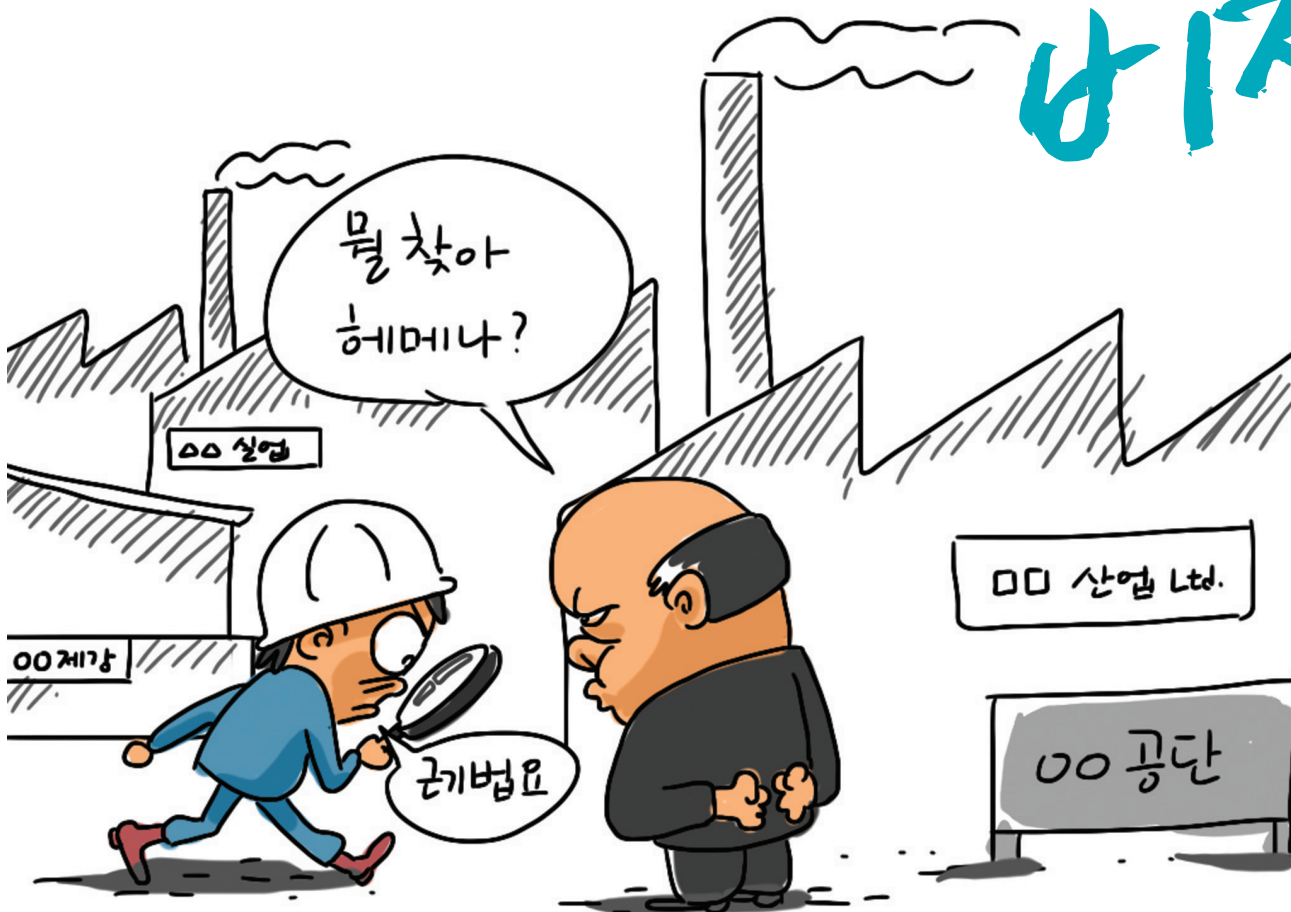


2면 근로기준법 위반 얼마나 심각한가?
3면 근로기준법, 있으나 마나?
4면 공단의 인권침해 상황

5면 메르스 대응과 산재 처리
6면 이주노동자와 산재 신청
7면 물량팀 토론회 / 최저임금 결정 규탄

공판에서는
근로기준법 지키는 게
바정상?



노동자 권리 찾기는 근로기준법 위반 막기부터

민주노총은 지난 5월 서울디지털산업단지, 경기 반월·시화공단, 인천 부평공단·남동공단, 광주 하남공단, 대구 성서공단, 웅상 공단, 울산 달천공단, 부산 녹산공단 등 8개 공단에서 1,437명의 공단노동자를 상대로 설문조사를 진행했다. 설문조사 분석결과 근로기준법 위반을 경험한 노동자 비율이 90.0%에 이른 것으로 나타났다.

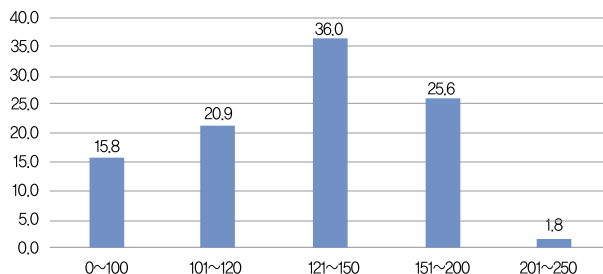
바지락 신문 편집부는 박준도 노동자운동연구소 기획실장에게 설문조사 분석결과와 그 의미를 물어봤다.

	전체	서울	인천	안산	대구	광주	녹산	울산	웅상
근기법 위반	90.0	88.4	92.2	92.0	93.0	96.3	76.5	70.8	93.0
① 미지급 임금	58.5	56.7	69.7	64.5	54.0	57.4	29.4	35.4	60.1
－ 최임미만	34.8	24.6	45.9	41.4	37.6	41.3	17.2	16.7	48.4
－ 무료노동	36.1	41.8	47.0	28.9	28.3	18.4	22.2	20.5	27.2
－ 휴업수당미지급	16.8	11.0	25.0	30.2	16.3	24.1	10.7	6.5	12.4
－ 임금체불	3.1	3.7	3.2	2.3	0.5	0.0	0.0	2.2	7.3
② 연차휴가 제약	61.7	63.9	64.8	52.7	57.7	59.6	34.6	40.9	76.4
③ 근로계약서 미교부	67.5	57.1	69.7	78.1	74.0	79.6	71.9	54.2	79.6

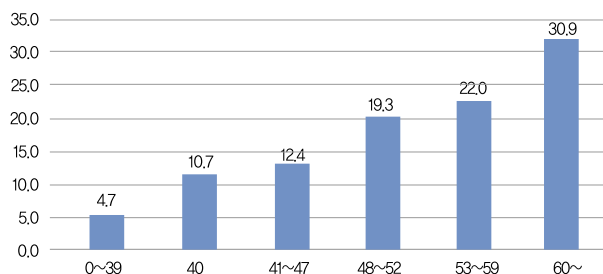
Q. 미지급 임금 비율이 58.5%나 되네요?

A. 네. 최저임금 위반, 각종 수당 미지급 등 4개 질문항목에서, 노동자들이 임금을 제대로 지급받지 못하고 있는 것으로 확인된 비율이 58.5%입니다. 5명 중 3명은 폐인 임금이 있다는 거죠. 2015년 법정최저임금인 5,580원에 해당하는 임금조차 제대로 계산 받지 못하는 노동자비율도 무려 34.8%입니다. 연장근로수당이나 휴일근로수당을 제대로 계산 받지 못해서 그런 걸로 보입니다. 이번 실태조사 결과에서 드러난 최저임금 미만 노동자들의 평균임금은 137.0만원인 것으로 나타났습니다. 그런데 이들 최저임금 미만 노동자들의 일주일 평균 노동시간은 53.5시간입니다. 임금만 놓고 보면 최저임금보다 좀 더 받는 것처럼 보이지만 시간당 임금으로 계산해보면 4646.4원 밖에 못 받고 있는 거예요. 법정최저임금에 한참 미달하는 금액을 받고 있는 겁니다.

최저임금 미만 노동자의 임금 분포(만원)



최저임금 미만 노동자의 노동시간 분포(시간)

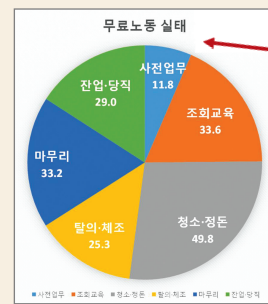


위 그래프처럼 최저임금 미만 노동자(450명)의 월평균 임금분포를 보면 36.0%가 120~150만원을 받고 있는 것으로 나타납니다. 그리고 25.6%는 150~200만원의 임금을 받고 있는 것으로 나타났습니다. 이들의 노동시간 분포를 보면 그야말로 경악할 수준입니다. 주 40시간 이하로 노동하는 노동자들은 15.4% 밖에 안 되고, 72.2%가 주 48시간 이상 노동을 하고 있는 것으로 나타났습니다. 초장시간 노동을 하고도 일한만큼의 임금을 제대로 계산 받지 못하는 노동자들이 최저임금 미만 노동자들입니다.

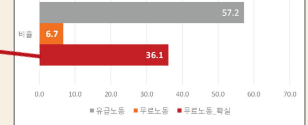
Q. 무료노동·무급노동 문제도 심각한데요, 함께 설명해 주시겠습니까?

A. 약정근로시간보다 일찍 출근시키거나 늦게 퇴근시키며 시간외업무를 시키고, 수당 한 톨 안 주는 관행을 ‘무료노동·무급노동’이라 하는데요, 이 비율도 36.1%나 되는 것으로 나타났습니다. ‘무료노동’을 하고 있는 것으로 보이지만 조건(연장근로 여부, 연장근로 내용, 수당지급 여부)을 충족하지 않아서 근로기준법 위반으로 분류하지 않은 비율도 6.7% 정도 되고요.

무료노동 : 36.1%



무료노동 여부

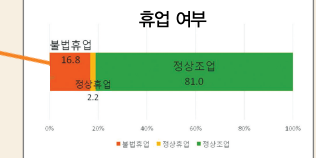
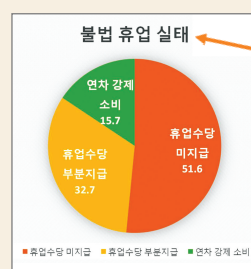


무료노동 실태를 보면, 조퇴나 교육을 한다고 일찍 출근 시키고 늦게 퇴근시키는 경우가 33.6%, 마무리 작업 하고 가라고 하는 경우가 33.2%인 것으로 나타났습니다. 잔업·당직을 시키고도 수당을 안 주는 경우가 29.0%나 되는 것으로 나타났습니다. 하나 더, 주목할 것이 일찍 출근 시켜서 사전업무를 시킨다고 응답한 비율이 11.8%나 된다는 겁니다. 이 질문 항목은 설문문항을 설계할 때, 객관식에 미처 넣어놓지 못한 겁니다. 그런데 응답자들이 ‘기타’를 선택해 ‘주관식’으로 써 넣은 게 11.8%입니다.

Q. 휴업수당이 무엇입니까? 미지급 임금을 따지는데 질문항목에 포함되어 있던데요

A. 근로기준법에는 회사의 귀책사유로, 즉 자재 수급이 불안하다던가, 물량 수급이 불안해 일시적으로 휴업을 할 경우 노동자에게 ‘평균임금의 70% 혹은 통상임금의 100%’를 지급하도록 하고 있습니다. 한 달 중 열흘만 일했다고 열흘치만 주면, 노동자들의 생활이 불안정해지잖아요? 열흘 치 임금 가지고 한 달 생계를 꾸려나갈 수는 없는 노릇이니까요. 그래서 노동자의 생존권을 보장하기 위해 최소 통상임금의 100%를 지급하도록 정해 놨습니다. 이런 휴업수당을 받은 적이 없다고 응답한 노동자 비율도 16.8%나 되는 것으로 나타났습니다. 특히 안산,반월,시화 공단의 경우 30.2%가 휴업 시 임금을 지급받지 못한 것으로 나타났어요.

휴업수당 미지급 : 16.8%



휴업수당을 한 톨도 안 주는 경우가 51.6%이고, 부분적이거나 조금 보상해주는 비중이 32.7%입니다. 더 악독한 경우도 있는데요, 휴업기간 노동자들의 연차휴가를 강제로 소비시키는 것입니다. 휴업기간 노동자들이 연차휴가를 쓴 것처럼 꾸며 휴업수당도 안 주고, 연차수당도 떼먹는 겁니다. 설문자 15.7%가 이런 일을 겪은 적 있다고 응답하고 있습니다. 임금 떼먹는 것도 모자라 노동자가 설권리마저 빼앗는 악독한 일이 공단에서 비밀비재하게 일어나고 있는 겁니다.

근로기준법

있느냐 마나?

Q. 연차휴가를 마음대로 사용할 수 없는 것으로 나타났다는데, 어느 정도입니까?

A. 근로기준법에서는 1년 동안 80% 이상 출근한 노동자에게 15일의 유급휴가를 주도록 정해져 있습니다. 연차휴가라 하죠. 지난 1년간 고생했으니 15일 동안 유급휴가를 사용할 자격이 있다고 주는 겁니다.

근속이 1년이 안 된 노동자들에게도 1달 개근하면 1일 유급으로 실 자격을 부여하고 있습니다. 한 달 열심히 일하면 하루 유급휴일을 주는 거고, 일 년을 열심히 일하면 15일 유급휴일을 쓸 수 있는 권한을 주는 겁니다.

그런데 공단에서는 이런 노동기준이 전혀 작동하지 않아요. 61.7%, 그러니까 다섯 명 중 세 명이 연차휴가를 사용할 수 없다고 응답했습니다. 응답자의 36.0%는 자신의 회사에는 연차가 아예 없다고 응답했고요. 19.7%, 그러니까 다섯 명중 한 명은 연차가 있기는 한데, 명절이나 공휴일에 연차를 쓰도록 강요받고 있다고 대답했습니다. 명절이나 공휴일에 연차 쓰라고 강요하면 그게 연차입니까?

공단 노동자들이 일주일 평균 49.7시간을 일하고 있고, 법정연장근로시간의 한계인 52시간을 넘겨가며 일하는 노동자 비율이 34.8%나 되는 것으로 나타났지만, 보상은 커녕 기본적인 실 권리조차 보장받지 못하고 있는 겁니다.

Q. 근로기준법 위반이 너무 심각한데, 어떻게 이런 일이 있을 수 있습니까?

A. 설문조사 응답자 중 무려 90%가 근로기준법 위반을 경험했다고 응답했습니다. 미지급 수당, 연차휴가, 근로계약서 교부 여부 등 3가지 차원에서만 근로기준법이 지켜지는지 분석했을 뿐인데 대부분 안 지켜지고 있습니다. 공단 사업주 중 태반이 근로기준법조차 지키지 않고 사업을 하고 있다는 겁니다. 근로기준법이 있느냐마나한 법이 된 거죠. 근로기준에 대한 최소 규제가 전혀 작동하지 않고 있습니다.

상황이 이렇게까지 치닫게 된 것은 무엇보다도 고용노동부의 책임이 큼니다. 노동자도 시민이고 존엄을 가진 인간 아닙니까? 사업주들이 이들의 노동력을 활용하려면 근로기준법을 지키면서 일을 시킬 수 있도록 고용노동부가 제도와 단속을 해야 하지만 고용노동부는 전혀 의지가 없습니다.

사태가 이러니까 근로기준법 안 지키는 걸 사업주들이 아주 당연하게 생각합니다. 이번에 최저임금위원회에서 노동계와 몇몇 공익위원이, 최저임금이 월급으로 얼마인 지도 같이 고시하자고 했습니다. 이에 반발해 경영자 대표들이 산업현장에 혼란이 생긴다며 퇴장해 버렸어요.

최저임금을 월급 기준으로 알려주자는 것은 근로기준법이 규정하고 있는 '유급휴일수당'을 사업주들이 떼먹지 말라는 겁니다. 이걸 알려주는 것이 산업현장에 혼란을 야기한다는 거예요. 근로기준법이 보장한 내용을 고시하자는 건데 혼란이 생긴다며 당당하게 퇴장하는 게 경영자들입니다.

이번 실태조사에서 유급휴일수당, 연장근로수당을 제대로 계산해 주지 않아서 최저임금 위반으로 드러난 비율이 34.8%나 되는 것으로 나타났습니다. 3명 중 1명이 최저임금도 못 받고 있는 거죠.

Q. 최경환 경제부총리가 노동시장 유연성제고를 2015년 정책과제 중 핵심으로 삼았는데, 실상은 어떤가요?

A. 노동시장 유연성을 제고하겠다는 건 우리나라 노동시장이 경직되어 있다는 거잖아요? 그런데 실상은 전혀 그렇지 않습니다.

OECD에서 각 나라의 고용유연성을 측정하는 방법으로 단기근속자 비율을 따집니다. 근속 1년 미만인 노동자 비율이 얼마나 되는지 살펴보는 거예요. 단기 근속자 비율이 높으면 고용유연성이 높은 것이고, 근속 10년 이상인 장기 근속자 비율이 높으면 고용안정성이 높은 겁니다.

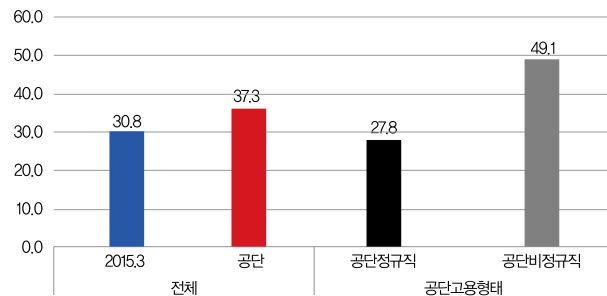
OECD 국가들 사이에서 단기 근속자 비율이 평균 16.5% 인데, 우리나라는 자그마치 (2011년 기준) 35.5%나 되요. 어느 나라도 넘볼 수 없을 만큼 고용유연성이 있는 나라가 우리나라입니다.

반대로 장기근속자들은 OECD 국가 평균 36.4% 정도인데, 우리나라는 고작 18.1% 밖에 안 됩니다. 그런데 공단에서는 고용유연성이 더 심각한 것으로 나타났어요. 이번 실태조사에 단기근속자 비율이 37.3%이고, 장기근속자 비율은 9.2% 밖에 안 되는 것으로 나타났습니다.

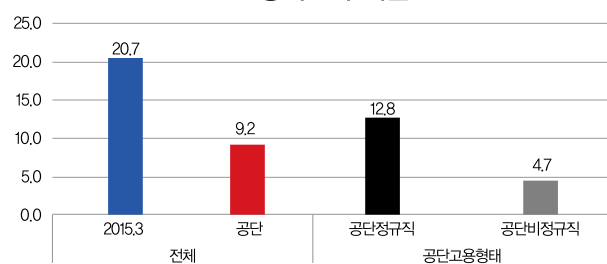
공단에서는 정규직조차 장기근속자가 12.8%밖에 안 됩니다. 정년이 보장된 정규직 노동자 중에 근속 10년을 넘긴 노동자가 10명 중 1 명밖에 안 된다? 평균근속 3.4년, 정규직조차 4.3년에 불과하죠. 이게 공단실태입니다.

그런데 노동시장 유연성을 제고하자? 노동시장 유연성이 이렇게 높으면, 부작용은 없는지 그런 걸 따져서 고용안정, 적정 임금 지급 방안 등을 찾아야 하는 게 고용노동부 역할입니다. 고용노동부가 계속 엉뚱한 일을 하고 있어요.

단기근속 비율



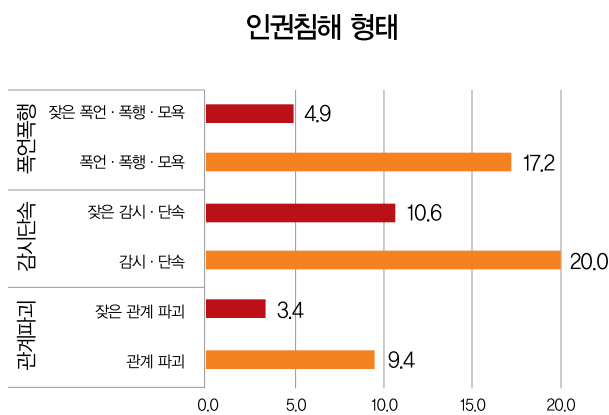
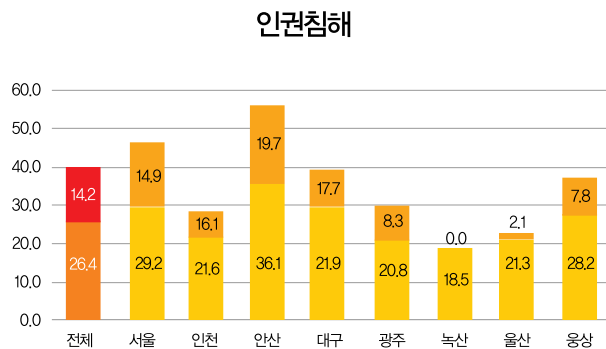
장기근속 비율



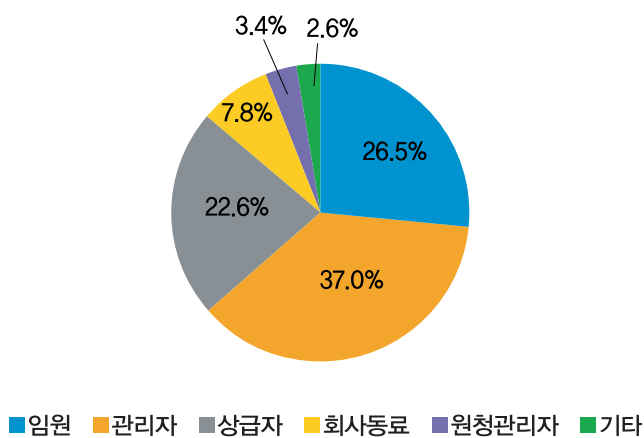
21세기 대명천지에 인권침해는 무슨 소리?

Q. 공단에서 인권침해문제도 심각하다고 하던데, 어떤 내용입니까?

A. 응답자의 40.6%, 그러니까 10명 중 4명이 인권침해를 경험한 것으로 나타났습니다. 특히 14.2%는 거의 매일 인권침해를 경험하고 있는 것으로 나타났어요. 지역적으로는 안산지역이 매우 심각한 것으로 보입니다. 56.8%가 인권침해를 경험했다고 응답했습니다.



세부적으로 보면 폭언, 폭행, 모욕을 경험했다고 응답한 비율이 22.1%, 화장실 출입, CCTV 등 감시단속을 경험했다고 응답한 비율이 30.6%, 상호감시, 왕따 등 인간관계 파괴를 경험한 비율이 12.8%인 것으로 나타났습니다.



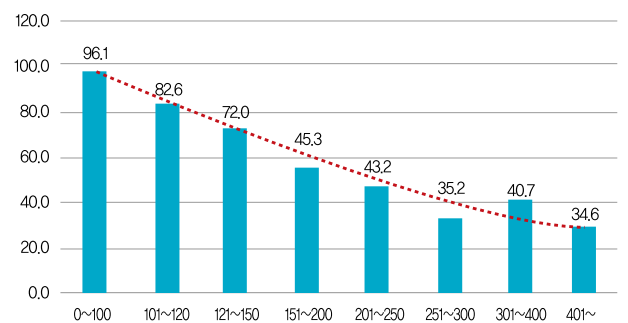
인권침해를 가한 가해자들 대부분이 관리자와 임원인 것으로 나타났습니다. 각각 37.0%, 26.5%로 나타났는데요. 임원 및 관리자들이 걸핏하면 노동자들을 대상으로 인권침해를 하고 있다는 겁니다. 임금도 पे이고, 존엄을 가진 인간으로 대우받지도 못하고... 이게 공단노동자들의 현실입니다.

근로기준법 준수, 이것에서부터 시작해야

Q. 근로기준법조차 지키지 않아서, 노동유연화가 심화되고 장시간 저임금이 확산된 것으로 보입니다. 어떻게 해야 할까요?

A. 세금을 떼먹는 것은 '도둑'이라는 사회적 인식이 있습니다. 세금을 떼먹는 것보다 더 심각한 것이 노동자들의 임금을 떼먹는 것입니다. 세금을 떼먹으면 안 된다는 시민윤리를 만들었듯이 노동자의 임금 역시 한 푼도 떼먹어서는 안 된다는 기업윤리를 만들어 줘야 합니다.

월평균 임금과 미지급 임금 비율



저임금 노동자들일 수록 미지급 임금 비율이 높아집니다. 150만원을 기준으로 임금소득이 낮은 노동자들일수록 56.3%(150~200), 72.0% (121~150), 82.6%(101~120) 점점 떼먹는 비율이 높아지는 것으로 나타납니다. 이걸 정말 부도덕한 일입니다. 바로잡아야 해요.

사업주들에게 근로기준법은 지키면서 사업하도록 일 별백계로 엄단해야 합니다. 엄중한 사법적 처리와 그 결과를 공개하는 것 등의 방법을 통해서 근로기준법을 지키도록 경고해야 합니다.

더불어 제도도 필요합니다. 근로기준법 준수 여부를 세제혜택 등 기업지원의 전제 조건으로 한다면, 공단에서 사업하려면 모든 사업주들이 근로기준법 교육을 의무적으로 받아야 한다는 전제를 만들어야 합니다. 이를 위해서는 정부가 의지를 가지고 접근해야 합니다.

마지막으로 공단 현장에서 근로기준법이 지켜지도록 애쓰고 있는 노동조합의 노력에 사회적 지지가 필요합니다. 응당 제도적 권한도 부여해주어야 할 것이고요. 예를 들어 지역노동상담소, 노동조합을 통한 근로기준법 위반 신고를 제도화하고, 정부와 사업주, 노동자 삼자 간에 근로기준법 준수 협약을 맺게 해 이를 노동조합이 강제하게 할 수 있는 권한을 부여하는 것 등이 필요합니다. 최소한의 노동표준을 지키기 위해 나서는 노동조합에게 그에 준하는 사회적 지위를 부여해줘야 근로기준법이 지켜지는 공단을 만들 수 있어요. 현장을 바꿔서 설문조사 응답자들이 피부에 느낄 수 있게 해야 합니다.



죽어도 될 사람은 없다

마산거제 산재 추방운동연합

‘기저 질환’, ‘고령자’, ‘슈퍼 전파자’, ‘XX번 환자’라는 말이 메르스 전파와 함께 언론매체를 통해 알려졌다. 정부 관계자와 일부 전문가들은 메르스로 인한 사망자는 기저 질환을 앓고 있던 사람이거나 대부분 고령자라고 밝혔다. 그들은 고령자들이 대부분 기저 질환을 앓고 있기 때문에 사망했고, 젊고 건강한 사람들은 완치 확률이 높다고 언론과 인터뷰를 통해 이야기했다. 기저 질환이란 고혈압 당뇨, 심장병, 폐 질환 등 기존에 가지고 있던 만성 질환을 말한다. 이를 극단적으로 해석하면 메르스로 인한 사망자는 어쩔 수 없다는 논리로 이어진다. 정부가 신종 바이러스 유행 시 일관되게 보여주는 태도이기도 하다.

‘슈퍼 전파자’라는 말은 환자 개인을 전파의 주체로 만든다. 결국 메르스 사망률의 증가는 정부의 방역 실패가 아니라 개인의 부주의 때문이라며 책임을 개인에게 떠넘기는 것이다. 그리고서 행정적 효율을 환자의 인권보다 우선해 번호를 만들어 추적하고 시스템을 관리한다. 이런 상황에서 환자는 존중 받고 보호 받아야 할 주체에서 천덕꾸러기 관리 대상으로 전락한다.

백번양보해서 정부와 일부 전문가 주장처럼 건강하지 못한 사람이면

역력이 약해 바이러스에 취약하다고 해도 국가의 방역 시스템이 잘 갖춰지면 이들이 감염될 일이 없고 죽어야 할 이유도 없다. 메르스로 사망한 환자들이 죽은 이유는 그들이 원래 건강하지 못한 것이 아니라 국가의 방역 실패로 바이러스에 감염되지 않아도 될 사람들이 감염돼 사망한 것이다. 그렇기 때문에 정부의 주장은 비겁하다. 자신의 잘못을 은폐하기 위해 힘없는 개인에게 그 책임을 지우고 있기 때문이다. 국민들은 불신과 공포를 부채질하는 정부를 대신해 자신을 지키기 위해 각종 정보를 공유하고 있다. 그 사람들을 유언비어 배포자라는 낙인을 씌우고 처벌하겠다고 나선 것도 책임을 국민 개인에게 떠넘기기 때문이다.

그런데 메르스 사태에 대한 정부의 설명 중 대부분의 노동자들이 이미 잘 알고 있는 말이 나온다. ‘기저 질환’, ‘고령’ 등의 단어는 산재 신청을 할 때 흔히 근로복지공단이라는 이야기다. 뇌심혈관계 질환으로 산재 신청을 하면 근로복지공단과 전문가들은 고혈압, 고지혈증, 당뇨, 음주, 흡연력, 유전력 등을 얘기하며 업무와 관련 없이 발생한 질환이라고 얘기한다. 근골격계 질환으로 산재 신청을 하면 많은 나이로 인한 퇴행성 질환이라든지 이전부터 존재

역시 질병의 원인을 개인의 원인으로 돌려 버리고 그 책임 역시 개인에게 있다는 주장이다. 과연 우리는 이런 주장에 대해 수궁해야 하는가? 메르스로 인해 사망한 이유가 개인적인 원인이라는 정부 주장처럼 회사에서 일 하다 병 든 노동자에게 개인적인 원인이라는 근로복지공단 주장에 대해 우리는 인정해야 하는가?

하던 질환이라는 이유를 들며 업무와 관계없이 발생한 질환이라고 얘기한다. 산재신청은 당연히 불승인된다.

거꾸로 젊은 노동자가 뇌심혈관계 질환이나 근골격계 질환에 걸리면 선천성이라며 말을 돌려 버린다. 메르스 사태에서도 젊은 환자가 사망하자 너무 건강해서 사망한 것이라고 발표한 것처럼 말이다. 역시 질병의 원인을 개인의 원인으로 돌려 버리고 그 책임 역시 개인에게 있다는 주장이다. 과연 우리는 이런 주장에 대해 수궁해야 하는가? 메르스로 인해 사망한 이유가 개인적인 원인이라는 정부 주장처럼 회사에서 일 하다 병 든 노동자에게 개인적인 원인이라는 근로복지공단 주장에 대해 우리는 인정해야 하는가?

노동자에게 발생하는 대부분의 뇌심혈관계 질환과 근골격계 질환은 작업 과정에서 발생할 수밖에 없다.

극도로 불안정한 작업환경과 관리자가 주는 압박, 높은 노동 강도, 정해진 생산량, 중량물과 반복 작업, 부적절한 작업 자세, 장시간 노동과 주야 맞교대 등이 원인이 돼 발생한다. 책임은 노동자에게 있는 것이 아닌 바로 이를 관리 감독하지 못한 정부와 이윤에 혈안이 된 사업주에게 있다.

메르스 사태가 이렇게 커지고 죽지 말아야 할 환자들이 사망한 이유도 병원의 이익을 위해 병원을 공개하지 않고 철저히 은폐해준 정부와 은폐에 가담한 병원에 그 책임이 있다. 비정규직 노동자들이 더 위험한 작업환경에 내몰리듯 가난한 국민들이 메르스를 비롯한 각종 전염병에 더 취약할 수밖에 없다는 사실을 생각해보면 메르스는 사회적 불평등이 야기한 또 하나의 사건이다. 그래서 정부의 주장은 거짓말이다.



이주노동자가 산재신청 못하는 이유

잇페이 (사)이주민과 함께, 이주노동자 인권을 위한 모임

스리랑카 출신 이주노동자가 지난 6월 중순 창원시 용원동에 있는 조선소에서 산업재해를 입었다. 그 노동자는 용접 작업 도중 전기선 쇼트로 인한 폭발로 얼굴과 오른손에 2도 화상을 입었다. 사고 당일 바로 화상 치료로 유명한 병원에 입원해 치료를 받았는데 문제가 생겼다. 조선소 하청업체 사장이 병원 측과 자꾸 퇴원 얘기를 진행했다. 그 노동자는 퇴원을 하지 않고 치료를 계속 받고 싶다고 호소했다. 치



료기간이 얼마나 걸리는지, 얼굴에 흉터가 남을 것인지, 자신의 체류 자격은 어떻게 될 것인지를 걱정하며 얼굴에는 불안함이 가득 차있었다. 하지만 하청업체 사장은 병원비가 많이 나와 부담되는 모양이다. 우리는 하청업체 사장에게 산재신청이 필요하다고 설득했지만 회사와 협의해야 한다고 대답하고 아직까지 응하지 않고 있다.

열악한 중소기업사업장에서 일하는 이주노동자들은 늘 산업재해 위험을 안고 일하고 있다. 재해가 발생하면 사업주는 신속하게 응급처치 및 병원이송을 하고 근로복지공단에 산업재해신고 및 재해 노동자에 대한 산재요양치료 신청을 해야 한다. 안전한 노동환경과 산재 대책 수립, 재해보상이 노동자를 고용한 사업주의 책임이다.

그러나 이주노동자, 특히 미등록 이주노동자의 경우 산재신청이 매우 어렵다. 사업장에서도 의료기관에서도 근로복지공단마저 이주노동자들의 산재신청을 방해한다. 만약 미등록 이주노동자가 사업장에서 일하다 다치면 아무리 이주노동자 본인이 산재신청을 원하더라도 동료, 반장, 공장장, 사장들이 '불법체류자는 산재신청이 안 된다'고 설득한다. 사장들은 '불법체류자'를 고용해 업무를 시켜놓고 산재사고가 일어나면 산재신청을 못하도록 여러 수단을 취한다. '병원에서 입원하고 있으면 공단에서 출입국 사무소에 신고한다', '입원중인 환자는 출입국사무소 직원들이 데려간다', '불법체류로 인해 사업주만 아니라 이주노동자도 벌금을 내야한다' 등 사실도 아닌 것들을 말해 미등록 이주노동자가 산재신청을 못하도록 위협한다. 더 심각한 것은 이주노동자가 다쳤는데도 계속 일을 시키거나 산재 은폐를 시도하는 사업주의 경우다. 산재보험료를 아끼려고 미등록 이주노동자 보험료를 안내고 있거나 아예 산재보험 미가입 사업장일 경우가 있기 때문이다. 그런 사업장은 일을 시킬 때는 '가족처럼 대우했다'고 자랑하면서 이주노동자가 다치면 고장난 기계처럼 버린다.

산재 요양치료와 산재신청을 직접적으로 처리하는 장소는 의료기

관이다. 하지만 근로복지공단 지정 의료기관도 미등록 이주노동자의 산재신청을 방해하고 있다. 재해를 당한 이주노동자가 산재신청을 하러 병원 원무과 담당자를 만나면 담당자는 당당하게 '불법체류자는 산재신청이 안된다'고 잘못된 정보를 말했다. 예전에 진행한 상담 중 부산 마이크로병원에서 네팔 미등록 이주노동자가 산재신청을 위한 병원서류를 신청하자 병원 간호사가 '불법체류자는...'라고 큰

소리를 치며 이상한 사람으로 몰아붙였다. 김해중앙병원에서는 방글라데시에서 온 이주노동자가 손가락을 다쳐 산재신청을 위해 원무과 담당자와 면담했다. 담당자는 '이 정도는 산재가 되지 않는다'고 주장하며 서류조차 받지 않고 그 노동자를 내보냈다. 김해 시내 어떤 정형외과의원은 손가락이 절단된 중국 미등록 이주노동자의 소견서와 통원확인서 발급을 끝까지 거부했다. 위에서 말한 어려움을 겪은 이주노동자들은 전부 다 결국은 근로복지공단에서 산재승인을 받고 요양치료를 받는데 성공했다. 그렇다면 왜 의료기관 관계자들은 이주노동자들의 산재처리를 어렵게 한 것일까?

간혹 병원이 사업주로부터 산재신청을 도와주지 말라는 청탁을 받고 이주노동자의 권리행사를 방해하는 경우도 있다. 원칙적으로 병원 담당자가 재해를 당한 이주노동자를 위해 산재 요양치료 절차와 제도를 통역 시스템을 통해 설명하고 도와줘야 하지만 거꾸로 이주노동자의 산재신청에서 가장 넘기 어려운 '벽'이 된 것이다.

근로복지공단도 어려운 '벽'인 것은 마찬가지다. 요양치료 신청, 휴업급여, 장애보상 등 이주노동자들에게 낯선 산재 제도와 절차들이 있다. 이를 제대로 설명해 줄 통번역 시스템이 마련돼 있지 않다. 고용허가제 아래서 선원, 요리사 등 수많은 이주노동자가 한국사회에서 일하고 있는 현실을 본다면 산재 요양과 보상 제도 절차를 이주노동자가 이해할 수 있게 알려주는 노력이 필요하다.

한국에서 오랫동안 통역활동한 필리핀 이주민이 이주노동자 산재에 관련해 이런 말을 한 적이 있다. '사장들은 이주노동자가 일 잘 할 때는 가족이라고 여기지만 일하다 다치면 기계를 버리듯 이주노동자를 버린다. 이주노동자는 기계가 아니라 사람이다'

산업재해를 입은 노동자는 그가 누구든 치료와 보상을 받을 권리가 있다. 미등록 이주노동자의 산재신청을 가로막는 사업주, 의료기관, 공단이 이주노동자를 '사람'으로 대우하도록 근본적인 개선을 요구한다.

“조선산업 다단계 하도급 구조 폐지 법 제도 필요”

조선업종 물량팀 노동조건실태 연구 발표... 대부분 노동자 자비치료나 공상처리

금속노조가 7월2일 국회에서 '2015년 조선업종 물량팀 노동조건 실태 연구'를 발표하고 이인영 새정치민주연합 의원실과 공동 토론회를 진행했다.

금속노조는 울산 산재추방운동연합, 마창거제 산재추방운동연합, 경남노동건강 연구소, 거제고성통영 노동건강문화공간 새터 등과 '조선업종 물량팀 노동조건실태연구팀'(이하 연구팀)을 구성했다. 연구팀은 지난 4월부터 울산, 거제, 목포, 창원, 통영 등지의 조선소에서 일하는 물량팀 노동자 489명을 상대로 설문과 심층면접 조사를 진행했다. 조사에 참여한 노동자들은 STX조선, 성동조선해양, 현대삼호중공업, 현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업, 현대미포조선 등을 원청사로 두고 있다.

연구팀은 조선소 물량팀 노동자들이 노동유연화의 1차 희생자들과

고 지적했다. 조사에 따르면 조선 산업 불황과 맞물려 물량팀 노동자들이 고용불안의 직격탄을 맞고 있다. 물량팀 노동자들은 대부분 산업재해를 당해도 블랙리스트에 올라 재취업이 불가능할까봐 산재처리보다 자비치료(28.66%)나 공상처리(65.61%)를 택했다.

물량팀 노동자 중 39.85%가 임금체불을 경험했다고 응답했지만, 임금체불과 고충사항을 관리자에게 개별적으로 하소연(46.15%)하거나 그냥 포기(17.18%)하는 등 소극적으로 대처하는 경우가 많았다.

연구팀은 ▲조선산업의 다단계 하도급 구조 폐지 ▲임금체불의 원청 책임 강제 ▲원청의 물량팀 노동자 건강권 확보 책임 법제화 ▲원청사 부당행위 차단을 위한 노조와 노동부의 감시와 지도 ▲조선산업 내 불법파견 현황 전면화 ▲물량팀 노동자 조직화와 연대투쟁 모색이 필요



▲ 연구팀은 조선소 물량팀 노동자들이 노동유연화의 1차 희생자들과 조선 산업 불황과 맞물려 물량팀 노동자들이 고용불안의 직격탄을 맞고 있다. 물량팀 노동자들은 대부분 산업재해를 당해도 블랙리스트에 올라 재취업이 불가능할까봐 산재처리보다 자비치료(28.66%)나 공상처리(65.61%)를 택했다.

하다고 제시했다.

조기형 광주전남지부 전남서남지역지회 사무장은 “생산직 노동자 없이 원청의 일을 따내는 유령업체가 많다. 4대보험만 들여다봐도 원청인 현대삼호중공업이 유령업체 여부를

쉽게 파악할 수 있다”며 “유령업체를 없애기 위해 하청업체 고용인원 중 50% 이상 기술직 사원이 있는지 판단해 일을 맡기면 된다. 이 사안에 대한 법제화가 시급한 상황이다”라고 법 제도 장치의 필요성을 강조했다.

성명

국민의 열망은 우리와 함께한다. 최저임금 1만원 월209만원 반드시 쟁취하겠다 8.1% 인상 최저임금 인정 못해, 공식 이의제기 할 것

노동자위원이 항의해 불참한 가운데 최저임금위원회 공익위원과 사용자위원들이 2016년 적용 최저임금을 시급 6,030원, 월급 1,260,270원으로 결정했다. 박근혜 정부는 껌 값도 안 되는 450원 인상으로 뭘 보여주려고 했는가.

대폭 인상을 요구했던 노동자들의 호소는 짓밟혔으며, 박근혜 정권은 최저임금 대폭 인상을 통한 소득양극화 완화와 서민경제 활성화라는 국민적 기대도 배신했다. 올해 최저임금 인상에 대한 사회의 관심은 유독 높았다. 세계적으로 최저임금을 대폭 인상하는 추세였으며, 정부 또한 ‘빠른 인상’이 필요하다고 인정한 터였다. 그러나 박근혜 정권은 결국 공익위원들을 앞세워 ‘배신의 정치’를 감행했고, 공익위원과 사용자위원은 이번 결정으로 최저임금위원회의 사회적 책임을 실천할 자격이 없음을 스스로 증명했다.

우리는 그들의 결정 금액을 결코 인정할 수 없다. 따라서 조속한 시일 내에 절차에 따라 이의를 제기하여 최저임금 결정의 정당성을 물을 것이며, 최저임금 1만원, 월 209만원을 쟁취할 때까지 투쟁을 포기하지 않을 것이다.

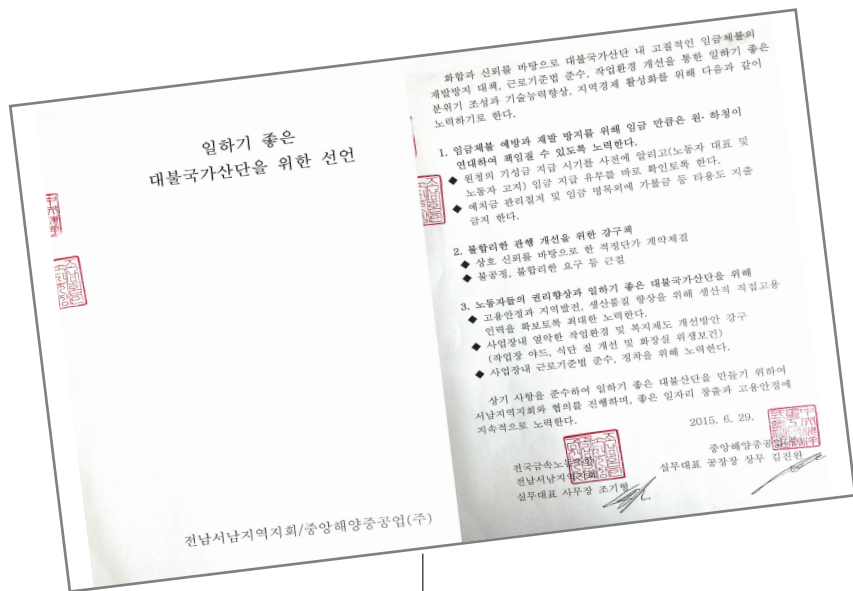
최저임금위원회 박준성 위원장은 이번 8.1% 인상의 근거로 ▲협약임금 인상률과 임금인상 전망치 등 4.4% ▲소득분배 개선분 2.1%를 반영하고, 여기에 ▲협상증가분(생산성 증가, 생계비 포함) 1.6%를 반영했다고 설명했다. 그러나 형

식적 변명에 불과하다. 이번에 결정한 2016년 최저임금은 2014년 기준 미혼단신생계비(1,553,390원)와 비교하면 81% 수준밖에 안 된다. 또한 최저임금 결정을 위해 가구생계비를 조사해 반영할 필요가 있음을 인정한 만큼 이번 결정에도 어느 정도 반영하는 것이 상식이나. 가구생계비는 전혀 고려하지 않았다. 때문에 이번 결정 수준은 2014년 기준 2인 가구생계비 대비 45%, 3인 가구대비 37% 수준에 불과하다. 이러한 배신적인 최저임금 결정의 배경에는 공익위원들이 결정의 갈자루를 쥐고, 그 공익위원은 정부가 임명하고 통제한다는 제도적 문제도 한 몫 했다. 공익위원과 사용자위원이 결탁하고 정부의 입김이 결정적으로 작용하는 최저임금위원회는 어차피 기울어진 운동장이고, 노동자들은 힘겨운 투쟁과 불참이라는 항의 외에 달리 결정권에 참여하지 못한다. 최저임금 결정을 둘러싸고 벌어진 ‘배신의 정치’를 보건데, 거듭 최저임금위원회 구성 등 최저임금 결정 제도의 문제를 짚지 않을 수 없다.

민주노총은 최저임금 1만원 월209만원이 실현될 때까지 또 요구하고 끊임없이 투쟁할 것이다. 올해는 배신당했지만 700만 저임금노동자와 국민의 열망은 우리와 함께하고 있다. 반드시 멀지 않은 시기에 최저임금 1만원, 월209만원을 쟁취할 것이다.

2015년 7월9일 전국민주노동조합총연맹

간접고용 사내하청노동자 임금체불, 원청회사가 책임져라



**근로기준법 44조2항
제조업·조선산업에
적용해야 ...
‘일하기 좋은
대불국가 산단을 위한
선언’ 맺어**

지난 5월23일 전남서남지역 대불공단 중앙해양중공업의 사내하청업체인 신우의장 사장이 기성금 2억원을 들고 잠적하는 사건이 발생했다. 선박블록 업체에서 자주 발생하는 하청업체사장의 먹튀폐업이다. 신우의장에서 피담 흘려 일한 하청노동자들은 임금을 떼일 위기다.

5월26일 신우의장 노동자들이 출근해 업체사장의 잠적사실을 확인하고 후문 앞에 모여 원청 중앙해양중공업에 문제해결을 촉구했다. 이어 금속노조 광주전남지부 서남지역지회가 현장방문과 상담을 했다. 5월27일 새벽 원청회사와 협의 결과 ‘원청회사가 6월3일까지 체불금의 50% 정도 지급하고, 나머지는 체당금처리’하기로 합의했다.

금속노조 서남지역지회는 대불산업단지에 널리 퍼져있는 하청업체

사장들의 먹튀폐업과 임금체불을 뿌리 뽑고자 원청 중앙해양중공업에 재발방지를 위한 협의를 요청하였지만 거부당했다. 서남지역지회는 재협의 역시 거부당하고 6월9일 기자회견 후 재발방지대책 촉구 천막농성에 돌입했다.

원청 중앙해양중공업은 6월11일부터 실무협의를 나왔고, 농성 21일 만인 6월29일 일하기 좋은 대불국가 산단을 위한 선언에 합의했다. 서남지역지회는 중앙해양중공업의 선언에 머물지 않고 대불산단 전체로 확산할 계획이다.

금속노조 서남지역지회의 선언 합의는 중요한 의미가 있다. 단단계 하도급으로 임금체불이 만연한 조선산업에서 원청회사의 책임을 묻는 계기를 마련한 것이다. 가장 근본적인 해결책은 법 제도 개선을 통해 임금체불의 뿌리를 뽑는 것이다. 2011년까지 임금체불 문제가 가장 극심했던 산업은 건설업이었다. 현재 건설업은 임금체불 문제가 거의 없어졌다. 근로기준법 ▲44조의 2(건설업에서의 임금지급 연대책임) ① 건설업에서 사업이 두 차례 이상 공사도급이 이뤄진 경우에 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임을 진다.(개

정 2011.5.24.)는 조항이 생겼기 때문이다.

이 조항을 제조업, 조선산업에 적용하면 임금체불 문제를 해소할 수 있다. 당장 법 개정이 어렵다면 원청회사의 책임을 높여야 한다. 이미 대형 조선소에서 극심한 임금체불 문제를 보완하기 위해 하도급을 줄 때 업체사장에게 일정액의 공탁금을 걸게 하고 있다. 이 결과 임금체불 문제가 어느 정도 개선됐다. 대불산단 같은 중소, 영세 업체들이 몰려있는 지방산업단지의 경우 별 대책이 없다. 그동안 중소영세 지방산단 노동자들은 임금체불을 운명처럼 여기며 살아왔다. 이러한 배경 아래 전남서남 대불산단에서 시작한 원청회사의 책임을 높이는 선언운동은 소중한 단비와 같다. 이 선언운동이 성과를 남기고 정착하려면 선언에 동참하는 사업장이 늘어나서 대불산단 전체 업체 선언으로 발전해야 한다. 선언이 종잇장이 되지 않도록 이행여부를 잘 감시해야 한다.

고용노동부가 선언운동의 주체로 나서야 한다. 근로기준법을 지키고, 임금체불 문제를 해결하자는데 고용노동부가 뒤로 빠질 이유가 없다. 이러한 전남 서남지역의 선언이 임금체불로 몸살을 앓고 있는 전국의 수많은 공단으로 퍼져나갈 것이다.

바지락

환영합니다.
여러분과 주변 이야기를
보내주세요. 선정된 원고는
‘바지락’에 실리고
소정의 선물도 드립니다.

●원고 접수 및
edit@ilabor.org

●무료 구독 신청
각 지역 상담전화로 신청



▲ 금속노조 광주전남지부 전남서남지역지회가 6월9일 중앙해양중공업 앞에서 간접고용 사내하청업체 임금체불 재발방지대책 촉구하며 천막농성을 벌이고 있다.