

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938	032-524-7574	전남서남	061-462-7177
남동공단	070-4756-0119	053-585-6200	대구 성서공단	054-278-1339
경기	031-251-7095	포항	051-941-8211	
안산/시흥	031-491-7097	녹산공단	0899-2090	
서울	02-2636-2148	청원공단	051-637-7433	
서울 구로/금천/관악/동작	02-867-2260	부산/양산	051-727-8977	
서울 성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572	정관공단(동부산)	051-637-7466	
의정부/양주/파주	031-866-8489	사상공단	043-236-5077	
광주	062-453-4012	대전충북		

2017년 9월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

2면 근로기준법 59조 없애라

3면 노동조합 할 권리 헌법 권리

4_5면 2018 최저임금 잡학사전

바꿀 건 바꾸고! 지킬 건 지키고! 즐겁게 살자!

けレジ 樂

6면 노동안전보건 / 영화 '안녕 히어로'

7면 이주노동자 / 책 『1987 노동자 대투쟁 – 노동자 인간선언』

8면 간접고용노동자 5대 공동요구안

당신은 휴일에 유급으로 쉬고 있습니까? 연차휴가를 강제로 사용하고 있지 않습니까?

“노동자들이 골병들고 있다. 운동할 시간이 없고 쉴 시간이 없어서 병든다. IT업계에서 일하는 젊은 20대 노동자가 고지혈증에 시달린다. 잘 자고, 잘 먹고, 잘 쉬면 생기지 않는 병이다. 장시간 노동한 뒤 제대로 쉬지 못해서 병이 생겼다.” “한국 노동자들에게 휴일은 다음날 일할 수

있을 만큼만 쉬는 날이다. 여가는 사치다. 일하다가 쓰러지면 그때야 비로소 쉰다. 일하다 쓰러져도 임금을 받지 못한다. 그러나 ‘쉼’은 내일의 노동력을 생산하기 위한 꼭 필요한 휴식이다. 노동시간을 줄이고, 휴일을 늘리고, 고용불안을 느끼지 않고 쉬 수 있어야 한다.”

9월 5일 문재인 정부가 10월 2일을 임시공휴일로 결정해 추석연휴가 최장 열흘로 늘었다. 이날 중소영세 사업장 노동자들이 국회 앞에서 기자회견을 열었다. 공휴일에 제대로 쉬지 못하는 공단 노동자들이 마이크를 잡고 실상을 폭로했다.

가산디지털단지 노동자 이야기

가산디지털단지, 구로디지털단지는 ‘빨간 날’인 공휴일에도 출근길이 북적인다. ‘공휴일은 모두가 쉬는 날’ 상식적인 모습은 오간데 없다. 사장은 세 가지 이유를 대면서 노동자가 쉴 권리를 보장하지 않는다.

▲ “공휴일은 공무원이 쉬는 날이지 우리는 쉴 수 없다.” 노동자는 추석연휴에 나와 일하지만 휴일수당, 특근수당을 받지 못한다.

▲ “공휴일은 무급으로 처리한다.” 무급 휴일이니 하루 치 월급이 깎이고, 일주일 소정

근무를 다하지 못했으니 주휴수당도 받지 못한다. 따라서 이를 치 월급이 없어진다.

▲ “공휴일은 연차휴가로 대체한다.” 법정 연차휴가 일수가 15일이다. 1년 중 공휴일은 15일~16일 정도다. 공휴일을 연차휴가로 대체해서 쓰고 나면 연차휴가는 마이너스. 정작 꼭 필요한 휴가를 써야 하는 경우 내년 휴가를 당겨 써야 한다.



민주노총이 9월 5일 오전 서울 여의도 국회의사당 앞에서 기자회견을 열어 비정규, 중소영세 사업장 노동자들의 쉴 권리 요구하고, 관공서가 휴무하는 날인 공휴일을 유급휴일로 보장하는 입법을 촉구하고 있다.

안산시화공단 노동자 이야기

한국 최대 규모 공단인 반월시화공단. 1만 개 사업장에서 30만 명의 노동자가 일하고 있다. 이곳 노동자들은 최근 4, 5년 전부터 ‘빨간 날’에 쉬지 못한다.

아버지 사장이 회사를 운영할 때 ‘빨간 날’은 공휴일이었지만, 아들에게 공장을 물려주면

서 ‘빨간 날’은 취업규칙에서 빠졌다. 3.1절, 광복절 등 5대 절은 유급휴일이지만, 어린이 날 등 ~~날은 유급휴일이 아니다. 대기업 사내하청 노동자들은 휴일이 들쭉날쭉이다. 사장 마음이다. 임시공휴일은 당연히 무급휴일이다. 어떤 선거 날은 휴일이고

어떤 선거 날은 휴일이 아니다. 안산공단에서 일하는 2~3만 명의 파견노동자들은 공휴일은 당연히 무급이라 생각하고 쉰다. 원청이 쉬면 파견노동자는 당연히 쉬지만, 무급이다. 원청 노동자와 비교해 임금, 근로조건 모두 열악한데 휴일까지 차별받는다.

9월30일부터 10월9일까지 10월 추석 황금연휴. 비정규직이란 이유로, 중소영세사업장 노동자란 이유로 ‘빨간 날’ 쉬지 못하고, 쉬려면 자신의 연차휴가를 깎아야 하고, 임금과 고용불안까지 떠안아야 하는 현실이다.

노동조합이 없는 사업장 노동자들의 사정이 더 나쁘다. 사장은 마음껏 노동자들을 부린다. 연차휴가를 대체해 쉬게 하고, 무급으로, 주휴수당도 지급하지 않는 방법으로, 급여를 삭감하면서 부린다.

모든 노동자들에게 평등한 휴가권을 보장하고 중소영세비정규 노동자들에게 쉴 권리를 주는 방법은 19~20대에 걸쳐 국회에서 표류하고 있는 ‘공휴일을 유급휴일로’ 법제화하는 근로기준법 제·개정이다.

“68시간 노동부 행정해석 폐기하고, 근기법 59조 폐기하라”

정부, 노동시간 행정해석으로 장시간 노동 조장…사용자, 근기법 특례 이용해 장시간 노동 강요



과로사 OUT 공동대책위원회(준)이 지난 7월26일 동서울터미널 앞에서 버스노동자들의 과로 노동의 원인인 근로기준법 59조의 폐기를 촉구하는 기자회견을 열고 있다.

지난 7월 9일 경부고속도로에서 일어난 버스기사 졸음운전 사고 후 ‘과로버스’는 사회문제가 됐다. 9월 2일 천안논산고속도로에서 안타까운 사고가 또 발생했다.

과로에 시달리는 노동자는 버스 기사 뿐 아니다. 넷마블을 비롯한 게임업계 노동자의 과로사, tvN 〈혼술남녀〉 PD의 과로자 살, 집배 노동자들의 과로와 과

로자살 등 노동자의 장시간 노동 문제는 우리 주위를 떠나지 못하고 있다.

한국 법정노동시간은 주 40시간 (하루 8시간)이지만, 취업자 1인당 연간 평균 노동시간은 2,113 시간으로 경제협력개발기구 (OECD)에서 오랜 기간 1~2위를 기록하고 있다. 문제 원인 가운데 하나는 노동부의 행정해석이다. 노동부는 법정 ‘최대’ 노동

시간을 68시간으로 해석하고 있다. 장시간, 과로사를 정부가 조장하고 있다.

‘근로기준법 59조’는 일간·주간 상한을 정해 장시간 노동을 제한하자는 취지로 제정했다. 근로기준법 59조에 독소조항인 특례가 있다. 연장노동이 가능한 특례를 적용받는 사업체 수는 전체 사업장 가운데 60%에 달한다. 사용자들은 근기법 59조를 활용해 장시간 노동을 강요하고 있다. 과로로 사망하는 노동자 상당수가 노동시간 특례나, 포괄임금제 같은 악법에 고통받다 죽었다.

민주노총 노동안전보건위원회는 “주당 노동시간 60시간 이상, 월간 휴일 이틀 이하면 심근경색

위험이 두세 배 이상 증가한다. 근골격계 질환, 생식기능 이상, 정신건강 장애 등 노동자의 건강에 악영향을 미친다”라며 장시간 노동의 심각성에 대해 경고했다. 한국 정부는 과로사에 관한 근로감독을 하지 않고, 대책 없는 상태로 방치하고 있다.

민주노총은 김영주 문재인 정부 첫 노동부 장관과 간담회에서 근기법 59조 노동시간 특례 폐지 요구안을 전달했다. 민주노총은 노동부 장관에게 “OECD 노동시간 1위라는 수치스러운 상황을 개선하고, 근기법 59조 취지를 살리기 위해 노동시간 특례 조항 폐지가 반드시 필요하다”라며 정부의 대책 마련을 강조했다.

▲ 근로기준법 59조 근로시간 및 휴게시간의 특례

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 53조 1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

▲ 포괄임금제

근로계약 체결 시 일정액의 제수당(시간외근로수당)을 정해 매월 기본임금에 포함해 지급하는 임금 산정방식. 초과근무수당(연장수당, 야간수당, 휴일수당)을 실제 일한 시간만큼 별도로 계산하는 것이 아니라 월급에 포함되어 있다고 계약하는 것을 말한다. 포괄임금제를 도입하려면 노동자가 동의해야 한다.

노조 할 수 있는 나라, 노조하기 쉬운 나라로

문재인 정부, ILO 핵심협약 비준부터 시작해야

1919년 UN에서 노동기본권을 다루는 전문기구로 출범한 ILO(국제노동기구). 한국은 1991년 ILO에 가입한 152번째 회원국이다. 지난 8월 문재인 대통령은 취임 100일 기자회견에서 “노조 조직률을 높이겠다”라고 말했다. ‘노조 할 수 있는 나라’를 만드는 시작은 ILO 핵심협약 87호 결

의 자유와 단결권 보호에 관한 협약과 98호 단결권과 단체교섭 원칙에 관한 협약비준이다.

ILO 87호, 98호 협약을 비준하면 무엇이 달라질까

한국이 ILO 87호, 98호 협약을 비준하면

노동자성을 인정받지 못해 노동조합 설립 자체가 막혀 있는 특수고용노동자와 노동조합이 불법인 소방공무원도 노동조합에 가입할 수 있다. 교사, 공무원이 합법으로 노동조합 활동을 할 수 있다. 한국의 모든 노동자가 노동조합을 설립하고 가입할 수 있는 권리를 갖게 된다.

‘노동조합 할 권리’는 대한민국 헌법이 보장한다

노동자 권리 침해 · 부당노동행위…노동조합, 권리 찾기 사업단과 상담하면 해결



사용자가 ①노동자들의 노동조합 결성을 방해하고 ②노동조합 활동에 대한 보복조치로 노동자를 해고하고 ③심지어 다른 업체 취업을 방해하는 일련의 행위는 헌법 33조 1항의 노동 3권을 침해하는 반 헌법 행위다. 금속노조 울산지부 현대중공업사내하청지회 전영수 조직부장과 이성호 대의원이 5월 19일 울산 동구 성내삼거리 고공농성장에서 ‘조선하청 대량해고 저지, 블랙리스트 철폐 금속노동자 결의대회’를 마치고 현대미포조선을 향해 행진하는 조합원들을 향해 손을 흔들고 있다.

사업주들은 이런 노동자를 싫어하고 경계한다.

- ▲ 체불 임금을 받기 위해 노동부에 진정을 하거나 노동조합의 도움을 요청하는 사람
- ▲ 일하다 다치고 산재를 신청하는 사람
- ▲ 회사의 부당한 행위에 대해 문제를 제기하는 사람

사업주가 주는 대로 받고, 시키는 대로 일하지 않고, 노동현장에서 발생하는 부당함을 참지 않고 목소리를 내는 노동자들. 현장의 문제를 집단으로 해결하기 위해 노동조합 결성과 가입을 고민한다. 사용자들은 노동조합을 달가워하지 않는다.

블랙리스트, 경계와 감시를 요하는 사람들의 목록. 박근혜 정권 청와대와 문화체육부가 공모해 문화계 블랙리스트를 만들었다. 노동현장에도 블랙리스트가 있다. 사용자들이 현장에서 뿌리 뽑을 노동자를 분류하고 블랙리스트를 작성해 관리했다. 명백한 위법이다. 지난 9월 7일 ‘조선산업 하청노동자 블랙리스트 대안마련 토론회’에서 블랙리스트의 위법성이 지적됐다. 노동조합에 가입한 조합원

이라는 이유로, 노동조합을 만들려고 한다는 이유로 사용자가 노동자를 경계하고 감시하고, 배제하는 행위는 왜 위법인지 따져본다.

노동3권 침해, 헌법 33조 1항 위반

헌법 33조 1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권 및 단체행동권을 가진다”라고 규정하고 있다. 사용자

가 ①노동자들의 노동조합 결성을 방해하고 ②노동조합 활동에 대한 보복조치로 노동자를 해고하고 ③심지어 다른 업체 취업을 방해하는 일련의 행위는 헌법 33조 1항의 노동 3권을 침해하는 반헌법 행위다.

직업선택과 사생활의 자유 침해, 헌법 15조, 17조 위반

헌법 15조는 “모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다”라고 규정하고 있다. 17조는 “모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다”라고 쓰고 있다. 사용자가 블랙리스트, 취업불가 명단을 만들어 노동자의 다른 업체 취업을 방해한 행위는 직업선택과 사생활의 자유를 침해하므로 반헌법 행위다.

근로기준법 40조, 107조 위반

근로기준법 40조는 “누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성 · 사용하거나 통신을 하여서는 아

니 된다”라고 규정하고 있다. 107조는 ‘이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다’라고 명시하고 있다. 사용자가 노동자의 취업을 방해할 목적으로 ‘취업불가’ 명단을 작성해 운용하고, 이를 토대로 하청업체나 대리점 사장에게 압력을 가하는 행위는 근로기준법 40조, 107조를 위반한 명백한 범죄행위이다.

부당노동행위, 노동조합 및 노동관계조정법 81조 1호, 90조 위반

노동조합 및 노동관계조정법(아래 노동조합법) 81조 1호는 ‘사용자는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나, 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나, 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 할 수 없다’라고 명시하고 있다. 90조는 ‘이를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다’라고 규정하고 있다. 사용자가 노동자가 노동조합을 조직하고 활동했다는 이유로 하청업체에게 압력을 가해 이들을 해고하고, 다른 업체 취업을 가로막아 불이익을 준 행위는 명백한 부당노동행위로서 형사처벌 대상이다.

노동자의 노조 할 권리의 헌법과 관련 법률로 보장하고 있다. 노동조합 할 권리, 노동조합에 대해 알고 싶고, 현장에서 부당노동행위에 시달리고 있다면 이 신문 〈바지락〉 1면에 나와 있는 ‘노동자 권리 찾기’로 상담전화 하자.

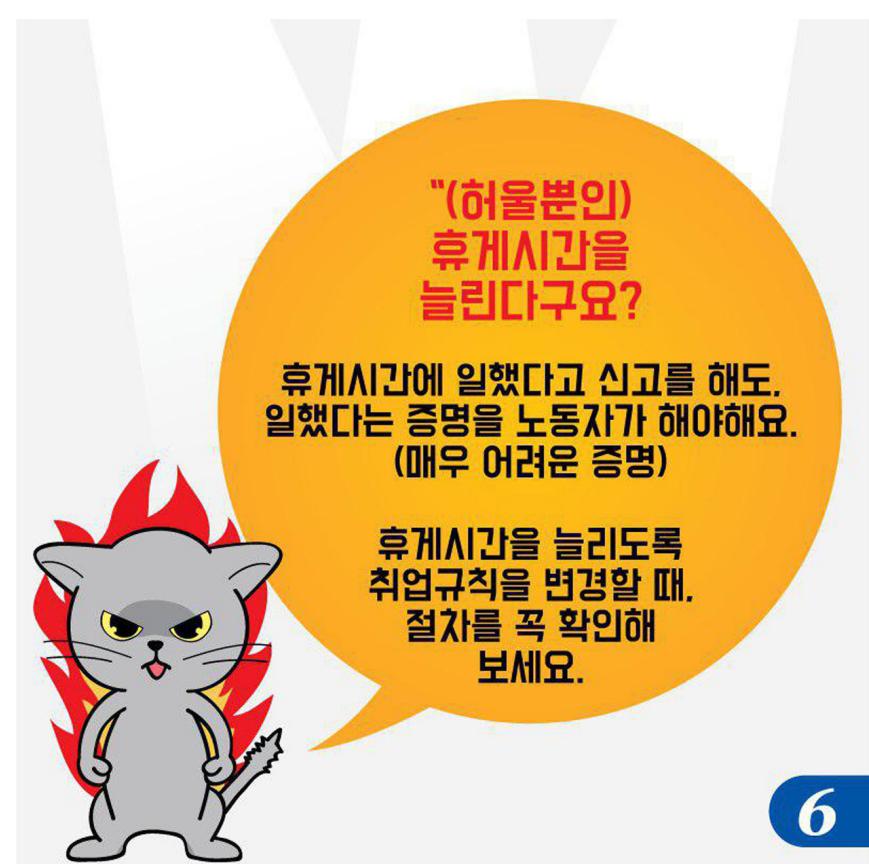
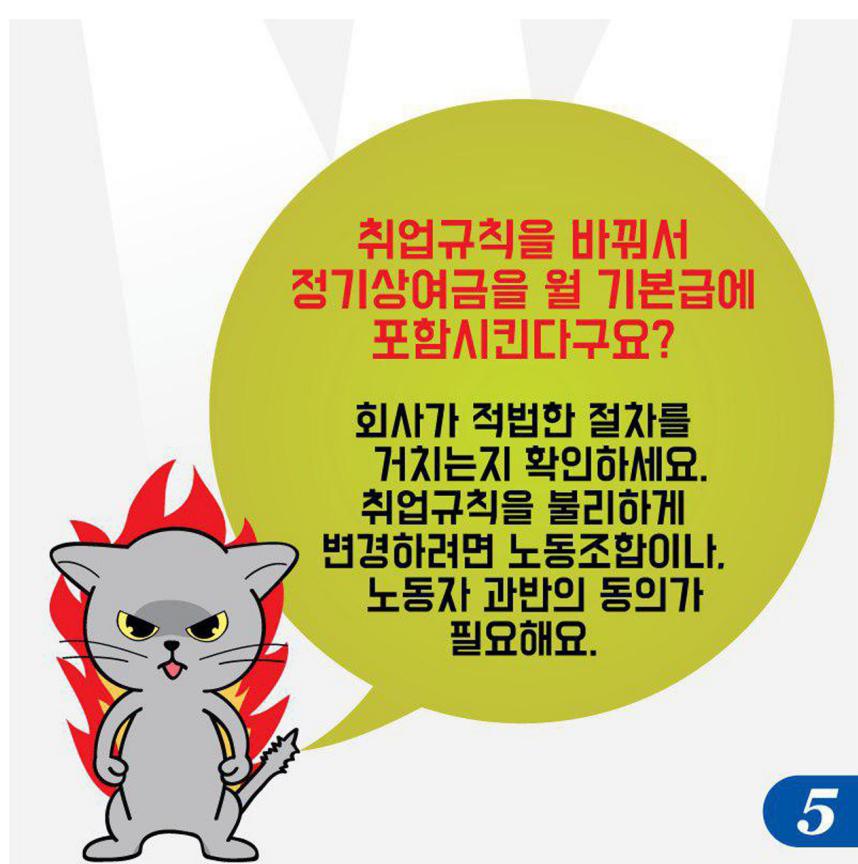
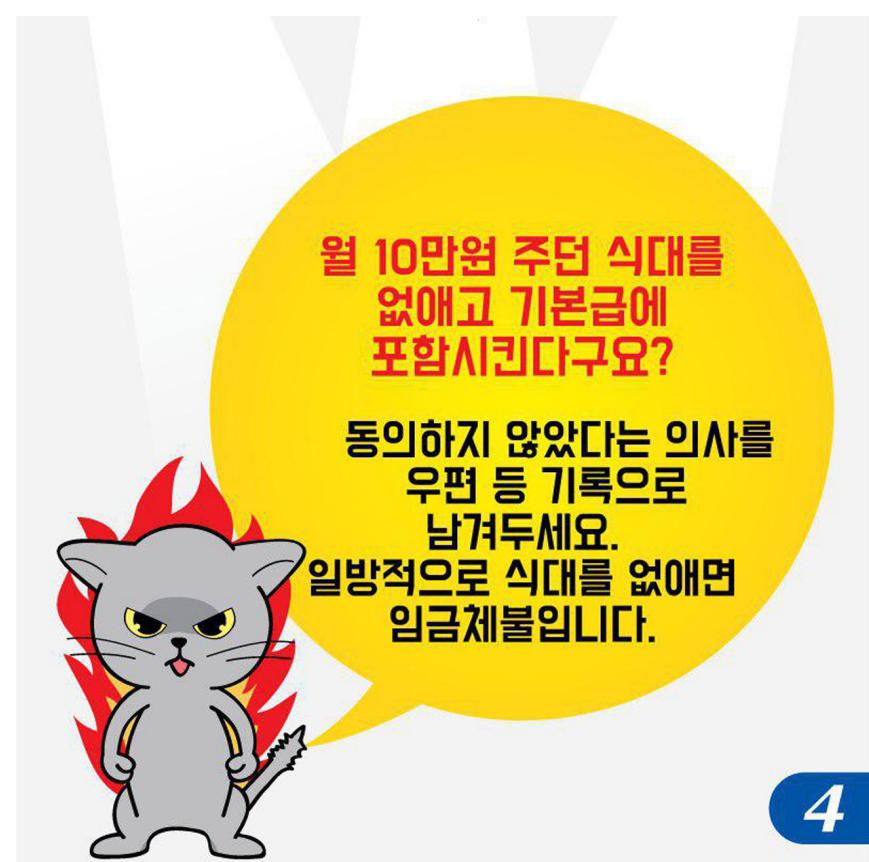
협약을 비준하면 노동조합 가입을 이유로 해고할 수 없다. 노동조합은 일자리를 지키는 파업은 물론, 정부 정책을 바로 잡기 위한 파업을 할 수 있다. 교섭을 못 하고, 파업도 할 수 없는 소수노조가 권리를 보장받을 수 있다.

9월 4일 문재인 대통령은 가이 라이더 사

무총장과 만난 자리에서 2019년까지 ILO 핵심협약을 비준하겠다는 뜻을 밝혔다. 민주노총은 이날 기자회견을 열어 “한국 정부는 ILO가 여러 차례 권고한 핵심협약 비준을 이행해 비정규직 노동자의 노조 할 권리를 보장하라”라고 요구했다.

민주노총은 “보편 국제기준에 부합하도록

즉각 모든 노동자의 노조활동을 보장해야 한다”라며 “국회가 국제기준에 부합하지 않는 노조법을 전면 개정해야 한다”라고 촉구했다. 민주노총은 ‘ILO 핵심협약 비준, 노조법 전면개정’을 위한 서명운동을 시작했다.



법도 안 지키겠다는
사장들의 꼼수대응!

불법, 위반, 절차 등
파질 것도 많지만
나 혼자 따지기는
쉽지 않죠?



7

최저임금
지키고 올리고!
혼자서는
어렵습니다

8

우리 회사의
슈퍼히어로,
노동조합입니다



상담 및 노동조합 가입문의
1577-2260

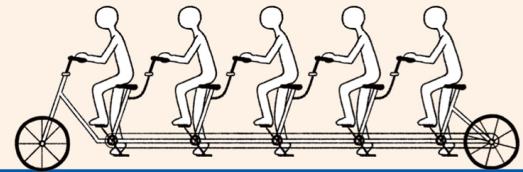
 **민주노총**

9



전국금속노동조합(금속노조)은, 금속관련 산업, 기타 제조업에 종사하는 노동자, 가입을 희망하는 모두가 조합원이 될 수 있습니다.

자동차, 철강, 조선, 전기전자, 기계금속 사업장의 노동자, 하청-비정규직 노동자, 소규모 사업장, 개별가입 노동자까지. 누구나 가입상담 받으세요.



전국금속노동조합
02-2670-9509, 02-2670-9555

벌써부터 회사의 꼼수가 심상치 않습니다.

서울의 한 인사·노무 교육업체가 기업의 인사·노무담당자들을 불러 최저임금 대책을 강연합니다. 회사를 위한 '최저임금 대응 방안', 최저임금 인상에 따른 임금 지급 최소화 방안에 대한 교육입니다. 기업 인사담당자들에게 강조한 최저임금 대응책은 ▲상여금 기본급화 ▲식대·교통비 기본급화 ▲최저임금 미달 분 만큼 조정수당 지급 등입니다.

최저임금 오른 만큼 임금이 올라야 합니다.

최저임금 인상을 이유로 부릴 회사의 꼼수는 업종이나 직종별로 다양할 것입니다. 생산직은 시간당 생산량을 늘려 노동 강도를 높입니다. 경비직은 대기(휴게)시간을 늘립니다. 미화직은 업무량은 같은데 노동시간을 줄입니다.

최저임금 인상 무력화, 이렇게 막을 수 있습니다.

1. 각종 수당이나 식대를 기본급에 포함하는 근로계약서 변경에 절대 동의하지 않는다.
2. 정기상여금을 기본급에 포함하는 취업규칙 변경에 절대 동의하지 않는다.
3. 실제 근무한 시간과 휴게시간을 구분하여 기록한다.
4. 최저임금을 지키는 가장 확실한 방법은 노동조합 가입이다.

정당한 내 임금을 지키기 위해 노동조합은 필수입니다.

현장에 노동조합이 있으면 회사는 꼼수를 부리기 전에 '노동조합의 동의'를 받아야 합니다. '묻지마 서명'을 거부하고, 노동조합에 가입해 집단으로 대응해야 합니다.

전국금속노동조합은 지역, 업종, 성별, 나이 상관없이 누구나 가입할 수 있습니다.

당신의 가족에게 이 일을 시킬 수 있습니까

작업장 위험관리대책에 관해 나와 사업주에게 던지는 질문

사업주들은 항상 노동안전에 대한 질문을 스스로 해야 한다. ▲이 노동자는 이 일을 해도 괜찮은가 ▲나는 이 노동자의 작업장에서 일 할 수 있는가 ▲나의 가족은 이 노동자가 하는 일을 해도 안전한가 등이다.

이 질문들은 노동자들의 작업조건, 작업장의 위험요소, 작업장 위험 관리에 대해 관심을 두도록 만드는 기초 질문이다. 세 가지 질문 중 하나라도 '아니오'라고 답한다면 위험하며 대책이 필요한 작업이다.

대책은 ▲노동자가 일하다 다치거나 사망하면 안 된다 ▲노동자가 일하다 질병에 걸리면 안 된다 ▲노동자가 일 때문에 휴식을 방해 받으면 안 된다 등 세 가지 원칙에 따라 세워야 한다. 노동자는 노동과정에서 위험으로부터 보호받아야 하며, 사업주의 의무임을 인식하고 있어야 한다.

대부분의 사업주는 작업장 안전문제에 관해

스스로 질문을 던지기는커녕 위험이 뻔히 보이는 일터에 노동자를 몰아넣는다. 사업주들은 산업재해 등 사고가 발생하면 노동자의 잘못이라며 책임을 떠넘긴다.

죽음으로 내몰린 사내하청 노동자

위험이 명백한 곳에 노동자를 내몰아 작업을 시켜 최근 STX조선 사내하청 물량팀 노동자 네 명이 폭발사고로 사망했다. 만약 STX조선 사업주가 물량팀 노동자들이 작업하는 모습을 보면서 위와 같은 질문을 스스로 했더라면 사고는 막을 수 있었을 것이다. 환기는 충분히 했을 것이다. 특수 도장 작업이라도 환기가 가능하다. 환기 기술이 없는 것이 아니다. 노동자 안전을 위한 최후의 보루인 송기 마스크를 지급했을 것이다.

하지만 사업주는 방독 마스크만 지급했고,

노동자들은 질식사 했다. 감시인을 배치해 상시가스농도를 측정하고, 작업 허가서에 없는 인원을 투입하지 않았다면 사람이 죽지 않을 사고였다. STX조선의 명백한 잘못이다.

지금 많은 노동자가 위험한 작업장으로 내몰리고 있다. 사업주들은 위험을 관리하지 않고 있다. 현장에서 일하는 노동자는 스스로 질문해야 한다. ▲사업주는 내가 위험한 일을 하고 있는지 아는가 ▲사업주는 내 작업의 위험을 제거하기 위해 노력하고 있는가 ▲제거할 수 없다면 기술 대책을 마련하고 있는가 ▲사업주는 내 건강에 관심을 두고 있는가 등이다.

사업주가 "아니다"라고 한다면 대놓고 물어보자. "내가 하는 일을 당신의 아이에게 평생 시킬 수 있습니까."

〈마창거제 산재추방운동연합〉

“아빠는 지는데 왜 계속 싸우는 거야?”

영화 '안녕히어로' : 현우와 쌍용차 해고자 아빠이야기



“아빠는 지는데 왜 계속 싸우는 거야?” 현우는 아빠에게 묻고 싶다. 14살 현우는 누구보다 아빠를 좋아하고 따르지만, 때론 답답하고 안쓰럽기까지 하다.

현우는 아빠를 통해 세상과 마주한다. 세상 속의 아빠에 대해, 일을 하는 많은 사람들에 대해, 부당함에 맞서는 사람에 대해 깨닫는다. 2009년 77일 정리해고-구조조정 투쟁에서 해고를 당하고, 6년 동안 복직투쟁, 그리고 승리. '안녕 히어로(GOODBYE MY HERO)'는, 쌍용자동차 해고 노동자 가족의 소소한 일상을 담은 첫 번째 개봉작이다.

자신의 삶의 조건에 순응하고 받아들이는 것만이 당연한 듯 여겨지는 지금, 자신의 삶의 조건을 만드는 싸움에 나선 이들이 '힘없고 안타까

운 영웅'이 아니라 지금보다 더 인정 받는 세상을 꿈꾼다. 우리는 부당함에 맞설 수 있는 작은 용기를 갖게 될지도 모른다.

2017년 가장 주목해야 할 올해의 다큐멘터리.

‘열정 같은 소리’가 만연한 지금 이 사회에 필요한 영화. 세상의 모든 아빠와 아들을 보듬어줄 기적 같은 영화. 사장님과 꼭 함께 보길 추천 한다.

▲제목 안녕히어로(Goodbye My Hero)

▲감독 한영희 ▲출연 소년 현우, 아빠 정운 ▲제작 연분홍치마 ▲배급 시네마 달 ▲상영시간 109분 ▲개봉일 2017년 9월 7일 ▲상영내역 제8회 DMZ 국제다큐영화제, 제17회 인디큐페스티벌, 제22회 인디포럼, 제22회 서울인권영화제

“우리는 노예 아닌 노동자. 고용허가제 폐지하라”

이주정책 바꾸라는 이주노동자들의 합성…8.20 전국이주노동자결의대회 열어

지난 8월 20일, 외국인 고용허가제 시행 13년을 맞는 시점에 전국 각지 이주노동자들이 서울 보신각에 모였다. 이주노동자들은 마음대로 회사를 선택할 수 없어 결국 노예노동으로 전락하게 만드는 한국 정부 이주정책 변화를 촉구했다.

민주노총과 이주단체가 공동으로 개최한 ‘전국이주노동자결의대회’에 수도권과 대구·경북, 부산·울산·경남에서 온 이주노동자 800여명이 참가해 이주노동자 노동권 보장과 차별반대 목소리를 높였다.

고용허가제가 부른 이주노동자의 연이은 죽음

고용허가제로 취업한 이주노동자들이 최근 연이어 사망했다. 지난 5월, 경북의 돼지농장에서 일하던 네팔노동자가 분뇨의 유독가스에 질식해 숨졌다. 평소 기계로 돼지분뇨를 흡입해 제거했으나, 사건 당일 기계가 고장나자 사업주가 안전장구를 주지 않고 돼지분뇨 정화조청소를 지시해 사고를 당했다.

지난 7월 충북의 부품 회사에서 일하던 노동자가 회사 옥상에서 스스로 목을 매 숨졌다. 이 노동자는 유서에서 “회사에서 스트레스 받았고, 다른 공장에 가고 싶어도 안 되고, 네팔 가서 치료를 받고 싶어도 안 되었다”라고 썼다.

그 다음날, 안타까운 사고가 또 발생했다. 충남 양돈농장에서 일하던 이주노동자가 스스로 목숨을 끊었다. 동료들에 따르면 회사를 바꿀 수 없어 괴로워했다고 한다.

노예가 아니라 ‘노동자’로 일하기 위해 한국에 왔다

고용허가제의 대표 독소조항인 ‘사업장 변경 제한’이 이주노동자의 인권과 노동권을 심각하게 침하고 있다. 결의대회에서 연단에 선 〈이주노동자노동조합〉 조합원인 오쟈 씨는 “폭언, 폭행, 성희롱을 겪고 자살까지 한 이주노동자들이 있다. 사업주가 사업장을 변경해 주는 대가로 수백만 원을 내라고 강요한다. 화장실과 물이 없는 기숙사에 살면서 30만 원이 넘는 기숙사비를 받는다”라고 폭로했다. 오쟈 씨는 “사업주는 강제로 일을 시키면서 자신의 지시에 따르지 않으면 본국으로 돌려보낸다고 협박한다. 우리는 노예가 아니라 노동자로서 자유롭게 일하기 위해 한국에 왔다”라고 호소했다.

캄보디아 노동자들이 결성한 〈크메르노동권협회〉의 스레이이나 씨는 “한국 노동부 공무원들은 이주노동자에게 고압적으로 대하지 말고, 친절하게 해야 한다. 노동자를 무시하고 욕을 하지 않아야 한다, 고용주의 불법 행위를 단속하고 처벌을 확실히 해 달라”라며 한국 정부의 역할을 촉구했다.

이날 대회에서 이주노동자들은 손쉽게 불법이 되는 ‘이주노동자 제도’의 문제를 제기하고, 단속과 강제추방 정책 중단을 촉구하는 한편, 현대판 노예제인 해외 투자기업 산업연수제 폐지를 요구했다.

결의대회를 마치고 경남으로 내려오는 버스 안에서 스리랑카, 캄보디아, 미얀마, 네팔 출신 이주노동자들이 결의대회에 참가한

소회를 나눈다. “이런 집회에 처음 참가했고 새로운 경험을 했다. 우리 스스로 권리보장을 외치는 자리라서 기분이 좋았다. 많은 한국인들이 우리와 함께 외치고 우리 권리를 지지하고 있다

는 사실에 감동 받았다. 결의대회에서 우리가 인간으로 대우받는 느낌이었다.” 이주노동자 노동자 권리 찾기는 계속된다.

김그루 〈이주민과 함께〉

30년 전 노동자들은 어떻게 살았고, 무엇을 요구했나

책 『1987 노동자 대투쟁 – 노동자 인간선언』

1987년 전국 곳곳에서 일어난 노동자들의 대투쟁. 울산, 현대엔진노동조합 결성, 현대그룹 노동조합의 투쟁.

부산, 파업농성에서 승리한 대한조선공사 노동자. 창원, 지게차를 앞세우고 거리로 나온 금성사 노동자.

거제, 민주노조 결성을 요구하며 시내로 진출한 대우조선 노동자.

인천, 대우중공업, 대우자동차, 남일금속 노동자 투쟁.

서울, 민주당사에서 농성한 성수동 영송정기 노동자.

강원, 노동자 석방을 요구하며 투쟁한 태백 한성광업소 노동자.

전북, 독일 자본에 맞서 투쟁한 후레아훼손 노동자.

그리고 광주·전남, 대구, 구미, 포항, 대전·충남, 충북, 안양, 군포, 안산, 수원, 평택.

30년 전 전국 곳곳에서, 말 그대로 ‘대투쟁’이 일어났다.

30년 전 노동자들의 삶은 어떠했을까. 노동자들은 거리에 나와 무엇을 요구했을까.

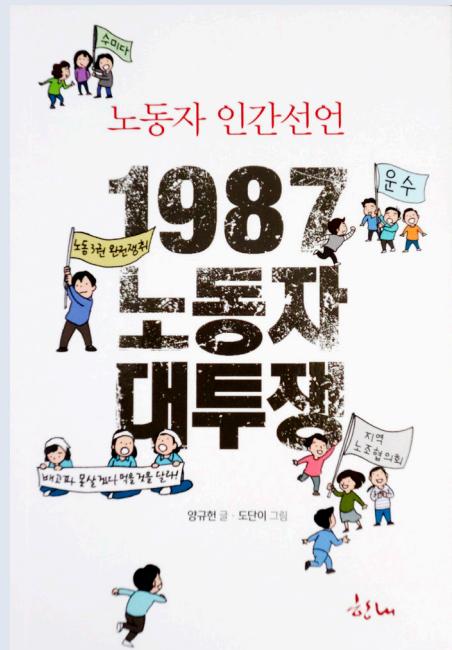
『1987 노동자 대투쟁 – 노동자 인간선언』이 글, 사진, 자료로 생생히 전달하고 있다.

▲ 『1987 노동자 대투쟁 – 노동자 인간선언』

▲ 저은이 : 양규현

▲펴낸 곳 : 한내

▲가격 : 15,000원



간접고용노동자 5대 공동요구안



임금과 고용, 원청 사용자가 책임져라.

안전, 원청 사용자가 책임져라.

노조 할 권리, 원청 사용자가 책임져라.

간접고용 근절, 상시·지속업무는 직접 고용하라.

노동기본권 보장 법제도 개선하라.

간접고용이란 기업의 필요에 따라 노동자를 직접 고용하지 않고, 3자가 고용한 노동자를 이용하는 고용형태를 말한다. 고용과 사용이 나뉜 노동력 사용형태다.

간접고용의 유형은 법률 개념으로 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임 등이 있다. 현장에서 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제 등의 다양한 명칭으로 부르고 있다.

전 업종 간접고용 노동자 확산추세

공공기관, 대학, 대형마트, 건설현장, 대기업 제조업, 방송통신, 공항, 서비스업 종 등 노동자가 있는 사업장이면 어디나 간접고용형태가 만연해 있다. 청소, 시설관리, 에어컨 설치, 방송케이블 수리와 설치, 자동차 조립, 건설현장 작업 등 수행하는 업무는 달라도 고용불안과 저임금에 시달리는 간접고용 노동자의 처지는 비슷하다.

간접고용은 비정상 고용형태다. 사용사업주 원청은 모든 권한과 이익을 누리지만 책임은 회피한다. 도급계약 해지를 통해 해고제한 규정 적용을 회피해 고용불안정을 초래한다.

비용절감과 책임 회피를 위해 위험을 외주화한다. 간접고용 노동자는 중대 산업재해에 노출돼 목숨을 잃기 일쑤다. 임금마저 사용자가 지급한 전액을 받지 못하고, 파견업체가 중간 수수료 명목으로 떼고 받게 돼 저임금에 시달릴 수밖에 없다.

권한과 이득을 누리는 원청에 책임을

간접고용노동자의 고용, 임금 처우 등에 관한 결정권은 원청에 있음을 모두 알고 있다. 원청은 하청 노동자의 고용, 임금 처우와 안전에 관해 책임을 져야 한다. 노동기본권과 노동조합 활동 보장을 위해 원청이 단체교섭에 나오도록 강제하는 법제도 개선도 필요하다.

간접고용 문제는 한 사업장의 싸움으로 해결할 수 없다. 진짜 사장을 숨겨주고 있는 법 제도를 바꿔야 한다.

금속관련 산업, 기타 제조업에서 일하는 17만 명의 노동자가 가입한 금속노조는 간접고용 법제도 개선을 위한 싸움을 시작한다.

금속노조와 함께 원청의 책임을 묻고 간접고용 비정규직 노동자의 권리를 찾아 나서자.