

- 2면 노조파괴법 저지, 전태일 3법 쟁취투쟁에 함께 합시다
- 3면 해설 / 코로나 19 대응 정책을 통해 본 문재인 정부의 민낯
- 4면 책 소개 / 전태일 50주기, 『전태일 평전』을 읽자
- 5면 소식 / 신일정밀 노동자들, 강릉에 금속노조 우뚝 세웠다
- 6면 이주노동 칼럼 / 건강보험을 빼앗긴 이주노동자
- 7면 노동안전 칼럼 / 산재 은폐 강요하는 사업주
- 8면 노동법 문답 / 임금 체불



해시樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2020년 11·12월 통합호

발행처



전국금속노동조합

☎ 1811-9509

하늘의 별처럼 소중한 사람들
공장 불빛만큼 빛나는 땀방울
힘든 한해 수고하셨습니다.
모두 **행복**



금속노조 가입문의 · 무료상담 ☎ 1811-9509 www.kmwu.kr

노동조합 할 권리를 지켜내기 위해 '노조파괴법'저지하고, '전태일 3법'쟁취투쟁에 함께합시다

문재인 정부는 ILO 협약 비준을 위해 노사 간의 균형을 맞춘다는 핑계로 더불어민주당을 이용해 9월 15일 국회 환경노동위원회에 노동조합법 개악안(노조파괴법)을 일괄 상정했다. 주요 내용은 '사업장 종사자가 아닌 조합원의 조합 활동 제한, 단체협약 유효기간 3년으로 연장, 점거 형태의 쟁의행위 금지' 등이다. 한국경영자총협회(경총)은 정부가 상정한 개악안을 넘어 '부당노동행위 형사 처벌 금지, 파업 시 대체인력 투입 전면허용' 등 사용자들의 추가 요구를 밀어 넣으려 하고 있다. '국민의 힘'은 이번 기회에 소위 '노동 유연화'를 '공정경제 3법'과 연계 처리하자며 '고용과 임금을 유연화' 하자는 노골적인 노동자 공격을 시작했다.

'노조파괴법'이 국회에서 통과할 경우 산별노조(금속노조와 같은 산업별노조) 간부나 해고자의 사업장 출입과 시설 사용을 사용자가 마음대로 금지해 산별노조 활동이 위축될 것이다. 단체협약 유효기간의 최대한도 연장은 헌법이 보장한 단체교섭권을 제한하고, 소수노조의 교섭권은 실질적으로 박탈당하게 될 것이다. 점거 형태의 쟁의행위 금지 조항은 사업장 안 피케팅, 집회, 현장순회, 대체근로 감시활동 등의 쟁의행위 방식을 금지해 노동조합의 쟁의권을 철저히 봉쇄할 것이다.

문재인 정부의 노동법 개정안은 정작 ILO가 한국 정부에 지속·명시적으로 개선을 권고한 특수고용노동자의 노조 할 권리, 하청·간접고용노동자가 원청 사용기업을 상대로 노조 할 권리, 사실상 허가제로 운영하는 노조설립신고제도 개선,

공익사업장의 파업권 보장, 파업과 민사 형사책임에 관한 내용이 모두 빠졌다. 그나마 정부안에 담은 해고자의 기업별노조 가입 허용, 전임자 급여지급 내용도 여전히 ILO 기준을 위반하고 현재 법과 별 차이가 없다.

정부안은 ILO 핵심협약 비준을 계기로 노동기본권을 향상하기는커녕 노동기본권을 심각하게 후퇴시키는 시대착오, 주객전도 법안이다.

민주노총이 주도해 10만 명이 직접 입법발의한 전태일 3법에 대해 정부 여당을 포함한 정치권은 모르쇠, 무시 전략으로 일관하고 있다. 특수고용노동자의 노동자성 인정, 원청의 사용자성 인정을 요구하는 '노조법 2조 개정안'은 ILO 핵심협약 비준을 위한 정부 개정안에서도 빠져 있고, 한국 사회에서 높은 공감대를 형성한 '중대재해기업처벌법'도 민주당은 기존 '산업안전보건법'을 손보는 수준으로 마무리하려고 한다. 5인 미만 사업장 모든 노동자에게 근로기준법 적용을 요구하는 '근로기준법 11조 개정안'은 코로나 19와 경제 위기 심화의 고통이 대부분 노조가 없는 5인 미만 영세사업장 비정규 노동자에게 집중되고 있는 상황을 극복하기 위해서 무엇보다 시급히 개정해야 할 법임에도 정치권은 논의조차 하지 않고 있다.

민주노총은 아직 노동조합이 없는 노동자들이 노동조합을 세우거나 가입할 할 권리를 지키기 위해 밀려오는 노동법 개악을 멈춰 세우고, 노동자가 직접 만들어 발의한 '전태일 3법'을 쟁취하기 위해 하반기 힘찬 투쟁을 착착 준비하고 있다.

노동자 _____ **는**

21대 국회에 전태일3법 입법, 조건없는 ILO핵심협약 비준을 촉구합니다.

국회는 모든 노동자가 법의 보호를 받을 수 있도록, 자신의 권리를 누릴 수 있도록 해야 합니다. 민주노총이 발의한 전태일3법 입법이 그 시작입니다.

ILO핵심협약비준의 취지는 노동기본권 보장입니다. 이 과정에서 노조법을 더 나쁘게 만드는 것은 취지에 어긋나는 일입니다.

21대 국회는 노동개악 시도를 멈추고, 전태일3법을 입법해야 합니다.

받는 이 _____

보내는 이 _____

한 마디 _____

 민주노총



모든 노동자에게 근로기준법 적용!
근로기준법 11조 개정 🙄

전태일 열사의 마지막 외침은 "근로기준법을 준수하라"였습니다. 50년이 지난 지금도 5인 미만 사업장 노동자에게는 근로기준법이 적용되지 않습니다.

모든 노동자의 노조 할 권리 보장!
노조법 2조 개정 🙄

퀵서비스, 대리운전 등 특수고용노동자는 자영업자로 분류돼 노동자로 인정받지 못합니다. 간접고용 비정규직 노동자는 진짜 사장과 교섭할 수 없습니다.

누구도 일하다 죽지 않게!
중대재해기업처벌법 제정 🙄

하루 7명이 일터에서 목숨을 잃는 나라입니다. "잘 다녀올게"라는 약속이 지켜질 수 있도록, 노동자의 죽음에 기업의 책임을 물어야 합니다.

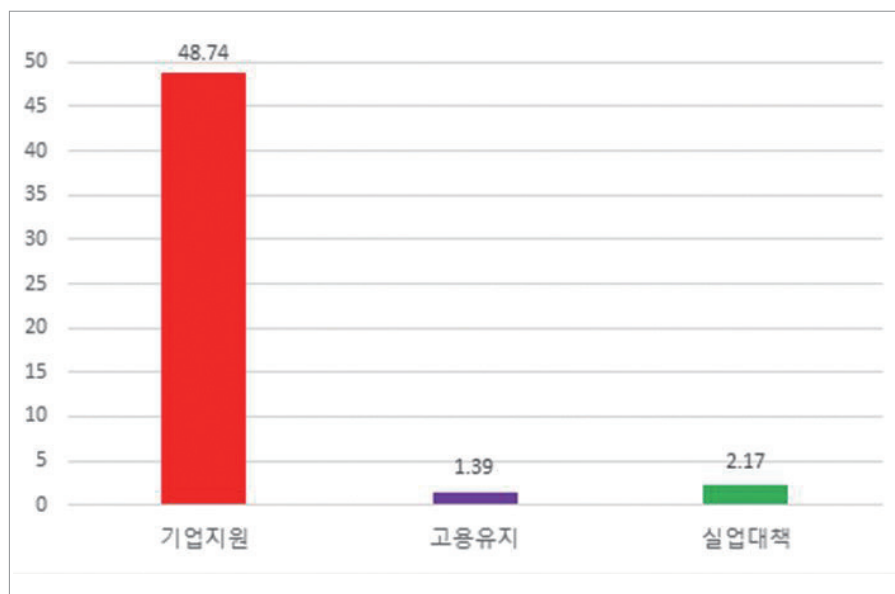


모든 노동자를 위한 전태일3법 입법!
ILO핵심협약 발의로 한 노동개악 저지!
전태일3법 입법 촉구 입서

문재인 정부 코로나 19 위기 대응, 기업에 49조 원 퍼주고,재직자 고용유지·실직, 소득감소 지원은 3조 5천억 원 찔끔

[해설] 코로나 19 대응 정책을 통해 본 문재인 정부의 민낯

문재인 정부는 코로나 19 위기 대응 과정에서 과거 정부와 다를 바 없이 기업지원 중심 정책을 펼쳤다. 재직자 고용유지, 실직과 소득감소 지원대책은 최소한의 범위로 한정했다. 기업지원 비용이 48조 7,429억 원으로 재직자 고용유지 대책비 1조 3,900억 원의 35배, 실직·소득감소 지원대책비 2조 1,703억 원의 22배에 달할 정도로 압도적 비중을 차지한다.



기업지원-고용유지-실업대책 실적 비교(단위: 조 원)

문재인 정부는 코로나 19 대응 재직자 고용유지 정책에서 ‘소리만 요란한 빈 수레’ 격의 모습을 보였다. 길어지는 재난 국면을 생각했을 때 턱없이 초라한 수준이었다. 재직자 고용유지 대책 집행 실적은 1조 3,900억 원이고, 기업지원 실적 48조 7,429억 원의 2.9%에 불과하다. 주요 실직, 소득감소 지원 실적 2조 1,703억 원에 비해서도 낮은 수준이다. 애초 재직자 고용유지 대책으로 발표한 기업자금지원-고용유지 연계 정책은 실적이 없는 기간산업안정기금을 제외하고는 관련 제도, 행정상 후속 조치를 하지 않으면서, 단순한 기업지원 프로그램으로 변질했다.

실직, 소득감소 지원대책 집행 실적은 2조 1,703억 원으로 기업지원 실적의 4.5%에 불과하다. 고용 안전망 밖의 사각지대 노동자 수혜자 규모는 89만~92만여 명으로 지원이 절실한 고용 취약계층 노동자 규모를 고려하면 매우 미흡하다.

특수고용노동자 전체 규모는 221만 명으로 추정하고 있다. 무

급휴직자의 정확한 규모는 확인하지 못했지만, 코로나 19 이후 3월에서 8월 사이 일시 휴직자가 한 달 평균 106만여 명에 달한다는 점을 고려하면, 정부 대책 수혜 범위는 매우 협소하다.

한편, 영세 자영업자 110만 명을 더하더라도, 전체 수혜자 규모는 199만~202만여 명인데, 이 수치는 고용보험 밖 사각지대 취업자 1,383만 명의 14%, 공무원과 교원 등 상대적으로 고용이 안정적인 특수지역연금 가입자를 제외한 고용보험 밖 취업자 1,236만 명의 16%에 불과하다.



금속노조가 10월 15일 청와대 앞에서 '재난 시기 고용 위기 방조하는 문재인 정권 규탄 기자회견'을 열고 있다.

문재인 정부의 코로나 19 대응 실적에서 드러난 한계를 극복하기 위해서 다음과 같은 방안이 필요하다. ▲기업지원 중심의 위기 대응 방안을 재직자의 고용유지, 실직, 소득감소 지원대책 중심으로 전면 전환 ▲사후 실업자 지원보다 재직자 고용유지를 최우선 순위로 관련 대책의 획기적인 확대, 강화 ▲코로나 19 장기화에 대비한 단기 임시처방의 신속한 보완 ▲코로나 19 피해가 집중되는 취약계층의 고용과 생계보장을 위한 기존 대책의 전면 개편이 필요하다.

(자료출처: 민주노총 부설 〈민주노동연구원〉 보도자료)

전태일 50주기, 『전태일 평전』을 읽자

오늘의 전태일들과 함께

2020년은 전태일이 세상을 떠난 지 50년이 되는 해다. 1970년 11월 13일, 청계천 평화시장 앞길에서 “우리는 기계가 아니다”라고 외치며, 만 스물두 살 젊은 육신에 불을 댕긴 전태일. 그는 일기를 썼다. 평화시장 재단사로 일하던 열여덟 살 때부터 겪은 노동 현장의 참상, 그 참상 배후의 사회 모순을 해결하려 몸부림친 전태일. 그 몸부림을 세상에 전하고자 깨알같이 적은 공책 7권 분량의 ‘전태일 일기’는, 조영래 변호사가 쓴 『전태일 평전』의 바탕이 되었다.

전태일이 떠난 지 50년, 조영래 변호사가 원고를 완성한 지 44년, 『전태일 평전』 초판이 나온 지 37년이 지났다. 오늘의 독자는 상상도 하지 못할 이 책에 실려 있는 평화시장의 비참한 장면들은 그 시대 한국 사회의 자화상이었다. 이제 그 기억을 잊어도 될까? 국민소득 3만 달러의 뒤편에서 비정규직과 청년실업자, 영세 자영업자들이 울고 있다.

어제의 전태일이 학교에서 밀려났다면, 오늘의 전태일은 직장에서 밀려나고 있다. 전태일의 시대를 떠올릴 때, 우리는 기성세대로부터 보릿고개는 넘겼지 않느냐는 소리를 흔히 듣는다. 그것으로 지나간 모든 일을 양해할 수 있을까? 성장은 사회를 구원하지 못했다. 인간은 밥 없이는 살 수 없지만, 그 만고의 진리가 인간더러 밥의 노예가 되라고 가르치지 않는다. 만 스물두 살 젊은 육신에 불을 댕기며, 전태일이 이루려 했던 것. 그것은 바로 인간의 나라였다. 전태일의 외침에 귀를 기울여야 하는 까닭이다.

■ 본문 중에서

전태일은 이를 악물었다. 이 저주받은 현실 앞에 결코 무릎을 꿇어서는 안 된다. 포기해서는 안 된다. 나를 거부하는 ‘부한 환경’의 무게에 눌러 쓰러져서는 안 된다고……. 자꾸만 약해지려는 마음을, 엄습해오는 패배감과 ‘캄캄한 절망감’을 밀쳐내려고 나오지 않는 “신문이오! 신문이오!”를 연발하는 열여섯 살 소년의 도깨비 같은 몰골. 그것은 자신을 억누르고 거부하고 엎어매고 자신으로부터 모든 것을 빼앗아가려는 저 비정한 사회현실의 힘에 도전하는, 쓰러져도 또다시 일어나

맞서 싸우는, 온몸으로 자신의 인간성과 인간다운 삶의 권리를 싸워 찾으려는, 한 약하디약한 밑바닥 인간의 처절한 투쟁의 모습이었다.

(1부 어린 시절)

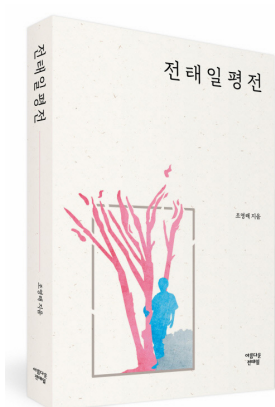
전태일의 설명은 이러하였다. 우리는 당당하게 인간적인 대접을 받으며 살 권리가 엄연히 있는데도 불구하고, 여태껏 기계 취급을 받으며 업주들에게 부당한 학대를 받으면서도 바보처럼 짝소리 한번 못하고 살아왔다. 그러니 우리 재단사들의 모임은 바보들의 모임이다. 이것을 우리가 철저하게 깨달아야 하며, 그래야만 언젠가는 우리도 바보 신세를 면할 수 있다. ……또 그는 이런 이야기도 하였다. 재단사 모임을 시작하면서 그는 나이가 든 선배 재단사들을 찾아다니며 협조를 청하였는데, 그들은 한결같이 “그건 이루어질 수 없는 일이다. 뭘 안다고 너희가 그런 엄청난 일을 벌이려 하느냐?”고 막으면서 노동운동을 하겠다고 설치는 놈은 ‘바보’라고 하더라는 것이었다. 그렇다면 좋다. 우리가 한번 바보답게 되든 안 되든 들이박아나 보고 죽자. 이것이 그의 제안의 내용이었다.

(3부 바보회의 조직)

전태일은 몹시 심각한 표정으로 ‘근로기준법 화형식(火刑式)’을 하자고 제의하며 모두 희생할 각오로 싸우자고 말하였다. 정해진 거사 일자 11월 13일. 시각은 역시 오후 1시. 전태일을 포함한 세 명의 회원이 플래카드를 만들 책임을 맡았는데, 구호는 “우리는 기계가 아니다!”, “1주일에 한 번만이라도 햇빛을!”, “하루 16시간 노동이 뭘 말이나?” 등으로 하기로 하였다. 연설은 탁자 하나를 준비해뒀다가 노동자들이 모일 때 그 자리에 내어놓고, 전태일이 근로기준법 책을 들고 그 위에 올라가서 근로기준법 중요 조문들을 소리 내어 읽고 “이런 조문이 다 무슨 소용이냐? 지켜지지도 않는 이따위 허울 좋은 법은 화형에 처해버리자!”라는 취지의 선동연설을 하여 ‘근로기준법 화형식’을 거행하고, 그리고 나서는 전태일이 구호를 선창하고 회원들과 모인 사람들이 복창하면서 곧바로 데모에 들어가기로 하였다.

(5부 1970년 11월 13일)

자료제공 <전태일 재단>



전태일 50주기 기념 『전태일 평전』 개정판 출간

지은이 조영래 | 분야 사회과학 · 인물/평전 · 청소년

판형 142×210 무선 | 면수 380쪽(별책 2도)

가격 15,000원 | ISBN 978-89-961874-5-5 03990 | 발행일 2020년 9월 7일

신일정밀 노동자들, 강릉에 금속노조 우뚝 세웠다

폐업 시도 · 노조파괴 탄압 뚫고 전진하는 신일정밀지회

금속노조 신일정밀지회 조합원들은 웃어야 할지, 울어야 할지 난감했다. 대표이사가 긴급한 경영상의 이유가 아니라 경영철학이 훼손당했다며, 지난 9월 18일 갑자기 폐업을 공고했기 때문이다.

민 대표가 주장하는 경영철학 훼손 사건은 고용노동부 강릉지청이 현장 안전점검을 시행한 지난 8월 11일에 일어났다. 회사는 지회가 여러 차례 작업장 환경 개선을 요구했지만, 아무런 조치를 하지 않았다. 지회가 베어링 연마에 사용하는 썩은 절삭유에서 발생하는 악취 문제 해결을 요구하자, 회사는 마스크 착용을 내세웠다. 회사는 절삭유가 피부에 닿아 피부병을 일으키자 팔에 토시를 끼고 일하면 된다고 했다. 지회가 보여준 작업장 사진을 보면 작업장 바닥은 온통 절삭유로 범벅이 되어 찌들어 있었다. 신일정밀 노동자들은 일상다반사로 허리와 다리, 손가락 등을 다쳤다. 사측은 사고가 나면 중대 재해로 이어지는 크레인 오작동까지 방치했다. 회사는 대책이라고 내놓은 개인 보호구 착용을 위반하면 복무규율 위반으로 징계하겠다고, 적반하장 으름장을 놓았다. 노동자들은 어쩔 수 없이 일하다 다치면 공상 처리하거나, 개인 연차를 사용해 치료했다.

노동부 강릉지청은 8월 11일 수십 건의 법 위반 사항에 대해 시정지시를 내렸다. 근로감독관들은 “올해는 끼임 사고 예방을 위한 불시 근로감독을 실시할 예정이다”라고 알려주며, 사전예방 조치를 당부까지 했다. 한 달쯤 지난 9월 16일 강릉지청 근로감독관들이 시정지시 이행 여부를 확인하기 위해 신일정밀을 다시 방문했다. 현장은 그대로였다. 강릉지청은 어쩔 수 없이 회사에 산업안전보건법 위반 사실을 통지했다.

회사가 산안법을 위반해 적발된 사례는 처음이 아니었다. 민신기 대표는 지난 2013년 산안법을 위반해 불구속으로 기소됐다. 2013년에 이어 올해 근로감독을 위해 신일정밀을 찾은 감독관은 “어떻게 2013년과 하나도 바뀐 게 없느냐”라며 혀를 찼다고 한다. 손재동 금속노조 신일정밀지회장은 “올해 공상처리를 제외하고 벌써 10여 건의 산재가 발생했다”라고 증언했다. 금속노조가 현장 안전점검을 한 결과 200여 건의 산업안전보건법 위반을 적발했다. 노동부 강릉지청이 적발한 위반 건수도 40여 건에 이르렀다.

강릉에 나타난 노조파괴 컨설팅 범죄자

신일정밀 경영 고문 이강훈 노무사. 이 씨는 창조컨설팅 인맥이다. 14개의 노조를 파괴한 창조컨설팅 노무사 김주목과 인연이 있다. 이강훈은 신세계 계열사 노조 설립 원천 차단 전략을 컨설팅해 준 범죄를 저질러 2013년 11월부터 2015년 5월까지 직무정지 징계를 당했다. 지회는 신일정밀 노사갈등의 배후로 이강훈 노무사를 지목했다.

이강훈 노무사는 경영 고문이지만 회사에 자문 의견을 제시하는

일반 고문이 아니었다. 이 씨는 직접 현장을 돌며 관리했다. 노동자 부서배치는 물론, 트집을 잡아 근무 태만이라고 지적하며 노동자에게 문답서나 사실확인서를 요구했다. 이 씨는 지회장이 현장을 다니는 일상 행동에 대해서조차 근무시간에 노조 활동을 했다면 문답서를 보냈다.

신일정밀은 2014년에 상여금 600%를 기본급화했다. 2016년에 임금피크제를 도입했다. 회사는 노동자들에게 임금피크제를 받아들이지 않으면 임금인상을 하지 않겠다고 위협했다. 노조는 56세가 되면 임금 15%를 깎고 57세 10%, 58세 10%를 깎는 임금피크제에 합의했다. 노동자들은 높아가는 숙련도에 반해 줄어드는 임금을 받았다. 최저임금에 가까운 저임금이 문제였지만 30년, 40년 일한 노동자들은 큰 상실감을 겪어야 했다.

신일정밀의 노사관계는 ‘일방’ 그 자체인 상태였다. 회사는 노동자 임금과 근무환경에 아무 관심이 없고, 노동자의 요구를 무시했다. 지금까지 노조 위원장이라는 사람은 회사에 일방적으로 유리한 임단협에 서명하기 바빴다. 한국노총 신일정밀 노조는 금속노조로 조직 형태 변경을 결의했다. 노조에 대한 불만이 쌓여가면서 금속노조로 상급 단체를 바꿔야 한다는 조합원들의 요구가 높은 상태였다. 신일정밀 노조는 올해 8월 19일 임시총회를 열어 금속노조로 조직 형태 변경을 결정하고, 2020년 임단협 결렬 시 쟁의행위 돌입을 결의했다.

금속노조로 다시 시작하다

지난 9월 3일 밤사이 태풍 마이삭이 강릉을 강타해 신일정밀 3공장 외벽이 무너졌다. 끊어진 전선이 그대로 방치되는 등 위험한 상황이었다. 회사는 사람이 다치지 않았으니 일해도 되느냐며 작업을 강행하려 했다. 손재동 지회장이 작업중지를 요구해 그나마 한 시간가량 작업을 중단하고 현장을 점검한 뒤 안전 조치를 취했다. 아침마다 형식상 안전회의를 열지만 사고 발생에 대응하는 매뉴얼은 없었다.

사측은 고작 2.9%의 임금인상 요구를 거부하고 있다. 기본급을 동결하자고 한다. “노후 기계를 바꿔야 하는데 영업이익에 이 부분이 포함되지 않았다.” “경쟁사의 할인정책으로 경영이 어렵다”라며 죽는소리를 한다.

신일정밀은 2016년에 유한회사로 전환했다. 경영 비밀이라며 회사 운영과 관련한 모든 정보를 비밀에 부치기 시작했다. 지회는 회사가 매년 수십억 원의 이익을 내고 있다는 사실을 알고 있다. 지회는 노조파괴 노무사인 이강훈 경영 고문이 물러나야 노사갈등의 매듭을 풀 수 있다고 보고 해촉을 요구하고 있다.

민신기 신일정밀 대표이사는 10월 5일 사임을 발표했다. 최종순 신임 대표이사는 폐업 철회 의사를 밝혔지만 제대로 된 사과조차 하지 않고 있다. 지회는 10월 7일 첫 파업을 시작으로 노동조합을 지키고, 현장을 바꾸기 위한 투쟁을 이어오고 있다.

건강보험을 빼앗긴 이주노동자들

[이주노동 칼럼] 사업주는 건강보험료 꿀꺽, 정부·건강보험공단은 차별을 제도화



건강보험공단은 직장가입 신고가 없는 사업장의 노동자를 자동으로 지역가입자 처리해 고액의 지역보험료를 부과하며, 보험료가 체납되면 보험급여를 제한하고, 체납고지서를 발송하고, 체납액이 쌓이면 급여통장에 압류조치를 취하며, 출입국사무소와 전산으로 체납 자료를 공유해 체류 연장 제한을 하도록 만든다. 사진=〈미디어오늘〉

이주노동자는 한국 사람들처럼 건강보험에 의무로 가입해야 한다. 당연가입사업장에서 일하면 직장건강보험에 가입해야 한다. 2019년 7월 이후부터 임의가입이던 지역건강보험도 의무화되어 직장보험이 없으면 지역보험에 당연가입해야 한다. 그러나 많은 이주노동자가 사실상 건강보험이 없다.

입력할 번호가 없다고

직장가입 거부하는 건강보험공단

농·축산업, 어업 사업장은 사업자등록을 하지 않고 농업경영체 등록, 어업경영체등록만으로 사업을 하면서 노동자를 고용할 수 있다. 건강보험공단은 사업자등록증이 없는 사업장 노동자들의 직장가입을 받아주지 않는다. 근로계약을 맺고 노동력을 제공하고 임금을 받는 분명한 노동자인데도 직장가입을 받아주지 않는다. 정부의 건강보험공단 정책 때문에 많은 농·축산, 어업 이주노동자가 직장건강보험이 없다.

고용이 불안정한 취약계층 노동자를

배제하는 국민건강보험법

국민건강보험법은 고용 기간이 1개월 미만인 일용직 노동자, 비상근 노동자 또는 1개월 동안 60시간 미만 일하는 단시간 노동자는 직장건강보험에 가입할 수 없도록 규정하고 있다. 고용이 불안정하고 노동조건이 열악해서 건강보험이 더 절실한 노동자들이 직장가입을 할 수 없다. 많은 이주노동자가 건설업, 음식·숙박업, 가사·간병 등의 단시간 일용직 노동자로 일을 하고 있어서 직장건강보험이 없다.

국적에 따른 극심한 차별을 하는 지역건강보험

직장건강보험이 없으면 지역건강보험에 당연가입해야 한다. 이주

노동자를 비롯한 이주민은 소득이나 재산에 상관없이 전년도 평균보험료, 2020년 기준 123,080원 이상의 높은 보험료를 내야 하는 등 지역가입 기준에서 극심한 차별을 받고 있다. 보험료를 체납하면 ‘국민’은 6회까지 건강보험 급여를 제한하지 않지만, 이주민은 1회라도 체납하면 바로 건강보험 혜택을 받을 수 없다. 건강보험료를 내지 않으면 체류자격을 연장할 수 없다. 한국 정부의 이런 정책 때문에 저임금을 받는 이주노동자들이 고액의 지역보험료를 내지 못해서 건강보험 혜택을 받지 못하다가, 체류자격 연장 기한이 닳치면 하는 수 없이 그동안 밀린 보험료를 낸다. 다시 보험료를 내지 못해 건강보험 혜택을 받지 못하는 악순환이 벌어지고 있다.

체납 처분은 열심,

사업장 관리 감독은 하지 않는 건강보험공단

고용허가제 건설업 노동자 A 씨의 사업주는 A 씨가 몸이 아파서 입원하자 월 60시간 이상 일을 하지 않았다며 직장건강보험 가입을 해 주지 않았다. A 씨는 비싼 지역보험료를 낼 여력이 없어서 가장 필요한 시기에 건강보험 혜택을 받지 못했다. 고용허가제 제조업 노동자 B 씨의 사업주는 매월 보험료를 임금에서 떼놓고 직장가입 신고를 하지 않고 보험료도 내지 않았다. 자동으로 지역가입자로 전환된 B 씨는 보험료 체납통지서를 받고서야 이 사실을 알았다. 고용허가제 농업 노동자인 C 씨의 사업주는 170만 원 남짓한 임금에서 지역건강보험료라며 매월 12만 원이 넘는 돈을 떼갔다. 그런데 C 씨는 100만 원이 넘게 쌓인 보험료 체납통지서를 받았다.

건강보험공단은 직장가입 신고가 없는 사업장의 노동자를 자동으로 지역가입자 처리해 고액의 지역보험료를 부과하며, 보험료가 체납되면 보험급여를 제한하고, 체납고지서를 발송하고, 체납액이 쌓이면 급여통장에 압류조치를 취하며, 출입국사무소와 전산으로 체납 자료를 공유해 체류 연장 제한을 하도록 만든다. 그런데 노동자가 일하는 사업장이 당연가입사업장인지 아무도 확인하지 않는다. 당연가입사업장의 사업주가 직장가입 신고를 하지 않으면 노동자에게 이 사실을 알리거나, 사업주를 신고 수 있는 절차가 없다. 결국, B 씨와 C 씨는 사업주가 떼가고 내지 않은 건강보험료에 대해 임금 체불로 노동청에 진정하는 방법 이외에 다른 방법을 찾지 못했다.

노동자들의 투쟁으로 만든 사회보험,

노동조합이 지켜야 한다

사회보험은 연대의 원칙에 뿌리를 두고 있으며 노동자들의 오랜 투쟁이 이룬 성과이다. 차별을 철폐하고 편법에 맞서야 한다. 쟁취한 사회보험 성과를 지키는 길에 노동조합이 앞장서야 한다.

산재 은폐 강요하는 사업주

[노동안전 칼럼] 산재 은폐, 은폐 교사·공모자는 모두 범죄자, 형사처벌

과수원에서 일용직 노동자로 일하던 노동자가 다쳤다. 이 노동자는 A형 사다리를 이용해 과일을 따던 중 갑자기 사다리가 벌어지면서 중심을 잃고 추락해 왼쪽 발이 사다리 발판에 끼는 사고를 당했다. 일용직 노동자라서 사업주의 눈치가 보여 통증이 있었지만 참고 일한 뒤 퇴근했다.

퇴근 뒤에 통증이 사라지지 않아 사고 날 다음날 병원에서 진료를 받았다. 이 노동자는 골절 진단을 받고 병원에 입원하여 수술을 받았다. 일하지 못한 노동자는 사업주에게 사고사실을 알렸다.

이 사업주는 사고에 대한 책임을 질 수 없다고 하면서, 산업재해 사실 자체를 은폐하기 위해 이 노동자에게 협박 문자를 보냈다. 문자 내용은 ‘당신이 하는 것 봐서, 아무개 씨와 함께 일하는 사람들이 우리 일을 못 할 수도 있음을 통보하며, 당신들 어디 가서 일하는지 두고 볼 것이다’라는 것이다.

간단히 말하면 이 노동자가 산업재해 신청을 요구하면 함께 일하는 노동자들을 모두 해고할 것이며, 앞으로 관련 업체에서 일하지 못하게 하겠다는 명백한 범죄행위였다. 일자리 소개업체는 개인 실비 보험으로 치료를 받으라는 말뿐이었다. 다리를 다쳐 몇 개월 동안 일하지 못할 판에 치료비도 받지 못한 이 노동자는 홀로 산재 신청을 하기 위해 여러 방면으로 알아보려 다녔다.

이 사람은 일용직 노동자라서 사장 전화번호와 일한 과수원 장소만 알고 있지, 사업장에 관한 구체 정보를 제대로 알지 못했다. 병원은 산재 신청을 하려면 사업장 관리번호와 주소 등을 알아야 한다고 얘기해줬지만, 이 노동자는 사업장 정보가 없어서 산재 신청을 하지도 못하고 있었다.

이 노동자가 상담을 요청했다. 이 노동자에게 “병원이 요구한 사업장 관리번호를 몰라도 접수할 수 있다”라고 알려 줬다. 사고사실을 은폐한 사업주를 산재 은폐로 고발할 수 있다는 사실도 함께 알려줬다. 이 사실을 알게 된 노동자는 산재 신청을 했고, 사고사실을 인정받아 산재보험 혜택을 받았다.

다른 노동자 이야기도 있다. 이 노동자는 사내하청노동자다. 이 노동자는 일하다 다리를 다쳤다. 이 노동자는 단순히 빠었다고 생각했고, 회사 관리자와 함께 병원에 갔다. 관리자는 이 노동자에게 회사에서 다쳤다고 얘기하지 말고, 혼자 다쳤다고 얘기하라고 지시했다. 회사 관리자가 동행한 상태에서 진료를 받았기 때문에 회사가 하라는 대로 병원에 얘기했다.

정밀 검사를 해 보니 인대 파열로 몇 개월 동안 깁스를 하고 재활 치료를 해야 할 상태였다. 이 노동자는 산재 처리를 원했지만, 회사는 산재 처리만은 절대로 안 된다고 협박을 했다. 이 노동자가 병원에 사고사실을 말하니, 건강보험처리는 안 된다고 했다. 회사 관리자는 여러 차례 전화하고 병원에 찾아와 산재 처리를 하지 말라고 강요했다. 심지어 정규직 채용 시 유리하게 해주겠다는 회유를 했다. 이 노동자가 거절하니 회사 관리자는 너 때문에 자신이 불이익을 받을 수도 있다는 말을 서슴지 않고 했다.

이 두 사례에서 보듯이 회사는 노동자가 일하다 사고가 발생하면 산업재해 은폐를 하기 위해 노동자를 협박하는 경우가 많다. 특히 노조가 없거나 비정규직 노동자, 산재 처리 절차를 잘 모르는 노동자에게 더욱 가혹하다.

사업주의 이런 행위는 모두 산업안전보건법 위반 범죄행위이다. 산업안전보건법 57조는 ‘사업주는 산업재해가 발생하였을 때 그 발생 사실을 은폐해서는 아니 된다’라고 정하고 있다. 170조는 ‘산업재해 발생 사실을 은폐한 자 또는 그 발생 사실을 은폐하도록 교사하거나 공모한 자에 대해서 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다’라고 규정하고 있다.

이 두 사례 사업주 모두 처벌 대상이다. 한국에서 일하는 노동자는 여전히 산재 처리를 요구하려면 큰 용기를 내야 한다. 피해자가 가해자의 눈치를 봐야 하는 잘못된 관행을 반드시 없애야 한다.

노동자가 완전히 치료받고 현장에 돌아가려면 한국 산업재해 처리 절차를 완전히 바꿔야 한다. 다친 노동자가 병원에 가면 ▲병원은 직업을 확인하고 ▲먼저 산재보험으로 처리하고 ▲사고사실 등을 확인해 ▲개인적인 사유이면 건강보험으로 전환하는 방식을 도입해야 한다.

위 두 사례처럼 산재 은폐를 위해 적극적으로 나서는 사업주는 산재 은폐로 처벌을 시작하고, 사고에 대한 조사를 시행해 산업안전보건법 위반 행위도 함께 처벌해야 한다.

마창거제 산재추방운동연합

연중 사업장 게시

산재신청은 권리 산재은폐는 범죄입니다

누구든지 산업재해를 은폐, 교사敎唆하거나 공모共謀하면 형사처벌 대상

1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 (산업안전보건법 제88조)
 사업주가 중대재해 미보고 또는 거짓 보고 > 3천만원 이하 과태료 (산업안전보건법 제72조)
 산업재해 미보고 또는 거짓 보고 > 1천5백만원 이하 과태료 (산업안전보건법 제72조)

산재신청을 이유로 해고나 그 밖의 불이익 처우를 하는 사업주는 형사처벌 대상

2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 (산재보험법 제111조의2, 제127조)
 신청대상: 4일 이상의 요양 재해(부상, 질병)

산재보험법 제4조
 산재보고 대상: 산재사망, 노동자에게 휴업 3일 이상의 부상 또는 질병 발생했을 때
 사업주는 산재보고 시 근로자 대표 확인을 받아야 함 (산재보험법 제4조 4항)

예외없는 산재보고 의무
 공무원, 대학, 대학병원 사업장 등도 산재보고 대상

민주노총

임금체불, 어떻게 해야 하나요?

[노동법 문답] 임금 받지 못하면 노동부 진정,
형사처벌 뒤에도 주지 않으면 무료법률구조서비스 신청

문 1 한 달 전 회사를 그만뒀는데, 1개월 치 월급을 못 받은 상태입니다. 이 경우 어떻게 해야 하나요?

답 1 임금채권은 근로계약에 따라 노무를 제공한 노동자에게 발생하는 권리입니다. 따라서 노무를 제공했음에도 일한 대가를 받지 못했다면 퇴직한 이후라도 마땅히 사업주에게 월급을 청구할 수 있습니다. 사업주가 임금 청구에 불응하면 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금형을 받을 수 있습니다(근로기준법 109조, 43조).

다만, 임금채권은 3년 동안 행사하지 않으면 시효가 소멸하므로(근로기준법 49조), 급여를 못 받은 지 3년이 지나기 전에 사업주를 상대로 체불임금 지급을 청구해야 합니다..

문 2 사업주가 법 위반 사실을 바로잡지 않고, 계속해서 체불임금을 지급하지 않고 있습니다. 이 경우 어떻게 해야 하나요?

답 2 가장 간편한 방법은 지방고용노동관서(노동청)에 받지 못한 임금을 받게 해달라고 요구(진정)하거나, 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라고 요구(고소)를 하는 것입니다.

사업장 담당 지방고용노동관서는 고용노동부 홈페이지나 1350에 전화를 걸어 확인할 수 있습니다. 고용노동부 홈페이지 '민원마당'에 온라인으로 '임금체불 진정'을 올리거나, 사업장 소재지 담당 고용노동관서 고객지원실을 방문해 상담 후 진정 또는 고소할 수 있습니다. 이때 재직기간 중의 월급 지급 명세를 확인할 수 있는 급여통장, 4대 보험에 관한 자료, 임금체불 명세, 신분증 등이 필요합니다.

고용노동부에 진정서를 넣으면 신고 후 2~3주 안으로 체불 사건 담당 근로감독관이 배정되며, 근로감독관은 체불 사건에 대해 수사권을 갖고 사법경찰관으로서 임무를 수행합니다.

근로감독관은 체불 경위와 지급 시기 등을 조사해 체불임금을 확정하고, 사업주에게 지급지시를 내립니다. 사업주가 지급지시에 따라 주지 않은 임금을 지급하면 사건은 종결됩니다. 사업주가 지급하지 않으면 형사처벌을 받게 됩니다.

사업주가 형사처벌을 받고도 임금을 주지 않으면 노동자는 지방고용노동관서에서 체불임금 등 사업주 확인서를 발급받은 다음 이를 통해 소송하거나, 강제집행 등 절차를 진행할 수 있습니다. 월 평균임금이 400만 원 미만이면 대한법률구조공단의 무료법률구조서비스를 받을 수 있습니다.



<자동차검사원 119> 밴드에 초대합니다.

자동차검사원 여러분, '전국금속노동조합 자동차검사정비모임'은 <직장갑질 119>와 함께 전국 1,800개 사업소에서 일하고 있는 4,000여 명의 자동차검사원들의 권익 보호를 목적으로 <자동차검사원 119>를 만들었습니다.

<자동차검사원 119>는 금속노조 스텝, 금속노조 법률원, <직장갑질 119> 스텝들이 참여해 전국 민간지정정비사업소 자동차검사원 노동자 관련 정보공유, 노동상담, 언론 고발, 집단진정, 전태일 서거 50주기 근로기준법 준수 운동 등의 활동을 벌일 예정입니다. 밴드 가입 검사원들이 꾸준히 늘고 있습니다. 여러분의 참여를 기다립니다.



<자동차검사원 119> 밴드로 초대합니다. (band.us/band/81582830)

➔ 밴드명을 검색해서 자동차검사원이라면 누구나 가입할 수 있습니다.

☎ 전국 무료 상담 · 문의 : 1811-9509