

- 2면 노동안전 칼럼 / 산업재해, 중소기업 노동자에게 더욱 심각
- 3면 노동법 문답 / 코로나 19 관련 휴업·유급휴가·유연근무제 대응
- 4면 현장 소식 1 / 손잡고 노동조합 찾아간 두 사람 이야기
- 5면 현장 소식 2 / 현대중공업 물량팀 노동자 작업거부·오토바이 시위
- 6면 특별기고 / 낙태죄 헌법불합치 결정 1주년의 결의
- 7면 소식 / 2017년 이후 민주노총 신규노동조합 연구결과 발표 토론회
- 8면 이주노동 칼럼 / 이주민에게 차별 없는 코로나 19 대책 제공해야



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 4월호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509



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

위험 관리 능력이 중요하다

[노동안전 칼럼] 산업재해, 중소기업 노동자에게 더욱 심각

아래 그림은 2018년 현장에서 일하다 사고로 사망한 노동자 수를 표시한 그래프다. 대부분 사망사고는 50인 미만 사업장에서 발생하고 있다. 5인 미만 322명, 5~50인 미만 423명으로 전체 사망자 971명 가운데 76.7%를 차지한다.

이 같은 경향은 사망사고를 제외한 산업재해에서도 마찬가지다. 중요한 사실은 이 비율이 변하지 않는다는 점이다. 2018년 유해화학물질 취급 노동자에 대해 특수건강검진을 시행한 결과, 직업병 유소견자(D1) 비율은 5인 미만 0.75%, 5~50인 미만 1.3%, 50~300인 미만 0.54%, 300~1,000인 미만 0.48%, 1,000인 이상 0.32%로 50인 미만 사업장에서 유소견자가 많았다.

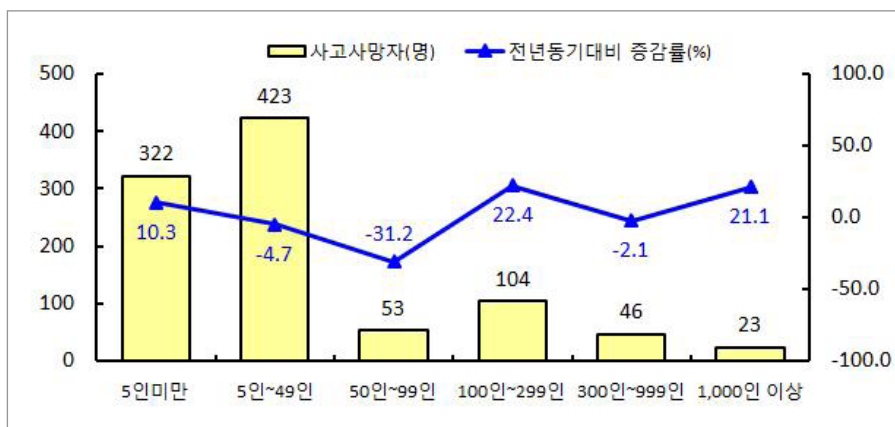


그림 . 2018년 사고 성 산업재해로 인한 사망사고, 안전보건공단

50인 미만 사업장 노동자의 사망 재해와 직업병 유소견자 비율은 왜 높을까? 중소기업 노동자의 죽음을 왜 멈출 수 없는가? 이 노동자들은 열악한 노동환경에 왜 노출되고 있는가? 이들의 죽음에 책임지는 사람이 왜 없는가?

한국 사회는 이런 질문에 답을 해야 한다. 매년 똑같은 질문을 던지지만, 정부와 사업주들은 제대로 답을 하지 못하고 있다. 사업장 규모가 작다는 이유로 규제의 대상에서 제외하고, 사업주의 경영상 애로사항을 적극 청취하는 과정에서 또 규제를 풀어준다.

사업장에 몰려있다. 안전보건관리자 선임 대상은 50인 이상으로 규정하고 있다. 20~50인 미만 사업장에 안전보건담당자를 둘 수 있지만, 현실에서는 무용지물이다. 법률로 산업 안전 규제를 강화한다지만, 현장에서 관리하지 않고 있다.

노동자가 일하는 공간은 위험하다. 각종 유해물질이 있고, 프레스와 절단기 등 위험한 기계 기구를 사용한다. 규모와 상관없이 이런 상황에서 일한다. 핵심은 사업주가 위험을 관리할 수 있는 능력이 있는가이다. 유해하고 위험한 작업을 관리하기 위해서 사업장 안전보건시스템을 잘 갖추어야 한다. 방호장치와 안전에 대한 투자, 인력이 필수다. 위험한 작업은 이를 적절하게 관리할 수 있는 사업장에서 해야 한다.

하지만 한국에서 위험을 관리할 능력이 있는 원청이 위험한 작업을 수행하지 않고 외주화해 버린다. 원청이 위험을 회피하고 있다. 위험한 작업은 관리할 능력이 없는 중소기업에서 하고, 결국 노동자가 피해를 본다. 관리할 능력이 없는 사업장에 떠넘겼으면 원청과 노동부가 행정을 통해 위험을 관리할 시스템을 만들고 집행하도록 해야 하지만 방관하고 있다.

언론은 제조업 혁신, 스마트 공장, 협동로봇, 4차 산업혁명을 말하고 있다. 하지만 환기장치 없는 현장에서 일하는 노동자, 안전장치를 제거한 프레스에 손 잘린 노동자, 컨베이어에 끼어 죽음을 당한 노동자가 있을 뿐이다.

위험에 내몰린 중소기업 노동자를 보호하기 위한 특별한 대책을 당장 마련해야 한다. 노동자의 사망에 관한 책임을 강력하게 물어야 한다는 사회 분위기와 공감의 필요하다. 이를 바탕으로 기업 살인법, 중대재해 특별법을 만들어 시행해야 한다. 사업주가 위험을 관리할 능력이 있는지 확인하고 책임을 지도록 하는 제도 도입도 시급하다. 중소기업에서 일하는 노동자가 보호받지 못할 이유가 없다. 산업의 근간인 중소기업 노동자가 안전하게 일하도록 안전보건에 관한 이중 규제를 확대 시행해야 한다.

한국의 산업안전보건법과 근로기준법의 적용 제외 대상은 5인 미만

마창거제 산재추방운동연합

안전하고 건강한 일터

노동자 권리 찾기 활동 수첩

글 | 민주노총 노동안전보건실 발간일 | 2019년 12월

정부와 사업주는 산재를 예방하고, 보상할 의무가 있습니다. 노동자는 안전한 일터에서 몸과 마음이 건강하게 일할 권리가 있습니다. 이 수첩은 28년 만에 전면 개정된 산업안전보건법을 반영해 제작했습니다.

수첩 보기 ① QR코드 찍기 ② 주소로 들어가기(<http://nodong.org/7620110>)

코로나 19 휴업, 임금 전액 또는 평균임금 70% 이상 받아야

[노동법 문답] 코로나 19 관련 휴업 · 유급휴가 · 유연근무제 대응

문 1 사용자 휴업하면 어떻게 하나요?

◎ 원칙은 명확합니다. ▲첫째, 노동자는 민법 538조 1항에 따라 휴업 기간 임금 전액을 요구해야 합니다. ▲둘째, 사용자는 휴업 관련 고의 · 과실이 없더라도, 최소한 근로기준법이 정한 휴업수당, 평균임금의 70% 이상을 지급해야 합니다.

◎ 취업규칙 규정이 있는 경우

노사합의를 통해 임금 전액 또는 휴업수당을 받기로 하거나, 취업규칙에 감염병, 천재지변으로 휴업 시 ○○임금을 지급한다는 등의 규정이 있으면 사용자는 이에 따라 임금을 지급해야 합니다.

◎ 사업주 자체 판단으로 휴업한 경우

감염병예방법에 따른 입원 · 격리는 아니지만, 감염병 확산방지를 위해 노동자를 출근시키지 않는 경우입니다. 이 경우 ① 감염병예방법이나 보건당국의 판단에 근거하지 않은 임의로 내린 결정인 점 ② 의학상 근거가 부족한 점 ③ 객관적으로 휴업의 정당성을 확인할 수 없다는 점에서 사용자의 책임 있는 사유로 휴업한 것으로 봐야 합니다. 노동자는 민법 538조 1항에 따라 휴업 기간 임금 전액을 요구할 수 있습니다.

◎ 경영상 사정으로 휴업한 경우

원자재, 부품을 확보하지 못한 경우, 판매가 부진하거나 주문이 감소한 경우와 같은 경영상 사정은 사용자의 지배 · 관리 영역에서 발생한 것으로 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것으로 보아야 합니다. ▲민법 538조 1항에 따라 휴업 기간 임금 전액을 요구해야 합니다. ▲현실적으로 사용자의 고의 · 과실을 입증하기 어렵더라도, 이러한 사정은 사용자가 경영 기술상 마땅히 예상해 대비해야 하므로, 적어도 근로기준법상 휴업수당을 지급해야 합니다.

◎ 감염병예방법에 따라 휴업한 경우

〈고용노동부 지침〉은 정부의 격리조치 등 불가항력으로 휴업 시 휴업수당이 발생하지 않는다고 합니다.

▲사용자가 감염 예방에 필요한 조치를 다 하지 않았다면 임금 전액을 지급해야 합니다. 발열 또는 호흡기 증상이 있어 노동자 스스로 자가격리하는데 사업주가 출근을 명령해 감염병이 전파된 경우 사용자의 책임 있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것이므로 임금 전액을 지급해야 합니다. 이런 사례는 산업재해이고, 사업주가 노동자 보호 의무를 위반해 노동자가 감염됐으므로 별도의 손해배상책임을 추궁할 수 있습니다.

▲법령 또는 행정명령을 준수하는 조치는 현실적으로 사용자의 고의 · 과실을 입증하기 어렵습니다. 그러나 노동력의 적정한 관리는 경영 기술상 필요하므로 사용자의 사업 범위 안에 있는 사유로 보아야 합니다. 따라서 최소한 근로기준법에서 정한 휴업수당을 지급해야 합니다.

문 2 감염으로 격리된 경우(입원 또는 자가격리) 유급휴가를 갈 수 있나요?

◎ 감염병예방법에 따라 보건당국에 의해 입원 · 격리 경우

국가가 유급휴가비 또는 생활지원비를 지원할 예정입니다. ‘유급휴가비’는 격리된 자에게 유급휴가를 제공한 사업주에게 개인별 일급 기준, 1일 13만 원 상한 지급하고, ‘생활지원비’는 격리통지를 받은 개인에게 긴급복지 지원액 기준, 4인 가구 123만 원을 줍니다.

‘유급휴가비’를 지원받은 사업주는 반드시 유급휴가를 줘야 합니다. 반면, ‘생활지원비’를 받은 노동자에게 사업주가 유급휴가를 부여할 의무가 없습니다. 생활지원비 수준은 평상시 임금수준보다 상당히 낮으므로, 노동자는 사용자에게 ‘유급휴가비’를 신청하라고 요구해야 합니다. (※유급휴가비, 생활지원비 중복지급 안 됨)

◎ 취업규칙에 ‘유급 병가’ 규정이 있는 사업장의 사용자는 유급휴가를 줘야 합니다. 고용노동부 지침에 의하면 별도 규정이 없더라도 가능한 자발적으로 유급 병가를 부여하라고 권고하고 있습니다.

문 3 남은 연차를 모두 소진해야 유급휴가를 갈 수 있나요?

◎ 아닙니다. 감염병예방법에 따라 사용자가 유급휴가 비용을 지원받은 경우, 취업규칙에 유급 병가 규정이 있는 경우 사용자는 반드시 유급휴가를 줘야 합니다. 연차휴가를 언제 어떻게 쓸지는 노동자가 결정할 문제입니다. 잔여 연차와 상관없이 법과 취업규칙으로 보장한 유급휴가(유급 병가)를 먼저 가야 합니다. 〈고용노동부 지침〉도 같은 취지를 명확히 제시하고 있습니다.

문 3 유연근무제, 어떻게 대응해야 하나요?

◎ 사용자가 감염 확산방지를 위해 시차출퇴근제 등을 검토합니다. 다만, 이번 사태를 핑계로 사용자의 노동시간 통제 강화, 임금삭감 등이 벌어질 수 있으므로 유연근무제 도입은 신중해야 합니다.

◎ 유연근무제 도입은 취업규칙 불이익변경에 해당합니다. 사용자의 개입을 배제한 노동자 집단 회의방식에 따라 전체 노동자 과반수의 동의를 받아야 합니다. 부득이 필요한 경우라면, 목적과 기간을 특정해 한시 적용을 검토할 수 있습니다.

이번 코로나 19사태를 계기로 ‘노동조합 할 권리’의 중요성을 새삼 확인했습니다. 사업장에 노동조합이 있어야 위에서 설명한 권리를 제대로 찾을 수 있고, 실제로 보장할 수 있습니다. 노동조합이 있어야 노동자의 생명과 안전을 확보할 수 있다는 점에서 노조 할 권리는 곧 ‘안전할 권리’, ‘생존의 권리’입니다.

‘뷰티’산업 화장품회사가 ‘더티’하게 부당해고?

[현장 소식 1] 손잡고 노동조합 찾아간 두 사람 이야기



‘나는 펌텍코리아라는 회사와 부당해고를 다투고 있다. 펌텍코리아는 화장품 용기 제조회사 가운데 전국 3위 업체다. 아모레퍼시픽, LG생활건강, 미샤, 에뛰드, 더페이스샵 등 국내 유명 화장품회사에 납품한다. 나는 2018년 6월 파견직으로 입사했다. 젊어서인지 회사가 아끼는 스포이드 부서 계약직이 됐고, 1년이 안 되어 라인장을 맡았다. 펌텍은 항상 잔업과 특근을 강요하는 회사였다. 그러다 주 52시간 근무제를 시행하게 됐다. 드디어 주말에 쉬나 했다. 하지만 여름휴가와 추석처럼 일주일 52시간을 다 채우지 못하는 주는 토요일 근무, 아침 조기출근, 점심시간과 22시까지 일을 시켰다. 회사는 21시부터 22시까지 연장근무에 대해 두 배의 연장수당을 지급해왔다. 그런데 갑자기 명세표에 딱하니 1.5배만 찍혔다. 그나마 두 배 주니 22시까지 일하는 건데! 심지어 강제다. 언니들은 난리가 났다. 반장들도 모른다고 했다. 그러다 갈산역에서 받은 수첩을 보고 ‘인천지역 노동자 권리 찾기사업단’과 카톡으로 상담을 할 수 있었다. 오랜 기간 모두에게 관행으로 연장수당을 두 배 지급했다면, 갑자기 회사 마음대로 주지 않는 행위는 체불임금으로 볼 수 있다고 했다. 이 이야기를 들은 언니들은 다들 생각했다. 솔직히 1.5배나 두 배나, 계산하면 얼마 차이 나지 않는다. 하지만 이걸 고작 그런 문제가 아니었다. 회사가 우리를 아무것도 할 줄 모르는 사람으로 알기 때문에 이렇게 불법도 뻔뻔하게 저지르는 거라고, 이걸 회사가 앞으로는 최저시급만 남기고 나머지는 다 빼앗아가겠다는 선전포고라고 생각했다. 갑자기 총무과가 미팅을 진행했다.

총무과에 질문 하나 했다고 해고

연장수당은 말도 없길래 손을 들고 질문했다. 회사는 법을 위반하는 건 하나도 없다고 했다. 그걸 듣고 화가 난 어느 언니는 노동부에 물어봐도 되냐고 물었지만, 회사는 무시했다. 다음 달 회사는 다시 수당을 두 배로 계산해 입금했다. 그리고 얼마 뒤 총무과는 2019년을 끝으로 나에게 계약 해지를 통보했다. 그렇게 나는 질문 하나 했다는 이유로 우리 회사 최초로 2년 계약직 중간에 잘린 사람이 됐다. 해고 소리를 듣고 내려온 순간 너무 억울해 눈물이 쏟아졌다. 어딜 가든 일 잘한단 소리를 들었는데 질문했다는 이유 하나만으로 잘려야 한다니! 생산 주임은 “질문해서 잘린 거 맞다고, 미안하다”라

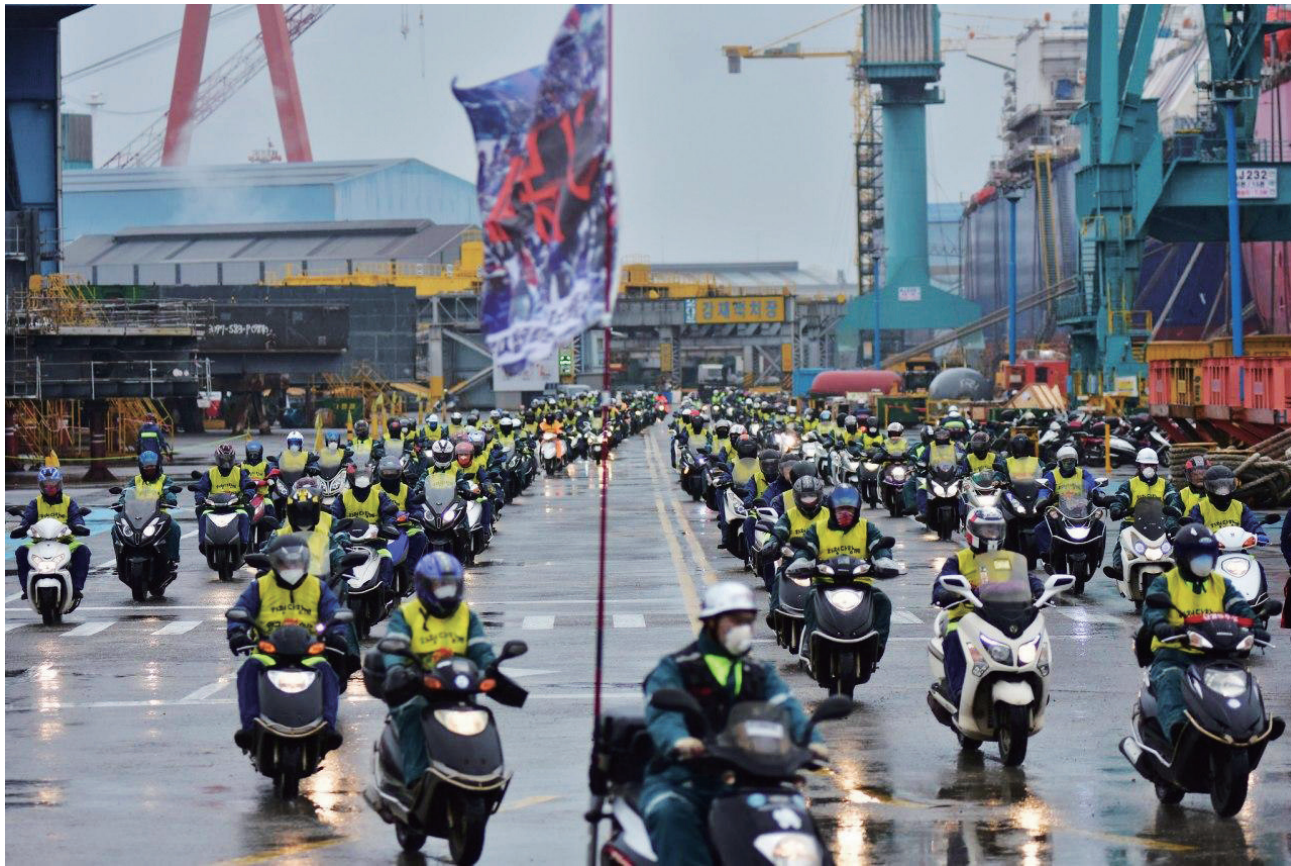
고 하는데 더 어이가 없었다. 나 말고도 2018년 산재를 당한 언니도 2년 계약직을 다 채우고 같이 잘렸다. 전 공장을 통틀어 딱 우리 둘이었다. 이대로 가만히 있을 수는 없었다. ‘권리 찾기사업단’ 카톡방에 어떻게 해야 할 지 물었다. 사무실로 한번 오라고 했다. 같이 잘린 H 언니에게 상담을 받으러 가자고 했다. 언니는 내가 젊어서 그런 생각 한다며 처음에는 거절했다. 그러나 H 언니는 반장들이 자신을 자르기 위해 악의적으로 써놓은 평가를 보고 밤에 잠도 못 자고 속에서 천불이 난다고 했다. 자기는 아무것도 모르는데 거기 가면 이 답답한 마음을 조금이라도 풀 수 있냐고 물어봤다. 나랑 H 언니는 반신반의하며 사무실에 찾아갔다. 그곳에 전국금속노동조합 인천지부라는 명판이 있었다. 부평공단을 지나가며 많이 봤지만 ‘왜 저런 걸 할까’ 하는 생각이었다. 지금은 누구보다 든든한 지원군이다. 나와 H 언니는 개별조합원으로 금속노조에 가입했다. 다행이었다. 회사에 노조가 없는 나 같은 사람도 노조에 가입할 수 있다니. 노조에 가입만 하면 다 해결될 줄 알았는데, 1인시위도 하고 회사를 압박할 수 있는 모든 것을 해야 한다고 했다. 헐! 나랑 H 언니는 만약에 그런 말을 꺼내면 우리는 거기까지는 못할 것 같다고 확실하게 말하자고 했었는데... 하지만 노동부에 신고해도 우리 이야기를 할 수 있는 부분이 적었다. 나랑 H 언니는 복직은 둘째치고 이렇게 억울하게 말도 안 되는 이유로 잘렸다는 사실을 사람들에게 말하고 싶었다. 결국, 우리는 부당해고 구제신청을 하기로 마음먹었다.

회사에 노조 없어도 가입할 수 있는 노조

1월 말부터 우리는 계속 회사 앞 1인시위와 유인물을 나눠주고 있다. 시작한 지 꽤 됐지만, 아직도 아침마다 무섭고 심장이 뛰다. 그래도 언니들이 힘내라고 따뜻한 음료수와 간식을 슬쩍 주고 가는 게 많은 힘이 된다. 추운 겨울날 손 시리게 서 있으면 말없이 손을 꼭 잡아주고 들어가는데, 그런 따뜻한 온기가 참 고마웠다. 회사 분위기가 이제 찍히면 잘린다고 살얼음판 같다고 했는데, 회사 앞에 피켓을 들고 오니 오히려 회사에서 반장 갑질도 줄어들고 무료노동도 안 시키고 눈치를 엄청 본다고 한다. 왜 사서 고생하느냐던 언니가 핫팩을 주고 가기도 한다. 우리로 인해 회사도, 언니들도 조금씩 바뀌고 있다. 만약 우리가 노조의 문을 두드리지 않았다면 억울하게 잘려도 내 탓을 하거나 세상에 우리 편은 없다고 생각했을지도 모른다. 하지만 금속노조 조합원이 되고 회사가 제일 무서워하는 게 노조라는 걸 본 이후부터 세상에서 가장 강한 뻥이 생긴 기분이다. 내가 좋아하는 영화 <도둑들>에서 법은 멀고 주먹은 가깝다는 말에 공감을 많이 했었다. 하지만 우리는 도둑이 아니라 노동자니까. 노동자들에게 법은 멀지만, 노동조합은 가깝다는 사실을 많은 사람이 알았으면 좋겠다. 이제 봄인데 우리도 다시 회사로 돌아갈 수 있을 것 같은 좋은 예감이 든다.

2020년 조선소 하청노동자 투쟁의 포문 열다

[현장 소식 2] 현대중공업 물량팀 노동자 400명 오토바이 경적시위, 1천 명 작업거부



현대중공업 물량팀 노동자들은 투쟁으로 건조부 하청업체들의 임금삭감 시도와 4대 보험 미가입 조치, 물량팀장 개인사업자등록 등을 일부 업체를 제외하고 철회시켰다. 끝까지 요구를 받아들이지 않은 업체의 물량팀은 계속해서 작업거부를 이어갈 예정이다.

현대중공업 물량팀 노동자들이 2020년 조선소 하청노동자 투쟁의 포문을 열었다. 현대중공업 건조부 물량팀 노동자 400명이 3월 10일 내리는 비를 뚫고, 현중 투쟁의 상징인 ‘오토바이 경적시위’를 벌였다. 3월 11일 1천 명의 노동자가 작업거부에 들어갔다.

현중, 하청노동자 임금체불 · 임금삭감

현대중공업 하청노동자들은 2019년부터 상습 임금체불로 고통받고 있다. 현중 정몽준 아들, 재벌 3세 정기선이 저가 수주한 손실을 하청업체에 떠넘겨 일 년 내내 월급을 제대로 받은 날이 손에 꼽을 정도다. 이같은 상습 임금체불은 2020년에도 계속되고 있다.

현중 건조부 하청업체 대표들은 3월 1일부터 물량팀 노동자 일당을 5천 원(월 최소 11만 원 ~ 최대 15만 원) 삭감한다고 일방적으로 발표했다. 더 심각한 일은 ▲물량팀장은 전일 개인사업자등록을 내고 ▲물량팀 노동자 4대 보험은 물량팀장이 책임지도록 한 점이다. 이 조치는 원청이 떠넘긴 손실을 조선소 다단계 하도급 고용구조의 가장 끝에 있는 물량팀 노동자에게 고스란히 떠넘기겠다는 뜻이다.

물량팀장이 사업자등록을 내고 개인사업자가 되면 원청은 하청업체 지원금 규모를 줄일 수 있고, 하청업체는 4대 보험 가입 책임을 회피할 수 있다. 반면 물량팀장은 안전관리의 책임을 떠안고, 세금폭탄을 맞을 우려가 매우 크다.

정몽준-정기선은 수백억 배당금 잔치

현중과 업체의 조치에 분노한 물량팀 노동자들은 3월 10일 오토

바이 경적시위를 시작해 작업거부, 출근집회까지 행동을 이어갔다. 현중 물량팀이 직접 단체행동을 한 건 이번이 처음이다. 하청업체에게 일감을 받아 일하는 불법파견 상태의 노동자가 행동에 나섰다는 점에서 의미가 있다.

하청노동자는 임금체불과 임금삭감으로 생존의 벼랑 끝에 몰려있다. 정몽준-정기선 부자는 2019년 836억 원에 이어 올해 정몽준 777억 원, 정기선 154억 원 등 모두 931억 원의 주식배당금을 챙겼다. 현대중공업은 2019년 영업이익 22.6%, 순이익 59.4%가 감소했다.



현대중공업 원청과 하청업체의 불합리한 책임 떠넘기기에 맞서, 스스로 권리를 찾기 위해 처음 행동에 나선 현대중공업 물량팀 노동자들의 싸움은 의미가 크다. 조선소 하청노동자들은 왜곡된 고용구조에서 벗어나 고용안정과 정당한 권리를 보장받기 위해 계속 투쟁해야 한다.

투쟁으로 철회시키다

현대중공업 물량팀 노동자들은 투쟁으로 건조부 하청업체들의 임금삭감 시도와 4대 보험 미가입 조치, 물량팀장 개인사업자등록 등을 일부 업체를 제외하고 철회시켰다. 끝까지 요구를 받아들이지 않은 업체의 물량팀은 계속해서 작업거부를 이어갈 예정이다.

현대중공업 원청과 하청업체의 불합리한 책임 떠넘기기에 맞서, 스스로 권리를 찾기 위해 처음 행동에 나선 현대중공업 물량팀 노동자들의 싸움은 의미가 크다. 조선소 하청노동자들은 왜곡된 고용구조에서 벗어나 고용안정과 정당한 권리를 보장받기 위해 계속 투쟁해야 한다.

#응답하라 0411, 안전한 임신중지 권리 보장하라

[특별기고] 낙태죄 헌법불합치 결정 1주년의 결의



2019년 4월 11일 오후 헌법재판소의 낙태죄 헌법불합치 판결 소식이 전해지자 <모두를 위한 낙태죄 폐지 공동행동> 기자회견 참여 여성들이 환호하고 있다. <미디어오늘> 제공

4월 11일은 ‘낙태죄’ 헌법불합치 결정 1년이 되는 날이다. 지난 66년 동안 대한민국은 임신중지(낙태)를 한 여성에게 1년 이상의 징역 또는 200만 원 이하의 벌금이라는 형벌을 내려왔다. 임신중지를 도운 의료인 역시 처벌했다. 하지만 헌법재판소는 2019년 4월 11일 ‘낙태죄’가 헌법에 어긋난다고 결정했다.

4월 11일, ‘낙태죄’ 헌법불합치 결정 1주년

남녀를 구분하지 않고 모든 국민은 스스로 삶을 존엄하게 결정할 헌법상 권리가 있으며, 특히 임신·출산이 여성의 삶에 지대한 영향을 미친다는 점에서 여성의 임신중지 결정을 존중해야 한다는 당연한 사실을 비로소 확인했다. 나아가 헌법재판소는 여성을 처벌한다고 태아의 생명을 보호할 수 없다는 점, 즉 ‘낙태죄’의 실효성 없음을 확인했다. 더불어 임신과 출산, 양육을 위한 환경을 조성해야 할 국가와 사회의 책임을 짚었다.

“‘낙태’가 죄라면 범인은 국가다!”라고 외치며 지난 수년간 보여준 여성들의 행동은 대한민국 형법에서 ‘낙태죄’가 존치해온 66년의 역사에 종지부를 찍었다. 오히려 필요한 것은 여성에 대한 처벌과 낙인이 아닌, 성과 재생산의 권리를 보장하는 것이라는 사실을 알렸다.

‘낙태죄’ 폐지 이후의 세계

이러한 변화는 전 세계의 흐름이다. 2016년 폴란드의 ‘검은 시위’가, 2018년 아일랜드의 국민투표가, 2019년 한국의 낙태죄 폐지 운동이 새로운 세계를 만들고 있다.

새로운 세계를 향한 여성들의 행동은 2020년 3·8 세계 여성의 날에도 이어졌다. 아르헨티나에서 운동의 상징인 초록색 스카프를 두른 여성들이 ‘합법적이고 안전한 무상 임신중지 보장’ 목소리를 높였다. 콜롬비아에서 임신중지 합법화를 요구하는 시위가 열렸다. 경제위기 속에서 여성은 언제든 잘랐다가 다시 쓸 수 있는 유연한 노동력으로 활용된다. 한편으로 가족의 유지를 위한 가사노동과 출

산·양육의 압박에 처한다. 여성이 임금노동과 가족과 사회를 재생산하기 위한 노동을 스스로 통제함으로써 일터와 가족관계, 사회 전반의 변화를 가져올 수 있다. 이것이 바로 ‘낙태죄’ 폐지 이후 우리가 상상할 수 있는 새로운 세계다.

#응답하라 0411

‘모두를 위한 낙태죄 폐지 공동행동’(이하 ‘모낙페’)은 3·8 세계여성의 날을 맞아 2020년을 안전한 임신중지 권리보장의 첫 번째 해로 만들겠다고 선언했다. 2019년 4월 11일 헌법재판소의 결정에 따라 대한민국 정부와 국회는 2020년 12월 31일까지 대안 법안을 마련해야 한다. 안타깝게도 ‘낙태죄’ 헌법불합치 결정으로부터 1년이 다 되도록 법 개정을 위한 사회적 논의는 차일피일 미뤄지고 있다. 정부, 국회, 의료계, 교육계, 나아가 사회구성원 전체가 응답해야 한다. 보건복지부와 식약처는 유산유도제 도입을 적극적으로 검토하고, 모자보건법상 허용되는 임신중지에 한해서라도 약물을 통한 임신중지의 접근권을 보장해야 한다. 안전한 임신중지를 위한 보건의료체계 마련과 의료인 교육훈련도 시급하다. 임신중지에 대한 의료보험 적용 등 보편 공공의료 보장방안을 검토해야 한다. 나아가 피임에 대한 정보제공과 보험 적용 확대, 포괄 성교육 시행이 필요하다. 여성의 성과 재생산 권리보장을 위해서 성적 관계, 피임, 임신, 출산, 양육 등의 전 과정에 관한 적절한 정보제공 과 제도마련이 필수다.

지난 3월 18일, 뉴질랜드에서 ‘낙태죄’ 형법 조항을 삭제하고 임신중지 권리가 보장되는 새로운 법안이 통과되었다는 소식이 전해졌다. 국가와 가족의 허락과 처벌이 아닌, 종교나 의료계의 권위도 아닌, 여성의 판단을 존중하는 결정을 국회가 책임 있게 내렸다는 사실에서 힘을 얻는다. ‘모낙페’는 4월 총선으로 구성할 대한민국 21대 국회가 지체함 없이 ‘낙태죄’ 폐지 이후의 법안 마련에 힘쓰도록 요구할 계획이다. 안전한 임신중지에 관한 여성의 권리를 보장한다는 법 개정 방향을 확정하는 사회의 논의를 촉발하고, 여성의 임신중지 권리와 성과 재생산 권리를 보장하는 2020년을 만들어 보자.

문설희 <모두를 위한 낙태죄 폐지 공동행동>

퀴즈

“나의 임신중지 상식은 몇 점?”



<모두를 위한 낙태죄 폐지 공동행동>은 4월 11일(낙태죄 헌법불합치 결정 1년)을 맞아 임신중지 상식 퀴즈 답변을 통한 설문 조사 결과를 발표하고 정부와 국회에 임신중지 전면 비범죄화와 여성의 권리보장을 위한 법 정책 마련을 촉구할 예정입니다.

널리 공유하고 함께 요구해 주세요!

#임신중지전면비범죄화 #처벌이_아니라_권리를 #응답하라0411

노동시간, 안전, 임금, 고용불안 때문에 민주노총 가입했다

[소식] 2017년 이후 민주노총 신규노동조합 연구결과 발표 토론회



민주노총이 2월 12일 2017년 이후 민주노총 신규노조와 조합원에 대한 연구결과 발표 토론회를 열고 있다. <노동과 세계> 제공

민주노총 조합원 수는 2019년 4월 기준 1,014,845명으로 2017년 1월보다 27.4% 증가했다. 민주노총은 지난 2월 12일 급격한 조합원 수 증가의 이유를 찾고, 시사점을 이끌어내기 위한 연구결과를 발표하는 토론회를 열었다.

노동조합, 임금·고용불안·부당한 대우 때문에 만들었다

2017년 이후 새로 만든 노동조합에 노동조합을 만든 이유를 물었다. 노동조합 결성의 3대 원인은 임금(22.2%), 고용불안(19.0%), 직장 내 괴롭힘 등 부당한 대우(15.9%)로 나타났다.

“우리 회사 시급은 최저시급에서 간당간당했죠. 상여가 800%인 대신 기본급이 높지 않으니깐, 7천몇백 원 해서 최저임금에 간당 간당했어요. 그러니까 회사가 상여금을 기본급에 녹이려고 했지요.”

주 52시간 상한제에 따른 불이익 등 노동시간 문제(6.3%), 상여금과 식대를 최저임금에 포함하는 등 산입범위 조정 문제(3.2%)도 노동조합에 가입한 이유였다.

노동조합을 찾아온 경로는 노동조합 직접 방문과 전화상담(42.1%), 지인 소개(18.9%)가 비중이 높은 것으로 나타났다.

조합원에게 물었다

민주노총은 2017년 이후 가입한 조합원에 대한 설문조사를 벌였다. 설문조사에 869명의 신규노동조합 조합원이 참여했다. 설문조사에서 일곱 개의 항목을 제시하고, 5점 만점이었다.

노동조합에 가입한 계기로 ‘노동시간과 안전’ 문제가 4.15점을 기록했다. ‘임금과 소득’ 항목은 4.11점

을 받았다. 그다음으로 ‘노동조합에 대한 신뢰’(3.86점)를 손에 꼽았다. 평소에 직접 혹은 간접으로 노동조합의 활동이 신뢰할 만하고, 문제 해결에 도움이 된다고 생각해 노동조합 가입을 꺼리지 않았다는 것이다.

노동조합 가입 전후 인식변화에 대해서도 물었다. 가입 이전 노동조합에 대한 인식에 관한 질문에서 ‘매우 부정적’과 ‘부정적’을 합친 비율이 21.4%로 전체 응답자의 1/5이 부정적이었다고 응답했다.

하지만 노동조합 가입 후 노조에 대한 인식이 긍정적으로 바뀌었다는 비율이 약 65%였다. 노동조합에 관한 관심이 없었거나, 부정 인식을 하고 있던 사람들이 노조 가입 후 대부분 긍정적으로 변했다. 물론 이 결과는 처음의 기대치가 낮았거나, 가입 후 실망한 사람들은 계속 조합원으로 활동하지 않는 경우가 많으므로 이런 점은 고려할 필요가 있다.

2017년 이후 노동조합 증가의 배경은 다양하다. 최저임금 인상, 주 52시간제, 통상임금 범위 등 노동정책의 변화가 가장 크다. 박근혜 탄핵 촛불 이후 더 많은 민주주의를 원하는 한국 사회의 인식변화도 있었다.

노동조합으로 모이기 어려웠던 청년, 여성, 비정규직 노동자가 최근 들어 노동조합에 많이 가입하고 있다는 사실 역시 주목할 만하다. 민주노총은 이번 연구결과를 바탕으로 더 많은 노동자의 노동조합 할 권리를 위한 사업을 추진할 계획이다.



소외 없는 감염병 대책, 사회 면역력 키우는 길

[이주노동 칼럼] 이주민에게 차별 없는 코로나 19 대책 제공해야



코로나 19 사태로 첫 번째 확진자가 발생한 지 석 달이 넘었다. 검사를 통해 조기에 환자를 찾아내고 방역과 출입국 통제 등을 통해 정부는 바이러스 확산 저지에 성공해가는 듯했다. 2월 중순 특정 종교를 통한 감염의 급증으로 인해 정부는 위기 경보를 ‘경계’에서 ‘심각’으로 격상했다. 정부는 품귀 현상으로 ‘금(金)스크’가 된 마스크를 약국을 통해 ‘공적 마스크’로 판매하기 시작했다. 봉쇄하지 않고 정보를 빠르게 공개하며, 개개인이 예방수칙을 잘 지키고 신속한 검사를 통해 확진자를 진단, 의료자원을 동원해 치료하는 한국 모델은 세계 각국이 좋은 평가를 하기에 이르렀다. 정부는 모두가 빠짐없이 방역에 참여해야 효과가 있다고 누누이 강조했고, 전문가들은 방역의 사각지대가 있어서는 안 된다고 입을 모았다.

이주민, 정보제공에서 소외

재난 상황에서 언제나 가장 먼저, 가장 크게 타격을 받는 이들은 사회 약자와 취약계층, 가난한 이들이다. 이 가운데 이주민은 일차로 코로나 19 정보에서 소외돼 있다. 정보는 사람의 모든 행동의 기반이 되기 때문에 정부는 충분한 정보를 이해 가능한 언어로 제공해야 한다. 날마다 쏟아지는 확진자 정보, 마스크 관련 정부 지침, 증상이 있을 때 따라야 하는 절차와 수칙, 자녀 학교나 돌봄 관련 정보, 휴업 같은 상황에 관한 대책 등 대부분 정보는 한글로만 나온다. 긴급재난 문자도 한글로만 온다. 고용허가제로 일하는 이주노동자 출신국이 16개 국가인 걸 고려하면, 최소한 이 나라들의

언어로 주요 정보를 번역해 제공해야 한다. 정부나 지자체에 통역 인력이 충분하므로 다국어로 정보를 제공하는 일은 어려운 문제가 아니다. 번역한 정보는 이주민들이 많이 보는 온라인 페이지인 하이코리아 www.hikorea.go.kr, 고용허가제 www.eps.go.kr, 다문화가족지원 포털 www.liveinkorea.kr, 또는 고용허가제(EPS) 앱, 서울시의 My Seoul 앱 등을 활용해 충분히 전달할 수 있을 것이다.

이주민 절반이 살 수 없는 공적 마스크

혹시 모를 감염방지를 위해 정부는 초기부터 보건용 마스크 사용을 권장해 왔다. 그런데 이주민 절반은 공적 마스크를 살 수 없다. 250만 전체 이주민 중 절반이 건강보험 가입하지 못하고 있기 때문이다. 유학생, 지역건강보험에 가입하지 못하는 6개월 미만 체류자, 사업주가 직장건강보험에 가입하지 않은 이주노동자, 미등록 체류자, 난민신청자 등은 마스크 구매에서 배제돼 있다.

이주노동자가 건강보험이 있더라도 저녁 늦게까지 일해야 하고, 농어촌에서 멀리 떨어져 있어 약국에 갈 시간이 없다. 코로나를 빌미로 사업장 밖으로 나가지 못하게 사업주가 과도하게 가둬두는 경우도 많다. 그러니 아무 마스크나 구해서 며칠이고 쓰는 사람, 작업할 때 쓰던 마스크를 계속 쓰는 사람, 대충 천으로 두른 사람들이 허다하다. 차별이 없도록 이주민들이 건강보험이 없더라도 공적 마스크를 살 수 있게 해야 한다. 구매 접근성이 떨어지는 이들에게 지자체, 지역 이주민지원센터 등

을 통해 직접 공급해야 한다.

바이러스보다 빠른 혐오와 차별

사태 초기에 중국과 중국 출신자에 대한 혐오, 사회의 비난, 차별 언행이 두드러졌다. 특정 국적자와 바이러스 전파는 아무런 관련이 없지만, 일부 정치권과 언론이 선동하고 온라인에서 우후죽순 퍼진 혐오 발언은 사람들을 멍들게 했다. 외국 국적자라는 이유로 식당, 공공시설 등에 출입금지를 당하는 일이 늘어났다. 중국 출신이라는 이유로 함께 일하는 사람들이 기피하거나, 잘리기도 했다. 이런 혐오와 차별은 대구라는 지역, 특정 종교로 이어졌다. 그러나 혐오 받는 사람들은 오히려 숨게 되고 자신을 드러내지 않는다. 이 때문에 방역체계에 사각지대가 생긴다. 이를 예방하기 위해서 혐오와 차별은 있어서는 안 된다.

노동부의 고용유지지원금은 고용보험 가입자에게만 적용하고 있다. 이주노동자들은 고용보험이 임의가입이라 사업주가 거의 가입해주지 않고 있다. 해고를 당해도 실업급여도 받을 수 없다. 고용보험 가입을 내국인과 마찬가지로 의무가입으로 바꿔야 한다.



대구성서공단노조가 마스크 불평등을 겪는 이주노동자들에게 '평등마스크'를 배포했다. 성서공단노조 제공

감염병을 극복은 사회의 배제와 공동체로부터 추방이 아니라, 의학상 조치와 방역, 구성원들의 연대로 할 수 있다. 바이러스는 사람을 가리지 않는다. 내국인과 이주민의 구별은 무의미하다. 모든 사회구성원에게 코로나 19 대책을 차별 없이 적용해야 하고 소외되는 이들이 없어야 한다. 이것이 일차 사회 면역력을 키우는 길이다.

정영섭 이주공동행동 집행위원