

119th MAYDAY



1886년 미국 시카고의 노동자들이 장시간의 노동과 저임금에 항의하여 일일 8시간 노동을 요구하는 총파업에 돌입했습니다. 그러나 경찰은 파업 농성중인 여러 소녀를 포함, 6명의 노동자를 방탄 창문으로 쏘아 죽였습니다. 다음날 30만 명의 노동자들이 무제한 파업에서 파업자들이 철거한 폭탄이 터져 여러 사람이 숨졌고 많은 노동운동의 지도자들이 체포되어 형장의 이슬로 사라졌습니다. 이 사건을 기념하여 1889년 제정된 노동자들의 세계적인 투쟁의 날이 바로 5월 1일 노동절입니다. 5월 1일 이날은 노동자들이 일손을 놓으면 세상이 멈춘다는 것을 세상사람들께 보여준 날이었습니다.

119th MAYDAY

연세대 자료집

+ 2009년 5월 1일 119주년 MAYDAY

+ 비. 정. 규. 직. 그리고 연세대분회

- 하나, 인간다운 삶과 최저임금법 8page
- 두울, 연세대학교의 간접고용 노동문제 13page
- 세엣, 지난1년 연세대분회와 공대위의 투쟁 14page
- 네엣, 우리학교에도 비정규직 노동자가 있다!? 좀 많다! 20page

+ 정부의 일자리 만들기 종합 대책?? 청. 년. 인. 턴. 24page

+ '여성 노동자' 로 살아간다는 것 29page

+ 연세대 비정규노동문제 해결을 위한 공동대책위원회 (공대위)를 소개합니다 35page

+ 20대가 꼭 알아야 할 노동법 상식 40page



#1

MAYDAY 그리고 노동

✦ 하나, 왜 다시 MAYDAY 인가?

사람이 사람으로 사는 땅,
평화의 바람으로 노래여 날아가라.



◆ 당연했던, 그만큼 절실했던 그날의 함성, "8시간 노동제 실시하라"

1886년 5월 1일 미국의 시카고, 이날은 화창한 토요일이었습니다. 평소엔 토요일에도 공장마다작업이 진행되었지만, 노동자들은 일손을 놓고 작업용 망치 대신에 자신의 자녀들의 손을 잡고 미시간 거리로 몰려들었습니다. 비단 시카고만이 아니었습니다. 미국 전역에서 32만 명의 노동자가 일손을 놓고 거리로 모여 "하루 8시간 노동 실시"를 외쳤습니다.

사실 산업화 초기단계에서 '해 뜰 때부터 해질 때까지'가 일반적인 노동시간이었고 14시간, 16시간, 심지어 18시간 등 초장시간 노동도 드물지 않았기 때문에, 노동시간 단축은 노동자들의 절실한 기본요구였습니다.



하지만 이러한 노동자들의 기본요구가 받아들여지지 않자 미국에서 파업 투쟁이 시작되었고, 이는 미국 전역으로 확대되었습니다. 그러나 정부와 자본가들은 거리에 모여 "8시간 노동제 실시"라는 기본적 노동권을 요구하는 노동자들에게 몽둥이를 휘둘렀고, 총을 쏘아댔습니다. 기관총까지 앞세운 탄압에 2백여 명의 노동자들이 부상을 입거나 죽음을 맞이했으며 노동운동 지도자 4명은 사형을 당했습니다.



미국에서 시작된 노동자들의 투쟁은 전 세계로 확산되었습니다. 1889년 7월 4일 세계 20개국 396명의 노동자대표들이 프랑스 파리에 모여 국제노동자기구인 제2인터내셔널을 창립했습니다. 이 자리에서 노동자들은 미국 노동자들의 위대한 투쟁을 전 세계에 확산시키고 전 세계 노동자의 단결을 과시하기 위해 5월 1일을 세계적인 노동자의 명절로 할 것을 결정하고 다음과 같은 선언문을 발표하였습니다.

* 8시간 노동이 노동력을 보다 새롭게 하는 활기를 주고, 인류의 퇴화를 방지하고, 대다수 노동자로 하여금 인간다운 지적, 도덕적 생활로 이끄는 수단이 된다는 것은 오늘날 더욱 명백해졌다. 우리는 노동자가 이 절박한 시위운동에 참가하여 이 희망을 실현시키려는 우리의 의사를 더욱 강고하게 할 것을 주장한다. 5월 1일은 파업하자! 5월 1일은 시위운동을 하자! 메이데이를 축복하자!" 이로써 메이데이가 탄생한 것입니다.



(1856년 호주의 8시간 노동제 요구 플래카드)
- 8시간 일하고 8시간 즐기고 8시간 쉬자! -

올해로 메이데이가 백열아홉번째 생일을 맞습니다. 우리나라의 경우에는 1923년 "노동시간 단축, 임금인상, 실업방지" 등을 주장하며 최초의 노동절 행사가 진행되었습니다. 노동절은 백여 년 전 8시간 노동제, 노동조건 개선 등을 요구하며 목숨을 걸고 싸웠던 수많은 노동자들의 정신을 잃지 않기 위해 해마다 전 세계 노동자들이 함께 기념하는 노동자들의 잔치날인 것입니다.

* 119번째 메이데이 행사는 5월 1일 오후 3시 대학로 마로니에 공원에서 진행됩니다.

◆ 대학생 예비노동자의 현실 속에서 노동권을 이야기합니다.

120여 년간 5월 1일 거리에서, 그리고 일상적인 노동 환경에서 끊임없이 이야기하며 요구하는 노동권이란 헌법이 보장한 기본권 중의 하나입니다. 구체적으로는 노동 의욕과 능력을 지닌 사람이 사회적으로 노동할 기회보장을 요구할 수 있는 권리를 말합니다. 노동은 인간의 정신적, 신체적 완성을 구현해 나가는 과정으로 노동권은 인간으로서 반드시 보장받아야 할 권리입니다.

그만큼 "하루 8시간 노동"을 구호로 노동환경 개선을 요구하는 그날의 함성은 당연한 것이었고, 그만큼 절실했습니다. 119년 전 노동자들에게는 기본적인 수면시간조차 주어지지 않을 정도로 노동환경이 열악했던 것입니다.

200여년이 흐른 지금, '예비 노동자'로서의 우리대학생들의 현실을 바라볼 때 그 모습이 밝지만은 않은 것 같습니다.

얼마 전 쌍용차는 경영정상화방안의 하나로 7,179명의 전체 인력 중 '2,646명'을 줄이고, 남아있는 인력의 인건비 및 복지 비축소를 하겠다고 발표했습니다. 인력 감축 및 인건비 감축의 움직임은 비단 쌍용차뿐 아니라 국내 산업 전반을 휩쓸고 있습니다. 대학을 졸업하고 사회인으로서 새 출발을 기다리는 사람은 매해 60만 명씩 쏟아지고 있으나 고용사정이 악화되면서 '청년실업 100만 시대'라는 말까지 나오고 있습니다. 더욱더 암울한 것은 청년실업의 고난을 뚫고 힘들게 취업이 된다 해도 최근 취업자의 60%가 비정규직이라는 것입니다.



청년실업이 전사회적인 문제로 대두되면서 정부에서도 '청년인턴제', '비정규직 보호법' 등의 대책을 내놓고 있습니다. 하지만 청년 인턴제의 경우 실효를 거두지 못한 채 '투명인간' 만을 양산하고 있습니다. 인턴으로 출근해봤자 허드렛일만 시키거나 옆에



과연 비정규직 보호인가...

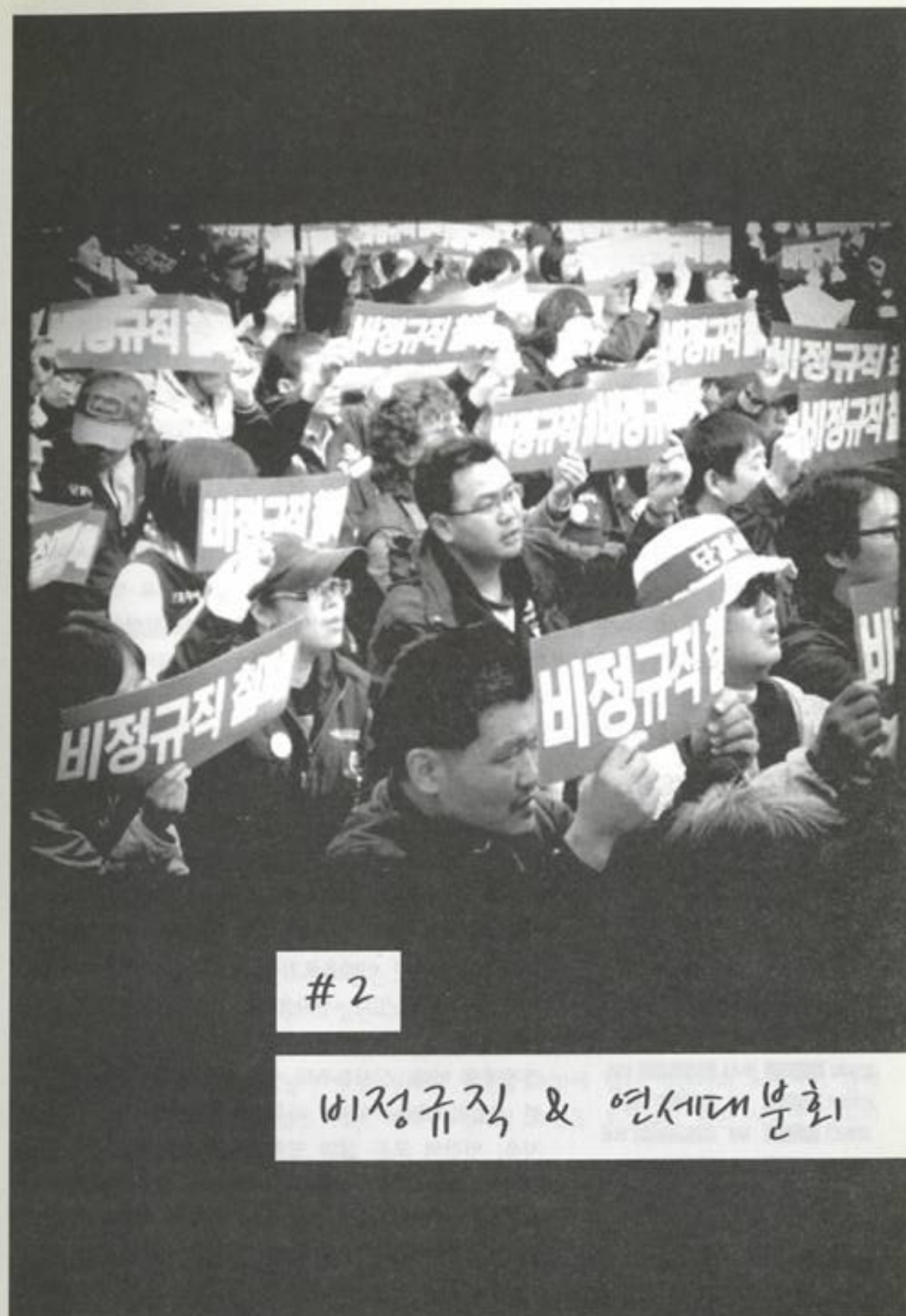
이와 관련하여 비정규직 계약기간이 끝나는 오는 7월 비정규직 근로자의 대량 해고를 막기 위해 한나라당에서는 비정규직 고용기간을 2년에서 4년으로 연장하는 법 개정을 추진하겠다고 합니다. 그러나 이것은 미봉책에 불과합니다.



있어도 상대하지 않고 내버려두는 바람에 결국 그만두는 사람이 많은 것입니다. 서울시의 경우 4명 중 1명이 3개월도 안 돼 포기했다고 할 정도입니다.

비정규직보호법 역시 비정규직을 보호하는 것이 아니라 비정규직의 처지를 더욱 어렵게 만들고 있습니다. 비정규직보호법은 비정규직 고용기간을 2년으로 적용하고 고용기간 만료 후에는 정규직으로 전환 고용을 내용으로 하고 있으나, 비정규직 보호법 취지와 달리 각 기업이 법 시행 후 비정규직에 대한 구조조정을 실시했으며, 이에 따라 비정규직 근로자 대부분이 오히려 해고나 고용지위 악화 등 고용 불안을 겪고 있습니다.

이제 '청년실업문제'는 구체적 개인들의 문제로만 남길 수 없는 문제입니다. 청년실업 100만 시대는 개인들의 능력 부족 때문에 일어난 것이 아닙니다. 인간이 인간답게 노동할 수 세상을 그리며 노래합니다. (연세대 민주노동당 학생위원회) **FINE**



2

비정규직 & 연세대분회

+ 하나, 인간다운 삶과 최저임금법 개정안

◆ 돌어가며

요즘 같이 '경제 위기' 라는 말이 많이 들리는 때도 없었던 듯하다. 정부와 자본이 경제 위기라는 말을 꺼낼 때 항상 주문처럼 외우는 말이 있다. 여러 가지 수식어가 붙지만, 어쨌든 그런 종류의 말들은, '경제가 어려워서 국가적 위기에 처했으니, 경제위기에서 오는 고통을 함께 나누고, 이를 극복하자' 는 정도로 간단히 요약될 수 있다. 그러나 진짜 그 사람들이 고통스러울까? 고통이 된지는 알까? 이런 의구심을 떨쳐버릴 수가 없다. 주요 대기업들의 사내 이윤 유보금이 400조가 넘는다는 기사를 볼 때, 최저임금법과 비정규직법 개악(그 사람들은 이것을 개선이라고 한다.)을 통해 고용을 늘리고 서민들의 고통을 해소시켜야 한다는 그 '아름다운' 논리를 접할 때면, 그저 감동스러울 따름이다.

◆ 신자유주의와 저임금, 빈곤

OECD 주요 회원국의 임금 및 근로시간

임금(달러)	국가	근로시간(연간)
4만7686	미국	1798
4만7248	영국	1655
3만9891	핀란드	1594
3만9868	프랑스	1457
3만9442	캐나다	1733
3만8626	독일	1353
3만6601	일본	1808
2만7735	스페인	1621
2만5379	한국	2261
1만121	폴란드	1953

*임금은 1인당 월평균 고용 근로자 기준

이번 경제위기로 세계의 많은 경제학자들이 '신자유주의의 종언' 을 이야기 하곤 한다. 그런데 이상하게도 이명박 정부와 남한의 자본가계급은 뒤늦게 이 폐물이 되어버린 이데올로기를 헤게모니화 하려고 무진장 애를 쓰고 있다. 신자유주의는 경제 활동을 통한 사적 이익 추구의 자유를 극단적으로 실현하고자 하는 경제체제 이다. 신자유주의 시스템에서 보장되는 자유란 실질적으로는 자본의 자유, 무한경쟁을 전제로 한 자유, 인간의 모든 삶의 영역을 시장화하려는 자유일 뿐이다. 그리고 신자유주의적 세계화는 실물적 확장보다는 금융적 확장을 우위에 두는 방식의 '금융의 세계화, 금융의 지배' 라는 형태를 띠며, 금융의 우위를

바탕으로 주주(실제로는 초국적 금융자본)의 이익만을 극단적으로 추구하게 될 수밖에 없다. 신자유주의 국가에서 두드러진 노동시장 정책은 광범위한 노동 유연화, 산업예비군 조성, 지속적인 노동시장 유인이다. 구조조정을 상시화 하고, 여성·이주·장애·고령 인구를 구조조정의 안전판으로 만들어 버리며, 지속적으로 비정규 노동자들을 양산해내고 있다.

그 결과, 기업들은 경쟁적 노동시장을 통해 저임금과 인력운용의 유연성을 확보하여, 노동자들에 대한 통제를 강화하고 이윤을 증진시킬 수 있게 된다. 그러나 자신의 노동력을 팔고 있거나, 노동력을 팔고자 원하거나, 노동력 재생산을 위한 노동을 하거나, 노동력을 팔기 위한 준비과정에 있거나, 또는 노동력을 팔 수조차 없는 압도적인 다수의 사람들은 치명적인 빈곤과 인간다운 삶의 파괴를 필연적으로 경험할 수밖에 없다. 신자유주의에서 저임금과 빈곤은 필연적이다.

◆ 최저임금법

자본주의 사회에서 생산수단을 가진 자본가와 생산수단을 갖고 있지 못한, 그래서 노동력을 상품화하여 자본가와 거래해야만 삶을 유지할 수 있는 노동자는 절대적인 권력관계에 놓여있다. 자본가는 이러한 권력관계를 이용하여 언제나 자신의 이윤 증식을 위해 끊임없이 노동자를 착취하고 탄압해 왔는데, 또한 이로부터 자신들의 권리를 지키기 위해서 노동자들은 끊임없이 투쟁해왔다. 우리가 자주 듣고 있는 노동3권은 그러한 투쟁을 통해서 비로소 제도화 된 것이다. 최저임금법 또한, 끊임없이 인권 침해가 발생할 수밖에 없는 자본가와 노동자의 관계에서, 노동자의 인간다운 삶을 위한 최소의 경제적 조건을 보장하기 위한 사회적 장치이다.

최저임금제도의 목적은 노동자에게 최소한의 생활수준을 보장해주고 노동자 내부의 소득 격차를 완화하는 것이다. 따라서 최저임금제는 임금의 최고 수준이 아니라 말 그대로



‘인간다운 생활을 위해 이 정도 이상은 보장되어야 한다.’는 최저수준을 정하는 제도이다. 여기에서 ‘최소한의 생활수준’은 법에 따르면(최저임금법 제1조 목적), ‘근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상’이 가능한 수준임을 지칭하며, 이는 최악의 생활을 겨우 면하는 것이 아닌 ‘인간다운 생활수준’을 의미하는 것이다. 이러한 의의에 비추어 한나라당이 발의한 ‘최저임금법 개정안’을 음미해보자.

◆ ‘취약계층 고용기회의 축소, 저소득 근로자의 생활불안, 최저임금법 위반’을 해결하는 진짜 최저임금법

한나라당 김성조 의원이 대표발의한 ‘최저임금법 일부개정 법률안’을 보면, 법 개정의 취지를 보면, ‘최저임금이 지속적으로 상승함에 따라 저임금 근로자의 소득향상에 기여한 반면, 최근 금융위기로 애로를 겪고 있는 중소기업의 부담이 가중되어 최저임금법 위반과 취약계층 고용기회의 축소 등 부작용이 발생하고 있음. 이에 지역별 최저임금제 도입, 수습근로자의 수습기간 연장 및 고령자의 최저임금감액제 적용 등을 도입함으로써 저소득근로자의 생활안정과 취약계층의 고용기회 확대의 균형을 유지하려는 것임.’이라고 밝히고 있다.

구체적인 내용은 아래와 같다.

- ① 고령 노동자에 대해 최저임금 감액적용 : 60세~65세 10%, 65세 이상 20%
- ② 숙식제공(현물급여)과 관련된 비용을 최저임금에서 공제
- ③ 최저임금에 적용되지 않는 수습기간(10% 감액)을 3개월에서 6개월로 늘림.
- ④ 최저임금위원회 의결기한 마감 시 공익위원 단독 결정권 부여
- ⑤ 지방자치단체별로 최저임금을 차등 적용할 수 있는 지역별 최저임금제도 (이후 철회)
- ⑥ 감시단속직 노동자, 장애인 노동자에 대한 최저임금 적용 제외 조항을 유지.

노동부는 우리나라 최저임금이 높다고 주장하지만, 우리나라의 최저임금의 수준은 열악하기 그지없다. 현재 2009년 최저임금은 시급 4천원, 월급(주40시간 기준) 84만원이 채 안

되는 실정이다. 이는 전체노동자 평균임금(시간당 임금으로 계산)의 26%정도밖에 안 되는 수준이다. 이러한 최저임금 수준은 OECD 국가 중 최하위 수준이다. 뿐만 아니라, 최저임금 수준 이하의 임금을 받고 있는 노동자들(최저임금을 받거나, 최저임금 적용 제외 대상이거나, 최저임금법을 위반하는 업체에서 일하는 노동자들)이 전체 노동자의 13.9%나 된다.(2007년)

OECD에 따르면, 우리나라 노인 가구 빈곤율은 45%로 회원국 중 가장 높다.(회원국 평균 13%) 가족 중심 부양문화가 해체되고, 노인복지가 턱없이 부족한 상태에서, 아무런 대책 없이 최저임금마저 깎이면 노인가구의 빈곤은 더욱 심화될 수밖에 없다. 노동부는 고령자 등 취약계층의 고용안정을 위한 조치이지 최저임금을 깎자는 취지가 아니라고 주장하지만, 이는 반박할 필요조차 없어 보인다. 만약 노동부 주장대로 취약계층의 고용안정을 위해서라면 다른 방식의 고용촉진, 보장 복지제도를 마련해야 할 것이다. 또한, 특히 숙식제공의 대상자가 대부분 이주노동자라는 점에서 이는 명백히 이주노동자에 대한 최저임금 삭감, 차별이다. 숙식비는 임금에 속하는 것이 아니라 복리후생비용에 속한다는 것이 노동부의 행정해석이다. 최저임금 결정 방식의 변경은 매우 위험한 것으로 보인다. 최저임금이 결정이 되지 못했을 때, 노-사를 배제하고 공익위원이 단독으로 결정하게 된다면 결과적으로 기업 측에만 유리하게 작용될 것이 뻔하며, 교섭과정에서 기업 측 위원들이 교섭에 불성실한 태도로 임할 유인과 필요를 만들어 주는 꼴이다. 마지막으로, 수습기간을 늘려 고용을 확대하겠다는 것은, 수습기간 노동자의 고용불안정과 노동권 침해의 가능성을 높이는 결과를 가져올 것이다.



◆ 마치며

앞서 말했듯이, 최저임금은 인간다운 삶의 보장할 수 있어야 한다. 인간으로서 기본적인 생활을 영위하기 위한 경제적 토대는, 그 사람의 노동의 종류나 형태와는 상관없이, 부정할 수 없는 당위로서 보장되어야 한다. 지금과 같이 불공정한 권력관계에 놓여있는(달리 말하면, 인권을 침해하는 자와 인권을 침해당하는 자의 관계로 규정될 수 있다.) 노동과

자본을 동등하게 취급하는 합의체계가 아닌, 철저히 노동자의 삶과 인권에 기반을 두어 최저임금이 결정되어야 한다. 수요-공급의 균형 수준이 아니라 '적정 생활을 보장하는' 수준에서 최저임금제도가 작동할 수 있게 해야 한다. 최저선이 아닌, 적정선이 기준이 되어야 한다. 그러나 우리가 최저임금에 대한 논의를 하면서 더 고민해봐야 할 것들이 있다. 먼저, 최저임금 투쟁(생활임금)은 궁극적으로 노동자들의 노동기본권을 유지하고 확대하는 전제에서 다루어져야 한다. 임금이 인간다운 삶을 보호하더라도, 그 임금이 인간다운 삶을 저해하는 노동조건과의 교환이 되어서는 안 된다. 즉, 최저임금 인상에 따라 강화되는 노동 강도에 대응하고, 편법적으로 최저임금 지급을 회피하고자 하는 기업들에 맞서며, 구조 조정이나 노동시간 단축 등을 통해 만회하고자 하는 자본의 의도를 철저히 막아낼 수 있어야 한다. 궁극적으로는, 생활임금의 보장을 넘어, 노동의 불안정화, 저임금화를 강요하는 사회구조 변혁의 관점이 필요하다.

저임금과 불안정 노동은 신자유주의적 자본주의의 구조로부터 기인하기 때문에, 그 구조가 필연적으로 야기하는 또 다른 형태의 빈곤들의 철폐를 위해 함께 할 수 있어야 한다. 또한, 인간다운 삶이 임금이라는 형식을 통해서만 보장되어야 하는 것은 아니기 때문에, 그리고 시장이 요구하는 노동력을 제공하지 못하는 사람들에게는 최저임금이든 생활임금이든 직접적인 의미를 갖기 힘들기 때문에, 임금 노동의 수행 여부를 떠나서 모든 사람들이 그 존재 자체로서 존중받고, 존엄성을 발휘할 수 있는 삶을 영위할 수 있는 운동을 만들어 나가야 한다. (비정규노동문제를 고민하는 연세대 학생모임 살맛) ■■■■■

이명박 정부와 한나라당은 최저임금 개악안 즉각 철회하라!

✦ 하나, 연세대학교의 간접고용 노동문제



그냥 직접고용 하면 안돼나요?

연세대학교는 간접고용의 형태로 미화, 경비 노동자를 고용하고 있다. 학교법인 연세대가 바로 원청이고, 연세대에서 일을 맡기는 업체가 하청이다. 하청은 주로 건물마다 미화직에 종사하는 여성노동자나 보안근무를 서는 남성노동자들을 연세대학교 대신 끌어 모아서 연세대학교에서 일정량의 돈을 받고 관리를 하고 일을 시키는 업체이다.

즉 학교 건물마다 미화직 노동자분들과 경비노동자들은 연세대학교의 직원은 아닌 것이고, 따라서 연세대학교는 그들에게 업무를 지시하고 있는 용역업체와 계약을 맺었을 뿐 이들 노동자에게 일을 직접 시키거나 내부에서 일어나는 부조리에 대해서 책임질 의무를 덜게 되는 것이다.



이것은 도급 혹은 용역관계이다.

용역이란 도급의 다른 말로써 직접 사용자 즉, 직접적으로 노동에 대한 혜택을 얻는 연세대학교가 용역업체에게 일을 대신 시킴으로써 비정규직 노동자들에 대한 관리 책임과 일체의 노사관계에 있어서의 문제를 회피하는 것이다.

또한 용역업체를 매년 입찰하는 과정에서 용역업체는 연세대학교와 거래하기 위해서 더 짝 사용료를 제시하게 된다. 이것은 용역업체가 사용단가를 낮추기 위해서 하청 노동자들의 임금을 깎는다는 것이다. 이 경쟁의 과정에서 자연스레 하청 노동자들의 임금은 자꾸 낮아질 수밖에 없다. 이것은 원청(연세대학교) 측에서는 손 안대고 코를 푸는 것이 된다.

현재의 비정규직 하도급 구조가 이렇게 비정규직의 임금을 중간에서 마구 깎아서 사용자들의 배를 불리게 되는 이유이다. 한편 비정규직 노동자들은 조금이라도 돈을 벌어야 하기에 어쩔 수 없이 그들의 의지와 전혀 무관하게 임금이 점점 낮아지면서도, 힘들고 험한 일들을 하게 되는 것이다.(제 46대 법대학생회) **FINE**

✦ 두울, 지난 1년, 연세대분회와 공대위의 투쟁

용역노동과 비정규노동자의 부당한 처우에 대해 맞서고자 지난 2008년 1월 26일 설립된 연세대 분회와 연세대 비정규문제 해결을 위한 공동대책위는 지난 1년간 학내 간접고용 노동문제에 대해 투쟁해왔다.

◆ 고용승계, 정년축소 철회 투쟁 (2008년 1월)

시설관리 노동자들의 조합 출범에도 불구하고, 원청인 연세대학교 측은 용역회사 입찰을 철저히 비공개로 진행, 이미 업체선정을 비밀리에 마쳐놓은 상황이었다. 학교 측에서는 등록금 인상 요인으로 시설관리 용역비를 들며, 용역비 10% 삭감을 예산안에 끼어놓고, 무인경비시스템의 도입과 62세 미만으로의 정년 축소를 이미 결정한 상황이었다. 이에 노동



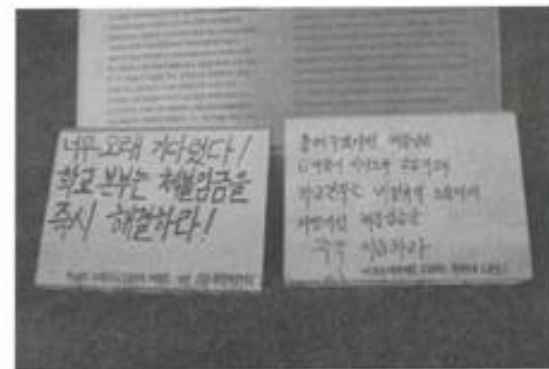
조합과 학생들은 총무처 및 구매과를 방문, 표준계약서 공개와 입찰 선정 시간 및 장소 공개를 요구했지만, 학교 측은 '학교 직원이 아니므로 책임이 없다'라는 이유로 이를 거절하였다.

약 300여명의 시설관리 노동자 중 60% 이상의 대량해고 사태를 눈앞에 둔 상황에서 (대부분의 시설관리 노동자들은 62세를 훌쩍 넘는 연령대이다), 조합원들과 학생들의 분노가

모아져 책임을 회피하는 학교와 회사를 규탄하는 본관 점거 농성을 1월 29일부터 진행하였다. 현장 노동자들의 근무거부 투쟁 등의 부분파업과 약 1박 2일의 점거 농성 끝에 학교는 표준계약서서 작성에 노동조합을 한 주체로 인정하였으며, 원·하청 간 도급계약서에 '정년문제에 대한 언급이 없는 고용승계 문구를 삽입' 하라는 조합 측의 요구가 받아들여졌다. 학교, 용역회사, 조합 3자 입회하에 원·하청이, 조합이 검토하고 수정한 가계약서에 도장을 찍었다. 아울러 노사 간 입단협에 성실히 임할 것과 노동조합 전임을 인정하는 내용의 확인서에 앞으로 들어올 용역업체가 사인을 하였다. 이로써 연세대 분회는 첫 번째 투쟁으로 고용승계와 정년축소 철회라는 큰 성과를 얻어낼 수 있었다.

◆ 체불임금 지급 투쟁 (2008년 3월~10월)

최저임금에도 미치지 못하는 임금을 3년 이상 받아온 조합원들은 법적 체불임금 지급 투쟁을 전개했다. 이 투쟁은 연세대 청소미화 비정규직 노동자, 노동조합, 연세대 학생이 함께 8개월간 끊임없이 요구함으로써 이루어졌다. 이에 대해 연세대는 용역업체와 노동자 사이의 문제라고 책임을 회피했었다. 연세대는 폐업한 용역업체 '명신개발'로부터 받은 3억5000만 원을 학교발 전기금이라며 밀린 임금과는 상관없다는 입장을 취했다. 하지만, 이 돈은 노동자들의 체불



임금과 같은 액수여서 논란이 되었다. 연세대는 결국 이 입장을 바꿔 11월 7일 이 돈을 용역업체에 돌려줬다. 이에 따라 연세대 청소미화 비정규직 노동자 101명이 3년간 밀린 임금 3억5000만 원을 받게 됐다.

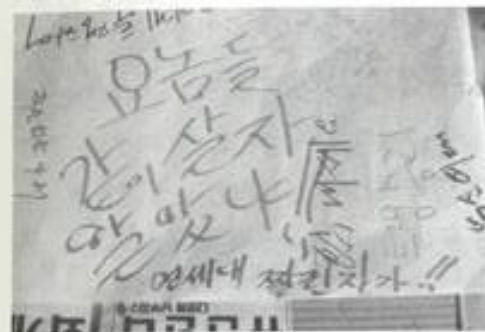
이는 원청 사용자로서 체불 임금에 대한 책임을 회피하던 연세대학교가 나서서 해결된 것이었다. 이런 연세대학교의 대응은 그동안 비정규직 임금체불이나 고용 문제에서 원청업체가 하청업체에 책임을 돌리며 회피해 왔던 모습과 대조적이다. 노동자의 노동 혜택은 사용자가 누리면서 임금 체불과 같은 사태에 책임을 지지 않는 현상이 연세대를 계기로 원청이 책임지는 방식으로 바뀌길 희망한다.



◆ 무인경비 시스템 도입으로 인한 공대 경비직 노동자 12인 해고 복직투쟁 (2008년 11월)

2008년 10월, 연세대 공학관에서 일하는 경비원 12명이 일자리를 잃게 됐다. 이들 가운데 이런 사태를 예상한 사람은 없었다. 계약 기간이 아직 남아 있기 때문이다. 연세대 측은 내년 2월까지 보장된 고용 계약을 가 법계 무시하고 지난달 10일 일방적으로 해고 통보했다. '출입문 자동화 시스템'이 도입되면, 경비원이 필요 없어진다는 게 이유였다.

이에 대해, 연세대 분회와 공대위는 해고된 경비원 12인의 복직을 위한 투쟁을 전개했다. 학교는 경비원들에게 계약 기간이 끝나지도 않았는데, 아무런 생계 대책도 없이 일방적으로 해고를 통보했던 것이다. '출입문 자동화 시스템'이 도입되면, 경비원이 필요 없다는 연세대학의 발상은 비정규직을 얼마나 하등하게 대우하고 있는지, 또한 '비용절감'을 이유로 노동권과 교육권을 얼마나 묵살하고 있는지를 여실히 보여주었다.



자동화 시스템은 경비원을 보조하는 수단일 뿐, 사람을 대체할 수 없음에도 불구하고 사람을 기계로 대체하려 했던 연세대학교에 맞서 투쟁한 결과, 연세대학교 공학관에서 비정규직으로 근무했던 경비원들 12명이 해고된 지 일주일 만인 17일 전원 복직되는 승리를 거두었다.

최근 몇 년 사이 여러 대학에서 무인경비시스템이 도입되었고, 경비원들이 해고되었다. 언제나 학교는 무인경비시스템의 도입의 이유로 최저임금법 개정에 따른 임금 상승과 노조활동에 대한 부담을 들었다. 우리 학교 역시 예외가 아니었고, 지금도 무인경비시스템을 지속적으로 추진하고 있다.

고려대학교에서는 무인경비 도입에 따라 전체 경비원의 50%를 해고시키려 하면서 해고자 중 비조합원에게는 에스원(무인경비시스템업체)에 고용되도록 하겠다는 노림수를 썼다. 경희대 역시 2008년 9월자로 경비직 전원이 해고되었다. 연세대학교는 여전히 호시탐탐 경비 무인화 시스템의 전면적 도입을 시도할 것이다. 시설관리 비용절감을 이유로 노동자들의 생존권과 학생의 자치권, 교육권을 무시하는 처사에 맞서 언제 또 싸워야 할지 모르는 상황인 것이다.

◆ 동문회관 해고 노동자 복직 투쟁(2008년 9월~2009년 1월)



동문회관에서는 연세대학교재단이 대영실업이라는 용역회사에 청소와 보안 용역을 맡기고 있다. 2명의 미화직 노동자가 2008년 초 중간관리자의 폭언에 못 이겨 연세대 분회 노동조합에 가입했다. 이후 용역회사로부터의 압박은 점점 더 심해졌다. 또한 체불임금 문제도 심각했다. 휴일근무수당 미지급, 월차수당을 미지급한 금액이 3년 동안 조합원 두면을 합쳐 이천만원이 넘었다. 기만적이게

도 회사 사장은 조합원을 몰래 불러 체불임금 진정을 취하하는 문서에 사인을 요구했다. 이에 연세대분회 간부와 공대위 학생들이 항의하자 용역회사 사장은 구두로 '법으로 결정된 범위 내에서 모두 지급하겠다.'는 약속을 했다.

하지만 그 약속은 말뿐이었다. 용역회사 사장은 조합원에게 사직서를 강요했다. 중간관리자의 압박과 노동자간 분열을 조장하는 회사의 행태도 여전했다. 노동청이 부당노동행위를 그만두라는 권고를 했음에도 사장은 그 조합원은 우리 회사의 노동자가 아니라는 주장을 지속하고 있는 상황이었다. 심지어는 강제로 쓰게 한 사직서의 내용증명 문서를 해당 조합원의 개인정보가 모두 포함된 체로 동문회관 복도에 크게 게시하기도 했다. 사직서를 강요당한 두 분의 조합원 중 한분은 10월 임금을 10일치만 받았다. 그 조합원은 계속해서 출근투쟁을 하면서 중간관리자로 부터의 계속되는 압박에 심적 고통이 극심했다.

이에 대해 연세대 분회와 공대위는 항의방문, 1인 시위, 학내 선전전, 동문회관 앞 집회 등 지속적으로 투쟁을 전개하였다. 또한 이XX 조합원은 힘든 상황 속에서도 출근투쟁을 진행하며 부당노동과 착취에 대한 투쟁의 의지를 굽히지 않으셨다.



지난 2009년 1월 6일 동문회관 5층 회의실에서는 두 조합원의 체불임금 80%를 지급하고, 지난 9월 용역회사로부터 해고 통보를 받은 이XX 조합원을 원직복직 시키기로 한 연세대분회(노)와 대영실업(사)간의 합의문 조인식이 있었다. 지난 4개월 동안 임금도 받지 못했고 휴게실을 철거당하기도 하고 다른 노동자로부터 폭행까지 당하는 등 여러 사건들이 있었지만 끈질기게 투쟁한 끝에 해고기간 중 미지급 임금까지 받아내는 값진 승리를 얻었다.



지난 4개월간의 동문회관 해고투쟁을 돌이켜보면 원청과 하청이 존재하는 도급계약의 구조적인 문제 속에서 비정규직 노동자의 권리는 너무도 쉽게 빼앗김을 알 수 있다. 이는 한 노동자가 일회용품이 아니라 당당한 노동자임을 모두에게 분명히 일깨우며 자신의 권리를 되찾기 위해서는, 힘겹게 싸워야한다는 사실을 되새기게 한다. 노동조합에 가입하거나, 체불임금을 받고 싶거나 조금이라도 불편부당함을 이야기하면 고통 받을 것이 뻔해서, 수많은 용역회사 소속의 노동자들이 자신의 처지를 숨기고 하루하루 가슴 졸이는 나날을 보내는 것이 현실이다. 이러한 현실은 동문회관 조합원의 투쟁이 더욱더 값진 이유이기도 하다.

연세대분회 1주년 기념 2009 연세대 비정규노동자 공대위 잔치한마당 (2009년 2월)

지난 2009년 2월 6일 연세대학교 무악극장에서는 연세대분회의 출범 1주년을 기념하는 '연세대 비정규노동자 & 공대위 잔치한마당'이 열렸다. 학생들과 노동자들은 일 년의 투쟁을 가슴에 되새기면서 학교의 주인은 노동자이자 학생들이라는 사실을 다시금 가슴에 되새겼다. 돌이켜보면 조합이 출범하고 1년은 정말 다사다난한 나날들이었다. 잊을 만하면 벌어지는 사건을 통해 노동자와 학생들은 하나 되어 자신들의 문제를 해결해 나갔다. 앞으로 더 험난한 공대위와 비정규노동자의 투쟁일 있을지 모른다. 하지만 지난 1년의 경험은 함께 손잡고 힘차게 걸어 나간다면 어떤 일도 이겨낼 수 있다는 소중한 연대의 기억이다. (제 46대 법대 학생회) **FIN**



✦ 세엣, 우리대학교에도 비정규직 노동자가 있다?! 좀 많다!

비정규직 법이 시행된 지 2년, 이제 비정규직 고용 시한이 거의 만료되어가고 있다. 7월이 지나면 지난 2년간 고용되었던 비정규직은 정규직이 되거나 해고되게 된다. 대량 해고사태가 예상된다면서 정부와 여당이 엄살 피우면서 기한을 2년에서 4년으로 늘리자고 하고 있다.

이렇게 말도 많고 탈도 많은 비정규직, 학내 경비/미화직 비정규직 노동자들의 노동권에 대한 문제는 작년 한 해 동안 큰 이슈가 되었다.

하지만 연세대학교에는 이들 말고도 비정규직이 더 있다. 그것도 좀 많다.

◆ 강의실에서는 교수님. 하지만 최저생계비도 못 받는 시간강사들

수업을 듣다보면, 강의실 밖에서 교수님을 만나기 힘든 경우가 있다. 특히 1학년 글쓰기 수업이나 많은 교양수업의 강사 분들은 연구실도 없고, 특정한 요일에만 학교에 나오시는 경우를 꽤 볼 수 있다. 바로 이 분들이 '시간강사'라고 일컫는 분들이다.

우선 급여가 최저생계비에도 못 미치는데, 이 분들이 받는 강사료는 시간당 5만원. 평균 주 6시간 수업(즉, 2개의 반)을 진행하면, 한 달에 121만원의 수입을 얻게 된다.(4인 가족 최저생계비 126만원) 타 대학에 비해서 비싼 편이지만, 우리 학교 시간강사의 70% 가까이가 박사학위 소지자들이고, 부양가족이 있는 것을 감안하면 결코 넉넉한 액수가 아니다. 부족한 소득을 채우기 위해서 번역이나 다른 일들을 겸해야 한다. 더구나 이들이 맡는 수업이 대체로 대형 강의이므로 한 주에 100~200명의 학생들을 상대하게 된다. 과제라도 내주게 된다면, 시험이라도 보고나면, 수업 준비 외의 많은 시간을 할애해야 한다.

그 다음으로는 불안정적인 직업이라는 점이 있다. 학기가 끝나고 방학 동안에는 강의를 맡지 못하게 되면 수입이 막막해진다. 만일 학교에 밍보이기라도 한다면, 갑작스럽게 잘릴 수도 있다. 강의실 안에서는 교수님으로 불리지만 열악한 근로환경과 낮은 급여, 불안정성을 생각하면 여타 비정규직 노동자들과 다르지 않다.



우리 학교의 시간 강사는 총 1124명, 전체 교원의 33%를 차지하지만, 이들은 법적으로 교원이 아니라 그저 '일용직'에 지위에 불과하다. 따라서 각종 사회보험에 해당되지도 않고, 근로환경과 임금 또한 낮은 수준이다. 근로복지공단에서는 얼마 전부터 산업재해보상

보험료와 임금채권 부담금 등을 대학에 부과하였지만, 대학들은 오히려 시간강사에 대해 책임이 없다며 소송을 제기하였었다. (당연하게도 패소 판결이 있었고, 최근 교육과학기술부에서는 시간강사의 4대 보험 가입을 추진하고 있는 것은 반길만한 일이다.)

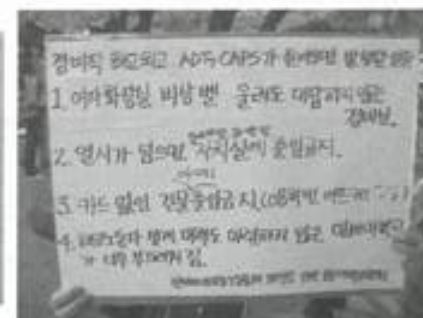
결국 이러한 문제들은 시간강사를 대학에서 단지 수동적인 교육자로 전락시키는 것으로 귀결된다. 교육을 위한 환경과 공간이 부족하고, 교육자로서의 입지도 제대로 갖출 수 없다. 교원으로 인정받지도 못하므로 주어진 것만 하게 된다. 이러한 상황에서 대학이 새로운 담론을 만들어내는 공간이나 학문의 상아탑이 되기보다는, 기존 담론을 절대화하고 똑같은 사람을 만들어내는 공장이 되어갈 뿐이다.

◆ 기계가 사람을 대신한다?

학내 비정규직 관련해서, 작년 한 해를 시끄럽게 했던 두 가지 사건이 있었다. 하나는 하청업체가 폐업하면서 체불한 임금이 알고 보니 학교로 흘러들어간 충격적인 사실과 출입문 자동화로 공과대 경비직 노동자들을 해고시켰던 일이었다. 두 사건 모두 일단은 노동자들의 목소리가 관철되는 방식으로 마무리가 되었지만, 비정규직과 관련되는 많은 문제들을 함축하고 있다.

먼저 첫 번째는 노동자들에 대한 책임에 대한 문제이다. 하청업체가 부당한 일을 해도, 원청인 연세대학교에서는 나 몰라라 하는 것이다. 가령 노동자들의 근로 조건에 대해 맘대로 바뀌버린다거나 (3교대를 2교대로 바꾸거나, 근무 건물을 변경하고, 근무 시간의 일부를 근무한 것으로 처리하지 않는 등) 혹은 부당한 노동을 요구하는 등의 일이다.

두 번째 사건은 눈에 보이는 것에 집착하여, 보이지 않는 것을 간과해버린 경우다. 출입문 자동화는 보조 수단일 뿐, 경비직 노동자를 대체할 수 없다.



일례로 작년 말의 제 2공학관과 과학관의 화재 사고가 있겠다. 초기에 진화하여 화재가 일부 실험실에 그쳤다. 만일 출입문 자동화로 경비직 노동자를 대체해버렸다면 어떻게 되었을지 알 수 없는 일이다. 눈앞의 작은 비용을 아끼다가 큰 대가를 치를 수 있다는 것이다. 또 시험기간에 도서관에서 빈번한 도난 사고에 있어서도 출입문 자동화가 막을 수 없는 것이다. 그 외에도 눈에 보이지 않는 많은 부분들을 경비직 노동자들이 수고로 별 문제없이 흘러가고 있다.

◆ 나와는 관계없는 일일까?

많은 학생들이 자신이 비정규직이 될 것이라고 생각하지 않는다. 아니 되지 않으려고 지금도 열심히 경쟁에 임하고, 각종 고시와 자격증에 열을 올린다. 물론 연세대학교라는 학벌이 비정규직이 될 확률을 조금은 낮춰줄 수도 있다.

그러나 시간강사의 문제에서 보았듯이 비정규직에 귀천이 있지 않다. 시간강사도 박사학위를 땀지만, 비록 교수님이라고 존경받지만, 불안정 노동에 시달리는 비정규직인 것이다. 학교 바깥에서도 다르지 않다. KTX 여승무원들도 비정규직으로 고통 받았지만, 그들 대다수는 서울 내의 4년제 대학 출신이었다.

지금 당장만 보아도 고용시장에는 한파가 몰아치고 있다. 정부에서는 대기업 임원 연봉이나 주주들의 배당금이 아닌, 대졸 사회 초년생들의 초임임금을 깎으려고 하고 있다. 일 자리를 늘리기 위해서 청년 인턴제를 실시한다고 하지만, 정작 문서 복사 등의 뒤치다꺼리를 하는 몇 달짜리 알바에 불과하다. 이번학기부터는 학교에서 정부에서 내려온 예산으로 국가 근로 장학금을 주고 있다. 그러나 하는 일은 학과 사무실에서 '이면지 활용' 도장을 찍는 일에 불과하다.

겨울은 가장 가난한 사람에게 먼저 찾아온다고 한다. 비정규직 문제가 대학생들에게 결코 남 얘기가 아니다. 등록금 천만원 시대와 고용대란 속에서 취업을 해도 비정규직이 되는 것이 많은 대학생들의 미래다. 이제 함께 체온을 나누는 '연대'로 이 겨울을 이겨내고, 우리 스스로 미래를 만들어가자. (제 46대 문과대 학생회) **FINE**



#3

청년실업.. 청년인턴제?



+ 청년실업 100만인 시대에 예비백수를 기다리는 모 자취생의 넋두리

◆ 유사실업자 350만, 대졸 청년실업자 100만??



여전히 청년실업은 문제

한 때 많은 인기를 누렸던 시트콤 <논스톱>을 기억하는지? 논스톱은 시즌5까지 찍었던 장수 프로그램이었는데, 나는 입학 당시 시즌4를 즐겨 보며 '고시생' 역의 앤디를 점찍어두고 있었다. 그가 브라운관에 등장할 때마다 한 번도 빼먹지 않고 외우던 대사가 이거였다. "아시다시피 장기화된 경기침체로 인해 청년실업이 40만 명...어찌구...저찌구."

그랬다. 5년 전에도 청년실업은 문제였다. 하지만 어차피 이제 막 새내기 명찰을 단 나와는--그것도 사립 명문이라고(?) 알아주던 연대생이 된--관계없는 말이였다. 오히려 대학 졸업장 따고도 취직 못 하는 40만 명이 '분수도 모르고 눈만 높은' 한심쟁이들로 보였다.

그런데 5년이 지나고, 슬슬 내가 졸업할 때가 되니 이제는 대졸 실업자 수만 100만 명 이란다. 몇 년 사이에 두 배를 훌쩍 넘긴 이 어마어마한 수치. 거기에 유사 실업자는 350만 명?! 대학을 졸업하고 사회인이 되기를 꿈꾸는 나같은 이들은 매해 55만 명씩 쏟아지고 있는데, 6배도 넘는 백수 군단이 한반도 아래 자리 잡고 있다니 귀신이 곡할 노릇이다. 그만큼 일자리 쟁탈전은 팍팍해지고, 기업은 사람을 안 뽑고 있다는 거 아닌가!

◆ "나는 연대생이니까 괜찮아!!" 하지만 과연...?

4.3 만점에 3점대 초반의 학점. 소위 '잘 나가는 스펙' 하나 제대로 갖춘 게 없는 나는, 그래도 믿을 건 대학 간판뿐이라고 생각했다. 나이 서른에 에쿠스+내 집 마련을 실현하겠다는 거창한 욕망도 없었기에, 대학 4년을 정말 원 없이 내 하고 싶은 거 하며 보냈다. 설마 연대생이 굶어죽기야 하겠어?



그런데.....졸업한 지 1년이 지났는데도 여전히 '취업 준비생'인 선배들, 대학원으로 도피(?)차간 선배들이 너무 많이 보인다. 몇 년째 고시만 파고 있는 선배들도 이렇다할 소식이 없다. 그렇게 스펙 제대로 갖추고 고학점 자랑하던 내 동기들도 취업 안 된다며 슬금슬금 졸업을 미룬다. 모였다 하면 취업 걱정, 면접 걱정이 메인 메뉴가 된 건 이미 옛날 일. 내 주변의 특이현상인가? 해서 나름 전문 자료도 뒤져봤다. 아니나 다를까

불안 적중. 08년도 졸업생 중에서도 무려 10%가 취업 대기 상태거나 인턴/파트타이머로 생활하고 있었다. 사교육 시장에서도 알아준다는 연대생인데도, 월급 제대로 주는 정규직 사원이 된 선배들은 2081명뿐이었던 거다. 그 선배들이 전원 다 잘 나가는 대기업 신입사원도 아니었다. 이런 젠장. 막 나가는 경제 공황 시대에 대학 간판이 먹여 살려 줄 거라는 건 그야말로 환상이었던 것이다!

◆ 미래의 예비백수 or 예비신용불량자 or 예비인턴의 자화상을 그리며

내 발등이 급하다 보니 정부에서 실업 대책 어찌구 하는 뉴스만 나와도 귀가 쫑긋 선다. 잡쉐어링이네, 청년인턴제네 뭐네 하면서 연신 떠들길 하는데, 암만 봐도 이 따위 정책들은 사기 냄새가 너무 짙다. 아니, 대체 누가 4년 내내 뼈 빠지게 등록금 내고 대출 받고 토익 공부하며 대학 다녔는데 10개월짜리 인턴에 만족한다 말인가? 학자금 원금은커녕 이자도 제대로 못 갚을 판인데 신입사원 초임을 마구 깎아버리면 취업생들은 땅 파서 살란 소리인가? 그래, 그래도 좋다. 모로 가든 취직만 제대로 할 수 있다면 월급봉투 까짓 좀 알아지는 거 못 참겠는가. 하지만 비정규직만은 도저히 참을 수가 없다. 백 보양보해서 월급 깎이는 건 참는다 쳐도, 간신히 얻은 직장에서 몇 년 일하고 나가고 몇 년 일하고 나가고를 반복해야 한다면 그것만큼 비참한 게 또 어디 있단 말인가. 하지만 이런 내 마음을 무참히 짓밟기라도 하듯, YTN에서는 비정규직은커녕 연신 몇 천 명씩 구조조정을 할 거란 뉴스만 나온다. 그나마 매년 몇 천 명씩 뽑아오던 울트라대기업들도 숫자를 줄인단다. 공기업은 아예 5만 명 넘게 줄인단다.



요즘 내가 매일 들어가고 있는 백수생, 취업준비생 카페 분위기도 도통 심상치 않다. 가끔 올라오는 취업 성공기의 답글에는 질투와 부러움이, 그 외의 글에는 절망과 비통함이 한 가득이다. 이런 때일수록 더 정신 차려서 열심히 스펙을 쌓고 미래를 준비합시다! 라는 식의 글에는 비아냥과 욕설이 난무한다. 이미 불만은 가득 찼대로 차 있는 상태다.

◆ 책임져라, 이것들아!!!!

아, 내 몸 하나 부지하며 먹고 살겠다는 데, 그게 이렇게도 힘든 세상에 내가 살고 있구나...정말이지 울화가 치민다. 사내유보금이 왕창 쌓여 있다는 데 높으신 기업인들은 여전히 주식 놀음이나 하고 앉아 있고, 나는 취업 걱정에 전전긍긍 할 수밖에 없다. 열심히 공부해서 좋은 대학 가면 성공할 수 있다는 미담은 왜 만들었을까? 아예 이민을 가버릴까? 아니, 유럽이든 미국이든 상황은 취업이 하늘에 별 따기인 건 마찬가지일 게다. 지금 위기는 세계적인 위기라고 하니, 열심히 해도 안 될 세상이라면 차라리 뒤엎어버리고 싶다. 우리도 프랑스 애들처럼 뽀빠에게 시위라도 해야 하는 거 아냐? 아, 마구 터뜨리고 싶다. 망할 놈의 MB, 빌어먹을 높은 양반들, 기업인들! 이게 다 우리 탓이 아닌 너희 탓이다, 그런데 나 같은 사회 초년생들이 멍탱이를 다 쓰게 생겼다. 너희가 책임져, 책임지라고!!!



니탓이오!!

◆ 잠깐! 그래서 요구하고자 하고, 요구해야 한다고 생각하는 것들은?

청년실업 100만 시대, 대학생이라면 누구나 취업을 걱정하고 해고를 걱정하며 살 수밖에 없는 시대에 살고 있습니다. 모두 입 모아 그 어떤 시기보다 힘겨운 '경제공황' 시대라고 합니다. 그러나 공황이 온 게 대학생들 탓, 노동자들 탓인가요? 언제나 마구잡이로 금융 놀음에, 땅 투기에, 몸집 부풀리기에 정신 없어하던 기업들과 은행들, 그들과 같이 편승해서 비자금 놀이, 선거 놀이나 하던 의회, 그들을 물심양면 밀어주고 세금 깎아주고 돈까지 대주던 정부, 만인이 아니라 딱 '만 명' 에게만 평등하게 굴던 사법부까지. 모두가 한 세트로 경제를, 이 사회를 쥐락펴락한 결과가 바로 지금의 공황이 아니던가요? 그런데 이제 와서 어려워지니까 예비백수들더러, 우리들더러 희생을 감수하라니 참으로 기 막힐 따름입니다.

올해 딱 119주년을 맞는 메이데이에 우리가 실업을, 그것도 청년실업을 이야기해야만 하는 이유는 딱 하나. 지금의 이 말도 안 되는 상황을 불러온 저들에게 책임을 묻고 우리의 불만, 분노를 보여줘야 하기 때문입니다. 이대로 가만히 당하고 있어선 안 됩니다. 우리가 결코 국가와 기업가들의 봉이 아니라는 걸 보여줍니다. 우리 권리는 결국 우리가 찾아먹을 수밖에 없습니다.

하나, 일자리를 만들어내라!

재벌들 지갑만 불리지 말고, 10개월짜리 인턴만 뿌리지 말고 제대로 된 일자리를 만들어 내라고 요구합니다.

하나, 청년실업자를 포함, 모든 실업자들의 생존을 국가가 책임져라!

코딱지 만한 실업급여가 아닌, 제대로 된 보장으로 이 땅의 350만 백수들과 예비백수들의 생존을 책임지라고 요구합니다.

하나, 대학생들을 채무자, 신용불량자로 만들지 마라!

대학생들을 빚쟁이, 신용불량자로 만들지 말고 학자금 대출 부채를 탕감할 것을 요구합니다. MB의 공약이 반값 등록금이었으니 경인운하 삼질할 생각 말고 그것부터 지키라는 요구와 함께!

(by 우리는 사.학.동.이다?! <http://shd.jinbo.net>) ■■■ FINE ■■■



#4



여성노동자로
살아가는 것



✦ 여성노동자로 살아간다는 것은

성차별적인 사회에서는 노동 시장 역시 성별권력관계에서 자유로울 수 없다. 자본주의 사회는 이성애부와 그 자녀들로 이루어진 '정상가족'을 상정하고, 집 밖에서 돈을 벌어오는 생계부양자 남성과 집 안에서 재생산 기능을 하는 여성으로 그/녀의 성역할을 분리하였다. 여성은 집 안에 머물러 있어야 하는 존재였고, 집 안에서 그녀가 하는 무수히 많은 일들—가사, 양육, 감정노동 등—은 노동으로 인정되지 않았다. 노동은 집 밖이라는 소위 '공적' 영역에서만 행해지는 것으로 생각되었기 때문이다. 설령 여성이 '공적' 영역에서 노동을 한다고 해도, 이미 노동시장 자체가 생계부양자 남성을 중심으로 구성되어 있는 상황에서 여성노동은 남성 노동에 비해 언제나 부차적이고 덜 중요한 것으로 여겨졌다.



		수(천명)		비율(%)		분포(%)	
		남자	여자	남자	여자	남자	여자
일급노동자		9,106	6,625	100.0	100.0	57.9	42.1
정규직		4,791	2,155	52.6	32.5	69.0	31.0
비정규직		4,315	4,470	47.4	67.5	49.1	50.9
고용계약	일시근로	4,217	4,406	46.3	66.5	48.9	51.1
	(장기일시근로)	2,392	2,709	25.9	40.9	46.6	53.4
	(기간제근로)	1,825	1,697	20.4	25.6	52.2	47.8
근로시간							
근로시간	시간제근로	400	931	4.4	12.5	32.5	67.5
	초출근로	591	324	6.5	4.9	64.7	35.4
	복수고용	222	421	2.4	6.4	34.5	65.5
	간접근로	81	94	0.9	1.4	46.3	53.7
	통역근로	354	230	3.9	3.5	60.6	39.4
	가내근로	16	139	0.2	2.1	10.4	90.3

〈표〉 2007. 경제활동 인구 부가 조사

이것은 오늘날에도 엄연히 존재하는 현실이다. 알파걸이니 여성상위시대니 하는 말들이 사회에 떠돌고 있지만, 그 '알파걸'이라는 말은 여성이 사회적으로 인정받기 위해서 남성보다 훨씬 많은 노력을 강요받는다라는 것을 의미하며, 소수 엘리트 여성의 이미지를 일반화시킨 것에 불과하다. 그리고 훨씬 더 많은 여성들은 고용불안정과 남성노동자 평균임금의 6~70%에 불과한 저임금에 시달리고 있다. 여성노동자들이 주로 종사하고 있는 서비스 직종의 경우 전문성을 필요로 하지 않는, 언제든지 대체가능한 단순 업무로 인식되고, 임금 자체도 낮게 매겨진다. 이러한 서비스 노동은 '여성' 이 하는 노동으로 인식되어 노동가치가 평가 절하되기도 하고, 한편으로는 상대적으로 노동가치가 낮게 평가되고 있는 영역이기 때문에 '여성' 노동자들이 더 많이 종사할 수 있기도 하다. 집 밖의 노동이 여성에게 허용되고 있다고는 하지만 사회적으로 중요하다고 인식되는 일은 남성에게, 부차적이라고 인식되는 일은 여성에게 맡겨지는 경우가 많기 때문이다.



한편 성별이분법 하에서 여성에게 특히 당연한 것처럼 부과되는 노동도 존재한다. 집은 보통 쉬를 위한 공간, 안식처와 같은 이미지의 공간이지만 여성들에게는 집도 어디까지나 노동의 연장선상에 놓여있는 공간이다. 집에서 주로 이루어지는 가사, 양육 같은 재생산을 위한 일은 '생물학적 차이' 라거나 '모성' 이라는 미명하에 여성에게 일방적으로 전가된다. 실제 그 여성의 적성이나 기호와는 상관없이 여성이라면 마땅히 남성보다 잘 할 수 있고, 또 잘 해야만 하는 일처럼 여겨지는 것이다. 또한 이러한 일들은 여성이 집안의 '아내로서, 어머니로서' 마땅히 헌신해야 하는 임무이지 따로 임금을 지불해야 할 노동으로서 인식되지 않는다. 여성이 무임금으로 재생산 기능을 떠맡으면서 집 밖의 '가장' 들은 더 효율적으로 노동을 할 수 있게 되고, 자본은 그만큼 재생산에 소요될 비용을 절감할 수 있게 된다. 하지만 이런 사실은 은폐되고, 오로지 '어머니', '아내' 라는 이름만으로도 여성은 그 모든 일을 감당해야만 한다.

또한 여성에게는 감정노동을 해야 할 의무가 부과되기도 한다. 역시나 '생물학적 차이' 라는 구호 아래서 통상적으로 여성은 남성보다 섬세하고, 꼼꼼하며 다른 이들의 감정

을 살피는 능력이 뛰어난 것으로 여겨져 왔다. 그래서 여성이라면 언제나 자신의 기분보다는 다른 이들의 기분을 배려해야 하고, 어떤 경우에도 미소 띤 얼굴로 친절하게 상대방을 대할 것이 요구되는 경우가 많다. 이러한 감정노동은 서비스직에 종사하는 여성노동자들에게 특히 강요되는 것인데, 그녀들은 8시간 이상씩 서 있느라 다리가 툭툭 붓고 온몸이 쭈시는 상황에서도 미소를 잃지 않고 고객에게 친절히 응대해야 한다.



여성노동자에게는 특별히 외모를 관리해야 할 책임도 있다. 많은 여성들이 취업시장에 뛰어들기 전 몸매관리나 성형을 하는 것도 유독 여성에게는 외모가 마치 당연히 갖춰야 할 능력의 하나인 것처럼 요구되기 때문이다. 많은 기업의 채용공고에서 용모 단정이라는 조건이 사라졌다고는 하지만 그것은 어디까지나 형식상의 일이고, 실제로 사회는 여전히 여성에게 용모단정이라는 잣대를 끊임없이 들이대고 있다. 서비스직의 경우 특히나 고객에게 거슬리지 않아야 한다는 이유로 여성노동자의 옷차림, 화장법까지 통제하면서 천편 일률적인 여성의 모습을 강요하기도 한다. 다른 직종의 여성노동자들의 경우도 외모가 그녀를 평가하는 데 있어 계속해서 중요한 기준으로 작용하기 때문에 자기 관리라는 이름하에 끊임없이 외모를 관리하기 위한 노력을 기울여야 한다.

< 아르바이트 모집 >

* 실내골프연습장에서 함께 일
용모단정한 여직원을 모집함

이렇듯 집 밖이나 집 안에서 여성에게 주로 전가되는 가사노동과 감정노동, 외모관리와 같은 일들은 소위 '알파걸' 이라고 불리는 엘리트 전문직 여성 노동자들이라 할지라도 쉽게 피해갈 수 없는 것이다. 여성노동자들은 미소를 띠며 '여성 특유의 꼼꼼함과 섬세함' 을 발휘해 다른 이들의 감정을 살필 줄 알아야 하고, 남들 눈에 거슬리지 않을 정도로

가사 작업 공간

식과 준비나 세탁, 다림질 등 가사 작업이 이루어지는 공간으로, 부엌, 세탁실, 거실, 다용도실 등이 있다.



조리 세탁 다림질

중고생의 교과서에도

여성의 노동이 언제나 대체가능하고 부차적인 노동으로 저평가를 받거나 여성에게 이중 노동이 부과되고, 한편으로 여성의 노동이 비가시화되는 이러한 상황은 문제적이다. 하지만 여성노동문제는 여전히 중요한 문제로 다뤄지지 않으며, 여성노동자들의 노동자로서의 주체성 역시 제대로 인식되지 않고 있다. 여성노동자들은 엄연히 생계를 위한 노동을 해 나가고 있음에도 단지 '용돈 벌고자 나온 아줌마' 취급을 받으며, 구조 조정에서는 언제나 남성보다 우선순위의 대상이 된다.

여성노동자는 구조적인 저임금, 불안정고용 상황에 시달리고 있지만 국가 정책적 차원에서도 여성 실업이나 저임금은 남성 실업이나 저임금만큼 시급히 해결해야 할 문제로 여기지 않는다는. 여성은 노동자로서의 정체성보다 남성과 혼인 관계를 맺음으로써 얻게 될 아내나 어머니로서의 정체성이 더 강조되고, 여성의 노동은 남성의 노동을 보조하는 것으로 여겨지는 경우가 대부분이기 때문이다. 남성은 가장으로서 한 가정의 생계를 책임져야 하지만 여성은 그럴 필요가 없으므로 여성의 실업이나 저임금은 남성만큼 문제가 되지 않는다고 생각하는 것이다.

자본/국가/시장 영역뿐만 아니라 노동 운동 영역에서도 여성노동자에 대한 인식은 별로 다르지 않다. 정규직 남성 노동자 중심의 노동 운동에서 이랜드 비정규직 노동자 투쟁과 같은 비정규직 노동자들의 운동이 관심의 대상이 된 것은 비교적 최근의 일이었다. 이랜드 홈에버 매장에서 캐시(cashier)로 일하던 비정규직 여성노동자들이 집단해고와 인원삭감 등에 맞서 투쟁을 시작했을 때, 그녀들이 처음부터 한 명의 '노동자 동지'로서 노동 운동에 합류할 수 있었던 것은 아니었다. 민주노총 의장이 이랜드 비정규직 여성 노동자

외모도 단정해야 하며, 집 밖이나 집 안의 일 중에 하나를 선택하는 것이 아니라 둘 다를 잘하는 슈퍼우먼이 되기를 요구받는다. 둘 다 잘해내지 않으면 무책임한 아내, 어머니라는 비난이 전가되기 때문에 그녀들은 언제나 과중한 이중 노동의 문제에 직면할 수밖에 없다.

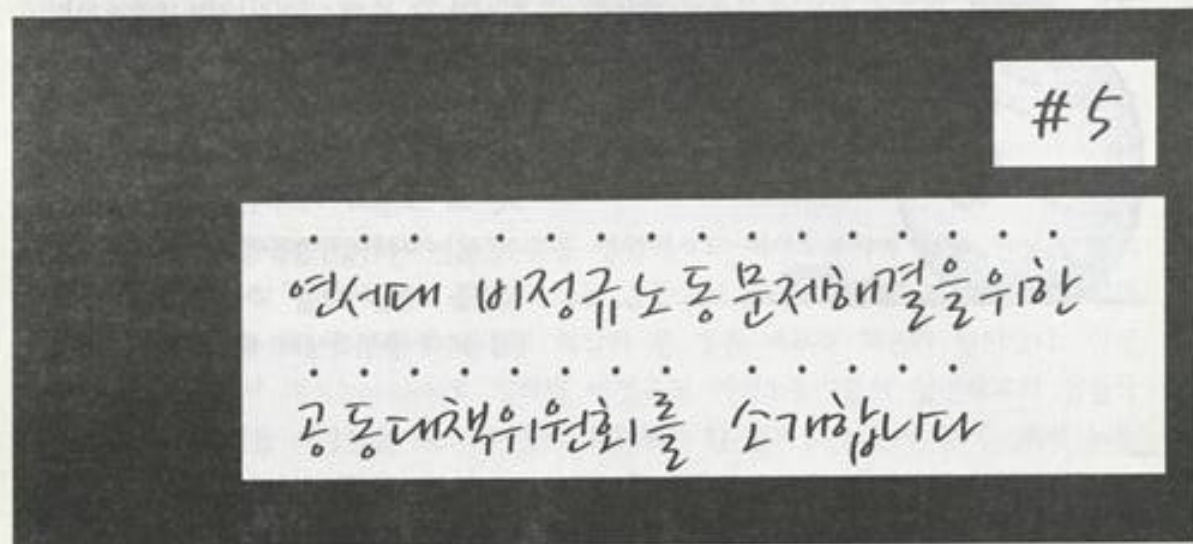
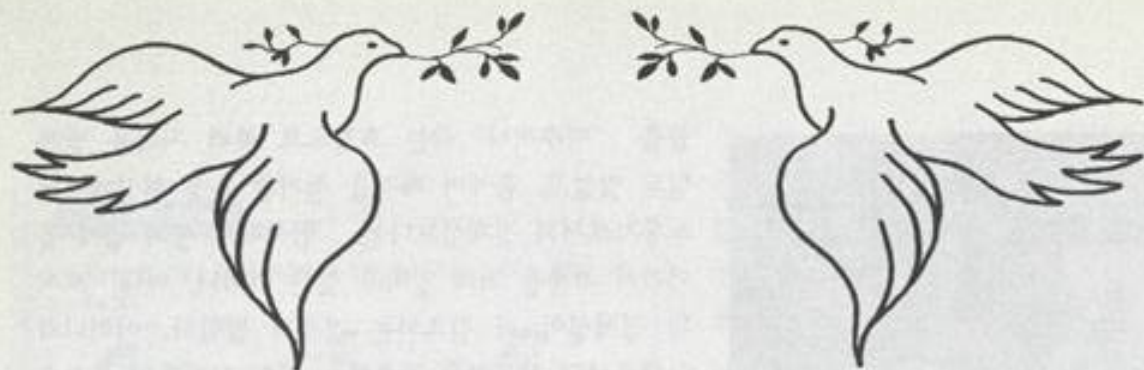


들을 '아주머니'라는 호칭으로 불러 지적을 받은 일도 있었고, 홈에버 매장을 점거한 농성 현장에서도 노동자로서의 정체성보다는 '한시라도 빨리 집에 들어가서 가족을 위해 일하고 싶은 어머니, 아내'로서의 정체성이 더 강조되는 경우가 많았다. 어머니와 아내로서의 정체성을 강조하는 것은 사람들의 공감을 이끌어내기 위한 효과적 전략이었으나, 그러한 전략이 효과적으로 기능할 수 있다는 것은 여성을 노동하는 존재로 인식하지 않는 사회적 현실을 보여주는 것이기도 했다.

성별권력구조 하에서 여성은 스스로 주체가 되지 못하고 남성주체의 어머니나 아내 혹은 딸이라는 대상으로서 존재하는데, 이러한 현상은 성별권력구조에서 자유로울 수 없는 국가/시장/운동 영역 모두에서 나타나고 있다. 여성노동자 역시 스스로 노동의 주체가 되지 못하고 남성노동자를 보조하거나 대체하는 수단으로서, 또는 사회가 필요로 하는 재생산 기능을 무임금으로 제공하는 대상으로서 인식된다. 자신의 능력을 사회로부터 공인받는 일부 전문직 여성노동자들이 주목의 대상이 되는 것도 여성노동자들이 누군가의 어머니나 아내가 아닌 독립적인 개인으로서 인정받는 경우나, 그녀들의 노동이 정당한 가치를 인정받는 경우가 드물기 때문일 것이다. 여성노동자가 처한 이러한 현실은 왜 오늘날 여성노동권을 이야기해야 하는지를 명확히 알려준다. 여성노



동권을 이야기하는 것은 여성노동자의 현실과 그 속에 감춰진 성별권력관계를 드러내는 것이다. 계속해서 여성노동권을 이야기함으로써 우리는 여성노동자가 독립적인 개인으로서 노동할 수 있고, 그 노동의 가치가 온전히 긍정될 수 있는 사회를 만들어가기 위한 움직임을 만들어갈 수 있을 것이다. (제 46대 총여학생회) **FINE**



✚ 연세대 비정규노동문제해결을위한 공동대책위원회를 소개합니다.



안녕하세요? 저희는 연세대 비정규문제 해결을 위한 공동대책위원회(이하 공대위)라고 합니다. 많은 연세대의 학생들이 '공대위' 라는 단어를 많이 들어보셨으리라 생각됩니다. 하지만 얼마나 알고 계시나요? 그래서! 이제부터 조금 더 자세하게 공대위에 대해 소개해 드리고자 합니다.

◆ 연세대 비정규노동문제해결을위한 공동대책위원회(공대위)가 뭔가요?

연세대 공대위는 2008년 초에 결성이 되어 현재 학내/외 19개 단위(국문과 학생회, 다함께 서부, 동아리 연합회, 문과대 학생회, 민주노동당 서대문, 민주노동당 학생위원회, 법과대 학생회, 사회과학대 학생회, 사회주의 학생동맹, 살맛, 서부 비정규직센터, 신과대 학생회, 신과대 여학생회, 연세대 분회, 연세 학생행진, 이과대 학생회, 잡초, 진보신당 서대문, 총여학생회)가 모여 일주일에 한번 정기적으로 회의를 하고 논의를 하고 그 논의를 토대로 여러 가지 사업들을 즐겁게 진행하고 있습니다.

◆ 그러면 공대위는 무엇을 하나요?

공대위의 긴~ 이름에서 볼 있듯이 공대위는 연세 비정규직문제 해결을 위해 결성된 공동대책위원회입니다. 따라서 일주일에 한번 열리는 정기회의에서도 연세대 학내에서 벌어지고 있는 비정규직에 대한 문제점들이나, 혹은 연세대학교 뿐만 아니라 학외 비정규

◆ 연세대에는 어떤 비정규직 문제가 있나요?

네, 연세대에는 비정규직에 관련된 문제들이 아주 많습니다. 학교에서 자주 만나 볼 수 있는 청소아줌마와 경비아저씨가 바로 미화직, 경비직 노동자 즉 비정규직 노동자분들이 십니다. 이 노동자분들에게 있어서 가장 근본적인 문제는 학교에서 비정규 노동자들을 직접고용을 하는 것이 아니라 노동자 분들은 용역업체에 고용이 되고 많은 용역업체들 중에 2곳을 학교에서 고르는 '간접고용'의 방법으로 연세대에서 일하고 계십니다. 그러다 보니 노동자분들에게 문제점이 생겼을 때 학교는 학교대로, 회사는 회사대로 자신들에게는 책임이 없다며 발뺌을 하고 미화직, 경비직 노동자분들은 그 어디에도 문제해결을 요구할 수 없는 상황이었습니니다.

좀 더 구체적이고 세부적인 문제점으로는

- 최저임금도 보장받지 못했던, 여전히 생활임금을 보장받지 못하는 문제
- 회사와 학교 사이에서 임금을 누군가 가로채 체불임금이 생긴 문제
- 청소도구가 제대로 지급되지 않아 사비로 물품을 사서 노동하는 문제
- 연세대 건물의 '무인경비화시스템'을 도입하면서 경비직 노동자를 무차별적으로 해고한 문제
- 아카라카, 대동제 등 학생 행사 후에 미화직 노동자들의 추가노동에 대해 정당한 임금을 지급하지 않은 문제

등 일일이 열거하기도 힘들 정도로 너무나도 많은 문제점들이 있습니니다. 참 맘이 아프죠! ㅠ ㅠ



◆ 그럼 공대위에서는 어떤 활동들을 했나요?

네, 2008년부터 2009년 지금까지 너무나 많은 활동들을 해왔지만 그 중 추리고 추려서 중요한 활동들 몇 가지만 소개해 드릴게요.

● 노동조합과의 일상 연대

연세대 공대위의 출범과 함께 연세대 비정규직 노동자분들이 만드신 노동조합에 함께 연대하며 활동을 하고 있다는 것이 공대위의 가장 일반적이고, 평범한 하지만 가장 중요한 일인 것 같습니다.

● 노동자들의 체불임금 관련 활동

노동조합과 공대위가 처음 만들어질 때 연세대에서 일하는 노동자들에게는 3억5천만원이라는 크나큰 체불임금이 있었습니다. 학교에서 용역회사에 준 노동자들의 임금이 조금씩 용역회사의 주머니로 흘러들어가 생긴 엄청난 체불임금이었죠. 1년 정도 공대위와 연세대 분회의 끈질기고 계속된 요구와 투쟁 끝에 3억 5천만원은 정당한 노동의 댓가로 인정되어 조합원들의 손에 쥐어지게 되었습니다. 그 때 얼마나 기뻐했는지 몰라요! ^^



● 무인경비화시스템의 도입으로 인한 경비직 노동자 해고 사태 관련 활동

2008년 2학기가 시작될 무렵 학교에서는 연세대의 각 건물에 무인경비화시스템 즉, 카드키를 찍고 들어갈 수 있게 하는 시스템을 도입하겠다는 야심찬 계획을 실현에 옮겼습니다. 물론 카드키를 사용하면 편하죠, 밤에도 손쉽게 건물에 출입할 수 있으니까요. 하지만 그 시스템을 도입하면서 공대 쪽 건물에 계시던 경비직 분들 12분이 해고되었습니다. 카드키를 찍고 들어갈 수 있으니 이제 경비직 노동자들이 필요 없다나 뭐라나. 하지만 경비직 노동자분들은 출입문을 지키는 일만 하는 것은 아니시잖아요, 야간 순찰도 하시고 가타 등등 너무나도 학생들에게는 꼭 필요한 존재이신데, 그런 이유로 해고를 당하신다니 말이 안되지요. 해서 이번에도 연세대 분회와 공대위에서 학교에 부당해고를 철회해달라'라는 요구를 한 결과, 12명 전원이 복직하시어 우리와 함께 연세대에서 생활하고 계십니다. 참 잘 됐죠??

● 연세대 분회 출범 1주년 기념행사 및 노동자 학생 잔치 한마당

2009년 초 연세대 분회와 공대위도 어느새 1주년을 맞이하였습니다. 이를 기념하며 앞으로 노동자-학생의 끈끈한 연대를 결의하는 기념행사를 가졌습니다. 잔치가 진행되기 약 한 달전부터 공대위 회의자리에서 함께 행사를 기획하고 논의하며 꼼꼼한 준비 끝에 시작된 행사! 세대 분회의 신나는 풍물 공연으로 시작해 공대위 성원들의 신나는 율동공연도 가지고 공대위에서(분회의 도움을 받아!) 만든 떡국과 머릿고기도 함께 나눠먹으며 정말 즐겁고 의미있는 시간을 가졌습니다. 조합원분들도 많이 와주셔서 노천극장을 꽉 메워주시고 아주 성공적으로 잔치를 가졌습니다. :)

● 공대위 토론회

공대위를 이루고 있는 단위들 중 학생회가 많은 이유로 학생회의 임기가 끝나고 공대위 성원들의 대거 변화가 있었습니다. 그래서 2008년 활동들을 평가하고, 2009년 공대위의 상과 활동계획들을 수립하기 위한 토론회를 실시하였습니다. 공대위뿐만 아니라 외부단위에서도 함께 해서 많은 이야기들을 나눈 결과! 한 번에 모든 토론을 끝마치지 못하였습니다. ^^ 그래서 다가오는 5월 23일 후속토론회를 개최할 예정으로 있습니다. 이 토론회를 마치면 2009년 하반기의 공대위 활동과 상이 구체적으로 나오고 좀 더 신나게 투쟁할 수 있을 것 같습니다!

◆ 글을 마치며

이제 공대위가 뭐하는 곳인지, 또 연세대에는 어떤 비정규 문제들이 있는지. 알게 되셨죠? 참으로 많은 비정규 노동자분들이 우리의 학교생활 가까이에 계시고, 그 분들의 문제는 대학졸업생 중 1/2이 비정규직이 되는 현실에서 어쩌면 우리들의 문제일지도 모르겠습니다. 앞으로도 공대위에서 많은 활동들을 준비하고 진행할 때에 더욱 더 많은 관심을 가져주시고, 저희가 나눠드리는 유인물도 꼼꼼히! 자세히! 관심있게! 읽어주시면 감사하겠습니다. 곧 또 새로운 사안으로 여러분들 찾아뵙도록 하겠습니다.(제46대 법대학생회) **FINE**

노동자의 오늘은, 학생들의 미래다!
강고한 노화연대로, 비정규직 철폐하자!



#6



.....
20대나 꼭 알아야 할
.....
노동법 상식

+ 20대가 꼭 알아야 할 노동법 Q & A

Q 아르바이트 할 때도 꼭 근로계약서를 작성해야 하나요?

A 일을 시작할 때 조건을 명확하게 해두지 않으면 부당한 피해를 당해도 속 수무책임 경우가 많습니다. 그러니까 일하는 조건을 미리 확인하고 문서로 남겨두는 것이 좋겠지요. 그 문서가 바로 '근로계약서'입니다. 근로계약이란 노동자가 어떤 조건에서 노동력을 제공할 것인지를 정하는, 노동자와 사용자와의 약속을 말합니다. 노동자들의 권리를 다루고 있는 법률인 '근로기준법'은 근로계약을 맺을 때 사용자가 노동자에게 반드시 알려주어야 할 노동조건을 정해두고 있습니다. 이렇게 미리 정해 두지 않으면 사용자가 우월한 지위와 힘을 남용하여 노동자들을 함부로 대할 수 있기 때문이지요. 근로계약은 말(구두)로 해도 되고 문서(서면)로 작성해도 됩니다. 하지만 말로만 약속한 경우에는 따로 녹음을 해두지 않으면 나중에 사용자가 말을 바꾸더라도 약속을 어겼다는 사실을 증명하기가 쉽지 않습니다. 따라서 나중에 위해서라도 반드시 근로계약서를 써 두는 것이 좋습니다.



Q 근로계약서는 어떤 내용이 담겨있어야 하나요?

A 근로계약서에는 담당 업무, 임금, 일하는 시간(노동시간), 쉬는 시간(휴게)과 휴일, 휴가, 일할 장소 등이 명확히 적혀 있어야 합니다. 특히 사용자에게는 어떤 경우든 임금을 어떻게 계산하고 어떻게 지불할 것인지를 꼭 문서로 작성해서 노동자에게 나누어 주어야 할 법적 의무가 있습니다. 임금을 둘러싸고 다툼이 가장 많이 일어나기 때문이지요. 만약 사용자가 이 의무를 이행하지 않으면 벌금을 물게 됩니다.

근로기준법은 노동자의 최저 노동조건을 규정해놓은 법률입니다. 따라서 합의에 의해 근로계약을 작성하더라도(고용주의 자의적인 강제는 물론이거니와) 그것이 근로기준법의 최저기준에 미달한다면 무효입니다. 최저기준에 미달하는 부분은 최저기준에 해당되는 내용으로 대체되게 됩니다.

근로 계약서

네사정보와 '김'이라 함과 나노동이라 '김'이라 함은 다음과 같이 근로계약을 체결하여 한 부씩 나누어 갖기로 한다.

1. 계약기간: 2007년 1월 1일부터 2008년 12월 31일까지
2. 근무장소: 서울시 ○○구 ○○동 연제24
3. 업무내용: 해당 물품 판매 및 정리
4. 노동시간
 - 가) 시작 시간: 오전 11시
 - 나) 끝나는 시간: 오후 7시
 - 다) 쉬는 시간(휴게): 오후 4시부터 5시까지
5. 임금
 - 가) 시간급: 3500원
 - 나) 수당: 책대 매월 3000원
 - 다) 시간 외 임금(연장, 야간, 휴일 노동 등): 시간급 임금의 50%
 - 라) 지급일: 매월 말일
 - 마) 지급방법: 직접 주거나 용이 요구하는 은행계좌로 입금
6. 유급휴일: 해주 목요일과 노동절
7. 휴가: 근로기준법이 규정하는 연·월차휴가, 생리휴가 등을 부여함
8. 기타

본 계약서에 정함이 없는 사항은 해당규칙과 근로기준법 등 노동관계법령을 따른다.

2006년 12월 28일

(가) 사업장명: 연제24 대표자: 네사장 (서명 또는 날인)
소재지: 서울시 ○○구 ○○동 ○○번지 전화: ○○○-○○○○○

(나) 생명: 나노동 (서명 또는 날인)
주소: 서울시 ○○구 ○○동 ○○번지 전화: ○○○-○○○○○

◆ 인간다운 노동을 위한 권리 - 최저 노동 기준

● 하나, 최저임금이상은 받아야 합니다.

기본적인 생활을 영위할 수 있을 만큼의 임금을 보장해 주는 것은 노동자와 사회의 생존이 달린 중요한 문제이므로, 노동자의 기본적인 임금의 보장을 공동체가 의무적으로

보장하고 있습니다. 그래서 국가에서도 임금 체불을 단속하고, 최저임금을 정하고, 휴업수당을 지급하도록 함으로써 노동자들의 기본 생활을 보장하고자 하는 것입니다. '최저임금제도'란 사용자가 "최소한 이 정도의 임금은 주고 일을 시켜야 한다"고 법으로 정하는 제도를 말합니다. 최저임금심의위원회는 매해 물가인상을 고려해 최저임금 수준을 새롭게 정하고 있습니다. 최저임금을 정해두어야 저임금 노동자들도 최소한의 생활을 보장받을 수 있고, 산업간·직종간의 임금 격차나 노동소득 불평등을 완화할 수 있습니다. 만약 사용자가 (특별 수당이나 상여금을 제외하고) 매달 정기적으로 지급되는 임금을 최저임금보다 낮게 줄 경우에는 3년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금을 물게 됩니다. 현재 최저임금(2009년 1월 1일부터 2009년 12월 31일까지)은 시간당 4,000원, 일급 32,000원, 한 달 월급은 보통 주 40시간제에서는 836,000원, 주 44시간제에서는 904,000원입니다.

● 둘, 임금의 4대 원칙이 지켜야 합니다.

임금은 매월 1회 이상, 노동자에게 직접, 돈으로, 전액을 지급해야 합니다. 임금을 주는 날 짜가 들쭉날쭉하거나 장기간 지급되지 않으면 노동자의 생활이 곤란해지고 생존을 위협받을 수 있습니다. 그러므로 임금은 매달 정기적으로 지급해야 합니다. 임금은 일한 당사자에게 직접 주거나 노동자가 지정한 통장으로 보내주어야 합니다. 일을 하다 실수를 해서 손해를 입혔거나 근로계약을 위반했다고 해서 임금에서 손해액을 제하고 주는 것은 안 됩니다.



● 셋, 휴업기간에도 수당을 받을 수 있습니다. 아르바이트도 퇴직금이 있습니다.

노동자가 일을 하려고 해도 경영 악화나 영업 부진, 자재 부족, 공장 화재, 기계 고장 등

으로 인해 일을 할 수 없는 경우가 있습니다. 이런 경우는 사용자의 책임으로 휴업을 하는 것인 만큼, 사용자는 휴업기간 중에도 노동자에게 평균임금의 70%를 휴업수당으로 지급해야 합니다. (단 4인 이하 사업장에서는 휴업수당 지급이 강제되지 않습니다.) 1년 이상 계속 근무하고 퇴직하는 노동자는 평균임금 30일분의 퇴직금을 받을 수 있습니다. 시간제로 아르바이트를 했더라도 1년이 넘게 일을 했다면 당연히 퇴직금을 받을 수 있습니다. 단, 4인 이하 사업장에서는 퇴직금 지급이 강제되지 않습니다.

● 넷, 기준노동시간제도가 있습니다.

주 44시간제에서는 18세 이상 노동자는 1일 8시간, 주44시간, 18세 미만은 1일 7시간, 주42시간이 기준 노동시간입니다. 주 40시간제의 경우에는 다른 것은 다 동일하고 주의 기준근로시간만 연령에 관계없이 주 40시간이 됩니다.

● 다섯, 근로시간은 무한히 연장할 수 없습니다.

처음 약속한 시간보다 더 오래 남아서 일을 하는 것을 '연장노동'이라고 합니다. 당사자가 동의를 한다면 연장노동이 가능하지만, 그렇다고 해도 무한정 시킬 수는 없습니다. 18세 이상 노동자는 1주일에 12시간 연장이 가능하지만, 임신 중인 여성은 제외됩니다. 18세 미만 노동자는 하루 1시간, 주 6시간만 연장이 가능합니다.

● 여섯, 시간 외 노동에는 임금을 50% 더 받을 수 있습니다.

일하는 시간이 길어질수록 노동자들은 더 많은 피로를 느끼게 되고 건강이 나빠지거나 사고를 당할 위험성도 높아집니다. 그러므로 마지못해 혹은 자신이 원해서 연장, 야간, 휴일노동을 할 경우에는 보통 받는 임금보다 더 많은 보상을 주어야 조금은 공평해지겠지요. 현재 법에서는 시간 외 노동의 경우 50%를 추가로 지급해야 한다고 규정하고 있습니다. 만약 연장, 야간, 휴일노동이 서로 겹치는 경우라면 50%씩을 각각 따로 계산해서 받을 수 있습니다.

● 일곱, 휴게시간은 일하는 도중에 쓸 수 있어야 합니다.

휴게시간(쉬는 시간)은 일하는 도중에 사용자의 지휘·감독을 벗어나 '자유롭게' 이용할 수 있는 시간을 말합니다. 당연히 사용자의 눈치를 보아가며 대기해야 하는 시간은 휴게시간이라고 볼 수 없겠지요. 일하는 시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 이상의 휴게시간을 일하는 '도중에' 주어야 합니다. 휴게시간을 주지 않거나 너무 짧게 나누어주면 노동자의 건강을 크게 해치게 되므로 허용되지 않습니다.

● 여덟, 유급휴가

1주일 동안 빠지지 않고 일을 한 경우 1주일에 하루 이상은 꼭 유급의 휴일을 주어야 합니다. '유급휴일'이란 일을 하지 않고 쉬어도 임금을 받을 수 있는 날이라는 뜻입니다. 유급휴일에는 주휴일 말고도 5월 1일 노동절도 포함됩니다. 또한, 1개월 개



근한 노동자는 한 달에 하루 유급휴가를 쓸 수 있습니다.(주 44시간 사업장에만 해당.) 이 '월차 휴가'는 매 달 사용할 수도 있고, 모아두었다가 1년이 지나기 전에 한꺼번에 사용할 수도 있습니다. 만약 사용하지 않았다면 돈으로 대신 받아야 합니다. 그리고 1년간 계속 근무한 노동자는 유급의 연차휴가를 쓸 수 있습니다. 1년간 개근한 경우에는 10일, 90% 이상 출근한 경우에는 8일의 연차휴가를 쓸 수 있습니다. 2년차 노동자는 10일, 3년차는 11일, 4년차는 12일의 연차휴가를 쓸 수 있습니다. 주 40시간제의 경우, 80% 이상 출근했을 때 15일의 연차휴가를 쓸

수 있고, 매 2년마다 하루씩 휴가 날짜가 늘어나고, 총 25일은 넘을 수 없습니다.

사용자는 매달 하루 '유급' 생리휴가를 여성노동자에게 주어야 합니다. 생리휴가는 사용자의 허락을 받아야 쓸 수 있는 게 아니라, 여성노동자들이 당연히 누릴 수 있는 권리입니다. 결근을 했더라도, 아르바이트를 하는 시간제 노동자라고 하더라도, 생리휴가는 보장됩니다. 단, 주 40시간제의 경우 생리휴가는 무급화되었습니다.

● 아홉, 출산휴가와 육아휴가를 쓸 수 있습니다.

임신 중인 여성 노동자는 출산 날짜를 전후해서 총 90일간 유급휴가를 사용할 수 있습니다. 일을 하지 않더라도 60일분은 사용자가, 나머지 30일분은 고용보험에서 임금을 지급합니다. 또 자신이나 배우자가 아이를 낳은 경우, 아이가 1살이 되기 전까지 아리를 키우기 위한 육아휴직을 신청할 수 있습니다. 휴직기간은 1년을 넘을 수 없고, 그 기간 동안 누구나 자기가 받던 임금의 액수와 관계없이 매달 30만원씩 일률적으로 지급받게 됩니다. 사회의 구성원인 아이를 낳고 기르는 일은 가족만의 일이 아니라 사회가 함께 책임져야 할 일이기 때문입니다.

❖ 노동조건이 지켜지지 않으면 어떻게 해야 할까요?

❖ 일하고 있는 곳에서 노동조건이 지켜지지 않는다면, 당연히 사용자에게 지킬 것을 요구해야 합니다. 물론 나혼자서 권리 주장을 하기란 쉬운 일이 아닙니다. 그러니까 비슷한 처지에 있는 노동자들과 힘을 합해야 합니다. 노동조합의 문을 두드리거나 동료들과 상의를 하는 일부터 시작하는 것이 좋습니다. 또한, 노동부(노동청)에 알려 시정을 요구할 수 있습니다. 노동부에는 근로감독관이 일하고 있습니다. 근로감독관이란 근로기준법 등 노동법을 어긴 사건을 다루는 경찰관이라고 보면 됩니다. 자기가 일한 사업장이 있는 지방노동청을 직접 찾아가거나 우편을 통해 진정서를 접수시킬 수도 있고, 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)에서 온라인으로 진정을 할 수도 있습니다. 진정을 접수한 근로감독관은 조사를 거쳐 위반 사실이 드러날 경우 시정을 요구하게 됩니다. 만약 사용자가 시정 조치를 이행하는 경우 사건은 종결되지만, 이 지시를 어기게 되면 형사처벌을 받게 됩니다. 만약 너무 나쁜 사용자여서 사용자에게 벌을 주고 싶을 수도 있을 것입니다. 그런 경우에는 노동부에 '고소'를 할 수 있습니다. 이 경우 근로감독관은 사건 조사를 하게 되면, 사용자는 재판을 거쳐 죄가 있음이 확정되면 처벌을 받게 됩니다. 사용자가 노동부의 시정 지시를 따르지 않아 형사처벌을 받았다면, 법원에 별도로 체불 임금의 지급이나 손해배상을 요구하는 민사소송을 해야 합니다. 이 경우 시간이 오래 걸리고 비용도 만만치 않게 들 수 있습니다. 그래서 못 받은 임금이나 손해배상 요구액이 2천만원 이하일 경우,

'소액심판제도'를 활용하는 것이 좋습니다. 소액심판을 받고 싶다면, 대한법률구조공단(www.klac.or.kr)의 도움을 받을 수 있습니다.

❖ 일하다 다치면 어떻게 해야 할까요?

❖ 노동자에게는 안정하고 건강한 노동조건에서 일할 권리가 있다. 노동자가 일부러 자신을 다치게 한 경우가 아니라면, 어떠한 경우에도 사용자가 그 책임을 져야 합니다. 노동자가 건강을 회복할 때까지 치료와 요양을 받을 수 있도록 보장하고, 원한다면 자기가 일하던 자리로 돌아올 수 있도록 해야 하는 것입니다. 이것을 보장하기 위해 마련된 것이 바로 **산업재해보상보험법**입니다. 국가와 사용자가 함께 노동자들의 치료와 요양을 책임지는 원리인 것입니다. 모든 사용자는 이 산업재해보험에 의무적으로 가입해야 합니다. 산업재해에 대해서 사용자가 인정하지 않더라도 다친 노동자가 직접 근로복지공단에

산재 신청을 하면 됩니다. 산재보험은 1명 이상의 노동자를 고용한 모든 사업장에서 의무적으로 가입해야 하는 것입니다. 사용자가 산재보험에 가입하지 않았다고 해도 보상을 받을 수 있습니다. 이 경우, 사용자는 나중에 근로복지공단에서 제공한 보상의 50%를 부담해야 하고, 그동안 밀린 보험료도 내야 합니다. 회사를 그만두어도 일하다친 것에 대해 보상을 받을 권리는 그대로 유지됩니다. 또한, 치료를 받는 기간과 치료가 끝난 후 30일이 지나기 전까지는 어떠한 이유로도 노동자를 해고시킬 수 없습니다. 산재로 인정되면, 치료비(요양급여)는 물론, 치료 기간 동안 일하지 못한 데 대한 보상(휴업급여), 치료가 끝나도 장애가 남는 경우의 보상(장해급여), 사망한 경우에는 사망으로 인한 보상(유족급여 및 장의비)을 받을 수 있습니다.

❶ 잘못된 것도 없는데 갑자기 나가라고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A 해고는 노동자에게 계속 일을 시키는 것이 아주 불가능할 정도로 노동자에게 어떤 큰 잘못이 있는 경우나 경영상 부득이한 이유가 생길 경우에만 가능합니다. 노동자가 사소한 잘못을 했거나 자기 마음에 들지 않는다고 해서 곧장 해고를 할 수는 없는 것이지요.

※ 정당하게 해고 할 수 있는 사유들

- ① 노동자가 큰 병에 걸려서 도저히 일을 계속할 수 없는 경우
- ② 일을 아주 못해 도저히 주어진 일을 할 수 없거나 일을 하는데 반드시 필요한 자격을 상실한 경우
- ③ 노동자가 아주 큰 잘못을 하여 사용자에게 막대한 손해를 입힌 경우
- ④ 노동자가 법을 어겨 구금된 탓에 일을 계속할 수 없는 경우
- ⑤ 무단 결근을 계속하는 등 일하는 태도가 너무 불량한 경우

[illegible]

- ⑥ 긴박한 경영상의 필요가 있고, 해고를 피하려는 노력을 충분히 기울인 다음, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정한 후, 노동자 대표에게 60일 이전에 해고가 있을 예정임을 알려주고, 노동자 대표와 해고를 피할 수 있는 방법과 해고의 기준에 대해 충분히 상의한 후 '정리해고'를 할 경우

※ 부당해고인 경우

- ① 노동조합을 설립했거나 노동조합 활동을 했다는 이유로 해고하는 경우
- ② 단지 여성이라는 이유로 해고하거나 남성보다 여성을 먼저 해고하는 경우, 또는 그 반대의 경우
- ③ 출산휴가나 육아휴직을 요구했다는 이유로 해고하는 경우
- ④ 산재를 이유로 해고하는 경우
- ⑤ 부당한 대우를 당한 노동자가 노동부나 다른 기관에 이를 신고했다는 이유로 해고하는 경우
- ⑥ 반드시 노동자의 수를 줄이지 않아도 되는데 다른 노력도 기울이지 않고 '정리해고'를 한 경우
- ⑦ 아무런 이유 없이 해고한 경우
- ⑧ 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 해고 절차가 있음에도 절차를 지키지 않고 해고한 경우

1 부당해고를 당했을 경우에는 '노동위원회'에 구제를 요청할 수 있습니다. 해고 이외에 정직이나 감봉 등 부당한 징계를 받은 경우에도 마찬가지입니다. 물론 법원에 해고 무효 소송을 제기할 수도 있지만 절차가 복잡하고 시간과 비용이 많이 드는 단점이 있습니다. 그러므로 노동위원회를 이용하는 것이 좀 더 신속하고 간편합니다. 부당해고를 당한 노동자는 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제를 신청해야 합니다. 지방노동위원회에서 부당해고가 아니라는 판정이 나왔다면 중앙노동위원회에 한 번 더 재심을 신청할 수 있고, 두 번째도 아니라는 판정이 나오면 법원에 소송을 제기해 노동위원회의 판단이 적합한지를 따질 수 있습니다. 다행히 부당해고임이 밝혀지면 직장으로 돌아가 다시 일을 할 수 있고, 해고 기간 동안 받지 못한 임금도 받을 수 있습니다. 또한 부당해고를 한 사용자는 5년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. (비정규노동문제를 고민하는 연세대 학생모임 살맛)

임을 위한 행진곡

시: 백기완
곡: 김중률

Dm F

사 랑 도 명 예 도 이 름 도 남김 없 이
동 지 는 간 데 없 고 깃 발 만나 부 켜

Gm Dm A7 Dm

한 평 생 나 가 자 던 뜨 거 운 . 맹 . 세
새 날 이 을 때 까 지 흔 들 리 . 지 말 자

Gm Dm C F A

세 월 은 풀 러 가 도 산 천 은 안 다

Gm Dm E E7 A A7

깨 어 나 서 외 치 는 뜨 거 운 합 성

Dm Gm F A A7

압 . 서 서 나 가 니 산 . 자 여 파 르 라

Dm F A Dm

압 . 서 서 나 가 니 산 자 여 파 르 라

Fine

비정규직 철폐 연대가

글.곡. 김성만

Gm F Cm Eb D

나의 손 높이 솟 구 쳐 차 별 철폐 를 외 친 다 쓰 러
나 서 라 하 청 노 동 자 탄 압 착 취 를 뚫 고 서 굴 욱

F Dm Gm Cm D7

진 도 하 나 의 동 지 를 보 들 어 안 고 한 결
과 상 대 적 인 박 지 탈 감 장 벽 을 넘 고 어 눈 를

Gm F Cm D

음 다 시 한 결 음 철폐 연 대 에 발 맞 춰 군 세
과 실 음 탈 치 고 반 쪽 희 망 을 찾 아 서 군 세

F Dm Gm Cm D7 D

게 더 강 하 게 당 차 게 나 서 자 가 자

Bb F Cm Eb D7

비 정 규 직 철폐 를 위 해 단 결 투 쟁 으 로 사 람
노 동 자 의 연 대 를 위 해 해 방 투 쟁 으 로 동 지

G G7 Cm7 D D7 Gm

이 사 람답 게 사 는 세 상 꼭 찾 아 오 리 라
여 - 동 지 여 - - 상 꼭 찾 아 오 리 라