

- 2·3면 기획 / 개악 최저임금법이 제조업 노동자에게 미치는 영향
- 4·5면 노동만화 / <컨베이어에 끼인 손가락>
- 6면 이주노동 칼럼 / 위법 관행 합법화한 최저임금법 개악
- 7면 알면 당하지 않는 노동법 / 1년 미만 신입사원도 연차유급휴가 가능
- 8면 문화와 노동 / 넬슨 만델라, 축구로 저항의 힘 길러
- 9면 노동자 건강권 / 직업병은 사라지지 않는다
- 10면 광고 / 금속노조, 지금 만나러 오세요
- 11면 금속노조는 내 친구 / 대구, 인천지역 신규 가입 사업장
- 12면 금속노조 가입하자 / 충남지부 알테크노메탈지회

해지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 7월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

노동자 최저임금 강탈해간 정부와 자본에 대항할 수 있는 유일한 방법, 금속노조!



비정규직도, 작은 사업장도
언제든지 가입할 수 있습니다.
1명 개별가입도 가능합니다.
전국 14개 지역지부,
18만 금속노조 조합원들이
공단노동자 여러분을 기다립니다.

노동자들 곁에 언제나 큰힘
전국금속노동조합

금속노조 가입상담 (02)2670-9509 www.kmwu.kr

최저임금법 개정, ‘최악의 개악’

[기획] 개악 최저임금법이 제조업 노동자에게 미치는 영향

지난 5월 28일 국회를 통과한 ‘개악 최저임금법’의 핵심은 ▲최저임금 포함 임금 항목을 확대해 최저임금제도의 취지를 무력화하고, ▲취업규칙 불이익 변경 절차에 관한 특례 조항을 신설해 사용자 마음대로 취업규칙을 변경할 수 있도록 허용해줬다는 점이다.

우선 보호받아야 할 저임금 노동자에 대한 사용자 ‘갑질’을 법률로 보장해줬다는 점에서 최악의 개악이라 할 만하다. 노동조건 노사대등 결정 원칙과 평등의 원칙을 위반했다는 점에서 위헌 소지가 다분하다.

큰 피해 없다고 우기기만 하는 노동부

고용노동부는 지난 6월 초 언론에 나누어 준 자료를 통해 연 소득 2,500만 원 이하이면서 최저임금 영향을 받는 노동자는 323만 5천 명이고, 이 중 21만 6천 명만 피해를 보고, 93%에 달하는 301만 8천 명은 어떠한 불이익도 없다고 주장한다.

노동부 주장은 두 가지 점에서 심각한 문제가 있다. 첫째, 2016년 자료를 근거로 과소추정한 수치라는 점이다. 둘째 결정적으로 21만 6천 명은 2019년 한 해 동안 불이익을 당하는 숫자이다. 산업비율이 단계로 늘어남에 따라 영향받는 노동자는 늘어날 수밖에 없는데, 이를 고려하지 않았다. 정기상여금과 복리후생수당이 2024년부터는 전부 최저임금에 포함된다는 점을 고려하면, 해가 갈수록 피해를 보는 노동자는 늘어날 수밖에 없다.

최임법 개악으로 손해 보는 노동자 수는?

최저임금위원회가 2019년 최저임금 심의를 위해 제출한 자료 「2019년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석보고서」에 따르면, 2019년 최저임금이 15% 올라 시급 8,660원이 되면 임금인상이 필요한 수혜 노동자 비율(최저임금 영향률)은 전체 노동자의 27.6%나 된다. 이는 「경제활동부가조사」 기준으로 550만 명에 달하는 수치다. 제조업 노동자의 경우 16.2%, 약 64만 명이다. 이 가운데 몇 명이 산업범위 확대로 손해를 볼까? 제조업의 경우, 64

만 명 가운데 몇 명이 불이익을 당할까?

개악 최저임금법에 따르면 정기상여금과 복리후생수당의 포함 비율은 단계로 늘어나 2024년부터는 전부 포함되기 때문에, 복리후생수당과 정기상여금 중 어느 하나라도 받는 노동자는 손해가 발생하는 시점과 정도의 차이는 있을지라도 해가 갈수록 모두 불이익을 받는다고 할 수 있다.

최저임금위원회가 2017년 12월 발행한 「최저임금 제도개선 논의를 위한 기초연구」에 따르면, 복리후생수당(현물 포함)을 받는 노동자 비율은 83%, 상여금(고정+변동+명절)을 받는 비율은 71%이며, 제조업의 경우 각각 95%와 80%에 달한다. 따라서 상여금과 복리후생수당 중 어느 하나라도 받는 노동자 비율은 아무리 낮게 잡아도 대략 70~80% 이상이며, 제조업의 경우 최소 80~90% 이상이라고 볼 수 있다.

제조업 노동자 51만 명 이상, 최저임금삭감 악영향 받아

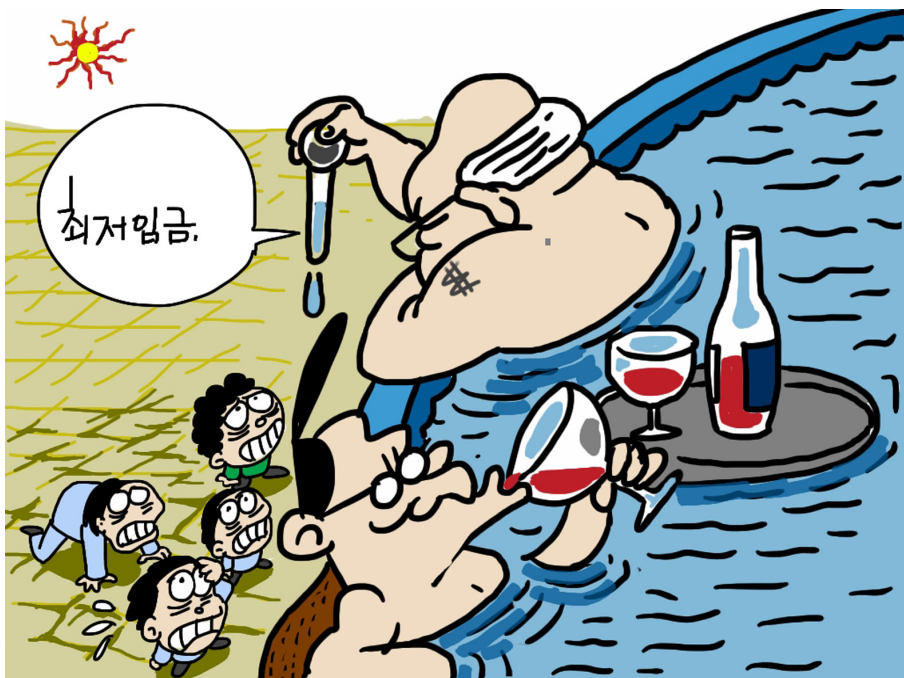
2019년 최저임금이 15% 오를 경우, 임금인상이 필요한 노동자는 550만 명이며, 이 가운데 상여금과 복리후생수당 중 어느 하나라도 받는 노동자는 대략 385만 명(70%)부터 440만 명(80%)으로 추정할 수 있다. 이 노동자들은 당장 내년이나 아니면 몇 년 뒤냐의 차이는 있지만 결국 최저임금 산업범위 확대에 따라 모두 영향을 받는다. 제조업의 경우는 51만 명(80%)부터 57만 명(90%)에 달한다.

2019년 한 해만 놓고 보더라도, 문재인 정부가 주장하는 피해노동자 21만 6천 명은 과소추정한 수치이다. 최저임금법 개악 직후 민주노총이 저임금 조합원을 대상으로 실태조사를 벌였다. 이 결과에 따르면, 연봉 2,500만 원 이하이면서, 내년 최저임금이 15% 오르면 임금인상이 필요한 민주노총 조합원 중 2019년에 ‘복리후생수당 7%(월 126,688원) 초과분’과 ‘정기상여금 25%(월 452,459원) 초과분’ 가운데 하나라도 최저임금에 포함돼 불이익을 당하는 비율은 26%~30%로 나타났다.

특히 제조업에서 일하는 조합원은 해당 비율이 70% 이상이었다. 제조업 사업주들은 기본급 인상 대신 수당 신설 방식을 택하고, 낮은 기본급 탓에 떡값 등의 이름으로 최소 연 2회 이상의 정기상여금을 지급해왔다. 제조업 노동자들은 적은 금액이라도 정기상여금과 각종 수당을 받고 있으므로 피해가 더 심각하다.

손해 임금은 어느 정도인가

손해 보는 임금이 어느 정도인가에 관한 정부 발표 자료는 없다. 정기상여금과 복리후생수당이 모두 포함되는 2024년까지 장기영향을 파악하기 위한 근거 자료 등은 아직 확보하기 어렵다. 민주노총은 최저임금 산업범위 확대가 저임금 노동자에게 상당한 손해를 끼칠 수 있음을 입증하기 위해 앞서 언급한 조합원 실태조사와 온라인 사례 취합을 직접 벌였다.



민주노총은 조합원 실태조사를 근거로 내년 최저임금 인상률이 15%라고 가정할 때, 2019년 한 해 동안 불이익을 받는 노동자는 1인당 평균 시급 440원에서 540원가량 손해를 입을 것으로 분석했다.

2019년 최저임금을 시급 8,660원으로 결정하더라도, 실제 최저임금은 시급 8,220원 ~ 8,120원으로 줄어든다는 뜻이다. 민주노총이 ‘최저임금삭감법 폐기’ 서명운동 과정에서 온라인상에서 모은 사례를 분석한 결과, 최저임금법 개악으로 2019년부터 2024년까지 앞으로 6년간 2,500만 원 이하 노동자들이 입게 될 1인당 평균 피해액은 약 1천 1백만 원으로 보인다.

무엇보다 제조업 노동자가 받는 영향은 더욱 치명적인 것으로 나타났다. 내년 최저임금이 15% 올랐을 때 직접 불이익을 당하는 제조업 조합원들은 1인당 평균 시급 950원 ~ 980원가량 덜 오르는 것으로 드러났다. 2018년보다 최저임금이 15% 오르더라도 시급 8,660원이 아니라, 7,710원 ~ 7,680원으로 오를 전망이다. 제조업 저임금 노동자들이 정기상여금을 받는 경우가 다른 업종보다 상대적으로 많기 때문이다.

김성희 교수(고려대 노동문제연구소)가 「고용형태별 근로실태조사」의 원자료를 분석한 결과(최저임금 산입범위 확대의 영향 평가, 2018.6.), 최저임금 산입범위 확대 영향을 올해 최저임금에 대입해 계산했을 때 명목상 16.4% 인상이지만, 실제 8.7 ~

13.7%로 인상 효과가 줄어든다고 한다. 점심값만 포함해도 올해 최저임금은 7,530원이 아니라 7,354원으로 떨어진다.

한국 최저임금 여전히 낮은 수준 ...

초기업 단위 교섭으로 협약임금 적용률 높여야

문재인 대통령 공약대로 2020년에 최저임금 1만 원으로 오르더라도, 한국 5인 이상 사업장 상용직 통상임금 평균값의 절반에 훨씬 미치지 못하는 40%에 불과하다. 생계비를 기준으로 보면 2017년 기준 1인 가구 생계비는 월 190만 원인데, 최저임금은 월 135만 원에 불과하다. 2~3인의 가구 생계비는 고사하고, 한 명이 먹고 사는 데도 턱없이 부족하다. 최저임금법 산입범위 확대 개악으로 최저임금 인상 효과가 상당히 무력화할 것이라는 현실을 고려하면, 현재 한국 최저임금이 과도하다는 자본, 언론, 정치권의 주장은 아무런 객관 근거가 없다.

최저임금 인상이 모든 문제를 다 해결할 수 없지만, 현재 저임금·임금 격차 해소를 위한 유력한 정책수단임은 확실하다. 법정 최저임금에 과도하게 기대지 말고, 산별교섭 등 초기업 단위 교섭을 제도화·활성화해 산별협약 임금 적용률을 높이는 정책을 병행해야 한다.

이창근 _ 민주노총 정책연구위원

최저임금삭감법

최저임금에 월 정기상여금과 식대·교통비 등 복리수당을 포함한다.
사용자 마음대로 취업규칙 바꿔도 된다.
상여금을 월 단위로 바꿀 경우, 노동자를 의견은 듣기만 하면 된다.

ID : 일하는 사람

이제 최저임금 10년은 동결이라고 봐야한다.
살맛나겠냐?
노동자들을 원숭이로 보는구나. 어이가 없네.
국회의원 당선들부터 적용 시켜라.
국회의원들도 우리처럼 157만원으로 살아보실래요?
생각만 해도 무서울거야.
사람이 먼저라더니 그 사람이 나는 아닌가보네.

NO!

최저임금삭감법 안/됨/니/다

더불어민주당이 자유한국당과 손잡고 최저임금삭감법을 통과시켰습니다.
노동자들은 반대했고, 경영계는 환영했습니다.

국회의원들은 연봉 2,500만 원 이하 노동자에게는 피해가 없습니다.
거짓말입니다. 노동부 발표로만 최소 2만 6천명의 임금이 삭감됩니다.
2024년이면 모든 월 상여금과 복리후생비가 최저임금에 포함돼, 피해규모는 점점 늘어납니다.

근로기준법에도 구멍 뚫었습니다.
노동조합·노동자 동의 없이도 상여금 쪼개 최저임금에 넣어도 된답니다.
사용자 마음대로 취업규칙 바꿔 내 월급을 깎아도 가만히 있으라는 말입니다.
근로기준법 제94조1항(노동자 동의 없이도 취업규칙을 바꿀 수 있는 변경하지 포함)에 정면으로 위배되는 조항입니다.

최저임금은 알바를 포함한 500만 노동자의 임금입니다.
왜 노동자 월급 갖고 장난치나요?
노동존중사회, 소득주도성장은 폐기됐나요?
최저임금 삭감한 집권여당과 청와대,
일하는 사람들의 물음에 답해야 합니다.

최저임금 삭감법 폐기!
100만 서명 함께해요
save10000.kr
서명은 6월 30일
청와대에 전달합니다

민주노총

그림으로 보는 최저임금삭감법

최저임금 제도 개편 이후 내년 월급명세서 변화

청소 노동자 ㄱ씨	사무보조 노동자 나씨	주유소 노동자 다씨
기본급 157만	기본급 138만	기본급 157만
식비 13만	식비 12만	식비 10만
교통비 7만	교통비 3만	교통비 3만 5000
	상여금 40만 2500	
	직무수당 20만	
월급 177만	월급 213만 2500	월급 170만 5000
연소득 2124만	연소득 2559만	연소득 2046만
200만9940 기대월급	242만9580 기대월급	194만4940 기대월급
193만9940 예상월급	238만9580 예상월급	193만9940 예상월급

인상폭 월 7만원 하락 영향

인상폭 월 4만원 하락 영향

인상폭 월 5000원 하락 영향

*기대월급 기존 최저임금법 유지 시 기대할 수 있는 임금

*예상월급 최저임금 삭감법 시행 시 예상할 수 있는 임금

*자료 : 한가배

최저임금 개정 초안단 설명

@zziziree

**바로
자금이
노동조합
할 때!**

정부와 회사가 내 월급 갖고 장난치나요?
노동조합으로 모읍시다.
최저임금조차 못 받고 있나요?
함께 해결해야 합니다.

노동조합으로 각종 부당함에 함께 대응할 수 있고
나와 동료의 요구를 모아 회사와 협상할 수 있습니다.
노동조합이 요구하면 사용자는 언제나 협상에 응해야 합니다.
노동조합은 헌법이 보장한 권리입니다.

**최저임금 무료상담 및 가입문의
금속노조 (02) 2670-9509, 9500**

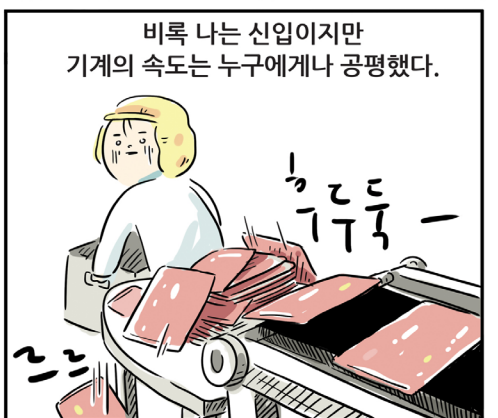
**줬다 뺏는 '최저임금삭감법'
금속노조 가입으로
법보다 상위의 권리를!**

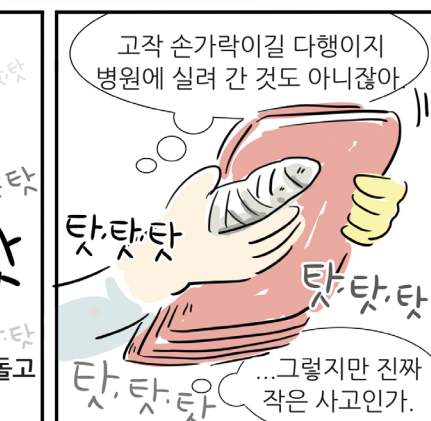
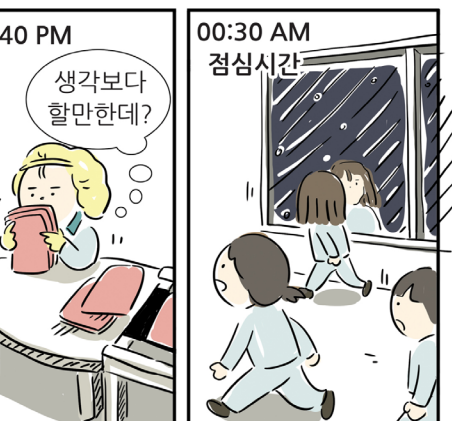
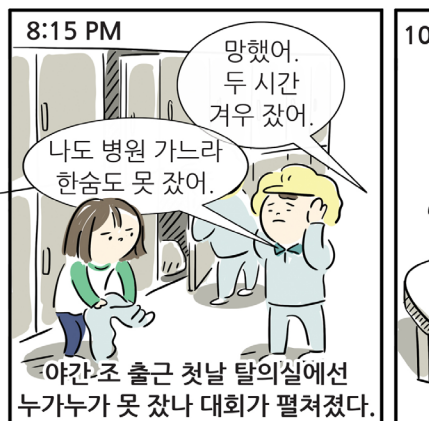
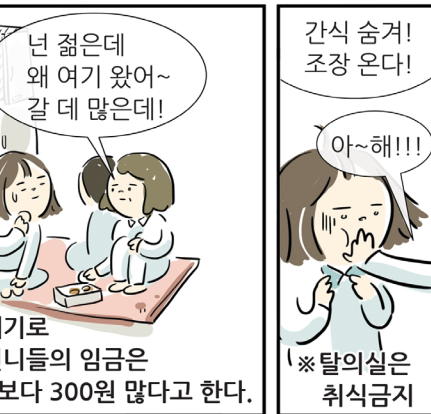
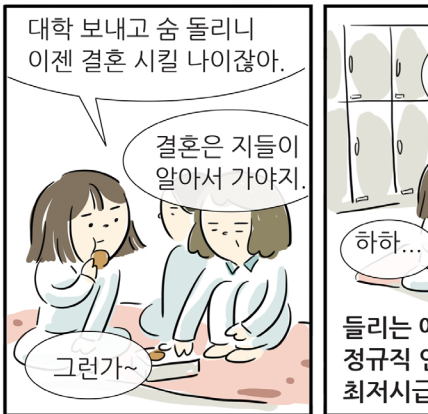
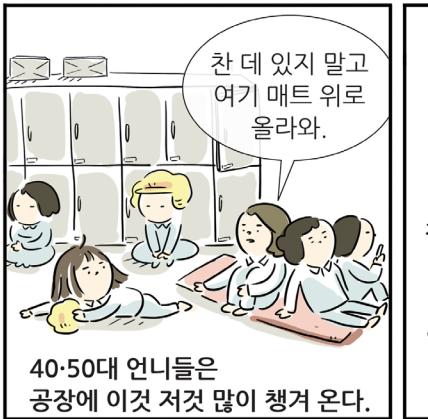
편집자의 말

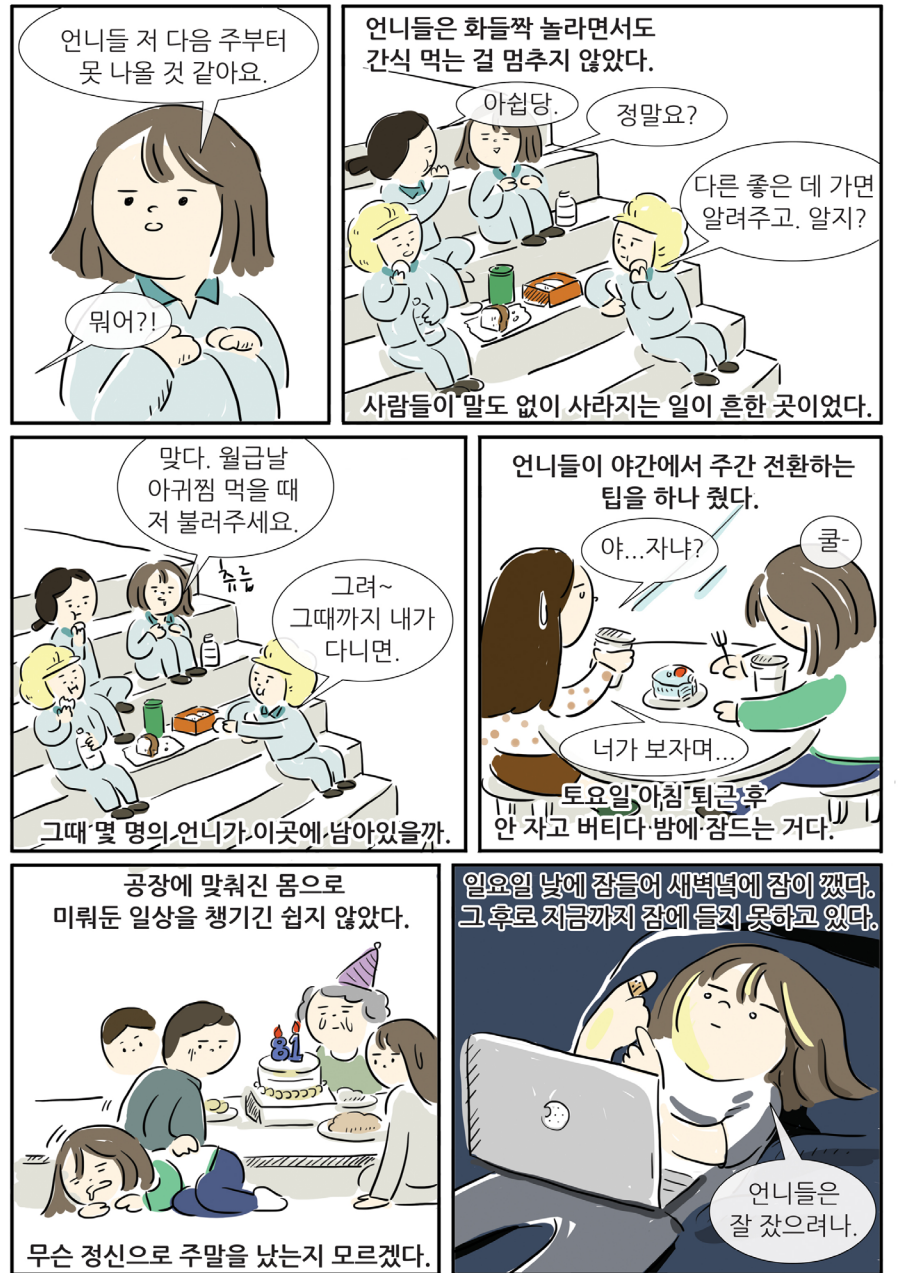
〈한겨레〉가 창간 30돌을 맞아 노동문제 특별 기획을 마련했습니다. 4차 산업혁명 등 거창한 혁신의 시대에 노동자는 어떤 얼굴을 하고 있을까? ‘열심히 일해도 사는 게 팍팍하다는 노동자들은 어쩌면 더 작아진 것은 아닐까’하는 질문에서 이번 기획을 시작했다고 합니다.

그리고 그 첫 번째 기획기사는 고한솔 기자의 ‘제조업 현장 위장 취업기’입니다. 고 기자가 인천의 한 제조업 공장에서 파견 노동자로 일하며 겪은 일을 이재임 작가가 그림으로 다시 엮었습니다. 〈한겨레〉와 기자, 작가의 동의를 얻어 〈바지락〉에 실습니다.

“상여 100%, 주야 맞교대, 마스크팩 포장.
파견업체 전화 2시간 만에 딱딱 취업.
컨베이어벨트가 토해낸 제품들은
산더미가 돼 작업대 밖으로 밀려났다.
컨베이어 점검 중 끼어버린 손가락.
‘악’ 비명은 기계음에 파묻혔다.
순식간이었다.
‘놀라울 만큼 아무도 신경 쓰지 않는다’
섭섭하지 않으려고 노력했다.
기계는 계속 돌고 사람들은 거기에 맞춰 일해야 하니까”







[이주노동자 칼럼] 위법 관행 합법화한 최저임금법 개악

국회 환경노동위원회에서 최저임금법 개정 방향을 논의할 때, 유난히 자주 언급한 단어는 ‘외국인 노동자’이다.

이주노동자를 고용한 사업주들은 2018년 최저임금이 오르면서 힘들어졌다고 주장해왔다. 그 이유가 월급에 숙식비까지 쥐여하기 때문이라고 했다. 사업주들은 숙식비를 최저임금에 포함해야 한다고 주장했다. 당연히 반대 의견이 쏟아져 나왔다. “내국인 노동자를 고용해도 식비는 든다, 숙소를 제공하지 않지만, 교통편을 제공하는 경우가 많다. 형편없는 이주노동자 기숙사 환경을 고려할 때 기숙사 제공보다 출퇴근 교통편 제공 비용이 더 든다.”

사업주들은 냉큼 “교통비까지 최저임금에 넣으면 되잖아요”라고 떠들었다. 그런데, 국회가 정말 그렇게 만들어버렸다. 숙식비 부담에 대한 사업주들 주장의 진실을 국회의원들이 정말 몰랐을까? 이미 숙식비를 포함해 최저임금을 계산하는 위법 관행을 별다른 제재 없이 이주노동자, 특히 농업 이주노동자를 고용하는 사업주들이 자행해 왔다는 사실을 말이다.

농업 이주노동자들은 한 달 평균 280시간을 일해도 226시간에 최저시급을 곱한 금액을 월급으로 받아왔다. 노동자가 나머지 54시간에 대한 임금을 요구하면 농장주들은 하나같이 기숙사비와 식비로 제한된 것이라고 변명했다.

이주노동자들이 “노동자의 복리후생을 위해 제공하는 식사나 숙소 비용은 최저임금에 포함하면 안 된다. 농장주들이 사실상 최저임금법을 위반하고 있다”라고 질문했다. 노동부 근로감독관들은 모르쇠로 일관했다. 과도한 숙식비 공제를 끈질기게 문제 삼았더니 노동부는 통상임금의 20%까지 숙식비로 받을 수 있다는 지침을 내놓았다. 이 지침

에 숙식비 공제로 최저임금 미만의 월급을 지급하는 행위는 최저임금법 위반이라는 얘기가 없었다.

사실 숙식비 공제는 핑계다. 농업 이주노동자를 고용하는 사업주가 최저임금 인상분을 무력화하려고 노동자에게 숙식비를 부과했을 뿐이다. 이주노동자 고용주들의 최저임금법 위반 관행이 농업을 넘어 점차 다른 업종으로 퍼져 나갈 수 있다는 우려가 든다. 최근 실제로 상담 등을 통해 만난 제조업 이주노동자는 대부분 “이제까지 따로 요구하지 않던 기숙사비나 식비를 월급에서 공제하기 시작했다”라고 증언했다. 2년 전 고용허가제로 들어와 경기도 수원市的 한 제조업체에서 일하는 27세 태국 여성 노동자 A 씨의 노동조건과 월급을 살펴보자. 아침 8시부터 저녁 8시 30분까지 일하고, 휴게 시간은 식사 시간 포함 90분이다. 작년까지 토요일에 일했지만, 올해부터 주5일 근무를 하고 있다. 연장 가산수당을 포함해 A 씨가 받아야 하는 월 최저임금은 약 227만 원이다. 그러나 A 씨가 실제로 받는 월급은 200만 원이다. 작년 까지 받지 않던 숙식비 27만 원을 공제하기 시작했기 때문이다. 낡은 기숙사의 좁은 방에 세 명이 함께 사는데 일 인당 15만 원씩 공제하고, 회사에서 먹는 점심과 저녁 식사를 끼니당 2천 원씩 쳐서 공제하고 있다고 한다. 설과 추석 때 받던 상여금 10만 원은 올해부터 없어졌다. 이처럼 이주노동자들은 이미 상여금을 뺏겼고, 숙식비는 100% 빼이고 있다. 개악 최저임금법은 내년 1월 1일부터 시행한다. 현행법에 따르면 법 위반이지만 고용주들은 처벌받지 않는다. 고용주들이 저지르는 편법·불법행위를 정부와 국회가 합법으로 만들어준 셈이다. 이주노동자들에게 가한 위법 관행을 허용해준 이번 최저임금삭감법은 반드시 폐기해야 한다.

김사강 _ <이주와 인권연구소>

근로기준법 개정으로 달라진 ‘연차유급휴가’

[알면 당하지 않는 노동법 06] 1년 미만 신입사원도 연차유급휴가 사용 가능

문 1 연차휴가를 쓰려면 본인이나 가족이 아프거나 경조사와 같은 사유가 있어야 한데 맞나요?

답 1 아닙니다. 노동자는 연차휴가를 원하는 날짜에 ‘자유롭게’ 사용할 권리가 있습니다(근로기준법 60조 5항). 연차휴가를 사용할 때 그럴듯한 명분이 있어야 하는 것이 아닙니다.

다만, 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주면 사업 운영에 ‘막대한’ 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있을 뿐입니다. 연차휴가를 사용하면 사업 운영에 ‘막대한’ 지장이 생기는지 사용자가 입증해야 합니다. ▲노동자의 업무 내용 ▲대행자 배치 가능성 ▲같은 시기 연차휴가 청구자의 수 등을 고려합니다.

서울행정법원은 “근로자의 연차휴가는 통상 예견하는 것이고, 평상시에도 늘 행하는 휴가이다. 통상 근로자의 결원을 예상해 그 범위 내에서 대체 근로자를 충분히 확보해야 할 것”이라고 판결했습니다. 사용자는 연차휴가를 보장하기 위해 충분한 노력을 해야 한다는 판결입니다.

문 2 일한 지 아직 1년이 되지 않았는데 유급휴가가 있나요?

문 2 있습니다. 일한 기간이 1년 미만이어도 1개월 개근했다면 다음 달에 1일의 유급휴가가 생깁니다(근로기준법 60조 2항). 당연히 자유롭게 쓸 수 있습니다. 최초 1년간 전부 개근했다면 모두 11개의 유급휴가가 생깁니다. 11개의 휴가는 발생한 각각의 월로부터 1년 이내에 사용할 수 있습니다. 휴가를 사용하지 않으면 미사용수당을 받을 수 있습니다. 임금채권이므로 소멸시효는 3년입니다.

문 3 다섯 명 사업장에서 2017년 7월 1일부터 일하고 있습니다. 최초 1년간 월마다 개근해서 생긴 유급휴가는 모두 여섯 개 사용했습니다. 개인 사정으로 2018년 12월 31까지 일하고 퇴사할 계획입니다. 연차휴가 미사용수당은 최대 며칠 분 받을 수 있는지 궁금합니다.

답 3 받을 수 있는 연차휴가미사용수당은 20일분(11-6+15=20)입니다. 사용자는 최초 1년간 개근한 월마다 1일의 유급휴가를 줘야 하고, 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 만 1년 시점에 15일의 유급휴가를 ‘추가’로 줘야 합니다. 즉, 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 유급휴가가 생깁니다. 이 근거는 2018년 5월 29일부터 시행하는 개정 근로기준법에 따른 것입니다. 2017년 5월 30일 입사자부터 적용합니다.

만약 2017년 5월 1일에 입사했다면, 위 사례에서 받을 수 있는 연차휴가 미사용수당은 9일분(15-6=9)입니다. 2017년 5월 29일 이전 입사자에게 과거 근로기준법을 적용하기 때문입니다. 과거 근로기준법에 따르면 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 만 1년 시점에 15일의 유급휴가가 발생한다는 점은 현행과 같지만, 최초 1년간 개근한 월마다 발생한 유급휴가가 이 15일에 포함되고, 사용한 휴가만큼 15일에서 뺍니다.

다만, 상시 네 명 이하 사업장의 경우 근로기준법 60조의 연차유급휴가 규정을 적용하지 않기 때문에, 별도 약정이 없다면 연차유급휴가가 생기지 않을 수 있습니다.

문 4 2018년 6월 1일부터 1년간 육아휴직을 사용하려 합니다. 복직 후에 사용할 수 있는 연차휴가가 있는지 궁금합니다.

답 4 육아휴직 전과 같은 일수의 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 2018년 5월 29일부터 시행하는 개정 근로기준법은 연차유급휴가를 켜 할 때 육아휴직 기간은 출근으로 간주합니다.

과거 근로기준법은 업무상 재해, 출산 전후 휴가와 유산·사산휴가 기간만 출근으로 간주했습니다. 육아휴직을 1년간 사용한 경우 복직 후 사용할 수 있는 연차휴가가 없었습니다. 개정 근로기준법은 육아휴직을 보장하기 위해 이 기간을 추가로 보장합니다.

이 개정 규정은 개정 근로기준법 시행일인 2018년 5월 29일 이후 육아휴직을 신청하는 노동자에게 적용합니다. 노동부는 육아휴직 개시일이 2018년 5월 29일 이후면 개정 규정을 적용한다고 해석하고 있습니다.

문 5 1년 계약직 노동자입니다. 연차휴가미사용수당을 받을 수 있나요?

답 5 네. 계약직이라도 근로기준법을 적용받습니다. 2017년 5월 30일 이후 입사자라면 최대 26일분(11+15=26)의 유급휴가 미사용수당을 받을 수 있습니다.

문 6 연차휴가미사용수당은 기본 시급으로 계산하면 되나요?

답 6 통상임금에 따라 계산해야 합니다. 급여명세서상 시급이나 일당밖에 없다면 이를 연차휴가 일수에 맞게 곱해 계산하면 되니 간단합니다. 하지만 근속수당, 직책수당 등 수당이 있다면 통상임금의 요건(소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성)에 맞는지 따져봐야 합니다. 이들 수당이 통상임금에 들어가면 시급이나 일급에 합산해서 계산해야 합니다.

문 7 회사가 징검다리 휴일 사이 근로일에 연차를 쓰라고 합니다. 이를 따라야 하나요?

답 7 연차휴가는 노동자가 자유롭게 사용할 수 있으며, 사용자가 강제할 수 없습니다.

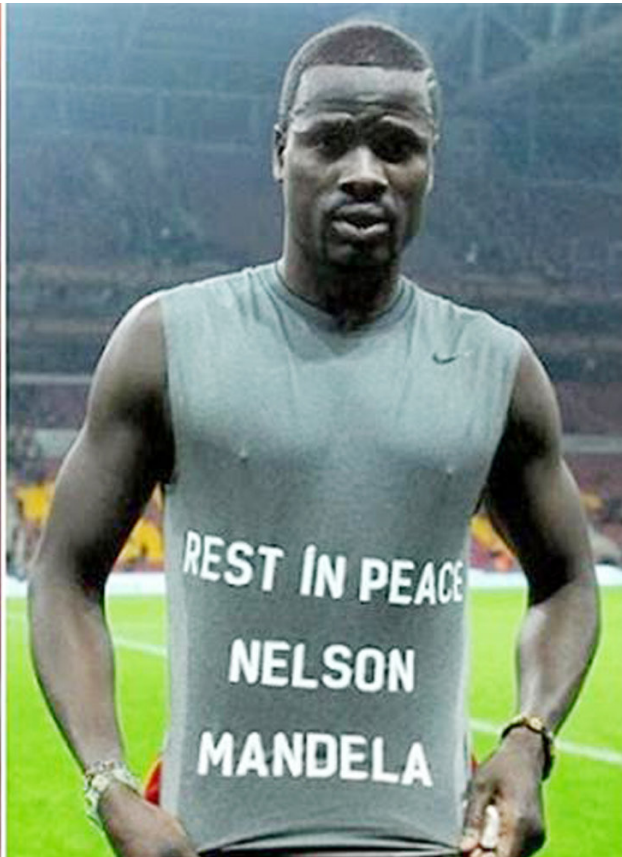
다만, 사용자는 근로자대표와 서면으로 합의해 특정일을 휴무일로 하고, 연차 유급휴가로 대신할 수 있습니다. 근로자대표는 사업장 노동자의 과반수가 가입한 노동조합이나, 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 사람입니다. 과반수 노동조합이 없는 경우의 근로자대표는 민주적이고 투명한 절차에 따라 선출해야 합니다.

하지만 노동조합이 없는 대다수 사업장 노동자의 경우, 사용자가 연차 사용을 강요하면 이를 따를 수밖에 없는 것이 현실입니다. 결국, 억울하고 답답한 문제는 노동조합으로 뭉쳐 집단으로 해결할 수밖에 없습니다.

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

‘고맙습니다 마디바. 편히 잠드세요’

[문화와 노동 3] 넬슨 만델라, 축구로 저항의 힘 길러



만델라 사망 다음날, 코트디부아르 출신의 세계적 공격수 디디에 드로그바(좌)와 에마뉘엘 에보우에(우) 선수가 경기 종료 후 넬슨 만델라에 대한 추모의 뜻에서 안에 입고 있던 티셔츠를 드러냈다. 드로그바와 에보우에의 티셔츠에는 각각 ‘고맙습니다 마디바(만델라의 존칭)’와 ‘편안히 잠드세요, 넬슨 만델라’라고 적혀 있었다.

넬슨 만델라는 28년 가까운 수감 생활을 마치고 1990년 2월 석방된 남아프리카공화국의 가혹한 인권 상황을 종식한 인물이다. 그리고 그 오랜 저항과 정치의 과정에서 스포츠를 슬기롭게 활용했다.

처음에는 비폭력 인권투쟁에 앞장서다 1960년 3월 흑인 69명이 사살된 샤프빌 학살 사건을 계기로 보다 적극적인 저항운동에 나선 만델라는 1964년 6월 국가 전복 기도 혐의로 종신형을 선고받고 무려 28년 가까이 감옥살이를 했다.

그런데 그 감옥이 또 하나의 전쟁터였다. 만델라가 기나긴 수감 생활의 절반 이상을 갇혀 지냈던 곳은 로벤섬 수용소다. 수감번호 ‘46664’의 만델라는 20세기의 악령이 집약된 로벤섬에서도 상징적인 인물이었다. 만델라는 수동적으로 감옥에 갇힌 죄수가 아니라 그 비좁은 공간을 전 세계를 향한 인권과 평화 투쟁의 참호로 삼았다.

만델라와 그의 동료 죄수들은 고된 노동과 가혹한 폭력이 일상화된 지옥 같은 로벤섬에서도 인간의 인간성, 고결한 우애, 포기할 수 없는 희망을 서로 나눠 갖기 위해 축구를 하기로 결심한다. 간수들 몰래 셔츠를 뭉쳐 공을 만들어 발로 차기 시작했다.

비좁은 감방에 갇혀 있던 수감자들이 공을

차려 바깥으로 나왔다. 간수들의 제지를 이겨내고, 마침내 교도소 안에서 축구를 할 수 있는 권리를 쟁취한다. 남아프리카공화국의 인종 차별에 반대하는 국제 인권 단체와 적십자사 등이 바깥에서 열렬히 ‘서포팅’을 해 마침내 당국은 축구를 허락한다.

이렇게 1966년 세계 축구사에 유례를 찾아볼 수 없는, 독특한 리그와 협회가 세워진다. 마카나 축구협회와 그들이 운영하는 마카나 축구리그다. 마카나는 로벤섬에 갇혀 있던 흑인 영웅의 이름이다. 1,400여 명의 수감자들이 세 개의 리그에 편성됐고 그 안에 선수, 심판, 감독이 나왔다. 세 개 리그 안에 여러 팀이 있어 매주 경기를 치렀으며 1991년 로벤섬 감옥이 폐쇄될 때까지 이 유일무이한 축구리그는 계속됐다. 만델라는 이 지옥의 섬에서 벌어지는 축구리그에 깊은 애정과 지지를 보냈다.

로벤섬의 축구리그에서 미래의 남아공 지도자들이 배출됐다. 남아공 12대 대통령을 지낸 제이콥 주마는 로벤섬 축구리그 레인저스 FC 주장이었고, 도쿄 섹스웰레 전 국토부 장관 겸 2010 남아공 월드컵 조직위원은 남아공 인권투쟁 역사의 분기점이 되는 소웨토 항쟁 세대의 상징적 인물로 로벤섬 리그에서

미드필더로 활약했다. 디강 모세네케 헌법재판소 부소장, 세디 아이잭스 남아공 국제의료정학협회 부회장, 마커스 솔로몬 국제 아동자원센터장 등이 이 로벤섬 리그의 선수나 심판으로 활약했던 인물이다.

수감자들에게 축구는 각별했다. 수형 생활을 견디는데 필요한 체력 단련의 장이었으며 갇힌 자들끼리 다투고 싸우고 반목할 수밖에 없는 열악한 감정 상태를 공을 향해 발산할 수 있었다. 서로 견해가 달라서 으르렁대던 정치 집단들도 경기가 있을 때만은 하나로 뭉쳤다. 그 힘들이 쌓이고 다져져 결국 20세기 괴물인 아파르트헤이트(인종 차별 정책)를 물리치는 육체적, 정신적 원동력이 됐다.

축구가 그에게 저항의 힘을 길러줬다면 럭비는 그에게 진정한 화해의 길을 터줬다. 영국의 식민지를 겪은 탓에 남아공을 대표하는 종목이 럭비다. 그러나 만델라 이전까지는 백인의 전유물이었다. 흑인들은 럭비를 하는 것도 금지였고 응원하는 것도 금지였다.

대통령이 된 만델라는 럭비를 통해 흑백의 진정한 화해를 모색했다. 지옥 같은 섬에서 축구공 하나가 얼마나 놀라운 마법을 부렸는지 경험한 만델라였다. 그는 1995년 럭비 월드컵을 앞두고 흑백이 하나 되는 팀을 구상했다. 간신히 꾸려진 대표팀을 접견하며 만델라는 모든 선수의 이름을 불러주고 손을 잡아줬고, 등을 두드려줬다. 그 대회에서 남아공 대표팀은 세계 최강 뉴질랜드를 물리치고 우승했다.

만델라는 2004년 “인종 차별 완화를 위해 월드컵 유치가 필요하다”라고 역설하며 아프리카 최초의 월드컵 유치를 위해 노력했다. 그는 “내가 로빈섬에 있을 때 월드컵으로 가는 유일한 통로는 라디오뿐이었다. 축구는 죄수들에게 유일한 기쁨이었다”라고 회고하며 월드컵 유치에 진력을 기울였다. 마침내 유치가 성사되자 “내가 연락하기 전에 나에게 연락하지 말라”는 말을 남기고 공식 외부 활동을 중단했다. 그리고 2010년 7월 12일, 그가 스페인 대 네덜란드의 월드컵 결승전과 이어진 폐막식에 참가했던 것이 세계인이 만델라의 생전 모습을 볼 수 있는 마지막 순간이었다.

2013년 12월 5일 만델라의 사망 이후, 세계

의 축구인들이 추모의 마음을 표현했다. 펠레를 비롯해 데이비드 베컴, 크리스티아누 호날두, 사비 알론소, 리오 퍼디낸드 등이 만델라를 추모했다. 유럽축구연맹(UEFA)은 챔피언스리그 경기에 앞서 추모 행사를 치렀으며 잉글랜드를 포함한 세계 각국의 경기장에서도 애도 행사가 벌어졌다.

그런데 만델라 사망 다음 날, 코트디부아르 출신의 세계적 공격수 디디에 드로그바와 에마누엘 에보우에 선수가 ‘만델라 추모’로 징계위기에 놓이게 됐다. 두 선수 모두 터키의 명문 클럽 갈라타사라이에서 뛰고 있었는데, 그들이 경기 종료 후 넬슨 만델라에 대한 추모의 뜻에서 안에 입고 있던 티셔츠를 드러냈다. 드로그바 티셔츠에 ‘고맙습니다 마디바 (만델라의 존칭)’라고 쓰여 있었고, 에보

우에의 티셔츠에는 ‘편안히 잠드세요, 넬슨 만델라’라고 적혀 있었다. 터키 체육부 장관과 축구협회는 두 선수를 징계하겠다고 밝혔다. 두 선수의 만델라 추모 행위는 당시 극단적인 보수 정치로 전환되던 터키 사회 상황에 상당한 영향을 미칠 수 있기 때문이었다.

드로그바의 고국인 코트디부아르는 유럽인들이 서아프리카를 침략하는 교두보로 삼았던 나라다. 악명 높은 ‘상아 무역’의 거점이기도 하다. 19세기의 야만과 20세기의 억압을 치러야 했고 그 바람에 오랫동안 내전을 겪었다. 드로그바는 대표팀 홈경기를 위해 고국을 방문할 때마다 “제발 경기가 열리는 기간만이라도 총을 내려놓자”라고 호소했다. 실제로 휴전이 된 적도 있었다. 만델라

정신을 축구를 통해 실천했던 선수라고 해도 과언이 아니다.

결국, 세계 축구계의 비판에 못 이겨 터키축구협회는 징계를 철회했다. 드로그바가 만델라를 추모하는 문구가 적힌 티셔츠를 공개했던 행동은 평생 인권과 평화를 애기한 만델라 정신이 축구장에서 되살아난 행동이었다. 그리고 축구장이 어떤 기준으로 봐도 마땅히 기억하고 지켜야 할 가치를 존중 할 수 있는 장소가 될 수 있다는 사실을 전 세계인들에게 확인시켰다. 안타깝게 한국팀은 러시아 월드컵에서 16강에 오르지 못했지만, 월드컵이 진행되는 동안만이라도 인권의 보편 가치를 잠깐이나마 생각해보면 좋지 않을까 그런 상상을 해본다.

정윤수 _ 문화평론가 / 성공회대학교 문화대학원 교수

직업병은 사라지지 않는다. 다만 옮겨 다닐 뿐

[노동자 건강권] 사업주 최소 의무 지키고, 정부 감시자 역할 충실히

혈소판 감소증으로 빈혈 증세를 보인 노동자를 만났다. 이 노동자가 이 증세를 겪은 지 꽤 오래됐다. 정년퇴직이 얼마 남지 않은 노동자가 처음 찾아간 병원에서 정확한 병명을 확인할 수 없어 대학병원으로 갔다.

이 노동자는 30년 넘게 제조업 공장에서 일했다. 처음에 용접하다 부서를 옮겨 도장, 표면처리, 세척 등의 업무를 했다. 그 후 가공 업무를 했다. 도장과 세척 작업을 할 때 사용한 물질이나 작업 내용은 기억하지 못했다. 꽤 오랫동안 국소 배기장치 없이 일했다. 큰 드럼통에 세척제를 넣고 보호구 없이 세척을 했다. 현재 쓰는 물질을 과거에 썼다는 보장이 없고, 과거에 쓴 물질이 더 유해했을 거라는 추측만 가능할 뿐이었다. 이 노동자는 대학병원에서 병명을 확인하고 산재신청을 할 생각이다. 아픈 몸을 이끌고 MSDS(물질안전보건자료)와 과거 기록 등을 찾으려 노력하고 있다.

법 제도는 나아졌지만 현실은?

유해물질에 오래 노출당한 노동자들에게 퇴직 전후에 유해물질로 인한 건강상 문제가 드러나는 경우가 많다. 직업병의 특징이다. 30년 전 일어나 국내 최대 직업병으로 기록된 원진레이온 노동자 사건 시절에 비하면 노동 안전 관련 법 제도는 과거보다 좋아졌다.

사업주는 노동자에게 어떤 물질을 사용하는지 알려줘야 할 의무가 있고, 이를 게시하고 비치해야 한다. 특정 물질을 사용할 때 국소 배기장치를 설치하고 보호구를 의무로 지급해야 한다. 작업환경을 주기적으로 측정해 노동부에 보고해야 하며, 특수 건강 검진을 해 현장에서 사용하는 물질로 질병이 발생하는지 감시하고 있다. 정기로 안전보건교육을 하고 있다.

그런데 노동자의 현실은 달라진 법제도 만큼 나아졌을까? 안타

깝게도 그렇지 않은 사업장이 여전히 많다. 특히 비정규직 노동자들은 상대적으로 더 열악한 환경에 놓여있다. 비정규직 노동자들은 작업환경측정이 뭔지, 특수 검진이 뭔지 모른 채 일하고 있다. 사용하는 물질에 관한 정보는 제대로 듣지 못한 채 일하고 있다.

입사한 지 한 달 된 23세 노동자가 도금 작업을 하다 사이안화수소 중독으로 사망했다. 파견 노동자들이 메탄올 중독으로 뇌손상과 실명을 당해 지금까지 고통받는 사례가 있다. 녹산공단에서 일하다 납중독에 걸린 노동자는 지금도 인지 장애 등으로 고통받고 있다. 수은을 취급한 공장을 해체하다 수은 중독에 걸린 노동자와 비파괴 검사를 하다 방사선에 노출된 노동자들은 여전히 아프다. 먼 과거의 일이 아니라 최근 발생한 사건들이다.

일터가 달라져야 직업병이 사라진다

일하다 얻은 직업병의 고통은 진행형이다. 직업병은 이 공장에서 저 공장으로, 이 공단에서 저 공단으로 옮겨 다니며 퍼지고 있다. 한국이 잘사는 나라가 됐지만, 작업환경과 노동 안전에 관한 인식은 아직 형편없다.

일터가 변하지 않으면, 직업병은 사라지지 않는다. 기업이 ▲작업환경 측정 ▲특수검진 실시 ▲국소 배기장치 설치 ▲안전보건 교육 ▲사용물질 교육과 MSDS 게시 비치 등 최소한 사업주의 의무를 제대로 이행해야 한다. 정부가 현장 지도 감독과 사업주 처벌 등 감시자 역할을 충실히 하면 일하다 병드는 노동자의 수는 줄어들 것이다. 한국 사회는 30년 전 원진레이온 사건 때보다 앞으로 나아가야 한다. 직업병 왕국 한국이라는 오명, 이제는 제발 벗자.

마창거제산재추방운동연합



가까운 금속노조
지역지부 문을
두드려 보세요

서울, 부산 등 전국 14개 지역지부를 두고 있으며
고용형태, 사업장 규모, 성별, 직종(사무일반직 포함),
국적, 나이와 상관없이 공단에서 일하고 있는 노동자라면
누구나 금속노조에 가입할 수 있습니다.

대구, 인천에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 07] 대동금속지회, 대우강건 개별조합원

금속노조 대구지부 대동금속지회

대구 대동금속 노동자들이 올해 2월 1일 금속노조의 새 식구가 됐다. 대동금속은 대구 논공 공단에 있는 주물공장으로 120여 명이 자동차 엔진과 농기계 부품 등을 만들고 있다. 대동금속 노동자들은 연차강제사용, 상여금 삭감, 징계 남발 등 사측의 극심한 현장 탄압에 고통받았고, 무기력한 한국노총 기업노조에 계속 실망했다. 대동금속 공장이 있는 논공 공단에 금속노조 대구지부 사업장들이 모여 있다. 조합원들 눈에 금속노조는 활기찼고, 달라 보였다. “금속노조에 가입하자”라는 목소리가 나왔다. 조직형태 변경을 위해 조합원 총회를 열었고, 80%가 넘는 압도적 찬성으로 금속노조에 가입했다.

금속노조로 조직형태를 전환하는 과정에 회사는 김기도 대동금속지회장을 부당해고했다. 대동금속지회 조합원들은 “부당해고 철회”를 외치며 매일 아침 출근투쟁을 벌였다. 금속노조 대구지부 조합원들은 출근투쟁을



시작할 때부터 계속 함께했다. 대동금속에 노동부 특별근로감독과 압수수색이 벌어졌고, 김기도 지회장은 6월 15일 원직 복직했다. 대동금속지회 조합원들은 금속노조 가입 후 ‘노동조합이 이런 것이구나’를 느끼고 있다. 유명무실한 노사협의회, 산업안전보건위원회가 금속노조 가입 후 정상 가동됐다. 체불임금과 비정규직 차별시정 해결의 실마리가 보인다. 무엇보다 좋은 점은 회사에 어깨 펴고 다닐 수 있다는 사실이다. 예전에 회사 관리자들이 큰소리치면 겁먹고 시키는 대로 움직였다. 지금은 부당한 일이 있으면 바로 문제

를 제기하고, 노동조합 활동은 사측 눈치를 보지 않고 할 수 있게 됐다.

대동금속 사측은 여전히 노조를 상대로 성실하게 대화와 교섭에 임하지 않는다. 이에 맞서 대동금속지회는 ‘현장 민주화 투쟁’을 전개하고 있다. 사측이 후퇴시킨 노동자 권리를 바로 세우고, 개악한 단체협약을 되돌려 노동자 목소리를 높이는 활동에 집중할 계획이다. 노동조합 만들려다 사측에 탄압만 받지 않을까 걱정하는 이들에게 대동금속 노동자들이 자신 있게 말하고 있다. “금속노조 가입하고 우리는 당당하게 회사 다닌다”라고 말이다.

금속노조 인천지부 대우강건 개별조합원

대우강건 생산직 노동자들은 현재 12명으로, 한국인 노동자 7명과 이주민 노동자 5명이 일하고 있다. 아파트 방화문과 조립식 소화전의 파이프 덕트를 만든다. 한국인 노동자들은 길게 22년, 짧게는 10년간 대우강건에서 일했다. 겨우 최저임금을 받는 사람이 있고, 기본급이 월급과 같다. 말 그대로 대우강건에 청춘을 바쳤다. 사장이 회사가 힘들다고 해 임금 동결까지 해줬다. 회사는 끊임없이 노동자를 배신했다. 특히 사장 가족이 회사에 들어오면서 더 힘들어졌다.

뒤통수 맞은 일들을 떠올리면 배신감에 잠이 오지 않을 정도다. 대우강건은 1996년부터 2000년 12월까지 퇴직금 중도인출을 하라고 했다. 회사는 이 과정에서 퇴직금을 기본급으로만 계산해 지급했다. 2006년에 아무 설명 없이 회사 마음대로 퇴직연금 상품에 가입했다. 회사는 참 치사했다. 무거운 철판 옮기는 작업을 하다 보면 오후에 허기가 진다. 회사가 초코파이와 음료수를 간식으로 제공한 시기가 있었지만 이마저 금방 없었다. 입사일부터 지금까지 미사용한 연차를 기본급으로 계산해 받았다. 우연한 계기로 이것이 잘못됐



다는 사실을 알고 제대로 지급하라고 요구했다. 회사는 오히려 연차를 없애겠다고 협박했다. 올해 3월부터 주 52시간제 시행으로 월급이 확 줄었다. 갑자기 노동시간을 줄인 이유를 물으니 사장은 직원들 탓으로 돌렸다. 정말 해도 해도 너무했다.

대우강건 노동자들은 ‘노동자 힘으로 우리 회사를 바꿀 수 있을까?’ 고민하다 2018년 4월 금속노조 인천지부에 개별조합원으로 가입했다. 노동조합에 가입하기까지 고민과 걱정이 많았다. 하지만 내 권리와 임금을 지키려는 방법은 노동

조합 가입밖에 없었다.

대우강건 노동자들은 금속노조 인천지부와 함께 조합원 모임과 교육을 진행하고 있다. 회사에 임금교섭을 요청했다. 회사의 태도는 아직도 강경하다. 대우강건 노동자들은 단결해 반드시 승리할 것이다. 금속노조는 사업장 단위로 가입하는 예도 있지만 동광 FRP나 대우강건처럼 개별 노동자들이 가입할 수 있는 조직이다. 만약 회사의 부당한 대우와 어려움을 느낀다면 금속노조와 함께하자.

“노동조합 만들고, 노동자 · 인간으로 당당해졌다”

[금속노조 가입하자] 충남지부 알테크노메탈지회



평택항과 행담도가 건너다보이는 바닷가에 있는 당진의 부곡공단. 알테크노메탈이라는 알루미늄 가공회사가 있다. 알루미늄을 가공해 알루미늄피와 액상을 자동차 부품사에 납품하는 공장이다. 주 96시간에 달하는 살인 같은 노동시간과 회사의 부조리에 시달린 노동자들이 금속노조의 문을 두드려 5월 13일 충남지부 알테크노메탈지회 깃발을 올렸다.

공장에 도착하자 지회 조합원들이 공장 한가운데 새로 짓는 지회 사무실을 소개했다. 아직 벽체만 서 있지만, 7월 초부터 사용할 계획이다. 지회는 노조에 가입하고 한 달 만에 회사와 기본협약을 맺었다. 지회는 사무실과 전임자를 확보하고 본격 교섭을 벌이고 있다.

이춘근 지회장은 “노조를 만들 때 당연히 두려웠다. 노조에 관한 지식이 없고, 어떻게 해야 할지 막막했다. 노조를 만들겠다는 생각에 변함이 없었다”라며 “금속노조 충남지부를 찾아가 물어보고 함께 차근차근 만들어 나갔다. 지부의 뒷받침이 없었다면 우리가 잘해나가기 힘들었을 것이다”라고 설명했다.

알테크노메탈 노동자는 대부분 최저임금 수준 월급을 받고 있다. 지회는 조합원 60%가 최저임금을 받고 있고, 경력 1년 차든 10년 차든 구분 없이 비슷한 임금을 받고 있다고 밝혔다. 호봉승급이나 근속연수 상관없이 최저임금이 오르면 그만큼 월급이 올랐다고 한다.

이춘근 지회장은 “낮은 임금을 장시간 노동으로 보충하는 구조다. 휴일 없이 가족을 위해 열심히 생산했다”라며 “52시간 노동제가 법으로 정해지면서 기본급이 낮은 우리는 이직까지 고민해야 할 처지가 됐다”라고 털어놨다.

살인 같은 장시간 노동

알테크노메탈은 주야 맞교대로 일한다. 탈법 초과근무는 일상이다. 주 96시간, 주 74시간 노동이 당연한 현장이다. 사내와 공장 근처에 기숙사가 있다. 노동자는 일하고 잠자는 일상을 반복할 뿐, 할 수 있는 일이 없다고 한다.

휴일에 일해야 하는 상황은 조합원들이 사람 노릇 하기도 어렵게 만들었다. 일주일에 96시간을 일하려면 하루에 12시간씩 휴일 없이 일하고, 교대조가 바뀌는 날은 24시간을 일해야 한다. 회사는 연차휴가를 반려하고 그달의 연차수당을 월급과 함께 줬다.

고재국 지회 조직부장은 “부모님 돌아가실 때와 내가 죽었을 때 빼면 경조사를 이유로 빠질 수 없는 구조다. 경사는 몰라도 애사를 못 챙기는 현실이 안타깝다”라며 “선산 별초에 매해 빠지니 문중에 내는 별금이 점점 오르고 있다. 휴가를 낼 수 없는 상황이라 울며 겨자 먹기로 별금을 내고 있다”라고 털어놨다.

정태진 사무장은 “가끔 일하다 쉬는 시간에 나가서 바다를 보며 담배 피우고 기지개 한번 하고 다시 들어와 일하는 게 기분전환이다”라고 덧붙였다. 여유 인력이 없어 한 사람이 쉬면 다른 사람이 두 배 이상 일하고, 한 사람이 한 공정을 맡는 특성상, 쉽사리 다른 사람을 대체할 수 없다. 사측은 인건비를 아끼기 위해 빠듯하게 인력을 운용한다. 쉬 수 있는 날은 2주에 하루, 집이 먼 사람은 집에 갈 시간이 없다. 지회는 노동시간을 줄이고 휴일 체계를 다시 잡아야 할 과제가 있다고 얘기했다.

노조 만들고 동료 사이 돈독해져

이춘근 지회장은 “지회 만들고 동료 사이 분란이

없어졌다. 지회 생긴 뒤 회사가 생산량 늘리기 위해 조장한 교대 조간 경쟁이 없어지고 고통이 많이 줄었다. 교대 조 간에 알게 모르게 생긴 긴장이 없어지며 단합이 강해졌다”라고 강조했다.

지회가 다른 신규 지회보다 빠르게 기본협약을 맺고 노조 사무실과 전임자를 쟁취한 원동력을 알 수 있었다. 회사가 강요하는 장시간 노동과 생산량 경쟁의 피로감이 노동자를 지회에 가입하도록 떠밀었다.

이춘근 지회장은 “당진공장의 44명 중 42명이 가입하며 빠르게 현장을 장악했다. 울산공장에서 20명 중 16명이 가입했다”라며 “지회가 빠르게 현장을 장악했기 때문에 회사가 대응할 여지가 없었다”라고 평가했다.

사측의 탄압이 있긴 있었다. 회사는 조합에 가입하면 불이익을 주겠다고 엄포를 놔다. 금속노조에 가입할 것으로 보이는 사람의 집에 관리자가 찾아가 “남편이 잘못된 선택을 하고 있다”라고 겁을 주기도 했다. 그래도 창립총회 날 30명이 함께 했고, 얼마 안 돼 공장 안의 거의 모든 사람이 금속노조 가입원서를 썼다.

조합원들은 지회가 할 일이 많다고 입을 모았다. 잘못된 임금체계를 바꿔야 한다. 특정 관리자의 마음에 들어야 임금이 올랐다. 자신의 임금이 어떻게 결정되는지 이해할 수 있는 체계를 만들어야 한다. 주 52시간 도입에 대비한 생활임금 확보도 과제 중 하나다. 일하며 익힌 숙련도를 반영하는 근속수당도 요구할 예정이다.

나 자신에게 당당하다

이춘근 지회장은 “동종업계 최하위 임금에 휴일 없이 일하는 현장을 바꿔야 한다. 지회가 공정 개선 등을 제안해 좋은 일자리로 만들겠다”라며 “노동자가 낮은 시급 받으며 휴일에 일하는 동안 회사는 커지고 연속 흑자를 내고 있다. 이제는 회사와 노동자가 함께 살아야 한다”라고 힘주어 말했다. 법률로 정한 연장 노동 한도가 몇 시간인지, 취업규칙이라는 것이 무엇인지, 노동자가 누릴 법제도 권리가 무엇인 잘 몰랐던 알테크노메탈 노동자들은 노동조합에 가입해 하나하나 배우며 전진하고 있다. 노동조합이 저임금 장시간 노동에 시달리던 노동자들에게 힘이 됐다. 지회 조합원들은 노동조합 생기고 난 이후의 변화를 한 입으로 말하고 있다. “노동조합을 가입만 했는데도 나 자신에게 당당해지고 보람을 느낀다. 회사가 노동자를 대하는 태도가 바뀌니 일이 즐겁다. 회사가 노동자에게 해주는 게 보이니 힘이 난다.”