



노동자가 만드는

일터

통권 241호
2024. 6

[특집] 모든 노동자에게 사회적 휴일을

다시, 야간노동이 문제다

말뚝 용기 잘 만들던 락앤락, 사모펀드에 넘어가고 생긴 일



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

영우, 기형, 헤인, 세은, 지나, 윤박, 민,
연녹, 형섭, 도하, 메밀, 푸우씨, 가영, 진경

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.06.03

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>



쉽의 그림자, 주말 노동

자본주의 사회에서 우리의 쉽마저 상품처럼 사고 팔립니다. 여가 상품이 우리의 휴식 시간을 채웁니다. 휴식을 누리려고 해도 돈이 필요합니다. 정확히 그 반대편에 또 하나 필요한 게 있습니다. 바로 쉽의 그림자, 주말 노동입니다. 단 1분 1초라도 낭비하지 않고 이윤의 창구로 활용하려는 자본의 노력은 우리의 쉽마저 이윤 창출의 수단으로 만들어 왔고, 소비 사회에서 우리의 쉽은 주말 노동이라는 그림자 위에 세워졌습니다.

주말에만 쉬는 삶에는 여가 상품을 생산하고 제공하는 노동자들의 주말 노동이 필요합니다. 일에 쫓겨 평일에 장을 못 보는 사람들은 가계를 돌보는 것마저 누군가의 주말 노동에 기대야만 합니다. 하여 주말 노동은 어쩔 수 없는 일로 여겨집니다. 대신 수당을 더 받거나 평일에 쉬면 되지 않냐고 말하기도 합니다.

하지만 주말 노동은 장시간, 야간 노동처럼 노동자의 몸을 갉아먹으며, 초단시간 노동처럼 노동자의 삶을 불안정하게 만듭니다. 주말에 일하는 노동자는 사회적 관계가 줄어들습니다. 주말 노동을 줄이기 위해서는, 여가 상품에 기대어 쉬는 우리의 삶도 달라져야 하지 않을까요? 이번 6월호는 주말 노동의 위험을 드러내고 이와 관련된 과제를 다룹니다. 주말 노동이라는 그림자에 작은 빛을 드리울 수 있기를 바랍니다.

- 선전위원장 



▲ 구의역 사고 8주기를 맞아, 구의역 산재사망 참사 8주기 추모 문화제가 5월 25일 토요일 열렸다. 참가자들은 서울지하철 개통 50년을 맞아, 노동자와 시민이 안전한 100년을 만들어가자고 결의했다. 사진 : 공공운수노조

특집 04

모든 노동자에게 사회적 휴일을

- 서비스 노동자는 마땅히 주말에 일해야 하는가
- 모든 주말 노동자들에게 주말 휴식권을
- 주말엔 좀 쉬자! 남들 쉴 때 같이, 동료와 다 함께.

지역 노동안전 네비게이션 16

울산지역 근로복지공단 부당사례 대응과 산재보험 개악 저지 활동

풀어쓰는 노동시간 19

다시, 야간노동이 문제다.

알아보자, LAW동건강 22

일과 가정의 양립은 성립할 수 있을까?

아시아 과로사통신 25

반복되는 재난 시기 과로사,
3.11의 교훈은 활용되고 있는가?

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

길에서 만나는 다정한 이웃
- 프레시 매니저 피아씨 인터뷰

현장의 목소리 31

밀폐 용기 잘 만들던 락앤락,
사모펀드에 넘어가고 생긴 일
- 전국화학섬유식품산업노동조합 락앤락 지회장
손세호 인터뷰

문화로 읽는 노동 35

두 얼굴의 오리들이 사는 허울뿐인 오일샌드

일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

공공재생에너지는 블루오션이 아니라
필수재입니다
- [강연회] “공공재생에너지를 통한 노동의
정의로운 전환 - 풍력발전산업을 중심으로”

진료실에서 보내는 편지 40

중대재해처벌법이 있어야 할 소소한 주관적 이유

젠더+노동+건강 ON 43

요양보호사 시장화 중단하고 공공성 확보해야

활동가 운동장 46

소수가 만들어낸 우아한 투쟁

한노보연 이모저모 48

이백마흔한 번째

노동자가 만드는 일터

서비스 노동자는 마땅히 주말에 일해야 하는가

이혜은 소장

사회적 휴일, 어떤 의미인가?

노동시간 문제에서 가장 많이 거론되는 것은 장시간 노동이다. 장시간 노동이 심혈관계 질환을 비롯한 각종 건강문제와 정신건강에 해를 입히고 일-삶 균형을 저해한다는 것은 이미 잘 알려진 문제이다. 한편, 이러한 노동시간의 길이뿐 아니라 노동시간을 어떻게 배치하는가 또한 중요한 문제이다. 노동시간의 배치 문제에서 가장 많은 연구가 이루어지고 관심을 받는 건 교대근무이고, 특히 야간근무를 포함한 교대근무가 주목받는다.

야간근무를 하기 위해서는 밤에 깨어나 일하고 낮에 잠을 자야 하기에 정상적인 생체리듬의 교란이 일어난다. 인체의 건강을 유지하는 수많은 생물학적 작용이 이러한 하루 리듬에 따라 조율되기 때문에 야간근무는 수면장애를 비롯한 여러 건강문제를 일으킨다. 이러한 생체시계의 교란은 생물학적 비동기화(Biological desynchronization)

라고 볼 수 있다. 그런데 평일 주간에 대략 8시간 정도 근무하는 표준적 노동시간이 아닌 그 밖의 시간에 노동하는 노동자들, 즉 비표준적 노동시간(non-standard working hour) 또는 비사회적 노동시간(Unsocial working hour)을 노동하는 노동자들은 생물학적 비동기화뿐 아니라 사회적 비동기화(Social desynchronization)도 겪게 된다.

사회적 비동기화란 사회의 리듬과 노동자 개인의 리듬이 어긋나는 것이다. 우리 사회에 안착된 일주일 단위의 사회적 리듬은 월요일부터 금요일까지 평일 5일간 연속적으로 일하고 주말 이들은 휴식을 취하고 여가를 즐기며 재충전을 하는 것이다. 하루 중에서는 저녁시간, 일주일 중에서는 주말이 노동자들이 가족 및 사회 등 누군가와 상호작용을 하는 가장 소중한 시간이다. 그런데 주말에 일하고 평일에 휴일을 갖는 노동자는 이러한 전반적인 사회의 리듬과 어긋나게 된다. ‘사회적 휴일’이란 단순히 일을 쉬는

날이 아니라 가족, 친구들과 상호작용을 잘 할 수 있도록, 그가 속한 사회의 리듬에 맞게, 남들 쉴 때 쉬는 것이다.

이러한 사회적 휴일이 부족한 노동자들에 관한 연구를 국내외에서 수행한 적 있다. 국내의 대표적인 표본조사인 ‘근로환경 실태조사’ 데이터를 분석한 연구 결과, 주말노동을 하지 않는 노동자에 비해 주말노동을 하는 경우 소득이나 전체 노동시간 등 다른 요인을 통제한 후에도 우울증상의 위험이 대략 30~40% 증가했다(Lee 등, 2015). 우울증상 위험은 주말노동 횟수가 증가할수록 더 높아지는 경향도 보였다. 즉, 전체 노동시간이 같다면 주말에 쉬는 노동자보다 평일에 쉬는 노동자의 우울증상이 높다는 것을 보여준다.

유럽 31개국의 데이터를 분석한 연구 결과, 월 1회 이상 일요일 근무를 할 경우 일요일 근무를 하지 않는 경우에 비해 건강문제 1.17배, 일-생활 균형 저하 1.15배, 작업관련 사고는 1.34배 높아졌다(Wirtz 등, 2010). 핀란드의 병원노동자를 대상으로 한 연구에서도 주말노동이 많으면 일-가정 갈등이 44% 증가했다(Karhula 등, 2017). 독일에서 ‘경계없는 노동시간’의 한 형태로 일요일 근무에 관해 연구한 결과, 일요일이나 공휴일 근무는 노동자에게 사회적으로 중요한 시간을 방해하여 피로로부터의 회복을 방해하는 것으로 보고했다(Vieten 등, 2022). 이렇듯, 부족한 사회적 휴일은 노동자의 건강과 웰빙에 부정적인 영향을 미친다는 것이 기존 연구들에서 확인되고 있다.

서비스 노동자 주말노동 실태조사 결과

올해 한국노동안전보건연구소에서는 전국 서비스산업노동조합연맹과 함께 ‘주말노동 실태조사’를 진행했다. 서비스연맹의 유통분과와 관광레저분과 노동자들을 대상으로 온라인 설문조사를 수행하였고 마트, 백화점, 면세점 등 유통분과 노동자 2,516명, 호텔, 카지노, 골프장 등 관광레저분과 노동자 205명의 응답 결과를 분석하였다.

대형마트의 경우 일부는 일요일에 월 2회의 의무휴업을 하고 있고 일부는 평일에 의무휴업을 하고 있다. 백화점은 월 1회 정도의 정기휴점을 평일에 가지고 면세점은 연중무휴로 운영된다. 호텔, 카지노, 골프장 등 관광레저 사업장은 기본적으로 연중무휴로 운영된다고 볼 수 있다. 이중 카지노는 24시간 연속적으로 운영이 된다. 따라서 유통업과 관광레저업 노동자들의 주말노동은 불가피한 상황이다.

유통분과 노동자들은 월평균 5.5회, 관광레저분과의 노동자들은 월평균 6.2회 주말출근을 하고 있었다. 일요일에 월 3회 이상 출근하는 비율이 유통분과 47.1%, 관광레저분과 69.3%로 주말노동을 상당히 많이 수행하고 있다. 이에 비해 <근로환경실태조사>의 최근 결과(2020-2021)에서 임금근로자 중 보통 한 달에 일요일 근무를 한 번이라도 하는 경우는 16%, 3회 이상 하는 경우는 8.8%로 서비스 노동자의 주말노동 현황과 큰 차이를 보였다.

보통 한 달 전쯤 정해지는 근무 스케줄

상 주말에 휴무를 받지 못하면 연차를 사용하는 방법이 있을 수 있다. 하지만 주말 연차를 잘 사용할 수 없다는 응답이 유통분과 35.0%, 관광레저분과 43.9%에 달했고 그 이유로 가장 많이 응답한 건 주변 동료의 업무가 과중되는 것이 미안하거나 눈치가 보여서였다.

일-삶 균형에 대한 만족도 점수 (7점 만점)에서 유통분과 3.73점, 관광레저분과 3.78점으로 2022년도 <일-삶균형 조사>에서 조사되었던 4.44점에 비해 떨어져 있음을 알 수 있다. 일-삶 균형의 구성요소에 대한 항목에서 '직장생활 때문에 가족(개인) 생활에 충실하지 못하다'에 '그런 편이다' 또는 '매우 그렇다'고 응답한 비율은 유통분과 52.5%, 관광레저분과 52.2%로 <일-삶 균형 조사(2022)>의 40.6%에 비해 10% 이상 차이를 보였다.

서비스 노동자들은 주말보다 평일이 휴무일인 경우가 많으니 가족, 친구들과 함께 보

내기보다는 혼자 시간을 보내기가 쉬울 것으로 예상할 수 있다. 쉬는 날에 주로 하는 활동을 조사한 결과 (3개 중복 선택) 높은 응답을 차지한 것은 TV, 넷플릭스 등 OTT, 유튜브 시청 (유통분과 56.2%, 관광레저분과 55.8%), 휴식 (수면, 사우나 등) (유통분과 56.0%, 관광레저분과 36.8%), 가사일 및 가족 돌봄 (유통분과 50.3%, 관광레저분과 38.4%) 였다. 다음으로 많은 것은 운동 또는 스포츠 활동 (유통분과 19.1%, 관광레저분과 29.0%), 사고 관련 일 (친구 만남, 동창회 모임 등) (유통분과 29.6%, 관광레저분과 22.6%) 였다. 피로를 해소하는 것에 상당히 치우쳐 있고 여가활동은 TV시청과 같은 소극적인 여가활동을 주로 하고 있었다. 여성 비율이 높은 유통분과의 경우 가사일과 가족 돌봄으로 휴무일을 보내는 경우도 많았다.

조사참여자를 주말근무 횟수 4회 이하와 5회 이상의 두 그룹으로 나누어 일-삶 균형과 일부 건강 관련 지표를 비교해봤다.

▲ 표 1. 주말근무 횟수에 따른 일-삶 균형 및 수면장애, 우울증상

	유통분과		관광레저분과	
	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상	주말근무 4회 이하	주말근무 5회 이상
일-삶 균형 만족도 평균	4.17 ± 1.31	3.60 ± 1.28	4.33 ± 1.51	3.60 ± 1.32
직장생활과 개인생활이 충돌하여 갈등이 있다	31.4%	42.5%	29.4%	46.1%
직장생활 때문에 가족생활에 충실하지 못하다	41.1%	55.9%	29.4%	59.7%
수면장애 있음	60.6%	69.1%	37.3%	61.5%
우울증상 (중등도 이상)	13.1%	18.7%	5.9%	14.3%

유통분과와 관광레저분과 모두 주말근무 4회 이하인 노동자에 비해 주말근무 5회 이상인 경우에 일-삶 균형 만족도 점수가 낮고, 일-삶 균형에 대한 부정적 응답 비율이 높았다. 불면증상을 물어보는 설문도구 MISS를 사용하여 수면장애를 확인하고 우울증 선별검사 도구인 PHQ-9을 사용하여 중등도 우울 이상인 경우를 분석하였을 때 역시 주말근무 4회 이하인 그룹에 비해 주말근무 5회 이상인 경우에 수면장애와 우울 증상의 유병률이 높은 것을 확인할 수 있었다. 주말노동을 수행하고 있는 조사대상자들 내에서도 주말노동을 많이 할수록 건강과 삶에 나쁜 영향을 미치는 것이다. 주말노동을 완전히 없앨 수 없다면, 최소한 줄이는 것만으로도 어느 정도 효과를 볼 수 있음을 시사한다.

서비스 노동자에게 사회적 휴일을

우리나라에선 2000년대 초반부터 주5일제를 도입하기 시작하여 점차 확대해왔다. 주5일제가 도입되기 전에 노동자들은 일요일인 주휴일에 피로에 젖은 몸을 회복하느라 다른 일을 할 여유가 많지 않았지만, 토요일과 일요일 이틀을 쉬게 되면서 휴일을 보내는 행태는 크게 달라졌다.

표준노동시간을 일하는 노동자들은 가족과 함께 시간을 보내고 여가와 문화생활을 즐길 여유가 늘어 삶의 질이 좋아졌다. 그 이면에는 휴일에 쉬는 노동자와 가족들에게 서비스를 제공하는 노동자들이 있다. 하지만



▲ 부산시도 일방적으로 마트 의무휴업일을 평일로 변경하여, 노동조합과 시민들의 항의 행동이 계속되고 있다. 1인시위 중인 한노보연 이숙건 활동가

이들은 사회적 휴일이 부족하여 건강과 삶에 해를 입는다. 서비스 노동자가 주말에 일하는 것은 당연하다는 생각을 버리고 이들을 보호하기 위해 무엇을 해야 할지 고민해 보자. **앞터**

모든 주말 노동자들에게 주말 휴식권을

조건희 상임활동가

기업들은 토요일과 일요일에 고객이 많이 온다는 이유를 명분 삼아 노동자들을 주말에 최소한의 비용으로 뻑뻑하게 배치해왔다. 주말에 일하는 게 어쩔 수 없다고 노동자들 스스로 내면화해오기도 했다. 하지만 스케줄 근무와 맞물린 주말 노동은 주말 노동자의 노동시간, 일과 삶의 양태, 가족 및 사회관계 등에 악영향을 끼치고 있었다. 민주노총 서비스연맹과 주말 노동자 휴식권 연구를 함께하며 결혼식장, 골프장, 마트, 면세점, 백화점, 카지노, 호텔 등에서 일하는 주말 노동자 14명을 만나 주말 노동의 현황과 휴일의 경험, 어려움과 과제를 들어보았다.

노동시간 자율권을 빼앗는, 주말 노동자의 스케줄 근무

(주요) 한 달 단위 스케줄표를 통해 일하는 요일과 시간이 결정되는 면접자들은, 스케줄표를 확정하기 전에 희망 휴무일을 신

청하고 서로 조율하고 있었다. “토요일 일요일 포함해서 4개만 휴무를 들어가자 합의” (50대 여성, 마트) 보거나, “내가 출근해야 하는 날에 선배님이 휴무면 선배님한테 이날 바꿔주실 수 있는지 물어보는” (20대 여성, 백화점) 등 동료 노동자와 소통하는 과정이 중요하게 작동하고 있었다.

민주노총 서비스연맹과 진행한 설문조사를 통해 주말 노동자 2,721명에게 스케줄 결정 과정에서 본인의 의견이 얼마나 잘 반영된다고 느끼는지 물었다. 잘 반영되지 않는다고 응답한 사람들은 10%가량으로 적은 편이었다. 하지만 휴무일 신청에 있어 자신의 의견 반영 정도에 대한 기대 자체가 낮다는 점을 고려해야 한다. 주말 노동자들은 애초에 단 며칠 정도만 휴일을 신청하고 있었다. 다 같이 바쁜 주말의 경우, 이틀 이상 연속으로 쉬고 싶은 경우는 신청에 더욱 어려움을 느끼고 있었다. “친구들하고의 약속, 부모님의 생일” (40대 여성, 면세점)과 같은 몇

안 되는 날에만 휴무를 신청하고, 짜인 시간 표에 본인의 일상을 맞추고 있었다.

“(예를 들어) 제가 다섯 번의 요일이 다 필요해요. 근데 그거를 다 말씀드리면 눈치가 보이니까 반 정도, 이틀 정도만 말한다거나 그렇게 하죠. (중략) 주말 같은 경우를 토요일 다 빼는 것도 눈치가 보이고 그렇죠. 이틀을 연속으로 해서 저번 달에 빼달라고 했는데 다음 달에도 또 이틀 연속 필요하다 이렇게 말하기도 또 눈치가 보이고. 보통은 짜주시는 거에 제 약속을 맞추는 편이긴 해요 (30대 여성, 면세점).”

주말 노동자들은 주말은 물론 공휴일에도 많이 나와야 했다. 휴무를 넣지 않(못)은 대신 개인 연차를 활용할 수도 있지만, 인력이 부족한 상황에서 자신의 필요 전부를 충족하긴 힘들다. “4년 동안 연차를 한 번도 써본 적이 없는” 30대 남성 호텔 노동자도, “원하는 휴무일에 쉴 수 있는 경우가 반반”이라는 30대 여성 골프장 노동자도, “제가 쉬면 남아 있는 친구들이 노동 강도가 훨씬 많이 올라가기 때문에”(30대 남성, 호텔), “내 동료들은 바빠서 주말에 못 쉬고 있는데 나는 일이 있어서 빠졌다 그러면 신경 쓰이는 부분이 있”(40대 남성, 유람선)기에 주말이나 명절 등 휴일에 쉬고 싶을 때도 잘 못 쉬고 있다. 이는 주말에 연차를 잘 사용하지 못하는 노동자가 1/3이 넘고, 그 이유로 “주변 동료의 업무 과중에 미안하거나 눈치가 보여서”가 1순위로 꼽혔던 설문조사 결과와 맥락을 같이한다. 이는 노동자 스스로 주

말에 쉬는 것을 미안한 일로 느끼게 하거나, 나는 못 쉬는데 다른 사람은 주말에 많이 쉬는 걸 불만으로 여기게끔 하기도 하며, 나의 일상과 시간표를 통제하지 못하는 것을 어쩔 수 없는 일로 받아들이게끔 한다.

평범하고 싶은 소망, 소외감과 박탈감

면접자들은 주말 노동 강도가 평일보다 높다고 느끼고 있었다. 남들 쉴 때 더 많이, 강도 높게 일하는 상황이 “평범한” 사람들의 그것과는 다르다는 것 역시 인식하고 있었다. 주말에 쉬는 사무직 직원과 같이 일한다는 30대 남성 마트 노동자는, “특히나 명절 같은 경우 본사는 나머지는 전부 다 쉬고 우리는 명절에도 출근해야 하는 상황”에 대해 박탈감을 느낀다고 이야기했다. 40대 남성 백화점 노동자 역시 “(주말에) 우리는 출근하는데 (다른 사람들은) 등산하고 있고 하니까 오히려 더 나오기가 더 힘들다.”라며, “익숙해져도 현타가 오는” 감정을 공유해주었다.

2023년 마트 노동자들과 함께 마트 의무 휴업의 평일 변경에 따른 노동자의 일-삶 변화 연구를 진행하면서, ‘나는 주말에 일하지만 가족은 그렇지 않은 어긋남’에서 오는 미안함이나 박탈감을 들을 수 있었다. 엇갈린 시간표로 인해 가족과 관계를 잘 맺지 못함에 따른 미안함이나 아쉬움은 이번 연구에서도 나타났다. 30대 남성 호텔 노동자는 호텔 일을 시작한 후 “7년째 가족 모임은 한 번도 간 적이 없”고, 50대 남성 결혼식장 노

동자는 “생활의 패턴이 와이프랑 달라서 각 방을 쓰고”었다. 아이가 어렸을 때 주말에 시간을 함께하지 못함에 따른 미안함 역시 주요하게 공유해주었다.

“주말에 아이 혼자 집에 있는 경우가 많았죠. 강아지도 그래서 키웠어요, 애 혼자 있으면 무서워하니까. (중략) 아이가 옛날 생각하면서 얘기할 때는 미안한 경우가 많아요. ‘그때 나는 맨날 왜 혼자 있었어?’ 이렇게 얘기할 때 있거든요. 아프면 병원을 데려가야 되는데 그렇지 못한 경우도 있고.” (50대 여성, 마트)

“그 부분이 사실 아이들한테 많이 미안하죠. 사실 서비스 직종에 있는 노동자 엄마들은 아마 그런 마음을 가지고 일을 할 것 같아요. (중략) 우리는 아이들한테 주말에 못 놀아줬던 거를 평일에, 약간 보상 심리로 아이들 놀이동산도 데려가고 그랬죠. 아이들이 뭐 사달라고 하는 부분에서도, 못 해준 부분을 이거로라도 보상을 하자는 그런 마음으로 아이들을 키웠던 것 같아요. (중략) 이렇게 커서 보니까 아이들하고 놀아줄 때도 다 때가 있구나.” (40대 여성, 백화점)

친구들을 만나거나 규칙적인 여가생활을 하는 데에도 주말 노동과 예측할 수 없는 스케줄 노동은 방해로 작동한다. 쉬는 요일을 예측할 수 없고, 주말에는 특히 못 쉬는 시간표에 자신을 맞춰야 하기 때문이다. 그렇게 남들과 어긋난 시간표로 인해 많은 주말 노동자들은 사회관계망을 만들 수 있는 조건을 빼앗겨 왔다.

한편, 설문조사에서 일-삶 균형 보장을 위해 한 달에 최소한으로 필요한 주말 휴무 횟수를 표시하도록 하였다. 평균 4회가량이었는데, 이는 주말의 절반은 쉬어야 한다는 바람과 그조차도 못 쉬고 있는 현 상황을 반영한 응답으로 보인다. 면접조사에서도 마찬가지로 4번은 쉬어야 한다는 사람이 많았다. 주말 4번이라도 쉬면 뭐가 좋아질 것 같은지 물었고, “많은 여가활동도 할 수 있을 것”(40대 남성, 카지노), “연애도 할 수 있을 것 같고, 부모님한테 잘 할 수 있는 시간이 조금 더 남을 거 같고, 친구 관계도 더 좋아질 것”(30대 여성, 골프장) 등 여가와 관계 개선에 대한 기대를 담은 응답들을 들을 수 있었다.

동시에 면접자들은 주말 휴식이 현실적으로 가능하겠느냐는 회의를 비추기도 했다. 오랜 기간 주말에 일하면서 지냈더니 익숙해진 것 같다는 의견도, 주말에 쉬어본 적이 없어 구체적으로 와닿지 않는다는 의견도 있었다. 주말이나 명절 등 사회적 휴일에 더 바빠 일하도록 내몰리며, 일터에 매여있지 않은 시간과 생활을 영위할 수 있는 여유를 빼앗긴 순간들이 누적된 결과기도 하다.

인력충원과 매장 휴점으로 주말 휴식권을!

면접자들은 주말 휴식권 보장을 위해 인력충원이 필수라는 점을 명확히 인식하고 있었다. 특히 조별 스케줄 근무를 하기에 몇 명이 더 필요한지 구체적 수치로 제기해 주



▲ 얼마 전 한 백화점은 주말 영업시간을 일방적으로 늘리려다 노동자들의 저항에 부딪혔다. 사진 : 서비스연맹

기도 했다.

“주말에 필수 인원 정도만 회사에서 모집 해주면 (중략) 최소한 한 달에 한두 번 정도는 붙여서 오롯이 쉴 수 있는 그런 상황이 충분히 만들어질 수 있는 거죠.”(50대 남성, 결혼식장)

“한 명만 더 늘어도 이틀씩은 쉴 수 있고요. 연차까지 다 소진해야 한다면 7명에서 근무를 해야.” (40대 남성, 카지노)

노동자들은 투쟁으로 월 2회 일요일 의무 휴업을 쟁취했고, 의무휴업은 현재 마트에 적용되고 있다. 모두 같이 쉬는 고정 주말 휴무가 노동자 주말 휴식권 보장을 위한 최소한의 필요조건임은 말할 것도 없다. 또한 이는 불규칙하고 예측 불가능한 스케줄 근무의 완충재로도 작동할 수 있다. 면접자들 역시 “고정적으로 쉴 수 있으면 약속도 지금보다 편하게 잡을 수 있고”(30대 여성, 면세

점), “(직원들끼리) 아침 9시부터 만나서 6시까지 논다고 하더라도 부담감도 없을 거 같고. 정말 직원들하고의 그런 프렌드십을 더 끈끈하게 형성할 수 있지 않을까.”(40대 여성, 면세점) 등 동료들과 같이 쉬는 정기휴점이 도움이 될 거라고 말하기도 했다.

연중무휴 돌아가는 사회의 기반에는, 이번 면접자들을 비롯해 사회적 휴일에 노동력을 투여해 온 사람들의 노동이 있다. 우리는 노동자들의 몸과 마음을 갈아 넣어가며 굳이 이 일터가 365일 24시간 운영되어야 하는지, 계속 질문해왔다. 설령 그렇다 하더라도, 그것이 노동자들이 휴식과 삶을 꾸려 나갈 권리조차 박탈된 채 주말 내내 일해야 하는 이유가 되지 않는다. 모든 주말 노동자들의 사회적 휴일에 쉼 권리 보장을 통해, 휴일 노동이 아닌 휴일 휴식을 ‘당연한 것’은 여기는 사회로 재편해 나가자. **알터**

주말엔 좀 쉬자! 남들 쉬 때 같이, 동료와 다 함께. 주말 휴식권, 노동자가 더 좋은 삶을 추구할 권리에 대하여

정하나 전국서비스산업노동조합연맹 정책국장

노동시간을 둘러싼 여러 의제가 있다. 과로사를 초래하는 장시간 노동, 노동자를 불안정한 삶으로 가두는 초단시간 노동 혹은 초단기간 노동(Gig work), 남들 자는 시간에 일해야 하는, 야간노동. 그리고 가족, 친구, 애인, 자녀 등 사회가 모두 쉬는 날도 출근해서 평일보다 강도 높게 일해야 하는 주말노동도 있다.

그간 비표준적 노동시간의 문제는 주로 야간노동과 장시간 노동 중심으로 다뤄졌던 것 같다. 그에 비해 주말과 공휴일까지 일하는 노동에 대해서는 위협하고 유해하니 최소화해야 한다거나, 자본 혹은 사회의 요구에 의한 것이니 야간 노동처럼 그 가치를 더 인정해 줘야 한다는 등의 사회적 공감대가 부족한 상황이다. 아니 그 이전에, 시민의 여가를 위해 사회적 휴일에도 나와 애쓰며 노동하는 이들의 존재와 처지를 우리 사회가 아직 제대로 인지하고 있지 못하고 있는 것 같다.

주말에도 일해야 하는 노동자, 그나마 있던 권리마저 박탈하려는 기업과 국가

급속한 고용 유연화와 플랫폼 발달로 고정으로 정해진 업무시간이나 근무장소가 없는 일자리가 늘어나고 있고 비표준적인 시간에 일하는 노동자가 많이 늘어났다. 하지만 서비스업 노동자들은 지금보다 훨씬 예전부터 남들 쉬는 휴일도 평일처럼 일해왔다.

관광·레저산업 노동자들이 대표적이다. 골프장, 워딩업체, 숙박업소, 유원지 등 관광·레저업에 종사하는 노동자는 평생 주말과 연휴를 포기하다시피 해야 한다. 특히 호텔, 리조트처럼 24시간 업장이 운영되는 곳에서 일하면 야간노동에 주말 노동까지, 노동자는 사회의 평균적 시간과는 완전히 어긋난 삶을 살게 된다.

백화점, 면세점, 대형마트, 농수산물마트 등 유통매장 노동자도 그렇다. 주말은 물론이

고, 명절과 같은 공휴일에도 매장을 여는 경우가 허다하고, 심지어 스타필드 같은 대형 복합쇼핑몰과 면세점은 365일 영업한다. 지역의 하나로마트 같은 농수산 마트나 지역 슈퍼마켓 체인들도 마찬가지이다. 주말은 특히 손님이 많아서 특별한 사정이 있어도 연차 사용이 쉽지 않다. 또한 정기 휴점일처럼 매장의 전체 노동자가 함께 쉬는 공동 휴무일은 전무하다. 주말은 고객이 많아 더 바쁘고, 평일 휴무일엔 매장에서 걸려 오는 업무 연락으로 쉬어도 쉬는 것 같지 않게 보내게 된다. 사회적 휴일을 누리지도 못하는데, 휴무일도 휴일답게 보낼 수 없다면, 이 노동자의 삶은 얼마나 팍팍한 것인가?

최근 한 백화점은 금·토·일 주말 영업시간 오후 9시 연장을 일방적으로 추진하려다 노동조합의 투쟁으로 실패했다. 백화점이 그간 특정 시즌 일시적으로 특별 할인 기간 등을 두어 영업시간을 연장해 온 관행은 있었으나, 이처럼 일년내내 주말마다 노동(영업)시간을 연장하는 것은 주말 휴식권을 침해하려는 새로운 시도였다. 이는 주말 노동의 가치가 제고되어야 하는 이유를 보여주는 사례이기도 하다.

그나마 유통산업 중 슈퍼마켓 업종에는 공휴일 휴점일이 약소하게 보장되는 매장이 있었다. 유통산업발전법에 따라, 매장 면적과 특정품목 매출 규모가 충족하는 대형 마트와 SSM(기업형 슈퍼마켓)은 월 2회 공

휴일 의무휴업이 적용된다¹⁾. 기초지자체에서 공휴일 아닌 날로 휴업일을 쉽게 변경할 수 있었지만, 그동안 광역시·도 단위는 법의 본래 취지를 지켜 “월 2회 일요일 = 마트 의무휴업일”이라는 공식을 잘 지켜왔다. 덕분에 유통업 중 마트 종사자에게는 월 8일의 주말 중 2일, 즉 매장 전체가 정기적으로 휴무하는 일요일 의무휴업일에 약소하나마 주말 휴식권이 보장되었다. 그러나 윤석열 정권과 국민의힘이 마트 의무휴업일을 평일로 바꾸는 중이라 마트노동자 역시 그 권리가 박탈될 위기에 있다.

작년, 대구에서 포문을 열었고, 이후 청주시가 뒤를 이어 지역의 마트 의무휴업일을 평일로 변경해 버렸다. 올해 봄, 부산의 4개구가 마트 의무휴업일 조례를 개악했고, 4개 이상 지자체가 추가로 개악할 것을 예고하고 있다. 또한 서울시도 지난 4월, ‘시 조례’를 개악했다. 서울에서는 대형마트가 우후죽순으로 난립하던 시기, 노동자 건강권 보장 투쟁과 더불어 전통시장과 중소기업의 생존권을 보호하기 위한 치열한 투쟁이 있었기에, 서울시 관내 기초지자체가 동일하게 공휴일 의무휴업일 원칙을 지키도록 하는 시 조례가 있었다. 그러나, 이번 개악으로 시가 권고하는 내용 중 ‘공휴일’ 의무휴업 지

1) 유통산업발전법 제2조, 제12조의2에 따라, 매장면적 합계가 3천제곱미터 이상인 대규모점포이거나 대규모 점포를 경영하는 회사가 운영하는 준대규모점포(SSM: 노브랜드, 홈플러스익스프레스, 롯데슈퍼 등)만 영업시간 제한과 의무휴업일 지정같은 영업시간 규제조항이 적용된다. 단, 준대규모점포일 경우에도 연간 총 매출액 중 농수산물 매출액 비중이 55%이상인 경우(편의상 농수산물마트로 분류)는 제외된다.

정을 명시한 부분이 삭제되었다.

이처럼 협소하나마 유통업 매장 중 유일하게 주말 휴식권이 보장되었던 대형마트 부문에 윤석열 정권은 유통자본의 이익을 극대화하기 위해 제도 개악을 밀어붙이고 있다.

노동자의 휴일에 대한 새로운 기준을 만들자

가전제품이나 가스 배관 등 고객 집에 직접 방문해 점검이나 설치가 필요한 업무들 역시 고객이 쉬는 주말까지 업무가 이어지기 일쑤다. 상시적인 서비스를 제공해야 하는 돌봄 노동자들도 주말에 나와 일해야 할 때가 있다. 인력 부족으로 물량을 평일 중에 다 쳐내지 못해 주말에도 일하는 택배업, 나날이 수요가 증가하는 온라인 유통 배송업의 물류센터에서 일하는 노동자도 마찬가지이다.

특근 수당 같은 형태로 주말 노동 가치가 인정되면 그나마 다행이다. 하지만 관광·레저, 유통업처럼 사업의 특성상 상시로 주말 출근 스케줄을 배정받고 늘 평일 대체휴무를 써야 하는 노동자나, 언제 얼마큼 일했는가에 상관없이 오직 할당된 물량을 다 처리했는지 여부에 따라 임금(수수료)이 결정되어 버리는 특고 플랫폼 노동자들은 이런 보상도 없다.

노동자의 주말을 보장하기 위한 방안으로 서비스연맹은 근로기준법 개정을 제기할 예

정이다. 대형마트 노동자, 유통매장 노동자를 넘어 ‘일하는 모든 사람’의 주말을 제대로 보장하기 위해 ‘노동자의 휴일’을 규율하고 있는 근로기준법 개정이 필요하다고 보기 때문이다.

법에 다뤄야 할 내용이 많다. 우리 사회도 휴일 노동은 최소화해야 하며, 꼭 필요한 일이라도 노동자들이 한 달에 한 번 이상은 토요일, 일요일 연속 휴무를 쓸 수 있어야 한다. 누구나 가족/친지 등 사회관계를 풍성히 맺을 시간이 필요하기 때문이다. 금/토/일이 주말이라 칭해지는 시대인만큼, 일요일이라도 최소한 제대로 주휴일로 보장되게 해야 한다. 사업의 특성상 일요일 영업이 필수적인 경우를 제외하고는 대다수의 노동자가 같은 날에 일제히 쉴 수 있도록, 국내외에서 일반적 공휴일로 확립된 일요일을 법정 주휴일로 지정하는 것이 바람직하다. 또한, 법정공휴일 중에서도 명절과 어린이날 등 가족과 함께 하는 날은 반드시 쉴 수 있도록 해야 한다. 일요일과 (특정) 법정공휴일 연휴에도 꼭 노동해야 하는 경우라면, ‘휴일’에 근로한 것으로 간주하여 휴일근로에 상응하는 가산임금 또는 그에 상응하는 보상 휴가를 주도록 해야 한다.

또한 지정된 휴일에 일을 해야 하는 경우, 휴일 대체 절차에서 근로자대표와 서면 합의 및 근로자의 동의를 모두 얻도록 명시하여, 노동자의 집단적 교섭 결과와 개인의 의사가 함께 반영되도록 한다. 노동자는 사용자의 휴일 근로 지시를 거부할 수 있고, 사



▲ 노동자의 사회적 휴일을 보장할 다양한 방법이 필요하다. 명절, 어린이날 등을 근로기준법 상 반드시 쉴 수 있도록 보장할 수 있다. 사진: 서비스연맹

용자는 그 거부를 이유로 불리한 처우를 줄 수 없도록 명시하는 것도 필요하다. 휴일 업무 관련 온라인 소통을 막아 제대로 쉴 수 있게 보장하는 조항도 고민할 수 있다.

우리 주변에 사회적 휴일을 통해 더 나은 사회관계를 맺으며 삶의 의미를 확장하며 행복을 추구할 경로가 차단된 노동자들이 생각보다 너무 많다. 주말 휴식권은 노동자의 건강과 삶에 아주 구체적인 영향을 끼친다. 건강할 권리라는 것이 삶을 더욱 자율적으로 경영하고 향유하며 육체와 정신, 사회관계 안에서 완전히 안녕할 권리라고 한다면, 남들 다 쉬는 사회적 휴일에 노동하는 것이 초래하는 노동자 건강권 침해는 매

우 크다. 그런 의미에서 ‘일-삶 균형’이라는 개념은 추상적인 문화 트렌드 정도가 아니라, 이를 실현하기 위해 구체적인 법 제도의 마련, 사회변화의 경로를 기획하고 실현해야 하는 우리 사회 과제다. 서비스연맹은 앞으로 ‘주말 노동 실태조사 결과발표’, ‘주말 휴식 보장을 위한 국회 토론회’, ‘주말 휴식 보장법 발의’, ‘캠페인’ 등을 진행하며 노동자의 주말 휴식권 확대를 공론화해 나갈 계획이다. 주말에 일하는 모든 노동자의 휴식권 보장을 위해 사회적 투쟁을 전개해, 주말 노동에 대한 적절한 보상뿐 아니라 주말 가족과의 휴식을 보장하는 사회를 만들어 나갈 것이다. **알터**

울산지역 근로복지공단 부당사례 대응과 산재보험 개악 저지 활동

현미향 울산산재추방운동연합 사무국장

작년 국회 환경노동위원회 국정감사에서 국민의힘 이주환 의원이 산재 카르텔 주장을 한 후 노동부는 기다렸다는 듯이 산재보험 특정감사를 실시했다. 특정감사 결과 산재 카르텔은 없었고 언론이 “나일롱 환자”로 보도했던 노동자들은 부정수급이 아니었다고 밝혀졌다. 오히려 산재 처리 기간이 2017년 평균 149일에서 2023년 214일로 늘어난 것, 역학조사가 178일에서 634일로 늘어난 것이 확인됐다. 하지만 노동부와 근로복지공단은 대책 마련을 하지 않고 있으며 그 피해는 노동자들이 고스란히 감당하고 있다.

주치의 진료계획을 무시하는 요양 기간 단축, 공단도 잘못 인정

지난 3월 5일 민주노총 울산본부, 현대중공업지부, 현중사내하청지회, 울산산재추방운동연합이 모인 근로복지공단 울산지사 부당사례 대응 회의가 열렸다. 조선소에서 일하다 사고로 손가락을 다친 노동자, 무릎과 어깨 부위 근골격계 질병으로 요양 중인 하청 노동자 3명이 주치의 진료계획서를 제출했는데도 근로복지공단 울산지사가 요양 기간을 일방적으로 단축했기 때문이다. 근로복지공단 울산지사는 주치의 진료계획서 2개월 연장 2건에 대해 16일, 20일만 승인하고 진료계획서 3개월 연장 1건에 대해서는 1개월만 연장하는 등 주치의 진료계획서의 1/3 기간만 인정했다. 문제는 이 결정으로 요양 기간이 단축된 것뿐만 아니라 이후 주치의 진료계획서를 추가로 제출하기가 어려워 사실상 요양이 종결되는 수순을 밟게 된다는 것이다.

해당 노동자 3명은 조선소에서 그라인더 작업(조선소에서 도장 작업을 위해 용접 부위 찌꺼기, 화기, 녹, 이물질 등을 제거하는 작업)을 하는 사상 노동자들로 4.5kg 무게의 고속

회전하는 그라인더를 잡고 종일 사상 작업을 해야 하는데 현실적으로 업무가 불가능한 상태였다.

회의에서 3건의 부당사례에 대한 보고가 있었고 이런 상황 발생 배경에 노동부의 산재 카르텔 공격과 산재보험 특정감사 진행이 영향을 미치고 있다고 판단했다. 그리고 더 심각한 것은 해당 노동자 3명뿐만 아니라 유사 사례들이 느는 상황이었다. 대응 회의는 일단 주치의 진료계획서를 확보하여 확인해 보기로 하고 요양 기간 단축이나 종결 사례를 추가로 수집하기로 하였다. 그리고 산재 노동자를 대상으로 실태조사를 진행하고 이미 확인된 부당사례 3건에 대해선 근로복지공단 울산지사 항의 면담과 항의 집회 등 대응과 진료계획서 제출 과정에서 부당한 행위가 확인될 경우 병원 대응도 진행하기로 하였다.

산재 노동자 3인이 병원을 방문하여 진료계획서를 확인하거나 사본을 받아왔고 이를 사전에 확인하였다. 3월 13일 산재 노동자 3명과 각 단위 노동안전보건 담당자 등 10명은 근로복지공단 울산지사장과 면담을 했다. 먼저 산재 노동자 3명이 몸 상태를 보여주고 자신들의 의견을 개진하였다. 지역 노동안전 활동가들이 진료계획서 단축 승인에 항의하였다. 그러자 근로복지공단 울산지사장도 해당 노동자들이 바로 업무에 복귀하여 일할 상태가 되지 못한다는 점을 인정하였고 결국 주치의 진료계획서를 다시 제출하면 공단이 재결정하기로 하였다. 해당 병원에서 진료계획서를 다시 제출하였고 근로복지공단은 자문의 사회의를 소집해 주치의 진료계획서를 모두 인정하는 결정을 하였다. 손가락을 제대로 구부리지 못하고 제대로 걷지 못하고 어깨를 들지 못하는 노동자들의 요양이 연기되었다.

전국적인 산재보험 실태조사 사업으로 확대

비슷한 시기 전국 노동안전보건단체 활동가들이 모여 산재보험 특정감사에 대한 분석과 대책 논의를 했다. 울산지역 상황을 보고하는 과정에서 산재보험 실태조사 사업에 대한 보고가 있었고 경남과 인천지역에서도 산재보험 실태조사 사업을 기획하고 있어 공동 논의와 준비를 통해 산재보험 실태조사를 전국적으로 진행하게 되었다.

울산산재추방운동연합은 1차로 회원과 후원회원을 대상으로 실태조사를 진행하였다. 울산지역 대응 회의가 다시 열리고 산재 노동자들의 목소리를 직접 듣기 위해 산재 지정 병원에서 치료 중인 산재 노동자들을 만나 실태조사를 진행하기로 하였다. 산재 노동자들이 밀집되어 있는 울산 동구 지역 산재병원 7곳을 3일에 걸쳐 2개 조로 나눠 조사를 진행하였다. 3일간 81명의 산재 노동자를 만나 실태조사를 진행하였다.

산재 노동자들은 산재보험 특정감사로 병원과 근로복지공단이 영향을 받고 있다고 보



▲ 2024년 4월 26일 부산지방고용청 앞에서 민주노총 부산/울산/경남 3개 지역본부와 중대재해 없는 세상만들기 부산/울산/경남 운동본부 공동주최로 기자회견과 항의면담을 진행했다. 사진 : 울산산재추방운동연합

왔고 그 결과 산재 신청 결정, 요양과 종결, 장애보상 등 전면에 영향을 미치고 있는 것으로 보고 있었다. 대부분 산재 노동자가 불안해하고 매우 위축되어 있었다. 산재보험 실태조사 중 산재 신청과 결정 과정 전반에 대한 조사에도 빈틈없이 응해주었다. 산재 결정 장기화에 대한 비판 의견과 산재 절차 간소화의 필요성에 대해서도 적극 개인적 견해를 적어주었다.

4월 노동자 건강권 쟁취 투쟁의 달을 맞아 민주노총 부산/울산/경남 3개 지역본부와 중대재해 없는 세상 만들기 운동본부 부산/울산/경남 3개 지역본부는 부산노동청 항의 투쟁을 했다. 항의 투쟁 시 중대재해 발생 사업장 경영 책임자 엄중 처벌, 작업중지권 전면 보장, 조선포 다단계 하도급 구조 해결, 위험의 외주화 중단과 하청노조 노동안전보건 활동 참여 보장과 함께 산재 노동자 치료받을 권리 침해 중단과 산재보험 개악 시도 중단 등 노동자의 요구안을 전달하고 강력히 항의하였다.

울산지역은 근로복지공단 부당사례가 발생할 때마다 지역 차원의 긴급 대응 회의를 통해 부당사례에 대응 해오고 있다. 이번 부당사례 대응은 산재보험 특정감사를 배경으로 산재 노동자의 권리를 침해하고 장기적으로 산재보험 개악 의도가 반영된 것으로 판단하여 적극 대응하게 되었다. 부당사례 대응을 계기로 부당사례 피해 노동자의 문제를 해결하고, 정부의 산재보험 개악 시도를 폭로하고, 산재보험 제도에 대한 노동자의 의견을 확인하고, 더 나가 산재보험 제도개선 방향을 잡는 실태조사까지 진행했다. 산재보험 개악 시도에 앞장서고 있는 노동부에 대한 항의와 함께 산재 노동자 치료받을 권리 침해 중단과 산재보험 개악 시도 중단 등 노동자들의 요구도 전달하는 등 산재보험 개악 시도 대응 활동을 적극적으로 진행하게 됐다는 의의가 있다. 아픈 노동자가 제대로 치료받을 권리를 지키기 위해 끝까지 싸울 것이다. 

다시, 야간노동이 문제다.

김형렬 회원, 직업환경의학전문의

일터에 새로운 코너가 마련됐습니다. 노동시간센터는 노동시간과 관련한 현장 소식, 새로운 연구, 관련 정책 등을 기획하여 심습니다. 노동시간센터는 야간노동과 현장의 문제를 드러내는 작업, 현장에 기반을 둔 정책대안을 마련하고자 합니다. 많은 분들의 관심을 부탁드립니다.

노동시간센터는 올해부터 다시 야간노동에 대해 문제제기를 하고 있다. 오랜 기간 야간노동, 교대근무가 노동자의 건강에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다는 연구와 여러 나라에서 이를 규제하는 정책이 제출되어 왔다. 한노보연에서는 “좋은 교대제는 없다”라는 책을 발간해 교대제, 야간노동의 실태, 건강위험, 제도 변화의 필요성 등을 주장한 바 있다. 이를 통해 대표적으로 자동차 산업의 완성차, 부품사에서 일상화 되었던 야간노동 체제인 주야맞교대를 주간연속 2교대 근무로 변화시키며 야간노동이 줄어드는 현장을 만드는 데 일조했다.

그러나 최근 들어 다시 야간노동을 하는 현장이 늘어나고 있다. 물류센터, 배송, 배달 서비스 등에서 나타나는 야간 노동은 산업구조변화, 임금, 고용문제와 연관하여 지속적인 증가 추세에 있다. 여러 나라에서 영업시간 규제나 야간노동에 대한 제한 등을 통해 야간노동이 확대되는 것을 막고 있지만, 우리나라에서는 이를 규제하는 법이 없다. 한 달에 20일 넘게 야간노동만 해도 이를 못하게 할 근거가 없다. 야간노동을 규제하는 법이 없다고 하더라도 노동조합이 있는 조직된 노동자들은 야간노동에 최소한의 안전장치를 두고 있다. 그러나 노조가 없는 소규모 사업장이나 불안정한 고용형태를 가지고 있는 노동자들, 야간노동을 많이 하여 생활임금을 보존하고자 하는 노동자들은 야간노동만을 고정해서 하거나 야간노동을 주로 하고 있다. 생활임금을 유지하기 위해 노동자들이 야간노동을 선택할 수 밖에 없다는 점과 고용의 진입장벽이 낮은 점을 이용해 대규모 인력을 뽑아 야간노동을 고정하여 시키고, 노동자들의 안전과 건강을 소홀히 하는 대규모 산업과 사업장이 늘어나고 있는 실정이다.

새로운 서비스와 일자리를 만들어 내는 좋은 기업?

야간노동을 만들어내는 자본이 있다. 이들은 기술과 자본을 동원해 국민들에게 새로운 서비스, 더 좋은 서비스를 제공한다고 홍보하며 야간노동이 만들어지는 것을 정당화한다. 새벽 배송의 편안함을 위해 야간노동이라는 불편한 노동이 만들어지는 것은 문제라고 생각하지 않는 것이다. 또한 누구나 일할 수 있고, 그래서 엄청난 고용을 만들어 내고, 야간노동을 통해 임금을 더 많이 받고자 하는 노동자들에게도 이익이라고 주장한다. 물류산업에서는 야간에만 전담으로 일하는 노동자들이 계속해서 늘어나고 있는 상황이다. 이들은 대부분 일용직으로 근무하며 한 달 중 20~24일을 야간에만 고정으로 근무하고 있다. 일하며 화학물질을 취급하는 것이 위험하듯, 이들에게 야간노동은 건강을 위협하는 위험요인이다. 그러나 야간노동이라는 위험요인을 관리하는 위험평가나 관리방안은 마련되어 있지 않다.

야간노동은 신체건강 뿐 아니라 사회적 고립을 가져온다.

한 물류 사업장에서 특고형태의 배송노동자를 모집하는 광고를 일간지 전면에 실은 적이 있었다. 부부가 함께 배송차량을 운전하는데, 밤잠이 적은 아내가 밤에 배송을 하고, 낮에 일하는 것을 선호하는 남편이 낮에 배송업무를 하면서 차 한 대로 운행하며 매우 높은 수입을 올리고 있다는 설명이었다. 더불어 환하게 웃고 있는 부부 노동자들의 이야기는 24시간 아이들을 돌볼 수 있어서 더 좋은 직장이라고 내세웠다. 이러한 광고를 아무런 문제의식 없이 좋은 직장을 설명하기 위해 사용했다는 점에 매우 놀라웠다. 이들에게 노동 외에 다른 삶은 어떤 것일까 하는 생각이 들었기 때문이다. 부부는 하루에 두 번 만난다, 차량 교대를 위해. 배송업무와 차량 운행은 24시간 진행되고, 이들의 육아행위가 24시간 유지될 수 있지만, 이들 부부의 삶은, 이들 가족의 삶이 광고에 실릴 만큼 권장되는 것일까? 야간노동은 사회적 삶을 제약한다. 이는 신체뿐 아니라 우리의 삶과 정신건강에 영향을 줄 수 있다.

원칙이 있어야 문제가 풀린다.

사람은 햇빛을 보며 생활하고 어둠 속에서 잠을 잔다. 잠은 신체, 정신의 회복을 위해 꼭 필요하다. 낮에 노동을 하고 저녁과 휴일에는 휴식을 취하고 밤에 잠을 잔다. 이러한 생활패턴이 생체 리듬에 맞다. 이러한 생체리듬을 거스르는 삶을 살면 호르몬 분비의 변화, 자율신경계의 변화를 유발하고 이로 인해 건강의 문제가 발생한다. 그래서 야간에 노



▲ 과거 연구소는 자동차 제조업에서 주야간 교대제를 주간연속2교대제로 바꾸는 데 일조했다. 그러나 야간노동을 규제하는 법은 없고, 수많은 노동자들이 야간에 일을 하고 있다. 노동시간센터는 야간노동을 규제하는 대안을 만들기 위해 올해 연구하고 활동할 계획이다. 이 코너 역시 그 활동 일환이다. 사진 : 한노보연

동하는 것, 불규칙한 노동을 하는 것은 가능한 없어야 한다.

야간에 일해야 하는 사람이 현실에 있다. 소방, 경찰, 병원에 근무하는 사람들, 발전, 설비 등의 장치를 작동하는 사람들, 안전관리 업무, 운수 업무에 종사하는 사람들은 공공의 필요에 의해 야간에 일을 해야만 한다. 야간노동은 좋지 않지만, 불가피하게 해야 한다면 이들에게 발생하는 안전과 건강의 문제를 최소화할 수 있도록 하는 사회적 장치가 필요하다. 교대를 통해 야간노동을 줄이기도 하고, 인원을 늘려 야간 근무에도 수면을 포함한 휴식을 부여해 생체리듬이 훼손되는 것을 최소화하기도 한다. 일부 산업은 공정상 야간노동이 필요하다. 쇳물을 녹이는 제철소에서는 야간에 용광로를 멈추기 어렵다. 공장가동에 필요한 준비시간이 긴 산업에서는 매일 공장을 멈추는 일이 쉽지 않은 게 현실이다. 이럴 때도 야간노동이 필요하다. 그러나 단지 생산을 늘리는 목적으로 야간노동을 해서는 안 된다. 공공서비스를 위해, 공정상 불가피한 이유로 야간노동이 필요한 경우에도 야간노동으로 인한 노동자의 안전과 건강문제를 최소화하기 위한 노동조건이 마련되어야 하고, 이를 지원하고 강제할 수 있는 사회적인 대책이 마련되어야 한다. **알터**

일과 가정의 양립은 성립할 수 있을까?

임혜인 회원, 노무사

이제 막 부모가 되어 아이를 양육하는 노동자를 상담할 때, 매우 난처한 경우가 많다. 사업주가 명백하게 법을 위반해 노동자가 사업주를 신고해도, 노동자의 불이익이 쉽게 해소되지 않는 경우가 많기 때문이다.

“복직하면 해외로 파견을 가라고 합니다.”

중소기업에 근무하는 여성 노동자 A는 임신 후, 회사에 육아휴직을 신청했다. A는 이 회사에서 이미 5년 동안 재직한 노동자로, 이직은 생각해 본 적이 없다. 그저 아이를 안정적으로 육아한 후 직장으로 복귀해 경력을 이어가고 싶을 뿐이다.

A가 육아휴직을 신청하자, 사업주는 A에게 ‘육아휴직을 사용하면 업무 공백이 발생하고 그 피해는 고스란히 회사에 돌아간다.’, ‘동종 업계에서 육아휴직을 허용하는 회사는 없다’라고 했다. A는 사업주에게 육아휴직을 조금이라고 사용할 수 있도록 ‘배려’해달라고 읍소했고 사업주는 결국 A에게 선심 쓰듯 7개월의 육아휴직을 허용했다. 사업주는 A에게 복직 후에는 업무 TO가 없을 수도 있다며, 이를 감수해야 한다는 말도 덧붙였다. A는 조금이라도 육아휴직을 사용할 수 있다는 데 만족하며 7개월의 육아휴직에 돌입했다.

육아를 하다 보니 어느덧 회사에 복귀할 시점. 사업주는 A의 복직 일을 한 달여 앞두고 연락해 복직 시 해외 파견이 불가피하다고 선언했다. 한국 본사에 TO가 없으니, 동남아시아로 가서 파견근무를 할 수밖에 없다는 것이다. A는 회사에 인사 결정을 재고해달라고 부탁했으나, 사업주는 TO가 없을 수 있다는 점은 육아휴직 신청 시부터 설명된 사항인데, A가 개인적인 사유로 회사의 결정을 거부한다고 비난하였다.

나는 A에게 사업주의 행위는 남녀고용평등법 위반에 해당하여 형사처벌이 가능한 사안으로, 회사에 원직 복귀를 강력하게 요구하는 것이 좋겠다고 설명했다.

제19조(육아휴직)

- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 노동자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

제37조(벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
 - 3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 노동자를 해고한 경우
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
 - 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 노동자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

A는 너무 억울하고 화가 나지만 회사와 싸우고 싶은 마음은 없었다. 회사와 분쟁이 발생하면 추후 원직 복귀하더라도 사업주가 자신을 괴롭힐 것이므로 직장 생활이 힘들어질 것이고, 퇴사를 해도 업계가 좁아 이직할 때 불리함이 있을까 걱정이 된다고 했다.

결국 A는 회사의 태도가 변할지 모르니 남은 육아휴직 기간 5개월을 추가로 사용하며 기다려 보기로 했다. 5개월의 시간을 거치며 회사가 그 태도를 바꾸면 다행이지만, 회사가 변할 가능성은 매우 낮아 보인다. A는 육아휴직이 종료되는 시점에 다시 같은 고민을 하게 될 것이다.

“육아휴직을 사용한다고 했더니, 회사를 폐업한다고 합니다.”

남성 노동자 B는 5인 미만 사업장에서 근무하고 있다. B는 5인 미만 사업장에서 근무하기 때문에 연차는 고사하고 소정의 약정 휴가도 부여받은 바 없다.

B는 법적으로 남편이 휴가를 쓸 수 있는 방법은 없는지 알아보다가 배우자 출산휴가라는 제도가 있다는 걸 알게 됐다. B는 배우자 출산휴가는 5인 미만 사업장에도 적용되는

제도라는 점까지 확인한 후 사업주에게 휴가 사용을 요청했다.

제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
(중략)
- ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 노동자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2의2 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료)

- ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
- 3. 제18조의2제1항을 위반하여 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 노동자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

사업주는 B가 그런 식으로 나온다면 회사를 폐업할 것이라고 겁박하였다. B는 억울한 마음에 사업주를 노동청에 신고하기로 했다. 그렇지만 B가 사업주를 신고하더라도, 여전히 문제는 완벽하게 해결되지 못한다. 사업주가 회사를 진짜 폐업해 버린다면 B는 해고되는 것인데, 5인 미만 사업장에서 재직된 노동자는 소송을 통해 부당해고 문제를 다루어야 한다. 사업주가 남녀고용평등법 위반으로 처벌이 된다 해도 노동자는 해고로 인한 생계의 위협에 직면할 수밖에 없다.

직장인이 ‘출산’을 한다는 것

직장인에게 ‘출산’은 매우 비합리적인 선택인지도 모른다. ‘저출생과의 전쟁’이라 할 정도로 저출생은 한국 사회의 중요하고 심각한 사회문제라고 하지만, 위와 같은 상황을 직접 겪고 있는 노동자들을 만나 보면 한국은 망해도 싸다는 생각이 머리를 떠나지 않는다. 한국 사회에서 직장인과 부모의 역할은 어쩌면 영원히 양립할 수 없는 가치일 지도 모른다. 

반복되는 재난 시기 과로사, 3.11의 교훈은 활용되고 있는가?

곤노 하루키 POSSE

올해 1월 1일 노토반도 대지진이 발생한 지 두 달이 지났지만, 여전히 상수도 등 생활 기반이 복구되지 않은 지역이 있고, 여러 분야에서 복구가 지연되고 있다. 이와 함께 복구 작업에 투입된 행정 직원들의 과로 역시 문제가 되고 있다.

심각한 피해를 본 이시카와현 와지마 시의 행정 직원 중 77%가 한 달 동안 100시간 이상 초과 근무를 해 이른바 '과로사 한계치'를 넘긴 것으로 나타났다. 같은 이시카와현의 다른 도시들도 비슷한 상황이다. 과거에도 대규모 지진을 포함한 대형 재해가 발생할 때마다 피해 지역 공무원의 과로에 대한 보고가 있었고, 실제 복구 작업에 참여한 공무원 중 과로사하는 사례도 다수 있었다. 이를 2011년도 동일본 대지진과 비교해보자.

재해 대응 과정에서 발생한 수많은 “과로사”

2011년 동일본 대지진은 광범위한 지역에 피해를 줬으며, 복구 작업 과정에서 공공 및 민간 부문에서 많은 노동자가 과로사하기도 했다. 재해 발생 10년 만에 처음 공개된 통계에 따르면, 공식적으로 가장 큰 피해를 본 이와테현, 미야기현, 후쿠시마현의 지방 공무원 중 업무상 재해는 128건, 과로로 인한 사망(자살 포함)은 4명이었다.

지방 정부 공무원뿐만 아니라 중앙 정부 공무원도 과도한 업무에 시달렸다. 후쿠시마 제1원전 사고 이후 제염 과정에서 제거된 토양 보관 시설 설계 사업에 참여했던 환경부 직원(당시 28세)은 월 96시간이 넘는 초과 근무를 강요당한 후 우울증을 앓았고, 이후 업무상 질병으로 공식 인정받았다.

이러한 사례는 빙산의 일각에 불과하다. 노동자가 사망하더라도 그 사망이 “과로사”인

지 조사가 이루어지려면 먼저 사망자의 가족이 사망이 업무로 인한 것으로 생각하여 산재 보상을 신청해야 한다.

또한 장시간 노동과 갑작스러운 업무량 과다에 대한 ‘증거’를 제시해야 해서 산재로 인정되는 것은 쉬운 일이 아니다. 동일본 대지진처럼 광범위한 재난에서 공무원 과로사 사망자가 단 4명에 불과하다는 사실은 엄청난 수의 사례가 보고되지 않고 있다는 것을 시사한다.

동일본 대지진 이후에도 상황은 나아지지 않았다. 2020년 7월 규슈 집중호우 당시 구마모토현 공무원 300여 명이 한 달 동안 100시간 이상의 초과근무를 한 것으로 집계되었다. 매년 여러 지역에서 집중호우, 태풍 등 “기록적인” 자연재해가 발생하고, 코로나-19 사태를 겪으면서 간호사, 의사, 공중보건 종사자들의 과도한 노동 문제도 불거졌지만, 문제는 개선되지 않고 있다.

과로사는 자연재해가 아니다

재난이 발생하면 노동자들이 긴급하게 대응해야 하는 것은 어쩔 수 없는 일이다. 그렇다고 과로사마저 당연시해서는 안 된다. 비상사태에 대비해 평상시에 충분한 인력과 지원 시스템을 미리 확보하면 재난 대응 과정에서 발생하는 과로사를 줄이거나 없앨 수 있다. 재난 대응 과정에서 공무원 과로사가 반복되어 온 것은, 그동안 중앙정부와 지방자치단체가 행정직원의 건강을 소홀히 해 왔기 때문이다.

사실 공무원 과로는 평상시에도 마찬가지다. 2018 회계연도에는 일본 전체 지방 공무원 중 4.8%가 월 45시간 이상, 0.3%인 약 3만 9천 명이 월 100시간 이상 초과 노동을 한 것으로 나타났다. 지진과 코로나-19 이전에도 이미 과로사 위험에 노출된 공무원이 적지 않았다.

이는 “행정 개혁”이라는 명목으로 공무원 수를 줄였기 때문이다. 1994년 328만 명이던 지방 공무원 수는 2022년 280만 명으로, 약 30년 만에 15% 감소했다. 평상시에도 부족한 인력을 보충하기 위해 행정 직원들은 장시간 근무를 강요받고 있다. 이러다 갑자기 재난이 발생하면, 적절히 대응하기 어렵고 과로사가 발생한다.

노토반도 지진으로 인한 공무원 과로사, 우울증 등 노동 문제는 앞으로 더욱 확산할 것이다. 과거의 “교훈”을 살려야 한다. 

*이 글은 2024년 3월에 곤노 하루키가 일본어로 작성하여 발표한 원문을 번역한 것입니다.

길에서 만나는 다정한 이웃

- 프레시 매니저 피아씨 인터뷰

김도하 선전위원

전국 프레시 매니저(구 야쿠르트 판매원)는 만천명. 길거리와 사무실 책상 위에서 이들의 제품을 만난다. 일부 언론은 워라밸을 중시하는 MZ세대가 선호하는 직업으로 이들을 소개했다. 서울의 한 변화가, 업무 중인 피아씨와 생생하고 진솔한 일상을 나눴다.

자기소개 부탁드립니다.

저는 피아(가명)라고 합니다. 만25살이고, 현재 프레시 매니저입니다.

어떻게 일을 시작하게 됐나요?

예전엔 줄곧 사무직으로 일했어요. 좁은 사무실에서 상사의 눈치를 보거나 사람들과 어울리는 일에 지쳐 번아웃이 크게 왔고요. 작년 멘탈이 탈탈 털린 채로 일터를 나오면서 다른 일을 찾고 싶어졌어요. 그러다 우연히 알바몬에서 한국 야쿠르트 공고를 보고 지원하게 됐어요.

하루 일과를 소개해주세요요?

각자 정해진 구역이 있어요. 저는 집 근처로 지원해서, 인근에 구역이 배정됐고요. 한국야쿠르트에서 물품을 구매하고 그걸 다시 판매하는 합니다. 만약 유통기한 내에 판매를 못하면 제 손실이 됩니다.

판매방식은 크게 두 가지예요. 사무실 등으로 정기고객에게 물품을 배달하는 ‘고정’과 현장에서 판매하는 ‘유동’이죠. 아침 6시 30분에 제가 맡은 구역 사무실에서 필요한 물품을 챙기고 코코(프레시 매니저가 사용하는 전동차)를 끌고 나가요. 오전 8시까지 이 일대를 돌며 정기고객에게 배달을 하고, 이후 저녁 6시까지 유동판매를 합니다. 끝나면 다시 사무실에 가서 한 시간 정도 당일 판매 물품 수량을 파악하거나, 내일 챙길 제품을 챙기고 정리합니다. 대략 하루에 12시간~13시간 일하는 것 같아요. 제 구역은 한동

안 프레시 매니저가 없던 곳이라 정기고객이 많지 않아서, 가끔 정기고객을 늘리려 판촉업무도 합니다.

장시간 노동과 비례하지 않는 수입

하루 노동시간이 매우 긴데요. 실적 압박 같은 게 있나요?

다들 다르겠지만, 저 같은 경우 실적 압박이 크진 않아요. 직영점과 대리점의 차이이기도 할 텐데, 대리점은 매니저의 실적이 곧 대리점주의 수입과 직결되는데, 저는 직영점에서 일해서 압박이 조금 덜 한거죠. 그래도 고정고객을 늘리라는 공지가 종종 있어, 아예 신경을 안 쓸순 없어요.

결국, 개인사업자이니 실적 압박 때문이 아니라도 일하는 만큼이 수입이니까. 자연스레 장시간 노동을 하게 되겠어요.

맞아요. 12~13시간 일하는 이유가 결국 수입 때문이죠, ‘일’을 1개 팔면 300원 정도 수입이 나요. 제가 800개 이상을 팔아도 수입이 30만 원 정도예요. 제 구역은 그래도 오랜 시간 담당 매니저가 없던 취약지역이라, 처음 3달은 지원금이 나오는데, 그걸 포함해서 저번 달 수입, 실수령액이 160만 원 정도였던 것 같아요. 하루 12~13시간 일하는데 그에 비하면 수입이 너무 적죠. 계약서를 쓸 때 ‘프레시 매니저는 고용 관계가 아닌 자유롭고 동등한 계약 관계다’라는 문구가 있더라고요. 근데 정말 자유롭고 동등한 관계인지는 모르겠어요. 판매 수수료가 ‘동등한 관

계’라고 말하기엔 너무 적다고 느끼는데, 이걸 건의하거나 조정할 수 없거든요.

또 저희 제품이 대형마트에도 유통돼요. 저는 이런 제품을 대형마트에 유통하는 건 유통 창구가 분산되는 거고, 이걸 프레시 매니저의 수입에 직결되는 문제라 합의가 필요한 것 같거든요. 요즘 많은 사람이 프레시 매니저에게 구입하기보다 마트에서 비대면으로 사는 걸 선호하거든요. 유통 창구도 판매에는 중요한 부분이라, 정말 ‘동등한 관계’면 어느 정도 상의가 필요한 것 같아요.

‘어린 여성’이라서 겪는 어려움

프레시 매니저가 다 여성이잖아요. 이 부분에 관한 얘기도 듣고 싶어요.

예전엔 ‘기혼 여성’이 채용조건이였대요. ‘돌봄’을 여성의 역할이라고 생각하는 사회에서 가족 돌봄과 경제 활동을 동시에 할 수 있는 일이 많이 없죠. 프레시 매니저는 그런 상황에서 노동시간을 조정할 수 있는 몇 안 되는 일이다보니, 회사에 수수료나 다른 근로조건에 대해 불만을 표하거나 항의할 수 있는 상황이 못 되는 것 같아요. 안 그래도 경력 단절이나 독박 돌봄 같은 열악한 상황에서 선택할 수 있는 일도 많지 않으니까, ‘기혼 여성’을 조건으로 둔 게 그런 점을 노린 건가 싶어서 씁쓸해지기도 하고요. 요새 출산한 30대 여성분들이 많이 늘었대요. 육아랑 병행할 수 있으니까요.

손님들 대부분이 저를 ‘아줌마’로 불러요. 저



▲ 전동차 코코와 함께. 사진 : 피아씨



▲ 정기배송 중 엘리베이터에서. 사진 : 피아씨

는 제가 어려서가 아니라, 그 호칭이 저를 존중하는 의미가 아닌 것 같아서 마음에 안 들더라고요. '사장님'이라고 할 수도 있을 텐데.

그리고 매니저님들이랑 같이 쉬고 있으면 어디선가 남자 손님한테 성희롱이나 폭력적인 상황을 겪었다는 얘기가 심심찮게 들려요. '누가 야쿠르트 아줌마를 희롱해?' 싶지만, 생각보다 자주 일어나더라고요.

나이가 어리다는 부분에서 생기는 애로사항도 있겠어요

맞아요. 일단 손님이나 같이 일하는 분들 대부분 제게 반말을 해요. 대뜸 결혼했냐고 묻

고, 성희롱에 가까운 질문을 받는 일도 있고요. 손님에게 제가 어떻게 할 수 없잖아요. 무례한 말도 웃으며 넘겨야 할 경우가 많고요.

그리고 사람들이 제가 젊다는 걸 신기하고 재밌어 하면서, 동시에 '씩씩하고 발랄한 야쿠르트 아가씨'의 모습을 기대하거든요. 그럴 땐 저도 계속 그런 이미지를 보여줘야 하나 싶어 은근 부담되고요.

사람을 대하는 일에서 생기는 어려움이 있겠어요. 고객에게 컴플레인 온 적도 있나요?

정기고객 중에는 직원들이 출근하기 전, 새벽에 일찍 배달해달라고 하는 곳이 있어요. 저

는 그 말이 조금... 청소노동자들이 대부분 새벽에 일하잖아요. 그것처럼 배달하는 사람이 보이지 않길 바라나 하는 생각이 들더라고요. '보이지 않는 노동'을 바라나... 하하.

성희룡, 폭언, 고객에게 부당한 대우를 받을 때 대처법 교육이나, 매뉴얼 같은 게 있나요?

따로 교육받은 건 없어요. 회사 정기교육이 있는데, 고객을 어떻게 대해야 한다. 웃으며 대화해라, 친절하게 대하라, 약속을 어기지 말라, 클레임은 어떻게 대처해라. 이런 교육이죠.

여러 고충도 있겠지만 장점이나 보람도 있을 것 같아요.

노동시간은 길지만 일에서 받는 스트레스가 줄었어요. 사무직에서 고통받던 좁은 인간관계, 눈치 보는 상사에게 해방된 게 최고로 행복하고요. 삶의 질이 올라간달까. 덕분에 제가 어떤 요인에 스트레스를 받는지 알게 됐고요. 또, 몸이 안 좋은 날 유동판매를 안 하거나 하는 식으로 조절할 수 있는 것도 장점이에요. 보람은... 현장에서 구매하는 분들은 보통 연세가 조금 있으신데. 그분들이 '고생한다.', '열심히 한다.' 덕담 해주실 때, 오가면서 쓱 눈치만 보다가 '이거 살 수 있냐'고 묻던 분이 단골손님이 됐을 때, 그리고 여기가 변화가라 외국인도 오는데 영어로 제품 설명을 하고, 판매할 때... 사소하지만 순간순간 보람을 느낄 때가 많아요.

소외당하던 이웃에 관한 관심도 늘어나

사무직으로 일할 때는 존재를 잘 몰랐던 청소노동자, 우산 파는 할아버지, 길거리 반찬가게 상인같이 보이지 않는 노동을 수행하는 분들을 자주 보고 가까워지게 돼요. 혹은 사회적으로 약간 멀게 느꼈던 분들(가령 과한 포교 활동을 하는)과도 서로 인사를 주고 받고 서로 '오늘 하루 수고했다'라고 응원하는 관계가 되기도 해요. 자주 만나니 그분들과 관련된 사회 이슈가 있으면 더 눈여겨보고요. 저들의 노동과 고충, 사회 문제 등 사회구성원으로서 공동체의 책임에 대해서도 생각하게 되고요.

예전에 단체에서 상근활동도 했었는데, 그때 사회운동을 하는 부류와 그걸 혐오하는 부류, 두 편으로 나뉘서 생각을 자주 하다 보니 네 편과 내 편이 나뉘진 느낌이었어요. 아까 저한테 인사하고 지나가신 분은 제 고향이 어딘지 묻곤 ○○○지역이면 말을 걸지 않겠다고 하더라고요. (웃음) 근데 항상 제게 사탕과 간식을 챙겨주세요. 여기서 포교 활동하는 분들은 활동가 시절에 동성애 혐오세력이라고 생각했던 분들이고요. 사회운동할 때는 네 편, 내 편이 좀 더 확실했다면 지금은 좀 더 사람을 복합적으로 볼 수 있게 됐고, 덕분에 가끔은 인류애가 회복되는 느낌을 받아요. 수수료율 때문에 수입이 적어 생계를 위해 투잡, 쓰리잡을 해야 해서 지속가능성에 대해 고민이 들지만, 나름의 장점은 분명한 것 같아요. 

밀폐 용기 잘 만들던 락앤락, 사모펀드에 넘어가고 생긴 일

- 전국화학섬유식품산업노동조합 락앤락 지회장 손세호 인터뷰

장영우 선전위원

밀폐 용기로 유명한 락앤락은 1978년에 설립된 생활용품 기업이다. 밀폐용기로 유명해지면서 중국, 베트남에 공장을 설립했고 수출도 많이 했다. 그러던 중 2017년 홍콩계 사모펀드 어피너티의 퀴티파트너스(이하 어피너티)가 6,000억원을 들여 경영권을 인수하였다.

문제는 그 뒤에 발생했다. 어피너티는 잘하던 밀폐 용기 사업 대신 소형 가전 사업을 한다더니 경영 실적을 내지 못했고, 그 와중에도 투자자들에게 대규모의 배당금을 챙겨줬다. 결국 2021년 말 아산 공장을 매각했고, 2023년 말에는 경영이 어렵다고 안성공장도 문을 닫고 안성공장 노동자들에게 희망퇴직을 강요했다. 사측은 희망퇴직을 거부한 조합원 31명을 지난 1월 정리해고했다. 4개월이 지난 지금, 이 중 15명의 노동자는 여전히 현장 복귀를 요구하며 투쟁하고 있다. 이번 현장의 목소리 코너에서 락앤락 손세호 지회장을 인터뷰하였다. 인터뷰는 락앤락 서울사무실이 있는 서울역 근처의 카페에서 진행하였다.

소개 부탁드립니다.

락앤락 지회장 손세호입니다. 2010년 입사해서, 회사 내에서 안 해 본 일이 없을 정도로 여러 부서를 옮겨 다니며 일했습니다. 3년 전부터 서울 사무실에서 노동조합 지회장으로 일하고 있습니다.

락앤락이 구조조정과 정리해고를 했는데 어떤 상황인지요?

2017년 사모펀드 어피너티가 회사를 인수하던니 밀폐용기 판매에서 벗어나 주방 소형 가전제품을 만드는 변화를 시도했습니다. 하지만 소형 가전제품 판매가 기대만큼 잘 되지 않았어요. 기존의 업체가 포화 상태인데 가격이나 품질 경쟁력에서 큰 차이가 없고 AS센터도 제대로 갖추지 않아서 잘 팔릴 수 없는 상황이었습니다.

락앤락의 핵심인 밀폐용기 개발을 하지 않고 다른 제품을 따라 하기만 해서 오히려



▲ 선전전 하는 락앤락 노동자들 사진출처 : 손세호

소비자들의 외면을 받았다고 봅니다. 그래도 밀폐용기로 잘 알려져 코로나시기까지도 매출은 성장세였습니다. 2021년 매출액이 5,000억으로 역대 최대였습니다. 하지만 그 성장세가 꺾이고 작년 처음 적자를 기록했습니다.

경영이 어려워진 것은 사모펀드가 경영하면서 임원이 증가하는 등 판매관리비가 늘어나서 수익률이 떨어지게 된 것이 주요 원인이라고 봅니다. 사모펀드는 회사가 어렵다고 하면서도 임원은 늘리고, 배당은 챙겨가고 있습니다. 사모펀드는 회사를 인수하면서 투자한 돈을 회수하는 데 혈안이 되어 있을 뿐 회사를 성장, 발전시키는 데는 관심이 없습니다. 어피너티는 지난 2021년부터 국내 아산공장, 물류센터와 베트남·중국 등 해외 공장을 매각해 현금을 마련했습니다. 이를 통해 지난 2022년과 2023년 투자자들에게 수백억 원의 배당을 하며 돈을 빼갔습니다.

회사가 적자가 나고 있는 건 경영진이 관리를 잘못했기 때문인데 실패의 책임을 직원

에게 돌리며 아산공장 문을 닫고, 작년 안성 공장까지 생산을 외주하겠다고 폐쇄하였습니다. 올해는 서울사무실도 희망퇴직을 실시했습니다.

노동조합은 어떤 계기로 결성되었습니까?

어피너티가 회사를 경영하던니 임금이 동결되고 승진도 제대로 되지 않았습니다. 회사가 오프라인의 매장이 없애버리고 직원도 해고했습니다. 중국·베트남의 법인 지분 및 자산도 매각했습니다. 회사의 위기 상황에서 퇴사도 고민했는데 같이 노동조합을 만들어서 우리들을 지켜내자는 생각으로 시작했습니다. 뜻이 맞았던 동료들을 모으고 2021년 노동조합을 만들어 6개월 걸쳐 단체협약 체결하고 임금협상도 했습니다. 많을 때는 사용자 측을 대변하는 직원을 제외하고, 전 직원의 80% 정도가 노동조합에 가입했습니다.

노동조합 활동하기 만만치 않아 보입니다.

2022년 말부터 대표이사가 여러 번 바뀌고



▲ 전국화학섬유식품산업노동조합 락앤락 지회 손세호 지회장. 사진출처 : 장영우

경영진들도 바뀌었습니다. 그중 최고 인사책 임자라고 인사를 총괄하는 인물이 새로 들어 왔습니다. 그 사람은 과거 이랜드에서 노동 조합 탄압을 주도하던 인물이었습니다. 노조와 싸우는 데 특화된 사람이지요. 이후 사측과 노조는 상생이 아닌 전쟁의 길을 가고 있습니다. 작년부터 계속 대립하고 있습니다.

2023년 3월이 임금협상인데, 아직도 이 협상을 1년 넘게 하고 있습니다. 단체협약도 작년 10월 갱신해야 하는데 아직 갱신하지 못하고 있고요. 회사가 기존의 단체협약 대부분을 개악하자고 요구했기 때문입니다. 이에 대해서는 지방노동위원회(이하 지노위)에서도 조정 중지를 내릴 정도로 심각한 상황입니다.

안성사업장에서 정리해고하고, 서울사무실도 희망퇴직을 진행하면서 조합원이 줄어들었는데요, 그래서 사측은 이제 전체 근로자수의 과반이 되지 않으니, 근로자대표를 새로 뽑아야 한다고 주장하고 있습니다. 이에 대해 행정해석을 요청해 놓은 상태입니다.

요즘 밀폐 용기는 어떻게 생산하고 있는지요?

과거에는 안성공장에서 밀폐 용기를 생산했는데 지금 안성공장은 가동 중단 상태입니다. 그래서 밀폐용기는 외주 생산하고 있습니다. 중국 영세 업체에서 생산하고 락앤락 상표를 붙이고 있습니다. 외주로 생산하니 우리 공장에서 자체 생산하던 제품보다 품질이 떨어집니다. 예전에는 밀폐용기는 락앤락이라는 직원들의 자부심이 있었습니다. 밀폐 용기 제작 기술에 대해 글로벌 로열티도 가지고 있었습니다. 하지만 지금 중국의 소도시 영세업체에서 납품받는 실정입니다.

최근 안성에서 해고되신 분들이 지노위에서 부당노동행위로 인정되었다고 들었습니다.

지노위에서 정리해고는 부당해고라는 결정이 지난 4월 말에 났습니다. 하지만 사측은 부당해고를 인정하지 않고 중앙노동위원회에서 다시 판정받겠다고 합니다. 사측은 시간이 걸리더라도 상관없다는 인식을 하는 것 같습니다.

안성에서 1월 31일 31명이 해고되었는데 지금은 15명이 투쟁하고 있습니다. 이분들은 해고가 절대 정당화될 수 없다며 복직해서 일하길 바라고 있습니다. 회사와 사모펀드 사무실 앞에서 피케팅 선전전을 하며 우리 목소리를 전하려고 노력하고 있습니다. 하지만 검은 머리 외국인들을 만날 수가 없네요.

힘들었지만 노동조합을 만들고 보람되었던 점도 있으셨지요?

몇 가지가 있는데, 우선 40세 이상 모든 직원이 종합건강검진을 받을 수 있게 된 것이 있습니다. 그전에는 회사에서 차장 이상, 40대 이상만 종합검진을 해주고 일반 노동자들은 일반검진을 하도록 했습니다. 단체협약에서 다른 조항을 포기하더라도 40세 이상 모든 직원이 종합건강검진을 받을 수 있게 협의했습니다. 당시 안성 현장에 일하던 130명 정도 노동자 중 50대 이상 여성분들이 많았습니다. 이분들 형편이 여유롭진 않았기에 개인적으로 종합검진을 받기가 쉽지 않았습니다. 종합검진을 받게 되니 직원들의 만족이 높았습니다.

그리고 이번에 해고된 분들에게도 적용되었던 단체협약도 의미가 있습니다. 정리해고를 염두에 두고, 단체협약에서 '인위적인 구조조정을 실시하지 않는다'는 협약을 했습니다. 그 당시 새벽까지 단체협약 체결하느라 힘들었습니다. 이번에 지노위에서 부당해고라는 판정을 받는 데에도 단체협약이 근거로 작용했다고 생각합니다.

노동조합이 없던 시절에는 상급자들이 직장

내 괴롭힘을 눈치 안 보고 했었거든요. 노조가 만들어지고 나서는 상급자들이 말조심하더라고요. 그것도 크게 달라진 점이죠.

노동조합 설립 이전에는 임금도 주는 대로 받는 구조였는데 동종업계 임금수준 등 합리적인 근거를 가지고 임금을 협상하는 구조를 만들었다는 점이 의미가 있습니다. 물론 임금협상이 지지부진하지만요.

현재 노동조합의 요구안은 구체적으로 무엇입니까?

명분 없는 구조조정, 정리해고를 철회하라는 겁니다. 그리고 락앤락이 잘하던 사업에 집중해서 회사가 성장했으면 좋겠습니다. 회사가 사업을 키우겠다는 의지가 있어야 직원도 회사에서 희망과 미래를 보는 건데 지금은 사업을 줄일 거라는 암울한 예상으로 남아 있는 직원도 미래를 보지 못하는 상황입니다.

어피너티는 국내에서 버거킹, 요기요, 잡코리아, 기업의 구매를 대행하는 서브원 등 다양한 사업체를 인수하고 있습니다. 최근 어피너티가 SK 렌터카를 인수한다는 소문이 들려 SK 렌터카 노동자들이 저희에게 문의해오기도 했습니다. 경영에는 관심도 없는 어피너티가 SK 렌터카를 망가뜨릴지 우려되는 것이지요.

우리가 겪는 어려움은 우리만의 문제가 아니라고 생각하는 이유입니다. 그래서 현재 공동 대응 방안에 대해 모색하고 있습니다. 사회와 정치권에 이 실상을 알려 투기자본이 회사를 망가뜨리지 못하게 안전장치를 마련하기 위한 제도적 방안을 고민하고 있습니다. 

두 얼굴의 오리들이 사는 허울뿐인 오일샌드

곽진경 회원, 노무사

그래픽 노블 <오리들>에는 온갖 문제가 엉켜 있다. 인류학을 전공한 케이트는 자신이 겪은 오일샌드를 “그린다.” 오일샌드에 간 이유, 그곳에서 겪은 일, 주변인들과의 관계, 중간에 도망친 이유.

오일샌드(Oil sand)는 유정이 함유된 모래나 사암층으로 석유 추출에 이용된다. 1960년대 선코어 에너지(Suncor Energy)와 같은 회사들이 오일샌드로 석유 생산을 시작했다. 1970년대 유가 파동으로 오일샌드의 중요성이 부각되고, 1990년대부터 기술 발전으로 호황을 이룬다. 일자리를 찾는 수많은 캐나다 “오리들”은 앨버타 주로 향했다.

케이트는 “식탁에 빈 의자”를 하나 더 두고 고향을 떠난 오리 중 하나다. 학자금 대출에 짓눌린 또래의 젊은이들, 가정을 책임져야 하는 가장들도 마찬가지였다. 모두 식탁에 빈 의자를 두고 왔다. 오일샌드는 돈을 벌려고 잠깐 머무는 곳. 그러나 고향에 다시 돌아갈 수 있을지 알 수 없다. 학자금 대출을 갚아도 모아야 할 돈이 있고, 가정을 책임져야 하니까. 그렇게 그들이 떠난 지역은 사람이 사라진다.

죽어가는 오리들

2008년 5월 석유 채굴 작업 후 남은 오염수 웅덩이인 테일링 연못에서 수백 마리의 오리가 떼죽음을 당한다. 우리는 오일샌드 노동자들을 대변한다.

사람들은 이곳에서 ‘저급한’ 모습, ‘상처받은’ 모습이 된다. 어떤 이는 고향에 돌아가며 ‘저급하지 않은’ 자신으로 되돌아가지만, 어떤 이들은 ‘상처받은’ 모습 그대로다. 오일샌드에서 오리들은 생물학적 죽음에 이르지만, 사람들은 정신적인 죽음에 이른다. 어떤 모습으로든 그렇게 된다.

책에 인용된 기사에 따르면 오리의 떼죽음은 싱크루드社가 새들의 도래를 주정부에 알

리지 않았고, 새들을 쫓아내는 소음 발생기를 가동하지 않았기 때문이다. 오리 떼죽음에 대한 싱크루드社의 대처는 코미디에 가깝다. 습지 주변에 물새 쫓는 장치를 설치해 총소리를 내고, 느닷없이 오일샌드 한가운데 허수아비를 세운다. 눈 가리고 아웅 격인 해결책은 다른 모든 문제들에서도 마찬가지다.

젠더 폭력

케이트는 앨버타 주에 도착하자마자 성희롱에 노출된다. 남성 50명에 여성 1명꼴인 이곳에서 성희롱은 일상이다. 케이트의 얼굴을 보려고 남성들이 공구실 주변을 빙 둘러싼 일도 있었다. 놀란 케이트가 그곳에 가기 싫다고 말하자, 관리자 제프는 케이트가 감당할 일이라며 특별대우는 없다고 한다.

이후 일련의 사건을 통해 케이트는 어떤 일을 신고해도 징징대는 소리 취급을 받을 거란 생각에 침묵한다. 케이트의 친구 린지는 그곳에서 벌어지는 성희롱과 남성 중심적 문화를 다룬 기사를 기고했다가, 오일샌드 남성들의 댓글에 시달리기도 했다. 결국 케이트는 오일샌드를 떠날 때 프로젝트 매니저 게리와외의 면담에서 성희롱을 언급한다. 게리는 실상을 전혀 모르면서, 그저 유감스럽다는 말과 함께 보너스 전액을 약속한다.

제2, 제3의 케이트가 오일샌드에 다시 오더라도 목소리를 낼 순 없다. 허울뿐인 성희롱 신고 규정은 누구도 돕지 못한다. 공식적으로 신고해도, 비공식적으로 항의해도 2차 가해에 시달려야 한다. 모두가 오일샌드에서 여성이 그 정도는 감수해야 한다고 생각한다. 오일샌드니까. 성폭력을 당한 그녀가 그린 만화의 한 장이 새까맣게 칠해졌다는 사실은 가슴을 서늘케 만든다.

환경

오일샌드는 큰 이익을 창출했지만, 환경을 파괴했다. 너무나 당연한 문장이라 오히려 어색하다. 오일샌드 만화를 그리기로 다짐한 케이트는 인터넷에서 여러 영상을 찾아본다.

원주민 셸리나 하프는 테일링 연못이 유출되어 애서베스카강 하류로 오염수가 흘러들고 있다고 진술하며, 앨버타 주를 둘러싼 서른 군데의 공장이 모두 사라진 뒤의 땅을 걱정한다. 셸리나는 “회사들에게는 전능한 달러가 언제나 최우선이죠.”라고 자조한다.

오리떼의 죽음 이후 싱크루드社에 300만 달러 배상 판결이 내려졌다. 그러나 “전능한 달러”가 땅을 회복시키진 못한다. 주민들은 암에 걸려 죽어간다. 역시 허울뿐이다.

안전

오일샌드 회사들은 입사한 노동자에게 교육이랍시고 기계에 손이 절단되는 기괴한 영상을 보여준다. 회사를 옮겨 다닌 케이트는 곧 이 영상이 지켜워진다. 앨비언 샌드사는 직원들에게 “근로 손실 재해 없이 300만 인시(人時) 달성”을 축하하는 이메일을 보낸다.

그런데 이상한 일이다. 제럴드 스노프를 포함한 여러 사람은 현장에서 사망한다. 창고 감독 라이언은 사람이 죽어도, 사람들 반이 속닥대며 농담이나 하는 상황을 한탄한다. 형식적인 교육과 선전이 안전한 작업환경을 조성할 수는 없는 노릇이다.



▲ 케이트 비턴의 그래픽 노블 <오리들>(김영사, 2024)의 한 장면.

두 얼굴

눈 가리고 아웅 하는 대책들에 대해 깊이 고민하는 사람은 누구여야 할까. 다면적인 오리들이어야 할 것 같지만, 오리들이 고민은 할 수 있으려나. 이들이 오일샌드에서 다른 모습을 하는 이유는 뭘까.

케이트는 빛을 볼 수 없는 오일샌드에서 사람들이 “지루함, 고립감, 외로움, 우울감에 빠져들었고, 어떤 이들은 도저히 감당할 수 없을 지경에 이르렀”기 때문이라고 생각한다. 싱크루드 오로라의 정비주임 앰브로즈는 “여기서 우린 모두 두 장소에 있는 셈이지. 그리고 저마다 어떤 식으로든 거기에 붙들릴 수 있고. (...) 하지만 자기가 사는 유일한 인생이 다른 곳에 있다고 스스로를 속이고 있는 거”라고 일갈한다.

지치고 외로운 오리들은 생각을 하지 않는다. 상처를 입거나 입힌다. 허울을 걷어내고 실체를 찾아야 하지만, 어차피 오일샌드는 곧 떠날 수도 있는 곳. 오리들도 역시 허상으로 살아간다. **알터**

공공재생에너지는 블루오션이 아니라 필수재입니다

- [강연회] “공공재생에너지를 통한 노동의 정의로운 전환 - 풍력발전산업을 중심으로”

조건희 상임활동가, 기후정의팀

자본주의 체제는 기후 위기를 가속하고 그 책임을 노동자에게 전가해 왔다. N차 하청과 자회사를 통해 위험을 외주화하여 운영하다, 이제 와 발전소를 폐쇄하겠다고 노동자들에게 각자도생하라는 석탄화력발전소의 지금 행태도 그렇다. 2020년부터 보령, 삼천포, 호남, 울산 발전소가 폐쇄되었고, 2024년 삼천포, 2025년 보령 5, 6호기와 태안 등에서 폐쇄가 예고되어 있다. 한국노동안전보건연구소 기후정의팀은 5월 17일, “공공재생에너지를 통한 노동의 정의로운 전환- 풍력발전산업을 중심으로” 강연회를 개최했다. 화력발전소 폐쇄 과정에서 노동자들이 어떻게 쫓겨나고 있는지, 재취업 일자리라는 '풍력발전소 유지보수 노동'은 어떻게 구성되고 있는지를 살펴보고, 공공재생에너지를 통한 노동의 정의로운 전환이 어떤 의미인지 토론했다.

고용보장을 포괄한, 민영화와 외주화 저지로

발제를 맡은 전주희 회원은 수십 년간 국가와 자본이 주도한 민영화 흐름으로 고용구조가 중층화되어, 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 불안정성도 위계화되어 있다는 점을 짚었다. 또 생애 대부분을 특정 지역에서 살아온 노동자에게 다른 지역으로 이동은, 전환 배치를 넘어 '이주'의 성격을 지닌다는 점도 강조했다. 생애주기, 육아, 가족이나 친구와의 관계 등을 고려해, 고용 보장을 넘어선 계획과 연결망을 만들어야 한다.

폐쇄와 이주 자체만이 문제가 아니라, 폐쇄 과정에서 나타나는 문제도 있다. 보령 1, 2호기 폐쇄 과정에서 정년을 앞둔 청소노동자들을 폐쇄 1, 2년 앞둔 곳으로 몰아 배치한 일이 있었다. 정년으로 하나둘 나갔으나 폐쇄를 이유로 충원되지 않아, 남은 노동자들은 높은 노동강도를 감내해야 했다. 구조조정 대상자를 노동조합이 선정하게끔 하고, 강

제 퇴사를 거부한 노동자가 속한 조에는 임금을 삭감했던 울산 사례도 있었다. 재배치 과정이 이렇게 노동자 내부 갈등을 유발하고, 인력 감축의 계기가 되도록 두어서는 안 된다. 이를 위해서도 발전소 폐쇄 일정을 통보하기 전, 신재생에너지에 대한 공공적 투자와 전환 계획이 선행되어야 한다.

풍력이나 태양광 등 재생에너지 사업이 다국적 기업 등이 투자할 수 있는 블루오션으로 왜곡되는 것도 문제다. 현재 풍력 발전 산업의 운영 및 유지보수 일자리는 과소평가되고 있는데, 이는 하청 구조 때문에 적정 인력이 과소평가 되고, 풍력 발전의 유지보수 율 증가분은 반영되지 않기 때문이다. 또한 재생에너지 관련 사업체들의 다수는 50인 미만 영세 소규모 사업장이다. 표준 인건비 기준도 적용되지 않고, 95% 이상 가동률을 채우지 못하면 재계약에 불이익을 받기에 노동자들은 저임금과 고용불안에 놓이고, 야간노동이나 주말 노동을 감수하고 있다. 화력발전소에서 일하던 노동자들이 이주비도 지원받고 충분한 교육으로 자격증을 획득하여 '성공적으로' 재취업하더라도, 노동조건이 하락을 피하기 어려운 이유다. 산업전환 과정에서 노동조건이 하락하지 않는 정의로운 전환은 민영화, 외주화와 함께 갈 수 없다.

민간 주도 풍력 산업도 정의로운 전환 대상

산업전환은 한 번으로 끝나지 않는다. 석탄 화력 발전소도 전환해야 하지만, 민간 주도의 풍력산업 역시 공공 중심 재생에너지로 전환돼야 한다. 원하청 모든 노동자 고용보장은 물론, 발전공기업이 재생에너지 사업을 직접 투자, 운영해야 한다.

당사자인 노동자들은 이미 행동에 나서고 있다. 2023년 414 기후정의 파업과 923 기후정의 행진에 이어, 2024년 3월 30일 <정의로운 전환을 위한 330 충남노동자행진>을 진행했다. 발전소 비정규직 노동조합인 공공운수노조 발전 HPS 지부는 진짜 사장인 한국남부발전과 국가를 대상으로, 국가 책임 공공재생에너지와 발전 노동자 고용보장을 요구하는 정의행위를 5월 말 준비하고 있다. 이들 투쟁을 기반으로 민영화와 비정규직화가 아닌 국유화와 비정규직 철폐를 발전소에서부터 쟁취해 나가자. 기간산업이 돈벌이 블루오션이 아니라 모두의 필수적인 권리로 여겨질 수 있도록 사회를 재편하는 싸움에 함께하자. 

중대재해처벌법이 있어야 할 소소한 주관적 이유

이이령 회원, 직업환경의학과 전문의

기업들은 중대재해처벌법(이하 “중처법”) 때문에 “규제”만 많아져서 기업 하기 힘든데, 산재 건수는 별로 줄지 않아 불필요하다고 아우성칩니다. 저는 직업환경의학과 전문의로서 주로 특수건강진단을 하고 있습니다. 중처법이 저에게는 미약하게나마 당당하게 일할 수 있는 계기가 되고 있는데, 제가 일하며 느끼는 소소한 감상을 이야기해 보려 합니다.

여전히 상당히 숨겨지고 있을 급성 중독 직업병

저는 중처법 하면 1년 전 있었던 한 대기업 공장의 황화수소 중독 사건이 먼저 생각납니다. 공장에 직접 출장을 나가 특수건강진단 문진을 하던 중 한 50대 노동자가 최근 경험을 얘기했습니다. 협력업체 직원 2명을 데리고, 아파트 10여 층 높이에 올라가서 설비 점검을 하고 있는데, 갑자기 계란 썩은 냄새가 나서 고개를 돌리는 것과 동시에 의식을 잃었다는 겁니다. 정신을 차려보니 협력업체 직원이 누워있는 본인을 흔들어 깨우고 있었습니다. 이후 사내 구급차를 탔는데 자기만 태우길래 본인이 협력업체 직원 2명도 데리고 가야 한다고, 겨우 태워 같이 협력병원에 갔습니다.

그런데 협력병원에서는 간단한 검사 몇 가지 하고 별문제 없다는 듯이 얘기했다고 하네요. 스스로 근로복지공단 병원에 가서 추가 검사도 하고, 그 병원에서 일하는 지인이 산재 신청 하라고 하는 얘기도 들었다고 합니다. 하지만 과거 공장 내 황화수소 중독사고가 몇 차례 있었지만 (특히 협력업체 직원들은 종종) 조용히 지나갔었고, 본인도 현재 특별한 후유증은 없으니 회사 내 입장 등을 고려해 산재 신청은 안 했다고 합니다.

과거 황화수소 배출 조작이 드러났던 공장이기도 하고, 해당 노동자는 황화수소 노출이 가능한 부서에서, 단시간 고강도 노출도 가능한 업무를 수행했습니다. 황화수소는 고농도

급성 노출로 의식소실 후 깨어난 뒤 지연형 합병증도 가능하고, 관련한 노동자 진술은 아주 구체적이고 명확하였습니다. 다만, 현재 특수건강진단 구조상 기업이 철저히 갑인 현실을 고려하면 객관적 근거가 확실하지 않은 상황에서 대기업을 곤란하게 하는 것은, 제가 전문의라고 해도 매우 어려운 일입니다.

하지만 저는 같이 일하는 동료 전문의들과 상의 후 회사 보건관리자 면담, 현장 조사 등을 통해 상황을 확인하기로 했습니다. 회사는 실신은 확인된 바 없고, 황화수소 급성 중독은 보통 사망하거나 심한 후유증이 생길 텐데 이 노동자는 멀쩡하니 황화수소 노출도 아니라는 입장이었습니다. 그래도 다행히 현장 방문, 현장 팀장 면담 등의 조사는 진행하게 해줬습니다. 이후 보건관리자에게 전화로 몇 차례 상황을 이해시켜 줬습니다만, 결국 객관적 근거도 없는데 어떻게 직업병이냐며 항의 및 압박도 받았고, 불법인데도 제가 작성한 문진 차트를 보여달라고도 했습니다.

솔직히 지금도 저의 원칙적인 판단은 황화수소 급성 노출로 인한 실신이 의심되므로 일단 직업병 의심(D1)을 판정하고, 외상후스트레스장애가 우려되니 부서 변경을 권고하며, 자세한 것은 근로복지공단이 직업병 조사를 하도록 하는 것입니다. 하지만 저는 노동자 및 회사와 여러 차례 소통 후 노동자/회사/저/제 병원의 입장을 모두 고려해 황화수소 노출 주의(C1) 및 폐 등의 합병증 추적관찰을 권고했습니다! 그런데도 제가 다시 특수건강진단 하러 그 공장에 갔을 때, 회사의 안전보건부서 팀장은 저에게 직접 와서 항의하기도 했습니다. 그나마 다행히 올해도 그 공장과 재계약해서 건강진단을 하고 있고, 저도 잘리지 않고 일하고 있으니, 동종 업계 중에서 몹시 나쁜 회사는 아니라고 해야 할까요?

동일 유해 요인으로 급성중독이 1년 이내에 3명 이상 발생하면 중처법 대상입니다. 이 회사에서 몇 달 전에 황화수소 중독으로 2명이 의식을 잃고 대학병원 입원 치료했다고 들었습니다. 제가 본 노동자 1명까지 포함한다면 제가 알고 있는 것만으로도 1년 이내에 황화수소 급성 중독이 3명이네요. 다만, 제가 황화수소 중독 D1이 아닌, 주의 C1으로 판정한 덕분인지 이 회사가 중처법 대상이 됐다는 소식은 못 들었습니다. 더구나 위 노동자와 같이 있던 협력업체 직원 2명은 어떻게 되었는지 소식을 모릅니다. 대기업에서 중독 사고에 대한 대응마저 이렇게 미온적인데, 중처법조차 없다면 어떻게 될지는 안 봐도 훤히 합니다. 중처법이 없었다면 제가 이 사건에서 뭔가 조치를 취할 용기를 내지 못했을 것이고, 회사에서도 제가 조사를 하지 못하게 했을 수도 있겠네요.

직업환경의학과 의사로 느끼는 중대재해처벌법 시행의 소소한 변화

그 외에도 제가 느끼는 소소한 변화는 더 있습니다. 일단 작업 현장 확인이 꼭 필요

하다고 생각해서 현장 조사를 요청하거나, 회사나 회사 보건관리자들을 번거롭게 하는 의학적 조치를 내리는 게 전보다 확실히 수월해졌습니다. 중처법 핑계가 있으니까요. 특수건강진단에서 소극적으로 몇 가지 유해인자만 했던 회사들도 기존보다는 적극적으로 하는 것 같습니다. 물론 노동자 건강 예방에 현재의 특수건강진단이 아쉬움이 크긴 하지만, 그래도 기본적인 산업안전보건 제도를 지키는 것에 중처법이 긍정적 영향을 준다고 생각합니다.

소음이 현저한 빵 공장의 청력 장애인도 생각합니다. 어차피 소음에 노출될 거면 나빠질 청력이 없는 청력장애인이 노출되는 것이 낫지 않냐는 현장 팀장이 있었음에도, 저와 회사 보건관리자가 합심해서 청력장애인의 작업 전환을 시킨 사례에도 중처법이 긍정적 영향을 줬다고 생각합니다.

저는 또 대형 병원과 공공기관의 산업보건의에도 위촉되어 있는데, 중처법 때문에 부랴부랴 위촉된 것 같습니다. 물론 그 조직 소속도 아닌 제가 가끔 가서 훈수 두고 건강상담하는 것이라 별 영향을 주긴 어렵습니다. 그래도 회사 내에 힘이 없는 보건관리자 혼자 끙끙대며 1인 3역 하고 있는데, 제가 일부 도와서 필요한 개선을 하는 등의 소소한 역할을 하는 것도 중처법의 긍정적 영향입니다.

위에 두서없이 여러 얘기를 적었습니다만, 저 개인적으로는 중처법이 있어 제가 더 당당하게 의학적 소견을 얘기할 수 있다는 것이 좋습니다. 앞으로 노동환경이 더 좋아져서, 저 같은 특수건강진단을 주로 하는 전문의는 쓸데없는 걱정 없이 제 역할만 열심히 잘하게 되는 환경이 되면 좋겠습니다. 



▲ 중대재해처벌법이 있어 특수건강진단을 하는 제가 더 당당하게 의학적 소견을 얘기할 수 있습니다. 사진 : 이이령

요양보호사 시장화 중단하고 공공성 확보해야

유경희 젠더와노동건강권센터 회원

“운전할 차가 없다고 내일부터 나오지 말래요”. 며칠 전 센터로 걸려 온 전화상담에서 내담자가 한 말이다. 요양보호사로 1년 넘게 일해왔는데, 최근 방문 요양 가구가 새로이 배정되어 돌봄 이용자 집에 방문하였다. 돌봄 이용자 가족은 요양보호사에게 자기 차가 없어 어르신 이동이 불편하다며 재가노인복지시설(이하 ‘시설’) 기관장에게 민원을 제기했고, 이에 따라 기관장이 내담자를 하루아침에 해고한 것이었다. 그간 시설은 ‘어떤 상황에서도 차질 없이 돌봄 이용자에게 방문요양서비스를 제공할 것’을 ‘당연히’ 돌봄 노동자에게 요구해 왔다. 시설과 돌봄 이용자의 필요만 고려한 사이클 안에서 돌봄 노동자의 노동권은 누군가의 편의에 의해 결정될 만큼 가벼웠다.

짖은 스케줄 변동, 적은 월급, 골병 ... 스스로 감내해야 할 몫

예정도 없이 갑작스럽게 돌봄 이용자가 스케줄을 바꾸어 가던 길을 되돌아와야 할 때도, 이용자의 요청으로 근무일에 노동할 수 없게 될 때도 많았다. 방문요양서비스는 요양보호사와 돌봄 이용자가 1:1 매칭으로 서비스(노동)를 제공하고 이에 따라 급여를 받는 구조이기 때문에 노동시간이 불규칙할 때는 급여도 불규칙해진다. 기관장 결정으로 인한 매칭 중단, 돌봄 이용자의 입소·입원 등 월 근무시간이 줄어 월급이 적게 지급되는 이유는 많았고, 이는 요양보호사 스스로 감수해야 할 몫이었다. 인지능력이 부족하거나 거동이 어려운 돌봄 이용자의 이동을 돕고, 신체를 직접 들어 올려 씻기는 목욕 등으로 인해 얻은 골병도 마찬가지였다. 돌봄 이용자를 정성으로 돌보면서도 정작 요양보호사 자신을 제대로 돌볼 수 없는 시간이 길어졌다.

매끼 밥을 제공하는 조리사도 또 다른 돌봄 노동자다. 하지만 요양보호사나 조리사 모

두 사회적인 ‘경력’으로 인정받지 못한다. 요양센터, 재활병원 등에서 10년 넘게 조리사로 일하며 매 끼니를 책임져 온 다른 내담자는 매년 최저임금을 받았다고 말했다. 이제껏 가사 노동을 비롯한 돌봄노동은 ‘최저임금’, ‘1년 단위 쪼개기 계약’, ‘부당한 사적 지시와 돌봄노동의 외출타기’의 굴레를 벗어날 수 없었다. 법정 최저임금에 휴일근로 수당과 유급 휴일 수당을 챙겨줬던 요양시설이 그나마 나은 곳이었다. 눈에 잘 보이지 않아서, 누구나 할 수 있다고 생각해서, 다른 일보다 중요하지 않아서, ‘반찬값’만 벌면 된다고 생각해서 … 돌봄 노동은 사회적 편견 아래 지속해서 저평가되어 왔다. 이와 맞물려 돌봄 노동자의 노동권과 노동조건 결정권은 등한시되었으며, 열악한 노동환경이 더욱 공고해졌다.

이는 올해 3·8여성파업조직위원회가 발표한 ‘4·30여성노동 실태조사 보고서’에서도 여실히 드러났다. 서울시사회서비스원 (이하 ‘서사원’) 요양보호사 김춘심 씨는 돌봄 이용자 가족으로부터 “제사 음식, 자녀들 음식, 김장 등 다양한 요구를 들었다”고 증언했다. 요양보호사 천민숙 씨는 “민간센터에 고용된 요양보호사는 돌봄 이용자의 집에 출근하지 못하게 되면 곧바로 일자리를 잃어버린다.”며 돌봄 노동자에게 만연한 고용불안에 대해 토로했다. 이들은 시설에 이러한 고충을 전해봐도 어떠한 피드백도 들을 수 없었고, 몸이 아파 쉬고 싶어도 임금이 줄어들고 혹시나 다른 요양보호사가 새로 채용될까 제대로 쉴 수조차 없었다.

돌봄노동 인식 개선과 사회적 최저선 보장, 지자체 공공 돌봄 확대해야

인간은 사회적 존재며, 누구나 삶의 어떤 시기에 다른 사람의 돌봄과 도움이 필요하다. 돌봄 노동은 누구나 겪는 과정이자 없어서는 안 될 소중한 노동이다. 이런 노동을 수행하는 요양보호사에 대한 사회적 인식을 개선해야 한다. 돌봄 이용자 가족은 그동안 요양보호사에게 돌봄노동 외에 가사 노동까지 요구하며 ‘파출부’로 여겨왔다. 부당하게 가사 노동을 떠넘겨도 요양보호사는 묵묵히 일해야 했다. 이제는 돌봄노동에 대하여 정부가 전일제, 월급제로 노동조건을 설정하고, 요양보호사의 실질임금 인상과 정당한 처우 보장이 이루어져야 한다. 돌봄 노동의 가치가 존중받고 돌봄 노동을 제공하는 요양보호사도 존중하는 사회를 만들어야 한다.

또한, 앞서 설명한 1:1 매칭으로 요양보호사는 돌봄 이용자와 갈등, 성추행 피해, 고용불안 및 저임금 등 열악한 노동환경에 개별적으로 대응하고 있다. 2000년대 이후로 민간 개인사업자가 방문요양 서비스 등 돌봄 관련 기관을 운영, 우후죽순으로 민간 요양 시설이 늘어나며 이런 상황에 대한 관리, 감독이 부재해 왔다. 민간 요양 시설은 돌봄 이용자를 ‘수입원’으로 여기기도 했고, 민간 운영으로 인해 재정 운용의 투명성, 요양보호사와



▲ 지난 4월 30일 2024 3.8 여성파업조직위원회는 '아프면 실권리와 돌봄 공공성을 보장하라'라는 주제로 여성노동 실태조사 최종 보고회를 주최하였다. 사진 : 비주류사진관

돌봄 이용자의 안전 확보도 어려워졌다. 이제부터라도 정부 차원에서 요양 시설을 관리·감독하고 시설의 수입 지출 등 경영 실태를 투명하게 공개하도록 의무화하는 등 적극적으로 직접적인 개입이 필요하다.

최근 윤석열 정부는 돌봄의 시장화, 민영화를 추진하고, 서울시는 서사원을 폐지하는 수준에 이르렀다. 공적 돌봄의 성격을 띤 서사원의 예산을 100억 넘게 삭감하여 한순간에 일자리를 잃은 많은 요양보호사는 다시 시급제 노동자가 되고 있다. 공적 돌봄을 확대해도 부족한 시기에 오히려 시대착오적으로 역행하고 있는 셈이다. 또, 이주 여성 노동자를 통해 돌봄 노동 문제를 해결하겠다는 발상은 그저 외주화로 문제를 해결하겠다는 뜻이다. 돌봄 노동에 대한 인식 변화, 돌봄 노동자의 인권 신장 없이는 돌봄 노동의 사회적 편견과 저평가만 확산시킬 뿐이다. 요양 서비스의 질적 확보를 위해서도 효과성, 권한, 규모 등을 갖춘 지방자치단체에서 이를 수행하는 '공적 돌봄'의 확대가 절실하다.

이 글을 쓰며 여성학 수업에서 들은 얘기가 떠올랐다. “집안에서 항상 수행해야 하는 가사 노동을 하나 건너 옆집에서 하면, 셀 수 없는 시간과 비용이 발생하며 엄청난 노동량이 만들어진다”는 말이었다. 비단 가사 노동뿐만 아니라 돌봄 노동도 마찬가지일 것이다. 돌봄에는 누군가의 많은 시간과 비용이 든다. 임금노동만큼 중요하기에 눈에 잘 보이도록 가시화해야 한다. 진정한 돌봄 사회로 나아가기 위하여 인식 전환과 더불어 공적 돌봄이 더 확대되어야 하는 이유다. **앞터**

소수가 만들어낸 우아한 투쟁

박순향 전국민주연합노동조합 톨게이트지부장

회동기 운동장

고속도로에 버스정류장(이하 B/S)이 있다는 사실도, 그곳을 청소하는 노동자가 있다는 것도 많은 이가 모른다. 톨게이트 수납원이었던 우리는, 2019년 ‘비정규직 정규직 전환 직접고용 투쟁’을 거쳐, 2020년 5월 한국도로공사에 직접 고용되며, 고속도로 줄음شط터 및 B/S, 교량 밑 녹지대 청소업무를 맡게 됐다. 그러나 업무에 안전대책은 없었다. 100km의 속도로 내달리는 차량에 무방비로 노출되는 일. 너무 위험하다는 호소에 안전관리자는 달려오는 차를 마주 보고 뒷걸음질로 비질하면, ‘차도 피하고, 안전도 지킬 수 있다’고 말해 모두를 분노케 했다.

그뿐 아니라, 업무도 늘어났다. “B/S에 화장실을 만들고, 청소를 하랍니다. 어찌죠?” 작년 수도권 지회 지회장의 보고. 조합원들이 못 하겠다 하니, 사측은 업무 거부 징계를 운운했다. 조합원을 보호하며, 업무 범위의 확대와 일방적이고 부당한 지시를 막아내야 했다.

위험성평가에서 돌파구를 찾다!

그때 알게 된 것이 위험성평가였다. 본사로 공문을 보냈다. 위험성평가를 실시하자, 노조가 전문기관을 섭외하겠다. 비용도 노조가 댈 테니 회사도 참여하라! 그러나 회사와 각 지사는 그동안 진행한 위험성평가에 문제가 없다고 거부했다. 현장조합원에겐 업무 거부로 경고장이 날아왔다. 노조에선 조합원들을 이해시키고 설득하는 한편, 안전이 확보되지 않으면, 업무를 할 수 없으니, 위험성평가를 실시해 대책을 마련한 후 업무를 하겠다고 본사에 공문을 보냈다. 때마침 국감이 있어 이를 폭로했다. 도로공사 사장은 국감장에서 ‘국민의 안전도 중요하고 직원의 안전도 중요하다’라고 말했다.

5,000명 조합원이 있는 교섭대표 노조에 비해, 260명의 소수노조가 할 수 있는 건 많

지 않다. 그러나 우리가 누군가! 투쟁은 자신 있는 조직 아닌가! 우리의 요구를 들어주지 않으면 투쟁한다는 게 입장이었다. 본사에 집회신고를 하고 지사에선 조합원들이 1인 시위를 시작했다. 그 과정에서 누적된 3차례의 경고장은 국감장 폭로로 휴지조각이 됐고 위험성평가 전까지 모든 작업은 중지됐다. (쫌 멋지지 않나요? ^^)

결국 그렇게 본사, 지사, 노조가 참여한 위험성평가가 시작됐다. 결과는 예상대로였다. 지사 차원의 위험성평가에선 ‘업무에 문제 없음’이라던 업무가, 노조 주관으로 충남노동건강인권센터 새움터가 실시한 위험성평가에서는 전혀 다른 결과가 나왔다.

인력으로 청소 불가! 화장실 설치로 인해 B/S 정차구간 및 무단횡단 고객의 안전 문제 또한 심각하며, 화장실은 철거할 필요가 있다는 것이었다. 이를 근거로 노조는 해당 조치가 완료될 때까지 작업중지를 하겠다는 공문을 본사로 보냈다. 곧바로 본사는 만나서 이야기하자고 했지만, 우리의 위험성평가 결과를 수용할 수 없다는 태도였다. 그러나 노조의 입장도 단호했다. ‘위험성평가 결과를 수용하지 않아도 된다, 언론을 통해 이 문제를 세상에 알리고, 노동부도 찾아갈 것이다’, 라는 입장을 아주 정중히 전했다.

소수지만 강력한 우리들의 작업중지

이후 해당 지사뿐 아니라 전국 30여 곳의 B/S 작업중지를 조합원들에게 지침으로 내렸다. 그랬더니 사측은 잠깐 일하면 휴식이 보장되는 ‘그리 힘들지 않은’ 일이라면서, 전국 민주연합노조 조합원을 제외한 타노조 노동자들에게 작업을 시켰다. 그러나 여전히 우리 노조 조합원들은 해당 업무를 거부하고 있다. 왜 노조가 한 곳에서 시범 실시한 위험성평가의 결과로 전국에서 작업중지를 단행했는지, 이 또한 투쟁이며, 우리의 안전할 권리라고 지속적으로 교육하고 소통하면서 말이다. 현재 우리 노조가 멈춘 해당 업무는 타 노조가 하고 있고, 함께 행동하고 업무중지한 곳은 외주업체 노동자들이 업무를 하고 있다.

지난 3월 새롭게 인사발령을 받아 부임된 관리자들이 다시 업무 재개를 압박하고 있다. 그러나 현장노동자들은 그리 호락호락하지 않다. 우리 조합원들은 회사의 압박에 콧방귀로 대응하고 있다. 소수노조이고 교섭권도 없지만, 안전할 권리를 쟁취하는 투쟁이 가능함을 깨닫는 요즘이다. 이런 우아한 투쟁이 있다는 것을 말이다. 

제 7 회 페미노동 아카데미

- 모든 강의는 온라인 ZOOM 으로 진행됩니다.
- 이제 7회 페미노동아카데미: 대안 + 상상은 북 세미나 형식으로 진행됩니다.
- 강의 전 해당 도서를 미리 읽고 오셔야 수강이 원활한 것 참고바랍니다.
- 강의 수강 신청 폼에 작성해주신 이메일주소의 연락처를 통해 ZOOM 링크를 보내드립니다.
- 모든 강의는 무료로 수강하실 수 있습니다.

1강 | 6/12 (수) pm2시-5시
<일하다 아픈 여자들>
한국노동안전보건연구소 현대여성노동건강센터

2강 | 6/26 (수) pm2시-5시
<불법과 인권>
류은숙 (연세대학교 법학전문대학원)

3강 | 7/10 (수) pm2시-5시
<숨겨져 있는 파편들의 시대>
김현미 (연세대학교 문화인류학과 교수)

4강 | 7/24 (수) pm2시-5시
<공정 이후의 세계>
김정희영 (예리프나주립대 교수)

5강 | 8/7 (수) pm2시-5시
<순상된 형상에서 더 나은 파국을 상상하기>
손희영 (영화평론가)

주최 | 한국여성노동자회 (02-325-6822) 후원 | 카카오톡이거치

한국여성노동자회 <제7회 페미노동아카데미: 대안+상상>

1강에서
<일하다 아픈 여자들>을 다룹니다.

일시 : 6/12 (수) 14시~17시, ZOOM

1강뿐 아니라 모든 강의에 많은 관심/참여 부탁드립니다.

강의 신청하기 :
bit.ly/2024페미노동아카데미수강신청

노동시간센터 6월 월례토론회

[야간노동 - 국내법의 문제점, 그리고 개선 방향]

일시 : 2024년 6월 26일 (수) 오후 7시
장소 : 온라인 줌(참가자에게 링크 발송)
발표 : 권오성
(한노보연 회원, 연세대 법학전문대학원)

한노보연 노동시간센터는 2024년 "야간노동"을 주제로 연구하고 활동합니다. 6월 월례토론회에서는 노동자를 보호하는 야간노동 규제 공백 상태인 한국의 현실, 법제도의 문제점, 개선 방향이 어떻게 되어야 할지 살펴봅니다.

참여신청 : bit.ly/시간센터월례토론

한국노동안전보건연구소 노동시간센터 월례토론회

야간노동 - 국내법의 문제점, 그리고 개선 방향

발표: 권오성 (한노보연 회원, 연세대학교 법학전문대학원)

일시: 2024년 6월 26일(수) 저녁 7시
장소: 온라인(줌)
신청: bit.ly/시간센터월례토론

문의: kilshlabor@gmail.com / 02-324-8633

한노보연의 회원이 되어주세요!



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

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

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



▲ 사람들이 오른다. 가늘고 둥근 탑을 쌓는 것처럼 감히는 것처럼 떨어질 것처럼. 아무도 이름을 부르지 않고 아무도 그 발 아래를 보지 않는다. 이름이 되기 위해 사람들은 저기서 또 얼마를 더 높이 올라야 할까? 서울 종로구. 임시 구조물을 설치하는 이주노동자들.

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