

파견노동자를 쓸 수 없는 생산공정에
대놓고 파견노동자를 사용한 인천공단

불법파견 집단진정으로 응징하다



▲금속노조 인천지부 등 노동자들이 모베이스 공장 앞에서 불법파견 노동자 정규직 고용을 촉구하는 기자회견을 열고 있다.

파견업체는
똥줄이 탔는지
진정인 집 앞에 찾아오고
버스정류장에서 기다리고
회사 사정이 어렵다며
전화해서 돈으로
합의를 시도하고 있다.
책임을 지지 않으려고
폐업하기도 했다.
한심한 파견업체는
파견노동자들이
소송을 통해 받아야 할 돈이
얼마인지 모르고 있다.

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

불법파견 집단진정은 가능할까? 중소 제조업이 밀집해 있는 인천지역 공단의 웬만한 회사들은 대놓고 파견노동자를 사용한다. 파견업체는 생산직 사원을 모집하고 사용사업체는 파견노동자 사용을 당연하게 받아들이고 있다. 불법파견 사용은 유령처럼 여기저기 떠돌아다니는 광범위한 인력풀이 있기 때문에 가능하다. 방학을 맞은 대학생들이 알바로, 생계가 급한 사람들은 월급에서 떼이는 4대보험이 아까워 비공식 노동자로 살아간다. 4대보험이 아까운 사람들에게 노동법은 사치에 가깝고, 정규직이나 비정규직이나 크게 차이 없는 공단에서 불법파견 집단진정은 매우 멀어 보였다.

41,680원에 일자리 잃은 사람들

부평공단에 최근 (주)모베이스를 상대로 싸우는 사람들이 나타났다. 이 노동자들은 불법파견 집단진정을 했다. 이 인원이 조금씩 점점 늘어나더니 어느새 20명을 넘었다. 모베이스 집단진정은 억울하게 계약해지당한 세 명의 파견노동자가 시작했다. 이 노동자들은 6주 동안이나 시위를 벌였다.

김건희, 권미정, 이은미씨는 삼성에 전량을 납품하는 핸드폰 케이스

제조 회사 '모베이스'에서 파견직으로 일했다. 이들은 여름휴가 기간 주휴수당(주차)을 달라고 했다는 이유로 계약 만료 뒤 회사에서 쫓겨났다. 회사가 내세운 이유는 물량감소였지만 다른 파견직들은 모두 계약을 연장하고 사람을 더 뽑았다. 조장까지 맡고 있던 사람을 자른 이유를 납득할 수 없었다.

6주 동안 놀라운 실천, 금속노조 가입

세 노동자들은 억울해서 시작한 시위를 6주 동안이나 하루도 빠짐없이 이어갔다. 생계도 뒤로 했다. 누구나 회사에 다니면서 치사하고 더럽고 억울하다는 생각을 했을 것이다. 그런데 이런 생각을 실천하고 일터를 바꾸겠다는 강력한 의지를 표현하기는 쉽지 않다. 이 세 노동자들은 직접 만든 유인물에 자기 이름을 걸고 생전 처음 '데모'를 했다.

열심히 싸웠지만 만족할만한 결과를 얻지 못했다. 악덕관리자를 자르라고 했더니 회사는 두목급은 놔두고 잔챙이만 내쳤다. 회사는 아예 조립부를 없애고 사내하청에 모든 물량을 넘겨버렸다. 멀쩡하게 일하던 사람들을 사내하청으로 보내거나 사직을 강요했다. 회사는 노동자들을

자르면 더 많은 사람들이 시위에 결합할까봐 두려워 마음대로 자르지도 못했다고 한다. 회사의 기우는 기우에 그치지 않았다. 조립부가 없어지면서 회사를 나온 사람들이 세 노동자에 이어 2차로 불법파견 진정과 비정규직차별구제신청을 넣었다. 3차 불법파견 진정인도 나타났고 대부분 금속노조 인천지부 개별조합원으로 가입했다.

회사와 파견업체의 꼼수

불법파견 진정인이 점점 늘어나자 회사는 6개월 일한 파견노동자를 계약직으로 채용하기 시작했다. 이를 두고 사람들은 '회사가 좋아졌다'고 얘기했다. 그러다가 회사는 다시 6개월 일한 사람들은 잘라버린다고 한다. 파견업체는 똥줄이 탔는지 진정인 집 앞에 찾아오고 버스정류장에서 기다리고 회사 사정이 어렵다며 전화해서 돈으로 합의를 시도하고 있다. 책임을 지지 않으려고 폐업하기도 했다. 한심한 파견업체는 파견노동자들이 소송을 통해 받아야 할 돈이 얼마인지 모르고 있다. 그동안 불법을 저지르며 원청과 자신들이 무시한 노동자의 권리가 무엇인지 알지 못하는 것이다. 노동자들은 이들의 행태에 분노하며 우리가 뭉쳐서 이겨보자고 다짐하고 있다.

파견업체 없는 공단을 만들어 봅시다

많은 파견업체들은 노동자들의 월급에서 7~12%까지 수수료를 떼 간다. 4대 보험, 연차, 퇴직금, 휴업수당 등 쥐야할 돈을 주지 않는 방식으로 돈을 떼먹는다. 원청회사는 파견노동자를 차별하고, 파견업체는 나 몰라린다. 파견노동자의 권리만 침해당하고 있다. 이를 당연히 여기는 공단을 바꿔야 한다. 싸움을 시작한 인천 파견노동자들에게 많은 응원과 지지를 부탁한다.

2면 3면 심각한 조세 불평등 / 현장에서 온 편지

4면 5면 뇌심혈관계 질환 산재인정 현실

5면 이주노동자에게 욕하지 마라

6면 대기업 과장님, 차장님이 노동조합 설립에 나선 까닭

7면 전국은 지금_ 녹산공단

8면 전국은 지금_ 인천

죽어도 재벌은 건드리지 않고 서민들의 호주머니만 노린다

박근혜 정부의 민낯이 계속 드러나고 있다.

재벌과 기업들에게 법인세·상속세를 깎아주고 있다.

기업의 법인세는 2009년 19.6%에서 2013년 16.0%로 줄었다.

월급쟁이들의 근로소득세는 2009년 10.6%에서 2013년 11.3%로 증가했다.

박근혜 정부는 서민들에게 비정규직 삶을 받아들이고 호주머니를 더 열라고 한다.

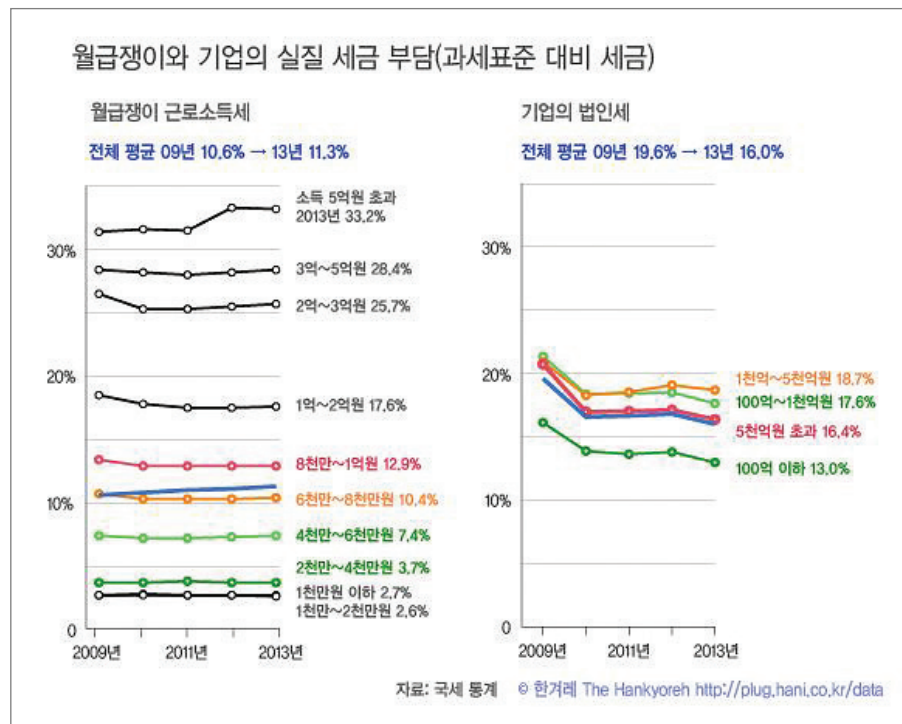


부족한 세수는 서민들의 주머니를 털어 보충한다

2014년 세수부족액은 11조원이다. 이 부족한 세수를 채우기 위해 박근혜 정부가 선택한 방법은 서민들의 호주머니 털기다.

정부는 2,500원 짜리 담배를 4,500원으로 2,000원 올려 80% 인상했다. 담배 값에 들어있는 세 부담금은 한 갑 당 1,550원에서 3,318원으로 무려 114% 올랐다. 서민들에게 과도하게 세금 부담을 떠넘겼다.

하루 평균 16.1 개비의 담배를 피우는 성인은 년 455,341원의 담배세를 낸다. 이 세금은 기준시가 3억 7,500만원의 주택 소유자의 재산세나 1억1,900만원의 정기예금자가 납부하는 이자소득세와 비슷한 금액이다. 정부는 갑 당 담배 값 2,000원을 올리고 연간 서민들의 호주머니에서 2조7천억원에서~7조원까지 거둬가고 있다.



담배 값이 2,000원 올랐다

교통법치금과 벌점이 4월1일부터 승용차 기준 두 배 이상 는다. 노키

아 사장이 유럽에서 소득에 따른 법치금을 부과 받아 1억원을 낸 일화가 있다. 재벌 회장들이 교통법규를 위반하면 법치금 1억원씩 매기고 서

민들에게 적게 부과하면 좋겠지만 한국 교통법치금은 같은 기준으로 똑같이 무는 간접세금인 셈이다. 서민들은 생계에 지치고 법치금에 등골이 쪼인다.

문형표 보건복지부장은 1월7일 청와대 신년 하례인사에서 '한국은 세계에서 음주량이 가장 많은 나라', '담배에 부과하는 건강증진기금을 술에 부과하지 않는 게 맞는지 고민해 봐야 한다' 등의 발언을 했다. 현재 소주 제조원가는 출고가의 47%이며, 53%는 각종 세금이다. 정부가 걷어가는 연간 주세는 약 2조 5,000억원, 주세에 붙는 교육세·부가세를 합하면 4조원에 이른다. 현재 주류 소매가의 72%가 주세인데 세금을 90%로 인상할 경우 술집에서는 소주 한 병이 5,000~6,000원으로 오를 수 있다고 한다.

이명박근혜, “재벌 · 기업들의 세금부담 줄여줘라”

이명박 정부는 지난 2008년 법인세 최고세율을 25%에서 22%로 3% 포인트 내렸다. 이 법인세 감면 혜택은 상위 10대 대기업이 가장 많이 받고 있다. 2013년 10대 대기업의 조세감면 혜택 규모는 4조2,553억원으로 46%를 차지하고 있다.

상위 10대 대기업이 납부한 법인세는 전체 법인세 36조7540억원의 13%인 4조7993억원에 불과하지만 조세감면 혜택은 절반에 가까운 46%를 받고 있는 셈이다. 이들 기업은 감면받은 법인세를 고용창출이나 부의 분배에 사용하지 않고 있다. 자신들의 사내유보금만 늘려왔다. 30대 그룹의 현금성 자산 규모는 2008년 37조원에서 2013년 158조원으로 327% 증가했다.

박근혜 정부와 새누리당은 5년간 2,500억원 규모의 세금을 깎아주는

기업 상속 공제 관련법안을 다시 추진하고 있다. 국회는 이 법을 지난해 말 '부자감세'라며 국회에서 부결했지만 새누리당은 한 달도 안 돼 재발의 했다. 설립한 지 30년이 넘고 년매출액 5,000억원 미만 중견기업 오너가 자녀에게 기업을 물려주면 최대 1,000억원의 상속자산에 대해 세금을 한 푼도 안 낸다는 것이 골자다.

법인세 지속 감면, 기업 상속세도 깎아

2012년 기준 법인세 신고법인 48만개 중 매출액 5,000억 원이 넘는 기업이 689개인 상황에서 만일 법안이 통과하면 이들 기업의 99.8%가 상속특례 대상이다. 현행 상속세 최고세율은 50%로 과세표준이

담배값 인상 후 세금·부담금 비교



1,000억 원이면 500억원을 세금으로 내야 하지만 이 법이 통과하면 한 푼도 내지 않아도 된다. 5년 동안 2,500억원이 넘는 세수가 감소한다.

청와대와 새누리당은 '상속세 면제법'이 꼭 필요한 이유로 '오너의 자녀가 기업을 물려받아 경영할 수 있도록 혜택을 주면 기업을 더 발전

현장에서 온 편지

오래 일하지 않고, 아프면 일하지 않아도 살 수 있는 세상

안녕하세요. 저는 인천에서 핸드폰 부품 조립공장에서 일하는 스물여섯 살 여성입니다. 2012년 겨울에 입사해서 삼 년째 주야간 맞교대로 일하고 있습니다. 게임 관련 학과를 졸업하고 작은 회사에서 일하다 학자금대출 상환을 시작하면서 생활이 어려워져 돈을 많이 준다는 공장을 찾아 인천까지 왔습니다. 손으로 하는 일이 생각보다 체질에 맞았고 이곳에서 만난 언니, 동생들의 정 때문에, 매달 돌아오는 월급날 때문에 지금까지 일하고 있습니다.

현장 생활은 일과 잠의 연속으로 요약할 수 있습니다. 출근해서 일하고 퇴근해서 자고……. 매일 일 년 열두 달 이렇게 삽니다. 주간조는 아침 8시 출근해서 저녁 8시 퇴근하고, 야간조는 저녁 8시에 출근해서 아침 8시에 퇴근합니다. 하루 중 12시간은 공장에서 12시간은 집에서 보내는 셈입니다. 2주마다 돌아오는 교대일에 다음 출근까지 24시간의 공백이 생깁

니다. 회사는 이것을 ‘쉬는 날’이라고 부릅니다. 이 외에 공식 휴일은 없고 한 달에 한 번 월차를 내고 쉽니다. 작년에 일이 바빠 노동절과 추석 당일에도 출근했습니다.

이렇게 휴일 없이 장시간 노동을 하다 보니 저를 비롯한 회사 언니들은 여기저기 아픈 데가 많습니다. 피곤하면 무릎이 통통 붓는 언니, 걸핏하면 소화불량에 시달리는 동생, 천식을 앓는 언니, 생리불순을 호소하는 언니…… 병원에 가서 진찰받고 약을 타먹지만 대부분 명확한 이유가 없습니다. 이유 없는 부종, 이유를 모르는 하혈, 원인도 없고 통증도 경미한데 증상은 분명한 이 질병들, 불치병들. ‘차라리 죽을 만큼 아프면 쉴 텐데 참을 만하니까 일을 하는 거’라는 말을 들었을 때 집에 와서 몰래 울었습니다. 엄마 생각이 많이 났습니다.

병원마다 하는 말은 일을 줄이고 쉬라는 것뿐인데 이런 처방을

받고도 언니들은 다음날 빙긋 웃으며 출근합니다. 초등학교 들어간 딸아이 미술학원에 태권도학원까지 보내주고 싶어서이기도 하고, 몇 년 전 사업한다고 빌렸다가 홀랑 까먹은 동생의 쌈짓돈이 미안해서, 지금보단 조금 더 나은 집으로 이사 가고 싶다는 소망이 있기 때문에……. 저마다 크고 작은 바람들이 있기 때문이겠죠. 학자금대출을 털고 새로운 일을 시작하고 싶다는 저 같은 친구들도 있고 고등학교 졸업하고 바로 취업해서 열심히 돈을 모으는 팔팔한 동생들도 있습니다.

요즘 출퇴근길에 자주 듣는 노래가 있습니다. <자이언티>의 ‘양화대교’라는 곡입니다. 택시기사였던 아버지에게 전화해서 어디냐고 물으면 항상 ‘양화대교’라고 답했다는 가사. 이제 내가 부모님을 대신해 일을 하고 돈을 벌고 양화대교를 건너다는 노래입니다. 가수는 마지막에 “엄마, 아빠, 누나, 우리 행복하자고 아프지 말자”

고 합니다. “행복하자. 우리 행복하자. 아프지 말고 아프지 말고.” 야간조 때 관리자들 몰래 노래를 틀어놓고 일을 하는데요, 언니들이 좋아하는 뽕짝 사이에 이 노래를 끼워 넣곤 합니다.

새해 소망이 있습니다. 새해 행복했으면 좋겠어요. 아프지 말고 행복했으면 좋겠습니다. 명희 언니 무릎 그만 아팠으면 좋겠어요. 생각해보면 작년에 우리는 “우리가 하는 일에 비해 훨씬 적게 받고 있다”는 얘기를 많이 했어요. 새해에 이런 말을 우리끼리 말고 우리 시급과 일하는 시간을 정하는 사람들, 사장님, 정치인, 행정가들의 얼굴에 대고 할 수 있었으면 좋겠습니다.

그래서 이렇게 오래 일하지 않아도, 몸을 갈아가며, 아파가며 일하지 않아도 자식들 공부시키고 따뜻한 집에서 살 수 있으면 좋겠습니다. 이런 세상이 오기를 바랍니다.

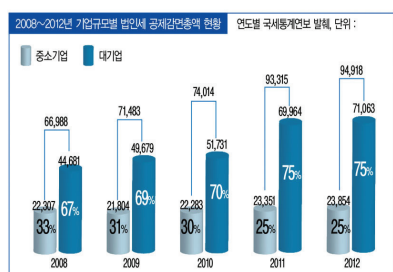
인천 핸드폰 부품업체에서 일하는 여성노동자

시커 고용이 늘어날 것’이라고 강조한다. 경영능력과 오너의 자식, 이들 사이에 어떤 상관관계가 있는지 이해할 수 없다. 능력과 자질이 부족하거나 검증되지도 않은 기업 2세들이 경영에 뛰어들면 오히려 더 위험할 수 있다. ‘세습’이라는 폐쇄 구조보다 ‘전문경영’이라는 개방 시스템이 훨씬 경쟁력 있다는 건 이미 검증된 사실이다.

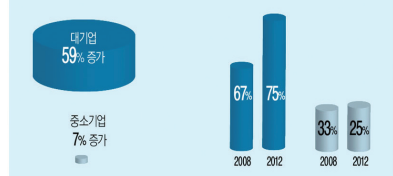
민주사회에서 조세는 공평해야

임격정, 장길산 등 우리 역사의 의적들은 불공평한 조정의 조세정책에 맞서 부자들의 재산을 빼앗아 굶주린 백성들에게 나눠 줬다. 지금 박근혜 정부의 조세정책은 다시 의적의 출현을 요구하고 있는 듯하다.

법인세 공제감면 혜택까지 대기업 싹쓸이



최근 5년간 증가율 비교



전체 공제감면 중 대기업이 차지하는 비중은 2008년 67%에서 2012년에는 75%로 늘어난 반면, 중소기업은 반대로 38%에서 25%로 급감

박근혜 정부의 조세정책은 직접세를 줄이고 간접세를 늘리는 방식이다. 간접세란 소득에 상관없이 물품

배당소득 증대세제

배당을 많이하는 기업에게서 받은 배당소득에 대해 세금을 인하



기업상속공제

기업상속공제 대상이 매출 5000억원 미만기업으로 확대



가격에 세금을 포함하는 조세 방법이다. 소주 1병 사면 서울역 노숙자나 이진희나 똑같은 간접세를 낸다. 한

국납세자연맹은 “국가가 소득 불평등도를 해소하려면 ‘있는 사람’에게 직접세를 걷어 ‘없는 사람’에게 나눠줘야 한다”며 “우리나라는 간접세 비중이 지나치게 높아져 곧바로 소득 불평등으로 이어졌다”고 지적했다. 한국납세자연맹은 “중세가 필요하면 대기업들이 주로 혜택을 보는 법인세 감면 축소를 통해 법인세 실효세율을 올려야 한다”고 지적했다.

2010년 한국의 조세 중 간접세는 53.1%였다. 미국의 간접세 비율이 10% 내외고, OECD 국가 평균이 20%대인 점을 고려하면 한국 정부가 얼마나 서민들의 고통을 쥐어짜고 있는지 알 수 있다. 소득불평등을 해소하려면 간접세보다 자본소득에 대한 세수를 늘리는 방향으로 조세 체계를 바꿔야 한다.

58 vs 60

근로기준법을 지키면 산재 승인 받지 못하는 현실

이 노동자는 우편물 배달하다 쓰러졌다. 뇌경색 진단을 받았다. 이 노동자는 근로복지공단에 뇌경색을 산업재해로 인정해달라며 요양신청을 했다. 이 노동자 가족들은 일을 정말 열심히 했기 때문에 당연히 산재로 인정을 받을 것으로 생각했다.

사진 = 집배원 장시간 중노동 없애기 운동본부
<http://cafe.daum.net/postlabor>

얼마 전 우체국에서 일하는 노동자를 만났다. 이 노동자는 뇌경색으로 쓰러져 근로복지공단에 산재요양신청을 했지만 불승인 받은 상태였다. 이 노동자는 우체국에서 일하는 비정규직 노동자다. 이 노동자는 오전에 출근해서 우편물과 택배물을 분류하고 집집마다 배달하는 업무를 했다.

특히 택배 업무할 때 5층 이하 아파트나 상가는 엘리베이터가 없기 때문에 택배물을 들고 계단을 올라갔다. 한 아파트에 몇 개의 택배물이 있으면 택배물을 다 짊어지고 계단을 올라갔다. 선거나 연말 등 우편물이 집중될 때 기존의 업무보다 훨씬 많이 오래 일했다.

이 노동자는 도로명 주소 변경으로 새 주소와 구 주소를 함께 외웠다. 여기에 배달 지역 우편물 과부하로 인해 팀원 사이 마찰이 발생했다. 동료 한 명이 병가로 쉬면서 동료의 일을 다른 동료들과 나눠서 했다. 작업 강도가 증가하여 일이 힘들었다.

우체국은 고객에 대한 서비스 질을 평가했다. 우체국은 1주일에 한 번씩 직원들을 상대로 교육을 했다. 이 노동자는 집에서 교육을 준비하기도 했다. 원래 하던 일도 계속 하면서 준비했다.

이 노동자는 우편물 배달하다 쓰러졌다. 뇌경색 진단을 받았다. 이 노동자는 근로복지공단에 뇌경색을 산업재해로 인정해달라며 요양신청을 했다. 이 노동자 가족들은 일을 정말 열심히 했기 때문에 당연히 산재로 인정을 받을 것으로 생각했다.

근로복지공단은 이 노동자 요양신청 건을 불승인했다. 불승인 처분 이유는 정말 어이가 없다. 이 노동자 일주일 평균 노동시간이 60시간이 되지 않는다고 판단했다. 근로복지공단은 이 노동자가 얼마나 힘들게 일했고 노동강도가 얼마나 센지 제대로



고려하지 않고 오로지 60시간이라는 기계적인 잣대만 들이댔다.

이 노동자의 노동시간은 얼마일까. 산재당하기전 최근 한 달 이내 일주일 평균 노동시간은 58시간이다. 60시간과 불과 2시간 차이이다. 작업강도와 함께 노동시간을 고려해 판단했다면 이 노동자는 당연히 산재 승인을 받았을 것이다. 근로복지공단은 작업강도에 대해 별 다른 고려를 하지 않았다. 공단은 오직 작업 시간이 60시간이 넘는지만 판단했다.

근로복지공단의 이러한 잣대로 인해 피해를 보는 사람은 노동자와 가족이다. 특히 뇌심혈관계 질환에 한번 걸리면 엄청난 치료비로 인해 노동자 가족의 생계에 치명적인 문제를 일으킨다. 해당 산재노동자는 뇌심혈관계 질환 후유증으로 일하지 못할 수 있다. 서류 규정의 2시간 차이는 노동자와 가족에게 생명과 같은 차이로 다가 온다. 일주일 평균 2시간 노동은 하루 20분 정도다. 하루 20분일을 더했느냐 하지 않았느냐에 따라 산재 승인, 불승인으로 나뉜다는 현

실은 노동자에게 정말 가혹하다.

근로복지공단의 뇌심혈관계 질환 인정 기준을 적용하면 노동자가 산재신청을 하더라도 대부분 승인 받지 못한다. 노동강도가 아무리 높아도 일주일 평균 노동시간 60시간을 채우지 않으면 대부분 산재 불승인 당할 수밖에 없다. 한국 법정근로시간은 52시간이다. 노동자가 근로기준법을 지키며 일하면 뇌심혈관계 질환을 인정받지 못한다.

산재보상보험법은 노동자를 보호하기 위한 사회보장법이다. 국가는 어떻게 노동자를 보호할지 고민해야 한다. 60시간이라는 숫자를 넘어서면 보호해 주고 넘지 않으면 보호의 범위에서 배제하는 판정은 산재법의 목적에 맞지 않다. 정부와 근로복지공단은 일주일 평균 노동시간 60시간이라는 기준을 만들어 놓고 여기에 해당하지 않으면 묻지도 따지지도 않고 불승인 처분하는 불합리한 기준을 즉각 변경해야 한다.

〈마창 거제 산재추방운동연합〉



◀ 조사 결과 93.5%의 선원 이주노동자들이 욕설이나 폭언을 들은 경험이 있는 것으로 나타났다. 하고 싶은 말을 해달라는 설문 조사 마지막 문항에 절반 가까운 선원들이 “욕하지 말고 때리지 않았으면 좋겠다”라는 답을 했다. <자료 사진>

“야 이 새끼야, 너 내려”

욕 듣고 맞아도 고용주에게 머리숙여야하는 이주노동자

얼마 전 『십 대 밑바닥 노동: 야/너로 불리는 이들의 수상한 노동 세계』라는 제목의 책이 나왔다. 미성년자라는 이유로 안정한 일자리를 구하지 못하고 알바로 전전하며 노동현장의 가장 밑바닥을 차지하고 있는 청소년들의 노동현실을 다룬 책이다. 일터에서 사업주, 관리자, 나이 많은 동료 노동자는 물론, ‘고객님’들에게까지 “야”, “너”로 불리며, 반말은 기본에 막말과 욕설은 보너스로 들어야 하는 청소년 노동자들의 사연을 읽다보니 자연스레 이주노동자들이 떠올랐다.

이주노동자들은 멸칭한 이름을 두고 “야, 임마,” 혹은 “너, 이 새끼야”로 불리는 일이 흔하다. 청소년 노동자들이 나이가 어리다는 이유로 반말과 욕설을 듣는다면 이주노동자들은 외국인이라는 이유로 모욕을 당한다.

몇 해 전 선원 이주노동자들의 인권상황 실태조사를 위해 160명을 대상으로 설문조사를 한 일이 있다. 설문지는 선원 이주노동자들의 출신 국가별로 중국어, 베트남어, 인도네시아어로 번역했다. 혹시 글을 읽지 못하거나 어려운 용어를 이해 못하

는 노동자들을 위해 통역자원봉사와 함께 가서 질문을 하나씩 읽어주었다.

설문문항 중 유독 채 다 읽어주기도 전에 이주노동자들의 파안대소를 불러오는 질문이 하나 있었다. “당신은 한국에서 일하면서 욕설이나 폭언을 들은 적이 있습니까?”라는

“청소년 노동은 노동 현장에서 밑바닥을 차지하고 있기에 청소년 노동자의 ‘밑바닥 노동’을 끌어올리는 일은 전체 노동자의 인권과 전체 사회의 존엄을 끌어올리는 일이기도 하다.”

질문이었다. 일하다 욕을 듣는 일은 일상인데 새삼스럽게 물어보니 황당한 모양이었다.

조사 결과 93.5%의 선원 이주노동자들이 욕설이나 폭언을 들은 경험이 있는 것으로 나타났다. 하고 싶은 말을 해달라는 설문 조사 마지막 문항에 절반 가까운 선원들이 “욕하지 말고 때리지 않았으면 좋겠다”라는 답을 했다. “우리를 째깨라고 부르지 마세요”라고 쓴 중국인 선원이 있었다. “내 이름은 OO입니다. 베트남이 아니라 OO이라고 불러주세요”라고 한 베트남 선원이 있었다.

폭행과는 달리 욕설이나 폭언은

신체에 상해를 입히지 않는다. 웬만해서 가해자를 법적으로 처벌하기 쉽지 않다. 이런 사실을 잘 알고 있는 고용주들은 욕설과 폭언에 대응하기 힘든 청소년 노동자와 이주노동자, 비정규직 노동자와 여성노동자에게 굴욕감과 수치심을 느낄 만큼 언어폭력을 너무나 쉽게 저지른

다. 고용주들은 “동생 같고, 자식 같아서”, “잘하라고 가르치다보니” 그런 거라고 큰 소리를 친다.

이런 상황에서 힘없는 노동자들은 무엇을 할 수 있을까. 모 정당 대표는 “아르바이트를 구하러 가서 악덕 업주인지 아닌지 구분하는 능력”도 갖추고 “부당한 대우를 당했을 때 상대방한테 기분 나쁘지 않게 설득해 나쁘게 먹었던 마음을 바꾸는 능력”도 갖춘 뒤, 이런 능력으로 문제를 해결하지 못하면 “인생의 좋은 경험이라 생각하고 열심히 해야지, 방법이 없다”고 충고한다.

현실에서 악덕 업주를 구분하는

능력을 갖췄더라도 청소년 노동자나 이주노동자가 고용주를 선택할 여지가 별로 없다. 욕설과 폭언을 쏟아내는 고용주를 기분 나쁘지 않게 설득하기는 쉽지 않다. 이들이 할 수 있는 것은 건달 수 있을 만큼 건달이 더 이상 참을 수 없으면 그만 두는 일 뿐이다. 이주노동자들은 마음대로 그만두면 고용주가 출입국관리사무소에 이탈신고를 할 수 있기 때문에 자신에게 욕설과 폭언을 퍼부은 고용주에게 사업장 변경을 허락해달라고 머리를 숙여야 한다.

『십 대 밑바닥 노동』의 에필로그에 다음과 같은 문장이 나온다. “청소년 노동은 노동 현장에서 밑바닥을 차지하고 있기에 청소년 노동자의 ‘밑바닥 노동’을 끌어올리는 일은 전체 노동자의 인권과 전체 사회의 존엄을 끌어올리는 일이기도 하다.” 이 말은 이주노동자, 비정규직 노동자, 파견 노동자 같은 모든 ‘밑바닥’ 노동자들에게 유효하다. 이 사회의 모든 ‘밑바닥’ 노동자들이 딛고 있는 바닥을 조금씩 올리려면 일터에서 반말과 욕설, 폭언과 협박과 같은 언어폭력을 추방해야 한다.

〈이주민과 함께 부설 이주와 인권연구소〉

“노동조합 외에 다른 대안이 없다”

대기업 과장님, 차장님이 노동조합 설립에 나선 까닭



▲1월28일 현대중공업노조와 금속노조의 축하 속에 금속노조 울산지부 현대중공업 일반직지회 창립총회가 열리고 있다.

세계1위 조선소 현대중공업에 입사해 30년 동안 일한 김 모 과장은 요즘 잠을 이루지 못한다. 운전하다 생각에 빠져 중앙선을 넘을 뻔 했다. ‘30년 동안 청춘을 바쳐 일 했는데 나보고 나가라니……. 가정보다 회사를 먼저 생각했다. 밤낮없이 일했고 휴일도 마다하지 않았다. 그리고 왜 나란 말인가.’

현대중공업은 2013년 한 해 적자를 이유로 대규모 구조조정에 들어갔다. 일반직 과장급이상 30%에 달하는 1,500명을 내보낼 계획이다. 적자는 경영을 제대로 분석, 집행하지 못한 각 사업부 책임자와 경영진들의 무능 때문에 생겼다. 이 책임이

일반직 과장급 이상에게 떨어진 것이다. 회사는 대규모 인원정리 작전에 돌입했다. 1단계로 작년 말 과장급 이상 사원 연봉제를 도입했다. 부서장이 개별로 불러서 동의 서명을 강요했다. 거부할 방법이 없었다. 스스로 보호하고 지킬 수단이 없었다. 2단계로 새해 들어 연봉등급을 매겼다. 회사는 상대평가 비율로 S등급-A등급-B등급-C등급-D등급으로 분류했다.

50대 김 모 과장은 C등급을 받고 명예퇴직 대상자 명단에 올랐다. 30~40개월 기본급을 줄 테니 1월말까지 사직서 내고 나가라고 했다. 말

이익을 주는 사실상 강제 정리해고다. 김 모 과장은 고심 끝에 가족과 회사발전을 위해 이대로 물러날 수 없다고 결심했다.

‘어떤 방법이 있을까.’ 몇몇 동료들이 모여 대책을 강구했지만 방법은 노동조합뿐이었다. 일반직 사원들에게 순순히 나가지 말고 회사에 맞서 싸우자고 호소하고 하나로 조직하기 위해서 노동조합이 필요했다. 회사 측과 얘기라도 해보려면 노동조합 외에 다른 방법이 떠오르지 않았다.

생산직노동조합인 현대중공업노동조합과 금속노조가 협력과 적극 지원을 약속했다. 몇 번의 노조설립

추진모임 끝에 1월28일로 디테이가 잡혔다. 역시 회사가 가만히 있을 리 없었다. 회사는 노조추진 모임 다섯 명을 회유하기 시작했다. 추진 모임에서 빠지고 노조간부를 맡지 않으면 명예퇴직자 명단에서 빼주겠다는 것. 나 혼자 살길이 열렸지만 김 모 과장은 그 떡고물을 받아먹을 수 없었다. ‘내가 빠지더라도 또 누군가 나가야 한다. 회사의 명예퇴직 방침을 철회시키기 위해 다함께 싸우는 것이 맞지 않는가?’ 회사의 회유에 때문에 더욱 일반직 노조를 포기할 수 없었다.

금속노조 현대중공업일반직지회 창립총회시간인 1월28일 오후 6시 30분. ‘회사의 회유와 방해를 딛고 과연 몇 명이 모일 수 있을까.’ 조마조마하게 동료들을 기다리고 있던 김 모 과장의 얼굴이 금세 밝아졌다. 반가운 얼굴들이 나타나기 시작했다. 36명. 이정도면 충분히 해볼 수 있다. 이제 일반직이 단결할 수 있는 틀과 무기가 생겼다. 눈덩이 굴리듯 조합원 수를 늘리면 된다.

마음속으로 응원하지만 나서지 못하는 동료들을 조합에 가입시키면 된다. 이제 김 모 과장의 목표는 뚜렷해졌다. 현대중공업에서 일반직 과장급 이상에 대한 연봉제와 명예퇴직을 철회 시키는 것이다. 그리고 당당하게 정년퇴직 하는 것이다.

삼성테크윈 노동자, 그룹의 일방 매각에 맞서 노조설립



경남 창원인 삼성테크윈 노동자들은 1월7일 “삼성그룹의 일방적 매각결정에 분노와 배신감을 느꼈고 이 분노로 노동조합의 깃발을 당당하게 움켜쥐었다”며 금속노조 경남지부 삼성테크윈지회 설립을 선포했다.

삼성테크윈 노동자들은 삼성그룹의 매각결정에 맞서 고용과 노동조건을 지키고 노동자의 권리를 찾기 위해 노동조합을 선택했다. 윤종균 지회장은 1월29일 서울 서초동 삼성그룹 본

관 앞 매각 항의집회에서 “30년 직장생활 동안 향우회나 동창모임에서 노조 얘기만 나오면 무임승차한다고 놀리는 것 같아 부끄러웠다”고 소회를 밝혔다. 윤 지회장은 “우리는 투쟁해서 행복하다. 배신감과 분노로 수면제 없는 잠을 못 이뤘는데 지난번 상경투쟁에서 울분을 토하고 내려가니 잠이 잘 오더라”며 “행복할 권리를 지키기 위해 끝까지 투쟁하겠다”고 말했다.



여러분의 참여로 권리를 찾고 잘못된 관행을 바꾸수 있습니다

‘녹산공단 희망 찾기’, 근로기준법 위반 실태조사 돌입

전국의 많은 공단에서 중소기업사
업장 노동자들이 밤낮없이 기계를
돌리며 일하고 있지만 대부분 노동
자의 권리를 누리지 못하고 있다. 노
동자들은 권리를 스스로 지킬 노동
조합이 없는 상태에서 회사가 시키
는 대로 일하고 주는 대로 받고 일하
고 있다. 노동자들의 처우에 대한 최
저기준을 정한 근로기준법도 제대
로 지켜지지 않고 있다.

사용자의 불법을 감시해야 할 고
용노동부는 근로감독관 숫자가 부
족해서 일일이 감시할 수 없다고 발
뺨하고 있다. <녹산공단 희망 찾기>
가 나섰다. 노동자가 누리고 사용자
가 지켜야할 가장 기본적인 근로기
준법 의무조항 다섯 개를 뽑아서 녹
산공단 실태를 조사한다.

조사 결과에 따라 법을 지키지 않
는 사용자를 사회에 고발하고 고용

노동부에 전수조사와 시정을 촉구
한다. <녹산공단 희망 찾기>가 조사
하는 내용을 소개한다.

① 근로계약서 서면작성과

교부의무가 잘 지켜지고 있는가.

임금, 근로조건, 일하는 장소 등을
명기한 근로계약서를 반드시 서면
으로 써야한다. 사용주는 사본을 노
동자에게 줘야 한다. 근로계약서를
잘 보관했다가 사용자가 근로계약
서를 위반하고 불이익 처우를 할 때
‘근로계약 위반’으로 제소해 노동자
의 권리를 지킬 수 있다.

② 연차휴가를 내가 쓰고 싶을 때 자유롭게 사용할 수 있는가.

연차휴가 제도가 있지만 회사는
일방적으로 여름휴가, 명절휴가, 휴
일 등으로 대체해 연차휴가를 강제



▲ <녹산공단 희망찾기>가 1월21일 녹산공단 공동식당에서 설문조사를 하고 있다.

로 소진시키고 있다. 모처럼 연차라
도 쓰려면 회사가 바쁘다고 쓰지 못
하게 한다. 자유롭게 연차휴가를 사
용할 권리를 위해 위반실태를 조사
한다.

③ 임금명세서 세부내역을 제대로 발급해 주고 있는가.

중소영세사업장에서 사용자는 세
부 임금 내역을 주지 않는다. 노동자
는 기본급이 얼마이고 연장수당이
얼마인지 계산할 수 없는 경우가 많
다. 특히 사용자가 포괄임금제라고
주장하는 임금제가 유행해 연장수
당을 제대로 계산했는지 파악할 수
없다. 노동자는 사용자가 임금을 통
상임금, 연장수당, 야간수당, 휴일수
당 등으로 명확히 계산했는지 따져
보고 세부내역을 매월 받아야 한다.

④ 회사는 취업규칙을 공개하고 있는가.

회사는 취업규칙(사규)을 만들어

공개 장소에 비치해야 한다. 노동자
들이 사용자에게 부당한 처우를 당
했을 때 취업규칙 위반인지 파악 할
수 있다. 부당한 취업규칙을 바꾸자
는 요구를 하기 위해서 취업규칙 내
용을 알아야 한다. 대부분 사용자는
공개하지 않고 있다.

<녹산공단 희망 찾기>는 녹산공단
지역에서 근로기준법 위반 실태를
조사하고 ‘근로기준법 위반 없는 공
단’을 만들기 위해 노력할 것이다.
일할 만한 녹산공단을 만들 위해서
공단노동자의 참여가 꼭 필요하다.

설문에 참여한 노동자가 많아야
근로기준법을 지키지 않는 현실의
심각성이 드러난다. 그래야 사회의
관심을 끌고 노동조건을 개선할 수
있다. 특히 수사권이 있는 고용노동
부를 조사에 나서게 하기 위해 사용
자 눈치 보지 말고 설문조사에 적극
참여해야 한다.

내 월급을 정확하게 계산하기 위한 단 30초의 서명
임금명세서 교부의무화 입법청원 서명운동 bit.ly/17xo4KA