

- 2면 모든 노동자를 위한 전태일 3법
- 3면 소식 / 2021년 최저임금, 역대 최저 인상률
- 4면 노동법 문답 / 추석 연휴 유급휴일, 휴일수당, 주휴수당
- 5면 이주노동 칼럼 / 고용허가제 16년, 사업장 변경도 못 하는 강제노동
- 6면 노동안전 칼럼 / 작업환경측정, 측정업체와 사업주의 복마전
- 7면 금속노조 가입하자 24 / 서울지부 K Car지회
- 8면 알림 / 녹산공단 도금사업장 노동환경 실태조사를 합니다



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 9·10월 통합호

발행처



전국금속노동조합

☎ 1811-9509



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

모든 노동자를 위한 전태일 3법

전태일 3법은 ▲모든 노동자에 근로기준법 적용을 위한 근로기준법 11조 개정 ▲모든 노동자의 노조할 권리를 위한 노조법 2조 개정 ▲모든 노동자가 죽지 않고 일할 권리를 위한 ‘중대 재해기업 처벌법’ 제정을 담은 입법 요구입니다.

입법 청원 방법 : 포털사이트 ‘국민동의청원’ 검색
 ➡ 접속 ➡ 전태일 검색 ➡ 근기법·노조법 개정 입법청원 동의 ➡ 휴대폰 본인인증 ➡ 완료 ➡ 중대 재해기업처벌법 동의 ➡ 휴대폰 본인인증 ➡ 완료.

한국의 사업장 가운데 60%에 해당하는 5인 미만 사업장에서 일하는 노동자에게 근로기준법이 적용되지 않습니다. 근로기준법 바깥으로 밀려난 특수고용노동자는 노동조합을 만들고 교섭하고 투쟁할 수 있는 권리조차 보장받지 못합니다. 파견법의 제정으로 근로기준법 바깥으로 밀려난 간접고용 비정규직 노동자는 근로기준법 일부만 적용받고, 노동조합을 만들어

교섭하려고 해도 실제 영향력을 행사하는 원청회사와 교섭할 수 없습니다.

20년 동안 한 해 평균 2,400여 명의 노동자가 산업재해 사고로 목숨을 잃지만, 노동자를 사망에 이르게 한 책임이 있는 기업에 책임을 묻는 법이 없습니다. 정부나 지자체, 공기업과 대기업이 발주하고 총괄하는 현장에서 노동자가 사망하는 사고가 벌어져도, 총괄책임을 진 원청회사가 아니라 하도급 업체의 말단 관리자만 솜방망이 처벌을 받도록 만든 산업안전보건법의 근본 한계 때문입니다.

민주노총 100만 조합원이 모든 노동자를 위해 나섭니다

일터에서 모든 노동자의 생명과 인권을 지키는 법, 이것이 민주노총이 쟁취하려는 ‘전태일 3법’의 내용입니다. 민주노총은 해마다 정부와 국회에 ‘모든 노동자의 노동기본권’ 보장을 요구하며 법개정을 요구해왔습니다. 하지만 국회는 민주노총의 요구를 번번이 듣지 않았습니다.

그동안 모든 법은 정부와 국회의원만 발의할 수 있었습니다. 하지만 지난해부터 국민 10만 명이 전자서명을 통해 법안을 국회 상임위에 상정할 수 있는 국회법이 생겼습니다. 민주노총이 직접 모든 노동자를 위한 법을 제안합니다. 민주노총 100만 조합원과 시민의 힘으로 노동자를 위한 법을 직접 만들겠습니다.



모든 노동자를 위한 전태일 3법

근로기준법 11조 개정
 - 모든 노동자에게 근로기준법을!

5인 미만 사업장 노동자가 350만, 사업체의 60%에 이르는데도 5인 이상 사업장에만 적용되는 현행 근로기준법으로 인해 '근로기준법 적용'을 받지 못하고 있습니다. 반드시 개정해야 합니다.

노조법 2조 개정
 - 모든 노동자에게 노동기본권을!

현행노조법 2조는 근로계약서만을 기준으로 사용자, 노동자를 정의하고 있습니다. 250만 특수고용노동자의 노동기본권을 보장하고 원청 사용자에게 간접고용 노동자와 교섭할 의무를 부여할 수 있도록 반드시 개정해야 합니다.

중대재해기업처벌법 제정
 - 모든 사람이 죽지 않고 일할 권리를!

한해 2400명의 노동자가 일터에서 죽어가고 있는데도 위험한 일은 외주화하고 책임은 아래로 떠넘기며 어찌다 걸려도 푼돈 벌금만 내면 되는 구조입니다. 노동자 시민에게 중대재해가 발생하면 기업법인, 최고책임자, 실질적 영향력을 행사한 실소유주를 처벌해 원청의 책임을 명확히 해야하고 형사처벌 강화, 징벌적 손해배상 제도 도입을 포함하는 중대재해기업처벌법을 반드시 제정해야 합니다.

☎ 금속노조 가입 상담 전화 1811-9509

TALK Ch 금속노조

모든
노동자를
위한
전태일

전국금속노동조합

2021년 최저임금, 역대 최저 인상률

코로나 19 핑계로 최저임금 참사 ... 상여금 포함 · 동의절차 생략 등 개악, 최임 제도 위기

지난 8월 5일, 고용노동부는 내년(2021년) 최저임금을 2020년 8,590원보다 1.5% 인상한 8,720원으로 확정 고시했다. 월급으로 환산하면 1주 40시간 일하는 노동자 기준 1,822,480원이다. 최저임금제도를 도입한 1988년 이후 역대 최저 인상률이다. 1998년 IMF 외환위기 당시 2.7%, 2008~2009년 미국에서 시작된 전 세계 금융위기 직후인 2010년에도 2.75%를 인상했다.

고용노동부 최저임금위원회는 7월 14일 9차 전원회의에서 공익위원의 단일안인 8,720원을 표결에 부쳐 찬성 9표, 반대 7표로 이를 결정했다. 노동자위원 아홉 명은 전원이 불참했다. 민주노총 추천 노동자위원 네 명은 사용자 측의 삭감안에 반발해 수정안을 제출하지 않은 채 심의 불참을 선언했다. 결국, 최저임금제도의 취지와 목적과 상관없이 사용자 측에 유리한 안으로 최저임금이 결정됐다.

2019년 1월 1일부터 개정 시행한 최저임금법은 최저임금에 포함하는 임금의 범위를 확대하도록 했다. 매월 1회 이상 통화(돈)로 지급하기만 하면 상여금과 복리후생비(식대 등)를 포함한 모든 임금 항목이 최저임금에 포함된다. 다만 노동자들의 반발을 고려해 한시적으로 월 상여금과 복리후생비 중 일부를 최저임금 포함범위에서 제외했다. 최저임금 범위에 포함하지 않는 월 상여금과 복리후생비 일부 금액은 2024년까지 단계로 비율이 줄어든다.

2021년은 ▲1개월이 넘는 단위로 쉼하여 정한 상여금(예: 연 400%)을 매월 1회 이상 지급한다면, 최저임금 월 환산액의 15%를 초과하

는 부분, 즉 85% ▲매월 1회 이상 돈으로 받는 식대, 숙박비, 교통비 등 생활보조 · 복리후생을 위한 성질의 임금 가운데 2021년 최저임금 월 환산액의 3%를 초과하는 부분, 즉 97%를 최저임금에 포함한다.

최근 2년 동안 최저임금이 많이 올랐다고 하지만, 실제 인상 효과는 미미하다. 2019년 1월 1일 개정 시행한 최저임금법이 위와 같이 최저임금에 포함하는 임금의 범위를 확대하거나, 사용자가 기존 최저임금 계산 시 포함하지 않던 항목을 포함하는 항목으로 쉽게 바꾸도록 나빠졌기 때문이다. 사실상 인상 효과를 없애버린 것이다.

2019년 최저임금법 개악 전에 식비, 교통비 등 복리후생 수당은 최저임금에 포함하지 않았다. 하지만 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 했다. 최소한의 절차도 없이 더욱더 회사 마음대로 가능할 수 있도록 바뀌었다.

최저임금법 개악으로 상당수 사업장에서 짧게 1~2년 동안, 길게 수년 동안 임금인상을 하지 않고 동결하더라도 최저임금법 위반을 피할 수 있게 됐다. 2021년은 여기에 더해 역대 최저 인상률까지 덮친 것이다. 코로나 19라는 세계 재난 상황에서 위기의 고통과 어려움은 재벌과 대기업이 아닌 저임금 노동자에게 더욱 집중되고 하다. 최소한의 인간다운 삶을 위해 최저임금을 매년 올려야 한다.



**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**

추석 연휴 빨간 날은 유급휴일, 일하면 휴일+가산수당

[노동법 문답] 추석 연휴 유급휴일 · 가산수당 규정, 연휴 주 주휴수당 발생 규정

문 1 추석날 출근해서 일했습니다. 휴일수당을 받을 수 있나요?

답 1 1. 공휴일은 근로기준법상 유급휴일(근로기준법 55조 2항 신설)

추석 연휴는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일입니다. 그동안 ‘빨간 날’이라고 부르는 공휴일은 사기업에 적용하지 않았습니다. 그러나 개정 근로기준법 시행에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 적용 대상이 아니었던 사기업도 위 규정에 따른 공휴일을 (법정) 유급휴일로 보장합니다.

옛 근로기준법 휴일 규정
55조(휴일) : 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 한다.
↓
개정 근로기준법 휴일 규정(55조 2항, 2018년 3월 20일 신설)
55조(휴일) :
① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. (신설)
근로기준법 시행령 30조(휴일) :
② 법 55조 2항 본문에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 2조 각호(1호는 제외한다.)에 따른 공휴일 및 같은 영 3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

2. 사업장 규모별 순차 적용

다만, 위 개정 근로기준법의 공휴일 유급휴일 규정은 모든 사업장에 바로 적용하지 않고, 사업장의 규모에 따라 아래와 같이 순차로 확대 적용합니다.

- ① 상시 **300명 이상의 근로자**를 사용하는 사업장 또는 사업장의 경우 **2020년 1월 1일부터**
- ② **30명 이상 300명 미만의 근로자**를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 **2021년 1월 1일부터**
- ③ **5인 이상 30명 미만의 근로자**를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 **2022년 1월 1일부터**

300인 이상 사업장이라면 올해 추석 연휴 9월 30일, 10월 1일, 10

월 2일이 근로기준법상 휴일 규정에 따라 유급휴일로 보장합니다. 위 사업장에서 추석 연휴에 출근해 일한다면 사용자는 휴일근로에 대한 대가와 통상임금의 50% 휴일 가산수당을 추가로 지급해야 합니다.

3. 공휴일을 약정휴일로 정한 사업장

근로기준법은 근로조건의 최저기준을 정하는 법입니다. 같은 법상 휴일 규정의 적용과 별개로 사업장에서 공휴일 등을 유급휴일로 정할 수 있는데 이를 ‘약정’휴일이라 합니다. 약정휴일은 유급으로 정할 수도, 무급으로 정할 수도 있습니다.

근로계약, 취업규칙, 단체협약으로 공휴일 등을 휴일로 정하고 있다면, 사용자는 약정휴일 근무에 대해 휴일근로에 대한 대가에 더해 휴일 가산수당도 지급해야 합니다(대법원 1991년 5월 14일 선고 90다14089 판결).

300인 미만 사업장에서 별도로 추석을 약정휴일로 정하지 않은 경우라면, 올해 추석에 출근하여 일하더라도 휴일 가산수당은 발생하지 않습니다.

문 2 9월 28일 월요일, 29일 화요일 출근 후, 추석 연휴로 수, 목, 금요일 회사가 쉽니다. 이 경우 주휴수당이 발생하나요?

답 2 근로기준법 55조 1항은 ‘사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다’라고 규정하고 있습니다. 이 규정은 흔히 주휴수당이라고 부르는 임금의 근거가 됩니다.

주휴수당의 발생요건에 관하여 근로기준법 시행령 30조 1항은 ‘법 55조 1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다’라고 규정하고 있습니다. 주휴수당이 발생하려면 ‘1주간 소정근로일 개근’이라는 조건을 충족해야 합니다.

‘개근’이란 근로 제공의무가 있는 날, 즉 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미합니다. ‘결근’이란 노사 당사자가 근로를 제공하기로 정한 날인 소정근로일에 근로자가 임의로 근로를 제공하지 않은 날을 말하는 것이므로, 소정근로일 중의 지각 · 조퇴 · 휴일 · 휴가 · 휴업 등은 결근으로 처리할 수 없습니다(고용노동부 행정해석 2009년 12월 23일 근로기준과-5560).

추석 연휴가 휴일(법정, 약정)에 해당하거나 혹은 사용자가 이를 휴무일로 처리하여 출근하지 않은 경우, ‘결근’한 것으로 볼 수 없습니다. 1주 가운데 나머지 소정근로일을 개근하는 경우라면 주휴수당이 발생합니다.

고용노동부는 약정휴일 등 근로 제공의무가 없거나 면제된 날을 제외한 1주간의 소정근로일을 개근하는 경우 주휴수당을 지급해야 한다고 봅니다(근기 68207-3372).

고용허가제 16년, 사업장 변경도 못 하는 강제노동

[이주노동 칼럼] 민주노총 이주노동자 실태조사 결과 발표 ...
“노조가 앞장서 이주노동자와 함께 살자”



우리 사업장에서 일하는 이주노동자부터 노조에 가입시키자. 강제노동에서 벗어나 사업장 변경의 자유를 실현하도록, 같은 사람, 같은 노동자로 일하며 살아가자. 연대하자.

취업비자, 선원비자, 동포비자, 영주비자, 예술행행비자, 결혼비자, 유학생비자, 미등록체류자 등 한국에서 이주민으로서 일하는 노동자는 100만 명이 훨씬 넘는다. 이 가운데 이주노동자라고 떠올리는 동남아시아·서남아시아 열여섯 개 국가 출신 고용허가제 이주노동자는 20만 명에 달한다. 한국 정부는 1990년대 내내 국내외에서 인권유린으로 손가락질받은 ‘산업 연수생제’를 2004년부터 ‘고용허가제’로 바꿔 시행하고 있다. 벌써 16년이 되었지만, 강제노동과 무권리의 차별제도라고 계속 비판받고 있다.

고용허가제 16년, 무권리의 시간

고용허가제는 특히 사업주 허락 없는 사업장 변경을 원칙으로 제한한다. 이주노동자가 비닐하우스 같은 열악한 거주 환경을 입증해야만 ‘기숙사 개선명령 미이행’ 등으로 겨우 사업장 변경을 허용하고 있다. 현장에선 심각한 임금체불, 폭행, 성폭력이 벌어지고 있다. 한국 정부는 이주노동자를 법 규정으로 사업주에 종속된 노예 상태로 만들고 있다.

지난 3월, 민주노총과 이주노동인권단체들은 이주노동자와 함께 위헌소송을 제기했다. 민주노총은 이주노동자의 정확한 노동실태를 파악하기 위해 5~6월 이주노조, 성서공단노조와 전국의 이주노동자 지원센터와 함께 이주노동자 설문조사를 시행했다. 655명이 답한 설문지 분석을 거쳐, 8월 12일 결과를 발표했다.

바닥보다 낮은 이주노동자 노동조건

예상대로 이주노동자의 노동실태는 최악보다 나빴다. 특히 농업과 어업에서 일하는 이들이 가장 열악한 조건에서 일했다.

1주일 평균 노동시간은 제조업 52.7시간, 농업은 58.9시간, 어업은 67.5시간에 달했다. 월평균 휴일은 제조업 1.5일, 농어업 0.8일에 불과했다. 한 달에 하루도 쉬지 못하고 있다.

이주노동자들은 일한 시간만큼 법정 최저임금을 받지 못했다. 제조업은 월 45,319원, 농업은 795,305원, 어업은 1,258,053원을 받지 못하고 있었다. 이주노동자 없이 한국의 여러 산업이 돌아갈 수 없는 상황인데, 처우는 바닥보다 낮았다. 한 스리랑카 어업노동자는 하루 16시간씩 주 5일 일하는데, 월급은 180만 원이었다.

기숙사 문제가 여전히 심각했다. 주간과 야간 노동자가 같은 방을 쓴다는

불만이 26.4%, 작업장의 소음·먼지·냄새에 노출돼 있다는 응답이 25.3%, 사용 가능한 에어컨이 없다는 답변도 21.3%나 됐다. 욕실이 실내에 없고, 수세식 화장실이 없다는 답변도 많았다. 심지어 숙소비로 월 48만 원을 내는 노동자도 있었다.

이주노동자는 한국 사회가 반드시 원하고, 내국인이 하지 않는 힘들고 위험한 일을 한다. 한국 정부는 왜 최소한의 노동권조차 왜 주지 않는가. 정부와 사업주가 반드시 책임져야 한다. 인종차별과 계급차별, 이제 정말 끝내야 한다.

가장 심각한 문제, 사업장 변경 제한

민주노총 이주노동자 실태조사에서 다시 확인한 가장 심각한 문제는 사업장 변경 제한이었다. 사업장 변경 시 어려움을 겪었다는 응답이 96.5%였다. 고용허가제에서 바뀌어야 할 규정을 묻는 항목에서 사업장 변경 제한문제가 50.2%로 압도했다.

이주노동자 절반이 사업장 변경의 자유를 가장 먼저 바뀌어야 할 과제로 요구했다. 두 번째는 사업주 허락 재계약 가능(24.0%), 세 번째는 임금과 노동조건 차별(23.8%)이었다.

한국인 노동자가 일터에서 갖은 어려움을 겪고 최저임금도 받지 못하고 차별에 시달린다면, 이 노동자는 어떻게 행동하겠는가? 회사에 문제를 제기하거나 사표를 내고 다른 일터로 옮길 것이다.

이주노동자는 생명 같은 비자가 사라질까 봐 괴로워도 사표를 낼 수 없고, 강제로 계속 일해야 한다. 이러니 사업주가 왕이고, 이주노동자는 현대판 노예 신세이다. 한국 정부와 국회가 만든 법 규정이 이런데 어떤 사업주가 이주노동자에게 정당한 대우를 해주겠는가? 이런 식으로 정부는 제도상, 구조상 차별을 강제해 이주노동자를 취약한 위치에 묶어 놓는다. 이들을 움짱달짝 못 하게 하여 사업주가 제멋대로 이주노동자를 쓰다가 버리게 한다. 인간이지만 이주노동자로서 겪는 고통과 피해는 오롯이 이주노동자의 몫이다.

노동조합이 이주노동자 권리보호에 나서야 한다

이번 실태조사에서 노동조합에 가입할 의사가 있다고 대답한 비율은 37.8%나 됐다. 이주노동자의 노동조건 개선을 위해 이주노동자가 직접 사업장 안에서 문제를 제기해야 한다는 답이 52.6%에 달했다. 그만큼 이주노동자도 노동조건 개선과 권리실현을 위해 스스로 나서야 하고 노조가 필요하다는 사실을 알고 있었다.

한국에서 ‘계급 이하의 계급’인 이주노동자에게 이 나라의 민주노조가 필요하다. 모든 노동자의 민주노총, 모든 노동자의 노조할 권리는 이주노동자에게 똑같이 적용하면 된다.

민주노총 소속 사업장에 이미 이주노동자 조합원들이 있지만, 극히 적다. 우리 사업장에서 일하는 이주노동자부터 노조에 가입시키자. 강제노동에서 벗어나 사업장 변경의 자유를 실현하도록, 같은 사람, 같은 노동자로 일하며 살아가자. 연대하자.

작업환경측정, 측정업체와 사업주의 복마전

[노동안전 칼럼] 업체는 시료 조작, 사업주는 결과 조작 압력, 노동부는 모르쇠

얼마 전 지인에게 연락이 왔다. 이 사람은 작업환경측정 회사에 취업했고, 업무는 분석과 측정이었다. 인수인계를 하는 과정에서 뭔가 잘못됐다는 생각에 필자에게 전화를 한 것이다. 이 사람이 인수인계 과정에서 들은 일은 나도 황당했다.

작업환경측정을 하려면 사업장에서 측정한 시료로 분석해야 한다. 이 업체는 작업환경측정 과정에서 시료를 채취하지 않고, 분석실에서 시료를 만들어 분석한다는 것이었다.

사업장 안의 중금속이나 분진, 화학물질이 있으면 작업환경측정 기기를 이용해 사업장 안의 공기를 채취해야 한다. 기기에 필터 등이 있어서 사업장 공기 안에 있는 유해물질이 달라붙는다. 이 시료를 분석실에 가지고 와서 얼마나 많은 양이 들어 있는지 분석 기계를 이용해서 확인해야 한다.

이 사람이 일하러 간 업체는 일부만 시료를 채취하고 나머지는 채취하지 않았으니, 결국 분석할 시료가 없어 거짓으로 시료를 만들어 분석한다고 했다.

이 업체가 저지른 다른 방법은 유사한 업종끼리 묶어 회사명과 화학물질 수치만 바꿔 보고서를 만든다는 것이다. 보고서 인쇄는 한 번만 한다. 사업주가 전화로 측정결과 값에 대해 수정을 요구하면 수정을 해주기 위해서라고 한다. 사업주 요구를 반영한 최종 보고서를 만들고 인쇄를 한다는 것이다.

업무 인수인계 과정에서 부당한 업무지시를 받은 이 사람은 회사의 지시와 관행을 따라야 할지 고민하다 전화를 한 것이다. 이 사람은 이 업체에 취업하기 전 다른 작업환경측정 회사에서 잠깐 실습을 한 적이 있다. 그 업체도 작업환경측정 결과 수치가 높으면 사업주가 전화해서 수정을 요구했고, 업체는 수치를 바꿔줬다고 한다.

이 사람은 회사 사람들과 이 문제에 관해 이야기했다고 한다. 그 사람들도 잘못된 관행이라는 사실을 알고 있지만, 상사가 시키기 때문에 어쩔 수 없다고 했다. 한 명은 자신의 가족 중에 현장에서 일하는 분들이 있는데, 가족에게는 측정결과를 믿지 말라고 했다고 한다. 그날 이 사람은 나에게 작업환경측정 업계가 원래 이런 곳이냐고 물었다. 실습 때와 달리 현재 정식 취업을 한 상태에서 불법에 가담해야 할 것인지 말 것인지 믿이 많았을 것이다.

작업환경측정 결과에 대한 신뢰성 문제는 노동조합과 노동안전보건 운동 활동가들이 계속 제기한 문제다. 고용노동부는 이런 비판을 의식해 작업환경측정 기관에 대해 평가를 한다. 평가를 통해 등급을 부여하는데 S(우수), A(양호), B(보통), C(미흡)로 나눈다. 2018년 작업환경측정 기관 평가등급 현황을 보면 S등



대부분의 소규모 영세 사업장은 노동조합이 없어서 측정 과정과 결과에 대해 노동자가 제대로 알지 못한다. 이런 악덕 업체들이 이런 상황을 악용하고 있다. 노동자의 건강을 보호하기 위해서 만든 제도가 사업주와 일부 작업환경측정 업체들의 배를 불리는 복마전으로 전락했다. <자료사진>

급(14개), A등급(102개), B등급(41개), C등급(2개) 등이다. 노동부의 업체 평가는 일상에서 관행으로 벌어지는 작업환경측정 결과 조작 등을 확인하지 못한다. 지인이 취업한 곳의 평가등급은 A(보통)였다. 고용노동부의 평가가 정확하다면 이 업체는 C(미흡) 등급과 작업환경측정 기관 설립 취소를 당해야 한다. 산업안전보건법에 따르면 작업환경측정 서류를 거짓으로 작성하는 업체는 지정을 취소한다.

이 업체는 고용노동부 평가등급에서 상위권에 속해 있다. 지인의 이야기에 따르면 이 업체는 국고 사업을 중심으로 하는 영업을 하는 곳이라고 한다. 정부의 지원을 받아서 소규모 영세 사업장 노동자가 일하는 사업장을 대상으로 작업환경측정을 하는 업체다.

대부분의 소규모 영세 사업장은 노동조합이 없어서 측정 과정과 결과에 대해 노동자가 제대로 알지 못한다. 이런 악덕 업체들이 이런 상황을 악용하고 있다. 노동자의 건강을 보호하기 위해서 만든 제도가 사업주와 일부 작업환경측정 업체들의 배를 불리는 복마전으로 전락했다. 고용노동부가 눈을 감고 있는 사이에 막대한 세금이 줄줄 새고 있다. 노동자들이 힘겹게 만든 직업병 예방 제도는 무용지물이 되고 있다.

나의 지인은 다음날 회사 담당자에게 측정결과 조작 등에 대해 문제를 제기하고 실업자의 길을 택했다. 양심을 지킨 지인에게 응원을 보낸다.

마창거제 산재추방운동연합

“노조할 거면 끝까지 함께하는 금속노조 하자”

[금속노조 가입하자 24] 서울지부 K Car지회

금속노조 서울지부 K Car지회 노동자들은 중고차를 매매한다. 판매뿐 아니라 시장에 나온 중고차를 매입하고 점검, 정비하는 과정을 거쳐 상품화하는 일도 주요업무다. 구자균 지회장은 판매도 중요하지만 좋은 중고차 매입이 판매를 뒷받침한다고 설명했다. SK그룹은 2017년 11월 SK엔카를 사모펀드인 한앤컴퍼니에 매각했다. 회사는 이름을 K Car로 바꿨다. 매각 대금은 비공개였지만 업계에서는 2천억 원 수준으로 추정하며, 수백억 원의 이익을 남겼을 것이라고 한다. 투기자본인 사모펀드로 매각은 노동자들에게 대대적인 구조조정을 의미했다. SK엔카 노동자들의 고용은 바람 앞의 촛불이 됐다.

구자균 지회장은 금속노조 서울지부를 찾아갔다. 구 지회장은 금속노조가 노동자들을 가장 잘 대변해 줄 조직이라고 생각했다. 구 지회장은 “이왕 노동조합 할 거면 가장 센 조직에서 해야 회사도 겁을 낼 것 같았다”라며 웃었다.

구조조정도 문제지만 회사 내 군사문화도 큰 문제였다. 실적이 저조한 노동자들은 해병대를 흉내 낸 캠프에 입소해 군사독재 시절에나 있었을 법한 목봉 체조를 해야 했다. 영업소 소장들은 군대 지휘관 처럼 인사권을 휘둘렀다. 해고는 일상이었다. 징계위원회는 모두 회사 임원들로 구성했다. 회사는 기준도 없이 마음대로 징계권을 휘둘렀다.

두 명이 전국 돌며 노조 가입서 받아

두 명만 모여도 노조를 만들 수 있다는 서울지부의 말을 듣고 구자균 지회장은 김주환 사무장과 같이 서울지부를 다시 찾아 노조를 시작하겠다고 했다. 구자균 지회장은 당시 매각과 이후 불어닥칠 구조조정 대응을 위해 노조로 뭉치는 일이 매우 절박했다고 한다. 구자균 지회장과 김주환 사무장이 1차로 전국 순회를 마치자 80명 정도가 모였다. 2차 순회를 마치자 조합원은 200명으로 늘었다.

2017년 11월 1일 금속노조 서울지부 K Car지회를 설립하고 금속노조에 가입했다. 노조를 띄우자 한 달 만에 조합원이 570여 명으로 늘어났다. 지금은 조합원이 690여 명으로 더 늘었다.

지회는 임금과 근무시간 개선에 나섰다. 같은 SK지만 중고차 판매 노동자들의 임금은 적었다. 영업직 신입사원 초임이 2,300만 원 정도에 불과했다. 임금체계를 개편해 기본급을 올렸다. 관리직과 임금 차이도 줄여나가고 있다.

회사는 일요일에 나와서 일하고 주중에 하루 쉬라고 했다. 하지만 영업 업무 특성상 주중에 쉬지 못했다. 회사는 휴일근무수당도, 시간외근무 수당도 지급하지 않았다. 지회가 강제 조기 출근과 시간



구자균 금속노조 서울지부 K Car지회장은 “노조 할 거라면 금속노조에서 하세요. 금속노조는 끝까지 연대합니다”라고 전국의 노조 없는 사업장 노동자들에게 전했다.

외 근무에 대한 수당을 요구하며 노동부에 진정을 내자 SK는 “노동자 스스로 원해서 한 잔업”이라고 핑계를 댔다.

노조 만들고 일요근무 거부부터

구자균 지회장은 “노조를 만들자마자 제일 먼저 한 일은 일요근무 거부였다”라고 말했다. 지회는 주말 근무에 대한 특근수당을 쟁취했다. 한 시간 일찍 출근해 청소하고 퇴근 시간 이후에도 보통 3시간이나 더하던 공짜 노동도 없었다. 회사는 매출이 줄어듦까 봐 걱정했지만, 정시 출퇴근 시행 이후 오히려 매출액이 늘었다. 군대 지휘관처럼 행동하던 소장들도 더는 노동자들을 함부로 대하지 못했다. K Car지회는 조합원 80%가 20~30대 노동자들이다. 구자균 지회장은 “젊은 조합원들이 많다. 앞으로 노동조합을 이끌 주인공들이다. 그래서 조합원 교육을 가장 중요하게 생각하고 있지만, 생각처럼 안 된다”라며 걱정했다.

지회는 요즘 한앤컴퍼니 본사 앞에서 매일 1인 시위를 벌이고 있다. 사측이 9월인데도 2020년 임금 단체협약 제시안을 내지 않고 있다. 1인 시위는 노조 한온시스템지회와 함께하고 있다. 한앤컴퍼니는 2015년에 한온시스템을 매입했다. 두 지회는 코로나 19 상황이 안정되면 공동투쟁을 본격화할 예정이다.

구자균 지회장은 “군사문화가 지배하는 회사에서 고작 두 명이 노조 만든다고 돌아다녔습니다. SK그룹은 어차피 매각할 회사라 노조 설립을 막지는 않았지만, 사측은 노조 설립을 예의주시했고 우리는 해고당할까 봐 겁도 났어요. 하지만 계속 투쟁하고 연대하다 보니 어느새 지회는 강고해졌습니다”라고 지난 3년을 돌아봤다.

구자균 지회장은 마지막으로 “노조 할 거라면 금속노조에서 하세요. 금속노조는 끝까지 연대합니다”라고 전국의 노조 없는 사업장 노동자들에게 전했다.

녹산공단 도금사업장 노동환경 실태조사를 시행합니다



도금작업장은 크롬, 니켈, 아연 등의 중금속과 질산, 황산, 염산, 시안화나트륨 등의 각종 유해물질을 다량으로 사용합니다. 대부분의 작업장이 규모가 작고 작업공간도 협소한 편입니다.

유해화학물질에 다량으로 혹은 장기간 노출되면 치명상을 입을 수 있습니다. 화상 등 사고성 재해는 물론이고 피부질환이나 폐, 간, 신장질환과 각종 직업성 암 등 질병의 형태로 나타날 수 있습니다.

유해화학물질을 일상으로 취급하는 도금사업장에서 안전보건 규정을 제대로 지키지 않으면 노동자는 건강을 쉽게 잃을 수 있습니다. 노동자가 조심한다고 해서 해결할 수 있는 문제가 아닙니다.

금속노조는 도금사업장 노동자의 노동환경 실태를 파악하여 안전하고 건강한 현장을 만들기 위해 실태조사를 시행합니다. 노동자 모두의 안전과 건강을 위해 꼭 참여해주십시오.

금속노조 서부산지회와 민주노총 서부산상담소, 녹산노동자희망찾기는 녹산공단 도금사업장에서 일하는 노동자의 노동환경실태조사를 시행합니다.

1 실태조사 참여 기간

2020년 10월~11월

2 실태조사 참여 방법

- ① 녹산공단 도금사업장 주변 공동식당 앞에서 점심시간에 참여
- ② 전화 인터뷰 (신청 010-6471-8211)
- ③ 면담 인터뷰 (신청 010-6471-8211) - 퇴근 후나 주말에 진행

3 실태조사 참여 혜택

일상에서 쓰임이 많은 생활밀착형 선물을 드립니다.

4 위험 상황제보와 노동 상담

- 사업장 노동환경과 안전이 위험하면 제보해주십시오.
- 두통과 어지러움, 메스꺼움이나 호흡곤란, 가슴 통증이나 답답함, 냄새를 잘 맡지 못하거나 음식 맛을 못 느끼는 증세, 피부질환, 화상이나 비중격 천공 등 증세가 있으신 분은 연락하세요. 직업환경의학 의사와 진료 연결해드립니다.
- 임금, 연차휴가, 해고, 무급휴업, 고용보험 등 궁금한 사항에 대해 무료노동 상담 가능하니 편하게 연락하세요.

문의 : 금속노조 서부산지회 / 민주노총 서부산상담소
051-941-8211, 010-6471-8211 (문자도 됩니다.)