

- 2면 기고 / 조선소 하청노동자들도 금속노조 가입하자
- 3면 기획 I / 2019년 달라지는 노동관계법 두 번째
- 4면 기획 II / 사례로 알아보는 2019년 최저임금
- 6면 알면 당하지 않는 노동법 12 / 평균임금
- 8면 이주노동 칼럼 / 이주노동자와 산업재해
- 9면 노동자가 알아야 할 산업안전보건법 05 / 유해 화학물질 취급
- 10면 입사부터 퇴직까지 체크리스트 05 / 4대 보험
- 11면 소식 / 잘못된 정부 정책으로 4대 보험료 떼인 조선하청노동자들
- 12면 금속노조 가입하자 12 / 충남지부 세일철강지회

해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

공장 뿜 매화가 소리없이 피어나고
 조선소 경기도 조금씩 풀린다는데
 조선소 하청 노동자들은 여전히 한겨울...
 마주하는 노동자들 얼굴도 곧 환하게 피어나길



누구도 대신 해결해주지 않아 ... “여럿이 함께하면 가능합니다”

[기고] 조선소 하청노동자들도 금속노조 가입하자

제조업 위기를 빌미로 사용자들의 횡포는 날로 심해지고 최저임금 인상 무력화로 임금 도둑맞는 일도 잦은 요즘, 안녕들 하신가요? 저는 조선소에서 배 만드는 하청노동자, 이성호입니다. 2003년부터 경남 진해, 통영, 고성 등 조선소에서 일했고, 지금 울산 현대중공업에서 취부 작업(선체·배관 등 선박 의장품을 설계도면대로 가용접해 부착하는 일)을 하고 있습니다. 이전에 그라인더공(배 안팎에 페인트칠하기 전 그라인더로 불순물을 제거하는 도장공)과 사상공(용접한 부위를 그라인더로 제거)으로 일하기도 했습니다.

조선산업 위기와 함께 무법천지가 된 조선소

독에 배가 가득 차 있고, 밤에 환하게 불 밝혔던 세계 최고 조선산업이 2014년부터 본격 내리막 길을 걷기 시작하면서 조선소는 불법과 탈법이 판을 치는 ‘무법천지’가 됐습니다. 현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업 등 대형조선소 3사가 2015년 해양플랜트 부문에서 엄청난 적자를 기록하면서, 대규모 인원 구조조정을 했습니다. 중소형 조선소들은 대부분 문을 닫았습니다. 이 과정에서 10만 명 이상의 조선소 노동자가 일자리를 잃었습니다. 수년 동안 벌어진 대량해고와 구조조정은 조선소는 물론이고 한국 제조업에서 전례가 없는 일이었습니다. 특히 2014년 말 13만 명이 넘었던 조선소 사내하청 노동자는 지금 6만 명 수준으로 확 줄었습니다. 조선소 직접생산 공정의 대부분을 하청노동자가 맡고 있습니다. 비정규직 노동자의 팍으로 한국 조선산업의 호황기를 만들었다 해도 과언이 아닙니다. 배 만들다 죽고 다친 이가 많았습니다. 그러나 비정규직 노동자는 단 한 번도 ‘세계 최고 조선소’의 영광을 누리지 못했습니다. 조선 경기가 어려워지자 사용자는 고생해온 비정규직 노동자를 바로 폐기처분 했습니다. 기업은 노동의 대가를 제대로 받지 못한 채 위험하고 더러운 일을 도맡아온 하청노동자를 쉽게 내보내고 쉽게 버렸습니다.

쉽게 쓰고, 쉽게 버리는 하청노동자

하루아침에 업체폐업과 해고로 일터를 잃은 노동자는 막막하고 절망스러웠지만, 살아남은 자



“조선소 하청노동자 여러분. 다시는 빼앗기지도, 당하지도 맙시다. 금속노조가 다가가 손 내밀면 잡아주시고, 언제든 금속노조 문을 두드려 주세요. 함께 합시다.” 이성호 현대중공업 사내하청지회장.

의 고통도 상당했습니다. 조선소의 노동조건은 후퇴에 후퇴를 거듭했습니다.

노동조합이 없고 법 제도의 보호로부터 가장 멀리 떨어져 있는 하청노동자의 상황이 가장 심각했습니다. 이렇다 할 저항을 못 한 채 빼앗기고 당할 수밖에 없었습니다. 무급휴업과 임금삭감, 4대 보험 체납과 임금 체불로 조선소 하청노동자는 그야말로 만신창이가 됐습니다.

최근 조선 경기가 되살아나고 있다는데 현장 노동자, 특히 비정규직 노동자는 피부로 확 느끼지 못합니다. 원청과 하청업체 사장이 고통 분담 명목으로 여전히 하청노동자를 쥐어짜고 있기 때문입니다. 언제 잘릴지 모르는 불안감에 여전히 하루하루 힘들게 일하고 있습니다.

저는 지금 금속노조 현대중공업 사내하청지회장을 맡고 있습니다. 현중 사내하청지회에 현대중공업, 현대미포조선 등 울산의 조선소에서 일하는 비정규직 노동자가 가입해 있습니다. 지회는 금속노조 현대중공업지부 소속인데 정규직과 비정규직이 함께 활동하고 있습니다.

노동조합, 금속노조 하면 어떤 생각이 떠오르나요. 노동자라면 누구나 노동조합 할 권리를 갖고 있습니다. 그러나 대다수 조선소 하청노동자는 노동조합 가입에 선뜻 나서지 못합니다. 블랙리스트에 대한 두려움과 노동조합에 대한 선입견 때문입니다. 저도 노동조합에 관심 전혀 없고, 남의 일로 여긴 채 외면하고 산 때가 있습니다. 노동조합을 나쁘게 바라보기도 했습니다.

일하는 사람의 ‘하나뿐인 내 편’ 노동조합

일하다 다쳐도 회사가 산재 처리조치 해주지 않고, 업체폐업으로 하루아침에 일자리를 잃고 길

바닥에 나앉았을 때 알았습니다. “위기가 왔을 때 누가 진짜 내 편인지 알 수 있다.” 회사도 노동부도 우리를 외면했지만, 금속노조가 우리 얘기를 들어주고 현장에 복직할 때까지 함께 했습니다. 복직투쟁 과정에서 저는 노동조합에 관한 인식이 바뀌었고, 금속노조에 가입했습니다. 금속노조가 있어 다행이라고 생각합니다. 주변 사람에게 “노동조합 가입하고 그동안 몰랐던 노동자의 권리를 많이 알았고, 당당하게 회사 다닌다”라는 얘기를 가끔 합니다. 그래서 “힘들어도 함께 헤쳐 나간다”라는 자부심과 뿌듯함을 주변 동료와 더 많이 나누고 싶습니다.

임금은 가차 없이 깎였고, 노동재해(산업재해)의 위험은 여전히 곳곳에 깔려 있습니다. 일감이 늘어난다고 자동으로 임금이 오르고, 고용이 안정되는 일은 결코 없습니다. 노동조합으로 뭉쳐야 합니다. 한 사람보다 두 명이 낫고, 열 사람이 더 낫습니다. 하청노조 규모가 커지면 회사도 더는 블랙리스트를 들고 위협을 가할 수 없을 것입니다. 무엇보다 하청노동자가 계속 움직이고 목소리를 높여야 회사가 함부로 건드리지 않습니다.

때가 왔습니다. 조선 경기 반등을 계기로 정부와 기업이 조선산업의 새 판을 짜려 합니다. 이럴 때 하청노동자가 많이 모여 활발하게 제 목소리를 내야 합니다. 우리는 내 일을 누가 대신해주지 않는다는 사실을 지난 몇 년 동안의 뼈아픈 경험을 통해 잘 알고 있습니다.

조선 하청노동자가 가입한 노동조합은 금속노조가 유일합니다. 금속노조에는 현중 사내하청지회와 더불어 경남 거제통영고성조선하청지회와 전남 영암의 서남지역지회가 있습니다. 다시는 빼앗기지도, 당하지도 맙시다. 금속노조가 다가가 손 내밀면 잡아주시고, 언제든 금속노조 문을 두드려 주세요. 함께 합시다.

이성호 _ 금속노조 현대중공업 사내하청지회장

최저임금, 임금체불, 퇴직금, 계약해지, 노동재해 등 조선소에서 일하다 문제가 생기면 주저하지 말고 해당 지역 금속노조로 연락해주세요. 무료상담, 노조가입문의 언제든 환영합니다.

현대중공업사내하청지회	052-236-1857
거제통영고성조선하청지회	055-642-4833
전남서남지역지회	061-462-7177

가동 중인 사업장 재직자도 체당금 적용 ... 해고예고 적용제외 사유 정비

[기획 I] 2019년 달라지는 노동관계법 두 번째

■ 임금체불 청산제도 개편 (2019년 7월부터)

- 현재 도산·가동 사업장의 퇴직자에게 지원하는 **소액체당금 제도를 가동 중인 사업장의 재직자도 적용.**
 - 저소득 노동자부터 우선 적용하고 단계 확대할 계획.
(2019년 7월) 최저임금 수준 노동자면서 가구소득이 중위소득의 50% 미만인 노동자 → (2021년 7월) 가구소득과 관계없이 최저임금 120% 수준인 노동자.
- 현재 400만 원인 소액체당금 상한액을 **2019년 7월부터 최대 1천만 원으로 인상.**
 - ※ 2020년부터 도산사업장 퇴직 체불 노동자에게 지급하는 일반 체당금의 지원한도액 1,800만 원→2,100만 원으로 인상.
- 소액체당금 처리 기간을 2개월로 줄임.
 - 체불 사실 조사와 자체청산 지도 후 지방노동관서가 체불확인서를 발급하면 법원의 확정판결 없이 바로 소액체당금을 지급함. 수령 소요기간을 현재 7개월에서 2개월로 앞당김.
- **체불임금에 대한 지연이자(근로기준법 37조) 적용대상을 재직자까지 넓히는 등 임금체불 사업주의 부당 이익 취득 차단.**
 - ※ 현재 퇴직 노동자의 체불임금에 대해 연 20% 지연이자 발생.

로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우' 등은 해고예고 적용 제외 사유로 유지.

- 다만, **시행일인 2019년 1월 15일** 이전 이미 근로계약을 체결한 경우는 해당 안 됨.
 - 2019년 1월 15일 이전부터 일한 ▲2개월 이내의 기간을 정해 사용한 자 ▲월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 ▲계절 업무에 6개월 이내의 기간을 정해 사용한 자 ▲수습 사용 중인 근로자의 경우, 개정 전 조항을 적용해 해고예고 적용제외 사유에 해당함.

근로기준법 26조 (해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우



■ 해고예고 적용제외 사유 정비 (2019.1.15. 시행)

- 근로기준법 26조(해고의 예고)를 개정해 예고 없이 해고할 수 있는 사유를 '계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'로 정비.
 - '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'를 해고예고의 적용 예외로 규정한 조항에 대해 헌법재판소가 위헌 결정.
 - 해고예고 적용제외 사유를 '근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'로 일원화.
 - '천재·사변으로 사업 계속이 불가능한 경우', '근로자가 고의

■ 실업급여 인상 및 확대개편 (2019년 1월 1일부터)

- 구직급여 상·하한액 인상 (2019년 1월 1일부터).
 - 상한액 : 6만 원 → 6만6천 원.
 - 하한액(최저임금 905) : 54,126원 → 60,120원.
- 65세 이상 노동자 실업급여 수급자격 확대(1월 15일부터).
 - 개정 : 65세 전부터 계속 근무한 경우 65세 이후 사업주가 변경되더라도 실업급여 수급자격을 유지함.
 - 개정 전 : 65세 이전부터 계속하여 동일 사업주에게 고용된 경우만 실업급여를 지급함.
 - ※ 경비, 청소 등 용역·위탁 사업에서 일하는 65세 이상 노동자의 실업급여 수급권 확대.

2019년 1·2월 합본 호에 이어 3월호에 <2019년 달라지는 노동관계법>을 소개했다. 특히 지난 호에서 '직장 내 괴롭힘의 금지' 관련 근로기준법 개정내용을 설명했다. 이 개정 조항은 2019년 7월 16일부터 시행할 예정인데, 10명 이상의 노동자가 일하는 사업장이라면 **개정법 시행 전까지 직장 내 괴롭힘 예방·대응 방안 마련 등을 위해 취업규칙을 반드시 바꿔야** 한다. 달라진 노동법 제도에 관해 궁금한 내용이 있으면 언제 어디서든 해당 지역 금속노조나 금속노조 상담 전화 1811-9509로 연락하기 바란다.

최저임금 월 1,745,150원 ... 2019년 임금, 제대로 받으셨나요?

[기획 II] 사례로 알아보는 2019년 최저임금

■ 2019년 법정 최저시급 8,350원

근로기준법에 유급으로 규정한 주휴수당을 포함해 월급으로 환산하면 1,745,150원 (209시간 기준).

■ 노동자 1명 이상 모든 사업장에 최저임금 적용

- 정규직 노동자, 시간제, 아르바이트, 외국인 노동자 등 근로기준법상 노동자라면 모두 최저임금 적용.
- 최저임금액에 미치지 못한 금액을 임금으로 정했다면, 그렇게 정한 임금 부분은 무효, 최저임금 이상을 반드시 지급해야 함.

■ 최저임금에 포함(산입)하지 않는 임금

- (1) 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금.
 - (2) 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대해 지급하는 임금 외의 임금.
 - 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금과 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금, 연차 유급휴가 미사용수당, 그 밖에 이에 준하는 것으로 인정하는 임금.
 - (3) ① 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하는 상여금 등의 25%(최저임금 월 환산액 기준).
 - ② 식비, 숙박비, 교통비 등 노동자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금의 7%(최저임금 월 환산액 기준).
 - 위 금액을 초과하는 부분은 최저임금 포함(산입).
 - 이후 5년에 걸쳐 최저임금에 미산입 비율을 단계 축소(2024년부터 전부 포함).
- ※ 2019년 월 최저임금 25% ÷ 436,287원
2019년 월 최저임금 7% ÷ 122,160원

〈 연도별 최저임금 미산입 비율〉

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0% 전부 산입
복리 후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0% 전부 산입

■ 취업규칙 변경 절차의 특례 규정 : 임금 지급주기를 매월로 변경하려는 경우

- 취업규칙 불이익 변경 시 과반수 노조 또는 노동자 과반수의 동의를 받아야 함이 근로기준법 원칙인데, 개정 최저임금법은 동의가 아니라 '의견 청취'만 하면 된다고 규정.
 - 근로기준법의 기본 법리를 무너뜨림.
 - 지급 산정기준이 1개월을 초과하는 상여금을 사용자가 최저임금에 포함하기 위해 월할 지급으로 변경하려는 경우, 최저임금법 개악에 따라 '의견 청취'만으로 가능해짐.

- **단체협약**은 취업규칙보다 법률상 우위에 있으므로, 노동조합이 있는 사업장은 임금 지급주기 등을 변경하려면 무조건 **노동조합과 사측의 합의**가 필요. 결국, 사용자의 최저임금 꼼수를 막아낼 가장 강력한 방법은 노동조합에 가입해 단체협약 체결.



단체협약은 취업규칙보다 법률상 우위에 있으므로, 노동조합이 있는 사업장은 임금 지급주기 등을 변경하려면 무조건 노동조합과 사측의 합의가 필요. 결국, 사용자의 최저임금 꼼수를 막아낼 가장 강력한 방법은 노동조합에 가입해 단체협약 체결.

■ 최저임금 미달 여부의 판단 방법

- ① 월급에서 '최저임금에 포함하는 임금'만 가려낸다.
- ② 가려낸 임금(①)을 시간당 임금으로 계산

$$\frac{\text{(분자) 최저임금 포함대상 임금액}}{\text{(분모) 최저임금 적용기준시간 수}}$$
 - 분자 (최저임금 포함대상 임금액) = 매월 1회 이상 정기 지급하는 임금 - 포함 제외 임금
 - 분모 : 최저임금법 시행령 개정에 따라 '약정 유급휴일'에 유급처리하는 시간 수는 '분모'에 포함하지 않음. 주 40시간 주 5일 근무로 주휴일이 주 1회 8시간인 경우, 월 단위로 정한 임금은 토요일을 유급처리하든 하지 않든 '209(시간)'을 분모로 계산.
- ③ 계산 결과 법정 최저시급 8,350원보다 낮으면 위반.

■ 주급일 때 최저임금 미만 여부 판단

- 예시** 2019년 1월 2주 차에 1일 4시간, 1주일(5일)간 총 20시간 개근으로 일하고 주급 192,000원을 받은 경우
- 계산** 192,000원 ÷ 24시간(주 5일 20시간 + 유급 주휴 4시간) = 8,000원 < 2019년 최저시급 8,350원
 - 법정 최저시급 8,350원보다 낮아 최저임금법 위반.
- ※ 주 15시간 이상 근무 시, 주휴수당 포함하여 최저임금 계산.

〈판단〉 8,000원은 2019년 법정 최저시급 8,350원보다 적으므로 최저임금법 위반

주휴수당이란?

주 15시간 이상 일하는 노동자가 1주일 동안 개근한 경우 주 1회 이상의 휴일을 부여해야 함. 이 경우 유급으로 지급하는 수당이 주휴수당. 주 5일, 주 40시간 미만 노동자라도 주 15시간 이상 일하면 시간에 비례해 지급해야 함.

■ **최저임금 산입범위 확대가 2019년 월급에 주는 영향**

- 2018년까지 최저임금은 기본급과 고정수당으로 따졌음. 국회가 '최저임금의 25%를 초과하는 정기상여금'과 '최저임금의 7%를 초과하는 복리후생비'를 최저임금 산입범위에 넣는 등 최저임금법 개악, 2019년부터 시행. 이 비율은 해마다 확대돼 2024년에는 월할 정기상여금과 복리후생비 전체를 포함.
- 월할 상여금 중 2019년 월 최저임금(1,745,150원)의 25%(436,287원) 이상 금액과 월 복리후생비 중 2019년 월 최저임금의 7%(122,160원) 이상 금액을 최저임금에 산입.
- 결국, 최저임금법 개악으로 올해부터 예년처럼 최저임금이 오른다고 해서 저임금 노동자의 임금이 반드시 오르는 것은 아님.

**2019년
최저임금 인상.
그러나
알고 보면
제자리걸음.**

사례 1) 기본급 1,573,770원 + 복리후생비 300,000원

- 2019년 기준 최저임금 산입임금 : 기본급 + 복리후생비 177,840원 (300,000 - 122,160원) = 1,751,610원
- 기존 최저임금 산입임금 : 기본급 1,573,770원 (현행 - 기존 최저임금 산입임금 차액 177,840원)

사례 2) 기본급 1,573,770원 + 복리후생비 300,000원 + 월할 상여금 500,000원

- 2019년 기준 최저임금 산입임금 : 기본급 + 복리후생비 177,840원 (300,000원 - 122,160원) + 상여금 63,713원(500,000원 - 436,287원) = 1,815,323원
- 기존 기준 최저임금 산입임금 : 기본급 1,573,770원 (현행 - 기존 최저임금 산입임금 차액 241,553원)

사례 3) 기본급 1,573,770원 + 복리후생비 300,000원 + 격월 상여금 1,500,000원

- 2019년 기준 최저임금 산입임금 : 기본급 + 복리후생비 177,840원 (300,000원 - 122,160원) = 1,751,610원
- 기존 최저임금 산입임금 : 기본급 1,573,770원 (현행 - 기존 최저임금 산입임금 차액 177,840원)
- ※ 최저임금 산입범위에 매달 지급하는 상여금만 포함 → 최저임금 계산 시, 상여금을 월할로 지급하는 방식이 노동자에게 매우 불리

■ **월급을 시간당 임금으로 환산 시 사용하는 월 기준시간(유급주휴시간 포함)**

1. 주당 소정 근로시간이 40시간인 경우 : 209시간

={(주당 소정근로시간 40시간+유급 주휴 8시간)÷7×365}÷12월.

예시 소정근로시간이 주 40시간인 노동자가 2019년 1월 월급 1,975,500원을 받는 경우 (상여금은 기본급의 연 100%로 12개월로 나눠서 매월 지급).

월급명세서(2019년 1월)		최저임금	
기본급	1,500,000원	기본급	1,500,000원
직무수당	150,000원	직무수당	150,000원
식대	50,000원	식대, 교통비	0원
교통비	50,000원	상여금	0원
시간외수당	105,000원	임금 계	1,650,000원
상여금	125,000원		
급여 계	1,975,000원		

□ **최저임금 미달 여부 판단**

- ① 월급 중 최저임금에 포함되는 임금 : 기본급, 직무수당, 월할 상여금 (125,000원) 중 최저임금 월 환산액 1,745,150원의 25% 초과금액, 식대·교통비(100,000원) 중 최저임금 월 환산액 1,745,150원의 7% 초과금액.
→ 월할 상여금 125,000원 < 월 최저임금 25% ÷ 436,287원
식대, 교통비 100,000원 < 월 최저임금 7% ÷ 122,160원.
→ 월할 상여금과 식대·교통비가 각각 최저임금 월 환산액의 25%와 7%를 넘지 않음.
- ② 월급에서 최저임금에 포함하는 임금(기본급+직무수당 1,650,000원) ÷ 월 유급시간(209시간) ÷ 7,895원 < 2019년 최저시급 8,350원.
- ③ 법정 최저시급 8,350원보다 낮아 최저임금법 위반.

2. 주당 소정 근로시간이 44시간인 경우 : 226시간

={(주당 소정근로시간 44시간+유급 주휴 8시간)÷7×365}÷12월

※ 상시근로자 5인 미만 사업장.

예시 상시근로자 4인 사업장에서 2019년 1월 한 달간 주 44시간(월~금 8시간, 토 4시간) 일하고 월급(기본급+주휴수당) 1,808,000원을 받는 경우.

계산 1,808,000원 ÷ 226시간 = 8,000원 < 2019년 법정 최저시급 8,350원 → 최저임금법 위반.

퇴직금 계산 전에 먼저 확정해야 하는 기준금액, 평균임금

[알면 당하지 않는 노동법 12] 평균임금

문 1 20명이 일하는 무역회사에서 회계사무원으로 2016년 1월 1일부터 2018년 11월 30일까지 근무하고, 12월 1일부터 90일 동안 출산휴가를 사용 중입니다. 올 3월 1자 복귀한 뒤, 5월 30일까지 일하고 퇴사할 계획입니다. 초과 근무 없이 매월 190만 원(기본급 160만 원 + 식대 10만 원 + 월할 상여금 20만 원)을 받고, 분기별(3, 6, 9, 12월)로 월급 시 특별상여금 40만 원을 받습니다. 평균임금과 퇴직금은 어떻게 계산하면 되나요.

답 1 원래 평균임금 산정 기간은 퇴사일인 5월 31일 이전 3개월의 모든 일수(2월 28일부터 5월 30일까지)인 92일입니다. 근로기준법 시행령 2조 1항에 따라 위 기간에서 출산휴가 기간(2018년 12월 1일부터 2019년 2월 28일까지)은 제외하므로, 3월 1일부터 5월 30일까지 91일을 기준으로 평균임금을 산정합니다. 기본급, 식대, 월할 상여금, 특별상여금 모두 근로기준법상 임금에 해당하므로 3개월 동안의 임금총액에 포함해야 합니다.

※ 퇴직일 : 마지막 근무일의 다음 날짜

$$\begin{aligned} & \{190\text{만 원 (3월 1일부터 3월 31일까지 임금)}+ \\ & 190\text{만 원 (4월 1일부터 4월 30일까지 임금)}+ \\ & 190\text{만 원} \times 30\text{일} / 31\text{일} (5월 1일부터 5월 30일까지 임금)+ \\ & 40\text{만 원} \times 4\text{개월} \times 3\text{개월} / 12\text{개월} (\text{특별상여금 3개월 치})\} \div 91\text{일} \\ & = 66,359.48\text{원} \end{aligned}$$

평균임금 산정은 위와 같고, 퇴직금은 1일 평균임금 × 30일 × (재직일수/365)이므로 이 경우 퇴직금은 66,359.48원 × 30일 × (1,246일/365) = 6,795,937원(소수점 이하 버림)입니다. 아래에서 퇴직금의 기준임금인 '평균임금'에 대해 좀 더 자세히 알아보도록 하겠습니다.

근로기준법 2조 (정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20.>

6. '평균임금'이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

근로기준법 시행령 2조 (평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)

① 「근로기준법」(이하 '법'이라 한다) 2조 1항 6호에 따른 평균임금 산정 기간 중에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.

1. 법 35조 5호에 따른 수습사용 중인 기간
2. 법 46조에 따른 사용자의 귀책 사유로 휴업한 기간
3. 법 74조에 따른 출산 전후 휴가 기간

4. 법 78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 2조 6호에 따른 쟁의행위 기간
7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

남녀고용평등법 19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 2조 6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정 기간에서 제외한다.

1. 평균임금의 개념과 용도

근로기준법 2조 1항 6호의 '평균임금'은 평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 노동자에게 지급한 임금의 총액을 총일수로 나눈 금액을 말합니다. 입사 3개월 미만인 경우도 이에 준한다고 규정하고 있습니다. **평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 지급한 임금의 평균**을 의미합니다.

평균임금은 노동자가 현실에서 받는 임금의 한 종류가 아니라, 각종 급여 산출의 기초가 되는 단위 개념입니다. 평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 연차휴가수당, 재해보상 중 휴업보상, 장해보상, 유족급여, 상병보상연금, 장의비 등을 산정하는 기준입니다.

노동자에 대한 제재로서 감봉의 기준, 고용보험법상 실직급여 중 구직급여(고용보험법 37조 1항), 조기재취업수당(같은 법 64조 항, 같은 법 시행령 84조), 근로자직업능력 개발법상의 재해위로금(같은 법 11조, 같은 법 시행령 5조)의 기준이 됩니다.

2. 평균임금의 산정

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 임금총액}}{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 총일 수}}$$

가. 사유가 발생한 날 이전 3개월 임금총액

- ① 근로기준법상 임금은 모두 포함합니다.
- ② 지급하지 않은 해당 월의 정기임금과 임금인상 소급분 등 그 기간 실제 지급하지 않았더라도 지급하기로 한 임금은 모두 포함합니다.
- ③ 상여금이나 정근수당과 같이 1개월을 초과하는 간격을 두고 지

급하는 임금의 경우 12개월 동안 받은 전액을 12개월로 나누어 3개월분을 포함합니다.

- ④ 평균임금 산정 기간(사유가 발생한 날 이전 3월)에서 제외하는 기간에 대해 지급한 임금은 제외합니다.

나. 사유가 발생한 날 이전 3개월 총일수

- ① 3개월은 90일이 아니라, **기준이 되는 날부터 소급해 3개월에 포함된 일수를 의미**합니다. 따라서 89일에서 92일까지 나올 수 있습니다. 사유가 발생한 날은 3개월 총일 수에서 제외합니다.

- ② 각각의 산정 사유에 해당하는 날이 이에 해당합니다.
 - 산정해야 할 임금이 퇴직금이라면 노동자가 퇴직한 날, 휴업수당이라면 사용자가 책임져야 할 사유로 휴업한 날, 재해보상금이나 산업재해보상보험법에 따른 보험급여라면 업무상 재해로 사망이나 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단으로 질병이 발생했다고 확정된 날이 이에 해당합니다.

- ③ 근로기준법 시행령 2조 1항은 평균임금 산정 기간에서 제외하는 기간을 규정하고 있습니다.
 - 수습사용 중의 기간, 사용자의 귀책 사유로 인한 휴업 기간, 산전후 휴가 기간, 산재 휴업 기간, 육아 휴직 기간, 적법한 쟁의 행위 기간, 병역법·향토예비군 설치법 또는 민방위기본법에 따른 의무이행을 위해 휴직하거나 근로하지 못한 기간(단 그 기간 중 임금을 받으면 그러하지 아니함), 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간입니다.
 - 위 기간을 평균임금 산정 기간에 포함하면 노동자의 평상시 생활 수준을 보장하기 위해 편의상 설정한 개념인 평균임금의 취지에 맞지 않기 때문입니다.

문2 2008년 4월 1일부터 한 철공소에서 일했습니다. 몸이 좋지 않아 2018년 12월 31일 자로 관렸습니다. 퇴직금을 덜 받은 거 같은데, 사장이 구체적인 계산 명세를 알려주지 않습니다. 식대 같은 건 따로 없이 월 최저임금(1,573,770원)만 받았고, 사장 포함 네 명이 일했습니다.

답 2 과거에 노동자 5인 미만 사업장은 퇴직금을 받지 못했으나, 법 개정으로 2010년 12월 1일부터 퇴직금을 받을 수 있습니다. 다만, 경과규정에 의해 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지 근무 기간에 대해 법정 퇴직금의 50%, 2013년 1월 1일부터 법정 퇴직금의 100%를 받을 수 있습니다. 5인 미만 사업장에서 장기근속자가 퇴사한다면 퇴직금을 이 기간별로 따로 계산해서 합산해야 합니다.

이 사례의 경우, 2008년 4월 1일부터 2010년 11월 30일까지 근무 기간에 대해 퇴직금이 발생하지 않았고, 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지 근무 기간에 대해 법정 퇴직금의 50%, 2013년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 법정 퇴직금의 100%를 받을 수 있습니다.

평균임금은 1,573,770원×3개월(2018년 10, 11, 12월)÷92일(2018년 10~12월) = 51,318.59원입니다.

대상 기간	계산식	퇴직금(원)
2008.4.1. ~ 2010.11.30.		0
2010.12.1.~ 2012.12.31.(762일)	51,318.59원×30일×(762일÷365일)×50%	1,607,045.16
2013.1.1.~ 2018.12.31.(6년)	51,318.59원×30일×(2,191일÷365일)	9,241,564.17
퇴직금 합계		10,848,609.33

위 기준에 따라 퇴직금을 산정한 뒤 실제 받은 퇴직금과 비교해보고, 차이가 난다면 담당 노동청에 임금체불 진정서를 접수해 미지급 퇴직금을 받아야 합니다.

노동자권리찾기 상담전화

인천 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/종로	02-469-8572
	02-463-2475
의정부/양주/파주	031-866-4849
	031-866-8489
금속노조 경기지부	031-251-7095
경기 안산/시흥공단	031-491-7097

금속노조 충남지부	041-549-4344
금속노조 대전/충북지부	043-236-5077
대덕노동자권리찾기	042-633-7982
금속노조 전북지부	063-243-2009
전북 익산	063-835-7868
금속노조 광주전남지부	1800-9518
포스코사내하청지회	061-762-2956
전남 서남(영암)	061-462-7177
금속노조 포항지부	054-278-1339
금속노조 구미지부	054-464-0403

금속노조 대구지부	053-252-5475
대구 성서/달성공단	053-584-2286
금속노조 경주지부	054-748-3223
금속노조 울산지부	052-265-4961
금속노조 경남지부	1811-9509
거제통영고성조선하청지회	055-642-4833
금속노조 부산/양산지부	051-637-7435
정관공단(동부산지회)	051-727-8977
사상·학장공단	051-637-7435
녹산공단	051-941-8211

산재 위험 내몰리는 이주노동자 ... 정부 대책과 엄격한 관리 필요

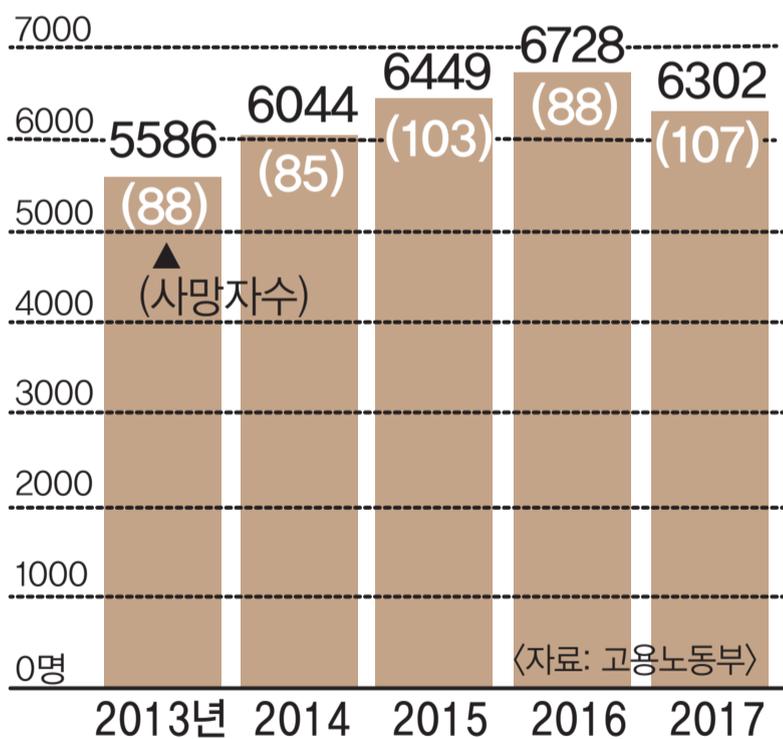
[이주노동 칼럼] 이주노동자와 산업재해

이주노동자 산업재해(아래 산재)가 해마다 증가세다. 2017년 전체 재해자 수는 다소 줄었지만, 사망자가 늘었다. 고용노동부에 따르면 2017년 이주노동자 사망자는 107명이고, 사망자를 포함한 전체 재해자 수는 6302명이었다.

정부의 공식 통계는 현실의 한 귀퉁이만을 보여줄 때가 많다. 한국은 산재 사망률이 세계 1위인데 산재 부상률은 중간 정도다. 사망까지 이르는 치명적인 산재가 유독 많아서가 아니라, 산재 은폐율이 세계 1위 급이어서 노동자가 사망해야 산재로 드러나는 경우가 많다. 이러니 실제 산재 발생률은 공식 통계보다 높다고 판단해도 무리가 없다.

특히 이주노동자는 산재보험에 가입하지 못해 보험 적용을 받지 못하거나, 산재가 발생하더라도 사업주가 노동부 점검, 산재보험 요율 인상 등을 우려해 공상으로 처리하는 경우가 잦아 통계보다 실제 산재 발생률과 산재 은폐율은 훨씬 높다. 노조가 없고 고용이 불안정하며 법 제도에 대한 접근성이 떨어지는 이주노동자들에게는 볼 보듯 뻔한 일이다.

이주노동자 산업재해자 수



공무 중 부상 처리도 어려운 이주노동자

이주노동자가 다쳤을 때 산재 처리는 고사하고, 공상 처리라도 해주는 회사는 그나마 낫다. 적지 않은 사업주는 작업 중 다쳐서 일하지 못하는 노동자에 대해 사업주로서 의무를 하지 않는다.

“허리가 아파서 일을 못 하고 내 돈으로 치료를 받고 있는데 일하지 않는다고 기숙사 난방을 끊어 버렸다”, “손가락을 다쳐서 치료를 받고 있었는데 돈 많이 들고 일 못 한다고 치료 그만하고 그냥 자르라고 했다”, “일하다 다리를 다쳤는데 병원에 데려다주지 않았다. 혼자 걸어서 병원에 가서 깁스하고 돌아왔는데, 바로 일을 하라고 했다”, “동료

노동자가 고장 난 기계에 팔이 잘렸는데, 기계를 고치지 않고 나에게 대신 그 일을 하라고 했다. 너무 무서워서 사업장 옮겨 달라고 했더니 마지막 달 월급을 내놓고 가라고 했다”라는 이주노동자들의 사례는 특별한 경우가 아니다.

값싼 인력 공급수단으로 전략한 고용허가제

무엇보다 산재 발생률이 높은 작업에 이주노동자를 쓰면 사업주는 여러 유리한 점이 있다. 고용허가제 이주노동자는 입국 전후에 건강검진을 받아야 한다. 그러나 이주노동자가 돌아갈 때 건강검진을 하지 않는다. 서서히 장기를 갇아 먹으며 평생 후유증을 남길 독성물질이 몸속에 쌓이고, 이미 징후가 드러나더라도 사업주는 사업장에서 내보내면 그만이다.

사업주는 고용허가제 이주노동자를 위험한 작업에 강제로 투입하고, 산재가 발생해도 제대로 처리해주지 않는다. 언어와 제도에 약한 이주노동자 세 명 가운데 한 명은 산재보험이라는 게 있다는 것조차 모른다. 어떻게 신청하는지 모른다. 산재 처리를 해도 임금이 적으니 산재 보상금이 적다. 더구나 민사소송에서 사업주가 지급해야 하는 비용은 이주노동자 본국의 임금으로 계산되니 쥐꼬리만 하다. 이주노동자가 일단 보상금을 받아 돌아가 버리면 후속 치료, 재발과 재활 따위에 신경 쓸 필요도 없다.

이런 탓에 많은 사업주가 이주노동자에게 안전교육을 하고, 작업환경을 정비하고, 안전장치를 점검하고, 기계를 수리하는데 비용을 쓰지 않는다. 이주노동자는 쓰다 고장 나면 버려도 된다고 생각하고, 몸이 망가진 노동자가 떠난 자리는 건강이 검증된 새 이주노동자로 채우면 된다고 생각하는 몹쓸 사용자가 너무 많다.

산재 집중되는 이주노동자 대책 마련해야

이주노동자의 산재 발생률을 줄이기 위해서 이주노동자가 알아들을 수 있는 언어로 안전교육을 하고, 자유롭게 사업장을 옮길 수 있도록 하고, 산재신청과 보상 과정에서 차별을 없애고, 지원을 늘리는 등의 대안들을 이야기하곤 한다. 대안이 필요하지만, 무엇보다 법 제도와 노동현장이 실제로 바뀌어야 한다. 폭탄은 들고 돌다 가장 취약한 노동자 앞에서 터질 수밖에 없다.

지난해 말, 산업안전보건법(아래 산안법)이 전면 개정됐다. 기업의 반발 탓에 안타깝게도 축소된 채 국회를 통과했지만, 오랜 시간 표류한 산안법 개정이 28년 만에 이루어진 현실은 분명 새로운 시작이다. 개정 산안법은 국적과 상관없이 일하는 노동자라면 모두 평등하고 공정하게 누릴 수 있길 바란다.

정부와 사업주가 지금까지 인건비를 줄이는 차원에서 접근하면 절대 이주노동자 산재 문제를 해결할 수 없다. 이주노동자가 산재와 관련하여 두루두루 취약한 현실을 바꾸기 위해 정부가 서둘러 대책을 만들어야 한다.

‘세척류 취급’ 노동자에게 일반 목장갑 지급? 산업안전보건법 위반!

[노동자가 알아야 할 산업안전보건법 05] 유해 화학물질 취급

산업안전보건법	주요 내용
12조 (안전·보건표지의 부착 등)	사업주는 사업장의 유해하거나 위험한 시설 및 장소에 대한 경고, 비상시 조치에 대한 안내, 그 밖에 안전의식의 고취를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건표지를 설치하거나 부착
41조 (물질안전보건자료의 작성·비치 등)	물질안전보건자료 작성 및 제공, 사업주는 제공받은 물질안전보건자료를 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 취급하는 작업장 내에 취급노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어야 하며, 노동자의 안전·보건을 위하여 노동자를 교육하는 등 적절한 조치를 하여야 함.
42조 (작업환경측정 등)	사업주는 유해인자로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 작업장에 작업환경측정 해야 하며, 결과를 해당 작업장 노동자에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 개선 및 검진 등 실시
43조 (건강진단)	사업주는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 건강진단기관에서 노동자에 대한 건강진단 시행.

지난해 12월 26일, 현대위아 창원공장의 사내하청 노동자들이 “업무 중 집단으로 피부질환(접촉성 피부염)에 걸렸다”라며 대책 마련을 촉구하는 기자회견을 열었다.

이 노동자들은 오일류, 절삭유, 세척류 등 화학물질을 취급한다. 시너와 걸레로 부품을 씻는데도 방수가 전혀 되지 않는 일반 목장갑을 받았다. 이런 상태로 작업을 반복하다 보니 피부가 벗겨지고 갈라졌다.

이뿐 아니다. 현대위아 사내하청 노동자들은 회사로부터 화학물질의 유해성에 대한 교육과 특수 검진을 받지 못했다. 회사는 작업환경측정 결과를 알려 주지 않았다. 화학물질의 유해성을 알려주는 물질안전보건자료를 작업장 안에 배치하긴 했지만, 매우 부실했다.

이날 기자회견에서 금속노조 경남지부 현대위아 창원비정규직지회는 “사측이 비정규직 노동자를 안전과 보건의 사각지대로 몰아넣고 방관하고 있다”라며 목소리를 높이고, 산업안전보건법 등을 어긴 현대위아원청과

하청업체 사용자들을 규탄했다.

기자회견에 참석한 노동자들은 “산업안전보건법상 유해 화학물질을 취급하는 노동자가 정당한 권리를 행사하기는커녕 제대로 보호조치 받지 못하는 상황”이라며, 주무 부처인 고용노동부에 적극적인 역할을 주문했다. 노동부와 창원고용노동지청은 현대위아 창원공장에 대한 현장 실사에 들어갔다. 실사 결과 하청노동자들의 주장은 사실로 드러났다. 창원고용노동지청은 특수건강검진 미시행 사유로 사측에 과태료를 처분하고, 시정을 요구했다. 금속노조는 산업보건안전위원회를 구성해 현대위아와 작업환경 개선방안을 논의하고 있다.

큰 사업장이든 작은 사업장이든 유해 화학물질을 취급하는 곳이라면 (특수) 건강검진과 작업환경측정은 당연히 진행해야 한다. 물질안전보건자료 게시·비치는 물론이고, 해당 유해 화학물질의 유해성과 위험에 대한 안전보건교육, 안전표지판 부착 등은 사업주의 의무이다.

안타깝게도 한국의 상당수 사업주는 노동자가 권리를 요구하지 않는 한 자신의 의무를 스스로 다하지 않는다. 현대위아 창원공장의 사내하청 노동자들은 지난해 7월 금속노조에 가입한 이후, 작업현장과 노사관계의 부당하고 불법적인 사항들에 대해 문제 제기를 계속하고 자신들의 권리에 대해 목소리를 높였다. 비로소 원청과 하청업체 사용자들은 대책을 만들기 시작했고, 문제들을 해결하고 있다. 노동자 건강권은 그냥 얻을 수 있는 권리가 아니다. 체념한 채 자포자기하지 말자. 자신의 생명과 건강이 걸린 중요한 일이다. 주변 동료와 함께 하나씩 바로 잡으면 된다. 처음이라 막막하면 가까운 금속노조로 도움을 요청하자.

사업주가 산업안전보건법에 따라 유해 화학물질을 취급하는 노동자에 대한 의무를 다하지 않았을 때는 산업안전보건법 72조(과태료)에 따라 처벌을 받는다. 아래 표는 그 내용 중 일부를 정리한 것이다. 참고하기 바란다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

위반행위	세부내용	과태료 금액(만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상
법 12조 전단을 위반하여 안전·보건표지를 설치하거나 부착하지 않은 경우	법령 규정에 반하는 안전·보건표지를 설치하거나 부착하지 않은 경우 (1개소당)	3	15	30
법 41조 3항을 위반하여 물질안전보건자료를 게시하거나 갖추지 않은 경우(물질안전보건자료 1건당×작업장당)	1) 대상 화학물질을 양도·제공하는 자로부터 물질안전보건자료를 제공받고도 게시하거나 갖추지 않은 경우	10	20	50
	나) 대상 화학물질을 양도·제공하는 자로부터 물질안전보건자료를 제공받지 못하여 게시하거나 갖추지 않은 경우	5	10	20
	2) 대상 화학물질을 직접 제조한 경우로서 물질안전보건자료를 게시하거나 갖추지 않은 경우	10	20	50
법 42조 1항 전단을 위반하여 작업환경측정을 하지 않은 경우	측정대상 작업장의 근로자 1명당	5	20	50
법 42조 3항을 위반하여 작업환경측정의 결과를 해당 작업장 근로자에게 알리지 않은 경우		100	300	500
법 43조 1항 전단을 위반하여 근로자 건강진단을 하지 않은 경우	건강진단 대상 근로자 1명당	5	10	15

근로기준법상 노동자라면 사용자는 4대 보험 자격취득신고 해야

[입사부터 퇴직까지 체크리스트 05] 4대 보험

- 4대 보험에 가입돼 있나요?
- 회사가 입사한 지 몇 달 지난 뒤에 4대 보험 자격취득신고를 했나요?
- 월급에서 산재보험 명목의 금액을 공제하고 있나요?

▶ 보편의 위험에 대비하기 위한 사회보험제도, 4대 보험

- 사회보험은 사회생활 하는 국민에게 발생한 위험을 보험방식으로 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 제도(사회보장기본법 3조)입니다.
- 한국은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 네 가지 사회보험을 시행하며, 흔히 4대 보험이라고 부릅니다.
- 근로기준법의 적용을 받는 노동자에 대해 사용자는 보험 가입 · 납부 의무가 있고, 사용자는 사용자 부담분을 제외한 일정률의 보험료를 노동자의 임금에서 공제해 반드시 제때 내야 합니다.



▶ 4대 보험료 원천공제

- 보험료는 국민건강보험공단에서 통합해 거둬냅니다. 4대 보험료 원천공제의 주체는 사업주이고, 사업주는 노동자로부터 보험료를 정확하게 떼야 할 책임이 있습니다.

	가입 대상	보험료 부담	보험료율 (2018년 기준)
국민연금	주 15시간(월 60시간) 이상	근로자 50% + 사용자 50%	전년 월 소득 4.5%
건강보험	일한 노동자		전년 월 평균보수 3.12%
고용보험	일한 노동자		월평균 보수 0.65%
산재보험	모든 노동자	사용자 100%	0%

- 노동자는 급여명세서 등을 통해 보험료가 제대로 계산돼 각 법에서 정한 비율로 정확하게 떼고 있는지, 가입은 제대로 돼 있는지 담당 공단 등에 확인할 필요가 있습니다. 4대 보험에 가입했다고 매달 노동자의 급여에서 4대 보험료를 떼어갔지만 실제로 가입을 하고 있지 않거나, 잘못된 비율로 떼가는 등의 문제가 일어나고 있습니다.
- 자신의 보험정보조회와 기타 관련 자료를 국민건강보험 대표전화 1577-1000과 사회보험통합징수 포털 si4n.nhis.or.kr 등에서 확인할 수 있습니다.
- 특히 산재보험의 경우, 사용자가 100% 보험료를 냅니다. **노동자 월급에서 산재보험 명목으로 일정 금액이 빠지고 있다면, 사용자가 부당하게 산재보험료를 떼어먹은 것입니다.**

▶ 4대 보험 가입자격

- 노동자가 1인 이상 있는 모든 사업장은 사업주가 가입 신고를 해야 합니다. 고용, 산재보험 적용제외 사업장이라도 국민연금, 건강보험에 가입해야 하고, 노동자를 고용하는 모든 사업장은 소재지가 일정하면 4대 보험에 다 가입해야 하는 의무가 있습니다.
- 근로기준법상 근로자로 취업하면 사업주는 신규입사자에 대해 입사한 월의 다음 달 15일까지 4대 보험 자격취득신고를 해야 하는 것이 원칙입니다.
- 4대 보험별로 나이, 소정근로시간, 근로계약 기간 등에 따라 적용이 제외되는 노동자가 있습니다.
 - 국민연금 적용 : 만 18세 이상 만 60세 미만.
 - 건강보험 적용 : 모든 사업장의 노동자.
 - 고용보험과 산재보험 적용 : 근로기준법에 따른 모든 노동자.

〈4대 보험 성립신고일과 보험료 부과방식〉

	가입 탈퇴 신고기한	취득 월 보험료	상실 월 보험료
국민연금	다음 달 15일	취득 월의 다음 달부터 부과원칙. 다만 초일(1일) 입사자는 보험료 납부.	초일(1일) 기준 재직하는 경우 부과
건강보험	14일 이내	국민연금의 경우 근로자 희망에 따라 입사 월부터 가입 가능	부과원칙. 단 퇴직 정산절차가 있음
고용보험	다음 달 15일	일할 계산, 산재는 사업주 전액 부담	일할 계산, 산재는 사업주 전액 부담
산재보험			

▶ 사업주가 4대 보험에 가입해주지 않을 경우

- 중소 영세사업장 노동자의 경우, 사업주가 4대 보험 가입을 꺼리는 경우가 많습니다. 지금의 급여가 줄긴 하지만, 지역가입은 자신의 자산과 소득이 건강보험과 국민연금 보험료 산정의 기준이 되고 사업주 부담분도 없으므로 노동자로서는 직장가입이 훨씬 유리합니다.
- 노동자가 4대 보험 의무가입대상임에도 사업주가 어떤 이유로든 가입하지 않았다면 적발 시 소급가입되고, 미가입 보험료를 사업주가 모두 내야 하며 과태료도 부과됩니다.
- 사업주가 4대 보험에 미가입하고, 취득신고를 하지 않을 때 피보험자격 확인청구를 해서 해결할 수 있습니다. 사업주는 노동자에게 이를 이유로 하고 등의 불이익을 주면 안 됩니다.
- 피보험자격 확인청구는 고용보험 홈페이지 www.ei.go.kr 나, 사업장 담당 근로복지공단에 신청하면 됩니다. 청구서 외에 근로계약서, 급여통장 사본, 급여명세서 등 고용 관계를 확인할 수 있는 자료를 제출해야 합니다. 출퇴근 기록을 확인할 수 있는 교통카드 이용 명세도 챙겨두는 것이 좋습니다. 피보험자격 확인청구를 하면, 근로복지공단이 사업장을 조사해 근로자성과 근로제공 사실을 확인하면 소급해 고용보험 피보험기간을 인정합니다.

“정부는 조선소 하청노동자 4대 보험 체납피해 책임지고 해결하라”

[금속노조 소식] 잘못된 정부 정책으로 4대 보험료 떼인 조선하청노동자들

지난 1월 24일 오전, 세종시 보건복지부 출입문 앞으로 울산과 목포, 거제 등에서 일하는 조선소 하청노동자들이 모여들었다. 보건복지부 (박능후 장관)가 지난해 10월 국정감사에서 말한 ‘4대 보험 체납피해 해결’ 약속을 지키라고 촉구하기 위해서 모였다. 이 자리에 현대중공업, 삼호중공업, 대우조선해양의 정규직 노동자들이 함께했다.

2016년 7월 박근혜 정부는 조선업을 특별고용지원업종으로 지정하면서 ‘4대 보험료 체납처분 유예조치’를 실시했다. 하청업체가 4대 보험료를 두 달 이상 체납하면 압류 등 강제징수를 하는데, 조선소 하청업체를 지원한답시고 체납처분을 하지 않기로 한 것이다.

그러나 하청업체 사장들은 하청노동자 월급에서 4대 보험료를 꼬박 꼬박 떼어갔다. 사장들은 이 유예조치를 악용해 월급에서 떼간 4대 보험료를 정부에 내지 않고 다른 용도로 써버렸다. 정부가 하청업체들의 4대 보험료 횡령을 제도상 보장해준 셈이다.

조선소 하청노동자 4대 보험 체납액은 시간이 지날수록 눈덩이처럼 커졌고, 하청업체가 폐업이라도 하면 피해는 고스란히 하청노동자에게 돌아왔다.

현중 사내하청지회, 거제통영고성조선하청지회 등 금속노조에 소속 조선소 하청노동자들은 정부에 4대 보험 체납피해의 심각성을 꾸준히 제기하고 체납처분 유예 중단을 요구했다.

박근혜 정부에 이어 문재인 정부 역시 2017년 7월 조선업 특별고용 지원업종 지정을 연장하면서 4대 보험 체납처분 유예를 같이 연장하고 말았다. 결국, 2018년 10월 현재, 체납 4대 보험액은 무려 1,150억 원으로 불어났다. 이 가운데 하청노동자에게 가장 큰 피해를 주는 국민연금 체납액만 323억 원인데, 특히 하청업체 폐업으로 징수가 불가능해 피해가 현실화한 체납액만 196억 원에 달한다.

〈조선업 특별고용지원업종 지원대상 업체 4대 보험 체납 현황〉
(단위 : 개소, 백만 원)

구분	전체		가동 중		탈퇴	
	사업장	체납액	사업장	체납액	사업장	체납액
국민연금	1,532	32,360	317	12,722	1,215	19,638
건강보험	1,961	42,511	772	22,297	1,189	20,214
고용보험	2,449	15,679	1,354	12,260	1,095	3,419
산재보험	2,483	25,370	1,357	19,368	1,126	6,002
합계	8,425	115,920	3,800	66,647	4,625	49,273

* 8,807개 업체 (2018년 10월 17일 기준)

금속노조는 “정부의 잘못된 정책으로 발생한 피해이므로 정부가 해결하라”라고 여러 차례 요구했다. 정부가 기업의 체불임금을 대신 지급하는 체당금 제도처럼, 정부가 하청노동자의 체납 국민연금을 대신 내야 한다고 주장했다. 이낙연 국무총리는 지난해 5월 국회 예산결산 특위에서 정의당 윤소하 의원의 질문하자 “체납피해 상황을 알아보고 대책을 마련하겠다”라고 답변했다. 지난해 10월 국회 국정감사 당시, 박능후 보건복지부 장관은 “사태를 파악해서 하청노동자에게 본래의 자기 몫이 돌아갈 수 있게 조치하겠다”라고 약속했다. 그러나 모두 거



계속 두드리지 않으면 조선소 하청 노동자의 얘기에 정부는 절대 귀를 기울이지 않는다. 더 많은 조선소 하청노동자가 모여 함께 외쳐야 한다. “정부는 조선소 하청노동자 4대 보험 체납피해 책임지고 해결하라.” 1월 24일 조선하청노동자 4대 보험 체납 피해 정부대책 촉구 금속노동자 결의대회에서 거제통영고성조선하청지회 노래패가 공연을 하고 있다.

짓말이었다. 국무총리도, 복지부 장관도 지금의 상황만 모면하고자 거짓 약속을 했을 뿐, 그 뒤로는 감감무소식이다.

울산, 목포, 거제의 조선소 하청노동자들은 1월 24일 박능후 보건복지부 장관을 규탄하고 4대 보험 체납피해 해결 약속 이행을 촉구하기 위해 세종시 보건복지부 앞에 모였다.

집회를 마친 노동자들은 보건복지부의 답변을 듣기 위해 면담을 요청했다. 보건복지부 공무원들은 “이제 실태조사를 할 계획이다”라는 답답하고 황당한 얘기만 늘어놓았다.

국민연금은 체납처분 유예가 2017년 12월로 끝났으니, 체납액을 명확히 확인한 지 1년이 넘었다. 당장 해결책을 내놔도 모자랄 판에 이제야 실태조사를 하겠다니, 이것이 말이 되는 소리인가.

조선업이 어렵고 그 가운데 하청노동자가 가장 큰 고통을 당하고 있다며 정부는 매년 1천억 원이 넘는 예산을 마련해서 지원금으로 사용하고 있다. 그러나 지원 정책 대부분이 노동현장을 잘 모르는 공무원들이 책상머리에 앉아 만든 것이다. 정부는 하청업체 사장들 주머니만 채워주며, 조선소 하청노동자에게 실제 도움은 주지 못하고 있다. 3백억 원 가까운 하청노동자 국민연금 체납피해에 대해 이제껏 아무런 해결책도 마련하지 않고 있다.

정부의 잘못된 정책으로 발생한 조선소 하청노동자 4대 보험 체납피해는 반드시 정부가 책임지고 해결해야 한다. 금속노조는 정부가 이 문제를 책임지고 완전히 해결할 때까지 계속 정부의 문을 두드릴 계획이다. 조선소 하청노동자 4대 보험 체납피해는 금속노조 조합원만의 문제가 아니다. 피해 당사자들이 제대로 목소리를 내야 한다. 누가 대신 해결해주지 않는다. 계속 두드리지 않으면 조선소 하청 노동자의 얘기에 정부는 절대 귀를 기울이지 않는다. 더 많은 조선소 하청노동자가 모여 함께 외쳐야 한다. “정부는 조선소 하청노동자 4대 보험 체납피해 책임지고 해결하라.”

이김춘택 _ 금속노조 경남지부 조선하청조직사업부장

“노조가입 첫걸음, 금속노조를 추천한다”

[금속노조 가입하자 12] 충남지부 세일철강지회



김장식 금속노조 충남지부 세일철강지회장과 권능현(사진 왼쪽) 사무장이 “우리 요구와 목표는 하나다. 희망을 품고 다닐 수 있는 공장을 만드는 거다”라는 포부를 밝히고 있다.

“제조업 노동자가 노조에 가입할 거라면 금속노조에서 시작하라고 추천하고 싶습니다.”

금속노조 충남지부 세일철강지회(지회장 김장식)는 2018년 2월 금속노조에 가입한 사업장이다. 2017년 12월 한국노총에 가입하고 세일철강노조로 시작했지만, 두 달 만에 한국노총 노조를 해산하고, 금속노조에 다시 가입해 최근 회사와 단체협약을 체결했다.

세일철강은 철판으로 만든 드럼통과 컬러 강판 등을 만드는 사업장이다. 아산시 인주면에 세 개의 공장이 있다. 갑자기 창업주가 세상을 뜨면서 2세 경영진이 2공장과 3공장을 폐쇄하고, 1공장만 돌리고 있다. 회사는 공장을 줄이며 올해 2월 중순까지 희망퇴직을 받았다.

“40대 중반에서 50대 사이인 조합원들이 대다수이다. 회사를 떠나 전직하기 쉽지 않은 상황이다. 어떻게든 회사를 지켜보겠다고 노동조합을 만들게 됐다.” 김장식 세일철강지회장이 노조를 만들게 된 상황을 허심탄회하게 털어냈다.

세일철강은 공장을 연달아 폐쇄하며 불안해하는 노동자들에게 투자와 경영 의지를 믿어달라고만 할 뿐, 상응하는 조치나 약속은 하지 않고 있다. 결국, 노동자들이 잇따른 구조조정과 회사 발전 방안을 요구하기 위해 노동조합을 만들었다.

권능현 세일철강지회 사무장은 “회사의 권한이 대표에게 집중된 상황이고, 개별 노동자가 회사에 자기 목소리를 내기가 쉽지 않았다. 노동조합으로 노동자의 목소리를 전달해야 한다고 생각했

다”라고 덧붙였다.

세일철강 노동자들은 2017년 12월 노동조합을 만들고, 한국노총의 문을 두드렸다. 노동조합 활동 경험이 없고, 처음 시작한 조합 활동이라 기초부터 다져야 하는 상황이었다. 조언과 도움을 청하기 위해 한국노총에 가입했다고 설명했다.

김장식 지회장은 “공장 생활하면서 써본 적 없는 공문을 써야 하고, 모범 단협을 토대로 사업장 단협을 만들어야 했다”라며 “한 번도 해본 적 없는 노동조합에 관한 행정업무를 쉽게 처리하기는 힘들었다”라고 전했다.

조합원들은 노조를 시작한 처음 두 달 동안 한국노총에서 원하는 만큼의 도움이나 조언을 듣지 못한다는 판단을 내렸다. 김 지회장은 “단협을 만들어야 하는데, 무엇을 해야 하는지 알려주지 않았다. 한국노총 다른 공장 단협을 가져와서 보니 취업규칙 수준을 벗어나지 못했다”라고 떠올렸다.

세일철강노조 간부들은 노동조합을 제대로 해보기 위해 인근 공장들을 수소문하다 금속노조 이야기를 들었다. 가까운 금속노조 사업장 단협이 잘돼 있다는 이야기를 듣고 찾아갔다. 그 지회는 노조 활동으로 개선한 현장을 직접 보여주고, 살뜰하게 설명해줬다. 세일철강 노동자들을 금속노조 충남지부에 찾아가 상담을 받았다.

권능현 사무장은 “금속노조는 법률원이 있고, 지부가 필요한 사안을 적절하게 알려주고, 지회를 직접 지원해주는 체계를 갖추고 있었다”라며 “거의 아무 지원도 하지 않는 한국노총 비해 명확했

다. 노동조합 업무가 이렇게 시스템으로 돌아가는 사실을 알게 됐다”라고 금속노조의 장점을 설명했다.

희망 품고 일하는 일터 만든다

세일철강지회는 노조를 만든 지 1년이 지난 최근 회사와 단체협약을 맺었다. 전임자와 노조사무실을 확보하고 본격적으로 노동조합의 뿌리를 굳건히 내려야 할 시기다. 회사가 어려운 상황이지만 노조가 챙겨야 할 과실은 충실히 챙겼다. 세일철강지회는 회사가 그동안 불합리하게 유지한 임금테이블을 고치는 교섭과 투쟁을 벌였다. 아무리 오랜 기간 일해도 일정 연차 이상이면 임금이 오르지 않는 체계가 문제였다.

김장식 지회장은 “입사 9년 차까지 최저시급으로 일하는 상황도 문제지만, 호봉 테이블의 한계 때문에 근속이 쌓여도 임금이 오르지 않는 상황이었다”라며 “단체협약 쟁취 투쟁을 벌여 호봉 테이블을 뜯어고치고 18%의 임금인상 성과를 거뒀다. 장기근속 조합원들이 더 안정적으로 일할 기반이 생겼다”라고 자부했다.

지회가 생기면서 산업재해 신청을 원칙대로 처리하고 있다. 철을 가공하는 작업의 특성상 기계에 끼이거나, 도색작업 도중 호흡기 질환에 걸리는 사례가 있었다. 암 환자까지 나왔다. 회사가 공상 처리를 권하며 산재신청을 피했지만, 지회가 생기며 치료와 보상을 제대로 받을 수 있게 됐다.

지회 간부들은 세일철강의 지속 가능한 경영을 위해 대표의 의지가 중요하다고 강조했다. 경영진들 뜻대로 공장을 줄이고 제조하는 품목을 줄였다. 이제 1공장에서 만드는 컬러 강판 제품에 집중해 회사를 빠르게 제 자리에 올려놔야 한다고 입을 모았다. 지회 간부들은 인터뷰 내내 회사의 장래를 날마다 고민하고 있다고 얘기했다.

권능현 지회 사무장은 “금속노조에 가입했다고 노동자들이 갑자기 무서운 사람이 되는 건 아니다. 노조 없을 때와 마찬가지로 회사가 잘 되고 내 일자리를 지켜야 한다는 생각엔 변함이 없다”라며 “우리 요구와 목표는 하나다. 희망을 품고 다닐 수 있는 공장을 만드는 거다”고 말했다.

김장식 지회장은 “노조 생기기 전에 일하는 현상이 다르면 얼굴도 모르고 지냈는데, 이젠 서로 인사하고 안부를 묻는 등 회사 안에 인간다운 관계가 생겼다”라며 “더는 사람들이 떠나지 않도록 분위기를 다잡고 임금체계와 노동조건을 더욱 합리적으로 다듬겠다. 회사가 발전할 일만 남았다 생각하고 열심히 뛰겠다”라고 각오를 밝혔다.