



노동자가 만드는

일터

통권 239호

2024. 4

[특집]디지털 팩토리,

디지털 자본주의의 보이지 않는 공장

카프카와 산재보험, 프라하의 공장들

방송 스케줄은 갑자기 결정되고, 패션어시의 미래는 알 수 없다



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.04.05

전화

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

팩스

서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

이메일

kilshlabor@gmail.com

홈페이지

www.kilsh.or.kr

노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

6개월 구독료 20,000원 / 1년 구독료 40,000원 / 권당가격 4,000원

입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연

구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속(<https://bit.ly/일터구독신청>)

**주소변경 입력 안내**

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



디지털 팩토리의 단단하고 어두운 면을 마주보다

칼 마르크스는 자본주의에서 “견고한 모든 것은 대기 속으로 흩어진다”라고 말했습니다. 디지털 사회의 등장은 시간에 의한 공간의 절멸을 의미했습니다. 이제 우리는 당연한 듯 매 순간 어딘가에 접속하고, 거기서 데이터를 생산하며, 그 기록들은 또 다른 데이터의 재료가 됩니다. 디지털 자본주의는 우리의 일상 전반을 원료로 삼아 활활 타 오르고 있습니다. 그 대가로 우리는 24시간 7일 늘 깨어있게 되었고, 무언가 꿈을 꾸는 일은 불가능해진 듯 보입니다. 우리 삶의 공간이 1초보다도 짧은 순간들로 쪼개져 발 딛고 설 기반을 잃어버리고 있는 걸지도 모르겠습니다. 이렇게 보면, 한노보연이 외쳤던 ‘공장의 담을 넘자’는 요구를 자본이야말로 가장 앞서 실천한 것 같습니다. 이제 자본은 어디서든 생산하고 거래하며 이윤을 냅니다. 아니, 공간 자체가 필요하지 않은 것으로 보입니다.

하지만 디지털 자본주의에서도 모든 공간이 절멸된 건 아닙니다. 정확하게는 ‘디지털 팩토리’라는 새로운 공간을 창출하였습니다. 공장 담 안에서 통용되던 노무관리 시스템, 억압적이고 착취적인 노동과정 등을 새로운 형식에 담아내고 있습니다.

이번 4월호에서는 가장 비물질적인 것 같은 디지털 자본주의의 가장 단단한 면모를 밝힙니다. 그리고 디지털 팩토리에 맞서 새로운 노동운동을 만들어가고 있는 실천들에 주목합니다. ‘공장의 담을 넘어서 자본에 맞서자’라는 우리의 요구는 여전히 적실하며, 당면한 투쟁들 속에서 쇄신되고 있습니다.

- 선전위원장 



▲ 에너지 민영화가 아니라 공공재생에너지 확대, 발전 비정규직 노동자의 일과 삶을 지키는 정의로운 전환을 외치며, '330 충남노동자행진'이 태안에서 열렸다. 사진 : 황순국

특집 04

디지털 팩토리,
디지털 자본주의의 보이지 않는 공장

- 디지털 팩토리, 우리 옆에도 있다
- 디지털 팩토리 노동자의 건강 문제
- 디지털 경제와 함께 세계화되는 조직화와 저항들

지역 노동안전 네비게이션 16

모두의 안전을 위한 2024,
민주노총 세종충남지역본부의 시도

알아보자, LAW동건강 20

소음성 난청 판정 기준이 바뀌었습니다.

아시아 과로사통신 23

매일 매일 적정 시간 일하는 사회로

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 25

방송 스케줄은 갑자기 결정되고,
패션어시의 미래는 알 수 없다
- 패션스타일리스트 어시스턴트 유진 님 인터뷰

현장의 목소리 29

산재 사망 사고를 겪고도 달라지지 않은 코스트코
- 공경훈 코스트코 부지회장과 이소율 사무장

문화로 읽는 노동 33

카프카와 산재보험, 프라하의 공장들

진료실에서 보내는 편지 37

불법 카르텔은 어디에 있는가

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

문명의 끝을 향해 달리며, 뭐라도 하는 심정으로

젠더+노동+건강 ON 43

돌봄이 있는 삶, 돌봄 시간을 요구하자.

활동가 운동장 46

더 건강하고 안전한 공단을 위해

한노보연 이모저모 48

이백서른아홉 번째

노동자가
만드는
일터

디지털 팩토리, 우리 옆에도 있다

김도하 선전위원

‘4차 산업혁명’이란 단어가 이제는 더 이상 생소하지 않다. 페이스북, 아마존, 구글, 마이크로소프트, 애플 등 글로벌 시장경제를 주도하는 빅테크 기업들은 서로 경쟁하며 자신들의 신기술을 선보이고 있다. AI, 메타버스, 자율주행, 증강현실(AR) 등 어느덧 우리 일상생활에 스며든 기술을 보면, 디지털 자본주의 시대가 도래하였음을 체감할 수 있다.

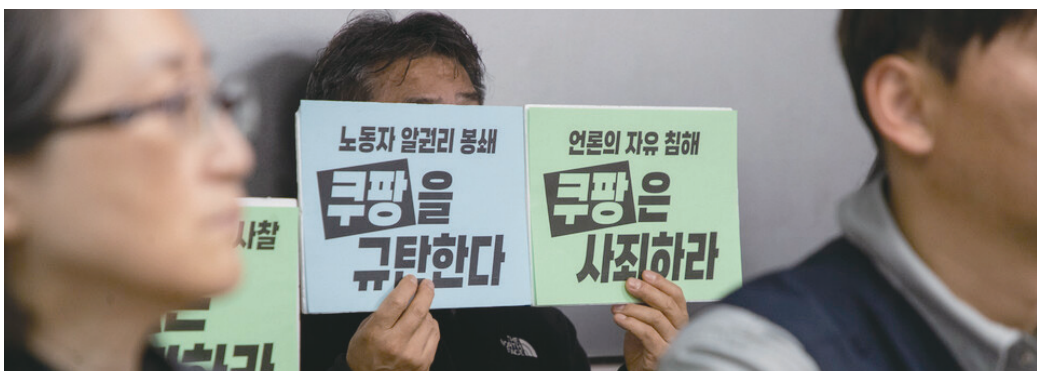
디지털 자본주의 시대의 노동에 관한 논의는 크게 두 가지로 나뉜다. 디지털 기술을 통해 시공간의 한계를 극복하면서 노동의 편리성이 얼마나 증가하였는지, 개인의 창의성이 증대되고, 원활한 소통의 매개체가 되는지 등 긍정적인 측면을 주목하는 관점과 디지털 기술이 ‘공장의 종말’과 ‘단순노동의 종말’을 야기하여 인간의 일자리가 대체되거나 줄어들게 될 것이라는 우려가 공존한다.

하지만 여기서는 두 가지 관점과 다른 측면에서 디지털 자본주의 시대의 노동을 애

기하고자 한다. 누군가는 창의적 노동, 누군가는 일자리의 소멸을 말하지만 디지털 기술은 역설적으로 새로운 유형의 ‘디지털 공장’의 폭발과 증식을 가져왔다는 것이다. 소수의 프로그래머, 기획자 뿐 아니라 구글의 하청 노동자, 아마존의 창고 노동자, 페이스북의 콘텐츠 관리자, 베를린의 크라우드워커 등 디지털 팩토리의 노동자가 있다. 이 ‘디지털 공장’은 과거 공장들이 작동하는 방식이 상당 부분 그대로 적용되며, 여기에서 벌어지는 수많은 노동은 눈에 띄지 않는다.

산업시대 공장과 같고도 다른 디지털 세계의 ‘공장’들

모리츠 알텐리트는 저서 『디지털 팩토리』에서, 디지털 기술을 통해 노동을 통제하고 포섭하는 실제의 또는 가상의 공간을 ‘디지털 팩토리’라고 정의한다. 전통적인 공장은 콘크리트와 수많은 기계로 구성된 물리적,



▲ 쿠팡의 블랙리스트 활용은 물류센터가 디지털 통제와 전근대적 통제가 뒤섞인 '디지털 팩토리'임을 극적으로 보여준다. 출처 : 노동과세계

실체적 공간을 의미했으며, 노동자들은 그러한 공간에서 모여서 노동력을 제공했다. 반면 '디지털 팩토리'에서 노동력이 집합된 공간으로서 실체의 공장은 있을 수도, 없을 수도 있다. 글로벌 빅테크 기업들의 콘텐츠를 관리하기 위해 영어가 가능한 필리핀과 인도의 노동자들이 자국에서 동원되기도 하며, 인터넷을 접속할 수 있는 곳 어디든 블로그, SNS를 통해 기업 제품을 홍보하는 노동자들의 작업 공간이 된다.

하지만, 디지털 팩토리과 전통적인 공장은 유사점도 많다. 디지털 팩토리의 노동자들 역시 표준화되고 분업화된 업무를 반복적이고 지루하게 수행한다. 알고리즘과 디지털 기술은 노동자 훈련 시간을 줄이고, 업무를 더욱 분화하여 탈숙련화를 가속시킨다. 구글은 책을 스캔하기 위해 단순, 반복 작업을 수행할 하청 노동자들을 고용했고, 테슬라 역시 자율주행 기술 구현을 위해 디지털 라벨링 작업을 하는 근로자들을 고용했다. 심지어 테슬라는 이 업무를 보다 낮은 임금의 노동자로 대체하기 위해 기존 인력을 대거 해고했다는 의혹을 받고 있다. 전통적인

공장이 그러하듯 이런 업무를 하는 노동자에게는 할당량이 주어진다.

자본이 노동을 규제하고 통제하고자 하는 것은 디지털 자본주의 시대에도 그대로다. 다만 전통적인 공장에서 눈에 보이는 방식으로 통제가 이루어졌다면, 디지털 자본주의 시대에는 보다 교묘하고 눈에 보이지 않는 방식으로 이루어질 뿐이다. 전통적 공장에서 인간의 노동력을 통제하기 위해서는 또 다른 노동력이 필요했고, 좋은 싫든 공장에서 주어지는 일감을 '수동적'이고 '안정적(기본급이 있다는 측면에서)'으로 받았기에 그 자체가 노동에 대한 통제의 수단이 되기도 했다. 하지만, 대부분의 플랫폼 노동자들은 정해진 기본급이 있는 근로계약이 아닌 도급제 계약을 맺는다. 도급제 계약 하에서는 외형상 자발적이고 능동적으로 노동력을 제공하는 것처럼 보이지만 노동의 속도와 강도가 임금과 직접적으로 연결되고, 이러한 임금 형태로 노동에 대한 직접적인 통제를 대체할 수 있다. 또한 기업만이 알고 있는 알고리즘을 활용하여 그들이 선발한 '우수한 노동자'들에게 보다 양질의 일감을 제공하는

방식으로 전체 노동자들을 통제한다. 자본은 이렇게 통제를 은폐하여 본인들이 가지는 여러 책임, 이를 테면 노동관계법령을 회피하고자 한다.

디지털 기술은 노골적으로 노동자를 통제하는 데 활용되기도 한다. 대형 물류센터에서는 모든 것이 전산화되어 있다. 관리자들은 노동자들의 작업량과 현재 위치, 작업 수행성과를 실시간으로 추적하고 관리할 수 있다. 첨단과 기술로 치장되었으나 결국 기존의 노무관리 방식에 ‘디지털’이라는 외피를 입힌 것에 불과하다.

한국의 디지털 팩토리 노동자들

한국에도 디지털 팩토리 노동자들이 존재한다. ‘콘텐츠 모데레이터’는 콘텐츠 플랫폼에서 유해하거나 불법적인 내용을 차단·삭제하는 일을 하는 사람들이다. 카카오, 네이버, 아프리카tv 등 많은 국내의 기업들이 콘텐츠 모데레이터들을 직접 또는 간접적으로 고용하고 있다. 이들은 포털사이트, 동영상 플랫폼 등에서 서비스 이용자들이 글, 댓글, 동영상 등의 게시물을 등록하면 실시간으로 모니터링 하다가 매뉴얼에 따라 기준에 맞지 않는 게시물에 대한 삭제 등의 조치를 하고 사용자들에게 경고·이용정지 등의 제재를 가하는 일을 한다. 이러한 조치는 24시간 이루어진다. 실제 공장에서는 기계가 돌아가지 않는 시간도 있지만 콘텐츠 모데레이터가 일하는 디지털 팩토리는 쉬지 않고 돌아가는 셈이다.

사이트를 운영하는 회사는 이들을 직고용 하기도 하지만 대부분 하청업체를 통해 해당 업무를 처리한다. 디지털 자본주의 시대에도 비정규직에 관한 문제가 남아 있음을 여실히 보여주는 사례다. 때로는 아예 근로계약이 아닌 ‘도급계약’으로 이루어져 노동법을 너무나도 쉽게 빠져나가기도 한다. 한국에서는 ‘네이트판 모니터링 요원’ 부당해고 사건(2021구합72352)에서 재택근로를 하는 콘텐츠모데레이터들이 노동자로 인정받는 유의미한 하급심 판결이 있기도 했다.

모든 도로가 공장, 배달 라이더

한국에서 가장 쉽게 접할 수 있는 플랫폼 노동자가 배달 라이더들이다. 외형상 라이더들은 ‘자발적으로’ 노동력을 제공하는 것처럼 비춰지지만 실상은 다르다. 회사는 라이더들의 위치정보, 실시간 이동거리, 배달 시간, 배송기록 등을 생성·관리하여 알고리즘 학습에 사용하고, 이를 이용해 라이더에게 주문을 배정한다고 한다. 하지만 이 배정 알고리즘은 전혀 공개돼 있지 않아, 라이더들은 배차 알고리즘이 어떤 방향으로 설계되는지, 어떠한 경우에 페널티를 받는지 등을 알 수 없다. 무작정 플랫폼이 시키는대로 할 수밖에 없다. 또한 회사는 목표를 설정하고 목표를 달성한 라이더들에게 추가 보상을 하는 ‘프로모션’을 통해 라이더가 일하는 시간대, 지역 등을 교묘하게 통제한다.

결국 이들은 어느 노동자들과 같이 업무 수행과정에서 통제·관리 받으며, 종속된 채

로 노동한다. 차이점이 있다면 디지털 기술을 통한 통제라는 점, 통제와 종속성이 외형상 드러나지 않고 은밀하게 이루어진다는 점이다. 라이더유니온 박정훈 전 위원장은 ‘라이더들에겐 온 도로가 공장’이라는 말을 하였는데 이는 디지털 팩토리를 핵심을 잘 나타내는 비유다.

배달 플랫폼 기업은 2년 연속 산재 신청 1위로 선정되었다. 이는 더 이상 건설·제조업에서의 산재 뿐만이 아니라 디지털 자본주의 시대의 새로운 노동환경에서의 노동안전 정책이 필요한 시점임을 시사한다.

디지털 통제와 전근대적 통제가 뒤섞인 ‘디지털 팩토리’, 물류센터

미국에 아마존 물류센터가 있다면 한국에는 쿠팡 물류센터가 있다. 쿠팡은 물류회사이지만 기본적으로 IT회사를 표방한다. 물류센터 내 ‘모든 것’은 데이터화 되어 있고 전산과 알고리즘에 따라서 처리된다. ‘모든 것’에는 노동자와 노동자를 관리하는 방식까지 포함된다.

알고리즘에 따른 노동 통제를 단적으로 보여주는 것이 ‘집품(피킹)’업무이다. 진열된 상품들 중 고객들의 주문 상품을 모아서 포장하는 이들 노동자에게는 PDA와 상품을 담을 바구니가 주어진다. PDA 화면에는 집어야 하는 물건의 위치와 사진과 개수가 나온다. 알고리즘은 최적의 루트를 제안하고 노동자는 알고리즘이 제시한 순서대로 물건을 피킹한다. 노동자가, 알고리즘이 제시한

물건의 피킹 순서보다 나은 루트가 있다고 생각해도, 자체적인 판단 하에 업무를 수행할 수 없다. 그저 철저히 알고리즘이 제시한 루트대로 움직여야 한다.

노동자들은 1시간당 처리 속도를 측정하는 UPH(Units Per hour)로 통제받는다. 작업 속도가 느려지면, 관리자와 면담을 하거나 방송을 통해 독촉받는다. 과거에는 한 사람의 관리자가 수십 명을 관리했다면 디지털 기술을 통해 한 사람의 관리자가 수백, 수천의 노동자의 업무수행과정을 관리할 수 있게 된 것이다.

그런가 하면 마켓컬리, 쿠팡 등에서 블랙리스트를 광범위하게 활용하고 있다는 것이 드러났는데, 물류센터가 디지털 통제와 전근대적 통제가 뒤섞인 ‘디지털 팩토리’임을 극적으로 보여준다.

디지털 자본주의 시대의 노동권을 위하여

디지털 자본주의 시대로 오면서 산업구조가 바뀌고 노동현장도 바뀌었다지만, 여전히 자본주의를 떠받치는 공장은 건재하다. 비정규직과 노동 내 차별, 노동자 감시와 건강 문제 등은 여전히하고, 여기에 더해 새로운 시대의 문제거리가 더 생겨났을 뿐이다.

혁신의 이면에는 보이지 않는 수많은 노동이 존재한다. 디지털 자본주의 시대, 디지털 공장에서 일하는 노동자의 권리가 새로 쓰여야져 하고, 이를 제대로 보호할 수 있는 새로운 법도 필요하다. 

디지털 팩토리 노동자의 건강 문제

유형섭 선전위원, 직업환경의학전공의

디지털 팩토리가 확장됨에 따라 더 많은 노동자들이 시공간에 구애받지 않고 자본의 통제 하에 놓이게 되었다. 노동자의 생산량과 효율을 더 정밀히 계산할 수 있게 되면서 노동 과정과 성과에 대한 감시가 늘어났다. 이질적인 노동자들이 훨씬 넓은 공간에 분포해있고, 서로 분절화되어 있는 만큼, 노동 시장은 더욱 유연화되고, 저임금과 고용 불안에 놓여있다. 디지털 팩토리와 그 노동자들은 보이지 않게 가려져 있어 그들의 노동 환경이나 건강 실태에 대해 파악하는 것도 쉽지 않다. 디지털 팩토리에 종사하는 노동자들의 건강 실태에 관한 연구는 전 세계적으로 아직 부족하다. 지금까지 나와 있는 연구를 기반으로 물류센터, 플랫폼 노동자, 클라우드 워커, 콘텐츠 모데레이터들의 건강 문제에 대해 이야기해보려고 한다.

물류센터의 높은 노동강도

2021년 한노보연에서 수행한 쿠팡 물류센터 노동자의 노동환경 및 건강수준 평가에서, 응답자의 73% 가량이 빨리 걷는 수준으로 근무하고 있었으며, 28% 가량이 100M 달리기 수준으로 작업 강도를 느낀다고 답했다. 이는 계약직, 일용직, 센터 종류에 상관없이 일관된 결과다. 응답자의 51%가 작업 후에 육체적으로 항상 지친다고, 32%는 정신적으로도 항상 지친다고 응답하였다. 응답자의 49.3%가 지난 1년 중 몸이 아픈데도 출근을 한 경험(프리젠텐즘)이 있다고 답했다.

이러한 높은 노동강도로 인해 응답자의 70% 가량이 상하지 근육통 및 전신 피로와 같은 신체 증상을 호소하였으며 이는 일반 노동자와 비교하면 3-4배 높은 비율이다. 정신건강 역시 취약했다. 우울감을 경험한 비율이 24.3%, 자살 사고 및 계획까지 세운

경우는 각각 18.3%, 2.5%로 이는 일반 국민에 비해 2배 이상 많은 수치다. 연구 참여자들은 휴식 시간 및 공간 부족, 인력 부족, 성과 압박 등의 직무스트레스, 직장내 갑질, 인권 침해가 자신들의 건강을 악화시킨다고 응답했다.

플랫폼 업체의 업무 통제와 플랫폼 노동자의 건강

2022년 가톨릭대학교 서울성모병원에서 음식배달 노동자, 대리기사, 가사관리사를 중심으로 전국 1,000명의 플랫폼 노동자 노동환경 및 건강실태를 조사하였다. 보통 주 5일 혹은 그 이상 일하고 있으나 월 평균 수입은 200만원 가량이었다. 가사관리사의 경우 평균 수입이 150만원으로 특히 더 낮았다. 이들 중 4대 보험에 가입된 비율은 음식배달 노동자나 대리기사에서는 13%, 가사관리사에서는 5.5% 뿐이었다.

음식배달이나 대리기사는 소비자에게 받는 평점으로 인한 걱정이 많았고, 폭력 경험 역시 높게 나타났다. 진동, 소음, 먼지, 높거나 낮은 온도 등의 유해 요인에도 자주 노출되었다. 가사관리사는 소비자에게 모욕적 언사를 받은 경험이 많았으며 화학물질이나 중량물 취급, 반복 작업에 자주 노출되었다. 연구에 참여한 플랫폼 노동자들 모두 충분한 휴식이 부족하고, 시간 압박이나 자율성 부재 등의 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다.

가사관리사는 일반 노동자에 비해 근골격

계 증상이 2-5배 높게 나타났고, 대리기사 및 음식배달 노동자는 두통 및 눈의 피로가 1.5-2.2배 높게 나타났다. 플랫폼 노동자 모두에서 일반 인구에 비해 전신 피로는 1.5-2.1배, 우울증상은 1.9-4.2 배까지 높게 관찰되었다. 업무 자체의 특성으로 인해 나타나는 스트레스 외에, 고객의 평점이나 성과가 업무 배당에 영향을 주는 플랫폼 업체의 통제로 인한 스트레스도 심한 것으로 보였다.

클라우드 워커, 유연한 업무 시간의 역설

클라우드워킹은 기업의 업무를 디지털화된 플랫폼을 통해 다수의 익명 노동자들에게 할당시키는 방식을 말한다. 노동자는 언제 어디서 얼마나 노동할 것인가를 본인이 정할 수 있지만, 반면 비정형적인 업무로 인해 소득이 불안정하고, 소득을 유지하기 위해 충분한 업무가 주어질지도 불확실한 상황이다. 또한 사회 보험에서 배제되기도 한다. 클라우드 워커는 매우 다양하다. 노동자의 절반 정도는 부가 수입 마련을 위한 부업으로 노동에 참여하고 있었지만, 개발도상국에서는 주업으로 하는 비율이 더 높다.

2021년 독일에서 4개의 클라우드워킹 플랫폼 유형(▲설문조사, 데이터 정리 등 단순 작업 ▲자막 및 번역 등 콘텐츠 제작 ▲제품 촬영, 지리적인 데이터 및 영업시간 확인 등 마이크로 센싱 ▲프로그래밍)의 총 748명의 클라우드워커의 신체 건강을 조사했다. 비교적 나이가 젊은데도 모든 유형의 노동자가

독일의 일반노동자에 비해 소화기계, 근골격계, 두통, 수면, 피로 등 전반적인 신체 건강 지표가 좋지 않은 것으로 확인되었다. 근무 시간이 길고, 직무스트레스로 인한 일과 삶 불균형이 높은 클라우드 워커의 신체 건강이 더 나쁘게 나타났다. 즉, 짧은 계약으로 인한 불안정성과 그로 인해 고용을 지속하기 위해 오히려 과도하게 업무에 몰입하는 것이 건강 악화 요인으로 작용하는 것으로 보인다.

보호 체계 없는 콘텐츠 모더레이터의 정신건강

콘텐츠 모더레이터는 인터넷에 업로드된 영상이나 게시글 등의 내용 중 유해하거나 문화적으로 허용되지 않는다고 생각되는 내용을 선별 및 삭제하는 업무를 하는 노동자이다. 혐오 발언이나, 폭력적인 콘텐츠에 지속적으로 노출됨에 따라 심리 건강에 악영향을 미칠 수 있다. 이는 외상후 스트레스장애(PTSD)나 번 아웃을 초래할 수 있다. 또한 이는 자신이나 세상을 바라보는 관점을 바꾸고, 고통스러운 현실이 지속됨에 따라 이에 대한 동정심이나 공감에 약화되는 동정 피로(compassion fatigue)와 같은 심리적인 반응을 초래할 수 있다.

2024년 유럽, 아메리카, 아시아, 아프리카의 콘텐츠 모더레이터 213명의 정신건강을 분석한 연구에 따르면, 업무 중 스트레스를 주는 콘텐츠에 노출되는 빈도가 높아지면 정신건강 지표가 나빠졌다. 그러나 빈도

에 상관없이 정신건강 지표가 정상 범주인 응답자는 6.9%에 불과했다. 34.6% 가량이 중등도나 중증 점수에 해당되었다.

2023년 국내 콘텐츠 모더레이터의 노동 실태와 위험성을 조사한 연구에서도 콘텐츠들이 시스템에 의해 실재 없이 할당됨에 따라, 휴게시간은 철저히 계산되고, 화장실을 가거나 한숨 돌리려면 주변 동료들에게 업무를 부탁할 정도로 높은 노동강도로 일하고 있었다. 일상생활 동안 콘텐츠 장면의 충격이 지속되거나 오히려 무감해지는 등의 정신적 위험이 항상 있어 심리적 멍집이 요구되는 환경이었으나 보호체계는 전혀 없었다.

디지털 팩토리 노동자의 목소리를 들어야 할 때

디지털 팩토리 노동자들은 주로 하는 업무의 물리적 특성 뿐 아니라, 그들의 비정형적이고 통제적이며 유연한 업무 환경에서도 건강에 큰 영향을 받고 있다. 이들의 신체 및 정신 건강은 일반 노동자에 비해 취약한 상태인데, 보호체계는 마련되어 있지 않고, 디지털 팩토리 노동자들은 점점 늘어나고 있다. 이러한 노동은 아직 너무나 가려져 있고 파편화되어 있어 이 노동자들의 건강에 대해 조사와 연구마저 어려운 실정이다. 이 노동자들이 건강권을 훼손시키는 노동 환경에 대해 어떻게 목소리 낼 수 있도록 할지 고민이 필요한 시점이다. 



▲ 디지털 팩토리 노동자들은 비정형적이고 통제적이며 유연한 업무 환경에서 건강에 큰 영향을 받고 있다. 출처 : 공공운수노조 라이더유니온 지부

참고 문헌

- 쿠팡 물류센터 노동자 노동환경 건강수준 평가 국회 토론회 자료집. 2021.09.30.
- Yoo H, Song JH, Kim HR. Association between presenteeism and mental health among logistic center workers. *Ann Occup Environ Med.* 2022 Nov;34(1):e39. <https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e39>
- 강모열 외. 플랫폼 노동자 건강 실태조사 모니터링을 위한 구축. 가톨릭대학교 산학협력단. 2022. 2022-산업안전보건연구원-804
- Yoo H et al, Investigation of Working Conditions and Health Status in PlatformWorkers in the Republic of Korea, *Safety and Health at Work*, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.01.002>
- Schlicher KD, Schulte J, Reimann M and Maier GW (2021) Flexible, Self-Determined... and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers. *Front. Psychol.* 12:724966. doi: 10.3389/fpsyg.2021.724966
- Ruth Spence, Antonia Bifulco, Paula Bradbury, Elena Martellozzo, and Jeffrey DeMarco. Content Moderator Mental Health, Secondary Trauma, and Well-being: A Cross-Sectional Study. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking.* Feb. 2024.149-155. <http://doi.org/10.1089/cyber.2023.0298>
- 노가빈, 이소민. 국내 콘텐츠 모더레이터 노동의 실태와 위험성. *한노보연X공감 2023 독자연구 공모사업 발표자료*

디지털 경제와 함께 세계화되는 조직화와 저항들

오민규 노동문제연구소 해방(解放) 연구실장

“4차 산업혁명과 일하는 방식의 변화로 전통적인 노동자층과 완전히 다른 디지털 노동자들이 생겨났다.” “일자리 찾기도 쉽고, 일할 사람 찾기도 쉬워서 노조 조직화도, 파업도 제대로 작동하기 어려울 것”

아주 최근까지도 이런 얘기들은 평범한 상식으로 여겨졌다. 하지만 디지털 전환의 속도가 더 빨라질수록 더 많은 노동자들이 각성하기 시작했고, 그들의 조직화와 저항은 세계 곳곳으로 퍼져나가고 있다.

가장 먼저 조직화가 시작된 부문은 배달 라이더와 앱 택시기사 등 모빌리티 분야의 플랫폼 노동자들이었다. 초기에는 조직화와 저항이 번번이 실패로 돌아갔다. 노동조합으로 조직된 라이더와 앱 택시기사는 소수였고, 그들이 일손을 놓더라도 기꺼이 그들을 대신해 일을 할 노동자들은 주변에 널려 있는 것처럼 보였다.

엔데믹과 함께 시작된 저항의 전면화

하지만 이들의 조직화·저항 노력은 중단되지 않았다. 특히 팬데믹이 종료되고 배달 쿨이 줄어드니 플랫폼기업은 곧바로 배달료 후려치기에 들어갔고, 이에 따라 2022년부터 라이더들의 저항이 곳곳에서 시작되었다.

2022년 1월, 영국 배달 라이더들이 투쟁의 포문을 열었다. 이들의 파업은 반년 넘게 지속되었다. 배달 플랫폼 ‘저스트이트(JustEat)’와 배달대행사 ‘스튜어트(Stuart)’가 기본 배달단가를 무려 24%나 삭감해 라이더들이 분노했기 때문이다. 감염병 공포 시기에는 ‘필수노동자’라며 추켜세웠지만, 그 기간이 지나가자 일회용 소모품 취급을 받게 된 것이다.

비슷한 사건이 곳곳에서 벌어졌고 저항도 세계화되었다. 2월 튀르키예, 3월 미얀마, 4월 포르투갈, 5월 두바이, 6월 네덜란드, 7월 독일, 8월 말레이시아, 9월 프랑스, 10

월 이탈리아·한국·태국·홍콩에서 배달 라이더들의 파업과 대규모 시위가 벌어졌다. 한국에서도 라이더유니온과 배달플랫폼노조가 ‘쿠팡이츠’의 배달료 삭감 이후 20여차례 교섭했지만 개선되지 않아 같은 해 10월 두 차례 파업을 벌이기도 했다.

라이더들의 조직화와 저항 움직임은 곧바로 앱 택시기사 부문으로도 확대됐다. ‘우버’를 비롯한 승차공유앱 기사들도 남아공(8월), 케냐(10월) 등에서 파업을 조직했다. 한국에서도 대리기사들이 카카오모빌리티를 상대로 투쟁을 전개하기 시작했다.

알고리즘을 공개하라!

2022년 10월, 이탈리아에서 배달 도중 교통사고로 26세의 청년 노동자가 사망했다. 그가 일했던 플랫폼 ‘글로보(Glovo)’는 24시간 뒤 고인의 e-메일 계정으로 이런 메시지를 보냈다. “유감스럽지만 계약 조건을 이행하지 않아 귀하의 계정은 정지되었음을 통보합니다.” 억울한 죽음으로 배달 1건 수행하지 못했다고 ‘자동해고(robo-firing, automated deactivation)’를 당한 것이다. AI와 알고리즘을 활용해 등급과 평점을 매긴 뒤 맘에 들지 않으면 계정정지와 중단을 시켜버리는 가공할 수단에 맞서, 디지털 노동자들은 ‘알고리즘 공개(설명)’라는 요구를 정식화하기에 이른다.

영국의 우버 기사를 비롯한 승차 호출 앱 택시기사들은 노동조합 결성과 함께 ‘노동자 정보교류센터(Workers Info Exchange)’

를 만들어 플랫폼기업의 알고리즘과 개인정보 남용에 맞서 저항을 조직하기 시작했다. 그 결실로 최근 네덜란드 법원이 우버와 올라의 자동화된 의사결정에 대한 접근권 및 알고리즘 설명권을 인정했다. 라이더 부문에서도 최근 이탈리아 팔레르모 지방법원에서 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘에 대해 노조에 설명하고 교섭을 진행하라는 판결이 나왔다.

알고리즘과 개인정보(데이터)는 디지털 기업에서 이윤 창출과 노동자 통제를 위해 사용하는 바늘과 실이다. 여기서 개인정보란 단순히 이름과 주민번호, 전화번호와 주소만이 아니라 디지털 노동자의 노동이 만들어내는 수많은 데이터를 포괄한다. 앱 기사들이 하루 몇 건의 콜을 수행하고 각 콜은 어느 위치에서 어느 곳으로 이동해 얼마의 운임을 받았는지, 어떤 콜을 수락하고 어떤 콜은 거부하는지 등.

이 데이터에 기반해 알고리즘에 활용하는 AI를 학습시키고, 디지털 기업의 이윤을 극대화하고 디지털 노동자를 최대한 쥐어짤 수 있는 방향의 알고리즘을 만들어낸다. 만년 적자를 면치 못했던 우버가 새로운 알고리즘을 도입해 변동 요금제(dynamic pricing)와 선불 요금(up-front pricing)을 활용해 최근 흑자전환에 성공한 것이 좋은 예이다.

우리가 만든 데이터에 대한 권리를 보장하라!

렌 서먼이라는 경영 컨설턴트는 미국 부

자들의 잡지인 ‘포브스(Forbes)’에, 우버의 새로운 요금제로 고객들의 요금 부담은 중전과 달라지지 않았지만 기사들 수익은 대폭 줄었고 꼭 그만큼 우버의 이윤이 늘어났다는 사실을 구체적인 수치를 통해 입증했다. 디지털 기업이 알고리즘과 개인정보(데이터)를 활용해 디지털 노동자를 착취해 이윤을 뽑아내고 있다는 사실이 증명된 것이다.

이에 따라 디지털 노동자들은 자신들이 만들어 낸 개인정보(데이터) 보호와 관련한 쟁점도 새롭게 제기하고 있다. 최근 네덜란드 개인정보보호 당국(DPA)이 우버에 1천만 유로(한화 142억 원)의 벌금을 부과했다. 170여명의 프랑스 우버 기사들이 우버가 기사들의 개인정보(데이터)를 얼마나 오래 보관하는지, 그리고 유럽 외부의 국가 법인에 개인정보를(데이터)를 전송할 경우 어떻게 개인정보를 보호하는지를 명시하거나 기사들에게 공개하지 않았다는 불만과 진정을 제기했고, 이를 인정한 것이다.

그보다 일찍 이탈리아 개인정보보호 당국(DPA) 역시 2021년에 배달 플랫폼 글로보가 라이더의 데이터 보호 권리를 침해한 혐의를 적용해 260만 유로의 벌금을 부과하기도 했다. 글로보는 딜리버리히어로의 스페인 자회사인데, 계열사 모두가 각국 라이더들의 개인정보(데이터)에 자유롭게 접근하고 있다는 사실을 확인한 것이다. 딜리버리히어로의 한국 자회사인 배달의민족 역시 전 세계에 한국 라이더들의 개인정보(데이터)를 공유하고 있을 것이라는 합리적 의심이 가능하

다. 이런 모든 문제제기는 디지털 노동자들의 노조 조직화와 집단적인 저항 없이는 불가능한 것이다.

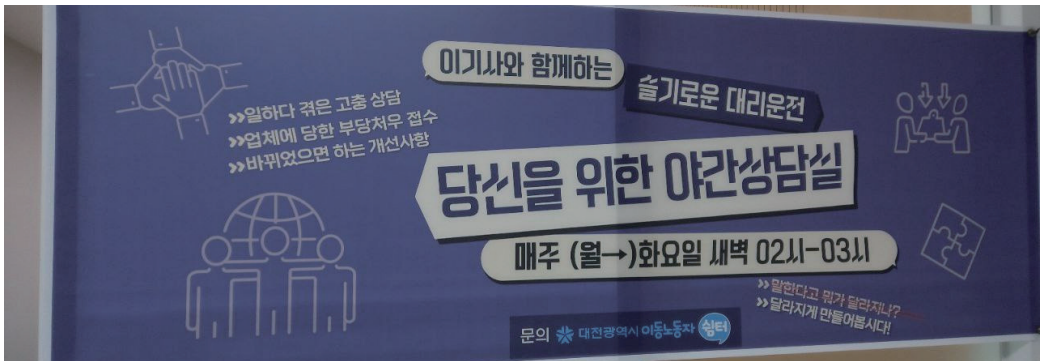
한국에서도 2022년 말 대리운전노조가 2년여에 걸친 교섭과 투쟁 끝에 카카오톡모빌리티와 단체협약을 체결하면서 “(차량) 배정 정책과 관련하여 조합에 주요 내용을 설명하고, 노사가 개선이 필요하다고 공동으로 인정하는 사항에 대해서 합리적인 해결방안을 함께 모색한다”고 명시해 알고리즘 협상 권한을 담았다.

라이더유니온과 배달플랫폼노조 역시 끈질긴 문제제기와 투쟁 끝에 ‘배달의민족’이 시행해온 직선 거리 기준 배달료 책정 알고리즘을 실거리 기준으로 바뀌었으며, 일부 지역 배달대행사와의 집단교섭에서는 ‘일방적인 계정정지(앱 접속 차단)를 시행하지 않는다’는 내용을 담아내기도 했다.

산재 1위 디지털 산업에 맞선 투쟁

플랫폼 기업의 대두와 함께 이제 한국 산업재해 부동의 1위 기업은 ‘배달의 민족’이다. 배달 플랫폼기업에 이어, 쿠팡 물류센터 등 e-커머스 산업, 그리고 대리운전·앱택시 등 모빌리티 산업도 맹렬히 따라오고 있다. 디지털 산업이 산재를 가장 많이 발생시키고 있는 것이다.

하지만 산재보험 제도나 산업안전 관련 법규는 전통적인 노동자에 맞춰져 있어, 디지털 노동자에겐 적용이 안 되거나 제대로



▲ 디지털 노동자들의 조직화는 모빌리티산업에서 출발해, 더 넓게 확대되고 있다. 출처 : 서비스산업연맹 전국대리운전노동조합

작동되지 않는 경우가 많다. 대표적인 경우가 한국의 산재보험법 상 ‘전속성 기준’이 었다. 오직 하나의 사업주에게만 노동을 제공해야 산재보험 가입이 가능하도록 해놓은 제도이다. 여러 개의 앱을 통해 일감을 받는 경우 산재보험 적용이 원천봉쇄된 것이다.

2022년, 한국의 라이더유니온은 투쟁을 통해 전속성 조항을 폐지시키는 데 성공했다. 지난해 7월 효력이 발생하자마자 배달 라이더와 대리운전기사 50여만 명이 추가로 산재보험 제도 안으로 들어오게 됐다. 이는 플랫폼, 디지털 노동자만이 아니라 N-잡러를 비롯해 권리를 박탈당한 더 많은 노동자들의 산재보험 포괄로 이어졌다. 플랫폼노동자의 권리가 보장되는 순간 전통적 노동자들의 권리도 함께 증진된다.

세계화되는 디지털 노동자들의 조직화와 저항

이미 유럽과 미국에서는 모빌리티 플랫폼을 넘어 돌봄·가사 플랫폼 노동이 급증하고 있으며, 돌봄 부문 조직화가 모빌리티 플랫폼을 넘어설 가능성이 있다는 얘기까지 나

온다. 한국 역시 그러한 변화 물결이 조만간 시작될 것이다.

또한 챗지피티(ChatGPT)와 같은 대규모 언어모델 AI 학습을 위해 데이터 수집, 데이터 교정, 데이터 라벨링을 담당하는 수많은 저임금 노동력을 활용하고 있다는 사실이 알려지면서, 이런 노동자들의 조직화도 시도되고 있다. 챗지피티와 페이스북은 혐오·선정적 데이터 배제에 투입되는 ‘콘텐츠 모더레이터’ 노동을 시급 1~2달러만 주고 케냐에 대규모 아웃소싱을 진행해 왔는데, 지난해 5월 케냐 나이로비에 150명의 모더레이터들이 모여 ‘아프리카 콘텐츠 모더레이터 노동조합’을 결성했다. 최근 한국에서도 네이트 판 콘텐츠 모더레이터들이 노조 결성에 나서는 등 디지털 노동자들의 조직화와 저항은 빠른 속도로 세계화되고 있다. 이들이 세상에 던지는 메시지는 아주 명쾌하다.

“새롭게 등장했을 뿐 우리는 전통적인 노동자와 전혀 다르지 않다. 근로기준법, 산업안전보건법, 중대재해법, 사회보험 등에서 우리를 기존 노동자와 차별하지 말라.” 

모두의 안전을 위한 2024, 민주노총 세종충남지역본부의 시도

백승호 회원, 민주노총 세종충남지역본부 노안선전국장

나는 민주노총 세종충남지역본부에서 노동안전보건국장과 선전국장을 겸직하고 있다. 민주노총에서 노동안전보건실은 노동자의 안전과 건강을 보호하는 사업과 활동을 한다. 산업재해 예방과 노동환경 개선 등을 포함하고 있다. 그리고 노동안전보건 정책 수립 및 추진, 산업재해 예방 및 대응, 노동환경 개선 및 노동자 건강 보호, 노동안전보건 관련 법 제도 개선, 노동안전보건 교육 및 홍보 등 업무를 하고 있다.

노안 활동가들은 노동자들이 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하고, 산업재해를 예방하기 위한 활동을 한다. 노동안전보건 관련 법 제도를 개선하기 위한 활동도 한다. 그리고 노동안전보건에 대한 교육과 노동안전보건의 중요성을 알리는 홍보 활동도 한다. 이러한 활동을 위해 노동조합, 시민단체, 연구기관 등에서 활동하며, 나도 안전한 일터와 사회를 만들기 위해 민주노총 세종충남본부에서 6년(노안 겸직 3년) 차를 지내고 있다.

선전실은 민주노총의 활동과 정책을 홍보한다. 그 외에도 언론 대응, 민주노총의 입장을 대변하고 대중에게 전달한다. 그리고 민주노총의 이미지를 관리하고, 대중의 신뢰를 유지하기 위해 활동한다. 선전 활동가들은 이를 위해 매체를 활용하고 홍보물을 제작하며, 언론 인터뷰를 진행하고 민주노총의 활동을 기록하기도 한다. 나는 이 두 가지 활동을 하고 있다.

모두가 안전한 세상을 만들고 싶다.

올해 내가 속한 민주노총 세종충남지역본부는 노안 사업을 준비하면서 '모두가 안전한 2024'라는 구호로 교육과 캠페인을 매월 진행하기로 했다. 충남지역은 석유화학단지, 화

력발전소 단지, 대공장과 크고 작은 제조업 공장이 몰려있어 산업재해 위험지역으로 분류되고 있다. 또한 농업과 어업에 종사하는 노동자들의 재해도 자주 발생하는 지역이다. 노동자, 농민, 어민, 시민 모두가 어떤 위험이든 노출되면 안 되지만 우리 일상에서는 수없이 많은 위험이 곳곳에 산적해 있다.

수많은 노동자가 일하는 일터와 길거리 그리고 바다에서 우리는 거의 매일 죽음의 소식과 재해 피해 소식을 전해 듣는다. 2023년 고용노동부에서 제공하는 중대재해 알람을 통해 전해진 충남지역 중대재해는 약 50여 건이다. 하지만 사업장을 추적하고 유족을 만나서 대응한 사건은 몇 개 되지 않는다. 특히 중대재해 발생 현장은 소규모 공사 현장이 많았다. 재해 피해를 본 노동자들은 대부분 일용 노동자들이었다.

게다가 최근에는 ‘산업재해’를 넘어서는 사회적 재난과 참사에도 더 주목해야겠다는 생각이 든다. 국민의 생명과 신체, 재산에 대규모 피해를 일으키는 일을 우리는 “재난”이라고 한다. 2023년 여름 발생한 오송 지하차도 참사는 충남에서 가까운 지역이라 남 일 같지 않았다. 사회적 재난을 당하는 사람들도 또 다른 노동자이고 우리의 지인이고 동료이다. 충남 지역 석유화학단지, 화력발전소 등에서 사고가 발생할 경우 노동자는 물론이고 지역 주민들의 생명과 안전도 크게 위협할 수밖에 없기 때문에도 이런 관점이 더 필요하다는 생각도 하게 되었다.

매달 노동안전보건 교육과 캠페인을

그러면서 모두가 안전한 일터와 사회를 만드는 데 필요한 것이 무엇인지 매일 질문하게 되었다. 교육과 대시민 캠페인을 기획하고 실행하는 이유는 질문을 던지고 답을 얻고 싶기 때문이다. 일터와 사회에서 반복되는 재난과 참사에 대해 어떻게 대응하고 예방할지 고민하기 위해 교육을 듣고, 이를 알리고 함께 하기 위한 실천 활동으로 캠페인을 펼쳐 나가고자 한다.

매월 하려던 캠페인은 아직 시작을 못하고 있지만, 안전보건교육은 벌써 1월부터 3월 까지 세 차례나 진행했다. 1월은 「왜 자꾸 일하다 죽는가, 영국 로벤스 보고서의 질문」이라는 제목으로, 일환경건강센터 류현철 이사장의 강의를 들었다. 우리가 지금 던지고 있는 이 질문에 대해 50년 전 영국에서는 어떤 답을 내리고, 이후 어떻게 움직여 나갔는지를 들어보고자 했다. 답이 맞고 틀리고를 떠나, 사회 전체가 이 질문을 무겁게 던지고 변화해나갔다는 게 인상적이었다.

2월은 「반복되는 재난과 참사, 그리고 우리는...」이라는 제목으로 전국불안정노동철폐



▲ 2023년 4.28 세계산재피해노동자 추모의날 퍼포먼스(천안). 출처: 백승호

연대 김혜진 활동가로부터 교육을 들었다. 반복되는 사회적 재난과 참사에 대응하고 있는 투쟁을 들여다보고 우리가 해야 할 역할과 행동을 알아보는 시간이었다. 우리가 어쩔 수 없는 위험에 처하더라도, 참사로 번지는 것에는 구조적이고 정치적이며, 사회적인 문제가 개입되어있다는 점을 다시 한 번 강조한 강의였다. 안전권이 우리 사회에서 정말 권리로 인정받기 위해서는, 생명과 안전이 가장 우선되는 가치라는 데 사회적으로 뜻이 모아져야 한다는 생각을 다시 하게 되었다.

3월은 여성의 달을 맞아 「일하다 아픈 여자들은 왜! 잘 드러나지 않는가?」라는 제목으로 강좌를 진행했다. 일하는 여성들의 산업재해가 잘 드러나지 않는 원인을 알아보고 여성 노동자들이 안전한 일터에서 일 할 수 있는 방안을 모색해보고 싶었다. 여성의 산재 문제가 잘 드러나지 않는 데에는 직장 내 성차별, 산재 신청 절차의 복잡성, 여성 노동에 대해 사회적으로 낮은 인식 등 다양한 원인이 복합적으로 작용했다. 하지만 조직된 여성 노동자들이, 여성들이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 노동 환경을 만들어 가면서, 노동 안전보건에 대한 시야 자체를 확대시키고 있다는 점도 확인할 수 있었다.

계속되는 질문들.

무수히 많은 법령과 연구 결과가 있지만, 재난과 재해는 감소하지 않는다. 피해자에게 전가되는 피해 책임도 여전히 반복된다. 모두의 안전을 위해 나로부터 인식의 전환이 필요한 때이다. 그래서 길거리에 나가 캠페인을 벌이며 질문하려고 한다.

일터에서 사회에서 재난과 참사는 왜, 반복되는 것입니까?

일터에서 사회에서 재난과 참사가 발생했을 때 우리는(나는) 어떻게 대응해야 합니까?

일터에서 사회에서 재난과 참사가 일어나지 않으려면 우리는 무엇을 해야 합니까?

누구나 안전한 2024년을 위해 외치고 있다. 



▲ 3월 8일 여성의 날을 맞아 2024 여성파업대회와 전국노동자대회가 열렸다. 참가자들은 여성 노동자 임금 및 승진차별 철폐, 최저임금 인상, 돌봄의 공공성 강화, 임신중지 건강보험적용 및 유산유도제 도입을 외쳤다. 사진 : 백승호

소음성 난청 판정 기준이 바뀌었습니다.

김지나 회원, 노무사

“옛날에는 소음이 더 심했어요. 더 다투면 산재가 인정될까요.”

장해급여 부지급 처분을 받은 이 노동자의 직업력조사 상 근무 기간은 34년, 총 소음 노출 기간은 34년이었다. 2022년 작업환경측정 결과 역시 소음 노출이 85dB이 넘었고, 그에게 34년간 소음 노출이 중단된 적이 없다. 아직도 해당 공정에서 근무 중이며 귀의 질병으로 치료받은 적도 없다. 그리하여 해당 노동자는 소음성 난청으로 산재 신청을 하였다. 그러나 특별진찰 결과 좌·우측 비대칭 난청으로 판정되었고 업무상질병판정위원회는 산재 불승인 처분을 내렸다. 처분 이유는 ‘소음 노출 기준에 합당하나 양측 소음성 난청 장애 기준에 미달되어 업무 관련성은 낮음으로 판단’된다는 것이었다.

시행령 상 보상 범위 제한하는 가이드라인

2021. 12. 「소음성 난청 업무처리기준 개선 시행」 이후 최근 2023. 9. 1. 시행된 「소음성 난청 장애판정 가이드라인」(이하 ‘가이드라인’)은 ‘비전형 난청’에 대한 세부 기준을 규정하고 있다. 노인성 난청이 병합된 경우, 혼합성 난청, 비대칭 난청, 편측성 난청, 수평형 난청, 고도·심도 난청 등 유형에 따라 소음성 난청으로 판정하는 기준을 제시하고 있다. 해당 가이드라인은 현행 업무처리기준에 대하여 일정 세부 기준을 두어 제한을 가하는 방식으로 인정 범위를 축소하였다.

예컨대 비대칭 난청의 경우, 가이드라인은 ‘양측 순음청력역치 차이가 감수성 차이 인정범위인 20dB 이내일 경우 양측 청력역치 각각 인정 가능’, ‘양측 순음청력역치 차이가 20dB을 초과할 경우 양호한 순음청력 역치를 양측에 적용 가능’이라고 하여 양측 역치

차이가 '20dB'이내일 것을 규정화하였고, 편측성 난청 역시 '양측 청력역치 차이가 20dB 이내인 경우, 양측 귀 감수성 차이 인정범위(20dB)를 고려하여 소음 직력이 업무상 질병 인정기준을 충족하면 업무상 질병으로 인정'한다고 하면서, '난청을 유발한 소음원이 편측에 있는 등 업무관련성이 인정되는 구체적인 사유가 있으면 양측 청력역치 차이가 20dB을 초과하는 편측성 난청도 업무상 질병으로 인정 가능, 그 외 편측성 난청은 업무상 질병으로 인정 곤란'이라고 못 박았다. 이는 산재법 시행령상 [별표3]에서 규정하는 '85dB 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40dB 이상'이라는 규정뿐 아니라, 현행 업무처리기준이 '소음직력이 업무상 질병 인정기준을 충족하는 경우, 다른 원인에 의한 난청임이 명백하지 않으면 업무상 질병으로 인정'한다고 한 것과 비교하면 매우 제한적이다.

「소음 노출 근로자 건강진단 판정 기준 세부지침 개발」(산업안전보건공단, 2019) 연구는 소음성 난청 건강진단 판정 기준을 제시하면서, 151,866명을 분석한 결과 일부에서 소음성 난청이면서 비대칭 난청을 보이는 경우가 있다고 하였다. 연구진은 정확한 원인은 알 수 없다고 하면서도 '비대칭 난청의 소음 기인성에 대한 결론'으로, "소음에 관련되지 않은 병리학으로 인한 비대칭성 난청 발생은 대략 1% 정도이다. 따라서 특이 병력이 없고 이과학적 질병의 증거가 없을 때, 비대칭성 난청은 소음 노출에 의해 일어난 것이라고 결론짓는 것이 타당하다"라고 했다. 가이드라인은 이런 연구 결과와도 배치된다.

소음성 난청, 근로복지공단 패소가 계속되는데도

근로복지공단이 2021. 12. 업무처리기준 개선을 시행하게 된 배경은 공단이 소음성 난청과 업무 간 '상당인과관계'를 고려하지 못하여 관련 사건의 패소가 반복되었기 때문이다. 즉 업무상 소음 노출과 노화 등 업무 외 요인이 청력손실에 영향을 미친 경우 '소음 노출로 인하여 노인성 난청 등을 가속화시켰다면 업무상 질병으로 인정'한다는 판결 경향을 근로복지공단이 반영하지 못한 것이다. 최근에도 법원은 특별진찰 시 좌측 청력손실 50dB, 우측 92dB로 측정되었는데, 좌측에 대해서 임의로 나이 보정을 하여 34dB이라고 판정하고, 우측은 좌측과 비대칭·심도난청이라고 하여 부지급 처분한 사례에 대해서, '연령 보정에 대하여 아무런 근거가 없는 점, 개인마다 소음 노출 기간이나 강도, 소음에 대한 감수성, 노화에 따른 청력 저하의 시기나 정도가 모두 다를 수 있음에도 일률적으로 연령 증가에 따른 청력 저하 중위값을 적용하여 이를 공제하는 방법으로 소음에 따른 청력손실 정도를 평가하는 것은 적절하지 않아 보이는 점, 소음과 다른 원인들이 복합적으로 청력손실에 영향을 미친 경우 개별 원인으로 인한 청력 손실치를 수치적으로 구분하는 것



▲ 출처 : pixabay

은 실질적으로 어려운 면이 있는 점, 우측 귀에는 소음 및 노화 외에도 중이염 및 그로 인한 고막 천공이 영향을 미쳐 청력손실이 심하게 발현된 것으로 보이는 점' 등을 들어 연령 보정에 대하여 배척하고 노인성 난청 등이 영향을 미쳤을 것으로 추정되는 비대칭 난청에 대한 업무상 질병을 인정하였다(서울행정법원 2022. 4. 28. 선고 2021구단59451 판결).

그에 반해 가이드라인은 비대칭·편측성 난청이 예외적으로 업무관련성이 인정되는 구체적인 사례 예시가 부족하여 사실상 사격과 같이 편측 소음원 이외에는 구체적으로 업무 관련성을 판단하기에는 어려움이 있다. 설명 예시에서는 “우측 15dB이면서, 좌측 55dB일 경우 우측 정상이면서 좌측 청력은 40dB 이상이고, 양측 청력 역치 차이가 20dB을 초과 하므로 양측 모두 소음성 난청으로 인정 곤란”이라는 예시만 있어 비대칭·편측성 난청에 대한 ‘다른 원인에 의한 난청임이 명백하지 않으면 업무상 질병으로 인정’이라는 업무처리기준 원칙은 작동하기 어렵다. 결국 ‘20dB’은 질병력 유무, 보호구 착용 등 여타 사항에 대한 고려 없이 부지급 처분의 기준이 될 가능성이 높다.

다시 돌아와서, 잘 들리지 않는 것 외에 이비인후과 한 번 가본 적 없는, ‘귀마개를 하지 않으면 일을 할 수 없을 정도여서 귀마개를 열심히 착용했다’라는 그는 9개월 만에 부지급 처분을 받았고, 다시 다툼을 시작한다. **알터**

매일 매일 적정 시간 일하는 사회로

유청희 아시아과로사감시팀

오랜 시간 노동자들의 투쟁과 사회적 인식 변화로 한국에서 노동시간은 점차 단축됐다. 주 48시간 노동에서 주 40시간 노동으로 변경된 역사가 있다. 한때 1주를 5일로 보고 평일 노동 40시간과 1주 추가 노동 12시간, 그리고 휴일 노동 16시간까지, 7일간 총 68시간 업무가 가능하던 시기도 있었다. 그러나 이제 1주일은 7일이라고 법에 명시했고, 1주 12시간 이상 추가 노동을 하지 못하게 정했다.

노동시간이 이렇게 단축되었지만, 노동자를 과로로 내모는 제도는 여전히 많다. 추가 노동시간을 사전에 약정해두는 포괄임금제, 건강에 치명적이지만 법상 규제조차 없는 야간노동 등 말이다. 하루 연장근로시간 상한 역시 정해진 것이 없다. 총선 시기 노동시간 단축이 공약으로 나오는 요즘, 총선이 지난 후에도 제도의 구멍을 메워갈 것이 많은데, 노동자에게 필요한 노동시간을 이야기해보려 한다.

제대로 된 노동시간 단축의 방향

하루 연장 노동시간 상한이 없는 문제, 1주 상한 연장 노동시간을 포함한 주 52시간이 기본인 것처럼 말하는 것은 장시간 노동 국가인 한국의 현실을 보여준다. 그럼에도 노동시간 단축은 사회적 흐름이자 요구다. 2022년 대선 시기 주 4일제 노동이 주요 공약으로 제시되었고, 최근 총선을 앞두고도 주 4일제 노동 공약이 화제가 되고 있다. 노동계에서는 극심한 장시간 노동, 업무상 뇌·심혈관계질환 산업재해가 줄어들지 않는 문제 등 노동자 삶의 존엄을 파괴하는 현실을 바꾸기 위해 주 4일제를 요구하고 있다. 그런데 주 4일제 노동을 이야기할 때, 하루를 더 쉬는 대신 하루 노동시간이 늘어나는 것은 건강한 노

동을 위한 것인지 의문이 들게 한다.

한국의 일부 대기업을 중심으로 이미 주 4일제나 주 4.5일제가 시행되고 있다. 일주일에 4일의 노동시간을 8시간 이상으로 연장해 일하고 하루를 더 쉬는 식으로 주 4일제, 주 4.5일제가 실시되는 방향도 그중 하나다. 그러나 노동시간 단축의 의미는 하루하루 적정 시간 노동하고 충분히 쉴 수 있게 하는 데서 살릴 수 있다. 노동자들이 몰아서 일하고 몰아서 쉬는 식의 주 4일제 실시가 우려가 된다. 하루 10시간씩 노동하고 4일 출근하는 게 아니라, 하루 노동시간과 총 노동시간을 모두 줄이는 방향을 만들어야 제대로 된 주 4일제가 되는 것 아닐까?

게다가 주 4일제 논의는 주로 주 5일, 40시간 정규적으로 일하는 노동자 중심이라는 점에서도 아쉽다. 초단시간 노동자, 교대와 야간 노동자, 저임금 장시간 노동자 등 노동시간과 삶의 질의 양극화 문제를 생각한다면, 논의의 중심이 옮겨져야 하지 않을까?

장시간·불규칙, 야간노동을 방지하지 않는 사회

오래된 문제지만 새롭게 살펴보고 규제해야 하는 제도가 여럿 있다. 포괄임금제는 소정 노동시간과 연장, 야간, 휴일 노동에 대해 시간을 사전에 약정하고 예정된 수당을 받게 하는 제도이다. 특성상 노동시간 계산이 어려운 업종에서 실시하게 되어 있지만, 현실은 계산이 가능한 영역에서도 이 제도 사용은 흔하다. 게다가 공짜노동 문제와 장시간 노동의 길을 터주는 포괄임금제를 이제는 없애야 한다. 출근한 날 퇴근하지 못하고 출근한 지 며칠 만에 퇴근하는 IT 업계 노동자 이야기가 당연하지 않은 것이 되어야 한다.

우리가 놓치지 말아야 할 것에는 야간노동도 있다. 2007년 국제암연구소(IARC)는 야간노동을 발암 가능성이 높은 물질로 분류했다. 야간노동은 뇌·심혈관계질환, 수면장애, 우울증, 소화력, 흡연까지 수많은 건강 문제를 일으킬 수 있다. 그런데 한국에는 야간노동을 규제하는 제도가 없다. 최근, 특히 코로나19 팬데믹 시기를 거치면서 온라인 쇼핑, 플랫폼 시장이 급격히 확산했고 그 시장에는 야간노동을 하는 노동자들이 있다. 하루 배송, 새벽 배송은 우리 삶을 너무나 편리하게 만들었지만, 노동자 건강을 위태롭게 한다는 사실은 지워져 버렸다. 과거에도 있었지만, 최근 더욱 확산하여 경각심도 사라진 야간노동에 제동을 걸 때다.

2023년 정부의 노동시간 유연화 개편 시도와 하루 연장 노동시간 제한은 없다는 대법원판결과 노동부 행정해석 변경 등, 노동자 건강을 위태롭게 하는 움직임이 곳곳에 있다. 그런 시도에 맞서 과로로 노동자 건강이 손상되지 않도록 더욱 촘촘하게 노동시간 단축 싸움을 이어나가야 한다. 

방송 스케줄은 갑자기 결정되고, 패션어시의 미래는 알 수 없다

- 패션스타일리스트 어시스턴트 유진 님 인터뷰

윤박 선전위원

티브이를 켜면 화려하게 주목받는 스타 연예인이 등장한다. 그 화려함은 건강하게 관리된 몸과 빛나는 메이크업, 그리고 옷차림에서 나온다. 콘셉트에 따라 매번 바뀌는 연예인의 스타일링을 책임지는 스타일리스트가 있고, 스타일리스트의 일을 돕는 어시스턴트가 있다. 패션스타일리스트 어시스턴트 유진 님을 만나 그들의 노동을 들었다.

패션스타일리스트 어시스턴트라니 좀 생소합니다. 어떤 일을 하시는지요?

배우나 가수, 아이돌 그룹 등 연예인을 아티스트라고 불러요. 아티스트 스케줄이 잡히면 옷, 신발, 모자, 소품까지 다 챙기는 일을 하는 패션스타일리스트가 있어요. 보통 실장님, 실장 언니라고 하는데, 그분들 보조하는 일이에요.

스케줄은 화보 촬영일 수도 있고, 공연, 드라마나 예능 프로그램일 수도 있죠. 드라마에

출연하는 배우를 예로 든다면, 대본에서 담당하는 배우가 출연하는 신을 보면서, 스타일링을 짜요. 대본의 내용, 직업, 배경에 따라 스타일링이 달라지니까요. 또 세트가 아니라 야외 로케이션 촬영도 하거든요. 길거리 신이거나 차를 운전하는 신도 있고요. 야외 촬영할 때는 날씨나 여러 가지 변수가 생길 수도 있고, 촬영 순서나 대본 내용이 현장에서 갑자기 바뀔 수도 있으니까, 전부 대비를 해야 해요.

노동시간이 일정하지 않겠네요. 하루 일과가 어떻게 되나요?

촬영 스케줄이 있을 때는 현장에 거의 붙어 있고, 아니면 대행사에서 빌려온 옷을 세탁 맡기고 찾아오는 등의 일을 해요. 실장님이 ‘오늘은 어디 가서 픽업해야 되니까, 가서 실물 체크해줘’ 하면 가서 의상 사진 찍어 보내기도 하고요. 그래서 저희는 99%가

외근이에요.

현장을 가는 날이면 청담동 사무실로 출근해서 대기하고 있다가 아티스트 매니저가 데리러 오면 준비한 의상과 함께 저도 미용실로 가요. 헤어, 메이크업 하는 동안 대기하고, 끝나면 연예인과 같이 상암동이나 일산의 스튜디오로 가서 옷 입히고 녹화 들어가요. 현장에 계속 붙어 있어야 되는 프로그램도 있는데, 그런 게 아니면 나가서 밥 먹고 오기도 하고, 조금 쉴 수도 있어요. 그래도 방송이라는 게 언제 무슨 일이 생길지 모르는 거라, 갑자기 방송작가가 와서 찾는 일도 있지요.

촬영이 끝나면 다시 강남으로 넘어와서는 빌린 옷을 반납하거나 다시 옷을 가지러 가거나 그렇죠. 촬영이 늦어지면 새벽 1~2시, 아니어도 11시, 12시에 주로 퇴근해요. 예전에 아이들을 맡았을 때는 더 심했어요.

맞아요. 아이돌 스케줄이 정말 살인적이라고 하던데요.

음악 프로그램은 본방송 전날 밤 10시부터 사전 녹화가 시작이 되는데, 신인들은 더 힘든 시간에 리허설을 할 수밖에 없고, 언제 녹화 들어가는지도 모르는 경우가 많아요.

새벽 4시에 퇴근해서는 아침 7시에 다시 출근한 경우도 있었고, 어떤 날은 오후 2시에 출근해서 1시간 정도 일하고 퇴근하기도 해요. 문제는 그런 스케줄이 거의 즉석에서 결정되기도 한다는 거예요. 2, 3일 전에라도 알면 조금이나마 수월한데 그렇지 못한 경

우도 종종 생겨요. 아이돌 팀을 맡았을 때는 내일 몇 시까지 출근할지 전날 밤에 변경되기도 하고요.

촬영 직전까지 준비할 게 많아 보입니다. 어떤 일을 하시나요?

촬영 기획안이 나오면 스타일링을 짜요. 5명 그룹이라고 하면, 5명이 하나의 착장으로 가기도 하고 각기 다른 콘셉트일 수도 있죠.

촬영에 들어가면 현장에 그냥 항상 붙어 있다고 보시면 돼요. 옷 갈아입는 거 도와주고, 옷매무새를 잡아주기도 하고, 드라마 촬영일 때는 의상팀에서 무언가를 받아와야 하기도 하고요. 촬영하는 동안도 계속 모니터를 보면서 옷이 빠들어지면 바로잡기도 하고요. 그러다가 아티스트 매니저가 갑자기 자리를 비우게 되면 그 역할을 제가 조금 도와드리기도 해요. 실제 현장에서 촬영 들어가면 명확히 업무가 구분되지는 않아요.

힘들지만 재미있는 일도 많을 것 같아요.

재미는 있어요. 어쨌든 저도 좋아서 하는 일이니깐요. 요즘은 남자 ‘착’을 많이 하는데, 방송사에서 요구한 콘셉트에 따라 정장 한 착만 짤라고 해도 다양한 선택이 있어요. 제가 전공을 한 건 아닌데, 의복 역사가 깊다 보니 공부할 내용들이 많아요. 그래서 일 때 문이 아니더라도 쉬는 날에 혼자 시장조사 다니고, 지나가다 맞춤 정장 테일러숍에 가서 상담하기도 해요. 원단의 종류에 따라서 느낌이 다르고, 슬리브나 타이 핀 같은 액세서리만 바뀌어도 느낌이 다르고요.

최근에 제가 사비로 구매해놔던 옷을 아티스트에게 입히게 되었는데, 현장에서 반응이 너무 좋았어요. 어떤 느낌을 내려고, 어떤 루트로 구매한 아이템이고 굳이 설명하지는 않았는데, 칭찬하는 말들이 계속 들려오면서 혼자 속으로 뿌듯했어요. “너 안목 있네, 스타일 좋네” 이런 말 한마디가 기분 좋았죠.

반면에 어려움도 많으리라 예상되는데요, 힘든 점에 관해서도 말씀해주시겠어요.

일단 매달 급여 차이가 너무 커요. 적게는 30, 40만 원을 받다가, 바빠지면 250, 350만 원을 받을 때도 있고요. 차이가 너무 커서 안정된 생활을 하기 어려워요. 사람을 지치게 만들죠. 두 번째 팀 가기 전에 일을 할 때 드라마 촬영 현장에 알바를 나가기도 했어요. 180만 원으로 기억하는데, 충분하지 않지만 고정으로 월급을 받을 수 있으니 당분간이라도 이렇게 살자 마음먹기도 했어요. 그런데 막상 3주 만에 끝났어요. 말은 배우가 중도에 하차하게 되면서, 저도 일자리를 잃은 거죠. 이를 전에서야 급하게 통지를 받았어요.

지금은 적더라도 월급을 받는데, 두 번째 팀에서는 시급으로만 받았어요. 팀을 퇴사할 생각은 없고 생계는 유지해야겠으니 서빙 알바를 하기도 했어요. 어느 날은 정말 허름하게 입고 나와서 알바 마치고 오후에 팀으로 출근하는데, 하필 그날 업무가 명품 의류 매장에 가서 의상을 구매해오는 거였어요. 엔터테인먼트 회사에서 준 카드를 내밀었는데 이용한도가 초과됐다는 거예요. 회사



▲ 의상실에서 아티스트에게 입힐 옷을 들고 있는 유진 님. 유진 님 제공

에 전화해서 풀어달라고 했는데, 곧바로 처리되지는 않거든요. 그래서 음식물 튼 옷 입은 채로 카드 풀릴 때까지 계속 명품 매장에 묶여 있던 적도 있어요.

예측 못하게 바뀌는 게 많으면 너무 힘들 것 같아요.

미래를 계획할 수가 있어야 하는데 말이죠. 스타일리스트 팀 자체가 프리랜서라고 보시면 돼요. 연예인도 그렇겠지만 사실은 스타일리스트들도 비슷한 불안감을 항상 가지고 있죠. 어쨌든 저는 월급을 받으며 일하는 직장 개념이지만, 개인 작업도 진행을 하고 있거든요. 이게 조금씩 쌓이면서 나도 팀장이

되고 실장이 될 수도 있겠다는 생각을 하지만, 최근에는 한순간에 일이 뚝 끊기는 것도 많이 봐서... 사람이 어떤 일을 하면서 10년 뒤까지는 아니더라도 적어도 3년 뒤에 대한 생각을 할 수 있으면 참 좋을 텐데, 선배들 얘기를 들어봐도 안타까운 이야기가 많아요. 그래서 아예 다른 쪽으로 빠지는 친구들이 많이 나오는 것 같고요.

많은 옷을 들고서 주로 걸어서 이동하시려면 신체에 부담도 상당할 것 같습니다.

압구정 로데오거리에 가면, 대붕이라고, 대행사 봉투 들고 다니는 애들 많아요. 저는 대부분 남성 아티스트랑 작업하다보니 다행히 그렇게 많은 짐을 갖고 다니지는 않아요. 저보다 더 많은 짐을 가지고 다니는 친구들도 많아요.

계절이나 소재에 따라서도 달라요. 가죽 옷, 겨울 옷은 훨씬 무거우니까요. 옷이 엄청 무겁거든요. 하루에 6~7시간 의상 수급하러 돌아다녀야 하니 손 떨림도 많아요. 저는 원래 하체 관절이 안 좋아요. 일을 쉴 때는 매일 같이 운동하면서 금방 회복됐었는데 복귀하니까 또 다시 악화되더라고요. 양쪽에 발목 보호대랑 무릎 보호대까지 차기도 했어요.

또, 식습관부터 생활 패턴이 너무 불규칙적이죠. 어떨 때는 정말 한 끼 먹기도 힘들고 어떨 때는 너무 많이 먹어요. 영양소 갖춘 식단을 먹는 게 아니라 급하게 때워야 되면 패스트푸드도 많이 먹으니까요. 잠도 제대로 못 자고요.

몸뿐 아니라 마음 건강도 우려되는데요.

물론 일하다가 실수하면 혼날 수 있어요. 그런데 자존감을 깎아내리는 말을 참 많이들 내뱉어요. 실장들이 어시스턴트를 감정 쓰레기통으로 쓰는 것 같아요. 그게 가장 힘들고요. 사람에 대한 스트레스가 심해져서 공황 장애를 겪는 사람도 많아요.

또 외모에 관련된 직업이다 보니까 성희롱적인 발언을 듣는 경우도 많아요. 배우랑 단둘이나, 매니저까지 셋만 차에 있는 경우도 종종 있는데, 카메라, 녹음기 없는 데서 그 사람의 본성이 나오거든요. 불가피한 신체 접촉도 많아요. 대기실에서 옷을 갈아입혀야 하니까 남자 아티스트들이 제 앞에서 속옷 차림으로 있는 경우가 많아요. 옷 입혀주다 보면 신체 접촉이 생길 수밖에 없죠.

마지막으로 일하면서 실장, 혹은 일터에 바라는 점은 무엇인가요?

밥 안 굶기는 것, 감정 쓰레기통으로 쓰지 않는 것!

‘미투’ 이후에 개선된 건지 모르겠는데, 드라마 처음 시작할 때 대본 첫 페이지에 익명으로 신고할 수 있게 안내가 있어요. 담당 연락처도 실명과 함께 적혀 있어요. 방송국 한 쪽에는 소리함이 있어서 제보할 수 있는 장치들도 있고요. 방송업계가 아주 더럽다던데, 이런 장치가 있다는 점에서 너무 감사하죠. 앞으로는 더욱 개선되면 좋겠어요. 

산재 사망 사고를 겪고도 달라지지 않은 코스트코

- 공경훈 코스트코 부지회장과 이소율 사무장

장영우 선전위원

폭염주의보가 내려진 작년 6월 저녁 코스트코 하남점 주차장에서 젊은 노동자가 근무하다 의식을 잃고 쓰러졌다. 신고를 받고 출동한 구급대에 의해 인근 병원으로 옮겨졌으나, 2시간여 뒤 사망했다. 최종 사인은 '폐색전증 및 온열에 의한 과도한 탈수'였다. 그는 사고 발생 2주 전 정규직 계산원에서 주차장 카트 관리로 업무가 변경됐고, 얼마 지나지 않아 참변을 당했다. 고인은 카트를 옮기며 하루에 많게는 4만3000보를 걸었고, 거리는 26km에 달했다. 지난 가을 근로복지공단은 고인의 죽음을 산재로 승인했다. 코스트코 한국 대표는 국정감사에서 현장 개선을 약속했다. 현재 코스트코는 어떻게 변화했을까. 이런 궁금증을 코스트코 노동자들의 목소리를 통해 담았다. 인터뷰는 서대문에 있는 마트노동조합 사무실에서 진행했다.

안녕하세요, 자기소개 부탁드립니다.

안녕하세요, 저는 공경훈 코스트코 부지회장입니다. 저는 이소율 사무장입니다.

2020년 노동조합이 설립됐던데 어떤 계기로 노조가 결성되나요?

‘코스트코 코리아’가 94년 한국 진출 후 26년 만에 노조가 설립됐습니다. 사측의 갑질이 계기였어요. 관리자들이 사장이나 윗사람이 온다고 하면 몇 시간씩 대기를 시키고, 관리자라는 이유로 대리급 직원은 수당도 안 주고 야간, 연장근무를 시켰습니다. 대리들은 센싱(출퇴근기록) 없이 하루에 14시간씩 일하고, 일이 몰리면 4시간 자고 일했으니 가족과 시간을 보내기 어려웠어요. 참다 못한 누군가 홈페이지에 청원 글을 올렸고, 순식간에 공감과 반향을 일으켰죠. 해당 지점만의 문제가 아니었으니까요. 이후 코스트코 양평점 직원이 노조 결성을 제안했어요.



▲ 2월 4일 코스트코 광명점에서 파업을 했다. 사진출처 : 김소울 사무장

노조가 생기고 이듬해 그간 못 받은 체불임금 3년 치를 한 번에 받았습니다. 하지만 출퇴근기록이 없어 실제 일한 시간보다 수당을 덜 받았습니다. 초반엔 노조 활동에 의욕이 높았는데 2020년 코로나 유행 시기 노조 활동에 제약이 있었어요. 사측 교섭도 코로나로 2년간 중단됐고요.

노조 설립 이후 현장의 분위기는 어떻게 변했나요?

많이 달라졌어요. 예전엔 관리자가 직원들에게 거칠게 말하기도 했는데 노조 설립 이후 나름 말조심을 합니다. 매뉴얼로 직장 내 갑질 교육도 받는 거 같더라고요. 예전엔 현장에서 소식지 전달 때도 관리자 있으면 눈치 보고 후다닥 전달하고 갔는데, 지금은 관리자가 봐도 편하게 소식지를 전합니다.

타 지점을 방문한 관리자급 팀장 한 분이 오히려 노조가 생겨서 좋다고 하더군요. 본인이 팀장이 되기까지 얼마나 고생했을지 상상이 되니까. 이런 말을 듣고 뿌듯했습니다.

노조 생기고 사측에 당당히 말할 수 있는 분위기가 만들어지고 권리의식이 생겼어요. 과거에는 육아휴직, 산재 신청은 상상할 수 없었는데 노조가 생긴 이후 가능해졌습니다. 현장 인식이 개선되니 조합원이 아니어도 산재를 신청하고 가족 돌봄 휴직, 월차를 쓰고 있습니다. 물론 인력 충원이 되지 않으면 휴가 신청에 제약이 있긴 하지만요.

노동조합 결성 이후 사측과 협상은 어떻게 진행됐나요?

2020년 8월 노조 출범 후 단체교섭을 시작했지만, 국내 다른 대형마트와는 달리 노사관계의 가장 기본인 단체협약조차 아직 체결되지 않았습니다.

회사는 ‘무노동 무임금’이 ‘글로벌 스탠다드’라며 노조 활동을 인정하지 않습니다. 타임오프를 인정하지 않아 지금도 노조 간부들은 연차, 휴가 등을 쓰며 조합 활동을 합니다. 서로의 입장차이가 너무 커 사측과 교



▲ 공경훈 코스트코 부지회장과 이소울 사무장, 사진출처 : 장영우

섭이 어렵다고 판단해 중앙노동위원회에 중재 요청을 했습니다. 2021년 10월 중노위조차 중재가 어렵다고 판단해 조정중지 결정이 내려졌습니다. 이후 쟁의행위 조합원 찬반투표 결과 90%가 넘게 동의해 쟁의권을 확보한 상태입니다. 사측 교섭위원회엔 본사 직원 대신 매장 관리자들이 나옵니다. 결정권이 없을 수밖에 없죠. 단적으로 회사가 단협을 얼마나 가볍게 여기는지 알 수 있어요. 대표가 한 번도 교섭 자리에 나온 적이 없습니다. 시간 끌기로 노조의 힘을 빼려는 의도로 보입니다. 사측의 불성실한 교섭 태도는 부당노동에 해당한다고 판단해 제소했고, 교섭 해태로 인정받았습니다. 하지만 사측은 무노동 무임금이 글로벌 스탠다드이고 내부 출혈과 피해가 있어도 감수하겠다고 변론하더라고요. 회사의 이미지 실추 이런 건 신경 쓰지 않는 거 같습니다.

하남점 사망 사건 이후 사측의 입장이나 현장의 변화가 있는지요?

하남점의 안타까운 산재 사망을 보고 그간 단협이 제대로 진행되지 않아 위축됐던 조합원들이 다시 각성하기 시작했어요. 노조에서는 힘을 끌어모아 언론 접촉도 하고, 정치인들에게 호소했어요. 기자회견도 하고, 야당 대표와 하남점에서 간담회도 했습니다.

하남점 사고 이후 9월 중단되었던 단협도 재개됐고요. 하지만 여전히 사측 태도는 변화가 없습니다. 산재가 인정됐지만, 사과 입장은커녕 교섭에 임하지 않는 사측에 분노해 지난 2월 4일 노조 설립 이후 처음 총파업도 했지만, 회사의 입장변화나 현장의 변화는 없는 상태입니다. 코스트코는 언론, 홍보 채널 자체가 없고 폐쇄적입니다. 기자들도 하남점 이슈로 본사측과 소통하려 했지만, 반응이 없었습니다.

단적인 예로, 상주하는 여성 인원 300명, 총 근무자가 500명 이상이면 회사가 어린이집을 설치해야 합니다. 하지만 어린이집 설치하지 않고 계속 벌금을 내고 있어요. 7년

간 벌금 8억을 냈고요. 왜 어린이집을 설치하지 않냐고 질의하면 답변조차 안 합니다.

노동조합의 요구안에는 어떤 것이 있습니까?

하남점 사건을 경험하고 노조는 단협에서 휴가, 복지 부분은 많이 양보하더라도 노동 안전에 집중하기로 했습니다. 예전 우리 단협 요구안에는 다른 마트 근무환경과 비교한 휴게시간, 병가, 연월차 등이 있었어요. 하지만 복지를 많이 양보할 테니, 휴한기·휴서기 특정부서에 대한 대책, 계산대에서 일하는 노동자를 위한 의자 등 노동안전에 대한 계획을 회사에 요구했습니다. 하지만 회사는 성의 없이 무반응입니다.

계산대에 의자를 놓자고 하니 놓긴 했는데, 곱창집에서 보는 깡통 의자를 놔줬습니다. 서 있는 사람이 앉기엔 높낮이 차이도 크고 뚜껑이 열려 불편하고 제대로 앉을 수가 없습니다. 우리는 앉고 기댈 수 있는 의자를 원했는데, 의자 설치 시범만 한 거죠. 단협에 ‘등을 기댈 수 있는 의자’ 이런 문구를 넣고 싶지 않은 겁니다. 휴게 시간도 모든 부서 적용이 어렵다면 열악한 부서에 휴한, 휴서기 휴게시간을 더 주면 좋겠는데 회사는 무대응입니다.

연월차 사용도 근로기준법에는 회사에 ‘막대한’ 지장이 있을 경우 월차를 반려할 수 있다는 문구가 있습니다. 그런데 사측에서 ‘막대한’이라는 문구를 뺀 ‘월차를 반려할 수 있다’고 단협안을 가져 왔어요. 우리가 무리한 요구를 하는 게 아닙니다. 소박하게 근로기준법에 있는 걸 지키라는 겁니다.

‘콤보 제도’라는 게 코스트코에 있어요. 인력이 부족하면 타 부서 인력을 빼 와서 해당 부서 인력을 충원하는 건데요. 회사는 ‘콤보 시스템이 좋다’고 자평합니다. 하지만 업무의 숙련도를 높이기보다 이것저것 다 하게 일을 시키고 핑크 난 데 가서 메우게 하면 일하는 노동자로선 진짜 힘들어요. 작년 하남점 사건도 계산 업무 담당 노동자가 갑자기 주차업무를 하면서 발생한 거잖아요. 이런 식의 콤보제도는 보완, 수정해야 한다는 게 노조의 입장이고 근본 해결책은 인원 충원이죠.

마지막으로 전하고 싶은 말씀이 있을까요?

사무장인 저는 21년 입사했습니다. 왜 여기는 기본적인 게 안 지켜져 이슈가 되는지. 이런 의문이 노조 활동으로 이어진 거 같습니다. 그냥 사과하면 되는데 왜 사과를 안 하는지, 단협 체결은 기본인데 여기선 이렇게 힘든지 모르겠습니다. 앞서 얘기처럼 작년 산재 사망을 경험했는데도 회사는 달라지지 않았어요. 올해도 같은 사고가 생길까 우려됩니다.

우리가 원하는 건 과한 게 아닙니다. 근로기준법을 지키라는 겁니다. 상식과 기본을 갖춘 코스트코가 됐으면 좋겠습니다. 여러분도 많은 관심 부탁드립니다. 

카프카와 산재보험, 프라하의 공장들

오재 회원, 독문학연구자

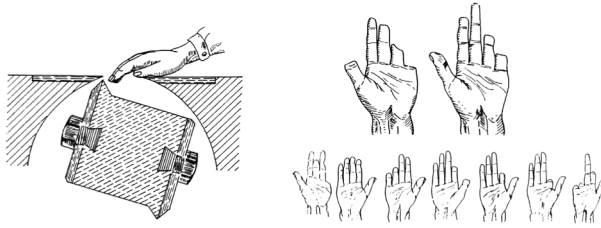
작년 12월, 2024년 독일 작가 프란츠 카프카 Franz Kafka (1883-1924) 사망 100주기를 맞아 프라하 블타바 강가의 카프카 박물관에 다녀왔다. 어둡고 무거운 분위기의 실내에서 각각 한 줄기 빛을 받아 빛나는 원고와 편지 등을 살피던 중, 벽에 걸린 1900년대 초 어느 방직공장의 흑백사진과 바로 그 위에 걸린, 카프카가 친구 막스 브로트 Max Brot (1884-1968)에게 보낸 편지 내용의 일부와 마주쳤다.

[...] 내가 근무하는 [...] 지역사무소에서는 [...] 사람들이 술에 취한 것처럼 구조물에서 떨어지고, 기계 안으로 빨려 들어가고, 모든 들보가 쓰러지고, 제방이 헐거워지고, 모든 사다리가 미끄러지고 [...]

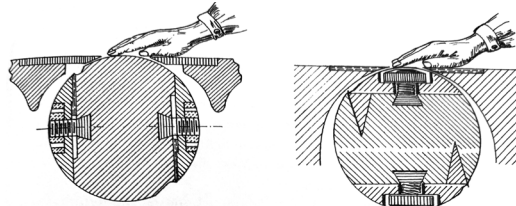
산재보험회사 직원, 카프카

다른 설명판에선 법학 전공자 카프카가 보험회사 근무시 했던 구체 활동을 읽을 수 있었다. 그는 1908년 산재 및 직업병 통계 데이터를 분석해 효과적인 예방법을 고안하고, 1911년 체코신문에 산재와 직업병 예방 조치의 중요성과 다양한 주체의 협력의 필요성을 기고하며, 1913년 산재 관련 국제대회에서 산업안전 관리 담당 독립조직 설치를 제안하는 등의 활동을 한다. 1922년에는 회사 수석비서로 승진하나 건강상 이유(결핵)로 조기 은퇴를 요청하게 된다. 회사 일과 글쓰기 병행으로 늘 늦게까지 잠들지 못했고, 결핵에 쇠약해지면서도 그는 두 가지 일을 놓지 못했다. ‘그의 노동시간은 몇 시간이었나?’, ‘산재보험회사에 근무하면서도 직업병에 시달린 건 아닌가?’와 같은 생각은 박물관을 나와서도 이어졌다.

집에 돌아와 ‘카프카와 산업재해’를 다룬 자료들을 찾아봤다. 부족한 작품 집필 시간과 갑갑한 관료제에 큰 불만을 갖고 있었다는 사실은 알았지만, 그의 삶 전반을 당시(1900년대 초반) 프라하의 급격한 산업화라는 사회적 맥락 속에 놓아본 건 처음이었다.



▲ 카프카가 기존의 대패기계 설계도와 대패 사용 중 절단된 손들을 스케치한 것¹⁾



40/41 Die runde Sicherheitswelle für Holzhobelmaschinen. Illustrationen aus Kafkas 'Unfallverhütungsmaßnahmen bei Holzhobelmaschinen'.

▲ 카프카가 자신이 새로 설계한 대패기계를 스케치한 것²⁾

변호사 올리히 피셔 Ulrich Fischer의 책 『석면: 기업가로서의 카프카 Asbest: Franz Kafka als Unternehmer』에 따르면, 카프카는 7년 동안 프라하 석면공장의 공동 소유주였다. 처남이 설립한 공장에, 카프카의 아버지가 카프카의 이름으로 투자했기 때문이었다. 법조인인 그는 차명 투자가 불법임을 알았기에 회사에 이를 알리진 않았으나, 때때로 공장 관리에도 참여한다.

물론 그는 석면공장의 책임감 있는 소유주는 아니었다. 그는 1917년 “공장에 가서 2시간 동안 엔진룸의 가스를 들이마신 적이 있다. [...] 비참한 공장이다.”³⁾라고 일기에 썼지만, 노동환경 개선 대책을 강구하진 않았다. 공장에는 방진복도 없었다. 작가와 보험회사 직원이라는 이중생활에 더해 공장 관리까지 삼중의 노동을 했지만 그가 가장 중요시 한 건 작가로서의 생활이었다.⁴⁾

보험회사 재직시 카프카로 돌아가, 눈에 띄는 이력은 직접 스케치해 1909년 연례 보고서에 담은 대패기계 설계도이다. 사각형 절단기가 있는 경우, 손의 상당 부분이 대패기계 내부로 들어가 손가락이 절단될 가능성이 높은 반면, 원형 절단기는 손상을 줄일 수 있다.

1) Franz Kafka, 『Tagebücher』, Hans-Gerd Koch(공저), Frankfurt am Main, 1990, 428쪽, Ulrich Fischer의 『Asbest: Franz Kafka als Unternehmer』, Wallstein Verlag, Göttingen, 2022, 130쪽에서 재인용, 번역은 글쓴이.

2) 위의 글, 63쪽 참조.

3) Franz Kafka, 『Tagebücher』, Hans-Gerd Koch(공저), Frankfurt am Main, 1990, 428쪽, Ulrich Fischer의 『Asbest: Franz Kafka als Unternehmer』, Wallstein Verlag, Göttingen, 2022, 130쪽에서 재인용, 번역은 글쓴이.

4) Ulrich Fischer, 위의 책 참조.

카프카는 법학 지식과 글쓰기 실력으로 기관의 공식 성명과 연례 보고서 등을 작성해 업무 능력을 입증했고, 동료들에게도 인정받았다.⁵⁾ 점차 그는 회사에 반드시 필요한 인물이 되는데, 1914년 1차 대전이 겹치며 그의 업무량은 견잡을 수 없이 증가했다. 전쟁으로 군수 공장이 쉬없이 돌아가고, 산업재해가 증가하며, 새로운 산재보험 문제가 발생하며 카프카는 쉬지 못했다.⁶⁾ 그즈음 산재보험 회사 자체의 중요성 또한 전 사회적 주목을 받았다. ‘기술의 진보가 결국 수많은 이들을 다치게 하거나 그들의 목숨을 잃게 한다’는 전쟁과 산업재해의 공통의 배경이 공적 논의의 장에 올라 전쟁 부상자와 산재 노동자의 연관성이 지적되기 시작하며, 결국 내무부 법령으로 “집으로 돌아온 전사들의 돌봄 Fürsorge für die heimkehrenden Krieger”을 위한 행정기관이 설립된다.⁷⁾ 국가 차원의 이런 시도는 전쟁 부상자를 서둘러 노동현장에 복귀시키고자 한 것이지만, 이유가 무엇이든 그는 근무 시간을 연장해가며 행정기관 부속 의료위원회에서 각종 영양소의 확장 및 건설을 담당하는 일을 맡는다.⁸⁾

1900년대 프라하의 공장과 지금 여기의 직업병

1900년대 초반 프라하의 도시 분위기와 노동현장을 염두에 둘 때 카프카의 작품은 사뭇 달리 읽힌다. 예컨대 소설 실종자 Der Verschollene (1927)에는 다음과 같은 문장이 나온다.

[...] 거래처와는 전화와 전보로 아주 정확하고 끊임없는 연락을 유지해야 했다. [...] 전화부스의 문들이 열렸다 닫혔다 했으며, 벨소리가 정신이 혼미하도록 울려댔다. [...] 직원 하나가 문소리에도 개의치 않은 채 수화기를 귀에 밀착시켜주는 강철 밴드를 머리에 끼고 있었다.⁹⁾

공장연합체 중개 사업장에서, 사람들은 전화 부스 안에 꼼짝 없이 갇혀 기계 앞을 벗어날 수 없다.¹⁰⁾ 이 대목을 읽고 내가 가장 먼저 떠올린 것은 지금의 콜센터였다. 무엇이 달라졌고, 무엇이 그대로인가. 1900년대 프라하 공장들의 안팎에 카프카를 재배치할 때, 어떤 노동환경은, 어떤 산업재해와 직업병은 왜 계속해서 반복되는가, 무엇이 그렇게 만들고 있는가를 다시 한 번 돌아보게 된다. 

5) Gesine Bey, "Die Hölle des Büros", Berliner Zeitung, 06.05.2024 참조

6) 위의 기사 참조

7) Klaus Hermsdorf, "Franz Kafka und die Arbeiter-Unfall-Versicherungs-Anstalt", "Kafkas Fabriken", Marbacher Magazin 100/2002, 68쪽 참조

8) 위의 글, 69 쪽 참조

9) 프란츠 카프카, 이재황 옮김, 『실종자』, 문학동네, 2023, 전자책 2장.

10) Klaus Wagenbach, "Kafkas Fabriken", "Kafkas Fabriken", Marbacher Magazin 100/2002, 39쪽 참조



▲ 3월 23일 서울에서 2024체제전환운동정치대회가 열렸다. 250여명의 참여자들은 2024년 한국사회에서 체제전환운동이 가리켜야 할 방향과 함께 해야 할 실천에 대해 토론하고, 체제전환운동 조직위원회로 활동을 이어갈 것을 결의했다. 사진 : 백승호

불법 카르텔은 어디에 있는가

이영일 회원, 직업환경의학전문의

‘카르텔(Cartel)’은 본래 경제 용어로 중립적인 의미지만, 이권과 연관된 특정 조직을 가리키는 부정적인 의미로도 사용한다. 그래서지 대통령의 입에서 ‘카르텔’이라는 용어가 심심치 않게 등장한다. 한국 사회에 만연한 불법 카르텔을 혁파하겠다고. 받아쓰기 급급한 언론은 이를 확대 재생산한다. 대통령이 ‘수능’과 결부해 교육 카르텔을 언급하고, 과학 카르텔을 운운하면서는 R&D 예산을 대폭 삭감했다. 심지어 건설현장의 불법행위를 근절하겠다고 노조가 불법 카르텔의 중심이라며 건설노조를 ‘건폭’으로 칭하며 탄압했다. 이제는 산재 부정수급을 거론하며 산재 카르텔을 말한다. 정부가 말하는 노동계의 불법 카르텔은 도대체 무엇인가.

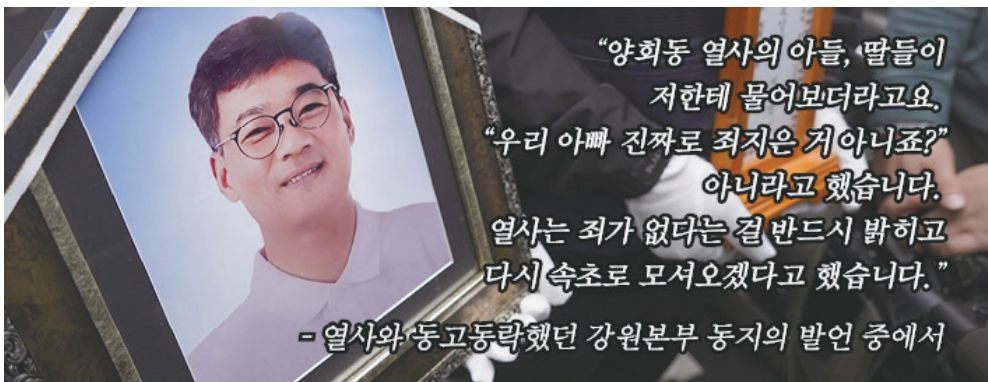
건설 카르텔? 산재 카르텔?

우선, 건설 카르텔을 살펴보자. 이미 알려진 중층적 불법 하도급으로 인한 구조적 문제 외에 새로운 내용이 있는지 자료를 찾아봤다. 애초 건설 이슈는 건물붕괴 사고가 잇따르며 발생했는데 붕괴는 결국 부실시공의 결과다. 그런데 정부는 그 원인을 건설노조에서 찾는다. 정작 설계, 시공, 감리로 이어지는 공사현장에서 노조가 목소리를 높일 수 있는 공간은 없고, 노동자의 권리를 찾도록 돕는 것 외에는 역할이 제한적인데도 말이다. 결국 정부는 시민들을 자극할만한 사례를 찾아 이를 일반화하는 전형적인 침소봉대의 행태를 보였다. 더군다나 정부에서 건설 카르텔 혁파를 하겠다고 내놓은 대책은, 이전 정부와 별반 다를 게 없으며 개선의 직접적인 주체 역시 시공사, 감리사에 대한 내용이 주를 이루는데도 말이다.

산재 카르텔은 또 어떤가. 한 언론이 산재보험금 부정수급이 의심되는 3명의 사례를 기

사화한 후 국정감사를 거치며 고용노동부는 일사천리로 감사를 진행했다. 그러나 감사 결과 산재 카르텔로 언급된 3명의 사례는 부정수급이 아닌 것이 드러났다. 부정수급 사례가 일부 발견됐지만 새로운 것도 아니고 지출 보험급여액에 비춰봐도 매우 적은 금액이었다. 결국 ‘산재 카르텔’은 확인되지 않았다. 그러나 실체가 확인되지도 않는 카르텔을 이유로 고용노동부는 ‘추정의 원칙 재고’, ‘합리적 수준의 보상’ 등을 말하며 산재보상보험제도 자체를 손보려 한다. 고용노동부의 논리라면 현재 산재 승인이 너무 많고 보상금은 과도하다는 것인가!

단적으로 업무상 질병 중 가장 많은 부분을 차지하는 근골격계 질병을 살펴보자. 총 신청건수 대비 인정률, 지역별 인정 현황 같은 것을 따지지 말고 아주 단순하게 인정건수만을 한 번 보자. 업무상 질병 승인 건수는 2020년 6,827건, 2021년 7,764건, 2022년 7,601건, 2023년 8,586건이다. 승인 건수가 증가하는 추세로 좋아 보인다. 그러나 내밀하게 따져보면 인정건수 자체도 현실대비 말이 안 된다. 2023년 12월 통계청의 경제활동인구조사 중 산업별 취업자수는 제조업 449만 명, 건설업 216만 명이다. 과거에는 더 많은 사람들이 일했을 것이다. 물론, 이 업종의 모든 노동자가 중노동을 하는 것은 아니다. 이를 적절히 보정 하더라도 근골격계 질병 연간 산재 승인 건수는 해당 산업 노동인구의 현실을 반영하지 못한다. 해외자료를 보더라도 한국이 월등히 적은 수치다. 사실 한국처럼 노동시간이 길고 생산속도가 빠른 곳은 찾기 힘들다. 노동강도는 사업장 규모가 작아질 수록, 특히 10인 미만 제조업 사업장일수록 높기 때문에 노동자가 ‘골병’ 들 확률이 높다. 10인 미만 사업장 노동자들은 특수건강진단을 위해 병원을 찾기 때문에 필자는 외래를 통해 이들을 자주 만난다. 도금, 주물 공장은 중노동이 태반이다. 철판을 원하는 각도로 구부리는 절곡 작업을 아직도 자신의 몸으로 하는 곳이 있는데, 철판을 절곡기에 끼워넣고 팔을 올려 접는 동작을 반복해 어깨가 성할 리 없다. 조선업, 건설업은 말할 것도 없다. 또한 사업장 규모가 크다고 노동이 편한 건 아니다. 제조라인 작업자의 경우 반복성이 매우 높기 때문이다. 그런데 노동자들은 아파도 본인이 불이익을 받을까봐 눈치 보며 산재 신청을 못하고, 질병이 산재가 되는지조차 모른다. 회사에 해가 될까봐 신청을 하지 않는 경우도 있고, 본인보다 사업주를 먼저 걱정하기도 한다. 업무상 질병으로 승인이 되어도 사업주의 산재보험금은 전혀 오르지 않아 부담이 없는데도 말이다. 사업주가 이를 모르는 경우도 많으니, 사업주에게 산재는 그저 ‘안 좋은 것’이다. 게다가 막상 산재로 인정돼도 보상이 크지 않다. 휴업급여만 봐도 평균임금의 70%를 급여로 제공받는다. 산재 승인 노동자 대부분의 평균임금 자체가 높지 않은데 보상금이 어떻게 과도할 수 있겠는가.



먹고 살려고 노동조합에 가입했고,
또 가족과 조합원을 위해 열심히 살았던

전국건설노동조합

건설노동자를 죄인으로 만든 자, 누구입니까

▲ 출처: 전국건설노동조합

정작 깨부술 것은 ‘자본과 정치의 카르텔’

과연 정부가 혁파하겠다는 카르텔이란 도대체 무엇이란 말인가. 현 정부가 노동을 바라보는 시각이 어떤지를 적나라하게 보여준 지금, 앞으로는 무엇을 보여줄지 걱정이다. 우여곡절 끝에 중대재해처벌법(이하 중처법)이 제정된 후 3년간 유예됐던 상시 노동자 50인 미만 사업장 적용이 또 다시 유예될 위기에 처했다가 가까스로 제자리를 찾았다. 이를 두고 보수언론은 ‘골목식당 사장이 범죄자가 될 수 있다’고 호들갑을 떨었다. 그런데 중처법 시행이후로 실행 선고는 단 한 건이며, 이마저도 위반사항이 매우 많았지만 대법원은 최종 징역 1년을 확정해 솜방망이 처벌에 그쳤다. 중처법의 효과는 좀 더 시간을 두고 검증해야겠지만 2022년 중처법이 발효된 이후 실제 사망자 수는 감소 추이를 보였다. 고용노동부도 최근의 산업재해 현황 자료에서 이를 언급하고 있으나 중처법의 효과에 대해서는 일언반구도 없다. 중처법 시행 전에도 줄기차게 반대한 정·재계는 여전히 중처법 효과에 의문을 제기한다. 그렇다면 중처법 보다 더 좋은 효과를 낼 수 있는 방안이 무엇인지, 있다면 내놓으라고 묻고 싶은 심정이다.

불법 카르텔 운운하며 R&D 예산을 줄이고, 산재보상으로 인한 지출을 줄이려는 시도의 배경은 세수부족이다. 세수가 모자란다면 정작 법인세는 왜 내렸나. 법인세 감소로 세수가 더욱 핑크가 난 게 아닌가. 정부는 실체도 없는 유령 카르텔을 깨부수겠다는 망상에서 벗어나시라. 정작 깨부수어야 할 것은 반노동 정서로 무장한 ‘자본과 정치의 카르텔’ 아니겠는가.

문명의 끝을 향해 달리며, 뭐라도 하는 심정으로

박다혜 법률사무소 고른 대표변호사, 기후정의팀 회원

대학때부터 관심을 가진 기후변화 문제는 변호사가 된 후 관여한 첫 활동이 됐다. 국회 환노위 의원실 보좌관시절 환경과 에너지정책 담당으로 자연스레 중요 보고서와 좋은 콘텐츠를 접했다. 직·간접적으로 흡수한 많은 양의 정보는 문제의식을 상승시켰지만, 무기력해지기도 했다. 비건식단, 제로웨이스트 등의 행동을 보며 기후위기 대응으로서의 효과성에 대해 고민이 되기도 하지만 같은 맘으로 뭐라도 하는 열정적인 이들을 통해 ‘우리 어찌하면 괜찮으려나’ 하는 착각에 빠질 정도의 위안도 받는다

이 영화를 보게 된 건 기후위기에 대한 피로감이 큰 시니컬한 회원의 글감 찾기 시도였다. 「청소년 v 정부: 기후 정의를 외치다」는 미국 청소년 21명이 연방정부를 상대로 제기한 기후소송, ‘줄리아나 대 미국 정부’ 재판 과정을 다룬 다큐멘터리이다. 소송 원고들은 미 정부가 화석연료 개발과 사용을 적극 지원, 세계의 기후위기를 영구화해, 자신들의 생존과 자유를 침해하고 미래를 위태롭게 한 책임을 물으며 기후위기를 중단시킬 계획을 요구한다. 이들은 천년에 한 번 일어난다는 홍수, 폭우에 수시로 노출되며, 꺼지지 않는 산불과 극심한 가뭄, 무분별한 벌목과 더 많은 화석연료 개발 등으로 일상과 삶을 잃은 아이들이다.

청소년들은 왜 소송에 나섰나

영화는 여러 차례의 변론과 준비 과정, 법원의 결정들을 차례로 보여준다. 흥미로운 건 변호사들의 변론을 중심으로 소송 과정을 보여주는 게 아니라, 왜 원고들이 소송에 나섰는지와 이들의 요구를 상세히 전달하는 것이다. 원고들과 친구들이 변화를 요구하며 함께 외치고 춤추고 노래하고 말하고 손잡으며 부둥켜안는 모습은 무척 아름답고 감동적이



▲ 출처: 넷플릭스

다. 이들은 이 시도가 단숨에 성공하지 못할 수 있다는 걸 잘 안다. 설령 실패해도 수많은 다른 소송과 행동의 주춧돌이 될 거라며, 자신들이 절대 개입할 수 없었던 선택이 초래한 결과의 책임을 그들의 언어로 끈질기게 요구한다. 인종차별 철폐, 낙태죄 폐지, 동성결혼을 둘러싼 역사와 변화의 과정을 되짚기도 하고 숲을 지켰던 부모세대의 투쟁을 오늘날의 분투와 연결한다.

이 소송의 담당 변호사들을 비롯해 연대자들의 면면도 소개된다. 기후위기에 대한 정부의 대응이 공화제 역사에서 공공의 책무를 유기한 가장 큰 잘못이 라는 점을 증명하는 데에 그간 정책 결정 과정에 관여했거나 관여하다가 배제된 관료, 학자, 과학자들의 도움이 이어진다. 자신은 정부 설득에 실패했지만 언젠가 쓸 날이 올 거라며 보관한 지하실 속 문서가 수십 년 만에 빛을 보기도 한다. 그렇게 연방정부가 기후변화의 실태와 위험성을 알면서도 화석연료 개발 적극 지원 정책을 취했다는 증거가 모인다.

유례없는 소송을 마주한 판사들의 다양한 판단도 볼 수 있다. 미 정부는 정부와 국회가 판단할 일을 법원이 명령하는 건 삼권분립을 침해할 수 있다며 본안 소송에서 각종 증거가 세상에 드러나지 않게 모든 절차를 동원, 소송 진행을 중단시키려 애쓴다. 그러나 한 연방판사(Ann Aiken)는 정부의 소송 각하 요청을 기각하며 밝힌다. “나의 ‘합리적 판단’으로는 인간의 생명을 지속 가능하게 하는 기후체계를 가질 권리가 자유롭고 질서 있는 사회의 근간이라는 점을 추호도 의심하지 않는다. 이 소송은 피고가 우리의 지구 전체에 심각한 손상을 입혀 생명과 자유에 관해 헌법에 규정된 원고들의 권리를 침해한다는 의미다. 안정적 기후체계는 그야말로 사회의 근간이며 그것이 없다면 문명도 발전도 존재하지 않을 것이다.”

영화가 담은 총 5년, 원고들은 끝내 패소한다. 여러 절차 끝에 연방 항소법원은 2020년

1월 재판관 3명 중 2명의 의견으로 소송 중단을 결정한다. 다수의견은 정부의 정책으로 인해 기후변화가 야기됐고, 원고들이 막대한 손해를 입었다는 사실은 인정하지만, 연방법원이 그에 대해 직접 명령할 수 있는 조치는 없다고 판단하였다. 그러나 소수의견을 낸 판사(Josephine Station)는 이 소송을 계속해야 한다며 긴 판시를 남겼다. “기본권을 보호하기 위해서 법원이 개입할 시점을 정하는 데 엄밀한 과학 원리는 없다. 이번 소송에서 내 동료들은 ‘지금은 절대 아니다’라고 하고 나는 지금이라고 한다. 사회 불평등을 다룸에 있어 누군가에게는 1초의 지연도 너무나 뼈아플 수 있다. ... 오늘 판결에 희망은 있는가? 바다가 우리 연안 도시를 덮어버리고 화재와 가뭄이 내륙을 거둬 유린하며 폭풍우가 그 중간에 있는 모든 땅을 초토화할 때 남은 자들은 묻게 되리라.”

상실을 받아들이고 전혀 새로운 현실을 만들기 위해

위 소송은 정부 정책의 위헌성 확인으로 청구 취지를 변경해 다시 제기됐다. 2022년 8월 기준 위 소송을 비롯해 전 세계 총 44개국 약 1200건의 기후소송이 제기돼, 네덜란드와 아일랜드, 프랑스, 독일, 콜롬비아, 네팔 등에선 정부의 책임을 인정했다.¹⁾ 사실 더 중요한 건 이 영화가 전하듯, 법정에서의 성공은 사회운동과 해당 사건이 어떤 관계를 맺느냐에 따라 달라질 수 있다는 점이다. 즉 소송의 결과는 당시 그 사회를 말해주는 하나의 지표일 뿐이다. 소송도 중요하지만, 공동체 구성원과 함께 하는 행동 없이 독립적으로 성공하는 소송이란 존재하지 않는다. 그래서 원고들이 또래 청소년들과 거리에서, 법원 앞에서, 온갖 매체에서 목청껏 기후 정의를 외치고 미래를 말하는 장면은 강력하다.

한국도 여러 건의 기후소송이 진행 중이다. 온실가스 감축 목표가 기후변화로부터 청구인의 생명권과 행복추구권 등 기본권을 보호하기에 부족하다며 정부와 국회를 상대로 헌법소원을 청구했다. 처음 소송이 제기된 게 2020년 3월인데, 헌법재판소는 최근에서야 4월 23일로 공개변론 기일을 지정했다. 헌법재판소의 판단과 정부와 국회의 기후위기 대응은 중요하다. 그러나 우리 모두 알고 있듯 그것이 하늘에서 떨어질 리 없다. 심지어 현재 한반도의 하늘은 더욱 박하다. 기후재난에서 노동자, 농민, 시민의 일과 삶을 지키고 모두의 존엄과 안전, 생명을 보장할 것을 요구하는 이들의 움직임에 함께 해야 하는 이유다. 우리는 이 문명이 이미 실패했음을 직시해야 한다. 상실을 받아들이고 전혀 새로운 현실을 만들어가기 위해, ‘3.30 정의로운 전환을 위한 충남 노동자 행진’을 비롯한 기후위기 대응 활동에 같은 마음으로 모이자. 

1) 한겨레 2023. 3. 13자 기사

돌봄이 있는 삶, 돌봄 시간을 요구하자.

송윤정 젠더센터 회원, 공인노무사

사업주가 1세, 6세 아이를 둔 수습 워킹맘에게 새벽과 휴일근무를 강요하고 이를 이행하지 않자 채용을 거부한 것은 부당하다는 대법원 판결이 있었다. 대법원은 “부모의 자녀 양육권은 헌법상 중요한 기본권이고, 자녀 양육에 대한 부담으로 발생하는 근무상 어려움을 육아기 근로자 개인이 전적으로 감당하여야 한다고 볼 수 없고, 사업주는 그 소속 육아기 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 배려의무를 부담한다.”고 하였다. 대법원은 사업주의 배려가 일·가정 양립의 필수적인 전제가 된다고 하면서도 “사업주가 부담하는 배려의무의 구체적인 내용은 근로자가 처한 환경, 사업장의 규모 및 인력 운영의 여건, 사업 운영상의 필요성 등 제반 사정을 종합하여 개별 사건에서 구체적으로 판단하여야 한다.”고 한다. “사업주에게 소속 근로자에 대한 일·가정 양립 지원을 위한 배려의무가 인정된다는 것을 최초로 명시적으로 인정하고 사업주가 부담하는 배려의무의 구체적 내용을 판단하기 위한 기준을 제시한 판결”이라고 한다.

노동자는 회사에 어디까지 돌봄 권리를 요구할 수 있나

그러나 사업주가 부담하는 배려의무의 내용은 노사 양쪽의 사정에 따라 달라질 수 있어서 사업주가 노동자의 양육권을 위해서 어디까지 배려해야 하는지는 명확하지 않다. 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 허용은 사업주의 명확한 법적 의무이지만 육아휴직으로 비워진 자리에 대체인력을 구하거나 남은 인원의 업무량을 줄이거나, 육아기 노동자의 근무시간을 조정하고 연장근로를 제한하는 등의 육아 지원 조치는 여전히 사업주의 “노력”의 영역이다. 육아휴직 제도는 있지만 육아휴직을 자유롭게 사용할 수는 없으며, 사업주의 이익 앞에서 양육권은 언제든지 침해될 수 있다.

돌봐야 할 대상이 자녀가 아닌 경우에는 어떤가. 육아휴직에 비해 가족 돌봄 휴직은 신청의 문턱이 더욱 높다. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 손자녀가 아프거나 노령인 경우 가족 돌봄 휴직을 사용할 수 있다. 하지만 회사의 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되거나 휴직을 신청한 본인 외에 다른 가족구성원이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우 사업주는 휴직을 허용하지 않아도 된다. 현행의 가족 돌봄 제도는 노동자나 그의 가족구성원의 ‘독박 돌봄’을 전제로 하며 그마저도 사업주의 배려에 기대야만 가능하다. 나이 든 부모, 질병이나 장애가 있는 가족을 돌볼 권리는 결국 혈연관계에 있는 ‘독박 돌봄자’임을 증명해야만 얻을 수 있다.

공포와 혐오의 대상, 돌봄

장시간 노동에다 연차조차 이용하지 못해 본인 돌봄도 어려운 노동하는 삶에서는 가족 돌봄 제도는 낯설기만 하다. 유급노동이 최우선이 되고 언제라도 직장이 요구하는 대로 자기의 시간을 바칠 수 있는 사람만이 ‘정상적’인 노동자가 되는 상황에서 돌봄과 직장은 양립하기 어렵다. 가족을 돌보는 일은 직장을 그만 두어야만 가능한 일이 되었고 그래서 사회적 고립을 감수하는 공포 그 자체다. 생로병사, 삶의 모든 순간에 타인의 돌봄이 필요함에도 돌봄은 생산성이 없는, 가치 없는 행위로 여겨져 값싼 유료노동으로, 엄마, 며느리, 딸, 누나 등 혈연관계에 있는 여성의 무급노동으로 해결해 왔다. 돌봄을 값싼 시장에 맡기거나, 가족 중 한 명이 독박을 쓰거나, 특히 여성의 의무로 고정하는 것 외에는 상상력을 발휘하지 않는 사회에서 돌보는 노동은 누구나 벗어나고픈 혐오의 대상이다.

또한 돌봄은 개인이나 가족의 책임을 전제로 한 ‘가족’ 돌봄에 그치고, 사회적 책임은 시늉이거나 호의나 배려의 수준일 뿐, 권리를 보장할 ‘사회의 의무’로 이해되지 못한다. 돌봄의 부담을 직장과 사회가 나눠줄 것을 기대할 수 없기 때문에 돌봄 권리를 주장하지 않는다. 그보다는 돌봄을 저렴한 비용으로 타인에게 맡기고 노동시간과 가족시간에서 벗어나 나 홀로 시간이나 소비로 채우는 공허한 시간만이 우리를 구원해준다고 믿게 된다.

‘아무나’ 돌봐라: 돌봄의 전환

책 <돌봄과 인권>의 저자(김영옥·류은숙)는 우리 모두가 취약한 존재이며 항상 돌봄을 주고받으며 살아왔다는 상호의존의 감각을 되살리는 것이야말로 돌봄의 위기를 넘어설 방법이라고 말한다. 돌봄이 누구에게 맡기고 맡는 문제가 아니라 사회 공동의 과제라는 점을 강조한다. 그럴 때 전문 돌봄 노동자와 돌봄 대상자, 돌봄 소비자 모두가 돌봄을 함



▲ 아무나가 아무나를 돌볼 수 있을 때, 우리 모두 돌봄에서 해방될 수 있다. 출처 : pixabay

게 구성하는 참여자이자 협력자가 된다고 짚어낸다. 우리에게 깊이 각인된 각자도생의 논리에 저항하며 일상에서부터 서로를 돌보는 관계를 맺자고 그렇게 돌봄 위기 사회를 함께 돌봄사회로 만들어가자고 손을 내민다. 가족 돌봄, 가족 내 여성의 돌봄, 전문 돌봄자의 독박 돌봄이 아니라, ‘아무나’가(가족이든 아니든, 여성이든 아니든, 전문 돌봄자만이 아니라) ‘아무나’를(돈이 없는 사람도, 가족이 없는 사람도, 나 자신도 돌봄이 필요할 수 있다는 점을 인정하고) 돌볼 때 우리 모두가 돌봄에서 해방될 수 있다고 말한다.

돌봄이 기쁨이 되는 사회는 가능할까

아무나 돌보는 돌봄 사회로 전환하려면 누구라도 돌보는 데 쓸 시간이 필요하다. 장시간 노동, 과밀한 노동, 불안한 노동, 불건강 노동을 하는 삶에서는 돌봄이 불가능하다. 돌봄 있는 삶을 위해서는 돌볼 시간이 충분히 주어지는 적당한 노동시간, 연장근로를 하지 않아도 될 만큼의 시간 임금의 보장, 노동시간에 대한 예측 가능성 모두가 필요하다. 또한 서로 돌볼 시간을 넘어 돌봄이 기쁨이 되는 삶을 위해서는 일과 생활의 균형 뿐만 아니라 돌볼 책임도 평등하게 분배되어야 한다. 

더 건강하고 안전한 공단을 위해

이재영 금속노조 인천지부 부평공단지회 지회장

“여기는 원래 그래”. 회사에 처음 입사하고 처음 들은 말이다. 옆 공정에서 일하던 A가 전동툴에 손목이 꺾여 조퇴했고 다음날 근무시간에 보이지 않아 “A는 어디갔어요?”라고 물어보자 무덤덤한 표정으로 “잘렸어”라고 옆에 일하던 동료가 말했다. 다치면 해고된다고? 그때부터 다치지 않으려고 노력하고 다치고 아파도 말하지 않았다. 근태 좋고 성실하고 말 잘 듣고 안다치는 노동자로 살아야 잘리지 않고 오래 다닐 수 있겠구나 싶었다. 주변 동료들에게 정을 주는 것도 어려웠다. 친해지려고 하면 해고되고 바뀌고 가만히 두지 않았다. 지게발에 치여 발목이 부러진 노동자가 산재를 신청했으나 현장에 나온 감독관들에게 회사 관리자는 “깎치다 그런것”이라며 다친 노동자를 우스꽝스럽게 따라했다.

13년전 이야기이다. 그러나 공단의 현실은 13년 전과 비교해 그 어떤 것도 바뀌지 않았다. 오히려 노동조건과 임금조건은 하향평준화되어 노동자들은 돈을 벌기 위해 몸을 굽아먹으며 잔업과 특근이 많다는 회사로 이직한다. 다쳐도 내가 잘못했거니 하며 인정하고 자비를 털어 치료를 받으며 지난한 노동을 지속한다. 우리 회사도 똑같았고 동료들은 떠나거나 현실을 인정하며 버티고 있었다.

2020년 5월, 회사에 노동조합이 설립되고 노동조건과 임금조건을 바꾸고 현장을 개선하는 등 조합원들이 바꿔야 한다고 요구한 것들을 하나하나 변화시켰다. 산재 신청도 그중 하나였다. 노조 설립 후, 16번의 산재 접수가 있었고 더딘 처리 결과를 기다리며 조합원들은 지쳐갔다. 경제적으로 힘들어 요양을 제대로 하지도 못하고 출근하는 조합원도 있었고, 제대로 회복되지 않아 다시 요양을 하는 조합원도 있었다. 노조가 있다고 해도 여전히 회사는 산재를 은폐하려고 하고, 작업하는 조합원의 과실로 몰아가고, 회사에 막대한 지장을 끼쳤다고 하며 징계위를 개최한다는 등의 협박도 일삼았다.

아프면 당연히 쉬어야 한다는 인식이 필요했다. 누군가 쉬면 라인 운영에 지장이 있는 현장 업무의 특성상 눈치도 봐야 하고 어려운 부분도 있지만 ‘산재=퇴사’가 아닌 충분한 요양을 거친 후, 건강하게 복직하는 모습을 조합원들이 아는 것이 중요했다. 매년 회사가 형식적으로 진행하던 정기 안전보건교육을 최대한 현장 친화적으로 편성해 조합원들이 쉴 권리, 더 건강하고 안전하게 일할 권리를 명확하게 알 수 있도록 하는 것이 필요했다. 조합원들이 직접 보고, 시도해보고, 나아가 옆 조합원에게 이렇게 할 수 있다고 알려 줄 수 있도록 하는 흐름을 만들어야 했다.

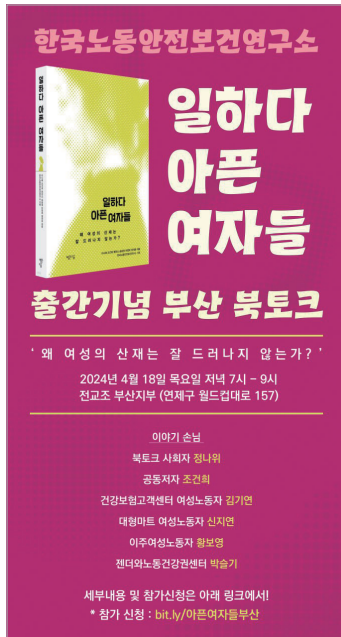


▲ 조합원 간담회 중인 이재영 지회장. 사진 : 이재영 제공

작년과 올해, 산업안전보건위원회를 통해 사측을 압박, 정기 안전보건교육과 법정 의무 교육을 노동조합이 주도하게끔 합의했다. 한노보연과 논의를 통해 일부 교육을 진행하고 있고 제대로 된 안전보건교육과 조합원의 인식 변화를 위해 노력하고 있다. 노동안전보건부는 일터 괴롭힘 예방 교육을 비롯한 위험성평가, 근골격계 유해요인 조사, 작업환경측정 등에 대해 조합원들에게 중요성을 강조하고, 현장의 위험요소에 대해 딱딱한 교육이 아닌 영상을 통해 와닿을 수 있는 교육과 조합원 전체조회나 선거구 조회 시 3분 산안법 등의 내용 전파를 통해 현장 내 노동안전보건활동에 대한 이해도를 높이고 조합원들이 흥미를 느낄 수 있는 여러 활동을 시도하고 있다.

사업장에서 이렇게 시도하는 것을 넘어, 이제 우리가 가져야 할 과제는 노동안전보건 활동의 흐름을 공단 전체로 넓혀나가는 것이다. ‘다친 것은 내 잘못’이 아니라 근본적으로 현장이 개선되고 노동자들의 건강을 1순위로 생각해야 한다는 것과 ‘아프니 쉬겠다’라고 이야기할 수 있는 분위기를 형성하는 것, 노동자들에게 알리는 것. 매우 먼 훗날의 이야기겠지만 공단 내 회사들과 공동 산업안전보건위원회를 통해 공단을 더 안전하고 건강하게 만드는 것, 당연히 쉬운 일은 아닐 것이다. 그러나 노동조합이라면 시도해야 하고 외면해서는 안 될 일 아닌가.

5월 1일 노동절, 인천북부지역지회가 설립된다. 현 부평공단지회는 분회로 편제되며 지역지회는 인천 북부의 전후방 제조·서비스 미조직 노동자들을 위한 활동을 하려고 한다. 사업장 단위를 넘어 공단을 하나의 사업장으로 바라보고 노동자는 노동자가 조직한다는 목표를 가지고 작은 변화를 만드는 것, 법의 사각지대 공단을 바꿔내는 것, 함께 올리고 함께 지키고 함께 투쟁하는 것, 가장 금속노조다운 길, 우리가 지역지회를 꼭 해야 할 이유다. 



[일하다 아픈 여자들 출간기념 부산 북토크]

『일하다 아픈 여자들』은 19명의 여성노동자, 장애 여성노동자, 성소수자노동자, 산재가족이 말하는 일과 아픔 그리고 사회의 변화를 촉구하는 목소리를 담은 책입니다.

책저자와 함께 부산지역 일터 곳곳(건강보험고객센터, 대형마트 등)에서 일하는 여성노동자들의 생생한 현장 이야기를 나누는 시간을 마련했습니다.

<‘일하다 아픈 여자들’ 부산 북토크>

일시 : 2024년 4월 18일(목) 오후 7시~9시

장소 : 전국교직원노동조합 부산지부

신청 : bit.ly/아픈여자들부산

[산재보험 운영실태 파악 실태조사]

‘나이롱 환자’ 운운하던 산재보험 특정감사에서 밝혀진 게 없지만, 정부는 이를 계기로 ‘요양기간 단축’, ‘추정의원칙 흔들기’ 등 산재보험 개혁 시도에 나서고 있습니다.

노동자 입장의 해설서 발간 등 연구소도 노동안전보건단체, 노동조합과 공동 대응에 나섰습니다. 산재보험 노동자 실태조사도 진행합니다.

함께 해주세요.

- 해설서 다운받는 곳

kilsh.or.kr/34937-2/

- 실태조사 참여 링크

bit.ly/산재보험실태조사



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



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

- ① 한국노동안전보건연구소의 목표와 방향에 부합하지 않는 성격의 기부금
- ② 한국노동안전보건연구소의 명예에 부정적인 영향을 줄 수 있는 성격의 기부금
- ③ 사회적 약자를 착취하는 방식으로 조성된 기부금
- ④ 기부자가 본인 혹은 지인이 연루된 사건과 관련하여 유리한 결과를 얻기 위해 후원하는 경우
- ⑤ 기부하고자 하는 상품, 서비스, 현물 등을 합법적으로 사용할 수 없는 경우
- ⑥ 기부금의 액수가 과도하여 한국노동안전보건연구소의 독립성을 저해할 수 있는 경우
- ⑦ 기부금 거부 조항에 해당하는 경우, 기부금을 기부자에게 되돌려줄 수 있습니다.

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



9 772383 780008

▲ 밖에서 안 보이게 일하되 밖에 안 보이면 또 눈치가 보이는 일이었던가. 그래도 봄별 가장 먼저 보는 일이다. 서울 중대문구, 아파트 시설관리노동자.

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