



발행일 2014.10.21.

광주광역시 북구 자동차로 62-1 2층

웹 pajinbo.net

pymjhd@gmail.com

전화 062-522-0518

팩스 062-443-0519

여는 글	광주시 공공부문 비정규직 정규직화 정책에 필요한 것
정세초점 하나	에볼라 비극은 내전-빈곤-계약자본의 합작품
인터뷰	노동자가 투쟁을 양보해서 얻을 것은 하나도 없다
건강한 일터	업무상 근골격계 질환의 심리적 장벽
경제 뒤집기	양적완화는 종료될 수 있을까
법률 이야기	회사가 부도난 경우 체당금제도로 체불임금을 받을 수 있다
회원고민	불금에 만난 '노조'
지역소식	기아차 사내화청, 광주도시철도공사 민간위탁
활동보고 / 계획	여름수련회, 학생행진 개강강연, 노동운동포럼

“광주시는 공공부문 비정규직 정규직화 전환 정책에 당사자들의 입장을 들어라”



광주시 공공부문 비정규직 정규직화 정책에 필요한 것

지속가능하고, 일관된 직접고용의 원칙이 필요하다

2014년 7월 1일 민선 6기 12대 윤장현 광주광역시장이 취임하였다. 시민운동가 출신이라는 타이틀을 달고 당선된 윤장현시장은 인수위 보고서를 통해 소통과 실천과제를 제시하였다. 보고서는 민선6기 시정의 청사진 및 현안과제들에 대한 방향과 대안을 담고 있었다. 당시 보고서중 노동현안과 관련한 계획으로는 ‘자존감 있는 일자리 1만개 만들기 종합계획 수립’, ‘T/F 구성(비정규직 정규직화 전환 등)’이라는 내용이 담겨 있었으며, 그중 사회적 문제로 대두되고 있는 비정규직에 대해 ‘공공부문 비정규직 정규직화’의 계획을 제시했다.

광주시가 현재까지 제시한 비정규직 대책인 ‘공공부문 비정규직 정규직화’ 계획은 광주시 및 산하 공사공단, 출연기관, 직속기관, 사업소를 우선 대상으로 공공부문 비정규직을 우선 정규직화 하겠다는 것이다. 그리고 이를 구체화하기 위해 T/F 구성을 계획하고 있었으며, 현재까지 광주시는 사회통합추진단을 구성하고 비정규직개선담당부서를 신설 T/F 구성을 준비하고 있다.

광주시에서 구상하는 지자체 산하 공공부문 비정규직 정규직화 계획은 서울과 인천 등 지자체에서 우선 추진하였으며, 현재도 진행 중이다. 허나 해당지역에서는 일관된 간접고용 근절, 직접고용의 원칙이 확립되지 못한 채 정책이 진행되었고, 이로 인해 전환대상, 전환방식, 전환 후 처우등과 같은 현장의

문제들이 발생하고 있다. 오히려 이해집단의 압력과 공무원 사회의 행정관행등으로 비정규직 당사자들의 임금과 노동조건 개선은 미미하거나 하락하는 것으로 나타났다.

광주시에서 T/F가 구성되고 이를 통해 진행될 공공부문 정규직화 전환이 본격화되기 전 위와 같은 오류 예방하기 위해 몇 가지 원칙이 확립이 필요하다.

첫째, 광주시가 수행하는 상시지속적인 공공사무와 시민의 안전과 직결된 업무들은 비정규직 고용을 영구히 근절하는 원칙을 명문화해야 한다. 또한 이를 지속하기 위해서는 법제도개선 등 광주시의 노력이 필요하다.

둘째, 현존하는 공공부문 비정규직은 모두 실질적인 정규직의 지위와 권리를 보장받아야 한다. 서울과 인천의 사례처럼, 전환대상이 제한적으로 설정되고, 전환 후 직접고용 노동자들과 차별이 존재하여 또 다른 차별을 만들어 낸다. 따라서 광주시는 비정규직이 겪는 모든 차별을 시정하며 실질적인 정규직화를 위한 지속적인 노력과 약속이 필요하다.

셋째, 모범사용자로서 광주시의 책임을 다해야 한다. 광주시는 산하기관 모든 비정규직 노동자들의 실질적인 사용자로 임금과 고용 및 제반의 노동조건

은 단체교섭을 통해 성실히 합의하고 비정규직의 노동3권 보장을 약속해야 한다.

넷째, 비정규직 당사자들과의 충분한 소통과 합의를 원칙으로 삼아야 한다. 공공부문 비정규직 당사자들의 정규직화 전환 시 추진대상, 고용형태, 고용보장과 처우개선 등에 대해서는 당사자와 소통과 합의를 통해 단계별 시기별대상별 완전한 정규직화 계획을 체계적으로 수립해야 한다. 비정규직 당사자의 참여가 배제된 채 진행된 정책으로 비정규직 노동자들이 피해를 입지 않도록 해야 한다.

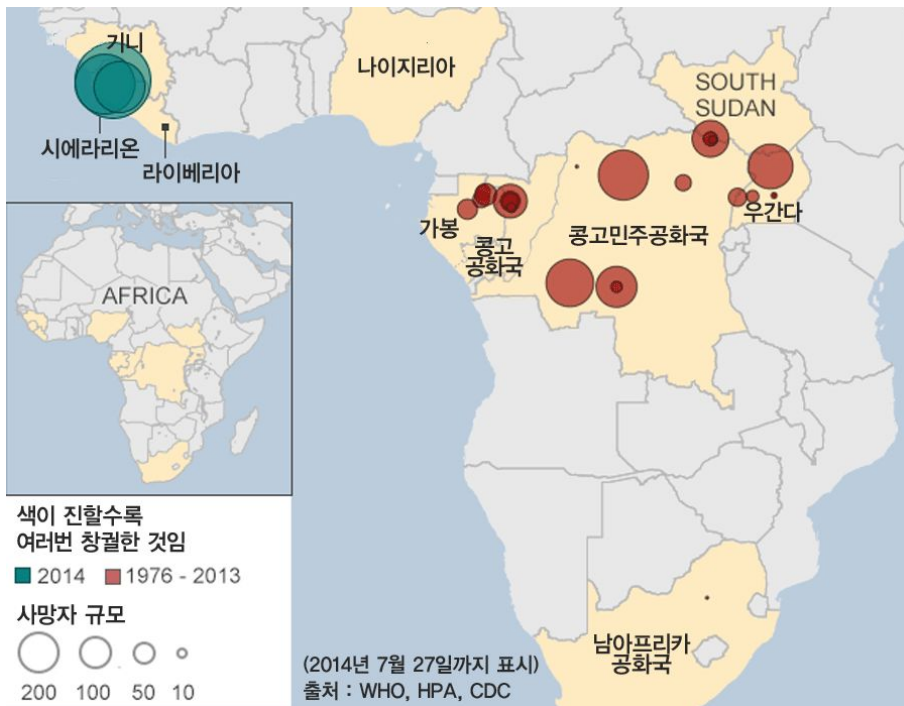
다섯째, 비정규직을 양산하는 각종 제도의 철폐가 필요하다. 간접고용 근절과 직접고용을 실현하기 위해 공공부문 비정규직을 양산하는 제도 및 규정을 개선되어야 한다. 제도적 개선은 산하기관 비정규직 문제를 넘어 지역의 비정규직 문제 해결의 주체로서의 역할과도 병행되어야 할 것이다.

광주시의 비정규직 문제 해결을 위한 노력이 헛되지 않기 위해서는 위의 기본 원칙 속에 비정규직들과 신뢰와 협력 속에서 비정규직 대책이 마련되어야 한다. 이는 윤장현 시장이 강조한 소통의 행정이며, 지역 전체 비정규직의 문제를 책임지는 광주시의 역할을 다하는 길임을 잊지 않아야 한다.

에볼라 비극은 내전-빈곤-제약자본의 합작품

국제 연대가 절실하다

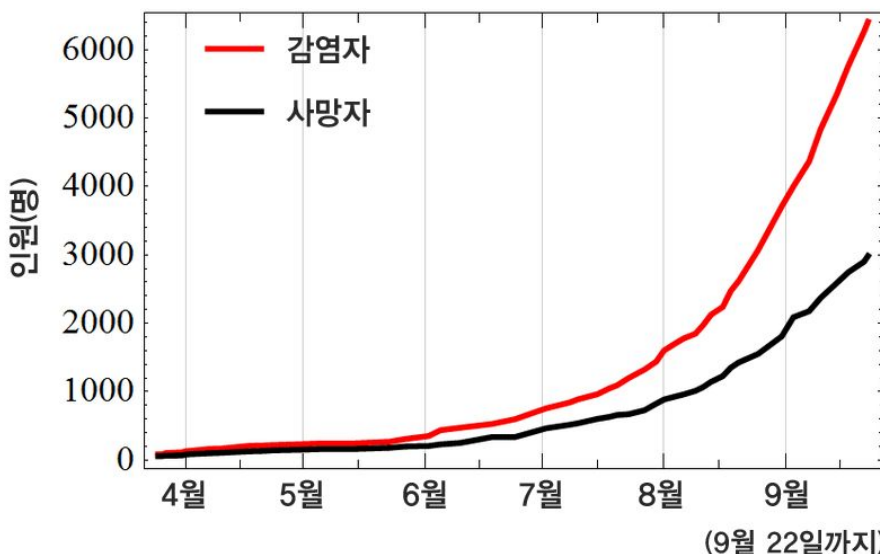
보건의료팀



▲ 에볼라 바이러스로 인한 사망자 분포. 올해 처음으로 서아프리카에서 감염자가 발생했다. (출처: BBC)

서아프리카를 중심으로 창궐한 에볼라 바이러스¹⁾ 사태에 전 세계 이목이 집중되고 있다. 지난 2월 기니에서 첫 감염자가 발생한 이래 라이베리아, 시에라리온, 나이지리아를 중심으로 발생했다. 9월 22일 현재 감염자 5,864명, 사망자 2,811명이다. 역사상 가장 큰 규모와 긴 시간동안 퍼지고 있다. 세계보건기구(WHO)는 9월8일 국제 공중보건 비상사태를 선포했다.

에볼라 바이러스가 이렇게 확산된 건 과연 우연일까? 서아프리카는 오랜 내전으로 사회기반 시설이 파괴되고 빈곤이 만연해있었다. 사회경제적 배경에 주목해야 하는 이유가 있다.



내전과 쿠데타, 독재와 부패

기니는 1968~84년 아메드 세쿠 투레의 일당 독재와 1984년 쿠데타를 일으킨 란사나 콩테의 정권 아래 빈곤은 지속됐다. 절반 이상의 국민이 국가 빈곤선 이하 수준이고 약 20%는 극심한 빈곤을 겪었다. 2008년 쿠데타로 상황은 더욱 악화됐다.

라이베리아는 새뮤얼 도가 1980년 쿠

▲ 감염자, 사망자 수 현황

1) 에볼라 바이러스는 급성 열성 감염을 일으킨다. 약 7~10일의 잠복기 후 발열, 두통, 구토 등을 시작으로 저혈압과 전신성 출혈까지 일으킨다. 치사율은 50~90%에 달한다. 1976년 수단과 자이르(현 콩고민주공화국)에서 처음 발견된 이래 중서부 아프리카 국가를 중심으로 20회 이상 발생했다. 서아프리카는 이번이 처음이다.

데타 이후 독재정치를 펼쳤고, 1989년 찰스 테일러는 정권탈취를 위해 내전을 일으켰다. 결국 1997년 테일러가 정권을 잡지만, 1999년 정권의 폭압에 반대하는 세력들이 봉기해 2차 내전이 시작됐다. 테일러가 나이지리아로 망명한 2003년에 이르러서야 오랜 내전이 종식되었다. 14년에 걸친 두 번의 내전으로 인해 인구 400만 명 중 25만 명이 사망했고 국가 기반시설과 경제는 초토화됐다. 전체 인구의 60%가 하루 생계를 걱정하고 41%는 의료서비스를 받지 못한다. 2006년이 되어서야 민주선거가 이뤄졌다.²⁾



시에라리온은 1961년 영국 식민지에서 독립한 이래 다이아몬드 채굴권을 둘러싸고 무장세력간 내전에 시달렸다. 독재 정부와 혁명연합전선(RUF) 반군의 내전은 1991년부터 2001년까지 계속됐다. 혁명연합전선은 라이베리아의 테일러에게 다이아몬드 공급권을 넘기고 무기를 공급받았다. 이 때문에 다이아몬드 시장이 커질수록 내전은 더욱 격화됐다. 내전으로 인해 12만명이 죽고 인구 3분의 1이 난민이 됐다.

사회경제적 배경

에볼라 바이러스는 과거 발병 사례들을 보면 대부분 장기간 내전으로 경제와 공공의료가 심하게 훼손된 곳이었다. 바이러스 전문 대니얼 바우슈 교수는 생물학적·생태학적 요인으로 1~2건의 감염이 발생할 수는 있어도, 지속적 대규모 발생으로 이어지는 건 명백히 사회정치적 환경 때문이라고 밝혔다.³⁾ 그는 바이러스 확산의 원인을 서아프리카의 극심한 빈곤과 열악한 의

료시스템에서 찾는다. 그는 “병원균을 옮기는 박쥐 등은 보통 사람들과 접촉할 가능성이 적은 깊은 숲속에 서식하지만 가난한 사람들이 생존을 위해 먹을 것과 자원을 구하러 깊은 숲까지 들어가면서 에볼라 바이러스의 확산을 불러왔을 것”이라고 밝힌다.

취약한 의료시스템 역시 감염의 전파에 기여한다. 대니얼 바우슈는 “시에라리온이나 라이베리아의 병원들에서는 의료진들이 장갑이나 마스크조차 끼지 못한 채 소독되지 않은 주사바늘을 가지고 일하는 모습을 흔하게 볼 수 있다”고 했다. 이 때문에 서아프리카에서 에볼라가 창궐한 후 환자를 치료하던 의사와 간호사들이 가장 먼저 2차 감염의 피해자가 됐다.

에볼라 바이러스는 에이즈 바이러스와 마찬가지로 열대 우림 지역의 야생동물에서 유행하던 질병이 인간에게 옮겨진 것이다. 따라서 아프리카의 무분별한 삼림벌채와 에볼라 바이러스 확산이 관계있다는 연구 결과도 있다.

2012년 온더스테푸어트(Onderstepoort) 수의학 연구저널에 따르면 “방대한 규모의 삼림 벌채와 깊은 숲에서의 인간 활동이 인간과 알려지지 않은 바이러스와의 직간접적 인 접촉을 더욱 확대”하고 있다⁵⁾. 서아프리카 지역은 최근 수년 새 가장 높은 수준의 삼림벌채와 파괴가 일어나는 대표적인 지역으로 꼽힌다. 더불어 이 지역들은 가난한 사람들과 내전으로 갈 곳 없는 수만 명에 달하는 난민들의 거주지가 되고 있다. 이러한 상황은 이 지역에 더 큰 생태적 부담을 지우는 한편, 가난한 이들이 질병에 접촉될 위험을 높이는 주요 원인이다.

제약사의 외면

아무 치료제와 백신도 없이 사람들이 죽어가자 제약회사에 대한 비판도 커지고 있다. 에볼라 바이러스가 발견된 지 45년이 지난 지금까지 치료제가 나오지 않은 것은 제약회사들이 가난한 서아프리카에 약을 팔아 얻을 기대 수익이 적어 소극적인 투자를 했기 때문

2) 빈곤으로 고통 받는 라이베리아에 도움을. 이서영(어린이재단 대외협력실 팀장). 경향신문

3) Daniel G. Bausch mail, Lara Schwarz. Outbreak of Ebola Virus Disease in Guinea: Where Ecology Meets Economy. PLoS Negl Trop Dis. Jul 2014; 8(7).

이라는 것이다. 에볼라 바이러스가 주로 발병한 곳은 가난한 서아프리카였고, 감염자 대부분은 치료제를 구입할 만한 경제적 여력이 없었다. AP 통신은 “치료제에 큰 수익을 기대할 수 없었던 제약회사들은 에볼라 치료제에 대한 본격적인 인체 임상실험을 하지 않았다”고 전했다.⁴⁾

존 애슈턴 영국 공중보건전문가기구(FPH) 회장은 이와 관련 에이즈가 1980년대 미국·유럽까지 전염된 뒤에야 치료제 개발이 본격 시작된 점을 들었다. “힘없는 소수집단과 관련된 질병에는 대처가 늦어진다”고 지적하며, “이는 자본주의의 도덕적 파탄”이라고 비판했다. 저개발국에서 주로 발병하는 말라리아 백신은 최근에야 상용화에 첫걸음을 뒀다.

미국 정부와 세계보건기구(WHO)는 최근 실험용 치료제인 지맵(ZMapp)을 임시치료제로 승인했다. WHO 전문가 위원회는 “아직 효능과 부작용이 알려지지 않은 미승인 치료제를, 에볼라 출혈열의 예방/치료에 사용하는 것은 윤리적”이라고 결정했다. 하지만, 좀 더 민감한 윤리적 문제들은 여전히 남아 있다. 실험약 사용의 우선권 문제(보건의료 종사자가 먼저냐 아프리카 주민이 먼저냐)와 위원회가 제시한 “일정한 윤리기준에 따라 사용”해야 한다는 단서조항들이 그것이다. 또한 재난이 당사자에게는 고통이지만 자본에겐 기회가 될 것이란 우려의 목소리도 높다. 게다가 본격 생산에 착수한다고 해도 서아프리카 의료진에 전달되기까지 수 개월이 걸릴 것으로 예상할 수 있다.

사태를 끝내기 위한 국제 협력필요

현재 에볼라 바이러스가 창궐한 국가들은 전파를 막는 예방 조치와 대증요법조차 실시하기 어렵다. 언제든 에볼라가 발생하고 확산될 수 있는 사회·경제적 원인들이 있다. 국제사회는 이러한 취약 구조를 방치하며 전염병 유행의 가능성을 키우고 있다. 옆친 데 덮친 격으로 호주·미국 등 서방 주요 국가들이 운영하던 회사들 중 상당수가 인력을 철수시켰다. 에볼라 바이러스 확산을 막기 위한 이동제한 조치로 음식과 물자 공급이 원활하게 이뤄지지 않은 탓에 식량난까지 덮쳐 수백만의 비감염자에게도 영향을 미치고 있다⁵⁾. 자국의 의료진은 도망치거나 감염되면서 취약했던 기존의 의료시스템마저 붕괴되었다.

결국, 에볼라 바이러스가 유행하는 서아프리카 국가들이 모든 책임을 질 수도 없고 지을 수도 없는 상황이다. 단기간에 자체 역량을 키우기 어렵다면, 국제기구를 포함한 국제 협력이 필요하다. 국제사회는 현 에볼라 바이러스 사태를 전 세계적인 사안으로 여겨 해결에 힘써야 한다. 또한 여러 문제들을 안고 있는 아프리카 국가들의 사회·정치·경제적 배경에도 적극적 관심과 해결방안을 모색해야 한다.

4) 가난한 자에게 더 가혹한 ‘에볼라’. 정유진 기자. 경향신문.
5) 서아프리카, 에볼라보다 경제난이 더 문제. 남지원 기자. 경향신문.

노동자가 투쟁을 양보해서 얻을 것은 하나도 없다!

엠코 테크놀로지 코리아(이하 ATK) 윤미선 지회장을 만나다!

백청일 | 회원



▲금속노조 광주전남지부 ATK지회 윤미선지회장

이해를 돕기 위해서 현재까지 ATK 투쟁 개요를 정리해 보겠습니다.

2014년 4월, 회사는 2013년 7월 노조와 합의했던 단체협약 체결안을 부정하고, 노조와 어떤 논의도 없이 일방적으로 취업규칙을 변경해서 통보합니다. 그 내용은 2007년 4조 3교대로 진행해 왔던 근무 형태를 3조 3교대로 바꾸고, 지금까지 지급했던 14시간 연장수당과 이틀치 보전수당을 폐지하겠다는 겁니다. 그리고 취업규칙 변경서명에 6118명 재직자 중 5300여명이 참여하여 95%가 찬성했으며 이 과정에서 강요는 없었다고 발표합니다.

그러나 노조는 이러한 회사의 일방적인 행위는 단체협약과 근로기준법을 위반한 것이라고 반대입장을 표명했습

니다. 그리고 회사에서 일방적으로 비노조원들에게 밀어붙이는 상황에서 어느 누가 반대표를 던지겠냐며, 현재 현장에서는 일할 맛이 안 난다며 화난 목소리를 내고 있다고 밝혔습니다. 4월 이후 회사와 노조는 몇 차례의 특별단체교섭과 실무교섭을 가졌습니다. 그러나 회사는 성의 없는 태도로 일관하였고, 일방적인 임금삭감에 항의하는 글을 회사 인트라넷에 올린 노조 간부에 대해 징계를 추진합니다. 그리고 노조 교섭위원과 전임자에게 복귀명령을 내리고, 임금삭감안을 받아들이지 않는 조합원 14명에 대해 7월 21일자로 광주공장에서 서울공장으로 전출 명령을 내립니다.

노조는 이에 금속노조 광주전남지

부와 함께 부당노동행위 혐의로 회사를 검찰에 고소하였고 초과근무수당 지급 건과 새로 가입한 노조원의 조합원 자격 인정 건에 대하여 노동청에 진정서를 제출합니다. 그리고 사내 게시판과 대자보를 통해 회사의 입장을 반박해 왔고, 성명서 발표, 유인물 배포, 집회와 가두행진 등으로 점점 투쟁의 수위를 높여 왔습니다. 결국, 투쟁이 고조되자 회사는 취업규칙 변경안을 철회하였고, 보전수당을 지급한 상태입니다. 그러나 회사는 14시간 연장수당 폐지에 대해서는 입장을 철회하지 않고 있습니다.

오히려 회사는 비노조원들에게 2014년 4월 이후 취업규칙 변경에 따른 수당 폐지로 받지 못했던 임금 보전분을 지급하는 대신 앞으로는 14시간 연장수당은 없는 것으로 압박하고 있습니다. 그러나 지회장과 노조간부들 그리고 조합원들은 푹푹 뭉쳐, 임의로 통장에 입금된 임금보전 수령분을 반납하면서 14시간 연장수당에 대해서 전체 노동자들에게 이전과 똑같이 지급할 것을 주장하며 투쟁을 계속하고 있습니다.

다음은 윤미선 지회장님과 나는 인터뷰입니다.

독자들을 위해서 회사에 대해서 소개해 주시겠어요?

우리 회사는 1968년 고김항수 회장

이 설립한 아남반도체회사예요. 그리고 앰코 테크놀로지라는 회사는 미국에 본사를 둔 세일즈를 목적으로 세워진 회사예요. 아남반도체의 김향수 회장의 장남이 그곳에서 일을 해 왔지요. 그러다가 1990년 앰코테크놀로지가 아남반도체 광주공장을 인수해요. 그리고 2000년에 서울 성수공장을, 2003년에 부천 부평공장을 인수하지요. 이 과정에서 앰코에서 일하던 김회장의 장남이 큰 역할을 했다는 것으로 알려져 있어요. 심지어 앰코 테크놀로지는 한국 외에도 대만, 중국, 필리핀, 일본, 말레이시아에 여러 개의 회사를 거느리고 있어요. 그런데 한국 공장에서 얻은 매출과 이익으로 다른 나라에 공장을 건설하면서 세계로 확장하고 있다고 보면 돼요. 그 정도로 한국 공장에서 얻은 매출과 이익이 엄청난 거죠.

현재 세계 패키징 업계 1위는 ASE(ATM)라고, 옛날 모토로라 회사예요. 그리고 앰코가 2위예요. 세계적으로 이 분야가 계속 커지고 있고, 앰코도 계속 공장을 늘리고 있어요. 2019년까지 인천 송도지구에 1조 7000억 원 규모로 반도체 패키징 제조 및 테스트 공장과 R&D센터를 세운다고 해요. 7년간 법인세도 감면 받는다고요.

반도체공정이 복잡하던데요?

우리 광주공장은 ‘패키징’ 회사예요. 부평공장은 테스트 전문 회사구요. 쉽게 말하면 반도체는 설계, 전공정, 후공정으로 나뉘는데, 후공정을 패키징이라고 해요. 이 공정은 마스크 제작, 웨이퍼 제작, 칩 조립 등 복잡한 과정이에요. 그런데 회사에서 2014년에 ‘디센타’라고 물류센터를



하나 세웠어요. 전에는 각 공장에서 자체적으로 수출을 했는데, 물량이 넘치니까 이것을 체계적으로 보관하면서 해외로 수출물량을 조절할 수 있는 단일 전문 회사가 필요해진 거죠.

반도체, 하면 삼성반도체처럼 위험하지 않나, 하는 걱정이 드는데요?

윤 : 우리도 작업복을 입고해요. 그런데 삼성처럼 위험하지는 않아요. 그러나 꼭 안전하다고는 말할 수 없어요. 정확하게 역학조사는 하지 않았지만, 아픈 사람들도 있거든요.

전체 노동자에 비해 노조원이 적던데요?

전체 노동자는, 광주공장에 3500여명, 성수공장에 1500, 부평에 1500 정도 돼요. 한 6500명 정도 되죠. 조합원은 49명인데요. 광주공장이 23명이에요. 그것도 올해 취업규칙 변경해서 들어온 조합원이 6명 있어서 그 정도 돼요. 노조가 한창 잘 나가던 때는 800명 정도 됐어요. 오래 전이죠.

광주공장 노조는 언제 설립되었나요?

회사에서 서울 성수와 부평에서 조

합 활동을 열심히 하던 조합원들을 광주로 발령을 내버렸어요. 광주에는 당시까지 노조가 없었지요. 그래서 그 사람들이 주축이 돼서 2003년에 설립을 했어요. 처음에는 광주 사람들의 텃세가 아주 심했다고 하지요. 뭐, 어느 지역에 가든 마찬가지겠지만.

언제부터 회사에서 일하셨나요? 그리고 광주에서 지회장은 언제부터?

저는 1988년에 서울 성수공장에 입사했어요. 그러다가 2008년 12월 21일 광주로 내려왔지요. 지금 전국 어디나 마찬가지겠지만, 노조활동이 다 잘 안 되잖아요. 우리 앰코도 그래요. 작년에 지회장 선거가 있었는데, 주변에서 이번에는 저보고 나가라고 하더라고요. 노조활동을 열심히 하던 노조간부들 중에서도 이대로는 안 된다는 분위기가 강했다고 해요. 그 중에서 정말 열심히 하던 언니가 저를 강력히 추천하셨죠. 그리고 경력이 아주 오래 되신 다른 분들께서도 그랬고. 그래서 2013년 10월부터 노조지회장을 시작했어요.

지회장을 맡은 이후 노조에서 큰 싸움을 하고 있는데요?

취업규칙 변경이 실은 이번에만 있

었던 게 아니에요. 2004년에는 3조 3교대였어요. 그런데 2006년에 회사가 일방적으로 4조 3교대로 바꾸는 거예요. 비조합원은 4조 3교대로 일했지만, 조합원들은 모두 3조 3교대를 주장하면서 계속 싸웠어요. 그런데 결국 2007년에 조합원이나 비조합원이나 모두 4조 3교대를 받아들이게 됐죠. 한 달에 14시간 연장수당을 보전해 주는 대신 명절이나 휴일은 없고요.

그런데 이걸, 올해 4월에 또 다시 일방적으로 회사에서 3조 3교대로 바꾼다고 통보한 거죠. 아시는 것처럼 연장수당도 폐지하고 보존수당도 폐지하고. 이게 얼마나 큰 거냐면 보통 몇 백만 원 정도씩 삭감되는 데, 오래 근무한 노동자들 중에는 많게는 일 년에 600만 원 정도 삭감이 되게 돼요.

2007년 당시 노조지도부에서 왜 그걸 수용했는데요?

저도 그게 문제였다고 봐요. 물론 오늘 한꺼번에 그걸 자세하게 다 풀 수는 없지요. ... 아마 저에게 노조 지회장을 맡긴 이유도 거기에 있다고 봐요.

이번에 끝까지 싸우고 계신 이유가 여기에 있군요?

우리 노조원 중에는 현재 회사의 단협안을 수용하고 600만 원 이상 받을 수 있는 분이 계세요. 그런데 그분께서 나는 그걸 받지 않고 노조 단협을 적용 받겠다고 하셨어요. 월 14시간 연장수당 받겠다는 거죠. 우리 조합에 힘을 실어주고 있는 거예요. 저는 이런 분들 때문이라도 절대 여기서 그만 둘 수가 없어요. 우리 조합원 수가 적긴 해요. 그러나

우리 조합이 어떻게 하느냐에 따라서 비조합원들도 적용을 받거든요. 혜택이 돌아가는 거죠.

지금까지 투쟁을 해 오시면서 다짐하는 게 있으시다면?

게시판 활용하고, 유인물 배포하고 진정서 제출하고 집회하고 ... 저는 그게 우리가 할 일이라고 봐요. 저는 그래서, 노동자에게 인정받자, 이런 마음을 갖고 있어요. 근데, 때로는 ... 농담 삼아 새정치연합의 박영선 위원장이 이해가 되기도 해요. ... 그나마 믿고 따르는 조합원들이 있어서 여기까지 온 것 같아요. 힘든 싸움이니깐요. 만약 저보고 왜 더 열심히 하지 않냐, 이런 말을 들으면 ... 저도 도망가 버릴까요(웃음).

마지막으로 한 마디 하신다면?

저는 노조가 조합원을 위로는 하는 노조가 되었으면 해요. 사람들에게 즐거움을 주는 노조 ... 가족처럼. 그런 노조요.

지회장님께서 두 시간 이상 진행된 인터뷰에서 근무형태와 진행상황, 노조원들의 마음과 이런저런 이야기까지 인터뷰를 하는 저희들을 배려하시면서 자세하게 설명해 주셨습니다. 그럼에도 그 내용을 여기에 충분히 담아 내지 못했다면 그것은 모두 편집팀의 책임이라고 생각합니다. 그리고 지회장님 이하 노조 간부들과 조합원들 모두의 투쟁을 저희 민중행동은 이 자리를 통해 다시 한 번 끝없는 지지와 연대를 선언합니다. 투쟁!

업무상 근골격계 질환의 심리적 장벽

송한수 | 광주노동보건연대 회원



“근골격계 질환도 산재보상이 되나요?”

“의사선생님이 이런 질환은 산재가 안 된다고 하던데요”

업무상 근골격계 질환은 신체부담 작업으로 인해 근골격계에 발생한 질환으로 산재보험으로부터 보상을 받을 수 있는 질환이다. 산재보험이 처음 만들어졌을 때는 주로 사고성 재해에 대한 보상이 이루어졌다. 그 이후 보상 대상에 소음성난청과 진폐증이 포함되면서 업무상 질병도 보상의 대상에 포함되었으며, 현재 가장 많은 보상건수를 기록하고 있는 업무상 질환이 근골격계 질환이다. 하지만, 근골격계 질환으로 산재보상이 가능한지 모르는 경우가 많다. 최저임금제도에 대한 홍보가 이루어지고 있는 것처럼, 어떤 종류의 근골격계 질환이 산재보험의 적용 대상이 될 수 있는지에 대한 홍보는 부족하다.

근골격계 질환으로 산재보상을 신청하는 노동자들은 제한되어 있으며

일정한 패턴이 있다. 첫 번째는 노동조합이 있는 큰 규모사업장의 노동자들이다. 이들은 동료 노동자들이 근골격계 질환으로 산재보상을 받았기 때문에 학습효과가 있고, 노동조합이 있어 근골격계 질환으로 인한 고용의 불안을 방어해주므로 근골격계 질환에 대한 산재요양신청이 적극적으로 이루어진다. 두 번째는 건설업 노동자들이다. 이들은 상당한 수준의 육체노동을 하고 있으므로 인정받기 쉬울 것 같지만 과거에는 고용이력에 대한 객관적인 증빙이 부족하다는 이유로 산재승인이 어려웠다. 그러나 지금은 일용직이나 계약직이더라도 과거와 달리 고용이력이 확인되고 있고, 유사 보상사례에 대한 소문이 퍼져 있다. 그리고 근골격계 질환으로 고용이 안 되는 상황이라면 산재보상을 받는 것이 유일한 선택이므로 적극적으로 산재요양신청을 하려고 한다. 세 번째는 산재보상을 받아도 보험요율이 증가하지 않아 큰 부담이 없는 20인 미만 사업장에서 근무하는 노동자들이다. 모든 경우에 그러한 것은 아니고, 사업주가 산재신청을 지지해주거나 우호적인 경우로만 국한된다.

근골격계 질환으로 산재요양신청이 가능한 경우라고 해서 모든 문제가 해소되는 것은 아니다. 근골격계 질환으로 산재보상신청 과정에서 경험하게 되는 상당한 심적인 어려움도 간과할

수 없다. 어떤 문제가 있는지 하나하나 살펴보자

첫 번째는 자신의 근골격계 질환을 동료나 사업주에게 설명하는데에서 곤란함을 겪는다. 가령 요추염좌나 외상과염같은 질환은 방사선촬영에서는 정상소견일 뿐만 아니라 MRI 에서도 특별한 소견을 보이지 않는 경우가 많다. 만약 어깨 회전근개파열처럼 힘줄이 파열되었다는 증거가 있다면 상태를 설명하기 좋을텐데, 대부분의 근골격계 질환은 그렇지 못하다. 그러다보니 피병으로 의심받고, 자신의 상태를 객관적으로 말할 수 없어 주저하게 된다. 그래서 검사결과 명확한 병변이 보이면 ‘다행이다’는 표정을 보인다.

두 번째는 자신의 아픔을 이해해주지 못하는 동료와 사업주에 대해 서운함과 비애를 느낀다. 보상에 대한 기대심리로 아픔을 과장하는 경우도 있지만, 근골격계 질환이 발생하는 대다수는 아픔을 참고, 견디는 경향을 갖는다. 누구도 알아주지 않아도 묵묵히 참고 일하다가 더 이상 통증이 심해 일하지 못했는데, 주변 동료나 사업주가 인정해주지 않았을 때 겪는 서운한 감정이 생기는 것은 당연지사다.

세 번째는 내가 다시 지금하고 있는 일을 할 수 있을 것인가에 대한 불안감이 있다. 지금 하고 있는 일은 꾸준



로커들이 있어서 사회적 문제가 되고 있다.

업무상 근골격계 질환으로 인한 스트레스는 어떻게 개선될 수 있을까? 당장 제도적 개선이 어렵다면, 신뢰성 있는 공적기관에서 적절한 상담을 제공하는 것이 필요할 것 같다. 노무사와 직업환경의학과 전문의가 팀을 이루어 의학적 자문과 법률적 자문이 제공된다면 이상적일 것 같다. 그리고 이미 산재인정이 된 사례를 체계적으로 정리하여, 근골격계 질환으로 고통받는 노동자들이 좀 더 마음을 놓고 산재신청을 할 수 있다면 어떨까?

그리고 산재승인을 받지 못하는 분들이더라도 도움을 받을 수 있는 사회적 장치가 마련되어야 한다. 산재승인이 안되면 모든 책임은 개인에게 지워진다. 그러나 일을 하는 사람이 개인적 질병이든 업무상 질병이든 일을 못해서 생계가 곤란해지는 일은 자본주의 사회에서 보편적으로 발생하는 일이므로, 사회가 이러한 문제를 함께 해결하기 위해 노력할 필요가 있다. 유럽의 일부 국가에서는 건강보험에서 최소한의 급여가 지급될 수 있는 제도가 운영되기도 한다. 한국의 건강보험재정적자와 높은 수준의 본인부담률을 고려한다면 요원한 일이라고 생각될 수도 있다. 하지만 많은 노동자들이 이러한 위험에 대비하기 위해 보험에 가입하고 비용을 지출한다. 문제는 다수의 이익을 위해서 사회적 제도를 어떻게 변화시킬 것인가의 문제다.

히 해온 일이고 내가 가장 잘할 수 있는 일이며, 현재 나의 수익을 보장해주고 있는 일이다. 그런데 그 일 때문에 아프게 되었고, 치료를 받고 복귀하더라도 다시 그 일을 하게 되면 아플 것이라는 생각을 하게 된다. 치료 후 복귀에서 현업에 복귀했는데, 회사에서 아무런 개선조치도 해주지 않는다면, 이 일을 더 이상하지 말라는 무언의 압력으로 받아들일 수밖에 없다. 이것은 현재보다 더 낮은 수준으로 임금을 받아야 하는 직무 또는 직장으로 바뀌어야 할 지도 모르는 상황에 직면하게 되었음을 의미한다.

네 번째는 통증이 발현하는 효과다. 통증은 사람을 무력하게 만들고, 활력을 감소시키며, 미래에 대한 불안감을 증폭시킨다. 불안하고 초조한 심리 상태는 통증을 더 악화시킨다. 심리적 스트레스가 심한 사람일수록 통증을 더 크게 느끼고, 미래에 대해 더 비관적으로 생각한다.

근골격계 질환이 발생한 노동자들은 불안하고 초조하고 심리적 상태에서 산재신청을 하게 된다. 그런데 “누

구는 산재불승인이 됐다고 하던데, 저는 될까요?”, “만약 안 되면 어떻게 될까요?” 어떤 경우에 승인이 되고, 어떤 경우에 불승인이 되는지 종잡을 수 없다고 생각되면 혼란이 더 심해진다. 불승인이 된다면 회사로부터 받을 수 있는 지원이 사라질 수 있다는 것을 감안하고 산재신청을 하겠다고 결정하는 것도 쉬운 과정은 아니다. 사업주가 나의 산재신청을 어떻게 받아들일지도 심각하게 생각해봐야 한다. 고용을 유지하는 것이 더 중요할 수도 있기 때문이다. 그러다보니 근골격계 질환이 생긴 노동자의 마음은 심란하기 그지 없다.

게다가 산재신청을 결심한 분들은 대부분 절박한 상태에 처해 있는 경우가 많다. 아파서 치료를 받지 않으면 일을 못하거나 못할 것 같은데, 사용할 수 있는 병가를 다 사용했거나, 이대로 휴직을 한다면 생계가 감당이 안 되는 상황에 처하게 되는 것이다. 그리고 사업주가 더 이상 여지를 주지 않고 어떤 결정을 요구한다면, 마지막 매달릴 곳은 산재보험뿐이다. 이러한 노동자들의 심리를 이용하여 산재승인이 되도록 해주겠다며 돈을 요구하는 브

양적완화는 종료될 수 있을까

현백 | 회원

2008년의 금융 위기는 전 세계에 큰 충격을 안겨주었다. 충격은 단순히 경제적 손실 그 이상이었는데, ‘신 경제’라 추앙 받았던 신자유주의적 경제 시스템의 붕괴를 의미했기 때문이다. 물론 당장의 손실을 회복하는 것도 큰 과제였다. 하지만 다양한 지역, 국가, 종교, 계급적 이해 관계를 조정하여 패허 위에 새로운 경제 시스템을 건설하는 것은 차원이 다른 문제였다. 비록 당시에는 금융 위기라는 큰 파도를 넘기 위해 대부분의 자본주의 국가들이 미국 주도하의 양적완화와 환율 정책에 보조를 맞추었고, 자본의 입장에서 다행스럽게도 과거 공산주의 운동과 같은 민중 계급의 이익을 관철 시키고자 하는 대안 세력조차 없었지만, 파도를 넘어선다는 것이 무엇을 의미하는 지는 계속 불명확하게 남아 있었다.

양적 완화의 종료는 예정되어 있던 운명의 시간, 2014년 10월이 된 지금, 세계 경제는 과연 처음 의도되었던 것처럼 무사히 위기를 극복하고 새로운 항로로 접어들고 있는 것일까. 한국 경제는 어느 지점에 놓여있는 걸까.

지난 여름, 한국 경제의 가장 큰 화두는 원화 평가절상에 따른 수출 경쟁력 약화였다. 연초 예상 환율은 1,050원 ~ 1,100원 정도였으나 4월부터 급락하기 시작하더니 1,000원이 무너지기 직전까지 내려갔다. 당시 미국의 양

적 완화 종료 압박 등의 이슈에도 불구하고 원화강세가 지속되는 비정상적인 상황에 대한 우려들이 컸었다.

그런데 여름이 지나고 나자 정 반대의 상황이 연출되었다. 이번에는 환율이 급등하기 시작하여 순식간에 1,060 원대로 접어들었다. 예상 환율로 복귀된 셈이긴 한데, 단순히 숫자가 문제가 아니라 급등의 속도와 과정이 문제가 되었다. 금융위기 당시에는 대부분의 국가들이 동일한 입장에서 정책을 추진하였지만, 이제 와서는 경기 회복세에 따라서 입장이 달라졌다. 미국의 경우 비교적 양호한 경기 회복세를 바탕으로 양적완화를 중단하였지만, 일본은 여전히 강력한 양적완화를 바탕으로 엔저를 추진한 것이다. 달러 강세가 이어지면 한국의 주식시장 등은 환차손으로 인해 불리해지지만 수출 경쟁력이 회복되는 동전의 양면과 같은 상황이 와야 되는데 수출 경쟁 국가인 일본이 엔저를 강화하다보니 자본시장은 강달러에 고전하고 실물 경제(특히 수출)는 엔저에 고전하는 이중고에 직면한 것이다. 동전의 양면이 모두 뒷면인 것이나 마찬가지인 상황이다.

10월이 되자 상황은 더욱 나빠졌다. 2008년 금융위기 극복을 위한 히든카드나 마찬가지였던 미국의 양적완화는 종료되는데, 여전히 세계 경제는 나빠지고 있다는 지표들이 속속 발표되었다. 유럽 내에서 그나마 경제적 회복세를 유지하고 있던 독일조차 급격한

수출 감소, 경제 성장률 감소 등이 나타났다. 일본은 엄청난 규모의 돈을 살포했음에도 불구하고 나아지는 기미가 없었다. 세계 경제 둔화는 그나마 회복세라고 여겨지던 미국의 발목을 잡았고 양적완화 종료와 맞물려 미국의 증시 급락으로 이어졌다. 당연히 한국의 증시도 폭락을 거듭했고, 2008년 금융위기 수준까지 떨어졌다.

미국은 할 수 없이 양적완화 연장 카드를 만지작거리고 있다. 그 소식에 주가는 일단 안정되고 있지만, 이미 양적완화와 같은 유동성 공급이 해결책이 될 수 없다는 것은 명백해졌다. 경기가 좋아지고 있다는 소식이 들리면 양적완화 축소에 대한 예상으로 주가가 떨어지고, 경기가 나빠지고 있다는 소식에는 반대로 주가가 오르는 비정상적인 상황이 반복되고 있다. 그 사이에서 한국은 뒷면 밖에 없는 동전으로 계속 도박판에 나설 수밖에 없는 상황이다.

회사가 부도난 경우 체당금제도로 채불임금을 받을 수 있습니다

김성진 변호사 | 민주노총 광주본부 법률원

질문

회사의 경영이 어려워져 회사 재산에 압류가 들어오고, 직원들의 임금이 수개월동안 지급되지 않았습니다. 결국 회사는 폐업을 하게 되었습니다. 회사 재산에 압류를 해보려고 했는데, 재산이 남아있지 않아 압류도 불가능합니다. 이런 경우에는 어떻게 해야 하나요?

답변

임금이 채불된 상황에서 회사가 부도가 나서 사용자로부터 임금을 받을 수 없다면, 국가가 지급하는 체당금 제도를 통해 채불된 임금 상당액을 보전 받을 수 있습니다.



체당금 제도란 기업의 도산 등으로 인해 변제능력이 없는 경우, 국가가 임금지급 능력이 없는 사업주를 대신하여 일정범위의 채불임금(최종 3월간의 임금 또는 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금) 등을 지급해주는 ‘임금채권보장법’ 상의 제도입니다.

체당금은 국가의 공적자금이 지급되는 제도이기에 일정한 요건을 충족해야 하는데, 대표적으로 ① 임금이 채불되었음이 입증되어야 하고, ② 회사가 노동자에게 임금을 지급할 변제능력이 없다는 것이 입증되어야 합니다.

회사의 변제 능력이 없다는 것을 입증하는 것인데, 법원에서 파산 및 도산으로 인정받은 경우에는 문제가 되지 않지만, 대부분의 기업이 이러한 법적 절차를 거치지 않고 파산하거나 도산청산 하는 경우가 많기 때문에, 해당 기업이 사실상 도산상태에 있다는 것을 입증해야 합니다. 회사가 사실상 도산 상태에 있다는 것을 입증받기 위해서는 각종 증빙자료를 첨부하여 노동부에 ‘사실상 도산사실 확인신청서’를 제출해야 합니다.

노동부로부터 회사의 사실상 도산을 인정받게 되면, 국가를 상대로 체

당금지급을 신청하여 일정한 범위 내에서 채불된 임금을 보전 받으실 수 있습니다. 1개월의 임금과 1년분의 퇴직금의 상한액은 30세 미만은 180만원, 30~39세가 260만원, 40~49세가 300만원, 50~59세가 280만원, 60세 이상은 210만원을 지급 받을 수 있습니다. 1개월 휴업수당의 상한액은 30세 미만은 126만 원으로, 30~39세는 182만원, 40~49세는 210만원, 50~59세는 196만원, 60세 이상은 147만원입니다.(임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년분 기준)

이 가운데 가장 문제가 되는 것은

불금에 만난 ‘노조’

이소형 | 회원

충장으로 불금 새벽 3차 술집.
 쿵쾅이는 음악소리에 온몸이 빨려
 들어갈 지경이다.
 젊고 화려한 사람들..조명의 번쩍거
 람에 눈이 부시다.

“아XX!! 확 때려치워 버릴까?”
 “월급도 그 따위로 주면서 그 회사
 는 뭘 일을 그렇게 시키냐? 너 노조
 나 만들어!”
 “헐... 진짜 그럴까? 근데 나 잡혀
 가면 어떡해? ㅋㅋㅋ”

화장실 순서를 기다리다 뒤에서 들
 리는 대화에 직업병처럼 몸이 반응하여
 뒤를 돌아보았다. 스무살을 갓 넘은
 듯한 여성들이 화장을 고치며 나누는
 이야기.

연예인 같은 물광피부의 아름다운
 그녀들이 하는 ‘노조이야기’를 뒤로하
 고, 다시 술잔 앞에 앉으니 문득 사람
 들의 이야기소리가 귀에 쏙힌다. 야간
 수당을 제대로 못 받는다는 이야기,
 부서탐장의 성희롱에 짜증난다는 이야
 기, 조금 후면 근무평가가 다가오는데
 승진은 힘들 것 같다는 이야기, 회사
 가 어려워 일거리가 없어 곧 잘릴 것 같
 다는 이야기 등등.

그러고 보니, 불금의 술자리를 채우
 는 것은 ‘노동자’들의 ‘노동’에 대한
 이야기들임을 새삼 깨닫는다.

각도와 충위를 달리하는 다양한 대
 화들을 관통하는 하나의 이야기는 임



금노동자의 지위와 권리, 그리고 부당
 함에 대한 것이다.

수많은 그/녀들에게 ‘노조’라는 말
 은 어떤 뜻일까 문득 궁금해졌다.

잘은 모르겠지만 대충 추측해본다
 면, “뭔가 부당한 일을 당했을 때 항
 의할 수 있는 방법, 그러나 내가 시작
 하기에는 너무 무서운 방법” 이런 정
 도가 아닌가 싶다.

임금노동은 노동자로 하여금 언제
 나 ‘부당함’을 느끼게 한다. 임금의
 액수, 노동의 시간, 노동의 강도와 환
 경 등. 그러하기에 체제는 이 문제들을
 둘러싼 ‘부당함’에 대항하는 수단을
 법과 제도로써 보장한다. 노동조합 활
 동을 하면서 참 재미있다고 생각하는
 것 중 하나는 대중 일반에게 노동3권
 이라는 의미는 지극히도 보편적인 것이

면서도, 동시에 지극히도 낯설고 이질
 적인 것으로 인식되고 있다는 점이다.

이 새벽까지 소주잔을 들이키고 있
 는 이들 중 그 누구도 자신이 하고 있
 는 임금노동이 합당한 대우를 받으며
 살고 있다고 생각하지는 않을 것이다.
 짜증나고 지치고 피곤한 노동의 댓가
 는 뭔가 불합리하고 부조리하다. 각자
 어깨에 스트레스와 고민이 한 가득씩
 일 것이라. 현대, 왜 이들은 ‘노조’
 를 안하고 있을까?

붉은 머리띠와 조끼로 상징되는 노
 조의 투쟁이 지배적인 통념이라는 점을
 감안한다면, 이곳의 이 멀쩡하게 생긴
 젊은이들은 대략 이런 순서로 각자 노
 조에 대해 생각해봤을 것이다.

“내 문제가 그렇게까지 심각하지는
 않지 않나”, “그런 건 정말 힘없는 ‘노

동자'들이 하는 극단적인 수단 아닌
가”, “어차피 다 이렇게 살지 않나. 왜
만하면 참고 사는 거지”

뭔가 심각한 문제가 생기면 네이버
에 근로기준법을 찾아보거나 노무사
사이트에 검색을 해보는 것이 상식으
로 되어있는 세상이긴 하지만, ‘노조’
를 결성하는 일은 여전히 낯설고 희한
한 일로 여겨진다.

그렇긴 하지만, 나는 또한 새롭게
알게 된 것이 있다.

붉은피와 조끼에 관한 그 모든 거
부감에도 불구하고 많은 사람들은 끊임없이 ‘노조’를 이야기한다는 점이다.
회사이름과 신상을 절대 묻지 말아달
라고 신신당부를 하면서도 절박한 심
정으로 노동조합의 문을 두드리는 사
람들이 줄어들진 않는다. 비록 노조상
담을 받고 눈을 반짝이면서도 정작
가입서는 쓰지 않고 돌아가는 사람들
이 대부분이라 하더라도, 때로는 욕도
하고 빨갱이라 비난도 하는 그 놈의
‘노조’에 대한 대중일반의 관심은 끊임
어진 적이 없다.

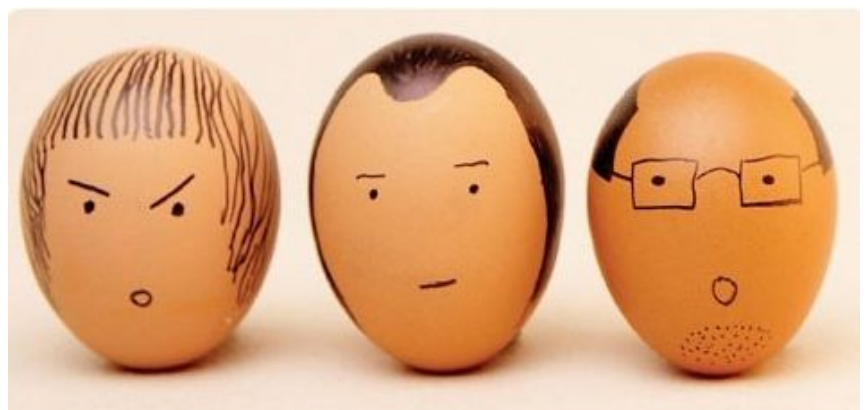
그 이유는 수많은 노동법과 각종
제도들이 결코 노동자 개인의 편에 서
있지 않다는 사실을 깨달은 대중들의
자각된 행동이 아닐까한다. 자본과의
싸움에서 노무사, 변호사와의 법률상
담이 스스로를 보호해 줄 수 없다는
사실을 깨달은 노동자들은 스스로의
조직을 결성해왔다. 대중들은 계급적
인 구도 속에서 투쟁을 벌이는 것만이
유일한 해답이라는 사실을 이미 알고
있는 듯하다.

“내가 직접 발을 담그기는 어쩐지
낯설고 무서운 일이지만, 어찌되었건
생계를 지키기 위해서는 용기 내어야만
하는” 피하고 싶지만 우회할 수 없는
어떤 것으로 ‘노동조합’은 대중의 삶

에 존재하고 있다.

새벽 골목길의 폐기물을 치우는 노
동자의 최저임금과, 상무지구의 고층
빌딩 사무직 노동자의 높은 연봉은 모
두 ‘착취’라는 공통점을 가진다. 임금
노동의 구조적 문제는 이 세계에서 가
장 보편적인 문제일 것이다. 그렇다면
노동조합이라는 조직 역시 가장 보편
적이며 대중적인 조직이 되어야 하는
것이 맞다.

내가 하고 있는 노동조합의 조직과
투쟁의 일이 대중의 삶의 보편적 문제
를 다루는 정말 중요한 일이 아닌가라
는 생각에 급 취기가 켜졌다. 노조결성
을 해볼까 대화하는 그녀들에게 ‘명
함이라도 한 장 주고 나와야 했나’라
는 엉뚱한 생각을 하며. 그런데 내가
이처럼 중요한 일을 할 능력과 자격이
될까라는 생각도 들었던 그런 어느 불
금의 밤이었다.





지난 9월 25일 서울중앙지법은 기아자동차 사내하청 노동자 468명을 기아차 정규직으로 인정하는 판결을 내렸다. 서울중앙지법은 앞서 9월 18일과 19일에도 각각 994명, 253명의 현대자동차 사내하청 노동자들에게 정규직 지위를 인정하는 판결을 내린 바 있다. 기아자동차와 현대자동차는 십수년간 사내도급이라는 이름으로 비정규직 노동자들을 고용하여 정규직 노동자와 차별대우하며 착취해 왔지만, 이것이 실은 사내도급이 아니라 불법파견이라는 것이다.

현대기아차가 위장도급의 형태로 법망을 피해 노동자들을 착취하는 꼼수를 부리자 현대기아차의 수많은 협력업체들이 그러한 꼼수를 똑같이 따라해왔다. 불법적인 중간착취 아래에서 비정규직 노동자들은 같은 일을 하면서도 임금과 노동조건에서 차별을 받고, 인격조차 무시당해 왔다. 이미 노동계는 십수년간 이러한 불법파견의 문제점을 지적해왔고 현대기아차 뿐 아니라 수많은 사업장에서 비정규직 노동자들이 목숨을 걸고 투쟁해왔다. 광주에서도 작년 기아자동차 광주지회 사내하청분회 조직부장 김학중 동지가 비정규직 철폐를 외치며 분신으로 항거한 바 있다. 이러한 투쟁들이 결국은 법원의 기아차 사내하청 정규직 인정 판결을 이끌어낼 수 있었던 원인이다.

많은 비정규직 노동자들이 이 판결에 대해 주목하고 있을 것이다. 현대기아차 뿐 아니라 전국의 모든 공장에서 위장도급·불법파견을 쫓아내고 비정규직 정규직화를 쟁취하는 투쟁을 진행해야 한다. 현대차가 뻔뻔하게도 이번 판결에 항소한 것을 보면, 순순히 법원의 판결에 따를 생각이 전혀 없음이 드러난다. 조직된 노동자, 미조직 노동자, 시민사회가 함께 대중적인 투쟁을 만들어가자.



지난 9월 16일, 사회진보연대 부설 노동자운동연구소에서 [광주도시철도공사 민간위탁역무 직영화 가능성 검토]라는 제목의 이슈페이퍼를 발행했다. 광주 지하철에서 민간위탁 된 역사를 직영화 할 경우 오히려 2억 원에 달하는 거래비용을 절감할 수 있으므로, 민간역사의 직영화를 통해 광주에서 공공부문 비정규직 문제해결의 모델을 만들어 보자는 내용이다.

그동안 광주지하철 역사 민간위탁으로 인해 많은 문제가 발생해왔다. 민간역장에게 역무관리를 위탁하고 역무원을 비정규직으로 고용하면서 광주시민들에게 질 좋은 공공서비스를 제공하지 못했을 뿐 아니라 역무원들에게는 열악한 노동조건을 강요해왔던 것이다. 대부분이 공직이나 민간기업 출신인 역장들은 역무관리에 대해서 전혀 전문성을 갖추지 못하였을 뿐 아니라 역무원 노동자들에게 일상적으로 인권침해, 성희롱, 부당인사, 노동탄압 등을 자행해 왔다. 이에 대해 문제제기하려면 날아오는 것은 해고 위협. 얼마 전 모 역장은 역무업무의 문제점에 대해 건의하였다는 이유로 역무원 중 조장으로 일하고 있던 노동자를 강등시키는 폭거를 저지르기도 하였다.

공공운수노조 광주전남지부와 광주도시철도공사지회는 지하철역사 민간위탁에 대해 꾸준히 문제제기해왔으며 민간위탁 철회를 위한 실천을 지속하고 있다. 이제 자긋지긋한 민간위탁을 민주노조와 시민들이 힘을 합쳐 끝장내어야 할 때다. 사회진보연대 광주전남지부도 민간위탁 철회투쟁에 힘차게 연대할 것이다.

갑오농민전쟁과 함께한 2014년 여름수련회

2014년 사회진보연대 광전지부 여름수련회가 8월23일-24일 1박2일로 진행됐다. 올해 갑오농민전쟁이 120주년을 맞아, 갑오농민전쟁 전적지를 답사했다. 동학농민혁명기념교육관 관람한 후 전봉준 장군 고택 - 말목장터 - 만석보터 - 고부관아터로 이어지는 답사 동안 회원의 해설을 들었고, 갑오농민전쟁의 역사적 의의와 혁명적 성격에 대해 함께 생각해볼 수 있었다. 답사를 마치고 회원들은 담양 무월마을로 이동하여 상반기 사회진보연대 광전지부의 활동내용을 공유하고, 갑오농민전쟁에 대한 퀴즈를 푸는 시간을 가졌다. 모든 프로그램이 끝난 후 참석해주신 지역의 여러 활동가들과 함께 뒤풀이를 진행하며 하반기도 더 열심히 살겠다는 결의를 다졌다.



전남대 학생행진 개강 강연회 개최

너무 오래된 전쟁, 팔레스타인 사태의 해법은?



9월 16일, 전남대 1학생회관 강의실에서 진행된 전남대 학생행진 개강강연 <너무 오래된 전쟁, 팔레스타인사태의 해법은 무엇인가?>이 열렸다. 7월 8일 이스라엘의 가자지구 침공으로 50일간 팔레스타인과 이스라엘 간에 전쟁이 벌어져 수많은 사상자가 발생한 상황에서 전쟁의 배경과 원인에 대해 많은 관심이 존재하고 있는 상황이다. 이번 강연에는 사회진보연대 부설 노동자운동 연구소의 임필수 부소장을 강연자로 팔레스타인과 이스라엘 간 분쟁의 원인과 역사, 한국 사회운동의 대응에 대해 강연을 진행하였다. 먼 중동에서 현재도 계속되는 부조리에 분노하고 동일한 사태의 재발을 막기 위해 무엇을 할 수 있을까 함께 고민하였다.

자본주의를 넘어 대안세계로! 2014년 노동운동포럼

민주노조혁신을 위한 전망과 대안을 토론타다

9월 20일(토) 13시에 고려대학교 서관에서 2014 노동운동포럼이 개최되었다. 사회진보연대 광전지부 회원들은 오전 8시에 집결하여 버스를 타고 상경했다. 노동운동포럼은 부문마당<유성기업, 복수노조 대응 시즌2>, <삼성전자서비스지회 1년, 그리고 미래>, <의료공공성 위기, 현황과 과제>, <화물 전략조직화 사업 평가와 과제>, <이주노동자 노동조합, 어떻게 함께할 것인가>, <공공부문 비정규직 조직화와 사회운동의 과제>, <<강연> 21세기 전쟁과 폭력>> 등이 먼저 진행되고 전체마당 <민주노조운동 혁신과 조직화>, <세월호 참사와 사회운동의 질문들>이 이어서 진행되었다

