

西獨의 林業勞動者 賃金制度

朴 勝 銖 / 林業機械訓練院

1. 序 言

西獨에서 林業技術研修를 하는동안 西獨 林業勞動者의 賃金政策에 對하여 關心을 가지고 그들의 賃金制度를 살펴본 바 있었다.

우리나라와 西獨間에는 社會保障制度와 勞動組合의 歷史등 差異가 懸隔하여 西獨의 林業勞動者賃金制度를 그대로 導入適用할 수는 없겠으나 將次 우리나라 林業勞動者에 對한 職業訓練의 歷史가 길어지고 林業勞動者가 늘어나며, 經濟成長과 함께 社會保障制度가 漸進的으로 發展되어 갈 것이므로 林業勞動者에 對한 處遇와 厚生福祉도 經濟發展速度와 社會保障制度에 맞추어 改善되어야 林業發展은 勿論 林業勞務管理도 發展될 수 있을 것이다.

過去 1, 2 次 治山綠化 10年計劃 期間中에는 比較的 低賃金の 豊富한 勞動力 德澤에 治山綠化計劃을 成功的으로 無理없이 推進할 수 있었지만 우리나라가 急速히 産業社會가 되어 가면서 農·山村人口가 激減되고 賃金도 上昇되어 앞으로는 山林事業이 매우 어려워질 展望이다.

지금 推進中에 있는 山地資源化計劃을 成功的으로 이끌어 내기 爲해서도 技術과 技能을 兼備하고 勞動生産性を 높일 수 있는 良質의 勞動力을 確保 하여야 하고 確保한 勞動力을 어떻게 잘 管理運用하느냐 하는 勞務管理體系의 確立도 매우 重要한 일일 것이다.

林業勞動者의 勞務管理參考資料로서 西獨의 林業勞動者賃金制度에 對한 主要内容을 간추려 紹介 하고자 한다.

이 賃金制度는 雇用主組合代表와 林業勞動組合代表者間에 締結된 總括賃金 契約으로서 總 10 章 78條로 構成되어 있다.

2. 總括賃金契約

가. 一般規程

本 規程의 適用은 林業勞動組合에 加入한 林業勞動者와 營林署에 雇用된 年金保險該當林業勞動者을 對象으로 하며 雇用關係는 雇用主(營林署長, 協業體長, 山主 등)와 林業勞動者間에 書面으로 締結하고 있다.

林業勞動者資格은 所定の 林業 勞動者教育訓練을 履修하고 最終資格試驗에 合格하여야 하며 就業後에는 同一雇用主와의 勞動關係實績이 3年間 總720日 以上이 되어야 基幹作業員의 資格이 주어진다. 그밖의 林業勞動者는 常用과 日用勞動者로 區分되고 있다.

被雇用者인 林業勞動者의 任務는 賦課된 作業을 良心的이고 合法的으로 遂行하여야 하며, 山林被害發生時即時報告, 雇用中 또는 解雇後에라도 勤務中에 取得한 秘密을 維持하여야 한다. 또한 雇用主側에서 命令한 教育課程에 參與하여야 한다.

林業勞動者의 身體的 適合性은 雇用主가

指定한 醫師의 身體檢査證明書로 하며 雇用主는 定期的으로 林業勞動者에 對한 健康檢診을 實施하여야 하는데 檢診料는 雇用主가 負擔하도록 되어 있다.

그리고 林業勞動者는 勤務時間을 嚴守하여야 하고 雇用主의 同意없이는 缺勤할 境遇 無勞動 無賃金を 適用, 雇用主는 賃金を 支給하지 않는다.

나. 勤務時間

勤務時間은 休息時間을 除外하고 日日 8 時間, 週 40 時間으로 되어 있으나 特別히 雇用契約에 勤務時間을 定한 境遇에는 例外로 하고 있으며 산불, 洪水등 危急한 때에는 規定된 時間外作業이 可能하지만 危急한 事項이 아닌 勤務時間外 作業은 原則적으로 前날 通報하도록 되어 있다.

出退勤時間은 日出과 日沒時間이 季節에 따라 다르므로 雇用主와 林業勞動者가 合意하여 書面으로 定하는 것을 原則으로 하고 있다.

다. 賃金

林業勞動者의 賃金種類는 日當(Zeitlohn), 實績給(Stucklohn), 日當과 實績給을 混合한 形態(Pramienlohn)의 세 種類로 區分되어 있으며 基本賃金은 年令에 따라 가벼운 일과 어려운 일로 區分하여 다음과 같이 定하고 있다.

나 이	A. 가벼운일	B. 어려운일
만20세	90.6%	100%
만18세	85.0	96
만16세	70.0	85
만16세 이하	60.0	65

A형 : 植樹, 播種, 苗圃作業등 比較的의 쉬운 일

B형 : 그밖의 모든 作業

日當은 出役하여 定해진 時間만 채우면 하루賃金を 받을 수 있으므로 作業 能率이 떨어지는 短點이 있어서 研究職 守衛, 苗圃 場監視와 같은 일 外에는 日當 賃金を 適用하지 않고 있으며 實績給은 作業의 成果에 따라 賃金이 決定되므로 作業의 質이 떨어지고 많은 安全事故危險이 뒤따르고 있어서 日當과 實績給을 混合한 形態의 賃금이 바람직 하다고 한다.

라. 諸手當

基幹作業員과 그밖의 林業勞動者로서 50 歲가 된자가 年180日 以上을 出役하였을 境遇 基本賃金の 5%을 연공가봉수당으로 支給하고 60歲 以上이되면 10%을 支給한다.

雇用主의 命令에 따라 2名 以上の 林業勞動者의 팀장으로 任命한 境遇 基本賃金の 10%을 什長가봉수당으로 支給한다.

週當規程된 時間外作業을 遂行할 境遇에는 25%의 超過手當을, 日曜日과 法定公休日作業에 對해서는 30~135%의 公休日手當을 支給하며 22:00~06:00에 作業을 할 境遇에는 25%의 殘務手當을 支給한다.

또한 有毒性物質의 取扱과 水中에서 作業時에는 8.5%을, 非日常的인 不潔한 物質의 取扱과 相當히 지저분한 遊興施設, 公園休息所清掃時에는 4.25%을, 그리고 손으로 하는 振動機械나 爆破作業을 할 境遇에는 17%의 困役(곤란한 일)手當을 支給하도록 되어 있다.

마. 其他旅費 및 家族別 居手當

雇用主의 命令에 따라 管外出張作業을 할 境遇와 教育訓練時에는 旅費를 支給하여야 하며 作業現場에서 野營作業을 하게될 境遇에는 野營 每投宿日當 움막手當으로서 5

마크를支給하고 轉出入時에는 移轉費用을支給하도록 되어 있다.

또한 雇用主의 命令에 따라 林業勞動者 所有의 乘用車를 運行할 時에는 每 km當車輛의 排氣量에 알맞는 車輛手當을 支給하여야 하며 出退勤距離가 徒歩로 7km 以上 일 때는 7 km부터 每km當 22페니히의 徒歩費를 支給한다.

그리고 林業勞動者 所有의 動力톱과 道具를 使用할 境遇에는 賃金契約書의 協定에 따라 裝備의 減價償却費를 補償해 주어야 하며 산불鎮火, 消·水防作業 등 非常作業 時에 못쓰게 된 옷, 신발, 道具 등은 雇用主가 時價로 賠償해야 하고 나무속에 밝힌 쇠붙이에 의해 使用하고 있던 動力 톱이나 其他의 裝備가 損傷되었을 때에도 物的損害를 賠償하도록 하고 있다.

바. 缺勤時賃金支給의 境遇

林業勞動者의 私的인 理由가 아닌 獨逸法에 따라 選舉, 消·水防業務, 緊急救助 등의 理由로 缺勤하였을 때에는 平均 賃金を 支給하여야 한다.

그리고 傳染病이 發生한 境遇, 獻血이나 同僚의 葬禮式에 參與한 때 火災, 洪水 등으로 缺勤한 때, 勤務日에 移徙할 때 2日, 轉出되어 家族과 함께 移住할 때 3日, 林業勞動者의 25, 40, 50周年 勤勞紀念日에 1日, 林業勞動者 自身의 結婚時 2日 子女出產時 2日, 直系家族死亡時 2日, 宗教的 聖食日과 子女婚姻時 1日, 自身의 銀婚式 때 1日 등에는 平均賃金を 支給하고 暴雪 暴雨 등 氣象災害로 인하여 作業을 할 수 없는 境遇에도 日日 6時間에 該當하는 賃金を 支給하도록 되어 있다.

사. 社會手當

林業勞動者가 正常的인 雇用關係를 維持

하고 있다면 自身의 休暇와 疾病에 對한 社會手當과 子女를 爲한 教育手當이 支給되며 作業中의 事故에 對한 傷害나 疾病 또는 不妊手術 등에 대해서도 患者手當을 받을 수 있고 長期勤續으로 인한 疾病으로 勞動力을 傷失한 때에도 規定된 勤勞時間의 平均賃金を 支給받게 된다.

또한 療養機關으로부터 療養指示가 있을 境遇, 療養이 必要한 事實을 確認할 수 있는 證明書를 提示하고 療養할 수 있으며 醫師의 指示에 依한 保護期間도 療養에 屬한다.

休暇는 林業勞動者가 最少한 年240日 以上 作業을 할 境遇 滿30歲까지는 26日, 滿30歲以後는 28日, 滿40歲以後에는 30日間의 平均賃金の 有給休暇를 할 수 있다.

林業勞動者가 每年平均170日 以上 出勤할 境遇에는 25年 以後부터 600마르크, 40年 以後에는 800마르크, 50年 以後부터는 1,000마르크의 정근手當을 支給받을 수 있으나 每年 平均 170日 以下 50日 以上 出勤을 할 境遇에는 25年 以後부터는 300 마르크, 40年 以後에는 400마르크, 50年 以後부터는 500마르크를 정근手當으로 支給하고 林業勞動者가 雇用關係下에서 作業中에 死亡하였을 境遇는 死亡手當을 아내나, 親子孫 또는 養子が 받을 수 있도록 되어 있다.

아. 雇用關係의 終結

林業勞動者가 特定期間, 特定作業에 雇用된 境遇에는 期限滿了와 同時에 雇用關係가 終結되지만 雇用關係中에 重要한 理由가 發生되거나 提示되면 雙方의 妥協으로 언제나 解約告知가 可能하며 作業을 繼續할 수 없는 衰弱한 狀態가 繼續되면 雇用關係를 終結할 수 있다.

雇用關係의 終結과 解約은 書面으로 이루어져야 하며 林業勞動者停年은 滿65歲로 되어 있고 停年으로 인한 雇用關係의 終結은 解約告知가 必要있다.

자. 그밖의 規程

作業中の 安全事故를 豫防하기 爲하여 林業勞動者에게 安全裝備나 安全服을 雇用主가 無料로 支給하거나 手當으로 支給할 수 있도록 되어 있다.

3. 林業勞動의 職業定着을 爲한 提案

우리나라 林業勞動者들은 매우 劣惡한 勞動條件, 傷害에 對한 不安, 低廉한 勞賃, 老後의 無對策, 社會的無關心등 職業으로서의 魅力과 專門職業人으로서의 自負心を 같지 못하여 移職이 頻繁하고 또 그들은 自身들이 안고 있는 諸問題點과 勞動 條件을 스스로 改善하고 解結할 能力이 不足하다.

이들의 問題가 林業經營의 問題로 深刻하게 생각하지않고 從來와 같은 雇用關係를 改善하지 않는한 山林作業과 雇用 問題는 發展되지 않을 것이다.

大部分의 産業體勤勞者들이 勤勞基準法의 保護를 받고 있드시 林業勞動者도 그들을 保護할 수 있는 制度的裝置가 없는한 山地와 山林은 營林技能人과 林業勞動者의 職場이 될 수 없고 삶의 터전이 될 수도 없을 것이며 結局은 都市로 떠나게 될 것이다.

이로 인해 農·山村의 過小化 空洞化 現象은 倍增될 것이고 21世紀 山林의 꿈인 經濟的 共益的技能的 高級化는 期待할 수 없게 될 것이다.

따라서 林業勞動政策도 急變하는 社會現象과 發展速度를 따라 가야만 合理的인 山林經營은 勿論 山地資源化計劃의 目標達成도 可能 하리라 본다.

林業勞動力의 長期安定的 確保를 爲해서 는 다음과 같은 事項이 改善되고 考慮되어야 한다.

첫째, 技術과 技能을 廉備한 良質의 勞動力을 長期安定的으로 養成하고 確保하기 爲하여 林業勞動者를 保護할 수 있는 雇用과 運用管理에 對한 體制를 制度的으로 確立하여야 한다.

둘째, 急變하는 社會現象과 發展速度에 附合하는 林業勞動政策을 開發하고 推進할 專担部署를 두어 林業勞務管理을 發展시켜야 한다.

셋째, 山林行政은 現場實演行政中心으로 그리고 나무中心에서 人間中心으로 改善하여 林業에 從事하는者(公務員, 山主, 林業勞動者, 技能人 등)를 專門經營人으로서 養成할 수 있는 教育訓練對策을 세워 強力히 推進하고 이들의 職業이 魅力있는 職業이 되도록 職業의 價値認識提高에 努力 하여야 한다.

넷째, 山林의 生産性과 收益性提高를 爲해 行政中心의 管理體系에서 經營中心의 管理體系로 變化시키고 經營效果(企業性)提高를 爲한 經營技法과 勞動生産性 向上을 爲한 技術導入이 積極的으로 이루어져야 雇用效果를 期待할 수 있다.

다섯째, 上記와 같은 問題의 具體的解決策의 一環으로 세미나, 심포지움, 示範用 役事業을 積極的으로 推進하여 林業勞動을 魅力있는 職業으로 創出될 수 있도록 하는 對策講究가 있어야 한다.