노동자가 만드는
일터
통권 236호
2024. 1

[특집] 반복되는 산재노동자 때리기, 치료받을 권리는 어디로?

인천 중대재해지도를 만들며 알게 된 것들

일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법

여성 산재, 없는 게 아니라 우리가 모르는 겁니다

발행인
류현철

발행기관
한국노동안전보건연구소

선전위원
영우, 기형, 혜인, 채은, 세은, 지나, 청희,
윤박, 민, 거니, 연녹, 형섭, 도하, 상민, 메밀

편집·표지
영호공작실

인쇄
동광문화사

발송
산재공동체

발행일
2024.01.05

전화
서울 02-324-8633, 수원 031-247-8633,
부산 051-816-8633

팩스
서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

이메일
kilshlabor@gmail.com

홈페이지
www.kilsh.or.kr

노동자가 만드는 일터
정기구독 회원을 모집합니다

6개월 구독료 20,000원 / 1년 구독료 40,000원 / 권당가격 4,000원
입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연
구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속(https://bit.ly/일터구독신청)

주소변경 입력 안내

- 여러분의 주소가 변경된 경우 카메라로 이 QR코드에 접속해 성함, 연락처, 변경된 주소를 직접 입력하실 수 있습니다.
- 이 주소를 입력해 변경하실 수도 있습니다 : https://bit.ly/한노보연주소변경

새해에도,
굴하지 않고 굳세게 전진합시다.

2024년 새해가 밝았습니다. 올해는 푸른 용의 기운이 넘치는 해라고 합니다. 청룡은 동쪽을 상징하는 동물이며 해가 동쪽에서 떠오르듯 새로운 시작과 성장, 도전과 변화를 의미합니다.

새로운 한 해가 다가올 때면, 우리는 늘 그렇듯 새로운 변화를 결심하거나, 좋은 일들이 일어나는 한 해가 되기를 희망합니다. 하지만 현실은 그리 녹록지만은 않습니다.

특히 윤석열 정부 들어서면서 '주 69시간' 노동시간 논란을 비롯해 실업급여 수급 논란, 화물연대와 건설노조 탄압, 대형마트 의무휴업 평일 변경, 이번 특집에서 다루게 된 ‘산재 노동자 낙인’ 등 다양한 노동 이슈가 쏟아져 나왔습니다. 일관된 공통점은, 위기의 책임을 노동자 개인에게 전가하면서, 노동조합에 공격의 굴레를 씌우고 있다는 것입니다.

2024년 갑진년에도 노동자들을 옭아매려는 세력에 굴하지 않고 굳세게 전진하는 한 해가 되길 기원합니다. 그리고 독자 여러분도 올해 건강하고 무탈하게 지내시길 바랍니다.

– 선전위원장 일터

19명의 노동자가 말하는 일과 아픔

"음식을 만드는 것도 힘들지만 청소도 진짜 힘듭니다. 음식 조리를 마치고 나면 청소도 빠른 시간 안에 다 해 내야 하니까, 일단 기름기를 없애야 하니까 뜨거운 물에, 퐁퐁에, 락스를 섞어가지고 설거지를 해야 하고, 조리장 밑을 청소할 때는 독한 약으로 처리를 해야 하고 이러니까. 옛날에는 마스크도 아예 안 끼고 했거든요. 그러니까 그게 다 호흡기로, 다 그렇게 된 거죠." …**주성원(학교급식 노동자)**

"장거리로 가면 갈수록 고도나 위도가 높아지고요. 바람의 영향을 덜 받기 때문에 비행시간을 단축할 수 있죠. 그래서 2010년부터 저희가 북극항공로 운행을 시작했고, 두 시간 이상 비행시간이 단축됐어요. 그러니까 그 기름값이 얼마예요. 거기에 저희 몸을 갈아 넣은 거죠. 북극으로 갈수록 오로라 예쁘다고 하는데 그게 다 방사선 덩어리라고 하더라고요. 방사선 영향을 많이 받죠." …**서유진(비행기 승무원)**

'표준노동자=건장한 비장애 남성'이라는 환상을 깨는 책

정당한 노동의 가치란 자본주의 산업에서 신기루다. 착취는 늘 과잉 착취를 동반하기 때문이다. "표준적인 몸"도 마찬가지다. 가느다란 표준의 바깥으로 밀려난 몸들은 얇은 치즈를 감싼 햄버거 빵처럼 두텁다. 《일하다 아픈 여자들》은 여자들의 아픈 몸이 더 문제라고 말하지 않는다. 아픈 여자들이 보여 준 일의 세계는 그곳에 함께 거주하는 남자들, 장애인들, 성소수자들, 이주 노동자들의 몸들, '모두의 몸'을 들여다보는 평등과 연대의 렌즈를 제공한다. …**전주희(서교인문사회연구실)**

일하다 아픈 여자들

왜 여성의 산재는 잘 드러나지 않는가?

이나래 조건희 류한소 송윤정 이영희 정지윤 지음
한국노동안전보건연구소 기획

빨간소금

특집 04

반복되는 산재 노동자 때리기,
치료받을 권리는 어디로?
- 반복되는 낙인과 산재 노동자 때리기, 당장 멈춰!
- 나일롱 환자 운운하기 전에,
  우리의 목소리를 들어라
  - 산재 당사자의 목소리를 듣다
- 아프다는 이유로 떠나는 노동자들에게
  필요한 것은

지역 노동안전 네비게이션 16

인천 중대재해지도를 만들며 알게 된 것들
- 2023년 인천에서 산재사고로 사망한
  38명의 노동자를 추모하며

알아보자, LAW동건강 20

산재 처리가 왜 이렇게 오래 걸려요?

아시아 과로사통신 23

대만 간호사들은 왜 병원을 떠나고 있는가

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 25

"제품 수리도, 서비스도 만족시켜야 해요."
- 삼성전자서비스 방문서비스 엔지니어 B씨 인터뷰

현장의 목소리 29

제대로 된 조사로 방영환 열사의
명예 회복이 필요하다
- 공공운수노조 택시지부
  이삼형 정책위원장 인터뷰

문화로 읽는 노동 33

일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법
- 책 『오늘도 2명이 퇴근하지 못했다』

진료실에서 보내는 편지 37

수백 가지 처방약으로 환자를 만납니다

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

N개의 기후정의학교가 알려준
기후 위기의 근본적인 원인

여성+노동+건강 ON 43

여성 산재, 없는 게 아니라 우리가 모르는 겁니다
- 책 『일하다 아픈 여자들』

활동가 운동장 46

울산에서 팔레스타인 연대의 함성이
울려 퍼질 때까지

한노보연 이모저모 48

이백서른여섯 번째

노동자가 만드는 일터

반복되는 낙인과 산재 노동자 때리기, 당장 멈춰!

조건희 상임활동가

"전 국민이 허리띠를 졸라매는 상황에서 찬물을 끼얹어서는 안 된다.", "소수가 시스템을 악용하면 다수가 피해를 볼 수 있다." (2023년 11월, 혈세가 샌다며 '산재 카르텔 척결'을 내세운 정부)

"'엉터리 환자'를 가려내 그들에게 들어가는 비용을 제대로 사용하자는 것.", "이번 대책은 보호해야 할 산재환자를 더 확실히 보호하자는 취지." (1998년 2월, 근로복지공단 보험급여국이 'IMF 체제 극복을 위한 고통 분담 대책-산재보험 급여 거품 제거 대책'을 배포하며)

기시감이 느껴진다. '환자'가 된 노동자들을 '가짜 환자'로, '세금 낭비자'로 낙인찍는 행태라는 점에서 그렇다. 이윤 추구와 비용 절감을 내세우며 강한 노동강도로 노동자들을 내몰아 넣은 자본과 국가는 쏙 빠진 채, 노동자에게만 책임을 전가하는 행태라는 점에서도 그렇다.

윤석열 정부에서 자주 등장한 '카르텔'이란 단어는, 산재 노동자/환자에게 가해져 왔던 '나일롱 환자'라는 공격이 변주된 형태다. 산재 인정률을 낮추려 하거나, 산재환자가 충분히 요양하지 못하게 하거나, '도덕적 해이' 등의 낙인 찍기로 일터의 아픔을 드러내지 못하게 하려는 시도는 꾸준했다.

변주되어 반복되는 산재 노동자에 대한 자본의 공격

1998년, 근로복지공단은 IMF 고통 분담이란 명목으로 '급여 거품 제거' 대책을 발표했다. 산재보험료가 제대로 징수되지 않아 산재 노동자 치료를 제한한다는 게 주된 내용이었다. 지사별로 요양 중인 산재 노동자를 5% 이상 '색출'하여 치료를 종결시키고, 재요양심사의 강도도 높였다. 입원환자를 통원 치료로 전환 조치해 이를 '경영평가'에 반영했다. 그렇게 '산재보험료'를 절감한 행

위는 노동자에게 아픈 몸을 이끌고 일터로 복귀하라는 강요가 되어 제대로 쉬고 치료받을 권리를 박탈했다. 이는 노동자 자살이라는 가장 극단적인 형태로도 나타났다. 대우중공업에서 약 35kg의 장비를 옮기다 허리를 다쳐 입원 치료를 받았지만, 공단과 사측으로부터 퇴원을 강요받다 1999년 자살한 이상관 노동자가 대표적이다. 요양 받을 권리를 보장하기는커녕 강제로 치료를 종결하는 등 산재환자가 겪고 있는 심리적 고통을 방치한 결과, 유석상(2004년), 손창현(2006년), 표만영(2007년) 노동자를 비롯해, 1999년부터 매년 10명 이상의 산재환자가 자살로 내몰렸다.

2002~2003년 대우조선, 한라공조, 두원정공 등 수많은 노동자는, 신자유주의 구조조정 이후 강화된 노동강도가 노동자들에게 근골격계질환을 유발했다는 점을 폭로하며 투쟁했다. 산재로 인정받아 잘 쉬기 위한 투쟁, 현장의 노동강도를 완화하려는 투쟁이 함께 일어났다. 이에 대한 반동으로 한국경영자총협회(경총)를 비롯한 자본은 근골격계 직업병 인정 요건을 강화하려 했다. 그들은 '근로의욕 저하', '산재보험과 국민연금의 중복 급여 방지', '도덕적 해이' 등을 본격적으로 내세웠다. 경총 기업안전보건위원회는 2004년 결의문과 2005년 총회를 통해 "근골격계질환에 대한 노동계의 집단 공세에 편승한 직업병 판정이 남발"된다고 비난했다. 또한 "노동력 손실, 근로의욕 저하, 추가 비용 증가 등 심각한 후유증을 겪고 있다."라며, "요양급여와 휴업급여의 지급 시기 제한 명시화, 휴업급여 수준 하향 조정, 근골격계질환 인정기준 업무지침 강화 대책, 사업주의 산재심사청구권[1] 신설" 등을 요구했다.

2004년 말 근로복지공단은 <근골격계질환 인정기준 처리 지침, 요양업무 처리 지침, 과격 집단민원 대응 지침>을 만들어 자본의 요구에 화답한다. 근골격계질환이 업무와 관련성이 있는지 5단계에 걸쳐 평가하고, 요양연장 신청 처리 기간을 질질 끌겠다는 내용이 골자였다. 그 결과 근골격계질환에 대한 산재 불승인율은 2002년 6.7%에서 2005년 18.1%, 2007년 25.9%, 2010년 39.8%로 급격히 증가했다.

산재를 인정받고 요양 중이던 노동자들을 '부정수급자'로 낙인찍으며, 이들에 대한 수사가 이뤄진 것은 2005년부터다. 2005년 3월, 울산지검은 전국 최초로 '엉터리 산재환자' 수사를 통해 4명을 구속하고 1명을 불구속 입건했다. 공단의 엄격해진 심사와 맞물린 결과, 울산에서 요양을 받는 산재환자는 3월 3,221명에서 같은 해 6월 2,880명으로 급격히 감소했다. 근로복지공단이나 병원을 대상으로 한 감사도 이때부터 본격 진행되었다. 당시 한 신문에서는 (무려 조선일보다!) "어떻게 산재환자들을 산재 기금이나 파먹는 존재로 매도한단 말인가. (중략) 산재보험이 부실화됐다면 부실 관리의 책임을 관리자에게 물어야 할 일이지 산재환자를 탓할 일은 아니다. 도마 위의 생선 요리하듯 마구

1) 공단의 산재 승인에 대해 사업주가 이의 제기할 수 있는 권리

잡이로 산재환자들을 칼질해선 안 된다."[2]는 독자의견을 게재하기도 했다.

산재 노동자 원직 복귀나 충분한 요양을 도모하는 내용이 부재한 채, 2006년 12월 노사정 합의를 거쳐 산재보상보험법이 일부 개정되었다. 이후 "노동자들의 산재 대응은 더 개별화되었고, 일하다 병들고 다친 노동자 건강 문제를 개인의 잘못으로 바라보는 시선은 더 늘어났다."[3] 산재 환자에게 급여가 중복지급 되어 세금이 '낭비'되었다라거나, '나이롱 환자'의 행태에 병원도 가담하고 있다는 등의 모습을 띈 공격은 지속적으로 자행되고 있다.

일터의 유해 요인을 가리는, 질병·산재환자에 대한 낙인

경총 홈페이지에 접속해 '도덕적 해이'를 검색하면 무려 90건이 나온다. "도덕적 해이 가능성이 높은 도보, 자전거 등을 제외하되" (2015년 출퇴근재해 관련 입장), "반복적 실업급여 수급을 가능토록 하여 도덕적 해이가 발생할 수 있음" (2020년 특수고용노동자 고용보험 도입 관련 입장) 등 '노동자 개인의 문제'를 강조하고자 하는 기조를 쉽게 확인할 수 있다. 정부의 '산재 카르텔' 공격이 한창이던 2023년 11월 20일, 경총은 "산재보험 질병 보상의 도덕적 해이가 심각"하다며 소음성 난청·직업성 암·근골격계질환·뇌심혈관계질환에 대한 업무상 질병 기준을 현행보다 높일 것을 제안했다. 기시감이 다시 드는 대목이다.

그들이 말하는 '도덕적 해이 없는 이상적인 근로자 개인'의 상은 강한 노동강도에 순응하는 모습이다. 직장의 생산에 누가 되지 않을까를 걱정하고, 아픔을 숨기며 혼자 고통을 감내하는 모습이기도 하다. 이는 노동자로 하여금 '상시 일할 수 있는 건강한 몸과 마음'을 지니도록 압박하며 서로의 고통을 비교하도록 만들고 '나일롱 환자'에 대한 낙인을 조장한다. '꾀병 환자는 있고, 적발되어 처벌받아야 한다.', '내 동료 누구는 산재로 과하게 오래 쉰다.', '내 동료 누구는 복귀 후 과하게 배려받는다.' 등의 형태로 말이다.

질병에 대한 사회적 낙인은 그 자체로 만성적인 스트레스로 작용해, 노동자 정신건강에도 악영향을 끼친다. 공격으로부터 스스로를 방어하기 위해 "저희는 나일롱이 아닙니다. 진짜 아픈 것입니다."[4]라며, 아픔을 반복 증명하도록 하는 상황 자체가 스트레스가 된다. 낙인에 대한 두려움은 노동자 스스로를 위축시키기도 한다. 근골격계질환으로 산재를 승인받은 노동자들은 요양 중 "동료들과의 접촉을 피하고, 사회 활동을 스스로 제한하였다. 낙인 때문에 '환자 역할'을 강요당하고 있었다. 즐거운 곳에도 가지 않고, 술도 먹으면 안 되고, 운동도 하면 안 된다는 생

2) 이춘만. [초점] 산재환자 특혜 아닌 정당한 보험금을 악덕·나이론 환자로 매도해. 2005.06.15. 조선일보.

3) 정진주 외 지음. 사회건강연구소 기획. "결국 사람을 위하여". 소이연. 2017

4) 산재환자 모욕하는 윤석열 대통령 규탄 긴급 증언대회 '나는 나일롱환자가 아니다' 2023.11.21

나는 나일롱환자가 아니다.

▲ 1999년에도, 2007년에도, 지금도 산재노동자에 대한 공격은 여전하다. 상단 : 2023년 11월 21일 진행된 "산재환자 모욕하는 윤석열 대통령 규탄 긴급 증언대회" 웹자보. 하단 왼쪽 : 1999년 이상관 노동자 자살 이후 산재환자 탄압하여 흑자회사를 내는 회사 규탄 집회. 출처 : 오픈아카이브 산재사망 30주기 컬렉션. / 하단 오른쪽 : 2007년 표만영 산재노동자 자살 이후 열린 근로복지공단 규탄 기자회견. 출처 : 노동건강연대.

각에 사람들이 없는 시간에만 활동하는 경우도 많았다."[5] 노동자들의 아픔이나 질병을 제때 못 발견하게 함 역시 물론이다.

노동자의 아픔을 일터를 바꿀 계기로

노동자의 아픔을 의심하고 검열하며 '꾀병 부리지 않는 몸'을 강요하는 자본과 국가는, 지난한 과정을 통해 산재로 인정받은 노동자의 존재와 삶을 인정하지 않는다. 일터의 아픔을 유발한 사업장의 규율도, 원직장으로의 복귀도 말하지 않는다. 더 잘 치료받고 요양하기 위해 보장해야 할 조건을 말하지 않는다. 노동관계를 더 불안정하게 만들면서, 산재보험을 비롯한 사회보험의 더 넓은 적용을 이야기하지 않는다.

일하다 아프거나 다친 사람들을 끝까지 책임지고 치료를 진행하는 것은 사업주와 국가의 의무다. 생산수단에 대한 통제권이 박탈된 채, 팔 수 있는 것이라곤 자기 노동력밖에 없는 사람들이, 이윤 때문에 안전보건 체계가 뒷전이 된 현장에서 빨리빨리 일하다 죽거나 다친 결과가 산재기 때문이다.

2022년 한해에만 일하다 사고로 107,214명이, 업무상 질병으로 23,134명이 산재 승인을 받았다. 산재 인정 건수가 이 정도라면, 도대체 얼마나 많은 사람이 일 때문에 아프다 다치는 것일까. 일터의 위험 요인을 없애고 노동자들이 아픔을 잘 치료받기 위해 필요한 것은 낙인 찍기가 아니다. '아픈 몸'이, 다양한 몸이 일할 수 있는 일터가 되도록 노동자들이 집단적 투쟁에 나서 새로운 기준을 세울 때다. 일터

5) 한국노동안전보건연구소. 2013년 두원정공 근골격계 유해요인조사

나일롱 환자 운운하기 전에, 우리의 목소리를 들어라

- 산재 당사자의 목소리를 듣다

성상민 상임활동가

정부와 여당의 산재 피해자 공격이 도를 넘었다. 지난 10월 국정감사에서 국민의힘 이주환 의원이 '나일롱 환자'와 '산재 카르텔'을 언급하더니, 11월 대통령실은 전 정부의 고의적 방기로 "혈세가 줄줄 새고 있는 정황을 포착했다"고도 했다. 고용노동부도 덩달아 "산재 카르텔을 뿌리뽑기 위한 감사"를 더욱 강화하겠다고 맞장구를 쳤다. 이들의 이야기만 듣고 있으면 한국의 산재보험제도는 나일롱 환자를 양산할 수 있을 정도로 문턱이 무척이나 낮으며, 산재로 인정받은 노동자들은 카르텔을 결성할 수 있을 만큼 엄청난 수혜를 받고 있는 것처럼 느껴진다.

현실은 딴판이다. 산재 피해를 입은 노동자들의 목소리는 여전히 산재 제도에 제대로 반영되지 않고 있다. 그러나 많은 언론들은 정부와 여당의 말을 무비판적으로 재생산할 뿐 실제 산재 당사자의 목소리는 제대로 들으려 하지 않는다. 산재 피해자에 대한 근거 없는 비난만이 퍼져나가는 사이 나일롱 환자로 취급하고, '카르텔' 주범으로 몰아가는 말들에 당사자들은 크나큰 상처를 입고 있다. 이번 <일터>에서는 두 명의 산재 피해자를 만나 이들이 직접 경험한 산재보험제도의 실태, 그리고 정부의 산재환자 공격에 대한 생각을 들어보았다.

"일상생활이 어려울 정도로 아픈데, 취업을 할 수 있다뇨?"
- 삼성전자 LED 공정 산재 피해자 A씨

A씨는 2011년 삼성전자에 입사해 LED 공정에서 근무했던 노동자이다. 2019년 삼성전자를 퇴사한 A씨는 얼마 지나지 않아 뇌에 종양이 자라고 있다는 사실을 알게 되었다. 해결책을 수소문하다 반올림을 통해 노무사 상담을 받을 수 있었다. 입원 치료를 받으면서 반올림의 도움으로 산재 신청을 진행해 약 1년 만에 산재로 인정받았고, 1년 8개월의 산재요양기간 동안 휴업급여와 요

양급여를 받을 수 있었다. “앞으로는 치료에만 전념하면 된다고 생각했어요.”

하지만 그 이후부터가 문제였다. 산재요양기간 만료를 앞두고 요양급여는 1년 연장이 승인되었지만 이후 신청한 휴업급여는 치료를 받는 날을 제외하고 나오지 않게 된 것이다. 근로복지공단이 A씨가 취업을 할 수 있는 상태라고 판단했기 때문이었다. 생계를 위해 아르바이트를 수소문했지만, 이미 뇌종양이 척수로 퍼져 도저히 일을 할 수 없는 상황이었다. “처음 휴업급여 불승인 판정이 났을 때는 정말 막막했어요. 어떻게 살아야 하지? 몸이 여전히 아픈데, 계속 일을 하라고 하니 무슨 일을 해야 살 수 있을까. 여전히 일상생활을 제대로 하기 어려울 정도로 몸이 아픈데, 근로복지공단에서 왜 일을 할 수 있다고 판단하는지 의아했어요.”

다행히도 A씨는 노무사의 도움을 받아 이의를 제기할 수 있었다. 이의가 받아들여져 다시 이전처럼 전일 휴업급여를 받을 수 있었지만, 이후 산재요양기간을 다시 연장하는 과정에서 같은 문제가 재차 반복되었다. 이번에도 이의를 제기하여 전일 휴업급여를 받을 수 있게 되었지만, A씨는 전일 휴업급여를 받기 위한 일련의 과정에서 많은 어려움을 느꼈다고 토로했다. “앞으로 휴업급여를 신청할 때도 같은 상황이 계속 반복되는 게 아닌지, 솔직히 너무 불안해요. 다행히도 문제가 발생할 때마다 계속 반올림이나 노무사님 도움을 받고 있지만, 앞으로도 계속 이렇게 내가 일을 할 수 없음을 증명해야 한다고 생각하니 심적으로 너무 힘들어요.”

근로복지공단의 요양·휴업급여 심사가 지나치게 엄격하여, 심각한 산재 피해를 입은 노동자에게 산재 요양기간이나 휴업급여를 충분하게 책정하지 않고 있다는 지적은 끊이지 않고 있다. 지난 11월 21일, A씨를 비롯해 산재 피해 당사자들이 모여 정부의 산재 당사자 공격을 규탄하는 긴급 증언대회 ‘나는 나일롱 환자가 아니다’에서 전국교육공무직본부 정경숙 부본부장은 급식 노동자의 사례를 중심으로 실태를 지적했다. “폐암 1기 판정을 받은 급식 노동자가 산재 승인과 수술 뒤 3주의 요양 기간이 주어졌습니다. 여전히 일하는 동안 숨을 잘 쉴 수 없다고 하십니다. 폐암 4기 판정을 받은 급식 노동자도 휴가, 휴직을 다 사용하고도 회복하지 못해 퇴사를 한 상황입니다. 멀쩡한 몸으로 하기 힘든 일을 회복 중인 사람이 견디면서 일을 하라고 하는 것은 너무나도 가혹합니다.”

너무 협소한 추정의 원칙, 노동자의 건강권을 가로막는다 - 금속노조 한국타이어지회 변우석 노안실장

금속노조 한국타이어지회 변우석 노안실장은 2019년, 몸에 큰 이상을 느꼈다. 공장에서 10년 넘게 일하며 평소에도 어깨나 팔에 통증을 자주 느꼈지만, 팔꿈치 우측에 좀처럼 참기 어려운 통증을 느끼게 된 것이다. 노동조합에 이야기해 병원 치료를 병행하면

서 산재 신청을 진행했지만 결코 쉽지는 않았다. “사고 산재는 일주일이면 처리가 끝나는데, 질병 산재는 그 당시만 해도 승인 여부가 나오기까지 100일이나 걸리더라고요. 준비해야 할 서류도 무척이나 많아 혼자 진행하기엔 무척 어려워 보였어요.”

그때의 문제 의식을 바탕으로 변우석 실장은 근골격계질환에 시달리는 한국타이어 노동자들의 산재 신청을 돕고 있다. 특히 이전까지는 공단 지침으로 존재하던 ‘근골격계질병 추정의 원칙’(이하 추정의 원칙)이 2022년부터 고용노동부 고시로 법제화될 때는 조금이라도 처리 기간이 줄 것이라 생각했다. 하지만 현실은 그렇지 않았다. “추정의 원칙이 처음 노동부 고시에 포함된다고 했을 때는 사정이 나아질 줄 알았는데 아니더라고요. 같은 공장에서 같은 기간 동안 일을 해 같은 부위에 질환이 발생했는데도, 한 명은 추정의 원칙을 적용해서 신청할 수 있는데 다른 한 명은 고시에 현재 근무하는 직종이 없어 추정의 원칙을 적용할 수가 없었어요. 처리 기간도 올해는 8-9개월까지 늘어났어요.” 변우석 실장은 산재 처리 기간이 갈수록 늘어나 단체협약에서 보장된 산재 휴직 기간을 초과할 지경에 이르자, 결국 산재 처리를 포기하는 노동자들이 점차 생기고 있음도 지적했다.

‘나는 나일롱 환자가 아니다’ 증언대회에 참여한 한국타이어지회 오동영 부지회장도 근골격계 산재 노동자들이 추정의 원칙을 적용받기 쉽지 않음을 꼬집었다. “한국타이어 생산 현장의 모든 공정에서는 작업자들이 모든 신체부위를 활용해서 정형적인 작업은 물론 비정형적인 작업도 해야만 합니다. 이러한 일을 밤낮을 가리지 않고 짧게는 몇 년, 길게는 몇 십년 동안 하고 있습니다. 하다못해 기계도 오랫동안 사용하면 망가지고 고장이 나는데, 사람이 아프거나 질병에 걸리는 것은 너무나도 당연한 것이 아닙니까? 그런데도 고시에 등재된 추정의 원칙은 너무나도 협소합니다. 간신히 고시에서 규정된 추정의 원칙에 해당되어도 심사 단계에서 상병이 확인되지 않는다는 이유로, 상병이 복합적이라는 이유로 다시 재해발생경위서를 작성한 적도 있습니다. 추정의 원칙이 정작 재해자에게 또 다른 고통을 주는 상황을 하루 빨리 바꿔야만 합니다.”

그러나 자본은 오히려 추정의 원칙을 폐지해야 한다고 주장하고 있다. 한국경영자총연합회(경총)이 지난 8월 무분별한 산재 신청 유도와 산재 부정수급 문제 심화를 이유로 추정의 원칙을 전면 재검토해야 한다고 주장하는 등 근골격계 산재 노동자를 압박한 것이 대표적이다. 정부와 여당도 사실상 이러한 의견에 동조하며, 근골격계 산재 노동자들은 제대로 치료를 받기도 전에 심적으로 궁지에 몰리는 상황이다.

정부는 노동자 겁박을 중단하고, 산재 당사자의 목소리를 들어라

두 명의 산재 당사자 모두 정부와 여당의 산재 피해자 공격에 대해 많은 우려를 드러

▲ 지난 11월 21일, 산재 환자를 모욕하는 정부와 여당을 규탄하는 산재 당사자들의 긴급증언대회 '나는 나일롱 환자가 아니다'가 금속노조 회의실에서 개최되었다. 출처 : 민주노총.

냈다. A씨는 처음엔 "정말 자신처럼 아픈 환자"들만 산재로 인정받으면 좋겠다는 마음에 정부의 발언에 크게 문제가 없었다고 생각했지만, 나중이 되어서야 이 발언이 담은 진의를 알게 되었다고 이야기했다. "곰곰이 생각을 해보니, 제가 몇 차례나 휴업급여를 못 받은 것도 어느 정도는 제가 일할 수 있는데 괜히 엄살을 부린다고 공단에서 판단을 한 거잖아요. 그제야 정부의 이 발언들이 저 같은 사람들도 나일롱 환자로 묶어서 보는 시선이라는 것을 알게 되었어요."

변우석 실장은 정부의 발언으로 인해 자신을 비롯해 다른 산재 피해자들이 위축되는 것을 걱정했다. "저도 수 차례 산재 경험이 있어요. 뉴스에서 처음 그 이야기를 접했을 때는 저도 모르게 움츠러들더라고요. 여전히 많은 국민들이 산재 제도를 잘 모르는데, 정부 발언만 믿고 산재 피해자들이 아프지도 않으면서 괜히 돈만 받는구나하고 생각할거 아니에요. 저도 그럴 정도인데, 다른 산재 피해자들이나 가족들은 더욱 상처를 받을 것 같아서 걱정입니다."

정부의 이번 발언으로 상처를 입었을 같은 산재 피해자들에게 A씨는 "너무 실망하거나 좌절하지 말고, 끝까지 용기를 잃지 말자"고, 변우석 실장은 "정부의 협박에도 굴하지 않고 노동자의 정당한 권리로서 산재 신청을 계속 이어나가자"고 전했다. 정부 역시도 산재 당사자들의 목소리를 경청하여 추정의 원칙은 더욱 확대하고, 고무줄처럼 제멋대로인 요양기간과 휴업급여 판단 기준을 정비하는 등 산재로 몸과 마음을 다친 노동자들이 제대로 치료받고 원직으로 돌아갈 수 있게 해야만 한다. 그리고 지금 당장, 산재 피해 노동자에 대한 겁박을 멈춰야만 할 것이다. 일터

아프다는 이유로 떠나는 노동자들에게 필요한 것은

이나래 상임활동가

'수술 날짜 잡았는데 회사에서 미루면 안 되네요', '회사 때려치고 쉬고 싶네요.', '월차 없는 회사에 다니시는 분들 진료 때 어떻게 하시나요.' 한 온라인 환자 커뮤니티에 '회사'로 검색했을 때 나오는 게시글 제목이다. 암 진단을 받았지만 회사에 쉽게 알릴 수 없다는 이야기, 대학병원 진료 날짜를 맞추기 어려운데 회사와 쉬는 날을 조정하기도 어려워 난감하다는 푸념 섞인 이야기들을 쉽게 찾아볼 수 있다. 큰 병원이 없는 지역의 직장인은 더 막막하다. 서울 소재 병원까지 가려면 하루 또는 며칠 휴가를 내야 하기 때문이다. 어렵게 수술을 받아도 회복되지 않은 몸 상태에서 과로를 견디다 못해 사표를 냈다는 글도 심심찮게 볼 수 있다.

치료받기 위해 회사를 그만둬야 하는 처지에 놓인 노동자의 시름은 깊어 가지만, 정부의 해결 의지는 보이지 않는다. 오히려 산재 노동자에게 '나일롱 환자'라는 둥 왜곡된 발언을 일삼고 있다. 고용노동부는 근로복지공단의 '나일롱 환자' 점검 부실과 산재 환자 대상 특별 수가 등을 눈여겨보겠다며 11월부터 두 달간 감사를 강행하기도 했다. 산재 인정이 충분한 쉼과 요양으로 이어지지 못하게 하는 조건은 여전하지만, 이를 해결할 생각은 하지 않고 산재 노동자 개인을 공격하는 것이다. 이는 일터의 아픔을 개인화하는 것으로, '아프면 쉴 수 있어야 한다'라는 당연한 권리와 정확히 반대된다. 지금, 모든 노동자에게 필요한 건 '아프면 제대로 쉬고, 제대로 치료받아 일터와 삶에 복귀할 수 있어야' 하는 권리의 확장이다.

아파도 1년에 1.2일만 쉬는 노동자들

제대로 치료받을 수 없는 현실은 아픈 노동자를 더욱 고통스럽게 만든다. 2022년 한국보건사회연구원 강희정 선임연구위원은 한국 노동자의 연평균 병가 일수는 1.2일이

라고 밝혔다.[1] 다른 나라와 비교하면 영국 4.2일, 이탈리아 5.9일, 미국 7.4일, 캐나다 8.5일, 프랑스 9.2일, 독일 11.7일이다. 한국 노동자가 다른 나라 노동자에 비해 건강한 걸까? 그렇지 않다. 몸이 좋지 않아도 출근해서 일하는 '프리젠티즘(Presenteeism)'이 한국에 만연하기 때문이다.

이 같은 상황은 노동자가 아플 때 방패막이가 될 사회적 제도가 부재한 결과이다. 근로기준법에는 노동자 본인이 원할 때 선택할 수 있는 휴직에 관한 조항이 없다. 취업규칙이나 단체협약에 병가 규정이 있지 않으면 병가를 주는 것은 사용자 마음이다. 노동자는 사용자에게 허락을 구해야 하고, '착한' 사용자의 '선의'에 기댈 수밖에 없다. 힘들게 병가를 사용하더라도 급여를 요구하긴 어렵다. 상사와 동료들의 눈치는 덤이다. 여러 측면에서 문턱이 너무 높다. 그러다 보니 정말 죽을 만큼 아프지 않으면 병가는 꿈도 꾸지 않는다. 동료가 아프더라도 충분히 잘 쉬고 나오라는 말이 안 나온다. '나는 이렇게나 아픈데, 겨우 그 정도로 나오지 않는다고?'라는 뾰족한 마음이 절로 든다.

아프다는 건 노동자에게 불리하게 작용한다. 높은 노동강도를 견뎌내지 못하는 몸으로 취급되고, 쉬운 해고의 이유가 되기도 한다. 아프면 쉴 권리의 부재는 개별 노동자가 산재 승인에 모든 걸 걸게 만들기도 한다. 이처럼 필요한 제도의 부재 속에서 낮은 임금과 장시간 노동, 아픈 사람에 대한 편견과 차별은 모든 노동자를 불건강하게 만든다.

일 때문에 아픈 노동자는 매우 많다. 2001년 대비 요양재해자 수는 81,434명에서 2022년 130,848명으로 60.1% 늘어났다. 연도별로 다소 차이는 있으나, 한 달 이상 요양이 필요한 경우가 차지하는 비중이 전반적으로 높다. 요양기간별 비중을 살펴보면 연도마다 차이는 있으나 한 달 이상의 요양이 필요한 경우가 매년 약 85%에 달한다. 6개월 이상의 중장기 요양재해자는 2007년, 2009년을 제외하고 매년 17~27% 사이를 유지하고 있다.[2]

노동부는 지난 12월 20일 「산재보험 제도 특정감사 중간결과」를 발표하며 6개월 이상 요양이 필요한 환자가 많은 상황이 산재보험의 구조적 병폐라고 비난했지만, 중장기 요양재해자가 많은 것을 나일롱 환자가 많은 것으로 해석하면 안 된다. 대신 이들에게 어떤 복합적인 이유들이 있는지 살펴봐야 한다. 생계 문제로 참고 견디며 일하다 치료 시기를 놓쳐 병세가 악화된 상태에서 산재를 신청했을 가능성이 있으며, 회복이 덜 된 상태에서 무리하게 복귀를 시도하다 요양기간이 늘어난 것일 수도 있다. 암과 같은 중증 질환의 발생도 얼마나 늘어났는지 살펴봐야 한다. 이와 같은 요소를 외면한 채 강제 요양 종결 의지를 내비치는 노동부의 행태는 문제를 도돌이표처럼 반복하고

1) 허남설, "'아파도 1년에 1.2일만 쉰다' 한국 노동자에게 유급병가를", 경향신문, 2022.08.18.

2) 김민수, '2001년부터 2022년까지 산업재해 현황 분석 및 제언', 나라살림브리핑, 2023.05.09.

키우는 행위에 지나지 않는다.

산재 처리 기간과 협소한 승인 범위 문제

산재 신청을 했다고 바로 요양할 수 있는 것은 아니다. 결과가 나오기 전까지는 연차나 병가를 사용해야 한다. 산재 처리 기간이 지나치게 긴 것도 아픈 노동자를 더 힘들게 만든다. 근로복지공단은 요양급여 신청을 받으면 7일 이내에 지급 여부를 결정해서 알려줘야 하지만, 현실은 다르다. 업무상 질병의 산재 보상 처리 기간이 지난 9년 사이 2.6배 증가했다. 근골격계질환의 경우 해당 질환 중 자주 발생하는 질환과 직종에 대해 업무 관련성이 있다고 '추정'하고 일부 조사 절차를 생략하는 추정의 원칙 제도가 있음에도, 처리 기간은 오히려 한 달 가까이 늘었다. 뇌심혈관계질환은 2014년 62.8일에서 2023년 123.1일로, 정신질환은 122.5일에서 210.4일로 늘었다.[3] 업무 연관성을 금방 밝히기 힘든 질환의 경우 기약이 없다. 이 기간의 어려움은 산재 노동자나 이들의 가족이 온전히 져야 한다. 산재보상보험의 선(先)보장 요구가 제기되는 이유기도 하다.

제대로 치료받고, 잘 쉴 수 있어야 건강하다

산재보상보험이 고용 형태와 관계없이 일하는 모든 노동자에게 보장되고, 산재 처리 기간을 줄이는 것도 중요하다. 더 나아가 언제든 제대로 치료받고, 잘 쉴 수 있어야 한다는 사회적 가치가 반영된 제도가 우리에게 필요하다.

자신의 질병 경험(특히 암)에 대해 에세이를 쓴 아서 프랭크(Arthur W.Frank)는 회복이 질병의 이상적인 결말이라고 보는 견해에는 문제가 있다고 지적한다. 어떤 이들은 회복하지 못하기 때문이다. 후유증이 생길 수도 있고, 이전과 다른 몸 상태가 되기도 한다. 기업이 요구하는 '완벽히 건강한 몸'이라고 하는 허구적 표상은 노동자에게 아픔을 드러내지 못하게 한다. 이 기준에 미달한다고 여겨지는 만성질환자, 노인, 장애인, 여성 등 다양한 존재들을 일의 세계 바깥으로 내몰아 버린다. 당장 아픈 곳이 없더라도 언젠가 아플 수 있는 몸들에게도, 아프지 않을 때 더 많이 일할 것을 강요한다.

아플 때 충분히 쉬고, 생활 역시 안정적으로 유지되는 삶은 정말 불가능할까. OECD 국가 중 한국과 미국만 없는 제도가 있다. 아픈 노동자를 방치하지 않기 위한 최소한의 장치, 국가 차원의 유급병가 형태를 띤 상병수당이다. 상병수당은 노동자가 '업무 외 질병이나 부상'으로 경제활동이 어려울 때 치료에 집중할 수 있도록 소득을 보전해 주는 제도다. 유급병가가 일정 기간 '근로관계'를 유지해야 하는 것을 전제 조건으로 한다면, 상병수당은 공적으로 운영되기 때문에 '전통적 노-자 관계'에서 배제되어 온 특수고용노동자나 프리랜서, 소규모 사업장 노동

3) 조해람, "허리도 '삐끗', 제도도 '삐끗'?…당신의 산재처리 늦어지는 이유", 경향신문, 2023.10.22.

▲ 산재의 문턱이 여전히 높은 지금, 유급병가나 상병수당 등 '아프면 쉴 권리'에 대한 보장 역시 요원하다. 출처 : <노동과세계>

자 등에게 더 닿을 수 있다.

한국에서도 상병수당이 시범적으로 시행되고 있다. 그러나 현재의 시범사업은 건강 손상이 빈곤으로 이어지는 걸 막기에는 한참 부족하다. 2022년 7월 시작된 시범사업은 현재 2단계로, 총 10개 지역에서 진행 중이다. 그러나 대상자를 소득 하위 50%로 제한하고 보장액을 최저임금의 60% 수준으로 낮게 책정했으며, 65세 이상 노인과 외국인(이주노동자) 등이 대상자에서 제외되었다. 대상자 범위와 보장액 수준 등을 대폭 확대해야 하는 이유다. 아픔의 이유를 노동자가 검열하거나 설명하지 않아도, 노동자가 잘 치료받고 복귀할 수 있도록 사업주가 책임지는 유급병가가 보장되어야 하는 것 역시 물론이다.

보편적 유급병가 보장 및 상병수당 도입은 젠더 관점에서 건강 불평등을 낮추는 방안으로도 의미가 크다. 만 15세 이상 여성 중 절반만 일하고 있고, 그중 절반은 비정규직이며, 남성 임금의 70%도 받지 못하는 게 여성노동자의 현실이다. 국민건강보험공단 고객센터 상담원 A씨는 여름휴가 중 한쪽 다리에 깁스를 했다. 당분간 통원 치료를 받고 안정을 취해야 한다는 의사 소견에 따라 회사에 병가를 신청했지만, 관리자는 "손이랑 입이 다친 게 아니니 출근하라"며 반려했다.[4] 중장년 여성 노동자들이 많은 서울시사회서비스원 사측은 2022년, 병가 사용 시 하루치 통상임금의 100%를 지급하기로 한 단체협약 조건이 과도하다며 이를 70%로 낮추라고 요구했다. 노동조합에서 이를 수용하지 않자, 단체협약 해지까지 했다.

산재 신청하면 해고될까 봐 사비로 치료받는 여성노동자, 병가조차 생각할 수 없는 5인 미만 사업장의 여성노동자 등 불완전한 고용관계에 놓인 여성노동자가 너무 많다. 이런 상황 속 모두가 아프면 쉴 수 있는 보편적 권리 보장은 아픈 노동자에게 기울어진 운동장인 지금의 현실을 조금이나마 바로잡아 줄 것이다. 일터

4) 고귀한, "깁스했다고 병가? 입 멀쩡하면 출근하라" 건강보험 콜센터노조, 갑질 피해 인권위 진정", 경향신문, 2023.09.13.

인천 중대재해지도를 만들며 알게 된 것들

- 2023년 인천에서 산재사고로 사망한 38명의 노동자를 추모하며

이유미 민주노총 인천본부 노동안전보건차장, 인천 중대재해대응사업단

인천 중대재해지도, 어떻게 만들었나요?

지난 10월에만 인천에서 7건의 중대재해가 연달아 발생했습니다. 사고가 이렇게 많이 난다는 걸, 한눈에 볼 수 있는 형태로 조합원들에게 알리고 싶었습니다. 인천 중대재해대응사업단 내 다른 동지가 정보축적용으로 자료를 이미 만들고 있었어요. 저는 홍보용으로 사고업종, 장소, 경위만을 담아 구글 지도에 담았습니다. 건설은 빨간색, 제조는 파란색, 기타 업종은 보라색으로 표기했습니다.

노동부 중대재해 사이렌이나 언론 보도를 참고하여 중대재해 발생 장소를 알 수 있는 곳은 지도에 표기했습니다. 장소 특정이 어려운 곳은 불명으로 하여, 그 지역의 공공기관이나 공공장소, 대표 도로 등에 표시했습니다. 여러 법적 분쟁이 있을 가능성이 있었고, 무엇보다 “홍보”, “널리 알리자”에 초점을 맞춰 회사명은 공개하지 않았습니다. 하지만 정부 차원에서 관련 자료를 발표할 때는 회사명은 무조건 공개되어야 합니다.

12월 18일 현재, ‘2023 인천 중대재해지도’에는 2023년 인천에서 발생한 38건의 중대재해가 표시되어 있습니다. 건설업이 23건, 제조업이 12건, 기타 3건입니다. 건설업 23건 중 추락이 17건으로 절대다수였습니다. 제조업의 경우 끼임, 맞음, 부딪힘(지게차) 순이었습니다. 인천은 물류센터도 많다 보니 물류센터에서 발생한 사고들도 있었습니다. 중대재해처벌법 적용 사고는 21건, 산업안전보건법 적용 사고는 17건이었습니다.

지도에 표기하고 나니 신도시 쪽은 모두 빨간색, 산업단지(제조업)는 모두 파란색으로 지역에 따라 확연히 구분되었습니다. 건설업 중대재해의 경우 영종신도시 5건, 송도신도시 4건, 검단신도시 3건이었습니다. 제조업의 경우 남동국가산업단지에서 4건(추정), 서구

▲ 2023년 인천에서 발생한 중대재해사건과 현장의 위치를 민주노총 인천본부가 구글 지도에 취합하여 만든 '2023 인천 중대재해지도'의 모습. 출처 : 민주노총 인천본부.

산업단지 등에서 6건이었습니다. 그나마 대기업에선 사고가 줄어들지 않았을까 생각했지만, 한화, 롯데, 포스코, 현대건설, 대우건설, SGC이테크건설 등 대기업 공사 현장에서도 어김없이 사고는 발생했습니다.

생각보다 많은 언론에서 이를 다루었습니다. 조회 수도 2,000회에 육박했습니다. 의외였습니다. 지도를 접한 분마다 중대재해가 이렇게 많았는지 놀라셨고, 한눈에 들어오고 지역별 사고 형태도 알게 된 점이 좋았다고 하였습니다. 민주노총 노동안전보건위원회에 올리고 난 후, 전북본부에서도 전북지역 중대재해지도를 만들어 공유해 주었습니다. 저 또한 전북에 이렇게 사고가 잦았는지 놀랐고, 전북의 산업 형태도 알게 되었습니다.

"이 사고 어떻게 아시게 된 거예요?"

언론에 보도된 후 2주 정도 지났을 때 사무실로 전화 한 통이 왔습니다. 모월 모일 사고에 대해서 어떻게 알게 된 건지 꼬치꼬치 물었어요. 드디어 올 것이 왔구나, 명예훼손인가 하고 조심스럽게 "실례지만 어디세요?"라고 물으니 "저 그 사고 돌아가신 분 자녀예요."라고 하셨습니다. 회사에서 사고 경위도 알려주지 않고, 사과 한마디 없이 보상금 얘기만 했나 봅니다. 그동안 그 회사에서 사고가 많았지만 돈으로 다 해결했다는 말만 건너 들었지, 가족이 돌아가실 줄은 몰랐다고 합니다. 억울해서 관련 법도 찾아보고 사고 현장도 자주 갔다가 언론에 중대재해지도가 나오는 걸 보고 알게 된 경위가 궁금하여 전화하셨다고 합니다. 내년에 중대재해처벌법이 50인 미만 사업장에도 적용되면 해당 사업장에도 소급 적용이 되는지도 물어보셨습니다. 소급은 안 되고, 지금도 정부에서 더 유예하려 한다고 알려드렸습니다.

이처럼 접촉하기 어려웠던 유가족분이 먼저 연락을 주고, 상담할 수 있었던 게 성과였습니다. 지금도 인천에서 난 화재로 인해 돌아가신 가족분에게서 혹여나 연락이 오지 않을까 기다리고 있습니다. 재해자가 투병하실 때 가족이 경찰에 진정서를 냈다는 기사를

봤습니다. 회사가 워낙 대기업이고 사고 내용만 보면 재해자 책임으로 몰고 갈 가능성이 커서, 유의해서 보고 있습니다.

작은 사업장 노동자의 안전하게 작업할 권리 보장을 위해

중대재해처벌법 적용 사업장은 언론에 보도도 되니, 인터넷 검색이나 조합원 수소문 등을 통해 어떻게든 직접 찾아가 봅니다. 찾아가더라도 현장 관리자를 만나기 어려울뿐더러, 사고에 대해 제대로 설명조차 해주지 않습니다. 가족은 더욱더 만나기 어렵습니다. 중대재해처벌법 미적용 사업장은 사고가 나더라도 어디서 어떻게 난 건지 정말 알 방법이 없습니다. 겨우겨우 수소문하여 찾아간 사업장이 있었습니다. 지게차 사고로 노동자가 사망한 곳이었습니다. 문전박대는 기본이었지만 더욱 안타까운 건, 사고가 나고 며칠 후였는데도 여전히 지게차 안전 수칙이 전혀 지켜지지 않고 있는 현장의 모습이었습니다.

노동조합이 있었다면 경위 파악이나 유가족 상담, 이후 대응 등을 할 수 있을 테지만, 사고가 난 곳들 모두 노동조합이 없었습니다. 작은 사업장은 특히 더 없습니다. 사고가 나면 실제 그 현장에서 근무했던 노동자, 노동안전보건단체, 동 업종 노동조합에서 사고 조사에 참여할 수 있는 제도가 있었으면 좋겠습니다.

한번은 데크 해체 작업을 하던 노동자가 개구부로 추락 사망하는 사고가 있었습니다. 현장에 방문했을 때 "개구부 덮개 덮었다, 목격자는 없다."라는 말을 들었습니다. 그 공정 작업을 하는 건설노조 동지들께 문의하니, "해체 작업에 몇 명이 들어가는데 목격자가 없다는 게 말이 되냐, 이건 개구부 덮개를 전혀 하지 않은 것이다." 등 현장 작업자들을 통해서만 알 수 있는 내용을 많이 들을 수 있었습니다. 자칫 작업자 과실로만 몰고 갈 수 있는 상황에서, 현장 작업자들의 분석은 돌아가신 분들의 억울함도 풀고, 근본적인 문제 해결에 큰 도움이 되리라고 생각합니다.

무엇보다 정부에서 회사 규모의 크고 작음을 가리지 않고 회사명과 사고 경위를 즉각 자세히 공개해야 합니다. 이후 경과 및 조치도 명명백백히 공개해야 합니다. 재해자 및 동종 업종 노동자들의 알 권리도 보장해야 합니다. 모든 사업장에 중대재해처벌법을 적용해야 함은 물론입니다.

며칠 전, 인천에 비가 많이 왔습니다. 중대재해 현장에 방문했다가, 우중타설을 목격했습니다. 언론에서 다루면 그때뿐인가 봅니다. 그래도 이제는 우중타설이 잘못됐다는 걸 많은 이들이 알게 되었습니다. 세상은 느리지만 조금씩 변화한다고 생각합니다. 2024년에는 지도에 아무 표시가 없기를 희망합니다. 일터

▲ 청년 비정규직 노동자 故 김용균의 기일을 하루 앞둔 12월 9일, 서울 보신각 앞에서 5주기 추모대회가 열렸다. 이틀 전 대법원이 원청인 한국서부발전과 당시 대표이사에 대해 무죄를 선고하는 일이 있었지만, 참가자들은 이에 굴하지 않고 앞으로도 강하게 투쟁에 나서겠다는 의지를 다졌다. 출처 : 호나라.

산재 처리가 왜 이렇게 오래 걸려요?

이정준 노무사

산업재해보상보험법(산재법)에 따른 각종 급여는 업무를 수행하여 다치거나 직업성 질병을 얻은 노동자들에 대하여, 다양한 목적을 이루기 위해 지급되는 성격을 가지고 있다. 재해자들의 신속하고 적절한 치료를 위한 요양급여, 요양 당시의 생계를 뒷받침할 휴업급여가 대표적이다. 그 외 다른 성격의 급여가 있기는 하지만, 산재법의 입법 취지인 신속하고 공정한 보상에 가장 부합하는 급여는 요양급여, 휴업급여에 해당한다.

이러한 급여를 지급하는 주체는 근로복지공단이지만 최근 공단의 업무 처리 기간이 산재법의 취지에 맞지 않게 상당히 지연되고 있다. 심지어 처리 기간은 근로복지공단의 각 지사에 따라, 지역에 따라, 담당자에 따라 천차만별이다. 대표적인 업무상 질병인 근골격계 질환을 예로 들자면 서울과 경기권에서는 3~6개월, 경상권에서는 1년이 넘어가는 사례도 확인되고 있다. 사고성 재해에 의한 사건도 업무상 질병에 비해서는 다소 처리 기간이 빠르지만 그마저도 3개월 정도로, 재해자의 요양을 불안정하고 불투명하게 만들고 있다. 특히 정말로 상태가 위중한 재해자의 경우 즉각적인 검토 및 결정이 이루어져야 하나 그렇지 못하고 업무 처리가 지연되어 필요한 치료를 받지 못하고 세상을 떠나는 경우도 있다. 적어도 요양급여, 휴업급여만큼은 처리 기간의 재고찰이 필요하다.

근로복지공단의 요양급여 신청서에 따르면 처리 기간이 7일로 표기되어 있으나 이는 허울에 불과하다. 기간이 표기되어 있음에도 공단 담당자는 처리 지연 알림 공문을 보내기 바쁘고, 처리 지연에 대한 문의를 하면 민원이 너무 몰리거나 인력이 부족하다는 등의 답변을 준다. 처리 지연 알림이 계속되는 시점에서 정말 도움이 필요하고 산재법의 보호를 받아야 하는 재해자들은 오매불망 근로복지공단의 '신속한' 결정을 기다리고만 있다.

▲ 2021년 민주노총은 산재처리 지연 근본대책 수립을 요구하는 투쟁을 벌였다. 사진은 고용노동부 앞 집회 모습. 출처 : 호나라.

산재 처리 기간 지연, 근로복지공단 탓이다? 아니다?

재해자들이 '신속한' 결정을 기다리는 현실은 근로복지공단만의 탓이 아니라고 본다. 근로복지공단에서 근무하는 노동자들 역시도 벅찬 업무량에 시달리고 있기 때문이다. 과도한 업무량 때문에 산재 처리가 지연되는 데다가, 담당자가 휴직 또는 퇴직 등으로 부재 혹은 이탈하게 되는 경우 정확하고 적절한 인수인계의 공백이 생기기도 한다. 그러나 근로복지공단의 시스템의 문제, 인력 문제만으로 치부하기에는 그 공백이 재해자들 입장에서는 커보인다.

절대적인 양은 물론, 공단 인력 대비로도 증가한 산재 건수의 문제도 존재한다. 2020년 1만 8634건이었던 업무상 질병 신청 건은 2023년 2만 8796건으로 크게 증가한 반면 근로복지공단에 소속된 노동자의 수는 기재부의 예산 문제, 승인 문제, 인력 유출 문제 등으로 제자리 걸음이다. 업무량은 증가하는데 비해 신규 충원이 이루어지지 않으니 1차적으로는 재해자들의 '신속한' 결정에 대한 기다림이 막연해지고, 2차적으로는 근로복지공단에서 일하는 노동자들이 과로로 인해 재해자가 될 가능성도 제기되는 형편이다.

일각에서는 산재 청구를 하는 재해자들을 탓하기도 한다. 너도 나도 산재 신청을 하는데다, 재직 중에는 산재 청구하지 않다가 퇴직 후 갑자기 산재 신청하는 것이 사회 윤리적으로 맞지 않다는 것을 근거로 내세운다. 이는 과거 산업 현장의 실태와 현실적인 문제를 도외시하고 단편적인 현 상태에만 집중한 결과라고 본다. 산업재해에 대한 인식이 인색하였던 과거 산업 현장에서는 안전은커녕 보건 환경에 대한 예방, 사후 조치 및 보상이 전혀

논의되지 않았다. 산재 은폐가 보편적이었던 과거를 거쳐 현재에 이르러 건강에 이상을 느낀 재해자들이 산재 요양 청구를 하는 것이지, 갑자기 시대적 흐름에 이끌려 신청하는 것이 아니다. 한편 2018년에 비로소 산재 청구 시 필요하였던 사업주 날인 제도가 폐지되었다. 그에 따라 산재 청구 시 사업주 눈치를 볼 필요가 없게 되었지만 그간의 관성이 남아 있어 재직 중에는 불이익을 당할까 봐 산재 신청을 보류하는 경우도 있다. 심지어 진폐에 대한 요양 신청의 경우 공단에서 아직까지도 사업주 날인을 요구하고 있다.

지연되는 산재 처리 기간은 결국 어느 주체의 고유한 책임이라고 볼 수 없다. 과거의 관습, 노동 현장, 사회 경제적 상황 등이 작용한 복합적인 문제에 해당하므로 특정한 주체의 책임을 둘 수 없는 바, 사회적인 합의를 통해 해결해 나가야 할 필요가 있다.

정부의 적극적인 투트랙 개입이 필요하다

이제는 고용노동부를 비롯한 정부의 적극적인 개입이 필요한 단계라고 본다. 과거 열악한 환경을 도외시한 채 산업 발전에만 집중하여 근로자들의 건강을 소홀히 하여 발생한 결과인 만큼 정부가 부담과 책임을 져야 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다. 산업재해 현장 일선에 있는 재해자와 근로복지공단에 지연 처리에 의한 부담과 책임을 줄 일이 아니다.

먼저 현재 발생하는 사고에 의한 재해자뿐만 아니라 과거 열악한 업무 환경등으로 인해 발생한 질병에 의한 재해자를 모두 보살펴야 한다. 일반 사보험을 감독하는 금융감독원 같은 독립적인 감시 기구의 설립, 실질적인 처리 기간 확립을 위한 인력 충원 등 정부의 적극적인 개입과 노동조합의 지지가 필요하다.

다음으로는 향후 발생할 사고와 질병에 대한 안전보건 조치를 강화하고 지속하여야 한다. 중대재해처벌법에 의한 사업주 처벌도 중요하지만, 무엇보다 사업장의 위험성 평가를 중심으로 안전, 보건 환경의 개선 및 노동자의 참여 등의 재해 예방이 중요하다. 산업재해의 신속하고 공정한 보상이 이루어짐과 동시에 산업재해의 선제적 예방이 병행된다면 산업재해로 고통받는 노동자가 감소하고, 관계자들의 고충이 사라질 것이라고 믿어 의심치 않는다.

종합하자면 산업재해보상에 대한 업무 처리 기간은 그간의 산업재해 발생 전후를 위시한 다양한 악조건들을 대변하는 요소라고 본다. 산재 업무의 최전선에 있는 노동자부터 근로복지공단을 거쳐 전체 정책 방향을 책임지는 정부까지 모두가 그 책임선상에 위치하므로 지향점을 그리는 정부의 적극적이고 실효적인 개입을 필두로 모두의 노력이 필요한 시점이다. 일터

대만 간호사들은 왜 병원을 떠나고 있는가

황이링 OSH Link
번역 : **아시아 과로사 통신팀**

지난 몇 년간 이어진 코로나-19의 대유행은 대만 의료 체계 전반에 큰 부하를 낳았다. 수많은 의료 노동자들이 번아웃에 시달렸다. 특히 간호직 노동자들이 가장 심각한 영향을 받았다. 대만 위생복리부(한국 보건복지부에 해당하는 기관) 통계에 따르면 2022년 간호직 노동자의 이직률은 11.73%로 약 5년 만에 최고치를 기록했다. 의료 현장의 인력 부족은 의료의 질과 환자 안전에 영향을 미치는 것은 물론, 다시 의료 노동자에게 견디기 어려운 업무 환경을 조성하는 악순환으로 이어지게 한다.

대만 간호사가 폭로한 대만 의료 노동의 현실

지난 8월 몇몇 간호사들이 대만 국가발전위원회가 마련한 '공공정책참여플랫폼'(JOIN)에 '간호사가 없으면 대만은 어떻게 될까?'라는 안건을 올리며 공개적으로 문제를 제기했다. 이들은 적절한 간호 인력 유지를 위한 효과적인 조치를 주장하며 대만 의료 노동의 현실을 다음과 같이 폭로했다.

1. 간호사 식사 시간은 하루에 약 10.5분, 화장실을 포함한 휴식 시간은 약 6분에 불과했다.

2. 인력난으로 인해 간호사들은 월차 휴가를 제대로 사용하지 못하고 있으며, 혼란스러운 일정으로 인해 피로와 인력 부족이 가중되어 이직률이 높아지고 있다.

3. 2022년 대만 노동부 조사에 의하면 간호 인력의 평균 월급은 42,750위안(약 179만 원)으로 의료·사회복지서비스 종사자의 평균 월급 55,567위안(약 233만 원)보다 낮다. 의사의 평균 급여 135,401위안(약 565만 원)에 비교해도 간호사의 급여 수준은 과소하게 평가되어 있다.

4. 지난 7년 동안 대만의 전체 급여는 10.38% 증가했지만, 간호 급여는 4.5% 증가에 그쳤다. 팬데믹 이후 높은 인플레이션이 지속되는 상황에서 사실상 간호사의 급여가 삭감된 것이다.

해당 안건에는 다음과 같은 간호사들의 의견들이 달렸다.

"매일 빨리 먹고, 화장실 갈 시간도 없고, 물 마실 시간도 없고, 필요할 때 병가도 낼 수 없습니다."

"지나치게 낮은 환자 1인당 간호사수와 과도한 업무량으로 인해 하루 10시간 근무는 기본입니다. 아무도 우리의 권리에 관심을 주지 않습니다. 생리대를 갈 시간마저도 부족합니다. 전생에 지은 큰 죄를 현생에 간호사가 되어 갚는다는 느낌이 들 정도입니다."

"저는 입사한 지 얼마 안 된 신입 간호사입니다. 입사 전에는 정신적으로 힘든 건 각오하고 있었지만, 업무는 생각보다 훨씬 어려웠습니다. 주간 근무는 오후 4시에 끝나는 것이 원칙이지만, 오후 8시나 9시까지 근무하는 게 일반적입니다. 운이 좋아야 오후 7시에 일이 끝납니다. 집에 돌아오면 피곤해도 공부에 복습까지 해야 해 쉴 시간이 없습니다. 잠을 충분히 자는 것조차 사치가 됐습니다."

"낮은 월급은 그렇다고 칩시다. 환자 가족들의 괴롭힘과 폭언도 견뎌야 합니다. 가족이 아픈 게 간호사 탓인가요?"

의료 노동자의 문제는 곧 의료 시스템 전반의 문제다

이 제안은 4일 만에 5,000명 이상의 동의를 얻었다. 뒤이어 대만의료노조연맹은 지난 10월 말 의사, 간호사, 임상병리사, 치료사, 방사선사 등 의료 종사자 약 1,000명이 모인 항의 행동 '지옥 같은 근무환경, 의료 노동권 퍼레이드'를 열었다. 이들은 '과로를 막기 위한 적정 인력 배치', '걱정 없는 안전한 일터', '노동자 존중과 처우 개선', '의료 시스템을 살리기 위한 정부 투자' 등 4가지를 요구했다.

의료 종사자가 호소하는 어려움은 시급히 해결해야만 하는 의료 시스템 전반의 문제이다. 정책적으로는 물론, 노사가 함께 근무 조건을 개선해야지만 적절한 간호 인력의 수를 유지하고 의료 현장의 인력 부족과 과로의 악순환을 방지할 수 있을 것이다. 사회적으로도 의료 노동자의 실태를 잘 이해하고, 요구 사항에 대한 적극적인 지원에 나서 더 나은 의료 노동 환경을 함께 조성해야 한다. 이를 통해 의료 노동자에 존중의 의미를 전하는 것은 물론, 사회 전반을 건강하게 만들어 나가야만 할 것이다. 알터

"제품 수리도, 서비스도 만족시켜야 해요."

- 삼성전자서비스 방문서비스 엔지니어 B씨 인터뷰

메밀 선전위원

코끼리를 냉장고에 넣으려면? 냉장고 문을 열고, 코끼리를 넣고, 냉장고 문을 닫으면 된다! 이렇게 넣는 것까지는 간단한데 이후에 벌어질 일이 꽤 복잡하다. 냉장고는 전체 용량 대비 최대 70% 정도만 채우는 것이 좋은데, 코끼리로 꽉 찬 냉장고의 냉각 기능이 떨어지고 경첩과 고무 패킹이 벌어져 결국 냉장고가 고장 나고 말 것이기 때문이다. 그렇게 된다면 얼른 서비스센터에 연락해 방문수리 서비스를 신청하자. 이윽고 찾아온 수리기사는 아주 능숙한 솜씨로 냉장고 문을 열고 코끼리를 구한 후, 냉장고 문을 닫아줄 것이다. 냉각 모터도 살펴보고 고장 난 경첩을 다시 조여 이 허무맹랑한 상상으로부터 우리를 일상으로 돌려보내 주리라. 이번 호에서는 11년 차 방문서비스 엔지니어를 만나 현장의 이야기를 들어보았다. 물건의 쓸모를 오래 지킬 수 있도록, 일상이 흐트러진 이들이 얼른 어제와 같은 하루를 되찾을 수 있도록 돕는 일에는 어떤 리듬과 속성이 있을까.

안녕하세요, 먼저 일터 독자님들께 인사와 소개 말씀 부탁드립니다.

반갑습니다. 저는 민주노총 금속노조 삼성전자서비스지회의 조합원이고요. 삼성전자서비스센터에서 가전제품 수리를 담당하는 방문서비스 엔지니어입니다.

반갑습니다. 어떻게 방문수리기사로 일하게 되셨는지 궁금해요.

그전에도 여러 일들을 했었어요. 서점 직원도 잠시 했다가 대학병원에도 있었고요. 건설 노동자로도 오래 일하고, 각종 공장, 냉동창고에서도 일했었고, 영업과 납품 관련한 일을 하기도 했었네요. 그렇게 다양한 직군을 오가다 가전제품 매장에서 판매영업일을 하게 되었는데요. 매장에 제품 수리하러 왔던 기사님들 일하시는 모습을 보니까 돌아다니면서 일하는 것도 제 성향에 맞을 것 같고, 고장 난 가전을 고치는 일 자체도 흥미

▲ 무릎 수술 후 퇴원하여 병가 중이라 집에 있던 등산스틱을 지팡이 삼아 쓴다. 엔지니어들 대부분이 크고 작은 근골격계 질환을 가지고 있다. 출처 : 메밀.

로워 보이더라고요. 2012년에 입사해 지금까지 일하고 있습니다. 해보니 정말 제 적성에 맞는 일이라 재미나게 하루하루 일하다 보니 어느새 10년이 넘었네요.

전자제품이 정말 다양하잖아요. 수리법도 다 다르지 않나요?

그렇죠. 계속 새로운 제품이 나오고 그에 따라 수리법도 다 달라요. 제품 교육도 자주 있고요. 상황별로 몇 가지 매뉴얼은 있지만 설치 형태나 환경에 따라 고장 원인도 천차만별이거든요. 그래서 스스로 많이 익혀야 해요. 많이 경험해 보면서 노하우를 터득하는 게 엔지니어에게 중요한 역량이죠. 제가 그전에 경험한 일은 육체를 훨씬 많이 쓰거나, 머리를 많이 쓰거나 둘 중 하나였는데, 엔지니어는 두 가지가 동시에 잘 돌아가야 하는 복합노동이더라고요. 그리고 문제를 해결할 거라는 기대를 받고 그에 따른 부담과 책임도 많이 주어지다 보니 사람에 따라 동기부여가 되고 흥미롭게 느껴질 수도 있지만 스트레스를 받기도 쉬워요.

게다가 우리는 '방문-서비스-엔지니어'잖아요. 이동노동의 피로는 불가피한 덤이고요. 고객을 대하는 일에도 충실해야 해요. 몸과 머리, 그리고 마음까지 평가받죠. 불만이 가득한 상대와 원만히 대화하는 노하우가 있어야 해요. 그런데 그것도 참 어려워요. 애초에 자기 스트레스를 풀겠다는 태도로 방문 기사를 대하는 사람들이 점점 많아져요. 어떤 문제가 있으셨냐 물으면, '까보면 알 거 아니에요.' 이런 식인 거죠. 가전제품군이 워낙 다양하기 때문에 필요한 부품들도 정말 다양하거든요. 그래서 직접 가봐야 알 수 있는 추가 부품도 있는데, 왜 필요한 부품을 미리 다 안 챙겨왔냐고 화내는 사람들도 있고, 심할 때는 두들겨 맞기도 하고 감금당하기도 해요.

감금까지 당하다니 충격적이네요?

오늘 중에 해결할 수 없는 문제라 다시 오겠다고 안내하는데, 어딜 가느냐고, 다 고쳐놓을 때까지 못 나간다고 문을 잠그고 앞을 막아서고 폭력을 휘두르는 경우도 있었어요.

방문서비스를 신청할 때 '방문 기사에게 폭언 등을 포함한 폭력 행위를 하면 안 된다.

▲ 2021년 9월 28일, 삼성전자서비스 노동자가 방문 수리 업무 중 감전으로 사망했다. 비좁은 곳에 설치된 세탁기를 수리하다 급수 밸브에서 흘러나온 수돗물이 전선에 닿아 발생한 안타까운 사건이었다. 이렇듯 방문수리 노동자는 다양한 위험 요인에 노출되어 있다. 출처 : 금속노조 삼성전자서비스지회.

서비스 노동자가 원할 때는 기본적으로 화장실도 사용할 수 있게 해야 한다. 욕설, 협박, 감금 등은 법적 처벌을 받을 수 있다.' 같은 안내 멘트가 나가면 좋겠다는 생각도 해요.

방문 장소의 화장실 이용이 제한되어 있나요?

그게 좀 애매할 때가 많아요. 방문 후에 남의 집 화장실을 왜 쓰냐고 클레임이 들어오는 경우가 있으니까요. 웬만하면 안 쓰게 되죠. 담당 동네의 주유소 등 열린 화장실 몇 군데는 꼭 기억해 두고요. 참아 버릇하다 보니 점점 더 마려운 줄 모르고 더 참고, 더 참고, 하다가 비뇨기 쪽 문제가 생기는 일도 있어요. 제 주변을 보면 제일 많은 질환이 근골격계질환이고 그다음이 전립선, 비뇨기 쪽인 것 같아요.

무거운 걸 들 때가 많으니 다들 허리가 점점 안 좋아지고요. 제품이 무거워질수록 무릎에 무리가 가고 테니스 엘보[1]가 많이 와요. 그리고 가전이 점점 더 무거워져요. 예전 가정용 냉장고랑 지금 쓰는 냉장고는 같은 용량인데도 무게와 부피 차이가 상당해요. 세탁기도 점점 크고 무거워지고요. 그러다 보니 저도 이번에 얼마 전에 양쪽 무릎을 차례로 다 수술했고 팔도 좀 안 좋아요.

몸이 성할 수가 없겠네요. 산재 처리는 되는 건가요?

산재 처리는 안 받았어요. 회사에서 병원비에 대해서는 90%를 지원해요. 상병 휴가도 주고요. 그 밖의 복지도 있어요. 어떻게 보면 사내 복지고, 어떻게 보면 산재율을 줄이려는 거겠죠. 노동법을 준수하고 공적인 방식으로 해결하기보다는 내부 시스템으로 해결하려고 하는 거죠.

일하는 시간은 어떻게 되나요?

9시부터 6시까지 일하는 게 기본이에요. 여름 제외하고는 평균적으로 하루에 6건 내지 7건 정도 방문하는 것 같아요. 여름엔 장난 없죠. 이 일은 에어컨을 많이 쓰는 여름이 극성수기라 접수 건이 막 열흘 치씩 밀려 쌓이곤 하거든요. 방문하면 '계절 다 지나고

1) 테니스를 심하게 했을 때 생기는 팔꿈치 관절의 장애. 팔 관절과 손목에 무리한 힘이 들어가 팔꿈치 관절 주위 근육에 통증이 생긴다.

왔냐.'고 볼멘소리들을 하시죠.

더위가 매년 심해지는데 에어컨 사용량은 더욱 늘어날 테고, 업무는 더 가중되고, 악순환이겠네요.

다른 사람들은 너무 더워서 휴가를 내는 때가 우리는 극성수기라 업무량이 가장 많을 때입니다. 기후가 변해서 갈수록 더워지고, 에어컨은 더욱 가열차게 돌아가고, 그 열기는 실외기로 뿜어져 나와요. 그런데 실외기는 대부분 옥상에 있잖아요. 안에 있는 사람을 시원하게 하기 위해서 가장 뜨거운 날씨, 뜨거운 시간에 뜨거운 장소에서, 그것도 뜨거운 실외기 바람을 맞으면서 일하다가 결국 쓰러지는 경우도 생기죠. 여름이면 매일 열사병 주의하라는 공지를 받지만 '주의'로 기후위기를 해결할 수는 없잖아요.

그 상태로 일하다 추락 사고가 나기도 합니다. 매년 일어나요. 아파트 베란다 창 바깥으로 설치해 둔 실외기 구조물이 오래되면 느슨해지고 아슬아슬한데 몸무게가 잘못 실렸다가는 큰일이 나는 거죠.

'이런 상황에서는 난간을 조심해야 하고 크레인을 불러야 한다.'고 교육하죠. 그런데 '얼른 여기만 풀어서 조그만 부속 하나만 교체하면 되는데', 그때 크레인 부르면 올 때까지 30분 기다렸다가, 올라가서 수리하는데 총 한 시간은 넘게 걸립니다. 위험한 줄 알면서도 15분 만에 빨리해 보려고 하다가 실외기 구조물과 함께 저 아래로 떨어지는 거예요.

회사가 업무 압박을 하면 할수록 그런 일이 일어나요. 교육받을 때는 규정대로 하라고 하는데, 현실에서는 오늘 이만큼을 다 하라고 계속 압박을 주는 거예요. 노조가 없고 직고용이 되기 전에는 그 업무량을 다 쳐내느라 새벽까지 일하고 바로 그날 아침 일곱 시 반까지 출근했어요. 청소하고 조회 시간에 업무압박이 또다시 몰아치고, 다시 뺑뺑이가 시작되고…. 기사 입장에서도 그 정도로 바쁠 때 바짝 안 하면 성수기 지나고 나서는 최저임금도 못 버니까 어떻게든 그 업무량에 맞춰 움직이려고 하곤 했어요.

지금은 기본급이 생기고 성과급 비중이 줄어서 그때보다는 나아졌어요. 제일 큰 문제는 성과급이에요. 자본주의 사회에서 기업의 논리에 아무리 힘이 있다고 해도 성과급이 목숨을 감수하고 일할 만큼의 파이는 아니어야 하잖아요. 위험한 직종일수록 성과급의 상한선을 제한하는 법률이 만들어져야 해요.

방문수리라는 게 제 생계 활동이자 고객에게는 생활환경의 복구인 거잖아요. 냉장고나 세탁기 같은 가전을 포함한 생활가전들은 필수재 성향이 강한데 그것들이 고장 나면 생활의 어떤 루틴이 깨지니까요. 한 사람의 생활인으로서 서로를 사람으로 대하고 인간적인 노동을 할 수 있으려면 성과 중심의 능력주의적 보상 체계가 재편되어야 가능하다고 생각해요. 그래야 대동사회가 올 텐데. (웃음) 삼성 노조 구호 중에 이런 게 있어요. '삼성을 바꾸고 세상을 바꾸자!' 계속해서 바꿔나가야죠. 알티

현장의 목소리

제대로 된 조사로 방영환 열사의 명예 회복이 필요하다

- 공공운수노조 택시지부 이삼형 정책위원장 인터뷰

유청희 상임활동가

추석 명절을 앞둔 9월 26일, 공공운수노조 택시지부 해성운수분회 방영환 분회장이 임금체불 해결과 택시 완전월급제 시행을 요구하며 스스로의 몸에 불을 붙였다. 2019년 노조를 설립한 이후부터 회사로부터 지독한 탄압이 이어졌다. 불이익 변경 근로계약 서명을 강요받은 그는 근로계약을 거부한 뒤 해고를 당했다. 2023년 봄부터 227일간 1인 시위를 지속했고, 해성운수 대표에게 폭행까지 당했다.

택시운송사업의 발전에 관한 법률(택시발전법)과 근로기준법에 반하는, 변형된 사납금제인 성과급 배분을 위한 기준운송수입금을 정하고, 이를 미납하는 경우 택시기사에게 배상책임을 지운 불법 근로계약을 폐지해야 한다는 것이 그의 요구였다. 정당한 노조 활동을 폭력으로 방해한 해성운수 사업주를 처벌하고, 택시 완전월급제가 제대로 이행돼 전국 택시노동자의 생존권이 지켜지는 것도 그렇다.

10월 6일 그가 사망한 후 공공운수노조와 시민노동사회단체는 "완전월급제 이행! 택시노동자 생존권 보장! 책임자 처벌! 방영환열사 투쟁 승리를 위한 공동대책위원회"(대책위원회)를 꾸리고 회사의 유가족에 대한 사과, 고용노동부 및 서울시의 책임 있는 조치를 요구하고 있다. 대책위원회 활동을 이끌어가고 있는 공공운수노조 택시지부 이삼형 정책위원장을 만나 곪을 대로 곪은 택시 산업의 문제, 방영환 열사 사망 후 활동 등을 들어보았다.

안전보건 사각지대 택시 노동

우리가 택시에 대해서 주로 들어온 이슈는 사납금제, 카카오택시의 시장 장악 등이다. 그러나 택시 노동자들은 건강하게 일할 권리 측면에서도 매우 취약하다. 화물운전 노동자와 마찬가지로, 차를 오랫동안 운전하는 택시 노동자들의 건강이 좋을 수가 없다. 이

들은 좁은 차 안에서 같은 자세로 오랫동안 앉아 일하며 발생하는 인간공학적 문제, 야간 노동, 장시간 노동으로 인한 뇌심혈관계 질환 등에 많이 노출되어 있다. 교통사고 위험에도 대처해야 하고, 승객과의 다툼이나 폭력에 대한 스트레스에도 시달린다.

택시는 노동안전 분야에서 너무 사각지대에 있어 안타까워요. 아마 산업재해로 통계를 내면 택시 산업이 최고 많을 거예요. 그런데 산재 신청조차도 안 하는 사람들이 너무 많아요. 택시 기사 중 심근경색, 뇌출혈, 뇌경색 같은 걸로 일하다가 돌아가신 분들이 부지기수거든요. 커피, 담배도 많이 하고, 바로바로 화장실에 가기 어려우니 방광염도 많이 겪습니다. 예전 통계 자료에 60%가 다 방광염 겪는다고 나온 적도 있어요.

버스 운송 노동자들의 경우 근로기준법 59조 특례 조항에서 제외해 장시간 노동을 막았어요. 택시도 그렇게 해달라고 요구했는데 안 되었죠. 근무 끝나고 11시간 이상 휴식 시간을 줘야 한다고 하지만 전혀 지켜지지 않고 있습니다. 택시 기사뿐만 아니라 승객들의 안전과도 직결되는 문제인데도 바뀌질 않고 있어요.

택시 노동자 옥죄는 사납금제, 이어지는 소송전

방영환 열사가 오랫동안 투쟁했던 것, 그리고 그만큼 투쟁이 힘겨웠던 것은 택시 업계의 오래된 탈법, 위법 관행이 사라지지 않은 데 원인이 있다. 대부분의 택시 회사가 기사와 개별적으로 맺은 보충 협약을 통해 법에 규정된 월급보다 적은 돈을 지급하고 있는 게 지금의 현실이다. 사납금제는 사라졌지만, 택시 회사들은 편법을 써오며 이를 유지하고 최저임금조차 지키지 않았다. 그러면 노동자들은 또다시 긴 소송전에 들어간다. 긴 소송전 끝에 노동자들이 이런 현실을 바로잡으면, 택시 회사들은 다시 노동시간을 줄이면서 임금을 깎는다.

2020년 1월 1일 사납금제가 역사 속으로 사라졌고, 택시발전법 제11조의2는 완전월급제를 얘기하고 있어요. 주 40시간 이상의 임금을 주라는 법이 시행되니까 사업주들이 듣도 보도 못한 변형된 사납금제를 시작합니다. 일단은 성과월급제예요. 하루 16시간씩 일해서 돈을 회사에 많이 가져다주면 성과급을 준다는 얘기입니다. 회사는 "기준 수입금"을 정하면 안 되지만, 성과급 배분을 위한 기준금을 정할 수는 있어요. 여기서 문제가 생겨요. 성과급 배분을 위한 기준금을 정했으면 더 벌어온 돈을 몇 대 몇으로 나눌 것인지 정해야 하잖아요? 이게 묘하게 몇 년 전에 사라진 사납금처럼 되는 거예요. 성과급 배분을 위한 기준금을 정해놓고 여기에 부족하면 임금에서 공제해버려요. 도로 사납금제잖아요. 우리가 또 고소 고발하면 실차 시간으로만 산정해서 임금을 줘요. 그러면 임금이 확 줄어들죠.

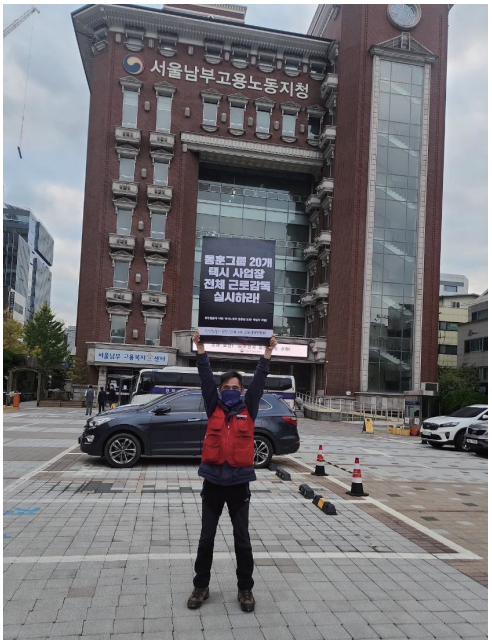
택시 노동자들이 대부분 고령입니다. 정년에 가까운 상태죠. 그래서 근로계약 기간이 이미 다 종료된 상태인 분들이 많습니다. 회사

는 1일짜리 근로계약을 체결해요. 이런 사람들이 최저임금 요구하면 계약 종료해버립니다. 전부 다 촉탁직으로 고용된 일용직이에요. 법인택시 끝나고 개인택시 운행하기 위한 '무사고, 근속 제도'(10년 무사고 근속한 택시기사에게 국가가 택시를 제공하는 제도)가 아직도 살아 있어요. 한 대에 2억 가는 개인택시를 운행하고 싶은 택시 노동자들의 목숨줄을 회사가 쥐고 있는 거예요. 그런 식으로 노동자들을 옥죕니다.

심각한 노동조합 탄압

불법이 횡행하고 노동자들이 노동권을 박탈당한 채 일하는 택시 업계에서 노동조합 활동을 하는 것은, 너무 많은 것을 잃는다는 것을 뜻한다. 방영환 열사는 해성운수분회를 설립한 순간부터 끊임없이 가학적 노무관리를 당했다. 부당해고가 인정되어 복직했지만, 법을 위반한 변형된 사납금제 근로계약서(근무시간을 줄이고 실차 시간에 대해서만 임금을 지급)에 서명하도록 강요받았다. 심지어 해성운수 대표는 열사를 명예훼손하고 물리적 폭행까지 가했다. (현재 폭행 건으로 해성운수 대표는 구속된 상태다.)

근로계약서 강요한 것과 노동조합 탄압은 연관돼 있습니다. 그리고 전국적인 상황이에요. 우리 조합원들 전체한테 이렇게 하고 있어요. 법제화된 후 사업주들이 노동시간을 마음대로 할 수 없잖아요. 그런데 택시 노동자들이 고령화되고 고용 불안에 시달리니까 개별적으로 불러서 개별 근로계약서 사인을



▲ 택시 업계에는 여전히 변형된 형태로 존재하는 사납금제와 노동조합 탄압 등의 문제가 산적해 있다. 사진은 서울남부고용노동지청 앞에서 일인 시위 중인 택시지부 이삼형 정책위원장. 출처: 이삼형.

강요해요. "그냥 실차 시간으로만 줄게, 시간 줄여서 줄게" 하는 거죠. 근로계약서에 민·형사 문제 제기하지 않는 걸로 깨알처럼 써요. 사인해야 고용이 유지되니까 다 하죠. 목숨 바쳐서 월급제 법제화한 건데, 사업주가 맘대로 하려고 하니까 방영환 열사가 거부했던 거죠. 완전월급제는 법적으로 이미 완성이 되어 있지만, 현장에 정착이 안 되는 거죠.

활동 열심히 하는 사람들은 기본 세 번은 해고당합니다. 낡은 차 타는 건 기본으로 생각해야 하고요. 임금체불에 시달리다가 7~8년 동안 고소, 고발하면서 받아내야 해요. 차 한 대에 우리 조합원 4명 배차를 하기도 합니다. 그만큼만 벌게 하겠다는 거죠.

대책위에서 요구하는 것 중 하나는 법 위반임·단협이 아니라 적법한 완전월급제의 도입입니다. 고인의 명예 회복 차원에서, 법령에 따르는 완전월급제 근로계약서를 고인과 체결하라는 것이에요. 사과 요구도 같이하고 있습니다.

책임 해태한 고용노동부, 현장에 필요한 건 적정 노동시간과 완전월급제

방영환 열사는 생전 고용노동부에 해성운수의 임금체불 사실에 대해 진정을 넣었다. 노동부는 제대로 감독하지 않았고, 열사가 사망한 후에야 해성운수에 대한 감독에 들어갔다. 그 결과 재직·퇴직 노동자들에게 휴일근로수당, 연차미사용수당 등을 지급하지 않았고, 최저임금과 퇴직금을 적게 지급하는 등 최저임금법 등 5개 법 위반 사실을 적발했다. 대책위원회는 해성운수가 속한 동훈그룹 20개 사업장의 임금협약서를 확보해 최저임금법 위반, 야간근로수당 미지급, 휴일근로수당 미지급 사실을 확인했다. 대책위원회는 동훈그룹 소속 전체 사업장에 대해 조속한 근로감독을 실시할 것을 노동부에 요구하고 있다.

이 모든 책임은 고용노동부 남부지청, 그리고 서울시에 있어요. 여객자동차 운수사업법과 택시발전법은 서울시 담당이고 노동법하고 체불임금은 고용노동부 관할이잖아요. 고인이 돌아가시고 나서야 행정력을 집행하고 있어요. '고인 말이 맞았구나.' 하고 체불임금 부분도 다 확인해 주고 있잖아요. 지금처럼만 하면 전국적으로 안 될 리가 없죠. 30년 동안 우리가 한 얘기는 행정관청이 제대로 움직이면 완전월급제는 정착된다는 거거든요. 다만 행정관청이 제대로 하느냐 마느냐만 남는 거죠.

너무 오랜 기간 뿌리 깊게 내린 택시업계의 불법 행위는 마치 한국 사회의 부패가 농축되어 들러붙은 것만 같다. 관행이라 부르기도 어려운 불법 행위에 거대 노동조합이 문제를 바꾸기보다 오히려 합작하고 있어 가능한 현실이다. 일부의 배를 채우는 것이 아니라 택시 노동자들이 적정한 시간 동안 일하며 적절하게 월급을 받아 건강하게 노동하는 것에 더 많은 이들의 관심이 필요한 때다.

고용노동부 남부지청이나 서울시가 고인이 돌아가시고 나서야 제대로 하고 있다는 걸 느끼고 있어요. 이게 최고로 불안해요. 장례를 치르고 나면 도로 마찬가지일 것 같거든요. 국토교통부 원희룡 장관과 서울시장 오세훈이 '법 위반 사항 없다.'라는 로드맵을 가장 먼저 줬어요. 그런데 이 사람들은 현장 택시 노동자를 그동안 만난 적이 없어요. 사업주들을 만나서 완전월급제 법안 때문에 택시 회사 다 망하게 생겼다는 말만 들었죠. 시민단체하고도 전혀 소통하지 않아요. 완전월급제를 만든 것은 택시노동자들이 과로하지 않도록 하는 것과 더불어, 이용하는 시민들의 안전 때문이기도 하다는 점을 알아주셨으면 합니다. 알터

일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법

- 책 『오늘도 2명이 퇴근하지 못했다』

류현철 회원, 직업환경의학전문의

안전보건에 대해 높아진 사회적 관심은 관련 대중 서적들이 많이 나오고 있다는 사실로도 확인된다. 개인적 고백이지만 그런 책들의 발간 소식을 들으면 일찌감치 주문하고 서가에 꽂아두긴 하되 바로 펼쳐 읽진 않는다. 일터의 현실은 늘 문제로 넘쳐나고 들여다보아야 할 것들투성이다. 이슈가 터져 나오는 이곳저곳에 불려 다니며 '현안'을 좇아 이야기하기에 바쁘다. 게으름에 대한 변명이다.

산재 사례들을 소재로 한 책도 읽어내기가 힘들다. 원인 규명은 한 걸음 나가기도 쉽지 않고, 결국 드러나는 죽음의 원인은 어이없고 허망하다. 책임 소재를 속 시원히 가리고 마땅한 처벌을 받게 만드는 일도, 재발 방지 대책 마련도 더디기만 한 현실을 반복적으로 경험하게 된다. 그런 사례들이 책으로 묶여 나온다. 분명 성실한 취재로 담았을 사건들의 연원, 생생하게 그려냈을 재해 노동자의 가슴 저미는 사연, 황망함 속 덩그러니 남겨진 이들의 응어리진 한과 슬픔을 다시 대면하는 일은 편치 않다. 현실에서 경험했던 무기력과 피로감, 감정 소진을 책으로 재경험하고 싶지 않기도 하다. 역시 게으름에 대한 변명일 수도 있고, 이를 변명 삼은 심리적 회피일 수도 있다.

『오늘도 2명이 퇴근하지 못했다』는 사회적 참사와 재난, 안전한 권리 등을 주제로 현장을 취재해 왔고 《한겨레》 노동 분야 담당으로 일터의 재해에 관심을 기울여 왔던 신다은 기자의 책이다. 저자가 각별한 문구까지 적어서 보내온 이 책도 펼쳐 볼 기력이 당최 생기지 않았었다. 문자 한 줄 보내지 못했고 흔히 하듯 SNS에 간단한 감사와 소개의 글조차 올리지 못한 와중에 《일터》에서 온 서평 작성 요청까지 거절하기는 어려웠다.

'쉽게 읽힘' 속에 담긴, 지난했던 서사의 재구성

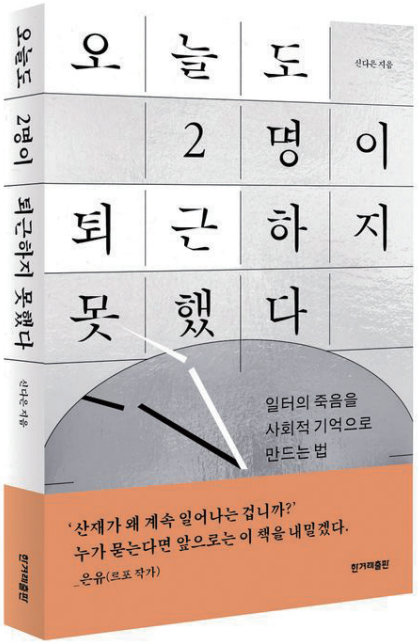
이 책은 산재 사례에서 출발하여 노동안전보건 전반의 구조적 문제로 확장된다. 단단한 기록의 힘을 경험할 수 있다. 기록의 단단함은 충실한 현장 취재와 집요한 탐구에서 비롯

된다. 저자의 글쓰기는 안전·보건 분야의 기술적인 문구나 사안들에 익숙하지 못한 독자들에게도 구체적 사례들을 이해하기 쉽게 설명하고 구조적 원인까지 차근차근 접근해 갈 수 있도록 하는 친절한 방식을 택하고 있다. 얼마나 많은 시간과 신체적, 정서적 에너지를 쏟아 넣었을지 짐작이 간다.

책의 부제이기도 한 '일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법'은 만만치 않다. 일터의 죽음을 마주하는 일부터 쉽지 않다. 저자는 노동자들의 처절한 죽음의 현장을 상상해 내는 것으로부터 출발해야 했을 것이다. 당시의 상황을 다시 그려보기 위해 여기저기 흩어진 기록을 찾아 모으고, 중대재해의 처참한 현장을 목도한 이들의 증언을 들으며 트라우마를 간접 경험해야 했을 것이다. 자식과 아버지와 동료들이 일터에서 죽음을 맞이한 이유를 알기 위해서, 혹은 그 이유를 알리고 책임을 물으려 동분서주했던 이들의 좌절과 통렬한 슬픔을 곁에서 지켜보는 일들을 '충실한 현장 취재'라는 건조한 표현으론 다 담지 못할 것이다. 저자는 ㈜동방 평택항 협력업체 노동자 이선호, 한국서부발전 태안화력발전소 협력업체 한국발전기술 김용균, SPC 하청 제빵공장 SPL 청년 노동자, 서울메트로 하청 은성PSD 김군, 삼성중공업 크레인 사고 하청노동자, 쌍용씨앤비 제지공장 화물차 기사 장창우, 휴대폰 부품공장에서 실명한 청년노동자들, 폐기물처리업체 조선우드 김재순, 경동건설 정순규, 현대중공업 하청노동자 정범식 등의 사례들을 마주하고 재구성한다.

각 사례는 개별적으로 발생하지만, 반복되는 재해는 구조적으로 얽혀 있다. 일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법은 구조적 원인을 드러내는 것으로 이어진다. 저자는 취재한 사례들의 구조적 원인의 유형을 ① 회사가 세워 둔 안전 수칙이 효율적 업무방식과 충돌할 때 ② 위험에 관한 기업 간 소통이 부족할 때 ③ 안전에 투자할 돈과 시간이 부족할 때 ④ 안전에 관한 설명이 부족할 때 ⑤ 안전에 대한 역량이 부족할 때로 나눠 분석한다. 저자도 토로하듯 사고의 원인을 설명하거나 조사하는 보고 서류의 기록들은 쉽게 이해하기 어려운 기술적 용어로 점철된 경우가 많다. 용어뿐 아니라 다양한 일터의 구체적 작업방식이나 현장의 업무 관행들을 이해해야 재해의 직간접 원인에 다가갈 수 있다. 게다가 산업안전보건법 등 관련 법과 안전보건 감독 행정, 사법적 관행까지 속속들이 이해하고 난 연후의 글쓰기라야 독자들이 다가가기 쉬워진다. 저자는 이러한 과정을 차근차근 밟아왔을 것이며 그래서 쉽게 읽힌다는 것은 이 책의 가장 큰 장점 중 하나다.

저자는 자신의 언어로, 때로는 유가족과 동료들의 격렬한 토로가 담긴 언어를 빌어 일터의 죽음을 찬찬히 재구성하고, 집요하고도 지난한 학습과 탐구의 과정을 거쳐 사회적 기억으로 만들어 나간다. '산재가 왜 계속 일어나는 겁니까?' 누가 묻는다면 앞으로는 이 책을 내밀겠다는 추천사에 동의하게 된다. '산재는 서사의 싸움이다'라고 말하며 스스로



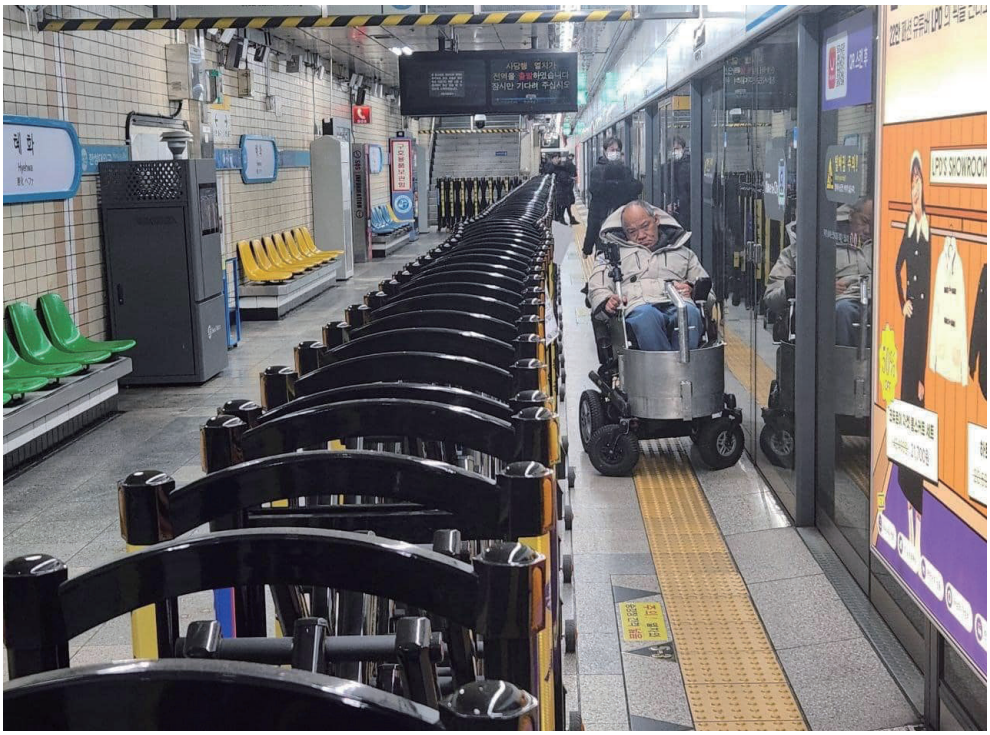
▲『오늘도 2명이 퇴근하지 못했다』, 신다은 지음, 2023, 한겨레출판.

이 서사를 위해 고군분투했을 저자에게 박수를 보낸다.

이름 없는 죽음들을 추모하기 위하여

저자는 '사고의 구조적 원인을 알고 싶다는 갈증을 구체적인 기록물로 남긴 첫 시도'로서 <현대재해중공업 중대재해 사고 백서-1>을 언급하고 백서를 만드는 과정이 "뒤늦은 부고장 쓰는 일"과 같았다는 전주희 연구원의 표현을 인용한다. 그리고 책의 에필로그는 '이름 없는 죽음들을 추모하기 위하여'로 시작한다. 추모의 기본은 기억하고 환기하는 것이다. 그럼에도 망자의 한을 다 풀어내지 못했다고 여긴 이들은 '씻김굿'을 하고 '오구굿'을 한다. 한풀이는 산 사람의 행복을 위해서도 필요한 일이기 때문이다.

일터의 위험이 죽음에 이르고 나서야 드러나고, 죽음에 이르러서도 사회적 관심을 받기 전까지는 한치의 진전도 없었던 경험을 가진 이들에게 신다은의 책은 반듯하게 정돈된 해원(解寃)의 출발과도 같다. 저자는 "산재조사란 사실 노동자가 일터에서 죽음에 이를 수밖에 없었던 이유를 마음 다해 찾는 일이다. 죽은 이를 추모하는 부고장인 동시에 또 다른 죽음을 막겠다는 산 자의 다짐이다."라고 말한다. '일터의 죽음을 사회적 기억으로 만드는 법'은 추모를 통한 기억과 환기의 작용이 책임이 있는 자들에게 성찰을 가져오고 사회적으로는 비극의 재발을 막도록 체질의 개선을 불러오는 것까지 닿아야만 한다. 일터



▲ 12월 11일, 서울 지하철 4호선 혜화역의 모습이다. 지하철 플랫폼이 차단막으로 막혀있다. 전국장애인차별철폐연대(전장연)의 시위에 강경 대응을 선언한 서울교통공사에 맞서 전장연은 침묵 시위로 대응하고 있지만, 서울교통공사가 '침묵 시위도 시위'라는 명목으로 플랫폼을 원천 봉쇄했기 때문이다. 출처 : 전국장애인차별철폐연대.

수백 가지 처방약으로 환자를 만납니다

차희원 회원, 약사

'진료실에서 보내는 편지'라 해서, 가벼운 마음으로 써보겠다고 수락했다. 왜냐면 나는 쓸 이야기가 많지 않은 새내기 병원 노동자니까. 지금에서야 '아, 병원에 몇 년 더 있다 썼으면 더 좋은 글을 실을 수 있었을 텐데' 하는 아쉬움이 든다. 하지만 새내기 약사라도 약사의 업무를 얼마간은 했고 그만큼 겪고 느끼는 것들이 있기 때문에 힘을 내보기로 한다. 약사로서 병원 노동을 몇 개월 경험한 신입의 노동에 대한 이야기가 주가 될 예정이다.

새내기 병원 약사, 이런 일들을 합니다

병원 약사는 환자를 마주하는 약사와 약국에서 조제와 감사를 하는 약사로 나뉘어 있다. 둘은 영원히 나뉘는 역할은 아니지만(어느 달은 투약구에서 환자를 만나고, 어느 달은 약국에서 조제를 한다.), 이 글을 쓰는 지금 나는 환자를 대면하는 일을 시작했다.

주말 중 이른 출근시간에 맞춰 택시를 탄 적이 있다. 기사님은 내가 새벽 여섯시 즈음해서 병원에 간다 하니 병원 노동자인걸 금방 알아보셨다. 이른 아침 병원에 출근하는 게 분명해 보이는 모습을 한 사람이라면 병원 노동자일 가능성이 크다. 어떤 일을 하냐고 물으시길래 '약사예요' 라고 대답하니 '병원에도 약사가 있어요?' 라고 말씀하신다. 하긴, 병원에 약사가 있다는 사실을 다들 잘 모른다. 원내 처방전을 받는 환자들은 투약구에서 약사를 잠시 보지만, 병동에 있는 환자들은 주로 간호사를 통해 약을 복용하고, 그 외엔 원외 처방전을 가지고 약국으로 향하니 그럴 만도 하다. 하여튼, 병원에도 약사가 있다. 큰 병원 기준 100여명 정도의 약사가 각 부서에서 일한다. 약사는 정적인 노동을 할 거라 여겨지는데, 사실 움직임이 많다. 나는 실제로 발령 첫 주차에 약국을 걸어 다니다 '걸을 시간이 없을 텐데?' 라는 말을 들었고 이후로 내내 뛰어다녀야 했다.

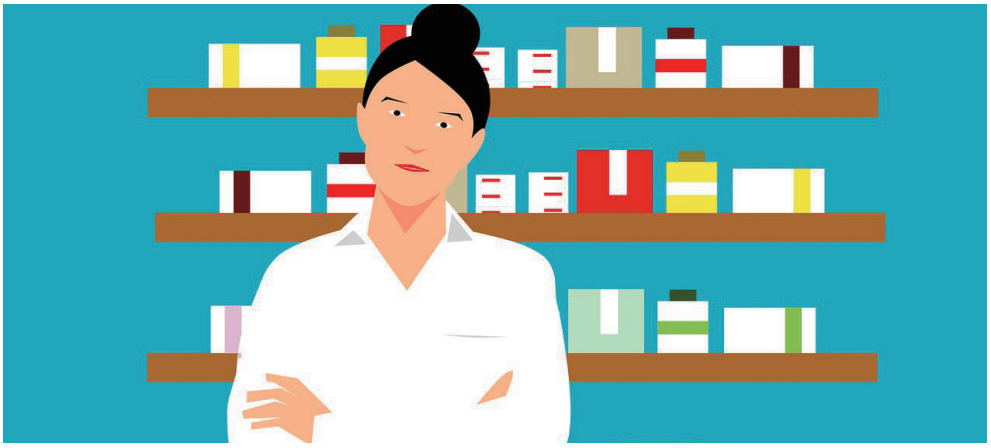
병원의 모든 약은 약사를 거쳐 간다. 병동에서 오더를 넣어 도착하는 약은 조제와 감사를 거친 약이다. 그 과정에 병원 약사의 노동이 자리한다. 약의 종류는 보통 수천 가지고, 제형 또한 다양하다. 이 약들은 전부 올바른 조건 하에 보관되어야 하고, 정확한 수량으로 조제되어야 한다. 그러면서 환자의 적응증에 맞게 바른 약이 가는지, 혹은 용량/용법이 틀린 약이 가지 않는지 확인한다. 동시에 모든 의료 노동자, 그리고 약에 대해 궁금한 환자에게 걸려오는 전화를 응대한다. 이러한 직무는 당연히 약사의 역할에 따라 나뉘어 있지만, 적은 인원수로 모든 일을 해결하고 있기에 각 역할을 담당하는 약사들은 하루에 수백 건의 처방을 만난다. 그래서 나는 실제로 환자를 보지 못하는 약국 안에서도, 의무기록으로, 혹은 독특한 처방약으로 환자들을 기억하곤 했다. 상용량과 다른 양을 쓰는 환자, 용법이 특이한 환자, 그 사람만을 위한 약(희귀의약품)이 필요한 환자, 마약을 끝없이 맞다가 사망하는 환자. 하루에 수백 명의 처방을 보기 때문에, 병원 내 다양한 환자들을 한꺼번에 접한다는 점이 병원 약사의 업무적 특성이다.

매일같이 과로에 시달리는 병원 약사들의 현실

약사의 진로는 여러 가지 갈래가 있는데, 그 중 병원은 약사가 대학을 졸업한 후 첫 번째로 가지는 직장이다. 모든 일을 처음 시작하는 노동자들처럼, 그들도 젊음을 바쳐 헌신적으로 일을 한다. 병원 일은 고되고, 복잡하고, 실수를 용납하지 않는다. 병원은 한창 나이의 지치지 않는(다고 생각되는) 젊은 청년들을 뽑고, 환자에 대한 사명감을 바탕으로 한없이 희생하기를 요구한다. 그들은 보통 한 사람이 두세 사람 몫을 하도록 교육받는다. 교육의 결과는 '유능함'으로 칭해진다. 그들은 두세 배로 일한 만큼 두세 배의 속도로 소진되고, 얼마 못 가 관둔다. 그러면 빈자리를 '희생할 준비가 된' 다른 약사가 대신한다. 주기는 안타깝게도 보통 1년이다. 1년이면 사실 제대로 경력을 쌓았다고 보기도 힘들지만, 그 경력조차 쌓지 못한다.

그들은 과중한 업무 속 완벽하기를 요구받고, 그렇지 못하면 심하게 자책한다. 나의 짧은 근무 기간 동안에도, 처방 수는 계속 많아졌다. 인력은 그대로인데, 일이 계속 늘어나니, 실수도 늘어난다. 노동자들은 그 모든 잘못을 본인 탓으로 돌린다. 일을 나눠서 하면 훨씬 빠르고, 안전하고, 정확하게 할 수 있지만, 숙련되지 않은 적은 인원으로 일하다 보니 실수가 생길 수밖에 없다. 그런데도 노동자들은 사측의 과중한 업무환경이나 적은 인력, 그런 적은 인력을 만드는 급여나 혹독한 업무 스트레스를 탓하는 대신 자책한다.

그들이 자책하는 이유는 자책하도록 교육받기 때문이다. 병원 시스템은 완벽한 의료인상을 만들어 두고, 그 안에서 평가받도록 만들어져 있다. 기준에 부합하지 못하는 건 본인



▲ 병원 약사들은 환자가 건강하길 바라는 마음으로 일한다. 환자의 안전과 건강을 위해서라도, 병원은 약사를 비롯한 모든 노동자에게 적정한 업무량과 쉼을 보장할 수 있어야 한다. 출처 : pixabay.

의 능력 문제로 매도된다. 더욱이, 약사는 이직이 쉽기 때문에 그들은 병원과 교섭하는 대신 나가기를 택한다. 그렇게 약사의 병원 노동은 악순환이 계속된다. 매해 구인난에 시달리고, 평균 근속 연수는 더없이 짧다. 환자는 계속 많아진다. 남은 사람들은 버티다, 버티다 나간다.

환자가 건강하길 바라는 약사의 마음, 병원 노동 개선으로 지켜지길

한편, 큰 병원에서 일한다는 건 이 곳이 마지노선인 환자들을 만난다는 뜻이다. 매일 바쁘고, 힘겨워하는 나날 속에서 내가 병원에 다니는 이유는 내가 이 곳에서 일할 때 약사로서 가장 필요한 곳에 있다고 믿기 때문이다. 중증 환자들에게 약의 정확한 사용은 더욱 중요하다. 자꾸 생전 처음 보는 약을 보다 보니, 내가 약국에서 자주 속으로 되뇌는 푸념이 있는데, '아이고, 어쩌다가 이런 희한한 약을 맞으세요? 제발 깨끗이 나으시고 다신 병원오지 마세요.' 라는 혼잣말이다.

얼마 전 환자를 만나고, 이 말에 대한 답을 들은 적이 있다. 환자분에게 지참약을 설명드리며 다음 병원에 오실 때는, 이라는 설명이 필요한 약이었는데, 내가 착각한 부분이 있었다. 환자분은 이번이 마지막 진료였고, 그래서 그 환자분은 내게 '이제 병원 안 올 거예요!' 라고 하셨다. 나 또한 같은 생각으로, '건강하세요.' 라고 답했다. 병원 노동자로서 할 수 있는 말 중 가장 덕담이다. 환자가 건강한 상태를 유지할 수 있도록 돕고 싶고, 내게 그럴 능력이 있는데도, 밀려드는 업무로 간신히 기본만 하는 게 요구될 때, 나는 내가 병원에 들어온 이유를 상기하며 좌절한다. 환자 안전과 건강을 위해, 병원이 병원 노동자에게 적정한 업무량과 쉼을 보장하는 직장이 되기를 바란다. 일터

N개의 기후정의학교가 알려준 기후 위기의 근본적인 원인

유형섭 회원, 기후정의팀

지난 9.23 기후정의행진에 한국노동안전보건연구소(한노보연)를 비롯하여 시민사회단체, 노동조합, 정당 등 600여 단체와 3만여 명의 개인들이 참여하였다. 수많은 사상과 정체성이 행진을 통해 교차하며 수렴되었다. 행진 전 각자 생각하는 기후정의의 의미와 지금 필요한 이유를 더욱 자세히 알기 위해 지난 9월부터 두 달간 한노보연 등 행진 참여를 결의한 단체들이 함께 준비한 연속 강좌 'N개의 기후정의학교'가 열렸다.

자본주의는 어떻게 기후 위기를 초래하는가

한노보연은 10월 5일 쿠팡물류센터지회, 마트산업노조와 함께 작업중지권과 노동시간 단축, 야간노동 철폐에 대한 기치를 공유하는 시간을 가졌다. 이 기치는 사실 기후위기와 무관하게 노조가 요구하던 것들이었다. 그러나 기후위기의 근본 원인과 노동자의 권리를 박탈한 원인은 공통적으로 '자본주의'에 있다. 착취와 파괴를 성장 연료로 삼는 자본주의는 지구를 황폐화하며, 수많은 생명체들의 삶을 위험하게 만든다. 노동자들은 자신의 몸을 자본의 속도에 맞출 것을 요구받으며 위험한 작업 상황에 노출되어도 자신의 업무를 통제할 권리를 온전히 지니지 못하게 되었다. 여가와 일상이 사라져 일하기 위한 삶으로 전락하는 것은 물론, 야간 노동과 과로로 인해 뇌심혈관계질환이나 정신질환을 앓기도 한다.

특히 옥외 노동자나 물류창고 노동자들은 기후 위기로 인해 폭염·한파, 자연재해 등의 위험 요인에 노출될 가능성이 늘었다. 작년 6월 코스트코 하남점의 29세 노동자가 폭염 속 야외 주차장에서 일하다 폐색전증으로 사망했다. 쿠팡 물류센터에서도 여름철 실내 온도가 평균 30도를 초과하며, 고용노동부의 폭염 대비 휴게시간 가이드라인도 지켜지지 않았다는 사실이 드러났다. 물류센터의 냉난방시설이 노동자를 고려하여 마련되지 않았기 때문이다. 여름에는 바깥보다 더욱 덥고, 겨울철에도 온도가 바깥과 차이가 나지 않는

다. 대형마트들의 상황도 심상치 않다. 온라인화를 추진하며 빠른 배송 속도를 강조하고, 2010년대 전처럼 야간 영업을 부활시키고 월 2회 일요일 의무휴업을 폐지하려 나서고 있다. 자본의 이익만을 위해 추진되는 불필요한 생산과정이 일과 삶의 균형을 무너뜨리는 것은 물론, 더 많은 탄소배출로 기후 위기를 악화시킬 것이 분명하다.

그러기에 작업중지권과 노동자의 노동과정 통제, 노동시간 단축과 야간노동 철폐는 자본주의와 노동자의 삶과 직결된 것은 물론, 기후위기와도 연결되어 있다. 이러한 맥락으로 한노보연은 12월 16일, 다음과 같이 기후정의선언문을 발표했다.

한국노동안전보건연구소 기후정의선언문

이윤을 최우선 목적으로 작동되는 자본주의의 무한 착취는 지구도 황폐화시켜왔고, 높은 노동강도와 교대노동, 심야노동을 강요해오며 노동자들의 몸과 마음을 위험으로 내몰았습니다. 국가와 자본의 존재하지도 않는 '선의'에 기대는 것은 허상이라는 걸, 우리는 너무 잘 알고 있습니다.

작업중지권과 노동자의 노동과정 통제로, 노동자의 몸과 삶에 맞춘 생산을

기후위기에 대응하고 사회를 재조직할 수 있는 핵심 계급은, 다양한 몸을 지닌 노동자들입니다. 고용 형태나 사업장 규모 등에 관계없이 모든 일하는 사람들이 주체가 되어 생산을 통제하고, 위험이 예측될 때 작업을 중지할 수 있는 권리가, 기후위기 시대이기에 더욱 중요합니다. 노동자 작업중지권은, 기후위기로 인해 더 심해질 폭염이나 혹한 등 '정말로' 재난 직전을 마주하는 상황을 포함합니다. 더 나아가 일터의 위험을 예방적으로 통제하고, 현장의 기준을 이윤이 아니라 노동자의 몸과 삶에 맞출 수 있는 매개체로서의 노동자 작업통제라는 권리 발휘로 만들어 가야 합니다.

노동시간 단축으로 기후정의 실현!

밤에는 충분히 잠을 자면서 천천히/적게 노동하는 것도, 기후위기 시대에 더욱 필요하고 강조되어야 합니다. 한국처럼 야간노동과 주말 노동, 초장시간 노동이 만연한 곳에선 이들 노동이 전-사회적으로 규제되는 것만으로도 노동시간이 많이 감소할 수 있습니다. 일터에 매이는 시간이 감소함에 따라, 서로 잘 돌볼 수 있는 기회가 더 주어질 수 있습니다. 24시간 돌아가는 생산과 소비, 유통의 사이클에 제동을 검으로써, 탄소배

▲ 지난 10월 5일, N개의 기후정의학교에서 한노보연은 쿠팡물류센터지회, 마트산업노조와 함께 작업중지권과 노동시간 단축, 야간노동 철폐가 어떻게 기후 위기와도 관계를 맺는지에 대한 강좌를 진행했다. 출처 : 체제전환을 위한 기후정의동맹.

출 역시 줄일 수 있습니다.

전세계적으로 노동자와 자연을 착취하고 죽음으로 내몰아 온 기업과 정부에, 이들이 만들어 온 다단계 지배구조에 맞섭시다. '빨리빨리'와 '효율'이 아닌 노동자들의 건강권을 기준으로 일터와 일상에서 쉴 권리를 쟁취해 나가는 우리의 투쟁이, 자본주의 무한 생산/가속에 제동을 걸 수 있는 수단이기도 합니다. 노동자의 몸과 삶에 맞춘 생산 방식과 속도를, 전 사회에 정착해 가는 싸움을 함께 만들어 갑시다!

이유는 달라도, 기후정의를 외치는 목표는 같다!

한노보연의 강좌 외에도 N개의 기후정의학교에는 흥미로운 강좌가 많았다. '성적권리와 재생산정의를 위한 센터 셰어'(SHARE)가 담당한 강좌에서는 생태계 파괴로 인해 남반구 여성들이 식량과 물을 위해 장시간 노동·이동에 노출되며 폭력에도 함께 노출되는 사례, 폭염 속 노동이 유산·조산 등 태아 건강까지 영향을 미친 사례, 코로나-19로 인해 집에 머무는 시간이 늘어나며 여성이 가정폭력에 더욱 노출되고 자연재해로 인해 이동이 어려워 의료접근권이 저하된 상황 등을 소개했다. SHARE는 이러한 사례들을 통해 성차별과 젠더 불평등이 기후 위기와 연결되어 있고, 이 상호관계가 다시 기후위기의 대응과 달라진 기후에 적응하기 위한 역량을 악화시킴을 말했다. 나아가 성·재생산 건강과 권리가 보장되기 위해서는 성장보다 탈성장, 생산보다 재생산, 경제보다 비경제에 초점을 둔 체제 전환이 필요함을 강조했다.

노동, 빈곤, 여성 등 다양한 분야의 단체들이 각자의 이유로 기후정의를 외친다. 그러나 이유는 달라도 목표는 같다. 바로 건강과 안전을 지킬 수 있고, 주거와 이동이 보장되며, 누군가를 착취하거나 차별하지 않으며, 서로가 서로를 돌보고 함께 즐기면서 살 수 있는 사회 변혁이다. 기후는 물론 사회 전반이 위기에 놓인 지금, 모두 모여 목소리 내고 사회를 정의롭게 바꿔 나가야만 진정한 위기 탈출이 가능할 것이다. 일터

여성 산재,
없는 게 아니라 우리가 모르는 겁니다

- 책 『일하다 아픈 여자들』

오현정 회원, 여성노동건강권팀

어떤 사람이 어떤 일을 시작하면, 일을 시작한 순간부터 그 일로 인해 아플 가능성이 생긴다. 이 명제를 틀렸다고 하는 사람은 없을 것이다. 어떤 사람이 나일 수도 있고, 내가 아니더라도 모든 남성, 여성, 장애인, 성 소수자, 청소년, 노인 등 누구나 될 수 있다. 어떤 일은 건설업, 제조업부터 시작해서 서비스업, 더 나아가 예술 활동 그 무엇이든 될 수 있다. 하지만 '산업재해'(이하 '산재')라는 단어를 주고 가장 먼저 떠오르는 이미지를 말하라고 하면 대다수가 건설업 또는 제조업에서 일하는 남성 노동자를 그릴 것이다. 산재에 대한 대표적인 이미지이자 고정관념이다. 고정관념이 무조건 틀린 것은 아니며, 여전히 건설업과 제조업에서 일하는 남성 노동자에서 산재 건수가 많은 것은 사실이다.

그렇다면 이 외에 산재는 아주 드문 걸까? 당연히 아니다. 하지만 고정관념은 우리가 이 틀에서 조금이라도 벗어나는 그림을 그리는 것을 방해한다. 예를 들어 건설업, 제조업이 아닌 업종에서 일하는 남성 노동자의 산재도 상대적으로 상상하기 어렵다. 여성 노동자의 산재 또한 이와 다르지 않다. 어떤 여성이 일을 하면 당연히 그 여성은 산재를 겪을 가능성이 생긴다. 그렇지만 우리는 이들을 인지해서 보거나, 듣거나, 느끼지 못했기 때문에 일터에서 아프거나 다치는 여성 노동자를 상상하지 못하고 있다. '여성 산재'는 여러 여성 노동자와 산재 제도를 이야기함으로써 우리가 기존에 가지고 있던 산재라는 단어의 이미지를 더 확장한다. 지금까지 노동자의 건강이 누구의 관점에서 해석되었는지 다시 한 번 생각해볼 기회를 제공하고, 일터에 있는 수많은 몸들에 대해 생각해보길 권하는 책이 나왔다. 바로 『일하다 아픈 여자들』이다.

여성 노동자들의 산재

1부는 산재를 겪은 다양한 업종의 여러 여성 노동자를 보여준다. 1장에서는 남성 노동자가 많이 있는 사업장에서 일하는 여성 노동자를, 3장에서는 마치 위험 요인이 없어 보이는 서비스업에서 일하는 여성 노동자를, 4장에서는 가사 노동, 보건 및 사회복지 노동 등 보이지 않는 영역에서 일하는 여성과 프리랜서의 위치에서 일하는 여성 노동자의 이야기를 볼 수 있다. 조금만 생각해 보면 1, 3, 4장에서 만날 수 있는 여성 노동자는 우리 주변에 많다. 이 글을 읽고 있는 내가 앞서 나온 노동자와 같은 업종이나 비슷한 환경에서 일하고 있을 수 있으며, 또는 비슷한 질병으로 노동에 어려움을 겪고 있을 수 있다. 내가 아니더라도 분명 유사한 업종에서 일하는 여성 노동자나 비슷한 질병으로 아픈 사례는 분명 우리 주변에도 있을 것이다.

1부가 단순히 여성 산재 사례의 노동 환경이나 특정 업종의 조건만을 보여주는 것은 아니다. 2장에서는 개인이 가진 특성 때문에 모든 일터에서 낯선 사람으로 부유하는 장애인 노동자와 성 소수자 노동자의 이야기를 들을 수 있으며, 5장에서는 산재가 단순히 개인의 아픔이 아니라 가족공동체의 일로 작용하고 있다는 것을 깨닫게 해준다. 자신이 가진 소수성에 대해 생각해 본 적이 있는 사람이라면 분명 2장 또한 공감할 수 있을 것이며, 5장은 산재가 아니더라도 가족 중 아픈 사람이 있어 돌봄을 해본 적이 있다면 충분히 공감할 수 있는 이야기다. 마지막으로 6장은 그렇다면 왜 1~5장에서 우리가 보았던, 분명히 존재하는 여성 노동자의 산재 사례가 산업재해와 관련된 통계와 숫자로 드러나지 않는지 이야기한다.

'산재'라는 제도에서 여성의 몸은, 건강은

2부에서는 산재의 처음, 중간, 끝이라 할 수 있는 신청, 요양, 복귀 과정에 대해 담았다. 요즘 몸이 피곤하거나 힘들 때 주변 사람들이 "그거 다 일 때문이야"라는 말을 자주 한다. 하지만 실제로 아플 때 내 질병이 일 때문이라 생각하는 경우는 여전히 적은 듯하다. 심지어 일 때문에 아프다고 생각해도 산재 신청으로 이어지지 않는 경우도 많다.

7장은 여전히 산재 신청이 어려운 이유를 보여준다. 산재 제도에 대한 오해, 고용 불안정으로 인한 산재 은폐, 특수고용노동자의 산재 보험 어려움, 일과 질병을 연관 짓지 못하는 의료인, 정신질환과 유산 등 산재라 인식하지 못하는 질환들에 짚어준다. 8장은 산재가 승인되어 요양하는 과정을 다룬다. 왜 산재가 승인되어 요양 과정에 있는 사람도 제대로 치료받지 못하는지, 왜 요양 후 일을 그만두는 사람이 많은지, 왜 어떤 사람은 산재 신

▲『일하다 아픈 여자들』, 이나래·조건희·류한소·송윤정·이영희·정지윤 지음, 한국노동안전보건연구소 기획, 2023, 빨간소금.

청이 아닌 공상 처리를 하는지 살펴볼 수 있다. 9장은 왜 어떤 여성 노동자는 산재 후에 일터를 떠나지만, 어떤 여성 노동자는 산재 후 일터로 다시 돌아오는지에 대해 조금 더 알아보며, 아팠던 사람이 다시 일할 수 있으려면 사업장의 변화뿐 아니라 동료들의 지지 또한 중요함을 보여준다. 마지막 10장에서는 노동하며 살아갈 수밖에 없는 우리에게 아프지 않게 노동하기 위해 또는 아파도 다시 일터로 돌아오기 위해서 어떤 제도가 있을지 모색하며, 이를 위해 일본과 독일의 사례와 비교적 최근에 시행된 국내 상병수당 제도의 설명과 의의와 미래를 이야기한다. 책에 펼쳐진 여러 이야기 중 지금 가장 기억에 남는 내용은 1부의 5장과 2부의 9장이다. 산재가 단순히 개인의 문제가 아니라 가족으로 대표되는 공동체에 영향을 주며, 산재에서 회복하고 생활을 계속 이어 나가는 데 동료들의 지지가 필요함을 다시 한 번 일깨워준다.

문제 해결을 위해서 가장 선행해야 하는 단계는 문제 인식이다. 문제를 인식하기 위해서는 어떤 경로로든 그 문제를 자주 접해야 한다. 그러므로 우리가 '여성 산재' 문제를 다루고 싶다면 어디선가 '여성'이 일을 하고 있고, 일을 해서 아플 수 있다는 사실을 계속, 자주, 많이 이야기해야 한다. 이런 시선으로 본다면 여성 노동자가 있는 다양한 노동 환경과 조금은 낯설 수 있는 산재 신청, 요양, 복귀 과정에 대해서 들려주는 이 책은 분명히 우리에게 의미를 가진다. 여성 노동자들의 여러 목소리를 통해 내가 다양한 노동 환경과 산재에 대해 조금 더 진하게 그릴 수 있게 된 것처럼, 이 책을 읽는 다른 사람의 세계도 조금 더 선명해졌으면 하는 바람이다. 더 나아가 책을 통해 "모든 몸이 더이상 위험하지 않은 일터에서 일할 수 있는" (2부 10장) 계기를 함께 만들어 갔으면 좋겠다. 일터

울산에서 팔레스타인 연대의 함성이 울려 퍼질 때까지

양동민 회원, 사회주의를 향한 전진

제2차 세계대전 이후 가장 끔찍한 대량 학살이 빠른 속도로 지금 이 순간 벌어지고 있다. 학살이 발생한 지역은 오랜 시간 동안 이스라엘의 핍박을 받아온 팔레스타인 가자 지구이다. 지난 10월 7일 이스라엘의 가자 지구 공격을 시작한 이래 12월 18일 현재 약 18,787명의 팔레스타인 민중이 가자 지구에서 목숨을 잃은 것으로 추정된다.

울산에서 싹튼 팔레스타인 연대의 씨앗

학살 시작 후 일주일이 지난 10월 15일, 한국에서는 팔레스타인평화연대(이하 평화연대)와 플랫폼c의 주관으로 긴급포럼이 개최되었다. 이후 서울에서는 '팔레스타인과 연대하는 한국 시민사회 긴급행동'(이하 긴급행동)이 결성되었고, 10월 26일에는 긴급행동의 첫 집회가 열렸다. 울산에서도 활동가들이 지역에서의 연대가 필요하다고 생각했다. 이에 울산의 여러 조직과 개별활동가들이 함께 11월 6일 평화연대에 강연회를 제안했다.

다수의 주류언론들은 이번 학살의 원인이 팔레스타인과 이스라엘 모두에게 있는 것처럼 양비론적으로 학살을 다루고 있다. 주류 언론만 봐서는 팔레스타인 강제점령의 역사도, 왜 전 세계에서 수많은 노동자 민중이 이스라엘을 비판하는 시위를 여는지도 알기 어렵다. 제안자들은 이번 강연회가 울산 노동자들이 주류 언론에서 얘기해주지 않는 팔레스타인의 역사에 대해 들을 수 있는 자리가 되길 희망했다. 평화연대는 흔쾌히 강연 제안을 수락했고, 그렇게 지난 11월 13일 울산에서 강연회를 개최하게 되었다.

강연회에서 평화연대 활동가들은 이스라엘의 정착촌 확대 과정에서 벌어지는 폭력에 울산에 위치한 기업인 HD현대건설기계가 연루되어 있다는 것을 설명했다. 현대건설기계의 굴착기가 10년 넘게 여러 팔레스타인 마을을 파괴하는 작업에 계속 사용된 것이다. 이

스라엘의 폭력을 더 이상 참지 못한 '마사페르 야타'(Masafer Yatta) 마을의 거주민과 활동가들은 지난 2월 3일, 현대건설기계 최철곤 사장에게 직접 편지를 보내 현대건설기계의 장비를 이스라엘에 팔지 말 것을 촉구했다는 사실도 알 수 있었다.

이어 강연자들은 이스라엘에 맞선 국제적 연대인 BDS 운동을 소개했다. BDS는 '보이콧, 투자철회 및 제재'(Boycott, Divestment and Sanctions)를 뜻하는 영단어를 줄인 말이며, BDS 운동은 이스라엘의 국제법 위반 행위를 멈추기 위해 이스라엘에 관계된 모든 것을 철저히 거부하는 실천 행동을 일컫는다. 현대건설기계에 이스라엘과의 거래를 중단하라고 요구하는 것 또한 BDS 운동에 속한다.

토론에서 한 참가자는 노동자들에게 BDS 운동에 함께 하자고 설득하는 것이 쉽지 않다고 밝혔다. 현대건설기계 노동자들에게 자신들이 만든 제품을 팔지 말라고 요구하는 것이 얼마나 설득력을 가지며, 과연 노동자가 해야 할 운동이 맞는지 모르겠다는 이유였다. 이에 다른 참가자는 오히려 그러기에 현대건설기계 노동자가 스스로 나서서 BDS 운동에 참여하도록 하는 것이 중요하다고 주장했다. 이어서 그는 오늘 강연회를 계기로 울산에서도 구체적인 실천을 고민해 나가야 한다고도 말했다.

더욱 많은 노동자들에게 팔레스타인 민중의 외침을 전달하기 위해

강연회 이후로도 서울 긴급행동 집회에 맞춰 울산에서 두 차례 팔레스타인 연대집회를 진행했다. 11월 26일에는 미얀마 민주주의 연대집회 대오와 함께 집회를 개최했고, 12월 10일 2차 집회에는 약 수십여 명이 참여해 울산 시내에서 집회를 열었다. 12월 24일에도 3차 울산 긴급행동 집회를 열 예정이다.

지난 강연회 때 한 참가자가 우려와 고민을 표시했던 것처럼 노동자들이 이스라엘에 맞선 실천의 주체로 나서는 일은 당장은 막막하고 어렵게 느껴진다. 평화연대의 한 활동가는 현대건설기계 앞에서 연 선전전에서 "'마사페르 야타'에서 온 절박한 외침이 단지 먼 곳의 이질적인 이야기로만 들릴까 두렵다."고 솔직한 심경을 밝기도 했다.

그러나 평화연대 활동가들이 마사페르 야타 마을을 직접 방문해 마을 사람들의 이야기를 강연회의 형식을 통해 울산에 전달해주었던 것처럼, 울산의 꾸준한 연대와 실천이 더 많은 노동자들에게 팔레스타인 민중들의 절박한 외침이 닿도록 만든다고 믿는다. 단 한 명의 노동자라도 "우리가 생산하는 제품이 살인무기로 사용되기 때문에 우리는 생산할 수 없다."라는 생각을 가지게 한다면, 그 운동은 분명 위대한 첫 발걸음을 내딛은 것이라 볼 수 있지 않을까. 일터

[한국노동안전보건연구소 21차 정기총회]

일시 : 2024년 1월 27일 토요일
오후 2시 30분 (오프라인 참석자)
오후 3시 (온라인 참석자)

장소 : 공공운수노조 2층 대회의실
(서울 강서구 등촌로 149,
9호선 등촌역 도보 15분 내외)
& 온라인 줌

한노보연은 위임장이 없습니다.
열린조직 통합 후 첫 총회인 만큼,
많은 회원의 참여 및 활발한 논의를 기대합니다.

[2024 체제전환운동포럼]

사회운동이 체제전환운동으로 세력화하면서 어떤 전망을 벼리고 밝힐지, 우리 사회가 만들어 내는 위기에 맞서는 대중의 힘을 어떻게 조직할지를 같이 탐색하는 2024 체제전환운동포럼이 열립니다. 한노보연도 포럼 공동주최 단위로 함께합니다. 많은 관심 부탁드립니다!

일시 : 2024년 2월 1일(목) ~ 3일(토)

장소 : 스페이스 살림
(서울특별시 동작구 노량진로 10)
/ 변동 가능

대상 : 체제전환운동으로 사회운동의 재구성에 동의하는 누구나

체제전환운동 정치대회 조직위원회 홈페이지
www.gosystemchange.kr

인스타그램 gosystemchange

한노보연의 후원회원이 되어주세요!

한국노동안전보건연구소는 모든 노동자가 건강하게 일할 수 있는 노동조건을 만들고, 노동자 스스로 자신의 노동 과정을 통제할 수 있는 세상을 열기 위해 활동하고 있습니다. 한노보연은 정부와 기업의 지원을 받지 않습니다. 여러분의 후원이 활동의 밑거름입니다.

후원회원으로 가입해주시는 모든 분께 매월 연구소가 발행하는 노동안전보건 월간지 <일터>와 한 달 동안의 연구소 활동을 살펴보실 수 있도록 뉴스레터를 보내드립니다.

후원회원 가입 ➡ 아래 **QR코드** 인식 후 가입

후원 방법은 **정기 후원**과 **일시 후원**이 있습니다.

한노보연 후원회원 가입신청

1. 정기후원

- CMS와 자동이체 중 1 선택
- 자동이체의 경우, 국민은행 245301-04-390327(예금주: 한국노동안전보건연구소) 계좌 신청

2. 일시후원

- 국민은행 245301-04-390327(예금주: 한국노동안전보건연구소)

문의 | 02-324-8633, kilshlabor@gmail.com

서울 여의도구. 공원시설관리노동자.
더 춥다고 했다. 작년보다 올해가, 오늘보다 내일이. 한파 대책에 24시간 비상근무는 들어가도 사람이 쉴 시간과 장소는 들어가지 못했다. 관련법은 국회 밖으로 나오지 못했다. 전해에도, 그 전해에도.

이 사진은 한국 사회의 다양한 노동 현장을 담아내는 사진작가 윤성희 회원의 작품입니다.

9 772383 780008 11