2면 **기획** / 금속노조 가입하니 이렇게 달라졌어요

3면 **노동법 문답** / 2020년 최저임금과 해고

4면 **노동안전 칼럼** / 김용균 죽음 1년, 그리고 산업안전보건법

5면 **추천합니다** / 영화 〈82년생 김지영〉

6면 **소식** / 경기 북부 섬유업종 노동실태조사 결과

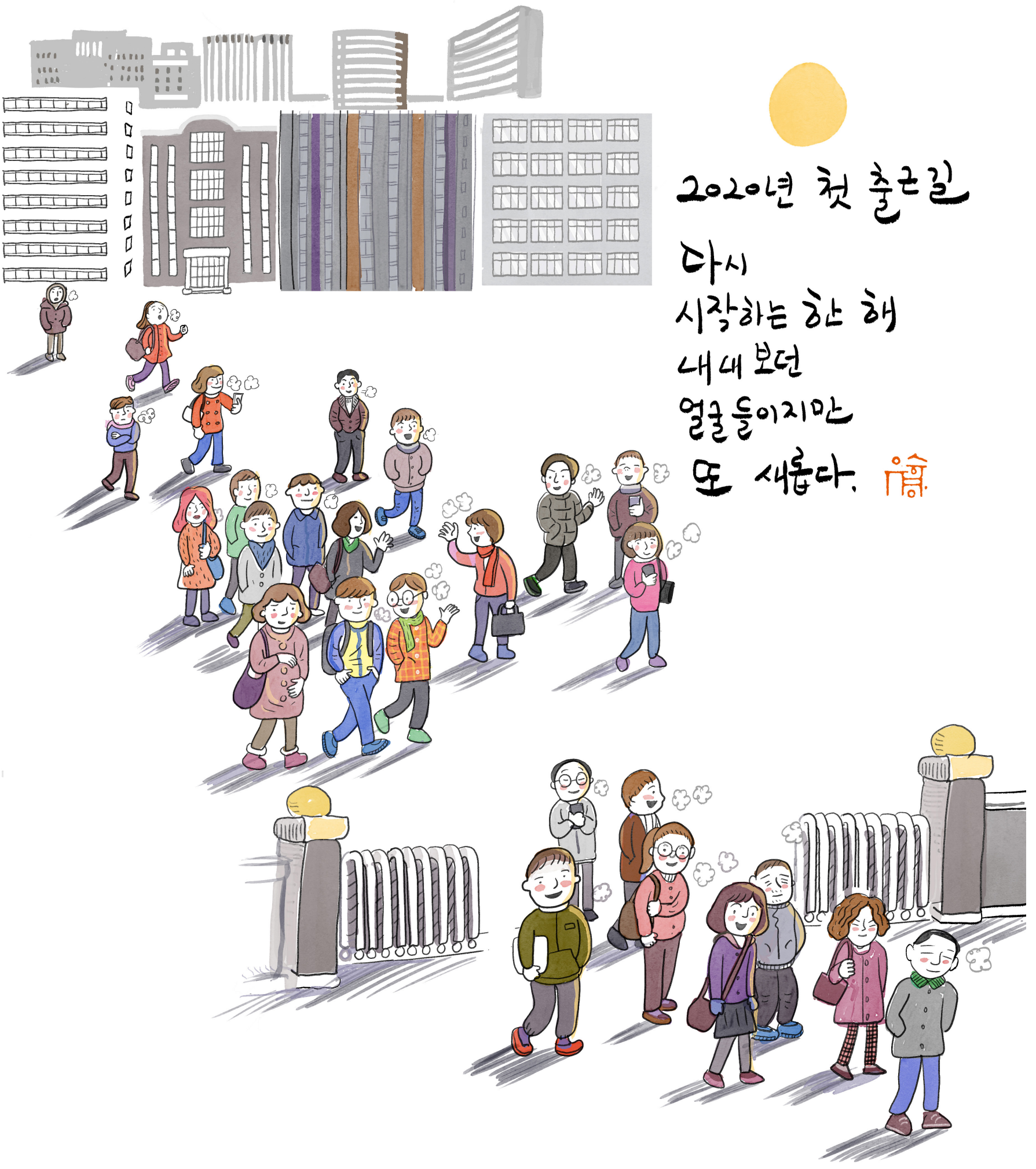
7면 **이주노동 칼럼** / 그곳은 전쟁터였다

8면 **금속노조 가입하자 20** / 대전충북지부 한온시스템 대전사내하청지회

하지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 1월호 발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509



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

금속노조 가입하니 이렇게 달라졌어요

금속노조, 노동자 삶 바꾸기 위해 싸운다

광주전남지부 대한솔루션지회

노사협의회에서 무엇 하나 결정하려면 공장장은 본사로 책임을 돌렸습니다. 노사협의는 논의 없이 서명만 하면 끝났습니다. 회사는 일하다 다치면 "고생 많았다"라고 위로하며 퇴사시켰습니다. 산재 발생 기록을 남기지 않기 위해 병원에 "넘어져서 다쳤다", "놀다가 다쳤다"라고 거짓말 하도록 했습니다. 오른손을 다치면 왼손으로 일하라고 했습니다. 후유증이 비일비재했습니다.

노동조합을 만들고 현장이 바뀌었습니다. 작업 한 시간 전 출근해 강제로 하던 체조를 없애고, 평균온도 섭씨 40도를 넘던 작업장에 에어컨을 설치해 30도 중반대로 낮췄습니다. 잔업 특근도 일방적으로 하지 않고, 회유 협박하는데 쓰던 전환배치도 마음대로 못합니다. 상여금 인상, 계약직 6개월 이내 정규직 전환 합의도 했습니다.

윤덕기 지회장

"금속노조 덕분에 노동자 권리 눈 떴다"

서울지부 경기북부지역지회 하나철강분회

김성구 분회장

노동조합에 가입하고 새로운 세상에서 눈뜬 기분이었습니다. 겨울이 되면 차가운 철강재에 손이 달라붙을 정도로 열악했습니다. 너무 추우니 난로라도 설치해달라고 요구했지만, 회사는 이마저 들어주지 않았습니다. 경영진은 노동자를 하대했고, 상여금 일부를 떼어 마음에 드는 사람에게 몰아줬습니다.

금속노조에 들어와 계산해보니 체불임금이 많았습니다. 조합원들이 체불임금을 청구해 받아내는 성과를 거뒀습니다. 회사가 지시하던 연월차 휴가를 바로잡았습니다. 엄청난 무게의 철강재를 다루니 중대 재해, 크고 작은 부상이 수시로 발생합니다. 금속노조 노동안전보건실이 현장에 실사를 나와 위험성 조사를 하는 모습을 보고, 금속노조가 작은 사업장의 현안과 안전까지 챙기는 모습에 큰 인상을 받았습니다.

지역 노동자와 함께 잘사는 세상 만든다

경기지부 경기금속지역지회 한국와이퍼분회

노조 설립 선언문에 '우리끼리 잘사는 게 아니라 지역의 모든 노동자가 함께 잘사는 세상을 만들겠다'라는 내용을 담았습니다. 노동조합을 만들고, 단체협약을 맺어 상여금 월할 지급을 막았습니다. 고용불안 문제도 해결했습니다. 2020년에 건강한 현장을 만들기 위해 근골격계 유해요인조사를 진행할 예정입니다. 노동조합을 만들고, 조합원들은 어깨를 펴고 더 당당해졌습니다.

한국와이퍼분회 김경숙 사무부장과 최윤미 분회장.

작은 사업장도 노조 할 수 있다

인천지부 동광에프알피산업, 대우강건 조합원들

인천지부 동광에프알피산업, 대우강건 조합원들

금속노조는 집단이 아니라 한 명의 개인이라도 가입할 수 있습니다. 개별조합원으로 가입해 노동자가 누릴 수 있는 권리를 교육받고, 노조 활동의 발판을 만들 수 있습니다. 지역에서 모여 서로의 경험을 공유하고 활동에 힘을 받을 수 있어요.

회사가 비인간적 갑을 관계로 우리를 대하니 모멸감을 느낄 때가 있었습니다. 회사 경영진이 바뀌면서 노동자를 비용으로만 생각하는 게 느껴졌지요. 청춘을 바친 회사에 배신감을 느꼈습니다. 그래서 금속노조의 문을 두드렸습니다. 우리가 목소리를 내자 회사 안의 갑을 관계가 사라지고, 임금과 노동조건이 향상됐어요. 물론 가입만으로 문제가 저절로 풀리지는 않습니다. 작은 사업장일수록 조합원의 단합과 단결이 중요합니다. 회사를 상대로 우리의 요구를 외칠 수 있는 창구가 노동조합입니다.

2020년 최저임금과 해고

[노동법 문답] 209시간 최저임금 1,795,310원…절대 회사 말 듣고 사직서 내면 안돼

문 1 2020년 받아야 할 최저임금이 궁금합니다.

답 1 2020년 최저임금은 2019년보다 240원(2.87%) 오른 시간당 8,590원입니다. 최저시급에 산정 기준시간을 곱하면 올해 받아야 할 월 최저임금액이 나옵니다. 산정 기준시간은 근로계약상 사용자와 노동자가 일하기로 합의한 소정근로시간을 의미합니다.

주 40시간 일하면 주휴일 8시간 포함 소정근로시간은 월 209시간입니다. 월 최저임금은 1,795,310원입니다. 근로계약서나 취업규칙에 토요일을 유급휴무로 규정한 사업장은 산정 기준시간이 더 늘어나므로 월 최저임금이 높아집니다. 토요일 4시간을 유급휴무로 정했다면 소정근로시간은 226시간, 월 1,941,340원입니다. 토요일 8시간을 유급휴무로 정하면 소정근로시간 243시간, 월 2,087,370원이 최저임금입니다.

문 2 기본급 외에 매달 받는 상여금이나 식대, 교통비 등을 최저임금에 포함하는지, 않는지 헷갈립니다.

답 2 2019년 1월 1일 시행한 최저임금법은 최저임금에 포함하는 임금의 범위를 확대하면서 2024년까지 모두 포함하도록 했습니다. 계산방법도 복잡하므로 주의해야 합니다. 2020년에 ▲1개월이 넘는 단위로 셈하여 정한 상여금(예: 연 400%)을 매월 1회 이상 지급한다면, 최저임금 월 환산액의 20%를 초과하는 부분 즉, 80% ▲매월 1회 이상 돈으로 받는 식대, 숙박비, 교통비 등 생활보조 · 복리후생을 위한 성질의 임금 가운데 2020년 최저임금 월 환산액의 5%를 초과하는 부분 즉, 95%를 최저임금에 포함합니다.

문 3 언론들은 최저임금이 많이 올라서 문제라고 하는데 실제 임금은 오르지 않았습니다. 왜 그런 건가요?

답 3 2019년 1월 1일 시행한 최저임금법은 최저임금에 포함하는 임금의 범위를 확대하거나, 사용자가 기존 최저임금 계산 시 포함하지 않던 항목을 포함하는 항목으로 쉽게 바꾸도록 만들었습니다. 사실상 최저임금 인상 효과를 없애버렸습니다.

2019년 개악하기 전에 가족수당, 식비, 교통비 등 복리후생 수당은 최저임금에 포함하지 않았습니다. 이제는 포함합니다. 격월로 지급하는 상여금 등은 최저임금에 포함하지 않았는데, 개정 최저임금법은 사용자가 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 '매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우' 노동자 과반수의 '동의'가 아니라 '의견 청취' 만으로 변경할 수 있도록 했습니다. 상당수 사업장에서 짧게는 1~2년 동안, 길게는 수년 동안 임금인상을 하지 않고 동결하더라도 최저임금법 위반을 피할 수 있게 됐습니다.

문 4 회사가 사직서를 제출하지 않으면 불이익을 주겠다고 합니다. 어떻게 대처해야 하나요?

답 4 사용자가 노동자의 의사에 반해 근로관계를 마치는 처분인 '해고'와 노동자가 스스로 또는 동의해 근로관계를 끝내는 '사직' 또는 '합의해지'는 다릅니다. 사직 · 합의해지는 원칙상 부당해고가 성립하지 않습니다. 권고사직 등 명칭을 불문하고 회사가 사직하지 않으면 해고하겠다고 하거나, 불이익을 준다고 하는 등 강요해 어쩔 수 없이 사직서를 제출한다면 해고입니다.

노동자가 회사의 사기나 강요 때문에 사직했다고 주장할 경우, 노동위원회나 법원은 사용자의 사기나 강요 사실을 노동자가 '명백히' 입증하지 못하면 해고가 아닌 사직으로 판단하니 주의해야 합니다.

문 5 회사가 모든 직원에게 일괄 사직서를 제출하라고 압박하고 있습니다. 어떻게 해야 할까요?

답 5 내 의사와 상관없이 사용자가 일괄 사직서 제출을 강요하고 선별해 사직서를 수리했다면 사직서 제출은 '진의'가 아닌 의사표시로 무효입니다. 이 '진의'는 진정으로 마음속에서 바란다는 의미가 아니므로 주의해야 합니다. 사직할 생각이 없어 고민하던 중에 당시 상황에서 최선이라고 생각해 사직서를 제출하면 '진의 아닌 의사표시'에 해당하지 않습니다. 사직서 제출은 회사에 사직한다는 의사표시를 전달하는 행위입니다. 사표 제출이 나의 진의가 아니었다고 입증하기는 어려운 일이므로 경솔하게 사직서를 제출하지 않아야 합니다.

문 6 회사의 압박을 못 이겨 사직서를 경솔하게 제출했는데 어떻게 해야 할까요.

답 6 사직서를 제출해도 사용자가 사직서를 수리하기 전까지 철회할 수 있습니다. 회사의 사기나 강요, 경솔하게 사직서를 제출했다면 '즉시' 사직을 철회한다는 의사를 회사의 인사책임자 등에게 전달해야 합니다. 사직 의사를 철회할 때 말로만 하지 말고, 반드시 문자메시지, 이메일, 녹음 등 철회 근거를 남겨놓아야 합니다.

문 7 수습(시용) 중 또는 수습(시용) 기간 만료 뒤에 회사가 자유롭게 계약을 해지할 수 있나요.

답 7 수습 또는 시용은 원칙상 정규직 채용을 전제로 하는 개념입니다. 수습 중, 또는 수습 기간 만료 뒤의 계약해지는 해고입니다. 회사는 통상 수습 기간의 근태 불량, 업무능력 부족 등을 이유로 계약을 해지합니다. 이때 정당한 사유와 절차가 모두 인정돼야 정당한 해고입니다. 다만, 법원은 노동자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무 적격성을 관찰, 판단하려는 수습제도의 취지와 목적에 비추어 보통의 해고 사유보다는 넓게 정당성을 인정해주고 있습니다.

김용균 죽음 1년, 그리고 산업안전보건법

[노동안전 칼럼] 사업주들, 개정 산안법 무력화 시도 중…
노동자 죽음 막는 투쟁 · 산안법 재개정 투쟁 당장 시작해야

청년, 비정규직, 노동자 김용균이 세상을 떠난 지 1년이 됐다. 김용균의 죽음은 청년의 삶과 비정규직의 삶이 어떠했는지 세상에 고발했다. 한 청년이 자신의 꿈을 실현하기 위해 찾아간 태안화력발전소는 청년을 죽음으로 내몰았다. 김용균은 석탄을 나르는 컨베이어 벨트 기계에 끼어 사망했다. 한 치 앞을 볼 수 없는 어두운 공간에서 김용균의 꿈은 사라졌다.

세상은 분노했다. 노동조합과 김용균의 동료, 어미니 김미숙 씨는 산업안전보건법이 노동자를 보호하지 못하고 있다는 사실을 다시 한번 알렸다. 김용균의 어머니는 다른 청년, 비정규직, 노동자의 죽음을 보지 않기 위해 허울뿐인 산업안전보건법을 개정하라 요구했다. 어머니는 아들의 꿈이 짓밟힌 현장에서 일하는 노동자가 더는 죽지 않도록, 그리고 모든 노동자의 꿈을 지키기 위해 거리로 나섰다. 행동만이 다른 김용균들을 지키는 일이라 생각했다.

한국 사회는 산업안전보건법에 관심을 제대로 가졌던 적이 없었다. 세상은 청년 김용균의 죽음으로 산안법이 노동자의 죽음을 막지 못하고 있다는 사실을 알았다. 사람들의 관심은 산안법 전면 개정이 필요하다는 사회 합의를 끌어냈다.

2018년 12월 국회는 산업안전보건법을 개정했다. 하지만 개정한 산안법은 노동자를 보호하라는 사회 합의를 제대로 담아내지 못했다. 전면 개정을 반대하는 사업주와 정치권은 노동자를 보호해야 한다는 사회의 염원을 외면했다. 산업안전보건법은 후퇴했고, 하위 법령 역시 개악했다. 사용자가 노동자에게 위험을 전가하지 못하도록, 노동자를 위험으로부터 보호해야 할 작업중지권 확대 등 보호의 범위를 확대해야 했지만, 오히려 축소해 버렸다. 논의를 진행할수록 법은 누더기가 됐다.

산안법은 도금 작업을 도급을 할 수 없도록 규제할 예정이다. 한 사업장의 사용자는 “우리 사업장에서 실행하는 작업은 아노다이징 작업이다. 도금 작업으로 볼 수 없다”라고 주장하면서, 도급금지 대상 작업에서 빠져나가려는 꼼수를 부리고 있다. 이러한 시도는 시작일 뿐이다. 사업주들은 이미 누더기가 되어 버린 산업안전보건법조차 사문화하기 위해서 행동에 나서고 있다.

청년 노동자 김용균의 죽음 이후 1년이 지났지만, 현장은 달라지지 않고, 여전히 위험하고 불안하다. 김용균을 죽음으로 내몰았던 태안 화력 발전소는 달라지지 않았다. 사업주의 이익을 위해서 노동자를 위험으로 몰아넣는 관행은 여전하다. 정부와 사업주는 여전히 사고와 안전에 대한 책임을 노동자 개인에게 돌리고 있다. 원청사는 위험에 관한 직접 책임을 줄이고자 사외하청이나 사내하청으로 위험한 작업을 떠넘기고 있다. 위험의 외주화로 청년, 비정규직, 노동자는 계속 죽음으로 내몰리고 있다. 정부는 김용균 죽음의 원인을 밝히려고 특별조사위원회를 꾸리고, 원청과 하청 구조의 문제라는 원인을 밝히고 이를 해결할 수 있는 22개의 권고안을 내놓았다. 하지만 이 내용은 사문화할 처지에 놓여 있다. 조사는 하지만 근본 원인에 대한 개선은 불가하다는 정부의 태도 역시 달라지지 않은 것이다.

산업안전보건법이 사업주의 의도대로 땅에 묻히지 않기 위해서, 노동자 건강을 보호하기 위해서 노동자가 현장에서 적극적으로 싸워야 한다. 개정한 산업안전보건법은 2020년 1월 16일부터 시행한다. 당장 재개정 투쟁을 시작해야 한다. 〈자료사진〉

반면, 과거와 달라진 것이 있다. 노동자와 시민들의 생각이다. 노동자와 시민들은 노동자를 죽음으로 내모는 위험의 외주화 중단과 노동자의 죽음에 책임을 물어야 한다는 목소리를 내고 있다. 정부에 철저한 안전 관리 감독을 하라는 요구가 과거에 비해 높아졌다. 산업안전보건법을 강화해야 한다는 사회 합의도 여전히 유효하다. ‘기업에서 사망은 살인이다’라는 구호도 마찬가지다.

노동자가 일하는 이유는 자신의 꿈과 소중한 것을 지키기 위해서다. 하지만 현재의 일터는 노동자의 꿈을 짓밟는 공간이다. 사업주의 이윤 때문에 노동자의 꿈을 짓밟는 행위는 더는 없어야 한다.

김용균 어머니 김미숙 씨는 자기 아들처럼 사업주의 탐욕에 희생당하는 노동자가 없기를 바라면서 오늘도 싸우고 있다. 어머님의 싸움이 외롭지 않은 이유는 수많은 노동자와 시민이 함께 하고 있고, 생명을 지키는 이 싸움이 정당하기 때문이다.

산업안전보건법이 사업주의 의도대로 땅에 묻히지 않기 위해서, 노동자 건강을 보호하기 위해서 노동자가 현장에서 적극적으로 싸워야 한다. 개정한 산업안전보건법은 2020년 1월 16일부터 시행한다. 당장 재개정 투쟁을 시작해야 한다.

마창거제 산재추방운동연합

딸의 입에서 엄마의 목소리가 들릴 때…

[추천합니다] 영화 〈82년생 김지영〉

2016년 10월『82년생 김지영』이 출판됐다. 100만 부가 넘게 팔린 베스트셀러가 됐다는 말을 들으면서, '미투 운동과 연관이 있나?' 잠시 생각하고 넘어갔었다. 동남아시아와 일본, 중국에서 인기도서가 되고 있다는 말을 듣고, '특이하다'라는 생각만 하고 여태 책을 보지 않았다. 안 봐도 알 것 같기도 했다. 책을 아직 읽지 않았다는 고백이 길었다.

영화를 보았다. 내 취향은 아니다. 그러나 좋은 영화이고, 누구나 꼭 한 번 봐야 하는 영화다. 왜 제목이 〈82년생 김지영〉일까? 할리우드 블록버스터식 '슈퍼우먼 김지영'이 아니고, '서른 살 그녀' 라거나 조금 촌스럽지만 '여인의 초상' 같은 신파도 아니다. 그냥 콕 집어 〈82년생 김지영〉이다. 영화가 하고 싶은 말을 거의 다 담은 절묘한 제목이다.

언론들은 경단녀(경력단절녀)라는 표현을 하던데, 한국에서 태어나 대학을 졸업하고 회사에 다니다 결혼을 하고, 아이를 낳으면서 경력이 단절된 30대 여성의 삶이 이 영화가 보여주는 모든 것이다. 맘충이거나 된장녀거나 아줌마라고 뭉뚱그려 쉽게 혐오 받는 여성들을 구체적으로 호명해 '82년생 김지영', 이 여자가 사는 일상을 보라고 한다. 본다.

이 영화의 가장 큰 미덕은 제목처럼 객관적으로 보여준다는 점이다. 감정이 울컥 올라오는 순간에도 절대 과하지 않다. 영화가 시작되면 초반에 이런 대사가 나온다. "그냥 옛날 생각이 자꾸 나고, 해 질 무렵에는 가슴이 '쿵' 하고 내려앉는데, 그래도 괜찮아." 내 취향이 아니라는 건 이런 대목이다. 으아 답답해. 뭐가 괜찮아. 해 질 무렵 왜 가슴이 쿵 하고 내려앉는데? 그게 왜 괜찮아? 가슴이 아프잖아. 날마다 아이를 키우며 집에 갇혀 쳇바퀴 돌듯하는 일상이 고단하고, 당신이 대가를 받지 못하는 노동이 남편의 임금에 의지해 살아가는 삶으로 편집돼 명절 때마다 남편 부모 집으로 가서 눈치 보며 남의 집 제사상 차리는 중노동을 하녀처럼 해야

하는 삶을 탕탕 때려 부수고 싶지 않냐고. 내 이 영화가 이럴 줄 알았어. 고구마. 답답했지만, 시선을 뗄 수 없었다.

김지영을 연기한 정유미의 천연덕스러운 의연함, 그 속에 깊이를 알 수 없는 흔들림이 보이는 것 같아서 마음에 파문이 일었다. 이 영화의 또 다른 미덕은 정유미를 비롯해 주연, 조연할 것 없이 모두 연기를 잘한다는 점이다. TV 드라마에서 도깨비로 나왔던 간지 나는 공유가, 김지영의 자상하고 배려심 많은 남편 정대현으로 나온다. '오, 공유!', 했다가 집 앞 빵집에서 아르바이트라도 해 볼까 하는 김지영에게 "누가 너보고 그런 일 해서 돈 벌어 오래?" 걱정을 앞세워 그녀의 의견을 무참히 밟아버리는 순간, 이 땅에 남자는 나쁜 마초, 착한 마초 두 종류만 있다고 일찍이 정의했던 막냇동생 생각이 났다. 옆에 앉아 영화를 보고 있는 남편의 얼굴을 보며 "너는 뭐 다르니? 내 걱정하지 말고 내 의견을 존중하라고!" 말하고 싶은 걸 참았다. 시시때때로 타협하며 사는 나는 뭐 다르냐 싶었기 때문이다.

일 · 가정 양립을 뛰어나게 하는 전문직 여성도 아니고, 대통령이 된 여성도 아니고, 현모양처인 엄마도 아니다. 82년생 김지영은 여성에 대한 온갖 수사와 허위, 혐오를 모두 벗기고, 그냥 지금 여기를 살아가는 여성을 보라고 한다.

"이 영화를 두고 왜 말이 많은지 모르겠어. 그냥 사실 그대로잖아." 고개를 갸우뚱하며 말한 친구의 평가가 있었다. 맞다. 그런지 다 안다. 더 나아가 다 아는 저 삶에서 벗어나려는 여성들에게 현실은 매우 가혹하다. 때로는 현모양처로, 때로는 유능한 전문직 여성으로 여성은 포장된다. 현모양처도 전문직 여성도 아닌 여성을 주눅 들게 하고, 벌레라고 혐오해온 현실을 좀 보라고 하니, 말들이 많다. 그 말들에 대한 반박은 다른 기회에 하고 오늘은 이 좋은 영화를 보라고 오롯이 말하고 싶다.

가장 기억에 남는 장면, 평생 씩씩했던 미숙 씨가 무너지는 순간이 백미다. 선생님이 되고 싶었지만, 오빠들 학비를 위해 일찍부터 공장에서 일해야 했던 엄마 미숙 씨. 졸업을 앞두고 취업이 될까 불안한 딸에게 시집갈 준비나 하라고 말하는 남편 앞에서 "아니야. 나대. 막 나대", 응원해주던 미숙 씨. 지금은 식당을 하며 억척스러운 삶을 이어가고 있는 그녀가 딸이 아프다는 말을 듣고 찾아와 걱정하지 말라고, 내가 다 정리하고 와서 애도 봐주고, 도와주겠다고, 씩씩하게 말하고 돌아서는데, 지영이 말한다.

"미숙아, 너 그러지 마. 너무 착한 내 딸."

딸의 입에서 엄마의 목소리가 들릴 때, 82년생 김지영은 비단 2019년을 사는 한국 여성만의 목소리가 아니다. 오래전 가부장제 틀 속에 여신들이 갇힌 이후 남성 중심으로 재편된 질서 속에 길들여 살길 강요당해온 할머니의 할머니에게서 내려온 위로와 치유의 목소리가 된다. 원작을 보지 않았으나 감히 말하자면 책이 일본과 중국을 넘어 동남아시아에서 베스트셀러가 되는 이유가 있다. 영화 또한 그렇게 되리라 생각한다. 영화 〈82년생 김지영〉은 현실을 있는 그대로 보여주는 방식으로 위로와 치유에 성공하기 때문이다.

권수정
_ 금속노조 충남지부 현대차아산사내하청지회 조합원

섬유업종, 근로기준법 위반 · 산업재해 실태 심각

[소식] 경기 북부-양주, 포천, 동두천지역 섬유업종 노동실태조사 결과

금속노조 서울지부 경기북부지역지회와 경기북부노동인권센터가 2019년 12월 10일 경기북부문화창조허브에서 '2019 경기 북부 섬유염색업종 노동실태조사 결과 보고회'를 열고 있다.

금속노조 서울지부 경기북부지역지회와 경기북부노동인권센터가 2019년 12월 10일 경기북부문화창조허브에서 '2019 경기 북부 섬유염색업종 노동실태조사 결과 보고회'를 열었다.

경기북부노동인권센터와 금속노조 경기북부지역지회는 경기도 양주, 포천, 동두천지역의 섬유 가공, 염색 업종의 노동실태를 조사한 결과를 발표했다. 두 단체는 실태조사를 통해 지역 내 섬유제품 염색, 가공 업종의 전반 현황을 파악했다. 경기 북부 섬유업종의 임금, 노동시간 등 기초 노동조건과 근로기준법 준수 실태를 주요하게 조사했다.

이번 설문 조사에 이주노동자를 포함해 406명의 노동자가 참여했다. 두 단체는 지역 노동자 아홉 명을 대상으로 인터뷰 방식의 면접조사도 진행했다.

근로기준법 위반 심각

"우리 공장은 연장근로가 주당 14시간으로 되어있는데, 실제 이거보다 더 많이 하는 경우가 많아요. 적게 하는 건 없고 30분, 1시간 더 하는 경우는 많거든요. 근데 수당을 안쳐줘요."
"그냥 알아서 쉬는 거예요. 휴게실은 없어요. 그냥 쌓아놓은 원단 위에 누워 쪽잠 자는 거죠. 먼지는 많이 나지만, 푹신하거든요. 그냥 누워서 쉬어요. 점심시간도."

근로기준법 관련 설문 결과를 보면 10명 중 3명꼴로 근로기준법 위반사례가 나타났다. 근로계약서 없이 말로 계약하거나, 아예 계약이 없었다는 비율이 29%나 차지했다. 더 심각한 문제는 근로계약서를 받지 못했다고 응답한 노동자가 50%를 넘고 있다는 점이다. 2명 중 1명은 자신의 근로계약을 확인할 수 없었다.

주휴수당을 받지 못하는 노동자는 34.4%였고, 연장 · 야간 · 휴일근로수당을 받지 못한 비율도 20%가 넘었다. 휴일 근무를 제외한 평일 노동시간만 48.7시간일 정도로 장시간 노동이 일반화한 상황이다.

안전하지 않은 일터

"염료를 제조하다 보면 빙초산을 써요. 이게 냄새도 무지 독하고 묻으면 살갗이 타요. 전에 일하던 데서 빙초산을 엎어서 다친 사람을 봤어요."
"염료에 각종 화학 약품이 들어가고, 유연제인가 그런 게 들어가는데, 냄새가 심해요. 머리도 아프고."

산업재해 문제도 심각했다. 설문 참여노동자의 절반이 넘는 166명(54.1%)이 산재를 당했거나 직접 목격했다고 응답했다. 산재처리를 어떻게 했는지 파악한 결과, 산재보험으로 처리한 응답자가 71명, 회사 측이 비용을 지급했다는 응답자가 71명, 개인이 부담했다고 응답한 인원이 17명이었다. 사업주로부터 받을 불이익을 우려하거나, 압력을 받았기 때문에 제대로 산재를 처리하지 못한 것으로 나타났다.

경기북부노동인권센터와 금속노조 경기북부지역지회는 실태조사 결과 지방자치단체와 지역의 노동조합, 노동사회단체가 함께 한시 특별기구를 설립해 노동조건이 나쁜 지역의 노무관리와 노동시장 조건 개선 사업을 총괄하는 방안도 고려할 필요가 있다고 제안했다. 12월 10일 '2019 경기 북부 섬유염색업종 노동실태조사 결과 보고회'.

이주노동자의 참여도 높아

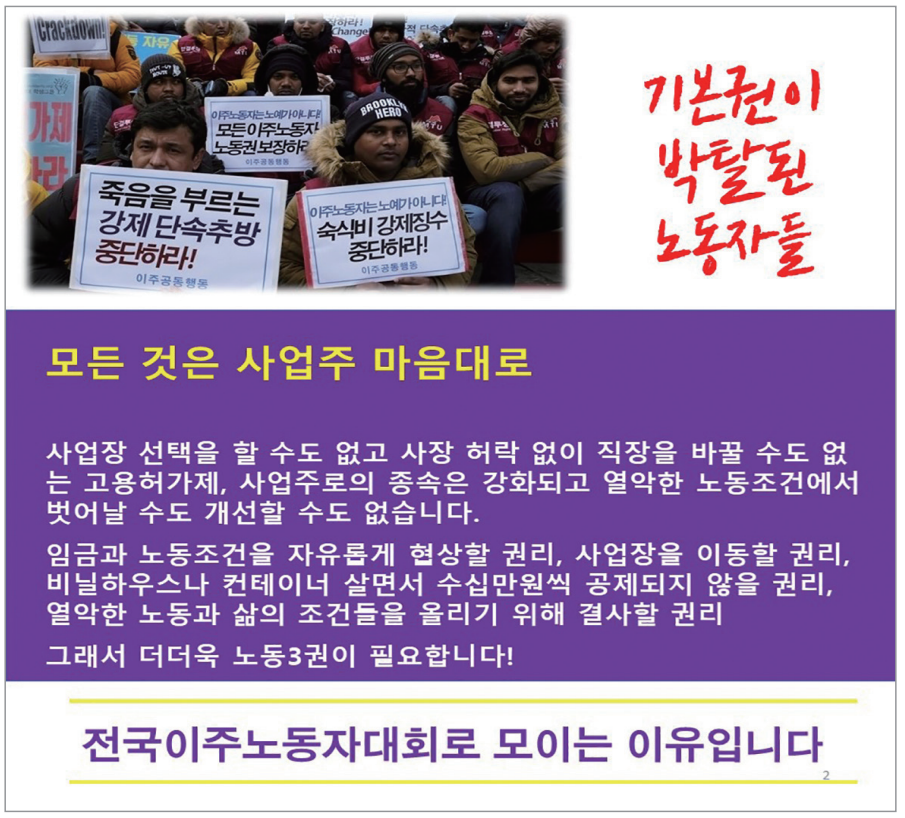
이번 실태조사에 경기 북부에서 일하는 99명의 이주노동자가 참여했다. 이주노동자가 가장 힘들다고 지적한 문제는 한국인 관리자 폭언과 어렵고 힘든 업무 배정이었다. 이주노동자들의 불만 수준은 매우 높았다. 응답자 가운데 82명(82.8%)은 회사가 제공한 기숙사에서 생활하고 있었다. 회사 기숙사의 형태를 파악한 결과 42.7%가 임시 건물인 컨테이너에 거주하고 있었다.

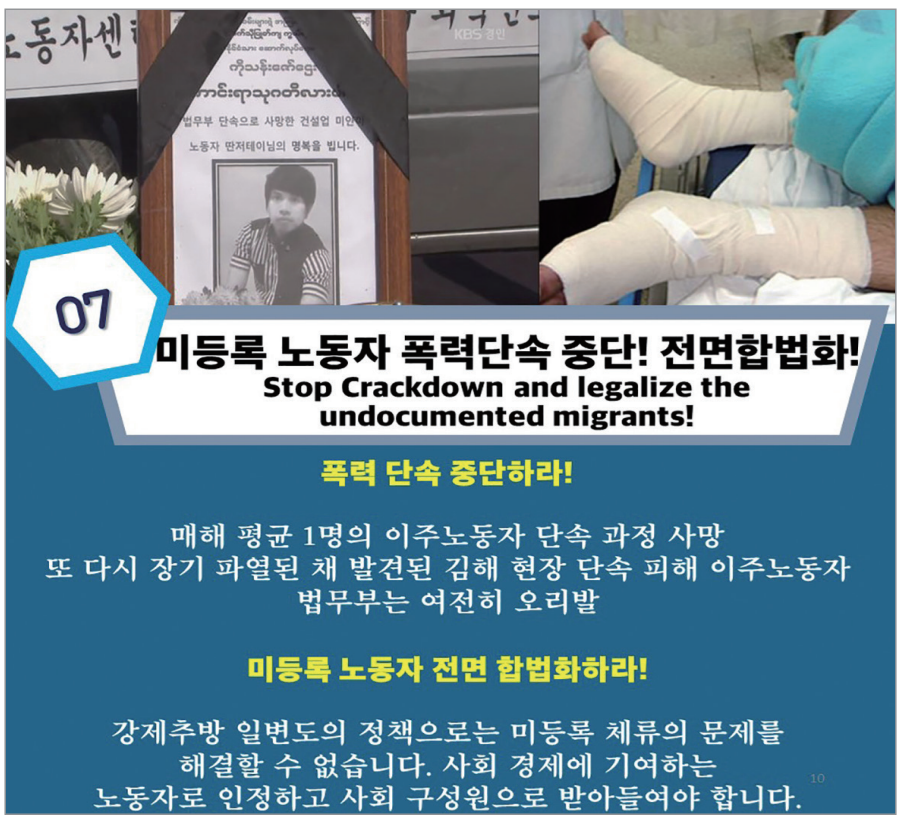
경기북부노동인권센터와 금속노조 경기북부지역지회는 실태조사 결과로 '노동법 기초 교육과 홍보, 근로감독 역할의 확대'가 필요하다고 제언했다. 또한, 지방자치단체와 지역의 노동조합, 노동사회단체가 함께 한시 특별기구를 설립해 노동조건이 나쁜 지역의 노무관리와 노동시장 조건 개선 사업을 총괄하는 방안도 고려할 필요가 있다고 덧붙였다. 경기북부노동인권센터와 금속노조 경기북부지역지회는 유급 휴가지원 정책, 산업단지 차원 휴게시설 마련, 이주노동자가 겪는 다양한 고충과 차별을 해결하기 위한 관련 기구와 조직 확충 등을 추진할 계획이다.

그곳은 전쟁터였다

[이주노동 칼럼] 미등록 노동자에 대한 강제단속 규탄

미등록 노동자에 대한 강제단속 현장, 누군가 "그곳은 전쟁터였다"라고 했다. 공무원인 단속반원들의 욕설과 폭력에 한국인 노동자조차 두려움에 떨었다고 했다. 단속 과정에서 2018년 미얀마 노동자 딴저테이 씨가 사망했다. 사람을 죽인 공권력은 진실을 은폐하기에 급급했다. 2019년에 태국 노동자 품누 아누삭 씨가 사망했다. 살아남았으나 심각한 부상한 사람들은 셀 수 없이 많다.





공무원을 동원한 폭력 강제단속으로 미등록 체류자의 수를 줄이는 데 성공한 역대 한국 정부는 없었다. 문재인 정부도 마찬가지다. 미등록 체류자는 2016년 21만 명에서 2019년 11월 말, 39만 명으로 늘었다. 국내 체류 외국인 243만여 명 가운데 16% 이상이다. 문재인 정부 법무부와 고용노동부는 지난 12월 10일 자진 출국 기간에 출국하면 범칙금과 입국 금지를 면제하는 '불법체류 외국인 관리대책'을 발표했다. 이전 정부가 미등록 체류자의 수가 일정 수위를 넘어가면 늘 하던 조치였다.

이전과 다른 면이 있다면, 자진 출국 후 일정 기간이 지난 후 90일 단기방문(C-3) 비자로 재입국할 기회를 주고, 고용허가제 한국어 능력시험 응시기회도 주고, 유학, 투자, 어학연수 등 비자 발급 기회도 주겠다는 것이다. 정부는 불법 고용 · 취업을 자진 신고하면 제조업은 3개월 체류를 허용하고, 농 · 어촌 현장은 계절 근로 기회를 주며, 사업장 변경 과정에서 체류자격을 잃은 고용허가제 이주노동자가 자진 신고하면 체류 기간이 남아 있는 경우 구제해주겠다고 했다.

한국 정부가 내준다는 C-3 비자는 취업 활동을 할 수 없는 비자다. 유학이든 투자든 계절 근로든 체류자격을 받으려면 까다로운 요건을 충족해야 한다. 우선 돈이 있어야 한다. 투자 비자는 적어도 3억 원 이상이 필요하다. 유학, 어학연수는 수천만 원의 자산 보증 요건을 충족해야 한다. 고용허가제 한국어능력시험은 40세 미만이라는 나이 제한이 있고, 합격한다고 해도 대기자가 많아서 국내 취업을 보장하지 않는다. 또한, 불법 취업 상태에서 구제받으려면 노동자와 사업주가 범칙금의 30%와 과태료를 내야 한다. 돈을 들여가며 이주노동자의 구제를 도와줄 사업주가 얼마나 될까.

정부가 정한 자진 출국 혹은 자신 신고 기한 안에 출국이나 신고를 하지 않으면 어떻게 될까? 이번에도 돈이다. 범칙금을 엄정하게 부과하고 범칙금을 내지 못하면 영구 입국 금지를 하겠다고 한다. 한국 정부는 지금까지 미등록 상태로 체류하다 자진 출국하면 범칙금을 부과하지 않았다. 범칙금을 부과하지 않은 이유는 힘들게 일해서 번 돈을 모두 범칙금으로 내고 빈손으로 돌아가는 신세를 한탄해 스스로 목숨을 끊는 이주노동자가 있었기 때문이었다. 집으로 돌아가려던 발걸음을 돌려 범칙금을 벌기 위해 다시 미등록 체류자로 일해야 하는 기가 막힌 상황에 대한 격한 항의가 있었기 때문이었다.

미등록 체류자의 수가 증가할 때 임시방편의 사면 정책을 반복하는 정책은 사면이 미등록 체류에 대한 가장 효과적인 대책이라는 반증이다. 한국 정부는 왜 돈에 우선순위를 두고 돈으로 사람들을 협박하는가.

20대에 한국에 와서 결혼하고 아이들이 초등학생, 중학생이 된 한 40대 미등록 이주노동자가 물었다. 7살에 부모 손을 잡고 한국에 입국해서 고등학교까지 졸업하고 미등록 이주노동자가 된 30대 청년이 물었다.

"한국 사람들이 하지 않으려는 힘든 일을 마다하지 않는 저는 미등록 이주노동자입니다. 돈 많은 사람은 쉽게 받는 비자를 왜 저는 받지 못합니까? 한국에서는 돈이 나의 노동보다 훨씬 귀한 것입니까?"

이한숙 _ 이주와 인권연구소

“금속노조는 노동자 갑옷이다”

[금속노조 가입하자 20] 대전충북지부 한온시스템 대전사내하청지회

전진우 지회장과 손성호 사무장(사진 왼쪽)은 “노조가 있어야 자기 생각을 말할 수 있고, 원하는 일을 이룰 수 있습니다. 노조 없는 사업장 노동자들에게 용기를 내어 노조를 만들라고 권장합니다. 용기 있는 노동자가 먼저 실천에 나서야 합니다. 작은 행동을 시작해야 노조를 만들 수 있습니다”라고 격려했다.

노조를 만들기 쉽지 않았다. 다른 사업장 보면 몇 개월 만에 뚝딱뚝딱 만들어 단체교섭을 체결하는 것 같던데 막상 노조를 만들려니 생각처럼 되지 않았다. 두 번의 실패 뒤에 정규직 지회와 힘을 모아 금속노조에 가입하고, 단체협약을 체결했다. 금속노조 대전충북지부 한온시스템 대전사내하청지회 얘기다.

한온시스템은 라디에이터, 에어컨, 히터 등 자동차용 공조시스템을 생산한다. 한온시스템 대전 사내하청지회는 대전공장에서 물류와 제품 출하 등을 맡은 하청회사 노동자들이 만든 노조다. 조합원은 45명이다. 서른 명은 지게차를 운전하고 열다섯 명은 제품을 출하하고 있다. 원청 사업장에서 일하는 하청노동자는 차별대우도 다단계로 받았다. 원청 사측이 차별하고, 원청 정규직이 자존심을 상하게 했다. 원청이 흑자가 나도 도급비를 깎으면 이익은 그야말로 다른 회사 얘기에 불과했다.

2013년 현대자동차에 맞춰 한온시스템도 주간 연속2교대제를 도입했다. 정진우 지회장은 “시간외근무가 줄자 정규직 노동자들은 단체협약에 수당을 만들어 임금을 보존했습니다. 하청노동자는 일은 그대로고 임금만 평균 40만 원이 줄었습니다”라며 당시를 떠올렸다.

금속노조 가입 전에 원청 정규직과 사이가 나빴다. 노동자가 노동자를 부리는 꼴이었다. 전진우 지회장은 “노조 가입 전에 정규직들은 하청노동자에게 반말과 폭언을 했습니다. 하청업체가 있는데도 하청노동자에게 직접 업무 지시를 했습니다”라고 상기했다. 하청업체 관리자들도 노동자를 무시했다. 업무개선 제안을 해도 묵살 당했다. 심지어 욕을 했다. 자존심은 매일 무너졌다.

회사가 2019년 1월부터 상여금 400% 중 200%를 기본급화한다고 통보했다. 기본급은 올랐지만, 실수령액은 똑같았다. 노동자들은 회사가 조삼모사 잔꾀를 부린다고 분노했다. 회사는 잔업과 특근도 일방 축소했다. 원청인 한온시스템 매각설이 들려왔다. 목숨줄이나 마찬가지인 고용 문제가 흔들렸다. 노조 설립을 향한 세 번째 시도를 시작했다.

2018년 6월 처음 노조를 만들려고 했다. 사측이 눈치채고 방해 공작을 벌였다. “사내하청업체는 노조를 만들면 회사 없어진다”라는 전형적인 협박을 해댔다. 회사의 방해 속에 노조를 향한 두 번의 시도는 실패했다. 손성호 지회 사무장은 “노동조합이 최고의 선택이라는 데 뜻을 같이하는 동료들이 삼삼오오 모여 금속노조 문을 두드렸습니다. 두려움이 컸습니다”라며 어렵게 용기를 냈다고 털어놨다.

손성호 사무장은 “세 번째 시도할 때는 죽기 살기로 했습니다. 그만큼 강하게 밀어붙였습니다. 하청업체 임원 중 몇몇은 노조를 지지했어요. 하청업체 입장에서 오히려 유리할 수도 있다고 생각한 듯합니다.”

세 번의 도전 끝에 한온시시템 대전사내하청지회는 2019년 4월 6일 한온시스템지회 회의실에서 창립총회를 열고, 금속노조 설립을 선언했다.

노조 만드니 하청노동자 목소리에 귀 기울여

이번에 금속노조 한온시스템지회가 힘을 보탰다. 정규직 지회는 사내하청 노조를 적극적으로 지지했다. 정규직 지회의 지지와 연대는 큰 힘을 됐다. 정진우 지회장은 “주 · 야간 나눠 근무하는 조건에서 정규직 지회가 사내 하청노동자들을 묶어주며 물길을 터주는 역할을 했습니다”라며 고마워했다.

노조를 세우자마자 임단협 교섭을 통해 상여금 200% 기본급화를 철회시켰다. 전 지회장과 손 사무장은 “정규직 노동자와 하청업체 임원들이 하청노동자를 대하는 태도가 달라졌다”라고 입을 모았다. 전 지회장은 “사측은 현장 노동자들이 제기하는 정당한 문제를 불만이나 불평쯤으로 치부하고 무시했습니다. 이제는 대등한 처지에서 대화할 수 있습니다. 금속노조가 갑옷이 됐다”라며 웃었다.

손성호 사무장은 “노조를 만들고 나서 나와 내 가족을 지키는 최고의 방법은 동료와 그 가족을 지키는 것이라는 사실을 알게 됐다”라며 “조합원이라는 이름으로 뭉쳐, 안전하고 즐거운 일터를 만들어나가려고 합니다”라고 포부를 밝혔다.

지회는 단체협약을 타결하면서 조합원 한 사람당 투쟁기금 20만 원씩을 모았다. 같은 대전충북지부 소속으로 전면파업 중인 일진다이아몬드지회에 전달했다. 신생노조로서 쉬운 결정이 아니다. 전 지회장은 “일진과 비슷한 시기에 노조를 시작했어요. 우리도 비슷한 상황이 될 수 있었습니다. 조합원들이 수긍하며 투쟁 지원을 적극 지지했습니다”라며, 연대투쟁의 폭을 더 넓힐 계획이라고 밝혔다.

손성호 사무장은 “노조가 없으면 기계처럼 일만 해야 합니다. 노조가 있어야 노동자가 사람다운 삶을 살 수 있습니다. 비정규직 노동자는 고장 나면 버리는 부품 취급을 받아요. 휴지처럼 버려지는 노동이 되지 않으려면 노조로 뭉쳐야 합니다”라며 노조가 중요하다고 역설했다.

전진우 지회장은 “노조가 있어야 자기 생각을 말할 수 있고, 원하는 일을 이룰 수 있습니다”라고 강조했다. 전 지회장은 “노조 없는 사업장 노동자들에게 용기를 내어 노조를 만들라고 권장합니다. 용기 있는 노동자가 먼저 실천에 나서야 합니다. 작은 행동을 시작해야 노조를 만들 수 있습니다”라고 격려했다.