

노동자권리찾기 상담전화

부평공단	032-525-0497	광주	062-453-4012
남동공단	070-4756-0119	전남서남	061-462-7177
경기	031-251-7095	대구 성서공단	053-585-6200
안산/시흥	031-491-7097	포항	064-278-1339
서울	02-2636-2148	녹산공단	051-941-8211
서울 구로/금천/관악/동작	02-867-2260	창원공단	0899-2090
의정부/양주/파주	031-866-8489	부산/양산	051-637-7433
		정관공단(동부산)	051-727-8977

해지樂

바꿀 건 바꾸고! 지킬 건 지키고! 즐겁게 살자!

2016년 9월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

2면 파견 노동 철폐 투쟁소식

3면 <지역상담사례> 인력파견업체의 일용직, 일당직은 주휴수당을 못 받는다?

4면 <단결툰> 개, 돼지 취급하지 마. 건설노조가 있다고

5면 <신규지회 사례소개> 금속노조 경남지부 한국쓰바키지회

6~7면 <화학물질 정보공개시스템 활용하기>

8면 <이주노동칼럼, 책소개>

받아야 할 월급 못 받는 노동자 20만 명 넘어 범죄행위 임금체불이 판치는 시대

노동부 통계에 따르면 임금체불 총액이 연간 1조 원을 넘어섰다. 작년보다 체불임금노동자는 33%나 늘었다. 올해 8월 기준 전국 사업장의 체불임금 총액은 지난해 같은 기간보다 932억 원 늘었다.

회사가 어렵다며 일한 대가를 주지 않아 추석 차례상 차릴 돈은 커녕 생필품도 못사고, 공과금도 낼 수 없다. 애들 분유값도 떨어졌다. 카드 돌려막기? 그것도 하루 이틀이다. 일한 대가를 지급하지 않으면서 일은 왜 시키는지. 노동자의 생계는 아랑곳 않고 자기 뱃속만 채우는 사업주와 회사의 태도 때문에 노동자들의 삶의 무게가 더 무거워진다.

임금체불은 노동자와 그 가족 생계를 통째로 위협하는 심각한 범죄행위다. 노동자와 그 가족까지 포함하면 임금체불의 피해는 눈덩이처럼 불어난다. 임금체불을 없애기 위해 노동부의 철저한 행정조치와 강력한 처벌집행이 필요하다. 사회 전체적으로 임금체불행위가 중대 범죄라는 인식을 확립해야 한다. 또한 일한 대가로 먹고 사는 노동자들이 스스로 뭉치고 하나 돼 스스로의 권리를 되찾아야 한다.



임금체불 시 대처방안

임금채권 소멸시효는 3년이다. 못 받은 임금이 있어도 3년을 넘지 않았으면 언제든지 청구해서 받을 수 있다. 퇴직 후 14일 이내 임금을 지급받지 못한 경우 그 다음날부터 지급일까지 연 20%의 지연이자도 받을 수 있다. 만약 회사가 파산해 임금지급 능력이 없다면 체당금 제도를 활용할 수 있다.

1. 일하던 사업장에 전화해 빨리 체불임금 지급을 해달라고 독촉한다. (필요시 내용증명 우편 활용)
2. 미지급시 사업장 관할 노동청에 진정 및 고소를 접수한다. 진정은 인터넷, 우편, 방문접수 등 다양하게 제기할 수 있다. 처리절차는

보통 1~3개월 가량 걸린다.

3. 임금체불 사실이 확인되면 해당 사업주는 노동청에서 형사 처분을 받게 된다. 사업주가 형사 처분을 받아도 체불임금은 사라지지 않기 때문에 민사소송(압류 등)을 진행할 수 있다.

※ 노동청 접수 전 이 신문 상단에 적힌 연락처 (각 지역 노동자 권리찾기 사업단)에 연락 주시면 항의전화 및 공문발송을 통해 보다 쉽게 해결할 수 있습니다. 임금체불을 둘러싸고 사업주와 논쟁을 벌일 때, 해당사안이 법 몇 조 위반인지 등을 정확히 숙지하고 노동청에 가야 인정받을 확률이 높아집니다. 주저말고 사업단에 연락주세요.

이제는 '파견법 철폐'로 나가자



파견노동자를 사용하는 공장에서 실명의 원인이 되는 독성물질 메틸알코올을 버젓히 사용하고 있다.

고용노동부 안산지청은 지난 6월15일 “안산 시흥지역 파견근로자 보호 종합대책을 마련해 시행한다”고 밝혔다. 고용노동부가 발표한 대책은 크게 두 가지다. 하나는 공공고용서비스 기능을 강화한다는 것, 다른 하나는 불법파견 단속 강화 및 법 준수 풍토를 조성해 불법파견을 막겠다는

것이다. 하지만 노동부의 이런 대책이 실효성이 있을지 의문이다.

파견업체에 대한 특단의 대책이 없는 한, 아무리 공공고용서비스를 확충해도 임시방편이라는 비판을 면하기 어렵다. 현행 파견법상 제조업 파견은 불법이다.

노동부가 불법을 눈감는 동안 불법파견 업체가 우후죽순처럼 생겼다. 불법파견은 엄단한다는 방침을 분명히 하고 파견업체 소속 노동자들이 ‘공공고용서비스’를 이용할 수 있게 유도해야 한다.

금속노조 경기금속지역지회 안산시흥일반분회는 2012년 하반기부터 심각해지는 ‘불법파견’ 문제를 반월시화공단 주요의제로 설정해 불법파견을 없애기 위한 투쟁을 전개했다. 현장활동가들을 배치해 파견업체를 통해 취업하게 하고, 그렇게 파헤친 파견노동 실태를 지역사회와 언론에 폭

로했다. 이 과정에서 만난 파견노동자들을 주체로 세워 파견노동분쇄 투쟁을 더 확산시켰다. 분회는 2013년 안산시비정규직노동자 지원센터와 함께 실태조사에 나서 반월시화공단 파견이 대부분 불법이라는 사실을 알리고 노동부와 안산시에 대책마련을 촉구했다

반월시화공단의 파견투쟁은 ‘제조업 불법파견= 사내하청’이라는 공식을 깨고 ‘공단 파견노동’도 불법파견이고 그 문제가 심각하다는 사실을 사회 이슈화 시켰다. 그리고 박근혜정부 노동개혁인 제조업 파견허용정책(파견근로자 보호 등에 관한 법률)을 최일선에서 저지하고 있다.

“제가 다닌 회사는 인건비를 최대한 낮추기 위해 파견노동자를 뽑고, 각종 기계 안전장치에 투자하지 않는 곳이었어요. 제 오른쪽 손가락이 날카로운 철에 베여 피

가 철철 났는데도, 관리자는 왼손으로 일하라고 했어요. 쉬겠다고 하니, ‘우리 회사랑 안 맞는 것 같다’고 하더라고요. 어떤 아저씨는 프레스에 오른팔이 잘렸어요. 두 아들이 대학생이라, 이 위험한 공장에서 계속 일해야 했어요. 산업재해가 늘자, 회사는 안전장치에 투자하기는커녕 무당을 불러 굿을 했어요.”

〈불법파견 위장취업 보고서 ⑧〉 또 파견 확대 강조한 대통령이 알아야 할 현실. 16.06.14. 오마이뉴스〉

중간착취를 합법화하고, 사용자 사업주의 책임회피와 이윤추구의 욕망을 자극하는 파견법이 존재하는 한 ‘손 잘리면, 무당 불러 굿하는 공장’은 절대 없어지지 않을 것이다.

〈정현철 경기금속지역지회 수석부지회장〉



광주노동청은 불법파견 시정하고 사용자를 처벌하라

금호타이어 비정규직, 기아차광주공장 하청노동자, 광양포스코하청노동자, 현대제철 비정규직 노동자들 공동 기자회견

금속노조 포스코사내하청지회 조합원들이 지난 8월18일 광주고등법원에서 ‘포스코의 사내하청은 불법파견으로 포스코 정규직 노동자로 인정한다’는 판결을 받았다. 올해 2월에는 현대제철비정규직지회, 15년 4월에는 금호타이어비정규직지회, 2014년에는 기아차 광주지회사내하청분회 조합원들이 ‘근로자 지위 확인 소송’에서 승소했다. 하지만 금호타이어, 기아자동차, 포스코, 현대제철 사용자들은 법원 판결을 이행

하지 않고 있다. 사내하청 노동자들의 정규직 전환을 하지 않는 것이다.

사내하청 불법파견은 원청사용자 뿐 아니라 노동부 책임도 크다. 노동부는 위 4개 사업장이 불법파견이 아니라고 판정했다. 법원은 노동부 판단과 다르게 불법파견 판결을 내렸지만 노동부는 시정명령도, 처벌도 하지 않고 있다.

노동부의 직무유기는 불법파견에 대해 노동자가 아닌 회사를 위한 판단기준을 적용하기 때문이다. 대법원은 2015년 2월 현대자동차 판결로 ‘제조업 공정의 모든 사내하청은 불법 파견이며 정규직 간주하거나

직접 고용하라’는 판결을 내렸다. 노동부는 법원 판결 기준에 따라 사내하청 불법파견 시정명령을 내리고 사용자 처벌에 나서야 한다.

위 4개 사업장에 속한 광주전남지역 사내하청노동자가 1만여 명이 넘고, 전국적으로는 3만5천여 명에 이른다. (노동부 고용형태 공시에 의하면 4개 사업장 소속 외 근로자는 35,132명이다) 광주고용노동청이 불법파견 시정 명령과 사용자 처벌에 적극 나서면 광주전남지역 1만여 사내하청 노동자가 정규직으로 전환되고, 전국적으로 3만5천 여명이 정규직이 될 수 있다.

인력파견업체의 일용직, 일당직은 주휴수당을 못 받는다?

50대 초반의 남성노동자가 아래와 같은 상담을 요청했습니다.

“직업소개소에서 소개받은 회사에서 일용직으로 일하고 있습니다. 현재 4개월 이상 근무했습니다. 회사는 일용직은 주휴수당을 주지 않는다며 지급하지 않고 있습니다. 일용직은 주휴수당과 연차휴가수당을 주지 않아도 되나요? 회사는 일거리가 많은데도 쉬다가 한 달 후에 부르면 나와서 일하라고 하는데 이런 조치들이 부당하다고 생각이 듭니다”

또 다른 60대 후지역상담사례반의 여성노동자가 상담소에 와서 상담을 했습니다.

“저는 입사한지 7년이 다 됐습니다. 입사 면접을 볼 때 회사에서 일당직을 구한다며 저보고 일당직으로 일하고 했습니다. 그래서 지금 일당직으로 일하고 있는데 일요일에 쉬면 일당을 받지 못하고 있습니다. 이게 맞는 건가요?”

제조업 공단에서 인력파견업체(직업소개소) 혹은 아는 사람의 소개로 일용직으로 일하고 있는 노동자가 늘어나고 있습니다. 하루하루 회사를 바꿔가며 일할 때도 있지만 몇 주일, 몇 달씩, 혹은 수년 간 같은 회사에서 일할 경우도 있습니다. 하지만 사업주는 일용직 혹은 일당직이라는 이유로 주휴수당을 지급하지 않는 사례

가 흔합니다. 과연 사업주의 주장이 정당할까요?
우선 근로기준법은 이렇습니다.

근로기준법 제55조【휴일】
사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.
시행령 제30조【주휴일】
법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

쉽게 말해 5인 이상의 상시 노동자를 고용한 업체에서는 일용직으로 일했다 하더라도 7일 이상 계속 일할 경우 주휴일에 쉴 수 있고 주휴수당도 지급해야 한다는 뜻입니다. 주휴일은 1주간의 노동으로 인해 축적된 노동자의

피로를 풀어주고 건강을 확보하도록 한다는 의미이기에 고용형태와 아무 관계없이 적용합니다.
또, 회사의 사정으로 노동자에게 당분간 나오지 말라(휴업)고 하는 경우 사업자는 휴업기간 동안 노동자에게 평균임금 70% 이상을 지급해야 합니다. 일용직이라 하더라도 “임금 계산방법만 일당으로 하고 사실상 한 사업장에서 계속 일해 왔고, 휴업이 끝나도 계속 일한 것이 인정된다면” 사업주는 노동자에게 휴업수당을 지급해야 합니다. 거기에 더해 일용직으로 일하더라도 1년 이상 계속 노동을 했다면 연차수당 및 퇴직금도 지급 받을 수 있습니다.
〈서부산 상담소〉

거리상담, 거리에서 노동자를 만나는 것

1) “명세표를 한 번도 받아본 적 없어요”
월급명세서도 출근카드도 없다고 한다. “월급은 그냥 통장으로 입금해 줬죠”라고 말하고 쳐다보신다. 전날 일하고 있는데 사장이 오더니 추석 전까지만 일 하라며 해고를 했다고 한다. 그래서 퇴직금은 받을 수 있는지, 예전에 일이 없다고 회사 지시로 2주간 쉬었는데 월급에서 말도 없이 까인 2주치도 받을 수 있냐고 물어본다.
회사가 쉬라고 해서 쉰 건데 왜 월급에서 마음대로 공제하는지, 해고가 된다니 그 2주치 못 받게 가장 억울했던 거다. 해고가 되면 몇 개월 치 월급을 더 받을 수 있는 거 아니냐고 묻기도 했다. 동료 2명도 같이 해고통보를 받았다

고 얘기하셨다. 그래서 몇 가지 이야기를 해드렸다.
“우선 사장님한테 가서서 왜 해고를 하냐고 물어보세요. 일 계속 하고 싶다고 하시고요. 몇 개월 치 달라고 돈 이야기부터 하시면 안 돼요”하고 보내드렸다.
2) 거리상담은 한 달에 두 번 점심 시간에 진행한다.
자동차 정비업체가 모인 곳에서 한 번, 지하철 2호선 성수역 근처 제화공원에서 한 번 진행한다. 금속노조 서울지부 동부지역지회, 서울동부비정규노동센터 지역 노동단체들이 함께 한다. 녹색병원과 성동구 보건소에서 나와 건강검진도 한다.
사방이 트인 장소에서 안정적인 상담 하는 게 쉽지 않다. 점심시간

에 누가 볼 줄 알고 ‘노동상담’이라고 쓰인 플랑 아래서 맘 편히 궁금한 걸 물어보겠나? 갑자기 회사를 그만 두라고 한다면, 회사가 도산위기인데 임금과 퇴직금이 어떻게 되는지 궁금하거나, 비정규직 후배가 너무 안쓰러워 대신 상담은 정규직 선배 노동자들도 있었다. 찾아온 노동자들에게 〈바지락〉을 나눠주고, 노동법 수첩과 물티슈도 나눠준다. 커피도 한잔 씩 드린다. 특수고용노동자들에게는 주로 명함을 드린다. “우리 노동법 적용 못 받아요” 답할 땐 안타깝고 화도 난다. ‘상담’이란 핑계로 이런저런 사연을 가진 노동자들을 만나는 거다.
3) 어르신 한분이 상담부스 앞을 지나가시다 되돌아와 질문하신다. 반

주 한잔 하신 모양이다.
“이거 뭐 하는 겁니까?”
“노동상담 하는 거예요. 임금 못 받거나 해고 당했거나, 일 하시면 궁금한 건 다 물어보세요.”
“일 자리 소개도 해주나요?” 뭐든 시키면 잘 하는데.”
결국 그 분께 적당한 도움을 못드리고 그냥 보내드렸다. 옆에서 보고있던 동료가 무슨 얘기를 그리 오래하느냐고 대화 내용을 물어봤다.
“응, 월남 다녀오셨다고. 당신들이 열심히 일 해 나라 발전하고 민주화가 됐는데, 요즘은 써주는 곳도 없고 그나마 하는 일도 돈이 별로 안돼서 힘들다고 하시네.”
〈김태을 서울동부비정규센터 소장〉

개, 돼지 취급하지 마. 건설노조가 있다고

- 건설노조 경기중서부건설지부 사례 -

월간지 <오늘보다> 편집부 제공



노조가 있어야 할 말은 하고 사는 거야

금속노조 경남지부 한국쓰바키 지회

한국쓰바키는 어떤 사업장인가요? 간단한 소개를 부탁드립니다.

한국쓰바키지회장 신동욱입니다. 2016년 2월에 입사해 제조부서에서 일하고 있죠. 한국쓰바키는 현대기아차 1차 벤더로 100% 일본 자본 투자 회사입니다. 회사는 2009년 8월에 설립했지만 노동자들의 입사는 2011년 1월부터 이뤄져 4월부터 납품을 시작했습니다. 만드는 제품은 승용차용 타이밍 체인 시스템을 생산 공급하고 있습니다.

연매출은 2015년 576억 원을 기록했고 올해는 670여억 원을 예상하고 있습니다. 노동자는 173명이 일하고 있는데 정규직 100명에 사내하청 73명이 일하고 있습니다. 신규 공장을 신축해 사업 규모를 점점 확대하고 있는 사업장입니다.

노동조합 결성의 계기는 뭔가요?

회사는 외형적으로 성장했지만 여전히 회사는 노동자들의 노동여건과 관련해 여러 가지 부당한 처사를 하고 있습니다. 또한, 공동대표이사 체제로 굴러가다보니 편가르기식의 분위기가 있습니다. 회사 분위기를 하나로 모아야할 인사노무 부서에서 오히려 납득하기 어려운 인사 조치와 차별적인 임금과 편향된 업무 지원을 하고 있습니다.

한국쓰바키는 제조현장의 노동자들이 제일 근간이 되어야 할 제조업체입니다. 현장 노동자들의 호소를 무시하고 일방통행으로 흘러가는 회사의 모습을 참기 힘들었습니다. 한국쓰바키 노동자들은 자존감을 찾고 스스로 인생의 비전을 그려가기 위해 금속노조 깃발 아래 일어섰습니다.



노동조합을 시작하고 현장에서 달라진 점은 뭔가요?

한국쓰바키지회 설립 후 한 달이 지났습니다. 조합원들이 지금까지 회사와 관리자 눈치를 보고 행사하지 못했던 권리를 당연하고 자연스럽게 주장할 수 있다는 점이 변했습니다. 큰 변화의 시작이라는 생각이 듭니다. 회사도 예전엔 일방적인 지시로 일을 진행했지만 이제 사원 개인에게 협조 가능 여부를 타진하는 등 변화가 있었습니다.

한국쓰바키지회 동지들에게 노동조합은 O다?라고 물었을 때 뭐라고 답했나요? 좋은 답변이 있으면 소개해주세요.

조합원들에게 물어봤더니 다양한 답변이 나왔습니다. ‘노동조합은 자유로운 시작이다’, ‘노동조합은 땀과 눈물이다’, ‘노동조합은 초심과 일심동체다’, ‘노동조합은 송곳이다’, ‘노동조합은 체인이다’, ‘노동조합은 김보성이다’ 등의 답변이 나왔습니다. 대부분 조합원들이 새 출발과 단결을 강조하는 답변을 내놓았습니다.

많은 노동자들이 노동조합을 낯설어하고 어려워하는데 어떻게 극복했는지 궁금합니다?

저희도 처음 시작할 때 노동조합을 잘 알지 못해 두려움과 걱정에 휩싸여 조심스럽게 행동했습니다. 노동자들이 노동조합을 하는 것은 법이 보장하는 당연한 권리인데, 마치 노조를 만드는 게 불법인 거 같은 죄책감이 드는 것도 이상했습니다.

하지만 옆의 동료들과 손 맞잡고 같이 이겨내서 노동조합을 시작할 수 있었습니다. 힘들고 어렵더라도 서로 합심하고 하나하나 헤치고 실행하니, 스스로 자신감을 가질 수 있고 우리도 할 수 있다는 가능성을 확인했습니다. 동지 간에 서로 마음 터놓고 합심하면 고민과 걱정을 해결할 수 있습니다.

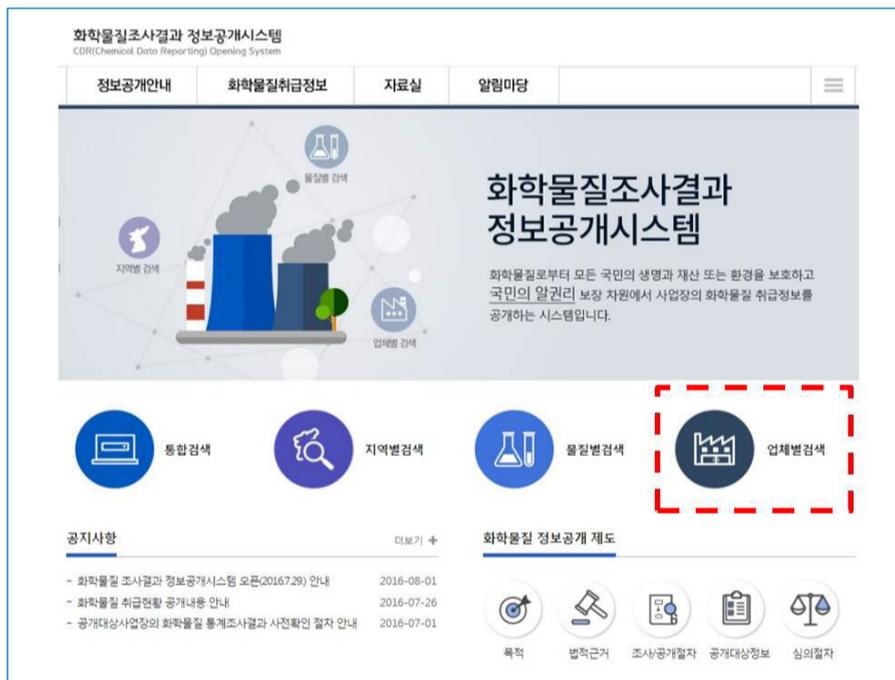
노동조합은 송곳이다’, ‘노동조합은 체인이다’, ‘노동조합은 김보성이다’ 등의 답변이 나왔습니다. 대부분 조합원들이 새 출발과 단결을 강조하는 답변을 내놓았습니다.

한국쓰바키지회 조합원들에게 당부하고 싶은 말, 하고 싶은 말이 있으면 남겨주세요.

노동조합을 시작한다는 것 힘들면서 어려운 결단입니다. 그 큰 결심의 첫발을 내딛은 만큼 초심을 잃지 말고 지금 마음 그대로 앞으로 나아갔으면 합니다. 노동조합의 주인은 조합원들입니다. 나 하나쯤은 괜찮겠지 하며 현실과 타협하고 안일해지면 노동조합이 건강할 수 없습니다.

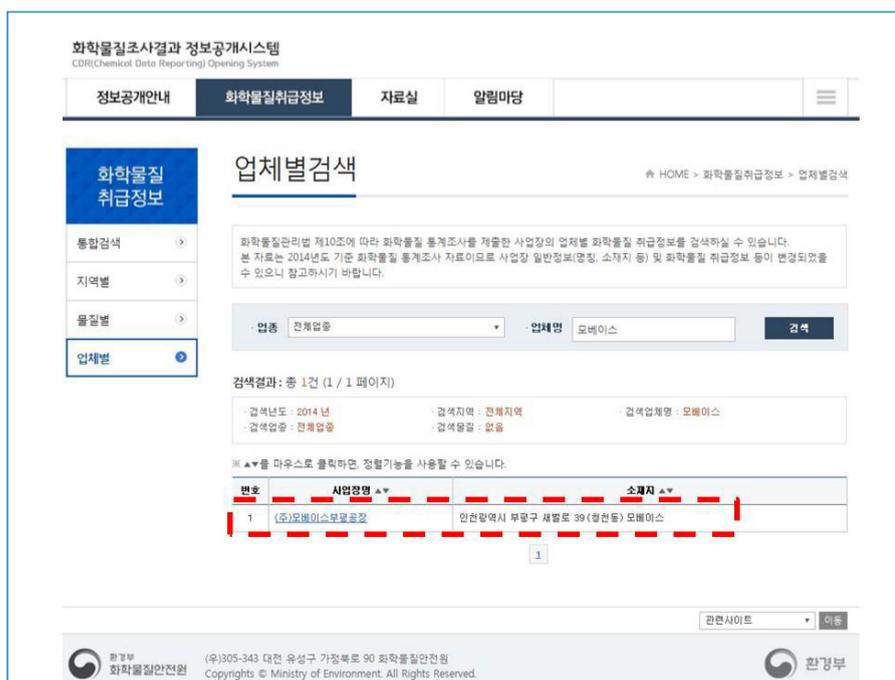
인터넷에서 쓰는 화학물질, 얼마나 위험한지 알고 일합시다

01_화학물질조사결과 정보공개시스템 홈페이지(<https://icis.me.go.kr/CDRopen>)에 접속하고 업체별 검색을 클릭한다.



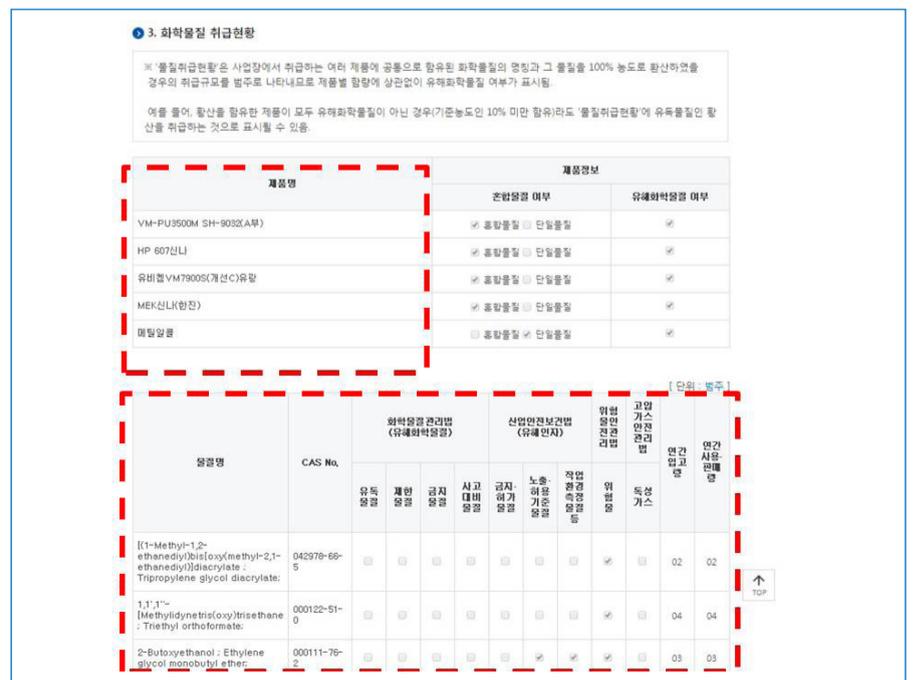
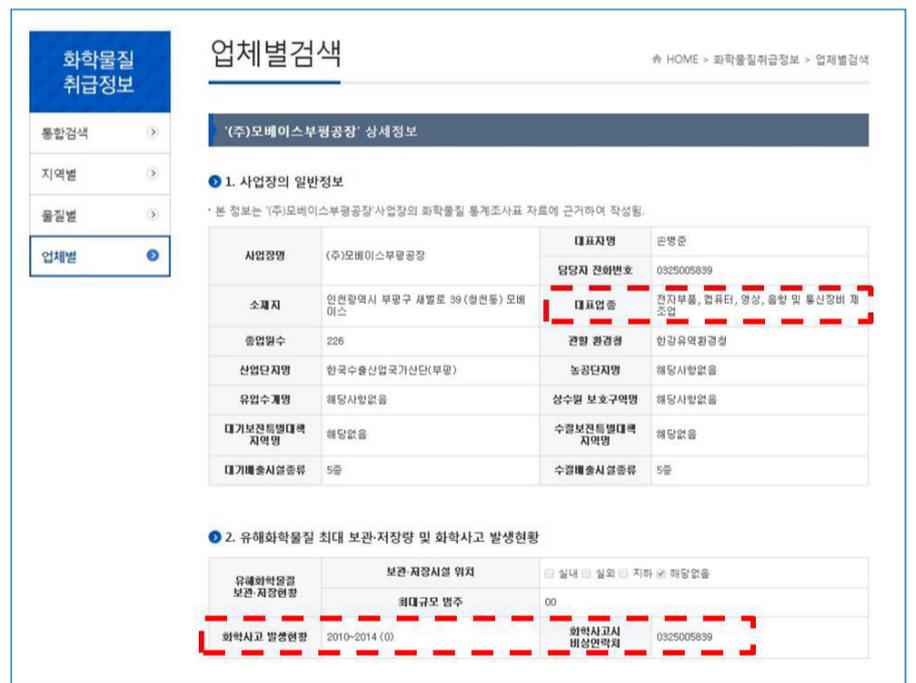
02_내 인터넷의 이름을 입력하고 검색을 누르면, 아래와 같이 회사 이름이 나온다.

만약, 회사 이름이 나오지 않는다면 그 회사는 ① 법에서 정한 유해화학물질을 사용하지 않거나 ② 아직 법에서 정하지 못한, 유해위험성이 확인 안 된 신생 화학물질을 쓰는 회사라고 보면 된다.



03_업체를 클릭하면 해당 업체가 어떤 제품을 생산하는지 업종과 지난 화학물질 관련한 사고 이력, 해당 업체의 화학물질을 담당하는 담당자의 전화번호, 사용하는 화학물질의 제품 이름과 화학물질 이름이 나온다.

산업안전보건법 등 법에서 정한 물질의 유해위험성을 확인할 수 있다. 해당 물질이 사고대비물질(폭발 가능)인지, 노출허용기준이 있는 물질(천식, 암 등 직업병 발생 가능)인지, 작업환경측정 대상 물질인지 등을 알 수 있다. 또한 해당 화학물질을 얼마나 많이 취급하는지 사용량도 알 수 있다. 영어로 된 화학물질명을 기억할 필요는 없다. 화학물질의 주민번호인 카스번호(CAS NO.)만 기억하면 된다.



정부는 유해화학물질을 사용하는 모든 업체로부터 '화학물질 통계조사'를 받아 그 결과를 홈페이지에 공개하고 있다. 해당 홈페이지에 들어가면 1) 지역별 2) 물질별 3) 업체별로 어떤 화학물질을 얼마나 사용하고 있는지 알 수 있다. 노동자라면 업체별로 검색해 내가 일하는 일터에서 어떤 화학물질을 얼마나 쓰는지 알아보자.

집과 공장이 가깝다면 지역별, 업체명을 확인해 해당 공단이나 업체가 어떤 화학물질을 쓰고 대기 중으로 배출 시키는지 알 수 있다.

05_나타난 정보 중 '인체 유해성', '인체 독성 정보', '취급 주의 정보', '노출 방지 및 개인 보호구' 등의 정보를 중심으로 내용을 확인하자.

피부자극, 눈 손상 가능, 호흡기장애 가능, 발암성 있음 등의 정보를 알 수 있고 어떤 보호구를 착용하고 취급해야하는지도 확인할 수 있다.

3. 화학물질 취급현황

※ '물질취급현황'은 사업장에서 취급하는 여러 자원에 공통으로 함유된 화학물질의 명칭과 그 물질을 100% 농도로 환산하였을 경우의 취급규모를 별도로 나타내므로 제품별 명칭에 상관없이 유해화학물질 여부가 표시됨.

예를 들어, 환산용 함유한 자원이 모두 유해화학물질이 아닌 경우(기준농도인 10% 미만 함유)라도 '물질취급현황'에 유해물질인 환산을 취급하는 것으로 표시할 수 있음.

제품명	취급정보	
	준합물질 여부	유해화학물질 여부
VM-PU3500M SH-9032(A#)	☑ 혼합물질 ☑ 단일물질	☑
HP 607(L#)	☑ 혼합물질 ☑ 단일물질	☑
유비젤 VM7900S(개선C)유망	☑ 혼합물질 ☑ 단일물질	☑
MEK산(L#한진)	☑ 혼합물질 ☑ 단일물질	☑
메탈알콜	☑ 혼합물질 ☑ 단일물질	☑

물질명	CAS No.	화학물질 관리법 (유해화학물질)		산업안전보건법 (유해화학물질)		위험성 관리법	고압가스 안전관리법	연기 및 유독가스 관리법	면역성물질 관리법
		유독물질	제한물질	사고대위물질	급성·만성물질				
[1-Methyl-1,2-ethanedithiol]bis[oxymethyl-2,1-ethanedithiol]diacrylate; Tripropylene glycol diacrylate;	042979-66-5	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
1,1,1-Trifluoroethane; (Methylidynitroxy)trisethane; Triethyl orthoformate;	000122-51-0	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
2-Butoxyethanol; Ethylene glycol monobutyl ether;	000111-76-2	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑

04_이제 내가 노출되는 화학물질이 얼마나 위험하고 어떤 안전조치가 필요한지 확인하자.

화학물질안전관리정보시스템(<http://kischem.nier.go.kr/>)에 접속하고 검색창에 카스번호(앞 자리에 있는 0은 제외)를 입력한다. 카스번호가 000111-76-2면, 111-76-2를 입력하면 된다.

일터에서 쓰는 화학물질은 모두 해롭고 위험하다고 보면 된다. 사업주는 해당 물질로부터 노동자를 보호하기 위해 국소배기장치부터 보호구까지 안전보건 조치를 할 의무가 있다. 이 신문 1면 상단에 노동자 권리를 위해 활동하는 곳의 전화번호가 있다. 자신의 일터와 가까운 곳으로 전화해 사업주가 의무를 지키고 있는지 제보하고, 그렇지 않다면 함께 행동하자.

〈인천 노동자 권리찾기 사업단〉

미등록 체류, 원인 낚두고 결과만 바꾸려는 고용노동부



도로교통공단에서 법규 위반 운전자가 급증했다는 통계를 발표했다. 정부는 신규 운전면허 취득자에게 과태료 보증금 500만 원을 예치하게 하는 제도를 도입했다. 운전자들이 교통법규를 위반하면 맡겨둔 예치금은 국고 귀속, 5년간 위반하지 않는 운전자에게만 예치금을 돌려준다고 덧붙였다.

‘예치금 500만 원 없는 사람은 운전도 못하냐’, ‘과태료가 얼마나 된다고 예치금 500만 원을 몰수하느냐’, ‘법은 기존 운전자들이 어겼는데 왜 신규 면허 취득자들이 피해를 받아야하냐’ 등의 비판이 쏟아졌다. 정부는 교통법규 위반자

감소를 위한 조치라고 제도 도입을 밀어붙였다.

몇 년 뒤 도로교통공단이 다시 교통법규 위반 통계를 발표했다. 예치금 제도를 도입해도 교통법규 위반 운전자 수가 줄지 않았고, 특히 서울시에 위반자가 많다는 내용이였다. 정부는 예치금 제도를 유지하며, 서울시민들에게 운전면허시험 응시 기회를 박탈하기로 했다. 교통법규 위반자의 가족도 운전면허 발급 대상에서 제외하기로 했다. 시민들은 정부의 조치가 연좌제라고 분노했다.

위의 사례는 가상의 사례이지만 우리나라는 비슷한 제도를 시행하고 있다. 미등록 이주민, ‘불법체류자’를 줄이겠다며 한국과 베트남 정부 합작으로 이런 제도를 시행하고 있다. 2012년 고용노동부는 베트남 이주노동자들의 불법체류율이 높다고 베트남 정부에 대책 마련을 요구했다. 대책이 없으면 베트남출신 이주노동자를 도입 않겠다고 으름장도 놓았다. 베트남 정부는 고용허가제로 출국하는 이주노동자에게 1억 동

(500만 원)을 예치금으로 받고, 미등록 체류자에게 돈을 돌려주지 않는 대책을 내놨다. 하지만 미등록 체류자 수는 줄지 않았다. 사업장 변경이 극히 제한된 이주노동자들이 열악한 노동조건과 인권침해를 견디다 못해 미등록 체류를 선택하는 상황 자체가 바뀌지 않았기 때문이다.

고용노동부는 올해 5월 베트남 정부와 고용허가제 양해각서를 체결하며 미등록 체류자가 많이 발생한 10개 도시 출신 사람들과 미등록체류자 가족들에게 고용허가 관문인 한국어시험 응시를 제한하기로 했다. 지난 8월21일 고용허가제 도입 12주년을 맞아 서울, 부산, 대구에서 동시다발 고용허가제 폐지 집회가 열렸다. 많은 이주노동자들이 노동권을 침해하고 강제노동을 강요하는 고용허가제의 폐해를 증언했다. 그러나 한국정부는 고용허가제가 야기하는 문제에는 눈 감은 채, 오로지 ‘불법체류자’ 감소에만 목을 매고 있다.

〈김사강 / 이주와 인권연구소〉

<이주민의 노동기본권>을 소개합니다.



2012년 나온 ‘이주민의 노동기본권’ 개정판 발간에 축하와 감사의 말씀을 전합니다. 이 책은 노동법 및 산업안전 교육에 더없이 좋은 교재로 활용할 수 있습니다. 또한, 그 동안 바뀐 제도와 상황을 반영하고 이주노동자의 눈높이에 맞는 서술과 삽화가 있는 실용서입니다.

변화한 출국만기보험에 대한 자세한 설명이 이주노동자들에게 큰 도움이 됩니다. 이주노동자와 노동조합 설립에 대해 추가된 내용도 책을 읽는 노동자들에게 힘이 될 것이라 생각합니다. 여성노동권 항목을 서술하며 직장내 성희롱을 추가했습니다. 여성노동자들에게 꼭 필요한 정보가 한 눈에 들어오도록 배치했습니다.

이 책은 소액체당금 해결 방법, 농·축산·어업 종사 노동자의 수당, 휴업수당을 서술했습니다. 고용허가제 사업장 변경 표에서 노동자 귀책사유 항목을 구별해 이주노동자들이 쉽게 인식할 수 있도록 했습니다. 하지만 아무리 좋은

책이 있어도 읽지 못하면 소용이 없고 잘 안다 해도 스스로 행동하지 않으면 의미가 없습니다.

이주민의 노동기본권은 총 13개 언어 (영어, 중국어, 베트남어, 네덜어, 인도네시아어, 필리핀어, 방글라데시어, 캄보디아어, 미얀마어, 태국어, 우즈베크어, 영어, 몽골어)로 발행됐습니다. 책을 만들기 위해 금속노조 성동조선해양지회, 현대삼호중공업지회, 대우조선노동조합, 이주민과함께, 이주민통번역협동조합 링크, 마창여성노동자회, 마창거제산재추방운동연합, 박원중(그림)님이 함께했습니다.

〈이주민과 함께〉