



“또 다른 유미들이 안전한 삶을 누리도록”

반도체, 전자산업 노동자 알권리 위해 일하는 <반올림>

삼성반도체 백혈병 피해자들의 증언에서 출발한 <반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림>은 삼성이라는 한 사업장을 넘어 반도체·전자산업에서 일하는 노동자들의 건강과 안전의 문제를 제기하고 대변해 왔습니다.

제품생산과 기업의 이윤에 떠밀려 노동자의 생명은 뒷전이 된 현실 속에서 반올림은 반도체·전자산업 노동자의 알 권리 확산을 위한 캠페인을 진행하고 있습니다.

“유미가 백혈병에 걸려서 죽어 가는데…… 내가 할 수 있는 게 아무 것도 없었습니다. 유미한테 약속했습니다. 꼭 진실을 밝히겠다고요.”

2007년 삼성반도체에서 일했던 막내딸 유미가 23살의 나이에 백혈병으로 세상을 떠난 지 8년이 지났으나 아버지 황상기 씨는 포기하지 않고 싸우고 있습니다.

진실을 밝히겠다는 딸과의 약속 때문입니다. 황상기 씨는 2014년 딸 유미 씨의 죽음에 직업병 때문임을 밝혀냈습니다. 2014년 법원으로부터 ‘산재인정’ 판결을 받기까지 황상기 씨는 속초와 서울을 수백 번을 오갔습니다. 딸과 약속을 지킨 지금

도 황상기 씨의 싸움은 멈추지 않습니다.

‘또 다른 유미들’이 안전하지 못한 현실에 놓여 있기 때문입니다.

또 다른 유미들의 이야기

“수리를 하던 부품을 교체하던 먼저 장비를 열어야 해요. 그럴 때마다 흠이 나왔어요. 금방 사라지긴 하는데 독했어요.” 흠은 장비 내에 남아있던 반응가스다. 그런데 흠을 밖으로 배출시키는 국소배기장치는 없었다고 했다. 장비를 연 다음 문제가 없으면 ‘간단하게’ IPA(이소프로필알코올)를 천에 묻혀 장비를 닦았다. IPA는 독성이 있는 화학물질이다. 간단치 않은 세정에는 불산, 황산을 희석한 용액을 사용했다. “부품에 화학물질 잔존물이 많이 남아있어요. 이걸 순수물과 불산이 9:1로 희석된 용액에 담궈요. 기포가 보글보글 올라오죠. 그런 다음 다시 꺼내서 순수물에서 설거지를 하면 돼요.”

— 하이닉스 반도체 엔지니어로 일하던 장민국 씨 인터뷰 중 (2014.12.03. 미디어오늘 “하이닉스 반도체 부부, 기형으로 태어난 아이… 들어는 봤나 불산·황산 설거지”에서 발췌)

“일할 때 생리통이 심했다. 다른 동료도 그랬다. 생리불순인 사람도 많았다. 결혼한 뒤엔 4년간 피임을 안했는데 애가 안 생겼다. 불임클리닉에 다녔는데 검사를 해도 남편도 나도 이상 없는데 원인을 모르겠다고 하더라. 인공수정을 한 번 했는데 기대가 너무 큰 나머지 실패했고 좌절이 어마어마했다. 시험관 아기 하는 사람들 보니 너무 힘든 것 같아서 한 방 치료를 받던 중 기적같이 아이가 생겼다. 그런데 그 아이가 18번 염색체에 이상이 생겨 11주에 자연유산이 됐다.”

— 삼성전자 반도체에서 오퍼레이터로 일했던 박민숙 씨 인터뷰 중 (2014.03.08. 한겨레 “3라인 언니 10년 불임, 난 유방암, 숙영이는 백혈병”에서 발췌)

노동자 알 권리, 알아야 산다

황유미와 더불어 위의 두 이야기에서 볼 수 있듯 반도체·전자산업 노동자들은 각종 유해물질에 많이 노출됩니다. 화학물질을 사용하는 수많은 기업들은 종종 작업환경과 유해물질에 대한 정보를 은폐하거나 없앱니다. 심지어 유해성을 조사하

지 않은 채 마구 사용합니다.

위험성을 제대로 알리지 않으니 해당 사업장의 노동자가 기업에게 어떤 보호구를 요구할지조차 모르는 경우가 다반사입니다. 어떤 물질을 쓰는지 뭐가 위험한지 모르다 보니 어떻게 자신을 보호해야 하는지 알 수 없는 많은 노동자들이 건강을 잃고 심지어 목숨마저 잃는 일이 일어나고 있습니다.

“피해자들인 우리가 증거 아닌가요? 우리의 알 권리를 존중해 투명하게 알렸다면, 안전한 보호구와 안전한 시스템을 만들어 줬더라면 이렇게 상처가 얼룩지지 않았을 텐데…… 열심히 일한 대가가 병이라니요. 우리가 만드는 반도체가 아니라 사람이 먼저인 회사와 세상이 되길 바랍니다.”

박민숙 씨는 노동자들의 알권리가 얼마나 중요한지 몸소 깨닫고 이렇게 호소했습니다. 기업들이 영업비밀유지 등을 이유로 이 알 권리를 침해하지 못하게 해야 합니다. 노동자에게 알 권리는 목숨과 같기 때문입니다.

<반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림>

반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림과 함께 해주세요.



노동자 여러분의 제보·후원을 기다립니다.

반올림은 삼성반도체에서 일하다 백혈병으로 사망한 고 황유미의 진실을 규명하겠다는 황상기씨의 제보로 ‘삼성반도체 집단 백혈병 진상규명과 노동기본권 확보를 위한 대책위원회’를 꾸리면서 시작되었습니다. 이후 반도체뿐만 아니라 전자산업 노동자들의 노동권과 건강권을 지키기 위해 피해자, 노동인권활동가, 노무사, 의사, 변호사 등이 국내외 연대, 반도체노동자 건강에 대한 자료수집, 언론홍보와 선전 등의 활동을 펼치고 있습니다.

제보하세요! 전화 02-3496-5067 팩스 02-6442-5065 이메일 sharps@hanmail.net 후원계좌 국민은행 043901-04-206831 (예금주: 반올림)

주소 서울 동작구 사당동 1049-4 경신빌딩(남부순환로 2019) 5층 501호 트위터, 페이스북 @sharpsglory 카페 cafe.daum.net/samsunglabor 홈페이지 sharps.or.kr 영문 블로그 stopsamsung.wordpress.com

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

- | | | | |
|----|-------------------|----|----------------------------|
| 2면 | 경제살리기는 재벌개혁부터 | 5면 | 이주노동자 임금 7천만원 떼먹은 미나리농장 사장 |
| 3면 | 조선하청노동자 임금삭감 막아내자 | 6면 | 현장실습생 실태조사보고서 분석 |
| 4면 | 지정병원과 산재은폐 | 7면 | 인천 / 범법 기업 모베이스의 꼼수 |



재벌만 배불리는 절망의 사회, 희망은 재벌개혁에 있다

한국사회는 위기상황이다. 가계부채 1,100조, 저임금 노동자 500만명, 청년실업 100만명, 비정규직 1000만명에 자살율은 세계1위, 출산율은 세계최저를 기록하고 있다. 그러나 우리 사회를 지배하는 재벌들 공간은 가득차고 있다. 재벌기업들은 법인세 감면으로 연 7조원의 특혜를 받는다. 30대 재벌의 사내유보금은 710조원이지만 이에 대한 세금 한 톨 내지 않고 있다. 재벌들은 이에 그치지 않고 비정규직을 늘려 더 배를 불리려 한다. 박근혜 정부는 노동개혁이라는 이름으로 노동자 고용의 질과 임금을 빼앗고, 노동기본권을 박탈해 재벌에게 부를 집중시키려 한다. 희망이 보이지 않는 절망의 사회를 벗어날 열쇠는 재벌개혁이다. 재벌을 개혁해야 길이 열린다.



재벌 중심의 수출주도전략과 온갖 특혜는 재벌만 키우고 양극화를 초래해 국내 소비시장을 축소시켰다. 30대재벌이 보유한 사내유보금 710조원은 온갖 특혜를 통해 얻어낸 사회적 부를 나누지 않고 재벌이 독식한 것이다. 그 돈은 중소기업의 단가를 후려치고, 골목상권을 무너뜨리고, 비정규직을 늘리는 등 서민의 고통을 짜서 벌어들인 것이다. 정부는 재벌이 사회적 부를 독식하는데 걸림돌이 되는 온갖 규제를 다 풀어줬다.

재벌 독식구조가 가져온 결과는 사회적 양극화 심화, 비정규직 증가, 청년실업 증대로 나타나고 있다. 재벌의 공간은 넘쳐나는데 내수는 살아날 기미를 안보이고 가계부채가 1,000조에 이르러 심각한 수준을 넘어섰다.

그나마 나오는 일자리는 비정규직, 저임금 일자리뿐이다. 청년들은 3포 세대라는 이름대로 절망적으로 살고 있다. 재벌 독식의 병든 경제는 재벌이 부와 권력을 독점하고 나머지 서민들을 고통의 나락으로 내몰았다. 경제를 살리기 위해 병들어 신

음하는 이 재벌독식 경제부터 수술해야 한다.

박근혜 정부의 노동개혁은 재벌에게 주는 선물

박근혜 정부는 칼끝을 재벌이 아닌 노동자에게 겨누고 있다. '노동자의 고용환경이 경직돼 있고, 정규직이 과보호돼 청년 일자리가 만들어지지 않으니, 우리 경제 재도약의 길은 노동개혁'이라고 부르짖고 있다. 모든 책임을 노동자에게 돌리고, 온갖 특혜 속에 막대한 부를 쌓아온 재벌에게는 아무 말도 없다.

박근혜 정부의 노동개혁은 도려내야 할 환부는 놔두고 엉뚱한 살을 도려내는 행위다. 노동개혁의 실체는 '해고를 쉽게해 정규직을 비정규직으로 만들고', '한참 돈 들어갈 나이에 임금피크제로 임금을 깎고', '기간제 사용연장 파견확대로 자식세대 일자리는 인턴, 파트타임의 최저임금 비정규직 일자리'로 만드는 것이다.

경제를 살리고 청년 일자리 늘리는 핵심 포인트는 노동자가 아닌 재

노동개혁은 재벌들에게 주는 선물	
정부 추진 노동개혁	뻔한 결과
임금피크제 중장년 노동자 임금삭감으로 청년일자리 창출	임금만 깎고 해고는 쉽게 비정규직은 더 많게 정규직을 비정규직으로!
정규직 해고를 쉽게 고용유연성 확대	
기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장	
비정규직 보호(?)	
55세 이상 파견 근로 전면 허용 불법파견을 도급으로 합법화	
청년일자리 대책 아님 재벌 배불리기 위한 노동개혁	

벌이 보유한 사내유보금 (전체 1000조, 30대재벌 710조)을 어떻게 하느냐다. 한국경제는 아무 것도 가진 게 없는 상태가 아니다. 사회적 부가 재벌의 공간에 넘쳐나고 있다.

경제살리기는 재벌개혁부터

그 돈을 풀어 내수를 살리고 일자리를 만들어 나가야한다. 법인세 감면혜택을 중단해 법인세를 인상하고, 사내유보금에 중과세를 해 재벌이 투자와 분배에 나서게 해야한다. 또한, 재벌독식 구조를 타파하고 부가 분배될 수 있도록 중소기업체에 공정 부품단가를 보장해야한다.

재벌 내부의 부당내부거래, 불법세습경영에 엄중한 처벌을 내려야한다. 고용의 질을 높이기 위해 상시업무 정규직화, 청년 정규직 일자리 신규 창출이 필요하다. 재벌이 보유한 사내유보금 1%만 풀어도 월 200만원 청년 일자리 30만개가 새로 생긴다.

또한, 최저임금 1만원 실현에 120조원, 300인 이상 사업장 간접고용 노동자 87만명의 정규직화에 10조 4400억원, 45만 청년실업 해소에 16조원, 의료공공성 강화를 위한 기반확충에 9조 5천억원이 든다. 30대재벌이 보유한 700조만 있어도 충분히 세상을 바꿀 수 있다.



◀ 재벌 사내유보금 환수운동 선포 기자회견

아무리 어렵다고 해도 임금 삭감은 너무한 거 아닙니까?

중소조선소 하청노동자의 편지



임금삭감 절차

개별대상 임금삭감의 경우	[근로계약 변경] 반드시 개별 근로자의 동의가 있어야 함
전체대상 임금삭감의 경우	[취업규칙 불이익 변경] 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.

함께 뭉쳐서 임금삭감에 반대하고 그래도 저들이 우리의 동의없이 임금을 삭감한다면 고소인단을 모집해 함께 법적 대응에 나서자. 하청노동자의 권리는 누구도 대신해서 찾아주지 않는다. 우리 스스로 찾고 지켜야 한다. 이제는 우리 스스로 일어설 때가 왔다.

원청인 S조선이 올해 6월말 하청업체들에게 하청노동자 인건비를 8%씩 삭감하겠다는 동의서를 받았다고 한다. 지키지 못하면 팩터(기성보존금) 지원을 하지 않는다는 조항도 들어 있다고 한다. 원청은 지난 6월부터 하청업체에 지급하던 기성보존금을 50% 삭감했다. 이를 명목으로 하청업체는 하청노동자에게 8% 임금삭감을 강요하고 있다. 각 하청업체 대표들은 하청노동자들이 임금삭감에 동의하지 않고 타 업체로 이직할 것에 대비해 서로 사내이직자를 채용하지 않기로 담합했다. 이 내용들도 문서화해 각 하청업체

대표들의 동의서를 받았다는 얘기가 있다. 이런 사실들이 헛소문이길 진심으로 바란다.

우리 하청노동자들은 과거에도 어려움이 닥치면 가장 먼저 임금에 칼질을 당한다. 이는 특정 조선소뿐만 아니라 고성통영지역의 모든 중소조선소가 그랬다.

원청 조선소는 '팩터'라는 시스템으로 하청업체의 적자경영을 부추기고 있고 하청노동자들은 만성적인 임금체불에 시달리고 있다. 하청업체들은 '팩터'를 지급받기 위해 하청노동자들에게 잔업, 특근, 철야 등의 열악하고 힘든 노동을 점점 요구하고 있다. 안전을 무시한 작업을 당연하게 지시하며 오로지 생산에만 열을 올리고 있다. 또한, 원청 조선소는 하청노동자들의 임금이 높다면 임금을 낮출 것을 하청업체에 수시로 종용했다. 채권단 자금지원 동결로 법정관리 위기를 겪는 것을 빌미로 하청노동자 임금삭감을 원청이 주도해 시행하고 있다.

원청 조선소는 '회사가 어려워니 협력사의 원가절감을 요구한 것이

다. 임금삭감을 애기한 것이 아니다'고 말한다. 그런데 하청업체 제조원가 90% 이상이 하청노동자 인건비다. 하청업체는 인건비 외에 절감할 원가가 없다. 이것을 뻔히 아는 원청 조선소가 하청의 원가절감을 요구한 것은 하청노동자의 임금 삭감을 요구한 것이나 마찬가지다.

조선소 하청노동자들의 평균임금은 10년 전과 거의 차이가 없다. 그런데도 원청 조선소는 하청노동자들의 임금이 많다면 임금 삭감을 위해 온갖 방법을 동원해 하청업체에 압력을 가하고 있다.

하청노동자들이 이번에는 '임금 삭감에 반대한다'고 당당히 이야기해야 한다. 임금삭감이 싫다면 임금삭감에 동의하지 말자. 함께 뭉쳐서 임금삭감에 반대하고 그래도 저들이 우리의 동의없이 임금을 삭감한다면 고소인단을 모집해 함께 법적 대응에 나서자. 하청노동자의 권리는 누구도 대신해서 찾아주지 않는다. 우리 스스로 찾고 지켜야 한다. 이제는 우리 스스로 일어설 때가 왔다.

경남 통영노동상담소는 이 편지의 내용이 현실화 되지 않도록 원청 조선소 협력사지원팀과 관할 노동부에 문제제기를 하였다. 그러자 원청 조선소에서는 공식적으로 철회 의사를 밝혔다. 그러나 현재 지역의 노동단체에서는 이 문제가 다시 발생할지 어떻게 대응할지 대책논의를 진행하고 있다.

팩터란?

원청 조선소는 하청업체와 하도급 계약시 정상 단가의 60%~70%선으로 계약을 체결한다. 그리고 매월 각 업체별로 생산 목표량을 내려준다. 하청업체가 당월의 생산목표량을 초과 달성하면 나머지 30%~40%를 보존하는 방식으로 기성을 지급하는데 초과 달성시 지급되는 30%~40%의 지급금을 '팩터'라고 한다.

예) 'A'라는 블록의 정상단가가 1,000만원이라면 600만원~700만원으로 하청업체에 발주를 주고 그 업체가 당월의 생산량을 초과 달성하면 정상단가의 부족분인 300만원~400만원을 보존해주는 방식이다. 만일 업체가 생산목표량을 달성을 하지못 한다면 300만원~400만원의 적자를 볼 수밖에 없는 시스템이다.

지정병원과 산재은폐

마창거제 산재추방운동연합



▲ 중대재해 기업처벌법 제정연대

한 명의 노동자가 지난 7월 29일 오후 청주의 한 공장에서 지게차에 치였다. 동료들은 119 구급대에 신고했지만 구급대는 도착하지 않았다. 다친 노동자는 고통 속에 방치됐다. 그는 119구급대가 아닌 일반차

로 후송됐고, 회사 지정병원에 도착했다. 가까운 종합병원이 아닌 먼 거리의 지정병원까지 간 것이다. 회사 지정병원은 다친 노동자의 상태를 확인하고 치료가 불가능하다고 판단해 다시 종합병원으로 옮겼다. 그 과정에서 노동자는 사망했다. 사망 사고가 발생한지 한참이 지나서야 이 사건이 방송을 통해 사회적으로 알려졌다. 만약 언론이 알리지 않았다면 이 노동자의 죽음과 그 진실은 묻혔을 것이다.

언론을 통해 확인된 사실은 119구급대가 회사 정문까지 왔지만 회사가 신고를 취소해 되돌아 갔다는 것이다. 만약 그때 회사가 119구급대를 돌려보내지 않았다면 그 노동자는 살 수도 있었다. 결국 이 노동자는 사실상 회사에 의해 살해당한 것이다. 고용노동부는 사실관계를 명확히 밝히고 철저한 조사를 해야 하지만 별 다른 조치를 취하지 않았다. 언론을 통해 사회적 문제로 부각되니 그제야 강력 대응하겠다고 조사에 나섰다.

이번 사건은 노동현장에 일상적으로 발생하는 일 중에 하나다. 실제 많은 현장에서 사고 사실을 감추기 위해 노동자가 일을 하다 다쳐 사경을 헤매도 119구급대가 아닌 회사 차량으로 환자를 후송하려 한다. 작년 제 2롯데월드 건설현장에서 작업 중이던 노동자가 추락했다. 회사는 119구급대를 바로 부르지 않고 지정병원으로 이송했다. 그 노동자도 생명을 잃었다.

어쨌서, 사람의 목숨이 경각에 있지만 119구급대 신고를 하지 않고, 무조건 지정병원으로 후송하려 할까? 사실 회사와 회사의 지정병원에 대한 문제는 지속적으로 지적됐다. 회사가 지정병원 만들면 회사와 병원간의 결탁이 가능하다는 것이다. 이들의 결탁으로 산재를 당한 노동자 치료보다 회사의 이해관계가 중요하게 된다. 실제로 울산의 어떤 회사와 지정병원은 다친 노동자가 실려 오면 '현장에서 다쳤다'고 진료 기록을 하지 않고 '집에서 다쳤거나 개인적으로 다쳤다'고 기록했다. 산업재해가 아닌 개인재해로 둔갑시킨 것이다. 대부분의 노동자들은 최초 진료 기록을 확인하지 않기에 이런 사실을 알지 못한다. 최초 진료기록지는 수정하기 쉽지 않다. 따라서, 노동자들이 산재 신청을 하려해도 개인재해로 취급돼 산재로 인정받지 못하게 된다. 회사 지정병원이 산재 은폐 수단으로 이용되는 것이다. 이런 이유로 어떤 회사들은 다친 노동자를 지정병원으로 무조건 후송하려 하고 노동자의 상태는 전혀 고

려하지 않는다. 지게차 사망사고의 경우도 내부출혈이 문제가 됐지만 해당치료가 가능한 병원이 아닌 정형외과 전문병원인 회사 지정 병원으로 후송했다.

청주에서 사망한 노동자는 회사의 산재 은폐 목적 때문에 희생당했다. 결국 그 노동자는 제대로 된 응급조치 한 번 받지 못하고 사망했다. 회사의 탐욕이 사람을 죽인 것이다. 해결을 위해서는 단기적으로 재해를 당한 노동자에 대해 지정병원 후송을 금지하고 119구급대를 통해 후송하는 제도적 장치를 마련하고, 산재 은폐에 대해 강력한 처벌을 내리는 제도적 개선이 필요하다.

중장기적으로는 노동자가 병원을 방문하면 바로 산재보험을 적용해 고용노동부에 바로 통보하는 시스템을 만들어야 한다. 이를 통해 회사의 개입여지를 원천적으로 차단시켜야 한다.

하지만 당장 정부와 사업주를 믿을 수 없다. 산재은폐가 발생하지 않게 제도적 개선이 필요하지만 정부는 먼저 나서지 않고 있다. 산재은폐가 발생해도 처벌이 미약하기에 사업주는 지정병원을 통해 산재 은폐를 지속적으로 시도할 것이다. 제 2, 3의 청주 사망사고가 발생하는 것을 막기 위해 현장 노동자들이 뭉쳐야 한다. 사고 발생시 119에 즉각 신고하고 개인(회사)차량 후송을 거부해 동료가 제대로 된 응급조치와 치료를 받을 수 있게 해야 한다. 최소한 이것만이라도 지켜서 재해를 당한 동료 노동자를 지키도록 하자.



▲ 충북지역 노동시민사회단체 관계자들이 8월 27일 청주고용노동청 앞에서 산재은폐 노동자 사망 사건에 대한 진상규명과 책임자 처벌을 촉구하는 기자회견을 하고 있다.



산재은폐가 발생해도

처벌이 미약하기에

사업주는 지정병원을 통해

산재 은폐를 지속적으로

시도할 것이다.

제 2, 3의 청주 사망사고가

발생하는 것을 막기 위해

현장 노동자들이 뭉쳐야 한다.

이주노동자 임금 7천만원 떼먹은 미나리농장 사장 설날에 고향 가려던 노동자들은 철창 행

〈이주민과 함께〉 사무실로 한 통의 전화가 걸려왔다. “지금 여수외국인보호소에 갇혀있다. 우리 세 명은 울산 미나리농장에서 일하다 임금 7천만원을 못 받아 노동부에 신고했다. 농장주는 되레 우리를 불법체류로 경찰에 신고해 한 달째 구금돼있다. 제발 도와 달라.”

절박한 이주노동자의 흔하디 흔한 안타까운 이야기다. 체불 월급 달라는 이주노동자를 고용주가 경찰이나 출입국사무소에 신고했다는 이야기. 지금도 술하게 벌어지고 있는 이 흔한 이야기는 언제 들어도 화가 난다. 실컷 부려먹고 돈 달라니 불법체류를 들먹이는 범법 사업주들.

세 명의 중국노동자들은 미등록 신분으로 울산의 한 미나리농장에서 일했다. 사업주는 매월 급여를 주기로 했지만 몇 달 밀려 몇 달치를 한꺼번에 지급했다. 이들은 다른 일자리에 비해 임금이 높고 공단지역과 시내에 비해 단속이 뜸한 편이어서 계속 일했다.

이들은 지난 설날 전 귀국하려고 마음을 먹었다. 춘절을 가족들과 함께 보내기를 얼마나 손꼽았는지 모른다. 매일 임금을 달라고 요구하자 사업주는 “부산 기장 내 땅에 도로가 나니까 그 돈 받아서 줄 테니 좀만 기다려”라고 했다. 나중에 알았지만 사업주 명의의 땅은 없었고 도로가 난다는 말도 거짓이었다.

임금을 받지 못한 이들은 살던 미나리농장 비닐하우스 숙소에서 계속 머물렀다. 줄기차게 임금을 요구하자 사업주는 “농사가 끝났으니 여기에서 나가라”고 했고 물을 끓였다. 시골 마을



이라 인근에 가게도 없었다. 하는 수 없이 미나리 밭 앞 주민의 집에 찾아가 물을 얻어먹었다.

해결의 기미가 보이지 않는 가운데 농장 인근 주민과 중국동포분의 도움으로 노동청에 체불임금 진정을 했다. 고용노동부 조사 바로 다음날 사업주는 이들이 불법체류자고 업무방해를 하고 있다며 경찰에 신고했다. 경찰은 이들은 연행해 울산출입국관리사무소로 인계했고 울산출입국은 장기구금이 예상되자 여수외국인보호소로 이송했다. 체불임금 받아 귀국하려했는데 철창 신세라니. 기가 막힌 노릇이었다. 사업주는 임금을 주지 않으려고 경찰에 신고한 사실이 명백했다.

부산울산경남 지역 이주민단체들은 경찰과 출입국관리사무소에 항의했다. 범피자는 체불사업주인데 범죄 피해자를 잡아가두었다고. 이대로 강제추방 당하게 할 수는 없었다. 이들의 안타까운 처지보다 임금 7천만원 떼먹고도 발 뻗고 자고 있을 사업주의 모습이 더욱 분노케 했다. 이런 사실이 농장 일대에 알려지면 다른 사업주들도 똑같이 할 것인데 그 꼴을 가만 지켜보라고?

우여곡절 끝에 여수보호소에

구금돼 있던 노동자들은 ‘일시보호해제’ 돼 철창 밖으로 나왔다. 이들이 나왔다는 사실을 알게 된 사업주는 출입국에 전화해 “불법체류자를 왜 풀어주었냐, 우리는 신변의 위협을 느끼고 있다”고 항의했다. 사업주 부인은 “너거가 어떻게 나를 노동부에 신고할 수 있노? 법대로 해라.” 적반하장이었다. 임금을 떼먹고 경찰에 신고하여 강제추방 시키려 했던 자신의 행위가 얼마나 비양심적이고 부도덕한 짓인지 생각지 못하는 사람들이다.

일단 출입국 철창 안에서 나오면 해결 못할 일이 없으리라 큰소리쳤지만 현실은 녹록치 않았다. 먼저 중국노동자들이 주장하는 월급액과 사업주가 주장하는 월급액 차이가 컸다. 계약서도 없고, 임금도 매월 지급한 적이 없으니 월급을 얼마로 약속했나를 입증하기 어려웠다. 한때 같이 일했던 중국인 동료들은 모두 미등록으로 일하고 있어 증인으로 출석할 수 없었고 진술서를 받기도 여의치 않았다. 또 하나 큰 난관은 사업주 명의의 재산이 없다는 사실. 사업주가 사는 아파트 등기부등본, 일했던 농장 주소지를 일일이 확인해 등기를 확인한 뒤 우리는 망연자실했다.

사업주는 정말 돈이 없다며 2천만원에 합의하자는 말을 어느 노무사가 찾아와 전했다. 노무사 선임할 돈은 있었나 보다. 이 중국 노동자들은 “2천만원 받느니 아예 안 받는 게 낫다. 나 죽고 너 죽자” 한다.

속마음으로야 몇 번을 죽였을 수 있지만 어쨌든 현실적인 방안을 찾아야했다. 8월31일부터 사업주가 살고 있는 아파트 입구에서 “김 사장, 정 사장은 중국노동자 체불임금을 지불하라”는 집회를 시작했다. 주민들이 시끄럽다 항의하지 않을까, 말싸움이나 물리적인 마찰이 있지 않을까 염려했다. 하지만 주민 반응은 기대 이상이었다. “그런 나쁜 놈이 있나, 대신 사과합니다, 미안합니다, 어느 아파트냐, 몇 동 몇 호냐?” 등등. 사람들 앞에서 난생 처음으로 마이크잡고 이야기했을 중국 노동자의 손에 들린 연설문이 덜덜거리고 있었다. 바람 탔은 아닌 듯했다.

사업주는 여전히 반응이 없지만, 주민들의 호응에 그래도 힘이 난다. 추석 전까지 열심히 시끄럽게 떠들며 알리려 한다. 김 사장, 정 사장. 언제까지 버티는지 한번 두고 보자고.

김그루 〈이주민과 함께〉

‘실습’이라는 이름으로 ‘찍소리 못하는 값싼 노동력’

청소년노동인권네트워크 2015년 현장실습생 실태조사보고서 분석

특성화고 3학년 2학기 파견형 현장실습은 교육과정 중 일부이다. 교육부에서 발간한 ‘특성화고 현장실습 매뉴얼’은 특성화고 현장실습의 목표를 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 산업현장에서 적용하고 다양한 직업체험을 통해 현장적응력을 기르는 것’으로 정의하고 있다.

이 목표는 거짓말이 됐다. 현실에서 학생들은 “아르바이트를 해서라도 돈을 벌어야 한다”는 생각이 강하고 기업들은 “싼 노동력으로 이윤을 추구하려는 목적이 강하다.” 중소기업은 인력난에 시달리기에 싼 노동력 찾는 것이 가장 큰 목표라고 시인하고 있다.

현장실습생들은 우리사회에 SOS 신호를 보내고 있다

2011년 기아자동차 광주공장에서 2교대, 장시간 노동에 시달리던 현장 실습생이 과로에 의한 뇌출혈로 쓰러졌다. 김 군은 유해물질이 많이 나오는 도장라인에서 일주일에 70시간 전후로 일했다. 2012년 울산 향만 공사현장에서 작업선이 뒤집히면서 함께 타고 있던 현장실습생이 사망했다. 2014년 1월 (주)CJ 충북 진천공장에서도 육가공품 포장을 하던 현장실습생이 폭력과 인격 모멸을 당하다 자살했다. 2014년 2월 울산에 내린 폭설로 공장 지붕이 내려앉아 사망한 노동자 가운데 현장실습생이 있었다. 현장실습생에게 금지된 야간근무 중이었다.

청소년이자 실습생들은 이들의 불리한 지위를 악용한 어른들의 일상적인 폭력과 인권 침해에 노출돼 있고 장시간 노동과 위험한 일로 내몰리고 있다. 현장실습 노동자들은 ‘실습’이 아니라 ‘취업’과 다름없는 상태로 일하지만 무권리 상태에 방치돼 있는 저임금 노동자로 활용당하고 있다.

기업은 손해 볼 게 없다

기업은 앞으로 길게 일할 사람을 선호하지만, 사실상 현장 실습생들이 길게 일할 것이라고 기대하지 않는다. 인력을 구하기 힘든 많은 사업체는 현장 실습생을 잠깐 동안이라도 부려먹으면 좋은 ‘단순 인력’이라고 생각한다.



여기는 3D 업종이라고 보시면 돼요. 좀 더 잘 해주면 좋겠지만 여기는 여기만의 룰이 있어요. 19살이 졸업하고 여기 와서 뭐 하겠어요. 심부름 이예요. 사실 어디 가도 심부름하잖아요. (사업주)

현장실습은 젊은 노동자를 억지로 인기 없는 일자리로 공급하는 파견업체 역할을 하고 있다. 사람들이 기피하는 일자리에 최하위 노동자로 실습생을 내보낸다.

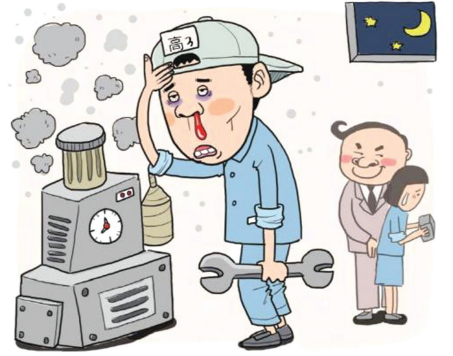
현장실습생이 오면 **** 소속이라고 했는데 파견업체거든요. 3개월은. 그러면은 그냥 파견 노동자인 거예요. 제가 봤을 때는. 그냥 대규모 파견 노동자들이 들어오는 거예요. 좀 젊고, 말 잘 듣고 이런 파견노동자들이 한 100명 들어오면 회사에서는 일정부분 써 먹다가 나가면 나가는 거고. 그러면 언제든지 또 공급되니까. (기존 선배 노동자)

학생들이 ‘현장 실습’을 통해 배우는 일은?

업체가 제대로 현장 실습교육 기회를 제공하지 않고, 실망스러운 취업 경험만 이어지는 파견형 현장실습에서 현장 실습생들이 배우는 일은 무엇일까? 사업장의 질서와 속도에 익숙해지기, 철들기, 세상살이가 만만치 않다는 사실 배우기 등 한마디로 ‘순응하는 근로자’가 되는 길을 배운다.

아이들이 하루에 여덟 시간, 열 시간 씩 단순반복 작업을... 아이들이 하는 일이 대부분 그런 건데, 그런 일을 해 본 경험이 있는 아이들이 거의 없거든요. 못 견디고 바로 나오고. (교사)

2교대예요. 8시반 출근해서 8시 반에 끝나요. 한 주는 아침 8시반~저녁8시반, 그 다음 주는 저녁 8시 반에서 아침 여덟 시간 이렇게요. 2교대라서 그런지 토요일까지만 일하고 일요일날 쉬고. 많이 졸긴 해요. 어찌다 언니들이 깨워주시고. (실습생)



일러스트 사유진 기자 yisa2018@

현장실습생들을 구조하기 위한 방안은?

현장실습생 문제가 드러날 때 마다 현장실습 표준협약서 개정, 노동관계법 교육 의무화, 학생 안전 강화, 실습 감독 강화 등 제도 보완책이 제안돼 왔다. 하지만 바뀐 게 없다. 정상적인 현장실습을 위해 ▲첫째, 기존 노동자들과 똑같이 일하는 학생들에게 노동법을 적용하지 않는 현실은 부당하다. 노동자성을 인정해 노동법과 최저임금법을 적용해야 한다. ▲둘째, 학교별 취업률 평가를 중단해야 한다. 그래야 교사와 학생들이 적절한 사업체를 선택해서 실습을 나갈 수 있다. 최소한의 운영 가이드라인을 지키지 않는 사업체를 자유훈로 박차고 나올 수 있다. ▲셋째, 현장실습보다 노동인권교육을 우선해야 한다. <오마이뉴스>가 2012년 시중 중고교 사회 교과서 62권을 전수 조사한 결과, ‘노동’을 다룬 내용은 전체 분량의 채 1%도 되지 않는 것으로 드러났다. 현장 실습생들은 대부분 제대로 된 일자리로 나가지 못하고 있다. 취업을 몇 달 당기기보다 평생 노동자로 어떻게 살아야 하는지 가르치는게 급선무다.

학교에서 선생님들이 최소한 노동교육을 했으면 좋겠다. 그런 거 안 하는 친구들 되게 많은데, 급여를 어떻게 받을 수 있는지, 자기의 권리가 뭔지 이런 것들 애들은 현장 와서 들으니까. 그리고 이제 12시간 근무 이런 걸 되게 당연하게... 그러니까 관리자들이 당연하게 이야기 하면 당연한 건 줄 알잖아요. 자기 권리인데 그런 것도 잘 모르고. (기존 선배노동자)

▲넷째, 시민사회 단체, 인권단체, 노동단체의 감시활동이 필요하다. 업체들이 표준협약서를 제대로 지키는지, 근로기준법을 준수하는지, 안전교육과 안전조치를 시행하는지 살펴봐야 한다. 특히, 현장실습생과 가장 가까이 있는 노동조합이 감시자 역할을 해야 한다. 독일노동조합총연맹은 직업교육생들이 ‘정비소 업무를 배우러 와서 세차와 청소만’ 하지 않도록 감시하는 활동을 하고 있다고 한다.

우리 후배노동자들에게 배울 것이 있는 현장실습, 앞으로 당당한 노동자로 살아가는 데 밑거름이 될 만한 경험을 제공하는 현장실습이 되도록 노동조합과 노동자들이 활동해야 한다.

범법기업 모베이스가 시간선택제 일자리 한마당에 참여한다고? 불법파견 비정규직 차별 기업 모베이스의 꼼수

법이 있어도 지키지 않고,
편법으로 법에 걸리지만 않으면
된다는 기업들의 태도는
정부기관의 방치와 노동자들의
무권리 상태가 계속된다면
바뀌지 않을 것이다. 지역사회에
해악을 끼치는 기업은 노동자의
힘으로 시민들에게
폭로하고 바꿔야 한다.

인천시 부평구 청천동에 위치한 모베이스(주)는 삼성전자 핸드폰 케이스를 만들고 핸드폰을 조립하는 회사다. 모베이스는 지난 1월 15일 파견노동자 세 명이 고용노동청에 파견법 위반으로 고소한 사건에 대해 불법파견 판정과 법률 위반 행위에 대한 시정지시를 받았다.

모베이스에서 일하는 노동자 대부분이 파견직임을 고려하면 그동안 불법으로 회사를 경영해 온 사실을 노동청이 인정한 것이다.

이 뿐만 아니다. 중앙노동위원회는 모베이스에서 일하는 정규직과 파견직 사이 부당한 차별에 대해 업체와 더불어 원청사업체인 모베이스도 책임을 지라는 판단을 내렸다. 중노위는 모베이스가 고의로 차별했다며 차별액수의 두 배만큼 보상하라는 명령을 내렸다. 모베이스는 정규직에게 상여금 400%를, 파견직에게 상여금 200%를 지급하고 있었다. 파견직은 근로기준법이 보장한 연차도 쓸 수 없었다.

을 때 몇 달간 잠시 사용하고 버릴 수 있는 철저히 자본의 입맛에만 맞는 맞춤형 채용이다.

불법파견 대신 3개월 계약직 채용이 시간선택제 일자리?

9월 10일 인천시, 중부지방고용노동청, 인천지방중소기업청이 공동 주최하는 '2015 인천 시간선택제 일자리 한마당'이 열린다. 시간선택제 일자리 창출 사업장으로 승인받은 기업이 시간선택제 노동자를 채용하면 1인당 매월 최대 80만원을 지원받을 수 있다. 정부에 따르면 시간선택제 일자리는 노동자의 생애주기에 맞춰 노동시간, 업무 시작과 종료시간을 선택할 수 있는 일자리다. 임금, 복리후생 등에서 전일제 노동자와 불합리한 차별이 없어야 한다는 조건이다.

시간선택제 일자리 한마당에 모베이스가 참여해 96명을 채용할 계획이 있다고 한다. 모베이스는 앞에서 확인했듯 양질의 일자리를 만들어 낼 생각이 전혀 없는 부도덕한 회사다. 노동자의 생애주기에 맞춘 일자리는커녕 정규직으로 노동자를 채용할 의사가 없는 회사의 비정규직 대거 고용을 정부 정책이 밀어주고 홍보해주는 셈이다.

법이 있어도 지키지 않고, 편법으로 법에 걸리지만 않으면 된다는 기업들의 태도는 정부기관의 방치와 노동자들의 무권리 상태가 계속된다면 바뀌지 않을 것이다. 지역사회에 해악을 끼치는 기업은 노동자의 힘으로 시민들에게 폭로하고 바꿔야 한다.

법을 제대로 지키지 않고 편법으로 피해가려는 모베이스

모베이스는 파견직 세 명의 불법 파견 판정 이후 이들에 대한 직고용 명령을 여태 이행하지 않고 있다. 파견직을 줄이는 대신 3개월, 6개월 단시간 계약직 채용을 늘렸다. 비정규직 차별에 대해 잘못을 인정하고 비정규직 처우를 정규직 수준으로 높이는커녕 정규직이 받는 상여금 400%를 300%로 줄여 차별액수를 줄이는 꼼수를 쓰고 있다.

지난 8월 26일 모베이스는 부평구 '맞춤형 채용행사'에서 124명에 달하는 인원을 3개월 계약직으로 채용했다. 불법파견으로 인정받은 파견노동자 세 명은 새로 고용할 계획이 없다는 이유로 고용을 거부하면서 참으로 뻔뻔하기 짝이 없는 짓을 저지르고 있다.

게다가 좋은 안정적인 일자리를 만들 계획이 없는 회사와 '맞춤형 채용행사'를 연 부평구 도 비판 받아 마땅하다. 3개월 계약직을 맞춤형 채용이라고 하면 이는 물량이 많



2015 인천 시간선택제 일자리한마당

| 행사개요 |

일시 **9.10(목)**
10:00~17:00

장소 **송도컨벤시아 프리미엄볼룸**
(1호선 인천대입구역)

참가대상 기업 : 시간선택제 일자리 및 병행제(시간선택제+전일제) 구인기업
구직자 : 여성·청년 등 전계층 구직자

참가규모 현장 참가 기업 50개사, 구직자 2,000여명 이상

행사구성 채용관, 컨설팅관, 부대행사관, 홍보관 등

주최 중부지방고용노동청, 인천광역시, 인천지방중소기업청

진행 (주)채움HRD, (사)인천경영자총협회

참가문의 032-822-7073 / www.twic.or.kr



사업장에서 겪는 노동법적 문제/ 금속 조합원들이 겪는 고민을

금속노조 법률원과 함께 해결하세요

전화 02-2670-9500 팩스 02-2636-4019

전화 055-262-3984 팩스 055-262-3985(금속노조 법률원 경남사무소)

금속노조 법률원의 조합원 상담사업

해고 | 징계 | 직장내 괴롭힘 | 계약기간만료임금체불 | 퇴직금 퇴직연금
비정규직 차별 | 산업재해 | 출산휴가 | 육아휴직 | 부당노동행위