

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938 032-524-7574	전북 익산	063-835-7868
인천 남동공단	032-466-1802	광주	062-453-4012
경기(수원)	031-251-7095	전남 서남	061-462-7177
안산/시흥	031-491-7097	대구 성서/달성	053-584-2286
구로/금천/관악/동작	02-867-2260	울산	052-265-4961
성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572 02-463-2475	포항	054-278-1339
의정부/양주/파주	031-866-4849, 8489	경남	1899-2090
충남	041-549-4344	거통고조선사내하청	055-688-4268
대전	042-633-7982	부산/양산	051-637-7433
충북	043-236-5077	녹산공단	051-941-8211
		정관공단(동부산)	051-727-8977
		사상공단	051-637-7466

해지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 4월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

- 2면 알면 당하지 않는 노동법 / 달라진 노동시간 법안
- 3면 책 소개 / 『선생님, 노동이 뭐예요?』
- 4면 만화 / 일터에서 성폭력이 발생했어요
- 5면 이주노동자 / 이주여성들의 #Me Too에 답하라

- 6면 노동자 건강권 / 4월 노동자건강권 쟁취 투쟁의 달
- 7면 금속노조는 내 친구 / 경주 · 대구 · 서울 · 충남지부 신규사업장
- 8면 금속노조 가입하자 / 경남지부 거제통영고성 조선사내하청지회

“사용자를 위해 누더기로 만들어버린 근로기준법”

정부와 국회의 일방적 졸속처리 ... 최저임금법 개악시도 즉각 중단해야

국회 환경노동위원회는 지난 2월 27일 새벽 전원회의를 열어 근로기준법(이하 근기법) 개정안을 처리했다. 28일 국회는 본회의에서 근기법 개정안을 일사천리로 통과시켰다.

이번 근기법 개정 핵심내용은 ▲1주는 7일, 52시간 노동시간 상한을 확인하되 사업장 규모별로 시행시기 차별 ▲30인 미만 사업장 2022년까지 특별연장근로 8시간 허용 ▲8시간 이내 휴일 노동 통상임금의 50% 지급 등이다. 명백한 노동시간 개악 법이다. 집권당인 더불어민주당이 주도하는 국회 환경노동위원회(이하 환노위)는 근기법 졸속 입법과 노동시간 개악법안을 추진하면서 민주노총 등 노동계와 단한 번 협의조차 하지 않았다. 노동자를 배제한 채 여야 간 합의를 만들고 강행했다. 공론화 과정 없이 정치인들끼리 주고받기 밀실 합의를 했다.

박근혜 정권 새누리당 법안과 비슷

입법 절차뿐 아니라 법안 내용이 문제다. 이번 노동시간 개악은 박근혜 정권 당시 새누리당이 추진한 법안 내용과 크게 다르지 않다. 부족하고 부실한 내용을 곳곳에 포함하고, 마구 짜깁기했다.

‘휴일 근무 중복할증’을 인정할 것으로 예상하는 대법원 판결을 앞두고 있는데도 국회는 이를 폐기했다. 많은 노동 전문가와 노동조합 활동가들이 이번 근기법 개악의 핵심 이유를 ‘휴일 근무 중복할증 폐기’로 보고 있다. 대법원 판결 전에 기습 처리해버린 더불어민주당의 행태에 노동자들이 분노하고 있다. 국회가 전면 폐기해야 할 보건, 육상운송, 수상운송, 항공운송, 기타운송서비스업 등 다섯 개 노동시간 특례업종을 유지하고, 폐지 시점을 정하지 않은 내용 역시 심각한 문제다. 이 다섯 개 업종은 노동자와 시민의 생명과 안전과 이어진 운수, 보건업종인 만

큼 전면 폐기 시점을 반드시 결정해야 한다.

노동시간마저 사업장 규모에 따라 차별

이번 근기법 개정으로 ▲1주는 7일, 52시간 노동시간 상한을 확인 ▲민간 사업장 관공서 공휴일 규정 전면도입 등 다소 나아간 내용이 있다. 그마저 사업장 규모에 따라 시행시기가 다르다. 결국 중소기업 사업장 노동자는 계속 장시간 노동에 내몰릴 수밖에 없다.

개정안은 1주 최장 52시간 노동시간제 전면 시행시기를 2021년 7월 1일로 정했다. 5인 미만 사업장은 그마저도 제외다. 또한 30인 미만 사업장은 8시간 특별연장 노동을 허용하고, 부칙에 탄력 근로 시간제의 단위 기간 확대 등 제도개선 방안을 노동부 장관이 마련하도록 열어놓았다. 30인 미만 사업장 노동자가 1주 60시간을 예외로 적용받아야 할 근거와 이유는 없다.

관공서 공휴일 규정 도입 역시 30인 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터 시행한다. 최소 2년, 최장 4년을 기다려야 해서 입법 취지가 바랬다.

정부, 최저임금 약속 스스로 포기?

정부와 국회는 근기법 개악에 이어 최저임금 제도마저 후퇴시키려 하고 있다. 최저임금 포함범위 확대 등 제도 개악을 요구하는 사용자 입장을 열심히 대변하고 있다.

최저임금 인상은 소득 양극화와 불평등을 해소하는 가장 확실한 정책수단이다. 최저임금 제도의 취지는 노동자의 인간다운 생활을 보장하기 위해 국가가 임금의 최저기준을 정해 사용자에게 지급을 강제하는 것이다.

이 최저기준이 무너지면 저임금구조가 마구 확대되고, 내수경제의 토대가 무너진다. 문재인 대통령은 이런 근거로 2020년까지 최저임금 1만 원 실현을 공약하고, 소득주도 경제성장의 핵심과제로 최저임금 인상을 내걸었다. 최저임금 포함범위를 정부 입장대로 확대할 경우 최저임금이 아무리 올라도 저임금노동자의 주머니 사정은 나아지지 않는다.

국회는 근기법 개악과 마찬가지로 노동계를 배제한 채 자본의 오랜 요구인 최저임금 포함범위 확대를 피하고 있다. 자영업자와 중소기업의 가장 큰 어려움은 최저임금 인상이 아니라 ▲치솟는 건물 임대료 ▲터무니없는 프랜차이즈 수수료 ▲대기업의 단가 후려치기와 불공정거래 등이다. 정부는 진짜 문제는 외면하고 만만한 노동자의 최저임금만 계속 노리고 있다.

문재인 정권, 최저임금제도 공약 지켜야

문재인 정부와 더불어민주당에 묻는다. 문재인 정부는 최저임금 정책과 공약을 폐기했다? 문재인 대통령은 절대 최저임금 포함범위 확대를 전제로 최저임금 1만 원을 공약하지 않았다. 최저임금제도 취지 그대로 최저임금 공약을 반드시 지켜져야 한다. 문재인 정부와 더불어민주당이 확실한 태도를 밝히지 않고, 국회에서 계속 개악을 시도하면 공약을 스스로 부정하고 깨는 것이다.

문재인 정부와 국회는 근기법 일방 졸속 처리로 이미 심각한 노동자 무시와 노동탄압을 저질렀다. 최저임금법 개악은 결코 안 된다. 노동자들이 이런 꼴보자고 추운 날 광화문에서 촛불을 든 게 아니다. 국회가 사용자의 요구를 우선 반영하고, 정치 이해관계로 야합 정치를 계속하면 문재인 정부는 결코 성공할 수 없다. 노동자들이 반대하는 최저임금법 개악 시도는 당장 중단해야 한다.

달라진 노동시간 법안, 현장에 어떻게 적용되나요

[알면 당하지 않는 노동법 04] 개정 근로기준법상 1일 최대 노동시간은 8시간

문1

현행법상 1주 40시간 근로제 아닌가요? 정부와 언론은 왜 갑자기 1주 52시간제가 됐다고 하나요.

답1

주 52시간제는 편의상 사용하는 표현입니다. 우리나라는 이미 2003년 9월 15일 법 개정(시행은 2004년 7월 1일부터)을 통해 주 40시간제를 도입했습니다. 근로기준법 53조 1항은 '당사자 간 합의' 아래 1주 12시간을 한도(限度)로 노동시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 연장할 수 있다고 정하고 있습니다. 이 조항을 두고 언론과 사회 논의 과정에서 1주 52시간제라고 부르고 있습니다. ILO(국제노동기구)는 1939년 47호 협약(주 40시간 협약)을 통해 1주 40시간제를 결의하고, 1962년 116 권고(근로시간 단축에 관한 권고)를 통해 1주 40시간을 '달성해야 할 사회 기준'으로 선포했습니다.

문2

개정 근로기준법 따라 사용자들은 아무 제약 없이 주 52시간씩 일을 시킬 수 있나요.

답2

아닙니다. 근로기준법 53조 1항 '당사자 간 합의' 아래 1주 12시간을 한도로 노동시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 연장할 수 있습니다. 1주 12시간 범위 이내라도 노동자와 합의(동의) 없이 1일 8시간, 주 40시간을 초과한 연장 노동을 시킬 수는 없고, 형사처벌 대상입니다(근로기준법 110조 1호). 다만, 대법원 판결은 '합의'를 상당히 폭넓게 인정하고 있어서 문제입니다.

문3

1주 52시간을 초과해 일하면 불법이어서 수당을 받을 수 없나요.

답3

받을 수 있습니다. 사용자는 기준 노동시간을 초과하는 노동에 대해 연장 노동 가산임금을 지급해야 합니다. 기준 노동시간을 초과하는 소정 노동시간을 정하면서 가산임금을 지급하지 않기로 한 약정은 무효입니다. 개정 근로기준법에 따라 8시간 이내의 휴일 노동은 통상임금의 50% 이상, 8시간을 초과하는 휴일 노동은 통상임금의 100% 이상을 가산해서 지급해야 합니다. 다만, 사용자가 퇴근을 지시해 노무제공 수령을 거부했음에도 초과노동을 한 경우 수당 지급이 제한될 수 있습니다.

문4

아르바이트, 수습사원은 1주 52시간을 적용받나요.

답4

적용됩니다. 근로기준법상 노동자에 해당하면, 아르바이트, 수습사원 구분 없이 1주 최장 노동시간은 52시간입니다. 다만, 5인 미만 사업장과 특례업종(노선버스를 제외한 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송서비스업, 보건업) 노동자에게 적용하지 않습니다. 대신 특례업종 노동자들은 근무일 사이에 최소 11시간 연속휴식시간을 보장받습니다.

문5

5인 미만 사업장은 개정 근로기준법의 1주 52시간 상한을 적용하나요.

답5

안타깝지만 적용하지 않습니다. 개정 근로기준법은 5인 이상 사업장만 단계로 1주 최장 52시간 상한제를 시행하고 있습니다. 상시 300명 이상 사업장과 공공기관은 2018년 7월 1일, 50명 이상 300명 미만은 2020년 1월 1일, 5명 이상 50명 미만은 2021년 7월 1일부터 시행합니다. 장시간 노동과 과로사의 위험에 처한 소규모 사업장 노동자들이 정작 보호 대상에서 배제돼 큰 문제입니다.

문6

근로자대표를 선출하는 범위는 어떻게 되나요.

답6

근로자대표 제도 취지를 고려할 때 해당 사업 또는 사업장의 노동자만이 과반수 근로자대표가 될 수 있다고 봐야 합니다. 원청 사업장에서 일하는 하청업체 노동자는 원청 사업장의 근로자대표를 선출할 수 없다고 해석할 수 있습니다. 해당 사업 또는 사업장의 노동자라면 정규직, 계약직, 단시간 노동자 등 계약 형식이나 직종·직위·직급 등과 상관없습니다.

문7

사용자가 근로자대표 선정과 서면 합의 절차를 일방으로 진행하면 어떻게 대응해야 하나요.

답7

근로자대표 선출방식은 법이 따로 정하지 않았습니다. 근로자대표 선출방식은 노동자들이 자유로운 상태에서 스스로 결정해야 합니다. 사용자가 임의로 특정인을 지명하고 노동자의 동의를 얻는 방법은 적법한 선출방법이라고 볼 수 없습니다. 이러한 근로자대표의 서면 합의는 무효임을 주장할 수 있습니다. 무효인 서면 합의에 따라 개정 근로기준법 55조 2항의 유급휴일을 대체하기로 했더라도 효력이 없습니다. 원래 공휴일에 근무했다면 휴일근로 가산임금을 받아야 합니다.

문8

금요일이 공휴일인 주에 사업주가 월~목요일에 근로시간을 늘려 1주 4일(1일 13시간), 52시간 근무를 맞추겠다고 합니다. 가능한가요.

답8

불가능합니다. 개정 근로기준법상 1일 최대 노동시간은 8시간입니다. 4일을 일하면 1주 기준노동시간 최대 32시간(=4일x8시간), 연장노동 시간 12시간, 합계 44시간까지 일할 수 있습니다. 다만 30인 미만 사업장은 2022년 12월 31일까지 특별연장노동 8시간을 더 할 수 있고, 이 경우에 52시간 노동할 수 있습니다.

임금, 근로계약, 취업규칙, 부당해고 등 일터에서 일하다 이상하고 궁금한 점, 억울하고 답답한 문제 생기면 아래 무료상담번호로 연락 주세요.
 금속노조 서울법률원 02-2670-9500 경남법률원 055-262-3984
 충남법률원 041-910-1414

“여러분은 대부분 ‘노동자’가 된답니다”

어린이 · 청소년과 어른이 함께 보는 하종강의 노동백과, 『선생님, 노동이 뭐예요?』

여러분은 대부분 ‘노동자’가 된답니다.

이 책 머리글 제목에서부터 거부감을 느끼는 어린이가 많을 거예요. 그렇지만 부인할 수 없는 사실이에요. 많은 부모님이 힘들게 일하는 사람을 가리키며 여러분에게 “공부 열심히 하지 않으면 나중에 저렇게 ‘노동자’ 된다.”라고 하실 수도 있겠지만, 여러분은 앞으로 몇몇을 제외하고는 대부분 ‘노동자’가 된답니다.

한국처럼 ‘노동’이란 단어를 부정적으로 받아들이는 사회는 찾아보기 어려워요. 한자를 사용하는 모든 나라에서 달력에 5월 1일을 ‘노동절’이라고 적는데, 한국만 유일하게 ‘근로자의 날’이라고 적어요. 일본이나 중국은 ‘노동자’라고 쓰는데 한국에서는 굳이 ‘근로자’라고 말해요. 그런데 정부 단체들은 ‘고용노동부’, ‘중앙노동위원회’, ‘노동청’, ‘노동지방사무소’, ‘한국노동연구원’ 등 정식 명칭으로 모두 ‘근로’가 아닌 ‘노동’이란 단어를 쓰지요.

노동 문제와 관련된 대학 수업에서 학생들에게 노동자를 만나 인터뷰하고 그 내용을 정리해 보라는 과제를 낸 적이 있어요. 그런데 대학생 형, 누나들이 “노동자를 어떻게 만나나요?”라면서 어려워하더라고요. 그래서 제가 “우선 가족 중에서 찾아보세요.”라고 하면 대개 ‘아, 그렇군요.’하는 표정이 되지요. 국민 대부분이 노동자이거나 그 가족으로 구성된 사회에서 ‘노동’을 자신과 관계없는 ‘남의 문제’라고 생각하는 사람이 많아요.

여러분은 자라면 나중에 대부분 노동자가 됩니다. ‘4차 산업 혁명’의 시대가 와도 크게 달라지지 않을 거예요. 오히려 노동자로서 존중받

기 위한 노력이 더욱 치열해질 가능성이 높아요.

이 책에서 설명하는 ‘노동’에 대한 다양한 개념은 이미 다른 나라들에서는 초등학교에서 자세하게 가르치는 내용이에요. 이 책이 ‘노동’이 존중되는 행복한 사회를 만들어 가는 데 첫걸음이 됐으면 좋겠어요.

선생님도 노동자예요?

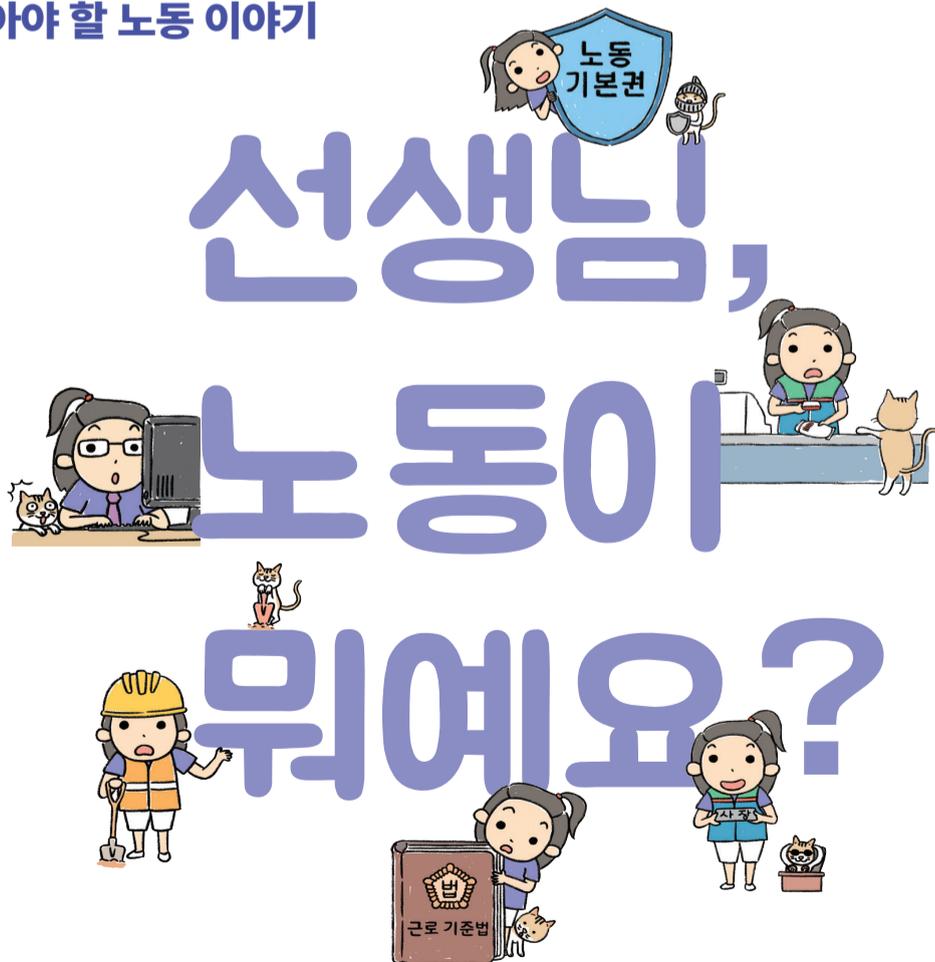
선생님은 교육 노동자예요. 우리나라에서는 신성한 교사는 노동자가 아니라는 인식이 퍼져 있는데, 이건 굉장히 어리석은 생각이에요. 선진국을 보면 교장도 노동조합에 가입한 나라가 많아요. 핀란드나 영국에는 교사 노조와 별도로 교장 노조가 있을 정도예요.

핀란드나 영국에서는 교장이 스스로 노동자라고 생각하는 거죠. 우리나라는 1988년 전국 교직원 노동조합(전교조)이 세워졌을 때 1,500여 명이나 되는 선생님들이 노조에 가입했다는 이유로 해직됐어요. 교사는 노동자가 아니라는 생각은 굉장히 후진적이에요.

전교조 소속 교사들이 스스로 교육노동자라고 얘기하니까, 인터넷에서 어떤 사람이 비아냥거리더라고요. “자기가 하는 교육을 먹고살기 위해서 하는 노동으로 비하하려면 동네 학원에서 강사를 해라.” 그러한 말은 ‘노동이란 단지 먹고 살려고 억지로 하는 힘든 일’이라는 잘못된 생각 때문에 튀어나오는 거예요. 모든 노동은 귀하고 소중한 일이에요. “노동은 신성하다”라는 말을 쉽게 하는데, 실제로도 노동은 신성해야 해요.

하종강_성공회대학교 노동대학장, 『선생님, 노동이 뭐예요?』 저자

‘노동’이 존중되는 행복한 사회를 위해
어린이가 꼭 알아야 할 노동 이야기



글 하종강 | 그림 김규정 | 값 12,000원 | 독자대상 초등학생

- 공부도 노동인가요?
- 선생님이나 연예인도 노동자예요?
- 노동자와 근로자의 차이는 무엇인가요?
- 정규직과 비정규직의 차이는 무엇인가요?
- 파업이 뭐예요?
- 근로 기준법이 뭐예요?
- 노동자의 권리는 무엇인가요?

어린이를 위한 하종강의 노동 백과

40여 년 동안 노동 상담과 노동 교육 일을 하며, 건강하고 즐거운 일터를 만들기 위해 노력하고 있는 하종강 선생님이 어린이들에게 들려주는 ‘노동’과 ‘노동 인권’에 대한 이야기를 담았다. 노동의 뜻, 노동의 역사, 노동의 역할, 노동자의 권리 등을 어린이가 궁금해할 만한 노동에 관한 41가지 질문과 답변을 통해 알기 쉽게 설명한다.

일터에서 성폭력이 발생했어요.

어떡하죠?

같이 해결합시다.

1. 주변 사람들에게 도움을 요청하고 절대 혼자 이겨내려 하지 않는다.

2. 노동조합이나 사내 고충 처리 상담실 등에 신고한다.

3. 노동조합이나 고충 처리 상담실 등은 피해자의 신분을 보호하며 진상을 조사한다.

4. 가해자에 대한 진상조사 및 인사위원회의 조사 결과를 기다린다.

나원 함... 아니, 장난 좀 친 것 가지고 성폭력이라니 말이 됩니까?!

할당량 못 채우면 몸으로 때워야 돼! 아 장난이야~

그거 장난 아니고 성희롱입니다.

살 좀 빼야겠어. 엉덩이가 쳐졌잖아.

이건 성희롱에 성추행이네요.

내가 어제 문자로 보내줬던 게 바로 이거거든~

음란물을 보내주거나 공공장소에서 보는 것 모두 성폭력이에요.

저 참 다들 너무 예민한 거 아니야? 살다 보면 그럴 수도 있지!

살다 보니 그러다 보면 성폭력 가해자도 된답니다.

내 동의도 없이... 수치스럽고 불쾌하다...

남의 성적 자기결정권을 침해하는 것이 바로 성폭력이고, 성범죄인지 아닌지는 피해자의 관점에서 판단하는 겁니다!

그래도 같은 직장 동료끼리 너무하시네요.

달라붙는 옷을 입었다던가...

조금이라도 좋은 마음이 들었으니 가만있었겠지.

이렇게 피해자를 압박하는 분위기, 따돌림, 업무 배제 혹은 과다 지시, 인사 고과 상의 불이익 등...

2차 가해

2차 가해는 성폭력 못지않게, 피해자에게 큰 상처가 돼요.

그런 2차 가해를 막는 데에는 제3자, 직장동료의 역할이 아주 중요해요.

성폭력은 가해자 때문에 일어나는 거예요!

피해자 탓으로 돌리지 마세요.

채용, 계약연장, 승진, 급여로 협박하는 자체가 잘못이지!

조사 결과 피해자의 증인이 사실임이 드러났고 가해자는 처분을 받았다.

잘 마무리 되어서 다행이에요.

지금까지 도와줘서 고마워요!

하지만 아직 끝나려면 멀었다!

사전에 직장 내 성폭력 예방을 확실히 했어야지!

직장

잘못된 성별 고정관념

커피는 여자가 타야지~

악하

성인지 감수성의 차이

딸같아서 그래.

권위주의적인 조직문화

내가 하려면 해야지! 까라면 까 몰라?

카악

이런 것들이 전부 성폭력의 근본 원인입니다.

여성 동료는 여성이기 이전에 동료입니다. 함께 일하는 직장 동료로서 대하고

성평등한 직장 문화를 만들기 위해서, 예방 교육은 성별 직급을 떠나 모든 구성원에게 필수이고 성폭력이 발생했을 때 제대로 처리 할 수 있는 기구도 구성해야 합니다.

직장

그렇군요!

너넨 너넨

각기 다른 직급과 연령, 성별 차이에 대해 이해하고 존중해야죠.

일터에서의 성폭력은 피해자의 NO만으론 해결될 수 없습니다. 우리 모두가 함께 NO라고 외칩시다.

서로 존중하는 평등한 직장 문화가 일터에서의 폭력을 없앨 수 있습니다.

성희롱예방교육을 의뢰하거나 고민 상담이 필요할 때! 노동조합에 문의하세요.

노조가 없거나 노조가 비협조적이면 여성노동법률지원센터 0505-515-5050

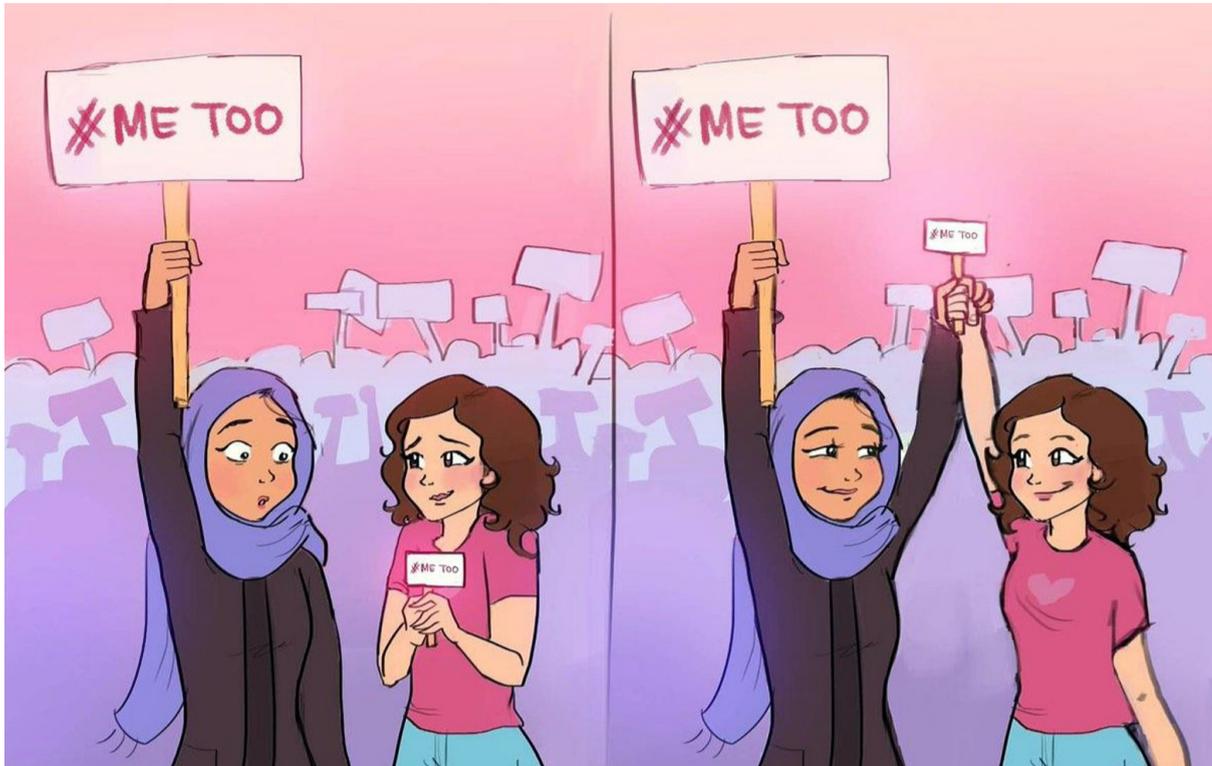
한국성폭력 상담소 02-338-5801 여성민우회 일고민상담소 02-706-5050

한국여성의 전화 02-2263-6464~5 한국여성노동자의 평등의전화 1670-1611



이주여성들의 #Me Too에 답하라

[이주노동자] 이주여성 피해자, 법 제도상 보호와 지원해야



최근 한 언론사 기자로부터 전화를 받았다. 이주여성들의 미투 사례가 있으면 취재하고 싶다는 내용이였다. 순간 ‘미투 사례’가 무엇을 말하는 것인지 헷갈렸다. 이주여성들이 성폭력을 당한 사례? 이주여성들이 미투를 외치며 성폭력에 대항해 함께 싸우자고 선언한 사례? 전자라면 슬하게 있고, 후자라면 3·8 세계 여성의 날에 즈음해 있을 예정이었다. 하지만 어느 경우든 이주여성들의 미투 사례라는 말은 현재 진행형인 미투 운동에 대한 몰이해에서 비롯한 것이다.

성폭력은 나이와 계층, 직업과 국적, 때로 성별과 무관하게 수많은 여성과 소수자와 약자가 일상에서 당하는 폭력이다. 다른 폭력과는 달리 성폭력은 피해자가 당당히 피해 사실을 알리고, 가해자에 대한 처벌을 요구하는데 크나큰 장벽이 존재한다. 대체로 피해자보다 힘과 권력이 우월한 위치에 있는 가해자들은 피해자 책임론 뒤에 숨어 가해 사실을 은폐하거나, 처벌을 빠져나간다. 이들은 무고죄나 명예훼손죄 같은 도구 뒤에 숨어서 피해자를 다시 공격한다.

성폭력 피해자들은 가능성이 극히 낮은 가해자 처벌이라는 법 정의 실현의 험난한 과정을 견디는 대신 침묵을 택한다. 실제 발생 건수

보다 성폭력 신고 비율이 현저히 낮은 이유가 여기에 있다. 미투 운동이 시작된 이유도 이것이다.

‘미투’라는 제목의 다큐멘터리를 제작해 이 용어가 성폭력 근절을 위한 캠페인에 사용한 계기를 마련한 미국의 사회 운동가 타라나 버크는 성폭력을 당했다는 어린 소녀에게 아무런 말도 해주지 못한 과거를 되돌아보면서 “그때 아이에게 나도 그런 일이 있었다(me too)고 얘기해 주었더라면”이라는 후회를 했다고 한다.

타라나 버크는 여성 중에서 나이가 어리고, 유색 인종이고, 가진 것 없다는 이유로 성폭력 피해를 드러내기 더 힘든 이들을 위해 많은 여성이 ‘미투’를 외쳐달라고 제안했다. 이를 통해 피해 여성에게 당신은 혼자가 아니고 수치스러워할 이유가 없다는 메시지를 전달했다. 타라나 버크는 다큐멘터리로 미국 사회에 성폭력이 얼마나 만연해 있는가를 보여줌으로써 상황의 심각성을 알릴 수 있다고 판단했다.

3월 9일 국회에서 ‘이주여성들의 #Me Too : 여성이 안전한 세상 만들기’라는 행사가 열렸다. 이 자리에서 이주여성들은 노동자로서, 아내로서, 학생으로서 직장, 가정, 학교에서

당한 성폭력 경험을 공유했다. 이들은 한국 사회에서 들불처럼 번지는 미투 운동에 대한 응답으로 “이주여성들은 선주민 여성들과 함께 가해자가 무죄를 받는 되는 현실을 바꾸고, 사실 적시 명예훼손죄의 폐지에 함께 하겠다”라고 선언했다. 이주여성이 처한 특수한 상황을 반영한 법 제도 개선 방안을 요구했다.

이주여성들의 요구는 ▲체류 자격과 관계없이 국내에 체류하는 모든 이주여성이 성폭력, 가정폭력, 성매매 피해를 봤을 때 접근할 수 있는 창구를 마련하고 종합 대책을 세울 것 ▲체류자격 박탈, 추방 같은 불안 없이 이주여성들이 성폭력 피해를 신고하고, 피해자로서 보호와 지원을 받을 수 있는 체계를 구축할 것 ▲성폭력 피해를 본 고용허가제 노동자들에게 사업장 변경을 보장하고, 성폭력을 조장하거나 방관한 사업장의 고용허가를 취소할 것 ▲이주노동자 고용사업장, 선주민 배우자, 이주민에게 서비스를 제공하는 국가기관과 공무원에게 다문화 감수성에 기초한 성폭력 예방 교육과 인권 교육을 할 것 등이다.

한국에서 본격적인 미투 운동이 시작된 지 두 달이 채 되지 않은 지금 벌써 “지겹다.”, “언제 적 이야기를 인제 와서 꺼내는가.”, “정치적으로 이용당할 수 있다.” 등 반대의 목소리가 나오고 있다. 성폭력 피해자들은 오래된 일을 끄집어내는 것이 지겨운 게 아니라, 오래돼도 잊히지 않아서 지겹다. 계속해서 “나도 당했다”라는 사람이 등장하는 게 지겨운 게 아니라, 이토록 많은 사람이 당하고도 변하지 않은 현실이 원망스럽다. 개인의 피해가 정치 문제임을 이해하지 못하는 사람들 때문에 절망한다.

이주여성들을 포함한 성폭력 피해자들은 모처럼 시작된 미투 운동을 계기로 ‘나도 당했고 너도 당했다면 함께 바꾸자’라며 다시 입을 열고 있다. 누구의 목소리도 덮이지 않고, 피해자가 생존자로 거듭나고, 가해자들은 쫓겨나고, 성폭력을 용서하지 않는 사회가 되기를 희망한다.

〈이주와 인권연구소〉

금속노조 지역지부 연락처

경기지부 031-251-7095/6
 경남지부 055-267-1255
 경주지부 054-748-3223
 광주전남지부 062-525-5313

구미지부 054-464-0403
 대구지부 053-252-5475/6
 대전충북지부 043-236-5077
 부산양산지부 051-637-7433
 서울지부 02-2636-2148
 인천지부 032-524-7574

울산지부 052-265-4961
 전북지부 063-243-2009
 충남지부 041-549-4344
 포항지부 054-278-1339
 금속노조 02-2670-9509
 금속노조법률원 02-2670-9500

문송면과 원진레이온노동자의 죽음을 기억하며

[노동자 건강권] 4월 노동자건강권 쟁취 투쟁의 달

1993년 <심슨 가족>의 ‘바트’ 인형을 생산하는 태국의 한 공장에서 불이 났다. 회사는 노동자가 인형을 흠쳐 갈까 봐 문을 잠근 채 일을 시켰다. 노동자 188명(이중 여성 노동자가 174명)이 대피하지 못했다. 1996년 4월 28일 화재로 죽은 이 노동자들을 추모하기 위해 지속가능한 발전위원회에 참석한 국제자유노련(ICFTU, 현 국제노총)의 대표자들이 촛불을 밝혔다. 이날 이후 4월 28일은 ‘세계 산재 사망 추모 노동자의 날’이 됐다. 민주노총은 이를 이어받아 매년 4월 ‘노동자 건강권 쟁취의 달’ 사업을 하고 있다. 민주노총은 올해 요구를 ▲위험의 외주화 금지 ▲중대 재해기업 처벌법 제정 ▲과로사·장시간 노동OUT으로 정했다. 추모주간 사업과 사진전, 과로사 기획토론회와 4월 25일 민주노총 결의대회를 계획하고 있다.

계속되는 죽음의 외주화와 중대재해

2015년 주요 30개 기업 중대 재해 사망자의 95%가 하청노동자였고, 전체 중대 재해 사망자 중 40%가 하청노동자였다. 하청노동자가 여섯 명이 2017년 노동절에 삼성중공업에서 일하다 크레인에 깔려 사망했다. 8월에 STX 조선소에서 발생한 폭발로 네 명의 하청노동자가 운명했다. 고용노동부 자료를 보면 최근 5년 동안 11개 조선 사업장에서 76명이 산재 사망했고, 이 중 87%인 66명이 하청노동자다. 위험의 외주화와 중대 재해를 일으킨 기업에 대한 솜방망이 처벌이 부른 죽음이다.

최근 포스코 계열사에서 중대 재해가 연이어 발생하고 있다. 올해 1월 포항제철에서 질소 가스 누출로 하청노동자 네 명이 질식사했다. 포스코 건설현장에서 3월에 여섯 명의 건설노동자가 목숨을 잃었다. 이윤착취에 눈이 멀어 다단계 하도급을 비롯한 온갖 불법을 자행하는 포스코를 문재인 정부는 과연 엄중히 처벌할까?

삼성, 포스코, 현대차 등 재벌들이 포기하지 않는 외주화는 업무의 외주화에 그치지 않는다. 중대 재해가 하청 노동자에게 집중되기 때문에 ‘죽음의 외주화’나 마찬가지다. 이를 감시, 관리·감독할 고용노동부와 근로감독

관은 무용지물에 가깝다. 노동부는 현대제철, 현대중공업, 한국타이어 등 중대 재해가 발생한 사업장에서 작업중지와 해제 관련한 자체 기준을 지키지 않는다. 자본과 결탁하고 있다. 2016년 산재 사망사고 당 벌금액 평균이 432만 원에 불과하다.

일하다 사람이 죽어도 솜방망이 처벌

미국은 2016년 현대차 협력업체 아진USA 공장에서 발생한 하청 노동자 사망사고에 대해 원청의 책임을 물어 현대차에 벌금을 30억 원 넘게 매겼다. 영국은 법원은 2017년 대형 슈퍼마켓 체인에서 에어컨·공기 정화시설을 관리하는 하청노동자가 3미터 높이에서 추락해 사망한 사고에 대해 37억 원의 벌금을 선고했다. 하청 노동자의 안전을 원청이 세세히 살피지 않았다는 이유로 처벌한 경우다. 한국 국회는 중대 재해를 낸 기업과 기업주를 가중 처벌 하는 중대 재해기업 처벌법을 2년 넘게 썩히고 있다.

연이은 과로사도 문제다. 최근 넷마블을 비롯한 게임업계 노동자의 과로사, tvN 혼술남녀 PD의 과로 자살, 집배노동자의 과로와 과로자살, 운수업 노동자의 과로사 등 죽음에 목격했다. 장시간노동은 대형 교통사고와 병원 노동자의 인력 부족에 의한 의료사고 등으로 이어져 시민의 안전을 위협한다. 최근 국회는 근로기준법 59조를 개악했다. 112만 명의 노동자가 국회가 결정한 법 때문에 무제한 노동의 위기에 빠졌다. 정부가 과로사에 대한 근로감독도, 대책도 없는 상태로 내버려 두고 있다.

문송면 죽음, 원진노동자 산재투쟁, 그 후 30년

2018년 노동자 건강권 투쟁은 더욱 뜻깊다. 문송면·원진노동자 산재 투쟁 30년 주년이 기 때문이다. 1988년 7월 2일, 온도계 공장 에서 일하다 두 달 만에 수은에 중독돼 죽음을 맞이한 15세 청소년 노동자 문송면. 이 소식을 듣고 원진레이온 직업병 투쟁이 이어져 원진직업병관리재단이 설립됐다. 88년 문송면 수은중독 사망대책투쟁, 1988년~1991년 원진레이온 직업병 인정 투쟁은 1987년 이후

폭발한 민주노조 성장 속에 시작한 진정한 의미의 노동 안전보건운동이었다. 이후 현장의 노동안전보건은 변화, 제도 개선 등 발전을 거듭했다. 30년이 지난 2018년에 문송면, 원진레이온과 닮은꼴의 문제가 반복돼 문제다. 현장실습 명목으로 LG U+ 고객센터에서 ‘콜수’를 채워야 했던 여고생은 스스로 목숨을 끊었다. 제주도의 한 고교 실습생은 프레스에 끼여 사망했다. 외주 업체 소속으로 철도 스크린도어를 혼자서 수리하고 밥 먹을 시간이 없어 컵라면으로 끼니를 때우던 수리설치 기사 ‘김 군’은 문과 열차 사이에 끼여 죽었다. 문송면 같은 청소년·청년 노동자들의 죽음은 30년이 지난 지금도 끊이지 않고 있다. 1960년대 이후 국제 사회에 보고된 적이 없다는 메탄올 중독사고가 2016년에 벌어졌고, 사용하는 물질도 모른 채 일하던 파견 청년 노동자들은 실명했다. 심지어 노동부 감독을 받은 사업장에서 사고가 발생했다. 사라진 줄 알았던 수은 중독이 2015년 광주 남영전구 공장 철거 과정에서 발생했다. 삼성전자 직업병 산재사망 노동자는 11년간 118명에 달한다. 해결을 요구하는 ‘반올림’의 농성투쟁은 900여 일이 지나고 있다. 삼성전자 반도체공장에서 발생한 직업병은 미국, 영국, 대만 RCA, 중국 폭스콘 공장 등에서 차례로 나타났다. 원진레이온 기계처럼 기업들은 이윤을 좇아 규제가 약한 곳을 찾아 국경을 넘나든다.

4월, 건강하고 안전한 노동현장 만드는 달

정권이 바뀌고, 여러 산업안전 대책이 쏟아지고 있지만, 노동자가 건강하게 일할 권리는 여전히 제자리 걸음이다. 현장은 그대로다. 사고가 일어나면 반짝 언론에 나오고 끝난다. 민주노총은 30년이 지나도 반복되는 문송면·원진노동자가 당한 사고를 막기 위해 범 사회 추모조직위원회를 구성해 노동안전보건 문제를 다시 사회적 의제로 전면화하려 한다. 4월부터 7월까지 이어지는 노동자 건강권을 위한 투쟁에 노동자·시민의 참여를 기다린다. 함께 안전한 사회를 쟁취하자.

경주, 대구, 서울, 충남에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 04] 현담산업지회, 조양현장위원회, SK엔카지회

금속노조 경주/충남지부 현담산업지회

충남 아산과 경주에 생산 공장, 천안에 연구소가 있는 현담산업은 자동차 연료펌프를 만드는 곳이다. 현담산업노동조합은 2007년 생산직, 사무직, 연구직 노동자 모두 가입해 설립했으나 조합원들은 10년 동안의 기업별 노조 활동에 한계를 느꼈다. 특히 쟁의 기간에 자회사를 통해 대체 생산을 하거나, 평상시 제품을 최대한 생산한 뒤 사외 비밀창고에 재고를 쌓아두다

노조에 걸리기도 했다. 회사가 노조의 파업을 무너뜨리고, 투쟁을 오래 하도록 유도하려고 꼼수를 쓴 것이다. 기존 기업노조 확대 간부들이 직접 나서 금속노조 가입 추진을 결의했다. 전체 조합원 교육, 선전전, 조합원 간담회 등을 거쳐 올해 2월 8일 조직형태변경 총회를 치렀다. 조합원 75% 찬성으로 금속노조 가입을 결정했다. 조합원들은 일하고 있는 지역에 따라 경주지부와 충남지부 각 지회에 소속됐다. 공정거래위원회는 지난해 11월 현담산업

과 덴소코리아의 가격 담합 행위를 들춰내 각각 168억 원과 131억 원의 과징금을 물렸다. 두 회사는 2007년 8월부터 2009년 2월까지 연료펌프 입찰과정에서 미리 낙찰 예정자를 정하고 가격 정보를 교환했다. 현담산업은 이 사건을 이유로 2017년 임금 인상 폭을 예전보다 낮은 수준으로 제시했고, 성과급도 지급하지 않았다. 이런 적반하장도 없다. 특히 사무직, 연구직 등 연봉직 조합원은 2007년 기준 2,700만 원인 초임이 10년째 동결이다.

금속노조 대구지부 대구지역지회 조양현장위원회

대구 조양산업에서 일하고 있는 노동자들이 올해 1월부터 금속노조와 함께한다. 대구의 중소영세 사업장 집결지이자 최대 공단인 성서공단에 있는 조양산업은 오일을 순환시키는 기어펌프를 제작 판매하는 회사다. 주로 농기계회사에 납품하는 소규모 사업장이다. 매출액 대비 순이익 9~10%를 기록하는 알짜회사다. 회사에 대한 노동자들의 분노는 꾸준히 쌓였다. 회사가 2017년 1월 1일부터 정기상여금 600% 가운데 300%를 기본급화했다. 비수기 잔업, 특근이 없는 달 실질임금은 깎였다. 회사는 2018년 1월부터 남은 상여금 300%조차 기본급으로 전환하려고 시도했다. 더는 견딜 수 없던 조양 노동자

들은 금속노조의 문을 두드렸다. 조양현장위원회 건설은 일사천리였다. 올해 1월 17일 회사의 최저임금 편법 인상 조짐에 대응해 긴급하게 현장 노동자 19명 전원이 금속노조에 가입했다. 현재 금속노조는 사측과 8차 교섭을 벌이고 있다. 사측의 최저임금인상 무력화 시도는 노사교섭을 통해 이미 막았다. 노동조합 인정과 최소한의 활동을 보장받은 상태에서 임단협 교섭에 집중하고 있다. 6만 명이 넘는 노동자가 일하는 성서공단은 50인 이하 사업장이 80%를 넘는다. 중소 영세사업장 노동자들이 노동조합에 가입하고, 결성하기가 그리 쉬운 일이 아닐 수 있다. 최근 수당과 상여금의 일방 기본급화 등 최저임금 줄이기 편법 꼼수에 분노한 많은 노동자가 금속노조에 상담문의를 해온다.



조양현장위원회 소식이 성서공단 안에 알음알음 알려진 효과가 있다. 50세 이상 노동자가 다수이고 30명이 안 되는 소규모 공장이지만, 말도 안 되는 현실에 분노하고 해결할 방법이 없는지 계속 물어온다. 금속노조 대구지부와 대구지역지회는 “조양현장위원회의 성공 사례가 수많은 소규모 사업장 노동자들에게 ‘우리도 할 수 있다’라는 확신을 주고 있으며, 중소영세 사업장 조직화의 소중한 선례가 될 것”이라고 자부하고 있다.

금속노조 서울지부 SK엔카지회

2017년 11월 1일 SK주식회사 중고차 매매 사업 부문인 SK엔카 노동자들이 전국금속노동조합에 가입했다. SK엔카 노동자들은 토요일, 일요일 없이 고객을 상대하며 차를 사고팔아야 했다. 사측이 정한 출근 시간보다 일찍 매장에 나와 청소해야 했다. 18시 퇴근은 취업규칙에 적혀 있을 뿐 늦은 퇴근이 일상이었다. 실적에 대한 압박, 적은 기본급, 장시간 근무를 견디다 못한 노동자들

은 퇴사하는 경우가 많았다. 노동조합이 생기자 현상이 달라졌다. 노사협의회에서 계속 미루던 노동조건 개선은 교섭으로 하나하나 바꿨다. 노동자들의 단결된 힘, 파업 투쟁으로 단체협약을 체결했다. 일요일 근무가 사라졌고 정시출근, 정시퇴근이 가능했다. 고객을 상대하느라 삼각김밥으로 때우기 일쑤이던 점심시간을 정확히 보장받고 있다. 기본급이 적고 실적에 따른 급여가 많아 노동자가 서로를 경쟁의 상대로 여길 수밖에

없었던 임금 구조를 점차 기본급 비중을 높여 안정된 생활이 가능하도록 바꾸고 있다. 무엇보다 노동조합 활동으로 일상 근무 환경을 점점, 개선할 수 있는 회사로 바뀐 것이 큰 성과이다. 금속노조는 생산직 노동자만 가입하는 노조가 아니다. 산업별 노동조합으로서 누구나 가입하고, 자신의 권리를 찾을 수 있다. 노동자로서 권리를 찾기 원하면 금속노조와 상담하기 바란다. 노동조합의 문은 언제나 열려 있다.

“조선하청노동자 노조 할 권리 뿌리내린다”

[금속노조 가입하자 04] 금속노조 경남지부 거제통영고성 조선하청지회



금속노조 경남지부 거제고성통영 조선사내 하청지회가 2017년 2월 5일 조선소가 밀집한 거제, 통영, 고성 지역의 조선 하청노동자를 조직하기 위한 활동을 시작했다. 조선소 하청노동자들이 노조를 만들어 처지를 바꿔보자고 깃발을 올렸다.

한국 조선산업이 세계 1위를 휩쓸고, 조선업 호황으로 조선소가 있는 도시들은 번영을 누렸다. 조선업 호황의 화려함 뒤에 수많은 조선 하청노동자들의 희생이 숨어 있었다. 조선 하청노동자들은 방진 마스크와 귀마개 없이 잠시도 버틸 수 없는 철판 안에서 용접 불꽃과 씨름했다. 이 노동자들은 걸맞은 대우를 받지 못했다.

조선업 위기가 닥치자 한 사업장에서 비정규직부터 1만 명 단위로 잘려나갔다. 다단계 하청으로 인한 적은 임금을 당연히 받아들여야 했다. 조선하청 노동자들은 조선소에서 가장 열악한 대우를 받고 있지만, 노동조합으로 뭉치지 못하고 있다.

김동성 거제통영고성 조선하청지회장은 노동조합 활동을 시작한 이유에 대해 “대우조선에 3만 명이 넘는 조선하청노동자가 있는데 노조가 왜 없느냐는 질문 때문에 활동을 시작했다”라고 말을 꺼냈다. 김동성 지회장은 조선소 하청노동자들의 권리의식이 아직

미약하다고 말했다. 원청의 탄압으로 노동자들이 단체행동에 나서지 못한다고 설명했다. 원청은 노조 활동에 나서지 않는 하청노동자를 소속 업체를 폐업하는 방식으로 해고한다.

거제통영고성 조선하청지회는 조선사내 하청노동자들의 자신감과 권리의식을 북돋는 행동을 조직하고 있다. 지회가 지난해 말부터 벌인 550% 상여금 원상복구를 위한 운동이 대표 시도다. 하청노동자가 뭉쳐서 목소리를 내면 빼앗긴 몫을 정당하게 다시 찾을 수 있다는 자신감을 불어넣겠다는 운동이다.

이김춘택 노조 경남지부 조선하청조직사업 부장은 “대우조선 사내하청 업체들이 상여금 550%를 통째로 없애고 기본급에 집어넣어 최저임금을 맞추고 있다. 하청노동자 한 명당 1천만 원 이상 임금을 빼앗은 셈이다”라고 지적했다. “동의하지 않으면 업체가 망한다고 협박한다. 노동자들이 취업규칙 변경에 동의하지 않으면 통과될 때까지 취업규칙 변경안을 올리며 괴롭힌다. 하청노동자들이 울며 겨자 먹기로 동의하고 있다”라고 현장 상황을 전했다.

지회는 매주 수요일에 대우조선 앞에서 상여금 550% 원상복구를 요구하는 촛불집회

를 열고 있다. 문재인 대통령에게 부당한 상여금 삭감을 알리고 원상복구를 촉구하는 항의 서명을 조직하고 있다. 반응은 뜨겁다. 3천여 명에 가까운 대우조선 하청노동자들이 서명에 동참했다.

지회는 지금까지 모은 서명을 들고 상경해 청와대에 전달하고 문재인 대통령에게 답을 요구하겠다는 계획을 세우고 있다. 사실상 국가가 주인인 대우조선에서 정부의 최저임금 인상 정책을 무력화하는 꼼수가 벌어지고 있는 현실을 폭로하겠다는 의도다.

어렵고 힘든 사업장일수록 노동조합이 절실하다. 비정규직은 임금이 적고, 일이 힘들고, 해고의 위협을 더 많이 받지만, 노동조합을 만들고 유지하기 쉽지 않다. 비정규직 노조 결성이 힘든 이유는 노동자 개인에게 달린 문제가 아니다. 사회 구조의 문제다. 비정규직이 노조를 만들면 회사의 탄압으로 현장에서 살아남기 힘든 환경을 바꿔야 한다는 뜻이다.

김동성 지회장은 “조선소 비정규직 노동자들이 스스로 권리 찾기에 나서기 어려운 상황이다. 지회의 목표는 비정규직 노동자가 스스로 나서게 만드는 것이다”라며 “여건이 되는 사람이 나서서 지회 활동을 하고 있지만, 노동조합이 현장에 퍼져나갈 수 있도록 30대, 40대 후배들이 현장에서 힘을 내줬으면 한다”라고 당부했다. 지회는 노조가 더 많은 비정규직 노동자 조직을 위해 인력과 예산을 투여해 전국 방방곡곡 현장에 개입했으면 한다는 바람도 전했다.

거제통영고성 조선하청지회는 지난해 2월 창립 이후 1년 만에 조합원이 2.5배나 늘었다. 지회는 노동조합에 가입하고 활동을 하겠다는 노동자들이 속속 행동에 나서고 있다는 신호라고 보고 있다.

김동성 지회장은 “대우조선하청노동자조직위원회 활동할 때 10명을 넘은 적이 없었다”라며 “그때와 비교할 수 없을 만큼 많은 노동자가 함께하고 있다. 무궁무진한 가능성이 있다. 꼭 거제 조선 현장에 하청노동자 노동조합을 뿌리내리겠다”라고 각오를 밝혔다.