

2면 차별시정 판결 이끌어 낸 파견노동자들
3면 '저성과자 일반해고'와 재해 노동자
4면 2015년 최저임금 투쟁 평가

5면 임금피크제 도입반대
6면 이주노동자와 산재 신청
7면 영화 '암살'을 보고



파견노동자 차별, 원청사업주가 책임져라

현행 파견법의 핵심내용은 1) 32개 업종에 한해서 예외적으로 근로자 파견을 허용한다 2) 2년이상 사용시 직접고용 의무가 발생한다 3)불합리한 차별시 3배를 배액 배상한다는 것이다. 직접고용 의무와 차별금지 의무는 불법파견에도 적용된다. 대표적 불법파견 유형은 첫째, 32개 허용업종이 아닌 곳에 노동자를 파견하는 것이다. 둘째로는, 사내하청업체로 위장했지만 실제로는 근로자 파견에 불과한 위장하청이다. 그러므로 '파견이 허용된 32개 업종 밖에서 파견돼 일하는 노동자나 형식은 사내하청이지만 실질적으로 불법파견 노동 중인 노동자'도 불합리한 차별을 받을 때 노동위원회에 원청을 대상으로 '차별시정 신청'을 할 수 있다. 이전엔 차별이 인정돼도 원청이 파견회사, 하청업체에 책임을 떠넘겼기 때문에 실효성이 없었다. 하청업체를 폐업하고, 다른 하청업체로 바꾸면 그만이기 때문이다. 하지만 이제 문제의 근원인 원청회사에 책임을 물을 수 있는 길이 열렸다.

파견노동자들의 끈질긴 대응, 중노위의 차별시정 판결을 이끌어 내다

최현아 민주노총인천본부 남동상담소 상담실장



인천 부평구에 위치한 모베이스라는 핸드폰 케이스 제조사에서 생산직 파견노동자로 일하다 해고된 노동자들이 있다. 이들은 A업체 소속으로 6개월 일하고 연이어 B업체 소속으로 6개월 일하고 다시 A업체 직원으로 또, B업체 직원으로 소속을 바꿈가며 일했다. 한 업체에서 6개월을 일하면 현장으로 업체 관리자들이 사직서와 다음 업체 근로계약서를 가져와 동시에 받아갔다. 원청은 정규직인 관리자들에게는 상여금 400%를 주고, 비정규직인 생산직 노동자들에게는 상여금 200%만 지급했다.

해고된 노동자들은 원청회사를 불법파견으로 고소했다. 이어, 해고노동자들은 인천지방법노동위원회에 비정규직임을 이유로 한 불합리한 차별을 시정해달라는 차별시정신청을 접수했다. 조사관은 파견업체가 망하면 보상이 어려우니 대충 합의하고 끝내라는 말만 되풀이했다.

노동위원회는 그 동안 파견노동자의 차별시정 신청에 대해 임금지급 의무가 파견사업주에게 있다는 이유로 차별시정 책임도 파견사업주에게 있다고 판정했다. 인천지방법노동위원회도 파견사업주에게만 책임이 있다며 파견노동자들이 원청에 제기한 시정요청에 각하처분을 내렸다.



모베이스 조합원들은 행정소송을 통해 노동부 해석을 바꾸자고 의견을 모았다. 원청에게 책임을 묻지 않으면 차별시정제도가 파견노동자에게 있으나 마나한 제도이기 때문이다. 대부분의 파견업체들은 원청에 기생하며 노동자들 임금에서 수수료만 빼가기 때문에 차별시정신청이 들어왔을 때 법인 폐업만 시키면 아무도 책임을 지지 않게 된다.

모베이스와 파견계약을 해지한 파견업체들은 모두 문을 닫고, 차별시정신청을 넣자 남은 파견업체들도 노동자들에게 전화해 폐업하겠다고 압박하며 합의금으로 끝내자고 요구했다.

중앙노동위원회가 조합원들의 예상과 다르게 법률 해석을 바꿨다. 중노위는 최초로 사용사업주와 파견

사업주가 연대해 불합리한 차별을 책임지라고 판단했다. 1) 파견법 21조에 '사용사업주와 파견사업주'로 책임이 명기돼 있으므로 차별 금지 의무가 둘 다에게 있는 점, 2) 사용사업주와 파견사업주가 맺은 계약 자체에 차별금지 위반 내용이 있었다는 점, 3) 사용사업주가 불법파견으로 직접 고용의무 시정명령을 받은 점, 4) 법원도 줄곧 비슷한 사건에 대해 연대책임으로 해석하고 있는 점, 5) 파견법 제20조 2항 사용사업주가 파견사업주에게 파견근로자와 동종 유사업무를 수행하는 근로자의 임금 및 근로조건에 대한 정보를 서면으로 제공할 의무를 부여하는 점, 6) 파견사업주만 책임을 물으면 제도의 실효성이 없는 점, 7) 파견법 제34조는 근로기준법에 대한

특례이지 차별적 처우에 대한 특례조항이 아니라는 점 등을 근거로 들었다.

중앙노동위원회 기존 입장 변경, 사용사업주도 책임주체임을 인정

중노위는 해당 차별은 고의성이 있으니 차별액수의 2배만큼 보상하라고 명령을 내렸다. 배액배상제도는 징벌적 손해배상 제도와 유사한 취지로 신설된 것으로 고의적 차별에 대해 3배까지 배상을 명령하는 제도다. 중노위는 이를 적용해 차별액의 2배를 배상하라고 판결을 내렸다.

조합원들은 중노위에서도 지면 법원에 가서 제대로 시비를 가릴 생각이었다. 길고 힘든 법정다툼을 준비했다. 그러나 중노위는 그 동안 자기들이 잘못했다는 것을 인정하고 법문과 법의 취지에 맞는 판정을 내렸다. 원청과 하청업체의 합의하자는 유혹 속에서 꾀꾀하게 버틴 조합원들이 이긴 것이다.

이로서 모베이스와의 법률싸움은 모두 조합원들이 승리했다. 법원보다 보수적인 노동청과 노동위원회도 모두 조합원들이 맞다는 판정을 내렸다. 이제 모베이스는 그 동안의 잘못을 인정하고 반성하며 시정하는 태도를 보여야한다.

쟁점 및 노사 주장, 노동위원회 판단

	노측	사측	지노위	중노위
제척기간	사용업체 기준으로 파견 종료 후부터 6개월	주장 없음	파견업체와 근로계약 종료 후 6개월	사용업체 기준으로 파견 종료후부터 6개월
당사자 적격	사업사업주와 파견사업주의 연대책임	파견업체 (하청)	파견업체 (하청)	사용업체 (원청)
연차수당의 차별시정 대상 여부	차별시정 대상임	근기법 위반이므로 노동청에 진정해라	근기법 위반이므로 노동청가서 해결해라	근로조건이므로 차별시정의 대상이다
합리적인 차별인지 여부	불합리한 차별이다	합리적 차별이다	불합리한 차별이다	불합리한 차별이다
배액배상	고의적, 반복적이므로 배액배상하라	주장 없음	차별시정신청이 처음이므로 배액 필요 없음	고의성 인정되니 2배 배액배상 하라



‘저성과자 일반해고’가 도입되면 재해 노동자는 어떻게 될까?

한 노동자가 단순 반복 작업으로 근골격계 질환 진단을 받았다. 회사는 산재가 안 된다고 주장했지만 재해자는 통증이 심해 산재 신청을 받고 치료했다. 회사에 복귀해서 재해자는 의사 소견을 근거로 타 부서로 전환배치를 요구했지만 회사는 거절했다. 힘들면 회사를 그만 두라는 것이다. 재해자는 회사를 그만 둘 수 없어 좋지 않은 몸으로 일을 계속했고, 일을 마치면 병원에 가 치료를 이어갔다. 결국 이 노동자는 더 이상 참을 수 없어 회사를 그만둬야 하는지 다른 구제 방법이 있는지 묻기 위해 상담소의 문을 두드렸다.

다른 재해노동자는 산재로 입원해 있을 때 회사 관리자들이 찾아와 회사를 그만두라고 요구했다. 처음에는 거부했지만 회사의 지속적인 압력으로 입원기간 중 사직서를 제출했다. 또 다른 비정규직 재해 노동자는 산재치료 후 회사에 복귀했지만 회사가 계약 종료를 이유로 직장밖으로 내몰았다.

이런 사례들은 대부분 노조가 없는 사업장에서 발생한다. 사업주가 걱정하고 산재노동자에게 압력을 가하면 대부분 버티지 못하고 회사를 그만 둔다. 그러기에 재해노동자

가 산재 신청을 하기 위해서는 엄청난 용기가 필요하다.

청와대와 여당이 얼마전 노동개혁을 하겠다고 했다. 사업주가 ‘일반해고’를 할 수 있게 한다는 것이 중심내용 중 하나다. 여당 대표는 표를 잃더라도 반드시 시행하겠다고 강한 의지를 보였다. 왜 이들이 노동개혁을 하겠다는 강한 의지를 보여주

을 것이다. 하지만 재해 노동자에게 ‘저성과자’, ‘근무태도불량’, ‘업무지시 불이행’, ‘산재 사고 다발자’ 등의 이름으로 울가미를 씌울 가능성이 크다. 회사는 위의 명목으로 노동자들에게 ‘인사 고과’의 칼을 빼들어 해고 시킬 가능성이 매우 크다.

회사가 산재 발생의 책임을 노동자에게 물을 수도 있다. 산재 발생

리를 받아 치료하겠다는 노동자가 나오기 힘들어진다. ‘일반해고’ 도입으로 노동자들이 산재처리를 하는 것에 더 위축될 수 밖에 없는 상황이다.

재해 노동자는 현행 제도에서도 각종 불이익을 받고 있다. 이를 해소하기 위한 제도 보완이 필요하지만 정부 여당이 주장하는 새로운 제도가 도입되면 더 큰 불이익이 생길 수밖에 없다. 사업주는 ‘일반해고’의 정당성을 입증하기 위해 모든 과정을 서류로 남겨놓을 것이다. 그에비해 법과 제도를 이용하는데 취약한 노동자들은 제대로 대응하지 못하고 불이익을 받게 될 수밖에 없다.

정부가 주장하는 ‘일반해고’ 도입은 사업주의 자의적 판단에 대해 노동자가 대항하지 못하는 결과를 낳는다. 노동자들을 사업주의 말에 절대적으로 복종하는 일만하는 기계로 만들 것이고, 노동강도 강화와 치료시기를 놓치는 일이 발생하며 노동자들의 건강은 더욱 악화될 것이다. 한번 제도가 도입되면 이런 악순환은 계속될 수밖에 없다. 이것이 노동자들이 노동시장구조개악에 반대해야하는 또 하나의 이유다.



는 것일까?

위에 소개한 사례들은 근로기준법상 ‘일반해고’가 없는 상황에서 일어난 것들이다. ‘일반해고’ 제도가 도입되면 사업주들은 눈치 볼 것 없이 당당한 명분으로 산재노동자들을 해고할 수 있게 된다. 물론, 산재 신청을 이유로 바로 해고하지는 않

원인을 노동자 부주의로 몰며 재해의 이유가 업무지시를 위반했거나 근무 태도가 불량해서 발생했다는 이유로 산재의 책임을 노동자에게 물을 것이다. 사업주가 재해 발생이 개인 책임이고 인사고과를 통해 불이익을 주겠다는 하는데, 산재 발생이 개인 책임이 아니고 산재처

이런 시급 6,030 원 유감

이남신 최저임금심의위원회 노동자위원



▲ 최저임금심의위원회에 노동자 위원으로 처음 참여한 김진숙 홈플러스노조 서울본부장, 김민수 청년유니온 대표, 이남신 한국비정규노동센터 소장(왼쪽부터)

시급 6030원 / 월급 126만원. 노동자위원들은 2016년 최저임금이 결정된 7월 8일 모두 퇴장해 바깥에 있었다. 최저임금 결정 소식을 듣고 분통이 터지기보다 허탈했다. 노동자대표들이 빠진 상황에서 일방적으로 결정된 과정이 어이없었다. 노사간 대립을 좁히기 어려운 상황에서 공익위원들이 인상폭을 결정하는 최저임금위원회 구조가 갖는 한계가 또 다시 드러났다.

최저임금은 지역과 업종을 불문하고 1인 이상 사업장 전체를 대상으로 적용되는 전국 단일 임금제도가기에 사회적 의미가 크다.

노조 조직율이 10% 내외에 불과한 노사 역관계를 감안하면, 최저임금은 저임금 노동자들의 임금을 상향평준화시키고 정규직-비정규직, 대기업-중소영세기업 노동자간 임금격차를 줄일 수 있는 유일한 지렛대다. 하지만 현행 최저임금위원회 구조는 최저임금이 갖는 정치사회적 의미에 걸맞는 제반 제도 개선과 인상폭 결정이 불가능하다. 노동시

장 양극화는 이런 환경 속에서 더 심해질 수밖에 없다. 최저임금위원회의 닫힌 결정구조와 운영방식, 공익위원 추천권을 비롯한 제도 개선이 시급하다.

최저임금 적용 당사자들이 상당수 노조로 조직화돼 있었다면 어떤 일이 벌어졌을까? 사용자위원들이 9년째 변함없이 동결안을 내던 날, 격렬한 항의집회를 조직했을 것이다. 사용자측이 30원, 50원 꺾값 인상안을 내놓으면 경총과 전경련을 위시한 사용자단체와 고용노동부 최저임금위원회는 점거농성을 비롯한 다양한 형태의 선도투쟁의 타겟이 돼 몸살을 앓았을 것이다. 민주노총과 한국노총, 청년노조와 여성노조 등 조직노동자 전체가 한 목소리로 1만원 최저임금의 정당성을 목 놓아 외치며 공익위원의 제대로 된 역할을 강력하게 촉구했을 것이다.

세종시 고용노동부 건물 앞은 경찰이 상시로 장사진을 치고, 최저임금 대폭 인상을 지지하는 각계 시민 사회단체들의 릴레이 기자회견이

이어질 것이다. 최저임금 인상 금액이 공중과 방송과 중앙언론의 관심사가 됐을 것이다. OECD 가입국이지만 유례없이 사회양극화가 극심하고 노동자에게 고통을 전가하는 대한민국에 대한 비판 여론도 조성됐을 것이다. 최경환 경제부총리와 이기권 고용노동부 장관은 시민사회의 눈총과 질타 속에 새로운 교섭 전략을 세우고 최저임금 대폭 인상을 공익위원안으로 제시했을 것이다. 노동자들의 거대한 단결과 사회적 여론으로 뒷받침되는 주도적이고 역동적인 교섭을 할 수 없는 현실이 안타까울 뿐이다.

하지만 올해 성과도 적지 않다. 시급-월급 병기가 성사됐다. 평균값이 도입되고 가장 중요한 쟁점이던 가구생계비의 최저임금 기준 적용도 유리한 조건이 형성됐다. 밀실회의로 지탄받던 최저임금위원회 회의구조도 개선됐다. 노사 각 4명으로 제한된 배석이 6명으로 늘었다. 양대노총의 언론브리핑을 진행했고 회의결과도 상세한 내용으로 즉각 공표됐다. 양대노총 공조를 중심으로 올해 새로 들어간 노동자위원들의 활동이 작지만 의미 있는 성과의 원동력이 됐다.

메르스 사태 속에서도 민주노총과 장그래살리기운동본부가 전국적으로 진행한 장그래대행진도 소중한 힘이 됐다. 열악한 교섭조건 속에서 세종시라는 고립된 공간에서 진행한 교섭이지만 안팎으로 애쓴 만큼 반발작 진전이 있었다. 하지만 가장 중요한 최저임금 인상 수준이 두 자리 수 인상에도 못 미치는 낮은 수준으로 결정돼 빛을 바랬다.

내년 최저임금 인상 투쟁은 지금까지의 성과와 한계를 잘 복기해서 완전히 달라져야 한다. 최저임금은 적게 잡아도 400여만, 많게 잡으면 700여만명의 비정규직과 중소영세사업장 노동자들의 기준 임금이다. 사회임금, 국민임금이라 할 만 하다. 내년 최저임금 인상 투쟁은 사회적 임금 교섭인 만큼 필수적으로 투쟁과 교섭이 일체가 되는 전략이 요청된다. 양대노총 공동투쟁과 총파업 총력투쟁 수준의 외연으로 확대된 규모의 사회여론화 투쟁을 병행해

먹고 살려면 월급이

200만원은 돼야 한다고

다들 입을 모았다.

최저임금 1만원은

최저임금 인상 수준의 프레임을

바꾼 결정적 계기가 됐다.

수백만 미조직 비정규직

노동자들의 생존권 요구가 담긴

최저임금 1만원 인상을

현실화할 방도가 과제가 됐다.

야한다. 최저임금 적용 당사자들은 대부분 미조직 노동자들이다. '최저임금 1만원'과 '최저임금 당사자에게 노동조합을'을 양대 구호로 장그래대행진을 확대한 전국적 캠페인 투쟁을 벌여야 한다. 당장 올 하반기부터 최저임금위원회 제도 개선을 위한 투쟁도 시작해야 한다. 공익위원 추천권을 정부가 독점하는 구조를 개선해 국회와 노동조합이 제 몫을 확보하게 해야 한다. 최저임금 결정의 주요기준인 생계비와 관련해 가구생계비를 개인생계비와 연동해 적용 기준이 되도록 힘을 모아야 한다. 중장기적 목표를 마련하고 치밀하고 주도적으로 최저임금 1만원 인상을 향한 로드맵을 실행해야 한다.

노동자들이 현장 간담회 때 애타게 얘기한 것이 떠오른다. 먹고 살려면 월급이 200만원은 돼야 한다고 다들 입을 모았다. 최저임금 1만원은 최저임금 인상 수준의 프레임을 바꾼 결정적 계기가 됐다. 수백만 미조직 비정규직 노동자들의 생존권 요구가 담긴 최저임금 1만원 인상을 현실화할 방도가 과제가 됐다. 내년에는 전국 곳곳에서 수많은 노동자들의 외침과 투쟁이 사용자들을 압도하고 정부와 공익위원들을 사회적으로 압박할 수 있도록 미리 준비하고 실행해야 한다. '이런 시급 6,030원'이 남긴 과제를 내년부터 하나씩 완수해 갈 수 있으리라 믿는다. 최저임금 대폭인상을 위한 강력한 대중투쟁만이 해답이다.



장년층이 물러나야 청년들의 일자리가 생긴다고?

세대간 갈등 조장하는 임금피크제 반대한다

박근혜 대통령이 지난 8월 6일 노동개혁이 절대절명의 과제라는 대국민 담화를 발표했다. 정부가 발표한 노동개혁안의 주요 내용은 임금피크제 도입과 해고의 유연성 확대를 통한 청년 일자리 확충이다. 다시 말해 부모 세대 일자리를 줄여서라도 청년 세대 일자리를 늘리겠다는 방향을 밝힌 것이다. 이번 달 바지락에서는 노동개혁 방안 중 가장 먼저 추진되고 있는 임금피크제의 문제점에 대해 알아본다.

임금피크제란?

임금피크제는 사업주가 노동자에게 일정연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 임금을 조정하는 제도를 말한다. 취업규칙에서 정한 정년을 보장해주는 것을 전제로 퇴직 3~5년전부터 임금을 감액하는 정년보장형, 취업규칙에서 정한 정년을 60세로 연장하며 3~5년 전부터 임금을 감액하는 정년연장형, 정년퇴직 이후에 계약직으로 고용하는 대신 임금을 조정하는 고용연장형이 있다. 재계는 2013년 4월 30일 [고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법] (이하 정년연장법)을 통해 2016년부터 정년 60세가 의무화되면서 기업의 부담을 줄이고 청년 일자리를 늘리기 위해 임금피크제가 도입되어야 한다고 주장하고 있다. 박근혜 대통령은 6일 담화에서 올해 말까지 전 공공기관에 임금피크제가 도입되면 향후 2년간 약 8천여 개의 청년 일자리가 생길 것이라고 밝혔다.

정부와 기업의 찬성논리

- 1) 회사는 임금 동결, 삭감으로 인건비 부담을 덜 수 있다. 임금피크 도입 후 적은 비용으로 숙련된 기술과 노하우를 가진 직원을 계속 고용할 수 있다.
- 2) 장년층 삭감 임금으로 청년들을 채용해 청년취업 증가로 연결될 수 있다. 사회 전체적으로 장년, 청년층 모두의 실업률을 완화시킬 수 있다.
- 3) 55세 이상 고령근로자의 경우 34세 이하 근로자 임금의 3배 이상을 받지만 생산성은 그들의 60%에 불과하다는 연구결과가 있다.

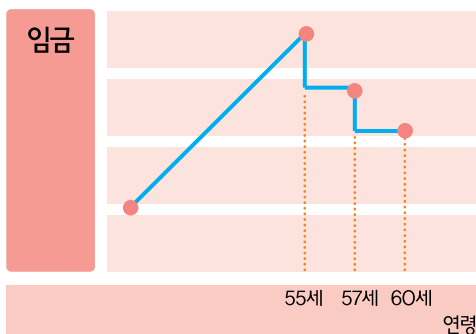
- 4) 2016년부터 단계적으로 정년 60세를 의무적으로 적용해야 한다. 임금피크제를 도입하지 않으면 5년간 대기업, 중소기업들은 115조 이상의 부담을 받아 고용대란에 봉착하게 된다.

노동계의 임금피크제 반대논리

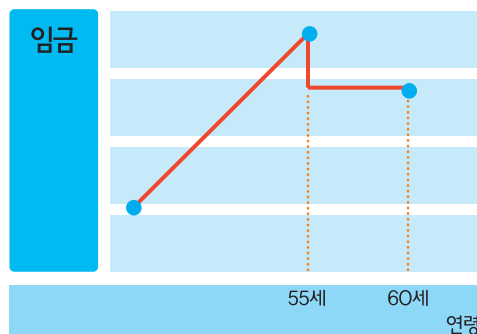
- 1) 청년 고용창출 비용을 노동자에게 전가하고 있다. 부모 세대의 임금을 깎아 청년고용을 창출하겠다는 세대간 갈등을 부추기고 있다.
- 2) 새 고용창출을 위해 공공부문 인건비 예산을 확충해야 한다. 30대 재벌기업의 사내유보금 710조를 우선 투자해 고용창출을 하는 재벌개혁을 선행해야 한다.
- 3) 노동자 임금삭감과 임금체계를 직무성과급으로 전환하기 위한 징검다리로 활용된다. 또, 퇴직 전 3개월 평균임금으로 계산하는 퇴직금이 줄어든다.
- 4) 임금삭감 비용으로 청년 신규 채용을 늘린다는 보장이 없다. 정년연장이 청년고용을 위축시킨다는 '세대간 대체고용가설'은 근거 없는 것으로 판명됐다. 청년 세대의 일자리와 장년세대가 차지하는 일자리가 다르기에 일자리를 두고 경쟁하는 관계가 아니다.
- 5) 현행 임금피크제는 조기퇴직 유도형이다. 노동부 지침은 장년노동자들의 임금삭감폭을 크게하고 주변 직무로 배치해 정년이전 조기 퇴출을 유도하고 있다.

높은 청년실업은 만혼과 저출산에 영향을 주고 있다. 장기적으로는 국가경쟁력 상실로 이어진다. 임금피크제로 청년 일자리는 만들어지지 않는다. 고용창출을 위한 공공부문 인력예산 확대와 재벌기업 사내유보금 투자가 핵심과제다. 근본적 대책을 위해 노동시간 단축으로 일자리 나누기를 추진해야 한다.

정부의 노동시장구조개혁은 기존 정규직과 중장년층을 대상으로 임금피크제, 저성과자 일반해고제를 도입해 정리를 용이하게 한다. 청년층에게는 기간제 사용을 4년 연장하고 파견 확대를 해줄테니 비정규직 일자리를 운명으로 받아들이라고 얘기한다. 기업의 이윤을 극대화하기 위한 꼼수에 불과하다.



1. 일정비용을 단계적으로 감축



2. 도입 시점 감축 후 유지

아! 이주노조

이한숙 이주와 인권연구소 소장

한낮이면 열기로 시야가 아른해지는 여름에 또 하나의 농성투쟁이 시작됐다. 서울경기인천 이주노동자 노동조합(약칭 이주노조)이 노조설립필증 교부를 요구하며 서울고용노동청 문 앞에 앉았다. 지난 6월 25일 대법원이 이주노조 합법 판결을 내렸다는 벅찬 소식을 들을 땐 상상조차 못한 일이다.

이주노조는 2005년 4월 출범했다. 햇수로 10년이다. 노동부는 ‘불법체류자’ 조합원이 많다는 이유로 노조설립신고를 받지 않았다. 이주노조는 설립신고 반려처분 취소소송을 제기했다. 2006년 1심에서 패소했지만, 2007년 고등법원이 이주노조 손을 들어줬다. ‘불법체류자’도 ‘노동자’이며 노동3권을 보장받아야 한다는 것. 그러나 노동부는 대법원에 항소했고, 소송은 최장기 계류사건 기록을 갱신하며 8년간 판결이 미뤄졌다. 결국 노동부 상고기각 판결이 나왔다. 이주노조가 이긴 것이다.

노동부는 다시 이주노조 규약에 있는 ‘이주노동자 합법화’, ‘노동허가제 쟁취’를 노조법 상 노조설립 결격 사유로 규정했다. “정치운동을 주목적으로 하는” 것에 해당될 수 있으니 수정하라고 요구하면서 이주노조의 발목을 잡았다.

정치운동이 뭔지, 왜 노조가 정치운동을 하면 안되는지에 대한 질문은 제쳐두자. 10년간 기다렸는데 규약을 고쳐 제출하면 안되나 생각할 수도 있다. 하지만 이주노조 역사에서 ‘이주노동자 합법화’와 ‘노동허가제 쟁취’가 가지는 의미를 생각해보면 그럴 수 없다.

이주노동자 당사자들이 자신들의 열악한 현실을 한국사회에 알리기 시작했다. 산재를 당해 몸뚱이 일부를 기계에 내주고 공장에서 쫓겨난 미등록 이주노동자들이 1994년 ‘이주노동자도 노동자다’며 농성을 시작했다. 뒤이어 외국인 산업연수생들이 온몸에 사슬을 감고 ‘우리는 노예가 아니다’며 농성했다. 그 투쟁 이후 이주노동자를 지원하는 시민단체들이 전국 각지에서 문을 열었다. 이주노동자는 그동안 ‘학생’, ‘불법’이라는 명목으로 아무 법적 보호를 받지 못했다. 이주노동자 보호를 위한 법 제정운동이 시작됐다.

입법청원운동은 2006년 여러 이권단체의 반대와 로비로 왜곡되고 뒤틀려 ‘고용허가제’라는 단기순환제도로 실현됐다. 이주노동자들은 합법적으로 체류하고 일하며 ‘노동자’로 인정받길 원했다. 하지만 허락된 것은 값싼 외국인력으로 고용될 의

무, 마음대로 사업장도 옮기지 못하고 강제노동을 할 의무, 허가받은 기간이 지나면 돌아가야 할 의무였다.

고용허가제가 입법화 될 때, 합법적 외국인력 고용제도가 없고, 노예처럼 일해야 한 산업연수생들의 이탈률이 80%에 달했기에 이주노동자 대다수는 미등록체류자였다. 한국정부는 여러차례 일시적 체류허가를 주고 기간을 연장해왔기 때문에 미등록 이주노동자들은 새로운 제도의 혜택을 받을 수 있거나 사면될 수 있을 거라는 기대를 갖고 있었다.

하지만 한국정부는 고용허가제 시행을 앞두고 대대적 단속으로 정책 방향을 바꿨다. 고용허가제로 새 노동자를 데려오기 전 이전에 일하고 있던 이주노동자들을 먼저 내보내려고 한 것이다. 일반적으로 다른나라 정부들이 미등록 체류자를 사면할 때 장기체류자를 우선하는 것과 완전히 역행하는 정책이다. 2003년 미등록으로 체류하는 이주노동자는 12만여명으로 추정됐는데 그 가운데 강제추방 대상자는 5만명 이상에 달했다.

미등록 이주노동자들이 ‘고용허가제 반대’, ‘이주노동자 합법화’, ‘노동허가제 쟁취’를 요구하며 명동성당 농성을 시작했다. 이 농성은 380일을 계속하며 2004년 겨울 눈물로 마감됐다. 이듬해 농성에 참여한 이주노동자들은 이주노조를 만들었다. 명동성당 농성에서 내건 슬로건, 이주노조를 만든 당사자들이 중요하다고 생각한 슬로건이 고스란히 이주노조 규약에 담겼다. 하지만 10년후 노동부는 대법원 판결도 무시하고 그 규약을 문제삼고 있다.

이주노조의 전신은 2001년 5월 민주노총 산하 평등노동조합의 지부형태로 출범한 경인지역 평등노동조합 이주노동자지부다. 지부는 명동성당 농성 후 이주노동자들의 독자노조로 전환했다.

이주노조가 출범했을 때 많은 이들이 이주노동자들만의 독자노조, 게다가 미등록 체류자들이 조합원의 다수인 노동조합에 불어 닥칠 탄압의 바람을 걱정했다. 그러나 이주노조는 노조지도부들이 연이어 표적단속 당하고 강제추방 되는 가시밭길을 꿋꿋하게 걸어오고 있다.

이주노조가 여태껏 걸어온 길을 앞으로 또 꿋꿋이 걸어가면서, 현장에 조직적 기반을 가진 명실상부한 노동조합으로 성장해 나갈 기회를 얻을 수 있어야한다. 지금 그 어느 때보다 연대가 절실하다.



7월 27일 서울지방고용노동청 앞에서 이주노조 설립필증 촉구 농성투쟁이 시작되었습니다
뜨거운 여름햇살도 강대비가 쏟아지는 장마철도 우리의 투쟁의지를 막을 수 없습니다!

하지만 투쟁을 계속하기 위해서 필요한건 동지들의 연대!!

우리의 연대는 이렇게!

1. 매일 오전 8시 출근 선전전
오후 12시 1인시위
오후 6시 30분 퇴근 문화제에 함께 해주세요^^
2. 이번주 수요일(29일) 저녁7시 집중문화제
(다양한 문화 연대 바람에 010 7173 9860 박진우로 연락주세요!)
3. 투쟁후원기금도 모금하고 있습니다 ^^
농협 302-0642-172951 (예금주 박진우)
(입금 후 위 연락처로 연락바랍니다!)

광복 70주년, 가족과 함께 독립군 영화 '암살'을 관람하며 잊혀진 사람들을 기억해 보는 건 어떨까?

평화적인 만세운동으로는 독립운동의 한계가 명확했다. 이 한계를 극복하기 위해 대한민국 임시정부는 의열단을 구성하고 무장투쟁과 암살작전에 돌입한다. 1933년 김구와 김원봉은 힘을 합치고 일본 측에 노출되지 않은 세 명을 암살작전에 지목한다. 저격수 안옥윤, 신흥무관학교 출신 속사포, 폭탄 전문가 황덕삼이 그들이다.

암살단의 타겟은 경성에 있는 조선주둔군 사령관 카와구치와 친일파 강인국이다. 그러나 이 암살작전을 알고있는 임시정부 경무국 대장 염석진이 밀정이었다. 우여곡절 끝에 속사포와 황덕삼은 목숨을 잃었지만 카와구치와 강인국을 처단하며 암살작전은 성공했다.

그러나 밀정 염석진은 일제경찰에 이어 광복이후에는 한국경찰로 승승장구 한다. 친일파로 반민특위 법정에 오르지만 증거 불충분으로 무혐의 처리된다. 그러나 영화는 밀정 염석진을 살려두지 않았다. 16년전 암살작전 직전 염석진이 밀정이면 죽이라는 김구의 명령을 이행하기 위해 안옥윤과 장애를 얻은 독립군이 그를 찾아와 암살한다는 줄거리다.

이 영화는 많은 내용을 암시하고



있어 가족, 친구들과의 대화를 이끌어낸다. 밀정 염석진은 '독립운동가들이 서로분열해서 독립은 가능하지 않다', '일제가 망할 줄 몰랐다'고 변명한다. 친일파 강인국은 '가족을 지키고, 나라를 먹여 살리기 위해 친일했다'고 항변한다.

저격수 안옥윤은 몇 명 암살한다고 독립이 될거 같냐는 비아냥에

'알려줘야지... 우리는 끝까지 싸우고 있다고' 라고 화답한다. 영화감독이 전하고 싶은 가장 강력한 메시지는 후반부에 안옥윤이 '염석진이 밀정이면 죽이라'는 명령을 이행하는 장면으로 나타난다. 현실의 친일파는 영화처럼 처단되지 않았다.

오히려 미군정, 이승만 정권, 박정희 정권을 거쳐 오늘에 이르기 까지

이 사회의 부와 권력을 독점해 나갔다. 아직도 일제잔재가 남아있고 친일파 청산은 이뤄지지 않았다. 그래서 이 영화는 우리에게 메시지를 던지고 있다. 독립을 위해 일제와 친일파에 맞서 치열하게 싸우다 죽어간 독립군들을 잊지 말고 기억하라. 그리고 그 80년전 명령을 이행해야한다고 말이다.

노동상식

내 월급에서 공제되는 4대 보험요율 (2015년)

	기준	전체	근로자	사용자
국민연금	월급여액	9%	4.5%	4.5%
건강보험	월급여액	6.07%	3.035%	3.035%
장기요양 보험료	건강보험료	6.55%	50%	50%
실업급여	월급여액	1.3%	0.65%	0.65%
고용안정, 직업능력 개발사업	월급여액	0.25%~0.85%	0%	0.25%~0.85%
산재보험	임금총액	3.3%	0%	3.3% (제조업 기준/업종에 따라 상이)



대기업이나 노동조합이 있는 사업장은 토요일을 유급휴일로 확보했다. 하지만 힘없는 중소, 영세사업장 노동자들은 토요일이 무급휴일로 처리되며 노동시간이 줄어든 결과를 낳았다.

우리는 사업장 자율이 아닌 동등한 법적 기준을 원한다

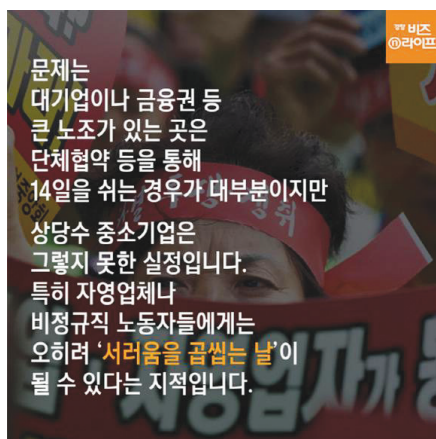
공휴일을 사업장 자율로 맡기는 건 '너는 쉬지말라'는 얘기

전국 공단에는 박봉을 받으며 비오듯 땀을 흘리고 일하는 중소, 영세사업장 노동자들이 있다. 이들은 우리나라 노동자중 90%를 차지하고 있다. 이들은 우리 사회를 떠받치고 있고 존중받아야 할 인간이며 당연한 이 나라 국민의 일원이다. 하지만 이들이 평등한 대접을 받고 있는지 묻고 싶다.

국무회의에서 지난 8월 14일을 임시공휴일로 지정했다. 하지만 전 국민에게 동일하게 적용되는 법정공휴일이 아닌 임시공휴일이기에 관공서, 은행, 공공기관은 의무휴일이지만 일반기업은 자율적으로 하라고 결정했다. 결국 공무원과 대기업, 노동조합이 있는 일부 사업장은 휴무에 들어갔다. 하지만 중소, 영세사업장 노동자들은 쉬지 못하고 상대적 박탈감을 느꼈다. 전 국민이 다 같이 쉬게 하는 법적 강제가 없었기 때문이다.

달력의 빨간 날은 관공서 휴일에 관한 규정일 뿐

이번에 임시공휴일로 지정된 8월 14일만 문제가 아니다. 4대 국경일, 추석, 설, 신정 등 달력상의 빨간날은 전 국민이 함께 쉬는 법정공휴일이 아니다. 관공서 휴일에 관한 규정일 뿐이다. 공무원이 아닌 사람들은 자



율적으로 시행하라는 얘기다. 모든 노동자에게 적용되는 유급휴일은 주휴일(대부분 일요일)과 5월 1일 노동절 뿐이다. 나머지 휴일은 회사별로 취업규칙과 단체협약을 통해 정한다. 그러다보니 공무원과 관공서 휴일 규정을 따른다는 단체협약을 체결한 대기업과 노동조합이 있는 사업장은 쉬지만 힘없는 중소, 영세사업장 노동자들에게 휴일은 그림의 떡에 불과하다. 설사 쉬다고 해도 연차로 대체해야한다. 노동조합 조직률이 10%도 안되는 나라에서 90%의 노동자들은 회사에서 정한 취업규칙(사규)에 의해 유급휴일이 정해지기 때문이다.

작년부터 시행된 설, 추석, 어린이날에 적용되는 대체휴일제도 마찬가지다. 공무원에게만 적용되는 것이고 나머지는 자율적으로 정하라고 한다. 이런 조건 속에서 중소, 영세사

업장 노동자들이 권리를 똑같이 누리고 같이 쉬기 위해 법정 공휴일을 정해 법으로 강제해야한다. 이를 위해 한정에 의원 외 9명의 야당의원들이 근로기준법 개정안을 발의했다. 하지만 이 법안은 새누리당의 반대 속에 막혀 처리되지 않고 있다.

●개정법률내용 : 한정에 의원외 9명 발의

① 사용자는 근로자에게 제4항에 따른 유급휴일 외에 법령에서 정하고 있는 관공서의 공휴일 및 대체공휴일에도 유급휴일을 주어야 한다.

주 40시간제 시행에 따른 토요일 유, 무급 여부도 사업장 자율로

근로시간 단축에 따른 임금지급 문제도 마찬가지다. 주 40시간제 시행에 따라 토요일을 유급휴일로 할 것인지, 무급휴일로 할 것인지가 쟁점이 됐다. 근로기준법에는 명확한 규정이 없기에 기업이 시행지침에 따라 자율적 지정이 가능하도록 했다. 즉, '토요일에 대한 별도 규정이 없으면 무급휴일이지만 유급휴일로 한다는 노사협약이 있으면 유급휴일도 가능하다'는 얘기다. 그러다보니 대기업이나 노동조합이 있는 사업장은 토요일을 유급휴일로 확보했다. 하지만 힘없는 중소, 영세사업장 노동자들은

토요일이 무급휴일로 처리되며 노동시간이 줄어든 결과를 낳았다.

법을 바꾸든지, 노동조합을 만들어 권리를 확보하든지

현재 상황에서 휴일과 노동시간 단축에 따른 유급사항에 대한 기업의 자율적 결정은 사회적 양극화를 확대시키고 박탈감을 키울 뿐이다. 전 국민, 전 노동자에게 동일하게 적용되는 법적기준이 절실하다. 그래야 힘없는 중소, 영세사업장 노동자들의 권리를 보호할 수 있다. 법을 바꾸는 것이 먼 길이라고 생각할 수 있다. 그렇다면 당장 노동조합 결성의 자유라는 법적 권리를 이용하자. 노동자들이 사업주와 머리를 맞대고 노동자의 권리를 확보해 나갈 수 있는 힘을 키워나가는 것이 필요하다.

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