

- 2면 기획 / 2020년 적용 노동법
- 3면 카드뉴스 / 남녀고용평등·일·가정 양립지원법 개정 핵심포인트
- 4면 소식 I / 전기·전자노동자 건강권 안산·시흥 네트워크 활동
- 5면 이주노동 칼럼 / 이주노동자의 2019년
- 6면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 12 / 위험성 평가를 통해 내 사업장 보기
- 7면 소식 II / 서울디지털산업단지 <노동자의 미래> 실태조사 결과
- 8면 금속노조 가입하자 19 / 경기지부 한국와이퍼분회



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2019년 12월호

발행처



전국금속노동조합

☎ 1811-9509



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

2020년 달라지는 근로기준 · 산업안전 · 산재보상법

[기획] 2020년 적용 노동법...50명 이상 300명 미만 주 52시간 제한 · 공휴일 유급휴일 보장

○ 근로기준법

1. 상시근로자 50명 이상 300명 미만 사업장 주당 노동시간 52시간 제한

근로기준법 개정으로 '1주'란 휴일을 포함한 7일을 뜻한다는 조항을 신설함에 따라, 1주 최장 노동시간은 휴일 포함 52시간(소정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 제한한다. 사용자가 법을 위반해 일을 시키면, 근로기준법 50조(근로시간), 53조(연장근로의 제한)에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금 등 형사처벌 한다.

근로기준법상 주당 노동시간 52시간 제한은 사업장 규모에 따라 단계 시행하고 있다. 상시근로자 300명 이상 사업장은 이미 시행 중이다. 50명 이상 300명 미만 사업장은 2020년 1월 1일부터 시행한다. 다만 탄력 · 선택근로시간제 적용에 따라 주당 52시간 초과 연장노동이 가능하다. 2주 이내 탄력근로시간제 시행 시 주당 노동시간은 60시간까지 가능하고(소정근로 48시간+연장근로 12시간), 평균은 주 48시간 이내이다. 3개월 이내 탄력근로시간제 시행 시 주당 노동시간의 상한은 64시간(소정근로 52시간+연장근로 12시간), 평균은 주 52시간 이내이다. 선택근로시간제를 시행하면 주당 노동시간의 상한은 없고 평균은 주 52시간 이내여야 한다.

2. 공무원이 아닌 노동자도 공휴일 유급휴일 보장

통상 '공휴일'이라고 부르는 휴일은 '관공서의 공휴일에 관한 규정'으로 정한 휴일이다. 공무원이 아닌 노동자는 사업장 단체협약, 취업규칙 등으로 정하거나, 휴일 처리하는 관행이 없으면 일하는 날이었다.

근로기준법 개정으로 공무원이 아닌 민간 사업장의 노동자도 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 신정, 설 연휴, 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 추석 연휴, 성탄

절, 공직선거법 34조에 따른 임기만료에 의한 선거일, 기타 정부가 수시 지정하는 날, 대체공휴일에 관해 공무원과 마찬가지로 유급휴일로 보장받는다(노동자대표와 회사가 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체 가능). 다만 사업장 규모에 따라 단계로 적용하고 있다. 2020년 1월 1일부터 상시근로자 300명 이상 사업장에서 먼저 시행한다.

○ 산업안전보건법

(2020년 1월 16일부터 시행. 물질안전보건자료 개정규정은 2021년 1월 16일부터 시행)

1. 법의 보호 대상 확대 (1조, 77조~79조 등)

법의 목적에서 안전, 보건 유지와 증진 대상을 '근로자'에서 '노무를 제공하는 자'로 개정했다. 스마트폰으로 물건의 수거 · 배달 등을 중개하는 사업자는 오토바이를 이용한 배달노동자의 산업재해 예방을 위한 일정한 조치를 하도록 정했다. 가맹본부인 가맹점 사업자와 소속 노동자의 산업재해 예방을 위해 가맹점의 안전과 보건에 관한 프로그램을 마련, 시행하도록 했다.

2. 노동자작업중지권 부여와 실효성 확보 수단 마련(52조)

산업재해가 발생할 급박한 위험이 있으면 노동자가 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명확히 규정했다. 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 불만한 합리적인 이유가 있다면, 작업을 중지하고 대피한 노동자의 해고나 불리한 처우를 금지했다.

3. 유해 · 위험작업 도급금지(58조)

도급, 수은 · 납 · 카드뮴을 사용하는 작업 등의 사내도급을 원칙상 금지하되, 일

시 · 간헐 작업이나 수급인이 전문기술이 있고, 도급인의 사업에 꼭 필요하면 고용노동부장관의 승인으로 도급을 허용했다.

4. 도급인의 책임 일부 강화 (63조, 65조4항)

도급인이 안전, 보건 조치를 해야 하는 장소를 도급인의 사업장뿐 아니라 도급인이 제공하거나 지정해 지배 · 관리하는 일부 장소로 확대했다. 도급인이 폭발성 · 발화성 · 독성 등이 있는 유해위험 화학물질을 제조 · 사용 · 운반 · 저장하는 설비를 개조 · 분해 · 해체 · 철거하는 작업을 수행할 때 수급인에게 관련 안전과 보건에 관한 정보를 제공해야 한다. 받지 못하면 수급인은 해당 도급작업을 하지 않을 수 있다. 이로 인한 계약이행 지체에 따른 책임을 지지 않는다.

○ 산재재해보상보험법

현행 산재보험법은 사업주가 제공한 교통수단이나 이에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하는 중 발생한 사고와 통상 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고는 업무상 재해로 인정하고 있다. 이 조항은 현행법을 시행한 2018년 1월 1일 이후 발생한 재해에 적용하고 있다.

최근 헌법재판소가 2018년 1월 1일 이후 발생한 통상의 출퇴근 재해만 업무상 재해로 인정하는 조항은 평등원칙을 위반한다는 헌법불합치 결정(2018헌바218)을 했다. 결정에 따라 2020년 12월 31일까지 국회가 개선 입법을 해야 한다.

앞서 현재는 2016년 9월 29일 통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정하지 않는 산재보험법 조항을 헌법불합치 결정했다. 따라서, 2016년 9월 29일 이후 발생한 통상의 출퇴근 재해는 현행법을 소급 적용해 산재로 인정받을 수 있을 것으로 보인다.

남녀고용평등 및 일·가정 양립지원법에 관한 법률 개정

핵심포인트 알아두시다



금속노조 서울지부 여성위원회

① 배우자 출산휴가 기간이 확대되었습니다

(2019.10.01. 시행)

- 현행 '5일 범위 내 3일 이상(3일만 유급)'에서 '10일'로 확대되었습니다. (전체 유급)
- 배우자가 출산한 날부터 (현행 30일) 90일 이내에 청구할 수 있게 되었습니다.
- 1회에 한하여 분할 사용할 수 있습니다.

금속노조 서울지부 여성위원회

② 육아기 근로시간 단축 요건이 완화되었습니다

(2019.10.01. 시행)

- '육아기 근로시간 단축 제도'를 육아휴직과 별도로 1년간 사용할 수 있게 되었습니다.
- 육아휴직 미사용시 그 기간(최대 1년)을 육아기 근로시간단축 기간에 가산할 수 있게 되었습니다. (1년+1년=최대 2년 가능)
- 단축 후 근로시간은 '15시간~35시간'까지 가능해졌습니다. (ex. 주5일 근무에 1일 1시간씩 단축 가능)
※ 하루 1시간(1주 5시간) 단축분에 대해서는 통상임금 100%, 그 이상 단축분에 대해서는 통상임금의 80%를 지급합니다.

금속노조 서울지부 여성위원회

③ 가족돌봄휴직이 개선됩니다

(2020.01.01. 시행)

- 가족돌봄 휴직(가족의 질병, 사고, 노령 등의 사유)을 사용할 수 있는 가족의 범위가 현행 '부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모'에서 '조부모, 손자녀'까지 확대되었습니다.
- 연간 최장 90일이며, 분할사용 가능하고 분할시 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 합니다.

금속노조 서울지부 여성위원회

④ 가족돌봄휴가가 신설됩니다

(2020.01.01. 시행)

- 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인해 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하면 연간 최장 10일 범위에서 "가족돌봄휴가"를 일(日)단위로 사용할 수 있게 되었습니다.

금속노조 서울지부 여성위원회

⑤ 근로시간 단축 청구권이 신설됩니다

(2020.1.1.부터 사업장 규모별 단계적 시행)

- 자신의 가족을 돌보거나, 본인건강상 이유, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우 및 근로자의 학업을 위한 경우 등 4가지 사유로 근로시간의 단축을 최대 3년간 사용할 수 있게 되었습니다. (단, 학업의 경우 최대 1년)

※ 시행 시기는 아래와 같습니다.
300인 이상 사업장 : 2020.1.1.
30인 이상~300인 미만 사업장 : 2021.1.1.
30인 미만 사업장 : 2022.1.1.

금속노조 서울지부 여성위원회

서울반도체와 전기·전자노동자 건강권 확보 위해 댈다

[소식 |] 전기·전자노동자 건강권 안산·시흥 네트워크 활동



〈서울반도체 및 전기·전자업종 노동자 건강권 확보를 위한 안산·시흥지역 네트워크〉가 8월 27일 기자회견을 열고 있다.

지난 4월 8일 반월공단 서울반도체에서 일한 노동자 이가영 씨가 악성림프종으로 사망했다. 삼성전자에서 일어나는 일이라 생각했는데, 눈앞에서 이런 일이 벌어지니 막연한 우려는 현실이 됐다. 반월·시화공단 전기·전자업종 노동자는 2018년 3월 통계청 기준 6만 5천여 명이다. 반월·시화공단 전체 노동자의 26%가 전기·전자업종 노동자다. 특히 20~30대 노동자가 73%를 차지한다. 이 공단 노동자 둘 가운데 한 명은 PCB 업체에서 일한 경험이었다는 말은 과장한 말이 아니다. 이렇게 많은 노동자가 자신이 어떤 환경에서 일하고, 일하다 어떤 질병에 걸릴지 모른 채 살아왔다.

서울반도체 노동자 사망사고를 계기로 전기·전자업종 노동자 건강권 문제가 떠오르는 상황에서 지역의 열여덟 개 노동-시민사회단체가 〈서울반도체 및 전기·전자업종 노동자 건강권 확보를 위한 안산·시흥지역 네트워크(아래 건강권네트워크)〉를 결성했다. 건강권네트워크는 지난 5월 ‘서울반도체 노동자 직업병 사망 사건 관련 지역사회 역할 찾기’를 주제로 토론회를 열었다. 이 토론회에 시민사회단체와 안산시의회, 안산시, 관계기관에서 온 40여 명이 왔다. 이들은 전기·전자업종 노동자 건강권 문제의 심각성을 공유했다. 6월에 연 2차 토론회에서 지역사회가 추진할 구체 역할을 주제로 논의했다.

건강권네트워크는 지난 8월 27일 기자회견으로 본격 활동을 시작했다. 반월·시화공단 전기·전자업종 노동자와 만나기 위해 금속노조를 주축으로 결성한 〈전기·전자 119〉도 함께 활동하고 있다. 건강권네트워크는 ▲서울반도체 노동자 보호와 현장 개선 활동 ▲전기·전자업종 노동자 대상 홍보, 피해사례 접수 ▲전기·전자업종 노동안전 관련 실태조사와 의제발굴 ▲시민사회 공론화와 공공의 역할 모색을 목표로 활동하고 있다.

지난 7월 25일, ‘서울반도체 방사선 피폭 사건’이 터졌다. 고용노동부가 국정감사에서 밝힌 방사선 피폭 인원은 225명이었다. 건강권네트워크는 서울반도체 방사선 피폭 사건 관련 문제를 해결하기

위해 네 가지를 요구하고 있다.

첫째, 회사의 사과와 재발 방지 대책 수립이다. 회사는 적극적인 재발 방지 대책은 물론 ‘사과’조차 하지 않고 있다. 기준치를 근거로 회사의 책임은 없고, 하청업체 작업자들이 설비를 ‘임의로 해제’해 발생한 사건이라는 태도를 견지하고 있다. 이러니 문제가 해결되기는커녕, 계속 확대하고 있다. 회사의 진심 어린 사과와 재발 방지 대책 수립이 사건 해결의 첫걸음임은 두말할 나위 없다.

둘째, 위험의 외주화 문제다. 이번 사건도 어김없이 하도급업체에서 발생했다. 해당 공정은 위장 하도급, 불법파견의 소지도 많다. 지난 10월 11일 국정감사에서 환경노동위원회 한정애 의원(더불어민주당)은 “도저히 라인을 끊어낼 수 없는 반도체라인”인데 노동부가 “눈을 감고 감독했느냐?”라고 질책했다. 고용노동부는 서울반도체의 위험의 외주화 문제를 제대로 감독하고 결과에 따른 조치를 해야 한다.

셋째, 현장실습생 문제다. 대학생 실습생 문제다. 다른 현장실습생 문제와 마찬가지로 제대로 안전교육을 하지 않고 현장에 투입했다. 대학생 현장실습은 사업체의 부족 인력을 메꾸기 위한 제도가 아니다. 그러나 회사들은 값싼 노동력 수요 창구로 운영하고 있다. 이번에 사고가 발생한 공정의 현장실습생은 첫날부터 하루 10시간 이상 근무했다. 대학생 현장실습 운영규정에 따르면 현장실습은 1일 8시간, 주 40시간을 초과하지 않아야 한다. 게다가 한 학기 동안 학교 수업은 하지 않고 현장실습을 나갔는데, 대학은 등록금 전액을 받아갔다. “대학이 파견회사보다 더 심하게 사람장사를 하고 있다”라는 비난이 나오는 이유다.

넷째, 검사장비 문제다. 문제가 된 장비는 ‘LED 제품 불량률 검사하는’ 방사선 발생 설비다. 원자력안전위원회(아래 원안위) 보도자료에 따르면 해당 장비는 ‘장비 문 개방 등 비정상 상태에서 방사선이 방출되지 않도록 설계’되어 있다고 한다. 하지만 종이를 구겨 넣는 것만으로 너무 쉽게 안전장치가 해제됐다. 서울반도체의 동종(유사) 검사장비는 안전에 치명적인 결함이 있다.

원안위 자료에 따르면 문제가 된 장비는 전국 53개 업체가 79대를 사용하고 있다. 방사선 설비의 인터락(안전) 장치는 작업자가 해제할 수 없도록 설계해야 한다. 이렇게 만들지 않으면 회사의 생산량 경쟁 논리에 밀려 언제든지 서울반도체와 같은 사태를 반복할 수 있다. 제품의 결함이 있는 기계는 정부가 수거 후 폐기해야 한다. 그래야 사람 목숨을 지킬 수 있다.

서울반도체는 그나마 노동조합이 있어 이러한 문제를 은폐하거나 왜곡하지 못하고 사회 문제가 될 수 있었다. 하지만 노조가 없는 대부분 전기·전자업종의 노동자 건강권은 세상의 주목을 받지 못하고 있다. 건강권네트워크는 반월·시화공단 전기·전자업종 노동자의 건강권 확보를 위해 계속 다양한 활동을 벌일 예정이다.

정현철

〈서울반도체 및 전기·전자업종 노동자 건강권 확보를 위한 안산·시흥지역 네트워크〉

이주노동자의 삶과 권리 뒷걸음질 친 2019년

[이주노동 칼럼] 이주노동자의 2019년



한국 정부는 고용주의 허락 없이 사표조차 낼 수 없는 이주노동자의 처지를 올해도 외면했다. 10월 20일 서울에서 2019년 이주노동자대회를 마친 이주노동자들이 청와대를 향해 행진하고 있다.

한국 정부, 여전히 사업장 이동의 자유 외면

이주노동자 운동의 최대요구는 사실상 강제노동을 강요하는 ‘사업장 이동제한’의 철폐였다. 한국 정부는 고용주의 허락 없이 사표조차 낼 수 없는 이주노동자의 처지를 올해도 외면했다. 지난 2월 개정된 정부 고시는 사업장 변경 예외 사유를 추가했을 뿐이다. 이동제한 문제 자체는 손을 대지 않았다.

고용허가제가 사업장 이동의 자유를 금지하는 이유는 저임금·장시간 노동과 열악한 노동조건에 시달리는 이주노동자를 묶어 고용주의 착취를 보장하고, 이주노동자의 협상력을 박탈하려는 것이다. 동포 이주노동자는 사업장 이동을 자유롭게 보장하고 있어 대조된다. 이주노동자 사이에 층층이 위계를 만들어 단결하지 못하도록 하려는 의도다.

건강보험 차별

정부는 7월부터 6개월 이상 체류하는 이주민은 건강보험에 의무로 가입하게 했다. 보험 적용을 확대하는 방향은 옳다. 그러나 보험료 부과부터 온통 차별투성이이다. 지역 가입 이주민에게 개인별로 전체 가입자 평균보험료를 부과하니 한 집에 113,050원짜리 보험료 통지서가 서너 개씩 날아왔다.

내국인은 가족이면 피부양자로 등록할 수 있다. 이주민은 배우자와 미성년 자녀만 인정해줬다. 노부모를 모시고 취업 못 한 성년 자식과 사는 이들은 졸지에 보험료 폭탄을 맞았다. 심지어 사업자등록이 없는 고용주 아래에서 일하는 농·축산·어업노동자, 일용직, 간병, 가사노동자는 직장보험에 가입할 수 없는데도 아무런 개선 없이 지역 가입자로 편입했다.

하루 열 시간 넘게 일해도 초과수당을 받지 못하고 숙식비로 수십만 원을 떼이는 농·축산·어업노동자도 113,050원을 내야 한다. 보험료를 체납하면 체류자격에 불이익을 주고, 네 번 체납하면 체류를 불허하겠다고 한다. 정부는 건강보험 먹튀 방지를 내걸었지만, 실제로 이주노동자들이 내는 보험재정은 늘 흑자였다. 건강보험 재정이 더 필요하다는 핑계로 이주민의 주머니를 터는 것이 아니고 무엇인

가. 이주민은 봉이 아니다.

더 거세진 강제단속

미등록 노동자에 대한 강제단속이 어느 때보다 거세다. 지난해 김포 건설현장에서 추락사한 미얀마 노동자 판저테이 씨에 이어, 9월 김해 공단에서 태국 노동자 품누 아누삭 씨가 축대벽 아래 계곡으로 떨어져 숨졌다. 강제단속 때문에 해마다 죄 없는 이주노동자가 죽어간다. 한국 정부는 아무 대책을 세우지 않고 있다.

국가인권위가 판저테이 씨 사망 사건에 관한 법무부 책임을 물으며 ▲단속 책임자 징계 ▲사고 예상 시 단속 중단 ▲단속과정 의무 녹화 등을 권고했지만 법무부는 받아들이지 않았다. 이러는 사이 추가 사망자가 발생했다. 올해 강제단속 이주노동자는 사상 최대치를 기록할 것으로 보인다.

공권력에 의한 타살과 같은 강제단속 과정의 사망 행렬을 앞으로도 봐야 하는가. 10월 18일 화성 외국인보호소에서 난민신청자 한 명이 오랜 구금과 열악한 환경, 부실한 의료로 사망하는 사건마저 발생했다. 인권을 앞세운다는 문재인 정부는 어찌 이주노동자 목숨은 목숨으로 취급하지 않는가.

“우리는 죽으러 오지 않았다”

이주노동자 산업재해 사망 사건은 위험한 일을 도맡아 하는 이주노동자의 처지를 그대로 보여준다. ‘위험의 이주화’가 진행 중이다. 지난 7월 31일 23살 미얀마 청년 쇠린마웅 씨가 다른 내국인 노동자와 함께 목동 빗물펌프장에서 수몰 사고를 당했다. 8월 3일 담양 콘크리트 생산업체에서 19살 인도네시아 노동자가 지게차에 깔려 숨졌다. 8월 23일 강남 아파트 외벽을 칠하던 러시아 노동자가 떨어져 사망했다. 9월 10일 영덕 수산물 가공공장 저장 탱크에서 태국, 베트남 노동자 네 명이 질식사했다. 10월 11일 대전 금속 제조업체에서 입국한 지 보름밖에 안 된 네팔 노동자가 조형 틀에 깔려 사망했다.

2014년 85명, 2015년 103명, 2016년 88명, 2017년 107명, 2018년 136명에 이어 올해는 산재 사망자가 더 많을 거로 예상된다. 더럽고 힘들고 위험한, 소위 3D에 이제는 죽음(Death)이 더해져 4D가 되었다.

혐오와 차별...말, 말, 말

전북 익산시 시장은 이주민 2세 아동에게 “잡종”, “튀기”라고 불려 이주민 여성들의 거센 반발을 불렀다. “나는 참을 수 있지만, 내 자식까지 차별하는 말은 참을 수 없다”라는 절규에 익산시장은 사과했고, 익산시 공무원 전체가 인권교육을 받았다. 자유한국당 황교안 대표는 “이주노동자가 한국에 이바지한 게 없다”라며 “최저임금을 덜 줘도 된다”라고 말했다가 여론의 철퇴를 맞았다.

한국의 이주민 현실을 바꾸기 위해 이주노동자들은 2019년에도 끊임없이 싸웠다. 2020년, 250만 전체 이주민, 이주노동자의 권리를 위해 모든 내국인 노동자가 함께할 때다.

정영섭_〈이주공동행동〉 집행위원

위험성 평가, 노동자 참여 제대로 보장해야

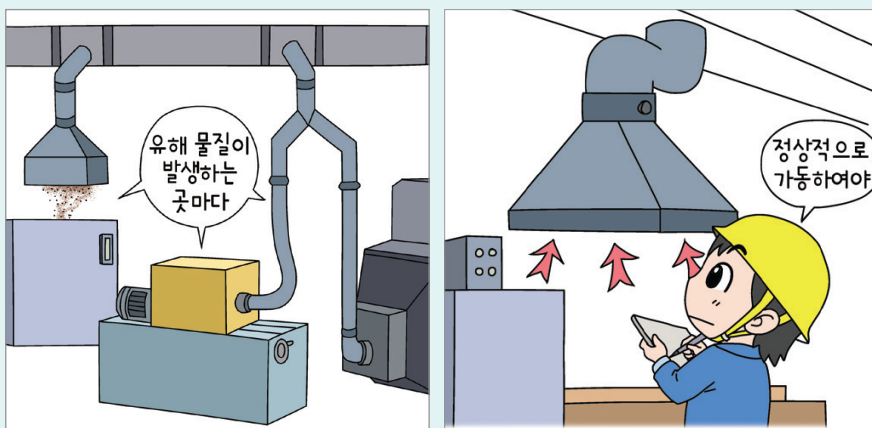
[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 12] 위험성 평가를 통해 내 사업장 보기

노동자가 알아야 할 산업안전보건법(이하 산안법) 마지막 이야기다. 정확히 말하자면 2020년 1월 16일 이전 산안법이다.

전면 개정된 산안법은 일부를 제외하고 2020년 1월 16일부터 시행한다. 전면 개정이라고 하지만 조항의 변경이나 추가일 뿐, 완전히 새로운 내용은 아니다.

개정 산안법은 노동자의 생명과 건강권 확보를 위해 요구한 내용에 상당히 미치지 못한다. 산안법은 사업주에게 노동자를 보호해야 할 의무를 부과하고 있으나, 현장 노동자에게 산안법은 너무 멀리 있다. 이런 문제를 해결하려면 ▲노동자 참여권 보장 ▲적극적 작업중지권 보장 ▲유해 위험 물질 알 권리 보장과 무엇보다 ▲사업주 강력 처벌 ▲권리 행사 노동자 적극 보호가 필요하다. 하지만 개정 산안법에 이런 내용은 거의 빠져 있다.

개정 산안법 시행 전 다루는 산안법 이야기는 위험을 관리하는 방법이다. 사업장은 각종 위험 기계 기구와 물질이 있다. 위험을 관리하려면 먼저 무엇이 얼마나 위험한지 찾아내야 한다. 위험을 제대로 찾고 확인하는 과정을 제대로 하지 않으면 결국, 사고나 재해로 이어진다. 사업장의 위험을 찾는 과정이 바로 위험성 평가다. 위험성 평가의 목적은 사업장 안의 유해위험요인에 관한 실태를 파악하고, 이를 평가하여 개선하는 것이다. 또한, 노동자를 작업장 안에서 위험으로부터 보호할 수 있도록 지속해서 관리하려는 목적이 있다.



위험성 평가는 산안법이 사업주의 의무로 규정하고 있다. 위험성 평가는 매년 실시해야 하며, 평가 내용을 기록, 보존해야 한다. 위험성 평가 과정을 살펴보자.

첫째, 사업장 안의 위험에 관한 기본 정보를 확인한다. 예를 들면, 사업장 안에 존재하는 유해위험 기계 기구, 화학물질 목록, 작업 공정, 해당 공정에서 일하는 노동자의 수, 교대 근무 여부, 작업 방법, 재해 사례, 작업환경측정 결과 등을 확인해야 한다.

사업장 위험성에 관한 기본 정보를 확인하는 가장 좋은 방법은 현장에서 작업하는 노동자가 무엇이 위험한지 직접 말하는 방법이다. 노동자들은 현장에서 위험에 직접 노출되는 당사자이기 때문에 무

엇이 위험한지 가장 잘 알고 있다. 왜 그런 위험이 위험한 상태로 남아있는지 잘 알고 있다. 노동자 참여는 위험성 평가 뒤 위험을 없애고 관리하는데 가장 중요한 정보를 모으는 과정이다.

둘째, 조사과정에서 발견한 위험의 사고 가능성과 사고 발생 시 노동자에게 얼마나 큰 피해를 줄지 평가를 한다. 가장 좋은 평가 방법은 발견한 위험에 관해 노동자에게 설문을 받는 방법이다. 예를 들어, 다섯 명이 일하는 가공 공정에서 일하는 노동자들이 공통으로 위험하다고 지적하는 위험이 있다. 이 위험이 해당 공정에서 가장 큰 위험이라고 할 수 있다. 이 과정을 통해 위험도를 결정하고 개선의 우선순위를 정한다. 이때 위험을 줄이기 위해 가장 먼저 고려해야 할 점은 위험한 작업의 변경 또는 제거, 안전장치와 환기장치 설치 등 공학적인 대책이다.

이런 대책들이 불가능할 때 작업절차서를 정비하거나, 보호구를 사용할 수도 있다. 하지만 개인 보호구 사용은 가장 뒷순위다.

관련 법	주요 내용
41조의 2 위험성 평가	① 사업주는 건설물, 기계·기구, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업행동, 그 밖에 업무에 기인하는 유해·위험요인을 찾아내어 위험성을 결정하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 의한 조치를 하여야 하며, 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 1항에 따른 위험성 평가를 실시한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 실시내용 및 결과를 기록·보존하여야 한다.

위험성 평가 제도를 도입한 뒤 사업장에서 위험성 평가를 매년 시행하고 있지만, 과연 얼마나 많은 노동자가 이 제도를 시행하고 있다는 사실을 알고 있을까. 위험성 평가를 시행하기 전, 노동자에게 위험성 평가의 목적과 방법을 상세히 설명을 해주는 사업주는 과연 얼마나 있을까. 또, 위험성 평가 뒤 결과를 설명하거나 작업환경 개선 계획을 설명을 해주는 사업주는 얼마나 있을까.

가장 위험한 공정에서 작업하는 사람은 노동자다. 위험을 찾고 대책을 결정하는 과정에 노동자의 의견을 최우선으로 반영하는 절차는 당연하다. 하지만 현재 위험성 평가는 노동자의 참여는 제대로 보장하지 못하고 있다. 이런 한계로 노동자의 목소리를 반영하지 못하고 있다.

결국, 현재 위험성 평가는 사업장에서 형식으로 시행하고 있다. 이 문제점은 반드시 해결해야 한다. 노동자라면 자신의 사업장 위험성 평가 결과를 반드시 찾아보길 바란다.

불법 포괄임금제, 청년을 저임금 · 장시간 노동 내몰아

[소식 II] 서울디지털산업단지 <노동자의 미래> 실태조사 결과

“연장근로수당은 안 받는 거로 되어있어요. 계약서에 그렇게 안 적혀있는데, 면접 때 구두로 우리 회사는 연장수당 못 준다. 그렇게 이야기했어요.” / 30살 ㄱ 씨(남) 제조-스타트업 연구개발.

“출퇴근하면서 지문을 찍어서 분명히 기록이 남았을 텐데, 그걸로 야근 수당 계산해서 주지는 않아요. 그냥 대표 재량에 따라 월 얼마, 수당을 좀 더 주는 거예요.” / 23살 ㄴ 씨(여) 사무직

네 명 중 두 명 포괄임금계약, 한 명은 그냥 못 받아

서울디지털산업단지에서 일하는 노동자들의 포괄임금제 실태가 심각한 것으로 나타났다. 2019년 5월 <노동자의 미래>가 시행한 실태조사에 따르면 네 명 중 두 명(54.0%)이 포괄임금계약을 맺고 있고, 네 명 중 한 명(23.1%)은 그냥 못 받는다고 했다. 나머지 한 명, 오로지 22.9%만이 연장수당을 제대로 받는다고 응답했다.

포괄 근로계약을 맺은 이들 중 자신의 연봉 가운데 연장근로수당이 몇 시간 분량의 수당인지 아는 사람은 22.6%에 불과했다. 대다수는 이마저 제대로 알지 못하고, 회사가 시키는 대로 야근을 하는 것으로 나타났다.

“공짜 야근 근절하고, 연장근로수당 받아 낼 것”

지난 11월 14일 국회의원회관에서 이정미 의원과 <노동자의 미래> 주최로 관련 토론회를 열었다. 이 토론회에서 민주노총과 <노동자의 미래>는 고용노동부에 포괄임금제 규제 계획을 언제 집행할 거냐고 추궁했지만 뚜렷한 대답을 듣지 못했다. 고용노동부 직원은 포괄임금제가 문제라는 건 인정하지만 언제, 어떻게 규제할지 특정할 수 없다고 했다.

정부가 미온적이라 민주노총은 지역 차원에서 대책 마련에 나섰다. “우리 회사는 연장근로수당 없다고 하면서 정말로 안 줍니다. 이건 불법입니다. 근로기준법에 미달하는 근로계약 자체가 무효이기 때문입니다.”, “야근 수당 싹 받아내면 포괄임금제 안 하겠다고 하겠죠. 야근도 줄 것이고요.” 민주노총 서울남부지역지부 서다윗 지부장은 연말 내내 <공짜 야근 근절, 무료노동 집중 신고 기간>을 운영할 것이라고 설명했다. 이렇게 해서라도 포괄임금제를 근절할 방법을 찾겠다는 것이다. “일하면 최소한의 대가라도 받아야 합니다. 그래야 20~30대 청년들이 여기서 미래를 꿈꿀 수 있습니다.”

네 명 중 한 명 최저임금 미만

주휴수당, 연장근로수당 제대로 지급하지 않은 탓

서울디지털산업단지 노동자 네 명 중 한 명(25.2%)은 한 달 임금이 최저임금에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 사무직(21.1%)은 물론 전문직(23.2%)조차 최저임금 미만 비율이 20%를 넘었다. 세대별로 보면 20대의 최저임금 미만 비율은 특히 심각한 것으로 나타났다. 36.4%로 세 명 중 한 명꼴이다. 20대는 평균 임금 자체가 213.4만 원에 불과했다. 열정페이로 앞세워 20대 청년들을 초과 착취하고 있다.

장시간 일할수록 최저임금 미만 비율 높아져

특히 노동시간이 긴 노동자일수록 최저임금 미만 비율이 높았다. 연봉제, 포괄임금제 등을 앞세워 주휴수당이나 연장근로수당조차 지급하지 않는 관행 탓이다. 황희준 민주노총 서울남부지역지부 사무처장은 “당장 일자리가 급한 청년들이 저임금 · 장시간 노동을 감내하며 일하는 거로 보입니다. 사업주들이 청년실업 사태를 악용하는 거예요”라고 분석했다.

최저임금 올라도 연봉제 때문에 말짱 도루묵

2019년 최저임금이 올라도 소용없었다. 실제로 최저임금 인상의 영향을 받는 저임금 노동자 중 연봉제 때문에 최저임금 인상분만큼 임금이 오르지 않았다고 응답한 이들이 대다수(74.5%)였다. 최저

임금에 상여금 몇 푼 더 받고, 세 명 중 두 명은 기본급에 각종 수당이 녹아있는 연봉계약을 맺고 있어 최저임금 인상분이 소용없었다.

“법과 제도가 바뀌어도 연봉계약, 포괄 근로계약을 맺고 있으면 말짱 도루묵입니다. 노동시간 단축만 해도 그래요. 연장근로 상한제를 시행해도 사업주가 출퇴근 기록을 보관할 의무가 없어 빠져나갈 수 있어요. 정부가 특별 연장근로에 각종 유연근무제도도 확대하겠다고 하고는 연장근로 상한제마저 유예하잖아요. 그러면 이곳 청년노동자들은 그냥 죽도록 일만 하라는 거예요.” 김영진 <구로노동자조사그룹> 운영위원은 이런 상황을 개탄했다. 법과 제도가 바뀌어도 개선 효과가 노동자에게 돌아가지 않는다는 것이다.

노동조합이 있어야 노동조건 개선 가능

“노조가 있어야 합니다. 최저임금이 올라도, 연장근로 상한제를 시행해도 소용이 없어요. 노조로 사측에 집단으로 대응해야 노동자들이 자신의 권리를 온전히 찾을 수 있어요.” 박연준 활동가는 법과 제도가 바뀌어도 노동자들이 혜택을 누리지 못하는 이유로 노동조합의 부재를 손꼽았다. 노조 할 권리가 없으면 사업주와 동등한 관계에 설 수 없다는 것이다. “넥슨이나 카카오톡 모두 노조가 생겨 포괄임금제를 폐지했다”라며, 노동자는 노조가 필수라고 했다.

‘금속 스트리트’를 꿈꾸며 오늘도 지역 속으로

[금속노조 가입하자 19] 경기지부 경기금속지역지회 한국와이퍼분회



한국와이퍼분회 김경숙 사무부장과 최윤미 분회장(사진 왼쪽부터)이 반월공단 노동자들을 초대한다면서 환하게 웃고 있다. 박재영

한국와이퍼는 경기도 안산시 반월공단에 있다. 차량 와이퍼 시스템에서 암(ARM)과 블레이드(BLADE)를 생산한다. 와이퍼 시스템 중 핵심인 구동부는 일본 자본인 텐소와이퍼가 갖고 있다. 한국와이퍼는 일본 텐소 자본의 한국지사인 텐소 코리아의 자회사다.

금속노조 경기지부 경기금속지역지회 한국와이퍼분회는 조합원 수가 275명이다. 분회라고 하기에는 많은 숫자다. 지회 단위로 활동하는 게 더 낫지 않냐고 묻자 최윤미 분회장은 “지역 노동자들과 더 직접, 더 깊게 연대하려면 지역지회에 있는 게 낫다”라고 대답했다.

한국와이퍼분회는 2009년에 노사협의회로 출발했다. 노사협의회 활동부터 경기금속지역지회와 지역공제회인 ‘좋은 이웃’이 큰 도움을 줬다. 지역단체들과 함께 활동하면서 노조를 만들다 보니 분회가 지역 운동과 노조 없는 노동자에게 큰 관심을 돌리는 일은 자연스러운 일이 됐다.

분회는 2016년 노사협의회 시절 통상임금 소송을 냈다. 1심에서 패소했다. 지역단체들의 지원과 응원 속에 2심에서 승소하자 회사는 3심을 포기하고 노동자 측 위원회와 합의했다. 노동자들은 통상임금 소급분에서 5천 7백만 원을 모아 ‘좋은 이웃’에 지정 기부했다. 기부금은 노조 없이 싸우는 노동자들을 돕는 데 썼다. 사내하도급도 막아냈다. 현장의 모든 불법 사항을 찾아내 대응하겠다고 선포하자 사측은 사내하도급을 포기했다.

회사는 최저임금 인상이 인상되자 상여금 월할 지급을 들고나왔다. 실질 임금하락이 예상됐다. 기존의 노사협의회로 상여금 월할 지급을 막을 수 없었다. 노동조합 단체협약을 통해 막는 길 외에 방법이 없었다.

박근혜 정권의 노조 탄압과 노조를 만들면 외국자본은 곧 철수한다는 편견으로 선뜻 노조 설립에 나서기 어려웠다. 노사협의회로 충분한데 굳이 노조를 만들어야 하냐는 생각이 깔려 있었다. 현장에 노사협의회를 넘어 노조로 나아가야 할 때가 왔다.

“지역 노동자와 함께 잘사는 세상 만들겠다”

당시 육아휴직 중이던 최윤미 분회장과 동료들은 ‘좋은 이웃’ 사무실 한쪽에 책상을 들이고 노조 설립에 착수했다. 매일 노동자들을 사무실에 초대해 함께 토론했다. 2018년 6월 노사협의회 노동자 측 위원회 임금설명회 날에 노조 설립 선언문을 낭독하고, 노동조합 가입서를 돌렸다.

노조 설립 선언문에 “우리끼리 잘사는 게 아니라 지역의 모든 노동자가 함께 잘사는 세상을 만들겠다”라는 내용을 담았다. 임금설명회에 참석했던 노동자들은 그 자리에서 모두 노조에 가입했다. 지금은 부장급 이상을 제외한 사무직 노동자까지 모두 노조에 가입했다.

분회는 먼저 노조를 강화할 토대 마련에 집중했다. 당장 임금인상과 근무환경 개선보다 회

사의 경기지부 집단교섭 참가와 노조 활동 보장, 지역공동체 상생 기금 마련 등을 먼저 요구했다.

노사협의회를 넘어서 노조는 단체협약을 맺어 상여금 월할 지급과 외주화 공정을 다시 공장으로 들여오는 방법을 통해 고용 불안 문제를 어느 정도 해결했다. 내년에 근로계약 유해요인조사를 하기로 합의했다.

한국와이퍼분회는 올해 지부 집단교섭 시기에 첫 파업을 했다. 조합원들이 파업에 대해 거부감을 가질까 많은 교육과 선전홍보를 하며 파업을 준비했다고 한다. 최윤미 분회장은 “막상 파업에 들어가 현장을 장악하자 조합원들이 현장의 주인공이 됐다”라고 설명했다.

최윤미 분회장은 조합원들이 고용 불안과 상여금 월할 지급 문제를 해결해 좋아할 뿐만 아니라, 노조를 만든 이후 어깨를 펴고 더 당당해졌다고 전했다. “노사협의회 때 느끼지 못했던 조합원들의 성장을 느낍니다. 통상임금 소급분을 받았을 때 어려운 투쟁사업장을 돕기 위해 모금을 할 때였어요. 오십이 넘는 한 조합원이 ‘지금 우리가 내는 돈은 우리 자식들을 위한 일’이라고 했을 때 노조가 아니었으면 이렇게 사회 전체를 바라볼 수 있었을까 생각하며 감동했어요”라며 웃었다.

한국와이퍼분회에 미조직위원회가 있다. 한국와이퍼 사무직 노동자 조직화를 시작으로 지역으로 계속 나아갔다. 노동조합의 ‘노’자도 모르는 노동자들을 만났다. 분회 간부들과 조합원들은 지역 동아리 활동도 열심히 한다. 지역 노동자들과 여행동아리, 도예동아리, 영화동아리 등을 만들어 만나고 있다. 분회 미조직위원회는 세월호 4.16 시민연대사업 등 지역 현안 사업에도 적극적으로 참여하고 있다.

최윤미 분회장은 “노조가 없는 노동자들이 한국와이퍼분회를 찾아오시면 대환영입니다. 처음부터 노조를 만들지 않더라도 힘들 때 함께 이야기를 나누면 큰 힘이 됩니다. 노동자들이 뭉치고 단결하면 무엇이든 할 수 있습니다”라는 말을 전했다.

한국와이퍼 공장으로 가는 반월공단 길이 있다. 최윤미 분회장은 야무진 꿈을 털어냈다. “우리는 이 길을 ‘금속 스트리트’라고 불러요. 지금은 아니지만, 언젠가 이 지역 모든 공장에 금속노조가 세워질 날을 준비하고 있습니다.”