현장과 함께! 시민과 함께!
한국노총부산지역본부
FKTU BUSAN REGIONAL OFFICE

노동과 현장의 중심
노동조합은 연대의 힘입니다.

부산노보

vol. 340
2022년 5~6월호

Contents

04

08

04 안전과 건강으로 함께 하는
산업안전보건 캠페인

06 지역본부·금속노련부산본부,
복수노조 교섭대표 결정두고 지노위 규탄대회 열어

08 건전한 노동조합 육성을 목표로!
산업별 특화교육, 상반기 '유니온리더 양성과정' 성료

10 2023년 적용
최저임금 5% 인상 시급 9,620원 확정!

14 임금피크제 관련 대법원 판결 주요내용
및 향후 대응방향

20 복지관, 공간활용과 사업 다변화
두 마리 토끼 잡아야

22 부울경 통합 비정규직지원센터 설립,
본격적으로 논의할 때

23 시민들에게 새활력을!
2022년도 2기 지역본부 문화강좌

24 에이치라인해운노조 "외항상선 최초 쟁의행위" 경고

25 부산항운노조 2022년도 정기대의원대회

전국우정노조 부산지방본부
2022년도 지부장 연석회의

26 대선주조노조 제34년차 정기총회

부산노보
2022년 5~6월호 (제340호)

운동기조

'연대'를 통한 '개입과 견제'

- 불평등 양극화 해소를 위한 조직노동의 역할
- 조직적 참여와 전략적 제휴 및 정책편성의 개입 전략
- 노동사회개혁과제 관철을 위한 연대와 협상, 투쟁

사업목표

- 조직노동의 적극적인 역할을 통한 불평등 해소
- 일하는 모든 사람을 위한 노동사회체제의 제도화
- 조직확대강화를 위한 중장기적 사업체계 구축
- 플랫폼·비정규직 특수고용노동자 조직확대사업 추진
- 각급 노동조합의 역량 강화와 현장 지원체계 강화

발행일 | 2022년 7월 22일
발행처 | 한국노총부산지역본부
발행인 | 서영기
주 소 | 부산광역시 연제구 연수로 86 (우47607)
T. 051-868-7601 http://bu.inochong.org

24

25

26 부산도시가스노조 창립35주년 기념식

전국소방안전공무원노조
부산본부 출범식 개최

27 꽹쇠, 노동법Q&A

30 [자유기고1]
국민취업지원제도, 청년실업자·경력단절여성·
특고종사자 등을 위한 든든한 '고용안전망'

33 [자유기고2]
취업난에 시달리는 현시대의 청년들

노동자 세상

눈치 달인

안전과 건강으로 함께 하는 산업안전보건 캠페인

부산광역시 노사민정협의회 등 7개 유관기관 공동 주최

지역본부는 6월 10일 오전 6시부터 부산역 일원에서 부산지역 노사민정과 함께 '산업안전보건 유관기관 공동 캠페인'을 실시했다.

최근 중대재해처벌법 시행에도 불구하고 각 산업현장에서 산업재해가 빈번히 발생하고 있음에 따라 현장 노동자의 산업안전 의식 향상과 산업안전보건 역량을 강화하는 한편, 노동조합의 사회적 책무로써 안전하고 건강하게 일할 권리와 삶의 질 향상, 안전한 일터 조성을 위한 목적으로 실시되는 이번 캠페인에는 부산광역시 노사민정 협의회의 주체인 한국노총 부산지역본부, 부산경영자총협회, 부산광역시, 부산지방고용노동청을 비롯해 대한산업보건협회 부산경남지역본부, 대한산업안전협회 부산지역본부, 부산광역시산업재해장애인협회 등 7개 유관단체가 함께 참여했다.

캠페인은 1부 선전전, 2부 개회식, 3부 캠페인 본행사 등 총 3부로 진행되었으며, 오전 6시 선전전에는 직장으로 출근하는 노동자들을 대상으로 산업안전보건에 관한 홍보물 배포, 현수막, 산업안전 관련 자료 전시 등을 통해 산업안전 의식에 대한 중요성을 적극 홍보했다.

오전 9시부터는 간단한 개회식과 함께 “중대재해 감축 및 산업재해 예방, 산업현장의 4대 기초노동질서(①서면 근로계약 체결, ②임금명세서 교부, ③최저임금 준수, ④임금체불 예방) 준수 관행 확립을 위한 부산광역시 노사민정협의회 홍보부스”를 비롯해 각 유관기관별 홍보부스 활용으로 전문가들이 직접 노동자 및 시민들과 만나 고충을 해결하고, 실질적인 도움을 줄 수 있게끔 노무·법률 상담 등 홍보활동을 함께 병행했다.

이날 캠페인을 주관한 지역본부 서영기 의장은 “산업재해 예방과 노동자들의 권리 보장을 위해서는 노사는 물론 정부와 시민들의 적극적인 관심과 참여가 필요하다”면서, “노사민정이 함께 힘을 모아 지속적으로 노력한다면 안전한 일터가 실현되는 부산이 될 것으로 생각한다”고 말했다.

지역본부·금속노련부산본부,
복수노조 교섭대표 결정두고 지노위 규탄대회 열어

전국금속노련부산지역본부가 SH PAC노조(김대환 위원장)의 복수노조와 관련한 부산지방노동위원회 교섭대표 결정을 규탄하며, 7월 19일부터 지노위 앞에서 집회를 시작했다. 지역본부도 금속본부와 연대한 가운데 후덥지근한 날씨에도 불구하고 100여명이 조합원이 투쟁현장에 결집했다.

이번 규탄대회에서 참가자들은 복수노조 교섭대표 결정에 있어 편파판정을 강행하는 지노위를 규탄하고, 공정성을 잃고 편협한 판결을 내린 지노위 위원장과 공익위원들의 퇴진을 촉구했다.

부산지노위는 최근 SH PAC노조 관련한 '과반수 노동조합 이의신청에 대한 결정'에서 민주노총 소속 노조를 교섭대표로 결정했다. 이는 조합원 수 산정일인 지난 4월 30일을 기준으로 조합원 수가 10명 정도 많았던 민주노총을 교섭대표로 판정내린 것이다.

그러나 이는 절차상 문제로 조합원 수 산정일은 그보다 훨씬 뒤인 5월 20일이 적절하며, 조합원 수 산정일을 달리하면 한국노총 조합원 수가 더 많다. 또한 그 결정에 있어서도 지노위는 타 노동조합의 지속된 집회와 시위에 영향을 받아 그 결정에 있어 공정성을 잃고 말았다.

집회를 통해 참가자들은 '지노위 위원장과 공익위원 사퇴하라', '편파적인 결정내린 지노위는 폐쇄하라'는 내용의 구호를 외치며 금번 판정의 부당성을 알렸다.

특히 상대노조의 비신사적인 행위들에 대해서도 강력하게 비판했다.

금속부산본부 윤각열 의장은 충돌방지를 위해 심판 당일 인원동원하지 말 것을 사전 협의했었음에도 불구하고 약속을 어긴 점에 대해 지적했다. 특히 각종 집회를 통해 한국노총을 사측에 사주받은 어용노조로 몰아가는 것은 결코 간과할 수 없는 일임을 분명히 하고, 일방적 비방과 거짓 선동을 멈춰야 한다고 촉구했다.

공정하지 못한 판정을 내린 지노위에 대해서는 더 강한

어조로 비판의 목소리를 높였다.

윤 의장은 "이 나라 대한민국의 공무원들이 협박에 눈치나 보는 것이 부끄럽고 창피해서 고개를 들 수 없다"며 "지노위는 이제라도 과오를 반성하고 우리 동지들 앞에서 백배 사죄를 해야 한다"고 말하며 지노위를 비롯한 고용노동부, 노동청 모두가 반드시 이번 사태에 대해 책임져야 할 것임을 분명히 말했다.

김대환 위원장 또한 "한국노총의 신사적인 태도에도 불구하고 왜 우리의 목소리에 귀를 기울이지 않는 지 묻고 싶다"며 금번 판결은 "가장 노동자들을 보호해줄 것 같은 지노위가 상대노조에 굴복한 것과 다름없다"고 말했다.

이어 "지노위 판정은 석연찮은 부분이 너무 많기에 이번 중노위로 넘어갈 때 현금 조합원 회계 처리 및 상급단체 납부 내역 여부 등 결정문이 나오면 낱낱이 따져볼 것"이라며 올곧은 결과가 나올 수 있도록 향후 중노위 심판과 관련한 사항들을 준비해 나가겠다는 뜻을 밝혔다.

서영기 의장도 연대사를 통해 "민감한 사안을 다투는 복수노조 교섭대표를 결정함에 있어 조합원수 산정 기준도 없이 일방적 의견을 듣고 내린 조치는 공공기관으로서 그 명분을 상실한 것"이라며, "공명정대해야 할 법질서가 무너진 것과 다름없는, 눈치보기식 결정에 의한 전대미문의 오판이자 수준이하의 결정"이라고 비판했다.

이어 "편파판정, 결정장애의 극치인 지노위의 몰지각한 행태에 분노한다"며, "잘못된 판정을 바로 잡고 정의가 승리하는 그날까지 강철같은 투쟁력을 바탕으로 우리의 정당한 요구가 반드시 관철될 수 있도록 필사의 각오로 끝까지 함께 해나가자"라고 현장 조합원들을 독려했다.

집회 이후 참가자들은 부산지노위원장실을 항의방문했다. 지역본부는 향후 우리 조합원이 참여하는 부산지노위 모든 활동에 대한 보이콧도 불사할 방침이며, 향후 안일한 대처, 잘못된 결정에 따른 법적·도의적·정치적 책임에 대해서도 반드시 물을 것이다.

[성명서] 부산지방노동위원회와 판정위원들의 편파 판정을 강력히 규탄한다!

한국노총부산지역본부는 부산2022교섭 14,15 병합 사건(2022. 07. 04)에 대한 부산지방노동위원회의 편파 판정과 관련하여, 공명정대해야 할 법질서가 무너지는 심각한 현 상황을 개탄하지 않을 수 없으며 이를 강력히 규탄한다.

7월 4일 부산지방노동위원회는 주)SHPAC의 복수노조 교섭대표 선정에 대해 심문함에 있어, 민주노총 소속 전국금속노동조합이 이의신청을 먼저 하였는데도 불구하고 뒤에 이의신청을 한 한국노총 소속 SHPAC노동조합을 먼저 심리하는 오류를 범하였다.

또한 전국금속노조가 이의신청한 사건에 민주노총 측 근로자위원을 선정하자 한국노총은 앞선 동일사건을 맡은 민주노총측 위원 배치는 부당하다 항의하였으며, 이에 지방노동위원회는 병합해야 할 사건을 분리 심리하겠다고 방침을 바꾸었다.

이에 부산지방노동위원회는 한국노총, 민주노총 각각 자신측의 근로자위원이 심문하도록 하여 동일 사건을 두고 분리 심문이라는 결정을 하였으며, 이는 노동청, 노동위원회 등을 상대로 지속적으로 집회와 시위를 이어 온 민주노총 측의 일방적 의견을 듣고 내린 조치로써 공공기관으로서의 그 명분을 잃었다 할 것이다.

또한, 부산지방노동위원회는 애초 밝혔던 조합원수 산정일(4월 30일) 기준으로 체크오프된 조합원수를 산정한다고 밝혔다가 이 같은 결정을 스스로 뒤엎고 말았다. 심문회의 당일, 체크오프(조합비 납부 확인)된 조합원수가 한국노총 149명, 민주노총 145명임에도 불구하고, 민주노총측 주장에 따른, 확인되지 않는 근로자 17명(개인별 현금 조합비 납부)을 조합원으로 간주, 149대 162라는 인원수에 따라 교섭대표를 일방적으로 결정하기에 이르렀다.

한국노총부산지역본부는 부산지방노동위원회가 민감한 사안을 다투는 복수노조 교섭대표를 결정함에 있어 조합원수 산정 기준도 없이, 더군다나 어느 한쪽에도 휘둘리지 말아야 하는 기관임에도 불구하고 목소리 큰 쪽의 항의를 받고 휘둘리고 있는 기관임을 비판하지 않을 수 없다. 이에 공정성을 잃은 판정을 내린 부산지방노동위원회와 판정위원들을 강력히 규탄하며 향후 노동위원회 및 판정위원들에 대한 항의 방문 및 집회는 물론 한국노총 부산지역본부 및 조합원이 참여하는 부산지방노동위원회 모든 활동에 대해 보이콧도 불사할 것을 밝혀두는 바이다.

2022년 7월 6일
한국노총부산지역본부

건전한 노동조합 육성을 목표로!

산업별 특화교육,
상반기 '유니온리더 양성과정' 성료

2022년도 상반기 유니온리더 양성과정이
7월 교육을 끝으로 성황리에 종료됐다.
지역본부 자체 교육사업으로는 코로나19 이후 최대
규모다. 노동교육의 다양성에 대한 욕구 해소와
각 산업별 다양한 노동 컨텐츠 계발을 목표로 진행된
양성과정은 총 7차에 걸친 다차교육 방식을 통해
지역본부만의 특색을 지닌 전문 노동교육으로
발전됐다는 평가를 받고 있다. <편집자주>

유니온리더 양성과정은 지역본부가 준비한 노동조합 간부 육성 프로그램이다. 노동조합의 사회적 책임성을 이해하고 조직강화 및 단위조직대표자로서 갖춰야 할 기본 노동운동 교육과 합리적인 리더십을 갖춘 대표자로서의 자질 완성을 주목적으로 하고 있다. 지역본부에서 운영했던 신임대표자교육 커리큘럼에서 그 대상과 프로그램 구성을 확대·발전시켰다.

특히 각 산별 및 노동조합에 알맞은 맞춤형 교육을 위한 협업적 커리큘럼을 구성하여 각종 법률적 지식과 더불어 민주적 노동운영에 필요한 교육역량 배양 등 노동운동의 올바른 이해와 자긍심을 갖추기 위한 프로그램 구성에 초점을 맞췄다.

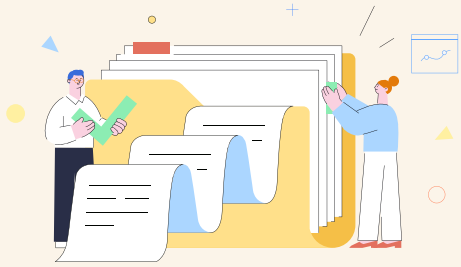
교육추진은 희망산별과 협의하여 교육커리큘럼 및 운영계획을 수립했으며, 그에 따라 산별 특화 프로그램 구성에 따른 강사를 섭외했다.

현재까지 진행한 교육내용은 7차례로, 5월 6일 아쿠아펠리스에서 열린 부산교사노조의 1차 교육을 통해 △조합원 수의 중요성, 노동조합의 체계, 그리고 노조 간부의 역할(교사노조연맹 김용서 위원장) △공무원 연금 알아야 지킨다(공무원본부 이성철 정책실장) △교육을 가로 막는 벽(전북교사노조 정재석 위원장) △교원노조 활동에 필요한 노동 및 교육 관계 법령의 이해(교사노조연맹 이장원 사무총장)와 관련한 강의를 펼쳤다.

전국섬유유통노련부산경남울산본부와 전국관광서비스노련부산지역본부, 전국화학노련부산지역본부가 함께한 2~4차는 경주코모도 호텔에서 진행됐으며, 2차(5월 26일)는 △노동위원제도의 이해(노동위원회 배정대 심판과장) △섬유·유통산업 노조간부교육(섬유·유통연맹 박근식 본부장) △임·단협 체결을 위한 노조간부 분임토의 △4차 산업혁명 인재 양성(산업인력공단 어수봉 이사장), 3차(6월 13일)는 △노사상생 협력 방안(부산경영자총협회 박주완 부회장) △관광·서비스 노조간부 교육(프레지던트호텔노조 이교석 위원장) △노동조합 간부의 자세(지역본부 성영식 정책기획본부장) △부산관광 미래 비전(부산관광공사 이정실 사장)과 관련한 교육을 실시했다.

4차(6월 17일)는 △직장 내 괴롭힘 및 성평등 교육, 세대차이 노노갈등 조정(유닉스노무법인 김지웅 공인노무사) △셀프리더십 교육(휴머인교육컨실팅 김대영 강사) △노동조합 조직운영과 원칙(전국화학노련부산지역본부 김현대 사무처장) △화학산업 비전에 대하여(분임토의)가 각각 진행됐다.

6월 28일과 29일, 7월 7일 진행된 5~7차 과정부터는 금호통영마리나리조트로 교육장소를 옮겼다. 전국연합노련부산지역본부가 주축이 된 5차 과정에는 △다양한 업무환경에서 발생하는 산업재해 및 임금피크제 알아보기(유닉스노무법인 이기태 대표노무사) △연합노련 리더십 교육(자체교육) △연합노련 노조간부 리더십이란(분임토의), 전국공공연맹부산지역본부가 주축이 된 6차에서는 △직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방교육(유닉스노무법인 김지웅 공인노무사) △조직 활성화 및 셀프리더십 교육(휴먼인컨설팅 신경호 강사) △공공노조 활동 방향성에 대하여(분임토의) △한국노총 노조간부의 자세(한국노총부산지역본부 곽영빈 사무처장), IT연맹 부산지역본부가 참석한 7차 교육은 △커뮤니케이션 리더십과 매직 테라피(휴먼인교육컨설팅 김대영 강사) △노조간부 중요성에 대하여(분임토의) △한국노총의 운동이념과 기조(IT연맹 부산지방본부 임태일 조직국장)로 구성됐다.



반년에 걸친 교육과정동안 7개 산업별 총 300여명에 가까운 인원들이 교육사업에 참여했다. 코로나19 이후 단일화된 자체 교육으로는 최대 규모로, 지역본부는 각 계각층에서 다양한 강사진 확보를 위해 많은 노력을 기울였다. 노동조합의 목소리에서부터 부산경총과 공사 및 일반기업 CEO까지 다양한 직업군 스펙트럼을 통해 지역사회의 다양성을 담아내기 위해 고심했다.

특히 과정마다 각 산업별에 걸맞는 개별적 이슈화를 교육주제로 선정함으로써 자체적인 커리큘럼 구성이라는 자율성을 부여하고자 했다. 또한 기존 세미나식 교육들이 외유성 혹은 겉핥기식 교육에 그치는 데 반해 금번 교육은 교육 자체에 목적을 두고 타이트한 일정으로 구성됐으며, 강사진과의 피드백, 분임토의의 활성화를 도모함으로써 교육적 효과의 최대치를 끌어올리고자 노력했다.

양성과정을 통해 지역본부는 자체적 교육의 역점적 추진을 통한 노하우 습득과 함께 각 산업별 이슈화 및 현안사안을 검토할 수 있는 기회를 마련했다. 이를 통해 하반기 및 내년도 교육을 위한 자체적 역량을 기울이는 데 더 많은 노력을 기울여나갈 예정이다.

2023년 적용
최저임금 5% 인상 시급 9,620원 확정!

최저임금 결정과 관련된 몇 가지 이슈 사항 체크

18.9%대 0%. 첫 회의의 간극은 컸고 그 격차는 쉽게 좁혀지지 않았다. 몇 차례의 공방 끝에 주사위는 공익위원들에게 넘어갔다. 공익위원들이 내놓은 결과는 수많은 저임금 노동자의 바람을 담아내지 못했다. 최저 생계비마저 보장되지 못한 채, 들쑥날쑥한 최저임금 결정 기준은 언제까지 비판의 대상이 되어야 할 것인가. 이와 관련해 한국노총 측에서 주장했던 몇 가지 사항들을 통해 최저임금 제도개편 문제를 간단하게 되짚어보고자 한다. <편집자주>

2023년도 적용 최저임금 심의가 법정심의 마지막날인 6월 29일 오후 11분 40분경 표결 끝에 공익위원안인 현행 대비 5% 인상된 9,620원으로 결정됐다. 민주노총이 퇴장하고, 사용자위원이 모두 기권한 가운데, 한국노총만이 사회적 책임을 다하기 위해 끝까지 남아 표결에 참여했다.

한국노총은 표결 직후 기자브리핑에서 "올해 최저임금 심의에서 한국노총 노동자위원들은 저임금노동자의 가구생계비를 최저임금의 핵심결정기준으로 반영시키기 위해 노력했으나 중과부적(적은 수효로 많은 수효를 대적하지 못함)이었다"며 "표결 불참도 고려했지만 그럴 경우 그 피해는 고스란히 저임금노동자에게 돌아오기 때문에 표결에 참여할 수밖에 없었다"고 밝혔다.

또한 "올해 엄청난 물가상승률로 불평등과 양극화가 더욱 심해질 위기에 처한 상황에서 낮은 인상률은 저임금 노동자들을 벼랑 끝으로 내몰 것"이라고 덧붙였다.

'생계비'는 더 이상 무리한 요구가 아니다

실제로 인플레이션은 역대 최고치를 기록했다. 국가경제 전반에 비상이 걸렸고 국민들의 고통은 배가됐다. 물가상승률에 실업률을 더한 '경제고통지수'도 5월 기준 8.4를 기록하며 21년 만에 최고 수준을 기록했다.

물가폭등으로 노동자 실질임금이 하락했다면, 생존이 가능한 최저소득 보장을 위해 최저임금에 물가상승분이 반영되는 것은 당연한 일일 터. 최근 양대노총이 제시했던 '생계비가 최저임금의 결정기준'이 되는 것을 적극 검토해야 하는 이유도 바로 여기에 있다. 참고로 현재 최저임금법 제4조에 따른 결정기준은 생계비, 노동생산성, 노동소득분배율, 유사근로자임금 등으로 나와 있다.

최저임금위원회 전원회의를 앞두고 한국노총이 함께 하고 있는 최저임금연대 또한 올바른 최저임금제도 운용 촉구를 위한 기자회견에서 △올바른 최저임금제도 운용 △노동자와 중소영세자영업자의 상생 △최저임금제도 개선 등을 요구했다. 한국노총은 이를 위한 개선책으로 가구 생계비 반영, 산입범위 정상화와 통상임금 간주, 최저임금 업종별 차등 적용 조항 삭제 등을 제시한 바 있다.

그러나 이번 결정에 이러한 요소들은 제대로 반영되지 않았다. 최저임금위원회에서의 주요 결정 기준은 여전히 경제성장률, 물가상승률 등 거시경제지표 수준에 머무르고 있는 실정이다. 특히 가구 생계비가 반영되지 못함으로써 본래 최저임금제도의 목적인 '저임금 노동자 생활안정'이라는 목적에는 부합하지 못했다는 평가다.

정문주 한국노총 정책1본부장은 '최저임금 핵심 결정 기준으로 생계비 재조명' 공개토론회에서 "국제노동기구가 권고하고, 헌법이 보장하는 생계비의 보장은 반드시 이뤄져야 한다"면서 "최저임금을 받는 가구의 상당수가 비혼 단신 가구가 아닌, 복수의 가구원이 있는 가구인만큼 가구 생계비를 최저임금 결정 기준의 핵심 기준으로 삼아야 할 것"임을 강조했다.

최저임금위원회에서는 결정기준 중 하나인 근로자 생계비는 1인 가구나 비혼 단신 가구를 지칭하는 것이 아닌데도 생계비의 기준을 비혼 단신 노동자의 생계비만을 기준으로 발표한다. 비혼 단신 노동자의 생계비는 실제 최저임금 노동자의 생계비와도 동떨어져있다.

실제로 가구 유형별 비중, 평균 가구 소득원 수 등을 계산한 결과 임금노동자 1~4인 가구 월 평균 적정생계비는 247만 9천원이다. 시급으로 환산하면 1만1860원. 최저임금이 최고임금이 되는 대한민국 사회에서 이 정도는 되어야 월급 받고 생존할 수 있다는 뜻이다.

노동자위원들은 "결정기준의 노동자 생계비가 핵심 결정기준으로 준수돼야 함에도, 최저임금위원회가 그동안 발표한 생계비 기준이 터무니없이 낮다"면서 "가구원 수가 고려된 가구 생계비의 적극적인 반영이 필요하다"고 강조했다.

'경제성장률 + 물가상승률 - 취업자증가율 = 최저임금 인상률' 공식인가?

이번 최종 결정에 있어서 최저임금 산출방식에 대한 논란 또한 여전하다.

박준식 최저임금위원장은 내년도 최저임금 인상률 5.0%에 대해서는 기획재정부, 한국은행, 한국개발연구원(KDI) 등 3개 기관의 경제성장률과 물가상승률 전망치 등을 반영한 결과라고 설명했다.

이들 기관의 경제성장률과 물가상승률 전망치의 평균은 각각 2.7%, 4.5%로 계산됐다. 이 두 지표를 더하고 취업자 증가율 전망치 2.2%를 빼 내년도 최저임금 인상률을 도출했다는 게 박 위원장의 설명이다. 공익위원들이 올해 쓴 최저임금 산식은 지난해에도 같은 방식이다.

그러나 2년 연속 사용한 산식을 내년에도 사용할지는 미지수다. 이러한 산식을 써야 할 법적인 근거는 없으며, 2018년 16.4%, 2021년 1.5%와 같이 롤러코스터 같은 최저임금 인상률의 차이는 계속된 반발과 비판을 불러올 수밖에 없는 요인이다. 언론에서 제기하듯 이번 결정을 통해 앞으로 최저임금을 어떻게 결정할지, 결정기준의 큰 틀이 제시됐는지 아닌지는 지속적으로 지켜봐야 할 일이다.

최저임금 차등적용 논란, 내년에도?

내년도 적용 최저임금 심의는 끝났지만, 노동자위원들은 업종별 차등적용에 대한 명확한 반대의 입장을 나타내고 있다. 한국노총 또한 관련 논평을 통해 "이를 강행할 경우 노사관계는 파국에 이르게 될 것임을 마지막으로 경고한다"는 뜻을 밝히기도 했다.

최저임금의 업종별 구분 적용 문제는 내년 심의(2024년 적용)의 핵심 쟁점으로, 공익위원들은 이와 관련한 기초자료 연구를 노동부에 권고한 상태다. 한국노총 소속 노동자위원들은 공익위원들이 정부에 권고한 업종별 구분 적용 연구 용역을 재검토해줄 것을 박 위원

장에게 요청했다. 박 위원장은 한국노총의 우려를 노동부에 전달하겠다면서 노동부의 수행 과제가 악용되는 일이 결코 없도록 하겠다고 답했다.

최저임금 차등적용은 업종, 지역별로 최저임금을 다르게 적용하는 것을 의미한다. 현행 최저임금법 제4조 1항은 사업의 종류에 따라 차등 적용할 수 있도록 규정하고 있지만, 이에 근거해 최저임금의 업종별 차등적용이 이뤄진 건 제도가 도입된 첫 해인 1988년 딱 한차례 2개 업종 그룹으로 구분해 적용한 것이 마지막이다. 이후에는 모든 업종에 동일한 최저임금을 적용하고 있다.

그러나 지난 3월 7일 윤석열 대통령이 대선 후보 시절, 최저임금 차등적용을 강조하면서 이에 대한 논의가 재점화됐다. 최임위는 6월 16일 제4차 전원회의를 열고 업종별 구분 적용 여부에 대해 논의한 결과 반대 16명, 찬성 11명으로 부결된 바 있다.

경영계는 영세업자, 소상공인을 보호하기 위해 업종별 차등 지급을 주장하고 있지만, 노동계는 사회양극화 해소라는 최저임금제도의 취지에 위배 된다며 맞서는 형국이다. 지난해에도 업종별 차등 적용은 최저임금위원회의 주요 쟁점으로 거론됐지만, 차등 적용의 될 기준의 통계 인프라 부족에 따라 현실성이 떨어진다는 이유에서 결국 부결됐다.

그렇다면 다른 나라들은 어떨까. 지난해 최저임금위원회가 37개국을 대상으로 조사한 '주요국가의 최저임금제도'에 따르면 일본, 캐나다, 호주, 그리스, 태국, 필리핀 등이 업종별로 최저임금을 차등 지급하고 있을 뿐 대부분 동일적용을 원칙으로 하고 있다.

중소영세자영업자에게만 전가되는 고통?

임금소득 불평등과 소득분배구조의 왜곡이 심화되면서 저임금 노동자 보호를 위한 경제·사회 정책의 일환으로 최저임금제의 역할과 중요성은 커지고 있다. 그럼에도 불구하고 최저임금 인상과 관련한 논쟁은 양날의 칼로, 언제나 뜨거운 논란거리다. 중소영세자영업자들에게 부담으로 돌아와 파산 가능성이 높아지고 고용부문에서도 실업자가 늘어날 확률이 높다는 것이 최저임금 인상 반대론자들의 대표적 의견이다.

그러나 최저임금을 결과적 단면만으로 판단해서는 안 된다. 최저임금연대는 "코로나 사태로 가장 큰 피해는 중소영세자영업자와 저임금노동자에게 전가되었다"며 "자영업자가 어려운 원인은 최저임금이 아니라 높은 임대료, 불공정거래·가맹수수료 등 대기업 횡포와 기울어진 산업구조 문제임을 알아야 한다"고 지적했다.

실제로 전문가들은 최저임금정책과 관련, 제도적인 뒷받침을 통해 보완이 이뤄져야 한다고 주장한다. 한국노총중앙연구원은 관련 소논문을 통해 향후 최저임금정책은 거시경제정책의 일환으로 설정되고, 최저임금제는 저임금 및 임금격차 해소, 분배구조 개선이라는 본연의 기능을 수행하면서, 파생되는 부작용에 대한 대책을 포함한 정책조합 형태로 정책이 추진되어야 한다고 언급했다.

이를 위해 단계적 정책추진과 함께 최저임금 인상이 노동비용 및 저임금노동자의 고용에 미치는 부정적 효과를 추정하고, 이로부터 영향을 받는 노동자, 중소영세기업, 영세자영업에 대해서는 별도의 대책들을 마련하여 지원하는 등 정책조합이 필요하다고 주장했다.

최저임금이 '최저소득 보장'의 사회적 안전망 기능을 위해 만든 것인만큼 본연의 역할을 위한 제도적 개선은 필연수적이다. 반복되는 최저임금 관련 논란을 종식시키고 가치노동에 대한 동일한 보수를 받을 권리로, 빈곤을 퇴치하고 불평등을 완화하는 정책의 한 구성요소가 될 수 있는 그날이 올 수 있길 기대해본다.

당신에게 노동조합이 필요한 이유

참 따뜻한 당신을 위해

일하는 모든 이들의 권리를 위해

여러분 곁에 노동조합이 함께 합니다

busangdam.inochong.org

#노조설립 #부산광역시노동자종합복지관

창립60주년
한국노총부산지역본부
부산광역시노동자종합복지관

임금피크제 관련 대법원 판결 주요내용 및 향후 대응방향

한국노동조합총연맹 정책2본부

Ⅰ. 목적 및 배경

- 2022.5.26. 대법원에서 임금피크제[1] 관련 판결이 있었음(2017다292343판결, 임금 등 사건). 본 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 노동자의 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결임.
- 본 판결을 계기로 향후 임금피크제의 효력을 둘러싼 체불임금 청구 등 노사분쟁, 나아가 정년연장과 임금체계 개편, 직무급제 도입 논의 등 정부의 정책변화로 이어질 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요함.
- 이에 해당 판결의 주요내용 및 의미와 파급효과 등을 분석·검토하여 판결내용에 따른 현장의 혼란과 피해를 최소화하고 구체적 대응방안에 대해 설명하고자 함.

Ⅱ. 임금피크제 대법원 판결의 주요내용

1. 사건의 개요 (주요 사실관계)

- 이 사건 성과연급제(임금피크제)는 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 근로자를 대상으로 임금을 대폭 삭감하는 내용이고, 경영 혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적으로 도입됨.
- 피고는 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는데, 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액하였음.
- 원고(1955년생)의 경우 이 사건 성과연급제의 적용으로 월 급여의 액수가 성과평가 결과에 따라 약 93만원~283만원으로 감액됨.
- 이 사건 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무 내용이 변경되거나, 목표 수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소하였다는 점을 알 수 있는 별도의 자료는 없음.

2. 사건의 주요쟁점별 대법원 판단요지

1) (쟁점 ①) 구 고령자고용법 제4조의4제1항이 '강행규정'인지 여부

- 구 고령자고용법 제4조의4제1항의 규정내용, 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있고, 구제조치와 시정명령이 내려질 수 있으며, 시정명령 불이행시 과태료가 부과되는 점, 고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 입법 취지를 고려하면, 동 조항은 강행규정에 해당한다고 보아야 함.

  ※ [참고] 구 고령자고용법 제4조의4 (2008.3.21. 법률 제8962호)

  ① 사업주는 모집·채용(제1호), 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생(제2호), 교육·훈련(제3호), 배치·전보·승진(제4호), 퇴직·해고(제5호) 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니된다.

  ② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

2) (쟁점 ②) 합리적 이유없는 연령차별에 해당하는지 판단기준

---

1) '임금피크제'(wage peak system)는 노동자가 특정 연령(또는 호봉)에 도달하면, 그 이후로는 임금을 일정 비율씩 감액하여 고용을 연장 내지 유지하는 제도임. 일자리나누기(work sharing)의 한 형태로 볼 수 있는 임금피크제라는 용어는 일본 기업에서 1990년대부터 시행되는 고용과 임금을 교환하는 다양한 형태의 연령에 따른 임금조정방식을 우리나라에 도입하는 과정에서 만들어진 용어로서, 우리나라에서만 사용되고 있음.

- 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4제1항에서 말하는 '합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다.
- 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는
① 임금피크제 도입 목적의 정당성,
② 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도,
③ 임금 삭감에 대한 대상조치의 도입여부 및 그 적정성,
④ 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.

3) (쟁점 ③) 이 사건 성과연급제(임금피크제)가 합리적 이유없는 연령차별에 해당하는지 여부(구 고령자고용법 제4조의4제1항에 위반 여부)

- 이 사건 성과연급제는
① 피고의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 이러한 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점,
② 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고,
③ 업무감축 등 적정한 대상조치가 강구되지 않은 점,
④ 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점에 비추어 보면 연령차별에 합리적 이유가 없음.

Ⅲ. 임금피크제 도입현황 및 문제점

1. 규모별 도입현황

(단위: 개소, %, %p, 전년동월대비)

구분		상용1인 이상 사업체	정년제 운영	임금피크제 운영	규모 내 비율	증감	구성비	증감
전규모		1,565,473	354,162	76,978	21.7	0.2	100.0	-
100인기준	100인 미만	1,552,534	342,296	72,017	21.0	0.1	93.6	0.0
	100인 이상	12,939	11,866	4,962	41.8	1.4	6.4	0.0
300인기준	300인 미만	1,562,733	351,615	75,600	21.5	0.2	98.2	0.0
	300인 이상	2,740	2,548	1,379	54.1	-0.7	1.8	0.0

- 2019.6.기준 고용노동부 조사결과에 의하면, 정년제를 운영하고 있는 상용 1인 이상 사업체(354,162개소)중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체 비율은 21.7%(76,978개소)로 나타남.
- 정년제를 운영하는 상용 300인 이상 사업체중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체 비율은 54.1%로 절반을 넘어서고 있으며, 100인 이상 사업체를 기준으로 하더라도 41.8%를 기록하고 있음.
- 정년제 운영하는 사업체 중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체수는 금융 및 보험업, 도매 및 소매업, 제조업 순으로 많게 나타남. 산업내 임금피크제 운영 비율이 높은 산업은 전기,가스,증기 및 수도사업(80.1%), 금융 및 보험업(63.8%) 순으로 나타나고 있음.

2. '임금피크제'의 문제점

- 임금피크제 도입이후 아래와 같은 문제점과 한계가 지적되어 왔음.

문제점(이슈)		주요내용 및 문제점	대응방안
본질적 문제	임금피크제 타당성	- 임금삭감 당연논리 → **노동생산성과 임금과의 관계 다양**	- 중장기적인 제도 필요 - 새로운 직무개발 필요
	새로운 직무개발	- 권고안에 단순한 직무개발만 언급 → **임금변동문제, 준문성활용과 관련**	- 전문성 활용 직무 개발 - 임금/세대문제 해결 유도
	청년고용vs 중고령자고용	- 양자간 대체관계로 파악 → **근거 희박, 보완관계 강함**	- 양자 보완관계 활용 필요
제도설계 및 시행문제	임금피크제 적용제외 대상	- 최저임금의 150% 수준 이하 적용제외 → **기관별 급여수준이 달라 일률적 적용시** 신규채용자보다 급여가 낮아지는 경우 발생	- 기관별 급여수준을 감안하여 책정(피크임금 적용시 임금<신규채용임금인 경우 제외)
	60세 정년 초과 금지	- 법규정에 의한 경직적 연령 제한 → **다양한 임금피크제 실행 한계**	- 향후 고령화 확대 대비 - 여러유형 적용기반 마련
	임금조정기간 / 인건비	- 임피대상자 부담, 세대 갈등 초래 → **기간과 부담액 경직적 적용**	- 기준 완화 필요 - 탄력적 적용 필요
	임금감액률	- 신입사원과 임피대상자의 임금격차가 적은 경우 감액비율 커지는 구조 - 매년 대상 인원수 변동으로 감액률이 달라지는 구조 → **근사치 적용, 재조정 문제 발생**	- 임금조정기간과 감액률 상한 지정 필요 - 부족분은 총인건비 내에서 충당이 원칙이나, 그래도 부족한 경우 휴가권장 등을 통해 연차수당으로 충당하는 방안 필요
	신규채용 목표인원	- 당해연도 퇴직예정자를 신규채용 목표인원에서 제외 → **신규채용 효과 반감, 제도시행 초기에만 고용창출 효과**	- 다른 재원을 마련하여 지속적인 신규채용 유도 - 청년고용할당제 등 활용 - 총액임금제 예외조건 필요
	신규채용 인원 소요 인건비 산정	- 당해연도 정년퇴직으로 감소되는 인원수만큼 누적인건비에서 제외할 수 있음. → **(신규채용급여) > (임금피크대상자급여×1/2)인 경우 신규채용인건비 부족 우려**	- 인건비 수준 등을 감안하여 적용 - 부족분 발생시 총인건비 내에서 충당 필요
	정부지원금 (상생고용지원)	- 정년보장형 임금피크제는 제외 → **상생고용 목적에 부합하지 않음.** - 재정 부담 효과 미흡(2년간 지원) → **근본적 대안 필요**	- 지원금 취지에 맞도록 지원범위 확대 - 임금피크제 도입으로 신규채용된 직원 퇴직시까지 지원기간 확대
	근로시간단축형 임피제 설계 불가능	- 임금이 감액되는 만큼 근로시간 단축 타당 - 정부의 임피제 사례에도 소개 → **다양한 임피제 활용 허용**	- 실질적인 임금피크제 및 이직관리제도로 활용 가능 - 근로시간규정과 정원관리규정 보완, 탄력 적용 필요

※ 출처 : 박용철, "공공노동포럼 임금피크제 제도개선방안" 자료집, 한국공공산업노동조합연맹, 2020.

Ⅳ. 대법원 판결에 따른 개별 사업장의 임금피크제 검토 및 노조의 대응방안

1. 대법원의 판단기준에 근거한 개별 사업장의 임금피크제 사전 검토

1) 이번 대법원 판결은 임금피크제의 유효성을 판단하는 법적 기준을 제시했다는 점에서 의미가 있음.
- 임금피크제를 시행하는 경우 합리적 이유 없는 연령차별 차별에 해당하는지 여부는 ① 임금피크제 도입 목적의 타당성, ② 대상 근로자들이 입은 불이익의 정도, ③ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, ④ 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단함.
- 특히 한국전자기술연구원 사건의 경우에는 정년보장형 임금피크제 사안이고, 대상조치가 전혀 없었던 사안인 반면, 많은 기업의 경우 정년연장형 임금피크제[2]를 시행하였던 만큼 이번 대법원 판단기준을 근거로 신중한 사전 검토가 선행되어야 함.

2) 개별 사업장의 임금피크제 관련 검토사항

대법원 판단기준	주요 쟁점	검토사항
임금피크제 도입목적의 정당성	인건비 부담완화가 주된 목적인지 아니면 연공급 개선, 정년연장, 청년고용 확대 등 제반 개선조치를 수반하는 제도 도입목적의 정당성	제도 도입당시 회사 경영방침, 회사 측의 설명자료나 공문, 노사교섭 회의록 등 검토
대상 노동자들이 입은 불이익의 정도	제도 도입 시행에 따른 임금 삭감액, 삭감의 정도, 이에 수반된 불이익의 수준 등	임금자료, 기타 복리후생 부분, 이에 수반된 퇴직급여 등 불이익 관련 자료 수집
대상조치의 도입여부 및 적정성	제도도입에 따른 대상자의 정년연장 여부, 업무재배치 등 업무변경, 업무강도 경감 여부, 노동시간 단축 여부 등	구체적인 대상자별로 최대한 제도시행 관련 대상조치에 관한 구체적 자료 수집 및 검토 필요
임금피크제로 감액된 재원이 제도도입 목적에 맞게 사용되었는지	신규채용 확대, 임금피크제 대상자에 대한 교육훈련 및 재교육 등을 위해서 사용되었는지 아니면 이와 무관하였는지 여부	제도 도입 당시 회사측 설명자료를 통해 확인된 임금피크제 시행 목적을 확인할 수 있는 자료 일체 수집 및 검토

2. 사안별 임금피크제 관련 대처 방안

1) 대법원 판결에 비추어 해당 사업장의 임금피크제가 위법한다고 판단될 경우
- '임금피크제는 무조건 연령차별에 해당한다'라는 성급한 판단보다 앞서 언급한대로 대법원의 판단기준에 의거하여 구체적 사안에 대한 정확한 판단이 요구됨.
- 대법원의 판단기준에 따라 개별 사업장의 임금피크제가 강행규정에 위반된다고 판단될 경우 노동조합은 해당 조합원의 소송지원, 적극적인 폐지나 보완대책 요구
- 예를 들어, 단순한 인건비 삭감 목적의 과도한 임금피크제 도입 폐지, 정년연장형의 임금피크제라 하더라도 과도한 임금삭감폭, 대상조치로서의 적정한 업무변경, 업무강도의 경감, 근로시간단축, 임금삭감을 통해 감액된 재원을 통한 청년고용 확대 등의 합리적 대상조치가 없었던 경우 관련 제도의 개편 논의 진행해야 함.

---

2) 정년연장형 임금피크제 : 기존 정년을 연장하면서 일정 연령부터 임금을 삭감한 경우

- 회사 측의 경우 이번 대법원 판결이 정년보장형 임금피크제, 대상조치가 전혀 없었던 사건인 관계로 정년연장형 임금피크제의 경우 해당되지 않는다는 논리를 주장할 수 있으나, 이번 사건에서 대법원은 보도자료 등을 통해 △임금피크제 도입의 정당성과 필요성, △임금 감액의 적정성, △임금 감소 보완 조치의 적정성, △감액 재원의 임금피크제 도입 목적 달성 여부 등 임금피크제의 합법성을 판단하는 기준은 정년유지형과 정년연장형에 모두 적용될 수 있다고 설명함.[3)]

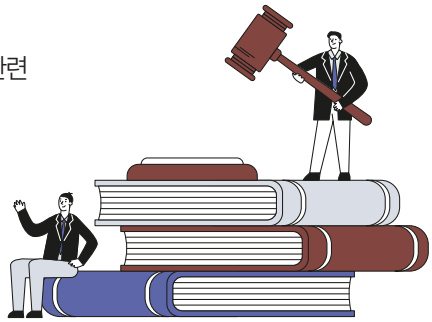
  ※ 유의사항 : 향후 임금피크제의 폐지, 내용 변경 등을 노사간 교섭사항으로 삼아 단체협약을 체결하는 경우, 해당 내용은 장래를 향하여만 적용된 것임. 임금피크제를 폐지하는 대신 단체협약체결 이전에 시행중인 임금피크제로 인하여 감액된 임금 지급을 구하는 소송을 제기하지 않는다거나 등의 단협은 효력이 없음.

2) 임금피크제가 실시되고 있지 않거나 관련 협상을 진행중인 경우
- 임금피크제가 통상적으로 노동자들에게 불리한 노동조건의 불이익한 변경이며, 단체교섭상 노동조합의 동의, 취업규칙 불이익 변경시 과반수 노조의 동의 등 엄격한 절차적 요건을 이유로 반대 입장을 명확히 할 것
- 대법원 판결에 따르더라도 임금피크제가 합법적 근거를 가지려면, △임금피크제 도입의 정당성과 필요성, △임금 감액의 적정성, △임금감소에 따른 대상조치의 적정성, △감액 재원의 임금피크제 도입 목적에 합당한 사용여부 등 엄격한 요건을 충족해야 하는 만큼, 이를 근거로 불합리한 임금피크제의 도입 움직임을 저지해야 할 것임.

3. 임금피크제 관련 소송시 유의사항

1) 대법원의 판단기준에 따라 개별 사업장의 임금피크제가 강행규정에 위반되고, 이로 인해 불이익을 보고 있는 조합원의 있는 경우
- 즉각적인 시효중단 조치 : 소송을 지원하거나 준비할 경우 소멸시효가 문제될 수 있기 때문에 사측에 즉각적인 시효중단 조치를 위해 개별조합원의 위임을 받아 최고장 또는 공문을 발송하거나, 개별조합원 이름으로 내용증명 우편으로 최고 조치를 해야 함.[4)]
- 민사소송의 경우 소송대상자의 선정, 소멸시효의 문제, 이번 사안의 경우 개별사안에 따라 승패를 단정지을 수 없다는 점을 감안할 때 패소 시 상대방의 소송비용까지 청구당할 수 있는 문제 등을 고려하여 관련 법률자문을 선행해야 할 것임.

2) 법률자문 및 소송지원 서비스 강화
- 한국노총은 중앙법률원 및 산하 전국 시·도지역 상담소를 통해서 이번 임금피크제 관련 대법원 판결의 이해를 돕는 자료를 작성·배포하는 한편, 관련 법률자문 및 법률 서비스 지원을 강화할 것임.[5)]



---

3) 임금피크제(wage peak system)의 유형에는 크게'정년보장형'과'정년연장형'임금피크제가 있는바,'정년보장형'은 사업주가 단체협약이나 취업규칙에서 정한 정년을 보장하되 정년 전 일정 시점부터 임금을 조정하는 방식이고,'정년연장형'은 정년이 법적으로 보장된 상황과 국민연금 수급개시 연령의 상향 조정 등과 연계하여 정년을 연장하는 대신 기존의 정년 몇 년 전 또는 정년 시점부터 임금을 조정(삭감)하는 방식임.

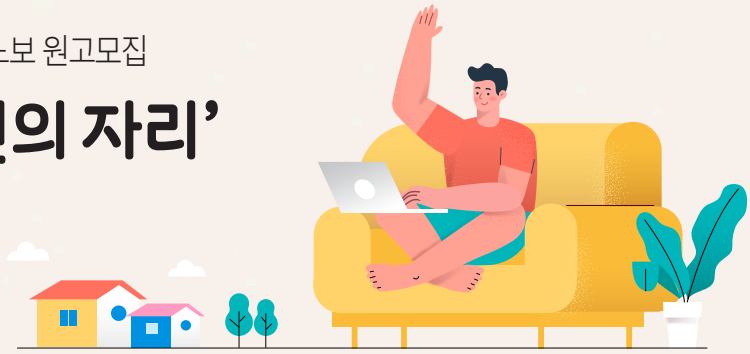
4) 최고장을 발송하여 회사측에 반드시 도달하여야 하며, 도달시로부터 6개월 내에 소송을 제기하지 않으면 최고의 효력이 상실됨에 유의해야 함.

5) 한국노총 중앙법률원,「임금피크제 무효 판결의 이해」, 2022.5.31., 한국노총 홈페이지 문서자료실 참조

현장과 함께! 시민과 함께!
한국노총부산지역본부
FKTU BUSAN REGIONAL OFFICE

부산노보 원고모집

‘당신의 자리’



당신의 자리를 마련하겠습니다
여러분의 이야기가 곧 부산노보입니다

부산노보는 기자와 독자의 자리를 따로 두지 않습니다.
노동조합의 행사나 취재거리, 작은 소식도 좋습니다.

조합원들의 소소한 이야기, 생각이 담긴 글 하나하나가
한국노총부산지역본부를 새롭게 만들어갑니다.

그 소중한 이야기를 위한 자리가 여기에 있습니다.
여러분의 이야기가 바로 한국노총부산지역본부입니다.

원고모집 안내

- 원고내용 : 노동조합 행사 혹은 노보에 싣을 취재내용
  기고문, 칼럼, 수필, 사진, 노조발전을 위한 제언 등
- 문　　의 : 한국노총부산지역본부 노동권익보호팀
  nodong@nodong21.or.kr (051-868-7605)

복지관, 공간활용과 사업 다변화 두 마리 토끼 잡아야

부산광역시노동자종합복지관 제1차 운영위원회의 개최

지역본부가 위탁운영하는 부산광역시노동자종합복지관은 6월 17일 오전 11시 복지관 4층 소회의실에서 제1차 운영위원회의를 개최하고, 복지관 운영전반에 관한 사항을 집중 논의했다.

복지관 운영위원회의는 지역 내 공공 및 부산시민, 노동자들의 복지증진을 도모하고 노동여건 조성을 위한 복지관 사업운영 활성화 방안을 논의하는 기구로서, 올해부터 처음 신설·운영됐다.

금번 회의에는 권혁 부산대학교 법학전문대학원 교수(위원장)를 비롯해 추광호 부산지방고용노동청 노사상생지원과장, 정두인 유닉스 노무법인 공인노무사, 윤각열 전국금속노련 부산지역본부 의장이 운영위원으로 참석했다.

운영위원회의에는 크게 △복지관 사업계획에 관한 사항 △복지관 1~5월 사업결과보고 △6~12월 사업계획 △기타운영사항 등에 관한 내용을 논의했다.

운영위원들은 복지관 향후 계획과 발전방향과 관련한 다양한 의견을 제시했으며, 특히 공간적 활용과 사업적 측면의 변화라는 두 가지 측면을 중점적으로 다뤘다.

복지관 시설의 공간 활용과 관련, 운영위원들은 시대의 흐름과 문화적 측면의 변화에 따라 복지관도 그에 걸맞는 시설로 변화할 것을 주문했다. 이를 위해 노동법률서비스 제공시설의 확충과 공유오피스 모델과의 결합, 현 장애인시설 변화 및 복지관 내 일자리지원센터 건립 등의 의견을 제시했다. 그와 함께 현 임대료의 현실화와 고객 니즈에 걸맞는 리모델링의 필요성도 함께 역설했다. 특히 이러한 사항들의 경우 복지관의 역량만이 아닌 행정기관의 역할이 필요하다며, 부산시 차원의 적극적인 관심과 협조를 주문했다.

사업확장 파트에 있어서는 노사상생 사업의 활성화와 복지관-노동부 관련사업 매칭, 부산경영자총협회와의 공동사업 추진, 자문위원을 비롯한 비상임인력의 운용방안 등에 관해 논의했다. 노동부 사업과 관련, 추광호 운영위원은 노동부 지원사업으로 연계하거나 개별사업으로 복지관에 맞게 할 수 있는 것들이 있으면 검토해보겠다는 뜻을 전했다.

청년문제 해결을 위한 복지관 및 한국노총 차원의 역할을 주문하는 의견도 있었다. 정두인 운영위원은 복지관과 한국노총 소속 노동조합, 기타 유관기관 단체들과의 공유된 카테고리 형성을 통한 공동 청년지원 사업들을 제안하기도 했다.

복지관은 금번 회의의 안건과 세부 내용들을 바탕으로 향후 23년도 신규사업 및 복지관 발전방향 계획을 신규·수립할 예정이다.

곽영빈 사무처장은 “부산시 위수탁 사업으로 복지관 사업을 확대하면서 투명하고 발전적으로 운영하기 위해 운영위원님들을 모시게 되었다”면서 “향후 자문과 함께 내부적인 사안들을 공유하면서 지역 노동현안과 노동자 복지증진을 위해 더 많은 역할을 해주시길 기대한다”는 뜻을 전했다.

부울경 통합 비정규직지원센터 설립, 본격적으로 논의할 때

고용안정 및 노동환경 컨퍼런스 개선사업… 부울경 비정규직 전문가 한 자리에

부산·경남·울산 지역의 비정규직 관련 사업 실무진들과 한 자리에 모여 동남권 지역내 비정규직 사업 활성화를 모색하는 시간을 가졌다.

지역본부는 7월 8일 오전 지역본부 4층 소회의실에서 「고용안정 및 노동환경 컨퍼런스 개선사업」을 개최했다. 비정규직과 관련한 정책 대안과 방향제시, 각 주체별 대응책 모색하기 위한 이번 컨퍼런스는 동남권 지역 비정규직 관련 전문가들이 함께해 사업 트렌드 및 지역 사회 접목을 위한 다양한 의견 교류의 장으로 펼쳐졌다.

첫 번째 세션에는 박현호 경기비정규직지원센터장이 '지방 노동정책 사례와 주요 사안별 과제 소개'라는 주제로 경기도 노동정책과 노동행정의 방향과 과제에 대해 강의했다. 특히 지역(부·경·울) 지원사업 활성화와 경기·수도권 중심의 지원사업 트렌드, 플랫폼 프리랜서 조직화와 공제회 사업 등 지역 사업으로 접목할만한 각종 정책들을 소개하기도 했다.

두 번째 세션에서는 비정규직 주요사업 결산 및 신규사업 중심으로 각 주체별 발표가 이어졌다. 특히 컨퍼런스를 통해 부울경 통합 비정규직센터 설립의 필요성도 처음으로 제기됐다. 이기태 유닉스노무법인 대표 노무사는 관광, 숙박 서비스업이 많은 지역적 특성들을 거론하며 동남권 차원으로 공동의 사업적 역할이 필요하다고 언급했다. 이를 위해 부울경 통합 비정규직노동자지원센터 설립 및 시스템화가 필요하다고 역설했다. 비정규직 관련 현황과 더불어 처우개선 방향 및 각 지역별 지원제도를 소개하는 시간도 가졌다. 울산노동인권센터 주요사업 및 기획사업, 울산광역시 노동정책 기본계획과 관련해 이동만 울산시노동인권센터장이, 비정규직노동자의차별해소를 위한 현실적 문제점과 대책에 대해 이남우 노사발전재단 경남사무소장이 각각 발표했다. 윤준형 노사발전재단 부산센터 과장도 비정규직 문제해결을 위한 사회적 대화 제안과 함께 '부산노사민정포럼 청년의미래다양성 리빙랩'과 같은 대화모델을 제시하기도 했다. 지역본부 내부의 비정규직 사례도 컨퍼런스를 통해 소개됐다. 예상원 비정규직지원팀장은 '포스트 코로나 대응 노동환경 개선방안'이라는 발표를 통해 정규직 전환 개선방안 연구정책 사업과 사업장 실태 및 고용현황 파악을 위한 지역본부 차원의 역할과 사업들에 대해 상세히 설명했다.

지역본부는 이번 컨퍼런스를 통해 코로나19로 정체된 동남권 지역의 비정규직 관련 지원사업의 활성화를 도모하는 한편, 발전 방향 및 사업을 공유함으로써 포스트 코로나 이후 노동조합의 역할을 재검토하는 기회를 마련했다.

시민들에게 새활력을!
2022년도 2기 지역본부 문화강좌

꽃꽂이, 그림그리기, 매듭 가죽공예 등 다양한 강좌 진행
설문조사 및 인기강좌 중심으로 하반기 프로그램 개설 예정

2022년도 한국노총부산지역본부 2기 상시강좌가 7월 14일을 끝으로 모든 강좌를 마무리했다.

상시강좌는 부산시민 및 노동자 가족들에게 각종 체험 및 교육프로그램을 제공하기 위한 것으로 취미생활과 자기계발적 요소를 가미한 힐링 프로그램을 통해 노동자의 삶의 질 증진과 일·생활 균형 실천에 기여하고 있다.

이번 강좌에는 총 4개 프로그램을 운영하며 5월 중순까지 수강생을 모집한 결과, 조기 접수마감되어 성황리에 수강생 모집을 완료한 바 있다.

월요일 강좌인 「플라워 꽃꽂이」에는 플라워박스와 하트 센터피스, 화병꽂이, 핸드타이드 등 다양한 소품들을 활용해 봄향기를 가득 담은 꽃꽂이를 실습하는 시간을 가졌다.

매주 화요일 오전에 열렸던 「그림그리기」는 연어반스케치, 천아트, 아크릴화, 나이프페인팅 등 등 다양한 그리기 방식을 통해 대중적 소품들을 직접 만들어보는 기회를 제공했다.

수요일 「매듭공예」는 마크라메, 네트망뜨개, 코바늘 등 아기자기한 매듭공예로 수강생들의 마음을 사로잡았다.

마지막으로 매주 목요일 진행됐던 「가죽공예」에는 열쇠고리, 카드지갑, 가죽 반지갑, 여권 케이스, 미니 크로스가방 등 실생활에서 사용할 수 있는 제품 만들기에 도전했다.

금번 프로그램들은 기존 상시강좌의 설문조사를 토대로 인기강좌를 중심으로 편성했다. 특히 다양한 방법으로 홍보활동에 전념한 결과, 자체적 목표 인원을 넘겼을 뿐 아니라 기존 수강생의 만족도가 높아 재수강신청 문의 또한 많았다.

지역본부 관계자는 "코로나19가 조금씩 수습되어 가고 있는 가운데 많은 사람들이 일상생활에 제약을 받고, 사회적 거리두기로 인해 겪었던 우울감과 무기력증 극복에 도움이 되고자 한다"는 뜻을 밝혔다.

앞으로도 지역본부는 쉽고 편안한 주제와 함께 지역주민들에게 어필할 수 있는 강좌 편성으로 복지관을 홍보할 수 있는 데에 있어 많은 주안점을 두고 신규 강좌를 개설할 예정이다.

최대 실적에도 '3년 연속 임금 동결'하자는 회사

에이치라인해운 노조 "외항상선 최초 쟁의행위" 경고

에이치라인해운 노사가 올해 임금·단체교섭에서 충돌하고 있다. 회사가 2년째 동결한 임금을 올해에도 인상하지 말자고 제시하면서 노조가 반발하고 있다.

에이치라인해운해상직원노조(위원장 권기홍)는 11일 오전 서울 중구 한앤컴퍼니 본사 앞에서 결의대회를 열고 "일하고 싶은 직장으로 만들기 위해 올해 교섭에서 더 이상의 양보는 하지 않겠다"고 선언했다.

에이치라인해운은 2014년 사모펀드 투자전문회사인 한앤컴퍼니가 한진해운 전용선 사업부(벌크선 사업부)를 인수해 설립했다. 지주회사인 한앤코호라이즌홀딩스㈜가 지분 전체를 보유하고 있다.

설립 이후 회사는 성장을 거듭하고 있다. 2017년 2조2천349억원이던 자산총액은 지난해 4조864억원으로 5년 사이 2배가량 증가했다. 2020년 7천5억원이던 매출액도 이듬해 9천142억으로 크게 늘었다.

성장한 만큼 회사 내부 분위기는 좋을까. 노조에 따르면 코로나19 위기에 대응해야 한다는 회사 요구에 따라 2020~2021년 임금을 동결했다. 육상직 직원의 이직은 늘고 있다. 선원노련 관계자는 "코로나19 사태로 선원들은 배에 묶여 장기간 일해야 하는 상황에 처했는데도 경영이 어렵다는 회사 말을 듣고 임금을 2년간 동결했다"며 "해상 물동량 증가로 회사이익이 역대 최대치를 기록한 점이 확인된 만큼 과거 피해를 보상해 줘야 한다는 요구가 분출하는 것은 너무나 당연하다"고 말했다.

노사는 5월부터 올해 교섭을 시작했다. 대폭 인상이 필요하다는 노조 요구에 사측은 지난달 동결안을 제시했다. 노조 관계자는 "어느 정도 인상해야 한다는 노사 공감대가 있었는데 갑자기 사측이 돌변했다"고 분위기를 전했다.

이날 결의대회에는 휴가를 낸 조합원 20여명이 참여했다. 회사 설립 이후 첫 상경 결의대회다. 노조는 한앤컴퍼니가 회사 경영과 교섭에 영향을 주고 있다고 보고 있다. 권기홍 위원장은 "임금동결을 제시한 것은 우리 선원을 우습게 생각하고 우롱하는 처사라고 볼 수밖에 없다"며 "전향적인 입장을 내지 않으면 외항상선 역사에 없던 쟁의행위를 준비하겠다"고 밝혔다.

부산항운노조 2022년도 정기대의원대회

부산항운노조(위원장 박병근)는 지난 5월 20일 제 1차 정기대의원대회에서 선출된 박병근 신임위원장을 의장으로 하여 5월 30일 코모도호텔 1층 그랜드볼룸홀에서 2022년도 제2차 정기대의원대회를 개최했다.

이날 대회는 6월 1일부로 임기가 시작되는 박병근 신임위원장의 취임식의 성격으로 1부 기념식과 2부 본회의 순으로 행사가 진행됐다.

1부 기념식에는 전국항운노조연맹 최두영 위원장, 지역본부 서영기 의장, 부산지방해양수산청 강용석 청장, 부산항만공사 강준석 사장, 부산항만물류협회 이정행 협회장 등 노동계 및 각 운영사 대표자 50여명과 지난 5월 17일 각 현장지부에서 선출된 113명의 대의원과 조합원 등 약 200여명이 참석하여, 박병근 신임위원장의 대회사 및 전국항운노조연맹 위원장의 격려사와 부산지방해양수산청장을 비롯 각 기관 및 업·단체 대표자들의 축사 등이 이어졌다.

2부 본회의 안건으로는 차기 집행부 임원 선출을 비롯 전차년도 활동보고 및 예산결산보고, 차기년도 예산(안)심의 및 사업계획(안) 심의 의결이 진행됐다.

박병근 신임위원장은 대회사를 통해 현장과의 소통을 최우선으로 하여 합리와 실리, 대화와 타협의 정책기조하에 부산항의 평화적 노사정 관계를 유지, 발전시켜 나갈 것을 밝힘과 동시에 조합원들의 생존권 및 고용 등과 관련한 위기상황 속에서는 총력투쟁으로 강력히 대처해 나갈 것임을 밝혔다.

전국우정노조 부산지방본부 2022년도 지부장 연석회의

전국우정노조 부산지방본부(위원장 허상필)는 2022년 6월 9일 호메르스 호텔에서 송재성 부산우정청장 및 지역본부 서영기 의장 등이 참석한 가운데 2022년도 지부장 연석회의를 개최하고, 우정사업본부에 대한 인력충원 및 상위계급 확보 등의 건의안을 통과시켰다.

한편, 6월 16일과 17일에는 여성위원회 정기총회가 개최됐다.

대선주조노조 제34년차 정기총회

대선주조노조(위원장 주용우)는 6월 17일 대선주조 기장공장 1층 영상관에서 제34년차 정기총회를 개최하고, 조직적 화합과 단결을 도모했다.

이날 대회에는 대선주조 조우현 대표이사를 비롯해 정연수 전국연합노련 위원장과 6.1 지방선거를 통해 제9대 부산광역시의원으로 당선된 박진수 연합노련부산본부 의장을 포함한 많은 내빈들이 참석해 34주년을 맞은 노동조합의 정기총회를 축하했다.

부산도시가스노조 창립35주년 기념식

부산도시가스노조(위원장 송창훈)는 7월 11일 부산도시가스 회의실(남천동 소재)에서 창립35주년 기념식을 개최하고 조직의 화합과 단결을 도모했다.

이날 행사에는 화학노련 황인석 위원장과 화학노련부산본부 김경규, 박병진 의장, 지역본부 서영기 의장을 비롯한 형제조직 대표자 동지들과 도시가스 대표로 문상학 대표이사가 내빈으로 참석하여 부산도시가스노조 창립35주년 행사를 축하했다.

전국소방안전공무원노조 부산본부 출범식

전국소방안전공무원노조 부산본부(위원장 배한진)는 6월 30일 그린나래호텔 연회장에서 '부산본부 출범식'을 개최했다. 이날 출범식에는 전국소방노조 홍순탁 위원장을 비롯해 지역본부 서영기 의장과 부산광역시의원 당선인 다수가 내빈으로 참석하여 새롭게 시작하는 부산본부의 출범을 축하했다.

서영기 의장은 인사말을 통해 "노동계의 새로운 횃불로, 소방 동지들의 진정한 119가 될 수 있도록 더 많은 역할을 해주길 바란다."고 말했다.

꼬꼉씨

채규종 (320)

노동법 Q&A

Q 노동법 개정사항 중 성차별에 관한 것이 있던데 정확히 어떤 것인가요?

A 2022년 5월 19일부터 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도가 시행됩니다.(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행) 근로자가 성별을 이유로 모집·채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우나 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다. 차별적 처우 등의 피해자가 노동위원회에 시정신청을 하면 노동위원회는 조사·심문 등을 거쳐 차별적 처우 등의 중지, 적절한 배상 등의 시정명령을 할 수 있습니다. 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대해서는 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다.

< 고용상 성차별에 대한 노동위원회 구제절차 신설 >

◎ 추진배경 : 고용상 성차별 등에 대한 실효적인 구제절차 마련

◎ 주요내용 : 노동위원회에 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있는 제도 도입

◎ 시행일 : 2022년 5월 19일

Q 평균임금 산정에 포함되는 임금의 범위예시가 어떻게 되나요?

A 제1조【목적】 이 요령은 근로기준법 제19조 및 산업재해보상로헌법 제3조의 규정에 의한 평균임금산정에 포함되는 임금의 범위예시와 그 확인을 위한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조【용어의 정의】 ①"임금"이라 함은 근로기분법 제18조의 규정에 의한 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

②"평균임금"이라 함은 근로기준법 제19조의 규정에 의한 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 층액을 그 기간의 총일수로 제한 금액을 말한다.

제3조【임금의 범위】 ①다음에 기재된 임금의 예시는 임금에 포한되는 것의 전부를 망라한 것이 아니고 임금에 포함되거나 또는 포함되지 않는 예시규정이므로 실제로 지급되는 임금의 실태를 고려하여 그 포함여부를 결정하여야 한다.

② 평균임금 산정기초인 임금에 포함되는 것

가. 통화로 지급되는 것

(1) 기본급 (2) 연, 월차 유급휴가수당 (3) 연장, 야간, 휴일근로수당 (4) 특수작업수당, 위 험작업수당, 기술수당 (5) 임원, 직책수당 (6) 일, 숙직수당 (7) 장려, 정근, 개근, 생산독려수당 (8) 단체협약 또는 취업규칙에서 근로조건의 하나로서 전 근로자에게 일률적으로 지급하도록 명시되어 있거나 관례적으로 지급되는 다음의 것 (가) 상여금 (나) 통근비(정기승차권) (다) 사택수당 (라) 급식대(주식대보조금, 잔업식사대, 조근식사대) (마) 월동비 (바) 지역수당(냉, 한, 벽지수당) (사) 교육수당(정기적 일률적 전 근로자에게 지급되는 경우) (아) 별거수당 (자) 물가수당 (차) 조정수당 (9) 가족수당이 독신자를 포함하여 전 근로자에게 인률적으로 지급되는 경우 (10)"봉사료"를 사용자가 일괄 집중관리하여 배분하는 경우 그 배분금액

③ 평균임금 산정기초인 임금에 포함되지 아니하는 것

가. 성질상 임금이 아니기 때문에 포함될 수 없는 것

(1) 통화로 지급되는 것

(가) 결혼축하금 (나) 조의금 (다) 재해위문금 (라) 휴업보상금 (마) 실비변상적인 것 (예 : 기구손실금, 그 보수비, 음료대, 작업용품대, 작업상 퍼복제공이나 대여 또는 보수비, 출장여비 등)

(2) 현물로 지급되는 것

(가) 근로자로부터 대금을 징수하는 현물급여 (나) 작업상 필수적으로 지급되는 현물급여(예 작업복, 작업모, 작업화 등)

(다) 복지후생시설로서의 현물급여(예 ` 주택설비, 조명, 용수, 의료등의 제공, 급식, 영양식품의 지급 등)

(3) 기타 임금총액에 포함되지 않는 것

(가) 퇴직금 (단체협약, 취업규칙 등에 규정함을 불문한다)

나. 임금이지만 총액에서 공제되는 것

· 임시로 지급되는 임금 - 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건은 사전에 규정되었더라도 그 사유발생일이 불확정적, 무기한 또는 회소하게 나타나는 것(예 : 결혼수당, 사상병수당)

제4조【평균임금의 확인】①지방사무소장은 보험급여의 산정기초인 평균임금을 적정히 산정하기 위하여 임금조사를 다음에 의하여 철저히 하여야 한다.

가. 평균임금은 사업주 확인에 따라 산정함을 원칙으로 하되, 특히 조사할 필요가 있을 경우나 이례적으로 높다고 인정될 경우에는 다음에 의하여 조사하여야 한다.

(1) 조사할 필요가 있을 경우

근로계약서, 출근부 등에 의한 임금장, 세무자료 등에 의하여 지불된 임금을 조사 확인하여야 한다.

(2) 이례적으로 높을 경우

재해자(특히 건설공사 일용근로자)의 평균임금이 월등히 높을 경우에는 전(1)항의 방법은 물론 당해 재해자의 성별, 직종, 학력, 경력, 기능정도 등과 동일 또는 유사한 근로자의 평균임금을 참작하여야 한다.

나. 중대재해가 발생한 경우의 평균임금확인은 전기 "가"항의 방법에 의함은 물론 재해자 및 유족으로부터도 수령한 임금을 조사하여 평균임금 산정에 정확을 기하여야 한다.

Q 큰 꼭지로 수당들을 나눠서 간단하게 설명해주세요.

A

종 류	내 용
야 간	- 야간근로수당은 통상임금의 100분의 50이상으로 지급 - 오후 22시부터 익일 오전 6시까지 근로에 포함 - 상시근로자 5인 이상인 사업장에 해당
휴 일	- 통상임금의 100분의 50이상으로 지급 8시간 초과시에는 2배
주 말	- 주말근무수당은 모든 근무시간 시급의 50% 더 지급, 연장 시 +50% 더 지급 - 최종적으로는 2.5배 지급
휴 업	- 사용자의 귀책사유로 유업하는 경우 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상을 수당으로 지급 - 상시근로자 5인 이상 사업장에 적용
연 장	- 본인이 약속한 근무시간 초과, 일 8시간 혹은 주 40시간 초과 - 연장근로수당 : 통상임금의 50%를 더 지급 - 상시근로자 5인 이상인 사업장에 해당

Q 월급만 주고 급여명세서를 주지 않아 내역을 모르겠습니다. 급여명세서를 요구하니 그런 걸 왜 달라고 하냐고 믿지 못하느냐고 그럽니다. 어떻게 해야 할까요?

A 21년 11월 19일부터 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금 명세서를 내줘야 합니다. 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 과태료 처분받을 수 있으며 5인 미만 사업장도 적용 대상이므로 관련

내용을 숙지하고 있으셔야 합니다. 근로계약서에 명시된 내용과 급여명세서상의 사항이 반드시 일치하셔야 하며, 급여명세서 미교부 시 근로자 1명당 500만원이하의 과태료에 해당되므로 급여명세서를 교부받지 못한 근로자가 50명이고, 근로감독관이 1인당 100만원의 과태료를 부과한다면 회사는 5천만원의 과태료를 납부해야하는 것으로 향후 급여 관리에 엄격함이 요구됩니다. 또한 2021.11.19. 이후 근로자에게 임금명세서가 교부될 때 포괄임금제 운영 중인 사업장의 경우 근로계약서와 급여대장, 임금명세서가 항목과 금액이 모두 일치하여야만 불리한 상황을 막을 수 있을 것입니다.

① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 ,그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다 < 개정 2021. 5. 18.>

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면 으로 교부하여야 한다.<신설 2021. 5. 18.>

※ 임금명세서 기재 필수 항목

- 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보, 임금지급일, 근로일수, 임금총액, 총근로시간 수, 연장, 야간 또는 휴일 근로를 시킨 경우에는 그 시간 수, 기본금, 각종수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액, 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는 데 필요한 사항, 공제 항목별 금액과 총액

※ 예외사항

- 일용근로자의 경우에는 '생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보'를 기재하지 않을 수 있습니다.
- 근로시간 규정이 적용되지 않는 상시 4인 이하 사업장의 근로자 또는 근로기준법 제63조에 따른 근로자에 대해서는 '연장·야간·휴일 근로시간 수'를 기재하지 않을 수 있습니다.

Q 4일 이상 요양이 필요한 경우인데 산재신청 절차를 안내해주세요.

A 기본적으로 재해가 발생했을 때 요양급여 신청하셔야 합니다. 업무상 사유로 부상 당하거나 질병에 걸려 4일 이상 요양이 필요한 경우에는 "요양급여 신청서"를 공단에 제출하여 승인받아야 합니다. 처리 절차는 다음과 같습니다.

· 요양급여신청서에 재해발생경위 등을 정확히 작성하여 의료기관의 의학적 소견을 받은 후 사업장을 관할하는 근로복지공단 지역본부 또는 지사로 제출

· 교통사고 등 사고발생에 제3자의 행위가 개입되어 있는 경우에는 요양급여 신청서 외 "제3자 가해행위에 의한 재해발생신고서 및 확인서"를 함께 제출

· 필요에 따라 공단 직원이 사업장 또는 재해노동자를 방문하여 재해경위를 확인하거나 서류보완을 요청할 수 있음.(이러한 경우, 처리가 지연될 수 있습니다.)

· 업무상 질병으로 요양급여를 신청한 경우에는 업무상질병판정위원회 심의를 거쳐 업무상 재해 여부를 결정

· 요양급여신청서 처리 결과는 신청인, 보험가입자 및 의료기관에 통보

· 업무상의 재해와 관련하여 보험가입자, 제3자 등과 합의하였거나 소송을 제기하여 보상 또는 배상을 받은 경우에는 그 금액에 따라 요양기간에 지급될 보험급여(요양, 휴업급여 등)의 지급이 제한될 수 있음.

< 참고사항 >

- 요양급여신청서 서식은 공단 홈페이지, 가까운 공단 지역본부 또는 지사, 산재보험 의료기관에 비치되어 있습니다.
- 2018. 1. 1.부터 사업주 확인제도가 폐지되어 신청인이 요양급여 신청서를 제출하면 공단이 사업주의 의견을 확인 후 산재승인 여부를 결정하게 됩니다.
- 산재보험 의료기관은 노동자의 재해가 업무상의 재해로 판단되면 그 노동자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있습니다.
- 업무상 질병으로 요양급여를 신청한 경우에는 업무상질병판정위원회 심의를 거쳐 업무상 재해 여부를 결정합니다.
- 신청인의 요양급여신청 사실에 대하여 사업주 의견이 다른 경우 사업주가 제출한 증거자료를 신청인에게 제공할 수 있습니다.

* 재해와 관련하여 동일한 사유로 보험가입자 등으로부터 민법 또는 기타 법령에 의하여 보상 또는 배상을 받은 경우에는 반드시 공단에 신고하여야 합니다.

국민취업지원제도,
청년실업자·경력단절여성·특고종사자 등을 위한 든든한 '고용안전망'

전) 부산고용복지플러스센터 소장
현) 서울강남고용노동지청장
김 두 경

2019년 7월에 개봉된 <엑시트>는 큰 흥행을 거둔 재난영화로 관객 942만 명을 동원했다. 여러 번 취업에 실패한 청년백수 용남(조정석 분)이 의주(윤아 분)와 함께 유독가스로 뒤덮인 도심을 가까스로 탈출하는 장면은 상영시간 내내 손에 땀을 쥐게 한다. 결말은 해피엔딩이다. 주인공을 살린 것은 대학시절 산악동아리에서 익혔던 뛰어난 암벽타기 기술 덕분이다. 하지만 이게 전부는 아니다. 유독가스를 막아준 '방독면'과 '보호복'이 없었다면, 그리고 밧줄이 풀려 추락하는 순간에 촘촘하고 튼튼한 '안전망'이 없었다면 암벽타기 기술도 아무런 쓸모가 없었을 것이다. 결정적으로 이들의 생명을 지켜준 것은 1차적으로는 '안전보호구'였고, 2차적으로는 '안전망'이었다.

고용노동부는 1995년 고용보험제도를 도입한 이래 실업급여 지급액과 기간을 늘리고, 국민의 평생직업능력개발 기회를 돕기 위해 국민내일배움카드를 시행하는 한편, 두루누리사업을 통해 저임금 노동자와 영세사업주의 고용보험 가입을 지원하는 등 꾸준히 서비스를 확대해 오고 있다. 그럼에도 불구하고 1차 고용안전망인 고용보험제도 밖에 놓인 사각지대(死角地帶)가 여전히 존재한다. 영화 속 주인공 용남과 같이 생애 처음 일자리를 구하는 청년(취준생)이나 장기실업자, 경력단절여성, 특수형태근로종사자 그리고 자영업자가 여기에 해당될 것이다. 이렇게 제도 밖에 놓인 취업취약계층에게 최소한의 생계지원과 함께 취업지원서비스를 제공하는 2차 고용안전망이 바로 국민취업지원제도다. 제도에 참여하는 사람은 구직촉진수당이나 취업활동비를 받으면서 취업상담, 직업훈련과정 수강, 일경험(인턴, 직업체험) 프로그램 참여, 취업알선 등 개인별 맞춤형 서비스를 제공받게 된다.

< 국민취업지원제도 개요 >

◎ 노동시장 신규 진입자, 저소득 장기실업자 등 고용보험제도 밖 취약계층의 생활안정을 지원하고, 취업지원서비스를 통해 신속한 노동시장 진입을 촉진하는 2차 고용안전망('21.1.1. 시행)

* Ⅰ유형: 취업지원서비스 + **구직촉진수당**
(월 50만원×6개월, **최대 300만원**)

Ⅱ유형: 취업지원서비스 + 취업활동비용(최대 195.4만원)
취업성공수당: 중위소득 60%이하자 및 특정계층
(특고, 프리랜서 등) 취업 시 **최대 150만원**

* 국민취업지원제도 참여 신청: 거주지 관할 고용센터(**문의 ☎1350**)
또는 누리집(**www.kua.go.kr**)을 통해 상시 신청 가능

올 1월 1일부터 조기취업성공수당 50만 원 지급하고, 7월 1일부터 청년 참여 문턱 낮춰

한국형 실업부조제도라 할 수 있는 국민취업지원제도가 시행된 지 이제 2년째를 맞았다. 시행 첫해임에도 지난 한 해 동안 42만여 명이 참여하여 관심도가 매우 높았다.

부·울·경 참여자는 전체의 5분의 1 수준인 81,800여 명이었고, 이 중 부산은 41,000여 명이었다. 참여자의 만족도[1]도 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 생계걱정을 덜면서 취업활동에 전념할 수 있어 좋았다는 의견이 대부분이었다. 제도가 본래 취지대로 어느 정도 효과를 거두고 있는 것으로 보인다. 하지만 참여 문턱이 여전히 높고 실질적 취업연계가 아쉽다는 의견도 적지 않았다. 그래서 시행 2년차인 올해에는 참여 문턱을 좀 더 낮추고 서비스를 보다 내실화하여 취업성과를 높이는 데 힘을 쏟고 있다.

< 청년(18~34세) 대상 | 유형 수급요건 >

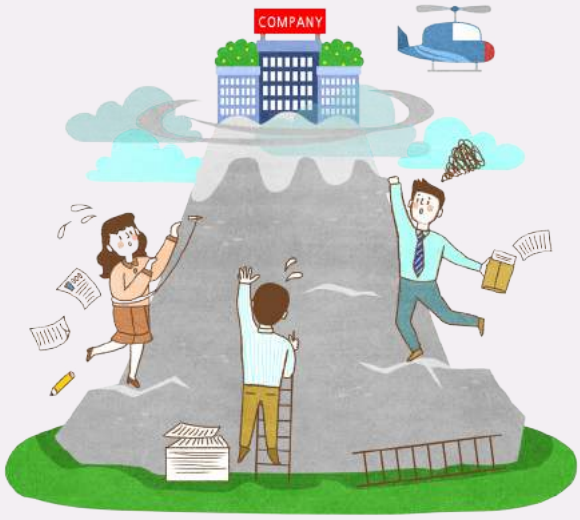
① **재산요건**: (기존) 가구 재산의 합계액이 4억원 이하 → (변경) **5억원 이하**

* 청년 외 일반 참여자: 4억원 이하로 종전과 동일

② **소득요건**(변경없음): 가구 기준 **중위소득 120%** ('22년 1인가구 기준 233.4만원) 이하

* 청년 외 일반 참여자: 기준 중위소득 60% 이하

1월 1일부터 참여자가 구직촉진수당을 총 6회 중 3회차 이내로 수급하고 취업이나 창업을 하게 되면 조기취업성공수당 50만 원을 주는 제도를 신설했다. 그리고 7월 1일부터는 참여조건 중 청년(18~34세)의 재산요건을 가구 기준 재산합계액 4억 원 이하에서 5억 원 이하로 높였다. 이와 더불어 취업알선 전담팀, 일자리정보 연계·조정팀을 운영하는 등 취업지원서비스를 한층 강화하고 있다. 참여자의 60% 정도가 청년층[2]인 점을 감안하면 일자리 양극화와 코로나-19 등의 영향으로 가뜩이나 취업에 큰 어려움을 겪고 있는 청년들에게 적지 않은 도움이 될 것으로 생각한다.



국민취업지원제도, 여러분 곁에 있습니다.
가까운 고용센터나 민간위탁기관을 찾으세요.

인간을 규정하는 말 중에 '호모 라보란스(homo laborans)'라는 말이 있다. 노동하는 인간을 뜻한다. 그만큼 일이 우리 삶에 중요한 부분을 차지한다는 의미다. 고용노동부 부산고용복지플러스센터의 가장 중요한 역할이 바로 '일자리'를 조금이라도 더 빠르고 쉽게 연결하는 일이다. 우리 센터가 청년실업자, 저소득층을 비롯한 취업 취약계층이 절망의 나락으로 떨어지지 않도록 촘촘하고 든든한 고용안전망을 구축하고 여러분을 기다리고 있다. 무거운 짐도 나누어 지면 한결 발걸음이 가벼워진다. 함께 하면 두려움도 사라진다. 국민취업지원제도가 여러분 곁에 있다. 혼자 머리를 싸매고 끙끙대기보다는 지금이라도 가까운 고용센터나 민간위탁기관을 찾아가 보자. 여러분의 성공적인 취업을 빈다.

1) 만족도 조사결과 65.5%가 '만족'한다고 응답(2021년, 한국노동연구원)

2) 청년(34세 이하) 참여 비중(2021년) : 전국 62.5%, 부울경 58.8%, 부산고용센터 63.4%

고용노동부

취업을 원한다면
국민취업지원제도

제공 서비스

취업지원

취업상담	직업심리검사 / 구직방향 설정
직업능력 향상 지원	직업훈련, 일경험(인턴, 직장체험), 해외취업프로그램 등 연계
취업알선	이력서 · 면접 클리닉 / 동행면접

취업시 성공수당 최대 150만원 지급(중위소득 60% 이하 해당시)

Ⅰ유형

구직촉진수당 제공

최대 300만원(월 50만원*6개월)의 구직촉진수당 지급

Ⅱ유형

취업활동비용 제공

참여수당 **최대 20~25만원** 지급

훈련참여수당
(직업훈련 참여 시 **월 최대 284,000원**) 지급

참여조건

Ⅰ유형

재산 4억원이하 (청년층 5억원이하)

⊕

- 15세~69세 : 중위소득 60% 이하
- 18세~34세 청년층 : 중위소득 120%

Ⅱ유형

- 15세~69세 : 중위소득 100% 이하
- 18세~34세 청년층 : 소득 무관

신청·접수 가까운 고용센터 방문 또는 **국민취업지원제도 홈페이지에서 신청(www.kua.go.kr)**

부산고용센터(시청역 1번출구)/부산동부고용센터(수영역 11번출구)/부산북부고용센터(화명역 1번출구)
사하고용센터 (하단역2번출구)

문의상담 '국민취업지원제도 상담 챗봇' 이용 : 카카오톡 채팅창
→ '국민취업지원제도 상담 챗봇' 검색 → 채널 추가 후 이용

고용센터 **국번없이 1350**

취업난에 시달리는 현시대의 청년들

정세욱
취업준비생

10년 전부터 청년고용률은 점진적으로 증가하는 듯 보이나 1% 내외의 보합세를 보이고 있다. 22년 5월 기준 취업자는 약 2848.5만명, 실업자 수 88.9만명 실업률은 3% 내외를 보이고 있다. 이중 청년고용률은 47.8%, 청년실업률은 7.2%. 상대적으로 청년실업률이 2배 이상 높게 나타난다(자료 : 고용노동부 E-고용노동지표).

청년들에게 가장 큰 걸림돌이 되는 취업난의 문제는 과연 무엇일까? 여러 가지가 있겠지만 첫 번째가 바로 임금 즉, '돈' 일 것이다. 부산지역 중소기업 인재 채용에 어려움을 겪는 청년의 일자리 미스매치의 핵심 원인은 임금으로 지목되었다.

부산상공회의소에서 시행한 20대, 30대 구직자 200명과 기업 150곳을 상대로 실시한 '부산지역 MZ세대 구직자와 기업의 일자리 인식 조사결과 구직자의 77.5%는 부산에서 일하고 싶다고 응답했지만, 기업의 62.1%는 업무에 필요한 인력 채용이 어렵다고 답했고, 12.6%는 채용이 불가능하다고 답해 일자리 미스매치 현상이 심각한 것으로 나타났다.

구직자들은 부산에서 취업이 어려운 이유를 임금(35%), 직무·적성(18%), 복지·인센티브(15%), 고용 안정성(11%)이 있다고 답했다. 기업도 인재 채용이 어려운 이유로 구직자의 희망보다 낮은 임금수준을 가장 많이 뽑아 임금의 불균형이 심각한 것으로 대두된다.

두 번째로는 청년 세대들이 희망하는 일자리는 공기업·대기업·공직 등 공공서비스업이 제일 높고 관광·유통·물류 등 기타서비스업, 금융업, 제조·건설 순으로 선호도가 나타났다.

청년들은 정보가 부족해 지역 중소기업에 대한 취업을 주저한다는 말을 자주 한다. 대기업과 달리 중소기업은 매출액, 연봉 등을 제외하고 자세한 정보를 알기 힘들다. 구체적인 업무 내용과 복지, 비전 등을 정기적으로 조사해 공개하면 도움이 될 것이라고 했다.

관심을 가지고 보면 청년 지원정책이 생각보다 꽤 많음을 알 수 있다. 청년내일채움공제나 청년추가고용장려금 등 청년층을 대상으로 한 정부의 일자리 정책이 찾아보면 쏠쏠하게 있음을 알 수 있다. 각종 포털사이트에 '청년정책'이라고만 검색해도 많은 정보를 얻을 수 있을 것이다.

마지막으로 전반적인 사회 분위기도 취업난에 한몫을 하는 듯하다. 물론 코로나 이슈가 제일 크게 자리하겠지만 그 외에도 개인주의, 혐오의 시대, 남녀갈등, 세대 차이, 소통의 부재, 편리함과 자극적인 것을 추구하고 새로움과 자유로움을 추구하는 MZ세대 등 무수히 많은 이유가 있다. 그중에서도 코로나 사태가 가장 큰 걸림돌로 생각된다.

취업 문제를 해결하기 위해서는 단순 '취업난'으로 볼 것이 아니라 복합적으로 봐야한다. 임금 문제, 정부 지원, 취업 지원제도, 청년정책, 사회적 분위기 등 중요한 것이 매우 많지만, 아직까지 뭘 해야 할지 모르는, 무기력감을 호소하는, 하고 싶은 것이 무엇인지 모르는 청년들이 훨씬 많을 것이다. 필자는 이 근원적인 문제를 해결하는 것이 제일 중요하다고 생각한다. 학교에서는 꿈을 가르쳐주지는 않는다. 스스로 찾아야 하는데 쉽지만은 않다. 의무 교육기간에 직업체험 학습프로그램을 늘리고 20대가 되어도 적성을 찾지 못해 헤매는 청년을 위해 청년 키자니아 같은 체험시설이 많이 늘어난다면 조금이나마 적성을 찾는 것에 도움이 되지 않을까 하는 생각이 든다. 창의성이 없는 사람은 없다. 다만 그걸 발견하지 못할 뿐이다. 창의성을 발견해 청년들이 꿈을 찾아 취업할 수 있게 다양한 제도와 정책이 발간되어 청년들을 일깨워 줄 수 있게 해주었으면 하는 바람이다.

5-6월의 지역본부

05.03 연제구지역아동센터협의회 사랑나눔 물품후원 전달식
05.04 2022년도 산업안전보건 유관기관 공동캠페인 실무회의
05.06 2022년도 제1차 유니온리더 양성과정
05.06 대창단조노조 제56년차 정기총회
05.12 전국금속노련 2022년 정기대의원대회
05.12 전국해상선원노련부산지역본부 정기총회
05.13 제10대 부산시설공단노조 출범식
05.16 제2차 부산광역시노동자종합복지관 상시강좌 개강
05.18 전국금속노련부산지역본부 대표자 춘계세미나
05.18 2022년도 제1차 노동자 인식전환 및 안보의식 고취사업
05.18 제6차 찾아가는 노동법률 및 심리치유상담
05.19 제7차찾아가는노동법률및심리치유상담
05.19 KMI해상연합노조 2022년도 정기대의원대회
05.20 부산항운노조 2022년도 제1차 정기대의원대회
05.20 남성연합노조 2022년 정기대의원대회
05.24 2022년도 제3차 의장단 및 산별대표자회의
05.26 부산항보안공사노조 2022년 정기대의원대회
05.26 전국섬유유통노련부산경남울산본부 2022년도 정기대의원대회
05.26 2022년도 제2차 유니온리더 양성과정
05.27 흥아연합노조 2022년도 정기대의원대회
05.30 부산항운노조 2022년도 제2차 정기대의원대회
05.31 2022년도 제4차 노사민정실무협의회

06.03 전국원양산업노조 제37년차 설립기념일
06.03 전국트롤선원노조 2022년도 정기대의원대회
06.07 대체인력여성일자리창출사업 사업단 자문회의
06.08 전국해운노조협의회 춘계 정책토론회
06.08 한국노총 새내기노조 1일 배움터
06.08 상담자 리플레쉬 체험프로그램
06.09 전국우정노조부산지방본부 2022년도 지부장연석회의
06.10 2022년도 산업안전보건 유관기관 공동 캠페인
06.13 2022년도 제3차 유니온리더 양성과정
06.14 스타리온기원노조 제4년차 정기대의원대회
06.14 한성모직노조 2022년도 정기총회
06.15 은성사노조 제37년차 정기총회
06.16 전국우정노조부산지방본부 2022년도 여성위원회 정기총회
06.16 고려용접봉노조 제38년차 정기총회
06.17 2022년도 제4차 유니온리더 양성과정
06.17 부산광역시노동자종합복지관 2022년도 1차 운영위원회의
06.17 저인망선원노조 2022년도 정기대의원대회
06.17 대선주조노조 제34년차 정기총회
06.22 양산시청상근노조 제10년차 정기대의원대회
06.28 2022년도 제5차 유니온리더 양성과정
06.28 최저임금인상과 차등적용 저지를 위한 양대노총 결의대회
06.28 2022년도 제5차 노사민정 실무협의회
06.29 2022년도 제6차 유니온리더 양성과정
06.30 전국소방안전공무원노조부산본부 출범식
06.30 부산항운노조 2022년도 임시 대의원대회

노무사 자문비용,
이제는 무료로 처리하세요!

지역본부가 부산지역본부 산하 노동조합을 비롯해
소규모·영세 사업장 등을 대상으로
『노무사 연계 무료교육 및 자문서비스』 사업을 실시합니다.

각 단위노조의 노동 현안문제와 애로사항 및 근로조건 개선 등 제반문제 해결에 도움을 주기 위해 진행되는 이번 지원사업은 신청 사업장별로 노동현안, 개별적 근로관계·집단적 노동관계법, 노사쟁점, 최신판례 등 현장에서 필요로 하는 다양한 주제와 관련하여 전문 노무사를 매칭-연계한 컨설팅 및 자문서비스를 실시할 예정이오니 조합원 여러분들의 많은 참여 부탁드립니다.

노무사 연계 무료교육 및 자문서비스

- 신청 기간 : 2022년 11월말까지 (선착순, 주말, 공휴일 제외)
- 신청 대상 : 한국노총부산지역본부 산하조직 대상 (선착순 마감)
- 진행 과정 : 노동조합 및 개별 지원요청·신청접수 → 사업장별 방문·내방상담 → 사건조치 → 피드백
- 지원 방법 : 원하는 주제와 관련, 노무사 의뢰 후 현장교육 실시

문의 | e-mail. nodong@nodong21.or.kr / t. 051-868-7605

빛나던 당신을, **다시 빛나게**

지역한방병원의 중심! 일광한방병원

진료안내

- 재활치료
- 도수·추나치료
- 입원실 운영
- 한방침구
- 소아성장
- 한방피부클리닉

진료시간

- 평 일: 09:00 ~ 18:00
- 화 · 목: 09:00 ~ 20:00
- 토·공휴일: 09:00 ~ 13:00
- 점심시간: 13:00 ~ 14:00
- 일 요 일: 휴 진

부산시 기장군 일광면 해빛6로 85-4

[일광신도시 스타타워2 6층~8층]

대표전화 051.724.9000