

- 2면 소식 1 / 원남산업단지 노동자 권리 찾기
- 3면 소식 2 / 금속노조 경남지부, <김해 노동자 작업복세탁소>에 탐차 지원
- 4면 소식 3 / 위험의 외주화 금지 대책위 출범
- 5면 이주노동 칼럼 / 위험의 이주화 막아야
- 6면 알면 당하지 않는 노동법 17 / 취업규칙
- 7면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 11 / 석면 해체 작업
- 6면 금속노조 가입하자 18 / 광주전남지부 대한솔루션지회



바지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자



원남산업단지에서 노동자 권리 찾기

[소식 1] 원남산단 노동환경 실태조사 결과와 취업규칙 바로 알기 캠페인

〈원남노동자권리찾기사업단〉과 〈원남산단노동조합〉이 지난 4~5월 두 달 동안, 충북 음성군에 있는 원남산업단지 노동자들의 현실을 알기 위해 노동환경 실태조사를 벌였습니다. 일대일 대면조사, 비공개 인터뷰 조사, 구인/구직 사이트 조사 등 다양한 방법으로 조사한 내용을 발표했습니다.

전체 응답자의 42.3%가 ‘근속연수 2년 미만’이라고 답했다는 사실이 눈에 띄는 결과입니다. 정규직이라고 응답한 노동자가 전체의 66.1%라는 결과가 무색할 만큼 근속연수가 짧았습니다. 실태조사를 통해 드러난 문제는 더 많았습니다.

첫째, 2016년 큰 문제이던 직업소개소의 부당수수료 문제가 여전히 개선되지 않았습니다. 아르바이트 노동자의 경우, 하루에 적게는 7천 원, 많게는 2만 원까지 소개수수료를 내고 있었습니다.

둘째, 최저임금 포함범위 확대로 법정 최저임금 인상 효과가 사라져 버렸습니다. 응답자의 30.5%가 ‘회사가 상여금과 수당을 기본급에 포함하거나 삭감했다’라고 답했습니다.

셋째, 광범위한 근로기준법 위반과 노동권 침해 사례가 있었습니다.

또한, 관리자의 막말, 폭행, 성희롱, 따돌림, CCTV 감시를 통한 지적과 불이익처분 등 9건의 인권침해 사실도 확인했습니다.

이와 같은 사례를 확인한 사업장에 대해 원남산단노조는 지난 7월, 고용노동부에 근로감독 청원을 제기했습니다. 근로감독 결과를 바탕으로 대전 고용노동청 충주지청은 각 업체에 시정명령을 내렸습니다.

- ▲ 취업규칙을 본 적이 없음 (16건)
- ▲ 사용하지 못한 연차에 대한 금전보상 없음 (14건)
- ▲ 근로계약서 작성했으나 받지 못함 (10건)
- ▲ 임금 명세표를 받지 못했음 (10건)
- ▲ 연차 사용에 제약을 받음 (9건)
- ▲ 근로계약서 작성하지 않음 (3건)
- ▲ 초과수당에 상한선 둠 (3건)
- ▲ 근무 중 재해임에도 자비로 치료받음 (2건)
- ▲ 초과근무수당을 지급하지 않음 (1건)

원남산단노조는 9월부터 취업규칙에 관한 캠페인을 시작했습니다. 실태조사 결과 중 ‘취업규칙을 본 적이 없음’ 사례가 가장 많은 답변이었기 때문입니다. 음성 지역 안에 취업규칙이 무엇인지 알리는 과정이 필요하다고 생각했습니다.

‘취업규칙 바로 알기’ 캠페인을 통해 ▶회사는 취업규칙을 신고/게시할 의무가 있다는 법 규정 ▶회사는 노동자들이 취업규칙을 자유롭게 열람할 수 있도록 게시해야 한다는 법 규정 ▶취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경할 경우, 노동자의 과반수 동의가 있어야 한다는 법 규정을 적극적으로 알릴 예정입니다. 사업주들이 숨긴 노동자의 권리를 찾는 출발점으로 만들어보려 합니다.

지금까지 이야기한 문제가 단지 원남산업단지만의 문제는 아닐 것입니다. 전국 곳곳, 각 지역의 많은 사업장에서 이런 일이 비일비재하게 일어납니다. 원남산업단지를 시작으로 모든 노동자가 노동자의 권리를 찾을 때까지, 권리 찾기 캠페인은 계속, 계속됩니다.

제1교시 원남산단 노동조합 2019년도 하반기
취업규칙 탐구영역 80점

성명 배현남 수험번호 1811-9509

1. 취업규칙(회사내규, 인사규정 등등)을 게시하거나 갖추어두기 알맞지 않은 장소는? [30점]

① 본관 내 게시판 ② 식당 입구 게시판
③ 화장실 ④ 휴게실
 사정실

2. 취업규칙을 게시하지 않았을 경우 어떤 처벌을 받을까요? [20점]

① 처벌 없음 ② 경고
③ 영입정지 7일 ④ 500만원 이하 과태료
 500만원 이하 벌금

3. 상여금 삭감, 각종수당 폐지... 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하려고 한다. 다음 중 잘못된 것은? [50점]

① 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 동의를 받아야 한다.
② 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 동의를 받아야 한다.
③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받지 않은 경우 해당 취업규칙 불이익변경은 무효다.
 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견만 듣고 취업규칙을 변경해도 효력이 있다.
⑤ 어느날 갑자기 근로자들에게 개별적으로 동의를 나눠주고 서명을 받는 방식은 과반수 찬성을 얻었다고 하더라도 무효다.

정답 및 해설

1. 정답 : ⑤
<근로기준법> 제14조[법령 외의 게시] 제1항 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.


2. 정답 : ④
<근로기준법> 제116조제1항제2호 법 제14조를 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 정답 : ④
<근로기준법> 제94조제1항 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.(위반시 500만원 이하의 벌금)

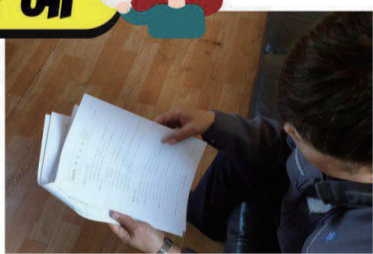
**우리회사 취업규칙 어디에 숨었나?
우리회사에 명절상여금이 있었다구?**

원남에는 원남산단노동조합
1811-9509 / (043)234-9595


좋은 예



나쁜 예

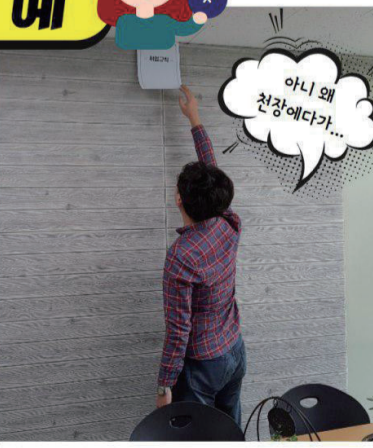


내 허락 없이 못 봐!



대표이사 000

아니 왜 천장에다가...



취업규칙 속 숨겨진 내 권리 찾아보자!

원남에는 원남산단노동조합
1811-9509 / (043)234-9595

금속노조 경남지부, <김해 노동자 작업복세탁소>에 탐차 지원



전국금속노동조합 경남지부가 경상남도 김해시가 추진하는 <김해 노동자 작업복세탁소>에 2천만 원이 넘는 1t 탐차를 지원한다.

경상남도 김해시가 지원하는 <노동자 작업복세탁소>는 중소 영세 사업장 노동자와 이주노동자의 작업복을 세탁하고, 지원받은 차량은 작업복 수거와 배달을 위해 사용한다.

노동자의 작업복은 생산현장에서 발생하는 각종 오염물이 묻을 수밖에 없다. 가정용 세탁기로 세탁하면 세탁기의 고장은 물론, 함께 빠는 다른 옷들도 오염이 될 수 있는 우려가 있다.

대기업이나 규모가 큰 사업장에서 일하는 노동자들은 사내 작업복세탁소를 통해 작업복을 세탁하는 반면, 사내하청 노동자와 중소 영세사업장 노동자들은 작업복 세탁과 관련한 복지혜택을 받지 못하고 있다.

부품산업단지인 김해시 공단지역에서 일하는 노동자 대다수가 이주노동자와 하청노동자이다. <김해 노동자 작업복세탁소>는 이런 상황을 고려해 사업을 시작한다. 작업복세탁소 운영을 통해 노동자 간 복지의 차이를 조금이라도 줄이려는 취지이다. 광주광역시에서 시작한 노동자 작업복세탁소 사업은 경기 안산, 성남 등 각 지역에서 추진할 예정이다.



금속노조 경남지부는 이번 차량 지원을 위해 조합원들이 십시일반 모아 온 사회연대기금을 활용했다. 경남지부는 매달 조합원 1인당 1~2천 원씩 기금을 걷어 2016년부터 사회연대사업을 추진해왔다. 그동안 이 기금을 활용해 도내 고등학생 119명에게 교육비를 지원했고, 시민사회단체와 연대해 소외계층 지원사업, 문화연대사업, 농민연대사업 등을 벌였다. 지부는 매년 약 6억 원 정도를 사회연대사업에 사용했다.

금속노조는 공장의 울타리를 뛰어넘는 사회연대를 항상 고민하고 있다. 모든 노동자를 위한 노동조합을 만들기 위해 노력하는 금속노조의 실천에 많은 관심을 보내주기 바란다.

당신의 일터는 무사한가요?

[소식 3] 위험의 외주화 금지 대책위 출범... '노동안전 정책 후퇴' 문재인 정부 규탄

‘죽거나 혹은 퇴근하거나...’ 아침에 일하러 나가는 노동자가 이런 마음을 품고 일터로 향하지는 않을 것이다. 그 누구도 죽기 위해 출근하지는 않는다. 그러나 연일 보도에 나오는 노동자들의 사망 소식을 듣다 보면 ‘오늘도 무사히...’라는 말을 떠올리게 된다.

지난 9월 20일 울산 현대중공업에서 작업 중이던 하청노동자가 18t짜리 구조물에 머리가 눌러 처참하게 죽었다. 9월 26일 대우조선 납품업체 하청노동자가, 9월 27일 서산 대산공단 석유화학 공장에서, 9월 28일 부산 오페라하우스 공사현장에서, 10월 4일 경남 고성 화력발전소 건설현장에서, 10월 11일 당진 단열재공장에서, 10월 14일 충북 영동군 퇴비공장에서, 10월 15일 대전 대영금속공업 하청노동자인 네팔노동자까지..... 노동자의 죽음이 끊이지 않고 있다.

지난해 12월 태안화력발전소 고 김용균 노동자의 죽음을 겪으며 더는 노동자들의 죽음을 방관할 수 없다는 국민의 공분과 요구가 만들어졌다. 하지만 연일 이어지는 노동자의 죽음 앞에서 결국 무엇이 달라졌는지는 물음표를 찍을 수밖에 없다. 매번 사고가 날 때마다 “최소한의 안전조치만 사전에 취했다라면 일어나지 않았을 사고였다”라는 이야기만 반복될 뿐이다.

위험의 외주화 금지법 제정

돈벌이에 혈안이 된 사업주는 더 싼 임금의 비정규직을 확대하고, 자신이 해야 할 안전보건조치 의무를 하청업체에 떠넘기고 있다. 결국, 위험에 방치된 하청노동자는 최소한의 안전도 보장받지 못한 채 일터에서 목숨을 걸고 일하고 있다.

김용균 노동자를 비롯한 수많은 노동자의 목숨값으로 28년 만에 산업안전보건법이 전면 개정되었다. 산업안전보건법은 노동자가 죽지 않고, 다치지 않고, 병들지 않고 일할 수 있도록 사업주의 기본조치를 의무



금속노조와 김용균 재단(준) 등이 10월 7일 서울 청와대 분수대 앞에서 '위험의 외주화 금지법·중대재해기업처벌법 제정, 문재인 정권의 노동자 생명안전 제도 개악 박살 대책위원회 출범' 기자회견을 열고 있다.

로 규정하는 법이다. 하지만 이 법은 구의 역의 김 군도, 태안화력의 김용균도, 조선소 하청노동자도 보호해 주지 못하는 빈껍데기 법으로 전락했다.

중대재해 기업처벌법 제정

중대재해 사망사고는 주로 사업주가 법이 규정한 기본조치를 지키지 않아 벌어진다. 하지만 법을 위반한 사업주는 제대로 처벌을 받지 않고, 대부분 무혐의나 기껏해야 벌금형의 가벼운 처벌만 받는다. 지난 10년간 산재 사망자의 수는 2만 명이 넘었지만, 2016년 기준 노동자가 산업재해로 사망했을 때 사업주가 내는 벌금은 고작 평균 400여만 원이다. 노동자 목숨값을 고작 고깃집 회식비 정도로 생각하니 누구도 안전을 위해 예산을 투자하고 법을 지키지 않는다. 사업주는 법을 제대로 지키지 않아 노동자를 죽여놓고 제대로 벌을 받지 않으니, 계속해서 노동자의 죽음에 무관심하다.

법을 위반하며 노동자를 병들고 다치게 만든 사업주들을 제대로 처벌하라는 법이 '중대재해 기업처벌법'이다. 문재인 대통령은 대선 후보 시절 노동자 생명안전을 존중한다며 법 제정을 약속했다. 그 약속은 지켜지지 않았다. 여전히 사업주에 대한 솥방망이 처벌이 이어지고 있다. 이런 현장에서 안전하게 일한다는 상상조차 어렵다.

한국은 세계 10위권의 경제력을 자랑하지

만, 한 해 2,400명 이상의 노동자가 산업재해로 죽는 나라다. OECD 국가 중 산재 사망 1위 기록은 10년 넘게 이어지고 있다. 문재인 대통령은 임기 안에 산업재해 사망자를 절반으로 줄이겠다 약속했다. 그 약속은 이미 깨졌고, 노동자 생명안전정책을 개악하고 있다. 일터에서 열심히 일하던 노동자의 죽음은 오늘도 계속되고 있다.

노동자 생명과 안전을 보호하기 위해 지난 10월 7일 <위험의 외주화 금지법, 중대재해 기업 처벌법 제정, 문재인 정권의 노동자 생명안전제도 개악 박살 대책위원회>가 출범했다.

위험의 외주화 금지 대책위는 노동자들의 참혹한 죽음을 막고, 자본의 이익을 위해 늘어가는 위험의 외주화를 금지하고, 법을 위반하며 중대 재해를 일으킨 사업주를 처벌하고, 문재인 정권이 후퇴시킨 생명안전 제도를 바로잡기 위한 싸움을 시작했다.



민주노총과 금속노조 등 산별노조연맹들이 10월 23일 오후 서울 광화문 세종로공원에서 '위험의 외주화 금지 약속 파기 문재인 정권 생명안전제도 개악 분쇄 결의대회'를 열고 있다.

대책위는 10월 8일 서울 광화문광장에서 1인 시위를 시작했다. 16일 같은 장소에서 '당신의 일터는 무사한가요'라는 이름으로 시민문화제를 열었고, 23일 서울 광화문에서 '위험의 외주화 금지 약속 파기 문재인 정권 생명안전제도 개악 분쇄 결의대회'를 벌였다. 대책위는 29일 국회에서 중대재해 사업장 노동자 증언대회를 진행했다.

위험의 외주화 · 이주화 막아야 한다

[이주노동 칼럼] 법률 규정 사업주 위험 예방 조치 강제 · 산재 발생 사업장 이주노동자 고용 제한해야



2019년 9월 10일 경북 영덕 오징어 가공업체에서 태국 노동자 세 명과 베트남 노동자 한 명이 산업재해로 사망했다. 3m 깊이의 오·폐수 저장 탱크 배관이 막히자 사업주는 이주노동자에게 탱크에 들어가 청소를 하라고 지시했다. 탱크에 들어간 노동자는 바로 쓰러졌고, 그를 데리고 나오라는 지시를 받고 뒤따라 들어간 노동자들도 연달아 쓰러졌다. 이 저장 탱크는 청소하지 않은 지 8년이 넘었고, 사고 다음 날 측정된 탱크 내부의 황화수소 농도는 호흡 한 번으로 질식사할 수 있는 수치의 네다섯 배가 넘었다.

2017년 경북 군위와 경기 여주의 양돈 농장에서 각각 두 명의 이주노동자가 분뇨 배출 배관이 막힌 정화조를 청소하러 들어갔다가 질식사했다. 비슷한 사고가 반복해서 일어나고 있는데 오징어 가공업체 사업주는 이주노동자를 마스크 한 장 없이 유독가스 가득한 저장 탱크로 내려보냈다. 이 사건은 사고라기보다 살인에 가깝다.

사망한 노동자 가운데 태국 노동자 세 명의 유족들은 소액의 금액을 받고 사업주와 합의했다. 베트남 노동자 한 명의 유족만 산재보험 신청을 위한 절차를 밟고 있다. 경북 군위의 산재 피해자 가운데 유족 한 명은 인권단체의 지원을 받았는데도 사건 이후 한 달 만

에 한국에 입국할 수 있었다. 대사관이 온갖 서류를 요구했기 때문이다. 다른 피해자의 유족은 항공료가 없어 아예 입국을 포기했다. 산업재해임이 명백한 사망사고이고, 언론 보도를 통해 널리 알려진 사건들이 이런 취급을 받으니 잘 알려지지 않은 사건의 처리가 어떠한지 짐작할 수 있다.

이주노동자 산업재해 실태

기존의 실태조사에 따르면 이주노동자 세 명 가운데 한 명은 산업재해를 당했을 때 산재보험을 신청할 수 있다는 사실 자체를 모른다. 알아도 어떻게 신청하는지 절차를 모른다. 사업주와 재해 노동자의 대사관은 산재보험 신청에 쉽사리 협조하지 않고, 신청 과정에서 회유와 강제 출국 협박을 하기도 한다.

한국인 노동자 산재 은폐율이 높지만, 이주노동자의 산재 은폐율은 훨씬 높다. 공식 통계로 이주노동자의 산업재해 실태를 파악하기에 한계가 많다. 하지만 기존 통계만으로도 이주노동자의 산업재해 실태는 심각한 수준이다. 산업안전공단의 자료에 따르면 2017년 이주노동자의 산업재해율은 한국인 노동자의 여섯 배였다. 2014년부터 2018년까지 이주노동자의 산업재해 사망자 수는 60% 증가했고, 올해 상반기 산업재해 사망자의 10

명 중 1명 이상이 이주노동자였다. 전체 생산가능인구 가운데 이주노동자 비중은 3% 미만이고, 전체 임금노동자 가운데 이주노동자 비율은 많이 잡아도 5% 정도다.

최근 몇 년간 외주 하청업체 비정규직 노동자의 억울한 산재 사망 사건이 알려지면서 위험의 외주화에 관한 대중의 경각심은 높아지고 있다. 그러나 위험은 줄지 않았다. 지난 5년 동안 산업재해자 수와 사망자 수는 한국인 노동자와 이주노동자 가리지 않고 매우 증가했다.

예방 조치가 최우선

노동현장의 위험을 예방해 산업재해 발생 가능성 자체를 줄이지 않는 한 위험은 상대적으로 약한 노동자에게 전가될 수밖에 없다. 고용허가제 이주노동자는 사업장을 마음대로 정하거나 옮길 수 없어 위험한 작업 투입 지시를 거부하기 어렵다. 미등록 이주노동자는 늘 단속과 강제추방의 위협에 처해있어 사업주에게 저항하기 어렵다. 한국의 법 제도 때문에 이주노동자에게 위험이 집중되고 있다. 이런 한국의 현실은 위험의 외주화를 넘어 '위험의 이주화'로 불리고 있다.

'위험의 이주화'를 막으려면 무엇보다 사업주가 노동현장의 위험 예방을 위한 법 제도상 조치를 지켜야 한다. 위험 요소를 현장에서 없애야 한다. 사업주는 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 산업안전보건교육을 시행하고, 정부는 산업안전보건법 위반 사업장에 이주노동자 고용을 제한해야 한다. 중대재해 발생 사업장 사업주가 이주노동자를 고용할 수 없도록 해야 한다. 지금은 산업재해를 당한 이주노동자가 해당 사업장을 떠난 뒤 작업환경을 개선하지 않아도 다른 이주노동자를 고용하는 식이어서 재해가 반복되고 있다.

산업재해 발생 책임자 처벌을 강화하고, 이주노동자에게 한국인 노동자와 차별 없이 정당한 보상을 해야 한다. 사업주들이 산업재해 예방을 위해 노력하지 않는 원인은 예방비용보다 산업재해 처리비용과 벌금이 더 적게 들기 때문이다.

이한숙_<이주와 인권연구소> 소장

취업규칙과 직장 내 괴롭힘, 근로계약서

[알면 당하지 않는 노동법 17] 취업규칙

문 1 회사가 취업규칙에 직장 내 괴롭힘에 관한 징계규정을 만든다고 합니다. 혹시 노동자에게 불리한 건 아닌가요? 취업규칙을 바꿀 때 노동자 동의가 없어도 되나요?

취업규칙은 사업장 근로조건과 복무규율을 집단·통일적으로 설정하기 위해 '사용자가' 작성하는 준칙입니다. 반드시 형식상 취업규칙이라고 부르지 않아도 됩니다. **취업규칙은 사용자가 작성하므로 사용자에게 유리하지만, 노동자에게 불리하게 만들 위험이 잠재합니다. 따라서 취업규칙은 없애고, 근로계약과 노동조합 단체협약으로 노사관계를 규정하도록 만들어야 합니다.**

현재 근로기준법 93조는 10명 이상의 노동자가 있는 사업장은 반드시 취업규칙을 작성해 고용노동부 장관에게 신고하도록 정하고 있습니다. 다만, 사용자 생각대로 취업규칙을 작성·변경할 수 있으므로, 근로기준법 94조 1항은 취업규칙 작성 또는 변경 시 사업장에 노동자 과반수로 조직한 노동조합이나, 노동자의 과반수로 조직한 노동조합이 없으면 노동자 과반수의 의견을 듣도록 정하고 있습니다. **특히 사업주가 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경하려면 노동자 동의를 받도록 정하고 있습니다.** 예를 들어, 취업규칙에 노동자 징계 사유를 추가하는 경우는 노동자에게 불리한 변경이므로, 사용자는 노동자의 동의를 얻은 뒤에 징계 사유를 추가하는 취업규칙 변경을 해야 합니다.

지난 7월부터 '직장 내 괴롭힘' 금지에 관한 근로기준법 개정안을 시행하고 있습니다. 개정 근로기준법에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치에 관한 사항을 추가해 취업규칙을 변경해야 합니다.

직장 내 괴롭힘 발생 시 조치사항의 내용으로 **직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계규정을 신설하거나 강화하는 내용을 취업규칙에 포함하려면 노동자 처지에서는 징계를 강화하는 내용**이므로 당연히 불리한 취업규칙 변경에 해당합니다. 이 경우 근로기준법 94조 1항에 따라 노동자의 동의가 있어야만 직장 내 괴롭힘 관련 징계규정을 취업규칙에 추가할 수 있습니다. 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 가해자에 대한 징계 등 적절한 조치가 필요할 수 있습니다. 마음마저 건강한 일터를 만들기 위해 괴롭힘 가해자에 대한 적절한 징계가 있어야 할 것입니다.

그러나 사용자가 생각대로 징계 사유를 정한다면 직장 내 괴롭힘과 관련성이 크지 않은 내용까지 포함할 위험이 있습니다. 따라서 반드시 사업주가 노동자의 동의를 얻어 취업규칙을 변경하도록 함으로써, 직장 내 괴롭힘에 관한 적절한 조치를 하도록 해야 합니다.

문 2 취업규칙과 근로계약서 내용이 다를 경우, 어떤 내용을 우선해야 하나요?

취업규칙은 사용자가 작성하는 반면, 근로계약은 원칙상 노동자와 사용자 사이의 합의로 작성합니다. 취업규칙과 근로계약의 내용이 다를 가능성이 얼마든지 있습니다. 이 경우 취업규칙을 우선 적용할지, 근로계약을 우선 적용할지 문제가 될 수 있습니다.

먼저, 흔한 사례는 아니지만, **취업규칙이 근로계약보다 유리한 경우에 근로기준법 97조는 '취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다'**라고 정해 **유리한 취업규칙을 적용함**을 명시하고 있습니다.

노동자 처지에서 보면 **사용자가 작성하는 취업규칙이 근로계약과 비교하면 불리한 경우가 더 많을 것**입니다. 이에 관해 법원은 '취업규칙이 근로계약과의 관계에서 최저한의 기준을 설정하는 효력만 가지는 이상, 근로계약을 체결한 이후 시점에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하여 **유리한 근로계약에 우선하여 불리하게 변경된 취업규칙이 적용된다고 볼 수 없다**'라고 판단했습니다. 나아가 법원은 '취업규칙은 근로자의 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적·통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 것인데 반해, 근로계약은 사용자와 근로자의 합의에 기초한 것이므로, 어떠한 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면, **취업규칙이 근로자에게 더욱 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약이 우선 적용된다**'라고 판단했습니다.

정리하자면, 근로계약이 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있다면 사용자와 개별 노동자가 합의에 기초한 근로계약을 적용해야 하고, 반대로 근로계약보다 취업규칙이 유리하다면 근로기준법 97조에 따라 불리한 근로계약은 무효가 되고, 취업규칙을 적용해야 합니다. **취업규칙과 근로계약 가운데 노동자에게 유리한 원칙을 우선 적용해야 합니다.**



대표 발암물질 석면, 노동자 보호 법·규정 철저히 지켜야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 11] 석면 해체 작업 시 필요한 조치

최근 경남에서 사업장 안에 존재하는 석면을 해체, 제거하는 작업을 한 뒤 현장에서 석면 부산물을 제대로 치우지 않아 노동자들이 불안을 호소하는 일이 여러 차례 발생했다. 한 사업장은 석면 해체 뒤, 에어컨과 바닥에 있는 분진을 현장 노동자들에게 직접 청소를 시킨 예도 있었다. 한 사업장은 석면이 함유된 것으로 의심되는 배관 파이프를 철거하고 있다며, 실제 석면의 함유 여부에 관해 노동조합에 문의한 예도 있었다.

석면은 대표 발암물질이다. 한국 사회에서 계속 물의를 일으키는 물질이다. 현재 정부가 석면 사용을 금지했지만, 이미 제품으로 만든 석면이 사업장 안의 건축 내외장재나 개스킷 등에 들어있는 경우가 많다. 특히 오래된 건축물이 진동으로 인해 충격을 받으면 석면이 조금씩 부스러져 비산(날아서 흩어지는)한다. 이런 경우 석면이 든 시설을 해체할 것인지, 석면이 흩날리지 않도록 관리를 할 것인지 고민해야 한다.

사업장에서 석면 해체, 제거작업을 할 때 어떠한 절차를 거치는지 알아보자. 노동자가 이 절차를 알아야 사업주가 절차를 지키지 않고 사업장에서 석면 해체 제거작업을 하면 문제를 제기할 수 있다.

관련 법	주요 내용
산업안전보건법 38조의2 (석면 조사)	① 건축물, 설비를 철거하거나 해체하려는 경우, 해당 건축물이나 설비의 소유주 또는 임차인은 건축물/설비에 석면이 함유되어 있는지, 석면이 함유된 자재의 종류와 위치, 면적에 대해 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 조사 후 기록 보존. ② 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건축물이나 설비의 소유주는 고용노동부 장관이 지정하는 기관에서 건축물이나 설비에 함유된 석면의 종류 및 함유량을 조사하도록 한 후 그 결과를 기록·보존.

석면을 해체, 제거하기 전 일정 규모 이상의 건축물이나 설비의 소유주는 석면 조사를 먼저 시행하고, 결과를 보존해야 한다. 석면을 해체하기 전 석면 제거업자는 고용노동부에 신고해야 한다.

사업주는 석면 해체 제거작업 전에 계획을 수립해야 하며, 계획을 해당 작업자에게 알려야 한다. 작업자에게 알려야 할 내용은 석면 조사 방법, 종료 일자, 석면 조사결과이다. 이를 작업자들이 보기 쉬운 장소에 게시해야 한다. 사업주는 석면 해체 제거작업이 완료된 뒤에 석면 잔재물이 해당 작업장에 남지 않도록 조치해야 한다.

관련 법	주요 내용
산업안전보건법 안전보건기준에 관한 규칙 489조 (석면 해체·제거작업 계획 수립)	① 사업주는 석면 해체·제거작업을 하기 전에 일반 석면 조사 또는 기관 석면 조사결과를 확인한 후 석면 해체 제거작업의 절차와 방법, 석면 흩날림 방지 및 폐기 방법, 작업자 보호 조치가 포함된 석면 해체·제거작업 계획을 수립하고, 이에 따라 작업을 수행할 것. ② 사업주는 석면 해체·제거작업 계획을 수립한 경우에 이를 해당 작업자에게 알려야 하며, 작업장에 대한 석면 조사 방법 및 종료 일자, 석면 조사 결과의 요지를 해당 작업자가 보기 쉬운 장소에 게시할 것.
496조 (석면함유 잔재물 등의 처리)	① 사업주는 석면 해체·제거작업이 완료된 후 그 작업 과정에서 발생한 석면함유 잔재물 등이 해당 작업장에 남지 아니하도록 청소 등 필요한 조치를 하여야 한다.

석면 해체 제거 후 청소 완료 확인은 사업주의 의무다. 특히 석면을 사용한 현장은 매우 낡고 오래된 현장이 대부분이라 먼지가 많다. 이런 현장에서 석면을 제거하면서 제대로 비닐 보양과 청소를 하지 않으면 오래된 분진과 석면 잔재물이 고스란히 노동자의 폐에 들어갈 수밖에 없다. 어쩔 수 없이 노동자들이 청소해야 한다면 사업주는 노동자의 신체와 작업복, 안전화 등에 석면 잔재물이 붙지 않도록 적합한 보호복을 지급하고, 적합한 방법으로 폐기하도록 조치해야 한다. 이 역시 사업주의 의무다.

사업장 안에 오래된 천장재 등 석면함유 제품이 있다면 파손 부분이 있는지 확인해야 한다. 파손 부위에서 어떤 원인이든 석면이 날릴 우려가 있다. 전기작업 등 공무를 수행하는 노동자는 천장 등에서 전기 공사를 할 때 석면 분진을 흡입할 우려가 있다. 따라서 사업주에게 파손된 부위의 석면이 날리지 않도록 필요한 조치를 요구해야 한다.

석면은 위험한 발암물질이다. 사업주와 법 규정은 석면 해체 제거작업을 하는 노동자와 해체 제거작업이 끝난 뒤 현장에서 청소 작업하는 노동자를 모두 보호해야 한다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

금속노조, 노동자 삶 바꾸기 위해 싸운다

[금속노조 가입하자 18] 광주전남지부 대한솔루션지회



윤덕기 지회장은 “노조를 모르는 사람들은 금속노조를 강성이라고 한다. 강성이 아니라 강한 노조이고, 그 힘은 연대에서 나온다”라고 덧붙였다.

대한솔루션 광주공장은 100여 명의 노동자가 주야 2교대로 자동차 소음방지 부품을 생산해 대부분 기아차 광주공장에 납품한다. 대한솔루션은 광주, 인천, 포승, 당진, 경산에 공장이 있고 미국과 멕시코에 공장을 여러 개 두고 있다. 광주공장은 2013년 7월에 준공했다.

광주공장 노동자들은 2018년 12월 금속노조에 가입했다. 노사협의회가 있었지만, 포승공장이 먼저 결정하면 본사가 회사 입맛에 맞게 정리해 지침을 내리는 이상한 구조였다. 윤덕기 지회장은 “노사협의회에서 무엇 하나 결정하려면 공장장은 본사로 책임을 돌렸습니다. 노사협의회는 아무 논의 없이 그냥 서명만 하면 끝났습니다”라고 전했다.

회사는 노동자가 일하다 다치면 “고생 많았다”라고 위로하며 퇴사시켰다. 산업재해가 자주 발생했지만, 회사는 숨겼다. 산재 발생 기록을 남기지 않기 위해 병원에 ‘넘어져서 다쳤다’, ‘놀다가 다쳤다’라고 거짓말을 하도록 했다. 회사는 노동자가 움직일 수 있으면 일단 출근 지시하고, 탕비실에서 대기시켰다. 산재 발생을 숨기기 위한 꼼수였다. 치료·요양 기간은 병원이 아니라 회사가 결정했다. 오른손을 다치면 왼손으로 일하라고 했다. 후유증이 비일비재했다.

2016년 10월 노조를 만들기 위한 첫 모임을 했다. 대계 반장들은 노조 탄압의 앞줄에 서는 경우가 많지만, 광주공장은 정반대였다. 반장들이 노조 설립에 협조했다. 반장들은 회사의 독주에 불만이 많았다. 신규 사업체이다 보니 함께 하려는 사람이 많지 않았다. 어려운 시간을

거쳐 10여 명의 조합원이 동료들을 만나 설득했다.

노조를 만들고 현장 개선에 들어갔다. 작업 시간 전에 출근해 강제로 하던 체조를 없앴다. 작업도 제시간에 시작했다. 평균온도 40도를 넘던 작업장에 에어컨을 설치해 그나마 30도 중반대로 낮췄다. 무엇보다 노동자를 대하는 사측 태도가 변했다. 일방 시행하던 잔업과 특근을 사유를 설명하고 요청한다. 노동자를 회유하고 협박하는데 쓰던 전환배치는 회사 마음대로 못 한다.

다섯 공장 공동요구, 공동투쟁으로 공동단협 쟁취

대한솔루션 다섯 개 지회는 2019년 임·단협 공동투쟁을 벌였다. 공장마다 임금과 노동환경 등 처지와 조건이 달랐지만 각자 싸우면 진다는 데 의견을 같이했다. 윤덕기 지회장은 “따로 싸우면 진다고 생각했습니다. 한날한시에 공동요구안을 내걸고 함께 투쟁하기로 했습니다.” 다섯 개 지회가 동시에 같은 내용으로 투쟁을 시작하자 사측은 비조합원을 시켜 업무방해라며 지회를 고소했다.

다섯 개 공장이 공동요구안을 만들고 함께 싸우는 쉽지 않은 일이다. 윤덕기 지회장은 자기 공장의 처지와 조건만 내세우지 않고 각 공장의 부족한 점을 먼저 고려했기 때문에 공동투쟁에서 승리할 수 있었다고 평했다.

윤 지회장은 “공장이 다섯 개이니 생각도 다섯 가지였어요. 각자 다른 요구를 하나로 정리하

기 힘들었습니다. 마찰이 있었지만, 함께 싸워야 서로의 부족한 점을 채울 수 있다는 공감대를 형성해 포승공장을 중심으로 임단협 요구안을 만들었습니다”라고 설명했다.

대한솔루션 다섯 개 지회는 다섯 달 동안 벌인 집단교섭과 공동투쟁으로 지난 5월 22일 단체협약을 쟁취했다. 2019년 단협은 다섯 개 공장에 똑같이 적용한다. 공장마다 전임자 한 명과 교육과 총회 시간, 간부 회의, 활동시간 등을 보장받았다. 상여금은 200%에서 600%로 인상했다. 특히 계약직 노동자를 6개월 이내에 정규직 전환하기로 합의했다. 전환에 앞서 단협 체결과 동시에 정규직과 동일한 임금을 지급하기로 했다. 노조를 만들자마자 관리업무에서 현장 작업자로 강제 전환 배치됐던 윤덕기 지회장은 노조 전임자로 복귀했다.

사측은 여전히 노동자 갈라치기를 통해 끊임없이 노조 무력화를 도모하고 있다. 공장의 인슐레이션라인과 헤드라인, 모듈라인 가운데 헤드라인 공정 노동자의 노조 가입 저지에 사활을 걸고 있다. 세 개 공정 가운데 한 개 공정을 비조합원으로 유지해 노노 갈등을 일으켜 노조 무력화를 시도할 속셈이다. 사측은 신규 공정을 야간업무로 고정하고 외주화했다. 지회는 야간으로 고정된 라인 외주화는 불법 파견이라며 야간고정 비정규직 노동자 20명을 정규직화하기 위해 싸우고 있다.

왜 금속노조인가?

노조 설립 한 달 전 윤덕기 지회장 아버지가 별세했다. 뇌졸중으로 입원했지만, 노조 가입준비로 바빠 제대로 돌보지 못했다. 윤덕기 지회장은 “겨우 임종만 지켰다”라며 가슴 아파했다. 윤덕기 지회장은 “노조를 만든다고 하자 사측은 금속노조만 아니면 된다고 했다. 하지만 금속노조가 노동자 삶을 바꾸기 위해 싸우고 있다고 판단했다. 왜 금속노조인지 가입하고 더 잘 느끼고 있다”라고 털어놨다. 윤 지회장은 “노조를 모르는 사람들은 금속노조를 강성이라고 한다. 강성이 아니라 강한 노조이고, 그 힘은 연대에서 나온다”라고 덧붙였다.

윤덕기 지회장은 “사람은 누구나 일한 만큼 대우받아야 한다. 나도 회사가 시키는 대로만 일했다. 회사가 더 나은 대우를 해줄 것이라 믿었다. 하지만 나를 이용만 하다 노조를 만들자 버렸다. 노조 만드는 게 힘들지만 혼자 하는 게 아니다. 동료 전체를 믿고 하면 된다”라고 응원의 말을 미조직노동자들에게 전했다.