

- 2면 성명 / '산정기준을 명확히' 최저임금법 시행령 즉각 개정하라
- 3면 기획 / 대법원의 비상식적인 최저임금 산정시간 계산방식
- 4면 알면 당하지 않는 노동법 10 / 도급제 노동자와 퇴직금
- 6면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 03 / 연차유급휴가
- 7면 노동이 뭐예요 / 독일의 학교 노동인권교육
- 8면 이주노동 칼럼 / '미등록 이주노동자' 강제단속추방 그만
- 9면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 03 / 크레인 작업
- 10면 노동만화 / 현대모비스화성지회, 꼬리가 몸통을 흔들다
- 12면 금속노조 가입하자 10 / 인천지부 개별조합원 - 동광FRP, 대우강건

해시지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 12월호

발행처 전국금속노동조합 ☎ 1811-9509

금속 같은
나의 권리

금속노조와
함께!



상담문의 ☎ 1811-9509

 전국금속노동조합

최저임금제도 더이상 흔들지 말고 최저임금법 시행령 조속히 개정하라

노동자들은 만만해? 최저임금제도 본래 목적은 희미해졌고, 최저임금 노동자들은 줄지에 죄인이 되었습니다. 마치 최저임금 때문에 경제가 어려워진 양 연일 가짜뉴스를 뿌리는 정부 관료들과 정치인들은 부끄러움이라는 걸 도통 모릅니다. 정책도 집행력도 없는 문재인 정부와 여야를 막론한 '재벌 마름' 국회의원들이 문제이지, 최저임금제도는 죄가 없습니다.

자본가들의 아바타 그런데 산입범위 확대로 최저임금법 개악하고 '취업규칙 불이익변경 원칙'까지 훼손시켜 놓고선 이제 최저임금 차등적용까지 들이밀다니, 진짜 해도 해도 너무합니다. 사용자단체들 소원수리를 위해 최저임금 추가개악에 앞장선 자유한국당과 바른미래당, 뒤질세라 최저임금제도를 마구 흔들고 있는 정부와 더불어민주당, 도대체 노동자 지갑을 얼마나 더 훌쩍하게 만들 셈입니까.

닥치고 할 일부터! 최저임금이 최고임금인 노동자들 가슴에 대못 박는 악질적 막말과 사용자들만 좋아할 편파 행정, 이제 그만 멈추고 정부는 일단 해야 할 일부터 합시다. 지난 8월 고용노동부가 최저임금 산정기준 시간 수에 유급으로 처리되는 시간을 합산하도록 하는 내용의 '최저임금법 시행령 일부개정령안'을 입법예고했습니다. 정부는 이를 즉각 처리하길 바랍니다.

산정기준을 명확히 "시간당 최저임금 계산 시, 주휴시간을 포함한다"는 노동부의 기존 행정해석을 명문화하는 것입니다. 9월 19일부로 입법예고기간도 종료됐고, 벌써 12월입니다. 최저임금 적용을 위한 환산 근로시간 수를 상식적인 계산 방법으로 명확히 하는 것인데 도대체 왜 망설이고 있습니까. 최저임금 산정기준을 둘러싼 혼란과 피해를 줄이기 위해 정부는 이번 개정안을 시급히 통과시켜야 합니다. 문재인 정부, 정말 해야 할 일은 미루지 말고 하루빨리 합시다.



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
/종로	02-463-2475
의정부/양주/파주	031-866-4849
	031-866-8489
금속노조 경기지부	031-251-7095

경기 안산/시흥	031-491-7097
금속노조 충남지부	041-549-4344
금속노조 대전/충북지부	043-236-5077
대덕노동자권리찾기	042-633-7982
전북 익산	063-835-7868
포스코사내하청	061-762-2956
전남 서남(영암)	061-462-7177
거제통영고성조선사내하청지회	055-688-4268
금속노조 포항지부	054-278-1339

금속노조 대구지부	053-252-5475
대구 성서/달성공단	053-584-2286
금속노조 울산지부	052-265-4961
경남노동자네트워크	1899-2090
금속노조 부산/양산지부	051-637-7435
사상·학장공단	051-637-7435
녹산공단	051-941-8211
정관공단(동부산지회)	051-727-8977

분자에 들어가고 분모에서 빠지는 방식, 절대 합리적이지 않아

[기획] 대법원의 비상식적인 최저임금 산정시간 계산방식

2018년 10월 12일, 대법원은 충남 아산의 자동차부품제조기업 H 산업의 대표이사에 대한 최저임금법 위반 사건에서 검사의 상고를 기각하고, 무죄를 선고한 원심을 확정했습니다. (대법원 2018. 10. 12. 선고 2018도 6486 판결)

H 산업의 기본급은 주 40시간 + 토요일 4시간(약정 유급휴무수당) + 일요일 8시간(주휴수당)의 세 부분으로 구성하고 있었습니다. 이번 재판은 최저임금의 적용을 위한 임금(이하 비교 대상 임금)에 약정 유급수당과 주휴수당을 포함하는지가 핵심 쟁점이었습니다.

대법원은 H 산업 최저임금법 위반 사건에서 월 기본급 주휴수당(일요일) 부분은 소정 근로의 대가로 보아 비교 대상 임금(분자)에 포함하고, 약정 유급휴무수당(토요일) 부분은 소정 근로 여부와 무관하게 지급한다고 보아 비교 대상 임금에 포함하지 않았습니다. 법원은 위 비교 대상 임금을 173.8시간(분모)으로 나누어 고시한 최저임금액과 비교해 무죄를 선고하였습니다.

※ 173.8시간 = 1주 소정근로시간수 40시간 × (365일 ÷ 7일 ÷ 12개월)

“유급처리시간을 포함하느냐 마느냐”, 노동부와 대법원의 최저임금 산정시간 기준 입장 충돌

이번 대법원판결의 아쉬움은 분자뿐 아니라 분모에도 있습니다. 대법원은 최저임금액에 미달하는지를, 지급 임금에서 최저임금 적용을 위한 임금(비교 대상 임금)을 산출하고(분자), 그 비교 대상 임금을 소정근로시간으로 나누어(분모) 시간당 임금으로 환산한 뒤, 이를 고시한 시간당 최저임금액과 비교했습니다.

고용노동부 입장과 충돌하는 지점입니다. 노동부는 현재까지 분모인 최저임금 산정기준 시간 수에 유급처리시간을 합하여 209시간으로 계산하고 있습니다.

게다가 노동부는 지난 8월 10일 최저임금 산정기준 시간 수에 유급으로 처리하는 시간(주휴 시간)을 합산하는 내용의 최저임금법 시행령 일부 개정령을 입법예고 했습니다. 노동부가 시행령을 바꾸면, 개정 입법의 시행 이후 사건은 법원도 최저임금 산정기준 시간 수를 209시간으로 판단할 가능성이 큼니다.

고용노동부 <최저임금 위반 여부> 계산방법

1. 월급에서 '최저임금에 포함되는 임금'만을 가려낸다.
2. 추려낸 임금을 시간당 임금으로 계산
(분자) 월급 중 최저임금에 포함되는 임금
(분모) 월 유급시간
3. 시간당 임금이 법정 최저시급보다 낮으면 위반

기존 노동부 행정해석 유지해야 혼란 없어

근로기준법 시행령 30조는 유급휴일(주휴수당)은 1주 동안의 소정

근로일을 개근한 사람에게 주어야 한다고 명시하고 있습니다.

대법원판결대로 해석하면 소정근로일을 개근한 사람과 그렇지 않은 사람이 적용받는 최저임금이 달라집니다. 월급제의 경우 보통 주휴수당이 월급에 포함돼 있고, 시급제의 경우 그렇지 않습니다. 월급제, 시급제 적용 여부에 따라 적용받는 최저임금이 달라질 수 있는 불합리한 문제가 발생할 수 있습니다.

무엇보다 고용노동부가 줄곧 유급으로 처리한 시간을 분모에 포함해 최저임금을 계산해 왔으므로, 기업에 추가 부담을 지우거나 산업 현장에 혼란을 미칠 가능성은 없습니다.

시기 적절치 않은 대법원판결...최저임금법 시행령 빨리 개정해야

대법원은 최저임금법의 입법 취지를 고려하기는커녕 “1주일을 7일이 아닌 5일”이라고 밝혔던 중복가산 전원합의체 판결과 사뭇 다른 태도로 이번 판결을 내렸습니다.

보수 야당과 사용자 단체를 중심으로 정부가 시도하는 최저임금법 시행령 개정을 저지하려는 움직임이 더 커지는 등 불필요한 사회 논쟁을 불러일으키고 있다는 점에서 여러모로 아쉬운 판결입니다.

하루빨리 정부는 최저임금법 시행령을 개정하고, 이 방향에 맞춰 대법원이 태도 변화를 할 수밖에 없습니다. 노동부는 조속한 최저임금법 시행령 개정으로 최저임금 산정시간 수에 대한 기준을 명확히 해 현장의 혼란을 막길 바랍니다.

최근 자유한국당 등 보수 야당은 최저임금법 추가 개악을 위해 여러 개의 법안을 발의하고 있습니다. 이 중에 대법원의 최저임금액 미달 여부 산정방식을 그대로 반영한 자유한국당 법안도 있습니다.

고용노동부가 입법 예고한 대로 시행령이 개정되더라도 법률이 자유한국당 법안과 같이 개정된다면, 법률과 배치되는 시행령은 무효가 됩니다. 정부와 집권여당인 더불어민주당은 거부 의사를 명확히 밝히고, 노동자와 노동조합은 이를 반드시 막아야 합니다.

장석우 변호사 _ 금속법률원

시간당 최저임금을 계산할 때



사용종속관계 인정되는 노동자라면 당연히 퇴직금 받아야

[알면 당하지 않는 노동법 10] 도급제 노동자와 퇴직금

문 1 저는 'A회사 전자제품 서비스센터'와 도급계약을 체결하고 2010년부터 수리기사 일을 했습니다.

제가 하던 일은 'A회사 전자제품 서비스센터'의 정규직 수리기사와 같은 일이었습니다. 매일 아침 지정받은 서비스센터에 가서 교육을 받고, 관할구역까지 지정받아 일을 시작했습니다. 그러나 4대 보험에 가입해주지 않고, 고정급여 없이 실적에 따른 수수료만 받았습니다. 서비스센터와 1년 단위로 계약을 갱신하다 이번에 센터 사장이 일방으로 계약 종료를 통보했습니다. 심지어 퇴직금도 줄 수 없다고 합니다.

답 1 형식상 도급계약을 체결한 노동자라도 실제 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받고 업무를 수행하는 노동자라면 임금을 목적으로 하는 사용자와의 종속관계가 인정됩니다. 퇴직금을 청구할 수 있습니다.

근로계약이 끝남과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 같은 조건의 근로계약을 반복해 체결한 경우 갱신하거나 반복한 계약 기간을 모두 합산해 계속근로연수를 계산해야 합니다. 2010부터 2018년까지 계속근로기간에 해당하는 퇴직금을 청구할 수 있습니다.

근로기준법 34조 (퇴직급여 제도)

사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

근로자퇴직급여 보장법 2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '근로자'란 「근로기준법」 2조 1항 1호에 따른 근로자를 말한다.
2. '사용자'란 「근로기준법」 2조 1항 2호에 따른 사용자를 말한다.

근로자퇴직급여 보장법 3조 (적용 범위)

이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 '사업'이라 한다)에 적용한다.

근로자퇴직급여 보장법 4조 (퇴직급여제도의 설정)

① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

근로자퇴직급여 보장법 8조 (퇴직금제도의 설정 등)

① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

근로자퇴직급여 보장법 9조 (퇴직금의 지급)

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

근로자퇴직급여 보장법 10조 (퇴직금의 시효)

이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 4조 (기간제 근로자의 사용)

② 사용자가 1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

퇴직금의 뜻과 퇴직금 산정 기간

퇴직금이란 1년 이상 사업장에서 근로를 제공한 노동자가 퇴사할 경우 사용자가 지급하는 사후 임금입니다. 사업장 규모와 상관없이 퇴직금 지급 조건을 갖춘 노동자라면 누구나 퇴직금을 받을 수 있습니다.

근로기준법 34조는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관해 「근로자퇴직급여보장법」이 정하는 대로 따른다고 규정하고 있으며, 「근로자퇴직급여보장법」 2조에 따르면 적용대상은 근로기준법상 근로자와 사용자입니다.

퇴직금 산정을 위한 '계속근로기간'은 근로계약을 체결한 뒤 해지할 때까지의 기간입니다. 근로계약 기간 만료로 고용 관계를 종료하는 것이 원칙입니다.

근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 같은 조건의 근로계약을 반복해 체결한 경우 갱신하거나 반복한 계약 기간을 모두 합산해 계속근로연수를 계산해야 합니다. (대법 93다26168, 1995.7.11.)

근로기준법상 근로자 판단 기준, '실질 사용종속관계'

대법원은 근로기준법상의 근로자 해당 여부와 관련해 아래와 같이 판시했습니다(대법원 2008.5.15. 선고 2008두1566 판결 등 참조).

'근로기준법상의 근로자 해당 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

종속적인 관계가 있는지 여부는 ▲업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지,

▲사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지,
 ▲노무 제공자가 스스로 비품·원자재나 작업 도구 등을 소유하거나 3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지,
 ▲노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지,
 ▲보수의 성격이 근로 자체의 대상적(代償的) 성격인지,
 ▲기본급이나 고정급을 정했는지와 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항,
 ▲근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도,
 ▲사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.

다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 된다.’

※ 대상(代償) : 보상



근로기준법상 노동자성 인정 여부는 사용자와의 종속관계를 인정하는지가 핵심

이 사건 사용자는 이 사건 노동자와 ▲도급계약을 체결한 점 ▲4대 보험에 가입하지 않은 점 ▲고정급여 없이 수수료를 받았다는 점을 근거로 노동자성을 부인하며 퇴직금을 주지 않았다. 대법원 판례에 따르면 이 사건 사실관계는 사용자가 우월한 지위를 이용해 임의로 정할 여지가 큼니다. 이 사건의 사실만으로 노동자성을 부정할 수 없습니다.

근로기준법상 노동자성 인정 여부는 사용자와 종속관계를 인정하

는지가 핵심입니다. 이 사건의 경우 ‘A회사 전자제품 서비스센터’의 ▲정규직 수리기사와 같은 일을 하고 있다는 점에서 사용자가 정한 업무 내용을 따르고 있으며 ▲매일 아침 지정 서비스센터에 가서 교육을 받은 후 일을 시작하는 점 ▲관할구역 지정 등 사용자가 근무 장소를 지정하고 있습니다. 이 노동자는 업무수행과정에서 사용자의 상당한 지휘 감독을 받고 있다고 보입니다. 대법원 판례에 따라 근로기준법상 노동자성을 인정받을 여지가 큼니다.

기본급 외 수수료 임금에 해당 ... 도급제 노동자도 노동 조건 보호받을 수 있어

이 사건 사용자는 2010년부터 2018년까지 계속 근속연수에 해당하는 퇴직금을 줘야 합니다. 퇴직금 산정 시 평균임금을 적용해야 합니다. 기본급 외 수수료도 임금에 해당하며 평균임금 산정 시 포함해야 합니다.

주휴수당이나 연장근로수당도 마찬가지입니다. 퇴직금 산정 시 유급주휴일 수당을 평균임금에 반영해야 합니다. 도급업무를 수행하면서 하루 8시간 이상 일한 경우 시간외근로 수당을 청구할 수 있습니다.

사용자와 종속관계가 인정되는 도급제 노동자는 당연히 근로기준법상 노동자입니다. 근로기준법의 적용을 받아 임금, 노동시간, 휴일, 휴가 등 노동 조건을 보호받습니다.

도급제 노동자가 소정 근로일이 정해져 있다면 소정 근로일의 개근 여부에 따라 휴일·휴가 부여의무가 결정됩니다. 또한, 최저임금법 적용대상입니다. 임금산정 기간의 임금총액을 임금산정 기간의 총 노동시간 수로 나눈 시간급 임금이 최저임금에 미달하는 경우 최저임금이 기본급입니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(약칭 기간제법) 4조2항은 2년을 초과해 기간제 노동자를 사용하는 경우에는 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’을 체결한 노동자로 봅니다. 위 사건에서 근로자성이 인정될 경우, 매년 근로계약을 반복 체결해 2년을 초과했으므로 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’을 체결한 노동자로 볼 수 있습니다.

사용자의 일방적인 계약 종료는 부당해고에 해당합니다. 원직복직을 다룰 수 있습니다. 원직복직을 원하지 않은 경우라면, 퇴직금 이외에 해고예고 수당을 청구할 수 있습니다.

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

- ☐ (5인 이상 사업장) 연차유급휴가를 사용하고 있나요?
- ☐ 근속연수 1년 미만이라고 연차유급휴가를 주지 않나요?
- ☐ 사용하지 않은 휴가 일수만큼 연차수당을 받나요?
- ☐ 본인이 청구한 시기에 연차유급휴가를 쓰고 있나요?
- ☐ 회사에서 공휴일을 연차로 대체하게 하진 않나요?
- ☐ 급여에 연차수당 포함돼 있다고 연차를 못 쓰게 하나요?
- ☐ 일이 없다고 연차로 쉬라고 하진 않나요?

근로기준법 60조 (연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제 <2017. 11. 28.>
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 1항 및 2항을 적용하는 경우 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 74조 1항부터 3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 19조1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책 사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 61조 (연차 유급휴가의 사용 촉진)

- 사용자가 60조 1항 및 4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 60조 7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 60조 7항 단서에 따른 사용자의 귀책 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
1. 60조 7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
 2. 1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 60조 7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

근로기준법 62조 (유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

하고, 2년마다(출수 차수 3, 5, 7, 9년...) 1일씩 늘어납니다(최대한도 25일). 출근율 80% 미달하면 1월 개근 시 1일의 유급휴가가 발생합니다.



▶ 사용하지 않은 연차휴가는 연차휴가수당으로

- 연차휴가는 발생 시점부터 1년 안에 사용해야 합니다. 1년 안에 사용하지 못하면 휴가 일수 만큼 연차수당을 받을 수 있습니다.
- 1년 미만 근무하고 퇴사하는 경우, 월 개근 시마다 발생한 유급휴가를 사용하지 못한 경우 퇴사 시 수당으로 청구할 수 있습니다.
- 사용자가 '연차휴가 사용촉진제도'를 적법하게 사용한 경우 연차휴가수당을 주지 않아도 됩니다. 노동자의 유급휴가를 보장하기 위해 제도를 도입했다지만, 오히려 사용자가 악용하는 경우가 많으니 주의해야 합니다.

▶ 연차휴가는 노동자가 원할 때 쓰는 것이 원칙

- 사용자 마음대로 연차휴가와 공휴일을 대체하려는 사례가 종종 발생합니다. 절대 하면 안 됩니다.
- 근로기준법 62조에 따라 노동자 대표가 사용자가 이 내용을 서면 합의한 경우 연차로 대체할 수 있습니다. 휴가와 노동 조건 전반에 많은 영향을 주는 만큼 노동자 대표를 민주 절차에 따라 신중히 잘 선정해야 합니다.
- 안타깝게도 노동조합이 없는 대다수 사업장의 노동자는 사용자가 연차사용을 강요하면 어쩔 수 없이 이를 따르곤 합니다. 억울하고 답답한 문제는 결국 노동조합으로 뭉쳐 집단으로 해결할 수밖에 없습니다.

▶ 급여에 연차수당 포함했다고 연차 못쓰게 하면 위법

- 사용자는 노동자의 청구에 따라 연차를 줘야 하고 이를 거부하면 근로기준법에 따라 처벌할 수 있습니다.
- 사용자가 이에 대해 문제 제기하면 급여에 포함해 지급했던 1일 치의 연차수당을 사용자가 지급하지 않게 될 수도 있어요.

▶ 휴업하면서 연차휴가 쓰게 하는 것은 사용자들 꿈수

- 사측이 “일이 없으니 모두 연차로 쉬라”고 하는 경우, 회사 사정으로 일을 못 하는 기간에 평균임금의 70% 휴업수당을 받을 수 있습니다.
- 휴업해야 하는 날을 연차휴가일로 대체하는 행위는 휴업수당을 주지 않으면서 연차휴가일수도 줄이려는 사용자들의 꿈수입니다.

▶ 노동자 5인 이상 사업장에서 일하고, 4주 평균 1주일 15시간 이상 일하는 노동자는 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.

- 근속 1년 미만 또는 근속 1년 이상이지만 1년간 80% 미만 출근한 경우 한 달 개근으로 하루의 유급휴가가 발생합니다(1년 미만까지 연간 총 11일).
- 근속 1년 이상, 1년 동안 80% 이상 출근하면 15일의 유급휴가가 발생

“학생 대부분 노동자 될 텐데”... 초등학교부터 노동문제 가르치는 독일

[노동이 뭐예요] 독일의 학교 노동인권교육



독일노총(DGB) 활동가들이 중학교 정규수업에 참여해 학생들에게 노동조합과 단체협약의 중요성을 알려주고 있다.

독일은 초등학교에서 모의 단체교섭이 일상화한 특별활동으로 자리 잡혀 있습니다. 학생들은 1년 동안 여섯 차례에 걸쳐 모의 노사교섭을 진행합니다.

모의 노사교섭을 할 때는 교과서에 실려 있는 노동조합 실제 교육에 따라 학생들이 교섭위원을 선출할 정도로 철저히 진행합니다. 기업 경영에 관한 각종 자료를 주면 학생들 스스로 사용자 대표와 노동조합 대표들을 뽑아 임금협상을 하고 단체협약을 체결해 보기도 합니다.

추상적이고 이론적인 내용만 가르치지 않습니다. 지금 눈앞에서 벌어지고 있는 생생한 사실을 토론 주제로 다룹니다. 독일 금속노조와 사용자 단체가 체결한 임금협약 내용, 금융노조와 사용자 단체가 체결한 기본협약 등과 함께 노동조합이 발표한 성명서, 노동문제에 대한 신문기사 등이 교과서에 들어가 있습니다.

적정한 임금 인상률에 대한 고민과 단체협약으로 담보하는 노동 조건이 노동자의 삶과 사회 전체에 어떤 영향을 미치는지 판단하는 능력을 초등학교부터 길러줍니다.

초등학교부터 정규교육과정 통해

노동문제와 노사 관계의 중요성 심어줘

교과서의 차례를 보면 단체교섭 과정에서 서명운동하기, 항의 문건, 펼침막, 벽보 등 제작하기, 노조 간부가 언론매체와 인터뷰하기, 교섭을 마친 뒤 연설문 작성하기까지 가르치는 사실을 알 수 있습니다. 한국의 학부모나 교사들이 보기에 독일 학교에서 데모하는 기술을 가르치고 있다며 걱정을 하겠지만, 이러한 지식을 사회 구성원들이 공유하는 행위가 사회 전체에 유익하다는 사실을 깨달은 나라에서는 아주 당연한 일입니다.

한국 교사들이 독일에 연수를 가서 모의 노사교섭 수업을 직접 참관할 기회가 있었습니다. 이때 한 교사가 독일 교사에게 “비슷한 내용의 수업을 왜 여섯 번이나 하는가”라고 묻자 그 독일 교사는 “실제로 회사에서 교섭이 단 한 번에 끝나는 일은 없지 않습니까?”라고 되물었다고 합니다.

독일 초등학교 ‘모의 노사교섭’ 교육과정

차수	학생들	교사
1차 숙제	도입과정 상황묘사를 읽고, 역할카드와 자료 검토	.자료 배분 .분임 조 나누기 .사용가능 공간 물색 .의문 사항에 답변
2차	전략개발단계 학생들은 분임조별로 자신들이 처한 상황 등을 토론하고 다음 질문에 대한 답을 구한다. .이해관계/목표 정리 .이해관계/목표 실현방법 .누구와 협상할 것인가 .어떤 논거를 사용할지 .상대 상황 파악, 예상 .그들은 어떻게 나올까	관찰
3차 · 4차	협상단계 모든 분임조들이 모여서 교섭을 시작한다. 분임조들은 .협상하고 .동맹을 형성하고 .편지나 요구서를 작성하고 .서명운동을 전개하고 .항의 문건을 작성하고 .플래카드나 벽보를 만들고 .협약을 체결하고 .대중매체와 인터뷰하고 .연설문을 작성하고...	필요한 역할 수행, 사건 카드 제시
5차	결정단계 종료회의(예컨대 사업장 총회)를 통해 분임조들은 그들의 입장을 제시하고, 결정해야 할 사항들을 토론한다.	사회를 본다.
6차	평가단계 .소감을 이야기하고 .현실과의 관련성을 따져보고 .내려진 결정들을 분석하고 .무엇을 배웠는가 평가 .앞으로 계획 논의	

“미래 노동자에게 노동인권교육 꼭 필요”

독일의 한 중등 사회과 교과서는 전체 340쪽 분량 가운데 93쪽을 노동문제에 할애하고 있습니다. 이 교과서는 노사 관계를 ‘가족 관계와 더불어 인간이 자기를 실현하며 살아가는 가장 중요한 관계이며 민주주의와 공동결정의 장’이라고 정의하고 있습니다.

가정보다 회사에서 더 많은 시간을 보내야 하는 노동자가 실제로 많은 현대 산업사회의 현실에서 직장의 노사 관계가 삶의 질을 결정하는 중요한 변수가 될 수 있습니다.

학생 대부분이 장차 노동자가 되는 사회에서는 학교는 당연히 정규수업 과정부터 청소년들에게 노동문제를 중요한 비중으로 가르쳐야 한다.

하종강, 『우리가 몰랐던 노동 이야기』(나무야 펴냄) 중에서

한국 정부의 미등록 이주노동자 ‘인간사냥’... “불법 사람은 없다”

[이주노동 칼럼] 미등록 이주노동자에 대한 강제 단속추방 그만!



대한불교조계종 사회노동위원회와 이주노조가 지난 11월 19일 미안마 노동자 탄저테이 씨의 죽음에 관한 진상규명을 요구하는 오체투지를 조계사에서 청와대까지 벌였다.

지난 11월 8일 국가인권위원회는 유엔 인종차별철폐협약에 대한 한국 정부의 이행상황과 인권위의 의견을 담은 독립 보고서를 유엔 인종차별철폐위원회에 제출했다고 발표했다.

인권위는 보고서에 모두 20개 쟁점을 담았다. ▲‘인종차별’ 정의 국내법 반영 ▲인종차별 처벌규정 마련 ▲포괄 차별금지법 제정 ▲이주 아동 기본권 보장 ▲난민 인권 보장 ▲‘불법체류’ 용어 사용금지를 촉구하고 있다.

인권위는 한국 정부와 언론이 주로 사용한 ‘불법체류’ 혹은 ‘불법체류자’라는 용어가 ▲‘미등록 체류 상태’ 혹은 ‘체류 기간이 지난 상태’에 대한 부정적 인식을 만들고, ▲이들을 법 제도 보호에서 제외해 인권침해에 취약한 집단으로 만들며, ▲이주민에 대한 편견과 혐오를 조장하기 때문이라고 밝혔다.

불법체류자? 미등록노동자!

이주노동자를 포함해 전체 이주민에 대한 한국사회의 인종차별, 편견과 혐오가 어제, 오늘 일은 아니다. 차별 가운데에서 남발하는 불법체류 낙인찍기와 법무부의 폭력을 이용한 강제 단속추방은 이주노동자에게 큰 피해를 줬다. 단속 추방당한 이들뿐 아니라 한국사회 전체에 커다란 상처를 남겼다. 따라서 인권위의 의견대로 정부와 언론이 불법체류자라는 용어를 쓰지 말고, ‘미등록 이주노동자’로 용어를 반드시 바꿔야 한다.

유엔이나 국제노동기구(ILO), 국제이주기구(IOM) 같은 국제기구는 물론 수많은 해외 언론, 노동조합, 사회단체들은 인간의 존재 자체를 불법시하고 범죄자 취급하는 ‘불법체류자’라는 용어를 쓰지 않는다. 단지 서류로 등록하지 않았을 뿐 같은 인간이자 노동자라는 의미에서 미등록 이주노동자 또는 서류 미비자라고 광범위하게 표현해 왔다.

이런 표현이 이주노동자의 기본 권리를 지키는 데 더 도움이 된다고 보기 때문이다. 노동자는 내국인과 이주민을 분열시키고, 이주노동

자를 억압하는 용어를 쓰지 말고, 노동자 단결과 연대를 단단하게 만드는 말을 써야 한다. ‘불법 사람은 없다(No one is illegal)’라는 말은 이주와 이동이 낯설지 않은 시대에 세계 모든 노동자·시민에게 해당하는 구호이다.

강제 단속추방은 살인 폭력

2003년 노무현 정부 시절부터 강화한 미등록노동자에 대한 강제 단속추방은 수많은 인권유린과 사망자, 부상자를 만들었다. 단속추방의 공포 속에 스스로 목숨을 버린 이주노동자, 단속을 피해 달아나다 건물이나 공장에서 뛰어내려 목숨을 잃은 노동자 등 단속추방과 관련해 30여 명의 이주노동자가 사망했다고 추정하고 있다. 법무부 통계만 봐도 2008년부터 지금까지 10명이 사망했다. 다리가 부러지고, 인대가 파열하고, 단속반원에게 심하게 맞아 중상을 입은 노동자는 셀 수 없이 많다. 인간사냥이라고 해도 과언이 아니다.

단속추방은 비자가 있든, 없던 모든 이주노동자에게 공포심을 심어주는 정책이다. 이주노동자는 사업장 안에서 아무런 목소리를 낼 수 없고, 열악하기 그지없는 노동 조건에 대해 항의하기 어렵다. 저항했다가 자칫 사업주 신고로 체류비자를 뺏기고 미등록노동자가 될 수 있다.

미등록노동자가 되면 단속추방 될 수 있으므로 아무리 힘들어도 참고 견딜 수밖에 없다. 강제 단속추방은 가장 야만적인 이주노동자 통제, 탄압 정책이다.

비극을 멈추자

지난 8월 김포의 한 건설현장 식당에 들이닥친 단속반원들을 피해 창문을 넘던 미안마 노동자 탄저테이 씨가 8m 아래 지하로 떨어져 뇌사상태에 빠졌고, 보름 뒤 한국인 네 명에게 장기기증을 하고 세상을 떠났다. 법무부 인천출입국·외국인청이 단속하다 벌어진 참사였는데, 아직 정확한 진상규명을 규명하지 않고 있다. 법무부는 단속 시 촬영한 영상조차 공개하지 않으면서, 자신들은 책임이 없다고 발뺌하고 있다.

지난 10월 29일 경기 화성에서 수원출입국의 단속을 피하던 한 태국인 여성 노동자가 창문 밖으로 뛰어내려 허벅지 골절과 폐 손상을 입는 사고가 발생했다. 충분한 안전조치를 취해야 한다는 법무부 훈령조차 출입국이 지키지 않으면서 인명사고가 끊이지 않는다.

이주노동자를 차별하고 단속 추방하는 한국 정부의 정책은 이주노동자를 부려먹고 버리겠다는 비인간, 반노동자 정책이다. 한국 노동자는 미등록 이주노동자 단속추방 탄압을 중단하라고 계속 요구해야 한다.

한국의 노동조합은 미등록노동자를 포함해 1백만 명이 넘는 이주노동자를 노동조합으로 조직해야 한다. 이주노동자의 노동 조건 개선은 한국 모든 노동자의 ‘노조 할 권리’를 찾는 길이다.

정영섭 _ 이주공동행동 집행위원

크레인, 주기적 안전검사 해야 ... 안전조치 · 시야 확보해야 작업

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 03] 크레인 작업

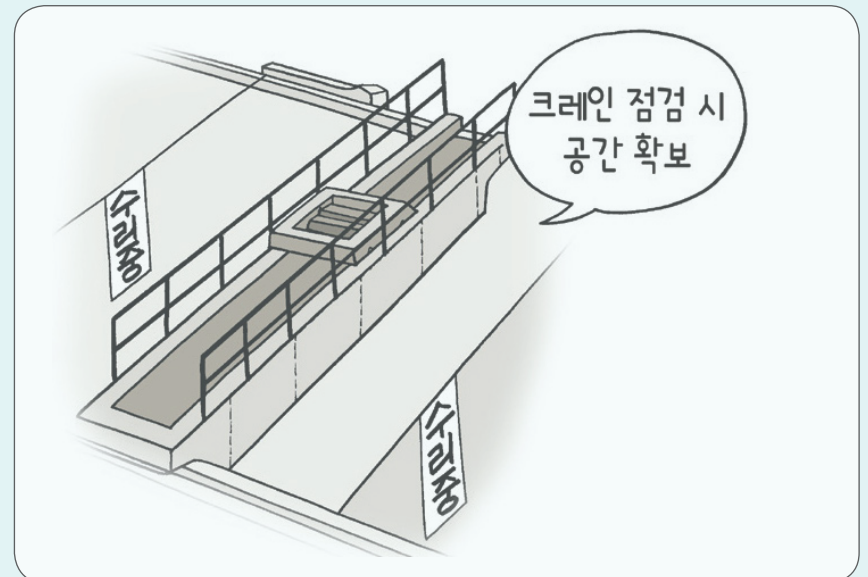
산업안전보건법상 크레인은 “동력을 사용해 중량물을 매달아 상하와 좌우 운반을 목적으로 하는 기계 또는 기계장치”를 말한다. 중량물을 옮기기 때문에 사고가 발생하면 대부분 대형사고, 중대 재해로 연결된다. 산업안전보건법은 크레인에 대해 엄격하게 규율하고 있다.

크레인 사고의 주요 유형은 ▲재해자 낙하 ▲붐 낙하 ▲와이어로프 파손 등으로 인한 자재 낙하 ▲자재 사이 끼임 ▲작업자와 충돌 ▲크레인과 크레인 충돌 등이다. 사업주는 크레인 작업 관련 법 규정을 준수해 평상시 크레인을 제대로 점검하고, 안전조치가 없거나 시야 확보가 안 되면 노동자에게 무리한 작업 지시를 하면 절대 안 된다.

산업안전보건기준에 관한 규칙	주요 내용
40조 (신호)	사업주는 일정한 신호 방법을 정하여 신호하도록 하여야 한다. 운전자는 신호에 따라야 한다.
133조 (정격하중 등의 표시)	운전자 또는 작업자가 보기 쉬운 곳에 정격하중, 운전속도, 경고표시 등을 부착
134조 (방호장치의 조정)	과부하방지장치, 권과 방지장치, 비상정지장치 및 제동장치 등 정상적으로 작동될 수 있도록 미리 조정해 둘 것.
135조 (과부하의 제한 등)	적재하중을 초과하는 하중을 걸어서 사용하도록 해서는 안 됨.
137조 (혹 해지 장치의 사용)	사업주는 해지 장치를 구비한 크레인을 사용, 그 크레인을 사용하여 짐을 운반하는 경우에는 해지 장치를 사용
139조 (크레인의 수리 등의 작업)	주행 크레인끼리 충돌하거나 주행 크레인이 근로자와 접촉할 위험을 방지하기 위하여 감시인을 두고 주행로 상에 스톱퍼를 설치하는 등 위험 방지 조치
146조 (크레인 작업 시의 조치)	사업주는 크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 안전 작업에 대한 준수
163조 (와이어로프 등 달기구의 안전계수)	사업주는 양중기의 와이어로프 등 달기구의 안전계수가 기준에 맞지 않는 경우는 사용금지
166조 (이음매가 있는 와이어로프 등의 사용금지)	와이어로프 사용 금지 규정
168조 (변형되어 있는 혹, 샤클 등의 사용금지)	사업주는 혹 · 샤클 · 클램프 및 링 등의 철구로서 변형되어 있는 것 또는 균열이 있는 것을 크레인 또는 이동식 크레인의 고리걸이용구로 사용금지

크레인과 크레인에 사용하는 방호장치는 산업안전보건법상 안전인증대상 기계 기구다. 인증받은 크레인이 아니면 사업장 안에서 작업할 수 없다는 뜻이다. 안전인증을 받도록 강제하는 이유는 크레인을 제작할 때부터 엄격하게 관리하도록 하겠다는 의미다. 법은 크레인(정격 하중 2t 미만 제외)을 설치해 사용하는 사업장에 대해 안전검사를 받도록 규정하고 있다.

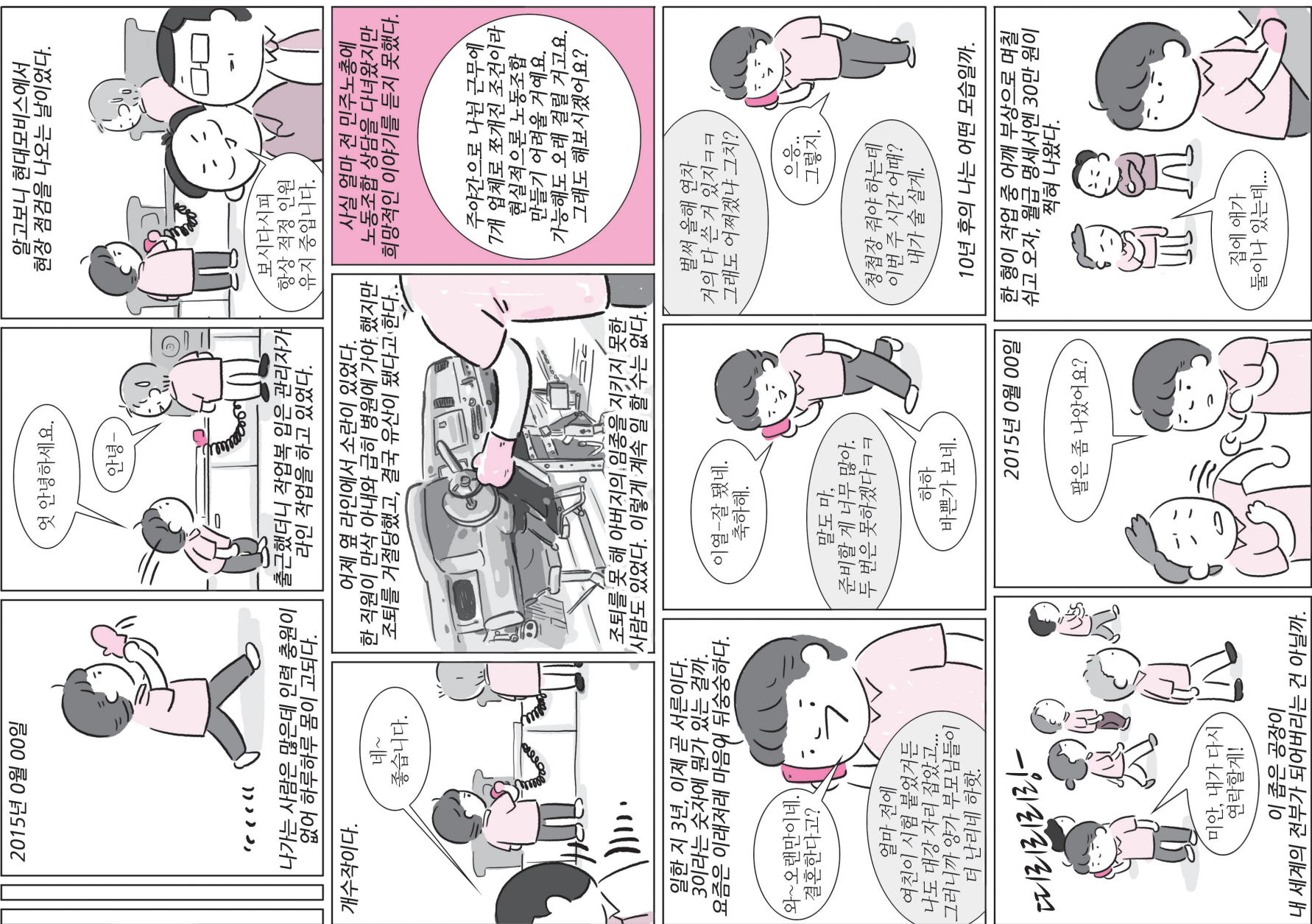
크레인(이동식 크레인 제외)은 사업장에 설치가 끝난 날부터 3년 이내에 최초 안전검사를 시행해야 하며, 이후 2년마다(건설현장 별도 규정) 실시해야 한다. 안전검사를 받지 않거나 불합격 판정을 받은 크레인은 사용할 수 없다. 노동자는 안전검사 합격필증이 붙은 크레인이 맞는지 확인해야 있다.



산업안전보건기준에 관한 규칙에 따르면 사업주는 일정한 신호 방법을 정하고, 작업자가 보기 쉬운 곳에 정격 하중과 경고 표지 등을 부착해야 한다. 과부하방지장치 등이 정상 작동하도록 조정해 놓아야 하며, 과부하를 제한하는 조치와 크레인 충돌을 방지하는 조치를 하고, 이음매가 있거나, 심하게 부식되거나, 고인 와이어로프를 사용하지 못하도록 규율하고 있다. 이런 조치를 통해 크레인 작업으로 인한 재해를 막을 수 있다.

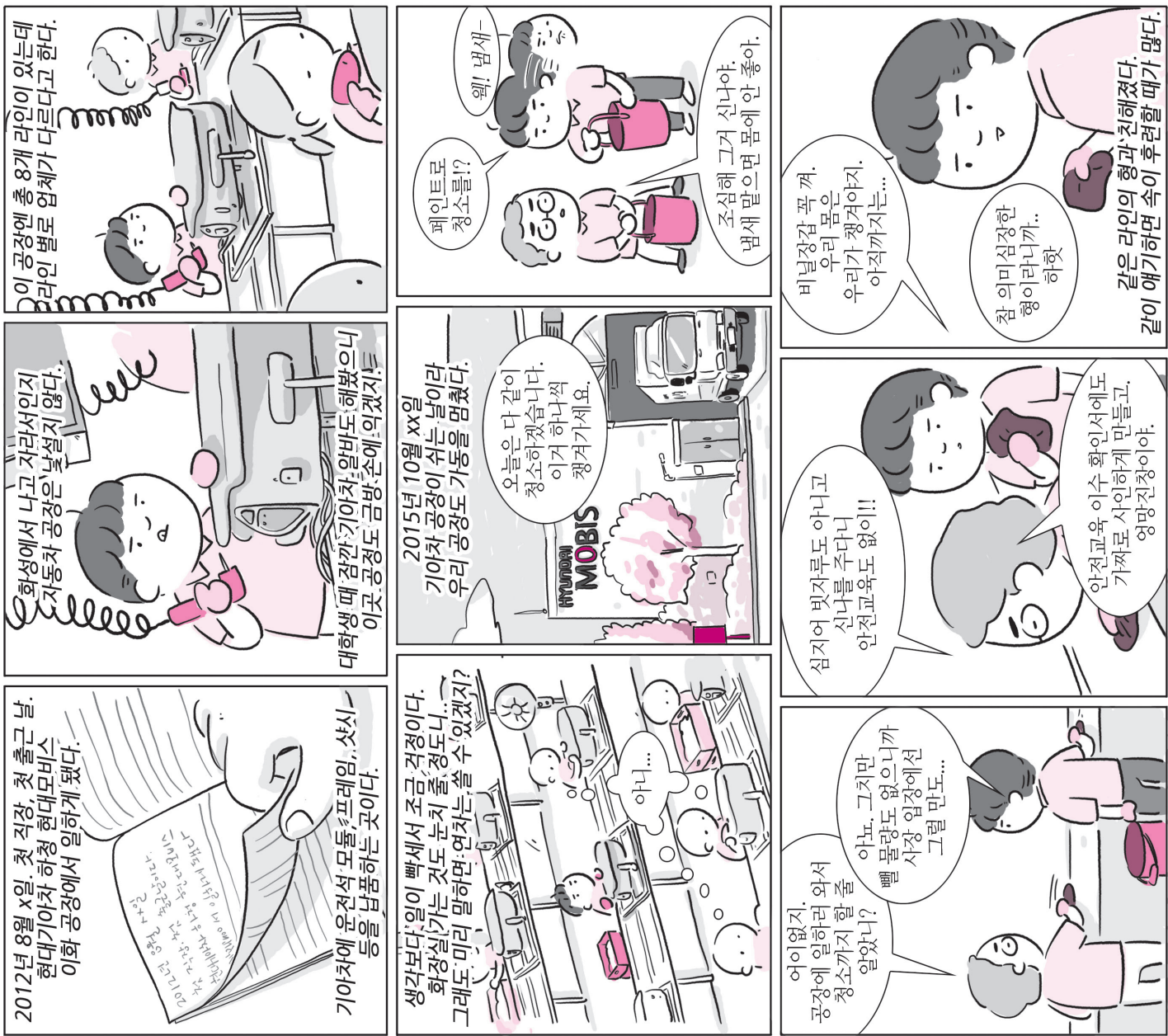
특히 노동조합 없는 사업장에서 일하는 노동자는 동료와 함께 아래 항목에 대해 ▲적합 ▲부분 적합 ▲부적합으로 평가해 문제점을 발견하면 회사에 반드시 시정을 요구해야 한다.

- 과부하방지장치 등 방호장치 부착 여부
- 과부하방지장치 등 방호장치 정상 작동 여부
- 펜던트 스위치 등의 파손 여부
- 매 작업 시작 전 점검 여부
- 작업 시 운전자의 시야 확보 여부
- 혹해지 장치 등의 부착 여부
- 크레인 접지 여부
- 인양 시 정격하중 준수 여부
- 수리 시 적정한 작업자가 수리 여부
- 줄걸이 용구의 보관 장소 적정 여부
- 줄걸이 용구의 제품 이상 여부
- 작업 시 화물의 날카로운 부분 덧댄 여부
- 줄걸이 슬링에 사용하중 표시 여부
- 섬유벨트슬링, 와이어로프 등 마모, 부식, 변형 여부
- 클램프의 사용 목적에 적절한 사용 여부 등



꼬리가 몸통을 흔들다

금속노조 경기지부 현대모비스화성지회 이야기



불안한 임금과 고용 앞에서 오랫동안 버틸 수 있는 사람이 몇이나 될까.



형들과 다시 민주노총을 찾았다. 저번과 크게 다르지 않은 말을 들었지만 한 문장이 유난히 마음을 울렸다.



노동조합이 모든 걸 해결해줄리란 미법 같은 약속을 바란 게 아니었다. 나머지는 우리가 해낼 몫이다.



우리는 이 공장에 미래를 만들기 위해.

다른 라인 사람들이고는 무슨 수로 만나지? 말 붙일 틈도 없는데.



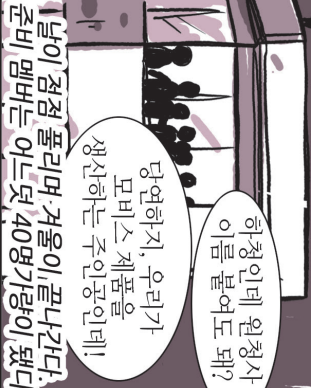
2017년 초, 주야간, 업체별 초동 멤버를 모으기로 했다. 낚시회처럼 취미 모임을 가장한 몇 개의 모임을 만들었다.



노조를 만들면 어떤 이름을 붙일까. 현대모비스비정규직 지회?

하청인데 원청사 이름 붙여도 돼?

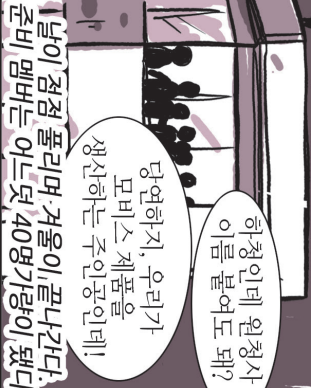
당연하지, 우리가 모비스 제품을 생산하는 주인공인데!



노조를 만들면 어떤 이름을 붙일까. 현대모비스비정규직 지회?

하청인데 원청사 이름 붙여도 돼?

당연하지, 우리가 모비스 제품을 생산하는 주인공인데!



근데 '비정규직'이란 명칭을 꼭 써야 해?

난 반대. 그건 우리 말고 자본가가 나는 거잖아.

그래, 정규직으로 신분 상승에만 집착하지 말고 우리가 당당한 주인이 돼서 차별과 격차까지 깨뜨리자!



'현대모비스화성지회' 우리가 나아갈 방향을 담아 이름도 정했다.



2017년 5월 xx일, 업체 사장들이 사원 개별 면담을 시작했다. 불밀의 노조 설립 움직임이 발각된 것이다.

둘 중 하나였다. 천기 누설한 이를 의심하고 원망하거나, 이침에 노조 창립을 앞당기거나. 물론 후자였다. 5월 29일, 드디어 첫 출근 선전전이다.



안녕하세요. 노동조합에서 드릴 말씀이 있습니다.



그동안 회사의 강요로 무료노동을 해왔습니다. 편차가 높은 펜 쉬는 시간까지 일했지만 초과수당 한 번 받은 적 없습니다.

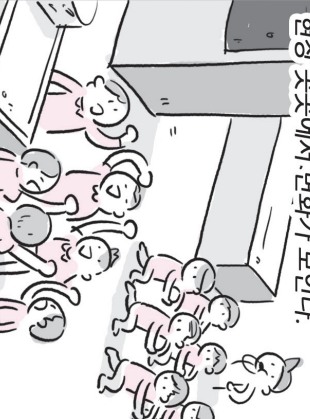
조회도 마친가지입니다. 질서 관리를 체계로 전소리를 들어야 하고, 업무시간이지만 임금을 받지 못합니다.



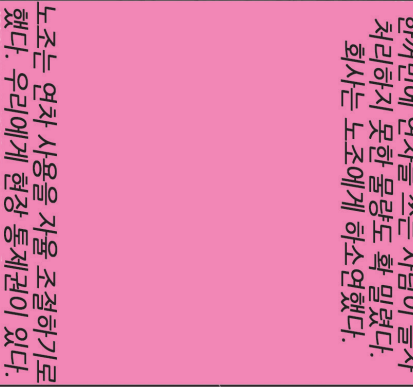
또-



현장 곳곳에서 변화가 보인다.



한꺼번에 연치를 쓰는 사람이 늘자 처리하지 못한 물량도 확 밀렸다. 회사는 노조에게 하소연했다.



현장의 열띤 기세에 반해 교섭 테이블의 업체 사장들은 미적지근한 태도였다.



2017년 8월 xx일 압도적인 찬성률로 조합원 파업 찬반 투표를 마쳤다. 교섭이 결렬될 시 파업에 돌입할 수 있게 태세를 갖췄다.



생애 첫 노조, 첫 행의 행위를 앞두고 어깨가 무거웠다.

부들부들 부르르...

침 삼키는 소리마저 들릴 듯 긴장되는 순간이었다...



...만. 평화하 못참겠다!!!

으하하하하!!!



지회장님 눈썹에 뿔 하신 거예요!! 앵그리버드인줄!!



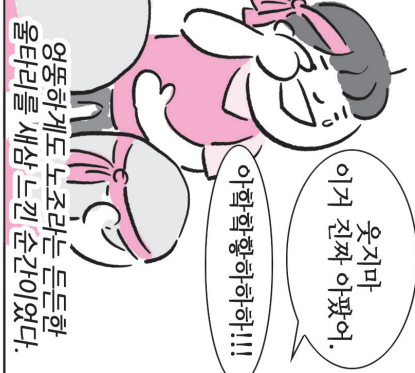
마음가짐도 다질 겸 임팩트가 있어야 할 것 같지 뭐야. 눈썹 문신 좀 했지...

아무래도 지회장은 임팩트가 있어야 할 것 같지 뭐야.



이거 진짜 아팠어.

아환환환환환!!!



8월 27일 무더운 여름. 기아차가 멈추는 것은 두려웠는지 파업 직전 국적으로 교섭이 터졌다.



오늘은 임시 노조 사무실을 정리하고 사내 노조 사무실로 가는 날이다.

공장 내 노조사무실은 적지 않은 교섭 성과 중 하나다.



다단계 하청의 맨 바닥에 있던 우리다. 그런 우리가 멈추면 완성차도 멈춘다.

앞으로 생애 첫 노조를 만들 비정규직 노동자들에게 우리 이야기가 작은 계기가 되길 바란다.



작은 사업장도 노조 할 수 있다

[금속노조 가입하자 10] 인천 동광에프알피산업, 대우강건 소속 개별조합원



지난 5월 1일 노동절대회에 참가한 금속노조 인천지부 동광에프알피산업, 대우강건 개별조합원들이 기념촬영을 하고 있다.

한국에서 노동조합 가입하고 만들기 쉽지 않다. 특히, 600만 명에 달하는 5인 미만 사업장 노동자들은 근로기준법의 사각지대에 놓여있어 노동조합 가입하기 어려운 여건이다. 10여명 규모의 소기업 노동자들 역시 노동조합 활동하기 쉽지 않다. 300인 이상 대기업의 노조 조직률은 50%에 이르지만, 중소기업의 조직률은 2%에 불과하다는 통계가 이를 증명한다. 대다수 노동자에게 노조 활동은 희귀한 경험이 될 수밖에 없는 환경이다.

기업별 노조를 흔히 접하기 때문에 노동조합은 사업장별로 집단 가입만 가능하다는 생각을 하기 쉽다. 금속노조는 한 명이 개인으로 가입할 수 있는 산별노조다. 사업장에서 집단행동을 해 임금과 노동조건을 바꿀 수 있다면 더할 나위 없겠지만, 개인이 개별조합원으로 가입해 노동자가 누릴 수 있는 권리를 교육받고, 노조 활동의 발판을 만든 사례가 있다.

금속노조 인천지부에 개별조합원으로 가입한 동광에프알피산업 노동자들과 대우강건 노동자들이 얼마 전 회사를 상대로 근로조건과 임금인상 협약을 맺었다. 동광에프알피산업 일곱 명, 대우강건 다섯 명의 노동자가 조합에 가입해 일군 성과다. 동광에프알피는 선박 레이더 반사판과 돔을 만들고, 대우강건은 방화문과 소화전을 생산하는 제조업 사업장이다. 두 회사 모두 작은 사업장이다.

양미경 금속노조 인천지부 조직사업부장은

“사업장 규모 지회를 만들기 어려운 작은 사업장 노동자들이 지역을 매개로 연대하고 활동하기 위한 틀로 개별조합원 제도를 이용하고 있다”라고 설명했다. 양 부장은 “비슷한 처지의 노동자들이 지역에서 모여 서로의 경험과 상황을 공유하고 활동에 힘을 받을 수 있었다. 성과도 있었다”라고 자랑했다.

개별 노동자 한명도 금속노조 가입 가능

동광에프알피 조합원들은 “작은 사업장은 큰 사업장에 비해 노동자의 힘이 적을 수밖에 없다. 외부에 도움을 청하는 게 중요하다”라며 “회사가 부당대우를 해도 호소하기도 쉽지 않다. 민주노총과 금속노조의 문을 두드리고 도움받아 노조 활동 방향을 잡고, 이른 시간에 성과를 얻을 수 있었다”라 얘기했다.

동광에프알피와 대우강건 노동자들은 회사에 장기근속한 정규직 노동자들이지만 임금은 최저임금에 가깝고 비인격 대우와 열악한 근무 환경에 시달려왔다.

서성기 동광에프알피산업 조합원 대표는 “10년 이상 일해도 어디 가서 임금 이야기를 못 하는 상황이다. 사측이 비인간적 갑을 관계로 노동자를 관리하다 보니 모멸감을 느낄 때가 있었다”라고 전했다. 서 대표는 “다들 이 계통에서 20년 30년씩 일한 노동자들이고, 비슷한 문제의식을 공유하고 있었다. 그러기에 단합이 되고 어려운 과제를 씩씩 풀어갈 수 있었다”라고 되돌아봤다.

대우강건에서 일하는 연구상 조합원은 “월급은 적어도 가족 같은 분위기였다. 내 회사라고 생각해 20년 동안 일하며 키웠는데 회사 경영진이 바뀌며 노동자를 비용으로만 생각하는 게 느껴졌다”라고 털어놨다. 연 조합원은 “청춘을 바친 회사에 배신감을 느꼈다. 더는 밀리면 안 될 것 같아 노동조합에 가입해 고용과 노동조건을 지켜보려고 금속노조 문을 두드렸다”라고 동기를 설명했다.

조합원들은 노동조합에 가입해 노동자가 목소리를 내자 회사 안의 갑을 관계가 사라지고, 임금과 노동조건 향상이 눈에 보인다고 입을 모았다. 하지만 노동조합 가입만으로 문제가 저절로 풀리지 않는다는 조언도 잊지 않았다.

이은중 조합원은 “노동조합 활동한다고 회사가 문 열고 환영하는 건 아니다. 힘든 과정을 버티기 쉽지 않다. 작은 사업장일수록 조합원의 단합과 단결이 중요하다”라고 지적했다. 이 조합원은 “회사가 작으니 관리자가 인간관계를 이용해 노동자 사이를 갈라놓거나 조직을 흔들 수 있다. 불이익에 흔들릴 수 있다. 아픔 없이 얻는 수 있는 성과는 없다는 사실을 알게 됐다”라고 덧붙였다.

작은회사에서 노조하기? 도움을 청하세요

대우강건 노동자들은 회사를 상대로 노동조합 활동과 근로조건, 임금인상 협약을 체결했다. 대우강건 노동자들은 “노조 활동을 시작하고 난 뒤, 노조가 있어야 한다는 사실을 절실하게 느끼고 있다. 회사를 상대로 억울하다고 얘기하고, 우리의 요구를 외칠 수 있는 창구가 노조다”라고 정의했다. 조합원들은 “다들 나이가 50대가 넘고 정년이 얼마 남지 않았다. 정년까지 인간다운 환경에서 일하고 싶다. 꼭 회사를 정상으로 돌려놓겠다”라고 입을 모았다.

노동자는 자기 권리를 찾기 위해 결국 스스로 나서야 한다. 노동조합은 노동자가 스스로 일어서게 하는 수단이다. 작은 사업장의 노동자들은 복잡한 노동법과 제도 때문에 자신이 누려야 할 권리를 모르는 경우가 많다.

금속노조에 개별조합원으로 가입하면 적어도 몰라서 당할 일은 없다. 나아가 동광에프알피나 대우강건 사례처럼 개별조합원으로 가입해 사업장 협약까지 맺는 성과를 올릴 수 있다. ‘우리회사는 작아서’, ‘노동조합에 관심 있는 게 나 혼자라서’ 어렵다 힘들다 생각하지 말고 일단 전화기를 들어보자. ☎ 1811-9509