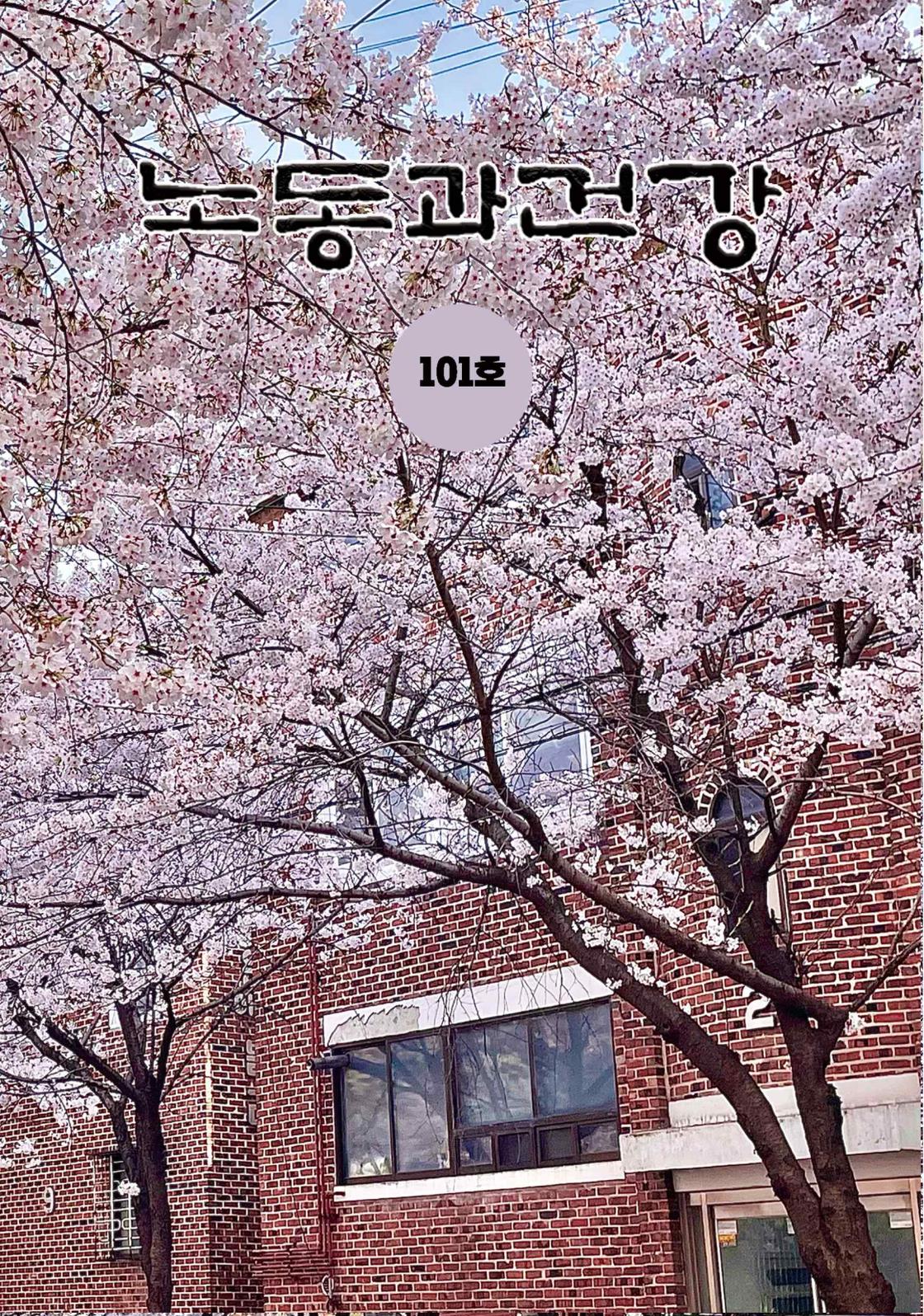


노동과건강

101호



노동과건강

101호

『노동과건강』의 안정적인 발간을 위해
노동건강연대를 후원해주세요!

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

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

후원 안내

www.laborhealth.or.kr/donate

전화 및 이메일 문의

02-469-3976 | laborhealthh@hanmail.net

C O N T E N T S

여는 말

- 08 『노동과건강』 101호에 대하여 회원님들께 드리는 말씀

여성

- 12 보이지만 보이지 않는 청년여성의 노동과 건강
: 「2023 청년여성 산재회복 지원사업」 보고서 소개
- 24 학교는 누군가의 작업장이기도 하다 ‘뜨겁고, 숨차고, 답답한 : 젠더화된 직업병, 급식노동자의 폐암’ 토크 콘서트

기후

- 35 기후위기가 노동을 바꾸고 있다
- 46 폭염은 노동자 건강불평등을 악화시킨다
- 56 장마 태풍 홍수 누가 현장을 지키나? - 기후위기를 마주하는 최전선의 이야기

정책

- 63 중대재해처벌법 문제의식의 기승전결(起承轉結)과 남은 과제
- 81 산재보험은 사회보험으로 기능하고 있는가?
- 91 낡은 기준으로 노동자 보호를 외면하는 산업안전보건법 - 차별없이 평등하게 법을 적용하라는 노동자들의 목소리

현장

- 100 불안정한 일자리가 노동환경을 더욱 위험하게 만든다
: 「케이블 통신업 현장직 노동자 임금체계, 고용형태와 노동
안전」 연구
- 109 <멘붕 오게 하는 나의 직장, 문제를 사회화하기> 세미나를
마치고

심포

- 117 그리움을 찾아 사막을 건너는 로봇 _박한솔
- 119 자랑이든, 상처든 _김희지

닫는 말

- 122 “롯데가 정말 살인을 저질렀어?”

| 여는 말

08 『노동과건강』 101호에 대하여 회원님들께 드리는 말씀



『노동과건강』 101호에 대하여 회원님들께 드리는 말씀

노동건강연대 활동가·공동대표 | 전수경

『노동과건강』 100호가 2021년에 나왔으니 격조했습니다. 노동건강연대 사무실 활동가와 운영위원회, 회원 필자들이 글을 보태며 함께 만들어 온 간행물인데 언제, 어느 정도의 간격으로 낸다는 기약도 없이 발행을 쉬고 있어서 마음이 무거웠습니다.

서울혁신파크에서 광화문 사무실로의 이사, 상근활동가 축소, 건축 재정 상황 등이 겹쳐서 발행에 어려움이 있었다고 말씀드리고 싶지만, 이런 어려움은 사회단체들이 늘 겪는 일이기에 그저 변명일 수도 있습니다. 노동건강연대는 『노동과건강』 101호를 더 늦지 않게 회원들과 공유해야 한다는 생각으로 101호를 제작하게 되었습니다.

노동건강연대는 점점, 한곳에 머물며 일하는 노동자들보다 단기간 계약을 하며 일자리를 떠도는 노동자들을 만나고, 노동법으로 보호를 받을 수 있는 이들보다 개인사업자인 양, 프리랜서인 양 경계의 밖으로 밀려나는 이들을 만나고, 법과 규정에서 정하는 보호의 대상에 들지 못하는 배제된 노동자들을 많이 만나고 있습니다. 물론 오래도록

변하지 않는 노동으로 오래된 노동과 건강의 문제를, 해결하지 못한 채로 가지고 있는 노동자들과 여전히 우리를 붙들고 있는 산재 사망 문제도 있습니다.

『노동과건강』 101호는 편집 기획을 하고 필자를 선정해서 집필하는 과정을 거치는 대신 2023년 노동건강연대 활동의 일부와 노동건강연대가 연대한 활동 일부를 선정하여 소개해 드리는 방식으로 발행하였습니다.

노동건강연대를 후원해주는 회원들과 소통하는 것이 저희에게는 의무이고 보람이기도 합니다. 노동과 건강에 관련해 부상하는 사회적 의제, 노동 현장의 이야기를 뉴스레터와 홈페이지, 페이스북, 인스타그램 같은 SNS 매체를 통해 공유하고 있지만 짧고 가볍습니다. 스킷스케치하듯 전해드렸던 활동의 소식 중에 지금의 우리가 있는 자리를 말해주는, 지금의 현장을 말해주는 이야기들을 묶어서 전해드리려고 합니다.

〈기후위기가 노동을 바꾸고 있다〉와 〈폭염은 노동자 건강불평등을 악화시킨다〉에서 기후위기와 노동의 관계를 이론으로 살피고, 〈장마 태풍 홍수 누가 현장을 지키나? - 기후위기를 마주하는 최전선의 이야기〉로 기후위기를 맞이 한 현장의 노동을 알아봅니다. 〈보이지만 보이지 않는 청년여성의 노동과 건강 : 「2023 청년여성 산재회복 지원사업」 보고서 소개〉는 법과 제도의 경계 밖에서 개인으로 분투하고 있는 청년여성의 일과 건강을, 〈불안정한 일자리가 노동환경을 더

욱 위험하게 만든다 : 「케이블 통신업 현장직 노동자 임금체계, 고용 형태와 노동안전」 연구>는 파편화하고 갈라진 하청, 자회사라는 형식이 실질적으로 노동자의 목소리와 권리를 더 작게 만든다는 것을 보여주는 케이블설치 노동자들의 이야기를, <학교는 누군가의 작업장이기도 하다 ‘뜨겁고, 숨차고, 답답한 : 젠더화된 직업병, 급식노동자의 폐암’ 토크 콘서트>는 ‘폐암’ 발병이라는 제목만으로는 다 알 수 없는 노동의 세밀한 풍경을 나누고자 합니다,

중대재해처벌법과 산업재해보상보험법에 대한 못다 한 이야기와 변화의 방향을 <중대재해처벌법 문제의식의 기승전결(起承轉結)과 남은 과제>와 <산재보험은 사회보험으로 기능하고 있는가?>, <넓은 기준으로 노동자 보호를 외면하는 산업안전보건법 - 차별없이 평등하게 법을 적용하라는 노동자들의 목소리>에서 살피고, 직장인들의 스트레스와 정신건강에 대해서 ‘멘탈 붕괴’ 세미나라고 부르며 공부했던 <<멘붕 오게 하는 나의 직장, 문제를 사회화하기> 세미나를 마치고>를 핵심 요약본으로 전해 드립니다.

『노동과건강』 101호는 종이책으로 인쇄하지 않고 온라인으로만 제작하였습니다. 종이책 인쇄를 하지 않은 것은 종이 잡지의 효용성이나 비용 문제 등에 대한 걱정도 있었기 때문이지만, 『노동과건강』 공백기에 이루어진 노동건강연대의 활동을 정리하여 빠르게 회원님들께 보이고 싶었기 때문이기도 합니다.

멀지 않은 계절에 깊고 풍부한 이야기를 담은 『노동과건강』 102호를 들고 만날 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

| 여성

- 12 보이지만 보이지 않는 청년여성의 노동과 건강
- 「2023 청년여성 산재회복 지원사업」 보고서 소개
- 24 학교급식노동자의 폐암



보이지만 보이지 않는 청년여성의 노동과 건강 : 「2023 청년여성 산재회복 지원사업」 보고서 소개

정리 | 김희지 활동가

노동건강연대는 2022년부터 아름다운재단과 ‘청년여성 산재회복 지원사업’(이하 지원사업)을 진행하고 있다. 노동건강연대는 지원사업을 통해 산재보험 사각지대에 있는 청년여성이 일상을 회복할 수 있도록 생계비를 지원하고, 가리어져 있는 청년여성의 노동 환경 실태를 파악하고자 했다. 이 지면을 빌려 2023년 발행한 ‘청년여성 산재회복 지원사업’ 보고서를 소개한다.

1. 들어가며 : 보이지 않는 청년여성의 노동

지난 2023년 7월, 서울지방고용노동청 실업급여 담당 공무원이 ‘자기 돈으로 일했을 때 살 수 없는 샤넬 선글라스 사든지 옷을 사든지 이런 식으로 즐기고 있다’고 실업급여 상담을 온 청년여성 노동자들을 모욕하고, 집권 여당인 국민의힘은 언론을 통해 이를 확산한 바 있다. 그러나 실상은 다르다. 청년여성이 처한 현실은 녹록지 않다.

우선 청년여성들의 노동은 불안정하다. 이들은 주로 비정규직, 프리랜서, 일용직 등의 형태로 노동조합이 없는 일터에서 일한다. 사회안전망의 보호를 받기 어렵다 보니 일하다 아프거나 다쳐도 요양비를 산업재해보험이 아닌 건강보험으로 해결할 수밖에 없다. 또한 여성들은 남성들보다 신체적으로 지강도의 노동에 종사하기 때문에 일하다 다치거나 아픈 경우 산재가 아닌 자기관리 소홀로 여겨지기도 한다. 근골격계 질환, 정신과적 질병들이 개인의 병으로 여겨지는 것이다. 게다가 아직도 만연한 성차별적인 문화는 성희롱을 비롯한 성폭력 문제로 청년여성 노동자들의 노동 환경을 더욱 악화시킨다. 윤석열 정부 이래, 이러한 현실을 개선하기 위해서 꼭 필요한 ‘고용평등’ 관련 상담사업의 예산마저 대폭 삭감되었다.

이런 조건 아래, 청년여성의 건강권 문제를 드러내는 실태 조사는 제대로 이루어지지 않고 있다. 성별 정보를 담고 있는 정부 자료는 〈안전보건공단〉이 공개한 산재 사망 자료가 유일하다. 정부의 산재통계 자료는 청년여성들이 많이 종사하고 있는, 위장된 프리랜서 ‘개인사업자’ 집단이 제외되어 있고, 사망 이외의 산업재해의 다양한 양상을 보여주지 못한다는 허점이 있다. 이에 노동건강연대는 아름다운재단과 함께 청년여성의 산재회복을 경제적으로 지원하고, 심층 인터

뷰를 진행하여 ‘지금, 여기의’ 청년 노동자들의 목소리를 담아 <2023 청년여성 산재회복 지원사업 보고서>를 발간하였다.

2023년 지원사업에는 200명의 청년여성이 신청하여 그중 60명이 지원 대상으로 선정되었고, 노동건강연대는 선정된 노동자 중 11명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행했다. 보고서는 크게 세 부분으로 이루어져 있다. 전체 신청자 200명에 대한 이야기, 최종 지원자로 선정된 60명의 이야기, 그리고 심층인터뷰 내용이다.

먼저 이 사업의 신청 조건은 만19세~34세 여성(‘청년기본법’상 청년 기준)이면서, 월 소득 2,493,470원 이하(2023년 기준 중위소득 120%)로, 2022년 1월 1일 이래 일 때문에 신체적 혹은 정신적으로 건강 문제가 생긴 이들을 대상으로 하였다.

2. 2023 지원사업 신청자 200명 통계

2023년 지원사업 보고서는 2022년 지원사업 통계 내용과 병렬하여 어떤 항목이 얼마나 변하였는지 알 수 있도록 했다. 여기에는 연령, 학력, 거주지, 지원자들이 직접 기입한 직업명, 임금, 사업장 규모, 건강에 이상이 생겼을 때 치료 및 요양을 어떤 재원으로 했는지, 산재 신청 경험 여부, 산재 신청을 하지 않은 이유 등이 담겼다. 다음과 같은 사실을 알 수 있었다.

1) 전체 지원자 중 가장 많은 연령대는 20대(62.0%)였다. 대학 재학 혹은 졸업이 83.5%였으며, 수도권에 사는 사람은 79%에 달했다.

2) 이들이 종사하는 혹은 종사했던 직업은 사무행정부터 요식업 아르바이트, 콜센터 상담사, 학원강사, 스타일리스트, 영상편집자 등 160여 개로 다양했다.

고용형태는 계약직, 프리랜서가 많은 부분을 차지했다. 건강 문제를 겪을 당시 받았던 임금은 대체로 낮은 편이었다. 당시 사업장에서 월 200만원 미만의 임금을 받으며 일한 사람이 53.5%에 달했다. 작은 사업장일수록 적은 임금을 받는 경향성도 드러났다. 5인 미만 사업장에서 일하는 신청자가 전체의 31%를 차지하였는데, 이들의 평균 임금은 156만원으로, 50인 이상 사업장에서 일하는 신청자의 평균 임금 213만원에 비해 57만원 더 적었다.

3) 치료 요양비를 부담하는 방법으로 가장 많이 쓰인 것이 건강보험(51.0%)이었다. 다음은 개인보험(20.9%)이었고, 산재보험은 1%, 단 3명이 사용하였다. 산재 신청을 해본 청년여성은 200명 중 6명이었고, 이 가운데 3명이 승인을 받아 산재보험으로 치료비와 생계비를 부담했다.

4) 산재 신청을 왜 안 했는지 물었을 때, 산재보험 자체에 대해 몰라서 신청하지 않은 경우는 드물었다. 자신의 고용형태가 불안정해서, 자신이 앓고 있는 병이 산재에 해당하지 않을 것이라고 생각해서, 신청해도 받아들여질 것이라 기대하지 않아서 신청하지 않았다는 답이 다수를 차지했다.

3. 최종 지원 대상자 60명 통계

신청자 200명 가운데 60명의 최종 지원 대상자는 △치료·요양비 부담방법, △고용불안정성, △부양 부담, △요양상황, △직업불안정성 등의 측면을 고려하여 선정되었다. 최종 지원을 받게 된 60명의 신청서를 토대로 아래와 같은 특징들을 볼 수 있었다.

1) 60명 중 38명이 20대, 22명이 30대였다. 학력은 고졸 이하가 15명(25%), 대학 재학 혹은 졸업이 45명(75%)이었다. 수도권에 사는 사람은 41명(68.3%), 비수도권에 사는 사람은 19명(31.7%)이었다.

2) 일 때문에 생긴 건강 문제(질병명)에 최종 지원 대상자 60명 중 17명 (28.3%)이 ‘우울증’ 등 1개 이상의 정신건강 문제를 호소했다. 이 중에서 15명은 ‘직장 내 괴롭힘’ 또는 ‘직장에서 겪은 성적 괴롭힘’을 원인으로 지목했다.

3) 60명 중 19명 (31.7%)이 부양 부담을 지고 있었다.

4) 유급 병가를 써 본 사람은 60명 중 2명(3.3%)이었다. ‘본인의 모든 노동경력을 통틀어 아플 때 쉬어본 적 있는지’ 물었는데 17명 (28.3%)이 한 번도 쉬어본 적 없다고 답했다. 쉬어본 적 있는 사람 43명 중 19명(44.2%)이 무급 병가, 15명(34.9%)이 개인 연차를 사용하여 쉬었다.

5) 건강 문제를 겪을 당시와 신청서를 제출한 시점을 비교해 보니,

23명(38.3%)이 건강 문제를 겪은 뒤 무직 상태가 되었다. 청년여성들이 겪은 주요 건강 문제는 아래와 같다.

① 근골격계질환 : 장시간 근무와 반복 작업

근골격계질환은 본 사업이 진행된 2022년, 2023년 2년간 신청자와 최종 지원 대상자들이 자신의 건강 문제로 가장 많이 응답한 병이었다. 최종 지원 대상자 중 근골격계질환을 1개 이상 명시한 이는 2023년 34명(56.7%)이었다. 심층인터뷰 참여자 11명 중 9명은 디스크, 회전근개증후군, 건초염, 손목터널증후군 등 직업성 질환을 보고했다.

② 정신질환

정신질환은 본 사업 신청자들이 두 번째로 많이 경험했다고 증언한 질병이다.¹⁾ 심층 면접에 응한 청년여성의 과반수가 직장 내 괴롭힘과 폭언, 성희롱, 업무 스트레스와 긴장 등으로 인한 정신적 고통을 호소하였다.

③ 안전 장비 및 보호구 없이 일하기

몇몇 면접참여자들은 피부질환, 화상 등 업무상 질환에 노출되어도 이를 자비로 치료하였다. 이들 중 산업안전교육을 받아본 경험이 있는 사람은 없었다. 면접에 참여한 청년여성 대부분이 소규모 사업장에서 일하기도 하거니와, 여성들은 비교적 안전한 일터에서 일한다는 젠더 편견, 위험하지 않은 직종이기 때문에 관련 교육이나 안전 장비가 불필요하다고 여기는 사회적 편견이 더해져 청년여성의 건강을 위협하게 된 것으로 보인다.

1) 2022년 신청자의 34.8%인 139명, 2023년 신청자의 44.5%인 89명.

1) 산재 적용이 되나요?

심층 면접에 참여한 청년여성들은 자신의 건강 문제가 일에서 비롯되었다고 여기면서도, 산재 신청을 하거나 치료비를 공상으로 처리해달라고 요구하지 않았다. 정규직이 아니거나, 프리랜서로 일하기 때문에 산재보상을 신청할 수 없다고 생각하였다. 노동자와 유사하게 고용계약을 맺고 일하지만 산재보험을 적용받지 못하는 프리랜서, 특수형태근로종사자도 산재보험을 적용받을 수 있도록 제도가 일부 개선되었으나, 여전히 이들은 자신의 직업성 질환과 업무상 사고를 자비로 치료하였다. 본 사업에서 만난 이들은 기본적인 노동권이 보장되지 않는 일터에서 직업병과 업무상 사고에 대한 보상을 주장하기 어렵다고 입을 모았다.

2) 회사에선 산재란 있을 수 없대요!

면접참여자 중에는 업무상 부상으로 근로복지공단에 ‘요양급여신청서’와 ‘휴업급여신청서’를 제출하자 사업주로부터 ‘휴업으로 인해 생길 손해를 배상하라’는 협박 전화를 받은 청년여성도 있었다. 그는 병원에 입원한 뒤부터 수술 후 회복할 때까지 사업주에게 여러 차례 협박 문자를 받았고, 고소하겠다는 사업주의 말에 불안을 느껴서 변호사 상담까지 진행했다. 이력서에 적힌 주소로 사업주가 찾아올까 무서워 집을 옮기기도 했다.

또 다른 면접참여자도 손목터널증후군으로 빠르게 수술을 받아야 했지만, 신청해 둔 휴가일에 무급 병가를 붙여 사용하라는 회사의 말을 따를 수밖에 없었다. 결국 의사가 수술이 필요하다고 말한 시기보다 한 달 반이 지나서야 수술을 받을 수 있었다. 업무상 질환에 대한 기업의 인식, 노동자가 건강과 회복 문제에 개별적으로 대응해야 하

는 현실을 엿볼 수 있다.

3) ‘산재회복비’를 지원받으면서 ‘사회적 인정’을 받은 기분!

① 치료비와 생활비로 쓰인 회복지원비

본 사업에서 지원이 결정된 이들에게 회복지원비 100만원(1회)을 지급했다. 지원 대상자 60명에게 회복지원비를 어디에 사용했는지 모두 표기해달라고 한 결과, 지출 항목 1위는 △치료비(66.7%), △생활비(66.7%)였다. 60명 중 40명이 치료비와 생활비로 회복지원비를 사용했다고 답했고, △식비(30%), △주거비(26.7%)가 2, 3위를 차지했다.

지원 대상자의 다수가 지원비를 치료비와 생활비로 사용한 만큼, 지급 이후 치료 상황에 대한 응답도 긍정적인 편으로 나타났다. 정기적 또는 비정기적으로 병원이나 약국에 방문하고 있다는 사람이 50명(83.3%), 그중 21명(35%)은 정기적으로 의료기관에 간다고 답했다.

② 사회적 인정의 경험

본 지원사업을 통해 치료비 부담을 덜고 병원에 방문하거나, 일을 쉬어보거나, ‘일 때문에 아프다’라는 점을 인정받은 경험이 긍정적으로 작용한 것으로 보인다. 우리가 주목한 부분은 ‘사회적 인정’ 경험의 중요성이다. 지원을 받은 이들은 자신이 겪는 건강 문제와 고통이 ‘개인적인 문제’가 아니라 ‘산업재해’임을 사회적으로 인정받는 경험을 했다고 답했다. 특히 청년여성의 노동은 오랜 시간 동안 평가절하되고, 가치 있는 것으로 여겨지지 않거나, 건강에 영향을 미칠 리 없

는 ‘쉬운 일’로 여겨졌기에 이러한 인정 경험은 더욱 소중하다. 최종 지원 대상자 중 한 청년여성은 회복 관련 변화에 답하며 아래와 같은 말을 남겼다.

“일하다 증폭된 아픔을 사업장에 산재로 청구하기까지 보이지 않는 장벽이 있는데, 회복지원비를 통해 그 아픔이 인정받는다라는 지지의 경험을 했어요. 심적으로 큰 위안이 되었습니다.”

③ 지원 절차에 대한 긍정적 평가

△증빙서류 제출 편의, △처리기간의 신속도, △회복지원비 금액 등에 대하여 지원 대상자들은 긍정적으로 평가하였다. 증빙서류의 종류와 개수가 적당했는지에 대해 최종 지원 대상자 60명 중 55명(91.7%)이 ‘그렇다’고 응답하였다. 정부, 지자체 등에서 하는 각종 지원사업이 서류가 복잡하거나 문턱이 높다는 평가가 많기에 본 사업에서는 접근성을 높이고자 노력한 결과로 보인다. 회복지원비가 부족했다고 응답한 사람이 15명(25%)이었다. 수술 또는 장기적인 치료가 필요하거나 비급여 치료가 많은 경우, 부양 부담이 있는 경우, 휴직 기간이 긴 경우에는 필요한 지출 규모가 회복지원비를 웃도는 수준으로 늘어나기 때문이다. 향후 지원사업에 바라는 점을 적은 응답 중에서도 ‘지원금 증액’ 요청이 34건으로 가장 많았다.

5. 나가며 : 가려져 있는 목소리를 들어야 할 때

1) 우리가 만난 청년여성의 얼굴들

2023년 사업에 지원한 여성 중에는 경제적으로 취약한 계층에 속하면서 아주 일찍 노동을 시작한 사람들이 특히 많았다. 특성화고 출신 혹은 고졸 출신의 청년여성이 일한 지 몇 년이 되었는데도 계속 막내고, 그 자리는 새로운 고졸 청년여성으로 채워지는 일이 패턴처럼 반복되었다. ‘사회초년생’이라는 취약성에 ‘여성’이 덧붙여져서 위계의 맨 아래에서 착취당하는 조건이 만들어진다. 사업주나 직장 상사는 이 점을 파고들어 산재보험 이용을 가로막는다. 비수도권 지역에 거주하는 청년여성들은 더욱 취약하다. 그들을 위한 더 나은 일터가 없기에, 주어진 일자리에서 벗어나길 포기하거나 견디다가 퇴사하게 된다.

2) 산재보험에의 접근을 막는 조건들

지원자들에게 산재 신청을 하지 않은 이유를 물었더니 2022년과 2023년 응답 추이가 같았다. 가장 많이 꼽은 것은 ‘산재보험으로 처리할 수 있는지 몰라서’였는데, ‘몰라서’의 의미를 자세히 볼 필요가 있다. 대부분은 어렵פות하게나마 산재보험이 뭔지는 알고 있는데 ‘아무튼 우리 직장에서는 못하는 것’이라고 여겼다. 정보를 제공하는 게 절대적인 대안이 될 수는 없겠지만, 산업재해나 산재보험과 관련된 기본적인 정보 제공이 이루어져야 한다는 것을 다시 한번 확인할 수 있었다. 또한, 지원자들이 정보력 때문에 산재 신청을 못 한 게 아닌 만큼 그 다음 과정에 대한 지원도 필요하다. 산재보험의 혜택을 받기 위해선 시간을 내서 서류를 모으고, 제출하고, 사업주의 저항을 물리

쳐야 한다. 부양 부담이 있는 사람도 있다. 산재보험제도가 조금씩 개선되고 있긴 하지만, 운영 방식이나 기조 자체의 변화는 미미하다. 어렵게 산재 신청하겠다고 마음을 먹어도, 여기저기에 안 됐다는 경험만 가득하니 일찌감치 포기하고 혼자서 버티게 된다. 이러한 전후 사정을 고려하지 않은 채 산재 신청 자체가 없다는 단편적인 현상만 보고 ‘청년여성들은 산재 신청할 일이 없다’라거나 ‘일하다가 건강에 문제가 생길 만큼 힘든 일은 안 한다’라는 인식이 생기는 악순환이 벌어진다.

3) 이후 방향

〈청년여성 산재회복 지원사업〉의 기획 의도 중에는 청년여성의 노동·건강과 관련한 실태를 살펴보자는 의미도 있었다. 2023년으로 2회차 사업이 마무리된 현재, 2년간 600여 명의 신청서를 통해 청년 여성이 어떤 일터에서 어떤 건강 문제를 겪고 있는지 알게 되었다. 심층 인터뷰를 통해 목소리를 낸 청년여성 노동자들의 이야기도 소중하다. 노동건강연대는 청년여성노동자를 통하여 노동, 젠더, 빈곤 등 복합적 문제를 확인하고, 이들을 보호할 수 있는 정책 대안을 마련하는 활동을 계속해나갈 것이다.

▶ 보고서 전문은 <http://laborhealth.or.kr/project/2023-청년여성-산재회복-지원사업-보고서/> 에서 볼 수 있다.

학교는 누군가의 작업장이기도 하다 ‘뜨겁고, 숨차고, 답답한: 젠더화된 직업병, 급식노동자의 폐암’ 토크 콘서트

정리 | 전수경 활동가

2023년 11월 14일, 서울시 대방동에 있는 스페이스 살림 다목적홀에서 <뜨겁고, 숨차고, 답답한: 젠더화된 직업병, 학교 급식노동자의 폐암> 토크 콘서트가 열렸다. 학교 급식노동자들이 이야기의 주인공으로 나오는 토크 콘서트는 ‘학교급식노동자 폐암 산재 피해자 국가책임 요구와 재발방지를 위한 대책위’가 주최했다. 대책위는 노동조합을 비롯해 노동건강연대와 같은 노동자건강권단체, 법률단체, 교육단체, 시민사회단체, 진보 정당이 함께 하고 있다. 이날 토크 콘서트는 급식노동자들의 노동조합에서 박화자, 손경숙 조합원이 참석하고, 손희정 경희대 비교문화연구소 학술연구교수가 사회를, 김현미 연세대 문화인류학 교수, 전수경 노동건강연대 활동가(공동대표)가 패널로 함께 했다. 전수경 활동가가 패널로 함께 하면서 듣고 배운 노동현장의 이야기를 독자와 공유하고자 한다.

2021년 경기도의 한 중학교 급식실에서 15년을 일하다 폐암으로 사망한 만 59세의 여성 노동자가 직업병을 인정받았다. 노동조합에서 급식노동자들의 폐암 문제를 공론화하기 시작했다. 폐암으로 직업병을 신청한 노동자 가운데 10% 정도는 인정받지 못한 상태임에도 현재까지 100명이 넘는 급식노동자가 폐암으로 직업병을 인정받았다. 급식노동자의 폐암은 조리 과정에서 발생하는 ‘조리흙’이 원인으로 지목되고 있다. 환기시설이 허술한 노동환경, 부족한 인력으로 인한 높은 노동강도와 연관이 있다. 학교 급식노동자의 수는 필요 인원보다 상당히 많이 부족하다. 노동강도는 높고 임금은 낮기 때문이다.

폐 사진을 찍고 기다리던 시간, 동료가 폐암 진단을 받는 것을 보며 급식노동자들은 마음 졸였다. 정부는 2027년까지 환풍기 문제를 해결하겠다고 했지만, 교육 당국은 제대로 나서지 않았다. 교육부와 노동부가 책임을 미루는 중에도 급식노동자의 폐암은 계속 발견되고 있다. 대책위는 이 문제를 대중에게 알리기 위해 학교 급식노동자의 노동 환경을 다양한 관점에서 볼 수 있는 토크콘서트를 열었다. SNS 홍보를 통해 많은 시민이 참석을 신청해서 함께 했다.

1. 급식노동자의 이야기로 토크 콘서트를 열었다.

학교 급식노동자 박화자 조합원, 손경숙 조합원은 주위에서 일하던 동료들이 하나, 둘 폐암 진단을 받으면서, 휴직하고, 퇴사하고, 세상을 떠난 소식을 들을 때마다 철렁했던 마음을 말하는 것으로 이야기를 시작했다. 손경숙 노동자는 ‘급식실 안에 창문이 있었지만 열 수 없었’고 ‘공조기 바람으로 공기를 쉴 수 있었다’고 한다. ‘메뉴에 튀

김이 있는 날이면 급식실 안에 온도가 50도가 훌쩍 넘어가서 쓰러지는 동료'가 생기고 '에어컨이 없는 세척실에서 청소하다가 숨이 막혀서 어지럼증을 호소했다'고도 했다. 박화자 노동자는 '급식실은 골병만 있는 줄 알았는데, 경기도교육청이 5년 이상 근무자 폐CT를 찍었는데 115명이 이상 소견을 받았다'면서 '(폐암이) 내 주변에 점점 다가오고 있는 것 같아 공포를 느낀다'고 했다.

두 사람은 30대 중반, 40대를 넘겨 급식노동을 시작했다. 아이들을 키우고 나니 마땅한 일자리가 없었다. 지옥을 뜻하는 '헬(hell)알바'라고 불리긴 하지만 '집에서 밥 한 끼 하듯 하면 되겠지'하는 생각이 들었다. 자격증을 따고 입사했다. 급식노동 첫날, '어마무시한 양의 뼈다귀 감자탕'을 끓여낸 손경숙 조합원은 정신없이 배식을 마치고 '폭탄맛은 조리실'을 보고 도망가고 싶은 마음이 들었다고 한다.

“첫날 저는 큰솥과 그릇들 그리고 삼으로 음식을 젓고, 볶고, 튀기는 것을 보고 눈이 휘둥그레졌습니다. 적응할 시간도 없이 실전에 바로 투입이 되었습니다. 쉴 시간도 없이 이리저리 뛰어다니며 조리를 하고 나니 점심시간 종이 울렸고, 학생들이 몰려오는데 정신이 하나도 없었습니다. 천 명이 넘는 아이들에게 배식을 했습니다. 이렇게 일 하다가는 죽을지도 모른다는 두려움이 밀려왔습니다. 혹서기가 오기 전에 (환기시설을) 개선해 달라고 요구를 줄기차게 했지만, 변화는 없었습니다. 그럼에도 더운 여름에 숨 막힘, 구토, 어지러움을 호소하며 온열질환을 이겨내는 순간에도, 배식 시간이 늦어질까 봐 휴식도 할 수 없었습니다. 정말 급식실은 딴 세상 같습니다.” (손경숙)

박화자 조합원은 급식실 노동은 ‘로봇’이 아니고서는 할 수 없는 일이라고 했다. 급식실 노동은 ‘1,800여 명의 급식을 15명에서 3시간 만에 준비’해야 하는 노동으로 신체가 ‘박살나지 않을 수 없다’고 했다. 노동강도가 상상도 할 수 없다고 했다. 한 동료는 화상을 입고 너무 힘들어서 트라우마에 시달렸다고 한다. ‘폐CT를 찍으면서 이렇게 많이 폐 질환 환자가 나올 줄’ 몰랐다면, 흡연자보다 급식실에서 일하는 노동자가 폐암에 걸릴 확률이 3배가 높다고 하는데, 흡연에 대해서는 국가가 나서서 대처하면서 ‘급식실에 대해서는 그렇게 하지 않았다’고 말했다.

“폐암 4기 진단을 받은 동갑내기 친구가 있는 요양원을 다녀왔습니다. 폐암 걸리기 전 얼굴도 예쁘고 생글생글 잘 웃던 친구였습니다. 올해를 넘기지 못할 것 같다고 합니다. 병원에 누워 있으니 급식실 다닐 때 생각이 나고, 그때가 좋았다고 합니다. 동료들이랑 웃고 떠들고 급식실 다니면서 아들, 딸도 키웠고 가정의 보탬이 되는 엄마여서 좋았다고 합니다. 지금 가기엔 너무 아까운 친구 앞에 아무것도 해줄 수가 없어 심장이 찢어질 듯 아픕니다.”(박화자)

손경숙 조합원은 산재를 인정받기가 얼마나 고된지 이야기했다. 폐암에 걸린 당사자가 스스로 산재 신청을 해야 한다는 것, 산재 승인이 날 때까지 수입이 없다는 것이 속상하다. 한 동료는 ‘1년 이상 산재 승인을 받지 못했고, 병원비가 8천만원이나 나왔다, 몸도 아프고 병 원비 걱정에 말이 아니었다’고 한다. 폐암 1기를 진단받고 일할 사람이 없어서 출근하는 사람들이 있는데 쉬라고 할 수가 없는 현실에 대해서도 말했다. 박화자 조합원은 노동자들이 계속해서 급식실의

환기시설이 제대로 돌아가지 않는다고 문제 제기해 왔다고 말했다. 손경숙 조합원은 급식실 노동이 너무 고강도 노동이라 방학 때 몸을 정비하지 않으면 일을 할 수가 없는데, 방학 때는 월급이 나오지 않고, 겸직 금지 조항이 있어 아르바이트를 하기도 쉽지 않다고 했다. 노동자들이 이야기하는 급식실 노동에는 ‘엄마의 마음’과 같은 뿌듯함도 있었다. 배식 후 학생들이 하는 ‘잘 먹었습니다’ 한마디에 고된 노동이 가시는 것 같은 느낌도 받는다, 학생 모두가 하루에 한 끼는 무상으로 든든히 먹으면서 배품지 않게 하는 일을 해낸다는 기쁨도 있었다.

요즘에는 학교급식이 얼마나 잘 나오는지 SNS 게시물이 올라 오곤 한다. 이런 현실에 대해 박화자 조합원은 학생은 줄었는데, 노동강도는 더 올라갔다고 한다. ‘세계 음식을 다 만들라는 지시가 내려오고, 조리 노동자들은 먹어보지도 않은 음식을 만들어야’ 한다. 이 맛이 맞나? 싫어 사 먹어본 적도 있다고 한다. 조리 공정이 십수 년 전보다 더 복잡해졌고, 노동강도가 더 높아지고 산재 위험도 증가했다고 느낀다.

2. 이야기가 이어졌다

학교 급식 현장에서 일어나는 생생한 이야기에 이어 손희정의 사회로 김현미, 전수경, 급식노동자를 어머니로 둔 이채원 님이 이야기 패널로 나섰다.

사회자 손희정은 무상급식제도 도입의 이면에 대해 짚었다. 학교 급식노동자를 대거 고용한 계기가 된 무상급식 전면 시행은 시민의

힘으로 만든, 민주주의의 성과였는데, 학교 급식노동자에게 어떤 일이 벌어지고 있었는가에 대해 이제야 생각하게 되었다는 말을 했다. 손희정님은 ‘학교가 학생들만의 것이 아니라 누군가의 일터라는 개념이 확고하게 자리잡아’야 하고, ‘공간을 구획하고 정책을 입안하는 모든 측면에서 (노동의 측면이) 고려되어야’ 한다고 말했다. 사회 구성원 모두가 학교라는 공간을 거치기 때문에 ‘이 노동의 과정을 사회적으로 인식하도록 해야’ 하며, 노동자 당사자들의 이야기가 ‘폐암의 고백이 아니라 더 좋은 일자리가 될 수 있도록’ 연대하자고 했다.

김현미 교수는 급식, 돌봄, 요양보호 노동 등이 ‘한국 사회의 근간을 이루는 필수 노동임에도 불구하고 항상 저평가된 위치에서 있다’면서 ‘이 노동을 대부분 여성이 하기 때문’이라고 짚었다. ‘여성의 노동을 가치가 없다고 계속 주입해서 노동이 노동으로 인정되지 않는, 임시적인 일자리 차원으로 격하되는 것’이라고 했다. ‘한국 사회에서는 일의 보상이 누가 일하냐에 따라 정해진다’면서 ‘경력단절 여성들이 그 일을 하게 되면 ‘엄마 노동’의 연장으로 평가 절하된다’고 말했다. 김현미 교수는 ‘노동은 과정’이라면서 요리, 바닥 청소, 설거지 등 화학약품에 노출되고 엄청나게 빠른 속도로 좁은 공간에서 작업하는 것은 너무 위험하다고 말했다, ‘급식실 노동은 총체적으로 위험에 노출되어 있는 노동’임을 인정해야 한다는 말을 덧붙였다.



출처 : 여성민우회

노동건강연대 전수경 활동가는 ‘학교 급식노동자를 비롯해 다양한 분야에서 엄청난 육체노동을 하는 여성 노동자가 있음에도 이를 인정하고, ‘객관화’하지 않아 온 현실을 짚고, 이것이 지금, 현재 산업 재해 시스템’이라고 말했다. 육체노동을 하는 여성 노동자에 대한 인식이 없으니 현장의 안전 정책은 남성 노동자의 노동을 중심으로 짜여 있는, 기울어진 현실이라는 것이다.

좁고, 지하에, 뜨거운 조리 과정에 바닥은 미끄러워 넘어지고, 베이고, 무겁고, 심각한 수준의 육체노동임에도 학교가 작업장으로서 인정받지 못하는 경향이 있다.

“직업병을 ‘학교’라는 공간 빼고, ‘밥 잘 먹었습니다’라고 하는 학생을 빼고 생각해 보세요. 만약에 특정 산업에서 100명이 넘는 노동자가 폐암에 걸려 왔다는 것이 밝혀지기 시작하면, 사회가 발칵 뒤집혀야 하는 거죠.”

전수경 활동가는 ‘학교 급식실은 ‘산재 백화점 수준의 노동공간’이기 때문에 그 작업환경 자체에 대해서 더 많이 얘기해야 한다’고 말했다.

전수경 활동가는 정부의 산재보험 정책도 짚었다. ‘윤석열 정부가 산재 카르텔이라는 신조어를 만들었다’며 산재 승인을 받기까지 생활고에 시달리며 병과 싸워야 하는 현실에 무지하고, 당연히 인정돼야 할 산재조차 막아버리는, 약자를 공격하고 있다고 비판했다.

3. 청중들의 후기가 이어졌다

토크 콘서트가 끝난 후 청중들이 자리에 남아 후기와 응원의 말을 종이에 남겨주었다.

“당사자의 목소리가 너무 힘이 있네요. 폐암으로 가시화되었지만 급식실 전반, 학교 비정규직 노동자의 노동 환경으로까지 문제의식이 확장되길 바랍니다.”

“생생하게 급식노동자 얘기를 들을 수 있어서 좋았습니다. 학교라는 공간이 정말 반노동적인 공간인 것 같아요. 관리자의 마인드, 공공기관의 경직성 등이요.”

“오랫동안 수면 아래 있던 중요한 문제를 제기해주신 당사자를 만

나는 자리 감사했습니다. 에너지를 많이 받았어요. 내 싸움이 정당하다는 확신을 갖고 끈질기게 싸우자는 마음이 듭니다.”

“교육부 예산이 정부 예산 중에 가장 많았는데 급식노동자의 열악한 환경개선에 집행해 주시길 바랍니다.”

“여성노동자가 하는 노동의 가치와 그에 대한 사회적 환경과 정책 방향이 가부장적 관점이 너무나 드러나고, 그 방향에서 희생되는 여성노동자의 현실을 체감하게 되네요.”

“제 어머니도 학교 급식노동자였습니다. 딱 3년 '반찬값' 벌자고 일하시고 그만두셨는데, 일한 만큼의 시간 동안 재활 물리치료를 다니셨습니다. 그로부터 20년이 지나 드디어 산재 인정을 받았더니 만감이 교차합니다.”

“저도 지금까지 먹고 자란 술한 식판에 대해 연대로 갚아보도록 하겠습니다.”

“급식노동자가 안 계시다면 우리 아이들은 여전히 차별적인 점심을 먹고 있었을 겁니다. 우리 사회에 너무나 중요하고 귀한 노동을 한 분 한 분의 헌신에 기대, 안전하지 못한 환경과 저임금으로 착취하는 이 정부와 사회에 분노합니다. 급식을 멈추는 일에 미안해하지 마십시오. 급식을 멈춰, 현장을 바꾸는 일을 언제든 지지합니다.”

“삶 그 자체인 건강권을 꼭 쟁취하시길 바랍니다!”

(여성민우회 홈페이지와 민주노총 신문 노동과세계 참고)

대책위는 아래와 같은 요구안을 정부에 제시하였으나 2024년 현재도 요원한 상태이다.

- ▷ 조리사 1인당 담당 학생수 줄이기(현재 조리사 1인이 학생 100~200명 담당)
- ▷ 지하와 반지하에 위치한 급식실을 지상으로 옮기기
- ▷ 후드 풍속 기준 및 식단 기준을 학교급식 기본방향에 명시
- ▷ 1인당 최대 조리흠 노출 시간을 명시하고 폐CT 전수검사를 매년 정례화
- ▷ 특수건강진단 대상 유해인자에 조리흠을 포함
- ▷ 공기 질 의무 검사 대상에 조리실을 포함

2024년 3월, 급식노동자들은 서울시 교육청 앞에서 ‘채용미달 속출, 결원 속출 신학기 학교급식실 결원 대책 촉구’ 기자회견을 열었다.

| 기후

- 35 기후위기가 노동을 바꾸고 있다
- 46 폭염은 노동자 건강불평등을 악화시킨다
- 56 장마·태풍·홍수 누가 현장을 지키나? - 기후위기를 마주하는 최전선의 이야기



기후위기가 노동을 바꾸고 있다

정리 | 박한솔 활동가

2023년 2월 28일 노동건강연대 총회에서 ‘기후정의동맹’ 한재각 집행위원을 초대해 ‘기후위기가 노동을 바꾸고 있다’ 특강을 열었다. 2023년 9월 23일 기후정의행진을 조직 중인 한재각 집행위원은 기후위기와 노동의 관계를 총론에서 시작해 세부적인 쟁점까지 망라하여 정리해 주었다. 아래는 이날 특강의 주요 내용이다.

1. “지옥행 고속도로에서 가속 페달을 밟고 있다!”²⁾

1) 우리는 기후 비상 상태에 직면하고 있다.

지금 우리는 ‘기후변화(Climate Change)’를 넘어 ‘기후위기(Climate crisis/emergency)’ 상황에 놓여있다. 자연의 변화를 면밀하게 관찰한 전문가, 학자 등은 끊임없이 경고의 메시지를 보내고 있다. 2019년, 옥스퍼드 대학교가 발간하는 「BioScience」에 ‘기후위기 비상선언’이 실렸다. 153개 국가에서 모인 11,258명의 과학자가 발표한 이 선언은 지난 50년간 ‘지구 활력 징후’를 분석한 결과, 인류가 “재앙적 위험”에 내몰리고 있다는 경고를 담고 있다. 과학자들은 이대로라면 지구는 인간뿐만 아니라 생명체가 거주하기 어려운 곳이 된다고 예측하며, 사회가 자연 생태 시스템과 상호작용하는 방식에 “변혁적인 변화”가 필요하다고 강조했다.

기후변화에 관한 정부 간 협의체(IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change) 6차 보고서(2021)와 유엔환경계획(UNEP, United Nations Environment Program)이 발표한 <배출 격차 보고서> (2022)가 말하는 바도 비슷하다. 전 세계가 합심하여 사회에 급격한 변혁을 이루어야만 빠르게 사라지는 기회를 잡을 수 있다고 말한다.

기후변화는 이미 우리 일상에 영향을 미치고 있다. 한국의 여름은 더 더워졌고, 겨울은 더 추워졌다. 감당할 수 없이 많은 비가 내려 마을이 물에 잠기는가 하면, 아흐레 동안 산불이 이어지기도 했다. 이상기온 현상은 세계 모든 곳에서 나타난다.

2) 제27차 유엔기후변화협약 당사국총회에서 안토니오 구테흐스 유엔 사무총장의 발언(2022.11.07) 인용. “우리 지구는 기후변화가 초래한 회복 불가능한 혼란의 정점으로 빠르게 접근하고 있다. (중략) 이는 마치 지옥행 고속도로에서 가속 페달을 밟고 있는 것”.

2) 재난은 평등하지 않다 - 불평등한 기후위기

기후변화는 세계 시민 모두가 겪는 일이지만, 모두가 같은 수준의 고통을 경험하지는 않는다. 위험은 언제나 더 취약한 집단에 가중된다. 하청 노동자일수록 더 위험하게 일하고, 코로나19가 퍼졌을 때 취약한 사람들에게 더 심각한 상흔이 남은 것처럼, 기후위기의 피해는 개발도상국에 집중되고 있다. 연간 평균 1억 8천 8백만 명의 개발도상국 사람들이 기후위기 관련 사고 때문에 크고 작은 피해를 겪는다. 1990년부터 2021년까지 전 세계에서 기후 및 기상 관련 사건으로 목숨을 잃은 사람 중 78%(67만여 명)는 개발도상국민이었다. 이에 반하여 'V20'으로 일컬어지는 '선진국가'가 입은 경제적 손실은 5,250억 달러로, 화석연료 산업으로 그들이 얻은 이익(약 31조 달러)의 1/60 수준에 지나지 않았다.

유엔개발계획(UNDP, United Nations Development Programme)은 이미 2007년에 개발도상국이 선진국보다 자연재난으로 위험을 경험할 가능성이 훨씬 크다고 지적했다. 불평등과 생태경제학을 연구해온 경제 인류학자 제이슨 히켈(Jason Hickel)은 '기후위기를 초래한 생태계 붕괴의 책임은 거의 전적으로 고소득 국가의 과도한 성장에 있다'고 말한다. 소수의 사람이 과도한 부를 축적하느라 발생한 위험을 가난한 이들이 지고 있는 셈이다.

2. 기후부정의와 체제전환

1) 상위 10% 계층이 온실가스의 절반을 배출한다

기후위기가 불평등 문제와 연결되어 있음을 보여주는 또 다른 지표는 소득 불평등과 소득 분위별 온실가스 배출량이다. 전 세계 상위 10% 계층이 전체 소득의 절반 이상(52%)을 차지하고 있고, 하위 50% 계층은 단 8%만을 가지고 있다. 온실가스 배출량은 정반대 양상을 보인다. 상위 10% 계층이 전체 온실가스 배출량의 약 50%를, 하위 50%는 약 10%를 배출³⁾하고 있다. 탄소 배출량도 동일 양상을 보인다. 2020년 옥스팜에서 산출한 통계에 따르면, 1990년에서 2015년 사이에 증가한 탄소 배출량 중 46%는 상위 10% 계층 때문에 발생했다. 하위 50% 계층 때문에 늘어난 양은 단 6%였다. 기후위기 문제를 해결하려면 부의 불평등이 함께 논의되어야 하는 이유다. 유럽 내 상위 1%와 상위 10% 가구의 탄소배출 원인 1위는 ‘여행’이었다. 극단적인 부가 극단적인 오염을 초래한다는 사실을 보여주는 가장 최근의 사례는 우주여행이다. 11분의 우주여행에 소모되는 탄소는 승객 1인당 약 75t으로, 하위 10억 명의 사람이 평생 배출하는 탄소보다 많은 양을 소비한다. 기후정의를 실현하려면 부유층이 가장 먼저 온실가스를 줄이도록 만들어야 한다.

2) 부의 집중은 기후정책을 방해한다

기후위기는 세계에 만연한 불평등을 심화하거나 새로운 불평등을 유발하고, 불평등은 기후위기를 심화한다. 소수의 사람이 지나치게 많은 부를 축적하는 과정에서 환경을 파괴하고, 환경 파괴로 얻은 이익으로 정치적 권력을 획득하여 기후정의 관련 정책이 제정되지 못하도록 만든다. 더 많은 이윤을 창출하기 위해 생산량을 늘리고, 여기에서 발생하는 추가 오염은 개발도상국으로 전가(배출의 외부화)한

3) 영국 셰필드 할람대 연구팀 ‘탄소발자국 불평등’ 분석. 2022.

다. 기후위기를 심화하는 불평등을 해소할 체제 전환을 통해 ‘기후정의’를 실현해야만 하는 이유이다.



©Joe Brusky. 2014.

3. 기후위기가 노동에 가하는 충격

1) 기후위기로 인한 노동환경 변화

시민 대부분은 기후위기 피해를 이미 실감하고 있다. <정의로운전환연구단>의 조사(2021)에 따르면, ‘기후위기가 미래세대에 더 큰 영향을 미친다’는 진술에 동의한 응답자는 91.4%에 달했다. ‘기후위기가 현재 매우 심각하다’는 진술에 동의한 비율도 90.4%였다.

기후위기는 노동에도 큰 충격을 준다. 기후가 변하면 제품 생산과 서비스 제공의 기본적인 조건이 변할 수밖에 없다. 가장 먼저 자연환경 의존도가 높은 농·어업이나, 야외 작업이 필수적인 업종에 종사하는 노동자들이 입을 피해를 떠올릴 수 있다. 어업노동자들은 기후변화로 예측할 수 없는 날씨가 이어져도, 높아진 수온 때문에 더 먼 바다로 나가야만 어획량을 확보할 수 있는 상황에 맞닥뜨린다.

[기후위기에 따른 업종별 피해실태 예시]

분류	피해실태
건설노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 노동환경 악화 및 건강 영향 : 업무 강도 강화, 업무시간 조절 / 타설, 철근, 형틀의 경우 가장 취약 • 경제적 손실 : 특히 여름의 경우 업무 가능 일수 감소, 폭염에도 생계 때문에 노동. • 감정 싸움 및 안전사고 증가
대리운전노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 체력 저하, 안전사고 증가 : 따로 대기실이 없어 거리에서 대기, 대중교통·도보 이동 시간 긴 편

배 송 노 동 자	택배노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 분류 및 상차 작업 : 물류센터 냉난방 시설·장비 미흡, 정규직·비정규직간 다른 대우 • 배송 작업 : 익일배송 원칙, 물량이나 시간 조절 기준 없음, 폭염·폭설·장마에 모두 영향 받음
	마트 배송노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 열악한 날씨에도 업무 강행, 시간 제한 페널티 존재, 폭염 시 물량 증가로 노동강도 증가
	배달플랫폼 노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 폭염·폭우·폭설 상황 사고 위험 증가
	집배노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 휴식권, 작업중지권 보장 여건 불충분 • 폭염·폭우·폭설 상황 사고 위험 증가
가스검침노동자		<ul style="list-style-type: none"> • 날씨 무관하게 동일한 할당량 • 폭염·폭우·폭설 상황에서 감정노동·민원 증가

둘째, 기후위기 시대에 걸맞게 시민들의 인식이 변하고, 그에 따라 기업의 마케팅 전략도 변하면서 상품 생산과 서비스 제공 방식이 바뀌면서 노동시장에 변화가 일어나게 된다. 재활용 가능한 포장재를 원하는 시민의 요구가 커지면 기업도 그에 맞추어 종이 포장 용기 등을 개발하여 상품에 적용하는 식이다. 마지막으로, 정부가 기후위기에 대응하려고 새로 도입하거나 강화한 제도가 노동시장에 영향을 미치게 된다. 가령, 정부가 재생에너지 산업을 독려하면 기존 석탄화력발전 산업의 가치는 내려가고, 재생에너지 관련 산업의 고용 수요가 증가하게 된다. 기후위기에 어떻게 대응하느냐에 따라 노동자가

입는 피해를 증폭할 수도, 줄일 수도 있는 이유이다.

2) 석탄발전소 vs. 재생에너지 일자리

지금까지 서술한 노동자가 기후위기의 여파로 악화된 노동조건 때문에 어려움을 겪는 노동자들이었다면, 기후위기에 대응하는 과정에서 산업전환이 이루어져 일자리 자체를 잃을 위기에 놓인 집단도 있다.

현재 한국에서 전력 생산은 한국전력공사에서 담당한다. 한국전력 공사는 석탄화력발전소 계열사인 한국남동발전, 중부발전, 서부발전, 남부발전, 동서발전의 지분 100%를 소유하고 있다. 2018년 기준 5개 발전원에서 일하는 전체 노동자는 약 2만 2천 명 중 정규직이 1만 2천여 명, 비정규직이 1만 8백여 명⁴⁾이다. 전력 생산 방안 중 석탄화력발전소의 비중을 줄이는 일은 기후위기 대응에서 중요하게 다루어진다. 석탄화력발전소를 순차적으로 줄이고, 그 자리를 대체에너지로 채우는 게 에너지전환의 기본 틀이다. 달리 말하면, 5개 발전원에서 일하는 2만여 명의 노동자가 에너지전환 과정에서 일자리를 잃게 된다는 뜻이다.

차량을 생산하는 대공장 노동자의 상황도 비슷하다. 민주노총 금속노동조합의 분석(2019)에 따르면, 내연기관차에서 전기차로 생산이 전면전환 되었을 때 발생하는 신규 일자리가 약 6천 명 규모인 데에 비하여 감소하는 일자리는 1만 명이 넘는다. 내연기관차에는 들어가지만 전기차에는 필요하지 않은 부품이 있다는 점까지 고려하면, 해당 부품을 생산하는 중소기업의 노동자까지 영향을 받게 된다.

4) 이태성. 발전소 비정규직 고용보장, 에너지전환배치 필요. 2020.07.14

4. 환경 대 일자리 딜레마, 정의로운 전환으로 해결

“노동자들은 환경을 보호하지 않으면 내일 죽지만, 일자리를 잃으면 오늘 죽는다.” 미국 석유·화학·원자력 노동조합(Oil, Chemical and Atomic Workers, OCAW) 활동가인 토니 마조치(Tony Mazzocchi)의 말은 노동자가 환경문제와 떨어질 수 없다는 점을 인정하면서도 일자리를 지키는 게 우선 과제임을 명확히 보여준다. 일자리 문제를 해결하지 못하면 환경문제 해결에 노동자가 동참하기 어렵다. 바로 이 지점에서 ‘정의로운 전환’이라는 개념이 탄생했다. 국제노동운동은 노동조합과 노동자가 환경문제 해결책의 일부가 될 수 있으며, 관련 국제 협상에 참여할 정당한 주체이자 이해관계자임을 인정받기 위해 싸우고 있다.

정의로운 전환 7가지 원칙 / 스톡홀름환경연구소(2020)
• 탈탄소화의 적극적인 독려
• 새로운 탄소 잠김(carbon lock-in) ⁵⁾ 등장 방지
• 영향받는 지역 지원
• 공장 폐쇄 및 축소로 영향받는 노동자, 가족, 그리고 지역공동체 지원
• 사적 부문에서 발생하는 환경 피해 회복 비용을 공적 부문으로 전가하는 것 금지
• 기존 경제·사회 불평등 해소
• 포괄적이고 투명한 절차 보장

-
- 5) 탄소 잠김 또는 탄소 고착(carbon lock-in) : 어떤 시설을 일단 설치하면 시설의 수명이 다할 때까지 그 탄소 배출량에 묶일 수밖에 없는 현상을 일컫는다. 일례로, 석탄발전소를 새로 건설하면 해당 발전소가 폐쇄될 때까지 약 40~50년 동안 일정량의 탄소가 배출되고, 그 양을 줄이기 어렵다. 그레고리 언루(Gregory Unruh) 미국 조지메이슨대학교 세계경영대학 교수가 고안한 개념이다.

기후위기 문제 해결에 필수적인 에너지전환이 단순히 기술적 측면에서만 고려되면 안 된다. 시민 참여를 보장하고, 노동자가 오롯이 위험을 부담하지 않는 방식을 고안해야 한다. 앞서 살펴보았듯 기후 위기는 전 세계적·사회적 불평등의 문제와 긴밀히 연관되어있으므로, 정의로운 전환 관점에서 체제 변화가 이루어져야만 ‘기후정의’ 실현이 가능하다. 노동자, 지역주민을 비롯한 모든 시민이 자본주의 체제에 기반하는 반기후·친자본 행태를 멈추라고 요구하는 ‘사회적 파업’이 필요한 시점이다.

폭염은 노동자 건강불평등을 악화시킨다

노동건강연대 대표·직업환경의학 전문의 | 이상윤

이상윤 대표가 '폭염과 노동자건강'을 주제로 쓴 글이 한
국비정규노동센터 『노동에디션』 2023년 7월호에 실렸다.
다가오는 여름을 앞두고 이 원고를 독자들과 공유한다.

1. 기후변화는 21세기의 가장 큰 건강 문제

누구나 실감할 수 있는 세계적 기상 이변, 극단적 기후 재난 등이 지속되면서 한국 사회에서도 기후위기에 대한 관심이 증가하고 있다. 기후위기는 삶과 죽음의 문제이며, 사회 불평등을 증가시키는 정의의 문제이고, 지구적 위기라는 점에서 먼저 고민하고 위기를 절감하고 있는 이들의 노력이 절실하다. 기후변화는 21세기의 가장 큰 건강 문제이다. 기후변화는 우리가 살고 있는 사회의 모든 측면을 위협한다. 기후변화가 인간의 건강에 미치는 영향의 심각성이 점점 더 분명해지고 있다. 추가 조치가 지연되면 위험은 더 증가할 것이다.

기후변화로 인한 직접적 건강 영향은 폭염과 극단적 기상 재난으로 인한 손상, 사망 등이다. 폭염에 취약한 이들이 2019년 한 해만 전 세계적으로 4억7천5백만 건의 폭염 사건에 노출되었다. 이러한 경향은 지속하여 더 심각해지고 있다. 그 결과 지난 20년 동안 65세 이상 인구의 열 관련 사망률이 53.7% 증가하여 2018년에는 총 296,000명이 사망했다⁶⁾.

2015년부터 2020년까지의 연구에 따르면, 76건의 홍수, 가뭄, 폭풍 및 온도 이상이 기후변화로 인한 것으로 추정되었다. 2001~2004년과 2016~19년 사이에 114개국에서 매우 높은 산불을 경험했다. 1억4,500만에서 5억6,500만 명이 해수면 상승으로 인한 잠재적인 범람에 직면하게 될 것으로 예측되고 있다⁷⁾.

6) Watts, Nick, et al. "The 2020 report of The Lancet Countdown on health and climate change: responding to converging crises." The Lancet (2020).

7) 위와 동일.

2. 더위의 위험성

더위는 잘 알려진 직업적 위험으로, 전통적으로 열을 발생시키는 산업 및 제조업, 농업 및 건설업과 같이 햇볕이 내리쬐는 야외에서 이루어지는 활동, 격렬한 육체노동이나 개인 보호 장비의 사용이 필요한 작업에서 주로 문제가 된다. 그러나 지난 수십 년 동안, 특히 21세기 초부터 기후변화로 인한 폭염이 지속되면서 노동자의 건강, 안전에 새로운 도전이 되고 있다.

여름의 평균 기온이 매우 높거나 폭염이 이어지는 것은 더 이상 드문 일이 아니다. 폭염은 더 자주, 더 강렬하게, 더 오래 지속되고 있다. 폭염이 건강에 미치는 광범위한 영향을 고려할 때 이는 심각한 사회적 문제가 되고 있다. 여러 연구에 따르면 열이 건강에 미치는 영향은 치명적인 열사병과 같은 급성 열 질환을 훨씬 넘어서는 것으로 나타났다. 열은 다양한 심혈관, 호흡기 및 기타 급성 질환과 생식 건강과 관련된 문제를 악화시킨다. 폭염 기간에는 사고로 인한 부상 관련 사망률이 증가하며, 이 중 일부는 직업과 관련이 있다.

특히 체열 발산, 육체 작업 증가, 개인 보호 장비의 사용과 같은 기존의 직업적 열 스트레스 요인이 더해지면 노동자에게 폭염은 더욱 위험하다. 기후변화로 인해 더운 날의 수와 강도가 증가하고 여름 기간이 길어지면서 더위에 잠재적으로 노출될 수 있는 직업군이 더욱 다양해지고 있다. 일부 직업은 더위도 쉴 수 없는 노동 시간 패턴으로 인해 더위에 노출될 가능성이 높아졌다. 폭염으로 인한 노동자 건강 영향은 사회가 주의를 기울여야 할 사회적 위험이다.

노동조합에 소속되어 있지 못한 노동자, 노동조건이 취약하거나 고용이 불안정한 상태에 있는 노동자, 중소기업 사업장 노동자처럼 폭

염에 대처할 수 있는 조건과 역량이 부족한 노동자를 보호하기 위해서는 사회적 개입이 필수적이다. 폭염의 직업적 영향에 대처하기 위해서는 다양한 사회경제적 측면, 특히 불평등과 부정의한 노동조건이 기후변화로 인한 새로운 물리적 환경과 상호작용한다는 사실을 바탕으로 정책을 수립해야 한다.



©pixabay

3. 폭염이 노동자 건강에 미치는 영향⁸⁾

최근 연구에 따르면 열사병과 같은 온열질환은 더운 기간에 발생하는 건강 손상, 질병 및 부상 사례 중 극히 일부에 불과하다. 특히 자연적인 열 발산을 방해할 수 있는 육체노동을 하거나, 보호복 또는

8) 이하 내용은 Claudia Narocki, Heatwaves as an occupational hazard, ETUI, 2021.를 발췌, 요약하였음.

개인보호장비를 사용해야 하는 많은 노동자가 폭염 경고 발령 온도보다 낮은 온도에서도 열과 관련된 매우 높은 수준의 위험에 노출된다. 실외 환경에서는 작업 활동으로 인해 발생할 수 있는 열에 태양 복사열이 더해져 극심한 더위가 발생할 수 있다. 적절한 예방 조치를 취하지 않는 실내 작업장에서는 폭염 기간 동안 온도가 상승하여 열 또는 습도 배출과 같은 생산 공정에서 비롯된 요인이나 육체 활동 요구와 관련된 기타 요인에 더해 열 스트레스가 가중될 수 있다. 실내 및 실외 작업자 모두 폭염으로 인한 건강 위험에 노출될 수 있다.

우리 몸은 지속적으로 열을 생성하므로 체온이 상승하는 것을 방지하려면 필요하지 않은 열은 외부로 발산해야 한다. 사람의 체온은 안정적으로 유지되어야 하지만 제한된 범위 내에서 발생하는 체온의 변화는 우리의 건강을 손상시키지 않는다. 우리 몸은 열을 전달하기 위해 혈관 확장 및 땀 흘림과 같은 정상적인 열 손실 메커니즘을 시행한다. 정상적인 체온 조절에 문제가 발생하면 체온이 상승하는 경향이 있으며 과열(고체온증)을 피하기 위해 생리적 메커니즘이 추가로 작동한다. 이러한 반응은 건강에 큰 위협이 되며 우리 몸은 정상적인 생리적 기능을 수행할 수 없게 된다. 이러한 과정은 열탈진에서 열사병에 이르기까지 다양한 열 관련 질환의 원인이 되며, 가장 심각한 형태이자 생명을 위협하는 질환인 열사병은 적절한 의료 서비스를 제때 제공하지 않으면 치명적인 결과를 초래할 수 있다.

온열질환 외에도 열은 여러 생물학적 경로를 통해 다양한 심혈관, 호흡기 및 기타 질병에 걸릴 위험을 증가시킨다. 열 스트레스는 사고 부상으로 인한 사망률을 증가시킨다. 열과 탈수의 생리적 영향에 기반하여 행동 변화와 인지 능력 저하, 주의력 저하 등이 발생하기 때문이기도 하고, 누적된 피로로 인한 영향도 있을 수 있다. 열사병은

폭염으로 인한 초과 사망 중 극히 일부에 불과하다.

폭염은 생식력, 태아 건강에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 폭염은 여성과 남성 모두에게 일시적인 불임 영향을 줄 수 있고, 남성의 경우 더 두드러진다. 폭염은 저체중아 출산, 조산, 태아의 중추신경계 발달에 영향을 미친다. 가벼운 고열도 과중한 업무를 수행하거나 주변 열에 노출된 임산부에게는 제한적이기는 하지만 위험을 초래할 수 있으며, 임신 초기에 심한 고열에 노출되면 태아의 중추신경계 발달에 선천성 결함을 유발할 수 있다.

고온 상황에서는 특정 노동환경 위험 요인이 증폭된다는 문제도 있다. 특정 물질의 경우 고온에서 휘발성이 증가하여 기화하기 때문에 환경 내 농도가 높아진다. 유기인산염과 같은 경우에는 온도가 높아지면 더 독성이 강한 화합물로 전환되는 속도가 증가하여 더 큰 위험을 초래할 수 있다. 또한 열에 노출되면 특정 물질의 폐 및 피부 흡수가 증가할 수도 있다. 열 스트레스에 대한 체온 조절 메커니즘의 활성화로 인한 생리적 변화는 특정 화학 물질의 흡수 및 대사와 관련된 기관의 기능을 변화시킬 수 있다. 예를 들어 호흡 속도가 빨라지면 흡입된 독성 물질이 체내로 더 쉽게 유입되어 생체 내 농도가 증가한다. 특정 물질에 노출되면 체온 조절 메커니즘에 영향을 미쳐 더위에 적응하는 능력이 저하될 수도 있다.

건설 노동자, 광업 노동자, 항만 노동자 등 육체적으로 힘든 직종에서 일하는 노동자의 경우 폭염에 노출되면 신장 기능이 저하된다는 연구도 존재한다. 신장 기능 장애는 격렬한 신체 활동 중 탈수로 인한 근육 섬유 파괴(횡문근용해증) 증가와도 관련이 있다. 열과 탈수에 반복적으로 노출되면 건강에 장기적인 영향을 미치며 독성 물질 및 주변 오염과 같이 건강을 해치는 다른 요인과 상호작용한다.

더위에 시달리는 동안 노동자는 어지러움, 혼란, 집중력 저하를 호소한다. 탈수 및 열 관련 누적 피로와 함께 열 스트레스의 생리적 영향은 기억, 주의력, 정보 보유, 정보 처리, 반응 속도 및 처리 속도와 같은 인지 능력을 손상시킨다. 이러한 증상은 열 피로와 열사병에 대한 경고일 수 있다.



©pixabay

4. 폭염은 노동자 건강 불평등을 악화시킨다.

폭염으로 인한 건강 영향은 장시간의 노출을 피하거나 중단하는 등의 적응 행동을 함으로써 줄일 수 있다. 그러나 노동자의 경우 직장에서 노출을 피하거나 중단할 권리는 기업의 노동자 관리 관행과 사회경제적 요인과 고용 요인 등 복합적인 요인에 의해 좌우된다.

2015년 미국 직업안전위생관리국(US-OSHA) 데이터의 직업성 열 관

련 질병 사례를 분석한 결과, 열 관련 사망자의 대부분(70% 이상)이 근무 첫 주에 발생하며, 거의 절반(45%)이 근무 첫날 또는 일주일 이상 휴직 후 업무에 복귀하는 날에 발생하는 것으로 나타났다. 고온에 대한 적응 부족, 특히 시즌이 시작될 때 폭염이 발생하면 악영향이 크게 나타남을 알 수 있다.

그러나 특히 폭염 및 온열질환에 대한 예방 또는 보호 조치에 대한 준비가 부족한 중소기업에서 관리 부족으로 인해 불안정한 노동자가 더 높은 위험에 직면하게 된다. 가장 불안정한 노동자(임시직 또는 무계약직, 하청업체, 계절직, 특수고용 노동자, 일당제로 임금을 받는 노동자, 이주 노동자 등)는 과로, 탈수, 정보 부족 및 교육 미비로 인해 가장 높은 위험에 처해 있다. 다수의 불안정 노동자는 정부가 권고하는 최소한의 예방 조치(휴식 시간 늘리기, 그늘에서 휴식하기, 신체 활동의 강도와 속도 조절하기, 충분한 양의 신선한 냉수 섭취하기 등)조차도 실행할 여지가 부족하다. 직업적 더위 스트레스에 노출될 가능성은 기존의 사회적 불평등을 반영하며, 동시에 직업적 더위 노출은 사회적 불평등을 더욱 심화시킨다. 폭염은 소득이 낮고 육체적 노동이 필요한 육체적 저숙련 직종에 종사하는 노동자에게 빈번하게 발생하는 직업적 위험이다.

직장에서 더위 스트레스에 노출된 저소득 노동자는 출퇴근길에 노출되는 고열 등 업무 외적으로도 열에 더 많이 노출되는 경향이 있다. 마찬가지로 저소득 노동자는 단열이 제대로 되지 않고 에어컨이 없는 건물에 거주하거나 ‘에너지 빈곤’(전기 요금을 감당할 수 없는 상태)에 시달리는 가정에서 더 많이 노출되며, 소외된 도시 지역에 거주하는 노동자는 ‘열섬 효과’의 영향을 많이 받는다.

5. 폭염으로 인한 노동자 건강 영향 예방을 위해

폭염으로 인한 노동자 건강 영향은 100% 예방 가능하다. 적절한 조치만 사전에 취해지면 막을 수 있는 위험이다. 하지만 노동자가 열악한 환경에 처해 있거나 효과적인 대변자가 없는 회사에서는 이러한 사전 예방 조치를 취하기 힘들다. 근로감독 당국의 직접적인 조치와 집행이 필요한 노동자들도 상당수 존재한다. 현재 한국에서 폭염에 대한 예방 관리는 의무 사항이 아니라 권고 사항이다. 법적 강제력이 없다 보니 고용노동부의 권고에도 불구하고 적절한 조치 여부는 사업장 재량에 맡겨져 있는 상태이다.

가장 중요한 점은 폭염을 예외적인 상황으로 생각하는 통념을 버려야 한다는 것이다. 폭염 경보가 내리지 않은 날은 위험하지 않다는 인식도 바꾸어야 한다. 언제 어디서나 폭염으로 인한 건강 영향이 발생할 수 있다는 생각으로 일상적 관리 조치가 시행되어야 한다. 이 모든 것들은 권고가 아니라 법적 의무 사항이 되어야 한다.

노동자를 보호하기 위해서는 가장 다양한 노출 시나리오의 관점에서 구상된 구체적인 정책, 법률 및 프로그램이 필요하다. 현재 많은 노동자가 고용주의 무대책으로 고통받고 있으며, 정부는 폭염 시 극심한 노출에 대해 계속 외면하는 경향이 있다. 이는 극도로 위험한 것으로 알려진 직업, 즉 농업 및 건설 노동자, 배달 라이더 등과 같이 더운 날씨 노출이 다른 열 스트레스 요인과 결합된 경우에도 마찬가지이다.

폭염에 대해, 다음과 같이 사업주의 의무가 법적으로 명시될 필요가 있다.

- 노동자와 그 대표의 참여하에 작업 상황 및 위치, 환경적 더위 조건의 영향을 받을 수 있는 작업 공간 및 작업과 관련하여 현지에서 결정할 수 있는 실행 계획을 마련해야 한다.
- 열사병과 같은 더위 관련 질병뿐만 아니라 건강, 안전에 대한 위험 측면에서 모든 더위 관련 영향 및 위험을 식별해야 한다.
- 육체 활동, 개인보호장비 또는 특수 복장 요건, 일사량, 습도 등 열 스트레스를 유발하는 모든 요인을 고려해야 한다.
- 작업 환경의 그늘, 휴식과 응급처치를 위한 시원한 장소, 개인의 필요에 따른 휴식 시간 및 최소 휴식, 사업주가 먹을 물을 공급할 것, 냉각 장치 또는 샤워 시설 제공 등 직업적 열 스트레스 노출에 대한 최소한의 의무 조항이 규정되어 있어야 한다.
- 폭염에 치명적일 수 있는 휴식 없이 장시간 근무를 장려하는 임금 체계와 같은 폭염 예방 조치를 저해하는 구조적 장벽을 제거해야 한다.

폭염에 대해, 정부는 다음과 같은 정책을 시행해야 한다.

- 일반 대중의 건강 보호를 위해 시행 중인 폭염 경보 시스템과 별개로 작업환경에 영향을 미칠 수 있는 모든 행위자에게 도달할 수 있는, 노동자를 보호하기 위한 공공 폭염 경보 시스템을 마련한다.
- 연령, 성별, 이주 여부, 업종, 직업, 고용형태 등을 고려하여 노동 인구 중 가장 취약한 부문에 초점을 맞춘 열 스트레스 예방 전략을 마련한다.
- 개입 프로그램은 가장 취약한 노동자가 고용된 활동 및 업종과 관련하여 노동자 보호를 위한 방향으로 진행되어야 한다.

장마·태풍·홍수 누가 현장을 지키나? - 기후위기를 마주하는 최전선의 이야기

정리 | 전수경 활동가

2023년 7월 15일, 폭우로 인해 충북 청주시 오송 지하차도에서 14명의 시민이 사망하였고, 7월 19일에는 폭우로 인한 실종자 수색에 동원된 해병대 군인이 급류에 휩쓸려 사망하는 참사가 있었다. 참사의 원인은 재난 자체에 있는 게 아니라 재난에 대비하지 않은 관료와 군 장교들에게 있다. 근본 원인인 책임자를 처벌하지 않는 한, 이상 기후로 인한 재난은 반복될 수밖에 없다.

1. 들어가며

시민에게 호우경보, 폭설경보와 같은 재난 문자가 갈 때 도시 곳곳에서 비와 눈을 수습하고 시설을 정리하는 노동자들이 있다. 이들은 폭우나 폭설 중에 넘치는 하수구를 정비하고 쓰러진 나무를 치우는 위험한 일을 한다.

‘공무직 노동자’는 지방자치단체가 고용한 노동자로, 공공영역에서 필요한 노동과 서비스를 제공한다. 공공부문에서 일한다는 점은 공무원과 같지만, 임금과 복지 등 처우 면에서의 차이는 크다. 공무직 노동자들은 시설관리, 도로정비, 청소, 주차관리 등 실외에서 일하는 직종이 많기에 기후 위기로 인한 안전, 건강권의 문제와 자주 마주친다. 기후 위기가 심화되는 지금, 공무직 노동자들의 건강권 문제는 앞으로 더 깊이 있게 봐야 할 문제이다.

노동건강연대는 2023년 8월 29일, ‘장마·태풍·홍수 누가 현장을 지키는가 - 기후 위기시대 시설관리노동자의 현장’ 월례토론회를 열었다. 토론회에서 현경재(공공운수노조 전국자치단체공무직본부 청주시지부) 지부장과 나는 이야기를 문답 형식으로 정리하였다.

2. 현장을 지키는 공무직 노동자들

문] 청주시 공무직 노동자 현황 설명 먼저 부탁드립니다.

답] 청주시는 인구 88만여 명의 대도시로, 650여 명의 공무직 노동자가 청소, 환경 도로 공원 아동복지 등 영역의 46개 직종에서 일하고 있다. 도로보수, 하수도보수, 상수도계량기 교체와 수리, 상수도 누수관리, 녹지와 공원시설물 관리, 주정차단속, 농업시험시설물관리,

방문보건간호사, 과적차량단속, 응급구조사, 꽃묘생산, 사육사 등 실내가 아닌 곳에서 일하거나 이동하면서 일하는 직종이 많다. 산불진 화원, 하천정비, 화단정비, 인도정비 같은 공공근로 일자리에 종사하는 공무원 노동자들은 폭염이 있는 7~8월에는 일하지 않지만, 안전 측면에서 보면 여전히 열악한 야외에서 노동하고 있다.

문] 2023년 여름에 기록적인 폭우가 왔다. 폭우나 폭설 상황이 닥쳤을 때 공무원 노동자들이 현장에서 어떻게 일하는지 궁금하다.

답] 청주시에 2022년 12월과 2023년 초 폭설이 왔다. 출퇴근 시간에 눈이 왔는데, 이례적으로 적설량이 많아 도시 교통이 마비되었다. 평소에는 쌓인 눈을 바로바로 치우지만, 출근 시간에 작업을 하면 차가 정체되니 제설을 할 수 없었다. 청주는 큰 눈이 자주 오는 곳이 아닌지라 낮선 일을 맡은 노동자들이 매우 힘들어했다. 제설 작업에 어려움을 겪어 당시 시민들에게 많이 질타받았다. 2023년 여름, 폭우 때도 상황은 비슷했다. 지대가 낮은 이곳저곳에서 역류 신고가 들어왔다. 이쪽 역류를 수습하면, 저쪽에서 새로운 신고가 들어오는 식이었다. 구청별로 기동반 10명이 준비를 해도 역부족이었다. 형광색 옷을 입고 경광등을 드는데도 비가 많이 오면 시야 확보가 안 돼서 교통 통제만 할 수 있지 정리 작업을 할 수 없다. 빗물받이 정리, 쓰러진 나무를 베는 시급한 일을 우선 처리하고, 비가 소강상태가 되면 필요한 사후 처리를 했다.

문] 위험한 상황이 발생할 가능성이 커 보인다. 공무원 노동자들을 보호할 수 있는 조치나 가이드라인이 없다.

답] 폭염 경보 정도만 피해서 일할 뿐이지 노동자 안전을 위한 매

뉴얼이 없다. 폭염 상황에선 특히 주차관리나 청소 같은 업무를 하는 노동자들이 취약하다. 언젠가 여름에 청사 관리 노동자를 살피러 갔는데, 새벽이었는데도 지열이 엄청났다. 노후화된 건물은 창문도 없고, 환기가 안 돼서 노동자가 온몸에 땀을 너무 흘리고 있었는데 조치할 수 있는 게 선풍기밖에 없었다. 시에서 얼음조끼를 보급했지만 무겁고 (일할 때) 짐이 되니 착용이 어렵다. 노동조합에서 청소노동자를 위해 개선할 부분을 찾아서 시 관리자에게 휴게실, 샤워실을 만들라고 요구하고 있다.

폭우 때도 마찬가지다. 홍수 때문에 도로까지 물이 범람하거나 가로수가 쓰러지는 위험한 상황이 닥치면 작업을 멈추었다가 안전한 상황이 되었을 때 다시 일해야 하는데 쉽지 않다. 여름에 폭우 빈도가 잦아진 탓에 산 지면이 약해져 쓰러진 나무가 많았다. 그 상황에서도 공무직 노동자들이 직접 전기톱을 가지고 나가서 쓰러진 나무를 처리하고, 도로 소통이 되게끔 복구했다. 인원이 한정돼 있어서 포크레인을 대동하는 작업을 바로 할 수는 없으니까. 야간근무 수당을 필요한 인원만큼 책정해 놓지 않아서, 폭우나 폭설 같은 위험 상황에서 다섯 명이 해야 할 작업을 두 명이 하는 상황도 생겼다.

문] 야외에서 일하는 공무직 노동자는 날씨 영향을 크게 받을 수밖에 없겠다. 식사나 휴게시간 보장이 쉽지 않을 것 같은데.

답] 옥외 작업을 할 때는 휴게, 식사, 화장실 사용에 시간 배분을 잘해야 한다. 대부분의 민원 처리는 오전에 두 팀이 나눠서 진행한다. 폭염 시에는 용통성 있게 가까운 카페나 편의점에서 폭염을 피한다. 식사는 구청에 들어가서 먹을 수 있는데 땀 범벅이 된 채로 구내 식당에 가면 식사하는 사람들이 피해를 볼까 봐 잘 가지 않는다. 사

워 시설은 구청에 있으니까 야외 작업을 다 마친 후 청사에 복귀해서 이용한다.

문] 노동강도가 높은 업무들인데 인력배치가 적절히 이루어지고 있는지 의문이다.

답] 10년 전 도로 하수 기동반 정원이 10명이었는데 지금도 10명이다. 요구되는 업무의 양이 달라졌는데, 국가공무원 정원을 묶어 놨다. 공무원직을 늘리면 그만큼 (일반) 공무원 수를 줄이도록 제한해 놓았다. 불합리하다. 청주시 건설과만 해도 하수관리, 하천관리, 도로보수, 토목 부서가 있는데, 건설과 공무원 40명 중 도로보수·하수 관리를 10명이 처리하고 있다. 현장직 노동자의 업무량 측정은 사무직 공무원과 달라야 하지 않을까. 기후환경의 변화로 인해 업무 위험성이 높아졌는데, 이를 방지하려면 비용을 더 들여야 하는 게 당연하다. 상황이 이런데도 지자체에서 공무원 정원을 늘리지는 못하니 민간 위탁으로 해법을 찾을 가능성이 높아 우려된다.

3. 기후위기를 가장 먼저 맞는 공무원 노동자의 건강권을 위하여

기후 위기가 계절 현상을 넘어, 현장에서 일하는 노동자의 건강권을 위협하고 있다. 이상 기후 속에서 일하다가 위험에 처하는 경우는 갈수록 늘어날 것이다. 지금도 매년 약 20명가량의 노동자가 온열질환으로 사망해 산재 인정을 받는다. 그러나 노동자들에게 작업 중지 권은 여전히 먼 이야기이며, 물을 마시거나 화장실에 다녀오는 등 기본적인 휴식을 취하기조차 쉽지 않다. 기후 위기 역시 다른 재난과

마찬가지로 취약한 노동자에게 더 큰 영향을 미친다. 다가올 2024년의 기후 재난 현장에서도 공공부문 노동자들의 노고가 시민의 일상을 지킬 것이다. 시민의 일상을 지키는 노동자를 보호할 정부와 지자체의 대책이 절실하다.

| 정책

- 63 중대재해처벌법 문제의식의 기승전결(起承轉結)과 남은 과제
- 81 산재보험은 사회보험으로 기능하고 있는가?
- 91 낮은 기준으로 노동자 보호를 외면하는 산업안전보건법



중대재해처벌법 문제의식의 기승전결(起承轉結)과 남은 과제

노동건강연대 공동대표 | 이상윤*

2023년 7월, 한국법제연구원이 펴낸 ISSUE BRIEF(이슈 브리프)는 중대재해처벌법을 집중적으로 다루었다. 법학자들이 주로 중대재해처벌법의 법률적 쟁점과 효력 등을 기고한 가운데 이상윤 노동건강연대 대표가 중대재해처벌법 제정 운동의 역사적 사회적 맥락과 현재 사회운동에서의 과제에 대하여 기고하였다. 중대재해처벌법 시행 3년 차가 되어가는 지금도 이상윤 대표의 문제의식은 유효하기에 독자들과 공유하고자 한다.

* 중대재해기업처벌법 제정연대 공동대표

심각한 한국의 산재 사망 문제를 해결하는 방법의 하나로 고안되고 실천되었던 ‘기업살인법’ 제정 운동은 ‘중대재해처벌법’ 제정이라는 성과를 낳았다. 문제의식이 제안된 초기부터 제정될 때까지 이 법은 ‘한국 현실에 맞지 않는 법’, ‘부정적 영향이 더 클 법’이라는 비판을 받았다. 수많은 반대와 비판에도 불구하고 이 법이 어떤 필요성에 의해 발의되었고, 어떠한 과정을 거쳐 최종 입법에 이르게 되었는지를 입법 운동 당사자로서 서술하는 것이 이 글의 목적이다.

1. 문제의식의 시작 : 심각한 산재 사망 문제를 사회화하기 위해 ‘가중처벌법’ 형태를 고민하다.

노동건강연대가 중대재해처벌법과 비슷한 형태의 법안 제정을 위해 고민하기 시작한 것은 2001년부터이다. 20여 년 전에는 한국의 산재 사망 문제가 현재보다 더 심각한 수준이었다. 하지만 이에 대한 사회적 관심과 논의는 적었고 해결이 난망해 보였다. 하루에 6명 가까운 노동자들이 매일 죽어 나가고 있었음에도 문제 해결을 위한 진지한 접근은 잘 이루어지지 않았다. 문제 해결의 가장 큰 걸림돌은 ‘사회적 무관심’이었다. 무관심의 기저에는 이 문제를 다루는 지배적

9) 법의 명칭과 관련하여 노동건강연대는 초기부터 출공 이 법을 ‘기업살인법’으로 명명했다. 이는 이 법의 아이디어를 얻은 영국 법의 명칭이 “기업의 과실치사 및 살인에 관한 법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act)”이었기 때문이기도 하지만, 산재 사망에 대한 논의 프레임 변화를 위해 ‘기업 살인’이라는 개념을 대중화시킬 필요가 있다는 의식적 판단 때문이기도 했다. 운동과 별개로 20대 국회 입법 과정에서 이 법의 명칭은 “재해에 대한 기업이나 정부 책임자 처벌에 관한 특별법안(약칭 중대재해 기업처벌법)”으로 변화했고, 최종적으로 21대 국회에서 “중대재해 처벌 등에 관한 법률(약칭 중대재해 처벌법)”이라는 이름으로 제정되었다.

인 프레임이 존재하고 있었다.

한국에서 산재 사망 문제를 다루는 지배적 프레임은 산재 사망을 개인의 부주의와 불운, 기업 활동 과정에서 어쩔 수 없이 발생하는 부수적 피해로 보는 관점이다. “사망 노동자의 잘못이다.”, “안타깝지만 어쩔 수 없다.”라는 표현으로 대표되는 이 지배적 프레임 내에서 산재 사망 문제는 사회경제적 문제, 구조적 문제가 되기보다는 기술적이고 전문적인 안전 문제, 기업과 유족 간 손해배상 문제로 취급되어 온 것이다. 이 프레임이 작동하다 보니 이 문제는 사회적으로 해결해야 할 문제가 아니라, 전문가들이 해결할 기술적 문제 혹은 기업과 유족이 협상할 사적인 문제가 되어 버렸다.

노동건강연대는 이러한 접근이 이 문제에 대한 ‘사회적 무관심’을 낳은 근본 이유라고 판단했다. 그리고 문제 해결을 위해서는 이 지배적인 프레임에 균열을 낼 필요가 있다는 결론에 다다랐다. 이에 따라 “산재 사망은 (개인의 부주의와 불운, 기업 활동 과정에서 어쩔 수 없이 발생하는 부수적 피해가 아닌) 기업의 살인이다.”라는 구호를 마련한 것이 2002년이였다. 산재 사망 문제를 ‘사고’나 ‘재해’ 프레임에서 ‘살인’ 프레임으로 전환하고자 한 것이다.

이러한 문제의식을 구체화하여 2002년에 최초로 “산재사고 처리 및 처벌에 관한 특별법”이라는 이름의 법안을 제안하였다. 당시에는 “환경범죄의 단속에 관한 특별조치법¹⁰⁾”, “보건범죄 단속에 관한 특별조치법” 등에서 아이디어를 얻어 산재 사망 중 사업주의 미필적 고의로 인해 노동자가 사망한 경우를 특별한 범죄로 규정하여 이를 가중처벌 하는 내용을 주되게 담았다.

10) 이 법은 2011년에 “환경범죄 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률”로 명칭이 변경되었다.

하지만 산재 사망에 책임이 있는 행위자를 처벌하는 것이라면, 기존의 업무상 과실치사죄나 산업안전보건법상 조항을 이용한 형사처벌 등으로 해결할 수 있다는 견해가 다수를 이루어 당시에는 실제 법안의 형태로 국회에 제안되지는 못했다.

2. 문제의식의 전개 : 제외국의 사례를 참고하다

노동건강연대가 초기의 문제의식을 담은 법안에 대해서는 노동운동과 사회운동 진영 내에서도 긍정적 피드백이 많지 않았다. 이에 보다 정교한 논리를 만들고 법안을 구체화하고자 2003년부터 소수의 법률가와 연구자들이 모여 세미나 팀을 운영하였다. 이 세미나 팀에서 제외국 사례를 검토하다가 영국에서 기업살인법 제정이 추진되고 있다는 사실을 알게 되었다. 영국뿐 아니라 캐나다, 호주 등에서도 비슷한 법률 제정이 추진되고 있다는 사실도 알게 되었다. 해당 법률의 핵심은 산재 사망을 ‘기업 범죄’의 일종으로 보고, 기업 운영에 태만이나 부주의가 있어 노동자가 사망하면 기업에 무거운 형사 책임을 묻는 구조로 되어 있었다.

2003년 11월 7일, 캐나다에서는 ‘단체의 형사 책임에 대한 형법 개정안(An Act to amend the Criminal Code (criminal liability of organizations))’이 상원 의회를 통과하여 법으로 제정되었다. 이 법안은 기업 등 단체 대표자가 행한 행위에 대하여 단체에 형사 책임을 지우는 방식을 결정하고, 노동을 지도 감독하는 모든 사람이 노동자와 공중의 안전을 위하여 적절한 조치할 법적 책임이 있음을 명확히 하기 위하여 제정되었다. 이 법이 제정됨에 따라 캐나다에서는, 기업의 경영자나

관리자의 부주의로 인한 사고에 대해, 기업을 형사 처벌할 수 있는 길이 열렸다.

당시 세미나를 통해 다양한 나라에서 다양한 법안 형태를 통해 산재 사망의 책임을 법인과 기업의 최고 경영자에게 묻는 작업이 진행되고 있음을 알게 되었다. 기업의 태만 혹은 과실에 의해 발생한 노동자의 사망에 대해서는 법인이나 고위 임원을 형사적으로 강력히 처벌해야 한다는 문제의식을 구체화 한 것이다. 당시에 검토한 바 법개정의 형태는 크게 세 가지였다. 첫째는, 법체계에 특별한 ‘기업의 산업안전보건법 범죄’를 도입하는 것이다. 이는 특별법을 제정하는 형태라고 볼 수 있는데, 이러한 예는 호주의 일부 주에 해당한다. 두 번째는 산업안전보건법의 개혁을 통해 이러한 목적을 달성하려는 시도이다. 산업안전보건법에 기업 살인과 중대한 신체적 상해에 관한 벌칙 조항을 신설하거나, 사망이나 중대한 신체적 상해를 유발한 배임죄를 신설하거나, 벌금형의 최고액을 높이거나, 최고 경영자의 책임을 명확히 하는 것 등이 그것이었다. 세 번째는 존재하고 있는 형법에 ‘기업의 살인’이라는 범죄 행위를 신설하는 것이다. 이러한 형태의 개혁은 캐나다, 영국 등에서 시도되고 있었다.

영국의 경우 ‘기업의 과실치사’라는 범죄 항목이 1996년 영국의 법사위원회 보고서에서 처음 제기되었다. 그 보고서는 개인과 기업에 모두 적용되는 형법상의 과실치사 조항을 개정할 필요가 있다는 내용을 담고 있었다. 이는 일련의 대형 참사에 대해 기업의 책임을 묻는 법의 지속적인 실패로 인해 대중의 압력이 높아지자 제안된 것이다. 이 법은 여러 우여곡절 끝에 2007년에 제정되게 된다.

2007년 영국의 기업 과실치사 및 기업 살인법(이하 기업살인법)은 기업체를 대상으로 하며, 그 범위는 영리 조직에만 국한되지 않았다.

영국의 기업살인법에 따라 기업이 유죄 판결을 받으려면, 기업이 관리 또는 조직되는 방식에 중대한 주의 의무 위반에 해당하는 실패가 있어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 그 실패가 '합리적으로 기대할 수 있는 수준'에 훨씬 못 미쳤다는 증거가 필요하다. 이를 평가할 때 판사는 산업안전보건법 위반의 심각성과 사망 위험을 초래한 정도를 고려한다. 또한 산업안전보건 지침 위반 여부와 함께 기업의 태도, 정책, 관행이 경영 실패를 조장한 정도도 고려하게 된다.¹¹⁾

영국의 기업살인법 제정 이후, 영국의 양형기준위원회는 2010년에 적절한 벌금 수준을 결정하기 위한 '최종적인' 지침을 발표했다. 이 지침에 의하면, 벌금은 '징벌적이고 피고인에게 영향을 미치기에 충분한 수준'으로 산정되어야 하며, '적절한 벌금은 50만 파운드 미만은 거의 없을 것이며 수백만 파운드 단위를 제안한다.'라고 명확히 했다. "피할 수 있는 인명 손실을 억제하고 대중의 우려를 반영하기 위해 징벌적이고 상당한 벌금이 부과되어야 한다."라는 것이 그 이유였다.¹²⁾

제외국의 사례를 검토한 결과, 노동건강연대가 기존에 가지고 있었던 문제의식과 비슷한 법안이 제정되거나 제정이 추진되고 있다는 사실을 확인했다. 하지만 문제는 해당 국가의 경우 '개인 혹은 자연인'에 대한 책임이 아니라 '법인, 단체, 기업'의 책임을 묻는 구조였다는 점이다. 당시 이와 같은 법을 한국적 현실에 맞게 수정, 보완하는 작업에 대해, '대륙법'과 '영미법'의 차이를 들어 한국 법체계 내 '기업'은 독립적으로 범죄 행위를 할 수 있는 주체로 인정되기 어렵다는 의견이 다수를 이루었다. 한국에서 기업의 책임을 강화하기 위

11) TOMBS, Steve. The UK's corporate killing law: Un/fit for purpose?. *Criminology & Criminal Justice*, 2018, 18.4: 488-507.

12) 위와 동일

해서는 형사처벌보다는 과징금이나 징벌적 손해배상 제도를 검토하는 것이 낫다는 의견이 중론이었다.

법안 정교화 작업과 별개로 2001년 산재 사망을 단체의 주요한 사업 이슈로 잡고 지속적인 실적을 벌인 결과, 산재 사망 문제에 대한 사회적 공감대가 훨씬 넓어졌다. 정부도 그러한 상황 변화에 민감하게 반응해 2005년 ‘사망재해 예방대책’을 마련하기에 이르렀다. 그 결과 사망재해 일일 발생 현황을 공표하고, 사망재해 발생 때 산업안전보건법 위반에 따른 행위자를 처벌하는 처벌 상한이 높아졌으며, 대형 사망재해 발생 건설업체 제재를 강화하고, 사망재해 발생사업장 명단을 공개하는 등이 계획이 실행되었다. 하지만 정부의 계획과 여러 가지 정책의 실행에도 불구하고 눈에 띄는 성과를 내지는 못했다.

이러한 상황에서 2010년 대중의 분노를 자아내는 산재 사망 사례가 언론을 통해 알려졌다. 충남 당진의 환형철강공업에서 일하던 만 29세 남성 노동자가 작업 도중 5m 높이의 전기로 위에서 발을 헛디뎠다 용광로에 빠져 사망하는 사건이 발생한 것이다. 당시 사건의 끔찍함과 사망 당사자의 안타까운 사연들이 알려지며 산재 사망 문제 해결에 대한 여론의 요구가 높아졌다.¹³⁾ 더불어 현대중공업 하청 노동자들의 잇따른 사망 소식이 알려지자 이를 해결해야 한다는 여론의 요구도 높아졌다. 이러한 상황에서 노동건강연대가 최초로 성안한 법안과 제외국의 법안을 검토하여 한국적 현실에 맞게 수정, 보완한 법률안이 최초로 국회에 발의되기에 이르렀다. 2013년 6월 진보정의당 심상정 의원 등이 ”산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한

13) 당시 인터넷상에서는 ‘제페토’라는 필명을 가진 네티즌이 “그 쇠물 쓰지 마라”라는 제목의 추모 시를 올렸다. 이후 가수 하림이 2020년에 해당 시를 가사로 곡을 만들었다. 그 곡은 중대재해 기업처벌법 제정 운동 과정에 많은 이들이 함께 불렀다.

법률안”을 19대 국회 때 발의한 것이다. 이어 2013년 12월 통합진보당 김선동 의원 등이 ”기업살인처벌법안“을 19대 국회에 발의하였다. 하지만 두 법안 모두 해당 상임위원회에서 제대로 된 검토도 되지 않은 채 19대 국회가 끝남과 동시에 폐기 처분되었다.

3. 문제의식의 전환 : 사회적 참사와 중대재해 기업처벌법

사회적으로 증가하는 관심에도 불구하고 법적 체계 구성의 어려움 때문에 제도화 단계의 첫걸음부터 번번이 무산되었던 법 제정 과정에 탄력이 붙기 시작한 것은 세월호 참사와 가슴기 살균제 사망 참사를 겪은 이후부터였다. 끔찍하고 안타까운 사회적 참사를 경험한 한국의 대중들은 무능한 정부에게 책임을 묻는 것과 별개로 탐욕스러운 기업을 처벌해야 한다는 공감대를 형성했다.

이러한 사회적 요구를 배경으로 2015년 7월 노동조합, 시민사회단체, 인권운동 단체, 법률가 단체¹⁴⁾ 등이 힘을 합쳐 ”중대재해 기업처벌법 제정연대“를 결성하여 법 제정 작업을 본격화하기 시작하였다. 이들 단체는 법학자와 법률가의 조력을 받아 법안을 구체화하였고, 그 법은 정의당 노회찬 의원 등에 의해 2017년 4월 20대 국회에 발의되었다. 당시의 법안 명칭은 ”재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처

14) 당시 제정연대에 참가한 단체는 416연대, 가슴기살균제피해자와가족모임, 공공교통네트워크, 노동건강연대, 노동인권실현을위한노무사모임, 녹색당, 민주사회를위한변호사모임, 반올림, 보건의료단체연합, 전국불안정노동철폐연대, 사회진보연대, 알권리보장을위한화학물질감시네트워크, 천주교인권위원회, 세월호국민대책회의준엄안전위원회, 안전사회시민연대, 인권운동사랑방, 일과건강, 전국민주노동조합총연맹, 정의연대, 참여연대, 한국노동안전보건연구소 등이었다.

별에 관한 특별법안“이었고 줄여서 ”중대재해 기업처벌법”으로 불렀다.

당시 법안의 주요 내용은 아래와 같다.

가. 사업주나 경영책임자 등은 사업주나 법인이 소유·운영·관리하는 사업장, 공중이용시설, 공중교통수단에서 사람이 생명·신체의 안전에 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.

나. 사업주나 경영책임자 등은 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.

다. 사업주나 법인이 제삼자에게 임대·용역·도급 등을 행한 경우, 그 사업주나 법인(원청사업주)과 제삼자는 공동으로 제3조의 안전조치 의무 및 보건 조치 의무를 부담함.

라. 사업주나 경영책임자가 이 법에 따른 안전조치 의무 및 보건 조치 의무를 위반하여 사람을 사상에 이르게 한 경우, 사업주나 경영책임자를 형사처벌 하며, 해당 법인에도 벌금을 부과함.

마. 법령상 사업장이나 공중이용시설에 대한 감독 의무 또는 인허가 권한을 가진 공무원이 직무를 유기하여 사람을 사상에 이르게 한 경우 1년 이상의 징역이나 3천만 원 이상 3억 원 이하의 벌금에 처함

나중에 중대재해처벌법으로 제정된 법률의 프로토타입(prototype) 형태를 띠었던 이 법은 많은 이들의 토론과 고민 속에 만들어진 법이었다. 그만큼 완성도도 높았다. 하지만 이 법 역시 20대 국회에서 한번도 제대로 된 논의 없이 폐기 처분되었다.

그 와중에 또 한 번 안타까운 산재 사망 사건이 발생했다. 2016년 5월 28일 구의역에서 열차와 승강장 스크린도어 사이에 서울교통공사 용역업체 은성PSD 노동자였던 김 모씨가 끼여 사망하는 사건이 벌어진 것이다. 이 사건은 비슷한 사고가 반복적으로 발생했음에도 불구하고 근본적인 대책이 세워지지 않아 재발했다는 점, 충분히 예방 가능한 사고였던 점 등에 더해, 사망자가 매우 젊은 나이의 비정규직 노동자였다는 점에서 대중의 분노와 슬픔의 크기는 매우 컸다. 이에 정의당 심상정 의원 등은 19대 국회 때 발의하였던 법안을 수정 보완하여 2016년 6월 “산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안”을 20대 국회에 발의하였고, 무소속 김종훈 의원 등도 2016년 11월 “산업안전보건범죄 가중처벌 등에 관한 법률안”을 발의하였다. 하지만 이 법안들 역시 해당 상임위원회에서 제대로 된 논의 없이 폐기 처분되었다.

4. 문제의식의 마무리 혹은 새로운 시작 : 중대재해처벌법의 제정

중대재해 기업처벌법 제정 논의는 2018년 12월 11일, 한국서부발전의 사업장인 태안 화력발전소에서 비정규직으로 근무했던 김용균 씨가 연료공급용 컨베이어 벨트에 끼여 숨진 사건이 발생하면서 또 한 번의 전기를 맞았다. 당시 사건 역시 너무 안타깝고 끔찍한 사고였기에 대중의 공분이 크게 폭발하였고, 대중은 재발 방지를 위한 법제도 개선을 강력히 요구하였다.¹⁵⁾ 그러한 요구의 분출은 2019년 산

15) 중대재해처벌법 제정과 고 김용균 노동자의 사망은 깊이 관련되어 있다. 발의는 되었으나 매번 상임위원회에서 논의조차 되지 못했던 법안이었던 중대재해 기업처벌법이 중대재해처벌법이라는 형태의 법으로 제정되는 데

업안전보건법 전부 개정안 입법이라는 결과를 낳았다. 중대재해 기업 처벌법 제정의 조건도 사뭇 달라졌다.

중대재해 기업처벌법 제정연대 소속 단체들은 21대 국회 구성과 더불어 다시 한번 심기일전하게 된다. 민주당이 2017년 대통령 선거를 통해 행정부를 장악하였을 뿐 아니라, 2020년 치러진 21대 국회의원 선거에서 반수 이상을 차지하는 거대 여당이 되었다. 이에 법 제정의 객관적 상황이 나아졌다고 보았다.

제정연대는 20대 국회 당시 노회찬 의원이 대표 발의한 법안을 수정, 보완하여 국회의 국민동의청원 제도를 활용할 계획을 세웠다. 국회 국민동의청원 제도는 국회 홈페이지를 통하여 30일 동안 10만 명의 국민의 동의를 받아 제출하는 것으로, 10만 명 동의를 달성되면 해당 상임위원회에 회부되는 절차를 가지고 있었다. 제정연대는 의원 입법 발의 형식이 아니라 국민동의청원 형식을 취함으로써 이 법안 제정에 대한 대중의 요구와 열의를 모아내고자 하였다.

하지만 입법의 조건이 그리 좋지만 한 것은 아니었다. 산업안전보건법 전부 개정안이 개정되어 시행된 것이 2020년부터이니 개정된 산업안전보건법의 효과를 확인하고 나서 새로운 입법 논의를 하자는 의견도 만만치 않았기 때문이다. 하지만 2020년 4월 29일 한익스프레스 물류창고 화재로 38명의 노동자가 사망하는 사건이 터지면서 보다 강력한 대책이 필요하다는 여론도 강했다.

2020년 8월 26일 고 김용균 노동자의 모친인 김미숙 씨가 대표

있어 고 김용균 노동자의 모친인 김미숙 씨의 역할을 빼고 설명하기 힘들다. 더불어 “산업재해 피해 가족 네트워크 다시는”이라는 느슨한 형태의 가족 모임으로 존재했던 산재 사망 노동자 유족 모임의 역할도 매우 컸다. 이들은 2019년부터 모여 산재 사망 문제의 심각성을 알리고, 재발 방지를 위해 산업안전보건법 개정과 중대재해 기업처벌법 제정을 요구하는 활동을 벌였다.

청원자가 되어 “안전한 일터와 사회를 위한 「중대재해 기업처벌법」 제정에 관한 청원”이 시작되었다. 청원은 9월 22일, 시작한 지 30일이 되기도 전에 10만 명의 동의를 받아 20대 국회 법제사법위원회에 회부되었다.

노동운동 및 시민사회의 국민동의청원과 별개로 정의당, 민주당, 국민의힘 소속 의원들도 관련된 법안을 발의함으로써 힘을 보탤다. 정의당 강은미 의원, 민주당 박주민, 이탄희, 박범계 의원, 국민의힘 임이자 의원이 비슷하거나 약간 다른 법안을 국회에 발의했다.

2020년 11월 당시 민주당 당 대표였던 이낙연 의원은 정기국회 내 중대재해처벌법 제정을 약속했다. 2020년 11월 10일, 국민의힘 싱크탱크인 여의도연구원이 주최한 <중대재해 방지 및 예방을 위한 정책 간담회>에 국민의힘 김종인 당 대표와 주호영 원내대표, 정의당 강은미 원내대표가 참여해 초당적 협력을 약속하기도 했다. 법 제정 환경이 무르익은 듯했다. 2020년 정기국회가 막바지에 다다른 12월 2일, 중대재해 기업처벌법 제정 공청회가 열렸다. 그러나, 소관 상임위인 법제사법위원회는 12월 4일 소위원회와 7일, 8일 전체 회의에 중대재해처벌법을 상정조차 하지 않았다.

법안 심사에 돌입한 건 2020년이 끝나가는 12월 24일이었다. 하지만 국민의힘은 더불어민주당의 일방적 법안소위 소집에 반발한다며 회의를 보이콧했고, 더불어민주당 의원 발의안 3개(박범계, 박주민, 이탄희 의원 발의안)를 단일한 안으로 만들어 오라고 요구했다. 결국, 2020년 정기국회 때에는 입법이 이루어지지 못했다. 2021년 1월 5일, 민주당과 국민의힘 원내대표가 임시국회에서 중대재해처벌법 처리에 겨우 합의했다. 이후 법안 논의에 속도가 붙어 2021년 1월 8일에야 중대재해처벌법이 제정되기에 이르렀다. 당시 무산될 수도 있었

던 법 제정 논의에 힘을 실은 것은 “다시는” 소속 유가족들의 단식 투쟁과 활동, 전 사회적으로 거세게 일어난 입법 요구, 언론 등 여론의 강한 압박 등의 영향이 컸다. 유가족들은 국회 안과 밖에서 추운 날씨에도 불구하고 릴레이 단식 투쟁을 벌였다. 여론 조사 결과 60%에 가까운 국민이 법 제정에 찬성하고 있는 것으로 조사되었다. 온라인 여론도 법 제정이 필요하다는 쪽으로 흘렀다. 취재 나온 기자들은 응원의 말과 더불어 법 제정을 요구하는 기사를 실었다. 이 모든 것이 모여 사실상 불가능해 보였던 입법이 현실화하였다.

[중대재해처벌법 제정과 관련된 문 의 의 식 의 변 천]

시기 구분	주된 문제 의식	제출된 법률안(등)
시작 (2001년~2003년)	<ul style="list-style-type: none"> • 산재사망 문제 사회화 • 산업안전보건법 위반 범죄 중 특정 범죄를 가중처벌하는 방안 모색 	<ul style="list-style-type: none"> • 산재사고 처리 및 처벌에 관한 특별법(국회에 발의되지는 못함)
전개 (2003년~2014년)	<ul style="list-style-type: none"> • 산재사망 문제 사회화 • 제외국의 기업 처벌법 사례 참조 	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안(심상정 의원 대표 발의) • 기업살인처벌법안(김선동 의원 대표 발의)
전환 (2014년~2018년)	<ul style="list-style-type: none"> • 산재사망 문제 사회화 • 시민재해에 대한 기업 책임 법제화 • 기업의 인권 침해 예방을 위한 다양한 수단 중 형법을 이용한 접근의 한 사례(기업과 인권 프레임 워크) • 한국적 맥락에 적절한 기업 범죄 처벌 방식에 대한 모색 	<ul style="list-style-type: none"> • 재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처벌에 관한 특별법안(노회찬 의원 대표 발의) • 산업안전보건범죄의 단속 및 가중처벌 등에 관한 법률안(심상정 의원 대표 발의) • 산업안전보건범죄 가중처벌 등에 관한 법률안(김종훈 의원 대표 발의)
마무리 혹은 새로운 시작 (2018년~)	<ul style="list-style-type: none"> • 산재사망 문제 사회화 • 노동자 안전과 건강 예방을 위한 규제 및 근로 감독 시스템 개혁 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전한 일터와 사회를 위한 중대재해 기업처벌법(국민동의청원)

5. 남은 과제들

법이 제정된 지금, 이 법으로 할 수 있는 것과 할 수 없는 것을 냉정히 짚어볼 필요가 있다. 노동건강연대는 처음부터 줄곧 중대재해 처벌법 제정만으로는 한국의 심각한 산재 사망 문제를 단번에 해결하기 힘들다고 주장해 왔다.

중대재해처벌법은 형사 처벌법의 한 종류라고 할 수 있다. 형사 처벌법의 목적은 응보, 일반 예방, 특별 예방 등이다. 하지만 죄지은 이를 엄하게 처벌한다고 하여 범죄 예방이 되는지에 대해서는 논란이 있다.¹⁶⁾ 조직범죄, 기업 범죄 예방을 위해 어떤 방식이 가장 효과적 일지에 대해서는 여러 의견이 있다.¹⁷⁾ 형사처벌 강화는 그중의 한 방식일 뿐이다.

중대재해처벌법이 산재 사망 문제 해결 수단의 일부분일 수밖에 없는 가장 큰 이유는 산재 사망 문제의 성격 때문이다. 한국의 산재 사망 문제는 구조적인 문제이고 한국의 정치, 경제, 사회적인 문제와 중첩되어 있다. 사회경제적 문제, 구조적 문제는 구조적 해법, 정치적 해법이 필요하다. 사법적 해결 방식이 정치적 해결 방식을 대체할 수 없다.

노동건강연대는 처음부터 이렇게 생각해 왔지만, 중대재해처벌법 제정을 위해 노력해 왔다. 여러 가지 한계와 위험성에도 불구하고 한국의 여러 주·객관적 상황 속에서 문제 해결의 실마리를 마련하기 위해 이 법이 필요하다고 생각했기 때문이다.

16) 관련된 논의는 최경학. (2014). 엄벌주의와 범죄예방-아동 성범죄의 사례. 민주법학, 54, 211-242. 참조

17) 관련된 논의는 김성환. (2014). 기업범죄의 유형에 따른 맞춤형 제재방안에 관한 연구. 형사법의 신동향, 43, 67-101. 참조.

중대재해처벌법 제정은 “산재 사망은 (개인의 부주의와 불운, 기업 활동 과정에서 어쩔 수 없이 발생하는 부수적 피해가 아닌) 기업의 살인이다.”라는 구호를 내세워 지배적 프레임에 균열을 내고 새로운 프레임으로 전환하고자 한 문제의식의 결과다. 산재 사망 문제를 ‘사고’나 ‘재해’ 프레임에서 ‘살인’ 프레임으로 전환한 것이다.

이러한 프레임 전환은 긍정적 측면도 있지만, 부정적 측면도 있다. ‘살인’ 프레임 내에서는 가해자/피해자 구도가 명확해지고, ‘살인자는 처벌해야 하고 더 이상의 살인은 있어서는 안 된다’라는 동의에 기반한 논의를 이끌어 갈 수 있다. 규범적 사회 정의에 대한 대중의 공통 인식 혹은 정동 반응에 기반한 사회적 토론을 펼치고 대안을 마련해 갈 수 있는 것이다. 기업을 책임 있는 주체로 불러내 역할을 하도록 만들 수도 있다.

하지만 부작용도 있다. ‘살인’ 프레임은 필연적으로 ‘형벌’ 프레임과 연동된다. ‘죄와 벌’ 프레임은 사회구조적 문제를 사법화하고 정치적으로 해결해야 할 문제를 사법 정의에 매달리게 한다. ‘살인’ 프레임은 가해자를 가려내고 가해자를 엄벌하는 데에는 효과적이지만, 피해자의 치유, 회복, 일상생활 복귀에 대해서는 아무 비전을 제시해주지 못한다.

중대재해처벌법 제정은 의식적, 전략적으로 ‘기업 살인’ 프레임을 적용함으로써 산재 사망 문제에 대한 대중의 관심과 참여를 끌어냈고, 불안전하지만 법 제정에 이를 수도 있었다. 하지만 이러한 프레임의 한계를 명확히 인식하면서 부작용을 최소화하기 위해 노력해야 한다. 사회구조적 문제인 산재 사망 문제를 과도하게 사법화하여 사법적 해결만을 최우선의 과제로 추구하거나, 그 과정에서 피해 당사자의 치유, 회복, 일상생활 복귀에 대한 논의는 사라지는 일이 없도

록 주의해야 한다.

영국의 경우 기업살인법 제정은 그 성과와 무관하게 노동자 건강과 안전에 대한 정부 정책이 신자유주의적으로 변화하는 맥락과 연동되어 있었다는 학자의 비판도 새겨들을 만하다¹⁸⁾. 영국의 경우 노동자 안전과 건강을 위한 정부의 근로감독 인프라와 재정을 축소하면서, 그 대신 일부 기업에 대한 형벌만 강화하여 돈 안 들이고 대중에게 카타르시스를 주는 장치로 기능하였다는 것이다. 정부가 마땅히 해야 할 규제는 완화하고 법 집행, 재정 지출은 줄이고, 사회구조적 문제를 사법화하여 사법적 정의에 호소하게 하는 것은 신자유주의적 사회 갈등 해소 전략의 일환이다. 한국에서 중대재해처벌법 제정이 이와 같은 경로를 밟지 않게 하는 것은 매우 중요한 과제이다.

노동건강연대는 중대재해처벌법 제정 과정과 그 이후에 네 가지 영역에서 이 법 제정이 ‘충격’ 혹은 ‘자극’이 되어 관련 논의가 활성화되기를 기대했다. 첫째, 산업안전보건법 등 산재 사망 예방을 위한 규제와 근로감독 체계에 대한 논의가 더욱 활발해지기를 기대했다. 둘째, 기업 혹은 법인의 범죄 행위에 대한 형사처벌 논의가 더욱 깊어지기를 기대했다. 셋째, 기업의 인권 침해 행위에 대한 사회적 논의가 활발해지기를 기대했다. 넷째, 실제 기업 내부의 거버넌스와 경영 양태가 바뀌기를 기대했다. 제정된 법 하나로 이 모든 영역 논의의 발전이 자동으로 이루어지기를 바란다면 너무 과한 기대일 것이다. 하지만 시간을 두고서라도 중대재해처벌법 제정이 던진 의문과 과제들을 붙잡고 씨름한다면 여러 방면에서 더 나은 사회로 갈 수 있는 길이 보일 것이다. 그런 의미에서 중대재해처벌법 제정은 끝이 아니라 시작이다.

18) Tombs, S. 위의 글, 488-507.

참고문헌

김성환. 기업범죄의 유형에 따른 맞춤형 제재방안에 관한 연구. 형사법의 신동향, 2014, 43: 67-101.

이상윤. 중대재해 기업처벌법 제정 운동의 성과와 과제. 시민과세계, 2021, 233-242.

최정학. 엄벌주의와 범죄예방-아동 성범죄의 사례. 민주법학, 2014, 54: 211-242.

ALMOND, Paul. Corporate manslaughter and regulatory reform. Springer, 2013.4

TOMBS, Steve. The UK's corporate killing law: Un/fit for purpose?. Criminology & Criminal Justice, 2018, 18.4: 488-507.

산재보험은 사회보험으로 기능하고 있는가?

노동건강연대 운영위원, 공인노무사 | 유성규

2023년 12월 5일, 국회에서 ‘산재보상보험법 일부 개정법률안 입법공청회’를 더불어민주당 우원식 의원의 주최로 열렸다. 노동건강연대 유성규 운영위원이 노동자에게 산재보험을 먼저 적용하고 사후 심사하자는 산재보상의 선보장 도입안에 대해 설명했다. 산재보험의 문제점 가운데 부분적인 개선 방안을 제시했을 뿐인데도 경총, 중소기업중앙회 등 기업단체들은 보험급여를 우선 지급하면 노동자의 도덕적 해이가 만연해진다고 반대로 일관했다.

그러나 산재보험 장벽이 높아 아픈 노동자들이 이용하지 못한 지 이미 오래다. 노동건강연대는 2001년 창립 당시부터 노동조합이 없는 노동자들, 노동자로 보호받지 못하는 노동자들이 배제되지 않는 산재보험을 위하여 제도개혁 운동을 펴왔다. 노동운동의 주요 의제가 되지 못하고, 정부 역시 제도 개혁의 의지가 없는 상황이 지속되고 있다.

유성규 운영위원이 노동건강연대 회원들과 공유하고자 산재보험제도의 전반적인 문제점과 개혁방안을 정리하였다.

1. 들어가며

산재보험이 올해로 60주년을 맞았다. 산재보험은 국내에서 가장 먼저 도입된 사회보험이다. 그동안 산재보험은 여러 문제점에도 불구하고 산재를 당한 노동자와 그 가족을 보호하는 사실상 유일한 사회안전망으로 역할 해 왔다. 그러나 산재보험이 지난 60여 년간 과연 사회보험으로 제대로 기능해 왔는지, 현재의 산재보험을 과연 제대로 된 사회보험으로 인정할 수 있는가에 대해서는 회의적인 평가가 많다. 산재보험이 사회보험이라는 사실에는 우리 사회 구성원들 간에 이견은 없을 것이다. 그렇다면, 지금 우리가 해야 할 일은 거창한 기념행사가 아니다. 현재의 산재보험을 냉정하게 평가하고 산재보험이 사회보험으로 올바르게 자리매김하기 위해 어디로 나아가야 할지 고민해야 할 때다.

2. 현재의 산재보험에 대한 평가

가. 산재보험은 모든 노동자에게 보편적으로 적용되고 있는가?

사회보험의 중요한 특징 내지 요건 중 하나는 바로 보편적 적용이다. 즉 그 적용에 있어서 차별과 배제가 존재해서는 안 된다. 산재보험은 올해로 60주년을 맞았지만 아직까지 모든 노동자에게 보편적으로 적용되지 않는다. 일례로, 산재보험은 ‘가구 내 고용활동’, ‘농업, 임업(벌목업은 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업’ 등에는 적용되지 않는다. 또한

산재보험은 최근 매우 빠른 속도로 증가하고 있는 특수고용노동자, 플랫폼노동자조차 온전히 보호하지 못하고 있다. 법에서 정한 일부만을 불완전하게 보호하고 있을 뿐이다. 노동자가 어떤 일을 하고 있는지, 누구에게 고용되어 있는지, 어떤 고용형태인지 등에 따라 산재보험의 적용 과정상 차별과 배제가 존재하는 것이다.

나. 산재보험은 재해노동자가 자유롭게 신청할 수 있는가?

산재보험은 사회보험임을 대외적으로 천명하고 있으나, 산재를 당한 노동자는 그 신청 단계에서부터 많은 어려움에 직면하게 된다. 사업주의 직·간접적인 은폐 압력으로 인해 수많은 산재가 은폐되고 있음은 익히 알려진 사실이다. 산재를 당한 노동자가 사회보험의 혜택을 받기 위해 엄청난 용기를 내야 하는 어처구니없는 상황이 만들어지고 있다. 이로 인해 고용노동부가 매년 발표하는 산재발생현황 통계조차 그 신뢰성을 인정받지 못하는 것이 현실이다. 산재보험에 대한 정보 부족으로 인해 노동자가 산재를 당하고서도 산재임을 스스로 인식하지 못하는 경우도 많다. 특히, 업무상 질병의 경우에는 그 유발 유해위험물질에 노출된 후 상당 기간이 경과하고 발병하는 경우가 많아서 노동자가 이를 산재로 인식하지 못하는 경우가 많다. 산재를 당한 노동자가 어떤 사업주에게 고용되어 있는지, 산재에 대한 지식과 경험이 어떠한지 등에 따라 산재보험의 신청 여부가 결정되는 불합리한 상황이 만들어지고 있다.

다. 산재 인정 과정은 모든 재해노동자에게 공정한가?

산재보험에서 산재에 대한 입증 책임은 산재를 당한 재해노동자에게 있다. 따라서 재해노동자가 자신이 당한 사고나 자신의 질병이 산재임을 인정받기 위해서는 스스로 증거와 증언을 확보해야 한다. 산재 인정을 위한 복잡한 조사 및 판정 과정에도 노동자가 직접 일일이 대응해야 한다. 만약 산재 처리에 협조적인 사업주에 고용되어 있다면 그나마 다행이다. 그 노동자는 산재 인정을 받는데 필요한 증거와 증언을 비교적 쉽게 얻을 수 있다. 그러나 만약 산재 처리에 비협조적인 사업주나 심지어 방해하려는 사업주에 고용되어 있다면 증거는 물론 동료 노동자들의 증언조차 얻기 어려워진다. 심지어, 그 증거를 얻기 위해 소송을 벌여야 하는 어처구니없는 상황이 만들어지기도 한다. 물론, 재정적 여력이 있는 노동자는 노무사, 변호사 등 전문가의 조력을 받을 수 있다. 이 경우에는 당연히 산재 인정 가능성이 높아질 것이다. 산재를 당한 노동자가 어떤 사업주에게 고용되어 있는지, 그 노동자의 재정적 여력이 어떠한 지 등에 따라 산재 인정 가능성이 달라지는 비상식적인 상황이 만들어지고 있다.

라. 산재보험의 보상에 불합리한 차별은 없는가?

산재보험은 사회보험이다. 따라서 그 보상에 있어서 불합리한 차별이 있어서는 안 된다. 그러나 현행 산재보험에는 보상에 있어 다양한 형태의 불합리한 차별이 존재하고 있다. 재해노동자가 적용 및 신청 과정상 어려움, 산재 입증을 위한 어려움 등을 넘어 산재를 인정받더라도 보상 과정에서 불합리한 차별에 직면할 수도 있는 것이다. 일례

로, 현행 산재보험은 61세 이상 노동자에 대해 휴업급여를 감액하여 지급하는 제도를 운영하고 있다. 우리나라는 현재 고령사회이며 조만간 초고령사회로 진입할 것으로 예측이 되고 있다. 또한 노인층 빈곤 문제가 심각한 사회문제로 대두하고 있는 상황이다. 61세 이상 노동자에 대해 보상에서 차별해야 할 합리적 이유를 찾기도 어렵다. 또 하나의 사례로, 산재보험법에서 정한 유형에 해당하는 화물자동차 운전자 등에 대해서는 실제 수입과 상관없이 법에서 정한 월 보수액 및 평균보수를 기준으로 보상이 이뤄지고 있다. 산재보험은 그 이유로 소득 확인이 어렵다는 점을 들고 있으나, 이는 행정 편의를 위한 것으로밖에 보이지 않는다. 산재를 당한 노동자의 나이, 그 노동자의 직업 등에 따라 보상에서 불합리한 차별이 나타나고 있는 것이다.

마. 산재보험을 통해 재해노동자들은 사회와 직장에 원활하게 복귀하고 있는가?

산재보험의 중요한 기능 중 하나는 적절한 치료와 재활을 통해 재해노동자를 사회와 직장으로 복귀시키는 것이다. 이는 산재보험이 사회보험임을 확인하게 해주는 중요한 기능이다. 그렇다면, 산재를 당한 노동자들은 산재보험으로 보상을 받고 사회와 직장으로 원활하게 복귀하고 있을까? 이는 재해노동자들의 원직복귀율을 통해 어느 정도 확인할 수 있는데, 2022년 원직복귀율은 45.5%에 불과하였다. 또한 현행 산재보험은 장애급여를 받는 재해노동자가 원 직장에 복귀하여 해당 사업주가 직장적응훈련을 실시하는 경우 직장적응훈련비를 지급하고, 재활운동을 실시하는 경우 재활운동비를 지급하는데, 2022년 직장적응훈련비, 재활운동비를 지원 받은 인원은 각각 16명, 45명

에 불과했다. 심지어 이 수치는 2021년 직장적응훈련비 지원 인원 13명, 재활운동비 지원 인원 1명에 비해서 증가한 것이다. 전체 재해 노동자의 규모를 고려할 때 산재보험이 재해노동자를 사회와 직장으로 원활히 복귀시키고 있다고 평가하기는 어려운 상황이다.

3. 선보장 제도, 산재보험이 사회보험으로 올바르게 자리매김하기 위한 첫걸음

가. 산재보험 개혁의 방향

앞서 살펴본 산재보험의 문제점들은 그 제도 개혁의 방향을 가리키고 있다. 산재보험이 사회보험으로 올바르게 자리매김하기 위해서는 ▲산재보험의 적용상 차별과 배제를 걷어 내고 산재보험이 모든 일하는 사람들에게 보편적으로 적용되도록 해야 한다. ▲신청 단계에서 재해노동자가 직면하는 다양한 진입 장벽들을 해소하여 재해노동자가 큰 어려움 없이 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 한다. ▲산재 인정 과정에서 재해노동자가 재정적 여력, 직업·직장의 특수성 등과 관계없이 공정하게 산재를 인정받을 수 있도록 해야 한다. ▲보상에서 재해노동자의 연령, 직종 등에 따른 불합리한 차별을 없애야 한다. ▲재해노동자가 적절한 치료와 재활을 통해 사회와 직장으로 원활하게 복귀할 수 있는 시스템을 구축해야 한다.

나. 선보장 제도 도입의 필요성¹⁹⁾

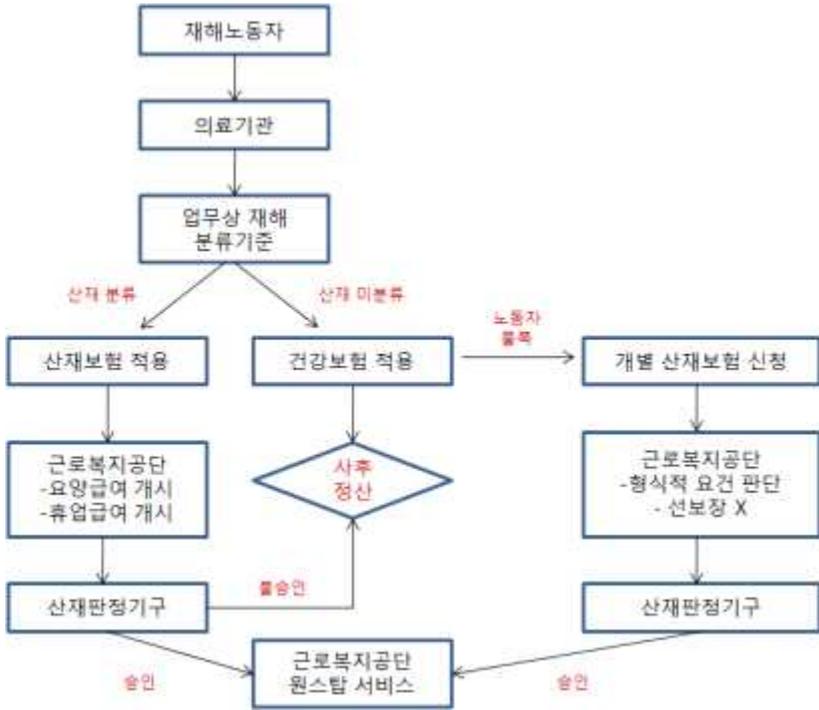
19) 본 장의 내용은 「유성규, “산재보험 선보장 제도 도입이 필요하

앞서 살펴본 문제점들을 법률 개정 등을 통해 일거에 해소한다면 더할 나위 없을 것이다. 그러나 지난 60여 년간 해결하지 못한 문제점들을 일시에 해소하기는 매우 어려울 것이다. 단계적인 개선 방안을 검토하는 것이 현실적이다. 우선 신청 및 인정 과정상 문제점 해소에 집중하는 것이 필요하다. 그 첫걸음으로 검토될 수 있는 유력한 제도 개선 방안이 최근 논의되고 있는 ‘선보장 제도’이다. 선보장 제도는 앞서 살펴본 신청 및 인정 과정상 문제점들을 빠르고 효과적으로 해결할 수 있는 방안이다.

선보장 제도는 쉽게 설명하면 산재보험에 건강보험 프로세스를 적용하는 방안이라고 볼 수 있다. 즉 재해노동자가 병원을 방문하면, 의사가 일차적으로 산재 여부를 판단하여 산재보험을 자동으로 적용하는 것이다. 물론 의사가 산재로 인정하지 않았지만 노동자가 원하는 경우는 직접 산재 신청을 할 수 있다. 다만, 이 경우는 선보장이 적용되지 않는다. 결국, 선보장 제도는 현행 건강보험에서 환자가 병원을 방문하면 건강보험이 자동으로 적용되는 것과 같은 프로세스다. 그렇게 되면, 재해노동자는 산재 심사기간 동안 병원비(요양급여)와 임금보상(휴업급여)을 산재보험에서 받을 수 있다. 그 이후 산재판정 기구에서 최종적으로 승인 여부를 확정하고 불승인시에는 사후 정산을 하는 방식이다. 이 역시 현행 건강보험에서 우선 건강보험이 적용되고 사후에 건강보험심사평가원 등 평가를 거치는 것과 같은 프로세스다(아래 그림 참조).

다”, 2023, 격월간 비정규노동 2023년 9월호(vol.162)」를 인용하여 작성했음을 밝힙니다.

[산재보험 선보장 제도 프로세스]



출처: 김기우·유성규·윤효원·이현재, 산재보험급여의 선보장제도 도입방안, 2022, 한국노총 중앙연구원, 103쪽

선보장 제도가 시행되면, 앞서 살펴본 산재보험 신청 및 인정 과정에서 발생하는 다양한 문제점들을 대부분 해결할 수 있다. 우선, 의사가 산재 여부를 판단해 산재보험이 자동 적용되므로 사업주의 은폐, 재해노동자의 정보 부족 등으로 인한 산재보험 신청 과정상 문제점들은 자동적으로 해결될 수 있다. 다음으로, 재해노동자의 입증이

아니라 산재판정기구가 산재 여부를 자체적으로 판단하게 되므로, 재해노동자의 입증 능력의 차이와 무관하게 공정하게 산재보험 인정이 이뤄질 수 있다. 또한 산재 심사 결과 전에 치료비와 임금보상은 우선 이뤄지므로, 산재 심사 기간동안 재해노동자의 경제적 부담이 크게 줄어들 수 있다.

다만, 선보장 제도 도입을 둘러싸고 쟁점들이 존재한다. 의사가 일차적으로 산재로 판단하더라도 사후에 산재가 불승인되는 경우 지급된 보험급여를 과연 회수할 수 있을 것인가, 그리고 미회수 보험급여를 포함해 선보장 제도를 운영하는데 소요되는 재원을 어떻게 마련할 것인가 등이다. 이와 관련해서는 다음과 같은 대안들이 제시될 수 있다.

첫째, 상병수당제도와 연계할 수 있다. 상병수당제도는 부상, 질병 등으로 인한 소득 손실을 건강보험에서 보상해주는 제도다. 국민건강보험법 제50조는 상병수당제도를 실시할 수 있다고 규정하고 있으므로, 그 시행을 위한 법적 근거는 이미 마련되어 있다. 이에, 정부는 현재 시범사업을 진행하고 있다. 상병수당제도가 도입될 경우, 사후에 산재가 불승인되더라도 이미 지급된 보험급여 회수의 문제나 이와 관련한 재정적 부담은 크지 않을 것으로 보인다.

둘째, 산업재해보상보험및예방기금을 활용할 수 있다. 이 기금은 산재보험 운용을 위해 적립된 기금으로, 사업주가 낸 보험료 등으로 조성된다. 2022년 실제 적립된 책임준비금은 법상 반드시 적립해야 할 법정책임준비금에 비해 무려 16조 4,685억원이나 초과 적립되었다. 이 기금은 사업주가 낸 보험료 등으로 조성된 것으로, 법정책임준비금을 제외한 금액은 모두 노동자들을 위해 지출하는 것이 타당하다. 만약, 이 기금을 활용한다면, 선보장 제도 운영에 소요되는 재

원은 충분히 충당 가능하며, 사후 산재 불승인시에 기 지급 보험급여 회수와 관련한 재정적 문제점도 상당 부분 해결할 수 있을 것이다.

앞서 살펴본 방안들을 적용하더라도, 선보장 제도를 일시에 전면적으로 적용하는 것은 어려울 것으로 보인다. 소요재원 마련은 물론 사회적 공감대 형성, 법제도 정비 등에 상당한 시간과 노력이 들 것으로 예상되기 때문이다. 따라서 일부 산재 영역으로부터 그 적용 범위를 단계적으로 확대해 나가는 방식, 부분적인 선보상으로부터 그 선보상 범위를 단계적으로 확대해 나가는 방식 등을 고려해야 한다.

〈참고 문헌〉

고용노동부, 2022년도 산재보험 사업연보, 2023

김기우·유성규·윤효원·이현재, 산재보험급여의 선보장제도 도입방안, 2022, 한국노총 중앙연구원

유성규, “산재보험 선보장 제도 도입이 필요하다”, 2023, 격월간 비정규노동 2023년 9월호(vol.162)

낮은 기준으로 노동자 보호를 외면하는 산업안전보건법 - 차별없이 평등하게 법을 적용하라는 노동자들의 목소리

정리 | 전수경 활동가

산업안전보건법이 전부 적용되지 않고, 정부의 자의적 행정으로 배제를 겪고 있는 노동자들이 2023년 정부와 사회를 향해 말하기를 시도했다. 노동자들은 2023년 5월 24일 민주노총 교육실에서, 6월 10일 서울 고용노동청 앞에서, 9월 12일 국회의원회관에서 증언대회와 집회, 토론회를 열어 문제를 알렸다. 노동건강연대는 노동자들의 말하기에 토론자 사회자 등으로 연대하면서 현장에서 겪는 어려움을 배울 수 있었다. 아래 소개하는 내용은 '산업안전보건법 현업업무 고시 확대 국회 토론회(2023.9.12.민주노총, 정의당 이은주의원실 공동주최) 가운데 '구멍뚫린 산업안전보건법 방치하는 윤석열 정부'(최명선 / 민주노총 노동안전보건실장)와 노동자들의 사례 발표 내용을 발췌하고 요약한 것이다.

1. 기준도 없고 근거도 없는 ‘현업고시’로 노동자를 배제하는 정부

산업안전보건법은 모든 사업에 적용되는 것이 원칙이지만, 시행령을 통해 법을 적용하지 않는 사업이 광범위하게 지정되어 있다. 광산, 원자력발전소, 항공, 선박, 사무서비스, 그리고 일정 수 미만의 노동자를 사용하는 사업장에서 산업안전보건법이 전면 적용되지 않고 제외되는 조항들이 있다. 제외되는 조항들은 업종별·사업장별로 차이가 있다. 이를테면 교육서비스업과 공공행정 분야에서 안전교육, 안전관리자, 보건관리자, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 등에 그간 산업안전보건법이 적용되지 않았다. 다행히도 2020년, 현장 노동자들의 문제 제기로 교육서비스업과 공공행정 분야에서 ‘현업’으로 일하는 경우 제외 없이 적용되도록 바뀌었다. 이것을 ‘현업고시’라고 부른다.

‘현업고시’는 법 개정이 아니라 고용노동부의 고시로 변경할 수 있는 일이다. ‘현업고시’ 업종에 포함되지 않는 노동자들은 정부를 향해 고시를 확대하라고 지속하여 요구해 왔다. 정부가 임의로 정하는 ‘현업고시’는 학교, 정부조직, 지방자치단체에서 일하는 비정규직 노동자들을 배제하고 있다. 노동시장 이중구조 아래 차별받는 단면의 하나이다.

문제는 사용자들이 정부가 정한 현업고시에 포함되지 않는 노동자들에게 산업안전보건법이 모두 적용되지 않는다고 생각하는 것이다. 이 때문에 노동자들의 작업조건이나 근로조건에 차질이 빚어지기도 한다. 현업고시에 해당하지 않는 직종에는 작업할 때 필요한 기본 보호구가 제공되지 않는 등 곳곳에서 갈등과 혼선이 생기고 있다.

노동부가 정하는, 산업안전보건법의 보호를 받는 ‘현업고시’에 포함되지 않는 대표적 직종들은 다음과 같다.

학교에서 일하는 특수교육지도사, 과학실무사, 도서관사서, 수상안전요원, 지자체와 공공부문에서 일하는 수도검침원, 방문간호사, 보건소 노동자, 농작업 대행, 농기계 임대와 수리 노동자, 의료급여관리사, 아동보호 전담요원, 지역사회복지사, 콜센터, 주차단속원, 하천단속원, 도서관사서, 체육시설 강사, 사무행정, 국방행정, 군부대 시설관리정비 노동자, 군부대 급식조리노동자.

2. 산업안전보건법을 전부 적용받지 못하는 노동자들의 목소리

① 수도검침원 A씨

제가 일하는 시의 수도검침원 35명이 한 달 평균 2,100전을 담당하며 다닙니다. 계량기가 매설된 맨홀 진입, 공사 현장 진출입, 옥내 계량기 검침을 하는데 다양한 사고가 일어납니다. 계량기 위 적재된 철판에 끼이는 사고, 개한테 물리는 사고 등 검침을 나갔다가 일어나는 사고는 종류도 다양합니다. 아파트와 빌라 계단을 오르내리고, 낮은 계량기 위치 때문에 앓았다 일어났다가 반복합니다. 야외 작업을 하는데도 폭염, 한파, 미세먼지 등 기상재해로부터 보호받을 방법도 없습니다.

수도검침원 노동자들에게 안전화와 안전용품을 지급해 달라는 건의에, 시 산업보건위원회는 ‘현업’노동자가 아니라는 이유로 지급을 거부했습니다. 고용노동부에 물어보니 공공행정에서 ‘현업’ 기준에 부

합하지 않아도 수도검침원 안전을 위해 안전화를 지급해야 한다는 답변을 받았습니다. 사용자가 아닌 노동자가 고용노동부에 질의를 해 가며 안전화를 요청해야 현실이 이해가 가지 않습니다.

② 과학실무사 B씨

1983년 학교에 과학실무사가 도입되었습니다. 도입된지 40여 년이 된 오래된 직종인데도 산업안전보건법상 현업 업무 직종이 아닙니다. 학교 실험실은 위험합니다. 저는 15년 전 이산화탄소 발생장치 실험 기구를 만드는 과정에서 고무마개에 유리관을 끼우다 깨지면서 손바닥에서 손등으로 유리관이 관통하는 사고를 당했습니다. 산재인데도 불구하고 안전보건교육을 받지 못하고 산재보상법에 대한 교육이 없어서 개인적으로 치료비를 부담했습니다. 약품을 정리하고 폐수·폐시약을 처리하는 과정에서 위험 물질에 노출되고, 무거운 실험기구를 옮기다가 근골격계 병에 걸리고, 미끄러운 바닥이나 전기배선 때문에 넘어지는 사고가 일어납니다. 포르말린 유출로 학생들이 대피하는 일이 생기기도 하고, 수은 온도계가 부서져 수은 노출 사고가 일어나기도 합니다.

③ 학교도서관 사서 C씨

학교도서관 사서는 근골격계 직업병, 감정노동, 책 먼지로 인한 호흡기질환 등 위험에 노출되어 있으나 현업고시 적용대상이 아니라는 이유로 예방조치가 없습니다. 최근 확대되고 있는 도서관 리모델링 사업에서도 상시 근무하는 도서관 사서의 업무 효율성, 건강권 보호를 위한 조치가 반영되어야 하나 ‘산업안전보건위원회’ 같은 논의 절차가 없습니다.

학교 사서들은 코로나 시기에 책을 일일이 소독해서 학급으로 배달하고 반납된 책들도 모두 소독기에 소독하는 대작업을 했습니다. 허리를 숙여 맨 아래층 책장을 정리하고 6단, 7단은 사다리를 놓고 올라가서 정리합니다. 저는 10년 전 사다리에서 몇 차례 미끄러졌는데 현재도 통증이 있습니다. 그때는 이것이 제 스스로의 잘못이라 생각했습니다. 도와주는 이 없이 혼자 작업하는 환경 속에서 안전교육을 못 받아서 일어난 산재라는 것을 몰랐습니다.

④ 방문간호사 D씨

방문간호사는 노인 만성질환자, 기초수급자의 합병증 예방관리, 건강악화 예방관리 사업을 합니다. 통상 하루에 6~7가구를 방문해서 대상자를 관리합니다. 차량을 가지고 골목골목 가가호호 다니다 보면 차량사고 위험에 늘 노출됩니다. 방문간호사들의 차 사고에 대한 지자체 차원의 변상 대책은 전혀 없습니다. 단체보험을 통해 인적 상해에 대해서만 소정의 보장을 받는 상황입니다. 폭설이나 폭우 등 기상이변에 따른 차량접촉 사고나 미끄럼 사고, 골절 사고가 생길 수도 있지만, 기상이변이 있을 때는 방문간호를 하지 말라는 등의 지침 조치도 없는 상황입니다. 이 외에도 지난 2016년 노동조합에서 20명의 방문간호사를 조사했을 때 개물림, 교통사고, 폭력과 생명을 위협당하는 사례도 있었습니다.

⑤ 병영생활전문상담관 E씨

전문상담관들은 감정노동자입니다. 많은 장병과 만나고 대응하는 일들은 우리의 마음을 소모해서 이루어지는 일입니다. 자해나 분노가 극심한 장병과 상담하다가 극단적인 폭력성이나 폭언을 하는 경우, 비록 전문가이긴 하나 두려운 마음이 들기도 합니다. 이런 소모로 인해 전문상담관들이 역으로 개인 비용을 내고 상담을 받거나, PTSD 등으로 산재를 받아야 하는 경우도 생깁니다. 전문상담관에 대한 처우개선이 이루어져야 하는 이유입니다. 산업안전보건법에 보장된 권리들을 교육하고 산업안전보건위원회를 통해 관리자들에게 감정노동 보호에 대한 매뉴얼을 작성하라고 요구하고 있지만 돌아오는 답은 간단하고 허무합니다. 국방부에서 일하는 업무는 산업안전보건법 일부를 적용받지 않는다는 것입니다, 국방부가 대상 사업장이 아니니 법에서 보장하는 권리를 제공하기 어렵다는 말만 하고 있습니다. 앞이 짝 막힌 기분입니다.

⑥ 지자체의 민간위탁 환경미화노동자 F씨

코로나 시기 많은 위험에 노출되었던 돌봄 노동자들, 콜센터노동자들, 환경미화 노동자들에 대해서 정부는 필수노동이라고 말했지만 이들은 대부분 민간 위탁, 간접고용 노동자들이었습니다. 고용도 불안하고, 임금도 더 낮은데 안전마저 사각지대에 놓여있습니다. 지자체 환경미화원의 절반은 민간 위탁노동자고, 산재사고의 90%가 민간 위탁 사업장에서 발생합니다. 지자체는 산재 예방을 위해 산업안전보건위원회를 운영해야 하는데, 시에 고용된 환경미화원과 달리 민간 위탁 환경미화원은 산업안전보건위원회를 운영하지 않습니다. 민간위탁 노동자가 더 위험하고 열악한 상황인데 이야기할 창구가 없는 것은

불합리합니다.

⑦ 특수교육지도사 G씨

특수교육지도사들은 항시 위험에 노출되어 있지만 사명감을 갖고 일합니다. 한 특수교육지도사는 학생의 도전 행동으로 코뼈가 주저앉아 수술하고도, 학교에 특수교육 지원인력이 없으면 안 된다는 이유로 출근해서 학생을 지원했습니다. 무릎 근육이 파열되는 사고를 당한 특수교육지도사는 치료를 방학으로 미루었다가 병세가 악화되어 수차례 재수술해야 했습니다. 이런 일이 이루 셀 수 없이 학교 현장에서 발생하고 있습니다. 특수교육지도사에게 안전교육이나 산업안전보건위원회 구성이 보장되지 않으니 학교는 산재 치료를 받을 권리도 쉽게 박탈합니다. 특수교육지도사가 다치면 학교에서는 산재 처리를 방해하고 학생의 부모에게 구상권을 청구하라고 하기도 합니다.

3. 현업고시, 확대가 아닌 폐지가 답이다.

앞서 살폈듯, 현업고시라는 차별 행정 때문에 현장에서는 다양한 문제가 생겨나고 있다. 누군가 산재를 겪었다면 그가 어느 사업장에, 어떤 형태로 고용되어 있는지를 따질 게 아니라 그 노동자에게 맞는 지원이 무엇인지를 고민해야 한다. 현장의 목소리를 외면한 탁상공론식 사고로는 어떤 변화도 기대하기 어렵다.

현업고시 대상이 아니라는 이유로 많은 노동자가 보호받지 못한 채 일하고 있다. 어떤 직종들은 근골격계 질환 인정은 고사하고 근골격계 유해요인 조사조차 못 받는 실정이다. 각 현장에 알맞은 교육

시행, 매뉴얼 지급 등 기본적인 절차도 무시되고 있는 지금, 특정 직종만을 중심으로 생각해서 정했던 ‘현업고시’ 방식을 폐지해야 한다. 산업구조가 변화하고, 산재의 유형이 복잡해지는 현실을 반영하지 못하는 시행령을 폐지하고 모든 노동자에게 산업안전보건법을 적용해야 한다.

| 현장

- 100 불안정한 일자리가 노동환경을 더욱 위험하게 만든다
: 「케이블 통신업 현장직 노동자 임금체계,
고용형태와 노동안전」 연구
- 109 <멘붕 오게 하는 나의 직장, 문제를 사회화하기>
세미나를 마치고



불안정한 일자리가 노동환경을 더욱 위험하게 만든다 : 「케이블·통신업 노동자 노동안전 실태조사」 보고서를 소개하며

정리 | 김희지 활동가

2019년 한 해에만 통신업체 소속으로 옥외에서 사다리 혹은 고소 작업을 수행하던 노동자 4명이 추락 사고로 사망하였다. 추락 사고뿐 아니라 고객의 폭언 및 갑질 등 노동환경에서의 악조건에 노출된 이들의 안전을 위협하는 가장 큰 요인은 무엇인가?

1. 들어가며 : 조사 배경과 주요 질문

노동건강연대는 2023년 8월, 민주노총 희망연대본부와 함께 9개 지부(LG유플러스한마음지부, LG유플러스비정규직지부, LG헬로비전 비정규직지부, SK브로드밴드비정규직지부, SK텔레콤비정규직지부, KT서비스지부, 함께살자HCN비정규직지부, 딜라이브지부, 딜라이브 비정규직지부 월드멀티넷지부) 소속 현장직 노동자 662명을 대상으로 실태조사를 실시하였다.

- ◆ 조사기간: 2023년 8월 28일 ~ 9월 13일
- ◆ 조사대상: 공공운수노조 더불어민주당희망연대본부 소속 9개 지부 소속 현장직 노동자 662명
- ◆ 조사방법: 온라인 설문조사를 이용한 자기기입 방식
- ◆ 분석방법: 통계프로그램을 통한 분석

앞선 산업안전 분야의 연구는 위험한 물체나 노동자의 동작 등 공학적인 접근 방식으로 문제의 원인을 따라갔다. 본 연구에서는 그러한 공학적 환경을 조성하는 사회적 조건인 임금체계와 고용형태에 주목하고자 했다. 이상록 외(2017)가 수행한 선행 연구에 따르면 일반적으로 비정규직은 정규직에 비해 심리 및 정신건강, 신체 건강 모두에서 유의미한 건강 격차를 보여주고 있으며, 주관적 건강상태에도 부정적인 결과를 보인다. 또한 박원열 외(2014)에 따르면 성과급 형태로 임금을 받는 노동자의 경우 다른 형태로 임금을 받는 노동자에 비해 작업 관련 손상 경험이 1.324배 높게 나타났다.

그렇다면 케이블·통신 현장직 노동자도 그럴까? 질문을 구체화하자

면 다음과 같다.

“첫째, 유사한 업무를 수행하는 통신케이블 노동자들의 산업재해 위험 정도와 대응은 고용형태(원청, 하청/자회사)에 따라 차이가 존재하는가?

둘째, 통신케이블 노동자들의 임금체계(고정급, 실적급 등)에 따라 노동자들의 산업재해 위험 정도와 대응은 차이가 존재하는가?”

연구 결과 내린 답은 둘 다 “그렇다”이다. 정확히 말하자면, 케이블·통신업 노동자들 일반이 물리적으로 위험하고 감정적으로 고된 직무를 수행하는 가운데, 자회사나 하청업체 소속일수록, 실적급이 임금에서 차지하는 비율이 높을수록 힘든 노동환경에 놓이게 되는 것이다. 자회사나 하청업체 소속일수록 고소 작업이나 맨홀 작업 등 고위험 작업을 수행하고, 실적급제가 고정급제에 비해 사고 경험 비율이 더 높았다.

2. 케이블·통신 현장직 노동자들의 고용형태와 임금체계

2018년 기준 4만2천여 명이 종사하는 것으로 추정되는 케이블·통신 현장직 노동자들은 원청 정규직으로 근무하는 경우도 있으나, 주로 자회사와 하청업체를 통해 본사와 형식적으로 분리된 형태로 일하고 있다. 유사한 업무를 수행함에도 기업과 지부에 따라 고용 형태에 차이가 나는 것은 노동조합의 문제 제기로 원청에 직고용되거나 자회사의 정규직으로 전환되는 등 급격하게 고용 형태가 변화했기 때문이다.

[표1] 희망연대본부 지부별 사업장 및 원청 현황

지부	사업장	원청
①LG유플러스한마음지부	LG유플러스(원청)	-
②LG유플러스비정규직지부	LG유플러스홈서비스(자회사) + 지역별 하청업체	LG유플러스
③LG헬로비전비정규직지부	지역별 하청업체	LG헬로비전 (LG유플러스 자회사)
④SK브로드밴드비정규직지부	홈서비스(자회사)	SK브로드밴드 (SK텔레콤 자회사)
⑤SK텔레콤비정규직지부	지역별 하청업체	SK텔레콤
⑥KT서비스지부	KT서비스남부/북부(자회사)	KT
⑦참깨살자HCN비정규직지부	지역별 하청업체	HCN (KT스카이라이프 자회사)
⑧달라이브지부	달라이브(원청)	-
⑨달라이브비정규직지부 월드유티브지부	하청업체	달라이브

[표2] 원·하청 관계에 따른 희망연대본부 지부별 사업장 현황

* <input type="checkbox"/> : 본부 산하 지부 사업장 ①~② : 해당 지부(표1 참고)	
LG유플러스 ①	<ul style="list-style-type: none"> - LG헬로비전(자회사) - 지역별 하청업체 ② - LG유플러스홈서비스(자회사) ② - 지역별 하청업체 ②
SK텔레콤	<ul style="list-style-type: none"> - SK브로드밴드(자회사) - SK브로드밴드홈서비스(자회사) ② - 지역별 하청업체 ②
KT	<ul style="list-style-type: none"> - KT서비스남부북부(자회사) ② - KT스카이라이프(자회사) - HCN(자회사) - 지역별 하청업체 ②
달라이브 ②	<ul style="list-style-type: none"> - 원청업체 ②

〈더불어사는희망연대본부 케이블·통신업 현장직 조직현황〉
(정지승, 2023)

또한 본 실태조사에 참여한 통신케이블 노동자들은 가구 및 기업의 개통·장애·해지 및 유·무선망을 관리하는 노동자들로, 고정급을 받는 노동자들도 있지만 기본급과 실적급을 받는 노동자들이 다수를 차지하고 있다. 통신케이블 노동자들의 주된 임금체계인 성과주의 보상제도의 경우 성과에 따른 임금의 차이를 통해 노동자들에게 동기를 부여하는 경우도 있지만 선행연구 등을 통해서 알 수 있다시피 손상 경험 확률을 높이거나 직무소진 등으로 나아가는 경향을 보여주기도 한다. 본 실태조사가 대상으로 삼은 희망연대본부의 지부별 노동자들의 주요 업무와 임금체계는 다음 [표3]과 같다.

[표3] 지부별 현장직 주요 업무 및 임금체계

지부	현장직 주요업무	주요 임금 구성 (실적급 여부)
LG유플러스바탕규칙지부	가구상품 개통AS해지	기본급 + 실적급
SK브로드밴드비정규직지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지	기본급 + 실적급
KT서비스지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지	기본급 + 실적급
한해살자HCN비정규직지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지, 유선망(HFC) 관리	기본급 + 실적급
LG헬로비전바탕규칙지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지, 유선망(HFC) 관리	기본급 + 실적급 (일부 업체 고정급)
딜라이브지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지, 유선망(HFC) 관리	고정급
딜라이브비정규직지부 월드얼티넷지부	가구상품 개통AS해지, 기업상품 개통AS해지, 유선망(HFC) 관리	고정급
LG유플러스한마음지부	유선망(광) 관리, 무선망 관리, 기업상품 개통AS해지	고정급 (성과평가에 따라 인성률 차등)
SK텔레콤비정규직지부	유선망(HFC) 관리	고정급

〈더불어사는희망연대본부 케이블·통신업 현장직 조직현황〉
(정지승, 2023)

3. 실태조사 결과

1) 옥외·고소 작업과 방문 노동으로 인해 빚어지는 산업재해 위험에 노출된 통신케이블 노동자

통신케이블 노동자들은 옥외에서의 고소 작업으로 중대재해를 겪는 경우가 많다. 사다리 작업이나 맨홀 작업 등 위험작업을 수행할 때 안전조치가 부족한 상황이다. 특히 1인 작업으로 인해 안전 장비를 사용하기 어려운 경우가 많다. 이러한 위험 상황과 함께 이상 기후, 자연재해로 인한 위험 증가도 심각한 문제다. 고객의 위협이나 반려동물에 의한 상해 등 방문 노동자의 특수한 작업 환경에서의 안전 문제도 중요하게 다뤄져야 한다. 기업은 노동자가 지켜야 할 안전 규칙만 강화할 게 아니라 노동자가 위험으로부터 안전하게 작업할 수 있는 조건을 만들어야 한다.

2) 고용형태와 임금체계에 따른 차별과 위험을 회피할 권한 부족, 사고 후 불완전한 치료

조사에서 통신케이블 노동자들은 최근 3년간 36%가 4일 이상 요양이 필요한 업무상 사고를 경험했다. 실적급을 받는 노동자들은 고정급을 받는 노동자들에 비해 과도한 업무를 했고 업무상 사고 비율이 높았다. 이는 임금 지급 체계가 안전에 영향을 미친다는 것을 보여준다. 업무상 사고는 주관적 건강 수준을 나쁘게 만들며, 프레젠티즘(경제적 이유 등으로 부상을 입은 이후 완치가 되지 않은 상태에서 출근하는 경우)으로 인해 부상 후 조기 복귀하거나 산재보험을 신청하지 않는 경우가 늘어나고 있다. 업무상 사고 시 산재보상 신청 경험을 묻는 질문에 있어서 원청 27명 중 14명(51.8%), 자회사 129명

중 42명(32.6%), 하청 80명 중 15명 (18.8%)가 업무상 사고 발생 시 산재보상 신청 경험을 하였으며 원청이 하청보다 유의미하게 높은 응답 비율을 보였다.

3) 과도한 업무수행으로 근골격계 질환에 시달려도 치료받지 못하는 통신케이블노동자

조사에 따르면, 평균 연령이 45.1세인 통신케이블 노동자들 중 89.6%가 근골격계 증상을 호소했다. 주로 목, 허리, 어깨, 손목 등 통증을 느끼며, 22.1%는 통증으로 인해 작업이 어려웠다. 통증은 2주 이상 매일 18.4%, 2달 이상 주당 2회 이상 28.1%에 걸쳐 지속되었다. 이러한 질환은 노동자들의 경제적 손해와 사회적 제약을 초래하며, 실적급을 받는 노동자들에게 더욱 심하게 나타났다. 강도가 낮은 고용 형태인 원청, 자회사는 낮은 수준의 의료적 경험인 약국에 방문해서 약 구매를 주로 경험하며, 강도가 높은 고용 형태인 하청은 높은 수준의 의료적 경험인 병원 치료를 주로 경험하는 경향이 있는 것으로 보인다. 특히 하청 노동자들은 치료를 위한 연차 사용이 증가하지 않는 경향을 보였다.

4) 산업재해 위험에도 작업을 중지할 수 없는 통신케이블 노동자

통신케이블 노동자들은 스스로 판단하여 작업중지권을 행사할 수 있느냐는 질문에 대해 79.9%가 ‘그렇다’고 답했다. 그러나 이는 자체적인 판단에 의한 작업중지와 법적인 권리 행사로서 작업중지가 뒤섞인 응답인 것으로 해석된다. 산업안전보건법에 따라 노동자는 재해가 발생할 위험이 있는 경우 작업을 중지할 수 있는 권리를 가지지만, 실제로 이를 행사하는 경우는 드물다. 그나마 원청 노동자는 작업중

지 여지가 있지만, 자회사와 협력업체 소속 노동자는 발언권이 더 제한된다. 작업중지를 할 수 없다고 응답한 노동자에게 이유를 물었더니 ‘회사와 고객의 눈치가 보인다’는 응답이 가장 많았다.

5) 존중받지 못하는 노동에 따른 직무 불만족

복잡한 고용구조 속에서 일하는 가운데, 43.5%의 통신노동자들은 원·하청 관계 및 타 회사 소속 구성원과의 의사소통 문제를 겪은 적 있다고 답하였다. 직접적인 모욕 경험은 드문데, 이는 주로 독립적으로 작업하기 때문으로 보인다. 그러나 수고에 대한 낮은 평가나 대화에서의 무시감을 겪는다는 문항과 관련해서는 중간값 이상을 보여, 업무 관계에서 존중받지 못하는 느낌을 받고 있었다는 것을 알 수 있다.

4. 제언

1) 직고용·고정급으로의 전환

결론적으로, 근본적인 위험작업 개선 및 산업재해 예방조치는 직고용으로의 고용 형태 변화와 고정급 형태로의 임금 지급체계 변화를 통해 가능하다. 통신케이블 노동자의 안전과 건강 문제는 과거부터 주목받아 왔으며, 법과 제도의 변화로 개선이 있었으나 여전히 이들은 위험에 노출되고 있다. 안전보건규제가 강화되는 가운데, 노동자의 과실에 대한 책임을 강조하는 시도는 오히려 노동자들에게 불안을 줄 수 있다. 고정급 형태의 고용과 함께 안전 보호 시스템 강화가 시급한 때다.

2) 업무상 사고 치료를 위해 산재보험 신청과 유급병가 도입, 충분한 인력 충원

통신케이블 노동자들은 근골격계 질환과 사고성 재해에 직면하고 있으나 현재의 산재보험 제도로 충분한 보호를 받기 어렵다. 노동자 개인은 산재보험을 신청하는 데 어려움을 겪지만, 노동조합의 노력으로 많은 인원이 산재보험을 신청하고 있다. 산재보험을 더욱 의식적으로 활용하면 통신케이블 노동자의 안전 문제를 공식화할 수 있을 것으로 보인다. 특히 근골격계 질환 등에 대한 치료와 유급병가 등의 보충이 필요하며, 인력 충원은 사고 예방과 치료에 필수적이다.

3) 작업중지 권한 마련을 위한 노동자 의견 수렴과 이를 통한 실질적인 개선

조사에 따르면 노동자는 관리자와 노동조합에 의견을 제시할 수 있지만, 실질적인 개선으로 이어지는지는 불분명하다. 작업중지에 대한 노동자들의 권리 인식은 높지만, 위험에 대처하는 실제적인 방법은 연구가 필요하다. 이를 위한 방안으로, 원·하청 노사공동 산업안전보건위원회 설치와 기업별 차이를 줄일 수 있는 케이블통신 노동자 산별 노동조합 구성을 제안한다.

▶ 보고서 전문은 <http://laborhealth.or.kr/41436/>에서 볼 수 있다.

〈멘붕 오게 하는 나의 직장, 문제를 사회화하기〉 세미나를 마치고

- 한국의 직장 내 스트레스 문제 : 심각성과 대응 전략

노동건강연대 대표·직업환경의학 전문의 | 이상윤

현대 사회에서 직장 내 스트레스는 개인과 조직, 그리고 사회적 전반에 걸쳐서 심각한 문제로 부상하고 있다. 이는 노동자의 신체적 및 정신적 건강을 훼손하며, 조직의 성과에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 한국은 사회경제적으로 급격한 변화를 겪은 국가로서, 이러한 직장 내 스트레스 문제가 복합적인 측면을 가지고 있다. 노동건강연대에서는 <Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it>이라는 책을 함께 읽으며 이를 한국적 맥락에서 사회화하는 방안에 관한 공부를 진행했다. 세미나는 2023년 6월 19일부터 7월 10일까지 매주 1회, 총 5회 진행되었고 참여자들의 열띤 토론 가운데 많은 시사점을 얻을 수 있었다.

1. 세미나 텍스트 저자와 책에 대한 소개

제프리 페퍼 교수는 미국의 경영 이론가이자 스탠퍼드 대학교 경영대학원의 조직 행동학 교수로, 오늘날 가장 영향력 있는 경영 사상이 중 한 명으로 꼽히는 학자다. 페퍼는 인적 자원 관리, 조직의 권력과 정치, 증거 기반 관리, 아는 것과 행하는 것의 격차, 리더십, 조직 내 계층화 및 노동 시장, 과학 사회학, 이론이 자기충족적으로 되는 방법과 이유, 시간과 돈의 심리적 관계, 경제적 평가 등을 주제로 이론 및 실증 연구를 수행해 왔다. 한국에도 『권력을 경영하는 7가지 원칙』, 『파워』, 『권력의 기술』 등 다수의 저서가 번역되어 있다.

노동건강연대가 세계적 명성이 있는 ‘경영학자’의 저서를 읽고 세미나를 한다는 것에 대해 약간의 우려가 있었던 것도 사실이다. 직무 스트레스와 정신건강에 대한 접근은 주로 직업보조이나 사회학적 접근이 주종을 이루기에 경영학 측면의 접근이 생경한 측면이 있기 때문이다. 비슷한 이유로 경영학 측면의 접근이 문제의 본질이나 구조를 드러내기보다는 조직 관리나 경영 측면에서 미시적 문제만을 드러낼 위험에 대한 우려가 존재했다. 하지만 그러한 우려는 세미나를 진행하며 비판적인 독해를 통해 해결하려 하였다.

여러 가지 한계에도 불구하고 페퍼 교수의 〈월급을 위해 죽어간다〉는 위험한 작업장과 관련된 문제를 해결하는 방법에 대해 몇 가지 훌륭한 지적을 하고 있다. 페퍼는 업무 환경이 건강에 미치는 영향을 추적하고 고용주가 건강에 해로운 조직을 만들 때 개입할 수 있는 정책을 도입하도록 설계된 강력한 정책 개입을 촉구한다.

구체적으로 페퍼는 첫째, 직무 스트레스가 노동자의 건강을 파괴하

는 여러 요인에 대한 모니터링이 강화되어야 한다고 주장한다. 페퍼는 또한 나쁜 행위자를 억제하고 좋은 행위자를 장려하기 위해 모니터링한 데이터를 공개하는 것이 중요하다고 지적한다. 또한, 페퍼는 열악한 직장 내 관행과 관련된 비용을 외부효과로 파악하는 것이 중요하다고 주장한다. 문제의 심각성에 비해 잘 알려지지 않은 이러한 문제를 널리 알리는 것은 매우 중요하다. 그런 측면에서 저명한 경영학자인 페퍼와 같은 이들이 쓴 책은 더 많은 사람에게 작업장 위험을 소개할 수 있으며, 향후 더 광범위한 사회적 동의를 구하는 데 도움이 될 수 있다.

이하 내용은 책을 읽으며 참여자들과 함께 공유했던 내용에 대한 간략한 요약이다.

2. 직장 내 스트레스 문제의 심각성

직장 내 스트레스는 노동자의 정신적 및 신체적 건강을 심각하게 영향을 미친다. 스트레스는 우울, 불안, 슬픔 등과 같은 정신건강 문제를 유발할 수 있으며, 만성적인 스트레스는 고혈압, 심장 질환, 소화 문제 등과 같은 신체적 건강 문제를 악화시킬 수 있다.

그렇지만 아니라 직장 내 스트레스는 노동자의 업무 성과와 직무 만족도를 저하하는 데 일조한다. 노동자가 스트레스를 경험하면 업무에 집중하기 어려워지며, 업무 효율성과 생산성이 떨어지게 된다. 이는 전반적으로 조직의 성과에 부정적인 영향을 미친다.

직장 내 스트레스로 인한 질병으로 인한 의료비용 및 생산성 손실 등은 사회경제적인 비용으로 이어진다. 스트레스로 인한 질병으로 인

한 의료비용과 생산성 손실은 국가와 기업의 경제적 부담으로 작용한다.

한국에서는 실직 위험, 교대근무, 장시간 노동, 고용 불안정성 등이 직장 내 스트레스의 주요 요인으로 작용한다. 한국의 노동자들은 이러한 위험요인들에 직면하면서 스트레스를 경험하고 있으며, 이는 직장 내 스트레스 문제가 한국에서도 상당한 수준으로 예상된다는 것을 시사한다.

하지만 한국의 조직 문화는 업무 스트레스를 당연한 일로 여기는 경우가 많다. 노동자들은 업무 스트레스를 내면화하고 이를 해결하기 위한 노력을 제대로 기울이지 않는다. 이러한 문화는 직장 내 스트레스 문제를 해결하는 데 어려움을 초래한다.

3. 직장 내 스트레스 문제 해결을 위한 전략

1) 문제를 객관화하고 공론화하는 노력이 필요하다.

한국 사회에서 직장 내 스트레스 문제에 대한 인식을 높이고, 이를 해결하기 위한 노력을 촉진하기 위해서는 이 문제의 심각성을 객관적으로 인식하고 공론화하는 노력이 필요하다.

2) 노동자들의 경험이 공유되어야 한다.

노동자들이 직장 내 스트레스를 어떻게 경험하고 있는지에 관한 이야기와 경험을 듣고, 이를 바탕으로 한 정책과 프로그램을 개발해야 한다.

3) 직장 내 스트레스 관리에 대한 사회적 비난의 메커니즘이 필요하다.

직장 내 스트레스가 높은 직장 문화와 업무 환경에 대한 비판이 확산하고, 이를 개선하기 위한 노력이 이루어져야 한다.

4) 비용을 외부화하는 기업의 행태를 폭로하고 노동자 스트레스 비용을 내부화해야 한다.

기업은 직장 내 스트레스의 영향과 비용을 인식하고, 이를 개선하기 위한 자체적인 노력을 기울여야 한다.

5) 직장 내 스트레스 관리가 기업 경영에 부담이 된다는 통념을 해체해야 한다.

직장 내 스트레스 관리는 기업의 장기적인 성과와 생산성 향상에 이바지할 수 있는 중요한 요소로 인식되어야 한다.

6) 직장 내 스트레스 해결을 위한 대안적 조직 관리 전략이 제시되어야 한다.

효율적인 스트레스 관리와 장기적인 직장 만족도 향상을 위한 전략과 정책이 필요하다.

4. '사회적 고통'을 '의료화' 하는 문제에 대하여

직장 내 괴롭힘 등 직장 내 스트레스로 인한 '고통'을 '의료 언어'로 번역하는 순간 필연적으로 구조적 원인에 대한 접근은 부차화되고, 개인화, 치료 중심 접근의 경로가 고착화되는 문제가 있다. 사회

적 고통을 받는 당사자로서 자신의 고통을 의료화하고 의료 언어로 설명해 내는 것은 일정한 이점이 있기에 이를 적극적으로 활용하게 되는 것은 당연하다. 하지만 당사자는 자신의 고통을 서사화하는 데 있어 다른 내러티브를 구사하기도 하는바, 그런 부분을 잘 포착하는 것이 필요하다고 생각된다.

직장 내 스트레스에 대한 접근은 포괄적인 사회 개혁과 업무 환경을 개선하려는 동기에서 시작되었다. 하지만 최근 들어 보다 개인주의적이고 심리적인 방향으로 전환되고 있는 것도 사실이다. 이는 비역사적이고 무맥락적인 개선 방안에 대한 강조로 이어지고 있다. 직장이나 지역사회에서 과도하게 활성화되고 있는 심리 상담이나 정신 치료적 접근이 그 대표적 예이다. 직장 내 스트레스와 정신건강 문제를 심각하고 의미 있게 접근하되, 정치경제적 요인, 사회 구조, 더 광범위한 노동환경, 직업윤리 변화 등을 고려하며 사회운동으로 만들어 갈 방향에 대해 고민해 보아야 한다.

| 심표

117 그리움을 찾아 사막을 건너는 로봇 _박한솔

119 자랑이든, 상처든 _김희지



노건연 활동가들은 무엇에 취해 있나?

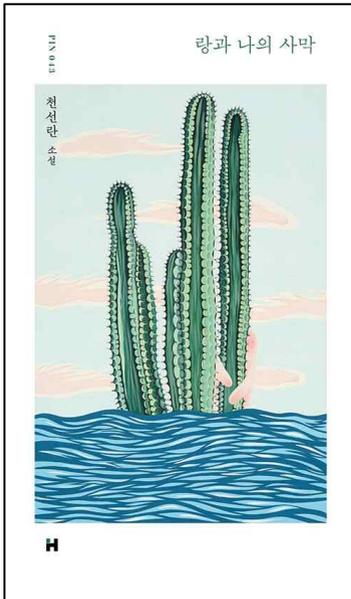
가벼운 코너를 준비했습니다. 노동건강연대 활동가들은 어떤 영화, 책, OTT, 음악에 빠져있을까요? 이들의 취향은 활동가로서의 정체성과 겹칠 수도 안 겹칠 수도 있습니다.

그리움을 찾아 사막을 건너는 로봇

추천인 | 박한솔 활동가

■ 천선란, 「랑과 나의 사막」

“무엇을 지키려 했다는 게 뭐가 중요해.
그것을 지키기 위해 무얼 했느냐가 중요하겠지.”



자신이 만들어진 이유를 알지 못하는 로봇 ‘고고’. 유일한 정보는 전쟁 시대였던 2844년에 만들어졌다는 몸의 문구뿐이다. 인간 ‘랑’을 모래에 묻은 뒤, ‘고고’는 드카르카 언덕 너머를 향해 끊임없이 사막을 걷는다. 고된 여정을 시작한 이유는 단 하나. 언덕 너머에 있다는 ‘과거로 가는 땅’에 닿아 다시 한번 ‘랑’을 만나는 것.

“이곳은 증명된 것 하나 없는 낭설의 땅. 오직 인간의 헛된 희망으로

만들어졌을 확률이 더 높은 땅.”

걸음을 멈추는 게 합리적이라는 걸 알면서도 ‘고고’는 계속 걷는다. 아주 작은 확률이라도 존재한다면, 그래서 ‘랑’을 만날 수 있다면 그

것은 가능성이 있는 것이므로. 트랙터로 사막에 길을 내던 누군가가 ‘고고’에게 말했듯, ‘중요한 건 결과보다 행위’이기 때문에 ‘고고’는 계속 사막을 걷는다. 설령 ‘랑’을 만날 수 없는 결과가 닥칠지라도.

“너도 이미 알고 있잖아. 그게 그리움이라는 걸.”

사막을 걷지 않았더라면 어찌면 영원히 살 수 있었을 ‘고고’는 하지 않아도 될 선택을 하고, 가지 않아도 되었을 길을 끝내 걸어간다. ‘고고’는 무얼 위해 만들어진 로봇이었을까. 그는 다시 한번 ‘랑’을 만날 수 있을까.

자랑이든, 상처든

추천인 | 김희지 활동가

연초록, 「친구야」



꽃다지의 ‘당부’(2011) 이후, 민중가요계가 답해야 하는 질문 목록에 “젊은 한때 벌였던 사회운동의 추억 미화로부터 어떻게 하면 벗어날 수 있는가?”라는 물음이 추가되었다고 감히 말하고 싶다. 솔하게

불러온 응원가나 진군가를 반복하기보다, 이제는 사회의 한 구성원으로 살아가는 수많은 소시민들의 부채 의식을 다룬다는 점에서 ‘당부’는 좋은 화두를 던졌다. 그러나 “다시 돌아간대도 우린 그 자리에서 만날” 것을 그저 바라기만 한다는 점에서 ‘당부’는 우리의 걸음을 주춤거리게 했다는 평을 남긴다.

반면 연초록의 친구야(2023)는 지난 광장에서의 기억을 떠올리면 “투박하고 거친 나와 너의 모습이 관스레 창피하”다면서도, “...지금도 내 손잡고 옆에 있어줄 수 있겠니, ...천천히 너와 함께 우리의 길을 나아갈게”라며 옆에 있는 사람에게 지금, 여기에서의 새로운 연대를 요청한다.

쉬운 노랫말로 솔직한 마음을 전하는 4분 22초의 시간을 채우는 것은 비브라토 없이 깔끔하고 맑은 보컬과 신중하게 쌓아 올린 기타 선율이다. 과거의 기억이 자랑으로 남은 사람에게도 상처로 남은 사람에게도 일침을 권하는 바다.

| 닫는 말

122 “롯데가 정말 살인을 저질렀어?”



“롯데가 정말 살인을 저질렀어?”

김희지 활동가

친구 중 한 명이 노동건강연대의 기사를 보다가, 심각한 얼굴로 제게 물었습니다. “롯데가 정말 살인을 저질렀어?” 친구는 2024년 최악의 살인기업으로 롯데가 뽑혔다는 기사를 본 것입니다. 친구는 롯데라는 커다란 조직에 블랙 요원이나 킬러 부서가 있어서, 기업의 이익을 위해 사람들을 암살하고 다니는 줄 안 모양입니다. 저는 그런 게 아니라 노동자가 안전하지 못한 환경에서 일하도록 내몬 기업에 죽음의 책임이 있다는 뜻이라고 설명해주었는데, 친구는 석연찮다는 반응을 보였습니다.

노동건강연대가 ‘기업살인’이라는 말을 쓴 지 오래됐지만, 아직도 그 말의 뜻을 모르는 사람들이 많습니다. 사람들은 새로 태어나고, 개념은 바뀌고, 관심사는 달라지니까요. 기업살인에 대해서 긴 시간 설명해 온 우리지만, 앞으로도 계속해서 기업살인을 설명해야 할 것입니다.

요즘 저는 정치나 사회운동에 전혀 관심이 없는 사람들에게 화두를 던지는 방법에 대해서 고민합니다. “사람의 목숨은 소중하다”, “잘못한 사람이 책임을 져야 한다” 등 상식 중에 몇 가지 쓸모 있는 것들을 추려서 쉬운 말로 전달해야겠지요.

일전에 업무 차 글을 쓰는데, 전수경 활동가가 제 문장 하나를 지

적하였습니다. “기업의 이익에 복무한다”라는 표현이었습니다. 속으로 짐짓 놀랐습니다. 조금 어려운 말이라고는 생각했지만, 그게 운동권스러운 말이라는 것은 몰랐거든요. 난 정말 우물 안 개구리구나, 학출의 한계다. 라는 생각을 하였습니다.

오랫동안 붙잡던 공부를 때려치우고 노동건강연대 활동가 채용에 덜컥 붙어 일한 지 석 달이 되어갑니다. 저는 아직도 제가 왜 뽑혔는지 어리둥절합니다만 동료로 선발해주셨으니 열심히 할 따름입니다. 가끔 구글 드라이브에 접속해서 제가 냈던 이력서와 에세이를 읽어 보는데, 부끄러운 것투성이입니다. 아무리 자유양식이었다고 해도, 영어 점수는 왜 써서 낸 것일까요? 자기소개서의 끝 문장은 왜 저렇게 힘주어 마무리했을까요?

그래도 스스로 긍정적으로 평가하는 것은, 이제 다시 에세이를 쓰라 하면 더 잘 쓸 것 같다는 느낌이 든다는 점입니다. 성장하지 않으면 과거가 부끄럽지도 않겠지요. 이렇게 급속도로 과거가 흑역사가 되는 것은 참 오랜만입니다. 함께 일하는 동료들이 없었다면 불가능했을 것입니다.

뒤돌아보건대 저의 발자취가 곧 노동건강연대의 발자취가 되길, 그리고 우리의 발자취가 일하는 모든 사람이 안전하고 건강하게 살 수 있는 사회로의 이정표가 되길 바랍니다.

노동과건강

101호

발행일 2024년 5월 30일 (통권 101호)

발행인 이상윤

편집위원장 전수경

편집 김희지 박한솔 전수경

주소 (03186) 서울시 종로구 새문안로 92 1102호

전화번호 02-469-3976

이메일 laborhealthh@hanmail.net

홈페이지 www.laborhealth.or.kr

후원 www.laborhealth.or.kr/donate