

# 노동과건강

2020 겨울 2021 봄

the 99th

# 노동과건강

2020 겨울 2021 봄

the 99<sup>th</sup>

『노동과건강』의 안정적인 발간을 위해  
노동건강연대를 후원해주세요!

『노동과건강』은 노동건강연대 후원자들의 소중한 후원금으로 만들어집니다.  
사무국을 운영하기만 해도 빠듯한 재정이지만  
현실의 복잡하고 다양한 노동자 건강권 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](http://www.laborhealth.or.kr/donate)

## 『노동과건강』 구입 안내

당월호 : 12,000원

과월호 : 7,000원

## 전화 및 이메일 문의

02-469-3976 | [laborhealthh@hanmail.net](mailto:laborhealthh@hanmail.net)

# C O N T E N T S

## 편집국에서 · 5

### 기획 01\_ 코로나19는 노동자에게 어떤 상흔을 남기고 있는가?

답답해서 직접 연구해본, 코로나19가 노동자 건강권에 미친 영향 · 10

콜센터 노동자가 보여준 재택근무의 미래 · 16

감염병의 시대, ‘혁신’ 물류산업이 작동하는 원리 · 22

사회적 거리두기와 청소노동자 고용의 관계 · 28

코로나19 한가운데 던져진 돌봄노동자들 · 34

### 기획 02\_ 2021 노동자건강권 운동 전망

재난의 불평등 앞에 연대하는 시간 · 40

2021 무엇을 할 것인가 · 47

## 해외소식

캐나다 보건의료 노동조합의 코로나19 대응 · 54

## 연구현장

팬데믹과 슈퍼히어로, 프랑스 보건의료노동자들이 직면한 현실 · 60

## 노동정책 리뷰

‘필수노동자’의 등장과 정부 대응 · 67

**노동건강연대 지금**

『첫 노동 공약집』 5천부 완판이 기분 좋아서 쓰는 글 · 74

인스타그램에 산재 이야기 담아내기 :

아름다운재단 &lt;산재보상 사각지대 해소를 위한 지원 사업&gt; 콘텐츠 제작 · 79

**노동건강연대X삼우일 인스타그램**

사장님이 허락한 산재? · 83

인스타그램으로 보는 청년노동자들의 산재이야기 · 89

**일하는 당신을 위한 공공 서비스**

“구지역’으로 출근하는 당신, &lt;서울근로자건강센터&gt;에 가보자” · 96

**회원인터뷰 다가가다**

공학도가 전직하여 노동건강연대를 만나기까지 · 108

**영화 읽기**

현장실습생의 죽음과 좋은 어른에 관한 질문 :

&lt;젊은이의 양지&gt;(2020, 신수원 감독) · 115

**대표의 편지**

법 제정은 새로운 시작을 알리는 신호일 뿐입니다 · 119

**편집국에서**

편집위원장 김명희 드림

드디어 99호입니다! 99, 100, 101이 그저 연속된 숫자의 하나일 뿐이라고 태연한 척 말하면서도 사실 두근두근한 마음을 감출 수가 없습니다.

하지만 무언가 ‘축하받을만한 일’을 앞두고 있다는 설렘 한편으로, 지금까지 그래왔던 것처럼 100호까지 가는 마지막 구간도 역시나 험난하구나 실감하고 있습니다.

백신개발이라는 희소식이 무색하게 국내외에서 맹위를 떨치고 있는 코로나19 유행과 그로 인한 노동자, 시민들의 고통, 우리의 삶을 한층 더 어렵게 만들고 있는 매서운 흑한. 그리고 이러한 극한의 상황에서 해를 넘겨 노숙농성을 해야 했던 산재 유가족들의 모습. 성과라고 말하기에는 너무나 아쉬움이 크고, 아무 일도 아니었다고 말하기에는 무거운 첫걸음이라 할 수 있는 중대재해기업처벌법의 제정에 이르기까지. 지난 연말은 ‘숨이 가쁘다’는 표현만으로는 부족해보입니다.

99호 『노동과건강』은 노동건강연대 한해 활동의 종합이면서, 이러한 최근 상황들을 차분히 정리해보는 글들로 채웠습니다.

우선 “코로나19는 노동자에게 어떤 상흔을 남기고 있는가?” 기획은 재단법인 숲과나눔의 지원으로 상근활동가들이 수행한 연구 내용을 소개합니다. 콜센터, 물류, 청소, 요양·돌봄 등 코로나19 시대, 너무나 필요하지만 눈에 잘 보이지 않는 노동자들의 건강과 삶에 대한 이야기를 담고 있습니다. 두 번째 기획은 2021년 노동자건강권 운동을 전망합니다. 사회적참사위원회에서 노동건강연대로 복귀한 전수경 활동가가 ‘재난의 불평등 앞에 연대하는 시간’이라는 제목의 글을 통해 지난

한 해를 사회운동, 노동자 건강권 운동을 돌아보았고, 이상윤 대표는 ‘2021 무엇을 할 것인가’라는 글에서 중대재해기업처벌법 제정 이후 노동안전보건운동의 과제는 무엇이어야 할지 고민을 정리했습니다.

[해외소식] 코너에서는 캐나다 토론토대학 보건학 박사 과정에 재학 중인 이주연 회원이 현지 보건의료노동조합의 코로나19 대응 활동의 현황과 성과를 전해주었습니다. 한편 중앙대 사회학 박사 과정에서 공부하고 있는 류한소 회원은 [연구현장] 코너를 통해 프랑스 보건의료 노동자들이 직면한 현실을 분석한 논문을 소개합니다. 지구 다른 곳의 현실도 우리와 크게 다르지 않으며, 그러면서도 서로 배우고 참고할 것이 있다는 점을 깨닫게 해주는 글들입니다.

[노동정책리뷰] 코너에서는 국중에 상임활동가가 지난 가을 정부가 발표한 코로나19 ‘필수노동자’ 정책을 비판적으로 살펴보고, 남준규, 박한솔 두 상임활동가는 [노동건강연대 지금]을 통해 지난 한 해 노동건강연대가 열심히 작업했던 두 가지 콘텐츠 개발 사업 경과를 소개했습니다. 노동건강연대가 주장하고 알리려 했던 내용들이 좀 더 멀리, 많은 사람에게 닿을 수 없어서 항상 아쉬움이 컸는데, 능력자 활동가들이 함께 하면서 속속 성과물이 만들어지고 있습니다. 독자들도 글을 읽은 후 [첫 노동 공략집] 소책자와 유튜브, ‘삼우실’ 인스타그램과 유튜브, ‘건강하게 일하고 볼 일이다’ 매거진을 꼭 찾아서 살펴보고 널리 퍼뜨려주세요.

99호부터 야심차게 시작한 새 코너들이 있습니다. 우선 [일하는 당신

을 위한 공공서비스 코너에서는 아직 널리 알려지지 않는 않지만 알아 두면 도움이 되는 공공 부문의 노동안전보건 관련 서비스를 소개하고자 합니다. 첫 번째로 박상빈 상임활동가가 '서울근로자건강센터'를 찾아 노동건강연대회원이기도 최영철 부센터장의 이야기를 들어보았습니다. 또 다른 코너는 회원인터뷰 [다가가다]입니다. 사실 노동건강연대를 떠받치는 두 축은 일당백 상임활동가들과 든든한 회원들입니다. 그런데도 우리 회원들이 어떤 사람들인지, 노동건강연대에 어떤 기대를 가지고 있는지, 어떤 활동을 함께 할 수 있을지 살갑게 이야기를 건네 본 적이 별로 없었죠. 무려 20년 동안... 너무 뒤늦게 시작했지만, 앞으로 회원 한 분 한 분 열심히 찾아다니며, 이야기를 전하겠습니다. 차례를 기다려주세요. 먼저 초대해주셔도 됩니다. 3년 만에 입어본다는 양복차림으로 노동건강연대를 정중하게 맞이해주신 회원 박정준 노무사가 첫 이야기 손님입니다.


[영화읽기] 코너에서는 박한솔 상임활동가가 신수원 감독의 작품 <젊은이의 양지>를 보고 '현장실습생의 죽음과 좋은 어른에 관한 질문'이라는 글을 남겨주었습니다. '꿈을 포기하면 만날 수 있는' 젊은이의 양지란 과연 무엇인지, 독자 여러분도 영화를 직접 감상해보시길 권합니다.

지금까지의 소개글에서도 알 수 있듯, 코로나19 때문에 움직이기 어렵고 유난히 많은 과제와 활동으로 바빴음에도 불구하고, 그 어느 때보다 많은 상임활동가들의 글이 『노동과건강』에 실렸습니다. 글을 쓴 것 뿐만 아니라 열심히 토론하여 기획안을 만들고 인터뷰를 나가고 원고

관리까지, 전 과정을 상임활동가들이 완수했습니다. 특별히 전체 과정을 책임져 준 박상빈 상임활동가의 수고에 대해 꼭 밝혀두고 싶습니다. 오랫동안 편집위원장을 맡아왔지만, 이렇게 '편하게' 일할 수 있다면 앞으로 200호, 300호까지 장기집권하고 싶다는 헛된 욕심마저 들 정도였습니다.

든든한 상임활동가들과 함께 『노동과건강』 100호를 준비하고, 2021년 노동건강연대 활동을 벌여 나가겠습니다. 기대해주세요.

그리고 회원 여러분, 독자 여러분, 모두 새해 복 많이 받으세요.

모두가 안전하고 건강하게 일하는 세상을 만들기 위해 노동건강연대는 계속 전진합니다. 

## 답답해서 직접 연구해본, 코로나19가 노동자 건강권에 미친 영향

노동건강연대



## 답답해서 직접 연구해본, 코로나19가 노동자 건강권에 미친 영향

코로나19 대유행은 별다른 수식어가 필요 없을 정도로 한국 사회 모든 곳에 큰 영향을 미치고 있다. 사회 모든 부문이 방역을 위해 조정되고 있고, 당연히 노동 현장도 코로나19라는 충격을 피해갈 수 없었다.

노동자 건강권의 사회적·정치적 결정요인에도 코로나19는 큰 영향을 미쳤다. 고용불안 때문에 그러지 않아도 약해져 있던 노동자의 교섭력은 코로나19 대유행 상황에서 더욱 약해졌다. 노동조건이 악화되었고, 고용 불안정성도 더 커졌지만, 노동자 건강과 관련된 법·제도는 코로나19 방역이라는 우선 과제에 밀려났다. 노동자 건강 보호에 필요한 행정 조치 역시 우선순위에서 밀려났고, 근로감독의 양과 질이 저하되었다. 노동-자본 간 권력의 불균형 역시 더욱 심해지고 있다. 경기침체를 극복한다며 정부가 ‘한국형 뉴딜’, ‘4차 산업혁명’에 속도를 내고 있는 사이, 노동조합 활동은 위축되고 있었다. 반면 코로나19가 가져온 위기는 산재보험과 고용보험의 개혁, 상병수당 도입 등 사회보장 체계 개혁 논의를 촉발한 측면도 있다.

코로나19 극복을 위해 정부에서 내놓은 정책 중 ‘노동자 건강권’ 보호 관점을 견지한 정책은 찾아보기 힘들었다. 방역과 노동은 분리할 수 없는 것임에도, 모든 공적 자원을 방역에 투자하느라 있는 제도도 제대로 유지하지 못했다. 코로나19 때문에 경기가 침체된 상황에서도 증대

재해가 전년과 다름없이 지속적으로 발생하고 있는 현실은 근로감독의 양과 질 저하와 관련 있을 것이다. 실제로 2020년 4월 29일, 이천 한익 스프레스 물류센터 건설현장에서 불이 나 38명이 사망하고 10명이 다치는 중대재해가 발생했는데, 당국의 산업안전 근로감독 약화가 한 가지 기여요인으로 지적되기도 했다. 코로나19 시기 노동자 건강권은 전반적으로 악화된 것으로 보인다. 이러한 발견은 노동자 건강권 운동 진영이 이후 적극적으로 개입해야 할 지점들을 보여준다.

### ■ 무슨 일이 일어나고 있는 것일까?

비명은 곳곳에서 들려왔다. 콜센터와 물류창고, 요양시설 등에서는 노동자가 집단으로 코로나19에 감염되었다. 여행업, 숙박업, 돌봄 등의 업종에서는 무급휴직을 강요당하고 해고당했다는 소식이 들려왔다. 물류업 등에서는 과로로 인한 사망 소식도 들려왔다. 경기침체 때문에 ‘자연스럽게’ 줄어들 것으로 기대했던 중대재해도 끊이지 않고 발생했다. 노동자들에게 무슨 일이 벌어지고 있는 것일까?

그러나 방역 당국은 바이러스에만 관심을 가질 뿐이다. 코로나19 통계에서 확진자의 직업, 일하는 곳에 관한 정보는 오직 ‘집단’ 감염이 발생했을 때에만 드러났다. 고용노동부는 고용 유지 대책과 사업장 방역 정책을 짚끔짚끔 풀어냈지만, 실효성 있는 조치는 아니었다. 적절한 대책을 마련하려면 현황을 제대로 파악해야 하는데, 관련 정보는 고용노동부 하드디스크에 잠들어 있는 것일까? 노동자의 비명이 왜 끊이지 않는지, 어떻게 해야 멈출 수 있는지 아무도 이야기해주지 않는 상황에서 노동건강연대는 재단법인 ‘숲과나눔’의 지원을 받아 직접 현장의 노동

자를 만나고 이를 기록하기로 했다.

노동건강연대 활동가와 회원들은 어떠한 현장을 찾아 누구를 만날 것인지 정하기 위해 최근의 흐름을 다음과 같이 정리하였다. 코로나19와 그로 인한 사회적·경제적 충격은 이미 취약한 조건에 처해있던 노동자에게 더 큰 피해를 줄 것이라는 가설을 기반으로 어느 직종을 들여다보아야 할지 고민하였다. 몇 가지 기준에 따라 직종을 선정했다. 코로나19 때문에 직접적으로 큰 피해를 입었는지, 코로나19 이후 업무의 중요성이 부각되었으나 기존 취약성은 그대로인지, 향후 변화할 노동환경에 시사점을 줄 수 있는지 등을 생각했다. 그리하여 콜센터, 물류센터, 청소업, 요양돌봄업 총 네 가지 직종을 탐구 대상으로 결정했다.

이어서 해당 직종의 ‘무엇’을 ‘어떻게’ 조사할지 토의했다. 단순히 직종별 노동조건과 코로나19가 그에 미친 영향을 찾아보는 것을 넘어, 코로나19가 노동자 건강권을 결정하는 사회적·정치적 결정요인에 어떤 영향을 미치고 있는지 탐색하기로 했다. 이에 따라 노동-자본의 권력관계, 사회보장체계, 노동시장에서의 지위 등 보다 거시적인 조건들까지 고려하여 연구를 진행하였다.

### ■ 코로나19는 노동 현장에 어떤 흔적을 남길까?

콜센터 노동을 살펴보니 코로나19 방역조치의 일환으로 도입된 재택근무가 한층 강화된 노동통제 장치로 활용되고 있었다. 코로나19 극복 이후에도 재택근무 등 노동공간의 유연화가 일상화될 것이라는 전망이 쏟아지고 있는 지금, 새로운 노동환경과 기술로부터 노동자를 어떻게

보호해야 할지 고민하게 만든다.

물류센터 역시 4차 산업혁명 담론을 비롯하여 기술 발전을 이야기할 때 빠지지 않고 등장하는 산업이다. 하지만 화려한 수식어를 받치고 있는 건 종전과 다를 바 없이 착취에 시달리고 있는 불안정 노동자였다. 물류센터 노동자는 코로나19 집단 감염과 산업재해의 위협으로부터 아슬아슬하게 살아남고 있었다.


한편 코로나19 이후 ‘필수노동’으로 일컬어지며 돌봄노동의 중요성이 재조명 되었지만, 요양돌봄 직종의 노동환경은 전혀 개선되지 않고 있다. 노동자 보호조치는 찾아보기 힘들었고, 감염위험과 고용불안으로 인한 경제적 어려움 등 모든 것을 노동자 개인이 부담했다. 이는 돌봄 서비스를 받는 시민들에게도 부정적인 영향을 미친다. 현재의 민간 공급 방식으로 과연 돌봄노동의 공공성 확보가 가능한지 다시 생각해볼게 만든다.

청소 직종은 노동건강연대가 조사한 네 직종 중에서 코로나19 영향이 가장 비가시화된 영역이다. 청소노동자는 이전에도 고용불안, 낮은 임금 등 여러 어려움을 겪었는데, 코로나19 이후 업무량이 증가하면서 노동환경이 더 악화되었다. 하지만 대다수가 고령의 여성노동자인 까닭에 노동환경보다는 계약 연장이 더 중요한 이슈였다. 고용에 대한 걱정이 노동환경을 개선하려는 의지를 꺾고 있었다. 현재의 취약성이 지속되거나 악화되지 않게 하려면 고용과 건강권을 포함한 전반적인 사회안전망에 대한 점검이 이루어져야 한다는 점이 분명했다.

코로나19가 이들 네 개 직종에 미친 영향은 이어지는 글에서 상세히 기술된다.

14 3개월이라는 짧은 기간 동안 노동건강연대 활동가들은 현장 노동자

를 만나고, 논문과 보고서를 찾으며 보냈다. 시간과 일손의 한계 때문에 더 큰 그림을 그릴 수 없었던 점이 아쉽다. 그러면서도 ‘이런 조사는 정부 기관에서 해야 하는데’라는 의문이 연구 사업을 진행하는 내내 떠나지 않았다.

미흡한 점이 많은 연구지만, 시사점도 많다고 생각한다. 코로나19 대유행이 남긴 충격이 코로나19 극복 이후 노동 현장에 어떤 흔적을 남길지, 그 상처가 치유 불가능한 것이 되지 않기 위해서 노동자 건강권 운동이 어떤 지점을 건드려야 하는지에 대해 열은 밑그림을 그렸다고 생각한다. 노동건강연대는 이번 활동을 의미 있는 운동으로 이어갈 수 있도록 2021년에도 노력할 것이다. 



## 콜센터 노동자가 보여준 재택근무의 미래

박한솔  
노동건강연대 상임활동가



## 콜센터 노동자가 보여준 재택근무의 미래

입사 동기는 60여 명. 계약기간을 온전히 채우고 퇴사하는 날, 7명만 남아있었다. 인터뷰에서 들은 이 단순한 사실이 콜센터 노동환경을 설명하는 어떤 묘사보다 적나라했다. 콜센터는 비대면 서비스 확대에 따라 시장의 핵심 요소 중 하나가 되어가고 있지만, 콜센터 노동자는 여전히 불안정한 고용과 높은 노동강도로 인한 어려움을 겪고 있다.

코로나19 이후 사회적 거리두기가 강화되고 비대면 업무가 활성화되면서 콜센터의 중요성이 증가했다. 하지만 그에 걸맞는 노동환경의 개선은 일어나지 않았다. 오히려 고용불안이 심해지고 인입량이 폭증해 업무량과 노동시간이 늘어났으며, 노동강도가 세졌다. 응대할 수 없을 정도로 인입량이 증가했지만, 회사는 기존의 성과 평가제를 고수하면서, 들어오는 전화를 다 받지 못한 책임을 노동자에게 떠넘겼다. 대기시간이 길어지면서 강성 민원이 증가했지만, 고객의 분노를 감당하는 것은 온전히 노동자의 몫이었다. 몇 차례에 걸친 집단감염에도 불구하고 병가와 연차 사용은 여전히 자유롭지 않았고, 회사는 노동자의 건강과 안전보다 성과를 중요하게 여겼다.

이런 변화 속에서 우리의 눈길을 끈 두 가지 쟁점이 있다. 하나는 현실과 동떨어진 콜센터 방역지침이 노동자를 통제하는 방향으로 작동했

다는 점이고, 다른 하나는 콜센터 노동자를 통해 한국 사회 재택근무의 미래를 엿볼 수 있다는 점이다.

### 현실적이지 못한 콜센터 방역지침

휴게실 폐쇄·이석 제한 등

노동자 통제로 이어져

콜센터 집단감염이 연달아 발생한 뒤 정부가 내놓은 방역 대책은 실효성이 없었다. 2020년 3월, ‘직장갑질119’에서 콜센터 노동자 622명을 대상으로 시행한 설문조사 결과를 보면, 콜센터 노동자 10명 중 6명은 여전히 ‘안전하지 않다’고 느꼈다. 정부의 지침이 콜센터 노동환경을 적절히 반영하지 못했다는 것이다.

“방역 당국은 그럴 의도가 아니었다는 걸 알아요. 그렇지만 전해지는 지침은 탁상공론이지 않나 싶어요.”

‘상시 마스크 착용’은 상담업무를 하는 노동자가 따르기에는 불가능한 조치였다. 사업장 점검이 이루어지는 날이면 사내 메신저로 공지가 내려왔다. 보여주기 식으로 마스크를 착용하고 띄어 앉기를 했다. 콜센터 환경개선에 드는 비용 지원도 마찬가지다. 정부가 비용 일부를 지원해도, 위탁계약 관계에서 도급사가 나머지를 부담하지 않으니 시설개선을 이루기 힘들었다. 코로나19 이후 칸막이 설치, 소독제 구입 등 방역 관련 지출이 생겼지만, 도급사의 추가 지원은 없었다는 증언도 확인할 수 있었다.

기업은 환경개선을 통해 노동자의 부담을 덜어주기보다는 통제를 강화하는 방식으로 방역지침을 수행했다. 이를테면 사업장 사정에 따라 접촉전파가 일어날 수 있는 다중이용공간을 폐쇄하라는 지침은 바로 휴게실 폐쇄로 이어졌다. 그러면서 쓸 수 있는 대안 공간은 마련되지 않았다. 휴게실이 사실상 식사 공간을 겸하고 있던 곳에서는 노동자들이 콜을 받는 동료 옆자리에서 식사를 해야 했다. 이는 오히려 비말전파를 높이는 환경이다.

휴식을 취하거나 화장실에 다녀오기 위해 자리를 비우는 ‘이석’ 역시 제한되었다. 심한 경우 휴무일 일정을 보고하도록 노동자에게 요구하기도 했다. 유연근무제를 시행하면서 임의로 인원을 할당하여 재택근무로 전환했고, 전환이 불가능한 노동자는 다른 센터로 전환 배치하거나 해고했다. 모든 조치에는 방역이라는 정당한 ‘말’이 따라붙었다.

콜센터 방역지침의 현실성과 실효성에 많은 의문이 제기되었지만, 노동자에게 책임을 전가하는 조치는 계속되고 있다. 작년 11월, 대전시는 콜센터 내 코로나19 확산 방지를 위해 마스크 미착용 근로자에게 10만 원 이하, 사업장에는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다고 밝혔다. 대전시에 위치한 콜센터 137개소에 종사하는 노동자 1만 7725명이 해당 조치로 영향을 받게 되었다. 밀집도가 높고 비말이 많이 발생하는 위험한 환경이라는 것을 알면서 ‘자발적으로’ 마스크 쓰기를 거부하는 노동자가 과연 있을까? 노동자에게 부과되는 과태료는 과연 무엇을 징벌하기 위한 것일까? 업무 특성과 노동자의 건강권을 고려하지 않은 지침이 강제되면서 책임은 개인에게 전가되고, 노동자 통제는 심화되고 있다. ‘방역’과 ‘노동자 건강’ 두 마리 토끼를 모두 놓치고 있는 셈이다.

## 실시간 감시·시간 외 노동...

### 효율성 중심의 재택근무 논의

콜센터 노동자의 모습으로 미루어 본 한국 사회 재택근무의 미래는 밝지 않았다. 코로나19 이전부터 일부 콜센터는 재택근무를 시행하고 있었는데, 기업은 재택근무 노동자가 눈에 보이지 않는다는 이유로 더 철저하게 감시하고 통제했다. 수시로 휴식·이석 체크를 하고, 업무시간 외에도 일하게 되는 구조를 방치했다. 코로나19 방역 조치에 따라 재택근무에 들어간 노동자도 같은 문제를 겪었다.

재택근무 중인 콜센터 노동자는 업무시간과 휴게시간이 구분되지 않아 더 높은 강도의 노동을 견뎌고, 실시간 감시 상황에 놓여있었다. 일과 양육을 병행하는 여성 노동자는 업무와 돌봄 노동을 동시에 수행하는 부담까지 지게 되었다.


“재택근무를 하다가 후처리[통화 이후 고객과의 상담 이력을 남기는 일], 이석 시간이 길어지면 ‘△△씨 지금 뭐해요?’하고 바로 전화해요. (관리자) 눈에 안 보이니까 더 심하게 관리를 하는 거죠.”

재택근무가 노동자 감시, 통제 강화로 이어지지 않게 하려면 적절한 규제가 작동해야 한다. 하지만 그간 고용노동부가 배포한 재택근무 가이드라인은 사용자 입장에서 필요한 ‘재택근무 실시 방법’, ‘복무 관리’, ‘비용 지원’ 같은 내용이 중심이었다. 실시간 감시 체제에 놓일 가능성이 높은 노동자를 보호하기 위한 조치는 찾아보기 힘들었다. 가장 중요한 부분이 빠진 반쪽짜리 가이드라인이라고 부를 수밖에 없는 이유다.

코로나19 이후 근무 형태는 이미 빠른 속도로 변화하고 있다. 작년 9월 한국경영자총협회에서 국내 100대 기업을 상대로 조사한 결과, 이미 재택근무를 시행하고 있다는 비율이 88.4%였으며, 코로나19 해소 이후에도 재택근무를 활용할 것이라는 입장을 밝힌 비율은 53.2%로 절반이 넘었다. 하지만 현재와 같은 상황에서 재택근무가 확대될 경우, 노동자의 노동환경이 악화될 가능성이 높다. 재택근무에 관한 모든 논의는 업무 효율성에만 집중되어 있고, 여기에 노동자의 관점은 반영되지 않고 있기 때문이다.

## 업무 특성 고려한 방역 가이드라인

### 재택근무 노동자 안전망 필요

효율만 따지는 재택근무 논의는 결국 노동자 통제로 이어진다. 방역도 마찬가지다. 개인에게 책임을 오롯이 전가하는 방식이 어떤 결과를 낳는지 지난 10개월간 콜센터 노동자들의 경험을 통해 충분히 확인했다. 지침을 섬세하게 설계하지 못하면 취약한 사람이 부당한 책임을 떠안게 된다. 더 약한 사람이 더 많은 부담을 지는 상황을 막으려면 이제라도 업무 특성을 고려한 방역지침을 마련해야 한다. 이렇게 하기 위해서는 당연히 노동자 당사자, 현장의 목소리를 들어야 한다. 동시에 재택근무를 확대할 때 발생할 수 있는 실시간 감시, 휴게시간 미보장 문제 등 노동 통제로부터 노동자를 보호할 수 있는 사회적 안전장치에 대해서도 논의가 필요하다. 

## 감염병의 시대, ‘혁신’ 물류산업이 작동하는 원리

박상빈  
노동건강연대 상임활동가



## 감염병의 시대, ‘혁신’ 물류산업이 작동하는 원리

### 양적 성장과 노동자 건강 악화 코로나19가 불러온 물류산업의 특성

코로나19 대유행이라는 외부의 충격은 물류 산업 자체의 양적인 '성장'과 노동자 건강의 '악화'라는 특징적 현상을 만들어 냈다. 국내 대표 물류기업인 CJ대한통운은 2020년 3분기까지 950억 원의 당기순이익을 달성했다. 이는 2019년 당기순이익 508억 원에 비해 두 배 가까이 증가한 수치이며, 2020년 연말까지 순이익은 더 커질 전망이다. 설 새 없이 돈이 벌리는 동안 노동자의 건강과 안전은 극한의 위험에 처했다. 2020년 2월부터 11월까지 CJ대한통운 소속 택배와 물류센터 노동자 6명이 가중된 업무를 견디지 못하고 과로로 사망했다. 쿠팡, 한진택배 등 다른 기업까지 더하면 물류업에서 과로사한 노동자는 15명에 이른다 (택배연대노조 자료 제공). 지난 5월에는 이른바 '혁신 물류기업' 쿠팡의 물류센터에서 코로나19 집단 감염 사건이 벌어졌고, 이는 노동자 자신뿐만 아니라 그 가족과 지역사회에 심각한 건강 문제를 일으켰다.

양적인 성장과 노동자 건강 악화라는 두 측면이 동시에 나타났다는 것은 이 산업을 둘러싼 복잡성을 보여준다. 방역지침에 따른 사회적 거리두기가 비대면·비접촉 경제활동을 촉진시켰고, 이로 인해 노동강도가

높아진 것은 사실이지만, 이게 전부는 아니다. 현재 물류산업에 종사하는 노동자가 겪고 있는 고통은 기존 물류산업의 고유한 고용형태와 노동환경, '혁신'으로 포장된 물류산업 내 경쟁 강화, 경기 침체로 인한 노동공급 증가 등의 요인이 복합적으로 결합하여 작용한 것이기 때문이다.

### 혁신의 이면, 사람을 쓰고 버리는 산업

#### '일회용 노동자'의 규모 파악 어려워

2010년대 들어 유통과 물류가 결합하면서 수요를 예측해 물류를 관리하고, 새벽배송, 익일배송, 신선식품 배송 등 소비자가 이전에 경험하지 못한 배송 서비스를 전략적 무기로 삼는 이른바 '혁신' 물류기업들이 등장하기 시작했다. 쿠팡으로 대표되는 이들 물류기업은 보관과 적재, 상차와 하차를 주요 업무로 삼던 물류센터에 분류와 포장 업무를 추가했고, 물류의 회전 속도를 더욱더 높여나갔다.

하지만 이러한 '혁신'에도 불구하고 노동자 구성은 과거에나 지금에나 단순노무직으로 이루어져 있다. 물류를 하역, 적재, 분류, 포장하는 노동자는 한국표준직업분류 상 '단순노무 종사자'에 속한다. 고용형태는 일용직 혹은 임시직이 대다수다. 이들에겐 특별한 기술이나 학력이 요구되지 않는다. 수많은 노동자가 알바몬, 알바천국 등 구직 사이트를 통해 하루 만에 입직하고 별도의 채용 절차나 직무 교육 없이 바로 업무에 투입된다.

물류센터 건설에는 자본과 시간이 많이 소요되고, 투자한 자본을 회수하는 데에도 비교적 상당한 시간이 걸린다. 기업은 이미 많은 자본을 투자한 상태이기 때문에 유동적인 물류량에 대응하기 위해 적절한 설비

와 체계를 갖추기보단 일시적으로 노동력을 추가 투입하는 방법을 택한다. 일용직 노동자는 조직력이나 협상력이 상대적으로 약하고, 기업이 장기적 책임을 부담하지 않아도 되며, 관리하기 쉽다. 이러한 이유로 물류센터 노동자의 대부분은 일용직 혹은 임시직 단순노무 노동자로 채워진다.

물류산업이 등장한 이래로 물류센터, 물류 터미널에 종사하는 노동자의 규모나 구성, 고용형태가 정확하게 파악된 적은 없다. 쿠팡 부천2센터(신선센터)에서 일하는 노동자의 고용형태가 파악된 것도 코로나19 집단 감염 사건이 발생한 뒤 역학조사 덕분이었다. 부천시의 설명에 따르면, 해당 물류센터에서 정규직 노동자의 비율은 2.67%에 불과했다. 3,673명의 노동자 중 2,591명이 일용직 노동자였고(70.54%), 984명이 3개월 혹은 9개월의 단기 계약직 노동자였다(26.79%).

### 물류량에 따라 노동강도와 시간이 정해져

#### 화물중심의 노동환경이 코로나19 감염위험 높여

물류산업에 종사하는 노동자의 노동강도와 노동시간은 물류량에 따라 결정된다. 택배 물류 터미널의 경우, 하루에 들어오는 화물을 대부분 당일일에 처리해야 해서 화물을 전부 분류하고 상차하기 전까지는 퇴근할 수 없다. 근무 중 임의로 퇴근하면 그날 일한 임금을 받지 못하기 때문에 사실상 연장근로가 강요되는 셈이다. 통계청의 2019년 지역별 고용조사를 살펴보면, 운수창고업의 주당 노동시간이 모든 산업 중에서 가장 길었다. 직업별 장시간 노동자 비율 역시 16.2%로 1등을 기록했다. 언론사의 기사에 드러난 택배 물류 터미널의 일일 노동시간은 약 12시간에서 14시간에 달했다.


쿠팡 물류센터의 경우는 사정이 조금 다르다. 24시간 3교대로 돌아가도록 되어있어 연장근무를 포함해도 노동시간은 하루 10시간 내외이다. 다른 곳에 비해 노동시간은 약간 적지만, 'UPH(Units Per Hour: 시간당 처리한 물품의 수)'라는 관리 시스템을 도입하여 노동자를 관리한다. 노동강도는 극에 달한다. 상대평가에 기반한 이 시스템은 필연적으로 저성과자를 만들어내고, 평균 UPH 기준을 상승시킨다. 관리자는 평균 UPH보다 낮은 수치를 기록한 노동자를 중앙방송으로 지목해 업무 속도를 높이라고 독촉한다. 중간 관리자들 역시 물류센터 곳곳을 돌아다니며 UPH를 끌어올리라고 소리치는데, 폭언과 인격모독도 서슴지 않는다. UPH가 낮은 노동자는 하루에도 수차례 집품 업무에서 포장 업무로, 포장 업무에서 리빈(재분배) 업무로, 리빈 업무에서 집품 업무로 옮겨진다.

이러한 관리 방식은 쿠팡 부천 2센터(신선센터)의 집단 감염에도 큰 영향을 미쳤다. 사회적 거리두기가 시행되면서 '언택트 소비'로 물류량이 증가했고, 증가한 물량을 소화하기 위해 일용직 노동자가 많아졌다. 동일한 공간에 더 많은 노동자가 일하게 되면서 밀집도가 높아졌지만, 환기는 잘 이루어지지 않았다. 노무관리 시스템에 따라 이 업무 저 업무를 오가며 일하다 보니 한 명의 노동자가 접촉하는 동료 노동자의 수는 기하급수적으로 늘어났고, 코로나19 집단감염으로 번졌다. 코로나19 대유행 상황에서 쿠팡의 '혁신적인' 노무관리가 노동자의 감염위험을 높이는 방향으로 작동한 것이다.

**산업 성장세와 맞물려 실직 노동자 유입 증가  
물류 회전 속도 개선 없이는 언제든지 집단 감염 발생**

코로나19가 불러온 경기침체는 물류센터 노동자의 건강 위협을 개선하기 어렵게 만들고 있다. 일자리를 잃거나 무급휴직 중인 노동자, 매출이 급락한 영세 자영업자 등이 소득을 얻기 위해 물류센터 일용직 노동 시장으로 꾸준히 진입 중이다. 별다른 노력을 기울이지 않아도 이렇게 노동력 공급이 보장되니, 기업은 고강도·장시간 노동에 의존하는 노동환경을 개선할 필요를 느끼지 못한다.

물류기업 간 강화된 경쟁 역시 노동자의 건강을 심각하게 위협하고 있다. 쿠팡이 익일배송과 새벽배송이라는 새로운 서비스를 도입하자 마켓컬리, 신세계 등의 기업들도 잇달아 빠른 배송을 무기로 삼으면서 경쟁이 심화되었다. 앞서 말했듯 물류의 회전속도를 단기간에 급속히 끌어올리는 전략의 핵심은 새로운 기계설비 도입이나 기술혁신이 아닌, 단순노무직 노동력을 극한까지 쥐어짜내는 데에 있다. 기업 간 속도 경쟁이 노동자 건강 악화로 이어질 수밖에 없는 이유다.

코로나19 감염 문제도 마찬가지다. 물류센터 노동은 열악한 환경, 강한 노동강도, 강한 노동 통제 등을 특징으로 한다. 하지만 이는 물류를 입고, 분류, 적재, 출고하는 그 노동의 본질에 내재된 특성이 아니다. 물류의 회전 속도를 높여야 더 많은 이윤을 창출하는 물류센터의 기본적인 수익 구조로 인해 나타나는 특징이다. 밀려들어오는 물류량에 맞추어 노동자를 몰아세우는 구조가 유지되는 이상 노동환경 개선은 어렵다. 이러한 환경이 바뀌지 않으면 코로나19 감염으로부터 노동자를 보호하는 것 역시 불가능하다. 이 고리를 끊지 못한다면, 언제 어디서 제2, 제3의 집단 감염이 발생해도 크게 이상할 것이 없는 상황이다. 

## 사회적 거리두기와 청소노동자 고용의 관계

남준규  
노동건강연대 상임활동가



## 사회적 거리두기와 청소노동자 고용의 관계

### ■ 따지막 알자리

어질러진 것, 더러운 것은 가만히 두면 절대 저절로 치워지거나 깨끗해지지 않는다. 누군가 청소를 해야 한다. 코로나19 대유행은 사람들의 위생 관념을 더 예민하게 만들었고 청소의 필요성이 증가했다.

공장이나 사무실에서 일하는 노동자들이 직접 자신의 일터를 청소하는 경우도 있지만, 대부분의 일터나 공공장소에서 청소 전담 인력이 이를 맡는다. 꼭 필요한 업무이지만, 사업주는 청소노동자를 채용하거나 월급을 줄 때면 인지부조화를 겪는다. 청소 노동이 사업 운영에 필수적인 것이자, 단순한 노동을 제공한다는 인식 때문에 ‘아까운’ 비용으로 취급되기 일쑤다. 또한 대부분의 경우, 비용 절감 논리에 따라 청소노동은 외주화되어 있다. 인력도 여유 없이 뽁뽁하게 운용된다.

청소노동은 어디에서, 주로 무엇을 청소하는지에 따라서 고용관계의 특성, 노동자의 사회인구학적 속성, 노동환경이 달라진다. 이 글에서 살펴보는 빌딩 청소노동은 대부분 고령의 여성노동자가 종사하는 직종이다. 2020년 상반기 지역별 고용조사에 따르면 청소노동자가 포함된 직업 소분류인 청소원 및 환경미화원의 취업자 수는 89만 1천 명이고 전체 취업자 2,656만여 명 중 3.4%를 차지한다. 청소노동자가 포함된 직

업종분류인 청소 및 경비 관련 단순 노무직 117만 7천 명 중 50세 이상이 104만 7천명으로 88.9%를 차지한다. 여성 환경미화원은 전체종사자 89만 1천 명 중 61만 8천 명으로 69%이다. 중졸 이하 학력을 가진 청소 및 경비 관련 단순 노무직은 117만 7천 명 중 64만 8천 명(55%)이다.

“다른 거는 할 수 있는 게 없더라고요”,

“50대 초반 이렇게 되면 마지막에 이런 일을 한다고 보시면 돼요, 나 도 그랬고”

청소노동자들은 어려운 경제적 여건과 여성이라는 이유로 교육에서 차별을 받았던 공통점을 가진 경우가 많았다. 낮은 학력으로 이른 나이에 저숙련 노동시장으로 진입했고, 안 좋은 일자리에서 일을 하면 할수록 사회경제적 약자의 위치를 벗어날 수 없었다.

이들은 현재 사회 안전망 주변부에 있다. 기본적 노후 보장책인 국민연금에 가입되지 않은 채 일해 왔거나, 낮은 소득으로 인해 기여금이 낮아서 연금 수령액이 충분하지 않다. 대부분 연금 소득으로 생계를 유지하기 어려운 상황이다. 그러다보니 노동시장에서 벗어나지 못하거나, 고령에도 불구하고 다시 노동시장으로 진입하게 된다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)에는 노동자를 2년 이상 기간제로 쓸 수 없도록 정했지만, 예외적으로 만 55세 이상인 경우 2년이 넘어도 계속 기간제로 고용할 수 있도록 열어두었다. 청소노동자는 이 법에 따라 단기간 계약을 반복해서 체결한다. 계약 갱신이 안 되어 일자리가 없어질까 봐 저임금, 부당한 업무지시, 갑질 등 열악한 노동환경을 감내한다. 기간제라는 불안정한 지위는 처우 개선을

요구할 수 없게 만든다. 개선의 가능성이 희박한 노동환경에도 불구하고, 고령이고 여성이라는 불리한 처지의 노동자가 몰리는 것이다.

## 허리 숙여 쓸고 닦는 노동

### 휴게공간도 없어

“실 데가 전혀 없어요. 마포간(청소도구를 두는 장소) 요만한 거 하나 있는데 요새는 거기가 남아있어요. 쪼그리고.”

청소노동자는 쓸고 닦고 치우고 버리는 육체노동을 한다. 고개를 들어서 유리를 닦고, 허리를 숙여서 바닥을 쓸고, 무거운 쓰레기를 손으로 운반하고, 쪼그린 자세로 화장실을 청소한다. 이런 작업을 반복해서 하다 보니 근골격계 질환을 달고 산다. 쓰레기 수거 작업에는 날붙이에 의한 찔림, 베임 사고가 발생하고 계단 이동과 사다리 사용이 잦기 때문에 넘어짐 사고도 흔하다. 고령이기에 위험이 가중된다는 점도 짚어야 한다. 화장실 청소 등에는 화학물질로 된 청소용제를 사용하는데 잦은 노출로 피부나 호흡기에 질환이 생길 수 있다.

청소노동자의 휴게 공간 문제도 고질적이다. 휴게공간이 마땅치 않아서 청소가 끝난 다음에도 앉아 쉬지 못하고 서성인다거나 구석에서 눈치를 보면서 쉰다. 2019년 8월 9일에는 서울대학교 청소노동자가 여름 날 냉방이 되지 않는 지하 계단 옆 가건물에서 휴식 중 사망한 사건이 발생하였다. 여러 매체에서 화장실 한 칸, 계단 아래 창고, 주차장 구석에 자리한 청소노동자의 휴게공간을 보도했다. 청소노동은 코로나19 이전부터 이미 열악한 일자리였다.



"계약하는 걸로 쪼기 때문에 드러내고 내가 아프다 이런 걸 말하기 힘들어요."

"아파도 해야 해요. 아파도 똑바로 걸어야 해요. 상태가 안 좋으면 짤릴까 봐서."

## 코로나19로 악화되는 청소노동자 노동환경 다양한 대안과 해법이 나와야


코로나19 대유행 이후, 기존의 청소업무에 소독업무가 추가되면 업무량이 늘어났다. 애초에 여유 인력 없이 운영되던 상태에서 추가 노동의 부담이 노동자 개개인에게 전가되었다. 위생관리가 주된 업무인 점에서 감염의 위험도 있다. 방호구를 착용해야 하는 일도 늘어났는데, 이는 업무강도를 높이는 요소로 작용한다.

실업, 무급휴직 등으로 소득이 감소한 청소노동자들도 적지 않았다. 사회적 거리두기 조치로 손님이 줄어든 상가들은 청소업무가 필요 없어지거나 감소했다며, 노동자들을 해고시키거나 무급휴업을 결정하기도 했다. 규모가 큰 기업 사옥의 경우에도 재택근무가 늘어나면서 청소 수요가 줄어들어 소득이 감소하기도 했다. 이들의 소득 감소는 또 다른 건강 문제로 이어질 수 있다. 청소노동자는 해고나 소득 감소 문제가 닥쳐도 구제를 포기하는 경우가 많다. 기간제라는 고용형태가 청소노동자의 협상력을 약하게 만들기 때문이다.

단기적으로는 코로나19로 인해서 해고되거나 무급 휴업으로 소득 상실을 겪는 청소노동자들에게 긴급 생계지원이 필요하다. 사업주에게 고용유지 지원금을 지급하고, 일시적으로 해고를 제한하는 조치를 해

야 한다. 고령노동자들에게 적용되는 방역지침 역시 정비하고 지원해야 한다.

청소노동자들은 자신들이 아직 충분히 업무를 수행할 수 있다는 점을 강조했다. "건강하면 일할 수 있는 사람은 해야 되는 거잖아요. 나라에서도 고용연장을 생각하고 있더라고요. 건강이 있는 한 일해야 된다고 생각하거든요."

청소노동자의 지속가능한 노동환경을 위한 논의가 필요하다. 구조적 문제를 풀어나가는 것과 동시에, 일하는 사람의 목소리가 배제되지 않도록 세심하게 접근해야 할 것이다. 

## 코로나19 재난의 한가운데 던져진 돌봄노동자들

한지훈  
노동건강연대 상임활동가



## 코로나19 재난의 한가운데 던져진 돌봄노동자들

요양보호시설(이하 요양시설)에서 코로나19 집단감염이 꾸준히 발생하고 있다. 요양시설 노동자들은 ‘슈퍼전파자’가 될 수 있다는 공포를 느끼면서도 환자를 돌봐야 한다는 사명감으로 버티고 있지만, 정작 이들의 보호는 미흡하다. 중고령의 여성 비정규직이 대부분을 차지하는 요양시설 노동자들은 2008년 민간공급 중심으로 첫 단추가 끼워진 뒤 불안정 노동, 고강도·저임금 등 열악한 노동조건에서 일을 해왔다. “우리 문제가 수면 위로 올라와서 앞으로 기대됩니다.” 인터뷰에 응한 요양보호사의 말은 설 새 없이 이어지는 코로나19 집단감염의 원인에 어디에 있는지 말해준다. 집단감염은 요양시설에 기존부터 존재하던 병폐에서 비롯되었다는 사실을 확인시켜 주었다.

### K-방역의 구멍이 된 요양시설 민간공급 시장에 위임된 ‘돌봄’

요양시설 집단감염은 코로나19 확산세와 무관하게 지속적으로 발생해왔다. 2020년 10월 20일 발표된 질병관리청의 요양병원 내 코로나19 확진 현황 자료에 따르면, 전국 28개 요양병원에서 확인된 확진자 372명 중 사망자는 68명에 달한다. 요양시설 코로나19 감염자의 치명률은

전체 감염자의 약 10배나 된다. 반복되는 요양시설 집단감염을 둘러싼 다양한 요인 가운데 이번 연구에서 주의 깊게 확인한 부분은 시장에 의존하는 ‘민간’공급 방식이다.

한국사회가 급격하게 고령화되고, 가족구성이 핵가족과 1인 가구 중심으로 변모하면서 돌봄 책임을 가정에서 맡는데 한계가 분명해지면서 장기요양서비스를 비롯한 돌봄의 제도화가 이루어지기 시작했다. 하지만 정부는 재원과 역량을 투입하여 돌봄 서비스를 공적 영역에서 제공하기보다는 민간시장에 맡겨버리는 방법을 택했다. 급하게 이루어진 요양보호사 양성은 고강도·저임금·비정규직 일자리의 탄생으로 이어졌다. 센터 설립도 마찬가지였다. 환자가 적절하게 요양서비스를 제공받을 수 있는 환경이 아닌 곳에도 요양센터가 설립되었고, 고시텔 등 안전시설이 미비한 장소도 요양센터로 만들 수 있었다. 환기시설이나 충분한 공간 확보가 가능한 환경이 애초부터 아니었던 것이다.

### 코로나19 감염우려로 이용자 감소하자 요양보호사 일자리 및 임금감소로 이어져

잘못 끼운 첫 단추의 피해는 노동자에게 돌아갔다. 2020년 6월, 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터가 발표한 코로나19 이후 요양보호사 실태조사에 따르면 3,429명의 조사자 중 714명(20.8%)은 일자리 중단을 경험했으며, 이용자 본인 또는 가족의 통보와 기관의 요청으로 584명이 일을 하지 못하게 되었다. 코로나19 감염을 걱정한 사람들은 요양시설 이용을 중단하고, 시설에 있던 가족을 집에서 돌보기 시작했

다. 환자가 줄어들면서 시설의 경영사정이 악화되자, 요양시설과 재가요양서비스를 제공하는 알선업체 역시 노동자가 일을 그만두도록 유도했다. 감염에 대한 우려는 자연스럽게 요양보호사 일자리가 줄어드는 상황으로 이어졌다.

“코로나19가 확산되면서 요양보호사를 쓰지 않아요. 사람 자체를 만나지 말라 하니까 일상이 멈췄어요. 전반적으로 일이 없는 상황이에요.”

이용자가 서비스 중단을 요구할 경우, 재가요양서비스를 제공하는 알선업체는 이를 받아들일 수밖에 없어 담당 요양보호사는 실직하게 된다. 실직 위협에 상시 노출되어있는 요양보호사는 종종 이용자의 무리한 요구를 감내하며 일해야 한다.

### 노독 업무추가에 출근일 외 사적활동 제한까지 요양보호사 보호조치는 전무


코로나19 감염을 막기 위해서는 접촉을 최소화해야 하지만, 요양보호사는 업무특성상 이용자와 다양한 형태로 접촉하게 된다. 이러한 업무특성을 고려하여 방역대책과 보호책이 마련되어야 했지만, 현실은 그렇지 못했다. 코로나19 확산 초기에는 마스크조차 지급되지 않았고, 가중된 업무 책임만 떠안았다.

“아침, 점심, 저녁으로 방역을 위해 휠체어도 닦고 소독도 하고 바쁘죠.”

## 요양시설 99%는 민간운영 ‘돌봄’에 대한 사회적 재논의 필요

전국요양서비스노동조합은 2019년에 약 2만 곳의 요양시설 중 212군데(1%)를 제외한 99%의 시설이 민간사업자에 의해 운영되고 있음을 지적한 바 있다. 정부는 요양서비스와 같은 사회 서비스를 공적부문에서 제공하도록 서울·경기·대구·경남 등에 사회서비스원을 시범 운영하고 있지만, 민간 위주의 서비스 공급 체계는 바뀌지 않았다. 사회서비스원의 운영을 정부가 담당한다고 해도 전체 돌봄 노동자 중 5.7%만 여기에 편입될 수 있는 실정이다.

문재인 정부는 2020년 10월 6일 요양보호사를 포함한 필수노동자 보호 대책을 발표했지만, 돌봄 책임을 민간에 맡기는 방식 자체는 변하지 않았다. 계속해서 문제를 일으키는 기존의 틀을 고수한 채 코로나19에 대응하고 있는 것이다. 근본적 문제를 개선해 달라는 요양보호사의 목소리에 침묵한 결과, 노동자에게 방역과 돌봄 책임이 떠맡겨지고, 요양시설 집단감염은 끊이지 않고 있다.

요양시설에서 ‘K-방역’이 통하지 않은 원인은 여러 가지가 있지만, 무엇보다 중요한 요소는 ‘돌봄’의 주체와 책임에 대한 것이다. 코로나19 대유행 속에서 ‘필수노동’으로 인정받은 돌봄 노동을 누가, 어떻게 제공해야 하느냐는 문제 말이다. 돌봄의 중요성이 커진 시대에 걸맞은 돌봄 노동자의 사회적 보호가 절실하다. 

요양시설에서 일하는 요양보호사는 코로나19 유행 전부터 과중한 업무에 시달렸다. 법적 배치기준의 최소 3배에 이르는 환자를 돌보고 있는 현실에 얹힌 데 덮친 격으로 코로나19가 퍼졌다. 감염예방을 위해 방역업무가 추가되며 더 힘들어졌다. 하루 세 번에 걸쳐 환자가 이동할 때마다 알코올 소독을 진행하고, 대면 면회가 불가능해진 탓에 정서적 불안정이 심해진 환자들을 위해 온라인 가족 면회도 관리해야 했다. 불충분한 인원으로 더 많은 서비스를 제공해야 하는 상황에 놓인 셈이다. 업무량 증가에 따른 어려움은 전적으로 노동자 개인이 감당해야 했다. 이에 더해, 시설에서는 요양보호사의 건강상태를 출근 전 상세히 보고하게 했고, 출근하는 날 이외의 사적 활동도 제한했다. 정부 역시 2020년 12월 21일부터 요양시설을 비롯한 감염취약시설 내 모든 노동자에 대해 사적모임을 금지했고, 예방차원에서 희망하는 요양시설에 한해 동일집단격리를 허용하는 등 초강수를 두었다.

코로나19가 장기전으로 접어들면서 요양보호사와 환자 간의 갈등도 요양보호사에게 큰 짐을 더해주고 있다. 환자들은 요양보호사의 본래 업무 범위를 넘어서는 더 많은 서비스 제공을 요구하고 있으며, 제한된 생활에서 비롯된 스트레스를 요양보호사에 대한 폭언과 폭행으로 표출하는 경우도 있다.

“(저희가) 어르신(환자)에게도 짜증이 나 있고, 어르신도 짜증이 나 있어요. 예전에는 보호자들이 찾아와서 위로도 해주고 하는데 지금은 면회도 안 되고 그러니 서로가 힘든 거죠.”

## 재난의 불평등 앞에 연대하는 시간

전수경  
『노동과건강』 100호 편집위원

## 재난의 불평등 앞에 연대하는 시간

### ■ 시간은 불평등하게 온다

한 사회가 노정한 문제들이 일거에 소거되고 정리되는 일은 일어나지 않는다. 뉴노멀은 이미 노멀에 안착해있던 이들에게 올 수 있는 것이고, 언택트는 컨택트되어 있던 이들에게 온 선택권일지도 모른다, 시간은 평등하지 않다. 비대면경제의 이면에서 플랫폼노동자들은 21세기의 전태일로 호명되고 있다. 산재보험은 50년이 넘어갔지만 노동자들은 여전히 산재 신청하는 법부터 무엇이 산재이고 무엇이 산재가 아닌가 알려주는 정보를 찾는다. 산재보험가입이 당연하지 않고, 산재보험 처리가 당연하지 않다. 직장마다 공장마다 산재보상 문제는 여전히 편하게 할 수 있는 이야기가 아니다.

겨울의 한가운데서 비닐하우스를 숙소로 삼은 여성 이주노동자의 죽음이 전해져왔을 때 『노동과건강』 편집진들은 바로 지난 호(98호)에서 만났던 여성 이주노동자들의 이름을 찾아보았더라. 편집진이 만났던 이주노동자들의 이름과 겹치지 않았다는 사실에 안도할 수밖에 없었다. 캄보디아 여성노동자가 살던 비닐하우스 팡팡 열어붙은 밤에서 기자회견을 하는 이주노동자를 2020년 크리스마스의 TV뉴스에서 보았다.

2020년 전염병의 창궐 앞에 하루하루가 위급하였다. 하루의 안위를

확인해야 했고 공포의 언어에 길들여져 갔다. 켜켜이 쌓인 문제들 위에 바이러스가 실어온 새로운 문제들이 얹혀졌다. 개인들에게 위생과 안전의 책임이 주어졌으나 의지만으로 개인이 보호될 수 없다는 것을 확인하였다. 평평한 모니터 밖의 문제가 울퉁불퉁하게 드러나기 시작하였다.

코로나19 이전부터 인력충원과 노동조건 개선을 요구해온 보건의로 노동자, 돌봄노동자들은 재난의 한 가운데서 노동을 멈출 수 없는 이들이었다. 이들은 노동조건 열악함을 견디는 데 대한 칭송으로 '천사'가 되고 '영웅'이 되었다.

택배, 물류, 서비스, 콜센터 등 코로나19 위기 상황과 밀접한 연관을 갖고, 영향을 받은 노동자들의 실태 역시 당사자들의 호소와 고발, 노동조합의 실태조사 등을 통해서 드러났다. 언택트의 이면에서 언택트가 가능하도록 떠받치는 산업은 호황을 맞았으나 그 산업에 종사하는 노동자들은 노동강도 강화, 과로사라는 또 다른 재난을 마주했다.

## ■ 텅 빈 정부 대책

2020년 하반기 코로나19에 취약한 노동자에 대한 대책으로 서울시 성동구에서 '필수노동자 지원조례'를 제정하였다. 서울시 성동구는 방역의 효율성에 대한 열광(?)에 가려져 있던 노동에 대하여 '정부가 무엇을 할 것인가'라는 과제를 던졌다. 언론의 관심이 증가하고, 소비자와 시민들의 호응이 높아졌다. 정부의 인식과 대응은 어떠하였나?

'필수노동자'에 대한 제도적인 보호책을 정부가 어떤 수준으로, 어떤 내용으로 제시하였는지 살펴보았다. 정부가 12월 중순 발표한 '필수노동자 보호 지원을 위한 대책'을 보면 보건·의료, 돌봄, 택배·배달, 환경

미화, 콜센터, 여객운송 업무 분야의 노동을 필수업무로 정하고 해당 노동자들을 지원하겠다고 밝히고 있다. 필수업무 지원의 내용은 이러하다. 2021년 상반기에 방문 돌봄, 방과 후 강사 등 9만여 명에게 생계비를 지원하겠다는 계획과 재원마련계획을 밝히고 있다, 택배·배달, 환경미화 노동자에게 건강진단 비용을 지원하고, 직종에 따라 필요한 건강진단을 할 수 있도록 2021년에 산업안전보건법 개정을 추진하겠다고 한다. 특수고용노동자의 산재보험가입 확대를 위해서 노동자의 사용자 전속성에 대한 기준을 완화하기 위한 산재보상법 개정을 2021년에 추진하고 플랫폼노동자에 대한 적용확대방안을 논의하겠다고 밝히고 있다, 콜센터와 물류센터에서의 코로나19 집단감염에 대해서는 관계부처 협의와 현장점검, 근로감독을 하고, 필수노동자들에게 마스크 지급을 확대하겠다고 밝혔다. 돌봄노동 인력증원과 보호기준을 강화하겠다는 내용도 포함되어 있다.

정부가 밝힌 대책은 대부분 2021년에 '법 개정을 추진한다', '기준을 마련한다'는 구상을 설익은 채로 발표한 것으로 보인다. 관련 부처들의 업무 가운데 필수노동자 업종에 해당하는 것을 급하게 모은 것 이상의 내용을 찾기는 어렵다. 건강진단 확대나 보호기준 강화가 필요 없다고 말할 수는 없지만, 필수적이고 핵심적인 지원방안이 무엇인지 고민한 흔적을 찾기 어렵다. 코로나19 위기를 반영한 현장의 절박함을 해결할 장기적 로드맵도, 단기적 대안도 아닌, 관성적이고 대중적인 대처법이다.

마스크 지원 같은 항목을 한줄 더한 것을 보면 궁색하다. 특수고용노동자들의 산재보험 가입에 대하여 정부는 노동자성의 확장을 막으려 하고, 사업주에 대한 보험료 징수는 어찌할 것인가를 염려하는 수준에서

한발도 나아가지 못하고 있는 것 같다. 특수고용노동자들이 대규모로 등장하면서부터 불안정한 지위와 사회보험가입 문제 등으로 정부에 정책전환을 요구해 왔다. 코로나19가 이 불안정을 파고들어 더욱 열악한 노동조건을 만들고 있는데도 보호대책이라고 제시한 것은 정부의 입장에서 행정적으로 가능한 것에 고착되어 있다. 코로나19 재난 상황에서 노동자들이 처한 위기에 대한 시민사회의 관심은 높아졌지만, 정부는 이 흐름조차 따라가지 못하고 있다.

### ■ 미뤄둔 숙제를 해야 할 시간

코로나19가 불러온 영향은 균질하지 않다. 언택트 경제를 뒷받침하기 위해 살인적인 노동강도에 처한 물류, 택배노동자들이 실제로 사망에 이르고, 쓰러져 깨어나지 못하였다. 일자리의 존속 자체가 위태로운 노동자들이 있다. 노동자들의 연이은 사망 이후 사회적 논란이 이어질 때에도 대기업 물류, 택배 사업자들은 버티면서 침묵한 바 있다, 이들 기업은 물류센터 안에서 코로나19 확진자가 대규모로 발생하는 상황에서도 원하청 관계를 따지며 언론대응에 열중하는 모습을 보여주고 있다.

정부가 사용자인 영역에서는 정부가 사용자로서 노동자 보호와 인력충원의 책임을 더 져야 하고, 코로나19로 이익을 보는 기업들에게도 강하게 요구해야 한다. 기업이 숨은 채로, 기업을 숨겨준 정부와 노동, 양자가 갈등하는 악순환은, 코로나19 위기 상황에서도 반복되고 있다.

정부가 추진한다고 밝힌 ‘플랫폼 종사자 보호 대책’은 그동안 특수고용노동자를 둘러싼 혼란에서 체득한 교훈을 애써 외면하고 노동자의

권리를 부여하지 않으려는 의도가 보인다. 특수고용노동자에게 노동권을 보장하도록 정부와 기업이 방향을 정한다면 플랫폼노동자를 굳이 따로 가를 이유가 무엇인지 모르겠다.

2021년에 필수노동자 보호를 위한 법 제정을 추진하겠다고 밝힌 대목도 의아하다. 코로나19 재난상황에서 필수노동자로 불리는 이들은 코로나19 이전에도 보호대책이 필요한 업종의 노동자들이다. 보호와 지원책들은 이미 제시되어 있다, 10년이 넘도록 입법을 기다리는 법안, 정부가 유예한 정책들이 시행되었다면 코로나19 위기에서 노동권과 건강권이 덜 침해되거나 제도적 보호가 가능했을 것이라 추정할 수 있다. 필수노동자 보호대책은 필요하다. 위험수당과 마스크지급에 반대하지 않는다. 현장이, 노동자들이 그동안 꾸준히 제기해온 대안들을 두고 시기상조론, 경제위기론을 방패로 귀를 닫아온 것에 대한 최소한의 평가와 반성이라도 있어야 실효성 있는 보호대책이 나오지 않겠는가.


### ■ 재난 앞에 연대하는 큰 그림

원론적인 이야기이지만 코로나19가 불러온 노동의 위기는 노동운동에게 도전이자 기회가 될 것이다. 재택근무로 전환되지 않는 대면노동, 필수노동자로 불리기 시작한 이들이 노동자의 조직을 만들 수 있다면, 위기론이 상시적인 조건으로 고착된 노동조합 운동에는 기회가 될 것이다. 플랫폼 뒤에 숨어서 대면노동으로 이윤을 거두는 기업들에게 책임을 다하게 하고, 비정형의 노동으로 유입되는 노동자들이 다수가 되어도 전통적 노동자성을 고수하는 정부를 압박하는 힘이 너무 약하다. 노동조합 운동이 더 힘을 내주길 바라는 마음이다. 어려운 상황에 처한

노동자들이 갈라지고 고립되지 않도록 돕고 연대하는 데 길이 있을 것이라 믿는다.

사회운동 역시 같다고 생각한다. 불평등이 드러나는 지점, 그 곳의 사람, 그 안의 구체적 실태, 그 안의 목소리를 따라서 갈 수 밖에 없다. 노동건강연대 역시 그 길을 따라서 왔다. 권리가 보장되지 않는 노동자의 목소리가 들려올 때 그 목소리에 담긴 사회적 맥락, 구조적 문제를 찾고자 하였다. 노동자의 건강권이 침해당하는 현장은 노동건강연대에게 과제를 제시하는 현장이기도 하였다. 노동에 대한 사회적 인식에 대하여 여전히 도전해야 하고, 기업 앞에서 머뭇거리는 정부에 목소리를 높여야 한다.

중대재해기업처벌법 제정운동은 노동자를 위한 정치의 부재가 노동자 건강과 생명을 침해해 온 역사를 확인시켜 준 시간이기도 하였다. 노동건강연대가 진단한 문제가 시민사회와 공감대를 넓혀가는 과정을 지켜보는 긴 시간이기도 하였다.

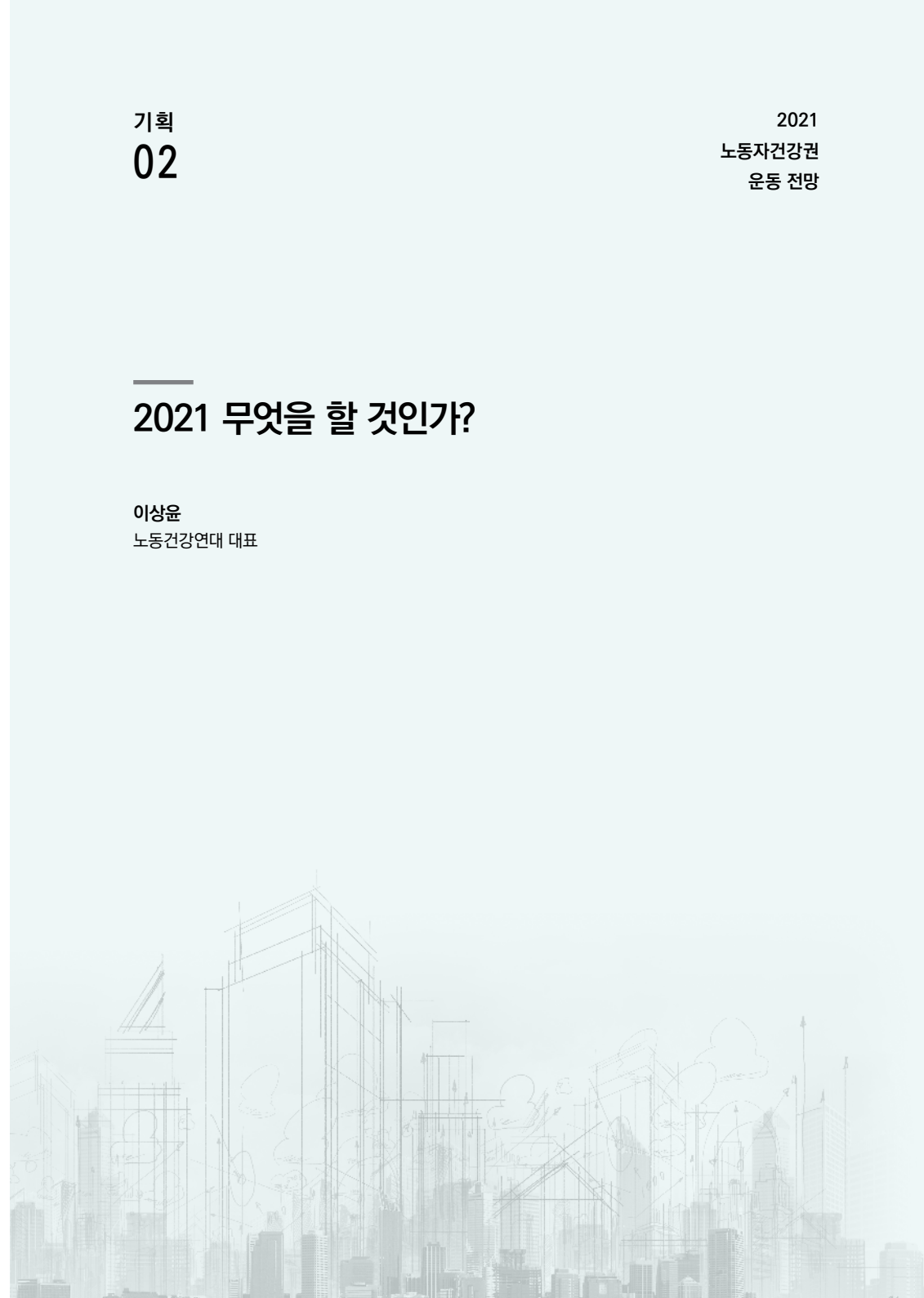
노동조합이 없는 노동자들, 울타리 밖의 노동자들, 코로나19 재난 앞에서 노동과 건강의 위기를 겪는 노동자들의 목소리에 다시 귀 기울이는 시간이다. 

## 기획 02

2021  
노동자건강권  
운동 전망

### 2021 무엇을 할 것인가?

이상윤  
노동건강연대 대표





## 2021 무엇을 할 것인가?

### ■ 노동자사망 문제의 구조적 원인

한국의 노동자 안전과 건강 보장을 위한 체계는 법 제도, 행정 인프라, 주체의 권리, 법 제도 불이행시 처벌 수준 등 많은 영역에서 문제를 안고 있다. 한국의 산재사고 사망률이 OECD 국가 평균에 견줘 두세 배 이상 높은 현실은 그러한 체계가 작동한 결과의 일면일 뿐이다.

법 제도 측면에서는 제조업, 정규직, 대공장 중심의 법체계가 변화하는 산업 구조, 고용 형태, 기업 간 협력 구조를 반영하지 못한다는 비판이 많았다. 적극적으로 진행되는 ‘위험의 외주화’ 현실에 적절한 규제 체계로 작동하지 못한다는 것이다.

근로기준법상 ‘근로자’만을 보호 대상으로 하는 법 제도 체계 역시 많은 비판을 받고 있다. 사회 변화와 노동-자본 간의 권력관계 변화로 기존의 고용-피고용 관계, 사용자-노동자 관계에 많은 변화가 일어나고 있음에도 불구하고 한국의 노동자 안전보건 보장 법체계는 그러한 현실을 따라잡지 못하고 있다는 것이다.

노동자 권리 보장의 한계 역시 많이 지적되고 있다. 형식적으로는 산업안전보건법에서 노동자의 알 권리, 참여할 권리, 위험작업을 중지할

권리 등을 보장한다지만, 실질적으로는 이러한 권리를 제대로 행사하기 어렵다.

법 제도뿐 아니라, 기존에 존재하는 법 제도가 돌아가게 만들고 기능을 하게 만드는 체계 역시 많은 문제점을 가지고 있다. 법적 역지력을 가지기 힘든 처벌 수준은 이미 많은 부분 공론화되었다. 법 제도가 있으나, 법을 어겨도 처벌 수준이 낮은 현실에서 법 제도가 무용지물이 되고 있다.

법 제도를 집행하는 행정 인프라의 취약성 역시 심각하다. 노동자 안전과 건강 보장을 위해서는 행정 기관의 사업장 지도, 감독 역할이 중요하다. 그런데 한국의 사업장 지도, 감독 인력은 매우 부족하다. 인력 부족뿐 아니라 지도, 감독의 질 역시 문제여서 지도, 감독 기능이 제대로 진행되고 있다고 보기 힘들다.

사업장 수준에서는 사업주, 노동자가 법 제도를 준수하도록 만드는 전문적, 기술적 지원을 담당해야 할 안전보건 서비스의 질 문제도 심각하다. 작업환경측정, 건강진단 등 기본적인 안전보건서비스의 공급량은 크게 문제가 되지 않지만, 서비스의 질은 늘 문제가 되고 있다. 작업환경측정, 건강진단 등 기본적인 서비스 외에 좀 더 높은 수준의 안전보건 서비스(건강 증진, 안전보건 컨설팅 등)는 양적으로나 질적으로나 공급이 미흡한 상태이다.

### ■ 운동의 성과와 한계

이와 같이, 구조적이고 다층적인 문제가 복합적으로 섞여 있는 현실에서 ‘위험의 외주화’와 관련된 사회적 문제의식이 커지고 이에 대한 반

성으로 2019년 1월 산업안전보건법이 전면 개정되기에 이르렀다. 이른바 ‘김용균법’으로 불리는 산업안전보건법 개정은 위에서 언급한 문제 중, 변화하는 현실을 반영하지 못하는 법 제도를 개혁하기 위해 노력한 노동운동과 사회운동이 거둔 ‘일정한 성과’로 보는 것이 타당하다.

“김용균법에 김용균이 없다”는 비판이 있는 것처럼 개정된 산업안전보건법은 여전히 많은 문제가 남아 있다. 하지만 하청 노동자의 안전과 건강도 원청 사업주에게 책임이 있으며, 위험한 작업은 하청을 주기보다는 원청이 직접 행하는 것이 좋다는 법 정신이 일정 정도 구현된 것도 사실이다. 더불어 근로기준법상 사용-종속 관계를 넘어 다양한 노동자들의 안전과 건강도 최종적으로 노동을 사용하여 이익을 얻는 이가 그에 대한 책임을 지는 방향으로 법 개정이 이루어졌다는 점에서 적지 않은 진전이 있었다.

이에 더해 노동자 생명과 건강 보장 의무를 다하지 않은 기업과 경영책임자, 이를 방조한 공무원을 강력히 처벌하는 ‘중대재해기업처벌법’ 또한 내용에 아쉬움은 크지만 일단 법 제정이라는 성과를 이루어냈다.

이렇게 되면 개정 산업안전보건법-중대재해기업처벌법 체계로 법 제도 체계는 어느 정도 틀을 갖추게 될 것이다. 물론 이 법 제 개정에도 불구하고 위험의 외주화를 원천적으로 막고, 플랫폼 노동자도 보호하며, 중대재해기업처벌법에 의해 실제 처벌이 이루어지도록 하기 위한 법 제도 개혁은 지속되어야 한다. 하지만 향후 이러한 영역에서 법 제도 개혁에 대한 사회운동의 동력은 상당 부분 줄어들 수밖에 없을 것이다. 기존에 제 개정된 법의 효과를 시간을 두고 평가해 보자는 의견이 다수를 이룰 수밖에 없기 때문이다.

50 이러한 상황에서 노동자 안전과 건강 보장을 위한 사회운동의 다음

전략적 목표는 무엇이 되어야 할까? 제 개정된 법안이 현실에서 실제 작동하는지 감시하고 모니터링하며 문제 제기하는 것을 제외하고 어떤 전략적 목표를 제시하고 운동할 수 있을까?

다음 목표는 독립적 노동자 안전 건강 보장 정부 기구의 설립과 노동자 권한 강화를 위한 다양한 제도와 프로그램 실험이 되어야 한다.

현재 정부의 노동안전보건 조직은 노동부의 1국과 한국산업안전공단 체계로 구성되어 있다. 이러한 조직 구성으로는 제조업과 건설업 사업장에 대한 행정과 기술 지원도 제대로 수행하기 어려운 실정이다. 또한 현재의 노동부는 노사 관계를 기본으로 한 행정을 수행하도록 규정되어 있어서 근로기준법상 노사관계를 벗어나는 영역을 행정 영역으로 포괄하는 데에 근본적으로 한계가 존재한다.

현재 노동자 안전과 건강에 관한 정부의 감시, 감독 기능은 지방 노동청에서 근무하는 산업안전보건 담당 감독관에 의해 이루어지고 있다. 그런데 현재 산업안전보건 담당 감독관 수가 절대적으로 부족하여 사업장 지도, 감독의 효과가 충분히 나타나지 않고 있는 실정이다. 그 결과로 산업안전 감독관에 의한 지도, 감독이 대부분 사고가 발생한 사업장에 대한 조사와 처벌에 집중되고 안전사고 예방을 위한 예방적 지도와 감독이 거의 이루어지지 않고 있다. 한편 감독관의 수적 부족과 더불어 조직체계의 독립성이 확보되지 못하고 운영의 전문성을 확보할 만한 조건을 확보하지 못하여 사업장 지도 및 감독에 있어서 전문성과 질의 문제를 내포하고 있다.

## ■ 독립성·전문성 부족한 정부와 노동의 역할

새롭게 제·개정된 법 제도가 기능하게 만들기 위해서는 이러한 문제를 해결해야 한다. 그렇지 않고서는 법 제도는 있으되 지키는 사람은 없고 법 제도는 법전에만 있는 현실이 개선되기 힘들다. 정부의 노사관계 정책, 행정과 독립적으로, 전문성을 가진 기술 관료들이, 진정 노동자들의 건강과 안전만을 최우선의 과제로 삼아 활동하는 정부 기구의 설립이 꼭 필요하다.


더불어 현재 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관 제도를 근간으로 이루어지고 있는 노동자 참여, 결정 체계 역시 근본적 변화를 꾀해야 한다. 사업장 내 산업안전보건위원회는 노동자 참여, 결정 구조로 매우 중요한 거버넌스 체계이다. 하지만 위원회의 구성, 논의 안전의 범위, 권한 등에 있어 많은 제한이 있다. 산업안전보건위원회가 노동자의 건강과 안전과 관련된 사항은 실제 노사가 공동 결정하고 집행하는 거버넌스 체계가 될 수 있도록 개혁하는 것이 필요하다.

긍정적 기능에도 불구하고 적지 않은 비판이 존재하고 있는 명예산업안전감독관 제도를 개혁하여 서구 여러 나라에서 도입, 실행하고 있는 ‘노동안전보건 대표 제도’ 도입 등 실질적인 권한과 책임, 시간을 가지고 노동자 건강, 안전을 위해 일할 수 있는 사업장 내 노동자 측 실행위원을 제도화하는 근본적 개혁이 필요하다. 노동조합이나 다른 노동자 조직 등 ‘집단적’인 형태로만 노동자 권리를 행할 수 있도록 되어 있는 것을 넘어 노동자 개개인이 가지고 행사할 수 있는 권리 역시 개발하고 확장할 필요가 있다.

하지만 운동적 측면에서 더 큰 고민과 토론이 필요한 부분은 이러한

정책 과제 혹은 전략적 목표와 관련된 것이기보다는 이러한 목표를 이루기 위해 ‘무엇을 매개로’, ‘어떻게’, ‘누구와 함께’ 운동을 만들어나갈 것인가에 대한 것이다.

그간 ‘위험의 외주화’ 저지 운동과 중대재해기업처벌법 제정 운동은 반복되는 후진국형 ‘산재사고 사망’을 매개로, ‘시민’에게 관련 사안의 부당함을 알려 시민의 공분을 바탕으로 시민의 힘으로 관련 입법을 쟁취하는 형태로 운동을 전개하여 왔다.

하지만 독립적 노동자 안전 건강 보장 정부 기구의 설립과 노동자 권한 강화를 위한 다양한 제도와 프로그램 도입을 위한 운동을 기존의 방식과 주체로 진행할 수 있을까? 이를 사회운동으로 만들어 내고 현실화하기 위해서는 또 다른 10년 혹은 20년에 대한 기획이 필요할지 모른다. 

## 캐나다 보건의료 노동조합의 코로나19 대응

이주연  
노동건강연대 회원, 토론토대학교 보건대학원 박사과정



코로나19 팬데믹 속에서 전세계 노동자와 시민이 건강과 생계의 위협을 마주하고 있다. 그러나 방역 정책에 노동자 건강권 관점이 포함된 경우는 많지 않다. 코로나19 위기가 드러낸 다양한 사회구조적 문제에 대해 어떤 근본적 대책이 필요한가? 노동조합은 어떻게 대응해야 하는가? 현재진행형인 위기 상황에서 이러한 물음에 대한 답을 내리기는 쉽지 않다. 이와 관련해 캐나다 토론토대학교에서 공부하고 있는 이주연 회원이 현지 상황을 소개하는 글을 보내주었다. 캐나다의 상황과 우리의 상황을 비교하며 영감을 얻을 수 있을 것이라 생각한다.

\* 원고는 2020년 12월 초 시점에서 작성되었다



### 캐나다 온타리오주 보건의료 노동조합의 싸움

코로나19 유행이 1년 가까이 지속되고 있다. 노동건강연대를 포함한 시민사회는 한국 팬데믹 대응에서 ‘노동자 건강권’ 관점을 요구해왔다. 노동자 건강권 관점이란 일터를 감염의 중요한 경로로 관리·규제하고 노동자들의 건강과 안전을 적극적으로 보호하는 것을 의미한다.

노동자 건강권 관점은 팬데믹 대응의 중요한 의사결정과정에 노동자의 참여를 보장하는 민주적 위기 대응 거버넌스를 통해 실현될 수 있다. 검증된 백신도, 치료제도 없는 신종감염병에 대해 일부 전문가들이 모 든 상황을 예측하고 대비하는 것은 불가능하기 때문이다. 공중보건 위 기 상황에서 노동조합의 역할이 더욱 중요해지는 이유이기도 하다 (시민건강연구소 & 의료연대본부 2020: 8).

이 글은 『노동과건강』 97호에 이어<sup>1)</sup> 캐나다 온타리오주 보건의료 노동조합의 팬데믹 대응 사례를 소개한다. 캐나다에서 코로나19 팬데믹 은 장기요양시설에 가장 큰 타격을 입혔다. 2020년 12월 8일 현재 장기 요양시설의 코로나19 확진자는 입소자 9,004명, 종사자 3,522명이며, 사망자는 입소자 2,326명, 종사자 8명으로 집계되었다. 온타리오주 전

1) 이주연(2020), 「코로나19와 노동운동의 역할 : 캐나다의 경험」, 『노동과건강』 97호(2020 봄), 76-82. Available : <http://laborhealth.or.kr/36270>

체 확진자의 10%, 사망자의 61%가 장기요양시설에서 발생한 것이다. 지난 수십 년간 진행된 장기요양서비스의 민영화, 영리화, 분권화와 그에 따른 만성적인 인력난, 서비스 질 저하, 저임금 보건의료노동자들의 불안정 고용과 열악한 노동환경이 근본적인 구조적 원인으로 지목되었다. 이러한 구조적 맥락에서 팬데믹 유행 초기 보건의료노동자를 보호하기 위한 가장 낮은 수준의 안전장치인 개인 보호장구 지급조차도 원활하지 않았다.

온타리오 주정부는 2019년 3월 보건의료노동자를 위한 개인 보호장구 지급에 관한 시행령(Directive #5)을 공표하였으나, 시행령의 범위와 내용, 비민주적인 의사결정 과정에 대해 여러 노동조합의 거센 비판을 받았다. 보건의료노동자를 대표하는 네 개 노조<sup>2)</sup>는 2020년 4월 7일 온타리오 주지사에게 보낸 공개서한에서 시행령 개정을 요구하였다. 개정 전 시행령은 개인 보호장구 지급 대상에 정규간호사만 명시하고 있어 병원과 장기요양시설에서 일하는 간병노동자 등 많은 보건의료노동자를 제외하고 있었다. 그리고 시행령을 수립하는 과정에서 단일 노조(간호사노조 Ontario Nurse Association)에만 자문을 구했다는 점이 중요한 문제로 지목되었다. 이후 간호사노조를 포함한 다섯 개 노조는 공동으로 시행령에 대한 위헌 법률 심판을 청구하였고, 보건부에도 계속해서 문제를 제기하였다. 이외에도 주정부를 상대로 팬데믹 대응에서 노동자의 건강과 안전보호를 위한 조치를 취하도록 강제하는 소송을 제기했다.

## N95 마스크 지급을 위해

노동조합의 적극적인 요구에 온타리오 주정부는 개인 보호장구 지급에 관한 시행령을 개정하는 것으로 응답하였다. 10월 5일 발표된 개정 시행령은 이송원, 간병노동자, 요양보호사, 환경/미화팀 노동자 등 환자 진료에 직접 참여하지는 않는 비 의료전문가를 ‘보건의료노동자(health care worker)’라는 용어로 재정의하였다. 이들은 환자 진료에 직접 참여하지 않지만 보건의료체계의 작동을 위한 필수서비스를 제공하는 최일선 노동자임을 명시한 것이다. 개정 전 시행령은 이들을 의사, 간호사를 지칭하는 ‘보건의료노동자’와 구분지어 ‘기타 고용인(Other Employee)’으로 분류했었다.

개정 전 시행령은 보건의료노동자에 대한 N95 마스크 지급을 권리로써 보장하지 않았다. 개정된 시행령에서 의료전문가는 모든 환자 진료에 앞서 N95 마스크의 필요 등에 대한 일선 위험 평가(Point-of-Care Risk Assessment, PCRA)를 시행해야 한다. N95 마스크는 일선 위험 평가에서 필요성이 인정되면 의료전문가와 보건의료노동자 모두에게 반드시 제공하도록 했다. 개정 전 시행령은 고용주가 N95 마스크 지급 요청이 “불합리하다(unreasonable)”고 판단하면 요청을 거부할 수 있었지만, 개정된 시행령에 따라 고용주는 개인 보호장구 지급에 대해 더 이상 자의적 판단을 내릴 수 없게 되었다. 한편, 보건당국이 감염병 집단발병(outbreak)을 선언한 시설의 경우, 보건의료노동자가 확진자나 의심 환자와 2미터의 거리를 유지할 수 없다고 판단하면 의료전문가의 일선 위험 평가 없이도 N95 마스크를 요청할 수 있게 되었다.

개인 보호장구는 공중보건 위기 상황에서 보건의료노동자를 보호하

2) 온타리오 공공서비스노조(OPSE), 병원노조(CUPE/OCHU), 서비스노동자국제연대 보건의료지부(SEIU Healthcare), 유니포(Unifor)


기 위한 가장 낮은 수준의 안전장치이다. 개인 보호장구 지급을 두고 노동조합이 싸워야 하는 상황 자체가 비극이다. 하지만 캐나다의 경험은 다양한 직군의 보건의료노동자를 대표하는 여러 노동조합이 연대를 통해 정부의 팬데믹 대응을 감시하고 안전보건 표준을 성공적으로 개선한 사례로 평가할 수 있다. 간병노동자나 환경/미화팀 노동자 등 상대적으로 노동조합 가입이 어려운 불안정 고용 보건의료노동자를 보호하기 위해 노동조합이 목소리를 냈다는 점도 시사하는 바가 크다. 일선 노동자의 현장 지식과 의견이 노동조합을 통해 주정부와 보건당국의 의사결정에 충분히 반영되어 보다 효과적인 팬데믹 대응이 가능했다.

## 온타리오 주정부에 근본적 개혁을 촉구

온타리오주에서 코로나19 팬데믹은 시민사회가 오랫동안 지적해온 장기요양서비스의 문제점을 드러내고 개혁의 필요성에 대한 사회적 공감대를 불러일으켰다. 팬데믹 유행 초기 보건의료노동자에 대한 개인 보호장구 지급이 시급한 과제로 노동운동의 동력을 모았다면, 이제 노동자 건강권 운동은 충분한 보건의료 인력 보장과 서비스 질 개선을 중심으로 하는 장기요양체계의 근본적인 개혁을 위해 목소리를 내기 시작했다.

개혁의 길은 순탄하지 않을 것 같다. 11월 초 온타리오 주정부는 요양보호사(Personal support worker, PSW)의 또다른 하위 직종을 만들어 부족한 인력을 충원하려는 계획을 발표하였다. 노동조합과 시민단체는 주정부의 계획이 기존 보건의료노동자의 고용과 노동환경 문제를 외면한다는 점, 그리고 전문성 없는 저임금 인력을 양산해 서비스의

질을 저하시킬 수 있다는 점을 강력하게 비판했다. 온타리오 주정부는 2024년까지 입소자당 하루 평균 4시간의 직접 돌봄을 받을 수 있도록 하는 새로운 장기요양 진료 표준을 발표했지만 (현재 평균 2시간 45분), 인력이나 예산에 대한 구체적인 계획이 없는 상황이다.

공중보건 위기 상황에서 노동자 건강권 운동은 공중과 노동자의 안전을 위해 목소리를 내고 정부와 기업을 견제하는 중요한 역할을 할 수 있다. 정부가 위기를 표면에서 봉합하려는 손쉬운 선택을 내리려고 할 때, 위기가 드러낸 여러 사회 문제를 근본적인 차원에서 해결하도록 대안을 제시하고 압력을 가해야 할 것이다. 

# 팬데믹과 슈퍼히어로, 프랑스 보건의료노동자들이 직면한 현실

류한소  
노동건강연대 회원, 중앙대학교 사회학 박사과정



암스테르담에서 활동하는 거리 화가 FAKE가 만들어 배포한 이미지를 토대로 그려진 벽화. 제목은 슈퍼 간호사(Super Nurse)이다.



영국의 유명화가 뱅크시가 그려서 한 병원에 기증한 그림. 소년은 배트맨과 스파이더맨을 제쳐두고 그것들보다 더 큰 '슈퍼파워'를 가지고 있을 것으로 여겨지는 간호사 인형을 가지고 놀고 있다. 그림의 제목은 판을 바꾸는 자(Game Changer)이다.

# 팬데믹과 슈퍼히어로, 프랑스 보건의료노동자들이 직면한 현실

## 슈퍼맨이 된 보건의료노동자들

해를 넘겨 계속되고 있는 전지구적 위기 속에서 보건의료노동자는 지구를 구하는 슈퍼히어로로 소환되고 있다. 2020년 한국에 “덕분에 챌린지”가 있었던 것처럼 다른 나라들에서도 특정한 시간을 정해놓고 박수갈채를 친다든지, 거리 벽화를 그린다든지, 자동차 퍼레이드를 한다든지, 아니면 음식을 기부하거나 비행기 표를 제공한다든지 하면서 보건의료노동자들에게 갑작스런 존중을 표하고 있다.

미국에서는 ‘영웅법(HEROES Act, Health and Economic Recovery Omnibus Emergency Solutions Act)’이라 이름 붙은 긴급대책 법안에 필수노동자들에 대한 위험수당을 포함했다. 이렇게 갑자기 영웅이라 불리는 것에 대해서 보건의료노동자들은 어떤 생각을 가지고 있을까? 특히 직업적 지위에 따른 위계가 철저한 병원에서 의사가 아닌 보건의료 노동자들은 이러한 관심을 어떻게 경험하고 이에 반응하고 있을까? 국제 학술지 <응용심리학회지(Journal of Applied Psychology)>에 실린 프랑스 오덴시아 경영대학원 연구팀은 그동안 비

가시화 되어 있다가 갑자기 “영웅”으로 불려나온 보건의료노동자들에 대해 설문조사와 심층면접을 실시한 후 이러한 갑작스런 지위 변화와 그들의 심리적 건강에 대해 말하고 있다.<sup>1)</sup>

연구팀은 프랑스에서 확진자가 치솟았던 2020년 3-4월 2개의 병원을 통해 161명의 간호사, 의료기사, 청소노동자, 물리치료사, 조산사, 작업치료사 등 의사가 아닌 보건의료노동자들(이하 보건의료노동자)에게 웹기반 설문조사를 실시했다. 이 조사는 개방형 질문으로 구성된 것으로, 질문들은 다음과 같다.

- (1) 귀하는 코로나19 이전 귀하의 직업이 사회로부터 어떻게 인식되었다고 느끼십니까?
- (2) 귀하는 코로나19가 사람들이 귀하의 직업에 대해 생각하는 방식을 바꿨다고 생각하십니까? 그렇게 생각하신다면 어떤 면에서 그렇습니까?
- (3) 귀하는 코로나19로 인해 우리 사회가 귀하의 직업을 바라보는 방식에 장기간 지속되는 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

### 위기가 지나면 잊혀지지 않을까

연구팀은 웹기반 설문조사에서 총 161명의 응답을 얻었고, 이후 세 명의 노동자를 심층 면접하였다. 분석 결과, 대부분의 보건의료노동자는 자신의 직업이 그동안 평가절하 되어왔고 때때로 낙인이 찍히기도

하는 등 존중과 인정을 받지 못했다고 응답하였다. 그러다 미디어가 보건의료노동자를 영웅으로 호명하면서 그동안 보이지 않던 자신들이 너무 많이 보이기 시작했다고 답했다. 연구 참여자 대부분은 코로나19의 위기 국면이 잦아들면 자신들이 다시 잊혀질 것이라고 생각하고 있었는데 그렇게 생각하는 이유는 크게 세 가지였다.

우선, 경제적 효율성에 입각한 코로나19 대응 과정을 살펴볼 때, 보건의료노동자들의 직업적 필요에 대한 고려 또한 잘 지켜지지 않을 것으로 예상된다는 점이었다. 두 번째는 ‘핫 토픽’을 찾아다니는 미디어의 특성상 사태가 장기화되면 경제위기나 경제회복에 집중한 보도들이 주를 이룰 것이고 자신들에 대한 미디어의 관심이 줄어들 것이라는 점이었다. 마지막으로 세 번째는 코로나 이전부터 그들을 보이지 않는 사람들로 취급해왔던 문화적 규범이 변하지 않고 지속될 것으로 생각하고 있기 때문이었다. 특히 연구 참여자들은 사태가 조금씩 진정되는 기미가 보이면 “노멀”로 돌아가고자 하는 급한 움직임이 있을 것이라고 보고, 사회 전체가 팬데믹 시기의 고통스런 경험을 집단적으로 잊으려고 하는 데 치중할 것이라고 보았다. 즉 일상을 회복하고 “노멀”로 돌아간다는 것은 보건의료노동자들에 대한 평가절하와 낮은 존중을 보이던 이전으로 돌아가는 것을 뜻한다는 것이다.

이런 맥락에서 연구 참여자들 대부분은 자신들이 영웅이라 불리는 것을 거부했다. 이러한 거부의 이유 또한 크게 세 가지가 있었다. 우선, 그들의 직무 자체가 변하지 않았다는 것. 사람들은 갑자기 우리를 영웅이라 부르지만, 그 일들은 당신의 눈에서만 보이지 않았을 뿐 우리가 늘 해왔던 일들이라는 것이다. 두 번째는 사회로부터 이용당하는 느낌

1) Hennekam, S., Ladge, J., & Shymko, Y. (2020). 「바닥에서 영웅까지: COVID-19 팬데믹 시기 비의사 보건의료노동자들의 갑작스런 영웅 지위를 검토하는 탐색적 연구(From zero to hero: An exploratory study examining sudden hero status among nonphysician health care workers during the COVID-19 pandemic)». *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1088-1100. Available : <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000832>



을 받기 때문이었다. ‘영웅’은 불평불만을 하지 않으니 그들을 영웅이라 부름으로써 노동환경개선이나 보상을 요구하는 노동자들의 권리 행사를 일축하기 위한 의도로 쓰일 가능성이 있다는 것이다. 보건의료노동자들은 그들에 대한 갑작스런 존중에서 사람들이 코로나19에 대해 갖는 공포의 크기를 엿볼 수 있었고 그로 인해 자신들을 매우 필요로 하고 있다는 것을 느낄 수 있었다고 말했다. 그러면서 자신들을 영웅이라 부름으로써 사회가 보건의료노동자들에게 이미 어떤 대우를 해줬다는, 스스로 뿌듯한 기분을 느끼려 하는 것 같다는 생각이 든다고 말했다. 세 번째 이유 또한 우리가 코로나 이후 ‘노멀’로 돌아갔을 때 자신이 느낄 실망에 대비하기 위한 일종의 자기보호책으로서 영웅으로 간주되는 것을 거부한다고 말했다. 이렇듯 보건의료노동자들에 대한 영웅서사는 그들로 하여금 극심한 노동강도와 위협을 감내하도록 하는 한편, 그들의 일에 대해 여전히 지속되고 있는 평가절하에 대한 가림막으로 쓰이고 있었다.

## 영웅이라는 말보다 필요한 것들

연구팀은 이러한 부조화, 즉 내가 생각하는 나와 타인의 평가 사이의 차이가 노동자들에게 증가된 불안과 낮은 자존감을 통해 부정적인 건강 효과를 야기한다고 보았다. 특히 이러한 일시적인 영웅지위 부여는 노동자의 심리적 안녕에 어떠한 긍정적 효과도 없다고 말했다. 이미 오랫동안 사회적으로 고착화된 비존중 속에 있어왔던 보건의료노동자들을 갑작스레 영웅이라 부른다고 해서 그들의 자존감이 상승한다든지 하는 긍정적인 효과를 기대할 수 없다는 것이다. 오히려 일시적인 현상

으로 것이 뻔히 보이는 이러한 갑작스러운 존중이 심리적 고통을 유발할 가능성만 있다고 보았다. 사실 보건의료노동자들의 노동 실태와 그들을 대하는 영웅주의 서사의 문제점은 굳이 해외연구를 가지고 오지 않아도 국내 사례에서도 매우 잘 확인할 수 있다. 시민건강연구소의 연구보고서 「보건의료노동자, K-방역을 말하다: 더 나은 팬데믹 대응을 위한 제안」가 그 예이다.<sup>2)</sup>

최근 우리 사회에서는 필수노동자에 대한 논의가 막 시작되고 있고, 그 논의의 출발선에는 어떤 사람들을 필수노동자로 정할지에 대한 문제가 깔려 있는 듯하다. 예를 들어 미국 국토안보부는 필수노동자를 “공중보건과 안전에 중요한 기능들의 연속성을 보장하면서 경제와 국가 안보뿐만 아니라 지역사회를 보호하는” 노동자들로 광범위한 정의를 하였고 이러한 정의에 따르면 전체 노동자의 62%라는 큰 규모가 이 필수노동자 개념에 포함된다고 보았다. 국제사회 내에서도 필수노동자에 대한 세세한 개념 정의가 일치하지는 않는 것 같지만 큰 줄기에서 봤을 때는 사회적 거리두기의 공백을 메워주고 우리가 일상을 살 수 있게 하는데 필수적인 일들을 하는 사람들, 그러면서도 증가된 위협을 무릅쓰고 대면 노동을 해야 하는 사람들, 그럼에도 불구하고 그동안 낮은 사회적 처우를 받아왔던 사람들로 칭할 수 있지 않을까 한다.


여기에는 음식을 배달하고, 물이 나오게 하고, 전기를 켤 수 있게 하고, 통신망을 쓸 수 있게 하는 사람들부터, 쓰레기를 치우고, 다른 이를 돌보는 등 그리고 무엇보다도 중요하게 보건의료 서비스를 제공하는 ‘최전방의’ 사람들이 포함될 것이다. 지난 1년 동안 팬데믹의 시기를 거쳐 오면서 우리 사회가 뼈저리게 학습해 왔던 점은 위험이 너무나도 투명하

2) 해당 연구보고서는 시민건강연구소 홈페이지에서 접할 수 있다. <http://health.re.kr/?p=7124>

## ‘필수노동자’의 등장과 정부 대응

국종애

노동건강연대 상임활동가

게 불평등하게 전가된다는 점과 코로나 이전과는 다른 이후를 만들어 내야 한다는 점이 아닐까 한다. 그런 점에서 앞으로 팬데믹이 계속되고 경기침체가 더욱 깊어질 것으로 예상되는 상황에서 우리 사회는 필수 노동자들을 어떻게 보호할 것인가라는 질문과 계속해서 맞닥뜨리게 되지 않을까. “사람들은 우리를 ‘필수’ 노동자라 부르고 ‘영웅’이라 부르지만 우리는 그저 소모되고 있다”고 말한 한 물류창고 노동자의 말처럼, 우리를 살게 해주는 사람들을 살리는 일이 시급하다. 

### 서지정보

Hennekam, S., Ladge, J., & Shymko, Y. (2020). From zero to hero: An exploratory study examining sudden hero status among nonphysician health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1088-1100. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000832>

Kane, J. W., & Tomer, A. (2020). Valuing Human Infrastructure: Protecting and Investing in Essential Workers during the COVID-19 Era. *Public Works Management & Policy*. <https://doi.org/10.1177/1087724X20969181>



## ‘필수노동자’의 등장과 정부 대응

국종애  
노동건강연대 상임활동가

### ‘기적의 노동자’도 ‘3D 노동자’도 아닌

기상관측 이래 두 번째로 많은 비가 쏟아졌다고 발표된 2020년 7월.

흙탕물에 잠긴 부산지하철 역사가 단 몇 시간 만에 침수의 흔적을 찾아볼 수 없을 정도로 말끔하게 복구된 모습을 담은 사진이 소셜미디어에 퍼져나갔다. 출근 시간이 얼마 남지 않은 새벽 내내 부산지하철 청소 노동자들과 역무원들이 시민들의 일상을 위해 쉬지 않고 청소한 결과였다. 사람들은 이를 두고 ‘기적’이라 추켜세웠다.

이 ‘기적의 노동자’들은 다른 한편에서는 불안정한 고용형태, 열악한 근무환경, 저임금 속에서 ‘밑바닥 노동자’, ‘3D노동자’라 불려온 사람들이다. 사회는 다양한 이름으로 이들을 정의해 왔으나 그 어떤 이름도 현실을 제대로 드러내지 못했다. 그러나 최근 이러한 노동을 새로운 관점에서 바라보는 또 다른 이름이 생겼다. 바로 ‘필수노동자(essential worker)’가 그것이다.

하지만 이러한 명명이 노동자 처우개선으로 이어지지 않고 있다.

폭발적으로 늘어난 노동 강도에 비해 낮은 임금, 고용 불안정은 여전했고 택배 노동자들의 잇따른 사망 소식이 전해졌다. 대부분 코로나 기업의 횡포에 의한 죽음이었다. 이뿐만이 아니다. 이미 한계에 다다른 보건의료 노동자들의 호소, 학교나 보육시설의 공백을 메우고 있는 돌봄노동자의 파업, 콜센터 노동자의 집단감염 소식이 들려온다. 이전부터 사회 유지의 핵심이 되는 노동을 해왔음에도 저임금과 고용불안을 겪고 있던 필수노동자의 상황이 전 지구적 위기를 통해 드러나고 있다.

비대면 시대를 살아내고 있는 우리의 일상은 대부분 필수노동자의 강도 높은 노동에 기대고 있다. 대면을 줄이기 위해 택배를 더 일상적으로 사용하게 되면서, 아침 출근을 위해 현관문을 나서면 전날 주문한 물건들이 밤사이에 혹은 새벽에 배송되어 있는 것을 보게 된다. 그때마다 편리함과 죄책감을 오가는 혼란스러운 감정을 느낀다. 하지만 이는 필수노동에 기대고 있는 개개인이 죄책감을 가져서 해결될 문제가 아닌, 구조적 변화로 해결해야 할 문제다.

### 쏟아지는 관련 정책, 그러나...

필수노동자는 보건의료·환경미화·돌봄·복지·물류·운송 등 재해나 감염병의 긴급 상황에서도 사람들의 안전과 생활 보장, 사회 기능유지를 위해 대면 노동을 수행해야 하는 이들에게 코로나19 시대가 새롭게 붙인 이름이다.

위기 상황에서 가장 약한 고리부터 끊어진다는 것은 자명한 사실이다. 이 상황을 방지한다면 사회 전체가 흔들릴 수 있기에 정부나 지자체는 필수노동자의 가치를 재평가하고 제도적 보호 장치를 만들기 시작했다.

미국이나 영국에서는 일찍이 ‘필수노동자’ 또는 ‘핵심노동자(key worker)’ 개념을 만들어 이들에 대한 보호 장치를 마련하고자 했으며 한국 또한 최근 필수노동자 지원에 관한 조례나 법안 제정을 위해 움직이고 있다. 나라마다 약간씩 다르지만, 공통적으로는 다음과 같은 내용을 포함하여 필수노동자를 정의하고 있다.

- 재난 등의 위기 상황에서도 시민들의 안전 및 생활을 보장하고 사회 기능을 유지하기 위해 필수적인 영역의 노동자
- 전염병 위험 상황에서도 불가피하게 대면 노동을 수행해야 하는 노동자
- 보건의료, 돌봄, 복지, 환경미화, 물류, 운송 등의 영역에서 일하는 노동자

미국이나 영국, 캐나다의 경우 필수노동자 보호를 위해 위험수당 지급, 보험료 지원, 현금 직접지원 등이 이루어졌는데 대부분 일시적 금전 보상의 성격을 지니고 있다. 이마저도 팬데믹 상황이 장기화되며 지지부 진해지고 있다.

한국의 상황도 크게 다르지 않다. 2020년 9월 10일 서울시 성동구에서 가장 먼저 ‘필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례’를 제정했다. 뒤를 이어 제주와 광주광역시에서도 비슷한 내용의 조례 제정을 준비 중이다. 또 여당 의원이 ‘필수노동자 보호법 제정안’을 발의했으며 정부 차원에서 ‘필수업무 종사자 보호법’ 제정을 예고하는 등 관련 정책들이 쏟아져 나오고 있다.

구체적으로, 가장 먼저 필수노동자 조례를 제정한 성동구는 마스크와 손소독제 무상지급, 무료 독감 예방접종과 심리상담 서비스 등을 제공하

고 있다. 정부도 구체적인 방안을 마련 중이다. 내년 상반기에 소득이 급감한 방문 돌봄 노동자와 방과 후 교사에게 생계지원금을 지급하고 보건의료 영역의 인력충원과 개인 보호장비 등을 지원할 계획이라고 한다.

정부가 지자체가 뒤늦게나마 필수노동자가 수행하는 노동의 가치에 부합하지 못하는 대우를 받고 있었다는 사실을 인식하고, 대책을 마련하겠다는 것은 환영할 일이다. 그러나 조례나 정책 등에서는 여전히 필수노동을 ‘재난 등 긴급 상황 발생 시’의 노동으로 한정하고 있어, 필수노동자 보호와 지원 또한 특정 상황에서만 가능하다. 방역 물품 지급, 심리상담, 위험수당 같은 지원 또한 장기적이고 근본적인 안전망을 마련하는 것이 아닌 여전히 임시적이고 불안정한 자리에 필수노동자들을 놓아두는 것이라 볼 수 있다.

위기 상황에서 많은 사람의 삶의 안전망 역할을 하는 노동자를 ‘필수노동자’라 명명하면서, 불안정한 노동환경에 놓아두는 것은 역설적이다. ‘필수’라는 말이 무색하지 않기 위해서는 노동조건에 대한 근본적 보호가 반드시 필요하다. 팬데믹 이전에도, 이후에도 이들의 노동은 여전히 ‘필수’ 노동이기 때문이다. 또한 필수노동자 보호 정책이 실효성을 가지려면 ‘필수노동’이 무엇인지를 규정하는 과정에서 다양한 목소리가 필요하다. 앞서 필수노동 개념을 만든 미국의 경우, 추상적인 정의 때문에 오로지 고용주의 판단에 따라 졸지에 필수노동자가 되어 원치 않는 위험에 노출된 채 일하게 된 노동자도 있었다. ‘필수’를 누구의 관점에서 정의하느냐에 따라 노동자의 안전이나 생명이 큰 영향이 미치고 지원 내용도 달라질 수 있다. 따라서 ‘필수노동’ 개념을 규정하는 과정이 구체적인 지원 내용만큼이나 치열하게 고민되어야 할 것으로 보인다.

## 필수노동자 개념이 한국 사회에 던지는 메시지

여러 가지 우려는 있으나, 필수노동자 개념의 등장은 현재 한국 사회에 중요한 메시지를 던져준다.

먼저, 필수노동 영역에 보건의료, 돌봄, 복지, 환경미화 등의 노동이 포함되면서 여성의 돌봄노동 가치를 재평가하게 되었다는 점이다. 그동안 돌봄은 여성의 성역할일 뿐 노동이 아닌 것으로 취급되었다. 노동이 아니거나 손쉬운 노동이기에 여성 돌봄 노동자는 필요할 때 언제든지 동원했다가 해고해 버릴 수 있는 존재로 여겨졌다. 그러나 코로나19 상황이 장기화되고 사회 곳곳에서 돌봄이 절실해지면서, 평가절하 되었던 여성의 돌봄이 인간의 생명과 사회 유지에 필수적인 노동이었음이 드러나고 돌봄의 가치가 인정되었다.

또한 노동의 사회적 가치를 드러내 주는 명명이라는 점에서도 필수노동자 개념은 중요한 의미를 지닌다. 동일한 노동도 그 행위를 정의한 사회의 맥락에 따라 전혀 다른 의미를 지니며 이를 통해 그 노동에 대한 인식과 처우 역시 달라질 수 있기 때문이다.


우리는 그동안 대기업 총수의 노동조건과 말단 하청업체 노동자의 노동조건이 당연히 달라야 한다고 믿어 왔다. ‘떡여 살리는 자’와 ‘떡분에 살아가는 자’가 정해져 있다는 노동의 위계가 오랜 시간 사회를 지배해왔기 때문이다. 그러나 우리는 이제 필수노동자 개념의 등장으로 누구 ‘떡분에’ 우리가 살아가는가? 라는 질문을 이러한 위계의 바깥에서 다시 생각해 볼 수 있게 되었다. 기업이나 사용자 입장에서 구성된 중요성이 아니라, 실제로 사회에서 노동이 가지는 역할을 중심으로 의미를 부여했기 때문이다.

## ‘필수노동’을 다시 정의해야 할 때

다시 한 번, 우리는 ‘필수노동’이 무엇인지 다양한 관점에서 질문해야 한다. 정말 필수노동은 재난 상황에서만 필수적일까? 재난 상황일 때 인간의 안전과 생존에 관한 노동은 재난 상황이 아닐 때에도 당연히 필요하다. 사실 대부분의 필수노동은 코로나19 시기 이전과 이후에도 필수적이었다. 인간의 삶에서 그간 너무 당연하고 필요한 노동이었던 것들이 위기 상황을 계기로 가시화되었을 뿐이다.

또 재난은 누구의 입장에서 정의되는가 묻지 않을 수 없다. 감염병이나 자연재해 등으로 한정된 재난은 필수노동자 지원을 한시적인 것에 머무르게 하며 장애인, 노인 등 취약한 사회적 안전망에 놓여있는 이들이 겪는 일상적인 재난을 드러나지 않게 만든다.

코로나19의 전 지구적 위기는 인간의 생활에 필수적인 일을 수행하는 사람들을 가장 취약한 위치에 두고 착취하며 권력을 공고하게 유지해 왔음을 알려주었다. 필수노동 논의를 계기로, 인간의 삶에 필수적인 노동은 무엇이고 그 일을 누가 해왔으며, 어떻게 평가해왔는지 의문을 품고, 한국 사회가 어떤 노동으로 쌓아올려졌는가를 밝혀낼 수 있다.

결국 필수노동자와 관련된 정책은 단순히 보호에서 끝나는 것이 아니라, 필수적 노동 개념에 대한 재정의에서 시작될 수밖에 없다. 필수노동을 자본의 필요가 아닌 노동자의 필요에서 바라보고, 필수노동 개념을 노동자의 언어로 정의할 때 코로나 이후의 새로운 사회의 조건이 만들어질 수 있을 것이다. 

## 01 『첫 노동 공략집』 5천부 완판이 기분 좋아서 쓰는 글

남준규  
노동건강연대 상임활동가

## 02 인스타그램에 산재 이야기 담아내기

아름다운재단 <산재보상 사각지대 해소를 위한 지원 사업>  
콘텐츠 제작

박한솔  
노동건강연대 상임활동가

2020년 노동건강연대 사무국은 긴 호흡으로 두 가지 사업을 진행했다. 아름다운재단과 함께 한 “산재보상 사각지대 해소를 위한 지원 사업”과 ‘청년 노동자를 위한 교재 제작’ 사업이 그것이다. 두 사업 모두 자료요청이 잇따르고 큰 호응을 받았다. 이 코너에서 두 사업의 결과물을 간략히 정리하고자 한다.

## 『첫 노동 공략집』 5천부 완판이 기분 좋아서 쓰는 글

남준규  
노동건강연대 상임활동가



← 『알아야 지킨다, 첫 노동 공략집』과 “안전하게 바꿔주세요” 스티커 세트. 귀엽다는 칭찬 속에 배송 요청이 밀려들었다.

첫 노동 실천 공략 ▶ 모두 재생



↑ <첫 노동 실천 공략> 영상 콘텐츠 시리즈.  
썸네일이 자연스럽게 클릭을 유도한다. 유튜브 재생목록 같무리.

책을 만들면 읽어줄까? 노동법, 노동자 건강권에 관한 이야기에 관심을 가질까? 어떤 방식으로 노동건강연대의 주장을 전달하면 좋을까? 많은 종이도 쓰일 텐데 나무한테 미안하진 않을까?

노동건강연대는 작년에 이어서 올해도 노동자 건강권을 다루는 '교재'를 만들기로 했다. 청년 노동자를 예상 독자로 정했다. 많은 청년이 단기·단시간 일자리, 파견, 용역 등 불안정 일자리를 전전하고 있고, 일 자리에 처음 진입하는 이들이 많다는 점을 고려했다. 청년들이 알아야 할 기초적인 노동법 내용, 일터에서 안전과 건강을 지킬 수 있는 가장 기본적 방법을 알려주는 교재를 만들고자 하였고, 시대의 흐름을 반영 하여 유튜브 콘텐츠도 함께 제작하기로 했다.

아무리 좋은 내용을 담아도 읽어야 보배다. 읽지 않는 책을 만드는 건 제작에 참여한 이들의 노동에도 미안한 일이다. 그래서 다음과 같은 다짐을 새기며 제작에 돌입했다.

핵심을 반복하고, 꼭 필요한 내용만 담은 얇은 책자. 흥미를 끌 수 있는 디자인으로 읽어 보고 싶게 만들기. 책자뿐 아니라 유튜브를 통해서도 내용을 접할 수 있게. 어렵거나 애매할 때는 반드시 상담을 받을 수 있게 하자.

책을 제작하면서 많은 회원과 단체의 도움을 받았다. 2019년 『청년 노동 서바이벌, 직장에서 살아남는 법』 제작 사업부터 애정을 갖고 조언 해주신 노동건강연대 손송이, 오혜미, 이슬아 회원, 변수지 집행위원, 알바노조 신정용 위원장을 만나 어떻게 하면 청년 노동자들에게 한 번이라도 읽히고 도움이 될 수 있을지 묻고 아이디어를 얻었다.

만 15세에서 24세 청년 노동자를 조합원으로 두고 활동해 온 청소년 유니온 송하민 위원장과 청년재단 복진곤 매니저를 만나서 청년 노동자가 어떤 점을 궁금해 하는지, 어떤 내용이 책자에 담기면 좋을지를 들었다. 실제 노동 상담을 진행하고 노동자의 문제를 해결하는 활동을 하

는 <노원노동복지센터> 임득균 노무사를 만나 청년 노동자가 상담을 받을 때 어떤 것을 준비하면 좋을지, 상담 받는 요령을 물어 책에 담기도 했다.

이들의 도움과 조언으로 『알아야 지킨다, 첫 노동 공략집』이 세상에 나올 수 있었다. 나오자마자 반응이 뜨거웠다. 5,000부를 제작했는데 일주일도 안 되어서 신청이 마감될 정도였다(!). 영상 콘텐츠인 <첫 노동 실전 공략>은 유튜브 조회수가 무려 2만(!). 작년에는 『직장에서 살아남는 법』 교재를 따라 해서 실제로 고용노동부에 임금 체불 진정을 하고 권리를 찾았다는 독자 편지를 받기도 했는데, 『첫 노동 공략집』과 영상을 통해서도 권리를 찾는 노동자들이 많으면 좋겠다.

목차	
<b>STAGE 1</b>	<b>STAGE 3</b>
<b>일을 처음 시작할 때</b> 07	<b>일을 그만둘 때</b> 43
1-1 일 시작 전에 알아야 할 것들 08	3-1 그만두기 전에 상담을 받아라 44
1-2 근로계약서를 꼭 써라 12	3-2 당신에게는 아직 받을 돈이 있다 48
1-3 묻지도 따지지도 말고 4대보험 20	3-3 신고를 하고 싶다면 52
<b>STAGE 2</b>	<b>STAGE 4</b>
<b>일을 하고 있을 때</b> 25	<b>상담받을 때</b> 57
2-1 직장갑질 ▶ 참으면 병이 된다 26	▶ 상담받는 요령 58
2-2 산재보험 ▶ 일하다 다치면 이렇게 하라 30	▶ 상담 연락처 60
2-3 노동안전보건 ▶ 안전하고 건강하게 일하기 위하여 38	

↑ 『첫 노동 공략집』의 목차. 꼭 필요한 내용만 담았다!

『첫 노동 공략집』은 ‘입사부터 퇴사하기까지 이것만은 알아두자’, ‘상담을 어려워하지 말고, 궁금하면 꼭 상담받자’가 핵심 주제다. 특히 문제 해결에 증거수집이 중요하다는 점을 강조하고 있다.

이렇게 귀여운 공략집, 보고 싶어 할 게 당연하지 않은가! 『알아야 지킨다, 첫 노동 공략집』은 노동건강연대 홈페이지에서 직접 혹은 PDF 파일을 다운로드받아 만나볼 수 있다. <첫 노동 실전 공략>은 유튜브 노동건강연대 채널에서 볼 수 있다. (구독, 좋아요, 알람 설정까지 부탁드립니다!)

올해는 코로나19로 대면 활동이 제한적이어서 현장 강의, 홍보가 어려웠다는 점이 아쉬움으로 남는다. 그렇지만 유튜브나 인스타그램, 페이스북 같은 소셜 미디어를 통해 영상 콘텐츠를 홍보하고, 새로운 시도를 해볼 수 있었다. 2021년에는 상황이 나아져서 오프라인 활동도 할 수 있기를! 🍀

## 인스타그램에 산재 이야기 담아내기

아름다운재단 <산재보상 사각지대 해소를 위한 지원 사업> 콘텐츠 제작

박한솔  
노동건강연대 상임활동가

한국의 사회보험 중 가장 빨리 도입된 산재보험. 여느 제도가 그러하듯 산재보험 역시 여러 문제점을 안고 있지만, 일하다 다친 사람이 보호받을 수 있는 최선의 방법이라는 사실은 틀림없다. 그런데도 일하다 다친 수많은 사람이 ‘최선의 선택’을 내리지 못하는 이유는 무엇일까? 산업재해의 일상성과 회복의 불평등이라는 어려운 주제를 대중에게 효과적으로 전달할 수 있는 방법은 무엇일까? 이 두 가지 질문을 품고 기획을 시작했다.

출발점은 ‘오늘 버스에서 내 옆자리에 앉아 있었던 바로 그 사람이 일하다 다칠 수 있고, 그 사람이 겪은 문제를 나도 맞닥뜨릴 수 있다’는 생각이었다. 몇 차례 회의 끝에 비교적 접근이 쉽고, 다양한 이야기를 전달할 수 있는 만화와 영상, 매거진으로 콘텐츠 형식을 결정했다. 산업재해와 산재보험에 대한 대중의 관심과 이해를 이끌어내는 것에 중점을 두되, 산재보험의 제도적 한계 때문에 노동자가 어려움을 겪는다는 사연들을 자연스럽게 드러내고 싶었기 때문이다.



## 인스타그램 좀 하시나요?

온라인 플랫폼을 적극 활용하자는 기초를 먼저 정하고, 만화 중에서도 인스타그램을 플랫폼으로 사용하는 ‘인스타툰(인스타그램과 웹툰의 합성어)’을 제작했다. 파급력을 고려하면 일정 규모 이상의 팔로워를 갖춘 계정이 필요했는데, 일정과 비용 등의 문제로 섭외에 난항을 겪었다. 고민하던 차에 팔로워 20만이 넘는 ‘삼우실’ 팀에서 사업 계획을 긍정적으로 검토해주어서, 이후에는 원활하게 작업이 진행되었다.

기획 초기에는 산재보험 신청 과정에서 겪는 어려움을 단계별로 구분하여 이용 장벽 측면을 부각하려 했는데, 콘텐츠의 타겟이 일반 시민이라는 점을 고려하면, 내용이 생소한데다가 어려워 와 닿지 않을 것 같았다. 산업재해도 잘 모르고, 산재보험도 잘 모르는데 ‘이용 장벽’ 이야기라니? 미팅하는 과정에서 약간 방향을 수정했다. 직장인 팔로워가 많은 삼우실의 계정 특성을 고려하여 일하는 사람에게 도움이 될 만한 ‘산업재해와 산재보험에 대한 일반 정보’를 전달하고, 이와 동시에 산업재해를 겪는 사람들이 우리 곁에 존재하는 보통의 노동자라는 점을 말하고자 했다. 그렇게 ‘재해의 일상성’에 중점을 둔 콘텐츠가 완성되었다.

인스타툰에서 다루지 못한 ‘회복의 불평등’은 영상으로 풀어냈다. 일하는 모든 사람은 산업재해를 겪을 수 있지만, 재해의 결과는 제각각이다. 큰 어려움 없이 무사히 일상으로 복귀하는 사람이 있는가 하면, 갖은 절차적 불편을 겪은 뒤에야 일상을 되찾는 사람도 있다. 누군가는 이전의 일상으로 복귀하지 못하기도 한다. 누구나 겪을 수 있는 산업재해인데, 회복 과정은 왜 저마다 다른지 사례를 통해 보여주고 싶었다.

동영상 구성 역시 산재보험 단계별 장벽을 부각하는 대신, 노동자 개인의 ‘이야기’로 보여주는 방법을 택했다. 각본 제작 과정에서 신경 쓴 부분은 두 가지였다. 산재보험 이용 관련 어려움을 보여줄 때, 개인의 문제가 아닌 제도(구조)의 문제라는 점이 분명하게 드러날 것. 재해를 경험한 사람이 힘든 상황에도 불구하고 애써서 삶을 되찾았다면 그 부분을 삭제하지 않을 것. 장호경 감독이 제작을 맡아 어려운 주문을 잘 풀어주었고, 동영상에 삽입된 일러스트는 작가 ‘덕분’이 그려주셨다.


## 〈건강하게 일하고 볼 일이다〉 매거진 탄생

마지막으로 ‘오세이프’와 진행한 〈건강하게 일하고 볼 일이다〉 매거진은 세 가지 콘텐츠 중 유일한 장기 프로젝트다. 오세이프는 안전 디자인을 통해 안전의식 개선과 안전문화 진흥을 꾀하는 ‘안전디자인연구소’로, 매년 테마를 정해 안전문화매거진 〈오래살고 볼 일이다〉를 발행하고 있다. 안전에 관심이 많은 곳인 만큼 ‘노동자의 건강권과 안전’에 대해서도 관심을 보여주어 수월하게 계약이 진행될 수 있었다.

처음에는 단발성 매거진으로 생각하고 2020년 연구 사업을 총망라할 수 있게끔 기획했으나, 미팅 이후 1년간 지속될 장기사업으로 수정되었다. 사업계획이 변경되면서 내용도 새로 구성했다. 첫 번째 편에서는 산업재해와 산재보험 관련 일반 현황을 전달하여 문제를 환기하고, 사회적으로 취약한 사람들이 더 많이 위험하고, 덜 보상받는다는 메시지를 전달하는 데에 중점을 두었다. 2021년 1월에 발행된 첫 번째 편을 시작으로 두 편이 더 이어질 예정이다. 매거진에 사용된 다양한 일러스트와 그래픽은 추후 노동건강연대 페이스북과 인스타그램에도 업로드

하여 알뜰하게 사용할 계획이다.

우리가 서로의 노동에 기대고 있다는 사실을 잊지 않으려고 한다. 누군가 직장에서 안전하지 않다면, 다치고도 적절한 보살핌을 받지 못한다면, 함께 부담해야 할 위험의 무게가 커지는 건 당연하다. 위험물질을 다루는 공장의 노동자가 안전하지 않다면, 공장 주변 주민의 안전을 담보할 수 없는 것과 마찬가지다. 이번에 만들어진 모든 결과물이 개인의 아픔을 공유하는 이야기인 동시에, 더 넓게, 더 깊게 산재보험을 다듬어야 하는 이유에 대한 설명이 되었으면 한다.

백문이 불여일견. 콘텐츠를 직접 보는 것이 훨씬 더 좋다. 맘에 든다면 '좋아요'를 눌러주시고, 부족한 부분은 어떻게 앞으로 나아질 수 있을지 많은 의견을 주셨으면 좋겠다. 

## 노동건강연대×삼우실 인스타툰

01

### 사장님이 허락한 산재?

삼우실 인스타툰

02

### 인스타툰으로 보는 청년노동자들의 산재이야기

신형지  
노동건강연대 회원, 공인노무사

# 사장님이 허락한 산재?





산재신청 안 돼? 왜요~ 심지어 이런 경우에도 가능합니다!

**알바? 가능!**  
아르바이트, 일용직 등을 포함해 **노동자를 1명이라도 고용하는 사업장(당연적용대상사업장)**의 사업주는 반드시 **고용보험과 산재보험에 가입**해야 해요. 한편, 당근님이 보험에 가입되어 있는지 확인하려면 근로복지공단 대표전화(1588-0075)로 문의하시면 됩니다.

**미가입? 가능!**  
당연적용대상사업장이 **노동자 신고를 누락**하거나 **의도적으로 가입을 회피**하는 경우에도 산재 신청이 가능합니다. 단, 기존에 납부해야 했던 보험료는 당연히 사업주가 내야 합니다.

**연체? 가능!**  
사업주가 산재보험료를 **연체**했어도, 노동자는 산재 신청이 가능합니다.

예외 사업장은 당근센터에서 확인해주세요~!



\* 만약 치료받은 곳이 지정병원이 아니라면, 근로복지공단에 직접 방문하거나 인터넷을 통해 산재 신청을 할 수 있어요.

TIP. 신청 전 **재해경위를 기록**해두면 원활한 접수가 가능해요!  
'언제, 어디서, 무엇을 하다가, 어떻게 다쳤는지'



## 인스타툰으로 보는 청년노동자들의 산재이야기

신형지

노동건강연대 회원, 공인노무사

산재 신청할 때 사용자의 허가는 필요없다구융!  
예전에는 산재 신청 시 사업주의 확인이 필요했어요.  
하지만, 2018년에 사업주 확인제가 폐지되면서 노동자  
혼자서도 손쉽게 산재를 신청할 수 있답니다.

(다만, 업무 관련성 입증에 필요한 경우에는 사용자의 협조가 필요할 수 있습니다.)



게다가 작년에 근로기준법이 개정되면서  
'직장 내 괴롭힘'으로 인해 정신적 질병 등의  
피해를 입는 경우, 이를 '산재'로 인정하는  
케이스도 왕왕 생기고 있어요.  
**신체적 상해뿐 아니라 정신적 질병까지 산재에  
해당될 수 있다**는 사실, 꼭 기억해주세요~!

아름다운재단 The Beautiful Foundation 노동건강연대

### 1. 들어가며

안녕하세요? 저는 노동건강연대의 회원이자 삼우실에서 <노무사 당연하> 시리즈를 자문하고 있는 공인노무사 신형지입니다. 반갑게도 제가 속한 두 곳에서 협업을하게 되어 노동건강연대 <노동과건강>에 글을 실을 수 있는 영광을 얻게 되었습니다.

삼우실은 직장에서 발생하는 온갖 불편한 상황과 그 속에서 나를 지키는 사이다 대처법을 담은 웹툰입니다. 직접 제보한 사연들을 각색하여 만들기 때문에 직장 생활이 생생하게 담겨 있습니다. 특히 구독자 약 23만 명 중 과반수가 25세에서 35세 미만의 청년들이고, 상당수가 사무직에 종사하고 있어서, 사무직 청년노동자가 직장에서 어떤 일을 겪고 있는지 잘 드러내주고 있습니다.

삼우실에서 노동건강연대와 함께 산업재해 시리즈를 제작한다는 소식을 들었을 때, 콘텐츠에 달린 댓글 반응을 잘 살펴보면 청년노동자들이 산업재해와 산재보험에 대해 가지고 있는 인식을 엿볼 수 있을 거라 생각했습니다. 실제로 댓글을 살펴보니, 어렵풋하게나마 청년노동자들

의 인식을 알 수 있었습니다.

## 2. '산업재해'는 알지만 '산재보험'은 낯설어

12월 27일 기준으로 삼우실에는 1) “산재란 무엇인가”와 2) “산재와 공상의 차이”에 대한 두 개의 콘텐츠가 게시되어 있습니다. 두 게시물의 ‘좋아요’ 수와 ‘댓글’ 수로 미루었을 때, 삼우실 구독자들은 산재보험과 공상의 차이를 다루는 콘텐츠보다 산업재해에 대한 설명에 더 많은 관심을 보였습니다. 이는 주요 구독자가 사무직에 종사하고 있어서 공상처리를 할 일이 드문 까닭도 있겠지만, 어떤 경우가 ‘산업재해’에 해당되는지 그 요건에 더 관심이 많았기 때문이라고 볼 수도 있습니다. 다시 말해, 청년노동자들이 ‘산업재해’라는 개념은 익히 알고 있으나, 일하다가 다치거나 아픈 상황에서 어떻게 해야 하는지, 어떤 경우에 산재보험을 신청할 수 있는지에 대해서는 잘 알지 못하고 있다는 분석이 가능하다는 것입니다.

구분	나도 산재일까?	공상이나 산재냐, 그것이 문제로다!
좋아요 수	8,737명	7,101명
댓글 수	310개	48개

\* 인스타그램 @3woosil과 @nomwoosa에 업로드 된 게시물을 합산한 값입니다.

## 3. 댓글로 본 청년노동자들의 반응

### 1) 나도 산재일까? 콘텐츠에 대한 반응

산업재해에 대한 설명 콘텐츠에 달린 310개의 댓글을 찬찬히 읽어

보면 아래의 내용이 가장 큰 호응을 얻었습니다.

눈치보여서 회사에 산재 말도 못 꺼내는 현실... ♥ 좋아요 375개

대부분의 회사에서 산재처리 안 해주려 하는데 그럴 땐 어찌죠? ♥ 좋아요 196개

허리디스크같은 질병도 산재로 분류될 수 있나요? ♥ 좋아요 196개

산재 신청하면 회사에 불이익이 있나요? ♥ 좋아요 45개

출퇴근 교통사고 산재 신청해도 될지 눈치 보이네요 ♥ 좋아요 23개

내용적인 측면에서 두드러진 댓글은 ‘출퇴근 재해’가 18개로 가장 많은 수를 차지했으며, ‘사무직과 관련된 질병에 대한 산재 문의’가 2개 있었습니다. 산재 신청을 하지 못해서 본인이 자부담하고 무급으로 쉬었다는 내용도 3개 정도 되었으며, 반대로 산재 신청을 해서 보상을 받았다는 내용의 댓글도 3개였습니다. 이 외에도 서류가 엄청 복잡하다는 의견도 존재하였으며, 출퇴근 재해를 승인받은 구체적 사례담도 올라와 있었습니다.

삼우실 구독자들의 반응으로 미루어 보았을 때,

- ① 산업재해보상에 대해 알고 있으나
  - ② 산재보험을 신청하기 어려운 조직문화가 존재하고
  - ③ 산재보험을 신청할 때 회사의 동의를 필요하다고 인지하고 있으며
  - ④ 가장 많이 겪는 산재는 출퇴근 재해
- 임을 유추해볼 수 있었습니다.

## 2) 공상이나 산재냐, 그것이 문제로다!

이어서 산재와 공상에 대한 차이를 설명한 두 번째 콘텐츠에 달린 48개의 댓글 중에서는 아래의 댓글들이 구독자들의 호응을 얻었습니다.

지옥알바라 불리는 곳에서 일일알바 나갔다가 손가락 살점이 떨어지는 사고로 회사와 상의없이 산재접수함. 상의 안 한 이유는 산재처리 안 해줄라고 하는 곳으로 유명해서. 이 후 치료비 지원+20만원으로 합의하자고 연락왔음. 사람이 죽고 뼈가 으스러지는 사고가 나는 현장이긴 했지만 나는 아프고 일상생활도 못하고 일도 못하는데 심각하지도 않은 사고로 산재 신청했다는 뉘앙스로 말하는 게 기분이 나빠서 공상처리 거부. 그 회사 담당자가 '무조건 승인 나오는거 아니'라고 비아냥거리면서 끊었는데 승인 4주 나왔고 오늘을 마지막으로 회사에서 제시한 (금액의) 10배 넘는 휴업급여와 통원치료 다녔던 교통비까지 들어옴. 병원비, 약값도 당연히 다 지원됨. 회사에서 다쳐서 병원을 갈 때는 산재 지정 병원으로 가야 이후 산재처리가 매우 수월해요. 알바도 가능하고 내 실수로 다쳤어도 가능해요. 질병이 아닌 업무 중 사고라면 승인 나올 확률은 더욱 높아요. 회사에서 알바생들 아무것도 모른다고 생각하면서 심리적으로 장난치는데 다 할 수 있어요. 그때 관리자랑 통화 녹음된 내용 나중에 들어봐도 아주 부들부들. 물론 경미한 사고라면 공상이 나올 수도 있지만요.

♥ 좋아요 159개 (가장 큰 호응을 얻은 댓글)

이런 만화는 널리널리 알려야 해요

♥ 좋아요 63개

공상 = 완치 후에도 문제없이 직장생활 할 수 있다. vs 산재처리 = 퇴사하거나 완치 후에도 눈치 보며 직장 생활하여야 한다.

♥ 좋아요 4개

가장 많이 '좋아요'를 받은 댓글은 자세한 실제 사례로, 산재 승인으로 회사에서 공상처리로 제시한 금액보다 10배가 넘는 보상을 받을 수 있었다고 적시해놓은 점이 많은 구독자들에게 인상 깊게 다가

간 것 같습니다.

산재처리를 할 경우 이후 직장 생활에 문제가 된다는 내용의 댓글도 눈에 띄었습니다. 비슷한 내용으로, 회사에서 반대하는 걸 무릅쓰고 산재를 신청했는데, 산재승인까지 소요되는 기간이 길어서 그 기간에 상당한 압박을 받았어야 했다는 댓글도 있었습니다. 여전히 기업 내에서 산재보험 신청을 부정적으로 생각하고 있다는 점이 실제 청년노동자들이 산재신청을 저어하는 데에 상당한 요인으로 작용하고 있는 셈입니다. 노동자의 입장에서는 산재신청으로 얻을 보상 외에 향후 직장에서 얻게 될 수입과 경험 등까지 당연히 고려할 수밖에 없기 때문입니다.

## 4. 일하다 다친 청년들의 정당한 산재보상을 위한 과제

### 1) 산재보험 신청 시 사업주의 동의가 필요하지 않음에 대한 안내

산재보험 신청 시 회사의 동의가 필요하지 않다는 점을 알지 못하는 청년노동자들이 많이 있는 것으로 보입니다. 이런 청년노동자를 위해 삼우실 산업재해 시리즈의 제3편 <사장님이 허락한 산재?(12/29 업로드)>에서 '산업재해는 일하다 다친 노동자 본인이 신청하는 제도로 회사의 동의가 필요하지 않다는 점'을 강조했습니다. 아직까지 사업주는 산재보험 신청에 대해 부정적인 반응을 가지고 있다는 점을 고려하였을 때, 산재보험 신청 시 회사의 동의가 필요하지 않다는 점만 홍보되어도 산재보험 신청과 승인 증가를 기대해볼 수 있을 것 같습니다.

## 2) 산재보험 신청에 대한 사업주의 불이익 조치에 대한 대응방안

상당수가 '산재보험 신청 시에 불이익이 있었다, 불이익이 있을 것으로 염려된다'는 반응을 보였습니다. 현행 「산업재해보상보험법」 제 111조의 2에서는 사업주가 산재보험 신청을 이유로 근로자에게 불이익한 처우를 해서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 불이익 처우 시에 사업주는 2년 이하의 징역 2천만 원의 벌금형에 처한다고 명시하고 있습니다. 하지만 해당 규정이 잘 알려져 있지 않고, 활용되지도 않는 것으로 보입니다. 사업주가 산재보험 신청을 적극적 혹은 소극적으로 방해한다고 해서 노동자 개인이 법을 무기로 회사의 불이익에 맞서기는 현실적으로 쉽지 않기 때문입니다. 이러한 부분을 고려하여 산재보험 신청 시 불이익을 주는 것은 엄연한 불법사항임을 알리는 동시에 산재보험 신청을 당연한 일로 받아들이는 기업 문화가 마련되도록 적절한 제도적 보완이 이루어져야 합니다.


## 3) 산재보험 신청 시 회사에 가는 불이익이 없음에 대한 안내

산재 시리즈 전반에 걸쳐 산재보험 신청으로 인해 회사가 불이익을 입어 향후에 본인이 회사생활을 하며 겪을 불이익을 염려하는 청년노동자들의 반응을 볼 수 있었습니다. 중대재해가 아니라면 노동자의 산재보험 신청으로 사업주가 직접적인 불이익을 받지 않는다는 점을 홍보할 필요가 있어 보입니다. 특히나 사업주들은 산재보험 신청이 곧 산업재해보험료 상승으로 직결된다고 우려하는 경향이 있기에, 이에 대한 올바른 정보를 안내하는 것도 수반되어야 할 것입니다. 위에서 살펴보았듯이 청년노동자들이 많이 겪고 있는 출퇴근 재해의 경우, 회사에 아무런 불이익이 돌아가지 않을 뿐 아니라 산업재해보

사표를 제출하지 않아도 됩니다. 이러한 점을 적극적으로 알려서 청년노동자들이 일하다 다치거나 아플 때 적절히 보상받을 수 있는 기반을 만드는 작업이 필요해보입니다.

이 외에도 4) 공상이 아닌 산재를 신청해야 하는 이유를 설명할 때, 당위적인 측면과 함께 구체적인 실제 사례를 각색해 재해자가 어떠한 보상을 받을 수 있는지 보여주는 작업과 5) 간소해진 산재보험 신청에 대한 안내가 필요합니다.

## 5. 나가며

중대재해기업처벌법 제정 논의로 산업재해에 대한 사회적 경각심이 높아지고 있음을 나날이 확인하는 중입니다. 그런데도 불구하고 노무사인 저 역시 일하다가 크게 다치는 경우가 아니라면 막상 산재보험을 신청하는 데에 주저할 것 같습니다. 사회적 분위기와 여타 많은 이유가 노동자와 산재보험 신청 사이에 놓인 탓이라고 짐작합니다. 이번 콘텐츠가 산업재해와 산재보험에 대한 내용을 청년노동자에게 쉽게 전달했듯이, 보다 많은 움직임이 생겨나 산업재해에 대한 전반적인 인식이 달라지기를 기대합니다. 작은 재해도 엄연히 산재보험으로 보상받을 수 있으며, 하인리히 법칙에 따라 작은 재해들을 발견해야 큰 재해를 예방할 수 있다는 사회적 공감대가 형성되었으면 합니다. 



## “구디역\*”으로 출근하는 당신, 〈서울근로자건강센터〉에 가보자”

\*구디? 서울지하철2호선 구로디지털단지역

박상빈  
노동건강연대 상임활동가

노동자의 권익과 건강을 지키기 위해 가장 좋은 제도는 노동조합이다. 노동환경은 다르고 권리가 침해되거나 건강에 위협이 되는 상황도 다르기에, 사업주와 협상하면서 바뀌어나가는 게 최선이기 때문이다. 하지만 한국은 노동조합 조직률이 11.8%(2018년 기준)에 불과하다. 이런 상황에서 미조직 노동자의 권익과 건강은 위협받기 일쑤다. 그동안 노동계의 꾸준한 요구와 전문가들의 제안에 힘입어, 노동조합이 있거나 없거나 노동자들이 도움을 받을 수 있는 다양한 공공서비스들이 곳곳에 마련되고 있다. 그러나 아직 널리 활용되지는 못하고 있다. 노동건강연대는 더 많은 노동자가 권익과 건강을 지킬 방안을 찾길 바라는 마음으로 노동자를 위한 공공서비스를 『노동과건강』에 하나씩 소개하려 한다.

일하는 당신을 위한  
공공서비스

“구디역\*”으로 출근하는 당신,  
〈서울근로자건강센터〉에 가보자”

\*구디? 서울지하철2호선 구로디지털단지역

근로자건강센터는 조금 생소하다. 천만 인구가 사는 서울에 단 두 개 뿐이고, 주변에 이용해 봤다는 사람도 딱히 없기 때문이다. 선배 활동가가 “노동자 보건소라고 이해하면 된다”고 말해서 처음에는 ‘국가에서 운영하는 병원’이라고 생각했다. 하지만 둘 다 아니었다. 그럼 도대체 여긴 뭐하는 곳이야?

궁금증이 희미해질 무렵, 취약 노동계층이 이용할 수 있는 공공서비스를 소개하는 글을 기획하다가 노동건강연대 회원이 서울근로자건강센터의 부센터장으로 있다는 첩보를 입수했다. 지금은 퇴사한 그 선배가 ‘노동자 보건소’라고 했으니 분명 좋은 곳이겠지. 목은 호기심도 해결해볼 겸 서울근로자건강센터에 취재를 나가 보기로 결심했다.

서울근로자건강센터는 가산디지털단지역에 위치하고 있다. 5번 출구로 나와서 300m쯤 빌딩 숲 사이를 걷자, 여러 상호가 어지러이 붙어 있는 큰 빌딩 2층에 근로자건강센터 간판이 보였다. 센터에 들어가니 최영철 부센터장이 버선발로 달려 나와 맞아 준다.



### 작은 사업장 노동자의 직업병 예방, 근로자건강센터의 제1목적

**박상빈**\_ 안녕하세요 부센터장님. 간단한 자기소개 부탁드립니다.

**최영철**\_ 안녕하세요. 저는 노동건강연대에 자발적으로 가입한 후원회원 이구요. 제 주변에 있는 분들이 노동건강연대 회원이 많아서 친밀감을 느끼고 있어요.

**박상빈**\_ 부센터장님으로서 뵈러 왔는데 노동건강연대 회원으로서 소개하시는군요. (웃음) 서울근로자건강센터 소개도 좀 부탁드립니다.

**최영철**\_ 근로자건강센터는 전국에 23개소가 있고요, 각 센터들이 운영하는 분소가 21개소가 있습니다. 근로자건강센터가 처음 생긴 건 2008년이에요. 고용노동부 산하 안전보건공단이 시범 사업을 안

산에서 한 이후 전국에서 순차적으로 생겨왔는데, 저희 서울근로자건강센터는 이화여자대학교에서 위탁을 받아서 2013년에 문을 열었고, 2017년에는 충무로역 바로 앞에 중구 분소를 열었어요, 올해로 8년째 운영을 하고 있죠.

**박상빈**\_ 근로자건강센터가 가장 많이 하는 일은 무엇인가요?

**최영철**\_ 근로자건강센터는 본래 50인 미만 소규모 사업장에 일하고 있는 노동자의 건강을 지원하기 위해 만들어졌어요. 산업안전보건법(이하 '산안법')에 보면 안전관리자나 보건관리자를 선임해야 할 의무는 50인 이상 사업장부터 적용되기 때문에 상대적으로 소규모 사업장은 보건관리의 사각지대에 놓여 있기 때문이죠. 2019년부터는 20인 이상 사업장에 산업안전보건관리담당자를 선임하도록 법이 개정되었지만 안전관리자나 보건관리자는 자격요건 등에서 차이가 많이 나고, 점임도 가능하도록 되어 있어요. 50인 미만 소규모 사업장들은 사실 법이 있다고 하더라도 사업장 내에서 건강관리를 할 수 있는 역량이나 자원이 부족한 경우가 많아요. 때문에 50인 미만 사업장을 소위 안전보건 취약 사업장으로 생각하고 이들을 지원하기 위한 정부의 사업으로 근로자건강센터가 등장한 셈이죠.

**박상빈**\_ 법에서 정하는 기업들 보건관리 업무를 주로 맡고 있는 건가요?

**최영철**\_ 딱 그것만 맡는 건 아니지만, 대체로 그렇고요. 직업병 예방이 근

로자건강센터의 가장 큰 목적이예요. 우리 센터에서 상담을 나가는 사업장 중 상당수가 2명, 5명, 10명 뭐 이 정도 규모예요. 가보면 작업환경이 너무 열악한 사업장들이 많아요. 너무 열악하고 안전보건 개념 자체가 없는 데가 많고요, 뭔가 바꾸려고 해도 사업장 자체적으로는 돈도 정보도 없어서 어디부터 손대야 할지 막막한 경우가 많아요. 가끔씩 방문해서 건강상담을 하거나 작업환경에서 미흡한 부분을 눈에 띄는 대로 이야기해주고 오는데, 그 정도로는 작업환경이 바뀌거나 거기서 일하는 사람들의 건강이 개선되거나 직업병을 예방하는 게 사실 불가능하죠.

50인 미만 사업장도 '보건관리 기술지원 국고대행'이라는 사업을 신청해서 보건관리를 받을 수 있긴 해요. 간호사와 산업위생기사가 1년에 두 번 이상 방문해서 건강상담을 하고 작업환경관리 지원을 하는 거예요. 이조차도 안 하는 사업장보다는 낫긴 하지만, 이런 위탁 방식의 보건관리가 효과를 볼 수 있으려면 모든 사업장에 엇비슷한 내용으로 접근하는 방식으로는 어렵다고 생각해요. 매번 “혈압이 높으시네요, 약은 잘 드시죠, 운동을 좀 하셔야겠어요, 담배 끊으세요, MSDS(물질안전보건자료) 잘 갖춰 두세요, 작업 전후에 스트레칭 잘 하세요” 이런 상담내용이 중심이 되면 정작 사업장 하나하나의 구체적인 상황, 정작 필요한 게 무엇인지를 놓치게 될 가능성이 높아요. 다음번에 나가면 또 상황은 그대로고요.

그래서 우리가 정말 주안점을 두는 부분은 적은 수의 사업장에 나가더라도 실질적으로 변화를 만들 수 있는 그런 사업을 하자는 거예요. 그러려면 1년에 한두 번 가고, 비정기적으로 관계를 맺어

서는 절대 그렇게 할 수가 없어요. 사업장에 여러 번 가서 라포트를 잘 형성하고, 문제가 뭔지를 서로 같이 얘기하면서 우리가 보는 문제점과 사업주나 거기서 일하고 계신 노동자가 생각하는 문제점의 공유가 있어야 하고, 이걸 어떻게 바꿀지 계획도 함께 만들어가야 해요.

“우리는 야간작업을 꼭 해야 하니까 어쩔 수 없어”, “기계 싹 다 바꾸지 않으면 소음 안 없어져” 이렇게 생각이 들어도 함께 머리를 짜내 보면 길은 보이거든요.

**박상빈** 취지가 아주 좋은 것 같습니다. 목표한 바대로 잘 되고 있나요?

**최영철** 사업장 현장이 바뀌게 하려면 비슷비슷한 프로그램을 판박이로 하는 방식은 효과를 보기 어려워요. 그래서 물량이나 건수 중심으로 사업의 성패를 판단하면 안 된다고 생각해요. 전국에 50인 미만 사업장이 얼마나 많은데 근로자건강센터들이 어떻게 다 도움을 드리겠어요.

저는 근로자건강센터와 사업장이 장기적으로 파트너십을 맺고 차근차근 바뀌어나가는 작업을 함께 진행하는 게 가장 바람직한 모습이라고 생각해요. 적은 수의 사업장이라도 변화하는 사례를 만들어 보고, 그게 하나의 샘플이 되고, 동일 업종이나 동일 지역 사업장에 전파되면서 전반적인 문화가 바뀌는 방식으로 가야한다고 봐요. 이런 일이 벌어지면 소규모 사업장들이 안전보건 프로그램에 대해서 긍정적인 경험을 하게 되고, 장기적으로 느끼는 만족감도 높아질 거예요. 지금은 사실 사업장에 나가면 별로 환대를

받지 못하는 경우가 많아요. 법적으로 강제되어 있거나 노동부의 명령이 있지 않으면 저희가 전화로 설득해도 적극적으로 받아들이는 곳이 별로 없어요. 그래서 영업과 관계 유지에 상당한 노력을 기울여야 한답니다.

### 심리상담, 명상, 운동 프로그램까지 전부 무료!

박상빈\_ 사업장에 나가시는 일만 하나요? 노동자들이 직접 찾아오기도 하나요?

최영철\_ 찾아오기도 합니다. 비율로 보면 한 반반 정도 되지요.

박상빈\_ 여기 찾아오시는 분들은 어떻게 알고 오는 거예요?

최영철\_ 지역적으로 가까워서 오는 분들이 많죠. 가산디지털산업단지와 구로디지털산업단지에 굉장히 많은 사업장이 있고 그와 관련된 서비스업종도 많이 분포하니까요.

박상빈\_ 그럼 여기 찾아오시는 분은 주로 어떤 직종이에요? IT업체?

최영철\_ 굉장히 다양해요. 여기가 IT산업이 밀집한 산업단지로 알려져 있지만 오래된 영세 제조업체도 굉장히 많아요. 젊은 연령대의 IT업체 노동자들, 경비, 미화 종사자들, 보육교사, 학교급식조리종사자 등 아주 다양합니다.

박상빈\_ 근로자건강센터에서 받을 수 있는 건강관리 서비스가 많은가 봐요. 어떤 사업을 하고 있는지 말씀해주시겠어요?

최영철\_ 저희 센터는 크게 네 개 팀으로 구성되어 있어요. 뇌심혈관질환 예방팀, 근골격계 질환 예방팀, 직무스트레스 관리팀, 작업환경 관리팀. 이렇게 네 개의 팀이 있고. 저는 종합 건강상담하고 있고요. 함께 일하는 인원은 센터와 분소를 합쳐서 간호사 세 분, 상담심리사 두 분, 운동사 두 분, 산업위생관리기사 한 분이 각각 프로그램을 맡아서 운영하고 있어요.

박상빈\_ 그럼 근로자건강센터에 오면 병원처럼 이용할 수 있는 건가요?

최영철\_ 저희는 의료기관이 아니어서 병원에서 제공하는 의료서비스를 제공하기는 어렵고, 주로 작업관련 질환 예방 상담 위주의 서비스를 제공합니다. 뇌심혈관계 질환 예방팀은 기본적인 간이 기초검사가 가능합니다. 혈압, 혈당, 콜레스테롤 측정하고, 당뇨가 의심되는 분 같은 경우엔 당화혈색소 측정도 하고요. 근골격계 질환 예방팀은 체성분 분석과 유연성, 근력, 지구력 등 체력측정을 합니다. 그리고 통증 측정도 해요. 그렇게 내담자가 가진 근골격계 문제를 종합해서 평가한 다음 거기에 맞게 개인 맞춤형 운동프로그램을 짜드려요. 정기적으로 방문해주시거나 전화를 통해 통증 문제나 체중조절 문제 같은 것을 관리할 수도 있어요. 심리상담은, 직무와 관련된 스트레스에 대처하는 방법을 주로 상담하는데요, 집안 문제나 직장에서 동료와의 갈등, 무슨 문제든

지 개별상담을 받을 수 있으니 주저 말고 오셨으면 해요. 또 직무 스트레스 관리팀에서 금년에 새로 '마음챙김 명상방'을 런칭했는데요, 일주일에 한 번씩 총 4주간 명상을 하는 프로그램이에요. 마음챙김을 통해 스트레스에 압도되지 않고 자신을 지키는 방법을 터득하는 프로그램이죠. 아주 호응이 좋습니다. 우리도 런칭할 땐 긴가민가 했는데, 프로그램 열자마자 신청자가 쇄도했고 만족도도 높습니다.

어떤 프로그램이든, 이용하실 때는 미리 전화를 주셔서 궁금하거나 필요한 게 뭔지 먼저 말씀을 해주시고 오시는 게 좋아요. 저희가 출장이 많아서, 약속 없이 오시면 원하는 상담을 못 받으실 수도 있거든요. 그리고 저희가 하는 프로그램은 전부 무료입니다.

박상빈\_ 전부 무료요?

최영철\_ 네, 무료로요!

박상빈\_ 뭐 끼워 팔거나 그러시는 거 아니죠?

최영철\_ (웃음) 아니 사람을 어떻게 보고.

### 일하는 사람을 위한 종합 컨설팅을 꿈꾸며

박상빈\_ 이야기 듣다 보니 산업재해를 입은 노동자와 관련된 프로그램도 있을 법도 한데, 있나요?

최영철\_ 산재 요양 신청을 어떻게 해야 하는지, 자신의 증상이 일과 관련되어 있는지 이런 것들을 상담해줄 수 있어요. 물론 저희가 직접 산재 요양 신청을 하거나 산재 승인에 도움을 드리지는 못하지만요. 막막한 상황에서 앞으로 뺏아 나가야 할 절차와 도움을 받을 수 있는 정보를 제공하는 1차적인 상담 창구 역할을 하고 있어요. 참고로 산재 승인 이전이라도 정신과 질환과 특정 근골격계 질환의 경우 근로복지공단 산재병원에서 무료로 진료를 받으실 수 있어요. 소재지가 인천과 안산이라서 서울에서 가기에는 조금 힘들 수도 있지만요.

가끔 산재로 치료가 다 끝나신 다음 직장 복귀하기 전에 우리 쪽에 오시는 분들도 있어요. 근골격계 질환으로 수술받고 회복하면서, 몸이 완전치 않은데 직장은 복귀해야 하는 분들이요. 복귀하기 전에 우리 센터 운동사랑 상담하고, 일정 기간 운동하고 나서 복귀하신 경우도 있었어요.

직업병 조기 발견은 우리의 중요한 역할 중 하나죠. 그래서 상담하면서 증상을 듣고 작업환경에 대해 꼬치꼬치 캐묻고, 작업 자세나 노동시간에 대해 물어봐요. 특히 본인이 사용하는 물질이 뭔지 모르시는 분들이 많은데, 담당자나 사업주에게 물어보거나 현장을 직접 봐야 하는 경우가 많아요. 현장에서 모르는 게 있으면 또 물어봐야 하고요. 이 과정에서 간혹 갈등이 빚어지기도 하죠. 고혈압, 당뇨, 콜레스테롤 상담하는 것은 괜찮지만 작업환경 이야기를 꺼내면 민감하게 반응하는 분들도 종종 있어요. 간혹 노골적으로 적대시 하거나 다시 오지 말라는 분들도 있어서 딜레마예요.

**박상빈** 그런 부분은 상당히 안타깝네요. 산재 예방, 직업병 예방이라는 본연의 임무를 수행하기 어려운 구조라니... 최영철 부센터장님은 어떤 사람들이 센터를 찾아왔으면 좋겠다고 생각하시나요?

**최영철** 일단 누구나 다 환영이에요. 어떤 분이라도 오셔도 되고, 어떤 문제를 갖고 오셔도 돼요. 저희가 해결해드릴 수 있는 문제도 있고, 아니면 원하시는 해결책을 갖고 있는 다른 쪽과 연계를 시켜드릴 수도 있거든요.

앞서 말했듯이 저희가 추구하는 것 중 하나가 ‘노동자 안전 건강 문제에 관해 1차적으로 상담 받아볼 수 있는 창구 역할’이에요. 많은 노동자분이나 사업주분이, 이게 문제가 있는 거 같다고 생각하면서도 어디 가서 누구랑 상의해야 하는지 모르는 경우가 정말 많아요. 이곳저곳에 문의해본 후 자기 소관 아니라는 이야기만 듣다가 저희에게 연락하는 경우도 많고요. 저희도 모든 경우에 도움을 드릴 수 있는 것은 아니라 앞으로 역량을 키워야 하지만, 일단 함께 고민해 주는 것만으로도 고마워하는 분이 많습니다.

특히 제가 원하는 바는, 사업장에서 근로자건강센터를 또 하나의 관리 감독 기관이나 규제기관으로 여기지 않았으면 하는 겁니다. 실제로 그렇지 않고요. 저는 사업장에서 “총체적인 안전보건 컨설팅을 받고 싶다” 이러면서 오시면 참 좋을 것 같아요. 작업환경은 어느 부분을 먼저 어떤 식으로 개선하면 좋겠느냐, 그러기 위해서 돈이 필요한데 어디서 조달할 수 있는 방법이 없겠느냐, 지금 건강진단을 실시하고 있는데 이걸 이용해서 건강관리 프로그램을 어떻게 사내에서 운영하면 좋겠느냐, 이런 전반적인 플랜을 같

이 짜주면 좋겠다... 이런 식으로 저희한테 의뢰해주시면 저희가 가장 기뻐하는(^) 의뢰가 될 것 같아요. 장기간 관계를 맺으면서 하나씩 문제를 파악하고 계획을 세워서 차근차근 플랜을 갖고 해결 해가는 식으로 풀어나가면 좋을 것 같습니다.

**박상빈** 사실 자기 사업장에 문제가 있다는 사실 자체를 받아들이려고 하지 않는 사업주가 대다수일 것 같아요. 그런 환경에서 자기 사업장을 개선하려는 사업주가 하나둘씩 많아지면 좋겠다는 생각이 들어요. 해봤더니 좋더라! 이런 게 입소문 나고 말이죠. 그러면 영세 사업장 노동자에게도 큰 도움이 되리라 생각합니다. 긴 시간 인터뷰에 응해주셔서 감사합니다.

인터뷰를 마치고 서울근로자건강센터를 한 번 둘러보았다. 운동 치료를 위한 커다란 운동실, 내밀한 이야기를 나누기 위한 상담실, 간단한 검사를 할 수 있는 공간 등 구색이 잘 갖추어져 있었다. 내년에는 확장 공사를 한다고 하니 더 많은 노동자를 품에 안을 수 있을 것이다.

최영철 부센터장은 건물 바깥까지 친히 나와 배웅해주었다. 지하철 역으로 걸어가며 많은 생각이 들었다. 왜 이렇게 좋은 센터가 서울에 두 군데밖에 없을까? 사업주들이 왜 사업장 안전보건 관리를 싫어할까? 왜 영세 사업장 노동자는 건강할 권리를 충분히 누리지 못하는 것일까? 건강은 스스로 결정할 수 있는 것이 아닌가? 특정한 건강상태가 사회적 힘에 의해 강요되어도 괜찮은 걸까? 상념은 꼬리에 꼬리를 물었다. **107**

## 공학도가 전직하여 노동건강연대를 만나기까지

박정준  
노동건강연대 회원, 공인노무사

회원인터뷰 '다가가다'는 노동건강연대를 지지하고 응원해주는 회원을 만나 가까워지고픈 활동가들의 마음을 담은 코너입니다. 항상 회원들에 대해 알고 싶고, 알려드리고 싶었거든요. 소소하고 때로는 진지한 이야기를 도란도란 나누며 함께 꿈꾸고 연대의 방식을 모색하고자 합니다. 기대해 주세요!

### 인터뷰

국종애, 한지훈  
노동건강연대 상임활동가

사회적 거리두기가 다시 2단계로 격상된 2020년 11월 24일 오전, 박정준 회원과 만나기 위해 서울에서 2시간 가까이 열차를 타고 평택 서정리역에 도착했다. 박정준 회원은 노동건강연대와 2018년 기업살인법 기획특강으로 처음 만났고 이어서 진행한, 산업안전보건법(이하 산안법) 세미나를 통해 회원이 되었다. 회원이 된 후 노동건강연대와 접점이 있을 법도 했으나 CMS 후원 계좌로만 만나게 되는 그였다. 이 엄혹한 시기 회원님들이 어떻게 살고 계신지 궁금한 사무국 활동가들은 가장 먼저 박정준 회원, 마음은 가깝지만 어쩐지 먼 것만 같은 그를 떠올렸다. 그리하여 활동가들이 직접 평택을 찾았다.



정말 오랜만에 뵙는 것 같습니다. 박정준 노무사가 노동건강연대 회원으로 가입하신 지는 꽤 됐는데, 만날 기회가 없었어요. 게다가 코로나19로 회원들이 모일만한 자리를 만들지 못했는데, 이렇게 인터뷰를 통해서나마 만날 수 있어 다행이에요. 기념적인 첫 회원 인터뷰인데요, 자기소개 부탁드립니다.

인터뷰 제안을 받고나서 인터뷰에 참고하려고 기관지 『노동과건강』을 다 뒤져봤거든요. 그 전에는 인터뷰가 하나도 없어서 당황했어요. 첫 회원인터뷰를 저로 시작한다고 해서 엄청 놀랐네요.(웃음)

저는 박정준 노무사입니다. 해 왔던 일을 소개하면, 대학에서 기계공학을 전공하고 사우디아라비아 건설 현장에 잠깐 있었어요. 그 다음에는 국내 공기업 발전소에서 현장 근무를 하다가 노무사 업무에 흥미를 느껴서 일을 그만두고 노무사 자격을 취득해서 노무사 일을 하고 있습니다. 지금은 쉬면서 실업급여를 받고 있는 중이고요.

쉬는 중인데도 양복을 차려입고 맞아주신 것을 보고 놀랐어요.

인터뷰한다고 전날 머리도 새로 자르고 수습노무사 때 입었던 양복을 3년 만에 꺼내 입고 왔어요. 원래는 추리닝을 주로 입어요.(웃음) 예전엔 몸에 딱 맞는 옷들이 좋았는데 지금은 불편해서 잘 안 입게 되더라고요.

쉬는 중에 갖게 된 취미나 관심사가 있나요? 뭘 하면서 쉬고 계시는지 궁금해요.

요즘 달리기를 하고 있어요. 제가 만성폐쇄성폐질환(COPD)이 있거든요. 흡연을 하지 않기 때문에, 강하게 의심되는 원인은 건설현장이나 석탄발전소에서 일했던 경험이 아닐까 싶긴 한데. 근무기간이 짧아 직업병으로 접근하기는 어려울 것 같았어요. 대신 이틀에 한 번씩 달리러 나가요. 처음엔 1분도 힘들었지만 점점 달릴 수 있는 시간이 늘어나서

‘손기정 평화마라톤 10km’에도 나갔어요. 짧은 거리지만 완주했다는 데 의미가 있었죠. 폐 질환이 있으니 코로나 때문에 걱정이나 고민도 많았어요. 생명이 덧없이 가는 것 같아 슬프기도 하고...

소개를 듣고 보니 다양한 산업현장 경험을 갖고 계시는 것 같아요. 현장에서 일을 하다가 노무사로 전직하게 된 계기가 궁금하네요. 어떻게 보면 전혀 다른 일이라고 볼 수도 있을 것 같은데.

공기업은 규정이 투명하게 공개되어 있는 편인데, 저는 그 규정을 보고, 임금을 계산하고, 취업규칙이나 단체협약이 어떻게 적용되는지를 보는 것에 더 관심이 많았어요. 현장 일은 적성에는 맞지만 좋아하는 일은 아니었거든요. 안전에 관한 문제도 있었고요. 적성에 맞는 일보다는 좋아하고 관심이 가는 일을 하고 싶어서 노무사를 준비하게 됐습니다.

어떻게 노동건강연대를 알게 되었나요? 회원가입을 하신 계기가 궁금해요.

2019년 2월에 노동건강연대와 ‘노동인권실현을 위한 노무사 모임(노노모)’이 함께 준비한 <기업살인법을 들어서야합니다> 강의를 듣게 됐어요. 그걸 계기로 산업안전보건법 세미나에도 참여하게 됐고요. 처음에는 제가 기계공학을 전공했으니 업무와 연결해보면 좋겠다는 생각으로 시작했는데, 막상 세미나에 참여하니 오히려 안타깝다는 생각이 많이 들더라고요. 예전에 발전소에서 일할 때 중앙제어실에 앉아있다 보면, 갑자기 ‘하청업체 부장님이 떨어져서 죽었다’ 이런 이야기가 들려와요. 공식적 라인이 아닌 동료들 말로만 옮겨지는 거죠. 그런 일이 있는데도



‘무재해’는 바뀌지 않고, 또 우리 직원이 아니니 아무렇지 않다는 분위기도 있었어요. 이런 경험이 강의나 세미나와 결합하면서 제 주변에 수많은 산업재해가 있고, 산안법이 있어도 기업을 처벌하지 못한다는 것을 알게 된 거죠. 그래서 기업살인법 도입을 위해 활동하는 노동건강연대를 지지하고 싶어서 가입하게 됐습니다.

이 경험을 계기로 좀 더 일하는 사람 입장에서 노무사 일을 하게 되신 건가요? 노무사가 되고 나서 인천국제공항 노조에서 일을 했다고 알고 있는데.

저는 처음에 노동자를 위해 일해야겠다는 마음으로 노무사가 된 건 아니었어요. 제가 수습을 받은 곳은 사측 편에 있는 노무법인이었는데, 두 달간 일하면서 위법은 아니지만 탈법의 경계에서 노동자를 착취하려는 기조가 있었어요. 수습 중이다 보니 노동청 제출 자료를 준비할 때가 많았는데, 노동자에게 퇴직금을 안주기 위해 증거들을 밀어 넣는 것을 보며 비상식적이라는 생각이 들어 자괴감을 많이 느꼈죠. 수습을 마무리하고 쉬던 때에 우연히 인천공항지역지부 자문노무사 분의 권유로 노동조합 활동을 하게 됐어요. 제가 초임노무사치고는 나이가 좀 많은 편이라 갈 수 있는 곳도 많지 않았고요.(웃음)

인천국제공항 노조에 가서는 정규직 전환이 된 노동자들의 단체협약이나 임금협약 관련해 법적 틀 안에서 조언하는 일들을 했고, 또 임대계약 아래에 있는 카트노동자 분들의 노동조합 설립과 투쟁을 지원했었습니다.

를 바탕으로 노동건강연대가 집중했으면 하는 활동을 제안해주셔도 좋을 것 같아요.

노동조합 활동을 해보니 노동자들이 어느 정도 임금 쟁취를 해야 안전 쪽으로 눈을 돌리는 것이 가능하더라고요. 그런데 특히 카트노동자 같은 미조직 노동자의 경우 임금 쟁취가 어렵고, 당장의 임금협상이 더 중요하니 안전문제는 뒷전이 될 수밖에 없는 것 같아요. 노동건강연대가 이런 미조직 노동자, 좀 더 취약한 노동자들의 건강권을 위해 활동하고 있으니 그런 뜻에 함께하고 싶다는 생각이 들어요.

인천국제공항 사태는 근본적으로 한국 사회의 구조적 문제라 생각해요. 초등학교부터 대학교까지 공부 열심히 해야 돈 많이 버는 좋은 직장 간다고 가르치잖아요. 요즘은 “열심히 공부해야 추울 때 따뜻한 데서 일하고, 더울 때 시원한 데서 일한다”라는 말도 있다더라고요? 공부를 못하면 적은 임금을 받고, 나쁜 노동조건을 감수해도 된다고 자연스럽게 배우는 거잖아요. 그런 교육과정이 원청부터 하청까지 이어지는 사회구조를 만들어내는 것 같아요. 노동단체에서 교육 커리큘럼에 접근해 교육과정에서부터 뭔가를 바꿀 수는 없을까요? 근로기준법은 사회에 나가서 배워도 되지만 자신의 생명과 관련된, 산업안전보건법 같은 것이라든가, 꼭 법이 아니더라도 기본적인 인권교육이 교육과정에 필요한 것 같아요.

당장은 제 역량으로 단체에 구체적인 활동을 제안하긴 어렵지만, 회원으로서 앞으로 노동건강연대가 관련된 사업을 한다면 적극 참여할 의향이 있습니다.

인터뷰도 이제 막바지에 이르렀네요. 마지막 질문입니다. 나에게 노동건강연대란?

사전에 이 질문을 받고 멋진 말을 찾아보려고 인터넷 검색을 많이 했거든요.(웃음) 소셜 <데미안>에 나오는 대사인데, “새는 알에서 나오기 위해 투쟁한다. 알은 세계이다”라는 말이 있더라고요. 이 말을 보니 노동건강연대는 저에게 ‘알 밖의 세상을 보게 해준 곳’이라는 생각이 들었어요. 지금까지는 적극적으로 참여하지 못했지만, 앞으로 노동건강연대와 함께 할 수 있는 것이 있다면 꼭 함께 하겠습니다.

이 말은 꼭 기관지에 증거로 남겨야겠어요. (웃음) 첫 인터뷰라 긴장도 많이 되셨을 텐데 함께 해 주셔서 감사합니다. 🍷

영화 읽기



## 현장실습생의 죽음과 좋은 어른에 관한 질문 <젊은이의 양지>(2020, 신수원 감독)

박한솔  
노동건강연대 상임활동가



### # 영화 <젊은이의 양지> 소개 #

채권추심 콜센터 센터장 세연. 말만 센터장인 계약직 직원이다. 업무실적을 내지 못하면 본사 정규직으로 채용할 수 없다는 말에 번번이 부당한 대우를 참아내며 일한다. 19살 준이는 친구와 함께 세연이 센터장으로 있는 콜센터로 현장실습을 온다. 사진 전공이었던 준은 업무에 적응하지 못하고, 그런 준을 본 세연은 '인생 실습'이라고 생각하라며 위로한다. 한편, 딸만큼은 자신처럼 살지 않기를 바라는 마음에 세연은 계약직 인턴 생활에 지친 미래에게 노력하면 다 된다는 말을 던진다.

어느 날, 늦은 시간까지 연체금 독촉 전화를 하던 준은 '직접 와서 돈을 받아가라'는 고객의 말에 집으로 방문한다. 이내 세연에게 준의 전화가 걸려온다. 도저히 못하겠다는 준의 목소리에 세연은 화를 내며 돈을 받아오라는 말을 남기고 끊는다. 이 전화를 마지막으로 준은 시신으로 발견된다. 본사로부터 사건을 조용히 마무리할 것을 주문받은 세연에게 준의 죽음에 관한 단서가 연달아 배달된다. 세연에게, 어른들에게, 세상에 남긴 메시지로 준은 무슨 말을 하고 싶었던 것일까. "안전한 거짓과 불편한 진실" 중 세연은 어떤 선택을 하게 될까.

사진을 전공하던 열아홉 살 고등학생이 채권추심 콜센터로 현장실습을 나갔고, 강압적인 채무 독촉 방식과 높은 업무 강도를 견디다 끝내 스스로 생을 마감했다. 납작하게 서술한 준이의 이야기는 이렇다. 하지만 영화에서 준이의 죽음은 결말이 아니라 질문의 시작이다.

극 중 준이가 왜 죽었는지 답할 수 있는 사람은 '어른'을 상징하는 세연뿐이다. 달리 말하면 세연만 침묵하면 준이의 죽음에서 회사를 떼어

낼 수 있다. 본사 정규직을 꿈꾸며 갖은 수모를 견뎌온 세연이기에 '이번 일만 잘 처리하면 본사로 불러주겠다'는 상무의 말에 넘어가지만, 감독은 여러 인물을 통해 세연에게 자꾸 질문한다. 준이의 친구, 준이가 알던 형, 세연의 친구, 그리고 딸 미래까지. 이 사람들은 저마다의 방식으로 세연에게 물음을 던지고, 이 사회의 어른들에게 묻는다. 정말 그래도 괜찮겠냐고.

세연이 준이의 장례식장에 직원 조문을 금지하자 함께 실습하던 준이의 친구는 왜 조문도 못 가게 하느냐며 눈물을 보인다. 준이가 알던 형은 준이가 생전에 남긴 영상을 세연에게 익명의 소포로 보내고, 노무사가 된 세연의 옛 친구는 도대체 몇 명이 더 죽어야 멈추겠느냐고 묻는다. 그리고 취업준비생이었던 미래는 준이의 이야기를 알게 된 뒤, 자살을 시도한다.

사건이 벌어질 때마다 세연은 자신의 선택을 다시 마주할 수밖에 없다. 처음에는 어쩔 수 없다는 변명으로 자신을 변호하지만, 질문을 되새길 때마다 도망치기 바쁜 자신의 모습을 발견하게 된다. 마지막까지 고민하던 세연은 마침내 센터장실 한 편에 있는 콜센터 기계의 전원을 끄고, '다리 하나만 건너면 되는' 본사가 보이는 창에 블라인드를 내린다. 어두워진 센터장실 문을 열고 세연이 걸어 나가는 장면으로 영화는 끝난다. 영화는 세연의 선택을 직접 보여주진 않지만, 다리 하나 건너는 걸 포기한 비장한 표정에서 그가 어떤 선택을 내렸는지 충분히 알 수 있다.

신수원 감독은 "좋은 어른이 되지 못하더라도 생각하는 어른이 되자

는 마음”으로 영화를 만들었다고 했다. 생각을 멈추지 않아야 ‘좋은 어른’에 가까워질 수 있다는 점에서 세연이 수많은 질문 끝에 ‘진실’을 택하는 인물로 그려진 것은 결코 우연이 아니다.

〈젊은이의 양지〉는 ‘화’를 통해 약한 사람을 드러낸다. 나보다 약한 사람, 무의식이든 의식이든 그래도 된다고 여기는 사람을 향하는 분노의 속성을 십분 활용한다. 본사 직원은 센터장인 세연에게, 센터장 세연은 열아홉 살의 실습생 준에게, 세연과 세연의 딸 미래는 서로 화낸다. 아래로 향하는 화살을 누가, 어떻게 막아야 하는가에 대해 영화는 ‘어른’이라고 대답한다. 연체금을 받으려 간 준이 못하겠다고며 전화하자 “너 월급이 뭘 줄 알아? 알량한 네 자존심 팔아서 받아가는 돈이야!”라고 소리치는 장면에서 세연은 ‘나쁜 사람’처럼 보이지만 그 역시 사회 구조 속에서 불안정한 발판을 딛고 있는 사람이다. 그럼에도 불구하고 생각을 그만두지 않은 세연은 마지막까지 고민의 끈을 놓지 않을 수 있었다.

구조적인 문제를 개인의 선택에 떠맡기는 것이라고 나무랄 수도 있겠지만, 사실 이 영화는 구조를 바꿀 힘도 결국 사람에게서 나온다는 점을 이야기하려는 것에 가깝다. 좋은 어른이 되려는 한 사람의 발걸음이 이를 수 있는 작은 변화에 대한 이야기이다. 세연 덕분에 적어도 준이는 죽음의 이유를 사회에 알릴 수 있게 되었을 테니 말이다. 이 땅을 살아가는 젊은이에게 과연 ‘양지’가 존재하는가. ‘좋은 어른’은 무엇인가. 영화는 열아홉 살 현장실습생 준이와 취업준비생 미래의 모습을 빌려 우리에게 묻고 있다. 언젠가 어른이 된다는 점에서 이는 결국 모두가 답해야 할 질문이다. ㉸

## 대풍의 편지

이상윤  
노동건강연대 대표

## 법 제정은 새로운 시작을 알리는 신호일 뿐입니다

이상윤  
노동건강연대 대표

2021년 1월 8일 중대재해기업처벌법이 제정되었습니다. 새해 시작과 더불어 제정된 중대재해기업처벌법이 산재사망 없는 사회로 가는 힘찬 출발이었으면 좋았을 것입니다. 코로나 19로 인해 더욱 불평등해진 한국 사회를 바꾸는 시작으로 여겨졌다면 더욱 좋았겠죠. 하지만 법 제정에도 불구하고 올해 시작이 그렇게 희망적이지만은 않은 것도 사실입니다.

한국의 산재사망 문제의 심각성을 알리고 대중적인 방식으로 그 해결 방안을 모색하고자 했던 운동이었습니다. 그러한 고민의 결과로 “산재사망은 기업의 살인이다”라는 슬로건을 가지고 노동건강연대가 대중 캠페인을 시작한 것이 2002년부터였습니다. 캠페인을 시작한 이후로 햇수로 19년 만에 법이 제정되었습니다. 노동건강연대는 2003년 5월 기업살인법팀을 만들어 중대재해기업처벌법의 초기 형태의 법이라

고 할 수 있는 ‘기업살인법’ 논의를 시작하였습니다. 영국, 호주, 캐나다 등의 입법 운동 및 입법 사례를 소개하는 논의로 시작했으니 법안 자체에 대한 논의로는 18년 만에 제정되었다고 할 수도 있겠습니다. 이 운동은 시작 초기부터 많은 분의 관심과 지지 속에 그 외연을 넓혀왔습니다. 2005년 4월에 민주노총, 한국노총, 매일노동뉴스, 노동건강연대가 함께 “산재사망 대책 마련을 위한 공동캠페인단”을 결성할 수 있었던 것도 노동사회 내에서 이 운동에 대한 관심과 지지가 많았기 때문입니다. 2006년부터는 매년 ‘최악의 살인기업 선정식’을 진행하며 관련 사업을 본격화하였습니다. 정치적 상황과 주체적 조건에 따라 부침이 있었지만, 운동은 꾸준히 이어져 오늘에 이르렀습니다. 이 운동의 궤적을 추적하며 평가하는 것은 이 글의 목적이 아니니 과거를 회상하는 것은 이 정도로 하지요.

노동건강연대는 처음부터 지금까지 ‘중대재해기업처벌법(기업살인법)’이 제정되면 한국의 심각한 산재사망 문제가 단번에 해결될 것이라고 주장하지 않았습니다. 한국의 산재사망 문제는 구조적인 문제이고 한국의 여러 정치, 경제, 사회적인 문제와 중첩되어 있습니다. 법 하나 만들어졌다고 현실이 금방 바뀔 것으로 생각한다면 상황 파악이 잘못된 것이거나 법에 대한 기대가 너무 높은 것이겠죠. 중대재해기업처벌법은 마법 탄환도, 도깨비 방망이도 아닙니다. 그저 하나의 법에 불과하고 법은 세상을 바꾸지 못합니다. 법은 바뀐 세상을 사후적으로 승인해 줄 따름이고, 세상을 바꾸기 위한 노력의 출발점을 보여줄 뿐이라고 감히 생각하기 때문입니다.

노동건강연대는 처음부터 이렇게 생각해 왔지만, 이 운동을 건설하기 위해 노력해 왔습니다. 여러 가지 한계와 위험성에도 불구하고 한국의 여러 주·객관적 상황 속에서 문제 해결의 단초를 마련하기 위해 이 운동이 필요하다고 생각했기 때문입니다.

법 제정 과정에서, 법 제정 이후 그 결과에 이르기까지 많은 문제가 불거져 나왔습니다. 법은 제정되었지만 한계가 크다는 지적이 많습니다. 법 제정의 경과와 결과를 평가하고 향후 법을 개정하고 보다 실효적으로 만들기 위한 계획을 세우는 것은 매우 중요합니다. 이에 대해서는 이 운동에 참여하였던 많은 이들이 함께 평가하고 함께 계획하는 작업을 해야 할 것입니다.

저는 이러한 논의와는 별개로, 노동건강연대가 운동의 초기부터 생각한 이 운동의 성격을 여러분과 나누며, 중대재해기업처벌법 제정 이후의 기업 살인 대응 운동에 대해 이야기하고 싶습니다.


중대재해기업처벌법 운동은 산재사망 문제를 ‘대중적 진보정치’의 방식으로 해결하려 한 기획의 일부였습니다. 한국에서 산재사망 문제가 개인의 부주의와 불운, 경제활동 과정의 어쩔 수 없는 부수적 피해로 취급되며, 전통적인 노사관계 속에서도 부차화되는 상황을 극복하기 위해서는 이러한 접근이 필요하다고 판단하였기 때문입니다. 그래서 노동건강연대는 “산재사망은 (개인의 부주의와 불운, 경제활동 과정의 어쩔 수 없는 부수적 피해가 아닌) 기업의 살인이다”라는 슬로건을 바탕으로 프레임 전환을 시도했고, 문제의 지점이 ‘기업’임을 명확히 하려

했습니다. 이러한 문제 설정 프레임에 대한 동의 수준을 높여가고자 문헌 사건 가시화하기, 당사자 조직화, 우호적 여론 조성, 불특정 다수 대중 동원 등의 방식을 활용하였습니다.

한편으로 중대재해기업처벌법 운동은 산재사망 문제 해결을 위한 ‘주체 형성’ 프로젝트의 일환이었습니다. 한국의 산재사망 문제 해결이 더딘 것은 기업에 우호적인 이데올로기적 기반의 문제도 있지만, 이 문제 해결을 위해 노력하는 주체 역량이 튼튼하지 못해서이기 때문이라고 생각하였기 때문입니다. 아시다시피 한국의 산재사망은 비정규직, 영세사업장 노동자 등 노동조합이 포괄하지 못하는 노동자들에게 주로 발생하는데, 이들은 사회적으로 보면 자원이 없고 발언권도 없으며 영향력도 없는 이들입니다. 기존의 노동조합이 의지와 뜻은 있더라도 현실적인 어려움 때문에 이들의 생명과 안전을 보장하기 위한 활동을 하기 힘든 것도 사실입니다. 이러한 조건 속에서, 노동조합과 더불어 노동조합 외부에서 이 운동의 주체를 마련하기 위한 노력이 필요했습니다.

법이 제정된 마당에 법 제정 운동의 성격과 방식에 대해 다소 장황하게 늘어놓은 까닭은 애초부터 이 운동의 목표와 지향점이 무엇이었나를 생각해 보고자 함입니다. 산재사망 문제를 포함하여 노동자 안전과 건강 문제를 ‘대중적 진보정치’ 문법을 활용하여 새로운 주체를 형성하며 해결하려는 노력은 일정한 성과도 있지만 한계도 있습니다. 법 제정 운동으로는 달성하기 힘든 목표를 과도하게 법 제정 운동에 요구해서는 안 될 것입니다. 부족한 것은 다른 운동 방식으로 새롭게 형성된 주체들과 함께 벌여나가야 할 것입니다.

중대재해기업처벌법 제정은 운동의 성과임에 분명하지만, 만들어진 법조문 그 자체 때문은 아닙니다. 아시다시피 법 조문 자체는 실망투성이입니다. 하지만 법 제정 운동 과정에서 노동자 안전과 건강 문제 해결을 위해서 정말 필요한 것이 무엇인지, 그리고 이 운동의 아군과 적군은 누구인지를 알게 되었고, 이 운동의 주체 동력이 미약하게나마 형성되고 사회적 지지를 확보했다는 것이 무엇보다 가장 큰 성과라고 생각합니다.

한계가 명확한 중대재해기업처벌법을 개정하고, 제정된 기업처벌법이 현실에서 작동할 수 있도록 감시하고 비판하는 활동을 지속해야 할 것입니다. 검찰과 사법부의 역할 뿐 아니라 법을 집행하고 기업에 대한 감시, 감독 역할을 해야 하는 정부의 책임을 묻는 활동을 더 열심히 해야 합니다. 이제는 깨어 있는 시민의 힘에 의지하는 것을 넘어 노동조합을 포함한 노동자 조직과 진보 정당이 제대로 이러한 일을 할 수 있도록 힘을 실어주어야 할 것입니다. 노동건강연대도 남은 과제를 수행하기 위해 미약한 힘이나마 보탬 예정입니다. 여러분도 함께 해 주실 것으로 믿습니다. 

# 노동과건강

2020 겨울 2021 봄

the 99<sup>th</sup>

**발행일** · 2021년 1월 25일 (통권 99호)

**발행인** · 이상윤

**편집위원장** · 김명희

**편집위원** · 김명희 전수경 유성규 이상윤 변수지 안현경 박상빈 박한솔

**편집** · 박상빈 박한솔

**디자인** · 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