

- 2면 소식 1 / 서울지역 주얼리 업종 노동·건강 실태조사
- 3면 소식 2 / 민주노총, 1 노총 되다
- 4면 노동법 문답 / 회사 마음대로 연차휴가 대체할 수 없다
- 5면 소식 3 / 법원, 삼성그룹 노조파괴 범죄 인정
- 6면 노동안전 칼럼 / 산업안전보건법 개정 후 도급 금지 작업
- 7면 이주노동 칼럼 / 어선원 이주노동자와 함께하는 아름다운 연대
- 8면 금속노조 가입하자 21 / 서울지부 동부지역지회 종로주얼리분회



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 2·3월 통합호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509

빛나는 보석 뒤 숨은
더 빛나는 노동



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

주얼리 제조노동자, 독성유해물질·장시간 노동·무권리에 신음

[소식 1] 주얼리 업종 최초 노동·건강 실태조사…

“산업안전보건법 규정 작업환경측정 등 준수 강제해야”

귀금속을 만드는 노동자들이 장시간 노동과 유해물질에 노출된 채 열악한 환경에서 일하는 사실이 드러났다. 서울노동권익센터가 11월 6일 ‘서울지역 주얼리 제조업 종사자의 안전과 건강 실태 연구발표 토론회’를 열었다.

서울노동권익센터는 귀금속 제조업 노동자 303명을 설문 조사하고, 노동자, 사업주 심층 면접 조사, 여섯 개 사업장에 대해 작업환경 측정과 화학물질 위험성 평가를 시행했다. 이번 실태조사는 귀금속 업종 최초로 시행한 노동·건강실태 조사라서 눈길을 끈다. 설문 조사 결과 장시간 노동을 비롯한 열악한 노동실태가 고스란히 드러났다. 설문 조사를 시행한 기간은 해고가 많은 7월~8월 극비수기였지만, 응답자들의 평균 노동시간은 1일 평균 점심시간을 제외하고 9시간, 주 45시간이었다. 70.6%가 연장근로수당이 없고, 55.1%가 퇴직금이 없다고 답했다. 경력 1년 미만 노동자의 40%, 20년 이상 30년 미만 노동자의 36.5%가 사업주의 요구로 회사를 그만둔 적이 있는 것으로 나타났다.

근로계약서 작성은 41.6%, 교부는 35.3%로 비율이 낮았다. 4대 보험 가입률은 노동자와 사업주가 공동부담하는 국민연금과 건강보험이 각각 75.1%와 90.1%로 비교적 높았으나, 사업주가 좀 더 부담하는 고용보험은 34.7%, 사업주가 부담하는 산재보험은 29%만 가입해 가입률이 현저히 낮았다.

실태조사결과를 보면 노동자의 안전과 건강에 관한 다양한 문제를 지적할 수 있다. 귀금속 제조업 현장에서 과산화수소, 사이안화 나트륨, 수산화나트륨, 에탄올아민 등 다양한 화학물질을 사용한다. 또한, 분진, 소음, 고온이라는 삼중의 열악한 환경이다. 노동자들은 만성 호흡기 질환, 난청,



서울노동권익센터가 지난 해 11월 6일 ‘서울지역 주얼리 제조업 종사자의 안전과 건강실태 연구발표 토론회’를 열고 있다. <서울노동권익센터> 제공

반복 작업 근골격계 질환에 시달리고 있다. 세밀한 작업과 밝은 조명으로 안과 질환 가능성이 큰 현실이다.

최영철 서울근로자건강센터 부센터장은 6일 토론회에서 “유해물질을 실제로 다루는 공정에서 일하는 노동자에게 제공하는 교육이나 화학물질 안전보건자료(MSDS)가 노동자에게 유용하지 않았다”라며, 노동자에게 정보를 충분히 제공하지 않거나, 이해하기 어렵게 서술돼있어 노동자들이 불안감을 느끼고 있다고 진단했다.

4대 보험 미가입, ‘그림자 노동’ 양산

산업안전보건법이 규정한 작업환경측정이나 특수건강검진 등을 제대로 시행하지 않는 점도 큰 문제다. 주얼리 제조 공장 대부분 측정 대상 물질을 사용하고 있다. 법이 정한 주기에 따라 작업환경측정을 시행해야 한다. 그러나 응답자의 81.2%가 작업환경측정제도를 모르고 있었고, 최근 1년 동안 작업환경측정을 시행했다고 한 응답자는 5.6%, 결과를 알고 있는 응답자는 3.6%에 불과했다. 특수건강검진에 제도에 관한 결과도 비슷했다.

노동자들은 주얼리 제조업 사업장에서 개선해야 할 문제 1위로 낮은 공임, 2위 연차휴가 없음, 3위 장시간 노동을 주요하게 지적했다. 또한, 안전과 건강을 위해 ‘작업장 환경개선 지원’, ‘건강보험과 산재보험

가입’이 가장 시급하다는 의견을 밝혔다.

김재민 서울노동권익센터 연구위원은 이 같은 실태조사 결과를 발표하며, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용을 위한 법 개정을 해야 한다고 지적했다. 주얼리 제조업 노동자의 안전과 건강을 위해 사업장 근골격계 질환 예방 프로그램 도입, 사업장 유해요인 관리체계 마련, 유해 화학물질 정보 접근성 강화를 위한 서울시

의 지원, 작업환경 개선과 작업환경측정, 특수건강검진 시행 지원 등의 개선방안을 제시했다. 이를 위해 노동자-사업주-서울시 간 노동환경 개선을 위한 거버넌스 운영을 제안했다.

서울시 산업안전팀 김삼임 팀장은 지자체 중 최초로 서울시가 산업안전팀을 개설했다고 소개하며, “사업주와 노동자들이 함께 개선책을 만들 수 있도록 서울시가 최대한 노력하겠다”라고 약속했다.

‘주얼리 노동자 권리 찾기사업단’을 대표해 토론자로 나선 금속노조 서울지부 정찬희 부지부장은 “주얼리산업 전반에서 근로기준법 준수 의식 자체가 높지 않고, 4대 보험 미가입으로 거대한 ‘그림자 노동’을 양산하고 있다”라며 이들에 대한 보호 대책을 촉구했다.

정찬희 부지부장은 금속노조가 사업주 대표와 합의한 ‘절삭유 대체 협약’을 소개하며 노사 합의를 통한 대체물질 사용 노력과 이를 위한 정부와 지자체의 지원을 제안했다. 정 부지부장은 “현장은 현장에서 일하는 노동자들이 제일 잘 알고 있다”라고 강조하며, 건강하고 안전한 현장을 만들기 위한 실효성 있는 개선방안으로 ‘노동자대표 또는 노동조합이 참여하는 작업환경측정 시행’과 ‘명예산업안전감독관 제도 시행’ 등을 제시했다.

민주노총, 1 노총 되다

정부통계로 처음, 양적 증가와 질적 성장 모두 이뤄

민주노총은 2018년 기준 97만 명, 2019년 기준 100만 명의 노동자가 함께하는 한국 사회 최대 노동단체가 되었습니다. 저임금 장시간 고강도 노동을 바꾸기 위해, 고용안정과 비정규직 정규직 전환을 위해, 일터에서 괴롭힘을 없애고, 저녁이 없는 삶을 바꾸기 위해 수많은 노동자가 노동조합을 선택한 결과입니다. 최저임금은 올랐지만, 인상 효과를 느낄 수 없던 노동자가, 최장노동시간 주52시간제 도입 후에도 저녁이 있는 삶을 꿈꿀 수 없는 노동자들이 노동조합을 찾은 결과입니다. 내 일터를 바꾸고, 당당하게 내 권리를 찾기 위한 노력의 소중한 결실입니다.



이후 과제는...

이번 발표에 따르면 한국의 노동조합 조직률은 11.8%입니다. 하지만 지난 2019년 3월 OECD와 고용노동부가 발표한 다른 나라의 조직률에 비하면 여전히 OECD 최하위권입니다. 선진국으로 분류하는 주요국가와 비교하면 더욱 차이가 납니다. 사회복지 관련 법 제도를 잘 갖춘 북유럽 국가 가운데 핀란드 65%, 스웨덴 66%로 조직률이 매우 높습니다. 영국은 24%, 독일 17%, 가까운 일본도 17%입니다. 노동자가 마음 편하게 노동조합 가입할 수 있도록 한국 정부의 적극적인 제도개선과 행정조치가 필요합니다.

한국에서 300명 이상 기업의 노동조합 조직률은 50.6%지만, 100인 미만 사업장은 2%대로 낮습니다. 해결책은 산업별 노동조합 활성화입니다. 산업별로 교섭을 벌이고, 해당 산업에서 일하는 중소 영세 사업장 노동자의 임금과 노동조건 향상에 힘을 기울여야 합니다. 이런 노력이야말로 사회 양극화와 불평등 해소에 가장 중요한 정책수단입니다.

양적 증가, 질적 성장

민주노총 조합원 수는 한국의 노동조합 전체 가입자 233만 명 중 97만 명으로 41.5%를 차지했고, 93만 명으로 40%를 기록한 한국노총을 정부의 공식발표로 처음 추월했습니다. 민주노총 소속의 전국교직원노동조합(전교조)이 법외노조라는 이유로, 화물차를 운전하는 운수노동자들이 조합원인 화물연대 등 특수고용노동자들이 노동조합 설립 필증을 받지 못했다는 이유로, 조직률 통계에서 제외한 사실을 고려하면 그 차이는 더욱 큼니다.

민주노총 자체 조사결과에 따르면 늘어난 조합원 다수가 비정규, 청년, 여성조합원이라는 점에서 양적 증가와 함께 질적으로도 더욱 의미 있는 결과입니다.

100만 민주노총은, 200만 조합원과 함께하기 위해 나아가고 있습니다. 한국 사회의 핵심 문제인 사회 양극화·불평등 문제를 해결하기 위해서 노동자 스스로 권리 확대에 나서야 합니다. 노동조합 가입 노동자가 늘고, 노동조합을 통한 권리 확장은 곧 좋은 일터가 늘어난다는 의미입니다.

저임금 장시간 노동, 불안정 고용, 일터 괴롭힘 등을 극복할 유일한 힘은 노동조합입니다. 100만 조합원과 함께, 한국의 2,000만 모든 노동자의 노동조합 할 권리 확대를 위해 민주노총이 앞장서 뛸 것입니다.

회사 마음대로 연차휴가 대체할 수 없다

[노동법 문답] 연차 유급휴가와 법정 공휴일과 대체휴일

문 1 회사가 자재 조사와 관리를 위해 이틀 동안 쉬는데, 이를 연차로 대체한다고 합니다. 이렇게 해도 되는 건가요?

근로기준법 60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

근로기준법 62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

연차휴가는 노동자의 당연한 권리이므로 노동자는 연차휴가 시기를 정할 수 있고(근로기준법 60조 5항), 사용자는 노동자가 청구한 시기에 연차휴가를 주어야 합니다. 사용자는 노동자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에만 시기를 변경할 수 있을 뿐입니다. 따라서 사용자가 특정 시기를 지정해서 노동자가 청구한 시기가 아닌 날에 연차휴가를 사용하라고 할 수 없습니다.

다만, 근로기준법은 근로기준법 62조에 따른 대체휴가 사용의 경우 예외로 사용자가 특정 시기를 지정하여 노동자에게 연차휴가를 사용할 수 있도록 정하고 있습니다. 위 규정에 따라 사용자가 유급휴가를 대체하기 위하여는 ▲근로자대표와 ▲서면 합의를 거쳐야 하며, 서면 합의 내용은 휴무 조건과 날짜를 명백히 정해야 합니다.

※ 근로자대표 : 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자(근로기준법 24조 3항)

위 질문의 경우, 회사가 자재 조사와 관리를 위해 이틀 동안 휴무하고 이를 연차휴가로 대체하는 조치는 노동자가 아닌 사용자가 특정 시기를 지정하여 노동자에게 연차휴가를 강제하는 행위이므로 허용할 수 없습니다. 다만, 회사가 예외로 근로자대표와 서면 합의를 통하여 해당 이틀의 근무일을 연차 유급휴가일로 갈음하도록 정하면 사용자는 해당 근무일을 연차휴가로 대체하고 노동자를 휴무시킬 수 있습니다.

문 2 회사가 빨간 날을 연차휴가 대체일로 지정해 쉬라고 합니다. 불법 아닌가요?

근로기준법 62조는 사용자가 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다고 정하고 있습니다. 이때 연차휴가의 대체사용은 반드시 근로일에 이루어져야 하고, 휴무일 또는 휴일에 대체사용이 불가능합니다.

개정 전 근로기준법의 경우 '빨간 날', 즉 법정 공휴일이라 하더라도 이는 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 따라 관공서만 적용하는 휴일일 뿐 근로기준법상 휴일이 아니었습니다. 따라서 법정 공휴일과 대체휴일 역시 근로일로 보아 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 통해 법정 공휴일과 대체휴일을 연차휴가로 대체하는 것이 가능하였습니다.

그러나 2018년 6월 29일 근로기준법과 시행령 일부 개정을 통하여 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 따른 공휴일과 대체공휴일을 근로기준법에 확대 적용했습니다. 개정 근로기준법에 따르면, 법정 공휴일과 대체휴일은 근로기준법상 휴일이므로 법정 공휴일과 대체휴일을 연차휴가로 대체할 수 없습니다. 다만, 위 개정규정은 기업의 규모에 따라 단계별로 시행하라고 정했습니다. 2020년 현재 기준으로 상시 300명 이상 노동자를 사용하는 사업장은 위 개정규정의 적용을 받으며, 이보다 규모가 작은 사업장은 여전히 개정 전 규정의 적용을 받습니다.

근로기준법 55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로기준법 시행령 30조(휴일) ② 법 55조 2항 본문에서 '대통령령으로 정하는 휴일'이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 2조 각호에 따른 공휴일 및 같은 영 3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

2020년 현재 300인 이상 사업장이라면, 위 질문의 경우처럼 빨간 날을 연차휴가 대체일로 지정하는 행위는 근로일이 아닌 휴일에 연차휴가를 대체사용하는 조치이므로 허용할 수 없습니다. 300인 이하 사업장은 여전히 개정 전 규정을 적용하므로 사용자가 빨간 날을 연차휴가로 대체할 수 있습니다. 이 경우에 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 해야 합니다. 만약 근로자대표와 서면 합의를 하지 않으면 연차휴가 대체는 불가능합니다.

법원, 삼성그룹 노조파괴 범죄 인정

조합원 압박용 징계, 형법 업무방해죄 적용...부당노동행위 관여자 모두 공범으로 판단

대한민국은 단결권-단체교섭권-단체행동권 등 노동 3권을 헌법상 기본권으로 보장하고 있습니다. 그런데 우리는 회사나 공권력으로부터 종종, 아니 상당히 자주 노동자로서 권리를 행사한다는 이유로 괴롭힘을 당하거나 각종 불이익을 받기도 합니다. 특히 삼성에서 노동조합을 한다는 행동은 자신과 가족의 일상을 모두 거는 일이라고 많은 이가 증언합니다.

고용노동부와 검찰은 이러한 현실에 애써 눈감아 왔습니다. 대법원이 2016년 삼성에버랜드 부당해고 사건에서 삼성의 무노조경영 전략의 존재를 인정하였습니다. 국제노동기구(ILO)는 2017년 3월 삼성의 노조탄압을 ‘심각한 반노조 행위(serious anti-union actions)’로 규정하며 우리 정부에 결사의 자유 보장을 위한 조치를 하라는 권고를 하였습니다. 하지만 수사 기관들은 2018년 3월 이명박 전 대통령과 관련한 삼성의 다스 소송비 대납 사건 압수수색 과정에서 우연히 노조파괴 문건들이 담긴 하드디스크를 압수할 때까지 삼성의 변명을 그대로 주워 삼킬 뿐이었습니다.

법원이 지난 연말 연이어 선고한 두 건의 판결은 삼성그룹 차원의 노조파괴가 조직적 범행이었음을 확인했습니다. 법원은 삼성그룹 미래전략실(이하 미전실)과 삼성전자 등 각 삼성 계열사-자회사와 협력업체로 이어지는 노사전략의 실행, 보고 체계가 존재함을 확인했습니다. 삼성으로부터 뇌물을 수수하고 삼성의 범죄에 적극 가담한 경찰에게 징역 3년, 삼성그룹 미전실과 삼성전자의 임원 등에 대하여 징역 1년 6월 등 실형을 선고했습니다. 범죄의 규모와 중대성과 비교하면 상당히 미미한 처벌이지만, 법원이 노조파괴로 고통받는 노동자들의 투쟁과 호소에 응답하여 거대한 노조파괴 범죄의 실체를 인정한 사건이라는 점에서 의미가 있습니다.

삼성 미전실은 회장 이건희, 부회장 이재용을 정점으로 하는 그룹 컨트롤타워 역할을 하면서 각 계열사 업무를 조정하고 통제하는 임무를 수행했습니다. ‘노조는 경영에 막대한 지장을 초래하는 방해물’이라는 인식하에 매년 ‘그룹 노사전략’을 수립하였습니다. 그리고 이 전략에 따라 그룹 전체의 노사 문제를 다루면서 각 계열사와 자회사, 협력업체에 이르기까지 주요 노사 현안에 관해 보고를 받고 무노조경영 방침을 구체화해 노사정책을 지휘·감독하였습니다.

‘그룹 노사전략’의 주요 내용은 미전실 주관 계열사별 복수노조 대응태세 점검, 노조대응 전략 전파를 위한 그룹 화상회의 실시, 무노조경영 철학을 견지할 수 있는 임직원 정신교육 강화, 노조원 개별 탈퇴 유도를 위한 노조 조기 와해, 노조 발생을 효과적으로 예방하거나 기존 노조 와해를 위한 인력 충원, 노조를 설립(‘사고’로 칭함)하거나 노조 활동을 할 것으로 우려되는 소위 ‘문제인력’에 대한 동향 파악, 지속적인 채증 등을 통하여 형사고발, 징계 등의 방법으로 압박, 노조대응 활동을 위한 비상상황실 설치·운영, 교섭과정에서 단체교섭 지연을 통한 노조 고사화(故死化), 진성노조

가 설립되거나 설립될 것이 예상되는 경우 회사 차원에

서 대항노조 설립 등입니다. 판결문만 총 600페이지가 넘어 일부만 요약했는데도 내용이 방대하고 매우 악질적이라는 사실을 알 수 있습니다.

이번 판결에 앞으로 노동자들이 활용할 수 있는 내용이 많습니다. 먼저 사용자가 조합원을 압박하기 위한 수단으로 징계를 하는 경우, 설령 정당한 징계 사유가 존재한다고 하더라도 그 징계는 사회 통념상 허용할 수 있는 특별한 사정이 있어야 하며, 징계로 인해 조합원의 자유의사를 제압하기에 충분한 조치인 경우 사용자의 징계행위가 노조에 대한 위력 행사와 동일시되기 때문에 노조의 조직·운영 업무를 방해한 것으로 판단한 점입니다. 조합원 압박용 징계에 대해 부당징계와 부당노동행위뿐 아니라 형법상 업무방해죄를 적용할 수 있다는 판결입니다.

법원은 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자에 해당할 수 있다”(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)라는 법리를 부당노동행위로 형사처벌을 하는 경우에 적용할 수 있다고 하였습니다. 삼성전자서비스가 협력업체를 사실상 자신의 하부조직처럼 운영하였고, 소속 수리기사들에게 근로자파견 관계에 해당할 정도로 실질적이고 구체적인 지배력을 행사하였으므로, 노동조합법상 사용자에 해당한다고 판단하였습니다. 원청을 부당노동행위 사용자로 인정하여 처벌한 판결입니다.

게다가 법원은 원청인 삼성전자서비스, 모회사 삼성전자, 그리고 모든 전략을 주도한 삼성그룹 미전실을 부당노동행위 공모공범정범 관계로 인정하고, 삼성전자에 노조파괴 자문을 한 전 고용노동부 장관 보좌관도 부당노동행위 방조 및 공모공동정범, 외관상 협력업체의 교섭 위임을 받는 형식을 통해 단체교섭 지연에 가담한 한국경영자총협회(경총) 교섭 담당자들을 단체교섭해태 공모공동정범으로 인정하였습니다. 삼성이 금속노조에 대항하기 위해 기획해 만든 한국노총 소속 대항노조의 전·현직 위원장도 공모공동정범으로 인정하였습니다. 사용자뿐 아니라 부당노동행위에 관여한 모든 이들을 부당노동행위 공범으로 판단한 것입니다.

이외에 회사가 조합원을 감시하면서 각 성향을 조사하여 관리하는 경우 근로자들의 성향에 관한 정보는 성명이나 소속 사번 등 개인식별 정보뿐 아니라 이와 결합하여 개인을 알아볼 수 있기 때문에 개인정보에 해당한다고 보았습니다. 블랙리스트 명부를 작성하거나 이를 사용하지 않았다고 하더라도 취업을 방해할 목적으로 전달 통신하는 행위도 근로기준법 위반으로 처벌 가능하다고 판결했습니다.

아노다이징 작업은 도금 금지 대상 작업

[노동안전 칼럼] 산업안전보건법 개정 후 도금 금지 작업



도금 작업이 표면에 막을 입히는 기술이라면, 아노다이징 작업은 금속 표면에 양극 산화막을 코팅하는 기술이다. 결국, 기술상 차이는 전기 도금은 금속을 음극으로 하여 음극 환원 반응을 이용하는 것이고, 아노다이징은 금속을 양극으로 하는 표면처리 과정이다.

산업안전보건법을 개정하면서 도금 작업은 도금할 수 없게 되었다. 개정 산업안전보건법 시행 전 경남지역 한 사업장이 새로운 주장을 했다. 자신의 사업장에서 하는 작업은 아노다이징 작업이라서 도금 작업으로 볼 수 없다고 했다. 이들의 주장은 아노다이징 작업은 도금 작업과 기술상 차이가 있으니, 도금 작업으로 분류하면 부당하다고 주장했다. 아노다이징 작업은 유해 작업 도금 금지 대상에 해당하지 않기 때문에 산업안전보건법상 규제 대상이 아니라는 주장이다.

이러한 황당한 주장에 대해 고용노동부는 단순히 기술상 차이를 근거로 동조했다. 그런데 이들의 주장은 지금까지 사업주 단체와 정부 기관이 아노다이징 작업을 도금 작업으로 분류해 온 사실을 전면으로 부정하는 것이다. 이들의 주장에 대해 노동조합과 지역 노동단체는 고용노동부에 항의했다. 노동자들이 취급하는 유해위험은 다르지 않기 때문에 현장 조사가 필요하다는 의견을 제시했다.

고용노동부는 도금 관련 전문가와 산업보건 전문가를 모아 전문가 회의를 개최했다. 회의에 참석한 전문가들은 도금 작업과 아노다이징 작업의 유해성은 크게 다르지 않다는 의견을 제시했다. 고용노동부는 현장에서 이루어지는 도금 작업 공정과 아노다이징 작업 공정을 조사한 뒤 전문가 의견과 현장 조사 의견을 종합해 유해 위험성

은 차이가 없다는 결론을 내리고, 아노다이징 작업은 도금 작업에 해당한다는 결론을 내렸다.

도금 작업을 하는 목적은 여러 가지다. 금속의 부식을 방지하거나 외관을 아름답게 보이기 위해 하는 예도 있다. 금속의 부식은 다양한 형태로 발생하는데, 금속 표면 전체에 고르게 전면부식을 일으키기도 하고, 국부 부식 즉, 구조상 형성된 틈새에 부식을 일으키기도 한다. 또한, 다른 종류의 금속이 가까이 있어 부식이 발생하기도 하는데, 이를 이종금속 부식이라고 한다. 선박과 회전체에 기포가 계속 발생해 생기는 캐비테이션 부식도 있다. 이처럼 대부분 금속은 부식의 과정을 거치는데, 부식의 진행 속도를 늦추기 위해 금속에 다양한 처리를 할 수밖에 없다. 그중 한 가지 방법이 표면에 막을 입히는 도금이다.

금속의 부식을 늦추고, 외관상 아름다움을 유지하기 위해 사용하는 도금 작업에 염산, 황산, 초산 등의 산 종류, 수산화나트륨, 수산화칼륨 등의 알칼리류, 사이안화칼륨, 사이안화나트륨 등의 사이안화화합물, 탈지 용제로 트라이클로로에틸렌, 1, 1, 1-트라이클로로에탄 등의 유기 용제, 크롬화합물 등 수많은 화학물질을 사용하고 있다. 노동자는 도금 작업을 하는 과정에서 유해물질을 취급하고, 직업병에 걸릴 가능성이 크다. 이러한 이유로 도금 작업을 하는 노동자에 대해서 더욱 적극적인 보호가 필요하다.

도금 작업이 표면에 막을 입히는 기술이라면, 아노다이징 작업은 금속 표면에 양극 산화막을 코팅하는 기술이다. 결국, 기술상 차이는 전기 도금은 금속을 음극으로 하여 음극 환원 반응을 이용하는 것이고, 아노다이징은 금속을 양극으로 하는 표면처리 과정이다. 더 간단히 말하면 기술상 전극의 차이만 있고, 유해 위험성은 달라지지 않는다. 이러한 차이밖에 없으므로 넓은 의미에서 아노다이징은 도금 작업의 종류에 포함해 관리해 왔다.

위의 주장을 하는 사업장은 왜 아노다이징은 도금 작업이 아니라고 할까? 이 사업장은 아노다이징 작업 공정에 노동자를 직접 고용하지 않고, 유해하고 위험한 작업에 대해 직접 책임을 지지 않으려는 목적으로 기존과 배치되는 주장을 한 거로 판단한다.

중요한 점은 이번 사건은 사업주들이 노동자를 보호하려는 범위를 좁히려는 다양한 시도 중 하나일 뿐이라는 사실이다. 2020년 1월 16일부터 개정 산업안전보건법을 시행하고 있지만, 사업주들은 현장에서 이를 사문화하려 하고 있다. 사업주들의 개정 산업안전보건법 무력화 시도가 먹히면 노동자 보호의 범위는 줄어들어 많은 노동자가 재해를 입게 될 것이다. 산업안전보건법은 대부분 노동자를 보호하라는 사업주의 의무로 구성돼 있다. 산업안전보건법이 현장에서 제대로 작동하려면 노동자의 지속적인 관심이 필요하다.

어선원 이주노동자와 함께하는 아름다운 연대

[이주노동 칼럼] 어선원 이주노동자, 임금 차별·편법 장시간 육상노동 시달려…
〈경주이주노동자센터〉 등 연대 시작

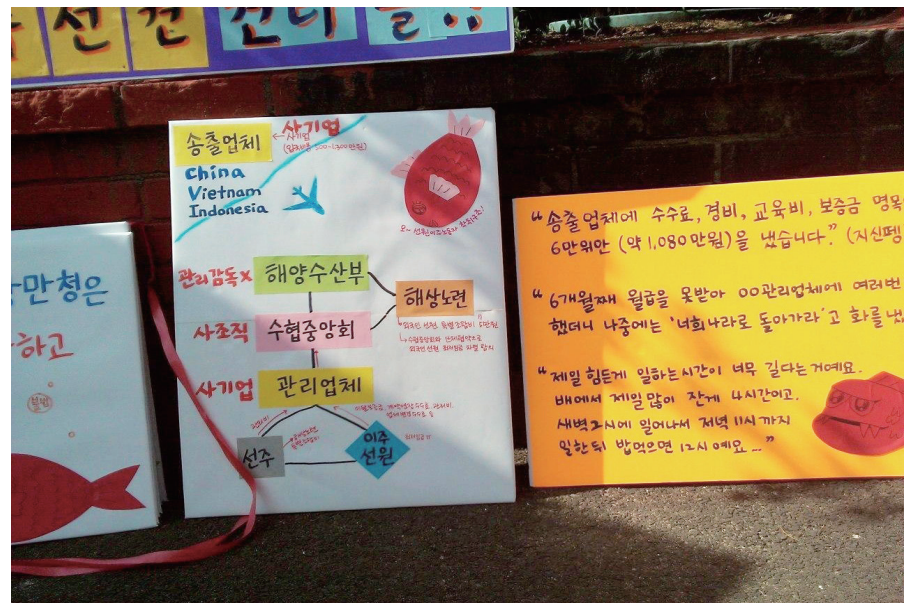
설날, 몇몇 어선원 이주노동자가 민주노총 경주지부 부설 〈경주이주노동자센터〉에 모였다. 아침 일찍부터 서둘렀지만, 버스는 드문드문 왔고, 명절을 맞은 도로는 부산했다. 이주노동자들은 느릿느릿 기어가는 버스 안에서 연신 조급해지는 마음을 추슬렀다. 같은 선사에서 일하는 동료들이 여러 달 임금을 제대로 받지 못하고 있었다. 노동자들이 계산한 체불임금 총액만 억 단위를 훌쩍 넘어섰다.

그나마 하루를 온전히 쉴 수 있는 오늘을 얼마나 손꼽아 기다렸는지 모른다. 어선원 이주노동자들에게 정해진 휴일이 없다. 선원법과 근로기준법상 근로시간, 휴게, 휴일 등 최소한의 노동조건에 관한 규정은 어선원에게 적용되지 않기 때문이다.

휴일 없는 장시간의 고된 노동은 힘들기도 하지만, 무슨 문제가 생겨도 어디 가서 호소할 시간이 없게 만들었다. 그래서 어선원 이주노동자들은 배에서 도망쳐 나와 미등록 체류자가 된 후에야 센터를 찾곤 했다. 뱃일을 계속하면서 체불임금을 받겠다고 덤비는 사례 자체가 드문 일이었다.

오후가 지나서야 센터에 도착한 노동자들은 머리를 맞대고 앉아서 자신과 동료들의 체불임금을 계산하기 시작했다. 20t 이상 어선에서 일하는 이들의 임금계산은 간단하다. 노동시간에 대한 법적 보호가 없으므로 일단 연장수당이니, 초과근로수당이니 하는 게 없다. 얼마를 일 했든 최저임금이 월정액으로 정해져 있다. 한국인 선원의 최저임금은 해양수산부 장관이 매년 고시한다. 그런데 희한하게도 ‘외국인 선원’ 최저임금은 이주노동자를 조합원으로 받지도 않는 노동조합과 사측 간 단체협약으로 정하도록 했다. 그렇게 한국노총 전국해상선원노동조합연맹과 수산업협동조합이 정한 ‘외국인 선원’의 최저임금은 매년 한국인 선원의 70~80% 수준이다. 2020년 한국인 선원은 2,215,960원, ‘외국인 선원’은 육상 근로자 최저임금의 96%로 정해 1,723,500원이다. 한국인 선원은 최저임금에 어획량에 따라 정하는 일종의 성과급인 보합제 임금을 더해서 받지만, 이주노동자는 대부분 최저임금만 받는다.

간단한 임금계산이 간단하게 끝나지 않았다. 줄곧 어장막에서 일한 노동자가 많았기 때문이다. 배에서 잡은 수산물을 가공하는 어장막은 근로기준법과 최저임금법 적용을 받는 육상노동이다. 이주노동자를 어선원으로 데려와서 육상 일을 시키고 ‘외국인 선원’ 최저임금만 주는 편법은 흔한 관행이다. 어장막에서 일한 노동자들은 하루 14시간 이상씩 일을 했다. 사실상 휴일이 거의 없었지만 휴식과 휴일을 최대한 쳐서 육상 노동자의 최저임금으로 체불임금을 다시 계산하니 노동자들이 원래 계산했던 금액의 네다섯 배가 되었다.



한국인 선원의 최저임금은 해양수산부 장관이 매년 고시한다. 그런데 희한하게도 ‘외국인 선원’ 최저임금은 이주노동자를 조합원으로 받지도 않는 노동조합과 사측 간 단체협약으로 정하도록 했다. 그렇게 한국노총 전국해상선원노동조합연맹과 수산업협동조합이 정한 ‘외국인 선원’의 최저임금은 매년 한국인 선원의 70~80% 수준이다. 2020년 한국인 선원은 2,215,960원, ‘외국인 선원’은 육상 근로자 최저임금의 96%로 정해 1,723,500원이다.

센터의 한쪽 벽에 ‘여기는 이주노동자와의 아름다운 연대를 만들어 가는 경주이주노동자센터입니다’라고 적은 플래카드가 걸려 있다. 늦은 밤, 어선원 이주노동자들과 센터 활동가, 설날 휴일을 반납하고 달려온 통역 활동가와 지역의 이주노동자 공동체 대표들이 그 앞에서 주먹을 불끈 쥐었다. 노동자들은 선사뿐 아니라 본국의 인력 송출업체와 한국의 관리업체가 가할 압박을 견뎌야 한다. 배를 타고 먼 바다로 나가면 아무도 이들을 도울 수 없다. 송출업체는 본국의 가족을 협박할 것이다. 노동자들은 입국 전에 송출업체에 수백만 원에서 1천만 원 가까이 이탈보증금을 내고 한국에 배를 타러 왔다. 집문서, 땅문서, 오토바이와 학위증까지 담보로 맡긴 노동자들도 있었다. 까딱 잘못하면 이 모두를 잃을 수도 있다. 매월 삼사만 원씩 관리비에 온갖 수수료를 꼬박꼬박 챙기면서 임금 체불은 나 몰라라 하는 한국의 관리업체도 가만있지 않을 것이다. 한국으로 보내는 노동자 쿼터가 줄어들까 노심초사하는 본국 정부와 대사관이 이들 편에서 주리라 기대하기도 어렵다.

이 부조리한 상황에 맞서기 위해 누군가 나서야 했다. 노동자의 권리 쟁취를 위해 일하는 진짜 노동조합이, 연대만이 살길이라 믿는 한국인 노동자들이, 더는 노예로 살 수 없다고 생각하는 이주노동자들이 서로 함께하리라 믿으며, 어선원 이주노동자들은 오그라드는 가슴을 짊어지며 다시 일터로 돌아갔다.

노동의 무권리 지대에서 금속노조 꽃 피다

[금속노조 가입하자 21] 서울지부 동부지역지회 종로주얼리분회



김정봉 금속노조 서울지부 동부지역지회 종로주얼리분회장은 종로 일대 귀금속 노동자들에게 “노조에 가입하면 해고당하고 손해를 볼까 걱정하시는 데 그 반대다. 노조에 가입해야 안전하게 일할 수 있고 내 권리를 찾을 수 있다”라고 당부했다.

서울 종로에 보석을 세공하는 공장과 귀금속 상가들이 밀집해 있다. 현재 종로3가를 중심으로 매장은 1,000여 개쯤 되고 그 뒤로 공장이 800개쯤 자리 잡고 있다. 전국 유통 보석류의 70%가 이곳을 거친다고 한다. 보석 세공기술도 서울 종로를 최고로 친다.

보석세공 노동자들은 대부분 관련 학교를 졸업한 뒤 취업하거나 지인 소개를 통해 업체에 들어온다. 이들은 모두 잔심부름부터 시작한다. 일을 시작해 40년 넘게 보석세공 일을 하는 노동자가 많다.

김정봉 금속노조 서울지부 동부지역지회 종로주얼리분회장은 “보석세공 노동자는 자신의 노동을 그림자 노동이라고 한다. 현실은 더욱 어려워 그림자조차 잡을 수 없는 경우가 많다”라고 고발한다. 사용주들은 보석세공 노동자들에게 포괄임금제를 적용해 시간 외 노동을 착취한다. 연차휴가를 공휴일로 대체하는 불법이 만연한다. 사업주들은 급여를 현금으로 준다. 사업주는 급여 봉투에 아무것도 쓰지 않는다. 심지어 몇월분 급여인지 쓰여있지 않다. 체불임금과 퇴직금 정산 요구에 대비해 증거와 기록을 남기지 않기 위해서다. 한 사업주가 체불임금 지급을 요구하는 노동자를 자기 회사 직원이 아니라고 우기는 일도 있었다.

임금만 문제가 아니다. 유해 물질로 가득 찬 작업 공간은 노동자의 생명과 건강을 항상 위협한다. 김정봉 분회장은 “손을 많이 사용하니 작업 도구에 베이고 데이는 부상이 많다. 하지만 유해 물질에 장기간 노출돼 질병을 얻는 산재가 더 문제다”라고 우려했다.

노동자들은 이직이 잦은 업계 특성상 괜히 산재 신청했다가 불이익을 받을까 염려한다. 김정봉 분회장은 “산재 처리했다는 노동자를 본 적이 없다. 그나마 치료비는 받았지만, 나중에 출근을 못 하게 되는 경우가 많다. 최근 일하다 다쳐 점심시간을 이용해 병원을 다녀왔더니 ‘초보자가 일할 의욕이 없다’라며 해고한 경우를 봤다”라며 분노했다.

지난해 11월 6일 <서울노동권익센터>는 ‘서울지역 주얼리 제조업 종사자의 안전과 건강 실태 연구발표 토론회’를 통해 귀금속 업계에서 처음 시행한 작업환경측정, 화학물질 위험성 평가, 실태조사 결과를 발표했다. 보석세공 노동자들이 사용하는 화학물질은 모두 물질안전보건자료(MSDS)에 등록하고, 산업재해 예방을 위해 위험성을 노동자들

에게 교육하도록 법으로 강제하고 있지만, 법 조항에 머무는 게 현실이다. 사업주들이 작업장에 최소한의 환기 시설이나 보호구 지급을 제대로 하지 않은 사실이 드러났다. 산업안전보건법에 따라 작업환경측정과 특수건강검진을 해야 하지만 대부분 노동자는 이런 사실조차 모르고 있었다.

사업주들은 근로계약서 작성과 교부 법 규정을 지키지 않고 있다. 4대 보험 가운데 국민연금(70.6%)과 건강보험(90.1%)은 높은 가입률을 보였지만, 고용보험과 산재보험은 각각 34.7%와 29%에 불과했다. 고용보험과 산재보험은 사업주가 전액 부담해야 보험이다.

처음 쉰 노동절, 첫 번째 찾은 노동자 권리

김정봉 분회장은 지난 조사에 대해 귀금속 산업에서 처음 시행한 사실만으로 의미가 있다고 평가했다. “노동실태 조사 대상 사업장으로 가장 열악한 영세사업장을 선정하다 보니 회사 형편이 어려워 어쩔 수 없다는 반응이었다. 반면, 작업환경측정은 사용주들이 모인 주얼리협회가 승인한 규모 있는 사업장을 선정해 현실을 제대로 반영하지 못한 측면이 있다”라며 아쉬움을 나타냈다. 종로 일대에서 보석세공과 판매를 하는 노동자들은 지난해 처음으로 노동절에 일손을 놓았다. 이날 공장 90%가 문을 닫았다. 40년 노동 만에 처음 쉰 노동절 휴무였다. 김정봉 분회장은 1년 동안 진행한 캠페인의 성과라고 했다.

김정봉 분회장은 “지난 10년 동안 연락 없이 지내던 보석세공 노동자 한 명이 노동절을 앞두고 저한테 문자를 보냈어요. 올해 노동절에도 쉬냐고요. 그래서 ‘물론이다. 앞으로도 계속 쉰다’라고 답장을 보냈더니 고맙다고 답을 보내왔습니다”라며 웃었다.

2018년 4월 김정봉 분회장이 일하는 ‘라임’이라는 업체에서 최초로 노조를 만들고 금속노조에 가입했다. 조합원들은 “우리 사업장만 바꾸면 소용없다. 귀금속 산업 전체를 바꿔야 한다”라는 데 의견이 일치했다. 노조 종로주얼리분회는 진보정당, 시민사회단체 등 10여 개 단체와 함께 ‘노동자 권리 찾기 사업단’을 만들어 종로 일대 보석세공 노동자들을 대상으로 임금 체불과 퇴직금 미지급 등 여러 가지 부당노동행위에 관해 신고와 상담 활동을 벌였다. 사업단은 캠페인을 벌이며 서울지방고용노동청에 ‘노동절은 유급휴무일’이라는 공문을 업체들에 발송하라고 요구했다. 이날 쉬지 않고 일 시키는 공장은 노동자 권리 찾기 사업단에 신고하라고 안내했다.

종로주얼리분회의 올해 목표는 급여 은행계좌 지급 쟁취다. “사업주가 노동자 계좌에 급여를 이체해 급여 명세를 투명하게 만들어야 합니다. 급여 계좌이체는 모든 귀금속 노동자가 온전하게 4대 보험에 가입할 수 있는 통로입니다”라고 김정봉 분회장은 강조했다.

김정봉 분회장은 종로 일대 귀금속 노동자들에게 “노조에 가입하면 해고당하고 손해를 볼까 걱정하시는 데 그 반대다. 노조에 가입해야 안전하게 일할 수 있고 내 권리를 찾을 수 있다”라고 당부했다. 김 분회장은 “밀린 임금을 받는 게 목적이려면 법률사무소에 가면 된다. 내 동료가 부당하게 해고되면 억울하다. 노조로 단결해 함께 싸우면 서로를 지킬 수 있다. 우리의 권리를 지킬 수 있다”라고 덧붙였다.