

월간

한국노총

2020.4
통권 560호



월간 **한국노총** vol. 560 / 2020. 4

발행인 김동명 **편집인** 이동호 **발행처** 한국노동조합총연맹 **주소** 서울시 영등포구 국제금융로 6길 26 (우편번호 07328) **대표전화** 02-6277-0000 www.inochong.org

03 데스크칼럼_ 환난상휼(患難相恤)

04 커버스토리 | 4.15 총선 승리로, 노동존중 사회 실현의 교두보 마련
한국노총, 노동존중실천 국회의원단 선정 발표

08 정치 | 노동시민은 어떻게 선택해야 하나

10 커버스토리2 | 코로나19 사업장을 덮치다
'코로나19' 한국노총 현장실태조사 및 대응지침

14 조직 | 코로나19 와 현장 ①
항공기 청소를 하는데 여행관련 업종이 아니다?
임대순 인천공항캐빈노조 위원장을 만나다

16 인터뷰 | 코로나 19와 현장 ②
승무원이 들려주는 우한교민수송 이야기

18 조직 | 코로나19 와 현장 ③
코로나19 직격탄 … 대구·경북은 지금

20 안전보건 | 코로나19와 산업안전보건
최저기준을 지키지 않으면 '반드시' 사람이 죽고 다치고 병든다

22 법률 | "일 없으니 쉬세요" … 코로나19 노동자 대처법
코로나19 관련 핵심 법률 Q&A

24 기고 | 코로나19와 우리 안의 혐오

26 기고 | 집에 가자 – 재택근무를 그만두며

28 포토 | #힘내라_대한민국! #한국노총이_응원합니다!

30 인터뷰 | '광주형 일자리'는 사라지고, '일자리'만 남았다
한국노총 광주지역본부 윤종해 의장

32 투쟁사업장 | 포스코 광양제철소 노동권 부정하는 초헌법적 갑질의 진실은?
성암산업 노조, 새로운 역사를 만들다

34 새내기 노조 | 삼성디스플레이노조
무노조 경영을 동경했던 나, 지금은 노동조합 맨 앞에 있다

36 정책 | 재취업서비스 등 각종 복지서비스조차 대기업부터라니
고령자고용법 시행령 개정에 부쳐

37 노총TV가이드

38 노동N이슈 | 우리나라 성별임금격차 현황과 노동조합의 과제

40 중앙연구원 | 한국노총 중앙연구원 2019 연구보고서 소개

42 노동자와 철학 | 즐거움(樂)의 조건은?

43 아빠가 쓰는 육아일기 | 아내를 이해한다고 생각했었다

44 청년노동자 이야기 | 엥겔 지수 높은 소확행 젊은이의 하루

45 BOOK 소리_ 〈새벽 세 시의 몸들에게〉
우리는 언제나 서로의 짐이고, 또한 힘이다

46 민중가요 이야기 | 〈소금꽃 나무〉
어디 있는지 모르는 희망을 찾아 기를 쓰고 버텨온 사람들

47 월간 한국노총 퀴즈



표지설명

코로나 19와 4·15총선
대한민국은 두 폭풍의 한가운데 있다.

데스크 칼럼

강훈중 한국노총 미디어홍보 본부장

환난상휼(患難相恤)

향약의 4대 덕목 중 하나인 환난상휼은 '어려움에 처한 이웃을 서로 돕는다'는 뜻으로, 우리 민족은 예로부터 전쟁이나 자연재해로 어려움에 처한 이웃을 서로 돕는 아름다운 전통을 가지고 있었다.

지난해 12월 중국 우한에서 발생한 코로나19 감염이 아시아와 중동, 유럽, 미국 등 전 세계적으로 확산되고 있다. 전염병 확산을 막기 위해 각 국가들이 국경봉쇄와 이동제한, 감염자 자가격리 조치를 취하면서 노동자와 취약계층에게 나쁜 영향을 주고 있다.

특히 이동과 사람접촉이 제한되면서 이와 관련된 항공운송, 호텔, 음식점, 면세점, 자동차, 택시, 사회서비스업종의 노사가 함께 어려움을 겪고 있다. 임시일용직노동자들이 가장 먼저 일자리를 잃고, 정규직노동자라도 임금저하, 강제무급휴가 및 연차휴가사용, 구조조정의 위기에 내몰리고 있다.

그런데 온 국민이 전대미문의 전염병 사태로 고통을 받고 있는 이때 경총은 법인세와 상속세 인하, 쉬운해고제도 부활, 특별연장근로 인가제도 요건 완화, 부당노동행위 처벌조항 삭제 같은 전염병과 무관한 후안무치한 제도개악안을 내놓았다. 직장을 잃고 끼니와 월세 등 생존에 필요한 의식주를 걱정해야 하는 절박한 국민이 있는 상황에서 해고를 쉽게 하고 부자들의 세금을 깎아달라니 가당키나 한 얘기인가. 소비가 위축되어 경제가 어렵다면서 '해고를 쉽게 해야 한다'는 주장은 앞뒤가 맞지 않는다.

지금 가장 어려움을 겪고 있는 사람들은 감염병 일선에서 바이러스와 사투를 벌이는 의료인들, 직장을 잃은 임시 일용직노동자와 특수고용노동자, 아르바이트노동자, 수입 없이 사회보장 사각지대에 있는 취약계층, 매출이 줄어 폐업의 위기에 놓인 소상공인과 자영업자, 임금삭감과 구조조정의 위기에 내몰린 노동자들이다.

경총이 보호하려는 '법인세'와 '상속세' 납부의 주체들은 '가진 사람들'로 지금 시기에 나눔을 통한 사회적 책임을 다해야 하는 집단이다. 경총은 작금의 위기를 틈타 노동자를 희생시키고 재벌 대기업의 배만 불리는 제도개악안을 철회하고 국민적 고통분담에 동참해야 한다. 경총이 지금 할 일은 해고제한을 통한 총고용 보장, 유급 가족돌봄 휴가 보장, 유급 휴업수당 지급, 사업장 감염병 예방을 위한 안전보건 대책마련 등 회원사들이 사회적 책임을 실천할 수 있도록 지도하는 일이다. 우리는 이번 위기를 겪으면서 우리사회를 되돌아보고 우리나라가 한 단계 성숙한 사회로 나아갈 수 있는 기회로 삼아야 한다.

무엇보다도 먼저 이번 사태가 감염병으로부터 촉발된 만큼 충분한 공공의료시설의 확충과 전문의료인력의 확보가 필요하다. 또한 감염병의 예방과 확산방지, 조기 퇴치를 위한 국가재난극복시스템이 구축되어야 한다. 위험에 노출된 비정규직, 특수고용직, 영세자영업자 등 취약계층이 의료비 걱정 없이 치료받을 수 있는 상병수당 도입도 필요하다. 상병수당은 업무상 질병 외에 일반질병이나 부상으로 소득이 상실되는 경우 임금을 일정수준 보장해주는 제도로 프랑스, 독일, 영국, 일본, 스웨덴 등의 나라에서 실시하고 있는 제도다.

둘째는 취약계층 보호를 위한 사회보장제도 강화이다. 취약계층은 평소에도 어렵지만 위기의 순간에는 생존 그 자체를 위협받는다. 따라서 사회보장제도를 촘촘히 하는 한편 사회보장제도의 사각지대에 있는 취약계층을 위한 '긴급생계비 지원' 등 제도마련이 필요하다. 이미 미국, 일본 등 외국에서도 코로나19로 침체된 경제를 살리고 취약계층의 생계지원을 위한 방안으로 현금지급 방안이 제시되고 있다.

마지막으로 지금과 같은 국가적 재난시기에는 노동자를 벼랑 끝으로 내모는 해고를 제한해야 한다. 이를 위해서는 정부가 어려움에 처한 소상공인 및 자영업자, 중소기업에 대한 지원을 강화하여 폐업이나 구조조정 없이 사업을 유지할 수 있도록 지원해야 한다.

4.15 총선 승리로, 노동존중 사회 실현의 교두보 마련

조선아 한국노총 대외협력본부 국장

전세계가 코로나 감염증 확산으로 몸살을 앓는 가운데, 대한민국에선 〈제21대 국회의원선거〉가 다가오고 있다. 불행히도 이번 선거는 코로나 감염증 확산으로 인한 실물경제 붕괴와 비례위성정당을 둘러싼 난타전으로, 그 어느 때보다 국민들의 실망감이 높은 상황에서 치러지게 되었다. 특히 작년 말 어렵게 개정된 선거법의 결실이 소수 정당에게 돌아가지 못하고 거대 양당 독식에 악용되고 있는 현실은, 대한민국 정치 현실을 그대로 보여주고 있다.

반면 이러한 때일수록 더욱 소중한 한 표를 잘 행사해야 한다는 여론도 만만치 않다. 예컨대 코로나 감염증 확산으로 인한 전례 없는 위기를 잘 돌파하기 위해서, 반드시 의회를 바로 세워야 한다는 의견이 설득력을 갖기 시작한 것이다. 특히 코로나 감염증 확산의 여파가 소상공인과 노동자에게 가장 큰 타격을 주고 있다는 것, 나아가 과거 IMF나 2007년 금융경제위기 때도 결국 모든 고통은 서민에게 전가되었다는 것을 돌아보면, 4.15 총선이 갖는 의미는 결코 작지 않다.

여전히 '노동'에게 높은 정치의 문턱

현대 사회에서 다수의 노동조합은 정치세력화를 위한 다양한 시도를 하고 있다. 노조의 사회적 영향력, 정치경제적 환경 등에 따라 그 형식과 방법은 여러 갈래로 나뉘고 있지만, 분명한 것은 노동환경을 개선하기 위한 노조들의 정치세력화 노력은 계속 확대되고 있다는 점이다.

한국 사회 역시 유사한 경로를 걷고 있다. 87년 노동자 대투쟁을 계기로 폭발적으로 성장한 노동운동은 21세기에 들어서면서 정치세력화에 관심을 돌리기 시작했다. 민주노총이 노동조합을 기반으로 한 진보정당 건설과 배타적 지지를 골자로 정치세력화를 추진해 왔다면, 한국노총의 주된 시도는 '기성 정당과의 정책연합' 및 '노총 출신 의원 다수 배출'로 요약된다.

그러나 기존 한국노총의 시도가 성공적이었다고 평가하기에는 매우 부족하다. 번번이 정책연합(=노총 정책요구안)의 이행 정도는 낮은 수준에 머물렀고, 의회 진출에 성공한 노총 출신 의원 역시 노동을 대변한다고 인정하기에는 충분하지 않았다.

4.15 총선의 목표, '노동존중 사회 실현의 교두보 마련'

4.15 총선에 대한 노총의 선택에 많은 정치권의 관심이 쏠렸다. 2017년 대선과 달리 박빙의 대결이 될 것이라는 전망을 비롯해, 노총 새 지도부의 정치적 판단에 대한 관심도 어느 때보다 높았다. 한국노총 역시 날로 후퇴하는 노동정세 속에서, 노총 주요 의제의 최대 반영과 실질적 이행을 목표로 4.15 총선을 대응해야 한다는 고민으로 집중되었다.

이에 한국노총은 〈2020년도 정기대의원대회〉의 공식 안건으로 4.15 총선 정치방침을 상정했고, 상정안건은 93.74%의 찬성을 얻어 통과됐다. 통과된 4.15 정치방침의 핵심은 ①노동정책 후퇴 저지 및 반노동정책 무력화 ②노동존중 정책협약의 확고한 이행과 지속가능한 노동존중사회 실현의 교두보 마련으로 요약된다. 이로써 한국노총은 총선 정치 방침 이행을 위해 노총 출신 의원이 국회에 다수 진출할 수 있도록 지원하고, 선거 과정에서 '노동존중 정책협약' 이행을 위한 각종 장치가 마련되도록 하는 사업을 진행하기로 결정했다.

커버스토리

한국노총, 노동존중실천 국회의원단 선정 발표

제21대 국회의원선거 방침

1. 한국노총은 우리 사회의 당당한 주체로서, 노동정책의 후퇴를 저지하고 반노동정책을 무력화하기 위한 전 조직적 실천과 투쟁을 전개한다.
2. 한국노총은 노동존중 정책협약의 확고한 이행과 지속가능한 노동존중사회 실현의 교두보를 마련한다.
3. 본 방침이 통과된 직후, 전 조직적 실천과 투쟁을 위한 〈4.15 총선 승리 실천단〉을 구성·운영한다.

한국노총의 도전, 〈노동존중실천 국회의원단〉

〈노동존중 정책협약〉은 2017년 전 조합원 총투표의 결과를 반영하여, 당시 더불어민주당 대선 후보인 문재인 대통령과 체결되었다. 문제는 협약 체결 이후 3년의 시간동안, 사실상 이행된 바가 별로 없다는 데 있다. 이에 한국노총 새 지도부는 당선 직후 더불어민주당에 공문을 보내, 정책협약 이행 의지와 프로세스를 공식적으로 제출하라고 촉구했다. 〈노동존중실천 국회의원단〉은 이러한 한국노총의 촉구에 더불어민주당이 내놓은 '정책협약 이행 프로세스'로 볼 수 있다.

한국노총이 정책협약 이행을 위한 담보 즉 프로세스를 요구한 것은, 노총의 주요 의제를 실현하겠다는 정치권의 '말뿐인' 약속을 더 이상 신뢰하기 어렵기 때문이었다. 이러한 문제제기에 더불어민주당은 협약의 이행을 위해 〈노동존중실천 국회의원단〉을 구성·운영하겠다고 밝혔다. 〈노동존중실천 국회의원단〉은 쉽게 말해 '을지로위원회'의 확장판으로써, 4.15 총선 이후 당선된 의원들 중 최소 30명 가량을 모아, 노동 의제를 해결하는 실천부대로 만들겠다는 의미이다. 〈노동존중실천 국회의원단〉 중 노동에 관련 있는 상임위원회에 배치된 의원들은 협업구조를 만들어 한국노총 주요 의제에 대응토록 하고, 설사 상임위원회가 노동과 깊은 관련성이 없다고 하더라도 개별 과제들을 주어 사안을 해결토록 하겠다는 것이다. (을지로위원회 역시 환노위 소속 의원들로만 구성되어 있지 않았다)

이에 한국노총은 선거 이전에 〈노동존중실천 국회의원 후보〉를 우리가 직접 추천하여, 향후 당선된 의원들의 지속적인 활동을 담보하고자 했다. 노총 지도부 및 연맹 위원장 중 1인, 지역 의장 중 1인, 전문가 2인(정책자문위원, 정치자문위원)으로 구성된 '노동존중실천 국회의원 후보 심의·추천위원회'를 통해 1차 선별을 마치고, 노총 지도부 및 참여를 희망하는 회원조합 대표자, 그리고 더불어민주당 공동회의를 통해 최종 후보를 선발했다.

또 하나의 의미 있는 것은 추천된 후보들로 업종별 위원회를 구성하여, 선거 이전부터 협업 구조를 갖는 것이다. 제조·금융·공공·서비스·운수로 분류된 총 5개의 업종별 위원회가 구성되어, 각 회원조합 중 참여를 희망하는 조직의 대표자들과 그 대표들이 추천하는 후보들로 업종별 위원회가 구성되고 있다. 업종별 위원회는 각 업종별 주요 현안에 대해 후보들의 이해를 높이고, 당선 이후 의원들이 해당 현안에 대해 보다 적극적 활동을 담보할 수 있을 것으로 기대된다.

말도 많고, 탈도 많은, 노조의 정치활동. 그것은 여전히 '노동'이 소외되고 배제되는 한국 정치의 현실을 반영한다. 결국 다시, 우리가 고민하고 행동해야 하는 것은 '노동'이 존중받고 '노동'이 모든 가치의 중심에 서는 정치를 만들어 내는 것이다.

4.15 총선이 그 모든 것을 일시에 실현할 수는 없을 것이다. 그러나 한 걸음 나아가고, 또 한 걸음 나아가다 보면, 언젠가 '노동'이 중심이 되는 자랑스러운 사회를 볼 수 있지 않을까.

커버스토리

4.15 총선 한국노총 지지후보

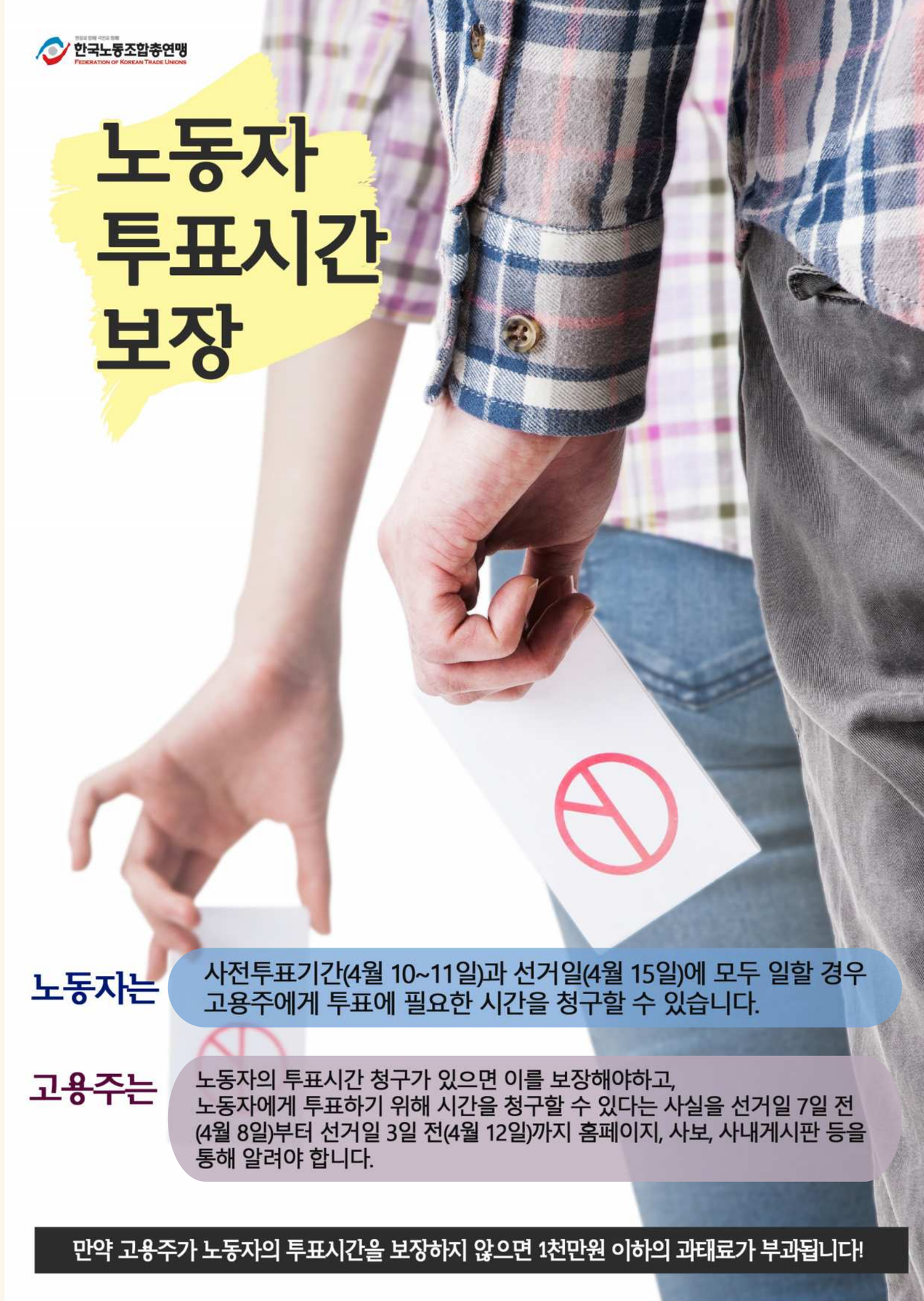
한국노총 출신 후보

지역	선거구	이름	비고
경기	부천원미갑	김경협	더불어민주당
서울	영등포갑	김영주	더불어민주당
경기	김포갑	김주영	더불어민주당, 초선
경기	고양시갑	문명순	더불어민주당, 초선
충남	충남당진	어기구	더불어민주당
서울	강서병	한정애	더불어민주당
경북	상주문경	임이자	미래통합당
경북	안동예천	김형동	미래통합당, 초선
비례		박대수	미래한국당
비례		이수진	더불어시민당

노동존중 실천 후보(더불어민주당 60명)

지역	선거구	이름	비고
서울	구로갑	이인영	
서울	노원을	우원식	
서울	송파병	남인순	
서울	종로구	이낙연	
서울	중랑구을	박홍근	
인천	인천남동구을	윤관석	
경기	경기시흥을	조정식	
경기	구리시	윤호중	
경기	군포을	이학영	
경기	파주시갑	윤후덕	
서울	강북구을	박용진	
서울	관악구을	정태호	초선
서울	성북구을	기동민	
서울	송파을	최재성	
서울	양천구을	이용선	초선
서울	은평갑	박주민	
인천	계양구을	송영길	
인천	연수구갑	박찬대	
인천	인천서구갑	김교흥	
인천	중구강화옹진	조택상	초선
경기	경기 광주	임종성	
경기	부천소사	김상희	
경기	부천원미을	설훈	
경기	성남수정갑	김태년	
경기	수원시을	백혜련	
경기	수원시정	박광온	
경기	안성	이규민	
경기	안양동안갑	민병덕	초선
경기	안양동안을	이재정	
경기	이천시	김용진	

지역	선거구	이름	비고
경기	평택을	김현정	초선
대전	대전 유성갑	조승래	
충북	충주시	김경욱	초선
전북	정읍고창	윤준병	초선
광주	광주 북구	이형석	
광주	광주서구갑	송갑석	
광주	동구남구갑	윤영덕	
전남	목포	김원이	초선
대구	대구 수성갑	김부겸	
경북	구미을	김현권	
부산	부산진구갑	김영춘	
부산	부산사하갑	최인호	
부산	부산연제구	김해영	
경남	김해시을	김정호	
서울	금천	최기상	
서울	동작을	이수진	
서울	중구성동을	박성준	
인천	동구미추홀구을	남영희	
경기	남양주병	김용민	
경기	동두천시연천구	서동욱	
경기	안산단원을	김남국	
경기	의정부갑	오영환	
경기	파주시을	박정	
강원	춘천철원화천양구갑	허영	
대전	대덕구	박영순	
충북	증평진천음성	임호선	
충북	청주시서원구	이장섭	
부산	동래구	박성현	
부산	북구강서을	최지은	
부산	중구영도구	김비오	



노동시민은 어떻게 선택해야 하나

김성희 정치발전소 이사



노동과 로봇

노동과 로봇, 고아가 원래는 같은 의미였다고 말한다면, 모두 약간은 생경하게 느껴질 것이다. 그러나 이것은 언어학적 사실이다. 현대 유럽인이 쓰는 언어의 뿌리가 되는 고대 인도-유럽어에서 노동과 로봇은 원래 고아(orphan)라는 말에서 나온 파생어이다. 독일어로 노동을 의미하는 '아르바이트(Arbeit)'와 인간의 어떤 작업을 대신하는 자동 기계장치를 의미하는 '로봇(Robot)'은 중세시대까지는 '노예 노동, 또는 노예적 상태'를 의미하는 말로 함께 쓰였다.[1] 부모 없는 아이의 비참한 상태에서 노예, 노예노동이라는 말로 변화한 맥락은 복잡한 언어학적 설명을 하지 않아도 이해할 수 있다.

그러나 현대에 이르면서 노동과 로봇은 완전히 다른 의미가 된다. 노예 상태의 노동으로부터 로봇은 아예 인격이 탈각해 버린 기계로 그 의미가 변화한 반면, 노동(Arbeit)은 유럽에서 복지와 정부의 성과를 판단하는 가장 중요한 기준이며, 사회를 움직이는 가장 중요한 생산자를 의미하는 말로 변화했다. 노동, 로봇, 고아를 둘러싼 언어적 변화과정은 무엇보다 한 단어를 둘러싼 사회적 조건이 그 단어의 지위 자체를 변화시킨다는 사실을 이해하는 데 좋은 사례가 된다.

독일에서 만난 노동

두해 전, 나는 독일의 노조와 정당과의 관계를 조사하기 위해 베를린을 방문했다. 이미 잘 알려져 있다시피, 오늘의 독일에서 노동이 갖는 지위는 특별하고 중요하다. 독일은 노동자가 경영에 참여해 의사결정의 권리와 책임을 나눠 갖는 공동결정제도, 강력한 산별노조를 바탕으로 안정된 노사관계의 패턴이 정착되어 있는 나라다. 독일에서 공동결정의 원리는 비단 노사관계에 머무르지 않는다. 노조는 의회와 정당, 중앙정부와 지방정부 등 정치적 결정이 내려지는 모든 단위에서 중요하고 능동적인 행위자이다. 한마디로 독일은 대부분의 공적 문제를 노동시민의 결사체인 노조의 동의 없이 결정할 수 없는 사회이다.

당시 인상적이었던 것은 보수정치인들의 노조에 대한 인식이었다. 나는 보수파 집권정당인 기민당의 청년조직(JU, Jungen Union)[2] 중앙간부에게 독일 사회에서 노조가 갖는 이미지와 평판에 대해 물었다. 그는 머뭇거림 없이 다음과 같이 말했다.

"독일에서 노조에 대해서는 사회 전반적으로 호의적인 인식과 믿음을 갖고 있다. 이미 일하고 있는 중장년층은 물론이지만, 이제 일을 시작한 젊은 사람들도 노조에 적극적으로 참여한다. 기민당을 지지하는 나의 친구나 당원(기민당원) 등 주변사람들 모두 노조에 대해 굉장히 긍정적인 마인드를 갖고 있다."

그의 말 어디에서도 노동 또는 노조에 대한 부정적 이미지를 떠올릴 수 없었다. 정치성향에 상관없이 노조의 역할과 권위에 대한 시민들의 동의와 신뢰는 확고해 보였다. 독일 노조의 지도자들을 만났을 때도 노조의 위상을 평가하는 데 자부심이 넘쳤다. "노조는 노동자의 이익을 위해 다양한 자율적 협약과 협상을 통해 독일의 산업정책과 사회경제정책 전반에 필요한 결정권을 행사한다. 따라서 의회와 정당, 내각과의 일상적 협력은 물론이고, 연방선거에서도 기민당과 사민당을 포함해 주요정당의 선거강령 작성에 기획 단계부터 참여한다."

우리가 만난 독일 노조 지도부 대부분은 사민당의 당원이었지만, 노조는 배타적인 지지조직이나 보수정당에 대한 저항조직이 아니라 사회 전반에 대한 책임을 가진 공공재라는 분명한 인식을 확인할 수 있었다. '노동'이라는 단어 속에 묻혀 있는 노예적 상태나 강제 같은 어두운 이미지를 불러올 수 없었다. 내가 독일에서 만난 노동(Arbeit)은 노예나 고아의 후예가 아니라 독일 사회를 이끌어가는 당당한 공동 통치자(co-government)였다.

노동시민의 정치적 힘이 좋은 사회를 만든다

노조는 노동자의 사회 경제적 이익을 보호하는 자발적이고 민주적이며 영속적인 노동시민의 결사체로 정의할 수 있다. 또한 노동시민은 한 사회의 경제를 운영하는 가장 중요하며 가장 큰 규모를 가진 생산자 집단이자 그 자체로서 경제시민이다. 그러나 이런 의미가 보편적으로 공인 받는 과정은 그냥 이루어진 것은 아니다. 무엇보다 노동자들 스스로 자신의 정치적, 사회적 지위를 강화하기 위한 노력 없이 가능한 일이 아니었다.

흔히 민주주의를 개인의 선택에 맡겨진 것으로 이해하는 사람들이 많다. 선거는 대표적인 '개인적 선택'으로 간주되기도 한다. 그러나 민주주의가 원자화된 시민들의 선택에만 의존한다면, 결국 돈과 권력자원을 가진 사람들에 의한 지배를 피할 수 없다.

민주주의가 시민의 자유와 평등을 지킬 수 있었던 것은 조직적 원리에 기초하기 때문이다. 예를 들어 한 사람의 노동자가 개별 시민으로 투표하는 것과 정체성을 공유한 노동자로서 조직적으로 투표에 참여하는 것은 그 정치적 결과에서 커다란 차이가 있다. 시민을 사회경제적 처지에 기초해 조직하는 가장 대표적이고 강력한 수단은 정당과 노동조합이다. 개개인으로 취약할 수밖에 없는 시민을 조직해 정치적으로 대표함으로써 돈이나 권력의 크기에 따라 사회가 일방에게 유리하게 쏠리는 것을 막고 정치적 균형을 잡는다.

총선이 이제 한 달도 채 남지 않았다.

복잡하게 바뀐 선거제도, 맥락을 알 수 없는 위성정당들, 신종 코로나 바이러스의 창궐, 그리고 무엇보다 시민들 스스로를 적대하게 만드는 적대적 정치갈등이 지배하는 가운데 우리는 주권자의 평결을 내려야 한다. 아마 많은 노동시민들이 투표장 앞에서 번민하게 될 것이다. 혹은 정치는 믿을 것이 못된다며 선거를 외면할 수도 있다. 그러나 선택을 위해 반드시 잊지 말아야 할 것이 있다. 노동시민의 정치적 힘이 없이는 좋은 사회와 민주주의는 존재하지 않는다는 사실이다.

1 https://www.etymonline.com/word/orphan 참조.

2 독일의 보수정당인 기민당(CDU/CSU)의 청년조직이다. 14세에서 35세까지의 기민당 당원, 지지자를 회원으로 한다. JU의 회원은 10만 명으로 유럽에서 가장 큰 청년 정치조직이며, 기민당의 주요 정치지도자 대부분이 JU 출신이다.

커버스토리

코로나19 사업장을 덮치다

장인숙 한국노총 정책본부 실장

신종 코로나바이러스 감염증(이하 코로나19)이 지속 확산되면서 국가비상사태에 직면하고 있다. 국민 생명 안전 위협 등 국민경제와 노동시장이 급격히 위축되고 있으며, 전 산업에 걸쳐 곳곳에서 피해가 속출하고 있다. 전 산업의 피해는 곧바로 현장노동자의 피해, 가장 열악하고 취약한 노동자에 대한 고통으로 고스란히 전가된다.

세계보건기구(WHO)는 11일 감염병 최고 등급인 팬데믹(세계적 대유행)을 선언했고, 세계 주요 경제 전망 수치는 전반적으로 하향[1] 조정됐다. 우리나라의 경우, 코로나19 확진자가 약간 감소세에 있지만, 세계적 대유행과 맞물려 언제 종식될지 장담할 수 없는 상황이다.



테드로스 아드하놈 게브레예수스 WHO 총장

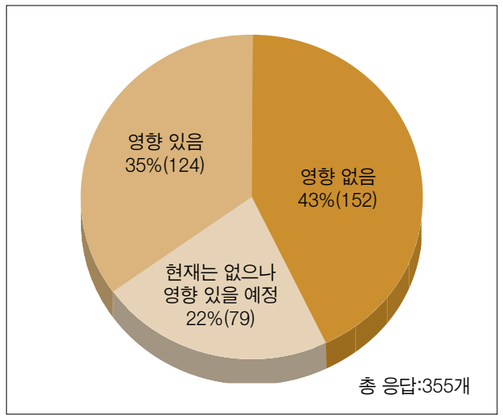
한국 정부는 「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침과 여행·관광숙박·관광운송·공연 4개 업종에 대한 특별고용지원업종 지정 등 대책을 내놓았다. 그러나 정부의 대책은 지난 2월 '코로나19 대응 대통령과 경제계 간담회'에서 제시된 재계의 요구사항을 수용했을 뿐, 비정규직, 하청, 협력업체, 특수고용노동자 등 직접적 피해를 당하고 있는 노동자에 대한 실효성 있는 대책은 여전히 미흡하다.

한국노총은 3월 6일 코로나위기 극복을 위한 노사정 선언, 3월 10일 더불어민주당과 코로나 국난 극복 공동성명 발표, 3월 10일 노동부 정례협의 및 산업별 정례협의체 가동을 준비하며 정부에 관련 대책을 요구하고 있다.

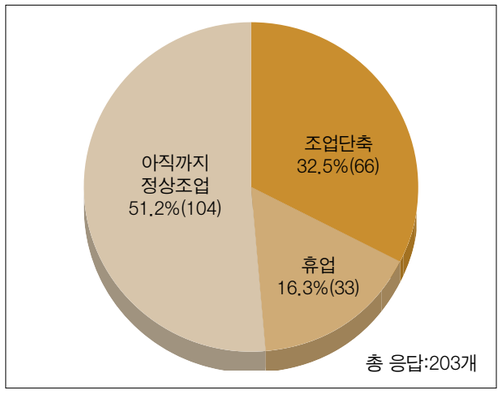
코로나19 구조조정 시작돼

한국노총 산하조직을 대상으로 2월 25일부터 3월 5일까지 설문조사한 결과 355개 사업장 중 124개 사업장(35.1%)이 영향이 있다고 답했다. 79개 사업장(22.4%)은 앞으로 영향이 있을 예정이라 답해 전체적으로 절반이 넘는 203개 사업장(57.5%)이 코로나19 확산에 따라 노동조건에 영향을 받고 있거나 받을 것으로 조사됐다.

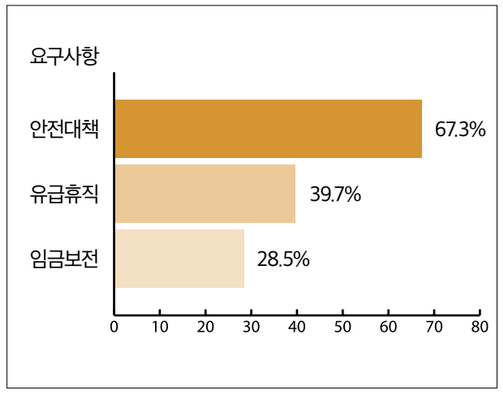
[그림1] 한국노총 사업장의 코로나19 피해 현황



[그림2] 영향이 있거나 예상되는 사업장 현황



[그림3] 코로나19관련 정부 요구사항(중복응답 허용)



203개 사업장 중 66개 사업장(32.5%)이 조업단축에 들어갔으며, 33개 사업장(16.3%)이 휴업을 했거나 하고 있다고 답변했다. 휴업 사업장 중 휴업수당(평균임금 70% 이상)을 지급하는 사업장은 10개 사업장(30.3%)이고, 평균임금 70% 이하를 지급하는 사업장은 20개 사업장(60.6%)으로 코로나19로 휴업 사업장 3개 중 2개는 휴업수당을 적절하게 지급하지 않고 있는 것으로 나타났다.

고용유지지원금은 휴업 사업장의 87.9%인 29개 사업장에서 신청하지 않았고, 6.1%인 2개 사업장만 신청했다. 휴업수당이 있음에도 불구하고 평균임금 70% 이하를 지급하는 불법이 자행되고 있었다.

코로나19로 인한 감원은 203개 사업장 중 9개 사업장(4.4%)에서 발생했다. 현장에서 구조조정이 시작되고 있음을 보여준다.

정부에 대한 요구사항으로는 안전대책 마련(67.3%), 유급휴직(39.7%), 임금손실 보전(28.5%) 순으로, 정부가 적극적인 안전대책 수립과 함께 코로나19 확산 관련 노동자에게 경제적 손실 등 부담이 전가되지 않도록 해야 한다는 요구가 많았다.

한편, 코로나19 위기 극복을 위해 온 국민이 사투를 벌이는 와중에, 경총이 '경제활력 제고와 고용·노동시장 선진화를 위한 경영계 건의'를 23일 국회에 제출했다. 지난 2015년 박근혜 정부가 도입했던 공정인사 지침, 취업규칙 해석 및 운영지침과 같은 내용으로, '법인세와 상속세 인하, 쉬운 해고제 부활, 노사협의 후 취업규칙 변경' 등이다.

함께 살기 위한 기업의 사회적 책임은 고사하고, 이러한 국난 시기에 제도개악안을 버젓이 내놓다니 후안무치가 아닐 수 없다.

한국노총은 설문조사 결과를 바탕으로 현장 대응지침과 정부 요구안을 마련했다.

1 국제통화기금(IMF)이 서리설리번연구소에 의뢰한 코로나19 세계경제 영향을 3가지 시나리오로 예측한 결과에 의하면, 코로나19가 일반상황에서는 3.1%, 중국 등 동아시아 일부 지역에 한정될 경우 2.5%, 전 세계적 대유형(팬데믹)으로 확산 시 2020년 세계경제 전망은 1% 저성장이 고착화될 우려가 있다고 밝힘(20.2.25.)

‘코로나19 한국노총 현장 대응지침’ 요약

한국노총 현장지침1. 모든 노동자의 건강보호와 안전한 일터 환경 조성

현장 대응지침 기조는 고용형태를 불문하고, 모든 노동자에 대한 차별 없는 고용안정 및 생명안전, 건강보호의 원칙이다. 코로나19로 인한 현장 노동자의 건강보호와 안전한 일터 환경 조성이 우선되어야 한다.

① 노동조합은 회사에 산업안전법령, 단체협약, 고용노동부 지침에 따른 조치 이행을 촉구하고, 피해상황 취합·대응 및 특별 교섭을 요구한다. 사업장 내 산업안전보건위원회 또는 노사협의회, 특별 코로나19 예방대책 회의를 요구해 감염 전파 및 확산 방지 등 모든 노동자에 대한 종합적인 예방 대책을 마련한다(유급휴가 및 생계비[2] 지급).

② 종합적인 예방대책 마련과 아울러 임금삭감 및 노동조건 하락, 고용불안 방지 대책을 수립한다(가족돌봄휴가[3] 유급 처리, 고용안정협약 및 고용안정위원회 구성 등).

③ 사업장 청결 소독 유지로 노동자 건강관리 강화 및 코로나19를 예방한다(안전보건 장구 등 방역물품 신속 지급 등).

④ 혐오와 차별 방지, 함께 살기 위한 대응책을 마련한다(이주노동자 차별·혐오 방지 등).

한국노총 현장지침2. 총고용 유지·보장

코로나19는 전세계의 경제 타격으로 이어지고 있고, 국제노동기구(ILO)는 “전 세계 일자리 2,470만 개 감소”를 경고할 정도로 실업의 공포가 심각한 상황이다. 우리나라의 고용시장 역시 ‘잔인한 봄’이 시작되고 있다.
한국노총 설문조사에서도 드러나듯 현장에선 노동조건 하락을 비롯해 감원이 이뤄지고 있고, 코로나 19가 진정세를 보인다 해도 현장은 그때부터가 진짜 위기가 닥쳐올 것이라 예상된다. 이러한 위기를 막아내기 위해서는 거듭 강조하지만, 총고용 유지·보장만이 최선의 방책이다.

① ‘조기’ 임단협 체제 돌입 및 타결 유도
최소 3분기까지는 국내 경기회복을 기대하기 어려울 것으로 예상된다. 각 단위사업장은 ‘정리해고’와 ‘구조조정’ 등을 단행할 가능성이 높다. 단위 사업장 노동조합은 수시로 매출 추이, 생산량 증감폭 등 기업 상황을 면밀히 파악·분석하여 임단협 시기를 정하되, 변동가능성이 큰 국내외 경제상황을 감안하여 임단협을 조기 타결하는 것도 방법일 수 있다.

② ‘고용안정위원회’ 구성 및 ‘고용안정협약’ 체결을 통한 일방적 구조조정 저지
2020년 임금·단체협약 투쟁에서는 반드시 사용자의 무분별한 대규모 인원 감축을 저지하기 위한 ‘고용안정위원회 설치’ 및 ‘고용안정협약 체결’을 핵심요구사항으로 제기해야 한다.[4]

③ 노동시간 조정
노동시간은 근로계약, 취업규칙, 단체협약에서 정하는 것이 보통이며, 노사합의에 의해 사전 약정을 변경하지 않고 노동시간을 조정하는 것은 허용되지 않는다. 따라서 사용자가 무리하게 변경을 요구하거나 악의적 목적으로 노동시간을 변경·조정하려는 경우 이에 대한 동의·합의를 거부해야 할 것이다. 사측과 휴직에 대해 특별교섭을 진행할 경우 ▲휴직기간 중 임금지급 ▲적정 휴직기간 ▲무급휴가인 경우 사후 임금보전방안 등의 사항에 대해 꼼꼼히 점검해야 한다.

④ 임금 조정
구조조정시 사용자는 ‘임금조정’을 통해서 비용절감을 명목으로 노동자 임금의 반납·삭감을 유도한다. 임금 ‘반납’과 ‘삭감’은 그 법적 요건이나 효과가 큰 차이가 있다. 임금반납은 ‘개별 조합원’의 동의가 필수적으로 요구되는 반면, 임금삭감의 경우 노조의 집단적 결의만으로도 가능하다. 불가피하게 고용유지를 위해 임금을 조정해야 할 경우라도 임금삭감보다 ‘임금반납’의 형식을 택하는 것이 바람직하다.

⑤ 직접고용 축소
사용자는 구조조정 시 ▲외주화 ▲분사화 ▲희망퇴직·명예퇴직 등 직접적 근로관계 단절수단으로 활용하고 있다. 외주화의 경우 사전에 ‘외주화금지협약’을 체결하여 외주화 시행에 대한 노사합의, 외주대상 및 업체, 외주업체 결정권·변경권 위반 시 이행강제장치 등 규제조항을 두어야 할 것이다. 분사화는 위장분사 여부를 사전 파악하고, 단체협약을 통해 기존 조합원 수, 임금 등 노동조건 저하 등을 막아야 한다. 희망퇴직·명예퇴직의 경우도 노동조합은 고용안정협약을 통해 고용안정위원회 및 인사위원회 의결을 거치도록 하여 노조의 개입력을 높여야 할 것이다. 특히 사용자가 공고 등을 통해 희망·명예퇴직을 강압적으로 실시할 경우, 조합원 개인이 신청서를 제출하는 것을 막고 노조 차원에서 대처하는 것이 중요하다.

⑥ 기업인수·합병
기업인수·합병, 즉 영업양도·양수, 자산인수 및 매각, 주식매각·합병 등에 대응하여 노조는 고용관계가 승계되는 기업구조 변경에 해당되는지 파악하는 것이 중요하며, 이에 대한 대비책을 마련하여야 할 것이다.

⑦ ‘정리해고’ 대응(근기법 제24조)
긴박한 경영상 필요성의 원인과 배경에 대한 정보수집, 경영분석을 통해 일개 영업 부문만을 기준으로 판단되지 않도록 감시하고, 소수 주주권 행사를 통한 회계장부열람 등 정리해고 요건별 구체적 대응전략 마련이 필수이다. 해고회피노력 의무를 단체협약에 구체적으로 명시하고, 노조가 제시하는 해고회피방안을 이행하도록 요구해야 한다. 만약, 해고회피 노력과 절차를 무시한 해고인 경우, 해고무효와 함께 그 위로금도 지급한다는 내용을 단체협약에 구체적으로 명시한다.

☞ 「모든 노동자의 고용안정 및 생명안전, 건강보호를 위한 ‘코로나19’ 현장 대응지침 및 대정부 요구안」은 한국노총 홈페이지 문서자료에서 다운받을 수 있습니다.

▶ 구조조정 현장대응 지침 관련 참고자료
1. ‘2020년 한국노총 공동임단투지침 중 Ⅸ. 경기침체와 주요 산업 구조조정에 따른 고용위기 대응’(한국노총 홈페이지〉보고서·간행물〉표준생계비·공동임단투지침)
2. ‘2018년 한국노총 공동임단투지침 참고자료 중 기업의 구조조정 양상과 노동조합 대응매뉴얼’(한국노총 홈페이지〉보고서·간행물〉표준생계비·공동임단투지침)35번 문서)
3. ‘구조조정 대응 매뉴얼’(중앙법률원)

2 ‘감염예방법’ 상 유급휴가 지원 규정 : 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제41조의2(사업주의 협조의무), 시행령 제23조의2(유급휴가 비용 지원 등), 제70조의4(감염병환자등에 대한 생활지원), 보건복지부 고시 제2020-30호(2.6.), 노동부, 「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침(3.10. 7판)

3 ‘가족돌봄휴가 등 근로시간단축청구권’ : ① 가족의 질병·사고·노령 및 자녀의 양육을 목적으로 긴급하게 가족을 돌보기 위한 목적으로 ‘가족돌봄휴가’(무급)를 사업주에게 신청할 수 있음. 가족돌봄휴직과 달리 ‘가족돌봄휴가’는 계속근로 6개월 미만 노동자도 사용할 수 있으며, 연간 최대 10일까지 사용할 수 있음(가족돌봄휴가기간과 가족돌봄휴직기간 최대 90일을 합산하여 연간 90일을 초과할 수 없음). ② 2020.1.1.부터 300인 이상 사업장을 시작으로 ‘가족돌봄 등 근로시간 단축’제도가 단계적으로 시행됨. 종전 근로시간 단축은 임신·육아 사유로만 가능했으나, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위해서도 가능하게 됨. 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내임.

4 ‘고용안정위원회’의 경우, 신규채용, 적정인력의 확보, 노동시간 단축과 교대제 개선 등 일자리 유지·확대에 관한 사항뿐 아니라 인사고과·근무평정 기준 등도 심의·의결할 수 있도록 기능을 확대하여 상시적 구조조정에 대비하도록 함. ‘고용안정협약’의 경우, 특히 “단체협약과 동등한 효력을 가진다” 내지 “사측이 일방적으로 행한 조치는 무효로 한다”라는 효력규정을 통해서 의결사항에 대한 실효성을 확보해 두어야 함. 별도의 고용안정협약 또는 고용안정위원회 운영규정을 두고 있는 경우라도 단체협약에 고용안정위원회 의결사항을 명확히 명시해야 함.

조직

코로나19와 현장 ①

항공기 청소를 하는데 여행관련 업종이 아니다?

임대순 인천공항캐빈노조 위원장을 만나다

김승훈 한국노총 조직강화본부 부장

코로나19로 인한 경기 침체가 장기화되고 있다. 전례 없는 상황인지라 혹자는 지난 98년 IMF 외환위기 수준과 비교하기도 한다. 원/달러 환율이 순식간에 2,000원으로 치솟고 30대 대기업 중 13개가 줄줄이 파산하며 수많은 사람이 직장을 잃었던 98년 외환위기와 비교된다는 건 현실이 얼마나 난국인지 알려주는 듯 싶다.

문제는 여행, 관광, 공연업종을 비롯한 실물경제 분야다. 98년 외환위기가 아무리 어려웠다고 해도 여행을 가고 싶은 사람은 여행을 가고, 타이타닉 같은 영화를 보고 싶은 사람은 영화관에 가서 영화를 봤었다(실제로 영화 타이타닉은 당시 국내 최다 관객 수를 기록했다). 그런데 지금은 아무리 여행을 가고 싶은 사람들이 있어도 여행을 가지 않을 뿐 아니라 가지도 못한다는 것이며 아무리 영화를 보고 싶은 사람들이 있어도 영화관에 가지 않을 뿐 아니라 가지도 못한다는 것이다.

특히 항공업계는 창사 이래 최대 위기를 맞고 있다. 그래서 지난 3월 16일 고용노동부는 코로나19 확산으로 직격탄을 맞은 여행업, 관광숙박업, 공연업 등을 특별고용지원업종으로 지정 고시했다. 이에 호텔, 항공사, 여행사 등은 사업장 규모와 관계없이 1만 4,000여 사업장, 17만 명 이상의 노동자들이 16일부터 9월 15일까지 6개월 동안 강화된 지원을 받을 수 있다고 설명했다. 특히 사업주의 경우 휴업수당 중 고용유지지원금으로 지원하는 비율이 우선지원대상기업 기준으로 90%까지 확대되고 1일 지원한도는 6만 6,000원에서 7만 원으로 상향된다. 고용·산재·건강보험료와 장애인 고용부담금의 납부기한 역시 연장된다.

그럼 현장에서는 고용노동부의 이번 정책이 실효성을 거두고 있는지에 대해서 인천공항에서 지상조업을 하는 '인천공항캐빈노조' 임대순 위원장의 이야기를 들어봤다.

인천공항캐빈노조에 대해 소개부탁드립니다.

우선 지상조업이라고 하면 생소하게 느껴지시는 분들이 있을 겁니다. 지상조업은 항공기가 착륙하는 순간부터 이륙할 때까지 공항에서 이뤄지는 업무를 말하는데요. 비행기가 착륙하면 지상조업사들은 우선 승객을 안전하게 이동시키고 화물을 신속하게 터미널로 운송합니다. 그 후에 항공기가 다시 출발할 수 있도록 기내와 화장실을 청소하고 시트 등 각종 소모품을 교체합니다. 항공기에 연료를 주입하는 일도 지상조업사들의 몫입니다. 항공기의 휠, 타이어, 브레이크 점검과 교체 등 이용객의 생명, 안전과 직접 관련된 업무 역시 지상조업사들의 업무죠. 그 중 인천공항캐빈노조는 한국공항으로부터 기내 청소를 도급받은 이케이맨파워 소속 노동조합입니다.

본론으로 들어가 보겠습니다. 코로나19로 인해 항공업계가 위기라고 들었습니다. 인천공항은 구체적으로 어떤 상황인지요?

인천국제공항은 2001년에 개항했는데요. 지금이 가장 최악입니다. 하루 이용객 수가 19만 5천 명에서 지금은 20분의 1로 줄어든 1만 명 초반대를 기록하고 있어요. 1만 명 붕괴도 시간문제라는 게 현장 분위기입니다. 예전엔 저희가 하루 100대가 넘는 비행기를 청소했는데 지금은 일감을 찾아다녀도 겨우 20대 정도입니다. 이 숫자도 다음 달엔 더 줄어들 거고요. 지역 공항은 이미 한편의 운항도 없는 곳이 대부분입니다.

심각한 상황이네요. 현 위기와 관련해서 사업장의 분위기는 어떤지요?

우선 전 직원들을 대상으로 연차휴가가 사용됐습니다. 그리고 일주일 무급휴가도 시행됐죠. 3월 말 계약이 만료되는 40여 명의 노동자들이 권고사직 형태로 현장을 떠났습니다. 실업급여라도 받을 수 있게 하려고 말입니다. 지금까지의 대응에 대해 불만을 가지는 사람도 있습니다. 그런데 지금 회사 존립 자체가 어려워졌어요. 작업량 자체가 없습니다. 출근해도 할 일이 없어요. 이렇게 하늘길이 완전히 막혀버리니 회사에서 전혀 수익이 날 수 있는 상황도 아닙니다. 더 큰 문제는 가까운 시일 내 개선될 여지가 보이지 않는다는 거죠. 4월부터는 운항 편수가 더 줄어들 걸로 예상되니 회사도 노동자도 어떻게 해야 할지 모르겠습니다. 결국 노동조합이 손도 못 쓰는 상태에서 정리해고가 구체적으로 진행될 겁니다. 참담할 따름입니다. 어떤 동료들은 차라리 권고사직 당하고 실업급여라도 받고 싶은 심정이라고 말할 정도니까요.

지난 3월 9일 고용정책심의회에서 여행업을 특별고용지원업종으로 지정함으로써 고용유지지원금 혜택 범위를 넓힌 걸로 알고 있습니다. 그렇게 되면 인건비의 상당액을 정부로부터 지원받을 수 있어 관련 업계에 숨통이 트이지 않을까요?

말씀하신 대로 여행업계는 정부의 특별고용지원업종으로 지정되었죠. 정부의 지원을 받으면 큰 도움이 될 거란 기대감 역시 있었습니다. 그런데 말이죠. 우리는 정부로부터 어떠한 지원도 받을 수 없습니다. 우리는 분명 여행업에 종사하고 있지만, 여행 관련 업종으로 등록되지 않은 하청업체 소속이라는 행정상 이유만으로 정부의 지원 대상에서 제외됐기 때문입니다. 생각해 보세요. 인천공항의 태반이 협력업체 소속 노동자들입니다. 그런데 단지 업종코드가 다르다는 이유만으로 고용유지지원금 혜택을 받지 못한다? 이건 탁상행정입니다. 현실을 몰라요. 지금 여행업계는 고용유지지원금이 너무나 절실합니다. 파견업체라는 이유로 지원 대상에서 제외돼선 안 됩니다. 전 세계적인 위기 상황에서 고용노동부가 현실적인 방안을 마련해야 합니다.



한국노총에 바라는 것이 있다면.

이스타항공은 국적 항공사 중 처음으로 국제선과 국내선 운항을 모두 중단하는 셧다운(영업정지)에 들어갔습니다. 쉬는 것보다 일을 하는 게 더 손해라는 거죠. 공항 이용객 자체가 없다 보니 입점업체들도 매우 어렵습니다. 면세점은 손님보다 판매원이 더 많고요. 식당은 아예 손님이 보이지 않습니다. 그런데 임대료 감면 등 실질적인 지원책은 나오지 않은 걸로 알고 있어요. 정부에서는 대외적으로 임대료 감면을 활성화하는 '착한 임대인'운동을 장려하는 중이지만 정부 산하 공공기관인 인천공항공사는 지원방안을 모색하겠다는 원론적 얘기만 하고 있습니다. 항공업계에 대한 정부의 실질적 지원책이 와 닿지 않습니다. 비단 항공업계만이 아니겠죠. 모두가 힘들 겁니다. 이탈리아에서는 코로나19로 하루 만에 800여 명이 사망했다고 합니다. 너무 가슴 아픈 현실이네요. 인류가 하루빨리 이 바이러스를 극복해 다시 일상적인 생활로 돌아가길 바랄 뿐입니다.

알립니다!

한국노총은 3월 초 현장대응지침 및 대정부요구안을 발표하고, 고용노동부장관과 정책협의를 진행한 데 이어, 보건복지부, 문화체육관광부 등과 노총산별 간 정책협의를 열어 산업정책 개선 및 지원에 대해 논의할 예정입니다. 무분별한 구조조정에 대응하기 위해 고용노동부와 실무정책협의도 개최합니다. 어려움을 겪는 조직에서는 각 상급단체에 요구사항을 전달해 주시기 바랍니다.

승무원이 들려주는 우한교민수송 이야기



이지현 한국노총 미디어홍보본부 실장

지난 1월 말, 코로나19 발원지인 중국 우한에 있는 한국교민들이 대한항공 전세기를 통해 입국했다. 그러나 정부가 교민들을 입국시키는 것과 별개로 이 전세기에 탑승할 승무원들을 어떻게 선정할지가 문제였다. 코로나19 감염 가능성 때문에 전세기 탑승 승무원 선정이 어려울 것으로 예상됐기 때문이다. 그러나 이는 기우에 불과했다. 대한항공 노조간부들이 우한 교민 수송 전세기 탑승을 자처했고, 우한 교민들은 무사히 입국할 수 있었다. 전세기에 탑승했던 승무원들의 이야기를 들어봤다.



오중현

오중현입니다. 2006년에 대한항공에 입사해서 노조 대의원 6년 거쳐서 2017년부터 객실지부장을 맡고 있습니다.



이유경

이유경입니다. 저는 2007년에 입사했고, 2017년 새로운 대한항공노조 집행부가 출범할 때 객실지부 사무차장을 맡게 되었습니다.

전세기 투입이 결정되고 노조에서 자발적으로 나섰는데, 어떻게 결정하게 됐는지.

오중현 지부장 : 대한항공이 우한교민 수송 전세기 투입 항공사로 결정되면서 어차피 누군가는 가서 그 일을 해야 한다고 생각했습니다. 일반 승무원들도 당연히 사명감을 가지고 일하지만, 부담감을 가질 수도 있습니다. 그 부담감을 좀 덜어주고 싶었습니다. 이유경 사무차장이 먼저 저에게 같이 가자고 얘기했고, 저도 흔쾌히 동의해서 같이 가게 됐습니다.

아직 백신도 치료제도 없는 전염병인데 무섭지 않았는지. 가족들 반응은?

이유경 사무차장 : 무섭다는 느낌은 별로 없었습니다. 가족들은 처음엔 놀라긴 했는데, 교민들을 위해 큰 결정을 했다고 나중에는 응원해주는 분위기였습니다. 그래서 힘 얻어서 무사히 잘 다녀왔습니다.

오중현 지부장 : 아내한테 가겠다고 상의를 먼저 했는데, 아내가 처음에는 걱정을 좀 하더니 다른 사람들도 가는데 지부장이면 가는 게 맞는 것 같다며 허락해 주었습니다. 다른 가족들한테는 비밀로 했는데, 가기 전날 인터넷 기사로 들켜서 실토하고 다녀왔습니다.

당일 일정을 좀 설명해 준다면.

오중현 : 저는 1차 특송기에 탑승했습니다. 우한 도착 후 한국으로 출발예정시간은 새벽 3시였는데, 이날은 탑승에만 2시간 30분이 걸려서 5시가 돼서야 출발했습니다. 한 번에 우르르 타는 게 아니라 발열체크와 검역절차를 거쳐 통과된 사람만 네 명에서 다섯 명 정도씩 차례로 탑승하다 보니 시간이 오래 걸렸습니다. 김포공항에는 오전 8시 10분경에 도착했고, 내릴 때도 검역절차가 있었기 때문에 2시간 정도가 또 소요됐습니다. 승객들이 다 내리고 나서 승무원들도 내려서 열 체크하고 검역절차 마치고나니, 오전 10시 40분 정도에 해산하게 됐습니다. 총 소요시간은 약 14시간 정도 였습니다.

평소와 다른 업무를 수행했는데, 따로 교육은 받았나요?

오중현 : 회사에 항공의료센터가 있습니다. 그곳에서 일상적으로는 어떻게 해야 하는지, 비행 중에 질병관련 의심환자가 있을 때 어떻게 해야 하는지 이전부터 공지가 내려와서 그런 부분을 참고했습니다. 질병관리본부에서는 현지 갔을 때 도움을 많이 받았는데, 방호복을 처음 입어보기 때문에 입는 순서와 어떻게 입어야 하는지, 어느 부분의 실을 잘 묶어야 하는지, 나중에 임무가 끝나고 나서 방호복 표면에 어떤 것이 묻어 있을지 모르기 때문에 벗는 순서가 가장 중요하다고 들었는데, 그 부분까지 꼼꼼히 체크를 받았습니다.

방진호을 7~8시간 정도 입고 있었는데 어땠나요?

오중현 : 몸에 열이 많아서 고글을 쓴 지 5분밖에 안 됐는데, 김 서림이 심해서 한 쪽 눈은 아예 보이질 않았습니다. 그래도 참고 하다가 너무 심하다 싶으면 아무도 없는 비행기 뒤쪽으로 가서 혼자 고글을 살짝 들어서 김을 빼고 다시 일하고 했습니다.

승객들 분위기는 어땠나요?

이유경 : 승객 분들이 상당히 침착했고, 협조적이었습니다. 자리를 옮겨달라는 요구도 초반에 있었는데, 자리를 옮기면 안 되는 비행이라고 말씀 드렸더니 다 이해를 하셨습니다. 마스크도 끝까지 벗지 않고 잘 협조해 주셨습니다. 새벽시간이기도 했고, 하루 종일 긴장들을 많이 하셔서 그런지, 이륙 후에는 거의 주무셨습니다.

코로나19로 비행이 많이 취소되는 걸로 아는데 상황은?

이유경 : 실제로 중국노선 같은 경우는 80% 이상이 운휴에 들어갔습니다. 타 노선들도 환불이 많이 일어나고 있다고 들었습니다. 이번 코로나19 사태로 항공업이 큰 어려움에 처한 게 사실입니다. 대한항공뿐만 아니라 다른 항공사들도 비슷한 상황입니다.
승무원들의 경우에는 비행시간에 따라 비행 수당에 영향을 받는 부분이 있고, 항공업계가 전반적으로 어렵다 보니 많은 항공사들이 무급휴직 등을 시행하고 있는 것으로 알고 있습니다. 이런 시기일수록 우리 직원들이 힘을 냈으면 좋겠고, 빠른 시일 내에 이 사태가 마무리 되어 다시 정상화되길 바라는 마음입니다.

마지막으로 대한항공노동조합에 대해 얘기해 주신다면.

이유경 : 제가 생각하기에 대한항공노조는 투쟁이 필요할 때는 투쟁을 불사하고, 협상이 필요할 때는 최고의 협상력으로 상생의 노사관계를 유지하면서 노와 사가 함께 발전할 수 있는 방향으로 나아가기 위해 리드하는 역할을 하고 있습니다. 저는 그 부분에 굉장한 자부심을 느끼고 있습니다. 후배들에게는 나중에 대한항공에 들어오게 된다면 일류 항공사인 대한항공과 일류 노동조합인 대한항공노동조합의 일원으로서 근무하는 것에 자부심을 느끼면서 뜨거운 가슴으로 일하라고 얘기해 주고 싶습니다.

지금 이 순간에도 코로나19 감염으로 피해를 입은 분들과 코로나19를 종식시키기 위해 고군분투하는 많은 분들이 계십니다. 그리고 오중현 지부장과 이유경 사무차장처럼 자신의 위치에서 자신들의 임무를 충실히 이행하면서, 다른 사람보다 조금 더 용기를 내어 헌신하고 있는 노동자들이 있습니다. 자기가 사는 지역이 아님에도 대구경북으로 달려간 의료진들, 밤낮없이 일하고 있는 소방공무원을 비롯한 공무원들, 많은 자원봉사자들이 그렇습니다. 어느 한 분 소중하지 않은 분이 없습니다. 이런 노력들이 모여 코로나19가 하루라도 빨리 종식되길 바랍니다.

조직

코로나19와 현장 ③

코로나19 직격탄 대구·경북은 지금

이정진 한국노총 대구지역본부 기획법률부장

국내 코로나19 확진자의 85% 대구·경북에 집중

지난 2월 18일, 대구지역 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 첫 확진환자가 발생된 이후 대구·경북지역에 감염 확산이 급속도로 증가되어 지역사회는 전혀 예상치 못한 대혼란의 늪에 빠지게 됐다. 아침마다 전해오는 코로나19 신규 확진자 소식은 지역사회의 불안감을 커지게 만들고 하루에도 몇 번씩 울려대는 재난문자 소리, 하루 종일 도로 곳곳에서 들려오는 앰뷸런스 소리, 몇 대씩 줄지어 도로를 달리는 구급차를 보는 시민들의 공포심과 두려움은 코로나19보다 더 빠르게 켜져 갔다.
대구지역 코로나19 발생 한 달이 조금 지나면서 지역사회의 확산 추세는 조금씩 둔화되는 조짐을 보이고 있지만 아직까지 안심할 단계는 아니다. 지금까지 국내 코로나19 확진환자 발생을 보면 전체 확진환자의 85% 이상이 대구·경북에 집중돼 있고 두 지역의 사망률은 전체 사망자의 95%를 넘고 있다.

지역 산업활동 마비 저소득층 생계 위기 봉착

지난 3월 15일 코로나19 사태와 관련해 대구시와 경북지역의 경산·청도·봉화가 특별재난지역으로 선포됐다. 자연재해가 아닌 감염병으로 인해 특별재난지역이 선포되는 것은 이번이 처음이며, 코로나19로 인한 피해가 대구·경북지역에 집중되면서 이들 지역이 특별재난지역으로 포함됐다. 이번 코로나19 확산은 외출 삼가, 상점 휴업, 개학 연기 등 도심 속 사람들 발길이 완전히 끊어지면서 지역사회의 안전에 대한 불안감이 증폭되고 지역사회의 기능 전반이 마비됨에 따라 대구·경북 경제에 막대한 피해를 입히고 있다.
특히 감염 확산을 막기 위한 사회적 거리두기, 행사 자제 등 지역경제 활동이 현저히 줄어들면서 운수업, 서비스업, 도소매업, 제조업의 피해가 커지고 있다. 이와 같은 실정으로 지역산업·경제는 휘청거리고 지역노동자들은 생계 위기에 봉착해 있다.
지역 택시업계의 상황은 더욱 심각하다. 올해부터 택시전액관리제가 시행되고, 타다 소송 등 택시업계의 급격한 사업 환경 변화에 맞물려 가뜩이나 어려움을 격고 있던 중에 코로로19 확산에 따른 승객 감소 및 감염 우려로 택시업계 전체가 직격탄을 맞았다. 택시업계에 종사하는 노동자의 경우 대중교통 수단인 버스나 지하철에 비해 사태 극복을 위한 대책이 전혀 없는 실정이어서 감염과 소득감소 피해의 이중고통을 겪고 있다.
전국택시산업노동조합 대구지역본부 관계자에 따르면 "이번 코로나19 확산으로 인해 지역 택시업계의 가동률은 20% 정도에 그치고 있고, 직접 감염 우려가 높아 감염 예방을 위한 실시간 방역 조치로 운행에 많은 고충이 있다"고 말했다. 또한 "택시노동자의 소득 감소로 인해 당장 가족들은 생계에 큰 위협을 받고 있다"고 덧붙였다. 이번 코로나19 사태는 저소득층 노동자들에게 큰 어려움과 피해를 주고 있는 만큼 실질적인 특단의 대책이 시급하다. 생계파탄의 절벽에 내몰린 취약계층 위기 극복을 위한 지원이 하루빨리 시행되어야 할 것이다.

한국노총, 위기 극복 위한 대구·경북 지원

지난 2월 26일, 대구지역 코로나19 확산이 급증하는 가운데 김동명 한국노총 위원장이 한국노총대구지역본부(김위상 의장)를 직접 방문해 코로나19 확산으로 인해 어려움과 고통을 겪고 있는 대구·경북지역 노동자들에게 사용해 달라며 마스크 1만 장을 전달했다. 3월 16일에도 김 위원장은 한국노총 전 조직이 연대해 모은 성금 총 1억 원을 코로나19 극복에 써달라며 대구·경북지역본부에 전달했다.
김동명 위원장은 김위상 대구본부 의장을 만난 자리에서 "한 달 가까이 코로나19로부터 대구지역 시민 및 노동자들의 피해를 최소화하기 위해 최선의 노력을 다하고 있는 대구지역본부 및 대구의료원 조합원 동지들에게 감사의 인사를 드린다"며, "한국노총 전 조직이 단결하고 연대해 전대미문의 코로나19 재난을 이겨내자"고 당부했다. 이에 김위상 대구본부 의장은 "지역의 어려움과 고통을 전 조직이 함께 나누어 주신 데 대해 깊은 감사드린다"며, "앞으로 대구본부는 코로나19 종식과 지역노동자 피해 극복을 위해 전력을 다하겠다"고 말했다.



1. 신청기간 : 2020년 4월 1일부터 4월 30일까지

연대와 협력 국민과 함께
한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2. 응모자격 :
1)노총산하 조합원 및 일반 노동자 중 직업병으로 인하여 재활교육을 받는 학생
2)근로 청소년으로서 야간 정규학교에 재학 중인 학생과 순직조합원 및 노동자의 유자녀
3)조합원 및 일반 노동자와 그 자녀, 형제, 자매로서 경제적 사정으로 학업을 계속할 수 없는 학생
4)조합원 및 그 형제, 자매중 체육특기자로서 시.도 단위 이상의 체육대회에서 입상한 학생
5)위 학생중 소속 학교장의 추천을 받고 회원조합 위원장이 추천한 재학생
6)저소득 비정규직 근로자 자녀로서 관련 단체 대표자가 추천한 학생

3. 학교별 년간 지급액
1) 고 교 생 : 1,000,000원
2) 전문대생 : 2,000,000원
3) 대 학 생 : 3,000,000원

4. 접 수 처
본 재단 소정 양식에 해당 사항을 세밀히 작성 각 회원조합을 경유하여 재단 사업본부로 일괄 제출.

5. 장학금 지급
심사후 선발된 학생에 한하여 6월 15일자로 장학증서를 수여하고 2020년 6월말 과 11월말에 장학금 송금.

6. 참고사항
1)장학금 지급원서 접수 마감기일(4월 30일)까지 접수되지 않은 서류와 접수된 서류중 결격된 서류는 일체 선발심사에서 제외하며 반환하지 않음.
2)타 장학금을 지원받고 있음이 판명될 경우 선발 심사에서 제외되며 지급된 장학금은 환수 조치됨(의무교육 무관).

7. 문 의 처 : 본 재단 사업본부 전화 02-6277-0300 또는 노총 각회원조합연맹

최저기준을 지키지 않으면 ‘반드시’ 사람이 죽고 다치고 병든다

서강훈 한국노총 산업안전보건연구소 차장



“마스크 3일째 사용했는데 괜찮나요?”
국내에서 신종 코로나 감염증(코로나19)의 확진자가 폭발적으로 증가하는 시기에 보건용마스크 재사용 여부에 대한 질문을 받았다. 어쩌다 이 질문이 왔는가를 생각해보니 내가 소속된 산업안전보건연구소가 떠올랐다. 아마도 산업안전보건연구소의 이름에 보건이라는 단어가 들어가서 아닐까 생각하며 난감하기 그지없었다. 우리가 담당하는 보건은 일반시민들이 흔히 생각하는 공중위생이나 보건위생이 아닌 산업위생에서의 보건이기 때문이다. 만일 내게 산업용 방진·방독마스크에 대한 질문이 들어왔다면 상세히 설명할 수 있겠지만 이번처럼 전염병으로 인한 보건용 마스크에 관한 질문이 들어오면 정확한 답변을 할 수 없다.
산업현장의 안전보건 전담하여 현업에 종사하는 입장에서는 감염병인 코로나19는 생소한 개념이다. 2003년 중증급성호흡기증후군(사스), 2009년 신종플루, 2015년 중동호흡기증후군(메르스) 등 주기적인 전염병의 대유행이 있었지만 산업안전보건법에 감염병 예방 및 확산방지를 위한 규정은 미비한 실정이다.

소는 잃었지만 외양간은 제대로 고쳐야 한다

고용노동부는 전염병에 대응하여 사업장의 안전과 보건을 위해 지속적으로 지침을 만들어서 업데이트하고 있다. 노동자의 안전과 건강을 위해서 지침이 나온 것은 바람직한 일이지만, 지침 이전에 기본적인 법조차 지켜지지 않는 실정에서 지침이 무슨 소용일까 우려스럽다.
최근 서울 구로구 콜센터에서 코로나19 집단감염 사태가 발생했다. 콜센터는 협소한 공간에 많은 인원이 상주하며 소음으로 인해 환기를 제대로 못하는 열악한 근무환경을 가지고 있다. 고객의 개인정보 유출우려 때문에 재택근무도 쉽지 않다. 그럼에도 마스크와 같은 위생물품은 개인구비를 반강제하고 있는 현실이다.
작업장에서 집단감염사태가 발생하고 나서야 고용노동부는 콜센터 코로나19 대응 예방지침 및 자체 점검표를 내놓았다. 근무 공간 밀집을 최소화하고, 위생 및 청결관리와 의심 증상 발생 시 대처요령 등을 주요내용으로 하고 있지만, 지침과 현장의 괴리가 크다. 이번 사태를 계기로 고용노동부의 지침이 현장에 제대로 뿌리내릴 수 있도록 지도 및 점검을 강화해야 할 것이다. 소는 잃었지만 외양간은 제대로 고쳐야 한다.

- **(예방체계)** 전담자 지정, 사업장 대응 매뉴얼 마련 및 전체 종사자에게 안내·전파
- **(환경개선)** 근무공간 밀집 최소화 및 고정 근무자리 배치, 칸막이·가림막 설치
- **(근무형태)** 동시 근무인원 최소화, 교차감염 예방, 연차·휴가 자율사용 환경 조성
- **(위생·청결 관리)** 위생용품 비치, 마스크 착용 의무화, 사무실·집기류 청결 유지, 소독, 환기
- **(의심증상 발생 시)** 하루 2회 이상 발열·호흡기증상 여부 확인, 증상자 발생 즉시 관할 보건소 신고

〈고용노동부 ‘콜센터 코로나19 대응 예방지침 및 자체 점검표’ 주요내용〉

지침보다 우선하는 산업안전보건법

지침보다 우선할 것은 법이다. 지침은 권고사항이고 법은 언제나 최저기준이기 때문이다. 산업안전보건법의 규정에서 코로나19에 예방과 확산방지를 정확히 짚고 넘어갈 수 있는 부분이 있어 소개 한다.
먼저, 사업주는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선하고(산업안전보건법 제5조 1항 2호) 병원체 등에 의한 건강장해를 예방하기 위해 필요한 보건조치를 하여야 할 의무가 있다(산업안전보건법 제39조 제1항 제1호). 여기서 말하는 병원체는 바이러스, 세균, 기생충, 리케차, 원생동물 등이다. 사업주는 코로나19 바이러스로부터 노무를 제공하는 자의 건강을 책임져야 한다. 이를 바탕으로 사업주는 보호마스크 등 위생물품을 지급하고 착용을 관리·감독할 의무가 있다(산업안전보건 기준에 관한 규칙 제8장 제601조 1항 1호).
둘째로 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다(산업안전보건법 제138조 1항). 이를 바탕으로 사업주는 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람과 심장·신장·폐 등의 질환이 있는 사람으로서 근로에 의하여 병세가 약화될 우려가 있는 사람의 근로를 금지해야 한다(산업안전보건법 시행규칙 제220조 1항 1호, 3호).
그러나, 이번 콜센터 집단감염 사태는 산업안전보건법이라는 법과 제도가 있어도 현장에서 제대로 지켜지지 않는 다면 무용지물에 불과하다는 사실을 입증하고 있다.

마무리하며

코로나19 예방 및 확산방지 대책을 정리하면 ▲쾌적한 작업환경을 조성 및 근로조건을 개선하고 ▲병원체 등에 의한 건강장해를 예방하기 위해 보호마스크 등을 지급하며, ▲질병자에 대한 근로를 금지하는 것으로 정리할 수 있다.
앞서도 밝혔지만 기본적인 산업안전보건법의 사업주의 의무, 보건조치, 질병자에 대한 근로금지 등이 지켜지지 않는다면, 가이드라인과 지침은 아무 소용이 없다.
산업안전보건법을 충실히 지키고 만전을 기해도 때로는 사람이 죽고 다치고 병든다. 하지만 최저기준을 지키지 않으면 ‘반드시’ 사람이 죽고 다치고 병든다. 법과 지침이 제대로 지켜지길 바란다.

“일 없으니 쉬세요” 코로나19 노동자 대처법

박소연 한국노총 중앙법률원 노무사

신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 확산이 장기화되면서 노동자들의 고용에도 ‘비상’이 걸렸다. 코로나19로 인한 ‘잠시 멈춤’은 노동자들의 무급휴직과 권고사직으로 이어지고 있는 등 다양한 법률적 문제가 발생하고 있다. 코로나19로 인하여 노동현장에 발생할 수 있는 상황별 법률 대응 방안을 소개한다.

1. 확진자가 발생하여 사업장을 폐쇄하는 경우

사업장에 코로나19 확진자가 발생하거나 또는 코로나19와 관련한 정부의 격리조치 등으로 사업장의 전부 또는 일부를 휴업하는 경우에는 근로기준법 제46조[1]의 ‘사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우’에 해당하지 않으므로, 사용자는 원칙적으로 사업장 폐쇄 기간에 노동자에게 근로기준법상 휴업수당 지급 의무가 없다.

2. 예방, 확산 방지를 위해 휴업을 실시할 경우

■ 사용자가 코로나19 예방, 확산 방지를 위해 자체적으로 휴업을 실시하는 경우에는 근로기준법 제46조의 ‘사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우’에 해당하므로 사용자는 원칙적으로 노동자에게 **근로기준법상 휴업수당(평균임금의 70% 이상)을 지급**해야 한다.

■ 다만, 사용자의 자발적 휴업이라고 하더라도 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 사용자는 노동자에게 평균임금의 70% 미만의 휴업수당을 지급하거나 무급휴직을 할 수 있다.

■ 사용자가 코로나19 예방, 확산 방지를 위해 소정근로시간 내에서 **일방적으로 근로시간을 단축하는 경우도 ‘부분휴업’에 해당**하여 원칙적으로 사용자는 노동자에게 단축한 근로시간에 대한 **휴업수당을 지급**해야 한다.

3. 확진으로 인해 입원, 격리치료를 받는 경우 또는 확진자와 접촉하여 자가 격리된 경우

■ 노동자가 코로나19 확진으로 보건당국에 의해 입원, 격리되는 경우 유급휴가비 또는 생활지원비를 지원받을 수 있다. 유급휴가비를 지원받은 사업주는 반드시 노동자에게 **연차휴가와 별개의 유급휴가를 부여**하여야 한다(감염병예방법 제41조의2)[2].

■ 코로나19 확진자와 접촉하여 관할 보건소에 의하여 격리대상자가 된 경우에도 유급휴가비 또는 생활지원비를 지원받을 수 있다.

구분	유급휴가비	생활지원비
지원대상	격리된 자에게 유급휴가를 제공한 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자
지원수준	개인별 일급 기준 (1일 13만원 상한)	긴급복지 지원액 기준 (4인 가구 123만원)
신청처	국민연금공단 지사	주민등록지 관할 시군구 (또는 읍면동)
	’20.2.17부터 신청을 받고 예비비 등 예산 편성이 마무리 되는대로 조속히 지급할 예정 *유급휴가비와 생활지원비는 중복 지급되지 않음	

4. 매출 감소 등을 이유로 임금을 삭감하는 경우

■ 근로계약서에는 임금, 소정근로시간 등을 명시해야 하고, 이를 변경하기 위해서는 당사자의 동의를 받아야 한다. 따라서 **당사자의 동의 없이 사용자가 일방적으로 임금을 삭감할 수 없고, 삭감된 임금은 체불임금에 해당**한다.

■ 같은 이유로, 근로계약서에 명시되어 있는 소정근로시간을 사용자가 일방적으로 변경하여 ‘조기 퇴근’을 강요할 수 없다.

■ 코로나19로 인한 영업 부진 등으로 부득이하게 근로조건을 변경해야 한다면, 근로계약 당사자인 노동자의 진정한 의사를 바탕으로 한 동의를 받아야 한다. 이때 변경된 근로조건이 취업규칙이나 단체협약에 미달한다면 그 부분은 무효이고, 유리한 취업규칙이나 단체협약상 근로조건이 적용된다.

5. 무급휴직 동의서 제출을 요구하는 경우

■ 고용노동부는 무급휴직을 다음과 같이 해석하고 있다.

> **※ 2008. 4. 22. 회시 근로조건지도과-1005**
> 사업장의 경영상 어려움으로 인해서 개별 근로자가 자진하여 무급휴직을 신청하고 사용자가 이를 승인했다면 근로자의 근로의사에 반해 근로제공이 거부되는 휴업과는 달리 근로자와 사용자간의 근로관계가 일시 정지되는 것이므로, 근로자는 근로제공의무를 면하게 되고, 사용자는 특별한 규정이 없는 한 금품지급 의무를 면하게 된다.
> **※ 2001. 3. 8. 회시 근기 68207-780**
> 사용자가 경영상의 이유에 의한 해고를 하는 경우에 해고회피노력의 일환으로서 해고 대신 무급 휴직을 실시한다면 이는 결과적으로 근로자에게 유리한 것으로 볼 수 있으며, 휴업수당을 지급하지 않더라도 근로기준법 위반은 아니라 할 것이다.

■ 즉, 노동자가 무급휴직 동의서 또는 무급휴직 신청서를 작성하는 경우 사용자는 휴직 기간에 휴업하더라도 노동자에게 휴업수당을 지급할 의무가 없다고 볼 여지가 있다.

■ 다만, 근로기준법 제24조의 법적 요건과 절차에 따라 사용자가 해고회피노력의 일환으로 과반수노조(또는 근로자대표)와 무급휴직에 대한 협의가 없었다면 개별 노동자의 무급휴직 동의서는 무효라고 보아야 한다.

■ 따라서 노동자가 무급휴직 동의서 또는 무급휴직 신청서를 작성하는 경우 사용자에게 휴업수당을 받지 못할 가능성이 크기 때문에 무급휴직 동의서를 쓰지 않는 것이 가장 중요하고, 추후 경영상태가 호전되는 경우 ‘무급휴직 기간의 임금을 전액 지급한다’는 등의 반대급부를 명시하여야 한다.

6. 불가피하게 무급휴직 동의서를 작성한 경우

■ 노동자가 자발적으로 휴직함으로써 소정근로일에 근로를 제공하지 못한 경우에는 연차휴가 산정 시 **연차휴가 산정을 위한 출근율 계산 시 결근으로 처리**한다. 다만, 취업규칙이나 단체협약 등에 ‘무급 휴직 기간을 연차휴가 산정을 위한 출근율 계산 시 출근한 것을 본다’는 등의 특별한 약정이 있다면 그에 따른다.

■ 휴직 기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제8호의 규정에 의하여 **‘업무 외 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간으로 볼 수 있는 경우’**에는 **동 기간을 제외한 나머지 일수 및 임금을 대상으로 평균임금을 산정**해야 한다. 다만, 휴직 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정기준 기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫날을 평균임금 산정 사유 발생일로 보아 이전 3개월간을 대상으로 평균임금을 산정해야 한다.

7. 권고사직을 요구하는 경우

■ 권고사직은 통상 사용자가 노동자에게 사직을 권유하고 노동자가 이에 동의하여 근로관계를 종료하는 것이다. 따라서 **사용자가 권고사직을 요구한다고 해서 노동자가 이를 수용해야 할 의무는 없으며, 권고사직을 거부할 수 있다.**

■ 노동자가 권고사직을 수용하지 않는다고 해서 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지한다면 이는 해고에 해당하고, 부당해고로 판단될 가능성이 크다. 이런 경우에는 노동위원회 부당해고 구제신청을 통해 구제받을 수 있고, 실업급여 수급도 가능하다.

1 ※ 근로기준법 제46조(휴업수당)
① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

2 ※감염병예방법 제41조의2(사업주의 협조의무)
① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

기고

코로나19와 우리 안의 혐오

박채은 성신여대 대학원 노동법 전공/인권센터 활동가



얼마 전 '다 있다는 잡화점'에 갔다. 필요한 물건을 고르는데 뒤에서 중국어가 들렸다. 개강 시즌이 다가와서 외국인 유학생들이 돌아온 듯하다. 간단히 물건을 사고 동네 저렴하고 맛있는 빵집에 들렀다. 사장님 부부는 항상 찬송가를 틀어놓는 독실한 기독교인이다. 그 날은 학원 수업도 있는 날이었다. 내가 다니는 학원은 도심 한 가운데 있는데 큰 빌딩의 두 층 정도를 사용한다. 특별할 것 없는 일상이었지만 사실 꽤나 특별했다. 코로나19 바이러스가 가까이 다가와 있었기 때문이다.

'다 있다는 잡화점', 그 곳은 감기기운에 열까지 있던 코로나19 초기 확진자가 다녀간 곳으로 잠시 휴업을 했었다. 가뜩이나 방역을 마친지 얼마 안 된 그 곳에서 유학생들의 중국어가 들려왔고, 순간 가까이 가지 않으려 해보았지만, 공간이 좁아서 크게 거리를 벌리지는 못했다. 마음이 움츠러들어서일까? 단골 빵집의 찬송가도 예전처럼 느껴지지 않았다. 이 분들 혹시 특정 종교를 믿는 것은 아닐까? 그 종교 신자들이 그렇게 많고 또 신분을 드러내지 않고 있기에 쉽게 파악하기 어렵다던데, 혹시 이 사람들이 그 쪽 교인이 아닐까? 의심이 들었다. 복잡한 마음을 안고 학원 갈 준비를 하는 중에 문자가 왔다. "본 건물에 코로나19 바이러스 확진자가 발생하여 당분간 폐쇄합니다." 다리에 힘이 풀렸다.

짜증이 밀려오면서 화가 났다. 누굴까? 그 확진자

온통 믿고 싶은 마음이었다. 앞서 내 동선에 있었던 그들은 바이러스를 전파 할 가능성이 높은 사람들이었고, 나의 일상에도 파란을 일으킬 수 있는 사람들이었다. 중국 사람이라서 더욱 꺼려졌고, 특정 종교를 믿는 사람들일까 한심했다. 인터넷에 실린 가십 위주의 기사들과 그 밑에 달린 댓글은 나와 정도의 차이만 있었을 뿐 내생각과 딱히 다르지 않았다. 한 편으로는 '그러면 안 되지, 바이러스에 걸려 몸이 아픈 사람이 뭔 잘못인가'라며 맘을 다잡아봤지만 불쑥 올라와 처리되지 않는 이 감정은 쉽게 수그러들지 않았다.



풀리지 않는 스트레스를 마음 한편에 쌓아두고, 코로나19 바이러스 전파자들에 대한 잔잔하지만 굳어진 분노를 간직한 채 예민한 일상을 보내던 중, 한 기사를 읽고, 손끝까지 저려오는 충격에 한 동안 생각을 잊지 못했다.

'양푼 하나에 같이 비빔밥을 먹는다'는 제목의 콜센터 집단 감염과 관련된 기사였다. 밀폐된 공간에서 하루 종일 말을 해야 하는 업무 특성과, 식사나 휴식을 함께 하는 환경이 집단 감염에 취약할 수밖에 없다는 내용이었다. 식비를 아끼려고 대부분 도시락을 싸오는데, 큰 양푼에 밥을 한 데 넣고 비빔밥을 만들어 먹는 일도 흔하다는 내용이었다. 그런데 왠지 행간에서 풍기는 분위기는, 집단 감염 원인의 초점을 콜센터 내부의 열악한 노동 환경보다는, 비빔밥을 함께 만들어 먹는 행위에 맞추는 것 같았다. 아니나 다를까, 기사에 달린 댓글 내용이 온통 비빔밥에 모아졌다. '한심하다', '저 와중에 비빔밥이라니? 위생관념이 없다'부터 '미개하다', '제 정신이 아니다', '왜 혼밥(혼자 밥 먹기)도 못해요?' 등 상당했다. 이와 반대되는 입장도 있었지만 미미했고, 교묘하게 자극된 감정은 혐오로 표출되었다. 마치, 여기가 내 화를 던져 놓을 공간임을 입증 받은 듯이 타인을 향한 비난과 분노는 이어졌다.

하루에도 수많은 기사와 뉴스가 자극적인 방식으로 쏟아지면서 혐오의 장은 더욱 쉽게 펼쳐졌다. 확진자 판정을 받아 동선이 공개된 사람들은, 각각의 행적이 구청 홈페이지, 혹은, 기사에 '박제'되어 '전시'된다. 이 정보는 그 동선에 함께 있었던 사람들에게 주의를 전달하는 것이 목적이지만, 사람들의 관심사는 주변부로 향하고 그 곳에서는 혐오가 펼쳐진다. 몇 번 확진자는 어디 유흥업소를 출입했는데, 그 업소 이름이 별명이 되어 비웃음의 대상이 되었고, 몇 번 확진자는 누구와 어떤 관계인지까지 신상이 드러나 조롱과 혐오의 대상이 되었다.

'사람들은 재난이 닥쳤을 때 무엇을 해야 하는지 알고 있다'

예민해질 수밖에 없는 사안이긴 하다. 중요한 건 이러한 개인의 예민함이 타인에 대한 비난과 분노, 그리고 더 나아가 혐오로 발전한다는 것이다. 게다가 개인이 모여 혐오의 감정들의 교집합을 크게 만들수록 그 위력은 더욱 강해지는 법이다.

곰곰이 생각해보았다. 혹시 이에 대한 역 또한 존재하지 않을까? 개인들이 모여 만드는 교집합이 혐오의 감정으로도 커질 수 있다면, 긍정적인 감정으로도 교집합의 크기를 늘릴 수 있지 않을까.

레베카 솔닛의 '이 폐허를 응시하라'는 책 속에는 "연대와 이타주의와 즉흥성의 별자리는 우리 대부분의 마음속에 숨어 있다가 이런 순간에 다시 나타난다. 사람들은 재난이 닥쳤을 때 무었을 해야 하는지 알고 있다"는 문구가 있다. 이 문구를 차분한 마음으로 옮겨본다. 이타의 감정이 발현될 좋은 시기가 지금인 듯하다. 이를 증명하듯, 지면에 다 나열하기 어려울 정도로 여러 형태의 기부운동이 시작되고, '코로나19에 감염된 것은 당신의 잘못이 아니라'며 응원하는 목소리도 늘어나고 있다.

코로나19 바이러스가 언제 멈출지 아직은 모른다. 그러나 지금과 같이 불확실함과 불안감 속에서 서로 버텨나갈 수 있는 방법을 이미 우리는 알고 있다.

기고

집에 가자

재택근무를 그만두며

이하나 문화공동체 히응 대표, 집필노동자



재택근무자의 책상

어릴 적 상상했던 2020년에도 오늘의 풍경이 숨어있었다.
하늘을 나는 자동차, 화상회의와 화상전화교육, 팔다리가 가늘고 머리통만 커진 인간들.
하늘을 나는 자동차는 없지만, 비대면 업무와 온라인학습은 뜻밖의 바이러스 때문에 앞당겨졌다. 강제 재택근무에 돌입한 사람들은 초반에는 가족들 때문에 집중이 안 된다더니, 거리두기 권고가 3주를 넘기자 집중력이 떨어져 업무시간이 늘어지고 출퇴근이 없으니 밤낮없이 일만 한다는 소식도 들린다.

월요일 오전 8시 50분이면 메시지창이 열린다

2005년, 결혼과 임신을 하면서 재택근무를 시작한 나는 2020년 지금까지 재택근무중이다. 가족사업과 작은 회사 두 개 거치면서도 절반은 재택근무를 했다. 독립해서 프리랜서를 거쳐 개인사업자를 낸 지금까지도 굳이 사무실을 얻지 않았다. 사무실 월세도 부담이지만, 대리돌봄이 불가능한 육아문제가 가장 컸다.
아침을 먹고 아이가 학교에 가면 9시부터 거래처들의 업무가 시작된다. 나도 그 시간에 맞춰서 책상에 앉는다. 월요일 오전이 되면 8시 50분, 또는 8시 이전부터 메시지창이 열리기 시작한다. 일을 하기 싫어도 시작해야만 하는 외부의 압박이 온다. 점심시간에도 전화기가 조용하다. 아이가 어릴 때는 '일 그만하고 놀자'고 조르기도 했고, 친구들을 우르르 데리고 와서 소란스럽기도 했다. 친구들과 집에서 놀고 있으면 먹을 것만 챙겨준 뒤 신경을 안 써도 되지만 어느 순간 분란이 일어나면 일을 중단하고 일어나 중재도 해야 한다.
사무실이 없으니 회의를 할 때면 항상 내가 상대방의 장소로 찾아갔다. 이동하는 데 걸리는 시간도 꽤 든다. 하루에 회의 세 건이면 하루가 몽땅 날아갔다. 작년부터는 이동시간을 아끼자며 온라인 미팅을 하는 팀도 생겼다.

아이가 잠든 후 밤 11시에 다시 하루가 시작된다

재택근무에서 어려운 것은, 업무와 일상의 분리다. 육아 때문에 재택근무를 선택했으니 육아와 살림은 당연히 함께 지고 갈 수밖에 없다. 그러니 순간적인 집중력을 높이는 기능을 발달시켜야만 한다! 아침 9시부터 커피 한 잔 내려 컴퓨터 앞에 앉으면서 업무를 시작하고 가족이 없는 시간엔 절대 집안일을 하지 않았다. 모든 살림살이를 다 뒤로 미룬다. 눈앞에 설거지가 쌓여있는 걸 못 참는다면 재택근무를 하기 어려웠을 것이다.
오전에 집중해서 일을 하고 나면 점심시간엔 뇌가 지치는지 졸음이 쏟아진다. 여기서 재택근무의 장점이 발휘된다. 내 멋대로 점심을 걸러도 되고, 다른 직장인들이 밥 먹고 커피 마시는 시간에 낮잠을 잔다. 오후가 되면 집으로 돌아온 아이가 간식을 내놓으라고 외친다. 아이가 오기 전에 기력을 회복해두어야 늘어지는 오후에 아이도 돌보고 일도 하는 것이다. 저녁 시간에 내가 어질러놓은 것까지 밀린 집안일을 하며 업무로부터 한 번 더 쉰다. 저녁을 해 먹이고 아이를 재운 뒤 다시 책상에 앉는 시간이 밤 11시였다. 혼자 집중해야 할 일이 있으면, 아이가 잠든 이후인 11시부터 하루를 다시 시작했다.

다년간의 재택근무를 거치면서 내가 찾은 방법은 다음과 같다.

1. 오전 9시 전에 일어나 샤워하고 머리도 감고, 아침을 먹고 커피도 내리고 언제든지 미팅을 나갈 준비가 된 채로 일을 시작한다. 옷은 굳이 갈아입지 않아도 괜찮다.
2. 오전 9시 이전에는 되도록 컴퓨터를 켜지 않는다. 하루 일정을 정리하거나 책을 읽거나 신문을 본다. SNS도 괜찮다.
3. 업무 관련 장비는 가장 좋은 것으로 쓴다. 장시간 앉아 있게 되고 수시로 야간작업에 돌입하기 때문에 키보드, 마우스, 마우스 패드, 의자는 능력치 내에서 가장 좋은 것을 고른다. 나는 MS의 스컬프트 키보드와 마우스를 쓰고 있는데 의자는 PC방 의자로 바꾸고 싶다.
4. 하루를 마무리 짓는 시간을 정해야 한다. 저녁 7시까지는 어렵더라도 밤 10시라든가. 연장근무는 아무래도 새벽 2시에는 끝낸다거나.
5. 동시에 여러 프로젝트를 혼자 진행한다면 집중해서 한 가지 일을 마치고 의자에서 일어나 다른 걸 한다. 안 그러면 화장실 갈 때 말고는 일어나지 않는다. 점점 의자가 나인지 내가 의자인지 모르는 지경이 된다. 이때 스트레칭을 하면 더 좋겠지만 게으른 자는 자기 성향에 순응하도록 한다.
6. 수시로 수다를 떨 수 있는 절친과 간간히 메신저로 채팅을 하면서 외로움을 달랜다. '혼자 일한다는 건 고립되기 쉬운 일이라 절대적으로 SNS가 필요하다'고 주장한다.

재택근무의 함정은 끊임없는 셀프착취

재택근무의 장단점을 상당히 파악한 지금이 이르러서야, 나는 다음 달에 사무실을 얻기로 결정했다. 집안에서 내가 차지하는 공간이 점점 넓어져서 가족들이 앉을 자리도 없어졌다. 정리정돈을 못하는 성향이라 온 집안이 내 업무의 잔해들로 가득하다. 가정을 지키며 돈도 번다는 유세를 떨 수 있으나 집안의 고요한 폭군의 입지에 오른다. 당사자인 나는 끝도 없이 24시간 근무체제를 유지하게 된다. 낮에 자고 밤에 일해도 되지만, 습관이 되면 회의도 가기 싫어진다.
재택근무는 끊임없는 셀프착취에 빠질 수 있는 함정이 도사리고 있다. 출퇴근길을 오가며 보게 되는 도시의 풍경과 사람들의 표정을 모르고도 랜선으로만 일을 하며 업무에만 몰입할 수도 있다. 시간을 아끼려 화상회의를 하고 업무공간을 벗어나지 않으며 효율을 잔뜩 높일 수도 있다. 아파트 단지 안의 빈집의 대낮은 산사만큼 고요하다.
사람을 만나는 게 공포가 되는 시대에, 다시 밖으로 나가겠다는 결단을 한 것은 사람을 부딪히고 싶어서다. 누군가 나의 공간에 편하게 찾아오고 그에게 커피를 내려주기 위해 의자에서 일어나는 시간, 모르는 사람들이 밥을 벌기 위해 뛰어다니는 모습을 창가에 서서 지켜보는 시간이 필요해졌다. 거슬리는 옆 사무실의 큰 소리나, 공동공간을 두고 일어나는 자잘한 신경전도 적당한 자극과 활기가 될지도 모른다. 침체된 채 저녁도 새벽도 없는 자기노예화에서 벗어나, 매일 돌아갈 곳, 매일 그리운 곳을 두고 '집에 가자'라고 말하고 싶어졌다. 어쨌거나 모든 일은 사람이 만나야 이루어지니 말이다.

#힘내라_대한민국!
#한국노총이_응원합니다!



#힘내라_대구경북!
#한국노총이_함께합니다!

– 한국노총 대구·경북지역 돕기 코로나19 극복 모금 현황 –

	조직	금 액
1	섬유·유통노련	1,000,000원
2	광산노련	1,000,000원
3	공공노련	3,000,000원
4	외기노련	1,000,000원
5	IT사무서비스노련	3,000,000원
6	항운노련	3,000,000원
7	선원노련	3,000,000원
8	금융노조	10,000,000원
9	담배인삼노조	1,000,000원
10	화학노련	3,000,000원
11	금속노련	3,000,000원
12	출판노련	300,000원
13	자동차노련	5,000,000원
14	연합노련	3,000,000원
15	관광·서비스노련	1,000,000원
16	우정노조	5,000,000원
17	전택노련	3,000,000원
18	고무산업노련	500,000원
19	철도·사회산업노조	3,000,000원
20	공공연맹	3,600,000원
21	의료노련	1,000,000원
22	식품산업노련	5,000,000원
23	사립대연맹	1,000,000원
24	교육연맹	1,200,000원
25	건설산업노조	3,000,000원
26	서울지역본부	2,000,000원
27	서울시버스노조	3,000,000원
28	피비파트너즈노조	2,300,000원
29	한국노총 중앙	25,100,000원
	계	**100,000,000원**

‘광주형 일자리’는 사라지고, ‘일자리’만 남았다

[인터뷰] 한국노총 광주지역본부 윤종해 의장

최정혁 한국노총 미디어홍보 부장



‘광주형 일자리’가 좌초될 위기에 처했다. 광주형 일자리는 적정 임금과 적정 노동시간 보장으로 기업의 경쟁력을 높이고 일자리를 늘려 지역 경제를 살리자는 취지로 시도됐다. 지난해 9월에는 광주글로벌모터스가 설립되고, 공장 착공식도 열리며 광주형 일자리는 곧 실현될 것처럼 보였다.

하지만, 노동계 대표로 지역 노사민정 협의에 참여한 한국노총 광주지역본부는 3월 중순 협상 파기를 선언했다. 4월 초에는 청와대 앞에서 광주형 일자리 파기 선언식도 열 예정이다.

문재인 정부가 노사 상생과 사회 대타협 일자리로 야심차게 추진한 광주형 일자리가 흔들리게 된 이유는 무엇일까? 윤종해 한국노총 광주지역본부 의장은 “현재 ‘광주형 일자리’는 지역상생형 좋은 일자리를 창출하겠다는 목표는 온데간데없고 ‘일자리’만 남았다”는 이유를 들었다. 형식적인 노사민정 회의로 소통은 사라지고, 노동계는 배제된 채 정부의 치적 과시용으로 전락했다는 것이다.

한국노총 미디어홍보본부는 3월 17일 광주지역본부 윤종해 의장을 여의도 한국노총회관 회의실에서 만나 광주형 일자리의 경과부터 파기까지의 이야기를 들어봤다.

– 광주형 일자리는 시작 당시부터 ‘전체 노동자 임금의 하향평준화를 초래한다’는 반대 여론이 있었다. 그럼에도 불구하고 광주형 일자리에 참여한 이유는 무엇인가?

“지역에 일자리가 없다보니 청년들이 일자리를 찾아 지역을 떠나야 하는 상황이 안타까웠다. 주거와 복지가 보장되고 적정 노동시간이 유지된다면 임금이 다소 적은 일자리를 제공하더라도 청년들이 지역을 떠나지 않게 되고 지역 경제도 활성화 될 수 있다는 판단을 했다.”

– 진행과정 중에는 어떤 문제점들이 있었나?

“민선6기 광주광역시에서는 노사민정이 참여한 ‘더 나은 일자리위원회’을 꾸리고, 적정임금과 적정 노동시간, 원·하청 상생, 노사 책임경영의 4대의제에 대해 합의하는 등 초기에는 노동계와 대화하는 모습을 보였다. 그런데 막상 광주형 일자리 뚜껑을 열어보니 적정임금은 최저임금에 가까운 임금인 2천 1백만 원이고, 그 중 3백만 원은 성과급으로 결국은 최저임금에도 못 미치는 임금이었다. 광주광역시 민선 7기 취임 이후에는 위원회가 해산되고 조례도 폐지됐다. 합의 사항인 원·하청 상생 및 노사 책임경영이 실종되는 등 노동정책이 후퇴되고, 노정관계가 악화된 상황에서 더 이상 추진할 동력이 없었다.”



지난해 1월 31일 광주시청에서 열린 ‘광주형일자리’ 투자 협약식

– 협약 파기 선언을 하게 된 결정적인 배경이 있는지 궁금하다.

“적정 노동시간과 적정임금을 제외하고는 노동계에서 요구한 〈노동이사제 도입, 원·하청 관계 개선 시스템 구축, 임원 임금의 노동자 2배 이내 책정, 현대차 추천이사 경질, 시민자문위원회 설치〉 등이 하나도 받아들여지지 않았다.”

– 협상과정에서의 문제점은?

“그동안 협상을 진행하면서 현대차와 직접 만나지를 못했다. 노사가 같은 테이블에 앉아 얘기를 해야 하지만, 광주시를 매개로 하는 소통 구조였다. 협상 과정에서 광주시는 노동계 의견은 반영하지 않고 현대차 의견만 받아 들였다. 현대차는 ‘광주형 일자리’가 아니라 ‘광주글로벌모터스’를 운영하겠다는 입장을 밝혔다. 이외에도 노동계가 요구한 노사상생경영은 노동이사제를 통해 투명한 경영을 유도하겠다는 것으로 노동조합이 라인 증설이나 차종을 결정하는 등의 경영 참여를 하겠다는 것이 아니었다. 무엇보다 광주지역본부가 광주형 일자리에 참여한 가장 큰 계기는 원·하청 관계 개선을 통한 격차 해소 부분이기 때문에 더 이상 지역상생형 일자리를 논의하는 게 의미가 없다는 생각이 들었다.”

– 한국노총 광주지역본부에서 파기선언을 했음에도 불구하고 광주시에서는 예정대로 공장 건설을 추진하겠다고 밝혔다. 이에 대한 입장은?

“광주시에서 ‘광주형 일자리’를 안 하고, 광주지역에 1만 2천 개의 현대차 하청공장 일자리를 만들겠다는 것까지 반대하지는 않겠다. 하지만 분명히 말하지만 ‘광주형 일자리’가 아니면 노동계는 대화에 참여하지 않을 것이다.”

– 광주형 일자리에 이어 울산, 군산, 구미 등 다른 지역에서도 지역 상생형 일자리가 추진되고 있다. 이에 대해 하고 싶은 말은?

“현재 지역 상생형 일자리는 국가균형발전특별법을 바탕으로 진행되고 있는 중이다. 노동계가 빠진 상태에서 현대차를 위해 정부와 지자체에서 재정을 투입한다면 법의 취지에 맞지 않고 문제(지원 근거)가 발생할 수 있다. 광주 이외에 다른 지역도 마찬가지겠지만 가장 중요한 건 신뢰다. 소통도 중요하지만, 신뢰가 무너지면 믿을 수 있는 근거가 없다. 신뢰가 구축되어야 상생할 수 있다. 좋은 취지로 출발한 광주형 일자리가 그 의미가 퇴색되고, 일부 정치인의 치적과시용으로 전락되고 있어 안타깝다.”

– 마지막으로 하고 싶은 말은?

“항상 신뢰가 없는 대화는 무용지물이라고 생각해 왔다. 광주시에서는 대화하고 소통한다는 것을 차 한 잔 하고, 노동계를 설득하는 것이라고 생각하고 있다. 대화라는 것은 서로 간의 의견을 교환하고, 존중해주는 것부터 시작되는 것이다. 존중이 뒷받침되지 않는 대화는 아무런 의미가 없다. 본인들의 실적에 급급해서 또는 친분을 과시하기 위한 만남은 더 이상 의미가 없다.”

포스코 광양제철소 노동권 부정하는 초헌법적 갑질의 진실은?

성암산업 노조, 새로운 역사를 만들다

전종덕 금속노련 노사대책실장



행정관청에 쟁의행위 신고서를 다시 접수하여 사측에 쟁의행위에 관한 노조의 입장을 에둘러 통보했다. 그리고 3월 8일(일) 2시 40분부터 7시까지 야간근무자들은 합법적으로 일손을 놓았다. 성암산업노조 설립 이래 처음으로 부분파업을 단행한 것이다.

사측은 2019년 단체교섭에서도 불성실했고 막가파였다

성암산업 노사는 2019년 11월, 임금인상률과 근무형태 변경안에 관한 단체교섭을 시작했다. 첫 쟁점은, 포스코가 상생협의회에서 밝힌 직접노무비 인상률 총액 대비 7% 적용이었다.

"포스코 광양제철소가 상생협의회를 통해 밝힌 직접노무비 총액 대비 7% 인상안을 수용하고, 기본급 7.9%를 인상해 달라는 게 노조의 요구였어요, 2018년에는 상생협의회가 8%를 제시했는데 나중에 알고 보니, 성암산업은 포스코로부터 12.6%를 받았더라고요. 비밀로 하다가 노조에 딱 걸린 거죠."

반면, 사측은 5.7% 인상안을 제시했다. 총액 10억 4백만 원 이상은 불가하다는 입장을 고수했다.

"광양제철소에서 성암산업과 유사한 업무를 하고 있는 A사는 기본급 7.5% 인상, 일시금 150% 지급에 합의했어요, B사는 기본급 7.8% 인상, 일시금 150% 지급에 합의했거든요, 10억 4백만 원이라는 금액이 어디서 나왔는지, 사측의 논리를 이해할 수 없었어요."

두 번째는 2018년 단체협약에서 합의한 2020년 1/4분기 내에 근무형태를 4조3교대에서 4조2교대제로 변경키로 한 문제였다.

"사측은 근무형태 변경시기가 다가오자, 근무형태 변경 시 추가비용 20억 원이 들어간다며 시행 불가 입장을 밝혔어요. 이해할 수 없었어요. 2019년 4조3교대에서 4조2교대제로 근무형태를 변경한 C사는 추가비용이 전혀 발생하지 않았거든요. 1개월 시범실시를 해보자, 추가비용 발생여부를 확인해보자고 노조에서 역제안을 했지만, 역시 사측은 거절했어요."

노조는 사측의 이해할 수 없는 막가파식 교섭, 불성실한 교섭태도를 더 이상 묵과할 수 없었다. 12월 교섭결렬을 선언하고 노동위원회 조정을 거쳐 쟁의행위의 요건을 확보했다. 그러나 쟁의행위보다는 천막농성을 선택했다. 포스코 협력사 노조가 바로 쟁의행위를 선택하기란 여간 부담스러운 결정이 아니기 때문이다.

사측, 교섭때마다 매각 주장… 고용불안 조장 노사갈등 핵심 원인

성암산업(대표이사 유재각)은 광양제철소에서 구내운송을 담당하고 있는 포스코의 협력사다. 광양제철소의 부산물과 반제품, 완제품을 운송하는 공정부분에 있어 중요한 업무를 담당하고 있다.

성암산업 노사 갈등은 2017년부터 시작된다. 성암산업은 2017년 11월, 임단협 교섭 중에 회사지분 매각을 노조에 통보하고, 2018년 1월 24일 포스코에 작업권 반납 공문을 보냈다. 성암산업은 노동자의 생존권을 파괴하는 회사 매각과 작업권 반납을 일방적으로 결정함으로써 노사 신뢰의 근간을 흔들었다. 유재각 대표는 일방적 경영으로 32년 된 노조를 인정하지 않고 있다. 교섭 때마다 반복되는 매각 주장으로 노동자들을 협박하고 있다.

포스코 원청이 나선 이유는?

3월 9일부터 성암산업 노조는 파업 아닌 파업을 하고 있다. 3월 8일 부분파업 이후 포스코 광양제철소가 성암산업 노동자의 출입을 막고 있기 때문이다. 합법적인 부분파업을 종료하고 현장에 복귀하려는 노동자의 출입을 막은 것은 포스코다. 원청이 협력사 노사문제에 직접 개입한 것이며 노동권과 단체행동권을 부정하는 갑질이다. 포스코는 고용노동부의 지적에도 성암산업 노동자의 출입을 원천 봉쇄하고 있다.



때맞춰 성암산업도 또다시 작업권 반납 카드를 들고 나왔다. 3월 23일부터 4월 5일까지 전적동의서를 징구해, 4월 13일 포스코에 공식 제출한다는 입장이다. 작업권 반납 이후 반납절차, 분사여부 및 규모, 작업권 범위 조정 등은 포스코의 결정사항이며 포스코의 입장에 따라 진행될 것이라는 공문을 발송해 왔다.

포스코는 몇 차례 성암산업의 작업권을 회수, 매각하려 했지만, 성암산업의 규모가 커서 매각이 쉽지 않았다. 그리고 성암산업노조는 2017년과 2018년, 사측의 지분매각 및 작업권 반납 통보에도 굴하지 않고 강력한 투쟁을 전개했다. 포스코 광양제철소로부터 공식적으로 성암산업을 분사하지 않겠다는 약속을 받아냈다.

포스코 광양제철소는 성암산업노조가 한시적인 부분파업에 들어가자 기다리기라도 한 듯, 출입을 봉쇄했다. 또한 성암산업노조뿐만 아니라 광양지역 내 노동조합의 활동을 위축시키려는 행위가 곳곳에서 발견되고 있다. 종합해보면 포스코 광양제철소는 성암산업노조와 약속을 깨고 분할매각에 나설 것으로 보인다. 포스코는 약속을 깨야 할 명분이 있어야 했고 노조의 힘을 약화시킬 필요가 있었던 듯 싶다.

성암산업노조는 포스코와 큰 싸움을 벌여야 한다. 노조의 생명은 단결과 연대다. 성암산업노조의 투쟁에 한국노총의 저력이 절실하다.

새내기노조
삼성디스플레이노조

무노조 경영을 동경했던 나 지금은 노동조합 맨 앞에 있다

이창완 삼성디스플레이노동조합 공동위원장



내가 중학교 3학년 되던 해에 누나는 삼성전자에 입사했다. 누나는 기초생활수급대상이었던 나와 외조부모님을 모두 돌봐야 했기에 성적이 우수했지만 인문계가 아닌 실업계 고등학교로 진학했다. 그리고 졸업 후 삼성전자에 입사했다.

누나의 도움이 없이 나는 옷 한 벌도 살 수 없었다. 우리 가족이 그렇게 그 힘든 시기를 보내는 동안 나에게 '누나=삼성'이라는 공식이 자리잡았다. 내 인생의 목표는 삼성 입사가 되었다. 어린 시절 내 머릿속에는 온통 '삼성'뿐이었다.

결국 삼성디스플레이에 입사했다. 나는 삼성이 임직원들의 노고를 인정하고 성장의 파트너로 생각하는 회사이고, 그에 맞는 충분한 대우를 해주기 때문에 노동조합 따위는 필요하지 않다고 생각했다. 그런데 그랬던 내가 노동조합 깃발을 들고 최선봉에 서있다.

삼성디스플레이에 입사하기 전 내가 생각했던 삼성은 세계시장에서 대한민국의 위상을 알리는 대한민국 최고의 글로벌기업이었다. 하지만 그에 맞는 조직문화를 가지고 있느냐고 묻는다면 나는 단호히 "아니다"라고 말할 수 있다. 많은 사람들이 "삼성에 왜 노동조합이 없겠냐? 그만큼 대우해주니깐 안 생기는 거지"라고 쉽게 이야기하지만, 절대 아니다.

소통의 부재 – 불통에 지치고 화난다

항상 회사는 일방적으로 결정하고 통보한다. 답을 정해놓고 나서, 통보가 아니라 소통이니 잘 따르라 한다. 회사가 결정한 사안에 대해 '반대를 위한 반대'를 하자는 것이 아니다. 그 결정과정 속에서 직원들의 실무 의견이 반영되거나 어느 정도 고려만 되었어도 우리들의 분노가 이 정도에 이르지는 않았을 것이다. 회사는 독단적인 결정을 계속했고, 지시가 이어졌다. 그런 지시는 직원들의 공감을 얻지 못했고, 결국 비효율과 의욕 저하로 이어졌다.

회사 분위기 또한 폐쇄적이다. 현장에서 일하고 있는 노동자들이 회사 발전을 위한 의견을 제시할 수 없다. 이대로라면 회사의 미래도 암울하다.

노조를 만들기 전에 이런 불만을 어떤 식으로든 회사에 전달했다. 하지만 바뀌는 것은 없었다. 무시와 경시만 되돌아왔다. 결국 우리는 노조를 만들기로 했다.

회사의 슬로건, 환경안전이 경영의 제1원칙이다?

회사는 환경안전이 가장 중요하니 위험하면 작업하지 말 것을 명령한다. 맞는 말이다. 그런데 현실은 어떤가?

표준작업서라는 매뉴얼이 있다. 관리자들은 이 매뉴얼에 따라 현장노동자들을 매우 엄격하게 관리한다. 사내 보행 중에 핸드폰이라도 사용하면 규칙 위반으로 사진을 찍어갈 정도이다. 하지만 정작 회사가 해야 할 일은 하지 않는다. 노동자를 보호하는 보호구와 보호장치는 비용이 더 든다며 확충하지 않아 문서상에만 존재한다. 상시 3인의 작업자를 배치해 주지도 않는다. 그러다 사고가 발생하면 보호구 및 보호장치 미착용, 3인 1조 원칙 위반 등으로 현장 노동자들에게 책임을 돌린다. 사고가 현장 작업자의 문제로 변질된다. 삼성디스플레이 공장 내 대부분의 사고는 현장 노동자의 책임이 되어버린다. 문제는 이런 일이 빙산의 일각에 불과하다는 것이다.

이런 불합리한 모습, 직원들이 보호받지 못하는 모습이 나를 노동조합의 최선봉에 나서게 했다. '지금이 아니면 죽을 때까지 노동조합은 못 만들겠구나'라는 생각에 용기를 냈다. 나에게도 사랑하는 딸아이가 있다. 아내의 뱃속에는 둘째 아이가 오늘도 발차기를 하며 쑥쑥 자라고 있다. 그리고 아내와 나는 사내부부다. 가족의 생계가 걸릴 수도 있는 문제이기 때문에 정말 많은 고민을 했다. 그러나 두 아이에게 부끄럽지 않은 떳떳한 아빠가 되고 싶었다. 그리고 이 일이 내 인생에서 가장 잘한 일 중 하나가 될 것이라는 확신을 가지고 있었다.

이러한 확신을 행동으로 옮길 수 있었던 것은 무거운 짐을 나누어지면서도 든든한 지원군이 되어주고 있는 아내가 함께 해주었기에 가능했다. 아내 또한 여성으로서 회사생활을 하는 데에 많은 고충을 겪고 있었다. 연차사용 여부를 평가지표로 삼고, 보건연차 사용하는 것까지도 제한하는 분위기, 임산부도 교대근무를 돌리고 공장의 생산라인으로 들어가야 하는 현실, 사내 성희롱으로부터 보호를 받을 수 없는 현실이 그것이다. 그런 아내를 보면서 여성 노동자들이 겪는 문제를 절감했고, 노조를 통해 바꾸어야겠다는 결심을 더욱 굳히게 됐다.

더 많은 동지들이 우리 노조와 함께 했으면

삼성디스플레이노동조합은 모든 노조가 그렇듯이 회사의 이익에 반하는 행위만을 하거나 회사가 망하기를 바라면서 만든 조직이 아니다. 우리 노조가 역할을 잘해서 모든 삼성디스플레이 직원들이 콧노래 흥얼거리면서 일할 수 있는 환경이 된다면, 그 몫은 온전히 회사의 이익으로 이어질 것이고 그 이익이 노동자 모두에게 돌아가는 순기능 역할을 할 것이라고 나는 확신한다. 그러니 더 많은 동지들이 우리 노조와 함께 했으면 좋겠다. 내 이름 석자를 빌려서라도 우리 모두가 용기를 낼 수 있으면 좋겠다.

마지막으로 나와 뜻을 함께하고 기꺼이 앞장서 준 공동위원장과 조합원 동지들에게 감사의 말을 전한다. 우리 노동조합은 조합원에 의한 조합원을 위한 단체다. 조합원이 곧 삼성디스플레이노조라는 것이다. 우리 노조에 힘을 실어주길 바란다. 초심을 잃지 않고 최선을 다하겠다.

삼성디스플레이 노동자 여러분께 드리는 우리의 각오

초심 잃지 않고 뚝심 있게,
작은 것에 흔들리지 않겠습니다.
믿고 함께해주십시오.
우리의 목소리를 하나로 모아서,
그 목소리가 정당한 권리를 주장하며,
우리가 우리 스스로를 보호할 수 있을 때
그때 회사와 우리는 서로 대등하게
한 단계 더 발전할 수 있을 것입니다.
함께 해주십시오.

정책

재취업서비스 등 각종 복지서비스조차 대기업부터라니

고령자고용법 시행령 개정에 부쳐



김윤정 한국노총 정책본부 차장

회사에 다니면서도 언제 잘릴 지 불안하지는 않은가? 지금 당장은 괜찮아보여도 미래가 불안하지는 않은가?

퇴직예정노동자 혹은 경영상의 이유로 퇴직을 앞둔 노동자에게 퇴직 전에 퇴직 이후를 준비할 수 있도록 도와주는 제도가 있다. 기업에서 진로와 생애경력설계를 도와주고 취업을 알선하거나 교육훈련을 시켜주고, 상담을 받을 수도 있다. 바로 '재취업지원서비스'이다.

재취업지원서비스는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 관한 법률(이하 고령자고용법)」 시행령에 관련 내용이 포함돼 있다. 때문에 노동계뿐만 아니라 경영계와 사설 직업훈련센터들도 이 시행령 개정에 주목했다.

기존의 고령자고용법 시행령은 재취업지원서비스의 내용이나 적용대상 사업장 규모, 대상자, 위탁기관, 제공방법 등 구체적인 내용을 대통령령 위임 사항으로 규정하여 문제가 됐다. 이에 고용노동부는 2019년 말 노사단체들과 간담회를 열고, 전직지원서비스 개선방안과 관련한 의견을 취합했다. 한국노총은 노동자들이 효과적인 서비스를 이용할 수 있도록 다양한 요청사항을 고용노동부에 제안했다.

한국노총은 우선, 서비스 의무화 대상 규모를 300인 이상 사업장으로 낮출 것을 요구했다. 기존 1,000인 이상에 비해 300인 규모의 중소기업 사업장의 노동자는 재직단계에서 퇴직준비 할 여건이 충분하지 않을 가능성이 높기 때문에, 전직지원서비스를 통해 퇴직 이후를 준비할 수 있는 시간과 기회가 더욱 필요하다는 판단에서다. 그리고 제도 안착 후 300인 미만까지도 제도를 확대할 필요성이 있다고 밝혔다. 특히, 정작 전직지원서비스가 절실한 기간제 노동자가 의무제공 대상자에서 제외되는 문제도 지적했다. ▲전문 상담원 양성 ▲근로자 생애주기를 고려한 평생능력개발수립과 종합적인 지원시스템 구축 ▲컨트롤타워 설립 ▲공공 전직지원기관 역할 강화도 함께 요구했다.

대기업 – 중소기업 간 복지 불평등 고착화시키는 시행령

그러나 지난 2020년 1월 31일 발표된 '고령자고용법 시행령 일부 개정안' 입법예고는 실망스럽기 그지없었다. 한국노총이 제안한 대부분의 내용이 수렴되지 못했다.

전직지원서비스 의무화 규모는 여전히 1,000인으로 설정하여 전체 사업장의 0.04%에 불과한 대기업 노동자들만 전직지원서비스를 제공받을 수 있다. 기간제 노동자도 역시 제외됐다. 시행령 개정을 왜 추진했는지조차 의문이다.

아직 시간은 있다. 시행령이 공포되는 5월 1일까지 고용노동부는 한국노총의 요구를 받아들여야 한다. 노동시장 양극화가 심화되는 가운데, 재취업서비스마저 1,000인 이상 노동자들에게만 혜택이 돌아가서는 안 된다. 전직지원서비스가 대다수의 노동자들의 희망의 싹이 될 수 있도록 고령자고용법 시행령이 개정되길 희망한다.

노총 TV가이드 4월호

유튜-브에서 **한국노총** 검색

온라인 콘텐츠로 대응하라! 곰손도 바로 시작할 수 있는 Mobile 편집 어플리케이션 BEST 3!

만물이 소생한다는 3월! 팡피디의 스마트폰도 3~4일에 한 번꼴로 소생하고 있다. WHY?

"이거 뭐 모일 수가 없으니까.. 내가 고프로(액션캠의 한 종류)가 하나 있어서 그걸로 일단 찍었거든요? 편집 좀 알려줘요!"

"우리 온라인으로 뭐 좀 하라는데.. 장비부터 살라고. 카메라 뭐가 좋아요, 팡피디?"

코로나19로 인한 변화. 그것은 미디어 분야에서도 불고 있었다. 환경에 의해 필요에 의해 영상 초보들의 꾸물거림이 느껴지는 요즘이다. '영상 작업? 나는 아님! 전문가 너님의 영역!' 으로 여겨졌던 콘텐츠 제작의 벽이 무너지는 순간이다.

뭘 해야 하느냐 보다 더 고민이 되는 것은 바로 장비일 것이다. 어떤 카메라로 촬영하여 무슨 소프트웨어를 쓰느냐. 삼각대는? 무지 개인 적인 의견이지만, (제작자의 경험과 수준에서) 가장 만족스러운 품질의 콘텐츠를 뽑아낼 수 있는 장비란 (제작자 개인이) 가장 손에 익어 친숙한 것으로 생각한다. 그런 의미에서 본다면.. 내 손, 내 주변 50cm 반경에 항상 위치하고 있는 그것, 스마트폰은 내 손안의 프로덕션으로 손색이 없다. 70대 할머니도 인기 유튜버로 만들어주는 마법의 장비이니 말이다.

아주 간단하게 분류했을 때 영상 제작 순서는 아래와 같다.

기획	▶	촬영	▶	편집	▶	업로드
주제 확정 대본 작업		주제에 맞춰 영상 촬영		소스 배열 및 자막 음악 작업 등		원하는 SNS채널에 업로드

이때 많이 어려워하는 단계가 바로 편집인데 아래의 애플리케이션을 활용해보자! 실제 유튜버들이 많이 사용하는 대표적인 앱으로 초보자도 바로 실전 돌입이 가능하며, 굳이 유료결제를 하지 않아도 무료 기능만으로 훌륭한 콘텐츠 제작이 가능하다.

* 앱의 특성을 확인 후 개인의 취향에 딱 맞는 것으로 선택하세요! (추천 앱은 안드로이드&아이폰 모두 사용 가능합니다)

① VLLO 난이도 하 — 특징 요즘 가장 핫한 편집 애플리케이션. 매우 쉽고 직관적인 화면에 기본 효과도 다양하다. 제작자의 음성이나 원하는 음악도 쉽게 넣을 수 있음. 유료결제도 매우 저렴! 팡피디 추천별점 ★★★★★

② 키네마스터 난이도 중상 — 특징 PC 기반의 프로그램 못지않게 전문적이고 고급의 표현이 가능(전환 효과, 음악, 효과, 자막 등) 유튜브에 관련 강좌가 매우 많아 배우기 쉬움. 팡피디 추천별점★★★★☆

③ 비바비디오 난이도 중 — 특징 기능 면에서 키네마스터의 보급형 버전 같지만, 스티커, 필터 등 쓸만한 효과가 꽤 있고 보정이 쉽다. 10분 미만의 동영상 편집만 가능하며 가끔 영상과 자막이 따로 노는 경우가 있다는 단점! 팡피디 추천별점★★★☆☆

*단! 종료보으튼을 누르기 전에 전화가 오면 짜증이 극대화 될 수 있음!
핵인싸! 그래서 당신의 전화가 쉴 틈이 없다면 정신건강을 위해서 콤퓨-타로 편집하세요.
(공짜로 가능하니까~)

윈도우사용자는? - 무비메이커 / 맥 사용자라면? - 아이무비



한국노총 중앙법률원 박소연 노무사의 '코로나19 갑질대응 Q&A'

코로나19로 인해 일터에서까지 갑질이 속출하고 있다. 일방적인 휴가 사용 통보는 물론 매출 감소를 이유로 해고가 이뤄지고 급여까지 삭감하고 있어 노동자들의 질문이 쏟아지고 있다고 하는데.. 이에 정확한 정보를 제공하여 대응할 수 있도록 한국노총이 Q&A 동영상을 제작하였다.



[1편] 재택근무 하는데 연차사용을?



[2편] 매출감소로 급여 삭감을?



[3편] 코로나19 임시휴업 기간! 내 퇴직금에 영향은 없을까?

* 당신의 출연과 사연을 기다립니다 / voice@inochong.org (한국노총 미디어홍보본부 황희경 차장)

노동N이슈

우리나라 성별임금격차 현황과 노동조합의 과제

장진희 한국노총중앙연구원 연구위원

여성경제활동 증가와 법·제도적 지원 불구 OECD 중 가장 심각한 성별임금격차

1960년 26.8%에 불과하였던 여성경제활동참가율은 1975년 45.7%로 크게 증가하였고, 이후 횡보추세를 보였으나 1980년대 중반부터 사회전반에 걸친 여성주의 의식의 확산과 여성노동에 대한 인식변화, 그리고 중앙정부 차원에서의 법·제도적 지원 등에 힘입어 2019년 53.5%로 증가하였다. 그럼에도 불구하고 여전히 남성경제활동참가율 73.5%보다 크게 낮은 현실은 여성이 성별직종분리와 이중노동시장과 같은 노동시장의 구조적 문제와 생애주기별 사건에 의한 직·간접적 차별 등 노동시장 내 여러 불평등 문제에 직면하고 있음을 의미한다.

노동시장의 성불평등을 반영하는 여러 지표들 중 가장 대표적인 지표로 성별임금격차와 유리천장을 꼽을 수 있다(Kelly & Dobbin, 1998; 허식, 2018). OECD(2017)에 따르면 우리나라의 성별임금격차는 34.6%로, 남성이 한달에 100만 원의 평균임금을 받을 때 여성은 65만 원을 받는다는 의미이다. 이러한 우리나라의 성별임금격차는 OECD에서 성별임금격차 통계가 생산된 이후 가장 격차가 심각한 나라로 꼽히고 있다. 물론 우리나라가 성별임금격차 해소를 위해 노력을 안 한 것은 아니다. 1987년 「남녀고용평등법」 제정을 시작으로 두 차례의 전면개정, 1997년 ILO '동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동일보수에 관한 조약' 비준, 적극적 고용개선조치, 성평등 임금실천을 위한 가이드라인, 임금공시제 도입추진까지 다양한 법·제도적 노력을 하였으나, 성불평등한 노동환경은 개선되지 않고 있다. 이러한 이유는 무엇일까? 여러 원인들이 존재하겠지만 본 원고에서는 ILO 'Equal-Pay'에서 지목한 노동조합의 차이와 더불어 직장 내 남성중심적 조직문화에 주목하였고, 이를 토대로 노동조합 차원에서의 성별임금격차 완화 대응방안을 제안하고자 하였다.

비정규직이 배제된 정규직에 한정된 노동조합 성별임금격차 완화효과

기존의 많은 연구에 따르면 노조는 노동자의 고용안정과 처우개선, 노동시간 단축뿐만 아니라 성별임금격차 완화 등 노동환경과 복지수준에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고된다. 실제로 노조는 성별임금격차 완화효과를 갖고, 모든 노동자에게 그 효과가 미칠까? 우선, 성별임금격차 완화효과를 살펴보자. 통계자료를 보면 조합원의 성별임금격차는 무노조 사업장에 비해 15.4%p 낮다. 노조의 성별임금격차 완화효과가 명확하게 관찰되는 것이다. 물론 그럼에도 불구하고 조합원의 성별임금격차는 20.2%로 여전히 높다. 즉 기존의 연구결과처럼 노조가 성별임금격차가 완화에 영향을 주는 것은 사실로 보이나 그 효과가 크지 않고 여전히 높은 격차를 해결하기 위해 노조차원의 지속적 대응이 필요한 것으로 여겨진다.

이러한 노조의 성별임금격차 완화효과는 모든 고용형태에 동일하게 작동하는가? 결론부터 말하자면 전혀 그렇지 않다. 정규직의 경우 무노조와 조합원의 성별임금격차 차이는 10.7%p, 비정규직은 무노조와 조합원의 성별임금격차 차이가 3.8%p에 불과하다. 물론, 비정규직 조합원의 임금수준이 무노조 사업장의 노동자보다 높았으나 비정규직 여성은 여전히 극심한 성별임금격차를 경험하고 있었다. 즉 정규직 중심의 노조 하에서 노조의 성별임금격차 완화효과가 비정규직 조합원까지 미치지 못하는 결과이다. 따라서 비정규직 조합원의 고용안정뿐만 아니라 성별임금격차 완화를 위한 임단협 마련 등 노조차원의 세부적 대응방안이 요구된다.

<표> 성별 노동조합 가입여부별 월평균임금 및 성별임금격차(2019)

(단위 : 만 원, %)

구분		남성	여성	임금격차
전체	노동조합 없음 (무노조 사업장)	279.5	180.1	35.6
	노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	388.2	309.8	20.2
정규직	노조없음 (무노조)	318.3	223.9	29.7
	노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	395.6	320.3	19.0
비정규직	노조없음 (무노조)	194.0	128.3	33.9
	노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	290.7	203.2	30.1

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 8월 부가조사, 원자료, 2019

남성중심적 성과평가와 기본급격차로 인한 성별임금격차의 확대

본 절에서는 성별임금격차가 발생하는 여러 원인 중 남성중심적이고 차별적인 성과평가에 주목한다. 공정원·엄명용(2016)에 따르면 여성은 직장 내 다양한 직·간접적 차별에 노출되고 있으며, 그 중에서 성과평가를 통해 간접적 차별과 임금손실을 경험한다고 주장한다. 특히 성과평가가 임금체계와 밀접하게 연동되어 있는 경우, 개인의 생산성과 무관한 차별적이고 남성중심적인 성과평가는 여성으로 하여금 남성보다 더 낮은 성과평가를 받게 만들어 결국 성별임금격차가 발생하게 되는 것이다.

실제 한국노총 회원조합 조합원 2,443명을 대상으로 실태조사를 실시한 결과, 대부분 성과평가를 받고 있었으며 그 중 주로 정성평가와 정량평가를 복합적으로 고려한 방식이 많았다. 문제는 성과평가는 개인의 업무만족도와 임금수준에 크게 영향을 주는 요인임에도 불구하고 이러한 평가결과가 어떠한 절차를 통해 산출되었는지 확인하기 어렵다는 사실이다. 자신의 성과평가 결과와 절차를 확인할 수 있는 비중은 13.1%에 그쳤다. 바꿔 말하면 평가권을 가진 관리직 대다수가 남성이고, 여성은 여성이라는 이유만으로 중요도가 떨어지는 주변업무로 밀려나는 현실에서 차별적 성과평가를 받더라고 이에 대한 문제제기나 어떠한 후속조치를 취할 수 없다는 점이다.

이처럼 불투명한 성과평가가 임금수준에 영향을 준다면 성별임금격차가 악화되는 것은 너무나 당연하다. 성과평가 결과가 기본급에 영향을 주고 기본급의 일정 %가 정기적인 상여금과 연간 단위 성과급에 연동되어 지급되는 현실에 비추어보면 차별적 성과평가를 받는 여성은 이중적 임금격차에 노출될 수 있는 것이다. 실제로 기본급에서 발생된 임금격차 16.2%는 상여금(17.3%)과 성과급(18.7%)으로 이어진다. 이 때문에 매월 53만 원의 기본급 차이는 상여금 차이까지 더해 연간 870만 원 수준으로 벌어지고, 여기에 성과급 차이 220.8만 원까지 더하면 연간 1,100만 원의 차이가 발생한다. 즉 차별적 성과평가로 인한 기본급차이가 나비효과처럼 상여금과 성과급 차이에 영향을 미쳐 결국 더 큰 차이를 야기한다. 따라서 성평등하고 투명한 성과평가 체계마련이 시급하다.

<표.> 성별 기본급 및 상여금, 성과급 규모 및 임금격차

(단위 : 만 원, %)

구분	남성(A)	여성(B)	임금격차	임금차이 (B-A)
기본급	330.0	276.4	16.2	-53.6
상여금	107.0	88.4	17.3	-18.6
성과급	1,182.9	962.1	18.7	-220.8

성별임금격차 완화를 위한 노동조합의 과제

가장 먼저 노동시장에서의 성차별을 해소하기 위해 2006년부터 시행되고 있는 적극적 고용개선조치의 실효성 제고가 요구된다. 현재 이 제도는 사업부진 시 시행계획서와 이행실적보고서 제출의무를 갖게 되나 미제출이나 거짓보고에 500만 원의 과태료 등 매우 약한 징벌체계를 갖는다. 따라서 고용노동부와 여성가족부 발주용역사업 입찰불가 등 더욱 강력한 페널티가 마련될 필요가 있다. 두 번째는 한국노총 임단투 지침 내 성차별적 조직문화 및 성별임금격차 영역 신설이 요구된다. 이 영역에는 1)체계적이고 투명한 성과평가 절차마련(개인의 성과평가 방식과 기준표 공개, 객관성 확보를 위한 정량평가 비중확대, 평가지표 마련 또는 수정 시 노조와 합의 등), 2)직급별 근속년수별 성별 평균임금 공시, 3)성별, 부서, 직무간 유리벽 금지 등이 포함될 필요가 있다. 마지막으로 노조의 성별임금격차 완화효과에서 제외되고 있는 비정규직 조합원의 보호가 요구된다. 비정규직 여성의 저임금과 성별임금격차 해소 등을 주요 의제로 삼고 임단협 등을 통해 임금불평등 해소의 차원에서 이를 적극 추진할 필요가 있다.

중앙연구원

한국노총 중앙연구원 2019 연구보고서 소개

『한국노총 조직화 전략과 과제 연구 - 신규노조 조직화 경험을 중심으로』

박현미·이주환·강은애

최근 '미조직노동자의 조직화'는 노동(조합)운동의 생존전략 차원에서 접근된다. 본 연구에서는 최근 한국노총에서도 최대과제로 결의된 '200만 조직화' 사업을 효과적으로 달성하기 위한 정책과제와 시사점을 도출하고자 했다.

연구는 △국가통계 자료 분석 △설문조사 △사례조사 △초점집단면접 등의 연구 방법을 통해, 최근 한국노총에 가입한 신규노조의 조직화 과정을 분석하고 효과적인 조직화 전략을 고민했다.

우선, 국가통계 자료 분석은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 전국노동조합조직현황 등 전국 단위 조사결과를 바탕으로 노동자 인적 속성이나 사업체 특성에 따라 최근에 주로 어떤 영역에서 조합원 증가 추세가 진행됐는지, 전국중앙의 상급단체와 지역별로 노동조합 조합원 수의 변동이 어떠한지 확인했다. 2장에서는 국가통계 자료분석에 근거해 향후 한국노총 차원의 조직화 사업이 목표로서 집중해야 할 대상의 우선순위를 논의했다.

3장에서는 한국노총의 신규조직 조사[1] 결과를 바탕으로 설문조사 분석을 진행했다. 분석결과 신규노조 조직화 과정은 노동조합 설립 준비 단계→노동조합 설립 추진 단계→노사협상과 단체행동 단계→임금/단체협약 체결 후 변화 등 4단계로 구분됐다(각 단계별 조사 내용은 [그림] 참조).

4장 사례조사 분석은 세 가지 유형 즉 신규노조 설립, 중간노조 견인, 조직확대 사업장 사례를 대상으로 진행됐다. 사례조사는 위 설문조사 내용과 연계되어 있다. 특히 노조 설립 배경, 조직화 과정(준비 과정, 외부 참여자의 지원 등), 노조 설립 과정, 노조 설립 후 협상 및 단체행동 경험, 그리고 노조 설립 후 상황 등을 중심으로 조사했다.

5장 초점집단면접은 한국노총 조직화 사업의 실효성 제고를 위한 정책을 마련하기 위해 실시했다. 참석자는 노총 중앙, 산별, 지역조직의 간부들이며, 이들은 조직화 사업 수행 경험이 있거나 조직사업 담당자들이다. 면접 진행내용은 설문 및 사례조사 결과를 토대로 작성됐다. 여기서 총연맹, 산별연맹, 지역조직 등 노동조합 상급단체가 수행해야 할 조직화 단계별 정책과제에 대해 기본적인 틀을 예시했다.

[그림] 신규노조 조직화 과정 및 설문조사 내용

단계	단계1. 노동조합 설립 준비	단계 2. 노조 설립 추진	단계3. 노사협상과 단체행동	단계4. 임금/단체협약 체결 이후
조사내용	노조설립 영향요인 외부 환경요인 한국노총 가입이유	조합원 조직화 의사소통방식 노조설립 시 외부 지원 상황 노조설립 시 어려움 상급단체 지원 요구사항 노조설립 시 사용자 태도/행동	근로시간면제제도 도입 현황 첫 단체협약 체결 현황 단체행동 여부 및 형태 노조 요인 효과성 평가	노조설립 후 사업장의 변화

1 조사는 2019년 5월 20일–6월 28일까지 진행되었다. 2015년부터 2019년 초까지 파악한 신규조직 291개 사업장 중 121개 조직에서 설문조사에 참여하였다.

한국노총 중앙연구원 신규 연구총서 발간

※ 보고서 관련 문의 : 02–6277–0161

연구총서 2019–01	연구총서 2019–02	연구총서 2019–03
일터혁신과 노동조합의 과제 황선자, 박준식, 정숙희 	**노사협의회제도에 관한 입법영향분석** – 중소영셋업장 노사엽의회 운영활성화 및 위원의 역량제고를 중심으로 김기우, 송태수, 이원희 	**한국노총 조합원화 전략과 과제연구** – 신규노조 조직화 경험을 중심으로 박현미, 이주환, 강은애 
연구총서 2019–04	**연구총서 2019–05**	**연구총서 2019–06**
성별임금격차 실태와 완화방안 연구 장진희, 장명선, 박건 	**노동조합과 노동통계** 황선자, 임찬영, 관상신 	**2109년 단체협약 분석** – 한국노총 제조업 사업장을 중심으로 김기우, 이종수, 남우근 
연구총서 2019–07	**연구총서 2019–08**	**연구총서 2019–09**
노조 지역조직 활성화 과제 연구 –한국노총으 중심으로 박현미, 유병홍, 신현경 	**한·미·일 노동조합 정치활동 비교 사례 분석** – 리버럴 정당과의 연계를 중심으로 정혜윤, 박상훈, 김진엽 	**지역수준 취약계층 노동자 보호방안 연구** – 서울시 음식배달노동자를 중심으로 장진희, 손정순 
연구총서 2019–10	**연구총서 2019–11**	**연구총서 2019–12**
민영화 공기업의 재공영화에 관한 연구 – 공공부문 아웃소싱업무의 재공영화 방안 노광표, 허 인, 김경율 	**청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제** – 한국노총을 중심으로 옥미애, 김선기, 정보영 	**국·공립대학 조교노동자 고용현황과 노동실태 연구** 유상수, 박형도, 정유진, 구자룡, 김일곤 
연구총서 2019–13	**연구총서 2019–14**	**연구총서 2019–15**
대기업– 중소기업 간 복지 격차 현황 및 완화 방안에 관한 연구 민기채, 이은주, 이지은 	**간호인력 교대제 현황과 개편방안** 김진현, 배현지 	**노동N이슈 – 2019 노동정보·지식제공** 정혜윤 외 



노동자와 철학

이응구 작가, '민주주의자, 맹자와 플라톤'의 저자

즐거움(樂)의 조건은?

有朋이 自遠方來면 不亦樂乎아
벗이 있어 먼 곳에서 온다면 즐겁지 아니한가?

지난 글에서 인용한 구절의 바로 다음에 나오는 이 구문도 많은 사람들에게 익숙하다. 어느 정도 연배가 있는 사람은 오랜만에 찾아온 친구와 술잔을 기울이며 한 번쯤은 읊조려 봤을 것이다. 이 구절을 통해 오늘 우리가 고민할 주제는 '낙(樂)', 곧 '즐거움'이다.

공자는 배우고 때때로 익히면 기쁘다고 했는데 벗이 찾아온다면 즐겁다고 한다. 기쁨과 즐거움의 차이는 무엇일까? 배움은 스스로 모방하고 반복하면서 새롭게 변신하는 과정에서 기쁨을 느끼는 것인 반면에 즐거움은 타자와 함께 하는 과정에서 생겨난다. 곧 즐거움은 나 혼자서 느끼는 기쁨이 아니라 누군가와 함께 공유하는 기쁨이다.

서양사상에서 '즐거움'이라는 주제는 고대부터 현대까지 중요한 탐구의 대상이다. 플라톤에게 즐거움은 지혜를 추구하는 과정에서 나오고 에피쿠로스에게는 무지와 공포에서 벗어난 마음의 평정에서 나온다. 중세 기독교사상에서는 욕망을 추구하는 것 자체를 죄악시하는 금욕주의를 바탕으로 즐거움은 추구하면 안 될 것으로 여겼다. 고대 희랍의 인본주의 정신을 재해석한 르네상스를 거친 근대 서양사상은 인간의 모든 행위를 괴로움을 멀리하고 즐거움을 추구하려는 욕망으로부터 해석한다.

서양 근대의 사상과 제도, 문화를 바탕으로 한 사회에 살고 있는 우리는 주로 근대 서양사상의 즐거움에 대한 해석을 암암리에 받아들이고 있다. 일제 식민지배와 전쟁을 겪은 이후 한동안 생존을 위한 삶을 살아오다, 80~90년대 이후 대부분의 사람들이 어느 정도의 물질적인 풍요를 누릴 수 있게 되면서 생존이외의 가치를 찾게 된다. 그 과정에서 근대적 문물과 사고에 익숙해진 사람들은 개인의 즐거움의 추구에 높은 가치를 매긴다. 이는 '행복'이라는 이름으로 변용되어 우리가 궁극적으로 추구해야 할 목표가 되어 사회에 퍼져 나간다. 그런데 추구해야 할 목표도 알고 그를 위한 물질적인 조건도 어느 정도 갖추어졌는데 왜 사람들은 즐겁지 않은가? 왜 행복하지 않은가?

즐거움에 대한 서양사상은 다양한 변주에도 불구하고 공자가 이야기하는 누군가와 '더불어 함께함'이라는 맥락이 빠져 있다. 이런 공자의 즐거움을 더욱 적극적으로 해석한 맹자를 통해 유학의 즐거움을 재해석해보자.

전국시대의 주요 강국 중 하나인 양(梁)나라 혜왕과의 대화에서 맹자의 사상은 잘 드러난다. 양혜왕은 맹자와 왕궁의 정원을 걸으며 대화하다가 옛 현인들도 이런 즐거움을 누리는지 물어본다. 이 물음에는 혹시나 맹자가 왕으로서 홀로 넓고 화려한 정원을 차지하는 사치를 누리는 것에 대해서 부정적으로 보는 것은 아닌지, 그리고 현자라고 한다면 부귀보다는 빈천한 조건에 더 어울리니 이런 즐거움을 누릴 수 없는 것은 아닌지 하는 의문이 깔려있다. 이런 물음을 던지는 양혜왕에게 즐거움의 조건은 외부에 있다. 진수성찬의 음식, 화려한 옷과 궁궐, 강한 권력 등이 그것이다. 수천 년 뒤의 우리네도 대부분 양혜왕과 비슷한 생각을 하는 것 같다. 우리가 즐거움을 느끼지 못하는 이유는 외부 조건 때문으로 여긴다. 그런데 외부 조건이 내가 바라는 대로 이루어진다고 해도 그 순간뿐이지 내 즐거움을 채우기에는 항상 부족하다.

여기서 맹자는 '능락(能樂)'이라는 표현을 쓴다. 곧 즐거움은 조건에 있는 것이 아니라 능력에 있다는 말이다. 만일 즐거움이 조건에 있다면 나의 즐거움은 나에게 달려있지 않다. 반면에 즐거움이 능력이라면 그것은 나에게 달려있다. 맹자에 의하면 어떤 조건에서라도 타자와 더불어 함께할 수 있다면 그것이 즐거움의 능력이다. 왕에게 즐거움의 능력은 '여민락(與民樂)', 곧 백성과 즐거움을 함께 함에 있다. 이를 우리 시대의 언어로 바꾼다면 '연대(連帶)'라고 할 수 있다. 언제부턴가 우리는 '연대'는 해야만 할 도덕적인 어떤 가치이고 즐거움은 그와 다른 개인적인 활동에서 얻으려 한다. 하지만 맹자에 의하면 즐거움은 어딘가에 따로 있는 것이 아니라 더불어 함께하는 '연대'에 있다.

배움을 통해 기쁨을 얻은 그대, 즐거움의 길로 들어서지 않겠는가!

〈필자의 저서인 '민주주의자, 맹자와 플라톤'에 이에 대한 더욱 자세한 내용이 있다.〉



아빠가 쓰는 육아일기

김용원 참여연대 활동가

아내를 이해한다고 생각했었다

아이가 태어난 이후 나의 생활은 어마어마하게 바뀌었다. 물론 나와 함께 살고 있는 아내의 생활 또한 엄청나게 바뀌었다. 각자의 인생과 함께하는 삶이 일상의 대부분이었던 우리 부부에게 1분, 1초와 같은 매순간이 육아라는 놀라운 경험으로 새로워졌다. 그러나 그 놀라운 경험이 아무 이유 없이 터져 나와 주위를 기쁘게 하는 아이의 웃음처럼 유쾌한 것만은 아니었다. 아이를 낳아 기르기 전 아무렇지 않게 누리던 오붓하거나 즉흥적인 시간들은 상상하는 것조차 어려운 것이 되어 버렸다. 대신 육아로 빈틈없이 채워진 일상에 잠도 제대로 못 자고 밥도 제대로 못 챙겨 먹는 일이 다반사가 되어 버렸다.

그 와중에 직업상 집에 있는 일이 많은 아내는 자연스레 전업으로 육아를 담당하게 되었다. 지난 2년이라는 시간 동안 나 역시 가급적 저녁 약속을 만들지 않았고 저녁에 회의 같은 것이 잡히는 날이면 오전에는 집에서 아이를 돌보는 식으로 육아의 짐을 최대한 나누려 노력했다. 그리고 생각했다. 이렇게 하면서 나라는 사람은 나름대로 육아를 열심히 하고 있으며 소위 말하는 일과 시간의 대부분을 육아로 보내는 아내를 이해하고 있노라고.

그러나 그건 그저 내 생각에 지나지 않았다. 전업으로 육아를 담당한지 두 달이 넘은 지금, 이제야 새벽에 잠에서 깬 아이의 칭얼거림에 가끔 흐느끼던 아내의 기분을 조금이나마 느껴본다. 말을 하지 못하는, 하지만 약간 말은 알아듣는 것처럼 보이는 아이와 단둘이 아침부터 저녁까지 끼니를 챙겨 먹이고 집안일을 하며 시간을 보내는 것은 그저 힘들고 힘들다.

물론 힘든 순간만 존재하는 것은 아니다. 아이가 나의 행동에 제대로 된 반응을 보인다거나 재롱이라도 부리는 순간은 그 전까지 쌓여있던 고통을 눈 녹듯 사라지게 만든다. 하지만 그런 순간은 그리 자주 찾아오지 않는다. 그리고 그렇게 찾아온 순간이 다시 찾아올 때까지는 숱한 인내의 시간이 필요하다.

무엇보다 전업으로 육아를 하며 힘든 점은 매일매일 똑같은 일상이 반복되면서도 매일이 다른 양상으로 전개되기 때문에 여유가 없다는 것이다. 보통 권태로우면 여유로운데, 전업 육아의 삶은 똑같은 일상이 반복되어 지겹지만 긴장의 끈을 놓을 수 없는 무척이나 기묘한 것이다. 매순간 바쁘지만 시간은 더디게만 흐르는 이상한 상황.

육아휴직을 시작하기 전 아이의 목욕은 내 담당이었다. 퇴근 후 8시 정도에 아이를 목욕시키는 건 그나마 육아에서 아내의 일손을 조금이나마 더는 일이라고 생각했었다. 그런데 가끔 퇴근하고 오면 아내가 이미 아이 목욕을 끝낸 날들이 있었다. 힘들텐데 놔두지 왜 그랬냐는 나의 물음에 아내는 "지겨워서" 라고 대답했다. 그래 얼마나 지겨웠을까. 하지만 그때 난 그 대답을 이해하지 못했다. 혼자 하는 육아가 힘들텐데 왜 그랬을까라는 생각과 함께.

그 동안 내가 경험했던 육아는 대부분 아내와 함께 하는 육아였다. 그래서 그 순간은 아내도 혼자 있을 때보다 수월했고 나 역시 수월했다. 혼자서 하는 육아에 100이라는 부담이 매겨진다면 둘이서 함께 하는 육아에는 신기하게도 50보다 적은 부담이 매겨지는 것 같다. 그런데 함께 하는 육아만 경험한 나는 혼자 하는 육아는 그저 그만큼 더 부담이겠지 생각했던 것이다. 맞다. 나는 전업으로 육아를 하는 아내를 이해한다고 착각했던 것이었다.

이제 갓 두 달이 넘은 내가 이미 2년여를 이렇게 보낸 아내를 이해한다고 말하려면 아마 시간이 조금 더 필요하지 않을까? 시간이 조금 더 지난 뒤에는 그래도 '이해'라는 단어를 쓸 수 있기를 기대해본다.



일의 기쁨과 슬픔, 청년노동자 이야기

정성은 비디오편의점

엥겔 지수 높은 소확행 젊은이의 하루

돈을 너무 막 쓴다. 특히 먹는 데 너무 많이 쓴다. 1인 가구 주제에 마트 한번 가면 5만 원은 훌쩍 넘는다. 거의 식재료 사기 중독인데 문제는 결국 외식한다는 거다. 고된 하루가 끝나면 요리할 힘이 남아 있지 않고, 길을 걸으면 유혹이 넘쳐난다. 30대의 엥겔 지수란 원래 이런 걸까? 무엇보다 나에겐 돈을 아껴야 할 이유가 없다.

자녀 학원비나, 아파트 대출 이자 같은 게 있었다면 나도 열심히 아낄 것이다. 하지만 소확행 시대의 청년은 하루하루를 살 뿐이다. 유일하게 가지고 싶은 건 서울 시내 아파트인데 평균가가 9억이고, ltv가 40%라 막막하다. 그러다 오늘! 돈을 급진적으로 아끼는 방법을 알게 됐다. 바로 돈을 안 들고 나가는 거였다! (비장)

버스를 타려는 순간, 카드를 두고 온 게 생각났다. 하늘이 도왔는지 평소 안 들고 다니던 지갑이 있었다. 500원짜리 동전 2개와 100원짜리 동전 2개, 그리고 만 원짜리 지폐 한 장. 그런데 어쩌지. 버스비는 1300원인데... 기사님께 '제가 만 원짜리 지폐 하나 있는데 이거 내면 민폐지요? 사실 동전도 있어요. 근데 100원 모자라요. 둘 중 무엇을 할까요?' 물어보려다가, 그게 더 민폐인 것 같아 눈 질끈 감고 동전을 넣었다. 땡그랑 소리가 네 번 났는데 설마 그 소리로 잡히려나. 죄인이 된 마음으로 자리에 앉았다.

사람들과 밥을 먹었다. 카톡으로 돈을 송금할 수 있어 좋은 세상이다. 다들 지갑에 현금 좀 있으면 달라고 했다. 실망스럽게도 2,000원밖에 뜯지 못했다. 커피 디저트 먹고 버스 타고 집 가기엔 돈이 간당할 것 같았다. 이런 순간에 성숙한 프리랜서라면 '집에 가서 일해야지' 할 텐데 나는 '그럼 카카오 택시를 부를까 그건 자동결제니까'라고 잠시 생각하다 정신 차려 다음 달 월세 낼 돈도 없는 게, 하고 빰을 때렸다.

카페에서 일을 하다 저녁이 되었다. 요가를 갈지 말지 20분 고민하다 가기로 했다. 낮에 맛있는 거 먹었으니 저녁은 먹지 말자. 결심하고 나서는데, 10분 걷다 타코집을 발견했다. 정신을 차리니 이미 들어가 있었다.

'이태원에는 일주일에 한 번밖에 안 오는데 맛있는 걸 먹어야 하지 않겠어? 여기 케밥 진짜 맛있는데…' 습관처럼 주문하는 순간 생각났다. 아 나 카드 없지?

평소의 나라면 이런 순간 포기 않고 계좌이체 되냐 묻는다. 하지만 저들은 터키 사람… 물론 한국어를 엄청 잘하지만 그래도 외국인에게 계좌 이체 운운하는 건 미안한 마음이 들어 좀 있다 다시 오겠다고 했다. 이런 순간엔 늘 솔직하지 못하다. 터키인 점원은 '꼭 기다릴게~' 했다.

이제 요가학원까지 어떻게 가느냐가 관건인데, 환승을 못하는 게 큰 문제였다. 지하철을 타고, 마을버스 두 정거장 거리는 걸어서 요가원에 도착했다. 였으면 좋으련만, 이번엔 갑자기 신발가게가 눈에 들어왔다. 봄 운동화 사는 게 숙제였단 사실이 생각났기 때문이다. 연예인 선미가 신고 있는 신발에선 빛이 났다. 내가 신으니 평범했다. 그냥 사지 말까 싶었지만 그러면 평범한 내가 더 평범해질 것 같았다. 그래, 사자! 점원에게 이걸로 하겠다고 했다. 계산대에서는 순간 아… 나 카드 없었지… 죄송하다 하고 나왔다.

요가원엔 파는 게 없어 다행이었다. 심신을 안정시키고 나왔다. 배가 고팠지만 천 원으론 김밥 한 줄도 살 수 없었다.

'와… 돈을 안 들고 나오면 진짜 돈 쓸 일이 정말 없네… 부자되겠어…'

집에 와 요리를 시작했다. 매번 썩히던 식재료를 이번엔 살릴 수 있을 것 같다. 내일부턴 매일 만 원만 들고 나가볼까 싶다. 멀게만 느껴졌던 내집마련의 꿈으로 한 발 다가간 느낌이다.

P.S. 버스기사님 죄송합니다. 다른 버스에 갚겠습니다.

Book소리

임욱영 한국노총 정책본부 국장

우리는 언제나 서로의 짐이고, 또한 힘이다

몸으로 사는 삶에 대하여

생애문화연구소 옥희살롱이 기획한 〈새벽 세 시의 몸들에게〉는 질병, 돌봄, 노년에 대한 조금은 다른 여섯 편의 이야기를 엮은 책이다. 글을 쓴 옥희살롱의 연구활동가들인 김영옥, 메이, 이지은, 전희경은, 병명도 상태도 다르지만 모두가 한때 그리고 지금도 '아픈 몸'으로 살고 있다. 그래서 자신에게 절실한 문제, 그리고 미래의 어느 순간 모두에게 간절한 문제일 질병, 돌봄, 노년에 대한 연구에 함께 몰두하며, 그 첫 결실이 이 책이다.

몸이 아프게 될 때, 또는 나이가 들면서 몸의 상태가 변할 때 우리는 놀라울 정도로 격렬하게 몸으로 사는 존재임을 지각하게 된다. 이 책은 새벽 세 시, 잠들지 못한 채 – 병들고 아프고 나이 들고 죽어가는 삶과 그 삶을 마주하는, 혹은 준비하는 이야기를 한데 엮고 있다.

시민으로서 돌보고 돌봄 받기에 대해 고민하며, 언제 끝날지 알 수 없기에 고통스러운 누군가의 '보호자'에 대해 사유하고, 고통을 공유하고 질병이야기를 통해 지독한 외로움을 보상받는 아픈 사람의 서가를 둘러본다. '낫거나 죽거나'가 아니라 젊고 아프며 살아가는 이야기를 계속해서 고쳐 쓰는 젊은 아픈 사람들의 시간을 조심스레 살펴보고, 치매에 걸리지 않을지 대비하는 것이 아니라 치매를 어떻게 준비하고 있는지, 치매 이후에도 살아가는 삶을 이야기한다. 그리고 이 모든 이야기는 몸들이 서로 맺는 관계를 중심으로 긴밀하게 연결되어 있다.

시민으로서 돌보고 돌봄 받는 연대

우리는 누구나 늙고 아프면 누가 나를 돌봐줄 것인가라는 불확실하고 막연한 두려움을 가지고 있다. 2010년 이후 많은 사람들이 돌봄은 가족만의 책임이 아니라고 말하면서 사회적 돌봄에 대한 이야기를 하고 있지만, 아직도 가족 돌봄의 모사 형태에서 벗어나지 못하고 있는 것도 현실이다.

책은 모든 사람이 건강하고 효율적으로 움직이리라고 전제하는 사회보다 모든 사람이 취약함을 갖고 있다고 전제하는 사회가 더 현실적이며, 독립의 반대가 의존이라는 이분법에서 벗어나 '독립적 의존' '의존에 기댄 독립'을 이야기할 필요가 있다고 말한다. '늙고 아프면 누가 나를 돌봐줄 것인가'만이 아니라 '나는 누구를 돌볼 것인가? 어떻게 돌볼 것인가'라는 질문을 던지며 모두가 함께 돌봄의 책임을 공유할 수 있어야 한다. 시민이기에 돌봄에 참여해야할 책임을 공유하고, 공유된 책임의 시스템을 통해 비로소 돌보고 돌봄 받을 개인의 권리가 가능해지는 사회가 되어야 한다.

사람이 인생의 어떤 순간에 아프게 되는 것이 정상이라고 할 때 "우리는 취약함을 극복할 수 있어서 시민인 것이 아니라, 취약함을 공유하기에 시민이다"라는 책 속의 구절이 와 닿는다. 우리는 서로에게 몸을 빚지고 있다. 우리는 언제나 서로의 짐이고, 또한 힘이다.



새벽 세 시의 몸들에게
메이 엮음 / 봄날의책 펴냄 / 304쪽 / 1만5천원

새로 나왔거나 주목할 만하거나



타인의 해석
말콤 글래드웰 지음 / 김영사 펴냄
472쪽 / 1만8천5백원



나쁜 사람에게 지지 않으려고 쓴다/ 나를 알기 위해서 쓴다
정희진 지음 / 교양인 펴냄 / 2책 / 2만8천원



아빠의 아빠가 됐다
조기현 지음 / 이매진 펴냄
208쪽 / 1만3천원



아직 멀었다는 말
권여선 지음 / 문학동네 펴냄
284쪽 / 1만3천5백원



슈퍼버그
맷 매카시 지음 / 흐름출판 펴냄
392쪽 / 1만8천원



한국노총디지털도서관 홈페이지
http://inochong.egentouch.com
한국노총 디지털도서관페이스북 페이지
http://www.facebook.com/fktulib





민정연 꽃다지 기획자

어디 있는지 모르는 희망을 찾아 기를 쓰고 버텨온 사람들

소금꽃 나무

늘 차들로 가득 차 있던 사무실 앞 도로는 적막감이 돌 정도로 한산하다. 코로나19로 인해 바뀐 풍경이 많다. 때로는 적나라하게 드러나는 이기적인 모습에 눈살이 찌푸려지기도 하고 언제 어디서 감염될지 모른다는 공포에 압도되어 사회적 거리 두기가 마음의 거리까지 멀게 하는 것은 아닌가 걱정되기도 한다. 아직은 끝이 보이지 않는 바이러스와의 싸움이지만 그래도 '희망'이라는 걸 더 많이 꿈꾸게 되는 건 사람들이 보여주는 작은 배려 때문이다. 나보다 더 필요한 이에게 주라며 건네는 마스크 몇 장, 돌봄이 필요한 사회적 약자를 찾아가는 사람들의 모습을 보며 좀 더 낙관하며 이 위기를 극복해보자고 서로 용기를 내게 된다. 코로나19의 위기 속에 가장 눈에 들어오는 건 감염의 위험에 맞서 싸우며 환자를 돌보는 의료진이다. 고단한 업무를 마치고 잠시 휴식을 취하는 의료진의 등에는 너나없이 소금꽃이 피어있었다. 방진복을 입고 일하기 때문에 땀이 차서 소금꽃이 핀 옷을 갈아입을 짬도 없이 마스크 착용으로 얼룩진 얼굴로 '나는 괜찮다'를 거듭하며, 우리를 안심시키는 의료진을 보며 숙연해지지 않을 수가 없다.

의료진의 등판에 피어난 소금꽃을 보노라니 "아침 조회 시간에 나래비를 쭉 서 있으면 아저씨들 등짝에 하나같이 허연 소금꽃이 피어있고 그렇게 서 있는 그들이 소금꽃 나무 같곤 했습니다. 그게 참 서러웠습니다. 내 뒤에 서 있는 누군가는 내 등짝에 피어난 소금꽃을 또 그렇게 보고 있었겠지요"라던 한진중공업 해고노동자 김진숙 지도위원의 말씀이 떠올랐다.

그래서 오늘은 코로나 19에 맞선 의료진과 일상을 되찾기 위해 묵묵히 자기 자리에서 애쓰는 우리 모두를 생각하며 노래 '소금꽃 나무'를 소개한다.

노래 '소금꽃 나무'는 가수 임정득이 만든 노래다. 노랫말은 위에 소개한 글귀가 들어있는 책 〈소금꽃 나무〉를 읽고 발췌하여 썼다고 한다.

학창 시절 민중가요노래패 활동을 했던 임정득은 졸업 후에 노래패 '좋은 친구들'에서 활동했다. 그러다 2009년쯤에 솔로활동을 시작했다. 처음엔 불러주는 이도 없고 아는 이도 없었을 게다. 노래패가 아무리 유명하고 오래 활동해도 그 속의 가수 개개인을 기억하지는 않으니까. 노래패활동을 할 때는 노래를 만드는 창작 담당자도 있고 일정을 관리하는 기획담당자도 있으니 노래만 열심히 하면 되었을 텐데 막막했을 거다. 그녀는 무작정 투쟁사업장을 찾아갔다 한다. "저기, 저는 노래하는 사람인데요. 혹시 저 여기서 노래 부를 수 있을까요?"라고 물어오는 낯모르는 작은 사람을 보고 현장 노동자들의 반응은 어땠을까? 처음엔 "뉘신지요?"라며 경계하는 반응이 많았을 것이다. 그녀의 꾸준한 방문에 마음의 빗장을 열고 '같은 편' 동지로 맞이하는 데는 그리 많은 시간이 필요하지 않았다. 대구를 근거지로 하던 임정득이 자주 가던 현장 중의 한 곳이 한진중공업이었다. 우리가 '희망버스'로 기억하는 그 현장에서 그녀도 많은 희망을 나누었고 '소금꽃 나무'가 만들어졌다.

'소금꽃 나무'는 2011년 가을에 그녀의 홈페이지에서 처음 소개되었고 2015년에 발표한 임정득 1.5집 〈당신이 살지 않았던 세계〉에 수록되었다. 간결한 피아노 선율에 담담한 목소리로 시작하는 도입부를 듣노라면 누군가 어깨를 감싸며 건네는 위로를 받는 듯한 느낌이 든다. 그렇게 위로를 전하며 노래하는 임정득의 음악 세계도 더 깊어지고 넓어지고 있다는 생각이 든다.

등짝에 흘린 땀방울이 만든 소금꽃이 아니어도 누구나 삶을 지탱하기 위해 마음속 소금꽃 나무를 가질 수밖에 없는 시대다. 우리는 '어디 있는지 모르는 희망을 찾아 기를 쓰고 버텨온 사람들'이니 말이다.

소금꽃 나무 듣기

풀면 풀수록 노동지식이 쌓이는

월간 한국노총 QUIZ!

* 2개의 정답을 함께 보내주신 분 중에 추첨을 통해서 소정의 상품을 보내드립니다.
참여하실 분은 정답과 함께 소속(노조명), 이름을 전자우편으로 보내주시면 됩니다.
전자우편 주소 : print@inochong.org

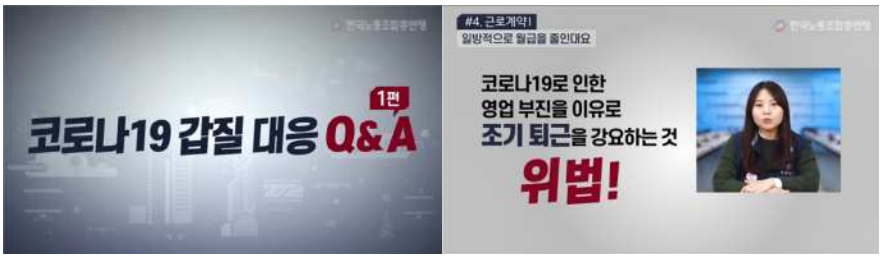
| Quiz1. |

21대 총선을 앞두고 '99%상생연대'는 '코로나19 확산에 따른 경제위기 극복과 99% 상생'을 위한 공동 정책요구안을 발표했습니다.
공동요구안에는 ▲재벌의 경제력 집중 억제 ▲'징벌적 배상 제도' 도입 ▲유통 재벌의 독과점과 무분별한 사업 확장 규제 ▲표준 하도급 계약서 의무적 사용 등이 담겨 있습니다
다음 중 '99% 상생연대'에 참여하고 있지 않는 단체는 어디일까요?

① 한국노총 ② 한국중소상인자영업자총연합회 ③ 경제정의실천시민연합
④ 민주사회를위한변호사모임 ⑤ 중소기업중앙회

| Quiz2. |

한국노총 유튜브 채널에서는 '코로나19 갑질 대응 Q&A'를 총 3편 공개했습니다.



코로나19 갑질 대응 Q&A, 출처 : 한국노총 유튜브(inochong)

이중 1편에서는 코로나19로 회사에서 재택근무나 휴업을 시행하는데, 이를 개인 연차 소진을 강요할 경우 대응법에 대해 알려드렸습니다. 다음 중 그 설명으로 틀린 것은 무엇일까요?

① 사용자는 개인 연차 사용을 강제할 수 없다 ② 연차는 노동자가 원하는 시기에 사용할 수 있어야 한다
③ 강제적인 연차처리는 근로기준법 위반이다 ④ 재택근무 중에 급여는 평소보다 적게 지급된다
⑤ 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 평균임금의 70%이상의 휴업수당을 지급해야 한다

제559호 퀴즈 정답은 1번 문제 정답은
① 연대임금, 2번 문제 정답은 ② 2003년입니다.
정답을 보내 주신 분들 중 추첨을 통해 모바일상품권을 보내드립니다.

상품권 받으실 분

서강노조 **김학선** | 한국brt자동차지부 **김주희** | 전국우정노조 **성소연** |
한국노총 강원도지역본부 **안혜미** | 한국노총 달성지역지부 **주리아**

내가 만드는 [월간 한국노총]
한국노총 조합원들의 솜씨 자랑! 월간 한국노총을 통해서 함께 하고 싶은 글이나 사진, 그림 등 지면에 소개될 수 있는 어떤 것이든 좋습니다. (단, 본인이 직접 제작한 것에 한합니다)
* 전자우편 주소 : print@inochong.org

제20회 산재노동자의 날
4/20~4/28
산재희생자 추모주간

제20회 산재노동자의 날

4.28

산재노동자의날 국가기념일 제정

위험의 외주화 금지

살인기업 처벌법 제정



산재노동자의 날

4.20~4.28 산재희생자 추모주간

- 산재희생자 추모리본 패용
- 산재추모포스터 게시

현장과 함께 국민과 함께
한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS