



노동자가 만드는

일터

통권 237호

2024. 2

[특집] 현장을 바꾸는 노동자의 힘, 작업중지권
어떤 곳이어야 살고 싶은 도시가 될까?
눈에 보이지 않는 위험을 보려 애씁니다.
노동이 생산하는 건 이윤만이 아니라 관계



노동자 기준으로 위험을 멈춘다!

발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

영우, 기형, 해인, 세은, 지나, 청희,
윤박, 민, 거니, 연록, 형섭, 도하, 메밀

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.02.06

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>



돈보다 생명을, 돈보다 안전을

‘근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.’ 산업안전보건법 제52조 1항에 규정된 노동자의 ‘작업 중지권’입니다. 현장을 제일 잘 아는 노동자가 자신의 생명과 안전을 스스로 지킬 수 있도록 하는 최소한의 장치인 작업중지권이 현장에서 적용되는 경우는 손에 꼽을 정도입니다. 노동자가 작업을 멈출 때 사용자로부터 당할 징계와 손해배상 청구 등 여러 불이익이 예상되기 때문입니다. 그래서 현실에서는 재해가 발생한 후에 작업중지권이 부랴부랴 발동됩니다. 작업중지권을 통한 사고의 사전예방이라는 취지는 현실과 괴리가 있습니다.

위험한 작업에 대한 노동자의 작업 거부권은 스스로의 생명과 안전을 위한 기본권이라고 봅니다. 작업중지권이 제대로 작동하려면 현장 노동자들에게 안전을 담보하기 위한 권한과 작업중지권을 행사했을 때 불이익이 없을 것이라는 확신이 있어야 할 것입니다. 작년 현장에서 발동한 작업중지권이 정당했다는 대법원의 판결이 있었습니다. 이 판결이 앞으로의 현장 작업중지권 발동에 영향을 미쳐 노동자 권리로 자리잡기를, 노동자들이 안전과 생명을 위해 작업을 멈췄다는 이유로 기나긴 소송에 지치지 않기를 바랍니다.

제가 지난 4년간 선전위원장으로 줄고 ‘독자에게’를 써왔습니다. 한강의 뒤쪽 물결이 앞 물결을 밀어내듯이 올해 새로운 선전위원장에게 자리를 내어주게 되었습니다. 앞으로도 새로운 선전위원장과 함께 <일터>가 더욱 풍성해지도록 힘을 모아보겠습니다.

- 선전위원장 

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, 풍풍에, 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=건강한 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(서교인문사회연구소)



일하다 아픈 여자들

왜 여성의 신체는
잘 드러나지 않는가?

이나래 조건희 류한소 송윤정 이영희 정지윤 지음
한국노동안전보건연구소 기획

특집 04

현장을 바꾸는 노동자의 힘, 작업중지권

- 보편적 권리로서의 작업중지권을 이야기하자
- 해외 사례로 살펴본 노동자 권리로서의 작업중지권
- 노동자의 폭넓은 작업중지권 발휘로, 현장 통제권 확보를

지역 노동안전 네비게이션 16

어떤 곳이어야 살고 싶은 도시가 될까?
- 부산지역 이주노동자 실태조사에서 만난 이주노동자들의 목소리

알아보자, LAW동건강 20

함께 일하는 동료의 존재감

아시아 과로사통신 23

인도네시아의 불안정 노동자 ‘프리랜서 언론인’

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 25

“눈에 보이지 않는 위험을 보려 애씁니다.”
- 고리원자력 발전소 방사선안전관리노동자 인터뷰

현장의 목소리 29

고용 불안정과 싸우는 필수 돌봄 노동자들
- 공공운수노조 서울시사회서비스원지부 오대희 지부장 인터뷰

문화로 읽는 노동 33

노동이 생산하는 건 이윤만이 아니라 관계
- 영화 “사랑은 낙엽을 타고”, “나의 올드 오크”

진료실에서 보내는 편지 37

잔혹한 낙관주의를 경계하기

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

A부터 Z까지 문제투성이 가득도 신공항 건설, 당장 멈춰야 한다!

여성+노동+건강 ON 43

젠더와노동건강권센터가 출범했습니다!

활동가 운동장 46

좋은 노동시간으로 고민하는 노동자 건강권

한노보연 이모저모 48

이백서른일곱 번째

노동자가
만드는
일터

보편적 권리로서의 작업중지권을 이야기하자

이태진 회원, 금속노조 대전충북지부 노동안전보건국장

노동자 작업중지권의 현실

노동자의 작업중지권은 위험으로부터 자신의 생명과 안전을 지키기 위한 본능이자 인간으로서 당연한 권리이다. 산업안전보건법에 ‘노동자의 작업중지’가 도입된 지 40년이 넘었지만, 일터에서는 노동자의 보편적 권리로서 작동되지 않고 있다. 기업들은 ‘사고는 어쩔 수 없는 것’이라는 인식과 함께 ‘사고가 발생하지도 않았다, 누가 죽지도 않았는데’라는 말과 함께 ‘노동자의 작업중지권’을 행사한 노동자에게 징계와 손배가 압류를 남발한다. 법원 역시 ‘노동자의 작업중지권’의 법상 목적인 산업재해 예방보다는 사고 발생 결과 유무나 피해 정도를 사후적으로 판단하면서 노동자의 작업중지권을 무용지물로 만들어왔다.

故(고) 김용균 노동자의 죽음 이후 고용노동부와 국회는 산업안전보건법상 규정되어 있는 ‘노동자의 작업중지권’이 일터에서 작

동되지 못하면서 중대재해를 예방하지 못했음을 고백했었다.

“중대재해를 예방하기 위하여 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 합리적인 이유가 있는 경우에 근로자가 작업을 중지할 수 있도록 하여 현행 규정상 불명확한 근로자의 작업중지권을 명확히 도입하였습니다.” {제20대 국회 제365회 국회(임시회) 국회본회의 회의록}

“특히 그 불명확함으로 인하여 근로자가 작업중지 할 수 있음을 알지 못해서 급박한 위험상황에서도 작업중지 권한을 행사하지 못하는 경우가 대부분임”[고용노동부, 산업안전보건법 전부개정법률 주요개정사항 설명자료]

노동자의 죽음을 막기 위해서 국회와 노동부는 산업안전보건법 개정을 통해 ‘노동자의 작업중지권’을 명확하게 하여 사고를 예방하고 중대재해를 줄이겠다고 했다. 그렇다



▲ 티오비스 누출 사건 현장 지도 -누출 원인 KOC 공장과 인근 사업장 및 사원기숙사의 거리. 출처: 금속노조 법률원 이두규 변호사

면 산업안전보건법이 전면 개정된 이후 작업중지권과 관련해 노동자들은 징계와 손해가압류 압박으로부터 얼마나 자유로워졌을까? 노동부의 재해통계를 살펴보면 2022년 한 해에만 13만 명의 노동자가 재해를 당하였고, 2,223명의 노동자들이 일터에서 목숨을 잃었다. 재해로 인한 근로손실 일수는 2022년도 노사분규로 인한 근로손실 일수 34만 3천일의 177배에 달한다. 노동자의 생명과 건강을 돈으로 환산할 수 없겠지만 정부 발표에 따르면 재해로 인한 경제적 손실은 33조원을 넘어섰다고 한다. 노동자의 작업중지권이 일터에서 온전하게 작동이 되었다면 발생하지 않았을 죽음과 손실이다.

지역주민과 노동자 대피에 대한 이중잣대

2016년 7월 16일 세종 부강공단에서 티오비스가 300L 이상 누출되는 사고가 발생하였다. 티오비스는 공기 중에서 산소와 결합되면 황화수소로 변하는데, 황화수소는 사

람에게 심각한 치명상을 일으킬 수 있는 화학물질이다. 당시 화학물질 누출 사고를 통제하였던 세종소방본부는 반경 500m 내 지역주민들에게 대피 명령을 하였다. 또한 부강공단 관리사무소에 공단 입주 사업장에도 대피 안내를 하도록 협조를 구했다. 화학물질 누출에 대한 위험은 지역주민과 공장 안의 노동자들에게 똑같이 작용함에도 재난지휘통제소인 세종소방본부는 기업들의 민원을 우려하여 직접적 대피 명령을 내리지 못했다는 말도 안 되는 변명을 하였다. 더욱 심각한 것은 법원이 위험을 판단함에 있어 소방본부의 대피 명령이 직접적으로 콘티넨탈 사업장에 한 것이 아니라는 이유로 마치 공장에서의 위험은 없는 것으로 인식하였다는 것이다.

1심과 2심 법원은 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’에 대해서 사고를 예방하는 것에 주안점을 두지 않았으며, 사업주의 주장을 그대로 받아들였다. 사실관계를 왜곡하고 황화수소 누출로 인한 객관적인 피해마저 부정하

면서 위험이 없다고 판단하였다. 심지어 정부가 화학사고 발생 시 피해를 최소화하고 추가적인 인명 피해를 예방하기 위해 만든 대응 매뉴얼조차 법원은 확인하지 않았다. 화학사고 대응의 기본 매뉴얼과 정반대로 노동자가 직접 사고 장소로 가서 위험을 확인하지 않았다는 책임을 전가했다.

금속노조 컨티넨탈오토모티브일렉트로닉스지회 조남덕 지회장은 119 소방본부에 직접 전화해 사고를 재차 확인하고 대피방송까지 했다는 것을 듣고 사업주에게 대책 마련을 촉구하였다. 또한 고용노동부 위험상황 신고 전화를 통해서 사고 예방을 위한 조치와 대책을 요구하였다. 이에 대전노동청 산업안전감독관이 직접 사업장에 방문하여 사업주에게 추가 피해를 막기 위해서 대피 권고를 했었다. 감독관이 작업중지 명령을 즉시 내리지 못한 것은 현재의 법체계상 화학사고가 컨티넨탈에서 발생한 것이 아니기 때문이다. 이는 법체계의 한계, 미비점일 뿐이다. 그리고 이는 개선해야 할 과제이지 그 자체로 위험을 부정하는 근거가 될 수 없다. 조남덕 지회장은 위험한 상황에서 노동자가 할 수 있는 최선의 노력을 다했지만 법원은 이를 받아들이지 않았고, 이로 인해서 7년간의 법정 다툼을 이어왔고 징계로 인한 고통을 감내해 왔다.

작업중지권 대법원 판결의 의미

지난해 11월 9일 대법원에서 노동자의 작업중지권에 대한 판결이 있었다. 대법원 1

부(주심 노태악 대법관)는 인근 사업장에서 화학물질 누출 사고가 발생해 동료들을 대피시켰다는 이유로 징계를 받은 조남덕 지회장이 회사를 상대로 낸 징계처분 취소소송에서 원고 승소 취지로 파기환송했다. 대법원은 작업중지권 법 제정의 취지에 따라서 ‘급박한 위험’은 작업중지권을 행사한 당시의 노동자를 기준으로 판단하여야 하며, ‘합리적인 이유’는 사고나 중대재해 발생의 여부가 아니라 예방이라는 목적에 부합하는지를 판단하였다.

“근로자의 작업중지권은 근로자가 산업재해 발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있도록 함으로써 산업재해를 예방하고 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하여 근로자의 생명과 건강을 보호하기 위한 규정이다.”

“따라서 이 사건 누출사고 지점으로부터 반경 10m 이상의 지점에서 황화수소가 검출되지 아니하였더라도 황화수소의 분산으로 인한 피해 범위를 명확하게 예측하기 어려웠고, 상당한 거리까지 유해물질이 퍼져 나갈 가능성을 배제할 수 없었던 것으로 볼 수 있다. 실제로 이 사건 누출사고가 발생한 지 24시간이 경과한 이후에도 오심, 어지럼증, 두통을 호소하는 피해자들이 다수 발생하였고, 누출 사고 지점으로부터 200m 이상 떨어진 공장에서도 오심, 구토, 두통을 호소하는 피해자들이 발생하였던 사정 등에 비추어 보면, 누출사고 지점으로부터 반경

200m 정도의 거리에 있던 피고 회사 작업장이 유해물질로부터 안전한 위치에 있었다고 단정하기 어렵다.”

콘티넨탈 작업중지권 대법 판결은 작업중지권 행사의 주체와 목적을 명확히 하였을 뿐만 아니라, 위험을 발생시키는 원인이 해당 사업장이 아니라 화학물질 누출사고 등 외부에서 발생하였다 하더라도 노동자에게 위험이 예상되는 경우에는 작업을 중지할 수 있다는 것을 확인해 주었다. 콘티넨탈 작업중지권 사건은 대전고등법원으로 파기환송되어 2월 1일 재판이 진행될 예정이다. 콘티넨탈 파기 환송심 재판에 대한 사회적 여론과 관심이 필요하다.

대피를 넘어 위험을 거부하고 개선하는 온전한 작업중지권을 부여하라

자신과 동료들의 목숨을 지키기 위한 정당한 권리인 ‘노동자 작업중지권’을 행사했다는 이유로 노동자들이 징계와 손배 가압류에 따른 고통을 겪어야 한다. 일터에서 발생하는 위험을 어쩔 수 없는 것으로 감내하거나 묵과하지 않도록 하는 것이 헌법과 산업안전보건법에서 ‘노동자의 작업중지권’을 규정한 목적에 부합하는 것이다. 그리고 중대재해를 예방하고 노동자의 생명과 건강을 지키는 길이다. 대법원도 이를 인정하고 작업중지가 정당하다고 판결해 파기환송을 한 것이다.

최근 중대재해처벌법이 제정된 후 일부 기업들은 노동자의 작업중지권을 보장하

는 것이 중대재해처벌법 상 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보의무의 내용이라는 것을 자각하고 작업중지권을 행사한 노동자에게 인센티브를 주는 등 원활한 행사를 독려하고 작업중지권을 보장한다는 것을 적극적으로 홍보하고 있다.

노동부는 2022년 관계부처 합동회의를 통해서 ‘중대재해 감축 로드맵’을 발표하면서 작업중지권을 비롯한 노동자 참여권 보장이 산업재해 예방에 필수적이라는 인식하에 2023년 1월까지 작업중지권의 구체적 범위·요건 등에 관한 매뉴얼을 제작하고, 우수기업 선정 시 노동자의 작업중지 활용 실적을 반영하겠다고 하였다. 매뉴얼의 공정성과 수용성을 높이기 위해선 노동조합과 안전보건단체 등 시민사회와 충분한 토론과 숙의가 필요하다.

또한 작업중지권의 실효성을 높이기 위해서는 개별 노동자 뿐만 아니라 노동조합과 명예산업안전감독관에게도 작업중지권을 폭넓게 보장하는 것이 필요하다. 개별노동자들이 위험을 인식하지 못할 수도 있고 고용관계로 인해서 사용을 손쉽게 할 수 없기 때문이다. 더불어서 위험으로부터 대피한 이후 안전이 확보되기 위해서 위험 요소를 제거하고 개선하는 과정에서 노동자와 노동조합의 참여를 적극적으로 보장하여야 한다. 

해외 사례로 살펴본 노동자 권리로써의 작업중지권

유청희 상임활동가

노동자의 권리, 작업중지권

산업안전보건법(이하 ‘산안법’) 제52조는 산업재해가 발생할 “급박한 위험”이 있는 경우 노동자는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 이에 대해 노동자가 믿을 만한 “합리적인 이유”가 있을 땐 징계할 수 없다고 하고 있다. 하지만 노동자 작업중지가 실제로 발휘된 사례를 찾아보긴 쉽지 않다. 노동자들이 스스로의 판단하에 작업을 중지하면 회사가 징계하는 경우가 많기 때문이다. 오히려 동료 노동자 처벌의 명분으로 작업중지권이 소환되기도 한다. 건설현장에서 사고 사망한 노동자의 동료가 작업중지를 하지 않았다는 이유로 징계를 받은 사례가 대표적이다.

국제노동기구(ILO)는 제155호(산업안전보건과 작업환경) 협약을 1981년 총회에서 채택했고, 한국도 이 조항을 비준했다. 제155호 제13조는 “급박하고 심각한 위험이

있다고 믿을만한 합리적인 이유가 있는 상황에서 노동자가 위험 작업을 거부할 경우 부당한 대우로부터 보호받아야 한다.”라고 하고 있다. 같은 호 제19조는 “급박하고 심각한 위험이 생겼을 때 사업주가 시정 조치를 취할 때까지 노동자를 작업에 복귀시킬 수 없다”라고 규정하고 있다. ILO 협약을 통해서도, 산안법을 통해서도, 한국의 노동자들은 위험 작업을 중단할 근거를 이미 보유하고 있다.

이렇게 산안법에서도, ILO 협약에서도 보장하고 있지만 노동자들의 안전하고 건강하게 일할 예방적 권리로써 작업중지권을 보는 건 쉽지 않다. 이번 글에서는 다른 나라들의 규정 및 실제 사례를 살펴보았다. 한국과는 어떤 차이가 있는지, 노동자의 권리로써 작업중지권을 어떻게 확대할 수 있는지 고민해볼 수 있겠다.

나와 동료의 위험 중지, 뚜렷한 절차를 명시한 캐나다

캐나다에서 작업거부권은 직업건강안전법(Occupational Health and Security legislation)상 권리를 의미하며, 노무 제공자 자신과 다른 사람의 안전보건을 위협하는 경우를 포함한다. 노무 제공자는 작업 거부 사실을 관리자(또는 사용자)에게 설명해야 하고, 사용자는 위험을 제거하는 조치를 해야 하는데, 그 이후에도 여전히 위험이 있다면 노무 제공자는 작업을 계속 거부할 수 있다.¹⁾ 사업주는 위험 제거 여부를 노동부에 신고해야 하는데, 이러한 절차가 진행되는 동안 노무 제공자는 작업에 복귀할 의무가 없다. 작업중지 해제 요건을 어떻게든 완화하려 하면서, 사고 현장이 그대로 남아있는데도 작업중지 해제 신청을 남발하는 한국과 대비된다.

집단행동으로써의 위험 작업 대피는 정당하다 - 미국의 경우

개별 노동자가 위험 상황에서 작업을 중지하긴 매우 어렵다. 그런 면에서 금속노조 콘티넨탈지회장이 작업을 중단하고 조합원들을 대피시킨 건 노조 대표로서 응당 해야 할 조치였다. 그러나 회사는 지회장을 징계했다. 게다가 이 사건에 대한 2심 판결은 “작업중지권의 행사 주체는 근로자이며, 노동조합이나 근로자대표가 행사할 수 없”고,

지회장이 “노조 활동의 일환으로 작업중지권을 행사한 것으로 판단”된다면서 작업중지를 인정하지 않았다.²⁾

미국의 경우 전국노동관계법(National Labor Relations Act)에 따라 사용자는 노동자의 작업중지를 이유로 노동자를 해고할 수 없고, 해고한 경우 노동자는 부당노동행위구제신청을 할 수 있는데, 이는 집단적인 작업중지권 행사일 경우로 한정한다. 노동조합이 없는 기계 판매 사업장에서, 영하 12도 기온에도 회사가 적당한 난방을 제공하지 않아 노동자 8명 중 7명이 업무를 중단, 이 탈했다. 사용자를 이들을 해고했는데, 이 사건에 대해 대표조직이 없던 노동자들이 정당하게 고충을 표현했으므로 부당해고라고 판시한 사례다.³⁾ 현실적으로 개별 노동자보다 노동조합에서 이런 판단을 할 가능성이 높다는 면에서 한국과 비교되는 사례다.

1974년 미국의 Whirlpool 공장에서는 6m 높이에 그물망을 쳐두고 노동자들에게 거기 올라가 컨베이어벨트에서 떨어진 물건을 치우게 지시했다. 그러나 노동자 사망 사고가 발생한 그곳에 올라가기를 노동자들이 거부했다. 회사는 노동자들을 징계하고 작업을 거부한 6시간에 대한 임금을 지급하지 않았다. 연방대법원은 이 노동자들이 안전하지 않은 작업을 “선의(good faith)”로 거부

1) 이수연(2020). 캐나다의 직업안전보건법상 작업거부권과 시사점, <사회법연구> 제42호.

2) 이두규(2023). 콘티넨탈 작업중지권(2018다288662) 사건의 쟁점과 문제, <쓰면 징계! 안쓰면 처벌! 진퇴양난 작업중지권 토론회>

3) 권창영(2023). 작업중지권의 법리. <법학평론> 제13권, 9-84.



▲ 출처 : pixabay

할 수 있다고 밝혔다. (이외에도 위험 시정 요청에 사용자가 응하지 않았을 것, 다른 개인이 심각성에 동의했을 것, 위험을 시정할 시간이 충분치 않았을 것 등 작업중지권 사용 조건을 제시했다.)⁴⁾ 여기서 선의에 대한 해석은 분분할 수 있다. 이런 측면에서 캐나다를 참고할 수 있는데, 캐나다 판례는 “노무 제공자가 작업을 거부해야 하는 불경한 이면의 동기에 기초한 행동인 것으로 믿을 이유가 없다”라고 하며, 그 합리성을 넓게 인정하고 있다.⁵⁾

노동자 스스로

위험 상황을 판단할 수 있어야 한다

1986년, 프랑스 항소심 법원은 노동자가 ‘잘못된’ 판단으로 작업중지 결정을 할 권리도 있다고 판단한 바 있다. 또한 1993년, 위

험 작업 수행을 중지하는 것은 노동자의 권리이지 의무가 아니라고 명시하기도 했다.⁶⁾ 안전한 노동환경 조성은 사업주의 의무임을, 노동자에게 권리임을 밝히는 것이다.

작업중지권을 행사하고 그 정당성을 판단하는 데 있어 기준은 노동자의 몸과 생명이다. 그럴 때 산업법에서 말하는 “산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험”을 폭넓게 상상할 수 있다. 목숨을 앗아갈 수 있는 위험을 비롯해 유해 물질, 고객이나 상급자/동료의 폭행 및 폭언, 기후위기로 인한 폭염이나 혹한도 “작업을 거부할 수 있는 위험 요인”으로 포함할 수 있다. 더 나아가, ‘대피’를 넘어 ‘거부’할 수 있는 핵심적인 주체로서 개별 노동자와 노조를 호명해야 한다. 그래야 안전하고 건강한 일터를 만들 수 있는 예방적 권리로서의 작업중지권이 실제로 발휘될 수 있기 때문이다. **알터**

4) 권오성(2023). 작업중지권 행사를 이유로 한 징계의 정당성, <쓰면 징계, 인쓰면 처벌! 진퇴양난 작업중지권 토론회>

5) 이수연. 위 자료

6) Sebastian Schulze-Marmeling(2015), 프랑스의 작업중지권: 규제와 현황, <국제노동브리프> 2015년 7월호 p.4~11.

노동자의 폭넓은 작업중지권 발휘로, 현장 통제권 확보를

조건희 상임활동가

높은 노동 강도와 빠른 속도 강요 등으로 산업재해가 발생할 위험이 있을 때, 노동자는 작업을 중지할 수 있다. 사용자와 정부는 그 판단을 수용해야 하고 불이익을 가하면 안 된다. 작업중지권은 위험으로부터 스스로를 보호할 수 있는 권리기도 하고, 현장의 위험을 드러내 바꿀 수 있는 계기가 될 수 있기 때문이다. 그러나 여전히 많은 곳에서 생산량은 정언명령으로 작동하고 있고, 자본은 노동자 작업중지에 대해 해고와 징계를 남발하고 있다.

다양한 현장에서 작업중지권은 어떻게 인식, 발휘되고 있을까. 권리 행사에 무엇이 어려움으로 작동하고 있고, 앞으로의 과제는 무엇일까. 강규형 화섬식품노조 SPL지회장, 강찬구 건설노조 충남지부 정책국장, 구교현 공공운수노조 라이더 유니온지부장, 안규백 금속노조 한국지엠지부장, 정경숙 공공운수노조 교육공무직본부 부분부장, 최효 공공운수노조 쿠팡물류센터지회 인천분회 장과의 인터뷰를 통해 이를 들어보았다.

다양하게 발휘될 수 있는 노동자 작업중지

작업중지권은 위험에서 기인한 산업재해(중대재해가 아니다) 발생 이전에 발휘될 수 있는, 사전적이고 예방적인 권리다. 그렇기에 시설의 문제를 포함, 높은 노동 강도에 대한 항의의 의미로도, 위험작업 거부의 의미로도 활용될 수 있다.

안규백 : 일상적 현장 지배력으로 인식하고 있어요. 3~4년 전 회사가 일방적으로 라인 속도를 높였어요. 당시 저는 대의원이었고, 이에 항의하는 의미로 안돈 줄(비상 정지 줄)을 당겨서 2시간 정도 멈추게 한 적이 있어요. 작업자들이 대소변 등 생리 현상이 급할 때 라인을 정지해 놓고 화장실에 가는 경우도 있습니다.

강찬구 : ‘야기리 작업’이라고, 대형으로 조립된 거푸집을 쫓는 작업이 있는데 바람이 불면 위험해요. 노조가 힘이 있을 때는 “바

람이 부니까 다음에 합시다.”라고 할 수 있었어요. 타워크레인 기사도 작업을 멈추고 내려오기도 했어요. 현장 안전 통로가 제대로 안 되어 있으면 정비하기 전까지 작업하지 않겠다고 거부하기도 했고요.

여전히 많은 현장에서 작업중지는 재해 발생 후 시행되고 있다. 그럴 때 작업중지 해제 시점이나 그 판단의 주체가 쟁점이 되기도 한다. 정경숙 부분부장은 사고 바로 다음날 아무 일 없었던 것처럼 급식을 재개하려는 학교를 막은 경험을 공유해 주었다.

정경숙 : 한 학교에서 손가락 절단 사고가 있었어요. 그날은 간편식으로 했는데, 다음날 물어보니까 다른 사람들은 안 다쳤으니 급식을 재개한다더라고요. 이렇게 큰 사고인데 어떻게 급식을 할 수 있냐고 노조에서 항의했고, 3일 정도 급식 안 하고 심리치료 등 하며 안정된 다음에 급식을 재개하겠다는 답변을 받았어요. 이처럼 사고 후 작업중지는 몇 번 해봤지만 예방 차원에서 작업중지를 해본 적은 없습니다.

한편, 지난한 분쟁을 거친 콘티넨탈지회 작업중지는, 근처 사업장에서 화학물질이 유출되었다는 소식을 들은 지회장이 대피권을 행사한 경우였다. 유해물질 등 위험이 감지되었을 때, 굳이 지회장이거나 노안부장이 아니더라도, 노동자들이 스스로 대피할 수 있어야 한다. 안규백 지부장은 창원공장 사례를 소개하며, 자발적 대피권을 행사하는 걸 처음 봤다고 말한다.

안규백 : 창원공장 사례인데, 페인트칠이 잘

되었는지 검사하고 이물질이 묻어 있으면 연삭하는 공정이 있었어요. 굉장히 폐쇄적인 공정이고, 회사가 공기 순환 시스템을 만들어 놓았지만 제대로 안 해서, 정화되지 않은 공기가 작업장 밖에서 유입될 때가 종종 있어요. 공장 주변 소각장에서 발생한 냄새가 유입되는 예도 있는데, 그러면 숨쉬기 어려울 정도로 심각한 냄새가 나요. 그때는 누가 시키지 않아도 그냥 라인을 정지하고 다 밖으로 나가요, 자발적으로. 그 냄새에 대해 뭔가 기준이 있거나 이러진 않았어요. 그냥 한 공간에 있는 30~40명의 작업자가 한 번에 밖으로 다 나갑니다. 한참 있다가 냄새가 사라졌다 싶으면 다시 가동해요. 제가 제 눈으로 확인한, 노동자들 스스로 자발적 대피권을 행사하는 첫 사례였어요.

가속화되는 기후위기 속, 옥외·이동·야외노동자들의 경우 예측 불가능해지고 많아질 기후재난에 노출될 위험이 크다. 기상악화 시 자기 보호를 위해 작업 중지를 하더라도 소득을 보존할 수 있는 장치로서의 ‘기후 실업급여’를 라이더들이 요구하고 있는 이유기도 하다.

구교현 : 폭설이나 폭우 등 기상악화 상황에서 작업 중지를 할 수 있어야 해요. 다만 라이더들은 낮은 건당 수수료 체계에 묶여있기에 일시적인 실업급여의 방식으로라도 수익 보전이 반드시 되어야 합니다. 그렇게 해야 작업중지가 실질적으로 보장된다고 주장하고 있어요.



▲ 위험상황 시 노동자가 작업중지를 할 수 있지만 끊임없는 생산압박 속 작업중지는 그림의 떡으로 보이게 만든다. 출처 : 안전보건공단(왼쪽) / 쿠팡물류센터지부 인천분회(오른쪽)

이윤만을 위한 생산성의 강요, 요원해지는 작업중지

아직 많은 곳에서, 노동자 판단으로 작업중지를 하기에는 요원해 보인다. 위험이 발생했을 때 어디까지 작업을 중지할지 판단하기 모호하다. 또 특정 공정을 멈추었을 때 모두가 멈추도록 설계되었다면, 그것이 작업중지 행사에 방해로 작동하기도 한다.

정경숙 : 급식실은 전체가 하나로 이뤄지다 보니 이걸 작업중지를 해야 하는지, 말아야 하는지, 어디까지 작업 중지를 해야 하는지 판단하기 어려운 부분이 있어요. 거부했을 때 '나한테 불이익은 없을까' 하는 생각들도 많이 하고요.

강규형 : 박스 포장 공정은 거기가 서면 모

든 라인이 다 서야 해요. 그걸 세울 수 있겠습니까? 거기는 비상 정지버튼도 없어요. 뒤집히건 찌그러지건 깨지건 우리가 손으로 다 빼야 해요. 그러다 절단 같은 사고가 많이 발생하기도 했고요.

몇 년간 쿠팡을 포함해 여러 물류센터에서 일한 최효 분회장은 한 번도 작업 중지를 해보지 못했다. 노조 탄압을 자행하고, 기계 불량도 멈추지 않고 빵 생산을 강요한 SPC그룹 노동자들도 그렇다. 이들은 공통으로, 생산성을 최우선으로 생각하도록 강요하는 상황에서 노동자들이 작업을 중지하기 어렵다고 얘기한다.

강규형 : 회사가 라인 운영하면서 중점을 두는 게 생산성이거든요. 일을 잘하는 사람, 가

장 효율적으로 하는 사람들을 라인장으로 뽑아요. 빵을 만들다 보면 기계 불량도 많이 나와요. 저희가 “이거 고치고 들어가야 하지 않겠냐.”고 하면 관리자들은 “일단 돌리면서 고치라.”고 이야기해요. 라인을 세우면 안 된다는 거예요. 그런 게 노동자들 몸에 배면, 라인을 세울 생각을 할 수 있겠냐는 거죠.

최효 : 관리자는 중앙에서 생산량을 다 측정하고 있어요. 관리자가 “당신 수량 너무 안 나온다, 이렇게 열심히 안 하면 인원 감축 대상이 될 거다, 좋게 말할 때 열심히 일해라.”라고 말해요. 그 한마디에 사람들이 진짜 무리해서 일합니다. 건강보다 효율을 추구하는 생산성 추구, 그리고 안전과 관련한 설비나 교육에 전혀 투자하지 않는 것에서 문제가 발생하는 것 같아요.

작업을 중지한 노동자를 징계하겠다는 압박, 작업중지 때 노동자의 책임을 묻겠다는 폭언은 노동자를 더욱 옥죌다.

최효 : 관리자 허락 없이 PDA 작업중지 버튼을 누르면 엄청 경고해요. “작업중지 버튼 절대로 누르지 마세요, 임의로 누르시면 개별 면담 들어가겠습니다. 사실관계 확인서 쓰게 하겠습니다.”라고요.

“위험하면 라인을 언제든지 세울 수 있습니다.’라는 교육을 들어본 적도 없”(강규형)인데, 쉬지 말고 일하라는 압박은 노동자들로 부터 여유를 빼앗는다. 그 결과 “(휴식 시간 확보 투쟁할 때 동료들이) 안 된다, 마감 처야 한다.”(최효)라는 인식이 내면화된다.

강규형 : 예전에는 불량이 나면 혼자 처리했거든요. 그 많은 라인을 혼자 왔다 갔다 하면 마음이 얼마나 바쁘겠어요. 노동자들도 여유가 없어요. 10년 동안 “빨리 해라, 라인 세우지 말고 해라.”라고 독촉해온 회사가 라인이 조금 여유가 생겼다고 바로 천천히 하지 않죠.

노동자가 직접, 노동조합이 집단으로 발휘하는 작업중지를 위해

사업장 안전보건에 관한 집단적/개별적 노동자 참여의 권리로서 작업중지권의 보장은, 그것이 위험 상황에서 즉각적인 대응을 위한 것이든 예방을 위한 것이든, 노동자의 현장 통제권 확보의 의미를 지닌다. 노동자들이 직접 시행하는 작업중지가 중요한 이유기도 하다.

강찬구 : 노조 탄압 이후 “작업해도 되는데 왜 내려와? 내려를 정도는 아니잖아. 안전을 핑계로 노조에서 작업을 거부한다.”고 회사에서 말해요.

최효 : 오히려 쿠팡에서 작업중지는 생산 속도를 높이기 위해 사용되는데요. 작업중지를 가장 주체적으로 쓸 수 있는 사람은 현상 관리자입니다. 빨리 출고되어야 하는 상품이 있는데 그 상품이 작업 속도가 느린 작업자한테 배치되면 그 사람의 작업을 강제로 중지시키고 속도가 빠른 노동자한테 배치시킵니다.

교육공무직본부는 노조 차원에서 작업중지를 실제로 발휘하여, 현장 개선의 무기로 만

들려 하고 있다. 이를 위해 급식노동자에게
맞춘 작업중지권 가이드라인을 만들었고, 배
포를 준비하고 있다.

정경숙 : 노조 차원에서 학교에 맞는 작업중
지를 고민했고 가이드라인으로 만들었어요.
이를 적극적으로 홍보하면서 실제로 가동되
게 하는 것이 올해의 계획입니다. 환기 시설
이 심각하게 안 좋은 현장들을 발굴해서 정
말 한 번 정도는 작업중지를 해야 하지 않나
싶습니다.

인터뷰이들은 노동자들이 작업중지를 행사
했을 때 불이익을 받지 않게 하는 장치를 강
조했다. 노동조합의 힘은 더 크게, 단체협약
과 법 제도적 장치는 더 촘촘히, 법적 문턱
은 더 낮아져야 한다는 것이다.

강찬구 : 건설 현장은 불법하도급 금지와 적
정 공사 금액, 공사 기간이죠. 노조 차원에
서 회사와 단체협약을 체결하고, 안전 시공
을 해왔어요. 건설안전특별법 등 법 개정 사
업도 해왔는데, 노동조합이 힘이 있어야 현
장 안전을 얘기할 수 있는 것 같아요.

구교현 : 사회보험 차원에서의 대책도 필요
하고, 단체협약을 통해 명문화하는 것도 필
요해요. 그리고 기상 악화같이 위험 상황에
서는 플랫폼이 주문 자체를 안 받아야 해요.

정경숙 : 모든 사업장 노동자가 작업중지를
할 수 있는 법적인 근거는 아직 많이 미흡
하다는 생각이 들어요. 권리를 좀 더 명확히
규정하고 법의 테두리도 낮춰서, 위험이 감
지되었을 때 정말로 사용할 수 있도록 하면

좋겠어요.

이들은 또한 현장에서 건강과 안전을 이야
기했을 때 불이익을 당하지 않는 것, 노동자
누구나 위험을 이야기할 수 있어야 한다는
것도 강조했다. 회사의 논리에 계속 의문을
제기하며, 생산 속도와 방식을 노동자의 몸
과 삶에 맞춰나가는 싸움이 필요한 이유기
도 하다.

강규형 : 불만을 얘기하면 라인이 이동되고
진급이 안 되는 것, 생산성이 좋은 사람들이
성과급 받고 진급하게 되는 이 틀을 짝 바꿔
야죠. 아프면 쉬게 하고 인원이 모자라면 추
가해 주는 게 관리자의 일이잖아요.

최효 : 생산성이 떨어지는 사람을 괴롭히거
나 불이익을 준다거나 하지 말아야겠죠. 그
리고 안전하지 않은 환경에 대해 자유롭게
말할 수 있는 분위기 형성이 중요한 것 같
아요.

안규백 : 누구나 위험을 인지했을 때 작업
중지를 행할 수 있어야 해요. 지금은 굉장히
어려운, 법적 권한으로만 해석되고 있는 건
아닌가 하는 고민이 있어요. 법과 제도가 개
선되어도 그 권리를 행사할 주체들이 준비
가 되어 있지 않으면 무용지물이 될 수 있어
서, '작업중지'가 노동자들에게 더 가깝게 다
가올 수 있어야 할 거 같아요. 언제부터인가
회사가 어렵다고 하면 그냥 어려운 걸로 인
식되고 있는데, 정말 그런지를 따져 묻고 적
극적으로 우리 논리를 만들어 가는 게 노동
조합의 역할이라 생각해요. 

어떤 곳이어야 살고 싶은 도시가 될까?

- 부산지역 이주노동자 실태조사에서 만난 이주노동자들의 목소리

김그루 회원

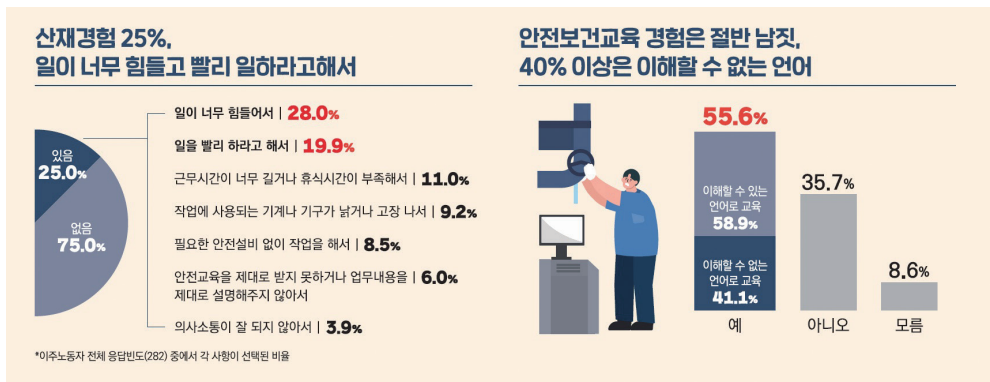
저출생고령화라는 현실에서 경제활동인구는 지속적으로 감소하고 있다. 부산은 광역시도 중 인구감소가 두드러진 곳이어서 지방소멸이라는 이슈에 자주 회자되곤 하는데, 부산의 지속적인 인구감소와는 대조적으로 이주민은 꾸준히 증가하고 있다. 2022년 기준 이주민은 부산인구의 2.3%인데 공단지역과 대학이 위치한 지역에 거주비율이 높다.

지난해 부산노동권익센터에서 실시한 <부산지역 이주노동자 노동실태와 지원방안>을 위한 실태조사에 참여했다. 부산지역 이주민 상담센터, 노동단체들의 도움을 받아 부산에서 일하고 있는 이주민들을 만나 730명에 대한 설문조사와 20명에 대한 면접조사를 실시하였다.

“하루 10시간 근무, 격주 하루의 휴일, 휴가는 써 본 적이 없습니다”

통계청 보고에 따르면 전체 노동자 중 주당 50시간 이상 근무 비중이 전체노동자 11.9%, 이주노동자는 33.6%이다. 이번 부산지역 실태조사에서는 주 52시간 이상 일한다고 답한 이주노동자는 48.6%로 전국 통계보다도 훨씬 높았다. 실태조사에서 주 52시간이 아니라 50시간 이상으로 질문했다면 더 높아졌을 수치다.

건설업에서 일하는 미얀마 노동자는 “작년부터 1년 반 동안 휴가 써본 일이 한 번도 없다.”고 답했다. 이 노동자는 아침 7시부터 저녁 6시까지 일하고 휴일은 2주에 하루뿐이었는데 지난 1년 반 동안 휴가조차 써본 일이 없다고 말했다. 제조업에 종사하는 우즈베키스탄 노동자는 “원래 두 사람이 해야 하는 일을 혼자 하고 있어서 너무 바쁘다. 기계 4대를 혼자 봐야한다.”고 말하기도 했다. 그는 한 회사에서 10년을 일했는데도 임금은 근속



▲ 출처 : <부산지역 이주노동자 노동실태와 지원방안> 연구보고서

이 짧은 한국인보다 적고 승진기회는 전혀 주어지지 않는다고 하였다.

“낮에 아이를 돌보기 위해 공장에서 야간노동을 합니다”

이주노동자들이 일하는 사업장의 규모는 30인 미만 55.9%, 50인 미만은 76.4%에 달했다. 교대근무를 하는 비율은 23.7%, 야간근무가 5.2%로 그 비중이 매우 높았다. 제조업체에서 일하는 캄보디아 여성노동자는 “저녁 7시 반부터 아침 7시 반까지 일한다. 아침에 퇴근하면 어린이집에 아이를 보내고 아이가 아플 때는 병원에 데리고 간다. 집에 와서 잠을 자려고 하면 동네 시끄러운 소리에 잠을 설친다.”고 하였다. 여성의 일-가정 양립이 어려운 한국사회에서 이주노동자가 예외일리 없지만 그 어려움의 강도는 훨씬 높았다. 어려움을 가중시키는 데는 이주아동에 대한 보육료 차별이 있었다. 한국 국적의 아이들은 어린이집 보육료를 전액 지원받지만 외국국적 아동은 1인당 월 30~50만원에 이르는 보육료를 내야 한다. 이에 경기도와 인천시, 경상남도 등은 조례를 제정해 이주아동 보육료 지원정책을 시행하고 있었으나 부산시는 관련 지원책이 전혀 없다.

강도 높은 노동과 높은 불안정성

작은 사업장의 열악한 환경, 장시간의 강도 높은 노동, 야간노동·교대노동은 모두 노동자 건강과 안전을 심각하게 해치는 요소다. 업무로 인한 사고와 질병은 4명 중 1명이 겪었고, 건설업 종사자의 경우 47%가 경험한 것으로 나타났다. 업무상 사고와 질병 이유에 대해 이주노동자 스스로는 ‘일이 너무 힘들어서, 일을 빨리 하라고 해서, 근무시간이 너무 길거나 휴식시간이 부족해서’의 순으로 응답하였다. 모두 높은 노동 강도를 의미하는 것이다.

더욱 문제인 것은 치료비를 본인이 모두 부담한다는 응답이 49%로 절반에 달하고 산재보험으로 처리한 경우는 16%에 불과하다는 것이었다. 제조업체에서 일하는 캄보디아

노동자는 “입원할 정도가 아니면 치료비는 개인이 알아서 해야 한다. 다쳐서 일을 못하는 기간의 임금도 월급에서 뺀다. 그래서 아파도 일단 출근한다.”고 말했다.

한국에 온 이주민들은 사업장 변경이 엄격히 제한되어 있어 열악한 노동조건과 산재 발생 위험, 폭언과 폭행, 직장내 괴롭힘을 피해 이직하는 것조차 쉽지 않다. 게다가 계약과 체류연장의 열쇠를 사업주가 쥐고 있어 위험해도, 부당해도 목소리를 내기 어렵기만 하다. 고용허가제(E-9)로 근무 중인 미얀마 노동자는 프레스기계의 센서가 고장 나 두렵다. 그렇지만 사업장 변경이 쉽지 않을뿐더러 향후 장기 취업비자로 전환하기 위해서는 한 회사에서 계속 근무하며 사업주가 동의를 해주어야 하기에 그저 긴장을 놓지 않고 참으며 일할 계획이다. 어렵사리 장기취업이 가능한 E-7-4 비자를 취득하더라도 열악함과 종속성은 피할 수가 없다. 숙련기능인력(E-7-4) 자격의 파키스탄 노동자는 “무릎 연골이 파열되어 6개월은 쉬어야 하는데 4개월 만에 산재 요양을 중단하고 업무에 복귀했다. 출입국에서는 산재로 일을 못해도 기준 임금액에 미달하면 비자연장이 되지 않는다고 했기 때문이다. 뭐가 제일 중요한 건가? 사람은 누구나 아플 수 있다. 하지만 출입국에서는 그건 당신 문제지 우리 문제가 아니라고 했다.”며 한숨을 쉬었다. 미국, 캐나다, 호주 출신의 영어강사라도 크게 다르지 않았다. “학원에서 폭언과 폭력과 같은 부당한 일을 당해도 원장이 이적동의서를 안 써주면 학원을 옮길 수가 없다.”고 한다.

어떤 곳이어야 살고 싶은 도시가 될까?

정부와 지자체의 제도와 정책은 이주노동자를 ‘일시적으로 머무는 노동자’, ‘돌아갈 사람’으로 취급하지만 이주민의 정주화 경향은 각종 통계자료와 이번 실태조사를 통해서도 뚜렷이 나타난다. 이주민이 정주하며 노동할 수 있기 위해서는 주거와 의료, 보육과 교육, 문화체육 등 생활환경이 조성되어야 하고 생애주기를 고려한 정책이 수반되어야 한다. 이것은 지자체의 역할이 중요하고 보다 확대되어야 함을 의미한다.

이번 실태조사에서 이주노동자들이 꼽은 개선사항 1순위는 ‘노동자를 위한 복지혜택에 이주민도 동등하게 적용’되도록 하여야 한다는 것이었다. 우리의 실태조사는 ‘부산시에 거주하는 주민이라면 국적이나 체류자격에 관계없이 누구나 동등한 권리들을 보장받을 수 있도록 한다’는 것이 부산시 이주민 정책의 기본원칙이 되어야 함을 재언했다. 사업장 변경 제한, 지역이동 제한과 같이 인간의 기본권을 침해하는 방식으로 이주민에게 족쇄를 채워 소멸위기의 지방을 회생시킬 수 있을까? 일자리의 질을 높이고 인권과 다양성이 숨쉬는, 이주민을 비롯한 사람이 살기 좋은 곳이어야 마을이, 도시가 유지될 수 있지 않을까. 



▲ 대형마트 의무휴업일을 공휴일에서 평일로 바꾼 지자체들이 있다. 최근에는 서울시 서초구, 동대문구에
서 평일로 변경을 했다. 눈이 내린 1월 17일 서비스연맹 마트산업노조 조합원들이 동대문구청 앞에서 변경
항의집회를 열었다. 출처: 서비스연맹 마트산업노조

함께 일하는 동료의 존재감

박경환 회원, 노무사

어느 휴일, 넷플릭스에서 볼만한 것이 없나 애꿎은 리모컨을 괴롭히다가 「장송의 프리렌」이라는 애니메이션을 보게 되었다. 인간과 달리 영원에 가까운 삶을 사는 엘프(프리렌)가 과거 10년간 동고동락하며 마왕을 무찔렀던 동료 용사(힘멜)의 사망 이후 동료들의 제자와 함께 여행을 떠나는 이야기이다.

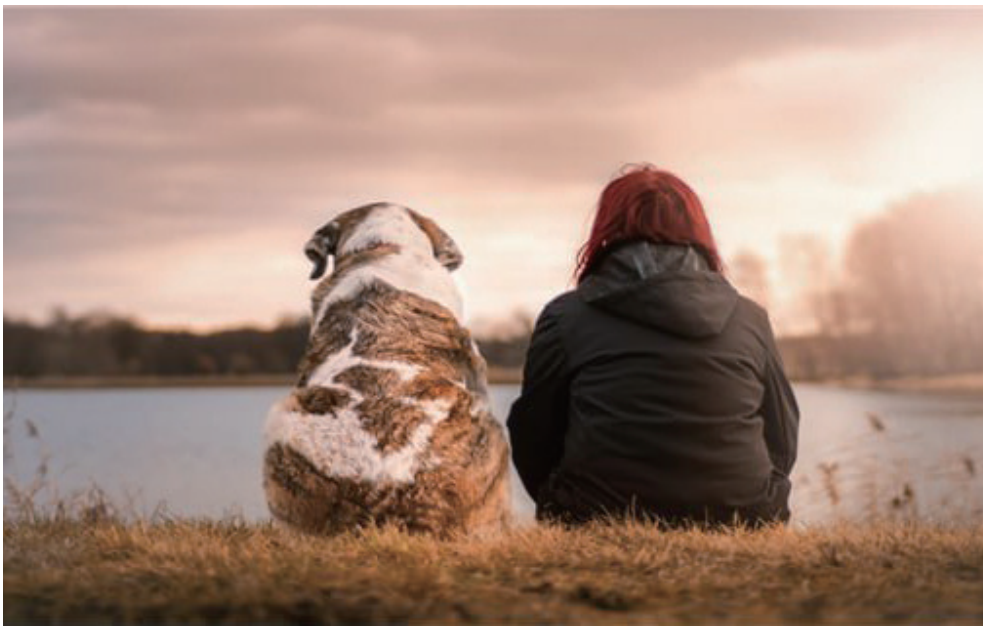
프리렌의 성격이 여정을 통해 조금씩 변하며 성장한다는 것이, 애니메이션의 주요 포인트다. 프리렌은 인간보다 월등히 오래 살기 때문에(작품 기준 1,000살이 넘었다.) 마법에만 관심이 있을 뿐 주변에 관심이 별로 없고 혼자 생활하는 것에 익숙하다. 타인과는 거리를 두는 성격인지라 과거 동료 3인과 함께 10년간 여행을 다녔어도 소위 “찐친”이 되지 못했다. 그러나 나머지 동료들은 프리렌을 홀로 두지 않았다. 특히 대장 역할을 했던 힘멜은 프리렌이 팀에 적응할 수 있도록 돕고 항상 따스한 언행으로 대하며 용기를 북돋아 주었다. 우여곡절 끝에 마왕을 토벌하고 프리렌을 비롯한 4인 파티는 휴일 다시 만나기를 기약하며 각자의 길을 갔다. 다른 3인은 헤어짐을 아쉬워했으나 프리렌은 별다른 아쉬움 없이 새로운 마법을 찾기 위한 여행을 떠났다. 4명이 다시 만난 것은 시간이 한참 흐른 뒤 힘멜이 노환으로 사망하기 전이었다. 그 4명은 과거 마왕토벌 여행을 추억할 겸 힘멜의 마지막 여행을 함께 하였고, 얼마 후 힘멜은 사망했다. 프리렌은 힘멜의 장례식에 참가한 뒤에야 힘멜의 존재감을 느낀다. 자신이 힘멜이라는 사람을 이해하기 위해 노력하지 않았고, 함께한 시간을 헛되이 보냈다고 후회한 프리렌은, 힘멜과 함께했던 시간을 떠올리며 사람을 이해하고자 여행을 시작하게 된다. 프리렌은 여행을 하며 힘멜에게서 받은 배려, 친절, 격려, 용기를 다시금 기억하며 이전의 무미건조한 성격에서 새로운 동료들과 함께 웃고 울게 되며 동료애와 감사함을 느끼게 된다.

이렇게 프리렌의 성격이 힘멜에 대한 기억을 매개로 조금씩 변하는 모습이 따뜻하게 다가온다. 비록 가상의 스토리지만, 내 주변에 따뜻한 말 한마디를 해주고 든든한 버팀목이 되며 고난을 함께 헤쳐나가는 동료의 중요성을 깨닫게 해주는 감명 깊은 작품이다.

‘함께’에서 ‘혼자’가 되는 상황에서 기인한 정신적 충격

이 작품을 보고 난 뒤 얼마 되지 않아 한 사건을 마주하였다. 자살 사건이었다. 회사에서 자책 조사를 통해 어느 정도 결론이 잘 나온 사건이었으나 한 가지 의문이 생겼다. 사망 전 1주일부터 사망일까지 고인이 자살을 선택할 수밖에 없도록 만드는 트리거가 된 업무 부담 및 스트레스 가중 요인이 확인되지 않는 점이다. 짧은 경험이지만 내가 봤던 사건들을 돌이켜 생각해보았을 때 통상적으로 재해 발생 전 재해자들을 정신적 이상 상태에 이르게 만드는 요인들이 있었으나 이번 사건은 명확하게 그러한 요인이 드러나지 않았다.

고인이 자살로 내몰린 상황이 무엇이었을지 궁금했다. 조사과정에서 명확하게 드러나지 않은, 사망 전 1주일부터 사망일까지 고인의 행적에 답이 있을 거라 생각이 들었다. 다행히 회사에서 고인의 팀원들과의 면담을 주선해주었고, 팀원들과의 면담을 통해 어느 정도의 의문점을 해소할 수 있었다. 알고 보니 사망 1일 전에 고인이 충격을 받을 만한 사건이 발생했었다. 고인은 다수의 민원인을 상대해야 하는 업무를 수행했었는데, 고인과 팀원을 장기간 곤란하게 만들었던 민원인이 있었다. 그 민원인이 요구하는 사항은 이미 2022년에 결론이 나온 사항이었으며, 민원인의 요구를 들어주는 것은 그 사업의 예산 한도를 초과하여 실현 불가능한 것이었다. 고인은 팀원과 함께 민원인을 응대하고 설득하고자 노력했었다. 고인은 팀원보다 상급자이기는 했으나 서로 의지하고 끌어주며 민원업무에 대응하고 있었다. 그러다 사망 1일 전 퇴근 직전에 갑작스럽게 팀원의 전근 인사발령 공문이 게시되었다. 그 팀원의 전근 소식은 공문이 게시되기 전까지 아무도 알지 못했던 것이었기 때문에 당사자인 해당 팀원도 놀랐다. 장기간 동고동락하며 함께 역경을 헤쳐나가던 동료의 갑작스러운 발령은 고인에게 큰 충격으로 다가왔다. 앞으로는 옆을 지켜주던 동료 없이 역경을 홀로 감당해내야 한다는 부담감이 고인에게 무기력함과 우울감으로 다가왔을 것이다. 그 와중에 고인은 지친 심신을 회복하기 위한 휴식도 제대로 취하지 못한 채 쏟아지는 업무량을 감당해야만 했고, 업무 부담과 스트레스는 극에 달했다. 물론 단편적으로 판단해서는 안 되겠지만, 고인의 사망은 함께 일했던 동료의 갑작스러운 전근이 큰 영향을 끼쳤다는 생각이 들면서 사건을 마주하며 들었던 의문이 풀렸다. 고인의 동료들과 문답을 통해 다시금 함께 근무하는 동료의 중요성과 존재감을 환기할 수 있었다.



▲출처 : pixabay

간과했다 새삼 느낀, 함께하는 동료의 소중함

그리고 보니 나도 비슷한 경험이 있었다. 지난 직장을 다니면서 여러 가지 이유로 퇴사하고 싶다는 생각이 들었는데, 직장을 무작정 그만두면 경제적으로 공백이 생기기 때문에 퇴사를 쉽사리 선택할 수 있는 것은 아니었다. 이런 생각을 친한 동료에게 이야기하며 직장 내 불만 사항으로 인한 스트레스를 해소하였다. 그러다 이직을 할 기회가 생겨서 바로 잡게 되었고, 신난 마음에 친한 동료에게도 “저 갑니다! 잘 있어요!”라고 말했다. 나의 동료도 웃으면서 축하한다고 말했고, 퇴사 파티도 잘 마치고 나오게 되었다. 해당 동료는 계속 만나면서 친분을 유지하고 있는데, 퇴사하고 조금 지난 뒤 만난 자리에서 “네가 나간 뒤 어려움을 허심탄회하게 말할 사람이 없어져서 힘들었다. 네 빈자리가 크더라.”라고 말했다. 그 말을 듣고서 퇴사한다고 신이 났던 철없던 내 모습에 미안하다는 생각이 들면서도 동고동락했던, 마음이 맞았던 동료의 부재는 남아있는 사람에게 괴로움으로 다가올 수도 있다는 생각이 들었다. 하긴 상황이 반대였다면 나에게도 동료의 빈자리는 크게 다가왔을 것 같다.

애니메이션과 최근 수임한 자살 사건은 서로 아무런 연관이 없으나, 우연히도 같은 이야기를 하고 있다. 지금 함께 하는 동료의 존재감. 당연하지만 평소에는 잘 느끼지 못한 것을 다시금 깨닫게 되는 계기였다. **인터**

인도네시아의 불안정 노동자 ‘프리랜서’ 언론인¹⁾

샤리프 아리핀, LIPS

번역 : 아시아 과로사 감시팀

‘유령’으로 불리는 인도네시아 프리랜서 언론인

‘프리랜서 언론인’이라는 용어는 정해진 뉴스 대상에 얽매이지 않고 언론사에서 탄력적으로 근무하며 독립적으로 일하는 언론인을 의미한다. 이들은 기고자, 리포터, 사진작가, 콘텐츠 제작자, 카메라맨, 편집자, 영상제작자, 특파원 등 다양한 역할을 수행한다. 이들은 또한 비정규 기자 혹은 현장 기자라고도 불린다. 저널리즘 콘텐츠를 제작하고 작업하지만 공개되는 저널리스트 작업물에는 그들의 이름이 나오지 않기 때문에 때로는 ‘유령(tuyul)’으로 불리기도 한다. 인도네시아에서 프리랜서 언론인은 정규 언론인과 보조 언론인 아래, 가장 낮은 곳에 위치한다.

디딕 하리아디 산토소(Didik Haryadi Santoso)와 라니 드위 레스타리(Rani Dwi Lestari)는 “특파원의 텔레비전 미디어에서의 합법성과 저널리즘 활동”(2017)에서 프리랜서 저널리즘 관행이 언론사에 이익이 된다고 언급했다. 프리랜서 언론인의 작업물은 독자와 광고주의 관심을 끌기 위한 미끼로 활용된다. 다양한 미디어 네트워크를 갖춘 언론사에서는 프리랜서 언론인의 작업물이 게시되고 있다. 하지만 이들의 존재는 인정되지 않는다. 인정되지 않으니, 권리도 무시되는 경우가 많다.

또한 프리랜서 저널리즘이라는 이름은, 이들이 노동자로 간주되지 않게 만드는 이유가 되기도 한다. 노동자는 모두 회사의 이익에 기여하고 일하므로 권리에 대한 차별을 금지하고 있지만, 프리랜서 언론인들이 누리는 권리는 ‘노동자’와 다르게 차별적인 대우를 받고 있다.

1) 이 글은 ‘The Suffering of News Maker’(고통받는 기사 작성자)라는 제목으로 Tulisan majalahsedane.org에 게재되었습니다. <https://majalahsedane.org/derita-pemberita/>



▲ 2023년 8월 31일 목요일, 다양한 기관에서 온 많은 언론인들이 반둥 시의 (Bandung City, 인도네시아에서 세 번째로 큰 도시) 잘란 메르데카(Jalan Merdeka)의 타만 반다(Taman Vanda)에 모여 연대 행동을 펼쳤다. 출처 : Ayobandung.com

프리랜서 언론인의 낮은 지위

프리랜서 언론인인 자우하르(가명)는 한 언론사에서 하루에 5~7개의 기사를 썼다. 그는 일한 지 두 번째 달에 400,000 루피아(한화 3만 4천원)를 받았다. 그가 일하는 족자카르타 특별주의 2023년 지방 최저임금은 약 190만 루피아(한화 16만 원)이다. 그의 급여는 그가 게시한 기사 가격이나 지방 최저임금을 기준으로 정해지지 않았다. 기사를 작성하는데 필요한 에너지와 시간에 따라 결정되는 것도 아니었다.

‘프리랜서 언론인의 뉴스 가치 지도화’에 대한 AJI 인도네시아와 LIPS의 연구(2023)에 따르면 취재원으로 조사된 429명의 언론인 중 약 81%가 뉴스 게시물을 기준으로 급여가 계산되었다. 프리랜서 언론인의 47.3%는 최저임금보다 낮은 급여를 받았고, 15.4%는 급여가 불확실했다.

또한 프리랜서 언론인의 유연한 근무 시간은 신화에 불과했다. 그들은 매일 뉴스를 만 들어야 했다. 언론인의 약 6.5%는 한 달에 30개의 뉴스 기사를 제출해야 한다고 말했으며, 약 20개(5.8%), 100개(5.6%)의 뉴스를 제출해야 했다. 그렇게 기사를 쓰려면 8시간 이상 일해야 한다. 약 65.4%가 하루 8시간 이상 일해야 한다고 답했다. 하루 8시간 미만으로 일하는 사람은 34.5%에 불과했다. 언론인들은 양질의 뉴스를 생산하기 위해 스스로 비용을 지불해야 한다. 93.9%가 운행차량 등 지원을 받지 못했다. 91%는 상담 지원을 받지 못했고, 82.4%가 카메라 및 녹화 장비를 받지 못했으며, 80.8%가 상해보험을 받지 못하고 있다.

언론매체의 주된 수입원은 신문 판매, 구독료, 광고 등이다. 언론매체에 대한 평가가 높고 광고 영역이 확산되어도 그 수익은 언론인에게 분배되지 않는데, 반대로 광고가 줄어들면 언론인이 그 위험을 감수한다. 기사 작성에서 이름이 드러나지 않는 차별, 일상을 꾸리기 어려울 정도의 낮은 급여 등 프리랜서 언론인 착취가 언론사 배만 불리고 있는 현실을 바꿀 때가 되었다. 

“눈에 보이지 않는 위험을 보려 애씁니다.”

- 고리원자력 발전소 방사선안전관리노동자 인터뷰

메밀 선전위원

지난 4월 고리2호기의 가동이 중단되었다. 우리나라 최초의 원전인 고리1발전소의 두 원자로가 모두 멈춘 것이다. 그러나 2호기는 내년 재가동을 목표로 절차를 밟고 있다. 또한 새울3·4호기는 지금도 완공을 향해 막바지 공사를 진행 중이다. 한국은 세계 1위의 원전 밀집 국가이자 글로벌한 ‘핵’ 이슈의 나라이다. 이번 호에서는 원자

력발전소의 방사선안전관리노동자를 만나 원전을 일터 삼아 형체 없는 위험인 방사선을 다루는 일에 대해 들어보았다. 느껴지지 않는 것을 재어보고, 만져지지 않는 것을 닦아내고, 그렇게 눈에 보이지 않는 위험을 보려 애쓰는 일에 대하여 조심스럽게 짐작해 본다.



▲ 고리원자력발전소와 송전탑을 배경으로 기장 바다에서 어민들이 뱃일을 하고 있다. 출처: 사진작가 장영식

반갑습니다, 소개 말씀 먼저 부탁드립니다.

저는 고리원자력발전소에서 상주 협력 업체 소속 방사선안전관리노동자로, 원전방사선 안전관리노동조합 활동도 하고 있어요.

방사선안전관리노동자는 어떤 일을 하는지, 그 밖에도 원자력 발전소 안에는 어떤 일들이 있는지 궁금합니다.

원자력 발전소 안에서 한국수력원자력(이하 ‘한수원’)이 직접 하는 고유 업무인 발전을 제외한 네 개 분야에 상주 협력 업체가 들어와요. 한전의 자회사인 한전KPS가 시설 정비를 맡고, 발전소 안에 있는 계측기를 교정하거나 정비하는 계측제어 업체, 제가 소속된 방사선 안전 관리 업체, 그리고 원전에서 사용한 물을 처리하는 수처리 업체, 이렇게 있어요. 그 밖에도 프로젝트 방식으로 공사 용역을 받는 업체들도 오가고요.

방사선안전관리 업무는 방사선 관리구역 내에서 일하는 작업자들을 피폭으로부터 보호하고, 방사선에 오염되거나 피폭된 것들을 관리하고 처리하는 일이에요. 방사선 구역 제염 및 측정 관리, 방사선 관리 구역을 출입하는 사람들의 피폭선량을 측정하는 일, 그 사람들이 입은 방호복을 세탁하고 샤워실과 라커룸을 관리하는 일, 제염 과정에서 나온 물과 찌꺼기를 처리하고 청소도구 등을 분리 폐기하는 일, 방사선 관리구역에서 발생한 폐기물을 드럼 처리해서 저장고로 보내는 일까지, 다섯 개 정도 팀으로 나뉘니다. 한 발전소에 평균 60명 정도의 방사선안전관리노동자들이 일하고 있고, 우리나라에

서는 14개 발전소(원전은 두 호기를 합쳐 한 발전소로 구분한다. 현재 한국에는 25기의 원전이 가동 중이다.)에 9개 업체 소속 900여 명이 이 일을 하고 있어요.

일의 특성상 방사선에 상당히 노출될 수밖에 없을 것 같아요. 피폭 문제는 없나요?

원자력안전위원회가 ICRP(국제방사선 방호위원회)의 기준치를 따라 정해둔 방사선 안전 종사자들의 선량한도는 5년에 100mSv(밀리시버트)예요. 그러면 1년에 20mSv잖아요. 발전소 내부에서는 연간 15mSv를 기준으로 관리를 해요. 피폭량에 따른 작업 가능 여부를 관리하는 것도 저희 일이에요. 방사선량을 측정했는데 시간당 선량이 너무 많이 나온다면 작업자는 오늘 1시간밖에 작업을 못 한다거나, 공기 오염도가 높으면 마스크를 쓰라고 한다든지, 그런 식으로 제한하거나 보호조치를 취하는 거죠. 저는 지금까지의 누적 피폭량이 160mSv쯤 돼요. 연간 18mSv까지 맞아본 적도 있어요. 그게 지금 제 건강에 어떤 영향을 미쳤는지, 앞으로 미칠지는 알 수가 없어요. 제가 나중에 암에 걸리게 되더라도 그게 제 생활 습관 탓인지, 유전인지, 피폭 때문인지 증명하는 게 쉽지 않거든요.

높은 선량이에요. 피폭을 많이 받게 되는 공간이나 상황이 따로 있나요?

제가 유독 많이 피폭된 편이죠. 저는 원자로에도 들어가 봤어요. 고방사선량을 구역에도 직접 들어가서 방사선량을 측정한 후 해당 작업자들에게 작업장 방사선 정보를 제

공해야 하나까요.

또 오버홀(계획예방정비) 때 피폭 가능성이 커져요. 발전소는 일정 기간 가동을 하고 나면, 한동안 가동을 중지하고 핵연료를 교체하거나 설비점검과 정비를 주기적으로 해야 하는데 그걸 오버홀이라고 해요. 발전소마다 발전소의 형태와 원리에 따라 그 주기가 달라져요. 연료 다발이 많이 들어가고, 발전량이 많을수록 계획예방정비 주기와 기간이 늘어납니다. 기간은 짧게는 한 달 반쯤에서 길게는 석 달을 넘길 때도 있어요. 발전소를 멈춘다는 게 자본주의·성장주의 논리로 봤을 때는 막대한 손해거든요. 그래서 이명박 정권 때 그 기간을 줄이라고 해서 20여 일 정도에 한 적도 있었어요. 그런데 그렇게 하니깐 자주 셧다운(가동 중단)되는 거예요. 결과적으로 더 손해인 데다 언론에도 안 좋게 나가고 하나까 이제 한 달보다 짧게 하는 경우는 없어요.

이 기간에는 상주업체 외에도 공사 및 정비업체 등, 출입자도 훨씬 많아지고 원자로 건물도 열어 온갖 정비 업무를 하나까 당연히 방사선안전관리 업무의 양도 크게 늘죠. 사람들의 출입과 업무공간의 선량을 관리하고, 정비 중 발생한 온갖 비품과 폐기물을 다 처리해야 하나까요.

방호복을 꼼꼼히 갖춰 입고 일하는 환경에서 화장실 문제는 없나요?

그 안에는 화장실이 없어요. 경상 업무 때에는 보통 두 시간 안에 작업을 하고 나와서 쉬었다가 다시 들어가는 식이라 참을 수 있

어요. 그런데 오버홀 때 배탈은 큰일이에요. 원자로까지 들어가는 데에만 10분 이상 걸려요. 라커룸에서 턴스타일 게이트(한 사람씩 드나들게 되어 있는 회전식 문)를 지나 들어가서 방호복으로 갈아입고 안전모, 면장갑, 고무장갑 다 끼고 안전화까지 신고 들어가거든요. 들어가서 엘리베이터 타고 보조 건물 올라가서 한참 걸어가서 퍼스널 해치 열고 또 들어가야 된다고요. 거기 들어가서도 각 층이 있는데 만약 원자로 건물 제일 아래층에 있다가 급한 신호가 오면, 그 과정을 다시 되돌아 라커룸으로 갈 때까지 버티기 어려울 때도 있죠.

그리고 발전소 가동할 때는 보통 보조 건물에 있는 공조설비로 온도제어가 되는데, 오버홀 기간 중 공조설비를 점검, 정비할 때는 가동이 정지되기도 해요. 그러면 여름이랑 겨울에 정말 힘들죠. 여름엔 방호복 차림이라 곱절로 덥고, 겨울이면 작업자들이 하루에 몇백 명씩 들어오는데 너무 추우니까 옷을 막 두 겹씩 입고 들어오거든요. 우리 방호팀이 그 옷 다 세탁해야 하나까 꺼입지 말라고는 하는데, 입고 들어온 걸 벗으라고 할 수는 없잖아요.

단순 세탁이 아닌 제염의 개념으로서 세탁은 어떻게 이루어지나요?

세탁기에 빨래를 한다는 점은 같은데, 일반 세제가 아닌 제염제로 세탁해요. 빨기 전에 검사해서 오염도가 기준치 이상이면 폐기하고 나머지만 세탁합니다. 세탁 후에도 다시 검사해서 기준치 이하여야만 지급해요. 빨래



▲ 해변에서 바라본 고리원자력발전소 전경. 출처: 사진작가 장영식

할 때 사용된 물은 탱크에 모아서, 물은 증발시키고 슬러지는 폐기물 처리를 해야 하고요. 제염의 범위 안에 있는 모든 일이 비슷한 순서를 거쳐요. 관리구역 제염도 일반 청소랑은 다르죠. 방사선은 눈에 보이지 않으니깐 겉으로는 깨끗해 보여도, 오염도가 높을 수 있거든요. 구역마다 샘플 용지를 문질러서 측정한 후 오염이 확인되면 제염제로 닦고, 다시 측정해 보고, 수치가 기준치에 들어올 때까지 반복하는 거죠.

협력업체 소속이라고 하셨는데 그러면 일터나 계약 관계가 주기적으로 바뀌는 것인가요?

직원들은 계속 여기에서 일하고 회사만 바뀌어요. 누가 입찰에 성공하느냐에 따라 다음번 사장이 정해지는 거죠. 저는 그동안 회사가 여덟 번 바뀌었어요. 입찰이 3년 주기인데, 간혹 한 업체가 연속으로 낙찰되는 경우도 있어요. 방사선안전관리노동자는 발전이 멈춘 후에도 마지막까지 남아 선량을 측

정하고 안전을 책임질 중요한 사람들이거든요. 동료들이 안정적으로 일할 수 있는 환경을 잘 만들어가야 한다는 마음으로 노동조합 활동도 함께 하고 있는 거고요.

방사선안전관리노동자로서, 안전관리노조 활동가로서 ‘안전’은 무엇이라고 생각하나요?

안전은 비용인 것 같아요. 요 몇 년 사이에 산업안전에 되게 중요시하기 시작했어요. 위험 요소가 있으면 발전소에서 먼저 작업을 중지시키기도 해요. 안전은 여전히 누군가에게는 돈으로 바꿔 먹을 수 있는 무언가이겠지만, 또 다른 누군가에게는 처음부터 선택했어야 하는 간절한 기회비용이잖아요. 안전이 곧 비용이 되어버린 사회에서 여러모로 고민이 많아져요. 사람 목숨이 비용보다 덜 중요시되는 자본주의 체제에서 입법이 무척 중요하다고 생각해요. 노동법 개악도, 중대재해처벌법 개악도 꼭 막아내야죠. **안전**

고용 불안정과 싸우는 필수 돌봄 노동자들

- 공공운수노조 서울시사회서비스원지부 오대희 지부장 인터뷰

장영우 선전위원장

내년 2025년 우리나라 65세 인구는 20.6%로 초고령사회에 진입할 것으로 전망된다. 고령화에 맞추어 돌봄노동의 비중도 점차 커지고 있다. 사회서비스원은 그동안 주로 민간과 시장에 맡겨 공급해온 사회서비스의 공적 책임을 강화하려고 각 시도에서 설립한 공익법인이다. 돌봄노동자를 정규직으로 채용해 처우개선, 고용안정 등 노동환경을 개선하여 사회서비스의 공공성·전문성 및 투명성을 높이고, 서비스 질을 제고한다는 게 정부의 당초 의도였다. 하지만 정권이 바뀌었다. 정부 예산안에 시도사회서비스원 설립·운영 예산이 전액 삭감된 것에 더해, 사회서비스원 표준 운영 지침을 대폭 개정하여 그렇지 않아도 부족한 아동·노인·장애인 등에 대한 공적 돌봄이 앞으로 더 축소될 우려가 제기되고 있다. 이번 현장의 목소리 코너는 서울시사회서비스원(이하 서사원) 오대희 지부장의 이야기를 들어보았다. 인터뷰는 마포에 위치한 서사원 노동조합 사무실에서 진행하였다.

안녕하세요, 소개 부탁드립니다.

안녕하세요, 저는 공공운수노조 서울시사회서비스원지부(서사원 지부)의 오대희 지부장입니다. 장애인 활동지원사로 약 10년간 근무를 했고 지금은 서사원에서 노조 지부장으로 활동 중입니다. 서사원은 요양보호사, 장애인활동지원사, 보육교사 등 돌봄노동자들을 직접 채용해서 서울시민에게 돌봄을 직접 제공하는데 현재 약 450명이 근무하고 있습니다.

정부에서 예산을 줄이고 있는데 고용 상황은 어떤지요?

서울시와 서울시의회는 재작년에 23년 운영예산을 100억원 이상 삭감했습니다. 이후 8월쯤 운영예산이 바닥나게 되자 예비비가 승인되었습니다. 그리고 24년 운영예산은 다시 또 8개월치 운영비인 100억만 승인되었습니다. 이런 상황에서 현장에서 일하는

분들은 불안하지요. 정규직임에도 불구하고 퇴사자가 계속 발생하고 있습니다.

서울시와 서울시의회는 서사원 운영이 방만하며 예산도 삭감하고 혁신안도 요구하는데 지부의 입장은 어떻습니까?

민간에서 행하는 돌봄 서비스는 시급제 형태로 이용자들의 바우처를 통해 수익을 기관과 노동자가 나누는 구조인데 종종 부정수급이 문제가 됩니다. 우리는 월급제로, 이용자들의 바우처를 통해 나눠 갖는 것이 아니라 운영비와 인건비가 분리되어 운영되기 때문에 투명하게 운영된다고 자부합니다. 그리고 민간이 주도하는 돌봄에서는 열악한 종사자 처우와 이로 인한 서비스 질 문제가 심각합니다. 기본적으로 고용안정과 처우가 개선되어야 직업의식도 갖게 된다고 봅니다.

그동안 민간의 열악한 돌봄노동에서 공공이 좋은 일자리로 좋은 돌봄을 만들겠다는 것이 당초 서사원의 취지였습니다. 그런데 지금의 정부와 서울시는 민영화 기조로 서사원의 예산을 대폭 삭감해버렸습니다. 예산을 삭감해놓고 경영의 어려움을 해소할 혁신안을 오히려 우리에게 요구했습니다. 지금 그 만دن 전 서사원 대표가 혁신안을 처음 제출했는데요. 혁신안의 주 골자가 우리가 직접 서비스를 담당하는 부문을 민간으로 전환하라는 겁니다. 그래서 기존에 어르신, 장애인 돌봄을 담당하던 종합재가센터 12개가 5개로 통폐합되었고, 어린이집 1곳과 청소년 발달장애인 방과 후 활동서비스, 방문간호 등 일부 주요 사업들은 종료되었습니다.



▲ 공공운수노조 사회서비스원지부 오대희 지부장. 출처: 장영우

서사원에서 2020년부터 서울시 내 7개 국공립어린이집을 위탁 운영했는데 혁신안에서는 어린이집도 운영을 중단하겠다는 겁니다. 실제로 서사원 송파어린이집 운영이 중단되었고 일하던 대다수 직원은 권고사직을 당했습니다. 이러한 사태를 알리고 막아보고자 공공보육 노동자들이 작년 10월 전면파업을 했어요. 현재 서사원 어린이집 운영 중단 논의는 하지 않고 있지만, 혁신안은 변함이 없다고 합니다.

그리고 서울시에서는 임금체계 개선을 핵심 과제로 요구하고 있습니다. 개악인데요. 근로계약 및 취업규칙에 따라 하루 8시간 일하는 게 당연한데 이걸 6시간으로 줄이라는 거예요. 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 노동자의 동의가 필요한 사안입니다.

민간에서 행하는 돌봄서비스와 서사원의 돌봄에는 어떤 차이가 있습니까?

여러 가지가 다른데요. 앞서 언급했듯이 월급제로 운영되는 점이 있고 우리는 상부의



▲ 2022년 서울시사회서비스원 산하 어린이집 보육교사가 원장으로부터 성적 괴롭힘과 직장 내 괴롭힘을 당하고도 전보를 가아하는 상황이 있었다. 이에 대해 지부에서 규탄 기자회견을 진행한 모습이다. 출처 : 오대희

지시에 따라 방문서비스를 제공합니다. 그래서 새로운 이용자의 경우 신상을 잘 알지 못하고 방문하는 경우도 많아요. 이 시스템이 선순환이 되면 여러 유형의 이용자들을 만나면서 경험이 축적되고 전문성이 쌓일 수 있겠지요. 나아가 제도적으로 서비스를 표준화하여 다양한 돌봄 체계를 구축하는 것이 우리가 생각하는 이상적인 모델입니다.

우리는 민간에서 기피하거나 어려워하는 이용자들, 예를 들어 치매환자, 외상환자, 중증 장애인들의 돌봄서비스 제공을 요구 받습니다. 그래서 누구를 만나도 돌봄을 제공하기 위한 전문성을 갖추기 위해서 자체 교육과 회의 시간이 많이 필요합니다. 그래서 회의와 교육 시간, 원거리 돌봄을 위한 이동 시간도 근무 시간에 주요하게 포함 됩니다. 이렇게 공공성, 전문성, 투명성을 위해 노력하기에 평소 돌봄에서도 민간기관과 질적 차이를 보이며 보건복지부평가에서 항상 A 평가를 유지했습니다.

돌봄 서비스를 신청하는 사람이 누구인지 모르는 상황에서 가정방문을 하여 정신적 스트레스를 많이 받습니다. 그래서 경영진은 현장의 안전을 강화하여 노동자들에게 회사가 나를 지켜준다는 신뢰, 안심을 주어야 합니다. 관리자는 문제가 되는 이용자를 기피할까 봐 정보를 주지 않을 수 있고, 방문 노동자들은 관리자와 사이가 틀어지기를 원치 않으니까 쉬쉬하는 경우가 있어요. 현장에서 굶고 터져 큰 일이 나서야 알려지기도 해요. 저는 공식적으로 사전에 사례회의 등 안전한 지원을 위해 정보공유를 했으면 좋겠어요. 그래서 일반적인 돌봄 서비스를 제공하기 힘든 이용자라고 현장에서 판단하면 2인 1조로 배치하는 등 시스템이 되어야 합니다.

노동안전에 대해서는 최근 현장의 변화가 있는지요?

이제까지 돌봄 노동은 그 범위가 매우 광범위하고 모호하며 현장 안전에 대한 매뉴얼이 없다시피 했습니다. 현장 안전은 개인에

게 맡겨진 거였지요. 현장에서 이용자와 대면 접촉하면서 여러 문제가 생길 수 있는데 현장의 권리 침해 요소들에 대해 희생을 강요할 게 아니라 현장의 목소리를 반영할 수 있는 경로가 있어야 합니다.

저희는 300인 이상 사업장이라서 산업안전보건법이 적용되어야 하고 산업안전보건위원회(산보위)가 있어야 하거든요. 그런데 위원회가 설치조차 되지 않았어요. 그래서 진정을 제기했는데 사측이 과태료를 물고 4년이 지나서야 산보위가 설치되었습니다. 작년 중순부터 현장의 안전 관련하여 매뉴얼을 만들기 시작했습니다. 하지만 매뉴얼대로 일해본 경험이 없기 때문에 현장에서 적용이 아직 미흡합니다. 개인적으로 위험성평가도 현장 중심으로 평가하여 그 수준을 높였으면 좋겠습니다.

산업안전보건위원회에서 해결된 사안이 있나요?

작년 6월에 산보위 설치가 되어서야 이후 현장의 목소리를 내기 시작했습니다. 2023년 3분기에는 현장 안전에 대해 돌봄노동자들이 의견을 개진 할 수 있었고, 4분기 산보위에서는 우리 목소리가 반영된 부문이 있습니다. 어린이집에서는 어린이들이 사용하는 의자가 낮아, 허리를 굽히는 작업이 많은데 자세 보완 보급품을 제공하기로 했습니다. 그리고 어린이집에서 근무하는 분들은 서이초 사건의 경우처럼 학부모 폭언과 갑질에 시달리는 경우가 많습니다. 대책으로 녹음장비를 제공해달라고 요구 했습니다. 현재 녹음 장비는 제가 방문노동자에게만 제

공되고 있습니다. 제가 방문할 때는 일대일 서비스라 녹음이 가능하지만 다수의 학부모를 상대로 녹음은 법률 검토가 필요하다는 답을 들었습니다. 그리고 녹음 장비 수요도 확인하겠다고 했고요. 또한 앞에서 언급했듯이 방문 전 이용자의 안전 관련(폭력성, 위험환경 등) 사전 정보를 체크리스트로 제공해달라고 요청했는데 이를 보급하겠다는 답변도 산보위를 통해서 받았습니다.

노동조합에서 해결해야 할 과제나 계획에는 무엇이 있나요?

하고 싶은 건 많은데 지금은 인력 충원이 안 되는 게 제일 큰 문제입니다. 돌봄의 핵심은 사람인데 예산이 감축되다 보니 인력 충원을 요구하기 어려운 분위기입니다. 인력이 부족하니 휴가를 쓰면 서로 눈치 보고, 화장실을 제때 못가 방광염이 생기기도 합니다. 2인 1조로 매뉴얼을 만들어서 안전을 도모하고 싶은데 이 또한 인력이 필요합니다. 돌봄 인력은 미래에 더 필요한데 지속 가능하려면 돌봄의 전문성이 제대로 인정되어 좋은 일자리로 최소한 고용안정과 생활임금이 보장되어야 할 것입니다.

얼마 전 정부가 요양보호사의 인권침해 방지를 위해 명찰 녹음기를 보급할 예정이라는 뉴스를 보았습니다. 근본적인 예방 대책은 아니지만, 명찰 녹음기는 우리 서사원에 이미 보급되어 사용하고 있습니다. 이처럼 서사원이 안전과 돌봄의 수준을 높이며 전체 돌봄노동자 처우를 개선해 나아가야 할 것입니다. 

노동이 생산하는 건 이윤만이 아니라 관계

- 영화 “사랑은 낙엽을 타고”, “나의 올드 오크”

이재현 플랫폼 C

우리는 과연 노동을 어떻게 경험하고 있을까? 노동은 무언가 유의미한 것을 생산하는 긍정적 경험이라기보다 빨리 끝나기를 원하는 부정적 경험으로 생각되기 마련이다. 물론 우리가 원하는 원하지 않은 스스로의 노동력을 판매해야 하는 자본주의적 임금노동에서 노동이 긍정적으로 경험되긴 어렵다. 그러나 노동이 상품을, 임금과 이윤을 생산하는 것에 그치지 않고 사회적 관계를 생산하기도 한다는 사실에 주목해 볼 필요가 있다. ‘노동자계급’이 계급으로 스스로 정체화할 수 있던 때 노동을 통해 맺는 사회적 관계는 삶의 긍지이기도 했다. ‘프롤레타리아’의 정체성이 구현된 노동조합과 협동조합은 고되고 위험한 노동 속에서도 민주주의의 장이 되었다.

물론 오늘날 노동의 불안정화가 극심해진 조건에서 ‘노동자계급’의 실체는 크게 해체되었다. 게다가 19~20세기의 역사적 경험을 통해 만들어진 계급적 정체성의 폐쇄성에 대해서도 성찰이 필요하다. 그럼에도 우리가 불안정한 노동 속에서 원자화된 채 외로움을 느끼는다면, 다시 노동이 고립을 넘을 사회적 관계를 생산할 수 있는지 되물을 필요가 있지 않을까?

마침 과거의 노동자계급에 깊은 애정을 지닌, 그러나 변화하는 사회 속에서 더 개방된 관계를 추구할 수 있다고 믿는 두 감독의 영화가 개봉했다. 노동을 매개로 한 우리의 관계가 다시 만들어질 수 있는지 질문하면서 말이다.

파편화된 노동에서 관계가 자라날 수 있을까

아키 카우리스마키는 이른바 ‘프롤레타리아 3부작’으로 핀란드 영화를 세계적으로 알렸다. 그의 최근작 “사랑은 낙엽을 타고”는 고전적이면서도 유머러스한 방식으로 ‘프롤레타리아’가 해체된 시대의 노동자가 어떻게 만나고 사랑하는지 그린다.

헬싱키에 사는 안사와 홀라파는 노동을 통해 안정적인 삶과 관계를 유지할 수 없는 처지에 놓여 있다. 서비스 노동자로 일하는 안사는 관리자의 감시 속에 한 순간에 부당하게 해고당하고 가난에서 벗어나기 위해 일자리를 찾아 헤맨다. 홀라파는 금속공장과 건설현장을 오가지만 만성적 알코올 중독으로 어느 곳에도 오래 머무르지 못한다. 불안정 노동이 과도한 음주로 이어질 위험성이 높다는 연구들에서 볼 수 있듯, 그의 중독은 개인적 책임의 문제이면서도 동시에 사회적 문제이며, 노동자 안전에 대해 회사가 책임을 전가하는 데 이용된다.

쉴쉴한 도시에서 원자화된 노동자들은 오직 라디오를 통해서만 세계와 자신이 연결되어 있음을 느낀다. 그러나 라디오에서 끊임없이 흘러나오는 러시아의 우크라이나 침공 뉴스는 개인이 관계 맺는 세계도 결코 안전한 공간이 아님을 상기시킨다. 물론 안사와 홀라파에게도 서로의 어려움을 나누고 부당함에 대해 목소리를 모으는 동료들이 있다. 그러나 오랫동안 어울리는 가장 소중한 동료와도 서로의 성조차 알려주지 않는다.

그런 상황에서도 로맨스의 관계는 자라난다. 두 사람은 우연한 마주침을 통해 가까워지고 떨어졌다 다시 마주친다. 감독은 단단하게 조직된 노동자가 아니라 세계에 원자화된 채 던져진 노동자라도 우연한 마주침 속에 관계를 만들어 가며 더 나은 존재가 될 수 있다고 믿는 듯하다. 산업화 초기의 참상 속에서 노동자들은 금주 운동과 교육 운동을 통해 한 사람 한 사람이 더 나은 주체가 될 수 있다고 믿었다. 지금도 노동의 파편화가 초래한 고난을 인정하면서 절망에 머무르지 않고 관계 속에서 삶에 대한 애정을 찾자는 것이다.

개방적인 환대와 연대를 생산할 노동을 위해

영국에서 노동자계급의 삶과 투쟁을 오랜 시간 동안 카메라에 담아온 켄 로치 감독. 그는 이번 작품에서 한때 노동의 공간이었지만 이젠 임금노동 자체로부터 배제된 공간을 담는다. 1980년대 대처리즘의 탈산업화와 신자유주의 광풍 속에 광공업도 노동조합의 기반도 쓸려나간 잉글랜드 북동부의 더럼을 말이다.

갑작스런 재난과 점진적인 건강 악화의 위협에 노출되는 노동임에도, 생태적 관점에서 언젠가는 사라지게 될 산업임에도, 영국의 광부 노동조합은 대처 정부의 일방적 정책에 맞서 가장 치열하게 싸웠고 패배했다. 주인공 밸런타인이 자신의 펄 ‘올드 오크’ 뒤편에 숨겨둔 홀엔 노동을 통해 관계 맺었던 광부들의 기억뿐 아니라, 지역의 재생산을 지탱해 온 여성들의 기억이 간혀 있다. 파업하는 어느 노동자도 굶지 않도록 음식을 짓고 함께 먹으며 연대와 돌봄을 이어온 기억 말이다.



▲ 영화 <사랑은 낙엽을 타고>(좌), 영화 <나의 올드 오크>(우)

노동하고 싶어도 노동할 수 없는 공간에 시리아 내전을 피해 온 난민들이 도착한다. 그럴 때 혐오와 인종주의가 나타나는 건 우리가 수없이 보아온 광경이다. 올해 87세가 된 노감독은 때론 웅변적일 정도로 직설적인 대사로 과거 노동자계급이 만들어 온 연대의 사회적 관계를 되찾자고, 그러나 새로운 마주침 앞에 더 개방적으로 구축하자고 외치길 서슴지 않는다. 지역의 황폐화를 해결하기 위해 영국인 노동자들과 시리아 난민들은 오랫동안 닫힌 홀을 수리하여 개방하고, 소외된 그 누구라도 함께 먹을 음식을 만든다. 임금노동 바깥의 노동이지만 누구도 자신의 노력을 시혜적 자원봉사라 여기지 않는다. 서로를 살리고 스스로를 돌보기 위한 연대를 향해 노동한다고 믿기 때문이다.

시리아 난민들이 만든 ‘올드 오크’의 깃발은 1936년 스페인 내전에 민주주의를 지키기 위해 뛰어난 영국 노동자들의 깃발과 나란히 행진한다. 그 모습은 영국 노동자들의 역사에 대해 평생 영화를 만들어 온 감독의 필모그래피를 떠올리게 한다. 그가 바라본 노동자의 역사에서 노동은 상품과 이윤만이 아니라 사회적 관계와 권리를, 환대와 돌봄의 공동체를 만들어 왔고 또 새롭게 만들어 갈 것이란 믿음이 드러난다.

임금노동에서 배제된 이들의 노동이 만드는 사회적 관계를 보며 우리의 공동체를 재생산하는, 그러나 노동이라 불리지 않는 수많은 노동으로 눈길을 돌려본다. 장애인의 권리 자체를 생산하기 위한 권익 옹호 활동을 권리중심공공일자리로 인정하라는 중증장애인의 투쟁을 떠올려 본다. 이윤을 생산할 수 없다고 치부되어 평가절하된 노동들, 그러나 사회의 유지에 반드시 필요한 노동들, 그곳에서 파편화된 우리가 사회적 관계를 다시 만들어 갈 순 없을까 생각해 본다. **알터**



▲ 민자투자사업(BTO)으로 설립돼 음식물폐기물을 포함한 각종 폐기물을 처리하는 전주리싸이클링타운이 주관운영사를 변경하면서 노동조합 조합원 11명을 집단 해고했다. 현재 공공운수노조 전북평등지부 전주리싸이클링분회 소속 노동자들은 무기한 천막 농성에 돌입해 투쟁 중이다. 출처: 공공운수노조 전북본부

잔혹한 낙관주의를 경계하기

김세은 회원, 직업환경의학전문의

몇 달 전 보건관리대행기관에서 근무를 시작했다. 거의 10년 만에 대행 의사로 일해보니 아직 알지 못하는 세계가 나의 시야 밖에 여전히 넓게 펼쳐져 있다는 것을 느낀다. 그간 이런저런 업종의 다양한 노동과 건강 문제를 제법(?) 접해왔다고 생각했는데, 그게 한참 오만한 생각이었다는 걸 깨닫는 몇 달이기도 했다.

여유와 관리가 들어갈 틈을 주지 않는, 왕복 3시간의 출퇴근길

며칠 전 어느 물류센터의 외주 업체 휴게실에서 건강상담을 했다. 그날 상담했던 분들 대부분은 최소 40대 후반이었는데, 유독 젊은 노동자 한 명이 있었다. 먼발치에 앉아 삼촌뻘 동료들과 농담을 주고받다 마지막 순서로 상담을 받으러 다가왔다. 그는 30대 초반이었는데, 간이 검사를 해보니 혈당이 다소 높았고 혈압도 고혈압 전 단계에 속하는 수치가 나왔다. 평소보다 오늘 특별히 혈압이 높을 만한 상황은 문진상 확인되지 않았다. 교대 근무를 하는 분들도 있었지만, 그분은 주간 고정근무만 한다고 했다.

“운동과 식이 관리를 해야 한다.”라고만 하면 막연하게 느낄 수도 있어, 생활 습관을 구체적으로 물어보고 약간의 의지를 발동하면 실천해 볼 수 있을 만한 것, 어렵지 않게 시작해 볼 수 있을 만한 것을 제시하려는 편이다. 그분께도 그런 것들을 물어보았다. 그분은 업무와 출퇴근 외에는 운동을 전혀 해본 적이 없다고 하셨다. 의지가 있어도 하루 30분씩 운동하는 게 쉽지 않은 일인데, 눈앞에서 영 시큰둥한 표정을 보이는 사람에게 그런 얘기를 하는 것은 쇠귀에 경 읽기에 가깝다.

“따로 운동할 시간 내기가 부담스러우시면 대중교통으로 출퇴근한다고 하셨으니까 한두 정거장 빠른 걸음으로 걸어가시는 것도 좋아요. 한두 정거장 걸어가서 타시거나 미리

내리시거나요.”

“집이 좀 멀어서 출퇴근 왕복 3시간 넘거든요. 그렇게 하면 시간이 더 길어져서...”

“아 네...”

그 물류센터는 수십만 명이 일하는 산업단지 내에 있었다. 그곳에서부터 1시간 반 이상이 걸리는 지역에 살고 있는 그분의 사정이 있을 것이다. 집에서 1시간 이내로 출퇴근이 가능한 일자리를 찾지 못한 사정도 있을 것이다. 대규모 일자리가 모여 있는 지역에 가까울수록 주거비는 비싸다. ‘직장에 좀 더 가까운 지역으로 이사하시고, 그렇게 해서 생기는 여유 시간에 운동하세요.’라고, ‘회사에서 만난 건강상담 의사’인 내가 이야기할 수는 없었다.

출근 1시간 반, 퇴근 1시간 반이 걸리는 생활을 상상해본다. 근무 시간에 바쁘게 일하고 지친 몸을 지하철에 태운다. 그리고는 앉아서 한참 꾸벅꾸벅 졸다 눈을 떠도 아직 집까지는 한참 남아있다. 환승역을 놓치지 않기 위해 때로는 눈꺼풀을 힘주어 들어올려야 할지도 모른다. 그런 상태로 퇴근해 숨이 찰 정도의 운동을 하려면 얼마만큼의 의지가 필요할까? 퇴근길 편의점이나 마트에 들르면 어떤 것에 손이 갈까? 어쩌다 한번이 아니라 그렇게 주 5일이나 6일을 출근한다면? 8시간 근무는 가끔만 가능한, 장시간 근무가 일상화된 곳이라면?

작고 알팍한 해결책

상담을 마치고 그런 생각이 꼬리를 물며 이어지던 그 날, 퇴근길에 읽던 책에서 ‘잔혹한 낙관주의’라는 말이 눈에 쏙 들어왔다. <도둑맞은 집중력>이라는 책이었다. 사람들의 집중력을 해치는 여러 요인을 파악하고 해결책을 모색하는 내용이다. ‘잔혹한 낙관주의’가 인용된 장의 제목은 ‘작고 알팍한 해결책’이다. 사람들의 집중력, 자제력을 꺾으려는 요소들이 조직적으로 도처에 널려있는 환경 속에서, 문제의 해결책을 개인의 의지와 행동의 문제로 몰아가는 것은 ‘작고 알팍한’ 해결책이라는 게 그 장의 요지였다. 그런 식의 접근은 문제의 본질을 흐리고 심각성을 축소시킨다는 것이다. 저자가 그런 대표적인 예로 다이어트를 들었기 때문에 건강상담을 하며 나눈 이야기가 더 생각났던 것 같기도 하다.

“다이어트가 끝나도 우리는 여전히 체중 증가를 유발하는 불건강한 환경에 산다. 우리가 만든 이러한 환경에서 체중을 감량하려고 노력하는 것은 끝없이 아래로 내려오는 에스컬레이터를 뛰어 올라가려고 노력하는 것과 같다.”

의지에 반하는 환경에 둘러싸여 있다는 것이 어떤 의미인지 생생하게 와닿는 표현이었다. 물론 저자는 환경이 전부라고 이야기하진 않는다. 다만 개인의 행동 변화만으로는 문



▲ 퇴근 후 운동하는데 필요한 의지와 자원은 모두 다르다. 출처 : 국민체육진흥공단

제 해결이 어렵다는 것을 강조한다.

더 나은 선택에 필요한 의지의 문턱을 낮춰 나가자

누구나 자신의 일상을 어떻게 구성할지 선택할 수 있다. 일상적으로 무엇을 먹을지, 일하고 잠자는 시간 외에 누워서 쉬지 친구를 만날지 운동을 할지 선택할 수 있다. 신체 건강을 우선으로 고려하는 선택을 할 수도 있다. 하지만 그런 선택에는 의지가 필요하다. 개인이 둘러싸인 환경과 여건에 따라, 장기적으로 건강에 이득이 되는 선택을 하는데 필요한 의지의 크기는 다르다. 선택의 범위도 다를 수밖에 없다.

질 좋은 단백질은 저렴하지 않다. 충분한 채소를 손질하는 데에는 시간과 노동을 투여해야 한다. 또는 그만큼의 비용을 지불해야 한다. 노동시간도, 출퇴근 시간도 길어 집에 돌아오면 이미 녹초가 되는 사람, 직장 가까이 살며 칼퇴근이 일상인 사람, 일터에서의 퇴근이 곧 제2의 출근(가사와 돌봄)인 사람. 이들이 건강한 식사와 운동을 선택하는데 필요한 의지력의 크기는 결코 같다고 할 수 없다. 의지력이 부족한 만큼 돈으로 대체할 수 있는 경우도 있지만, 누구나 그렇게 할 수 있는 것은 아니다.

건강관리가 필요한 분들이 좀 더 건강한 선택을 할 수 있는 동기부여가 되었으면 하는 마음에, 시시콜콜 묻다 보면 그 사람이 어떤 환경에 놓여있는지 어렵קות게나마 알게 된다. 몇 분 남짓한 시간에 그 사람이 처한 모든 환경을 파악할 수도 없고, 파악한다고 한들 그에 따른 적절한 행동 방안을 적절 내어놓기엔 나의 역량이 부족하다. 하지만 어떤 이의 혈압이나 혈당 수치가 정상 범위에서 벗어난 이유가 오로지 '게으르거나, 관심이 없거나, 의지가 부족하기 때문'이라고 단순화하게 되는 것만은 늘 경계해야겠다고 생각한다. 그리고 더 나은 선택을 하기 위한 의지가 조금이라도 덜 요구되는 환경으로 바꾸어 가는 것, 즉 노동시간 단축 같은 노동 여건 개선에 관심을 놓지 않아야겠다고도 다짐한다. 

A부터 Z까지 문제투성이 가덕도 신공항 건설, 당장 멈춰야 한다!

이숙건 상임활동가, 한노보연 기후정의팀

서울이 올림픽 개최지로 선정되었을 때 모든 언론과 거리, 심지어 학교에서조차 서울 올림픽 개최 D-day를 확인했던 시절이 있었다. 한국도 선진국 반열에 들어서게 되었다는 자부심과 올림픽 개최로 많은 것이 좋아질 것이라는 막연한 기대가 합쳐져 무엇이 좋은지, 어떠한 문제가 발생했는지도 알지 못한 채 올림픽 개최에 환호했던 시절이 있었다.

언제부터인가 온갖 건물과 거리, 언론, 지하철과 버스에 ‘부산 2030 엑스포 유치’를 말하는 각종 선전물이 뒤덮였다. 엑스포 유치는 부산시민이 당연히 가져야 할 희망(?)으로 둔갑했다. 2023년 11월, 사우디아라비아 리야드가 119표를 얻게 되어 다행스럽게도 결선투표 없이 엑스포 개최지로 선정되었다. 하지만 지난 2년간 홍보비용에만 5,744억 원이란 터무니없는 예산을 낭비했던 정부와 부산시는, 유치 실패에 대한 책임 있는 평가와 반성 없이 또다시 가덕도 신공항 건설을 내세우며 동남권 개발의 헛된 약속을 남발하고 있다. 짜고 치는 고스톱처럼 엑스포 실패 이후 한 달이 되지 않은 지난해 연말, 국토교통부는 ‘가덕도 신공항 건설사업 기본계획’을 수립·고시하면서 2029년 12월 개항을 목표로 본격적인 신공항 건설을 추진하겠다고 발표했다.

도대체 누구를 위한 신공항 건설인가?

윤석열 정부는 규제 완화로 인한 세수 적자를 무마하기 위해 건전재정, 건축재정을 외치며, 장애인, 청소년, 여성, 노인, 이주민 등 권리보장에 필요한 예산과 공공의료와 같은 돌봄 및 사회서비스 예산을 대거 삭감했다. 하지만 가덕도 신공항 건설비용으로는 공항 건설 사업비 중 가장 큰 규모의 예산인 13조 4,900억 원을 투입하겠다고 발표했다. 또한 부산시는 국토의 균형발전을 도모한다며 활주로 2본의 ‘글로벌 관문 공항’으로 가덕도 신

공항을 확장하겠다는 계획을 발표했다.

기후재난이 끊임없이 반복되고 있는 현재, 가덕도 신공항과 같은 대규모 공항 건설은 이러한 현실의 위기는 외면한 채 생태계 파괴는 물론 온실가스 대량 배출을 가속화 하는 행위다. 이미 몇몇 국가들은 심각한 기후위기에 대응하기 위해 2시간 30분 이내 단거리 비행 노선을 줄이며 공항을 폐쇄하고 있다. 가덕도 신공항 건설은 이와 정면으로 반대되는, 모두의 삶을 위기로 내모는 행위다. 부산 경남 지역 주민, 그리고 사회구성원 모두의 삶을 위해 쓰여야 할 소중한 자원과 예산이 토지 소유자, 토건 개발 세력, 대기업 이익 창출만을 위해 사용되고 있는 것이, 지금의 가덕도 신공항 건설이다.

5년이나 당겨진 공사 기간의 위험성

가덕도 신공항 건설 계획이 수립되는 과정에서, 많은 시민사회단체가 제기해온 여러 문제가 해결되지 않았음에도 정부는 또다시 일방적으로 건설을 밀어붙이고 있다. 현재 고시된 가덕도 신공항 기본계획 또한 결과 보고서 완성본이 없다고 한다. 결과 보고서 완료 후 그 결과에 따라 국토부 장관이 승인하고 기본계획을 수립해야 하지만 그러한 절차가 제대로 되지 않은 채 진행 중인 것이다. 심지어 제대로 된 예비평가 절차도 거치지 않고 추진하고 있다.

시작할 때부터 공항 부지로는 적합하지 않기에 더욱 세심하게 평가하고 절차에 맞게 계획을 수립해야 함에도 엑스포 유치를 위하여 2035년 준공이었던 계획을 무리하게 앞당겨 2029년 12월에 짓겠다는 계획이, 이번 계획안에도 그대로 확정되었다. 부실한 절차와 밀어붙이기식 행정 처리는 공사 과정에도 되풀이될 것으로 보인다. 여의도 2배 크기의 공항으로 대형 화물기(B747-400F)가 이착륙이 가능한 3,500m의 대규모 활주로를, 특히 날씨의 영향을 많이 받을 수밖에 없는 해상에 건설하는 사업이기에, 6년 동안의 짧은 공사 기간에 맞추어서 건설하겠다는 계획은 안전과 환경을 중시하기보다 공사 기간 내 완공을 목표로 추진될 가능성이 크다. 정말 우려를 금할 수 없다.

노동자·시민의 안전과 건강은 도외시한 ‘24시간’ 운영

또한, 이번 기본계획은 ‘24시간 운영 가능한 편리하고 안전한 공항’을 내세우고 있다. 심야 운영을 하는 공항이 안전한 공항이라고 어떻게 감히 말할 수 있는가? 심야 노동이 노동자의 안전과 건강에 얼마나 유해한지, 그리고 교대근무나 심야 노동이 안전사고의 발생률을 높이는지는 이미 많은 연구에서 확인할 수 있다. 심지어 공항의 특성상 안전 문제



▲ 1월 18일, 가덕도신공항반대 공동행동이 세종 정부청사 앞에서 신공항 반대를 내걸고 집회와 행진을 진행했다. 출처 : 가덕도신공항반대공동행동

가 발생하면 심각한 인명피해와 재난 상황이 발생할 수 있기에 무엇보다도 안전이 강조되어야 하고, 위험한 요인-심야 운행 및 노동-은 원천적으로 제거해야 한다. 또한, 24시간 운영은 인근 주민들의 평온한 삶과 안전에도 악영향을 미칠 수 있다. 밤에도 낮에도 끊임 없이 발생하는 비행기 소음으로 인해 수면과 평탄한 일상이 방해받을 수 있고, 항상 안전 문제에 대한 불안감으로 고통받을 수 있기 때문이다. 노동자 시민의 안전과 건강을 도외 시하면서, 오히려 대규모 탄소배출을 더 가속하는 ‘24시간 운영’ 계획은 정말 심각하게 검토하고 재고할 사안이다.

다시는 되돌릴 수 없는 가덕도 생태환경

2022년, 가덕도 국수봉 100년 숲은 제20회 내셔널트러스트 ‘이곳만은 지키자’ 대상을 받았다. 지형이 가파르고 군사 보호지역 선정으로 일반인의 출입이 통제되면서, 100살이 넘는 거대한 참나무, 소사나무 군락들이 가덕도 100년 숲을 이루었다. 이것뿐인가, 주민들과 숲한 생명은 가덕도에 기대어 함께 보금자리를 이루며 살아가고 있다. 하지만 이번 가덕도 신공항 건설로 인해 국수봉 100년 숲을 비롯한 3개의 산이 없어지고, 해양생태도 1등급인 연안 3개가 매워질 예정이다. 가덕도 생태는 영구적으로 되돌릴 수 없게 파괴될 것이다. 수많은 생명의 희생과 절멸 위에 신공항이 건설되게 되는 것이다.

기후위기로 삶의 모든 조건이 불안정해지고 불평등의 골이 깊어져 가는 오늘, 우리에게 필요한 것은 무엇이 되어야 할까? 지역과 지역을 잇는 공공교통으로의 버스와 철도, 지역 구석구석에 지어지는 공공병원, 더 안전하고 건강한 노동자의 일터, 기후재난에도 모든 이가 안심하고 살 수 있는 집이다. 모두에게 불행을 주는 신공항이 아니라, 모든 생명의 삶과 안녕을 지키는 선택에 예산을 투입하는 것이 더욱 필요한 지금이다. 가덕도 신공항을 포함한 전국의 모든 신공항 추진을 당장 백지화하라! 

젠더와노동건강권센터가 출범했습니다!

박슬기 회원, 젠더와노동건강권센터장

한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터(이하 젠더센터)가 출범했다. 출범 소식을 반기며 앞으로의 활동을 기대하는 응원들이 가슴 벅차게 전해졌다. 그러나 ‘젠더’라는 명칭에서부터 불편한 기색을 드러내는 반응도 없지 않았다. 젠더라는, 페미니즘이라는 단어에 뒤따르는 기묘한 불편감과 저항감은, 사실 그만큼 분명한 지향을 드러낸 본 젠더센터의 활동이 더욱 필요할 시기란 것을 증명하고 있는 것은 아닐까.

젠더 관점으로 노동안전보건을 바라봐야 하는 이유

노동자의 안전과 건강을 젠더 관점으로 바라보아야 한다는 주장은 그동안 꾸준히 제기되어 왔다. ‘노동’에 대한 기존의 인식은 소위 ‘표준 남성 노동자’에게 맞춰져 있으며, 이는 자본이 노동자에게 강요하는 방식과도 다르지 않다는 문제의식이다. 이러한 표상은 여성, 장애인, 쿼어, 이주민을 비롯한 다양한 몸의 존재 및 차이를 묵살한다. 또한 ‘건강한 남성 노동자’라는 허상을 강요하며, 강도 높고 위험한 노동을 모두에게 감당케 하고 있다. 이러한 노동 아래 누구도 안전할 수 없다. 젠더 관점으로 노동자의 안전을 인식한다는 것은 고강도·고위험 노동에 노동자의 몸을 맞추도록 강요하는 자본의 방식에 대한 저항이며, 모두의 안전을 위해 노동자의 몸에 노동을 맞추어 가기 위한 시작이다.

또한 자본주의가 자행하는 착취와 수탈은 가부장제와 긴밀하게 연결되어 있다. 가부장적 가족주의는 자본주의와 결탁하여 ‘남성 생계부양자 모델’을 내세웠다. 노동시장은 전 생애주기에 걸쳐 성별 분업화되었으며, 여성의 노동 가치를 저평가하고 착취하며 저임금·고용불안을 강요해 ‘질 나쁜’ 일자리로 내몰고 있다. 돌봄노동을 비롯해 사회의 유지와 재생산에 필수적인 노동들은 그 의미를 박탈당했다. 돌봄은 가부장적 위계질서에 의해 가정

내에서 여성이 수행해야 하는 당연하고 무가치한 ‘공짜 노동’이 되었으며, 노동시장에서는 사회가 보장해야 할 책임은 지워진 채 시장 논리에 의해 저평가된 ‘값싼 노동’이 되었다. 이러한 흐름은 소위 ‘제 3세계’ 여성들을 대상으로 자행되는 국제적인 수탈과 착취를 통해 더욱 공고해지고 있다.

노동 현장에서의 성폭력 역시 젠더화된 위계질서에 기반하여 발생한다. 그렇기에 일터 내 성폭력은 결코 개인적인 일일 수 없으며, 일터의 안전을 보장하지 않고 젠더 폭력을 방치한 자본과 사회의 책임을 짚어야만 한다. 성폭력을 개인화하려는 무던한 노력들은 자본이 자신의 책임을 벗어나고자 하는 안간힘이다. 사회적으로 큰 충격과 아픔을 주었던 ‘신당역 스토킹 살인사건’이 산업재해로 인정받은 사례는, 일터 내 젠더폭력이 구조적 문제이며 예방에 대한 구조적 노력이 반드시 필요하다는 것을 안타깝게 드러냈다.

젠더 관점을 버려 나가며, 다양한 현장에서 만나자

젠더센터는 이처럼 이윤만을 추구하는 자본주의와 가부장적 젠더 위계질서가 연계되어 작동하는 구조적인 억압과 차별 속에서, 성별 이분법을 떠나 모든 노동자의 안전이 위협받고 있다고 인식한다. 최근 젠더센터의 출범과 함께 발간된 책 <일하다 아픈 여자들 : 왜 여성의 산재는 잘 드러나지 않는가?>는 이러한 문제의식을 선명하게 드러내고 있으며, 노동자의 안전이란 개인적 책임이 아니며 이를 구조적으로 바라보고 개선하기 위한 노력이 필요하다고 역설한다. 결국 일터의 위험을 젠더 관점으로 본다는 것은, 자본의 작동 방식에 저항하며 노동자의 몸에 노동을 맞추도록 요구하고 만들어가는 것이다. 여성, 장애인, 성소수자, 이주민을 포함한 모든 노동자가 소수자로서 보호해야 할 대상이 아니라, 안전하게 일할 수 있는 당연한 권리를 가진 노동자라고 외치는 것이다. 죽거나 다치지 않고 일하는 요행을 바라는 일터가 아닌, 모든 노동자가 삶을 위협받지 않고 건강한 삶과 노동의 긍지를 지킬 수 있기 위한 사회적 책임을 묻는 것이다.

젠더센터는 2020년 한국노동안전보건연구소의 총회에서 집중사업으로서의 여성노동자건강권을 선정, 의결한 후 만들어진 여성노동건강권팀의 활동에 기반하고 있다. 그동안 여성노동건강권 팀은 정기적인 월례토론회와 일터 기고, 현장 연구(2021년 <여성노동자 화장실 연구>, 2022년 <청년여성노동자 정신건강 연구> 등), 기획 사업(일터 화장실 사진전, 여성노동 독립영화 상영 등), 연대 사업(2024년 3.8여성노동자 파업조직위원회, 이주가사돌봄노동자 시범사업 저지 공동행동 참여 등)과 최근 <일하다 아픈 여자들> 출간에 이르기까지 꾸준한 활동을 이어 왔다. 지난 4년간의 여성노동건강권팀 활동을 바탕으로, 2024년 1월 정기총회에서 정식으로 젠더센터 출범을 선언했다.

좋은 노동시간으로 고민하는 노동자 건강권

유지원 회원, 학생사회주의자연대

근 몇 년간 심심찮게 언급되었듯 학생 운동에 위기가 도래했다. 기후, 여성, 성소수자 인권 등 의제로 분산된 운동은 하나의 세계관으로 단결하기보다 각자의 위치에서 힘을 나누는 ‘품앗이’ 방식으로나마 명맥을 잇고 있다. 물론 흩어진 형태가 당장 단위별 생존에는 적합할지 모르지만, 오늘날 대학가에 진정 필요한 건 살아남기 급급한 운동이 아니라 변혁을 그릴 수 있는 운동이다.

이런 문제의식 아래 지난 11월부터 12월, 학생사회주의자연대와 한국노동안전보건연구소는 “노동자 건강권의 관점에서 좋은 노동시간 고민하기” 연속 세미나를 공동 주최했다. 해당 세미나는 학생 참여자에게 기후/여성/초단시간 주제 내부의 노동자 주체를 강조하고, 특히 아프면 쉴 권리를 통해 노동자 건강권에 접근하는 데에 목적을 두었다.

모든 시간은 노동자로 통한다

노동시간이란 주제에 익숙하지 못한 학생 참여자가 대부분인 만큼 첫 세미나는 노동시간 단축 투쟁의 역사 개괄로 이루어졌다. 한노보연 이해은 소장이 해태제과 8시간 노동제 쟁취 투쟁이나 1987 노동자 대투쟁 같은 굵직한 계보를 설명하는 한편, 두원정공 주간연속2교대제 도입 사례를 통해 임금 삭감 없는 노동시간 단축 이후의 일과 삶 변화를 소개했다. 두원정공 노동자들의 육체적 건강뿐 아니라 정신적 만족도 모두 노동시간 단축 후 증가했다는 점이 강조되었다.

두 번째 회차는 대두되는 기후위기 속 노동자 작업통제권과 노동시간을 주제 삼았다. 기후위기의 직접 원인 제공자인 자본을 은폐하고 개인에게 책임을 전가하는 그린워싱의 대안으로 노동자가 주체가 된 기후정의가 제안되었다. 고용승계가 보장되는 정의로운 에

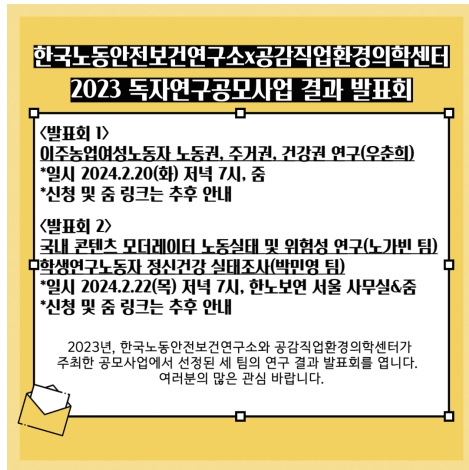
너지 전환, ‘에코주건’을 가장한 비용 감축 저지 역시 강조되었다. 역대급 폭염을 갱신했던 지난 8월, 매시간 15분의 휴게시간 보장을 위해 싸웠던 쿠팡지회의 투쟁, 기후실업급여를 최초로 요구한 라이더유니온의 사례 또한 중요하게 소개되었다. 심화하는 기후재난 앞에 작업중지권은 말 그대로 노동자가 살아남을 권리였다. ‘더울 땀 좀 쉬자!’ 쿠팡지회 유인물에 적힌 외침이었다.

젠더 불평등 관점에서 노동시간에 접근한 3회차의 제목은 “계급, 젠더, 노동시간”이었다. 코로나 시기 이른바 ‘꿀 빠는’ 노동 방식으로 알려진 재택근무 구조에서 역시 여성노동자는 자유롭지 못했다. 노동환경과 주거환경이 같아지는 순간 여성노동자들은 일터에서 하던 노동과 삭제된 노동, 가사/돌봄노동이라는 이중 노동 구조에 속박되었기 때문이다. 루즈벨트 집권 당시 뉴딜정책이란 명목으로 여성 노동자에게 가사 노동자의 역할을 세뇌해 온 자본과 정부의 결탁방식을 되짚고, 자본주의가 꾸린 젠더 억압의 지형 자체를 뒤엎을 수 있는 노동운동의 방향을 나누기도 했다.

마지막 회차는 초단시간 노동과 노동시간 유연화를 핵심으로 진행되었다. 세미나 참여자들에게 사전 요청한 아르바이트 경험 설문은 예상보다 놀라웠고, 예상만큼 쑥쑥했다. 설문 응답자의 절대다수가 주 15시간 미만 초단시간 노동자였다. 다수가 예측할 수 없는 불규칙한 노동시간, 4대 보험 미보장 등 열악한 조건에서 일하고 있었다. 업장에서 부당한 일을 당하더라도 없었던 것으로 치부하고 넘어가는 비율이 월등히 높았다. 이들은 건강 악화를 느끼더라도 대타를 구하지 못해 억지로 출근하거나, 근무 조정을 요청했다는 이유만으로 폭언에 노출되어야 했다. 아프면 쉴 권리에 반하는 동시에 본인의 노동에 대한 통제권을 상실한 상황이었다. 이날은 참여자들 스스로가 생생한 사례자가 되어 서로의 경험을 공유했다. 이후 신희주 한노보연 회원의 발제를 통해 유연근로제와 초단시간 노동, 포괄임금제로 노동법이 어떻게 자본의 언어를 수행하는지 함께 살폈다. 학생이자 불안정 노동자로서 근 미래적인 노동자 계급의 현실을 엿본 학생들은 이미 노학연대에 결합해야 할 까닭을 쥐고 있었다.

아프면 쉬자, 알았다면 연대하자

자본의 노동인구 재생산 기구로 전락한 요즈음의 대학, 그리고 그 대학의 구성원인 학생에게 있어 노학연대란 머나먼 이야기로 들릴 수 있다. 그렇지만 “노동자 건강권의 관점에서 좋은 노동시간 고민하기” 연속 세미나는 각 의제 내부에서 어째서 노동자 주체의 운동이 중요한지, 계급 투쟁만이 진정한 구조 변혁을 이끌 수 있는지를 학생 참여자들에게 설명하는 자리였다. 지난 자리가 학습을 넘어, ‘아프면 쉴 권리’로의 걸음에 등을 떠미는 손이 되었기를 바란다. 



[한국노동안전보건연구소
x공감직업환경의학센터
2023 독자연구 결과 발표회]

2023년 공모사업에서 선정된 세 팀의 연구 결과 발표회를 엽니다.

<발표회 1>

이주농업여성노동자의 노동권, 주거권 및 건강권
확보를 위한 모색방안(우춘희)

일시 및 장소 : 2024.2.20.(화) 저녁 7시, 줌

<발표회 2>

국내 콘텐츠 모더레이터 노동의 실태와 위험성
(노가빈 팀)

학생연구노동자 정신건강 실태조사(박민영 팀)

일시 : 2024.2.22.(목) 저녁 7시

장소 : 한노보연 서울 사무실&줌

신청 : bit.ly/2023한노보연x공감연구공모결과발표

[한국노동안전보건연구소
젠더와노동건강권센터 2월 월례토론회]

남안화와 공포 이분법을 넘어 돌봄 사회를 상상하기

- 책 <돌봄과 인권>을 중심으로

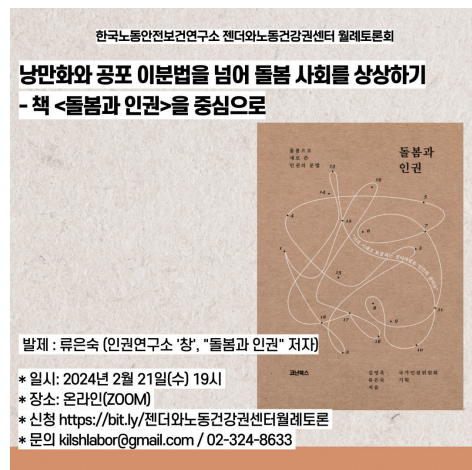
발표 : 류은숙 (인권연구소 '창', "돌봄과 인권" 저자)

일시 : 2024년 2월 21일(수) 19시

장소 : 온라인 (줌, zoom)

참석 대상 : 여성 노동, 노동자 건강권 문제에 관심있는 누구나

신청 : bit.ly/젠더와노동건강권센터월례토론회



한노보연의 회원이 되어주세요!



한국노동안전보건연구소는 모든 노동자가 건강하게 일할 수 있는 노동조건을 만들고, 노동자 스스로 자신의 노동 과정을 통제할 수 있는 세상을 열기 위해 활동하고 있습니다. 여러 회원들의 회비를 밑거름으로 활동하고, 공익성과 독립성에 기반하여 운영합니다.

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

회원 가입 ➡ 아래 QR코드 인식 후 가입
기부 방법은 정기 후원과 일시 후원이 있습니다.

한노보연 회원 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

