

- 2면 카드뉴스 / 직장 내 괴롭힘 금지법
- 4면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 09 / 취업규칙 (2)
- 5면 이주노동 칼럼 / 이주노동자 최저임금 깎으면 벌어진 일들
- 6면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 09 / 밀폐공간 작업
- 7면 금속노조는 내 친구 / 하이텔서비스지회
- 8면 금속노조 가입하자 16 / 충남지부 현대모비스 아산물류지회



바지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

바지樂 2019년 7·8월 합본호

발행처



전국금속노동조합

☎ 1811-9509



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

1/12



일터 괴롭힘·직장갑질

이제 그만!

2019년 7월 16일부터
직장 내 괴롭힘을 금지하는
개정 근로기준법이 시행됩니다

2/12

직장 내 괴롭힘이란?



“ 사용자 또는 근로자가 / 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 / 업무상 적정범위를 넘어 / 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 ”

(근로기준법 제76조의 2)

3/12

직장 내 괴롭힘 판단 기준은?



- ☑ 설령 의도가 없었더라도 상대방의 행위로 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화의 결과가 생겼다면 '직장 내 괴롭힘'으로 인정될 수 있습니다.

4/12

어떤 관계에서 발생할 수 있나요?



- ☑ 파견 노동자에게 발생한 직장 내 괴롭힘에 대해서도 사용사업주는 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담해야

5/12

지위 또는 관계의 우위

- ☑ 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위를 이용했다면 **지위의 우위**가 인정됩니다.
- ☑ **관계의 우위** : 수직 측면(개인 대 집단) / 사내 영향력(감사, 인사 부서) / 인적 속성(연령, 성별, 출신지역, 인종) / 업무역량(근속연수) / 고용형태

업무상 적정 범위를 넘는 행위

- ☑ 업무관련성이 없더라도 업무수행에 편승, 업무수행을 빙자했다면 '직장 내 괴롭힘'에 포함될 수 있습니다.
- ☑ 업무상 필요성은 인정돼도 행위 내용이 사회통념상 적절하지 않았다면 업무상 적정범위를 넘는 것!

6/12

괴롭힘 발생장소가 사업장이 아니어도!

- ☑ 외근, 출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳
- ☑ 회식이나 회사 행사 등
- ☑ 사내 메신저, SNS 등 온라인상의 공간

직장 내 괴롭힘 금지법, 무엇이 달라지나?

- ☑ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고가능
⇒ 사용자는 지체 없이 조사해야
- ☑ 신고나 피해 주장을 이유로 피해자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지
(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

7/12

직장 내 괴롭힘 사례

(고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼)



- ☑ 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱
- ☑ 근로계약서에 명시돼 있지 않은 허드렛일만 반복해 시킨 경우
- ☑ 업무과정에서 관련 정보를 주지 않고 의도적 배제
- ☑ 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- ☑ 의사와 상관없이 회식 참여 강요

8/12



신체적 폭력, 위협, 안전사항 미전달 등



정당한 이유없는 고용상 불이익, 좌천, 퇴사강요 등



지나친 업무감시, 차별, 성과가로채기 등



욕설, 고성, 위협적·비하적·굴욕적 언어사용



비방, 누명, 음주·흡연강요, 왕따, 지나친 간섭 등



기타 신체적·정신적·정서적 고통을 주는 행위

9/12

직장 내 괴롭힘 금지에 대한 취업규칙을 작성, 변경하세요



상시 10명 이상 노동자가 일하는 사업장이라면
아래 내용을 반영하여 취업규칙을 작성하여야 합니다

사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위

직장 내 괴롭힘 예방 교육 관련 사항

사건 처리 절차

피해자 보호 조치

행위자 제재

재발방지 조치 등

⇒ 이행하지 않을 시, 5백만원 이하 과태료 (근로기준법 제116조)

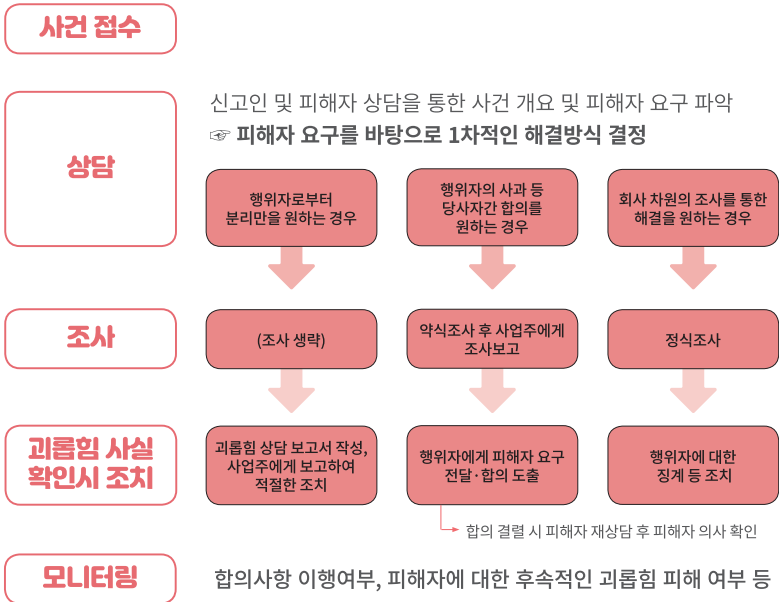
10/12



- ☑ '괴롭힘 발생 시 조치'에 징계가 포함되므로, 취업규칙 불이익 변경에 해당
⇒ 사용자는 반드시 노동조합 또는 과반수 노동자 동의를 얻어야 합니다
- ☑ '직장 내 괴롭힘 금지' 관련 규범을 만드는 과정에서 이와 상관없는 다른 취업규칙까지 한꺼번에 개정하려는 사측의 시도가 있는 경우,
⇒ 조항별로 불이익 여부를 판단하고, 변경 동의 또한 각각 따로 물어야!

11/12

직장 내 괴롭힘 사업장 해결절차



12/12



혼자 고민하지 말고
전국 어디서나 상담문의
☎ 1811-9509

직장갑질, 괴롭힘 없는
평등한 일터
금속노조와 함께!



불이익한 취업규칙 변경 시, 반드시 과반수 노동자 동의받아야

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 09] 취업규칙 (2)

- ☐ 상시 10명 이상 사업장인데 '직장 내 괴롭힘 금지'에 대한 취업규칙을 작성, 변경하지 않았나요?
- ☐ 사장 마음대로 취업규칙을 불리한 내용으로 바꿨나요?
- ☐ 회사가 취업규칙 변경 내용을 숨긴 채, 동의하는 서명 하라고 강요한 적은 없나요?

근로기준법 94조 (규칙의 작성, 변경 절차)

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

근로기준법 93조 (취업규칙)

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

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

[시행일 : 2019. 7. 16.]

근로기준법 76조의 3조 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ⑤ 사용자는 2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

노동조건을 신설해 노동자가 누리고 있는 이익을 박탈하는 절차를 말합니다.

- 취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경하려면 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 동의를 반드시 받아야 합니다.
- 노동자에게 불이익하게 취업규칙을 변경하면서 노동자집단의 동의를 받지 않았다면, 취업규칙 변경 효력이 없습니다. 즉 무효입니다.

▶ 직장 내 괴롭힘 금지 관련 취업규칙 작성 · 변경

- 특히 올해 7월 16일부터 '직장 내 괴롭힘 금지'에 관한 개정 근로기준법 등을 시행합니다. 법 시행 이전까지 직장 내 괴롭힘 예방 · 대응 방안 마련 등을 위한 취업규칙 변경을 마쳐야 합니다(근기법 93조 11호).
- 가해자에 대한 조치에 인사와 징계 관련 내용이 들어가기 때문에 취업규칙 불이익변경에 해당합니다. 따라서 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 동의가 필요합니다.



근로기준법 76조의2에 따르면 '직장 내 괴롭힘'은 '사용자 또는 근로자(노동자)가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자(노동자)에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'를 말합니다.

▶ 두 개 이상의 근로조건 변경 시, 각각 판단해야

- '직장 내 괴롭힘 규제'를 핑계 삼아, 이와 상관없는 취업규칙까지 한꺼번에 바꾸려는 사용자들이 있습니다.
- 두 개 이상의 취업규칙 조항을 변경하는 경우, 각각의 조건을 판단하고 변경 동의 역시 각각 물어야 합니다. 사측이 "귀찮은데 취업규칙 하나씩 따지지 말고, 그냥 한 번에 통으로 변경하자"라며 서명을 강요하면 단호히 거부해야 합니다.

▶ 상시 10명 이상 사업장, 취업규칙 반드시 작성

- 근로기준법 93조에 따라 상시 10명 이상의 노동자가 일하는 사업장의 경우, 시업 · 종업시간과 임금 계산방법 등에 대한 사항을 기재한 취업규칙을 반드시 작성하여야 합니다.
- 사용자가 취업규칙 작성의무를 위반하면(예컨대, 법정기재사항의 누락 등)에 500만 원 이하의 과태료를 부과합니다(근기법 116조 1항 2호).

▶ 불리하지 않은 취업규칙 작성 시, 의견청취 의무

- 취업규칙은 노동조건에 직접 영향을 미칩니다. 이에 근로기준법은 취업규칙의 작성 · 변경에 있어서 노동자집단의 의견청취 또는 그 동의를 요구합니다.
- 취업규칙의 변경이 노동자에게 불리하지 아니한 경우, 사용자는 과반수 노동조합 또는 노동자 과반수의 의견을 들어야 합니다(근기법 94조 1항). 그런데, 법원은 '불리하지 않게 변경된 취업규칙은 유효하다'라고 판단합니다.

▶ 불이익한 취업규칙 변경, 노동자 동의 반드시 필요

- 취업규칙의 불이익변경이란 종전의 취업규칙을 변경하거나, 저하된

이주노동자 최저임금 삭감하면? 모든 노동자의 불이익으로 돌아온다

[이주노동 칼럼] 이주노동자 최저임금 깎으면 벌어질 일들



6월 20일 서울 영등포구 자유한국당사 앞에서 이주인권노동단체 공동주최로 '자유한국당 황교안 대표 인종차별망발 규탄 기자회견'을 열고 있다. 사진=이주와 인권연구소

지난 6월 19일 부산상공회의소에서 자유한국당 황교안 대표가 부산의 중소·중견기업 대표들과 조찬간담회를 했다. 황 대표는 “우리나라에 그동안 기여한 것이 없는 외국인들에게 산술적으로 한국 사람과 똑같이 임금 수준을 유지해주는 것은 공정하지 않다. 형평에 맞지 않는다. 차별금지를 하면 안 된다”라고 말했다.

황교안은 “한국당이 법 개정을 통해 적극적으로 외국인 근로자 임금의 문제점을 개선하겠다”라고 밝혔다. 외국인 노동자에게 최저임금을 낮춰 적용하도록 법 조항을 손질하겠다는 얘기다.

황교안은 “내국인은 국가에 세금을 내는 등 우리나라에 기여한 분들로, 이들을 위해 일정 임금을 유지하고 세금 혜택을 주는 것은 국민으로서 의무를 다하는 것”이라고 덧붙였다.

황교안의 발언은 법과 상식에서 벗어난, 한 마디로 차별과 혐오 그 자체다. 한국 근로기준법은 국적 등을 이유로 차별 처우를 하지 못한다고 규정하고 있으며, 국제노동기구(ILO) 협약도 국적·인종을 이유로 임금을 차별하지 못하도록 하고 있다.

자유한국당의 연이은 이주노동자 차별·혐오

자유한국당, 바른미래당 등은 지난해 8월 이후 최저임금 삭감을 목적으로 최저임금법 개정안을 쉬지 않고 발의하고 있다. 업종별, 산업별, 규모별, 지역별, 나이별 최저임금에 차별을 두자는 내용이다.

이주노동자에 대한 최저임금 차별 안도 발의안 가운데 하나다. 6월 24일 자유한국당 추경호 의원이 대표 발의한 ‘최저임금법 개정안’을 보면 ‘현물로 제공하는 숙소와 식사를 돈으로 환산해서 월 통상임금의 25%까지 최저임금에 포함하자’라는 것이 주요 내용이다.

추경호 의원의 보도자료에 따르면, 고용노동부가 2017년 2월 발표한 ‘외국인 근로자 숙식 정보 제공 및 비용 징수 관련 업무지침’에서 숙식비로 통상임금의 20%까지 공제할 수 있도록 해 이미 현물급여를 최저임금에 포함하고 있는 셈이다. 그렇지만 실제 대부분 근로자가 숙식비 부담을 거부하고 이 문제가 해결되지 않으면 이직하는 사례가 매우 자주 발생하고 있다고 했다.

이와 관련해 일부 언론은 “열악하기 짝이 없는 이주노동자의 숙소에 1인당 수십만 원에 달하는 숙식비를 공제하는 사례가 이미 일반화되어 있고, 사업장 변경을 마음대로 할 수 없는 이주노동자가 숙식비 공제를 이유로 이직하는 것이 불가능하다”라며 이주노동자가 최저임금조차 제대로 받지 못하는 사례가 얼마나 빈번한지 등을 보도했다.

언론의 이런 보도는 추경호 의원이 발의한 개정안의 핵심을 잘못 짚은 것이다. 자유한국당이 낸 개정안의 주목적은 “현재 지침에만 있는 이주노동자의 숙식비 공제를 법에 명시하자”라는 것이 아니다. 이 개정안의 진짜 핵심은 이주노동자만 적용하는 현물 제공 숙식비 임금 공제 고용노동부 지침을 최저임금법 조항에 집어넣어 모든 노동자에게 확대 적용하겠다는 것이다.

이주노동자는 시작에 불과...

모든 노동자 최저임금 삭감을 노린다

추경호 의원은 “내·외국인 근로자에게 숙소 또는 식사를 제공하는 사용자는 법정 최저임금 이외에 현물형태의 급여를 추가로 지급할 수밖에 없는데, 대부분 근로자가 숙식비 부담을 거부하고 이를 요구할 경우 이직하는 사례가 빈번하게 발생하고 있다”라고 지적했다.

결국 ‘대부분 근로자’는 ‘외국인 근로자’와 ‘내국인 근로자’를 포함하는 개념이다. 노동자에게 숙식비 부담을 지울 수 있도록 법에 명시하면, 대부분 사업주는 내·외국인 가리지 않고 숙식비를 내라고 요구할 게 뻔하다. 사용주들 처지에서는 숙식비라는 우회로를 확보했으니 최저임금을 깎기가 훨씬 쉬워진다.

자유한국당 황교안 대표는 자신의 발언에 대한 논란이 커지자 “외국인 근로자 차별이 아니라 과도한 최저임금인상 부작용을 바로 잡자는 것”이라며 억울한 채 했다. 하지만 어떻게든 최저임금을 깎으려는 게 자유한국당의 본심이다.

“이주노동자의 임금과 노동조건 저하는 모든 노동자의 임금과 노동조건 저하로 이어진다”라는 비판에 귀 막은 채 지금 보수 야당은 속으로 이렇게 외치고 있을 것이다. “우리가 바라는 것은 모든 노동자의 최저임금 삭감이다.”

위험 많은 밀폐공간, 프로그램과 안전조치 마련 후 작업 시행해야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 09] 밀폐공간 작업

밀폐공간 작업은 질식사고와 폭발 사고가 발생할 수 있다. 밀폐공간 사고는 사망사고로 이어지는 경우가 많다. 당연한 얘기지만, 사업주가 안전을 확보하지 않으면 밀폐공간 작업은 절대 하면 안 된다.

여전히 최소한의 안전조치를 하지 않은 채 노동자를 밀폐공간으로 밀어넣는 사업주가 많다. 2017년 8월 진해 STX조선해양에서 폭발 사고가 났다. 도장 작업 시 환기량을 정확히 계산해 충분히 환기해야 하는데 환기량을 제대로 계산하지 않았다. 게다가 계산한 환기량의 절반만 환기해 결국 밀폐공간에서 폭발 사고가 일어났다. 이 사고로 네 명의 노동자가 사망했다.

특히, 여름철은 미생물 번식이 활발해 밀폐공간에서 질식사고가 자주 발생하며, 대부분 중소 영세사업장 노동자가 피해자다. 밀폐공간에서 작업하다 쓰러진 동료를 구하려다 함께 재해를 당하는 경우가 자주 있다.

사업주와 관리자는 밀폐공간 작업 전 작업과정 안전조치와 비상시 응급대책을 철저히 준비해야 한다. 산업안전보건법은 밀폐공간 작업에 대해 엄격하게 규정하고 사업주가 지키도록 강제하고 있다.

관련 법	주요 내용
산업 안전보건기준에 관한 규칙 618조 (정의)	1. '밀폐공간'이란 산소결핍, 유해가스로 인한 질식·화재·폭발 등의 위험이 있는 장소로서 법률이 정한 장소 2. '유해가스'란 탄산가스·일산화탄소·황화수소 등의 기체로서 인체에 유해한 영향을 미치는 물질을 말한다. 3. '적정공기'란 산소농도의 범위가 18퍼센트 이상 23.5퍼센트 미만, 탄산가스의 농도가 1.5퍼센트 미만, 일산화탄소의 농도가 30피피엠 미만, 황화수소의 농도가 10피피엠 미만인 수준의 공기를 말한다. 4. '산소결핍'이란 공기 중의 산소농도가 18퍼센트 미만인 상태를 말한다. 5. '산소결핍증'이란 산소가 결핍된 공기를 들이마심으로 써 생기는 증상을 말한다.

우선 산업 안전보건기준에 관한 규칙 618조는 밀폐공간, 유해가스, 적정 공기, 산소결핍, 산소결핍증에 관해 규정하고 있다. 특히 밀폐공간 작업 시 적정 공기를 준수할 필요가 있다. '적정 공기'란 산소농도 범위가 18퍼센트 이상 23.5퍼센트 미만, 탄산가스 농도가 1.5퍼센트 미만, 일산화탄소 농도가 30피피엠 미만, 황화수소 농도가 10피피엠 미만인 수준의 공기를 말한다.

산업 안전보건기준에 관한 규칙 619조는 밀폐공간 작업 시 사업주가 밀폐공간 작업 프로그램을 수립해 시행하도록 규정하고 있다. 밀폐공간 위치, 관리 방안과 질식 중독 등을 일으킬 수 있는 유해 위험 요인 파악, 관리, 작업 시 사전 확인이 필요한 사항에 관한 확인 절차와 교육 훈련 등이 필요하다.

작업을 시작 전 작업 정보(작업일시, 기간, 장소), 작업자 정보, 산소와 유해가스 농도 측정 결과, 후속 조치, 보호구, 비상 연락 체계 등을 확인해야 하고, 이 내용을 작업장 출입구에 게시하도록 하고 있다.

산업 안전보건기준에 관한 규칙 619조의 2는 산소와 유해가스 농도를 측



정할 수 있는 자격을 정하고 있다. 적정 공기를 유지하지 않으면, 환기하거나 공기호흡기, 송기 마스크를 지급하는 등 건강장해 예방을 위해 필요한 조치를 해야 한다.

산업 안전보건기준에 관한 규칙은 밀폐공간 작업장을 출입하는 노동자의 인원을 점검하도록 규정하고 있다. 작업장 상황을 지켜보고 이상이 발생하면 즉시 구조를 요청할 수 있는 감시인을 배치해야 한다.

관련 법	주요 내용
산업 안전보건기준에 관한 규칙 621조 (인원의 점검)	사업주는 근로자가 밀폐공간에서 작업을 하는 경우에 그 장소에 근로자를 입장시킬 때와 퇴장시킬 때마다 인원을 점검하여야 한다.
산업 안전보건기준에 관한 규칙 623조 (감시인의 배치 등)	① 사업주는 근로자가 밀폐공간에서 작업을 하는 동안 작업상황을 감시할 수 있는 감시인을 지정하여 밀폐공간 외부에 배치하여야 한다. ② 1항에 따른 감시인은 밀폐공간에 종사하는 근로자에게 이상이 있을 경우에 구조요청 등 필요한 조치를 한 후 이를 즉시 관리감독자에게 알려야 한다. ③ 사업주는 근로자가 밀폐공간에서 작업을 하는 동안 그 작업장과 외부의 감시인 간에 항상 연락을 취할 수 있는 설비를 설치하여야 한다.

다시 강조하지만, 밀폐공간 작업은 매우 위험하다. 우리 사업장에 밀폐공간이 어디에 있는지 확인하고, 밀폐공간이라는 표시를 해야 한다.

또, 우리 사업장에 밀폐공간 작업 프로그램이 있는지 확인하고, 규정을 지키는지 점검해야 한다. 작업장 외부로 출장 간 노동자가 밀폐공간에서 작업할 가능성이 있다. 따라서 외부 작업장에 대한 정보도 챙겨야 한다.

다음 호에서 밀폐공간 유해가스 발생과 비상시 대책에 대해 알아보자.



하이텔서비스 동료 여러분 만나서 반갑습니다!

“회사를 다닐수록
나는 왜 점점 더
힘들어지기만 할까?”

“노동조합?
그거 가입하면
뭐가 좋은데?”

“노조 생긴다고
우리 회사가 과연
달라질까?”

“괜히 가입했다가
불이익 당하면
어떡하지?”

회사에 대한 불만, 노조에 대한 궁금증, 걱정, 불안...
무엇이든 함께 나누겠습니다.
노동조합은 당신 곁에 가까이 있습니다.

다들 힘드니까 “참자” 하지말고
다들 힘드니까 “바꾸자!”
그 방법이 바로 노동조합입니다.

전국금속노동조합



LG전자, 콜센터 품질지수 가전서비스부문 1위 선정!

축하드립니다. 정말 고생 많으셨습니다.

그런데... 빛나는 성과를 만든 우리 상담사들의 노고는 인정받고 있습니까?

1. 무료노동 이제 그만!

출근시간보다 일찍 출근해서 업무를 준비하는 시간, 수시로 발생하는 잔업, 시험시간, 교육시간은 모두 업무시간입니다. 특히 소정근로시간(하루 8시간)을 초과하는 근무에 대해서는 연장수당(1.5배)을 받아야 합니다.
'주52시간'을 맞춘다고 잔업시간을 달지 못하게 하니 노동시간은 늘어나고, 시간당 임금은 줄어듭니다. 우리는 회사를 다니는 노동자이지, 무료봉사단이 아닙니다.

2. 인원 부족! 업무량은 점점 더 증가!

주 52시간 맞추려면 인원을 늘려야지, 이미 힘든 우리를 마른수건 쥐어짜듯 하면 되겠습니까?
게다가 원래 업무가 아닌 일까지 처리하라고 하니 효율성은 떨어지고 업무강도는 높아지기만 합니다.

3. 최저임금이 올랐는데, 근속이 쌓여도 왜 임금은 제자리?

최저임금이 올라가서 신입 임금이 올랐으면, 연차가 쌓일수록 그만큼 임금을 올려줘야지요.
신입이나 10년차나 임금이 별 차이가 없으니 회사 다닐 맛이 나겠습니까?
근속에 따른 보상이 없는 회사는 미래가 없습니다. 우리 노동의 숙련과 가치를 인정받아야 합니다.

4. 도급화로 고용까지 불안!

퇴사나 휴직으로 줄어든 인원만큼 총원은 안하고, 도급인원을 자꾸 늘리고 있습니다.
'1-2년 후에는 도급이 내 현실이 아닐까?' 불안한 마음이 생길 수밖에 없습니다.
도급화를 중단하고 고용 안정, 인원 총원이 되어야 합니다.



지원센터는 이미 자회사라 직고용은 불가능하다?

직영서비스로 일 해온 기술직 중에는 센터 출신도 많이 있습니다.
VIP, 교환환불, 재고장 등 곳은 일, 험한 일은 다 자회사로 넘겨왔습니다.
낮은 기본급도 감내했고 인원이 점점 줄어들어 업무가 과다해져도 참아 왔습니다.
그런데 자회사라는 이유로 직고용에서 배제한다니요?

차별 없는 직고용을 요구합니다.

직고용 협상이 마무리되면 비슷한 수준으로 임금과 처우를 맞춰 주겠습니다.
그저 주는 대로 받고 만족하라는 소리입니다.
우리의 의사와는 상관없이 B2B로 업무를 전환하는 흐름까지 더해져 미래도 볼투 명합니다.
하이텔서비스 노동자도 같은 LG서비스맨입니다.
가만히 앉아서 기다리기만 할 순 없습니다.

노동조합으로 뭉쳐서 우리 목소리를 냅시다.

상담실&직영센터 서로 하는 일은 달라도
우리는 모두 LG노동자입니다.

이제는 상담실과 직영센터가 함께 힘을 모아서
노동조합으로 우리의 정당한 권리를 찾읍시다.

삼성전자서비스 콜센터 상담사들의 이야기, 들어보셨나요?

노동조합(금속노조 삼성전자서비스지회)에 가입한 후
불과 몇 개월 만에 이런 변화들입니다.

아침/점심 5분 전 전산 로그인(대기)	▶	폐지
아침조회, 조출	▶	폐지
보건휴가(생리휴가) 사용 불가	▶	사용 가능
연장근로(잔업) 1시간 단위로만 인정	▶	10분 단위로 입력하여 연장수당 지급
업무 외 시간에 진행되는 자리이동, 교육, 시험시간 무급 처리	▶	업무 외 시간에 진행시 연장수당 지급
주말(휴일)근무 강제	▶	조합원은 자율적으로 선택
월요일 연차사용 금지	▶	조합원은 자유롭게 사용
리얼모니터링(통화 실시간 감시)	▶	완화

노동조합이 있으면 다릅니다.

노동법 위반을 바로잡고, 당연한 권리를 되찾았습니다.
어렵지 않습니다. LG콜센터 상담사들도 할 수 있습니다.

☎ 가입문의/상담 010-4041-3333

“모비스 물류노동자, 금속노조에서 희망 찾았다”

[금속노조 가입하자 16] 충남지부 현대모비스 아산물류지회



“용기 있는 사람이 빛을 볼 수 있습니다. 조금만 용기를 내 노조를 만들면 더 나은 삶을 살 수 있습니다.” 금속노조 충남지부 현대모비스 아산물류지회 조합원들이 노조 없는 사업장 노동자들에게 전하는 말이다. 사진 왼쪽부터 장종관 지회장, 조병혁 수석부지회장, 정완영 부지회장, 김종석 사무장.

7만 3천 평 규모의 현대모비스 아산물류센터는 현대·기아자동차 부품 물류의 중심이다. 깨끗한 건물들과 넓은 도로, 잘 정돈된 잔디밭. 굴러다니는 쓰레기 하나 없다. 밖에서 보기에 꽤 번듯해 보이는 공장이다.

이곳 노동자들은 전국 각지에서 생산한 자동차 수리 부품을 전국 70여 개 부품 사업장과 200여 개 해외사업소로 배송한다. 울산과 경주, 냉천에도 물류센터가 있지만, 아산센터가 전체 물량의 60%를 소화한다.

겉보기와 달리 여기서 일하는 노동자 70~80%가 호흡기 질환을 앓고 있다. 밀폐된 창고 내부에 환기장치가 없기 때문이다. 무거운 부품을 옮기다 허리디스크와 근골격계 질환에 걸리기 일쑤다. 임금이 높지도 않다. 시급 7천 6백 원을 받는다. 최저임금법 위반이지만 회사는 상여금 쪼개기와 수당 등으로 피해간다.

충남지부 현대모비스 아산물류지회 조합원들은 지난해 10월 14일 설립총회를 열고 금속노조에 가입했다. 전체 노동자 252명 중 244명이 조합에 가입했다. 노조를 만들자 회사는 마스크를 지급하기 시작했다.

“노조 만들고 불안하냐고요? 더 빨리 세우지 못해 후회한다”

장종관 지회장은 “노조를 세우고 처음 출근하는 아침, 앞으로 닥칠 일에 대한 불안보다 왜 더 빨리 노조를 조직하지 못했나 하는 생각이 들었습니다”라고 회고했다. 장 지회장은 “많은 노동자가 갈망했다는 사실을 노조를 세우고 알았습

니다. 믿을 수 없었어요. 노조를 만들자 조합원들 표정이 밝아졌어요. 살맛 나는 공장을 만들 수 있다는 희망이 생긴 거죠”라며 웃었다.

“17시에 저녁을 먹고 나서 23시나 자정까지 일하는 날이 많았습니다. 초과수당은 받지 못했습니다. ‘유노동 무임금’이죠. 회사는 일하다 다치면 회사를 나가라고 했어요. 노조를 만들기 전에 동료들은 이런 부당노동행위를 당연하게 받아들이는 분위기였습니다.” 장 지회장은 이제 필요에 따라 휴가를 쓸 수 있고, 아프면 아프다고 얘기할 수 있어 좋아한다며 미소를 띠었다. 현대모비스 아산물류센터는 비정규직 노동자들이 노조를 만들려는 움직임이 보이자 온갖 공작을 자행했다. 노동자 사이를 이간질하고, 노조 만들면 공장문 닫는다고 협박했다. 주동자로 찍힌 장종관 지회장은 일백 번 정도 사무실에 불려갔다.

“사측은 저에게 정규직을 제안했습니다. 비정규직으로 일한 기간을 금속으로 인정해주겠다면서요. 뻔한 거짓말이라는 사실을 알았죠. 같이 일하는 동료와 형들을 배신할 수 없었고, 사측이 쟁기는 게 많다고 생각했어요.”

장종관 지회장은 노조를 만들 때 금속노조 충남지부와 현대모비스 아산지회의 도움이 컸다고 털어놨다. 충남지부 아산지회가 먼저 밝은 길과 충남지부의 상담과 교육은 조직화의 밑거름이 됐다고 했다.

장종관 지회장은 “노조를 만들고 교섭을 하면서 사측의 태도가 조금씩 변하고 있다. 조합원들이 현장에서 고개를 들고 다니기 시작했다”라며 “일단 시작하는 게 중요하다. 노조 없는

사업장의 노동자들이 조금만 용기를 냈으면 한다”라고 말했다.

“노조 가입하고 희망 생겼다. 용기 내 노조 세우시라”

현대모비스 아산물류지회는 현대모비스 원청이 아닌 동부익스프레스와 2019년 임·단협 교섭을 한다. 현대모비스가 올해 1월 사내하도급 방식으로 처리하던 물류 업무를 동부익스프레스에 10년 계약으로 넘겼다. 사내하청 노동자이던 조합원들은 동부익스프레스 정규직이 됐지만, 실제 사용자는 여전히 현대모비스다. 동부익스프레스는 현대차그룹 임단협 결과가 나와야 교섭이 진전할 수 있음을 은연중 내비친다.

지회는 올해 임·단협 교섭에서 근속연수를 인정하는 임금체계 도입과 물류창고 안 냉·난방장치, 환기장치 설치를 요구하고 있다. 현장에 하루 평균 9.5t 트럭 300여 대가 드나들며 자동차 부품을 싣고 내리는 과정에서 먼지가 많이 생길 수밖에 없다. 여름과 겨울, 밀폐된 창고는 바깥보다 더 덥고, 더 춥다. 현재 작업장에 냉·난방장치도 환기장치도 없다. 노동자들은 밀폐 공간에서 무거운 상·하차 작업을 하며 추위, 더위, 먼지와 싸워야 한다.

장종관 지회장은 “원청은 현대모비스인데 중간에 동부익스프레스가 끼어있다. 사측은 무엇하나 결정하려 해도 현대모비스 결재를 받아야 한다고 핑계 대며 교섭을 지연하고 있다”라며 “동부익스프레스 때문에 교섭 형태가 복잡하다”라고 말했다. 냉·난방기와 환기장치 설치 요구에 사측은 공장을 개조하기 어렵다며 회피하고 있다. 장 지회장은 올해 반드시 냉난방기와 환기장치를 설치하겠다고 단단히 버리고 있다.

지회 간부들에게 아직 노조가 없는 노동자들에게 해주고 싶은 얘기가 있는지 물어봤다. 김종석 사무장은 “용기 있는 사람이 빛을 볼 수 있습니다. 조금만 용기를 내 노조를 만들면 더 나은 삶을 살 수 있습니다”라며 주먹을 쥐어 보였다. 정완영 부지회장은 “저도 노동조합을 시작하기 전에 두려웠어요. 생각해보니 법이 보장한 노조를 못 하게 막는 회사가 잘못이지 노조 설립하는 게 불법은 아니라고 생각하고 싸웠습니다”라고 말했다.

장종관 지회장은 “우리는 지회 힘을 많이 키워야 합니다. 그러나 우리는 희망을 품고 살고 있습니다. 노조 없는 노동자들이 희망을 품고, 용기를 내기를 바랍니다. 금속노조를 통해 희망을 봤으면 좋겠습니다”라며 밝게 웃었다.