

노동과건강

2020 봄

the 97th

노동과건강

2020 봄

the 97 th

『노동과건강』의 안정적인 발간을 위해
노동건강연대를 후원해주세요!

1년만에 다시금 『노동과건강』을 발간하며 고민이 많았습니다.
사무국을 운영하기만 해도 빠듯한데 책을 찍어도 될까?
재정이 버텨줄까?

그러나 『노동과건강』을 기다리는 독자 여러분들이 있음을 우리는 알고 있습니다.
노동과 건강을 둘러싼 현실은 여전히 복잡하고 다양한 문제로 가득차 있고,
독자 여러분의 개입과 연대를 기다리고 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

laborhealth.or.kr/donate

『노동과건강』 과월호 구입 안내

날권 5,000원

전화 및 이메일 문의

02-469-3976 | laborhealthh@hanmail.net

편집국에서 · 4**특집 : 코로나19 유행과 일하는 사람들의 노동, 그리고 건강**

[지상간담회1] 바빠지고 위험해진 노동자들의 이야기 · 8

[지상간담회2] 일이 없어졌다고 월급까지 반납하라니? · 36

코로나19 2차 유행의 직접적 위험에서 불안정 노동자 지키기 · 68

해외소식

코로나19와 노동운동의 역할 : 캐나다의 경험 · 76

기획01 : 산재보상 사각지대 살펴보기

평범한 비극에 직면하기 : 2019 산재 노동자 지원 사업의 지난 이야기 · 83

산재 노동자는 어떻게 가난해졌나? · 93

기획02 : 고 김용균 이후, 오늘의 현장

통계가 현실을 반영해야 하는 이유 : 2019년 산업재해 발생 현황 · 106

'김용균법' 이후 현장은 변함없지만, 가능성을 열어가는 건설플랜트 노동자들 · 118

고발해도 고발해도 기업은 처벌받지 않는다 · 130

작업장 화재 : 불행하게 발생한 사고가 아니라 피할 수 있는 직업적 위험 · 144

포토 스케치

2020 최악의 살인기업 선정식 · 157

지상중계

"용균이가 일한 현장에 들어갔을 때 너무 위험한 곳이라는 것을 알았어요." · 168

코로나 시대의 책임기

'화장 제모 애교' : 여성의 몸에 관한 뼈 때리는 수다 · 196

이 정도면 별로 과로한 것 같지 않다? 그러다가 죽었다 · 201

약속한 희망은 오지 않았다 : 대량 해고, 개인과 지역, 그리고 삶 · 206

대표의 편지

우리의 운동과 활동이 미래를 결정할 것입니다 · 219

편집국에서

편집위원장 김명희 드림



코로나19 판데믹의 한복판에서 『노동과건강』 97호를 발행하게 되었습니다. 지난 2019년 봄 온라인판 발간 이후, 1년 공백 끝에 돌아왔습니다. 기다려주신 회원과 독자들에게 편집위원장으로서 사과의 말씀 우선 드립니다. 돌이켜보면 [편집국에서]는 발간이 늦어져서 죄송하다는 사과와 앞으로 열심히 하겠다는 결의 사이를 부지런히 반복해왔던 것 같습니다. 사람들 기억 속에서 잊힐 만하면 또다시 나타나기를 반복하면서도 『노동과건강』 발간을 포기하지 않는 것은, “노동, 건강, 연대”에 대해 여전히 알려져야 할 이야기, 전해야 할 이야기가 많기 때문입니다.

우선 코로나19 이야기를 하지 않을 수 없습니다. 인류가 함께 경험하는 대유행이지만, 코로나19로 초래된 건강과 생계의 위협은 모두에게 공평하지 않습니다. 노동자들이 일터에서 어떤 상황을 직면하고 있는지, 어떻게 위기를 함께 헤쳐나갈 수 있는지 살펴보기 위해 [코로나19 특집]을 준비했습니다. 첫 번째와 두 번째 글은 현장 노동자들과의 간담회 결과를 지상으로 옮긴 것입니다. 코로나19 때문에 더 바빠지고 위협해진 노동자들, 그리고 코로나19 때문에 일자리가 사라지고 생계의 위협에 직면한 노동자들의 이야기를 읽다 보면, 각자 다르게 경험한 위기와 공통적인 문제점을 다시 한 번 확인할 수 있습니다. 세 번째 글은 공공연대기금과 직장갑질119가 주최한 토론회에서 이상윤 노동건강연대 대표가 발표한 내용을 옮긴 것입니다. 감염병 대유행으로 초래된 경제위기 상황에서 불안정 노동자를 어떻게 지킬 것인지 대안을 제시합니다.

코로나19 유행은 전 세계가 함께 경험 중입니다. 노동자의 안전보건, 그리고 공공보건의료체계를 수호하기 위한 전 세계 노동자들의 투쟁도 역시 현재 진행형입니다. [해외 소식] 코너에서는 캐나다에서 유학 중인

이주연 회원이 요양시설 영리화가 가져온 비극과 이를 막기 위한 노동자들의 투쟁 상황을 전해줍니다.

노동건강연대는 2019년 한 해 동안 아름다운재단과 함께 <산재보상 사각지대 해소를 위한 지원사업> 그리고 <산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구>를 진행했습니다. 사업과 연구보고서가 발행되기는 했지만, [산재보상 사각지대 살펴보기] 코너를 통해 그 내용의 일부를 공유합니다. 생계비 지원사업 실무를 담당했던 정우준 활동가의 소회를 전하고, 연구팀에서 노동자 인터뷰 결과를 요약하여 실었습니다. 사업과 연구의 자세한 내용은 보고서에서 확인하실 수 있습니다.

올해 4월 28일에도 어김없이 세계 산재 노동자 추모의 날은 돌아왔습니다. 노동건강연대는 코로나19 유행에도 산재사망-기업살인 모니터링을 이어가고 있습니다. 두 번째 기획 [故 김용균 이후, 오늘의 현장]에서는 변하지 않은, 혹은 조금은 변화의 희망이 보이는 현장들을 보여줍니다. 첫 번째 글에서는 남준규 활동가가 2019년 산재 통계를 꼼꼼하게 살펴보면서 무엇이 변하고 변하지 않았는지 정리했고, 두 번째 글에서는 건설플랜트노조의 노동안전보건실장인 하해성 회원이 현장을 변화시키기 위해 분투하는 노동자들의 이야기를 전합니다. 세 번째 안현경 회원의 글은 지난 10여 년 동안 산재 사망과 관련된 원청기업 고발 사례의 경과를 정리하며, 앞으로 나아갈 방향을 제안합니다. 마지막 글은 2015년 학술지 New Solutions에 발표된 논문을 번역하고 정리한 것입니다. 2008년 40명이 희생된 코리아냉동 화재 참사를 비롯하여 반복되는 화재/폭발사고의 문제점을 노동안전보건 관점에서 분석한 논문입니다. 『노동과건강』 발행 준비 중에 일어난 한익스프레스 물류창고 건설 현장 화재사건은 이 논문에서 지적한 문제점들을 정확하게 재현하고 있습니

다. 원고 마감 직전에 박지은 회원이 서둘러 원고를 작성해주셨습니다.

[포토스케치] 코너에서는 지난 4월 27일에 열린 '2020년 최악의 살인기업 선정식' 현장을 담았습니다.

[지상 중계] 코너에서는 알라딘 인문학 스터디 『열여덟, 일터로 나가다』 북 콘서트 현장을 전합니다. 노동건강연대 사무국장을 지낸 전수경 조사관의 사회로 이루어진 대담에서, 김미숙 김용균재단 이사장, 허환주 프레스안 기자의 속깊은 이야기를 들을 수 있습니다.

마지막으로 [코로나 시대의 책읽기] 코너에서는 지난 1년 동안 출판된 책들 중 함께 읽어볼 것들을 전합니다. 이슬아, 류한소, 김성이 회원이 각각 『당신이 숭배하든 혐오하든』, 『과로 자살』, 『제인스빌 이야기』를 통해, 젠더 불평등과 여성의 몸, 과로와 정신건강 문제, 탈산업화된 도시 노동계급이 처한 현실에 대한 이야기합니다.

1년 만에 내는 『노동과건강』이니 평소보다 더 알찬 내용으로 채우고 싶었습니다. 하지만 매번 그렇듯, 과연 회원과 독자들의 기대에 부응할 수 있을지 걱정이 앞섭니다. 이번에 모자랐던 부분은 앞으로 98호, 99호, 100호를 이어가면서 하나씩 채워가겠다고 약속드립니다.

올해는 코로나19 판데믹이라는 전대미문의 위기에 대응해야 하는 해이면서, 동시에 전태일 열사 50주기를 맞는 해이기도 합니다. 이 특별한 시기를 연대의 힘으로 헤쳐나갈 수 있도록 회원과 독자들 모두 노동건강연대와 함께 해주시기를 부탁드립니다. 이상운 대표가 말미의 편지에 쓴 것처럼, 우리의 운동이 우리의 미래를 결정하게 될 것입니다.

코로나19 유행과 일하는 사람들의 노동, 그리고 건강

중국의 한 지역에서 시작된 원인 미상의 폐렴이 코로나19 바이러스 때문이라는 것이 밝혀진 것이 올해 1월이다. 불과 세 달 만에 유행은 급속하게 전 세계로 퍼져나갔고, 세계보건기구는 ‘판데믹’을 선언했다. 유례없는 감염병 대유행은 노동자들의 일터와 가정에도 변화를 가져왔다. 노동자들은 가장 일선에서 감염병과 싸우고, 사회가 멈춰버리지 않도록 보이지 않는 곳에서 땀을 흘리는 중이다. 하지만 또 다른 한편에서는 생계와 소득을 위협받고, 일자리를 잃는 중이기도 하다. 『노동과 건강』 이번 호에서는 코로나19 판데믹 상황에서 좀처럼 주목받지 못했던 일하는 사람들의 이야기를 전한다.

제1부 “바빠지고 위험해진 노동자들의 이야기”에서는 판데믹 상황에서 업무 부담이 커지고 감염 위험에 노출된 서비스 노동자들의 목소리를, 제2부 “일이 없어졌다고 월급까지 반납하라니?”에서는 감염병 그 자체보다 고용위기와 소득상실 때문에 고통에 처한 노동자들의 목소리를 들려줄 것이다. 공중보건 위기 상황에서 우리 일하는 사람들을 보호하기 위해 과연 무엇이 필요할지, 독자들도 함께 고민해주기를 기대한다.

1부_ 바빠지고 위험해진 노동자들의 이야기

일시 2020년 4월 3일(금) 오후 2시

장소 서울혁신파크 상상청 회의실

사회 김명희 (노동건강연대 집행위원)

참석 박정훈 (라이더유니온)

최성근 (희망연대노조 티브로드지부)

신희철 (희망연대노조 조직국장)

기록 양영실 (건강세상네트워크 사무국장), 박상빈 (노동건강연대 상근활동가)

김명희 코로나 상황에서 노동자들이 어떤 경험들을 하시는지 듣고 싶어서 이런 대담 자리를 마련하게 되었어요. 우선 어떤 일을 하고 계신지, 어떤 노동자를 대변해서 활동하고 있는지 간략히 소개부터 해 주세요.

박정훈 저는 라이더유니온 위원장 박정훈이구요. 저희는 크게 패스트푸드에서 일하는 직고용 라이더들과 최근에 뜨고 있는 배달대행 라이더, 두 종류의 노동자들을 대변하려고 하고 있고요. 최근에는 플랫폼 노동이 확대되면서 타다드라이버 이런 쪽으로도 조직을 확장하는 중입니다.

최성근 희망연대 노동조합 부위원장 최성근이라고 합니다. 현장에서는 지역 케이블방송사인 티브로드라는 회사에 소속된 직원이기도 하고요, 현장에서 설치, AS 작업을 10년 동안 했습니다.

신희철 희망연대 노동조합 조직국장 신희철입니다. 케이블방송통신을 비롯해서 지역의 중소 영세사업장 노동자들을 위한 노동조합을 만들자, '사회운동' 노조를 만들자 해서 2009년 설립되었습니다. 케이블방송통신 외에도 콜센터노동자들도 포함하고 있습니다. 2011년 서울시 다산콜센터 같은 곳도 건물에 층별로 세 개의 업체가 같은 업무를 하청받아서 함께 일하는 방식이었어요. 전국에서 콜센터로는 처음으로 120다산콜센터 노동조합을 만들어서 거의 10년째 활동 중이고, 케이블 방송사 중에 딜라이브 콜센터가 두 곳이 있는데 그중에 텔레웍스라는 콜센터에 노동조합이 2013년에 만들어졌고 2018년에 경기도 콜센터 노동조합, 얼마전에 CJ텔레닉스라는 CJ그룹 콜센터에도 노동조합을 만들

었어요. 콜센터 상담자들이 노동권 사각지대에서 갑질에 많이 노출되어 있는데 노동조합을 만들기 어렵습니다. 이들이 노동조합 만드는 것을 돕고 노동상담을 같이 하고 있어요. 최근 코로나 사태를 맞아서 민주노동총 콜센터 노조들이랑 공동대책을 같이 준비하고, '콜센터 119'라고 해서 '직장갑질 119'에서 파생한 모임에서도 함께 활동하고 있습니다.

김명희 _ 배달과 택배 노동의 작업 방식이 완전히 다른가요?

박정훈 _ 택배는 허브 중심으로 뿌리는 것이고, 배달은 도시 생활 물류라고 보시면 될 것 같아요. 물건을 허브에서 픽업하는 것이 아니라 도시에 흩어져 있는 음식점, 최근에는 마트 이런 데서 픽업해서 실시간 배달을 하는 방식인 거죠. 장거리인 퀵서비스하고 좀 다르고, 저희는 '늘찬배달업'이라고 분류되요. '늘찬'이 '빠른'이라는 뜻인데, 특고 9개 직종 중 퀵서비스 아래에 늘찬배달업이 포함되어서, 산재법상으로는 특수고용노동자로 분류되요.

김명희 _ 고용 형태는 어떤가요?

박정훈 _ 직고용이 줄어들고 있죠. 패스트푸드점에 고용되어 근로자 신분인 라이더들은 배달하고 나서 매장으로 복귀를 하고 순서대로 배달하는 방식이라면, 특정 업소에 고용되지 않은 특수고용 라이더들은 음식 가게 근처에 있다가 픽업해서 배송하고, 업무가 끝나면 돌아올 업장 같은 것은 없어요. 길거리 자체가 사업장이죠.

김명희 전속성의 차이군요. 그러면 케이블 설치 같은 경우는, 대형 통신 업체 자회사의 정규직 형태로 고용되는 건가요?

최성근 두 가지 개념이 가능해요. 지금 저희 노동조합에 속한 협력업체 직원들, 즉 비정규직이라고 말씀드리는 분들은 대부분 하청업체로 보면 정직원이에요. S사 같은 경우에 직접 고용하라고 요구하니까 자회사를 하나 만들고, 그 자회사의 정직원으로 고용한 거죠. 딜라이브 같은 곳은 똑같이 협력업체, 하청업체 직원들로 되어 있던 것을 딜라이브가 직 고용한 사례입니다. 뿐만 아니라 협력업체 시스템으로 운영하면서, 설치 기사들이 개인사업자를 등록하고 건당 수수료 가져가는 방식으로 일하기도 합니다. 협력업체 정직원이 아닌 외주업체에 편성이 되는 거죠. 예전에는 소사장 제도라고 했죠. 이렇게 일하는 분들의 규모가 어느 정도 인지 알 수 없지만, 아무래도 노동조합이 없는 곳에서는 이런 방식으로 일할 가능성이 높을 것 같습니다.

김명희 희망연대는 워낙 영세사업장이나 조직하기 어려운 사업장을 대상으로 해서 일이 쉽지 않겠어요.

최성근 그렇죠. 요즘 케이블/방송/통신업계가 인수합병을 하고 있기 때문에, 노동자들이 노조의 필요성을 느끼고, 조직화에 대한 열망을 갖고 있어요. 하지만 다단계 하청 구조라든지 협력업체 관리자들에 의한 노조 결성 방해 등이 있어서 빛을 못보고 있어요. 비정규직 노동자들이 주축이 되는 노조이고, 케이블이나 콜센터처럼 열악한 환경의 노동자들이 조직화 대상이다 보니 어려운 사정이 많습시다.

■ 우리를 보면 근로기준법이 왜 생겨났는지 이해할 수 있습니다.



▲ 라이더유니온 박정훈 위원장

김명희 본격적으로 코로나 유행에 대해 이야기하기 전에, 원래 부딪치고 있었던 업무의 어려움, 고용 문제, 안전보건 이슈는 어떤 것이었는지 먼저 이야기해주세요.

박정훈 근본적 문제는 배달대행 라이더 같은 경우 근로기준법상 보호에서 벗어나 있기 때문에 사고 책임의 주체가 없고 사회안전망에서 배제된 것이 문제예요. 우리를 보면 근로기준법이 왜 생겨났는지 이해할 수 있습니다. 최소한의 소득이 필요하구나, 그래서 최저임금제도가 생겼구나. 노동조건의 일방적 변경을 계속 당하니까, 그래서 취업규칙 불이익 변경금지라는 개념이 생겼구나. 이런 것들이 초기 자본주의 시대 문제들이죠. 사실 마음대로 썼다 버렸다 하는 것이 비정규직에서 넘어와 이제 플랫폼노동으로 온 것이거든요. 근로계약서도 쓸 필요 없고 해고수당도 줄 필요 없는 초단기 계약과 해지, 이게 플랫폼 자본의 목적이기 때문에 거기서 발생하는 어려움이 제일 커요.

김명희 플랫폼 노동이 나타나면서 초기 자본주의, 노동법이 없던 시절의 경험들을 다시 하고 있는 것이 아닌가 생각이 드네요. 안전보건 관련해서는 어떤 문제들이 있나요? 한여름 폭염에 대한 문제 제기가 기억나는데….

박정훈 저희도 조사해보고 싶은데, 역학조사를 하거나 증명하기가 힘들어서 그렇지 디스크, 근골격계 문제 있을 거예요. 평소에 미세먼지, 매연도 많이 마시는데 미세먼지가 심혈관계에 충격을 준다고 하니, 그것도 걱정이고. 그 다음엔 사고와 사고 후 트라우마에 대한 역학조사를 해보고 싶기도 해요. 하고 싶은 것은 많아요. 심리적 문제 이런 것도 살펴볼 만하지요. (늦은 시간까지 일하니까) 자기 전에 반드시 술을 마시는 경우도 많고, 불면증 이런 것도 있고, 남들 먹을 때 일해야 하니까 불규칙한 식사로 인해 소화기 질환도 있을 수 있어요. 최근에 드는 고민은, 배달 라이더들이 소득이 눈에 보이잖아요, 하루 일당이, 그러다 보니 월급처럼 돈을 모으는 것이 아니라 보이면 쓰는 습관이 생기고, 그게 정서 문제와도 연결되는 것이 아닌가 생각하고 있습니다.

최성근 (케이블 설치 노동은) 감정노동, 육체노동이 복합적입니다. 방문을 해서 서비스를 하는 노동자들은 방송/케이블뿐 아니라 다 비슷할 것 같아요. 고객 대면 서비스의 감정노동, 전화 붙잡고 얘기하는, 눈에 보이지 않는 노동. 굉장히 스트레스가 많습니다. 특히 회사의 지표관리, 해피콜 같은 게 문제죠. 일대일 대면에서 아무리 고객에게 잘해 준다 해도 고객이 느끼는 감정에 따라 점수를 주는 것이니 알 수가 없어요. 완전 월급제로 임금을 받아가는 협력사 직원들이 있는가 하면, 설치 건당 포

인트가 쌓여서 이제 기준 포인트를 넘기면 임금을 좀 더 받아가고 건당 수수료도 높아지는 구조를 가진 업체들은 해피콜이나 지표에 영향을 많이 받아요. 임금하고 바로 연결되기 때문에 스트레스가 심해요. 육체적 부분은 특히 안전에 대한 우려가 큼니다. 내 사업장에서 내가 경영주고 우리 직원들의 안전을 확보해야 한다고 하면 내부에 시설을 마련하겠지요. 위험 요소가 있다고 하면 제거를 할 수도 있고. 그런데 우리는 고객의 가정, 다른 건물에서 일하잖아요. 예를 들면 신축아파트는 내부 선로를 사용하기 때문에 괜찮은데, 옛날식 공동아파트는 지금도 아파트 옥상이 A형으로 보족한 데가 허다해요. 경사라도 완만하면 나올 텐데 지붕이 가파른 상황에서 케이블을 설치해야 되는 작업공간이 15층 난간이다 하면 굉장히 위험한 거죠. 아파트 베란다에 선을 유입하면서 내 몸은 베란다 바깥으로 나가서 해야 하거든요. 또 아파트 지하 공간이 캄캄해요. 거기를 기어서 내려가야 해요. 장애물이 뭐가 있는지, 동물 사체가 있을 지도 모르는 곳을. 작년에 희망연대노동조합 조합원 세 분이 사망하셨어요. 아파트 베란다에서 몸을 잘못 내밀었다고 회사는 얘기하지만 업무지침에 의해서 할 수 밖에 없었고 그러다 추락해서 사망하신 분. 아파트 밖에 나가서 선을 이어야 되는데 거기서 떨어져서 몇 개월 동안 사경을 헤매다가 사망하신 분. 실적 압박이 계속 들어오니까 작업을 하면서도 업무 스트레스를 받고, 그러다 옥상에서 작업 중에 쓰러졌는데 몇 시간 만에 고객에 의해 발견되어 돌아가신 분. 코로나와 상관없이. 현재 노동이 위험에 노출되어 있고 죽음으로 내몰릴 수밖에 없는 환경에 있습니다. 이것 해결하려면 사업주, 원청이 나서야 해요. 그런 작업환경에서는 일을 하지 않도록 하고 그런 요소를 개선시켜야 할 책임이 있는데, 내 건물이 아니라고, 협조가 안 된다고 그 작업을 계속 진행

하도록 하고 있어요. 현장 기사들이 회사에 문제를 보고하거나, ‘위험하면 안 하면 되지’ 생각할 수 있는데, 고객이 요청한 일이고 클레임을 걸거나 해피콜을 주는데 노동자가 거부할 수 있을지 의문입니다.

김명희_ 점수가 실제로 엄청난 영향을 미치나 봐요?

최성근_ 노동조합 활동 덕분에 좀 나아졌지만, 지표를 급여에 반영하는 한 노동자에게 강압, 강요가 일어납니다. ‘쿠사리 준다’고도 하고 ‘쪽 준다’는 표현도 쓰는데, 회의 시간에 누구 지칭해서 “야, 지표가 왜 이것밖에 안 나와? 이거 어떻게 된 거야? 다시 전화해 봐, 다시 확인해봐” 계속 이러는 거죠. 노동자는 나름의 노력과 열정을 다해서 처리한 일이지만, 고객이 스트레스 받아서, 혹은 감정이 안 좋았을 때 해피콜을 하면 그런 노력과 상관없이 해피콜은 마이너스가 되는 거죠. 지금도 “임금 깎 거야, 지표 때문에 수당 없어” 이런 압박이 굉장히 심해요.

김명희_ 설치하러 갔는데 너무 황당하거나 위험하다고 생각하면 거부할 수 있나요?

최성근_ 일부 노동조합 지부나 단위에서는 명문화시킨 경우도 있어요. 티브로드나 몇 곳이 그렇게 하고 있어요. 얼마 전 KT기사가 고객에 의해 칼로 살해당한 사건이 있었어요. 이후에 위험 가망 고객에 대한 이석을 허용하는 단협이 만들어지긴 했는데, 지켜질 수가 없죠. 내가 그 자리에서 박차고 나와도 누군가는 그 작업을 해야 하거든요. 조합원이 아니더라도 관리자, 아니면 비조합원, 누군가는 해야 하거든요. 업무를 완

수해야 원청에서 봤을 때 제대로 처리했다고 판단하니까.

김명희 콜센터는 좀 어떤가요? 요즘처럼 사람들이 콜센터에 관심을 많이 갖는 시기가 없는 것 같은데요.

신희철 다른 데도 비슷하겠지만, 콜센터의 열악한 노동조건이 이번에 재조명되긴 했죠. 콜센터 노동자들은 콜센터가 정해진 규칙을 따라야 하고 “그걸 원치 않으면 나가세요, 어차피 사람들은 들어와요” 이런 식으로 노무관리를 해 왔어요. 대부분 노동조합이 없다 보니 근태관리든 임금이든 일방적으로 통보되는 경우가 많았어요. 아프면 쉬어야 한다지만 아파도 쉴 수 없는 조건이 아직까지 계속되는 것이죠. 연차휴가를 법적으로 보장해야 하고 점심시간, 휴게시간도 법적으로 보장되어야 하지만, 대부분의 콜센터가 정해진 시간에 처리해야 하는 콜 수가 정해져 있기 때문에 그걸 채워야 해요. 못하면 남아서 일해야 하는데 연장 근무로 인정하지도 않아요. C사 사례를 보면 매달 근태를 5단계로 평가해요. 근데 마지막 등급을 받으면 임금이 마이너스예요. 그러니 마지막 등급을 안 받으려면 본인 업무가 아닌 영업도 뛰어야 해요. 하루 정해진 콜 수가 120건이라면 이걸 넘어야 인센티브를 받고 그 이하로 하면 패널티 받는 거죠. 정해진 시간에 영업도 하고 전화도 받아야 하니까 나머지 업무를 뒤로 빼서 인정되지도 않는 연장근로를 하거나, 점심시간 1시간 중에서 10분, 20분만 쓰고 다시 돌아와요. 법에서 보장하는 점심 휴게시간도 무용지물이고, 악성 강성 민원인과 통화하면 휴식시간 10분 주는 경우가 있는데 그 10분마저도 포기해요. 콜 수를 채워야 하니까. 연차휴가도 원래 월요일과 금요일은 절대 불가예요, 주말이 지나면

전화가 많다고. 연차를 미리 신청했다가 반납하면 패널티가 가해지기도 해요. 이러다 보니 아파도 쉴 수가 없죠.

김명희 그동안 콜센터 진상 고객 이런 게 크게 조명되고, 대기업들은 악성 민원인 전화를 노동자가 먼저 끊을 수 있게 했다던데 현장에서 큰 변화는 없나요?

신희철 그나마 노동조합이 있고 노사협의 관계가 만들어진 곳은 함부로 하지 못해요. 사용자든, 원청이든. 그런데 대부분이 다단계 하도급으로 센터를 운영하는 데다가 노동조합이 없다보니 인사팀과 중간관리자가 자기들 하고 싶은 대로 막 하죠. 예를 들면 재택근무를 하는 분들은 재택근무에 맞게 가족 상황이 맞춰졌을 거 아니에요. 근데 한 달 단위로 재택근무 시간이 통보되는 데다가, 홈쇼핑 같은 경우는 방송 일정에 따라 갑자기 바뀌기도 해요. 전날 밤에 다음날 스케줄이 정해지는 거죠. 일방적 통보예요. 빨리 시작하면 아침 6시, 늦게까지 근무하면 밤 11시, 고무줄처럼 왔다갔다 해요. 가족생활 리듬이 붕괴되니까 미리 고지해 달라고 하면, “그래? 그럼 근무시간 정해져 있는 콜센터 출근조로 해라, 재택근무하지 말고” 이렇게 불이익을 주니 차마 얘기도 못하는 구조예요.

■ 경찰들 점검하러 왔으니 빨리 마스크 써라



▲ 신희철 희망연대노조 조직국장

김명희_ 코로나가 유행하면서 콜센터에서는 어떤 게 제일 많이 변했나요? 콜 수가 많이 늘었죠?

신희철_ 콜 수가 오히려 줄어든 곳도 있어요. 많아진 곳은 주로 공공기관 콜센터예요. 코로나 대책에 대한 것이나 제보, 재난기본소득 상담으로 콜이 폭주하고 있고요. 콜이 너무 많아진 곳은 그래서 15분 휴식시간을 없애버리기도 했어요. 점심 휴게시간 이외에 하루 40분을 추가로 휴게 시간을 주던 경기도 콜센터 같은 곳도 갑자기 콜이 폭주하니 ‘쉬는 시간 없습니다, 쉬는 시간 절반으로 줄입니다’ 이렇게 통보하기도 합니다. 다행히 노동조합이 있는 곳은 재발방지 약속을 받았는데, 그렇지 않은 곳은 고객의 전화를 최대한 받는 것이 상담원의 기본 업무다 보니 설 권리를 요구할 엄두를 못 내고 있어요.

18 김명희_ 밀집 환경이라 감염 위험이 있다고 재택근무로 전환한다던데,

그러면 필요한 인프라는 회사에서 다 제공해주는 건가요?

신희철 재택근무를 코로나 이전부터 선도적으로 도입했다고 하는 C사에서는 C통운, C쇼핑 등의 업무를 담당하는 분들이 재택근무를 많이 해요. 기본적인 준비, 이를테면 의자 같은 거는 당사자가 준비해야 하고요. 재택근무 해주는 것을 혜택으로 간주하고 있어요. 점심시간이든 전화 끊을 권리든 병원에 가는 것이든 본인이 알아서 하되, 실시간으로 전화 통화를 녹음하고 체크해요. 한 달에 한두 건을 시범적으로 봐서, 태도가 이상하다 싶으면 패널티를 받아요. 근무 장소만 재택으로 바뀌었을 뿐이지, 근태관리나 갑질, 쪼는 것은 계속 반복되요. 거리두기가 계속 강조되지만 그게 과연 대안일지 모르겠어요. 예전 모 홈쇼핑 업체는 재택근무자를 프리랜서로 계약했었거든요.

김명희 도급을 주는 거네요. 건당.

신희철 네. 그렇게 노동권 사각지대로 내몰리기도 하죠. 상담사들이 어쩔 수 없이 흩어져서 일을 해야 하지만, 서로 의지하고 의논하려면 공동체 프로그램들을 활성화해야 한다는 연구결과도 있던데, 그냥 다 흩어져 버리니까 모든 책임과 모든 권리를 개인에 떠넘기게 되요. 이번에 재택근무가 고착화되면 또 다른 노동권 사각지대가 생기고, 노동 강도가 강화되지 않을까 우려하고 있습니다.

김명희 컴퓨터도 필요하고 인터넷 연결, 전화도 필요할 텐데 그런 건 회사에서 해주는 건가요?

신희철_ 예를 들면 코로나 때문에 원래 센터로 출근한 분이 재택근무를 하잖아요? 그러면 각자 인터넷을 개인적으로 설치했어요. 근데 회사에서 나중에 한다는 말이, '아 그 인터넷 업체 아니고 이 업체로 해야 합니다' 통보를 해요. 상담사들이 인터넷 중도 해약을 어떻게 합니까 하니까 당신들이 알아서 하라고. 이미 다른 인터넷 서비스 이용하던 걸 물려버리고 다른 데로 옮겨야 하는데, 그 책임을 상담사에게 떠넘기는 거죠.

최성근_ 그런데 이런 경우에는 기업체처럼 전용선을 쓰는 가입자는 아니라 개인 상품이다 보니 인터넷 끊기거나 장애 발생할 수 있어요. 그럴 경우 그 업무 몇 시간 중단되고, 중단되면 그에 대한 보상 받을 수 있는 것도 아니고, 실질적으로 자기부담으로 남는 상황이에요.

신희철_ 케이블방송 설치 기사 중에 여전히 개인 사업자인 분도 있어요. 차도 본인 차를 써야 하고 사다리 등 안전 장구도 본인이 사야 하는 거예요.

최성근_ 사다리 얘기 하니까 생각나는데요. 전봇대 작업은 고소 작업이라고 해서, 리프트가 쪽 올라가 작업하거든요. 혼자 위에서 작업하는데, 밑에서 교통사고 나거나 그 작업 차량이 차에 치이거나 전도되거나 하면 굉장히 큰 인명사고가 발생할 수밖에 없어요. 사다리를 사용할 때는 발판이 제대로 있고 규모 있는 사다리를 사용하게 되어 있어요. 그런데 그 사다리를 지급해주지 않아요. 지급해도 그걸 신고 다닐 수 있는 공간도 없어요. 안전 요원, 차량 통제, 확인해줄 수 있는 관리자, 이 체계가 있어야 하는데 아직 멀었죠.

신희철 _ 최근에 개선된 사례이긴 한데 연동될 수 있는 게 있어요. 현장 기사, 대면 업무를 하는 기사와 비대면 업무를 하는 콜센터 상담사가 있잖아요. C콜센터의 경우, L통신서비스를 이용하거나 설치해달라는 고객이 전화하면 콜센터 상담사가 받아요. 근데 그 상담사는 고객이 자가 격리자인지 설치 환경이 위험지역인지 알 수 없고 고객 이야기만 듣게 되는데, 콜센터 관리자들이 상담사를 쪼아요. 최대한 많은 건수를 해야 하니 빨리 연결하라고. 현장 기사들은 반신반의하면서도 콜센터 상담사를 통해 업무가 끝하니까, 거기가 위험한지 아닌지 알 수 없이 무작정 갔다가, 코로나 때문에 폐쇄된 곳이거나 자가격리자 가정인 경우도 있었어요. 노조에서 문제 제기했더니 며칠 전에 L통신사 원청과 C콜센터가 서로 협의해서, 콜센터 상담사들이 고객과 통화하면서 감염병 관련이 있는지 꼼꼼하게 확인하고 당일에도 설치 일정을 바꿀 수도 있다는 것 안내하는 프로세스가 도입됐어요.

김명희 _ 이번에 혹시 콜센터 집단감염 전에 마스크를 지급해준다든지, 손 씻는 시설과 비누를 준비해준다든지, 이런 기본적인 보호 조치들 있었나요?

신희철 _ 그나마 노동조합이 있는 콜센터는 2월부터 계속 코로나 대책 마련해야 한다고 했어요. 그런데 대부분의 사측이, 심지어 노조가 오래 활동한 곳에서도 노사면담을 안했어요. 자기들이 알아서 하겠다고. 또 다른 문제는, '재택근무 절대 불가다, 마스크 쓰고 하면 고객이 민원 제기하니 안 된다' 이랬는데 마침 구로 콜센터 감염 사태 터지니까 그제야 마스크 알아보겠다고. 1층에 경찰들 점검하러 왔으니 빨리 마스크 쓰라고 한

곳도 있는데, 나눠준 적도 없으면서! 그런 식으로 막 수습하기 시작했죠.

김명희_ 지금은 어떤가요?

신희철_ 이제는 마스크 나눠주고 있어요. 민원인들에게 상담사들이 마스크 쓰고 하니 통화 질이 안 좋을 수 있다는 안내도 나가기 시작했어요.

김명희_ 길에서 일하시는 분들, 라이더나 설치기사 분들도 마스크 사정이나 손씻는 것이 여의치 않을 것 같은데 어떠세요?

최성근_ 고객 댁에 방문해서 손을 씻기는 어렵죠. 화장실 이용하는 것도 좋아 보이지 않거든요. 나와서 공중화장실이나 상가 등에서 손을 씻는 시간적 여유도 없어요. 작업 끝나고 나와서 다음 장소로 바로 이동하는 케이스가 많거든요. 코로나 이후에 손소독제 지급해줬는데, 장갑을 낀다 해도 이미 손이 더러워진 환경에서 얼마나 효과 있을까 의구심이 있어요. 또 시간 배정, 업무 재배치가 필요하지 않은가 싶은데 실적에 차이 다보나….

박정훈_ (라이더들은) 손씻는 거 힘들죠. 패스트푸드는 그래도 매장 복귀를 하기 때문에 거기서 손을 씻거나 소독제를 쓰고 장갑도 벗고 하는 게 자연스러워요. 비교적 천천히 일할 수 있기 때문에. 근데 배달대행은 끊임없이 [오더를] 찍어야 하기 때문에 그런 여유가 없죠. 쉬는 시간이나 자율적으로 쉬 때, 화장실 이용할 때나 손을 씻죠. 겨울철에는 손 씻기 더 힘들어요

김명희 _ 배달대행은 고용주가 분명치 않은 상황이라 그런 건 개인들이 마련해야 하는 건가요?

박정훈 _ 코로나 사태가 터지면서 우리가 다른 노동조합보다 좀 빠르게 움직였어요. 그래서 배민에서는 손세정제랑 마스크를 지급했어요. 근데 동네 작은 배달대행 업체나 플랫폼 회사에서는 주지 않죠.

김명희 _ 마스크는 어땠나요? 지금은 좀 나아졌지만 한창 구입이 어려울 때는 줄도 길고, 설치기사 분들 중간에 가서 줄서서 마스크 사고 그럴 수는 없었을 거 같은데.

최성근 _ 초반에는 지급 안 했고 노조가 줄기차게 요구하고, 대구에서 계속 확진자 나오니까 한두 차례 지급했었어요. 그때는 대량 구매도 사실 가능했고, 시간적 여유도 있었죠. 코로나 유행 시작하자마자 준비한 업체는 비축량도 좀더 있었고, 처음에는 넉넉히 주기도 했어요. 그런데 마스크 수요가 늘어나니까 회사에서도 곤혹스러운 부분이 있고, 우리도 그런 상황을 충분히 감안하겠다고 했죠. 하지만 고객을 만나 대면해서 비스 하는 우리 입장에서는 필요한 것이고. 마스크 구비하려면 회사에서 그만큼 노력과 자금이 들어가야 하는데, 투자해야 한다고 줄기차게 요구했어요. 마스크 사정이 어려울 때는 사람들이 회사에 이야기해도 안 되니까 노조에 짜증을 내기도 했어요. 줄서다 볼장 다보고, 줄섰는데 없다고 하면 어떡하라는 거냐, 얘기 좀 해 달라고 그러는 거죠. 하지만 우리도 방법이 없었어요. 답답한 마음만 토로하는 거죠. 이 답답함이 안전과 생명에 연관되다 보니 노조도 발등에 떨어진 불이었던 거에

요. 지금은 좀 나아졌는데 지난 2-3주 동안 그런 민원이 끊임없이 올라왔죠. 1층에 있는 약국으로 가라 그렇게 대응할 수밖에 없는 상황이었고요. 손소독제도 처음엔 피부로 안 와닿았어요. 얘기해도 회사 관리자들이 시큰둥했고. 필요하다 해도, 돈이 드는 일이니까 처음 굉장히 거부감을 보이더라구요. 그런데 노조에서 계속 이야기하고 언론에도 자꾸 나오니까 회사 사무실 내에 하나 비치하던 것을 확대해서 직원들에게 1인용을 지급하게 되었어요. 장갑도 대부분 일반 목장갑을 지급 하는데요. 일부 지역에서는 라텍스 장갑 1회용 쓸 수 있도록 지급해준 경우가 있었고, 마스크도 이틀에 한번인가 하루 한번인가 주기적으로 지급해준 경우 있었어요. 아예 지급을 안하는 것은 아니고 지급하려는 회사들은 늘어나는데 못 따라가는 업체나 지역이 여전히 많다고 말씀드릴 수 있어요. 오히려 대구 경북 쪽에는 지원이 집중되다보니 오히려 마스크 구비가 손쉬운 상황이 벌어지기도 했었어요.

김명희_ 라이더는 코로나 문제 아니더라도 미세먼지나 대기오염에 노출되는데, 평소에 각자 마스크를 구입했었나요?

박정훈_ 몇몇 사업장에서 요구를 해서 받는 경우 있었지만 예외적인 경우예요. 가령 저희 매장에서는 마스크를 줬죠.

김명희_ 위원장님 계셔서 그런가 봐요?

박정훈_ 많이 이야기 했으니까. 다른 곳은 마스크 달라고 하는 상상도 못하죠. 그걸 요구할 수 있는 권한이나 권리가 있는지 인식하는 것 자체가 어려워요.

■ 아프면 될 수 있게 해줄게, 하지만 실적 평가는 그대로



▲ 최성근 희망연대노조 티브로드지부 부위원장

김명희 코로나 유행하면서 배달이 많이 늘어난 것 같은데, 업무량이 더 늘어난 건 사실인가요?

박정훈 우리한테는 요즘이 원래 비수기예요. 날 좋을 때가 비수기고, 날 안 좋을 때가 성수기인데, 올 겨울이 안 추워서 성수기 맛을 못 봤어요 다들. 근데 코로나 덕분에 비수기가 늦게 온 거죠. 2월 말, 3월 초까지는 배달량이 확 늘었고, 지금은 비수기로 접어들었죠. 3월 되고 사람들도 코로나에 대한 걱정도 줄고 밖에 나가 먹기 시작하면서 배달량이 줄어들었어요. 택배 같은 경우에는 배달 인력 숫자가 정해져 있는데 물량 올라가니까 힘들어지지만, 우리는 이걸 칠 만큼의 배달 라이더 공급도 이뤄지기 때문에 일이 그렇게 막 늘어나지는 않아요.

김명희 지금 정부가 강조하는 것 중 하나가 아프면 쉬라는 건데, 몸이 애매하게 안 좋다거나 진단서가 없을 때 실제로 쉴 수 있는지 궁금해요.

최성근 연차를 활용하는 경우에는 진단서 상관없이 내 월차 내가 쓰는 거니까 관리받지는 않지만. 병가는 다른 문제잖아요? 그래도 예전과 달리 상당히 좋아진 부분이 있어요. 예를 들어 코로나 의심 환자나 자가격리 지침에 의해서 집에 있어야 하는 경우는 정부가 하도 강조하니 회사도 어떻게 움직이지 못해요. 근데 업무환경 대처 매뉴얼에 대한 관심은 아예 없어요. 예를 들어 내가 의심 환자를 만났다 그러면 스스로 자가격리 들어가야 한다고 느낄 수 있거든요. 근데 회사는 안 그래요. 네가 정말 확진이나, 음성이냐 양성이나 따지죠. 엇그제 동료 하나가 열이 오르니까 의심되서 병원에 갔는데 자가격리해라 판정 받고 자가격리 들어갔어요. 근데 회사가 제일 처음 하는 이야기가 ‘무급이다’ 이렇게 대응해요. 어쨌든 잘 해결되기는 했는데, 관련 매뉴얼이 없는 거예요. 이것도 실제 사례인데, 고객 가정에 설치하러 가서 초인종을 누르니까 고객이 문을 열어주면서 ‘제가 자가격리 중인데, 설치해줄 수 있으세요?’ 하는 거예요. 노조에 물어보면 우리가 어떻게 대답하겠습니까. ‘하지 마 이씨, 하지마!’ 하겠지만, 그게 하나의 실적인 사람들은 어쩔 수 없이 처리를 해야 하죠.

신희철 (콜센터는) 그나마 외형적으로는 제도를 도입하고 있어요. 3월 9일 구로 콜센터 집단 감염 이후 3월 10일부터 각 정부 부처, 고용노동부, 서울시 분들이 점검하겠다고 그러고, 3월 12일 고용노동부가 콜센터 코로나 예방 지침을 마련했어요. 하지만 50인 미만 콜센터는 매우 영세하게 운영되는데, 비용에 관한 지원계획이 아직 안 나오는 상황이었어요. 다단계 하도급으로 운영되는 곳은 콜센터를 분리하든 재택근무를 하든, 이걸 원청이 재가를 해주어야 하는데, 원청이 아직 압박을 받지 않

는 상황이었어요. 그냥 콜센터 업체만 주구장창 죽어나가는 꼴이었죠. 구로 콜센터 A보험사 하청업체 같은 경우도, 원청이 자기네 책임지지 않으면서 오히려 그 도급업체를 날리는 식으로 활용하는 거 같다는 문제 제기도 있었어요.

김명희 _ 그럼 계약해지 하고 다른 업체로 넘길 수도 있다는 거네요.

신희철 _ 네. 민주노총 콜센터노조들이 같이 입장을 내고 고용노동부와 몇 차례 면담을 했어요. 공공기관이든 민간기관이든, 고용노동부가 콜센터 원청에게 어느 정도 역할을 하게 강제해야 한다고 이야기했죠. 고용노동부는 각 부처별로 콜센터 기관별로 매뉴얼 각자 알아서 만들라 했는데 고용노동부가 표준 매뉴얼 제공하라고 요구했어요. 또 하나는 콜센터 상담사와 콜센터를 운영하는 하청업체에 대해 제기한 건데요. 실적-평가 연동체계가 계속 가게 되면 못 쉬겠죠. 대외적으로는 ‘아프면 빨리 병원에 가세요, 유급휴가 갑니다’ 공지는 나가는데 평가 부분이 해결되지 못하면 하청업체도 부담 되고, 콜센터 상담사들끼리도, 개인 평가도 있지만 팀별 평가도 있어서 동료들에게 미안하니 아파도 끝까지 버티다 가야되는 꼴이에요. 구로 콜센터 사건 전에는 ‘의심 증상 있습니다. 병원에 가야겠습니다’ 하면 대구 S센터 사례처럼, ‘집에 일찍 가고 싶으신 거죠?’ 이렇게 인격적으로 비하하고 2주간 연차를 쓰는 것도 그림의 떡이라는 거죠. 서울시 다산콜센터처럼 코로나 사태가 해소되기 전까지는 개인평가, 콜센터 기관에 대한 평가를 전면 유보하라고 요구했어요. 3월 25일에 우리와 면담하고 27일 고용노동부가 각 부서에 공문 보낸 것을 보니, 부처별로 세부 지침은 없고 콜센터 예방 지침이 제대로 이행

되지 않는 곳에 대해서 집중 감독하십시오, 이렇게만 되어 있더라구요.

김명희 결국 아프면 쉬는 것까지는 오케이 된 건데, 그러면 실적 나빠져서 다음 달에 개인이나 팀에 불이익 오는 것은 여전히 그대로인 거네요. 플랫폼 노동자들은 어떤가요? 자유롭게 일할 것으로 생각하는 사람들도 있을텐데.

박정훈 전혀 자유롭지 않죠. 출퇴근 다 정해져 있기 때문에 못 쉬어요. 안 쉬기도 하고. 관리자들은 애가 감기 걸렸는지 알 수가 없는데, 안 나오면 전화는 하겠죠.

김명희 연차 시스템이나 실적 평가는 어떤가요?

박정훈 연차는 공식적으로 없죠. 전속인 경우 근로기준법 상 연차가 적용될 수도 있겠지만, 중국집 같은 작은 데는 안 될 거예요, 배달대행은 그런 연차는 없되 출퇴근 관리는 다 하고 있기 때문에 안 나오면 전화하죠. 프리랜서라고 상상하시겠지만 실제로는 휴무일까지 다 조정해서 정해져 있어요. 그거 관리하는 거 어렵지 않습니다.

■ 일방적 통보가 아니라 업무 당사자인 노동자와 직접 협의해야

김명희 그렇다면, 코로나 같은 공중보건 위기 상황에서 뭐가 좀 마련되면 노동자들이 좀더 안전하게 일할 수 있을지 제안해주실 게 있을까요?

박정훈 일단 이를 계기로 감기 정도라도 쉴 수 있는 상병휴가 제도가 도입되는 게 중요할 거 같아요.

김명희 당장 일하지 않으면 생계가 막막하기에 그런 거죠?

박정훈 네. 사실 감기 걸려 출근하는 거 자체가 공증보건에 안 좋은 일 이잖아요. 출퇴근 시간 조정도 당연히 해야 하죠. 지하철 9호선 타보면 코로나 유행이거나 한 건지 알 수가 없어요. 특고나 프리랜서 노동자들의 경우 아플 때 치료에만 집중할 수 있게 하려면, 어쨌든 소득보장이 되어야 해요. 근데 지금 걱정은, 다들 소득 보장 정책들을 내고 있는데 이런 거 받으려면 제가 공부를 해야 해요. 그 복잡한 용어들, 민원24 들어가서 프린트하고 해야 하잖아요. 자기 집에 컴퓨터랑 프린터 있고, 공인인증서 있으면 쉬운 일이고, 팩스까지 있으면 완벽하겠죠. 근데 그런 집이 없잖아요. 그나마 사무실 자유롭게 이용할 수 있는 시민단체 활동가나 저 같은 사람들은 어려움이 적어요. 근데 보통 노동자들에게 뭘 신청하고 심사받는 과정을 거치라고 하는 건 실효성이 적어요. 또 소득 기준 잡으라고 하는데, 프리랜서나 특고는 어떻게 잡을 건지 모르겠어요. 대부분 커트 당할 거 같아요.

김명희 건강보험 가입 상황은 어떤가요?

박정훈 우리나라 건강보험이 좋은 점 하나는, 집안에 직장가입자 한명만 있으면 엇힐 수 있잖아요? 그걸로 대부분 해요. 의료보험 해주는 사업체는 없어요.

최성근 현재 상황이 특별한 케이스잖아요. 이런 상황이 발생하면 즉각적인 업무 재배치가 필요하다고 생각해요. 노조 차원에서 각 통신 업체에 협조 공문을 보내서 제안한 게 있어요. 다수 노동자들이 대면으로 고객을 만나야하니 그 빈도를 좀 줄여보자, 격주 근무라든지, 최소한 신규 설치 업무 등이 긴급한 게 아니면 유예하는 게 필요하지 않냐 제안했어요. 실제로 대구에서는 일부 그렇게 했어요. 그것도 한 2주 정도 시행하다가 영업이 안 올라가고 실적이 안 올라가고 하니까 다시 전원 출근, 이렇게 바뀌더라구요. 그리고 아까도 말씀드렸지만 해피콜 같은 지표는 없어져야 해요. 지금 코로나 유행 중에도 우리는 계속 관리되고 있어요. 특히 설치, A/S, 철거에 대한 지표가 굉장히 많아요. 그 안에 당일 설치율, 재발생률, 심지어 약속변경률까지, 굉장히 많은 지표로 관리받고 있는데, 여기에 해피콜까지 포함하면 어마어마하죠.

김명희 해피콜 빼고도 그만큼이나 있었군요.

최성근 네 그게 센터의 지표가 되요. 센터의 지표랑 직원의 지표가 죽나와요. 나중에 어떤 사례가 나오냐 하면, 저쪽으로 인사 이동 해야 되는데 일 잘하는 사람, 영업 잘하는 사람 줄 수는 없으니까 이 지표로 줄 세워서 맨 끝에 있는 사람을 보내버려요. 이런 걸로 활용하는 거죠. 그런 것들이 없어져야 조금 더 내 안전을 확보하면서 작업하고, 이동할 때 손도 좀 씻고, 옷도 좀 털고, 내 자신을 보호할 수 있는 행동을 할 수 있죠. 고객 가정에 방문을 갔더니 현관입구에 기사를 세워놓고 고객이 소독 스프레이를 뿌리기도 했어요. 우리를 잠재적 보균자로 생각하는 거죠. 그런 게 해소되려면 작업 시간이 충분히 확보되어야 해요. 지금대로

라면 설치하는 한 시간에 한 건, A/S는 삼십 분에 한건 이렇게 기준 정해 놓고 일방적으로 업무 할당 꽂아 넣는 시스템이에요. 이게 처리가 빨리 돼야 다른 걸 할 수 있는데, 이게 한 시간 잡아놨다고 해서 그 시간 안에 끝낼 수 있는지는 환경에 따라 다르거든요. 그래서 업무 재배치라든지, 작업환경에 준하는 업무 스케줄, 그런 시스템 변화가 있어야 해요.

김명희_ 근데 그렇게 업무 조정하면 급여가 줄지 않을까요?

최성근_ 당연히 그렇죠. 그걸 감수하더라도 안전을 확보해야한다는 거죠.

김명희_ 노조에서 그런 요구를 하면 조합원들 사이에서도 의견이 다를 수 있겠네요?

최성근_ 평상시 같으면 불만이 굉장히 많을 거예요. 근데 지금 같은 코로나19 사태에 대해서는 거의 비슷하지 않을까요? 지금 가족들이 너무 불안해 하고 있어요. 남편이, 동생이, 가족이 나가서 어떤 사람을 만나고 들어오는지 모르니까요. 그대로 집안에 들어오게 되고. 환경 개선 없이 회사에서 일해야 하잖아요. 불안감이 크다 보니까 기사들도 더 많은 고민을 갖게 되었습니다.

신희철_ 케이블/방송도 공공성이 있잖아요. 위급한 상황에서 전화해야 하는데, 전화 끊기면 안 되고 전화를 수리해야 하는 경우도 있잖아요. 유행 기간 동안 업무를 중단하자, 작업중지권 발동하자 그런 이야기도 사실 있었지만, 그건 대안이 되기 어려워요. 대신 사측에서 이러저러한 안

전망을 만들고, 노동자들 중에 희망하는 사람이 있으면 가는 방식으로 해야 할 것 같아요. 현장기사 조합원 한 분이 오늘 어느 지역에 확진자가 생겼다고 하더라, 내가 그쪽에 가야하는데, 내가 전파자 되는 건 아닌지, 이 상태로 집에 가도 되는지, 거리를 전전하게 된다, 죽고 싶다, 이렇게 SNS에 올리신 경우도 있었어요. 이렇게까지 걱정하는데 무급휴직이라도 달라고 했는데, 거부됐어요. 적어도 그런 건 보장되어야 하지 않나 싶어요. 그리고 콜센터들이 함께 대응하는 중에 나온 이야기가 있습니다. 외형적으로 이런저런 비용 들이고 뭐하고 한다고 하지만, 무엇보다 필요한 것은 눈앞에서 안보이게 하는 것이 아니고, 아플 때 실 수 있게 보장하는 겁니다. 또 하나는 상담사들과 회사, 그리고 원청이 함께 어떤 대책이 필요한지 협의하는 겁니다. 예를 들면 대전의 K은행 콜센터 경우에 구로 콜센터 사태 이후 원청이 갑자기 하청에 통보를 한 거예요. ‘몇 명 분리해서 여기 가서 근무하게 해’라고. 통보 받고 갔더니(여기 회의실 같은) 이런 자리에 앉아야 하는 거예요. 세팅이 하나도 안 되어 있고, 가림막도 없었어요. 하청업체에 따졌더니, 하청업체도 원청이 갑자기 가라고 해서 난감하다고 해요. 나중 원청이 해명하기를 ‘준비가 아직 안 됐습니다, 개선될 겁니다’ 이렇게 이야기하는 거죠. 문제가 생기면 당사자인 상담사와 직접 협의해서 풀어야지 원청이 일방적으로 통보하거나, 하청이 업체 관리자 통보하거나 하는 일이 반복되고 있어요. 또 하나는 저희가 서울시 다산콜센터 사례를 적극적으로 이야기하고 있어요. 평가-실적 연동이 풀리지 않으면 그림의 떡이니까 고용노동부가 적극적인 역할을 해달라고 했는데, 고용노동부는 자기네가 하는 것은 한계가 있다고 해요. 케이블/방송 쪽을 담당하는 방송통신위원회든 다른 정부 부처든 이야기는 해보겠다, 근데 그 이상은 권한 넘어서는 것이

다, 이렇게 이야기를 하고 있어요. 현장 의견을 전달했다고는 하는데 실제 이행은 안 되고 있어요. 이런 게 시급히 개선되어야 하지 않을까 싶어요. 장기적으로 보면, 콜센터라고 해서 반드시 다닥다닥 닭장처럼 구조가 그렇게 되어야 하는가, 왜 이걸 하청업체가 책임을 떠넘겨 받아야 하는가 질문할 수 있죠. 그걸 이용하는 원청이 공간 마련, 자리 배치 등에 대해 어느 정도 규격을 갖춰야 한다는 기준이 있어야 하는 것 아니냐 얘기하는 분들이 있어요. 또 다단계 하도급이 심각한 문제가 있고, 원청의 책임이 여전히 분명하지 않으니까 가장 좋은 것은 직접 고용이라는 이야기가 당연히 나오고 있고요. 당장 해결되진 않겠지만, 향후 원청의 사용자성을 분명히 하고 당사자들의 권리를 보장하는 면에서 직접고용이 필요하단 이야기를 여전히 하고 있어요.

김명희 노동자나 노동조합이 참여하는 게 굉장히 중요한 게, 전문가들이 아는 것에 한계가 있거든요. 저도 언론사에서 노동자 실태나 개선책을 묻는 전화를 여러 번 받았지만, 아니 가만히 앉아서 어떻게 그걸 다 알아요? ‘전문가한테 물어보지 말고 현장에 좀 물어봐라, 내가 점쟁이냐’ 이런 얘기를 여러 번 했었어요. 제가 요즘 제일 걱정하는 부분은, 코로나 유행을 계기로 플랫폼 노동이랑 재택근무로 다 돌리자, 이렇게 될까봐…. 노조에서도 그와 관련해서 고민하고 있는지 궁금하네요.

신희철 재택근무 하면 노동조합이 노조 제안하러 만나기 힘들어요. 거의 한 달에 한 번 현장 콜센터 와서 교육받는 거 외에는 다 떨어져 있으니까 서로 어울리지도 못하죠. 지금 재택근무가 무슨 만병통치약처럼 이야기되고 있지만 노동 강도 강화, 노동권 사각지대로 악용될 소지가

있죠. 그래서 재택근무를 한시적으로만 적용할 것, 상담사들 중 희망자에 한해서만 이후 운영하게 할 것을 요구하고 있어요.

박정훈 _ 조합원들 중에 재택근무 좋아하는 분도 있지 않나요?

신희철 _ 좋아하는 분들도 많죠. (웃음) 다산콜센터는 처음에 전부 재택근무 시키겠다고 이야기했다가, 일부는 서소문 청사에서 근무하고, 일부는 기존 콜센터, 나머지 20%만 재택근무 하게 했어요. 개인정보를 많이 이용하기도 해야 해서. 어린 자녀가 있거나, 전화번호 안내 같은 기본 업무에 한해서만 재택근무 하는 것으로 했어요. 기준을 두고 내부에서도 논란이 있었다고 들었습니다.

김명희 _ 노동자 뿐 아니라 시민들의 안전과 개인정보 보호라는 차원에서 재택근무에 대해서는 상당한 주의가 필요할 것 같아요. 오늘 이야기 마무리하면서 노동건강연대에 바라는 활동이 있으면 마지막으로 한마디씩 부탁드립니다.

박정훈 _ 노동건강연대 너무 좋구요, 많이 도와주셔서요. 앞으로 플랫폼 사업 실태조사나 심리적 문제라든지, 근골격계 질환 실태조사 이런 거 같이 해 보면 좋겠어요.

최성근 _ 저희도 비슷해요. 저희가 라이더보다는 규모가 있고, 회사라는 상대방도 분명하고, 관계법령이 존재하긴 하잖아요. 그럼에도 안 되는 것이 상당히 많아요. 근골격계 질환 같은 경우에도 관계법령에 의해 이미

실태조사를 하게 되어 있기는 한데, 너무 형식적이에요. 우리 경우는 컨베이어 라인에서 돌아가는 반복 작업이 아니기 때문에 조사가 복잡하고 효율성 떨어질 수 있어요. 계속 이동해야 하고. 어떻게 해야 할지 모르겠어요. 회사에 맡기자니 회사는 여력 없고 할 마음도 없고, 우리가 스스로 하려니 만만치 않고, 전문 지식도 없잖아요. 그래서 노건연이랑 같이….

김명희 우리 노건연 되게 영세 단체예요. 아휴 어떡하지.

신희철 저희 노조가 콜센터 관련해서 같이 연구하자고 제안했는데 노동건강연대에서 어렵다고 했다고 들었어요. 서울시 감정노동종사자센터에서 다산콜센터 등등을 컨설팅하고 결과 보고서를 낸 적 있었는데, 감정노동, 근골격계 질환, 쉬는 시간, 근본적인 조직체제 내의 문제 등 꼼꼼히 다루었지만 대외비라서 우리가 활용할 수 없어요. 요 몇 년간 콜센터 상담사들의 노동현장에 대해 연구한 자료가 부족해서, 그런 걸 노동건강연대에서 같이 하면 좋겠는데….

김명희 노건연의 어깨가 무겁습니다. 다들 바쁘신데 두 시간 가까이 시간을 내주셔서 감사드립니다. 좋은 얘기들을 많이 해 주셨어요. 앞으로 연대활동에서 다시 뵙도록 하겠습니다.

코로나19 유행과 일하는 사람들의 노동, 그리고 건강



2부_ 일이 없어졌다고 월급까지 반납하라니?

일시	2020년 4월 9일 오후 2시
장소	서울혁신파크 미래청 회의실
사회	김명희 (노동건강연대 집행위원)
참석	이철수 (가명, 영화제 계약직 노동자)
	김인숙 (서비스연맹 백화점면세점노조 부류벨코리아지부)
	김호연 (공공운수노조 보육지부)
	박영일 (퀵서비스노조)
기록	김정우 (시민건강연구소 연구원), 박상빈 (노동건강연대 상근활동가)



▲ 2020년 4월 9일 목요일, 코로나19가 노동자들의 일자리 질에 미치는 영향에 대해 이야기를 나누기 위해 녹번동 서울혁신파크에 모였다. 왼쪽부터 김호연 공공운수노조 교육지부 비리고발센터장, 박영일 켄서비스노조 위원장, 김인숙 백화점면세점노조 부루벨코리아지부 조직국장.

김명희 오늘이 두 번째 간담회입니다. 지난주에는 코로나 때문에 위험한 작업에 노출되신 분들을 만났고, 오늘은 코로나 감염 문제보다는 일자리 위협이나 소득 감소 같은 어려움에 대해 이야기해 주실 것으로 예상하고 모셨습니다. 우선 간단한 소개 부탁드립니다.

김인숙 저는 서비스연맹 산하 백화점면세점 판매서비스 노동조합에 있는 부루벨코리아지부 전임으로 근무하고 있습니다.

박영일 같은 연맹 산하예요. 켄서비스노동조합 위원장입니다.

김호연 _ 보육교사로 현장에 15년 있었고, 보육시설에 대한 비리고발 고충 상담 센터장으로 지금 10년차 활동하고 있어요. 보육활동가로는 25년차가 되었어요.

이철수 _ 지금은 소속이 없는데, 2년 정도 지역 영화제에서 비정규직으로 근무했고 최근 코로나19 때문에 재계약을 하지 못한 상황입니다.

김명희 _ 어떤 일을 하시는지, 노동조합에 계신다면 어떤 노동자들과 함께 하고 있는지 설명 좀 부탁드립니다.

김인숙 _ 면세점은 백화점하고 비슷한 형태고, 판매서비스 일이에요. 공항에만 있는 건 아니고 시내점이 더 많아요. 서울, 인천, 제주, 부산 이렇게 있구요. 근무 형태는 갑을로 쉽게 나누기는 하는데, 면세점 기업들이 소위 갑이고 대부분의 직원은 을에 해당하는 입점 업체들에서 일해요. 예를 들면 신라면세점 안에 각 브랜드 업체들이 있는 거죠. 저희 부루벨코리아는 해외에서 들여오는 여러 브랜드 제품을 판매하는 회사예요. 패션도 있고, 화장품도 있구요, 보통은 '루이비통 있는 회사예요' 하면 많이 알아 들으시더라고요. 다른 업체는 보통 화장품만 있거나 단일 브랜드인데, 저희는 화장품도 있고 주얼리도 있고 패션 브랜드도 있고 그래서 내부에서도 복잡한 편이에요.

김명희 _ 면세점은 업체에 자리를 내주는 거잖아요. 그러면 조합원들은 부루벨코리아의 직원인거죠?

김인숙 그렇죠. 부루벨코리아의 직원이면서 면세점 소속이기도 해요. 예전에는 면세점에서 관리했는데, 법이 개정되면서 판촉 직원들 관리 못 하게 해서, 지금도 관리를 하긴 하는데 예전보다는 덜한 편이에요. 예전에는 면세점에서 스케줄 터치도 했었고 관리도 엄청 들어갔었는데 지금은 대놓고 하지는 못해요. 면세점이 좀 특수하잖아요. 관세청이나 세관과 연결돼 있다 보니까, 면세품이기 때문에 우리가 물건을 분실하거나 누가 훔쳐가면 그냥 분실이나 절도가 아니라 밀수가 되는 거죠. 그래서 면세점에서 직원 관리에 민감해 해요. 공항 직원들이 비행기 탈 때 검색하는 것을 저희한테도 똑같이 적용해요. 혹시 물건을 잘못 가지고 나간다가나 그럴까봐. 검색대도 따로 통과하고 면세점 자체적으로도 혹시 직원들이 실수를 하거나 반출하면 안 되는 것을 가지고 나갈까봐 그렇게 해요.

김명희 일반 백화점보다 훨씬 까다롭겠네요?

김인숙 까다롭긴 한데요, 저희가 ‘백화점/면세점’ 산별 노조에 들어가 보니 백화점이 좀 더 심하더라구요. 예전엔 저희도 심했는데, 법도 바뀌고 대외 이미지를 많이 따지느라 대놓고 뭐라 하지는 못하고 ‘이런 건 안 했으면 좋겠습니다’ 수준에서 관리해요. 감정노동 같은 것도 권고사항이 나오면 잘 수용하면서 미리미리 대응하는 편이에요.

김명희 그럼 파견노동 같은 형태는 없나요? 모두 정직원인가요?

김인숙 저희는 임시직을 많이 쓰지는 않아요. 회사마다 상황이 다른데

저희 같은 경우는 정직원에 계약직 일부, 임시직 일부가 있어요. 출산 휴가 들어가는 직원 대체 인력이라 임시직이 많지는 않아요. 다른 업체는 아예 인력회사에서 데려오는 경우도 있어요. 저희가 중국 고객들을 많이 상대하다 보니까 중국어를 할 줄 아는 직원들을 많이 뽑아야 해서 그래요. 조선족이나 한족 직원들도 들어와요. 그 분들을 국내 오피스에서 일하는 사람들이 뽑기가 힘들니까 아예 인력회사에 맡기는 거예요. 우리 브랜드 직원 너희가 알아서 뽑아서 보내줘 이런 식으로요.

김명희 _ 그분들은 노동조합으로 조직하기가 어렵겠네요?

김인숙 _ 그분들은 회사가 세 개인 거죠. 면세점도 있고, 원청회사도 있고, 자기들 리쿠르팅 한 인력회사도 있고. 면세점도 점점 자기들이 손 안 대도 되니까 인력회사에 요청하는 형태로 가고 있어요. 지금 노동조합에는 각자 기업에 소속된 정직원들이고, 계약직도 있긴 한데 아직까지는 그렇게 조직되어 있지는 않아요.

김명희 _ 이제 쿼터서비스 일하는 것에 대해 이야기를 해주세요.

박영일 _ 우리 일은 금용이 움직이냐 안 움직이냐에 따라서 달라집니다. 경기가 안 좋다 그러면 당연히 우리도 일거리가 떨어집니다. 현재 고용 상태는 잘 아시겠지만 디지털 기술이 발전하면서 '우리 기사'였던 사람에게 이제는 직고용 아니다, 너희들은 앱에서 찍고 일하는 노동자일 뿐이다, 그래서 내가 책임질 이유는 없다, 이런 방식이 되었죠. 가면 갈수록 점점 힘들어져요. 없는 기사들끼리 서로 경쟁하고 그렇습니다. 빨리 찍

는 사람이 임자니까. 너희들끼리 싸우라는 거예요. 회사는 ‘누가 찍든지 수수료만 가져가면 돼’ 하는 거죠.

김명희 보통 한 플랫폼에 전속으로 일하지 않고 여러 군데 걸쳐있지 않나요?

박영일 여러 군데 걸치게 된 것도 기사가 선택한 게 아니에요. 예전에는 A회사, B회사, C회사 사무실이 종로, 강남, 여의도에 있었고, A회사에 30명, B에 20명, C에 50명의 기사가 있었다고 하면, 여의도에서 강남으로도 많이 가고, 시내로도 많이 가요. 그러다 보면 기사가 떨어지기도 하는데, A회사에서 여의도 쪽으로 가면 갈 때는 빈손으로 가잖아요. 그래서 앱이 생기기 전에는 무전기가 있어서 세 회사가 기사를 공유하자고 동맹을 한 거예요. 당신네 기사가 여기 왔을 때 우리 오더를 줘서 같이 나누자. 이런 식으로 기사를 공유하기 시작하다가 앱이 나왔어요. 그러면서 기사 빌려주는 수준이 아니라, 너희는 그냥 공유기사야 라고 떠넘기게 된 거죠. 고용관계를 없앤 거죠.

김명희 예전에는 그래도 어느 업체 소속이다 이런 마음이라도 있었는데 지금은 완전히 아닌 거네요.

박영일 그렇죠. 심지어 지금은 강제로 영업도 요구해요. ‘PR해라, 우리 사무실에 등록했지 않냐’ 그러면서 스티커 붙이고 영업까지 하라고 해요. 안 한다고 하면 회사 쪽에서 앱 사용을 일방적으로 막을 수 있어요. 자기네 오더 못 보게. 저는 통장지갑이라고 칸칸이 나눠진 지갑을 써요.

칸마다 다른 사무실 명함 넣어서 다녀야 해요. 30칸짜리를 갖고 다니기도 해요. 그러다 실수로 이 업체 일로 가서 다른 업체 거를 주면 난리가 나죠. 저희들한테만 불리하게 해 놓고, 업무지시는 다 하면서 소속은 인정 안 하고 그래요. 예전에는 사장이 ‘애는 우리 기사야’ 이랬어요. ‘야 우리 일 없을 때 같이 놀러 가자’ 그랬어요. 야유회도 가고 그랬죠. 근데 지금은 그게 전혀 없죠. 오로지 수수료만 받아먹고.

김명희_ 앱은 하나만 쓰면 되는 건가요? 아니면 각각 다 따로 받아서 써야 하나요?

박영일_ ‘멀티’라고 해서 한 핸드폰에 30개~40개 정도 사무실에 꽂을 수 있어요. 멀티가 한 화면에 두 개씩 되는데 페이지를 넘기듯이 넘기면 10개, 15개씩 꽂는 데가 있어요. 15개면 30곳이죠. 이걸 핸드폰을 두 대를 들고 다닌다 그러면 60군데가 되죠.

김명희_ 핸드폰 다섯 개씩 붙여서 들고 다니시는 분도 봤어요.

박영일_ 그건 초창기였구요. 저도 예전에 무전기 쓸 때는 8대까지 차 봤어요. 가방 하나에 4개씩 넣어서 이어폰을 한쪽 귀에 4개씩 꽂았어요. 이제는 앱 덕분에 그것도 없어졌죠. 무전기까지만 해도 할만 했어요. 그래도 ‘칼질’은 없었거든요. 칼질이 뭐냐면 1만 원짜리 오더를 2천 원 때고 8천 원으로 띄우는 거예요. 그 8천 원에 23%를 수수료로 받아가요. 앱 수수료는 또 따로 가져가는 거죠. 출금비도 있어요. 제가 돈을 빼려면 출금비를 또 따로 내야해요. 수수료를 25% 받는데도 있어요. 1만 원

짜리 구간을 시키면 2500원이 나가는 거죠. 이러니까 오토바이 보험은 상상도 못해요. 나이 40세 기준으로 사고 두 번 난 사람이 책임보험 들려고 하면 400만원 나와요. 종합보험 가입하려고 하니 890만원 나와요. 들지 말라는 거죠. 이런 거조차도 정부에서 못 바로잡아 주면서. 너희는 특수고용 노동자라고 노동자 인정도 안 해주고. 우리는 말 그대로 불법 유상운송이예요. 국가에서는 인정도 안 해주는데 보험회사에서는 유상운송이라고 딱 박아놓고 있죠. 퀵서비스 하는 사람들은 돈을 모으기 힘들어요. 하루 벌어서 하루 먹고 살죠. 그런 점이 굉장히 아쉬워요. 정부에서도 코로나19로 뭘 해준다는데 처음에는 쿨을 배제시켰어요. 일이 당연히 많아질 걸로 생각했던 거예요. 탁상행정이죠. '밖에 나가지 않으니 쿨을 많이 시킬 것이야'라고. 저희들이 청와대 앞이랑 고용노동부 앞에서 기자회견을 했어요. 그리고 나니까 고용노동부에서 쿨은 배제하지 않는다고 보도자료를 정정해서 냈어요. 그런데 저희는 목소리를 내는 것도 쉽지 않아요.

김호연 _ 생계 때문이지요?

박영일 _ 네. 뭐 (기자회견) 하러 오라 그러면 일을 포기하고 가는 거예요. 그건 가족을 포기하고 가는 거예요. 저는 지금 혼자 살고 있어서 노조 일을 할 수 있는 거지, 가족이 있으면 절대 못 하죠.

김명희 _ 코로나 관련 얘기는 조금 있다가 더 하구요. 이제 보육교사 선생님 이야기를 들어볼게요.

김호연 _ 저는 지금 보육교사 일은 안 하고 있구요, 노조 보육지부에서 비리고발센터 상근으로 일하고 있습니다. 현재 전국에 보육시설이 4만 3천여 개가 있어요. 한국에 교회와 편의점이 많다고 하지만 어린이집이 편의점보다 많아요. 그 중 국공립시설이 14.1%로 잡히는데 그게 국가가 직영으로 운영하는 시설은 아니에요. 비용지원을 하고 운영은 개인사업자가 해요. 거의 90%는 개인에게 위탁하는데, 법인 정도는 되어야 해외 국공립 시설처럼 100% 인건비 지원에 보육전담 교사 배치하고 청소, 행정, 병가나 연차 대체 인력 풀을 마련할 수 있다고 생각해요. 해외에서는 보육시설이 수익을 낼 수 없는 사업으로 인식되는 데 비해, 국내에서는 개인사업자가 위탁 받아서 지원 비용에서 급식비, 간식비 빼돌리고 인건비마저 빼돌리는 일이 벌어지는 거죠. 예전에 J일보에서 수익을 창출하기 쉬운 사업으로 보육사업, 어린이집 사업을 이야기한 적도 있어요. 보통 개인사업자가 운영하는 시설은 1년 안에 열 곳 중 아홉 곳이 도태된다고 하는데 보육시설 같은 경우에는 국공립이 아니라고 해도 기본 보육료라는 이름으로 아동 당 20만~40만 원 정도의 보육료가 지원되니까... 전국 4만 3천여 개 어린이집도 유치원 3법 반대했던 한유총처럼 한국어린이집총연합회 조직으로 묶여 있어요. 광역시도, 소규모 시군구까지 아주 촘촘하게 짜인 조직이에요. 국공립분과, 직장분과, 민간분과, 가정분과 등으로 나뉘어져 있고, 어디에 감사가 뜨면 네트워크 안에서 서로 정보와 자료를 공유하죠.

김명희 _ 열어놓기만 하면 기본적으로 돈이 들어오는 구조네요.

설 유형이 한 여섯 가지가 있는데, 그중 국공립, 법인, 직장을 뺀 나머지를 통칭해서 민간시설이라고 얘기해요. 여기 종사자만 약 28만 명이에요. 정교사가 23만 명 정도 되고, 보조교사, 그러니까 누리보조, 영아보조 이런 식으로 투입되는 인력이 한 5만 명으로 파악되죠. 이들 교사들은 일단 저임금이에요. 임금 가이드라인이 없기 때문에 최저임금에 영향을 굉장히 많이 받아요. 그리고 장시간 노동을 해요. 보건복지부 지침에 따르면 보육시설은 하루 12시간 운영하게 돼 있어요. 어린이집은 어쨌든 문을 열어야 해요, 제가 보육교사 26년차인데, 26년 만에 코로나 때문에 처음으로 휴원 조치가 내려지는 걸 봤어요. 메르스 왔을 때도 사스가 왔을 때도 태풍이 불 때도 저희는 아이들을 보러 나가야 했어요. 처음이었어요. 또다른 특징은 감정노동이에요. 아이들하고 대면 노동을 하는 게 기본인데다 부모도 만나고 원장도 만나야 되고, 요즘은 또 조손가정이나 대리양육이 많다 보니까 할아버지, 할머니도 상대해야 하고, 이사장 남편도 상대해야 하고, 차량기사나 조리사님 비위도 맞춰야 하고, 뭐 ‘을’이 아니라 ‘병, 징’ 정도 되는 거 같아요. 계속 신경을 써야 해요. 멘탈 유지가 쉽지 않죠. 그리고 우리는 ‘아동학대 예비 범죄자’이기도 해요. 2012년 아동학대 사건으로 CCTV 설치가 법제화되었죠. 그 이전에도 전국 4만 3천 개 중 20% 정도는 CCTV가 있었어요. 이제는 영상만 찍는 게 아니라 실시간으로 송출까지 해요.

김명희 부모가 실시간으로 그걸 볼 수 있다는 거죠?

김호연 네. 부모들이 직장에서 핸드폰이나 PC로 볼 수 있어요. 보육현장에 CCTV 설치가 합법화되면서 사회복지, 요양, 간병 이런 시설들에

도 CCTV가 도입되고 있어요. 초등학교도 도입하겠다고... 이런 이유들 때문에 교사들 근속 년수가 평균 3.2년밖에 안 돼요.

김명희_ 아예 업계를 떠나는 건가요?

김호연_ 네. 간호직도 자격증 가진 사람은 많지만 처우가 열악하다보니 다들 떠나잖아요. 저희도 그렇게 될 거 같아요. 예전에 노동건강연대랑 같이 감정노동 실태조사를 한 적 있었는데, 그 때도 정신건강 상태가 별로 안 좋다고 나왔어요.

김명희_ 일단 어린이집 내부에서는 정규직인가요? 아니면 그 안에서도 이상한 형태의 비정규직이 있나요?

김호연_ 아이들이 매년 3월 1일에 입학하고 2월 28일에 졸업하잖아요? 저희도 매년 1년 단위로 계약서를 써요. 정규직이라는 개념 자체가 저희한테는 없어요. (사업주들이) 노무사한테 상담 받아서 만든 노예 계약서가 있어요. 가령 임시공휴일은 '공무원'들이 쉬는 날이니까 우리는 쉴 수 없고, 어린이집은 방학이 없으니까 쉴 수 없고 이런 식으로요. 물론 방학을 하긴 하죠. 7월 말, 8월초에. 그리고 12월 말, 1월 초에 5일씩 연차를 대체해서 쓰게 해요. 나머지 5일은 쓰게 해준다고는 하지만 쓸 수가 없는 구조예요. 연차 사용하겠다고 하면 대체인력이 없기 때문에, 원장이 쓰지 말라고 하는 경우도 있지만 동료한테 미안해서 못 쓰는 경우가 많아요.

김호연 4~5년 전까지는 꿈도 못 꿰어요. 그래도 조금씩 나아지고 있는데, 실태조사 했을 때, 휴가 사용률이 20% 내외였어요. 보육교사들은 아이들 눈높이 맞추려면 무릎 꿇는 일이 많아요. 그러다보니 무릎에 물이 차서 병원에서 물리치료 받으러 오라 하는데 갈 수가 없어서 방치하는 사례도 있었어요. 저희는 병에 걸리면 일을 그만둬야 해요. 병가를 쓴다거나 치료적 관점에서 1~2주, 아니면 3일 이상이라도 쉴 수 있게 한다? 그런 거 없고, 심지어 교통사고가 나면 바로 그만둬야 해요. 그래서 연차대체 합의서라는 걸 항상 작성해둬요. 그런데 보육 교사들 특징이 뭐냐면, 저를 포함해서 어른들이랑 있는 것보다 애들하고 있는 걸 제일 좋아해요. 애들하고 노는 건 일이 아니라고 생각하죠.

김명희 돌봄노동 하시는 많은 분들이 그 일을 굉장히 좋아하더라고요. 굉장히 힘든데도.

김호연 애기들은 생각만 해도 재밌고 좋은데, 큰 인간들 만나면 우울해지는 거죠. 보육교사들 특징 중 하나가 사회성이 떨어진다는 거예요. 아이들이랑은 잘 노는데 어른들 관계는 잘 못 풀어요. 그리고 노동법은커녕 그리고 원장 말을 신처럼 믿고, 불법이라는 것을 한치의 의심도 하지 않아요. 그러니까 당하는 일이 많죠.

김명희 영화제 노동자는 사실 노진연 활동하면서 만난 제일 생소한 업종이에요. 주로 어떤 방식으로 계약을 하고 어떻게 일을 하시는지 설명을 좀 해주세요.

이철수 _ 저는 경력이 많지 않아서 말씀드리기가 조심스러워요. 제작년 말부터 작년 초까지 부산영화제, 전주영화제, DMZ 영화제 등의 스태프 고용 문제가 이슈가 되었어요. 영화제가 1년에 한 번 열리니까 거기에 다 붙어서 일하다가 행사가 끝나면 할 일이 없는 거예요. 보통 상근으로 1년 내내 일하는 스태프가 있고, 영화제 기간에 맞춰서 2~3개월, 길게는 6개월 정도 일하는 스태프들이 있어요. 정규직, 비정규직이 그렇게 구분이 돼요. 국내에 영화제가 100개 정도 있다 하면 스태프가 6백 명 정도 된다 하더라도요. 그중 150명만 상근직이고 나머지는 다 계약직이에요. 저도 그랬지만, 대부분 3개월 내지 6개월 계약이에요. 계속 일하는 경우라도 3개월씩 쪼개서 계속 계약을 해요.

김명희 _ 그럼 개인적으로 영화제와 계약하는 건가요? 뭔가 팀으로 기획사에 소속되어 있고, 회사단위로 계약하면 좋을 거 같은데.

이철수 _ 형태는 다양해요. 부산영화제나 전주영화제 같은 큰 영화제는 자체에서 소화할 수 있어요. 사실 유명한 영화제는 몇 개 안되지만 실제로는 100여개 정도로 굉장히 많아요. 대부분이 지자체 예산을 받아서 개최되는 행사고, 이 경우에는 지역 문화재단이나 지역 영상위원회, 지자체 산하기관이 담당하는 경우도 있어요. 그럴 경우에 영화제 노동자는 영화제가 아니라 그 기관과 계약을 맺게 돼요.

김명희 _ 그럼 내가 이번 1년 동안 영화제에서 일 했고, 다음 해에도 또 일할 수 있을 줄 알았는데 떨어지기도 하고 그러나요?

이철수_ 제가 바로 그런 사례였는데, 계약을 계속 쪼개서 하다 보면 2년이 차잡아요. 그러면 무기계약직이나 정규직으로 전환해야 하는데, 보통 그렇게 안 해주니까 다른 영화제를 알아보거나 하는 거죠.

김명희_ 예컨대 부산국제영화제 같은 경우는 어차피 매년 하는 거니까 그냥 상근 직원을 뽑으면 될 것 같은데 그렇지 않는다는 거죠?

이철수_ 핵심 스태프 빼고는 거의 그렇죠.

■ 2월까지도 이렇게 될 줄 상상을 못했어요.

김명희_ 코로나 유행하면서 문화예술 공연이 다 취소되었잖아요? 요즘 어떤 상황인지 말씀해주세요.

이철수_ 일단 제가 있던 팀은 2월까지도 이런 상황을 상상 못했어요. 지금은 대부분의 영화제가 하반기로 연기되거나 취소되었지만, 2월까지만 해도 긴가민가 했거든요. 이 정도면 개최해도 되지 않을까 그러다가 코로나가 2월 말부터 3월초까지 거의 폭발적으로 증가하면서 대부분 영화제들이 일정을 다 뒤로 미루게 됐죠. 극장, 수입사, 배급사 할 거 없이 거의 대부분 무너져 내리고 있는 상황이라고 생각해요. 영화산업 전체를 놓고 봐도, 영진위에서 코로나 대응 팀이 생기는 했지만 그 시점이 굉장히 늦었다고 이야기를 많이 해요.

김명희_ 그럼 선생님은 계약을 했는데 무산된 건가요? 아니면 계약도 못 해보고 무산된 건가요?

이철수_ 저 같은 경우에는 원래 무기계약직으로 전환해야 할 시점이었어요. 저희 회사가 시 쪽에 동의를 구했는데 허락을 안 해줬나 봐요. 회사는 영화제를 개최하려면 경력 있는 스텝이 필요하니까 애를 어떻게 데려갈까 고민하다가, 그럼 한 달 쉬고 재입사하자 해서 제가 1월 한 달 쉬게 되었고, 서류 보내서 면접보고 재입사하기로 했는데 마침 1월에 건강이 안 좋아졌어요. 그래서 좀 쉬다가 2월 중순쯤 괜찮아져서 회사도 3월에 다시 시작해보기로 하고 집에서 자잘한 영화제 업무들을 처리하던 중이었는데, 3월에 영화제가 뒤로 밀리면서 채용계획도 전부 밀려버렸어요. 지금은 그나마 실업급여를 받고 있어요. 하지만 계약 자체가 굉장히 짧아서 실업급여 못 받는 분들도 많아요. 같이 일하던 분들 중에도 3개월 일하다가 재계약 얘기가 없으면 당연히 만료된 걸로 알고 나가는 분들 많았어요. 저는 여기서 영화제 끝나고 후속 프로그램까지 쪽 담당해서 일했기 때문에 그나마 가능했던 거예요. 여기서 3개월 일 하고 좀 쉬다가 다른 영화제 가서 일하시는 분들도 있고, 실업급여는 생각도 안 하죠. 사실 굉장히 힘든 일인데, 지역 자체를 옮겨가면서 일을 해야 하기도 하고….

김명희_ 보육시설도 궁금해요. 보육 선생님들은 지금 다 어디 계신가요?

김호연_ 해고되고 있어요. 신규채용으로 대기하고 있던 교사들은 3월 개학하자마자 나와야 해서 반 구성도 다 마친 상태인데 2월 말쯤에 휴

원이 공표되면서 다 해고됐어요. 계약서엔 수습기간으로 명시되어 있기 때문에 부당해고도 아니에요. 실질적으로 일도 안 했잖아요. 기존 교사들도 불안해하고 있어요. 부모들이 선택을 하기 시작한 거예요. 지금 코로나 때문에 시설에 보내면 위험하니까, 아예 보내는 걸 포기하고 양육수당을 선택하는 거죠. 인기 있는 어린이집, 특히 국공립같은 경우에는 대기자가 100명씩 있는 경우도 있었어요. 맞벌이라도 들어가기 힘들어요. 그런 곳에서도 교사 1인당 아이가 3명, 5명, 7명, 이렇게 두세 명 정도가 있는 데, 여기서 영아가 두세 명 빠져버리면 반 구성이 아예 안 돼요. 만약에 정부가 지침을 안 내린 상태에서 운영이 힘들어 교사 임금을 깎거나 교사들을 내보내면 '경영상 해고'가 맞겠죠. 근데 정부가 1월 29일 이후로 지침을 내렸어요. 원래 아이가 20일 중에 11일 이상 출석하지 않으면 보육료 결제가 안 돼요. 허위 아동 등록으로 보조금 횡령이 되는 거죠. 그런데 복지부가 코로나가 진정될 때까지는 아이가 11일 이상 시설에 안 나와도 시설과 부모에게 지원하겠다고, 되도록 고용을 유지하라고도 했어요. 근데 시설들이 고용을 유지 안 해요. 저희가 처우가 안 좋다보니까 노동조합이 생기고 10여 년 동안 처우개선비가 올랐어요. 임금 가이드라인도 없고 뭐 아무 것도 없는데, 하도 징징대니까 겨우 해준 게 임금을 보전해주는 처우개선비라는 걸 지급하는데, 그게 지역별 편차가 되게 커요. 재정자립도에 따라서 30만~50만 원 정도 돼요. 그럼 최저임금 170에 30만 원 더하면 200만 원은 맞춰지는 거죠. 그런데 시설들이 지자체에 교사 임명보고를 해서 인건비는 받으면서 교사한테는 나오지 말라고 한 거예요. 교사 본인은 해고된 줄도 몰라요. 왜냐하면 퇴임 보고를 안 했기 때문에, 그걸 어린이집이 끌려간 거죠. 또 보육교사보고 '야 운영이 너무 힘들어, 너도 보이지? 애들도 없고 지

금 운영 안 되는 거. 그러니까 너 임금 170 받았지, 그 중에서 40~50 정도 돌려줘' 라고 한 거예요. 또는 '야 나 선물해야 돼. 엄마들 이탈 막으려면'. 그래서 한우도 선물하고 도시락도 선물하고 난리도 아니었죠. 코로나 유행 시국에 우리 원에 다니는 아이 아파트 문에다가 색칠공부, 놀이감 이런거 걸어놓고 오라는 거예요. 교사 임금은 깎으면서... 저희 월급이 200이면 고용유지지원금으로 임금의 70%를 지급하도록 되어 있잖아요. 그러면 원장은 30%만 지급하면 되는 거잖아요. 그런데 고용유지지원금을 받으면 중복지급라서 처우개선비를 못 받아요. 원장은 손해 볼 게 하나도 없는데, 교사들은 임금이 깎이는 거죠. 고용유지지원금이 200만원의 70%인 140 중에 90%만 주잖아요. 그렇게 되면 처우개선비는 아예 못 받게 돼요. 혹시라도 교사들이 그걸 알면 동의하지 않을까 봐 강제 싸인을 받았어요. 바쁠 때, 애들 보고 있을 때 옆에 와 가지고 '선생님 여기 빨리 싸인해' 그러면서 싸인 받고 가거든요. 싸인을 안 하면 엄청 괴롭혀요. 들들 볶아요. 코로나 유행이라고페이백을 강요당하든지, 해고를 당하든지 하는 상황이에요.

김명희_ 정말 창의적이에요. 그걸페이백 할 생각은 꿈에도 못 꿰는데.

김호연_ 보육은 공공성이 있고, 국가가 책임져야 하기에 지원을 하는 건데, 지난 30년 동안 이들은 굉장한 노하우를 쌓았어요. 보조금을 어떻게 악용할 수 있는지. 장부를 보면 깨끗해요.

김명희_ 20만원~30만원씩 임금 일부를 통장으로 다시 되돌려 보내는 건가요?

김호연 그런 명칭한 짓은 안 하죠. 현금으로 받죠. 현금도 남들 볼 때 안 받아요. 한 시설에 근무하는 교사가 다섯이면, 그 교사는 자기를 뺀 나머지가페이백을 당하는지 아닌지도 몰라요. 사실 이 교사가 다른 교사 임금조차 몰라요. 엇그제 저희가 실태조사 했더니 1100명 중 300명 정도가페이백했다고 나왔어요. 설문조사 초기에는 한 70%까지 나왔는데, 저희가 실태조사 할 거라고 기자회견 하고 막 그러니까 연합회에서 엄청 신경을 썼어요. 그러더니 설문 4일차부터 한 3일 동안 갑자기 2~3백 명이 설문조사에 응했는데, 결과가 바뀌기 시작하더라구요. 주관식 답변에 ‘나는 보육경력이 20년인데 그런 거 한 번도 본 적이 없다’ 이런 답변이 쏟아지고... 그래서 최종 30% 정도 나온 거예요.

■ 업무는 20~30% 줄었지만 수입은 50% 줄었어요



▲ 박영일 킷서비스노조 위원장

김명희 킷서비스 노동은 요즘 어떠신가요.

박영일_ 고용노동부에서 설문한 거 보면 업무량이 20~30% 줄었다고 나오는데, 수입은 사실 50% 정도 줄었어요.

김명희_ 일의 양보다 수입이 더 많이 줄었다고요?

박영일_ 네. 평상시에 오더를 다섯 개 가지고 이동한다고 했을 때, 픽업부터 완료까지 세 시간 잡는다고 하면, 그 세 시간 동안 처리한 오더 5개에서 수수료를 떼야 수입이 발생하죠. 근데 요즘은 한 개에서 많이 가져가 봐야 세 개를 가져가니 시간은 똑같이 들어도 수입은 떨어지는 거예요. 지금 하루하루 가면 갈수록 더 떨어지는 것이 느껴져요. 안 그래도 내일을 기약할 수 없는 삶이긴 하지만, 이런 식으로 가면 대책이 없어요. 정부에서도 특고에게도 보조금을 준다고 했는데, 서류를 봤더니 저희가 준비할 수 없는 서류가 많아요. 이를테면 고용보험 가입 증명서, 수입이 50% 줄었다는 증명서. 사무실에서 써 주기는 하겠다고 해요. 근데 거기에 상세한 내역을 써달라고 하면 자기는 못해주겠다는 거예요. 공유 오더를 쓰기 때문에 한 사무실에서 그걸 다 써줄 수가 없어요. 이 사무실에서도 찍고 저 사무실에서도 찍고 하는데 그 모든 사무실에서 다 통계를 내주나? 불가능하죠. 그런 점이 너무 어렵습니다.

김명희_ 실업이면 실업급여라도 받을 텐데, 그것도 아니고. 어떻게 지원을 받을 수 있을지 막막하네요. 어떤 방식으로 하면 현실적으로 도움이 될까요?

박영일_ 대리기사나 저희나 똑같이 앱으로 일하잖아요. 그래서 우리 증거는 여기에 다 남아있어요. 이걸 캡처해서 증거 자료로 내겠다고 이야

기했어요. 나머지를 밝히는 건 지자체에서 해야지 우리 힘으로는 도저히 할 수 없다고.

김명희 캡처 안해도 앱에서 데이터 추출하면 노동시간이나 수수료 같은 거 계산이 어렵지는 않을텐데….

박영일 우리는 그 자체에 접근하기 어려워요. 사무실 일 하는 분들은 책상에 앉아서 서류 하나 떼는 것도 쉽게 다 할 수 있어요. 그런데 저희 같은 경우는 일일이 사무실 찾아다니고 컴퓨터 앉아서 하나부터 열까지 다 물어봐야 돼요. 게다가 요즘은 사무실에서 자기네는 고용주 아니라고 하면서도, 전체공지로 ‘아무개 실장입니다. 금일 자정부로 해서 3XX번 기사님 퇴출 조치했습니다’ 공지가 올라와요.

김호연 패널티도 아니고 그냥 잘라버리는 거예요?

박영일 네 그냥. 이게 4월 1일에 공지 하나 딱 올라온 거예요. 업무 지시도 엄청 받아요. 어제는 관리자가 GPS를 보고 있다 ‘기사님 아직까지 강남에 계십니까?’ 연락이 왔어요. 그전에는 전혀 그런 일이 없었어요. 요즘은 일이 없으니까, 사무실에서도 할 일이 없잖아요. 원래는 고객 항의 전화가 오면 모를까 절대 그런 식의 전화 안 했는데, 한가하고 일이 없으니까 ‘어? 이 기사 맘에 안 드네, 퇴출시켜버려’ 이렇게 하는 거죠.

김명희 전속도 아닌데 그렇게 관리를 하는군요.

박영일 저희도 강제적인 노예계약이에요. 계약서를 보면 일방적으로 규

칙을 정해서 서명만 하래요. 서명을 안 하면 공유오더 안 보이게 차단하겠단다. 너무 불합리하죠. 혼자서 일 하다 보니 기사들끼리도 서로가 경쟁자잖아요. 예를 들어 H시청에 기사가 둘 있었는데, 오더가 하나가 떴어요. 그럼 먼저 찍는 사람은 돈을 벌고 다른 사람은 빈차로 돌아와야 해요. 그런 상황이다 보니 기사들끼리 서로 단합이 안 돼요. 너무 안타까워요. 우리 노조도 2007년에 출범했는데 이제 막 100명 넘었습니다. 이것도 굉장히 힘들게 만든 거예요. 첫 시작이 열 몇 명으로 시작해서 3년 전쯤에야 100명이 겨우 넘었어요. 근데 이번에 마스크 나눠주면서 20명 정도가 가입을 했어요. 아직까지 퀵 노조가 있는 줄 모르는 사람도 많아요.

김명희 전속은 아니라고 해도 그렇게 앱으로 관리하는 업체에서 마스크를 제공할 수도 있을 거 같은데, 노조에서 직접 준비하셨나봐요.

박영일 서울사업자협의회에서는 굉장히 불안했나 봐요. 저한테 전화도 왔어요. 자기들도 마스크서 배포하고 싶은데 몇 개 정도가 필요하냐고 해서, 제가 서울, 경기만 기사가 10만 명이다. 한 사람 당 다섯 장 씩이면 50만 장 필요하겠단 얘기해 줬어요. (웃음) 어휴 그렇게는 못하겠단면서 조만간 답을 준다고 했는데 아직까지 답이 없네요.

김명희 배달앱은 같은 앱 쓰면 다른 사람 위치를 볼 수 있는 것 같은데, 퀵도 동료 위치 파악이 가능한가요?

박영일 그건 불가능합니다. 회사에서는 다 보고 있죠. 회사에서는 이 기사가 맘에 안 들면 우리 오더를 안 보여줄 수 있어요, 일방적으로. 별

점 제도라는 게 있는데 저도 작년에 처음 알았어요. 다른 기사랑 같이 있었는데 이상하게 나는 그 오더가 안 보이는 거예요. 그래서 사무실에 전화해서 왜 나는 안 보이냐 물어보니까, '기사님은 별점이 300점 넘네요' 그래서 그게 뭐냐고 했더니 자기네가 일방적으로 만들어 놓은 내부 규정이었던 거예요.

김명희_ 그렇게 잘 관리하는데 실업급여를 줄 수 있는 관리는 안 되네요.

박영일_ 가장 불리한건 프로그램인데, 전에는 한 사람 명의로 하나밖에 쫓을 수 없었어요. 지금은 30개를 쫓아도 아무 말 안 합니다. 하나 당 1만6500원씩 돈을 내니까요.

김명희_ 기사 본인이 내는 거예요?

박영일_ 그렇죠. 30개를 깔았다 생각해보세요. 프로그램 사용료만 한 달에 50만원씩 나가죠. 근데 프로그램을 교묘하게 만든 게, 3초, 6초, 9초 단위로 오더를 뜨게 만들어 놓았어요. 그러니까 그 사이사이 오더를 다 보려면 프로그램이 많아야죠. 5초에 콩알만한 빵 하나씩 떨어지는 건데, 5초를 기다려야 먹을 수 있는 건데, 10대를 쫓아 놓으면 쉬지 않고 계속 주워먹을 수 있는 거예요. 어떻게 하겠어요, 배고픈 우리는. 계속 주워먹을 수 있는 걸 택하겠죠.

김호연_ 우리 도와줄 수 있는 컴퓨터 프로그래머나 박사 없을까요?

박영일_ 그래서 정부에서 프로그램을 만들어서 운영해달라고 요구 했어요. 근데 기업이 살아야 기사가 안 흔들린다는 고정관념, 이런 거 때문에…

■ “그냥 무릅으로 들어가세요, 우선 들어가세요”



▲ 김인숙 백화점면세점노조 부루벨코리아지부 조직국장

김명희_ 요즘 항공사들도 문 닫고 그러던데, 면세점은 어떤가요?

김인숙_ 면세점은 원래도 이런 거에 민감하게 반응해요. 유통업이면서 관광 쪽과도 연결되어 있지만 소속은 유통도 아니고 관광도 아니에요. 이번에도 항공사는 특별 고용지원 업종으로 지정됐잖아요. 저희도 항공사랑 관광업계랑 똑같잖아요. 비행기가 안 뜨면 쇼핑도 안 하니까. 그런데도 저희는 제외되었어요. 면세점 쪽에서 우리도 특별 고용지원 업종으로 해 달라고 이야기를 하기는 했는데, 저희는 면세점 소속이 아니라 입점업체 소속이다 보니까 업종이 도소매업으로 분류되어 있어서, 과연 지원받을 수 있을지 걱정이예요. 정부에서 모든 종사자에게 해당된다는 자세한 가이드라인이 나오지 않는 한 지원을 안 해줄 것 같아요. 면세점도 관리는 하지만 책임질 일은 너네가 알아서 하라고 하거든요. 평소에 6시 반~9시 반이 근무시간이예요. 그래서 스물 몇 명을 위 아래로 두 타임이나 세 타임으로 나눠서 근무하는데, 요즘 손님이 하나도 없으

니까 다 출근을 하지도 않고, 아침에 7명이 나와요. 하지만 아침에 나와 봤자 뭐 하겠어요. 손님 구경을 할 수가 없는데. 또 예전에는 노동조합에서 조합원들 만나러 종종 들어갔었어요. 근데 공항공사에서 2월부터 외부인 방문 하지 말라고 해서 현장 방문을 못 가고 있어요. 저희도 조심스러운 거죠. 그래도 명동 같이 가까운 데는 종종 가보는데, 한 바퀴 돌아 보면 매장마다 한 명씩, 그냥 문 열어놓고 가만히 있어요. 중국 손님들로 바글바글 했던 곳도 엘리베이터 저 혼자 타고 올라갔어요. 손님이 와서 어디선가 계산하면 영수증 나오는 소리가 찌지지직 거리잖아요. 그러면 어 어디 계산하나? 하면서 다 쳐다봐요. 그 정도로 손님이 없고 그냥 개점휴업 상태예요. 저도 면세점 일 20년 넘게 했는데 이런 적은 처음이에요. 시내점은 2월은 버티다가 3월부터 예전에는 12시간 영업하던 것을 9시간으로 줄였어요. 4월 들어오면서 8시간, 7시간으로 근무 시간 자체를 줄이고 있어요. 공항에서도 4월 들어오면서 중소기업들이 너무 힘들고 인력을 줄여야 하니까 근무시간을 9시~6시로 썩 다 바꿨어요.

김명희 _ 해고를 한 거예요? 아니면 서로 노동시간을 조금씩 줄인 건가요?

김인숙 _ 조금 큰 기업이거나 그동안 잘 벌었던 곳, 조금 양심이 있는 데는 근무시간을 줄이고 최소 인원으로 운영하죠. 연차나 무급휴가를 강제할 수 없다지만, 대부분 노동조합이 없으니까, 무급휴가를 1주일씩 쓰라고 하면 그나마 양반인 거예요. 돌아가면서 무급으로 1주일씩 쉬고, 심한 데는 한 달씩 무급으로. 더 심한 경우는 ‘그냥 무급으로 들어가세요’ 그래요. ‘저는 언제 다시 나와요?’ 물어보면 ‘우선 들어가세요’ 그러는 거예요.

김명희_ 그럼 실업급여도 못 받겠네요?

김인숙_ 그래서 어떤 직원은 차라리 권고사직 시켜 달라고 해요. 무급으로 버티는 직원들은 언젠가는 다시 출근하겠지 하면서 버티는 건데, 권고사직 요청하는 직원은 면세점이 언제 회복될지 모르는데 내가 다시 일할 수 있을까 위기감을 느끼는 거죠. 사스 때도 심각했었어요. 그래도 면세점이 이 정도는 아니었는데, 토산품 브랜드 직원들이 한 달은 짧은 편이고 1년 썩 휴가를 가기도 했었어요.

김명희_ 그때는 1년 지나고 회복이 되기는 했잖아요.

김인숙_ 면세점이 이렇게까지 한꺼번에 주저앉는 게 처음이거든요. 기복이 있어도 한쪽에서 메꿔주는 게 있어요. 환율이 안 좋으면 외국인, 좋으면 내국인이 채워주는데, 지금은 비행기 자체가 안 뜨니까요. 탑승 동 쪽은 아예 문을 닫기도 하더라구요. 공항이 이용객 수에 따라 단계별로 대응 준비를 했더라구요. 1단계가 하루 이용객 7000~1만2000명이에요. 전체 공항 이용객수가 이 정도면 공항에 사람이 보이지도 않아요. 출국객이 아니라 공항을 이용하는 사람 전체를 말하는 것이거든요. 4월 들어서는 더 줄어서, 엇그저께 3천 몇 명이 이용했다고 하더라구요. 공항에 사람 3500명이면 직원들이 더 많을 거예요. 보통 명절에 공항 바글바글 할 때가 10만, 12만 명이에요. 3000명이면 공항에 사람이 보이지도 않아요. 직원들도 그래서 힘들어하고 그래요. 손님 없으니까 최소 인원만 출근하라고 하는데, 새벽조가 6시 반에 나와서 12시 반에 교대해요. 그때까지 혼자 서 있어야 해요. 화장품 매장은 오픈돼 있으니

까 보이는 사람이라도 있는데, 부티크라고 하는 명품 매장들은 안 그렇잖아요. 근데 거기서도 혼자 그냥 계속 서 있는 거예요. 사람 구경 못하고. 이제 두시 반이 되면 새벽조는 퇴근하고 저녁조가 9시 반까지 가만히 혼자 있어야 해요. 그게 너무 힘들다고 해요. 업체들도 시간을 줄이자고 공항공사에 얘기했는데 못하고 있다가 지금은 줄이고 있죠. 탑승동에서는 일일 공지가 나가요. 3월 말에 하루는 오전 10시에 비행기가 딱 한 대 떴더라구요. 전날 오후에 공지가 나가요. 내일 오전 10시에 한 대만 있으니까 새벽조만 출근하세요, 저녁조는 출근하지 마세요. 오후 조는 그런 날이 꽤 있으니까 집에서 대기만 해야 하는 거예요.

김명희 _ 대기하고 있는 동안에도 임금은 나오나요?

김인숙 _ 아뇨 그렇게 되면 휴업으로 들어가서 휴업수당이 나오죠. 근데 작은 회사는 그냥 날아가는 거예요. 출근을 안 했으니까.

■ 이게 각개전투로는 해결될 수 없다는 걸 알아야 해요



▲ 김호연 공공운수노조 보육지부 비리교발센터장

김명희_ 네 분 처하신 상황이 너무 다르네요. 정부 입장에서도 힘들겠다는 생각이 들기도 해요.

박영일_ 우리의 공통점은 앞으로의 기약이 없다는 거예요. 코로나 유행이 우리나라만 끝났다고 해서 회복될 수 있냐, 절대 그렇지 않겠죠. 전세계가 다같이 끝나야 하는 거죠. 그리고 다 똑같이 점점 더 권고사직이나 해고 조치가 많아질 것이고, 마음에 안 들면 일방적으로 퇴출. 이런 시기가 다가오겠죠.

김인숙_ 우리는 산별노조니까, 간혹 개인적으로 노동조합에 가입하고 싶다는 연락이 와요. 다들 매장에서도 부루벨이 어떻게 하는지 보고 있어요. 우리는 2월, 3월에 유급휴가를 췌어요. 2월에 5개, 3월에 10개를 주고 열흘만 출근을 했어요. 사회적 거리두기도 해야 하니, 직원들끼리도 최소한으로만 마주치고, 혹시 문제가 생기면 어느 한 팀이라도 살리자 이런 취지였죠. 다들 2월까지는 버티더라구요. 노동조합이 없는 회사도 2월에는 3일도 주고 1주일도 주고, 휴가를 따로 췌어요. 3월부터 슬슬 무급휴가 얘기가 나오더니 벌써 한 달씩 들어간 데가 있었고, 4월은 거의 대부분이 무급휴가를 췌어요. 저희도 3월 말에 자율적으로 연차와 휴식을 신청하라는 공지가 나왔어요. 저희는 스케줄을 현장 매니저가 짜거든요. 한 직원이 '이렇게 한가한데 연차 써야하는 거 아냐?' 그러기에 제가 사측 마인드 좀 갖지 말라고 그랬어요. 마침 쉬고 싶은 사람들도 있어요. 내가 20년 동안 일하면서 한 번도 제대로 쉬어보지 못했다, 그런 사람들이 쉬고 있어요. 근데 이렇게 무급으로 쉬게 하려면 일단 합의를 해야 하잖아요, 대놓고 동의서를 가져와서 싸인하세요 그

리는 경우가 많아요. 저희는 노동조합이 있으니까 그렇게까지는 못하는 데, 다른 회사는 동의를 안 해주면 앞으로 같이 가기 힘들 거라 그래요.

김호연 저희도 무급동의서 쓸 때 앞에서 대놓고 해요. ‘원장님, 여기 연차 대차 부분은 제 연차가 깎이는 거 아닌가요?’ 이렇게 아주 공손하게 물어봐도 그 순간부터 이후 1년이 너무 괴로워요. 당시에는 말 안 하지만 이후에 엄청 괴롭혀요.

김인숙 그나마 동의서를 가져온 데는 인사과에서 법을 알고는 있는 거예요. 다른 데는 그냥 무급 들어가세요, 무급 1주일 쉬세요 그래요.

김명희 확실히 노조가 있으면 비빌 언덕이 되는 거 같아요. 근데 영화제 스태프나 킥서비스는 너무 흠어져 있으니까 노조가 실제 교섭력을 갖고 뭘 하기가 힘들실 거 같은데….

박영일 저희도 고용노동부에 고용보험 이야기를 했어요. 소속 회사가 없는데 어떻게 가입할 수 있느냐, 해고를 어떻게 증명할 수 있느냐, 일방적으로 별점을 매겨 넣으면 어느 사무실에서도 받아주지 않고 사실상 해고 상태가 되는데 이걸 어떻게 하느냐, 다른 직종으로 바꾸기도 쉽지 않은데, 그래도 그동안 생계비는 주어야 하지 않느냐 이런 이야기를 했어요. 우리가 하나하나 대응은 다 못하지만, 노조가 있다는 것 자체로 사측에 위압감을 줄 수는 있는 거 같아요. 예를 들어서 서울, 경기도에 조합원 1천 명 모인다고, 오늘 하루 운송 안 한다, 그러면 재네가 망하는 거죠. 그럼 우리가 노사협정도 할 수 있고 다른 것도 할 수 있을 텐데, 그래서

그 기반을 만들려고 노력을 했는데 아직 100명밖에 안 돼요. 참 너무 힘든 거죠. 그래도 요번에 노조가 있다는 걸 알게 된 순간 그 자리에서 가입해주신 분도 있고 돌아가셔서 가입원서를 보내주신 분도 있어요.

김호연 현장에서 비리고발 상담센터를 만든 게, 제가 보육협의회 의장, 노조위원장일 때였어요. 2012년도에 제가 의장되면서 한 1년 정도 지나 보니까 답이 안 나오더라구요. 노동조합을 아는 사람이 너무 없는 거예요. 보육교사 분들이 원장만큼이나 노동조합도 너무 무서워해요. 그래서 이름을 상담센터로 만들었어요. 노동조합에 가입을 안 하더라도, 그들을 내버려둘 수는 없잖아요, 노동조합의 노하우가 있는데. 그래서 일단은 돕고 보자. 그래서 막 상담을 받았어요. 그걸 한 10년 했죠.

김명희 이번 코로나 유행이 긍정적인 건 아니지만, 그래도 사람들로 하여금 한국 사회가 이대로 가도 되는지에 대해서는 분명한 질문을 던져준 거 같아요. 선별적이고 개별화된 복지로는 안 될 것 같다는 걸 다들 생각하게 만들기도 했고. 노동조합에 대한 인식도 나아지는 계기가 될 수 있지 않을까 생각해요.

김호연 뉴스 보면서 희망을 얻었던 게, 코로나 한창일 때 배달하는 분들이 우리도 사람인데 코로나 확진자에게 배달 가고 싶겠냐, 거부할 수 있다는 기사가 났어요. 예전이라면 노동조합 관련된 기사 댓글엔 단골로 ‘너만 힘드냐, 나는 더 힘들다, 민주노총 빨갱이들’ 뭐 이런 게 많았는데, 이번에는 ‘맞아 목숨 걸고 일하는 건 아니잖아, 우리가 살려고 일하는 거지 죽으려고 일하는 건 아니잖아, 나 같아도 안 간다, 너가 가라’

이런 댓글들이 있더라구요. 저희 보육교사 페이스북 고발하는 기자회견을 어제 했는데, ‘교사도 인간이다, 교사도 엄마고 교사도 딸이다, 그들은 목숨 걸고 하나, 페이스북 한 원장 제발 걸러내라, 국가가 교사 인건비를 줘라’ 이런 얘기들이 많아서 굉장히 놀랐어요.

박영일 이재명 도지사가 발표한 게 있잖아요. 경기도 배달앱. 저희도 정부에서 운영을 해 달라. 제발 쿠팡서비스도 안전하게 일하게 해 달라. 우리도 세금내면서 일하고 싶다. 우리도 신호 다 지키면서 일하고 싶다. 누가 위반하면서 일하고 싶겠느냐. 정부가 앱 하나 개발해서 거기서 일하게 하면 되거든요. 이런 것도 안 해주면서 너희는 노동자도 아니고 불법이야 이러는 게 너무 마음이 아파요. 앞으로 코로나19 비슷한 것이나 더 심각한 것도 올 수도 있는데, 매번 모여서 각자 대책만 요구할게 아니라 이번 기회에 틀이 잡힌 정책이 나와서 어떤 상황이 닥치든 걱정하지 않고 살아갈 수 있게 되면 좋겠어요. 이런 상황이 두 번 세 번 이어지면 파탄으로 이어질 수밖에 없어요.

이철수 저희 영화제 스태프의 경우에도 3월에 처음으로 협동조합이 만들어졌어요. 처우가 안 좋으니까 영화제 자체의 질이 굉장히 떨어지던 중이었고, 스태프 채용 공고하면 영화나 관련 전공자들이 안 오려 그래요. 저도 떠날까 생각 중이었고. 소신을 가지고 온 사람들도 다 지쳐서 떠나니까요. 그래서 영화제 스태프들이 1년에 영화제 두 군데 이상에서 일할 수 있는 조건을 보장해준다든지, 대안을 만들어보려고 조직한 게 협동조합이에요. 이제 막 시작됐어요. 근데 마침 코로나19도 같이 시작됐어요. 많이 어려운 시기인데, 잘 이겨낼 수 있으면 좋겠어요.

김인숙 결국 다 다르면서도 비슷한 걸 겪고 있는데요. 어떻게 보면 얽어진 김에 쉬어 간다고, 이 나라가 재정비할 수 있는 기회가 됐으면 좋겠어요. 원하청 관계나, 특고, 보육도 마찬가지로요. 정부에서 뭔가 하나 지침이 나오면 다른 데는 소외되는 경우가 생기잖아요. 메르스 때 배워서 시뮬레이션 한 결과가 방역 차원에서 나아진 것처럼, 노동계도 이참에 정부 차원에서 다듬어 가고, 재난기본소득이건 뭐건 중심돌이 하나가 생겨야 하는 거 같아요. 사실 회사가 힘들면 노동조합이 있다 하더라도 힘든 거 뻔히 아는데 계속 요구할 수는 없거든요. 정부에서 중심돌을 하나 잘 놓고 힘들 때 최소한 살아갈 수 있는 대책을 마련해야죠. 지금은 급하니까 급하게 대책을 내놓고 1판, 2판, 3판, 4판 업데이트를 하고 있는데, 계속 배제되는 사람이 생기고, 대책이 많다고는 하는데 정작 내가 받을 수 있는 건 뭐야? 하게 되잖아요. 회사에서 무급 얘기가 나오면 노조에서 노사협의회를 해서 고용유지지원금을 신청해라, 왜 자꾸 직원들한테 무급을 강요하나 얘기해서 휴업으로 돌렸거든요. 어쩌면 지금은 빈익빈 부익부가 되는 상황인데, 나중에 가면 모두 '빈'이 되겠죠. 써먹을 수 있는 거를 다 써먹고 나면 회사에서도 '우리도 어떻게 할 수 없잖아'라고 무급으로 갈 게 뻔하잖아요. 코로나19가 장기화될 걸 염두에 두고 정부가 중심돌을 잘 설정해야 할 거 같아요.

김호연 이게 각개전투로 해결될 일이 아니라는 걸 알아야 해요.

박영일 켜도 한 마디 보태자면, I데이터 조직도를 보면 국토부에 있었던 사람들도 있고, 한자리 하던 분들이 여기 앉아서 방어체제를 만들고 있어요. 우리가 싸워서 이길 수 있겠습니까? 요번에 표준계약서 만들자고

해서 만났는데, 업주를 보필하기 위한 계약서지, 서로 필요해서 만드는 게 아니에요. 노동자한테는 유리한 게 요만큼도 없어요. 계속 뜯어고쳤더니 답변도 안 줘요. 우리가 이런 사람들하고 싸워야 돼요.

김호연 저는 가장 밑바닥일 때 가장 희망이 있다는 생각이 들기도 해요. 대책이나 대안은 있는데, 기득권을 가진 자들이 우리 걸 한 번도 들어주지 않아서 굉장히 답답했었어요. 이리다가 원전 터지면 다 죽는 거고, 집단 감염병 돌면 공멸이고, 전쟁나면 인생 다 끝나는 건데 자포자기의 심정이 들다가도, 한편으로는 우리 애들은 뭐 죄냐고요, 제가 보육 교사 25년 했다고 했잖아요. 제가 처음 만났던 아이가 지금 스물 여덟이예요. 그 친구가 작년에 결혼해서 결혼식에도 갔었어요. 책임감이 생기는 거예요. 보육교사 초기에는 내가 어린 아이 돌보는 전문성만 있으면 된다고 생각했지만, 3년, 6년 지나고 보니까 이 아이들을 중학생이 되고, 청년이 되고... 이 기회에 아주 리셋 됐으면 좋겠어요. 노동운동 쪽에서도 계파 있고 정파 있고 하잖아요. 시민운동도 그렇고. 그들이 다 모여서 함께 골머리를 앓으면서 정말 우리가 바람직한 사회로 나가기 위해서 어떤 건 양보하고 어떤 건 과감하게 포기하고 가야하는지에 대해서 합리적으로 선택을 해야 하는 시기가 왔다는 생각이 들어요.

김명희 두 시간 동안 정말 열띤 얘기를 해 주셔서 제가 따로 덧붙일 말이 없었네요. 너무 감사드립니다.

특 집

코로나19 2차 유행의 직접적 위험에서 불안정 노동자 지키기

이상윤 (노동건강연대 대표)

지난 5월 12일 '공공연대기금'과 '직장갑질119' 주최로 긴급 토론회 <코로나 방역! 일자리 방역? : 코로나19 직장인 설문조사 결과와 건강·일자리>가 열렸다. 이 자리에서 노동건강연대 이상윤 대표의 발표한 내용을 지상으로 옮긴다.



현재 전 세계적으로 유행 중인 코로나는 이전에 존재하던 차별이나 불평등을 굉장히 극단적으로 보여주는 역할을 하고 있습니다. 그래서 많은 나라에서 모든 사회 구성원이 기존에 존재하던 불평등과 차별을 심각하게 인식하게 되는 계기가 되고 있습니다. 여러 가지 문제가 기존에 사회경제적으로 불평등에 처해 있던 계층에게 특별히 더 나타나고 있습니다. 당연히 건강이나 생명 위기부터 시작해서, 소득이나 고용 위기, 사회보장의 위기 등등 여러 측면에서 문제가 나타나고 있습니다. 오늘 제가 말씀드릴 내용은 이 중에서도 건강 및 생명 위기와 관련해서 불안정 노동계층, 그들 중에서도 노동조합이 포괄하지 못하는 노동계층의 건강 및 생명 위기에 대해 어떤 사회적 대처가 필요한지를 중심으로 말씀드리겠습니다.

코로나로 초래되는 위험에는 직접적인 영향과 간접적인 영향이 있을 텐데, 직접적 영향은 당연히 감염병에 걸릴 위험이겠죠. 상대적으로 젊고 건강한 노동자는 감염이 되더라도 별 영향이 없지만, 그 가족들에게 미치는 영향도 있기 때문에 불안정 노동자 계층에게도 감염으로 인한 위기, 직접적이고 1차적인 위기가 존재합니다.






코로나 위기는 필연적으로 사회적 거리두기, 영어로 Lock down이라

고 표현되는 그런 방역정책을 펼칠 수밖에 없습니다. 지금 예상으로는 짧게 끝나지 않을 것이고, 백신이나 치료제가 나오기 전까지, 많은 의료 전문가들이 적어도 2년 정도 지속될 거라고 이야기합니다. 한국도 괜찮아진 것 같았지만 지금 다시 확산되고 있는 걸로 봤을 때 2년 동안 괜찮아지다가 다시 발생하고 괜찮아지다가 다시 발생하고 이런 반복이 나타날 가능성이 많아요. 그런데 거리두기 내지 Lock down은 다양한 사회경제적 문제를 야기합니다. 이게 2차적이고 간접적인 영향이라고 볼 수 있습니다. 소득 감소, 고용 위험, 사회보장의 위험 등으로 다양하게 나타날 수 있습니다.

코로나19 2차 유행으로 인한
직접적 영향을 줄이기 위한 생활방역 전략

개인방역 5대 핵심수칙

· 핵심 수칙 메시지 ·

				
제1수칙	제2수칙	제3수칙	제4수칙	제5수칙
아프면 3-4일 집에 머물기	사람과 사람 사이, 두 팔 간격 건강 거리 두기	30초 손 씻기, 가침은 옷소매	매일 2번 이상 환기, 주기적 소독	거리는 멀어저도 마음은 가까이

지금 이 슬라이드는 방역 당국이 말하는 핵심적인 방역 전략입니다. 이런 것들이 지켜져야만 이 위기에서 생명이나 건강을 지키고 보장받을 수 있다는 것입니다. 그런데 이런 것들이 불안정 노동자들에게는 그림의 떡이라는 점에서 하루 빨리 대책과 제도 개선이 마련되어야 합니다. 반복적으로 말씀드리는 거지만 이 위기는 적어도 2년은 갈 것이기 때문
70 입니다. 그렇지 않으면 방역에 의한 피해를 불안정 노동계층이 특히 더

많이 받을 수 있습니다.

코로나 방역의 제1 원칙이 아프면 집에 머물기잖아요. 아까 설문 결과에서도 많이 언급되었지만, 한국 사회에서 ‘아프면 집에 머물기’라는 제 1 방역 원칙을 지킬 수 있는 노동자는 많지 않습니다. 그 이유는 많은 분들이 이야기하듯, 한국은 OECD국가 중 미국, 스위스를 제외한 모든 나라가 가지고 있는 제도를 갖고 있지 않기 때문입니다. 그것이 바로 유급 병가 제도입니다. 유급 병가 제도는 조금 더 세분화하면 단기 유급 병가, 즉 한 1주일 이내로 쉬는 것과 상병수당이 있고, 좀 큰 병을 앓을 때의 장기 유급 병가, 내가 아픈 게 아니라 집안의 가족 중에 누군가 아플 때 유급 휴가를 낼 수 있는 유급 돌봄 휴가 이런 것까지 다 포함합니다.

**“아프면 집에 머물기”
제도화 방안**

- 유급 병가 제도

유급 병가 제도의 종류

- 단기 유급 병가(1주일 이내)
- 상병수당
- 유급 돌봄휴가

유급 병가 제도의 재원

- 단사업주 의무: 호주, 네덜란드, 뉴질랜드, 스위스, 영국
- 상사회보험 제도(+국고 보조): 캐나다, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아, 일본
- 유사업주 의무+사회보험 지원: 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 그리스, 아이슬란드, 룩셈부르크, 노르웨이, 스페인, 스웨덴

제도 측면에서 보면 여러 나라들이 다양한 방식으로 유급 병가를 운영합니다. 많게는 50일까지 급여의 100%를 지급하는 나라도 있고, 적게는 10일 내외로 지급하는 곳도 있습니다. 특징적인 것은 OECD 거의

대부분 나라가 이 제도를 시행하고 있다는 거죠. 지금 코로나 유행 시기에 특별히 더 강조해서 말씀드리고 싶은 건, 5일짜리 단기 유급 병가는 없는 나라가 없다는 점입니다. 한국만 없거든요. 이 부분이 굉장히 급합니다. 이 부분은 사실 재원도 그렇게 많이 필요하지 않고 제도적으로 쉽게 설계를 할 수 있습니다. 물론 장기 유급 병가 같은 것도 빨리 도입되어야겠지만, 아프면 5일 정도 빨리 쉴 수 있게 하는 제도는 코로나 방역을 위해, 아파도 쉴 수 없는 불안정 노동계층을 위해 빨리 도입되어야 한다고 강조해서 말씀드립니다.

불안정 노동자를 위한 코로나 예방 유급 병가

- 지급대상
 - 중위임금 미만 노동자
- 지급 수준
 - 최소한 5일간 최저 임금의 70-80%에 해당하는 정액을 지급
- 재원
 - 국가 혹은 사회보험 제도가 지급
- 지급요건
 - 국행정기관에 본인 신청, 고용주 확인만으로 지급
 - 진단서 불필요

그런 점에서 상대적으로 안정적인 직장에서 일하는 노동자와 불안정 노동자에 대한 제도 설계가 조금은 달라질 수 있다는 얘기를 드리고 싶어요. 이진 하나의 제안입니다. 현재 불안정 노동자 유급 병가에 대해 재정적 부담을 사업주가 하기에는 어려운 부분이 있습니다. 때문에 재난지원금처럼, 국가가 어느 정도 보장하는, 그리고 진단서나 행정기관에 제출해야 하는 서류가 많이 필요 없이 빨리빨리 지급하는 제도가 필요합니다. 그 대신 노동자는 5일간 100% 임금을 받는 게 아니라 약간 낮아진 임금을 받습니다. 이진 일종의 타협이죠. 약간 낮아진 임금을 받더

라도 진단서나 이런 거 제출 없이 아프면 그냥 5일 딱 쉴 수 있게, 아무런 절차나 그런 거 없이 쉴 수 있는 제도를 지금 급하게 만들 필요가 있다고 생각합니다.

**직장 내 거리두기
제도화 방안**
- 노동환경,
노동조건 개선

- 밀집 및 업무 노동환경에 대한 실태조사
 - 종의료인, 보건의로 노동자, 돌봄 노동 종사자, 콜센터, 헤어 드레서, 피부미용사, 교사, 버스 운전자, 마트 노동자, 유흥업소 노동자, 헬스클럽 노동자 등
- 직종별, 업무별 물리적 거리두기 현실화를 위한 노동환경, 노동조건 개선 의무화
- 재영세사업장 등 사업주 여력이 없는 경우 노동환경, 노동조건 개선 비용 지원
- 고위험 저소득 노동자의 경우 마스크 무상 공급

그 다음, 직장 내 거리 두기가 필수적인 생명안전 보호 조치입니다. 사실 콜센터 사례에서 봤을 때처럼, 직장의 노동조건이나 노동형태에서 거리를 둔 채 일하기 힘든 노동자들이 많이 있습니다. 특히 밀접 접촉을 해서 일해야 하는 노동자들의 상당수가 불안정 노동계층입니다. 이런 부분들을 빨리 실태조사를 해서 거기에 맞는 가이드라인 같은 게 나와야 합니다. 제 생각에, 이런 부분을 사업주에게 그냥 맡겨두려면 가이드라인이 아니라 사업주의 의무로, 그리고 사업주를 특정할 수 없는 다양한 불안정 노동계층에 대해서는 지방자치단체나 정부의 의무로 해서 빨리빨리 새로운 노동환경이 구성될 수 있도록 하는 것이 중요합니다. 특히 마스크나 이런 것들은 필수재가 되어버렸는데, 고위험 저소득 노동자 같은 경우에 매일매일 마스크 구입 비용을 지출한다는 게 상당한 부담이 됩니다. 이런 분들에게는 무상공급하는 방안을 마련해야 하지 않나 생각합니다.

경제위기시 불안정 노동자 건강 보호 방안

- 자살 예방 대책
 - 실직, 소득감소에 대한 사회적 지원
 - 실지역사회 정신건강 인프라 확대
- 실직, 소득 감소 등으로 인한 의료 이용 장벽 해소
 - 지역가입자로 되어 있는 저소득 노동자 건강보험료 감면
 - 저소득 노동자 본인 일부 부담률 경감
- 주거 대책
 - 일정 기간 동안 주거 공간 세입자 퇴거 금지
 - 국공실로 운영하고 있는 숙박시설을 활용한 저렴한 숙박시설 공급 확대
 - 공공주택 확대

그 밖에도 간접적인 소득 위기, 고용 위기나 사회보장의 위기 등으로 인해서 생기는 생명과 건강 안전 문제가 있습니다. 지난 IMF 시기나 2008년 금융위기 때 국내외에서 발생했던 문제를 종합해 보면, 자살자가 굉장히 많이 증가한다는 것을 알 수 있습니다. 한국에서 IMF 시기에 이미 실증적으로 증명되었고, 2008년 금융위기 이후에 유럽에서도 많이 증가했던 사례가 확인됩니다. 향후 코로나로 초래된 사회경제적 위기로 인해서 안 그래도 심각한 자살 문제가 한국에서 더 심각해질 가능성이 있습니다. 이에 대한 대책이 아주 시급합니다.

그 다음으로는 의료장벽 해소 문제입니다. 실직이나 소득 감소가 발생하면 의료 이용에 문제가 생길 수 있습니다. 왜냐하면 보험료 납부에 문제가 생길 수도 있고, 병원에서 직접 내야 하는 본인부담금이 부담되어 병원을 찾지 않으려는 사람들이 늘어날 수도 있습니다. 실제로 IMF 시기에 급격하게 실직자가 늘어나면서 의료 이용이 급격하게 감소했고, 그로 인해 병을 키운 사람들이 많이 확인되었거든요. 그런 부분들이 지금 예상되기 때문에 이에 대한 대처가 시급히 이뤄져야 할 것입니다.

건강 위기 측면에서 주거 대책도 굉장히 중요합니다. 불안정 노동계층은 소득 위기나 고용 위기가 발생하면 거의 동시에 주거 위기가 발생합니다. IMF 위기 때도 실직자와 더불어 노숙인이 굉장히 늘었습니다. 특히 일용직으로 일하던 분들이 월세를 못 내게 되면서 살던 곳에서 쫓겨나는 경우가 굉장히 많았거든요. 그리고 이런 게 건강을 더 나쁘게 만든 주요 요인이 되었어요. 이에 대한 대책도 빨리 마련되어야 합니다.

이제 정리를 해보겠습니다. 정부도 지금 위기 상황이라는 걸 인정하고 빠른 대처가 필요하다고 생각하고 있겠지만, 빠른 대처를 위해서는 빠른 실태조사가 필요합니다. 리얼타임으로요. 한 달 전 지표를 확인하고 뭐 이런 정도로는 안 되고, 리얼타임으로 확인해서 어디서 어떤 문제가 발생하는지를 알아야 합니다. 저희도 그게 되게 궁금하거든요. 사회 운동하는 사람 입장에서는 지금 빨리 리얼타임으로 실태를 확인해서 거기에 맞는 대처나 운동을 하고 싶은데, 그런 자료가 없다는 점에서는 굉장히 아쉽습니다. 지금까지 이야기한 건 유럽이나 한국에서 있었던 사례로 예측한 것뿐입니다. 그게 아니라 리얼타임으로 어떤 문제가 발생하고 있는지를 빨리빨리 알아서 대처를 했으면 좋겠다는 생각입니다. 이상입니다.

코로나19와 노동운동의 역할 : 캐나다의 경험

이주연 (노동건강연대 회원, 토론토대학교 박사과정)

코로나19 팬데믹 속에서 전 세계 수많은 노동자들이 건강과 생계의 위협에 처해있다. 지역에서, 국가에서, 또 국제연대를 통해 노동자들은 이러한 상황을 개선하기 위해 분투하는 중이다. 캐나다 토론토 대학교에 유학 중인 이주연 회원이 현지의 상황을 소개하는 글을 보내주었다. 원고는 4월 말 시점에서 작성된 것이다.



전 지구적 감염병 위기 속에서 최전방 노동자들이 주목받고 있다. 직접 환자를 상대하는 보건의료 노동자뿐만 아니라 식료품 생산과 유통 과정에 관여하는 수많은 노동자의 노동이 시민들의 건강과 일상을 유지시켜주기 때문이다. 내가 거주하는 캐나다에서는 방역 대책의 일환으로 필수 업종을 제외한 전 사업장이 문을 닫은 지 한 달이 지났다. 급여 수준이나 노동환경 측면에서 사회적으로 존중받지 못했던 많은 노동자들이 ‘필수 노동자’라는 새로운 이름을 얻었다. 하지만 코로나19가 이 노동자들의 위상을 갑자기 높여줄 리 없다. 우리 사회를 떠받쳐온 ‘보이지 않는 노동’이 이제야 가시화되기 시작했을 뿐이다.

소위 ‘필수 노동’에 대한 필요가 커지고 노동 강도가 높아지면서 최전방 노동자의 안전과 건강을 지키는 일이 어느 때 보다 시급해졌다. 하지만 ‘필수 노동자’라는 새로운 이름은 노동자에게 의무와 역할만 더할 뿐 일터에서의 안전과 건강에 대한 권리가 저절로 보장되는 것은 아니다.

나는 이 글에서 현재 캐나다에서 코로나19가 보건의료 노동자의 안전과 건강을 위협하는 사례와 이에 대응하기 위한 노동운동의 활동을 간략하게 소개하고자 한다.

코로나19로 드러난 장기요양 서비스 민영화, 영리화, 분권화의 민낯

4월 23일 기준, 온타리오주 전체 코로나19 사망의 70% 이상이 장기요양시설(장기요양원과 노인 전용 거주시설 포함)에서 발생했다(전체 사망자 713명 중 516명). 온타리오주 피커링(Pickering)에 위치한 오카드 요양원에서 입소자 40명이 사망하고 입소자와 노동자가 각각 131명, 66명이 감염될 만큼 코로나19의 타격이 매우 컸다. 한편, 간병 노동자 1,000명 이상이 코로나19에 감염되었고, 알타몬트 요양원 소속 간병 노동자 한 명이 사망한 것으로 알려졌다. 하지만 어찌된 연유에서인지 온타리오 주정부는 현재까지도 장기요양시설 관련 확진자, 사망자 수를 정확히 집계하지 못하고 있다고 한다. 실제 코로나19 희생자는 언론이 추적한 숫자보다도 훨씬 많을 것이란 전망이 우세하다.

캐나다의 전문가, 활동가들은 이 문제의 원인이 다름 아닌 지난 수십 년 동안 온타리오주에서 빠르게 확산된 장기요양 서비스의 민영화, 외주화라고 말한다. 온타리오주 전체 626개 요양원 중 58%가 민간 회사 소유이고, 비영리 자선단체 24%, 지자체 16%, 병원 등 기타가 2%를 소유하고 있다. 장기요양원의 만성적인 인력난과 그에 따른 서비스 질 저하도 고질적인 문제로 지적되어왔다. 대부분의 저임금 간병 노동자들이 생계를 위해 다수의 요양원에 동시에 소속되어 일해 왔는데, 이러한 노동환경이 여러 요양원으로 코로나19 감염을 확산시킨 중요한 매개요인으로 지목되었다.

캐나다 공영방송 CBC 보도에 따르면, 요양원을 대상으로 매년 실시하는 사전적, 적극적 감독인 ‘거주의 질 감독(resident quality inspections)’ 건수도 급격히 감소했다. 2016년과 2017년 거의 모든 요

양원을 대상으로 실시되었던 감독이 2019년에는 전체 626개 요양원 중 고작 9개 요양원에 대해서만 실시된 것으로 밝혀졌다. 그 결과, 감염병 통제 위반 적발 건수도 2014년과 2017년 사이 매년 150~250건이던 것이 2019년 50건으로 줄었다. 2018년 보수당 도그 포드(Doug Ford) 집권 이후 사전적, 적극적 감독에서 불만 제기나 중대 사건 발생에 대한 대응적, 사후적 감독 체계로 전환된 결과다. 코로나19 대응에서도 주정부는 장기요양시설에 대한 직접 관리 감독을 회피하고 방역을 전적으로 요양시설의 자체 역량에 떠넘겨 버렸다. 민영화, 외주화에 기인한 여러 문제가 중첩해 있던 장기요양시설의 노인들은 경영진의 태만이 더해져 코로나19의 가장 큰 희생자가 되었다.

노동운동의 대응

SEIU Healthcare(서비스 노동자 국제연대 보건의료지부)는 온타리오주 보건의료 노동자 6,000명을 대표하는 노동조합이다. 3월 23일 장기요양원 간병 노동자 한 명이 처음으로 코로나19 확진을 받은 이후부터 SEIU Healthcare는 주정부와 경영진에게 노동자들에 대한 적절한 개인 보호장비 제공 등을 계속해서 요구해왔다. 한 기업이 운영하는 두 장기요양원(Anson Place, Eatonville Care Centre)에서 46명 이상의 입소자가 사망하자, 4월 17일 온타리오 주지사에게 공개서한을 보내면서 보건당국이 두 요양원을 직접 관리할 것을 요구했다.

4월 21일, SEIU Healthcare는 노동관계위원회에 긴급조정을 신청하여 주정부가 세 개 요양원(Altamont Care Community, Anson

Place, Eatonville Care Centre)을 직접 관리하도록 중재를 요청하였다. 세 요양원이 개인 보호장비와 인력 부족으로 자체 방역에 실패했음에도 불구하고, 주정부가 관리 감독을 거부하면서 노동자들이 계속해서 불필요한 위험에 노출되고 있다는 사실을 고발한 것이다. 긴급조정 신청 당시 이 세 요양원에서 입소자 68명 이상, 노동자 1명이 사망하였고, 수백 명의 입소자와 노동자가 코로나 확진 판정을 받았다.

판데믹의 정점에서, 최소한의 예방 조치인 개인 보호장비 지급을 위해 노동관계위원회에 조정신청까지 해야 하는 상황 자체가 비극이다. 불행 중 다행으로, 노동관계위원회는 4월 24일 SEIU Healthcare의 긴급조정 신청을 신속하게 수용했다. 노동관계위원회는 온타리오 주정부와 장기요양원의 대응이 불충분했음을 지적하면서 다음과 같이 명령했다.

- 노동부 감독관은 앞으로 두 달간 세 개 요양원을 매주 방문하여 산업안전보건법에 따른 의무 이행 여부를 점검한다. 감독관은 요양원의 산업안전위원회에 참석한다.
- 세 요양원은 노동자와 노동조합에게 입소자와 노동자의 코로나19 감염과 사망 실태에 대해 매일 보고한다.
- 세 요양원은 코로나19 확진 환자의 코호트 격리 등의 방역 조치를 실행한다.
- 세 요양원은 인력이 적절하게 총원될 수 있도록 모든 노력을 다한다. 노동자와 노동조합을 대상으로 매주 인력 실태를 보고한다.
- 세 요양원은 모든 방문자와 직원들이 적절한 개인 보호장비를 착용할 수 있도록 한다.

SEIU Healthcare가 조정 신청서를 제출하면서 주정부 보건당국이 세 요양원을 직접 통제할 것을 요구했지만 이는 받아들여지지 않았다.

온타리오 정규간호사 68,000명, 간호대 실습생 18,000명을 대표하는 온타리오 간호사협회(Ontario Nurses' Association)도 4월 17일, 노동자의 개인 보호장비 사용을 제한하거나 금지한 장기요양원 네 군데를 고등법원에 고발하였다. 네 개 요양원이 온타리오주 '감염병 예방과 통제에 관한 기준'을 준수하도록 강제하는 법원 명령을 신청한 것이다. 4월 23일, 법원은 신청을 받아들여 해당 장기요양원이 공중보건지시(Public Health Directives)를 준수하라고 명령했다. 간호사의 건강과 안전을 보호하기 위한 조치에 대한 (예컨대, 개인 보호장비의 종류 등에 관한) 의사결정은 간호사가 전문적, 의학적 판단에 기반해 결정하도록 명령했다.

캐나다 사례의 교훈

캐나다 사례는 장기요양서비스가 공적으로 운영되지 않고 민간 영리 기업에 의해 장악된 사회의 비극을 생생하게 보여준다. 장기요양서비스가 민영화, 영리화, 분권화되면, 지금처럼 예상치 못한 위기가 닥쳤을 때 무능한 기업과 책임을 회피하는 정부만 남게 된다. 기존에 만들어 놓은 세세한 법과 규칙이 무너지는 것은 한순간이다. 그나마 현장 노동자의 목소리를 대변하는 노동운동이 존재했기 때문에 도망친 기업과 정부를 소환할 수 있었다. 하지만 캐나다 장기요양 서비스가 기업의 '자율적인 실천'에 크게 의존해온 만큼, 소환된 정부가 파편화된 시스템을 효과적

으로 운영할 수 있을지는 의문이다. 긴 시간 지속된 정부의 역량 공백이 빠르게 메워질 리 없지 않은가.

노동조합들의 계속된 요구에 온타리오 주정부도 뒤늦게 움직이고 있다. 온타리오 주지사 도그 포드(Doug Ford)는 5개 장기요양원의 심각한 인력 부족을 해결하기 위해 캐나다 군대에 도움을 요청했고 연방정부가 이를 승인하면서 4월 24일부터 군대 인력 250명이 본격 투입되기 시작했다. 하지만, 취약한 노인이 밀집한 장기요양원에 대한 제대로 된 지원 체계를 우선해서 마련하지 않는다면, 정부가 군대를 동원하여 코호트 격리하는 손쉬운 전략을 택했다는 비판을 받을 수밖에 없다. 온타리오 공무원노조(CUPE)는 군대 인력을 투입하는 것이 해답이 아니라고 말하면서, 요양원 내 코로나19 확진 환자를 온타리오주 병원들로 이송해서 치료할 것을 요구하고 있다. 온타리오주 병원들이 현재 가동률 70% 이하로 운영되고 있기 때문에 요양원 환자들을 치료할 역량이 충분하다는 이유에서다.

코로나19 위기의 한 가운데서 캐나다 노동운동은 계속해서 현장의 목소리를 전하고 기업과 정부, 사회를 움직여야 하는 중요한 역할을 맡았다. 이제는 어느 누구도 장기요양 서비스 체계의 위기를 부인하지 않지만, 강력한 요구가 없다면 연방정부와 주정부가 리더십을 갖는 개혁으로 이어지기 어렵다. 캐나다 사람들은 지난 2003년 사스의 위기가 보건의료체계 개혁의 기회를 만들어내지 못했다는 사실을 뼈아프게 기억하고 있다.

평범한 비극에 직면하기 : 2019 산재 노동자 지원 사업의 지난 이야기

정우준
(노동건강연대 상임활동가)

산재보상 사각지대 살펴보기

2019년 노동건강연대는 아름다운재단과 함께 '산재보상 사각지대 해소를 위한 지원사업'을 진행했습니다. 일하다가 다치거나 병이 들어도 여전히 일을 해야 하는 노동자, 제대로 치료받지 못하고 다시 직장으로 복귀해야 했던 노동자, 산재보험이 너무 어려웠던 노동자, 산재 이후 제대로 일을 못 해 생계에 타격을 입은 노동자를 만나고 생계비를 지원하며 그들의 목소리를 들었습니다. 그렇게 우리는 산재보상의 사각지대를 비로소 마주하게 되었습니다.



2019년 산재보험통계에 의하면 109,242명의 노동자가 일을 하다 다쳤습니다. 노동자 100명 중 네 명이 일을 하다 다친 꼴입니다. 하지만 일을 하다 다친 사람은 이렇게 집계된 약 11만 명보다 훨씬 많습니다. 우리는 흔히 이거 '산업재해 아냐?'라고 이야기하지만 일을 하다 다쳐도 산재보험 청구를 하는 경우는 많지 않습니다. '회사에 밍보일까봐', '산재보험 처리하기가 까다로우니까' 본인이 치료를 하거나 꼭 참고 일을 하고 있는 것입니다. 『산재은폐로 인한 건강보험 재정누수 방지 방안연구』¹⁾에 따르면 산재 은폐율이 최대 42.4%에 이른다고 합니다. 일을 하다 다친 두 명 중 한 명은 그 책임을 온전히 본인이 감당할 수밖에 없는 상황인 것입니다.

2018년 여름 즈음, 아름다운재단에서 산업재해 문제를 다뤄보고 싶다고 노동건강연대를 찾아왔을 때 번뜩 생각난 것이 바로 이런 노동자였습니다. 구의역 김군, 2018년 12월 태안화력의 김용균. 이들의 사연은 각각 너무나 특별했지만, 대한민국에서 매일 세 명씩의 노동자가 사

1) 김진현, 『산재은폐로 인한 건강보험 재정누수 방지 방안연구』, 국민건강보험 연구용역, 2018.1

망하는 것은 '일상'입니다. 우리는 11만 명이라는 산재 노동자의 뒤편에 있는, 일을 하다 다친 노동자의 이야기를 듣고 싶었습니다. 회사가 어차피 납부한 산재보험인데, 왜 이걸 통해 치료비와 생계비를 도움받지 않을까? 실제로 어떤 사람들이 더 많이 다칠까? 산재은폐라는 말 뒤에 있는 노동자의 사연을 듣고 싶었습니다.

2019년, 일을 하다 다친 노동자들의 이야기를 듣고, 그들의 삶과 이를 둘러싼 제도의 문제점들을 파악해보기 위해 노동건강연대는 아름다운재단과 함께 <산재보상 사각지대 해소를 위한 지원사업>을 시작했습니다. 이 중 산재 노동자 생계비 지원사업은 국민기초생활보장제도에서 1인 가구에 최소한으로 지급하는 생계급여 금액인 50만 원을 최대 3개월간 산재 노동자에게 직접 지원하는 것이었습니다.

시행착오도 많았습니다. 산재보험을 담당하는 근로복지공단의 복잡하고 경직된 절차를 따르지 않으려 했습니다. 노동자가 직접 방문 신청하지 않고, 비대면으로 제출한 최소한의 서류를 가지고 지원 대상 노동자를 선택하는 일은 쉽지 않았습니다. 직업환경의학과 의사, 보건학 전공자, 변호사, 노무사, 기자, 노동조합 활동가 등 전문가 7명이 한 달에 한 번 서너 시간씩 머리를 맞댔지만, 다양한 직업과 노동형태, 재해 전후의 이야기들을 정리하고 판단하는 일이 쉽지 않았습니다. 각자의 사연을 들여다보면 모두에게, 더 많은 금액을 지원해드리고 싶었지만 그렇게 할 수 없었기에 고민이 깊을 수밖에 없었습니다. 2019년 4월 25일부터 8월 20일까지, 신청해주신 89명의 노동자 중 64명에게 생계비를 지원해 드렸습니다.<표1>과 <표2> 참조)

〈표〉 산재 노동자 지원사업 선정자 현황

특성		인원(명)		비율(%)	
성별	남	51		79.7%	
	여	13		20.3%	
	총	64		100%	
연령	20대 이하	5		7.8%	
	30대	11		17.2%	
	40대	22		34.4%	
	50대	19		29.7%	
	60대 이상	7		10.9%	
	총	64		100%	
직종	제조업	24		37.5%	
	서비스업	19		29.7%	
	건설업	11		17.2%	
	운수업	4		6.25%	
	단순노무	2		3.1%	
	사무직	4		6.25%	
	총	64		100%	
거주 지역	수도권	서울	11	33	51.6%
		경기	14		
		인천	8		
	충청권	충남	2	5	7.8%
		충북	2		
		대전	1		
	전라권	전남	3	9	14.1%
		전북	1		
		광주	5		
	경상권	경남	2	16	25%
		경북	1		
		부산	7		
		대구	2		
		울산	4		
강원제주	강원	1	1	1.6%	
	제주	0			
총		64	64	100%	

〈표〉 산재노동자 지원사업 선정자의 고용형태와 기업규모

특성		인원(명)	비율(%)
고용형태	개인사업자	1명*	1.6%
	파견/용역	5명	7.8%
	계약직	11명	17.2%
	일용직	9명	14%
	정규직	38명	59.4%
	총	64명	100%
기업규모	5명미만	9명	14%
	5~9명	17명	26.6%
	10~19명	3명	4.7%
	20~49명	10명	15.6%
	50~99명	8명	12.5%
	100명이상	4명	6.3%
	300명이상	5명	7.8%
	500명이상	8명	12.5%
	총	64명	100%

* 일용직(아르바이트) 근무 중 재해

일을 하다 다치는 상황은 다양했습니다. 〈표3〉에서 볼 수 있듯 갖가지 이유로, 다양한 부위를 다쳤습니다. 절단되고, 넘어지고, 추락하고, 직장 내 괴롭힘에 의해 정신질환을 얻고. 한 시간, 두 시간. 한 번, 두 번, 세 번을 통화해도 이 상황을 모두 담기 어려웠습니다.²⁾ 생계비 지원사업에서 요약할 수 있는 것이라면, 그들이 무슨 일을 하다가, 어디를 어떻게 다쳤는지, 산재보험의 신청 여부 등이었습니다.

2) 산재노동자의 생생한 이야기는 본 사업의 연구보고서인 「산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구」(2020)에서 볼 수 있습니다.

〈표〉 산재노동자 지원사업 선정자의 재해내용과 경위

재해내용	오른손절단, 손가락절단, 백혈병, 고관절 부상, 오른다리 부상, 우측 어깨 부상, 척추 부상, 경추 부상, 흉추 부상, 화상, 추간판탈출, 갈비뼈 골절, 급성심근경색, 종골 골절, 회전근개 파열, 시신경손상, 무릎연골파열, 발목인대파열, 손가락골절, 골반골절, 실명, 신부전증, 어깨 회전근 부상, 정신질환[적응장애, 우울증, 불안장애 등], 아킬레스건 파열, 다리염좌, 늑골골절 등
재해경위	절단[기계, 칼], 넘어짐, 추락, 교통사고, 근골격계, 직장내괴롭힘, 사고성 요통, 심근경색, 뇌출혈, 부딪힘, 사고성 파열, 메탄올 중독, 수은중독, 과로, 튀임, 직업성 암(백혈병, 유방암 등), 재해 이후 후유(복합부위통증증후군), 사고성 파열

〈표〉 산재노동자 지원사업 선정자 산재보험 신청여부

	특성	인원(명)	비율(%)
산재보험 여부	산재보험 요양중	18	28.1%
	산재보험 신청후 대기 중	17	26.6%
	산재보험 신청고려 중	1	1.6%
	산재보험 불승인	5	7.8%
	산재보험 요양 종결	14	21.9%
	산재보험 해당 없음/미신청	8	12.5%
	사망**	1	1.6%
	총	64	100%
재해년도	2019년	23	35.9%
	2017~18년	22	34.4%
	2015~16년	8	12.5%
	5년 이상	11	17.2%
	총	64	100%

* 재해 이후 본인 및 가족이 정신이 없어서 산재보험을 처리하고자 하나 신청하지 않음

** 재해 이후 동료의 신청으로 1개월 지원을 결정하였으나 지원 이후 치료 중 사망

사실 지원 사업 내내 전화를 받고, 안내를 하고, 서류를 받고 심사를 하는 일이 쉽지는 않았습니다. 산재 노동자 지원사업에 기꺼이 동의해 주신 아름다운재단과 그 후원자들이 충분히 납득할 수 있는 근거자료를 만드는 것도 중요한 일이었습니다. 무엇보다 스스로의 회의감도 문제였습니다. 한 달에 50만원의 돈을 산재노동자에게 지원하는 것이 무슨 의미가 있을까? 제도를 개선하는 정책연구나 현장 활동에 집중하는 것이 더 낫지 않을까? 많은 고민이 들었습니다. 하지만 산재노동자 이야기를 함께 기획하고, 심층분석 기사를 썼던 한겨레21 변지민 기자의 이야기를 통해 알 수 있었습니다.

“워낙 많은 노동자가 끔찍하게 죽기 때문에 웬만한 비극은 평범해 보입니다. 산재 기사를 쓸 때마다 ‘불행을 전시하지 말자’고 다짐하지만, 늘 유혹이 찾아옵니다. 하지만 그리 쓰면 산재가 ‘누군가의 특별한 이야기’가 되고 말 것 같았습니다. 저는 산재의 평범함과 보편성을 드러내고 싶었습니다. 누구든 겪을 수 있고, 수많은 사람이 겪고, 이 구조가 바뀌지 않으면 당신도 겪을 수 있다는 이야기를 하고 싶었습니다”

(한겨레21 1298호 10P)

한 해 최소 11만 명이 경험하는 평범한 이야기이지만 제도의 불충분함과 사회적 무관심 속에 비극이 되어버리는 산재 이야기를 사회에 꺼내놓는 것. 64명이라는 작은 숫자지만 모든 비극의 형태를 겪어야했던 이들의 이야기를 통해 일하다 다친 노동자의 삶을 바꾸고 더 안전하고 건강하게 일할 수 있는 사회의 밑거름이 되는 것. 아마도 89명의 이야기를 듣고, 64명에게 작은 힘이나마 보태드렸던 이유가 아닐까 싶습니다.

우리는 여전히 듣습니다. 일을 하다 다친 노동자의 ‘부주의함’이나 ‘본인이 신청하지 않은 것을 누구 탓을 하냐’고 개인을 책망하는 이야기들 말입니다. 하지만 그 전에 최소 11만 명의 노동자들이 다쳤을 때 믿고 의지하고 도움을 구할 수 있는 누군가가 없었기에 꼭 참고 일하며, 본인이 견뎌냈던 시간과 고통의 크기를 사회는 알아채야 합니다. 일을 하다 다쳤다는 이유로 회사, 동료, 국가로부터 책망을 당하고 내쳐진 그들의 사정이 더 많이 공유되어야 합니다. 그 아픔, 고통을 많은 사람이 공감하고, 사회가 그 책임을 함께 나누고, 견뎌낼 수 있도록 말입니다.

2019년 노동건강연대가 아름다운재단의 여정은 2020년과 2021년에도 이어질 예정입니다. 『노동과건강』 독자들도 관심을 가지고, 산재보험 개혁 활동에 함께 해주시길 바랍니다.

▶▶ 에필로그 ◀◀

2019 산재 노동자 지원 사업에 선정된 노동자들의 사연 대부분이 다 기억납니다. 어디서 일했고, 어떻게 다쳤고, 그 이후에 어떻게 되었는지, 여러 번 통화를 하고 심사를 위한 서류를 정리하면서 그들의 이야기를 몇 번이나 들춰봤기 때문입니다. 하지만 단 한 번의 통화, 그 후로 이야기를 나누지 못한 분이 한 분 계십니다. LG유플러스에서 근무하다 돌아가신 故김태희 님입니다.

인터넷 설치기사로 혼자 작업 중 추락해 중태에 빠진 김태희 님의 소식을 처음 들은 것은 수술비를 급히 내야 했던 동료의 신청 때문이었습니다. 지원사업 후반부였기 때문에 일도 제법 익숙해져서 이야기를 받

아 적고 심사위원회에 정리된 서류를 올리는 일은 그리 어렵지 않았습니다. 산재보험 수급이 당연할 것이기에, 우선 당장 필요한 1개월만 생계비를 지원하면 될 것으로 결정했고, 지급도 금방이었습니다. 앞선 몇 달간 들었던 익숙한 사고와 이야기들이었습니다.

지원사업 몇 달 만에 누군가가 일을 하다 다친 이야기가 저에게는 너무나 익숙해져 버렸습니다. 밤낮, 평일과 주말을 가리지 않고 상담 전화가 오고, 자신의 다친 부위를 사진으로 받는 일이 일상이 되자 일을 하다 다친 사람의 이야기가 평범하게 느껴져 버린 것입니다. 심지어 '이 사람은 지원받기 어렵겠는데', '진술 내용이 좀 이상한데'라는 생각이 들 때도 있었습니다. 어느덧 '서류에 채워지는 정보'에 급급한 사람이 되어 가고 있었던 것입니다.

그리고 얼마 뒤 김태희 님의 사망 소식을 들었습니다. 내겐 너무도 평범하게 느껴졌던 사고가, 더 이상 그를 볼 수 없게 만들었다는 사실을 새삼 깨달았습니다. 아마도 근로복지공단의 직원, 사고를 조사하는 근로감독관도 이렇지 않을까 싶습니다.

사업에 지원한 노동자 대부분은 근로복지공단에서, 회사에서 받은 혜택을 잊지 못했습니다. 나에게도 너무나도 큰 일인데 누구도 내 이야기를 제대로 들어주지 않고, 정해진 서식을 채워오라는 그 짜늘함에 상처를 받았다고 이야기합니다. 한 해 수십만의 산재 노동자의 이야기가 허공에 흩어지는 것은, 그 이야기를 가장 많이 귀 기울여야 할 근로복지공단과 노동부가 그 이야기들을 노동자의 투정이나 쓸데없는 설명으로 치부하기 때문일 것입니다.

하나의 재해 속에는 수많은 구조적 문제와 사연들이 결부되어 있습니다. 재해 하나가 숨겨질 때 이를 해결할 실마리들도 사라집니다. 2019

년 2020명의 죽음은 그 사라진 실마리들이 만들어낸 숫자입니다. 평범하고 익숙하지만, 절대 평범할 수 없고 또 익숙해져서도 안 되는 이야기들을 노동건강연대가 꼼꼼하게 기록하고 알려졌습니다. 다시는 김태희님의 이야기가 반복되지 않도록 하겠습니다.

2019년 11월 15일 사망한 LG유플러스 故 김태희님의 명복을 빕니다.

기획
01

산재 노동자는 어떻게 가난 해졌나?

김명희

(노동건강연대 집행위원, 시민건강연구소 연구원)

산재보상 사각지대 살펴보기



산재보험은 직업과 관련된 사고와 질병으로 초래된 건강 문제, 경제적 손실로부터 개인들을 보호해주는 사회안전망이다. 휴업 때문에 발생한 경제적 손실을 보상해주고, 적절한 치료를 받을 수 있게 해 주며, 직업 복귀를 도와주는 역할을 한다. 한국에서 산재보험은 1964년 7월 1일부터 노동자 500명 이상 광업과 제조업 사업장부터 시행되어 현재 50년 이상 지속되고 있는 가장 역사가 오래된 사회보험 제도이다. 그동안 지속적으로 적용 대상을 확대하고 보장성을 강화하며 여러 문제점을 개선해 왔지만, 아직까지도 문제점이 적지 않다. 산재 노동자와 노동조합, 시민사회단체들이 지속적인 제도 개혁을 요구하는 이유이다.

2019년 한 해 동안, 노동건강연대는 아름다운재단의 후원으로 산재보험 사각지대에 놓인 노동자들의 생계지원 사업과 더불어, 『산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구』를 진행했다. 연구팀에서는 지난 10여 년 동안 이루어진 산재보험 제도 개혁에 대한 연구들을 종합하고, 산재보험 신청 경험이 있는 산재 노동자들과 면담을 했다. 당사자들과의 면담은 정책 결정자나 전문가 입장에서가 아니라, 사람 중심, 이

용자 중심 관점에서 산재보험의 문제점, 제도와 현실 사이의 간극을 파악할 수 있게 해 주었다. 이렇게 도출한 과제들은 전문가나 정책결정자들이 생각하는 개혁의 우선순위와 반드시 일치하지 않을 수 있고, 또 노동자들의 오해나 제도에 대한 이해 불충분에서 비롯된 것일 수도 있다. 그러나 이용자들의 잘못된 인식조차 제도의 실재(實在)를 이루는 한 부분이라는 점에서, 산재보험을 사회적 안전망으로써 개선하는데 중요한 단서가 된다.

『노동과 건강』 이번 호에서는 이들의 이야기를 통해 산재를 겪은 노동자들이 사고 이후 어떻게 어려움에 빠지게 되는지, 산재보험은 어떤 역할을 했는지 전하고자 한다. 다만 이 글은 연구사업의 결과 보고서를 요약한 것이기 때문에 더 자세한 내용은 연구 보고서를 통해 확인하길 바란다.

어떤 이들의 이야기를 들었나?

면담에는 총 20명의 노동자가 참여했다. 남성 17명, 여성 3명이었으며 나이는 32~74세 사이였다.

〈면담 참여자 특성〉

이름 (가명)	성 별	연 령	상 병	직 업	재 해 경 위	기 타
김래석	남	41	경추폐쇄성골절	(자영업 + 일용직 아르바이트)인테리어	추락	우울증, 수면장애
김호식	남	32	우측 무릎 절단	(사내하청) 용접	추락	현재 역도선수
이하식	남	56	고관절골절	(파견직) 분쇄	미끄러짐	산재불승인
이유이	여	40	추간판 탈출	건설현장 자재관리 및 청소	중량물 작업부담	
이규식	남	45	종골골절	외벽청소 로프공	추락	
김라희	남	50	하지마비	목수	추락	지체1급
김주석	남	35	흉골 골절	렉카 운전	교통사고	
이허식	남	56	경추 신경손상, 어깨인대파열	택시기사	교통사고	
김하은	남	34	흉골, 갈비뼈 골절	납품 영업	교통사고	
김희석	남	74	목 척추를 심하게 다친	(일용직) 배관	추락	장애 4급
박희태	남	45	허리디스크	수하물 조업직	중량물 작업부담	
이경호	남	46	우측 팔꿈치 상과염	유리제조 생산직	중량물 작업부담	
김태현	남	53	골반골절, 견관절 부상	(일용직) 목공	교통사고	
이진호	남	43	화상	전기실 내 수배전반	감전	
이진희	여	46	발목 인대 파열	CCTV 관제센터 요원	미끄러짐	
도환희	남	45	손등 피부 찰과상, 새끼손가락 분쇄	분쇄 컨베이어벨트 아래 청소	넘어짐	
김미희	남	69	회전근개파열	병원 폐기물 수거 박스 운반	미끄러짐	
김진이	여	50	정강이 외에도 발목, 어깨 등 L카트와 부딪혀 다침	마트 캐셔	부딪침	
김오규	남	34	아킬레스건 파열	특수체육교사	발을 접질림	
이정래	남	49	수은 중독	철거업체 중간관리직	설비 철거 중 수은 중독	

무엇이 산재노동자들을 힘들게 만들었나?

첫째, 산재보상과 관련하여 어려움을 경험하고 있는 이들은 이미 산재 발생 이전부터 각종 사회경제적 곤란에 처해 있는 경우가 많았다. 경제적·사회적·문화적 측면에서 자원이 빈약하고, 이러한 자원의 열세가 일시적인 것이 아니라 생애 전 과정에 누적되고는 했다. 노동시장에서 안정된 고용과 안전한 노동 환경을 보장해주는 일자리에 접근할 수 있는 충분한 인적 자본을 구축하지 못한 이들은 위험하고 불안정한 일자리를 그대로 받아들일 수밖에 없다. 한국 사회에 고착된 이중 노동시장 구조에서 위험한 업무는 하청업체나 불안정 노동자들에게 전가되며, 게다가 이런 기업들일수록 위험 관리를 할 수 있는 역량이 부족한 것이 현실이다. 그러다 보니 노동자들은 위험한 작업환경에서 반복적으로 산재를 경험하고, 충분한 보상이나 치료, 요양을 하지 못한 채 작업장에 복귀하거나 더 열악한 일자리로 밀려나고는 했다. 산재보험 제도가 노동시장의 구조적 요인과 생애과정에 걸친 사회 불평등의 누적 문제까지 해결할 수 있는 수단은 아니지만, 산재보험 제도에 접근하고 도움을 절실하게 필요로 하는 사람들이 이러한 조건에 처해 있음을 인식하는 것은 제도 개선에 중요한 출발점이 된다. 즉, 전문 대리인을 고용하기 어렵거나 제도이해의 수준이 높지 않은 보통 사람들, 재해를 입증하기 어려운 사람들, 산재보험 청구로 인해 일자리에서 불이익을 당할 가능성이 높은 사람들, 이미 낮은 인적 자본에 덧붙여 산재 때문에 노동시장 복귀가 더욱 어려워진 사람들을 초점에 두고, 제도 개선 방안을 마련해야 한다는 것이다.

둘째, 산재가 발생하고 승인에 이르기까지 각 단계마다 여러 문제점을 확인할 수 있었다.

우선 재해 발생 직후 긴급 대응 단계에서 양질의 의로서비스를 받지 못하는 문제점이 있었다. 도시 지역 의료자원이 풍부한 곳에서는 상대적으로 문제가 덜했지만, 중증 외상에 대한 초기 처치가 잘못되거나 심각하지 않은 외상에 대해서 진단과 초기대응이 부적절하여 오히려 상황을 악화시키는 경우들이 종종 확인되었다. 이 단계는 아직 산재 신청조차 하지 못한 시점이고, 따라서 사측에서 지원하지 않는 이상 의료비용을 건강보험이나 개인이 부담해야 한다. 만일 수술 같은 중증 상황에 닥치면 경제적 부담이 매우 심각해진다. 게다가 당장 일을 할 수 없게 되어 생계에 곤란을 겪게 되고, 가족들이 간병까지 해야 하는 상황이면 경제적 어려움은 더욱 가중된다. 나중에 산재보상을 받는다고 해도, 이 기간의 경제적 부담을 견딜 수 있는 저축이나 여유 자산이 없다면 경제적 회복은 매우 어려운 것이 현실이다. 일부 사례에서는 응급의료비 대불 제도나 긴급 생계비 지원 같은 다른 사회보장 제도를 통해 도움을 받는 경우가 있었다. 물론 산재 신청 이전에라도 사측에서 미리 비용을 지급해주거나 잘 갖춰진 기업복지 덕분에 이 시기를 별 어려움 없이 통과하는 이들도 있을 것이다. 그러나 이런 호의적 조건을 전제로 사회보장 제도가 설계되어서는 안 된다. 한편 중증도가 상대적으로 덜하다 해도 사측의 압력이나 대체인력 부족 때문에 서둘러 업무로 복귀했다가 증세가 악화되는 경우가 있었다. 불안정고용 노동자들의 경우 ‘병가’가 인정되지 않기 때문에 자비로 대체인력을 고용하기도 했다. 재해 그 자체로 인한 신체적·정신적 고통에 더해서, 재해 초기의 부적절한 보건의료 서비스와 경제적 부담은 환자들의 고통을 가중시키고 건강과 생계의 회

복을 어렵게 만드는 요소이다. 이 단계는 말하자면 산재 노동자에게 ‘결정적 시기(critical period)’에 해당한다. 의료기관의 서비스 질을 개선하는 것까지 산재보험 제도가 개입할 수는 없다 하더라도, 이 기간 동안의 한시적인 경제적 어려움을 완화해줄 수 있는 “긴급지원 서비스”는 매우 절실하다.

산재를 청구하는 단계에 접어들어도 여러 가지 장애물이 있었다. 특수고용 노동자나 자영업자의 산재보험 적용 제외 문제는 차치하더라도, 우선 피해 노동자의 역량이 매우 취약하다는 문제가 있다. 앞서 지적한 것처럼 산재 위험에 많이 노출된 노동자일수록 대개 경제적·사회적·문화적 자본이 열세에 있다. 이들은 산재를 청구할 수 있다는 사실조차 인지하지 못하거나, 불리한 지위 때문에 산재 청구에 나서기 어렵고, 또 산재를 신청하려 해도 제도에 대한 이해 수준이 낮거나 주변에 공식적·비공식적으로 도움을 받을 자원도 부족하다. 이들은 의료비용 부담이 크거나 심각한 후유증이 우려되는 상황이 되어야 산재를 청구했다. 의료기관에서 선제적으로 산재 신청을 권유하거나 안내한 경우, 또는 노동조합이나 사회단체들로부터 지원을 받은 경우에는 큰 도움이 되는 것으로 나타났다. 산재 신청을 결심하고 실행에 옮긴다고 해도, 걸림돌이 남아 있다. 우선 사업주가 산재를 회피하거나 은폐하고, 자료 수집과정에서 비협조적 태도를 보이는 경우가 적지 않다. 사업주들의 이런 태도는 개인 특성이라기보다 개별요율로 보험료가 산정되는 산재보험의 특성 때문에 보험료 인상에 대한 우려(사실은 해당하지 않는 경우가 많음에도), 규제 당국의 현장 점검 우려, 그리고 하청업체인 경우 원청과의 계약해지에 대한 우려 탓으로 볼 수 있다. 물론 기업의 권위주의적 문화나 반(反)노동 정서가 산재 신청에 부정적인 영향을 미치는 경우

도 있었다. 사업주만이 문제는 아니다. 산재보험 청구 절차 자체가 복잡하고, 근로복지공단의 반응성이 낮은 탓에 노동자들은 어려움과 더불어 마음의 상처를 얻는 경우가 적지 않다. 게다가 영세사업장에 근무했거나 불안정고용 조건에 처했던 이들은 근무이력이나 산재 정황에 대한 근거를 마련하는 것조차 쉽지 않다. 이렇게 주체 요인과 구조 요인이 만나서 나타나는 부정적 결과는 우선 산재 청구 절차의 지연이나 불승인이다. 이렇게 되면 환자들의 경제적 부담은 한층 심해진다. 또한 병가를 낼 수 없는 처지 때문에, 혹은 의료비 부담 때문에 충분한 요양을 하지 못하는 미충족 의료(unmet needs) 상황이 발생하고, 이는 재활을 가로막거나 이후 노동시장 지위 하락을 촉진하는 요소가 된다. 뿐만 아니라, 산재를 청구했다는 것으로 인해 회사로부터 차별을 받거나 보복성 해고를 당하고, 동료와의 관계가 악화되는 경우도 적지 않다. 손해와 과실 산정을 둘러싸고 회사와 민사소송을 벌이는 경우도 있지만, 승소하든 패소하든 노동자 입장에서는 장기간의 법적 분쟁 자체가 경제적 손실과 정신적 스트레스의 원천이 된다.

셋째, 다행히 산재가 승인된다고 해도 문제가 완전히 해결되는 것은 아니다. 물론 산재가 인정되고 휴업급여와 요양급여를 수급하게 되면 건강회복과 생계유지에 안전망이 마련되는 것은 분명한 사실이다. 그러나 많은 경우, 산재보상을 받아도 여전히 경제적 곤란에 시달린다. 요양급여에서 비급여의 몫이 크고 특히 간병비 부담이 크기 때문이다. 합병증이나 심각한 후유증이 남는 경우에는 지속적인 의료비 지출이 필요한데, 산재 종결이나 합병증의 불인정 때문에 부담은 한층 더 커진다. 만일 사업장이 근로자재해보상책임보험(이하 근재보험)에 가입되어 있다면 비급여 부분을 추가로 보장받을 수 있지만, 그렇지 않은 경우에는

민사소송을 하거나 본인이 스스로 부담해야 한다. 또한 휴업급여가 불충분하다는 점도 문제인데, 원래 저임금을 받는 노동자이거나 일용직처럼 고용이 불안정하고 임금이 불규칙한 이들은 휴업급여 산정에서도 상당한 불이익을 경험하게 된다. 또 다른 문제는 의료서비스의 미충족이다. 산재 종결조치나 앞서 기술한 의료비 부담으로 인해 치료가 충분히 이루어지지 못하는 경우, 혹은 업무복귀에 대한 압력이나 병가 부족으로 인해 충분한 요양이 불가능한 경우가 여기에 해당한다. 또한 비용 부담이나 시간만이 아니라, 재활서비스의 질과 가용성, 접근성도 심각한 문제이다. 현재 직업 재활까지 고려하여 체계화된 재활서비스를 받을 수 있는 곳은 근로복지공단 산하의 병원들 이외에 찾기가 힘든 것이 현실이다. 그러다 보니 환자들은 양질의 재활서비스를 받을 수 없거나, 소수의 산재 전문병원을 이용하기 위해 임시로 주거시설을 구하거나 장시간 이동을 하는 등 어려움을 겪게 된다.

충분한 기간에 걸쳐 양질의 의료서비스를 받지 못하거나, 심각한 장애가 남는 경우 원래의 일터로 복귀하거나 새로운 일자리를 구하는 것은 매우 어렵다. 이미 인적자본이 불충분한 상태에서 산재로 인해 장애까지 얻게 된 경우, 그 어려움은 배가된다. 근로복지공단의 구직 훈련/서비스가 존재하지만, 노동자들의 요구를 충족시키기에는 매우 미흡한 상황이다. 이렇게 장애나 심각한 후유증이 남는 경우, 노동시장 복귀는 물론 일상생활 자체가 어려워지고 사회관계망이 축소되어 사회적 고립으로 이어지기도 한다. 이는 그러지 않아도 취약한 정신건강을 더욱 악화시키고 일부는 극단적 절망으로 인해 자살 생각이나 시도를 하기도 한다. 문제를 더욱 악화시키는 것은 기존의 의료비 부담에 더해 노동시장 이탈이나 지위 하락으로 인한 빈곤과 경제적 어려움의 악순환이다.

산재보험의 장애급여나 장애연금 이외에 기초생활보장제도, 장애인 생활 지원 서비스 등 다른 복지제도들이 존재하지만, 대부분 신청주의에 기반해 있고, 제도가 복잡하며, 또 제도 간 연계가 불충분하다는 문제점이 존재한다.

형평성 관점에서 어떤 제도 개혁이 필요한가?

첫째, 산재가 발생하기 전, 혹은 산재 신청 이전 단계에서 필요한 가장 기초적인 대비책은 산재보험 제도에 대한 노동자와 사업주의 인식을 개선하는 것이다. 업무와 관련된 재해는 당연히 산재보험의 적용대상이 되며, 산재보험은 사회보장 제도로써 노동자에게 급여의 '권리'가 있다는 것이 폭넓게 인식되어야 한다. 최소한 노동자 스스로의 심리적 장벽이나 무지로 인해 산재청구를 기피하는 일은 없어야 한다. 또한 고용주의 산재 은폐/회피 압력이 부당한 권리침해 행위라는 것이 사회적으로 널리 공유될 필요가 있다. 산재 은폐에 대한 처벌 강화는 상당한 변화를 가져올 것으로 기대되지만, 노동현장에서 기업주와 노동자 사이의 권력 불평등 때문에 이 또한 완벽하게 작동하기는 어렵다. 불법행위의 발각과 처벌에 앞서, 현장 말단까지의 인식 전환이 필요하다. 현재 근로복지공단이 '산재 부정수급 예방'을 홍보하는데 기울이는 노력의 아주 일부만 권리캠페인에 투자해도 어느 정도 변화를 가져올 수 있을 것이다. 아름다운 재단을 포함한 시민사회의 대중 캠페인도, 노동조합으로 조직되지 않은 취약한 노동자들의 인식을 개선하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 산재 발생 직후 단계에는 무엇보다도 응급/긴급지원 제도가 절실하다. 아직 산재 신청을 하기 전에 직면하는 병원비 부담, 생계 부담 등을 긴급하게 완충해줄 수 있는 프로그램이 필요하며, 그 절차가 간소해야 함은 물론이다. 사회 네트워크와 경제적 여유가 충분한 이들이라면, 산재가 승인된 이후 손실을 쉽게 복구할 수 있겠지만 그렇지 못한 이들에게는 이 '결정적 시기'가 생계와 의료서비스에 중대한 갈림길이 될 수도 있다. 이것이 가능하려면, 피해노동자 당사자만이 아니라 환자를 진료하는 의료기관의 역할이 보다 강화되어야 한다. 병상에 있는 노동자나 돌봄 부담이 있는 가족이 근거 자료를 확보하여 행정당국에 지원을 신청하는 것 자체가 쉽지 않기 때문이다.

셋째, 산재 신청 단계에서는 절차를 사용자 친화적으로 개선하여 노동자가 대리인 없이도 쉽게 할 수 있도록 해야 한다. 노동자 당사자나 가족이 직접 청구하기 어려운 상황에서 의료기관이 이를 대행하거나, 취약노동자들에게 '국선변호인' 제도처럼 대리인을 지원해주는 방법도 고려할 수 있다. 의료기관이 산재 신청을 대행하는 것은 환자 입장에서 가장 편리한 대안이지만, 이를 위해서는 산재보험 요양기관의 확대, 업무관련성에 대한 의사의 문진과 상세한 의무기록 작성, 청구 프로세스 확립 같은 구체적 보완책이 함께 마련되어야 한다. 마찬가지로 공적 대리인 앞선의 경우에도, 인력의 확보와 연계망 확립, 보수체계 구축 같은 구체적 세부절차가 마련되어야 한다. 또한 청구과정에 비협조적이거나 은폐를 시도하는 사업주, 이에 공모한 의료기관에 대한 처벌을 강화하는 것도 필요하다. 산재는 영세사업장에서 많이 발생하며, 기업은 산재보험료 인상이나 행정 제재에 대한 우려, 이후 원청과의 계약에서 걸림돌로 작동할 것을 우려하여 산재 사실을 은폐한다. 예방과 보상을 적극

적으로 분리하고, 형평성 관점에서 개별실적요율 제도를 폐지하고 산재 예방을 위한 기술지원을 강화하는 방안이 함께 마련되어야 한다.

넷째, 산재 승인 이후에도 중증 질환인 경우 비급여, 특히 간병비 부담을 덜 수 있는 방안이 필요하다. 근재보험에 가입하지 않은 사업장에 소속되어 있고, 실손의료비를 보충할 수 있는 사보험도 가입하지 않은 취약 노동자의 경우 이 문제는 특히 심각하다. 산재보험 급여는 대부분 건강보험 급여 항목 및 수준과 연계되어 있기 때문에 이는 사실 건강보험에서 간병급여 제도가 이루어진다면 저절로 해결될 수 있는 문제이기도 하다. 그러나 현재로서는 이를 당장 기대하기 어렵고, 산재 노동자에게 경제적 곤란을 초래하는 핵심 요소라는 점에서 산재보험의 추가 급여가 절실하다. 또한 휴업급여의 경우에도 고용 불안정과 현재의 산정체계 때문에 불리함을 겪고 있는 노동자들에 대한 산정 방식 변경이 필요하다.

다섯째, 심각한 장애나 후유증으로 인해 지속적인 치료와 재활이 필요하고, 더 이상 노동을 할 수 없게 된 이들을 위한 사례관리 프로그램을 강화할 필요가 있다. 국내 대부분의 사회보장 프로그램들은 신청주의에 기반하며, 부처마다 또 개별 프로그램마다 연계가 잘 이루어지지 않는다. 당장 제도의 통합적 설계는 어렵다는 점에서, 보건과 복지서비스의 복잡한 체계를 조율할 수 있는 케이스매니저는 매우 실질적인 도움이 될 것이다.

여섯째, 의료적 재활과 직업 재활 모두 현재로서는 양과 질 측면에서 불충분하다. 근로복지공단 산하 병원의 재활서비스는 질적 측면에서 높은 평가를 받고 있지만, 숫자가 많지 않아 가용성과 물리적 접근성에서 취약하다. 일단 공적인 재활서비스 시설의 확대가 필수적이며, 이와 병

행하여 안정적 재활이 가능하도록 중간집(assisted house) 형태의 시설을 확보하는 것이 필요하다. 이는 산재 피해 노동자들의 주거와 교통비 부담을 덜고, 이동의 편의성, 주거에서의 안정성과 편의성을 증진하는데 도움이 될 것이다.

산재보험이 특별히 취약한 노동자들을 차별적으로 대우하도록 설계된 것은 분명히 아니다. 그러나 ‘위험의 외주화’를 가능하게 하는 한국의 불평등한 노동시장 구조, 사회적으로 기원한 불안정 노동자들의 낮은 ‘건강 역량’은 산재보험의 적용과 이용에서 불평등을 만들어내고 있다. 이러한 근본적인 사회적 결정요인을 교정하지 않는 이상, 산재의 발생과 산재보험 보호에서의 불평등 문제를 완전히 해결하기는 어려울 것이다. 그럼에도 산재보험이 작동하는 한국 사회의 구조적 맥락과 주체요인에서 심각한 불평등이 존재한다는 사실을 인지하고, 형평성 렌즈를 통해 제도 개혁을 추구하는 것은 형평성을 증진시키는 데 상당한 기여를 할 수 있을 것이다.

통계가 현실을 반영해야 하는 이유 : 2019년 산업재해 발생 현황

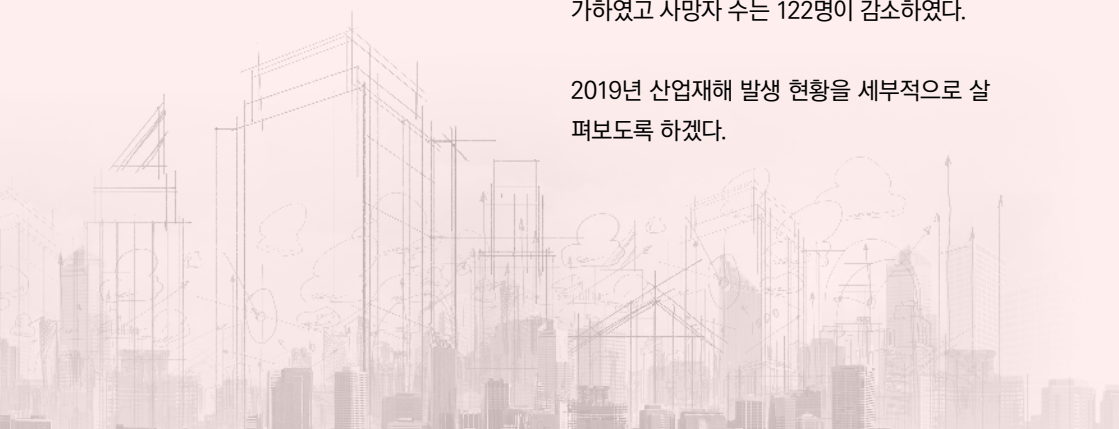
남준규
(노동건강연대 상임활동가)

故 김용균 이후, 오늘의 현장

산업재해 통계는 산업재해 예방을 위해 현실을 반영해야 한다. 제한된 자원과 역량을 어디에, 어떻게 투입할 것인지를 결정하는 일에는 통계가 주요한 기준이 되기 때문이다.

고용노동부가 밝힌 ‘2019 산업재해 발생 현황’에 따르면 2019년 산업재해 재해자 수는 109,242명이고 산업재해 사망자 수는 2,020명이다. 2018년 대비 재해자 수는 6,937명 증가하였고 사망자 수는 122명이 감소하였다.

2019년 산업재해 발생 현황을 세부적으로 살펴해보도록 하겠다.



2019년 산업재해 재해자 : 109,242명(산재 사망자 : 2020명)

재해자 수는 일하다 사고가 발생하여 또는 병에 걸려, 죽거나 다친 사람을 합한 수를 말한다. 2019년은 전년에 비해 6,937명 증가하였다.

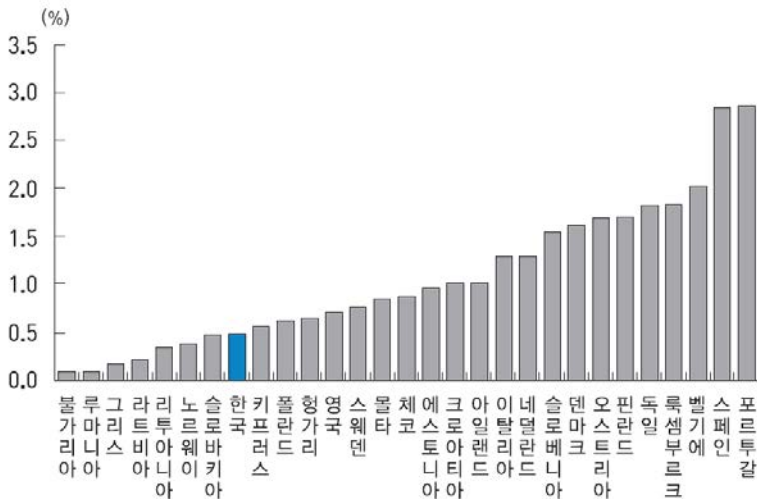
그런데 이 숫자는 일하다 죽거나 다친 모든 사람을 나타내는 것이 아니다. 고용노동부가 말하는 재해자 수는 산업재해보상보험법(산재보험)에 따라 보상을 신청하고 승인을 받은 사람이다. 따라서 ①산재보험이 처음부터 적용되지 않는 노동자와 ②일하다 다쳤지만 4일 이상의 요양이 필요하지 않아서 보험급여를 받지 못하는 노동자와 ③다쳤지만 산재보험에 보상을 신청하지 않은 노동자 ④산재 보상을 신청했지만 승인이 되지 않은 노동자의 경우는 재해자 수에 집계되지 않는다. 그리고 ⑤공무원, 군인 등 산재보험이 아니라 별도의 법적 보상체계가 있는 경우 등은 산업재해 통계에 포함되지 않는다는 사실을 잊어선 안 된다.

업무상 사고 재해자 : 94,047명(사망자 : 855명)

산업재해 통계는 사고로 다치는 것과 병에 걸리는 것을 구분해서 본다. 업무상 사고 재해는 일하다 사고가 발생하여 죽거나 다치는 것을 말하고 업무상 질병 재해는 일 때문에 병에 걸려 죽거나 다치는 것을 말한다.

2019년은 전년 업무상 사고 재해자에 비해 3,215명이 증가하였다. 사고 사망자의 경우 855명으로 전년에 비해 116명(11.9%)이 감소하였다.

전체 재해자 수가 증가하는 것은 사고가 더 많이 발생해서 늘어난 것일 수도 있지만, 산재보험의 적용 범위가 넓어져서, 혹은 산재 보상 신청이 증가하여서, 승인 기준이 완화되어서 보통 때면 신청하지 않았을 노동자도 신청하는 등 다양한 이유로 증가할 수 있다. 따라서 재해자 수가 증가하는 것이 마냥 부정적인 것은 아니다.

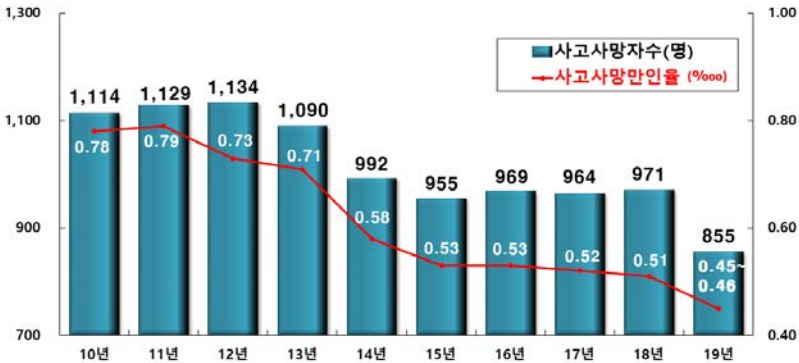


[2017년 한국과 유럽의 업무상 사고 재해율, 통계청, 한국의 사회 동향 2019]

수이다. 2019년 산재보험 가입 노동자 수는 18,725,160명이다. 이를 분모에 넣고 전체 사고 재해자 94,047명을 분자에 넣으면 일하다 산재 사고를 경험한 노동자의 비율, 즉 업무상 사고 재해율이 나온다.

2019년 한국의 업무상 사고 재해율은 0.5%이다. 한국의 업무상 사고 재해율은 유럽과 비교하였을 때 높지 않다. 한국이 유럽에 비해서 산업재해가 덜 발생하여서 그런 것이 아니라 통계에 반영되는 산업재해가 제한적이고 사업주가 산업재해 발생을 은폐하고 노동자의 산업재해 보상 신청을 방해하기 때문이다.

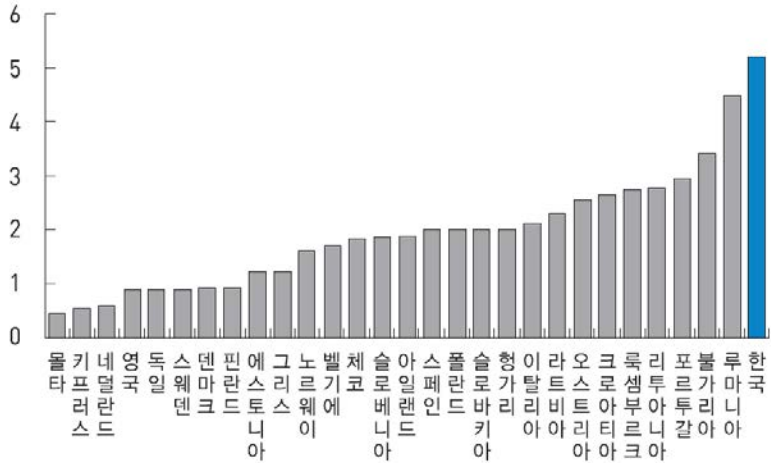
반면 노동자가 죽는 사고 사망의 경우, 다치는 사고에 비해서 은폐가 어렵다.



[고용노동부 산재예방정책과, 산재 사고 사망자 통계, 2020.1.9]

사고사망만인율(%)은 노동자 1만 명당 발생하는 사망자 수의 비율이다. 2019년 한국의 사고사망만인율(%)은 0.46%이다. 산업재해 사고사망만인율은 그래프에서 보는 바와 같이 지난 10년간 지속적으로 감소해 왔다. 하지만 1만 명당 0.46명, 즉 10만 명당 4.6명이 일하다 죽는다는 수치는 OECD국가 중에서 여전히 높은 수치이다.

(근로자 10만 명당)



[2017년 한국과 유럽의 업무상 사고사망십만인율, 통계청, 한국의 사회 동향 2019]

위 도표는 한국과 유럽의 사고사망십만인율 비교이다. 한국이 유럽에 비해서 업무상 사고 재해율은 낮고 사고사망십만인율은 높다는 사실은 산업재해가 얼마나 은폐되고 있는지를 보여주는 것이다.

2019년 업무상 사고 사망의 특징

업무상 사고 사망 중 가장 많은 비중을 차지한 것은 건설업(50%)이다. 그 다음은 제조업(24%)이다.

구분	2018년	2019년	증감
합계	971	855	△116
건설업	485	428	△57
제조업	217	206	△11
기타업종	269	221	△48

[고용노동부 산재예방정책과, 산재 사고 사망자 통계, 2020.1.9]

2018년 <485명>					2019년 <428명>				
공사 규모 별									
3억 미만	3~20억	20~120억	120억 이상	분류불능	3억 미만	3~20억	20~120억	120억 이상	분류불능
162	99	99	114	11	152(△10)	88(△11)	71(△28)	111(△3)	6
발생 형태 별									
추락	부딪힘	끼임	기타		추락	부딪힘	끼임	기타	
290	49	17	129		265(△25)	30(△19)	22(+5)	111(△18)	

[고용노동부 산재예방정책과, 산재 사고 사망자 통계, 건설업 사고 사망, 2020.1.9]

사망 유형에 있어서 건설 노동자가 사고로 가장 많이 죽는 유형은 떨어짐(62%)이다. 2019년에는 265명의 건설 노동자가 떨어져 사망했다. 전체 떨어져 사망한 노동자(347명)의 76%이다. 공사 규모에 있어서 건설업 사고 사망은 3억 미만의 소규모 공사에서 428명 중 152명(35.5%)이 사망하여 가장 큰 비율을 보인다.

2018년 <217명>				2019년 <206명>			
사업장 규모 별							
5인 미만	5~49인	50~299인	300인 이상	5인 미만	5~49인	50~299인	300인 이상
40	115	41	21	42(+2)	122(+7)	30(△11)	12(△9)
발생 형태 별							
끼임	추락	부딪힘	기타	끼임	추락	부딪힘	기타
75	30	9	103	66(△9)	32(+2)	22(+13)	86(△17)

[고용노동부 산재예방정책과, 산재 사고사망자 통계, 제조업 사고 사망, 2020.1.9]

제조업 노동자가 가장 많이 죽는 사고 유형은 끼임(32%)이다. 2019년에는 66명의 제조업 노동자가 기계 등에 끼여서 사망했다. 끼임 유형으로 죽은 전체 노동자(106명)의 62%이다.

사업장 규모별로 살펴보자면, 제조업 산재 사망 사고 대부분이 영세 사업장에서 발생했다. 사고로 사망한 노동자 206명 중 164명(79.6%)이 50인 미만 사업장에서 근무하다 사망하였다.

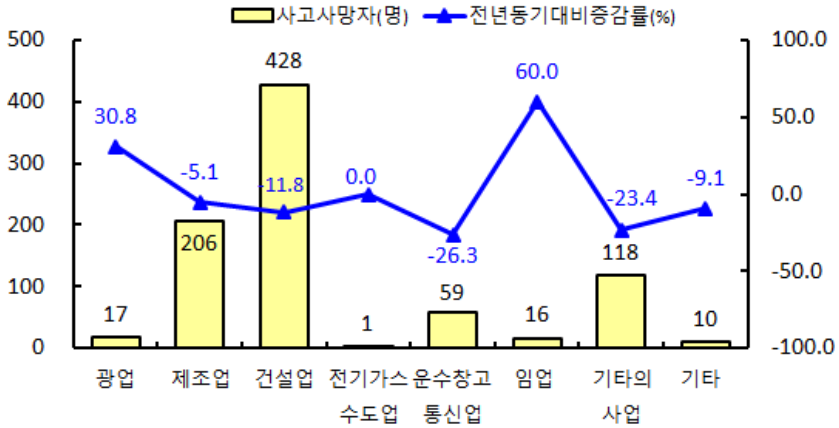
‘떨어짐’은 발 딛을 곳이 튼튼한 가설 구조물을 제공하고, 사다리가 아닌 난간이 설치된 고소작업대 위에서 작업하게 하고, 안전고리를 걸 수 있는 환경을 만들어 주면 발생하지 않을 사고이다. ‘끼임’은 컨베이어 벨트처럼 옷이나 신체가 말려 들어갈 수 있는 기계 장치에 울타리를 치고, 기계를 수리·정비하는 등 기계에 접근할 때 기계를 멈추게 한 후에 하도록 하고, 유사시에는 전력을 차단하는 장치를 마련하면 발생하지 않을 사고이다.

이처럼 높은 곳에서 떨어지고, 기계에 말려들고 끼이고, 주의하라고 알리는 신호수가 없어서 위에서 떨어지는 물체에 맞는 사고 등을 ‘재래형 재해’라고 한다. 재래형 재해의 특징은 손쉽게 예방할 수 있다는 점이다.

고용노동부는 2019년 사고 사망자가 2018년에 비해서 116명이 감소하였다고 보도하면서 감소 원인으로 ①건설업 추락 사고에 대해서 ‘선택과 집중’ 방식으로 관리 감독하고, ②건설현장 순찰차 운영 등 ‘발로 뛰는 현장 행정’을 하였고 ③국토부와 지자체 등 관련 기관과 유기적으로 협업을 추진한 결과라고 밝혔다.

재래형 재해를 비롯하여 사고 사망자가 줄어드는 것은 긍정적이다. 그러나 사망자 감소가 정책의 결과인지는 정확히 분석해야 한다. 고용

노동부가 밝힌 감소 원인으로는 건설업 이외의 업종에서 사고 사망이 줄어든 것을 설명하지 못한다.



[고용노동부, 2019 산업재해 발생 현황]

고용노동부의 분석대로 건설업을 선택하여 집중적으로 관리 감독을 하여서 건설업에서 사망자가 줄어든 것(전년 대비 11.8% 감소)은 사실이다. 그러나 운수창고통신업에서 사망자가 21명(전년 대비 26.3% 감소)이 감소하였고 기타의 산업(어업, 농업, 금융보험업)에서 36명(전년 대비 23.4% 감소)이 감소하였다. 그리고 경제가 불황일 때 산업재해가 줄어드는 경향을 보이는데 이 점 또한 고려되어야 한다.

업무상 질병 재해 : 15,195명(사망자 : 1,165명)

업무상 질병 재해는 일 때문에 생긴 질병을 말한다. 업무상 질병은

반도체 노동자들이 화학물질에 노출되어 백혈병 등 직업성 암에 걸리는 것뿐만 아니라 장시간 노동에 의해서 과로사하는 것, 학교 급식 조리 노동자들이 오랫동안 일하면서 손목, 어깨 등에 이른바 골병이 생기는 것도 포함한다.

2019년 업무상 질병 재해자 수는 15,195명으로 전년에 비해 3,722명(32.4%)이 증가하였다.

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
업무상 질병 재해자수	7,803	7,247	7,472	7,627	7,678	7,919	7,876	9,183	11,473	15,195
증감	-918	-556	225	155	51	241	-43	1,307	2,290	3,722
증감률 (%)	-10.5	-7.1	3.1	2.1	0.7	3.1	-0.5	16.6	24.9	32.4

[2010년 이후 업무상 질병 재해자 증감 추이, 고용노동부 산업재해 현황 분석 재가공]

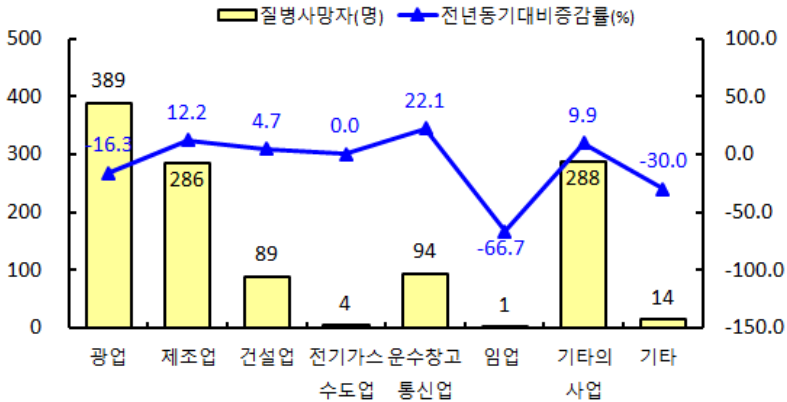
업무상 질병 재해자는 2010년부터 2016년까지 증가가 저조하였다가 2017년부터 눈에 띄게 증가하였다.

업무상 사고와 마찬가지로 업무상 질병 통계의 경우도 현실을 전적으로 투명하게 반영하지는 못한다. 특히 업무상 질병의 경우 사고성 재해와 달리, 오랜 시간 작업환경에 노출되어 발생하는 경우가 많아서 아픈 것이 일 때문이라는 생각을 하지 못하여 산재 신청을 하지 않는 경우도 비일비재한 것이 특징이다. 그리고 여기에 더하여 업무상 질병 심사 기구인 근로복지공단 질병판정위원회가 질병이 일 때문인지 여부를 과도하게 엄격히 판단한다는 문제가 있다.

그렇지만 2017년 이후 추정의 원칙(특정 직업군에서 자주 발생하는 질병은 일정 기준을 넘기면 질병이 일 때문에 생긴 것이라고 추정, 예컨

대 5년 이상 돌봄 노동한 돌봄 노동자의 척추병증, 신경뿌리병증)을 도입했고 사업주 확인 제도를 폐지하면서 업무상 질병 재해자가 큰 폭으로 증가하였다. 결국 산재 신청을 하지 못하게 하는 제도적 장벽이 더욱 문제라는 점이 확인되었다.

2019년에도 재해자 수가 증가하는 추세, 즉 산재 보상 승인이 증가하는 추세가 이어지고 있다는 점은 긍정적이다.

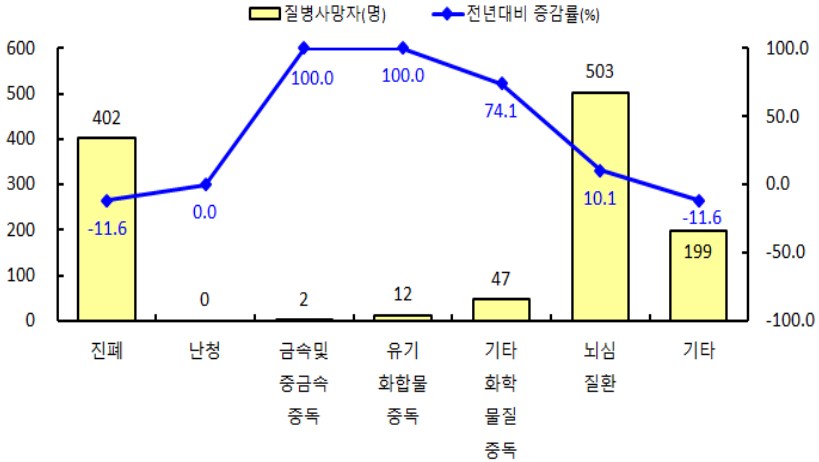


[고용노동부, 2019년 산업재해 발생 현황]

2019년 업무상 질병 사망자(1,165명) 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 산업은 광업(33.4%)이다.

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
광업 사망자	366	359	306	370	392	381	349	447	465	389
비율(%)	44.8	49.1	41.9	44.1	45.7	44.6	43.2	45.0	39.7	33.4

[광업의 업무상 질병 사망자와 전체 질병 사망에서의 비율, 고용노동부 산업재해 발생 현황 재가공]



[고용노동부, 2019년 산업재해 발생 현황]

진폐는 허파에 탄가루, 먼지가 쌓여 발생하는 증상으로 많은 광업 노동자를 죽게 한 직업병이다. 업무상 질병 사망자 중 광업 노동자의 감소(-16.3%)와 사망 유형 중 진폐의 감소(-11.6%)는 광업의 쇠퇴보다 천천히 오고 있다. 직업병이 유해한 작업환경에서 서서히 노동자를 아프게 하는 것과 마찬가지로이다.

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
뇌심혈관 질환 사망자	354	278	301	348	318	293	300	354	457	503
비율(%)	43.3	38.0	41.2	41.5	37.1	34.3	37.1	35.6	39.0	43.2

[뇌·심혈관질환의 업무상 질병 사망자와 전체 질병 사망에서의 비율, 고용노동부 산업재해 발생 현황 재가공]

뇌심혈관 질환이 전체 업무상 질병 사망자 중 503명(43.2%)으로 가장 많고 전년 대비 10.1% 증가하였다. 뇌심혈관 질환을 유발하는 여러

요인이 있겠지만, 장시간 노동과 관련하여 향후 뇌심질환 사망에 주목할 필요가 있을 것이다.

결

2019년 산재 사고 사망자가 855명으로 전년 대비 116명이 감소한 것과 질병 재해자 수가 계속하여 증가하는 것은 긍정적이다. 그리고 업무상 질병 사망에서 광업의 비중이 줄어가고 있고 뇌심혈관 질환 사망자가 증가하고 있는 추세가 특징적이다. 2020년에는 선택과 집중 방식의 관리 감독, 순찰차 운영을 건설업뿐만 아니라 제조업에도 확대한다고 한다. 문재인 정부의 산재 사고 사망 절반 줄이기의 성공을 진심으로 바란다.

그렇지만 기존 고용노동부가 발표해 온 산업재해 통계는 앞서 간략히 살펴본 것처럼 여러 맹점이 존재한다. 통계는 산재 예방 정책 수립에 있어서 중요한 기준이 되기 때문에 현실을 제대로 반영할 수 있어야 한다. 따라서 고용노동부는 산업재해 통계의 사각을 줄이는 노력도 해야 한다. 고용노동부가 줄이려는 것이 통계에 찍히는 숫자가 아닌 실제 노동자의 죽음이라면 말이다.

기획
02

‘김용균법’ 이후 현장은 변함 없지만, 가능성을 열어가는 건설플랜트 노동자들

하해성

(전국플랜트건설노동조합 노동안전보건실장)

故 김용균 이후, 오늘의 현장



유난히 따뜻한 3월 중순이었다. 1인 시위를 하기 위해 시내로 이동하는 버스 안에서 전화를 받았다. 낯선 번호의 전화는 긴장을 불러일으킨다. 통화 버튼을 누르고 대답을 하기 전 짧은 순간동안 여러생각이 스쳐간다. ‘제발 사고 소식은 아니길..’ 다행(?)히 노동건강연대다. 김용균법 시행 이후 현장의 변화에 대한 글을 청하는 전화였다.

이번 산업안전보건법 전면개정은 법이 제정된 이후 27년 만의 사건이었다. 그 법이 시행된 지 60일 정도밖에 되지 않은 상황에서 ‘변화’에 대한 글을 쓸 수 있을까? 게다가 나는 산업안전보건을 담당하게 된 지 1년도 안된 초짜다. 산별노조의 집행일꾼으로서 현장의 변화를 민감하게 감지할 수 있는 위치도 아니고, 전체 산업과 전국적 상황을 볼 수 있는 위치도 아니다. 당연히 거절했지만 노동건강연대 활동가들의 설득력은 가히 최강이다. 버스에서 내리기 전 나는 글을 쓰기로 했고, 부채가 생겼다.

이 글을 쓰는 5월 17일은 김용균법이 시행된 후 122일이 지난 시점이다. 그동안 코로나19로 인한 노동자들의 피해가 확대되고 있고, 이천 물류센터 신축현장 화재 사건이 있었다. 김용균법 시행 이후 변화에 대

한 글쓰기는 더욱 난해한 과제가 되어버렸다. 능력과 경험은 부족하고 주제는 어렵다. 그래도 법이 시행된 2020. 1. 16. 이후 보고된 몇 가지 장면들이 떠오른다. 그 장면들을 이어보면 어떤 시사점을 정리할 수 있을 것 같다.

장면1_

사고 원인 조사에 하청노동자 참여를 배제하는 원칙

3월 4일 새벽, 롯데케미칼 대산 NCC공장에서 대형 폭발사고가 발생했다. 이 폭발로 연면적 12만여㎡ 공장 내부 상당 부분이 소실되었고, 벽을 넘어 주위 민가의 피해가 200여건 신고되었다. 현장의 노동자들과 인근 시민들이 고막파열, 안면두부손상, 뇌출혈 등의 중경상을 입는 등 총 480여명의 인명피해가 신고된 대형 사건이었다.

이번 폭발 이전에도 대산석유화학단지에서는 2019년에만 롯데케미칼 BTX공장 벤젠누출과 화재, 한화토탈 유독성 물질 유출 등 사고가 끊이지 않았다. 잇따른 사건들은 대산석유화학단지의 안전문제가 심각한 수준임을 말해주고 있었다. 따라서 이번 폭발의 원인을 파악하는 것은 석유화학단지에서 가장 위험한 공정에 노출되는 플랜트건설 하청 노동자들의 안전에 중대한 사안이었다. 그러나 사고원인을 조사하는 과정에서 문제 원인을 가장 잘 파악할 수 있는 하청 건설 노동자들은 사실상 배제되었다.

사건조사 초기 노동부서산출장소와 노동단체 사이에 특별근로감독을 실시하기로 협의가 되었다. 충남지역 노동단체들은 회의를 통해 참가인원에 대해 플랜트건설노조 충남지부(이하 충남지부) 2명, 지역 명예

산업안전감독관 2명 등을 포함하기로 결정했다. 그러나 노동부와 롯데 관계자들이 협의한 결과는 인원을 5명으로 한정하고 충남지부와 지역 명예 산업안전감독관을 각 1명씩으로 줄이는 것이었다.

인원을 줄인 이후에도 롯데 측 관계자들은 충남지부 참가자의 활동 기간을 임의로 줄이고, 일정변경을 통보하지 않는 등 특별근로감독이 형식적으로 진행되도록 활동을 차단했다. 충남지부는 제대로 된 조사를 위해 사고현장 진입을 막는 롯데 관계자들과 수차례 갈등을 겪어야 했다.

롯데 측은 하청 노동자 대표에게 자료조차 제대로 공개하지 않았다. 이번 폭발의 경우 배관의 노후화 이전에 배관공사 과정에서 결함이 존재했을 가능성이 의심되었다. 이에 대해 알아보기 위해 충남지부는 사고 지점 배관에 대한 공사 당시 촬영한 비파괴검사 사진을 보여줄 것을 요구했다. 자신이 용접한 부위에 대한 검사를 받아야 하는 플랜트건설 노동자들은 비파괴검사 사진을 보면 하자가 있었는지를 파악할 수 있다. 그러나 돌아온 대답은 '회사 기밀 사항이라 보여줄 수 없다'는 것이었다. 비파괴검사 사진은 감리업체 관계자들이 검수하도록 되어 있는 공개가 의무인 자료다. 게다가 폭발이 발생한 곳은 나프타를 분해하는 공정 중 원료를 압축하는 곳으로써 일반적으로 알려진 공정에 불과하다. 대단한 기술이나 영업비밀이 있을 수 없다. 설령 롯데만의 특별한 기술이 적용되었다고 하더라도 용접 부위만을 심층 촬영한 비파괴검사 사진으로 공정상의 기술을 파악할 수 있는 사람은 없다. 롯데는 하청 노동자에게 제대로 된 조사를 허용하지 않았던 것이다. 결국 사고 이후 두 달이 지나도록 롯데케미칼 폭발사건의 원인은 공개되지 않고 있다. 도대체 그들은 하청 건설 노동자들에게 무엇을 숨기고 싶었던 것일까?

장면2_

하청노동자들의 분노를 부르는 원형

3월 6일에는 SH에너지화학 군산공장에서 폭발사건이 있었다. 롯데 케미칼 사건에 비해 규모는 작은 폭발이었지만 작업 중 발생한 사고여서 인명피해가 컸다. 재해를 당한 3명 중 1명의 조합원이 3월 25일 결국 돌아가지고 말았다. 사고조사 결과 폭발물질은 공장에서 원료로 사용하는 펜탄가스라는 것, 반응기로 연결되는 배관에 맹판(Blind Patch, 밸브를 잠궈도 가스가 새는 경우를 대비해서 설치하는 안전장치)이 설치되지 않았었고, 화재감시자도 배치되지 않은 것 등이 드러났다.

원형인 SH에너지화학은 2~3일 전에 퍼지 작업(탱크 등의 내부에 위험한 기체를 제거하는 공정)을 했기 때문에 화기 작업 허가서를 발행했고 공정에 문제가 없었다고 주장했다. 퍼지를 했다는 SH측의 주장을 인정하더라도 불완전한 차단(맹판 미설치)으로 인해 밤사이 펜탄가스가 유입되었다고 추정되는 상황이었다. 사고가 난 해당 공사의 전 과정에 대해 SH측은 직접 총괄 관리하고 있었고, 배관설계와 부품 사용에 대한 결정도 SH측이 했었다. 폭발은 명백한 SH 측의 책임이었다.

그러나 SH에너지화학 측은 재발 방지를 위한 노동자 참여 제도와 적절한 유족 보상을 요구하는 노동조합의 요구를 억지 주장으로 취급하며 대화에 불성실하게 응했다. 심지어 언론에 대해서는 작업자의 잘못이 있었다는 주장을 하는 등 유족들의 마음을 더욱 아프게 만들었다. 전국플랜트건설노동조합 전북지부(이하 '전북지부')는 지부 전 조합원 소집을 결정했다.

장근무수당과 주휴수당까지 포함해서 3공수(3일치 일당) 이상을 포기해야 한다. 게다가 최근 전북지역에 공사가 없어서 전북지부 조합원들은 대부분 일거리를 찾아 여수, 당진, 광양으로 나가 있었다. 거리도 멀지만, 무엇보다 하루라도 자리를 비우면 다른 사람이 채용되어 돌아갈 일자리가 없어질 수도 있는 상황이었다. 전북지부 입장에서는 대다수 조합원에게 피해를 감수할 것을 요청하는 절박한 결정이었다.

지부 결의대회가 있었던 4월 2일 15시 전북지부 소속 조합원 350여 명이 SH에너지화학 공장 앞에 집결했다. 350명은 조합비를 내고 있는 전북지부 조합원 거의 대부분이었다. 큰 희생을 감수하고 모인 전북지부 조합원들을 보고서도 원청의 관계자들은 대화에 소극적인 모습을 보였다. 분노한 조합원들은 16시 40분경 공장 본관 1층과 본관 앞마당으로 쏟아져 들어갔다. 맨날 파이프나 아르곤 가스통을 들고 다니는 조합원들의 힘은 불도저 같아서 사측의 방어선이 물에 젖은 종이처럼 찢어졌다. SH 측은 조합원들의 분노가 통제하기 힘든 상황이라는 것을 보고 나서야 대화에 나섰다. 결국 당일 저녁 23시경 유족과 조합원들이 납득할 수 있는 합의를 도출할 수 있었다.

장면3_

자기 역할을 착각하는 고용노동부

롯데케미칼 대산공장 폭발사건과 SH에너지화학 군산공장 폭발사건은 여러 가지로 닮은 사건이었다. 원청의 하청 노동자에 대한 태도도 판박이였지만 중대재해를 대하는 노동부 근로감독관의 행동도 짝은 듯이 똑같았다. 산업안전보건법 시행규칙은 '중대재해'에 대해 아래와 같이

규정하고 있다.

제3조(중대재해의 범위) 법 제2조제2호에서 "고용노동부령으로 정하는 재해"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.

1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해
2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

위 규정 어디에도 재량의 여지를 두고 있지 않다. 사고가 발생하면 피해 정도에 따라 중대재해인지 아닌지가 객관적으로 결정된다. 사고의 피해는 시간이 지날수록 확대되므로 중대재해에 미치지 않던 사고가 중대재해로 확대되는 경우는 있어도 중대재해였던 사고가 아닌 것으로 줄어들 수는 없다. 그런데 두 사건에서 담당 근로감독관들은 마치 짠 것 처럼 재량사항처럼 행동했다.

롯데케미칼 대산공장 폭발사건의 경우 첫날 확인된 피해자만 60여 명에 달했다. 그런데 담당 근로감독관은 '소속이 같은 노동자 10명이 부상당하지 않으면 중대재해에 해당하지 않는다'는 출처조차 알 수 없는 기준을 언급했다. 그리고는 이를 핑계로 최소한의 조치조차 취하지 않으며 롯데 측에게 시간을 벌어 주었다.

SH에너지화학 사건에서도 마찬가지였다. 재해자 2명의 화상 정도가 피부 전체의 50%와 60%로 진단되어 3개월 이상의 치료가 필요함이 명확했다. 그런데 빠른 조치를 요구하는 현장 노동자에게 담당 근로감독관은 '중대재해인지 여부는 상황을 지켜봐야 한다'는 말을 한 후 작업중지 등을 발동하지 않고 늑장을 부렸다. 중대재해 규정 여부는 재량 사항이 아니라는 전북지부 간부들의 항의가 있는 후에야 담당 근로감독

관은 중대재해에 상응하는 조치를 취하기 시작했다.

두 상황에서 근로감독관들은 노동자의 안전을 위한 감독관이 아니라 기업의 안정적 운영을 위한 노동 통제 감독관에 불과했다. 고용노동부 소속 공무원은 산업통상자원부 소속 공무원과 중심가치가 달아야 하지만 제 역할을 간과하고 있었다.

장면4_

보고도 보지 못하는 관리자들

5월 7일 16:40경 여수 GS칼텍스 MFC 신축 공사장에서 추락사고가 발생했다. 10m 높이에서 추락했지만 다행히 중간에 2번 배관에 충돌하면서 떨어져 재해자는 목숨을 건졌다. 관리자들은 작업자 부주의가 원인이라고 했다. 원청인 GS건설 측은 사고보고서에 원인을 ‘퇴근 시 서두름’ ‘안전벨트 미착용’이라고 분석한 후, 재발 방지 대책으로 ‘안전벨트 착용’이라고 기록했다.

전국플랜트건설노동조합 여수지부 노동안전국장은 회사 측의 판단이 타당한지 확인하기 위해 현장 조사에 착수했다. 현장 조사결과는 회사 측의 보고 내용과 전혀 달랐다. 재해자는 비계공으로서 당일 주요 업무를 종료하고 15:38경 검수를 받았다. 퇴근 시간까지 1시간 이상 남았기 때문에 내일 설치할 자재를 상층부로 옮겨 놓으라는 지시가 떨어졌다.

문제는 너무 많은 업체들이 동시에 각자의 공정을 진행하면서 상하 동시 작업이 빈발하는 것이었다. 현장에 가자 동시 작업으로 인한 동선 문제가 바로 눈에 들어왔다. 동시 작업이 잦은 곳이라 아시바를 적절

히 활용할 수 있는 여건이 안되었다. 자재를 상층부로 올리기 위해 재해자는 외부 아시바를 이용하지 못하고 배관 사이의 틈을 이용해 반아치기라는 작업을 통해 자재를 올렸다. 그런데 작업한 공간에 발판도 없이, 안전위치로 돌아올 때 안전벨트를 걸 구멍줄도 없었다. 재해자가 안전벨트를 할 수 있는데 퇴근 시 방심해서 안전벨트를 미착용한 것이 아니라 애초에 안전발판도 없는 철골 위에서 구멍줄도 설치하지 않고 작업이 진행되었던 것이다. 노동조합 간부가 현장을 직접 가보지 않았다면 사건은 순전히 재해자의 단순 방심으로만 기록되었을 것이다.

장면5_

법 시행 첫날 작업중지를 선언하다

전국플랜트건설노동조합 전남동부경남서부지부 용접분회의 부분회장(이하 'A')은 오랫동안 현장 노동안전 담당자 활동을 해오면서 화재감시자가 부족하다는 것에 대한 불만이 있었다. 용접을 시작하면 숨도 크게 쉬지 못할 만큼 집중해야 불량이 발생하지 않기 때문에 용접사들은 일하는 도중에는 주변 상황의 변화를 인지하기 어렵다. 그래서 용접 불뚱이 다른 소재에 불을 일으키거나, 주변에서 동시에 다른 작업이 시작되는지 인지하기 어려워서 사고 위험이 높다. 용접 불뚱으로 2~3층 아래에서 불이 붙은 경우에는 인지하고 내려오는 사이에 화재로 변질 우려가 있어 늘 불안했다.

그래서 A는 1월 16일을 기다렸다. 김용균법이 시행된 첫날 A는 과감하게 '화기 감시자가 부족하다'는 것을 이유로 '작업중지'를 선언했다. 회사 관리자들이 화도 내고, 협박도 했지만 A는 '법이 개정되었으니 법

좀 지키시라'며 버텼다. 결국 회사가 졌다. 취업을 기다리던 화기 감시 경력자를 긴급히 연락해서 충원한 후에야 A의 용접작업은 시작되었다. 법이 작동된 순간이었다.

장면들이 의미하는 것

김용균법의 시행에도 불구하고 '노동현장 변함 없다'는 사실은 이천 물류창고 화재사고가 이미 증언했다. 하지만 변화의 가능성이 없거나 김용균법은 무용지물이었다고 평가할 문제가 아니다. 왜 법이 작동되지 않는지를 알아야 '김용균법'에 힘이 실리고 '중대재해 기업처벌법'을 만들 때 더욱 힘 있는 법, 효력을 발휘할 수 있는 상황을 만들 수 있을 것이다.

현대 산업사회는 크고 작은 사업으로 연결된 거대한 기관차와 같은 느낌이다. 너무 빠르고 너무 많은 에너지를 소모하며 숨 가쁘게 달리고 있다. 그런데 이 기관차는 멈추면 쓰러지는 자전거와 같은 특성을 가졌다. 생산(공급)을 늦추면 쓰러질 것 같이 비틀거리며 더 빠른 속도를 요구한다. 이 속도가 지금 재난의 원인이 되고 있다. 요즘 많은 사람들이 코로나19 시대는 이전과는 달라져야 하고, 달라질 것이라며 뉴노멀을 말한다. 비정규직 노동자에게 뉴노멀은 무엇일까?

적어도 뉴노멀은 김용균법의 취지가 작동하는 현장이어야 한다. 김용균법을 제정할 때 우리가 요구했던 것은 책임져야 할 기업이 책임을 지는 구조를 만들자는 것이었다. 안전에 대한 책임을 져야 할 사용자들은 생산 활동이 복잡한 다단계 구조를 거치도록 만든 후 그 뒤로 숨어버렸다. 이익은 누리면서도 책임은 피할 수 있는 기업 관련 제도가 수많은

산재 사망의 원인이었기에 김용균법의 취지는 수익을 누리는 기업(도급인)이 책임에 직면하도록 찾아내겠다는 것이었다. 그러나 법을 집행하는 행정부와 사법부라는 시스템은 아직 이에 적응하지 못하고 있다.

건설현장으로 치면 뉴노멀은 적정한 공사 기간 즉 적정 공기(工期), 적정 인력, 적정 공사금액이어야 한다. 적정 공기가 계약 단계에 반영되어야 위험천만한 동시 작업이 사라질 수 있다. 최저 단가로 낙찰받은 하청업체들은 공사 기간을 단축해야 조금이라도 이익이 남기 때문에 타 업체의 공정은 신경쓰지 않고 자기 공사 속도만 다그친다. 상하 동시 작업을 하든 인화성 물질 작업과 화기 작업을 동시에 하든 자신들의 공정률만 보이는 것이다. 이제 우리 사회도 조금 더 천천히 공사가 진행되는 속도에 적응해야 한다. 건설노동자도 잔업과 철야를 하지 않아도 먹고 살 수 있는 임금이 보장되는 도급단가와 적정 공사 기간이 보장되어야 한다. 그래야 죽을 걱정 없이 일할 수 있는 현장이 만들어질 수 있다.

이런 뉴노멀을 위해 정부는 김용균법이라는 시스템을 작동시켜야 한다. 시스템은 그 자체의 고유한 목적에 맞게 유기적으로 작동해야 한다. 기관차의 속도가 중요하다고 브레이크가 가속페달 역할을 하면 그런 기관차를 타려는 사람은 아무도 없을 것이다. 경제발전을 생각하는 것은 산업통상자원부 등 경제부처가 할 일이다. 그런데 지금은 노동부가 경제를 생각하며 가속장치 역할을 자청하고 있다. 가속장치 밖에 없는 기관차는 단지 사람 죽이는 무기에 불과하다. 노동부는 페트롤 방식의 땀 질식 단속이 아니라 재해 발생을 대대적으로 알리고 그 원인을 분석해서 그 책임을 져야 할 기업에게 엄중한 책임을 물어야 한다. 이익만을 위해 눈 감고 달리는 기업에 브레이크 역할을 하는 정부 기관 하나쯤은 있어야 하지 않겠는가.

그리고 장면 5에서 본 것과 같이 법이 작동되도록 하는 것은 정부만의 몫은 아니다. 아쉽게도 A가 만들어 낸 장면 5는 매우 특이한 사례였다. 오히려 ‘작업중지’를 ‘불법 쟁의행위’로 몰아 인사보복을 당할 가능성이 높다. 다행히 A는 어떤 피해도 받지 않았다. A의 사례는 김용균법을 만들기 위해 김미숙님을 비롯한 유족들이 힘든 과정을 참고, 수많은 동지들이 투쟁한 결과가 결코 헛되지 않았음을 상징적으로 보여주었다. 사실 작업중지권은 조항과 문구가 바뀌었을 뿐 ‘위험하면 노동자가 작업중지를 선언할 수 있는 권리가 있다’는 본질 자체를 바꾼 것은 아니었다. 김용균법의 시행은 많은 비정규직 노동자들에게 용기를 주고 있음은 분명해 보인다. 노동조합은 노동조합대로 현장에서 김용균법이 작동되도록 제 몫을 다하자. 노동현장의 변화는 아직 거의 없는 수준이지만 김용균법은 분명 변화의 가능성을 열어주고 있다.

기획
02

고발해도 고발해도 기업은 처벌받지 않는다¹⁾

안현경
(노무법인참터)

故 김용균 이후, 오늘의 현장



1. 와우아파트 붕괴 사고부터 가슴기살균제 참사까지

우리 사회는 이윤 추구가 목적인 사회였다. 자본주의 사회니까 당연할까? 다행히 헌법으로나마 인간의 존엄과 가치를 보장하고 있으나 문서에 지나지 않는다. 기업은 마음대로 해도 괜찮았다. 철저한 손익계산으로 사회적 가치는 접어두고 이윤만을 추구하였다. 그 결과, 우리는 수많은 사회적 참사를 겪게 되었다. 서울 마포구 와우아파트 붕괴(1970년), 서해 훼리호 침몰 (1993년), 성수대교(1994년) 붕괴, 삼풍백화점 붕괴(1995년), 씨랜드 화재(1999년) 등 비참하고 끔찍한 ‘참사’로 무고한 생명이 희생된 것이다(아주 대표적인 사건만 나열한 것이다).

비극은 이어졌다. 2014년 모두를 충격에 빠트린 4·16 세월호 참사. 누가 피해자인지 특정할 수조차 없을 만큼 많은 피해자가 발생하고 진행되고 있는 가슴기살균제 참사. 이로 인한 아픔과 슬픔은 현재진행형이다.

1) 이 글은 2019년 12월 26일 ‘사회적 참사를 일으킨 기업의 형사법적 책임’ 토론회(사회적 참사 특별조사위원회 주최)에서 발표한 내용과 2020년 1월 사회적 참사 특별조사위원회 웹진(Vol.12)에 기고한 글의 내용을 정리 보완한 것이다.

4·16 세월호 참사의 경우, 사고 발생과 대응과정에서 수많은 의문이 던져졌지만, 6년이 지난 지금도 정확한 진실 규명과 책임자 처벌이 이루어지지 않고 있다. 가슴기살균제 참사도 답이 없다. “가슴기살균제 피해 지원 종합포털” 홈페이지의 자료를 보면 2020년 4월 24일 현재 생존 피해자가 5,214명, 사망 피해자는 1,549명에 이른다. 폐질환, 태아 피해, 천식 등 아픔을 인지하고 접수한 사람들의 현황이니만큼, 실제 피해 규모가 어떠할지는 상상불가의 영역이다.

가슴기살균제 피해 신청·접수 현황(2020년 4월 24일 기준)

(단위 : 명)

구분	계	생존	사망	비고
합계	6,763	5,214	1,549	-
1차 피해조사 (2011년 11월 ~ 2013년 6월)	361	248	113	판정완료
2차 피해조사 (2014년 4월 ~ 2014년 10월)	169	120	49	판정완료
3차 피해조사 (2015년 2월 ~ 2015년 12월)	752	658	94	판정완료
4차 피해조사 (2016년 4월 25일 ~)	5,481	4,188	1,294	접수 판정 중

* 건강피해 신청자 중 신청 철회자 175명 포함 / 기준일 시점의 생존·사망 수치 반영

* 표 출처 : 한국환경산업기술원 가슴기살균제 피해지원 종합포털 (www.healthrelief.or.kr)

예전엔 주로 건물이 무너지는 물리적 사고였다면, 이제는 화학물질로 인한 사고도 사람들의 생명을 위협한다.

2. 당연하거나 비현실적이라서? 보도조차 안 되는 노동자 죽음

이러한 참사는 인간이 삶을 살아가는 주요 공간 중 하나인 일터에서도 매일 일어난다.

고용노동부 산업재해 통계자료에 따르면, 2018년 산재 사고로 사망한 노동자 수는 971명이었다.²⁾ 즉, 하루에 2명~3명의 노동자가 사고로 사망하고 있다. 여기에 질병으로 사망한 노동자까지 합하면 하루에 5명~6명이 산재로 사망하고 있다.

안타깝게도 한국에서 노동자가 산재 사고로 사망했다는 소식은 언론 입장에서 크게 놀랄만한 일도 아니다. 하루도 쉬지 않고 발생해서일까? 그리고 TV 뉴스에서도 대형 사고, 다수의 사망사고가 아닌 한 단신으로 보도하거나, 신문 기사를 통해서만 보도하고 있기 때문에 챙겨보지 않으면 그들의 죽음은 스쳐 지나가게 된다. 심지어 언론을 통해 사회에 알려지지 않는 경우에는 가족들만 아는 죽음이 되어버린다. 많은 죽음이 그런 거 아닌가 하고 생각할 수도 있다.

2019년, 노동건강연대 회원들 몇이 모였다. 노동건강연대에서 15년째 하고 있는 '살인기업 선정식'의 통계자료 중 가장 최근 2018년 사망 통계자료를 가지고 언론 보도와 비교를 하기 시작했다. 1천여 건의 사망 사건이 어느 정도 사회적으로 알려지는지 하나하나 찾아서 분석하는 작업을 했다. 분석 결과는 예상보다 더 놀랍고 딱딱했다. 언론에 보도된 사망사고는 33.8%에 불과했다. 노동자의 억울하고 안타까운 죽음 중 열에 여섯은 제대로 알려지지도 못한 채 사라져가고 있었다.

2) 고용노동부, 2018년 산업재해 발생 현황

노동건강연대가 20년 가까이 활동하면서 매번 보게 되는 중요한 사실이 있다. 노동자들은 죽지만, 대부분의 가족은 죽음의 진실을 모른다는 것. 그래서 죽음이 사회적으로 알려지는 것이 중요하다. 어떤 노동자의 사망이 언론에 한 줄이라도 나와야 그 노동자가 왜, 어떻게 죽었는지 유가족들이 제대로 알게 된다. 유가족에겐 미약하나마 작은 힘이 된다. 그 죽음은 산재보험 처리가 되고, 유가족들이 제대로 보상이라도 받는다. 정부도 신경 쓰고 기업도 신경 쓴다. 위험한 환경을 만든 기업이 처벌받을 여지가 생긴다.

이러한 분석 작업 이후, 노동건강연대는 “이달의 기업살인 현황”을 조금 더 신경써서 발표하고 있다. ‘노동자의 조용한 죽음을 기억하고, 기록하고, 책임을 묻기 위한 작은 걸음’이 되고자, 매달 언론에 보도된 노동자들의 죽음을 기록하고 분석하여 ‘이달의 기업살인 현황’을 만든다. 그들의 죽음이 부서지지 않고 모여, 무언가라도 바뀌어야 하지 않겠는가.

코로나 시대로 접어든 2020년에도 노동자 사망사고는 지속적으로 보도되고 있다. 2020년 1월에는 44명(2월에 확인된 2명 포함), 2월에는 57명(3월에 확인된 2명 포함), 3월에는 58명의 노동자가 사고로 사망했다고 보도되었다.³⁾ 즉, 2020년 3월까지 159명의 노동자가 산재 사고로 사망한 것이다. 다만, 이달의 기업살인 현황에는 ‘언론에 보도된 30% 정도의 사고로 사망한 사건’만 집계되고 있다. 보도되지 못한 사망사고, 질병으로 인한 사망까지 감안하면 실제 산재로 인한 노동자의 사망은 더 많을 것이다. 그러나 정확한 수치는, 다음 해 5월 정부 공식통계가 나와야만 알 수 있다.

3. 하청·비정규직 노동자 죽음, 원청을 처벌해야 사라진다

죽음은 언론에 보도가 되지 않으면 알 수 없다. 노동자 사망도 똑같다. 노동자가 어떻게 왜 죽었는지, 그 책임은 누가 져야 하는지, 책임자는 처벌을 받았는지, 재발 방지를 위해 어떠한 조치가 필요한지, 사회 전체적으로 얼마나 많이 사망하고 있는지 등을 언론 보도 없이 우리가 확인하기는 쉽지 않다.

특히 하청·비정규직 노동자의 경우 더 그렇다. 대기업은 여러 단계의 하도급 구조를 만들었다. 원청업체는 위험한 업무는 하청업체에게 떠넘기고, 이로 인해 하청·비정규직 노동자는 인원 부족, 기본적인 보호구 미지급 등 열악한 노동환경에서 일하다가 사망하게 된다. 위험의 외주화 문제는 10년 넘게 한국 사회의 다양한 문제의 원인으로 지목되고 있지만, 특히 노동자가 죽은 기업의 원청은 사망에 대한 어떠한 책임도 지지 않고 있다. 그리고 이것은 또 다른 하청·비정규직 노동자의 산재 사망 사고로 이어지고 있다.

다행히, 노동자 사망이 가장 많이 일어나고 있는 건설 현장을 관할하는 국토교통부에서 이러한 관행에 제동을 걸었다. 사망사고 다발 사업장의 원청과 발주 기업을 발표하고 관리하기 시작한 것이다. 공공기관에서 발주하는 공사가 많은 현실에, 기업이 위험을 줄이게 할 수 있는 조치가 나오고 있다. 노동자 죽음의 구조를 만드는 기업을 처벌하고 불이익을 주어야 한다는 문제 제기를 이제야 정부 쪽에서 받은 것이다.

그러나, 한참 미진하다. 사법의 영역은 여전히 기업의 살인을 기업 행위의 일환으로 보아 제대로 처벌하지 않고 있다. 노동건강연대는 이 지점을 지목하며, 2011년부터 하청 노동자를 죽이는 원청 기업을 고발하

고 있다. 만연한 갑을관계에서 갑을 처벌하자는 이 움직임 역시, 많이 늦었지만, 정책적으로 고민해야 한다.

4. 하청·비정규직 노동자의 산재에 대한 원청업체 등 고발의 결과

2011년부터 2018년까지 노동건강연대는 하청·비정규직 노동자의 산재 사망사고 중 아래와 같은 17건의 사건에 대해 원청업체 등을 고발했다. 그 처분 결과는 아래와 같다.⁴⁾

4) 미처 자료 정리가 되지 않았거나, 고발 결과를 확인하지 못해 구체적인 내용이 확인되지 않은 사건들도 있었다. 이 부분은 향후 추가적인 보완이 필요하다.

	사건 / 피고발인(고발이유) / 처분결과
1	2011-07-02 이마트 탄현점 냉매가스 질식사(4명 사망) ⁵⁾
	이마트 탄현점장(산업안전보건법(이하 산안법) 위반)
	이마트 탄현점장 벌금 100만원(산안법 위반), 이마트 벌금 100만원
2	2012-08-13 국립현대미술관 공사현장 화재(4명 사망, 4명 중상 등 28명 사상)
	GS건설 및 하청업체(업무상과실치사상)
	GS건설 불기소처분, GS건설 현장소장 벌금1500만원(업무상과실치사상)
3	2012-08-23 LG화학 청주공장 폭발사고(8명 사망) ⁶⁾
	LG화학 대표(업무상과실치사상)
	LG화학 대표 무혐의, LG화학 벌금 3000만원(산안법 위반), 재료담당 상무 징역1년 집행유예2년(업무상과실치사상, 산안법 위반), 재료생산 팀장 금고1년 집행유예2년(업무상과실치사상), 재료생산 계장 금고6월 집행유예2년(업무상과실치사상)
4	2012-09-10 캐스코(주)(LS그룹 계열 자동차 엔진 주물업체)에서 용광로 쇳물이 쏟아지는 사고(2명 사망) ⁷⁾
	캐스코(주) 대표이사(산안법 위반)
	캐스코(주) 대표이사 겸 안전보건관리책임자 무혐의
5	2012-09-27일 구미 (주)휴브글로벌 불산누출5명 사망, 18명 경상(인근 주민, 사고현장 출동 소방관, 경찰관 등) ⁸⁾
	노동부 장관 등 5명(직무유기죄, 산안법 위반)
	휴브글로벌 대표 징역 1년6월 집행유예2년(산안법 위반) * 노동부장관 등 5명(미확인)

5) 박철우, '노동자 질식사... 이마트는 벌금 100만원뿐?', 오마이뉴스, 2014. 11. 2.

6) 이성우, 'LG화학 공장 폭발사고 사망자 8명으로 늘어', YTN, 2012. 9. 12. ; 노동건강연대 홈페이지, 'LG화학 청주공장 폭발사고, 사망자가 계속 늘고 있습니다.', 2012. 10. 9.

7) 김미영, '제3의 용광로 산재사망' 부르는 법원 결정에 노동계 반발' 매일노동뉴스, 2012. 10. 18. ; 노동건강연대 홈페이지, '용광로에 청년 2명 산재사망, LS_ 책임을 지세요!', 2012. 9. 10.

8) 손대성, '구미 불산사고 1년 수습 마무리...보상금 380억원', 연합뉴스, 2013. 9. 26. ; 노동건강연대 홈페이지, '구미 휴브글로벌 불산누출 사태, 노동부장관 고발', 2012. 11. 26.

사건 / 피고발인(고발이유) / 처분결과	
6	2013-01-28 삼성전자 화성공장 불산누출사건(1명 사망) 삼성전자, STI, 삼성전자 임직원4명, STI 임직원3명(업무상과실치사상, 산안법 위반) 삼성전자 무죄, 삼성전자 화성사업장 센터장(전무) 무죄, 삼성전자 캐미컬파트장 벌금500만원(업무상과실치사상 인정), 삼성전자 캐미컬파트 담당자 벌금700만원(업무상과실치사상 인정), 삼성전자 유독물관리자 벌금300만원(업무상과실치사상 인정), STI 벌금1000만원(산안법 위반 인정), STI전무 벌금700만원(업무상과실치사상, 산안법 위반 인정), STI 안전관리자 벌금500만원(업무상과실치사상 인정), STI 안전담당자 벌금400만원(업무상과실치사상 인정)
	2013-01-19 성수역 스크린도어 점검 중 스크린도어와 열차에 끼여 사망(1명 사망) 서울메트로 대표(산안법 위반) 서울메트로 대표 무혐의, 서울메트로 무혐의, 은성PSD 대표 징역1년 집행유예2년, 사회봉사명령200시간(업무상과실치사, 산안법 위반 인정), 은성PSD 벌금3000만원, 성수역 역무원(부역장) 벌금500만원(업무상과실치사 인정), 성수역 역무원(과장) 벌금500만원(업무상과실치사 인정), 서울메트로 산업재해 원인조사 및 재발방지 등에 관한 사항 총괄관리담당자(안전보건관리책임자추정) 벌금500만원, 서울메트로 기술본부 A부서 팀장 벌금800만원, 서울메트로 기술본부 A부서장 벌금1000만원(업무상과실치사 인정), 서울메트로 업무전반총괄자 벌금1000만원(업무상과실치사 인정)
8	대우조선해양 하청노동자 2명 연속 사망2013-02-15 컨테이너선에 블록 탑재 작업 중 대형 블록이 떨어져 노동자를 덮쳐 사망(1명 사망), 2013-03-07 해치 커버 닫는 작업 중 떨어져 사망(1명 사망) ⁹⁾ 대우조선해양 대표(산안법 위반) 미확인
	2013-05-10 현대제철 아르곤가스 중독 하청노동자 사망(5명 사망) ¹⁰⁾ 현대제철, 현대제철 대표이사, 현대제철 임직원6명(산안법 위반) 현대제철 벌금5000만원, 현대제철 대표 2명 무혐의, 현대제철 생산본부장(부사장) 징역2년 집행유예3년, 현대제철 제강기계팀 팀장 금고1년6월 집행유예2년, 현대제철 제강기계팀 차장 금고1년6월 집행유예2년, 현대제철 제강1부주임 금고1년6월 집행유예2년, 현대제철 제강기계팀 대리 금고1년 집행유예2년, 현대제철 제강기계팀 사원 금고1년 집행유예2년

사건 / 피고발인(고발이유) / 처분결과	
10	<p>현대제철 5명 연속사망 2013-10-29 당진공장 건설현장 노동자 추락하여 사망(1명 사망), 2013-11-26 당진공장 가스 질식(1명 사망, 8명 병원에 후송), 2013-12-02 공장 지붕이 무너지면서 추락하여 사망(1명 사망), 2013-12-06 방열복도 지급받지 못한 채 용광로 점검을 하던 노동자 탈진하여 사망(1명 사망), 2014-01-19 당진공장 냉각수 점검 노동자 냉각수에 빠져 병원에 후송 된 후 사망(23일, 1명 사망)</p> <p>현대제철 공동 대표(산안법 위반)</p> <p>현대제철 공동 대표 무혐의 처분</p>
11	<p>현대중공업 그룹 하청노동자 6명 연속 사망,¹¹⁾ 2014-03-07 현대삼호중공업 하청노동자 철판에 깔려 사망(1명 사망), 2014-03-20 현대삼호중공업 하청노동자 작업계단 설치하다 추락하여 사망(1명 사망) / 2014-04-07 현대미포조선 하청노동자 추락하여 사망(1명 사망) / 2014-03-25 현대중공업 하청노동자 바다에 떨어져 사망(1명 사망), 2014-04-21 현대중공업 하청노동자 화재로 사망(2명 사망)</p> <p>현대삼호중공업 대표이사, 현대중공업 대표이사, 현대미포조선 대표이사(산안법 위반)</p> <p>현대삼호중공업 100만원 벌금(2건의 사망사고 중 한건에 대한 벌금) / 현대중공업 벌금1500만원, 현대중공업 대표 무죄, 현대중공업 조선사업 본부장 징역8월 집행유예2년, 현대중공업 건조3부장 금고6월 집행유예2년, 현대중공업 조선안전1부 직원 금고6월 집행유예2년, 현대중공업 1야드 기술관리부장 금고4월 집행유예2년, 현대중공업 조선안전 2부장 금고4월 집행유예2년, 하청업체2 벌금1000만원, 하청업체2 대표 징역6월 집행유예2년, 하청업체2 현장소장 금고6월 집행유예2년, 하청업체2 작업반장 금고6월 집행유예2년, 하청업체3 벌금1000만원, 하청업체3 대표 징역8월 집행유예2년, 하청업체3 현장소장 금고8월 집행유예2년, 하청업체4 대표 징역8월 집행유예2년, 하청업체4 현장책임자 금고6월 집행유예2년, 하청업체5 대표 징역6월 집행유예2년, 하청업체5 현장소장 금고6월 집행유예2년, 하청업체5 작업반장 금고6월 집행유예2년 / 현대미포조선 벌금500만원, 현대미포조선 대표 징역4월 집행유예1년, 하청업체1 벌금500만원, 하청업체1 대표 징역6월 집행유예2년</p>

9) 최하얀, '19세 고교생 하청 노동자, 조선소에서 추락사' 프레시안, 2013. 2. 12.

10) 노동건강연대 홈페이지, '하청노동자 5명사망, 현대제철 고발한다', 2013. 5. 15.

	사건 / 피고발인(고발이유) / 처분결과
12	2014-04-26 현대중공업에서 샌딩작업을 하던 하청노동자가 에어호스에 목이 감긴 채 사망. 산재사망을 자살로 은폐하려 했던 사건(1명 사망)
	현대중공업 안전경영부관리자 및 사건현장출동 경찰관(산안법 위반)
	현대중공업 안전경영부관리자 및 사건현장출동 경찰관 무혐의(증거불충분)
13	2015-07-29 산재 사고를 은폐하려 구급차를 돌려보내고, 회사차로 회사 지정 병원으로 옮기다 과다출혈로 사망(1명 사망) ¹²⁾
	에버코스, 에버코스 대표이사 등(부작위에 의한)살인, 업무상과실치사, 증거인멸, 산안법 위반 등)
	에버코스 벌금700만원, 에버코스 대표 벌금700만원, 구매팀장(현장지휘자) 금고8월 집행유예2년, 지게차 운전자 금고10월 집행유예2년
14	2015-08-29 강남역 스크린도어 점검 중 스크린도어와 열차 사이에 끼어 사망(1명 사망) ¹³⁾
	서울메트로 대표, 서울메트로, (주)유진메트로컴 대표, (주)유진메트로컴(산안법 위반)
	서울메트로 대표 무죄, 서울메트로 무죄, (주)유진메트로컴(하청) 벌금1000만원, (주)유진메트로컴 대표 벌금2000만원, (주)유진메트로컴 기술본부장 벌금1000만원, 서울메트로 강남역부역장 무죄, 서울메트로 지하철CM센터장(강남역총괄관리자) 무죄
15	2017년 이전 메탄을 중독으로 인해 실명한 피해자 추가 발생(6명 실명 확인) ¹⁴⁾
	노동부 장관 2명, 노동부 안산지청장(직무유기) 미확인
16	2018-08-06 CJ 대한통운 대전서부 물류센터에서 택배 상하차 업무를 하던 노동자 감전 사고(8/16 1명 사망), 2018-10-29 트레일러에 치임 사고(1명 사망) ¹⁵⁾
	CJ 대한통운 공동 대표(산안법 위반) CJ 대한통운 공동 대표 무혐의(증거불충분), CJ 대한통운 과태료 650만원
17	2018-12-11 태안화력발전소 노동자 컨베이어벨트에 끼어 사망(1명 사망)
	한국서부발전, 한국서부발전 대표, 한국발전기술, 한국발전기술 대표 등 16명(살인죄, 산안법 위반)
	피고발인 전원 살인죄 무혐의, 한국서부발전 대표 및 한국발전기술 대표 등 7명 업무상과실치사죄 무혐의, 한국서부발전 태안발전본부 본부장 등 7명 업무상과실치사 기소의견 송치 ¹⁶⁾ * 2020. 4월 현재 사건 진행 중

5. 원청 대기업 고발의 한계와 극복 방향

쏟아지는 노동자 사망 사건에서 일관된 흐름을 찾았을 때, 우리는 사건을 추리고 추려 그 위험한 구조를 만드는 최고 책임자를 찾았다. 대기업이 운영하는 공장이나 건설 현장에서 일하는 하청 노동자들이 죽었을 때, 그들의 원청, 대기업을 고발하기 시작했다.

그러나 원청업체와 원청업체의 대표는 대부분 무죄, 무혐의 처분을 받았고, 실제 처벌은 하청업체가 받은 경우가 많았다. 심지어 하청업체 등에게 내려진 처벌 역시 누군가가 죽음을 처벌하고 비슷한 사건을 예방하고자 하는 사법 정의에 손톱만큼도 다가갈 수 없었다. 그냥, 기업의 행위는 용서가 되었다. 대기업이 계속 위험한 구조를 만들도록, 사법체계는 너그럽게 방치했다.

기업은 사람이 아니다. 그래서 지금의 법 구조로는 기업을 직접 처벌 하기에 어려움이 따른다. 허나, 우리는 기업이 집단적으로 저지르는 범죄를 안다. 현행 경제·행정·환경 분야를 규율하는 법률의 ‘양벌규정’으로 기업에게 형사처분을 부과할 수는 있다. 그러나 현실에서 발생한 기

-
- 11) 노동건강연대 홈페이지, ‘현대중공업 이재성 김외현, 현대미포조선 최원길, 현대삼호중공업 하경진 대표이사를 고발한다’, 2014. 5. 22.
 - 12) 노동건강연대 홈페이지, ‘지게차에 다치고, 산재보험에 사망한 노동자를 추모하며, 에버코스 대표이사 고발’, 2016. 1. 8.
 - 13) 노동건강연대, ‘우리가 서울메트로를 다시 고발하려는 이유’, 오마이뉴스, 2015. 9. 9.
 - 14) 노동건강연대 홈페이지, ‘메탄올 실명 피해자 추가발견 박근혜 정부 노동부 장관 고발 기자회견’, 2017. 12. 6.
 - 15) 노동건강연대 홈페이지, ‘CJ대한통운 물류센터 노동자 연쇄 사망 CJ대한통운 박근태 사장 고발 기자회견’, 2018. 11. 7.
 - 16) 송영섭, ‘인명피해 기업 수사에 있어서 현행 법률의 한계 - 한국서부발전 사례를 중심으로’, 사회적 참사를 일으킨 기업의 형사법적 책임 토론회 자료집, 2019. 12. 26.

업의 범죄 행위와 피해 규모 등에 비해 턱없이 낮은 양형기준 때문에 기업은 미미한 책임만 지고 있다. 또한 기업에 대해 직접적인 형사책임을 물을 수 없는 법적 한계로 인해 원청업체 책임자까지는 제대로 처벌하지 못하고 있다.

2018년 8월 감전사, 10월 트레일러에 치여 죽은 사고가 있었던 CJ대한통운은, 그 죽음에 대한 책임을 지지 않았다. CJ대한통운은 매년 수천억의 영업이익을 내고 있으나, 2018년 8월 감전사로 1명의 노동자가 사망한 사건에 대하여 650만원의 과태료 처분만을 받았을 뿐이다. 사람 1명 죽으면 650만원만 내면 된다. 대기업들은 오늘도, 더 많은 위험한 환경을 만들면서도 책임에서 자유롭다. 단지 경영행위 말단에서, 책임이 전가된 하청업체만 간단하게 처벌받고, 그 업체는 갈려 나가고, 위험은 그대로 남아있게 된다.

현장에서 노동자가 죽을 때, 또는 2014년 고양 종합터미널 화재처럼 노동자와 시민이 뒤섞여 죽을 때, 사회적 참사에 실질적인 책임이 있는 기업이 두려워할 정도의 처벌이 가능한 법을 만들지 않으면, 사회적 참사는 멈추지 않을 것이다. 기업 행위에 위험 제거가 큰 숙제로 부과되지 않을테니까. 우리 사회는 계속, 누군가의 죽음을 지켜만 보거나, 보지도 않거나 할 것이다. 지금까지처럼. 그럴 수는 없지 않은가?

잊지 않고 위험을 예방하기 위해 우리는 요구한다.

첫째, 노동자의 사망에 대한 책임이 있는 원청업체의 대표를 처벌해야 한다. 기업은 최고경영자의 의사결정에 따라 운영되는 것이고, 위험

업무를 하청업체에게 맡긴다는 결정 역시 최고경영자의 의사결정에 따른 것이기 때문에 그 결정에 대한 책임까지 지게 만들어야 한다.

둘째, 노동자의 사망에 대한 책임이 노동자의 사망을 방치했을 때 발생하는 이윤보다 커야 한다. 고발 결과를 보면, 원청업체에게 부과된 벌금, 과태료 규모가 하청·비정규직 노동자의 사망에 대한 책임이라고 하기에는 턱없이 적은 금액이었다. 더 이상 원청업체가 1년에 수백 억원의 산재보험료 감면 혜택 등 수많은 이익은 취하면서도 하청·비정규직 노동자에게 위험을 전가시키지 못하도록 많은 벌금, 과태료 금액을 부과해야 한다.

지금처럼 노동자의 사망에 원청업체의 대표를 처벌하지 않는다면, 노동자의 사망에 대한 책임이 이를 방치했을 때의 이윤보다 크지 않다면, 결코 '위험의 외주화', '죽음의 외주화'는 사라지지 않을 것이다. 대표 대신 책임질 사람은 무수히 많고, 기업은 철저한 손익계산으로 이윤 추구를 하는 집단이기 때문이다.

기업에게, 오랜 기간 당근을 주었으니, 채찍도 함께 쓰자. 죄를 지었으면 그 책임을 묻고 예방의 책임도 함께 지워야 함께 살아갈 수 있다.

작업장 화재 : 불행하게 발생한 사고가 아니라 피할 수 있는 직업적 위험¹⁾ (한국 사례를 중심으로)

박 지 은 (한국한의학연구원)

김 명 희 (노시민건강연구소)

故 김용균 이후, 오늘의 현장

4월 29일 오후, 경기도 이천시에 소재한 한 익스프레스 물류센터 공사장에서 화재가 발생했다. 무려 38명이 사망하고 10명이 부상당한 대형 참사였다. 뉴스를 접한 많은 이들이, 2008년 1월의 코리아냉동 참사를 자동으로 떠올렸다. 당시 40명이 숨지고 9명이 다쳤다. 이 사건과 2012년 LG화학 폭발사고의 문제점을 분석하여 2015년 New Solutions에 논문으로 발표했던 박지은 회원이 이를 한국어로 번역하여 보내왔다. 기업이름과 날짜를 주의 깊게 보지 않는다면, 2008년이 아니라 2020년의 사례를 분석한 논문이라고 착각할 수도 있다. 과거의 사건 이후 무엇이 변하고 변하지 않았는지, 독자들이 직접 확인해보기를 바란다.

서론

지난 10년간 한국의 산업재해는 감소했다. 산재보험 청구자료에 따르면 2000년과 2012년 사이 산업재해율은 1,000명당 6.7명에서 5.5명으로 줄어들었다. 같은 기간 동안 산재 사망자도 10,000명당 1.7명에서 0.7명으로 감소했으나, 한국은 21개 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 업무 관련 사망자 수에서 여전히 1위를 차지하고 있다.

제조업과 건설업에서 발생하는 직업 상 재해의 일반적 원인에는 떨어짐, 끼임, 부딪힘 등이 포함된다. 이러한 유형의 재해는 일반적으로 한 번에 소수의 노동자에게만 영향을 미친다. 이와 달리 폭발이나 화재는 드물게 발생하지만, 고온이나 화염에 의한 화상, 연소로 인한 유독가스 흡입, 건물이나 시설 붕괴로 인해 한 번에 많은 사상자를 초래할 수 있다.

1) 미|Workplace fire – not a misfortune but an avoidable occupational hazard in Korea. NEW SOLUTIONS, Vol. 24(4) 483-494, 2015. 이 글을 인용할 때는 『노동과건강』이 아니라 NEW SOLUTIONS 서지정보로 인용하길 바란다.

한국산업안전보건공단에 따르면, 2012년 총 92,256명의 산업재해자 중 폭발 또는 화재로 832명이 사망 또는 부상을 당했다. 이는 전체 사상자의 0.9%, 전체 사망자의 6.3%를 차지했다. 매년 약 4만 건의 화재 사고와 약 2,000명의 사상자가 소방방재청에 보고된다. 화재와 재난 관리를 담당하는 기관인 소방방재청에 따르면, 2012년에 발생한 사상자(사망 또는 부상) 중 약 10.9%가 공장, 창고 또는 작업장에서 발생한 화재와 관련이 있었다.

그러나 직업안전보건 관점에서 화재를 다룬 연구는 거의 없으며, 대부분의 연구는 소방관에 대해 다루고 있다. 대중매체 역시 작업장에서 발생한 화재를 노동자 개인의 부주의 때문에 발생한 일반적 '재난'으로 보도하는 경향이 있다. 이 논문은 최근 한국의 작업 현장에서 발생한 화재 두 건을 직업안전보건 관점에서 다루고자 한다. 또한 우리는 사회경제적 맥락과 법적인 맥락 그리고 고용주와 노동자 사이의 권력 관계를 고려한 정치경제가 이러한 사고를 이해하는데 중요한 틀을 제공한다고 주장하고자 한다.

연구방법

우리는 지난 10년간 작업장에서 발생한 화재 사건들 가운데 직업안전보건 관점에서 중요한 이슈를 설명할 수 있다고 생각되는 두 가지 사건을 선정했다. 비정부기구인 노동건강연대를 포함한 전국의 노동권 옹호 단체들은 2006년부터 매년 4월 28일(국제 산재 노동자 추모의 날)에 한국에서 가장 많은 사망자를 낸 기업(건설사 및 제조업체) 세 곳을

선정하여 “최악의 살인기업”이라는 명칭으로 발표하고 있다. 이 목록을 작성하기 위해 노동단체들은 산재보상 청구 자료를 바탕으로 지난 한 해 동안 각 기업에서 발생한 총사망자 수를 계산한다.

2006년부터 발표된 살인기업 목록에는 총 54개의 기업이 수록되어 있으며, 이 가운데 세 곳이 화재 또는 폭발과 관련이 있었다. 이 세 개의 사고 가운데 하나는 아직 법원에서 계류 중이었기 때문에 분석에서 제외했는데, 다음에 소개할 사건1과 유사한 사고였다. 논문에서 제시하는 두 가지 사고는 상이한 상황을 보여준다. 사건1은 중소기업 감독 하에 건설 현장에서 발생한 사고이며, 사건2는 대기업에서 발생했다.

사고 원인과 책임 소재를 이해하기 위해 고등법원의 판결문을 검토했다. 또한, ① 구글, 네이버 같은 검색엔진에서 검색되는 언론 기사, ② 고용노동부, 소방방재청 및 경찰청을 포함한 관련 당국의 보도자료, ③ 노동건강연대가 발행한 보고서, 논평 및 회의록을 검토했다. 언론 자료 검색에는 “화재”, “코리아냉동” 또는 “LG화학”(기업명), “이천” 또는 “청주”(사고가 발생한 지역명) 같은 검색어를 조합하여 사용했다. 연합뉴스에서 기사를 검색할 때에는 사고 발생 시점을 고려하여, 사건1은 2008년 1월 7일~3월 6일, 사건2의 경우 2012년 8월 23일~2012년 10월 16일로 기간을 한정했다. 주류 언론사인 연합뉴스에서 이러한 사고를 어떻게 인식하고 있는지 파악하고자 “산업안전보건법”이라는 용어가 이 과정에서 몇 번이나 사용되었는지 조사했다.

연구결과

● 사건의 개요

사건1_ 상업용 물류창고 건설 현장

2008년 1월 7일 서울에서 약 50km 떨어진 이천시의 무너진 건물 주변에서 칠흙 같은 연기로 가득 찬 하늘과 전쟁터 같은 혼돈을 보여주는 속보가 보도되었다. 이 건물은 상업용 건축물로 지하 1층과 지상 2층으로 이루어진 냉동 창고였으며, 5일 뒤에 문을 열 예정이었다. 이 비극적 화재로 40명의 노동자가 사망하고 9명이 부상을 입는 등 대규모 사상자가 발생했다. 당시 현장에는 전기 시스템을 설치하고, 냉동설비에 프레온 가스를 주입하고, 파이프에 단열재를 부착하는 등의 작업을 하던 56명의 노동자가 있었다. 용접 작업이 동시에 수행되고 있는지는 확인되지 않았지만 화재 현장에서 용접 장비와 액화 프로판 가스통이 발견되었다. 경찰은 실내 공기가 우레탄 폼에서 파생된 유증기로 가득 차 있었다고 보고했다.

우레탄 주입시기에 관계없이, 가연성 높은 우레탄을 함유한 15개의 드럼과 7개의 봉인되지 않은 페인트 통(각 18L)이 현장에 남아 있었다는 점만은 분명했다. 또한 절연 재료(고무 거품) 접착에 사용되는 유성 접착제에는 톨루엔과 아세톤 같은 고인화성 화학 물질이 포함되어 있었다. 지하실에서 원인미상의 촉발에 의해 일련의 폭발이 일어났자, 불꽃과 유독 가스가 즉각 퍼져나갔다. 건물은 축구장 크기의 약 4배(약 29,500m²)에 해당할만큼 규모가 컸고, 건물 구조는 복잡하게 구획되어 있었기 때문에 대부분의 노동자가 탈출하지 못했다. 냉동 창고이기 때문에 창문이 없고 대부분의 공간이 굳게 밀폐되어 있으며, 정면에는 출구가 하나밖에 없었다. 또한 회사는 공사 중 시설이 동파할지도 모를 것을 우려해서 스프링클러에 물을 공급하는 펌프 전원을 꺼버렸다. 심지어 화재경보기나 자동 방화벽의 오작동 때문에 작업이 중단될 수도 있다는 우려 때문에 화재경보기와 화염/가스의 확산을 막기 위한 방화벽의 전원도 끄고 작업을 했다. 이러한 조건 때문에 대부분의 노동자는 안전하게 건물을 빠져나갈 수 없었고, 마침 출구 근처에서 일하던 소수의 노동자만이 탈출하여 생존할 수 있었다.

이 사고의 경우 산업안전보건법은 물론 건물 부지, 구조물 및 시설의 표준과 허용 용도를 명시하는 건축법을 명백하게 위반했다. 예컨대 담당 공무원에게 뇌물을 제공함으로써, 소방서의 적절한 승인 없이 건물 설계를 변경하여 공사를 진행했다. 심지어 화재 가능성이 높은 작업장이라는 것을 인지하고 있었음에도 현장에는 안전관리자가 없었다. 환기 시스템도 부적절했으며 가스를 감지하는 경보 장치, 가연성 가스를 모니터링하는 장치도 없었다. 이 작업장에는 비상 대피 계획도 없었으며, 노동자에게는 호흡기 보호 장치도, 안전 교육도 제공되지 않았다.

사건2_ 첨단 제조업체

2012년 8월 23일 충청북도 청주시 청주 LG화학 공장에서 폭발이 일어났다. 사고 초반에 안전상의 이유로 현장이 격리되었기 때문에 언론 또한 상황에 대한 상세한 정보를 대중에게 제공할 수 없었다. 나중에서야 8명의 노동자가 사망하고 3명이 중상을 입었다는 것이 확인되었다. 이 공장은 유기발광다이오드(OLED)의 핵심 재료를 생산하는 곳이었는데, OLED는 휴대폰, 플렉서블 디스플레이, 텔레비전 같은 첨단 전자장치에 점점 더 많이 활용되는 중이다.

경찰 조사를 통해 사고에 대한 몇 가지 세부사항이 밝혀졌다. 폭발성이 강한 용매인 1,4-다이옥산이 드럼에서 배출되는 동안 드럼 내부의 증기가 무엇인가에 의해 점화되어 드럼이 폭발했다는 것이다. 점화원으로는 정전기가 지목되었다. 법원 판결문에 따르면, 청주 LG화학은 용매 배출 속도를 높이기 위해 임의로 시설 설계를 수정했다. 또한 이 공정에서는 스파크를 방지하기 위해 바닥에 정전기 방지 재료로 도장해야 했으나 비용을 이유로 들어 정전기 방지 특성이 없는 일반 불연성 페인트를 사용했다. 공장은 폭발에 대비한 예방 조치를 시행해야 하는 특별 지역으로 지정되어 있었지만, 노동자를 적절히 감독하지 못했다. 심지어 노동자들에게 정전기를 제거할 수 있는 작업용 신발과 의복을 제공하지 않았으며, 많은 수의 다른 노동자들이 위험한 작업장에 자유롭게 접근할 수 있도록 허용하여 정전기 발생 가능성을 높였다.

조사가 진행되면서 폭발 사고가 LG화학의 잘못된 조치로 인한 것임이 더욱 분명해졌다. LG화학은 소방서와 한국산업안전보건공단의 승인을 받은 후 임의로 시설 설계를 수정했으며, 그 이후에도 법에 규정된 대로 공정 안전 보고서를 수정하지 않았고, 당국에 재승인을 요청하지도 않았다. 또한 LG화학은 정전기 방지 페인트를 사용하지 않고 일반 불연성 페인트를 사용했음에도 불구하고 한국산업안전보건공단에 정전기 방지 페인트를 사용했다고 거짓으로 보고했다. 경찰이 최초로 조사할 당시, LG화학은 화재가 없었다고 진술하기도 했다. 이는 당시 공장을 가득 채운 강력한 화염 현장을 기록한 CCTV에 의해 바로 반박되었다. 또한 회사는 작업자가 장치를 설치하고 있는 중이었다고 허위로 진술했지만 실제로 생산은 이미 시작된 뒤였다.

● 산업재해를 둘러싼 정치경제

위 두 사례는 산업 유형별로 각기 다른 환경에서 산업안전보건 기준을 위반한 현장을 극명히 드러내며, 맥락에 따른 요인이 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다. 사건1은 건설업에서의 복잡한 다단계 하도급 계약 구조가 깊이 관련되어 있었다. 적절한 감독이나 조정 없이, 폭발과 화재에 매우 취약한 여러 작업이 한 장소에서 동시에 수행되고 있었다. 또한 서로 다른 하청업체에서 노동자를 고용했기 때문에 이들 사이의 의사소통이 원활하지 않았고, 자주 문제가 되었다. 특히 임시직 노동자는 주로 일용직 형태로 고용되는데, 이들은 작업장 위험에 익숙하지 않으며 안전 교육도 대개 소홀히 이루어진다. 위험한 일자리는 외주화될 가능성이 더 높으며 작업장 위계의 맨 아래에 있는 임시 노동자들이 주로 이러한 업무를 수행한다. 한국에서는 이러한 상황을 “위험의 외주화”라고 부른다. <표 1>에서 알 수 있듯, 2012년 주요 산업재해(5명 이

상의 사상자 발생)에서 모든 피해자는 임시직 또는 이주 노동자 같은 하청 노동자들이었다. 한국산업안전보건연구원의 2007년 보고서에 따르면 하청 노동자는 직업상 상해를 경험할 가능성이 2.3배 더 높았다. 사건1은 대부분의 산업재해가 가진 공통된 원인들을 잘 보여준다. 사건1에서 사망자의 절반 이상이 하청업체에 의해 임시 노동자로 고용되었고, 13명은 이주 노동자였다.

〈표〉 2012년에 5명 이상의 사상자가 발생한 주요 산업재해

	기업명 - 산재 발생 이유	사상자
1월	대우조선해양 - 조선소 선박 내 선체 블록(325톤) 추락	하청 노동자 (사망 1, 부상 8)
8월	GS E&C - 국립현대미술관 건설현장 화재	하청 노동자 (사망 4, 부상 25)
8월	한국철도시설공단 - 역 건설 현장에서 화물열차 충돌	하청 노동자(비정규 노동자 포함) (사망 1, 부상 7)
10월	원당중공업 - 조선소에서 바지선 건설 도중 가스 폭발	하청 노동자(외국인 노동자 포함) (사망 2, 부상 9)
12월	한라그룹 - 기상 악화시기(풍랑)에 방파제 건설 중 공사 작업 선박 침몰	하청 노동자 (사망 12)

사건2는 재벌 대기업이 소유한, 첨단 기술을 활용하는 대형 제조 공장에서 일어났다는 점에서 특이해 보인다. LG화학(LG그룹 계열사)은 박막 트랜지스터 액정 디스플레이(TFT LCD) 재료 생산의 세계적 리더이며, 현재 OLED가 핵심 제품이다. 그러나 대기업이 운영하는 첨단 산업의 이미지와 달리, 이 사고는 매우 기본적인 안전 규칙을 위반하여 발생했다. 게다가 이 사건은 대기업과 관련된 유일한 사례도 아니다. 예를

들어, 2013년 1월 삼성전자 반도체 공장에서 불산이 누출되면서 이를 수리하던 노동자 1명이 사망하고, 4명이 화학적 화상이라는 증상을 입었다. 사건이 발생하자, 삼성은 누출 지점을 비닐봉지로 덮어두고 10시간 동안 이를 무시했다. 그들은 사고를 소방본부와 고용노동부에 알리지 않았으며, 피해 노동자가 증상을 호소했음에도 이를 무시했다. 2013년 5월에는 현대제철이 소유한 제철소(현대그룹 계열사)에서 저산소증으로 5명의 하청 노동자가 사망했다. 작업자가 폐쇄로 내부에서 유지 보수 작업을 수행하는 동안 아르곤 가스가 누출된 사고였다. 노동자들은 작업을 시작하기 전에 아르곤 가스의 위험에 대한 교육을 받지 못했다. 노동자들이 밀폐 공간에서 작업하는 동안 대기 모니터링 시스템도 사용되지 않았다. 이러한 사례들은 산업 재해가 중소기업에만 국한되지 않는다는 것을 보여준다. 특히 사건2는 자율규제의 한계를 드러낸다. LG화학은 안전 당국의 승인을 받은 후 임의로 시설 설계를 변경했고 규칙도 위반했으나 허위 보고서를 제출하였다. 사고가 발생하지 않았다면, 이들의 행동은 공개되지 않았을 것이다(적어도 다른 사고가 일어날 때까지). 또한 회사 대표는 사건 발생 후 산업안전 규정 위반이 확인될 때까지 계속 거짓말을 했다.

이 연구에서 다룬 두 사례는 속성이 다르지만 한 가지 중요한 측면에서 유사하다. 회사가 기본적인 안전규칙을 무시했지만, 그러한 행동에 대한 처벌이 엄청나게 가벼웠다는 점이다. 사건1의 경우, 회사와 최고 경영자는 산업안전보건법과 형법(과실치사)을 위반하여 각각 약 2,500만 원의 벌금을 선고받았으며, 현장 관리자와 감독관은 집행 유예로 8~10개월의 징역형을 선고받았다. 간단히 계산해보면, 노동자 한 명 사

망의 “비용”은 약 200만 원에 불과했다. 검찰은 사상자에 비해 벌금이 너무 가벼웠다고 항소를 제기했으나 법원이 기각했다. 사건2의 경우, 회사에게는 약 3,500만 원의 벌금이 부과되었고 이사는 1년 집행 유예의 징역형을 선고받았다. 이 사례의 경우, 보통의 산재 처벌 사례에 비교해 보자면 처벌이 상대적으로 무거워 보인다. 그러나 2011년 LG화학의 연간 매출액과 영업이익은 각각 약 22조 6,800억 원, 약 2조 8,400억 원이었다. 부과된 벌금은 하루 영업이익의 1/250에 불과하다. 한국의 가벼운 처벌은 영국과 비교된다. 영국에서 노동자가 일하다 사망하게 되면 ‘기업 과실치사 및 기업살인법’에 따라 70만 달러, 한국 돈으로는 약 8억 5천만 원의 벌금이 부과된다. 흥미롭게도 삼성중공업 직원이 미국 사업장에서 사망한 사례, 한진건설이 미국 산업안전보건법을 반복적으로 위반한 사례에 대해, 미국 직업안전보건청은 각각 약 66억 6천만 원과 약 1억 8천만 원의 벌금을 부과했다.

의도적인 행위에 의한 것이든 부작위에 의한 것이든 간에, 산업안전보건법을 위반했을 때의 금전적 또는 비금전적 비용이 법을 준수하는 비용보다 매우 작은 경우, 한국 사례에서 볼 수 있듯 기업은 노동자 보호에 투자하지 않으려 한다. 특히 법 집행을 강력하게 하지 않으면 회사의 부정행위는 더 조장될 수 있다. 실제로 사건1의 작업장에서 3개월 전에 규모가 작지만 유사한 화재가 일어났었다는 것이 조사 과정에서 밝혀졌다. 이 사고에서도 우레탄 폼에 용접 불꽃이 튀면서 불이 붙었고 내벽 일부 (200m²)가 타 버렸다. 인명 피해는 없었으나, 추가적인 조치 없이 사건이 종료되었다.

토의

우리 분석에 따르면 작업장 화재는 개인의 부주의 또는 단순한 불운으로 인해 발생한 “재난”이 아님을 알 수 있다. 사건의 원인과 이후 대응은 약한 규제 집행, 기업의 이윤 추구 행위, 노동시장의 불평등한 권력관계 같은 사회경제적 맥락에 깊이 뿌리내리고 있다. 이러한 요인들은 여러 가지 원인과 기전을 가진 작업장 손상에서 공통적으로 관찰된다.

물론 이 두 가지 사례에 기초한 결론은 신중해야 한다. 이 사례들은 한국에서 업무 중 발생한 사망자가 가장 많은 기업 목록에서 선정되었기 때문에, 누군가는 이 사건들이 예외적으로 끔찍한 사례를 대표할 뿐이라고 주장할 수도 있다. 그러나 예외적으로 사상자 규모가 많았다는 점을 제외하면, 사고의 원인과 악화 요인은 그다지 특이한 것이 아니다. 이를테면, 이 분석에서 제외된 나머지 사례는 건설 현장의 화재로 인해 노동자 4명이 사망하고 25명이 다친 사건이다 (<표 1> 국립현대미술관 화재 사례). 모든 사상자는 하청 노동자였으며 사고 발생 전개 과정은 사건1과 거의 동일했다. 이 건설 사업은 정부기관인 국립현대미술관이 발주한 것이었으며, 건설을 담당한 회사는 국내 최대 건설사 중 하나인 GS건설이었다. 우리는 그나마 분석에 포함된 두 사례에 부과된 형량이 평소보다 훨씬 무거웠다고 생각한다. 왜냐하면 안전 규칙을 명백히 위반했고, 다수의 사상자가 발생한 것에 대해 대중의 분노가 있었기 때문이다.

우리는 또한 언론매체들이 이러한 사고를 설명하면서 “안전 불감증” 또는 “과실” 같은 단어로 개인의 처벌을 강조하는 경향이 있음을 발견했다. 또한 언론은 열악한 근로환경, 정부의 감독 실패, 실현하기 어려운

정도로 짧은 공사 기한 같은 구조적 원인보다는 피해자에 대한 금전적 보상이나 회사의 재정적 손해에 대해 더 많이 언급했다. 뿐만 아니라 소방기본법, 형법, 산업안전보건법을 유사한 수준으로 인용하여 보도함으로써 대중이 작업장에서 발생한 화재가 산업안전보건 이슈라고 인식하는 것을 방해했다.²⁾

두 가지 사례를 비교해보면, 대기업에서 발생한 화재의 경우 언론 보도 횟수가 더 적다는 것을 확인할 수 있다. 이를테면 연합뉴스의 경우, 사건1(코리아냉동)에 대해서는 사고 발생 이후 한 달 동안 약 130개의 기사를 발표했지만, 사건2(LG화학)에 대해서는 6개의 기사만을 발표했다. 이 차이는 대기업의 사회적 영향력과 관련되어 있을 수 있다. 한 분석 기사에 따르면, 2012년 6월부터 2013년 5월 사이에 대기업에서 발생한 6건의 주요 산업재해에서 총 36명의 하청노동자가 노동자가 사망하고 51명의 노동자가 부상을 당했지만, 사건2를 제외하고는 산업안전보건법에 의해 원청 또는 기업체가 처벌받은 사례는 없었다.

약 50년 전에 작성된 뉴스 기사를 읽으면서 우리는 데자뷔를 경험했다. 이 기사는 1960년 고무 공장에서 발생한 화재로 62명이 사망하고 39명이 부상을 당한 소식을 전하고 있다. 밀폐된 공간에서 노동자가 톨루엔 함유 접착제를 사용하는 동안 환기가 제대로 되지 않아 발생한 화재였다. 50년이 지난 뒤에도 비슷한 사고가 발생했다는 사실은 산업안전보건 제도에 중대한 결함이 있음을 나타낸다.

2) 이 두 가지 사례가 발생하는 동안에도 고용노동부는 소방방재청이 적극적으로 사고에 개입한 것과는 달리 보도자료도 배포하지 않았고, 조치도 취하지 않았다.

다른 작업 위험요인들과 마찬가지로 폭발이나 화재는 예방할 수 있다. 이를 위해서는 산업안전보건법을 철저히 집행해야 하며, 위반 시에는 무거운 처벌이 뒤따라야 한다. 영국의 일부 주, 캐나다, 호주, 홍콩 등은 이미 기업살인법을 채택했고, 뉴질랜드도 유사한 법제를 제안 중이다. 한국에서는 국회의원, 변호사, 시민단체, 노동단체 등이 중대재해 기업처벌법 같은 특별법을 도입하거나 산업안전보건법, 화학물질관리법 같은 기존 법을 개정하기 위해 노력하고 있다. 고용주가 노동자에게 안전한 작업 환경을 제공하지 않으면 분명한 불이익을 받도록, 또한 고용주와 관리자가 산업안전보건 기준을 위반함으로써 이윤을 얻을 수 없도록 보장하는 것이 중요하다.

* 참고문헌은 논문 원문 참조

(<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/NS.24.4.d>)



“누구나 예술을 창조 할 수 있는 것은
많은
마

MANO
VA TÉS

한국인
한국인

한국인
한국인

한국인
한국인

포토 스케치



“2020 최악의 살인기업 선정식”



2020년에도 어김없이 ‘최악의 살인기업 선정식’을 진행했습니다.
4월 27일, 세계 산재 노동자 추모의 날을 하루 앞둔 날이었습니다.

2020년 최악의 살인기업 : 대우건설

대우건설은 2019년 7명의 노동자를 죽음에 이르게 만들었습니다.
대우건설 현장에서 일하다 죽은 노동자는 모두 하청 노동자였습니다.

사망	부상	사고경위	산재발생일	발생형태
2	0	(경기) 시흥시 소재 아파트 신축공사 현장에서 콘크리트 타설 후 양생을 위해 피워 놓은 숯탄 보충작업을 하던 중 숯탄이 연소되며 발생한 일산화탄소에 중독·질식하여 하청노동자 2명 사망	2019년 1월 16일	질식
1	0	(서울) 전철 공사 현장에서 용접을 위해 이동 중 토사 상차용 버킷에 충돌하여 부상을 당한 후 치료 중 사망	2019년 3월 27일	깔림
1	1	(경기) 부천시 소재 주거복합 신축공사 현장에서 도르래를 이용하여 공사장 2층으로 대형 환풍기를 끌어 올리는 작업 중 하청노동자 2명이 추락하여 1명이 사망	2019년 3월 30일	떨어짐
1	0	(경기) 파주시 소재 고속도로 공사현장에서 향타기로 땅에 말뚝을 박는 작업 중, 해머가 이탈 후 낙하하여 아래에서 작업 중이던 하청노동자의 머리를 가격하여 사망	2019년 3월 31일	깔림
1	0	(경기) 광명시 소재 아파트 공사현장에서 화물차에서 지게차로 철근을 하역하는 작업 중 철근이 낙하하여 지나가던 하청노동자를 가격하여 사망	2019년 7월 25일	깔림
1	0	(경기) 과천시 소재 아파트 공사현장에서 유리창 고정 작업을 하다 떨어져 하청노동자 사망	2019년 11월 5일	떨어짐

최악의 살인기업 선정 근거가 된 자료는 고용노동부가 국회 환경노동위원회 한정애 의원실에 제출한 <2019 중대재해 조치현황> 자료였습니다. 일터에서 일하다 누군가 죽게 되면 경찰이나 구급차뿐만 아니라 노동부도 출동합니다. 사망 재해의 원인 조사를 위해서 말이죠. 사망 재해가 발생한 기업은 관할 노동청에 즉시 재해 사실을 보고해야 한다고 산업안전보건법으로 규정되어 있습니다. 노동건강연대가 활용한 <2019

중대재해 조치현황> 자료는 2019년에 이렇게 들어온 보고들을 고용노동부가 취합하여 만든 자료입니다.

때문에 우리 자료는 <2019 산업재해 발생 현황> 통계와 차이가 있을 수 있습니다. 산재보험 통계는 2018년에 발생했지만 2019년에 산재보험 승인이 난 사건들도 포함되어 있고, 2019년에 발생했지만 산재보험 통계에 들지 않은 사건들은 포함되지 않기 때문입니다.

2020년 살인기업 순위

순위	기업	사망자 수	비고
1위	대우건설	7명	전원 하청노동자
2위	현대건설	6명	5명 하청노동자
3위	GS건설	5명	3명 하청노동자
공동 4위	롯데건설	4명	전원 하청노동자
	한신공영		전원 하청노동자
	수성수산		전원 이주노동자
공동 7위	LG화학	3명	전원 하청노동자
	은성산업		2명 하청노동자
	서희건설		전원 하청노동자
	유원조경개발		
	중흥토건		2명 하청노동자
	포스코건설		전원 하청노동자
	한화 대전사업장		

2020년의 순위권 살인기업들은 대부분 건설회사였습니다. 언제쯤에야 '건설현장=사람이 쉽게 죽어 나가는 위험한 현장'이라는 등식을 보지 않을 수 있을까요?

특별상 : 고용노동부, 한국마사회

올해 살인기업 선정식 특별상에는 고용노동부와 한국마사회가 선정되었습니다.



고용노동부는 2019년 이주노동자 104명의 죽음에 대한 책임이 있는 기관이기 때문에 선정되었습니다. 이주노동자는 이른바 더럽고 힘들고 위험한 3D 제조·건설 현장을 떠받치고 있으면서, 위험의 외주화 사다리에서는 가장 밑에 매달려 있습니다. 게다가 ‘현대판 노예제’라고 불리는 고용허가제는 위험한 노동환경을 이주노동자가 개선할 수도, 거부할 수도 없게 만듭니다. 고용허가제의 소관 부처인 고용노동부는 당연히 이

들의 죽음에 대한 책임이 있다고 말할 수 있고, 그렇기에 우리는 고용노동부에 특별상을 수여했습니다.

한국마사회는 부조리, 갑질, 무분별한 외주화 등 적폐 경영을 일삼았고, 이에 2019년 11월 29일 故문중원 기수가 이러한 부조리를 고발하며 스스로 목숨을 끊었습니다. 마사회에서는 2017년에도 마필관리사 2명이 잇달아 스스로 목숨을 끊는 사건이 있었습니다. 당시 고용노동부는 특별근로감독을 실시했고, 고용과 임금에서의 불안정성이 종사자의 직무 스트레스를 높였고, 마필관리사 34%가 우울증 고위험군이라는 사실을 밝히면서 개선 권고를 내렸습니다. 그러나 한국마사회의 개선은 없었고, 고 문중원 기수를 자살로 내몰았습니다. 게다가 마사회는 문중원 기수의 사망 이후 책임을 회피하여 장례를 100일 가까이 지낼 수 없도록 만들었습니다. 유가족과 시민사회단체의 투쟁과 노력 끝에 재발 방지에 합의하였음에도 열사의 발인이 있던 날 이를 뒤집는 시도까지 하였습니다. 정말 최악입니다. 그렇기에 우리는 한국마사회에 특별상을 수여했습니다.

퍼포먼스

올해 최악의 살인기업 선정식은 세종문화회관 계단에서 진행했습니다. 계단 아래에서 사람들이 모여 기자회견을 하고 아래쪽 계단은 한 송이 하얀 국화가 인쇄된 천으로 덮여 있었습니다. 계단과 계단 사이의 널찍한 공간에는 안전모와 안전화 무더기가 쌓여 있고 군데군데 국화꽃이 처연하게 꽃혀 있었습니다. 그 뒤편으로 무명의 영정 네 장이 아무 말 없이 앉아 있었습니다.



기자회견이 끝난 뒤, 청년 건설 노동자 고 김태규의 누나 김도현님, 고 문중원 기수의 아버님, 이주노동자 노동조합 우다야 라이 위원장, 건설 산업연맹의 강한수 노동안전보건 위원장이 검은 천의 네 귀퉁이를 잡고 조용히 내려왔습니다. 조심스럽게 벗겨진 천 아래에는 또 다른 영정들이 말없이 즐비해 있었습니다. 각 영정에는 작게 베트남인, 태국인, 미얀마인, 네팔인이라는 글씨가 적혀 있었습니다. 돈을 벌어 금의환향하겠다는 마음으로 한국 땅을 밟았다가, 차별과 위험 앞에 스러져간 이들이었습니다.



부록 : 지난 15년간의 살인기업들

노동건강연대가 최악의 살인기업 선정식을 시작한지 15년이 되었습니다. 산재 사망은 기업에 의한 살인이라는 메시지를 전달하기 위해 다양한 방식으로 기업들을 호명하였습니다.

살인기업 순위는 전년도 산재 사고 사망 통계에 기초하여 산재 사망 사고자 인원수를 셈하여 결정했습니다.

2010년부터 2015년까지는 제조업과 건설업 순위를 별개로 매겼습니다. 건설업에서 너무나 많은 노동자가 죽어나갔기 때문에 제조업 기업들이 후순위로 밀려나 상대적으로 안전해 보이는 착시효과가 있었기 때문입니다. 가령 대우조선해양이 6명의 노동자를 죽였던 2009년, GS건설은 14명을 죽였고, 대림산업은 9명, 경남기업, 서희건설, 쌍용건설, 현대산업개발은 각기 8명씩을 죽였습니다. 그랬기에 2010년부터는 제조업과 건설업을 나누어 순위를 매겼고 각 업종별 최악의 살인기업을 선정하였습니다.

2016년부터 신설된 특별상은 통계상 사망자수에 근거한 것이 아니라, 산재 사망의 구조적 원인을 밝히기 위해 선정하고 있습니다. 때문에 순위와 관계없이 노동자를 죽이는 구조에 대한 책임이 있으면서도 적절한 조치를 하지 않는 기업 혹은 정부 기관을 호명했습니다.

연도 \ 순 위		1위	2위	3위	4위	5위
2006년		GS건설	현대중공업 시온클럽	현대자동차 두산중공업 포스코 나눔건설		
2007년		현대건설	대림산업 SK건설	삼성물산 GS건설	롯데건설 풍림산업 현대산업개발 현대중공업	
2008년		한국타이어				
2009년		코리아2000	송원오엔디	현대건설		
2010년	제조업	대우조선해양				
	건설업	GS건설	대림산업	경남기업 서희건설 쌍용건설 현대산업개발		
2011년	제조업	대우조선해양 현대제철	삼호조선 동국제강			
	건설업	대우건설	현대건설	GS건설	포스코건설	대림건설
2012년	제조업	STX조선해양 TK케미컬	트레인코리아 (이마트) 세진중공업	현대제철 임천공업		
	건설업	현대건설	GS건설 롯데건설	SK건설 대우건설		

연도		순 위	1위	2위	3위	4위	5위
2013년	제조업		LG화학	휴브글로벌	아미코트	포스코	
	건설업		한라건설	GS건설	포스코건설	태영건설 대우건설	
2014년			현대제철 대우건설	대림산업	천호건설, 중흥건설, 신한건설	롯데건설	현대건설 서희건설 포스코건설 한신공영 SK건설
2015년	제조업		현대중공업	포스코 한국철도공사			
	건설업		현대건설	대우건설	롯데건설	한전KPS, 두산건설, GS건설	
2016년	산업 재해		한화케미칼	한국철도공사 대우조선해양 포스코건설 대우건설	한국철도시설 공단, SK하이닉스 아산금속 고려아연		
	시민 재해		가습기살균제 제조판매기업	삼성서울병원	질병관리본부		
	특별상		전국경제인 연합회				
2017년	산업 재해		현대중공업	대우건설	대림산업 포스코	포스코 건설	
	특별상		교육부	우정사업본부			

연도		순위	1위	2위	3위	4위	5위
2018년	산업 재해	삼성중공업	GS건설 대림산업 현대 엔지니어링	STX조선 대림종합건설 현대산업개발 KR산업	포스코		
	특별상	우정사업 본부	국토교통부	포스코건설	태영건설 대우건설		
2019년	산업 재해	포스코건설	세일전자	한화 대림산업 포스코	CJ대한통운 대우건설 두영건설 현대산업개발		
	특별상	한국 서부발전	보건복지부				
2020년	산업 재해	대우건설	현대건설	GS건설	롯데건설 한신공영 수성수산	LG화학 은성산업 서희건설 유원조경개발 중흥토건 포스코건설 한화	
	특별상	한국마사회	고용노동부				

지상중계

“용균이가 일한 현장에 들어갔을 때, 너무 위험한 곳이라는 것을 알았어요”

: 알라딘 인문학 스터디 『열여덟, 일터로 나가다』북 콘서트

"제가 『열여덟 일터로 나가다』에 앞서 『현대조선잔혹사』라는 책을 냈어요. 조선소에서 일어나는 산업재해를 다룬 책인데요, 당시에 취재를 하려고 조선소에 위장취업을 했어요. 멋도 모르고 갔죠. 작업현장이 너무나 열악했어요. 일하다 정말 죽을수도 있겠구나 싶었죠. 제가 일했던 곳이 조선소의 하청의 하청의 하청이었어요. 직원은 30명 정도였고요. 그때 당시 제가 34살이었는데 그 30명 중에 제가 나이가 제일 많았어요. 나머지 직원들은 거의 20대 중 후반이었죠. 궁금했죠. '이토록 위험한 현장에 일하는 사람들은 어디서 오는 걸까, 이 의문이 이 책의 시작이었다고 생각해요."

『열여덟, 일터로 나가다』(후마니타스 펴냄)의 저자 허환주 기자는 책을 쓰게 된 계기를 이렇게 설명했다. 『열여덟, 일터로 나가다』는 정규직과 비정규직으로 나뉜 이중화된 노동구조 안에서 가장 열악한 곳으로 내몰리는 열여덟 현장실업생의 이야기를 다룬 책이다.

프레시안, 후마니타스, 알라딘 주최로 2020년 1월 17일 서울 마포구 청년문화공간JU에서 『열여덟, 일터로 나가다』 북토크, '김용균 이후를 말하다'가 열렸다. 책의 저자인 <프레시안> 허환주 기자와 김미숙 김용균재단 이사장이 패널로 참여했고 전수경 사회적참사특별조사위원회 조사관이 사회를 맡았다.

일시	2020년 1월 17일(금) 오후 7시 30분
장소	청년문화공간 JU동교동 바실리오홀
사회	전수경 (사회적참사 특별조사위원회 조사관)
저자	허환주 (프레시안 기자『열여덟, 일터로 나가다』저자)
이야기 손님	김미숙 (김용균재단 이사장, 김용균의 어머니)
녹취 및 정리	한지훈 (노동건강연대 상근활동가)



▲ 17일 서울 마포구 청년문화공간JU에서 『열여덟, 일터로 나가다』 북토크가 열렸다. ©프레시안

전수경 안녕하세요. 오늘 사회를 맡은 전수경이라고 합니다.

먼저 왜 제가 진행을 맡게 되었는지를 말씀드리자면, 이전부터 노동자 사망 문제에 대해서 계속 활동을 해왔던 노동건강연대라는 단체에서 일을 해오고 있었습니다. 지금은 사회적 참사 특별조사위원회에서는 제도개선안을 만드는 ‘안전사회국’이라는 곳에서 일하고 있구요. 사회적 참사와 재난이 노동자 사망과 같은 구조적 문제를 가지고 있으니 이 자리에서처럼 ‘김용균이 이야기’나 ‘일터로 나간 열여덟 살의 이야기’를 나눌 때 그런 활동을 해온 사람을 찾아 보니 제가 이 자리에 나온 것 같습니다.

먼저 김용균 어머니의 이야기를 들어보도록 할까요? 오늘 이 자리에는 다양한 연령대의 다양한 직업을 가진 분들이 오셨습니다. 그래서 오늘 이야기도 조금 편하게, 여러분들의 이야기도 들을 것이니까 좀 편안하

게 들어주시면 좋겠습니다. 김용균 1주기가 지난 달이었잖아요, 그동안 어떻게 지내셨어요?

김미숙 _ 저는 지금까지 용균이의 죽음을 놓고 죽음에 대해 파헤치고, 진상규명을 위한 조사위원회를 꾸려 진상규명을 하고 지금은 합의한 내용이 현장에 제대로 이행되어야 되는데 그것이 안 되고 있어서 계속 지켜보고 있는 상황입니다. 저는 집에서 계속 있기보다는 많은 활동을 해서 그 아픔을 덜 생각하고 살려고 노력 중에 있습니다. 계속 용균이의 죽음을 생각하다보면, 빠져 들어서, 활동을 지속하지 못하게 될까봐, 활동을 계속해야지 나중에 책임자 처벌까지 갈 수 있다고 생각하기 때문에 그렇게 하고 있습니다.

전수경 _ 지금 1주기 지나면서, 여러 언론에서 인터뷰 등을 많이 하셨을 것 같은데 주로 받으신 질문이 어떤 것이었나요? 기억에 남는 질문이나, 기억에 남는 행사가 있으셨나요?

김미숙 _ 보통 시작은 지금처럼 어떻게 지내는지를 물어 보았어요. 그리고 마지막으로는 아들에게 한마디 해달라는 것이 많았습니다. 1주기가 되고 태안에 내려갔는데, 정말 가고 싶지 않은 곳이었는데 가서 행사를 하게 되었어요. 사실 태안을 가고 싶지 않아요. 그 자리에 가는 것도 너무 싫지만 태안이라는 장소가 아들이 사고가 났던 장소라서 말만 들어도 좀 거부하고 싶은 생각이 있거든요. 이번에 가서, 조형물 설치를 하게 되었는데 그것도 사측이 여러 꼬투리를 잡아서 못하게 되었거든요. 가서 사측 만나고 따지고 싶었는데 정작 하지도 못하고 왔고, 여러 가지로

태안에 내려갔던 것이 기억에 남는 것 같습니다.

전수경_ 태안에 내려갔을 때, 용균이 친구들은 만났나요? ‘아들 친구들이 있는 현장이 아직도 캄캄하다.’라고 말씀하신 것을 본 적이 있는데 지금 현장은 어떤가요?

김미숙_ 친구들 만났죠. 광화문에서 천막치고 계속 활동으로 함께 봐서 광화문에서 주로 많이 만났어요. 태안에서는 다른 동료들도 많이 만났죠. 같이 일했던 동료 말고도 많은 동료를 만났어요. 태안에 있는 현장에 갔을 때, 동료들이 한 말이 ‘자기들 일하는 곳 안에도 험하지만, 바깥에도, 정규직 다니는 가로등이랑 비정규직 다니는 가로등이랑 밝기가 확실히 차이 난다’고 했어요. 다른 사람들에게 보여지는 부분도 그렇게 차별이 존재하는 것이죠. 그래서 비정규직이나 정규직에 대해 차이를 두었다는 것을 누구나 알 수 있게 그렇게 돼 있어요.

전수경_ 저도 작년에 석탄화력발전소 조사위원회에서 발전소에 같이 조사를 나갔는데요. 정면에 불빛이 밝은 본관 건물이 있고 그 뒤에 용균 씨가 일하던 곳과 같은, 탄광과 같은, 석탄이 옮겨지는 곳이 있었어요. 그 두 장소가 한 울타리 안에 있다는 것이 충격적이었습니다. 제어 시스템이 있는 앞부분이 석탄이 모여지는 곳과 하나의 회사라고 하면 회사인데 그 안에서 서로 어떻게 일하는지 모르는 상태로 되어 있다는 것에 저도 놀랐습니다. 어머니는 많이 들었던 질문이었을 것 같지만, 사고 소식을 처음 전해 듣고 가셨던 현장의 느낌을 여쭙볼 수밖에 없는 것 같습니다.

김미숙_ 처음 갔던 태안화력발전소의 모습은 지금도 뇌리에 박혀 있어요. 원래 유가족은 사고 당하면 그날의 기억에 멈춰져 있잖아요. 현장 안은 지금 시대에 있어서는 안 되는 그런 시대의 모습이 놓여 있다는 것. 안에 상태가 너무 열악했어요. 킁킁하고 분진이 눈처럼 많이 쌓여있고, 그리고 회전체가 속도도 빠르고 위력도 세요. 그렇게 센데 회전체가 다 노출이 되어 있어요. 그러니까 그 깜깜한 밤에 일할 때, 손전등이 안 비쳐지는 곳에 옷이라도 낀다면 죽을 수밖에 없다는 생각이 들었어요. 누가 잡아줄 사람이 없이 혼자 일하니까요. 원래 이런 위험한 일은 2인 1조로 일해야 하지만 혼자 일하니 그런 것이죠.

용균이가 일하는 건물은 15층 높이 건물이에요. 9·10호기로 나름 신식 시설이라고 했어요. 15층까지 용균이가 올라가면서 컨베이어벨트를 확인하는 작업이 있고 낙탄을 퍼 올려 치우는 업무와 이상 소음이 들리면 확인하는 것도 했다고 해요. 이상 소음이 있을 때 회전체에 가까이 다가 가거나 확인을 위한 방식을 찾아야 한다는 것이죠. 그 컨베이어벨트가 썩썩 지나가는데 회전체도 노출되어 있고 그곳을 확인해서 손전등으로 비춰 사진을 찍어 보내주어야 해요. 그런데 분진도 많이 날리기 때문에 깨끗하게 사진을 찍으려면 최대한 다가가야 하기에 용균이가 그렇게 하다가 사고가 났다고 생각해요.

그렇게 위험한 상태에 일하는데 풀코드라는 안전장치는 외부에 있어요. 위험할 때 정지시킬 수 있는 줄이 평소에 느슨하게 풀려있는 상태이고, 그 안에서 작업하는 사람이 사고가 날 때 누군가 바깥에서 풀코드를 잡아주지 않으면 빠져나올 수 없는 상황인데 용균이는 혼자 작업하고 있었던 것이죠.

것도 말이 안 되지만 문제가 있을 때, 다단계로 여러 번에 걸쳐서 허락을 받고 지시를 받아야한다는 것이 폴코드라는 것은 무용지물이고 보여주기 식이라는 것이죠. 누군가가 왔을 때 우리에게 이런 안전장치가 있다라는 것을 보여주는 정도라고 느낌이 확실하게 들었어요. 그리고 1층에서 15층까지 몸을 구부려서 컨베이어벨트가 회전하는 곳에 들어갈 수 있는 장소가 엄청 많았어요. 그곳들을 용균이가 낙탄 처리나 이상 소음 확인 등을 하면서 점검하며 다닌 것이죠. 제가 거기를 간 목적은 용균이가 왜 사고가 날 수 밖에 없었는지 확인하기 위해서 들어갔어요. 그런데 갔는데 폴코드라는 것은 원래는 축 늘어져 있었는데 가서 보니 짱짱하게 잘 감겨 있었고 그리고 현장바닥은 용균이가 사고가 났을 때와 다르게 분진가루가 많이 있어야 하는데 물청소로 깨끗하게 청소해 두었어요. 아무도 왜 사고가 났는지를 모르게 은폐하려고 하는 모습을 보았을 때, 그냥 이 곳에 기자들을 다 데리고 와서 모든 것을 까발리고 싶었어요. 이렇게 열악한 현장이 있고, 60~70년도에 멈춰 있는 듯한 탄광과 같은 모습이 그대로 옮겨져서 방치되어 있다는 것을 알렸으면 했어요. 나라에서 운영하는 공공기관이 이따위로 하고 있다는 것을 국민들에게 보여주고 싶었어요. 그래서 그 곳에서 일하는 비정규직들은 너무 열악하게 일하고 죽고 다치고 있다는 것을 알리고 싶었습니다.

특별조사위원회 진상 조사 결과가 나왔는데 “태안화력발전소에서 사망한 김용균의 죽음은 업무수칙을 다 지켜서 죽을 수밖에 없었다.”라고 나왔어요. 그리고 “원청은 하청을 주었으니 책임이 없고 하청은 내 사업장이 아니니 권한이 없다.”라고 해서 비정규직은 사각지대에 있어 더 열악한 곳에 일할 수 없다고 했어요. 그리고 현장에서 28번이나 위험한 현장에 시정 요구를 했으나 돈이 많이 나간다는 이유로 다 묵살시켜서

위험한 상황에 대해 바꿀 수 없는 상황이었다고 해요. 만약에 그때 조금이라도 원청이 조치를 취했다면 용균이 살 수 있었을 거라고 생각해요. 그리고 8년 동안 12번이나 산재 사망 사고가 있었는데 3번 정도는 산재 은폐를 했고, 8년 동안이나 산재 사고가 났으면, 고용노동부에서 수사를 해서 시정 요구를 하고 확인도 하고 했으면 이러한 사고가 반복적으로 일어나지 않았을 것인데 그러지 않았다는 것이죠.

고용노동부가 왜 아무런 조치를 취하지 않았는지 물어보니 인력부족 때문이라고 했어요. 인력이 부족하면 늘리면 되지 않느냐고 물었더니 어느 정도 늘렸지만, 그래도 아직 많이 부족하다고 했어요. 그런 소리 들겠다고 내가 말한 것이 아니고 정부가 앞으로 어떻게 할 것인지를 물어본 것인데 안 되는 이유만 설명하려 하느냐고 물었어요. 자신들이 조치를 취하기 위해서는 기획재정부에 허락을 받아야 한다고 했어요. 기획재정부에서 돈이 나오니까요. 그래서 지금까지 잘 안 되고 있다고 했어요. 이런저런 이야기로 잘 하고 싶지만 못하고 있다고 핑계를 계속 대고 있는데, 저는 용균이가 사고 난 후에야 한 해에 2400명 정도가 죽고 있다는 것을 알았어요. 듣고 나서 너무 깜짝 놀랐고, 사측이 저를 만나서 용균이에게 누명을 씌우려고 하는 모습에 누명을 벗기려고 시작을 했는데 차츰 시간이 지나고 알고 보니 많은 사람들이 억울하게 안전하지 못한 곳에서 사망하고 나라가 책임지지 않는다는 것을 알게 되었어요. 비정규직으로 수만 명이 죽어간 상황이 너무 놀라웠고, 지금 바뀌지 않으면 계속 이러한 죽음이 반복된다는 것이죠.

저처럼 집안에서 일하던 사람들은 민주노총과 같은 곳을 TV를 통해 보면 맨날 싸움만 하는 사람들 그리고 시끄러운 사람들 아니면 “동지 동지” 이런 말을 쓰니까 빨갱이 이렇게 이야기를 해가지고 거부감이 있었

어요. 너무 다른 세계였어요. 내가 알았던 세계는 밝은 세계. 겉보기에는 너무 휘황찬란한 우리나라로 되어 있는데, 알고 보니 비정규직이 자기 권리를 못 찾아서, 어쩔 수 없이 저도 비정규직이었지만. “비정규직 이니까 이런 거야”하고 따라가기만 하고, “정치와 나는 거리가 먼 거야”하고 생각하고 살아서 알고도 모르는 척했던 것 같아요. 그리고 용균이 아빠가 10년 동안 병이 있어서 일을 못하는 상태라서 집안을 꾸려나가려면 돈만 열심히 벌고 우리 가정만 잘 지키면 되겠다고 하루에 2교대를 하며 12시간씩 일하고 살았어요. 어디다 눈을 돌릴 틈도 없이 살았던 거죠. 그래서 정치와도 거리를 두고 인권에 대해서도 “있는 사람들이 인권도 말하고 사는 거지”하고 살았어요. 그런데 인권이나 정치는 내가 지키려고 하지 않으면 지켜지지 않고 누가 어떻게 지켜야 하는지 가르쳐 주지도 않는다는 것이죠. 그리고 중요한 것은 정치라는 것이 내가 관심을 가지지 않으니, 그게 결국 용균이가 죽게 된 이유라는 것을 이제 알게 된 것이예요.

전수경_ 지난번에 잠깐 어머니를 뵈었을 때 길에서 활동하는 다른 인권활동가들에 비하면

아직 신참이라고 말씀하셨어요. 그러면서 아직 거리에서 일하는 것이 힘들다고 해요. 그래서 말씀을 너무 잘하게 된 것도 죄송스럽고 마음이 아픕니다. 제가 발전소에 갔을 때에도 김용균 씨처럼 하청업체에 있



▲ 김미숙 김용균재단 이사장 ©프레시안

던 분들을 쪽 면담 조사를 하게 되었는데 그분들이 본관 건물로 들어오면 머리부터 발끝까지 발전소 원청에서 근무하는 분들과 한 번에 구분이 가능합니다. 그분들이 일하는 환경에서 노동에 지쳐있는 모습이 아주 좋은 본관 건물과 대비되었는데 그분들 스스로도 그렇게 이야기 하셨습니다. “봐라 이렇게 좋은 건물에서 공간도 넓고 책상도 좋은 책상 쓰는데 우리가 일하는 공간에는 휴게소도 없고 화장실도 없다.” 스스로 말씀도 하시고 발전소 내 사무직이나 일하는 분들은 아예 석탄이 이송되는 곳에는 한 번도 안 가보신 분들도 있었어요. 그래서 서로 분리되어 있고 연결되어 있지 않았거든요. 그 존재를 몰랐던 것이 김용균의 죽음을 통해 알려졌고 어머니가 알리고 계신 것 같아요.

조사위원회 이야기까지 하셨는데, 만나 보신 정치인들이 참 많았을 것 같아요. 제일 높은 분이 누구셨나요?

김미숙_ 대통령을 만났고요. 비서실장도 만났고. 많이 만났어요.

전수경_ 지금은 만나기 어려우신가요?

김미숙_ 제가 만날 일이 있으면 찾아갈 입장은 되고요. 언제라도 찾아오라고 했으니깐요. 그러나 제가 할 일 없이 그 사람들 찾아갈 필요는 없다고 생각해요. 저는 전에도 그랬지만 대통령을 만나려고 하면, 우리나라 대통령이지만 그냥 만나는 것은 큰 의미가 없다고 생각해요. 그분이 이 사안에 대해서 얼마나 성의 있게 할 것인가를 확인하고 만나야 하는 것 같아요. 우리가 요구를 전달했고 요구한 내용에 대해 어떻게 할 것인지 먼저 이야기 해달라고 하고 만난 것이죠. 지금도 마찬가지예요. 내

가 무엇을 요구할 것인가 그리고 말할 것인가를 생각하고 만날 거예요.

전수경_ 어제가 김용균법이라고 불리는 산업안전보건법 전부개정안이 시행되는 첫 날이었다고 합니다. 그래서 어머니도 오늘 광화문에서 하루 종일 계시기도 했지만, 사실 대통령을 처음 만나서 한 이야기가 무엇인지가 궁금합니다. 기억하고 계신 것들이 어떤 것이 있으신지.

김미숙_ 제 자식은 이 세상보다 중요한 자식이었다고 이야기 했고 자식이 영망으로 방치된 세상에서 죽게 되었다는 것이 내 가슴에 불덩어리가 되어 타오르고 있는 듯하다 이것을 어떻게든 풀어달라고 했어요. 그러니까 문재인 대통령이 “안전 때문에 국민 중 눈물을 흘리는 사람이 없도록 하겠다”고 하셨어요. 그리고 그때 상황이 10명 정도가 대통령을 만나러 들어갔는데 정치인들과 대책위 분들이 들어갔는데 30분 정도 시간을 준다고 했어요. 저보고 먼저 이야기하라고 해서 다른 분들도 이야기해야 할 것 있을 것이라 생각해서 짧게 이야기 했는데 나중에 더 하고 싶은 말 있으면 하라고 해서 저는 용균이가 죽은 것이 너무 부당하다고 생각하고 그래서 중대재해기업처벌법을 제정하는데 도와달라고 그랬어요.

전수경_ 처음에 국회에 어머니가 가서서 산업안전보건법 개정안을 통과시켜달라고 했을 때, 그때 제가 썼던 글이 있어요. 법안이 통과되었을 때, 국회의원들이 어머니께 와서 감사하다고 하는 글을 보고 정치인들이 어머니께 감사하다고 하는 것이 ‘정말 뒤집힌 세상이 되어서 이런 일이 일어나는구나’ 이런 생각을 했거든요. 어머니는 사실 1년 조금 넘는 시간 동안에 재단도 만드시고, 올해가 전태일 50주기이기도 한데, 전태

일의 어머니인 이소선 어머니와 함께 김미숙 어머니를 언급하기도 하는데, 어떠신가요? 부담되기도 하실 것 같은데요.

김미숙_ 사실 이소선이라는 분이 전태일의 어머니라는 것을 몰랐어요. 사람들이 만날 때마다 그런 말씀을 많이 물어봤어요. 이소선 어머니는 이런 길을 걸어왔는데 그분을 어떻게 생각하고 있고 등등 관련한 내용을 물어보는데 저는 말할 것이 별로 없었어요. 전태일이 ‘내 죽음을 헛되이 하지 말라’라는 말만 알고 있었거든요. 이소선 어머니가 그 길을 걷고 있었다는 것을 들었고, 지금도 아직은 잘 모르고 있어요. 잘 찾아보지 못해서요. 앞으로는 시간 날 때 알아보려고 노력하고 있어요. 저는 그런 이야기를 듣고 생각하는 것이 그분은 그분 나름대로 자식을 보내고 자식의 유지를 받들어서 사신 것이고, 저는 저 나름대로 용균이한테 나중에 갔을 때 할 말이 있을 정도로는 열심히 해야겠다는 생각으로 하고 있습니다.

전수경_ 잠시 앞으로 돌아가서, 어머니께 사전에 말씀을 드리지는 않았는데 여쭙보려던 것이 있었어요. 용균이라는 이름은 누가 지어주었는지 그리고 뜻은 무엇인지요.

김미숙_ 할아버지가 지어준 이름인데요. 처음에 몇 가지 이름을 가져왔는데 별로 마음에 안 들었어요. 왜냐하면 용균이 사촌들이 굉장히 많은데, 그래서 용균이는 네 번째 아버님 밑에서 태어난 손자예요. 좋은 이름들은 다 다른 쪽이 가져가고 별로 고를 게 없는 거예요. 그래서 고르고 고르다가 두 번째 아버님께 별로 마음에 안 든다고 말을 했고 그래서

새로 받아온 이름이 용균이에요.

이름의 뜻이 무엇이냐고 하니 사람들에게 두루두루 좋은 이름이라는 설명을 듣고 오셨다고 들었어요. ‘녹일 용, 고를 균’이에요. 그래서 가족의 화목에 보탬이 되려나라는 생각을 하고 받아 들였어요. 무엇을 녹이고 무엇을 고르지 라는 생각을 의아해 하다가 가정을 화목하게 하는 역할을 하나라고 생각을 했었는데 이렇게 용균이가 석탄화력발전소에서 죽을지는 몰랐어요. 저는 이름이 사람에게 참 중요하다고 생각하는데 명이 짧고 험악하게 죽임을 당할 것이라고 알았다면 그런 이름을 짓지 않을 것이라는 생각을 해요.

전수경 분위기를 약간 전환해보려고 했는데, 용균이라는 이름도 아프게 생각할 수밖에 없죠. 입사하고 몇 년 다니고 나면 정규직이 되겠다고 생각한 적 있다고 들었는데, 입사하고 준비하고 그 후에 어떤 계획을 세우고 있었나요? 당시에는?

김미숙 사실 용균이는 4년제 대학교를 보내달라고 했었어요. 집안 사정이 안 돼서 2년제를 다니고 4년제 나온다고 해서 딱히 잘 되리라는 보장도 없고 고용 형태가 불안하기는 하지만 들어갈 수 있는 폭은 넓다고 생각해서 용균이와 함께 논의를 해서 들어가게 되었어요. 그리고 나중에 일하다 마음에 안 들면 편입해서 4년제에 들어가라고 했어요. 제가 그렇게 하지 말고 자기가 원했던 생각대로 했으면 지금과 같은 일은 안 벌어졌을까하는 생각을 해요.

이러나 저러나 다 자책이 들어요. 이러면, 저러면, 안 죽었을 건데 라는 마음이 계속적으로 들어서 그래요.

전수경_ 다른 산재사고 유가족들도 자주 만나고 하시는데 다 비슷한 생각을 하거나 그러시나요?

김미숙_ 네. 유가족들 만나면 만나는 자체가 많이 위안이 되어요. 웃고 있어도 뻘히 그 마음을 알고 있기에... 처참할 정도로 마음이 아프거든요. 내가 죽으면 차라리 낫겠다. 자식들이 살아날 수 있다면 목숨이 하나도 안 아까울 것이라고 생각이 들 정도예요. 그 아픔이라는 것이 정말 너무 말로 표현이 안 될 정도예요. 그 깊이가 너무 커서. 그래서 유가족들 만나면 죽은 아이들 이야기를 많이 해요. 좋았던 이야기 하며 그 당시로 돌아가요. 우리 아들은 이랬어. 자식에 대한 기억이 하나라도 잊어질까봐 두렵거든요. 기억하는 것이 너무 좋아요. 그래서 만나면, 일반 사람들은 만나면 우리처럼 우중충한 이야기하기 뿔하니까 밝은 이야기를 하려고 하는데, 서로 불편해 하죠. 그래서 유가족끼리 서로 기대게 되는 것이죠. 서로 위안된다는 것이 맞는 것 같아요.

전수경_ 집회에서 어머니가 용균이 어릴 때 불렀던 자장가를 불러준 기억이 나요. , 언론이 너무 많이 어머니의 우는 얼굴을 찍고 기사에 썼잖아요. 지하철에서도 사람들이 어디서 본 얼굴인데 이러며 아는 척도 하고 했다고 들었는데. 계속 울고 있을 수는 없고 식사도 많이 해야 힘도 나고 누구랑 드잡이 할 힘도 생기고 화를 내기도 할 텐데. 사람들 앞에서 참아야 하는 게 힘들지 않으셨어요?

김미숙_ 사람들이 알아보는데 저분이 나에 대해 얼마만큼 아는지 모르니 그냥 행동과 말투에 따라 대처를 하게 되죠. '그냥 TV에 나온 적이

몇 번 있어요’ 라고 말하거나 많이 아시고 다가오신 분들은 ‘속상하지만 잘 마음을 다스려라’하는 경우도 있고요. ‘자식을 마음에 묻고 살아라’라는 분도 있어요. 그런 말 들으면 속상해요. 저는 아직 얼마 전 일 같은데 그런데 그분들이 나쁜 사람들은 아니라고 생각해요. 자기들이 직접 겪지 않은 일이기때 그런 말이 나오는 것이기 때문에 큰 상처는 안 받아요. 댓글 같은 것도 올라오면 크게 심각하게 받아들이지도 않아요. 자식 팔아먹니, 얼마나 더 그럴 거니 할 때는 사람들이 워낙 많다 보니 그럴 수도 있지라고 생각하고 말아요. 나라가 엉망이니까 이런저런 사람들이 나오는 것이고 그렇게 생각해서요. 댓글부대도 있잖아요. 그렇게 벌어먹고 사는 사람들이니 크게 심각하게 여기지는 않아요.

전수경_ 댓글까지 읽어보고 계실 줄이야. 여러분 질문에서 부족한 부분이 있다고 생각하시면 질문을 통해서 이야기 주시면 감사하겠습니다. ‘세상이 엉망이다 보니’라고 말씀해주셨는데요. 어디가 그렇게 엉망이라고 생각하시나요?

김미숙_ 아들이 사고가 나고 이틀이 지나서 현장에 갔을 때, 엉망인 상태를 보았고 발전소뿐만 아니라 조선소 등 안전할 수 없는 상태에 있어서요. 왜냐하면 다 하청으로 되어있고 관리하는 사람들이 다 다르다 보니까 일하는 비정규직, 일용직 노동자들은 시키는 사람들에 말에 따라 일을 할 수 밖에 없는 입장인니까요. 조선소에 일하는 사람들 중 신나로 닦아내는 일을 하는 사람이 있고 용접하는 사람이 있어요. 조선소는 공사 기간이 정해져 있고 급하다보니 시키는 일들마다 각각에 하청을 주다보니까 동시에 신나로 작업하는 사람과 용접하는 사람이 일하게

되었고 같은 공간에서 일을 하는 거죠. 실제로 불이 났고 2층에 소화기가 있어서 비정규직이 소화기를 사용해서 불을 꺾는데 관리직원이 와서 “이런 사고 일으키면 징계 때릴거야”라고 다음부터 일 못하게 한다고 했다고 합니다. 이 사람은 얼굴 다 그을리면서 열심히 불을 진화했는데 사측의 부조리를 본 것이죠.

또 건설업에서 일하는 사람이 저에게 편지를 쓴 것을 보았는데 자기는 고공에서 일하는데 안전줄이 나일론 끈 하나에 의지해서 일한다고 해요. 발판도 탄탄한 것이 아니고 잘못 밟으면 삐그덕거리어서 떨어질 수 있는 그런 발판이었는데 한 번은 떨어질 뻔해서 마음 가라앉히고 겨우 일했다고 해요.

외국에서는 우리나라에서 일어나는 산업재해가 이해가 안 간다고 해요. 자기네들은 너무 철저하게 대책을 세워두었기 때문에 떨어져 죽는 일이 없어서 “왜 추락해서 죽어?” 이런 반응이 나온다고 해요. 그런 것처럼 우리나라는 안전 대책이 너무 안 세워져 있어서 떨어져 죽는 것도 비밀비재하니까 사람들이 생각도 “원래 그랬어. 우리나라에서 일하다 죽는 게 한 두 번이야?” 이런 상식이 돼버리다 보니 이런 죽음은 늘상 있는 것이고 “원래 그래도 돼” 이런 형태가 되어버린 것이죠.

전수경 지금 말씀하신 문제들을 해결하고 싶어서 어머니께서 재단을 만드시게 되었고 재단 대표를 맡고 계신데 이 말씀을 듣고 나서 허환주 기자와 이야기를 이어가야 될 것 같습니다. 지금 재단 만들고 몇 개월 지났는데 최근에 어떤 사업을 하고 계신지를 소개해주시면 좋을 것 같습니다. 그리고 최근에 학생들이 교육도 해달라고 요청한 적이 있다고 들었는데 재단이야기를 해주었으면 합니다.

김미숙_ 재단은 안전하지 않은 세상을 안전하게 만드는 것이 목적이예요. 지금 비정규직이 자기 권리를 못 찾고 있잖아요. 저는 처음에 용균이가 일한 현장에 들어갔을 때, 너무 위험한 현장이라는 것을 알았어요. 조그만 실수라도 하면 팔려 들어가 죽을 수밖에 없는 그런 현장이었는데, 그곳에서 일하는 사람들은 처음에는 조금 위험하다고 생각을 하다가 계속 일하다 보면 인식을 잘 못하게 된다고 해요. 또 발전소는 1호기에서 10호기까지 있는데 용균이가 죽기 1년 전 즈음, 산재 사망이 있었는데 은폐되어 모르다가 용균이 사고로 인해 드러났다고 해요. 그렇게 위험한 현장을 왜 모르나 했더니, 사고가 나도 몰래 빼돌리면 서로가 모르게 되는 거죠. 그래서 그냥 일하게 되는 거구요. 그리고 안전 교육이라는 것이 3일 동안 사전에 교육한다고 하지만, 15층 높이를 3일간 일 가르치고 하다 보면 하는 일이 많다보니 일하는 방식만 배우는 것도 힘든 상태라 제대로 된 교육을 받기가 어렵죠. 용균이 동료 중 한 명은 처음에 일을 배우고 길을 잃어 한참 동안 헤매다 내려온 적도 있다고 해요. 용균이도 3일 교육을 받았지만 안전 관련 교육이기 보다는 실제로 일하기 위한 교육만 받고 인원이 없다는 이유만으로 일에 바로 투입된 것이죠. 용균이가 사고가 났고, 12월 10일 저녁 10시 45분 쯤 사고가 났는데 혼자 일하다 보니 다음날 새벽 3시가 넘어서 발견되었어요. 아무리 찾아도 컨베이어벨트 철책 안에 있으니 발견이 어려웠던 거죠. 그렇게 발견됐는데 사고 수습도 되기 전에 멈춰뒀던 옆 라인을 다시 가동했어요. 아침 7시 넘어서 시신 수습을 하고 했다는 것이 이것은 너무... 저에게는 소중한 자식인데 그 속에서도 사람으로 취급을 안 하는 것이구나. 짐승도 이렇게 취급하지 않겠구나. 그런 생각에 그 생각을 하면 너무 심각하다. 말도 안 되고 기가 막힌다는 표현으로 모자란다고 생각해

요. 이것은 인간이 아닌 행동인 것이죠.

전수경 혼자 글을 쓰신다고 들었어요. 하고 싶은 말씀이 지금처럼 많고 잘하시는데 다 풀리지 않아서, 그래서 글을 쓰시게 되셨어요?

김미숙 글은 원래 처음에는 분하고 억울하고 자다가도 별떡별떡 일어나 지고 하루에 두세 시간 정도 밖에 잠을 못자고 계속 깨는데 울다가 지치다가 자고 하다 보니, 억울함도 표현 못하겠고 하다가 세월호 유가족 분들이 시를 쓴다고 하는 이야기를 듣고 나도 폰에다가 나의 마음을 적어두면 좋겠구나 라는 생각에 계속 쓰게 되었어요.

전수경 지금까지 말씀해주신 김미숙 어머니께 박수 부탁드립니다. 오래 기다려주신 허환주 기자 이야기를 들어보도록 하겠습니다.

허환주 어머니 이야기를 들으며 많은 생각을 하게 되었습니다. 저는 취재하면서 봤던 사람들 이야기를 말 할 수 있는데, 어머니께서는 직접 경험하신 내용을 말씀하시니까 다르게 와 닿는 것 같아요. 취재를 더 열심히 해야겠다는 생각을 하게 됩니다.

전수경 안 그래도, 책 제목이 『열여덟, 일터로 나가다』 이렇게 되었으니까, 왜 열여덟이 아닌 사람이 열여덟의 이야기를 써야 되고, 열여덟들은 지금 어디에 있을까 그런 질문을 해야 한다는 생각을 했거든요. 당사자들이 더 많이 이야기 할 수 있는 장이 우리는 아직 많지 않고 열여덟의 이야기를 누군가 해주었으면 했어요. 그런 이야기를 드리며 이야기를 시작했으면 합니다. 제가 10대 공장 알바 이렇게 구글에서 해 봤어요. 알

바 경험담도 많고 특성화고 고등학생들이 쓴 경험담들도 많이 있잖아요. 그중에서 제가 가장 기억 남는 것이 선생님이 취업 시즌이 되어서 빨리 취업하라고 해서 핸드폰 조립 공장에 갔더니, 딱 두 가지를 회사에서 물어봤다고 해요. “1번 질문_ 질병은 있나? 2번 질문_ 사고 친 적은?” 없다고 하니 “합격”이라고 했다고 합니다.

이러한 내용들이 허환주기자의 책 안에 들어 있는 것 같습니다. 이 책을 왜 기획하게 되었는지를 먼저 물어보도록 할게요.

허환주_ 2016년도에 『현대조선잔혹사』라는 책을 썼어요. 조선소에 위장취업을 했었어요. 지금 생각하면 미친 짓이었는데, 석탄화력발전소보다는 덜 열악하지만 저의 두 눈으로 본 조선소의 모습은 무섭고 살벌한 곳이었어요.

저는 작은 조선소 공장에서 하청의 하청의 하청에서 일을 했어요. 거의 30명 정도 되는 인원이 일을 했어요. 그 때 34살이었는데 제가 가장 나이가 많았어요. 저의 선임견이었던 것은 어머니께서 용균이 친구들이 다 20대 초반이라고 말씀하셨잖아요. 우리가 다 알고 있다고 생각하면서 제조업이나 이런 쪽은 나이가 많으신 분들이 하청에서 일을 할 것이라고 착각하는데, 거꾸로 정규직들이 나이가 굉장히 많고 하청에서 일하는 쪽이 굉장히 젊어요. 팀장이 30살이었으니까요. 저는 그나마 다행인 것이 용균씨와 달리 제 옆에 사수가 있었어요. 관심병사처럼 2인 1조로 항상 일을 했는데 사수가 특성화고 출신이었어요. 그 친구가 사연이 되게 많았어요. 그곳에서 일하는 사람들은 어디서 올까 궁금했어요. 이처럼 위험한 현장에 대해 알고 오는 것일까. 알고 온다면 어떤 과정을 거쳐서 오는 것일까라는 것이 이 책의 시작이 아니었을까 라고 말씀드리고 싶습니다.

전수경_ 직접 사고를 목격하거나, 사고 위험을 겪은 적이 있으셨나요?

허환주_ 제가 진짜 죽을 뻔 했죠. 정말 죽을 뻔 했죠. 아까 어머니께서 이야기하셨던 것처럼 발만 조금이라도 삐끗하면 죽을 수 있어서 심호흡을 하고 일을 한다고 하잖아요. 조선업도 비슷한 것이 족장(작업 발판)을 다닥다닥 붙여 놓은 것이 있어요. 꼭대기에서 일을 하면 아파트 10층 높이 정도이고 땅바닥이 다 보여요.

거기서 일을 하는데 앉아계신 책상 정도의 좁은 폭인데 여기를 왔다갔다 하는데 안전난간이나 안전망 이런 것은 없고 발을 헛디디거나 하면 세상과 안녕 하는 상황인 것이죠. 그러니까 저는 아침에 7시에 출근을 해야 하니까 창원에 허름한 여관방에서 일어나면 한숨이 나오는 거예요. 아 진짜... 딱 그 생각이 드는 것이예요. 내일 출근을 하면 돌아와서 잠을 여기서 잘 수 있을까? 어느 날 점심을 먹는데 같이 일하는 분들이 수군수군 거리는 거죠. 이야기를 들어보니 옆 동에서 일하는 여성분 한 분이 일을 하시다가 족장에서 떨어진 거죠. 6m 높이에서 떨어져 반신불수가 된 거예요. 그 이야기를 들으니 더 무서운 것이죠. 어쩌자고 내가 이곳에 왔나 하는 생각이 들었어요.

아침에 조선소에 들어가면, 오늘도 무재해 몇 일 이런 간판이 있어요. 거기에는 사망 0, 재해자 0, 오늘도 무재해 681일 이렇게 적혀 있어요. 그러니까 조선소에는 사고나 사망이 한 번도 안 일어난 거예요. 그런데 사고가 난 것을 우린 다 알고 있잖아요. 그래서 다음날 출근하면 다시 그 간판에 적혀있는 내용이 0일부터 돼서 시작되겠지 했는데 682일 이렇게 넘어가 있는 거죠. 하청 노동자가 다치면 숫자나 데이터는 어디에도 없고 그 사고 현장에는 다른 사람들이 와서 일을 하게 되는 구조가 당연

하듯이 되어 있었어요.
어머니는 분노와 같은
감정을 많이 느끼셨겠
지만, 저는 그냥 무서웠
고 도망가야겠다는 생
각이 많이 들었어요.



▲ 『열여덟, 일터로 나가다』의 저자 허환주 기자 ©프레시안

전수경 그 무서움이 아

직도 전해지는 것 같아요. 무사고 몇일 이런 것은 정규직만 계산되도록 되어있는 것이죠? 그걸 알면서도 고용노동부가 인센티브를 주고, 제도를 시행해왔던 것이고 무사고 일수를 더 채우기 위해서 외주화를 더 가속화할 수밖에 없었던 것이구요. 말씀 들으니 한 가지 생각나는 것은 대형 조선소에서 일하시는 분들을 만나면 왜 정규직 중요하고 왜 숙련공이 중요한지에 대해 이야기를 해주시는데, 지금 막 이렇게 신입이 들어가서 저 모퉁이를 돌면 미끄러운 지점이 있다, 이런 암묵지, 즉 입에서 입으로만 전해는 안전에 대한 지식, 저 곳을 지나갈 때는 반드시 머리를 숙여서 가야한다, 이런 사실을 오래 일하신 분들을 알고 있는데 신입이 들어왔을 때는 그냥 지나쳐버리는 것이죠. 잊어버리기도 하면서요. 직원들이 계속 바뀌는 상황에서 위험한 현장을 계속 지속시키게 만드는 것도 있다고 말씀하시더군요. 조선소 이야기를 더 하고 싶겠지만, 다시 책에 대한 이야기로 넘어가야 할 것 같아요.

현장실습 이야기를 주로 다루었는데, 이게 인력사무소냐 학교냐 하는 표현도 보셨을 것이예요. 현장실습 제도에 대해서 이야기 해주었으면 좋겠어요. 왜 이 제도를 책 한 권을 통해 다루었는지 바로 여쭙 보겠습니다.

허환주 조선소에서 제가 만났던 사수나 저보다 나이가 어렸던 친구들은 그 지역 특성화고를 졸업한 공업고등학교를 졸업한 친구들이었어요. 그런데 그 친구들이 조선소에 들어오는 루트는 현장실습이 대부분이었어요. 이 현장실습은 이번에 취재하면서 알게 되었는데 현장실습제도가 박정희 시대부터 있던 거였어요. 1964년에, 우리가 이른바 1970년대 산업역군을 만들어 내고 사회에 안착시키는 제도적 장치로 현장실습이 이용되어 왔더군요.

제가 현장실습으로 책을 쓴 것은, 산업재해가 어머니께서 말씀하신 것처럼 1년에 2000명이 넘게 죽는 현상이 있고 현장도 분화되어 있죠. 위험의 외주화로 인해서. 정규직은 좀 더 안정적인 일자리를 가지고, 비정규직, 하청은 열악한 곳에서 일을 하고 있죠. 그 위험하고 어려운 일을 하게 만드는 장치가 현장실습 제도라는 생각을 많이 하게 되었어요. 그래서 어떻게 학교에서 일어나고 있고 어떻게 아이들을 갈라치기하면서 좋은 일자리와 나쁜 일자리로 나뉘게 하는지를 추적해 가는 형식으로 택했던 것 같아요.

전수경 기자님 본인의 에피소드가 중간 중간 나오는데 특별히 그 내용들을 넣은 이유가 있나요?

허환주 저는 별로 넣고 싶지 않았는데 출판사에서 넣으라고 자꾸 말해서 책이 무겁고 딱딱하다고. 농담이구요. 중3때 인문계, 자연계, 특성화 등 분화되는 이야기를 담고 싶었어요. 그래서 그 이야기를 하면서 누구나 나의 친구였다는 말을 하고 싶었어요. 같은 곳에서 공부했던 같은 꿈을 꿔던 친구들이었음을 명시하고 싶고 지금은 흩어져서 다른 현장에

서 일을 하고 있지만 그들 역시도 나와 같은 존재였음을 인지시켜 주고 싶다는 생각이 들었어요.

전수경 책을 보면 많은 등장인물이 나오는데, 이렇게 많은 분들을 찾아서 만나기가 사실 쉽지 않으셨을 텐데 특별히 인상적이었던 학생들에 대해서 말씀해 주겠어요? 그리고 책 안에서 못 다한 이야기들을 해주셨으면 합니다.

허한주 제가 특성화고 취재를 하면서 알게 된 사실은 특성화고도 계급화 되어 있다는 것이예요. 그러니까 특성화고면 공부 못하는 쪽이 간다는 이미지였고 현장실습을 통해서 사회로 나간다고 생각했는데 실제로 취재를 해보니 전혀 그렇지 않더라는 것입니다. 소위 특성화고등학교에서 상위권이라는 즉, 중학교 때 내신 10% 안에 드는 친구들이 노력해서 들어가는 학교들도 굉장히 많았어요.

제가 만난 인상적인 친구도 그런 친구였어요. 집안이 굉장히 안 좋는데 정말 열심히 공부해서 특성화고등학교를 들어갔어요. 그런데 그 안에서 큰 벽을 만난 것이죠. 그 안에서는 아무리 공부를 열심히 해도 쉽지 않은 거죠. 이 친구는 중학교 때 10% 안으로 성적을 받았던 친구인데 특성화고 진학 후 함께 만난 친구들은 다 그런 친구들이고 고등학교 안에서는 노력만으로 경쟁하기가 어려운 것이죠. 그러면서 자기 고등학교 시절을 이야기하는데 부모들의 엄청난 지원과 선생님들이 케어하는 구조 그리고 반별로 나누는 것, 얼리버드 반이라고 해서 집중적으로 교육시키는 반도 있고 그랬다고 합니다. 이 친구는 엄청 열심히 공부를 했지만 그 안에서 도태 될 수밖에 없었다고 해요. 집안의 지원이 없으면 그 이

상으로 넘어가기 어렵다는 것이죠. 그 안에서 거의 놓아버리는 식이 되었다고 하더군요. 이 친구는 졸업을 하고 취업을 했는데, 사회에 나갔는데 사회에서도 대학 졸업자와 차별을 받는 거죠. 그런데 자기가 볼 때는 자기가 실무적인 능력도 나운데 진급도 다르고 급여도 다른 것을 이해할 수 없는 거죠. 결국 이 친구가 선택한 방식은 회사를 그만두고 대학교를 들어갑니다. 그리고 마지막 인터뷰에서 한국사회 정말 뭐 같다고 말했어요. 그 말을 아직도 잊을 수 없어요.

전수경_ 마이스터고라고 하는 것은 지금도 유지되고 있잖아요. 책에서 주로 특성화고가 일반 고등학교와 다른 것이 공장에서 학교로 다시 돌아올 때 낙인같은 것이 있다고 했고, 대학을 가지 못하게 막는 교사 그리고 취업률이 우선인 학교 등 많이 이야기 해주셨는데 실습에서 돌아온 학생들은 어땠는지를 같이 이야기 해주면 더 좋을 것 같습니다.

허환주_ 제가 앞서 말씀드린 이야기는 상위권인 특성화고 관련 이야기면, 실질적으로 제가 취재하고 싶었던 중·하위권 특성화고에 있는 아이들은 거의 제가 취재 했을 때는 학교도 그냥 방치하는 것 같고 부모도 방치하고 있는 것 같다는 생각이 들었어요. 어디에서도 케어받지 못하는 존재라고 느껴졌어요. 그래서 고등학교를 선택할 때도 성적이 안 되니까 집안이 어려우니까 고등학교 졸업하고 취업이나 해야지 그런 의미로 선택 아닌 선택인 것이죠. 그렇게 들어가서 고등학교 2년 지내다가 취업을 위한 현장실습도 하는 것이죠. 무엇을 하는지도 잘 몰라요. 그냥 학교에서 가라고 하니까 가는 것이죠. 친구들이랑 교복입고 떡볶이 사먹고 웃던 아이들이 바로 다음날 9시까지 각을 잡고 회사로 출근하

는 것이죠. 회사에 가면 50대 사장님, 40대 부장님, 30대 대리를 만나고 공장에서는 육중한 기계들이 기름칠이 먹어 있는 장소에서 일을 해야 해요. 아니면 100명 넘게 있는 콜센터에서 한 평도 안 되는 좁은 공간에서 하루 종일 전화만 받아야 해요. 화장실 가려고 일어나려고 하면 어디 가냐고 혼나고 시말서 쓰라고 이야기해요.

현장에 가서 견디기 어렵죠. “학교로 돌아가겠다” 하죠. 그러면 학교에서 난리가 나요. 너는 사회부적응자다. 너는 루저다. 학교에 있을 필요도 없다 모욕감을 줍니다. 명찰을 원래는 흰색 명찰을 달아야 하는데 빨간 명찰을 달게 한다거나 교무실에 가서 하루 종일 서 있게 한다는 등으로 말입니다. 여러 방식으로 괴롭히는 것이죠. 나는 모자란 애인가? 나는 잘못된 애인가? 문제가 있구나 하고 생각하게 만드는 시스템으로 되는 것 같아요. 이게 현장실습의 가장 큰 문제점이라고 생각합니다.

전수경_ 학생들 산재 사망 사고가 나면서, 현장실습의 조건을 엄격하게 하고 1~2년 정도는 현장실습을 가는 것이 확 줄었다고 하는데 작년에 취업률을 높이는 방식으로 교육부가 방향을 잡았다고 들었어요.

허환주_ 이명박 정부가 학교를 엄청 채찍질 했었어요. 특성화고 취업률이 80%까지 갔었어요. 영세 사업장에까지 아이들을 다 현장실습 보낸 거예요. 그러니까 사고가 나죠. 영세 사업장 같은 경우, 근로감독이 되겠어요? 그래서 문재인 정부가 들어서고 나서 없애버렸어요.

문제는 학교나 일부에서는 나는 고등학교를 취업하러 왔는데 취업을 막으면 어떻게 하느냐라는 이야기들이 나왔어요. 문제는 그런 사업장에 보낼 때 안전하고 안전 시스템이 제대로 된 다음에 보내야 하는데 문제

인 정부도 취업률을 높여야하니 '선도 기업'이라는 것을 만들어요. 선도 기업이라는 것은 안전하다는 것을 보장하면 보낼 수 있도록 만들어 놓은 것이죠. 그런데 안전하다고 보장한다는 것이 기준도 모호하고 현장에서는 어떻게 판단하지도 제대로 기준이 없는 상황인 것이죠.

전수경 우리나라 공장 어디에도 어떤 산업체도 안전하고 직장 내 괴롭힘이 없다고 할 수 있는 사업장이 많지 않은데 학생들을 안전이 보장되었다거나 사업장 중간 관리자가 교사 역할을 할 수 있도록 한다는 제도를 교육부에서 만들어 냈는데, 그 사회 밖의 별세계라는 것이 존재할 수는 없잖아요. 일반적 노동 현장을 뛰어넘는 학습이 가능한 사업체라는 것이 우리사회에서 가능한 것인가. 어떻게 직업교육을 할 것인가 질문이 다시 돌아갈 수밖에 없는 것 같습니다.

북 콘서트 신청하실 때 짧거나 길게 한마디씩 남겨주신 말들을 봤어요. “우리는 노동자나 아이들이 열악한 현장에서 일하는 것을 알고 있는데 애써서 외면하고 있는 것 같습니다. 우리는 왜 외면하고 있었을까?” 이렇게 질문을 하셨어요.

허환주 왜 시스템이 이렇게 가고 있을까? 그 이유를 질문해보면 “편하니까”라는 것이죠. 편의점에 굉장히 싼 음식이 나왔어요. 그러면 좋아하잖아요. 음식이 어떤 과정으로 만들어졌는지는 전혀 궁금하지 않아요. 이 음식을 만들기 위해 열여덟살 아이가 최저임금도 받지 못하고 열악한 곳에서 일을 해서 만드니까 이 가격이 나온다는 것을 알고 싶지 않은 것 같아요. 구의역 사고를 생각해보면, 지하철표가 1300원이에요. 굉장히 싸요. 외국에 어느 나라든지 비교해보면 싼데, 더 싼 가격이었으

면 좋겠어요. 우리는 이 가격이 어떻게 측정되었는지 알고 싶지 않아요. 우리나라 전기 가격이 싼 편이에요. 전기 가격이 어떻게 측정되었는지 알고 싶지 않아요. 그 안에 김용균 씨가 있었죠. 불편하고 어렵지만 계속 들여다 보는 습관이 필요하다고 생각합니다.

김미숙 저는 다른 생각인데요. 학생들이 자기가 월급을 얼마를 받아야 하는지 몰라요. 가장 싼 가격에 시키면 시키는 대로 하니까 값싼 노동자들을 써요. 월급을 용균이 같은 경우, 원래 520만원인가 그러는데 받은 돈은 220만원이에요. 제일 싼 가격의 노동자를 찾아서 중간에서 착취하는 방식으로 구조가 되어 있는 것이죠. 전부 잘 살고 부유하다고 생각하지만 잘 사는 사람만 잘 살고 못 사는 사람은 못 살 수밖에 없죠. 가진자들이 없는 사람에게 월급을 제대로 주면 개선될 수 있다고 생각하는데 사람은 빼버리고, 권리보장과 인권을 누려야 한다는 것을 아예 빼버렸어요. 일반 시민들이 무슨 법을 만들거나 할 때, 우리에게 어떤 일이 일어날 것인지 제대로 알고 정치인들에게 대응해야지 그래야 우리 권리를 침해받지 않는다고 저는 생각합니다.

전수경 말씀 감사드립니다. 내가 있는 현장은 어떠한지를 말씀해주실 분이 계실런지요?

청중1 중대재해기업처벌법 등이 정말 필요한데, 한편에서는 책에서 나왔던 현장실습생 문제가 안전한 일자리와 관련한 것도 있지만 학력과 관련된 차별 그리고 학교에서는 어쨌든지 다른 어떤 이유라도 돌아올 수 있을 때 막는 것만으로 충분하지 않다는 생각이 들어요.

청중2_ 댓글 읽으신다는 이야기를 듣고 마음이 내려앉았습니다. 1주기가 되도록 너무 많은 일들을 겪으셨는데 시민들이 관심을 가지고 말하는 경우에 어떤 것이 마음아픈 이야기들인지 알려주시면 감사하겠습니다.

전수경_ 먼저, 기자님이 현장실습에 대한 보완책을 말씀해주시면 감사하겠습니다.

허환주_ 지금은 누구 책임도 되지 않는 것이 가장 큰 문제라고 생각합니다. 근원적으로는 학교는 교육을 그리고 기업을 훈련을 시키는 방식이 맞다고 생각합니다.

전수경_ 안전교육의 함정에서 빠져나와야 한다고 생각하는데 모든 언론이 사고가 난 후에 기자들이 하는 질문이 안전교육을 받았냐는 것이에요. 결과적으로 안전교육을 받았다면 노동자의 부주의로, 그리고 안 받았다 해도 노동자의 부주의를 말합니다. 그래서 사실은 구조를 보게 하는 교육이 전혀 없기 때문에 문제인 것 같아요. 사고가 일어나는 구조를 보는 교육은 성인이나 아이들이나 다 필요한데 전적으로 개인에 대한 책임론이 사회를 지배하고 있다 보니까 구조를 보는 눈은 학교가 아니면 어디서 할 수 있겠습니까.

김미숙_ 시민의 입장에서 무엇을 할 수 있을까도 생각해봤어요. 제가 아이가 자라고 있다면 밖에 나가면 이런 세상이 있다는 것을 말해주었으면 해요. 사회인의 되기 전에 내가 가지는 권리가 무엇이고 권리를 어떻게 찾는지에 대해 학교가 교육을 할 수 있도록 만들고 해야 한다고 생

각해요. 저는 학교교육이 가장 중요하다고 생각해요. 안전교육이나 자기권리가 무엇인지 그리고 정치가 무엇인지에 대해서 자기 자식이나 주변 사람들에게 잘 이야기 했으면 합니다.

전수경_ 마음 아프게 하는 말들에 대해 어떻게 대처하시느니 말씀해주셨으면 합니다.

김미숙_ 저는 사람들이 삶이 다 다르니까, 불우한 사람들도 있고 다양한 삶이 존재해서 그냥 당연히 여러 상황이 있다고 생각해요. 여러 가지 말을 해오는 사람들의 말을 그렇게 귀담아 들으려 하지 않아야 한다고 생각해요. 악인도 있고 좋은 사람도 많고 그러니까 어쩔 수 없는 것이라 생각하고 있어요. 최악에 있는 사람들을 더 보살핀다면 더 밝아지지 않을까 하는 생각이 듭니다.

전수경_ 화를 내시면 오히려 편할텐데 너무 담담하게 세상이 그렇다고 말씀해주시니 더 죄송해집니다.

허한주_ 산업재해 취재를 십 년 넘게 해왔는데 너무 외로웠어요. 저수지에 돌 던지는 것처럼 변화도 없고 그랬는데 이렇게 많은 분들이 오게 된 것을 보면서 세상이 조금씩 변한다고 생각합니다. 우리가 기차를 타고 가다보면 움직이고 있다는 것을 모르잖아요. 속도가 어느 정도인지도 잘 모르고. 하지만 기차는 달리고 있다고 생각합니다. 그리고 어머니 같은 분이 계시고 활동하시고 세상이 조금씩 바뀌어 나갈 것이라 생각합니다.

코로나 시대의 책임기

‘화장 제모 애교’ 여성의 몸에 관한 뼈 때리는 수다

『당신이 숭배하든 혐오하든』

(김명희 지음, 도서출판 낮은산, 2019)



페미니즘프레임
물

당신이 숭배하든 혐오하든

김명희 지음



이슬아 (이산노동법률사무소)

여성의 심근경색은 남성보다 덜 알려져 있다. 그래서 여성은 병원까지 간신히 가고도 제대로 치료를 못 받고 죽는 비율이 더 높다. 이 책에 나오는 내용 중 하나이다. 그동안 잘 알려진 몸에 대한 연구나 교양서는 대부분 남성을 중심으로 해석되어 왔다. 그래서 인류의 절반인 여성의 몸이 어떤 오해와 위협 속에서 살게 되었는지, 지금은 어떻게 살고 있는지 사회적 관점에서 부위별로 탐구 한 책이 나왔다.

여자라는 이유로 ‘차별’하는 것은 안 되지만, 남성과의 ‘차이’는 인정해야 한다. 그런데 무엇이 차이이며, 어디까지가 차이일까? ‘몸’에 관하여 만큼은 쉽게 ‘그래도 남자는 원래… 여자는 원래…’라고 말해진다. 타고난 것, 생물학적인 것은 어쩔 수 없다고 말이다. 그런 말을 듣고 나면 꼭 의구심이 생긴다. 적어도 우리가 쉽게 볼 수 있는 여성의 제모한 몸, 화장한 얼굴, 애교 섞인 목소리 등은 ‘있는 그대로의 몸’이 아니라 (어떤 문화적 기대나 요구에 의해) ‘만들어진 몸’이라는 것을 알고 있으니까.

예방의학 전문의인 저자는 이러한 의구심을 페미니즘의 관점과 전문가의 지식으로 하나하나 풀어낸다. 책의 차례는 아주 직관적이다. 뇌, 털, 눈, 피부, 목소리, 어깨, 유방, 심장, 비만, 자궁, 생리, 다리, 목숨. 어떤 믿음직한 의사가 몸의 구석구석을 살피며, 무엇이 문제인지 짚어주려는 느낌이다. 이렇게까지 구석구석 들여다 봐야 하는 상황이 웃기면서도, ‘목숨’이라는 목차에 이르면 어쩐지 겁이 난다. 여성의 몸을 둘러싼 편견과 오해가 목숨까지도 위협하는 것일까? 여성의 몸으로 세상을 살아간다는 것은 어떤 의미일까? 다소 어렵고 무거운 내용일까 봐 걱정할 필요는 없을 것 같다. 책의 작은 크기와 가벼운 무게, 그리고 저자의 쉽고 재미있는 서술 방식 덕에 편안하게 술술 읽힌다(의사가 썼지만 재미있다니).

저자는 각 주제마다 우리의 통념에 질문을 던진다. 타고난 몸부터 사회적 몸에 이르기까지 그 질문은 폭넓다. ‘여성 뇌’와 ‘남성 뇌’가 따로 있을까? 어디까지가 차이인지 고민하는 독자에게 저자는 이렇게 말한다. 연구 결과, 차이보다는 공통점이 본질이라고. 공통점이 아니라 차이에 집착한 결과는 여성 과학자의 경력 개발을 가로막는 차별로 이어진다고. 왜 작은 차이를 본질적인 것으로 부각시켜 이러한 차별을 야기하는지 궁금해지는 대목이다. 호르몬에 관한 오해도 대단하다. 남성호르몬 테스토스테론은 공격성에, 여성호르몬인 옥시토신은 돌봄이나 애착과 관련되어 있다고 알려져 있다. 하지만 연구 결과, 사회적 학습과 맥락에 따라 그 효과가 크게 달라진다. 그러므로 돌봄 일자리를 여성 일자리로 고착시키는 것은 호르몬이 아니라 차별적 제도나 특정 성이 가지는 고정관념의 결과에 가깝다.

몸에 관한 여성적 고정관념이 특정 영역에 종사하는 이들에게만 차별로 나타나는 것은 아니다. 예컨대, 여성에게만 유난히 엄격한 용모 관리 지침은 다양한 직종에 포진되어 있다. 마트 계산원, 면세점 판매직, 항공기 승무원에서부터 여자 의사에게까지 말이다. 모 대학병원에서는 여자 의사에게 의료인 용모 매뉴얼까지 제공한다. “화장기 없는 얼굴은 건강하지 않게 보이므로 생기 있는 메이크업으로 나를 단장한다. 립스틱은 누드톤 또는 너무 진한 색상은 피하고 핑크나 오렌지 계열로 화사하게 연출한다. 마스크 착용 시에는 립스틱이 지워지는 것을 방지하는 틸트 제품을 이용...(후략)” 책에 실린 이 매뉴얼은 결국 블러셔 색 추천으로 끝이 난다. 여성의 몸에 대한 통제가 직접적으로 드러난 예이다.

저자는 위와 같이 가시화된 통제와 더불어 내면화된 권력에 대하여도 말한다. 이를테면, 젠더 불평등과 여성 목소리 톤의 관련성 연구가 그

리하다. 목소리에 관한 차이에도 생물학적 요소뿐만 아니라 가부장적 사회 규범이 영향을 미친다. 인지하고 있으나 거부하기 어려운, 혹은 인지하지도 못하는 차별은 귀찮거나 불편하거나 부당한 문제를 넘어서 건강을 위협하는 치명적인 문제로 이어진다. 책의 장수가 넘어갈수록 문제의 심각성도 커져간다. 여성의 건강을 지키기 위해서는 정치적 투쟁과 과학적 논쟁을 함께 해야 하며, 무엇보다 여성 스스로 자기 건강 문제를 사소화하거나 검열하지 않는 것부터 시작해야 한다는 생각이 든다.

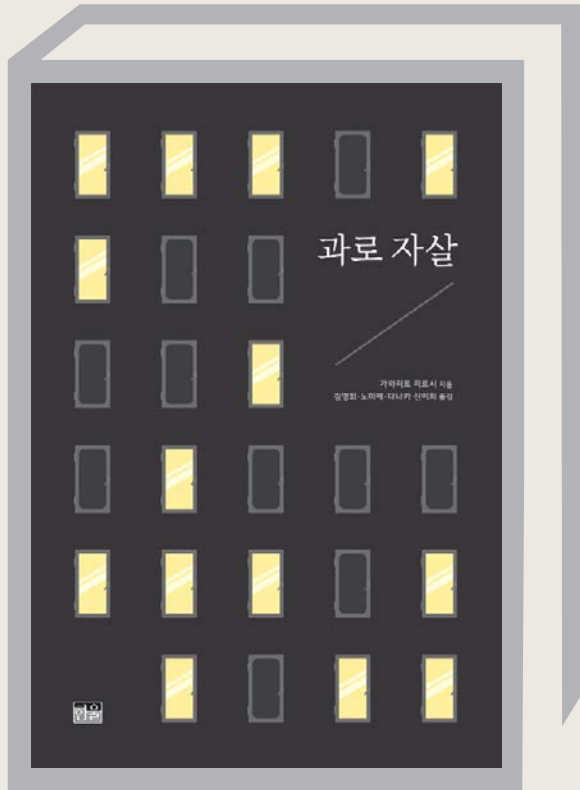
어쩌면 가벼운 궁금증과 의구심으로 펼친 책인데, 다 읽고 나니 어떤 책임감이 든다. 여성의 몸에 대한 과도한 숭배와 혐오가 목숨을 위협하는 문제로까지 이어진다고, 우리 몸에 대하여 정확히 알고 목소리를 내야 한다고 자꾸 말해야 할 것 같다. “인간은 누구나 죽는 필멸의 존재라지만 여자들의 때 이른 죽음, 불필요한 죽음, 불평등한 죽음은 결코 자연의 섭리가 아니다.”라는 저자의 말이 자꾸만 맴돈다. “지금은 당연해 보이는 근골격계 질환도 한국 사회에서 일터의 건강 문제, 산업재해로 인정받게 된 데에는 여성 노동자들의 고통과 투쟁의 역사를 빼놓을 수 없다.”라는 말도 함께 말이다. 저자도 이 책을 쓰면서 한 명의 여성으로서 목소리를 낸 것 아닐까? 이 책을 통해 여성들이 자신의 몸을 있는 그대로 보며, 몸의 주권자가 되면 좋겠다.

코로나 시대의 책임기

이 정도면 별로 과로한 것 같지 않다? 그러다가 죽었다

『과로 자살』

가와히토 히로시 지음,
김명희·노미에·다나카 신이치 옮김,
한울, 2019



류 한 소 (노동건강연대 회원)

‘당당한 자세보다는 최대한 슬픈 표정을 짓고 검은색 옷을 입는 것이 좋다.’

과로사로 가족을 잃은 유족들이 고인의 죽음에 대해 산재를 신청한 후 근로복지공단 질병판정위원회에 진술을 위해 참석할 때 이러한 내용을 공유한다는 신문 기사를 본 적이 있다. 가족의 죽음과 업무와의 관련성을 판단하는 데 유족의 말투와 옷의 색깔이 영향을 끼칠 리 없고 끼쳐서도 안 되지만, 그 심정이 이해가 가지 않는 것은 아니다. 법정근로시간을 준수하고 퇴근하는 것을 ‘칼퇴’라고 부르며 눈치 주는, 과로에 대한 인식이 부재한 사회에서 과로로 가족이 사망했을 때, 일터는 이를 무조건 은폐하고 고인의 탓으로 떠넘기는 데만 혈안이 되어 있을 때, 이를 면밀하게 조사하고 보상하고자 하는 국가의 법적·제도적 장치가 마련되어 있지 않을 때, 그럼에도 불구하고 일터에서 마지막까지 재가 될 정도로 태워진 고인의 명예를 지키고자 할 때, 지푸라기라도 잡는 심정이 그렇지 않을까. 일본에서 1988년 만들어진 ‘과로사 110번’이라는 전국적인 상담 창구에서 과로사, 과로 자살 유족을 상담하고 이를 사회적으로 공론화시키는 데 참여했던 『과로 자살』의 저자 역시 이러한 어려운 사정을 매우 잘 알고 있을 것이다.

이 책의 노재보상(우리로 치면 산재보상)을 둘러싼 Q&A에는 과로 자살로 노재를 신청하고자 하는 유족에게 일러주는 상세한 당부들이 나와 있다. 노동기준감독서(우리로 치면 근로복지공단, 이하 노기서)에서 제대로 조사를 하지 않을 수도 있으니 유족이 주기적으로 전화해서 담당 직원과 조사 계획을 물어보아 조사 상황을 확인할 것, 고인이 회사 동료 누구와 가까웠는지 유족이 미리 파악한 다음 노기서 사람들이 회사 동료들의 의견을 청취한다고 할 때 구체적으로 누구를 만나도록 요

청할 것, 고인이 주변에 알리지 않고 정신과 진료를 받았을 수도 있으니 고인의 수십 년간의 의료기록을 확보할 것 등. 아마도 저자는 이 책이 일본의 과로사·과로 자살 현상을 분석하고자 하는 사람뿐만이 아니라 현재 절망적인 상황에 맞닥뜨려 이를 헤쳐나가고자 분투하는 사람들에게 조금이나마 도움이 되기를 바라는 마음에서 자세한 Q&A를 쓰지 않았을까 짐작해 본다. 더욱이 일본의 과로사와 과로 자살 문제를 사회적으로 알리고 결국 과로사 방지법 제정을 가능하게 한 것이 유족들의 고통스러운 힘이었음을 알고 있기에 더욱 그럴지도 모르겠다. 이 책은 그러한 과정을 담은 책으로, 과로사 110번의 상담 사례에서 시작하여 과로 자살의 특징, 원인, 배경, 역사, 이를 줄이기 위한 앞으로의 제언 등을 서술하며 ‘과로 자살’에 대한 종합적 논의를 시도하는 책이다.

과로사란 말 자체도 아직 우리 사회에서 통용되는 말인 것 같지는 않은데 과로 자살이란 무엇일까, 다소 생소하게 느껴지는 제목이었지만, 그간 언론에서 심심찮게 보도된 죽음들이 과로 자살을 가리키는 것이라란 것을 곧 깨달았다. ‘사람의 인생에서 일이 다가 아닌데, 왜 그것을 벗어나려는 노력을 하지 못했을까.’ 안타까움이 섞여 있긴 하지만 고인에 대한 책망이 여전히 담겨 있는 이러한 생각에 대해 『과로 자살』은 말한다, “바라는 일은 오직 하나, 5시간 이상 자고 싶다.”란 생각을 하게 되는 것. 이 일을 그만두고 다른 삶을 살아보겠다는 생각조차 할 수 없는 상태, 그 막다른 길에 몰린 상태에서 스스로 목숨을 끊게 되는 것이 바로 과로 자살이라고. 즉 과로로 인해, 소위 말하는 ‘이성적인’ 생각을 할 수 없을 정도로 정신건강이 악화됐고 그로 인해 자살에 이르게 되는 것이 과로 자살이라고 이 책은 말하고 있다. 여기서 ‘과로’에는 비단 장시간 노동뿐만 아니라 야간노동, 교대근무를 비롯한 열악한 노동 환경에

서 발생하는 육체적 부담과 무거운 책임, 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘 등의 정신적 부담이 모두 포함된다고 말하고 있다.

이렇게 보면 과로의 범위를 너무 넓게 잡는 것이 아닐까 생각될 수 있다. 그러나 노동자 한 명에게 과중한 업무가 주어지는 일터, 혹은 모두를 쥐어짜는 일터는 이미 다른 노동조건도 열악한 데다 수직적인 조직 문화, 직장 내 괴롭힘이 만연한 일터일 가능성이 높다. 나아가 노동조합을 비롯해 이에 대해 집단적으로 문제 제기를 할 수 있는 창구가 없는 경우가 대다수일 것이다. 『과로 자살』의 저자는 그간 노재 인정을 위해 회사를 조사해 보았을 때, 이미 그 회사들이 무보수 연장근로, 임금 체불 등 많은 법률 위반 사례가 있었다고 말한다. 또 하나 발견된 과로 자살의 특징은 특정한 업종, 특정한 직책을 가리지 않았다는 것이다. 입사한지 얼마 되지 않았음에도 과중한 업무에 처해 목숨을 끊게 된 신입사원도 있지만, 회사의 구조조정으로 다른 직원들을 내보내야 하는 역할을 맡은 중간 관리자 또한 과로에 시달리다 스스로 생을 마감한다. 하루 24시간을 감시당하듯 직장과 사생활을 가리지 않고 폭언을 듣는 여성 노동자도, 가족을 부양해야 한다는 압박감으로 일터를 벗어나지 못하는 남성 노동자도 과로 자살의 희생양이 되었다. 이런 점에서 보면 과로를 유발하는 요인이 광범위하다는 사실은 일터로부터 자유로운 사람은 없으며, 그렇기 때문에 신체적·정신적·사회적으로 안전한 일터를 상상하는 우리의 시야 또한 넓어져야 할 것이라는 생각을 하게 만든다.

이 책은 과로 자살을 줄일 수 있는 방안으로 다방면의 접근이 필요하다고 말한다. ‘꼼수식’ 노사협정이나 노동계약으로도 넘을 수 없는 노동시간의 한계를 법률로 정하기, 실패가 허용되는 일터, 일자리를 잃어도 살 수 있는 사회안전망 만들기, 정신 건강 위기에 직면한 노동자들이 적

절한 의학적 치료를 받을 수 있도록 하기, 그리고 노동자의 권리를 찾을 수 있도록, 특히 사회 초년생들에게, 여러 경로를 통해 교육을 실시하기 등등. 앞서 말한 유족 및 이들과 연대하는 많은 사람의 노력으로 2014년 제정된 일본의 과로사 방지법도 이러한 방안 중 하나일 것이다. 이 법안은 주로 과로사와 과로 자살에 대한 국가의 책무성을 명시하고, 이에 대한 조사 및 통계 자료 마련, 국가적 차원의 캠페인 지원 등을 포함했다. 첫 술에 배부를 수 없다는 것을 전제하고 보면, 이 법안은 우선은 폐되고 있는 과로사·과로 자살의 문제를 드러내고 이에 대한 사회적 인식을 바꾸는 것부터 시작하려는 것처럼 보인다. 과로 자살의 업무 관련성을 판정하는 법원 판결문에서 영무새처럼 등장하는 말 ‘업무와의 관련성이 있어 보이긴 하지만 이 정도면 별로 과로한 것 같지는 않다’ 이렇게 기업을 편들면서 노동자의 나약함을 탓할 때, 그 ‘이 정도’를 바꾸기 위한 노력일 것이다. 우리의 현실로 돌아와 보면 몇 달 전 고용노동부는 과로사 방지법 제정에 대해 “일본을 제외한 외국 입법례가 없으며 과로사 개념에 이견이 있을 수 있다”는 이유로 과로사 방지법 제정에 반대의견을 피력했다고 한다. 고용노동부는 일본을 제외한 외국 입법례가 없다는 것을 말하기 전에 왜 일본과 한국에만 이러한 사회적 요구가 생겨났는지를 먼저 자문해 봐야 하지 않을까. 더욱이 먼저 과로사 방지법을 제정한 일본보다 노동시간과 자살률이 높은 한국적 특수성을 알고 있다면 말이다.

더불어 이 책의 저자인 가와히토 변호사는 과로사 110법이 개설된 이후 30년 동안 과로사 노재 인정과 기업 보상 측면에서는 진전이 있었지만 과중 노동 실태는 개선되었다고 보기 어렵다고 말하고 있다. 일본의 과로사 방지법에서도 확인할 수 있는 것처럼, 노동자를 죽음에 이르

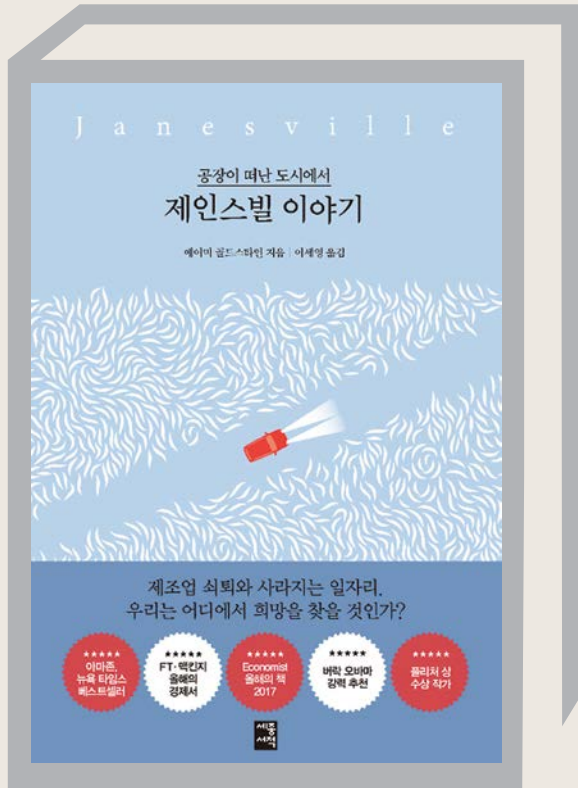
게 한 '살인기업'이자 싼값으로 노동자들의 목숨을 대체하며 이익을 얻고 있는 기업의 책임을 묻는 것이 빠져 있기 때문이다. 우리의 사례에서도 과로 자살이 발생한 병원, 방송사, IT 업체는 여전히 많은 사람이 가고 싶어 하는 직장이고 심지어는 '몇 달 전 자살한 사람이 있는데 당신이라면 어떻게 하겠느냐'란 질문을 면접자들에게 당당하게 던지곤 한다. 그런 점에서 과로 자살을 발생시키는 기업의 책임을 묻는 것, 나아가 과로 자살을 줄일 수 있는 방안이 실행되기 위한 토대를 만드는 것은 특정한 법 하나의 범위를 벗어나게 될지도 모른다. 그렇기 때문에 우리보다 앞서 이를 경험하고 해결책을 강구해 나가고 있는 일본의 사례를 살펴보는 것은 이후 우리가 대응의 진지를 구축하는 데 도움이 될 것이다.

코로나 시대의 책임기

약속한 희망은 오지 않았다
대량 해고, 개인과 지역, 그리고 삶

『제인스빌 이야기』

에이미 골드스타인 지음,
이세영 옮김,
세종서적, 2019



김 성 이 (시민건강연구소)

제인스빌은 어떤 동네인가

이 책은 미국 위스콘신주에 위치한 자동차회사 제너럴모터스(GM)의 제인스빌 공장이 폐쇄된 2008년부터 2013년까지 6년 동안 일어난 일을 담고 있다. 특정한 지역공동체가 80년이 넘는 시간 동안 특정 산업과 함께 성장했다가 그 공장이 멈춘 후 만나는 당혹과 혼란을 GM과 GM 협력업체 실직 노동자를 중심으로 가족, 사회복지사, 교육자, 지역의 양당 정치인, 경제인, 언론 등 다양한 관계자의 시선으로 비추고 있다. 한 산업도시가 불황과 기업의 경영악화에 직면해서 수많은 실직자를 만들어내고 지역사회가 침체되는 현상은 제인스빌만의 이야기는 아니다. 몇 년 전 대규모 조선업 구조조정이 발생한 거제나 작년에 한국 GM이 철수한 군산, 그보다 더 앞선 쌍용자동차의 평택에서 보았었고, 그 세 지역에서의 실직과 구조조정의 여파가 제인스빌을 능가하면 했지 결코 적지 않았다.¹⁾ 대량 생산과 소비의 시대, 국제 정치경제에서 소모품이 된 노동자들의 삶에 닥친 위기는 어느 한 동네의 이야기에 머물지 않고 시차를 달리해서 도착할 뿐, 우리 모두의 이야기이다. 아직 우리는 『거제 이야기』나 『평택 이야기』를 남기지 못했지만, 자세하게 기록하고 기억해야 할 필요가 이 책에 담겨있다.

제인스빌 GM 공장은 1923년 웨보레를 생산하기 시작한 이래 대공황과 전쟁, 노동자 파업을 겪으면서도 85년 동안 생산라인을 멈추지 않았던 곳이다. 주민들은 이곳에서 제너럴모터스의 100만대 쯤 자동차를

1) 2016-17년 동남권에서 3만 명이 조선업 대규모 구조조정 대상이 되었고, 2018년 군산 GM공장 폐쇄로 희망퇴직 1200명, 전환근무 600명, 부품협력업체 1만2000명이 실직하였다. 2009년 쌍용차 사태에서는 2,646명을 해고하는 인력감축안이 발표된다. 쌍용자동차 정리해고 사태 이후 2018년 6월까지 30명의 희생자가 발생했다.

출고할 수 있었던 것도 정부와 국민들에게 제인스빌 GM 노동자의 질적 우수성을 인정받았기 때문이라는 자부심을 안고 살았다. 그런 만큼 GM 공장의 근무시간과 임금, 화물 운송 시간은 각각 지역 라디오방송국 시간, 식료품 가격, 주민의 외출시간 계획 등에 이르기까지 “마법사처럼 도시의 생활 리듬을 규율”해왔고, 개인과 기업,



▲ 미국 위스콘신주 제인스빌 위치



▲ 미국 위스콘신주 제인스빌 위치

지역사회는 한 몸처럼 움직였다. 제인스빌에서는 부모가 같이 GM 공장이나 GM 협력업체에서 일하는 것은 흔했고, 자식들은 고등학교를 졸업한 후 부모가 써준 추천서로 GM에 입사했다. 사람들은 “할아버지 대부분 GM이 영원할 것이라고 생각”했다. 그런데 2008년 12월 23일 오전 7시 7분 마지막 자동차 ‘타호’를 세상에 내놓고 GM 제인스빌 공장이 문을 닫았다. 경제위기가 닥쳤던 2008년에서 2009년 사이 미국 전역에서는 880만개의 일자리가 사라졌고, 제인스빌과 인근 지역에서 9000명에 이르는 노동자가 실직했다.

공장이 문을 닫은 후 남은 노동자들에게 선택지는 몇 가지 없었다. ‘GM 집시’가 되어 멀리 떨어진 GM 공장에 취업하거나, 미래를 도모하며 지역에 있는 블랙호크 기술학교에서 재교육을 받거나, 급여나 직종이 달라지더라도 당장 갈 수 있는 업체에 취직하거나, 그대로 실직상태

로 살아가거나. 그러나 대부분 “계속해서 실직상태에 있었던 것도 아니다. 단지 급여가 충분하지 않은 여러 직업을 전전”한다.

공장 폐쇄의 여파

현대 산업사회에서 노동자의 표상은 생존을 의탁하는 고용주에게 성실하게 노동력을 제공하는 인간이다. 야간근무나 교대근무, 주말근무 그 무엇이건 기꺼이 수용하는 노동자는 오히려 집과 가족으로부터의 부재 증명을 통해 도덕적 품성과 노동자성을 인정받을 수 있었다. 그래서 노동자의 실직은 역설적으로 그를 집에서 볼 수 있게 됨으로써 가족에게 위기로 감지된다.

“지난달에 처음으로 아이들은 아침 시간에 아빠가 부엌 테이블에 앉아 있는 것을 봤다. (중략) 아빠의 아침 식사가 던진 수수께끼를 풀고 난 알리사와 케이지아는 어느 때보다 많은 근심거리를 떠안게 되었다. 가족들이 처한 상황 때문에 원치 않는 어딘가로 끌려갈 수 있다는 불안감이 엄습했다”

아이들의 불안이 물질적인 곤궁함으로 이어지는 데는 오래 걸리지 않았다. 전교생 절반에 가까운 학생들이 굶주리고 지친 채 학교에 오고, 소득기준선 이하의 가정에 지원하는 연방정부의 무상급식을 받았다. 친구들이 눈치채지 못하게 치약이나 낡은 청바지, 깡통 수프 같은 기증품을 보관하는 ‘파커의 벽장’을 두드렸다. 또한 ‘자신이 평생 가난을 겪어보기는커녕 누군가에게 도움을 청하라고 상상도 해본 적

이 없었을' 아이들의 부모는 이른 아침부터 수치심을 억누르며 무료음 식물 공급소 앞에 줄을 섰다. 예전 같으면 자동차공장 노동자들이 낮잡아 보던 버저킹이나 타겟 마트 일자리라도 앞다투어 구하는 바람에 그 일을 하던 하층 노동자들은 연쇄적으로 자리를 잃었다. 부모들은 자녀를 방치한 채 일자리를 찾아 떠나기도 했고, 일부는 집을 잃고 잠자리를 찾아 떠돌았다. 당장 홈리스 청소년들이 머물 집이 긴급해졌고, 지역의 자살률은 2배로 치솟았다.

공장 폐쇄 이후의 조치들과 그 효과

GM 제인스빌 공장 폐쇄 직후에 경제전문가라거나 고위 정치가들은 마치 준비한 모범답안처럼 실직자 재취업교육, 신규산업 투자 유치, 지역 사회의 자조활동 등을 대책으로 내놓았고, 주민들은 할 수 있는 모든 처방에 따라야 했다. 이런 계획들은 제인스빌 사람들을 다시 웃게 했을까?

• 실직자 재교육

실직자 재교육은 정치적 입장이 달라도 누구에게나 폭넓은 지지를 받는 정책이었다. 한국에서도 IMF 외환위기 이후 거리에 갑자기 수많은 IT관련 재취업교육이 성행했던 것을 기억한다. 제인스빌에서도 재교육은 “사람들이 적성에 맞는 새로운 진로를 찾는 예상치 못한 기회로 활용될 수 있다”며 적극 장려되었다. 그런데 당장 수입이 없더라도 졸업 후를 기약하며, 혹은 박봉의 파트타임 일자리를 병행하며 기술학교를 이수한 사람들에게 정말 믿기 어려운 사실이 나타났다. 블랙호크 기술학

교에 입학한 제인스빌과 인근 지역 해고자 약 2000명의 취업률과 급여가 학교에 입학하지 않았던 해고자들에 비해 모두 낮았다는 것이다. 게다가 “가장 놀라운 사실은 급료 하락폭이 가장 큰 해고자 그룹은 졸업할 때까지 블랙호크에서 꾸준히 공부한 이들이란 점이다.” 실직자 직업 훈련이 고용 안정성에 미치는 효과에 대한 평가가 부재한 상황에서 재교육이 그들의 미래를 보장할 것이라는 막연한 기대가 해고자들을 더욱 위협에 빠트린 것이다. 심지어 더 많은 교육비를 들여서 만든 유망 프로그램 이수자도 마찬가지였다.

• 신규산업 투자 유치

지역의 정·재계 인사들은 기존 회사를 붙잡아 두고 새로운 기업을 유치하여 손상된 제인스빌이라는 브랜드 가치를 회복하기 위해 기금을 모으고 각종 인센티브를 만들고 경쟁하던 인접 도시와도 협력한다. 이것은 제인스빌만의 새로운 전략이 아니었다. “언제부터인가 미국 자동차 회사들은 신차 생산라인 배치 지역을 정할 때, 후보지의 주정부와 지역 사회가 세금감면과 여러 가지 재정 혜택으로 막대한 ‘지참금’을 제공할 것이라고 기대”하기 때문이다. 더욱 눈여겨볼 것은 제인스빌 GM 공장을 유지하기 위해 제인스빌이 포함된 전미자동차노련 제95지역노조가 신규 입사 조합원들에게는 표준임금의 절반을 지급하는 이중임금 체계를 도입하고, 공장 내에는 그보다 더 낮은 임금을 지급하는 하청업체를 들이는데 GM과 합의했다는 점이다. 위스콘신주는 이런 조건을 내세웠음에도 불구하고 미시건주의 천문학적 규모의 자금지원에 밀려 유치에 성공하지 못했다.

이후 제인스빌 정·재계 지도자들은 제인스빌 회생의 핵심이라고 여기는

사업을 발굴하는데 바로 '샤인메디컬테크놀로지'(이하 샤인)이다. 샤인은 우라늄에서 진료용 방사성동위원소를 추출한다는 메디슨에 있는 스타트업 회사로서, 아직 직원이 10명에 불과하고 기술도 검증된 바 없으며, 연방 원자력규제위원회의 혹독한 평가를 거쳐야 하는 작은 기업이었다. 그런데도 샤인은 다급한 제인스빌의 열렬한 구애를 받고 앞서 GM이 그랬듯이 얼마만큼의 인센티브를 제공할 것인지 협상을 벌이기 시작한다.

냉정하게 생각해 보면 샤인을 유치하는 게 과연 이익일까 싶은 점들이 한 둘이 아니었다. 사라진 수천 개의 일자리에 비해 샤인이 제안한 일자리는 100여개를 조금 넘었고, 앞으로 투자 유치에 따라 가동에는 최소한 3년 이상이 걸릴 수 있다. 고급 첨단기술을 이용하는 생명과학 산업에 과연 자동차공장에서 일하던 제인스빌 주민들이 취업할 수는 있는지, 제인스빌 한 해 예산의 21%에 달하는 재정을 샤인을 위해 지원한다는 것은 가능한지, 신생 벤처사의 사업계획 자체로 그만한 기술과 대규모 제조공정을 보증할 수 있을지 모두 답하기 어려웠다. 마지막으로 시민들은 막대한 재정 부담과 특히 핵물질 저장과 처리계획이 부재한 신사업에 대한 거부감을 표시했는데, 샤인은 오히려 주민들이 위험을 감수하지 않겠다면 입주를 철회하겠다고 나지막이 협박했다. 예상되는 이익과 위험을 따져 보면 터무니없는 도박일 수 있는 이런 상황을 주민들이 감수해야 할까? 고부가가치의 첨단 생명 공학 기술을 상용화하여 일자리와 소득을 높이겠다는 샤인의 계획은 아직도 지켜지지 않았지만, 샤인은 제인스빌 시정부의 막대한 재정적 지원을 받으며 사업체를 유지하고 있다.

● 지역사회 자조활동

작스레 신용카드 한도를 초과하고 퇴직연금을 깨고 때로 살던 집에서 나와 친척집에서 살며 막대한 심리적 압박을 받는” 신빈곤층에 큰 도움이 될 수 없었다. 사회복지 수급 자격은 대출금보다 시세가 더 낮아져서 팔수도 없는 집이 있거나, ‘순수한 해고자’가 아니라 열악한 일자리 몇 개를 전전하다가 그나마 몇 센트 시급을 더 주는 일을 택한 사람에게는 주어지지 않았다. 고등학생 자녀가 아르바이트로 벌어들인 수입을 가구 소득으로 포함하고는 기준소득을 넘었다고 푸드 셰어(식료품 할인 구매권)를 받을 수도 없었다. 심지어 푸드 셰어는 그 자체로 소득으로 산정되어 헬스넷(건강보험이 없거나 치료비가 부족한 사람들을 치료하는 무상 의료 기관) 이용을 제한하기도 했다. 지역정부의 재정능력은 완전히 새로운 위험에 처한 가구 규모를 수용할 수도 없었을 뿐만 아니라, 그마저도 완전히 빈털터리가 되어야만 도와줄 수 있다고 기다리는 형국이었다.

약속한 희망은 왜 오지 않았나

그렇다면 이제 제인스빌에서 이루어진 실직자 재교육이나 신규사업 투자 유치, 지역의 자선 대책이 왜 약속한 희망을 주지 못했는지 짚어볼 차례이다.

• 노동자들의 힘을 약화시키려는 정치적 시도

경제위기가 닥칠 경우 노동을 기반으로 구축된 사회적 관계를 약화시키려는 시도는 정치적으로 힘을 발휘한다. 제인스빌이 속한 위스콘신주에서는 미국 최초로 산업재해보상법(1911년), 실업수당 제도(1932년)

가 만들어졌고, 메디슨 주정부 공무원 노동조합(1932년)과 공공부문 노동자들의 단체교섭권을 보장한(1959년) 첫 번째 주로서 20세기 미국 진보 운동의 중심이라고 불리는 곳이었다. 그러나 공장 폐쇄 이후 지역의 공화당 상원의원은 공공부문 노동자들이 정당한 몫 이상을 받는다는 주장을 펴고 다녔고, 일자리 공약을 내세워 당선된 공화당 소속 주지사는 노동자들의 힘을 약화시키기 위해 공공부문 노조들의 단체교섭권을 약화시키는 예산 수정 법안을 통과시키려고 힘썼다. 이런 정치적 선동은 “너무 많은 사람들이 너무 많은 것을 잃어버린 이 도시에서 교사를 포함한 공공부문 노동자들을 살찐 고양이 같은 존재로 간주”하게 만들었다. 게다가 신임 주지사는 실직으로 병원치료를 못 받는 주민들이 넘쳐나는데도 새로운 보험시장 개척을 돕는다는 명분으로 오바마케어 교부금 3700만 달러를 집행하지도 않았다. 미국 내 손꼽히는 진보적인 지역이 왜 선거에서 이처럼 노동계급을 약화시키고 복지제도를 시장화하는 대표를 선택했을까? 그 이유는 간단했다. 노동자들은 더 이상 조직적으로 선거에 참여하지 못한 반면, 반대편은 더욱 결집해서였다.

• 상품으로서의 노동, 파편화된 노동계급

실직자 재교육이 취업 기회를 보장할 것이라는 발상에는 인간의 노동이 언제나 쉽게 교육되고 다른 생산을 위해 투입될 수 있는 소모적인 상품이란 전제가 있다. 덧붙여 프로테스탄트 노동윤리에 대한 자연법칙에 가까운 믿음은 일하지 않는 인간은 사회적 가치가 없는 존재로 만든다. 이런 노동 사회에서 일자리를 가지지 못한 노동자는 개인의 덕성이나 노력이 부족한 것이고, 일자리가 부족한 상황에서 상품화된 노동자는 지속적인 임금 하락에 직면하더라도 수용할 수밖에 없게 된다.

이런 과정이 집단적인 노동자 정체성을 빼앗고 상품화된 개별 노동력으로 변모시켰다는 증거는 매우 극적이다. 위스콘신 노동자의 7분의 1이 노조로 조직되고 2002년 진성 조합원 수가 7,000명에 이르는 등 한 때 지역에서 가장 강력했던 자동차노련 제95지역노조에는 10년 만에 438명의 진성 조합원과 4,900명의 은퇴자만 남았다. 또한 매년 치러지던 노동절 퍼레이드의 핵심적 후원자이자 참여자였던 자동차 노조원들의 이탈로 2015년에는 노동절 축제가 아예 취소되기에 이른다.

노동자들이 위기에 처한 이 절박한 시점에 이들의 정치적 목소리마저 소거된 이유는 무엇일까. 책에 등장하는 실직 노동자들의 6년 동안의 삶에 답이 있었다. 제인스빌 노동자들이 실직 후 전전하는 여러 일자리는 자동차를 만들던 기술과는 거의 무관하고, 경력이 전혀 필요 없는 단순직 일자리이기 때문에 실직 전에 비해 임금이 훨씬 줄어들었다. 노동시간은 더 길어지거나 불규칙적이었고 노동환경은 더 위험해졌다. 가족이나 자신을 돌볼 시간도 없었다. 몇 년 동안 일자리 이동을 거쳐가며 이들은 노동자로서 자부심이나 공동의 정체성을 가질 시간적, 심적 여유는커녕 얼마간의 휴식이 주어진다면 차라리 부족한 잠을 자거나, 생계에 보탬이 될 새로운 일자리를 찾기 위해 인터넷 검색을 하게 되었다. 각자도생이 목표인 온순한 산업예비군들로 파편화된 노동계급은 사회의 구조적 변화와 노동의 지위 변모를 알아차리기 더욱 어려워졌다.

시민과 노동자들의 긴축에 기댄 회복

지역 회생 계획들은 대규모 실직과 공장 폐쇄가 발생한 근본적인 원

인을 묻지 않는다. 계획들은 자동차산업의 자리를 또 다른 산업이 대체하면 될 뿐이라는, 계속 상품의 생산과 소비를 창조함으로써 사회의 동력을 잃지 않으면 된다는 생각에서 출발한다. 산업이나 경제가 어려움에 처할 때 경제 희생이라는 목표에 근시안적으로 매달려 무엇이라도 성과를 내려는 정·재계 인물들이 단기적인 자구 계획을 밀어붙이고 장기적이고 근본적인 변화 계획은 숙고할 시간이 주어지지 않는다.

공화당 소속 폴 라이언 의원은 GM이 돌아오기만 바라지 말고 공장 부지를 다른 용도로 쓸 방법을 찾아야 한다며 샤인을 제인스빌에 유치했지만, 지역사회의 자원을 독식한 샤인의 약속은 지켜지지도 않았다. 제인스빌 주민들의 일자리는 줄고 실질임금은 지속적으로 하락하고 있다. 샤인의 선례를 보면서 제인스빌 시정부는 델러제너럴(저소득층 상대 저가물품 판매 유통기업)이 인력 300명을 (GM의 28달러보다 적은) 15-6달러 수준의 급여로 채용하는데 1,150만 달러의 인센티브를 제공한다고 약속했다. 폴 라이언은 2017년에는 폭스콘의 투자유치를 받아 내지만, 투자를 약속한 폭스콘이 계획을 바꾸면서 제인스빌 옆 동네인 마운트플레전트는 쑥대밭이 되었다.

지방정부가 기업 유치를 위해서 세금 감면과 공공요금 공제, 각종 기금 조성 등으로 막대한 공적자금을 투입함으로써 지역사회와 시민들에게 돌아가야 할 복지나 편의 비용이 사라졌을 뿐만 아니라, 노동자들이 기존의 일자리를 지키기 위해 이중 노동시장에 합의함으로써 전체 노동자들이 받아야 할 정당한 몫이 크게 줄어들었다. 이것은 무엇을 위한 희생인가? 계획대로 회복된다 해도 시민들과 노동자는 번영을 되찾는 게 아니라 내핍을 강요당하는 게 아닐까?

체계화되지 못한 사회 안전망

공화당 부통령후보로 지명되기도 했던 지역의 유력 정치인은 “정부가 무엇을 해주기를 기대할 것이 아니라, 그들이 사는 지역의 너그러움과 자선활동이 사회문제를 해결할 수 있다”고 주장했다. 제인스빌이 안정된 상황에서는 주민과 자선가들의 관대함과 선의가 부족한 사회적 자원을 대체할 수 있었지만, 공장 폐쇄 이후 제인스빌에서는 기업체들의 크고 작은 자선가들이 사라졌다. GM 이사진들이 각종 지역사회 비영리단체에서 빠져나가면서 이제 형편없이 작아진 파이를 두고 지역 비영리 기구들이 치열하게 경쟁하게 되었다. 여유를 잃은 사람들은 과거보다 동정심의 수준이 낮아지고, 열심히 찾으려고 노력한 사람만이 일자리를 구할 수 있다고 공공연히 떠들기 시작했다. 관대함의 도시 제인스빌을 지탱했던 기업과 개인들의 기부삭감, 기부 공백 때문에 불과 몇 년 사이에 과거 GM에서 일했던 부모 덕분에 풍족한 환경에서 성장했지만 현재는 가난한 ‘1세대 빈곤’이 등장했다. 이들에게 에코와 푸드 셰어, 헬스넷의 문턱은 넘기 어려웠다.


이제 ‘제인스빌’들의 상상이 필요하다

제인스빌 이야기는 어느 소도시의 새로운 이야기가 아니다. 이미 러스트 벨트로 유명한 디트로이트나 세인트루이스 또는 조선산업의 전성기가 끝난 영국 글래스고나 리버풀, 스웨덴 말뫼 같은 스러져간 산업 도시들의 목록에 한 줄 더해질 뿐이다. 자본이 상품 생산 기지로 한 도시

의 몸집을 한껏 키워놓고는 더 많은 이윤을 찾아 감시와 규제가 약하고 인건비가 싼 또 다른 도시로 훌쩍 떠난 사례는 한 둘이 아니다. 지구 곳곳이 이렇게 자본의 수탈로 폐허가 되도록 지켜보기만 할 것인가.

제인스빌은 인간의 삶이 단 하나의 경제 형태, 즉 시장경제에 전적으로 의존할 경우 일어날 수 있는 상황의 축소판이다. 모든 사람들이 GM의 노동자로서 자신의 인생을 설계하고 그 속에서 인생을 마칠 것으로 예상했지만, GM이 사라진 자리에 노동자로서 자신을 팔 것 외의 생계 수단이 없는 것이다. 책 속에서 실직 노동자들의 겪는 저임금, 상시적 실업, 불안정한 사회안전망은 너무도 공통적이다. 전적으로 임금노동에 기반한 삶에서만 의미를 구할 수 있고 복지가 노동에 대한 대가로 주어진다는 전통적 노동관을 넘어서지 않으면 지금의 위기는 항구적으로 인간을 무화시킬 것이다.

저성장과 긴축의 시대, 게다가 국경을 넘는 노동자들과 각 이코노미와 인공지능 기술까지 과거형과 미래형의 산업이 공존하는 전혀 다른 사회가 우리 앞에 도착해있다. 기계적 효율성을 기준으로 삼을 경우 노동하는 인간의 가치는 계속 하락할 수밖에 없다. 거대한 생산의 시대에 단일 주력상품을 만들기 위해 형성되었던 도시의 퇴장을 보면서, 우리는 노동 사회를 위해 구축된 노동윤리에 질문을 하고, 그런 윤리를 바탕으로 비대해진 성장중심주의 산업사회의 유토피아를 문제시해야 한다. 인간의 존엄과 자유가 자본과 권력자들의 탐욕 혹은 선의에 좌우되거나 시험의 대상이 되지 않고도 그 자체로 존중되는 새로운 사회의 구성을 모색해야 한다.



대표의 편지

이상윤
(노동건강연대대표)



우리의 운동과 활동이 미래를 결정할 것입니다.

이상윤
(노동건강연대 대표)

코로나 1차 유행이 잦아들고 소강상태에 접어들었다. 백신과 치료제 개발에 상당한 기간이 걸릴 것을 감안하면, 향후 거리두기가 어느 수준으로 얼마나 지속될 것인가, 방역 당국의 확진자·접촉자 확인 시스템이 얼마나 지속 가능하냐 등에 따라 한국에서 2차 대유행의 시기와 규모가 결정될 것이다. 지금은 가을 혹은 겨울에 닥칠 2차 대유행을 준비하여야 할 때다.

그 이유야 무엇이 되었든 한국은 다른 나라에 견줘 1차 유행의 여파를 최소화하는 데 성공했다. 다행이다. 1차 유행의 규모가 한국에 견줘 컸던 나라들에서는 노동계층, 저소득계층의 피해가 컸다. 바이러스 감염이 계층과 인종에 따라 차별적으로 이루어졌기 때문이다. 코로나19는 기존에 존재하던 불평등과 차별을 강화했다. 저소득, 저숙련 노동자들이 감염으로 인한 주요 희생자가 되었다. 기존에 존재하던 한국의 불평등과 차별 수준을 고려할 때, 한국에서 코로나 19가 서구 사회처럼 대유행했다면 그 피해는 고스란히 노동자 계층이 짊어졌을 가능성이 크다. 1차 유행 시기 다른 나라에 견줘 확진자 발생의 절대 규모 자체가

적었기에 두드러져 보이지 않았지만, 한국에서도 확진자 규모가 컸다면 확진자 다수가 저소득 노동계층에 집중되었을 것이다. 2차 대유행을 대비하는 현재를 잘 대비해야 하는 이유다. 지금 현재를 그냥 허송세월로 보낸다면 비극은 노동자 계층에 집중될 것이다.

1차 유행을 잘 막았기에 2차 유행도 잘 대처하리라는 막연한 기대가 크다. 그렇게 예상할 만한 이유도 있다. 현재와 같은 거리두기가 유지되고, 현재처럼 공무원들과 방역 당국이 빠르게 확진자와 접촉자를 확인하여 격리하는 체계를 유지할 수 있다면, 산발적, 국지적 소규모 감염은 지속적으로 발생하겠지만, 대규모 집단 발병은 발생하지 않을 수도 있다. 큰불 없이 잔불 끄기만을 반복하며 백신과 치료제 개발 정국을 맞이할 수도 있다.

하지만 그렇지 않을 가능성도 있다. 거리두기에 대한 피로가 누적되어 이전의 일상으로 돌아가게 되면, 방역 당국의 ‘인력 쥐어짜기’도 한계에 달해 확진자, 접촉자 확인 시스템에 구멍이 발생하면, 코로나19의 특성상 대규모 확산은 피할 수 없다. 2차 유행에 대비하는 자세는 1차 유행 때와 마찬가지로 최악의 상황을 가정한 것이어야 한다.

이러한 상황을 고려할 때 한국은 지금 바로 중환자실 치료 역량을 획기적으로 강화하고, 공공의료를 확충해야 한다. 더불어 2차 대유행이 발생하더라도 그 유행의 피해가 저소득, 불안정 노동자 계층에 집중되지 않도록 긴급한 대책이 실행되어야 한다. 이러한 대책은 큰 틀에서 기존에 존재하던 사회의 불평등과 차별을 완화하는 방향이 되어야 할 것이다.

여러 수준, 여러 영역에서 이러한 대책이 필요하지만 노동자 건강 측면에서 보면, 정부가 재정을 지원하는 1주일 내외의 단기 유급병가의 즉각적 실행, 직장에서 거리두기를 현실화할 수 있는 노동조건 및 작업장

환경 개선이 절실하다.

아프면 쉬어야 코로나 19 유행을 막을 수 있는데, 한국의 불안정 노동자들은 아프면 쉬 수가 없다. 이를 제도화하여 코로나 19를 미연에 방지하기 위해서는 의사의 진단서 없이도 불안정 노동자들이 1주일 내외의 단기 유급병가를 바로 쓸 수 있는 제도를 시행해야 한다. 이는 이미 대부분의 OECD 국가에서 현재 시행하고 있는 제도이다. 더불어 콜센터 노동자들처럼 직장에서 거리두기를 하려고 해도 할 수 없는 노동자들을 확인하여 이들의 노동조건과 작업장 환경의 하루빨리 바꾸어야 한다.

코로나19 유행으로 인한 피해와 더불어 코로나19 유행으로 가속화된 경제위기로 인한 피해를 최소화하기 위한 대책도 필요하다. 큰 틀에서 고용대책, 소득대책, 사회보장 대책 등이 필요하겠지만, 이 역시 노동자 건강 측면에서 보면 자살 예방 대책과 저소득 노동계층 의료 이용 장벽 제거를 위한 대책이 시급하다.

경제가 어려워지면 자살이 증가한다. 특히 저소득층의 자살이 증가한다. 이를 막기 위한 특단의 대책이 필요하다. 더불어 급격한 변화 속에 급격한 소득 감소, 고용 위기에 몰린 불안정 노동자들이 건강보험 자격 상실, 의료 이용시 부담해야 하는 본인 부담금 장벽 등으로 인해 의료 이용 감소로 이어지지 않도록 제도적 보완이 시급하다.

코로나19 직접적 피해 예방을 위해 빠른 대응이 중요했던 것처럼, 코로나 19로 인한 간접적 피해 예방을 위해서도 빠른 대응이 절실하다. 1차 유행 때처럼 한국이 2차 유행도 잘 막으리라는 보장이 없는 상태에서, 한국이 코로나19 방역 뿐 아니라 경제위기로 인한 사회문제 해결을 잘 하리라는 보장이 없는 상태에서, 정부만 바라보고 기대만 할 수는 없다. 사회운동이, 노동운동이 결국 노동자의 미래를 결정할 것이다.

노동건강연대가 아름다운재단과 2019년에 진행한 "산재보험 사각지대 해소 및
형평성 강화를 위한 연구" 보고서가 발행되었습니다. 아래 주소를 웹브라우저에
입력하시면 pdf파일을 다운로드 받으실 수 있습니다.



<http://laborhealth.or.kr/project/50150>

<https://bit.ly/산재보험연구보고서>

산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구

계간 노동과 건강

발행일 · 2020년 6월 10일 (통권 97호)

발행인 · 이상윤

편집위원장 · 김명희

편집위원 · 김명희 전수경 유성규 이상윤 박혜영 박상빈

편집디자인 · 인쇄디자인꿈

표지디자인 · 헤이앤컴퍼니

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