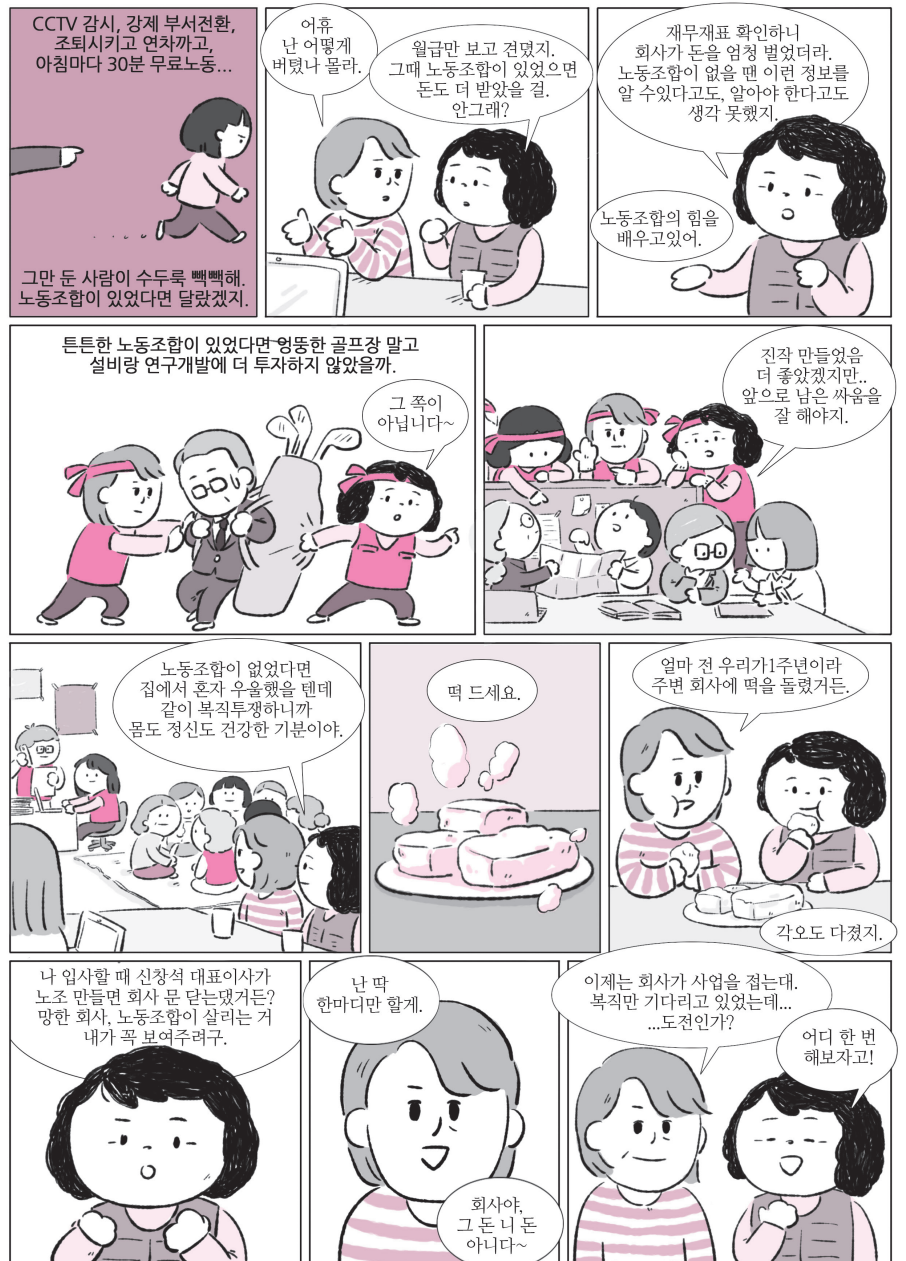
1/4



2/4



3/4



4/4

(그림 : 이재임 작가)

“진작에 노동조합 가입할 걸 그랬어요”

[금속노조 가입하자 13] 전북지부 현대그린푸드지회



금속노조 전북지부 현대그린푸드지회 조합원들이 현대자동차 전주공장 식당 현장에서 단체협약 쟁취를 다짐하고 있다.

“망설이지 말고 하루라도 빨리 노동조합을 만들어야 했어요.”

금속노조 전북지부 현대그린푸드지회가 노동조합을 만들고 본격 활동을 시작한 지 3개월이 지났다. 현대그린푸드지회는 2018년 11월에 노조 깃발을 올렸다.

전북지부 현대그린푸드지회와 더불어 현대자동차 울산공장, 아산공장, 남양연구소 등 전국 각지의 현대자동차와 기아자동차 공장에서 식사를 생산하는 노동자들이 비슷한 시기에 금속노조에 가입했다. 현대그린푸드 노동자들에게 금속노조에 가입한 이유를 물어봤다.

김영아 노조 전북지부 현대그린푸드지회장은 인터뷰를 시작하며 “더 빨리 노동조합에 가입해야 했다”라며 아쉬워했다. 현대그린푸드는 최근 노동자 동의 없이 임금피크제를 도입해 임금을 깎고, 상여금을 분할 지급으로 최저임금 위반을 피해가려고 했다. 취업규칙을 바꾸기 위해 회사관리자들이 개별 면담하며 동의하라고 강요했다.

결국, 회사는 강제로 사인을 받아 취업규칙을 원하는 대로 바꿨다. 600% 상여금을 격월로 100%씩 주다 매달 50%씩 쪼개서 준다. 현대그린푸드 노동자들은 당분간 최저임금이 올라도 임금인상 효과를 누리지 못하게 됐다.

“더 빨리 노동조합 가입할걸...”

김영아 지회장은 “노조가 있었으면 단체협약으로 충분히 막을 수 있는 일이었다. 노조가 없

어서 그대로 당했다”라며 “3년 더 일찍 노조를 만들어야 했다는 아쉬움이 남는다”라고 돌아봤다. 지회 간부들은 “이제라도 노동조합을 만들었으니 현대그린푸드 노동자들의 권익을 지키기 위해 노력하겠다”라고 입을 모았다.

현대그린푸드지회는 현대자동차 전주공장의 노동자들에게 식사를 생산해 제공하고 있다. 단체급식 업무라서 여성노동자의 비율이 높다. 관리자가 개별 면담을 하고 강하게 압박하면 이겨내기 쉽지 않다.

김영아 지회장은 “회사는 임금피크제를 도입할 때 울산공장과 아산공장, 남양연구소 식당에서 일하는 노동자들에게 제대 설명하지 않고 좋은 제도이니 그냥 서명하라고 강요했다”라며 “반대하는 노동자에게 출입증을 뺏겠다고 협박했다. 출입증이 없으면 공장에 들어갈 수 없으니 일자리에서 내쫓겠다는 협박이다”라고 털어놨다.

김영아 지회장은 “전주공장만 노조를 만들면 고립되고 힘들어질 수 있다. 울산, 남양, 아산공장과 함께 보조를 맞춰 노조를 만들었기에 불안하지 않다”라고 전했다.

노동조합의 힘은 단결에서 나온다. 권리를 지키려면 모여야 한다. 지난 2월 17일 현대그린푸드 본사 격인 서울 강남구 압구정동 현대백화점 본점 앞에서 현대차 전주공장, 기아차 화성공장, 현대차 남양연구소 등 전국 곳곳의 현대그린푸드 노동자가 모여 결의대회를 열었다. 현대그린푸드는 현대백화점 그룹의 자회사이

다. 현대그린푸드의 공동대표인 정지선과 정교선은 정몽구 현대자동차그룹 회장의 조카이다. 현대그린푸드가 노동자의 임금을 줄여서 회사 살림에 보태야 할 만큼 어려운 회사가 아니다. 매년 꾸준히 이익을 내고 있고, 두 명의 대표가 가져간 배당금만 지난해 최소 61억 원이었다.

전북지부 현대그린푸드지회는 이제 막 회사와 교섭을 시작했다. 회사는 교섭을 공장 바깥에서 하자고 요구하고, 교섭시간도 할애해주지 않고 있다. 지회 교섭위원들이 월차휴가를 내고 회사와 교섭하고 있다. 회사는 여전히 노조 활동을 인정하지 않겠다는 태도를 유지하고 있다. 회사의 탄압과정에서 단련된 지회 간부들은 이제 회사의 감시와 미행, 탄압, 두려움을 이겨내고 노동조합을 지탱하고 있다. 현장관리자들과 기 싸움도 주저하지 않는 배포가 생겼다.

작은 차이보다 중요한 노동자 단결

금속노조 전북지부 현대그린푸드지회는 전일제 노동자나 시간제 노동자나 차별 없이 모두 지회 조합원으로 조직해 고용을 지킬 계획이다. 식당 현장에 배식업무 등을 위해 다소 노동시간이 적은 시간제 노동자가 있다. 지회는 일하는 시간이 다를 뿐, 하는 일은 모두 같기에 노동조합으로 함께 힘을 모아야 한다고 강조했다. 작은 차이 때문에 노동자들이 서로 거리를 두면 결국, 노동자의 단결은 무너지고 노동조합은 힘을 잃는다고 지적했다.

박을숙 수석부지회장은 “노조나 노사협의회나 큰 차이가 없을 줄 알았다. 겪어보니 회사의 대우는 하늘과 땅 차이였다. 노조를 만들면 회사와 대화해서 노동자의 권리를 얻을 수 있을 거라 봤다”라고 상기했다. 박 수석은 “노조 활동이 힘든 일이다. 하지만 법률이 보장한 단체협약은 노동조합만 만들 수 있다는 사실을 알기에 이를 악물고 활동하고 있다”라고 강조했다. 박을숙 수석부지회장은 “보통 노동자들은 내 할 일만 하고, 내 권리는 다른 사람이 알아서 챙겨주길 바란다. 노동조합 활동을 해보니 내가 나서지 않으면 바뀌는 게 없다는 사실을 알았다”라고 털어놨다.

박을숙 수석은 “노조 활동을 시작해보니 한국은 아직 노동조합 할 권리를 보장하지 않는 나라라는 사실을 알았다. 우리처럼 노조를 만드는 노동자들이 많아져야 노조 할 권리를 보장하는 나라가 될 거로 생각한다”라며 웃었다.