



노동자가 만드는

일터

통권 240호

2024. 5

[특집]위험성평가가 노동자 안전으로 이어지려면

고용관계를 넘어서는 위험성평가가 필요하다

소규모사업장에 대한 국가 차원의 위험성평가가 절실하다

평가에 머물지 않고, 현장 개선으로 나아가는 위험성평가!



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

영우, 기형, 해인, 세은, 지나, 윤박, 민,
연록, 형섭, 도하, 메밀, 푸우씨, 가영, 진경

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.05.03

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>



노동자가 주인 되는 위험성평가를 위하여

중대재해기업처벌법 제정 이후 정부는 중대재해 감축 로드맵을 제시하였습니다. 그 첫 번째 전략이 ‘위험성평가 중심의 자기규율예방체계 확립’입니다. 2013년 위험성평가를 도입했을 때부터, 정부가 개입하기보다 자율에 맡겨야 현장에 맞는 대책이 나온다는 논리를 펴왔습니다. 허나 이는 허울 좋은 얘기였습니다. 현실 속 고용관계는 기울어진 운동장이었기 때문입니다. 노동권이 제대로 실현되기 어려운 조건에서 노동자들의 목소리는 나오지도, 들리지도 않았습니다.

여러 수준과 다양한 관점에서 위험에 대한 인식과 판별이 이뤄져야 합니다. 이를 위한 선결 과제가 있습니다. 노동자가 위험을 평가하고 안전을 실현하는 주체가 되는 일입니다. 단지 자율적으로 하라는 ‘말’로는 부족합니다. 2020년 산업안전보건법 전부 개정으로 위험성평가에 노동자 참여가 법적으로 보장되었습니다. 하지만 법에는 해석의 여지가 남겨져 있습니다. 그 여백 속에서 위험을 누가 어떻게 규정할 것인가를 둘러싼 노동자와 사업주 간 갈등이 벌어지고 있습니다.

노동자들의 조직된 힘과 목소리가 뒷받침될 때야 제대로 된 참여가 이뤄질 것입니다. 더욱이 사업장의 상황과 형편은 서로 다릅니다. 사업장 규모, 업종의 특성, 지역 상황에 맞게 위험성평가 시행의 방식과 내용을 달리해야 합니다. 이번 특집에선 배달 라이더 연구 사업, 소규모 사업장 대상 지원 방안, 공단 차원의 집단적 조사 제언 등을 대표적 예로 다룹니다. 결국 “위험을 누가 어디서 어떻게 평가할 것인가”, 이걸 기술적인 문제가 아니라, 정치적인 문제입니다.

- 선전위원장 



▲ 세계산재사망노동자 추모의 날을 맞아, 안전한 일터! 안전한 사회! 작업중지권 쟁취! 모든 노동자의 산업 안전보건법 전면 적용 쟁취! 민주노총 결의대회가 4월 24일 서울에서 열렸다. 사진 : 백승호

특집 04

위험성평가가 노동자 안전으로 이어지려면

- 고용관계를 넘어서는 위험성평가가 필요하다
- 소규모사업장에 대한 국가 차원의 위험성평가가 절실하다
- 평가에 머물지 않고, 현장 개선으로 나아가는 위험성평가!

지역 노동안전 네비게이션 16

거제에서 펼치는 '건강관리카드 제도개선' 투쟁

알아보자, LAW동건강 20

반도체 노동자 건강손상자녀 산업재해 신청 사건을 돌아보며

아시아 과로사통신 23

판사의 과로사 :
대만 사법 시스템 개혁이 시급하다

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 25

"누군가의 품이 되기 위해 품을 내는 일"
- 아동양육시설 사회복지사 (생활지도원) 인터뷰

현장의 목소리 29

연이은 사망사고 이후, SPL은 달라졌을까?
- 강규형 전국화학섬유식품산업노동조합
SPL지회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 33

일상의 풍경에서 노동자의 죽음을 생각하다.

- [표지 없는 지도와 지워지는 사진들]
윤성희 사진집

진료실에서 보내는 편지 37

수부 재활치료실에 찾아온 현타

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

석탄화력발전소 노동자들과 기후정의 동지 되기
- 330 정의로운 전환을 위한 충남노동자행진을
다녀와서

젠더+노동+건강 ON 43

우연과 운이 겹쳐 이루어진 청소노동자의
산재신청

활동가 운동장 46

산업안전보건법에 담긴 그 권리

한노보연 이모저모 48

이백마흔 번째

노동자가
만드는
일터

고용관계를 넘어서는 위험성평가가 필요하다

류현철 재단법인 일환경건강센터 이사장

현행 산업안전보건법(이하 산안법)에서 위험성평가는 일정한 공간에서 시설과 장비를 공유하면서 이루어지는 사업을 중심으로 다루어지고 있다. 배달 라이더의 노동은 노동자와 사용자 경계가 모호하고, 이동 노동을 기반으로 해 일터의 경계 역시 모호하다. 배달 라이더들의 노동과정에서의 위험은 심각하고 다양하지만, 기존의 고용관계, 일정한 공간 내에서의 사업을 중심으로만 생각하면 위험성평가를 포함하여 안전보건에 대한 조직적이고 체계적인 관리는 어려워지게 된다.

배달 라이더들의 노동과정에서 수반되는 유해·위험 요인은 불안전 행동에 기반한 인적 요인, 불안전 행동을 초래하게 되는 플랫폼 알고리즘이나 프로모션 전략 등의 관리적 요인, 배달업무를 아웃소싱한 식당등 가맹점주 및 소비자와의 관계적 측면과 이에서 발생하는 민원의 해결 방식과 체계, 도로 유지 보수 및 도로 교통 체계 등 매우 복합적인 양상으로 나타난다. 위험성평가 제도

가 단순히 위험을 파악하는 것을 넘어서 개선까지 전망하는 일련의 체계적 활동이라는 관점에서 배달 라이더들을 위한 실효성 있는 안전·보건 관리전략으로 진전하기 위해서는 평가 대상 항목이나 체크리스트 제시를 넘어서 평가를 누가 어떤 방식으로 수행하고 개선은 또 어떤 방식으로 도모할 수 있을 것인가에 대한 논의가 핵심이다. 이것이 2023년 말부터 한국노동안전보건연구소, 공공운수노조, 라이더유니온, 일환경건강센터가 함께 “플랫폼 배달 라이더의 위험성평가 체계 개발 연구”를 진행하게 된 배경이다.

위험성평가의 주체 :

고용관계를 넘어서야 한다

산안법은 그 보호대상을 ‘노무를 제공하는 사람’으로 확장하고 있다. 산안법상 위험성평가실시 조항(제36조)은 예외 없이 모든 사업에서 ‘사업주’는 위험성평가를 수행해야

한다. 그러나 배달 라이더의 위험성평가에 있어 ‘사업주’는 과연 누구인가의 문제가 있다. 산안법 제2조에 정의하는 ‘근로자를 사용하여 사업을 하는 자’로서 사업주인지 혹은 법 제5조(사업주 등의 의무)에서 규정하고 있는 ‘특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자’와 ‘물건의 수거·배달 등을 중개하는 자’를 포함하는 사업주인지부터 모호하다. 도급인과 수급인이 각각 실시한 위험성평가에 대해 도급사업주는 개선의무가 있지만 ‘관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우(산안법 제63조)’에 한정된다. 위험성평가라는 포괄적인 안전보건관리의 방법론적 접근이 결국 특수형태근로종사자(노무종사자) 적용에 있어 한계가 존재한다.

영국은 「일터에서의 건강과 안전 관리에 대한 법률」을 통해 고용관계를 넘어 위험성평가를 확장하고 있다. 모든 고용주는 직원이 근무하는 동안 노출되는 위험뿐 아니라, 고용관계에 있지 않은 사람들에 대해서도 사업 수행 자체 혹은 그와 관련하여 발생하는 건강과 안전 위험에 대해서 적절하고 충분한 평가를 하도록 하고 있다. 자영업자에게도 ‘자신’의 건강과 안전에 대한 위험을 포함한 위험성평가를 하도록 하고 있다. 위험성평가는 고용관계를 넘어서서 사업을 통해 발생시킬 수 있는 위험에 영향을 받는 모든 이들을 대상으로 하는 것이 필요하다.

고용관계나 노동자성 판단에 대한 논쟁이 존재하는 상황에서 당면한 라이더의 안전보

건 상의 문제를 다루기 위해서는 각 이해관계당사자들이 저마다의 역할을 해야 한다. ‘특수형태근로종사자 대상 안전조치 이행 실태조사 및 개선방안 도출과 효과적인 감독방안 검토(산업안전보건연구원, 2022)’ 연구에서는 이해관계자, 사업유형, 장소적 관계를 바탕으로 직종별 안전조치 이행 주체를 유형화하고 그 책임과 역할의 범위를 정의하고 있다. 2017년 안전보건공단에서 발간한 ‘이륜차 음식배달 종사자 보호를 위한 가이드라인’에서도 이륜차 배달종사자 재해 예방을 위해서 배달종사자, 음식점 사업주, 배달 프로그램(앱)사, 배달대행사 각 주체별 안전점검표를 제시하고 점검하도록 제안하고 있다. 이런 방식으로 이들 다양한 이해관계자가 위험성평가와 이후 개선 과정에서 주체가 되어야 한다.

위험성평가로 도출된 위험의 개선

이런 다양한 이해관계자가 수용가능한 위험의 수준, 개선 우선 순위와 내용, 수행 조직과 기관 등에 대해 협의할 수 있어야 한다. 구조적 위험성평가 비용, 개선 비용 등의 재원에 대한 논의 역시 필수적이다.

개선 재원으로 플랫폼 위험부담금(산업안전보건관리비)을 고민할 수 있다. 산안법 상 건설공사발주자가 산재 예방을 위하여 “산업안전보건관리비”를 계상하도록 하고 있다. 이는 건설업의 특성을 고려하여 건설사 외에 발주자에게도 안전보건관리에 대한 비용을 부담시켜 사회적 책임을 분담하도록

하는 제도이다. 플랫폼 기업들은 라이더들과 직접 고용관계에 있지 않더라도 라이더들의 배달 노동을 이윤 기반으로 한다. 건설업 사례와 마찬가지로 플랫폼 기반 산업에서도 플랫폼 기업들에게 일정한 안전보건관리비용을 부담하도록 함으로써 사회적 책임을 나눠지도록 하는 것을 고려해야 한다. 위험성평가 수반 비용, 안전보건장비 제공을 넘어서는 다양한 사회적 안전·보건·복지 비용의 재원으로 활용되기 위해서는 ‘산업안전보건관리비’의 개념을 넘어서는 것도 필요하다. 위험이나 사회적 비용을 초래하는 원인자에게 비용을 부담하도록 하고 있는 ‘교통유발 부담금’제도나 ‘환경개선부담금’제도 등이 있다. 이러한 관점에서 플랫폼 기업들에게 위험유발에 대한 사회적 책임을 부담할 수 있도록 하는 ‘플랫폼 위험부담금’ 등의 폭넓고 다양한 제도적 상상력을 발휘해 볼 수도 있을 것이다.

노무제공자로서 절반의 산재보험료 부담을 전제로 제도로 편입된 배달 라이더들은 산재보험법상 노무제공자이면서 동시에 산재보험 가입자의 지위를 가지고 있다. 산재보험료를 기반으로 구성되어 노동부가 운용하고 있는 산재예방 기금을 활용할 수도 있을 것이다.

위험성평가 대상 위험요인으로서의 알고리즘과 환경

라이더 위험성평가 사례를 보면 위험성평가의 대상 요인도 훨씬 넓게 사고해야 함을

알 수 있다. 노동을 할당하는 플랫폼 알고리즘의 구조가 위험을 감수하는 불안전 행동을 조장하여 사고나 위험을 가져올 수 있다. 날씨, 기온 등 기후와 계절적 요인 역시 주요한 유해인자가 될 것이다. 도로 교통의 체계나 배달 경로상의 도로의 상황이나 여건 역시 안전에 중요한 고려 상황이다. 개인의 불안전 행동이나 단순 기계적 위험요인 외에 알고리즘, 기상여건, 교통체계, 도로 관리 등이 모두 위험성평가의 대상이 되어야 한다.

위험요인으로서의 알고리즘에 대한 관리 는 플랫폼 기업들이 주된 책임을 가지더라도 라이더들의 참여와 감독기관의 역할도 필요하다. 인위적 개입이 어려운 기상 상황에 따라서는 배달 노동 자체에 대한 일정한 제약과 중단이 필요할 수도 있다. 소비자, 가맹사업주, 중개업체, 플랫폼사, 라이더 모두가 일정한 합의에 도달하는 것이 필요하게 될 것이다. 위험요인으로서 도로교통 체계나 노면의 상태, 사고를 유발하는 위험 지역 등의 문제에 대해서는 국토교통부, 지자체 등이 역할해야 할 것이다.

다양한 위험을 평가하는만큼, 다양한 방식도 동원돼야 한다. 라이더들의 인식과 경험에 대해 온라인 설문 평가, 스마트폰으로 위치기반 위험 상황(아차사고) 보고, 신고 등이 가능하도록 시스템을 구축하여 ‘수시로’ 위험요인 수집, 작업현장 순회 방식처럼 샘플링을 통해서 실제 운행과정에서 위치기반 장비나 액션 캠 등을 활용 분석하고 위험 요인을 도출하는 방식을 도입할 수 있을 것이다.



▲ 4월 23일 플랫폼 라이더 위험성평가연구 발표 및 대책마련을 위한 국회토론회가 열렸다. 사진 : 공공운수노조

그 외에 라이더들의 사고 및 질병에 대한 사례를 수집하고, 정리한 대규모 정보도 도움이 될 수 있다. 교통안전공단, 사고 관련 데이터, 보험사 보상자료, 근로복지공단 산재 자료 등을 수집하여 빅데이터로 분석하고 위험을 평가할 수 있다.

사전 위험성평가도 생각해볼 수 있다. 플랫폼 기업들이 알고리즘을 개편할 때 빅데이터를 활용한 시뮬레이션으로 사전 위험성 평가를 하는 것이다. 플랫폼 기업들이 보유하고 있는 주문 및 운행 데이터와 사고 관련 자료를 인공지능, 빅데이터 분석 기법 등과 결부하면 알고리즘 개편 전 가상 사전 위험성평가가 가능할 것이다.

라이더 위험성평가를 넘어, 새로운 고용 관계의 안전보건체계 수립을 위하여

이번 연구는 플랫폼 라이더의 위험성평가 체계 마련 연구였지만, 이 연구를 통해 얻은 시사점은 라이더에게만 제한되지 않는다.

기존의 고용관계를 빠져나간 다양한 노동의 위험, 단일한 사업장에서 일하지 않는 다양한 노동의 위험을 누가 어떻게 평가하고 개선할 것인가를 보여준다.

그런 점에서 고용노동부의 역할이 중요하다. 2020년 경사노위 산안위 노사정 합의에서 ‘정부는 서비스업에 확산하는 플랫폼 노동 등 새로운 고용구조 형태와 서비스업 특성에 기인하는 새로운 유해위험요인에 대한 실태조사를 조속히 실시하고, 이를 바탕으로 실효성 있는 정책을 마련하며, 법·제도 개선을 적극 추진’하기로 했다. 합의에 따라 ‘정부는 서비스종사자 안전보건 강화를 위한 정책과 법·제도 개선을 위해 노·사·정·전문가가 참여하는 태스크포스팀(TFT)을 구성·운영하고, 책임있는 행정집행체계를 구축’해야 한다. 다양한 이해관계당사자들이 함께 하는 배달 라이더들의 위험성평가가 플랫폼 노동에 대한 실효성 있는 안전보건 정책과 행정집행체계 마련을 위한 첫발이 되기를 기대한다. **알터**

소규모사업장에 대한 국가 차원의 위험성평가가 절실하다

이숙건 한국노동안전보건연구소 상임활동가

중대재해처벌법 제정 후 정부는 ‘산업안전 선진국으로 도약하기 위한’ 중대재해 감축 로드맵-4대 전략과 14개의 핵심과제-을 발표하였다. 첫 번째 전략으로 위험성평가를 중심에 둔 자기규율예방 정책을 추진 중이다. 하지만 이러한 정책 방향은 법 제도와 행정의 변화를 동반하지 않는다면, 특히 소규모사업장에서 실질적인 효과를 거두기 어렵다.

위험성평가는 2013년 한국에 도입되었다. 그런데 제도화하는 과정에서 영국의 로벤스 위원회가 강조했던 원칙, 즉 위험을 생산하는 기업과 그 일을 하는 노동자의 참여 강화를 통한 안전보건 관리체계 확립이라는 원칙은 배제한 채, 국가 규제에 대한 부담을 형식에 불과한 ‘노사 자율 관리’라는 이름으로 전가했다. 영국과 유럽의 ‘위험성평가’는 도입 과정에서 다년간 여러 시행착오와 절충을 거치면서 사업장 수준에서 실제 위험을 생산하고 다루는 사업주와 노동자들이 위험을 확인하고 그 결과를 예측하여 가

장 위험한 부분부터 함께 개입하고 개선하여 수용 가능한 위험수준으로 관리해왔다. 한국과는 질적으로 달랐다. 이 한계에 맞서, 노동안전보건운동은 지난한 투쟁을 벌였다. 그 성과가 사회적 재난, 산업재해에 대한 사회적 인식의 성장과 함께 결합하면서, 법제도 개선에 대한 대응이 힘을 얻기 시작했다. 결국 2020년 산업안전보건법 전부 개정이 이뤄졌고, 드디어 위험성평가에 노동자 참여를 법적으로 명시하게 되었다.

하지만 2020년 민주노총 부설 민주노동연구원에서 실시한 위험성평가 실태조사 결과¹⁾에서 지금까지 위험성평가를 실시한 적이 있느냐는 질문에 56%만이 ‘매년 정기적으로 하고 있다’고 응답하였으며, 29.8%는 ‘한 번도 안 했다거나 잘 모르겠다’고 답하

1) 민주노총 총서 2020-08 「위험성평가 실태조사 및 활성화 방안연구」: 위험성평가 실태조사에 참여한 대상은 민주노총 산하 5개 산별연맹(공공·금속·보건·서비스·화섬)이며, 참여 사업장은 공공은 24개, 금속은 67개, 보건은 27개, 서비스는 32개, 화섬은 41개 사업장이다.

였다. 실시하지 않은 이유에 대해서 48.1%가 ‘위험성평가 제도를 몰라서’라고 응답했고, 24.1%가 ‘노사 모두 위험성평가를 꼭 시행해야 하는지 몰라서’라고 답하였다. 위험성평가 사전준비 단계(안전보건 정보수집, 교육, 일정/방법 수립 등 사전준비)부터 사업결과 공유(조합원 설명회)까지 단계별로 노동조합 참여 수준을 물으니 전체적으로 절반 정도가 노동조합과 합의 없이 일방적으로 사측에 의해 진행되었다고 답하였다.

한국에 도입된 지 10년이 지난 지금, 모든 사업에 ‘위험성평가’를 실시하도록 규정하고 있지만, 민주노총 실태조사 결과와 같이 노동조합이 조직된 사업장에서도 절반 미만은 위험성평가 제도조차 모르고 있었다. 위험성평가를 한 사업장도 형식적인 평가를 벗어나지 못한 채 서류 중심의 평가, 노동자와 노동조합의 참여를 배제한 회사 중심의 평가, 현장 개선에 이르지 못하는 한계로 인해 실질적인 안전 확보는 커녕 위험성평가 취지를 제대로 반영하지 못하는 경우도 많았다. 민주노총 사업장이 이렇진대 50인 미만 소규모사업장은 어떠할까? 심지어 중대재해의 60% 이상이 소규모사업장에서 발생하고 있다. 하여 소규모사업장의 중대재해를 예방하고, 수많은 유해위험요인을 수용 가능한 수준으로 낮추기 위한 효과적인 위험성평가가 시급하다. 이를 실현하기 위한 과제 몇 가지를 제언하고자 한다.²⁾

2) 한국노동안전보건연구소 당장명취 기획팀에서 ‘소규모사업장 안전 수준을 높이기 위한 정책제언’을 준비 중이다. 제언 내용은 현재 준비 중인 정책 제언 일부를 정리한 내용이다.

국가의 직접 개입으로 위험성평가를 시작하자

위험을 자율적으로 관리하기 위해서는 비용과 자원이 필요하지만, 현재 소규모사업장은 규모가 영세하여 위험관리에 필요한 자원과 비용(시설, 장비, 적정인력, 관리인력 등)을 감당할 능력이 없거나, 감당하지 않고 자 한다. 이러한 현실에서 정부의 자기규율 중심의 행정 방향과 그에 기반을 둔 위험성평가는 소규모사업장에는 효과적이지 않으며, 오히려 국가가 해야 할 안전관리 영역의 외부에 방치하는 것과 다름없다.

더이상 지금처럼 소규모사업장을 방치해선 안 되며 당장이라도 정부 차원에서 안전보건 행정 역량을 집중해야 한다. 수많은 소규모사업장의 안전보건관리 역량 강화를 위해선 각 현장에 맞는 위험성평가를 시행할 수 있도록 해야 한다. 나아가 국가 전체 수준의 위험성평가 실시를 비롯해, 구체적인 개선 방안을 마련하기 위한 보다 직접적 개입이 필요하다.

위험성평가 대상의 우선순위를 결정하자

전체 사업장의 99%를 차지하는 소규모사업장 비중은 현재 국가 차원의 위험성평가로 진행한다고 해서 모든 개별 사업장에 대한 위험성평가와 개선대책을 마련하기가 어렵다는 것을 보여준다. 또한, 사업장 규모, 취급하는 기계·기구의 종류, 사업주의 의지에 따라 안전 수준과 위험 정도가 상당히 다

를 수 있다. 그렇기에 국가와 지자체 차원에서 집중할 업종과 지역, 공단 등을 선정하여 위험성평가 대상에 대한 우선순위를 정해야 한다. 정해진 우선순위에 따라 개별 사업장 단위를 넘어서 지역이나 업종별로 위험성평가를 추진하면, 자원과 역량을 특정 부분에 집중할 수 있다. 물론 우선순위 결정도 쉬운 일이 아니지만, 소규모사업장의 현실에 기반한 위험성평가가 되기 위해 필수적인 선행 과제다.

소규모사업장에 맞는 노동자 참여제도 도입이 중요하다

소규모사업장은 노동조합 조직율이 낮지만, 앞으로도 조직될 가능성마저 낮다. 더불어 법 제도의 한계로 50인 미만 사업장은 안전보건관리자 선임도 의무화되어있지 않기에 실제 노동안전보건 역량이 매우 부족하다. 하지만 소규모사업장은 노동자 한 명, 한 명의 이해와 공감, 참여가 현장의 안전보건 수준에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 그런 점에서 현장 노동자가 사업장의 노동안전보건 대표자로 역할한다면 그 효과가 클 것이다. 특히 소규모사업장이 밀집된 지역, 비슷한 업종이 모인 공단의 경우, 지역과 공단 차원에서 공동의 위험성평가단을 구성하여 함께 평가하고 개선방안을 모색한다면, 적은 역량으로도 효과적인 활동을 만들어낼 수 있다. 여기에 노동자 중에서 업종이나 지역 공단별 안전대표자와 지역 명예산업안전감독관을 선임하고 그들이 함께 정기적으로

현장점검을 하게 하는 방법도 있다. 이때, 관건은 활동을 위한 시간과 비용을 지원하고 지역 명예산업안전감독관과 안전대표자에게 현장 출입과 역할에 대한 권한을 부여하는 것이다. 노동자 참여가 형식적인 수준에 그치지 않도록, 소규모사업장에 적합한 형태의 노동자 참여 제도를 시행하고 국가와 지자체 차원의 지원을 통해 이를 뒷받침할 필요가 있다.

직접 지원사업의 규모를 확대하고 전략적으로 지원하자

최근 정부는 중대재해처벌법 50인 미만 사업장 전면 적용을 유예하는 대신 1조 2천억 원의 산재예방 예산을 투입하겠다고 발표했다. 하지만 이는 이미 2021년부터 투입하고 있는 산재 예방 예산과 큰 차이가 없다. 심지어 그 예산 중 40% 이상이 재해예방시설자금 용자사업이다. 지난해 개별실적요율제에 따라 산재보험료를 할인받은 사업장은 55,032곳, 인하액은 총 7,502억 4,400만 원이며, 산재보험료 할인액은 지난 4년여간 꾸준히 증가하고 있다. 더군다나 1천명 이상(건설업 외) 기업 753곳과 공사금액 2천억 원 이상의 건설기업 125곳에서 총 3,416억원을 감면받았다. 대기업의 산재보험료 할인액을 줄이고 용자사업을 직접 사업예산으로 전환한다면, 소규모사업장의 산재예방 직접사업 예산은 지금보다 2배 이상 증가할 수 있다. 증가한 예산으로 위험성평가 우선순위에 해당하는 업종과 지역, 현



▲ 산재사고 대부분을 차지하는 소규모사업장 위험성평가에 대한 대책이 필요하다. 한노보연 자료화면.

장을 진단하고 작업환경을 개선하는 전략적 지원 사업을 시행할 수 있다.

안전을 위한 정보를 공공의 자산으로 삼자

안전보건공단 클린사업장 지원사업, 근로자건강센터의 작업환경컨설팅 사업 등 소규모사업장의 작업환경 개선작업에 대한 정보가 공공의 자산으로 관리되어야 한다. 지금의 법 제도에서는 위험성 감소 및 개선조치들에 대한 구체적인 정보를 데이터화하는 것은 공공의 영역, 예를 들어 공공기관이나 지자체 경우에서만 겨우 가능하다. 사업장의 안전보건을 위한 정보가 공공의 자산이 될 수 있도록 국가 차원에서 법 제도적 보완을 해야 훨씬 더 방대한 데이터 수집이 가능할

수 있다. 사업장에서 수행하는 다양한 안전보건 정보 중에서 불가피한 부분을 제외하고 최대한 공개한다면, 소규모사업장뿐만 아니라 전체 사업장에서도 작업환경 개선과 안전보건 수준 향상을 위한 소중한 자산이 될 것이다.

이외에도 소규모사업장의 안전수준을 높이고 실질적인 위험성평가를 위해서 해야 할 과제가 많다. 하지만 수십 년째 OECD 최고 수준의 산재사고 사망률은 여전히 변하지 않고 있고, 2018년부터 산재사고사망율을 절반으로 줄이겠다는 정부 목표의 실현은 여전히 요원하다. 산재 사망사고의 80%가 소규모사업장에서 발생하고 있는 잔인한 노동 현실에서 지금 국가가 할 역할이 무엇인지 제대로 유념해야 한다. **알터**

평가에 머물지 않고, 현장 개선으로 나아가는 위험성평가!

손진우 한국노동안전보건연구소 상임활동가

중대재해기업처벌법 제정 이후 위험성평가가 강조되고 있다. 실제 현장에서는 위험성평가를 어떻게 평가하고 있을까? 노동조합의 주도로 꾸준히 위험성평가를 진행해 온 금속노조 충남지부 케이비오토텍지회(이하 KB오토텍지회), 위험성평가 수행기관으로 역할하고 있는 충남노동건강인권센터 새움터(이하 새움터), 처음으로 위험성평가에 참여한 전국민주연합노동조합 톨게이트지부(이하 톨게이트지부)의 경험을 통해 확인해봤다. 인터뷰는 2024년 4월 15일 14시 KB오토텍지회 사무실에서 진행했다.

[인터뷰 참여자]

이활기 금속노조 KB오토텍지회 부지회장, 명예산업안전감독관

서기원 금속노조 KB오토텍지회 노동안전보건부장 서기원

조영희 충남노동건강인권센터새움터 사무국장

박순향 전국민주연합노동조합 톨게이트지부지부장

어느 때보다 위험성평가의 중요성이 강조되고 있는데, 각자의 위치에서 위험성평가에 대한 달라진 인식을 체감하고 계시는지요.

이활기 저희는 기존부터 해왔잖아요. 그러다 보니 조합원들은 으레 하는 거로 생각하는 것 같아요. 평소 노동안전보건 문제에 관심이 없었으면 근골격계 유해요인조사, 작업환경측정처럼 위험성평가도 그렇게 늘 일상적으로 하는 것이라고 느끼는 것 같아요.

서기원 작년 실행위원으로 위험성평가에 참여했지만, 제가 직접 담당자로 참여한 게 아니었거든요. 다만, 지금 업무를 맡아서 그런지 몰라도 강조되는 무게감이 다른 것 같아요.

조영희 저희에게 위험성평가를 수행해 달라거나, 노사가 진행하는 위험성평가에 자문을 요청하는 경우가 굉장히 많아졌어요. 그런 차원에서 달라진 게 체감되고요. 현장에 가서 과거 자료를 살펴보게 되면, 기존에 위험성평가를 실행하지 않았거나, 안전관리자

가 서류상으로만 위험성평가를 처리했다고 느끼는 경우가 되게 많아요. 그러다 보니 중대재해기업처벌법 제정 이후 실질적인 위험성평가라는 걸 저희랑 처음 진행하거나 제대로 평가해보려는 노력이 확인되는 것 같아요.

박순향 저희는 한국도로공사라는 큰 공기업이다 보니, ‘잘 돼 있을 거야, 회사가 알아서 잘할 거야’라고 막연히 그런 생각을 하고 있었어요. 근데 저희가 하던 수납 업무에서 직접 고용 과정을 거치며 고속도로 청소 업무를 맡게 된 현재 상황에서, 이 업무가 위험한지, 아닌지를 따질만한 그런 시간조차 없었는데요. 실제 누가 봐도 고속도로에서 일하는 건 위험한 거고, 그에 대한 불만이 쌓이고 있었는데 해결할 방법이 없었던 거죠. 그때 누군가 위험성평가라는 게 있다고 얘기해주었고요. 위험성평가가 강조되고 있는 상황이 저희에게는 업무의 구체적인 위험을 따져보는 좋은 계기가 된 것 같아요.

그동안 위험성평가를 꾸준히 해온 KB오도텍지회와 새롭게 경험하는 곳들과는 체감의 차이가 확연히 있어 보이네요. 위험성평가에 ‘노동자 참여’가 강조되고 있는데 현장에서 만나는 노동자들의 반응은 어떤가요?

조영희 위험성평가를 진행하다 보면, 현장의 위험한 요소가 굉장히 많이 보여요. 그러다 보니 현장 작업자들은 위험성평가의 결과로 실제 현장이 변화될지, 어떻게 개선될지에 대한 의구심과 궁금증이 좀 있는 것 같아요. 물론 ‘아무것도 없는데요, 위험한 거 없어요’

라고 회사 눈치 보느라 답변을 회피하는 분들도 있지만요. 그와는 달리 ‘얘기하면 고쳐지나’ 이렇게 관심을 보이기도 하고, ‘이거는 괜찮을까요?’라면서 저희한테 오히려 되묻고, 적극적인 분들을 만나기도 해요. 위험성평가가 현장 작업자들에게 ‘위험’이란 것에 대해, 늘 당연하게 생각했던 작업과정을 생각해 보는 그런 계기가 되는 것 같아요.

박순향 위험성평가 제도가 법에 있어도 이걸 회사와 실시하는 것 자체가 저희에게 쉬운 일은 아니었어요. 저희는 7,500명 중 300명으로 구성된 소수노조라 힘도 작고요. 회사가 안 들어주면, 투쟁해야 한다는 생각으로 부딪친 경우예요. 회사에 우리가 하는 업무는 우리만 하고 있으니까 꼭 해야만 한다고 요구했고, 노조가 직접 기관도 섭외하고 비용도 덜 테니 하자고 요구해서 위험성평가를 관철한 거죠.¹⁾ 어쨌든 우여곡절 끝에 진행하게 됐는데요. 우리 작업에 점수를 매겨서 체계적으로 평가를 해보니, 그동안 얼마나 위험한 일을 한 것인지 알게 된 거죠. 고속도로에 버스정류장이 있어요. 거기 가면 ‘도로에 내려서지 마세요’라고 크게 플래카드를 붙여놓고 이용자들에게는 경고하고 있는데, 막상 우리는 차가 뽕뽕 지나는 도로에 내려가서 청소하고 있었던 거니까요. 이 결과를 근거로 ‘개선 안 되면 작업하지 말자’

1) 해당 위험성평가는 수행기관으로 새움터가 진행했다. 틀게이트지부 조합원들이 청소하는 고속도로 환승정류장 2곳(신갈, 죽전)에 국한된 시범 실시의 성격을 띠었다. 새움터가 실시한 위험성평가에는 한국도로공사 본사 및 지사 관계자, 노동조합, 현장 작업자 등이 참여했다.

라고 작업중지도 노조 차원에서 실시했구요. 이걸 시범적으로 실시한 곳 외에도 더 확대해서 진행하자, 조합원들이 일하는 모든 곳에서 우리가 참여해서 위험성평가를 해야 한다는 목소리가 나오는 상황이에요.

위험성평가를 진행하면서 어려움도 느끼셨을 텐데요.

조영희 위험성평가를 진행하면서 제일 고민되는 건 개선대책이에요. 이걸 매년 진행해도 현장이 개선되지 않으면 항상 똑같은 결과니까, 그냥 넘어가잖아요. 결과도 제시하는 데 그치고요. 노동자들은 답답하고 문제를 느끼니까 평가 과정에 참여해 말씀하지만, 대책이 선뜻 나오지 않을 때 답답한 거죠. 개선책이 안 나올 때가 많아요. 저희가 봐도 진짜 소음이 너무 심한데 해결 방법이 없고, 방청유나 윤활유 냄새가 너무 심해서 이걸 막고 뭘 했는데도 해결이 안 되거나. 추락 위험이 있어서 울타리 설치를 해야 하는데, 그게 작업에 방해가 되는 경우가 종종 있잖아요. 이럴 때는 설치를 안 할 수도 없고, 설치하면 작업자는 환장할 노릇인 상황이 생길 때도 있고요.

이활기 저도 공감해요. 노동안전보건부장일 때, 위험성평가 자료를 근거로 개선해야 하는데, 그게 어렵더라고요. 비용도 문제고. 그 건 둘째로 치더라도 아예 구조적으로 개선할 수 없는 작업환경이 있더라고요. 소음 관련해서는 보호구를 해야 한다고 강조하는 것 말고 답이 없으니까. 그걸 강제하기도 어렵고. 작업자는 답답하니까 보호구를 벗고,

그럼 계속 소음에 노출되니 문제가 심해지고, 이런 게 제일 답답한 부분이지요. 특히 소음과 CMR물질²⁾. 어떻게 안 되잖아요. 개선해야 하는데 대체물질을 찾기도 쉽지 않고, 저희 수준에서는 한계가 느껴지더라고요.

서기원 저도 똑같아요. 특히 개선 때문에 현장에서 설득하는 게 힘들어요. 반장님들한테 가서, 이쪽에 센서를 해야 한다고 말하면, '그러면 내가 작업하는 게 더 느려지잖아', '물량이 더 안 나오잖아'라면서 개선을 오히려 작업자가 거부할 때 난감하거든요. 작업자가 자기 작업에 대해 어느 정도 자율성을 가지고 업무를 빠르게도 느리게도 하다가, 센서가 설치되면서 작업 공정에 대한 개입이 생기다 보니 기본적인 거부감이 드는 게 아닐까 싶은데요. 이걸 안전문제라고 지속해서 설득하는 게 만만치 않더라고요.

위험성평가의 취지를 살리려면 제도나 정책이 뒷받침되거나, 그 외에도 노동자 참여가 쉽게 시트를 개선하거나 하는 등 여러 차원의 필요가 있을 텐데. 중요한 것 하나씩 꼽아주신다면.

조영희 위험성평가 시트를 노동자 참여가 쉽도록 개선되는 것도 필요한 것 같은데요. 그것에 앞서 가장 중요한 건 '누가, 어떤 관점으로 위험성평가를 진행할 것이냐'인 것 같아요. 현장 개선의 목표가 없다면, 어떤 좋은 위험성평가 시트를 사용한다고 하더라도 노동자의 의견을 배제하고, 아무 문제 없

2) 인체의 건강이나 환경에 유해한 영향을 미칠 수 있는 화학물질을 의미한다. CMR은 발암성(Carcinogenic), 돌연변이성(Mutagenic), 생식독성(Reprotoxic)의 세 가지 부작용 카테고리 첫 글자를 따서 만든 용어이다.



▲ (왼쪽부터) 이활기, 조영희, 서기원, 박순향. 사진:푸우씨

다고 평가를 마칠 수 있는 거니까요. 더불어 위험성평가를 몇 년 반복해도 현장 개선이 되지 않은 채로 그대로면, 작업자들은 실효성 없다고 생각할 가능성도 있잖아요. 그런 한계지점이나 중장기적 개선 대책에 대해서 위험성평가 결과 공유가 잘 이뤄지는 것도 필요할 것 같아요.

박순향 노동자 참여가 보장돼도, 형식적으로 참여시키면 안 된다고 생각해요. 해당 공정의 위험성을 제기하고, 말할 수 있는 노동자가 참여하지 않으면 회사는 ‘노동자가 참여해서 위험성평가를 했다’라는 명분만 챙기게 되거든요. 해당 작업자의 참여만이 아니라, 노동조합 차원의 참여를 제도가 보장해야 한다고 생각합니다. 저희처럼 소수노조라도 참여시키도록 말이죠.

이활기 앞서 의견들에 덧붙여서 저는 위험성평가에 대한 정부 차원의 지원이나 뒷받침이 필요한 것 같아요. 특히 개선은 해당 사업장에만 맡겨놓을 문제가 아닌 것 같아요. 그러려면 노동부가 위험성평가 자료를 보고받고, 부족하면 보완할 수 있도록 위험성평가 수준에 관한 관리도 해야 하지 않을까 싶어요. 노동부 차원에서 위험성평가 결과에 따라 개선이 되는지, 안되는지를 확인할 필요가 있는 것 같아요. **알터**

거제에서 펼치는 ‘건강관리카드 제도개선’ 투쟁

김정열 회원

저는 경남 거제에서 조선소에서 일하며 활동하고 있습니다. 이곳, 거제에서 펼치고 있는 ‘건강관리카드 제도개선’ 관련 활동 소식을 전합니다.

지난 3월 15일 감사원 앞에서 <직업병·직업성 암 노출 노동자 보호하지 못하는 건강관리카드, 제도개선 외면하는 고용노동부 직무유기 규탄 공익감사 청구> 기자회견을 진행했습니다. 거제에서 6명의 노동자가 연차를 쓰며 감사원을 찾았습니다. 지속적인 건강관리카드 제도개선 요구에도 불구하고 이를 수용하기는커녕 정부가 산재보험 개악을 시도하고 있는 상황에 대한 위기감때문이었습니다.

‘건강관리카드 제도개선’ 투쟁의 배경

산업안전보건법 제137조에 따르면 노동부 장관은 건강장해가 발생할 우려가 있는 물질에 노출된 노동자에게 직업병 조기발견 및 지속적인 건강관리를 위해 건강관리카드 발급한다고 규정하고 있습니다. 처음 해당 조항을 알았을 때 ‘우와, 이런 법이?’라고 감탄하고는 금세 탄식했던 기억이 떠오릅니다. 동법 시행규칙 제214조는 ‘건강장해 발생 우려 물질’을 15개로 제한하고 있고, 그 중 4개 물질은 제도가 시행된 이래 발급 이력이 0건으로 생색내기 제도에 불가하기 때문입니다.

정보공개청구 결과에 따르면 건강관리카드는 92년 발급을 시작해 24년 3월 31일 기준 총 1만 798건이 발급되었습니다. 21년 한해 발생한 국내 암 환자가 277,523명인데, 30년 동안 누적 발급된 건강관리카드가 1만 여건에 그친다는 것은, 예방적 기능이 전무하다는 사실을 보여줍니다.

▼ <표-1> 건강관리카드 발급 현황 (92.~24.3.31.기준)

구분	건강관리카드 발급 물질	합계
	총합계	10,798
1	니켈	424
2	벤젠	1,935
3	벤조트리클로리드	29
4	벤지딘염산염	230
5	분진	1,642
6	비파괴검사(X-선)	381
7	석면	2,207
8	염화비닐	524
9	제철용 코크스	1,222
10	카드뮴	22
11	크롬산, 중크롬산	2,182

※베타-나프틸아민 또는 그 염, 베릴륨, 비스-(클로로메틸)에테르, 삼산화비소는 발급기록 없음

그렇다면 현재 건강관리카드 발급 대상물질에 노출된 노동자들은 제대로 보호받고 있을까요? 제가 속한 조선업의 경우 “분진, 비파괴검사, 석면”등이 대상물질에 해당 될 것인데, 이마저도 분진의 경우 “3년 이상 종사한 사람으로 흉부방사선 사진 상 진폐증이 인정 되는 사람”이라는 단서 조항을 두고 있습니다.

▼ <표-2> 경남 거제시 기준 건강관리카드 발급 내역 (92.~24.3.31.기준)

연도	월	발급 물질	부산광역시	경남지역
21	4월-12월	석면	1	212
		비파괴검사(X-선)		23
22	1월	석면	-	11
	5월-12월	석면	88	-
23	2월-12월	석면	98	-
24	1월	석면	24	-
총 합계		457	211	246

<표-2>와 같이 거제시 소재 사업장에는 21년 2월 18일 대우조선지회의 건강관리카드 집단발급 투쟁으로 같은 해 4월에야 건강관리카드가 발급되기 시작했습니다. 규정상 정부는 연 1회 이상 건강관리카드 발급대상 사업장에 발급 안내를 해야 하지만, 노동자가 문제제기 하지 않는 한 정부는 늘 숨기고 감추기에 급급해 왔습니다.

건강관리카드 발급을 막는 자본과 정부

대우조선지회의 투쟁은 철웅성 같은 삼성중공업에도 건강권 바람을 일으켰습니다. 22년 11월 삼성중공업 원·하청 노동자 5명에게 건강관리카드가 발급 건강관리카드 발급¹⁾되었고, 이는 삼성중공업 노동조합 설립(23.07.04.)으로 이어졌습니다. 또한 노동조합 첫 사업으로 건강관리카드 집단발급 및 제도개선 투쟁²⁾을 배치한 결과 현재 28명의 노동자에게 건강관리카드가 발급되었습니다. 그러자 정부는 제도개악 카드를 꺼내며 제동을 걸었습니다.

대우조선지회의 집단발급 신청 및 제도개선 투쟁 이후 산업안전보건공단은 22년 3월부터 27개 기관(지사, 본부)에서 담당하던 건강관리카드 발급 업무를 6개의 광역본부로 대폭 축소했습니다. 또, 「건강관리카드발급업무 처리규정」은 2명 이상의 동료가 작성한 경력증명서 제출 시 사업주 경력확인서를 갈음한다고 하고 있음에도, 공단은 삼성중공업 사업주의 경력서 미제출을 핑계로 미발급을 남발하고 있습니다. 미발급 기준 또한 일관성이 없습니다. 한화오션 164명의 노동자는 사업주가 석면 노출을 인정한 경력증명서를 제출했지만 공단은 ‘노출력을 인정할 수 없다.’며 미발급 처리했습니다. 최근에는 건강관리카드를 발급한 삼성중공업 노동자에게 행정착오가 있었다면서 발급 취소를 통보하기까지 했습니다. 삼성에서 건강관리카드 발급이 확산되는 것을 막고자 하는 것으로 보입니다. 이 일련의 행태는 산재보험 제도 개악의 전초전이 아닐까 합니다.

노동부 장관 감사청구는 우리 자존심 문제

십 수 년간 사문화된 죽어있던 제도를 노동자들의 투쟁으로 살아 숨 쉬게 만들었습니다. 당장 눈에 드러나지 않고, 생소한 주제이다 보니 많은 지지를 받지 못했지만, 하나의 물질에 국한하지 않고 소규모 사업장, 삼성반도체·전자 노동자를 포함하여 ‘건강장해 발생 우려 물질’에 노출된 전체 노동자의 건강권을 지키기 위한 노동계급의 모두의 문제로 이를 확산하고자 합니다. 노동부 장관 직무유기 감사청구는 최근 정부가 산재보험 개악 시도를 하고 있는 상황에서, 어떻게든 한 방 먹여야겠다는 우리의 자존심의 문제이기도 합니다.

건강관리카드 제도 개선 외에도 끝임 없이 발생하는 착취와 탄압에 맞서다 보니 감당하기 힘든 한계에 부딪히기도 하지만, 더디더라도 멈추지 않겠습니다. 세상은 분명 앞으로 나아갈 테니까요. 척박한 거제지역의 노동안전보건 활동에 한노보연과 일터 구독자들의 많은 관심과 응원 부탁드립니다. 

1) 삼성중공업도 시작되었다, 그러나 문턱 높은 반쪽짜리 제도, 정부는 대상물질 확대하고 발급기준 완화하라! (22.11.24.)

2) 삼성중공업 발암물질 노출 노동자 보호를 위한 건강관리카드 집단 발급신청 및 제도개선 촉구 기자회견 (23.11.9.)



▲ 4.16재단과 4.16 세월호참사 가족협의회가 세월호참사 10주기를 맞은 4월 16일 경기도 안산 화랑유원지에서 10주기 기억식을 열고 참사로 희생된 피해자를 기억하고 추모했다. 4.16합창단과 시민합창단 등 4,160명의 합창단이 기억합창공연을 하고 있다. 사진 : 노동과세계 송승현

반도체 노동자 건강손상자녀 산업재해 신청 사건을 돌아보며

이성민 회원, 노무사

3년의 조사 결과, 산업재해 승인

2024년 3월 22일, 반도체 공장에서 근무한 노동자들의 자녀의 건강손상이 산업재해로 인정되었다. 지난한 과정이었다. 2020년 4월 29일, 대법원은 어머니의 일터에서 유해물질 노출로 인해 건강이 손상된 자녀도 산재보험의 대상이 된다고 판단했다. 다만, 국회의 산재보험법 개정은 진척이 더뎠고, 한참 후 법이 개정됐다. 그러나 아버지 노출로 인한 태아 건강손상 배제, 시행령이 제한한 유해물질의 범위, 산재 승인시 청구 가능한 보험급여 범위와 수준 등 만족스럽지 않았다.

반올림은 법 개정 전인 2021년 5월 20일, 반도체 생산라인에서 근무한 3인의 노동자 자녀에 대해 요양급여를 청구했다. 재해자들은 모두 여성 오퍼레이터였다. 반도체 직업병이 사회에 알려지기 전인 2000년대 이전에 근무를 시작한 것도 공통점 이었다.

예상대로 재해조사는 오래 걸렸다. 익히 알려진 업무, 선행 역학조사 사례도 많았지만, 상병에 대한 선행 조사 사례가 없었기에 역학조사가 진행됐고, 2021년 8월 26일부터, 2023년 11월 17일까지 2년 이상의 기간이 소요됐다. 결국 2024년 1월에서야 역학조사 결과보고서를 확인할 수 있었다. 역학조사의 결론은 “**근로자 자녀의 상병에서 업무관련성에 대한 과학적 근거가 부족한 것으로 판단한다.**” 이었다. 그러나 크게 실망하지 않았다. ‘역학조사 결론과 업무상질병판정위원회의 결론이 다른 경우가 많아서’이기도 하지만, 이번 사건 역학조사보고서에 담긴 고민의 흔적 때문이었다. 반올림 활동을 함께한 입장에서 이해하기 어려운 내용도 있었지만, 조금이나마 긍정적인 결론을 기대할 수 있었다.

설 연휴 전후로 업무상질병판정위원회(이하 질판위) 심의가 진행되리라 예상하고 긴장

했다. 대리인들은 머리를 맞대고 최종의견진술을 어떻게 할지 고민하고 정리했다. 그러나 예상보다 질판위 심의 일정이 지연됐고, 전달받은 일정은 2024년 03월 15일. 판정 당일, 다른 사건과 비교해 판정위원회의 심의 시간이 매우 길었다. 결과는 업무관련성 인정, 산업재해로 승인됐다.

곧바로 정보공개청구를 통해 살펴본 판정서에는 첨단전자산업 직업병과 산재보험의 목적에 대한 위원들의 충분한 고민이 느껴졌다. 특히 역학조사에 대한 한계를 속 시원하게 지적했다. 길어진 심의 시간이 납득됐다. 평소, 질판위 판정에 대한 기대가 낮아서였을까, 아래 판정 부분을 처음 읽었을 때, 다시 읽기는 지금도 뭉클하다.

역학조사에서는 근로자가 직접 취급한 화학물질은 없어 근로자가 높은 수준의 화학물질에 노출되지 않은 것으로 조사되었으나, 반도체 공정의 여러 작업장에서 생식독성물질이 다수 확인되어 작업 중 이에 대한 노출을 배제할 수 없다.

기존 국내 반도체 연구에 따르면 2010년 이전의 반도체 사업장에서 근로자들이 더 많은 유해물질에 노출되었을 것이라는 간접적인 증거를 고려할 때, 근로자가 근무하였던 1990년대에는 더 많은 유해물질에 노출되었을 것으로 추정되고 첨단산업에서 알려지지 않은 화학물질의 사용을 고려하면 근로자가 근무한 작업장의 실제 유해물질이 다소 과소평가 되었을 가능성이 있다.

생식독성은 표준 노출 기준에서 그동안 간과해온 질병 영역으로 태아의 노출기준 등은 설정되어 있지 않아 근로자의 노출 기준으로만 비교하여 낮은 수준으로 노출되었다고 단정 짓기 어렵다.

산업안전보건연구원은 업무관련성에 대한 과학적 근거는 부족한 것으로 판단하였으나, 중대한 기형이 있는 경우 출산에 이르지 못하고 유산되는 경우가 많기 때문에 선천성 기형에 대한 연구 수행이 부족할 수밖에 없는 사정 등을 고려할 때, 과학적 근거가 부족하다고 하여 업무관련성이 낮다라고 평가하는 것은 타당하지 않다

지금까지 생식보건 역학연구에 초점을 맞춘 선행문헌에서 반도체 업종에 종사하는 여성 근로자에서 유산 등의 증가는 보이나 선천성 기형에 대한 높은 관련성은 잘 보이지 않는데, 이는 선천성 기형이 있는 경우 출산 전에 유산으로 종결되는 경우가 많기 때문에 반도체 업종에 종사하는 여성근로자에서 자녀의 선천성 기형 위험이 증가한다는 간접적인 증거라고 볼 수 있다

포기하지 않고 끝까지 함께 싸운 재해자들

3년여의 기간. 사건 진행 중 기억에 남는 순간이 있다. 사건을 담당하면, 재해경위서 작성과 역학조사를 진행 과정에서 당사자와 수없이 연락한다. 그런데, 사건 막바지 통화때 당사자가 한참 동안 말이 없었다. 항상 웃으며 통화하고, 반겨주던 분이기엔 걱정이 앞섰다.

얼마 후, 메시지가 도착했다. “노무사님 고민해봤는데, 이제 그만하고 싶어요. 더 이상 이야기 할 것도 없고, 기억도 안 나고, 이젠 그만하고 싶습니다. 정말 죄송합니다.”

역학조사가 마무리되어 곧 질판위가 열린다는 소식을 전하는 연락이었기에, 사정을 설명하니 “아 그런 줄도 모르고…….” 멧쩍게 웃으며, 다행히 사건은 끝까지 진행하겠다고 말씀하셨다. 순간 마음이 내려앉았던 그 날의 경험이 떠오른다.

산재신청 후 결과까지 3년여의 기간만 버텨온 것은 아닐 것이다. 아이가 태어나고, 치료받고, 회복하는 그리고 성장하는 지금까지 감내해온 고통을 감히 헤아릴 수 없다. 오랜 시간이 걸렸지만, 다행히 산업재해로 인정됐다. 물론 고통이 사라진 것은 아니며, 충분한 보상을 받은 것도 아니다. 다만, 일 때문에 아프게 된 것에 대한 확인이 당사자들에게, 그리고 가족에게 위로가 되었으면 좋겠다.

건강손상자녀 산업재해에 대한 실질적 보상

보통의 산업재해 사건의 경우, 승인 후 요양비와 휴업급여 등을 청구한다. 그러나 이 사건의 경우 지금 당장 할 게 없다. 현행법상 건강손상자녀의 산업재해가 인정되더라도, 보험급여는 요양급여, 장해급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여만 적용되기 때문이다. (참고로 장해급여는 18세 이후 장해등급 판정을 통해 지급여부를 결정한다.) 개인적으로 실효적인 보상이라 생각되지 않는다. 가령, 우리 집에도 3살이 된 아이가 있다. 건강하게 자라고 있지만, 간혹 아플 때 부모는 모든 일을 제쳐두고 아이를 돌볼 수밖에 없다. 하물며 산업재해로 인해 오랜 시간 아픈 아이를 돌보면서, 현실적인 경제활동은 쉽지 않을 것이다.

산업재해로 인한 자녀를 돌봄에 있어 휴업급여와 비슷한 성격의 보험급여를 신설하는 것은 어떨까? 돌봄을 위한 부모의 휴업이 지금보다 폭넓게 가능토록 고민하는 것도 필요할 것이다. 아이가 산업재해로 인해 아플 때, 기존 법을 획일적으로 적용하거나 끼워 맞추지 않고, 진정으로 어떤 도움이 필요할지 고민하는 것이 사회적 안전망으로서 산재보험이 나아가야 할 방향이 아닐까. 

판사의 과로사: 대만 사법 시스템 개혁이 시급하다

황이링 OSH Link

번역 : 아시아과로사통신 팀

대만 사법계와 사회에서 판사의 과로 문제가 뜨거운 이슈다. 지난 4월 12일 새벽, 38세의 한 형사법원 판사가 기숙사에서 투신해 사망했다. “사랑한다, 떠나서 미안하다”, “너무 피곤하다”, “업무에 대한 압박이 많다.” 그가 숨지기 전 가족에게 보낸 문자 메시지에서 깊은 스트레스와 피로감이 드러난다. 판사협회는 4월 19일 낮 12시에 전국 법관들이 전국 법원 입구에 흰 꽃을 놓는 ‘화이트 플라워 캠페인’을 시작했으며, 사망한 판사들에 대한 추모와 함께 사법부에 법관 과로 문제를 해결하고 실효성 있는 개선책을 내놓을 것을 촉구했다.

“너무 피곤하다” 투신 자살한 판사의 메시지

최근 몇 년 동안 법원에서 다루는 사건의 수와 복잡성이 계속 증가하고, 사법 정의와 효율성에 대한 사회의 요구도 점점 높아지고 있다. 이에 따라 판사의 업무 부담이 크게 증가하고 있지만 판사 수는 그에 따라 증가하지 않았다. 익명의 한 판사는 언론에서 “주차장을 계속 지어도 국민들의 자동차 구매 속도를 따라잡지 못하는 것처럼, 사법 인력의 증가는 사건의 증가를 따라잡을 수 없다. 주차장을 계속 많이 짓는 것보다 자동차 구매 대수를 줄이는 것이 더 낫다.”고 말했다. 막대한 소송 건수를 원천적으로 줄이는 방법이 사법 개혁의 초점이다.

계속 증가하는 사법 사건으로 장시간 초과 근무가 판사와 사법 노동자의 표준이 되었다. 2023년을 기준으로, 전국 2,166명의 판사가 수백만 건의 사건을 맡고 있다. 예를 들어 지방법원이 접수한 민사사건의 수는 해마다 증가했다. 형사사건은 전염병 기간 동안 감소했지만 (대만의 코로나19 판데믹 기간 동안 경찰기관이 접수한 일반 또는 특별 형법

과 관련된 사건의 수가 감소하는 추세를 보였음), 그 기간을 제외하고는 증가 추세였다.

판사는 많은 사건을 처리해야할 뿐만 아니라 사건 결과에 대한 당사자 및 기타 이해관계자, 심지어 지역 사회의 기대에 부응해야 한다. 또 각각의 사건이 당사자의 생사 및 중대한 이해와 관련된 경우가 많아, 업무 스트레스와 부담이 높다. 장기간의 업무 압박과 정신적 부담은 판사의 신체적, 정신적 건강 문제로 이어질 수도 있다.

판사의 과로는 사법 공정성도 훼손한다

판사의 과로는 사법 공정성에도 부정적인 영향을 미친다. 장시간 근무의 압박을 받는 판사는 재판과 판결의 질을 유지하기 어렵고, 이는 결국 당사자의 권리와 사법의 공정성을 훼손할 수 있다. 선광웨이 판사협회 회장도 언론을 통해 “과로한 의료진이 좋은 의료 서비스를 제공할 수 없는 것처럼 과로한 사법부도 좋은 사법 서비스를 제공할 수 없다”고 말했다.

사법개혁은 매우 시급하며, 그 최우선 과제는 판사와 사법노동자들이 제대로 판결할 수 있도록 더 나은 근무환경을 제공하는 것이다. 법관의 과로에 대한 국민들의 우려에 따라 사법원은 4월 17일 검토회의를 소집하여 다음과 같은 네 가지 결의안을 제안했다:

1. 적법한 근무시간을 고려하여 판사에게 합리적인 사건 수를 배정하고, 진행 중인 사건 수가 업무평가의 유일한 기준이 아님을 다시 한번 강조한다.
2. 성과 평가 조치 완화
 - 1) 다양한 수준의 법원에서 사건 기일 시행의 주요 특징을 연구하고, 사건 기일을 적절히 조정한다.
 - 2) 사건 심리 외에 판사의 불필요한 행정 및 심사 업무 부담을 줄이도록 현행 성과 평가제를 개선하는 방안을 연구한다.
 - 3) 고등법원 및 부속 법원의 민사 및 형사 소송 절차 관리를 위한 시행 지침을 검토하고, 검토실별 사건 처리 기한을 연장한다.
3. 사법권 남용을 억제하고 사법권 남용의 예방 및 통제에 관한 입법을 지속적으로 추진한다.
4. 자발적 참여 방법을 사용하여 모든 법원의 연구 보고서를 발표한다.

또한 검토 회의에서는 사무관 수와 판사 수 조정, 초과 근무 수당 조정 등의 사안에 대해서도 검토해 나갈 것이라고 밝혔다.

법관 과로사 사태는 사법 시스템의 오랜 구조적 문제를 드러내고 있다. 사법부의 공정성과 효율성을 높이고 사법노동자의 인권을 보호하는 동시에 국민에게 더 나은 사법 서비스를 제공하기 위해, 정부와 사법부, 사회 각계의 공동 노력이 필요하다. 

“누군가의 품이 되기 위해 품을 내는 일”

- 아동양육시설 사회복지사 (생활지도원) 인터뷰

메밀 선전위원

삶터이자 일터인 곳, 아동양육시설에서 일하는 생활지도원 A님과 이야기 나눠보았다. 공공양육 기관의 생생한 현장 이야기를 들을 수 있었다. 동시에 돌봄의 세계에서 거래와 교환의 셈법이 얼마나 빛 바래는지 느낄 수 있는 시간이었다. 24시간 3교대 생활시설 안에 쌓인 수많은 고민 중 일부를 정리해본다.

반갑습니다. 소개 부탁드립니다.

저는 아동양육시설에서 일하고 있는 사회복지사고요. 아동복지 분야에서 10년째 일하고 있어요. 예전에 고아원이나 보육원으로 부르던 곳을 생각하시면 되고, 이제는 아동양육시설이라고 불러주시면 좋겠습니다.

네, 감사합니다. 기억해둘게요. 아동양육시설에서는 어떤 일들이 이루어지고 있나요?

그야말로 아이들 키우는 곳이에요. 아이 재

우고 깨우고, 때맞춰 먹이고, 씻기고, 입히고, 계절 바뀌고 몸 커가면서 옷이랑 신발 사고, 계절 맞춰 이불 갈고, 이 닦는 법이랑 미안하고 고마운 마음 표현하는 방법 등 삶에 필요한 여러 가지를 가르치고, 싸우고 떼쓰고 거짓말하는 것 훈육하고, 아프면 병원 데려가고, 약 챙겨 먹이고, 숙제 챙기고 하는 양육의 범주에 들어가는 모든 노동을 하죠. 그리고 당연히 그에 따르는 청소와 빨래, 요리 같은 생활노동과 학교 방문, 병원 동행, 물품 구입 등의 일도 해야 하고, 갑자기 아픈 아이를 데리고 응급실에 간다거나 경찰 조사 동행을 하는 등 사람을 키우면서 일어나는 예상할 수 없는 많은 일들도 대응하고 대처해야 합니다. 일반가정이 아니라 시설이나 프로그램 진행도 하고요, 보육일지와 상담일지 등 다양한 행정업무도 있어요.

그밖에도 자립을 위한 다양한 교육프로그램을 의무적으로 실시하고요. 24시간 돌아가

야 하는 곳이라 생활지도원 업무 교대 구간 별로 매일 두 차례의 업무인계 회의를 합니다. 저는 선임생활지도원이라 동료 생활지도원들의 업무지원과 직무별 조율, 고충상담 등도 제 몫이에요. 그밖에도 시설 정비, 후원자와 자원봉사자 응대 등 하려면 해야 할 일이 끝이 없어요.

노동 강도가 상당하겠어요.

온 몸을 쓰는 일이니 골병이 들죠. 저와 제 동료들은 20대부터 50대까지 대부분 허리 디스크 문제를 가지고 있어요. 최대한 관리하면서 일하는 거고, 그러다 아예 찢어지거나 터지기도 해요. 다들 손목보호대 차고 일하고요. 산재로 처리한 경우는 없고 치료비도 개인 부담이에요. 저희 포함 어떤 시설에서도 그런 사유로 산재 처리했다는 이야기를 들어보지 못했어요. 큰 부상이나 질병으로 아플 땐 유급휴가를 주는데, 운영 예산이 딱 맞춰져있다 보니 단기인력을 고용할 수가 없어요. 그나마 코로나 때 대체인력지원센터가 생겨서 이런 경우에 공백을 메울 수가 있었어요. 그럼에도 불구하고 이 일을 그만두는 주된 사유에는 건강 문제보다 정서적 탈진 이슈가 더 많아요. 아이들 훈육 과정에서 아동에게 쌍욕이나 폭언 듣는 건 예사예요. 멧살을 잡히고, 주먹다짐이 일어났다는 이야기도 가끔 들어요. 아이들도 그런 표현이 진심은 아니에요. 양육자가 고정되지 않은 환경에서 자라며 정서적으로 불안하고, 욕구를 충분히 해소하기 어려운 환경에서 훈육도 일관적이지 않고요. 그렇다보니 대부분의 시설

아동들이 충동조절에 어려움을 가지고 있어요. 안쓰럽고 이해도 하지만 아동의 분노와 원망, 피해의식을 아무 필터 없이 면전에서 듣는 일은 정서적인 손상을 입혀요.

그럼에도 불구하고 시설에서 일하시기로 한 까닭이 있다면요?

일단 사회복지를 선택한 건, 영리 기업에서 일하는 게 제게는 무의미하다고 느꼈기 때문이에요. 성과를 내는 활동에는 별로 흥미를 못 느껴서요. 지역아동센터는 장기적인 케어가 힘든 경우가 많았어요. ‘방과 후 돌봄’의 영역에서는 간섭하기 어려운 양육태도의 문제라거나 가정 내 방임과 무관심, 폭력 등이 너무 안타깝고, 그런 안타까움이 쌓이고 쌓여서 ‘학부모’ 없는 곳에서 해보고 싶었던 것 같아요.

아동양육에 있어 제가 추구하는 한 가지만 꼽으라고 하면 아이들이 아이들답게, 가능한 한 안정적인 애착 관계 안에서 밝게 지낼 수 있도록 하는 거예요. 시설들끼리 모이는 큰 행사에 가면, 가끔 다른 데서 온 6, 7살 또래 아이들이 두 시간 내내 떠들지 않고 가만히 앉아있는 경우가 있어요. 어리광 피우기 어려운 환경이겠구나 싶어서 좀 안쓰러운 마음이 들 때가 있어요. 저는 어린이가 어른 눈치를 보면서 자라지 않았으면 좋겠어요. 그래서 일하는 사람끼리도 최대한 감정 상하는 일 없고 다투지 않게 하려고 노력하는 편이에요.

할 일이 눈에 계속 보이고, 해둬야 할 것이 항상 밀려있다 보니, 아이들 살피고 돌보는



▲ 아동의 마음을 미처 몰라준 것 같아 미안하다고 쪽지를 남기고 퇴근했는데, 책상 위에 답장이 와있었다.

데에 쓸 힘이 소진되지 않도록 하는 게 중요해요. 동료들의 업무 여건이나 정서적 탈진이 오지 않게끔 나름대로 계속 살피고 애쓰고 있는데, 모르겠어요, 잘 되고 있는지. 솔직히 아동생활시설은 복지 쪽에서도 '3D'이기 때문에... 그런데 또 한편에선 워낙에 고된 일이라는 걸 알고도 이 일터에 남아있는 생활지도원 선생님들 대부분이 이 일과 일터를 애정과 열의로 지켜가는 게, 제가 우리 일터와 제 동료들에게 마음깊이 가지고 있는 경의와 자부심이기도 해요.

애정과 애씀이 무엇 하나 지지 않고 자리를 지키고 있네요. 양육시설은 인력배치 기준이 아동 7명당 생활지도원 1명이라고 하던데. 인력이 부족해 보이는데 어떡세요.

보건복지부의 <시설종사자 가이드라인>에는 아동 7명당 보육사 1명, 경계선이나 발달장애 같은 장애아동 경우는 1.5명으로 상정하라고 권고하지만, 이게 지자체마다 달라

요. 운영비가 지자체에서 나오니까, 지자체장에게 재량권이 있거든요. 일관된 가이드라인도 없고 담당 공무원도 보직변경으로 주기적으로 바뀌니 매번 다시 확인하고 소통하며 행정업무를 하는 편이에요. 전반업무를 분담하기 위해 위생원, 간호사, 영양사, 자립전담요원, 생활복지사 등의 다양한 직무별 시설종사자를 배치할 수 있는데, 아동 수에 따라 지원되는 인력이라 제가 일하는 소규모 시설에는 사무원, 조리원, 자립전담요원과 생활지도원들 뿐이에요. 저는 생활지도원이면서 3교대 스케줄을 짜고 조율하는 중간관리자 역할도 겸하고 있고요. 공백이 생기면 안 되는 돌봄의 영역과 노동인권 사이에서 헤매게 될 때가 많아요. 권리와 권리가 경합하지 않아야 하는데, 현장에선 자꾸만 한 쪽의 헌신을 고려하게 됩니다. 이것도 그나마 52시간 교대근무제 도입돼서 인력이 추가된 거긴 해요.

52시간 교대근무제 도입이 현장에 어떤 변화를 만들었나요?

제가 처음 일할 때는 72시간 맞교대까지 했거든요. 원래도 생활시설이 24시간 맞교대, 48시간 맞교대가 일반적이었고요. 52시간 제가 되면서 맞교대가 불가능해지고 3교대를 해야 하는 상황이 됐고, 그에 따라 인력도 충원된 거죠. 인력이 보강되고 노동시간이 줄어든 것 자체는 좋은데 업무 연속성은 낮아졌죠. 아침에 아이들 학교 보낼 때 잘 다녀오라고 인사한 선생님들이 하교하고 오면 퇴근하고 없거든요. 누군가가 하루 종일 맡아서 돌보는 것과, 하루 안에도 사람이 몇 번씩 바뀌는 건 아이들에겐 정서상으로 차이가 커요.

그런 면에서 그룹홈 같은 소규모 시설이 안정적인 애착형성에 기여한다는 의견도 있는데요.

현 정부는 양육시설 없애기에 진심이에요. 저희 원장님도 그룹홈으로 쪼개라는 소규모 시설화 간담회에 불려갔다 오시곤 해요. 그런데 우리가 말하는 탈시설과 정부가 말하는 ‘탈시설’이 너무 다르잖아요. 자립을 일부 실현하는 것처럼 해서 오히려 탈시설 정책 지원 대상에서 배제하기도 하죠. 복지 예산을 줄이려고 탈시설 이름표만 붙여서 다른 형태의 시설로 대안 없이 자꾸 밀어내는 거예요. 대형시설에서도 잘 드러나지 않는 비리와 학대는 소규모로 쪼개지면 더 많은 사각지대로 은폐될 수 있고요. 시설이 답이라고도 말 못하지만, 지금 정부의 ‘탈시설’ 정책엔 동의하기 어려워요. 최근에는 ‘돌봄 형



▲ 동생들 초등학교 졸업식에 자립아동이 꽃다발을 사람 수 대로 사왔다. 시설 예산으로는 조화밖에 못 산다. 고맙고 아깝고 예뻐서 시설 거실에 꽂아두고 함께 오래오래 보았다.

태 다양화’로 용어를 바꾸는 것 같더라고요. 현장에 있는 사람으로서 할 말이 정말 많지만, 저는 일단 지금 제도라도 잘 돌아가게 했으면 좋겠어요. 시설 인력 현실화하고, 통합교육 특수학급 늘리고, 특수학교 교실과 정원도 늘리고요. 지금 당장 우리 아이가 일반 학교 가서 아무 것도 못 하고 가만히 있다 오는데, 특수학교는 대기명단까지 꽉 차서 몇 년간 이름조차 올릴 수가 없어요. 속상합니다.

네, 돌봄은 모두의 문제이니 함께 고민해나가고 싶어요. 이야기 들려주셔서 감사합니다. 

연이은 사망사고 이후, SPL은 달라졌을까?

- 강규형 전국화학섬유식품산업노동조합 SPL지회장 인터뷰

장영우 선전위원

2년전 평택 SPL(SPC 계열의 빵 생산공장)에서 새벽에 20대 노동자가 샌드위치 소스 배합기에 몸이 끼여 사망하였다. 피 묻은 빵을 먹지 않았다는 전국적 불매운동이 벌어졌고, SPC그룹은 잘못을 시인하고, 안전관리를 강화하겠다고 총 1,000억 원 투자 계획을 발표했다. 하지만 작년 SPC그룹 계열사인 샤프의 성남공장에서 끼임 사고로 한 노동자가 또 사망하였다.

다른 한 편 SPC 그룹의 황재복 대표가 화섬식품노조 파riba게뜨지회 조합원에게 민주노총 탈퇴를 종용하고 승진 인사에서 불이익을 준 혐의로 올해 3월 구속되었으며 같은 혐의로 SPC 허영인 회장까지 구속되었다. 이런 변화 속에 있는 SPL 노동자의 이야기를 들어보았다. 4월 중순 평택 SPL 근처의 카페에서 지회장님을 만났다.

안녕하세요. 소개 부탁드립니다.

예, 저는 SPL 노동조합 지회장 강규형입니

다. SPL에서 14년째 일하고 있습니다. 소보로 라인에서 빵 만들고 빵 만드는 기계를 분해하여 청소 관리하는 일을 하고 있습니다. SPL 평택공장은 동양 최대 규모의 빵을 만드는 공장인데요. 직원은 1,300명이나 됩니다. SPL 평택공장에서 전국 파riba게뜨에서 판매되는 빵과 케이크의 80%를 생산합니다. 빵뿐 아니라 던킨 도너츠, 배스킨라빈스 아이스크림까지 만들고 있습니다.

SPL그룹 계열사에서 사망 사고가 발생했는데 이후 현장이 달라졌는지요?

안전에 관한 피켓 만들어 구호 외치고, 일터 곳곳에 플래카드는 많이 붙여놓았습니다. 사고 이전보다 인력을 좀 더 충원하긴 했고 휴식시간이 확보되고 연차 쓰는 게 좀 더 자유로워지기도 했습니다. 하지만 근본적으로 크게 달라졌다고 느끼진 않습니다.

여전히 빵 만드는 기계에 불량이 많이 나서

일일이 손으로 불량을 고쳐가며 해결하고 있습니다. 빵 만드는 기계를 교체하고 불량을 줄여 사람이 기계와 접촉하는 기회를 줄이는 것이 사고를 막는 방법입니다. 하지만 기계 교체하는 데 비용이 든다고 중고로 계속 돌려쓰고 있습니다. 불량은 계속 생겨 기계에 몸을 집어 넣고 반죽을 빼는데, 하필 그때 기계가 돌아가면 사고가 나는 겁니다. 또, 생산속도도 반드시 줄여야 합니다. 사고 이후 기계에 안전장치는 더 달긴 했는데 작업량과 생산속도는 그대로면 안전장치가 거추장스럽게 느껴집니다. 일을 적게 하면 진급도 안 시키고 수당도 덜 주니 적게 할 수도 없어요. 안전을 위해 생산속도를 줄여야 하고 인력을 충원해야 해요.

근무 환경은 어떻습니까?

세상을 떠난 SPL 노동자는 10시간 야간 근무를 하고, 교대 시간 2시간을 앞둔 시점에 사고를 당했습니다. 사고 당일 너무 힘들니까 쉬겠다고 했는데 일할 사람이 없다고 새벽까지 일 시키다가 사고가 난 겁니다. 지금도 여전히 주야 맞교대를 하고 있습니다. 오전 8시부터 오후 8시까지 근무하는 주간조, 오후 8시부터 다음날 오전 8시까지 근무하는 야간조가 2교대로 근무하는 겁니다.

사고 나기 전에는 8분 휴식을 주었습니다. 2시간마다 15분 주는 데 청소하고 휴식하러 나간 실제로는 10분도 안됐지요. 휴식시간은 밥 먹을 시간에 포함되었다며 이마저도 안줄 때도 있었습니다. 휴식시간 확보를 위해 사측과 많이 싸웠습니다. 사고 이후 휴식시

간은 지켜주는 편입니다.

예전에는 연차를 쓰려면 경위서를 내라고 했습니다. 연차 쓰는 게 잘못도 아닌데 경위서라니 말도 안되지요. 심지어 경위서 쓰면 관리자들이 찢어버린 적도 있습니다. 인원이 조금 충원되고 연차를 쓸 수 있는 건 좋아진 점입니다. 아직도 연차 쓰려면 인원이 없다고 제한하는 부서도 있긴 합니다. 요즘 회사 분위기가 안 좋으니 가맹점이 늘지 않고 매출이 떨어져 일거리가 좀 줄었습니다. 그래서 물량이 많지 않아 노동강도가 좀 약해진 점은 있습니다. 올해 급여도 회사가 어렵다는 핑계로 겨우 2% 올랐습니다. 회사가 일부러 인원감축하려는 의도인지는 모르겠습니다.

일터에서 기계 소음이 심해 소음 측정 해달라고도 해보고 빵가루 먼지가 많이 힘들어서 회사에 개선을 요구해달라는 공문을 보냈지만 묵묵부답입니다. 이런 열악한 노동 환경에서 신입자가 들어와도 견디지 못하고 얼마 일하다가 퇴사합니다. 그래서 장기 근속자가 거의 없어요. 숙련자가 없으면 일하다가 사고 날 확률은 더 높아지게 됩니다.

그간 산재는 어떻게 진행되었습니까?

저도 손에 상처가 몇 군데 있습니다. 몇 번 손이 잘릴 뻔 했습니다. 돌아가는 임펠러(회전날개)에 손이 끼었습니다. 딱 물려서 돌아가는데 주먹을 쥐어서 그나마 손이 잘리는 건 모면했습니다. 그간 산재사고도 많았지만 산재 신청은 어렵도 없었습니다. 회사에서 다쳐서 깁스하고서도 일을 하러 나왔습니다. 산재신청은 안 되고 돈은 벌어야 하니까요.

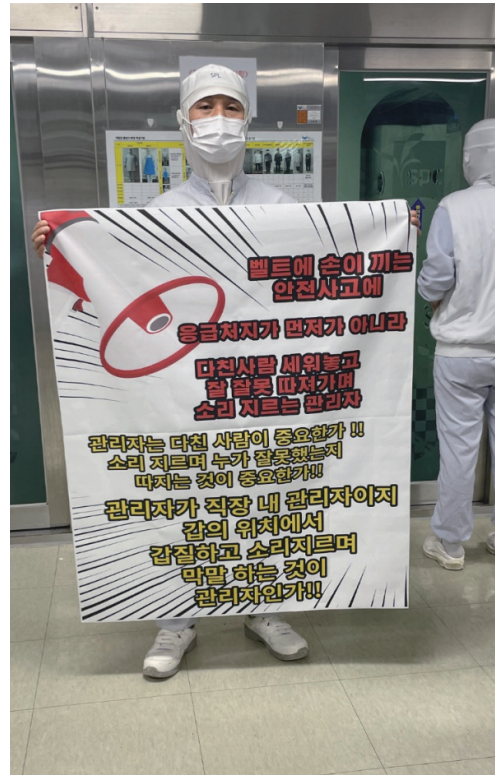


▲ spl 지회 강규형 지회장. 사진: 장영우

커팅기에 걸려 손 잘린 사람이 많아요. 회사는 산재처리 안 하고 반장으로 승진시켜주는 것으로 무마했습니다. 관리자들이 안전에 대한 인식이 전혀 없습니다.

노동조합은 어떻게 시작하게 되었습니까?

원래 한국노총 대의원으로 있었습니다. 4년 전 회사에서 상여금을 깎으려고 했습니다. 우리 임금체계가 기본금이 적고 상여금 비중이 커서 상여금이 중요해요. 조합원 동의 없이 상여금 깎지 말라고 소식지를 돌렸어요. 이후 미운털이 박혀 대의원 권한 정지, 1년의 징계를 받았습니다. 억울해서 거기 있을 수 없게 되어 4년전 민주노총 노동조합을 결성하기로 했습니다. 현재 다수노조인 한국노총 노동조합은 회사와 결탁하여 노동



▲ 피켓 시위 중인 강규형 지회장. 사진: 강규형

자들의 권익을 대변한다고 볼 수 없습니다.

소수노조로 활동하기 어려움이 많을 거 같습니다.

지금 언론에서는 주로 파리기게뜨 노동조합 활동 탄압에 관심을 가집니다. 하지만 SPC 그룹에서는 다른 계열사에서도 민주노총 소속 조합원들에게 인사상 불이익을 주고 복수노조를 이용해 민주노총 소속 노동조합의 교섭권을 박탈하는 방식으로 노동자들의 노조할 권리를 심각하게 침해해 왔습니다. 여기 SPL에서도 우리 노동조합을 지속적으로 탄압하고 있습니다. 소수노조로 권리가 없는 상태인데 사측에서 탄압까지 하니 너무 힘듭니다.

제가 처음 노동조합을 결성하니 조합원이

288명까지 불러냈습니다. 그러자 회사에서는 업무시간에 민주노총 조합원들을 불렀습니다. 관리자한테 불려가 계속 상담을 해야 했습니다. 라인을 비우면 결국 옆에 있는 사람이 일을 더 해야 하는데 눈총을 받습니다. 이에 못 견디고 빠져나간 조합원이 많습니다. 민주노총 노조 탈퇴 할 때까지 계속 상담하면서 고립을 시키며 괴롭히는 거예요. 노조 탈퇴하면 승진시킨다고 회유하기도 했어요. 이런 건 부당노동행위예요. 조합원들이 노동조합 소식지 돌리면 관리자들이 보고 찢어버리기도 했어요.

신입자들이 입사하면 노조사무실에 보내서 한국노총 노동조합에서 유니온샵이라고 가입 원서를 받습니다. 우리한테는 얘기도 안 해주고요. 우리는 소수노조라 들어가지 말라고 한답니다. 소수노조가 있긴 한데 그건 이상한 데라고 하면서 말이지요. 이런 것도 부당노동행위입니다. 노동조합원으로 활동하는 것이 이렇게 힘이 들고 승진도 안되니 우리 노동조합 가입하라고 이야기도 못 꺼내겠어요. 지금은 10명으로 줄어 명맥만 유지하고 있습니다.

관리자 중에서 승진을 미끼로 본인 계좌로 투자금을 수백만 원에서 수천만 원 받은 상황도 있습니다. 실제로 이렇게 승진한 사례가 있습니다. 이런 말도 안되는 일이 벌어지고 있어 매관매직으로 피해보는 사람이 많다고 언론에 제보하려고 준비 중입니다.

조합원들 임금과 복지, 노동안전조건을 개선시키려고 했지 회사와 싸워 이기려고 노동

조합활동을 시작한 건 아니었는데 사사건건 회사와 부딪치게 되어 저도 지금 힘든 상황입니다. 관리자들은 제가 피켓시위하면 몸을 툭툭 치기도 하고 심지어 빨갱이라고 하기도 합니다. 이런 상황이니 사측과는 적대적으로 되고 나를 고립시키니 직장 내에서 마음 터놓고 일할 수 있는 동료는 점점 없어져 버렸어요.

회사에 괴롭힘을 많이 당하고 울분이 쌓여 평택 근로감독관에게 찾아 갔더니 애들처럼 왜 그리 징징대냐는 말도 들었습니다. 이런 근로감독관에게 무슨 이야기를 하겠습니까? 고립된다는 느낌이 어떤 건지, 열사들이 왜 그런 극단적인 선택을 했는지 요즘 이해가 될 정도입니다.

마지막으로 하실 말은요?

2년 전 사고 났을 때 폴리스라인을 찍으려고 가봤어요. 근데 사람이 죽었는데도 옆에서 일을 하더라고요. 사망한 당일, 그 노동자가 소스를 많이 만들어 둔 게 아까워서, 버리지 못 하고 일 시킨 거라고 봅니다. 전량 폐기처분 했으면 거기서 일을 할 수가 없거든요. 사람이 죽었는데도 일을 시킬 궁리만 하는 회사에 충격을 정말 많이 받았습니다. 이러니 회사에 대한 불신이 생길 수밖에 없어요. 현재 언론에 우리 회사가 오르내리니 사람들의 관심이 많지만 1, 2년 지나면 세상의 관심이 덜할 겁니다. 지금도 저와 노동조합을 탄압하고 있는데 관심마저 식으면 제대로 할 수 있을지 걱정됩니다. 많은 관심을 가지고 우리를 지켜봐 주었으면 좋겠습니다. 

일상의 풍경에서 노동자의 죽음을 생각하다.

- [표지 없는 지도와 지워지는 사진들] 윤성희 사진집

연록 회원

어스름 짙은 퇴근길. 일상에서 마주치던 여의도의 빌딩 숲이 성벽 같다. 걸음을 멈춰 가장 높은 빌딩이 몇 층인지 세어본다. 건설현장 노동자가 추락 사망한 사건을 단신 뉴스로 본 날. ‘일, 이, 삼, 사, 오, 육, 칠, 팔...’

숫자를 더하다가 같은 모양의 반복, 흐릿해진 초점에 단념한다. 여간해선 한 번에 다 세기 어려운 초거대 빌딩. 쓸데없는 생각을 한다.

‘인간은 어떻게 이런 건물을 세울 수 있게 됐지?’

문명의 이기(利器)니, 인공지능(AI)이니, 첨단기술이니 하는 말이 혼한 세상. 열심과 나태를 하루하루 적당히 조절하며 사는 작은 인간에겐 200m를 넘는 건물이 어떻게 지어졌는지 감이 오지 않는다. 인류의 ‘발전’에 투입된 인간과 노동을 상상한다. 현재의 안전 장비와 장치, 법과 규제가 생기기까지 인간과 노동이 맞닥뜨렸을 사건을 생각한다. 낙상, 붕괴, 과로, 깔림, 감전, 화재, 중독... 그렇게 끝내 다다른 물음.

‘얼마나 많이 다치고, 죽었나’

순간 이 높은 건물이 층층이 쌓인 노동자들의 시체 더미처럼 느껴져 섬뜩했다. 발을 딛고 선 모든 자리 역시 어느 노동자의 무덤 위인지도 모른다.

죽음의 현장에서 마주친 풍경

윤성희의 사진집 ‘표지 없는 지도와 지워지는 사진들’을 접하고, 지난 퇴근길이 떠올랐다. 노동자 산재사망 현장을 찾은 그의 모습이 사라져버린 죽음을 다시 찾고 있는 듯했다.

그가 현장을 찾은 계기는 2020년 4월 경기도 이천시 한익스프레스 물류센터 화재 사고다. 시립체육관 분향소에 놓인 38명의 영정은 “서로 같은 것도 같고 다른 것도 같았다.”

기시감은 2008년 이천시에서 발생한 ‘코리아2000 신축물류센터 화재사고’ 때문인지 모른다. 당시 사고로 40명이 사망했다. “두 사건은 12년이라는 시차를 넘어 똑 닮아 있었다.”

“그 자리는 어떻게 되었을까?” 윤성희는 분향소에서 그리 멀지 않은 코리아2000 화재 현장을 찾았다.

“십여 년 전 그늘음이 남은 가건물이 그대로 있었다. 꽃가지가 바람에 흐드러지는 봄이었다. 그곳만이 멈춰 있었다.”

비단 이천 물류센터 화재 사고만이 아니다. 2022년 산재 노동자는 13만384명. 이중 사망자는 2223명(질병 1349명, 사고 874명). 예의 숫자들을 365(일)로 나누면, 하루 357명이 산재를 당하고 이중 6명은 죽은 셈이다. 윤성희는 “2013년부터 2022년까지, 10년 동안 산재사망만인율(노동자 1만 명당 사망자 수)은 0.96~1.25%를 맴돌았다”며, “죽음의 비율은 바뀌지 않았”음을 지적한다.

익숙함 때문일까. 사회는 이런 죽음을 애써 기억하려 하지 않는다. 기록된 숫자에서, 사고 현장의 이미지가 되었다가 “그마저도 사라지면 남는 것은 그저 풍경”이 된다. 죽음의 인과도 서사도 사라진 풍경. 윤성희는 묻는다. 정말 없던 일이 된 것인지.

“죽음이 타인의 고통으로, 무감한 숫자로, 혼한 이미지로, 아무것도 되지 못할 풍경이 되었다 해도 끝내 아무도 웃지 못하면서 우리는 정말 안도할 수 있었던가. 살아남았다. 다 웃지도 울지도 못하고, 함께 기억하는 일도 잊는 일도 온전히 해보지 못한 우리의 자리는 무엇이 될까? 그것을 알 수 없어 남은 풍경을 보러 다녔다.”

누군가 사라진 자리에서, 소환한 그들의 죽음

작가가 찾은 죽음의 장소는, 이런 표현이 어떨지 모르지만 ‘따분하다’는 말이 어울렸다. 어느 사진전처럼 피사체에 초점을 맞추거나 배경과의 조화로움을 신경 쓴 사진이 아니라, 그저 우리가 고개를 돌리면 나올 법한 풍경에 가까웠다.

지하철 플랫폼, 녹슨 물류창고, 어느 해변, 공장에서 생산된 빵을 옮길 플라스틱 크레이트 더미들, 흰 연기를 내뿜는 공장, 골조가 흰히 들여다보이는 건설현장 등. 익숙해서 따분함까지 생기는 무미건조함. 굳이 신경 써서 떠올리지 않아도 될 어느 풍경.

하지만 지하철 플랫폼은 기관사가 되고 싶었던 19세 김군이 홀로 스크린도어 수리 중 사망한 ‘구의역’이었고, 어느 해변은 2017년 생수공장에서 현장실습 중 사망한 17세 이민호군과 가족이 종종 찾던 제주 함덕해변이었다. 공장 옆 무심히 쌓여있는 플라스틱

크레이트에는 ‘SPC’, ‘DELIVERING HAPPINESS’가 새겨져 있다. 홀로 일하던 노동자가 기계에 몸이 끼어 숨진 빵 공장이었다. 작가는 이곳이 그저 풍경이 아니라고 말하는 듯했다.

사진집의 편집도 그 메시지의 연장선 같았다. 사진집은 반으로 접은 여러 팸플릿을 한 묶음으로 모은 형태다. 가로 19cm, 세로 26.1cm의 사진집을 펼치면 하나의 사진이 좌우로 나뉘어 있다. 각 장은 애초에 반씩 접혀있어, 이를 각각 펼치면 가로 76cm에 이른다. 이곳에 작가의 메시지가 담겨있다. 이것이 죽음의 흔적이 사라진 공간에 의미를 다시 새겨 넣으려는 그의 의지는 아니었을까.



▲ 윤성희[표지 없는 지도와 지워지는 사진들] 개인전 포스터

누군가는 “그럼, 계속 온 세상을 장례식장처럼 만들어놓고 살아야 하는 거냐?” “산 사람은 살아야지”라고 말할지 모른다. 당연히 작가도 죽음을 붙잡고 온 사회가 우울해하며 살자는 건 아니다. 다만 노동자의 죽음, 발생하고 사라지기를 반복하는 일상이 아니라, 사회가 다 함께 슬퍼하고 기억하는 일을 온전히 해본 뒤, 일터를 더 안전하게 만들어가는 절차를 차근차근 밟아나가는 실질적인 공동의 애도를 해가야 한다는 목소리가 아닐까 한다. 왜냐면 이곳은 여전히 노동자의 죽음에 무심하니까.

“힘든 것 위험한 것 다 가리면 일할 곳이 없대. 여기서 배워서 이직하면 된대”라고 무심히 말하고, 노동자의 사망에 “사실 아무것도 아닌데 개만 조금만 신경 썼었으면 아무 일도 없는 것처럼 될 수 있었는데 이만큼 된 거잖아요”라고 막말을 하거나, 시신 수습이 미처 다 끝나기도 전에 공장을 다시 가동하는 사회. 그리하여 자식을 잃은 부모가 재판장에서 “내게는 아들이 가지 말라는 곳에 가서 하지 말라는 일을 해서 아들 잘못으로 죽었다는 말을 하지 않았나 … 조금만 실수하면 죽을 수 있는 위험한 현상이었다. 그런 현장을 만들어 놓고 스스로 안전하게 조심해서 일하라는 것을 부당하다”라고 말해야 하는 사회. 이런 세상을 더는 이어갈 수 없어 작가는 ‘죽음을 살려내는’, 얼핏 모순적이고 어려운 작업을 한 것인지도 모르겠다. **알터**



▲ 4월에만 구미, 부천, 서울, 인천에서 네 명의 배달노동자가 배달 중 교통사고로 숨졌다. 라이더유니온은 세계 산재사망노동자 추모의 날을 맞아 4월 25일 제7회 라이더대행진을 열고, 배민본사~쿠팡본사 앞을 행진했다. 사진 : 공공운수노조

수부 재활치료실에 찾아온 현타

정경희 회원, 물리치료사

♫ 잘린 손가락 바라보면서, 소주 한잔 마시는 밤.

덜컹덜컹 기계 소리 귓가에 남아 하늘 바라보았네 ♫

X세대들은 한번쯤 들어봤을 수도, M, Z세대는 생소할 수도 있겠다. 1990년대 대학 노래패 시절 불렀던 김호철 님의 노래 '잘린 손가락'이다. 8·90년대에는 노래로 불릴 만큼 금속 제조업 현장에 손가락 절단 사고가 많았다. 예전에는 열악한 노동현장에서 안전장치 무시하고 일하다 보니 그랬겠지만, 지금은 이런 재래형 산재는 많이 줄었다고 생각했다. 그러나 현재 직장에 근무하면서 전혀 그렇지 않다는 현타(현실자각타임)를 맞이한다. 달라진 것은 수부, 족부 손상 환자 중 심하게 다친 자는 이주노동자라는 사실 뿐.

절단 사고 직후 응급처치

절단된 부분이 제대로 보존된다면 수술과 치료의 예후는 대체로 좋은 편이다. 그만큼 응급처치가 중요하므로 사고 발생 시 응급처치를 먼저 살펴본다. 먼저 지혈. 절단 부위 직접 압박 후 심장보다 높이 들어 지혈한다. -> 싸기. 절단 부위는 깨끗한 천이나 거즈로 싸고 다시 큰 수건으로 싸다. -> 보관. 절단된 부위를 깨끗한 비닐봉투에 넣은 다음 얼음과 물을 1:1 비율로 채운 용기에 담아 보관한다(얼음에 직접 닿지 않게 주의) -> 이송. 상온 6시간 이내, 냉장 12시간 이내 전문병원으로 이송한다.

응급환자가 내원하면 처치실에서 소독, 검사 후, 뼈, 근육, 인대, 혈관, 신경, 건, 피부 등의 상태에 따라 수술실에서 미세현미경 접합술이나 피관술을 시행한다. 물리치료실에서 가장 빨리 환자를 만나는 건 봉합 수술한 환자에 대해 수술 부위의 염증을 가라앉히고, 치유를 촉진하는 냉각치료를 위해서다. 사고를 겪은 지 하루나 이틀 정도 된 시기, 치료를

위해 부목이나 붕대 등을 풀고 봉합된 손상 부위가 나오면 사고 발생 후 처음 상처부위를 접한 환자는 유심히 그곳을 살피기도 하고, 상처 부위를 휴대폰으로 찍기도 한다.

외상환자가 겪는 고통, 상담 지원체계 보완되어야

떨어진 기계에 발이 으깨져서 내원한 환자가 있었다. 방사선 사진을 보니 조직이 산산조각이 나서 절단술을 할 수도 있겠다 싶었다. 다음날 보호자가 휠체어를 밀고 환자는 한쪽 윗다리뼈에 붕대를 감고 치료실에 들어왔다. 냉각치료를 받으러 온 환자의 차트상 손상 부위는 발이었나, 무슨 이유에서인지 무릎 위까지 절단하게 된 것이다. 수술 부위를 감싼 4개의 붕대를 푸는 동안 보호자의 속울음이 들려왔다. 환자는 목소리도 잠겨 멍한 시선으로 짧아진 다리를 응시했다. 거즈와 메디폼을 떼려는 순간 지혈이 덜 됐음을 감지하고 바로 다시 덮었다. 소실된 다리를 확인하는 것 자체를 힘들어하는 환자를 위해 상처 소독 시 냉각치료 할 수 있게 조치하였다. 삼시간에 자신의 의도와 무관하게 신체의 일부가 소실되었다는 사실을 받아들이는 고통이 쉬이 가늠되지 않았다.

사고 경험 환자들은 트라우마가 있어서 작업장에 들어가기가 두렵다 호소하기도 한다. 자다가 다친 손이 정상적으로 움직여져서 일어나보니 진짜로 손이 움직여서, 가족들을 모두 깨우고 좋아했는데 자세히 보니 반대쪽 손이었다는 웃픈 얘기를 들려주기도 한다. 가끔 근로복지공단에서 심리상담 지원을 하지만 극소수에 불과하다. 외상환자가 겪는 고통에 함께하고 지원하는 보다 촘촘한 상담시스템이 필요하다.

쉬다 말고 출근하고, 갑자기 치료 종결되고

일하다 다쳤음에도 산재보험으로 치료받지 않는 경우도 있다. 산재 신청하지 않고, 회사에서 모두 부담하는 경우이다. 일정 기간 근로불가 판정이 내려져 휴업급여를 받는 산재 환자들에게는 보통 주 3일 이상 나와서 재활 치료를 받으시라고 권한다. 나머지 남은 병원에 나오지 않아도 휴업급여를 받을 수 있다는 사실을 알지 못해 안내해야 할 때도 있는데, 알면서도 출근해 작업하다 치료받고 다시 회사에 가는 분도 있다. 분명 산재인데 출근한다고?

회사에서 바쁘니 나와서 손 많이 안 쓰는 일이라도 하라고 하면 눈치 보여서 나갈 수밖에 없다고 한다. 휴업급여가 평균임금의 70%밖에 안 되는데, 30% 차액이면 거의 100만원 가까운 돈이니 경제적 이유도 있다고 한다. 손을 쓰지 않는 일이 얼마나 있겠냐며 쉬면서 치료받아야 치료 효과도 좋다는 조언도 하지만 을의 선택지에서 ‘쉬면서 치료받을

권리’는 교과서적인 얘기에 불과하다.

양쪽 손에 손가락이 세 개씩만 남아있는 이주노동자는 일하다 손을 다쳤다. 그가 이사님이라 부르는 사장 형님도 일하다 손을 다쳐 치료받았다. 이사는 이주노동자가 술선 수범하는 친구이지만, 양손을 제대로 사용 못하니 회사 복귀 후 시킬 수 있는 일이 없어서 고민이라고 했다. 치료가 끝나면 본국으로 보내야 할 것 같다는 것이다. 그 이주노동자가 4월 초 “이번 달까지만 치료받아야 된다고 해요. 더 이상 안 낫는다고 해요.” 한다. 남아있는 손가락 상처에 할 수 있는 여러 수술 방법을 얘기해왔던 터라 내가 듣기에도 너무 급작스러운 종결선언이었다.



▲ 산재로 손가락이 잘린 노동자의 재활 치료 사진. 환자의 동의를 얻어 촬영했다. 출처: 정경희

바이올리니스트였으나 코로나로 하루 공장 아르바이트를 갔다가 사고로 왼쪽 아래팔뚝이 압착된 노동자도 역시 진료실에서 4월 말까지 치료종결을 얘기했다고 했다. “뼈이식 수술 한다고 했었잖아요?” 물었더니, 다음 진료 때 한번 얘기해봐야겠다고 한다.

대부분의 환자는 주치의가 더 이상 호전이 없을 것 같다고 하면 자포자기한다. 1%의 회복을 위해서라면 얼마든지 고통의 시간을 견딜 수 있는데도 말이다. 여러 치료 가능성을 얘기하던 환자 둘이 갑자기 치료 종결을 선언받다니, 고용노동부의 특정감사의 영향이 아닐까 하는 합리적 의심이 드는 대목이었다.

산재환자를 위한 정부는 어디에?

차트에 적힌 병력을 보면 사고가 일어난 사업장에서 또다시 사고가 발생하고, 손가락 운동치료를 하다 보면 이미 재해를 입었던 손가락을 가진 환자를 만나는 것은 어렵지 않다. 사고가 났던 기계, 설비에 안전장치만 달았어도, 두 번째 사고는 없었을 것이다. 재해 발생 보고가 누락 되는 것을 어떻게 찾을 수 있을지, 산재가 반복되는 사업장에 대한 근본적인 대책을 마련하고 시행한 결과를 확인하는 감독기관의 역할이 절실히 요구된다. 또 일하다 다친 것도 억울한 산재 환자들이 눈치 보지 않고 제대로 치료받을 수 있는 환경을 만드는 근로복지공단의 노력이 아쉬울 따름이다. 

석탄화력발전소 노동자들과 기후정의 동지 되기

- 330 정의로운 전환을 위한 충남노동자행진을 다녀와서

김찬 기후정의팀 회원

지난 3월 30일, 충남 태안터미널 앞에 일방적인 자본 중심의 에너지전환 과정에서 발전소 폐쇄로 구조조정에 내몰린 발전노동자들, 기후정의와 노동의 관점에서 함께 투쟁을 일궈가는 기후정의 동지들이 모였다. 우리는 과정보도 정의로운 에너지전환을 요구하며, 기후위기 대응 정책 수립 과정에 노동자와 농민, 시민이 실질적인 권한을 가지고 개입할 권리와 발전소 폐쇄 과정에서 노동조건 후퇴없는 충고용을 당당하게 외쳤다. 이 자리는 또 석탄화력발전노동자 뿐만 아니라, 자동차 부품 생산 노동자 등 기후위기로 인한 산업전환 당사자들의 목소리도 함께 발화되는 연결의 공간이었다.

현재 정부가 추진하는 에너지전환 로드맵 속에 발전노동자의 일자리 보장은 찾아볼 수 없다. 일자리가 사라질 위기에 처한 발전노동자들은 석탄발전을 지키기 위해 투쟁하는 대신, 석탄발전을 중단하고 에너지 민영화를 막아내어 공공재생에너지를 확대해야 한다고 외치고 있었다. 노동조건이 후퇴할 수 있는 상황에서도 단순히 충고용을 보장하라는 요구를 넘어, 기후정의를 지향하고 있었던 것이다.

신자유주의 시대 많은 사회운동이 각자의 단기적인 이해관계에 매몰되어 협소하게 요구하고, 투쟁하기 쉬운 상황에서 활동가 뿐만 아니라 현장 노동자들과 함께, 일자리를 지켜내는 동시에 정의로운 에너지전환을 말하는 구체적인 투쟁을 조직해낸다는 것은 정말로 쉽지 않은 일이었을 것이다. 그래서 나는 기후정의행진과 기후정의파업에 참여했을 때와는 또 다른 마음가짐으로 태안 시내를 걸을 수 있었다.

현장의 목소리로, 언어로

가끔 기후정의운동에 처음 참여하는 동지들로부터 기후정의라는 개념이 너무 추상적이



▲ 전기를 생산하던 당당한 노동자에서 하루아침에 기후악당 취급받는 석탄화력발전소 노동자 옆에서, 기후위기를 대응하는 과정에서 당신들을 내버려두지 않을 것이라고 말해주는 기후정의 동지가 필요하다. 사진은 태안에서 열린 330 충남노동자행진. 출처 : 백승호

라는 이야기를 듣는다. 선전전이나 모임에서 시민들에게 기후정의를 설명할 때, 추상적이고 가당치 않는 말을 하고 있다는 느낌을 받기도 했다. 반면, 기후정의를 자신의 삶의 문제로, 구체적인 의제와 현장을 가지고 싸우는 에너지 노동자들의 말은 달랐다. 평소 기후정의운동을 접하며 들어왔던 화려한 말들보다 현장의 노동자들이 하는 말들이 더 마음을 움직였던 것 같다. 기후위기의 책임을 자본의 책임으로 규명하고, 상호의존과 돌봄 등 새로운 언어로 체제전환을 설명해왔던 활동가들의 말들도 중요했지만, 이와는 사뭇 다른 힘이 느껴졌다. 활동가 언어와 현장의 언어가 이분법적으로 나뉘는 것은 아니지만 체제전환을 다양한 언어와 논리로 버려가는 과정에서 실제 현장의 경험과 언어가 빠져서는 안된다는 생각이 들었다. 그런 점에서 이번 행진은 스스로에 질문을 던지는 계기였다. 우리가 기후정의 투쟁에서 쓰고 있는 말들은 아래로부터 조직되고 있는가? 또, 우리가 만들어낸 말들은 현장과 어떻게 호흡하고 있는가?

그래서 이번 행진을 참여하는 내내 눈에 들어왔던 것은 구호나 공연, 여러 인사들의 발언이 아니었다. 집회 대오 좌측에 앉아있는 노동자들의 표정이었다. 그러던 중, “산업과 생활의 필수재인 전기를 생산”한다는 자부심을 가져왔지만 “석탄발전이 기후위기 주범으로 지목되고, 폐쇄되는 상황에서 기후악당이 된 기분”을 느꼈다는 한 석탄발전노동자의 목소리가 담긴 영상이 무대 대형 스크린을 통해 재생됐다. 동시에 어둡고, 집회에 집중하기 어려운 듯한 노동자들의 표정이 눈에 들어왔다. ‘기후정의 동지’들은 이어지는 공연과 퍼포먼스를 즐기고 있는데 그렇지 못한 이들을 보며 괴리감까지 느꼈다. 행진하는 내내 ‘내가 만약 석탄발전소 노동자였다면 지금 행진에서 어떤 감정을 느끼고 있었을까?’라는 고민을 하며 걸었다. 행진 대오 말고는 아무것도 없이 텅빈 시내를 걸으면서 영상에서 들

었던 발언의 의미를 곱씹었다.

영상 속 발언에서 기후위기 책임을 노동자에게 전가하는 자본에 대한 분노도 느꼈지만, 사회로부터 배신받았다는 감정이 크게 느껴졌다. 발전노동자들은 자신의 이웃들, 도시의 시민들이 살아가기 위해 반드시 필요한 전기를 생산해왔다. 국가와 지역 경제 역시 이들의 자부심이 담긴 전기 생산노동에 의존해왔다. 그런데 갑자기 한국 사회는 기후위기 대응은 전세계적 흐름이고, 생존을 위해 모두에게 필요한 것이라며 ‘발전소 문 닫을 거니까 이제 알아서 살길 찾아 나가라’고 발전노동자에게 일방적인 통보를 하기 시작했다. 이런 상황에서 억울하지 않을 수 있을까? 사회로부터 쓸모없는 존재로 버림받았다는 느낌이 들지 않았을까?

당신들을 남겨두지 않을 것입니다

사회로부터 없어져야 할 노동으로 낙인찍히고, 일터에서 쫓겨나며 사회에서 ‘시민권’을 박탈당하는 조건에서 기후정의, 정의로운 전환, 노동권이라는 현란한 언어와 논리들은 와닿지 않았을 것 같다. 그보다도 사회는 당신들을 남겨두지 않을 것이며, 기후위기 대응을 위해 정책을 바꾸가는 과정 속에서 당신들과 함께할 것이라는 메시지를 내는 동료시민들의 존재를 확인시켜주고, 전 사회적인 지지와 연대를 만들어내는 것이 더 와닿았을 것이다. 그러면서 노동자들의 어두웠던 표정이 이해되기 시작했다. 총고용이 보장되는 에너지 전환에 대한 현실성과 전망은 불투명한 상황에서, 사회가 전환이라는 긴 고속도로에 자신들을 내버려두고 질주하고 있는 것을 지켜보고 있는 입장에서 행진이 마냥 즐겁지 않았을 것 같다.

그래서 기후정의 동지의 역할이 중요하다. 이들의 옆에 서서 기후위기 주범은 당신들이 아니라고, 기후위기를 대응하는 과정에서 당신들을 내버려두지 않을 것이라고 말해주는 동지가 필요하다. 그래야 현실적이고, 구체적인 대안으로서 정의로운 에너지전환, 공공재 생에너지 쟁취가 노동자들에게 와닿는 현실이 될 것 같다.

자동차 부품 회사에서 일하는 금속노동자 동지가 말했다. 전기차 도입으로 인해 내연기관 부품공장은 폐업의 위기에 처했고, 새롭게 생기는 전기 배터리 공장은 100% 비정규직으로 채워질 것이라고. 이미 기후위기 대응을 위한 산업전환이라는 명분으로 자본은 노동자를 일터에서 내쫓으며 발악하고 있다. 어쩌면 산업전환 과정에서 일터를 잃고 있는 노동자들에게 함께 하겠다고 말할 수 있는 시간이 얼마 남지 않았을지도 모른다. 늦기 전에 기후정의의 언어로 노동자의 권리를 지키는 투쟁을, 노동자의 힘으로 기후정의를 일궈내는 싸움을 조직해야 한다. 앞으로 열릴 기후정의를 외치는 노동자들의 현장싸움에 함께하자. 

우연과 운이 겹쳐 이루어진 청소노동자의 산재신청

강은솔 젠더와노동건강권센터회원, 노무사

산업재해 사건을 진행하다 보면 유독 마음이 가는 재해자가 있다. 내게는 청소노동자 이선화 님이 그런 분이였다. 70세라는 연세가 믿기지 않을 정도로 에너지가 넘쳐흐르고, 미소가 아름다운 분이였다. 말도 어찌나 유려하신지 가만히 듣고 있으면 흠뻑 빠져들어 사건과 무관한 이야기도 한참을 하곤 했다. 이선화 님은 1980년대 후반에 한국전력공사에서 청소일을 시작하셨고, 2012년부터는 광주의 한 빌딩에서 일을 하셨다. 30년 경력의 베테랑 청소노동자인 그녀는 자신이 경험한 수많은 일들을 내게 전해주었다.

한전에서 오래 일했지만, 4대보험에는 용역업체만

사건조사를 하며 재해자와 함께 한국전력공사 광산지사를 방문했다. 약 2,000평 규모의 건물은 지하 1층, 지상 4층으로 이루어져 있었다. 이미 퇴직한지 2년이 되어 오랜만에 방문한 일터를 보며 재해자는 본인이 어떻게 일했는지 신나게 말씀해주셨다. 오전 5시,동이 트기 전에 집에서 나와 한전으로 향하던 이야기, 직원들이 출근하기 전에 1차적으로 청소를 끝내기 위해서 이리저리 바쁘게 밀대를 밀고 다닌 이야기, 엘리베이터가 없어서 커다란 포대에 청소도구와 쓰레기를 넣은 채 질질 끌고 계단을 오르내린 이야기, 대강당 바닥을 빗내기 위해서 쪼그려 앉아 걸레질을 한 이야기.

재해자의 모든 말 속에서 그녀의 오랜 일터, 한국전력공사에 대한 애정이 묻어나왔다. 그러나 재해자의 4대보험 내역에는 수많은 용역업체들이 기록되어 있을 뿐이었다. 고용승계가 됐다는 점에서 청소노동자 중 손에 꼽히게 운이 좋았던 경우라고 볼 수 있겠지만 처음 만났을 때 “나는 한전에서 오래 일했어”라며 뿌듯하게 말씀하시던 이선화 님을 떠올리니 왠지 모르게 씁쓸해졌다.

그녀는 이런저런 이야기를 이어 나갔다. 시간이 지남에 따라 함께 일하던 동료의 수도 점차 줄어들었다고 한다. 처음에는 6명의 청소노동자가 근무했지만, IMF를 거치며 3명으로 감원됐다. 청소를 해야 하는 양은 동일한데 사람만 줄어드니 1시간 30분은 일찍 출근해야 겨우 청소를 마칠 수 있었다고 한다. 물론 그 어떤 수당도 없었다.

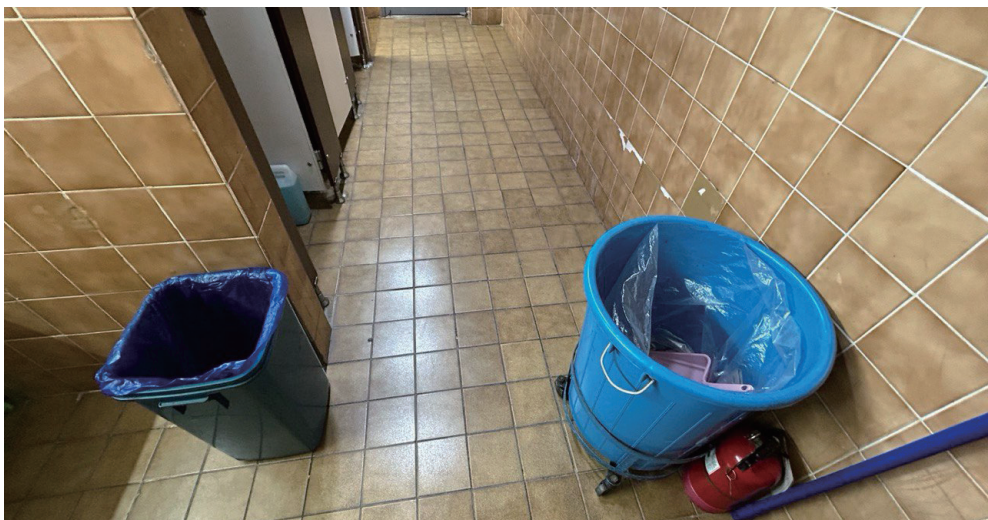
계약기간도 1년 단위로 단축됐다. 까딱 잘못하면 일자리를 잃을 수밖에 없는 상황에서 인원을 보충해달라는 말, 수당을 달라는 말, 휴게공간을 마련해달라는 말은 엄두도 못냈다고 한다. 할 수 있는 일은 그저 다음 해에도 무탈히 고용승계가 되길 바라며 군소리 없이 공간을 그 모습 그대로 유지하는 것 뿐. 어떠한 권리도 주장하지 않고 주어진 의무만을 수행했음에도 불구하고 임금체불, 퇴직금 등 문제로 노동청에 들락날락하기도 하셨다고 한다. 본인이 '노동청 전문가'라고 말하며 웃으시는 모습에 마음이 아렸다.

친구의 조카 소개로 산재 신청하게 되었어요

20년 정도 일하니 몸도 여기저기 말썽이었다. 아프지 않은 곳이 없었다고 하셨다. 손가락이 제대로 펴지지 않았고 어깨와 무릎에 참기 힘든 통증이 느껴지고 허리를 굽힐 때마다 지끈거렸다고 한다. 재해자의 건강보험 요양급여 내역에는 2-3일에 한 번꼴로 정형외과에 간 기록이 고스란히 남아있었다. 고된 노동에 지친 몸을 물리치료를 달래가며 일을 이어나갔던 것이다. 본인의 아픔이 산업재해일 줄은 몰랐다고 했다.

청소를 하다 넘어져 다쳤을 때도 “산재 신청은 곧 해고”라는 인식에 꿈도 못꾸었는데, 사고가 아닌 질병이 산재임을 인지하고 신청하기란 불가능에 가깝다. 일상적인 고용불안에 시달리는 하청노동자가 산재신청을 한다는 것은 더 이상 일을 하지 않겠다는 것과 동일하게 여겨지는 듯하다. 재해자의 산재 신청도 몸이 망가질 대로 망가져 더 이상 쓸 수 없을 지경에 이르러 일을 완전히 그만둔 후에야 이루어졌다. 그조차 정말 손에 꼽히게 운이 좋았던 경우였다.

경로당에서 만난 어르신인 조카가 노무사라 이선화 님이 받은 수많은 수술이 산재가 될 수도 있다는 사실을 알려주었다고 한다. 재해자는 우연히 들은 이 정보를 그냥 흘려듣지 않고 딸에게 찾아보라고 했다. 그렇게 우연히 노무법인을 찾았고 나를 만났다. 허리 수술을 받은 것은 시간이 너무 오래 흘러 신청하기 힘들었지만, 운이 좋게도 어깨와 양쪽 무릎은 2년 전에 수술해 산재 신청이 가능했다. 그렇게 우연과 운이 겹쳐 이선화 님은 퇴사한지 2년이 흐른 후에야 비로소 산재를 신청할 수 있게 되었다.



▲ 재해자가 일했던 건물의 화장실. 출처: 강은솔

“그래도 선생님은 깨끗한 곳에서 일하셨네요”

재해자와 함께 업무상질병판정위원회(질판위)에 진술을 하러 갔다. 워낙 명석하시고 말씀을 잘하셔서 별걱정 없이 회의실로 들어갔다. 질판위 위원이 재해자에게 “그래도 선생님은 깨끗한 곳에서 일하셨네요.”라고 한마디 하셨다. 이전까지 덤덤하게 말씀을 잘하시던 재해자는 그 말을 듣고 “깨끗한 곳을 깨끗하게 유지하는 것도 힘들어요.”라고 하며 눈물을 흘리셨다. 질판위가 끝난 후 그녀는 멍쩍은 웃음을 보이며 “그 말을 들으니 갑자기 그렇게 울컥하더라고. 깨끗한 곳을 유지하는 것도 힘든 일인데 잘 모르는 거 같아서”라고 말씀하셨다.

질판위 위원이 나쁜 의도로 이야기한 것은 아니었고 위로 차원에서 한 말로 느껴졌기에 그 당시에는 그 말이 왜 그렇게 서럽고 슬픈지 다 이해하지는 못했다. 그러나 집에 돌아와 그녀랑 나눴던 이야기를 다시 떠올려 보니, 그 감정이 무엇인지 어렵듯이 느껴지는 듯했다. 수십 년 동안 청소일을 하면서 참아왔던 억울함, 불안함, 서러움 등의 감정과 신체적 고통에 대한 말을 꺼내놓았을 때 돌아오는 대답이 “그래도 선생님은 깨끗한 곳에서 일하셨네요.”라면 그것이 어떤 맥락이었든 그 누가 눈물을 흘리지 않을 수 있었을까.

산재가 승인된 후 재해자와 만나 밥을 한 끼 했다. 그녀는 자신이 너무나 운이 좋았음에 감사한다고 했다. 그녀는 내게 한전에서 같이 일한 동료들을 소개해주었다. 그 동료는 또 운이 좋게도 이산화탄소와 친분을 유지해 산재에 대해 우연히 알게 되었다. 재해자와 동일하게 허리, 어깨, 무릎이 아팠다. 마음 한편이 답답해지는 느낌이었다. 운이 닿지 않아, 오랜시간 고된 노동으로 인해 망가져버린 몸을 그저 자기 탓으로, 자신이 온전히 감당해야 할 몫으로 여기며 살아갈 80만여 명의 청소노동자들의 삶은 어떠할지 문득 궁금해졌다. 알터

산업안전보건법에 담긴 그 권리

천명주 금속노조 현대모비스 총주지회 노안부장

산업안전보건법의 존재 이유

산업안전보건법(산안법)은 노동자가 다치지 않고, 병들지 않고, 일할 수 있는 권리를 보장하는 법입니다. 일하는 사람이 노동과정에서 다치고, 병들지 않도록 산안법은 사업주에게 의무를 부여하고 있습니다. 사업주가 보호와 예방의 책무를 다하는 것이 본래 법의 취지라고 생각합니다. 또한 노동자가 일하는 과정에서 위험에 처한다면 그 즉시 작업을 중지할 수 있어야 합니다. 산안법 52조에는 이러한 노동자의 작업중지권이 담겨 있습니다. 그러나 현실은 녹록지 않습니다. 노동자가 위험상황에서 작업을 중지하면 뒤따르는 것은 손해배상 청구, 징계, 협박입니다. 사실상 작업중지를 법에만 존재하는 무용지물로 만들기 위해 노동자를 압박하고 있는 것입니다.

회사의 이익을 앞세우며 해외수출에 구색을 맞추기 위해 ISO 인증 등의 절차를 거치지만, 정작 노동자 건강과 안전을 위한 법은 무시되는 것이 현실입니다. 이런 상황에서 안전보건환경 경영방침을 내세우며, 안전이 최우선이라고 말하는 것이 참으로 앞뒤가 다른 처사라고 생각합니다. 정작 안전사고 등 현장의 안전 문제가 발생하면 ‘안전이 최우선’이라고 강조했던 회사의 방침은 사라지고, 임시방편과 온갖 변명을 앞세워 안전사고 발생에 의해 중단된 라인을 가동하기에 급급한 상황입니다. 법이 있어도 무용지물이라면 과연 그 존재의 의미가 무엇일까요? 혹여 앞으로 산안법이 더 개악된다면 현실은 더욱 무법지대가 될 것이라 우려됩니다.

작업중지권 보장을 요구합니다

지난 4월 2일 민주노총 대회의실에서 ‘작업중지권 증언대회’가 열려 증언자 중 한 명으로

참석했습니다. 증언대회 자리에서 여러 현장 노동자들의 생생한 이야기를 들을 수 있었습니다. 누군가는 강풍과 강우, 폭설 등 기상이변의 상황에서도 야외작업을 해야만 하는 현실을, 다른 누군가는 민원인이나 고객을 상대하며 잦은 폭언과 폭행에 시달리지만, 감히 자리를 떠나지도 피할 수도 없는 현실을 증언했습니다. 저와 비슷한 제조사업장에서는 이미 중대 재해가 발생한 공정에서 다시 사고가 발생하여 작업을 중지했더니, 회사가 작업을 중지시킨 노동자대표와 간부들에게 손해배상을 청구했다고 합니다.



▲ 4월 2일 민주노총에서 열린 작업중지권 증언대회. 왼쪽에서 두번째가 필자인 천명주 노안부장이다. 출처 : 노동과세계 송승현

저도 증언에 함께 했습니다. 충주 모비스는 타 사업장과 달리 안전사고 대응 매뉴얼을 기초로 작업중지가 2020년도부터 현장에 어느 정도 자리를 잡아 나가고 있었습니다. 하지만, 24년 1월 회사 경영진이 교체되며 ‘생산이 우선이다. 라인을 정지시키는 것은 절대 불가능하다.’라는 입장이 현장에 전파되기 시작했습니다.

24년 1월 2일 작업자가 손이 크게 베여 수술을 하게 됐습니다. 회사는 사고수습과 긴급대책 이후 1월 19일까지 근본대책을 마련하겠다고 약속하고 라인을 재개하였습니다. 라인 가동이 우선이었던 걸까요? 이후 회사는 태도를 바꿔 ‘근본대책이란 없다’라며, ‘작업자 교육 잘 시켜서 재발되지 않도록 하겠다.’라는 입장을 전해 왔습니다. 이에 노동조합은 현장에 안전사고의 위험이 여전히 남아 있으므로, 라인을 가동할 수 없다고 판단, 라인을 정지하였고 이에 회사는 작업중지를 단행한 노동조합 간부를 징계하였습니다. 회사에서는 ‘우리가 벌금을 각오하고 노동조합을 탄압하면, 노사 협의 사항이든 단체협약이든 한날 종이쪼가리에 불과하다.’라고 발언하는 등 탄압의 수위를 높이고 있습니다.

절대 양보할 수 없는 권리, 반드시 지키겠습니다.

작업중지권은 어떠한 상황에서도 노동자가 위험하다고 판단하면 사용할 수 있어야 합니다. 하지만 회사는 작업중지에 대해 부당징계, 손해 배상청구로 노동자들을 괴롭히고 있을 뿐입니다. 대한민국 노동자들은 1년에 평균 2천 시간을 회사에서 보내고 있다고 합니다. 작업중지권이 보장되지 않는 상태에 놓인다면, 이 시간 동안 생존권 자체가 위협받는 것이라고 말할 수 있습니다. 노동자의 건강과 생존을 위해 작업중지권을 지키는 투쟁을 결코 멈추지 않을 것입니다. 

거점노동상담소 X 민주노동부산지역본부 X 한국노동안전보건연구소

2024 부산 위험성평가실무 기획강좌 5.2~5.28

- ▶ 참가대상 | 노동조합 간부/조합원, 단체활동가, 관심있는 시민 등 최대 30명 이내
- ▶ 강의일시 | 5월 2일 ~ 28일 / 저녁 7시
- ▶ 강의장소 | 부산시민운동지원센터 혁신홀 (부산 부산진구 중영대로 890, 5층)
- ▶ 참가비용 | 1만원 (국민 957502-01-347592 이속권)
- ▶ 신청링크 | www.bit.ly/위평실2024부산

회차	일시	내용	강사
1강	5/2(목)	산업안전보건법과 중대재해처벌법 이해 - 위험성평가의 근거와 기능성 살펴보기	박다혜 (대표변호사 (법률사무소 고관))
2강	5/9(목)	위험성평가 제도 이해 1 - 일터의 '위험요인' 이해와 찾기	이현중 노동사 / 관공안전지도사 (노동법민 나라)
3강	5/16(목)	위험성평가 제도 이해 2 - 일터의 '위험요인' 평가 이해	이숙경 상임활동가 (한국노동안전보건연구소)
4강	5/23(목)	[실습] 위험성평가의 계획과 실행 1	최진영 대표 (충남노동건강안전센터)
5강	5/28(목)	[실습] 위험성평가의 계획과 실행 2	최진영 대표 (충남노동건강안전센터)

[2024 부산지역 노동안전보건 기획강좌]

첫번째 기획강좌로 '위험성평가 실무'를 배웁니다.
노동자가 안전하고 건강한 일터를 위해서 현장의
유해, 위험요인을 파악하여, 감소대책 방안을 수립,
실행하는 위험성평가. 위험성평가 제도 이해부터
현장 실무 활동의 A~Z까지!

일시 : 5월 2일부터 매주 목요일 저녁 7시

(마지막 5강은 화요일)

장소 : 부산시민운동지원센터 혁신홀

신청 : bit.ly/위평실2024부산

[한국노동안전보건연구소 × 공감직업환경의학센터]

보듬는 격월 강좌

2024년 경기 한노보연과 공감직업환경의학센터
는 일터와 삶을 보듬는 현장 노동안전보건활동
가와 만나는 다양한 계기를 만들고자 합니다.

그 첫번째 시간으로 5월 보듬는 강좌를 “일터에서 노
동자가 알아야 할 작업중지권” 주제로 진행합니다.

일시 : 5월 17일 (금) 19시

장소 : 경기노동복지센터 2층 중회의실
(민주노동당 경기도본부 2층)

강사 : 한노보연 작업중지권실현을 위한
당장멈춰기획팀 손진우

참가신청 : bit.ly/보듬는강좌5월

문의 : kilshlabor@gmail.com

한국노동안전보건연구소 × 공감직업환경의학센터
"보듬는" 격월 강좌!

**일터에서
노동자가
알아야 할 작업중지권!!**

일시: 24년 5월 17일(금) 19시
장소: 경기노동복지센터 2층 중회의실
문의: kilshlabor@gmail.com



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



▲ 올해 봄 정원에서 온 부고를 두 개 받았다. 조경 작업 중 사다리에서 떨어졌다 했다. 지난해 사망한 노동자의 42%가 추락사라고도 했다. 마른 가지를 쳐내고 다시 빛과 물을 돌게 하는 손들에 꽃이 핀다면, 그 손들도 꽃처럼 볼 순 없는지. 2024년 서울, 대학교 부지 정원 조경작업 중인 노동자.

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