

서울시민과 나눈 노동상담

서울시 노동상담
분석보고서 2017



서울시민과 나눈 노동상담

서울시 노동상담 분석보고서 2017

센터장 인사말	5
1장 기초통계	8
2장 특집. 임금체불	24
3장 쟁점 분석	38
4장 권리구제지원사업	64

부록	
서울노동권익센터 소개	73
자치구노동복지센터 소개	74
서울시 시민명예노동옴부즈만 소개	78

서울시민과 나눈 노동상담

서울시 노동상담 분석보고서 2017

‘상담’을 원하는 경우는 대부분 ‘도움’을 기대하는 경우입니다.

노동법률 상담의 경우에도 자신이 알고 있는 법률지식에 대한 확인에서부터 아무리 생각해도 억울한데 법에는 어떻게 정해져 있는지 궁금한 경우, 분명 법 위반인데 무시당하는 경우 구제받을 수 있는 방법 등 다양한 도움이 요구됩니다. 때에 따라서는 사정이 매우 딱한 경우임에도 불구하고 현행 법률로는 구제받을 길이 막연할 때도 있습니다.

청계천 봉제노동자였던 전태일이 한자투성이의 근로기준법 책을 부여안고 노동청을 드나들던 때부터 수십 년째 노동법률 상담과 도움의 요청은 이어져 오고 있습니다.

이제는 많은 노동자들이 자신의 경험을 주위와 나누고 있고, 인터넷만 뒤져도 상당한 정도의 정보를 접할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 우리센터의 상담건수는 계속 늘어나면 늘었지 줄지 않고 있는 것도 눈여겨볼 대목입니다. 법은 계속 개정되기 때문에 이에 대한 법률상담 서비스 수요가 지속적으로 발생하는 것이라고만 보기에는 언뜻 이해가 되지 않는 부분입니다.

이는 결국 법이 제대로 ‘작동’되고 있지 않고 있다고 볼 수 있습니다. 또한 법익의 침해를 방어할 만한 균형이 잡혀있지 않고, 최소한의 법률 기반으로 고용·피고용인 사이에 협의와 합의가 원활하게 작동되고 있지 못한 문제일 겁니다.

이런 이야기들을 여러분과 나누고 싶습니다. 생생한 현장의 모습을 드러내기 위해서 2017년 한 해 동안의 노동상담 사례를 엮어 보았습니다. 우리가 서울의 노동자들에게 ‘이렇게 노동법률 상담 서비스를 제공했습니다.’를 보여드리기 위함이라기보다는 반복되는 문제를 해소하고 변화를 이끌어 내기 위한 이야기를 나누고 싶어서 유형별로 직종별로 사례를 엮어봤습니다. 아무쪼록 이 사례집 발간을 계기로 ‘좋은 서비스 제공’뿐만 아니라, 변화를 위한 고민과 도전의 발판이 되기를 바랍니다.

지난 한해 서울시통합노동상담DB를 함께 채워주신 일선 노동법률상담가 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 내담자의 문제를 해결하는데 도움을 드리면서 기쁜 일도 있었겠지만, 때로는 사용자나 당국 대신 온갖 원망을 다 들어가면서 진을 뺏기고 한 상담가 여러분의 노고를 잊지 않겠습니다. 감사합니다.

2018년 7월

서울노동권익센터 소장 문종찬





상담단체 현황

서울시는 서울노동권익센터, 8개 자치구 노동복지센터(강서구, 관악구, 광진구, 구로구, 노원구, 서대문구, 성동구, 성북구), 서울시 시민명예노동옹호부즈만을 통해서 서울시민의 노동문제에 대한 상담을 제공하고 있다. 2017년 노동상담 건수는 10,847건인데, 이는 2016년 6,744건에 비해 61% 증가했다. 그 이유는 서울시통합노동상담DB를 이용한 단체수가 늘어났고 서울시 시민명예노동옹호부즈만이 25명에서 50명으로 늘어나서 상담건수가 증가했기 때문이다. 한편, 4개 자치구(강서, 관악, 광진, 성북)는 2017년 하반기에 설립되어 기존 센터에 비해 상담건수가 적다.

아래에서는 10,847건을 기초로 내담자 특성과 상담유형을 분석할 것인데, 표②와 같이 각 항목에 대한 미입력건 때문에 분석대상 건수는 총 상담건수보다 적다. 이는 내담자가 정보제공을 꺼리거나 상담시간이 부족해서 상담자가 내담자 정보를 확보하지 못한 탓이다.—①②

기관	건수	비율
서울노동권익센터	2,169	20.0
강서구노동복지센터	84	0.8
관악구노동복지센터	20	0.2
광진구노동복지센터	5	0.1
구로구근로자복지센터	640	5.9
노원노동복지센터	2,026	18.7
서대문구근로자복지센터	915	8.4
성동근로자복지센터	1,066	9.8
성북구노동권익센터	511	4.7
서울시시민명예노동옹호부즈만	3,411	31.4
합계	10,847	100.0

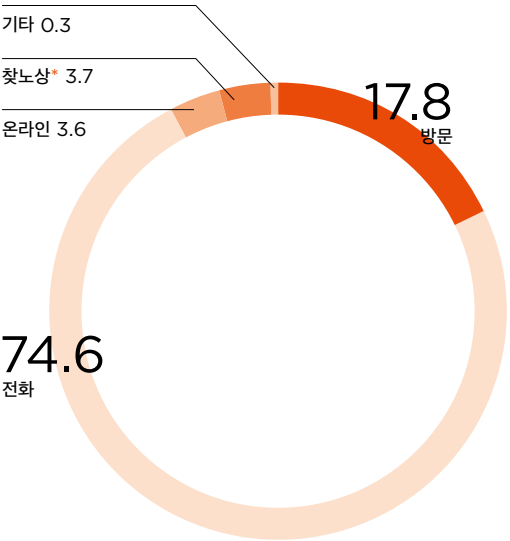
표① 단체별 상담현황(건, %)

	입력	미입력
기관	10,847	0
상담 방법	10,847	0
연령대	8,679	2,168
성별	10,669	178
직종	6,765	4,082
업종	6,567	4,280
고용 형태	6,292	4,555
근로자수	4,956	5,891
근로계약서	4,555	6,292
4대 보험	3,990	6,857

표② 상담사례 총 건수(건)

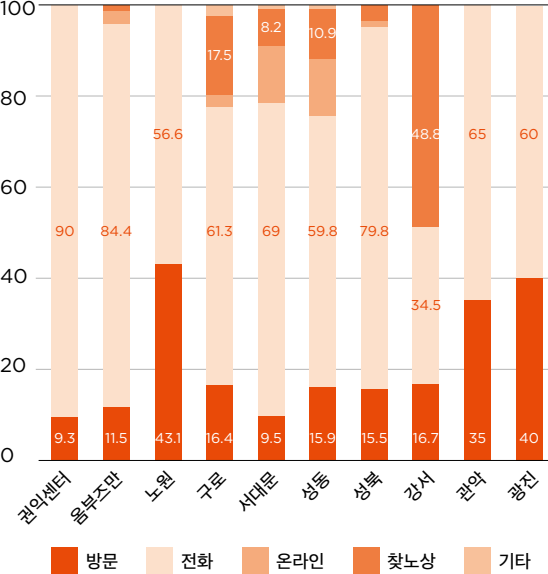
전화상담이 74.6%에 달해서 내담자는 주로 전화를 이용해서 노동상담을 하고 있음을 알 수 있다. 방문상담은 17.8%인데 방문상담을 하는 경우 상담의 밀도가 높아져 보다 구체적인 법률지원이 가능하다.—①

상담을 수행하는 단체별로 보면, 자치구센터들이 서울노동권익센터와 서울시 시민명예노동옹호부즈만에 비해 방문상담의 비중이 상대적으로 높다. 자치구센터와 시민의 접촉밀도가 상대적으로 높고, 단체별로 상담 방법에 차이가 있음을 알 수 있다.—②



그림① 상담방법(%)

* 찾노상: 찾아가는 노동상담



그림② 단체별 상담방법(%)

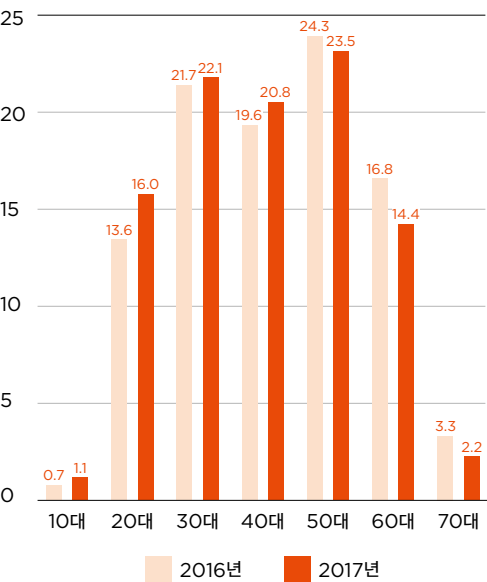
내담자 현황

성별 현황을 보면 2016년에 비해서 2017년에 여성의 상담비중이 다소 늘어났으나 큰 차이는 없다. —③



그림③ 성별 상담현황(%)

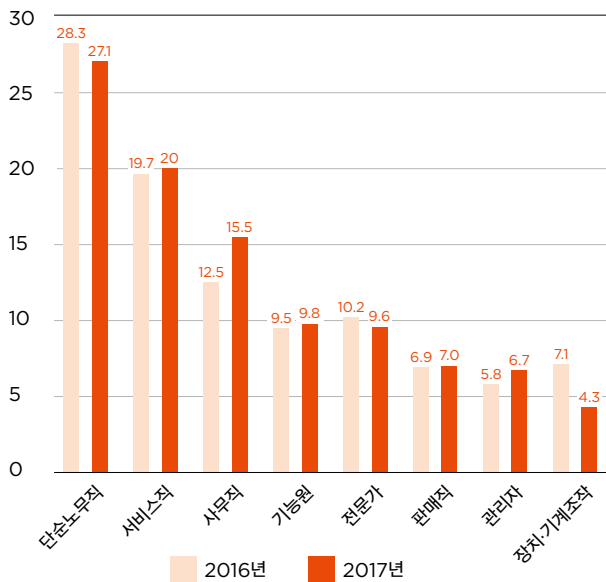
2016년에 비해 청년층의 상담비중이 늘어나고 50대 이상의 중고령층의 상담비중이 감소했는데 이는 청년알바의 임금체불 등 노동권침해가 사회문제화 되면서 서울시에서 청년노동 법률지원에 집중했기 때문으로 보인다. —④



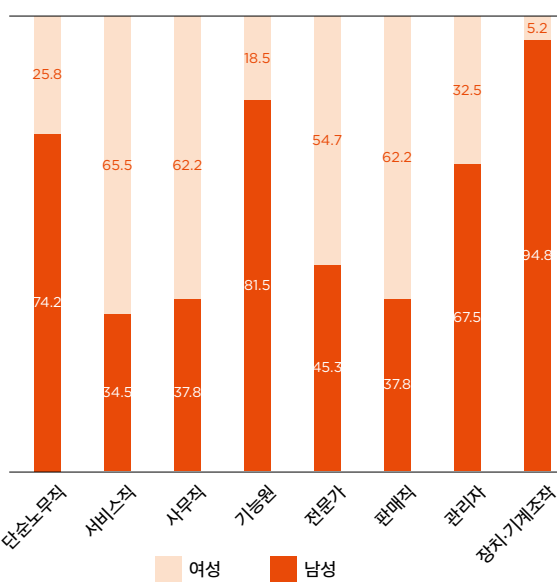
그림④ 연령대별 상담현황(%)

단순노무직의 상담이 가장 많은 비중을 차지하지만 2016년보다는 다소 감소했다. 그러나 서비스직과 사무직, 기능원, 판매직에서 상담이 증가했다. 관리자의 상담도 증가했는데 이는 노동자의 상담이 아니라 사업주를 포함한 관리자의 노무관리 상담이다. —⑤

단순노무직은 경비·청소 등이고, 기능원은 건설노동자, 장치·기계조작원은 운전기사가 대표적인 직업이고 이들 직종의 특성상 남성이 훨씬 많다. 반면 서비스직, 사무직, 판매직, 전문가는 주로 식당, 마트, 로드숍, 학원 등에서 일하는 여성노동자가 다수를 차지한다. —⑥



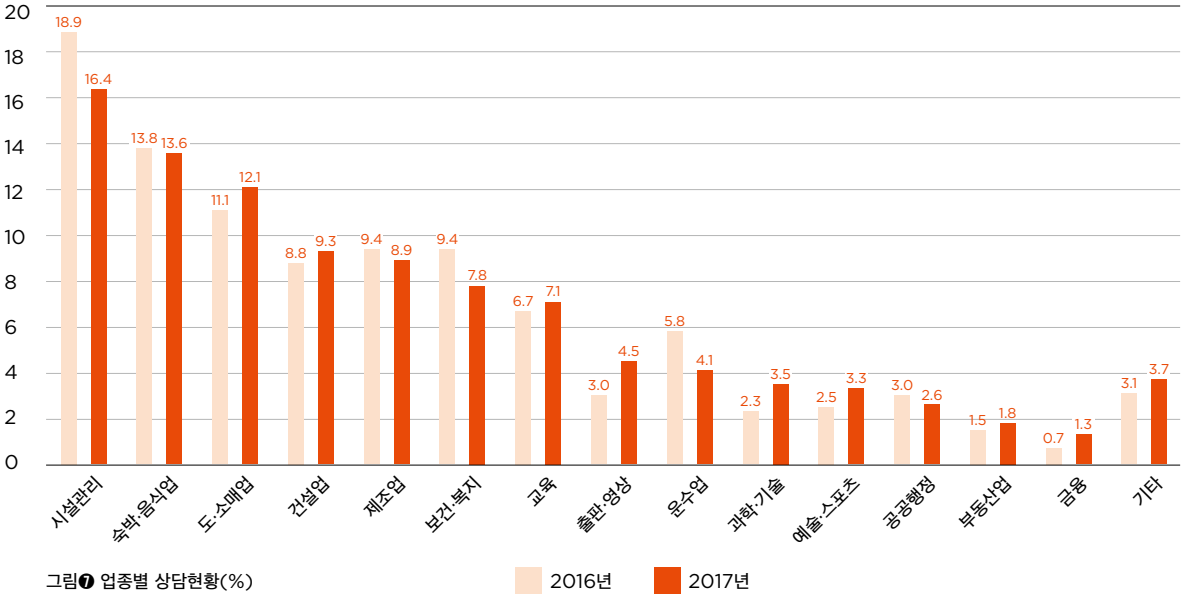
그림⑤ 직종별 상담현황(%)



그림⑥ 직종·성별 상담현황(%)

업종별 상담현황을 보면 2016년과 동일하게 시설관리업, 숙박·음식업, 도·소매업의 순으로 상담비중이 높았다. 이는 직종에서 상담이 많은 단순노무직, 서비스직, 기능원, 판매직이 속한 업종이기 때문이다.—❶

내담자들의 고용형태는 정규직이 30.3%이고 비정규직이 63.5%이다. 이는 2016년과 거의 변동이 없고, 비정규직 중에는 기간제, 일반임시직이 높은 비중을 차지한다. 기간제는 근로계약기간을 약정한 비정규직이고 일반임시직은 기간을 약정하지 않았으나 사용자의 재량으로 언제든지 해고될 수 있는 노동자를 의미한다. 대표적으로 근로기준법상 해고보호가 배제되는 5인 미만 사업장 노동자가 일반임시직에 해당되며, 5인 이상 사업장에 근무해도 장기간 일용직으로 근무해서 임금인상이나 법정수당, 퇴직금, 4대보험 등이 적용되지 않고 사용자의 재량으로 언제든지 해고될 수 있는 노동자도 포함될 수 있다.—❸❹



	2016	2017
정규직	30.6	30.3
무기계약	2.7	4
비정규직	64	63.5
일용직	8.3	9.2
기간제	20.3	19
단시간	5.5	5.8
특수고용	1.9	1.8
일반임시직	13.9	16.3
파견	1.3	1.3
용역	12.6	10
사내하청	0.2	0.2
기타	2.7	2.2

표③ 고용형태별 상담현황(%)

정규직	단일 사용자와 기간을 정하지 않은 항구적인 고용계약을 맺고 전일제로 일하는 고용관계로 노동법상의 해고보호와 정기적인 승급이 보장되며 고용관계를 통한 사회보험 혜택이 부여되는 경우
무기계약직	상시적·지속적 업무에 종사하며 기간의 정함이 없는 고용관계 또는 기간제법에 의하여 무기계약으로 전환된 경우
일용직	고용계약기간을 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 일일단위로 고용되어 며칠 또는 몇 주씩 일하는 경우
기간제	고용계약 기간을 정한 경우(기간제법 상 무기계약으로 전환된 경우를 제외)
단시간근로	소정근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 통상 근로자의 소정근로시간보다 짧은 경우
특수고용	독자적인 사무실, 점포, 작업장 또는 영업망을 보유하지 못하며 비독립적인 형태로 업무를 수행하는 반면, 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서 개인적인 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 경우
일반임시직	단일사용자와 고용관계를 맺고(파견, 용역, 사내하청 제외) 계약기간을 정한 것은 아니지만(기간제 제외) 하루 8시간 이상 전일제(단시간근로 제외)로 일하며, 장기적인 계속노동에 대한 합의가 없어 비자발적인 사유로 근로관계가 종료될 수 있는 경우
파견	파견사업주에게 고용되어 파견계약에 따라 사용자업주의 지휘·명령을 받아 일하는 경우
용역	청소·경비 용역 등 용역업체에 고용되어 지휘·명령을 받으면서 용역계약을 맺은 다른 업체에서 일하는 경우
사내하청	원도급업체가 자기 사업장 내에서 이루어지는 업무의 일부를 수행하도록 하는 하도급업체에 고용되어 일하는 경우

표④ 고용형태 개념 정의

내담자가 속한 사업장규모를 보면 2016년에 비해 5인 미만 사업장 비중이 늘어났고 100인 이상 대규모 사업장의 비중은 다소 감소했다. 이는 5인 미만 사업장이 주로 분포하는 직종과 업종에서 각각 서비스·판매직종, 숙박음식업·도소매업이 차지하는 비중이 늘어난 것과 같은 맥락으로 보인다.—⑧

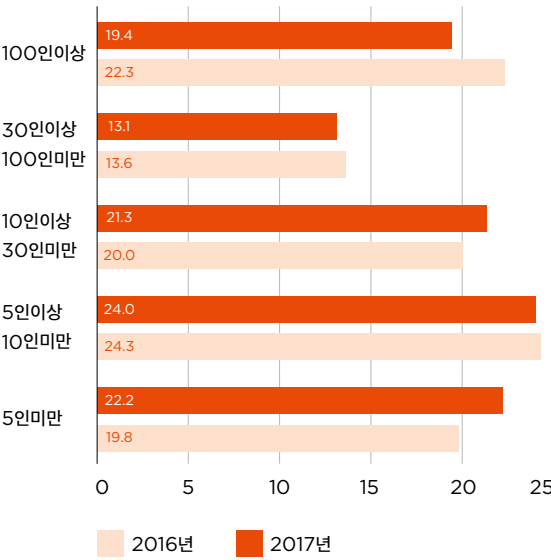


그림 ⑧ 사업장 규모별 상담현황(%)

내담자의 근로계약서 작성 정도는 2016년과 비슷하게 67%수준이고, 미작성 비중도 변화가 거의 없다. 이를 고용형태별로 보면 정규직인 내담자는 80% 이상이 근로계약서를 작성하지만, 비정규직 내담자는 불과 62%에 불과하다. 근로조건이 불명확하면 근로조건에서 불이익을 당할 가능성이 높다. 근로기준법에서 근로계약서의 작성과 교부를 명시하고 있지만 현실에서 비정규직에게 적용되지 않을 가능성이 높다.—⑨⑩

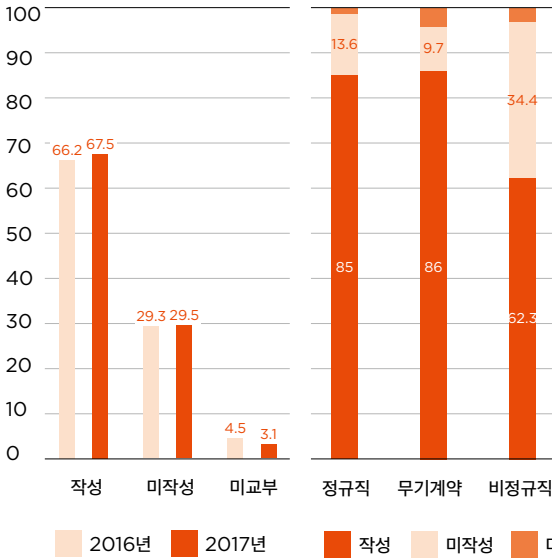


그림 ⑨ 근로계약서 작성률(%)

그림 ⑩ 고용형태별 근로계약서 작성률(%)

내담자의 4대보험가입율은 2016년과 비슷하게 71%, 미가입율은 29%이다. 그러나 고용형태로 나누어 보면 비정규직은 62%만이 가입되어 있다. 고용불안과 근로조건에서 불리한 지위에 놓인 내담자들은 사회보험 혜택도 받지 못한다. 4대보험에 가입되어 있지 않으면 실업 보호, 노후보장, 의료보호, 업무상 사고에서 보호받지 못할 뿐만 아니라 소득신고와 세금납부가 제대로 이루어지지 않아 제도권 밖에 놓여 있다는 의미이다. 그래서 이들은 다른 사회생활에서도 불리한 위치에 놓일 가능성이 높다.—⑪⑫

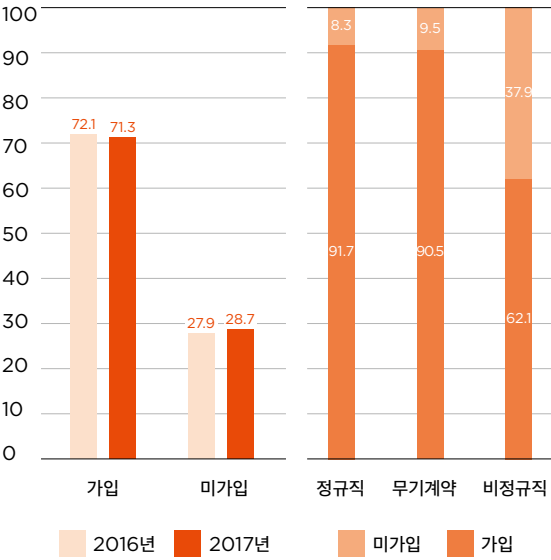


그림 ⑪ 4대보험 가입(%)

그림 ⑫ 고용형태별 4대보험 가입(%)

내담자들의 주당근로시간은 43.2시간, 월평균임금은 201만원이다. 이는 2016년 45시간, 191만과 비교해서 주당근로시간은 1.8시간 감소하고 월평균임금은 약 10만원 상승했다. 최저임금이 2016년 6,030원에서 2017년 6,470원으로 인상된 것이 반영된 것으로 보인다.

—⑤
남녀모두 주당근로시간이 줄었고 월평균임금이 늘어났지만, 여성의 인상폭이 월 3만원 정도인데 비해 남성은 월 16만원 정도 인상되었다. 직종별 분석을 추가해서 살펴보면 여성들의 비중이 높은 전문가, 사무직, 서비스직, 판매직에서 월평균임금이 줄어든거나 거의 오르지 않았음을 알 수 있다. 반면에 남성 비중이 높은 관리자, 기능원, 장치기계조작, 단순노무직은 최저임금인상폭 이상으로 올랐다.
—⑥⑦⑧

		주당근로시간	월평균임금
2016년		45.0	1,911,710
2017년		43.2	2,012,891
경제활동인구부가조사(2016.8)		38.1	2,372,000
경제활동인구부가조사(2017.8)		38.1	2,430,000

표 ⑤ 주당근로시간과 월평균임금(시간, 원)

		주당근로시간	월평균임금
남성	2016년	47.6	2,070,044
	2017년	45.5	2,234,077
여성	2016년	41.8	1,703,814
	2017년	40.2	1,736,689

표 ⑥ 성별 주당근로시간과 월평균임금(시간, 원)

고용형태에 따른 근로시간과 임금을 보면
일용직에서 인상폭이 크게 나타났다. 한편, 파견과
사내하청, 특수고용에서 큰 폭의 하락이 있었지만
사례수가 적어서 의미를 두기 어렵다. 남녀의
차이를 보면 비정규직에서도 남녀간에 노동시간의
격차와 임금격차가 크게 나타나고 있다.—㉑㉒

	2016년		2017년	
	주근로시간	월평균임금	주근로시간	월평균임금
관리자	43.6	2,671,915	42.3	3,013,785
전문가	39.8	2,368,086	39.3	2,306,462
사무직	40.7	2,476,254	40.9	2,347,673
서비스직	45.6	1,656,196	42.4	1,677,521
판매직	42.7	1,704,065	41.5	1,599,036
기능원	46.4	2,395,862	46.4	2,567,510
장치·기계조작	49.6	2,046,453	45.9	2,279,958
단순노무직	47.4	1,506,534	45.9	1,723,663

표㉑ 직종별 주근로시간과 월평균임금(시간, 원)

	남성		여성	
	주근로시간	월평균임금	주근로시간	월평균임금
관리자	42.0	3,125,531	43.6	2,542,857
전문가	40.9	2,647,237	38.0	2,051,649
사무직	42.2	2,767,435	40.1	2,101,813
서비스직	45.4	1,897,761	40.8	1,560,611
판매직	44.2	1,774,086	40.1	1,492,998
기능원	46.6	2,658,055	45.3	2,112,727
장치·기계조작	46.2	2,287,610	40.0	2,125,000
단순노무직	48.1	1,842,096	39.7	1,405,395

표㉒ 직종과 성별 주근로시간과 월평균임금(시간, 원)

	2016년		2017년	
	주근로시간	월평균임금	주근로시간	월평균임금
정규직	44.4	2,588,182	42.7	2,623,814
무기계약	43.7	1,968,571	42.1	1,951,786
일용직	43.8	2,461,386	45.0	2,717,198
기간제	44.9	1,798,957	43.9	1,770,275
단시간	25.7	868,756	24.0	829,653
특수고용	44.7	2,191,157	34.8	1,614,815
일반임시	50.2	1,725,471	48.6	1,829,111
파견	46.9	2,550,000	42.9	1,934,150
용역	50.0	1,457,377	49.5	1,569,723
사내하청	47.0	2,045,000	52.0	2,310,000

표㉓ 고용형태별 주근로시간과 월평균임금(시간, 원)

	남성		여성	
	주근로시간	월평균임금	주근로시간	월평균임금
정규직	42.9	2,893,672	42.6	2,234,349
무기계약	43.9	2,266,410	41.1	1,788,333
일용직	45.3	2,927,635	43.6	1,801,176
기간제	46.8	1,879,197	40.9	1,667,948
단시간	25.6	910,819	23.1	776,918
특수고용	38.5	2,116,923	32.0	1,148,571
일반임시	50.0	1,948,996	47.3	1,722,902
파견	48.6	1,829,111	41.3	2,170,000
용역	51.7	1,637,738	39.3	1,250,901

표㉔ 고용형태와 성별 주근로시간과 월평균임금(시간, 원)

3

상담유형

상담건수는 10,847건이지만, 내담자는 한번에
여러 주제에 대해 상담을 하기 때문에 최대
3개 주제를 지정할 수 있어서, 상담유형의
합계는 12,834건이다. 예를 들어 정기임금
지급일에 급여를 받지 못했다면 ‘임금체불’에만
해당되는 반면에 주휴수당을 받지 못했다면
‘임금체불’과 주휴일이 부여되지 않은 것이므로
‘근로시간·휴일·휴가’에도 해당된다. 마찬가지로
퇴직금 산정에 대한 문의라면 ‘퇴직금’에만
해당되고 퇴사 이후 퇴직금이 지급되지 않았다면
‘임금체불’과 ‘퇴직금’에 해당된다. 상담유형
중 임금체불이 26%로 가장 많고, 징계·해고가
17.3%로 두 번째로 상담비중이 높다. 세 번째는
근로시간·휴일·휴가가 15.7%를 차지하고 있다.—㉕

	상담건수	비율
임금체불	2,815	26.0
징계·해고	1,880	17.3
퇴직금	1,665	15.3
실업급여	707	6.5
근로시간·휴일·휴가	1,706	15.7
근로계약	802	7.4
최저임금	372	3.4
산업재해	825	7.6
성희롱·폭언·폭행	113	1.0
노조	213	2.0
4대 보험	331	3.1
기타	1,405	13.0
합계	12,834 (10,847)	118.3

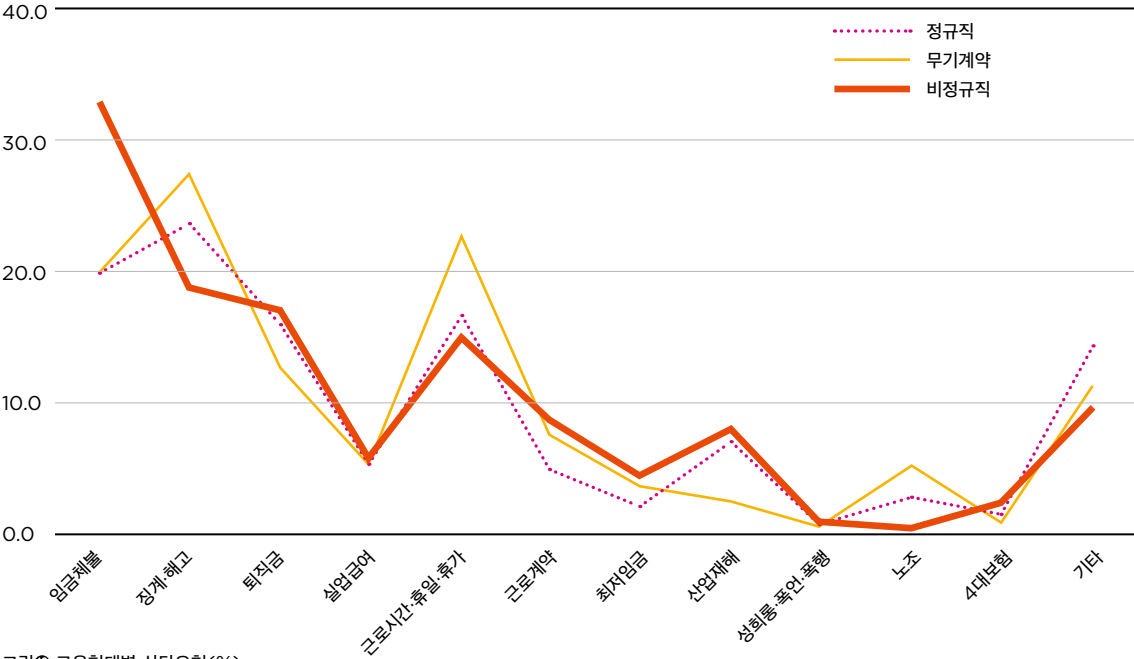
표㉕ 상담유형(건, %)

상담유형을 직종별로 나누어 보면 직종에 따른 차이가 분명하게 나타난다. 관리자는 주로 사업주나 사업주를 대리하는 관리책임자의 상담인데 임금체불보다 징계·해고나 퇴직금에 대한 상담 더 많다. 사무직이나 전문직은 징계·해고 상담이 가장 많고, 임금체불과 근로시간·휴일·휴가에 대한 상담의 순이다. 이와 대조적으로 판매직, 서비스직, 기능원, 단순노무직은 임금체불상담 비중이 30% 이상이지만 징계·해고와 관련한 상담은 상대적으로 낮았다. 판매직과 서비스직은 매장이나 식당과 같은 소규모 사업장에서 일하는 노동자들이 다수여서 주휴수당이나 퇴직금, 시간외근로수당 등의 지급여부가 문제가 되는 경우가 많기 때문이다. 장기고용에 대한 기대가 낮아서 실제로 징계·해고에 대한 상담도 상대적으로 낮게 나타나며, 이는 근로기준법이 전적으로 적용되지 않는다는 것을 의미한다.—⑫

정규직과 비정규직의 상담유형을 비교하면 정규직은 징계·해고의 상담비중이 높고 상대적으로 임금체불 상담비중은 낮은 편이다. 그러나 비정규직은 임금체불상담이 대단히 높게 나타나고 있다.—⑬

	임금체불	징계·해고	퇴직금	실업급여	근로시간·휴일·휴가	근로계약	최저임금	산업재해
관리자	12.6	17.8	19.8	1.8	19.6	10.6	4.4	3.7
전문가	24.5	27.9	17.0	6.5	11.1	7.4	1.9	5.6
사무직	22.8	26.7	11.9	5.6	18.6	8.2	1.9	3.3
서비스직	35.6	16.0	17.4	7.2	15.4	9.0	5.5	5.6
판매직	39.6	23.6	19.6	2.9	14.1	8.2	7.4	2.7
기능원	38.0	15.1	18.6	4.7	10.1	5.4	1.1	14.4
장치·기계조작	21.2	19.8	16.3	5.2	14.9	6.6	3.5	10.1
단순노무직	30.0	17.1	17.9	6.6	14.7	5.7	5.5	12.7

표⑩ 직종별 상담유형(%)



그림⑬ 고용형태별 상담유형(%)

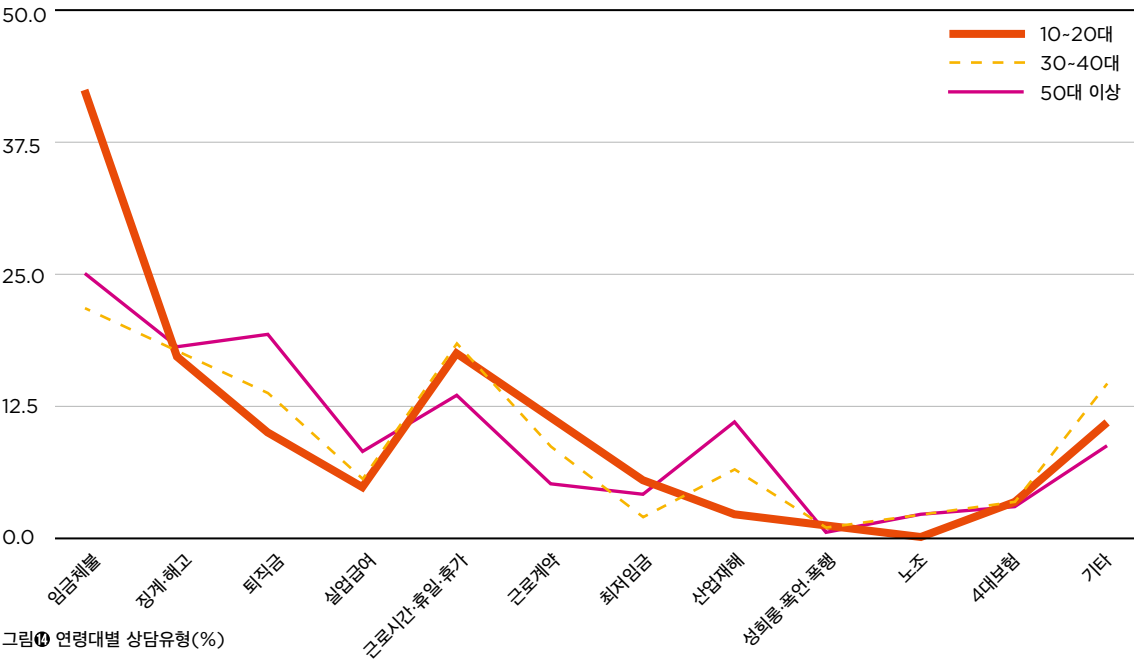
보다 세부적으로 살펴보면 일용직, 단시간, 일반임시직의 임금체불 상담비중이 40%가 넘고, 특수고용(32.4%)이 뒤를 잇는다. 그러나 임금체불의 속성은 조금 달라 보인다. 특수고용은 임금체불과 퇴직금 상담비중이 32%가 넘는데, 이는 임금체불의 내용이 퇴직금을 주지 않는 것과 관련되어 있으며, 위수탁(도급)계약이나 모호한 계약으로 인해 근로기준법이 적용되지 않기 때문이다. 일반임시직은 주로 5인 미만 사업장 노동자가 해당되는데 5인 미만 사업장에도 2010년부터 법정 퇴직금이 적용되지만, 근로기준법의 핵심적 내용인 해고보호와 근로시간·휴가와 관련한 내용이 전혀 적용되지 않는다. 이에 따라 임금체불이 빈번할 뿐 아니라, 1년의 계속 근로를 채우지 못하여 퇴직금도 받지 못하는 경우가 많다. 단시간노동자도 임금체불이 48%가 넘고 근로시간·휴일·휴가 상담이 19%인데 이들의 노동시간이 짧고 사업주의 재량에 따라 아주 탄력적으로 운영되어 주휴수당이나 퇴직금을 산정하는데서 갈등이 발생하기 때문이다. 일용직이거나, 근로시간이 짧거나, 근로계약이 아니어서 근로기준법 적용의 경계에 있는 비정규노동자들에게 임금체불의 가능성이 더욱 높다.—^⑬

	임금체불	징계·해고	퇴직금	실업급여	근로시간· 휴일·휴가	근로계약	최저임금	산업재해	성희롱· 폭언·폭행	노조	4대보험	기타
일용직	46.1	3.1	12.9	1.7	5.7	1.4	0.7	28.1	0.7	0.2	2.8	4
기간제	23.1	25.1	10.9	8.3	17.1	12	4.9	4.7	0.9	1.4	2.8	11.8
단시간	48.6	15.5	14	3.3	19.3	11.9	6.9	1.7	1.4	0	4.1	9.4
특수고용	32.4	13.5	32.4	1.8	5.4	7.2	1.8	8.1	0.0	0.9	2.7	16.2
일반임시직	41.5	18.8	27.5	4.7	13.1	8	7.1	5.4	0.8	0	3.1	8.5
용역	18.4	24.5	16.5	9.7	22.6	9.2	3.8	5.1	2.1	1.1	1.3	10.2
파견	26.5	25.3	6.0	7.2	15.7	14.5	0.0	4.8	1.2	0.0	0.0	28.9

표^⑬ 비정규직 고용형태별 상담유형(%)

상담유형을 연령대로 분류하면 10대 상담의 절반은 임금체불이고, 근로계약과 관련한 상담, 최저임금 관련 상담이 이어진다. 근로계약과 최저임금 상담은 다른 연령대와 비교해서도 높는데, 이들이 근로계약을 불리하게 체결하거나 아예 근로계약서를 작성하지 않아서 불이익을 겪을 가능성이 높음을 보여준다. 한편, 최저임금 상담 비중은 10대와 70대 이상에서 높다. 이는 이들이 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받거나

그런 의심을 할 정도로 저임금을 받고 있음을 의미한다. 특히, 연령대가 높아질수록 임금체불 상담과 퇴직금 상담비중이 늘어난다. 퇴직금은 모든 사업장에 적용되지만, 고령자가 될수록 다양한 이유로 퇴직금을 받는데 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 예를 들어 나이가 많아서 퇴직금을 주지 않겠다거나, 용역업체 변경으로 근속기간이 단절되어 퇴직금을 못 받게 되는 경우이다.—^{⑭⑮}



그림^⑭ 연령대별 상담유형(%)

	임금체불	징계·해고	퇴직금	근로시간· 휴일·휴가	근로계약	최저임금	산업재해
10대	50	5.1	3.1	9.2	18.4	13.3	3.1
20대	42	18	10.6	18.3	11	5.1	2.4
30대	21.9	17.5	13.3	20.1	10.1	2	4.6
40대	21.2	17.4	13.7	16.8	7.5	2.3	8.6
50대	24.9	17.7	18.2	12.5	5.2	3	12.4
60대	24.8	18.5	19.5	15.1	5.7	4.8	9.2
70대이상	29.6	17.5	30.2	14.3	5.3	11	6.9

표^⑮ 연령대별 상담유형(%)



2장 특집. 임금체불

임금체불 1, 2, 3

임금은 노동자가 노동을 하고 생활을 유지하는 가장 중요한 생계수단이다. 임금체불은 노동자의 생계를 곧바로 위협하기 때문에 근로기준법 제43조는 임금을 정기지급일에, 임금전액을, 현금으로(계좌입금포함), 노동자에게 직접 지급하도록 명시하고 있다. 그리고 최저임금법에서 최저임금 이상의 임금을 지급하도록 정하고 있다. 이를 위반하면 사용자는 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있고 자연이자도 부담해야 한다. 이런 처벌규정에도 불구하고 임금체불은 계속 증가하고 있다. 2006년 1조2백억원(27만명)이던 체불규모는 2016년 1조4천2백억원(32만명)에 이를 정도로 심각해졌다. 제조업과 건설업은 체불액의 절반을 차지할 정도로 고질적으로 체불이 빈발하는 업종이고 도소매업과 음식숙박업은 2006년 2.4만 건에 비해 2014년 4.7만 건으로 2배 가까이 증가했으며 30인 미만 사업장의 비중도 전체 체불액의 65%, 체불신고의 83%, 체불근로자의 74%, 체불사업장의 90%를 차지하고 있다.^{1, 2}

최근 서울시통합노동상담DB를 통해 파악한 임금체불 관련 상담은 전체 10,847명의 내담자 중 26%로 가장 높은 비중을 차지했고, 권익센터에서

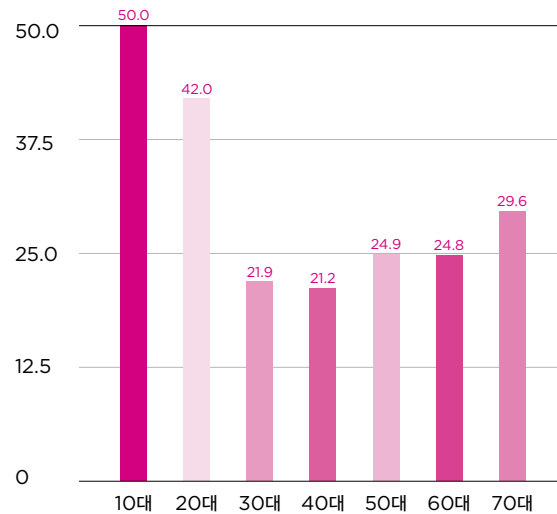
- 1 이승욱외(2016), 임금체불 행정 시스템 개편 방안 연구, 고용노동부
- 2 송은희(2017.9). '임금체불보고서:근로감독·신고사건 분석과 체불 근절을 위한 제안', 참여연대

수행한 권리구제지원(2016년과 2017년) 275건 중 임금체불진정사건은 73%, 202건에 이를 정도로 심각하고 고질적인 노동문제이다.

임금체불의 원인에 대해 고용노동부 자료에 따르면 일시적 경영악화와 사업장 도산이 83%에 이르는 것으로 나오고, 일부는 처벌이 거의 없거나 약한 것을 원인으로 지적하기도 한다. 서울시통합노동상담DB를 통해 임금체불의 원인을 알 수는 없으나 체불이 빈번하게 발생하는 조건을 확인할 수 있고, 이를 통해서 임금체불의 해결방안이 무엇인지 생각해볼 수 있을 것이다.

임금체불 상담은 10대와 20대, 70대의 순으로 비중이 높다. 나이가 너무 어려서, 또는 나이가 너무 많아서 노동시장에서 불리한 위치에 놓여서 불이익을 받을 가능성이 높기 때문이다.

—❶

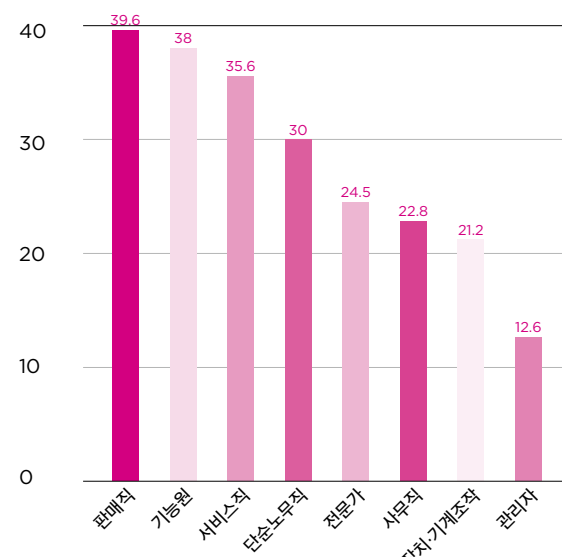


그림❶ 연령대별 임금체불(%)

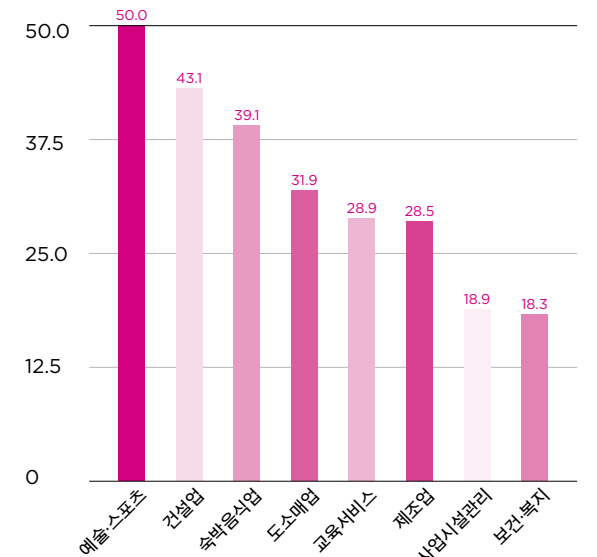
사례1. 지난 2년간 주20시간 정도 일하고 퇴사했는데 주휴수당과 퇴직금을 달라고 하니 알바에게는 없다고 하며 주지 않는다.(20대 여성, 서울노동권익센터)

사례2. 2012년 9월부터 2016년 11월까지 월급 89만원을 받고 24시간 교대 경비 업무를 했는데, 용역업체가 바뀌어서 그만두게 되었다. 그런데 퇴사 후에도 퇴직금을 주지 않아서 고용노동청에 가니 회사에 내용증명을 먼저 보내라고 한다.(70대 남성, 구로구근로복지센터)

직종과 업종별로 임금체불상담을 하는 비중을 분석하면 다음과 같다. 직종에서는 판매직, 기능원, 서비스직이 임금체불 상담 비중이 높은 직종이고, 업종별로 비중을 보면 예술·스포츠·여가 관련 서비스업(이하, '예술·스포츠'), 건설업, 숙박·음식업, 도·소매업의 순서로 임금체불 상담이 많았다. 직종에서 기능원은 주로 건설업에 종사하는 전문기술을 가진 노동자들인데, 업종에서 건설업 임금체불 상담 비중이 높은 것과 같은 맥락이다. 서비스직은 주로 식당·카페·주점 등에서 일하는 조리사나 서빙을 하는 노동자들로 업종으로 보면 숙박·음식업에 해당되고, 판매직은 로드숍이나 마트와 같은 도소매업에서 일하는 노동자들이다. 예술·스포츠 업종에는 피시방, 사진스튜디오, 웨딩숍, 음악레슨, 스포츠센터 등이 있다.—❷❸

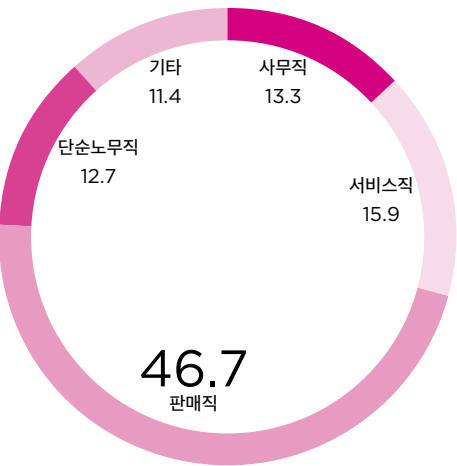


그림❷ 직종별 임금체불(%)

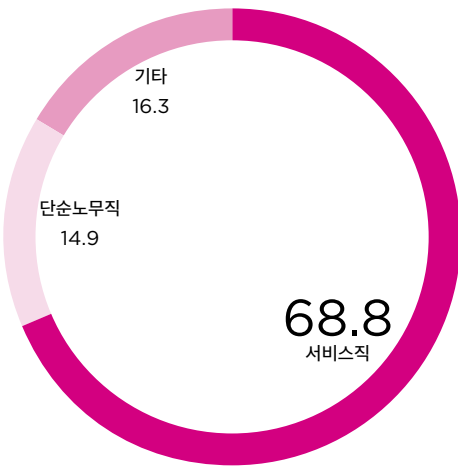


그림❸ 업종별 임금체불(%)

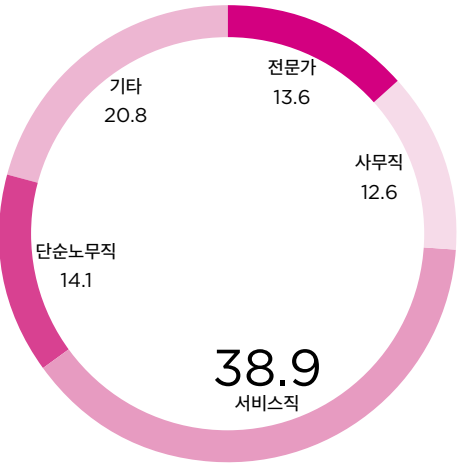
임금체불이 빈발하는 직종과 업종은 밀접하게 관련되어 있는데, 상담통계에서 직종과 업종을 교차분석한 결과를 보면 예술·스포츠, 건설업, 숙박·음식업, 도소매업은 서비스직, 단순노무, 판매직, 기능직이 대부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.—④⑤⑥⑦



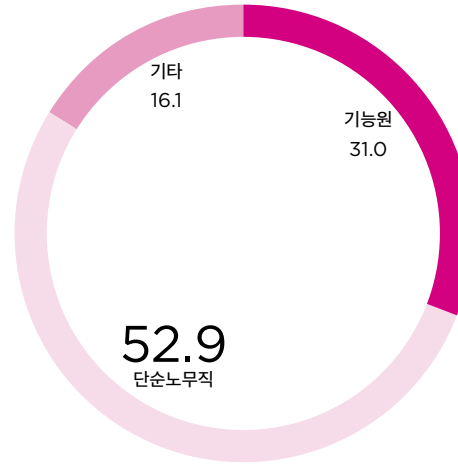
그림④ 도소매업의 직종(%)



그림⑤ 숙박·음식업의 직종(%)

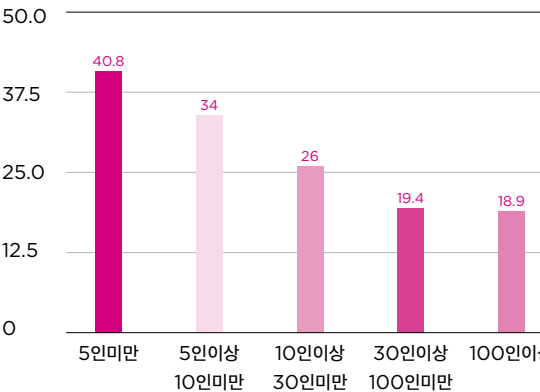


그림⑥ 예술스포츠의 직종(%)

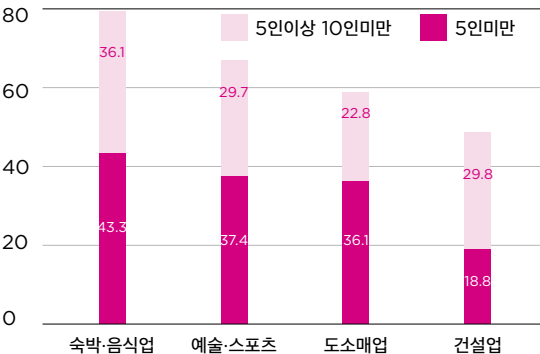


그림⑦ 건설업의 직종(%)

임금체불상담과 사업장 규모도 연관성이 있다. 5인 미만 사업장에서 임금체불 상담을 가장 많이 했고 사업장규모가 커질수록 줄어들었다. 업종별로 보면 숙박·음식업은 10인 미만 사업장 비중이 80%, 예술·스포츠와 도소매업도 60% 내외로 소규모사업장이 대다수를 차지하고 있다.—⑧⑨

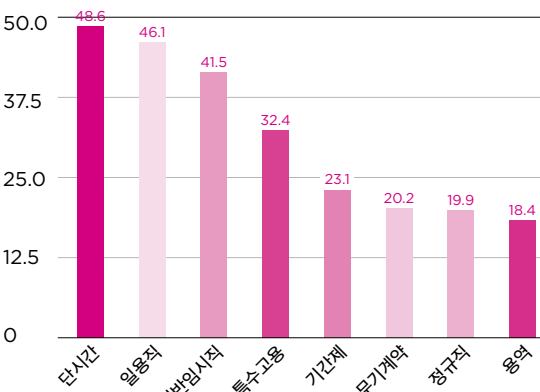


그림⑧ 사업장규모별 임금체불(%)

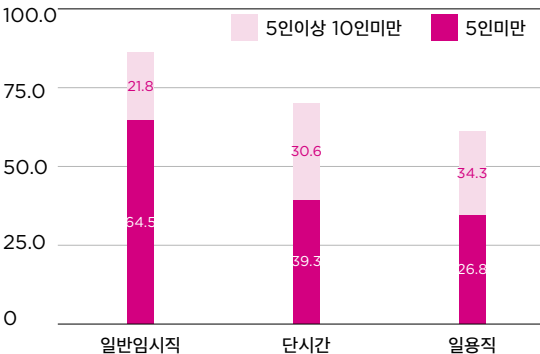


그림⑨ 업종별 사업장규모(%)

고용형태별로 보면 단시간, 일용직, 일반임시직의 40% 이상은 임금체불과 관련한 상담 비중이 높다. 단시간은 청년 알바들의 사례이고, 일용직은 건설일용직이거나 직업소개소를 통해 일단위로 고용되는 노동자들이다. 일반임시직은 근로기준법 제23조[해고등의 제한]이 적용되지 않아서 해고시 법적보호를 받을 수 없는 5인 미만 사업장에서 일하거나 5인 이상이어도 근로계약을 작성하지 않거나 4대보험에 가입되어 있지 않아서 법적으로 불리한 지위에 있는 노동자들이 포함된다. 이들이 5인 미만 사업장에 속한 비중을 보면 일반임시직이 64.5%, 단시간노동자는 39.3%가 속하고 10인 미만 사업장으로 확대하면 일반임시직 86.3%, 단시간노동자는 69.9%가 속한다.—⑩⑪



그림⑩ 고용형태별 임금체불(%)

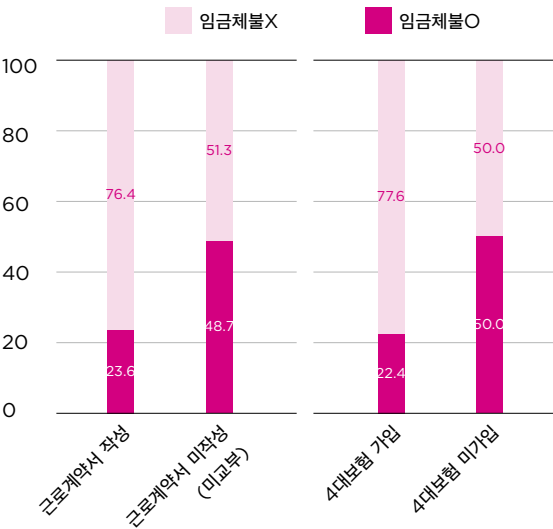


그림⑪ 고용형태와 사업장 규모(%)

근로계약서 작성여부 및 4대보험 가입여부와 임금체불 상담의 관련성을 살펴보았다. 그 결과 근로계약서를 작성하지 않은 경우(미교부 포함) 근로계약서를 작성한 경우에 비해 임금체불 상담을 한 비중이 23.6%에서 48.7%로 두배 이상 증가했다. 유사하게 4대보험에 가입하지 않은 경우에도 임금체불 상담 비중은 22.4%에서 50.0%로 두배 이상 증가했다.—⑫⑬

지금까지 살펴본 결과 임금체불 상담을 가장 많이 한 노동자들의 속성을 모아 정리하면 다음 표와 같다. 임금체불의 문제를 겪는 내담자들의 다수는 나이가 어리거나 너무 많고, 서비스직이나 판매직, 단순노무직으로 소규모 사업장인 숙박음식업이나 도소매업에서 일하는 단시간이나 임시일용직인 경우가 많다. 근로계약서를 작성하지 않거나 4대보험에 가입하지 않은 경우에 임금체불 상담이 두배 이상 많았다.

근로계약서와 4대보험 가입여부와 임금체불 상담과의 관련성은 법제도의 적용여부와 관련된다는 점에서 연령·직종·업종·사업장규모·고용형태와는 다른 의미를 가진다. 근로기준법에 근로계약서 작성과 교부를 의무화하고 있으나 이것이 지켜지지 않는 사업장의 노동자가, 모든 사업장이 4대보험 가입의무가 있지만 가입되어 있지 않는 노동자가 임금체불을 겪을 가능성이 높다는 점은 임금체불이 법제도의 사각지대와 관련성을 가진다고 해석할 수 있다.—①



그림⑫ 근로계약서 작성과 임금체불(%) 그림⑬ 4대보험 가입과 임금체불(%)

연령대	10대-20대, 70대 이상
직종	서비스직, 판매직, 단순노무직, 기능원
업종	예술·스포츠, 건설업, 숙박·음식업, 도소매업
고용형태	단시간, 일용직, 일반임시직
사업장 규모	5인 미만 사업장
근로계약서	미작성(미교부)
4대보험	미가입

표① 임금체불 속성

2

5인 미만 사업장과 임금체불

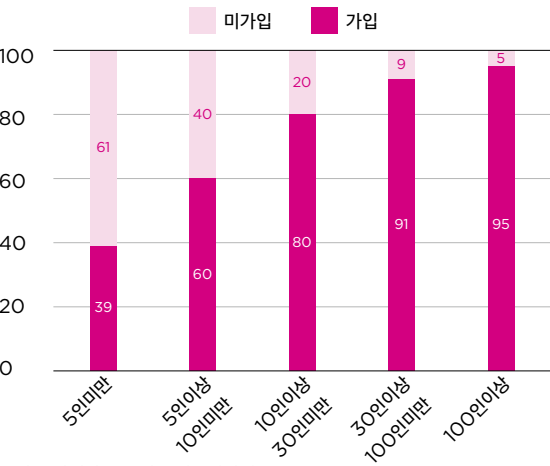
연구자료에 따르면 임금체불의 원인에 대해 사업주들은 “일시적인 경영악화나 사업장 도산”등이 83%, 또는 “회사가 어려워서”가 64.3%라고 답했다. 그런데 일선 근로감독관들을 대상으로 한 조사에서 다른 결과가 나왔다. 근로감독관들은 임금체불의 원인에 대해 88.9%가 회사가 어려워서라고 답했고, 중복응답을 통해서 76.3%는 사용자와 근로자 간의 다툼이라고 답했다. 이 응답의 의미를 파악하려면 임금체불 해결방안에 대한 근로감독관들의 인식을 추가로 살펴볼 필요가 있다. 근로감독관들은 임금체불 사업주에 대해 추가로 필요한 조치를 “영업상 불이익(금융제재, 사업운영제한 등)”이 25.2%, “형사처벌 강화”가 14.1% 였다. 근로감독관들의 이러한 인식은 사용자가 정말 경영사정이 나빠서 못하는 것이 아니라는 판단에 기초해서 불이익을 더 강화하는 것을 해결방안으로 본 것이다.³

그러나 이번 상담사례분석에서 그런 사실을 알 수는 없다. 앞서 임금체불이 빈발하는 업종과 사업장 규모를 특정했고 그 공간에서 일하는 노동자들의 업무와 연령대를 밝혔다. 나아가 임금체불이 빈발하는 사업장의 특성을 사업장규모를 중심으로 살펴보려고 한다. 사업장 규모에 따라서 근로기준법이 차등 적용되는데 이점이 지켜야 하는 법조항에도 부정적인 영향을 주는 것으로 보이기 때문이다.

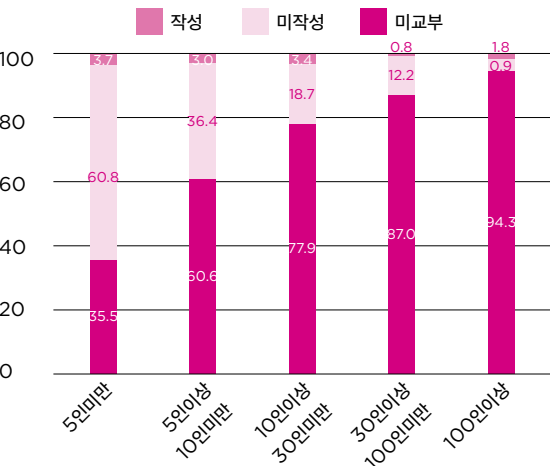
근로기준법은 5인 이상 사업장에 적용되지만, 일부 조항은 5인 미만 사업장에도 적용된다. 그래서 근로기준법 제17조에 근로조건의 명시와 서면교부의무가 명시되어 있지만, 상담통계에 따르면 5인 미만 사업장에서 근로계약서 작성비중은 35.5%에 불과하다. 4대보험은 1명이라도 노동자를 고용하면 가입해야 하지만 가입율은 38.8%에 그친다. 법적용의 대상이지만 실상은 법제도 외부에 있다는 것인데, 이는 단지 근로계약서가 없고 4대보험에

3 강승복(2012), 체불임금의 실태와 정책과제, 한국노동연구원

미가입되어 있다는 사실 이상의 의미이다. 제도적으로 등록되어 있지 않고 계약의 내용이 불분명하면 불리한 상황이 발생할 때 법적인 보호를 받기 어렵고, 이러한 조건이 악용되어 결국 불이익을 받게 될 가능성이 높다는 의미이다. 다시 말하면, 체불의 주요 원인인 “경영상 어려움”이 노동자에게 제일 먼저 전가되기 쉬운 조건에 있는 것이다.—⑭⑮

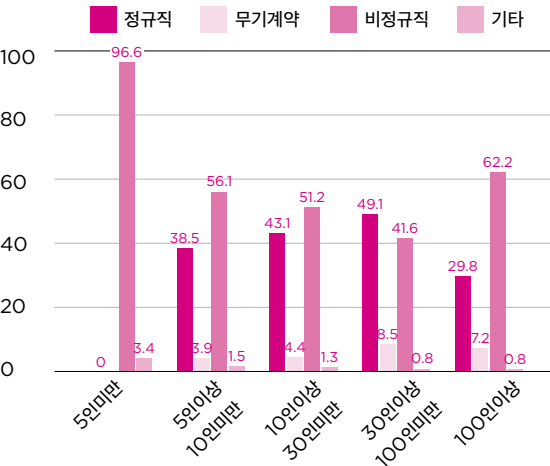


그림⑭ 사업장 규모와 4대보험가입(%)



그림⑮ 사업장 규모와 근로계약서 작성(%)

이러한 불안정성은 고용형태에서도 나타나는데 5인 미만 사업장의 90% 이상이 비정규직으로 나타나고, 아래와 같이 대부분의 임시직, 일용직, 단시간 노동자들이 5인 미만 또는 10인 미만 사업장에서 일하고 있다.—⑯



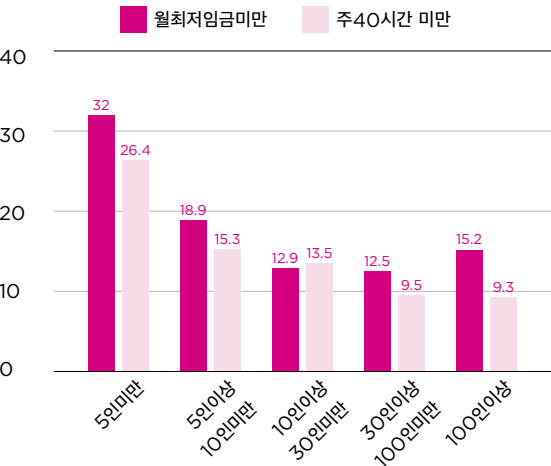
그림⑯ 사업장 규모와 고용형태(%)

상담을 통해 파악된 월 급여와 주 근로시간을 보면 다음과 같은데, 주 근로시간의 차이가 거의 없지만 월 급여 격차는 40만원 이상이다. 서울시에 노동상담을 하는 노동자들이 주로 저임금노동자임에도 사업장 규모에 따라서 임금격차가 크게 나타났다.—⑰

2017년 최저임금은 6,470원이고 주 40시간 근무를 기준으로 월 급여를 환산하면 월1,352,230원이다. 5인 미만 사업장은 월 최저임금 미만인 비율이 32%에 이른다. 그리고 주 40시간 미만 비율도 26.4%에 달해서 5인 이상 보다 5인 미만 사업장에 단시간노동자가 더 많이 있음을 알 수 있다.—⑱

	주근로시간	월급여
5인미만	43.1	1,688,468
5인이상	43.6	2,117,346

표② 5인미만사업장 주근로시간과 월급여(시간, 원)



그림⑰ 사업장 규모와 월최저임금미만율, 주40시간 미만율(%)

지금까지 임금체불이 빈발하는 조건에 대해 살펴본 것을 요약하면 영세사업장이 다수인 도소매업이나 숙박·음식업에서 최저임금수준 또는 그 이하를 받으며 일하는 비정규직으로 정리할 수 있다. 고용노동부의 조사처럼 ‘일시적인 경영상의 어려움, 도산’이 임금체불의 직접적인 원인일 수는 있겠지만, 경영이 어려운 상황에서 사업주가 어떤 선택을 할 것인가를 생각해보면 가장 먼저, 가장 쉽게 임금체불을 선택해도 되는 구조적 문제에 더 큰 책임이 있는 것으로 판단된다.

체불임금진정사건 분석

서울노동권익센터는 노동권을 침해당한 노동자가 노동부진정이나 소송 등의 법률절차를 통해서 권리를 회복할 수 있도록 법률전문가인 공인노무사와 변호사의 조력을 지원하는 권리구제지원사업을 운영하고 있다. 2016년과 2017년에 모두 275건의 사건을 지원했고, 체불임금진정사건 190건 중에 당사자가 포기한 17건을 제외한 173건의 내용을 분석했다.

분석 결과에 따르면 20대에 대한 지원이 가장 많았고 70대와 60대의 순서였으며, 30~40대의 비중은 매우 낮았다. 직종별로 나누어 보면 단순노무직과 서비스직, 판매직이 4분의 3을 차지하고, 업종별로 보면 사업시설관리가 가장 많았고 숙박·음식업과 도소매업이 뒤를 이었다. 임금체불에 대한 상담을 많이 한 연령대, 직종과 업종에서 권리구제지원도 많았음을 알 수 있다. 상대적으로 스스로 법률절차를 진행하기 어려운 고령층과 청년알바로 상징되는 20대 비중이 높은 것도 주목할 만하다.—**18 19 20**

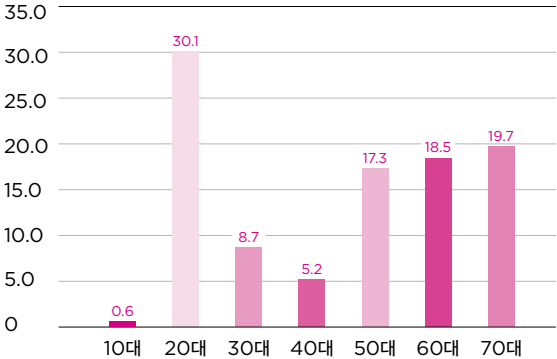


그림18 연령별 임금체불 진정(%)

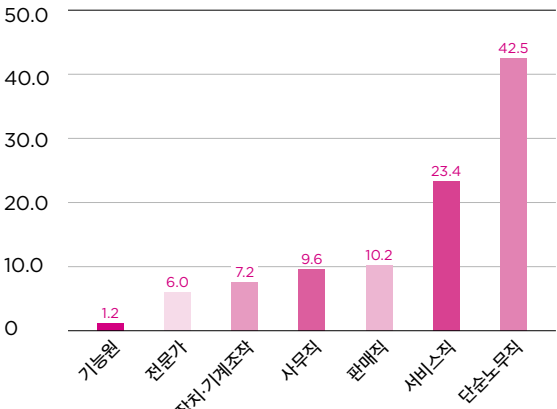


그림19 직종별 임금체불(%)

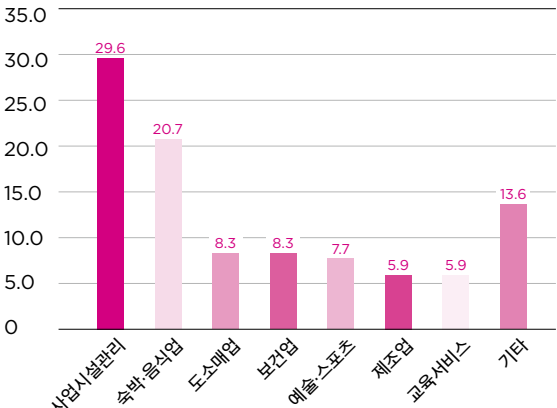


그림20 업종별 임금체불 진정(%)

서울노동권익센터에서 지원한 임금체불사건의 내용을 보면 그 유형이 단순하지 않다. 정기지급일에 임금을 주지 않기도 하고, 주휴수당이나 연장근로수당과 같은 법정수당을 주지 않기도 한다. 퇴직 후에는 남은 연차휴가일수에 대한 연차휴가수당과 퇴직금을 주지 않거나 즉시 해고에 따른 해고예고수당을 지급하지 않는 경우도 있다.

—**21**

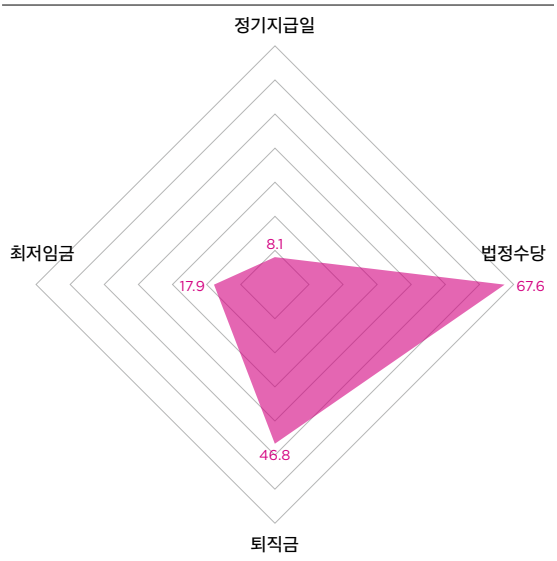


그림21 체불임금 진정 세부내용(%)

체불의 다양한 유형을 보면 임금체불의 주요 원인이 경영이 어려워서라는 결론에 의문을 갖게 한다. 정기임금 지급이 아닌 퇴직금이나 법정수당을 지급하지 않는 비중이 높다는 것은 임금의 계산에서, 또는 계속근로연수 산정에서 문제가 있거나 수당 및 퇴직금 지급을 회피하기 위한 다양한 편법을 사용하기 때문일 수 있다.

2016년 말부터 2017년 초까지 약 2개월 동안 일본식 주점에서 시급 6,300원을 받고 저녁 8시부터 새벽 3~4시까지 근무했다. 그런데 한달 분 급여를 받지 못했고 야간수당과 주휴수당도 받지 못했다. (20대 남성)
2013년부터 2017년까지 모텔에서 밤 11시부터 다음날 9시까지 카운터, 주차, 객실관리를 했다. 근로계약서를 작성했지만 교부받지 못했고, 시급에 실제 일한 시간을 곱해서 월급여를 받았다. 그만두면서 퇴직금을 달라고 했지만 주지 않았고 4년동안 주휴수당을 한번도 받지 못했다. 5인 미만 사업장이어서 야간수당이나 연장수당은 받지 못한다고 한다. (30대 남성)
호텔 레스토랑에서 1년 이상 근무했다. 근로계약서에는 주 40시간, 주5일 근무를 하고 월 200만원을 받는다고 정했지만 실제로는 매일 3시간 이상 연장근로를 하고 밤을 새서 일한 적도 있지만 출퇴근기록부에 표시되지도 않고 정해진 기본급 이외에는 받지 못했다. (20대 남성)
학생식당 조리사인데, 일당 4만원 정도만 받고 4년간 근무했다. 연장수당, 연차수당, 주휴수당, 퇴직금을 전혀 받지 못했다. 처음에 시급에 퇴직금이 포함되었다는 근로계약서에 사인했다. (50대 여성)
식당에서 파트타임으로 근무했는데 매주 근무스케줄이 달라진다. 일 8시간을 넘는 경우에 연장근로수당을 주지 않고 밤 10시가 넘어도 야간근로수당을 주지 않았다. 퇴직금도 월 60시간이 되지 않는 달이 있다며 주지 않았다. (20대 여성)
24시간 식당에서 조리사로 야간에 12시간 근무했는데, 월 190만원을 받았다. 연장과 야간수당을 고려했을 때 최저임금 미달이고 퇴직금도 지급받지 못했다. (50대 여성)
마트에서 캐셔로 야간에 근무하며 시급 7,500원을 받았는데, 연장수당, 야간수당, 주휴수당을 제대로 받지 못했고 이에 따라 퇴직금 차액도 발생한다. (30대 남성)
독서실 총무로 오전에 4시간 근무했는데, 시간급 이외에 주휴수당을 받지 못했고 퇴직금도 받지 못했다. (30대 남성)

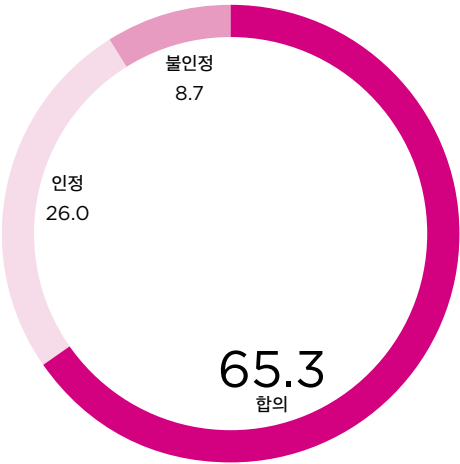
서울노동권익센터가 지원한 실제 사건내용을 보아도 야간근무·연장근무에 대한 가산수당과 주휴수당을 주지 않는 사례가 빈번했다. 퇴직금의 경우도 마찬가지이다. 정해진 시급이나 월급은 줄 수 있지만 주휴수당·연장근로수당·퇴직금을 지급하지 않는 이유는 좀 더 생각해 볼 필요가 있다. 아마도 사용자들은 근로기준법을 잘 모르거나, 가능하면 적게 지급하고 싶기 때문일 것이다. 근로기준법에서 법정수당과 퇴직금에 대한 권리를 명시하고 있어도 당사자가 요구하지 않는다면 사용자는 지급의무를 다하지 않는다.

서울노동권익센터가 지원한 체불임금 진정 사건 중 종결된 173건을 결과는 다음과 같다.

—③⑫

합의	113	65.3
인정	45	26.0
불인정	15	8.7
합계	173	100.0

표③ 체불임금 진정사건 결과(건, %)



그림⑫ 체불임금 진정 사건 결과(%)

사건들의 65.3%가 합의로 종결되었고, 26%가 체불임금으로 인정되어 시정(임금지급)되거나, 형사처벌을 받고 민사소송이 진행되었다. 진정절차에서 합의되었다는 의미는 사용자가 노동자에게 체불임금 전액 또는 일부를 지급하면서 체불임금 진정 취하를 요구하여 노동자가 이에 응하면서 사건이 종결되는 것이다. 합의는 진정절차 진행 중에 언제든지 가능하고, 사용자가 지급을 거부하고 민형사상 피소도 불사하는 경우 노동자가 경제적·심리적인 고통을 감내하는 것에 비해 현실적인 해결방안이다. 이렇게 종결되면 사용자는 임금을 체불하고 이로 인해 노동자가 감내한 불이익에 상응한 민형사상 불이익을 받지 않거니와 합의금이 체불임금 일부에 그치는 경우가 일반적이어서 경제적 이익도 본다. 사건 중 65.3%가 합의되었다는 사실은 사용자가 마음만 먹으면 임금을 지급할 수 있다는 것을 의미한다.

이상의 분석으로 체불임금의 발생 원인을 밝힌 것은 아니지만, 앞서 체불임금이 발생하는 조건이 근로계약서 미작성, 4대보험 미가입, 5인 미만 사업장, 도소매, 숙박·음식업임을 확인했다. 이를 종합하면 “경영이 어려워서” 임금체불이 발생하는 것이 아니라, 체불임금이 쉽게 발생하는 사업장 특성이 있고 그런 사업장에서는 법정수당과 퇴직금을 지급하지 않아도 된다고, 또는 지급하지 않을 수 있다고 여기는 것으로 볼 수 있다. 누군가 법이 정한 의무를 이행하지 않아서 이익을 얻었고 이후로도 별다른 불이익을 겪지 않는다면 더 많은 사람들이 그것을 따라하게 되고, 법이 문제라는 결론에 이를 수도 있다.

정부는 지도감독을 강화하고 사업주를 대신해서 임금을 지급하는 체당금을 확대하고 있으나 임금체불은 더 늘어나고 있다. 주요 원인으로 제시되는 ‘경영상의 어려움’에 집중할 것이 아니라, 임금체불에 대한 일관된 법집행과 더불어 임금체불이 빈번한 소규모영세사업장을 법제도로 포괄하려는 다양한 정책이 마련될 필요가 있다.



카페에서 일하는 청년 알바

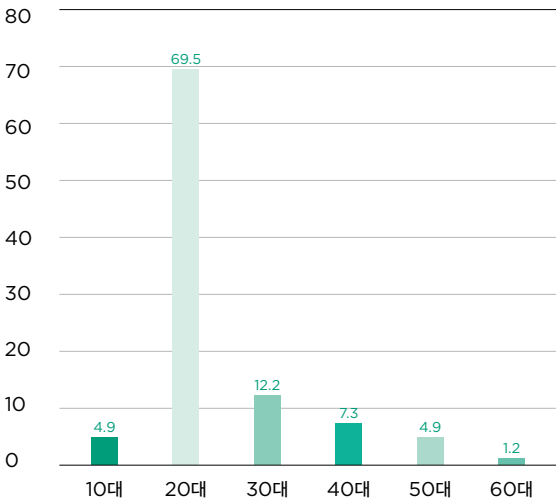


그림 1 카페·주점 노동자 연령대별 추이(%)

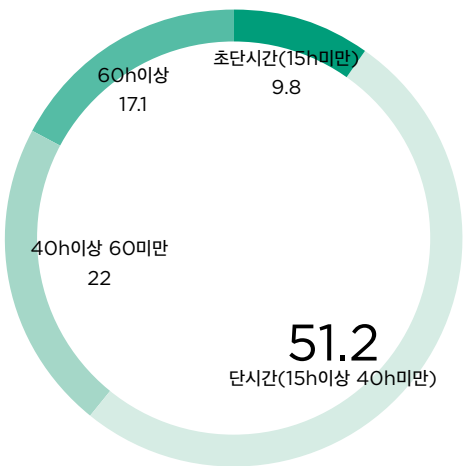


그림 2 카페·주점 노동자 주당 근로시간(%)

우리는 주변의 카페·주점에서 수많은 청년 노동자를 마주한다. 이들은 청년알바로 불리며 ‘공식 노동자’로 취급받지 못하고 빈번한 임금체불이나 해고 등 불이익이 만연한 공간에서 일하고 있다.

2017년 한 해 동안 서울시 노동상담 중에서 카페·주점에서 일하는 노동자를 분리하여 노동상담실태를 분석했다. 예상한 것처럼 20대가 69.5%로 압도적이고 이들의 61%가 주 40시간 미만 일하는 단시간 노동자이다. 이는 ‘청년알바’라는 말이 내포한 ‘파트타임’노동, 즉 풀타임(full time) 일자리를 구하기 위한 준비 시간동안 임시 일자리라거나 본업인 학업을 지원하는 부수적인 일자리라는 인식의 근거가 되고 있다.—❶❷

법정노동시간인 주 40시간 미만을 일하는 단시간 노동자에게 근로기준법은 비례하여 적용된다. 예를 들어 주 40시간 노동자에게 주휴수당 8시간이 부여되지만, 주 30시간을 일한다면 8시간에 4분의3이 부여되는 것이다. 그런데, 주 15시간 미만을 일하는 경우에는 주휴수당·연차휴가·퇴직금이 적용되지 않는다. 주 15시간을 기준으로 권리가 제한된다는 규정이 현실에서 작동하는 범위는 주 15시간보다 좀더 넓다고 볼 수 있다. 청년알바들이 일하는 사업장은 주로 5인 내외 사업장이며 5인 미만 사업장에는 근로시간에 대한 법적 규제(시간외근로·야간·휴일근로에 가산, 연차휴가)와 해고 규제 등이 적용되지 않는다. 그래서 5인 미만 사업장에서 주 15시간 미만 일하는 경우 근로기준법이 정하고 있는 핵심규정이 적용되지 않을 뿐더러 이 조건 여부가 논쟁이 되는 경우에도 마찬가지로 이 규정이 적용되지 않는다. 주 15시간 미만인지 또는, 근로자수가 5인 미만인지에 대해 사용자와 노동자간에 이견이 있거나 사실 확인이 어려운 경우까지 포함해서 근로기준법이 적용되지 않는다. 이 상황은 청년 노동자들의 상담유형에서도 확인할 수 있다.

상담유형

카페와 주점 등에서 일하는 노동자들은 임금체불에 대한 상담을 가장 많이 했고, 그 다음이 징계·해고, 근로시간·휴일·휴가, 퇴직금 상담의 순이다.—❸

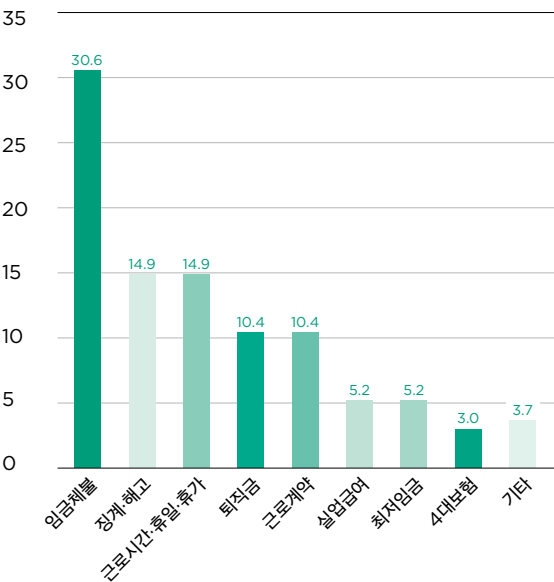


그림 3 카페·주점 노동자 상담유형(%)

임금체불

사례1. 카페에서 2년 동안 일을 하고 퇴사했는데 매주 근무시간이 달라 월 60시간이 나오지 않는 때도 가끔 있었다. 60시간 넘는 개월 수를 모두 합치면 1년은 넘는데 사업주는 퇴직금을 줄 수 없다고 한다(20대 여성, 서울노동권익센터)

사례2. 2년간 카페에서 일했는데 주휴수당과 퇴직금을 못 받았다. 물어보니 사업주는 카페를 이미 다른 사람에게 팔았다고 한다(20대 남성, 서울노동권익센터)

사례3. 바리스타로 카페에서 주4일 7시간 일하기로 근로계약을 체결했다. 그런데 오전 7시부터 밤 11시 30분까지 일했다. 4일 일하니 몸이 아파 그만두겠다고 4일치 임금을 달라고 했더니 그동안은 교육기간이라서 줄 수 없다고 한다(20대 남성, 서울노동권익센터)

사례4. 커피 전문점에서 홀 서빙 아르바이트를 하고 있다. 알바의 경우에도 시급 외에 주휴수당을 지급해야 한다고 들어서 점장님에게 그 얘기를 했더니 우리는 특수한 업종이라 월급에 주휴수당이 모두 포함되어 있다고 한다(20대 남성, 서울시 시민명예노동옹호부즈만)

최근 수년간 청년알바를 대상으로 노동권익에 대한 홍보가 많이 이루어져서 법적인 권리에 대한 당사자들 인식은 꽤 높아진 것 같다. 그러나 노동법을 지켜야 하는 사업주들은 아직도 법을 잘 모르거나 법이 적용되지 않는 조건이라고 여겨서 임금체불이 발생하고 있다. 노동자를 겨우 1명 고용할 정도로 작은 사업장이니까, 알바생이니까, 근로기준법을 지키지 않아도 된다고 생각하는 것이다.

특히 입사초기에 업무를 습득하는 시간을 무급으로 하거나 정한 기간을 근무하지 않으면 무급으로 처리하여 임금을 주지 않는 것이 문제가 된다. 고용노동부 유권해석에 따르면 교육이 사용자의 지시에 의해서 이루어지고, 근로자가 거부할 수 없다면 근로시간으로 볼 수 있고(근로개선정책과-798, 2013.1.25), 업무와 관련되는 교육은 결과적으로 생산성 향상과 관련되므로 근로시간이다(근기 01254-18899, 1987.11.28).

사용자들은 임금을 체불하는 주된 이유가 경영상 어려움 때문이라고 한다. 매상이 부진하면 알바생을 자르거나 노동시간을 조정하고, 미룰 수 있을 때까지 임금지급을 미룬다. 한집 건너 카페라고 할 만큼 경쟁이 치열하니 사용자들이 말하는 경영상 어려움이 거짓은 아닐 것이다. 그러나 그 어려움을 손쉽게 청년알바에게 전가시키는 행위는 제한될 필요가 있다. 장사가 잘 되거나 안 되거나 정한 시간, 정한 기간에 대한 노동의 대가를 노동법이 정한 기준에 맞게 지급해야 한다.

정말 쉬운 해고

사례5. 카페에서 근무하던 중 시급이 최저임금에 못 미치는 것 같아서 사업주에게 문제제기를 하였는데 사업주가 갑자기 나오지 말라고 한다. 서울지방노동위원회에 구제신청을 했더니 이번에는 문자로 업무에 복귀할 것을 요구한다(여성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)
사례6. 카페에서 일주일간 일했는데 근로계약서상의 근로조건과 실제 근무환경이 너무 달랐다. 교육시간도 무급이고 주휴수당도 없다길래 지급요청하자 사업주가 오늘까지만 나오라고 했다(20대 여성, 서울노동권익센터)
사례7. 카페에서 일했는데 사업주가 카페 문을 닫는다며 근로자 3명을 모두 해고했다. 그런데 실제로 문을 닫지 않았다(여성, 노원노동복지센터)

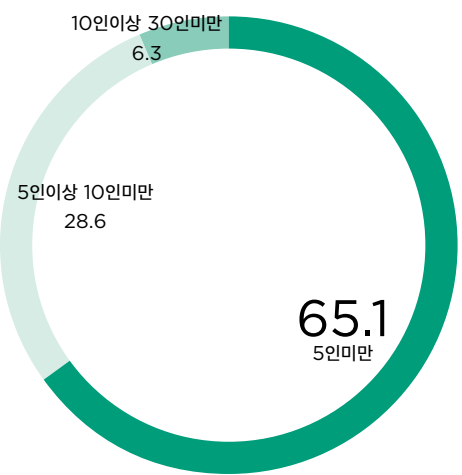
카페·주점 노동자 상담 중 징계·해고의 비중은 임금체불 상담보다 상대적으로 적은 비중을 차지하지만, 중요하지 않은 것은 아니다. 해고가 벌어지는 상황을 살펴보면 청년노동의 실태가 여실히 나타난다. 자신의 노동권을 주장하면 곧바로 해고되거나, 경영사정이 악화되면 가장 쉽게 정리된다.

문제는 카페·주점 대다수가 상시 근로자수 5인 미만의 소규모 사업장이라는 점이다. 근로기준법상 해고의 제한 규정과 노동위원회 부당해고 구제신청은 상시 근로자 5인 이상의 사업장에서만 가능하다. 그렇기 때문에 사업주는 아무런 제약 없이 청년노동자를 해고하고, 해고된 청년노동자는 원직 복직을 위해 시간과 노력을 투자하기보다 다른 카페·주점에 이직하는 방법을 선택한다. 가끔 하루 일하고 연락을 끊어버리는 알바생에 대해 사업주가 상담을 하기도 하고 요즘 젊은이들은 끈기도 없으면서 자기 권리만 찾을 궁리를 한다는 낯선 이야기를 듣기도 한다. 그러나 아르바이트생이라고 직장이 소중하지 않을 리 없고, 어느 날 갑자기 통보받은 해고가 억울하지 않을 리 없다.—④

아무리 작은 사업장이라도 노사관계는 신뢰를 기반으로 형성되어야 하는데 사용자 입맛대로 바뀌는 근로조건, 쉬운 해고로 점철되어 있는 소규모사업장에서 노동자에게만 일방적인 성실의무를 요구하고 있으니 청년노동자의 노동권익 실현의 길은 아직 너무 멀게 느껴진다.

위약금, 임금삭감, 손해배상

사례8. 6월부터 8월까지 카페 아르바이트로 근무하고 있다. 사업주가 말하길 일이 힘들다고 그만두면 3개월 뒤에 월급을 주겠다고 으름장을 놓는다. (30대 여성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)
사례9. 주점에서 아르바이트를 했다. 근로계약서는 하루 8시간만 일하기로 되어있는데 11시간씩 일하였다. 4월 30일에 퇴사하는 것으로 사업주와 합의했는데, 사정이 생겨 3일 일찍 그만두게 되었고 사업주는 임금을 못 준다고 한다. (20대 남성, 서울노동권익센터)
사례10. 만 17세로 카페에서 약 2개월간 아르바이트를 하였다. 채용공고에 6개월 이상 근무해야 된다고 나와 있고, 면접 볼 때도 6개월 이상 근무하기로 했다. 개인 사정으로 6개월이 지나기 전 그만두겠다고 하니 월급에서 10만원을 공제한다고 했다. (10대 남성, 서울노동권익센터)
사례11. 카페에서 1개월간 아르바이트를 했는데 개인적 사정이 생겨 전화로 알리고 나가지 않았다. 임금을 주지 않아 요청하자 사업주는 오히려 내용증명을 보내 와 손해배상청구 소송을 통해 받아가라고 한다. (10대 여성, 서울노동권익센터)
사례12. 고등학교 3학년으로 주점에서 설거지 아르바이트를 하고 있다. 근로계약서를 따로 작성하지는 않고 1개월 이상 계속 근무하지 않으면 임금의 50%만 지급한다는 구두계약을 맺었다. 일이 바빠지자 술 서빙도 시키고 밤 12시 넘게까지 일하기도 한다. (10대 남성, 서울노동권익센터)
사례13. 카페에서 일한지 5개월 만에 가게 사정이 어려워니 오늘까지 일하라는 전화를 받았다. 그동안 근무시간에 최저시급을 곱한 금액만 받아왔으니 미지급된 주휴수당을 달라고 했다. 그랬더니 그동안 친구들에게 음료를 더 준 것과 남은 음료 및 잘못 만든 음료를 퇴근할 때 가져갔던 것을 이야기 하면서 경찰에 신고하겠다고 했다. (20대 여성, 서울노동권익센터)



그림④ 카페·주점 사업장 규모(%)

카페·주점에서 일하는 노동자의 61%는 주 40시간 미만 일하는 단시간 노동자이다. 즉 전업근로자에 비해 학교에 다니거나 취업준비를 병행하는 비율이 높아 노동시간도 짧고 재직 기간도 짧다. 게다가 최저임금수준의 임금과 법정수당의 미지급 등 낮은 근로조건, 불안정한 경영으로 인해서 알바생의 들고 나감이 빈번하다. 알바생이 바뀌면 다시 교육해야하고 일에 익숙해질 때까지 시간이 걸리니 잦은 입퇴사는 사업주로서 반갑지 않은 소식일 것이다. 이런 이유때문인지, 또는 그만두는 알바생이 꽤 많아서 인지, 다른 알바생에 대한 본보기로 알바생에게 손해배상을 청구하거나 위협했다는 상담이 빈번하다.

근로기준법에는 이직과 관련한 조항이 없고, 제23조의 사업주에 의한 해고를 제한하는 한편 제7조에 강제근로를 금지하고 있다. 이는 사업주는 노동자를 자유롭게 해고할 수 없지만 노동자는 자유로운 의사로 이직할 수 있다는 의미이다. 근로계약 기간내에 노동자가 이직하거나 근로계약서에 정한 사직예정일을 지키지 않아서 사업주에게 손해가 발생했다면 사업주는 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 실제 노동자의 갑작스러운 퇴사로 발생한 손해임이 입증되어야 배상액이 정해지는 것이지 사용자가 청구하는 것이 당연히 인정되는 것은 아니다. 이와 관련해서 민법 제660조가 주로 인용되는데 이 조항은 사용자가 노동자의 사직서를 수리하지 않았을 때 근로관계종료(퇴사)시점을 사직서 제출 후 1달 이후로 정한 법조항으로, 노동자가 퇴사일 1달 전에 통지하지 않으면 퇴사를 하지 못한다는 의미는 아니다.

제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고)

- ① 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.
- ② 전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.
- ③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

근로기준법 제20조는 위약금을 정하는 것을 금지시키고 있지만, 일부 사용자들은 입사하면서 계약을 위반할 경우에 대비해 손해배상금이나 임금삭감액을 정해놓기도 하고, 형사고소를 하겠다며 직장경험이 적은 청년노동자를 협박하기도 한다. 또는 체불임금 청구에 대응해 손해를 주장하기도 한다. 실제 손해를 끼친 경우도 있겠으나 사업주의 관리책임과 노동자가 수행한 업무의 중요도를 고려할 때 손해배상책임이 분명한 사례는 거의 없었다. 다만, 손해배상과 관련한 갈등과정에서 청년알바들은 당연히 받아야 할 임금을 포기할 가능성이 높다.

주휴수당이나 퇴직금을 지급하지 않은 사용자들은 체불임금을 손해액과 상계하고 싶어 하지만, 근로기준법 제43조는 임금 전액지급 원칙을 정하고 있어서 사용자가 임의로 임금에서 손해액을 공제해서는 안된다. 임금은 지급하고 손해는 별도로 청구해야 한다. 왜냐하면 노동자가 요구하는 주휴수당은 법적 요건을 충족하면 당연히 발생하는 것이고 사용자가 주장하는 손해는 사실과 책임을 따져 보아야 하는 것이다. 무엇보다 사용자가 주장하는 손해액을 사용자가 임의로 노동자 임금에서 공제하면 노동자가 감당할 생활상의 불이익이 너무 크다. 또한 업무 중 발생하는 사고에서 사용자의 관리책임이 노동자의 책임보다 결코 적지 않다는 사실도 고려해야 한다.

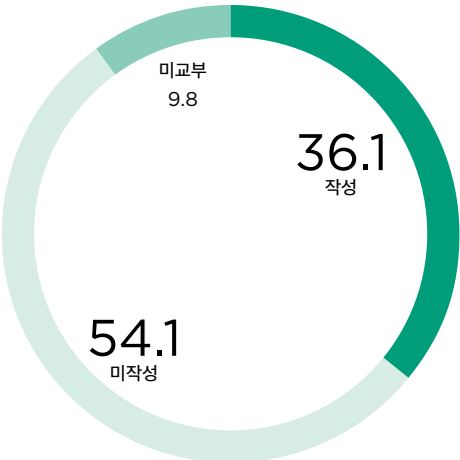
노동법 적용은 근로계약서 작성에서 부터

카페·주점 노동자 중에서 근로계약서를 제대로 작성한 비율은 36.1%에 불과하다. 전체의 54.1%는 근로계약서를 작성하지 않았고, 9.8%는 작성했지만 교부받지 못하였다. 근로기준법 제18조 제2항은 근로계약서 작성 뿐 아니라 근로자에게 교부하는 것 까지를 의무로 명시하고 있다. 즉 근로계약서를 작성했다라도 근로자에게 교부하지 않았다면 근로계약서 작성의 의무를 다 하지 않은 것이다.—❸

사례14. 근로계약서는 작성하지 않고 카페에서 오후 2시부터 밤 9시까지 아르바이트를 하고 있다. 어느 날 사업주가 밤까지 영업시간을 늘려 양주와 안주 등을 팔겠다고 한다. 사업주의 요구에 따라 밤에도 일해야 하는지.(20대 여성, 서울시 시민명예노동옹호부즈만)

사례15. 처음 입사할 때 시급은 6,500원이었고 한달 뒤 7,000원으로 지급받다가 3개월 뒤 다시 7,500원을 받았다. 이제 퇴사하려고 하는데 주휴수당을 알게 되어 지급을 요청하니 사업주가 7,500원의 시급에 주휴수당이 이미 포함되어 있다고 한다. 지금 올랐던 카페 채용공고를 보니 7,500원에 주휴수당 포함이라고 적혀있다.(20대 여성, 서울노동권익센터)

사례16. 카페에서 일하는 근로자는 한 명이다. 실제 사업주와 사업자등록한 사람이 다르고, 임금도 현금과 계좌로 나누어 지급하는데 제대로 들어온 적이 없다. 근무시간을 확인할 수 있는 자료도 없고 근로계약서도 작성하지 않았다.(20대 여성, 서울노동권익센터)



그림❸ 카페·주점 노동자 근로계약서 작성률(%)

근로계약서라는 작은 종이 한 장에 근로시간, 업무내용, 임금, 휴일 등 모든 근로조건이 담겨있다. 사업주와 노동자는 근로계약서에 적힌 내용을 지켜야 할 의무가 있다. 사례14는 일반 카페에 입사했으나 사업주의 사정에 의해 주점 업무가 추가되고, 근로시간도 변경된 경우이다. 카페와 주점업무는 그 성격을 달리할 뿐 아니라 사업주는 여성근로자의 동의없이 야간근무를 지시할 수 없다.

근로시간이나 업무내용이 근로계약서에 명시되지 않은 경우 근로조건을 특정하기 힘들어 결국 사업주의 재량에 따라 좌우되게 된다. 또한 임금체불이 발생하는 경우 근로계약서는 객관적 자료로 활용되는데 약정한 임금이 얼마인지, 일주일에 몇시간을 일했는지, 재직기간이 얼마나 되는지를 확인할 수 있는 증거가 된다.

다시 말하면 근로계약서를 작성하는 것은 사업주가 근로조건을 임의로 변경하는 것을 제한하고, 임금체불이나 해고와 같은 노동권 침해가 발생했을 때 노동자의 권리를 주장할 수 있는 근거가 된다는 점에서 대단히 중요하다. 그러나 카페, 주점 등에서는 근로계약서를 작성하지 않는 것이 일상처럼 되어있어 이에 대한 대책이 필요하다. 노동법 적용은 근로계약서 작성에서 시작하기 때문이다.

2

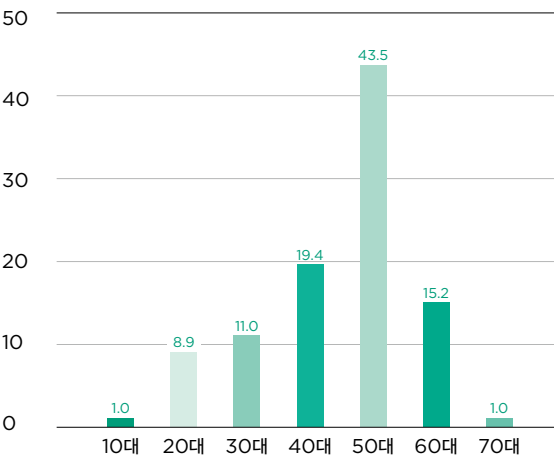
식당 노동자

찬모급구 교포 적극환영	세척여직원 구함/ 여주방
12-14시 휴게시간	초보가능/ 시간협의
급여협의	휴무 있음/ 월150만+@
가족같이 일하실 분	마음편한 분위기
퇴직금지급 4대보험 경조비 등	퇴직금 별도 연차

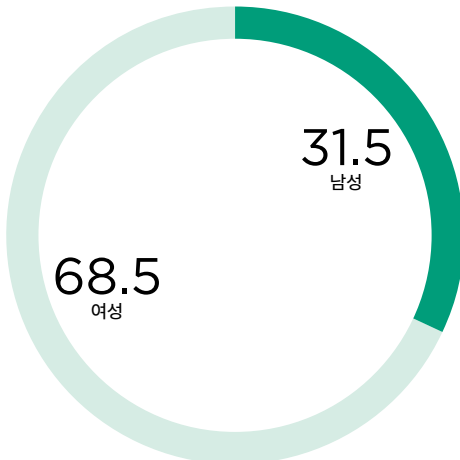
생활정보지에 있는 식당 구인 광고이다. 주로 여성을 대상으로 ‘찬모’를 모집하고 있으며, 하는 일은 홀 서빙, 설거지이다. 이 식당에서 일하는 여성 노동자들은 주로 50대 이상의 중고령자들이다. 여기는 모든 사업장에 당연히 적용되는 퇴직금나 4대보험을 광고에 명시할 정도로 근로기준법이 온전히 적용된다고 기대하기 어려운 사업장이다.

2017년 서울시 노동상담에서 식당에서 일하는 노동자들은 어떤 특성을 가지고 있고 어떤 어려움을 가지고 있는지를 분석했다.

식당에서 일하는 노동자들은 68%가 여성이고, 50대 이상 중고령자들이 거의 60%에 이르렀다. 이미 예상한 것처럼 식당은 주로 중고령 여성들이 일하는 공간이다.—❹❶



그림❹ 식당 노동자 연령대별 추이(%)



그림❶ 식당 노동자 성별(%)

근로계약서도 4대보험도 없는...

사례1. 직업소개소를 통해서 식당에서 2년간 근무했다. 근로계약서는 작성하지 않았고 매일 일당을 받았다. 일용직이어서 일이 계속 있어서 2년간 일한 것인데, 중간에 AI 때문에 2달을 쉬었는데 퇴직금을 받을 수 있을까? (50대 여성, 노원노동복지센터)

사례2. 6~7명이 일하는 레스토랑에서 1년 6개월간 근무를 했다. 월급이 자주 체불되어 나누어 임금되었고 일부는 현금으로 받기도 했다. 4대보험도 늦게 가입했고 연차휴가도 준다고 했지만 사용한 적이 없다. 근로계약서도 작성하지 않은데다 퇴사 직전 1달 월급을 받지 못했는데 퇴직금은 받을 수 있을까? (30대 남성, 서울노동권익센터)

제17조(근로조건 명시)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

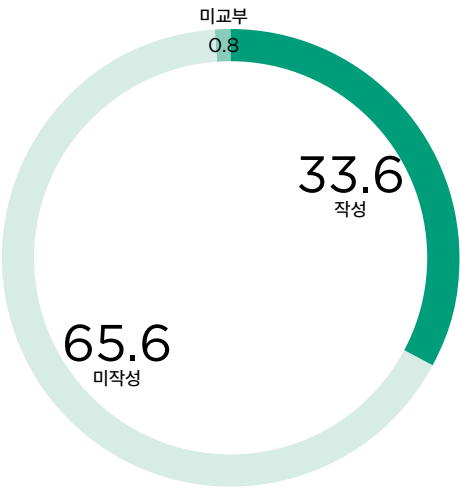


그림 ③ 식당 노동자 근로계약서 작성(%)

식당노동자들의 66%는 근로계약서를 작성하지 않고 4대보험가입도 47%수준에 불과하다. 근로기준법에 근로계약서 작성과 주요 근로조건을 서면으로 명시하고 교부할 것을 사업주의 의무로 정하고 있지만 현실에서는 지켜지지 않는다. 4대보험도 모든 사업장에 적용되지만 미가입이 가입보다 더 많다.—⑧⑨

근로계약서를 작성하지 않는다는 것은 어떤 의미를 가질까? 근로계약서가 없으면 노동자는 중요한 근로조건과 임금을 알 수 없다. 그래서 사업주가 부당한 요구를 하거나 약속한 근로조건을 지키지 않을 때 대응하기가 어렵다. 연장근로수당을 제대로 주지 않는 것 같아도 약속한 근로시간을 입증할 근로계약서가 없어서 법적으로 권리를 인정받기 어렵다. 근로조건을 일방적으로 변경해도 애초에 정한 조건이 분명하지 않다면 이의를 제기하기 어렵다. 이와 같이 근로계약서를 작성하지 않는 경우 사업주의 재량에 따라 근로조건이 좌우될 수 있어 노동자가 일방적으로 불리해진다.

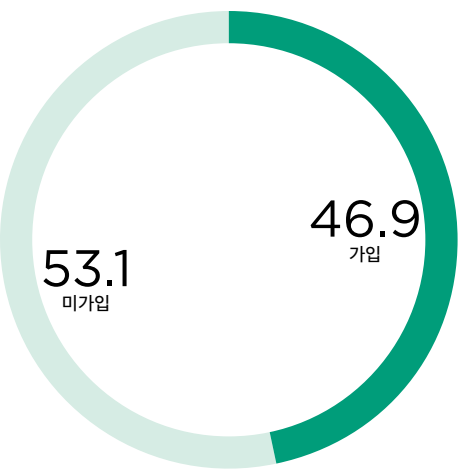


그림 ④ 식당노동자 4대보험 가입(%)

사례3. 실제급여보다 축소된 금액으로 4대보험 신고 및 보험료를 납부했다. 퇴직금을 청구하려고 하는데, 공단에 신고한 금액으로 퇴직금을 산정해야 하는 것인가. (50대 여성, 성북구노동권익센터)

사례4. 식당에서 4대보험에 가입하라고 하고 월급에서 4대보험료를 빼고 준다고 한다. 제 아들이 직장을 다니고 있으므로 저는 건강보험이 불필요한데 꼭 가입해야 하는 것인가? (50대 여성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)

식당노동자들의 절반 이상은 4대보험에 가입되어 있지 않다. 4대보험에 가입해야 의료보장, 실업시기에 생계보호, 산업재해를 입었을 때 보상, 노후생계를 보호받을 수 있다. 그런데 4대보험의 보호가 절실한 중고령자들의 가입율이 절반이 되지 않는다는 것은 심각한 문제이다. 사업주는 신고절차가 번거롭고 보험료가 부담스러워서 가입을 꺼리고 노동자는 보험료를 공제해서 당장 수입이 줄어드니 거부감을 가진다. 사회복지가 더 많이 필요한 저임금 노동자임에도 불구하고 현실에서 다수의 식당노동자들은 위와 같은 이유로 배제되어 있다.

임금체불

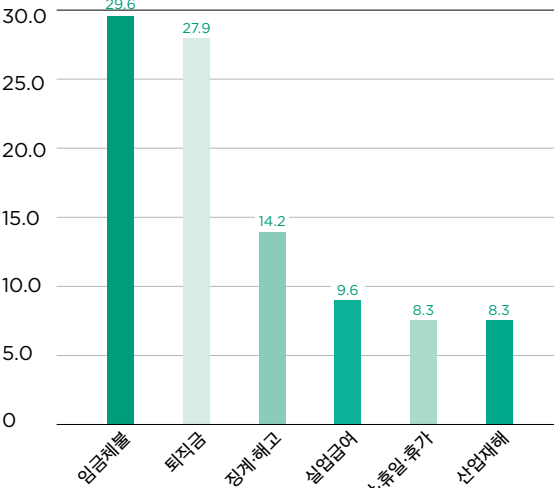


그림 ⑩ 식당노동자 상담유형(%)

사례5. 식당에서 2015년 부터 2016년 2월까지 근무, 임금이 한번도 제때 지급되지 않아서 그만두고 노동청에 진정했는데 사장이 전화해서 취하하면 돈을 주겠다고 해서 다시 진정하지 않고 처벌도 원하지 않는다는 취하서에 서명을 했다. 그런데. 여전히 돈을 주지 않고 있다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례6. 야구찜식당에서 월 250만원을 받기로 하고 근무를 시작했다. 그런데, 월급액의 절반만 지급해서 1달 조금 넘게 근무하고 퇴사했다. (50대 여성, 성동근로자복지센터)

사례7. 근로계약서도 쓰지 않고 오후 10시에서 오전 10시까지 일했는데, 월 190만원을 준다고 했지만 주휴수당이나 연장근무수당을 제대로 받고 있는지 모르겠다. (50대 여성, 서울노동권익센터)

식당노동자들이 가장 많이 상담하는 주제는 임금체불인데, 이는 전체 상담유형에서 임금체불이 많은 것과 다르지 않다.—⑩

실제 상담사례를 살펴보면 임금을 주지 못할 만한 분명한 이유가 보이지 않는다. 그러나 근로계약서를 작성하지 않고 임금총액만을 정해서 근로시간과 근로일에 따른 임금액이 분명하지 않다는 공통된 특징이 있다. 근로기준법 제17조에는 근로계약에 임금, 근로시간과 휴일·휴가 등을 명시하고 특히 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 근로시간, 휴일·휴가는 반드시 서면으로 작성하고 근로자에게 교부해야 한다고 정하고 있다. 이 조항은 소규모 식당과 같은 5인 미만 사업장에도 적용된다. 그러나 식당노동자들의 다수는 가장 중요한 임금에 대한 근로계약이 분명하지 않아서 사용자가 임의로 삭감하거나 주지 않아도 청구할 금액이 얼마인지를 확정하기 어렵다. 그래서 결국 최저임금을 기준으로 청구하게 된다. 총 월급을 총 근로시간으로 나누어 최저임금(시급)과 비교해서 체불임금이 발생하는지를 따지는 것이다. 예를 들어 식당 월급이 월 200만원이어서 최저임금 이상으로 보이지만, 실 근로시간이 주 60시간이면 최저임금에 미치지 못한다.

퇴직금

사례8. 2009년 부터 2014년 까지 식당에서 주말만 9시간씩 아르바이트를 했다. 퇴직할 당시에는 몰라서 퇴직금을 받지 못하였는데 지금이라도 받을 수 있을까? (50대 여성, 구로구근로복지센터)
사례9. 근로계약서를 작성했는데 연차와 퇴직금이 임금에 포함되어 있다는 내용이다. 월급에서 퇴직금 명목으로 일부를 공제하고 지급한다고 하는데 합법인가? (여성, 서울시 시민명예노동음부즈만)
사례10. 식당에서 매일 8만원을 현금으로 받으며 수년간 일했다. 사장에게 퇴직금을 달라고 하니 언젠가 월급 100만원인 근로계약서에 서명한 것을 이유로 퇴직금을 적게 지급하려고 한다. (60대 여성, 노원노동복지센터)
사례11. 3년 가까이 일하고 퇴사하려하는데 사장은 월급 속에 퇴직금이 포함되어 매월 지급된 것이기에 별도의 퇴직금은 없다고 한다. (50대 여성, 서울시 시민명예노동음부즈만)

2010년 12월부터는 5인 미만 사업장에서도 퇴직금을 받을 수 있게 되었지만, 식당에서는 다양한 이유로 퇴직금을 지급하지 않고 있다. 일당으로 매일 지급받는 일용직이기 때문에, 혹은 월급에 포함되어 있다고 근로계약서에 서명을 했기 때문에 월급에서 퇴직금을 공제하기도 한다. 퇴직금은 노동자가 퇴사시에 사용자가 지급하는 금품으로 월단위로 나누어 지급해도 안되고 월급에서 퇴직금을 공제해서도 안된다. 그러나 현실에서 범위반은 당연하게 벌어지고 이것이 법적으로 부당하다는 판단을 받고 퇴직금을 받기까지는 많은 시간과 노력을 소비해야 한다. 심지어 많은 노력을 들이고도 노동자가 유리한 판단을 받기는 어렵다. 증거가 부족하고 재직 중에 사용자의 요구에 따른 노동자의 동의가 전적으로 무효가 되지는 않기 때문이다. 예를 들어 월급여에 일정액의 퇴직금이 포함되어 있다는 합의는 노동법 위반이지만 해당 금액만큼의 퇴직금 지급 효력은 인정된다.

해고

사례12. 식당에서 사장의 가족과 다투어서 해고됐다. (40대 여성, 노원노동복지센터)
사례13. 직원이 2명인 식당에서 일용직으로 8개월 일하고 있는데 친척을 쓴다면서 한달 뒤에 그만두라고 한다. 해고수당을 받을 수 있나? (40대 여성, 서울시 시민명예노동음부즈만)
사례14. 7개월동안 레스토랑 주방에서 일했는데 이사가 본인과는 맞지 않으니 오늘까지 일하고 나오지 말라고 한다. (50대 여성, 서울노동권익센터)
사례15. 경영이 어렵다며 몇 명이 그만두어야 한다고 하더니, 제비뽑기를 해서 해고되었다. (50대 여성, 서울시 시민명예노동음부즈만)
사례16. 식당 주방에서 미끄러져 넘어져 다쳤다. 사장님은 주방이 늘 수 없으니 일할 사람을 구해야 한다며 그만두라고 해서 사직서를 쓰고 그만두었다. (40대 여성, 서울시 시민명예노동음부즈만)

근로기준법 제23조는 정당한 이유가 없는 해고를 금지하고 있지만, 현실에서 정당한 이유없는 해고는 빈번히 일어난다. 해고의 정당성 여부는 각각의 사건에 대해 사후적으로, 정당성이 없다고 주장하는 노동자가 소송을 제기할 때 비로소 법원에서 판단되는 것이다. 따라서 해고하고 나중에 법적으로 문제가 될 때만 법적 판단에 따르는 사실상 자유로운 해고의 영역이 존재한다. 그러나 근로기준법 이외에 취업규칙이나 노동조합과 체결한 단체협약으로 해고 사유와 절차를 정하고 있다면, 이런 사업장의 규율은 근로기준법보다 좀 더 사용자의 재량을 통제할 수 있다. 그런데 식당과 같은 소규모 사업장, 특히 근로기준법이 적용되지 않는 5인 미만 사업장에서 사용자의 재량을 통제할 법제도는 없다. 그래서 경영상의 변화나 어려움은 모두 곧바로 노동자에게 전가되기 쉽다. 경영이 어려우면 쉽게 임금을 미루고, 경영이 어렵다며 간단하게 그만 나오라고 하는 것 모두 같은 이유이다. 작은 식당에서 일하는 노동자는 임금체불의 위협도, 해고의 위협에도 더 자주 노출되고 이 위협에 맞대응하고 견뎌낼 힘도 약하다.

3

청소 노동자

사례1. 청소 용역업체가 바뀌게 되었고, 그 뒤로 계속 일을 그만두라고 압박을 하는데 어떻게 해야 하나? (50대 남성, 서울노동권익센터)
사례2. 용역 업체가 교체되었다. 기존 업체에서 3개월을 일했는데 새로운 용역업체에서 일을 하면 전에 일했던 3개월은 고용기간에 합산되지 않는다고 한다. (70대 여성, 서울노동권익센터)

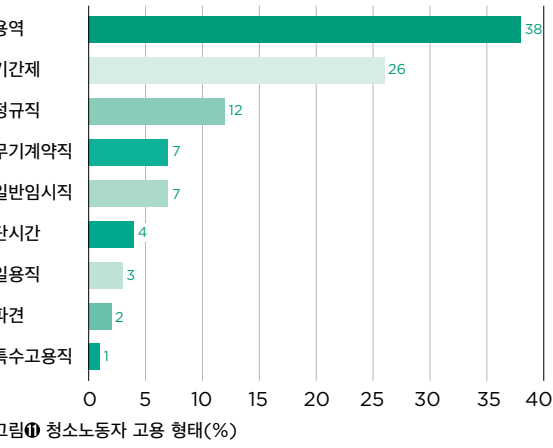
큰 빌딩, 병원, 대학교, 아파트처럼 모든 건물에는 그 건물을 청소하는 노동자들이 있다. 단 하루라도 청소를 하지 않거나 쓰레기를 치우지 않는다면 금세 쓰레기에 파묻혀서 고층 빌딩에서 일하는 것도 값비싼 아파트에서 거주하는 것도 고역이 될 것이다. 중요하거나 중요하지 않은 모든 일이 끝나고 난 뒤에 남은 쓰레기를 치우는 일은 물과 공기처럼 중요하지만 인식조차 되지 않는다. 특별한 기술이 없어도 되고 경력이 그다지 중요하지 않아서인지 청소노동자의 노동은 값싸게 취급되고 있다. 청소노동자 다수가 “용역업체”소속이라는 사실은 이를 더욱 부채질하고 있다.

용역이란 민법상 도급계약의 일종이다. “도급(민법 제664조)”은 ‘당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약’이며, 도급의 일종인 용역은 거래의 대상이 ‘일의 완성’이 아니라, 서비스(용역)이며 용역업체에 정한 업무를 맡겨서 수행하도록 하는 것이다. 주로 경비용역, 청소용역이 해당된다.

특정 건물의 청소를 맡은 용역업체는 자신이 고용한 노동자들로 하여금 매일 매일 청소를 하도록

하여 청결한 상태를 유지하는 것이 건물주와의 계약내용이다. 그런데 건물주는 계약기간이 종료했을 때 용역업체를 변경할 수 있고, 계약기간 도중이라도 계약위반이나 변경사유가 발생하면 청소노동자 수를 줄이거나 노동시간을 줄일 수 있으며, 휴게시간을 변경할 수도, 임금을 저하시킬 수도 있고, 용역업체를 변경해 청소노동자를 사실상 해고할 수도 있다. 그러나 이러한 일들에 대해 건물주는 법률적 책임이 전혀 없고 용역업체가 노동법상의 사용자로서 책임을 지게 된다. 노동자에 대해 사용자로서의 권한은 사실상 행사하면서 책임은 지지 않는 이 구조에서 노동법이 정하고 있는 노동자의 권리는 대부분 제약될 수 밖에 없다.

위 사례에서 청소노동자는 용역업체가 변경되어 고용불안을 겪게 되는데 용역계약은 건물주와 용역업체와의 계약이어서 새로운 용역업체가 기존 용역업체 청소노동자를 승계할 의무가 없다. 건물주와 용역업체가 고용승계 특약을 체결한다면 가능하지만, 교체해도 상관없다고 여기거나 감원을 원한다면 청소노동자는 속수무책이다. 가장 중요한 고용이 유지된 이후에도 용역업체 변경에 따른 근속기간을 인정받지 못해서 퇴직금에서 불이익을 볼 수 있고 연차휴가가 사라지거나 실업급여를 받지 못하게 될 수도 있다.—⑩



부당한 대우

사례3. 야간 청소를 하고 있는데 관리자가 돈이나 물품을 상납 받으려 하고 뜻대로 안되자 청소상태를 트립 잡으며 불이익을 주고 있다. (50대 남성, 서울노동권익센터)

사례4. 용역회사 소속 청소근로자인데 소장이 청소근로자가 쉬는 날 근무한 것처럼 꾸며 임금을 받게 하고 그 임금을 본인이 받아가고 있다. 이런 지시를 계속 따라야 하나? (여성, 서울노동권익센터)

사례5. 관리소장이 다른 근로자들에게 본인과 얘기하지도 말고, 커피도 마시지 말라고 하여 근로자들 사이에서 따돌림을 받고 있다. 직장 내 불합리한 일들에 대하여 본사 사장에게 탄원서를 썼고, 그 이후 본사에서 팀장이 나와서 진상조사를 했다. 며칠 후 관리소장은 문자로 재계약 하지 않겠다고 했다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

구조적으로 노동자의 권리가 제한될 수 밖에 없는 “용역”고용의 특성 탓에 청소노동자들은 용역업체 관리자의 불합리한 지시나 인권침해에 저항하기 어렵다. 왜냐하면 청소노동자들은 용역업체 소속인데다가 단기간 근로계약을 체결해서, 행여나 근로계약이 갱신되지 않을 수 있다는 두려움을 갖기 때문이다. 근로기준법에 균등처우, 폭행금지, 강제노동금지가 명문화되어 있어도 구조적으로 취약한 상태에 있는 청소노동자들은 부당한 업무지시와 인권침해를 당해도 스스로를 보호하기 어렵다.

퇴직금

사례6. 시중은행에서 10년 가까이 청소업무를 해왔고 퇴사하면서 퇴직금을 요구하였으나 계속 지급하지 않고 있다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례7. 하루 4시간, 주 6일을 혼자 근무해왔다. 최근에 그만두라고 눈치를 주는데 4시간만 일해도 퇴직금을 받을 수 있을까?(60대 여성, 서울노동권익센터)

사례8. 건물청소를 하는데 평일에는 10시간, 토요일에는 8시간을 일한다. 식사시간 1시간만 쉬었고 휴게시간이 없이 일했다. 월급은 110만원을 받았는데 사업주가 퇴직금도 주지 않고 건물을 팔아 버렸다. (60대 남성, 서울노동권익센터)

사례9. 용역업체가 올해 변경되었다. 새로운 용역업체가 1월 한달 계약서를 쓰고, 2월에 11개월 계약서를 작성했다. 만약 올해 계속 근무한다면 퇴직금을 받을 수 있을까? (50대 여성, 서울노동권익센터)

2010년 12월부터는 5인미만 사업장에도 퇴직금이 적용되어 1명의 노동자라도 1년 이상 사용하면 퇴직금을 지급해야 한다. 청소노동자의 상담을 보면 임금체불이 24.7%, 퇴직금 관련 상담이 23.3%에 이른다. 이는 전체 노동상담의 빈도와는 분명히 다른 특징이다. 이는 청소가 주로 용역업체를 통해 이루어지고 용역업체 변경 또는 단기간으로 정한 계약의 갱신과정에서 근속기간이 단절되어 불이익을 겪기 때문으로 보인다. 같은 사업장에서 수년간 계속 근로를 했다면 당연히 근속기간이 이어져서 퇴직금이 발생하지만, 중간에 용역업체가 변경되는 경우 형식적으로 퇴사와 입사가 이루어져 근속기간이 단절되어 버린다. 또는 직접 고용되었다 해도 고령자이고 1인 고용 사업장이라서 퇴직금이 없다고 생각하거나 사용자가 그렇게 생각하기도 한다. 근로기준법에서 모든 사업장의 사용자에게 퇴직금 지급의무를 부여하고 있지만, 중고령의 청소노동자들은 그들의 나이와 고용형태로 인해 퇴직금을 제대로 보장받지 못하고 있다.—¹²

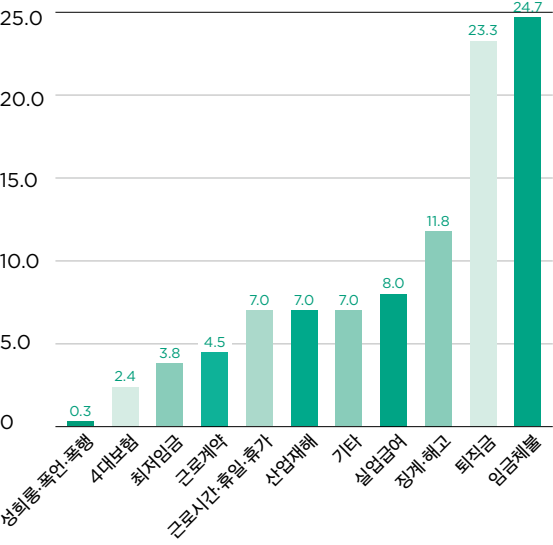


그림12 청소노동자 상담유형(%)

실업급여 받을 수 있을까...

사례10. 공공기관에서 9년동안 일했다. 1년 마다 용역업체가 변경되었고, 65세 이후에 고용보험을 납부하지 않았다. 지금 70살이 넘었는데 일을 그만두면 실업급여를 받을 수 있을까? (70대 여성, 서울노동권익센터)

사례11. 현재 나이 68세이고 아파트 청소를 하고 있다. 64세나 65세에 용역업체가 변경되어 현재까지 근무하고 있다. 이번엔 용역업체가 바뀌어서 근무를 못하게 될 경우 실업급여를 받을 수 있을까? (60대 여성, 서울노동권익센터)

청소노동자의 경우 중고령의 노동자가 압도적으로 많다. 60대 노동자가 39.8%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고 50대 노동자는 37.0%로 50대와 60대를 합하면 76.8%이다.—¹³

용역업체 소속인 청소노동자는 같은 사업장에서 계속 일해도 용역업체가 변경될 때마다 신입사원이 된다. 자신의 의사와 상관없이 퇴사와 입사가 반복되는 것인데 앞서 설명한 근속기간이 단절되어 퇴직금에서 손해를 보는 문제외에도 실업급여 수급에서 중요한 문제가 발생한다. 현재 고용보험법에 따르면 만 65세이상 노동자는 실업급여를 적용받지 못한다. 다만 65세 이전에 입사해서 65세 이후에 퇴사한 경우라면 실업급여를 받을 수 있다. 그런데, 용역업체 변경에 따른 퇴사와 입사가 65세가 넘어 이루어진 경우에 청소노동자들은 해고를 당해도 실업급여를 받을 수 없게 된다. 단, 용역업체가 변경되면서 고용승계를 하였다면 계속 근로가 인정될 수 있지만 그러한 특별한 배려가 일반적이지는 않다.

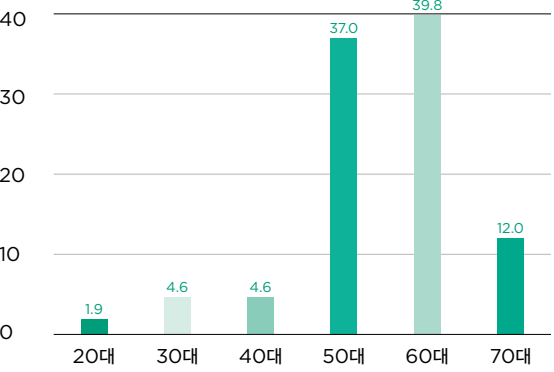


그림13 청소노동자 연령대(%)

사례12. 청소용역업체에서 음식물쓰레기 처리를 하고 있다. 기관지가 안 좋아 숨이 차고 가래가 끓어서 더 이상 일을 하기가 힘든데, 이런 경우 그만두면 실업급여를 받을 수 있을까? (50대 남성, 서울노동권익센터)

중고령자인 청소노동자들이 병이나 사고로 다쳐서 치료가 필요한 경우에는 병가나 휴직을 사용해야 하는데 병가나 휴직은 근로기준법에 정하고 있지 않아서 이용하기 어렵다. 병가나 휴직은 취업규칙이나 단체협약으로 정할 사항이기 때문에 관련 규정이 없다면 사용자의 재량에 따라서 휴직여부가 결정된다. 휴직을 허용해도 무급휴직이면 소득이 없어서 생계에 어려움을 겪기 때문에 노동자들은 실업급여를 받을 수 있는 퇴사를 더 원하기도 한다.

고용보험법에 따르면 자발적 이직이어도 질병으로 인해 주어진 업무를 수행하게 하는 것이 곤란하고, 배치전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직했다면 실업급여 수급자격을 인정하고 있다. 다만 청소노동자는 질병사실, 업무수행이 어렵다는 사실, 배치전환이나 휴직이 허용되지 않았다는 사실을 스스로 입증해야 한다. 그러나 사용자들이 자신들의 배려가 없었다는 사실을 인정하는 것은 쉽지 않은 일이다.

일하다 다쳤는데 산업재해일까?

사례13. 눈이 많이 내리는 날 아파트 단지 내의 눈을 치우다 미끄러져 골절되었다. 용역업체에서 산재신청을 안해준다고 하는데 치료비와 일을 못한 기간의 임금은 어떻게 되는 것인가? (70대 남성, 서울노동권익센터)

사례14. 마트에서 청소를 하는데, 카트 정리를 하다가 창고 지게차와 충돌하여 튕겨져 나가 근처 벽에 머리를 세게 부딪혔다. 며칠 출근을 하지 못하자 회사에서는 사직서를 내라 한다. 산재신청을 하겠다고 하자 집에서 다친 것으로 하자며 산재신청을 거부하고 있다. (여성, 서울노동권익센터)

사례15. 건물 청소 업무를 3년간 해오던 중 무릎 연골 파열 진단을 받았다. 기존에도 관절염과 허리디스크가 있었는데 산재 신청이 가능한가? (60대 여성, 서울노동권익센터)

상담을 하다 보면 청소근로자들이 많이 문의하는
부분 중에 하나가 바로 산업재해이다. 업무상 재해로
인정받으면 치료비(요양급여)와 치료기간동안
임금(휴업급여)를 받을 수 있고, 치료기간동안
고용이 보장된다. 이는 업무상 부상이나 질병으로
인해 노동자의 생계가 위협받지 않도록 하는
최소한의 사회복지이다. 그러나 청소노동자는
제도의 미비와 사용자의 방해로 인해 산재보험의
보호를 제대로 받지 못하고 있다.

산업재해에는 크게 업무상 사고와 업무상
질병이 있는데 청소노동자에게는 두 가지
모두 발생하기 쉽다. 대부분 중고령자이고
업무특성상 계단을 오르내리거나 세제를 다루면서
미끄러지고거나 넘어지기 쉬운 탓이다. 그러나
용역업체는 청소노동자의 질병이나 부상을
산업재해로 처리하는 것에 비협조적이다. 명백한
업무상 사고임에도 산재신청을 거부하고 심지어
사직을 종용하기도 하는데, 이러한 행위는
위법하고 무효이지만, 아픈데다 노동법도 잘
모르는 노동자들은 스스로를 보호할 수 없다.
사고가 아니어도 계단을 오르내리고 팔에 힘을
주어 청소를 해야 해서 근골격계 질환이 많은
편이다. 그러나 중고령의 노동자들은 무릎이나
허리 등에 이미 질병이 있을 가능성이 높는데
청소업무로 인해 증상이 악화되었다고 여겨서
산재 신청을 하면 노화로 인한 증상으로 보아
거부된다. 그러나 나이가 들었다고 당연히
손목이나 무릎 연골이 손상되지 않는다. 이러한
질병을 오랜 세월 지속된 고된 노동이 아닌 다른
무엇으로 설명하기는 어려워 보인다.

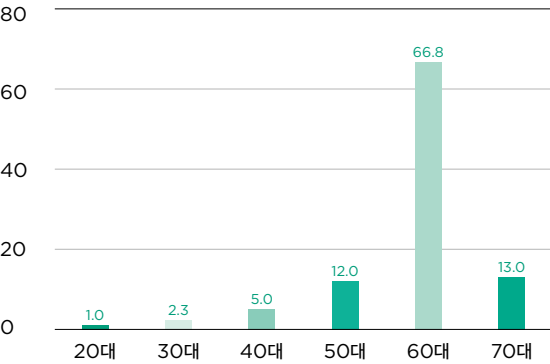
4

경비 노동자

2017년 3월 한 아파트에 화재가 발생했다. 정전으로 인해 화재
안내방송은 불가능했고 엘리베이터도 중간에 멈춰있어 그 안에 갇힌
주민들은 불안에 떨어야 했다. 당시 근무 중이던 경비노동자는 계단을
오르며 일일이 화재사실을 알리고 주민들을 대피시켰다. 이후 아파트
복도에 쓰러진 채 발견되어 급히 병원으로 이송되었지만 급성심근경색으로
사망했다(50대 남성, 노원노동복지센터).

주민들에게 화재를 알리다 급성심근경색으로
사망한 경비노동자는 이후 국민안전처에서
‘참안전인상’을 수여받았고 근로복지공단에서
업무상재해로 인정받았다. 많은 사람들의 생명을
구한, 값진 일을 하던 중 사망한 그는 불과
3개월, 5개월, 2개월의 기간을 정한, 언제든지
값싸게 내쳐질 고용이 몹시 불안한 용역회사
경비노동자였다.

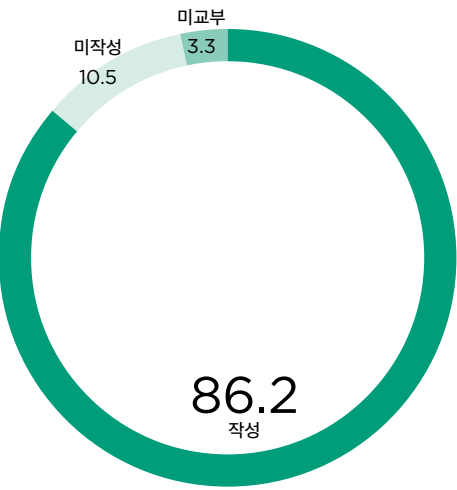
우리나라는 아파트 공화국이라 불릴 만큼
수많은 아파트가 있고 또 그만큼 많은 경비노동자가
있다. 아파트 값은 천차만별이지만 경비노동자의
월급은 약속이라도 한 것처럼 최저임금 선에
간신히 맞춰져 있으며 아파트 세대별 인적구성은
다 다르지만, 노동상담을 한 경비노동자들의 80%가
60대 이상일 정도로 대부분 고령자이다. 고령의
경비노동자들은 간접고용·단기근로계약으로 인한
고용불안에 시달리고, 24시간 교대제·야간 노동을
기꺼이 받아들인다. 이 불안하고 열악한 근로조건
하에서 고령자인 경비노동자들은 업무상 사고나
질병에도 취약할 수 밖에 없다.—⑭



그림⑭ 경비노동자 연령대(%)

2017년 서울시 통합노동상담DB에 등록된 경비노동자의 86.2%는 근로계약서를 작성했다. 전체 근로자의 근로계약서 작성비율이 67%에 불과한 것에 비하면 단연 압도적이다. 실업급여, 의료보험, 산재보험 등의 공적보장을 받을 수 있는 사회보험 역시 전체 노동자의 가입비율이 71%인 것에 비해 경비노동자의 비율은 거의 90%에 이른다.—⑮⑯

경비노동자는 대부분 용역업체 소속이고, 이 업체들은 5인 이상 사업장이므로 표면상으로는 법과 제도의 보호를 받는다. 그러나 경비노동자는 단기 근로계약으로, 용역업체 변경으로, 또는 입주민과의 갈등으로 인해 쉽게 해고된다. 뿐만 아니라 24시간 교대제로 근무해도 야간수당이나 시간외근로수당을 제대로 받지 못한다. 그 이유는 첫째, 형식적 사용자인 용역업체와 실질적 사용자인 입주자회의가 있는 간접고용에서 비롯되는 문제이고, 둘째, 24시간을 사업장에서 일하고 식사도 하고 잠도 자야하지만 임금을 받는 근로시간은 실제보다 적은 “감시단속적 근로”제도의 악용 탓이다.



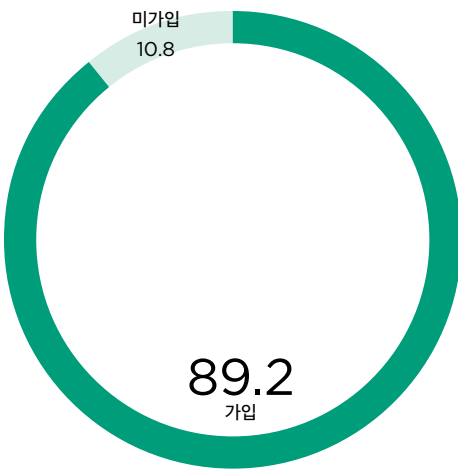
그림⑮ 경비노동자 근로계약서 작성(%)

입주자대표자 회의, 진짜 사용자

사례1. 한 아파트에서 용역업체를 변경하며 5년 넘게 근무했는데 지난 7월 입주자대표회의 회장단의 지시에 따르지 않고, 입주민과 마찰이 있었다며 해고되었다. 용역회사는 해고통지서를 건네며 입주자대표회의의 요청이기 때문에 어쩔 수 없다고 전했다. (40대 남성, 서울노동권익센터)

사례2. 근무하고 있는 아파트의 용역회사가 변경되면서 근로계약서를 새로 쓰자길래 봤더니 근로계약기간이 1개월이었다. 용역업체는 입주자대표회의에서 무인시스템 도입 계획이 있어서 1개월짜리 계약으로 바꿨다고 설명한다. (60대 남성, 구로구근로자복지센터)

입주자대표회의는 아파트 단지 내에서 막대한 권력을 행사한다. 마치 경비노동자를 하인 부리듯 하고 사례1.처럼 마음에 안 들면 용역업체에 해고를 종용하기도 한다. 입주자대표자회의가 사용자가 아님에도 경비노동자의 고용에 영향을 행사하고 있는 이상 경비노동자가 자신의 권리를 주장하기는 어렵다. 이는 “용역계약”을 통해서 입주자대표회의가 용역업체 소속 경비노동자의 인사권, 근로조건에 마음껏 관여하면서도 근로기준법상 사용자 책임을 면할 수 있는 구조적 문제에 기인한다. “용역계약”이란 민법상 도급계약의 일종으로 “서비스의 제공”을 계약의 목적으로 하는데, 이는 매일매일의 경비노동을 의미한다. 도급계약의 특성상 입주자회의나 입주민들은 경비노동자들에게 업무지시를



그림⑯ 경비노동자 4대보험 가입(%)

해서는 안되지만 현실에서는 이런 법적 기준은 전혀 중요하지 않다. 용역업체 소속 관리소장을 통해서 간접적으로 지시와 통제가 가능하고 서비스수혜자인 입주민의 지시를 ‘사용자의 지시’로 볼 수 있는가도 논란의 여지가 있기 때문이다. 사용자 권한은 행사하되 책임은 지지 않아도 되는 이 간접고용의 구조는 경비노동자의 노동권이 제약되는 토대이다. 용역업체는 계약해지의 위험을 감수하는 것보다는 입주자대표회의의 요구를 수용해서 경비노동자에게 불이익을 주는 것을 선택하기 쉽다.

근로기준법 제23조에서 정당한 이유없는 해고를 금지하고 있고, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조에서도 기간제 계약기간 2년을 초과하면 기간의 정함이 없는 계약으로 보고 있다. 이와 같이 법률은 사용자가 자신의 사정에 따라서 노동자를 자유롭게 해고하는 것을 금지해 노동자의 고용을 보호하고 있지만, 이런 규정을 회피하기 위해 용역회사는 단기간의 근로계약을 반복갱신하고 총 기간이 2년이 넘지 않도록 주의하고 있다. 게다가 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제1항 4호에 따르면 55세 이상 노동자는 예외적으로 2년이 넘어도 기간의 정함이 없는 계약으로 보지 않아서 55세 이상의 고령자가 많은 경비노동자들은 기간제 법에 따른 고용보호를 받지 못한다. 이 조항은 고령자들의 고용을 촉진한다는 취지이지만, 현실의 불안한 계약조건과 함께 경비노동자의 노동권을 침해하는 주된 원인이 되고 있다.

고령자라고, 또는 용역업체 소속이라고 부당하게 처우하고 손쉽게 해고해도 되는 것인가? 서두에 언급했던 주민들을 보호하고 ‘참안전인상’을 받았던 망인은 이런 상황에서 일한 경비노동자였다.

감시단속적 근로, 고용조건 악화의 원인

경비노동자의 업무는 감시적·단속적 근로로 분류되어 근로기준법에 정한 법정 근로시간과 시간외근로, 휴게, 휴일이 적용되지 않는다(고용노동부장관의 승인을 받은 경우에 한함). 덕분에 사용자는 주휴수당과 연장수당의 부담없이 몇 시간이고 경비노동자 한 사람의 노동력을 사용할 수 있다.

경비노동자의 업무가 감시적·단속적 근로인 까닭은 실제 일하는 시간보다 대기시간이 더 많아서 피로가 적고 노동강도가 낮다는 전제 때문이다. 그러나 실제 상담을 통해 만나본 경비노동자의 근무내용을 살펴보면 감시적이지도 않고 단속적이지도 않다.

다음은 서울시노동권익센터에서 권리구제지원을 받은 K의 일일 경비일지의 일부이다.

놀이터 파이프, 계단 페인팅 작업
음식물 쓰레기통 교환, 소독, 청소
폐비닐 수거
1층 바닥, 관리실 쓸고 물걸레 청소
주차장 1,2,3층 공초, 쓰레기 줍기
4층 노인정, 운동기구, 놀이터 공초, 쓰레기 청소
4층 외곽 청소
엘리베이터 유리, 앞 현관 유리 닦기
3층 자재 2층 창고로 운반작업
노인정 장식장 문짝 철거 작업
1,2,6,7 라인 현관, 복도, 계단, 손잡이, 창틀 청소
1층 화장실 청소
아파트 방문차량 번호, 입·출차 시간 기록
23:30 입주민 119 급급차
23:57 입주민의 토사물 처리
00:40 엘리베이터 내 청소
05:15 후문개방 후 주차장 순찰

실제 경비노동자는 감시적·단속적 업무 뿐 아니라 청소, 택배수령, 민원처리, 쓰레기 분리수거, 시설물 관리 등 다양한 업무를 반복적으로 수행한다. 근로감독관 집무규정 제68조에서는 ‘감시적 업무라든가 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우 감시적·단속적 근로에 종사하는 자에서 제외한다.’라고 명시하고 있다. 이에 따르면 위 사례에서 경비노동자는 감시적·단속적 근로자로 보기 어렵다.

휴게시간, 무급으로 일하는 시간

사례3. 아파트 경비노동자로 24시간 맞고대를 한다. 일 24시간 근로시간 중 휴게시간 주간 4시간, 야간 6시간으로 총 10시간 산정되어 있는데, 주간에는 관리소장과 교대가 가능하여 쉴 수 있으나 야간에는 관리소장이 퇴근하기 때문에 혼자 경비업무를 수행하여야 한다. 방문객이 있을 경우 아파트 입구 문을 열어줘야 하고 주민들이 경비초소를 실제 오가기 때문에 잠을 자거나 쉴 수 있는 시간을 보장받지 못한다. 업무일지도 작성하지만 휴게시간으로 산정되어 임금이 지급되지 않는다. 이 같은 야간근로를 근로시간으로 인정받고 야간수당도 청구할 수 있는지? (60대 남성, 서울노동권익센터)

사례4. 3년 10개월간 아파트에서 격일제 경비업무를 수행하였다. 근로계약서에 근로시간 13시간, 휴게시간 11시간으로 기재되어 있으나 실제로는 관리소장이 휴게시간에 순찰 등 일을 하라고 지시했고, 업무지시서에 따라 수행한 내용을 적은 순찰일지, 주차일지 등이 남아있다. 그만두고 1월에 임금체불로 노동청에 진정을 냈으나 휴게시간이 근로시간으로 인정되지 않았다. (남성, 서대문구근로자복지센터)

감시적·단속적 근로자의 대표격으로 자리잡은 경비노동자는 필연적으로 장시간 노동의 늪에 빠진다. 근로시간에 대한 규정이 제외되니 일 소정근로시간의 상한의 제한을 받지 않고, 연장수당도 없다. 일주일 소정근로를 다 해도 주휴일은 적용되지 않고, 무급처리되는 휴게시간만 길다.

K의 근로계약서를 보면 이같은 불합리함이 잘 나타난다.

제5조(근로시간 및 휴일, 퇴직금)

‘을’은 격일제 근로자로 06:00-익일 06:00 근무하며, 법정근로시간·휴일·휴게 등에 관한 노동법의 일부 조항을 적용하지 않는다.

제6조(휴식시간)

‘갑’은 ‘을’에게 주간 4시간, 야간 6시간의 휴게시간을 제공한다. 주간은 중식(12:00-12:30), 석식(18:00-18:30) 포함 4시간으로 하며, 야간은 00:00-06:00 사이 6시간을 휴식한다.

※휴게시간은 ‘갑’이 별도 지정한 휴게실에서 휴식을 취하는 것을 원칙으로 하며, 본인의 의사에 따라 근무공간에서 자유롭게 휴식할 수 있다.

통상적으로 주 40시간 일하는 노동자의 경우 일주 평균 사업장 체류시간은 45시간(휴게시간 1시간 포함)이고 유급처리시간은 주휴포함 48시간인 반면 경비노동자는 84시간을 사업장에 머물며 대략

52시간이 유급처리 된다. 감시적·단속적 근로자이기 때문에 주휴시간은 포함되지 않았으니 나머지 32시간은 모두 휴게시간인 셈이다.

K 역시 근로시간에 제한이 없어 하루 24시간 사업장에 매여 있다. 이 중 임금이 지급되는 시간은 겨우 14시간이고, 나머지 10시간은 근로계약서에 따라 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로자가 주체적으로 사용해야 할 휴게시간이지만 현실은 휴게시간과 근로시간의 어중간한 경계선에서 줄타기 중이다.

애초에 장시간 휴게시간을 가능하게 만든 원인을 되짚어보면, 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 근로기준법은 규정하고 있을 뿐 최저기준을 초과하여 휴게시간을 정하는 것에 관하여 달리 제한하고 있지 않기 때문이다.(법제처 15-0847, 2015.12.24).

다만 ①사회통념상 필요하고 타당성이 있다고 일반적으로 인정될 수 있는 객관적 사유가 있는 경우에 제한적으로 허용하고,

②휴게시간은 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 의하여 미리 정하여져 있어야 하고, 사용자가 임의로 변경하여 연장 불가하며

③휴게시간에는 근로자가 근로의 제공으로부터 완전히 이탈하여 이를 자유로이 이용할 수 있도록 보장되어 육체적·정신적인 피로회복이 가능하도록 제반의 필요한 조치가 마련되어야 한다(근기01254-1344, 1992.8.11.). 라고 유권해석을 통해 지나치게 긴 휴게시간에 제재를 가하고 있을 뿐이다.

그렇다면 그 긴 휴게시간을 경비노동자가 자유롭게 사용할 수 있는가의 문제에 맞닥뜨린다. 입주민의 민원여부가 다음번 근로계약의 핵심이 되는 만큼 경비노동자가 휴게시간에 이루어지는 입주민의 민원을 거부하거나 아예 자리를 비워 자유롭게 휴게시간을 사용하기란 어렵다. 사용자는 화재나 도난 등 비상상황을 대비해서 일단 경비초소에 휴식을 취하도록 하기도 하는데, 이런 경우 휴게시간이 아니며 대기시간으로서

근로시간에 해당된다. 그러나 재계약을 염려해야 하는 경비노동자는 잘못된 것이라고 주장할 수 없다.

그렇기에 지난 2017년 12월 아파트 경비노동자들의 야간휴게시간 관련 대법원이 내린 판결은 매우 의미 있다(2017. 12. 13. 선고 대법2016다243078). 판례에 따르면 아파트 경비노동자가 야간에 경비초소에서 보낸 휴게시간도 대기시간으로 인정하여 임금을 지급해야 한다.

- ① 사용자로부터 근무초소(경비실) 외에 독립된 휴게공간을 제공받았는지
- ② 독립된 휴게공간이 아닌 근무초소(경비실)에서 휴게시간을 보낸 것이 감시·단속적 근로자들의 자발적인 의사에 의한 것인지
- ③ 감시·단속적 근로자들이 휴게시간에 사용자의 지휘 감독을 받지 않고 자유롭게 휴식이나 수면을 취하였는지
- ④ 사용자가 휴게시간에 감시·단속적 근로자들에게 경비 또는 순찰을 지시하거나 감시·단속적 근로자들의 근무상황을 감시하거나 보고를 받은 적이 있는지
- ⑤ 사용자의 휴게시간 중 경비 또는 순찰의 지시로 인하여 감시·단속적 근로자들의 나머지 휴게시간이 방해받았는지, 또 이와 같은 휴게시간의 방해가 불가피한 사정에 의한 것인지

그동안 대법원은 일관되게 대기시간 또는 휴식·수면시간이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래에 있다면 근로시간에 포함된다고 판단하였다(대법원 1993.5.27. 선고 92다24509, 대법원 2006.11.23. 선고 2006다41990 판결 등).

그럼에도 불구하고 근로계약서에 정해진 휴게시간을 그대로 현장조사도 없이 인정하는 고용노동부의 기계적 판단과 휴게시간에 근무했음을 근로자가 직접 입증해야하는 어려움 때문에 비록 휴게시간에 대기·근무했더라도 근로시간으로 인정받기 어렵다. 실제로 휴게시간 도중 규칙적으로 일을 한 것에 대해 체불임금 진정을 했던 경비노동자들은 동일한 사유로 진정을 한 동료 경비노동자의 사건에서 본인이 써준 확인서로 인해 휴게시간 도중 근무가 부정되었다. 사용자의 요구에 따라 서명한 확인서는 휴게시간에 일하지 않고 쉬었다는 내용이었다. 고용노동청은 현장조사

한번 없이 사용자의 강요로 작성된 확인서를 근거로 휴게시간 도중 근무를 부정해버렸다.

야간에 근무자를 따로 지정할 만큼 업무상 필요성이 크지는 않지만 혹시 모를 상황에 대비해 그 자리를 아예 비워둘 수는 없으니 명목상 야간휴게시간을 두고, 그때그때 발생하는 상황에 경비노동자가 대처하도록 하였다면 사용자는 경비노동자의 잠재적 노동에 대한 대가를 지불하지 않고도 사업의 목적을 달성한 것임이 분명하다. 사용자들은 교묘한 말속임으로 노동자의 당연한 권리인 휴게시간을 아무렇지 않게 빼앗고 모른척 뒀지만 지고 있다.

고령자이기에 포기하는 _ 산업재해보상

사례5. 아파트 경비노동자로 근무하는데 아파트 단지 내 지하주차장에 있는 탈의실에서 환복한 후 관리사무소의 지시를 받는 과정으로 일과가 시작된다. 아파트 단지에 들어서서 탈의실로 이동하는 길에 교통사고가 발생했지만 관리사무소는 산재처리를 해줄 수 없다고 한다. (남성, 구로구근로자복지센터)

사례6. 일용직 경비로 근무 중 미끄러져 넘어졌고 20분 정도 계속 누워있다가 주민의 119 신고로 병원에 이송되었다. 이 사고로 고관절을 다쳐 수술을 했는데 용역업체에서는 산재 관련해서 해줄 수 있는 것이 없다고 한다. (60대 남성, 서울노동권익센터)

사례7. 친척이 3년 정도 아파트 경비노동자로 일하다 새벽 교대 후 집에 가는 길에 쓰러져 심근경색 뇌사판정을 받았다. 고혈압, 고지혈 질병은 있으나 5-6년간 지속적으로 관리를 받아왔다. (70대 남성, 구로구근로자복지센터)

사례8. 망인은 약 10년간 24시간 격일제 경비노동자였다. 근무 중이던 오전○시경 경비초소에서 쓰러졌고 며칠 후 뇌출혈로 사망하였다. 고령자였지만 평소 건강상 문제는 없었다. 다만 재해 발생 일주일 전 업무 중 발생한 입주민과 다툼에서 폭언 및 인격적 모독을 듣고 심각한 스트레스를 받은 정황이 있다. (70대 남성, 서대문구근로자복지센터)

경비노동자는 산재의 위험에 쉽게 노출된다. 위 사례와 같이 단지 내 차량사고는 물론이고 화단이나 계단에서의 낙상사고, 무거운 재활용 박스 등을 옮기다가 어깨, 허리 부상을 입기도 한다. 그러나 이러한 근골격계 질환은 경비노동자의 연령대가 이미 고령이기 때문에 질환의 원인을 외부에서 찾기보다 연령에 따른 퇴행성 질환으로 간주해버리는 경향이 크다.

특히 경비노동자는 업무 특성상 근무시간이 길고 야간근무가 잦아 업무상 질병이 발생할 가능성이 매우 높은데, 격일제 근무로 하루에 16시간을 일하고, 휴게시간으로 지정된 시간에도 언제 돌발상황이 발생할지 알 수 없어 제대로 휴식을 취할 수 없는 긴장상태가 계속되기 때문이다.

고용노동부는 뇌혈관 또는 심장 질환의 업무상 질병 결정에 있어 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 보고, 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 또한 고용노동부는 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의

30%를 가산하여 업무시간을 산출한다고 함으로써 주간근무에 비해 야간근무가 더 많은 육체적·정신적 부담을 발생시키는 점을 반영하였으나, 고용노동부장관의 승인을 받은 감시단속적 근로에 종사하는 자는 제외한다는 단서를 둬으로써 경비노동자에 대한 보호에는 한계를 보였다(고용노동부 고시 제2017-117호)

경비노동자의 뇌심질환 산재 승인 사례는 많지 않다. 근골격계 질환과 마찬가지로 업무와 질병의 상당인과관계가 인정되기보다 그들의 연령, 기존 질환에 따른 질병일 뿐이라고 여겨지기 때문이다.

사람이 나이를 먹으면 신체기능도 자연 퇴화하지만 연령대는 하나의 판단 요소일 뿐이다. 근무형태, 업무의 양, 작업환경, 야간근로 여부, 근로시간, 개별 근로자의 연령, 건강상태 등을 종합적으로 판단하여 업무상 인과관계를 면밀히 살펴봐야 한다. 혹여 산재를 당한 경비노동자에게 고혈압, 심장질환이 있었다 할지라도 꾸준한 관리로 그동안 정상적인 생활이 가능했다면 지속된 야간근무, 장시간 노동 및 돌발적인 상황으로 인한 급격한 긴장이 있었는지 여부 등 다양한 요인을 살펴보고 업무상 인과관계로 기존의 질환이 악화되었는지 고려해야 할 것이다.

아주 가끔은 작은 아파트 입주자대표회의에서 상담을 요청한다. 자신들은 경비노동자에게 최저임금이나 퇴직금을 보장하고 싶고, 최저임금 올랐다고 감원하려는 움직임에 반대하는데 어떻게 하면 좋은지를 묻기도 한다. 입주민들이 누리는 편리함과 함께 경비노동자가 누려야 하는 노동권도 지켜져야 한다는 공감대가 더욱 확산되기를 기대한다.

5

요양보호사

사례1. 방문요양센터에 소속된 요양보호사이다. 2017년 3월에 입사하여 현재까지 근무중인데 어느날 어르신 댁에 방문하자마자 더 이상 일을 안 해줘도 된다고 한다. 센터에 소속된 요양보호사인데도 해고예고수당을 받을 수 있나?(60대 여성, 구로구근로자복지센터)

사례2. 시설 요양보호사의 경우 근로계약서에 야간 휴게시간이 기재되어 있으나, 8-9명의 환자를 돌봐야 해서 쉴 수가 없다. 그래서 휴게시간 동안 급여를 청구하는 진정을 했는데, 고용노동청에서 어렵다고 해서 소송을 제기했다. (여성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)

요양보호사의 노동문제는 노인장기요양보험과 밀접한 관련이 있다. 노인장기요양보험은 65세 이상 고령이나 노인성 질병으로 6개월 이상 혼자서 일상 생활을 수행하기 어려운 어르신에게 신체활동 또는 가사 지원 등의 요양서비스를 제공하기 위해 도입된 사회보험제도이다. 장기요양보호서비스는 국가의 책임이지만 민간이 운영하는 요양기관을 통해서 수혜자에게 제공된다. 요양보호사들은 바로 요양기관에 소속되어 수혜자들에게 요양서비스를 제공하는 당사자이다. 아픈 노인들을 돌보아야 하는 일의 중요성에도 불구하고 이들은 낮은 임금과 장시간 노동, 고용불안에 시달리고 있다. 그 이유는 이들의 노동조건이 노인장기요양보험제도에 통제를 받고, 민간업체인 요양기관들의 이윤추구가 더해지기 때문이다.—**17 18**

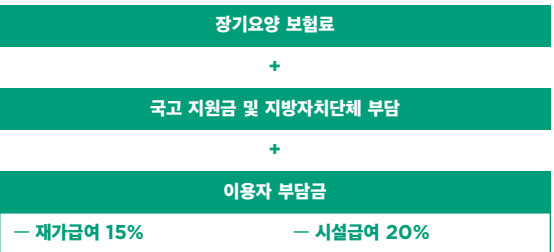


그림17 노인장기요양보험의 재원

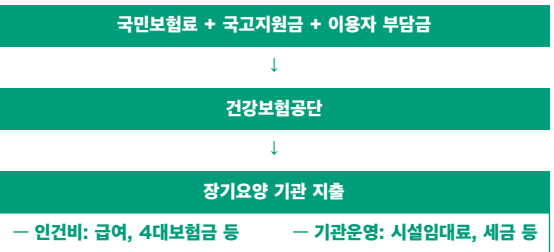


그림18 노인장기요양보험 지급 절차

요양보호사는,

노동상담을 한 요양보호사들은 90%이상이 여성이고 50대 이상의 고령자이다. 요양보호사는 고령의 여성노동자들이 주로 일하는 직업군이다.—**19** **20**

요양보호사들의 주요 상담은 임금체불, 퇴직금, 실업급여, 징계·해고의 순이다. 임금체불에 대해 가장 많은 상담을 하지만 퇴직금이나 근로시간·휴일·휴가에 대한 상담 비중도 높은 편인데, 실제 임금체불 상담을 보면 그 이유를 알 수 있다.—**21**

임금체불

사례3. 2016년 2월부터 1년동안 요양원에 근무했다. 1년간 총 4번의 근로계약서를 작성했고, 2주 탄력적 근로시간제를 적용했다. 중간에 휴게시간이 있지만 지켜지지 않았고, 추가로 발생하는 야간수당, 시간외수당, 연차휴가미사용수당을 받지 못했다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례4. 퇴사 후 연차미사용수당 지급을 요청하며 노동청에 진정을 제기해서 연차휴가수당을 받았다. 그런데 요양센터 대표가 실제 교대근무일과 다르게 되어 있는 근로계약서 상의 근로일수를 기준으로 임금이 더 지급되었다며 임금반환소송청구를 했다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례5. 68세 요양보호사인데, 2~3개월전 사업주가 일방적으로 근로형태를 변경하면서 근무시간이 늘어났지만 임금은 그대로이다. (60대 여성, 서대문구근로자복지센터)

상담사례를 보면 임금체불은 월급날 급여를 주지 않아서가 아니라 실제 일한 시간에 비해 더 적은 임금을 주거나 연차휴가미사용수당이나 야간근로·시간외근로에 대한 수당을 제대로 지급하지 않아서 발생한다. 그리고 사용자들은 임금구성, 계산방법을 근로기준법에 맞지 않게 정하거나 근로계약서에 명시하지 않는 일이 많아서 문제를 더 복잡하고 어렵게 만들기도 한다. 그러나 근로기준법 제17조에서는 사용자로 하여금 임금·소정·근로시간·휴일과 휴가와 특히 임금구성방법·임금계산방법·지급방법을 포함해서 서면에 명시하고 노동자에게 교부해야 한다. 사례5.처럼 재직 중에 근로조건에 변경되었다면 변경된 내용을 서면에 명시해서 교부해야 함은 당연하다.

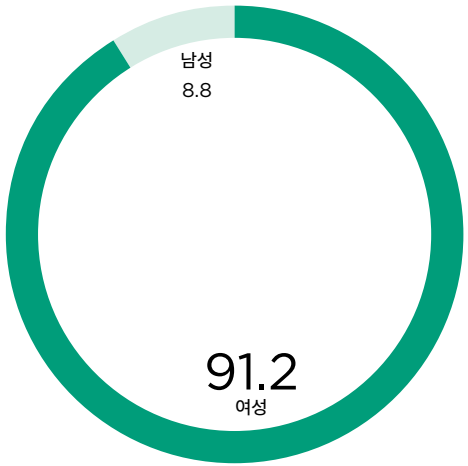


그림19 요양보호사 성별(%)

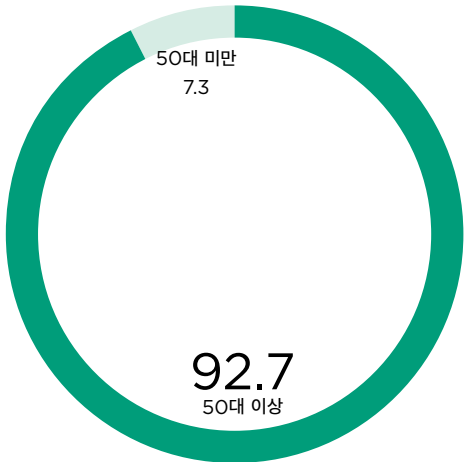


그림20 요양보호사 연령대(%)

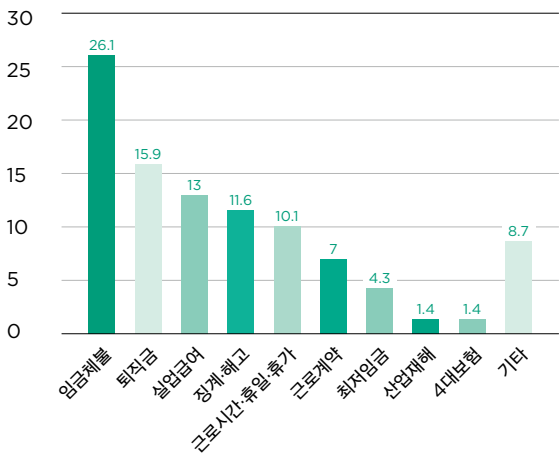


그림21 요양보호사 상담유형(%)

말뿐인 휴게시간

사례6. 근로계약서에 정한 휴게시간과 근무시간이 실제와 다르다. 휴게시간이 식사시간 말고는 없었고, 야간 휴게시간에도 휴게공간이 수급자들과 분리되어 있지 않아서 수급자들 옆에서 수시로 기저귀케어를 해야 했다. 3교대 근무인데 근무시간도 일정하지 않고 수시로 달라져서 실제 근무시간에 대한 임금이 지급되었는지 알 수가 없다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례7. 2014년에는 가을부터 2016년까지 2년 동안 요양보호사로 근무하고 있는데, 2014년 24시간 맞교대였고 이중에 휴게시간이 10시간이었다. 그러다 2015년부터는 3교대였고 휴게시간은 주간근무는 2시간, 야간근무는 5시간이었지만 실제로는 휴게시간이어서도 노인들을 돌봐야 했다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

사례8. 근로계약서에는 야간 근무시간 동안 상당한 휴게시간이 기재되어 있지만, 8~9명의 환자를 케어해야 하는 탓에 실제로 쉴 수가 없었다. 그래서 휴게시간이라고 미지급한 임금에 대한 고용노동청에 체불임금 진정을 제기했지만 인정되지 않았다. (남성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)

근로기준법 제54조에는 근로시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상의 휴게시간을 부여하도록 정하고 있다. 이는 노동자의 건강과 안전을 위해서 사용자가 휴식을 부여하도록 의무화한 것이지만, 휴게시간이 유급으로 명시되어 있지 않아서 사용자는 이 시간만큼 임금을 주지 않아도 된다. 휴게시간의 취지와 달리 사용자들은 임금을 덜 주기 위해 근무시간 중에 휴게시간을 늘리는 편법을 쓰는 일들이 빈번하다. 실제 일은 하지 않았지만 언제든지 일을 하기 위해 대기하였거나, 실제 일을 했지만 근로계약서에 휴게시간이라고 정해져 있다는 이유로 무급이어도 되는 것은 아니다. 그러나 이 시간들에 대한 임금을 받는 과정은 실제 일을 했다는 것과 일을 할 수 있도록 대기하고 있었다는 사실을 입증해야 하는 어려운 과정이다. 증거가 전혀 없다 해도 요양보호사가 정해진 휴게시간 동안 환자를 돌보지 않고 온전히 쉬는 것은 가능하지 않을 뿐더러, 환자가 위급한 상황이었다면 윤리적·법적 책임을 져야할 수도 있다.

보건복지부의 “장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시”(보건복지부 고시 제2018-6호) 제60조에는 야간시간대에 요양보호사를 배치하는 경우 가산점을 부여해서 급여를 지급하도록 규정해서 환자를 위해 야간에도

요양보호사 배치를 권장하고 있다. 이는 환자에 대한 최소한의 보호조치로서 야간근무임을 고려하여 가산임금을 반영한 것으로 보이는데, 요양센터가 이 시간대를 휴게시간으로 정하여 임금을 지급하지 않는 것은 정부지원금을 착복하는 것과 다름없다. 그리고 야간시간대에 요양보호사 1인당 환자 수를 20인 이하로만 정해진 점도 요양보호사의 휴게시간 보장과는 거리가 먼 기준이다. 환자의 안전이 무엇보다 소중하고 동시에 환자들을 보호하기 위해 야간근무를 하는 요양보호사의 건강도 중요하게 고려되어야 한다.

퇴직금! 받을 수 있을까?

사례9. 요양보호사로 2016년부터 2017년까지 월 145만원 정도 받으며 약 1년 6개월 근무했다. 퇴사한지 14일이 지나도 퇴직금을 주지 않는데 어떻게 해야 할까? 그리고 받을 수 있는 퇴직금은 얼마인가? (여성, 노원노동복지센터)

사례10. 요양센터와 근로계약 체결하고 재가요양보호사로 일한다. 요양센터에서는 월 80만원을 받지만, 가족에게 직접 월 140만원을 추가로 받으며 24시간 간병을 하고 있다. 그만두려고 하는데 퇴직금은 220만원을 기준으로 받을 수 있는 것인가? (여성, 성북구노동권익센터)

사례11. 2명의 집에 방문해서 일을 하다 지난 2달 전에 1명, 이번달에 1명이 그만두어 퇴사하게 되었다. 요양센터에 퇴직금을 요구하는데 주지 않는다. (50대 여성, 노원노동복지센터)

퇴직금은 근로자퇴직급여보장법 제4조에 따라 모든 사업장에 적용되지만, 요양보호사들은 퇴직금을 받을 수 있는지, 받을 경우 얼마를 받을 수 있는지에 대해 고민한다. 주로 기간제이거나 고용이 보장되지 않는 요양보호사들에게 사용자는 퇴직금을 제대로 설명하지 않고, 또는 가능하면 주지 않으려는 악의가 있기도 하다. 게다가 요양보호사는 복잡한 근로관계에서 비롯되는 불이익을 모두 감당하고 있다. 근로계약상의 사용자는 요양센터이고, 일을 시키는 주체는 수급자와 그들의 가족인 반면, 재원은 국가로부터 나오기 때문에 사용자 책임의 주체가 불분명하다. 사례11.에서 수급자가 그만두면서 요양보호사를 사실상 해고해도 수입이 줄어든 요양보호사에게 사용자는 휴업수당을

지급하지 않고 , 수입 감소로 퇴직금이 줄어들어도 피해는 오롯이 요양보호사의 몫이다. 사용자인 요양센터는 국가가 지급하는 재원내에서 임금을 지급하니 이윤을 늘리기 위해 가능하면 임금을 적게 주려고 하고 수급자 사정으로 요양서비스가 중단되어 고용변동이 발생해도 사용자로서 책임은 지지 않는다.

사례10.에서 환자의 가족이 추가 시간을 요구해서 일하는 비급여시간은 가사사용인으로 보아 근로기준법이 적용되지 않고 퇴직금도 지급되지 않는다. 동일한 수혜자를 상대로 동일한 일을 하는데 일부만 근로기준법이 적용되는 것을 상식적으로 납득하기는 어렵다. 장기요양제도의 지원한도가 있고, 가사사용인에게는 근로기준법이 적용되지 않는 제도적인 한계 탓에 요양보호사들은 피해를 입게 된다.

쉬운 해고

사례12. 요양보호사로 근무를 하다 어르신을 다치게 한 사실도 없는데 어르신들의 가족에게 사직서를 보여주어야 한다면서 사직서를 제출하게 하여 해고를 시켰다. 보호받을 방법이 없는가. (50대 여성, 서울시 시민명예노동운동부즈만)

사례13. 센터에 소속된 요양보호사로 수개월동안 가정을 방문해서 어르신을 돌보는데, 어느날 어르신 댁에 방문하자마자 더 이상 일을 안 해줘도 된다고 한다. (60대 여성, 구로구근로자복지센터)

사례 14. 요양보호사로 364일 근로계약서를 작성하고 일을 하는데 근로계약서를 다시 보니 수습기간이 3개월이 있었다. 요양보호사 경력이 5년이고, 재가요양보호사로 일을 하고 있어서, 기간도 불규칙하고 언제 끝날지 모르는데 수습은 말이 안된다. (60대 여성, 서울노동권익센터)

근로계약상 사용자와 실제 일을 시키는 주체가 분리되어 있어서 요양보호사는 부당한 처우에 대응하기가 어려운 취약한 처지에 있다. 또한 관련 법에서 요양보호사의 자격과 업무, 금지행위, 자격취소 등을 정하고 있어서 통상의 노동자와 다른 법적 통제를 받고 있다.

노인장기요양보험법에 제2조에 따르면 요양보호사를 장기요양요원이라 하여 “장기요양기관에 소속되어 노인등의 신체활동

또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자”로 정의하고 있다. 그리고 노인복지법에 따르면 요양보호사가 노인에게 위해를 가하거나 금품을 갈취하는 경우에 처벌을 받고 자격이 취소된다. 이는 요양보호사가 하는 일의 위험성과 중요성을 단적으로 보여준다. 정신적으로 육체적으로 약자인 노인을 돌보아야 하는 일에서 발생할 수 있는 위험과 관계 갈등의 가능성이 농후하지만 제도는 노인을 보호하는데 초점이 맞추어져 요양보호사에게 엄격한 책임을 요구하는 반면(노인복지법 제39조의9) 요양보호사를 보호하기 위한 제도는 미비하다. 인지기능에 어려움이 있는 치매환자가 요양보호사를 의심하고 비난해도 시시비비를 가리기 어렵고 그런 상황에서 요양보호사가 서비스를 지속하기도 어렵다. 이런 이유로 환자와 가족이 요양보호사에게 문제를 제기해서 교체를 요구하는 경우 요양센터는 요양보호사를 보호하기 위한 합리적인 조치와 절차를 진행하기 보다는 문제가 커지는 것을 막기 위해 요양보호사에게 책임을 전가하는 것이 더 쉽다. 물론 노인복지법에서 자격을 취소하는 경우 청문절차를 실시하도록 하고 있으나, 그 상황까지 가는 것은 요양센터도 요양보호사도 원하지 않는다. 결국 요양보호사가 해고되거나 스스로 그만두는 것으로 정리된다.

노인복지법 제39조의9 (금지행위)

- 1. 노인의 신체에 폭행을 가하거나 상해를 입히는 행위
- 2. 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위
- 3. 자신의 보호·감독을 받는 노인을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호 및 치료를 소홀히 하는 방임행위
- 4. 노인에게 구걸을 하게 하거나 노인을 이용하여 구걸하는 행위
- 5. 노인을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 그 목적외의 용도에 사용하는 행위
- 6. 폭언, 협박, 위협 등으로 노인의 정신건강에 해를 끼치는 정서적 학대행위

노인복지법 제39조의14(요양보호사 자격의 취소)

- ① 사·도지사는 요양보호사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 자격을 취소할 수 있다.
 - 2. 제39조의9를 위반하여 제55조의2부터 제55조의4까지의 규정에 따른 처벌을 받은 경우
- ② 사·도지사는 제1항에 따라 요양보호사의 자격을 취소하는 경우 청문을 실시하여야한다.

장기요양기관 평가방법 등에 관한 고시(2015-249)

입소시설			
직원의 후생복지			
11	5대 보험 및 퇴직금	5대 보험을 가입하고, 퇴직금을 적립하여 지급합니다.	1
12	건강검진	직원의 건강관리를 위한 정기검진을 실시합니다.	1
13	근로계약	직원과 근로계약을 체결하고, 이에 따른 보수를 지급합니다.	1
14	휴가보장	직원 휴가규정에 따라 휴가를 실시합니다.	1
15	포상(복지) 제도	직원에게 포상이나 복지 혜택을 제공합니다.	1
16	처우개선	기관은 직원의 처우개선을 위해 노력합니다.	1

장기요양기관 평가방법 등에 관한 고시(2017-223)

노인요양시설			
직원의 후생복지			
8	건강검진	직원의 건강관리를 위한 정기검진을 매년 실시합니다.	1
9	직원건강관리	직원의 건강관리를 위해 노력합니다.	1
10	직원복지향상	직원의 복지향상을 위해 노력합니다.	2

장기요양기관은 정부의 장기노인요양보험을 재원으로 운영되는 민간사업자로 이윤을 더 확보하기 위해 인건비를 가능한 한 줄이기 위해 요양보호사의 법정수당과 퇴직금을 줄이거나, 요양보호사에게 다른 일을 시키기도 한다. 요양센터를 평가하는 기준에서 요양보호사의 처우와 관련된 내용은 더 세부적으로 작성되어야 함에도 요양센터에 더 재량을 부여하는 방식으로 포괄적으로 변경되었다. 게다가 재가요양보호사를 관리하는 요양센터는 노동법상 사업주로서 책임을 지기 보다는 일자리를 알선하는 직업소개소 정도에 불과해서 요양보호사가 노인을 돌보는 과정에서 벌어지는 피해, 갈등에 대처하지 못한다. 수혜자와 그들의 가족이 요양보호사를 사실상 해고해도 이를 조정하거나 배치전환을 통해 고용을 보장하지도 않고, 일이 없는 기간 동안의 휴업수당(근로기준법 제46조)을 지급하지도 않는다.

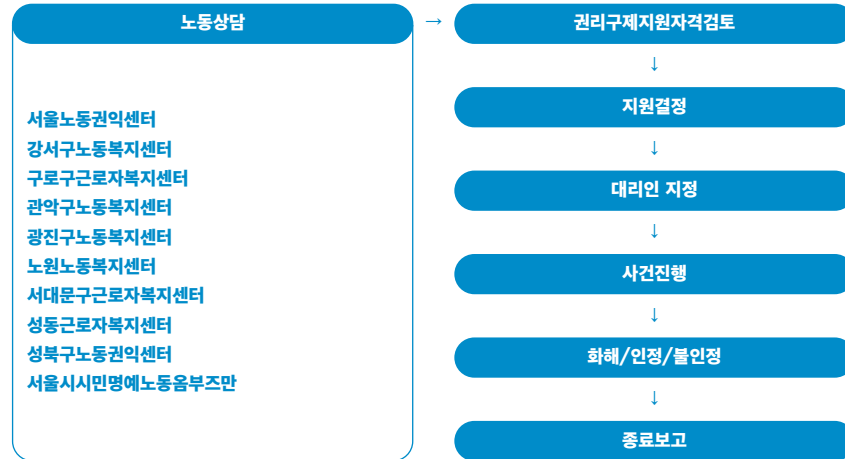
크고 무거운 책임에 합당한 처우

국가가 고령 여성노동자의 저임금·단시간·기간제·야간노동으로 장기노인요양서비스를 저렴하게 공급하는 현재 상황은 지속되기 어렵다. 지금의 민간업체를 이용한 서비스 공급 방식이 제도의 확산에는 기여했을지 모르지만, 근로기준법도 적용되기 어려운 구조를 국가가 만들고 운영하는 것은 잘못된 일이다. 초고령화 사회에서 노인을 돌보는 일의 중요성과 그 일을 하는 이들에 대한 정당하고 합리적인 처우는 임금수준의 인상에 한정되지 않고 제도의 합리적 운영에 보다 초점이 맞추어질 필요가 있다. 노인을 돌보아야 하는 국가의 책임이 미비한 제도 속에서 불완전하게 전달되어 발생하는 어려움을 요양보호사에게 전가해서는 안된다.



2017년 권리구제지원사업 실적

(1) 권리구제지원 사업 소개



— 서울시는 서울노동권익센터, 8개 자치구(강서, 구로, 관악, 광진, 노원, 서대문, 성동, 성북)노동복지센터, 서울시시민명예노동옹호부즈만을 통해서 서울시민에게 노동상담을 제공하고 있다.

— 상담을 통해 문제가 해결되지 않고 법적 절차가 필요하다면 노동법률전문가로 구성된 서울시노동권리보호관(공인노무사 35명, 변호사 15명)에게 법률대리를 연계하여 서울시민들의 노동권을 보호하고 있다.

— 권리구제지원사업은 서울노동권익센터에서 운영하고 있다. 각 상담기관이 권리구제지원을 신청하면 서울노동권익센터가 사업장 관할 지역을 담당하는 노동권리보호관을 지정하고, 노동권리보호관은 근로자를 대리하여 체불임금 진정, 부당해고 구제신청, 요양신청, 소송 등을 진행한다.

(2) 2017년 사업성과

— 2017년 1월부터 12월까지 권리구제지원은 총 154건이다. 20대 청년의 사건비중이 2016년 21건에서 2017년 46건으로 크게 증가한 점이 특이하다. 이는 서울시 차원에서 청년알바의 임금체불문제에 대한 홍보 캠페인을 강화했기 때문으로 보인다.

— 사건종류를 보면 임금체불이 154건 중 102건(66.2%)으로 가장 높은 비중을 차지해서 빈번한 임금체불의 심각성을 권리구제지원사업에서도 확인할 수 있다.

— 사건의 결과는 합의 및 인정이(일부인정 포함) 108건으로 종결된 사건 119건 중 90%이상을 차지해서 노동권 침해를 실질적으로 해결했다.

신청기관별, 연령대별 현황

	20대	30대	40대	50대	60대	70대	총합계
구로구근로자복지센터	4	1		1	1	2	9
노원노동복지센터	14	4	7	10	10	8	53
서대문근로자복지센터	1	1		1	2	1	6
서울노동권익센터	22	17	7	16	10	4	76
서울시민명예노동옹호부즈만	1	1					2
성동근로자복지센터	4			2	1	1	8
총합계	46	24	14	30	24	16	154

지원종류별 처리결과

	합의	인정	일부 인정	불인정	기타	포기	진행중	총합계
노동위원회 구제신청	13	11	1	5	1	1	3	35
노동청 진정	64	14	2	4		10	8	102
산재신청		2		1		3	1	7
소송	1						9	10
총합계	78	27	3	10	1	14	21	154

임금체불

건물 미화원 최저임금 차액, 퇴직금 체불

신청인	70대 남성
업무내용	건물 청소
상당기관	서울노동권익센터
사건내용	신청인은 소규모 빌딩에서 3년 이상 근무했다. 건물은 지하 1층부터 지상 5층까지 있는 건물이고, 건물주가 직접 건물을 임대하면서 건물을 관리하는 관리소장과 주차관리원, 그리고 신청인을 고용했다. 신청인은 주6일 근무했고, 평일 오전7시~오후5시까지, 토요일 오전 7시~12시까지 근무했다. 근로계약을 작성하지 않았고, 별도의 휴게시간이 정해져 있지 않았다. 급여는 입사 첫 달(100만원)을 제외하고 나머지 기간 월 110만원을 통장으로 지급받았다. 신청인은 받지 못한 마지막 달 임금과 퇴직금, 최저임금 위반 차액을 받기를 원했다. 그러나 거주지와 사업장이 가까워서 평소 도보로 출퇴근했고, 출근부 또는 업무일지와 같은 증빙자료도 없어서 노동권리보호관의 지원을 받아서 노동청 진정을 제기했다.
사건결과	퇴근시간과 휴게시간에 대하여 사용자의 주장과 신청인의 주장이 다르고, 신청인의 주장을 입증할 자료가 없어서 청구한 전액을 받지 못하고, 650만원에 합의하고 취하하였다.

카페 청년 알바 주휴수당, 퇴직금 체불

신청인	20대 남성 2명
업무내용	카페 알바
상당기관	노원노동복지센터
사건내용	신청인들은 위 사업장에서 신청인1은 2015년 12월부터 2017년 5월 까지 저녁 6시부터 10시까지 주5일 근무했다. 신청인2는 2016년 8월부터 2017년 5월까지 토요일과 일요일에 각각 오전 11시부터 밤 10시까지 근무했다. 휴게시간은 없었고 시간당 최저임금을 적용받았다. 사용자는 신청인들에게 갑자기 해고한다는 문자를 보냈다. 신청인들은 근무기간 중 주휴수당을 전혀 받지 못했고, 퇴직금도 받지 못했다. 또한 갑작스러운 해고에 따른 해고예고수당도 받고자 했다. 신청인들은 20대 청년알바로 사용자와 대립하여 스스로 사건을 진행하기 어려워서 노동권리보호관의 지원을 받아서 노동청에 진정을 제기했다.
사건결과	실제 소유주와 사업자등록증 상 명의가 달랐지만 신청인들이 실 소유주에게 매일 문자로 매출 보고한 것이 인정되어 실제 소유주가 사용자로 인정되었다. 그래서 실제 사용자는 신청인들에게 주휴수당, 퇴직금, 해고예고수당으로 각각 150만원, 360만원의 체불임금을 지급하였다.

5인 미만 사업장 주휴수당, 퇴직금

신청인	30대 남성
업무내용	모텔 시설관리
상당기관	서울노동권익센터
사건내용	신청인은 4년 6개월 동안 모텔에서 야간 카운터, 주차, 객실점검, 비품구비 등의 업무를 수행하였다. 주6일동안 밤 11시부터 오전 9시까지 근로하였으며 혼자 근로하다보니 휴게시간이 없었다. 근로계약서는 교부받지 못했고, 임금은 실 근로시간에 근무일을 곱하여 1달에 1번 계좌로 받았다. 5인 미만 사업장이어서 야간, 연장 등의 가산 수당은 적용받지 않으나, 주휴수당과 퇴직금은 적용되었다. 그러나 근무시간과 근무일을 입증하기 어려워 노동권리보호관의 지원을 받아 노동청에 진정을 제기했다.
사건결과	사용자가 근무기간 중 한달 급여를 현금으로 지급한 적이 있는데 이때 근무기간이 단절된다고 주장하여 퇴직금을 줄이려고 하였다. 그러나 사업장 맞은편 편의점주가 신청인이 4년 6개월동안 거의 하루도 빠짐없이 사업장에 출근한 것을 목격하였다는 진술을 해 주어 계속 근로가 인정되어 1,200만원의 주휴수당과 퇴직금을 받을 수 있었다.

사용자의 무지에 따른 임금체불 사건

신청인	30대 여성
업무내용	예술관련 업체 사무직
상당기관	서울노동권익센터
사건내용	신청인은 입사 6개월 후 연봉계약을 체결하기로 하고, 수습으로 주 5일 오후 1시부터 7시까지 근무하였다. 근무일과 시간은 종종 변동이 있었고, 연장근무를 요구받기도 했지만 임금에 관하여 정한 바는 없었다. 입사 5개월이 되도록 임금을 전혀 받지 못했는데 사용자는 갑자기 기본급이 전혀 없는 프리랜서 계약을 제안했다. 신청인은 적어도 최저임금이라도 지급받고자 했다.
사건결과	신청인이 진정을 제기한 뒤 노동청 조사를 통해 사용자는 그동안 임금을 지급하지 않은 것이 형사처벌 대상이 된다는 사실을 알게 되었다. 그러나 경영상 어렵다고 해서 체불금품 4백만원을 2회에 나누어 지급하기로 하고, 신청인이 이에 합의함에 따라 지급 완료 후 사건이 종결되었다.

독서실 총무 임금체불 사건

신청인	20대 여성
업무내용	독서실 총무
상당기관	서울노동권익센터
사건내용	신청인은 독서실 총무로 월 35만원과 독서실 책상 하나를 제공받는 조건으로 4개월간 근무하였다. 월요일~금요일은 5시간, 토요일은 8시간 고정적으로 일하고, 독서실 업무지침에 따라 90여개 좌석의 출결관리, 독서실 물품관리, 퇴실청소 및 결제 등의 업무를 수행하였다. 사업주는 같은 건물 내 상주하며 신청인에게 업무 지시를 내리고 관리 감독을 하였다. 신청인은 수험생으로 입사 당시 총무 업무와 공부를 병행할 수 있을 것이라 생각했지만 과도한 노동강도에 공부는 할 수 없었고, 최저임금에 상응하는 임금 약 250만원을 청구하고자 하였다.
사건결과	사용자는 노동청 조사에서 독서실 총무는 근로자가 아니기 때문에 최저임금을 지급할 의무가 없고, 실사 근로자로 인정된다 하더라도 근로시간과 공부시간을 분리할 수 없으니 합의금 150만원으로 마무리하고자 했다. 신청인과 노동권리보호관은 이 같은 합의조건을 받아들이지 않고 고소로 전환하였다. 이 후 6개월이라는 오랜 시간이 걸리기는 했지만 민사절차를 통해 청구금액과 지연이자를 합친 270만원을 지급받고 사건이 종결되었다.

산업재해

대형마트 근로자 업무상질병 산재신청 건

신청인	50대 여성
업무내용	대형마트 캐셔
상담기관	구로구 근로자복지센터
사건내용	신청인은 대형마트에서 캐셔로 근무하였다. 2015년 9월 계산 업무를 하던 도중 하드택 제거기에 손목이 부딪친 이후로 손목 통증이 심해졌고, 물건을 들어올리거나 옮기는 일을 하면서 손목에 무리가 많이 갔다. 하드택 제거기에 손목이 빈번하게 부딪쳐서 통증은 점점 더 심해져갔다. 통증을 참다못해 2016년 1월 정형외과를 방문하였고 손목에 염증이 생겼다는 진단을 받았다. 증상이 악화되어 MRI 검사를 해서 우측 수근관절 척측수근 신건 아탈구 및 건염 진단을 받았으며 수술을 하였다. 신청인이 구로구 근로자복지센터와 상담할 당시 이미 근로복지공단에 요양신청을 한 상태였다. 회사측에서 요양 신청에 비협조적이었고, 근골격계 질환의 경우 산재승인률이 낮은 편이어서 권리구제지원을 결정하고 노동권리보호관(공인노무사)를 배정했다.
사건결과	근로복지공단은 작업장 위험도 평가를 하고 질병판정위원회가 개최되어 치료기간에 대해 요양승인되었다.

경비노동자 유족급여 신청 건

신청인	60대 여성(망인의 유족)
업무내용	아파트 경비
상담기관	노원노동복지센터
사건내용	이 사건 재해자는 24시간 맞교대로 근무하는 아파트 경비근로자였다. 2017년 3월 경 아파트 지하 기계실에서 보수공사 중 화재가 발생해서 망인은 주민들을 대피시키기 위해 직접 계단을 오르내리며 집집마다 안내를 했다. 화재로 인해 엘리베이터와 방송장비가 작동하지 않았기 때문이다. 이후 망인은 근무지 동이 아닌 다른 동 9층에 쓰러져 있는 채로 발견되었는데 엘리베이터가 8층에 멈춰 주민들이 승강기 안에 갇혔고 이들을 구하기 위해 계단으로 9층까지 뛰어올라갔던 것으로 추정되었다. 망인은 119구급대에 실려 인근 병원으로 호송되었으나 사망하였다. 사인은 급성심근경색이었다.
사건결과	2017년 5월 요양신청을 하였고 2017년 6월 질병판정위원회에서 심의를 통해 화재로 인해 발생한 주민대피 업무와 재해자의 사망간의 업무관련성이 인정되어 업무상 재해로 인정되어 유족급여를 받게 되었다. 고령의 나이인 망인이 위급한 상황에서 주민 대피 업무를 실시하다 심한 육체적·정신적 압박으로 인하여 사망에 이른 것으로 인정되었다.

부당해고구제신청

병원 방사선사 부당해고 구제신청 건

신청인	30대 여성
업무내용	방사선사
상담기관	서울노동권익센터
사건내용	방사선사인 신청인은 2016년 12월 인사담당자로부터 구두로 해고를 통보받았다. 해고 사유는 환자의 컴플레인과 동료직원과의 불화였다. 그러나 신청인은 동료직원들과 평소 사이가 좋았고 환자 컴플레인 건은 구체적인 내용을 확인할 수 없었다. 신청인은 해고를 하려면 최소한 한달 전에는 서면으로 통보해야 한다고 하며 계속 근무하겠다고 하자 인사담당자는 한달을 더 다니라 했고 한달뒤 구두로 해고통지했다.
사건결과	신청인은 원직복직 의사가 없어 금전보상을 요구하였고 회사 또한 합의를 강하게 원하여 회사가 2.5개월분의 임금을 합의금으로 지급하고 사건이 마무리 되었다.

숙박업소 근로자 부당해고 구제신청 건

신청인	60대 여성
업무내용	청소
상담기관	구로구 근로자복지센터
사건내용	이 사건 근로자는 숙박업소에서 청소업무를 하였다. 그런데 회사에서 목욕탕 청소를 하던 중 넘어지면서 늑골 골절이 되어 치료를 받으며 산재신청을 할지 말지를 망설이다 2달정도 지나서 산재신청을 하였다. 치료가 어느정도 끝나서 복직문의를 했는데 회사는 아무런 답변도 하지 않다가, 치료기간 도중 상호합의로 권고사직처리 하였음을 알려 왔다. 그런데 신청인은 해고에 어떻게 대응할지 난감해했고 사측에 복직문의를 계속했다는 것을 입증할 만한 자료도 없었다.
사건결과	노동위원회에 부당해고구제지원 신청을 하였는데 노동위원회 조사관이 근로자에게 지속적인 취하 및 화해를 종용하였으나 거절하였다. 그런데 노동위원회 조사관은 신청인에게 대리인(노무사)와 다 얘기가 되었다는 식으로 말을 하며 3달 임금정도의 합의금을 즉시 입금하는 조건으로 취하를 압박 하였고 결국 신청인은 합의금을 받고 구제신청을 취하하였다.

실업급여 부정수급에 따른 추징금 취소청구 사건

신청인	40대 여성
업무내용	실내골프장 사무직
상담기관	서울노동권익센터
사건내용	신청인은 실내 골프장에서 근무하다가 골프장 경영이 어려워져서 임금삭감과 휴일변경을 요구받았고 관리자는 신청인에게 사직을 종용하였다. 이후 관리자의 괴롭힘이 심해져서 그만두기로 하고 사용자와 권고사직으로 처리하기로 하였다. 신청인은 실업급여를 받을 수 있는지를 고용센터에 문의하여 가능하다는 답변을 들은 후에 실업급여 신청을 하여 약 300만원의 실업급여를 수령하였다. 한편, 사용자는 고용노동청에서 부정수급 조사를 받던 중 신청인의 이직사유가 권고사직이 아닌 자발적 이직이라고 진술을 번복하여 신청인은 실업급여 수령액 300만원의 200%인 600만원의 추징금을 부과받았다. 이에 신청인은 서울노동권익센터에 상담을 했다.
사건결과	신청인은 형식상 자진퇴사이나 실질에 있어 사업장 경영이 어려워졌고 임금삭감과 휴일의 변경등 근로조건의 저하와 퇴사압력을 고려할 때 실질적인 권고사직이었다. 비록 해당 권고사직이 인정되지 않는다고 해도 법에서 정한 '수급자격이 제한되지 아니하는 이직 사유'에 해당되는 것으로 볼 수 있다. 이러한 이의신청이 받아들여져서 고용노동청은 '그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우'에 해당한다고 판단해서, 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 취소 결정하였다.

Legal Affairs & Counselling
상담 권리구제

상담부터 권리구제까지!
체계적인 시스템을 바탕으로 밀착 서비스 제공

노동상담과 법률지원
서울노동권익센터 법률지원팀의 공인노무사가 상시상담을 진행하며, 노동인권단체 및 법률전문위원 등 서울시 노동인권네트워크를 활용한 법률전문가의 자문을 지원합니다.

권리구제 지원 사업
서울시 노동상담기관들의 권리구제 시스템을 연결하여 보다 많은 취약계층 노동자들이 권리구제를 받을 수 있도록 지원합니다.

Policy & Research
정책 연구

서울의 노동에 대한 다양한 연구과제를 발굴하고
서울 광역허브센터로서 기능과 역할을 강화

다양한 정책연구결과 공유
서울노동권익센터는 매년 서울의 노동이슈와 동향, 연구보고서를 제작 배포합니다. 서울노동권익센터 홈페이지에서 자료를 다운로드 할 수 있습니다.

노동권익포럼과 정기토론회
서울의 노동에 대한 깊이 있는 고민을 나누고 대안을 찾아가는 노동권익포럼과 정기토론회에 함께 해주세요.
서울노동권익센터 홈페이지와 페이스북을 통해 알려드립니다.

서울노동권익센터
대표전화: 02-6925-4349(팩스 070-8250-4349)
상담전화: 02-376-0001
홈페이지: www.labors.or.kr
페이스북: www.facebook.com/seoulaborcenter
이메일: labors@labors.or.kr
주소: 서울특별시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9, 10층

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회경제적 권리향상과 복지 증진을 위해 2015년 2월 서울시가 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 운영합니다.

Educational Program
교육

일하는 서울 시민을 위한 일터 상식부터
연령별, 대상별 맞춤형 노동교육까지!

개인·학교·기업·단체 등 서울시민 10명 이상이 교육을 신청하면, 원하는 시간과 장소에서 교육이 가능합니다.
교육 소식은 서울노동권익센터 홈페이지와 페이스북을 통해 안내합니다.

일하는 청소년을 위한 노동교육 <내:일그림>
서울소재 중·고등학교 재학생 또는 서울에 거주하는 학교 밖 청소년을 위한 노동교육 과정

일하는 서울시민을 위한 맞춤형 노동교육 <내:일채움>
성인일발, 사용자, 공무원 등 일하는 서울시민 누구나 신청할 수 있는 노동법 관련 교육

보다 심화된 노동교육을 원하는 시민을 위한 <내:일이룸>
서울지역 노조·단체 활동가와 보다 깊이 있는 교육을 원하는 서울시민을 위한 노동교육 심화과정

상담자를 위한 역량강화 프로그램
노동단체·노동조합, 시민단체에서 활동하는 노동상담가들의 노동법 실무역량을 높이기 위한 교육

중소사업주를 위한 노동법교육
10인 내외의 소규모 사업장이나 발전적 노사관계를 형성하고 싶은 2030 스타트업 기업 대상

休서울이동노동자쉼터
이동노동자를 위한 단순 휴게공간을 넘어
법률·금융·주거복지 상담사업까지
• 서초쉼터
전화: 070-5101-5431~3
주소: 서울특별시 서초구 사평대로 354, 호진빌딩 4층
• 북창쉼터
전화: 02-722-7214
주소: 서울특별시 중구 세종대로 14길 38 단암빌딩 별관 2층
• 합정쉼터
전화: 070-7005-5595
주소: 서울특별시 마포구 독막로 5, 송백빌딩 3층

강서구노동복지센터는 일하는 강서구민의 사회경제적 권리 향상과 노동복지 증진을 위해 서울특별시 강서구 노동복지센터 설치 및 운영조례에 의해 설립되고, 강서양천민중의집 “사람과 공간”이 운영하는 기관입니다.

노동상담 및 법률지원

무료 노동법률 상담

화~금 09:00~18:00 전화 및 내방상담

매월 1, 3주 목 17:00~19:30 화곡역 대합실

정책 연구

마곡산업단지, 이동노동자 등 노동환경 실태조사

정부 노동정책 변화에 따른 긴급 현안 조사

미조직비정규노동자를 위한 정책제안 포럼

교육 및 취업지원

시민노동법률학교(노동법 종합 강좌)

청소년 노동인권교육

성평등 교육

노동인권활동가, 진로상담사, 그림책규레이터 양성교육

취업·창업 희망자 직무능력 개발 교육

문화복지

인문학강좌 및 사람책대여

건강(스트레칭)교실 및 의료상담

난타교실, 도자기공예, 영상제작법 강좌

역사탐방 및 힐링캠프

감정노동자 마음도움 프로그램 연계

기타

주간노동이슈 발간

노동인권 에듀타임(모든 강좌 및 프로그램)

대표전화 : 070-4226-8858(팩스 02-3662-0128)

상담전화 : 070-4226-8863

홈페이지 : www.gangseolabor.org

페이스북 : www.facebook.com/gangseolabor

이메일 : gangseolc@gmail.com

주소 : 서울특별시 강서구 우장산로 66 강서구민회관 2층

구로구근로자복지센터는 구로구청의 위탁을 받아 민주노총 서울본부 남부지구협의회가 운영하는 복지센터입니다. 센터는 복지프로그램운영, 문화강좌, 실태조사 등 다양한 사업으로 일하는 사람들의 삶의 질을 높이는 데 노력하고 있습니다.

구로구근로자복지센터는 이런 일을 합니다.

조사연구사업

노동환경 실태조사 / 노동정책 토론회

노동상담 및 법률지원

무료 노동법률 상담 / 권리찾기 수첩 제작 및 배포

노동인권 및 법률교육

시민노동법률학교, 노동자 건강권 교육

노동조합 지원교육, 근로조건 개선사업

찾아가는 노동인권교육, 청소년노동인권교육

찾아가는 직장내 성희롱 예방교육

문화 사업

통기타, 목공 등 문화강좌 / 노동, 역사, 사회 등 다양한

주제의 인문학 강좌 / 무료영화 상영, 역사기행

복지 사업

스트레칭교실, 심리치유 등 노동자 건강지킴이 사업

취약계층 노동자와 함께하는 체험행사

작은 도서관 운영, 글쓰기 강좌

취업지원 사업

직장인 직무교육

경력단절자 및 재취업 희망자 취업지원을 위한 교육사업

네트워크 사업

지역사회 노동복지 네트워크 구축

운영위원회, 자문위원회

대표전화 : 02-852-7339(팩스 02-852-7342)

상담전화 : 02-852-7341

홈페이지 : www.laborguro.org

이메일 : gurond@hanmail.net

주소 : 서울특별시 구로구 디지털로 242

(구로동, 한화비즈메트로 1차) 213호

관악구 노동복지센터는 비정규직 등 취약계층 노동자의 노동조건 및 삶의 조건을 개선하기 위해 서울시와 관악구청이 설립하고 민주노총 서울본부 관악구지부가 위탁받아 운영하는 기관입니다.

관악구 노동복지센터는 이런 일을 합니다.

무료법률상담

부당해고, 임금체불, 산업재해 등 노동자들을 위해 변호사와

노무사들이 무료 법률 상담 및 지원

시민/학생 노동인권교육

노동자라면 알아야 할 노동법 기초지식과 실제 노동 현장에서

부당한 상황이 생겼을 때 대처방안 교육

노동결성 및 운영지원

신규 노조 결성 및 결성 후 조직안정을 위해 요구안 작성,

조직운영, 교육 상담 등 지원

노동자 직무역량 강화 교육

구직자, 노동자의 역량강화를 위해 중국어 회화,

포토샵&일러스트 교육 등 무료 프로그램 운영

문화 건강 복지 사업

풍물, 요가, 건강교실, 스포츠댄스, 산행, 취약계층주거개선,

감정노동심리치료 등 다양한 문화건강복지사업 진행

노동 정책 연구

경비원, 청소년 알바, 영세사업장, 비정규직 노동자 등

취약계층 노동자 현장 실태 조사 및 노동 정책 연구

전화: 02-886-7900

팩스: 02-6008-7593

주소: (08790)서울특별시 관악구 낙성대로 38

R&D센터 지하 1층

이메일: laborwelfare.gwanak@gmail.com

홈페이지: http://gwanaklabor.kr

— 광진구 노동복지센터는 비정규직, 영세사업장 노동자, 이주 노동자, 단시간 노동자 등의 취약계층 노동자의 권리 보호와 복지 향상을 위해 광진구 노동복지센터 설치 및 운영·조례에 의해 설립된 기관입니다.

— 노·사의 관계 개선으로 지역사회의 경제 안정을 도모합니다.

— 지역 노동자들에게 노동 인권 및 법률지원, 문화·복지 교육을 지원합니다.

정책 연구

광진구 장·단기 노동 의제 생산 및 개선안 마련

노동 환경 실태조사

취약계층 노동자 현황 및 실태- 청년 일자리 및 아르바이트

실태- 아파트 경비노동자 실태

노동복지 토론회

지역 노동현안 관련 공청회 및 포럼 개최

무료 노동상담 및 법률지원

임금체불, 부당해고, 산업재해 등 노동권의 침해 사항에 대한

전문 공인노무사 상담 및 법률지원

찾아가는 노동복지센터

취약계층 노동자, 주민 밀집 지역으로 찾아나서 노동인권에

관한 법률지원서비스 제공

노동조합 지원 및 노사협력

상생 노사관계를 위한 노사협의회 법률자문, 노동조합 설립

상담 및 법률지원

노동인권 교육

시민노동법률학교- 찾아가는 청소년 노동인권 교육-

성평등교육 등

문화복지 사업

취약계층 노동자 건강교실- 저소득층 노동자 자녀

문화예술교실- 감정노동자 심리치유 문화강좌- 인문학 강좌 등

취업지원 사업

취약계층 청소년 생애진로 상담 및 설계

노동자 업무역량 강화교육- 경력단절여성 등 직업능력개발

지원교육

전화: 02-458-5055 (팩스: 02-458-0569)

홈페이지: www.gjworker.org

주소: 서울시 광진구 자양로 116 웰츠타워 209호

— 노원지역 중소기업·비정규직 노동자들의 권익보호 및 복지증진을 위해 노력합니다.
— 노원지역 중소기업체의 노동조건 및 노동환경 개선을 통한 노사관계 안정화를 도모합니다.
— 지역사회 네트워크 및 커뮤니티 형성을 통해 지역공동체 형성에 기여합니다.

교육사업

시민노동법률학교, 산업재해법률학교 진행
찾아가는 청소년 노동인권 교육
노동자 및 단체, 노동조합 등 노동 관련법 교육

문화사업

노동자, 시민을 위한 인문학 강좌
비정규노동자 문화강좌

노동상담 및 법률구조

부당해고, 산업재해, 임금체불, 최저임금 위반 등 노동관련 상담과 법률지원
건설일용노동자 유보임금 상담 및 불법하도급 신고 등 법률지원
청(소)년 안심알바신고센터 운영

근로조건개선 사업

근로조건 개선 맞춤사업 진행
생활임금 보장 관련 사업 진행
연구조사 사업

노동건강권 사업

근골격계질환 예방 요가스트레칭 프로그램
감정노동자 심리치유 프로그램

노동조합 설립지원 및 자문사업

노동조합 결성을 위한 법률지원, 자문 및 기존 노동조합 운영지원에 관한 사업

노원노동복지 네트워크 구축사업

노원구의 장기적인 노동의제 발굴을 위한 지역 월례 워크숍 진행

대표전화 : 02-3392-4905 (팩스 02-3392-4906)
상담전화 : 02-3392-4905
홈페이지 : www.nowonhope.org
이메일 : nowonhope@hanmail.net
주소 : 서울시 노원구 동일로 1530-1
지하철 7호선 마들역 지하 1층

— 서대문구 관내 취약계층 노동자 권익보호 및 복지증진
— 노사관계 안정화 및 기업·노동조합의 지속가능성 향상
— 지역 인적자원 개발 및 일자리 창출 등 노동시장 활성화
— 노동에 대한 건전한 사회적 인식 함양
— 서대문구 관내 근로자들을 위한 고충상담, 근로조건실태 조사와 개선방안 탐색
— 다양한 교육지원프로그램 운영하며 특히 중소기업체 종사 근로자들과 비정규직 근로자들의 삶의 질 향상을 목적으로 함

서대문구근로자복지센터는 이런 일을 합니다

조사연구사업

지역 노동통계 기초분석, 지역 노동 현안 및 정책 연구, 지역 노동 현안 및 대안 토론회

법률구조사업

공인노무사 무료상담, 전화·내방·온라인·출장상담, 노동권리 구제사업

노동인권 및 법률교육

영세사업장 및 취약계층 노동자 노동인권교육, 찾아가는 노동자 맞춤형교육, 학교로 찾아가는 노동인권교육, 직업환경 개선사업, 서울형 안심알바 신고센터

노동문화사업

노동자 마음치유 힐링캠프, 감정노동자 문화강좌,
서대문구노동인권영화제

노동복지사업

노동자 건강관리처방 프로그램, 도심형 문화복합공간 운영

노동네트워크 사업, 지역네트워크 사업

대표전화 : 02-395-0720 (팩스 02-395-0721)
상담전화 : 02-395-0725
홈페이지 : http://sdmworker.org/
이메일 : sdmworker@sdmworker.org
주소 : 서울특별시 서대문구 통일로 484(홍은동 48-84)
유진상가 3층

노동자의 권리보호와 노동자의 복지 증진, 노동과 삶이 어우러지는 지역사회를 위해, 성동근로자복지센터가 함께 하겠습니다.
— 노동자의 권리신장, 노동복지 증진
— 노동인권 실현, 적법하고 인권친화적인 노동조건, 환경 조성
— 노동조건 및 환경개선 조사연구, 노동정책 연구,
노동정책입안 지원
— 발전적 노사관계 확립 지역사회 네트워크

상담 및 법률지원

각종 부당·위법한 사례에 대한 상담과 지원
찾아가는 노동복지센터

정책연구 및 노동복지 기반조성

노동환경실태조사
노동복지토론회
노사협의회, 노동단체 역량강화 지원

네트워크

건강한 일터 안전한 성동 만들기 사업단
성동감정노동네트워크
성동인권영화제 준비위원회
전국 지방자치단체 노동센터 협의회
한국비정규직노동단체네트워크

교육&캠페인

시민노동법률학교
노동대학 '세움학교'
찾아가는 노동교실
청소년 노동인권 현황 모니터링 및 캠페인

문화·건강·복지

감정노동자 심리정서 지원프로그램
문화복지강좌
인권영화제
일터문화제 '뜨락'

대표전화 : 02-497-8573 (팩스 02-499-8573)
상담전화 : 02-469-8573
홈페이지 : www.sdlabor.or.kr
페이스북 : www.facebook.com/sdlaborhope
이메일 : sdlabor1@gmail.com
주소 : 서울시 성동구 상원6나길 22-11(성수동1가 13-445)
성동지역경제혁신센터 2층

성북구노동권익센터는 성북구청의 위탁을 받아 서울일반노동조합이 운영하는 노동복지센터입니다. 센터는 취약계층 노동자들의 권리실현 및 지역내 노동자들의 노동조건 및 삶의 질 향상을 위해 노동법률상담·교육, 권리구제지원, 문화·복지사업 등을 진행하고 있습니다.

성북구 노동권익센터는 이런 일을 합니다

노동법률상담 및 권리구제지원

센터 상시 노동법률상담
찾아가는 노동법률상담/방문상담
취약계층 권리구제 지원(공인노무사 선임비용 지원)

교육사업

노동법률학교
찾아가는 노동법교육
청소년 노동인권교육
산업안전 및 산업재해 교육
성희롱 예방교육

문화·복지사업

인문학 강좌
문화강좌·역사탐방
감정노동자 치유프로그램
노동자 건강교실
영화 공동관람

노사상생사업

노동조합 설립지원
영세사업장 근로환경개선 컨설팅

네트워크사업

관내 노동복지 네트워크 강화

대표전화 : 02-909-3988 (팩스 02-909-3982)
홈페이지 : www.sblabor.or.kr
이메일 : seongbuklabor@naver.com
주소 : 서울특별시 성북구 화랑로 211
(성북벤처창업지원센터) 206호, 203호

서울시 시민명예노동음부즈만

시민명예노동음부즈만이란?

임금체불, 부당해고 등 근로자의 권익침해를 막기위해 서울시가 위촉한 공인노무사입니다.

서울시는 근로자의 권익보호를 위한 노동전문가 집단인 ‘시민명예노동음부즈만’을 전국 최초로 운영하고 있습니다.

시민명예노동음부즈만은 자치구 추천을 통해 서울시가 위촉한 공인노무사로, 위촉일로부터 2년 간 명예직으로 활동합니다.

2012년 4월 13일 제1기 시민명예노동음부즈만이 위촉되었으며, 현재는 2016년에 위촉된 제3기 시민명예노동음부즈만과 더불어 2017년 7월 1일부터 제 3기 시민음부즈만 25명이 추가 위촉되어 서울시 근로자 권익보호를 위해 노력하고 있습니다.

시민명예노동음부즈만의 활동

- 재능기부의 일환으로 노동분야의 지식과 현장경험을 활용해 무료 노무상담 제공
- 10인 이하 영세사업장 근로자, 비정규직 근로자 등 취약근로자 우선 상담 실시
- 근로자 권익침해에 대한 구제절차 및 노동 관련법 안내
- 근로자 복지 향상을 위한 지원 및 제도 개선 건의를 통한 근로자 중심 근무환경 조성에 기여

무료 노무상담 방법

- 지원대상 : 서울시민인 근로자 및 서울소재 사업장 근로자
- 지원방법 : 해당 자치구 음부즈만이 무료로 방문 또는 전화 상담 진행
 - 120 다산콜센터로 문의하면 해당 자치구 음부즈만 연결 가능
 - 서울시 홈페이지 > 경제·일자리 분야 (<http://economy.seoul.go.kr>) > 노동정책 > 노동소식 메뉴에 ‘노동음부즈만 연락처’ 다운로드 가능
- 지원내용
 - 임금체불·부당해고·산업재해 등 권익을 침해당한 근로자의 구제절차 안내
 - 노동관계법령 질의응답







서울시민과 나눈 노동상담
서울시 노동상담 분석보고서 2017

발행인
문종찬

발행처
서울노동권익센터

발행일
2018년 7월 23일

주소
서울특별시 종로구 율곡로 56 10층

글쓴이
이혜수
최진혁
서재란
박수아

기획·편집
법률지원팀

홈페이지
www.labors.or.kr

대표전화
02-6295-4349

디자인
일상의실천

사진
이상엽

인쇄
퍼스트경일



