

- 2면 카드뉴스 / '죽지 않고 일할 권리', 중대재해기업처벌법
- 3면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 08 / 취업규칙 (1)
- 4면 알면 당하지 않는 노동법 15 / 휴업수당
- 6면 소식 I / 작업중지 휴업수당 원청책임 제도개선 토론회
- 7면 책 소개 / 『나, 조선소 노동자』
- 8면 이주노동 칼럼 / 이주노동자도 노동조합 합시다
- 8면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 08 / 근골격계 예방·조치
- 10면 소식 II / 드디어 대우조선 하청노동자들이 모였다
- 11면 금속노조는 내 친구 / 금속노조 원남산단지회(준)
- 12면 금속노조 가입하자 15 / 서울지부 하나철강분회



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2019년 6월호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509

웅장하고 환한 불빛 뒤로
가망게 타들어가는 노동자들
안전하고 건강한 일터는
노동자의 당연한 권리입니다



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

카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

1/6

3시간마다 1명이 죽고
5분마다 1명이 다치는
전쟁같은 일터



해마다 2,400명(하루 7명)
노동자의 죽음이 있어도
달라지지 않는 현장

카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

2/6

증가하는
하청·비정규 노동자 산재사망



2015년 주요 30개 기업
중대재해 사망자 95%가
하청노동자

카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

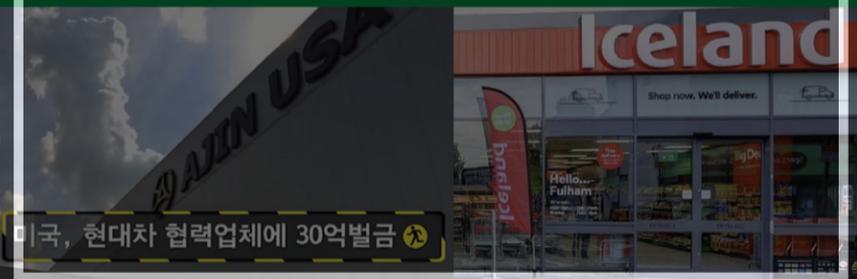
3/6

그럼 다른 나라는?

미국 하청노동자 숨진 현대기아차
협력업체에 벌금 30억 부과

영국 대형 슈퍼마켓체인 아이슬란드의
하청노동자 추락 사망에 벌금 37억 선고
기업살인법 제정으로 산재사망 감소

캐나다, 호주 등도 기업살인법 제정·시행



카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

4/6

산재사망을 줄이기 위한
민주노총의 해법 중 하나.

바로 바로~

중대재해 기업처벌법 제정!



중대재해기업처벌법

카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

5/6

어떤 내용을 담은 법인가? *...er has gone to jail*

기업, 공공기관이 안전의무를 위반해
사업장, 다중이용시설에서
재해가 발생했을 때

✓ 기업, 경영책임자, 공무원 강력 처벌 가능

✓ 특수고용, 하청 노동자 산재사망도
원청 처벌 가능

✓ 노동자와 일반 시민 모두가 적용 대상!!

카드뉴스 < 처벌해야 안전하다 >

6/6

어떤 내용을 담은 법인가? *...er has gone to jail*

기업, 공공기관이 안전의무를 위반해
사업장, 다중이용시설에서
재해가 발생했을 때

✓ 사망재해시
사업주는 3년 이상의 징역

✓ 고의성 있는 재해에는
법인 매출액의 1/10 벌금 부과

등 강력한 처벌 가능!
중대재해기업처벌법 제정으로
모든 노동자에게 "죽지 않고 일할 권리"

분량이 많더라도 ‘나의 노동조건’ 취업규칙을 자세히 살펴봅시다

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 08] 취업규칙 (1)

- 상시 10명 이상 사업장인데 취업규칙을 본 적이 없나요?
- 자유롭게 열람할 수 있는 곳에 취업규칙이 게시돼 있나요?
- 취업규칙에 근무시간과 임금 계산방법이 들어있나요?

근로기준법 93조 (취업규칙)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
 2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정 기간·지급 시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
 3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
 4. 퇴직에 관한 사항
 5. 「근로자퇴직급여 보장법」 4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
 8. 출산 전후 휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
 9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의 2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
 10. 업무 상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
- [시행일 : 2019.7.16.]
12. 표창과 제재에 관한 사항
 13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

근로기준법 94조 (규칙의 작성, 변경 절차)

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다. 8. 6월 6일 (현충일)

근로기준법 14조 (법령 요지 등의 게시)

- ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

근로기준법 97조(위반의 효력)

취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

▶ 내규(내부규정)? 근로조건? 복무규율?

더욱 정확한 표현은 ‘취업규칙’

- 취업규칙이란 노동자에게 공통으로 적용하는 ‘노동조건’이나 ‘복무규율’에 관해 사용자가 정하는 준칙을 의미합니다.
- 노동자와 사용자가 일대일로 체결하는 근로계약과 달리 취업규칙은 사업장 안에서 집단으로 적용하는 상위 규범입니다.

- 일반적으로 근로계약서나 단체협약이 없거나 모호하게 규정된 근무조건은 취업규칙을 적용합니다. 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로계약은 그 부분을 무효로 하고 취업규칙에 정한 기준을 따릅니다(근로기준법 97조).
- 실질적인 내용이 근로조건에 관한 것이라면 그 명칭이 무엇이든 상관 없습니다. 고용형태·직종·직급 등에 따라 별도의 취업규칙을 작성하는 회사도 있습니다.

▶ 노동조합과 단체협약이 없나요?

그렇다면 꼼꼼하게 취업규칙 살펴봐야!

- 취업규칙은 사용자가 일방적으로 정하는 근본 문제점이 있으므로, 노사교섭에 의한 단체협약으로 노동조건을 정하는 것이 맞습니다. 법률상 단체협약의 우선 효력(근로기준법 96조)을 인정하고 있습니다.
- 현실적으로 노동조합 없는 사업장이 많고, 단체협약이 있더라도 적용받지 못하는 노동자가 있기도 합니다. 이런 경우, 취업규칙을 더욱 자세히 살펴봐야 합니다.
- 회사 전체에 적용하는 내용이 담겨있어 취업규칙의 분량이 적진 않지만, 본인의 노동조건 전반이 들어있는 만큼 사업장의 취업규칙을 숙지하고 있는 것은 매우 중요합니다. 근로기준법 93~97조 등 취업규칙에 관한 노동관계법 내용도 함께 알고 있어야 합니다.

▶ 상시 10명 이상 사업장, 취업규칙 반드시 작성

- 근로기준법 93조에 따라 상시 10명 이상 노동자가 일하는 사업장은 시업·종업시간과 임금 계산방법 등에 관한 사항을 기재한 취업규칙을 반드시 작성해야 합니다.
- 취업규칙에 어떤 내용을 의무로 넣어야 하는지 근로기준법 93조(옆 표 참고)에 명시하고 있습니다.
- 특히 올해 7월 16일부터 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’을 시행하기 때문에 각 사업장은 그 이전에 직장 내 괴롭힘 예방·대응 방안 마련 등을 위한 취업규칙 변경을 마쳐야 합니다(근기법 93조 11호).
- 사용자가 취업규칙 작성의무를 위반한 경우(예컨대, 법정기재사항의 누락 등)에 500만 원 이하의 과태료를 부과합니다(근기법 116조 1항 2호).

▶ 작성·변경 시, 노동자 집단의 의견청취와 동의 필요

- 사용자는 취업규칙을 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 비치해 노동자 모두에게 알려야 할 의무가 있습니다. 신설 또는 변경 취업규칙에 대해 노동자에게 널리 알리는 절차가 필요합니다.
- 사용자는 작성 또는 변경 취업규칙에 노동자 집단의 의견을 적은 서면을 첨부해 고용노동부장관에게 신고해야 합니다.
- 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관해 과반수 노동자로 조직된 노동조합(그런 노동조합이 없는 경우 노동자 과반수)의 의견을 들어야 합니다. 노동자에게 불이익하게 변경하는 경우 동의를 받아야 합니다.

불이익한 취업규칙 변경의 판단기준 등 <취업규칙의 변경과 그 효력>에 대해 다음 호에서 설명하겠습니다.

사용자 귀책사유로 휴업하는 경우, 평균임금의 70% 이상 수당 받아야

[알면 당하지 않는 노동법 15] 휴업수당

문 1 설비고장으로 갑자기 하루 작업이 중단됐습니다. 회사는 작업이 중단된 날에 연차휴가 사용한 것으로 처리하겠다고 합니다. 얼마 전 물량이 없다고 조퇴를 시키는 경우가 있었는데, 조퇴로 일하지 못한 시간을 임금에서 공제했습니다. 이렇게 해도 되나요?

답 1 갑작스러운 설비고장이나 물량 부족으로 작업을 중단한 경우는 회사의 귀책사유로 인한 휴업에 해당합니다. 회사는 '휴업수당'을 줘야 합니다.

회사는 노동자에게 임금을 지급하는 대신 그 대가로 '노동력'을 구매한 것이므로, 사용자 측의 잘못으로 노무를 수행하지 못한 책임은 사용자가 부담하도록 하는 것이 타당합니다.

근로기준법 46조(휴업수당)

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

회사 사정으로 작업이 중단되어 노동자가 일을 할 수 있음에도 노무를 제공하지 못하는 경우가 있는데 이를 보통 '휴업'이라고 합니다. 근로기준법은 사용자의 귀책사유로 휴업했는데, 임금을 받지 못해 노동자의 생활이 위협당하는 상황은 부당하다는 취지로 회사 책임이 있는 사정(귀책사유)으로 휴업하는 경우, 회사가 노동자에게 '휴업수당'을 지급하도록 규정해 노동자의 최저생활을 보장하고 있습니다. 다만, 상시 네 명 이하의 노동자를 사용하는 사업장에는 적용하지 않습니다.

위 사례와 같이 휴업수당을 지급하지 않기 위해 사용자들이 연차 소진이나 조퇴 등을 강제 시행하는 경우가 종종 있습니다.

회사가 근로기준법상 연차휴가 대체제도를 활용해 개별 노동자의 의사에 반해 소정근로일에 해당하는 특정한 날에 연차휴가를 사용한 것으로 처리하려면 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합, 노조가 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 서면합의 해야 합니다(근로기준법 62조). 이 경우 대체할 근로일을 특정해야 합니다(고용노동부 행정해석 : 근로기준과-5454, 회시일 2004. 10. 12.).

즉, 갑작스러운 설비고장 등의 경우에 강제로 연차를 소진하게 시키는 행위는 적법한 연차휴가 대체 요건을 갖춘 것으로 볼 수 없고, 연차휴가제도 취지에도 반합니다.

위 사례와 같이 휴업수당을 지급하지 않기 위해 사용자가 연차 소진이나 조퇴 등을 강제 시행하는 행위는 강행법규인 근로기준법 위반으로 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형을 받을 수 있으므로(근로기준법 109조), 관할 노동청에 휴업수당 미지급에 대해 진정·고소를 제기할 수 있습니다.

■ 근로기준법상 휴업

휴업이란 사용자가 조업을 중단하는 행위를 뜻하는데, 사업장 전체 뿐 아니라 사업장 일부를 대상으로 한 휴업이 일반적입니다.

개별 노동자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있는데 사용자가 그 노동자의 의사에 반해 근로 제공의 수령을 거부하거나 근로 제공을 불가능하게 한 경우도 근로기준법상 휴업에 해당합니다. 또한, 1일 단위의 휴업뿐 아니라 시간 단위의 휴업도 가능합니다.



■ 사용자 귀책사유와 휴업수당 지급

휴업수당 지급의무가 발생하는 사용자의 귀책사유란 사용자의 지배범위 안에서 발생한 관리상, 경영상 장애로서 사용자가 불가항력을 주장할 수 없는 모든 사유를 말합니다. 법원과 고용노동부는 판매부진, 자금난, 원자재 부족, 공장 이전, 공사 중단, 시장불황, 생산량 감축, 산업재해 발생으로 인한 작업중지 등은 사용자의 지배범위 안에서 관리상, 경영상 장애로서 회사의 귀책사유에 해당한다고 보고 있습니다.

사용자 귀책사유로 휴업하는 경우 사용자는 평균임금(연장·야간·휴일근로수당을 포함한 임금)의 70% 이상을 휴업수당으로 노동자에게 줘야 합니다. 다만 이 금액이 통상임금을 초과하는 경우에 사용자는 통상임금의 100%를 지급해도 무방합니다(근로기준법 46조1항).

사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 중 노동자가 임금의 일부를 받은 경우, 휴업기간 중에 해당하는 평균임금에서 이미 지급한 임금을

▶ 나머지 금액에 100분의 70을 곱하여 휴업수당액을 산정합니다. 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에 통상임금과 휴업기간 중에 지급받은 임금과의 차액을 지급하여야 합니다(근로기준법 시행령 26조).

휴업수당의 지급 시기에 관해서는 특별한 정함이 없으나, 휴업수당은 일반임금에 대신하는 급여이므로 휴업 기간에 속하는 일반임금의 지급일에 줘야 합니다.

■ 휴업수당을 감액하는 경우

근로기준법 46조2항에 따라 '부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능'하여 '노동위원회의 승인'을 받으면 기준에 미치지 못하는 휴업수당을 주거나 주지 않을 수 있습니다.

'부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능'한 상황에 해당하더라도 노동위원회의 승인을 받지 못하면 휴업수당을 감액 지급할 수 없습니다.

'부득이한 사유'란 천재지변, 전쟁 등과 같은 불가항력 사유(휴업수당 지급의무가 원천적으로 발생하지 않는다고 볼 수 있는 사유) 외에 사용자로서 최대한의 주의를 기울여도 사회통념에 비추어 피할 수 없는 사고 등으로 볼 수 있습니다.

예를 들어 사용자의 예방대책 미흡으로 발생한 화재로 인해 휴업한 경우 '부득이한 사유'에 해당하지 않는다고 판단한 사례가 있습니다.

사용자의 귀책사유로 본 사례	<ul style="list-style-type: none"> 원도급업체 공사중단으로 하도급업체 조업중단 공장 이전, 기계파손, 작업량 감소 제품 판매 부진과 자금난 원자재의 부족, 주문 감소
해당하지 않는다고 본 사례	<ul style="list-style-type: none"> 유일한 원료공급원 상실 계절 사업인 천일염업체 하계휴업 3자의 방화로 인한 화재 천재지변 기타 자연현상에 의한 휴업

노동위원회의 감액승인사례를 살펴보면 노동자의 동의나 노사합의를 통한 휴업의 결정, 해고 회피나 기업도산 방지를 위한 휴업이라고 인정하는 경우, 파업으로 인해 정상조업이 불가능한 경우는 '부득이한 사유'에 해당할 수 있습니다.

휴업수당 감액 범위에 관해 법원은 '휴업 지급의 하한을 별도로 정하지 않은 이상, 사업장에 따라서 사용자가 휴업 지급을 전혀 하지 않는 것도 가능하다'라고 하여, 전액 감액이 가능하다는 견해입니다. 사용자들의 휴업제도 악용을 막기 위해 금속노조 대다수 사업장은 단체협약을 통해 휴업을 제한하고 있습니다.

단체협약에 휴업 지급의 하한을 명시하고 ▲휴업의 구체적인 사유와 범위 ▲휴업 시 임금 지급률 ▲부당한 휴업 시 추가 임금 지급 등의 조항은 물론, 휴업을 결정하는 노사합의 절차를 꼭 만들어야 합니다.

단체협약을 통해 휴업수당의 수준을 평균임금의 70%와 통상임금

중 높은 액수로 정하는 등 근로기준법상 기준보다 높은 수준으로 명시해야 합니다. 금속노조 사업장은 '평균임금의 80% 이상'으로 합의한 사업장이 많습니다.

경영상의 이유로 발생하는 위험을 사용자가 부담하는 것이 타당하고, 임금저하에 대해 회사가 최대한 책임지게 할 필요가 있기 때문입니다. 한편, 휴업수당 감액 사유에 대한 증명 책임은 사용자에게 있습니다.

■ 부분 휴업과 휴업수당

소정근로시간 이내에서 근로시간을 줄이는 경우, 줄어든 근로시간은 부분 휴업에 해당하고 사용자의 귀책사유가 있으면 휴업수당을 받아야 합니다.

소정근로시간은 노동자와 회사가 약속한 노동시간을 말하고, 1일 8시간, 1주 40시간 이내의 시간을 말합니다. 사용자는 근로계약상 약속한 기본 노동시간인 소정근로시간에 대한 임금지급 의무가 있으며, 별도의 변경합의가 없는 한 소정근로시간을 사용자가 임의로 바꿀 수 없습니다.

회사가 출근 이후에 갑자기 퇴근하라는 경우 강제퇴근이든, 합의한 퇴근이든 휴업수당을 받아야 합니다.

회사가 흔히 '꺼기'라는 이름으로 아르바이트 노동자가 출근했으나 업무를 주지 않으면서 마음대로 소정근로시간을 줄이고, 퇴근시키면서 일당을 깎는 경우가 있습니다. 이런 행위는 명백한 휴업수당 미지급으로 임금채불에 해당합니다.

1주 동안 소정근로일 전부를 휴업하지 않은 경우, 휴업한 날을 제외한 소정근로일 전부를 개근했다면 유급 주휴일을 받아야 합니다. 1주의 전부를 출근하지 않은 경우, 유급 주휴일을 주지 않을 수 있습니다.

마찬가지로 한 달 전부 출근하지 않은 경우, 해당 월의 유급휴가를 받지 못할 수 있으나 이 중 일부만 휴업하고 나머지 소정근로일을 개근했다면 월 단위 연차유급휴가를 받아야 합니다.

예를 들어, 회사가 일 소정근로시간 8시간인데 6시간 근무하고 일이 없다며 퇴근하라고 한다면, 단축한 2시간에 대해 휴업수당을 받아야 합니다.

임금은 근무 6시간분 + (근무하지 않은 2시간 × 평균임금 70% 이상)을 받아야 합니다. 이 경우 일 소정근로시간은 8시간으로 처리해야 하므로 주휴수당은 일 소정근로시간인 8시간분에 대해 받아야 합니다.

한편 회사가 갑자기 업무가 없다고 대기발령을 내리는 경우가 있습니다. '대기발령'이란 노동자가 직무를 수행할 경우, 업무에 장애가 발생할 것을 우려해 일시적으로 직무를 하지 못하도록 하는 사용자의 인사처분입니다.

일감이 부족하다거나 업무나 없다는 등의 사용자 측의 귀책사유에 해당하는 경영상 필요에 따라 대기발령을 내리는 경우, 이는 근로기준법상 휴업에 해당합니다. 따라서 휴업급여를 받을 수 있습니다.

하청노동자 휴업수당 청구 막는 노동부...원청책임, 법률로 강제해야

[소식 |] 중대 재해 휴업수당 원청책임 제도개선 토론회

사업주의 책임으로 중대 재해가 벌어진 사업장에서 작업중지 명령이 떨어졌다. 정규직 노동자는 작업중지 기간 휴업수당을 받지만, 하청노동자는 휴업수당을 받지 못하는 사례가 대부분이다. 원청의 책임을 법률로 강제해 이런 억울한 상황을 막자는 취지로 민주노총과 금속노조가 지난 4월 26일 '중대 재해 작업중지 휴업수당 원청책임 제도개선 토론회'를 열었다. 이날 토론회자들은 원청의 책임으로 발생한 중대 재해로 작업중지가 내려져 하청노동자가 생활고를 겪는 상황을 소개했다. 노동조합이 없거나 영세한 업체 소속 하청노동자가 더 큰 피해를 본다고 입을 모았다.

고용노동부, “휴업수당은 임금 아니다.” 대법원 판례에 어긋나는 부당한 해석

고용노동부가 근로기준법을 왜곡 해석해 하청노동자의 작업중지 기간 중 휴업수당 청구를 막고 있다는 지적도 나왔다. 근로기준법 46조는 “사용자의 귀책 사유로 휴업하는 경우 평균임금의 100분의 70 이상을 수당으로 지급할 것”을 규정하고 있다. 근로기준법 44조는 “하수급인이 직상수급인의 귀책 사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못하면 그 직상수급인은 하수급인과 연대하여 책임을 진다”고 명시하고 있다. 고용노동부는 ‘휴업수당은 임금이 아니다’라는 견해로, 휴업수당을 직상수급인에게 청구할 수 없다고 주장하고 있다. 대법원은 휴업수당은 임금에 포함한다는 판결을 내렸다. 고용노동부의 해석은 대법원 판례에 어긋나는 부당한 해석이다.

이환춘 금속노조 법률원 변호사는 “고용노동부의 부당 행정해석을 배척하려면 근로기준법 개정이 필요하다”라며 “직상수급인의 귀책 사유 범위를 명확히 하고, 임금의 범위에 휴업수당을 포함하도록 개정하는 방안이 있다”라고 제안했다.

“근로기준법 시행령과 행정해석만 바꿔도 하청노동자 휴업수당 보장 가능한데”

이환춘 변호사는 “근로기준법 시행령을 고치는 방법도 있다. 수급인의 귀책 사유 항목에 수급인의 귀책 사유로 인한 휴업으로 하수급인이 도

급사업을 정상 수행하지 못한 경우를 넣어야 한다”라며 “귀책 사유의 범위를 명확히 해 법을 개정하지 않고 행정해석만 변경해 하청노동자의 휴업수당을 보장하는 길을 열 수 있다”라고 덧붙였다.



민주노총과 금속노조가 4월 26일 민주노총 15층 교육원 강당에서 '중대 재해 작업중지 휴업수당 원청책임 제도개선 토론회'를 열고 있다. 사진=임연철

이날 토론회에서 노동조합이 사회 쟁점으로 만드는 투쟁을 벌여 작업중지 기간 중 휴업수당을 받아낸 사례가 나왔다. 이김춘택 금속노조 경남지부 거제통영고성조선하청지회 조직사업부장은 “2년 전 5월 1일 삼성중공업 크레인 사고로 여러 노동자가 죽고, 전면 작업중지가 내려졌다”라며 “안전을 위해 작업중지 명령을 내렸지만 하청노동자들은 일을 못 해 임금을 받지 못한다고 정문 앞에서 한숨만 쉬고 있었다”라고 얘기를 꺼냈다.

이김춘택 조직사업부장은 “조선소 정규직은 통상임금의 100%로 휴업수당을 받지만, 사내하청은 작업중지 기간 휴업수당을 받은 사례가 한 번도 없다”라며 “당시 사고가 사회 쟁점이 되고, 정치권이 관심을 보이자 삼성중공업이 65억 원을 142개 업체 하청노동자 휴업수당으로 줬다. 이마저 법적 기준에 미치지 못하는 금액이었다”라고 보고했다.

이김춘택 부장은 “현재 법 제도와 고용노동부의 행정해석 아래에서 하청노동자만 피해를 뒤집어쓰는 구조다. 삼성중공업 사례처럼 원청은 휴업수당 지급을 피하거나 금액을 줄이려고 시도한다. 원청의 책임을 분명히 묻는 법 개정이 필요하다”라고 강조했다.

노조로 모여야 권리 찾을 수 있다

토론 참가자들은 하청노동자들이 노동조합을

만들어 쟁취한 단협으로 중대 재해 발생 시 휴업수당을 강제하고, 피해를 회복한 과정을 소개했다.

임용우 건설산업연맹 플랜트건설노조 정책기획실장은 “포스코에서 중대 재해가 일어나서 열흘 동안 휴업에 들어갔다. 노조는 포항고용노동지청에 휴업수당 지급을 지도 감독하라고 요구했다”라며 “고용노동부의 휴업수당 관련 회신을 근거로 하청노동자 609명이 열흘 동안 입은 8억 2,860만 원의 임금손실 피해를 보전할 수 있었다. 원청인 포스코가 이 금액을 지급했다”라고 강조했다.

플랜트건설노조 포항지부, 여수지부, 전남동부·경남서부지부, 울산지부가 단협에 휴업보장을 명시해 휴업 기간에 임금손실을 보상받고 있다. 플랜트 건설 하청노동자들은 이 단협을 근거로 원청에 휴업으로 입은 피해를 막아낼 수 있다.

임용우 실장은 “투쟁으로 만든 단협으로 원청 책임을 분명히 했고, 피해 금액도 받아낼 수 있었다”라며 “노조가 없으면 재해가 발생해도 하청노동자가 대응할 방법이 없다”라고 지적했다.

김동성 금속노조 거제통영고성조선사내하청지회장은 “원청 노동조합이 작업중지를 내리고 연장하려면 하청노동자가 이런 움직임에 불만을 품는다”라며 “휴업 기간 임금이 나오지 않기 때문에 빨리 일해야 한다고 생각하기 때문이다. 이런 상황에서 안전을 위한 작업중지권을 자신의 권리라고 생각할 수 없다”라고 안타까워했다.

김동성 지회장은 “하청노동자가 안전하게 일할 권리를 보장받으려면 법을 개정하고 잘못된 법 해석을 바로잡아야 한다. 하청노동자가 작업중지권은 자신의 권리라고 인식하게 해야 한다”라며 “지회가 법 제도개선 청원 운동 등으로 이런 흐름을 만들겠다”라고 밝혔다.

절대 반복하면 안 될, 삼성중공업 크레인 사고 피해 노동자 아홉 명의 증언

[책 소개] 『나, 조선소 노동자』

2017년 5월 1일 노동절 14시 52분, 거제 삼성중공업 해양플랜트 작업장에서 골리앗크레인과 지브크레인이 충돌하는 사고가 발생했다. 지브크레인을 지탱하는 강철와이어가 끊어지면서 붐대와 와이어가 크레인 밑에 있던 노동자들을 덮쳤다. 여섯 명의 노동자가 목숨을 잃었고, 스물다섯 명 이상의 노동자가 다쳤다.

사고가 나자 당시 선거운동에 한창이던 대통령 후보들은 앞다투어 병원으로 찾아와 유가족의 손을 잡았다. 조선소에서 하청노동자가 죽음을 당하는 ‘위험의 외주화’에 대해 비판의 목소리를 높였고 대책 마련을 약속했다.

2년이 지난 지금 ‘위험의 외주화’ 현실은 전혀 달라지지 않았고, 하청 노동자는 계속 죽음을 당하고 있다. 사고를 직접 목격한 노동자 수백 명이 트라우마로 고통을 받았고, 지금도 고통받고 있다. 이런 현실을 비웃기라도 하듯 창원지방법원 통영지원 유아람 판사는 크레인 사고의 책임이 있는 삼성중공업과 경영자에게 무죄를 선고하고, 현장 노동자들만 처벌하는 판결을 내렸다. 노동부 조사와 경찰의 수사, 대통령의 약속으로 만든 국민참여조사위원회의 조사를 통해서도 사고의 진상은 제대로 밝혀지지 않았다. 노동자의 죽음과 고통은 사람들의 기억 속에서 사라져가고, 다른 죽음과 다른 고통이 이어지고 있다.

『나, 조선소 노동자』는 삼성중공업 크레인 사고로 다치고, 트라우마로 고통받고 있는 조선소 하청노동자 아홉 명의 목소리를 기록한 책

이다. 이들의 목소리는 왜 노동절 휴일에 출근해서 일해야 했는지, 하청노동자가 평소에 어떤 위험 속에서 죽고 다치며 일을 해왔는지, 사고로 인한 트라우마로 지금까지 어떤 고통을 당하고 있는지 증언하고 있다. 사고의 근본책임이 누구에게 있는지, 사고 이후 정부는 어떻게 책임을 회피하며 노동자들을 더욱 고통스럽게 했는지 묻고 있다. 국민 대부분은 조선소에서 일하는 하청노동자의 현실과 매일 매일 경험하는 무법천지의 일상에 대해 큰 관심이 없거나, 쉽게 이해하지 못한다. 하청노동자의 죽음이 기사로 나와야 잠시 관심을 기울이다 곧 잊어버릴 뿐이다.

잊히지 않기 위해서 아홉 명의 조선소 하청노동자가 용기를 내서 자신의 이야기를 들려주었다. 구술 기록단 열한 명이 노동자의 이야기를 귀 기울여 듣고, 함께 아파하며 소중한 기록으로 남겼다.

“언젠가는 우리나라에도 중대재해기업처벌법 같은 게 통과될 날이 오겠죠. 그러니 기록을 남겨야죠. 저는 살아있으니까요. 그 사고를 겪었고 진실을 알고 있으니까요. 제가 가진 거라고는 그것뿐이니까요”라는 하청노동자의 말에는 삼성중공업 크레인 사고의 진실을 기록하고 알려야 한다는 절실한 마음이 담겨있다.

보다 많은 노동자가 <나, 조선소 노동자>를 읽고 조선소 하청노동자의 목소리를 들어주길 바란다. 함께 아파하고, 위로의 손을 내밀어 주었으면 좋겠다.

다시는 반복되어서는 안 될, 노동절 크레인 참사의 진실 삼성중공업 크레인 사고 피해 노동자 아홉 명의 증언

배 만들던 사람들의 인생, 노동, 상처에 관한 이야기

나, 조선소노동자

<p>사고 이후로 어디 나가면 불안함이 커졌어요. 아이가 계속 놀이동산 가자고 하는데 아직 못 갔어요.</p>	<p>와이어가, 휘젓터라니까요. 땅바닥에 뿜기면서, 괴물처럼요. 조금만 더 가까웠으면 어떻게 했을지 몰라요.</p>	<p>일하러 가야 하는데 못가고 있어요. 뭐가 무서운지 모르겠어요. 왜 안가는 지도 모르겠어요.</p>
<p>가슴 밖에 뭐가 있는 듯한 느낌이 드는데, 언제 다 내려갈까요? 죄가 있는 사람은 확실히 처벌을 받아야지요. 그래야 끝나지요.</p>	<p>여기에 삶이 있고, 노동이 있고, 한국 사회의 현주소가 있다</p>	
<p>형편이 좋든아닌... 우리는 형제이자 친구였어요. 책임지는 사람은 어디 있나요. 제가 가진 거 진실뿐이에요.</p>	<p>말로는 위험하고 부당한 일은 거부하라고 하는데, 말로는 하지 말라고 하는데 우리가 '안 한다' 할 수는 없는 거죠.</p> <p style="text-align: right;">코난박스</p>	<p>이제 난 조선소 일을 못하겠구나... 제가 가진 스트레스는 90%가 직업문제예요</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">저희 팀 막내가 쓰러져 있는 모습을 보았어요. 아무런 도움을 주지 못했어요...</p>



기획 마창거제 산후련방 운동연합 **값 15,000원** 코난박스

삼성크레인 사고 2년 살인의 책임자는 멀쩡하고 참담한 환경에서 생존한 살아온 노동자들은 처참했던 그날이 몸에 흠어진 파편처럼 새겨져 트라우마로 고통 받고 있다. 일터에서 어떻게 위험이 방지되거나 조정되며 누가 그 위험에 가장 가까이 내몰리는가에 대한 세밀한 증언이다. 아홉 사람의 과거와 현재는 우리 사회의 과거와 현재를 비추는 거울이며, 우리 사회가 어떤 미래를 선택할 것인지를 통렬히 묻는 말이기도 하다.

『나, 조선소 노동자』는 문오프라인 서점에서 구입할 수 있다. 마창거제 산후련에 문의도 가능 ☎ 055-267-0489

나, 조선소 노동자 이 책은 마창거제산후련이 크레인사고의 생존노동자들의 상처를 치유하는 활동의 일환으로 기획하였고 금속노조경남지부 사회연대기금의 지원으로 이루어졌다.

이주노동자도 같은 노동자...노동조합에서 함께 권리 찾아요

[이주노동 칼럼] 이주노동자도 노동조합 합시다!

“외국인도 노동조합에 가입할 수 있어요?” 이주노동자 권리 운동을 하면서 자주 듣는 질문이다. 결론은 물론 가입할 수 있다. 현재 한국사회에 이주민 약 230만 명이 산다. 이주노동자는 100만 명이 훌쩍 넘는다. 한국 정부와 이주노동자 본국 정부가 협약을 맺어 들어오는 고용허가제 노동자(E-9 비자) 약 27만 명, 중국·옛 소련 동포 방문취업제 노동자(H-2 비자) 약 25만 명, 요리상 등 특정 활동(E-7 비자) 약 2만1천 명, 선원취업(E-10 비자) 약 1만6천 명, 회화 강사(E-2 비자) 약 1만3천 명, 예술흥행 연예 관련(E-6 비자) 약 3천 명 등 취업비자를 가진 노동자가 대략 60만 명이다. 미등록 체류자 약 35만 명이 있고, 결혼이민자(F-6 비자), 영주권자(F-5 비자), 외국 국적 동포(F-4 비자) 가운데 노동하는 이들을 적게 잡아 절반 정도라고 추정해 합하면 130만 명 이상이다. 이들 이주노동자는 당연히 노동조합에 가입해 활동할 수 있다.

대법원, “취업자격이 없는 외국인도 노동조합 결성과 가입할 수 있어”

이주노동자의 노조가입은 법률상도 가능하다. 대한민국 헌법에 따라 노조 할 권리가 있다. 헌법 6조 2항은 ‘외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다’라고 규정하고 있다.

근로기준법 등 노동관계법들은 이주노동자의 노조 할 권리를 보장한다. 근로기준법 6조(균등한 처우)는 ‘사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다’라고 규정한다. 노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 2조 1항은 “근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다’라고 명시하고, 5조는 ‘(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다’라고 규정하고 있다.

특히 대법원은 2015년에 이주노동자노동조합 설립신고 관련 판결에서 ‘취업자격이 없는 외



금속노조는 매년 이주노동자들이 가입한 사업장을 방문해 해당 이주노동자 조합원들을 격려해 왔다. 지난 2017년 1월, 금속노조 임원이 경주지부 엠에스오토텍지회를 방문해 이주노동자 조합원에게 금속노조 마크를 새긴 방한 귀마개를 전달하고 있다.

국인도 노동조합법상 근로자에 해당하고 노동조합 결성과 가입을 할 수 있다’라고 판결했다. 미등록 체류자도 노조결성이 가능하다. 결국, 현재 이주노동자가 노동조합에 가입하여 활동할 수 있는 한국 법률상 제약은 거의 없다.

민주노총에 이주노동자 조합원이 있어요?

민주노총 가맹조직인 금속노조, 건설노조, 공공운수노조, 화학섬유노조는 물론이고 이주노동자노동조합(MTU), 대구성서공단노조(STU)에 약 2천5백 명의 이주노동자가 가입해 있다. 2001년 평등노조 이주지부를 처음으로 만든 이래 많은 활동가와 이주노동자들이 노동조합에서 이주노동자를 받아들이고 함께 활동해야 한다는 사실을 꾸준히 알리고 설득해 온 결과다.

금속노조는 노사협약에 이주노동자의 노동조합 활동보장을 못 박고 있다. 금속산별협약 40조 1항은 ‘회사는 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않고, 이로 인한 고용문제 발생 시 고용이 보장되도록 한다’라는 내용을 담고 있다.

이주노동자들은 왜 노조에 가입 않나?

물론 아직은 적은 숫자다. 이주노동자 조합원이 적은 이유는 몇 가지로 진단해 볼 수 있다. 첫째, 이주노동자들이 노동조합에 대해서 잘 모른다. 중국, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 러시아 등 옛 사회주의권 국가는 노조가 정부 기구화되어 있으므로, 이 나라 출신 노동자는 노조에 대한 인식이 많지 않다.

네팔, 방글라데시, 필리핀, 인도네시아, 캄보

디아 등 노동운동, 정치·사회활동이 활발한 나라에서 온 노동자는 노조를 알고 있는 경우가 상대적으로 많다.

둘째, 본국에서 출국 전 교육이나 한국에서 입국 후 교육을 할 때 노조에 대해 부정적으로 교육한다. 가입하지 말라고 한다거나, 위험하다거나, 하면 안 되는 행동으로 말한다. 물론 한국정부가 이런 식으로 교육하도록 만든다. 이주노동자들은 괜히 나중에 불이익이 받을 수 있다는 생각을 할 수 있다. 체류 기간이 4년 10개월로 짧으니 문제가 생길 때 도움을 받고 싶어 하는 노동자가 대부분이다.

셋째, 한국의 노조들이 이주노동자 사업을 본격적으로 하지 않았다. 이주노동자에게 노동조합을 알리고 같이 하려는 활동이 절실한 상황이다.

민주노총과 산별노조가 적극 조직해야

이주노동자가 상담을 통해 노조에 가입하거나, 사업장 안에서 노조를 만들 때 같이 가입할 수 있다. 임금체불, 산업재해, 퇴직금, 사업장 안 각종 차별 등 숱한 문제로 상담을 많이 하므로 노조가 공단지역 등에서 상담사업을 통해 이주노동자와 접촉을 자주 해야 한다. 같은 나라 출신 조합원들이 있으면 아무래도 가입하기가 더 쉽다. 이주노조나 성서공단노조는 이주노동자가 상근활동가로 있어서 같은 나라 출신 노동자와 소통을 잘한다.

언어 소통이 중요하다. 민주노총 산별노조의 중앙·지역 차원에서 해당 업종에 많이 일하는 나라의 언어가 가능한 사람을 채용하거나 연계를 강화해야 한다. 이주노동자 출신 나라의 말로 노조에 관해 알리고, 교육하고 조직화에 투자해야 한다.

한국사회 어디든 이주노동자가 없는 곳이 없고, 이주노동자는 노동인구 감소에 따라 앞으로 더욱 늘어난다. 이주노동자가 노조에 함께할 수 있도록, 국경을 넘어 연대할 수 있도록 더 많은 인력과 재정의 투자와 사업하는 노력이 필요하다. 이주노동자는 노동자다. 함께 노조하자!

정영섭_〈이주공동행동〉 집행위원

사업주는 근골격계 부담작업에 대해 3년마다 유해요인 조사 시행해야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 08] 근골격계질환 예방·사후조치

관련 법	주요 내용
산업안전보건법 24조 (보건조치)	① 사업주는 사업을 할 때 다음 각호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
산업안전보건기준에 관한 규칙 656조 (정의)	2. '근골격계질환'이란 반복적인 동작, 부적절한 작업 자세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인에 의하여 발생하는 건강장해로서 목, 어깨, 허리, 팔·다리의 신경·근육 및 그 주변 신체조직 등에 나타나는 질환을 말한다.
산업안전보건기준에 관한 규칙 657조 (유해요인 조사)	① 사업주는 노동자가 근골격계 부담작업을 하는 경우에 3년마다 설비·작업공정·작업량·작업속도 등 작업장 상황, 작업시간·작업 자세·작업방법 등 작업조건 작업과 관련된 근골격계질환 징후와 증상 유무 등에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.

근골격계질환 예방과 관련한 사업주의 의무는 동시에 노동자가 사업주에게 근골격계 예방을 요구할 수 있는 권리이기도 하다

2000년 초반 노동자들의 근골격계 대책 마련 투쟁으로 산업안전보건법 24조를 개정하면서 **사업주는 근골격계 부담작업에 대해서 근골격계 유해요인 조사를 3년마다 실시해야** 한다. 2004년 근골격계 유해요인 조사가 처음 시작된 후 2019년 현재 모두 여섯 차례 정기 유해요인 조사를 시행하고 있다.

산업안전보건법 67조에 의해 근골격계 유해요인 조사를 하지 않은 사업주는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있다.



산업안전보건연구원의 2014년 5인 이상 제조업 사업장 유해요인 조사 시행 현황 자료를 보면 조사에 참여한 100,773개 사업장 가운데 19.0%만 유해요인 조사를 했고, 5인 미만 사업장에 대한 정보는 없었다.

〈녹산공단 희망 찾기〉가 지난 2016년 4월부터 석 달 동안 시행한 설문조사에서 응답자의 51.4%가 근골격계 유해요인 조사를 경험한 적이 없다고 응답했고, 32%의 노동자는 유해요인조사가 무엇인지 알지 못했다.

사업주 대부분이 법률이 규정한 근골격계 유해요인 조사를 제대로 하지 않고 있다. 지도 감독과 처벌을 통해 법률을 지키도록 만들 의무가 있는 고용노동부도 제 역할을 다하지 않고 있다.

이런 상황이라 근골격계질환은 도통 줄지 않고 있다. 산업재해 통계를 통

해서도 확인 할 수 있다. 2016년 작업 관련성 질환은 모두 5,642건인데 이 가운데 근골격계질환은 신체 부담작업 2,098건과 요통 2,737건으로 전체 85.7%를 차지하고 있다. 2017년 산업재해 통계 가운데 작업 관련성 질환은 모두 6,129건인데, 이 가운데 신체 부담작업 2,436건과 요통 2,638건으로 82.3%에 해당한다.

근골격계질환은 초기 단계에서 휴식을 취하면 통증이 없어지는 등 악화 와 호전을 반복하지만, 이 단계를 넘어가면 휴식을 취해도 통증이 계속된다. 통증으로 인해 잠을 깨고 불면증을 호소하는 이가 많다.

사업주가 제대로 조사를 하지 않고 작업환경 개선을 하지 않는다고 참고 견디면 안 된다. 사업주에게 근골격계질환 예방과 사후조치를 일상으로 요구해야 한다.

관련 법	주요 내용
산업안전보건기준에 관한 규칙 659조 (작업환경 개선)	사업주는 유해요인 조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우에 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치 를 하여야 한다.
산업안전보건기준에 관한 규칙 660조 (통지 및 사후조치)	① 근로자는 근골격계 부담작업으로 인하여 운동 범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다. ② 사업주는 근골격계 부담작업으로 인하여 1항에 따른 징후가 나타난 근로자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 659조에 따른 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.



노동자는 근골격계 부담작업에 따른 증상이 나타나면 사업주에게 사실을 통지하고, 사업주는 의학 조치와 작업환경 개선 등을 해야 한다.

특히, 근골격계 부담작업으로 쥐는 힘이 저하되거나 통증 등이 발생하면 사업주에게 치료 등을 적극적으로 요구해야 한다. 사업주가 “개인 질환이라서 책임이 없다”라고 하거나, “산업재해가 아니라 의학 조치를 해 줄 수 없다”라는 식으로 나오면, 산업안전보건기준에 관한 규칙 660조를 들이밀어야 한다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

대우조선 하청노동자들, 사내에서 첫 대규모 집회 ...“금속노조로 뭉칩시다”

[소식 II] 드디어 대우조선 하청노동자들이 모였다



5월 10일 경남 거제 대우조선 민주광장에서 연 '대우조선 하청노동자 총궐기대회'에 2천 명이 넘는 대우조선 하청노동자가 참석했다. 이날 집회에 대우조선지회 노동자들이 함께 했다. 지회 제공

지난 5월 10일 12시, 거제 대우조선해양 PD C#1 광장으로 하청노동자가 하나, 둘 모이기 시작했다. 점심밥을 거른 노동자들은 금속노조 거제통영고성조선하청지회(아래 거통고조선하청지회)가 준비한 머리띠를 받아 들고 줄을 맞춰 앉으며 광장을 가득 메웠다. 2천 명이 넘는 하청노동자의 박수와 함성이 대우조선 야드에 찌렁찌렁하게 울리며, 역사적인 하청노동자 총궐기대회를 시작했다. 모두 깜짝 놀랐다. 무법천지 조선소에서 매일매일 분하고 억울한 일을 당하고 살면서 아무 말 못 하고 살아온 하청노동자가 이렇게 많이 모일 거라고 누구도 예상하지 못했다. 총궐기대회에 모인 2천여 명의 하청노동자는 가슴 뭉클한 감동을 느꼈다.

헌신짝 버리듯 약속 저버린 대우조선, 터져버린 하청노동자들의 분노

대우조선이 지난해 말 정규직 노동조합과 단체교섭에서 약속한 2018년 성과급을 지급하지 않은 것이 사건의 발단이었다.

3월 말 주주총회가 끝나면 지급한다는 소문이 돌았다. 주주총회가 끝나고 4월이 다 가도록 감감무소식이었다. 4월 26일 정규직노동자에게 성과급 줬다. 하청노동자는 왜 주지 않았는지, 언제 줄지 아무런 설명이나 해명이 없었다. 원청 대우조선이 하청노동자에게 성과급을 주면 불법이라서 못 준다는 얘기가 흘러나왔다. 결국, 참고 참았던 하청노동자의 분노가 터지기 시작했다.

2019년 초부터 대우조선 현장은 하청노동자의 임금인상 요구로 술렁이고 있었다. 조선

소가 어렵다며 몇 년 동안 하청노동자 임금은 삭감됐고, 최저임금 인상을 편법으로 피하기 위해 상여금 550%마저 없었다. 그래서 올해 어느 때보다 임금인상 요구가 컸다.

도장업체 파워그라인더 노동자들이 먼저 나섰다. 2월 말~3월 초 300여 명의 파워그라인더 노동자들이 일당 2만 원 인상을 요구하며 15일 동안 파업투쟁을 벌였다. 대우조선에서 처음으로 벌어진 하청노동자의 집단행동이었다.

거통고조선하청지회의 꾸준한 현장활동

빼앗긴 상여금 550%를 되찾기 위한 '되찾자! 550'운동을 2017년 말부터 지속해 온 거통고조선하청지회는 하청노동자의 요구와 분노를 하나로 묶어내는 역할을 했다. 2018년 말부터 하청노동자 임금인상 투쟁을 준비했다. 두 번의 설문조사를 통해 하청노동자 8대 요구안을 확정하고, 기자회견을 열어 원청 대우조선해양에 단체교섭을 요구했다.

지회는 대우조선 원청이 성과급을 주지 않자 하청노동자 총궐기대회를 결정하고, 현장 곳곳을 뛰어다니며 “이번에 꼭 하청노동자가 뭉쳐서 본때를 보여주자”라고 알리고 호소했다.

금속노조 대우조선지회는 하청노동자가 두려움을 극복하고 총궐기대회로 모이는 데 중요한 역할을 했다. 2019년 초부터 원하청노동조합이 공동투쟁을 논의했고, 5월 10일 1차 총궐기대회도 함께 결정하고 준비했다.

총궐기대회를 마친 노동자들은 대우조선 대표이사에게 성과급을 지급하라! 하청노동자의 성난 목소리가 행진대열을 따라 본관으로 향했다. 5월 14일까지 성과급을 지급하라는 요구가 담긴 공문을 대우조선 인사총무 담당 상무에게 전달했다.

하청노동자의 단결과 힘에 놀란 대우조선 원청은 5월 14일 하청업체를 통해 성과급을 지급했다. 그러나 성과급이 아닌 '경영지원

금'이라는 이름으로, 기존의 합의 내용과 전혀 다르게 업체별로 차등해서 지급했고, 일당제, 직시급제, 물량팀, 이주노동자에게 지급하지 않음으로써 끝까지 하청노동자를 무시하고 우롱했다.

노동자 우롱하는 대우조선 원청에 금속노조 가입으로 화답한 하청노동자들

5월 16일 대우조선 하청노동자는 2차 총궐기대회로 또다시 모였다. 800여 명의 하청노동자와 200여 명의 정규직 노동자들이 참여했다. 이날 2차 총궐기대회 현장에서 120명의 하청노동자가 노동조합에 가입했다. 조선소 하청노동자의 대규모 노동조합 가입의 첫걸음을 내디딘 날이다.

김동성 거통고조선하청지회장은 “삼만 오천 명이던 하청노동자가 일만 오천 명으로 줄었다. 그러나 우리는 여전히 모래알이다. 더는 망설일 이유가 없다. 단단하게 뭉쳐 저항하기 위해 하청노조에 가입하자”라고 목소리를 높였다.

거통고조선하청지회는 1차, 2차 총궐기로 확인한 하청노동자의 힘을 바탕으로 하청노동자 임금인상 투쟁을 본격적으로 시작했다. 더는 주면 주는 대로 가만히 있지 않겠다. 2019년에는 하청노동자의 힘으로 '시급 2천 원, 일당 2만 원 임금인상' 요구를 실현할 계획이다. 거제의 조선소에 하청노동조합의 토대를 튼튼하게 마련할 것이다. “금속노조로 모여 차별과 고용불안을 함께 없애자”

이김춘택_경남지부 조직사업부장



5월 16일 금속노조 대우조선지회가 주최한 '생존권 사수를 위한 원·하청 공동 중식집회'에서 대우조선 하청노동자들이 노조 가입원서를 들고 구호를 외치고 있다. 임연철 편집국장

2019년 월급, 제대로 받으셨나요?

아시죠?

올해 최저임금은 시간당 8,350원입니다.
(월 209시간, 1,745,150원)



그런데 말입니다

최저임금은 올라도
왜 우리 월급은 백날 제자리일까요?

2018년 최저임금법 개악!

2019년부터 상여금과 식대의 일부를 기본급에 포함시키기 때문!

1. **매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금의 일부가 최저임금에 포함**
2019년 최저임금 월 1,745,150원의 25%(약 436,288원)를 초과하는 부분
2. **현금성 복리후생비(식비, 숙박비, 교통비 등)의 일부가 최저임금에 포함**
2019년 최저임금 월 1,745,150원의 7%(약 122,161원)를 초과하는 부분
3. **최저임금에 포함하지 않는 금액의 비율은 매년 축소**
2024년이면 매월 1회 이상 지급되는 정기상여금과 현금성 복리후생비 전액 최저임금에 포함

최저임금 올라도 실제로는 임금 동결! 심지어 삭감!
결코 남 일이 아닙니다!

최저임금법 개악 과정에 숨은 '악마의 디테일', '취업규칙 불이익변경 원칙' 훼손!

최저임금법 개악 과정에서 최저임금법 제6조의 2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례) 조항 신설 상여금 등 1개월 초과 주기로 지급하는 임금을 최저임금에 포함시키기 위해서 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우, 과반수 노동자나 그들이 속한 노동조합의 '의견청취'만으로도 가능하게 함.(원래 취업규칙은 노동자 과반수 이상 동의를 얻어야만 바꿀 수 있음)

금속노조의 조합원은 일터의 주인이며, 세상의 주인입니다

꼬박꼬박 뭉텅이로 떼어 가는 소개 수수료, 근로계약서 미작성, 4대 보험 미가입...
사업주는 주휴수당 줄 생각 없고, 주말에도 휴일수당 못 받고 일하기 일쑤...
연차휴가는 내 맘대로 쓰지도 못해, 연차휴가 다 못 썼는데도 수당은 안 주고...
다치고 아파도 산재신청은 그림의 떡... 답답하고 억울해서 노동조합 해야 하나 고민해 봐도
몇 명을 모아야 하는지, 어떻게 해야 하는지, 이 작은 회사에서 노조 한다는 게 도무지 엄두가 나지 않아...

고민과 걱정은 똑!
금속노조 원남산단지회에 '가입'하세요.



금속노조 원남산단지회?

Q '금속노조 원남산단지회'는 어떤 노동조합인가요?
A 원남산단지에서 일하는 노동자라면, 사업체 규모·업종에 관계없이, 고용형태·성별·국적·나이와 상관없이 누구나 가입할 수 있는 노동조합입니다.

Q 제가 일하는 사업장에는 노동조합하지는 사람이 아직 몇 명 없는데요, 그래도 가입할 수 있나요?
A 네. '혼자라도' 가입할 수 있습니다. 이런저런 이유로 노동조합에 참여하기를 망설였던 분들이라면, 이제 더 이상 망설이지 마세요. 금속노조 원남산단지회에 가입하세요.

Q '금속노조 원남산단지회'는 어떤 활동을 하나요?

A 하나, 사업장의 불법 사례를 바로 잡겠습니다.
노동법과 근로기준법이 준수되는 산업단지 둘, 받을 것 제대로 받을 수 있게 만들겠습니다. 임금 올리고, 제대로 살 수 있도록! 셋, 안전한 일터를 만들겠습니다. 산업재해 없는 일터! 넷, 비정규직·파견 중심의 고용구조를 바꾸겠습니다. 안정적인 고용 보장! 다섯, 지방자치단체, 행정기관, 사용자단체의 책임을 요구하며 투쟁하겠습니다.



가입문의·노동상담

금속노조 원남산단지회 1811-9509
원남노동자권리찾기사업단 043) 234-9595

사람을 찾습니다



음성 원남산업단지에서
일하는 노동자들

"음성 원남산업단지에서 일하고 계신가요?
원남산단에도 금속노조가 있습니다"

"충북 음성에서 일하는 지인이 있나요?
금속노조에 소개해 주세요"

일터에서
힘들다면

119



오픈채팅
'원남노동자119'

☎ 1811-9509 금속노조

“금속노조 덕분에 노동자 권리 눈 뵈었다”

[금속노조 가입하자 15] 서울지부 경기북부지역지회 하나철강분회



김성구 분회장은 “우리보다 더 형편없고 열악한 노동조건을 사업장들을 봤다. 적어도 노동조합에 가입하고 활동하면 노동법이 정한 최소한의 선을 알게 되고, 노동조건을 향상할 수 있다. 노동조합의 길을 좀 더 많은 경기북부 노동자들이 함께했으면 좋겠다”라는 바람을 전했다. 성민규

금속노조 서울지부 경기북부지역지회 하나철강분회. 지난해 10월 말 금속노조에 가입한 새내기 사업장이다. 하나철강은 제철회사에서 철강제품을 받아 가공한 후 소비처에 공급하는 회사다. 일종의 철강회사의 대리점 역할을 하는 사업장이다. 조합원은 열 명, 인원수로 보면 작은 사업장이다. 양주, 의정부, 포천 등 경기도 북부지역은 철강대리점 업체가 밀집돼 있다. 노동자를 두 손으로 꼽아 셀 수 있을 정도로 영세한 규모의 사업장이 많다. 작은 사업장 노동자들이 노조에 가입고 활동하기 어렵다는 현실을 비춰보면 하나철강분회 금속노조 가입사례는 특이하다고 할 수 있다.

김성구 하나철강분회장에게 노동조합에 가입한 이유를 물어봤다. 김성구 분회장은 “노동조합에 가입하고 새로운 세상에서 눈을 뜬 기분이었다”라며 이야기를 시작했다. 회사의 부당대우와 오르지 않는 임금, 경영진이 형제인 가족기업이다 보니 노동자들이 알게 모르게 받는 스트레스가 만만치 않았다는 얘기가 나왔다.

김성구 분회장은 “우리회사는 동국제강의 대리점으로 철강재를 끊어다가 필요한 곳에 공급하는 영업활동을 하는 사업장이다”라며 “고객의 요구대로 현장에서 철강재를 자르고 다듬어 배송까지 하는 게 우리 일이다”라고 조합원들이 하는 일을 소개했다.

하나철강 작업환경은 겨울이 되면 차가운 철강재에 손이 달라붙을 정도로 열악하다. 노동자들이 “너무 추우니 난로라도 하나 설치해 달라”라고 요구했지만, 사측은 이마저 들어주지 않았다. 경영진은 현장에서 당연히 노동자를 하대했고, 상여금에서 일정액을 떼어 경영진 마음에 드는 사람에게

몰아주는 차별대우도 있었다.

김성구 분회장은 “사실 처음부터 노동조합 활동을 할 생각은 없었다. 노동자들이 반기로 정한 상여금에서 10만 원을 떼 사장 마음에 드는 사람에게 얹어주는 걸 보고 ‘이건 아니다’라는 생각이 들었다”라며 “좀 세계 얘기하자면 10만 원 때문에 노동조합을 만들어보자는 마음이 들었다고 할 수 있다”라며 웃었다.

금속노조 덕분에 노동자 권리에 눈 뵈었다

하나철강분회는 지난해 3월 기업노조로 노동조합을 시작했다. 김성구 분회장은 처음 하는 노동조합 활동이 쉽지 않았다고 털어놨다. 현장에서 일만 하던 노동자가 취업규칙이나 체불임금 청구절차나 산업안전 법 규정을 올바르게 알고 적용하기 쉽지 않았다는 얘기가. 다른 회사의 단체협약을 구해 어떻게든 하나철강 노동자를 위한 단협안을 만들어보려 했지만, 이것도 여의치 않았다.

결국, 하나철강 노동자들은 금속노조 서울지부 경기북부지역지회의 문을 두드려 금속노조에 가입했다. 신동진 지회장과 상담하고 제대로 단협안을 만들어 최근에 회사와 단체협약 체결을 마무리했다. 김성구 분회장은 “금속노조에 들어와 살펴보니 우리가 받지 못한 체불임금이 많았다. 적게는 800만 원에서 많게는 1,500만 원까지였다”라며 “조합원들이 이 사실을 알고 체불임금을 청구해 받아내는 성과를 거뒀다. 회사가 주먹구구로 마음대로 쓰게 하던 연월차휴가도 바로 잡았다”라고 설명했다.

김성구 분회장은 “노동조합을 만들고 회사와 교섭을 통해 많은 권리를 확보했다. 금속노조를 통

해 우리가 누릴 수 있는 법률로 정한 권리가 무엇인지 알게 됐기 때문이다”라며 “지금까지 모르고 살았기 때문에 당연히 받을 수 있는 많은 권리를 놓친 거 같다는 생각이 들었다”라고 털어놨다.

하나철강분회가 회사와 단협을 맺고 타임오프와 사무실도 받았지만, 사업주의 노조혐오와 탄압이 사라진 상황은 아니다. 회사는 직원들에게 “기계를 떼어 줄 테니 능력껏 납품해보라”라며 소사장제를 도입해 조합원들을 탈퇴시켰다. 영업직 직원들이 혹시 노동조합에 가입할까 봐 사무실을 양주에 있는 하나철강 사업장에서 의정부로 옮기기도 했다. 이 과정에서 조합원 일곱 명이 탈퇴하거나 직장을 떠났다.

김성구 분회장은 “요즘 회사 사람들을 만나면 조합원들을 가만 놔두라고 말하는 게 입버릇이 됐다. 노동조합이 조합원을 지키려면 결국 간부들이 극성을 부릴 수밖에 없다”라며 “이제 예전처럼 노동조합을 무시하지 않는다. 분회장을 대화상대로 인정하는 모습을 보이기도 한다. 그래도 아직 갈 길이 멀다”라고 평가했다.

경기북부 철강업체 노동자 모이자

하나철강분회 조합원들은 노동조합에 가입하니 임금이 많이 오르고, 휴일과 복지를 챙길 수 있게 됐다고 말했다. 금속노조 노동안전보건실이 하나철강 현장에 안전실사를 나와 위험성 조사를 하는 모습을 보고, 금속노조가 작은 사업장의 현안과 안전까지 챙기는 모습에 큰 인상을 받았다는 이야기도 나왔다.

김성구 분회장이 “우리 사업장 부근 철강업체에서 짐을 부리다 철강재에 깔려 죽은 사람, 다리가 부러진 사람, 살이 터진 사람이 부지기수다”라며 “엄청난 무게를 가진 철강재를 다루다 보니 중대재해와 찢어지고 터지는 크고 작은 부상이 수시로 발생한다”라고 털어놨다.

노조 서울지부는 하나철강 가입사례처럼 경기북부지역에 위치한 철강대리점을 조직하는 데 관심을 기울이고 있다. 최근 가래비철강이라는 사업장이 교섭을 진행하고, 주변 철강업체 노동자들이 알음알음 상담과 문의를 하는 상황이다. 먼저 노동조합의 길을 걷고 있는 하나철강분회 조합원들은 다른 사업장 노동자들을 돕겠다고 팔을 걷어붙였다.

김성구 분회장은 “우리보다 더 형편없고 열악한 노동조건을 사업장들을 봤다. 적어도 노동조합에 가입하고 활동하면 노동법이 정한 최소한의 선을 알게 되고, 노동조건을 향상할 수 있다”라며 “노동조합의 길을 좀 더 많은 경기북부 노동자들이 함께했으면 좋겠다”라며 웃었다.