

- 2면 성명 / 최저임금 지역별 차등 적용 검토? 정부의 한심한 망발!
- 3면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 02 / 노동시간과 휴식제도
- 4면 알면 당하지 않는 노동법 09 / 주휴일과 주휴수당
- 6면 노동이 뭐예요 / 학교에서 왜 노동교육을 해야 할까
- 7면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 02 / 지게차
- 8면 이주노동 칼럼 / 이주노동자에게 최저임금 인상은 다른 세상 이야기
- 9면 가끔은 험표 03 / 부두 노동자의 안주가 역사책에 오르는 그 날까지
- 10면 금속노조 소식 / 조선하청노동자 4대 보험 체납피해 정부 구제촉구
- 11면 현장에서 / 회사 편법에 퇴직금 도둑맞은 조선소 하청노동자들
- 12면 금속노조 가입하자 09 / 경남지부 사천지역지회(준) 지에이산업분회

헤지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 11월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

노조 없이 일방적으로 배배앗겼던
 상여금과 식대, 교통비.
 금속노조와 함께 지키고 올리고!



노조 가입 및 상담 문의 — 02) 2670-9509

‘최저임금 지역별 차등 적용 검토 중’이라는 김동연 기획재정부 장관, 당신이 있어야 할 곳은 공직이 아니라 재벌 자본의 품이다

문재인 정부 김동연 기획재정부 장관이 최저임금 지역별 차등 적용을 내부 검토 중이라고 밝혔다.

최저임금 노동자들의 생존권을 자본에 헌납하겠다는 망발이다. 산입범위 확대·개악에 이어 최저임금 제도를 더 개악해 누더기로 만들겠다는 폭탄 발언이다.

이쯤 되면 정부 일꾼의 가면을 벗는 게 마땅하다. 김동연 장관이 있어야 할 곳은 공직이 아니라 재벌 자본의 품이다.

지역별 격차만 확대할 최저임금 차등 적용, 최저임금제도 무용화하려는 자본의 요구

최저임금 지역별 차등 적용은 세금을 지역별로 차등 부과하는 주장과 다를 바 없는 황당한 주장이다.

물가 차이를 이야기하는데, 그렇다면 해당 지역의 도심과 외곽의 최저임금도 달라야 한다.

이미 일일생활권이 된 좁디좁은 땅덩어리에서 지역별 최저임금이 다르다는 현실이 가능키나 한 일인가?

최저임금 지역별 차등 적용은 최저임금을 더 낮은 수준으로 결정할 수 있도록 유도해 저임금 노동자를 더 착취하는 법이다. 더 주는 지역과 덜 주는 지역을 나누어 지역 간 격차와 차별을 더 확대하는 지역차별법이다.

근거가 없고 실효성이 없는 지역별 차등 적용 주장은 결국 최저임금제도 자체를 무용화하려는 자본의 요구일 뿐이다.

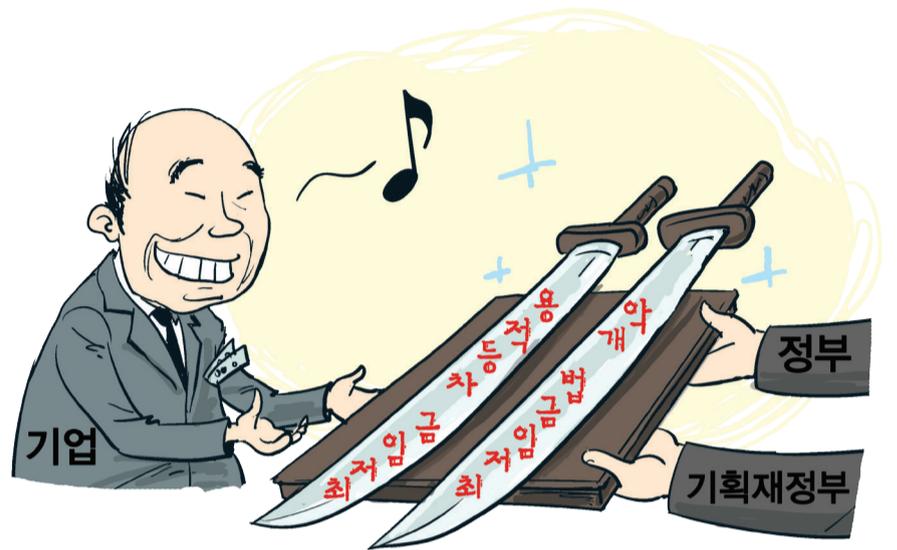
기획재정부 하청? 한심한 고용노동부!

고용노동부의 입장은 더 한심하다. 고용노동부는 김동연 장관의 발언에 대해 “최저임금 지역별 차등 적용은 사회적 대화와 국회 논의를 통해 최종 결정할 사항”이라고 했다.

최저임금 주무 부처인 고용노동부가 월권을 행사하는 기획재정부를 비판하지는 못할망정 은근슬쩍 불씨를 살려놓고 있다.

기획재정부의 하청 부처를 자처할 요량이면 고용노동부 간판을 떼

는 것이 맞다.



최저임금제도 근본 흔드는 문재인 정부

노동자는 이명박, 박근혜 정권 당시 최저임금 인상률을 두고 싸웠다. 노동존중 사회 공약을 내건 문재인 정부는 최저임금 제도의 밑동을 흔드는 노골적인 제도 개악에 나서고 있다.

독이 되는 향기가 있다고 하는데 문재인 정부의 노동정책이 그렇다. 쫓불의 향기를 내뿜으며 비정규직과 저임금 노동자를 공격하고 있다. 반노동 친재벌 정책을 밀어붙이는 정권이 적폐 정권과 어떤 차이가 있는지 찾기 어렵다.

김동연 기획재정부 장관은 지역별 차등 적용 방안 검토를 ‘아이디어 차원’이라고 했다. 재벌 자본이 파견한 장관이라는 말이 틀리지 않았음을 보여주는 김동연 장관의 입을 봉하고 싶다.

최저임금은 누구에게겐 생존권이다. 설익은 아이디어 함부로 내뱉지 마라.

전국민주노동조합총연맹

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938	경기 안산/시흥	031-491-7097	금속노조 포항지부	054-278-1339
	032-524-7574	금속노조 충남지부	041-549-4344	금속노조 대구지부	053-252-5475
인천 남동공단	032-466-1802	금속노조 대전/충북지부	043-236-5077	대구 성서/달성공단	053-584-2286
구로/금천/관악/동작	02-867-2260	대덕노동자권리찾기	042-633-7982	금속노조 울산지부	052-265-4961
성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572	전북 익산	063-835-7868	경남노동자네트워크	1899-2090
/종로	02-463-2475	광주/전남	062-453-4012	금속노조 부산/양산지부	051-637-7435
의정부/양주/파주	031-866-4849	포스코사내하청	061-762-2956	사상·학장공단	051-637-7435
	031-866-8489	전남 서남(영암)	061-462-7177	녹산공단	051-941-8211
금속노조 경기지부(수원)	031-251-7095	거제통영고성조선사내하청지회	055-688-4268	정관공단(동부산지회)	051-727-8977

조회, 청소, 대기시간도 당연히 노동시간에 포함해야

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 02] 노동시간과 휴식제도

- 하루 8시간, 일주일 40시간을 초과해 일하고 있지 않나요?
- 조회, 청소, 대기시간이 노동시간에 포함되나요?
- 회사가 1주 12시간 연장근무를 노동자 동의 없이 강제 시행하고 있습니까?
- 1주 평균 1회 이상 유급휴일을 보장받고 있습니까?
- (5인 이상 사업장) 연차유급휴가를 사용하고 있나요?

근로기준법 50조 (근로시간)

- ① 1주간의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 1항 및 2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자 의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

근로기준법 53조 (연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

근로기준법 54조 (휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

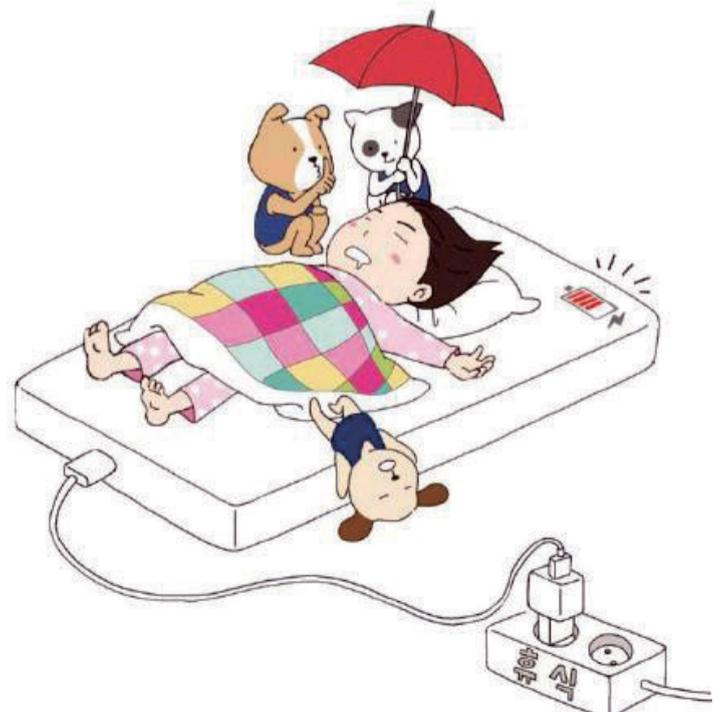
- ▶ 하루 8시간, 일주일 40시간을 초과해 일하면 안 됩니다.
 - 사용자는 노동자에게 원칙적으로 하루 8시간, 일주일 40시간을 초과하여 근무시킬 수 없습니다.
 - 다만, 당사자 간 합의할 경우 일주일에 12시간 한도로 연장근무를 할 수 있습니다. 물론 노동자가 연장근무를 원치 않으면, 회사가 연장근무를 강요하면 안 됩니다.

- ▶ 조회, 청소, 대기시간도 당연히 노동시간에 포함해야 합니다.
 - 사용자의 지휘·감독 아래에 있어 자유롭게 이용할 수 없는 시간은 노동시간에 포함하며, 당연히 임금을 받아야 합니다.
 - 예컨대 시업 시간 이전의 업무준비행위, 종업시간 이후의 업무정리행위와 같이 업무수행을 위한 필수 활동이나, 노동자 참가가 실제 의무화되어 있다고 보이는 조회, 연수, 교육 등에 든 시간은 모두 노동시간입니다.

- ▶ 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상 반드시 쉬어야 합니다.
 - 근로기준법 규정 휴식제도는 사업주가 근무시간 도중에 휴게 시간을 줘야 하고, 근무를 시작하기 전이나 근무가 끝난 후에 휴게 시간을 줄 수 없습니다.
 - 휴게 시간 중 사업장을 벗어나 일상에 필요한 업무를 할 수 있을 정도로 휴게 시간의 사용 권한이 노동자에게 있어야 합니다. 보통 점심시간으로 휴게 시간이 주어집니다.

만약 근로계약서에 휴게 시간으로 점심시간 1시간을 명시했지만 정작 점심 먹는 시간은 15분뿐이고, 남은 시간에 일을 시키는 경우 ⇒ 사업주가 실제 15분밖에 휴게 시간을 주지 않았기 때문에 노동부에 신고해서 처벌을 받게 하거나, 해당 시간만큼의 임금을 받을 수 있습니다. 동료들이 함께 주장하거나, 동영상 촬영 등으로 휴게 시간에 일했다는 증거를 남겨야 합니다.

- ▶ 주휴일 : 일주일에 하루 이상 쉴 수 있는 권리가 있습니다.
- ▶ 빨간 날에 일했으니 특근수당으로 1.5배?
 - 명절이나 국경일, 선거일에 나와 일한 경우, 근로계약서나 취업규칙 등에 '공휴일은 휴일로 한다'라고 규정하고 있지 않다면 현행법상 공휴일은 휴일이 아니므로 특근수당을 받기 어렵습니다.
 - 최근 법 개정으로 2020년부터 사업장 규모에 따라 단계로 공휴일을 유급휴일로 적용합니다. (2020년 300인 이상, 2021년 30인 이상 300인 미만, 2022년 5인 이상 30인 미만 사업장에 적용)
- ▶ 노동자 5인 이상인 사업장에서 4주 평균 1주일에 15시간 이상 일한 노동자는 연차유급휴가를 사용해야 합니다.
 - 사용하지 않은 연차휴가는 연차휴가수당으로 받을 수 있어요.
- ▶ 주휴일, 주휴수당에 관한 상세한 내용은 4면에서, 연차유급휴가에 대해서는 바지락 2018년 12월호에서 확인합니다.



1주에 평균 1회 이상 유급휴일 ... 5인 미만 사업장도 요건 맞으면 주휴수당 지급해야

[알면 당하지 않는 노동법 09] 주휴일과 주휴수당

문 1 8월부터 직원 네 명인 휴대전화 부품 단순조립업체(에서 매주 월요일에서 목요일까지 하루 5시간씩 일하고 있습니다. 시급 8천 원이고, 시급 외에 식대 월 5만 원을 받습니다.

예전 일하던 회사는 주휴수당을 줬는데, 이 업체는 주휴수당을 주지 않아 사장에게 물어보니 “우리는 5인 미만 사업장이라 문제가 되지 않는다”라고 답했습니다. 이 말이 맞나요?

“주휴수당을 받고 싶으면 주 14시간만 일하겠다는 각서를 쓰라”라고 하던데, 무슨 뜻인가요?

답 1 사장 말이 틀립니다. 상시 5인 미만 사업장이라도 주휴수당 지급 근거를 규정한 근로기준법 55조를 적용하기 때문에 당연히 주휴수당을 줘야 합니다.

사업장 규모와 상관없이 사업주는 4주 평균 1주일에 15시간 이상 근무하는 노동자 가운데 일주일 동안 일하기로 정한 날에 개근한 노동자에게 1일의 유급휴일(주휴일)을 줘야 하고, 정한 날에 개근하지 못한 노동자에게 1일의 무급휴일을 줘야 합니다.

노동자의 1주 소정근로시간이 15시간 미만이면 근로기준법 55조를 적용하지 않아 주휴수당을 지급하지 않아도 되기 때문에 사용자가 ‘주 14시간만 일하겠다’라는 각서를 쓰라고 강요하는 예도 있습니다. 이런 각서를 썼더라도, 실제 근무한 근로시간이 4주 평균 1주 15시간 이상이라면 당연히 주휴수당을 받아야 합니다.

이 경우 주휴수당을 청구한 노동자가 직접 본인의 실근로시간을 증명해야 하는 수고를 해야 하고, 사용자는 각서를 이유로 소정근로시간을 1주 15시간 미만으로 일방 변경할 수 있습니다. 사업주의 지나 강요에 떠밀려 ‘주 14시간만 일하겠다’라는 내용의 각서는 절대 쓰지 말아야 합니다.

주휴수당의 의미

근로기준법 55조는 ‘사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다’라며 주 1회 이상 유급휴일, 주휴일을 주라고 규정하고 있습니다.

이 법 조항의 취지는 노동자가 연속 근로로 인한 피로를 해소하고, 근로 제공 의무에서 벗어나 자유로운 시간을 보내라는 것입니다. ‘유급휴일’이란, 임금 지급을 보장하는 휴일, 휴식을 취하더라도 통상 근로를 한 것처럼 임금을 받는 날을 의미하고, 유급주휴일에 지급하는 임금을 ‘주휴수당’이라고 합니다.

주휴일 부여요건

근로기준법 55조는 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 하고,

근로기준법 시행령 30조는 ‘법 55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다’라고 규정합니다.

이에 관해 법원은 1주일에 1회 이상의 휴일을 의무화하고, 성실 근로를 유도·보상하기 위하여 소정의 근로일수를 개근하는 경우에 유급휴일을 보장한 것으로 해석하고 있습니다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002두2857 판결).

사용자는 노동자가 1주 동안의 소정 근로일을 ① 모두 출근하여 개근한 경우 주 1회 이상의 ‘유급주휴일’을 줘야 하고, ② 개근하지 못한 경우라도 주 1회 이상의 ‘무급주휴일’을 줘야 합니다.

‘소정근로일’은 노동자와 사용자가 근로계약, 취업규칙 등으로 정한 근로의무가 있는 날을 의미합니다. 주휴일은 반드시 일요일에 줘야 하는 것은 아니며, 1주에 평균 1회 이상만 부여한다면 단체협약, 취업규칙 등에서 일요일 이외의 특정 요일을 주휴일로 지정할 수 있습니다.

‘개근’이란 결근을 하지 않고 출근해 노무를 제공한 경우를 말하고, 지각이나 조퇴는 결근에 해당하지 않습니다. 일하기로 정한 근무일에 ‘개근’해야만 받을 수 있는 주휴수당의 조건이 엄격하다고 보는 평가도 있습니다.

근로기준법 55조 (휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

근로기준법 시행령 30조 (휴일)

- ① 법 55조 1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. <개정 2018. 6. 29.>
- ② 법 55조 2항 본문에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 2조 각호(1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 3조에 따른 대체공휴일을 말한다. <신설 2018. 6. 29.>

근로기준법 18조 (단시간근로자의 근로조건)

- ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 55조와 60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.

근로기준법 2조 (정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
- 9. ‘단시간근로자’란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

주휴일 부여대상

상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 근로기준법 55조를 적용하기 때문에 사용자는 상시 근로자 수와 관계없이 사업 또는 사업장에서 노동력을 제공하고, 그 대가로 임금을 받는 근로계약을 체결한 노동자에게 주휴일을 줘야 합니다.

정규직이든 비정규직이든 고용형태를 불문하고 주휴일 요건을 충족하는 모든 노동자에게 부여하는 것이 원칙입니다.

예외로 근로기준법 18조 3항은 '4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 근로기준법 55조를 적용하지 않는다'라고 규정하고 있습니다.

여기서 소정근로시간이란, 근로기준법 50조(1주 40시간, 1일 8시간), 69조 본문(연소자의 경우 1주 40시간, 1일 7시간) 또는 산업안전보건법 46조(유해·위험작업 종사자의 경우 1주 34시간, 1일 6시간)에 따른 근로시간 범위에서 노동자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다.

근로기준법 18조 3항을 악용하는 사업주 사례가 많으니, 주휴일을 부여하지 않기 위한 사용자의 탈법행위를 경계해야 합니다.

사업주들이 주휴수당을 주지 않기 위해 주 15시간 미만의 단시간 노동자를 여러 명 쪼개기 고용하는 사례가 계속 늘고 있습니다. 스*빅* 같은 프랜차이즈 커피전문점은 아르바이트 노동자에게 주당 14.5시간만 일하게 하는 방식으로 주휴수당을 피해가고 있다고 합니다.



주휴수당 계산방법

주휴수당은 정상 근로일의 소정근로시간을 기준으로 산정합니다. 근로기준법 2조 1항 9호의 단시간근로자의 경우 통상근로자의 근로시간을 기준으로 비례해 1일 소정근로시간을 산정합니다. (근로개선정책과-1404, 2014. 3. 7.)

노동자의 근로시간이 법정근로시간을 초과하는 경우 법정근로시간에 대한 임금을, 법정근로시간 보다 적은 경우 소정근로시간에 대한 임금을 주휴수당으로 지급해야 합니다(노동부 질의회시 : 근기 01254-5392, 1987. 4. 2.). 예를 들어 하루에 10시간을 일하는 사람이 받는 주휴수당은 10시간분이 아니라 법정근로시간 8시간분입니다.

이에 따라 1주 40시간(1일 8시간) 이상 근무하는 노동자와 1주 40시간 미만 근무하는 노동자의 주휴수당 계산방법을 살펴보면 아래와 같습니다.

① 1주 40시간(1일 8시간) 이상 근무하는 노동자의 경우

$$8(\text{1일 법정근로시간}) * \text{시급(시간당 통상임금)}$$

② 1주 40시간(1일 8시간) 미만 근무하는 노동자의 경우

$$\frac{\text{1주 소정근로시간}}{40} * 8(\text{1일 법정근로시간}) * \text{시급(시간당통상임금)}$$

(1주 법정근로시간)

자유한국당을 비롯한 보수 야당과 사용자단체를 중심으로 주휴수당 폐지 주장이 거세게 일고 있습니다. 급격한 산업화 시절부터 현재에 이르기까지 계속 장시간 노동에 시달리는 한국 노동자를 일주일에 최소 하루 유급휴일로 쉬게 해야 한다는 취지에서 주휴수당 제도는 유지해야 마땅합니다.

법으로 주휴수당을 규정하지 않은 다른 나라들도 비슷한 제도를 이미 정착해 운영하고 있으며, 대부분 나라는 노사 단체협약으로 사실상 주휴수당을 주고 있습니다.

한국의 경우 지금까지 5월 1일 노동절 딱 하루만 유급휴일이고, 특히 단체협약 적용률이 현저히 낮다 보니 주휴수당을 법 제도로 계속 보장하지 않으면 노동자의 유급휴일을 지켜줄 방법이 없습니다.

최근 노동계를 제외한 모든 세력이 유급주휴일, 최저임금 등 노동법의 기본 제도를 흔들려는 시도를 계속하고 있습니다. 노동조합에 가입해 이러한 움직임을 집단의 힘으로 함께 막아내고, 단체협약을 체결해 노동자의 실 권리를 제대로 누리봅시다.

임금, 근로계약, 취업규칙, 부당해고 등 일터에서 일하다 이상하고 궁금한 점, 억울하고 답답한 문제 생기면 아래 무료상담번호로 연락 주세요.

금속노조 서울법률원 02-2670-9500
경남법률원 055-262-3984 충남법률원 041-910-1414

노동과 노동자의 역사는 가르치지 않는 한국 제도권 교육

[노동이 뭐예요] 학교에서 왜 노동교육을 해야 할까

우리는 보통 신라 역사를 생각하면 김춘추, 김유신, 선덕여왕 같은 정치인의 이름을 먼저 떠올립니다.

외국에서 한국 역사를 공부한 학자들은 ‘박종일’같은 사람의 이름을 먼저 떠올리기도 합니다. 이 글을 읽는 사람 가운데 박종일이 누구인지 아는 사람은 거의 없을 것입니다. 우리 민족의 자랑스러운 에밀레종을 만든 8세기 후반의 뛰어난 주종 기술자입니다.

한국 사람들은 잘 모르지만, 외국에서 한국 역사를 공부한 사람들은 알고 있습니다. 신라 시대의 ‘박사’는 국가가 인정한 뛰어난 장인을 지칭하는 말이었고, 최고의 경지에 다다른 기술자에게는 ‘대박사’라는 칭호를 줬습니다. 기술자를 존중하는 문화가 있었기에 우수한 기술을 갖고 있을 수 있었죠.

다른 나라는 학교에서 역사를 이렇게 가르칩니다. 지배세력(임금) 중심의 정치사만 가르치지 않고, 서민의 생활사와 노동의 역사를 매우 중요한 비중으로 자세하게 가르칩니다.

우리 역사 속의 노동

백제 역사를 생각하면 우리는 계백장군이나 의자왕 등의 이름을 누구보다 먼저 떠올립니다.

이에 못지않게 중요한 사람들이 있었습니다. 석마제미, 양귀문 같은 훌륭한 건축 기술자들입니다. 6세기 후반 일본에 건너가 고대 건축 기술의 기반을 닦아서 일본 고대 건축의 아버지로 존경받는 사람들입니다.

백제는 매우 우수한 건축 기술을 보유한 나라였습니다. 세계에서 가장 역사가 오래된 회사는 1500년 역사의 전통가옥 보수 기업인데, 이 회사 설립자가 백제 사람입니다.

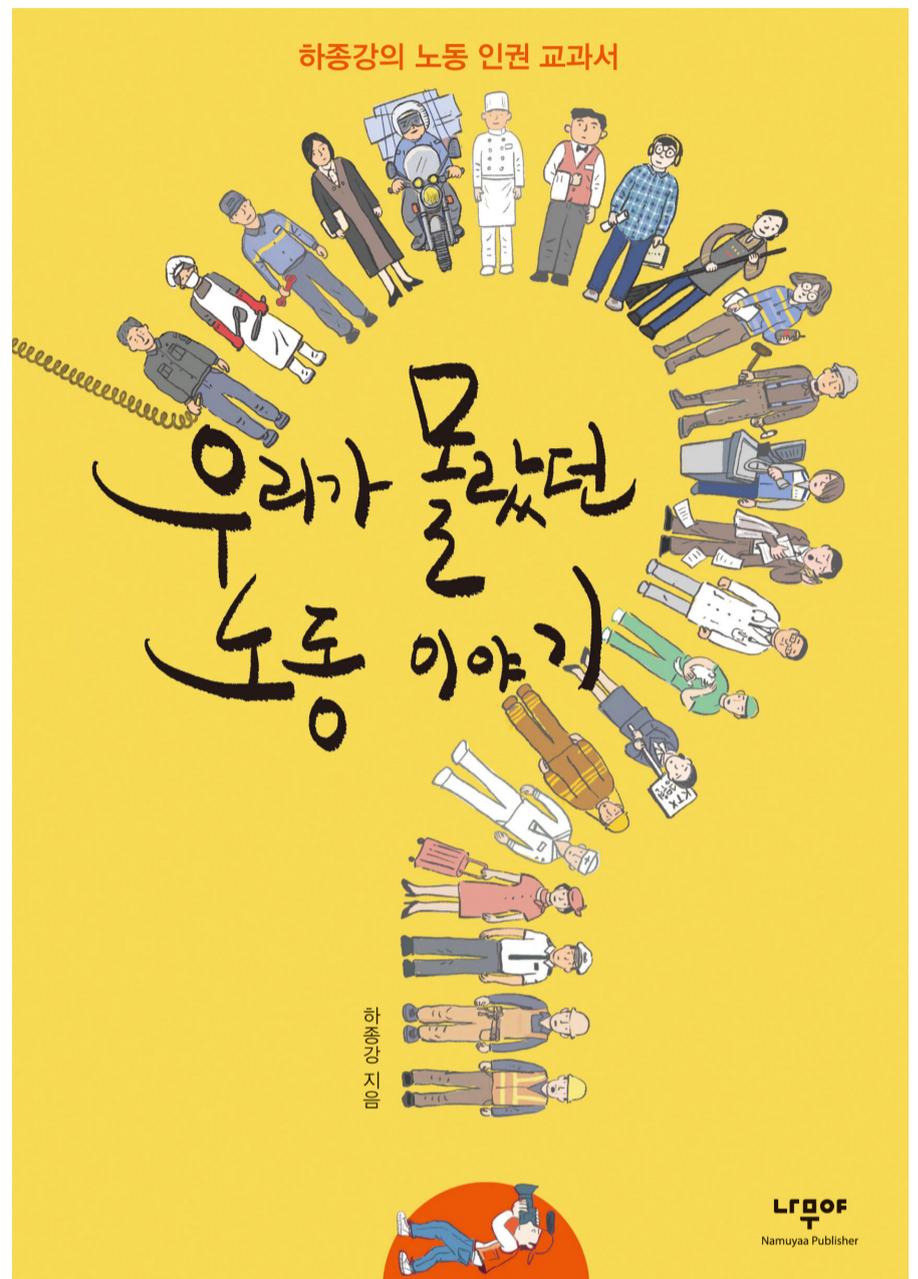
한국 경제 성장의 바탕이 된 기술은 1960년대의 직물기술입니다. 박정희 정권이 자랑하는 ‘한강의 기적’ 역시 직물기술이 없었다면 불가능했을 것입니다.

100여 년 전 최초로 일본에서 근대 염직 기술을 배운 기술자들은 안형중, 박정선 같은 사람들이었습니다. 이들이 누구인지 아는 사람이 거의 없겠지만, 같은 시대에 살았던 대원군이나 김옥균 못지않게 중요한 사람들입니다.

다른 나라에서 한국 역사를 공부한 사람들은 알고 있는 이런 사실을 우리는 제대로 배우지 못했습니다. 제도권 교육에서 ‘노동의 역사’를 중요한 비중으로 다루지 않았기 때문입니다.

학교 노동인권교육의 필요성

2011년 4월, 광노현 서울시교육감이 “학생들에 대한 노동인권교육의 필요성에 100% 공감한다. 특히 특성화고교 학생에게 꼭 필요하다니 올해부터 민주시민교육의 중요한 일부로 적극 제시하겠다”라고



의지를 밝히자 여론이 뜨거웠습니다.

한국교원단체총연합회(한국교총)는 “교육과정에서 노동인권과 결부된 권리 측면만 강조할 경우 심각한 부작용이 나타날 수 있다”라고 우려했다. 경영계는 “노동인권교육이 근로자의 권리를 강조하는 방향으로 편향될 가능성이 높아 학생들에게 반(反) 기업 정서를 불러일으킬 수 있다”라고 비판했습니다.

당시 한나라당(현 자유한국당)은 “현실을 외면한 시대착오적인 이념 교육이 우리 아이들의 미래를 어둡게 하고, 오만한 교육 독재가 공교육을 뿌리째 흔들고 있다”라고 비난하며 교육감의 사과를 요구하기도 했습니다.

노동 문제를 교과서에서 적어도 ‘장’ 또는 최소한 ‘절’ 정도의 분량으로 다뤄야 한다는 주장은 다른 나라의 보편 현상을 뒤늦게 따라가는 것일 뿐, 결코 과도한 요구가 아닙니다. 실제로 거의 모든 선진국은 학교 교육과정에서 노동교육을 철저히 시행하고 있습니다.

하종강, 『우리가 몰랐던 노동 이야기』 (나무야 펴냄) 중에서

작업지휘자 배치하고, 전조등·후미등 갖춘 지게차 사용해야

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 02] 지게차

이번 주제는 현장에서 중량물을 운반할 때 자주 사용하는 지게차에 관한 이야기다. 지게차는 전국에서 24만대 정도 사용하는 것으로 추정한다. 편리한 만큼 위험한 기계다.

지게차로 인한 사고 발생 유형은 ▲지게차 운행 중 노면 불량 등으로 차량 뒤집힘 ▲지게차 작업 반경 안 노동자 충돌· 깔림 ▲지게차 허용하중 초과 적재로 차량 뒤집힘 ▲부피 짐 운반 시 시야 미확보로 주변 차량, 지나가는 차량, 주변 구조물 충돌 ▲급회전· 적재 화물 무게 중심 이탈로 차량 뒤집힘 ▲지게차 대 차량, 지게차 대 지게차 충돌 등이다.

지게차 사고는 운전노동자의 사망 또는 심각한 부상을 일으킨다. 실제로 안전보건공단 자료(아래 표)에 따르면 지게차 부상, 사망 사고는 꾸준히 발생하고 있음을 알 수 있다.

〈최근 5년간 지게차 사고〉

연도	2013	2014	2015	2016	2017
부상자	1,150	1,135	1,084	1,149	1,061
사망자	31	34	32	40	34



지게차 사고를 막기 위해서 산업안전보건법은 지게차를 사용하는 사업주에게 안전 조치를 취하도록 규정하고 있다.

사업주는 지게차 주사용 사업장 출입구에 보행자용 출입구를 따로 설치하거나, 사고 위험 방지 사전 조사와 작업 계획서 제출, 작업지휘자 지정하는 등 주변 환경과 관리 대책을 시행해야 한다.

사업주는 항상 지게차를 적정하게 유지·관리해야 하고, 자격을 갖춘 운전자에게 지게차

운전을 맡겨야 한다.

사업주는 지게차 안전점검표를 상시 관리해야 한다. 점검표의 주요 내용은 ▲전조등과 후미등 정상 작동 여부 ▲방향지시기 정상 작동 여부 ▲운전 시 시야 확보 여부 ▲허용하중 준수 여부 ▲운전 시 이탈 방지 여부 ▲좌식 지게차 안전벨트 손상 여부 ▲작업 계획서 작성 여부 등이다.

노동자는 안전 조치를 하지 않은 지게차나, 시야를 확보하지 못하고, 유도자를 배치하지 않는 등의 경우가 발생하면 사업주에게 사고 위험이 있음을 알리고, 조치를 요구해야 한다. 노동자는 사업장에서 건강하고 안전하게 일할 권리가 있다. 사업주에게 요구사항은 확실하게 요구해야 한다.

〈마창거제산재추방운동연합〉



산업안전보건기준에 관한 규칙	주요 내용
11조 (작업장의 출입구)	출입구 설치 시 주된 목적이 하역운반기계용인 출입구에는 인접하여 보행자용 출입구를 따로 설치할 것. 하역운반기계의 통로와 인접하여 있는 출입구에서 접촉에 의하여 작업자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우에는 비상등·비상벨 등 경보장치를 할 것.
38조 (사전조사 및 작업계획서의 작성 등)	차량계 하역운반기계 등을 사용하는 작업의 경우 위험을 방지 위해 해당 작업, 작업장의 지형·지반 및 지층 상태 등에 대한 사전조사, 결과를 기록·보존, 작업계획서를 작성 및 계획에 따라 작업을 하도록 해야 함.
39조 (작업지휘자의 지정)	작업계획서를 작성한 경우 작업지휘자를 지정하여 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 하여야 함.
98조 (제한속도의 지정)	미리 작업장소의 지형 및 지반 상태 등에 적합한 제한속도를 정하고, 운전자가 준수하도록 하여야 함.
99조 (운전 이탈 시의 조치)	운전자가 운전 위치를 이탈하는 경우 포크, 버킷, 디퍼 등의 장치를 가장 낮은 위치 또는 지면에 내려놓도록 하고, 갑작스러운 주행 또는 이탈 방지 조치 그리고 시동키를 운전대에서 분리할 것.
179조 (전조등 및 후미등)	전조 및 후미등을 갖추지 아니한 지게차를 사용금지
180조 (헤드가드)	법률에서 정한 적합한 헤드가드를 갖추지 아니한 지게차 사용 금지.
181조 (백레스트)	백레스트를 갖추지 아니한 지게차 사용금지.
182조 (팔레트 등)	팔레트 또는 스키드는 적재하는 화물의 중량에 따른 충분한 강도를 가져야 하며, 심한 손상·변형 또는 부식이 없을 것
183조 (좌석 안전띠의 착용 등)	앉아서 조작하는 지게차를 운전하는 작업자에게 안전띠를 착용하도록 할 것.

이주노동자에게 최저임금 인상은 다른 세상 이야기

[이주노동 칼럼] 이주노동자 노동조건 실태조사 결과, '이미 차등 적용'

해마다 최저임금위원회가 최저임금을 결정해 발표할 즈음이면 어김없이 정치권과 재계, 언론 등은 너나 할 것 없이 이주노동자에게 내국인 노동자와 같은 최저임금을 적용하면 안 된다는 주장을 제기한다.

사업주들은 뚜렷한 근거 없이 이주노동자는 내국인 노동자와 비해 생산성이 떨어진다거나 고용에 따르는 부대비용이 많이 든다는 이유를 내세운다. “노골적으로 외국인인 쓴 맛에 쓰는데 최저임금을 맞춰 주면 안 된다”라는 차별 시각을 드러내기도 한다.

이런 주장의 바탕에 이주노동자가 고용주로부터 숙소와 식사를 무상으로 받으므로 최저임금 이상의 임금을 받는다는 가정이 깔려있다. 과연 그럴까?

이런 의문에서 출발해 올해 4월부터 8월까지 전국 22개 이주인권단체와 노동조합이 함께 이주노동자의 노동조건과 숙식 환경에 대한 전면 실태조사를 시행했다. 고용허가제로 들어와 일하는 1,014명을 포함 18개국에서 온 1,215명의 이주노동자가 실태조사에 참여해 본인들의 노동시간, 임금, 숙소와 식사의 조건을 밝혔다. 조사 결과 이주노동자가 숙소와 식사를 포함해 최저임금 이상 받는다는 주장은 근거가 없음이 드러났다.

일한 만큼 받지 못하는 이주노동자

조사에 참여한 이주노동자의 월평균 임금은 2백만 원이다. 임금은 그렇게 낮아 보이지 않는다. 하지만 1주일에 평균 노동시간이 54.4시간이라는 사실을 따져보면 얘기는 달라진다. 3개월 미만 수습 기간을 고려한 주 54.4시간의 월 최저임금은 226만 원이다.

이주노동자는 최저임금보다 매달 평균 26만 원을 덜 받는 셈이었다. 업종과 성별에 따른 차이는 두드러졌다. 제조업 이주노동자는 주 54시간 일하고 월 201만 원의 월급을 받았다. 농축산어업 이주노동자는 주 61시간 노동에 월 167만 원을 받았다. 여성은 남성과 같이 주 54.4시간을 일하고 남성보다 월평균 30만 원을 덜 받고 있었다.

정확한 조사를 위해 시간당 임금이 올 최저시급인 7,530원 이상인지 묻은 질문에 50.9%는 그렇다고 답했지만, 36.8%는 그렇지 않다, 12.3%는 모른다고 답했다. 실제 일한 시간보다 노동시간을 적게 계산하고 임금명세서를 주지 않는 사업장의 노동자는 자신의 시급을 모르는 경우가 많다는 사실을 고려할 때, 절반에 가까운 이주노동자가 최저시급 미만을 받고 있음을 알 수 있었다.

2017년에 비해 올해 월급이 올랐는지 묻은 질문에 52.5%는 그렇다고 답



이주노동자들이 10월 14일 오후 서울 세종로 파이낸스빌딩 앞에서 연 '2018년 전국이주노동자대회'에서 사업장 이동의 자유, 고용허가제 폐기, 최저임금 깎기 중단 등을 촉구하고 있다. 사진=〈노동과 세계〉변백선

했지만, 36.1%는 같거나 비슷하다, 11.4%는 줄었다고 답했다. 최저임금이 올랐으나 47.5%의 이주노동자는 임금이 오르지 않았다. 고용주들의 인건비 부담 운운하던 술한 주장은 괜한 호들갑이었던 셈이다.

숙식비 최저임금 포함, 이미 시작

지난 5월 말 개악한 최저임금법에 따르면 내년부턴 식비, 숙박비, 교통비 등 복리후생비를 최저임금에 포함하기 시작한다. 농축산어업 등 이주노동자에 대한 착취

가 심각한 산업의 사업주들은 이미 관행으로 최저임금에서 숙식비를 공제하고 있다. 이번 실태조사에서 이런 관행이 제조업을 포함한 다른 업종으로 확산하고 있음을 확인했다.

이주노동자의 85.5%가 고용주가 제공하는 기숙사에서 살고 있었다. 숙소를 낸다는 노동자는 40%에 달했으며, 식비를 낸다는 비율은 10%가량이었다. 숙식비를 내는 이주노동자의 절반은 올해부터 숙식비를 내기 시작했다고 밝혔다. 이 결과는 최저임금 상승을 상쇄하려는 사업주의 시도라고 볼 수밖에 없다.

고용노동부는 이주노동자 숙식비 징수지침을 통해, 임금에서 숙식비를 공제하려면 노동자의 동의를 받아야 한다고 했다. 이주노동자의 41.6%는 동의서에 서명하지 않았는데 사업주가 숙식비를 공제했다고 밝혔다. 15.9%는 공제에 동의하지 않았지만, 고용주가 시켜서 할 수 없이 서명했다고 답했다.

최저임금은 말 그대로 최저임금일 뿐

대부분 이주노동자는 최저임금이 곧 평균임금인 상황에 부닥쳐있다. 이것도 양심적으로 법을 지키려는 고용주를 만났을 때의 얘기이다. 이번 실태조사에서도 드러났듯 많은 노동자는 이런저런 비용을 공제 당해 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받는다.

여전히 최저임금이 올라 사업주들이 망할 지경이라는 하소연은 끊이지 않고, 최저임금을 차등 적용하자는 주장은 반복해서 튀어나오고 있다.

노동자가 기억해야 할 사실은 최저임금은 말 그대로 최저임금일 뿐이라는 점이다. 최저임금은 최저생계비보다 훨씬 낮으며, 노동자가 인간다운 생활을 누리기에 턱없이 부족한 금액이다. 모든 물가가 오르는데 최저임금만 올리지 말자는 주장과 시도는 노동자에게 희생을 전가하겠다는 불공정하고 부당한 행위이다.

(이주와 인권연구소)

부두 노동자의 안주가 역사책에 오르는 그 날까지

[가끔은 쉽표 03] 인천 깡시장에서 3대째 이어온 '신일복집'

“이 앞이 원래 부두였거든요. 시장이 있었지요. 깡마당, 깡시장이라고 불렀어요. 새벽 부두로 해물 받으러 가는 사람들이 엄청 몰려 왔어요. 제분소? 아, 이 옆이 대한제분 아닙니까. 한국에서 제일 크다고 하는 곰표 말이요.”

1957년 창업, 인천의 역사와 함께한 복집

신일복집이 공식 상호인, 인천 술꾼들에게는 그냥 '신일집'이라고 불리는 자그마한 식당 주인 고대영 씨의 손이 항구를 가리킨다. 가리키는 끝이, 지금은 '은하레일철도'라고 이름 박아놓은 모노레일의 승차장 쪽이다. 경인선의 종점인 인천역 옆이다.

인천은 개항 도시였고, 우리 역사의 중요한 기점에 도시의 역사를 함께 써왔다. 인천은 그래서 21세기인 지금도 백 년 넘은 개항장의 기운이 보인다. 신일복집은 그 역사와 함께 운명적으로 문을 열었고, 지금도 살아남았다.

처음 신일복집을 열었던 신정분(1931년생) 할머니의 대를 이은 며느리 오순자 씨가 복을 끓이고 있다. 맑고 시원한 국물. 복이 그렇지 않은가. 다른 생선탕은 고춧가루에 '다대기' 양념을 쳐도 복어는 대개 맑게 먹는다. 보통 생선국은 매운탕이 먼저, '지리'라고 일본식으로 부르는 맑은 탕은 늘 옵션이다. 그러나 복어만큼은 '맑은 건'이 우선이다.

인천항 노동자의 허기를 달래다

신일복집은 원래 은하레일철도 자리 근처 '깡시장'에 있었다. 깡시장이란 커다란 껌짜이나 드림통이 배에서 내려 부리는 곳이라는 뜻이다. 선창이라고 부르는 하역장 겸 마당이 있고 그곳에 주점이 예닐곱 개 있었다. 그중 하나가 신일복집이다. 북성동1가 4번지, 고대영 씨가 태어난 곳이다. 이 동네를 그냥 깡이라고도 불렀고, 거기에 시장이 서니까 그게 깡시장이 되었다.

창업 2대인 신정분 할머니는 원래 대부도 사람이었다. 손이 크고 통 넓은 여걸이었다. 황해도 출신인 1대 시어머나가 먼저 술을 걸었고, 신 할머니에게, 지금 3대 오 씨로 이어진다. 실제 신일복집의 기틀을 다진 건 신 할머니였다. 깡시장에 술을 걸고 팔면, 서서 먹는 사람도 많았다. 그냥 목로에 앉거나 쪼그려 앉아 먹기도 했다.

“복이 아주 흔하고 싸어요. 많이 잡히기도 했지만, 위험하니까 아무나 손질을 못 해서 그랬을 거예요. 어머니는 복을 손질해 줄에 넣어서 팔렸어요. 그러면 쫄깃해져요. 그걸 된장 풀어서 끓이는 거예요. 야, 요즘 그런 복이 없지.”

아들 고대영 씨가 입맛을 다신다. 복어는 1960년대에 한 가마니 가격이 3백 원밖에 안 했다고 한다. 짜장면이 30~40원 정도 하던 때였다고 하니 지금 돈으로 5만 원이 안 되는 돈이었다.

싸고 해장 되고 술안주도 되는 이런 기막힌 생선이 어디 있겠는가. 물론 지금 복어값은 엄청나게 비싸다. 특히 자연산은 말도 못 한다.

하역 일을 하는 지게꾼들이 단골이었다. 복어는 무한정 먹을 수 있는 공짜였다. 지금은 상상을 못 하는 일이다. 복어는 당시 많이 잡히는



인천 신일복집의 대표 음식 '복지리' 사진=노중훈

줄복 같은 종류였다. 서해안 일대에서 줄복은 아주 흔해서 선창의 안주로 많이 팔렸다. 노동자의 음료인 막걸리에 복어 한 그릇으로 그들은 허기와 고단함을 달랬다.

“선창산업이라고 아주 큰 목재회사가 있어요. 그 회사 나무가 들어오거나, 설탕이 들어오면 2천 톤짜리 배로 가득 싣고 옵니다. 오야지(현장책임자)가 노동자들을 부려서 하역을 해요. 뭘 복장이랄 게 있어요. 그냥 사각 뺨스 같은 반바지에 난닝구 바람에 짐을 부립니다. 그리고는 쉬러 와서 막걸리 한잔 마시고 복어 먹고 다시 일하러 가는 거예요. 또 한바탕 짐 부리고 한잔 마시고.”

술꾼들의 음식, 복 그리고 아귀

신일복집에서 복어뿐 아니라 아귀도 잘했다. 두 생선의 공통점은 인기가 없어서 버려지다시피 했다는 점이다. 오죽하면 인천에서는 아귀를 '물텀벙이'라고 부를까. 아귀를 잡은 어부가 다시 물에 휩 던져버리면 텀벙, 하고 소리가 났다는 뜻이다.

“물텀벙이가 맛있는데 설마 버렸겠느냐 하는 주장도 있지만, 아직도 생존한 사람들이 증언을 해요. 우리 어머니도 그렇게 말씀하셨어요. 분명한 사실이야. 싸어요. 언젠가 일흔다섯 된 노인이 오셨어요. 그 시절 부두 노동자였던 분입니다. 50년 전에 술 한 잔 값이 7원이라고 기억하십니까. 부두 노동자 월급이 수십 원 하던 때도 있었다고 합니다.”

현재의 건물은 1977년도에 개축했다. 원래 적산 가옥이었다. 수리해서 깔끔하게 만들었다. 2층은 이들의 살림집이었다. 이제는 손님방으로 개조해서 장사한다. 고대영 씨 부부가 사이좋게 이 가게를 운영한다. 우연히 알게 되어 옛 깡시장과 복어 요리의 전설을 듣게 됐다. 다시 인천으로 시간 여행을 가고 싶다.

박찬일, 『노포老舖의 장사법』(인플루엔셜 펴냄) 중에서

정부 체납 유예 틈타, 사업주들 조선하청노동자 4대 보험 떼먹어

[금속노조 소식] 조선하청노동자 4대 보험 체납피해 정부에 구제 촉구



금속노조가 10월 4일 서울 광화문 정부서울청사 앞에서 '월급에서 나간 보험료를 찾습니다. 조선하청노동자 4대 보험 체납 피해는 정부의 책임 기자회견'을 열고 있다.

조선소 사내하청노동자들은 매달 4대 보험료를 냈는데, 4대 보험료 체납 명단에 오르는 황당한 일이 벌어졌다. 사업주의 무책임한 폐업과 정부의 잘못된 정책 사이에서 조선 하청노동자들이 피해를 보고 있다.

금속노조가 10월 4일 서울 광화문 정부서울청사 앞에서 '월급에서 나간 보험료를 찾습니다. 조선하청노동자 4대 보험 체납 피해는 정부의 책임 기자회견'을 열었다.

정부는 2017년 말 기준으로, 조선업 지원 특별고용지원업종 지원 대상 8,807개 업소에 1,290억 원의 4대 보험료 체납 처분을 유예했다. 사용자들은 정부가 보험료 납부 유예처분을 내리자 노동자에게 걷은 4대 보험료를 내지 않고 임의로 사용하고, 내지 않고 폐업해 버렸다. 사내하청노동자들은 4대 보험 체납자로 전략해 피해가 잇따르고 있다. 정부는 하청노동자에 대한 피해 구제책은 내놓지 않았다.

조선소 하청노동자들은 국민연금 체납으로 가입 기간이 줄어들고, 건강보험 체납으로 금융거래를 거절당하는 피해를 보고 있다. 조선 경기 불황으로 조선 사내하청업체들의 폐업이 이어지면서 하청업체가 체납한 보험료는 고스란히 미납처리 되고 있다.

이김춘택 금속노조 경남지부 거제통영고성조

선하청지회 조직사업부장은 “조선하청업체가 지난 3년간 줄줄이 문을 닫으면서 4대 보험 체납피해가 심각하다. 일단 폐업을 하면 4대 보험 징수율은 0%다”라고 지적했다.

이김춘택 부장은 “사업주는 이런 상황이 전혀 답답하지 않다. 성실하게 4대 보험료를 낸 하청노동자만 피해를 본다. 정부가 이런 상황을 만들었지만, 부서 간에 책임을 떠넘기며 대책을 내놓지 않고 있다”라고 분통을 터트렸다.

금속노조는 지난 9월 10일 이낙연 총리에게 4대 보험 체납피해 구제를 위한 면담을 요구했지만, 총리실은 고용노동부로 문제 해결을 이관했다는 이유로 면담을 거부했다.

윤소하 정의당 의원이 지난 5월 국회에서 4대 보험 체납문제 해결에 관해 질의했고, 이낙연 국무총리가 대책 마련을 약속했지만 실질 조치가 없는 상황이다.

이성호 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회장은 “정부가 조선업 위기업종을 지정하며 4대 보험 체납을 인정했기 때문에 4대 보험료 체납 사업주가 검찰에서 불기소 처분되는 황당한 일이 발생했다”라며 “우리가 임금을 더 올려 달라는 것도 아니고, 그동안 낸 4대 보험료만 돌려달라는 거다. 열심히 일한 대가를 돌려달라는 요구가 이렇게 무시당할 줄 몰랐다”라고 목소리를 높였다.

양기창 금속노조 부위원장장은 “왜 멀쩡하게 4대 보험료를 낸 노동자만 피해를 봐야 하는지 모르겠다. 금속노조 차원에서 총리실에 다시 한번 면담을 요구하겠다”라고 밝혔다.

금속노조는 하청노동자의 4대 보험료 체납 문제 해결을 위해 정부가 대신 내고, 미납한 사업주에게 구상권을 청구하는 체당금 제도 도입과 피해노동자에게 금융기관 거래 때 건강보험 납부실적 예외를 인정해주는 방안을 요구하고 있다.

한편, 보건복지부는 금속노조 기자회견 이후 “국민연금 문제 해결은 다소 시간이 걸릴 듯하나, 건강보험 체납에 따른 금융거래 거절 문제는 관계부처와 해결중에 있다”라고 알려졌다.

“조선소 하청업체에서 일하고 있는데 노동조합에 가입할 수 있나요?”

물론입니다! 울산, 경남 거제-통영-고성, 전남 목포-영암 등지의 조선소에서 일하는 다수의 하청노동자들이 금속노조에 가입해 있습니다. 최저임금, 임금체불, 퇴직금, 계약해지, 노동재해 등 조선소에서 일하다 문제가 생기면 주저하지 말고 해당 지역 금속노조로 연락해주세요. 무료 상담, 노조가입문의 언제나 환영합니다.

현충사내하청지회	052-236-1857
거통고조선하청지회	055-262-3984
전남서남지역지회	061-462-7177

업체 편법에 퇴직금 도둑맞은 조선소 하청노동자들

[현장에서] 조선소 하청업체, 퇴직금 안 주려 근로계약서 편법 작성케 해

1주일 노동시간이 15시간 이상이고, 한 회사에서 1년 이상 일한 노동자라면 누구나 퇴직금을 받을 수 있다. 퇴직금이 얼마인지 계산하는 법을 모르는 노동자는 많지만, 1년 이상 일하면 퇴직금을 받을 수 있다는 사실은 대부분 노동자가 알고 있다.

조선소에서 일하는 하청노동자 가운데 근로계약서를 작성할 때 회사가 편법을 써서 퇴직금을 도둑맞은 이들이 무척 많다. 특히 시급이나 월급이 아니라 일당으로 임금을 계산해 받는 노동자들이 이 같은 수법에 많이 당하고 있다.

당연히 줘야 하는 퇴직금 안 주려고 근로계약서 편법 작성하는 하청업체들

얼마 전, 고용노동부 통영지청 앞에 설치한 금속노조 상담 천막으로 세 명의 노동자가 다가왔다. 회사를 그만두었는데 혹시 퇴직금을 받을 수 있나 알아보려고 노동부에 갔다고 한다.

임금이 얼마냐고 물어보니 하루 일당 13만 원을 받고 일했다고 한다. 입사할 때 근로계약서를 썼냐고 물으니, 쓰기는 썼는데 갖고 있지 않다고 대답한다. 근로계약서를 쓸 때 혹시 일당 13만 원 안에 퇴직금 또는 퇴직적립금이 들어있었냐고 물어보니, 그건 기억나지 않는다고 한다. 회사와 다툼에 대비하거나 불이익을 받지 않으려면 회사에 취직할 때 꼭 근로계약서를 쓰자. 한 부를 꼭 받아두자. 혹시 회사가 안 주면 사진이라도 꼭 찍어둬야 한다.

근로계약서 내용에 따라서 퇴직금을 받을 수도 있고, 아니면 못 받을 수도 있다고 얘기해줬다. 시원치 못한 상담 내용에 답답했는지 자기들끼리 이야기를 나누고 여기저기 전화를 걸어본다. 마침 다른 동료 가운데 한 명이 근로계약서를 사진으로 찍어 둔 것이 있었는지 그 사진을 카카오톡으로 받아서 보여준다.

아니나 다를까, 근로계약서상 일당 13만 원 안에 기본급, 주차, 연차, 유급휴무일, 휴일 노동, 연장 노동 수당이 모두 들어있었고, 퇴직금 15,000원을 포함한 일당이였다. 노동자는 자신의 일당이 13만 원이라고 알고 있었지만, 업체는 일당 안에 각종 수당은 물론 퇴직금까지 모두 넣어놨다.

부당이득금? 어이없는 대법원판결

퇴직금은 노동자가 퇴직해야 발생한다. 퇴직도 하지 않았는데 먼저 퇴직금을 줄 수는 없다는



금속노조 거제통영고성조선하청지회는 '퇴직금 선적립' 또는 '퇴직금 선지급' 내용이 들어간 근로계약서는 체결을 아예 금지하자고 요구한다. 거제통영고성 조선하청지회 조합원들이 지난 4월 21일 '최저임금 개악저지, 비정규직 철폐 4.21 대행진' 증언대회에서 빼앗긴 임금을 돌려달라는 구호를 외치고 있다.

얘기다. 회사가 일당 안에 퇴직금을 포함해도, 노동자는 퇴직 이후 회사에 별도로 퇴직금을 청구할 수 있다.

문제는 퇴직하지 않았는데 퇴직금이라는 이름으로 매일 일당에 집어넣은 그 돈의 정체는 과연 무엇인가이다. 안타깝게 대법관 나리들은 이 돈을 '부당이득금'이라고 말도 안 되는 판결을 해버렸다. 노동자의 일당에 퇴직금 명목으로 포함해 매월 지급한 돈은 '부당이득금'이므로 회사에 돌려줘야 한다는 판결이다.

이 같은 내용을 잘 아는 업체는 근로계약서를 쓸 때 일당에 퇴직금까지 넣어놓는다. 나중에 노동자가 퇴직금을 달라고 하면 "그래 알았어, 퇴직금 줄게. 하지만 나도 너에게 그동안 퇴직금으로 준 돈을 돌려받아야겠어"라고 말한다. 한 업체 사장은 서랍에서 재판 서류봉치를 꺼내며 퇴직금을 요구한 노동자에게 재판을 걸겠다고 겁을 줬다. 노동부 근로감독관 역시 퇴직금을 받을 수 있나 알아보려고 찾아온 노동자에게 회사와 똑같은 이야기를 한다. 혹시나 하는 기대를 하고 노동부에 찾아간 노동자는 실망해서 힘없이 발걸음을 돌린다.

근로계약서를 쓸 때 내용을 제대로 확인하지 않았느냐고, 불리한 내용이 있어도 계약서에 사인한 이상 책임은 노동자에게 있다고 말할 수

있다. 그러나 엄연히 법이 퇴직금을 보장하고 있음에도 간단한 편법으로 법을 피해갈 수 있다면, 이 같은 제도와 현실 자체가 잘못된 것이라고 봐야 한다.

퇴직금 선적립, 선지급내용 들어간 근로계약서 체결 금지해야

대법원이 퇴직금을 주지 않으려는 편법이 난무하는 현실을 고려해 기존의 판결을 변경하는 새로운 판결을 하지 않는 한, 하청노동자는 계속 업체의 편법에 당할 수밖에 없다. 조선소 하청노동자의 현실을 알지 못하고, 법대 위에서 권력의 편에 빌붙어 '사법 농단'을 벌인 대법원이 새로운 판결을 할 거라고 기대하기 어렵다.

금속노조 거제통영고성조선하청지회는 "모든 조선소 하청노동자에게 퇴직금을 지급하라"라는 요구를 하고 있다. '퇴직금 선적립' 또는 '퇴직금 선지급' 내용이 들어간 근로계약서는 체결을 아예 금지하자고 요구한다.

법이 노동자를 보호해주지 않으면 결국 노동자가 힘을 모아 스스로 보호할 수밖에 없다. 노동조합은 그런 일을 하라고 있는 조직이다.

“사천공단 항공 부품업체 묶어, 지회 띄울 것”

[금속노조 가입하자 09] 경남지부 사천지역지회(준) 지에이산업분회



금속노조 경남지부 사천지역지회(준) 지에이산업분회 고현희 사무장(사진 왼쪽)과 이신동 분회장이 분회 사무실 앞에서 공장 노동환경을 바꾸고, 공단의 노동환경도 바꾸겠다는 포부를 밝히고 있다.

경남 사천비행장을 마주 보는 사천일반산업단지에 항공산업 부품업체들이 입주해있다. 대부분 비행기 부품을 만들어 항공기 제작업체에 납품한다. 금속노조 경남지부 사천지역지회(준) 지에이산업분회는 사천일반산업단지에 들어선 새 노동조합이다.

고현희 지에이산업분회 사무장은 “최근 몇 년 사이 사천에 부성지회, 아스트지회와 우리 지에이산업분회가 노조를 만들고 가입했다. 인근 사업장인 아스트 노동자들이 노조를 만든 모습을 보고 지에이산업 노동자들도 힘을 얻을 수 있었다”라고 상황을 설명했다.

고현희 사무장은 “사천은 노동조합을 만들기 어려운 동네다. 주민들의 성향이 보수적이고, 노동조합하자고 선뜻 나서기 어렵다. 그러나 주변에 금속노조에 가입한 사업장이 생기면서 분위기가 변했다”라고 소개했다.

지에이산업에 들어서자 건물마다 유해화학물질 보관을 알리고, 안전에 주의하라는 팻말이 붙어 있었다. 지에이산업은 항공기 날개 등 부품의 표면을 처리하는 일을 한다. 도장작업이 많다 보니 유기화학 물질을 많이 쓴다. 위험한 물질을 많이 사용하지만, 마스크 하나에 의지해 작업하는 환경이 문제다. 노동안전 환경도 문제지만 소사장제 도입으로 인한 고용불안과 불이익이 노동자들을 힘들게 했다.

지에이산업은 공정을 떼어내 원청의 하청 형식으로 해당 업무를 하는 소사장제를 추진했다. 공장에서 일하는 200여 명의 노동자 중 30여 명을 제외하면 나머지는 모두 외주업체에서 일하는 셈이다.

불합리한 소사장제에 맞선다

고현희 분회 사무장은 “이 회사에 소사장 업체가 다섯 개다. 업체에서 일하는 노동자들은 소속만 바뀌고 하던 일 그대로 하고 있다”라며 “회사가

소사장 업체로 옮기려면 노동자 처지에선 사표를 내고 소사장 업체로 옮길 수밖에 없다”라고 전했다.

고현희 사무장은 회사의 소사장 업체 이적 요구를 거부하고 버텼다. 같은 공정에서 일하던 열여섯 명은 소사장 업체로 넘어가고 혼자 남게 됐다. 고 사무장은 시설관리팀으로 부서를 옮겨 공장 건물 안팎을 청소하는 청소 업무를 하게 됐다.

고현희 사무장은 “공장이 넓어서 청소하기 쉽지 않았다. 그래도 몇 달 하다 보니 익숙해지고 도장반에서 소사장 업체로 가기 거부한 동료들이 왔다. 점점 부서 동료가 늘어 다섯 명이 함께 청소하게 됐다”라고 말했다. 소사장 업체로 이직을 거부하고 끝까지 회사에 남은 사람 가운데 세 노동자가 지에이산업분회를 만든 주축이 됐다.

소사장 제도는 공정 일부를 잘라내 업체를 만들고, 노동자를 업체로 보내서 생산품을 납품받겠다는 의도로 시행하는 하청제도다. 원청 사업주는 노동자를 하청업체 사장과 고용 관계를 맺게 만들어 여러 문제를 회피할 수 있다. 노동자는 노동조건 등에서 불리한 줄 알면서도 일자리를 생각해 회사의 이적 요구를 거스를 수 없다. 소사장 제도로 인해 피해를 본 노동자들이 생겼다.

고현희 사무장은 “소사장 업체 중 하나가 4대 보험을 체납하고 퇴직금을 적립하지 않고 있다는 사실을 알게 돼 대응하고 있다”라며 “업체가 4대 보험을 내지 않으면 노동자는 월급에서 보험료를 공제 당하고, 신용불량, 대출정지 등 피해를 볼 수밖에 없다”라고 걱정스럽게 얘기했다.

지에이산업분회는 현재 외주화 철회 요구를 걸고 있다. 무분별한 소사장제 추가 도입을 멈추고 원상으로 복구해, 모든 노동자가 원청으로 복귀하는 게 목표다. 분회는 회사와 교섭을 벌이며 단협에 외주금지 조항을 넣어야 한다고 요구했지만, 회사는 수용할 수 없다고 거부하고 있다. 회사가 마음대로 바꾼 취업규칙 때문에 뺏긴 상여금 원상복구도 분회의 주요 요구사항 중 하나다.

사천지역지회 만들고, 항공산업 노동자 조직 나선다

지에이산업분회 이름 앞에 사천지역지회(준)이 붙어 있다. 사천지역에 모여있는 대부분 항공업체는 부품을 만들어 원청에 납품하는 업체들이다. 업체들이 사천비행장 건너편인 사천일반산업단지에 모여있다가 보니 유사한 일을 하는 노동자들이 지역에서 모이면 노동환경을 바꾸는 데 더 힘이 붙지 않을까 하는 고민에서 지역지회 건설 계획을 세웠다.

이신동 분회장은 “사천일반산업단에 고만고만한 항공산업 업체 30여 개가 있다. 기업별 노조를 만들어 활동하기보다 한데 모여 활동하는 게 여러모로 나을 것 같다”라며 “원청 단가 후려치기 공동 대응과 협력사와 원청의 노동조건이 심하게 벌어지지 않도록 대응하는 등 모이면 할 수 있는 일이 많다”라고 설명했다.

분회 조합원들은 사천지역 노동환경을 바꾸기 위해 지에이산업 내부에서 할 일이 많다고 했다. 조합원들은 우리 공장의 노동환경을 우선 바꿔야 한다고 했다. 주변 업체 노동자들에게 노조를 만들면 일터를 바꿀 수 있다는 사실을 보여줘야 한다고 강조했다.

이신동 분회장은 “노조 활동하에 소극적이던 조합원들도 지금은 ‘잘 만들었다.’, ‘노동자도 목소리를 내보자’라고 응원하고 있다”라며 “변변찮은 보호장구 없이 일하고 회사의 비협조로 산재처리를 하지 못 하는 상황에 대해 다들 문제라고 생각하고 있다”라고 현장의 반응을 전했다.

도장 등 표면작업을 많이 하는 지에이산업 노동자들은 화학물질 빈번히 노출될 수밖에 없다. 콧속 점막이 터져서 코피를 자주 흘리거나, 건강이 나빠져 퇴사하는 사람이 많다. 분회는 퇴사한 노동자 가운데 한 명이 방광암을 앓고 있어 현재 역학조사를 벌이는 상황이라고 전했다. 지에이산업분회가 밝힌 노동자 근속연수는 평균 1.5년. 분회는 잦은 사직이나 이직의 원인에 대해 노동자 관점에서 고민해야 한다고 강조했다.

이신동 분회장은 “사천공단에 200명, 300명 규모의 항공 부품 사업장이 많고 족벌, 가족 경영으로 돌아가는 업체가 많다. 대부분 공장의 환경과 분위기는 지에이산업과 비슷할 것이다”라며 “지에이산업분회를 안착시키고 조직을 확대해, 다른 공장 노동자들에게 노조 가입하고 활동하면 의외로 쉽게 충분히 노동조건을 개선할 수 있다는 사실을 보여주고 싶다”라고 포부를 밝혔다.