

파견 노동시장을 정규직 노동시장으로 바꾸자

일은 노동자가 하고 돈은 파견업체가 챙긴다

파견 수수료 8~12%	4대보험료 떼어먹기	4대보험료 허위신고하기
잔업특근까지 빠르게 해서, 임금을 200만원 받는다 고 하면 파견업체는 파견 노동자 1명 당 16만원~24 만원의 수수료를 받아간다. 파견업체가 파견노동자를 돈'으로 생각하는 이유다	파견업체는 파견 노동자에게 '임금도 낮는데, 4대보험 들면 15만원 정도 공제되니까 4대보험 들지 말자'라고 얘기하고 사용업체(원청)에 겐 4대보험료를 청구해서 받아간다. 즉, 파견업체는 사용자가 내는 4 대보험료(약 15만원)를 중간에 빼먹고, 노동자는 국민연금/실업급여 등을 받지 못하게 한다.	실사 4대보험을 가입했어도, 사용업체에겐 임금총액 으로 계산해서 약 15만원을 받아내고 파견노동자는 최저임금으로 계산해서 10만원 정도의 보험료를 내 어 차액을 떼먹는다.

사급, 연차수당, 퇴직금 등 중간에서 빼먹기(중간 착취)

파견업체와 사용업체는 '파견 계약'을 맺는다. 이때 예를 들어서 노동자의 사급을 6,300원으로 정하고 노동자에게 6,050원을 주는 형식으로 중간에서 빼먹는다. 사급 250원을 떼어
먹으면 1인당 한 달에 약 8만원 정도의 돈을 중간에서 착취하는 것이다.

또한 사용업체로부터 연차 수당과 퇴직금 등을 받아내고 파견노동자에게 주지 않는 형식으로 중간에서 빼먹는다.

파견노동자 월급이 200만원이면, 파견업체는 파견 수수료 20만원+4대보험료 15만원+중간착취 등 30만원 이상 가져간다.

사람 장사가, 변창하는 이유는 '로비' 때문

파견업체는 사용업체 인사담당자에게 로비한다. 노동자 1명 파견 보내면 수 십만원이 생긴다. 인사담당자에게 성 접대부터 명절 선물에 현금도 찢러준다.
심한 경우 인사담당자와 파견업체가 손잡고 파견노동자를 허위로 올려 몇 백 만원의 회사 돈을 파견업체와 인사담당자가 나눠먹는다. 사정이 이러니, 사용업
체 실무자는 파견노동자를 선호하고 노동시장은 점점 더러워진다.

도저히 참을 수 없는 노동시장 바꾸자

현행법상 제조업은 파견 노동자를 고용할 수 없다. 하지만 모든 업체가 파견 노동자를 고용한다. 전부 불법이다. 노동자 1명 파견 보내고, 앉은 자리에서
20~50만원 받아가는 파견 노동시장을 바꾸자. 일은 노동자가 하고 중간에서 노동자 임금 깎아먹는 파견 노동시장을 바꿔야한다. 파견업체를 없애고 정규직
으로 직접 고용하는 노동시장을 만들자

하나. 파견업체를 통해 제조업에서 근무하고 있다면 금속노조에 신고하자

하나. 정규직에게 상여금을 주는지 확인하자. 정규직은 주고 파견직은 안주면 금속노조에 신고하자

하나. 사급은 얼마인지? 4대보험료는 주는지? 퇴직금, 연차수당은 줬는지 확인하자. 파견업체가 중단에 떼먹는다면 사업단에 신고해 같이 받아내자

**남동공단 상아프론테크
파견 노동자 정규직 전환!
상여금 차별액
(1인당 100만원~1,000만원) 지급!**

**상아프론테크의
결정을
환영합니다!**

파견노동자 정규직 전환!
제조업은 파견 노동자를 사용할 수 없습니다. 상아프론테크는
파견 노동자를 상시적으로 고용했고, 노동부로부터 불법 파견
판정을 받아서 90여명의 파견 노동자를 정규직으로 전환하였
습니다.

정규직만 주던 상여금(400%) 파견노동자도 지급!
노동법은 '차별을 금지' 하고 있습니다. 같은 일을 했다면, 같은
임금을 줘야합니다. 상아프론테크는 정규직만 상여금을 주고
파견노동자는 주지 않았으며, 노동부가 '불합리한 차별'로 인
정하여 차별액을 지급하였습니다.

파견업체가 떼먹는 4대 보험료와 사급 250원
파견업체(제임스오에스파-케이티씨)는 상아프론테크에서 파견
노동자의 사급을 5,850원(2015년 기준)을 받고 노동자에게 5,600
으로 계산해서 임금을 지급했습니다. 250원씩 중간에서 떼어먹은
겁니다. 또한 상아프론테크에게는 4대보험료를 받고, 노동자는 4
대보험을 가입 인사시켜서 4대보험료도 떼어먹었습니다.

**근로기준법 위반
신고하세요!**

제조업에 파견업체 통해서 근무?
정규직은 상여금 400% 파견은 0%?
연차휴가 미사용, 연차수당 미지급?
휴입시, 휴입수당(70%) 미지급?
갑작스런 해고통보?
갑작스런 전환배치?

불법!!!

**언제든지
상담하세요!**

복부권역
인천지역노동자 권리찾기사업단
032-525-0497 TALK iclabor0497
부평노동법률무료상담소
032-525-1802

남부권역
남동공단 권리찾기 사업단, 노동자119
070-4756-0119 TALK iclabor119
남동노동법률무료상담소
032-466-1802

**파견업체,
노동자 1명 파견 보내고
앉아서 30만원 이상
받아간다!**

✓ 그 돈을 노동자에게 지급하라!
✓ 사용업체는 그 돈으로 인사 담당자 채용하라!
✓ 불법 파견 중단하고 정규직으로 채용하라!

노동자 월급 200만원일때
-임금 총액의 8~12% 수수료 약 20만원
- 4대보험료 17만원
- 퇴직금, 연차수당, 사급 등 중간 착취

인천지역 노동자 권리찾기 사업단
남동공단 권리찾기 사업단, 노동자119

노동자 1명 파견보내고,
앉은 자리에서 20~50만원 받아가는 파견 노동시장!
중간에서 떼어먹는 파견 노동시장!

**도저히 참을 수 없는
노동시장을 바꾸자!!!**

**파견
노동자** 현행법상 제조업은 파견 노동자를 고용할 수 없다.
하지만 모든 업체가 파견 노동자를 고용한다. 더럽
고 아비한 파견업체 없애고 정규직으로 직접 고용
하는 노동시장을 만들자!

하나. 파견업체 통해서, 제조업에서 근무하고 있다면 권리찾기
사업단에 신고하자!

하나. 정규직 상여금 주는지 확인하자! 확인해서, 정규직은 주고
파견직은 안주면 사업단에 신고하자!

하나. 사용업체가 파견업체에게 주는 돈을 확인하자! 사급은 얼
마주는지, 4대 보험료는 주는지, 퇴직금, 연차수당은 줬는
지 확인하자. 파견업체가 중간에 떼어먹었다면, 사업단에
신고해서 같이 받아내자!

**신고
전화**

복부권역
032-525-0497

남부권역
070-4756-0119

부평공단	032-525-0497	광주	062-453-4012
남동공단	070-4756-0119	전남서남	061-462-7177
경기	031-251-7095	대구 성서공단	053-585-6200
안산시흥	031-491-7097	포항	064-278-1339
서울	02-2636-2148	녹산공단	051-941-8211
서울 구로/금천/관악/동작	02-867-2260	창원공단	0899-2090
의정부/양주/파주	031-866-8489	부산/양산	051-637-7433

3면	공단 노동자의 새해 소망	6면	이주노동 칼럼 / 건강하게 일할 권리
4면	<단결론> 내가 살면서 제일 잘한 거	7면	노동자 알권리
5면	노동단신 / 낱말퀴즈	8면	파견노동 현장실태2

대체휴일? 누구 얘기? 우리에게겐 그림의 떡

본격적인 새해를 알리는 민족의 대명절 설날. 일부 대기업 직원과 공무원들에게 이번 설 연휴는 대체휴일을 더하고 연월차를 쓰면 9일간 쉴 수 있는 꿀 같은 휴일이었다. 하지만 대다수의 노동자와 직장인은 그렇지 않았다. 대다수 노동자는 설 연휴와 일요일이 겹쳐 생긴 대체공휴일인 2월10일 쉬지 못했다. 대체휴일과 연월차 휴가는 남의 이야기일 뿐이다.

“연휴 5일 중 회사가 바빠서 3일만 쉬었습니다. 휴일에도 출근한거죠”

“당연히, 좀 더 길게 오래 쉬고 싶죠. 명절 보내고 집안일도 해야 하는데...” “토요일, 일요일 휴일도 없이 돌아가며 일을 하게 돼요”

대체휴일제를 도입한 지 3년째이지만, 대체휴일제는 아직도 많은 노동자에게 있으나마나한 제도다. 많은 노동자들이 대체휴일 이른 아침에도 피곤한 표정으로 만석인 통근버스에 올라 일터로 향한다. 일터에서는 평소와 다를 것 없이 뻑뻑한 하루 노동을 해야 한다. 대체휴일이나 평일이나 다를 바가 없다.

대체공휴일제를 파헤쳐보자

- 공휴일은 공무원에게만 적용, 기업에서는 취업규칙·단체협약으로 정해야

Q1. '대체공휴일'은 모든 공휴일에 적용된다?

A1. 아닙니다. '대체공휴일'은 모든 공휴일에 적용되는 것은 아니고,

- ① 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 1월 2일)과 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)이 다른 공휴일과 겹칠 경우 설 및 추석 연휴 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 하는 것
- ② 어린이날(5월 5일)이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 어린이날 다음 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 하는 것이다.

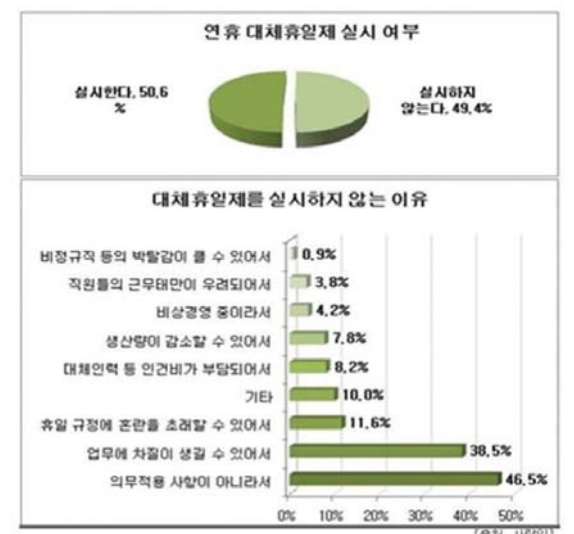
⇒ 즉, 설·추석연휴와 어린이날에 대하여 적용되는 규정입니다.

Q2. '대체공휴일'은 모든 사업장에 일괄 적용된다?

A2. 대체공휴일은 '관공서의 공휴일에 관한 규정'이 일부개정된 것입니다. 즉, 공무원 등 관공서 노동자에게 적용되는 규정으로 일반 사기업의 경우 곧바로 대체공휴일이 적용되는 것은 아닙니다.

그러나 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에 약정휴일로 공휴일(법정공휴일)이 포괄적으로 명기되어 있을 경우 대체공휴일도 약정휴일에 해당한다고 볼 수 있다. 대체공휴일의 도입 취지 역시 “매년 일정 수준 이상의 공휴일을 보장하려는 것”이므로 공휴일(법정공휴일)을 약정휴일로 정하고 있는 사업장의 경우 대체공휴일도 동일하게 적용, 시행하는 것이 타당하다.²⁾ 다만, 사업장의 약정휴일 규정이 법정공휴일을 일일이 나열하는 방식³⁾으로 정해져있는 경우는 다르다.

⇒ 일괄적용은 NO! 사업장 내 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 약정휴일에 대한 규정에 따라 판단해야 합니다.



Q3. 대체공휴일은 유급휴일인가요?

A3. 관공서인 사업장의 경우 대체공휴일은 법정 유급휴일에 해당하나 관공서가 아닌 사업장의 경우는 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등에 공휴일이 약정휴일 유급으로 표시되어 있는지에 따라 다르다.

⇒ 관공서의 경우 법정유급휴일, 일반 사업장의 경우 약정휴일의 규정에 따라 판단해야 합니다.

대체공휴일 제도 도입 취지에 맞게 '휴식을 통한 재충전의 기회를 제공 받기 위해서는 각 사업장에서 적용하고 있는 휴일(약정휴일)규정을 다시 한번 확인하고 약정휴일에 대체공휴일이 포함되는지 살펴봐야 합니다

사업장의 취업규칙 등에 약정휴일로 '공휴일'이라고 되어있는 경우, 대체공휴일을 포함하는 것으로 보고 대체공휴일에 부득이 일을 했다면 휴일근로에 해당하므로 50% 가산임금을 지급받을 수 있다.

그러나 사업장의 약정휴일이 특정 공휴일로 일일이 나열된 경우라면 대체공휴일 규정을 준용한다는 별도의 합의나 문구 개정이 반드시 필요하다.

결론적으로 공휴일이나 대체휴일이 중소기업사업장 노동자들에게 모두 적용되려면 법을 바꿔 사업주를 강제하거나 취업규칙 변경, 단체협약 체결 등의 방법으로 회사와 협상해야 한다.

1) 개정이유 및 주요내용 (대체공휴일 도입) 이유 (법제처 제공)

명절과 가정을 중시하는 국민적 정서를 고려하고 휴식을 통한 재충전의 기회를 제공하기 위하여 설날 연휴 또는 추석 연휴가 다른 공휴일과 겹치는 경우에는 연휴 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 하고, 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우에는 어린이날 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 하는 대체공휴일제를 도입하여 매년 일정 수준 이상의 공휴일을 보장하려는 것임.

2) 관련하여 보건복지부 역시 "「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 말하는 '공휴일'은 제2조에 따른 공휴일 및 제3조에 따른 대체공휴일을 포함하는 개념으로 판단됨"이라고 회신하고 있습니다

3) 예시) 제100조 (휴일) 회사는 다음 각 호의 날 유급휴일을 지급한다. 1. 회사창립일, 노조창립일 / 2. 근로자의 날 / 3. 주휴일(일요일로 한다) / 4. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 / 5. 1월 1일 / 6. 설날, 추석, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일) / 7. 석가탄신일 (음력 4월 8일) / 8. 5월 5일 (어린이날) / 9. 6월 6일(현충일) / 10. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일) / 11. 12월 25일 (기독탄신일)

알아두시다 2016년에 바뀌는 법 · 생활제도

○ **“아빠의 달” 육아휴직 급여 3개월까지 지급기간 확대 (2016년 1월 시행)**

일, 가정 양립 확산 및 남성육아휴직 활성화를 위해 “아빠의 달” 육아휴직급여를 현행 1개월에서 3개월로 확대할 예정입니다. 2015년까지는 동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직의 첫 1개월 육아휴직급여를 통상임금 100%(최대 150만원)을 지원하였으나, 2016년 1월부터 지급기간을 3개월까지 확대하여 3개월450만원까지 받을 수 있습니다. 한편, 이 급여는 2016년 1월 이후에 동일한 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 신청한 배우자(노동자)가 지급받을 수 있습니다.

○ **유치원비 인상을 상한제 시행**

3월부터 전국의 각 유치원은 원비를 전년 대비 1% 이상 올릴 수 없게 됩니다. 교육부는 최근 유치원비 인상을 상한제를 올해 신학기부터 적용하기로 하고, 각 유치원에 이 내용을 전달했는데요, 유치원장이 원비를 인상할 때 직전 3개 연도의 평균 소비자물가 상승률을 넘지 않는 범위에서 인상을 결정하도록 한 유아교육법 개정안이 지난해 3월 국회를 통과했기 때문입니다.

○ **법에 배치되는 노동지침**

지난 1월 22일 이기권 고용노동부 장관이 '일반해고'와 '취업규칙 변경요건 완화'에 관한 양대 지침을 발표했다. 일반해고 지침의 핵심은 '저성과자의 쉬운 해고'다. 정부와 자본이 '쉬운 해고 체계'를 만들어 노동자가 서로 경쟁하고 더 낮은 임금을 받으며 일할 수밖에 없는 현장을 만들려하기 때문이다. 취업규칙 변경요건 완화의 핵심은 '노조의 동의를 받지 않은 사측의 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 인정되면 예외적으로 효력을 인정 한다는 것이다. '사회통념상 합리성'을 내세워 노동자 동의 없이 회사가 임금체계와 취업규칙을 마음대로 바꿀 수 있다는 것. 이는 노동조합의 기본권인 교섭권과 단체협약까지 무너뜨리는 정부와 자본의 노동시장개악이다. 민주노총을 중심으로 노동시민사회는 쉬운 해고 반대, 취업규칙 개악 반대, 전 국민의 비정규직화 반대 투쟁을 벌여왔다. 노동자라면 관심 있게 지켜봐야 할 이슈!

○ **공공요금 줄줄이 인상 대기**

노동자서민 체감경기는 바닥을 기는데 공공요금은 오를 전망이다. 인상을 앞둔 공공요금 가운데 가장 대표적인 건 상·하수도 요금, 대중교통 요금, 쓰레기 봉투 가격이다. 지자체별로 인상률과 인상시기 등은 차이가 있다. 올 3월 납기 분부터 인상률을 적용하는 곳들도 꽤 많다. 지난해 정부는 “상·하수도 요금을 단계적으로 올려 요금 현실화율을 2017년까지 90% 수준에 맞출 것”이라고 권고한 바 있다. 이에 따라 지자체들도 공공요금을 올리고 있다. 공공요금 인상률은 대부분 10% 안팎이며, 연차별로 서서히 인상할 전망이다.

■ **설 이후 바뀌는 생활경제**

원금감면율 조정	가용소득 고려해 원금감면율 차등화
대출심사 요건 강화	여신심사 가이드라인 적용
고용부 양대지침	쉬운 해고와 임금피크제 겨냥, 노동계 반발 예상
공공요금 인상	상·하수도, 대중교통, 쓰레기봉투 등 공공요금 단계별 인상
동사무소의 변신	전국 읍·면·동사무소 700곳, 복지 센터로 탈바꿈
유치원비 인상을 제한	유아교육법 개정으로 원비 인상률 1% 이하 유지
재개발·재건축 컨설팅	서울시 3월부터 원가자문 무료 서비스 실시

절망 속에 피는 꽃이 희망인가?

조선소 비정규직 노동자

나는 조선소에 다니는 비정규직 노동자다. 노동자라는 이유로 원청사들이 벌인 적자수주 책임도 져야하고, 협력사의 경영부실과 사업실패에 대한 책임도 져야한다. 조선불황에 대한 책임도 나와 내 동료들이 져야한다. 사장 놈들은 폐업하고 도망가면 그걸로 끝이다. 사장이 남긴 체불 임금은 술을 부른다.

노동조합이 없는 우리들은 맨몸으로 조선업종 구조조정의 칼바람을 맞고 있다. 조선소의 칼바람에 어떤 사람들은 알아서 새 일자리를 찾아 나간다. 버티는 사람들은 임금삭감의 삭풍이 부는 현장에서 맨몸으로 맞선다. 삼성중공업에서 시작한 임금삭감은 대우조선 협력사를 거쳐 이제 중소조선소까지 몰아치고 있다.

상여금이라도 몇 푼 주는 삼성중공업이나 대우조선의 하청업체들은 상여금을 기본급화해서 임금인상을 피한다. 상여금도 없는 이곳 중소조선소들은 기존의 시급제였던 임금체계를 *직시급으로 강제 변경해 임금인상은 고사하고 최저시급 6030원을 피하기에 혈안이 돼있다.

주변의 동료들은 소주잔이 있어야 목소리를 높일 뿐이다. 술자리를 마치면 언제 그랬냐는 듯 다람쥐 쳇바퀴 돌듯 일상이 반복될 뿐이다. 한 숨만 쉬기는 너무 답답하다. 적어도 지역의 민주노총이나 금속노조, 임금체불 산재상담을 해주는 단체들과 함께 모여 고민이라도 같이 해야겠다고 다짐한다. 업체사장이 엇그제 사무실에서 반강제적으로 임금체계 변경 동의서에 서명을 받았다. 그 기억을 떠올리면 무슨 일이든 할 수 있겠다는 생각이 든다.

*직시급제 : 연차, 주휴, 연장근로수당, 퇴직금 등이 포함된 임금제로 노동부의 방관 속에 유지되고 있는 '불법적이고 기만적인 임금체계'로 조선소에만 있다.

평범한 사람들이 희망 갖는 새해가 되길

안산공단 해고노동자

안녕하세요. 저는 안산에 사는 해고노동자입니다. 평범한 삶을 살던 저에게 2015년은 다사다난한 한 해였습니다. 저는 2015년 남들은 인생을 살며 한 번 경험하기도 힘든 일들을 겪었습니다. 난생 처음 길거리에서 1인 시위를 했습니다. 난생 처음 기자회견이나 토론회를 어색하고 서툴게 진행했습니다. 언론보도나 방송출연, 국정감사 참고인 출석, 천막농성, 노동부 진정과 소송에 나서기도 했죠. 이 모든 일이 해고 때문입니다.

저는 신평제약과 소송을 진행하고 있습니다. 저는 소송을 작년에 시작해 해를 넘겨 진행하고 있습니다. 소송내용은 신평제약이 직접 고용 의무를 준수하고, 해고된 파견노동자에게 해고기간 급여를 지급하라는 것입니다. 이 소송을 통해 노동자에게 유리한 판례를 만들고, 좀 더 나아가 노동계약 파견법 개정 저지에 힘을 보태고 싶습니다.

대한민국은 흡수저, 청년, 비정규직이 살기에 매우 버거운 나라입니다. 신평제약은 기업이 한 명의 노동자에게 얼마나 잔인할 수 있는지 보여줬습니다. 파견업체는 있는 법도 지키지 않고, 노동부는 이를 감시하고 바로잡을 의지도 없습니다. 언론과 정치인은 청년을 소비할 뿐 피부에 와 닿는 대책을 내놓지 못한다고 느꼈습니다. '실망'했습니다. '정의? 그렇게 달달한 것이 아직 남아있긴 한가?' 라는 생각이 들어 씁쓸하기만 합니다.

2016년에는 총선이 있습니다. 국민을 무시하는 정치와 그런 정치를 무시하는 국민을 보면 답답하기만 합니다. 저의 새해 소망은 저 같은 평범한 사람들이 작은 희망 하나, 꿈 하나 가질 수 있는 한 해가 됐으면 하는 겁니다.



생존의 법칙

www.facebook.com/pot.survival2014

국내최초 노동전문 팟캐스트 생존의 법칙

'을'을 위한 절대 편파방송.

세상의 모든 것을 창조하지만, 세상으로부터 소외받는 당신을 위한 방송.

회사 생활하며 부당한 대우를 받고, 억울한 일이 있어도

혼자서 마냥 참아야만 했던 당신들의 속을 시원하게 풀어드립니다.

* '생존의 법칙'을 KakaoTalk **Plus친구** 로 추가하세요. 카카오톡 친구 추가란에서 '노동상담'이라 검색해주세요. 간편하게 노동상담도 받고, 팟캐스트에 참여하실 수도 있습니다!

내가 살면서 제일 잘한 거

인천 남동구 도시관리공단 노동자 이야기
(월간지 오늘보다 편집부 제공)

이혼하고 혼자 아이 둘 키우는데 90만 원 월급은 뼈대했죠

도시관리공단에서 사람을 새로 뽑는 다기에

여기가 좀 낯지 않을까?

지원해서 일을 하게 됐어요

안녕하세요 이정희라고 합니다 여기서 사무실인가요?

네... 네, 맞습니다

반갑습니다... 아저씨

노동조합? 큰방

아 참, 여기에 민주노총 노동조합이 있는데 가입은 하셔도 되고 안 하셔도 됩니다 ㅎㅎ

있잖아, 우리 노동조합 가입할까? 노동조합? 뭐 하는 덴지는 아니?

네~

처음엔 이런 막연한 생각으로 노조에 가입했어요

그냥 우린 노동자니까 노동조합에 들어가 있으면 좋지 않을까?

노조에 가입하려고 왔는데요~

1

저는 소래공영주차장에서 일했어요

한 번은 이런 일이 있었는데...

아줌마! 청소가 왜 이렇게 안 돼 있어요?

... 신임이 많이 많으시냐?

아니, 신임은 받도 못해요? 청소를 직접 일해보세요. 도구가 있나

하더보면 이런저런 일이 많아요

청소 도구가 있어야 청소를 하죠..

진짜 없네

당장 사다주더라고요

꽃게 찜, 새우 철엔 주차 전쟁이 일어나요 싸움나면 또 우리가 말려야 하고..

안녕하십니까?

아 지금 새치기 하나?

준비만 돼 있음 내 한정은 스스로 잘 챙기거든요 근데 야단 먼저 치는거죠

그만들 하세요!!

왜 이래 아저씨 내가 먼저 들어왔는데!!

주차료 2500원입니다

가끔 진상 손님도 있는데

이천오백원?? 아줌마 오백원은 그냥 깎아주지-

민원이 들어오면 헤고될까 두려워 죄송하다고밖에 못 했죠

괜찮냐?

...비정규직이니까

죄송합니다 저희가 정액으로 정산하기 때문에 주차료 할인은 해드릴 수가 없습니다

죄송합니다 손님...

어휴 오백원이 뭐라고 우리가 참..

2012년에 주차관리, 체육센터, 청소하시는 분들 모두 단합해서 정규직 전환을 걸고 파업을 했어요

파업 들어갈 때 문자 뿌리겠습니다! 대기하고 계세요

야! 가자!

2

파업 하면서 재밌는 노래를 많이 배웠어요

노래만 할 게 아니라 율동도 해보는 게 어때요?

놀러도 유익 죽는다~

운동도 유익 죽는다~

와! 한번 해볼까요??

춤도 추면 더 힘나고 좋잖아요

체육센터로 올라가보니 모두가 빠지지 않고 한 자리에 모여있었어요

노래 하나 찾아서 연습해보자!

'내일의 노래' 이 노래 괜찮네-

정말로 모아서 율동을 연습하기 시작했어요!

그래! 까짓거 한 번 해보지 뭐!

그렇게 '우아'라는 율동패가 만들어졌어요

우리 아름다운 노동자의 해방을 위하여

우리의 바램은 보람찬 평생 일터 우리가 통할 때 평등한 세상 되게

57일간의 파업 끝에 우린 결국 정규직이 됐어요

정규직되고 달라진거? 자신감이죠!

비정규직

정규직

아줌마! 이 주임님!

부르는 이름도 달라졌어요

저기...

지금 제가 아파트 동 대표도 맡고 있거든요 동네 사람들한테 노동조합 이야기도 많이 해요

지금 젊은 애들이 어디 좋은 직장 구할 수 있냐? 나도 비정규직이다가 노조해서 정규직 됐잖아. 안 싸우면 바보 되는 거야 우리가-

아이구 우리 동 대표 받도 잘하고 아주 멋지네!

노동조합 하는 게 얼마나 자랑스러운지 모르겠어요

이렇게 딱! 마음대로 정권으로 바뀌었어...

살면서 제일 잘한 거, 절대 후회하지 않는 일이 노동조합에 가입한 거예요

3

파업이 끝나고도 인천지역 투쟁마다 찾아가 공연을 많이 했어요

삼성전자서비스센터 노동조합이랑 함께 우아해봤어요!

삼성전자서비스센터 첫 파업집회

우리 때 생각해서 애똥하고, 잘 됐으면 좋겠고.

이번에 인증총회기 다녀온 얘기도 여기서 하고 다녔어요

아저씨 오호~ 율동패로 합니다

조조 저파 저.. 아주 경찰을 때려 부수고 패고 난리야! 박근혜 못 잡아서 안달난 강태를 낚셨구먼!

아저씨 오호~ 율동패로 합니다

아저씨, 내가 저기 갔다왔거든요. 근데 시위대는 가만히 있는데도 갑자기 위에서 물대포 뿌리고 경찰이 길을 다 막아놓고 그러더라고요!

호호호 이제 방송 말고 내 말 믿어요 그게 진짜야-

에잉???

뉴스 보니까 빨갱이들이 먼저 다 뭉수드만! 뭉뚱이 들고와서!

아유 아니라이나- 내가 산 증인이라니까 그래요? 경찰 때문에 하도 화가 나 사다리 타고 올라가면 방송에서는 그것만 보여주는 거라구요! 왜 갔다운 사람 말을 못믿을까 정말~기

말을 한번 더...

요새 아줌마들이 어디 좋은 직장 구할 수 있냐? 나도 비정규직이다가 노조해서 정규직 됐잖아. 안 싸우면 바보 되는 거야 우리가-

아이구 우리 동 대표 받도 잘하고 아주 멋지네!

노동조합 하는 게 얼마나 자랑스러운지 모르겠어요

이렇게 딱! 마음대로 정권으로 바뀌었어...

살면서 제일 잘한 거, 절대 후회하지 않는 일이 노동조합에 가입한 거예요

4



임금체불 사상최대, 30만명이 못 받은 월급만 1조3천억원

2015년 임금체불로 고통 받은 노동자수가 사상최대인 30만 명, 그 금액은 1조3천억원에 달한다. 임금체불 금액은 4년 동안 19.5%가 늘어나 최근 5년 중 가장 높은 수준이다. 업종별로는 제조업의 임금체불 노동자수가 7만8530명, 체불액 4천749억 원에 달해 가장 많았다. 건설업(6만5573명 2487억 원), 도소매·음식숙박업, 금융보험부동산·사업서비스업 등이 뒤를 이었다. 임금체불 피해규모는 체불을 아직 신고하지 못한 노동자수를 더하면 더 커질 것으로 예상된다.

제조업체 A사는 노동자가 퇴직할 때 작업복과 안전화 등 지급품을 일괄 반납하지 않으면 임금에서 자동공제하기로 근로계약을 맺었다. 이는 근로기준법 위반이다. 자동차 휠 제조 전문업체인 인천의 B사. 연매출이 5,700억 원에 달하는 대기업으로 1500명의 노동자가 하루 12시간 씩 3주 2교대 근무를 한다. 이 회사의 점심과 저녁시간은 각각 30분이다. 이 회사 노동조합 조합원 165명은 '2013년 11월부터 2년 간 점심과 저녁시간 각각 30분씩 추가 근무한 것에 대한 임금 6억 4천만 원을 지급하라'고 회사와 소송을 진행하고 있다.

임금체불 근절을 외치지만 좀처럼 해결되지 않는 것은 고용주에 대한 솜방망이 처벌 때문이다. 근로기준법상 임금체불은 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 정해져 있다. 하지만 대부분 소액 벌금에 그친다. 벌금만 내면 그만이라는 식의 상습, 악덕 체불업주는 반사회적 범죄자로 보고 구속수사와 은닉재산 추징을 통해 일벌백계 해야한다.

내 최저임금은 아직 2015년...6030원은 어느 나라 얘기?

헤리의 알바몬 광고를 본 사람은 2016년부터 최저시급이 6,030원으로 오른다는 사실을 알 것이다. 아르바이트 전문포털 알바천국이 2016년 설 연휴를 앞두고 전국 남녀 956명을 대상으로 '새해 최저임금 인상'에 대한 설문을 실시했다. 10명 중 3명에 해당하는 30.6%가 바뀐 최저임금을 적용받지 못한 채 일하고 있다고 응답했다.

최저임금은 1월 1일부터 예외 없이 모든 사업장에 적용하게 되어있다. 상용직뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인 근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 모두 최저임금제도의 적용을 받는다. 현행 근로기준법에는 사업장에 최저임금 및 근로기준법령에 대해 고지하도록 돼있으며, 사업장 내 게시판 등에 최저임금 안내 및 근로기준법령을 출력해 게시해야 한다. 근로계약서 작성 유무에 따라 최저임금 준수 여부도 큰 차이를 보이고 있었다.

대법 '불법파견 뒤 원청 고용 노동자, 동종업무 정규직 노동조건 적용해야'

사내 하청업체에 입사해 일하다 2009년 해고당한 유아무개(43)씨 등은 1997~2000년 전남 여수에 있는 복합비료 생산업체 남해화학 공장에서 비료 생산설비 운전 등의 일을 했다. 원청(남해화학) 정규직과 같은 근무조에 짜여 함께 일했지만 임금과 처우는 정규직보다 훨씬 낮았다. 노동자들은 이를 문제라고 느껴 2008년 12월 남해화학을 상대로 근로자지위확인소송을 냈다.

대법원은 작년 2월 이들의 주장을 받아들여 남해화학의 정규직이라고 인정했다. 대법원은 유아무개(43)씨 등 3명이 남해화학을 상대로 낸 미지급 임금 확인소송에서 이들 노동자가 차별받은 임금과 해고 뒤 받지 못한 임금 등 3억여 원을 각각 지급하라고 판결했다. 대법원의 이번 판결은 불법파견 소송을 벌이는 노동자들이 회사로부터 밀린 임금을 받거나 정규직 복직 후 노동조건을 결정할 때 중요한 기준으로 삼을 수 있다.

[풀이] 낱말퀴즈

가1	세2			가2			세7
			세4				
가3세1					가4	세6	
		가5					
가6					세5		세8
					가7		
		세3		가8			
가9							

가로풀이

1. 노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하는 사람.
2. 박근혜정부는 북한의 4차핵실험과 인공위성 발사에 따른 대응조치로 0000 중단결정을 내림
3. 사람의 몸이 육체적인 활동을 할 수 있는 힘
4. 국민이 가진 기본권의 하나로, 건강을 유지하기 위한 최적의 환경을 누릴 수 있는 권리
5. 거친 성질이나 본능적인 모습에서 느껴지는 아름다움
6. 맡은 일 또는 맡겨진 일
7. 함경북도 북쪽 끝에서 제주도 남쪽까지 3,000리가 된다고 하여 우리나라 전체를 비유적으로 이르는 말
8. 편성된 대열에서 뒤에 처짐
9. 휴일이 다른 휴일과 겹치면 휴일이 아닌 날을 더 쉬도록 하여 공휴일이 줄어들지 않게 하는 것

세로풀이

1. 지급이 밀린 임금. 김사장은 두차례에 걸쳐 0000을 약속하고도 차일피일 미루기만하여 결국 제소를 당하였다.
2. 어떤 일을 위해 인원이나 물자 따위를 모으는 능력
3. 공동으로 일을 하거나 공동의 목적을 위해 서로 도움. 예) 00를 맺다
4. 2016년 2월7일에 발사된 북한의 인공위성
5. 서너 사람이나 대여섯 사람씩 떼를 지어 여가저기 다니거나 무슨 일을 하는 모양을 나타내는 말
6. 주로 대학이나 학원에서 학문이나 기술 등의 내용을 체계적으로 설명하여 가르침. 예) 고 신영복선생의 동양고전00
7. 노동3권의 하나로 노동자가 자신들의 노동조건을 유지, 개선하기 위하여 단체를 결성할 수 있는 헌법에 보장된 권리
8. 겉과 속이 다름. 이와 반대되는 뜻을 가진 사자성어로는 '표리일체(表裏一體)'가 있음.

10명이 목숨을 잃은 여수 외국인 보호소 화재 참사

여수 외국인보호소 화재참사 9주기를 맞으며

불이 났는데도 철창문 열지 않아
열 명이 목숨 잃어

여수의 외국인보호소가 2007년 2월11일 이른 새벽 불길에 휩싸였다. 이주민들은 보호소 철창안에 갇혀 살려달라고 소리쳤다. 시커먼 연기로 이주민들의 숨은 막혀만 갔다.

갇혀있는 이주민들이 살려달라고 문을 열어달라고 울며불며 호소했지만 굳게 닫힌 철창은 열리지 않았다. 직원들은 이들이 달아날까봐 철창문을 열지 않았다. 결국 갇혀 있던 열 명의 이주민이 사망했고 뒤늦게 구조된 열일곱 명은 중상을 입었다.

병상에 누운 이주민에게
수갑 채운 출입국관리소 직원들

살아남은 이주민들은 연기 때문에 호흡기 질환을 얻었다. 밀폐된 공간에서 겪은 화재로 외상 후 스트레스장애가 남았다. 여수 출입국관리소 직원들은 병실 안팎에서 경비를 서 감시하고 심지어 병상에 누운 이들에게 수갑을 채웠다. 인권단체 활동가들의 거센 항의로 수갑은 풀었지만 감시는 여전히

다. 부상자들은 고통스런 기억을 떠올리며 출입국관리소 직원들의 행태에 분노를 터트렸다. “우리를 사람으로 보지 않았다. 사람으로 봤다면 갇혀 있는 이들을 불 속에 방치하지 않았을 것”이라고 절규했다.

외국인보호소는 어떤 곳인가?

외국인보호소는 외국인이 체류기간을 넘기는 등 미등록상태가 된 경우 본국으로 출국시키고자 일정한 장소에 수용하는 시설이다. 보호소라고 하지만 실제로는 구금시설이다. 외국인 보호소는 교도소보다 더 열악하다.

대한변호사협회가 2015년도 발간한 <외국인 보호소 실태조사 결과보고서>에 따르면, 보호소에 구금된 6명 중 전원이 강제구인 중 단속 공무원에게 미란다원칙을 전혀 고지받지 못했다고 답했다. 보호소의 운동시간은 운동장으로 이동시간을 제외하면 실질적으로 하루 10분에 불과한 것으로 밝혀졌다. 그마저 대부분 방 점검 시간으로 위법하게 활용하고 있었다.

보호소가 아닌 구금시설

이런 문제들은 이주민에 대해 ‘보호’라는 이름으로 ‘강제구금’하는 한국정부의 정책과 현행 법제도에서 비롯한다. 사실 단속행위는 강제연행이고, 보호는 구금이다. 강제연행과 구금은 법원의 영장이 필요한 일이다. 정부는 ‘보호’라는 이름으로 그 모든 행위에 필요한 법적 의무를 피해가고 있다. 외국인 보호제도는 출국을 위한 서비스가 아니라 인간의 신체와 자유를 제한하는 강제구금이다.

누가, 어떻게 미등록(불법체류자)이 되는가?

‘불법체류’라는 낙인이 이 모든 일들을 합리화한다. 불법체류자는 허가 받은 기간보다 좀 더 오래 체류한다는 이유로, 정해진 회사에서 일하지 않는 이유로, 때로는 이주민 부모에게 태어났기 때문에 ‘불법’이 되고 있다. 미등록 이주민들은 사회에 해악을 끼치지 않는다. 대부분 그저 일하는 사람들일 뿐이다. 미등록 이주민으로 누가 피해를 보았는가? 오히려



한국사회는 그들의 불안정한 지위를 이용해 손쉽게 착취하며 이득을 취하고 있을 뿐이다.

2007년 화재참사로 한국에 유가족들은 아름다운 바다라는 의미의 여수의 한자말을 ‘눈물 려’자로 바꿔 ‘눈물의 바다’라고 피켓에 적었다. 눈물의 바다 여수에서 고인이 되신 고 김명식님, 고 에르킨님, 고 이태복님, 고 장지귀님, 고 손관중님, 고 리샤오춘님, 고 양보가님, 고 김성남님, 고 진신희님, 고 황해파님에게 오늘, 추모의 촛불을 밝힌다.

이주민과함께

지게차 사고로부터 노동자를 보호하기 위해

지게차 사고는 전국적으로 빈번하게 발생하고 있다. 사업장에서 중량물이나 화물을 옮길 때 지게차를 많이 사용하지만 지게차 사고 예방을 위한 대책은 실행하지 않기 때문이다. 특히 일부 사업주들은 기본적인 산업안전보건법도 지키지 않고 노동자에게 작업을 강요하고 있다.

안전보건공단 자료에 따르면 제조업에서 지난 10년간 지게차로 인한 사망사고는 전체 사망 재해의 9%에 이른다. 이는 전기 재해로 인한 사망사고(16%), 크레인로 인한 사망사고(13%) 다음으로 많다. 지게차 사고는 운전자 뿐 아니라 함께 일하는 동료들에게 재해를 유발할 수 있다. 그래서, 사업주는 지게차를 운행할 때 작업 계획서를 수립해서 작업을 실시

할 수 있게 하고, 자격을 가진 노동자가 운행하도록 해야 한다.

작업계획서에는 기본적인 정보가 들어가 있다. 누가 운행하고, 운행은 어떤 방식으로 할 것인가?, 관리 책임자는 누구이며, 작업 지휘는 누가 할 것인가?, 작업은 어떤 식으로 이뤄질 것인가? 안전을 위해 지게차 유도자를 어떻게 배치할 것인가? 지게차의 최대 적재중량과 선회반경, 운반할 화물의 크기와 중량, 화물결속상태, 노면상태, 운반경로, 주위 작업자는 몇 명인가?, 작업 구역 내 사람의 출입을 어떻게 제한할 것인가?, 제한속도는 얼마인가? 등이다. 사업주는 이런 정보를 운행자는 물론 주변 작업자들에게도 전달해야 한다.

두 번째로 사업주는 지게차 갖추어야 할 안전장치와 경보장치 등이 적절하게 유지되고 있는지를 항상 점검하고 법률기준에 맞게 기능을 정상 유지시켜야 한다.

세 번째로 지게차가 운행할 작업 공간 주변에 적절한 통로를 확보하도록 조치해야 한다. 지게차 사고는 대부분 전방이 잘 보이지 않거나, 통로가 좁거나, 회전 시에 발생할 가능성이 높다. 만약 통로가 확보되지 않아 사고 위험이 있다면 유도자를 배치하는 조치를 통해 안전을 확보해야 한다.

네 번째로 지게차 자체의 위험이나 주변의 위험이 존재하면 노동자들에게 즉각 작업을 중지하도록 하고 위험이 해소된 뒤 작업을 개시할 수 있

도록 조치를 취해야 한다.

다섯 번째 지게차 운행을 타 작업자들이 알 수 있도록 적절한 표지판을 설치하도록 하는 것이다.

이런 조치만 제대로 해도 대부분의 지게차 사고를 없앨 수 있다. 지게차로 인한 사망사고는 사업주들이 안전 조치를 제대로 하지 않기 때문이다. 오히려 어떤 사업주들은 지게차 운전자에게 사고 책임을 물어 징계하기도 한다. 따라서 지게차를 운행할 시에는 위에 말한 요건들을 충족했는지 항상 살펴야 한다. 이를 감시하기 위해서라도 사업주의 부당지시에 대항할 수 있는 노동자 집단의 힘이 필요하다.

마창가제 신재추방운동연합

건강하게 일하기 위해 '알 권리' 보장하라 전해라

삼성반도체 백혈병 피해자들의 증언에서 출발한 반올림은 삼성이라는 한 사업장을 넘어 반도체·전자 산업 전반에서 일하는 이들의 건강과 안전의 문제를 제기하고 대변해 왔습니다. 제품생산과 기업의 이윤에 떠밀려 노동자의 생명은 뒷전이 된 현실 속에, 반올림은 반도체·전자산업 노동자의 알 권리 확산을 위해 캠페인을 진행하고 있습니다.

알려지지 않은 위험, 알려라고 전해라

일터에는 '알려지지 않은' 위험이 많다. 알려지지 않은 위험을 최소화해야 현장에서 일하는 노동자들이 건강하고 안전하게 일할 수 있다. 일하는 곳에서 어떤 물질을 쓰고 있는지, 그 물질이 어떤 유해성이 있는지, 그것에 노출됐을 때 어떤 응급조치를 취해야 하는지 등을 노동자가 쉽게 알 수 있어야 한다.

위험물질에 대한 지식은 건강과 생명에 직결한 문제다. 사업장에서 다루는 화학물질 등 위험 요소에 대해 노동자가 그 위험성을 잘 알아야 한다. 그것은 기본적으로 정당한 권리다. 노동자는 어려운 정보에 대해 계시나 교육 등을 요구할 수 있고, 은폐된 정보에 대해 공개를 요구할 수 있고, 조사되지 않은 정보에 대해 조사, 정보 생산까지 요구할 수 있다. 하지만 현실은 그렇지 않다.

영업비밀? 노동자 생명이 더 중요하다 전해라

삼성반도체 온양공장에서 근무하다 난소암으로 사망한 L씨의 유족들은 이를 직업병 즉 산업재해로 인정해 달라고 근로복지공단을 상대로 소송을 하였다. L씨가 걸린 질환 발병이 그녀가 생전에 공장에서 일하며 사용한 화학물질의 유해성과 연관이 있는지를 밝히는 것이 산재소송의 핵심이었다. 그래서 3종의 화학물질에 대한 MSDS*를 삼성전자 측에 요청한 적이 있다. 그런데 삼성전자가 보내온 MSDS를 보니, 각 물질의 구성 성분 중 적게는 10%에서 많게는 90%가 '영업비밀'이라고 기재되어 있었다.

*MSDS(Material Safety Data Sheet, 물질안전보건자료) : 일터에서 사용하는 여러 물질에 관한 정보를 담은 자료를 말한다. 그 물질의 이름, 성분, 유해성, 위험성, 보관법, 취급주의사항, 취급시 필요한 보호구, 몸에 묻거나 먹었을 때 응급조치 등 여러 가지 정보가 포함된다.

심각한 질병을 얻은 노동자가 산재보상을 받기 위해 회사에 물질에 대한 자료를 요구해도 '영업비밀'이라는 이유로 자료를 주지 않는 사례가 많다. 위의 사례처럼 소송 중에도 많게는 90%의 자료를 제공하지 않



는 경우도 있다. 회사가 정말 영업비밀이라 자료를 못 준다고 보다 '알려지지 않은 위험' 속에 노동자를 방치하고 있는 것이라는 의심이 든다.

어떤 알 권리를 보장해야 할까?

노동자가 해당 사업장의 안전보건 관련 정보를 요구할 때, 회사의 영업비밀 주장은 원칙적으로 허용할 수 없게 해야 한다. 법에 따라 회사의 영업비밀은 노동자의 건강, 생명과 관련한 정보를 대상으로 주장할 수 없기 때문이다. 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조 제1항 제7호 가목, 산업안전보건법 제63조 단서 조항은 노동자의 생명에 위협을 미칠 수 있는 정보에 대해 영업비밀을 이유로 보호받지 못한다고 규정하고 있다.

개별 노동자가 자신의 안전보건을 내세워 얻은 정보를 경쟁 업체에 제공하는 알권리 남용의 문제가 생길 수도 있다. 하지만 이는 엄격한 벌칙 규정으로 사전예방 혹은 사후 통제하는 것이 맞다. 알권리 남용의 위험을 내세워 노동자의 안전과 건강, 생명을 위한 노동자의 기본 권리 행사를 막으려 해서는 안 된다.

노동자가 현재 근무 중이거나 근무했던 사업장에 대한 안전보건 관련 자료에 쉽게 접근할 수 있는 별도 절차를 마련해야 한다. 알 권리가 필요하다면 '이해'가 '알려지지 않은 위험'에 맞서는 우리의 알 권리, 건강할 권리를 보장하는 첫 걸음이다.

(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

비지락

환영합니다.
여러분과 주변 이야기를
보내주세요. 선정된 원고는
'비지락'에 실리고
소정의 선물도 드립니다.
●원고 접수 및
edit@ilabor.org
●무료 구독 신청
각 지역 상담전화로 신청