

2012년
5월 30일

제23호



한국발전산업노동조합

월간 발전노동자

발행인:신현규 | 주소:서울시 강남구 대치동 99-6 대동빌딩 5층 | 전화:070-4048-5991 | 팩스:070-7500-8158 | 홈페이지: <http://baljeon.nodong.net> | 이메일: baljeon@baljeon.nodong.net

공공서비스 민영화의 또 다른 얼굴, 민자사업·민자유치

민간자본참여형식으로
민영화되는 공공서비스...

지하철 9호선 요금인상 문제는 공공서비스 영역에 대한 민간자본 진출의 문제를 명확히 보여주었다. BOT(건설-운영-이전), BTL(건설-이전-임대), 민간위탁, 민자유치 등 다양한 형태로 추진되어 온 것이 공공서비스 시장화 정책이다. 전기, 가스, 철도, 도로, 항만, 다리 등 제반 사회 기간시설, 공공서비스 영역에 민영화, 시장화의 열풍이 불기 시작한 것은 1990년대 후반이었다. 당시 IMF 외환위기를 기점으로 공공부문을 매각하여 부채를 갚겠다, 정부의 재정축소가 불가피하다는 식의 이름으로 추진된 것이 민영화 정책이다. 전력, 철도, 가스, 통신 등 기존 공기업들을 민영화하는 것과 동시에 공공부문으로 존재했던 영역에 민간자본의 참여 즉 시장개방을 활성화하기 시작하였다. 전기, 가스, 철도의 분할 매각식 재벌특혜 민영화 정책은 다행히 중단되었다. 그러나 민자발전소 확대, 천연가스 도입부문에 대한 에너지 재벌기업(GS, 포스코, SK 등)의 참여, 상수도 위탁 정책, 지하철/경전철 등 신규 노선에 대한 민간자본 참여는 무한히 확대되어 왔다. 바로 이번에 문제가 된 지하철 9호선은 인천공항 철도와 함께 민간에 개방된, 민영화의 영역이다.

이윤은 기업에게, 부실은 세금으로

인천공항철도는 지하철 9호선과 마찬가지로 민간기업 컨소시엄으로 출발했으나 14조여원에 이르는 부실을 일으키고 민간이 퇴장하는 결과를 낳았다. 부실의 책임은 결국 공적자금 투입, 공기업 인수라는, 부실의 사회화 -민간이 운영할 경우 이윤은 기업에게, 부실은 국민의 혈세로 메워지는 부실의 사회화 과정을 필연적으로 겪게 된다- 로 이어졌다. 환경파괴와 더불어 요금폭탄을 안겨주고 있는 것이 각종 민자도로의 현실이다. 민간자본 참여에 따른 문제는 비단 교통부문에 국

한되지 않는다. 금호그룹과 현대중공업이 참여하여 열(난방)과 전기를 동시 공급하는, 집단에너지 사업자인 인천공항에너지는 수익이 나지 않자 민간이 단호히 후퇴하고 결국 인천공항이 99%를 인수하는 형태로 일단락되었다. 서울시 목동과 상계동에 집단 에너지를 공급하는 SH집단에너지 사업단은 1998년 정부의 민영화 추진정책에 의해 민간자본에게 넘어갔다. 수익이 나지 않자 바로 3년 만에 민간기업이 후퇴하여 서울시가 운영하고 있다. 2010년 사당동 3,4 단지 주민들은 전기와 열(난방) 공급 중단 직전 사태까지 내몰렸다. 케너텍이라는 민간기업이 집단에너지 사업에 진



출했지만, 주민들에게 거둔 에너지 요금을 착복하고 한전에서 수전받은 전기요금을 내지 않았다. 민간기업의 도덕적 해이를 참지 못한 한전이 전기공급을 끊겠다고 발표했지만, 지식경제부 장관 직권으로 한전에서 전기 직공급을 하는 이례적 해결방법으로 전기와 열공급 중단사태는 다행히 무마되었다. 케너텍이라는 민간기업은 사당동 지역의 열(난방) 설비에 대한 투자는 하지 않고 한전에서 전기를 사다 마진을 붙여 되파는 식의 행태를 해왔다. 해당 지역의 주민들은 전기는 한전에서 받기를 원하고 열(난방)에 대한 안정적 투자를 바라지만, 일단 민간기업으로 넘어간 형태에서

주민들의 요구는 쉽게 관철되기 어렵다.

높은 수익을 낳는
민간발전회사들의 사회적 무책임

반면 민간기업이 진출해 엄청난 이윤을 거두고 있는 사례도 많다. 안양, 부천에 열(난방)을 공급하는 GS 파워는 한전의 분할 민영화 추진 과정에서 GS 그룹에게 특혜로 주어진 기업이다. 이들 기업은 연간 수천억원의 이윤을 남기지만, 요금인하는 커녕 기본적인 에너지복지 정책 -저소득층에 대한 에너지 요금 인하 혹은 사회복지시설 등에 대한 요금 감면 혜택 등-에 대한 사회적 책임도 없다. 높은 수익은 결국 계열사에 대한 높은 이자율 -차입금을 통상 계열 금융사로부터 빌리고 있다- 과 높은 주주배당금으로 돌아간다. 비슷한 에너지 재벌 기업인 포스코와 SK도 민자발전에 진출하여 큰 수익을 내고 있지만 공공서비스 공급에 대한 사회적 책임은 지지 않는다.

민영화가 확대될수록 국민생활은
그만큼 더 곤궁해진다.

지하철 9호선이 라면공장이고 신발회사였다면 소비자들의 분노는 이렇게 크지 않았을 것이다. 적어도 소비자들의 선택권이 존재하기 때문이다. 그러나 지하철, 철도와 더불어 전기, 가스, 수도 등 보편적 공공서비스는 소비자의 선택권도 없지만 대체재도 없다. 이러한 공공서비스 사업 영역에 민간이 진출하는, 민영화 정책이 지금보다 확대된다면 국민들의 생활은 더더욱 곤궁해지기 쉽다. 이번 기회에 민자유치, 민간자본 확대라는 각종의 민영화 정책이 이제는 중단되기를 바라마지 않는다. [발전노조 교선실]

*자료출처:

송유나 - 사회공공연구소 연구위원
/에너지노동사회네트워크정책연구실장

한국 노동기본권에 대한 국제노동기구(ILO)의 권고안

한국노동기본권의 암울한 현실

ILO(국제노동기구)에서 한국노동기본권 권고안을 담은 보고서를 채택했다. 보고서는 부당하게 박탈당하는 한국노동자의 노동권과 암울한 노동 현실을 압축적으로 담고 있다. 부당노동행위, 파업권 억제, 노조결성권 박탈, 정치활동 금지 등 한국에서 자본과 정권에 의해 합법적으로 저질러지고 있는 노동탄압들이 국제적 기준에서 볼 때는 전혀 타당성이 없고 비상식적인 행위라는 것이 다시 한 번 드러났다. ILO가 국제연합의 산하 기구(총회에 각국의 정부대표 2인과 노사대표 각 1인이 참석한다.)로서 아주 좋게 봐도 '중립적인 기구'라는 점을 감안할 때, 보고서 내용은 더욱 신빙성을 더해 준다. 다시 말해서 한국에서는 아직도 국제적으로 인정되는 '최소한'의 노동자 권리도 보장받지 못하고 있음을 보여주는 것이다.

교섭창구 강제단일화의 문제와 정치활동의 보장

ILO는 보고서를 통해 복수노조 도입에 따른 교섭창구 강제단일화에 대해 우려를 표시하고 복수노조 도입 이후 광범위하게 이뤄지고 있는 노조탄압에 대해서 한국정부의 답변을 요구하며 이를 계속 주목해 다룰 것임을 시사했다. 또 파업권은 교섭대표노조 지위와 상관없이 모든 노조에 보장돼야 한다는 점을 강조했다. 또 ILO는 공무원노동자의 노동기본권과 관련해, 해고자와 6급 공무원의 노조가입 제한과 '시국선언-정치참여 봉쇄'는 ILO의 원칙에 위배된다는 점을 분명히 했다. ILO는 이와 관련해 "노동조합의 어떠한 정치활동 참여도 일반적으로 금지하는 것은 결사의 자유 원칙에 부합하지 않을 뿐 아니라 현실에서 불가능한 것"임을 강조했다.

특수고용 비정규노동자의 노동기본권, 영역폭력, 필수유지업무제도, 단체협약 해지

ILO는 특수고용노동자 및 비정규직 노동자의 기본권에 대해서는 보다 단호한 태도를 보였다. 정당한 쟁의행위를 이유로 해

고된 현대차 사내하청 노동자의 원직복직 및 재발방지, 현대차와 기흥전자에서 발생한 용역업체 폭력에 대한 책임자 처벌과 피해 보상 등을 위한 제도 마련을 권고했다. 그리고 특수노동자의 노동자성과 관련하여, 군인과 경찰을 제외한 모든 노동자에 대하여 노동조합 권리를 인정해야 한다는 입장도 밝혔다. 공공노동자의 파업권을 제약하는 '필수유지업무'에 대해서도 문제점을 지적하고 제도개선 권고를 내리고, 요즘 만연하고 있는 단체협약의 일방적 해지에 대해서도 정부 차원의 대응 마련을 강력히 촉구했다.

ILO의 권고는 지금까지 우리가 주장하고 싸워왔던 것이 국제적 기준으로 보더라도 보편적이고 타당하다는 것을 보여준다. 하지만 아무리 타당한 권리도 노동자가 주체가 되어 스스로 쟁취하기 전에는 '그림의 떡'에 불과하다. 현장에서부터 서서히 힘을 모아 부당하게 억압당한 우리의 권리를 반드시 되찾자.

이재백(군산화력지부장)

해고자의 글

"투쟁하는 활동가를 철저히 조합원과 격리시켜라!"- 중부발전의 짜여진 각본 사측은 일단 고소, 검찰은 무조건 기소... 제주화력 강제발령 그리고 해고

2010년 4월 발전노조 4대 중부본부장 임기를 마치고 인천화력에 업무복귀 하였다. 그러던 중 같은 해 9월 갑작스럽게 제주화력으로 이동발령이 났다. 4대 수석부위원장이었던 신현규동지 또한 똑같은 일을 당했다. 알고 보니 제주화력으로 이동을 희망했던 조합원이 15명이나 있었는데 그 조합원들은 다른 곳으로 보내고, 보령화력을 희망했던 우리는 제주화력으로 강제 발령을 냈다. 활동가들의 활동공간을 묶어놓고 투쟁의 파급력이 있는 사업장의 조합원들과 최대한 격리 시키려는 사측의 의도를 노골적으로 드러낸 것이다.

2년전 투쟁을 빌미로 억지 해고

우여곡절 끝에 제주화력에서 1년여를 넘게 근무하던 2011년 11월14일 갑자기 해고 통지서가 날아들었다. 너무나 황당하고 어처구니 없었다. 사측은 2년전 집행부로서의 일상적 조합활동과 합법파업을 불법으로 몰아세우며, 노동자에게는 사형선고인 해고의 폭력을 휘두른 것이다. 막가파식 폭력은 사측이나 검찰이나

별반 다를 게 없었다. 업무방해 등으로 노조 간부를 기소해놓고 정작 2년이 넘는 공판에서 검사 구형조차도 하지 못하고 있다. 죄가 있다고 기소해놓고 그 죄에 대한 형량도 정하지 못하는, 웃지 못할 일이 벌어진 것이다.

"폭행은 없었다" 피해자의 양심고백

일련의 과정을 단적으로 표현하면 '사측은 일단 고소', '검찰은 무조건 기소' 이것이다. 이런 황당함은 인천지방법원 공판에서 극치를 보였다. 박홍실 인천화력본부장을 비롯한 사측은 인천화력지부 조합원 교육과 영흥화력지부 순환파업을 방해해놓고 적반하장으로 오히려 노조 간부를 고소했다. 사측의 고소에 부응하듯 검찰은 우리를 기소했다. 이어 회사는 재판의 진행을 보지도 않고 결과에도 상관없이, 검찰에 기소되었다는 사실만으로 신현규동지와 나를 해고하는 만행을 저질렀다. 더 황당한 것은 사측 간부들은 온갖 거짓증언을 하는 재판과정 속에서, 검찰측 증인으로 나온 피해당사자는 오히려 '폭행이 없었다', '피해를 보지 않았

다'로 양심고백을 해, 검찰조차도 당황하는 해프닝도 있었다.

"사측의 조합원 교육방해는 불법"

판결 - 노조 손해소 승소

한편 상기의 인천화력지부 조합원교육 방해와 관련하여 발전노조가 중부발전회사를 상대로 손해배상소송을 제기했는데, 재판부는 '회사가 조합원 교육을 방해한 것은 불법이기에 노조에 300만원을 배상하라'는 판결이 최근에 있었다. 이 판결로 6월에 있을 인천지법 형사사건의 선고와 제주지노위 부당해고 구제신청에 긍정적 영향으로 작동될 것을 기대한다.

무엇보다도 '사측의 불법 부당함은 심판받게 될 것이며, 발전노조가 정당하고 옳다'는 자신감을 확인하자. 당당하게 복직하여 현장으로 돌아갈 것이다. 사측과 정권이 아무리 우리를 짓눌러도 우리는 기필코 민주노조를 지켜낼 것이다. 투쟁의 역사에 부끄럼 없는 발전노조, 당당한 발전노동자의 이름으로 반격을 준비해 나가자! 발전노동자 여러분 사랑합니다!

박태환(발전해복투)

발전노조 조합원으로 살아가기



김현진
(당진화력지부)

2012년 오늘, 발전노조 조합원들의 모습은 기업노조로 넘어가지 않은 숫자만큼의 사연을 저마다 가슴에 품고 살아가고 있습니다. 미천바람에 맞서 휩쓸리지 않고 꺾꽂하게 버틴 대가치고는 참 모질고 혹독합니다.

강제발령이후에 눈앞에 벌어지는 현실입니다.

 한 선배는 밤늦도록 뒤척이다에서 맞춰둔 자명종 소리에 무거운 몸을 일으킵니다. 행한 방안에 덩그러니 혼자 있음을 확인하는 아침이 상쾌할리 만무합니다만 억지로 몸을 일으켜 아직은 차가운 세숫물로 정신을 가다듬습니다. 8시 15분, 카풀하기로 한 동료들과 만나면서 출근길에 오릅니다.....

입사 이후 줄곧 교대근무를 했는데 느닷없는 일근생활은 아는 것보단 모르는 것이 더 많았습니다. 이전 사업장에선 BO부터 시작해서 BTG까지 이르면서 운전과 설비를 훤히 꿰고 있다고 나름 자부했지만, 여기서 후배들에게 낯선 업무를 물어 물어 이제야 겨우 앞가림할 정도입니다. 모르는 것을 묻는다는 게 부끄러운 게 아닙니다. 잘하는 업무가 있었고, 잘 할 수 있는 자신도 있었던 업무공간에서 하루아침에 모든 것이 달라져버린 현실을 곱씹게 됩니다.하지만 모든 것을 백번 양보한다고 해도 강제로 가족과 헤어지게 한 이 사실만은 결코 용납할 수 없다고 합니다. 피곤이 겹쌓인 금요일 오후 6시가 지나면, 선배는 어김없이 4시간 넘는 천 리길을 달려 가족이 있는 곳으로 향합니다. 그 시간이 어느덧 1년 5개월을 넘어서고 있습니다.

 그는 참 선하고 능력있는 사람입니다. 누구에게 화내는 걸, 큰소리로 고향치는 모습을 본 적이 없습니다. 협력업체 작업하시는 분들에게는 물론 업무처리과정에서 의견이 다를 때에도 어

떻게든 일이 되게끔 처리하는 능력은 그야말로 대단합니다. 그와 술 한 잔 할 때면 안주처럼 발전소 얘기를 하게 되는데, 어떻게 그럴 수 있는지 물어봅니다. 그의 대답은 간단합니다. ‘그까이꺼, 내가 좀 더 하면 되지요 ^^’ 그러고 맙니다. 이전 사업소에서나 강제발령으로 옮겨온 지금도 그 모습은 변함이 없습니다. 그런 그가 가지는 한 가지 의문이 있습니다. 왜 강제발령을 당했는지를 말입니다.....

.....그런데 걱정스럽습니다. 그가 하루하루를 견뎌내는 힘이 한 잔 소주에 있는 것 같아서입니다. 숙취가 남아 있는 다음 날, 시린 속을 속풀이해장국 한 그릇으로 달래보지만 언제까지 그럴 수는 없는 노릇입니다.....

 이른바 사내커플인데 같은 사업장에서 근무하지 못하고 있습니다. 벌써 3년이 넘었다고 합니다. 거기다 부부가 그렇게 고대하던 2세를 가진 아내를 홀로 두고 있는 남편은 그야말로 걱정이 태산입니다.고충처리를 아무리 해본들 회사는 묵묵부답입니다. 노조간부를 했다는 사실만으로 이런 일이 벌어집니다.....

 선배 두 분은 동거(?)를 하십니다. 근무조가 다르니 덩그러니 남는 공간을 알뜰하게 활용하고 그러다보니 생활비도 줄어드는 것은 그야말로 부수적인 것입니다.....

워낙 부지런해서 깔끔하게 사십니다. 집에서 정성스레 싸준 먹음직스런 반찬이 양쪽에서 공수되다보니 한 사람 두 사람, 그 방으로 모입니다. 자연스레 사랑방이 되고 그러다보니 마치 신입사원 입사시절도 절로 떠오른다고 합니다. 사랑방 가득 모여 앉은 어느 저녁은 뜻하지 않게 그야말로 만찬이 되곤 합니다. 이런 날이면 그나마 이런저런 얘기로 기나긴 밤 시간을 잠시나마 잊곤 합니다.....

 기업노조에 가입하라는 회유가 있었는데 대수롭게 생각지 않고 덩덤하게 거절했다고 한 후배는 인사발령 명단에 자신의 이름이 찍하니 올라있었다고 합니다. 연신 소주잔을 기울이기만 했습니다. 회유하고 때론 협박도 했을 회사간부 누구인지는, 기업노조 누구인지는 말하고 싶지 않다고 하면서도 한동안 물끄러미 시선이 멈춰있던 그 모습을 잊을 수 없습니다.....

정년을 코앞에 둔 선배님도 강제발령에는 예외가 아니었고, 강제발령은 모면했지만 인사고과차별, 보직 차별의 대부분이 발전노조 조합원입니다.

이런 지랄같은.....

죽지못해 살아간다는 말이 절로 생각나는 나날이지만 한 가지 뚜렷한 사실도 없지 않습니다. 서로를 챙기는 배려심 같은 것입니다. 처지가 비슷한 까닭이겠지만 ‘아픔을 서로 알아주는 마음’ 보다 애뜻한 마음이 또 어디 있겠습니까. 선부른 희망을 말할 수는 없겠지만 어디선가 보았던 말이 불현듯 떠오릅니다. “존재가 있으면 희망은 있다!”

참 이해하기 힘든 말이었는데 안개 걷히듯 그 뜻을 알 수 있을 것 같습니다. 혼자보단 둘, 둘보다는 훨씬 많은 이들이 서로의 존재를 잊지 않고 있다면 적어도 힘겹기만 어제 같지만은 아닐 거라는 바람 말입니다. 그래서 어쨌거나 우선 몸부터 상하지 않아야 합니다. 속풀이해장국 보다는 아침밥을 거르지 않는 습관으로 되돌려야겠습니다. 우리 발전노조 조합원들께 끝으로 안부인사드립니다. 건강하십시오!!

노조승소

조합원 교육을 방해한 중부발전은 발전노조에 손해배상 하라는 판결

서울중앙지법은 2012년 5월 15일 2009년 12월 서천화력과 인천화력에서 발생한 조합원 교육 방해행위(권영국 변호사 출입저지)는 단체협약에 정한 발전노조의 조합원 교육권을 침해하는 불법행위로 보아 손해배상을 하라는 판결을 하였다. (당시 업무방해를 주도했던 박흥실씨는, 금번 '운전원 과다징계'의 인천 현 사업소장이다)

발전회사의 무차별적인 전임자 급여 공제는 위법하다는 판결

서울중앙지법은 2012년 5월 10일 2009년 11월 파업과 관련하여 전체파업 기간 동안의 전임자 급여를 부당하게 공제한 사건에서 발전회사의 항소를 기각하면서 전임자들이 지급받은 금원은 발전노조와 발전회사들 사이의 단체협약에 따라 지급하는 것이라고 할 것이므로 파업을 하였다는 이유로 바로 무노동 무임금 원칙을 적용하여 파업 일수 전체에 상당하는 임금액을 공제하는 것은 위법하고 일반 조합원 중 파업에 참가한 조합원과 동등한 조건에서만 공제되어야 한다고 판결하였다.

자본주의 사회는 어떤 사회인가?

지구에서 인간이 나타나기 시작한 이래 인간들은 항상 함께 모여 살았다. 다시 말해 어떤 형태의 사회를 이루어 살았다. 가장 일찍 있었던 사회는 혈연으로 연결된 씨족사회나 부족사회였고, '나이가 가장 많은 사람'이 추장이 되어 모두가 함께 사냥하면서 살았다. 사냥할 능력이 있는 모든 사람은 사냥에 참가하고, 잡은 사냥감은 그 사회의 모든 사람에게 골고루 나누어 먹었다. 이 사회를 가리켜 '원시 공산주의 사회'라고 부른다. 추장을 중심으로 사회가 제법 민주주의적으로 평등하게 운영되었지만, 모든 사람이 사냥이라는 생산에 참여하지 않으면 이 사회는 먹고살 수가 없었다.

이러다가 농업이 발견되어 씨를 뿌려 몇 배의 수확을 얻게 됨에 따라 이리저리 옮겨 살지 않고 한곳에다 터전을 잡아 살게 되었다. 한 사람이 노동하더라도 몇 사람이 먹고 살 수 있게 되자, 전쟁에서 이긴 사회는 패배한 사회의 포로를 노예로 삼아 이 노예에게 노동시키면서 살아 갈 수 있었다. 사회의 세력 있는 사람은 공동으로 사용하던 토지를 자기의 것으로 차지하고 노동하지 않으면서 살게 된 것이다. 이것이 '노예사회'이고 노예가 사회를 지탱하는 '직접적 생산자' 역할을 한 것이다. 지배계급과 피지배계급이 생기고 '공동 재산'이 아니라 '사유재산'이 생겼다.

노예사회는 노예 반란과 외부 야만족의 침략으로 무너지면서, 일정한 지방을 차지하는 '영주'를 중심으로 지방분권적인 '봉건사회'가 성립했다. 봉건사회에서는 일정한 토지를 차지해 조상대대로 경작해온 '농민들'이 사회를 지탱하는 직접적 생산자인데, 영주는 이들을 자기의 '장원'에 불러 일 년에 100일 넘게 '부역'시켰다. 농민('농노'라고 부른다)은 자기가 차지하

고 있는 땅에서 자기와 가족을 먹여 살리기 위해 노동할 뿐 아니라 영주의 장원에 서 영주를 위해 공짜로 노동하지 않을 수 없었다. 자본주의 사회의 용어로 이야기하면, 앞의 노동은 노동자가 받는 임금을 창조하는 '필요노동'이고, 뒤의 노동은 자본가의 이윤을 창조하는 '잉여노동'이다. 그런데 봉건사회에서는 일하는 장소와 시간이 분명히 다르기 때문에, 농노는 자기의 노동을 필요노동과 잉여노동으로 쉽게 구분할 수 있었지만, 자본주의 공장에서는 노동자는 하루의 노동시간 8시간을 자기를 위해 노동하는 필요노동(시간)과 자본가를 위해 공짜로 노동하는 잉여노동(시간)으로 구분하기가 어렵게 되었다. 그러나 하루의 임금으로 받는 일당 1만원이 하루의 노동시간 8시간에 노동자가 창조하는 가치의 전부라면 자본가는 이윤을 얻을 수 없기 때문에, 노동자를 고용하지 않을 것이다.

자본주의 사회는 16세기의 지리상의 대 발견과 거대한 세계시장의 대두와 함께 지방분권적 봉건사회가 무너지고 중앙집권적 통일 사회가 형성되면서 시작되었다. 자본주의 사회의 기본 계급은 '자본가'계급과 '임금노동자'계급이므로, 이 두 계급이 어떻게 형성되었는가를 보면 두 계급의 근본적 차이점이 드러난다. 먼저 봉건사회에서 농노가 토지로부터 쫓겨나면서 먹고살기 위해 자기가 가진 유일한 재산인 '노동하는 힘' 즉 '노동력'을 팔 때 '임금노동자'가 탄생하게 된다. 임금노동자는 '노예'와는 달리 '물건'이 아니라 자본가와 마찬가지로 '인격'을 가진 것으로 인정되지만, '농노'와는 달리 먹고살 수 있는 '생산수단'(예: 토지와 도구)을 가지지 않는다. 다시 말해 임금노동자는 노동력을 자본가에게 팔아 '임금'을 받아야만 먹고살 수 있는 '임금노예'이다. 주식 몇 장을 가지고 있다고 자본가가 될 수는 없



김수행
성공회대 석좌교수

다. 자본가는 고리대금업, 무역업, 제조업을 통해 거액을 벌었으므로 노동하지 않고서도 먹고살 수 있는 사람들이다. 이 자본가가 임금노동자를 고용하여 사업, 특히 기계제 대공업을 시작할 때 비로소 '진정한' 자본주의가 18세기 후반에 시작된 것이다.

임금노동자는 노예와 농노와 마찬가지로 사회를 지탱하는 직접적 생산자이며, 피지배계급이다. 따라서 자본가계급과 임금노동자계급 사이의 대립과 투쟁은 불가피하다. 자본가는 더 많은 이윤을 얻기 위해 노동시간을 연장하고 노동강도를 강화하며 기계화를 통해 노동자를 해고하고 정규직을 비정규직으로 전환시키는 것을 원하기 때문이다.

〈다음호에 계속됩니다〉

〈김수행교수 약력〉

출생: 1942년 10월 24일. 일본
소속: 성공회대학교(석좌교수)
학력: 런던대학교 경제학 박사

경력:
2008.03-현재 성공회대학교 석좌교수
1989.02-2008.02 서울대학교
경제학부 교수
2006.09-현재 (사)한국사회경제학회
이사장

연구업적:
1989-1990 <자본론> 완역
2010 <청소년을 위한 국부론>
2010 <청소년을 위한 자본론>

발전노조의 임금 청구소송 (통상임금)

동서/서부/중부 기업별노조에서 발전노조를 상대로 '조합비반환청구소송'을 제기하였다. 발전노조 규약에 "통상임금의 1%를 조합비로 납부한다."고 정했는데, 회사가 조합비를 체크오프하면서 야근수당과 연장수당을 포함한 임금의 1%를 조합비로 거출해갔으므로, 그만큼의 조합비를 돌려달라는 소송이다.(조합비반환청구소송)

이로 인해 발전노조는 현행법상 통상임금의 범위, 관련 판례들을 심도 있게 검토하였다. 그 결과 근로기준법과 최근 대법원 판례에 따르면, 우리가 받고 있는 임금 중 정기상여금,

장려금, 교통/급식/난방보조비 등이 법정 통상임금에 포함된다는 법률해석을 받게 되었다. 결국 조합비 체크오프 대상 임금항목에서 정기상여금, 장려금, 교통/급식/난방보조비 등을 포함하여 조합비를 다시 산출해야 된다는 결론을 얻었다.

동시에, 우리 조합원들이 회사로부터 받고 있는 각종 수당 중 통상임금을 기준으로 지급 받고 있는 수당들도 차액청구를 할 수 있다는 결론에 도달하여, 전체 조합원의 집단적 임금 청구소송을 준비하게 되었다.(가칭 통상임금 소송)

임금청구의 내용을 간략히 살펴보면 기존 [기본급, 직능급, 특수작업수당(정액), 근무환경수당, 운전원(기술원)수당]에 교통보조비, 급식보조비, 난방보조비, 건강관리비, 정기상여금, 장려금 등을 포함하여 통상임금의 재산정액을 통하여 연장/야간/휴일수당 및 연차휴가보상수당의 3년치 임금차액을 청구하는 것이다. 또한, 승소시 "소송기간동안의 임금차액"도 정산 받을 수 있기에 "소송참여 유무"와 "긴급한 소송 진행"이 강조되는 이유이다.