노동자가 만드는
일터
통권 238호
2024. 3

[특집] 노동자가 건강하게 일하는 세상으로, 체제전환

우영우 드라마 속 이 사람, 법률사무원입니다

매일 매일 일터가 전쟁터인 그곳에 사람이 있다



발행인
류현철

발행기관
한국노동안전보건연구소

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

편집·표지
영호공작실

인쇄
동광문화사

발송
산재공동체

발행일
2024.03.01

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**

이 때다,
체제전환

<일터>의 새로운 선전위원장이 되어, 여러분께 올리는 첫 권두언입니다.

지난 2월 초, 체제전환운동을 만들어보자며 수백 명의 사람이 모였습니다. 체제전환운동 포럼에 함께 한 이들의 눈은 반짝이면서도 붉었습니다. 허먼 멜빌은 소설 <백경>에서 심연을 들여다본 눈을 이렇게 묘사합니다. "만 미터 심해에서 돌아오는 고래의 눈은 충혈되어 있었다." 체제를 전환하려면 체제가 발 딛고 있는 근간을 밝혀야 합니다. 체제의 심연을 다녀온 사람들은 붉게 충혈된 눈을 징표로 갖고 있을 것입니다. 그날 그곳에 모인 이들의 눈이 바로 그러했습니다. 체제를 바꿔내고 새로운 세상을 열기 위해 체제 깊숙이 자리한 모순을 이해하고 비판해보겠다는 다짐으로 말입니다.

무언가 변화한다는 건 서서히 우리 삶에 스며들다, 어떤 계기에 급격한 단절을 만들어내는 것이 아닐까 싶습니다. 세상을 바꿔내는 일은 작은 변화를 예리하게 감지하고, 변화의 방향과 흐름을 전망하는 데서 시작될 수 있습니다. 체제전환운동은 천천히, 그러나 담대한 걸음으로 다시 체제를 바꿔내고 우리의 대안을 조직하기 위한 길을 내려합니다. 초조해서 발을 구르거나 조급한 나머지 시야를 흐트러뜨리지 않을 것입니다. 때는 꼭 와야만 하는 때에 오는 게 아니라, 언제 와도 좋은 때에 옵니다. 작은 걸음이 모여 큰 걸음이 됩니다. 여러분의 한 걸음을 보태주십시오. 3월 23일에 열린 체제전환운동 정치대회에서 붉게 충혈된 눈으로 만나길 고대합니다.

– 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

노동자가 건강하게 일하는 세상으로, 체제전환
- 사회운동의 정치를 시작하자
- 노동자건강권운동을 체제전환운동으로
- [대담회] 어서오세요, 모호한 체제전환의 틈새로!

지역 노동안전 네비게이션 16

매일 매일 일터가 전쟁터인 그곳에 사람이 있다
- 현대제철 비정규직지회 부당전적/전환배치 조합원 마음건강 실태조사

알아보자, LAW동건강 20

분열시켜 지배하라, '기득권 노조'에 대한 노동조합법 제31조 제3항 집행에 관하여

아시아 과로사통신 23

노동자 몸을 고무줄로 보는 한국 사회

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 25

우영우 드라마 속 이 사람, 법률사무원입니다.
- 법률사무원 A씨 인터뷰

현장의 목소리 29

필수 공익 시설인 전주리싸이클링타운,
기업 잇속 따라 조합원 집단 해고
- 공공운수노조 전북평등지부 전주리싸이클링분회 이태성 분회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 33

나의 경험과 공명하는 영화
- 다큐멘터리 [열 개의 우물]

진료실에서 보내는 편지 37

그 무거운 종이쪽 한 장과 아프면 쉴 권리

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

일하는 현장에 '가이드'는 없고 노동자의 숨통은 조여왔다

여성+노동+건강 ON 43

3월 8일의 시간, 여성노동자 파업 투쟁의 깃발로 채워가자!

활동가 운동장 46

노동안전보건활동으로 노동조합의 심장을 다시 뛰게 하자!

한노보연 이모저모 48

이백서른여덟 번째

노동자가 만드는 일터

사회운동의 정치를 시작하자

미류 체제전환운동정치대회 조직위원회 공동집행위원장

기후위기와 불평등에 대한 염려가 높아지면서 '체제전환'을 요구하는 목소리도 커지고 있다. 자본주의 체제에 길들여진 우리의 세계를 근본적으로 바꿔야 한다는 요구다. 그러나 사회운동은 얼마나 준비가 되어 있을까? 보수양당이 '위기'를 동원하며 자신의 진영을 구축하는 것과 다르게 사회운동의 정치를 만들어가고 있을까?

민주당과 연합 가능한 정치?

22대 총선을 앞두고 '민주개혁진보 선거연합 연석회의'가 구성되었다. '윤석열 심판'을 내세우며 시민운동과 진보정당운동의 한 흐름이 더불어민주당과 연합했다. 우리가 마주한 정치의 위기에 최소한 절반의 지분이 있는 민주당과 정치 개혁에 나서자는 주장이 스스럼없이 나오고 있다. '비례연합정당'은 '위성정당'과 다르다고 주장한들 문제는 바로 그 '연합' 자체에 있다.

보수 양당은 2000년대 내내 신자유주의 구조화를 촉진해왔다. 노동의 유연화가 지속적으로 시도되었고 삶이 불안정해지며 곳곳에서 위기가 등장했다. 보수 양당은 이를 해소하는 데 관심이 없었다. 경제 성장을 위해 자본을 더욱 자유롭게 하고 노동을 더욱 위태롭게 만들며 삶의 위기는 부채를 '지원'하여 개인화했다. 이따금 서로 대척하는 쟁점도 있었다. 하지만 부동산 문제는 세제 문제로, 교육 문제는 입시 문제로 환원하며 주거불안정도 교육불평등도 정면으로 다루지 않았다. 검찰 개혁조차도 여야 정치인에 대한 수사 공정성 문제로 격돌할 뿐이다. 정의가 사법에 내맡겨지고 정치가 사라진 문제는 응시되지 않는다.

신자유주의 위기가 심화하면서 극우 포퓰리즘 정당이 확산하거나 양당 구도가 더욱 진영화되는 정치의 위기는 전세계적 경향이다. '검찰 독재'의 민주주의 후퇴를 막기 위해 연합한다지만, 검찰 독재를 심판한들 신



▲ 2024년 2월 1~3일 서울에서 체제전환운동포럼이 열렸다. 출처 : 체제전환운동포럼

자유주의 정치세력의 승리가 남을 뿐이다. 민주당의 정책에 대한 비판은 어렵지 않게 하면서 민주당의 정치는 연합 가능한 것으로 여기게 되는 상황을 사회운동의 정치가 사라져온 결과로 깊이 돌아볼 필요가 있다.

사회운동의 정치

사회운동은 언제나 정치적일 수밖에 없다. '인간은 정치적 동물'이라는 일반적 의미가 아니다. 정치는 확정된 공동체의 사무를 처리하는 과정이 아니라, 수많은 갈등으로부터 공동체의 성격과 구성원을 끊임없이 질문에 붙이는 과정이다. 노동재해로부터 생명과 안전의 권리를 요구하는 운동이 이윤보다 존엄을 우선에 놓는 사회를 만들어가는 과정이고, 차별금지법 제정 요구가 민주주의의 구성원 자격을 되물으며 평등을 지향하는 사회를 만들어가는 과정임을 우리는 이미 알고 있다. 그러나 사회운동에서 정치가 외부화되는 시간도 오래되었다.

사회운동은 수많은 사회 문제에 대해 정책 대안을 내는 활동으로, 진보정당은 그러한 요구를 제도정치로 옮기는 활동으로 서로의 역할을 구분지어왔다. '노동자 민중의 독자적 정치세력화'라는 기치로 추진되어 온 진보정당운동에서 '세력화'는 정당의 지지자를 만드는 일로 축소되었다. 반복되는 '야권연대' 주장은 당원과 지지자들조차 스스로 어떤 세력이 되려는지 혼동시켜왔다. 한편, 2000년 총선시민연대 활동 이래 사회운동의 역할이 여러 개혁과제를 제시하고 제도화하는 데 한정되는 흐름이 만들어졌다. 그 속에서 사회운동의 정치는 사라져왔다. 지금 대두한 연합 논리는 선거 전술의 문제로 한정될 수 없다. 보수 양당이 합심하여 만들어온 위기를 사회운동의 관점에서 종합하여 분석하고 재정의하며 공동의 전망과 대안을 만들어내지 못한 결과다.

사회운동의 분절화는 이런 경향을 심화해왔다. 각자의 영역에서 급진적 요구를 구성하고 다른 사회를 만들려는 노력을 이어왔

지만 기후위기는 환경운동, 노동권은 노동운동, 페미니즘은 여성운동과 같은 식의 분절적 이해 속에서 서로 다른 과제로 이해되어왔다. 자본주의 체제가 낳은 구조적 위기라는 인식은 있지만 그에 맞서는 운동이 어떻게 가능한지에 대한 고민은 각자에게 떠넘겨져왔다. 사회운동이 지목하는 수많은 위기를 살아내는 민중은 때로는 노동자, 때로는 여성, 때로는 기후시민으로 호출되며 개별 정책의 지지자들이 되었을 뿐이다. 단기적 이해관계를 넘어서 자본주의 체제에 맞설 집합적 힘을 구성하는 정치가 복원되어야 한다.

자본주의 체제에 맞서는 민중의 세력화

지난 2월 1~3일 열린 체제전환운동포럼은 사회운동이 현재 부딪친 곤경을 함께 살피며 새로운 도전이 필요하다는 점을 살피는 계기가 되었다. 교육운동의 주체를 교사, 학생, 학부모와 같은 틀에 가두지 않고 확장해야 한다거나 '농'을 농업이나 농민에 한정되는 문제로 사고하지 말고 자본주의 체제의 문제가 드러나는 현장으로 다르게 사유할 필요가 제기되었다. '노동'이나 '페미니즘' 등 익숙한 주제를 대안체제로 나아가기 위한 실마리로 다시 위치시키려는 노력도 시작되었다. 이는 사회운동의 입장과 주장을 어떻게 만들 것인지에 대한 고민을 넘어선다.

지금의 자본주의 체제는 스스로를 재조직할 능력을 소실할 정도로 실패의 징후를 드러내고 있다. 사회운동은 자본주의 체제의 위기를 지목하는 것을 넘어, 위기의 한가운데에서 다른 세계를 탄생시키기 위한 자신의 전망을 준비해야 한다. 이를 위해서는 자본주의 체제에 대한 분석과 비판을 확장하기 위한 이념의 갱신이 필요하다. 사회운동의 역사 속에서 쌓여온 현실의 경험과 사상적 자원들을 종합하며 자본주의 체제와 단절하고 대안 체제를 조직하기 위한 전망을 밝혀나가야 한다.

여러 영역에서 등장하는 '위기'를 자본주의 체제가 만들어내는 문제의 여러 양상이라는 관점에서 이해할 때 민중의 세력화가 가능하다. 신자유주의와 함께 더욱 촘촘해진 사회경제적 균열의 선을 따라 단기적 이해관계가 사회적 갈등의 전면에 등장하고 있다. 주어진 이해관계나 정체성을 넘어서 계급 형성의 관점에서 적대를 조직하고 집합적 전망을 만들어내야 한다. 서로 다른 자리를 살아가는 이들이 갈등을 잠재우기보다 갈등을 통해 새로운 세계를 상상하며, 서로를 민중으로 엮어 세우는 관계가 되어갈수록 사회운동의 전망도 선명해질 것이다.

체제전환운동의 정치를 시작하자

자본주의 체제에 맞서 민중의 세력화에 나서는 운동을 '체제전환운동'이라 부를 수 있다. 체제전환운동의 정치는 자본주의 체제에서 만들어진 정치의 양식에 갇히지 말자는 도전이다. 사회가 다양한 개인과 집단으로 분할되어 있음을 전제한 채 다양성을 대표하는 것이 민주주의라고 한정해온 것이

자유주의 정치다. 체제전환운동의 정치는 자본의 권력을 강화하기 위해 사회구성원을 수많은 이해관계 집단으로 분할시키는 자본주의 체제와 대적하는 정치다. 민중주권은 직접민주주의의 수단과 절차가 강화되는 것만으로 완수되지 않는다. 억압과 차별과 착취의 질서를 넘어선 다른 질서를 도모하는 정치적 힘이 만들어지는 만큼 민중주권이 실현된다.

자본주의 체제는 자본 축적을 위한 생산에 사회생태적 재생산을 체계적으로 종속시키며 파괴하는 체제다. 체제전환운동은 자본주의 사회를 변혁하여, 사회생태적 재생산을 사회의 중심에 두며 사회적 물질적 필요를 생산할 대안체제를 구축하는 운동이다. 노동의 존엄과 권리를 박탈하는 자리에서, 자연의 생명과 역량을 수탈하는 자리에서, 차별의 구조를 통해 상호의존의 관계를 지우는 자리에서, 자본주의 체제와 단절하며 대안체제의 인프라를 형성하는 투쟁들을 만들어가야 한다.

사회운동에서부터 상호의존의 관계를 만들어가야 한다. 보편적 권리를 창출하며 체제전환의 힘이 생성될 수 있도록 서로 짚어주고 밝혀주는 관계가 사회운동 사이에 필요하다. 홈리스는 주거권운동, 발전노동자는 에너지운동의 주체로 한정하는 대신 서로 다른 투쟁들에서 우리가 어떻게 민중으로 세력화할 수 있는지 함께 찾아가야 한다. 각각의 운동이 제기하는 통찰을 자본주의 체제 비판으로 심화시키는 동시에 구체적 현실에서 힘을 모으기 위한 정세적 계기들을 함께 발견하려는 노력을 기울여야 한다. 사회운동의 대안이 대중 스스로의 정치적 행동을 통해 갱신되어가는 과정이 체제전환운동의 정치일 것이다.

체제전환운동 정치대회에서 만나자

체제전환운동의 정치를 위해 사회운동의 연합질서를 모색해야 한다. 자본주의 체제에 맞서는 민중의 세력화를 위해 사회운동의 결집이 필요하다는 데 이견이 많지는 않을 것이다. 오히려 역사적으로 시도되어 온 다양한 결집이 그 가능성보다 한계를 먼저 떠올리게 할지도 모른다. 모였다 흩어지기를 반복하는 사안별 연대체, 정치적 구심을 형성하려고 했던 진보정당과 정치조직, 주요 대중조직의 전선체나 여러 영역 간 네트워크로 역할 하려 했던 상설연대체 등과 체제전환운동의 연합질서는 무엇이 다른가.

정치대회는 이를 해명하는 자리이기보다, 함께 질문하고 답을 찾아가려는 '우리'를 확인하는 자리일 것이다. 사회운동이 각자의 자리에서 부딪치는 곤경을 일거에 해소할 묘책은 없다. 함께 만들어가려는 '체제전환운동'이 무엇일지, 체제전환운동을 '함께' 만들어가는 모습은 어떠할지, 각자의 자리에서 무엇을 할 수 있을지, 토론을 시작하자. '우리'가 치열하게 만날수록 연합질서의 형식과 원리도 뚜렷해질 것이다. 서로 호흡을 맞추며 더욱 두터운 사회운동을 만들어가자. 해방의 정치는 이렇게 시작될 것이다. 일터

노동자건강권운동을 체제전환운동으로

최민 상임활동가

2023년 여름 윤석열퇴진운동본부가 제안되었을 때, 반노동 정책, 한반도 전쟁위기, 민생 외면, 여성/성평등/젠더 지우기 등 윤석열 정부가 '퇴진'해야 할 이유가 차고 넘치는데도 퇴진 운동에 적극 함께 하면서 운동을 만들어야겠다는 마음이 기꺼이 일지가 않았다. 아마도 박근혜를 퇴진시켰던 경험 때문이 아니었을까? 시민들의 힘으로 '정권 퇴진'을 이루더라도, 두 개의 기득권 정당 중 다른 한 쪽의 집권으로 이어진다면 우리가 사는 세상이 한 발자국도 더 나아지지 않는다는 것을 뼈저리게 배운 것이다. 이것이 '찍을 사람 없다'며 정치에 환멸을 느낀다는 다수 시민의 마음이 아닐까? 이제 전혀 다른 그림을 그려보려 한다. 우리가 지금까지 노동자의 몸이 중심인 일터, 노동자가 통제하는 현장 만들기 등 노동안전보건운동으로 세워온 그 가치를 그와 맞닿아 있는 체제전환운동으로 분명히 하려 한다. 우리의 운동으로 '반보수전선'과 정권 교체 약속 대신, 지금의 이 체제를 바꾸고 넘어서자는 이야기를 해야 할 때다.

체제전환의 과제를 던져온 노동자 건강권 운동

사실 한국의 노동자건강권 운동은 오래전부터 변혁이라는 이름으로 자본주의 체제를 넘어서는 운동을 지향해왔다. 창원 대우중공업 국민차 사업부에서 일하던 이상관 노동자는 1999년 2월 35kg이나 되는 기구를 옮기다 허리를 다쳐 추간판탈출증을 진단받았다. 두 달 후 여전히 무릎과 골반 등 통증이 심해 걷기도 힘든 상태였는데, 통원치료로 강제 전환되게 된다. 병원 오는 날 외에는 휴업급여도 나오지 않는 것이다. 일상생활조차 어려울 정도로 통증에 시달리던 중 1999년 6월 22일 육체적 고통과 가족들에게 미안함을 유서로 전하며 스스로 목숨을 끊었다. 1999년 7월 7일 산재추방과 노

동자 건강권 사수를 위한 마창지역 공대위 공단창원지사 항의집회를 시작으로 사건이 알려지고 나서, 근로복지공단을 상대로 한 155일간의 전국적 투쟁이 이어졌다[1].

당시 투쟁에 연대하던 '산재 운동 단체들' 사이에서 여러 차이가 드러났다. 한 흐름은 전문가들을 중심으로, 산재로 승인받기는 어렵고 요양관리 상 꼭 집어 문제 삼을 내용을 찾기도 어려우니, 의학적 법률적 전문가들이 나서 교섭을 통해 성과를 얻어내야 한다는 주장했다. 다른 흐름은 산재보상제도 문제점과 침체된 노동자 건강권 문제를 부각시키고 동력을 확대해나가야 한다는 입장으로, 산재 노동자의 자살이 구조적 타살임을 드러내는 투쟁을 하고 그 성과로 제도 개선이나 유족 보상을 얻어야 한다는 것이었다.[2] 후자 쪽의 입장을 가졌던 활동가들 중 일부가, 전문가주의에 기울어 안전보건문제를 기술적이고 부문적인 과제로 상정하는 운동과 결별해야 한다는 문제의식을 갖게 되었다[3]. 이들은 이후 "근골격계직업병연구단"을 거쳐 2003년 한국노동안전보건연구소(이하 '한노보연')를 창립한다.

창립 시기부터 한노보연이 추구한 노동자 건강권 운동은 노동보건운동의 노사협조주의나 대리주의를 비판하며, 일상적인 실천과 투쟁을 통해 노동자들이 스스로 주체가 되는 것을 자기 과제로 했다. 업종이나 사업장의 이해가 아니라 '전체 노동자'의 관점에서 직업병 문제를 바라보고, 전문가와 성과를 중시하는 부문운동적인 경향을 넘어서고자 했다. 이런 지향은 거버넌스와 전문가주의, 성과를 강조하는 신자유주의적 시민사회 운동의 경향과 뚜렷이 다른 흐름이고, '변혁'과 '체제전환'을 지향하는 운동이었다.

달라진 일의 세계에서 일하는 사람의 건강을 얘기하는 것

한노보연은 지난 2023년 20주년 선언문에서 노동과정, 생산/재생산의 지점에서 '노동자의 몸과 마음의 건강'이라는 가치에 기반해 '노동자들의 분절'을 넘어서 함께 할 수 있는 투쟁과 경험을 만들어 낼 수 있다고 밝혔다. 그것이 한노보연이 생각하는 노동자 건강권 운동의 체제전환운동으로서의 가능성이자 과제다.

우리는 기후 위기에 대한 대응으로 산업전환에 따른 고용 문제 해결만 요구하거나, 폭염 등 기후재난에 대한 대비라는 수세적 대응을 넘어, 자본이 독점한 생산에 대한 권리와 통제를 노동자가 손에 쥐기 위해 노력하고 있다. 지금까지의 노동이 조직돼 온 방식이 기후위기와 노동자 위험의 원인이라는 점을 드러내고, 이를 끊어내기 위한 과제로 작업중지권을 요구하고, 노동의 속도와 시간에 대한 문제 제기를 조직한다. 이를 위해 폭염으로 인한 건강 문제를 제기하는 건설노동자, 라이더 노동자, 물류센터 노동자들

1) 민주화운동기념사업회, 열사정보, 이상관-당시 27세.
2) 이상관공대위 투쟁 평가 토론회 자료집, 2000.3.1
3) 유경순, 『사회변혁을 꿈꾼 노동안전보건 활동가 이훈구』, 2023

과 연대하고 있다.

만연한 성폭력과 성차별에 맞선 미투운동의 흐름 속에서 일터에서의 성폭력, 성차별에 따른 건강문제를 제기하는 것은 물론이고, 더 나아가 젠더 차별적으로 구성된 일터 자체와 몰성적인 '노동자 건강' 담론이 일하는 사람 모두를 어떻게 불건강하게 만들어 왔는지 드러내고, '노동자 건강'을 새로 정의해나가려고 한다.

'일하는 사람'의 다양한 정체성을 연결하여 체제의 문제를 함께 제기하고자 하는 이런 실천이 지금 시대에 '계급'을 새로이 형성하는 과정이라고 생각한다. 이것을 노동자 건강권을 매개로 조직하고 엮어가는 것이 노동자 건강권 운동의 과제다.

노동안전 제도화와 산재 범죄화의 성과를 넘어

노동안전보건운동 역시 20여 년 전에 비하면 상당히 제도화, 안정화되었다. 한국 사회의 경제적 수준이나 형식적 민주화 수준이 높아진데다, 2014년 세월호 참사를 거치면서 사회 전반적으로 '안전'에 대한 관심이 높아지기도 했다. 2018년 태안화력발전소 김용균의 사망 사고와 화력발전소 비정규직 노동자들의 투쟁을 거치면서, 산재 사망 문제, 노동자 건강권 이슈가 중요한 사회적 과제로 떠올랐다.

촛불 정권을 자임하던 문재인 정부와 민주당이 이를 적극 자신들의 책무로 받아 안겠다고 나서면서, 다양한 문제 제기와 정책 제안의 통로가 열렸다. 산업안전보건법 전부개정, 중대재해처벌법 제정까지, 노동자 건강권 운동에도 정책과 관련한 역할 요구가 높아졌다. 여론 형성, 정당/혹은 국회의원과의 협업을 통한 정책 생산과 제도 개선, '자문' 혹은 연구의 형태로 정부 정책 개입 등이 주요한 활동 형식이 되었다.

이는 노동운동과 노동안전보건운동의 성과이기도 했지만 동시에 사회운동으로서의 노동안전보건운동의 발목을 잡는 상황이 될 수도 있다. 노동안전보건 이슈의 '정치적' 성격이 약화하고 '정책적' 접근이 강화됐다. 문제를 형성하는 역동적 과정 자체의 중요성은 감소하고, '문제 해결'이라는 결과가 중요시된다. 이런 과정에서 사회운동을 통한 주체 형성의 가능성은 감소하고 대리주의가 강화된다. 이런 경향은 노동조합의 사회운동적 성격의 약화와 더불어 서로 상승효과를 낼 수도 있다.

제도화가 체제 내화와 같은 말은 아니다. 사회적 주체로 자격을 획득, 유지, 확립하는 과정을 제도화라 할 때, 운동의 목표와 가치를 말하는 주체이자 세력으로서 인정받고, 이를 통해 정책적 성과를 얻어내는 것은 분명 운동의 성과다. 다만 이 제도화가 사회운동과 함께 성장하는 과정인지, 사회운동 강화와는 별도로 국가를 유지, 관리하는 데 활용되는 과정에 불과한지 늘 경계할 필요는 있다.

중대재해처벌법 제정 이후, 노동자 건강권 문제를 사법적으로 해결하려는 경향이



▲ 한노보연은 체제전환 정치대회에 참여하고, 이후 체제전환운동의 연합을 함께 만들어가려는 고민을 하고 있다. 사진은 2월 1~3일 열린 체제전환운동 포럼.

강화되고 있는 것 아닌가 하는 우려와 긴장도 있다. 박상은은 중대재해처벌법 제정을 통해 산재를 '범죄화'하는 패러다임이 성공하게 된 조건을 사회운동과 정부 양 측면에서 찾는다. 산재 범죄화 패러다임은, 노동자 현장 권력 강화 등 다른 대안은 상대적으로 진전이 어려운 상황에서 노동조합과 사회운동이 선택할 수 있는 제한적인 선택지였다. 동시에 '작은 정부'를 지향한다고 하지만 형사처벌은 강력하게 추진하는 신자유주의 정부에서도 논리적으로 어렵지 않게 받아들일 수 있는 대안이기도 했다는 것이다.[4)]

물론 안전보건영역에서 범죄화는, 노동자의 산재사망이 범죄로 취급받지 못했던 관례에 문제제기한다는 점에서 큰 의미가 있다. 그럼에도 법 제정 과정에서 사회적 의제가 되었던 위험의 외주화 금지, 작업중지권 강화 등의 과제가 약화되고, 법 제정 이후 법 적용과 형량 중심의 논의가 강화되었다는 점도 분명하다. 중대재해처벌법 제정을 큰 성과로 기억하면서도, 이런 긴장을 인식하고 돌아볼 수 있어야 한다.

4) 박상은, 근간. 『산재 사망의 관례화에서 범죄화로 : 중대재해처벌법 제정운동의 성과와 한계』

체제전환 사회운동의 연합에 함께하는 노동자건강권 운동

이런 고민과 시도, 노력을 각각의 사회단체들이 홀로 할 수는 없다. 그래서 한노보연은 체제전환 정치대회에 참여하고, 이후 체제전환운동의 연합을 함께 만들어가려는 고민을 하고 있다. 체제전환운동의 주체가 되려는 여러 사회운동과 함께, 체제전환이라는 큰 목표와 이 체제 안에서의 일상 활동 사이의 경쾌한 긴장감을 만들어가길 기대한다. 변혁이라는 이름으로 체제전환의 문제의식을 품고 있었던 노동자 건강권 운동의 역사를 이어가며, '일하는 사람의 몸과 마음'을 기준으로 다양한 운동들에 함께 하고, 노동자 건강권을 매개로 더 많은 주체들을 만날 수 있기를 기대한다. 더 많은 노동자 건강권 운동의 활동가, 주체들이 우리의 도전에 함께 할 수 있기를 바란다. 3월 23일 체제전환운동 정치대회에서 만나자. 일터

[대담회]
어서오세요, 모호한 체제전환의 틈새로!

대담 사회 : **박기형** 선전위원장
대담 참여 : **김찬, 남영란, 유형섭, 조건희** / 정리 : **이숙견, 메밀**

아직 춥던 지난 2월 초, 서울시 동작구에서 체제전환운동포럼(포럼)이 열렸다. 포럼은 주거, 교육, 농업, 젠더, 에너지, 노동, 반전 평화의 일곱 가지 가로지르길 세션과, "자본주의를 질문하기" 종합 세션으로 구성되었다. 500페이지가 넘는 자료집을 끼고 조붓하게 붙어 사흘을 내리 앉아있다 들뜬 가슴으로 헤어진 동지들이, 보름 후인 19일 아침, 모니터 너머로 다시 만났다. 3월 23일 체제전환 정치대회를 앞두고, 각자에게 남겨진 기대와 고민, 과제와 실마리를 나눠보았다.

기형 안녕하세요. 포럼에 참여한 한노보연 회원들을 모시고, 우리가 생각하는 체제전환의 상을 함께 이야기 나누고 그려보고자 합니다. 포럼 소회를 나누는 것으로 시작해 대회에 대한 바람과 더불어, 체제전환 운동에 거는 각자의 기대와 고민도 말씀 부탁드려요.

체제전환운동 정치대회 조직위원으로서, 포럼을 가로지르며 든 고민

건희 노동자 건강권 운동을 확장하려면 조직된 노동자들이 현장에서 노동과정을 통제해 나가고, 자본과 맞서 싸우는 투쟁의 구체적 과정들을 경험할 수 있어야 한다고 생각해요. 그 과정에서 다양한 운동이 제기하는 문제들, 예를 들면 장애운동이 말하는 몸의 정상성과 비정상성, 일률적인 속도에 관한 이야기를 제기할 수 있고, 그렇게 운동과 운동이 만날 수 있다고 생각해요. 한노보연이 아직은 주도적으로 만나지 못하고 있는 여러 동지들, 이를테면 여성운동, 장애운동, 주거운동 등 동지들과 함께 해방의 전망을 그려나가고 싶어서 조직위원으로 함께 하고 있어요.

영란 제가 조직위원을 하게 된 계기는 무엇보다도 '지역'에 대한 고민 때문이었어요. '체제전환'이라는 말, 속 시원하잖아요. 한편

으로는 참 모호하고요. 이 온도 차는 '과연 체제전환 운동이 대안 체제로써의 상을 가지고 있냐.'는 의구심을 낳고, 그런 의구심과 반문이 지역으로 내려올수록 더 심해질 수밖에 없는 것 같거든요. 지역의 경우, 특히 시구군의 기초지자체 단위로 갈수록 '체제전환'이 들어갈 틈이 없어요. 그런 의미에서 다른 세상, 다른 삶, 다른 일터를 꿈꾸는 이들이 지역에서는 도대체 어떻게 만나야 할지에 대한 고민이 있고요.

형섭 각각의 이슈를 해결해 가는 것만으로는 구조적으로 얽혀있는 근원적 문제에 가닿지 못하는 미봉책일 수밖에 없다는 고민이 있었고, 무언가 큰 변화가 필요하다는 생각이 늘 있었어요. 이번 포럼에서 좋았던 건 좋은 사례들을 많이 알게 되었다는 거예요. 체제전환이 이상적이고 추상적으로 느껴지기도 했는데, 다른 나라들에서 노동운동이 사회운동으로 나아가는 과정들이나 항만노동자들이 물류를 막음으로써 평화운동에 일조하는 등의 다양한 예시들이 긍정적으로 와 닿았어요.

찬 저는 부산에서 청소년 인권운동을 하고 있는데 운동의 주체에 대한 고민이 있었어요. 청소년들은 노동이나 젠더, 가족 등의 다양한 요인으로 생활의 형태가 다양하고 파편화되어 있는데 '학생 청소년'만 상정하고 활동하다 보니 이 운동의 주체가 협소해져 온 거죠. 그래서 청소년들을 현장에서 만나고 우리 사회의 주체로 세워내려면 다른 사회운동과 청소년 운동 사이의 접속이 필요하겠다는 생각이 들었어요. 그래야 운동의 희망이 있을 것 같았고요. 한편으로는 현장성이 떨어지고 있는 지금의 청소년 운동 현실에서 다른 사회운동과의 접속이 절실하기도 했고요. 그중에서도 노동과의 접속이 필요하겠다는 생각에 조직위원으로 함께하게 되었어요. 그렇다 보니 노동 세션에서 "모든 사회운동이 노동에 접속해야 한다."라는 말이 가장 인상 깊었어요. 청소년들이 자기 삶과 몸에 대한 통제권을 가지고 있지 못한 문제를 제기하며 학습이나 입시에서의 작업중지권을 어떻게 의제화시킬 수 있을지도 고민되는 지점입니다.

"지역 운동의 재구축"은 어떻게 이루어질 수 있을까?

영란 지난 포럼에서도 중요하게 제기하기는 했는데, 이 지역 운동의 재구축이라는 과제에 대해 한 가지 답을 내리기는 좀 어려운 것 같아요. 일단 부산지역 이야기부터 좀 해보자면 부산은 5인 미만, 50인 미만 사업장 비율이 압도적인 곳이잖아요. 이런 곳에서 노동자 건강권과 생명·안전의 이슈를 어떻게 확장해 갈 것인지가 가장 큰 고민인 것 같아요. 저는 '지역'이라는 지평을 확장해야 이 문제가 해결 가능하다고 생각해요. 지역에서 이러한 각각의 존재들, 그리고 각각의 현장들이 일상적으로 어떻게 만나면서 건강권의 지평을 열 수 있을지 고민이에요. 체제전환이라는 상상의 나래를 펼칠 수 있는 다양한 활동들이 벌어지는 곳이 지역이어야

하는데, 그러려면 기존에 해왔던 수많은 연대와는 다른 움직임이 필요할 것 같아요. 저는 이후에 어떤 형태가 되건 체제전환 운동은 개인들의 연합체여야 한다고 생각해요. 그 개인들을 묶는 가장 기초 단위가 지역이 되고, 그렇게 지역과 지역을 연결하는 형태의 연합질서를 구상해 봅니다. 이번 3월의 정치대회에서 각 지역에서 정치대회를 열기로 함께 선포하면 좋겠고, 그런 구체적 상과 전략을 고민했으면 합니다.

체제전환운동 정치대회, 그리고 이후

형섭 포럼에서는 각자의 고민을 나누고 그 고민을 통해 사회운동 공동의 주체임을 서로 확인하고 연결되는 감각을 일깨웠다면, 정치대회에서는 이제 방향과 전략을 할 수 있는 한 구체적으로 모아내는 게 필요하겠다는 생각이 들어요.

찬 앞으로의 상이 좀 모호해요. 왜 모호할까 생각해 봤는데 우리가 아직 해보지 않아서 그런 것 같아요. 체제전환의 상을 그려나가는 것도 중요하겠지만, 우리가 지금 수준에서 해야 할 것은 결국 더 잘 뭉치고 고민을 더 잘 나누고 조직화를 좀 더 열심히 하며 자기 현장을 더 발굴하는 거 아닐까 하는 생각이 들었어요.

영란 저는 '앞으로의 상이 모호하다.'라거나 '포럼이 뚜렷한 상을 보여주지 못했다'라거나 '그러니까 정치대회도 그럴 것이다'라고 하는 것은, 그냥 사실이라고 생각해요. 왜냐하면 그간 만들어왔던 것과는 다른 운동으로 전환하려면 지금까지 우리 운동이 어떻게 걸어왔는지가 서로의 눈에 보여야 한다고 생각하거든요. 그런데 우리는 서로의 운동이 어떻게 걸어왔는지, 체제의 어떤 부분에 파열구를 내는 방식으로 운동을 벌여왔는지, 혹은 그렇지 못했는지, 어느 지점에서 왜 실패했고 어느 지점에서 서로를 연결해야 하는지 알지 못하거든요. 저는 우리가 모호함을 느끼고 이 모호함을 걷어내기 위해 자꾸만 만나는 과정에서 이런 것들을 확인할 수 있다고 생각해요.

건희 체제가 전환된 이후의 사회에서 우리는 어떻게 일하고 있을지, 하루 중 얼마나 일터에서 머무르게 될지, 돌봄 노동은 어떤 방식으로 하게 될지, 우리는 어떤 방식으로 관계 맺고 있을지를 함께 상상해 보고 싶어요. 사실상 자본가들과 우리가 동등하게 공유하고 있는 단 한 가지의 절댓값이 있다면 시간이잖아요. 열린 조직을 선언한 한노보연이 다양한 몸을 지닌 더 많은 회원과 더욱 다양한 현장들, 다양한 단체와 정당들과 만나가며 교차성의 언어로 더 많은 사람에게 말을 거는 것이 열린 조직의 한 전망일 수도 있겠다는 생각도 들었고요.

형섭 사실 일반적으로 '정치'하면 떠오르는 건 제도권 정치잖아요. 거대 양당의 정치, 누굴 총선 지역구에 넣네 마네하는 정치, 통합하느니 마느니 하는 정치요. 그런 식이 아니라, 더 많은 주체들을 포괄하고 포섭하는 방향으로 나아가야 체제전환도 이루어진다고 생각해요. 더 많은 사람이 스스로를 정치



적 주체로서 인식할 수 있었으면 좋겠어요. 그리고 지금까지의 운동이 반성할 부분을 정치대회에서 짚는 것도 유의미할 것 같아요. 관성적으로 진행했던 노동운동이라든가 사회운동이 생각보다 신자유주의적이고 자본주의적인 측면이 있었으니까요. 소위 '노동자대회'를 가보면 특히 노동조합으로 조직된 노동자들만의 대회라는 생각이 들기는 했어요. 그런 자리가 우리 사회 다양한 구성원들의 목소리가 더 주목받기도 하고 어울리기도 하면서 더 나은 세상을 상상하는 장소가 되면 좋지 않을까 하는 생각도 듭니다.

건희 어느 토론회에서 인상 깊게 들은 말인데요. 우리가 어느 순간부터 "비정규직 철폐"를 외치지 않고 "비정규직 정규직화"를 외치고 있다는 지적이었어요. "만국의 노동자"가 아닌 "110만 민주노총 조합원"이라 위시하는 구호들이 누구를 포괄하지 못하고 있고 어떤 전망을 놓치고 있는지, 무엇과 타협하고 있는지에 대한 고민이 더 필요하다는 이야기도 그렇고요.

영란 체제를 바꾸는 일에는 우리가 기존에 제기하던 담론이 얼마나 작은 영역에서 제기되고 있는지 확인하는 것도 필요하다고 생각해요. 그 담론을 지역의 활동가들이 자기 영역의 운동과 교차시키는 작업을 통해 우리의 일터와 삶터를 바꿀 가능성, 즉 체제전환 정치가 거기서부터 만들어진다고 믿어요. 그런 가능성을 지역에서 끊임없이 제기해 갈 동력의 시작이 정치대회였으면 좋겠고요. 어디서 '뽕'하고 체제전환에 대한 멋진 답을 내놓는 게 아니라 '내가 지금 있는 이 자리에서부터 정치의 주체로 서서 크든 작든 나의 활동들을 전개할 수 있겠구나' 하는 가능성만 보여줄 수 있다면, 저는 체제전환 운동 정치대회는 성공한 거라고 생각해요.

기형 네, 그럼 우리 모두 3월 23일 체제전환운동 정치대회에서 만나기로 하고요, 못다 한 말들은 그때 더 나누면 좋겠습니다. 일터 독자님들, 한노보연 회원님들도 함께해요!

매일 매일 일터가 전쟁터인 그곳에 사람이 있다[1)]

- 현대제철 비정규직지회 부당전적/전환배치 조합원 마음건강 실태조사

장경희 회원, 치유와 연대의 공동체 두리공감 상임활동가

'비정규직 노동자가 죽었다.'는 이 말에 분노가 일거나, 밤잠을 설치는 사람들이 얼마나 될까를 생각한다. 죽음의 일상성, 그것도 비정규직 노동자의 죽음은 일상이 되어버렸다. 그런데 여기, 조금 부풀려 말하면, "비정규직 노동자만 죽는" 공장이 있다.

작년 8월 말, 휴직을 끝내고 현장 복귀를 일주일 앞둔 노동자가 스스로 목숨을 끊었다. 현대제철 당진공장의 비정규직 노동자다. 불법파견 법원 판결과 지역사회의 압박, 비정규직지회의 투쟁으로 정규직화의 정당성이 확인되면서, 자본은 자회사라는 꼼수로 모든 책임에서 비껴가려 했다. 어용을 만들어 자회사에 찬동하고, 공포를 조장해 민주노조로부터의 이탈을 만들고, 얼마 되지 않는 돈으로 차별과 고용불안에 시달리는 노동자들의 자존을 흔들었다. 이에 대한 비정규직 노동자들의 저항은 부당전적, 부당한 전환 배치로 돌아왔다. 스스로 목숨을 끊은 노동자도 회사로부터 강제 전적을 당한 당사자다.

상대적으로 편하거나 깨끗한 공정은 모두 자회사로 넘어갔다. 한 곳에서 지속적으로 일할 수 있는 자리도 모두 자회사가 차지했다. 강제 전적을 당한 노동자들은 더 힘들고, 더 위험하고, 더 불안정한 노동을 강요받았다. 정규직과 비정규직으로 나뉘었던 현장은 정규직-자회사-비정규직으로 중층적인 위계와 서열을 만들며 더 차별적인 현장이 되었다. 그는 이 구조적 폭력의 희생자였다.

1) 본 글은 현대제철 비정규직지회의 위탁으로 치유와 연대의 공동체 두리공감이 진행한 "현대제철 비정규직지회 부당 전적/전환배치 조합원 마음건강 실태조사" 내용을 토대로 작성되었습니다. 조사결과는 지회 공식 단위에 아직 보고되지 않은 상태로, 지회 담당자인 이유석 노동안전 1부장님의 사전 양해를 받아 작성했음을 밝힙니다.

더 이상의 희생을 막고, 책임을 묻기 위한 실태조사

현대제철 비정규직지회는 동료의 죽음 직후 더 이상의 희생을 막고, 구조적 폭력의 결과에 대한 책임을 묻기 위해, 2021년 8월 이후 강제 전적/전환 배치된 노동자들에 대한 정신건강 실태조사를 진행했다. 치유와 연대의 공동체 두리공감이 지회의 위탁을 받아 2023년 12월 745명의 전적/전환배치자를 대상으로 10일간 진행한 조사에 736명의 조합원이 응답(99%)했다. 조사 내용은 직장 내 괴롭힘을 포함한 인권 침해와 스트레스의 직무환경 요인, 전적이나 전환배치로 인한 심리적 영향, 사회심리스트레스와 우울·불안 등의 마음 건강 항목 등으로 구성했다.

높은 직무 스트레스 - 물리환경, 직무자율, 직무불안정, 조직체계

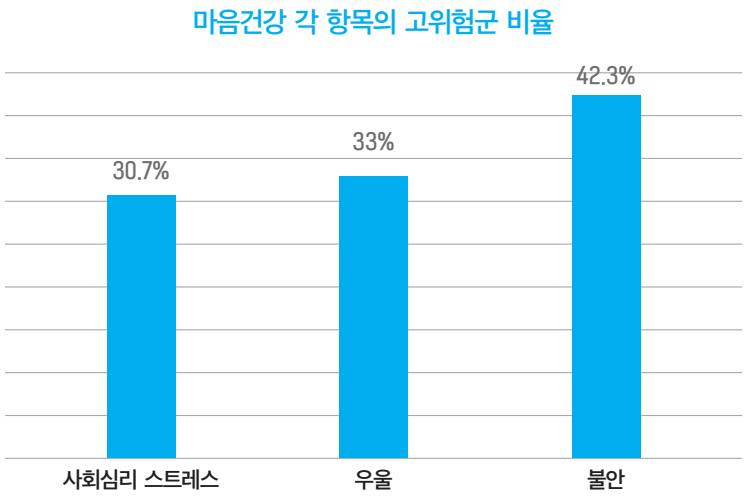
스트레스의 직무환경 요인을 살펴보기 위해 '한국형 직무스트레스 측정도구 단축형 26문항'으로 조사한 결과, 한국 남성노동자 중앙값보다 높았던 항목은 물리적인 환경, 직무자율, 직무의 불안정, 조직체계 등이었다. 그 중 직무자율은 응답자들이 속한 모든 업체에서 높은 평균을 나타냈다.

이와 관련해 현대제철 비정규직지회 최병률 노안 2부장(조사 당시)은 "비정규직은 원청사의 작업지시 등을 따라야 하고, 직영(정규직)의 지시 명령 체계에 복종해야 하는 구조"이고, "생산을 위해서는 기한이나 마감 시한 때문에 자율적으로 일할 수 없고 일방적인 지시를 거부할 수 없는 상태"라고 말한다. 직영과의 미팅 과정에서 안전상의 요구를 하면 직영은 책임을 회피하려는 경향을 보이고 때로는 작업이 취소되어 불이익을 경험하는 일도 있다고 한다. 일하는 동안 자율성이 떨어진다는 현상은 회사의 경영철학, 회사가 만든 시스템, 회사가 주요 책임을 면피하기 위해 만든 위계 등에 근본 원인이 있다.

강제 전적/전환배치는 강한 심리적 충격으로 이어져

어떠한 동의나 협의 절차도 없이 강행된 전적/전환배치가 노동자들에게 어떤 영향을 미쳤는가를 살피기 위해, 외상 사건 이후 심리적 충격 정도를 측정하는 도구로 조사했다. 부당전적/전환배치 이후 당시의 상황이 반복적으로 떠오르거나 악몽을 꾸고 잠을 이루지 못하는 증상, 무감각해지거나 회피하려는 감각/행동상의 변화 등을 통해 그 사건으로 인한 충격 정도를 알 수 있다. 조사 결과 응답자 736명 중 201명(27.6%)가 심한 충격 또는 극심한 충격 상태임이 확인됐다.

심리적 외상 사건에는 자연·사회 재난, 폭력, 학대, 사고로 인한 사망이나 부상 등이 있으며, 이를 직간접적으로 경험한 이들은 강한 스트레스 반응을 나타내곤 한다. 일상적 차별의 현장에서 느닷없이 하던 일을 빼앗기고, 원치 않는 일을 강제로 해야 하는 것 역시



▲ 현대제철 비정규직 지회 전적/전환배치자 대상 실태조사 - 마음건강 각 항목의 고위험군 비율. 출처: 치유와 연대의 공동체 두리공감

구조적 폭력이다. 그 결과 노동자들은 심리적, 행동적 변화를 불러오는 강한 스트레스를 경험하며, 홀로 감당해야 하는 처지에 놓여있다.

정신건강 위험 수준, 체계적이고 조직적인 개입의 필요성

마음건강 각 항목의 고위험군 비율은, 사회심리 스트레스 226명(30.7%), 우울 243명(33%), 불안 311명(42.3%)에 이르고 있다. 2011년부터 두리공감이 조사해 온 장기투쟁 사업장, 폭력적인 탄압을 경험한 사업장, 비정규직 해고자 등에서의 고위험군과 거의 비슷하거나 상회한다. 특히 불안 고위험군 비율은 매우 높은 수준으로 나타났다.

이번 조사만으로 마음건강을 악화시킨 근본 원인을 밝히기는 어렵다. 하지만, 마음건강 각 지표들이 부당전적/전환배치로 인한 충격정도, 스트레스의 직무환경과 높은 상관관계를 보이고, 괴롭힘-인권과도 일정 수준 이상의 상관관계를 나타내고 있어 현재 조합원들이 처한 상황과 조건의 영향이 크다는 것을 짐작해 볼 수 있다.

매일 매일 전쟁터인 그곳엔, 사람이 있다!

현대제철 비정규직지회는 불법파견에 저항하며 투쟁해 왔고, 편한 길처럼 보이는 자회사 논리의 본질에 대항해 왔다. 하루가 멀다 하고 발생하는 각종 사고에 대응하며, 중층적인 위계의 질서가 만든 불의에 저항한다. 조합원들이 경험하는 고통의 본질은 이 사회의 본질과 다르지 않고, 자본의 비타협성이 만든 전쟁터라는 본질과 다르지 않다. 아주 간단히 말해 "비정규직**만** 죽는" 현상이자 본질에 대해 나와 우리의 태도는 무엇이어야 하는가를 생각한다. 알터



▲ 1월 31일 서울 강북노동자복지관에서 <일하다 아픈 여자들> 북토크가 열렸다. <일하다 아픈 여자들>은 젠더화된 산업재해와 직업병의 구조를 드러내는 책이다. 출처 : 호나라

분열시켜 지배하라, '기득권 노조'에 대한 노동조합법 제31조 제3항 집행에 관하여

정태권 회원, 노무사

삶이 힘들 때 우린 희생양을 찾지

얼마 전 우연한 기회로 켄 로치 감독의 신작 '나의 올드 오크'를 보았다. 영화는 과거 패배로 끝난 광부노조의 파업이 있었던 영국 북동부 폐광촌에 시리아 난민들이 이주해 오며 생기는 여러 가지 일들을 배경으로 한다. 나눌 것이라고는 슬픔과 두려움밖에 없는 선주민과 이주민 간 욕설과 폭력, 폄훼, 혐오가 난무한다. 안정된 경제적 기반을 잃은 영국 선주민들이나, 각국의 이해관계로 발생한 전쟁으로 삶의 기반이 송두리째 파괴되어 머나먼 영국까지 도망을 온 시리아 이주민 모두 상대적 약자들임에도, 서로의 차이점을 헐뜯으며 각종 폭력을 자행한다. 영화의 주인공인 올드 오크 주인장은 이렇게 읊조린다. '삶이 힘들 때 우린 희생양을 찾지.' '아버지는 항상 단결한 노동자들의 힘은 누구도 이길 수 없다고 했지만 우리는 단 한 번도 그 힘을 모으지 못했어.'

3대 개혁 추진의 배경 : 전 세계적 경제적 위기

전 세계적 경제 침체로 인해 국민의 삶이 어려워졌다. 이러한 상황 속, 현 정부는 차이를 빌미로 서로 반목하고 적대하는 분위기를 이용·조장해 집권했다. 그리고 이른바 노동·연금·교육의 3대 개혁을 일관되게 추진하고 있다.

구체적으로 노동 개혁의 배경을 살펴보고자 한다. 정부와 사용자가 볼 때 현재의 위기는 욕심만 부려온 '기득권 강성 노동조합' 때문이다. 경제 침체라는 구조적 문제에 따른 현안의 책임을 노동조합에 돌림으로써, 현재의 위정자들이 다치지 않고 권력을 유지할 수 있기에 정부는 노동조합을 이른바 '개혁'의 주된 표적으로 찍었다. 파업을 비롯한 각종 집

단행동은 모두 법에 따른 엄정한 판단의 대상이 되었다. 고용노동부는 노동조합으로 조직된 사업장을 위주로 단체협약 기획 감독을 벌여 나갔고, 단체협약 시정명령을 집행하는 데 여념이 없다. 정부가 이러한 '개혁의 칼날'을 주저 없이 휘두를 수 있는 근거는 노동조합법에 명시(제21조(규약 및 결의처분의 시정)·제31조(단체협약의 작성)·제93조(벌칙))되어 있다.

분열시켜 지배하라 (a sound motto)

지금 일하고 있는 노동조합 소속 여러 지부에도 노동청의 단체협약 시정명령 시도가 빈번하게 이루어지고 있다. 노동청이 급작스럽게 시정 요구를 하는 내용은 대개 근로시간면제(time-off)나 근무시간 중 조합활동 등이다. 노동조합이 상시적 활동을 수행하는 데 있어 그야말로 전제가 되는 지점들이다. 노동조합이 충분한 조합활동을 영위하기 위해 사용자에게 요구하고 주체적으로 쟁취한 일터 내의 제도를, 행정기관의 판단에 따라 시정명령을 내리고 나아가 형사처벌의 대상으로까지 규정하고 있는 것이다. 이는 노사관계, 노동조합에 대한 국가의 과도한 개입이다. 노동조합 안에 있는 사람들과 밖에 있는 사람들을 분절시킴과 동시에 노동조합 안에 있는 사람들을 고립시키고 그 활동을 좌절시키려는 시도기도 하다.

통상 노사관계가 악화되는 사업장들에서 사용자가 가장 먼저 문제 삼는 바는 상술한 부분들에 집중된다. 집행부의 책임자가 유고되어 노동조합이 전임자(근로시간면제자)를 부득이하게 변경·지정함에도 각종 핑계를 대며 새로운 전임자에게 타임오프를 제대로 부여하지 않는 행태도 보인다. 노사관계가 '악화 수준'을 넘어 극악에 치달은 경우 사용자는 단체협약의 해지를 강행한다. 사용자의 주된 의도 역시 단체협약 등으로 보장되어 온 노동조합의 일상 활동을 무력화하기 위함에 있다. 단협 해지 이후 국면에서 조합활동과 관련한 채무적 부분은 모두 백지가 되어 버리고, 차후 노동조합으로서는 교섭은 물론 조합활동 전개에 있어서 운신의 폭이 극악으로 제한되고 만다. 현시점 노동청이 집중적으로 '기획근로감독'을 행사하고 있는 단체협약은 이렇듯 사용자가 노동조합의 약점으로 삼는 부분과 공통된다.

사업장에서 노동조합은 단순히 사용자와 대립하는 당사자에 그치지 않는다. 노동조합은 조합원의 회사에 대한 개별적 이해와 요구를 정리하여 규정·제도로 만들고, 집단적 의사결정의 주체로서 역할을 한다. 이렇듯 일터 내 민주성 확보의 한 축이 되는 노동조합의 활동 자체에 제동을 거는 사용자의 행태와, 이를 방조하고 묵인하며 나아가 작금의 연속적 기획 감독을 통해 노동조합에 압력을 넣는 노동 행정의 실태는 분명 문제가 있다.



▲ 정부나 사용자가 노동조합을 악의 축으로 몰아가는 것은, 사람들이 자신이 누릴 수 있는 권리를 전제로 당당하게 주장하며 뭉치는 것을 지독하게 두려워한다는 뜻일지도 모른다. 사진 : 2023년 9월 5일 민주노총 결의대회. 출처 : 건설노조 이준혁

아무리 현 정부가 공정과 상식, 법치 등을 명목적으로 내세운다고 하더라도 사실 정부 입장은 사용자 편에서 노동조합을 '기득권'이라며 몰아붙이고 일터에서 일하는 평범한 사람들을 더욱 작게 파편화시키는 것이나 다름없다. 안 그래도 우리나라의 교육과 제도는 경제가 어려워지기 시작했다는 시점인 IMF 시기를 즈음하여 경쟁만을 강조했고, 이기지 못하면 도태되고 어렵게 산다는 낙인을 일상적으로 찍어왔다. 이러한 와중에 헌법상 당연한 권리로서 보장된 노동조합의 활동마저 하위 법률을 근거로 '위법'이네 '불법'이네 재단하는 행태는, 노동조합 바깥의 사람들의 뇌리에도 왠지 모를 불안감만을 조성하고 있다. 그 결과 노동조합은 '친하게 지내기 싫은 노동조합'이 되고 말았다.

단결시켜 이끌어라 (a better one)

지금의 정부나 사용자가 노동조합을 악의 축으로 몰아가는 행태를 반대로 생각해 보면, 사람들이 자신이 누릴 수 있는 권리를 전제로 당당하게 주장하며 뭉치는 것이 지독하게도 두렵고 부담스럽다는 뜻일지도 모른다.

사람의 성격과 태도, 가치관은 때로는 주변의 환경에서 큰 영향을 받고는 한다. 현재의 젊은 세대는 내내 경쟁의 틈바구니에 끼어 살아왔다. 이런 상황일수록 더이상 삶이 더욱 팍팍해지지 않도록, 주변 사람들을 잠재적 경쟁자나 적으로 돌리지 않아도 원만하게 살 수 있는 환경을 고려해야 하지 않을까 생각한다. 예전에 켄 로치 감독의 영화를 볼 때면 결말이 개운하지 않다는 감상으로 마무리하고는 했었다. 하지만 돌이켜 생각해 보면 감독은 이야기가 영화에서 끝나는 것이 아니라 관객이 실제 삶에서 실천하기를 바라며 열린 결말로 영화를 끝냈을지도 모른다. 내 삶이 힘들다는 이유로 희생양을 찾는 극히 자기 소모적인 삶은 지양하는 것이 당연하다. 노동조합이라고 해서 색안경 끼지 않는 사회·경제적 공동체를 다 함께 생각해 볼 수 있기를 희망한다. 일터

노동자 몸을 고무줄로 보는 한국 사회

유청희 상임활동가

과로 노동의 문을 열어 준 대법원 판결과 노동부 행정해석

2023년 12월 대법원은 '1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.'고 판시했다.[1)]

비행기 객실을 청소하는 A 업체는, 5일 중 이틀은 하루에 15시간씩 일하고, 나머지 3일은 각 6시간씩 일하도록 시켰다. 이 경우, 하루 8시간을 기준으로 하면 1주일에 14시간 연장근로를 하게 해서 1주 12시간을 초과하지만, 1주 총 노동시간은 48시간으로 52시간을 넘지 않는다. 이 업체는 이런 식으로 2013년부터 2016년까지 연장근로 한도를 총 130회 초과해 일하게 한 혐의로 재판을 받았고 1심과 2심에서 모두 유죄를 인정받았다. 그런데 대법원은 연장근로 초과 여부를 일 단위로는 규제하지 않는다고 해석했다.

근로기준법 제50조는 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을, 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 정하고 있다. 그리고 같은 법 제53조에서는 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다고 정하고 있다. 그런데 근로기준법은 1일의 연장근로 한도는 명시하지 않고 있다. 근로기준법에 1일 연장근로시간 한도가 없기 때문에, 주 단위로 52시간만 넘지 않으면 된다는 것이다. 노동시간을 줄여온 노동자들의 노력을 배반하고, 법 규정이 없다는 이유로 노동자들의 건강, 여가 등을 전혀 고려하지 않은 기계적인 판결이다.

1) https://www.scourt.go.kr/portal/news/NewsViewAction.work?pageIndex=1&searchWord=&searchOption=&seqnum=9617&gubun=4&type=5

이 대법원 판결 전까지 고용노동부도, 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 모두 연장근로시간으로 합산했고, 이 시간이 주당 12시간을 넘을 경우 연장근로시간 한도 위반으로 보고 있었다. 하지만 고용노동부는 대법원 판결이 나오자, 기다렸다는 듯이 행정해석을 변경했다.

노동시간 유연화 미련 못 버린 한국 정부

2023년 초 고용노동부가 주52시간제를 탄력적으로 운영한다는 계획을 발표했다. 주 최대 69시간 근무까지 가능해지는 개편안에 대해 노동자들은 거세게 반대했다. 결국 정부는 개편안을 철회할 수밖에 없었다. 하지만 기업이 원하는 노동시간 유연화에 미련을 버릴 수 없었던 한국 정부는 2023년 11월 '주 52시간제'를 유지하되, 일부 업종에 대해 바쁠 때 더 일하고, 한가할 때 쉴 수 있도록 유연화하겠다는 방향을 다시 한 번 제시했다.

입이 아프게 말해왔지만, 한국 노동자들의 노동시간은 매우 길다. 2022년 기준 전체 취업자의 1인당 연간 노동시간은 한국(1,901시간)이 OECD 전체 38개 회원국 중 다섯 번째로 길고, OECD 평균(1,752시간)보다 149시간 더 길다. 과거에 비해 한국의 노동시간은 꾸준히 줄어들고 있지만 여전히 장시간 노동 중이다. 과로사하는 노동자들이 계속해서 뉴스에 나오지 않는가.

대법원 판결의 기업처럼 이틀간 길게 일하고 3일은 짧게 일한다고 해서 이틀간의 피로가 사라지는 것은 아니다. 대법원 판결에 따르면 휴게시간을 제외하고 하루 21.5시간까지도 노동이 가능해진다. 하루 15시간, 21.5시간 일한다면 나머지 날에는 퇴근 후 잠만 자고 싶지 않을까? 이런 노동자의 건강과 여가 시간은 어떻게 보장할까? 게임 업계에서 노동자 생명까지 앗아간 '크런치 모드'가 생각나는 것은 당연한 일이다.

노동시간 단축이라는 의제가 사회적으로 어느 정도 합의되는 것 같지만 자본은, 그리고 친자본 정부는 불규칙 노동의 여지를 꾸준히 넓혀왔다. 하급심 판결에 지대한 영향을 끼치는 대법원 판결과 빠르게 변경해버린 노동부 행정해석으로 노동시간 하루 규제가 어려워졌다. 1일 노동시간을 규제하는 입법 공백을 메움과 동시에 노동시간 단축과 불규칙 노동 철폐를 위한 우리의 투쟁을 단단하게 가져가야 할 때다. 알터

우영우 드라마 속 이 사람, 법률사무원입니다.

- 법률사무원 A씨 인터뷰

유형섭 선전위원

드라마나 영화에는 변호사들의 일상이 자주 나온다. 그리고 변호사 주변에서 묵묵히 보조하는 사람들이 있다. 2년 전 인기리에 종영된 [이상한 변호사 우영우] 드라마 속 송무팀 직원을 통해 그 이미지가 알려진 법률사무원이다. 변호사라는 직업에 비해, 법률사무원의 일은 덜 알려져 있는 것 같다. 지난 2월 서울의 한 변호사 사무실에서 일하고 있는 5년차 법률사무원 A씨와 업무 환경과 고충에 대해 이야기를 나누었다.

법률사무원의 업무와 일과가 궁금합니다.

최근 드라마를 보고 법률사무원에 대해 궁금해하는 사람들이 많더라고요. 거기 보면 변호사를 따라다니면서 현장 검증 같은 것도 하고 그러잖아요? 그런데 사실 전혀 그렇지 않아요. 저희는 진짜 오피스에서 복사하고, 서류 제출하고 그런 업무를 주로 해요.

법률사무원이 하는 일은 일반적으로 변호사가 진행하는 모든 사건을 보조한다고 보시면 됩니다. 특히 저희는 의뢰인들과 소통 하면서 필요한 서류를 부탁해서 받기도 하고, 받은 자료를 변호사께 정리해 드리는 일도 합니다. 변호사가 작성한 서면을 대신 제출해 드리기도 하고, 판결 선고가 있는 날에는 직접 법정에 가서 해당 사건 판결을 듣고 변호사에게 알려드리기도 합니다. 그리고 법률사무원들의 대표적인 일이라고 하면 복사가 있습니다. 특히 형사 사건은 아직까지 전자화되지 않아 기록을 보려면 직접 검찰청에 가서 복사를 해야하거든요. 그래서 타 지역 검찰청에 가서 하루 종일 기록을 복사하기도 해요. 그 외 아침에 그 주에 있는 재판 스케줄을 확인하고 또 판결 이후 항소 기한들을 확인하는 업무를 합니다.

법률사무원분들의 계약 조건이나 업무환경들도 궁금합니다.



▲ 드라마 <이상한 변호사 우영우> 방송 이후 법률사무원에 대한 관심이 높아졌다. 출처 : 이상한 변호사 우영우

저는 지금 정규직으로 들어와 있어요. 첫 사무실보다 지금 다니는 곳이 근무 환경이나 대우가 좋아 만족하고 있습니다. 처음 다녔던 회사는 연차가 아예 없었거든요. 임금도 실 수령 기준으로 최저임금보다 5만 원 정도 더 받고 다녔었는데, 여기서는 연차도 1년에 15-16개로 보장되고 있고, 휴가비도 있어요. 특히 여자 사원들은 보건 휴가를 유급으로 줍니다. 그런데 정말 회사마다 너무 달라서 이렇게 안 주는 회사도 있습니다.

드라마에서 보면 변호사나 사무원분들은 서류에 파묻혀서 야근도 많이 하고 하던데 업무량은 또 어떤가요?

출퇴근은 일반 사무직과 똑같이 9시 출근, 6시 퇴근, 점심시간 1시간, 이렇습니다. 사실 드라마와는 달리 재판 자체가 아주 긴박하게 진행되지는 않아요. 사실 그것도 사건 종류마다 다른데 임금 체불 사건 같은 경우에, 다수의 노동자들이 회사를 상대로 진행을 하다 보면 필요한 자료 양도 많거든요. 그런 사건들 할 때는 시간 외 업무를 하기도 하고, 주말 출근을 하는 분들도 계시기는 한데 거의 대부분은 그날 다 끝낼 수 있는 업무량인 것 같아요.

근데 정말 이것도 회사마다 너무 달라요. 변호사들은 본인의 업무를 하시고, 사무원에게 사무원이 하는 일만 넘겨주시면 사무원들이 그렇게 과다하게 업무를 하지 않아요. 변호사 업무인데도 사무원들한테 넘기는 경우가 있는데, 그런 경우 야근을 많이 하게 되더라고요. 그래서 사건마다 그리고 변호사가 어떤 성향인가에 따라서 업무량이 좌지우지되는 것 같아요.

변호사 업무인데 넘기는 경우가 많다고 하셨는데, 변호사 업무와 사무원이 하는 업무를 크게 구분하자면 어떻게 될까요?

가장 중요한 변호사의 업무는 법률 상담을 하고, 그 상담을 토대로 서면을 작성하는 것이죠. 서면이라는 것은 재판 날에 내가 이렇



▲ 법률사무원은 서면을 제출하고, 자료를 정리하고, 재판을 방청하는 등 변호사 업무를 돕는 역할을 한다. 출처 : A씨

게 변론을 할 거고, 이런 자료를 준비했다는 내용을 미리 법원에 제출하는 겁니다. 그런데 그런 초안 작업을 사무원한테 시키는 경우가 있다고 합니다. 아니면 법률 상담을 사무원에게 시키는 거죠. 이건 불법이거든요. 그런데 "너가 알아서 한번 상담해봐라" 이런 식으로 넘기는 변호사들도 더러 계시기는 해요.

변호사 사무실도 결국 소규모 사업장이라, 어떤 변호사를 만나느냐에 따라 노동환경과 업무가 천지 차이일 것 같습니다. 혹시 변호사 사무실에 직원을 몇 명을 뽑아야 한다는 인력기준 같은 것은 따로 없나요?

맞아요. 변호사가 어떤 분이냐에 따라서 사무원의 업무 환경이 굉장히 큰 영향을 받아요. 인력 기준은 따로 없어요. 가끔 변호사들이 사무실을 공유하는 경우가 있어요. 사무실을 공유하는 변호사가 두 분이면 사무직원도 셰어하거든요. 사무실 셰어하면서 월세도 사무직원의 월급도 각각 반반씩 합쳐서 주는 거예요. 그러면 그 사무직원은 두 변호사 일을 다 하는 거죠.

지금 사무실은 사무직원 3명이 업무 분담을 하고 있어, 업무 중에 화장실 가고 싶을 때나 밖에 일이 있을 때 좀 자유롭게 다닐 수 있는 환경인데, 예전 사무실은 안 그랬어요. 편의점 가는 것도 눈치를 볼 수 밖에 없었어요. 저 혼자 일을 하니까 제가 자리를 비우면 전화 받을 사람이 없었거든요.

사무직원이 혼자이면 업무환경이 생각보다 쉽지 않겠다는 생각이 들긴 하네요. 업무를 하면서 느끼는 고충이 있다면 어떤 것이 있을까요?

사실 업무 매뉴얼이 없거든요. 저는 첫 직장에서 인수인계를 3주 정도 받았는데 그것도 굉장히 많이 받은 거예요. 법원이나 재판부에서 나오는 실무 매뉴얼이 있는 게 아니고 각자 일하면서 만들어 놓은 매뉴얼만이 있을 뿐입니다. 그래서 궁금하면 물어봐가며 해야 하는데, 정말 사무직원 혼자 있거나, 사

무장님 딱 한 명 더 있으면 그분한테 물어봐도 잘 모르시는 경우도 많죠. 그러니까 저희는 재판부에 전화를 해서 물어보면서 해야 해요. 요즘에는 법률사무원들이 하는 블로그를 참조하면서 일하기도 합니다.

의뢰인들이랑 전화통화를 하면 무조건 변호사나 사무장 바꾸라고 하시는 분들도 계십니다. 제가 전화 통화를 할 때, 본인이 원하는 답이 안 나오면 "경리 아가씨인 것 같은데 잘 모르는 것 같으니까 변호사를 바꿔" 그런 경우가 많거든요. 저는 그때마다 "저는 아가씨 아니고 과장 누구누구다, 그런 호칭은 조금 자제해 주셨으면 좋겠다" 말씀드려요. 그게 제일 서러운 고충이죠. 어떤 사무실은 변호사들이 사무직원을 무시하시는 경우도 꽤 되는 것 같더라고요.

근골격계 질환 같은 신체적 건강은 어떠신가요?

사무직이다 보니까 거북목이 심해진다거나 허리나 골반 통증 그런 것들은 다 가지고 있을 것 같아요. 저는 원래도 자세가 안 좋은데, 서류를 보다 보면 자세가 더 나빠져요. 곧은 상태에서는 집중해서 서류 보기가 어렵기도 하고, 명단 같은 것도 맞는지 확인해다 보면 고개가 점점 앞으로 더 떨어지게 돼요.

그리고 특히 형사 사건이 많은 사무실에서는 서류를 많이 들고 옮기다 보니 손목이 안 좋아지시는 분들도 많이 있더라고요. 아까도 말씀드린 것처럼 형사사건은 전자화가 안 되어서 무조건 종이 서류로 만들어지거든요. 저희는 800-900장 정도를 한 권으로 묶는데, 한 사건의 자료가 18-20 권씩 되는 사건들도 있어요. 만약에 거기서 변호사가 "일단 나는 이 사건에 대해서 다 알고 싶다"하면 그 18-20 권을 전부 다 복사해야 되는 거죠. 양이 어마어마합니다.

지금 하시는 일의 보람에 대해 물어보고 싶습니다.

예전 사무실에서 일할 때, 어떤 아주머니께서 명예훼손으로 고소를 당해 피고인 상황으로 찾아 오셨어요. 누가 봐도 이분은 잘못한 게 없는 느낌이었어요. 저희랑 같이 본인이 직접 자료도 많이 찾아주시고, 저희 변호사님도 열심히 하셔서 2심에서 무죄 판결 받았을 때 굉장히 좋았어요. 제가 변호사처럼 서면을 쓰고 증인 심문을 하는 건 아니지만, 옆에서 의뢰인을 가장 가까이에서 보는 사람이거든요. 변호사님보다 저희가 의뢰인과 대화를 더 많이 하는 경우도 많아요. 매일 전화 통화하고 그러니까요. 그런 분들이 무죄 받았을 때, 승소했을 때 가장 보람을 느끼는 것 같아요.

마지막으로 법률사무원 일을 잘 모르는 분들에게 당부하고 싶은 점이 있나요?

저도 법률사무원에 대해서 처음에는 잘 몰랐어요. 모르시는 분들이 아주 많으실 거라고 생각합니다. '이런 직업도 있구나'라는 걸 알아주시기만 해도 좋을 것 같아요. 변호사 사무실에는 변호사 아니면 사무장만 있다고 생각하시는 분들이 많은데 사무직원도 있다는 것, 그 사람들이 꽤 많은 일을 담당하는 실무자이자 전문가라는 것을 알아주셨으면 좋겠습니다.

현장의 목소리

필수 공익 시설인 전주리싸이클링타운, 기업 잇속 따라 조합원 집단 해고

- 공공운수노조 전북평등지부 전주리싸이클링분회 이태성 분회장 인터뷰

유청희 상임활동가

전주종합리싸이클링타운은 전주시에서 발생한 음식물 쓰레기, 재활용품, 하수 슬러지(찌꺼기)를 처리하고 있다. 이 시설은 민간기업에 위탁 운영되고 있는데, 2023년 10월부로 ㈜에코비트워터에서 ㈜성우건설로 변경되었다. 그리고 바뀐 회사는 공공운수노조 전북평등지부 전주리싸이클링타운분회 소속 조합원 11명을 고용승계하지 않겠다고 발표했다. 조합원을 집단 해고한 게 노조 파괴라는 주장을 하며, 노동조합은 전주시의 책임을 묻기 위해 전주시청 앞에서 천막농성을 시작했다. 농성 37일 차인 2월 8일, 리싸이클링분회 이태성 분회장을 농성장에서 만났다.

주관운영사 변경 이후 조합원 고용승계 거부

㈜성우건설로 주관운영사가 바뀌면서, 이들은 신규 채용 절차를 거칠 테니 소속 노동자 전원에게 다음날까지 입사 서류를 내도록 했다. 분회에서는 입사 지원 기간을 연장하자고 제안했고 회사와 합의 하에 연장 기간까지 서류를 제출했다. 그런데 회사는 며칠 만에 말을 바꿔 고용승계하지 않겠다고 밝혔다. ㈜성우건설은 환경기초시설과 전혀 관련 없는 건설 전기공사 업체다. 노동조합에서는 기업이 시설 운영보다 노동조합 파괴에 집중하는 것이라 강하게 의심하고 있다.

이태성 ㈜성우건설에서 리싸이클링타운을 운영하게 되었습니다. 기존 운영사인 ㈜에코비트워터는 업계 1위예요. 그런데 연관성도 없고 이런 사업 해본 적도 없는 건설 전기공사 업체가 왜 맡았는지 이해가 안 돼요. 그리고 리싸이클링타운에서 일하지 않는 성우건설 기업노조가, 지금까지 이 시설 악취 문제 지적하고 시설 운영사들의 책임을 물어온 정의당 한승우 시의원 집 앞에서 아침마다 맞불집회도 하고 있습니다. 아무리 봐도 노동조합 파괴하려는 계획이 있는 것 같아요.



▲ 조합원 집단해고에 맞서 농성 중인 공공운수노조 전북평등지부 전주리싸이클링타운분회 이태성 분회장

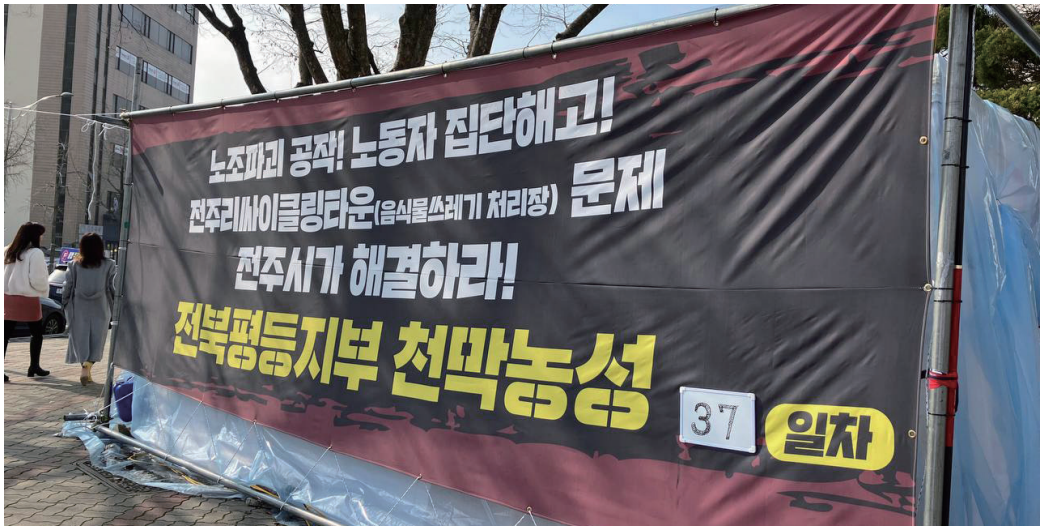
저희는 매년 파업했어요. 절실한 이유가 있으니까요. 노동 환경과 우리의 처우를 개선하고 우리의 안전을 보장하라는 건 무리한 요구도 아닌데, 회사에서 안 들어주다 보니 저희가 월급이 깎여가면서 그렇게 매년 파업했어요. 그러면서 조금씩 개선이 됐죠. 그런데 사측은 시설 내부나 주변 환경을 바꿀 생각은 하지 않고 이렇게 노조를 들어내려는 생각만 하는 겁니다. 성우건설 업체가 작년부터 약 1년 동안 한 4명 정도가, 어디 가지도 않고 대기하면서 현장에 계속 상주하고 있더라고요. 이렇게 이해되지 않는 움직임이 있어요.

성우건설이나 전주시, 어느 곳도 노동조합과 대화하려는 태도를 보이지 않고 있는 것도 문제다. 전주시는 환경기초시설이 시민들에게 필수적인 공공시설임에도 기업과 노조 사이 일인 것처럼 방치하고 있다.

이태성 지금 용역업체와는 대화 자체가 없습니다. 또 전주시는 저희가 선전전 하거나 집회하려고 하니까 전주시청 주변에 차벽을 설치해서 전부 막아버리더라고요. 고용 승계 해달라고 한 것뿐인데 귀 닫고 문 닫고 눈 감겠다고 다 막아버린 거예요. 농성장에서 쓸 전기도 막아버려서 저희가 따로 돈 내고 전기를 끌어오고 있어요. 정말 너무한다 싶었습니다.

외부 음폐수 무단 반입으로 수익 내려한 운영사

전주리싸이클링타운은 전주시의 음식 폐기물, 재활용품, 하수 슬러지를 처리하고 있다. 누군가는 필수적으로 해야 하는 일이다. 그런데 이런 시설을 이윤 창출을 목적으로 하는 기업들이 운영하고 있다는 점에서 모순이 발생한다. 작년에 발생한 외부 음식물 쓰레기 폐수 무단 반입 사건도, 사기업에서 공공 업무를 맡으면서 발생한 모순이 현실로 나타난 것이라 할 수 있다.



▲ 전주시청 앞에서 노동자 집단해고에 맞서 천막 농성을 진행 중이다.

이태성 음식물 같은 경우는 줄여야 하는 게 맞는 거잖아요. 환경을 위해서도 당연히 줄여 나가야 하는 거죠. 여기는 이윤을 중요시하는 그런 기업이 운영하면 안 돼요. 당연히 공익적 성격에 맞게끔 운영되어야 하는 거고요. 하지만 사모펀드도 여기에 투자하고 있고, 기업들도 이윤만을 위한 행위를 하는 걸 보면 그 성격이 정말 반대된다는 생각이 들어요.

2023년 7월, 전주리싸이클링타운이 다른 지역의 음식물 쓰레기 폐수를 사와 수익 사업을 했다. 음식물 쓰레기 폐수 처리 과정에서 수익이 나면 전주시와 업체가 매년 정산하기로 협약했지만, 업체는 전주시에 보고도 하지 않고, 외부 음식물 쓰레기 폐수에서 수익이 전혀 나지 않았다고 보고했다. 그러나 2018년부터 외부 음폐수 반입으로 발생한 초과 수익은 100억 원 이상인 것으로 추정되고 있다. 이러한 사실들은 유료 반입 처리하기로 한 계약서가 확인되어 알려졌다. 이때 노동조합에서 강하게 문제를 제기했다. 언론 보도도 여러 차례 되었는데, 이런 노동조합의 문제 제기를 운영사가 매우 껄끄러워했다는 게 이태성 분회장의 설명이다.

이태성 전주시민을 위해 있는 시설인데 다른 지역 음폐수가 들어온다는 게 말이 안 돼요. 여러 자료를 노조에서 다 체크했고, 전국에서 음식물 쓰레기 폐수가 대거 들어오는 걸 확인했어요. 외부 음폐수가 들어올 때는 분쇄한 상태로 들어왔고 업무 절차가 많이 줄어있었어요. 차 한 대당 200만 원씩, 하루 수십 대씩 받았어요. 그때 외부에서 온 차량은 빨리 처리하고 전주시 차량은 대기하게 했고요.

전주시도 몰랐어요. 그랬다가 지적을 받으니까, 정산만 하면 되는 것이라고 변명했죠. 회사는 회계 장부 공개도 하지 않았어요. 전주시민을 위해서 혈세로 운영되는 거잖아요. 매년 적어도 20억가량 들어가고 있는데, 운영도 투명해야 하고, 누구나 열람할 수 있어

야죠. 부정이 있다면 관련자 처벌도 해야 하고 민형사상 책임도 물어야 하잖아요. 이번에 운영사가 변경되는 사실도 전주시에 제대로 보고도 하지 않았어요. 전주시도 지자체로서 역할을 전혀 하지 않고 방치하고 있는 겁니다.

노동자 건강 해치는 환경기초시설 작업환경

2023년 전주종합리싸이클링타운 주변 지역에 대한 환경영향조사 결과, 복합악취 희석배수가 시설 협약 기준의 최고 41배까지 초과한 것으로 나타나 크게 화제가 되었다. 시설 주변 악취가 이렇게 심했다면, 시설 내부는 더 심할 것이다. 시설 노동자들의 건강권이 심각하게 침해당하고 있음이 불 보듯 뻔한 상황임에도, 기존의 작업환경측정은 이를 드러내지 못했다. 노동자들은 위험성 평가 시행 여부도, 작업환경측정이 무엇을 측정했는지도 들어보지 못했다.

이태성 음식물 쓰레기를 처리하는 시설이라 일하는 게 참 고통스럽습니다. 악취가 엄청 심한데 익숙해지니까 견디는 거죠. 몸에서 냄새가 날까봐 대인기피증도 생겨요. 항상 스트레스를 받고요. 악취도 있지만 가스가 더 심합니다. 철판이 금방 부식될 정도예요. 시설 내부에 있는 전자 장비는 금방 망가져요. 에어컨을 1년에 한 번씩 교체해야 하고, 휴대폰 산 지 1년도 안 되는데 내부 기판이 부식될 정도입니다. 이런 상황인데 시설 주변에서 악취 때문에 민원 들어오면 회사는 문 닫으라고 해요.

음식물을 처리하는데 음식물에 밥숟, 숟가락도 들어와서 잘 걸려요. 비닐 감기고 하면 사람이 다 파내고 칼로 잘라서 빼내야 하거든요. 기계로 안 되고 노동자가 다 합니다. 안전 장비도 안 갖춰있어서 산재도 발생합니다. 그런데 손 다친 사람한테 치료도 제대로 못 받고 출근하게 하고 손 쓰기 더 힘든 업무 시킬 정도입니다.

설 명절을 앞둔 전주시청 앞 농성장에 투쟁 중인 조합원들이 선전전을 마치고 천막에 돌아왔다. 쉽지 않은 투쟁을 조합원들과 함께 농성을 이어가고 있는 지금, 앞으로의 계획은 무엇인지 물었다.

이태성 지금 조합원들은 당장 해고가 된 상태라 생계가 막막한데요, 그래도 평등지부에서 재정 사업도 하고 도움을 받고 있습니다. 그런데 언제까지 싸움을 이어갈 수 있을지 알 수가 없으니 쉽지는 않죠. 2월에 부당노동행위, 부당해고로 지노위 심판이 열릴 예정이에요.

37일째 농성 중인데요. 조합원 동지들, 연대하는 분들 덕분에 계속할 수 있습니다. 지독하게 버텨서 싸워야죠. 자격 없는 업체가 이렇게 노동자 해고하고, 또 전주시가 책임을 전혀 지지 않는 문제 끝까지 싸워야죠. 조합원들도 진다는 생각은 하지 않습니다. 저희 투쟁에 관심 많이 가져주시면 좋겠습니다.

나의 경험과 공명하는 영화

- 다큐멘터리 [열 개의 우물]

림보 회원

역사는 자주 영광스러운 순간에 대해 기록하고 기념했던 것 같다. 운동의 역사도 비슷하지 않았나 싶다. 그러나 내가 살아오는 동안, 자주 기억에 남는 것은 오히려 실패와 고난의 시간, 외롭고 고독했던 시간이었다. 한때 나는 부끄러운 상황을 재빨리 지워버리고 기억에서 밀어내려고 애를 썼지만, 이제는 그 부끄러움이 나 때문에 만들어진 것이 아니라면, 오히려 그 흔적을 오래 들여다보려는 사람이 되어가는 중이다. 그리고, 불화하고 관계를 단절하는 것을 두려워하지 않고(물론 여전히 잘 싸우지도 못하지만) 기꺼이 흉터로 남는 존재가 되겠다고 외치기도 한다. 모두와 아름답고 화목한 관계를 맺는 것도, 모두에게 사랑받는 것도 어차피 불가능하기 때문이다.

너무 많은 영웅적인 승리담이나 무용담이 넘치는 오래전 운동에 관한 이야기 속에는 갈등하고 고민하던 사람들의 흔적이 보이지 않았다. 그런 이야기를 들으면 자주 지루했다. 내가 참여했기에 기억할 수밖에 없는 어떤 운동의 시간이 가끔 내게는 상처이기도 하고 실패이기도 한데, 왜 우리는 실패기를 궁금해하지 않는지 늘 의문이었다. 그래서일까. 영화 [미싱 타는 여자들]을 보고 나서도, 아프고 힘들고 한편 힘이 나고 뿌듯했을, 어린 당신들의 사진을 다시 만나는 장면 속 표정이 인상에 남았던 것 같다. 성취와 자랑스러움만큼이나 두려움과 혼란스러움까지도 말하는 사람들에게 고마움을 느끼게 된다. 실패해서 아팠던 기억과 감정을 나누는 일이 쉽지 않음을 잘 알기에, 그런 말을 용기 내 꺼내주는 이들이, 그리고 그런 얘기를 들어주고 전해주는 이들이 새삼 고맙다.

'안순애'를 매개로 돌아보는 경험

그렇게, 운동을 하면서 갈등하고 고민하던 사람들의 이야기를 그린 영화를 보았다. 바로 다큐멘터리 영화 [열 개의 우물]이다. [열 개의 우물]에 등장하는 이들 중에서 내 마음을 빼앗은 주인공은 '안순애'다. 영화 속에서 그는 사람이 지긋지긋했다고도 했고, 무서웠

다고도 했다. 또 상처받아 재처럼 바스러지고 소진되었던, 옛날의 어린 안순애를 안쓰러워했다.

안순애의 이런 표현 덕분에, 나 역시 영화를 보는 내내 활동의 와중에 사람들에게 상처받고 숨어들었던 시간을 떠올리고, 두려움을 떨치기 위해 애썼던 순간을 되돌아보게 되었다. 그래서 [열 개의 우물]은 도시 빈민들의 삶, 공부방, 탁아운동 등 돌봄이나 육아라는 이슈, 여성 노동운동의 역사 등에 대한 사전 지식이 없더라도 누구나 자기의 경험과 공명하면서 감상할 만한 영화라고 생각한다. 내가 좋아하는 친구들은 이 영화를 보면서 자기들이 지나쳐 온 운동의 경로를 되돌아보았다고도 했고, 공허하게 빡센 운동이 아니라 치열하고 여유로운 삶을 살아야겠다고 다짐하기도 했다.

이 영화를 세 번 보았다. 첫 번째는 음악이 없는 편집 중인 판본으로 보았는데 잘 집중하면서 보지 못했던 것 같다. 오래전 노동운동의 주역을 다룬 영화라는 사전정보 때문이지 않았을까. 두 번째 기회는 DMZ 영화제였다. 영화가 아주 다른 느낌으로 바뀌어 있었다. 특히 엔딩 크레딧이 올라갈 때 단편선의 노래가 너무 좋았다. 영화제 상영 후 관객과의 대화에 초대된 안순애는 “나는 투사가 아니다, 지금은 농사꾼이다.”라고 잘라 말하면서, 노동운동의 역사적인 순간에 있던 존재로 바라보는 관객들의 뜨거운 시선을 거절하는 듯했다. 그러면서 사상이 투철해서 노동운동을 한 게 아니라고 했다. 잘 모르지만, 살기 위해 노동조합을 했고, 살기 위해 도망도 쳤고, 또 살기 위해 이장도 하고 여성 농민운동도 하게 됐다고 했다. 나는 그렇게 도망칠 데 없어서 그냥 머물던 순간의 안순애도, 도망치기로 마음먹은 안순애도 다 용감하다고 생각한다. 그러면서도 ”뒤를 돌아보면 늘 낭떠러지"라, 도망칠 곳이 없어 살기 위해 지금 있는 자리에서 하던 것을 했을 뿐이라는 안순애의 말은 속상하기도 했다. 민주노총 서울지역본부 여성위원회가 진행한 공동체 상영회에서 세 번째로 이 영화를 보았다. 그때서야, 동일방직 사건의 사진이 나오지만, 자막으로 아무런 설명이 붙어 있지 않은 것을 새삼 알게 됐다. 퇴로가 없어 운동을 감당해야만 했던 안순애에 대한 김미례 감독의 마음 씀씀이가 아니었을까.

잘했다, 굳이 화해하지 않기로 마음먹은 나의 결심.

이 영화의 프로듀서기도 한 아정은 IW31에서 함께 활동하는 동료다. IW31은 ‘외국인보호소폐지를위한물결InternationalWaters31’이라는 긴 이름을 가진 이주 구금시설 폐지를 주장하는 모임이다. 이 글을 쓰기 위해 영상으로 올라온 몇몇 공동체 상영회의 관객과의 대화를 살펴보다가 아정이 남긴 안순애에 대한 인상적인 설명이 있어서 옮겨보고 싶었다.



▲ [열개의 우물] 주인공 중 한 명, 안순애 님. 출처 : 영화 스틸컷

작년 12월 열린 어느 공동체 상영회 관객과의 대화에서 아정은, 안순애가 사람이 싫다고 욕을 한 바가지 하면서 중얼거리지만, 사실은 얼마나 동료들의 얼굴을 바라보고 살피는 사람이었는지 알 수 있는 에피소드 하나를 전했다. 1970년대 후반, 동일방직 동료 여성노동자와 부산에 전단지를 뿌리러 갔을 때의 기억인데, 전단지에 적혔던 주장이나 구호는 하나도 기억나지 않지만, 대도시에 간다고 한껏 꾸미고 새 운동화를 신었던 동료의 뒤꿈치가 온종일 걸어 다닌 후 핏자국이 가득해 약국에서 반창고를 사 붙여주었던 기억은 오히려 선명했다는 이야기다. 어쩌면 안순애의 마음이 바스라지고 재처럼 말라버렸던 것도, 그렇게 살갑게 주변을 돌아보지 못하고 내달리기만 했던 환경과 조건에 대한 회의감 때문이었을지도 모른다.

김미례 감독의 다큐멘터리 영화 [열 개의 우물]을 누군가는 돌봄 투쟁의 역사로 읽을 수 있고, 누군가는 여성노동 운동 역사의 중요한 현장을 지키던 사람의 이야기나, 농민운동을 하게 된 노동조합 활동가의 이야기로 해석할 수도 있을 것이다. 그러나 앞에서도 말했듯, 나는 이 영화를 보면서, 갈등하고, 도망치고 싶고, 관계를 단절했던, 지난 활동의 관계들이 떠올랐다. 그리고 굳이 화해하지는 않기로 마음을 먹었던 내 결심이 마음에 들었다. 일터



▲ 2024.2.27 영원한 택시노동자 방영환 열사 노동시민사회장이 열렸다. 방영환 열사는 택시완전월급제 시행을 요구하다, 회사의 괴롭힘 끝에 2023년 9월 26일 분신, 10월 6일 사망했다. 사진 : 호나라

그 무거운 종이쪽 한 장과 아프면 쉴 권리

정여진 회원, 정신과전문의

종종 의사들의 주류 정서에 의아함을 느낄 때가 있는데, 그 중 하나가 진료권 침해라는 주제에 대한 반응이다. 미국에서도 극히 일부에 불과한 자유지상주의자들이나 할 법한 주장을 당당하게 펼치면서 '관치 의료'가 어떻느니 하며, 건강보험심사평가원의 '자율성 침해'에 울분을 쏟아내는 목소리는 어렵지 않게 들어볼 수 있다.

그에 반해 민간보험 회사의 진료권 침해나, 기업을 비롯한 일터의 갑질에 대해서 분개하는 모습은 상대적으로 찾아보기 어렵다. 필자가 아직 젊음의 끝자락이던 시절, 보험회사 직원들에게 시비도 걸고 싸우기도 자주 했던 기억이 있다. 무슨 진단 코드를 빼달라, 진단서나 소견서에 어떤 문구를 넣어달라는 결코 가볍지 않은 요구들을 마구 해댔기 때문이었다. 돌이켜보면 단지 시키는 대로 했을 그들에게 약간의 미안함은 느껴지지만 말이다. (김수영 시인의 시가 떠오른다. 바람아, 모래야, 나는 어쩜 이렇게 작으냐...)

무조건 1년짜리 진단서 요구하는 회사들의 진료권 침해

이따금씩 병가나 휴직처리를 위해 병원에 소견서나 진단서를 요구하는 직장인들을 본다. 당연하게도, 나 역시 초진이라서 판단을 위한 충분한 근거가 없거나, 더 이상 쉴 필요가 없거나, 일단 일터에 복귀해 봐야 일을 지속할 수 있을지 알 수 있는 경우라면 발급을 거부한다. 문제는 진단서 발급이 가능한 경우라도 직장에서의 요구사항이 다 다르기도 하거니와, 아예 터무니없는 것들도 있다는 점이다. 말도 안되는 요구들을 일일이 열거하기는 어렵지만, 일을 해도 되는지, 안되는지에 대한 의견 제시를 요구하는 경우를 그 예시로 꼽을 수 있다. 이는 임상의가 자신 있게 말할 수 있는 부분이 결코 아니다. 더구나 이는 직장 내에서 환경적인 지지를 어떻게 제공하느냐에 따라서도 달라질 수 있는 부분이기

도 하다. 또한 특정 사건 및 상황이 증상의 '원인'이라고 명시해 달라는(!) 요구를 하는 경우도 드물지 않은데, 인과관계란 쉽게 단정지을 수 있는 것이 아니다.

얼마 전에도, 증상이 잘 조절되지 않는 공황장애에 우울증도 동반되어 있는 환자가 울면서 예약일이 아닌데 찾아왔다. 진단서 때문이었다. 사립학교 교직원이라는 그는 3개월 넘게 치료를 받았지만 정상적인 근무를 할 수 있는 상태로 보이진 않았다. 얼마 동안 쉬어야 하는지 예측하기 어렵긴 하나, 대체 인력의 계약기간까지 고려해서 '6개월 이상' 중장기적 치료가 필요하다고 적어줬다. 내가 할 수 있는 한 최대한을 적어줬다고 생각했다.

그러나 학교 측의 반응은 상식 밖이었다. 환자는 교무부장과 이사장의 녹음파일까지 들려줬는데 1년짜리 대체 인력을 구해야 하기 때문에 '6개월짜리 진단서'는 아니 되며 '1년짜리 진단서'가 필요하다는 것이 그들의 주장이었다. 만일 내가 거부한다면 3차병원 가서 1년짜리 진단서를 받아오라는 말도 했다! 처음에는 말이 안 되는 소리라며 분개했지만, 결국에는 욱하는 마음에 이렇게 말할 수밖에. "진단서는 고쳐드리겠다. 하지만 학교 측의 갑질에는 어떤 식으로든 문제제기할 것이다."라고. 홧김에 이렇게 큰소리를 치기는 했지만 이내 후회가 밀려왔다. 도대체 어떻게 문제제기를 할 수 있나? 그것도 누구한테? 모 국회의원실에서 열었던 토론회에서 벌써 두 번씩이나 발언을 하지 않았던가. 예상대로 평범한 임상의의 푸념에 그쳤고, 메아리조차 없는 소음에 불과했다. (문제제기하겠다던 마음으로 이 글을 쓰고 있다. 더 좋은 방법이 있다면 좀 알려주길 바란다.)

아무 근거 없는, '종합병원 진단서' 요구

이쯤에서 일부 동료 의사들의, 낯익은 쿨한 반응이 연상된다. "그냥 안 써주면 되지. 무슨 상관이야? 3차병원 가시라고 하든가. 이렇게 의사들이 온정적으로 나오니까 직장에서도 무리한 진단서를 요구한다고!"

그러나, '그냥 안써주면 되는 일'도 아니다. 말도 안 되는 진단서 요구가 단지 환자의 탓은 아니기 때문이다. 평범한 노동자들이 대한민국의 직장에서 갑질에 당당하게 맞설만한 권력이 있을 리가 만무하니 환자가 딱할 때가 많다. 자신이 정말 아픈지, 얼마나 아픈지를 증명해내야만 쉴 수 있는 것도 모자라, 때때로 '일을 할 수 없다.'는 보증을 원하는 경우마저 있다. 이쯤되면 사측에서는 노동자의 호소가 꾀병이라는 전제를 깔고 있거나, 가능한 아픈 것을 참는 데까지 참으라는 요구를 하고 있지 않나 의심스럽다.

더 씁쓸한 것은, 병가 인정이나 휴직 승인을 위해서는 "종합병원 이상의 의료기관 진단서만 인정한다."는 요구를 볼 때이다. 1차 의료기관에서 치료를 받아왔던 환자가 뒤늦게



▲ 종종 정신의학적 평가와 개입이란 무기력하기 짝이 없다. 출처 : 정여진

야 이러한 사실을 알고 3차 병원을 예약하려고 하지만, 이미 연차를 다 써버린 후라서, 교수 얼굴을 보기까지 몇 주씩이나 기다릴 수가 없다. 그래서 며칠 기다려 나를 찾아온 것이다. 개원의 선생님들과 2차 종합병원에서 일하는 나 사이에는 아무런 차이가 존재하지 않는데도, 의료 전달체계 상의 분업에 불과한 구분이 어느새 위계로 둔갑해 있는 것이다. 당연히 첫 면담에서 환자에 대해 충분한 정보를 얻지 못할 때가 부지기수이며, 비록 안타까워도 서류 발급이 안 되기도 한다.

그리고 "의사들이 들어주지 말아야 회사도 황당한 요구를 하지 않을 것이다."라는 발상은 너무나 순진하다. 한국 자본주의는 사람을 한낱 소모품으로 대하며, 노동력을 제외한 인격의 다른 측면들을 무가치한 것으로 취급해왔다. 노동자가 이전과 같은 수준의 노동을 할 수 없다면 새로운 노동력을 구매하면 되는 것이다. 여기에 '아프면 쉴 권리'는 이윤 축적을 위한 무한 경쟁시대에서 단지 사치에 불과할 뿐이요, 조직에 끼칠 손해를 생각하지 않는 이기심으로 치부된다.

전문가의 보증 없이 아프면 쉴 권리

나 역시도 '전문가의 보증' 없이도 아프면 쉴 수 있거나, 자율적으로 노동환경을 조정할 수 있도록 하는 세상을 꿈꾼다. 하지만 당장 구현이 어려울 것이다. 따라서 질환의 원인을 불문하고(대개는 알수 없다) '아프면 쉴 권리'의 명문화와 실질화가 필요하다. 상병수당뿐만 아니라 진단서 제출을 포함한 의료의 이용에 관해서도 합리적인 지침이 사회적으로 논의될 필요가 있다. 지금처럼 각 직장에서 알아서 정하게끔 한다면, 의사나 환자나 난감한 상황이 지속될 수밖에 없을 것이다. 일터

일하는 현장에 '가이드'는 없고 노동자의 숨통은 조여왔다

유경희 회원, 기후정의팀

며칠 전 한 내담자가 상담실 문을 두드렸다. 한 요양원에서 일하는 조리사였다. 경력이 오랜 분이었는데, 최근 고용 계약이 연장되지 않았다. 갱신 기대권이 좌절된 데 대해 부당해고를 다투기 위해 찾아왔다. 요양원은 고용 계약을 갱신하지 않은 이유를 여럿 들었는데, 그중 하나가 '여름에 마스크를 쓰지 않아 위생을 잘 지키지 않은 것'이었다. 그를 상담하기 전에는 '어떻게 조리하는 사람이 마스크도 안 쓸까?' 단순히 생각했다. 하지만, 상담 후 내 생각이 잘못됐다는 걸 알았다. 연일 최고 온도를 새로 쓰는 폭염에, 환기도 되지 않아 푹푹 찌는 조리실에서 그는 도저히 숨을 쉴 수 없어 '결국' 마스크를 벗었던 것이었다.

혹서기 혹한기에 무너지는 노동자 건강권

푹푹 찌는 더운 여름에는 가만히 있어도 숨이 차고 갈증이 난다. 땀을 비 오듯 흘리며 요리하는 조리사뿐만 아니라 야외에서 일하는 건설노동자나 배달 라이더, 택배원, 검침원 등도 살인적인 날씨와 바쁜 스케줄 탓에 이중고를 겪는다. 특히 폭염으로 인한 온열질환 산재 피해가 눈에 띄게 두드러지는 건 건설업 노동자이다. 매년 온열질환으로 사망자가 발생하고 있음에도 불구하고 작업환경 개선은 더딘 현실이다.

겨울이라고 안전한 것도 아니다. 급격히 낮아지는 온도에 저체온증이 발생하기도 한다. 추운 날씨에 콘크리트 양생을 위해 태운 갈탄으로 인해 일산화탄소에 중독되는 일도 흔하다. 구토와 어지러움 등 가벼운 일산화탄소 중독 증상으로 넘어가기도 하지만, 사망하는 일도 매년 발생한다.

쿠팡 물류센터도 추위와 더위에 매우 취약한 곳으로 알려져 있다. 애초 거대한 창고로 지어진 물류센터들은 추위나 더위를 효과적으로 막지 못한다. 여름에는 실내 온도가 지속



▲ 작년 고용노동부는 여름철 폭염 온열질환, 겨울철 한파 한랭질환 예방가이드를 배부했다. 노동자가 급박한 위험 시 작업중지를 할 수 있고, 사업주는 강도를 낮추는 등 조치를 하라고 하지만, '권고사항'일 뿐이다. 출처 : 안전보건공단

적으로 30도가 넘는데 에어컨도 가동하지 않아 지탄을 받았다. 게다가 물류센터 노동자들은 혹서기, 혹한기에도 밤을 꼬박 새워 일해야 한다. 가뜩이나 날씨로 인해 몸에 부담이 큰데, 높은 노동강도에 야간노동까지, 노동자의 건강권은 무너지고 있다.

철저한 관리·감독 절실, '예방 가이드'는 노동자 현실 반영해야

혹서기와 혹한기에 야간노동까지 불사하는 노동자에게 고용노동부의 예방 가이드는 현실과 동떨어진 이야기일 뿐이다. 실질적으로 현장에서 예방 가이드가 잘 지켜지는지 사업장 관리, 감독도 철저히 이루어지지 않고, '권고사항'에 그치는 것으로 다양한 현장에서 실효성이 있는지 점검도 되고 있지 않다.

고용노동부는 여름철 폭염 온열질환 예방 가이드에 '물, 그늘, 휴식' 지키기, '적절한 휴게시간 보장'을 명시했지만, 현장에선 잘 지켜지지 않는다. 또 가이드는 실외 작업장, 실내 작업장을 이분법적으로 나누고 이에 따라 가이드를 제시하는데, 실내이면서도 실외나 마찬가지인 물류센터같은 공간에서는 실효성이 더욱 낮다.

동절기 안전보건 가이드는 산재 피해가 가장 많은 건설업 위주로 제작됐으며, 다른 업종과 관련한 예방 대책은 찾기 힘들었다. 혹서기와 혹한기에 노동자마다 위험 요인이 다르고 그에 따른 예방수칙이 각각 다름에도 여러 업종을 고려한 예방 가이드는 없었고, 책상 위 '가이드'로만 존재했다.

이처럼 열악한 노동환경을 개선하기 위해 어떻게 해야 할지 고민이 앞선다. 혹서기와



▲ 2023년 10월 12일, 잠실 쿠팡본사 앞에서 대구2물류센터 故장덕준 노동자 3주기 추모문화제가 열렸다. 참여자들은 과로사 없는, 야간노동 없는 세상을 만들자는 다짐을 나누었다. 출처 : 유경희

혹한기에 높은 노동강도는 많은 부담을 초래하기에, 최소한 노동자들이 적절히 쉴 수 있도록 휴게시간이 제대로 지켜져야 한다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제566조(휴식 등)에 관련해 고용노동부 차원에서 철저한 관리·감독을 시행해야 한다. 더불어 노동자의 실질적인 노동시간 단축과 위험할 때는 잠시 멈추고 재개할 수 있는 작업중지권 확대도 같이 보장되어야 할 것이다. 여름철 온열질환이나 겨울철 갈탄으로 인한 일산화탄소 중독 등 사고는 안전 수칙을 잘 지킨다면 충분히 막을 수 있다. 노동자가 건강할 때 아프지 않도록 미리미리 살펴야 하고, 노동자에게 '더 많이', '더 빨리'를 종용하는 사회에 제동을 걸어야 한다.

여름과 겨울이 지나면, 또 여름이 오기에

지난해 가을 'N개의 기후정의 학교'에서 쿠팡 노조를 만났을 때 마음이 답답했다. 폭염 시기에 노동자 온열질환 개선 요구를 외쳤지만, 선선한 가을이 되자 사측과 오가던 논의마저 물거품이 됐다고 한다. 쿠팡은 대부분의 노동자를 일용직으로 채용해 바로 현장에 투입하기에 장기적인 개선 대책도 논하기 쉽지 않다. 하지만 혹서기와 혹한기 사고는 그저 한 계절이 지나면 스쳐 가는 이야기가 아니다. 여름과 겨울이 지나면 또 여름이 온다.

2월인데도 벌써 따뜻하다. 환경오염에 따른 기후 위기를 몸으로 실감하고 있다. 점차 사계절의 구분은 점점 흐려지고 여름은 더 덥고 겨울은 더 춥다. 하지만, 노동자는 일하고 싶은 날을 선택해 일할 수 없다. 몸이 녹아내릴 정도로 더워 숨이 막혀오는 날이든 지나치게 추워서 한 걸음조차 떼기 힘든 날이든 묵묵히 출근해 일해야 한다. 조리실에서 매 끼니를 제공하는 조리사도, 한 겹씩 철근을 쌓아 올리는 건설 현장 노동자도, 이곳저곳 택배를 나르는 노동자도, 전기와 가스 사용량을 점검하는 검침원도, 폭염이나 혹한에도 올빼미처럼 뜬 눈으로 밤을 지새야 하는 청소노동자도 안전하고 건강하게 '사람답게' 일하고 싶다. 일터

3월 8일의 시간, 여성노동자 파업 투쟁의 깃발로 채워가자!

조건희 상임활동가, 젠더와노동건강권센터

여성 노동자가 빼앗긴 시간 통제권

아르바이트 노동자 A는 "이번 달까지만 일하고 나오지 마세요."라고 통보받았다. 해고 사유조차 제대로 듣지 못했던 A는 하루에 4시간, 주 3회 일하는 초단시간 노동자였다. 스케줄 변동이 잦았던 A의 일터는, 준비 시간이나 대기시간을 노동시간으로 산정하지 않았다. 주휴수당이나 퇴직금을 지급하지 않기 위해 대학교는 주 14시간까지만 일하게 했고, 거기서 일하는 B는 저임금을 메꾸기 위해 2~3개의 학교에서 일해야 했다. 아이를 돌보지 않는 남성 노동자에게 뒤처지기 싫었던 C는, 육아하지 않는 시간의 거의 전부를 일터에서 노동했다. C의 노동시간은 주 52시간이 훌쩍 넘었으나, 회사는 법에 걸리지 않기 위해 갖은 방법을 썼다. 노동자이자 주부인 D의 일터인 마트는 일요일에 영업하고 월요일에 쉰다. 그러나 D는 월요일에 출근하는 남편과 아이들의 밥을 해 먹이기 위해 일터가 쉬는 날에도 어김없이 일찍 일어나야 했다.

2020년 1,908시간, 2021년 1,910시간, 2022년 1,901시간. 한국 노동자들의 일터에서의 연간 노동시간이다. 같은 해 OECD 평균인 1,687시간과 1,744시간, 1,752시간과 비교하면 한국의 노동자들은 연 150시간가량 더 일하고 있다. 이는 '임금노동'으로 여겨지지 않는, 무급 노동시간은 포함되지 않은 수치다. 2023년 기준 무급 노동시간은 남성 하루 49분, 여성 215분이다.[1] 대부분 가사 및 돌봄노동이다.

24시간과 1주일, 365일이라는 시간. 자본가와 노동자, 여성과 남성(을 포함한 모든 성), 장애인과 비장애인을 불문하고 모두 함께 감각하고 있는 유일한 조건이다. 스스로의 시간표를 짤 수 있는 위치인지 요구받는 위치인지, 어떤 밀도로 어떻게 배치된 시간표를 요구

1) https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757

받는지가 다를 뿐이다. 그리고 가부장제와 결탁한 자본주의는 여성으로부터, 노동자로부터 일터와 삶터에서의 시간의 통제권을, 관계 맺음의 상상력을 빼앗아 왔다.

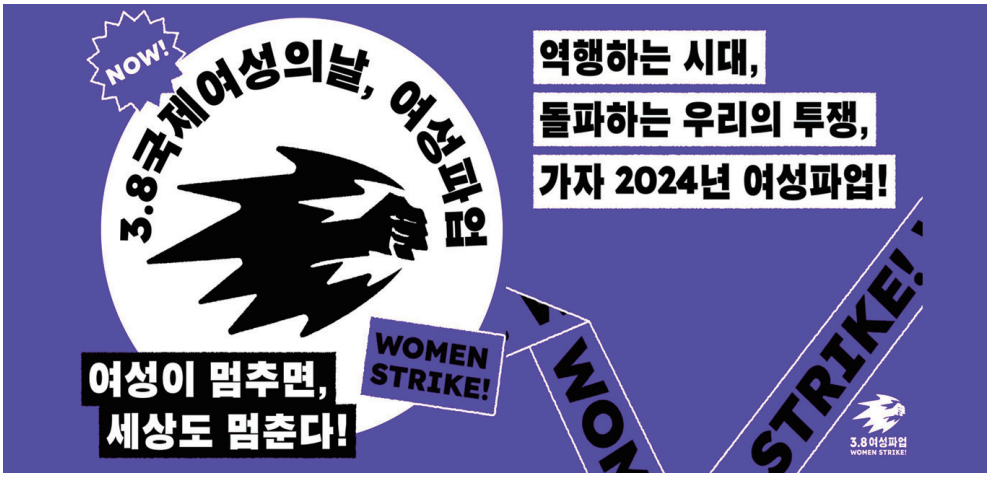
여성노동자의 '일'을 들여다본 실태조사

지금의 자본주의는 여성노동자들이 저임금에 놓여있고 가사 돌봄노동을 하고 있다는 사실 자체를 부정하지는 않는다. "여자는 위험한 일을 하지 않으니까.", "시간제에 여자가 많으니까.", "돌봄은 부차적이고 여성적인 일이니까." 등 왜곡된 이유를 붙이며 착취를 내면화시키려 노력하고 있을 뿐이다. 씁쓸하게도, 가사·돌봄 노동의 여성으로의 전가, 가장이 아니라는 이유로 정당화되는 비정규직화 등은 설명이 필요 없을 정도로 흔히 볼 수 있는 현상이 되었다.

2024년 3월 8일 국제여성의 날 여성노동자들이 파업한다. 직장과 가정에서 여성노동자의 파업을 조직해, 역행하는 시기를 돌파하고자 하는 단체와 개인이 모여 "2024년 3.8 여성파업 조직위원회"(이하 조직위)를 결성했다. 조직위는 지금, 다양한 현장에서 여성노동자들이 어떻게 일하고 있는지, 얼마나 임금을 받고 얼마나 많은 시간을 어떤 노동에 투여하고 있는지를 구체적으로 들여다보고자 했다. 이러한 목적으로 2023년 12월부터 약 2달간 설문과 면접으로 구성된 실태조사를 진행했다. 설문조사에는 총 693명이 응답했다. 교사, 대리운전기사, 사무직 노동자, 시간강사, 요양보호사, 전업주부, 청소노동자, 초단시간 아르바이트, 필라테스 강사, 활동가 등 21명과의 면접조사도 병행했다.

임금 실태, 여성노동자 저임금의 원인과 해결책, 가사 및 돌봄노동의 시간과 어려움, 해결책을 중심으로 물었던 설문은 예상만큼 씁쓸했다. 주 40시간을 초과해 일한다는 응답은 30%가 넘었지만, 월 250만 원보다 적은 임금을 받는다는 응답이 70%를 넘었다. 최저임금 이하로 급여를 받는 비율이 45%였다. 과로 사회와 가사 돌봄노동의 이중부담을 견뎌내고 있는 여성 노동자들의 상황을 반영하듯, 절반이 넘는 응답자들이 가사 및 돌봄에 있어 시간이 부족하다는 점이 어려움으로 작동한다고 답했다.

면접자들의 연령이나 고용형태는 각기 달랐지만, 아플 때 푹 쉴 수 있는 노동자는 별로 없었다. 특히 불안정 노동자, 시간제 노동자들의 경우 '대타'가 필수조건으로 작동했다. 대타를 부탁함에 따르는 미안함은 본인의 몫이 되었고, 혹 구하지 못하면 쉬지 못했다. 국가가 운영하는 사업장이나 큰 규모의 사업장 노동자들의 경우 제도적으로나마 육아휴직이나 출산휴가, 연차를 보장하고 있었다. 그러나 내가 쉬는 동안 노동강도가 올라갈 동료의 눈치가 보여서, 당장 프로젝트 마감을 해야 하는 상황에서 쉬는 게 사치처럼 보여서 등



▲ 여성노동자의 멈춤으로, 역행하는 시대 돌파해 나가자! 출처 : 2024년 38여성파업 조직위원회

여러 이유로 잘 못 쉬는 건 매한가지였다. 한편, 돌봄 대상이 있었던 면접자들은 가사 돌봄과 일을 병행하는 데에 있어서도 어려움을 토로했다. 한편으로는 시간과 여유 부족으로 더 잘해주지 못함에 따른 미안함을, 다른 한편으로 일과 가사 돌봄 이외의 시간을 상상할 여지조차 주어지지 않는 상황을 혼자 헤쳐나가야 했던 힘듦을 공유해주었다.

여성노동자 파업 투쟁으로, 사회의 시간표를 재조직해가는 실마리를!

2024년 3월 8일, 조직위는 "우리가 멈추면 세상도 멈춘다."는 구호를 실현하기 위해 파업 투쟁을 준비하고 있다. 이중부담의 책임을 여성에게 지우면서 이익만을 쏙 빼먹는 가부장적 자본주의에 맞서, 아래와 같은 5대 요구안을 내걸고 있다.

- 여성 노동의 가치를 저평가하는 성별 임금 차별 철폐
- 여성노동자를 옭아매는 이중의 굴레를 깨기 위한 돌봄 공공성 강화
- 모든 노동 기회가 평등하게! 일하는 모두의 노동권 보장
- 여성노동자의 실질적인 자기 결정권과 건강권 보장을 위한, 임신 중지 건강보험 적용 및 유산 유도제 도입
- 여성노동자와 모든 불안정 노동자의 빈곤 해소를 위한 최저임금 인상

이날 여성파업 대회는 서울 보신각에서, 오후 12시 20분부터 진행된다. 보신각에서 모이면 좋지만, 굳이 보신각이 아니더라도, 여성의 날 가사노동을 하지 않겠다며 아파트 발코니에 앞치마를 걸었던 스위스의 사례처럼 투쟁의 현장을 더 확장해 나가자. 그렇게 3월 8일 이후로도 지속될 24시간이란 유한한 시간을, 노동과 돌봄, 교류, 정치, 문화 활동의 시간으로 함께 재조직해 갈 수있는 힘으로 만들어가자. 일터

노동안전보건활동으로 노동조합의 심장을 다시 뛰게 하자!

김계호 회원, 공공운수노조 노동안전보건부장

반환점

노동안전보건 활동에 관심을 가지게 된 계기가 두 가지 있다. 하나는 시간을 거슬러 2018년의 일이다. 12월 문재인 대통령에게 '비정규직 100인과의 대화'를 요구하는 비정규직 노동자들의 기자회견이 있었다. 기자회견 도중, 당일 새벽에 충남 태안 화력발전소에서 밤샘 노동을 하다가 기계에 끼어 숨진 청년노동자 김용균에 관한 이야기를 처음 접했다. 소식을 전하는 동료 노동자가 '더 이상 죽지만 않게 해달라, 더 이상 동료의 죽음을 보고 싶지 않다.'고 울부짖는 모습을 보았다. 왜 노동자가 일하다가 죽어야 하는지, 죽지 않고 안전하게 일할 권리에 대해서 생각을 하게 되었고, 노동안전에 대해서 이것저것을 알아보기 시작했다.

또 다른 하나는 2021년 전국교육공무직본부에서 활동하고 있을 때 폐암으로 사망한 조리실무사가 처음 산업재해로 인정된 일이다. 이를 시작으로 폐암산재 승인이 기하급수적으로 늘어 지금은 100명을 넘어섰다. 그중 5명의 노동자가 사망했다. 급식실의 환기시설이 개선되거나 근본적으로 조리흄을 줄일 수 있는 음식의 변화가 있지 않는 한, 폐암 산재는 계속해서 늘어날 수밖에 없다. 급식실은 골병드는 일터로 악명이 높았다. 하지만, 이제는 폐암까지 겹치면서 죽음의 일터로 바뀌었다. 김용균과 급식실 폐암 문제를 겪으면서 운동적 관점이 노동안전으로 바뀌었고, 노동안전보건 활동가로서 운동을 새롭게 시작해야겠다고 마음먹었다.

노동안전보건활동가의 첫 시작

죽지 않고 안전한 일터를 만들어 보겠다는 마음만 가지고 2022년 공공운수노조 노동

안전보건실에서 활동을 시작했다. 산업안전보건법의 'ㅅ'자도 모르는 상황이었기 우선 역량을 강화하는 게 중요하다고 생각했다. 노안실에서 노동안전 학습모임을 진행했다. 학습모임에는 노안 현장간부와 법률원, 조직실, 노안실 등 사무처 포함 15~17명 정도가 함께 한다. 한 달에 두 번 정기적으로 모임을 진행하면서 역량을 조금씩 강화하고 있다.



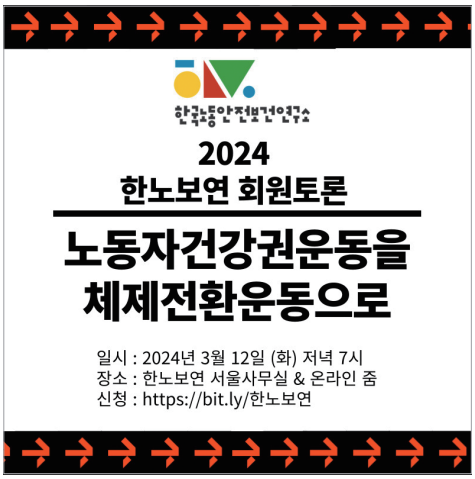
▲ 한 달에 두 번 정기적으로 하는 노동안전보건 학습모임을 통해 조금씩 역량을 쌓아가고 있다.

모임을 진행할 때마다 새로운 법령을 익히고, 이와 관련된 현장 간부 동지들의 생생한 이야기들이 합쳐져서 산안법을 이해하고 습득하는 데에 훨씬 수월했다. 학습모임은 『만화로 보는 안전보건기준에 관한 규칙』, 노조에서 출간한 '위험이 모이면 힘이 된다' 사례집 등 다양한 교재를 가지고, 2년 동안 꾸준하게 진행 중이다. 학습모임 덕분에 산안법과 하위법령 그리고 실제 대응사례 등을 종합적으로 공부하고 있다. 노안 활동가로 활동하면서 부족한 지식을 학습모임을 통해서 조금씩 채워나가고 있다.

제대로 된 노안활동이란?

제대로 된 노안활동은 무엇일까? 매번 스스로 물어보지만, 여전히 뚜렷한 답은 못 하겠다. 일단 현장과 일상적인 소통을 통해 노동 안전의 현안을 확인하고, 해결을 돕기 위해 최선을 다하면서 보람을 찾고 있다. 얼마 전 사업장에 휴게시설이 있기는 하지만, 사실상 창고로 사용하고 있어 이 문제를 해결하고 싶다는 현장의 고민을 알게 되었다. 2022년에 산안법이 개정되어 사업장에는 온전한 휴게시설이 설치되어 있어야 한다. 그런데 이 사업장은 제대로 된 휴게시설이 아니었던 것이다. 곧바로 법령과 노동부에서 발간한 「휴게시설 설치 가이드라인」 등을 찾아서 현장과 소통을 이어 나갔다. 시간이 지나고 드디어 온전한 휴게시설이 설치되었다는 이야기 들었을 때, 요구를 통해서 느리지만 조금씩 현장이 바뀌고 있음을 느꼈다. 여전히 제대로 된 노안활동이 무엇인지에 답을 못하고 있지만, 우리의 요구를 통해 현장이 바뀔 수 있다는 데서 작더라도 희망을 찾으려고 하고 있다.

죽지 않고 안전하게 일할 수 있는 일터를 만들어가기 위해 열심히 활동하겠습니다. 감사합니다. 일터



[한국노동안전보건연구소 회원토론회]

노동자 건강권 운동을 체제전환운동으로

2024년 총선을 앞두고 여러 진보정당과 시민사회 단체가 신자유주의정치세력에 휩쓸리는 모습을 보이고 있습니다. 기후위기, 불평등, 민주주의 위기가 모두 자본주의 체제의 문제인 것 같은데, 체제전환 운동이라고 하면 허황된 얘기같기도 합니다.

노동자건강권 운동이 꽉 닫힌 이 체제에 금을 가게 할 수 있을까요?
신자유주의세력에 의탁하는 것이 아닌, 사회운동의 정치는 무엇이어야 할까요?

일시 : 2024년 3월 12일 (화) 저녁 7시
장소 : 한노보연 서울사무실 & 온라인 줌
신청 : bit.ly/한노보연

[한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터 3월 월례토론회]

<돌봄 노동자의 공공성, 폐지가 아니라 확대해야 할 때 - 서울시사회서비스원 노동조합 투쟁을 중심으로>

2024년 서울시는 서사원 폐지 조례안을 올리고 민간 위탁으로 전환하려 하고 있습니다. 서사원 돌봄노동자들이 수행하고 있는 돌봄노동의 형태, 현장에서 느끼는 공적 돌봄의 중요성 등을 들어보려 합니다.

bit.ly/젠더와노동건강권센터월례토론
발제 : 오대희 (공공운수노조 서울시사회서비스원 지부장)
일시 : 2024년 3월 14일(목) 19시
장소 : 온라인(ZOOM) / 신청자에게 따로 링크 발송
문의 : kilshlabor@gmail.com 02-324-8633



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 후원**과 **일시 후원**이 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



▲ 밖에서 안 보이게 일하되 밖에 안 보이면 또 눈치가 보이는 일이랬던가. 그래도 봄볕 가장 먼저 보는 일이다. 서울 동대문구. 아파트 시설관리노동자.

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

9 772383 780008 11