

- 2면 성명 / '최저임금 차등적용 법안 발의' 철회하라
- 3면 기획 / '입사부터 퇴직까지' 우리 사업장 체크리스트 첫 번째
- 4면 알면 당하지 않는 노동법 法 / 휴업수당과 체불임금구제절차
- 6면 노동이 뭐예요 / 임금을 돈 말고 다른 것으로도 받을 수 있나요?
- 7면 노동자 건강권 / '노동자가 알아야 할 산업안전보건법' 첫 번째
- 8면 문화와 노동 / '인권 상실' 갈 길 먼 우리나라 스포츠 정책
- 9면 이주노동 칼럼 / 이미 진행 중인 이주노동자 최저임금 삭감
- 10면 가끔은 쉼표 / '세 가지 향기' 강릉에 가시거든
- 11면 금속노조는 내 친구 / 서울 종로세공분회, 전북 세움지회
- 12면 금속노조 가입하자 / 경남지부 웰리브지회

해레지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 9·10월 합본호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

당신의 삶과 일터를 바꾸는 일 금속노조가 함께합니다!



자유한국당 '최저임금 차등적용 법안 발의' 철회하라

최근 자유한국당 국회의원들이 최저임금법을 개악하겠다고 여러 개의 법안을 발의했다. 특히 지난 8월 10일 국회 환경노동위원회 위원장인 자유한국당 김학용 의원은 개악 입법안을 종합해 저임금노동자에게 이중삼중의 고통을 줄 수 있는 법안을 발의했다.

최저임금법 취지 전면 부정하는 개악 입법안

자유한국당이 발의한 개악 입법안의 주요 내용을 보면 ▲최저임금을 사업의 종류별, 규모별, 지역별, 나이 등에 따라 차등적용 ▲이주노동자에 대한 차등(감액) 적용 ▲유급주휴수당을 최저임금 산입범위에 포함 ▲최저임금 수준 2년마다 결정 ▲최저임금위원회 노·사측위원의 경우 1/3 이상이 참여하지 않으면 의결 불가 등이다. 개악 입법안은 '임금의 최저수준 보장을 통한 노동자의 생활안정 보장'이라는 최저임금법의 입법 취지를 전면적으로 부정하고 무력화시키는 내용으로 가득하다. 그동안 최저임금위원회에서 사용자단체들이 일관되게 요구해 온 모든 개악 요구를 집대성한 악법 발의다. 한마디로 최저임금법을 최악임금법으로 만들겠다는 것이다. 요식업과 유통업, 제조업에 적용되는 최저임금이 다르고, 같은 업종에서도 규모에 따라 다르고, 경상도와 전라도의 최저임금이 다르게 적용하는 것이 가능하다고 보는 국민은 없다. 차등적용은 5인 미만 사업장 저임금노동자, 아르바이트로 생계를 이어가는 청년노동자들로 더 열악한 노동조건으로 내몰겠다는 야만적인 법안이다. 오죽하면 이명박, 박근혜 적폐 정권에서 위촉한 공익위원들도 사용자단체들이 주장한 최저임금 수준 차등적용을 동의하지 않았다.

ILO 협약 역행하는 이주노동자 최저임금 차등 지급 주장

이주노동자에 대해 최저임금을 감액 지급하는 법률을 입법했다는 것은 이주노동자의 노동권은 물론 인권마저 침해하는 심각한 문제다. 인종과 국적을 이유로 어떠한 차별도 없어야 하는 것은 이미 국제적 노동기준이다. ILO 핵심협약 비준과 그에 따른 노동법 개정을 시급히 추진해야 할 국회가 오히려 국제노동기준에 역행해 이주노동자에 대한 차별적 최저임금을 적용하자는 것은 참으로 낮부끄러운 행태다. 유급주휴수당은 일반화된 장시간-저임금노동에 대한 제도적 대책으로 근로기준법 제정 당시에 도입되었다. 그동안 최저임금 수준은

물론 노동자들의 임금인상 수준도 유급주휴수당을 전제로 해서 협의하고 결정했다. 유급주휴수당을 최저임금에 포함한다는 자유한국당 입법안은 최저임금의 약 1/6을 삭감하겠다는 몰염치한 법안이다.

기업에 충성하는 국회, 자격 없는 환노위원장

최저임금 수준을 2년마다 결정하자는 것도 매년 결정되어 온 최저임금 인상 효과를 반감 그 이상으로 떨어뜨려 자본의 무한 탐욕을 보장하겠다는 것이다. 물가인상과 기업 결산을 반영한 임금협상은 대부분 매년 진행하고 있는데 최저임금 결정을 2년마다 한다면 그 피해는 고스란히 저임금 노동자에게 전가될 뿐이다. 김학용 의원에게 충고한다. 저임금노동자를 먼저 보호하겠다는 의지도 없고, 노골적으로 자본의 이익을 위해 총대를 메겠다는 것이면 국회 환경노동위원회 위원장은 물론 국민의 대표인 국회의원의 자격이 없는 것이다. 최저임금법 개악 입법 발의는 자유한국당을 자멸로 안내하는 법안이 될 것이다. 최저임금법을 최악임금법으로 만들려는 개악 입법안을 즉각 철회하라. 겨우 연명하던 적폐 정당이 최저임금법 개악을 추진하고 궤변을 늘어놓으며 다시 활개 치는 것은 문제인 정부가 최저임금 인상정책을 제대로 하지 않아서이다. 청와대와 민주당은 자유한국당이 추진하는 최저임금법 개악에 대해 단호하게 반대하고 철회를 요구해야 한다. 자유한국당은 입을 다물고, 문제인 정부는 우왕좌왕 흐지부지하지 말고 제대로 해야 한다.



노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938
	032-524-7574
인천 남동공단	032-466-1802
구로/금천/관악/동작	02-867-2260
성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572
	02-463-2475
의정부/양주/파주	031-866-4849
	031-866-8489
경기	031-251-7095

경기 안산/시흥	031-491-7097
충남	041-549-4344
대전	042-633-7982
충북	043-236-5077
전북	063-243-2009
전북 익산	063-835-7868
광주/전남	062-453-4012
포스코사내하청	061-762-2956
전남 서남(영암)	061-462-7177

포항	054-278-1339
대구 성서/달성	053-584-2286
울산	052-265-4961
경남	1899-2090
거통고 조선사내하청	055-688-4268
부산/양산	051-637-7435
녹산공단	051-941-8211
정관공단(동부산)	051-727-8977
사상공단	051-637-7466

'입사부터 퇴직까지' 우리 사업장 체크리스트 첫 번째

- ☐ 근로계약서를 서면으로 체결했나요?
- ☐ 임금의 구성항목 [월(일, 시간)급, 상여금, 기타수당 등], 계산 방법, 지급방법이 서면에 명시돼 있나요?
- ☐ 소정근로시간을 서면으로 명시했나요?
- ☐ 취업 장소와 업무가 근로계약서에 자세히 적혀 있나요?
- ☐ 휴일 및 연차유급휴가를 서면에 명시했나요?

근로기준법 제17조(근로조건 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로기준법 제19조(근로조건 위반)

① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

근로기준법 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건)

법 제17조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

법에 위반되는 부분이므로 효력이 없습니다. 손해배상액을 미리 정해둘 수 없고, 하루만 일했다라도 임금은 반드시 지급해야 합니다.)

- ▶ 노동조건이 계약 내용과 다를 경우, 노동자는 업무를 거부하거나 손해배상을 청구할 수 있으며, 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다.
- 사용자가 일방적으로 근로계약 내용을 불리하게 변경하는 경우, 거부 의사를 명확하게 전달해야 합니다. 자칫 변경된 노동조건을 암묵적으로 동의한 것으로 볼 수도 있습니다.

▶ 근로계약서 꼭 확인 후에 서명하세요.

- 회사가 근로계약서에 서명하라고 하면 내용을 잘 읽지 않고 그냥 서명만 하는 사람들이 많습니다. 본인의 서명이 들어가면 나중에 그 계약서의 효력을 부정하기 어렵습니다. 회사가 근로계약서에 빨리 서명하라고 닦달해도 ① 임금 ② 근로시간 ③ 근로계약 기간이 정해져 있는지 세 가지만 큼은 꼭 확인하고 서명하세요. 핸드폰으로 사진 찍어두는 것도 좋습니다.

▶ 근로계약서를 작성하지 않거나 나눠주지 않았다면 고용노동부에 신고할 수 있습니다.

- 계약조건 기재란(시간당 급여, 근무시간, 휴일 등)을 공란으로 두고 노동자에게 서명만 하게 하는 등 부실한 계약서 작성도 위법행위이므로 처벌 대상입니다.

▶ 근로계약서 작성이 어려울 시, 계약과 근무내용을 증명할 수 있는 자료를 챙겨 놓습니다.

- 구인광고 내용, 사용자 현황자료(이름, 주소 등), 근무내용 기록과 사진인증(일한 날짜와 시간, 그날의 특이사항 등), 급여명세서 혹은 임금액이 기재된 봉투, 노동조건에 관한 대화 내용 녹취 등

▶ 근로계약서는 일하기 전에 꼭 작성하고 1부 보관합니다. 5인 미만 사업장에서도 당연히 근로계약서 작성과 근로조건 명시를 지켜야 합니다.

- 사용자는 근로계약서를 작성한 후에 노동자가 요구하지 않아도 노동자에게 계약서 1부를 줘야 합니다.
- 전셋집 구할 때 계약서 쓰듯이 직장을 구할 때 근로계약서를 작성하는 행위는 그야말로 상식입니다. 노동조건을 문서로 명확히 하지 않으면, 임금체불 등 부당한 대우를 당해도 대응하기 어려우므로 법으로 정해 뒀습니다.
- 노동조건이 바뀔 경우, 노동자가 요구하면 사용자는 변경한 내용을 서면으로 노동자에게 줘야 합니다.

▶ 계약서상 노동조건은 노동법에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 합니다.

- 근로계약서에 임금, 근로시간, 주휴일, 연차유급휴가, 근무 장소에 관한 내용을 포함해야 하고, 계약 내용 중 근로기준법에 위반되는 부분은 무효입니다.

(예 : 근로계약서에 '중도 퇴사할 경우 손해배상을 해야 하고 그달 임금은 주지 않는다'라는 내용이 있고 실령 이에 서명하였더라도, 이는 노동

▶ 상시 10인 이상 사업장이라면 취업규칙을 작성·신고해야 합니다.

- 취업규칙이란 회사에서 일하는 전체 노동자에게 적용하는 근로관계에 관한 규칙으로, 통상 '사규'라고 불립니다. 근로기준법 93조에 따라 상시 10명 이상 사업장은 의무적으로 취업규칙을 작성해야 하고, 이를 노동자들이 자유롭게 볼 수 있도록 항상 게시해야 합니다.



회사 마음대로 휴업수당 정할 수 없어 ... 기준 미달 시 차액 청구 가능

[알면 당하지 않는 노동법 08] 휴업수당과 체불임금 구제절차

문 1 회사가 자금난을 이유로 3개월째 휴업 중이고, 다음 달까지 휴업한다고 합니다. 휴업수당을 회사가 지급하는데, 그 금액을 임의로 정하고 있습니다. 지난달에는 최저임금에도 미치지 못했습니다. 회사 마음대로 휴업수당을 지급할 수 있는지, 만약 휴업수당을 제대로 주지 않았다면 부족분을 받을 수 있는지 궁금합니다.

답 1 회사의 귀책 사유로 휴업해 노동자가 근무하지 못한 경우, 회사는 근로기준법에 따라 휴업수당을 지급해야 합니다. 이때, 근로계약 또는 취업규칙, 단체협약에 휴업수당에 관한 별도의 약정이 없다면, 근로기준법의 휴업수당 지급기준을 따르거나 그 이상을 지급해야 합니다. 즉, 사용자가 휴업수당을 임의로 정할 수 없습니다.

회사의 귀책 사유에 대해 법원은 판매부진, 자금난, 원자재 부족, 공장 이전, 공사 중단, 시장불황, 생산량 감축, 산업재해 발생으로 인한 작업 중지 등을 귀책 사유로 인정하고 있습니다. 근로기준법 46조는 “회사의 귀책 사유로 휴업하는 경우, 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급”하도록 규정하고 있습니다. 현재 회사가 자금난을 이유로 휴업했다면, 회사는 휴업 기간 동안 평균임금의 70% 이상을 지급해야 합니다.

만약 평균임금의 70%가 통상임금보다 높으면 통상임금으로 휴업수당을 지급할 수 있습니다. 평균임금은 지급된 임금 총액이고, 통상임금은 정기적, 고정적으로 지급하기로 약정한 임금을 의미합니다. 1일 8시간과 1주 40시간을 초과한 연장근로수당이나, 밤 10시부터 새벽 6시까지 근무하는 야간근로가산수당은 평균임금에 포함되지만, 통상임금에 포함되지 않습니다.

휴업수당을 받지 못하거나 적게 받았다면, 회사 담당 노동청에 진정을 제기하는 등의 방법으로 회사로부터 휴업수당을 받을 수 있습니다. 기준에 미치지 못하는 휴업수당에 대해 그 차액을 달라고 청구할 수 있습니다.

또한 휴업수당은 노동자와 사용자 사이의 채권 같은 성격을 갖고 있으므로 근로기준법 38조 1항의 ‘그 밖에 근로관계로 인한 채권’에 해당합니다. 따라서 이를 청구할 수 있으며, 임금채권우선변제 시에도 보호받을 수 있습니다.

문 2 3개월 치 월급과 퇴직금(2년)을 못 받았습니다. 회사는 합의 각서까지 써주면서 한 달 후에 밀린 임금을 준다고 했는데 차일피일 미루고 있습니다. 떼인 임금은 어떻게 받을 수 있나요.

답 2 월급과 퇴직금을 받지 못했다면, ① 회사 담당 노동청에 임금 체불 진정 또는 고소를 해서 노동청을 통해 회사에 체불임금의 지급을 강제하거나(담당 노동청 문의 1350), ② 민사소송 절차를 통해 직접 해결하는 방법이 있습니다.

진정이란 노동자가 체불임금과 같은 사업주의 근로기준법 위반사항을 근로감독관에게 알리고 체불임금 지급 등 관련 조치를 해 달라고 요구하는 절차를 말합니다. 고소란 진정에서 나아가 사업주 처벌까지 요구하는 것입니다. 진정은 단순 민원 제기로 볼 수 있고, 고소는 범죄자에 대한 신고를 의미하므로 어떠한 절차를 선택할지 상황에 맞게 판단하면 됩니다.

사업장 담당 고용노동부 지청을 직접 방문하거나 인터넷, 우편으로 진정서를 제출할 수 있습니다. 통상 2주 이내에 담당 근로감독관이 출석조사를 진행하고, 간혹 노동자와 회사의 주장이 상반되는 경우에는 대질조사를 할 수 있습니다.

노동청 조사에 나갈 때 근로계약서, 출퇴근 기록, 임금명세서 또는 통장 기록, 지급 관련 합의서 등 근로 제공 당시의 서류를 꼼꼼하게 준비해 현재까지 받지 못한 체불임금 명세를 상세히 설명해야 합니다. 근로감독관이 작성한 진술조서를 직접 읽고 틀린 내용이나 빠진 내용이 없는지 잘 확인해야 합니다. 잘못된 내용이 있다면 수정해 달라고 반드시 요구해야 합니다.

담당 근로감독관이 회사가 임금을 체불한 사실을 확인하면, 회사에 체불한 임금의 지급을 지시합니다. 근로감독관의 지급명령을 따르지 않고 회사가 체불임금을 지급하지 않으면, 근로감독관으로부터 ‘체불임금 등 사업주 확인서’를 발급받아 대한법률구조공단에 가면 법률구조를 받을 수 있습니다.

현재 대한법률구조공단은 월 평균임금 400만 원 미만인 노동자에 한해 ‘체불임금 등 · 사업주확인서’ 등의 서류를 검토한 후, 체불임금에 대한 민사소송의 진행을 무료로 도와주고 있습니다(문의 132).



체불임금과 관련한 민사소송 절차는 ① 가압류 또는 지급명령 신청 ② 민사재판이 있고, 최근 3,000만 원 미만의 금전 사건의 경우, 소액사건 재판으로 신속하고 빠르게 판결을 받을 수 있습니다.

참고로 임금채권 소멸시효는 3년이고 3년이 지나면 법적으로 체불임금을 받을 수 있는 권리가 사라집니다. 3년 이내에 권리를 행사해야 합니다. 어떤 상황이 생길지 알 수 없으니 근로계약서, 임금명세서 등과 같은 회사로부터 받은 문서나 임금 관련한 자료 모두를 평소에 잘 모아두기 바랍니다.

문 3 다니던 회사가 문을 닫았는데, 밀린 임금과 퇴직금을 받지 못했습니다. 검색을 해보니 '임금채권보장제도'라는 것이 있는데 설명해주세요.

답 3 임금채권보장제도는 임금채권보장법에 따라 국가가 기금을 조성해 기업이 도산, 즉 '문을 닫았을 때' 임금과 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 노동자에게 사용자를 대신해 일정 부분을 체당금으로 지급하는 제도입니다.

체당금 제도의 장점은 임금 등을 받지 못한 노동자가 민사소송과 같은 복잡한 절차를 거치지 않고 임금채권보장법에서 정한 금액을 우선 받을 수 있다는 것입니다. 체당금은 누구에게나 지급하는 것은 아닙니다. 체당금을 받을 수 있는 요건은 아래와 같습니다.

① 기업의 도산

체당금 지급요건으로서 기업의 도산은 재판상 도산과 사실상 도산으로 나뉩니다. '재판상 도산'은 소속 사업장이 법원의 파산선고나 회생개시 결정을 받는 도산입니다. '사실상 도산'은 상시 300인 이하 사업장이 경영악화 등으로 사실상 도산 상태에 빠져 있는 경우에 지방고용노동관서의장이 노동자의 청구로 이를 인정하는 도산을 말합니다.

② 소속 사업장(사업주) 요건

산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 사업장(사업주)으로서 6개월 이상 사업을 운영해야 합니다.

③ 노동자 요건

체당금의 지급대상이 되는 노동자는 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 소속 사업(장)에서 퇴직한 근로자를 말합니다.

〈예시〉퇴직기준일 판단

2017.6.5			
2018.6.5	←	파산선고 신청일(퇴직기준일)	3년
2018.7.5	←	파산선고일	
2020.6.4			

• 체당금 지급대상 : 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날('17.6.5) 이후 3년 이내('20.6.4.)에 퇴직한 노동자

여기서 '퇴직기준일'은 노동자의 체당금 지급대상 요건인 퇴직 시기를 판단하는 기준이 되는 날입니다. 재판상 도산의 경우 '퇴직기준일'은 ▲회생절차개시 결정 시 그 신청일입니다. ▲회생절차개시 신청 후 법원이 직권으로 파산 선고 시 그 선고일입니다. '사실상 도산'의 경우 '퇴직기준일'은 노동자가 고용노동부에 도산 등 사실인정을 신청한 날입니다.

위에 살펴본 세 가지 요건이 갖춰지면, 기업의 도산이 인정된 날로부터 2년 이내에 지방고용노동관서(노동청)에 체당금을 청구해야 합니다.

임금채권보장법 7조 1항 1호 · 2호 · 3호에 따른 (일반)체당금은 최종 3월분의 임금 · 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금입니다. 다음 표와 같이 체불된 임금 전액이 아니라 퇴직 당시 만 나이에 따라 상한액을 정합니다. 임금 · 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년분을 기준으로 180만 원 ~ 300만 원 정도입니다. 체당금 상한액을 초과해 받지 못한 금액은 민사소송을 통해 지급을 청구할 수 있습니다.

체당금 상한액 (단위 : 만원)

구 분	퇴직당시 연령				
	30세 미만	30대	40대	50대	60세 이상
임금 · 퇴직급여	180	260	300	280	210
휴업수당	126	182	210	196	147

※ 고용노동부 고시 제2017-32호

기업의 도산 여부와 관계없이 400만 원을 한도로 최종 3월분의 임금과 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금을 지급하는 소액체당금 제도가 있습니다.

소액체당금은 ① 사업주가 노동자의 퇴직일까지 6개월 이상 사업을 운영하고 ② 노동자는 체불임금에 대해 지방고용노동관서에서 '체불임금 등 · 사업주 확인서'를 발급받고, 퇴직일로부터 2년 이내에 체불임금에 대한 소송을 제기해 법원으로부터 확정판결 등을 받는 경우 지급요건이 충족됩니다.

지급요건이 충족되면, 퇴직한 노동자는 판결 등 확정일로부터 1년 이내에 근로복지공단에 소액체당금 지급을 청구해 최대 400만 원 한도로 소액체당금을 받을 수 있고, 소액체당금을 받은 때에는 해당 금액을 공제하고 '체당금'을 받을 수 있습니다.

준비해야 할 서류가 많고 체당금 신청에 어려움을 느끼신다면, 가까운 금속노조로 연락하기 바랍니다. 금속노조 법률원과 전국 14곳 금속노조 지역지부에서 체당금과 관련한 무료 상담과 국선 노무사 선임이나 무료법률소송지원(법률구조공단)에 관해 자세히 설명, 연결해드립니다.

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

임금은 정한 날짜에, 직접, 현금으로, 전부 줘야

[노동이 뭐예요] 임금을 돈 말고 다른 것으로도 받을 수 있나요?



**임금은 정해진 날짜에, 직접,
현금으로, 전부 지급할 것**

그런 경우가 실제로 있어요. 이웃에 전기밥솥을 만드는 회사에 다니는 사람이 사는데 회사 형편이 어려워져 전기밥솥을 월급 대신에 받았다는 거예요. 그래서 그걸 동네 사람이나 친척에게 파는 거죠.

하지만 법률적으로는 그렇게 하지 못하게 분명히 금지돼 있어요. **근로기준법에 임금 지급에 대해서 네 가지 원칙을 정했어요. 임금은 정한 날짜에, 직접, 현금으로, 전부 줘야** 해요.

첫 번째, 정해진 날짜에 줘야 해요.

이번 달에는 1일에, 다음 달에는 10일에 주면, 도대체 월급이 언제 나올지 모르니까 노동자가 생활 계획을 세울 수 없잖아요. 그래서 회사 형편에 따라서 주는 게 아니라 임금을 받는 노동자 입장을 헤아려 항상 정한 날짜에 줘야 해요.

두 번째, 노동자에게 직접 줘야 해요.

다른 사람을 거쳐서 주면 안 돼요. 법원에 이런 판례가 있어요. 어떤 노동자가 직장 동료한테 돈을 빌려 썼는데 미처 갚지 못한 채 퇴직하게 됐어요. 그래서 돈을 빌려준 동료한테 '내 퇴직금을 네가 대신 받으라'라는 내용의 각서를 써 줬어요. 그 동료가 회사에 퇴직한 사람의 퇴직금을 자기한테 달라고 했는데 회사가 주지 않았어요. 그래서 그 동료는 회사를 상대로 소송을 했죠. "나는 퇴직금을 넘겨받았다. 퇴직금을 나보고 대신 받으라고 했다. 정당하게 받을 권리가 있는데 회사가 안 준다." 법원은 받을 수 없다고 판결했어요. 왜냐하면 근로기준법에 임금은 당사자에게 '직접' 주도록 돼 있으니까요.

세 번째, 현금으로 줘야 해요.

물건이나 상품권으로 대신 주지 못하도록 정해 놓았어요. 임금을 물건으로 받으면 노동자가 그걸 팔아야 하는데, 사려는 사람이 없으면 제값보다 싸게 팔수밖에 없고 그러면 노동자는 생활하기가 어렵지요.

네 번째, 반드시 전부 줘야 해요.

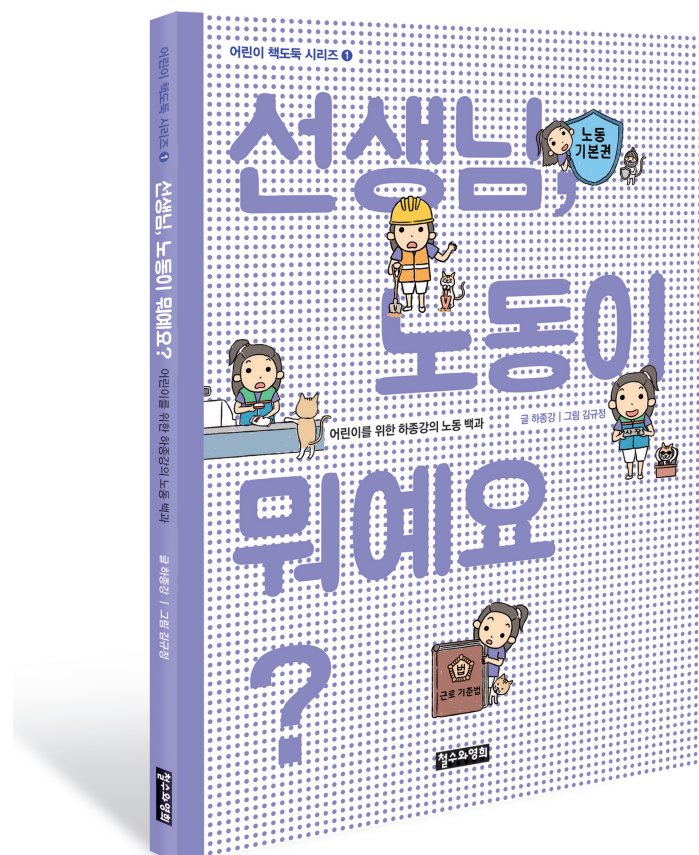
월급이 100만 원인데, 찢끔찢끔 10만 원씩 20만 원씩 나눠서 주면 노동자는 생활 계획을 세울 수가 없어요.

물건을 파는 일도 노동인가요?

백화점에서 물건을 파는 사람들도 노동을 하는 거예요. 특히 그 일을 '감정 노동'이라고 해요. 굵이 높은 구두를 신고 다리가 통통 붓도록 열 몇 시간씩 서서 손님들을 웃으며 맞아야 해요. 감정노동이 일으키는 스트레스가 엄청나지요.

백화점 1층에 화장품 코너가 많잖아요. 그곳에서 일하는 사람들도 노동자이고 노동조합 활동을 해요. 노동조합이 있는 화장품 코너와 그렇지 않은 곳의 노동 조건이 두드러지게 차이가 나니까 노동조합 설립이 빠르게 퍼져 나갔어요.

노동조합을 만든 뒤에는 결혼하고 나서도 일을 하고, 아이 낳고 출산 휴가 마친 뒤에도 일을 하고, 눈치 보지 않고 마음 편하게 화장실에 갈 수 있게 됐어요.



하종강, 『선생님, 노동이 뭐예요?』
(철수와영희 펴냄) 중에서

작업장 바닥은 미끄럽지 않도록 … 통로는 항상 안전하게

[노동자 건강권] 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 첫 번째

산업안전보건법(아래 산안법)의 대부분은 사업주가 지켜야 할 의무로 구성되어 있다. 사업주가 노동현장에서 발생하는 위험요인에 대해 책임을 지고 관리하라는 뜻이다. 산안법은 작업장 바닥, 작업장 통로, 사다리를 사용할 때 기준, 지게차를 사용할 때 기준, 화학물질을 사용할 때 기준, 근골격계 부담 작업을 할 때 기준, 기계 기구를 사용할 때 기준, 전기를 사용할 때 기준 등 노동자가 현장에서 사용하고 있는 대부분의 위험 요인을 규제하고 있다. 고용노동부의 역할은 사업주가 이 법을 제대로 지키는지 관리 감독하고 위반 시 처벌하는 것이다.

산안법 주요 내용을 노동자가 알아둔다면 사업주가 법률을 제대로 지키는지 감시할 수 있고, 위험 작업이 벌어지면 노동부에 신고해서 위험을 해소할 수도 있다. 산안법은 내용이 방대하기 때문에 노동자가 알아야 할 주요 내용을 몇 차례에 걸쳐 연재한다.

1. 작업장 바닥은 넘어질 우려가 없어야



산안법은 노동자가 일하는 작업장 바닥에 대해 규제하고 있다. 작업장 바닥은 항상 위험하다. 물, 기름 등의 윤지름, 누수로 인해 넘어질 우려가 있다. 케이블 등이 바닥에 깔려 있어 걸려 넘어질 우려가 있다. 조명이 어두워 주변 상황을 제대로 보지 못해 넘어질 우려가 있다. 어떤 사업장은 미끄러운 도로를 사용하거나 바닥에 턱이 있어 넘어져 다칠 위험이 있다.

작업장 바닥은 너무 익숙해서 대수롭지 않게 생각을 할 수 있으나 미끄러운 바닥 등으로 인해 넘어지는 사고가 자주 일어난다. 이런 사고를 방지하기 위해 산안법은 사업주에게 작업장 바닥에 대해 아래의 의무를 부여하고 있다.

산업안전보건기준에 관한 규칙	주요 내용
제3조 (전도의 방지)	사업주는 노동자가 작업장에서 넘어지거나 미끄러지지 않도록 작업장 바닥 등을 안전하고 청결한 상태 유지, 제품, 자재, 부재 등이 넘어지지 않도록 붙들어 지탱하게 하는 등 안전 조치
제4조 (작업장의 청결)	사업주는 노동자가 작업하는 장소를 항상 청결하게 유지·관리
제7조 (채광 및 조명)	사업주는 노동자가 작업하는 장소에 채광 및 조명을 하는 경우 눈부시지 않은 방법을 사용.
제8조(조도)	작업에 맞는 적절한 조도 유지

2. 작업장 통로는 항상 안전하게 사용가능하도록 유지해야

노동자들은 일하기 위해 작업장 안으로 들어가야 하며 상시로 이동해야 한다. 작업장 통로에 장애물이 있거나 쌓인 원자재와 부품 등이 있다면 이들 장애물에 부딪히거나 넘어질 우려가 있다. 지게차와 구내 운반차를 사용하는 작업장의 경우 운반용 기기와 보행통로를 구분하지 않으면 노동자가 운반기계와 부딪혀 심하면 사망에 이를 수 있다. 작업 통로 내에 구멍 뚫린 곳을 덮개 등의 방호조치 하지 않아 떨어질 위험이 있다.

산업안전보건기준에 관한 규칙	주요 내용
제 11조 (작업장의 출입구)	출입구의 위치, 수 및 크기가 작업장의 용도와 특성에 맞도록 하고, 운반기계용인 출입구에는 인접하여 보행자용 출입구를 따로 설치
제14조 (낙하물에 의한 위험의 방지)	작업장의 바닥, 도로 및 통로 등에서 낙하물이 노동자에게 위험을 미칠 우려가 있는 경우 보호망을 설치하는 등 필요한 조치
제 18조 (비상구 등의 유지)	비상구·비상통로 또는 비상용 기구를 쉽게 이용할 수 있도록 유지
제 21조 (통로의 조명)	노동자가 안전하게 통행할 수 있도록 통로에 75럭스 이상의 채광 또는 조명시설
제 22조 (통로의 설치)	작업장으로 통하는 장소 또는 작업장 내에 노동자가 사용할 안전한 통로를 설치하고 항상 사용할 수 있는 상태로 유지하여야 한다.

작업장 통로는 노동자가 일상적으로 시용하고 있기 때문에 항상 안전하게 유지해야 한다. 이 때문에 산안법은 사업주에게 작업장 통로에 대해 위와 같은 사업주 의무를 부여하고 있다.

현장에서 일하는 노동자는 미끄러운 바닥이나 청결하지 않은 작업장, 쌓아 놓은 제품 등으로 인해 재해가 발생할 우려가 있는 경우, 불안정한 작업장 통로 등이 있을 때 사업주에게 작업장 바닥과 통로를 항상 안전한 상태로 유지하도록 요구해야 한다. 이는 노동자의 당연한 권리다.

마창거제산재추방운동연합



구조적 문제와 비인권적 상황 개선 시급

[문화와 노동 05] '인권 상실' 갈 길 먼 우리나라 스포츠 정책

2001년 11월 외국인 네 명이 한국기술표준원장과 세 개 크레파스 제조업체를 상대로 '크레파스 색상의 피부색 차별' 진정서를 냈다. 특정한 크레파스 색깔만 '살색'이라고 하는 것은 평등권 침해에 해당한다는 것이다. 그래서 이를 '연주황'이라고 고쳐 부르게 되었다.

그러자 2004년 8월 초중등학생 여섯 명이 "지나치게 어려운 한자어인 연주황 사용은 어린이에 대한 차별이라며 국가인권위원회에 진정서를 냈다. 이 과정을 거쳐 그 특정한 색깔은 현재 '살구색'이 되었다. 그리고 한 시민이 농림축산식품부가 지하철에 게재한 '남자는 씩씩하고 튼튼하게, 여자는 매력 있고 날씬하게'라는 광고가 성차별적이라며 국가인권위원회에 진정을 하여 이 광고문구가 바뀐 일도 있다.

도처에서 드러나는 인권 감수성 실종

이처럼 일상의 곳곳에서 인권 감수성 자체가 있는지 의심스러운 일들이 도처에 널려 있다. 최근 SK텔레콤은 새로 출시한 T플랜 요금제를 홍보하면서 이런 문구를 사용했다. 아들에게는 "어디 가서 데이터 끊지 말라"고 말한다. 딸에게는 "너는 데이터 달라고 할 때만 전화하더라"라고 편지를 준다. 아들은 뭔가 중요한 일을 하는 존재라서 그런가, 데이터 걱정 말고 원 없이 하고 싶은 하라고 격려한다. 반면 딸은 투정 부리고 어리광 부리고 쓸데없이 데이터 다 쓴 다음에 조르기만 하는 존재다. 여기서 '아들'과 '딸'은 좀 더 확산하여 '남성'과 '여성'이라고 봐야 한다. 이런 문구가 2018년에 여전히 흘러 다닌다.

2018 아시안게임에서 축구와 야구를 비롯한 여러 종목에서 금메달을 땀다. 병역면제 혜택을 받게 된 선수들이 있다. 언제나 큰 대회가 끝나면 그렇듯이 이를 둘러싸고 또 논쟁이 벌어졌고 정부는 이 제도를 현실에 맞게 고치겠다고 했다. 이에 관련하여 수많은 뉴스와 논평이 있었기에 여기서는 이 문제 말고 다른 얘기를 하고 싶다.

열악하고 비인권적인 한국 스포츠 환경

어떤 특례나 혜택이 아니라, 운동선수들이 기본적으로 제공 받아야 할 최소한의 인권은 보장되고 있는가 하는 점이다. 그 종목의 최고 선수들 몇 명에게 해당하는 특례 또는 특혜도 중요하지만 그 밖의 수많은 선수들이 어떤 처우와 상황에 있는가, 그 안에 비인권적인 요소는 없는가 하는 점이다.

올해 10월 열리는 대한체육회 주관 전국체전에 무려 2만 5천여 명이 출전한다. 이들은 각 지역 각 종목의 대표다. 전국체전에 나올 정도면 상당한 실력자들이다. 이 대회에 출전하지 못한 무명 선수들까지 포함하면 족히 수 만 명 되는 이들이 열악한 조건에서 운동을 한다. 극소수 엘리트 금메달리스트의 특례와 특혜를 말할 때 수많은 운동선수들과 장차 운동을 지망하는 학생들은 좀처럼 개선되지 않는 상황에서 땀을 흘리고 있는 중이다.

'모두를 위한 스포츠'중시하는 유럽연합

유럽연합(EU)에서는 지난 2007년에 『EU 스포츠백서』를 발간했다.

유럽 전체 차원에서 포괄적인 스포츠 정책과 전략적 목표가 골자이다. 그 안에는 스포츠의 공공성, 교육성, 환경성, 직업성, 소수자 보호 등 무려 41가지 지침이 제시되고 있다. 스포츠는 특별히 유능한 선수에게 주어지는 가혹한 선물이 아니라 사회 구성원 전체가 누려야 할 공공적인 권리이며 그 조건 속에서 특출한 재능으로 선발된 선수라 해도 교육의 기회와 직업의 평등성을 누려야 하며 스포츠나 그 시설이 지속가능한 환경과 어긋나서도 안 되며 인종, 장애, 성별 등에 의한 그 어떤 차별이나 배제도 있을 수 없다는 것을 명시하고 있다.

더불어 2008년에 유럽연합은 「유럽 지역의 남녀 청소년 운동선수들의 훈련에 관한 연구보고서」를 통해 일반 학생과 학생 선수, 지도자와 학부모, 정책 관료와 전문가 집단이 각각 무엇을 어떻게 해야 하는지 세부적으로 밝혀두고 있다. 유럽평의회에서도 이미 1975년 '유럽인 모두를 위한 스포츠 헌장(European Sport for All Charter)'을 제정해 스포츠가 인간적 발전의 중요한 요소이며, 따라서 학생을 포함한 모든 시민이 이에 참여할 권리가 있음을 천명했다. 이로써 사회 통합과 연대를 증진하는 '모두를 위한 스포츠'라는 개념이 제시되었습니다. 이 '모두'에는 여성, 장애인, 이주민, 노인, 청소년, 수용자 등 사회적 약자가 분명하게 거론되어 있다.

아직도 스포츠로 국위선양?… 뿌리 깊은 체육계 폭력과 비리

그러나 우리는 어떤가. 성적이 안 나오면 혼내고 그것이 심해지면 때리고, 어떤 고약한 지도자는 우월적 지위를 이용해 폭행과 성폭행을 방조하거나 직접 행하기도 한다. 매우 취약하고 불합리한 제도인 특기자 제도는 비리의 온상이 되어 있고, 그런 여러 상황들 때문에 잇을 만하면 폭행이나 비리 사건이 스포츠 현장에서 터져 나오는 이런 현실에서, 개발도상국 시절에나 통용될 법한 '국위선양 대한건아'로 병역 특례와 특혜 논쟁을 하고 있으니, 답답할 지경이다.

그리고 학습 받을 권리나 공부할 기회조차 제대로 주지 않고 은퇴 후에 정상적으로 살아갈 수 있는 방법은 알려주지 않은 채 오로지 연습에 또 연습이다. 훈련장이나 경기장을 맴돌고 교실에는 잘 들어가지 않는다. 한국 여자 농구의 상징이었던 신한은행 소속의 하은주 선수가 일본 세이토쿠대 영문과에 다녔는데, 그만 출석 일수를 제대로 채우지 못해 4학년만 3년째 다녔다. 우리의 스포츠 현실에서는 이해하기 어려운 일이었다. 담당 교수나 학교 측에 '잘 얘기해서' 리포트로 대체하거나 전



지 훈련하는 모습을 촬영해서 이메일로 첨부해 보내면 학점 관리가 다 되고, 심지어 어쩌다 학교를 방문하게 되면 ‘학교를 빗냈다’는 이유로 수업에 들어가는 대신 총장과 면담을 하곤 하는 우리의 현실에서는 하은주 선수가 왜 영문학 공부를 열심히 하는지 이해되지 않았을 것이다. 문대성의 ‘복사 학위 파문’이나 김연아의 ‘대학 수업 정상 이수’ 논란은 우리나라에서나 일어나는 일이다.

“은퇴하겠다고 발표를 했지만 막막하더라고요. 구단에 유니폼을 반납하고 나오는데 눈물이 나오더라고요.” 어느 무명 선수의 절박함인가. 그렇지 않다. 삼성 라이온즈에서 2010년 9월 은퇴한 양준혁 선수의 말이다. 그는 2014년 8월, 어느 방송에서 이렇게 덧붙였다. “맨날 야구장에 가고 그랬는데, 이젠 뭘 해야 되는지 막막하고 계속 쉬어야 되는데 어떻게 쉬냐 이 말이죠.”

막막한 상태로 방출되어지는 대다수 선수들

양준혁 선수의 이 말은 실제로 먹고살기 막막하다기보다는 더 이상 현역으로 활동할 수 없게 된 노장 선수의 회한에 가깝다. 다른 선수들에

비해 넉넉한 연봉을 받았고 본인의 의지에 따라 야구와 관련된 여러 직업 가운데 하나를 선택할 수 있는 여건은 된다. 그럼에도 말 못할 답답함과 회한에 사무치는데 어느 선수들이라면, 특히 무명 선수라면 이러한 감정은 곧 부딪치게 될 비정하고 싸늘한 현실에 직면하여 더욱 비참하고 황폐해질 것이다.

대다수 학생 선수들은 한두 명의 스타 선수들 뒤에서, 고된 훈련만 반복하다가 어느덧 성인이 되고, 어쩌다 큰 대회에 몇 번 참여하였다가 부상이나 슬럼프를 이기지 못하고 사회로 ‘방출’된다. 그 후로는 속수무책이다. 연일 방송에서 ‘애국심’의 깃발이 펄럭이고 병역 특례와 특혜에 대해 떠들썩할 때, 우리 스포츠의 구조적 문제와 비인권적인 상황에 의하여 너무도 일찍 중도 탈락하고 거친 사회로 ‘방출’된 수많은 선수들은 어떤 심정일까. 잠시만이라도 서로 이 문제에 대해 생각해 보자.

정윤수 문화평론가

이미 진행 중인 이주노동자 최저임금 삭감

중소기업중앙회가 이주노동자에게 입국 1년차에 최저임금의 80%, 2년차에 90%만 주는 ‘외국인 노동자 수습제’를 밀어붙이고 있다. 중소기업중앙회가 주최한 간담회에서 홍종학 중소벤처기업부 장관은 이 제안을 적극적으로 검토해보겠다고 했다.

‘외국인 노동자 수습제’가 제안되기 전부터, 최저임금 차등 적용 법안이 발의되기 전부터 갖가지 편법을 통한 이주노동자의 임금 삭감은 이미 벌어지고 있었다. 가장 흔한 방법은 상여금 주지 않기이다.

‘이주와 인권연구소’는 전국 18개 이주인권단체와 올해 4월부터 이주노동자의 최저임금과 인간다운 삶을 지키기 위한 실태조사를 벌이고 있다. 이주노동자를 상대로 주로 사용하는 사업주들의 임금 삭감 방법을 서술했다. 이와 함께 이번 조사에 참여한 이주노동자들의 목소리와 요구를 함께 전달한다.

일한 만큼의 임금을 달라

“최저임금이 올랐지만 최저임금을 주지 않습니다. 3월부터 주겠다고 약속했지만 지난 3월과 4월에도 주지 않았습니다. 야간근무 수당도 주지 않습니다.” “근로계약서의 근무시간보다 더 많이 일을 시키고 연장근무수당을 주지 않습니다.” “매달 월급이 다르고 계산이 맞지 않습니다. 노동법에서 정한 대로 월급을 주지 않습니다.” “빨간 날에 일해도 특근 안 쳐줘요.”

최저임금 삭감 위해 휴게시간 줄이고 노동강도 높이는 사업주들

“사장님 말로는 2018년에 최저임금이 인상돼서 2017년보다 생산물량이 더 많이 나오게 해야 한다고 합니다.” “근무시간은 줄었지만 일하는 양은 더 많아졌습니다.” “일하는 시간이 줄고, 일하는 사람도

줄었습니다.” “쉬는 시간인데 일을 시킵니다. 쉬는 시간에 편히 쉴 수 있으면 좋겠습니다.” “최저임금이 오르기 전보다 쉬는 시간이 줄었습니다. 점심식사시간 후에 저녁 8시 30분까지 일하는데 그 사이에 쉬는 시간이 20분밖에 없습니다. 너무 힘이 듭니다.”

각종 명목으로 공제하기, 제발 그만

“월급에서 공제하는 금액이 너무 많습니다.” “월급이 많을수록 더 많이 뺍니다. 이해를 못하겠습니다.” “사업주에게 물어 보았더니 소리를 질렀습니다.” “급여명세서를 안 주고 공제 내용에 대해 설명도 해주지 않습니다. 매달 공제액이 다르고 급여 지급액도 맞지 않습니다.” “최저임금이 올랐는데 월급에서 기숙사비를 공제하기 시작해서 2018년 월급이 줄었습니다.” “숙식비가 작년에는 13만원이었는데 올해부터 25만원으로 올랐습니다. 쌀만 사다 주는데 그 비용을 기숙사비와 함께 공제합니다.

“최저임금이 올랐다고 식비, 수도세, 전기세, 가스비 등을 내야 합니다. 월급은 비슷한데 생활비가 더 많이 들어갑니다.” “연장근무 30분씩을 숙소비로 제합니다.” “급여에서 공제되는 건강보험료가 많은데 공단에 내는 금액은 그것보다 적습니다.”

이주노동자들의 너무나 당연한 요구들

“사업주가 노동법을 지키지 않습니다. 사업주가 노동법을 잘 모르는 것 같으니 교육을 해 주시면 좋겠습니다.”

“노동법을 지키지 않는 회사는 벌을 주면 좋겠습니다. 사업주가 여러 번 노동법을 안 지키고 있으니 다음에 외국인을 고용하지 못하게 해 주세요.”

“일을 시킬 때 외국인을 기계로 말고 인간으로 생각하면 좋겠습니다.”

이주와 인권연구소

휴식이 필요한 당신을 위한 소나무숲, 바다내음 그리고 커피

[가끔은 쉽표 02] '세 가지 향기' 강릉에 가시거든



소나무 숲

우선 바다로 달려가 감수성을 좀 달랜 다음에는 오죽헌과 선교장이 다. 품위 있게 나이 든 건물만 해도 황송하거늘 강릉의 옛집은 더욱 놀라운 풍경을 지녔으니, 바로 소나무가 집을 껴안고 서 있다. 오죽헌과 선교장 담장을 따라 우람한 소나무가 집을 껴안고 서 있다. 이 가운데 수십 그루는 수령 600년을 바라본다. 까마득한 태종, 세종 시대에 싹을 틔운 것이 아름답기로 자라나 고택과 조화를 이룬 모습을 몇 마디로 표현하기란 불가능하다. 그리하여 강릉의 또 다른 낱말은 '깊이'이며 '시간'이다.

솔 향은 허균·허난설헌 기념공원에도 그윽하다. 난설헌은 글에서 자신을 지상에 유배 온 선녀에 비유했다. 생가 터의 뻗뻗한 소나무숲을 산책하며 향을 음미한다. 난설헌도 인생의 어느 날엔가는 이런 산책을 즐겼으리라.

바다 내음

강릉에서 바다를 끼고 가는 길이 여럿이라 해도 현화로는 각별하다. '꽃을 드린다'라는 낭만적인 길 이름의 연원은 신라의 향가 '현화가'다. "붉은 바위 끝에, 암소 잡은 손을 놓게 하시고, 나를 아니 부끄러워하신다면 꽃을 꺾어 바치겠습니다."길이 워낙 그렇게 낭만적이다. 이 길은 바위를 깎아서 낸 것이 아니라 바닷가의 돌 위에 엮었다고 해야 알맞다. 현화로의 낭만은 거기서 나온다. 바다와 바짝 밀착된 길이며, 변화무쌍한 각도로 이어지는 해안선을 최대한 그대로 '복사'한 길이라는 점. 길 위로 파도가 들이치기도 한다. 당연히, 바다 나고 길났다.

줄줄이 이어지는 강릉 항구 가운데 요즘 최고 인기는 영진항이다. 드라마 <도깨비>에 이곳 방사제가 나온 효과다. 방파제는 파도를 막는 시설, 방사제는 모래 유출을 방지하는 덕이다. '날이 좋아서, 날이 좋지 않아서, 날이 적당해서' 사람들은 너도 나도 꽃을 들고 방사제 끝으로 가 선다. 한적함이 마음에 쏙 들었던 영진 해변도 정동진처럼 간판 불빛 아우성치는 동네가 되려나... 잠시 걱정이 된다.

커피 향

커피를 부르는 풍경이 있다. 강릉 해변이 그렇다. 커피는 소나무와도, 바다와도 잘 어우러진다. 향긋하고 상쾌하다. 강릉에서는 숨을 크게 쉬어도 좋다. 순포해변에서 사천해변 가는 길에 있는 '테라로사 사천점'은 바다를 마주하고 있는데, 주변이 한적하고 소나무가 우거진 곳에 있어 커피향을 즐기기에 적합하다.

그리고 커피를 좋아하는 사람이라면 '보헤미안박이추커피'와 '테라로사 커피공장'에 들러보길 바란다. 카페 공간도 훌륭하고, 볶은 곳에서 바로 내린 커피가 가장 향기롭다. 물론 강릉 커피를 찾는 대부분의 관광객들은 안목커피거리로 몰린다. 지금은 강릉향으로 이름이 바뀐 안목향은 한때 바닷가 작은 마을이었다. 안목 바다의 커피 자동 판매기가 날로 늘어나 '안목 길 카페'가 되었고, 오늘날 커피 도시 강릉을 만들었다. 안타깝게도 안목해변에 카페 건물이 너무 많아져 예전의 운치는 더 이상 없다.

강릉에서 한 젓가락

눈과 코로 하는 호강 못지않게 입으로 하는 호사가 없으면 섭섭하다. 감자옹심이 는 강원도 사람들에게는 가난을 상징하는 음식이었다. 척박한 토양 탓에 쌀농사가 힘들었기 때문이다. 감자를 갈면 생기는 감자전분과 건더기를 동그랗게 빚어 손가락 두 마디 정도 크기의 옹심을 만들고, 그걸 멸치, 다시마 등을 우린 장국에 넣어 끓여 내는 음식이다. 감자옹심이는 집마다 국물에 따라 맛이 조금씩 다르다. 강릉 포남동에는 사골 국물로 맛을 내는 유명한 곳이 있고, 병산옹심이마을에 있는 식당들은 해산물을 우려 국물을 낸다.

쌀쌀해지면 역시 물회다. 물회도 출발점은 가난이었다. 고기잡이 나간 어부들이 잡은 생선 중 팔기 어려운 B급을 밥에 비벼 먹으면서 생겨났다. 사천진리항 인근에 6~7집이 몰려 있는데, 주문진항에서 매일 입찰 받은 오징어가 주재료다. 과일 등을 넣은 육수에 가지런히 채 친 무와 두 장으로 포를 떠서 가로로 얇게 썬 오징어가 나온다.

그리고 경포해변이나 강문해변을 들렀다면 대개는 초당두부를 맛본다. 초당동엔 순두부 전문 식당이 여럿 모여 있다. 초당은 강릉 경포대 옆, 솔숲에 둘러싸인 아담한 마을이다. 아침 7시부터 손님을 맞는다. 순두부는 강릉을 대표하는 음식으로 자리 잡은 이유는 지역에서 생산되는 콩과 바닷물로 만들기 시작했다는 유래 때문이다. 집집이 제조법에 차이가 있는데 바닷물로 응고시킨다는 점은 같다. 모두부, 흰 순두부, 순두부 전골 등 다양하게 맛보기 바란다. 두부 만들고 남은 콩비지를 손님들에게 그냥 주는 식당들도 있다.

강릉을 찾는 젊은이들 사이에서는 엄지네 포장마차(꼬막무침과 육회), 버드나무브루어리(수제맥주), 강문해변 앞 폴앤메리(수제버거), 동화가든(짬뽕순두부) 등이 인기다. 페이스북이나 인스타그램에 안목해변 '카페 엘빈'의 케이크와 타르트, '봉봉방앗간' 핸드드립 커피 사진도 자주 올라온다. 먹거리 많은 곳으로 강릉중앙시장을 꼽는 여행자들도 적지 않다. 강릉중앙시장에는 군것질 할 것도 많고, 든든하게 한 그릇 생각한다면 소머리국밥이 좋다.

서울, 전북에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 여덟 번째] 서울 종로세공분회, 전북 세움지회

서울지부 동부지역지회 종로세공분회

서울시 종로3가에서 5가 사이에는 약 500개의 귀금속 가공 공장이 있다. 우리나라 귀금속 생산의 25%를 담당하는 곳으로, 귀금속 유통의 집적지이다. 서울시와 중소벤처기업부 등에서는 귀금속 생산, 유통 등을 ‘미래성장 프로젝트’로 선정하고 이 지역에 2017년 5월 브랜드개발, 인재양성, 지역관광 등의 이유로 55억 원을 지원하겠다고 발표하기도 하였다.

그러나 이곳에서 일하는 노동자들은 근로계약서를 작성하지 못하거나 교부받지 못하며 퇴직금을 못 받는 경우도 많다. 4대 보험에 가입하지 않거나 허위로 가입하는 경우도 부지기수다. 이 뿐만이 아니다. 5인 이상 사업장에서도 연차휴가는 보장받기 어려우며 연차수당도 못 받는 경우가 대부분이다. 포괄임금제라는 이름으로 연장노동, 휴일노동에 대한 수당도 지급하지 않아 장시간 노동에 대한 대가도 제대로 못 받는다. 또 심각한 것은 귀금속을 가공하기 위해 사용하고 있는 청산가리, 황산, 세공 화공약품들이 보호 장비, 환기장치를 제대로 갖추고 그 위험성을 고지해야 하는 물질임에도 노동자들은 무방비로 노출되어 암, 파킨슨 병 등 중증 질병에 걸릴 위험이 높다는 것이다.

2018년 4월, 종로에서 귀금속을 만들고 판매하는 노동자들이



자신들의 권리를 찾기 위해 금속노조로 모였다. 그 결과 단체협약을 체결하여 기본급을 올리고 노동절을 쉬며 연차휴가를 제대로 사용할 수 있게 되었다. 무엇보다도 조합원들은 전체 주얼리 산업 종사 노동자들의 권리를 찾기 위하여 노동조합 조직과 권리찾기사업단(준) 활동에 열심히 참여하고 있다. “노동조합으로 우리의 삶도 아름답게!” 종로 귀금속 거리가 금속노조와 종로세공분회로 들썩이고 있다. 관행이라는 이유로 그간 당연하게 내주고 빼앗겼던 우리의 권리, 노동조합으로 되찾자.

전북지부 세움지회

전북 정읍에 있는 ‘세움’은 상용차 머플러를 만들어 현대자동차 전주 공장에 납품을 하는 회사다. 세움은 세종그룹의 자회사로 100여명이 일하고 있으며, 그 중 노동조합 가입대상자는 52명이다.

하루 14시간 근무에 주말에 전혀 쉬지 못하는 등 살인적인 노동강도를 소화해야만 했던 시절이 있었다. 회사는 “안정화가 되면 지역에서 부러움 받는 복지를 누리게 해주겠다”고 말했지만 약속은 지켜지지 않았다. 임금은 최저시급 수준이고 회사 경영정상화라는 명분하에 작업속도는 빨라졌다. 퇴사인원에 대한 충원도 전혀 되지 않았다. 1명이 감당해야 하는 작업구역도 늘고 작업량 또한 배로 늘어났다. 산업재해가 발생하면 노동자들 부주위로 몰아가기 일쑤였고, 회사 방침 따르기 싫으면 나가라는 식의 협박을 일삼았다. 원가 절감, 라인 안정화를 이유로 인원 충원은 해주지 않고, 오히려 정규직 일자리를 외주화하려는 움직임까지 보였다.

“더 이상은 안 되겠다! 우리는 회사의 노예가 아니다” 삼삼오오 모여 고민하던 끝에 세움 노동자들은 금속노조 전북지부 문을 두드렸다. 2017년 6월 세움지회를 설립했고, 조합원수는 2018년 9월 현재 총 44명이다. 노동조합을 만든 지 4개월 만에 첫 임금단체교섭을 마무리 지었다. 단체협약이 체결되면서 불안했던 고용문제가 해결됐다. 또한 매우 열악했던 현장 노동환경을 지회 산업안전보건위원회를 통해 개선시켜 나갔다. 현장 내 위험요소를 지속적으로 바뀌가는 한편, 우리의 요구를 계속 실현해 나가고 있다.



금속노조 전북지부 세움지회라는 이름을 가진 이후 세움 현장과 노동자들에게 정말 크고 작은 변화들이 많이 일어났다. 물론 여전히 회사는 금속노조에 대해 불편한 속내를 내 보이고, 긴장 관계는 지속되고 있다. 그러나 우리는 다시 노동조합 없던 그 시절로 돌아가고 싶지 않다. 노동자들 스스로가 금속노조 이전과 이후의 차이를 확실히 느낀다. 단체협약이 있고 없다가 그렇게 다르다.

세움 노동자들은 “금속노조를 이기는 조직”이라는 것을 경험으로 알게 됐다. 그래서 오늘도 세움지회는 열심히 현장을 순회하고 조합원들을 만난다. 정년퇴직하는 그 날까지 민주노조와 함께 할 것이다. 정읍공단의 다른 노동자들도 하루빨리 금속노조에 가입해 단체협약도 만들고 노동자의 권리를 누리게 되길 바란다. 노동조합은 안전장비처럼 노동자에게 반드시 필요하고, 그리고 충분히 해볼 만한 것이다.

금속노조답게 당당하게 싸워 권리 찾겠다

[금속노조 가입하자 여덟 번째] 경남지부 웰리브지회



심용환 웰리브지회장은 “금속노조에 가입한 급식노동자 중에 첫 파업을 준비하고 있다. 많은 조합원이 웰리브지회의 투쟁에 관심을 가져주시고 연대해 주실 것이라 믿는다”라고 호소했다. 웰리브지회 조합원들이 대우조선 식당에서 결의를 다지며 투쟁 구호를 외치고 있다.

“여, 보십쇼. 주방에서 쓰는 모든 게 다 금속 아닙니까?”

대우조선에서 급식 등의 복지업무를 담당하는 회사 웰리브의 노동자들이 금속노조에 가입했다. 노조 경남지부 웰리브지회는 대우조선 안에 있는 19개의 식당, 통근버스 등에서 일하는 350여 명의 조합원이 뭉친 조직이다. 조합원 대부분이 제조업이 아닌 급식업무와 운전업무를 담당하다 보니 어째서 금속노조에 가입했냐는 질문도 많이 받았다고 한다. 웰리브지회 조합원들은 생산을 위해선 보급이 필수라는 비유로 웰리브지회 조합원들의 역할을 설명했다.

대우조선이 어려워지자 회사는 사내 복지 부분을 떼어내 별도 법인을 만들었다. 사측은 그 법인을 사모펀드에 매각했다. 그렇게 만든 회사가 웰리브다.

박승복 부지회장은 “통근버스부터 사내 차량을 운행하는 모든 사람은 예전에 대우조선 총무부 소속이었는데, 하나씩 하나씩 밖으로 돌리다보니 이렇게 됐습니다”라고 상황을 설명했다.

사모펀드가 접수한 조선소 복지시설

자본의 이득을 최우선으로 생각하는 사모펀드가 회사를 인수하자 악영향이 즉시 조합원들에게 미쳤다. 자본은 2017년에 급식부에서만 42억 원의 수익을 챙겨갔다. 펀드가 더 많은 이익을 얻기 위해 노동자의 임금과 노동조건은 후퇴될 수밖에 없었다. 회사가 어렵다는 이유로 토요일 노동을 무급화했다. 노동시간이 길어졌다. 최저임금이 오르자 그동안 주던 상여금을 녹여 기본급에 포함했다. 노동자들은 참다 참다 결국 금속노조에 가입했다.

심용환 웰리브지회장은 “4년 전 노동조합을 만

들려고 시도했는데 실패했다. 당시 지금보다 임금과 노동조건이 나쁘지 않아 노동조합을 만들려는 절실함이 부족했다”라고 토로했다. “지금은 다르다. 여기서 더 밀려나면 발붙일 곳이 없다고 생각해서 죽기 살기로 조직했다. 조합원들도 나빠지는 상황을 피부로 느끼니 노동조합 가입에 적극적이다”라고 설명했다.

대우조선 옥포조선소는 여의도 1.5배 넓이인 495만m²(150만 평)의 어마어마한 규모를 자랑한다. 19개의 식당은 조선소 곳곳에 흩어져있다. 식당간 이동을 위해 자동차나 오토바이를 이용해야 할 정도다. 박선재 사무장은 “공장처럼 라인이 붙어있지 않고 식당이 여기저기 떨어져 있다 보니 조직화가 힘들었다. 지금은 모든 식당에 우리 조합원들이 있다”라고 덧붙였다. 노동조합을 만들면서 조합원들에게 자신감과 자존감이 생겼다. 조합원들은 “노조에 가입한 뒤 관리자들의 눈빛이 달라졌고, 말하는 것도 달라졌다. 독한 눈빛과 명령조로 하대했던 사람들이 이제는 우리를 함부로 대하지 못한다. 노동조합 창립만으로 큰 변화가 생겼다”라고 기뻐했다.

주방이 위험한 곳이다 보니 노동안전에 대한 요구가 터져 나오고 있다. 손정미 노동안전부장은 “급식업무는 노동 강도가 세다. 많은 양을 만들어야 하니 조리기가 크고 무겁고 높다. 조합원들이 식당의 위생관리, 청소까지 해야 한다”라고 실상을 전했다. 손 부장은 “청소도구와 좀 더 강화한 안전장치들이 필요하다. 최소한 안전하게 일하기 위한 투자가 필요하다. 노동시간과 강도를 줄이기 위해서라도 청소업무를 맡아야 할 노동자가 있어야 한다”라고 말했다.

노조탄압 막아내고, 빼앗긴 임금 권리 되찾자

웰리브지회의 당면한 과제는 빼앗긴 임금과 복지를 되찾는 일이다. 노조가 없어서 당했던 부당한 대우와 불이익을 되찾아야 한다는 것이다. 회사는 대기시간을 늘리고 상여금을 기본급에 포함하고, 출근 시간을 바꾸는 방식으로 노동 강도를 올리고 임금을 줄여왔다. 더 이상은 참을 수 없다는 게 조합원들의 목소리다. 웰리브지회는 사측에 현장 안 지회사무실과 시급 기준 1,060원의 임금인상을 요구하고 있다. 사측은 현장 바깥 지회사무실 제공과 임금 1.5%, 시급 기준 113원을 내밀고 있다. 원청 대우조선은 웰리브와 자신들은 별개의 법인이기 때문에 현장에 조합사무실을 허용할 수 없다고 나서고 있다. 웰리브지회와 회사의 교섭은 헛돌고 있다. 지회의 요구사항을 모두 받아들이지 못하겠다고 버티고 있다.

지회는 대우조선이 문제라고 지적했다. 국민의 세금으로 살려낸 대우조선이 웰리브라는 외주회사 뒤에 숨어 노동조합의 정당한 요구를 거부하고 있다고 지적했다. 심용환 지회장은 “지회가 요구가 하나도 받아들여지지 않고 있다. 지회는 최후의 수단으로 파업을 준비하고 있다”라며 “파업을 시작하면 조선소 노동자들이 식사를 제대로 하기 어렵다. 회사가 빵과 우유를 준비한다고 하지만 그것 먹고 일할 수 없을 것이다”라고 경고했다. 심용환 지회장은 “지회는 파업에 들어가기 전 원만하게 문제를 해결하고 싶다. 하지만 싸움을 피할 생각은 없다. 이번에 제대로 준비해서 빼앗긴 우리 몫을 되찾겠다”라고 목소리를 높였다.

옥포 대우조선소 식당에서 일하는 노동자들이 첫 파업을 준비하고 있다. 조합원들은 식사 준비 시간이나 휴식시간을 이용해 파업 프로그램과 운동을 연습하고 있다. 파업을 시작하면 대우조선의 대표 집회장소인 민주광장을 하얀 작업복을 입은 급식 노동자들이 메울 것이다. 지회 조합원들에게 파업은 지금까지 한 번도 보지 않은 길이다. 심용환 웰리브지회장은 “금속노조에 가입한 급식노동자 중에 첫 파업을 준비하고 있다. 많은 조합원이 웰리브지회의 투쟁에 관심을 가져주시고 연대해 주실 것이라 믿는다”라며 “금속노조가 함께한다고 생각하면 조합원들이 더 자신감을 느끼고 당당하게 싸울 수 있을 것이다. 거제도에서 금속노조의 파란 깃발이 휘날리는 모습이 보고 싶다”라고 연대를 호소했다.