

- 2면 소식 1 / 금속노조 LG케어솔루션지회 출범
- 3면 소식 2 / 금속노조 LG케어솔루션지회 단체교섭 요구하다
- 4면 노동법 문답 / 포괄임금 약정 시 연장근무 수당과 연차휴가
- 5면 카드뉴스 / 모든 노동자에게 근로기준법을
- 6면 이주노동 칼럼 / 고용보험도 재난지원금도 못 받는 이주노동자
- 7면 노동안전 칼럼 / 특수고용노동자의 노동환경과 코로나 19
- 8면 알림 / 2020년 자동차 정비사 · 검사원 노동실태조사



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 7·8월 통합호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509

두 손 가득 들고
아침부터 밤 늦도록

무거운 어깨
지친 발 쉴 틈
어디 있을까 음



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

노동조합 가입으로 이제 우리 삶도 케어하자.

지난 6월 6일 금속노조 LG케어솔루션지회가 출범했다. LG케어솔루션은 LG전자의 서비스와 가전제품 유지관리를 담당하는 자회사 하이엠솔루텍의 사업부다. 케어솔루션 매니저들은 LG전자의 정수기, 공기청정기, 스타일러, 건조기, 전기레인지, 안마의자 등 대여 제품을 유지 관리하는 업무를 담당하고, 전국에 4천여 명 정도가 있다. 이들은 고객과 가장 가깝게 만나며 LG전자의 제품을 관리하고 있지만, 하이엠솔루텍은 4천여 명의 매니저들과 업무위탁 계약을 맺는 방식으로 ‘가짜사장’으로 위장해 일을 시키고 있다.



노동조합의 시작

지난해 10월, 일명 ‘커버 아세이 사태’로 네이버 밴드를 만들었다. 2019년 10월 LG 정수기 곰팡이 사태(정수기 설계 결함으로 내부 단열재에 곰팡이가 피는 현상)가 발생했다. LG전자는 건당 3천 원의 수수료로 케어솔루션 매니저에게 본래의 업무가 아닌 A/S 업무를 떠넘겼다. 매니저들은 분노했고, 단기간에 1,700여 명에 가까운 매니저들이 네이버 밴드에 가입, 커버 아세이 교체 작업을 거부했다.

매니저들의 목소리가 커지자, 회사는 수수료를 지속해서 1만 원까지 인상하며, 매니저들의 불만을 잠재우려 했다. 하지만 매니저들의 불만은 결국 노동조합 설립의 흐름으로 이어졌다. 커버 아세이 사태 이후에 회사는 숨 막히는 영업 압박, 매니저들의 자존감을 무너뜨리는 A9 청소기 케어 십(청소기를 분해 후 내부 청소) 강요 등 지속해서 일방적인 희생을 강요했다. LG케어솔루션 매니저들 사이에 근본 변화를 위해서 노동조합이 필요하다는 공감대가 높아졌고, 결국 금속노조를 찾아왔다.

전국 곳곳 “금속노조 가입하자”

치열한 준비 끝에 지난 5월 25일 지회는 공개 활동을 시작했다. 금속노조는 5월 25일, 6월 1일 전국 사무소 앞 금속노조 가입 홍보 캠페인을 집중해서 벌였다. 현재까지 전국 150여 개 사무소 가운데 93개 사무소에 민주노총, 금속노조가 케어솔루션 매니저들을 만나기 위해 달려갔다. “기다렸다, 정말 반갑다”, “노동조합 진짜 필요한데, 잘 됐다”라는 반응을 보였다. 고생 많으시라며 시원한 커피와 먹을거리를 주는 사무소도 있었다. 변화를 갈망하던 매니저들의 갈증을 날려주는 시원한 시작이었다.

공개모집 이후 LG케어솔루션지회는 쉼 없이 달려왔다. 노동조합 가입을 망설이거나 고민하는 매니저들을 만나러 전국 어디든 달려가 노동조합 설명회를 진행했다. KBS 9시 뉴스, TBS 민생연구소 등 여러 언론사에서 LG케어솔루션 매니저들의 현실을 보도했다.



92.2%, 83.5%

LG케어솔루션지회는 약 10일만에 걸쳐 전국의 매니저들에게 회사와 교섭에서 요구할 요구안 마련을 위한 설문조사를 진행했다. 설문조사 결과, 실적에 따라 수수료를 차등 지급하는 등급제의 폐지와 과도한 영업 압박 폐지가 각각 92.2%, 83.5%로 가장 많은 매니저의 요구로 확인됐다. 금속노조 LG케어솔루션지회는 앞으로 노동조합 소식을 듣지 못했거나, 망설이고 있는 노동자들을 만나러 갈 예정이다. 전국의 더 많은 매니저와 함께 노동조합과 함께 LG의 제품이 아닌, 내 삶을 케어하는 소중한 한 걸음을 내디딜 예정이다.

금속노조 LG케어솔루션지회, 단체교섭 요구하다

“우리는 LG케어솔루션의 당당한 노동자다”...등급제 · 영업 압박 폐지, 연장수당 · 휴무수당 지급 등 요구

금속노조 LG케어솔루션지회는 지난 6월 17일 하이엠솔루텍에 단체교섭을 요구했다. 6월 18일 여의도 LG트윈타워 앞에서 단체교섭 요구 기자회견을 열었다.

하이엠솔루텍은 지난해 매출이 3,760억 원으로 2018년에 비해 29% 늘었다. 영업이익은 전년보다 세 배 뛰어 가파르게 성장 중이다. LG 렌탈사업의 눈부신 성장을 만들어낸 매니저들의 상황은 열악하기만 하다.

전국의케어솔루션 매니저 4천여 명은 ‘가짜사장’으로 위장된, 하이엠솔루텍과 업무위탁계약을 맺은 특수고용노동자다. ‘업무 위탁수수료’라는 이름으로 받는 급여는 기본급이 전혀 없는 100% 전당 수수료다. 업무상 필요한 차량에 대한 지원이 하나도 없다. 특수고용노동자라는 이유로 산재 보상도 없었고, 퇴직금도 없다.

LG케어솔루션지회는 7일 동안 전국의 매니저들에게 회사에 요구할 단체교섭 요구안 우선순위 설문조사를 진행했다. 1위는 92.2%의 답변을 받은 등급제 폐지였다. 하이엠솔루텍은 S-A-B-C-D 5단계로 실적에 따라 등급을 나누고, 수수료를 차등 지급한다. 상대평가 형식이다. 실적이 낮은 매니저의 수수료를 떼어 실적이 좋은 매니저에게 지급하는 비인간적 시스템이다. 2위는 83.5%로 영업 압박 폐지였다. 방문한 고객 집에 LG 제품이 얼마



나 있는지, LG 제품을 사용하고 싶어 하는 고객이 얼마나 있는지 매일 보고해야 한다. 모집공고와 면접 때는 유지 관리 업무가 중심이라고 들었지만, 실제로 과도한 영업 압박이 가해지고 있다.

케어솔루션 매니저들은 열악한 노동환경 속에서 노동조합을 선택할 수밖에 없었다. ‘슈퍼 갑’ LG가 빼앗아간 권리를 찾는 가장 확실한 방법이기 때문이다. 금속노조는 하이엠솔루텍에 단체교섭을 요구했다. 회사가 성실히 매니저들의 목소리에 응답할 차례다.

Change!

노동조합과 함께!
노동조합이 최선입니다! 노동조합만이 가능합니다!

LG케어솔루션!

✓ 우리 노동조합이 공식적으로 회사에 교섭을 요구했습니다!

- 6월 22일, 헌법에 보장된 노동조합의 권리로 회사에 교섭을 요구했습니다.
- 노동조합은 조합원을 대표하여 회사와 모든 근로조건을 교섭합니다.
- 교섭을 통해 결정된 근로조건은 각 개인이 작성한 계약서와 상관없이 모든 조합원에게 법적으로 보장됩니다.

✓ 공개모집 이후 언론보도가 이어지고 있습니다!

- KBS 9시 뉴스를 포함하여 30건도 넘는 기사가 보도되었습니다.
- A9에 대한 비판이 쏟아지자, 회사는 심폐소생술도 무릎을 꿇고 한다는 어처구니 없는 반응을 하고 있습니다.

✓ 여러분의 가입이 근로조건을 개선할 수 있는 힘입니다!

- 여름이 오기도 전에 냉수 불량이 넘쳐납니다. 일은 많은데 냉수 불량까지 강제 할당됩니다. 이런 갑질, 교섭으로 막아야 합니다.
- 여러분의 가입이 힘입니다. 내 근로조건을 스스로 개선하는 방법, 바로 노동조합 가입입니다.

✓ 여러분께 다가가는 노동조합입니다!

- 4417Km, 6월 이후 서울을 제외하고 지방의 매니저님들을 뵙기 위해 노동조합이 이동한 거리입니다.
- 150개 사무소, 4천 분의 매니저님을 다 뵙려면 아직 멀었습니다. 노동조합이 궁금하신 매니저님들께 직접 찾아갑니다. 몇 분이시건 상관없이 설명하러 달려갑니다. 언제든지 연락주세요!

LG케어솔루션지회 문준호 사무장 010-6685-5174

전국금속노동조합 LG케어솔루션지회

노동조합이 요구합니다!

금속노조 LG케어솔루션지회는 그동안 전국 순회와 네이버 밴드를 통해 매니저님들의 목소리를 모아왔습니다. 이를 바탕으로 7일간 온라인을 통해 단체교섭 요구안 우선순위 설문조사를 진행했습니다. 변화를 바라는 수많은 목소리가 모아졌습니다. 노동조합은 이후 회사와의 교섭에서 아래의 내용을 우선으로 요구할 예정입니다.

- 1위** 등급제 폐지 (기본 계정에 대한 기본급 보장, 연차별 점검수수료 인상체계)
- 2위** 영업압박 폐지 (저실적자 교육 폐지, 팀 연계평가 폐지)
- 3위** 평일 6시 이후 연장수당, 토요일 일요일 휴일수당 지급
- 4위** 유류비 등 차량유지비(소모품 및 감가상각비) 지급
- 5위** A9케어 폐지 및 신규업무 프로세스 도입시 사전 논의
- 6위** 점검 수수료 인상
- 7위** 산재보험 가입 및 보험료 100% 회사 부담
- 8위** 영업수수료 인상, 상품권 사은품 등 타 사이트와 비슷한 수준 제공
- 9위** 악성고객으로부터 감정노동 보호대책
- 10위** 감염병 예방 및 생계보장 대책

당신으로 지려줄 돈도한 힘 금속노조와 함께!
노동조합 가입으로 우리 모두의 삶을 바꿉시다!!

1. 노동조합 가입 방법



- ① 쿼알코드를 스캔하시면, 금속노조 조합원 가입신청서로 들어가실 수 있습니다.
- ② 가입서 작성 후, 3만원을 납부해 주시면 가입이 완료됩니다!

- 계좌번호: **우리은행 1002-257-777395** (예금주: 박경선(금속노조 서울))

2. 네이버 밴드 'LG케어솔루션 매니저'

노동조합 소식과 다른 사무소 소식 등을 함께 소통하실 수 있습니다.



전국금속노동조합 LG케어솔루션지회

포괄임금 약정 시 연장근무 수당과 연차휴가

[노동법 문답] 근로시간 산정 가능하면 · 연차휴가미사용수당 포함하면,
포괄임금 약정 무효

문 1 근로계약서 작성 시 기본급과 연장수당 월 20시간을 포함한 포괄임금 약정에 서명했습니다. 이번 달에 연장근무를 27시간 했습니다. 이 경우 연장수당은 받을 수 있는 건가요?

답 1 이른바 ‘포괄임금’이란 기본급을 미리 정하지 않은 채 기본급과 일정 시간의 연장근로 등에 해당하는 법정수당을 구분하지 않고 하나로 묶어서 급여를 지급하는 방식입니다.

포괄임금은 근로기준법상 근로시간에 따른 임금 지급의 원칙에 반하는 임금입니다. 대법원은 매우 예외의 경우만 허용하고 있습니다.

근로계약서에 포괄임금에 대한 합의가 있더라도, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려한 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금 약정은 무효입니다.

제조업 생산공정과 같은 시업·종업 시간이 명확한 업종은 물론이고, 사무직도 출·퇴근 시간이 정해져 있거나, 입출관리가 이루어지는 등 근로시간 산정이 불가능하지 않은 경우는 포괄임금 약정이 무효입니다.

위에서 문의한 사례에서 근로시간 산정이 가능하다면 포괄임금 약정 자체가 무효에 해당합니다. 포괄임금 약정에 따른 임금이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산출한 기본급과 법정수당에 미달하면, 받지 못한 임금을 사용자에게 청구할 수 있습니다.

구체적으로 보면, 최저임금을 기준으로 산출한 기본급과 법정수당을 합친 금액에 미달하는 임금을 청구할 수 있습니다. 통상의 포괄임금 약정과 달리 기본급을 정했거나, 기본급을 산출할 수 있는 약정은 시간급 통상임금을 구해 이를 기초로 법정수당을 계산하면 됩니다.

문 2 5인 이상 사업장에서 일하고 있습니다. 회사가 ‘연차휴가수당’이 포괄임금에 포함되어 있다면서 휴가를 사용하지 말라고 합니다. 회사 주장처럼 연차휴가를 사용할 수 없나요?

답 2 사용자는 근로기준법 60조에 따라 1년 동안 80% 이상 출근 등 요건을 갖춘 노동자에게 연차유급휴가를 줘야 합니다(5인 이상 사업장 적용).

연차유급휴가는 1년 동안 사용하지 못하면 소멸합니다. 노동자는 미사용 휴가에 대해 통상임금 또는 평균임금에 해당하는 ‘연차휴가미사용수당’을 청구할 권리가 있습니다.

위 상담사례처럼 연차휴가미사용수당을 급여에 포함해 미리 지급하는 식의 포괄임금 약정은 노동자의 휴가사용권을 사전에 박탈하는 문제가 있습니다.



근로계약서에 포괄임금에 대한 합의가 있더라도, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려한 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금 약정은 무효입니다. 포괄임금제에 시달리는 종로구 일대 귀금속 세공업체 노동자들이 지난 5월 15일 기자회견을 열고, 고용보험 미가입 사업장 문제 해결과 주요노동자 생존권 보장 대책을 요구하고 있다. <자료사진>

법원은 이같이 사전에 휴가를 박탈하고 미사용수당을 포괄임금에 포함하는 약정은 휴가를 보장하는 법 취지에 벗어난 것으로 보아 무효라고 판단하는 추세입니다. 고용노동부는 이런 약정은 노동자의 휴가권을 박탈할 수 있으므로 근로기준법을 위반한다고 보고 있습니다.

따라서, ‘연차휴가미사용수당’을 포함한 포괄임금 약정이 있더라도 노동자는 법이 보장하는 연차휴가를 사용할 수 있습니다.



모든 노동자에게 근로기준법을!

공짜 야근, 맘대로 해고, 직장갑질...
법이 있어도 무용지물
사각지대 노동자의 노동권 보장,
어떻게 가능할까요?



민주노총

민주노총이 코로나 재난 시기 해고금지, 생계소득보장, 사회안전망 확대를 요구하는 이유

30인 미만 사업장 노동자 37.3%가
코로나로 인해 노동조건 하락을 겪었습니다.

30인 미만 사업장 노동자 16.3%가
코로나19로 인해 직장을 잃었습니다.

출처
2020년 4월 작은사업장
(30인 미만 사업장)
노동자 1천명 실태조사
[민주노총]



코로나 재난 속에서 노동자 권리는
더욱 보장받아야 합니다.
민주노총은 코로나 재난 시기 해고금지, 생계소득 보장,
모든 취업자에게 고용보험 적용
사회안전망 확대를 요구하고 있습니다.

5인 미만 사업장의 노동자, 작은 곳에서 일한다고 권리마저 차별받아야 하나요?

근로기준법은 노동조건을 최저기준이지만 정작 이 법이
가장 필요한 작은사업장 노동자에게 적용이 되지 않습니다.

5인 미만 사업장 노동자에게 없는 권리는?

- ✓ 해고로부터 보호받지 못합니다!
(정당한 이유없는 해고금지, 해고 서면통보, 부당해고구제신청)
- ✓ 더 일해도 수당이 없습니다! (연장/야간/휴일 등 가산수당)
- ✓ 쉼 권리가 없습니다! (연차휴가 없음, 연장근로 제한 없음)
- ✓ 직장갑질에 대처할 방법이 없습니다! (직장내괴롭힘 방지법 미적용)

근로기준법 적용 못받는 5인 미만 사업장 노동자 **580만명!**



코로나로 환자가 줄었다고
얼마 전 해고통보를 받았어요.
병원이 많이 어려운 것도 아닌데,
5인 미만 사업장이라서 일방적으로
해고당해도 항변할 곳이 없습니다.

작은 의원에서 일하는 상미씨

민주노총은 근로기준법이
온전히 작동할 수 있도록,
근로기준법 11조 개정

(상시 5명 이상 사업장 적용을 모든 노동자에게 적용으로 바꿈)

근기법 시행령 개정을 통해
5인 미만 사업장 노동자에게
근로기준법 적용을
확대하고자 합니다.

민주노총

코로나 시대, 작은사업장 노동자의 노동안전망은 노동조합!

작은사업장 노동자 0.2%만이 노동조합에 가입해 있습니다.
부당한 일을 겪어도 구제수단이 없습니다.
하지만, 작은사업장 노동자일수록 노동조합이 필요합니다.

권리보장을 위해 노동조합이
필요하다 50.8% VS 필요없다 12.6%

가입할 수 있다면 노동조합에
가입하고 싶다 46.2% VS 가입하지 않겠다 16.2%



어디서 일하든 누려야 할 권리는 같아야 합니다.
당신 곁에 생각보다 큰 힘, 민주노총과 함께 하세요!

고용보험도 재난지원금도 못 받는 이주노동자

[노동안전 칼럼] 재난대책에서 이주노동자를 차별할 근거와 이유가 없다



코로나 19 감염병이 한국에서 널리 퍼진지 6개월이 넘었고, 재유행 우려가 갈수록 커지고 있다. 바이러스는 국적과 인종을 가리지 않았고, 이주노동자들도 피할 수 없었다.

정부가 코로나 19 관련 피해사업장의 고용을 유지하기 위해 휴업 급여를 지원할 때 고용보험에 가입한 노동자만 지원했다. 재원이 고용보험에서 나오기 때문이었다. 고용보험에 가입하지 못한 이주노동자들은 고용유지지원금을 받을 수 없었다.

이주노동자는 사업장 안에서 노동자 권리에 관한 목소리를 내기가 거의 불가능한 처지다. 사업주가 무급휴직을 강요해도 어쩔 수 없이 받아들일 수밖에 없다. 사업주가 갑자기 해고하더라도 실업급여를 받을 수 없다.

미미한 고용보험 가입률

정부 통계에 따르면, 26만 2천 명의 고용허가제 이주노동자(아시아 16개 국가 출신의 E-9 비자 소지자) 가운데 겨우 6,033명(2.3%)이, 21만 4천 명의 방문취업제 노동자(주로 중국과 구소련 지역 출신 동포노동자로 H-2 비자 소지자) 가운데 4,569명(2.1%)이 고용보험에 가입하고 있다.

취업비자가 있는 대부분 이주노동자가 고용보험 혜택을 보지 못하고 있다. 과거에 고용보험은 건강보험과 마찬가지로 의무가입이었는데, 임의가입으로 바뀌면서 사업주가 거의 가입하지 않기 때문이다.

내국인보다 훨씬 열악한 더럽고, 위험하고, 힘든 3D 업종에서 일하는 이주노동자를 고용보험에서 제외해야 할 이유는 없다. 고용보험이 해고와 실업 등 위기에 취약한 계층의 노동자를 최소한으로 보호하기 위한 제도라면, 당연히 이주노동자에게 적용하고 혜택을 줘야 한다.

긴급고용안정지원금, 재난지원금도 못 받아

이주노동자는 긴급고용안정지원금 대상에 해당할까? 긴급고용

안정지원금은 ‘코로나 19로 인해 소득·매출이 감소했으나, 고용보험의 보호를 받지 못한 취약계층의 생계안정을 도모하기 위해 특수형태근로종사자(특고), 프리랜서, 영세자영업자, 무급휴직 근로자 등에게 1인당 150만 원씩 지급’하는 지원금이다. 정부 자료에 따르면 정부는 결혼이주민은 주지만, 이주노동자는 주지 않는다.

이주노동자는 재난지원금도 받지 못한다. 정부 재난지원금은 결혼이주민과 영주권자만 준다. 안산시, 부천시 등 일부 지방자치단체가 지급하는 지원금을 제외하면 대부분의 지자체도 이주노동자에게 지급하지 않는다.

이주노동자는 왜 배제하고 차별하는가

문재인 정부는 ‘국민과 밀접한 관계에 있는’ 결혼이주민과 영주권자에게 재난지원금을 준다고 한다. 171만 명의 장기체류 이주민 가운데 143만 명 정도는 배제한 정책이다.

정부가 말한 밀접한 관계로 치자면 한국의 경제를 맨 밑에서 떠받치는 이주노동자만큼 국민과 밀접한 사람이 어디 있나. 저임금과 장시간 노동, 열악한 조건을 묵묵히 견디며 한국 사회 유지의 필수 역할을 하는 이주노동자야말로 밀접한 관계가 있는 것이 아닌가.

세금을 이야기하는 사람들이 있다. 이주노동자는 근로소득세, 지방세, 심지어 주민세까지 내고 각종 간접세를 낸다. 사업자등록을 일부러 하지 않은 사업주의 일터에서 일하는 이주노동자는 최저임금을 받으면서 지역 건강보험 가입자로 분류돼 건강보험료를 12만 원이나 내야 한다.

이주노동자에 대한 재난지원금 차별에 민주노총 등 이주민 권리운동 단체들은 공동으로 국가인권위원회에 진정을 냈다. 국가인권위원회는 6월 초 이주민 다수를 배제하는 재난지원금이 평등권을 침해하는 차별이라고 결정했다. 정부와 각 지자체는 지금이라도 이 결정을 수용해야 한다.

재난 극복에 평등한 정책이 필요하다

정부는 코로나 19 감염병 위기 시기에 고용을 유지하고, 피해를 지원하고, 소비를 진작해 경제를 활성화하기 위해 재난지원 정책을 세우고 집행한다. 이 과정에서 한국에서 일하고 세금을 내는 이주민을 차별할 이유가 없다. 이주노동자와 이주민이 한국 사회의 구성원으로 일하며 산다는 현실을 당연히 인정해야 한다. 정부가 한국 사회의 모든 사회 약자 계층에 더 세심한 정책을 펼쳐 혜택에서 배제되는 이들이 없어야 코로나 19 사태를 극복할 수 있다. 약자들의 연대로 사회 연대의 힘을 키울 수 있을 것이다.

정영섭 (민주노총 미조직전략조직국장)

특수고용노동자의 노동환경과 코로나 19

[노동안전 칼럼] 인간을 돈벌이 도구로 만드는 고용구조 꼭 바뀌야

재난은 사회에서 가장 힘든 이들을 비켜 가지 않는다. 재난 상황에서 가장 힘든 이들은 불안정한 노동에 시달리는 노동자, 특히 노동자로 인정받지 못하는 특수고용노동자들이다. 특수고용노동자 대부분 서비스와 용역을 제공하는 업종에 몰려 있다. 화물운송 노동자, 학습지 교사 노동자, 골프장 캐디 노동자, 대리운전 노동자, 택배 노동자 등이다.

이 업종들이 처음부터 특수고용노동자를 사용하지는 않았다. 과거에 대부분 한 사업체에 소속된 노동자였다. 자본은 이윤 극대화를 위해 고용 관계가 아닌 위탁 계약 형식으로 노동자를 고용했고, 특수고용노동자라는 단어가 생겼다.

특수고용노동자는 형식상 사업주이다. 회사의 마음에 들지 않거나 말을 듣지 않으면 쉽게 계약을 해지당할 수 있다. 고용한 진짜 사업주가 아닌 형식상 사업주인 개인이 사고 위험에 대한 책임을 져야 한다. 임금은 수당만으로 받기 때문에 진짜 사장이 노동강도를 강화하더라도 별다른 저항을 하지 못한다. 특수고용노동자는 법률상 노동자가 아니다. 일하다 부당한 처우를 받아도 노동법의 보호를 받지 못한다.

특수고용노동자를 사용하면 무조건 사업주가 이익이다. 자본은 이런 사정을 알고 최근에 처음부터 특수고용 형태의 노동을 만들어 버렸다. 대리운전의 보편화와 함께 대리운전 노동자가, 배달 앱이 보편화하면서 오토바이 배달 노동자가 플랫폼 노동이라는 이름으로 특수고용노동자 대열에 합류했다.

특수고용노동자들은 노동법 사각지대에 놓여 있어 작업환경과 작업조건이 열악하다. 분명히 출퇴근 시간과 휴식 시간, 업무량을 누군가에게 통제를 받고 있다. 이들은 노동자가 아니라는 이유로 노동법상 보호를 받지 못한다. 특수고용노동자에게 시간은 곧 수당이기 때문에 무조건 빨리, 많이 일해야 한다. 수당이 적기 때문에, 한 건이라도 더 처리해야지 어느 정도의 수입을 보장받을 수 있다.

이런 부당한 구조에서 사고는 빈번할 수밖에 없다. 사고가 발생해도 이들과 계약한 진짜 사업주들은 책임에서 벗어난다. 이 노동자들은 최근까지 산업안전보건법의 보호를 받지 못했다.

택배 노동자들은 물건을 받아 오기 위해 물류센터에서 무거운 택배 물품을 정리해야 한다. 택배의 중량은 노동자의 신체에 부담을 줄 수밖에 없다. 이어 정리한 물품을 배달하면서 대면 업무를 한다. 이때 각종 민원으로 인한 감정 노동에 시달린다. 종일 전화도 받아야 한다.

택배노동자는 노동자가 아니므로 별도의 휴식 시간이 없다. 점심시간도 없다. 일정 수량 이상의 배송이 끝나야 마음이 놓이기 때문에 이들은 점심시간을 훌쩍 넘겨 식사한다. 무거운 물건을 들고 뛰며, 계단을 오르락내리락한다. 사고가 나더라도 개인이 부담을 져야 한다.

화물을 운송하는 노동자 마찬가지다. 교통사고를 당해도, 상·하차 과정에서 물건에 맞거나 추락해도 이들은 노동자가 아니

라서 책임을 지는 사람이 없다. 산재 보험은 강제 가입 보험이 아니므로 산재 보험 가입률이 매우 낮다. 위험한 작업이라고 해서 거부할 수도 없다. 나중에 일감을 주지 않기 때문이다. 이들을 고용하는 진짜 사업주들은 평상시에 ‘함께 일을 하는 직원’이라고 두둔을 하다가, 사고가 나거나 문제가 생기면 개인 사업주라며 발을 빼버린다. 사업주는 위험을 관리하는 비용을 개인에게 지움으로써 추가 이윤을 챙긴다. 노동자는 위험을 고스란히 개인이 부담하므로 항상 위험에 노출된 채 일을 할 수밖에 없다.

최근 산업안전보건법이 개정되면서 아홉 개 업종에 일하는 특수고용노동자를 고용하는 사업주에게 산업안전보건법 일부를 적용한 의무를 부여했지만, 여전히 특수고용노동자의 위험을 관리하기 위한 적극적인 책임은 사실상 없다.

특수고용노동자를 둘러싼 불평등한 구조는 코로나 19 감염병이 퍼진 재난 시기에 이들을 벼랑으로 내몰고 있다. 노동법상 보호를 받지 못하기 때문에 특수고용노동자들에게 코로나 19는 그야말로 청천벽력같은 재난이다. 이들은 고용보험이 없다. 산재보험도 없다. 하루 업무를 마쳐야 수당을 받는 업무 특성상 강력한 사회적 거리 두기로 일을 할 수 없는 노동자는 수입이 끊겼다. 갑자기 휴직 상태가 됐다. 하지만 이들은 휴직 수당을 받을 수 없다. 이들에게 고용보험은 남의 일이다.

코로나 19 사태 이후 경기 시흥지역 노동자를 대상으로 설문조사를 벌인 결과 특수고용노동자 69.6%가 무급휴업을 했으며, 이로 인한 임금 감소율은 88.5%였다. 실제 임금 감소액은 개인당 평균 117만 원, 가구별 소득 감소액은 167만 원으로 나타났다. 한 노동자의 한 달 임금이 고스란히 줄어든 것이다. 이 설문조사는 4월 초에 시행했으니, 지금은 더욱 심각한 상황일 것이다.

코로나 19 여파로 가장 큰 타격을 받은 특수고용노동자는 노동자가 아니라는 국가와 지방자치단체의 각종 지원에서 빠지고 있다. 최근 정부가 자영업자와 특수고용노동자에 대한 지원을 시작한다고 하나, 이들의 고통을 줄이기에는 턱없이 부족하다. 재난 등 위기 시 가장 취약한 집단이 비정규직, 특수고용노동자 등 불안정한 노동그룹이라는 사실을 인정해야 한다. 이 노동자들이 근로기준법, 산업안전보건법, 산재보험, 고용보험 등 각종 노동법의 보호와 권리를 누리는 노동자로서 살 수 있도록 해야 한다.

위험을 특수고용노동자 개인에게 전가하면 안 된다. 특수고용노동자를 고용한 진짜 사업주와 정부가 함께 책임을 지도록 제도를 바꾸야 한다. 한 개인을 누군가의 돈벌이 도구로 만드는 이 썩어빠진 고용구조를 반드시 바꾸야 한다.

2020년 자동차 정비사·검사원 노동실태조사를 시행합니다

자동차검사정비온라인모임(준)과 직장 갑질 119가 공동으로 2020년 정비사업체의 검사, 정비, 판금, 도장 노동자의 노동실태조사를 시행합니다.

가장 기본적인 노동자의 권리도 보장받지 못하고 열악한 조건에서 일하는 정비사업체 노동자들의 의견을 적극적으로 반영하여, 노동 실태 개선과 권익 신장을 위한 조사입니다.

답변해 주신 내용은 조사 목적과 통계 목적 외에 절대 사용할 수 없으며, '익명'으로 응답하시면 됩니다.

삶과 일터에서 희망을 틔우기 위한 이번 실태조사에 전국의 자동차 정비사, 검사원 노동자 여러분의 적극적인 참여를 기다립니다. 많이 응답해주실수록 더욱 의미 있는 결과를 낼 수 있습니다.



실태조사 참여방법은?



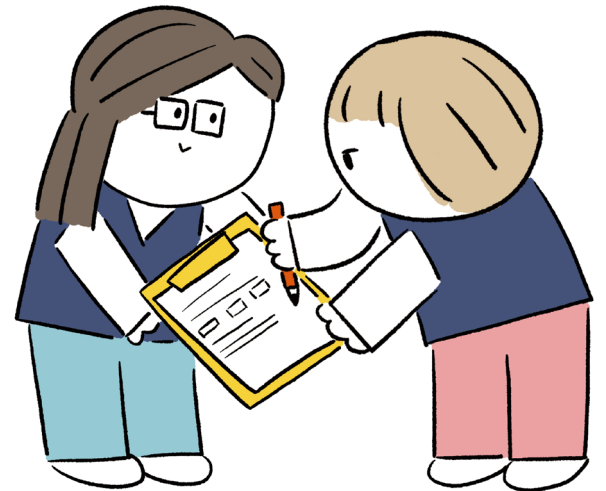
1. 스마트폰으로 왼쪽 QR코드를 찍어 온라인 설문조사 링크로 접속
2. 설문링크로 직접 접속

<https://ko.surveymonkey.com/r/9F86MB2>



실태조사 참여 혜택은?

1. 남겨주신 메일주소 또는 연락처를 통해 실태조사에 참여한 모든 분에게 '편의점 쿠폰'을 보내드립니다.
2. 설문 조사 결과는 참여한 모든 노동자의 것입니다. 설문 조사 결과를 꼭 알려드립니다.



**코로나 19로 흔들리는 우리 삶
연차소진, 휴업, 권고사직, 희망퇴직,
해고로 흔들리는 일자리
단단한 삶, 안정된 일터를 위해**

**언제든
금속노조의 문을 두드려주세요.**

**금속노조 가입 문의와 상담은
언제나 1811-9509**