

노동과건강

2020 여름 가을

the 98 th

노동과건강

2020 여름 가을

the 98 th

『노동과건강』의 안정적인 발간을 위해
노동건강연대를 후원해주세요!

『노동과건강』은 노동건강연대 후원자들의 소중한 후원금으로 만들어집니다.
사무국을 운영하기만 해도 빠듯한 재정이지만,
현실의 복잡하고 다양한 문제에 대해
독자 여러분의 개입과 연대를 바라며 발행하고 있습니다.

『노동과건강』은 특히
노동자 인권, 사회권, 건강권에 관심이 많은 노동자,
보건의료운동과 노동운동에 관심이 많은 전문가,
사회운동에 관심이 많은 학생, 젊은 연구자에게 권합니다.

후원 안내

www.laborhealth.or.kr/donate

『노동과건강』 과월호 구입 안내

당월호 : 10,000원

과월호 : 7,000원

전화 및 이메일 문의

02-469-3976 | laborhealthh@hanmail.net

편집국에서 · 5**특집 : 코로나19와 노동**

방역 최전선에서의 노동 : 대구 공무원 노동자의 이야기 · 8

보이지 않는 노동자 : 농업 이주노동자의 이야기 · 31

4차산업혁명부터 코로나19까지 : 우리가 사회에 던져야 할 질문들 · 54

기획 : 산업안전보건법 판례 671건을 분석하다

노동건강연대·KBS 공동 기획

2018년-2019년 산업안전보건법 위반 사건 1심 판결문 분석 보고 · 63

산업안전보건법과 양형기준 · 72

연구현장

기업살인법 운동: 사회변혁적 주체의 진화 · 76

노동정책 리뷰

차별금지법이 제정되면 노동 현장은 어떻게 변할까? · 91

21대 국회 전반기 환경노동위원회를 살펴본다 · 98

서재와 시사실

노동자의 실용서 『직장 갑질에서 살아남기』의 저자를 만나다 · 109

우리가 만든 세계, 그 다음은? : 드라마 Years and Years (2019, BBC & HBO) · 134

대표의 편지

유급병가? 상병수당? '아프면 쓸 수 있는 권리' 확보를 위해서는 · 139

편집국에서

편집위원장 김명희 드림



지난 97호에 이어 98호 『노동과건강』도 여전히 코로나19 판데믹의 한복판에서 내게 되었습니다. 많은 과학자의 예측대로라면, 99호와 100호 특별호도 코로나19 바이러스의 그림자를 벗어나지 못할 것 같습니다. 코로나 ‘이후’를 초조하게 기다릴 것이 아니라 코로나와 ‘함께’ 살아가는 법을 익히는 것이 이제 모두의 과제가 되었습니다.

이번 98호 『노동과건강』도 코로나19 이야기로 시작합니다. 지난 97호에서 코로나19 때문에 더 바빠지고 위험해진 노동자들, 코로나19 때문에 일자리가 사라지고 생계의 위협에 직면한 노동자들의 이야기를 전해드렸던 것 기억하시죠? 이번 호 특집 [코로나19와 노동]에서는 코로나19가 유행하는 동안 ‘보이지 않던’ 노동자들의 이야기를 소개합니다. 소위 ‘K-방역’의 화려한 무대 뒤에서 극한 노동을 했던 지방자치단체 공무원, 그리고 어차피 ‘사회적 격리’ 상태라 사회적 거리두기조차 불필요했던 농업 이주 노동자들의 이야기입니다. 또한 비대면 시대를 가능하게 만든 물류센터 노동자들이 직면한 현실과 연대운동의 중요성을 김한별 공공운수노조 공항항만운송본부 조직부장의 기고글을 통해 전합니다. 노동자들이 처한 상황은 각자 다르지만, 연대만이 이 시기를 헤쳐나갈 방법이라는 것을 다시금 생각하게 하는 글들입니다.

지난봄부터 노동건강연대는 KBS와 함께 은밀한 프로젝트를 진행해 왔습니다. 산업안전보건법 위반 사례에 대한 2018-19년의 1심 판결문 총 671개를 분석하여, 기업과 경영진이 어떤 처벌을 받았는지 직접 확인해보는 작업이었습니다. 기획 코너 [산업안전보건법 판례 671건을 분석하다]에서는 KBS 9시 뉴스에서 다 소개하지 못했던 내용과 더불어, 프로젝트에 참여했던 회원 김예림 노무사의 글을 통해 산업안전보건법의 양형기준 문제를 검토합니다.

2000년대 초반 '산재는 기업의 살인이다'라는 슬로건으로 시작했던 노동건강연대의 캠페인이 어느 덧 '중대재해에 대한 기업과 책임자 처벌'을 담은 전국 규모의 입법운동, 시민-노동의 연대운동으로 진화하기에 이르렀습니다. [연구현장] 코너에서는 변증법적 비판실재론 관점에서 기업살인 운동의 의미, 사회 변혁적 주체의 진화과정을 분석한 연구의 일부를 이주연 회원이 소개합니다.

오랜 시간 동안 좀처럼 결실을 보지 못했던 차별금지법 제정이 모처럼 탄력을 받고 있습니다. [노동정책 리뷰] 코너에서는 공익인권변호사 모임 희망법의 조혜인 변호사가 차별금지법이 제정되면 노동현장에 어떤 변화가 일어나게 되는지 차근차근 설명해줍니다. 또한 21대 국회에서 노동 관련 법안이 어떤 이들의 손을 거쳐갈지를 가늠하기 위해 노동건강연대 한지훈 활동가가 21대 전반기 환경노동위원회 소속 의원의 약력을 정리하여 지면으로 공유해 드립니다.

[서재와 시사실]에서는 지난 6월 발간된 『직장갑질에서 살아남기』의 저자이자 박점규 직장갑질119 운영위원과의 인터뷰를 실었습니다. 직장갑질119 활동의 뒷이야기까지 꼼꼼하게 전해드립니다. 또한 류한소 회원이 영국 드라마 <이어즈&이어즈(Years and Years)>(2019)를 소개합니다. 위기의 한복판에서 다른 이와 '같이' 그 너머를 상상하고 싶은 사람에게 추천하고 싶은 작품이라고 하네요.

무더위가 가시기 전에 여름호를 선보이려 했는데 태풍이 오는가 싶더니 훌쩍 날이 쌀쌀해졌습니다. 이제 아쉬운 98호를 손에서 떠나보내고, 두근두근 99호와 100호를 준비하기 위해 편집위원회는 또 열심히 뛰겠습니다. 

방역 최전선에서의 노동 : 대구 공무원 노동자의 이야기

그동안 노동건강연대는 주로 비정규, 불안정 노동자들의 건강과 안전 문제를 제기하는데 집중해왔다. 이번에는 모처럼 정규직, 그것도 공무원들을 만났다. 코로나19 대유행 기간 동안, 방역 일선에 있으면서도 좀처럼 드러나지 않았던 ‘필수’ 노동자들이자 사회학자 부르디외가 ‘국가의 원손’으로 지칭한 이들의 이야기를 듣기 위해서. 유행이 잠시 진정되었던 8월 초, 노동과건강 편집위원회는 전국공무원노조 대구경북지역본부 사무실을 찾았다.

일시	2020년 8월 5일
장소	전국공무원노조 대구경북지역본부 회의실
사회	김명희 (노동과건강 편집위원장)
참석	P (구청 근무)
	S (행정복지센터 근무)
	C (구청 근무, 노동조합 지부장)
	L (행정복지센터 근무장)
기록	박상빈, 박한솔 (노동건강연대 상임활동가)

김명희_ 우선 코로나 이전에 어떤 업무를 맡으셨는지 소개해주세요.

P_ 복지 이외에 일반 행정 업무는 다 맡죠. 세무, 복지, 기술직 이외엔 전부 일반 행정이라고 보시면 됩니다.

김명희_ 그럼 일반 행정도 복지처럼 민원이나 주민들 직접 상대하는 일이 많이 있나요?

P_ 많죠. 주민센터 같은 경우는 주민들을 직접 상대하고. 구청에서도 지원부서 같은 경우는 주민들 상대가 적지만 민원실이라든지 건축, 교통, 환경 등은 많아요.

C_ 시민들이 잘 모르시는데, 구청에서 공무원들이 담당하는 업무가 한 1500가지 됩니다. 그걸 간략하게 설명해 드릴 수가 없어요. 한 개 팀 업무를 설명하려 해도 한 시간 걸립니다.

김명희_ 주민센터에서는 주민을 직접 만나고 서비스도 해야 해서 구청보다 더 힘들 거라 생각했는데 꼭 그렇지도 않은가 보네요.

P_ 성격이 좀 다를 뿐이지 똑같아요. 주민센터도 거기만 근무하는 게 아니고 구청하고 순환 근무를 하고 있어요. 최일선 민원 업무 기관인 것은 맞지만, 업무 강도 측면에서 주민센터가 무조건 더 힘들다 이렇게 보기는 어렵죠.

■ “좀더 체계적으로 일했으면 덜 힘들었을 텐데”

김명희_ 이제 코로나19 유행에 대해서 이야기 나눠볼게요. 코로나 유행 동안 병원이나 보건소에서 일하는 분들은 사람들 눈에 잘 보이고, 고생한다는 걸 잘 알고 있죠. 공무원들도 고충이 많았을 것 같기는 한데, 눈에 잘 안 띄니까 모르고 있어요. 유행 기간에 구체적으로 어떤 일들을 했는지 이야기 해주시면 좋겠어요.

P_ 중앙재해대책본부가 있으면 지방에도 재해대책본부가 구성되잖아요. 그런 컨트롤타워 역할을 지자체가 해야 하고, 부서별로 대응 지침이 내려오면 전파하고 실행에 옮겨야죠. 방역 행정이 저절로 되는 게 아니라 명령 계통을 따라 이루어지죠. 방역 인력이 모자라면 일반 부서 직원들이 차출되어 비상근무하고, 지원도 하죠. 코로나 초기에는 마스크, 손 소독제 등 기본적인 방역용품을 주민들한테 나눠주는 역할을 했어요. 특히 행정복지센터에서는 저소득계층이나 노인들, 형편이 어려운 분들한테 물품 나눠주는 일을 했고, 그 다음에 자가격리자들한테 위생 키트라든지, 음식물 배달 등 여러 가지 일을 했죠.

김명희_ 선생님들이 직접 배달하신 건가요?

P_ 방역 행정은 민간이 아니라 100% 공조직에서 맡는 거잖아요, 의료진도 참여하지만, 재난대처라든지 방역, 보건 업무는 대부분 공조직에서, 공무원들이 하는 거죠.

S_ 저는 원래 복지 기획팀에서 재난 업무를 담당하고 있었어요. 대구 유행 동안 자가격리자든 확진자든 대상자가 많지 않았습니까. 명단을 가지고 저희가 일일이 구호 물품을 다 전달하러 가야 됩니다. 원래 담당 업무를 다 해가면서, 직접 운전해서 방호복 그런 거 없이 그냥 마스크 하나만 끼고 가서 그분들한테 나눠 드렸어요. 대구시에서 확진자가 한창 많이 발생했을 때 치료센터로 많이 가셨잖아요. 거기에 시 공무원들이 파견 가서 아무런 안전 장비 없이 24시간 생활하기도 했어요. 이런 거는 시민들이 잘 모르시죠. 그리고 대구시 긴급생계자금의 경우 소득 기준이 있었기 때문에 그 기준을 적용하기 위해, 동에서는 토요일 일요일도 없이 계속 나와서 접수를 받았고, 구청에서는 밤 10시, 11시 넘어서까지 전산 작업을 했어요. 늦게 준다고 계속 언론에서 맞았잖아요. 그걸 해소하기 위해서 공무원들이 계속 일을 한 거예요. 그럼 본연의 업무를 제쳐두고 재난 업무만 했냐, 그러지도 않고 원래 본인 업무를 하면서 추가로 재난 업무가 떨어졌기 때문에 과부하가 엄청났죠. 시와 일부 구 직원들은 몇 달 동안 제대로 쉬지 못하고 계속 일을 하고 있어요. 공무원은 시간 외 근무를 아무리 많이 해도 일정 한도를 넘으면 수당을 안 주는 경우가 있습니다. 일부에서는 시간 외 근무 예산이 떨어져서 못 준다는 얘기를 듣기도 했어요.

S_ 중앙정부든 대구시든 대통령이든 무슨 발표를 하면, 일단 실제 업무는 공무원들이 다 한다고 보면 됩니다. 지금도 대구시에서 시민들에게 10만 원씩 지원금 준다고 하지 않습니까. 이 10만 원을 빨리 줘야 하는데, 행안부하고 같이 하는 게 아니기 때문에 전산시스템이 제대로 안 되어 있어서 일일이 수작업으로 명단을 작성하고 있어요. 지급하고 나서도 혹시 이중으로 받아가는 것은 아닌지 확인 작업도 해야 돼요. 그런 업무들 하는 중에도 계속 발생하고 있는 자가격리자들, 해외입국자들 지원도 해야 해요. 해외에서 입국하면 바로 그날로 차 몰고 가서 구호 물품 전달하고 키트 전달하고. 각각 공무원들이 배정돼서 하루에 두 번씩 자가격리 준수하는지 확인합니다.

김명희_ 오늘 자가격리 물품 전달해야 할 사람 A, B, C ... 이런 식으로 명단이 계속 만들어지는 건가요?

S_ 네, 계속 나옵니다.

P_ 비슷한 사태는 있었지만, 이런 경험을 해보지 못했기 때문에. 아무래도 중앙정부뿐 아니라 지자체도 허둥댄 측면이 분명히 있습니다. 체계적으로 일을 했으면 좋았을 텐데 아쉬운 부분이 좀 있죠. 예를 들면 구호 물품도 한 번에 나눠주면 좋은데 찢끔찢끔 오면 두 번 세 번 네 번 일을 나가야 하는 어려움이 있었어요. 중앙정부나 광역지자체 쪽에서 조금 체계적으로 일을 했으면 손발이 덜 고달플 텐데 하는 마음이 있어요. 구별로 마스크를 배분하는데, 어떤 구는 개인당 한 장, 어떤 구는 세대별, 또 어디는 가구별... 이런 식으로 기준이 다 제각각이다 보니

까 일선에서 욕을 먹은 거예요. 대구광역시 전체에서 컨트롤타워 역할을 잘했으면 그런 부분에서도 잡음이 덜 하고 저희가 욕을 덜 먹었을 텐데. 그런 부분들이 좀 아쉽죠.

■ 마스크 대란 한복판에서 있었던 일선 공무원

김명희 후배가 대구에 사는데, 집집마다 마스크를 시에서 나눠줬다고 해서 깜짝 놀랐거든요.

S 하지만 저희들 욕을 무지하게 얻어먹었습니다. 마스크가 대용량으로 와가지고, 포장도 안 되어 있는 상태에서. 공무원들이 모두 비닐장갑 끼고 일일이 두 장, 세 장씩 비닐 봉투에다 날개 포장 해가지고 통장님들 불려서 나눠줬어요. 그런데 주민들은 제대로 포장되지 않은 제품을 받으시니까, ‘오염됐다, 이런 거 왜 주느냐’부터 시작해서… 하나하나 다 말씀드리기는 어렵습니다만 주민들이 받는 모든 것들, 누리고 있는 모든 것들을 공무원들이 하고 있다고 생각하시면 될 것 같아요.

L 저는 1월 30일에 동사무소 발령을 받았는데 얼마 안 돼 대구에 코로나가 터졌잖아요. 동 주민센터가 생긴 이래로 가장 많은 일을 했던 것 같아요. 주민센터에서 제일 먼저 한 일은 마스크 배부하는 거. 마스크도 한꺼번에 안 주고 찢끔찢끔 줬잖아요. 그럼 찢끔찢끔 나올 때마다 그걸 다 분류해가지고, 급하게 주라고 하니깐 저희가 다 못하고 통장님들한테 배부를 부탁했거든요. 근데 통장님들도 한 달에 30만 원 정도

수당을 받고 주민 천 명 정도를 담당하셔요. 급하게 이틀 만에 마스크 배부하라고 하니까 그분들이 어떻게 하겠어요, 집집마다 꽂아주겠죠. 근데 집집마다 꽂아주니까 누군가가 싹 쓸어가 버린 거예요. 마스크가 귀하다 보니까 배달 사고가 엄청 많이 일어났어요. 그 비난은 동 직원들이 다 당했죠. 저희가 동에서 마스크 배부만 세네 번 정도 했는데, 처음에 그렇게 민원이 들어오니까 그 다음부터는 아예 동주민센터에서 배부를 했어요. 마스크 배부를 언제부터 언제까지 동주민센터에서 한다고 통장님들 통해서 동네에 벽보를 500장 정도 붙인 거 같아요.

S_ 통장님들도 어렵죠. 마스크 하나 달랑 주면서 누가 확진되었는지도 모르는 집에 일일이 다니면서 주라고 하니까.

L_ 그래서 저희는 행정복지센터에서 직접 했는데, 정말 하루 종일 해야 돼요. 마스크 물량도 한꺼번에 주는 게 아니거든요. 한 장짜리, 세 장짜리, 다섯 장짜리를 사람 수에 맞춰서 배분하다 보니까. 어떤 동에서는 다섯 개짜리 포장을 뜯어서 장갑 끼고 일일이 소분하고... 마스크 배부가 끝나고 나니까 이제 자가격리자 물품 배급을 해야하는데, 제가 일하는 동은 작아서 대상자가 한 200명 정도 되었어요. 구청에서 물품 오면, 저희가 직접 차에 싣고 격리자 분들한테 일일이 전화하고 방문했죠.

S_ 저희가 그 전 단계를 맡았는데, 복지정책과에서 환경과에 가서 1톤 트럭 빌려가지고, 공무원들이 직접 운전해서 집집마다 배분할 박스들 실어가지고 동사무소에 나눠주죠. 그러면 동사무소에선 다시 소분해서 나눠주는 거예요.

P_ 엄청난 구호 물품이 왔어요. 그걸 나눠주느라...

S_ 동에서는 선거도 치르셨잖아요.

L_ 선거만 해도 힘든데 코로나가 겹친 데다 구호 물품까지 처리해야 하니까...

S_ 집에 계시면 선거공보물 오죠? 그거 동 직원들이 세대별로 일일이 봉투에 집어넣는 겁니다. (김명희: 선관위에서 하는 거 아녜요?) 아뇨, 동에서 합니다.

L_ 선관위에서는 지시만 하고 돈 보내주고요. 선거물이나 이런 모 든 거는 전부 동에서 해요.

S_ 벽보 붙이는 것도 동에서 하고요. 안내문 보내는 것도 다 동에서 하고요. 선거 날 일하는 것도 동에서.

P_ 선거 기간에 확진자나 의심자는 선거 투표소를 따로 세워서 했죠.

■ 컨트롤타워의 호란 속에서 고달픈 공무원들

김명희_ 코로나 이전에도 수해가 났거나 폭설이 내리면 비상 근무를 많이 하

시잖아요? 그런 거랑 코로나19는 어떤 부분이 좀 달랐나요?

S_ 일단 복지 쪽에서 말씀드리면, 의견 수렴이라든지 소통 과정이 많이 부족했던 것 같아요. 일반적으로 시민들은 코로나 때문에 저소득층이 많이 힘들 거라고 생각하시는데요. 기초수급자 분들의 주 소득원은 정부 지원금인데 코로나 사태에서 정부지원금이 줄지는 않았어요. 사실 소득이 가장 많이 줄어든 것은 소상공인, 그리고 대기업 말고 중소기업이나 자영업자들이 피해를 많이 보셨죠. 근데 기존에 하던 대로 똑같이 저소득층 위주의 정책을 하다 보니 빈틈이 있었죠. 저소득층 분들이 힘들지 않다는 이야기는 아니지만, 실직한 분들이나 코로나로 피해 보신 분들한테 혜택이 잘 안 돌아갔죠. 공무원들이니까 하라고 하면 일을 해야 하지만, 재난을 극복하는 데 의견을 반영해서 좀 더 효율적으로 접근했으면 보람을 느끼며 더 열심히 일할 수 있을 텐데 하는 생각이 들었어요. 우리는 어차피 일해야 되거든요. 지원 신청은 또 동에서 받아야 하고. 과연 이런 게 맞는지 한 번쯤 같이 고민할 필요가 있다는 생각이 들더라고요.

P_ 중앙부처나 대구시에서 정책 결정권자들이 현실을 좀 정확하게 파악하고 진행했으면 좋겠어요. 잘못된 정책 결정 때문에 기초자치단체가 욕을 먹거나, 또는 실제로 타격을 입은 사람보다 다른 계층이 더 득을 본다거나 그런 부분들이 있어요. 시의 재난지원금 배분 관련해서도 할 말이 많은데, 그것도 결국 뭐 정책 결정을 잘못된 사례라고 봐야죠.

P_ 대구시가 2차 긴급재난지원금 발표를 할 때 너무 급하게 즉흥적으로 했다는 생각이 들어요. 사실 2차 지원금을 전 시민한테 준다는 얘기는 1차 재난지원금을 선별적으로 지급한 게 잘못이었다는 걸 시인한 것이고, 그 취지에는 공감을 합니다. 그런데 의료진 수당도 해결 못한 상황에서 그게 과연 올바른 정책 결정인가 의구심이 듭니다. 중앙정부에 손만 벌릴 게 아니라 대구시 차원에서도 적극적으로 나서야 하는데, 중앙정부만 계속 바라보는 소극적 행정이죠.

S_ 대구시에서 공무원이 재난지원금 받았다고 많은 비난을 받았는데, 그게 가능했던 건 사실 그 사람들이 소득 기준 이하였기 때문이거든요.

P_ 생활지원금은 초기 안내가 좀 애매했어요. 비정규직 공무원은 신청 가능하다고 했고, 실제로 공무원이 받았다고 알려진 사례들은 대부분 비정규직 공무원들이에요. 그런데 언론에서 공무원들이 세금 도둑인 양 엄청나게 비난을 했고, 시에서 환수조치를 했죠. 노동조합이 나서서 문제 제기했어요. “아니 너희들이 시에서 비정규직 계약직은 신청된다며, 가능하다며” 그랬더니 “아 우리가 잘못했다, 그분들은 신청 대상이 맞다”고 하면서 다시 돌려주고, 이전에 신청 안 했던 비정규직까지 줬어요. 정책 결정 과정에서 일관된 모습을 보이지 않고, 문제가 생기면 땀질하듯 넘어가고. 책임을 하위직 공무원들한테 전가해서 징계 운운하는 상황까지 갔었어요.

S_ 국민이 공무원을 죄인 취급하게 만든 상황에 윗사람들이 책임

을 저야한다고 생각해요. 대구시 긴급생활자금 기준 설정할 때 자가격리자 생활지원비를 담당했고 제가 의견을 냈어요. 코로나19로 생활지원금 받을 사람 중에 제외 규정이 있었어요. 기초수급자, 14일 이상 격리자, 실업급여 대상자 제외하고, 공공기관에서 일하는 공무원 제외한다는 규정이 있었습니다. 기초수급자 제외한 것은 정부에서 별도 지원을 하니까 이중 지원이 안 되게 하려고. 그런데 생각해보세요. 지금 회사 다니는 사람이 힘들겠어요, 회사 잘려서 실업급여 받는 사람이 힘들겠어요. 당연히 실업급여 받는 사람이 힘들죠. 실업급여는 원래 급여의 6-70% 밖에 못 받잖아요. 그 사람들이 힘들까요, 아니면 중소기업이라도 아직 잘리지 않고 다니는 사람이 힘들까요? 그런데 잘리지 않고 다니는 사람은 대구시 지원금을 받고, 실업급여 받는 사람은 못 준대요. 자가격리 경우에도 14일 이상 되는 사람이 힘들었겠습니까, 10일 된 사람이 힘들었겠습니까. 그런데 자가격리 14일 이상이 되면, 예를 들어 4인 가족이면 정부에서 자가격리 생계지원금으로 123만 원을 주고 대구시 지원금을 안 줘요. 그런데 만일 13일 격리되면 4인 가족이 자가격리 생계지원금으로 110만원 정도를 받고, 여기에 대구시 긴급생계자금 80만원 정도를 추가로 또 받아서 190만원 정도가 돼요. 피해는 더 많이 받은 사람이 지원금은 덜 받는 경우가 생겨나는 거예요. 어떤 아주머니는 자가격리 당했는데 생활지원비를 신청하러 오니까 아들이 막 임용된 공무원이라고 안 준다는 거예요. 아들이 대기업 다녔으면 줄 텐데 말이죠. 교사라고 안 주고, 심지어 어린이집 선생님이라는 이유로 안 주기도 했어요. 제가 문제 제기했지만 안 들어줬어요. 그런 기준을 무능한 분들이 만들고, 그에 대한 비난은 누가 받느냐, 실제 일을 처리한 우리가 받는 거죠.

김명희 현장에서 제도의 불합리한 모습을 많이 보시는데, 공무원은 상명하달 조직이잖아요. 현장에서 발견된 문제점들을 위쪽으로 전달할 구조가 있나요?

S 제가 이 문제를 시 복지정책과에도 이야기하고 노동조합 지부장을 통해서 본부에도 한 적이 있습니다. 수치를 만들어가지고… 근데 뭐 그냥… 몇 번 이야기 하다가 안 되니까 포기하는 거죠. 좀 있으면 나도 원래 업무로 돌아갈 텐데.

김명희 대구시에서 결정한 걸 일선에 계신 선생님들이 바꿀 수 있는 방법이 없나 보네요.

S 공무원이 이야기해서 바꾼 건 없고요. 대구시 긴급생계자금을 100명이 신청하면 대구시에서 70% 정도는 주는 걸로 예상했는데, 저희가 신청을 받아보니까 신청이 예상의 70% 정도인 데다, 부적합 선정을 하니까 그중에서 또 40%가 날아가 버렸어요. 실질적으로는 대상자 100명이라면 지원금 받은 사람이 50명도 채 안 되지 않을까 싶었던 거죠. 난리가 났죠. 안 그래도 선별해서 주니 늦게 주니 말이 많았는데 말이죠. 그리고 나서 1인 가구 소득 인정액을 슬그머니 올렸어요. 왜냐하면 돈이 너무 많이 남아버리니까. 아는 사람은 신청했고, 모르는 사람은 못 했어요. 공무원이 이야기해서 고친 건 아니고 민원인이 요구하니까 그렇게 된 거예요.

P 원칙도 없고, 현장 사정도 잘 모르고. 코로나 사태에서 접한 대

구시 행정은 그랬어요.

■ 안전 교육은 전혀...

김명희_ 코로나 관련해서 현장에 물품도 전달하러 나가시고 방역도 하러 나가시고 그랬는데. 1월에 수도권에서 유행이 시작되었을 때 여기에서 미리 교육 훈련 같은 것은 하셨는지 궁금해요.

L_ 전혀 없었는데요.

C_ 2월 18일에 신천지 유행이 터지고 나서, 제가 구청장한테 행정 중지명령을 제안했어요. 필수 불가결한 업무는 빼고 다른 업무는 다 중지하자고. 우리 구청에 680명 정도 근무하는데, 누가 코로나 대응 업무를 할 수 있겠어요. 원래 업무하면서 못해요. 당시 우리 구에서 두 달 동안 코로나 검사한 사람이 1만2000명, 코로나 걸린 사람이 1700명인가 그랬어요. 메르스 때는 세 명이었던데요. 2월 19일 되니까 시에서 검사 대상자 명단이 내려왔는데. 3000명이었어요. 선생님 같으면 어떻게 검사하겠어요. 우리가 가지고 있던 메르스 매뉴얼대로 하면 6개월 걸려도 다 못해요. 결국 보건소는 그때부터 다른 업무를 중지했어요. 구청에도 행정중지명령을 내렸어요. 필수 불가결한 업무 외에는 다 코로나 업무로 전환했죠.

구청에 근무하고 있던 보건간호직 전부 파견했어요. 사람 없어요, 의사가 있나 누가 있나. 원래 의사가 검체 해야 하는데, 그런 게 어딴습니

까. 간호직들이 다 했고 제일 많이 했을 때는 990명을 검사했어요. 이것도 그냥 검사만 한 게 아니에요. 우리는 세 가지로 운영을 했어요. 하나는 차를 열 몇 대를 동원해서 첫 5일 동안 검사자들을 태우러 다녔어요. 일일이 집에 태우러 가고, 검체 채취 끝나면 태워다 주고. 갈 때마다 방호복 갈아입어야 해요. 다른 하나는, 자가용이 있는 사람들은 자기가 오도록 했어요. 그리고 집단으로 있는 데는 집단 시설에 가서 검체를 채취했죠.

하루에 음압 텐트 두 개 쳐가지고는 60명 밖에 할 수 없는데, 4-500명씩 검체를 채취해야 하는데 사람이 없어요. 그래서 시에다 이야기했죠. 동원할 수 있는 자원을 다 보내달라. 여기는 전쟁 중이다. 당시 담당 주무관은 2주 동안 집에 못 갔어요. 그 상태에서 3-4일 지나니까 이제 물품이 없어요. 시에 국장, 과장한테 전화해서 방호복 하루에 500벌, 마스크 하루에 1500개, 뭐뭐뭐 안 보내주면 우리 일 못 한다. 당신이 알아서 책임져라. 무조건 보내라. 사태가 번져가지고 전국적 사태 되면 당신 책임이다, 막 이렇게 이야기했죠. 그러니까 다 보내줘요. 그리고 사람이 필요하잖아요? 처음 5일 동안은 행정복지센터에 있는 팀장들, 구청에 있는 팀장들 다 동원했어요. 하루에 10시간씩 운전해야 되니까. 팀장급들 다 불러서 돌아가며 하루에 차 12대에 12명씩 한 백 몇 명을 동원했어요. 그래도 안 되는 거예요. 그래서 군부대에 요청했습니다. 일주일 지나니까 차량 27대, 군인이 한 50명 왔죠. 거기다가 공중보건의, 보건소에 있는 선생님들이 한 2-30명 오고. 간호사 선생님들 한 30명 오고. 한 열흘쯤 되니까 사람이 170명쯤 되더라고요. 원래 50명 밖에 없던 곳이에요. 그렇게 해서 매일 검사를 했습니다. 군인들이 공중보건의 선생님이라 가정 방문할 때, 가지고 나갈 명단을 밤 12시까지 공무원들

이 다 작성해줘야 해요. 명단이 내려오면 주소를 전부 대조하고. 조를 편성해서 줘야 해요. 현장에 나갔는데 대상자가 한 명은 ○○동에 있고 한 명은 □□동에 있으면 안 되잖아요. 3층 사무실에 있는 담당 공무원들이 하루 종일 전부 다 검색해서 만들어줘요. 그런데도 현장에 나가면 잘 안 돼요. 사람이 없는 경우도 많고. 공중보건의 선생님이 가정에 방문하면 거기서 옷 갈아입고 검체 채취하고….

1층 선별 진료소에서 검체 채취는 이렇게 하지만, 그럼 3층에서는 뭐 하느냐, 환장해요. 만 몇 천명에 대한 자료를 다 입력 합니다. 우리가 꾸린 팀이 마지막에 보니까 17개 팀이더라고요. 그만큼 팀이 필요한 게, 자가격리 조사하는 팀, 분류팀, 선별팀, 입력팀. 확진자 조사팀, 다시 입력팀.. 할 수 없이 구청 직원 50명에 시설관리공단 직원 30명을 파견받아서 사무실을 꾸렸어요. 4층에 컴퓨터 40대, 전화기 40대 넣어가지고, 구석구석에 전부 앉아 그거를 했어요. 꾸리는 데도 한 2주 걸리더라고요. 그리고 2층에 전화 받는 콜센터. 사람이 10명 있었는데. 한 달 동안 한 사람이 하루에 1000통 정도 받은 것 같아요. 매뉴얼은 똑같냐? 매일 바뀝니다. 매뉴얼이 안 맞아요. 매일 바뀌는 거, 이걸 한 2주 동안 계속 했어요. 개별 검체 끝날 때쯤 되니 집단 시설을 나가야 되더라구요. 사회복지시설 등 시설마다 전부 검체 채취를 또 나갔어요. 몇 천 건 검사를 합니다. 초기에 잡지 않으면 확산된다고 하니까. 한 달을 그렇게 세월을 보낸 거죠.

이제 자가격리자들 자료를 가지고 전담 공무원을 지정해야 되잖아요. 공무원 말고 누가 하겠어요. 처음에는 시에서 1:1로 담당하라고 내려왔어요. 한 사람의 공무원이 자기 업무하면서 한 사람 담당하라고.

22 근데 말도 안 되는 소리예요. 사실은 1:10이었습시다. 한 명이 10명을

관리해야 돼요. 생각해보세요. 자기 업무를 할 수 있겠어요? 행복정책
과에서 나눠주는 물품 받아서 매일매일 열 집에 갖다 줘야 하는 거예
요. (김명희: 굳이 왜 매일…?) 매일매일 밥 먹는 거 갖다 주고, 라면 사달
라 하면 사다 주고 약 사달라 하면 약 사다주고… 그 사람은 2주동안 밖
에 못 나가니까.

S_ 담배 사다 달라는 사람도 있었어요.

C_ 자가격리 전담 공무원이 400명이었어요. 자가격리된 사람이
4000명이 넘었으니까. 재난지원금은 어떻게 했냐 하면, 우리 구 같은
경우에 한 동에서 열 명씩 뽑았습니다. 13개동 130명에 은행에 보낼 사
람 합쳐서 170명을 뽑았어요. (김명희: 공무원들을 은행으로 보낸 건가
요?) 아뇨, 민간인을 기간제로 뽑았어요. 공무원만으로는 안 되니까. 일
단 동주민센터 2, 3층에 접수창구를 만들어서 7-8명씩 배치하고 나머
지는 구청 4층에서 입력 작업을 합니다. 문제는, 검증은 공무원 밖에 할
수 없다는 거예요. 그래서 4층 회의실에 검증 공무원 30명을 또 파견했
어요.

김명희_ 공무원들이 어디서 이렇게 자꾸 나오는 거예요?

C_ 그냥 이것저것 다 하는 거예요. 이중 삼중으로. 그거 지나가니
까 이제 소상공인 지원한다고 지침이 내려왔어요. 어떻게 하겠어요, 시
간이 부족한데. 또 가서 담당과장하고 협의하고 프로그램 개발하고, 콜
센터 사람 보내야 하죠, 입력팀 있어야 되죠. 10명 또 파견 또 했어요.

할 때마다 회의해야 돼요. 구청장하고 제가 지부장이니까. 4월 되니까 선거한다네요? 그때까지 보건소 직원이 1차로 완전 작살났고. 두 번째 자가격리 전담 공무원하고 구청 직원 작살났고, 세 번째 재난지원금 준다고 복지과 박살났고, 그 다음에 소상공인 한다고 시장경제과 담당부서 박살났어요. 그동안 행정복지센터는 재난지원금 접수받고 소상공인 접수받고 죽는 거예요. 그런데 그 와중에 선거를 해야 돼. 이런 일은 공무원밖에 할 수 없어요. 이를테면 소상공인 지원하는 거, 현금은 아니지만 유가증권이잖아요. 그거 지킨다고 ##구에서는 밤에 동사무소에서 잤답니다. 행정복지센터에 2억원 어치가 있으니까.

S_ 우리는 금고 샀는데. (웃음)

C_ 금고 있는데 불안해서 잔 거예요. 그 와중에 선거 업무가 떨어지는데, 선거 해보시면 알겠지만 명단 대조, 입력, 공고 작업, 벽보 붙이고... 저도 24년 동안 선거 열 몇 번 해봤어요. 그런데 원래는 선거 업무가 떨어지면 다른 일은 거의 안 내려와요. 선거에 올인해야 되니까. 그만큼 어렵고 힘든 일이에요. 근데 코로나 와중에 선거까지 해야 하니까 완전 작살이 난 거예요. 이제 코로나가 좀 진정돼서 파견 인력들 다 돌려보내고 나니 두 달, 석 달 밀린 업무 다 해야죠. 그런데 날씨는 더워지지, 2차 생활지원금 준다고 하지...

S_ (한숨)

음 봤어요. 이거는 매뉴얼도 없고, 메르스 때의 열 배도 아니고 백 배도 아니고. 천 배예요. 무슨 메르스 매뉴얼 갖다 대는데, 시의 국장, 과장이랑 많이 싸웠어요. 탁상공론하지 말라고. 녹색환경과 같은 경우에는 코로나19 폐기물이 특수 폐기물입니다. 그냥 못 버려요. 그거 때문에 또 난리 나는 겁니다. 이런 걸 석 달 너 달을 겪었어요. 그때 든 생각이, 우리 조합원들 한 명 안 죽은 게 다행입니다.

김명희 혹시 일하는 과정에서 공무원들이 실제로 감염 위험에 노출되거나 과로 때문에 힘들어하거나, 혹은 민원, 예를 들면 폭력 이런 문제는 없었나요?

C 민원인들이 소리는 질러도 말은 잘 들어요. 공무원 노동자들 건강 이야기 하시는데, 건강 챙길 겨를이 없었죠. 전쟁 났는데 건강 챙깁니까? 사람들이 죽게 생겼는데.

S 간호인력이나 방역인력은 방호복을 다 차려입어도 우리가 현장 업무를 할 때에는 아무것도 주는 거 없이 우리 돈 주고 산 마스크 한 장이 다였습니다. 저는 보건소에 파견 나간 적도 있었는데 일주일 내내 욕 얻어먹으면서 하루 종일, 전화 내리면 전화 올리고. 나중에는 귀가 아프고 따가울 정도였어요.

C △△구 보건소 직원 중에 확진자가 몇 명 생겨서 폐쇄된 적이 있어요. 근데 보건소 말고는 코로나 검사할 곳이 없잖아요. 그래서 △△구청 직원 100여 명을 파견했어요. 자가격리 14일도 다 지킬 수가 없었어

요. 좀 격리하다가 음성 나왔다 하면 바로 출근이에요. 전쟁터에서 총알
막 날아다니는데 거기서 무슨 건강을 따지겠어요. 그런 거 없어요. 부구
청장하고 이런 거 다 동의했어요. 방법이 없잖아요. 다 죽게 생겼는데.

박상빈_ 다른 지역에서 코로나 유행 중에 과로사하신 공무원분이 있었는데,
그런 소식 들으셨을 때는 어떠셨어요?

P_ 다 우리 동료들이죠, 다. 아까 지부장님이 말씀하셨듯, 사람 안
죽은 게 다행이다 생각하고 있어요. 충분히 한두 명 정도 그런 사고가
있을 수도 있는 상황이었어요.

김명희_ 우울증 같은 정신건강 문제는 없었나요?

S_ 지금까지는 그런 게 생길 만큼 여유가 없었던 것 같아요.

C_ 이 말이 정답이에요.

S_ 공무원이 무너지면 최전방에서 이 사태를 수습할 수 없다는 사
명감을 갖고 일하고 있어요. 누군가가 과로사했다는 소식을 들으면, 내
가 그랬을 수도 있겠다는 생각에 가슴이 아프고 무겁죠. 그러면서도 우
리가 버텨야지 생각하고. 아마 몇 개월 지나가지고 조금 더 여유가 생기
면 그때 가서야 트라우마 같은 문제들이 서서히 나타날 수도 있을 것 같
습니다.

C_ 힐링, 치유 프로그램을 운영하자 이야기도 있어요. 지금 일하는 공무원들이 저한테는 한참 후배들인데, 유행 터지고 2주 좀 지나니까 이 친구들이 도대체 무슨 생각을 하고 있을까 걱정되더라구요. 한 달 반 동안 보건소에서 생활하는데 직원 중에 와서 힘들다고 얘기한 사람이 한 명도 없어요. 엄청 힘든데. 그걸 다 감수하는 거예요. 고맙기도 하고, 너무 놀랐어요.

S_ 힘들다는 걸 누구한테 이야기하겠어요. 옆 사람도 힘들고 우리가 다 같이 힘든 상황인데. 누구 하나가 더 힘들고 덜 힘든 상황이 아니라서, 내가 누구한테 힘들다고 이야기해봐야 똑같이 힘든 상황이기 때문에 말을 못 합니다.

김명희_ 노동조합 차원에서 그걸 염두에 두고 정신건강과 관련된 준비를 하셔야 될 것 같다는 생각이 드네요.

C_ 집행부 차원에서도 준비를 하고는 있는데, 상황이 앞으로 어찌 될지 모르기 때문에... 가을에 또 유행이 터져버리면 그거 조사하고 있을 수가 없잖아요. 시절 좋을 때 이야기죠.

■ 시민들과 함께 이 위기를 헤쳐나가고 싶은 공무원들

김명희_ 많은 전문가들이 가을에 2차 유행이 올 걸 우려하고 있거든요. 독감 시즌이 다가오고 날씨도 그렇고. 지난번 같은 난리가 벌어지지 않았으면 좋

겠는데. 그렇다면 어떤 준비를 해야 될지 이야기해주실 수 있을지?

L_ 지금 저희도 당면한 일이 있어가지고. 거기까지는 신경도 못 써요. 2차 생계지원금 지급 준비도 해야 하고.

김명희_ 지금 생각할 겨를이 없으시다는 말씀인가요?

L_ 한 번 해봤기 때문에 하면 또 하면 되겠죠. (웃음)

C_ 가을에 만약에 더 큰 유행이 온다, 그럼 우선 다른 업무들을 중지해야 될 것 같아요. 할 사람이 없어요.

S_ 나는 휴직 할까봐요. (웃음) 그것밖에 답이 없어 보여요. 2차 유행 오면, 근무 연한 얼마 안 남은 사람 명예퇴직하는 게 대책, 때려치우고 나가는 게 대책이라고 이야기합니다. 실질적인 거잖아요(웃음)

L_ 저희 보건소장님도 코로나 터지고 퇴직하셨습니다.

S_ 저희 구청에 팀장도 때려치우고 나갔어요.

P_ 힘드니까 그만됐어요.

C_ 여기 오니까 심란한 이야기 많이 들으시죠?

S_ 대응 총괄하고 있는 팀원이 공무원 된 지 이제 1년 된 사람이에요. 1개월 신입하고 들어서 총괄팀이었어요. 그런 상황에서 이렇게까지 막은 거죠.

김명희_ 이야기 마무리하면서 제안을 해주시면 어떨까 싶어요. 동료 시민들에게 당부하고 싶거나, 고용주인 정부, 정책을 결정하는 사람들에게 하고 싶은 말이 있다면 해주세요.

C_ 노조 활동도 오래 하고 공무원 이십 몇 년 하다 보니 느끼는 건 정치인들이 정치적으로 이용하기 위해서 공무원을 공공의 적으로 만드는 것 같아요. 자기들한테 날아올 화살을 맞아줄 대상으로. 소방공무원, 교육공무원, 경찰 다 눈에 보이는 활동이 있으니까 빠질 수 있는데, 일반 행정 공무원, 특히 지방직 공무원은 정부가 잘못된 정책에 대해서 맨 앞에서 시민들한테 욕을 얻어먹어요. 공무원에게 정치적 권리, 노동기본권이 없는 것과 관련 있다고 생각해요. 정치 후원도 못 하고 정당 가입도 못 하고 출마도 못 하고, 정치적 표현도 못 하고. 아무 것도 못 합니다. 공무원노조특별법 하에서 단체 교섭도 하기는 하지만, 투쟁으로 돌파하는 거지 법대로 하면 대부분이 비교섭 대상이에요. 이런 장벽들이 줄어들면 공직 사회도 바뀔 수 있다고 생각해요.

S_ 우리가 정책 결정 과정에서 견제 역할을 할 수 있는 권한이 없다 보니까 좀 더 어려운 상황이 된 것 같아요. 앞으로 이런 사태가 생기면 공무원 노동자들이 더 힘을 모아서 헤쳐나갈 수 있는 방법을 함께 강구할 수 있을 텐데. 시민들도 '공무원이 무슨 노조냐' 이런 부정적인

시각에서 벗어났으면 좋겠어요. 저기 사무실 벽에 좋은 말 적어 놔주세요. “국민과 함께하는 공무원 노조.” 사실 공무원 임금이 안 오르면 사회 전반적으로 임금이 안 오르고, 공직사회의 많은 것들이 사회 규칙의 기본이 됩니다. 그걸 잘 만들어가고자 우리 노동조합이 노력하고 있으니, 너무 비난하지 마시고 고생한다는 말 한마디만 해주시면 좋겠어요. 욕먹을 만한 정책을 내는 건 정치인지 공무원이 아니거든요.

김명희_ 오랜 시간 이야기 감사드립니다. 

보이지 않는 노동자 : 농업 이주노동자의 이야기

한국 사회에 이미 2백만 명에 가까운 이주민이 살고 있다지만, 코로나19 유행에서 그들의 목소리는 좀처럼 들리지 않았다. 마스크도, 재난지원금도 ‘국민’이 아닌 이들이 접근하기는 쉽지 않았다. 국경이 차단되면서 이주노동자들이 입국하지 못해 농업 생산에 어려움이 닦혔다는 뉴스만이 이들의 존재감을 보여줄 뿐이다. 역설적이다. 우리의 먹거리를 이들에게 의존하면서도, 재난 상황에서 이들을 보호할 생각은 전혀 하지 않으니 말이다. 노동건강연대는 이주노동자들이 전대미문의 팬데믹 시기를 어떻게 보내고 있는지 이야기를 들어보고자, 안산에 위치한 ‘지구인의 정류장’을 찾아갔다. 캄보디아 출신의 농업 이주 노동자 다섯 분의 이야기를 들려주었고, 김이찬 대표가 이야기와 더불어 통역을 맡아주었다.

일시 2020년 8월 1일

장소 안산 지구인의 정류장

진행 김명희 (노동건강연대 편집위원장), 박상빈 (노동건강연대 상임활동가)

참석 사사, 사숙, 삼멘, 루티아, 짜리아,

통역 김이찬 (지구인 정류장 대표)



김명희_ 지난 봄에도 우리가 코로나 유행을 특집으로 다루었다. 일이 많아지고 위험이 증가한 노동자들, 반대로 일이 없어지고 소득이 줄어든 노동자들을 만났다. 이번에는 농업 분야에 종사하는 이주노동자들의 이야기를 독자들에게 들려주고 싶다. 한국에 온지 얼마나 되었고 무슨 일을 주로 하는지 소개를 해 달라.

사사_ 8년 됐다. 고용허가제로 두 번 들어왔다. 자유로 근처 일산 농장에서 일했다. 쉬는 시간이 거의 없다. 쭉갓, 열갈이, 시금치, 열무, 실파를 재배했다. 노지에서도 작업하고, 하우스에서도 일했다. 여름에는 아침 6시부터 일을 시작해서 점심 1시간 빼고 저녁 6시까지 일했다. 매일 12시간 일했다.

내 계속 일을 했던 말인가?

사사_ 그랬다. 그렇게 일을 시켰다. 한 달에 이틀 쉬었다. 심지어 비닐 하우스를 짓고 해체하는 일도 시켰다.

사속_ 1년 됐다. 사사, 삼멘이랑 같은 농장에서 일했다.

삼멘_ 4년 됐다. 나도 같은 농장에서 일했다.

루티아_ 7년 됐다. 경기도 이천시 공장에서 야채 포장 일을 했다. 여러 종류의 야채가 오면 작업장에서 포장하는 일이다. 시금치, 냉이, 상추, 깻잎, 청경채 등등을 포장했다. 일하다가 어깨가 아프게 되었는데, 사장님이 그냥 가라고, 돈 안 주고 나를 해고시켰다.

짜리아_ 3년 됐다. 양평에 있는 케일, 로메인, 상추, 치커리, 적치커리 등을 키우는 농장에서 일했다.

김이찬_ 수도권에 농업 사업장이 엄청 많다. 전체 이주노동자의 절반이 서울 경기에서 일을 한다. 그중 농업 노동자도 엄청 많다. 수도권 2천만 명 먹을 걸 만든다.

김명희_ 계속 농업에만 있었나?

김이찬_ 이분들이 E-9비자로 들어오는데, E-9 안에도 장벽을 만들어놔

서 다른 일을 못한다. 고용허가제가 기본적으로 등록 해놓은 작업장을 못 옮기게 하는데, E-9 안에서도 농업, 제조업, 건설업, 어업 이렇게 분야가 나뉘어 있어서 다른 데 못 간다.

고용허가제란?

정부가 내국인을 고용하지 못한 중소기업에 최대 4년 10개월간 합법적으로 이주노동자를 고용할 수 있도록 허가하는 제도이다. 이주노동자 송출국은 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르, 라오스 등 16개국이다. 이주노동자는 발급받은 비자에 정해진 업종 이외의 업종으로 이동할 수 없고, 사업장을 이동 횟수도 3회로 제한된다(휴업, 폐업, 임금체불 등 법에서 정하는 사유의 경우는 변경 횟수에 산입되지 않는다). 이러한 제한 규정 때문에 임의로 사업장을 변경할 시 ‘미등록’ 이주노동자가 될 수 있다. 고용허가제상 사업장 이동 금지 규정은 이주노동자의 직장 이동의 자유를 과도하게 제한하고 미등록 이주노동자를 양산한다는 비판을 받고 있다.

고용허가제 비자의 종류

고용허가제의 적용을 받는 비자는 비전문취업 비자(E-9)와 외국국적 동포 방문취업 비자(H-2)가 있다. 비전문취업 비자에 의해 취업가능한 업종은 노동자 300인 미만이 종사하는 제조업, 농·축산업, 20톤 미만 선박을 사용하는 어업, 건설업, 건설 폐기물 처리업 외 4개 서비스업 등이 있다. 동포 비자(H-2)로 취업할 수 있는 업종은 음식·숙박 등 33개 서비스업, 300인 미만 제조업, 농·축산업, 20톤 미만 어업, 건설업 등이 있다. 동포 비자로 취업한 이주노동자는 비전문취업 비자와는 달리 횟수나 사유에 제한 없이 사업장 변경을 자유로이 할 수 있다.

김명희 _ 숙소는 어떻게 제공되고, 일하면서 먹는 건 어떻게 해결하나?

사사 _ 저녁때 퇴근하면 다음날 먹을 것까지 미리 다 만들어 놓는다. 아침은 시간이 없어서 못 먹는다. 아침 안 먹고 점심시간 될 때까지 일한다. 배고파도 할 수 없이 참는다. 10분, 20분도 쉬는 시간을 알 주고 간식도 안 준다. 그리고 12시까지 일을 한다. 점심 먹으러 밖에서 숙소로 가야 한다. 숙소는 샌드위치 패널로 된 컨테이너다. 그리고 먹자마자 한 시간이 다 되기 전에 나와서 6시까지 일한다. 일하는 동안 화장실을 두세 번 가게 되는데, 세 번 간다고 욕을 하기도 한다.

김명희 _ 화장실 가려면 다시 숙소로 돌아가야 하나?

사사 _ 밭이라서 화장실이 따로 없고, 밖에서 일을 봐야 한다. 사람들이 안 볼 때 그냥 밖에서.

김이찬 _ 하우스랑 산 사이에 도랑이 있는데, 거기에 똥이 30센티 간격으로 있는 걸 찍어둔 영상이 있다. 사람이 썼던 곳에 또 쌀 수 없으니까, 한번 싸고 삽으로 덮고 그 옆에 또 싸고 덮고 한 거다.

사사 _ 농장의 하우스가 한 40개 정도인데 네 군데에 흩어져 있다. 두 군데는 화장실이 있고, 두 군데는 없다. 하우스가 한 10개에서 15개씩 모여 있는데 화장실이 없다. 나무 뒤에 숨거나 나무 사이로 가서 일을 보기도 한다.

김명희_ 일 하는 곳이란 숙소는 다 가까운가?

사사_ 숙소 가까운 발은 한 군데이고, 나머지는 다 떨어져 있다. 걸어 다니진 않고 사장이 용달차로 아침에 태우러 온다.

김명희_ 숙소에 가스레인지나 먹는 물 같은 건 제대로 되어 있나?

사사_ 우리 숙소 옆에 사장 집무실 같은 창고가 있는데, 거기에 정수기가 있다. 정수기 물 갖다가 먹는다. 씻는 물은 수도가 들어온다. 숙소에 화장실은 있다. 부엌은 방 바깥에 있는데, LPG 가스통을 쓴다.

김명희_ 일하다 목 마를텐데 물도 안 주나? 새참은 진짜 안 주나? 너무 힘들 것 같다.

사사_ 물은 먹을 수 있다. 집에서 나올 때 2리터짜리 플라스틱 물통을 들고 나온다. 새참은 없다. 가끔 점심 먹으러 집에 올 수 없을 때는 도시락을 스스로 싸가야 한다. 사장도 자기 밥만 싸오고 우리는 각자 밥을 싸가야 한다. 사장은 자기 혼자만 자기 밥 먹고, 우린 우리끼리 먹고.

김명희_ 여름에 냉장고도 없는데 도시락 괜찮은가? 음식이 상하지는 않나?

삼멘_ 집에서 먹을 때는 서늘한 데 뒀다가 먹기 전에 다시 익혀서 먹는다. 상할 때도 있다. 상한 거 같으면 안 먹는다. 안 먹는 이유는 아프면 대책이 없기 때문이다. 사장이 병원 데려가지도 않고 병원 어떻게 이용

하는 줄도 모른다. 나는 4년 동안 병원 한 번도 안 가봤다.

■ 월급은 못 받는데 계속 날아오는 건강보험 납부 고지서

김명희_ 농업 노동자 건강보험 현황은 어떤가?

김이찬_ 예전에는 80% 정도가 없었다. 그런데 2019년에 지역가입자로 전부 의무가입시켰다. 이제 매달 13만원 내야 한다.

사사_ 2019년 7월에 처음으로 건강보험이 생겼고, 그 이후로 13만원 씩 꼬박꼬박 내고 있다. 나는 고참이라서 월급을 180만 원 정도 받는데 그 중 거의 10% 가까이 빠져나간다. 근데 그 월급도 지금 네 달째 못 받고 있다. 건강보험료 고지서는 계속 날아오는데 못 내고 있다.

사속_ 고지서가 사장 주소지로 날아온다. 그래서 사장한테 고지서 보여주면서, 월급 4개월 못받고 있는데 이거 어떡하냐고 하니까 문제 없다고, 괜찮다고 했다.

김명희_ 월급은 왜 안 주고 있나?

사사_ 돈이 없다고 안 준다. 비닐하우스 40개, 밭 4개 굴리면서 돈이 없다고 한다.

농업 이주노동자의 건강보험료 과다 책정

보건복지부는 2019년 7월 16일부터 6개월 이상 거주한 외국인 중 직장가입자나 피부양자가 아닌 이에게도 건강보험을 지역가입자로 당연적용하기로 했다. 그 이전에는 신청을 통해 가입할 수 있었다. 하지만 외국인의 소득과 재산을 파악하기 어렵다는 이유 때문에 건강보험료를 내국인 가입자가 부담하는 평균 보험료를 기준으로 부과하여 2019년 기준 월 11만3050원씩 내야한다. 이는 최저임금 수준, 혹은 그보다 못한 임금을 받는 농업 이주노동자에게 크나큰 부담이 된다.

E-9비자로 들어오는 이주노동자 대부분은 건강보험이 직장가입자로 당연적용되며, 보험료도 소득 수준에 맞게 책정된다. 그러나 농·축산업의 경우만 사업자 등록증이 없어도 이주노동자 고용허가를 신청할 수 있기에 이러한 사업장에 소속된 이주노동자는 지역가입자로 당연가입된다. 그 결과 이들 이주노동자의 열악한 소득 수준에 비해 과도한 건강보험료가 책정된다.

김이찬_ 황당한 거다. 노동자들은 병원 이용할 줄도 모르는데, 그렇게 의무적으로 지역가입자 시켜놓은 거다.

사사_ 나는 한 달에 28일을 일한다. 그러다 보면 당연히 아프고, 사장한테 아프니까 병원 좀 같이 가자고 했다. 말도 안 통하고 하니깐 병원에 같이 가자고 한 거다. 근데 혼자 갔다 오라고 한다. 그리고 일 안 했으니깐 일당을 깎는다.

김명희_ 말도 안 통하는데 병원은 어떻게 갔나?

사사_ 일단 병원을 간 다음, 통역 센터에 전화를 해서 통역으로 진료를 받는다.

김명희_ 국내 입국할 때 병원 가는 방법 안내는 받는가?

루티아_ 나는 한 40명 되는 포장 공장에 있었는데, 거기서 정기 검진 안내는 받았고 검진모 받아 봤다. 하지만 입국할 때 안내를 받아본 적은 없다.

김이찬_ 루티아 일하는 곳은 거의 제조업 사업장인데 농업으로 신고가 되어 있다. 라인별로도 사장이 다 나눠져 있다. 농업으로 분류하고 거기다 5인 미만 사업장으로 신고하니까 임금을 굉장히 깎아 먹을 수 있다. 시간도 속이고. 그래서 우리가 진정을 준비하고 있다.

김명희_ 오늘 여기 오신 분들은 지금 모두 일이 없는 상태인가?

김이찬_ 그렇다. 월급 못 받으면서 계속 일 하다가 다 도망쳐 나왔다.

삼맨_ 우린 도망친 지 한 3주정도 됐다.

루티아_ 난 15일 됐다.

짜리아_ 나는 두 달 됐다. 노동청에 진정 넣어놨는데 감독관들이 헤메고 있다.

김명희_ 그럼 현장 숙소 벗어나서 지금은 어디서 살고 있냐?

김이찬_ 크메르 노동권협회에서 하는 쉼터에 있다. 이들은 지금 집도 없

고 아무 것도 없다. 다행히 맘 좋은 지인이라도 있으면 좋은데, 그것도 언제까지 더부살이 할 수는 없으니 쉽지 않다.

■ 어차피 사회적 거리 상태라 달라질 게 없다

김명희_ 이제 본격적으로 코로나 관련 이야기를 해보자. 코로나 이전과 이후가 어떻게 달라졌나?

루티아_ 나는 30명이 있는 큰 공장에서 일했는데 출입이 까다로워졌다. 체온 체크하는 게 새로 생겼다.

사사_ 우리 농장은 아무 변화 없었다. 코로나 전이랑 똑같다.

김이찬_ 농업 이주노동자들은 이미 격리되어 있는 상태라 사회적 거리 두기가 별로 상관없다. 한 달에 28일을 밭에 묶여 있는데, 그 밭에 코로나 바이러스를 가진 사람이 접근할 리도 없고 만날 리도 없어 보인다.

삼멘_ 애초에 자유도 없고, 사회적 만남도 없었다.

사사_ 마스크나 손 소독제나 아무 것도 안 줬다. 그냥 똑같다. 공포감이 들어서 사달라고 했는데, 사장은 3천 원이라고, 비싸서 안 된다고, 너네가 다 사서 쓰라고 했다.

짜리아 나는 양평이었는데, 아예 바깥에 못 나가게 했다. 도망치기 전 두 달 동안 딱 하루 쉬었다. 코로나가 있건 없건 야채는 자라고 수확을 해야 하니까. 보통 두 달에 한 번이나 한 달에 한 번 쉬고 일한다. 코로나 시작되고 나서부터는 외출 자체를 못 하기 때문에 한국 사람을 만난 적이 없다.

김명희 그래도 밥 하려면 시장에도 가고 해야 하지 않나?

삼멘 밖으로 못 나가게 했다. 뭘 사주거나 하는 것도 없으면서 나가지 말라고 했다.

사속 사장이 음식 없으면 라면 먹으면 되지, 라면 먹는다고 안 죽어 이렇게 얘기했다.

사사 ‘반장님은 일을 많이 안 하니까 라면 먹어도 되겠죠, 근데 우리는 많이 하니까 밥을 먹어야 해요’라고 항의한 적 있다.

김명희 밥은 뭘 해서 먹나? 한식? 아니면 고향 음식을 먹나?

사사 없으면 라면에 밥 말아 먹는다. 김치건 계란이건 반찬 없이. 사장이 안 준다. 우리가 농사지은 야채도 안 준다. 못 먹게 한다. 사장이 없을 때 그냥 뽑아 먹는다.

사속 인터넷으로 페이스북으로 캄보디아 음식 재료 주문하는 곳이

있다. 거기서 배달해 먹는다. 근데 굉장히 비싸다.

삼멘 우리 숙소가 밭이라서 주소가 애매하다. 등록된 곳은 사장 집이라 주소가 다르다. 우리는 비닐하우스에서 지낸다. 그래서 편지, 택배, 식자재 이런 것들이 배송 오면 사장이 받는다.

사사 나는 나중에 컨테이너 주소를 알아내서 거기로 주문했다. 근데 택배 아저씨가 맨날 전화해서 물어본다. 도대체 어디냐고. 내가 설명해야 하는데 그래 봤자 못 알아들으니까 사장한테 전화해서 받아달라고 하면 사장이 화를 낸다. 왜 물건을 시키냐고, 앞으로 그러지 말라고 화를 낸다.

김명희 2미터 사회적 거리두기가 방역수칙이었는데, 그게 애초에 의미가 없는 것 같다.

김이찬 의미가 없다. 여긴 오히려 청정지대다. 바이러스 걸린 사람이 외부에서 들어가지 않는 한.

김명희 포장 공장은 회사에서 마스크 지급했나?

루티아 처음에는 안 줬다. 나중에 한 사람당 10장씩 얇은 마스크를 준 적이 한 번 있다.

사사_ 심각하다고 걱정하긴 했다.

김명희_ 평소엔 뭘 보고 정보를 얻나?

사사_ 주로 페이스북으로 정보를 얻는다. 사장이 얘기해주거나 하는 건 없다.

김명희_ 노동부에서 코로나 관련해서 여러 나라 언어로 안내문을 만들었는데, 혹시 본적 있는가?



▲ 알 수 없는 내용으로 뱅뱅 울려대는 긴급 재난문자

사사_ 없다. 재난문자만 온다. 대부분 무슨 말인지 모르겠다. 뱅뱅 울리기만 한다. 경보가 하루에 네 번 다섯 번 오는데 도대체 뭘지 모르겠다.

김이찬_ 노동부는 하는 게 없다. 내가 봤을 때 악덕 브로커다. 노동자들

이런 곳에, 그런 사장 아래에 집어넣고 제대로 확인도 안 한다. 밥은 어떻게 먹는지, 숙소는 어떤지 이런 거 하나도 신경 안 쓴다. 아침 6시부터 밤 6시까지 일하면서 밥은 어떻게 먹는지 나도 신기할 따름이다.

김명희_ 이주노동자 커뮤니티 안에서는 코로나 때문에 검사받거나 격리되거나 한 사람 없나?

사사_ 아예 없다.

루티아_ 애당초 병원에 익숙하지도 않고, 사장은 병원 가면 코로나 걸린다고 가지 못하게 한다. 아프면 약국 가라고 한다.

김명희_ 약국은 가까운가?

사사_ 전철로 두 정거장 가야 약국 있다.

루티아_ 나는 약국은 가깝다.

김명희_ 한국 와서 병원 가본 적 없나?

사사_ 처음 한국 온 4년 8개월 동안에는 병원에 여러 번 갔다. 하우스에서 머리가 너무 뜨거워서 계속 토했다 (김명희 : 아마도 일사병 아니었을까). 한 3개월 고향에서 쉬고 다시 한국 왔는데, 이제는 좀 아니까 조심하고 약 사 먹고 한다. 그래도 작년 10월에 병원에 한 번 갔다. 그때도 머리가 계속 뜨거웠고 계속 토하고 너무 힘들어서 갔다.

김명희_ 병원은 어떻게 갔나?

사사_ (캄보디아) 친구한테 연락을 해서 병원 데려다 달라고 부탁했다. 친구가 한국말 좀 할 줄 알았다. 전철 타고 갔다. 토하고 아프고 힘도 없고 했는데 친구 등에 기대서 그냥 갔다.

김명희_ 병원비는 얼마나 나왔나?

사사_ 그때 마침 직장이 없고 바꾸는 도중이어서 보험이 없었다. 15만원 냈다.

김명희_ 다른 분들은 병원 가본 적 있나?

짜리아_ 한 번도 안 가봤다. 약국 가서 진통제 사 먹는다.

루티아_ 나도 아프면 참는다.

사숙_ ‘감기 있어요’라고 사장한테 얘기하긴 하는데, 그러면 병원 가지 말라고 한다. 보험 있어도 일해야 해서 병원 못 간다.

김명희_ 여기 안산은 이주노동자한테 재난지원금 나왔다고 들었다. 여기 계신 분들은 일하던 동네에서 혹시 재난지원금 받으셨나?

일동_ 못 받았다.

■ 고향집에 돈을 못 부쳐서 걱정

김명희_ 지금 공식적인 체류 상태가 어떻게 되나?

김이찬_ 지금 직장 옮기는 중이다. 임금체불은 정당한 사유라서 직장 옮길 수 있다. 근데 3개월 안에 무조건 다른 직장에 등록해야 한다. 등록 안 되면 불법이 된다.

김명희_ 일자리는 어떻게 구하나?

김이찬_ 노동부에서 알선을 해준다. 노동부 고용센터가 이주노동자 구직활동 같은 거에 관리책임이 있다.

김명희_ 임금을 못 받으면 고용센터에 얘기하면 되나?

김이찬_ 고용센터와 고용노동부 지청 둘 다 얘기해야 한다. 고용센터는 임금 문제는 신경을 안 쓴다. 관심 없어 한다. 이주노동자는 본인이 어딜 가야하는지도 모른다. 그래서 내가 같이 간다. 근데 고용센터가 악덕인 게 뭐냐면, 임금체불 사실을 고용주한테 확인을 받아서 가야한다. 고용주는 '그 자식들 일 안 하고 도망갔다'고 이야기한다. 임금 체불 얘기는 안 하면 그만이다. 그리고 근로감독관이 임금체불 여부를 조사하는데 2년이 걸린 적도 있다. 그러면 이 노동자들은 피가 마른다. 다른 데 갈 자격이 없어지니까. 이게 굉장히 악법이다. 사장은 또 노동자들이 도망갔기 때문에 밀린 임금 다 줄 수 없다고 우긴다. 노동자들이 계약

위반한 거라고 우긴다.

김명희 _ 일을 하면 본국에 돈을 부쳐야 하는데, 코로나 때문에 영향이 있나?

루티아 _ 코로나 이후로 환율이 떨어져서 한국 돈이 싸졌다. 손해다. 125만 원이 돼야 1천 달러를 부칠 수 있다. 평소보다 돈을 더 부쳐야 해서 힘들다.

김명희 _ 캄보디아 코로나 상황이 심각하다는 뉴스는 잘 나오지 않는다. 가족들한테는 별 일 없나?

사사 _ 코로나 환자가 많을텐데 정부가 얘기 못 하게 하는 것 같다. 누가 캄보디아에 코로나가 많다고 얘기하면 잡아 가둔다.

루티아 _ 캄보디아에서는 마스크 착용한 사람은 일하지 말라고 얘기하기도 했다.

김이찬 _ 트럼프랑 비슷한 것 같다.

김명희 _ 그럼 캄보디아로 돌아가려고 해도 걱정이 많겠다.

루티아 _ 들어가면 15일 동안 공항에 있게 한다. 그런 다음 검사해서 코로나 없다고 나와야 집에 갈 수 있다. 한국에 올 때도 문제다. 한국 입국할 때 하루에 70달러 정도 되는 격리시설에 들어가야 하는데, 그 돈을 우리가 다 내야 한다. 원래 정부랑 사장이 내준다고 했는데 안 내준다.

사사_ 캄보디아로 귀국하면 2만 5천 원 정도 검사비도 내야 한다.

김이찬_ 한국에 오기로 했던 노동자 네 명 정도가 못 오고 있다는 전화를 하기도 했다. 원래 5월에 들어왔어야 했는데 사장한테 9월에 오라는 통보를 받았다는 것이다. 비행기표 샀다가 취소했다가 샀다가 취소했다가를 여러 번 했다.

코로나19 유행 이후 해외입국자는 2주일간 자가격리를 해야 한다. 고용허가제로 입국한 이주노동자는 외국인 근로자 취업교육시설이나 자치단체 격리시설, 고용노동부가 마련한 전용 격리시설을 이용할 수 있다. 이 비용은 약 150만원에서 200만원 상당으로 기업이 부담한다.

김명희_ 송금에는 문제가 없나?

사사_ 인터넷 뱅킹으로 하면 된다. 문제는 없다.

김명희_ 코로나 거치면서 제일 걱정되거나 힘든 게 무엇인지?

사사_ 여러 가지가 중첩되어 있다. 하나는 캄보디아 정부가 똑바로 하질 않으니 걱정되고, 다른 하나는 여기 돈 벌러 온 건데 사장이 돈 없다고 4개월간 임금을 안 주고 있는 거다. 고향 생각하면, 그곳 정부는 사람들 삶에 전혀 관심이 없지, 돈 없지, 집 없지 이런 상황이 걱정이다.

김명희_ 근데 도대체 월급을 왜 안주는 건가? 수확을 했는데 왜 돈이 없는 건가?

사사_ 돈이 없다고 안주는 거다. 하우스도 짓고 다 했는데. 차라리 일을 시키지 말 것이지.

김이찬_ 올해 파 가격이 폭락해서 값이 얼마 안 된다. 그래도 가진 재산이 있을텐데, 일한 사람한테 돈은 줘야지. 너무 악질이다. 아예 떼어먹힌 노동자도 있다.

사속_ 캄보디아에 홀어머니가 계신데, 돈을 보내야 하는데, 오랫동안 못 보내고 있어서 그게 제일 속상하다. 다른 일자리 빨리 구해지면 좋겠다.

김명희_ 임금 체불 때문에 이렇게 일 안 하고 있는 기간은 연장이 되나?

김이찬_ 안 된다. 본인 잘못된 것도 아닌데. 기다리면 기다리는 만큼 돈 벌 수 있는 기간이 짧아진다.

루티아_ 나는 한국에 와서 일 하는 건 고향에 일이 없기 때문이다. 어렵사리 와서 일을 하는데, 사장이 일은 죽도록 시키고, 한 달에 이틀 쉬게 하고, 아침 7시30분부터 저녁 8시30분까지, 하루 10시간은 기본으로 일을 시킨다. 그렇게 일을 하니깐 너무 힘들다. 근데 고향집에 돌아갈 수도 없다. 임금을 제대로 안 줘서 항의하니깐 해고당했다.

김이찬_ 루티아 일하는 곳은 농업으로 분류된 사업장이라 근로기준법상 연장근로에 관한 규정이 적용되지 않는다. 저 친구는 포장공장이고 회사 이름도 'OO유통'이다. 농업도 아닌데 근로기준법 63조 핑계대면

서 근로기준법 안 지키고 있다. 그래서 소송을 제기해보려고 하고 있다.

짜리아_ 발일을 할 때 자전거를 타고 출근하는데, 고개를 두어 개 넘어서 가야 한다. 또 계속 쪼그려 앉아서 일하니까 고되다. 수확한 야채 박스 실어서 옮기는 것도 힘들다. 근데 임금은 8시간 분만 준다. 그마저도 월급이 안 들어오고 너무 힘들다.

근로기준법 63조는 농업노동자의 근로시간 한도, 연장 근로 제한, 휴게시간, 주휴일, 연장·야간·휴일 근로, 보상휴가, 연차유급휴가 등을 정한 규정이 적용되지 않도록 정하고 있다. 이 때문에 농업 이주노동자들은 월 300시간 가까이 노동을 하고도 주휴수당이나 연장·야간·휴일 근로 수당을 받지 못하고, 한 달에 이틀밖에 휴일이 주어지지 않더라도 하소연할 데가 없게 된다.

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

김명희_ 사장들 다 그렇게 못됐나?

김이찬_ 이쪽은 다 그렇다. 당당하게 말한다. 10시간 일하는데 왜 8시간만 주냐고 내가 물어본 적 있다. 숙소를 제공하니까 그런다고 답한다.

그런데 숙소는 월세 겸 관리비를 또 따로 20만원씩 받는다. 지독하다. 겨울에 난방비 20만원 나오면 그것도 다 받는다. 그게 컨테이너박스고 비닐하우스니까 난방비가 그렇게 많이 나오는 거다. 전원일기에 나오는 것 같은 낭만적이고 정 많은 농촌 절대 아니다.

김명희 비자에 따라서도 임금이 다른가?

김이찬 제조업은 최저임금이랑 근로기준법은 지킨다. 근데 농업은 근로기준법에 주휴수당이 없다. 제조업이랑 비교하면 기본적으로 4일치 임금이 적은 거다. 게다가 농업은 연장, 주말 수당도 1.5배 가산이 안 된다. 그리고 그 시간조차도 속인다. 10시간 일 시키고 8시간씩만 책정해서 주고 있다. 그러니까 똑같이 노동해도 제조업의 절반 밖에 못 받는다.

김명희 마음이 무겁다. 여기는 코로나가 중요한 게 아닌 것 같다. 마지막으로 우리 『노동과건강』 독자들, 활동가나 연구자에게 해주고 싶은 이야기가 있나?

사사 내가 제일 억울하게 생각하는 건, 건강보험 지역가입을 강제로 시켜서 보험료 많이 내는 거다. 병원에 갈 수도 없고 약만 사 먹는데, 너무 많이 낸다. 뭔가 이용할 수 있게 해놓고 가입을 시켜야지, 너무 비싸다. 이런 거 좀 해결해 달라.

김이찬 나도 건강보험 지역가입자인데 4만 6천 원 낸다. 근데 이 노동자들은 수입이 170~180만원 밖에 안 되는데 한 달에 13만 4천 낸다.

직장가입자라면 13만원씩 내려면 월급이 3백만 원은 넘어야 한다. 임금 체불이 되건 안 되건, 수입이 있건 없건 계속 그렇게 내야 한다. 지금 이 노동자들은 보험료 체납 상태다. 나중에 출국할 때 다 물어내야 한다. 정작 병원을 한 번도 이용해보지도 못했는데, 제도의 혜택을 받지도 못했는데.

삼멘_ 비닐하우스 건설하는 일은 건설노동자 데려다 시키면 좋겠다. 그렇게 하도록 정부가 관리를 잘 했으면 좋겠다. 밭에서 파 뽑는 것도 힘들지만 땅 파고 기계 다루고 하는 건 너무 영똥한 일 같다. 월급도 안 주면서.

루티아_ 건강보험료가 한 5만 원, 6만 원이면 좋겠다. 13만원이면 월급의 10% 정도다. 공장에서 일하는 사람들은 5~6만 원만 낸다. 그리고 그 사람들은 병원 갈 시간도 있다. 나는 가지도 못한다. 왜 우리만 그렇게 내야 하는지 모르겠다.

사속_ 고용주들이 노동시간 좀 지키고 일을 너무 많이 시키지 않으면 좋겠다. 너무 오래 일한다. 휴일이 일정하지도 않다. 사장이 쉬라고 할 때만 쉴 수 있다.

짜리아_ 나는 토요일로 정해져 있다.

사사_ 나는 월요일이든 화요일이든 언제든 일 없고 한가할 때 쉴 수 있다.

김이찬_ 이게 근로기준법 63조의 문제다. 노동시간 정해놓고 지키라고 하면, 아니 농부가 노동시간을 어떻게 정해 놓냐 반발한다. 자기 혼자 농사지으면 그렇게 해도 된다. 누굴 고용했으면 그러면 안 된다. 책임을 져야 한다. 제조업은 그래도 도시에 있고 사회적 눈치도 보고 하니까 지킬 건 지킨다. 실 시간은 준다. 2019년 이후 건강보험 재정이 엄청 늘었다라고 한다. 5천억 원이라는 소리를 듣기도 했다. 병원 가지도 못하는 이주노동자들에게 돈만 받아서 챙기고 있는 거다. 4년만 일하고 본국 돌아가야 하는 사람들에게 장기요양보험료까지 받아내고 있다. 창피한 줄 알았으면 좋겠다. 건강보험료 징수하는 행정력은 있는데 임금 체불은 못 잡는다. 사업주가 사업자 등록이 안 돼 있으면 산재도 적용이 안 된다. 현재 정부 행정력으로 충분히 할 수 있는데 안 하고 있는 거다. 이주노동자 신청할 때 사업자 등록을 요건으로 걸기만 하면 되는 건데 안 한다. 2천만 원씩 임금 체불 돼도 나 돈 없다 하면서 발뺌하면 끝이다. 이런 상황이다. 

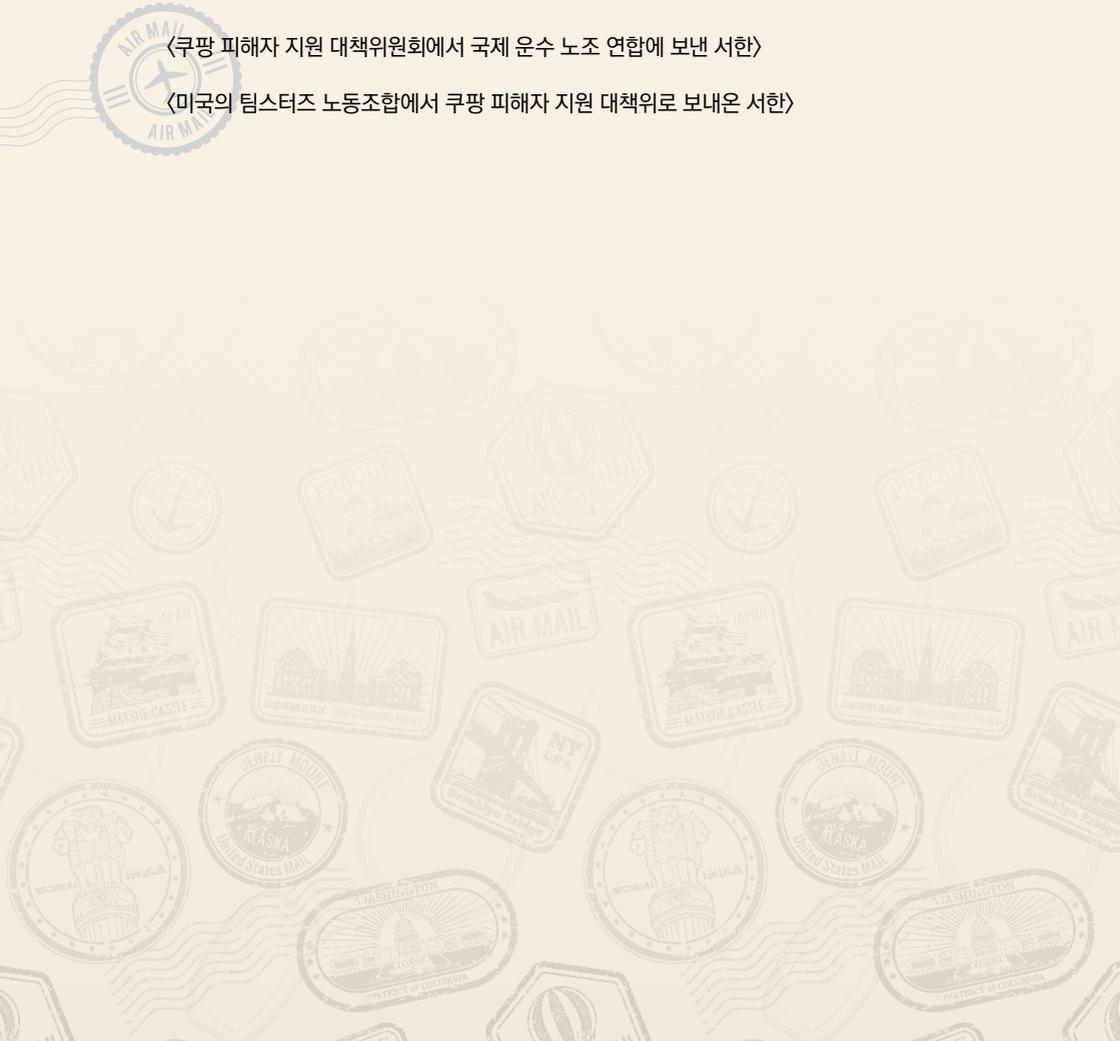
특 집 코로나19와 노동

4차산업혁명부터 코로나19까지 : 우리가 사회에 던져야 할 질문들

김한별 (공공운수노조 공항항만운송본부 조직부장)

〈쿠팡 피해자 지원 대책위원회에서 국제 운수 노조 연합에 보낸 서한〉

〈미국의 팀스터즈 노동조합에서 쿠팡 피해자 지원 대책위로 보내온 서한〉



5월 23일, 신선식품을 다루는 부천의 쿠팡 물류센터에서 코로나19 유행이 발생했다. 쿠팡은 5월 23일에 확진자가 발생했다는 것을 인지했음에도 불구하고, 5월 25일까지 노동자들을 정상 출근시켰다. 하루하루 확진자가 늘어났고, 8월 18일까지 이곳과 연관된 확진자는 152명을 기록했다. 한 쿠팡 노동자의 가족은 코로나에 확진되어 6월 7일 의식을 잃은 뒤 아직까지 깨어나지 못하고 있다.

밀폐된 곳에서 밀집해 있으면 감염 위험이 크다는 것은 감염병 전문가가 아니어도 그간의 뉴스를 통해 알 수 있는 사실이었다. 대기업 사무직은 번갈아 출근을 하거나 자택 근무를 도입해 밀집의 가능성을 줄였다. 그런데 물류센터는 어떠했는가. 소위 코로나19 특수를 맞아 채용 규모를 늘렸다. 코로나19 때문에 일자리를 잃은 사람들이 유입된 곳이 물류 업계라는 해석도 있다. 물류센터와 콜센터, 물류센터와 녹즙 배달 등 '투잡을 뛰는' 노동자들도 많았다. 이들에게 사회적 거리두기는 생계 앞에서 무의미했다. '아프면 쉬라'는 질병관리본부의 메시지가 그저 문자에 불과한 이들이 있는 것이다.

쿠팡 물류센터 노동자들은 입을 모아 이야기한다. “제대로 방역 관리를 안 했다”고. 어떤 노동자는 철저히 개인 방역 수칙을 지켰는데도 불구하고 감염이 되었다고 한다. 쿠팡은, 믿을 수는 없지만, 자신들은 방역에 만전을 다했다며 책임을 회피하고 있다. 소모적인 책임 공방의

구도 속으로 피해 노동자들을 끌어들이는 것이다. 상대적으로 사회적·경제적 자원이 부족한 노동자들은 장기전이 될 이 공방에서 이기는 것이 쉽지 않다.

수천 명의 노동자를 한 공간에서 움직이는 기업이 방역을 소홀히 했다는 사실, 이것만으로도 대단히 문제적이다. 하지만 기업이 작업장 소독에만 최선을 다하면 책임은 끝나는 것일까? 그것만으로 노동자들의 건강과 안전은 지켜질 수 있을까?

쿠팡은 노동자가 정해진 시간에 몇 개의 물량을 소화하는지, 화장실을 몇 분 동안이나 이용하는지, 노동자가 지금 건물 어디에 있는지 모든 것을 데이터로 관리한다. 기업의 경쟁력을 위해 이러한 관리가 허용되어야 한다는 점은 어느 정도 이해할 수 있다. 그러나 대체 어디까지 이렇게 숫자로 측정한 생산성 지표를 통해 노동자를 평가할 수 있을까? 분명한 것은 노동자의 건강한 삶을 위한 기술의 규제는 어디에서도 찾아볼 수 없다는 점이다. 쿠팡 물류센터의 코로나 유행에서 문제의 초점은 작업장에 소독을 열심히 했느냐가 아니라, 쿠팡의 일터 관리 방식과 노동강도로 옮겨져야 한다.

생산성의 극대화와 노동자의 안전, 그중 쿠팡의 알고리즘은 무엇에 가중치를 두고 있는가? 뉴노멀 시대에 물류센터 노동의 새로운 표준은 어떠한가? 하는가? 이러한 질문이 필요하다.

“노동자는 프로그램이 아니다!”

식으로 묘사되었다. 글로벌기업 아마존과 유사한 경영 전략으로 국내에서 입지를 넓혔고, 쿠팡과 유사한 IT기업들이 연달아 등장했다. 세상은 4차산업혁명이 도래했다고 선언했다. 대중의 삶과 소비는 데이터가 되었다. 이제는 ‘시장조사’라는 개념조차 무의미한 과거의 것이 되었을지도 모른다. 수집된 개인정보를 종합하면 대중의 움직임을 단순히 읽어낼 뿐 아니라 예측하고, 심지어 어떤 목적을 가지고 움직임을 이끌어낼 수 있는 수준에 이른 것 같다는 생각이 든다.

2015년 쿠팡은 로켓배송에 이어 새벽 배송을 도입했다. 그야말로 무에서 유를 창조했다고 할 수 있다. 대중은 만들어진 시장에 이끌려 ‘필요’를 느끼게 되었고 더 나아가 이제는 없으면 안 되는 서비스로 인식하는 지경이다.

그러나 소비자들의 편의를 앞세워 만들어진 일자리는 도대체 어떤 일자리인가, 이후 만들어질 일자리는 어떤 것일까에 대해 생각해보아야 한다. 50년 전 “노동자는 기계가 아니다.” 근로기준법을 준수하라”라는 외침이 있었다. 여전히 유효하지만, 앞으로는 알 수 없다. 이제는 “노동자는 프로그램이 아니다”라고 외쳐야 할지도 모른다.

쿠팡을 필두로 한 스타트업기업들은 대개 IT노동자, 그와 관련된 기술과 산업을 중심으로 형성된다. 쿠팡의 본사가 하는 일은 알고리즘을 개발하고 데이터 마이닝으로 효율적인 배송 프로세스를 기획하고, 유통과정의 비용을 줄이며, 소비자의 소비패턴을 예측한다. 이 일련의 과정에서 물류센터 노동자나 배송 노동자는 부수적 변수일 뿐이다. 임금, 안전, 복지 등 모든 영역에서 이들의 처우는 상대적으로 낮다.

미지의 영역에 노동조합의 깃발을 펴려야 할 때

스타트업 자본은 능력주의를 이야기하며, 사람들 사이의 차이를 합리화하는 것에서 벗어나 '의미'를 부여한다. 이게 올바른 평가라고. 이런 논리에 물류 노동자들의 가치가 절하되고 있다. 바로 이 지점에서 노동조합의 깃발이 필요하다. 노동자의 가치는 투쟁으로 올릴 수밖에 없다. '귀족노조' 운운하며 노동조합을 평가절하하거나 노조 결성을 방해하는 시도들이 계속되는 이유는, 노동조합이 없어야, 노동조합이 신뢰를 받지 못해야 자본이 우위를 차지할 수 있기 때문이다.

그래서 기승전노동조합이다. 노동조합으로 뭉쳐야 한다. 알고리즘이 업무를 지시하고 어떤 일들은 인공지능으로 대체되고 있다. 인공지능이, 로봇이 할 수 없는 일들을 사람이 하는데. 그런 노동에 대한 평가는 최저에 머물러 있다. 쉽다는 이유로, 단순하다는 이유로, 여러 가지 이유를 갖다 붙이며 합리화한다. 손쉽게 인권을 침해한다. 누구나 가져야 할, 건강하고 행복하게 살 권리가 침해된다.

국제적으로 코로나19 위기 상황에서 물류 노동자들의 안전 문제가 수면 위로 드러났다. 유럽, 미국에서도 노동조합이 만들어지고 투쟁을 펼쳐나가고 있다. 비정규직, 초단기 계약직, 최저임금의 악조건 속에서 한국의 물류 노동자도 한 걸음을 내디뎠다. 국제연대를 위한 메시지를 서로 주고받으며 어떤 전략이 좋았는지, 어떤 것들이 개선되었는지, 교류해 나갈 계획이다. 향후 얼마간의 시간이 흘러야 자유롭게 사람들이 국외로 나갈지 또는 국내로 들어올지 모르겠지만 앞으로도 물류는 자본이 터놓은 길을 따라 흐를 것이다. 그 길에 노동자의 연대와 투쟁이 있기를 기대한다.



<쿠팡 피해자 지원 대책위원회에서 국제 운수 노조 연합에 보낸 서한>

세계 각국의 아마존 노동자와 물류 노동자들에게 연대의 인사를 보냅니다.

“우리는 한국에 쿠팡이라고 하는 이커머스 기업의 노동자들입니다. 쿠팡은 아마존과 매우 흡사한 방식으로 기업운영과 시장 지배 전략을 사용하는 기업입니다. 최근 아마존 노동자들의 코로나 감염과 노동자들의 가족 감염 사태 소식을 접했습니다. 우리가 처한 상황과 매우 비슷하여 놀라웠고 한편으로 슬픈 마음을 감출 수 없었습니다. 우리 역시 물류센터 내에 최초 확진자가 발생하고 150명이 넘게 감염이 이어졌습니다. 그 이유는 회사는 물류센터 내에서 발생한 확진 사실과 그 경과에 대한 제대로 안내를 노동자들에게 하지 않았고 운영에만 급급했기 때문입니다. 그야말로 폭주하는 물량에만 정신이 팔려 노동자의 안전을 갈아 넣었다고 생각합니다. 가족까지 전염이 퍼져버린 동료도 있었습니다. 그 가족분은 뇌사상태에 빠졌습니다.” - 쿠팡노동자 고건

코로나19가 발생한 이래 세계적으로 배송 서비스에 대한 수요가 높아졌습니다. 단순히 수요만 높아진 게 아니라 배송 서비스의 공공적인 성격도 확인되었습니다. 그러나 정작 그 안에서 고되게 노동하는 노동자들의 안전은 뒷전이 되었습니다.

늘어난 주문 물량에 노동강도는 높아졌고 사회적 거리를 두어야 한다는 정부의 지침은 일터에서 유명무실했습니다. 현기증이 나는 물량

속도와 억박지르는 관리자까지, 노동자에 대한 존중을 조금도 찾을 수 없었습니다.

그래서 얼마 전 ‘쿠팡 피해자모임’이라는 이름으로 쿠팡 노동자들이 목소리 내기 시작했고 이들이 목소리가 더욱 커질 수 있도록 우리는 법률지원, 실태조사, 언론보도 등을 하며 함께하고 있습니다.

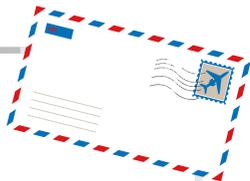
마찬가지로 연대 정신으로 여러분과 우리가 서로 국적은 다르나 연결될 것입니다. 국경을 넘어 물류 노동자의 권리를 위해 함께하고 있다는 생각에 든든합니다.

세계의 더욱더 많은 물류 노동자가 자기 목소리를 낼 수 있기를 조직되길 고대하며, 동시에 부디 여러분들의 투쟁이 코로나와 회사의 탄압으로부터 안전하길 바랍니다. 물류 노동자들의 세계적인 연대를 위해!

2020년 7월 16일

쿠팡 노동자 지원대책위원회에서 보냄.





<미국의 팀스터즈 노동조합에서 쿠팡 피해자 지원 대책위로 보내온 서한>

쿠팡 노동자 지원대책위에게,

저는 미국 팀스터즈 노동조합의 활동가입니다. 팀스터즈는 미국에 있는 수천 명의 물류/공급 체인 노동자들을 대표하는 노조입니다. 우리 노조와 우리를 지지하는 많은 지역공동체가 아마존 노동자들과 함께 자유롭게 노동조합을 결성하고 좋은 단체교섭 협약을 맺을 수 있도록 여건을 조성하고 있습니다. 미국의 노동법은 노조 결성을 매우 어렵게 하고 있기 때문에 노조 결성을 주장하는 노동자들이 해고되는 등. 억압에 직면하고 있습니다.

아마존 노동자들과 함께 일하는 우리의 조직활동가들과 교육활동가들에게 여러분들의 연대 메시지를 회람했습니다. 연대 메시지에 매우 감사드립니다. 저는 한국의 쿠팡 사업장에서 발생한 코로나-19의 확산에 대해 알고 분노했습니다. 더 많은 사람이 전염병 확산과 온라인 주문으로 인해 집에 틀어박혀 있기 때문에 우리 산업이 급속도로 성장하고 있음에도, 물류/공급망/전자상거래 업종의 고용주들은 안전한 일터를 보장해야 하는 의무를 다하지 못하고 있다는 당신의 주장에 전적으로 동감하는 바입니다.

쿠팡 노동자들을 옹호하기 위해 지원대책위를 결성한 것을 축하합니다. 노동자들이 존중받고, 노동권을 획득하고, 단체교섭을 체결하기 위해 벌이는 당신의 모든 투쟁이 성공하기를 기원합니다.

연대의 마음을 담아

2020년 7월 24일

팀 비티
글로벌 전략 담당 국장
팀스터노조 국제협력팀



<국제운수노동조합에서 회원 노동조합에게 쿠팡 노동자와의 연대를 촉구하는 서한>



동지들에게.

한국의 쿠팡 노동자와 연대합니다.

한 달 전, 저는 동지들에게 코로나19 방역에 지속적으로 실패한 사측에 맞선 독일 아마존 노동자의 파업 투쟁을 지지해달라고 편지를 쓴 적 있습니다. 이번 주에는 비슷한 문제에 직면한 또 다른 온라인 커머스 노동자들을 만나게 되었네요.

코로나19에 전반적으로 잘 대처했던 한국의 상황과는 대조적이게도, 한국의 아마존이라 볼 수 있는 쿠팡 물류창고에서 집단감염이 발생했습니다. 피해를 입은 대부분의 노동자들은 불안정한 고용 상태에 있고 노조 결성에 어려움을 겪고 있지만, 공공운수노조를 중심으로 조직된 지원대책위가 결성되었습니다.

대책위가 보낸 서한은 아마존과 다른 물류회사 노동자에게 전달되었습니다. 우리는 국제 연대의 정신으로 이 문제를 공유하게 된 것을 자랑스럽게 생각합니다. 쿠팡 노동자의 이 어려운 투쟁을 지원하고자 하시는 분은 warehousing@itf.org.uk 로 답신을 주시기 바랍니다.

전 세계 물류 노동자들은 코로나19의 최전선에 서서 우리에게 생필품을 확실하게 공급해주고 있습니다. 모든 노동자가 감염 및 사망 위험에서 보호되어야 할 근본적인 책임은 고용주와 정부에게 있습니다.

친애하는 마음을 담아.

2020년 7월 27일

리즈 블랙쇼(Liz Blackshaw)

국제운수노동조합연맹(International Transport Workers' Federation)

| 기획 |
**산업안전보건법 판례
671건을 분석하다**

지난 6월, 노동건강연대는 KBS의 의뢰로 2018년과 2019년에 나온 산업안전보건법 위반 판결문 671건을 분석하는 작업을 했다. 이는 해당 기간동안 나온 판결문 중 법원에서 공개하기로 결정한 모든 판결문이었다. 산업안전보건법은 일하는 모두가 안전하고 건강한 환경에서 노동할 수 있게끔 규정하고 있는 법인데, 이 법의 위반이 판결문으로까지 남게 되는 경우는 사업주가 안전 의무를 다하지 않아 누군가가 일하다 죽음에 이르게 된 사건들이다. 법원은 노동자의 죽음과 사업주의 안전 의무 위반 사이의 인과관계를 어떻게 생각하고 있었을까? 노동건강연대 회원, 수습 노무사 모임 노동자의 벗 등에서 자원한 10여명이 이 사건들을 자세히 들여다 보았고, 판결문들의 경향성을 분석하였다.

노동건강연대·KBS 공동 기획
**2018년 ~ 2019년
산업안전보건법 위반 사건
1심 판결문 분석 보고**

산업안전보건법과 양형기준

노동건강연대·KBS 공동 기획
2018년 ~ 2019년 산업안전보건법
위반 사건 1심 판결문 분석 보고

유성규(노동건강연대 집행위원)
남준규(노동건강연대 상임활동가)

1. 들어가며

지난 4월 이천에서 또 하나의 끔찍한 사고가 일어났다. 물류창고에서 발생한 화재로 38명의 노동자가 사망하고 10명의 노동자가 다쳤다. 사고 소식이 뉴스를 통해 알려졌을 때, 많은 사람들은 2008년 이천 냉동창고에서 발생한 사고를 떠올렸을 것이다. 그리고 10년이 더 지났음에도 아무것도 달라지지 않은 현실에 분노했을 것이다. 그러나 또 한 번 분노할 일이 남아 있음을 우리 모두는 직감적으로 알고 있다. 2008년 사고에서 그러했듯, 이번에도 노동자들을 죽음으로 내몬 진짜 책임자들이 가벼운 처벌만 받고 풀려날 가능성이 높기 때문이다.

이같은 비판과 우려에 대해, 혹자는 과도한 비판이라거나 근거 없는 추측이라는 반론을 펼치기도 한다. 그동안 법·제도와 정책이 많이 변화했고 사회적 인식도 크게 달라졌으므로 이번에는 다를 거라는 희망적 이야기를 하기도 한다. 노동건강연대와 KBS는 이러한 낙관이 타당한지, 객관적 사실을 검증해보는 프로젝트에 착수했다. 우리는 산업안

전보건법 위반으로 재판에 회부되어 2018년과 2019년에 판결 선고된 총 671개의 1심 판결문을 분석했다. 이를 통해, 노동자들을 죽게 하거나 다치게 한 기업, 경영진, 관리자 등이 과연 어떤 처벌을 받았는지 직접 확인해보기로 했다.

분석 작업에는 노동건강연대 회원들, KBS 기자와 작가들, ‘노동자의 벗’ 수습 노무사들이 함께 참여했다. 분석 결과는 2020년 7월 9일 KBS 9시 뉴스를 통해 보도되었다.¹⁾ 하지만 시간 제약 상 뉴스에 보도된 내용은 일부에 불과하다. 여러 사람들의 노력으로 만들어진 프로젝트 결과물을 이 지면을 통해 소개한다.

2. 분석 방법

분석 자료는 2018년과 2019년 산업안전보건법 위반 1심 판결문 671건이었다. 피고인별로 어떤 처벌이 내려졌는지를 파악하는 방식으로, 총 1,670명(자연인 1,065, 법인 605)에 대한 처벌 내용을 분석하였다.

산업안전보건법을 위반하여 노동자가 죽거나 다치는 경우, 사업주는 징역형 또는 벌금형에 처해진다. 법인의 경우, 법인 자체가 사업주이며, 개인 사업주의 경우 자연인인 개인이 사업주이다. 그런데 현실에서는 규모가 큰 업체의 경우 현장 소장 등 현장 책임자 정도가 처벌을 받는다. 특히 법인의 경우 자유형 선고가 불가능할뿐 아니라, 대표이사는 벌금형도 안 나오는 게 일반적이다.

1) 《[일하다 죽지 않게]② “사장님, 감형해 드립니다. 이유는요...” ‘산안법’ 1심 판결 전수분석》, KBS 9시 뉴스 2020년 7월 9일자.

노동자가 죽거나 다치는 경우, 산업안전보건법 위반죄만이 아니라 형법 상 업무상과실치사상죄도 동시에 적용될 수 있다. 이런 경우 '상상적 경합'에 해당하며, 산업안전보건법 위반에 따른 형량과 업무상과실치사상죄에 따른 형량을 비교해 더 강한 처벌을 규정하는 법률로 선고하게 된다. 산업안전보건법 위반은 무죄, 업무상과실치사상죄는 유죄가 되는 경우도 있다. 산업안전보건법 위반 판결문에서 금고형이 선고되는 경우는 산업안전보건법 위반은 무죄라는 의미로 해석할 수 있다. 산업안전보건법 위반죄에 대해서는 징역형 또는 벌금형이 규정되어 있지만, 업무상과실치사상죄에 대해서는 금고형 또는 벌금형이 규정되어 있기 때문이다.

3. 주요 분석 내용

(1) 재산형 (벌금) 평균

벌금형만을 선고받은 자연인(528명)의 평균 벌금액은 458만 원이었고 법인(584개)의 경우 505만 원이었다.

부상자 없이 노동자가 한 명 사망한 사건에서 자연인 피고가 선고받은 평균 벌금액은 513만원이었고 법인 피고의 경우 533만원이었다. 부상자 없이 노동자가 두 명 사망한 사건에서 자연인 피고가 선고받은 평균 벌금액은 717만원이었다. 부상자 없이 노동자 네 명이 사망한 사건에서 자연인 피고가 선고받은 벌금액은 평균 500만원이었고 법인 피고의 경우 1500만원이었다.

벌금 최고액은 3천만 원이었고, 최저액은 30만원이었다. 벌금 30만 원이 선고된 사건의 피고는 9인 규모 회사의 사실상 대표이사(자신의 처를 대표이사로 내세워 사업 운영)였는데, 작업 중 노동자가 사망한 사건임에도 이와 같은 선고가 내려졌다. 산업안전보건법상 작업계획서 작성 의무를 행하지 않았지만, 현장 소장에게 현장 관리를 맡겼다는 사정을 참작하여 이러한 형량이 정해졌다.

벌금 3천만 원이 선고된 사건의 피고는 2016년 5월 28일에 있었던 구의역 스크린도어 사망 사건 피해자 김군이 소속되어 있던 회사, 은성 PSD였다. 이 사건은 언론에 많이 노출되었고, 사회적 공분을 많이 일으켰기 때문에 '상대적으로' 높은 벌금액이 선고된 것으로 추정된다. 하지만 원청 책임자들에게는 벌금형만 선고되었고 하청 업체 대표에게는 집행유예가 선고되었다. 이 판단은 대법원에서도 유지되었다. 결국 책임자 중 아무도 실형을 살지 않았다.

분석 결과를 종합하면, 노동자가 한 명이 사망하든 네 명이 사망하든 상관없이, 그 벌금액 수준이 터무니없이 낮고, 노동자 피해 정도와 벌금액 수준의 균형이 맞지 않음을 확인할 수 있다.

(2) 자유형 (징역, 금고) 평균

형의 종류	징역	금고	합계
선고	397	114	511
실형	15	6	21
전체 자연인 피고(1,065명) 중 실형 선고 비율			1.97%
실형 평균 수감 기간			9.3개월 (징역, 금고)

자유형을 선고받은 자연인은 총 511명으로 그 중 금고형을 선고받은 사람이 114명, 징역형을 선고받은 사람이 397명이었다. 511명 중에서 집행유예가 아닌 실형을 선고받은 사람은 총 21명으로 금고 6명, 징역 15명이었다. 전체 자연인 피고 1,065명 중에서 실형을 선고받은 비중은 1.97%밖에 되지 않았다. 이들의 평균 수감 기간은 금고와 징역 모두 9.3개월이었다.

산업안전보건법 위반 범죄에서 실형이 선고되는 비율이 극히 낮아 실효성 있는 처벌이 이뤄지지 않고 있음을 확인할 수 있었다.

(3) 양형 참작 사유

참작사유	피고인 수	전체 피고인수 (자연인+법인)	비율
산재보험 보상	178	1670	10.7
피고인 반성	634	1670	38.0
피해자 과실	239	1670	14.3

법원이 피고인들의 형량을 정하면서 참작한 사유들도 살펴보았다. 그 중 사회 통념상 합리성이 결여되었다고 판단되는 사유들에는 산재보상을 받았다는 것 (10.7%), 반성을 하고 있다는 것 *38.0%), 피해자 과실을 인정한다는 것 (14.3%) 등이 있었다.

산재보상을 받았다는 것을 양형 참작의 사유로 삼는 것은 도무지 이해할 수 없다. 산재보험은 산업재해 발생 시 사업주의 '민사'상 손해배상 책임을 완화하기 위해 만들어진 제도로서 사업주는 당연히 가입해야 한다. 산업안전보건법상 안전조치 의무를 위반하여 노동자가 사망한 사건의 '형사'상 책임을 판단할 때 고려해야 할 사항이 전혀 아니다.

피해자 과실을 양형 참작 사유로 삼는 것은 사법부가 노동자의 불안 전 행동이 사고의 원인이라 이해하고 있음을 보여준다. 그러나 불안정한 행동은 사고의 원인이 아니라 사업주의 안전보건 관리 부재, 안전보건을 도외시하는 조직 문화, 경영 실패의 결과물이다. 피해자의 과실을 양형 참작 사유로 삼는 것은 원인과 결과를 뒤집은 것이라는 점에서 문제적이다.

(4) 지역별 형량 비교

2018 - 2019년	벌금		징역			금고		
	벌금액 (만 원)	인원 (명)	형량 (년)	인원 (명)	실형 (년)	형량 (년)	인원 (명)	실형 (년)
광주지방법원	392	48	7.28	25	0	6.66	3	1
대구지방법원	458	90	6.64	37	2	8	13	0
대전지방법원	529	49	8	19	1	6.25	8	1
부산지방법원	577	54	6.16	12	0	5.8	5	0
서울남부지방법원	450	4	9.33	3	0	0	0	0
서울동부지방법원	643	28	5.75	4	0	0	0	0
서울북부지방법원	517	6	7	6	0	7	2	0
서울서부지방법원	0	0	7	2	0	0	0	0
서울중앙지방법원	850	8	12	4	1	0	0	0
수원지방법원	484	115	6.9	44	1	6.83	12	0
울산지방법원	425	67	6.96	25	2	6.72	11	1
의정부지방법원	562	37	7.72	29	2	7.2	5	1
인천지방법원	506	36	6.27	11	0	6.5	4	1
전주지방법원	574	34	6.88	18	0	6	2	0
제주지방법원	675	10	7.33	6	0	6	1	0
창원지방법원	513	70	7.17	17	1	7.33	9	0
청주시방법원	587	86	8.35	39	2	7	6	0
춘천지방법원	638	26	7.63	22	1	6	2	0

■ 최저 형량 ■ 최고 형량

지방 법원별 처벌 현황을 비교 검토하기 위해 한 명의 사망자가 발생한 사건만을 분석에 포함시켰다. 평균 벌금액을 가장 적게 결정한 법원은 광주지방법원으로 392만원이었고, 가장 많이 결정한 법원은 서울중앙지방법원으로 850만원이었다. 징역형의 경우 서울동부지방법원에서는 평균 5.75개월의 징역형이 선고되어 가장 짧았던 반면, 서울중앙지방법원에서는 평균 12개월로 형량이 가장 길었다. 금고형의 경우 부산지방법원에서는 평균 5.8개월로 형량이 가장 짧았고, 창원지방법원에서는 평균 7.33개월로 가장 엄한 처벌을 선고했다.

물론 이 같은 형량 선고는 모두 대법원 양형위원회의 권고 기준 범위 안에 포함되어 있다. 양형위원회는 산업안전보건법 위반의 죄를 과실치사상범죄 양형기준 속에 두고 있는데, 기본이 징역 6월에서 1년 6월이며, 감경 시 4월에서 10월, 가중시 10월에서 3년 6월 사이의 형을 선고하도록 권고하고 있다.

판결문을 살펴본 결과 전국 각 지방법원들은 양형기준 범위 내이긴 하지만, 각기 다른 수준의 선고를 내리고 있었다. 이렇게 다른 판결을 내리는 이유가 무엇인지는 좀더 면밀한 검토가 필요할 것이다.

4. 결론을 대신하여

여러 사람의 노력 끝에 도출한 분석 결과는 실망스럽기 그지없었다. 이러한 분석 결과를 보자면, 산업안전보건법을 위반해 노동자들을 죽음으로 내몬 진짜 책임자들이 이번에도 제대로 처벌되지 않을 가능성이 높아 보인다. 물론 처벌을 강화한다고 과연 산재가 감소할 것인가에

대해 회의적인 시각도 있다. 그러나 처벌은 기업들에게 일종의 시그널로 작용한다. 산재를 유발한 기업에 가벼운 처벌이 내려지면 이를 지켜보는 나머지 기업들은 어떻게 반응할까? 아마 일어나지 않은 산재를 예방하는 것보다 산재가 발생하고 사후 조치에 집중하는 것이 합리적이라고 판단하게 될 것이다. 반대로, 산재를 유발한 기업에 강력한 처벌이 내려지면, 이를 지켜보는 나머지 기업들은 누가 시키지 않아도 알아서 산재 예방에 적극적으로 나설 가능성이 높다.

산재에 책임이 있는 사업주의 처벌을 강화하기 위해서는 근본적으로 기업살인법 같은 강력한 법적 장치가 필요하다. 그러나 법률 제정에 많은 시간과 노력이 필요하기에 우리는 우선 현행법체계 내에서 고용노동부, 검찰, 법원의 변화를 기대할 수밖에 없다. 고용노동부, 검찰, 법원을 변화시키는 효과적인 방법은 누군가 그들을 항상 지켜보고 있다는 부담감을 주는 것이다. 조사가 제대로 이뤄지는지 누군가 지켜보고 있다는 부담감, 그들의 불기소 이유서를 누군가 꼼꼼히 살펴보고 있다는 부담감, 그들의 판결문을 누군가 차분히 모아놓고 살펴보고 있다는 부담감을 주어야 한다. 앞으로 더 많은 이들이 참여하여 그들에게 이러한 부담을 안겨주었으면 좋겠다. 이번 분석 작업이 그들의 부담감에 조금이라도 기여했으리라 기대해 본다.

마지막으로, 바쁜 시간을 할애하여 분석 작업에 참여해 주신 분들과 의미 있는 기획을 통해 중요한 정보를 사회에 전파한 KBS에 진심으로 감사 인사를 드린다. 

산업안전보건법과 양형기준

김예림 (노동건강연대 회원, 공인노무사)

전 세계 코로나19 대유행 속에서 방역 체계를 총괄하는 국가의 역할이 중요하게 부각되고 있다. 한국은 초기 방역에 성공하면서 세계적으로 방역 모범국으로 인정받았다. 국민의 생명과 안전을 보호하기 위해 국가의 역량을 집중한 결과이다. 그런데 산업재해(이하 산재)에 대해서는 이야기가 다르다. 해마다 공식 집계로만 약 1000명 가까운 노동자가 일터에서 사고로 사망하고, 질병까지 포함하면 2000명이 넘는다.

반복되는 산재 사고의 주요 원인으로 사업주에 대한 가벼운 처벌이 지목되고 있다. 필자가 2018년과 2019년 산안법 위반 사건 1심 판결문 전수 분석 프로젝트에 참여하면서 고민하게 된 산안법 양형기준의 문제점을 공유하고자 한다.

사건의 성격에 비해 너무나 가벼운 양형기준

양형(量刑)이란 죄에 해당하는 형벌의 정도를 정하는 것을 말한다.

72 양형기준은 법관이 형벌의 정도를 정할 때 참고할 수 있는 기준이다. 양

형위원회는 2007년 처음 설치된 이후 개별 범죄마다 양형기준을 설정해 왔다. 그전에는 법관마다 양형의 편차가 너무 크다는 지적이 끊이지 않았다. 법관이 양형기준을 반드시 따라야 하는 것은 아니지만, 양형기준을 이탈하는 경우에는 판결문에 양형 이유를 기재해야 하므로, 합리적 사유 없이 양형기준을 위반하는 경우는 적다. 범죄의 발생빈도가 높거나 사회적으로 중요한 범죄에 대한 양형기준이 우선 설정되어 있고 양형기준 설정 범위가 점차 확대되고 있다. 현재 살인, 뇌물, 성범죄, 횡령·배임, 절도, 사기, 선거, 교통 등 41개 주요 범죄의 양형기준이 시행 중이다. 산안법의 양형기준은 2016년에 제정되었으며, 과실치사상 범죄군의 하나로 설정되어 있다.

산안법 위반 사건 1심 판결문들을 분석하면서 팀원들 모두가 공통적으로 느낀 점은 범죄의 심각성에 비해 양형이 가볍다는 것이었다. 자연인인 피고 중 1.9%만이 실형을 선고받았고 나머지는 벌금 또는 집행유예를 선고받았다. 실형 기간은 평균 9.3개월, 벌금의 평균 액수는 500만 원 수준이었다. 숨진 노동자가 1명이든 4명이든 벌금 액수도 거의 비슷했다. 당시 산안법에는 안전조치 및 보건조치를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정되어 있었다. 그러나 양형위원회가 설정한 산안법 위반 양형기준은 기본이 6월 ~ 1년 6월이었고, 감경 시 4월 ~ 10월, 가중 시 10월 ~ 3년 6월에 불과했다. 이렇게 가벼운 처벌로는 범죄 예방은커녕 처벌의 응보적 목적도 달성하기 어려울 것이다.

산안법 재범률이 다른 범죄에 비해 서너 배 더 높은 것도 가벼운 처벌과 관련 있다. 최근 개정된 산안법은 위반에 대한 처벌을 강화했는데, 이러한 변화가 양형기준에 조속히 반영되어야 한다.

산안법 위반사건 대다수는 벌금형이 부과되고 있는 상황에서 벌금에 대한 양형기준이 없는 점도 문제다. 기업 또는 법인에 대한 제재 수단은 벌금형이 유일하고, 개정된 산안법에서 법인 벌금형이 1억 원에서 10억 원으로 대폭 상향된 점을 고려할 때 벌금형에 대한 양형기준 신설이 필요하다.

판결문의 양형 참작사유 중 사업주가 '산업재해보상보험(이하 산재보험)' '근로자재해보상책임보험(이하 근재보험)'에 가입한 경우 양형을 감경해주는 것도 문제점으로 지적할 수 있다. 특히 산재보험의 경우 사업주는 의무 가입하도록 되어 있기 때문에 산재보험에 가입했다는 이유로 감경해주는 것은 산안법 위반 사업주의 형량을 '일단' 감경해주겠다는 것과 다를 바 없다.

현재 산안법 위반 범죄의 양형기준은 고용주가 필요한 안전·보건 조치를 하지 않아 근로자가 '사망'했을 경우에만 적용할 수 있다. 중대재해가 일어나기 전에 비슷한 사고들이 반복되는 경향이 있는 산재 사고의 특성에 비추어 볼 때, 근로자 사망 사고가 아니더라도 전반적인 산안법 위반 범죄에 대한 양형기준을 설정하는 것은 중대재해 예방에 도움이 될 것이다.

산안법 위반으로 인한 사망사고는 개인의 주의의무 위반에 따른 업무상 과실치사상죄와 달리 안전관리 체계 미비 등 기업범죄의 성격을 가지고 있다. 따라서 산안법 위반사건을 독립범죄군으로 설정하여 양형기준을 수정하자는 목소리도 커지고 있다. 산안법 위반으로 인한 사망사고가 별도 범죄군으로 다뤄지면 안전보건 조치 미이행이나 작업 중지 미이행 같은 세부 범죄유형에 대한 각각의 기준도 정할 수 있어 형량이 높아질 것으로 기대된다.

양형기준뿐만 아니라 양벌규정의 논리도 문제

산안법 위반시 사업주나 법인보다 실무관리자가 더 엄하게 처벌을 받는 현상도 문제점으로 지적되었다. 산안법상 의무 이행의 주체는 사업주(법인 기업의 경우 기업, 개인사업자의 경우 사장)이므로 의무 위반시 사업주가 처벌받는 것이 원칙이다. 하지만 대부분의 판결문에서는 현장의 안전보건관리 책임자를 가장 엄하게 처벌했다. 실제 잘못된 ‘행위를 한’ 것은 현장의 말단 책임자이고, 사업주는 양벌규정에 따라 ‘간접적인 행위자’로 처벌되는 것이기에 현장 관리자보다 훨씬 약하게 처벌 받았다. 실제 현장의 안전보건 조치를 좌지우지하는 사업주에게 직접적인 책임을 물을 수 없다면, 아무리 산안법 위반 판결문이 쌓여나간다고 하더라도 한국의 산재 현실은 변하지 않을 것이라는 우려된다.

최근 안전보건공단의 조사에 의하면, 국민 10명 중 9명은 안전조치 미흡으로 근로자가 사망한 경우 사업주에 대한 처벌이 지금보다 강화되어야 한다고 생각하는 것으로 확인됐다. 물론 사후적인 처벌이 산재 사망의 직접적인 예방 조치가 될 수는 없을 것이다. 하지만 사업주에게 산재 사망의 직접적인 책임을 묻는 것이 산재 예방 조치를 이끌어낼 것이라는 점은 누구나 떠올릴 수 있을 것이다. 그렇기에 반복되는 산재 사고를 막기 위해서 양형기준과 양벌규정 법리부터 조정하는 것이 시급해 보인다. 

연구현장

기업살인법 운동 : 사회변혁적 주체의 진화

이주연 (노동건강연대 회원) | 김명희 (노동건강연대 집행위원)

지난 20여 년간 산재 사고 사망을 ‘기업살인’으로 인식하자는 운동, 그리고 그 귀결로써 ‘기업살인법’을 제정하자는 운동은 괄목할만한 성장을 이루었다. 때마침 이 기업살인법 운동이 어떤 역사를 거쳐왔는지에 관한 주목할만한 연구도 제출되었다. 이 연구는 그러한 운동의 성장에 어떤 구조적인 힘들이, 어떤 사건들이 작용했는지를 살핀다. 변증법적 방법을 통해 살펴본 기업살인법 운동의 역사는 앞으로의 노동 안전보건 운동이 어떤 길로 나아가야 할 것인지 고민하는 이들에게 영감과 숙제를 동시에 던져주리라 생각한다.



들어가며

문재인 정부 출범 후 노동안전보건 정책에 여러 변화가 있었다. 문재인 정부는 일명 ‘국민생명 지키기 3대 프로젝트’를 추진하면서 그중 하나로 ‘산재 사고 사망 절반 감소’를 약속했다. 정부는 2018년 10월 28일 "산업안전보건법 전부개정법률안"을 심의·의결 후 국회에 제출했고, 폐기될 뻔했던 개정안은 12월 11일 태안화력발전소 고 김용균 노동자 산재 사고 사망을 계기로 28년 만에 전부개정 되었다. 지난 6월 11일 정의당이 21대 국회 1호 법안으로 ‘중대재해에 대한 기업 및 책임자 처벌 등에 관한 법률안’을 발의한 것도 상징적이다. 물론, 개정된 산업안전보건법은 수차례 지적되기도 했듯 만족스럽지 못하고, ‘중대재해에 대한 기업 및 책임자 처벌 등에 관한 법률안’도 입법까지 장벽이 만만치 않다. 그럼에도 불구하고 최근 정책 변화는 경제발전과 국민건강 수준에 걸맞지 않게 빈발하는 산재 사고 사망이 ‘사회문제’로 쟁점화됐다는 점에서 대단히 중요한 변화다.

이러한 변화의 기반에 ‘기업살인 운동’이 있다. 2000년대 초반 작은 캠페인으로 시작된 기업살인 운동은 현재 민주노총은 물론 소비자까지 아우르는 ‘기업살인법(중대재해기업처벌법)’ 제정을 위한 입법 운동으로까지 확장되었다. 기업살인 운동을 처음 조직한 노동건강연대 활동가들도 상상하지 못했던 변화이다.

햇수로 15년 넘게 운동이 지속되면서 내부에서도 운동에 대한 비판적인 평가와 앞으로의 전망에 대한 건설적인 토론의 필요성이 제기되었다. 하지만 매일같이 새로운 문제가 발생하고 이를 해결해야 하는 운동의 현장에서는 쉽게 가능한 작업이 아니었다. 그러던 중 비판공중보건 국제 학술지 (Critical Public Health)에서 “공중보건 운동”을 주제로 특별호를 발간한다는 소식을 접하게 되었고, 그 계기로 우리는 기업살인 운동에 대한 연구를 시작했다.

이 논문에서 우리는 변증법적 비판실재론의 이론적 틀을 사용하여, 기업살인 운동이 어떠한 정치경제에서 출현하여 발전해왔고, 노동자 건강권 옹호와 관련하여 어떤 의미를 지니는지, 특히 사회 변혁적 주체의 진화과정에 초점을 두고 탐색하였다. 해당 논문은 아직 게재가 확정되지 않았지만, <노동과건강> 2020년 여름·가을호 원고 청탁을 받고 연구 결과의 일부를 한글로 요약했다.

심층 면담에 참여해주신 시민사회단체, 노동조합, 진보정당 관계자 10명과 중대재해기업처벌법 제정 운동본부에서 활동을 위해 애쓰고 있는 모든 분에게 감사의 말씀을 전한다.

노동운동에서 안전보건 이슈의 주변화

1987년 민주화 운동과 노동자 대투쟁 이후 한국 사회에 민주주의가 제도화되면서 ‘민주노조 운동’ 진영이 노동 운동의 새로운 주체가 되었다. 노동 운동은 사회 세력화를 달성했지만 안전보건 이슈는 여전히 주변부에 머물렀다. 1988년 문송면 군 수은중독 사건과 원진레이온 직업병 투쟁이 계기가 되어 ‘노동과 건강 연구회’를 비롯한 여러 노동안전보건 단체들이 출범하였다. 이때 노동안전보건 운동의 활동 주체는 진보적인 보건의료인과 법조인 등 전문가였고, 활동의 내용은 주로 산재 발생에 사후적으로 대응하는 대책위원회 방식의 투쟁, 그리고 노동조합을 통한 교육과 상담 활동이 중심이었다.

민주노조 운동의 성과로 1995년 전국민주노동조합총연맹이 출범하면서 노동조합이 교육, 상담을 자체 진행할 수 있는 역량이 강화되었다. 90년대 중후반 이후 산재에 대한 단일한 운동 진영을 구축하고자 노동조합, 산재추방 운동 단체, 그리고 산재 피해자 단체가 주도하여 ‘산재추방 운동 연합’이 결성되었다. 그러나 결정된 지 채 1년이 지나지 않아 노선 갈등으로 해체되고 조직은 분화되었다.¹⁾

2000년대 초반까지 산재는 노동자 개인의 불안전 행동 혹은 불운 때문에 발생한다는 인식이 지배적이었고, 그나마 산재와 관련된 진보적 담론은 사고성 재해보다는 주로 직업병에 초점을 맞추는 경향이 있었다.

1) 임준. 2001/8/10. “산재추방운동의 현주소와 새로운 도전”.

조직노동 밖 기업살인 운동의 등장

2001년 6월 30일, 노동건강연대는 “노동조합 산업안전보건 활동에 대한 기술적 지원”에서 벗어나 “새로운 내용과 형식의 산재 추방 및 노동안전보건 운동을 전개”를 지향하는 대중 정치조직을 표방하며 출범하였다.²⁾

당시 노동조합 활동에서도 제대로 보호받지 못했던 비정규직 노동자, 영세 사업장 노동자, 여성 노동자들과 연대하여 이들이 사업장에서 직면한 안전보건 문제를 함께 해결하고 법과 제도를 개혁하는 노동안전보건 운동의 새로운 구심이 필요하다는 진단에서였다.

2002년 노동건강연대는 하청, 불안정, 취약 노동자에게 집중적으로 발생하는 ‘재래형’의 사고성 산재와 기업에 대한 미약한 처벌에 대해 문제를 제기했다. 그러면서 산재 사망을 ‘기업범죄’이자 ‘살인죄’로 처벌하는 ‘산재 사고 처리 및 처벌에 관한 특별법’ 제정이라는 구체적인 대안을 제시하기 시작했다. 2003년 기업살인법팀을 조직하고 영국, 호주, 캐나다의 기업살인법 사례를 소개했다. 그해 노동절을 기점으로 “산재 사망은 기업의 살인이다”라는 새로운 구호의 캠페인이 시작되었다. 기업살인 운동은 현실에 대한 과학적 분석을 통해 산재를 개인 중심의 파편화된 사례에서 구조의 문제로 전환했다. ‘누가 죽는가, 왜 죽는가’ 그리고 ‘누가 이득을 보는가, 누가 책임있는 자인가’를 명시적으로 질문함으로써 문제의 인식을 전환시켰다고 할 수 있다. 노동건강연대는 ‘기업살인’ 프레임을 꺼내며 원청기업 고발과 공증전을 통한 여론화 작업을 주도했다.

2) 노동건강연대. 2001/6/30. “노동건강연대 창립선언문”.

노동조합 중심의 노동안전보건 운동은 2000년대에도 직업병 인정기준, 보상 투쟁, 근골격계 유해 요인 조사, 노동강도 저지 투쟁, 업무상질병판정위원회에의 민주노총 추천위원 참여 등 제도 개선 운동에 매진하고 있었다. 반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림이나 서서 일하는 여성 노동자에게 의자를 제공하라는 캠페인처럼 노동자의 개인 서사에 주목했던 운동들은 대중들의 감수성, 사회적 공감을 이끌어냈고, 이들 노동자의 노동환경을 개선시키는 유의미한 변화를 만들어냈다. 하지만 1997년 외환위기 이후 한국에서 이중 노동시장 구조가 고착화되고 노동시장 분절화가 심화되면서, 노동조합 운동에서는 고용안정과 임금 문제가 여전히 중요했고 재래형 산재는 상대적으로 주목을 받지 못했다. 노조 지도부의 임기 안에 단기적 교섭 요구안, 사업, 투쟁 계획에 집중해야 하는 기업별 노조 체계에서 재래형 산재처럼 장기적 구조 개혁이 필요한 이슈는 반향을 얻기 힘든 것이 현실이었다.

2006년부터 노동건강연대, 매일노동뉴스, 민주노동당, 민주노총, 한국노총이 '산재 사망 대책 마련을 위한 공동 캠페인단'을 조직하고, 매년 4월 28일 세계 산재 사망 추모의 날에 '살인기업 선정식'을 공동 개최해 왔지만,³⁾ 기업살인 운동은 주류 노동 운동이나 진보적 법률가들 사이에서 커다란 반향을 불러일으키지는 못했다. 초기 10년 동안 민주노총과 산별 노동조합의 노동안전 담당자들도 기업살인 운동에 대한 관심이 크지 않았고, "한국 사회에 있는 거의 모든 진보적 법률가들이 반대"했다.⁴⁾ '기업살인'은 운동의 '감성적 구호' 혹은 노동건강연대의 '브랜드 상품'으로 여겨지고 '기업살인법 제정은 불가능하다'는 의견이 지배적이었다.

3) 2020년 살인기업 선정식을 위한 '산재 사망 대책 마련을 위한 공동 캠페인단'은 노동건강연대, 매일노동뉴스, 민주노총만으로 구성되었다.

4) 2019.10.29. 노동건강연대 활동가 C와의 인터뷰.

조직노동의 결합과 기업살인 운동 주체의 확산

그러나 2010년 즈음부터 대기업 하청업체에서 중대재해가 빈발하고, 그에 대한 솜방망이 처벌이 반복되면서 조직노동 내에서도 분위기가 변화하였다. 구체적으로 2011년 12월 9일 계양역 인근에서 배수로 작업 중이던 인천공항철도 간접고용 비정규직 노동자 6명(코레일테크 소속)이 열차에 치여 사망하는 사건은 인식 전환의 계기가 되었다. 양대 노총이 다단계 하청 고용을 산재 사망의 구조적인 원인으로 지목하고 ‘기업살인법’ 제정이 노조 요구안에 등장하기 시작했다. 2012년 하반기에 민주노총은 노동건강연대 전문가들과 함께 기업살인 대응과 입법 운동을 시작했다. 법률팀을 구성해 ‘산재 사망 처벌강화 특별법’ 초안을 만들고, 2013년 1월 ‘산재 사망 처벌강화 특별법’과 하청 산재에 대한 원청의 책임 강화를 내용으로 하는 산업안전보건법 개정안을 국회에 제출했다. 2013년 4월 국회의원 심상정, 한정애, 장하나, 은수미가 공동주최하는 국회 토론회도 열렸다. 2013년 6월 26일 심상정 의원 등 10인이 ‘산업안전보건 범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안’을, 2013년 12월 24일 김선동 의원 등 11인이 ‘기업살인처벌법안’을 발의하는 데까지 나아갔다. 이처럼 조직노동이 결합하면서 기업살인 운동은 ‘기업살인법’ 제정을 위한 입법 운동으로 본격화되기 시작했다.

하지만 2013년 국회에 발의한 기업살인법은 회기 만료로 폐기되었다. 민주노총을 비롯한 노동안전보건 운동이 기업살인법을 추진하고도 성공하지 못한 셈이다. 그러나 10년 전 기업살인 운동을 처음 조직한 노동건강연대 활동가는 조직노동이 운동의 주체로 결합하기 시작한 이때를 “역사적인 순간”이자 운동이 “완전히 다른 국면으로 넘어가는 어떤

시점”으로 평가했다.⁵⁾ 무엇보다도 조직노동의 결합은 자본-국가에 의해 굳어진 이중 노동시장 구조와 기업별 노조 체계로 제약을 받아 온 정치경제적 맥락에서 해석되어야 한다. 조직노동이 재래형 산재의 구조적 원인에 주목하고 기업살인법 제정을 자기 의제로 받아들인 것은 노동조합 운동에서의 중요한 도약인 것이다. 뿐만 아니라, 새로운 주체로 기업살인 운동에 결합한 민주노총은 구체적인 법안을 마련함으로써 운동을 도약할 수 있게 했다.

노동-시민사회 연대의 결성

2014년 4월 16일 세월호 참사는 피해 규모나 정치·경제·사회적 영향력 측면에서 2000년대 이후 한국 사회에서 발생한 가장 중요한 사건 중 하나이다. 세월호 참사는 2011년부터 위험성이 알려지기 시작한 가습기 살균제 참사와 함께 기업살인 운동에서도 중요한 변곡점이 되었다. 기업의 사업주와 경영책임자가 안전보건 의무를 다하지 않았을 때 노동자만이 아니라 시민들도 죽는다는 점에서 기업살인법이 노동 운동의 의제에서 시민사회 운동의 의제로 확장된 것이다. 2015년 7월 22일 416연대, 가습기살균제 피해자와 가족모임, 노동건강연대, 민주노총을 포함한 총 22개 단체가 연대하여 중대재해기업처벌법 제정연대를 결성했다.

아래 <표 1>은 기업살인 운동의 핵심 캠페인으로 2006년부터 시작된 살인기업 선정식과 세월호 참사 이후 2015년 결성된 중대재해기업처벌법 제정연대의 연대 단체를 정리한 것으로, 지난 10년간 기업살인 운

5) 2019.10.23. 노동건강연대 활동가 B와의 인터뷰.

동 주체의 확대를 보여준다.

〈표〉 기업살인운동에서 변혁적 주체의 확산

	살인기업 선정식	중대재해기업처벌법 제정연대
2006년	노동건강연대, 매일노동뉴스, 민주노동당, 전국민주노동조합총연맹, 한국노동조합총연맹	
2015년	노동건강연대, 매일노동뉴스, 전국민주노동조합총연맹, 중대재해기업처벌법 제정연대, 한정에 의원실, 여영국 의원실	416연대, 가슴기살균제피해자와가족모임, 공공교통네트워크, 노동건강연대, 노동당, 노동인권실현을위한노무사모임, 녹색당, 민주사회를위한변호사모임, 반올림, 보건의료단체연합, 전국불안정노동철폐연대, 사회진보연대, 알 권리보장을위한화학물질감시네트워크, 전국민주노동조합총연맹, 천주교인권위원회, 세월호국민대책회의준엄안전위원회, 안전사회시민연대, 인권운동사랑방, 일과건강, 정의연대, 참여연대, 한국노동안전보건연구소

세월호 참사 이전에도 수많은 사회적 참사가 발생했다. 1993년 서해 훼리호 침몰 사건 (사망 292명, 부상 70명), 1994년 성수대교 붕괴 (사망 32명, 부상 17명), 1995년 삼풍백화점 붕괴 (사망 502명, 부상 973명), 1999년 씨랜드 청소년수련원 화재 (사망 23명), 2003년 대구 지하철 참사 (사망 192명, 부상 151명) 등이다. 세월호 참사와 이전의 여러 사회적 참사들은 기업이 이윤과 안전을 끊임없이 저울질하고 법과 제도가 이를 막지 못했다는 점에서 근본 원인은 동일하다. 그러나 세월호 참사가 이전 참사들과 다른 점은 피해 당사자들이 참사를 개인 중심의 ‘파편적’ 이슈가 아닌 구조의 문제로 접근했고, 그 결과 중대재해기업처

별법이라는 ‘사회적’ 대책을 요구하게 되었다는 점이다. 하지만 세월호 참사와 가습기살균제 참사의 피해자와 가족들을 중심으로 구성된 시민 사회단체가 중대재해기업처벌법 제정연대의 중요한 행위자로 참여하게 된 것은 ‘당연한’ 귀결은 아니었다. 세월호 참사의 경우 ‘진상 규명’, 가습기살균제 참사의 경우 ‘징벌적 손해배상’에 피해자와 가족들의 요구가 집중되었고, ‘중대재해기업처벌법’이 처음부터 요구사항에 들어있었던 것은 아니었다.

노동안전보건 운동 단체들이 기업살인 운동을 통해 구축해온 ‘언어’ 혹은 ‘해석의 프레임’은 세월호 참사 피해자와 가족, 그리고 대중의 문제 인식을 전환시키는 데 중요한 역할을 했다. 기존 기업살인 운동의 주체들이 이 ‘해석의 프레임’을 산재의 영역을 벗어난 사회적 참사에 적용하였고, 세월호 참사와 가습기살균제 참사 피해자와 가족들이 운동의 새로운 주체로 나설 수 있는 기반을 만든 것이다. 이제 기업살인 운동은 노동안전보건 운동과 시민사회가 연대하는 사회 운동으로 발전하게 되었다.

한편 노동의 관점에서 볼 때, 1987년 노동자 대투쟁, 1993년 문민정권 집권 이후에도 노동계는 ‘생존’ 그 자체가 엄청난 과제였다. 사회 일반에서 벌어지는 사고는 ‘노동’ 이슈로 여겨지지 않았다. 이런 노동계가 세월호 참사와 같은 일반 시민, 사회 안전 이슈를 노동자가 함께 싸워야 할 이슈로 받아들여지게 된 배경에는 노동 운동이 여러 차례 촛불집회를 경험하고, 2000년대 이후 조직화 수준이 높아진 시민사회와 연대 활동 경험이 풍부해진 것이 영향을 미쳤다.

이러한 노동-시민사회 연대가 한편에서는 이전의 여러 사회적 참사와 달리 세월호 참사를 ‘정치화’하는 데 기여했고, 다른 한편에서는 기업살

인법과 같은 노동계의 의제를 사회적 의제로 외연을 확대시킨 것이다.

세월호 참사 이후 결성된 노동-시민사회 연대는 이후 발생한 여러 산재 사고에서도 확인된다. 2016년 서울메트로 정비 용역업체 소속 김군이 스크린 도어 수리 중 열차에 치여 사망하는 사건이 발생했다. 서울메트로는 사고 책임을 개인 노동자에게 돌렸으나 시민들이 자발적으로 김군을 추모하고 언론에서 앞다투어 이 사건을 보도하며 사회적 책임을 물어 기업과 정부의 대처가 달라진 경우다. 해당 정비 용역업체 대표가 업무상과실치사 등의 혐의로 징역 1년 집행유예 2년을 선고받았을 뿐만 아니라, 서울메트로 전 대표도 대법원 상고 결과 업무상과실치사 혐의로 벌금 1000만원 형을 확정 받았다. 불과 3년 전인 2013년 성수역에서도 똑같은 산재 사망 사고로 동일한 정비 용역업체 소속 심씨가 사망했지만, 당시 경찰과 검사는 서울메트로에 업무상과실치사 혐의를 적용하기 어렵다며 정식 수사도 없이 사건을 종결했다. 이 사례는 시민들을 바꾸는 힘의 중요한 한 축에 노동안전보건 운동이 있다는 것을 알 수 있게 한다.⁶⁾

고찰

노동안전보건 운동 단체들이 오랫동안 기업살인 운동을 통해 구축해온 ‘해석의 프레임’과 ‘언어’는 산재를 비롯하여 기업 잘못으로 발생하는 사망 사고에 대한 대중의 인식을 전환하고 사회적 공감대 형성을 이끌었다. 기업살인 운동은 산재에 대한 개인 중심의 인식론에 균열을 내

6) 김지원. (2018). 한국 노동안전보건운동단체들의 전문성의 정치 (박사학위논문). 경희대학교, 서울.

고 구조의 문제에 눈을 돌리게 만들었다. 2000년대 초반 조직노동 밖 한 시민사회단체의 캠페인으로 시작되었지만, 조직노동이 운동의 주체로 결합하였고, 이후에는 노동-시민사회 연대를 통해 운동의 주체가 계속해서 확산되었다.

그 결과 2020년 현재 중대재해기업처벌법 제정에 대한 아래로부터의 요구가 어느 때보다도 강해졌다. 하지만 대중적 요구의 크기에 비해 이를 정치화시킬 수 있는 역량이 여전히 부족하다는 평가가 많았다. 진보정당의 역량이 여전히 미흡하기 때문이다. 2016년 6월 7일 심상정의원 등 10인이 ‘산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안’을, 2017년 4월 14일 노회찬 의원 등 11인이 ‘재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처벌에 관한 특별법안’을 발의하였으나 모두 회기 만료로 폐기된 사실이 이를 잘 뒷받침한다. 운동 내부에서는 중대재해기업처벌법 제정을 위해서는 무엇보다도 정치 세력화가 시급하다는 의견이 공통적으로 나타났다.

운동 내부에서 운동의 지향점에 대한 인식의 차이가 존재했다. 대중적 운동을 위해서도 입법 그 자체가 중요하다는 입장이 있는가 하면, 기업살인 운동이 입법 운동으로 본격화하면서 법률 체계, 기술적 이슈에 매몰되고 있다는 우려가 동시에 존재했다. 다른 한편, 기업살인법이 운동의 구호로서 굉장히 실효성이 있었지만 한국형 산재를 해결하기 위한 근본적 해결책인지에 대해서는 다시 고민을 시작해야 한다는 의견도 있었다. 제대로 된 처벌을 위한 기업살인법 뿐만 아니라 예방 측면까지 고려한 다양한 형태의 운동이 동시다발적으로 필요하다는 것이다. 비슷한 맥락에서, 사법 처벌을 통한 통제는 결국 검찰에게 선택권을 주는 신자유주의적 해결책이 될 수도 있다는 우려도 있다. 이미 기업살인법

을 도입한 영미권 국가에서 기대했던 효과를 내지 못하고 있다는 연구 결과가 이러한 우려를 일부 뒷받침한다. 운동의 지향점에 대한 인식의 차이는 기업살인 운동의 주체가 빠르게 확산되는 과정에서 발생하는 어쩌면 당연한 현상이다. 어떻게 하면 기업살인 운동의 취지를 충분히 반영한 법의 형태로 외화시키고 구체화시킬 것인가, 그리고 법리상 일관되고 규범상 문제없는 법안을 만들 것인가에 대한 비판적 토론과 평가가 운동 내에서 필요한 이유이다.

기업살인운동은 자본-국가에 의해 이중 노동시장 구조가 확대되고 기업별 노조 체계가 고착화되고 있던 조건에서 시작하였다. 이중 노동시장 구조는 고용, 임금뿐 아니라 위험까지 이중화하고 개별화시키면서 오늘날 높은 산재 사고 사망률과 불평등에 기여했다. 또 기업별 노조 체계는 노동 운동에서 안전보건 이슈가 '부문 운동'으로 계토화되는 결과를 낳았고, 보다 구조적인 개혁을 위한 주체의 등장을 제약하는데 기여했다. 우리 연구는 기업살인 운동을 사례로 삼아 사회 변혁적 주체가 조직노동 밖에서 탄생한 기저에 어떤 구조적 제약이 작동했는지 설명하고, 이후 산재 영역 바깥에서 발생한 일련의 사회적 참사가 기업살인 운동의 주체를 조직노동 너머 시민사회로까지 확장시킨 과정을 조명했다.

기업살인운동은 이질적인 집단이 하나의 사회운동에서 연대하여 사회변화의 동력을 만들어낼 수 있는 가능성을 보여주었다. 연대를 통한 사회 변혁적 주체의 확산이 어떤 조건에서 가능했나? 노동안전보건, 교통안전, 소비자 안전 등 겹보기에 서로 다른 영역에 위치한 경험적 사건들이 전체를 가로지르는 정치경제 차원의 공통의 구조적 원인이나 메커니즘으로 설명될 수 있을 때 비로소 연대가 가능했다. 노동-시민사회 연대 운동으로서 기업살인 운동이 진보하기 위해서는, 다양한 영역의

여러 논쟁적 이슈들을 연결하는 공통의 ‘해석틀’ 혹은 ‘마스터 프레임’을 만들어내는 작업을 지속해야 할 것이다.

심층 인터뷰 내역

2019.10.22. 노동건강연대 A

2019.10.23. 노동건강연대 B, 사회적참사 특별조사위원회

2019.10.29. 노동건강연대 C

2019.10.31. 노동건강연대 D

2019.10.25. (전)노동건강연대

2019.12.03. 전국민주노동조합총연맹

2020.01.31. 전국건설산업노동조합연맹

2020.01.02. (전)전국금속노동조합 현대중공업사내하청지회

2020.02.19. (전)진보정당 

리뷰 01

차별금지법이 제정되면 노동 현장은 어떻게 변할까?

조혜인

(공익인권변호사모임 희망을만드는법)

리뷰 02

21대 국회 전반기 환경노동위원회를 살펴본다

한지훈

(노동건강연대 상임활동가)



차별금지법이 제정되면 노동 현장은 어떻게 변할까?

조혜인

(공익인권변호사모임 희망을만드는법)

지난 6월 29일 정의당 장혜영 의원의 대표발의로 「차별금지법안」이 발의되었다. 다음 날인 6월 30일에는 국가인권위원회가 국회에 「평등 및 차별금지에 관한 법률」(이하 평등법 시안)을 제정하라는 의견표명을 했다. 2013년 두 개의 차별금지법안이 철회된 후 7년 만에 국회에서 차별금지법 발의와 제정 논의가 다시 시작된 것이다.

차별금지법은 헌법상 평등권을 일반적으로 실현하기 위한 법률이다. 차별에 대한 통합적인 정의와 구체적인 판단기준을 제시하고, 차별을 효과적으로 시정할 수 있는 구제 수단을 제공하며, 국가기관이 차별 시정과 예방, 평등 증진을 주요한 과제로 일관되게 추진하도록 하는 정책의 근거를 마련한다. 차별금지법은 ①고용, ②교육, ③재화·용역 등의 공급이나 이용, ④행정서비스의 제공이나 이용이라는 네 가지 주요한 사회 영역에서의 차별을 규율하고 있는데, 이 중 가장 주요하게 다루어지는 영역은 고용이다. 현재 우리 사회에는 고용 차별을 규율하는 법이 이미 여럿 있다. 하지만 차별금지법은 이러한 개별법들의 규율 범위를 넘어 차별금지 사유, 차별의 개념 및 그에 대한 구제 수단을 가장 포괄적

으로 제시하고, 여러 사유가 복합적으로 작용하여 발생하는 현실의 차별 양상에 효과적으로 대응할 수 있게 한다는 점에 실질적인 의미가 있다.

차별금지법의 제정을 통해 우리 사회 노동 현장의 풍경은 어떻게 바뀔 수 있을까? 올해 발의된 「차별금지법안」(이하 ‘법안’)을 중심으로 차별금지법이 고용 차별을 어떻게 다루고 있는지 살펴보려 한다.

차별의 개념

법안은 차별의 개념을 통합적으로 정의하기 위해 ‘직접차별’과 ‘간접차별’을 구분한다. 직접차별은 현행 국가인권위원회법에 규정된 차별금지사유 19개에 ‘언어, 국적, 성별 정체성, 고용형태’이라는 4개 사유를 추가하여 총 23개 차별금지사유 등을 이유로, 합리적 이유 없이 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다. 법안은 나아가 간접차별, 성희롱, 괴롭힘, 차별을 표시하거나 조장하는 광고행위, 복합차별 역시 금지되는 차별에 해당함을 명시하며 차별의 개념을 확장하고 있다.

간접차별은 외견상으로는 중립적인 기준이지만 실제 적용했을 때 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래되는 경우를 뜻한다. 인권위는 영어 의사소통이 본질적으로 필요하지 않은 업무임에도 토익 600점을 일률적으로 요구한 채용공고 지원 자격에 대해, 중증 청각장애인에게 불리한 결과를 초래하는 기준으로서 장애인차별금지법상 간접차별에 해당한다고 판단한 바 있다. 이러한 차별은 우리 사회의 ‘노동자’상이 청각장애가 없는 사람을 중심으로 이미 차별적으로 만들어져있기

때문에 발생한다. 이처럼 간접차별은 언뜻 중립적으로 보일 정도로 이미 구조화되어있는 차별을 포착하고 시정하기 위해 중요한 개념이다.

괴롭힘은 차별금지사유를 이유로 '적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위'로 정의되고 있다. 차별금지사유들에 기초한 괴롭힘, 성적 괴롭힘을 의미하는 성희롱은 모두 그 피해자를 고용 같은 중요한 사회 영역에 동등하게 참여하지 못하도록 만든다는 점에서 차별행위와 다를 바 없다. 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 규율하는 기존 법률들이 존재하지만, 법안은 차별적 괴롭힘과 성희롱이 모두 차별의 한 유형임을 명확히 하면서 차별의 구제 수단을 동등하게 부여한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

법안은 차별의 예외로 소위 '진정 직업 자격'과 '잠정적 우대조치'를 규정하고 있다. 진정 직업 자격의 경우, "특정 직무나 사업수행의 성질상 그 핵심적인 부분을 특정 집단의 모든 또는 대부분의 사람이 수행할 수 없고, 그러한 요건을 적용하지 않으면 사업의 본질적인 기능이 위태롭게 된다는 점이 인정되는 경우. 다만 과도한 부담 없이 수용할 수 있는 경우에는 그러하지 아니하다"라고 상세하고 엄격하게 규정했다. 차별의 예외로 인정되는 진정 직업 자격은 매우 엄격하게 해석된다. 고객들이 특정한 조건의 사람을 선호하거나 불편해해서 경영상 어쩔 수 없다는 등의 사유는 이러한 예외에 해당할 수 없다는 것이 국내외에 확고하게 확립되어 있는 법리다.

고용 영역, 근로자·사용자의 범위

법안은 고용에서 차별받지 않을 권리가 있는 노동자의 범위를 근로

기준법보다 넓게 규정하고 있다. 즉, 법안에서 정의하는 근로자에는 “근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자”도 포함된다. 또한 “동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.” 사용자에 관해서는 “근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.”

앞서 살펴본 차별의 일반 개념을 토대로, 법안 제3장 제1절은 고용 영역에서 발생하는 노동자에 대한 차별을 구체적으로 규율하고 있다. 고용과 관련한 모든 단계, 즉 노동관계의 성립 전후의 단계 (모집·채용, 근로계약), 유지단계 (근로조건, 임금·금품, 임금 외 금품, 교육·훈련, 배치, 승진), 종료단계 (해고·퇴직 등) 등에서 문제되는 차별을 각각 규율하는 10개의 조항을 두고 있으며, 노동조합과 직업훈련기관에서의 차별 금지 또한 규정하고 있다.

근로계약 내용 중 차별적인 부분이 있으면 무효가 되며, 관련한 내용은 불리하지 않은 내용으로 수정 간주된다. 이런 조항은 기존 법률에 비해 특히 강한 효과를 가지는 규정이다.

차별의 구제

별 진정을 하거나, ②법원에 소송을 제기할 수 있다.

인권위 진정과 그에 따른 시정 권고는 절차적으로는 현재 인권위법상 차별 진정 제도와 유사하다. 다만 진정 대상이 되는 고용 차별의 범위는 앞서 보았듯이 확장되고 구체화된다. 법안은 이에 더해 시정 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않을 때 인권위가 시정명령을 내릴 수 있도록 하고 있다.

현행 차별 시정 제도와 크게 차이가 나는 부분은 법원에 차별에 관한 소송을 제기할 수 있도록 한 규정들이다. 차별피해자는 일반적으로 상대적 약자의 위치에 놓여있으며, 차별을 입증할 수 있는 증거 또한 상대방이 가지고 있는 경우가 많다. 고용 차별에서 이러한 격차는 특히 심각하다. 따라서 법안은 차별피해자의 불리한 위치를 보완하기 위한 아래와 같은 여러 특례조항을 둬으로써 이 격차를 조금이나마 해소하고자 한다.

- 중대한 차별사건의 경우 인권위가 피해자의 소송을 지원할 수 있도록 한 조항
- 법원이 차별행위의 중지나 근로조건 개선 등과 같이 차별 시정을 위한 적극적 조치를 직접 명하는 판결을 할 수 있고, 필요한 경우 본안 판결 전까지 임시조치도 명할 수 있게 한 조항
- 악의적 차별의 경우에는 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상, 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급할 수 있게 한 조항
- 차별에 관한 주요한 내용을 피해자가 아닌 상대방이 증명하도록 하는 조항
- 고용 차별과 관련하여 피해자가 사용자 또는 임용권자 등에게 문제되는 처분의 기준 등의 정보공개를 청구하고 사용자 등이 정보공개를 거부하는 경우 사용자가 문제되는 차별행위를 한 것으로 추정하는 조항

또한 차별 진정, 소송 제기, 증언 등을 했다는 이유로 사용자가 해고, 징계 등의 불이익조치를 하는 경우에는 불이익조치를 무효로 하고 불이익조치를 한 사용자는 형사처벌을 받도록 함으로써 피해자에 대한 보복행위를 예방하고자 하고 있다.

고용 형태를 이유로 하는 차별의 규율

마지막으로, 법안은 ‘고용 형태’를 차별금지사유로 명시하면서 이를 “직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 기간제 근로, 파견근로, 그 밖에 통상근로 이외의 근로형태”로 정의하고 있다. 현행 기간제법, 파견법에 임금과 근로조건에 관한 차별적 처우를 금지하고 시정하는 제도가 도입되어 있으나, 이러한 차별 시정 제도의 실효성에 대해서는 많은 비판이 있다. 법안은 기간제·단시간·파견근로 이외의 비정규 근로 형태 또한 차별금지사유로 아우르고, 임금과 근로조건뿐 아니라 고용의 전 영역에서 발생하는 차별 전반을 규율한다. 또한 괴롭힘과 성희롱 등 확장된 차별 개념을 사용하고 있어 기존 법에 비해 그 차별의 규율 범위가 넓다.

고용 형태가 갈수록 일종의 ‘사회적 신분’으로 기능하고 있는 상황에서, 법안이 고용뿐 아니라 교육, 재화·용역, 행정 서비스 등의 영역에서 발생하는 고용 형태 차별을 두루 다루게 된다는 점 또한 의미가 있을 것이다. 다만, 현행 비정규직 차별 시정 제도가 실효적으로 작동하기 어려운 현실적인 이유가 비정규직의 고용 불안정성 그 자체에 있음을 생각해볼 때, 법안 역시 현행 제도와 유사한 한계를 반복할 위험이 있다. 더 많은 고민과 논의가 필요한 지점이다.

차별금지법 제정을 통해 바꾸는 세상

사회를 바꾸는 힘은 법에서 나오지 않는다. 차별금지법 제정을 통해 사회가 변화한다면, 그 변화는 법 자체가 아니라 법을 제정하고 시행하는 과정에서 사람들이 스스로를 바꾸고 서로를 바꾸어내는 힘에서 비롯될 것이다. 우리는 노동자가 매우 다양한 배경과 복합적인 정체성을 지닌 사람들이라는 것을 알고 있지만, 실제로 제도에서 그리는 노동자의 상과 노동할 권리는 여전히 편향적이다. 노동자들이 성별, 인종, 장애, 가족 상황 등의 다양한 사유로 겪고 있는 차별들은 그동안 충분히 '차별'로 이야기되지 못했고, 그저 각자가 알아서 극복해야 할 조건이자 개인의 무능력으로 취급되어왔다. 현실에서 동등하게 노동하지 못하게 만드는 간접차별, 괴롭힘, 성희롱, 복합차별 등의 다양한 차별 양상 또한 '차별'로 충분히 다루어지지 못하고 있다. 차별금지법의 제정과 시행을 통해 이들이 개인의 불운과 무능력, 감내해야 할 노동의 본질 등이 아니며, 사회적으로 해결해야 하고 해결할 수 있는 차별임을 드러낼 수 있어야 한다. 이를 통해 노동자, 노동할 권리의 '보편성'을 재구성할 수 있을 때, 우리는 모든 이가 동등하고 존엄하게 노동하는 사회의 모습을 조금 더 가깝게 그릴 수 있을 것이다.

21대 국회 전반기 환경노동위원회를 살펴본다

한지훈

(노동건강연대 상임활동가)

2020년 7월 16일 21대 국회가 개원했다. 20대 국회와는 달리 환경노동위원회(이하, 환노위)는 더불어민주당 의원의 과반수로 구성되었다. 더불어민주당 9명, 국민의힘 6명, 정의당 1명이다. ‘노동 존중 사회’를 만들겠다는 문재인 정부가 실질적 입법을 추진할 수 있을 거라 기대한 이들도 있다. 그러나 이제 과거가 된 20대 국회는 극심한 여야갈등으로 법안처리를 제대로 하지 못해 ‘식물 국회’라는 오명을 얻은 바 있다. 21대 국회 또한 개원하기까지 상임위 구성 등 여러 쟁점으로 여야가 갈등을 보였다. 이러한 상황을 돌아보건대 환노위 구성이 바뀌었다고 해서 관련 법안 처리가 획기적으로 개선될 것이라고 기대하기는 어려울 것 같다.

실제로 의원들의 면면을 살펴본 언론은 ‘노동보다는 환경’을 우선하는 환노위가 될 것이라는 평을 던지기도 했다.¹⁾ 지금까지의 행보로 살펴보건대, 노동문제에 큰 관심을 두고 있는 의원이 그다지 많지 않기 때문이다. 노동건강연대는 21대 국회 환노위 의원들의 약력과 1호 법안, 그동안 발의했던 주요 법안을 살펴봄으로써 향후 환노위 활동의 방향을 전망해보고자 한다.

1) 《21대 국회 전반기 환노위 ‘노동보다 환경?’》, 매일노동뉴스 2020년 6월 17일자.

<p>원미향</p>	<p>더불어 민주당</p>	<p>고용노동법안심사소위원회, 청원심사소위원회</p>	<p>초선</p>	<p>□ 노동위원회법 일부개정법률안 : 노동위원회 차별시정업무 개선 □ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 : 성차별 시 노동위원회 구제신청 및 시장·배상 요구</p>	<p>□ 자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률 일부개정법률안 : 포장 표시 의무화</p>
<p>완주군</p>	<p>더불어 민주당</p>	<p>청원심사소위원회(위원장), 고용노동법안심사소위원회,</p>	<p>초선</p>	<p>□ 농업 공익 수당 보전 지원법 : 농어민을 위한 필요한 재원을 마련</p>	<p>□ 지방세법 지방재정법 일부개정법률안 : 지방자치단체 병제 인프라 구축을 위한 지역자원시설세 부과 □ 근로기준법 일부개정법률안 : 특정 사업장에 대한 근로감독 권한을 광역자치단체에 위임</p>
<p>이수진</p>	<p>더불어 민주당</p>	<p>고용노동법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회</p>	<p>초선</p>	<p>□ 근로자의 날 제정에 관한 법률 전부개정법률안 : '근로' 대신 '노동'으로 용어변경</p>	<p>□ 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안 : 단시간 노동자 퇴직급여제도 의무설정 □ 근로기준법 일부개정법률안 : 근로계약 전자문서화 □ 산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률 일부개정법률안 : 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위한 정보는 공개</p>

장철민	더불어 민주당 고용노동법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회	초선	□ 대전의료원 등 지방의료원 감염병 예방 기능 강화 법안 : 감염병 관련 비용의 중앙정부 책임 강화 □ 혁신도시 지역 공헌 확대 법안 : 지역인재 의무 채용 비율 1/3	□ 산업재해보상보험법 일부개정법률안 : 업무상 재해 요건 변경 및 보험급여 지급 : 산재 노동자 일직 복직 지원 : 비정기 근무 노동자 산재보험 임의가입 가능 □ 임금채권보장법 일부개정법률안 : 임금채권보장제도 개선
임종성	더불어 민주당 환경법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회	재선	□ 도로교통법 개정안·보행 안전 및 편의 증진에 관한 법률 개정안 : 어란이 통합로 지정 확대 및 보도 설치 의무 □ 체계적인 보행자 길 설치를 위한 국토의 계획 및 이용에 관한 법률 개정안 : 지구단위계획 수립 시 보행길 고려	□ 물류시설의 개발 및 운영에 관한 법률 일부개정법률안 : 물류 시설 밀집 지역에 지자체가 행정·재정적 지원 □ 철도의 간선 및 철도시설 유지관리에 관한 법률 일부개정법률안 : 철도시설의 안전성 확보 □ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 : 육아휴직 후 복귀 시 불리한 처우 금지

임이자 (간사)	국민의 힘	환경법안심사소위원회 (위원장), 고용노동법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회	재산	□ 농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률 개정안 : 최저가격 보장제 도입 및 시행 비용 국가지원	□ 산업안전보건법 일부개정법률안 : 같은 감염병 발생 시 작업중지, 소독 및 자택근무 의무고지 □ 산업안전보건법 일부개정법률안 : 안전보건교육 대상과 도급범위 재설정 및 중대재해 발생 시 벌칙 추가
김성원	국민의 힘	예산결산기금심사소위원회 (위원장)	재산	□ 정경지역 지원 특별법 일부개정법률안 : 경기 북부 등 일부 정경지역의 활성화 및 국도 균형발전 제도마련	□ 일자리·민생 패키지 법률안 : 소상공인·자영업자 보호 등 □ 국방·군사시설 사업에 관한 법률 일부개정법률안 : 군사시설보호구역으로 규제 완화
김응	국민의 힘	환경법안심사소위원회, 고용노동법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회	초선	□ 정보경찰분리법 발의 예정 : 수사와 정보수집 경찰 분리	없음
박대수	국민의 힘	고용노동법안심사소위원회, 예산결산기금심사소위원회	초선	□ 근로복지기본법 일부개정법률안 : 국가 재난 상황 시 사내 근로복지기금을 재난구호금 전용 □ 산업안전보건법 일부개정법률안 : 건설·산업 현장에서의 화재·폭발사고 재발 방지	□ 산업재해보호보험 일부개정법률안 : 공기 전파성 질병의 업무상 재해 입증 방식 개선 □ 근로기준법 일부개정법률안 : 비정규직의 차별 문제를 개선

“환경은 죽고 사는 문제, 노동은 먹고 사는 문제”

21대 환노위 위원장이 된 송옥주 의원은 ‘환경은 죽고 사는 문제, 노동은 먹고 사는 문제’라고 인터뷰한 바 있다.³⁾ 환경노동위원회 위원장으로서 환경과 노동의 문제가 얼마나 중요한지에 대해서 말한 것이다. 하지만 한국 사회에서는 노동은 먹고 사는 문제를 넘어 ‘죽고 사는 문제’이기도 하다.

노동자의 생명과 안녕을 지키기 위해 국회 환노위가 어떤 활동을 하는지 노동건강연대는 꾸준히 지켜보고 감시하며, 목소리를 낼 예정이다.

21대 국회 환경노동위원회 위원 주요이력

환경노동위원회 위원장		송옥주(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전반기 환경노동위원회 위원장 - 더불어민주당 관광산업발전특별위원회 위원장 등 당직 <p>전) 제20대 국회의원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국회 전반기 운영위원회, 후반기 여성가족위원회, 미세먼지대책특별위원회, 전·후반기 환경노동위원회 위원 전) 원내 부대표, 대변인 등 당직 	
환경노동위원회 간사		안호영(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국회 전반기 환경노동위원회 간사 - 더불어민주당 전라북도당 위원장 등 당직 <p>전) 제20대 국회의원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전반기 운영위원회, 국토교통위원회 위원, 하반기 국토교통위원회 위원 전) 정책위원회 부의장, 법률위원회 위원장, 원내부대표 등 당직 전) 전북지역 여성·농민·노동조합 등 변호 활동 - 진안YMCA 이사, 민주사회를 위한 변호사모임 전주전북지부 지부장 등 	

3) 《환경은 죽고 사는 문제, 노동은 먹고 사는 문제》 21대 국회 환경노동위원회 송옥주 위원장을 만나다, 노동과희망 2020년 7월 30일자.

환경노동위원회 간사		임이자(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 간사, 전반기 예산결산특별위원회 위원 - 국민의힘 사회안전망 및 고용유연성 강화 특별위원회 간사 등 당직</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 간사, 후반기 환경노동위원회 고용노동심사소위원장, 전반기 여성가족위원회, 저출산·고령화대책 특별위원회 위원 등</p> <p>전) 자유한국당 좋은노동위원회 위원장, 자유한국당 민생점검TF 위원 등</p> <p>전) 노동조합단체인 - 한국노동조합총연맹 부위원장, 여성위원회 위원장 등</p>	
환경노동위원회 위원		노웅래(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 정보위원회, 환경노동위원회 위원</p> <p>현) 민주연구원 이사, 민족화해협력범국민위원회 공동의장, 민주화추진협의회 자문위원 등</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 후반기 과학기술정보방송통신위원회 위원장, 전반기 교육문화체육관광위원회 위원</p> <p>전) 제19대 국회의원 - 예산결산특별위원회, 후반기 안전행정위원회 위원</p> <p>전) 제17대 국회의원 - 국회 문화관광위원회, 보건복지위원회 위원, 운영위원회 위원</p> <p>전) 더불어민주당 중앙당선거관리위원회 위원장 등 당직</p> <p>전) 노동조합단체인 - 전국언론노동조합 부위원장, MBC 노동조합위원장</p> <p>전) MBC, 매일경제신문 기자</p>	
환경노동위원회 위원		김성원(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 전반기 국회운영위원회 위원 - 국민의힘 원내수석부대표, 대변인, 통일위원회 위원장 등 당직</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 후반기 예산결산특별위원회, 정무위원회, 운영위원회 위원</p> <p>전) 국회의장 정무비서관, 국회 국회의원실 보좌관</p> <p>전) 한국자유총연맹 대외협력실장</p>	

환경노동위원회 위원		이중배(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제 21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 예산결산특별위원회 위원 - 국민의힘 비상대책위원회 위원, 정책위원회 의장</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 전반기 교육문화체육관광위원회 위원, 산업통상자원중소벤처기업위원회 간사 등</p> <p>전) 제19대 국회의원 - 예산결산특별위원회, 농림축산식품해양수산위원회, 운영위원회 위원 등</p> <p>전) 정무직 공무원 - 제8대 충청북도 충주시 시장, 행정안전부 제2차관 등</p>	
환경노동위원회 위원장		양이원영(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 예산결산특별위원회 위원</p> <p>전) 환경운동가 - 환경운동연합 에너지후국 국장, 에너지대안포럼 기획운영위원회 위원, 핵없는사회를위한 공동행동 사무국장 등</p>	
환경노동위원회 위원		윤미향(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 위원 - 3.1운동 및 대한민국 임시정부 수립 100주년 기념사업추진위원회 미래희망 분과위원회 위원</p> <p>전) 사회기관단체인 - 일본군성노예제 문제해결을 위한 정의기억연대 이사장, 전쟁과여성인권박물관 관장, 한국정신대문제대책협의회 상임대표 등</p> <p>- 여신도회 전국연합회, 한국기독교장로회 간사</p>	
환경노동위원회 위원장		윤준병(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 예산결산특별위원회 위원 - 더불어민주당 전라북도당 정읍고창 지역위원회 위원장</p> <p>전) 공무원 - 서울특별시청 행정 1부시장 등</p>	

환경노동위원회 위원		이수진(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 여성가족위원회 위원</p> <p>전) 더불어민주당 최고위원, 전국노동위원회 위원장 등</p> <p>전) 노동조합단체인 - 한국노동조합총연맹 부위원장, 연세의료원노동조합 위원장, 한국노총 서울본부 부의장 등</p> <p>전) 한국갈등해결센터 이사</p>	
환경노동위원회 위원		장철민(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 위원 - 더불어민주당 전당대회준비위원회 대변인</p> <p>전) 더불어민주당 중앙위원회 위원</p> <p>전) 공무원 - 국회 의원실 보좌관</p>	
환경노동위원회 위원		임종성(더불어민주당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 위원 - 더불어민주당 4050특별위원회 위원장</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 운영위원회, 예산결산특별위원회 위원 - 후반기 국토교통위원회, 여성가족위원회 위원</p> <p>전) 더불어민주당 원내부대표, 부대변인, 정책위원회 부의장 등 당직</p> <p>전) 제8대 경기도의회 의원</p>	
환경노동위원회 위원		김웅(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 위원</p> <p>전) 법무연수원 교수, 대검찰청 검찰연구관, 미래기획형사정책단장</p> <p>전) 검사 - 인천지방검찰청 공안부 부장검사, 법무연수원 용인분원 대외연수와 과장 등</p>	

환경노동위원회 위원		박대수(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 위원 - 국민의힘 노동위원회 위원장</p> <p>전) 노동조합 단체인 - 한국노동조합총연맹 상임 부위원장, 서울지방노동위원회 근로자위원, 대한항공노동조합 위원장 등</p>	

환경노동위원회 위원		이종배(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 예산결산특별위원회 위원 - 국민의힘 비상대책위원회 위원 등</p> <p>전) 제20대 국회의원 - 산업통상자원중소벤처기업위원회 간사, 전반기 교육문화체육관광위원회 위원 등 - 미래통합당 정책위원회 수석부위원장, 자유한국당 지방분권특별위원회 위원장 등</p> <p>전) 제19대 국회의원 - 예산결산특별위원회, 농림축산식품해양수산위원회, 운영위원회 위원 - 새누리당 원내 부대표</p> <p>전) 정무직 공무원 - 제8대 충청북도 충주시 시장</p> <p>전) 공무원 - 행정안전부 제2차관, 행정안전부 차관보, 충북 청주시 부시장 등</p>	

환경노동위원회 위원		홍석준(국민의힘)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회, 예산결산특별위원회 위원 - 국민의힘 중산층 서민경제위원회 위원장</p> <p>전) 계명대학교 특임교수</p> <p>전) 공무원 - 대구광역시청 경제국장 등</p>	

환경노동위원회 위원		강은미(정의당)
주요이력	<p>현) 제21대 국회의원 - 전반기 환경노동위원회 - 정의당 원내수석부대표, 원내대변인 등</p> <p>전) 시·구의원 - 제6대 광주광역시의회 의원 - 제5대 광주광역시 서구의회 의원</p> <p>전) 로케트전기 노동자</p>	

서재와 시사실

노동자의 실용서 『직장 갑질에서 살아남기』의 저자를 만나다



지난 6월 출간된 『직장 갑질에서 살아남기』는 직장갑질119가 2년 반 동안 접수하고 공론화했던 상담 사례들을 정리한 것이다. 한국 사회의 직장 갑질 백과사전이라 불려도 무방할 정도로 다양한 갑질 사례들이 수록되어 있다. 끝나지 않을 것만 같던 장마가 지속되던 7월 말, 이 책을 집필한 직장갑질119의 박점규 운영위원을 만나 책에 관해, 또 직장갑질119의 활동에 관해 물었다

일시 2020년 7월 29일

장소 직장갑질119 회의실

참석 박점규(직장갑질119 운영위원), 박상빈(노동건강연대 상임활동가)

기록 남준규(노동건강연대 상임활동가)

박상빈 화제의 신간 『직장 갑질에서 살아남기』가 지난 6월 발간되었습니다. 책은 잘 팔리고 있나요? 인세는 좀 들어오시는지?

박점규 잘 팔릴 것 같나요? (웃음) 일단 인세는 전부 직장갑질119에 기부했어요. 이 책의 시작 자체가 직장갑질119에 들어온 제보들과 스태프들의 답변을 참조한 거니까요. 제가 내용을 다 추리고 추가로 취재하고 그러긴 했지만 공적인 성격이 더 강한 것 같았어요. 가족회의를 해서 인세를 기부하기로 결정했습니다.

박상빈 이번 책의 예상 독자는 누구로 생각하고 쓰셨나요? 비슷한 상황에 처해 있지만 용기를 내지 못하고 있는 수많은 직장인들? 아니면 사용자들에게 이런 행동 하면 안 된다는 메시지일 수도 있을까요?

박점규 제가 동네 친구들이랑 등산을 자주 다니는데, 그 친구들이 이 책을 딱 보더니, 점규야 이 책 제목 바꿔서 한 권 더 내자. “직장 갑질 피해가기”라고. 사용자들을 독자로 하는 책인 거죠. 사용자들이 책을 사게 만들고 사용자들한테 가서 교육도 하고 교육비도 많이 받고. (웃음) 그런 얘기를 농담으로 많이 했어요. 근데 확실히 이 책은 사용자들에게도 필요한 책이에요.

지금 사용자들이 대개 60년대 중반에서 70년대에 태어나서 80년대에 학교, 90년대에 직장 다니고 그랬는데, 그때까지만 해도 회사도 군대 같았어요. 까라면 까고. 위계가 확실하고. 사회 전체가 병영화되어 있던 시절이었죠. 그래서 내가 돈 주니까 아무 거나 시켜도 된다고 하는, 직장 내 독재 문화가 있는 거죠. 이 사람들은 억울하죠. 까라면 까고 원산폭

격하고 그렇게 살았는데, 이제와서 보니까 요즘 애들은 일 시켜도 하지도 않고, 야근도 싫다고 하고 하는 게 말도 안 된다는 생각을 하는 거예요. 지금 그런 문화가 바뀌고 있는 것이기도 하지만, 세대 간의 갈등이 바뀌고 있는 시점이기도 해요. 조직의 변화만이 아니라 개인의 생활 습관, 세대의 생활양식 이런 게 바뀌어야 하는 거잖아요. 대표적으로 아무한테나 반말하는 이런 거. 이 책은 그렇게 바뀌는 과정에서 사용자들에게도 필요하겠죠.

기본적으로 일반 직장인들에게 ‘아, 내가 이런 일 당할 수도 있겠구나’, ‘이럴 땐 이런 법이 있고 도움을 받을 수 있겠구나’ 하는 걸 알려주고 대처할 수 있게 해주려고 쓴 거죠. 몰라서 돈 떼어먹히고, 몰라서 불이익당하는 사람들도 쉽게 접근할 수 있게 쓰려고 했어요. 편안하게 사례 읽다가 뒤에 법 정보 보면서 ‘어 이거 좋네’, ‘알고 있음 좋겠네’ 하는 생각 하게 만들려구요. 그러면 사용자들도 긴장하게 되겠죠.

■ 현실 밀착형 문동, 회사에 불만 많으시죠?

박상빈 직장갑질119는 어떻게 결성됐고, 어떻게 합류하게 됐나요?

박점규 사실 직장갑질119 탄생의 진짜 주인공은 노동건강연대예요. 역사를 보면 87년 6월 항쟁의 힘으로 그 후에 노조가 굉장히 많이 만들어졌잖아요. 그것처럼 2017년 촛불 항쟁의 힘으로 정권이 바뀌게 되니까 그 후로 노조가 되게 많이 만들어지지 않겠냐 그런 기대가 있었어요. 그런 취지로 시민단체들을 모아서 얘기를 했어요. 그때 노동건강연

대 박혜영, 전수경 활동가가 와서 한 얘기가, 사람들이 노조로 바로 간다는 게 얼마나 멀리 있는 일인데 그게 되겠냐, 그 전에 직장을 바꾸자, 직장의 문화와 부당함을 바꾸는 운동을 하는 게 먼저 아니냐, 이런 얘기를 했어요. 뒤통수를 한 대 맞은 것 같았어요. 이거 안 되겠다 싶어서, 저랑 오진호(직장갑질119 집행위원장)가 노동건강연대 사무실을 찾아갔어요. 그 앞에 있는 밥집에서 낫술을 먹기 시작해서 술을 사 가서 계속 먹으면서 떠들기 시작했죠. 야, 그럼 어떤 모임을 만들어야 바꿀 수 있겠냐, 플랫폼을 뭘로 해야 사람들에게 다가가기 쉽겠냐, 이런 얘기 초벌이 다 노동건강연대 회의실에서 낫술 먹으면서 수다 떨다가 나온 거예요. 직장갑질119 탄생의 비밀이 노동건강연대 사무실에서의 낫술인 거죠. 물론 이름은 제가 지었어요.(웃음) 어쨌든 사실상의 내용을 잡은 건 박혜영, 전수경이었어요.

박상빈_ 오진호, 박점규는 비정규직 없는 세상 만들기(비없세)에서, 전수경, 박혜영은 노동건강연대에서 따로 활동을 하고 있었잖아요. 어떻게 그런 조합이 구성된 거예요?

박점규_ 원래도 같이 잘 놀긴 했어요. 좀 더 현실에 발을 붙이고 있던 사람들이 노동건강연대 활동가여서 그랬던 거죠. 가령 메탄을 실명 피해자들을 만나서, 파견 노동이라는 말 자체도 모르는 사람들을 만나서 사회 문제로 만들었잖아요. 노동운동에서 쓰는 말들이 아니라 일하는 사람들의 언어와 일하는 사람들의 생각으로 뭘가 해야 한다. 그게 노동건강연대의 관점이었죠.

112 직장을 바꿀 때도 통했어요. 우리 회사 갑질 너무 많은데, 갑질 좀 없

으면 좋겠다. 이런 운동을 하자고 한 거죠. 현실 밀착형, 현실 천착형이라고 해야 하나? 그런 노동건강연대의 문제의식이 사람들을 끌어모으는 데에 상당히 재능이 있는 비없세하고 만난 거죠. 그래서 야 이거 하려면 누구 모아야 해? 일단 법률가 왕창 모아야지. 그래서 제일 먼저 찾아간 게 민주노총 법률원장 권두섭이었어요. 권두섭 만나러 갔더니 야 이거 너무 좋은데? 노무사도 있으면 좋으니까 노노모(노동인권실현을 위한 노무사 모임) 회장 만나러 가자. 그래서 박성호도 끌어모았고, 민변(민주사회를 위한 변호사 모임) 만나러 가자! 해서 민변의 윤지영도 불러모으고 했어요. 순식간에. 그렇게 직장갑질119가 시작된 거죠.

박상빈 아이디어가 나오고 구체화되기까지 굉장히 빠르게 진행된 것 같네요?

박점규 처음 토론은 5월에 시작했는데, 한 7월, 8월까지 방향을 못 잡았어요. 그런데 그 무렵 혜성같이 나타난 우리 전수경, 박혜영과의 낯설 자리가 이 운동을 확신할 수 있게 한 거죠. 사람들이 손쉽게 할 수 있는 게 뭔데? 카카오톡, 다른 플랫폼은 안 돼. 사람들이 그래도 좀 해결할 수 있어야 하는 거 아냐? 그럼 법률가를 모아보자. 그럼 어떤 방식으로 시작할까? 일단 우리를 알리려면 설문조사부터 시작해야지. 직장인 700명 돈 들여서 설문조사하고 발표하면서 사람들 불러 모으자. 이렇게 척하면 척하고 속도감 있게 진행됐어요.

박상빈 오진호 동지나 박점규 동지는 노조로 가는 징검다리를 만들려는 목적에서 시작한 것 같아요. 전수경, 박혜영 같은 현실 밀착형 활동가는 입장

이 달랐을 것 같은데, 어땠나요?

박점규 똑같았어요. 우리 사회에서 노동자를 실질적으로 보호할 수 있는 건 노조가 거의 유일하다시피 하잖아요. 근데 그 노조로 가는 게 한국 사람들이 거부감이 있고, 세계적으로도 노조 조직률이 너무 낮은 나라이고, 노조에 대한 혐오, 왜곡된 인식이 굉장히 공고하게 잡혀있는 나라잖아요. 그러다 보니 사람들이 노조를 하고 싶어도 쉽지 않고요. 또 노조 조직률이 300인 이상 사업장 같은 경우는 56% 정도 되거든요. 근데 30인 미만 사업장은 0.25% 예요. 노조가 없는 사업장이 너무 많아요. 공공기관이나 300인 이상 사업장은 다 노조가 있다고 봐도 되고 노조의 보호를 받고 있다고 봐도 되는 거예요. 우리 사회는 이 노동자들 사이의 양극화가 너무 심해서 100인 미만 사업장들은 노조 가입률이 2.2% 정도밖에 안 되니까, 이런 수준에 있는 사람들은 당장 노조를 하라고 해도 무슨 공자님 말씀 같은 거예요. 누가 몰라요? 노조가 좋은지?

노조 얘기를 굳이 꺼내지 않아도, 이 공간 자체가 자신의 권리를 찾아 나가는 공간이 된다면 결과적으로 자연스럽게 노조로 갈 것이다 하는 방향에 동의했던 거죠. 처음에는 ‘야 노조하자 운동본부’를 꿈꾸고 시작했어요. 그게 회사의 부당함을 바꾸는 방향이 된 거죠. 그래서 우리 캐치프레이즈가 ‘회사에 불만 많으시죠?’가 된 거예요. 회사에 불만 많죠? 물으면 누구나 많다고 하잖아요. 거기서 그럼 어떻게 바꿔야 할까요? 라는 질문을 더 던질 수 있는 운동을 시작한 거죠. 아주 현실 밀착형으로 접근해서 성공하게 된 원인이 이거라고 생각해요.



■ 노동조합 바깥의 사람들을 만나다

박상빈 박점규 동지가 이전에 해 오던 운동하고 직장갑질119는 많이 다른가요? 다르다면 어떤 지점이 다르다고 느끼세요?

박점규 제가 2011년까지는 금속노조에 있었고, 금속노조에 있을 때부터 시작하긴 했지만 또 한 7년~8년 정도는 ‘비정규직 없는 세상 만들기’에서 운동을 했어요. 비없세 운동이란 건 희망버스 같이 대중적 운동이었죠. 저는 그런 대중적 운동을 계속 해보고 싶었어요. 사람들이 아 그거, 나도 그거 연대하고 싶어, 하게 만드는 운동이요. 그래서 제가 또 했던 게 ‘장그래 살리기 운동본부’라는 것도 있었어요. 장그래가 정규직 시켜달라 그랬지 비정규직 연장해 달라고 했냐? 이러면서 파견법 개악에 맞서서 싸우는 운동도 꾸렸죠. 삼성전자 서비스 최종범씨 돌아가셨을 때 대응하는 운동도 했었고, 설치 수리 기사들을 위한 캠페인도 벌이고 그랬었어요. 뭔가 친근하게, 막 결사, 결의, 분노에 차 있고 세상에

대한 적개심이 있고 이런 거 말고, 좀 밝게 운동을 하는 게 좋겠다는 생각이 비없세 활동의 전제였어요. 운동은 밝고 신나게 해야 오래할 수 있다. 분노에 차 있으면 운동을 오래 못한다. 하는 게 저희 신념이었어요.

사실 그간의 운동은 노조 내의 비정규직, 노조에 속해 있는 해고 노동자, 그런 해고노동자와 비정규직 노동자를 지원하고 연대하는 운동이었던 거죠. 근데 이 사람들도 노동조합 안에 있는 사람이긴 했어요. 노동조합 밖에 있는 사람이 아니었어요. 근데 우리의 관심은, 이렇게 운동을 했는데 노동조합이 일을 잘 풀어서 노동조합의 외연이 막 확대되고 이렇게 되지 않으니까, 노동조합 밖에 있는 사람을 직접 만나는 운동을 해보자는 게 됐어요. 말하자면 노동조합 안에서의 약자를 위한 운동이 그간의 운동이었다면, 노동조합 밖에 있는 사람들을 만나는 게 직장갑질119의 운동인 것이죠. 그 사람들을 만나는 통로를 어떻게 만들 것이냐가 관건이었는데, 그게 성공한 거죠.

지금도 밝게 일하는 건 똑같아요. 후원행사도 되게 심혈을 기울여서 했구요. 즐거운 자리를 만드는 것, 내가 하는 일 자체가 뿌듯한 일이라는 자부심, 스스로가 재밌고 즐겁게 일할 수 있게 만드는 것, 이런 게 중요한 것 같아요. 앞으로도 그럴 것 같구요. 이런 부분은 예전이나 지금이나 변함없는 거예요.

또, 활동가들 사이의 연대가 중요해요. 그런 연대가 이런 운동을 만드는 거예요. 비없세 때는 대책위라던가 운동본부라던가 이런 걸로 쪽 엮어냈어요. 근데 직장갑질119는 상시적으로 엮어내는 걸 만들었어요. 직장갑질119에서 실제로 활동하는 스태프가 110명인데, 이 110명이 하는 일은 질문에 답변하는 정도로 크지는 않지만 어마어마한 효과를 보여주고 있어요. 아무 때나, 지금도 카톡방 들어가면 상담하고 있던 말이

예요. 이걸 만드는 게 너무 어려운 일이었는데, 이 사람들을 묶을 수 있었던 것이 성공의 비결인 것 같아요. 그동안 노동문제에 대해 애정을 가지고 사측이 아니라 노동의 입장에서 싸워왔던, 그게 법률적으로 싸웠건, 운동적으로 싸웠건, 노조에서 싸웠건 간에, 그랬던 사람들이 여기 묶여 있다 보니까 다른 어떤 곳에서도 모방하거나 하기 어려운 운동이 된 것 같아요.

박상빈_ 오픈 채팅방에 들어가 보면 채팅이 올라오는 속도가 너무 빠르더라구요. 무슨 이야기가 진행되고 있는지 파악하기 힘들 정도로요. 그런데도 스태프들은 일일이 하나하나 질문을 다 챙기면서 답변하는 게 경이로워 보였어요.

박점규_ 스태프들도 전부 다 보지는 못해요. 자기 시간에만 봐요. 한 시간 반 동안 올라오는 질문에 다 답변해야 하긴 하지만, 카톡에 답장 기능이 생겨서 그렇게 힘들지는 않아요. 질문이 계속 올라와도 물어본 순서대로 답장을 한단 말이에요. 저 위에서 누가 열 받는다고 물어봤어, 그러면 그거 답장으로 답변하고, 그 다음 것도 답변하고. 사람마다 다르기는 한데, 저는 한글 프로그램을 켜 놓고 답변을 하거든요. 그래서 저 위에 걸 끊어 와서 거기에 대한 답을 쓰고 채팅방에 붙여 넣고, 그 다음 것도 끊어 와서 쓰고 붙여넣고, 그런 식으로 답변 쓰고 붙이고 그래요. 어떤 때는 사람이 많이 들어와서 질문이 많을 때는 한참 위로 찾아 올라가기도 해요. 내 답변 속도가 늦으니까. 그래서 순발력도 매우 중요해요.

박상빈 1시간 반 안에 답변을 다 못할 것 같은데요?

박점규 스태프 누구든지 자기 답변은 다 마치고 해요. 답변 속도가 느리면 질문 속도도 다들 느려져요. 제가 헤메고 있으면 그것도 늦어지기 때문에 자동으로 맞아져요. 어쨌든 막 질문이 쏟아지면 하나씩 하나씩 다 답변을 하긴 해야 해요. 질문자가 어, 제 거 답변 안 했어요. 이러면 또 막 찾아 가서 답변해야 하고.

그 한 시간 반이 어떤 느낌이나면, 지금 한국 사회 직장에 무슨 일이 있지? 이걸 가장 빨리 알려주는 시간이에요. 코로나 딱 터졌을 때 우리가 가장 빨리 대처할 수 있었던 것도, '사장이 연차 쓰래요.'라는 얘기를 2월 초에 채팅방에서 많이 접했으니까. 현장에서 그런 일 생긴 사람들 다 여기 와서 얘기하는 거죠. 한국에서 지금 사용자들이 어떤 짓거리를 하고 있는지, 회사가 어떤 일을 겪고 있는지 이런 걸 알 수 있게 되는 거죠. 사람들이 워낙 많이 들어와 있으니까.

박상빈 최근 상담 추이는 어떤가요? 어떤 질문들이 가장 많이 들어오나요?

박점규 하루에 이메일 제보만 10건에서 20건 오는데, 괴롭힘 사례가 절반 정도 돼요. 코로나 관련된 갑질이 한 20%정도 되는 것 같고 나머지는 기존의 임금체불이나 해고 사례 같은 직장 내 괴롭힘 말고 근로기준법 위반 사례들이에요. 괴롭힘으로 신고 했는데 또 직장에서 어떻게 해요. 이런 사례도 많아요.

카톡방에서 제일 많은 건 제가 당하는 게 괴롭힘이 많나요? 이거죠. 여기서부터 시작하는 거죠. 직장, 회사라는 게 명확하게 권력관계가 있

는 곳이기 때문에 일단 시키면 해야 한다고 생각하죠. 그게 부당하거나 불합리하다고 생각하더라도. 근데 이게 계속 되니까 이게 부당한 게 맞나? 하면서 헛갈리는 거예요. 내 주변 사람들도 다 그렇게 하고 있거든요. 그게 정말 무서운 거죠. 근데 법 만들어지고, 이게 괴롭힘이라 이거 안 된대 이러니까 생각해보게 되는 거죠. 내가 당하는 게 불법 아닌가? 하면서요. 그래서 카톡방에 물어봐요. 저희가 맞다고 하면, 아, 이게 잘못된 게 맞구나 하면서, 그럼 어떻게 해야 해요? 라고 물어봐요. 한 번 더 용기를 내야 할 때가 된 거죠. 증거를 수집하라고 해요. 증거를 수집 못하면 아무리 주장을 해봤자 의미가 없기 때문에, 증거를 수집하는 방법을 가장 많이 얘기해줘요.

박상빈 책을 보니까 상당히 울컥울컥하는 사례들도 많은데, 그런 걸 매일같이 보다 보면 정신이 좀 피폐해질 것 같다는 생각도 들어요.

박점규 매일 상담하지는 않아요. 저는 평균 일주일에 두 번 정도? 핑크가 많이 나면 세 번 이상 하기도 하고, 핑크가 없으면 한 번만 하기도 하구요. 어쨌든 일주일에 한 번 이상 하죠.

우리 스태프 중에는 상담 받고 있는 분도 있어요. 상담하고 얘기 나누고 하다 보면 전이되잖아요. 또 우리가 되게 싫어하는 일 중 하나는, 녹음 파일 듣는 거예요. 그게 폭언 위주로 있거든요. 내가 욕먹는 것 같은 느낌이라 서로 안 들으려고 해요. 왜냐하면 이걸 듣고 풀어야 하니까. 어쨌든 스태프들이 이런 걸 다 하고 있어요.

조심스럽긴 한데, 제보자 중에 심리적으로 힘든 사람도 많아요. 그렇게 아픈 사람 상담하는 게 진짜 힘들어요. 이게 사실 치료가 필요한 거

죠. 치료를 권하기도 해요. 괴롭힘이나 갑질 때문에 정신적으로 아프게 돼서 저희한테 위로 받기도 하고, 상담 내용이 좀 어렵기도 하고. 저희가 피해자 중심주의라는 원칙으로 상담을 하긴 하지만 피해 내용이 좀 과장된 건 아닐까 하는 사례들도 있어요. 스태프에 따라서 냉정하게 상담하기도 해요. 그 정도 같으면 선생님의 잘못도 있는 것 같은데요. 이렇게요. 이걸 스태프마다 차이가 있는 거라, 자상하게 얘기하는 사람도 있고 그래요, 어쨌든 상담이 쉬운 건 아니죠.

박상빈_ 제보자들한테 병원을 가라고 권하기도 하나요?

박점규_ 기본적으로는 직장 내 괴롭힘 때문에 많이 힘들테니 꼭 상담이나 치료를 받으라고 이야기해요. 그게 두 가지 이유가 있는데, 그거 자체로 치유가 되기도 하고, 증거를 만드는 일이기도 하나까요. 직장에서 폭언을 들었다거나 하면 반드시 그날 퇴근하고 가까운 병원 가서 치료를 받으시라, 그날 못 받으면 다음 날이라도 치료를 받으시는 게 좋겠다 정도로는 적극적으로 말씀을 드리기는 해요.

박상빈_ 그렇게 상담 치료를 받고 그걸 근거로 산재 신청해서 승인된 사례도 있나요?

박점규_ 네. 여러 건 있어요. 오늘 통화했던 제보자 사례가 있는데 말씀드릴게요. 이 제보자는 자기가 근로계약을 맺은 회사의 사장 아버지가 건설회사 사장이에요. 사실은 회사가 하나예요. 같은 회사인데 부서 하나를 독립시켜서 아들한테 만들어 준 거예요. 근데 이 제보자를 괴롭

히고 갑질한 게 자기 사장의 아버지인 거죠. 근로계약과는 상관없는 사람인 거죠. 괴롭힘만이 아니라 성희롱에 성추행까지 있었어요. 똥똥하다느니, 아들 하나 더 있으면 며느리 삼고 싶다느니, 이런 성희롱은 일상적이었고, 성추행까지 하게 된 거예요. 그래서 도저히 못 참겠어서 직장 내 성희롱으로 걸었어요. 근데 노동부는 직장 내 성희롱이 아니라는 거예요. 직장 관계가 아니니까. 아들이 아니라 아버지가 한 거니까. 그래서 이걸 그냥 아예 경찰에 성추행으로 고소를 했죠. 그리고 그때 받은 상처로 산재 신청을 했어요. 산재도 승인이 났고 이 사장 아버지도 1심에서 실형 선고는 아니지만 유죄판결을 받았어요. 그 뒤로 이 제보자는 밝아졌어요. 굉장히 힘들어 했는데 말이죠. 오늘 통화할 때 굉장히 목소리가 밝더라구요. 제가 도움드릴 게 있으면 많이 드릴게요, 이러면서 수다를 한참 떨다가 끊었어요.

박상빈 굉장히 좋은 사례네요. 상처가 치유된 거니까요. 그럼 그렇게 상담으로 문제를 해결하는 비중은 어떻게 되나요?

박점규 비중을 통계를 내기는 어려운 게, 대체도 다들 해결 중이에요. 사태가 깔끔하게 딱 마무리되는 경우가 별로 없어요. 지난주에 직장갑질119 사단법인으로 창립총회 행사 했을 때 오셔서 자신의 경험 말씀해주신 분이 있어요. 그분이 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되자마자 신고를 했는데 흐지부지 처리가 됐었어요. 괴롭힘이 없어지지 않았어요. 그래서 이번에 다시 신고를 했어요. 신고하면 반드시 2차 가해나 보복, 따돌림 이런 게 계속 있는 거예요. 그래서 직장 내 괴롭힘으로 신고하는 건 굉장히 큰 용기가 필요해요. 저희가 한 설문조사에서도 직장인 1천

명 중에 괴롭힘을 당했다는 사람이 한 45%정도 되는데, 신고한 사람은 3%밖에 안 돼요. 그만큼 어려운 거죠.

박상빈_ 카카오톡 채팅방에서 상담만 받고 신고까지는 가지 못하는, 마음속에 응어리로 묻어두는 사례가 굉장히 많겠네요?

박점규_ 그럼요. 보복 같은 게 두려우니까 그렇게 용기 내는 일이 쉽지가 않으니깐요. 그래도 법이 생겼고, 반쪽짜리지만, 어쨌든 법이 있으니까 도움을 받는 사람들도 있어요. 그래서 노동행정이 중요해요. 근로감독관이 어떻게 하느냐에 따라서 회사 태도도 달라지거든요. 근로감독관의 무기가 뭐겠어요. 너네 회사 근로감독 들어가겠다, 이게 굉장히 큰 건데, 이걸 가지고 얘기할 수 있는 거죠. 그래서 지난주에 총회에 오셨던 제보자 분도 처음에 신고했을 때 근로감독관이 시큰둥하게 별거 아니라는 식으로 얘기를 했는데, 저희가 또 압박을 했죠. 저희가 또 모범적으로 근로감독을 한 사례를 언론에 뿌리면서 제보자에게도 보도자료를 보내줬어요. 근로감독관한테 보여주라고. 그래서 제보자가 근로감독관한테 그걸 보여주면서 이런 사례도 있는데 너는 왜 그런 식으로 하냐고 따졌죠. 그랬더니 근로감독관 태도가 달라져요. 근로감독관이 달라졌더니 회사도 달라졌어요. 그래서 가해자를 전보 보내고 피해자랑 분리시키고, 또 다른 가해자를 징계 회부하고 그랬어요.

■ 직장갑질119의 보물은 상담 스태프와 상담 시스템

박상빈 직장갑질119가 노동부를 굉장히 잘 다루는 것 같아요. 비결이 있나요?

박점규 없어요. 조금 있기는 하지만 영업비밀이죠. (웃음)

박상빈 기존 노동조합과의 관계, 언론과의 관계는 어떤가요?

박점규 처음에는 민주노총과 뭘 같이 해보려고 했었어요. 민주노총도 우리도 고민을 많이 했지만 딱히 같이 할 수 있는 걸 찾지 못했어요. 가령 직장갑질119에서 문제제기가 돼서 노조가 만들어졌다 그러면 한국 노총으로 가겠어요? 민주노총으로 가겠지. 아무튼 여기서 최종적으로 잘 된 데는 노조가 만들어지게 되겠죠. 그래서 우리 후원의 밤 할 때 축하 영상에 노조에서 나와서 축하해 줬잖아요. 근데 노조로 만들어지는 건 소수이고, 어려운 일이죠. 지금 네이버 밴드에 온라인 모임이 만들어지고 있고, 또 금속노조하고는 자동차 정비사 모임을 만들려고 추진 중이에요. 학원강사, 미용사, 간호조무사 등 노조를 만들기 어려운 직종의 분들을 묶어 세우는 일이 잘 되면 노조가 만들어지겠죠. 사회복지119는 공공운수노조랑 같이 하고 있고, 콜센터119는 서비스연맹, 사무직노조랑 같이 하고 있고, 대학원생119도 공공운수노조랑 같이 하고 있어요. 현재 산별노조하고 모임을 같이 하고 있기도 해요. 성격이 같으니까. 앞으로도 그렇게 할 모임도 더 생길 거고, 우리 독자적으로 추진할 모임도 생기겠죠. 현재 노조하고는 이런 정도 관계예요.

언론이 되게 중요해요. 저희가 언론에 도움받은 게 많아서요. 옛날에 비었세 때는 조중동 종편 이런 데는 인터뷰도 안 했어요. 근데 직장갑질 119 만들 때는 공식적인 취재 거부는 없다고 못 박았어요. 우리 110명 스태프가 직장갑질119라는 이름으로 공식적으로 취재 거부하지는 말자고. 누가 와서 뭘 하겠다 하면 누가 오건 막지는 않겠다는 거죠. 근데 개인이 어디랑은 안 하겠다 한다면 안 해도 된다. 저도 안 하는 데가 있다, 얘기했어요. 이렇게 공식적으로 문을 열어놓은 건, 직장 갑질 문제는 반노조적인 언론이라고 하더라도 언론이 대놓고 거부하기 어려웠던 거예요. 그만큼 사건이 많기도 했고. 양진호니 조현민이니 박찬주니 우리 사회의 갑질러들이 보여준 것 때문에 대놓고 반대하기 어려운 거죠. 우리가 지금 추진하고 있는 법 개정도 대놓고 반대하기 어렵거든요. 언론을 적극적으로 활용하고 있는 편인 거죠.

또 하나 우리가 언론을 상대하는 비법을 공개해 드리면, 우리는 보도 자료를 토요일 날 내요. 이게 핵심이에요. 왜냐하면 일요일은 기사거리가 없어요. 신문사 기준으로 얘기했을 때 기사는 토요일에 쉬고 일요일은 근무하거든요. 월요일에 신문 내야 하니까. 근데 일요일은 기사가 없죠. 사건이 없으니까요. 그래서 기사가 되게 적고, 월요일자는 기획 같은 게 많이 나가는 편이에요. 근데 저희가 요 틈을 딱 비집고 들어가서 토요일에 보도자료를 내, 그리고 인터넷 언론은 일요일 오후, 신문사는 월요일자로 써달라고 하면 일요일에 출근하는 기자들은 거저먹는 거죠. 자기들끼리도 거저먹는다고 표현해요. 이 좋은 기사를 가장 기사가 없을 때 준다는 거죠.

근데 그렇게 하려면 토요일에 누가 일해야 해요? 우리가 일해야 하잖아. 그게 힘든 게 있는데, 그래도 이렇게 언론에 나가면 노동부도 반

향이 있고 사회도 반향이 있고 또 제보도 더 들어와요. 그래서 새로운 보도가 나갈 수 있게 되고. 선순환 구조가 만들어진 거죠.

대부분 노동단체들이 언론 활용을 잘 못하는 거 같아요. 기사 못 쓴다고 기자랑 싸우지 말고, 최대한 잘 설득하고 그 사람들이 신뢰할 만한 자료를 주는 게 중요해요. 저희는 만약 실수가 있잖아요? 그럼 바로 정정 보도자료를 내요. 실수한 걸 숨기게 되면 기자들은 '재네 단체 거는 검증해 봐야하는 자료다'라고 생각하게 돼요. 지금 직장갑질119 보도자료는 신뢰가 너무 높아요. 관공서 수준의 보도자료만큼 기자들이 받아줘요.

박상빈 확실히 기자들이 따로 취재를 하나도 안 해도 될 정도로 상세하게 작성해서 주는 것 같아요. 그런데 이러면 기자들이 더 나태해질 것 같은데요.

박점규 대충대충 만들어서 줘도 일 안 하는 건 똑같아요. 심지어 보고서 한 번 내면서 4일 전에 보도자료 뿌린 적도 있어요. 그런데 기사가 내가 쓴 보도자료랑 똑같이 나왔어요. 그때 열 받아 가지고, 최대한 상세하게 써줘요. 어쨌든 언론에 최대한 많이 나올 수 있는 게 중요하니까.

박상빈 이렇게 열심히 일하는데 주중에 하루 더 쉬거나 하나요?

박점규 저는 대충대충 해요. 활동을 많이 하다 보니까 그렇게 어려운 일이 아니더라고요. 보도자료 만들 때, 예를 들어 근로감독관 개선 방안 이런 거 쓸 만한 정책·법률 전문가를 우리가 110명이나 데리고 있잖아요. 그래서 주제별로 이거 하면 누구 하면 되고, 저거 하면 누구 하면

되고, 이런 네트워크가 있으니까요. 다른 단체는 흉내 내기도 어려울 정도로 전문가들이 많이 같이하기 때문이에요.

박상빈_ 비없세의 활동능력과 인력 네트워크가 상당히 많이 도움이 된 것 같네요.

박점규_ 그렇죠. 직장갑질119 하면서 새롭게 맺은 관계는 정부 관계예요. 그래서 시행착오를 좀 겪었지만 이젠 적절한 노하우가 생겼어요.

노조하고는 일정한 협력을 하고 있는데, 민주노총 법률원이 그중에서도 가장 큰 역할을 해주고 있어요. 보건의료노조에서 우리 모델을 벤치마킹해서 오픈 채팅방을 만든 적 있었는데, 사람들이 좀 늘어서 100명 넘고 200명 넘더니 문을 닫더라구요. 왜냐하면 상담이 유지가 안 되니까. 우리처럼 스태프 투입하는 게 한 노조 차원에서 운영이 안 되는 거예요. 이런 거는 저희 스태프들에게 상당히 고마운 거죠. 매일 아침 10시 반부터 밤 9시까지, 1교시부터 5교시로 나눠서 상담이 이루어지니까요. 한번은 저희 조카 애가 전화 온 적이 있어요. 뭐 좀 물어보려고. 그러면 야 이모부 바빠, 거기 들어가면 누가 상담하고 있으니까 거기 가서 물어봐. 지금 누구 노무사 있을 거야 거기 가서 물어봐. 이랬어요. 문제가 해결되잖아요. 거기서 해결 안 되는 문제는 이메일 보내고. 이렇게 할 수 있는 시스템을 만든 게 중요한 거 같아요. 힘들긴 했지만, 일정하게 시스템화 됐다는 거.

■ 직장갑질119의 비전, 온라인 노동조합

박상빈 이렇게 훌륭한 시스템을 갖고 앞으로 다른 활동이나 운동을 만들어 볼 생각도 있나요?

박점규 저희가 처음에 이 카카오톡 오픈채팅방을 정류장이라고 불렀어요. 사람들이 막 모여요. ‘야 여기 재밌는 거 있대’ 하면서요. 근데 여기서 모였다가, 어 좀더 자세하게 알아봐야겠는데? 하는 사람들은 이메일을 보내요. 이메일이라는 건 어쨌든 일정부분 자기 신원을 노출하는 과정이잖아요. 처음에 익명성에 숨어있다가 이메일이라는 반익명, 반실명 정도로 한 걸음 더 나오는 거죠. 그랬다가 온라인 모임에 가입하게 되면 완전 실명으로 나오는 거죠. 가입할 때 핸드폰 번호까지 다 쓰게 해서 가입시켜요. 안에서는 익명으로 활동하지만 실제로 저희한테 모든 정보가 다 있는 거죠. 이렇게 한 걸음 더 나오는 거죠. 여기서 한 걸음 더 나아가는 건 온라인 노조겠지요. 저희가 꿈꾸는 건 그래서 온라인 노조, 지금 이 온라인 모임을 노조화시킨다는 거죠.

박상빈 온라인 노조라는 개념이 기존에 있는 건가요?

박점규 아뇨. 그냥 저희가 만든 거예요. 노조는 지금도 만들 수는 있어요. 예를 들면 저희 콜센터 방에 350명 정도 있는데, 그중 두 명만 모여서 설립신고하면 만들어지는 거잖아요. 근데 그건 전통 방식이고. 저희는 그렇게 안 하려고요. 왜냐하면 기존 노조는 민주노총 산별에 가입한다고 하면, 조합비가 통상임금의 1%나 1.2%정도 되거든요. 200만원

받으면 2만원 내야 하는 거예요. 근데 2만원어치 뭘 할 수 있지도 않고 뭘 해줄 수도 없어요. 그렇게 만들면요. 또, 예를 들면 어린이집 교사 같은 경우에 저희 방에 3000명 넘게 모여 있는데, 실제 노조로 가는 사람이 몇 명 없기도 해요. 기존 오프라인 노조로요.

그래서 저희는 꿈을 꾸는 거죠. 이 모임 자체를 노조화시킬 수 있는 방법은 없을까? 조합비는 월 5000원 정도만 받고, 단협 이런 건 어렵고, 상담을 중심으로 사업을 꾸려서 체불임금 진정 같은 걸 집단으로 하고, 그런 걸 생각하고 있어요. 이렇게 상담과 법률지원 서비스 정도를 기본으로 하는 거죠. 근데 돈 안 내면 못 들어오잖아요. 그리고 돈을 냈다는 건 대표도 뽑고 총회도 하고 해야 하는 거죠. 그래서 총회는 온라인으로, 유튜브로 하고, 누가 입장하셨습니다 입장하셨습니다 뜨잖아요. 그렇게 성원이 되었으니 ‘총회 시작합시다’ 해서 하는 거죠. 그렇게 총회해서 설립신고를 노동부에 내는 것까지, 그리고 노동부에 설립필증 받는 것까지 저희가 실험해볼 거예요. 어디를 먼저 실험할지는 지금 논의 중인데, 이렇게 해서 과거 방식이 아니라 새로운 방식으로.

지금 코로나라는 게 도움이 되기도 해요. 민주노총도 온라인 총회 했잖아요. 온라인 총회 가능하다는 거 확인되고 있잖아요. 이렇게 노조를 만들고 몇 명만 신분을 까는 거예요. 나머지는 안 까도 돼요. 우리끼리만 알고 있으면 되는 거지. 우리 350명인데 임원진만 깔게. 이렇게 하고. 지금 간호조무사가 7만 명 넘게 활동하고 있는데, 온라인 노조 만들어서 한 500명이 가입한다고 쳐봐요. 이 사람들이 서울 시내에 있는 여러 병원에서 일하고 있으면, 서울시 병원 협회를 통해서 교섭하자고 하는 거예요. 우리 조합원 어디어디 병원에 있어 하면서요. 이렇게까지 나가자는 거예요. 기존 노조처럼 단협 100개씩 하고 그러지도 않으려구요.

기본 협약 한 10개 정도만, 뭐 ‘태움’ 하지 않고, 존댓말하고 뭐 이런 걸로요. 이렇게 모범협약을 만들고 그 모범협약이 병원으로 확산되게. 그런 실험을 하고 싶어요. 올해 포함해서 한 3년 정도 해보고 싶어요.

문제는 이렇게 노조까지 나아가려면 5000원 낼 사람이 몇 명 모일 거냐는 거예요. 어린이집 교사 모임에 3000명 있는데, 5000원 내고 올 사람이 100명 될 거냐 1000명 될 거냐 이게 관건이죠. 이런 고민을 하는 중이에요.

박상빈 처음 시작하는 온라인 노조 성과가 좋으면 줄줄이 사탕으로 만들어 지겠네요.

박점규 그래서 첫 시도를 신중에 신중을 기해서 준비 중이에요. 당장 올해 중에 만든다. 이렇게 날을 정해놓고 하고있는 건 아니구요. 준비가 되면 중요한 시기에 띄울 거예요. 설립신고가 되면 바로 교섭할 거예요. 업종 교섭으로요.

일단 5000원 내는 조합원을 몇 명이나 모을 수 있을 거냐 하는 게 관건이에요. 지난주 창립총회 때 권남표 노무사 편지에도 언급됐었듯이, 어린이집 교사가 온라인 모임에 가입한 걸 자기는 노조에 가입한 거라고 얘기하잖아요. 밴드에 가입하는 것도 굉장한 용기를 내서 가입한 거라는 거죠. 근데 여기 3000명이나 있잖아요. 사실 2000명, 3000명 되는 속도가 굉장히 빨랐어요. 여긴 공짜잖아요. 그래서 여기 오는 건데, 대신 한 단계를 넘어서는 거죠. 자기 이름, 어린이집, 연락처 등 개인정보를 다 안 넣으면 우린 받지를 않으니깐. 노조는 한 단계 문턱이 더 있어요. 돈 내야 하니까. 5000원이라도 매달 내야하는 건 또 다르거든요.

확 떨어질 거예요. 이 전환을 어떻게 할 거냐가 저희의 가장 큰 고민이고 과제고 숙제예요.

대신 카카오톡이랑 이메일 제보는 틀이 계속 유지되는 거죠. 상담이 없으면 아무 것도 안 돼요. 상담과 상담을 통한 언론화, 이게 세트로 가야 하는 거죠. 가령 우리가 또 학원 강사 온라인 모임을 만들려고 하는데, 학원 강사 제보를 보도자료로 내서 학원 강사 모이세요 이렇게 해야 하는 거잖아요. 그래야 계속 선순환되는 거니까. 카톡과 이메일 상담이라고 하는 우리가 만들어놓은 굉장히 보물 같은 시스템을 바탕으로 한 걸음 더 나아가 온라인 노조, 온라인 공동체라는 새로운 꿈을 한 번 꾀 보는 거예요.

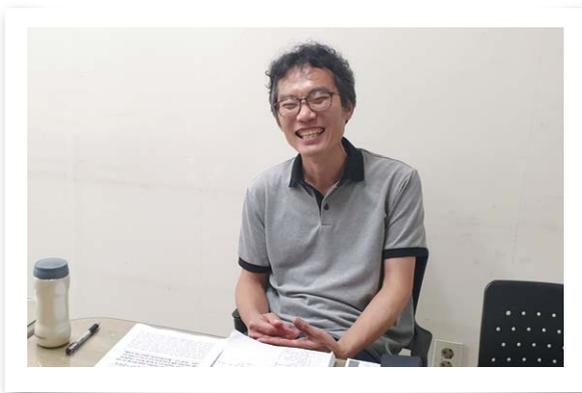
박상빈 좀 중장기적인 계획인 것 같지만 온라인 노조 만들어지고 새로운 교섭 방식이 만들어지면 의미 있는 변화가 생길 것 같습니다. 그런 식으로 새로운 운동 방식으로 계속 만들어내시는 게 어떤 의미인 것이라 생각하시나요?

박점규 저희가 3월 한 달간 매주 코로나19 갑질 관련 보도자료를 냈고, 4월과 6월 두 번에 걸쳐서 직장인 1천 명 설문조사를 두 번 했고 한 번 더 할 거거든요. 그런 식으로 코로나19 대응에 저희 에너지와 돈을 다 쏟아부었고 있어요. 코로나19 난민은 가장 열악한 조건에서 일하는, 노조도 없고 심지어 고용보험도 없는 노동자들이 가장 큰 타격을 입었다는 걸 우리 설문조사, 제보를 통해서 확인시켰잖아요. 그러면서 기존 노조가 뭘 해야 하는지, 앞길을 밝혀주고 있는 게 아닌가 생각해요. 우리 사회가 정규직 노조의 이해와 비정규직 노조의 이해관계가 다르게 되어버린 상황이다 보니, 특히 코로나19 국면 같은 경우에는 노조 밖, 고용보

힘 밖에 있는 사람들이 가장 큰 타격을 입게 되는 거잖아요. 그렇지만 우리가 특수고용 어떡할래! 라고 난리 쳐서 정부 정책도 바뀌냈고 했잖아요. 우리가 이렇게 계속 떠드는 게 기존 노동운동의 지향이 어디로 가야하는지 이야기하고 고민하게 만드는 일인 것 같아요.

박상빈 제보접수, 상담, 보도자료 작성에서부터 앞으로의 운동 기획 등등에 이르기까지 굉장히 많은 일을 하고 계시는데, 그럼 보통 퇴근은 몇 시에 하시나요?

박점규 일은 오진호 동지가 밤을 다 갈아 넣어가면서 하고 있어요. 저는 훨씬 적게 하고 있어요. (웃음) 근데 일이라는 게 아이디어가 떠오르고 해야 하는 거잖아요. 저는 아침에 한 40분 정도 개량 4km정도 매일 달리는데, 그 시간이 제일 많이 떠올라요. 보도자료 아이디어라든가 이런 거요. 제 스타일은 일이라는 게 컴퓨터 앞에만 앉아 있다고 되는 게 아니에요. 저는 밤에 뭔가 막 떠오르기도 해요. 집에 가서도 뭔가 끄적거리기도 하고 그래요.



박상빈_ 예술가 타입이신 듯 하군요.

박점규_ (웃음) 낮에는 대충 놀기도 하고 낮술도 먹기도 하고 해요. 시간 제약을 가지고 장시간 노동을 하거나 하지는 않아요. 심지어 내일은 우리 다 같이 북한산 계곡 가서 백숙 시켜놓고 물에 발 담그면서 회의하고, 상담도 거기서 할 거예요. 노트북만 있으면 다 할 수 있는 거니까요. 뭐. 사무실이라는 공간이 주는 답답함이 있잖아요. 북한산 가서 수다도 떨고 놀기도 하고 맛있는 거 먹기도 하고 할 거예요. 제주도 가서 바다 보이는 카페에서 상담하기도 했어요.

박상빈_ 놀러갈 때도 일을 갖고 가시다니.

박점규_ 업무니까요. 상담도 해야 하고 이메일도 받아야 하고. 다 같이 제주도 가서 첫날은 회의하고 둘째 날은 상담하고, 평크난 상담도 때우고 했어요. 이렇게 환경을 바꾸는 방식으로, 놀면서 하는 방식으로 일하는 게 좋아해요.

활동가들이 에너지가 소진되면 일을 못 하잖아요. 저는 그게 제일 중요하다고 생각해요. 사람들이랑 술도 잘 먹고, 수다도 많이 먹고, 어디 같이 가기도 하고 해야 활동을 할 수 있어요. 저는 1년에 한 번씩은 꼭 제주도 가거든요. 그리고 일정 중에 하루는 꼭 비워놔요. 상담 안 하고 한라산 갔다 오거나 하는 시간을 갖는 거예요. 다양한 방식으로 에너지를 충전하고 스트레스를 푸는 거예요. 사회운동 하시는 분들이 스트레스 푸는 게 쉽지 않은데 그걸 푸는 방법을 잘 만들어놓는 것도 중요하다고 생각해요.

노동건강연대도 어디 놀러 가서 회의하자고 하세요. 제주도도 가고 뭐 어디 섬에도 가서 낚시하고 그러면서.

박상빈 _ 마지막으로 노동건강연대에 한 마디 해주신다면?

박점규 _ 아까도 얘기했지만, 직장갑질119 탄생의 비밀이 노동건강연대 전수경, 박혜영이라 늘 고맙게 생각해요. 저는 우리 사회에서 가장 약한 사람들이 누구냐 하면 일하다 다치고 죽을 수도 있는 조건에서 일하는 사람들이라고 생각해요. 그런 곳에서 일하는데 노동조건은 좋겠냐구요. 그런 우리 사회의 최약자들과 함께하는 게 노동건강연대라고 생각해요. 저는 그래서 노동건강연대가 없다면 약자들이 기댈 곳이 없어질 것 같아요. 그런 상황이니, 노동건강연대가 힘을 더 갖게 되고, 더 지속 가능하게 잘 유지되면 좋겠어요. 우리 사회 약자들에게는 기댈 수 있는 언덕이 되는 것이니까요. 노동건강연대 회원분들 주머니를 여셔서 더 많은 후원을 해주시면 좋겠습니다. 

서재와 시사실

우리가 만든 세계, 그 다음은?

드라마 〈Years and Years〉 (2019, BBC & HBO)

류한소 (노동건강연대 회원)



몇 년 전, 한 선배에게 87년의 경험담을 물어보았을 때 그가 했던 말이 떠오른다. 뭔가 역사가 만져지는 듯한 느낌이 들었다. 그때 나는 ‘내 평생 저 느낌이 뭔지 모른 채로 살겠구나’하는 묘한 아쉬움과 질투심이 동시에 들었다. 그러다가 요사이 ‘역사가 만져지는 듯한 느낌이 이와 비스무리한 느낌일까?’란 생각이 들기 시작한다. 먼훗날 누군가가 ‘책에는 이리이러했다고 나오는데 실제로는 어떠셨어요?’라고 2020년을 겪지 못한 이가 물어볼 그 일상을 지금 살고 있는 건 아닐까 하는 생각. 우리들의 삶 전 영역에 위기를 촉발한 2020년이 역사책에 어떻게 쓰일진 모르겠지만, 적어도 나에게는 맨날 귀에 박히도록 들던 ‘지구촌’ 사람들이 연결되어 있다는 사실을 비로소 처음으로 느끼게 만들어준 해다. 또한 원래도 미래는 모르는 것이었지만 한치 앞을 더욱더 모르게 된 시점으로 남지 않을까 한다.

2019년 5월 영국 BBC에서 방영된 드라마 <Years and Years>에서 2020년을 살아가는 등장인물 또한 이렇게 말한다.

“난 뭐부터 걱정해야 할지 모르겠어. 정부는 돌쩌치고 빌어먹을 은행이 무서워 죽겠어. 온갖 회사들이 우리를 알고리즘 취급하고 모든 자연환경을 오염시키고 있잖아. IS 얘기는 꺼내지도 마. 미국도 무서워 죽겠어. 게다가 가짜 뉴스들은 어떻고. 어떨 때는 뭐가 진짜인지 헷갈린다니까. 대체 세상이 어떻게 돌아가는 거지? 지금도 이렇게 살기가 힘든데 30년, 10년, 5년 후엔 어떨까?”

그 질문을 시작으로 이 드라마는 2019년부터 2035년까지의 근미래 사회를 한 가족의 삶을 통해 6회 안에 훑듯이 보여준다. 미리 말해두

자면 다이나믹 코리아에 어지간히 단련된 사람이라도 현기증이 날만큼 매우 다이나믹한 미래들이 기다리고 있다. 소위 말해 빵빵 터진다. 예를 들면 첫 회 내용이 이렇다. 재선에 성공한 트럼프가 두 번째 임기의 마지막 날을 앞두고 중국에 핵미사일을 쏘아 4만 명이 사망하며 전 세계가 요동친다.

《Years and Years》에서는 좀비 떼와 로봇이 몰려오는 대신 권력을 가진 늙은 남자들이 전쟁을 한다. 은행은 도산하고 이 드라마를 방영하는 BBC도 도산한다. 백만 파운드를 굴리던 증산층도 몰락하여 하루 12개의 일자리로 먹고 사는 깍 이코노미의 최신판을 보여준다. 북극은 녹아버렸고, 80일 연속으로 비가 내리는 이상 기후가 지속되며, 인수공통 감염병이 창궐한다. 도시에서는 방사능 폭탄 테러가 곧잘 일어나 사람들은 방사능 피폭과 감염병 둘 다를 걱정해야 한다.

이런 혼란한 시기 영국의 총리는 비브 룩이란 사람인데 그는 사람들에게 자유를 주고, 조국의 영광된 나날을 가져오겠다고 말한다. 기업가 출신의 비브 룩은 한때 TV 시사 프로그램에 나와 ‘이스라엘과 팔레스타인 이야기 같은 건 좆도 상관없고, 우리 집 앞의 쓰레기나 깔끔하게 치워졌으면 좋겠다’는 식의 자극적인 말을 서슴없이 내뱉는 근본 없는 인물이었다. 그의 이러한 망발들은 어떤 사람들에게는 비웃음거리가 되지만, 실시간 검색어에 오를 만큼 화제가 되기도 하고 누군가에게는 가려운 데를 긁어주는 시원한 돌직구가 되기도 한다. 이렇게 이상한 TV 오락 프로그램에 출연하고 유튜브를 하면서 서서히 유명세를 쌓아가던 그의 곁에는 대놓고든, 은근히든 지지하는 사람들이 생겨나고 그러다 어느 날 자신이 만든 당에서 출마하여 지역 초선 의원에 도전하더니 야금야금 세를 불러 급기야 총리 자리에까지 오른다. 비브 룩의 감염병 대

책 중 하나는 바이러스에 감염된 난민들을 특정 '시설'(수용소라는 말은 반인간적이기 때문에 꼭 '시설'로 지칭한다)로 몰아넣어 난민의 수를 자연적으로 '조절'하는 것이다.

이 드라마는 올해 3월에 국내에 스트리밍되기 시작했다. 3월 코로나 대유행 시기 학교 도서관이 문을 닫아 좁은 자취방에 누워 이 드라마를 보고 있자니 핸드폰 속 미래가 그렇게 친숙하게 느껴질 수 없었다.

그렇게 폭주하던 세계는 어떻게 됐을까. 주인공 가족의 할머니는 손자 손녀들을 모아놓고 말한다. 다 너희들이 만든 세상이라고, 은행, 정부, 경제 불황, 미국, 룩 총리, 잘못된 일은 모두 다 너희들 때문이라고. 손자 손녀들은 펄쩍 뛰며 억울해한다. 안 그래도 힘들어진 세상에서 각자 고군분투하며 살고 있는데 그게 다 왜 나 때문이냐고.

“왜인지 아니? 1파운드 티셔츠 때문이야. ‘완전 거저네’ 하고 좋아하며 사잖아. 가게 주인은 티셔츠 값으로 달랑 5펜스를 받아. 밭에서 일하는 농부는 0.01 펜스를 받겠지. 그래도 우리는 괜찮다고 생각해. 평생 그 시스템을 믿지. 난 모든 게 잘못되는 걸 봤다. 시작은 슈퍼마켓이었어. 계산대 여성 노동자들을 자동 계산대로 바꾼 게 시작이었지. 20년 전 처음 등장했을 때 우리는 아무것도 안 했잖니. 거리 시위는 했니? 항의 편지는 썼어? 아니면 다른 곳에서 장을 봤니? 씨근덕대기만 하고 참고 살았지. 실은 우리도 그 계산대를 좋아해. 가게를 돌아다니다가 장 볼 물건을 고르기만 하면 되니까. 계산대에서 있는 사람과 불편하게 눈을 안 마주쳐도 되는 거야. 우리보다 적게 버는 그 여자들의 눈 말이야. 이제는 그 사람들이 없어졌지. 우리가 없었고 쫓아낸 거야. 그러니까 우리 탓이 맞

아. 우리가 만든 세상이야.”

다소 장황하고 교훈적인 내용이지만, 할머니의 입을 빌려 작가는 하고 싶었을 말을 한다. 이 드라마는 세상을 이렇게 만든 사람들이 그 폭주에 제동 또한 걸 수 있다는 것을 보여주며 마무리 된다.

폭주를 멈출 수 있게 하는 힘은 다양성과 연대에 기초한다. 〈Years and Years〉의 가족은 아동부터 노인까지, 비장애인과 장애인, 퀴어와 비퀴어, 비시민권자와 시민권자, 여러 인종, 싱글맘부터 전형적인 4인 가족까지, 우리 삶의 형태가 교차하는 다양한 지점을 보여준다. 이들은 비시민권자 연인 때문에 목숨을 잃은 가족이 생겨도 그 난민의 권리를 위해 같이 싸우고 그를 자신의 가족으로 받아들인다. 그리고 이러한 연대를 통해 견고해 보이는 세계에 균열을 낸다. 폭주하던 드라마는 해피엔딩으로 끝나는 듯 하지만 해방의 기쁨도 잠시, 괴물을 치우면 또 괴물이 올 것이라는 사실 또한 알고 있다. 그 다음은 무엇일까?

올 여름에 내가 참가하고 싶었던 한 학회의 주제는 ‘위기를 넘어 상상하기’였다. 코로나로 학회가 취소되었음을 알리는 이메일에는 올해는 ‘위기를 넘어’가 아닌 ‘위기의 한복판’에서 상상하자는 웃픈 메시지가 쓰여 있었다. 해를 거듭해 가는 장면을 보여주는 〈Years and Years〉를 앞으로 거듭해가며 다시 보게 될지도 모르겠다. 때로는 안도와 때로는 작가의 예지력에 탄복하면서, 디스토피아를 그리는 작품들에 끌리는 이유는 그것들이 현실에 대한 냉정한 분석을 담고 있어서가 아닐까. 그리고 이러한 냉정한 분석이 그 너머를 상상할 수 있게 하는 힘이 되지는 않을까. 위기의 한복판에서 다른 이와 ‘같이’ 그 너머를 상상하고 싶은 사람에게 〈Years and Years〉를 추천한다. 



대표의 편지

이상윤

(노동건강연대 대표)



유급병가? 상병수당? ‘아프면 쉴 수 있는 권리’ 확보를 위해서는

이상윤
(노동건강연대 대표)

코로나19 유행과 그로 인한 사회경제적 위기에 대응하기 위해서는 여러 가지 정책이 필요하다. 감염병 위기와 경제 위기라는 이 두 가지 위기는 특히 저소득층과 불안정 노동 계층에 피해가 집중되어 사회 불평등을 증가시킨다는 점에서 노동운동 진영의 적극적 대응이 필요하다. 노동자 건강 측면에서 보면, 노동운동 진영에서 제기하는 여러 가지 정책 중 ‘아프면 쉴 수 있는 권리’만은 이번에 어떤 식으로든 제도화해 보장해야 한다.

한국의 노동자들은 일부 공무원과 교사 등을 제외하고는 아플 때 무급이건 유급이건 ‘병가’를 자유롭게 낼 수 있는 이가 드물다. 노동조합이 있어 단체협약으로 ‘병가’에 대한 기준을 가지고 있는 회사도 크게 다르지 않다. 단체협약을 통해 유급이건 무급이건 병가를 신청할 권리를 가진 노동자도 소수이지만, 이들조차 회사의 눈치를 보느라 실제로 이 권리를 사용하지 못한다. 대부분 아프면 그냥 ‘연차휴가’를 쓴다.

140 코로나19 유행이 큰 영향을 미치면서 노동자들이 아프면 쉬기 위한

제도로 '상병수당' 얘기가 많이 나왔다. 정부도 2022년 도입을 목표로 이런저런 준비를 하겠다고 한다. 상병수당은 노동자가 병가를 내고 출근하지 않아도 되는 상황이 용인될 때, 노동자가 신청해서 소득 보전을 할 수 있는 제도다. 회사가 이런저런 이유로 노동자가 병가를 내는 걸 싫어하면 상병수당이라는 제도가 있어도 노동자들에게는 '그림의 떡'이 된다.

상병수당 제도를 시행하고 있는 국가는 대부분 '대기 기간'을 두고 있고, 그 기간 동안의 급여는 사업주나 자영업자의 경우 본인이 책임지게 한다. 대기 기간은 일반적으로 3일에서 14일 정도이다. 다시 말해 상병수당 제도가 생기더라도 임금 노동자의 경우 3일에서 14일 정도의 병가 기간의 급여는 사업주가 책임져야 한다는 얘기다. 그러므로 이 기간의 급여 지출 부담을 지기 싫은 사업주는 노동자가 상병수당을 신청하는 것 자체를 막으려 할 것이다.

충분한 인력을 운용하지 않고, 총 노동시간에 의존해 이윤을 뽑아내는 한국 기업의 특성상, '질병'을 이유로 노동시간 손실이 발생하는 것 자체를 싫어할 기업주들이 많다. 이러한 상황에서 어떠한 형식으로도 노동자에게 아플 때 무급이든 유급이든 휴가를 낼 권리를 보장하고, 노동자가 질병을 이유로 휴가를 냈을 때 해고할 수 없도록 하는 제도적 장치가 만들어져야 한다. 그렇지 않으면 상병수당이라는 제도가 도입되더라도 그 제도는 무용지물이 될 것이다.

물론 자영업자나 사용자의 지휘 감독이 적은 일부 특수고용 노동자들은 자신이 병가를 낼 때 경제적 소득 감소 외에 다른 고려요인은 상대적으로 적다. 근로기준법상 유급이든 무급이든 병가를 낼 권리가 제도화되지 않더라도 이들은 상병수당을 신청할 수 있을 것이다. 정부도 이

런 대상에 대한 적용을 우선적으로 고려하고 있는 것으로 보인다.

하지만 궁극적으로 상병수당 제도가 사회적으로 효과를 내기 위해서는 임금 노동자 계층, 특히 영세 사업장 노동자, 비정규직 노동자, 여성 노동자, 이주 노동자 등 상대적으로 자원이 적은 노동자들이 이 제도를 활용할 수 있어야 한다. 그러려면 '상병수당' 제도뿐 아니라 '유급병가' 제도를 쟁취하기 위한 투쟁이 함께 벌어져야 한다.

유급병가 제도는 감염병 예방 대책일뿐 아니라, 노동자 건강 보장 제도이다. 유급병가를 제공할 경우 미국 전역에서 독감 관련 증상으로 인한 결근을 줄여 매년 6억 3천 달러에서 18억 8천 달러 가량의 비용 절감 효과가 있을 것으로 계량화한 연구도 있을 정도로 유급병가 제도의 감염병 예방 효과는 이미 증명되었다. 유급병가가 있으면 아파도 억지로 출근해야 하는 상황을 줄여 산업재해도 줄일 수 있고 산재 사망도 줄일 수 있다. 노동자들이 유급병가를 이용해 질병 초기에 병의원을 방문할 수 있도록 해, 더 큰 질병 발생을 예방할 수 있도록 한다는 점에서도 큰 이득이다.

유급병가를 사용할 수 있는 노동자들은 그만큼 덜 일하면서 그 시간에 자신과 가족의 질병 예방 행위를 할 수 있다. 이런 점에서 유급병가 제도는 노동시간 단축으로 인한 국민건강 향상을 꾀할 수 있는 주요한 정책 수단이다. 유급병가가 없는 노동자는 있는 노동자에 견줘 자신을 위한 의료 서비스를 포기할 가능성이 3.0배, 가족을 위한 의료 서비스를 포기할 가능성이 1.6배 더 높았다는 연구 결과도 있다. 특히 저소득층 노동자일수록 자신과 가족을 위한 의료 서비스를 지연하고 포기할 위험이 가장 컸다는 연구 결과를 볼 때 이는 건강 불평등을 완화하기 위한 주요한 수단이기도 하다.

보다 근본적인 관점에서 보자면, 한국은 무슨 이유로건 노동자가 쓸 수 있는 휴가의 날짜가 너무 적다. 노동자가 자신의 자유 의지로 쓸 수 있는 휴가 시간을 늘리는 것은 매우 중요하다. 코로나19 유행은 다행히도 이런 논의 공간을 확장했다. 노동자들은 이 기회를 활용해 아프면 누구의 눈치도 볼 필요 없이 유급으로 쉴 권리를 소리 높여 외쳐야 한다. 제도적으로 보자면 상병수당과 더불어 근로기준법상 유급병가 제도 도입을 강하게 주장해야 한다. 

노동과건강

2020 여름 가을

the 98th

발행일 · 2020년 9월 25일 (통권 98호)

발행인 · 이상윤

편집위원장 · 김명희

편집위원 · 김명희 전수경 유성규 이상윤 변수지 안현경 박상빈

편집디자인 · 인쇄디자인꿈

A. 03371 서울시 은평구 통일로 684 서울혁신파크 상상청 303호

T. 02-469-3976

E. laborhealthh@hanmail.net

F. www.facebook.com/laborhealthh

후원 www.laborhealth.or.kr/donate