



노동자가 만드는

# 일터

통권 242호  
2024. 7

[특집] 폭염 대응, 문제는 작업환경  
자해행위에 "객관적 사유"를 찾는 산재보험  
거부할 수 없는 사람에게 야간전담 노동 강요하기

## 폭염 대응, 문제는 작업환경



## 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

2024.07.08

## 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>



## 불가피한 폭염에 심층 적응하기

‘폭염은 자연재해다.’ 이 문장은 한편으론 맞고, 다른 한편으로는 틀렸습니다. 폭염은 기후가 급변하면서 자연이 만들어낸 현상입니다. 하지만 폭염이 인간에게 재난이 되는 건 사회가 그에 적합하게 대응하지 못했기 때문입니다. 폭염은 불평등합니다. 작업 환경과 작업 형태, 노동시간과 노동강도 등에 따라 폭염의 위험이 달라지기 때문입니다.

매년 폭염 대책을 마련하라는 요구가 제기되었습니다. 하지만 저열한 제도 탓에 노동자들은 여전히 더위에 지쳐 쓰러집니다. 이 요구에 제대로 응답하기 위해선 폭염을 바라보는 관점을 바꿔야 합니다. 기후위기가 불러일으키는 폭염 문제는 더 이상 예외적인 사태가 아닙니다. 오히려 매년 우리가 마주할 수밖에 없는 정상값으로 받아들일 필요가 있습니다. 그럴 때, 우리 사회가 폭염에 어떻게 심층 적응할 것인가라는 관점을 갖출 수 있을 것입니다.

이번 일터 7월호는 폭염의 위험성을 알리는 데서 그치지 않습니다. 무엇보다 노동자들이 스스로 작업장 내 폭염 문제를 파악하고 그에 대처해온 경험에 주목합니다. 폭염으로부터 우리의 안전과 건강을 지키기 위해 무엇을 해왔고, 앞으로 무엇을 더 할 수 있는지 얘기합니다. 각 사업장에 맞는 측정과 대책부터 작업중지와 실업수당 등의 제도 방안까지 다양한 요구를 담았습니다. 우리의 아우성으로 더 나은 폭염 대응 체계를 만들어 낼 수 있길 바랍니다.

- 선전위원장 



▲ 6월 24일 경기도 화성의 리튬전자공장 아리셀에서 화재가 발생해 23명의 노동자가 숨졌다. 사망자 다수가 이주노동자였다. 안전보다 이윤을 앞세워 위험한 작업을 하청, 일용직 파견노동자에게 전가한다면 대형 참사는 앞으로도 막을 수 없을 것이다. 사진 : 김두형

## 특집 04

### 폭염 대응, 문제는 작업환경

- 폭염 대책이 아니라 '작업장 안전' 대책이다.
- 무더위 시간대 작업중지 가로막는 고용노동부
  - 건설노조 전재희 노동안전보건실장 인터뷰
- 라이더에게 맞는 측정과 대책이 필요하다
  - 라이더 유니온 구교현 지부장 인터뷰
- 얼음 정수기부터 인력 총원까지 해야 할 일은 너무 많다.
  - 정경숙 전국교육공무직본부 부분부장 인터뷰

## 지역 노동안전 네비게이션 16

5월 경남지역 노동자들과 전개한 조선업 중대재해 집중 투쟁

## 풀어쓰는 노동시간 19

거부할 수 없는 사람에게 야간전담 노동 강요하기

## 알아보자, LAW동건강 22

자해행위에 "객관적 사유"를 찾는 산재보험

## 아시아 과로사통신 25

규제없는 야간노동, 무너지는 노동자 건강

## A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

청원경찰은 왜 공직의 서자라고 불리나?

- 민주노총 공공운수노조 서울공공안전관리부장 장정훈 인터뷰

## 현장의 목소리 31

부당하고, 일감 줄이기, 강제전보...

3년째 버티는 '무늬만 프리랜서'들

- 울산방송 CG 제작자 손민정, 아나운서 이산하 인터뷰

## 문화로 읽는 노동 35

어떻게 그녀들을 사랑하지 않을 수 있을까.

- 수원시립미술관 기획전시 [당신을 사랑하지 않는 방법] 관람기

## 일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

발전비정규직노동자들의 정의로운 전환을 위한 첫 파업을 시작하다!!

## 진료실에서 보내는 편지 40

진료실 밖에서 보내는 편지 : 알약이 담고 있는 우리 사회

## 젠더+노동+건강 ON 43

초단시간 노동과 여성 노동, 노동시간의 건강영향 불평등

## 활동가 운동장 46

노동자와 시민이 웃으며 만나는 전주리싸이클링타운을 꿈꾼다.

## 한노보연 이모저모 48

이백마흔두 번째

# 노동자가 만드는 일터

## 폭염 대책이 아니라 ‘작업장 안전’ 대책이다

최민 상임활동가

여름이 오면 어떤 노동자들이 얼마나 높은 온도에서 일하는지 폭로하는 기사가 단골 메뉴이다. 라이더, 집배 노동자, 건설노동자 등 띄약별에서 일하는 옥외 노동자, 1인당 100인분씩 식사를 준비하다보니 5월이면 이미 작업장 온도가 30도가 넘는 학교 급식 노동자, 최근에는 냉방 시설이 너무나 부족한 물류센터 노동자들이 주인공으로 등장한다. 이주 농업노동자들의 열악한 상황도 종종 언론에 등장한다. 그러나 ‘더울 때’만 기사로 소비되는 방식으로는 문제 해결이 요원하다. 작년 폭염 기자회견에서 만난 노동조합 활동가는 “가장 더울 때 기자회견을 하면, 보도가 되고 여론이 떠오를 때쯤 더위가 조금씩 꺾이고, 찬바람이 불면 사람들은 폭염 때 누가 어떻게 일하다 세상을 떠났는지 잊는다.”고 안타까워했다.

**자발적인 측정 활동,  
이제 실질적 해결로**

이미 수년간의 문제제기와 투쟁에 따라, 산업안전보건기준에 관한 규칙에 근거해 재해 예방 조치를 해야 하는 범위가 확대돼 왔다. 그러나 아직까지 건강장해 예방 조치를 해야만 하는 ‘고열작업’은 용광로나 전기로 등 열원이 존재하는 장소에서의 작업을 위주로 정의되어 있다. 하지만 이렇게 제한적인 ‘고열작업’ 규정으로는 “기후위기의 시대, 폭염에서 일하는 노동자들을 제대로 보호할 수 없다”는 주장이 지속적으로 제기되면서, 2017년에 ‘폭염에 직접 노출되는 옥외 장소’에서 작업을 하는 경우에 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 하고(제566조), 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하도록 규정하였다(제567조). 2022년에는 건강장해 예방을 위해 필요한 조치를 해야 하는 대상에서 ‘옥외 장소’라는 단서를 삭제하고 ‘폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려

가 있는 경우’(제566조)로 확대했다.

그동안 고용노동부가 폭염 관련 가이드라인에서 제시하는 폭염 기준이 대기온도에 머무는 것에 대한 비판도 계속 됐다. 기상청에서 이미 기온과 습도를 고려한 체감온도를 기준으로 특보를 발효하고 있는데, 기상특보를 따르라면 가이드라인은 대기온도를 기준으로 해 온 것이다. 2022년 산업안전보건공단이 새로 마련한 열사병 등 온열질환 예방지침에서도 체감온도 정보를 활용하고 자체적인 온열질환 관리 체계가 있는 경우 습구흑구온도지수를 이용하라고 제시했다. 그런데도 사업장에서 온·습도를 측정할 의무가 없기 때문에 노동자들이나 언론이 직접 측정하고 문제 해결을 요구하는 활동을 하기도 했다. 건설노조는 건설현장 곳곳에 온·습도계를 설치하고, 대기기온과 체감온도가 얼마나 차이 나는지 밝히며 대책을 요구해왔다. 여러 언론사에서도 다양한 폭염 노출 노동자들의 체감온도를 측정해왔다.

이에 고용노동부도 올해부터 폭염 기준을 대기온도에서 체감온도로 변경하고, 이를 근거로 체감온도가 31도를 넘으면 폭염에 대비한 조치들을 취하고, 33도 이상이면 시간당 10분, 35도 이상이면 15분 이상 쉬도록 한다고 했다.

서로 다른 일터에는 서로 다른 대책이 필요하다. 이제 측정을 넘어 서로 다른 여러 일터에서 실제로 노동자가 ‘더워 죽을 것 같을 때’ 일하지 않도록 하는 방안이 필요하다.

## 위험할 때 멈출 수 있는 작업중지권

가장 중요한 것은 무엇보다 폭염 시 작업중지권을 제대로 보장하는 것이다. 체감온도에 기반해 시간당 10분, 15분을 사업주가 쉬도록 한다는 가이드라인과는 다른 얘기다. 가이드라인은 객관적인 수치에 기반한 최저선이다. 온도와 습도는 물론, 본인의 상태까지 고려해 노동자가 스스로 작업 속도나 시간을 어느 정도는 조절할 수 있도록 권한을 줘야 한다는 것이다. 노동자들에게는 산업안전보건법 상으로도 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’에 작업을 중단하고 대피할 권리가 있다. 그것이 고의적으로 작업을 해태하거나 회사에 해를 입히려는 것이 아닌 이상, 노동자들의 작업중지권은 보장되어야 한다.

한국노동연구원의 이정희 연구위원은 ‘극한 기후 및 재해 발생 시 근무 거부’를 단체협약에 명시하는 방안도 제안한다.<sup>1)</sup> 건설노조는 최소한 공공기관의 발주 공사에서도 혹서기 작업중단 보장을 명시해줄 것을 요구하고 있다. 라이더유니온에서는 도로교통공단이 관리하는 라이더 면허 정보와 플랫폼사의 알고리즘을 활용하여, 폭염특보 발효 시 배달플랫폼이 일정 시간 배달을 중지하거나 작업량을 제한할 수 있도록 하는 시스템을 제안하기도 했다. 학교급식 노동에 대해 교육공무직본부는 이중 열탕을 금지하거나, 간편식이나 반조리제품 활용 등으로 노동강도를 낮추면 더위를 식히며 일할 수 있다고 제기한다.

1) 이정희, 기후위기 앞에 노조는 무엇을 해야 할까요?, 프레시안 2024.02.19

## 더울 때 작업을 멈출 수 있도록 소득 보장

물론 노동자 스스로 일을 중단한다는 것이 쉬운 일은 아니다. 고용노동부에서도 폭염기 '작업중지권'이 중요하다고 강조는 하고 있다. 올해 5월 고용노동부 차관은 "산안법에 따라 폭염기에 작업 중지를 발동하도록 권고하는데 지난해 점검 대상(2471개소)의 77%가 작업 중지권으로 근로자들을 보호했다"고 밝혔다. 하지만 이는 현장 노동자의 체감과는 너무나 다르다. 작년 건설노조 설문결과 10명 중 8명은 "35도 폭염에도 실외 작업에서 중단 없이 일했다"고 답했다. 단순히 일을 잠시 중단했는지 여부가 아니라, 누가, 언제, 얼마나 긴 시간 작업을 멈추고, 어떤 조건에서 작업을 재개했는지 들여다봐야 한다는 뜻이다.

작업중지권이 실질화되기 위한 보완이 필요하다. 예를 들어 폭염 때문에 작업을 멈췄을 때, 임금 손실을 보장해주는 방안이 있다. 2021년 코로나 시기, 공공기관 발주 공사에서는 폭염 등 악천후 시 작업을 중지하고, 작업중지로 인한 공사기간이나 임금 등의 손실은 보장하도록 회계예규에 명시해두었다.

라이더유니온에서는 기후실업급여 도입을 제안했다. 고정적인 급여가 없는 배달노동자들은 작업중지권을 쓰거나, 폭염으로 배달이 제한될 경우 생계에 직접적인 타격을 받을 수 있다. 게다가 오히려 폭염이나 우천 시, 위험수당 개념으로 제공되고 있는 기상할증 제도는 라이더들이 무리한 환경에서 일하는

것을 '선호'하는 것처럼 보이게 한다. 플랫폼 노동자들도 고용보험에 가입하게 되었으니, 실업급여를 활용하자는 것이다. 건강의 위협을 받을 정도로 더워서 일을 못 하게 된 것은, 비자발적 실업과 같은 상태다. 이때 일하지 않아도 어느 정도 경제적 보전을 받도록 하는 제도로 기후실업급여를 제안한 것이다.

## 농업 이주 노동자,

### 작업장 이동 자유와 노동시간 제한

땀벌에 옥외에서 일할 수밖에 없는 노동자들로 농업노동자를 떠올리기 쉽다. 게다가 농촌 인구 고령화로 매년 여러 명이 논밭이나 하우스에서 일하다 온열질환에 걸리거나 심한 경우 사망한다. 농업인이라 산재로 집계되지도 않는 경우가 많다.

농촌의 부족한 노동력을 메꾸고 있는 이주노동자들 역시 폭염에 노출되는데, 여기에서도 단순히 폭염만이 문제가 아니다. 농업노동자들은 근로기준법 상의 노동시간, 휴게와 휴일 관련 기준을 적용받지 않는다. 그래서 하루 10~12시간씩 작업을 하고, 한 달에 많게는 28일까지도 일을 시키는 경우가 흔하다.

농촌의 작업 문화로 가장 더운 시간에 쉬는 경우가 많다고 하지만, 자율성은 없는 것이다. 그러니 사업주가 계획하지 않은 시간에 더 쉬면 '페널티'를 매긴다는 보도가 나오는 지경이다. 거기다가 고용허가제 때문에 작업장 이동과 변경의 자유가 없는 노동자들은 이런 위험한 환경을 감내하는 것 외에 방법이 없다고 느낀다. 노동권이 약한 노동



▲ 라이더유니온지부는 폭염 시 작업중지와 이를 가능하게 할 기후실업급여를 요구하고 있다. 사진은 작년 8월 열린 기자회견. 사진: 라이더유니온지부

자가 안전과 건강 문제에서 더 큰 위험을 떠안고, 불이익을 겪는다. 폭염에서도 마찬가지다. 농업노동자들에 대한 노동시간 제한이나 이주 노동자에 대한 작업장 이동 자유가 폭염 대책 중 하나인 것은 뜬금없는 요구가 아니다.

### 폭염, ‘자연’ 재해인가.

직업환경의학전문의로인 류현철 회원은 연구소에서 발간한 『굴뚝 속으로 들어간 의사들』에 실린 조선소 청년 노동자의 열사병 사망을 알리는 글에서, ‘열사병의 원인은 태양이 아니라 저열한 제도’라고 했다.

폭염으로 인한 재해는 ‘자연’ 재해가 아니다. 더울 때 배달이 늘어난다고 하지만, 배달 거리와 요금을 어떻게 설정하느냐, 더울 때 배달 건수를 어떻게 제한하느냐에 따라 한

명의 배달 라이더가 더위에 어떤 식으로 노출되는지가 결정된다. 농축산업 이주노동자의 더위 노출 역시, 작업 환경과 노동시간, 임금의 함수로 노출의 빈도와 강도, 형태가 달라진다.

당장 폭염을 없애버릴 수는 없지만, 폭염으로 인한 사고와 재해는 크게 줄일 수 있다. 그런 점에서 폭염 대책은 더위 대책이 아니다. 더위를 매개로, 노동환경을 바꾸고 노동자 건강권을 보장하기 위한 대책이다. 이 기사조차 더워지는 시기에 내지만, 더위가 한풀 꺾여도 잊지 말고, 제도를 바꾸자. 내년 여름은 다르게 맞이하자. **인터**

# 무더위 시간대 작업중지 가로막는 고용노동부

- 건설노조 전재희 노동안전보건실장 인터뷰

손진우 상임활동가

역대급 폭염이 예고된 올해, 폭염 대책 마련에 분주한 건설노조 전재희 노동안전보건실장을 6월 14일 연구소 경기 사무실에서 만났다.

## 요즘 특히 바쁘시죠?

22대 국회가 새롭게 구성되면서 ‘폭염 문제 대응을 같이 하고 싶다’라고 의원실 여러 곳이 먼저 연락해 오고 있어요. 바쁘지만 건설노조가 지속적으로 공론화한 성과인 것 같아요.

막상 관심만큼 폭염 대책 법안이 속도를 내는 것 같지는 않은데요.

지난 21대 국회에 여러 법안이 발의됐어요. 근데 한 보좌관을 통해 지난 국회 논의사항을 들었는데 아이러니했어요. 여야를 막론하고 법안에 대한 이견이 별로 없었는데, 통과가 안 됐던 데는 ‘고용노동부의 반대가 컸다’고 하더군요.

## 폭염대책의 걸림돌이 된 고용노동부

고용노동부가 가장 반대했다고요?

고용노동부가 반대한 이유는, ‘물, 그늘, 휴식’이라는 지침이 잘 지켜지고 있다는 입장이기 때문이래요. 어이없죠? 그래서 작년의 원실을 통해 고용노동부의 8월 폭염 지침 이행 실태 자료를 받아봤어요. 저는 가장 중요한 게 무더위 시간대 휴식 시간 보장과 실질적인 작업중지, 작업 단축, 작업 조정이라고 생각합니다. 고용노동부의 자료는 50억 이상 현장은 90% 이상, 50억 미만 현장은 75% 이상 정기 휴식이 지켜지고, 무더위 시간대 작업중지, 조정, 단축도 50% 정도는 지켜진다는 내용이에요. 근데 노조의 실태조사 결과와는 너무 달라요. 우리 조사에서는 대부분 안 지켜지고, 정기 휴식은 40%, 작업중지도 20%만 실행되는 상황이었죠. 현장의 실제와 고용노동부의 자료가 이렇게 차이 나는데, 고용노동부는 국회에서 ‘지침 이

행이 잘 된다'며 법안 마련에 미온적이었다니 화가 나더라고요.

### 왜 그런 결과가 나왔을까요?

고용노동부가 내놓은 300여 건에 대한 점검 방식이 전화 혹은 현장 방문인데요. 현장을 일일이 방문하지 못했을 테고, 전화 점검으로 건설사의 얘기를 그대로 반영한 거라고 봐요. 그렇지 않고선 현실과 저렇게 다른 통계가 나올 수 있을까요? 건설사만 통하지 말고, 노동자를 참여시켜 실태 파악을 하는 게 필요한 것 같습니다.

## 실질적인 대책은

### 무더위 시간대 작업중지

폭염 대책의 핵심은 강조하신 무더위 시간대 작업중지일 것 같습니다.

맞아요. 이미 발의된 여러 법안이 그걸 강제하는 내용을 담았고, 사업주가 작업중지를 하도록 하는 게 핵심입니다. 현장에서 안 지켜지는 건 고용노동부의 지침이 권고이기 때문이에요. 사업주 강제가 법제화되면 가령, 중대재해가 발생하면 고용노동부가 '중대재해 사이렌'을 운영하는 것처럼, 일정한 기온이 되면 '폭염 사이렌'을 작동해서 사업주가 작업을 중단하도록 할 수 있다고 봅니다.

### 그동안 노조가 현장의 폭염 상황을 관찰해 오셨죠?

저희가 22년, 23년 현장에 온습도계를 비치해 건설현장 온도를 측정해서 실태를 파악했어요. 왜 노조가 직접 했냐면, 사업주도, 고용노동부도 안 하기 때문이에요. 사실 어

려운 게 아니고, 고용노동부도 사업주도 의지만 있다면 할 수 있는 문제예요. 실태 파악 결과 많게는 기온과 현장의 온도가 6.2도까지 차이가 나요. 작년 고용노동부가 실내 작업장에 온습도계 설치를 지침으로 내린 것처럼, 건설 현장도 현장 곳곳에 온습도계를 비치하고, 그에 따라 작업중지 등의 조치를 해야 한다고 봅니다. 폭염 시기 실내 사업장이 죽을 만큼 덥다면, 건설 현장도 실제 더워서 사람이 죽고 있으니까요.

### 올해 노조가 폭염 대책으로 주목하는 게 있다면 어떤 걸까요?

무더위 시간 작업중지 이외에 저희가 주목하는 건 세탁 시설, 세척 시설이에요. 일정 인력 규모 이상일 경우 휴게실, 화장실 설치하는 법제화됐지만, 여전히 건설노동자는 일을 마치고 현장에서 씻지 못하고, 옷도 갈아입지 못해요. 그래서 피해를 줄까 봐 식당 가도, 집에 가는 대중교통 안에서도 움츠리게 되죠. 이걸 공론화하고자 해요.

또한 폭염이라는 재난에서 건설공사 지연 시 임금 보전 문제를 계속 얘기해야 할 것 같고요. 코로나 시기 일부 지자체가 앞장서서 건설공사 지연과 재난 수당 얘기를 꺼낸 적이 있는데, 사실 유야무야됐어요. 폭염이라는 재난의 피해자 중 하나인 건설 노동자들의 문제를 사회적으로 제기할 필요가 있다고 느낍니다. **알터**

# 라이더에게 맞는 측정과 대책이 필요하다

## - 라이더 유니온 구교현 지부장 인터뷰

장영우 선전위원

올해 여름도 무더위가 예상된다. 헬멧부터 안전화까지 보호구를 착용하고, 땀별을 그대로 받으며 종일 '도로'에서 일하는 배달 라이더 역시 대표적으로 폭염에 노출되는 노동자들이다. 똑같은 폭염이라 하더라도, 서로 다른 노동의 특성 때문에 폭염에 노출되는 노동자들이 느끼는 문제도 다양하고, 해결책도 다양하다. 공공운수노조 라이더유니온 지부 구교현 지부장을 만나, 라이더들이 느끼는 폭염 특성이 무엇인지, 라이더들이 요구하는 대안은 무엇인지 들어봤다. 구교현 지부장은 라이더 경력 5년째로, 낮에는 노동조합 업무를 하고 저녁, 밤에는 배송을 하고 있다.

### 더운 여름철 배송 업무로 힘드시지요.

배송 중 아스팔트에 있으면 위, 아래, 옆에서 열기가 전해집니다. 위에서 태양열이 작열하고 아래에서 아스팔트 복사열이 올라옵니다. 거기다 에어컨에서 실외기 열이 배출되는데 주위 차들이 에어컨을 틀면 그 열기가 차 밖

으로 배출이 됩니다. 승용차 정도는 참을 만 한데 버스 옆에 있으면 순간 숨이 막힐 정도로 열기가 확 느껴집니다. 타고 다니는 오토바이 엔진에서도 열기가 나옵니다. 안전을 위해 헬멧을 착용하게 되는데요, 안 그래도 더운데 보호장구로 열이 빠져나가지 못하니 진짜 힘듭니다.

지금은 더위를 얘기할 때 기상청에서 발표하는 기온만 반영하고, 거기서 조금 더 나가면 습도 정도 반영되는데, 아스팔트 복사열과 보호장구로 라이더가 체감하는 온도가 어느 정도인지 알 수 있는 지표는 없는 상태입니다. 아스팔트 복사열, 바로 옆 차에서 발생하는 열기, 보호구로 발산되지 않는 열 등을 모두 포괄해서 라이더가 더위를 어떻게 느끼고 있는지 제대로 반영하는 연구가 이루어지면 좋겠습니다. 저희뿐 아니라, 옥외에서 일하는 여러 노동자가 모두 각기 다른 조건들이 있을 텐데요, 기온에 더해 이렇게 현장의 노동자가 받게 되는 다양한 영향



▲ 공공운수노조 라이더유니온지부 구교현 지부장. 사진 : 구교현 제공

을 종합적으로 평가할 수 있는 지표가 필요하다고 봅니다.

땀별도 힘들지만, 장마 기간에 온도에 습도까지 높으면 땀이 증발하지 않고 젖어 있어 괴롭습니다. 배송하려면 엘리베이터를 탈 일이 자주 있는데, 냉방장치가 설치되지 않은 엘리베이터를 타면 잠시 엘리베이터에 갇혀 있는 시간도 힘듭니다. 엘리베이터에 주민이 같이 탄다면 내 몸에서 땀 냄새가 나지 않을지 눈치 보이고 신경 쓰입니다.

**기상 조건에 따라 배송료가 달라집니까?**

무더우면 사람들이 밖에 안 나오니 배달주문을 많이 하거든요. 더운 만큼 라이더도 일하기 힘들어 기피하게 되니 운임이 올라가는데, 상황에 따라 많이 올라가기도 합니다. 예를 들어 한여름, 비 오는 토요일 저녁 시간이라고 가정한다면 이때는 운임이 몇 배로 올라가기도 합니다. 일시적으로 이럴 때

라이더가 일을 더 하려는 상황도 벌어집니다. 평상시에는 운임이 높지 않으니, 운임이 높을 때 별자는 거지요. 플랫폼에서 평상시 운임을 낮추고 특정 시기에 운임을 확 높이는 방식으로 운영하고 있습니다.

**폭염에 따른 온열질환에 라이더의 보고나 사례는 있습니까?**

더위로 인해 머리가 아프고 메스껍고 어지러운 증상을 겪는 경우는 종종 있는데, 이게 온열질환이라고 라이더들이 인지하는 경우가 많지 않아요. 그냥 덥고 피곤해서 그러려니 하는 거지요. 그러다 보니 온열질환 단독으로 파악되고 보고되는 사례는 거의 없습니다. 라이더는 교통사고가 많은 직종인데 폭염으로 인해 집중력이 떨어지게 되고 오토바이 운행하다가 사고가 날 수도 있습니다. 이런 경우 사고로 기록됩니다. 온열로 인한 신체의 변화가 사고에 영향을 주었다고

보이지만 온열질환으로 인한 사고라고 입증하기는 어려운 실정입니다.

**최근 기후 위기로 폭염이 더 심해질 걸로 예상되는데 현장에서 폭염 대비에 변화가 있는지요?**

거리에서 근무하는 이동 노동자들을 위한 쉼터는 조금씩 늘어나고 있긴 합니다. 기존의 쉼터는 접근성이 떨어졌는데 최근 생기는 쉼터는 상점 밀집 지역에 설치하고 작게 만들어 접근성이 개선되었습니다. 대rob변에 버스 정류장 크기로 작은 규모로 만들어 얼음물을 채워 놓고 냉방장치를 설치하면 이동 노동자들이 많이 이용하겠지요. 이런 간이형 쉼터가 더 확충되었으면 좋겠습니다.

플랫폼에서 가끔 편의점에서 생수를 구매할 수 있는 쿠폰을 뿌리는 경우가 있는데 이 외에는 플랫폼에서 온열질환을 대비하여 라이더에게 제공되는 건 따로 없습니다.

**작년 여름 기자회견으로 폭염시 작업중지권과 실업급여를 언급하였는데 더 논의가 진행되었는지요?**

작년 라이더유니온에서 폭염 대책으로 기후 실업급여를 제안한 바 있습니다. 기상 상황이 좋지 않아 배송할 수 없으면, 작업을 중지하고 배달 플랫폼을 달아야 하겠지요. 문제는 배달플랫폼을 달았을 때 우리 라이더들은 기본금이 없으니 수입이 없어진다는 것입니다. 이 상황이 플랫폼의 귀책도 아닌데요. 그래서 기상악화로 일시적인 휴업이 발생하는데 고용보험 재원을 통해서 평상시 수입의 70% 정도를 보상하자고 제안한 바

있습니다.

우리 라이더들도 고용보험을 내고 있습니다. 하지만 실업급여를 수급하려면 현실적으로 어려움이 있습니다. 플랫폼에서 직접 해고하진 않으며 설사 해고를 당하더라도 배민에서 일 못하면 쿠팡에서 일 할 수 있잖아요. 모든 플랫폼에서 다 잘려야 실업급여를 받을 수 있기 때문에 실업급여를 받긴 어렵지요. 플랫폼 노동자도 실직이 아닌 소득이 감소한 경우에도 실업급여를 받을 수 있긴 합니다. 문제는 이직일 전 3개월간 30% 이상 소득이 감소한 사실이 있어야 하고, 신청 이후 대기기간까지 감안하면 4개월 이상 소득 감소를 감수해야 하니 소액인 실업급여 수령이 라이더들에게 큰 의미가 없습니다.

그래서 우리 노동의 특성을 인정해서 휴한, 휴서기 등 특정 시기에 날씨 때문에 쉬는 경우, 일시적 비자발적 실업으로 간주하고 기후 실업급여를 제안했던 겁니다. 이런 제도가 있다면 폭염, 휴서기에 작업중지권을 쓸 수 있지 않을까 한 겁니다. 악천후에 무리해서 일하지 않는다면, 좀 더 안전할 수 있을 테니까요. 하지만 작년 기후실업급여 제안 이후, 활발한 논의가 진행되지 않았습다. 고용보험에서 새로운 실업의 개념이 인정되어야 하는데 행정기관이 이런 변화와 제도를 받아들일 수준까지 도달하지 못하고 있습니다. 그러다 보니 폭염 대책이 물 많이 먹고 쉬라는 캠페인 수준에 머물러 있다고 봅니다. 

# 얼음 정수기부터 인력 총원까지 해야 할 일은 너무 많다.

- 정경숙 전국교육공무직본부 부분부장 인터뷰

최민 상임활동가

매년 여름이면 가장 덥게 일하고, 고생하는 직종 중 하나가 학교 급식 노동자들이다. 그럼에도 '불 써서 요리하는 일이니 어쩔 수 없다', '학생들 밥 굶길 수 없으니 어쩔 수 없다'며 '어쩔 수 없는 일'로 무시되기도 한다. 5월 23일 기상청이 올해 6월~8월 기온이 평년보다 높을 확률이 50%라는 예보를 내자, 전국교육공무직본부는 서울을 시작으로 전국에서 기자회견을 열고 교육 당국의 대책을 요구했다. 정경숙 교육공무직본부 부분부장을 6월 25일 만났다.

**급식실이 덥다는 게 많이 알려져 있긴 한데, 일할 때 어땠나?**

바깥 기온이 35-37도라고 하면, 급식실 내는 50도, 60도로 느껴진다. 아침에 전처리 끝나고 가스불을 켜는 순간 체감 온도는 40도 된다고 생각하면 된다. 대용량 솥에서 나물 삶고 국 끓이는 일이 동시에 돌아가는데다, 튀김까지 시작하면 체감온도가 60도로 느껴

지는 거다.

냉방기를 틀어도 그 열기를 다 순환시키기에 역부족이다. 일하면서 땀이 너무 많이 나고 힘들면 냉방기 앞에서 잠깐 땀 식히는 수준이다.

나도 급식실에서 일할 때 온열질환 겪은 적 있다. 계속 서서 전을 부치다가 핑 돌면서 어지러워 서 있을 수가 없었다. 당시에는 급식실에 이온음료를 구비해 놓지도 않았고, 얼음물도 없어서 그냥 찬물 마시면서 일했다. 얼음조차 각얼음이 없어서, 전날 퇴근 전에 대접에 물 받아서 얼려놓고, 거기에 물 부어서 종일 나눠 마시며 일하기도 했다.

**조리 중에는 전과 튀김이 가장 힘든가? 볶음도 힘들 것 같은데.**

물론 대형 솥에 수백인 분의 볶음 재료 넣고, 조리삽으로 섞는 일도 정말 힘들다. 하지만, 볶음 조리가 대략 100도 정도에서 이루어진다면, 튀김은 180도 이상 고온 기름으로

조리하게 되니 일단 온도 자체가 다르다.

그리고 볶음은 다량을 한번 혹은 두 번에 나눠서 볶아 나간다면, 튀김이랑 전은 날개로 튀겨내고 부쳐내야 한다. 전이나 튀김 담당은 3시간 이상 계속 불 바로 앞에 서서 작업해야 한다. 노출 시간도 다른 것이다.

### **올해 폭염 대응이 빨랐던 것 같다.**

이제 교육부의 급식 기본방향에서도 6~9월이 혹서기이니 튀김이나 전 메뉴를 주 1회로 하라고 권고하고 있고, 노동부도 5월부터 폭염 대책을 내놓고 있다. 벌써 6월이 이렇게 덥지 않다. 다행히 기자회견을 하니까, 각 교육청에서도 온열질환 예방법 등을 안내하고 준비에 들어간 것 같다. 온열질환 예방법은 1시간에 10분씩 쉬게 해라, 물이나 이온음료 충분히 마셔라 등이다. 하지만 지금 나오는 정책이 학교 급식실에 잘 맞지는 않는다.

### **정책이 학교 급식실 현장과 맞지 않다는 것은 어떤 점인가?**

예를 들어, 우리가 실효성 있다고 생각하는 조치로 메뉴 조정이 있다. 온열질환 예방을 위해 '튀김이나 전은 주 1회. 가능하면 오븐 사용'하라고 권고한다. 하지만 이걸 가이드일 뿐 강제적인 것이 아니라서, 현장에서 안 지켜진다. 볶음 메뉴가 있고, 오븐을 활용할 수도 있기 때문에 메뉴 제한이 급식에서 큰 문제가 되지 않는다. 그런데도 '자율'이라는 미명 하에 잘 지켜지지 않는 것이다.

또 지침에선 35도 이상이면 작업 중지해도 된다는데, 그렇게 치면 학교 급식실은 6-9

월은 운영을 안 해야 한다. 급식실 내 기온이 35도 이상으로 올라가기 때문이다. 실질적이지가 않다. 튀김하다가 1시간에 10분을 쉴 수 있으려면 인력이 더 많아서 돌아가면서 할 수 있어야 한다. 그런데 얼마 전 영동중학교에서 난리난 것처럼, 아주 기본적인 인력조차 확보가 어려운 상황이니 쉬는 시간을 충분히 가지면서 일할 수도 없는 상황이다. 결국 중장기적으로는 인력 배치 기준을 바꿔서 노동강도를 낮추는 것이 폭염 대책 중에서도 제일 중요하다.

### **인력 확충의 경우, 교육청에서도 '하려고 해도 지원자가 너무 없다'고 아우성이다. 어떻게 해야 할까?**

일하러 오셨던 분들이 하루 이틀만 일 해보면, '내가 이 월급 받으면서 이 일을 해야 하나?'라는 생각을 하고 떠나게 된다. 급식 노동이라는 것이 8시간 근무 중 휴식 시간은 30분도 채 안 되는 고강도 압축 노동이다. 신규들한테는 너무 힘든 일이다. 그런데 급여조차 높지가 않다. 방학에는 급여가 안 나오니, 급식노동이 메리트가 없다. 이보다 낮은 강도로 일하는 자리를 구해도 이 정도 급여는 쉽게 받을 수 있다.

작년 임금 교섭 때부터 이 얘기를 해왔다. 결원 문제는 결국 임금 문제다. 교육당국도 인정한 부분이다. 임금이 낮고 노동강도가 높아서 그만 두고, 사람이 그만뒀서 결원이 생기니 노동강도는 더 높아진다. 악순환이다. 그럼 해결책은 임금을 높이고, 배치기준을 낮추는 것이다. 여전히 근골격계 질환 문제가 너무 심각한데, 이보다 낮은 노동강도



▲ 전국교육공무직분부는 5월 전국적으로 기자회견을 열고 교육 당국의 대책을 요구했다. 5월 30일 열린 충북지부 기자회견. 사진: 전국교육공무직본부

에 지금보다 높은 임금으로, 그나마 일이 힘들어도 할 수 있고 하고 싶은 일로 만들어야 한다.

교육청 등은 늘 예산 문제를 얘기하지만, 의지 문제라고 본다. 학교 운영비 중 일부를 용도를 바꿔서 쓸 수 있게 한다든지, 준비금 등으로 확보되어 있는 비용을 활용하는 등 방법을 찾으려면 찾을 수 있을 것이다.

**중장기적 대책이 확보되기 전에 할 수 있는 조치들은 무엇이 있나?**

지금 당장 일하다 쓰러지는 일을 막고 119 실려가는 것을 예방하기 위해 할 수 있는 일들도 많다. 더운 기간에는 간편식을 좀 더 활용한다든지, 반조리되어 있는 상품을 활용하는 방법도 있다. 앞서 말한 튀김이나 전을 하더라도 오븐에서 할 수 있도록, 단순히 권

장이 아니라 강한 규칙으로 만드는 것이 필요하다.

요즘은 얼음정수기도 정말 잘 나오는데, 급식실에 잘 설치하고 자유롭게 활용할 수 있게 하면 좋겠다. 이미 식기나 수저 세척을 뜨거운 물로 하고 있는데 ‘이중 열탕’이라고 한번 더 열탕 소독하는 것도 안 해도 된다고 권고하고 있는데, 이를 고집하는 학교들도 있다. 조리함 문제로 환기 개선되면서 아무래도 시원해졌다는 반응들이 있다. 그런데 지금도 여전히 환기 개선을 차일피일 미루는 학교들도 많다. 이렇게 이미 나와 있는 간단한 여러 조치들만 제대로 이행되어도 한 시간 일하면서 잠깐 서거나 앉아서라도 음료 마시면서 숨 돌리며, 몸을 식힐 수 있을 것이다. **알터**

# 5월 경남지역 노동자들과 전개한 조선업 중대재해 집중 투쟁

김병훈 민주노총 경남지역본부 노동안전보건국장

## 올해 5월까지 집계된 경남지역 중대재해 현황

지난 5월 31일까지 올해들어 경남지역에서 중대재해로 총 21명의 노동자가 사망했다. 1월 6명, 2월 2명, 3월 4명, 4월 5명<sup>1)</sup>, 5월 4명이다. 특히, 조선업에서 중대재해가 더욱 심각하게 발생했다. 2024년 5월까지 전국의 조선업에서 13명의 노동자가 사망했는데, 그 중 9명이 경남지역 노동자이다. 이는 예년 같은 기간의 4배에 달하는 것으로, 전국 조선소 중대재해의 대부분을 차지했다. 그라인더를 사용하다 폭발해서 사망, 계단에서 이동하다가 추락 사망, 잠수 작업 중 사망, 크레인 전도 과정에서 사망, 선박 수리 중 폭발해 사망, 블록에 깔려 사망 등 조선소의 발생하는 중대재해 유형이 총망라됐다.

## 5월을 가득 채운 중대재해 집중 대응 투쟁

특히 중대재해는 고용노동부 통영지청 관할 지역 조선소에서 집중된 특성을 보였다. 1월 한화 오션 중대재해 대응 투쟁을 시작으로, 4번의 고용노동부 항의 투쟁과 2번의 결의대회, 그리고 기자회견을 포함한 입장문 발표가 17건이나 있었다. 이와 함께 중대재해 현장 조사가 진행됐다. 사업장 접근이 가능한 곳은 현장 조사를 실시하였고, 불가능한 곳은 다른 방식으로 조사를 진행하였다.

특히, 민주노총 경남지역본부는 5월 1일 긴급 입장문 발표를 시작으로 사무처 회의를 통해 5월을 ‘중대재해 예방 집중 투쟁의 달’로 정하고 중대재해 대응 투쟁에 나섰다. 다음

1) 2024년 4월 발생한 중대재해 사망 포함

은 5월 9일부터 진행한 대응 투쟁 일정이다.

- 5월 9일 고용노동부 통영지청 규탄 입장문 발표
- 5월 10일 민주노총 경남지역본부 긴급 사무처 대책 회의
- 5월 13일 해양수산부와 고용노동부 규탄 기자회견
- 5월 14일 민주노총 경남지역본부 투쟁 선포 기자회견
- 5월 16일 긴급 조선소 중대재해 토론회
- 5월 21일 민주노총 중앙위 특별 결의문 채택
- 5월 24일 중대재해 발생 사업장 규탄 순회 투쟁
- 5월 30일 조선업 중대재해 대책 총연맹/금속 노조/4개지역본부 간담회

### **숨가쁜 일정속에 실시한 현장조사, 이를 통해 밝힌 위험 관리와 제도 미비의 실태**

대응 투쟁 중 4월 27일에 발생한 초석 HD 폭발사고 조사를 진행했다. 초석 HD 중대 재해는 우리나라 폭발 화재의 전형적인 모습으로 이 사고로 인해 3명의 노동자가 사망했다. 엔진룸 내부 시너 작업 중 폭발이 발생한 것으로, 조사 과정에서 용접 작업과 시너 작업이 동시에 이루어진 사실을 확인했다. 특히, 작업 시 내부 환기도 전혀 이루어지지 않았다. 이로 인해 폭발 분위기가 조성됐고, 혼재 작업에 의해 폭발이 발생한 것으로 추정됐다. 화재 및 폭발 위험 관리의 기본을 지키지 않은 것이다. 이것이 해당 작업에 대한 위험 관리의 실태인 것이다.

그리고, 조사 과정에서 선박 수리 작업에 대한 제도의 문제점도 확인하였다. 그동안 해양수산부를 포함한 고용노동부 어느 누구도 선박 수리업에 대한 관리 감독을 제대로 하지 않았던 것을 확인했다. 결국 위험 관리 책임 주체의 공백이라는 제도의 허점을 발견하지 못한 정부와 위험 관리를 소홀히 한 사업주에 의해 세명의 노동자가 목숨을 잃은 것이다. 이를 조사하는데만 수일이 걸렸다. 사업장 접근도 되지 않는 상황이었지만, 다양한 방법을 동원해 드러나지 않았던 제도의 문제를 확인할 수 있었다. 민주노총 경남지역본부는 이러한 문제점에 대해 제기하는 기자회견 및 지역 토론회를 개최해 제도 개선을 촉구하고, 고용노동부의 즉각적인 대책을 요구했다. 결국 고용노동부도 제도의 허점을 인지하고 실태 조사에 착수했으며, 개선안을 마련해서 시행하겠다는 입장을 밝히게 됐다. 특히, 선박 수리 위험 관리 제도의 문제에 대해서는 공익감사청구 등을 통해 근본적 대책을 마련코자 준비 중에 있다. 또한, 조선업의 폭발 화재의 문제는 고질적인 병폐이기 때문에 환기 대책 등을 요구 및 논의하고 있다.

## 가명 산별과 함께한 순회 투쟁

이와 함께 민주노총 경남지역본부는 중대재해가 발생 조선업 사업장 규탄 순회 투쟁을 조직했다. 노조가 없는 사업장 2곳에서 추모 및 규탄 집회를 진행했다. 창원-거제-통영-고성으로 이어진 순회 투쟁은 오전 10시부터 저녁까지 전개됐다. 이 순회 투쟁에 민주노총 경남지역본부 소속 산별 동지들의 적극적인 연대가 있었다. 긴급히 순회 투쟁이 진행되며 조직적 절차를 거치지 못한 한계가 있었는데, 오히려 각 산별노조는 이를 지적하기 보다는 많이 참석하지 못한 것에 대해 미안했다. 어떤 산별은 창원에서 회의를 마치고 마지막 집회 장소인 고성에 달려왔고, 또 어떤 산별은 오후에 예정된 일정이 빠듯했지만 시간을 내 오전 투쟁에 참석하는 성의를 보였다. 모든 노동자가 중대재해 사망 사업장 앞에서 분노를 표했고, 더 이상 노동자가 죽임을 당하지 않도록 투쟁하자고 결의했다.

## 조직적으로, 함께 했던 대응

민주노총 경남지역본부는 중대재해 집중 대응 투쟁을 위해 세 가지 목표를 세우고 긴급 투쟁을 결의하고 집행했다. 특히, 사무처는 상황의 긴급성을 확인하고 투쟁 계획을 수립해 산별과 소통·집행했으며, 투쟁을 계획하고 조직하고자 임원 및 조직1국 등이 각자의 역할을 분담해 공동으로 준비했다. 산별 연맹 역시 사안의 시급성에 동의하고 현장을 적극적으로 조직하고 연대했다는 점에서 의미가 있다.

민주노총 경남지역본부는 앞선 4월 건강권 투쟁의 달, ‘노동자 생명 안전 집중 투쟁’을 벌였다. 4월 ‘시민 생명 안전 주간 투쟁’, 이를 바로 이어 ‘노동자 생명 안전 주간 선포’ 등을 통해 집중 투쟁을 한 바 있다. 4월 투쟁이 매년 해 오던 투쟁이었다면, 이번 5월 중대재해 집중 투쟁은 당면한 중대재해 발생 현황을 두고 민주노총 경남지역본부가 조직적인 대응 투쟁을 했다는 점에서 차이가 명확하다.

5월 집중 투쟁은 중대재해로 인해 희생된 노동자에 대한 추모와 사업주에 대한 분노가 없었다면 불가능했다. 경남지역 노조 간부 및 활동가들이 함께 분노하고, 노안 간부만의 투쟁이 아닌 모두 함께 싸우는 조직적 투쟁을 전개했다는 것에 의미가 크다. 함께 투쟁한 동지들에게 감사함과 연대의 마음을 글을 통해 전한다. 

# 거부할 수 없는 사람에게 야간전담 노동 강요하기

정홍준 회원, 노동시간센터장

저녁 무렵 산책하다 보면 무리를 지어 달리는 사람들을 만난다. 검은색 또는 흰색으로 옷도 통일하고, 발걸음을 맞춰 경쾌하게 달린다. 대부분은 젊은 사람들이다. 젊은 사람들도 건강을 생각해 운동을 많이 한다고 들었는데 실제 그 광경을 보고 있자니 인상적이다.

요새 들어 많은 사람들이 건강한 삶에 특별한 관심을 두고 있는 것 같다. 그중 하나가 '잠'이다. '적어도 7시간은 잘 자야 치매에 걸리지 않는다', '11시 전에 자야 숙면을 유도하는 멜라토닌이 활발하게 분비된다', 심지어 '충분히 자야 살이 찌지 않는다' 등 잠과 건강 간의 관계에 대한 정보가 넘쳐난다. 나 역시 11시 전후에 잠들어 6시 반경에 일어날 때 컨디션이 좋았다. 그런데 모든 사람들이 자야 할 때 잠을 잘 수 있는 것은 아니다. 누군가는 야간에도 일을 해야만 하고 누군가는 굳이 야간에 일하지 않아도 되는데 일하기도 한다.

## 야간에만 일하는 직업, 무엇이 있나?

야간에만 일하는 직업이 무엇인지 궁금해서, 구직사이트 검색창에 '야간전담'이란 단어를 입력해 보았다. 총 215개의 일자리가 나타났다. 유형별로 나눠보니 첫 번째는 제조업 생산직 일자리인데, 저녁 10시부터 아침 6시까지 일하는 형태였다. 두 번째는 야간전담 간호사를 구하는 구인 정보였다. 세 번째는 시설 관리직으로 주로 경비·보안 등의 일자리였다. 저녁 8시부터 다음날 8시까지 12시간을 일하는 데 3시간의 휴게시간을 보장한다고 나와 있었다. 네 번째 유형은 새롭게 생겨나는 일자리였는데, 야간에 공유자전거나 킥보드를 수거하거나 배터리를 교체하는 일이었다. 근무시간은 새벽 3시부터 오전 11시까지

였다. 이 외에도 쿠팡 물류센터 야간 일자리도 모집 중이었다. 대한민국 국민 1,000명 중 한 명이 쿠팡에서 일한다는 광고 문구도 포함되어 있었다. 구인 광고에는 야간전담 일자리가 주간 근무에 비해 20~30만 원 정도 야간수당이 추가된다고 설명되어 있지만, 그래도 고임금은 아니었다. 대부분의 야간 노동 임금은 280만 원 전후였다. 이 중 반드시 야간노동이 필요한 일자리는 아마도 병원 정도일 것이다.

야간에만 일하고 싶은 사람이 있을까. 매우 소수는 야간에 일하는 것을 즐길 수 있으나 대부분은 낮에 일하고 저녁에는 쉬고 싶어 할 것이다. 무엇보다 인간은 고립된 삶에 익숙하지 않기 때문이다. 인간은 사람들과 관계를 맺으며 살아가는 데서 행복을 느낀다. 친구를 만나고, 취미를 갖고 가족을 꾸리고 살아가기 위해서는 낮에 일하고 저녁에 쉬는 생활 패턴이 중요하다.

건강한 삶을 위해서도 '잠이 있는 저녁'이 필요하다. 야간노동이 우울증, 심혈관질환 등에 부정적인 영향이 있음은 이미 여러 연구를 통해 반복적으로 밝혀졌다. 따라서 야간전담 노동은 야간에 일하고 싶은 사람이 많아서가 아니라 누군가를 야간에도 일하도록 만들어 놓은 기업의 생산구조 때문일 가능성이 크다. 기업은 야간노동을 활용해 제품을 생산하거나 새로운 서비스를 제공하며 이를 통해 수익을 창출한다. 이를 위해 야간노동을 거부할 수 없는 취약한 노동자를 모집한다.

야간전담 노동자 중에는 경제적 어려움 때문에 낮에 일하고 잠시 쉬었다가 저녁에도 일해야 하는 사람들이 있으며, 가족 돌봄 등으로 낮에 일할 수 없거나, 주간 일자리를 찾지 못한 노동자도 포함된다. 어쩌면 이들은 노동력만이 아니라, 노동자의 마지막 보루인 건강도 싼값에 팔고 있을지 모른다.

## 야간노동, 왜 늘어나나?

야간노동이 불가피한 경우가 있다. 발전, 병원, 공항 등 공공서비스 영역이 대표적이다. 국민의 생명과 안전과 관련된 야간노동은 불가피하다. 다만, 야간노동이 증가하는 것은 공공서비스 때문이 아니다. 야간노동 증가는 생산량과 고객 편의만을 우선시하고 노동자의 건강은 아랑곳하지 않는 기업의 속성 때문이다. 기업은 새로운 이윤을 창출하기 위해 밤과 낮을 가리지 않고 재화와 서비스를 생산하려고 한다. 대표적인 것이 배송서비스이다. 새벽배송, 로켓배송, 익일배송 등은 소비자의 시간을 줄여주는 대가로 돈을 벌지만, 이면에는 밤에도 쉬지 않고 일해야 하는 노동자의 희생이 필요하다. 새벽배송만이 아니다. 24시간 운영되는 상점이나 헬스클럽도 비슷하다.

오산시 결곡동	[단순분류포장]-야간고정-(시급1만원)주5일만근무/전업없음
	월급 2,500,000원 · 등록일 51분전 · 마감일 상시모집
안양시 동안구	야간고정 / 주간고정   #군포 당정동# 자동차부품 사출/사상/조립/검사 등 초보가능 / 교포가능
	월급 2,500,000원 · 등록일 56분전 · 마감일 상시모집
화성시 병정동	제품사상,검사,포장   플라스틱 사출OP#야간고정#월420이상#가장산업단지#자차출근가능자
	월급 4,200,000원 · 등록일 1시간전 · 마감일 상시모집

▲ 구직사이트 검색창에 '야간전담', '야간고정'을 입력하면, 나오는 수많은 일자리 중 반드시 야간노동이 필요한 일자리는 많지 않다. 사진 : 알바몬 화면 갈무리

제도적 허술함도 늘어나는 야간노동에 기여한다. 우리나라 법에는 야간에만 전담해서 일하더라도 별다른 제약이 없다. 주간노동과 같은 규제(하루 8시간, 주 40시간)만 지키면 된다. 해외의 경우 야간노동만 전담하는 경우는 거의 찾기가 어려우며, 주야 교대근무를 하더라도 야간노동 시 건강검진을 필수로 진행하고, 어린 자녀가 있거나 가족 돌봄이 필요한 경우 주간 업무만 할 수 있도록 배려하고 있다. 이에 비해 우리나라는 가장 약한 처지에 있는 노동자들에게 야간노동을 전담하도록 떠넘기고 있다.

## 야간노동을 줄일 수 있을까?

야간노동을 줄일 수 있을까? 당연히 가능하다. 우선, 인간의 몸과 마음을 모두 피폐하게 만드는 야간전담 노동은 금지해야 한다. 근로기준법을 개정해 일정 기간 이상 연속해서 야간노동을 하지 않도록 규정하면 된다. 특히 정규직은 주간 근무만 하고 일용직이나 특수고용 노동자를 활용해 야간전담을 하도록 하는 야간노동의 외주화는 경계해야 한다. 야간에도 꼭 일할 필요가 있다면 교대제로 운영하는 것이 그나마 타당한 방식이다.

둘째, 단계적으로 야간 영업시간을 줄여야 한다. 우선 지하철, 버스 등 공공영역의 영업시간을 단계적으로 줄이고 심야 운행은 자제하는 방향을 고려할 수 있다. 또한 민간 부문도 대형 상점이나 마트는 심야영업은 중단하고 영업시간도 줄여 나가야 한다. 사적 부문의 경우 재산권 침해를 주장할 수 있으나, 개별 기업의 이윤이 시민의 생명과 안전보다 우선할 수 없으므로 적극적인 제도 개선의 노력을 기울여야 한다.

마지막으로 새벽에 일하는 문화를 바꾸기 위해 노력해야 한다. 개인들은 소비자로서 나의 편리함을 위해 야간노동자의 건강권을 침해하지 않도록 노력하고 정부도 야간노동에 대해서는 엄격한 근로감독과 휴게시간 보장을 통해 기업 스스로 비용이 많이 드는 야간노동을 포기하고 가급적 주간 업무를 설계하도록 유도할 수 있다. 내가 하기 싫은 일을 다른 사람에게도 강요하지 않는다면 늘어나는 야간노동의 폭주를 충분히 막을 수 있다. 

## 자해행위에 “객관적 사유”를 찾는 산재보험

박경환 회원, 노무사

한국은 OECD 자살률 1위라는 오명을 가진 나라다. OECD 회원국의 최근 자살률은 10만 명 당 11.1 명인 반면, 한국의 자살률은 24.1명(2020년 기준)이다. 한국에서의 최근 5년간 자살자는 매년 평균 13,000명을 넘으며 2023년 자살시도자는 30,665명이다. 23년 기준으로 하루 84명이 자살을 시도하고, 35명 이상이 자해행위로 사망을 하는 나라가 바로 한국이다. 경찰 통계에 따르면 이 중 직장 또는 업무상 문제로 자살하는 사람들은 매년 약 500여 명 이상이다. 직장 또는 업무상 문제로 인한 자살 유족의 산재 신청은 여전히 많지 않지만, 유족이 이를 산업재해로 인지하고 산재 신청을 하는 건수는 매년 조금씩 늘고 있다.

노무사로서 최근 들어 자살 산재 신청과 관련된 상담 및 사건을 다수 접하게 된다. 최근 몇 건의 자살 사건을 접해보며 느끼는 것은 자살하는 이유를 타인이 이해하는 것은 매우 어렵다는 점이다. 사건들을 정리하며 최대한 미루어 생각해 보면, 자살하는 사람들의 경우 각자 민감하게 다가오는 서로 다른 지점들이 있는 것 같다. 일을 하다 다양한 환경에서 본인에게 취약한 부분이 노출되는데, 업무와 관련되다 보니 노동자로서 이런 환경을 쉽게 피할 수 없는 상황에서 이 민감한 부분에 지속적으로 노출되면서 자살을 선택하게 되는 것으로 보인다. 사실 글로는 이렇게 표현해 보지만, 나 역시 그들의 감정과 생각이 쉽게 이해되는 것은 아니다. 그러니 누군가가 자살한 이유를 이성적으로, 객관적 자료를 통해 설명하는 것은 매우 어려운 일이다. 대리인으로서 나의 역할은 그들이 남겨놓은 발자취에 따라 그들의 업무와 관련된 주관적인 힘듦과 어려움을 최대한 구체적으로, 설득력 있게 보여주는 것이며, 사실 할 수 있는 일이 유일하게 그것 뿐이기도 하다.

## 자해행위의 업무관련성 판단

그렇다면 자해행위와 업무와의 관계(업무관련성)를 어느 정도까지 보여주어야 하는가? 한국에서 일하는 사람들의 업무상 재해 보상에 대해 규정한 대표적인 법은 「산업재해보상보험법」(이하 “산재보험법”), 「공무원재해보상법」, 「사립학교교직원 연금법」(이하 “사학연금법”)이 있다. 산재보험법과 공무원재해보상법, 사학연금법에 따르면 노동자의 자해행위, 자해행위로 인한 재해는 원칙적으로 업무상·공무상·직무상 재해(이하에서 업무상 재해로 통일)로 인정되지 않는다. 다만, 예외적으로 업무상 사유로 발생한 정신질환으로 치료받았거나 받는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우, 업무상 재해로 요양 중인 사람이 그 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우, 그리고 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 자해행위를 하였다는 “상당인과관계가 인정되는 경우” 업무상 재해로 인정하도록 규정하고 있다.

상당인과관계는 어떻게 판단하는가? 대법원 판례에 따르면 상당인과관계는 반드시 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니며 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 그 증명이 있다고 본다. 여러 판례는 “근로자가 극심한 업무상의 스트레스와 그로 인한 정신적인 고통으로 우울증세가 악화하여 정상적인 인식능력이나 행위 선택 능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 부닥쳐 자살에 이르게 된 것으로 추단할 수 있는 경우라면 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있고, 비록 그 과정에서 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤거나 자살 직전에 환각, 망상, 와해된 언행 등의 정신병적 증상에 이르렀다고 하여 달리 볼 것은 아니”라고 한다.

즉, 자살의 업무관련성은 객관적(의학적, 자연과학적)으로만 볼 것이 아니라 극심한 업무상 스트레스가 있었는지, 그로 인한 정신적 고통으로 우울증세가 악화되어 정상적인 인식능력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없는 상황인지를, 객관적이라기보다 고인을 중심으로 판단해야 한다. 고인에게 개인적인 취약성이 있었거나 자살 전 일반적인 정신병력 증상이 없다는 이유로 업무관련성을 부정할 수 없다.

## 자살하게 된 객관적 자료를 보여달라고요?

그런데 최근 일부 사건들이 질병판정위원회에서 고인이 자살에 이르는 과정을 “객관적”으로 파악할 수 있는 자료가 없고 “개인적인 취약성”이 있다는 이유로 업무관련성이 부정되는 경험을 하였다. 고인들은 생전 업무상 이유로 정신건강의학과를 내원하였거나



▲ 누군가가 자살한 이유를 객관적 자료를 통해 설명하는 것은 매우 어렵다. 사진 : Freepik

자해행위를 한 적이 있으며, 진료기록을 통해 그 사유를 파악할 수 있다. 이후 고인들은 각각 정신적, 심리적으로 부담을 가질 수 있는 취약한 지점에 노출되었고, 그 상황을 벗어나지 못하고 계속 노출되면서 스트레스와 업무상 부담이 급격히 가중되는 상황에서 자살하게 되었다. 고인의 동료들을 면담하고 고인의 업무 내역, 다이어리, 휴대전화를 뒤지고 또 뒤지며 고인들이 자살에 이르렀다는 자료를 객관적으로 보여주고자 준비하였다. 그런데도 더 객관적인 자료를 제출하라니? 어느 수준이 위원들이 만족하는 객관적 자료일까? 업무시간으로, 수치로, 통계적으로 표현되는 자료가 객관적 자료인가? 자살이라는 행위 자체가 정신적인 억제력이 현저히 저하된 상태에서, 합리적으로 설명할 수 없는 선택을 하는 것인데 그들이 원하는 객관적인 자료가 존재하기는 할까?

### 고인이 사망에 이르게 된 공감대가 필요하다

위와 같이 객관적 자료와 개인적 취약성을 중심으로 업무관련성을 판단하는 것은 매우 쉽다. 그러나 객관적 자료와 개인적 취약성 중심으로 업무관련성을 판단하게 되면 고인이 자살하게 된 구체적인 과정 등 자살에 이르게 된 본질적인 내용을 배제한다. 이는 판례에 따른 업무관련성의 규범적 판단 원칙에도 반하는 것이다. 자살의 업무관련성 판단에 있어 고인의 주관적인 인식과 환경 등 본질적인 내용을 중심으로 판단할 수 있도록 인식 전환이 필요하다. 알터

# 규제없는 야간노동, 무너지는 노동자 건강

장항미 아시아과로사감시팀

야간노동은 오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 근무하는 것을 말한다. 야간노동은 장시간 노동과 함께 과로사의 주요 원인으로, 노동자의 24시간 생체주기 리듬을 파괴하여 뇌심혈관계 질환, 수면장애, 소화기계 질환 발생률을 높이고 건강을 악화시킨다. 국제암연구소(IARC)는 2019년 야간노동을 인체 발암 추정 물질(2A군)로 정했다. 미국 질병통제예방센터(CDC)에 따르면 △자정부터 오전 5시 사이 3시간 이상 △주 3회 이상 △10년 이상 야간노동을 하면 위험성은 훨씬 가중된다.

## 유일한 보호책, 야간 특수건강진단

사회적 필요 때문에 야간노동이 불가피하다면, 노동자의 건강을 보호하는 야간노동 규제가 반드시 있어야 한다. 프랑스는 의료 업무 등 필수적인 업종에만 야간노동을 예외적으로 허용하고, 1일 3시간, 1주 2회 이상 야간노동을 시키려면 노사 합의 혹은 노동 당국 승인을 거쳐야 한다. 핀란드에선 3개 이상의 주야 교대조가 있어야 야간노동이 가능하고, 2교대 시에는 새벽 1시까지만 일을 시킬 수 있다. 영국은 야간노동시간이 1일 기준 8시간을 넘지 못하게 하고 있다. 그러나 한국의 경우, 현행 근로기준법에 따르면 임신부와 미성년자를 제외한 노동자의 야간노동은 가산임금(야간근로수당, 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급)만 지급하면 제한 없이 허용된다.

유일한 조치가 야간노동자에 대한 특수건강진단이다. 6개월간 자정부터 다음 날 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회 이상 수행하는 경우 혹은 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 수행하

는 경우 ‘야간 특수건강진단’ 대상이 된다. 불면증 증상 문진, 혈압이나 공복혈당 등 뇌심혈관질환 위험 관련 검사, 위장관계나 내분비계 관련 증상 문진 등으로 이루어진다.

## 늘어만가는 야간작업자 유병률

지난 1월 발표된 고용노동부의 근로자 건강진단 실시 결과 보고서에 따르면 2022년 118만 3,883명이 야간작업 특수건강진단을 받았다. 이 중 질병의 소견을 보여 사후관리를 해야 하는 노동자는 233,022명으로 19.7%에 달한다. 야간 건강진단 받은 노동자 5명 중 1명이 질병 소견을 보인 것이다. 이 비율은 2018년 15%에서부터 2022년 20%로 5년간 꾸준히 증가했다. 같은 기간 질병으로 진전될 우려가 있어 추적관찰이 필요한 ‘요관찰자’ 역시 많이 증가했다.

일차적인 원인은 고령 노동자 증가로 보인다. 야간작업 특수검진을 받은 노동자 중 50세 이상 숫자가 32만 5천 명에서 38만 9천 명으로 크게 늘었다. 야간노동자의 1/3이 50대 이상이다. 나이가 들수록 뇌심혈관질환 발생 위험이 높아지다 보니, 유소견자 중 50대 이상의 비중은 56%가 넘는다. 점점 더 많은 고령 노동자가 야간노동을 한다는 것은 야간노동을 하는 노동자의 보호에 더 많은 노력이 필요하다는 뜻이다.

더 주목해야 할 것은, 야간노동 직력이 장기화되고 있을 가능성이 있다. 밤일을 인생에 몇 년, 잠깐 하는 게 아니라는 것이다. 10년 이상 해당 일을 하고 있다는 노동자가 2018년 24만 7천 명에서 2022년 28만 1천 명으로 3만 5천 명가량 증가했고, 전체 야간작업 노동자 중 비율도 22.7%에서 23.8%로 1%p 증가했다. 이렇게 장기간 야간노동을 하는 노동자들에서 유소견자 비율도 높아졌다. 2018년 유소견자 중 10년 이상 장기 근무한 자의 비율이 27.8%였는데, 2022년에는 28.6%로 증가했다. 2022년 기준 10년 이상 야간작업한 노동자 중 유소견자 비율은 23.7%로 4명 중 1명은 질병이 있는 셈이다.

## 야간노동 규제가 필요하다

야간작업자에서 유병률이 높아지고 있는 것은 단순히 야간노동자의 연령이 증가하고 있기 때문만이 아니다. 규제 없는 야간노동으로 장기간 야간노동하는 노동자가 늘어나면서 수많은 노동자의 건강이 소리 없이 무너지고 있다. 

### [참고기사]

늘어나는 야간작업 유병률, 대책 없는 정부

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=219595>

## 청원경찰은 왜 공직의 서자라고 불리나?

- 민주노총 공공운수노조 서울공공안전관지부장 장정훈 인터뷰

유형섭 선전위원

---

사·구청, 공공 기관이나 기타 중요 시설을 지키는 노동자들이 있다. 청원경찰이라고 불리는 이들은 경찰서장의 감독하에 배치된 기관 및 시설에서 경찰관의 직무를 행한다. 그런데 공무원도 민간인도 아닌 애매한 위치다. 최근 인천 서구청, 마산지방해양수산청 등 지역별, 기관별 청원경찰 노조가 생겨나고 있다. 이에 2018년 전국 최초로 결성된 서울 공공안전관지부 지부장 장정훈 씨를 만나 청원경찰의 업무 환경과 고충 그리고 앞으로 노조가 나아갈 방향을 들었다.

**안녕하세요! 자기소개 부탁드립니다.**

저는 민주노총 공공운수노조 서울 공공안전관 지부장 장정훈입니다. 서울시에서 근무한 지는 20년 정도 되었습니다. 과거 상수도 사업본부에서 14년 근무하다 현재 한강사업본부에서 근무하고 있습니다. 저희 서울공공안전관지부는 청원경찰 중에서 전국 최초로

결성된 노동조합이고, 임단협도 전국 최초로 했습니다.

**청원경찰들의 근로 계약이나 업무내용, 업무시간, 휴가 등 업무환경들이 궁금합니다.**

서울시 소속이라고 하면 청원주는 시장이 됩니다. 필기, 체력 측정, 서류 면접 등을 거쳐 선발되는데, 일반 경찰 공무원 선발 과정과 비슷하게 진행됩니다. 체육 특기자 아니면 군대 장기 근무, 특수부대 출신과 같은 경험이 있거나, 경찰행정학과 출신이 많아요. 서울시에서 인원을 뽑아 한강사업본부, 상수도사업본부, 서울시청, 체육시설 등 필요한 기관에 배치합니다.

국가기관이나 지자체에 배치되는 우리 청원경찰은 사업장에 위치한 중요 시설의 경비를 주 업무로 하고 있어요. 경찰관 직무집행법 상에 명시하는 업무 중 수사를 제외한 업무를 수행할 수 있습니다. 직무는 사업장별



▲ 회의 중인 서울공공안전관지부 조합원들. 사진 : 장정훈

로 다릅니다. 미래한강본부라면 시민들이 많으니 조례 위반 단속, 안전사고 발생 시 현장 파악, 동향 보고 등을 맡는데, 단속 계도가 주 업무라고 보시면 돼요. 다른 사업장에서는 주로 정문에서 시설 경비가 많고, 시청에서는 청사 경비를 하면서 집회나 시위 있을 때 들어오는 시위대를 막기도 하고, 종합운동장이나 체육시설에서는 행사나 콘서트가 열릴 때 시설 유지나 인원 관리 업무를 중심으로 하고 있죠.

저는 현재 교대근무를 하고 있습니다. 주간은 8시에서 17시, 야간은 16시에서 다음 날 오전 10시로 주야비휴 4조 2교대로 진행하고 있습니다. 야간 근무할 때 자정부터 2시까지 휴게시간이 정해지긴 하는데, 새벽에 일이 있을 때도 많아요. 경찰이나 소방서에서 오는 경우 차단기를 열어준다거나 하는 경우도 많아서 제대로 쉬지 못하고 어정쩡해요. 휴가는 공무원 복무규정에서 보장하는 법정 휴가 21일까지 사용할 수 있어요.

잘 모르는 사람은 보통 청원경찰이라는 말을 들으면 경찰은 아닌 것 같은데 일반 경비노동자도 아닌 것 같고, 구분이 어렵습니다. 청원경찰과 민간 청원경찰과의 차이가 궁금합니다.

민간 청원경찰과 국가기관 지자체에 근무하는 청원경찰이 있어요. 민간 청원경찰은 근로기준법을 적용하고, 저희는 공무원법이란 근로기준법을 같이 쓰거든요. 그러니까 저희 끼리는 “공직의 서자”라고 합니다. 공무원도 민간인도 아닌 상태죠. 차라리 공무원으로 편성이 돼서 민간 근로자가 된다면 임금 협상 같은 것도 근로기준법을 준용할 텐데, 사측은 귀에 걸면 귀걸이 코에 걸면 코걸이로 굴어요. 청원주에게 공무원이랑 똑같은 대우를 해달라 그러면 ‘너희 상위법에 공무원으로 보지 않는다는 규정이 있지 않냐’ 그러고, 우리가 근로기준법을 얘기하면 공무원법을 들이대며 ‘아직 공무원 신분이 아니냐’고 해요.

법의 테두리에서부터 뒤죽박죽입니다. 국가



▲ 민주노총 공공운수노조 서울공공안전관지부 장정훈 지부장. 사진 : 유형섭

기관 지자체 청원경찰은 호칭도 바꾸고, 법을 개정해서 민간 사업장 청원경찰과 양분해야 한다고 봐요. 청원경찰이라고 하면 대부분 은행 경비를 생각하시잖아요. 그래서 서울시에는 대외적 명칭을 공공안전관이라고 쓰거든요. 이 공공안전관이라는 명칭을 전국에서 많이 따라 하더라고요.

예전에는 청원경찰이 공무원이었다고 하셨는데 지금의 애매한 지위에 놓이게 된 배경도 궁금합니다.

청원경찰 제도가 62년부터 시작됐는데, 당시 청원경찰법 시행령에는 4, 5급에 따른 공무원이라고 명시가 되었어요. 그러다 청원경찰법 시행령이 1974년에 전부 개정되면서 법률상 공무원으로 보지 않는다는 조항이 추가<sup>1)</sup>되고 공무원 신분이 박탈되었어요. 직

무는 그대로인데, 공무원으로 보지 아니한다는 문구 하나 추가되어, 이런 문제가 발생하게 된 겁니다.

공무원 신분이 박탈되었지만, 국가기관이나 지자체에 근무하는 청원경찰은 공무원 연금은 유지가 되거든요. 그런데 공무원으로 보지는 않아서, 고용보험도 또 내고 있어요. 공무원법으로 채용되고 공무원 보수 규정을 따릅니다. 저희는 급여 산정도 순경, 경장, 경사, 경위에 해당하는 보수를 지급받아요. 예산도 청원경찰법이라는 테두리에서 경찰청에서 매년 고시하거든요. 국가기관, 지자체에 근무하는 청원경찰들은 공무원이랑 유사한 일을 하고, 공무원에 준해 관리되는데, 지위는 민간인이죠.

노동조합 역시 유사한 어려움이 있었죠? 청원경찰법 내 공무원법 66조(집단행위의 금지)를 준용해야 한다는 문구 때문에 노동권을 보장받지 못했다가, 2017년 헌법재판소에서 청원경찰 노동3권을 전면 금지하는 청원경찰법 위헌 결정이 나

1) 청원경찰법 시행령 제18조(청원경찰의 신분) 청원경찰은 「형법」이나 그 밖의 법령에 따른 벌칙을 적용하는 경우와 법 및 이 영에서 특별히 규정한 경우를 제외하고는 공무원으로 보지 아니한다.

오고, 이후 2018년에 단체행동권을 제외한 단결권과 단체교섭권을 인정하도록 법이 개정되고 나서 노동조합 결성이 시작되었다고 들었습니다. 노조를 결성하게 된 계기도 궁금합니다.

예, 맞아요. 그전에는 실질적인 노동권이 없었죠. 공무원노조, 공무원노조는 있지만, 청원경찰은 노조가 없다 보니 불합리한 일들에도 말 한마디 못 하는 경우가 많았거든요. 청원주 면담하기도 어렵고요. 그래서 노조를 만들어야 한다고 생각했어요.

노조 결성 후에는 사측에서도 무시하지 않고, 복리 후생에 대해서는 꽤 들어주려고 합니다. 노조 결성되고 나서 민간 경력까지 인정해 주도록 했고, 임금 상승, 노조 활동 타임 오프, 노조 사무실 등 많이 얻어냈어요. 그래서 그런지 노조가 일파만파 퍼지는 중입니다. 청원경찰 친목협의회라고, 노조를 안 만들고 비공식 협의회를 운영하다가 저희에게 자문 얻으러 오는 분들도 많아요. 전국적으로 노조 결성이 많이 됐어요.

지금의 이중적이고 불합리한 상황을 극복하려면 상위법 개정이 정말 필요해 보이네요. 그 외에 일하다가 겪는 고충이나 생기는 건강 문제가 있다면 무엇이 있을까요?

예전에는 청원경찰은 경비 취급당했죠. 우리가 시설 안전 계도를 하거나 조례 위반을 지적하면, 욕설도 듣고요. 사업장별로 업무 난이도 차이가 커요. 좀 편한 데는 경비만 설 수 있지만 시청 같은 데는 시위자들이 들어오면 못 들어오게 하고 진압하는 과정에서 폭언이나 폭행당하는 경우도 비일비재하

죠. 공원에서 노점 단속을 해야 하니까 노점인들한테 먹살 잡히는 일도 있고요. 주차장이 꽉 찬 상태에서 우리 직원들이 교통 정리를 하다 보면 저 차는 들어가는데 나는 왜 안 되느냐 항의받고, 폭행당한 적도 많아요.

야간에 잠을 못 자는 것도 문제죠. 한강 같은 경우는 24시간 개방된 공원이기 때문에 민원이 계속 들어와요. 새벽에 투신자가 있으면, 소방 경찰과 함께 나갑니다. 그런 부분 때문에 숙면이 안 돼서 두통이 생기기도 하고 피로감이 심해지기도 합니다.

마지막으로 해당 직업에 대해 잘 모르는 분들께 당부하고 싶은 점이 있다면 무엇이 있을까요?

앞으로 저희 제일 중심 과제는 공무원 신분 회복 그리고 상위법 개정입니다. 저희는 공무원 규정에 맞게 일하지만, 공무원 신분 아닌 상황에 놓여있어요. 옛날의 공무원 신분 찾기를 주 과제로 생각하고 있습니다. 또 중요한 것은 해양경찰, 철도경찰처럼 국가 기관 지자체에 근무하는 청원경찰은 명칭을 바꾸고, 공직 내 행정 부처에 소속되어 근무하도록 시스템이 변해야 한다고 봅니다.

저는 솔직히 공무원들도 다 공직에 있다고 생각합니다. 관공서의 행정기관에 근무하는 사람은 다 공무원으로 해 줘야, 직렬 간 무의미한 다툼과 분쟁이 없을 거로 생각합니다. 

# 부당해고, 일감 줄이기, 강제전보... 3년째 버티는 '무늬만 프리랜서'들

- 울산방송 CG 제작자 손민정, 아나운서 이산하 인터뷰

손기영 선전위원

ubc 울산방송 9년 차 CG 제작자 손민정(34) 씨가 '100만 원 월급'으로 생활한 지 1년이 넘었다. 회사가 '하루 2시간 노동'으로 일감을 줄인 후부터다. 회사는 2년 전부터 그의 근무시간을 점점 줄이더니 급기야 새벽 5시 30분부터 오전 7시 30분까지, 2시간으로 줄여 버렸다. 당시 7년을 꼬박 3교대로 일해 왔던 그였다. 그는 지금 주급으로 25만 원씩 받는다. 공휴일이나 휴가가 끼면 10만 원 대로 주저앉는다.

9년 차 아나운서 이산하(32) 씨는 7개월째 뉴스 편집을 하고 있다. 이 또한 회사의 강제 전보다. 산하 씨도 2년여 전부터 일감이 점점 줄더니, 지난해 말 하나 남은 프로그램마저 폐지됐다. 이후 회사는 그에게 뉴스 영상 편집을 시켰다. 근무시간도 다른 정규직과 달리 '6시간'이다. 산하 씨는 부당 전보라 반발했으나 업무를 거부할 수 없으니 감내하며 일하고 있다.

산하 씨와 민정 씨는 왜 이런 일을 겪고 있을까?

“비정규직 부당대우에 제 목소리를 내 당하는 보복 갑질”이라고 이들은 말한다. 둘은 울산방송 비정규직 노동자다. 입사 때부터 지금까지 계약서 한 장 써본 적 없는 '무늬만 프리랜서'다. 산하 씨는 부당해고에 반발한 후부터, 민정 씨는 정당한 근로계약을 요구한 후부터 일감 축소를 포함한 각종 괴롭힘을 수년째 버티고 있다. 각자 소송을 해오던 둘은 올해 1월부터 함께 문제를 공론화하며 얼굴을 드러내고 싸우고 있다. 지난 21일 울산 성남동에서 산하 씨를 만나 투쟁을 시작한 이유를 들었다. 일정 때문에 함께 하지 못한 민정 씨와는 전화 인터뷰를 진행했다.

## 5년간 굶은일 도맡다 '해고' 날벼락

“24살 입사한 첫 직장이었어요. 소중했던 만큼 정말 진심을 다했어요. (해고 통보 전) 5년 동안 기상 캐스터, 뉴스 앵커, 취재기자, 라디오 DJ, 리포터, 영어 아나운서, 주말 당



▲ 2024년 5월 17일 울산방송 앞에서 열린 '비정규직 탄압 abc울산방송 규탄 2차 집회'에서 이산하 아나운서가 발언하고 있다. 사진: 울산방송 비정규직 문제 해결을 위한 지역대책위원회

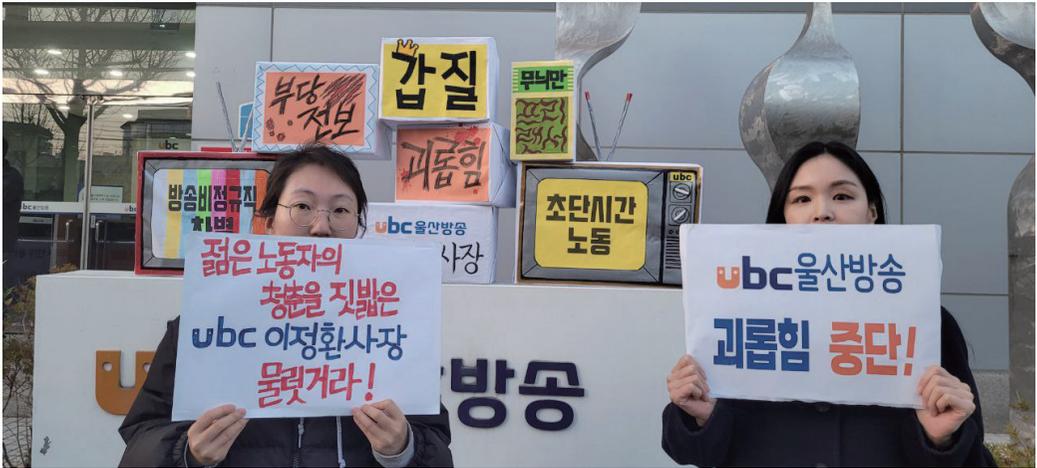
직, 회사 행사 진행, 거의 모든 방송 업무를 다 했어요. 앵커와 취재를 함께 맡던 때엔 매일 12시간 이상 근무하고 주말까지 출근한 날이 허다했어요. 그때 제가 가장 많이 들었던 말이 ‘너 왜 아직도 집에 안 갔어?’예요. 보도국의 노예처럼 일했어요. 그런데 2020년 11월 30일, 영문 모를 괴롭힘이 시작된 거죠.”(산하 씨)

그날부터 팀장은 산하 씨에게 ‘프리랜서에게 업무 지시를 하지 않겠다’, ‘말을 섞지 않겠다’, ‘품질이 떨어진다’ 등의 말을 하면서 5년간 매주 해왔던 취재 업무를 갑자기 중단시켰다. 회사 아나운서 소개란에서 산하 씨 이름도 삭제됐다. 산하 씨는 팀장을 직장 내 괴롭힘으로 회사에 신고했으나 “돌아온 건 또 다른 괴롭힘과 해고였다.” 상무까지 퇴사를 종용하면서 ‘앞으로 오독 개수를 세겠다’ 압박하더니 결국 2021년 4월 해고를 통보한 것이다.

산하 씨는 모든 법적 다툼에서 이겼다. 울

산지방노동위원회(2021년 7월), 중앙노동위원회(2021년 11월), 행정소송 1심(2022년 12월)에서 ‘이산하는 울산방송의 노동자이고 부당해고를 당한 게 맞다’고 인정받았다. 회사는 중노위 패소 직후 그를 복직시킨 했다. 그러나 회사가 제시한 건 급여 140만 원, 하루 소정근로 4시간의 ‘1년짜리 단기 근로계약서’였다. ‘적격성이 부족하면 계약 해지’ 등의 독소조항이 담긴 계약서를 제시하기도 했다. 산하 씨는 당시 회사 관계자가 “‘능력이나 기대치를 봤을 때 최저시급만 안 주면 된다’라거나 ‘이게 회사가 해줄 수 있는 최고의 대우’이고 ‘노동위 판정은 낫지만 우리는 여전히 네가 직원들과 다르다고 생각한다’고 말하더라”고 전했다.

산하 씨가 복직 후 지금까지 근로계약서를 쓰지 못한 이유다. 회사가 “서명할 수 없는 계약서만 들고 왔기 때문”이다. 이후에 제시한 계약서도 소정 근로 ‘월 30시간’, 급여 210만 원의 계약서였다. 다른 정규직과 판



▲ 2024년 3월 13일 울산방송 앞에서 열린 '무늬만 프리랜서 ubc울산방송 노동탄압 규탄집회'에 손민정씨(왼쪽)와 이산하씨(오른쪽)가 참가한 모습. 사진: 울산방송 비정규직 문제 해결을 위한 지역대책위원회

이한 처우다. “취업규칙은 하나인데 똑같이 적용돼야지 왜 나한테만 이를 적용하지 않는 것이냐”며 산하 씨는 서명을 거부했다. 산하 씨는 이와 관련 2022년 3월 자신의 정규직 지위를 확인하는 ‘일반직 직원 지위 확인’ 소송을 제기했고 지난 6월 13일 승소했다. 인터뷰 시점 기준, 회사 항소 여부는 아직 결정되지 않았다.

이후 산하 씨가 맡고 있던 프로그램 두 개가 2023년 9월과 12월 순차로 폐지되면서, 올해부터 산하 씨는 아나운서 일에서 완전히 배제돼 뉴스 편집만 하고 있다.

### “경력 인정해달라” 요구에 돌아온 건 월급 100만 원 일자리

“산하 씨 노동위 승소 후에 회사에 비정규직 흔적 지우기가 시작됐어요. 그때 사내 비상 연락망에서 저희(CG실 비정규직 3명) 이름이 빠졌거든요. 회사가 갑자기 프리랜서 계약서를 주더라고요. 근데 저는 프리랜서였던

적이 없어요. 그렇게 일한 적도 없어요. 그래서 계약을 거부했더니, 1년 후(2022년) 무기계약직 계약서를 주더라고요. 그때 제가 8년 차였는데 경력은 하나도 인정해 줄 수가 없대요. ‘이것도 충분히 양보한 것’이래요. 또 근무시간은 늘어나는데 급여는 전보다 줄더라고요. ‘이전 경력을 인정해달라’고 사인 못하겠다 했어요.”(민정 씨)

그리곤 바로 이어진 게 일감 줄이기였다. 곧 3교대 근무에서 민정 씨만 제외됐고 아침 뉴스로 옮겨져 새벽 5시 30분 출근하는 ‘하루 2시간 근무’ 노동자가 된 것이다.

당시 민정 씨는 회사의 압박으로 인한 스트레스로 정신과 치료를 받고 있었다. 처우가 바닥을 치는 걸 보면서 민정 씨는 “삶을 통째로 위협받아, 더 이상 물러설 곳이 없다고 생각했다”며 “다 포기하고 그만두는 것, 그리고 싸우는 것, 이 두 개 외엔 선택지가 없었고 싸우는 것을 택했다”고 말했다. 민정 씨는 2023년 3월 서울중앙지법에 근로자지

위 확인 소송을 제기하며 홀로 싸움을 시작했다. 그리고 올해부터 산하 씨와 함께 자신들의 싸움을 사회에 알리기 시작했다.

### “차별 없이 일하고 싶다. 이게 전부예요”

두 사람은 현재 회사에서 섬처럼 고립돼 있다. 새벽 5시 30분 출근해 아침 7시 30분 퇴근하는 민정 씨는 다른 직원들과 얼굴 한번 마주치기 힘들다. 하루 근무시간이 6시간인 산하 씨는 밥시간인 휴게시간이 30분뿐이라, 동료들과 점심을 같이 먹을 수 없다. 물론 산하 씨가 싸움을 시작한 이래 먼저 다가오는 직원도 거의 없다. 산하 씨는 “직원들이 내 인스타그램에 ‘좋아요’도 누르지 못하는 게 지금 회사 분위기”라며 웃었다. 그는 “작은 문제라도 책잡힐 수 있기에 아예 회사 밖을 나가지 않는다”며 “점심은 시켜 먹거나 빵을 싸서 다닌다”고 했다.

“저희 요구는 다른 게 아니에요. 그저 남들이랑 똑같이, 차별 없이 일하고 싶다는 거예요. 당연한 노동자성을 당연하게 존중받고 싶어요. 그리고 일을, 방송을 정말 하고 싶어요. 이제 9년 차인데, 한 번도 쓴 적이 없는 제대로 된 근로계약서를 너무 쓰고 싶어요.”(산하 씨)

두 사람이 회사 앞에서 규탄 피켓을 들고 기자회견과 집회를 연 지 6개월이 넘어간다. 울산방송은 6개월째 무대응이다. 힘들지 않냐는 물음에 산하 씨는 “역설적이긴 한데, 시련이 깊었던 만큼 예전보다 내면이 굉장히 더 단단해졌다”며 “예전엔 불합리를 참고

살았다면 지금은 회사에서 무엇이 문제인지를 당당히 제기할 수 있게 됐다”고 말했다.

지난 3월엔 ‘ubc 울산방송 비정규직 문제 해결을 위한 지역대책위원회’도 출범했다. 두 사람의 억울한 사정이 알려지자 지역사 회단체와 노조가 모인 것이다. 이들은 울산 방송 앞, 울산 시내 거리, 실소유주 삼라마이 더스그룹 서울 본사 등에서 울산방송 규탄 행동을 이어가고 있다. 지금은 사안을 더 알리기 위해 울산방송의 비정규직 보복 갑질 중단을 요구하는 서명운동도 시작했다.

“버티고, 또 버티고 있다.” 두 사람은 지금 상황을 묻는 말에 이리 답했다. 그럼에도 “우리가 틀리지 않았다고 힘을 내라고 말해주는 분들, 대책위 분들 덕분에 용기를 내고 있다”고 말했다. 산하 씨는 “선망의 대상이던 방송사의 이면엔 사람을 언제든 대체될 수 있는 존재로 취급하는 모습이 있었다”며 “내가 사랑하는 이 현장이, 공정과 정의를 말하는 이곳이 스스로 정의를 지키는 곳이길 바란다”고 말했다. **인터**



▲ 울산방송의 비정규직 보복갑질 중단을 요구하는 서명운동. 많은 참여를 바랍니다.

# 어떻게 그녀들을 사랑하지 않을 수 있을까.

- 수원시립미술관 기획전시 [당신을 사랑하지 않는 방법] 관람기

푸우씨 상임활동가

직관적인 것을 좋아하는 내게, 작품에 대한 해석을 많은 부분 관람자에게 맡기는 미술 관람은 쉽지 않은 영역이다. 이번에 관람하게 된 [당신을 사랑하지 않는 방법]은 전시 제목만으로는 내용을 알기 쉽지 않았다. 다만, 기획 의도를 상세히 담은 팸플릿과 [Can't Help but Love Her]라는 영문 전시 부제가 이를 보충해 준다. '어떻게 그녀들을 사랑하지 않을 수 있을까?' 정도로 해석할 수 있는 수원시립미술관의 기획전시는 작가 8명의 작품을 통해 여성들의 일과 노동에 대한 존경과 감사를 표한다.

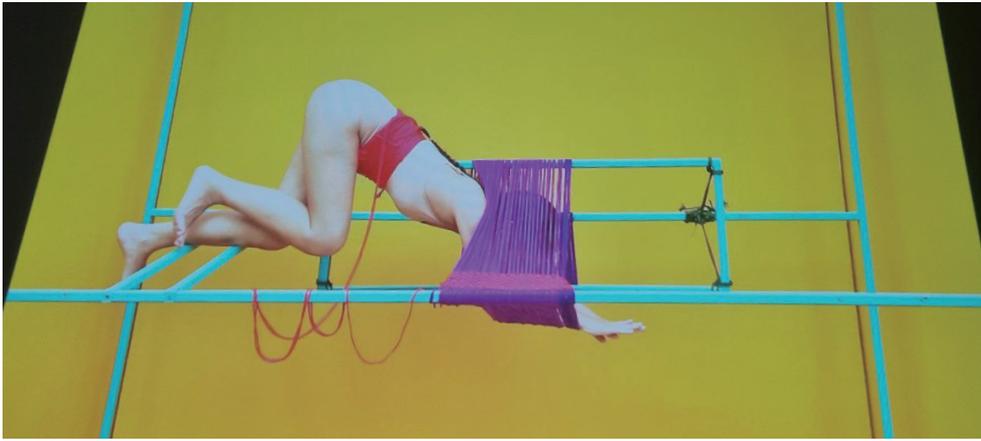
## 언제나 있었던 그녀들의 노동

*여성들은 일해왔다. 과거든 현재든, 유급이든 무급이든, 보이는 곳에서든 보이지 않는 곳에서든 ... 여성들이 사회의 중심에서 끊임없이 기여하고 있음에도 이들의 노고와 헌신이 정당하게 인정받고 있는가에 대해서는 숙고할 필요가 있다. 부당하게 이용당하거나 합당한 대가를 받지 못하는 여성 노동자들이 있다. <전시 팸플릿 중>*

그렇다. 인류의 기원부터 여성들은 일하며 존재했다. 그러나 여성의 노동은 늘 주변부의 노동, 부차적인 노동으로 취급되었다. 작품들은 이런 우리 사회(한국만이 아닌 전 세계) 여성의 노동에 대한 견고한 인식에 틈을 내고 균열을 내고자 하는 것처럼 보인다. 단적으로 돌봄이라는 사회적 필요를 여성의 노동으로 손쉽게 치환해 왔던 서울시가 더 값싼 노동상품으로 대체하기 위해, 서울시사회서비스원을 해산하고 이주 여성노동자들에게 전가하려고 하고 있지 않나. 그래서일까. 회화, 사진, 영상 등 다양한 형식의 작품들은 유독 강렬한 색채에 기반해 있다는 인상을 지울 수 없었다.

## 고단함

전시장 한편을 가득 채운 대형 스크린에 흐르는 영상이 발걸음을 땔 수 없도록 한다.



▲ 카위타 바타나안쿠르 작가의 퍼포먼스 작품, 서울. 사진 : 손진우

셋노란 배경 속 구조물 안에서 분주히 자기 몸을 움직이는 작가 카위타 바타나안쿠르의 비디오 퍼포먼스는 그 옆에 크기를 달리해 배치된 새빨간 배경의 영상 등과 어우러져 섬뜩함마저 전한다. 기계체조를 하듯 허공에서 몸을 돌리다가 실을 잡고, 구조물 사이에서 위태로워 보이는 동작을 반복하며 실을 갖고, 거꾸로 매달려 색소가 담긴 커다란 대야에 머리에 뒤집어쓴 가발을 담갔다 뺐다 반복하는 그녀의 몸짓은 방적과 방직, 염색 노동을 하는 아시아 여성들의 극한 노동의 현실을 표현하고 있다.

또 다른 한편의 벽면에는 다양한 남녀 커플이 포옹하고 있는 사진으로 가득 채워져 있다. 일견 촌스러운 듯하면서도 짙은 색감을 가진 사진들은 강용석 작가의 <동두천 기념사진>이라는 작품이다. 동두천에서 근무한 미군들이 기지촌 접객원들과 한국에서의 일상을 기념하기 위해 남긴 사진들이다. 얼핏 연인과의 일상을 기록한 듯 보이지만, 한 발 앞으로 다가가 하나하나를 살펴보면 이내 다른 모습을 확인할 수 있다. 환한 웃음을 지으며 카메라를 응시하는 미군 남성들과 달리 카메라와의 시선을 피하거나, 지친 표정과 건조한 눈빛의 그녀들이 보인다. 사진을 담은 1984년 당시 강대국 미국과 약소국 한국의 관계, 성 구매자와 성 판매자의 관계가 대조적인 모습으로 극명히 전달된다.

## 위로와 연대

저마다의 주제를 담은 전시작들은 여성의 노동 현실뿐 아니라, 여성의 주체성, 위로와 공감, 연대를 표현하고 있다. 전시작 중 신 라이프치히 화파(전통적인 순수 회화의 전통을 불러왔다고 이야기되는)의 대표적인 독일 화가 로사 로이의 몽환적인 분위기의 그림들이 그렇다. 로사 로이는 작품에서 주로, 현실과 상상의 경계에 있는 여성을 묘사하는데, 이전 인터뷰에서 그녀는, “여성이 어떤 일을 하는지, 어떻게 세상을 더 아름답게 만드는지, 어



▲ 방정아 작가, 웅크린 표범여자. 사진 : 손진우

떤 것을 베푸는지에 대한 관심을 촉구”하고 싶다고 말했다.

<변신>, <겨울철을 위한 포장>, <밤이 오기 전에>라는 그녀의 그림 3점에서, 특히 놀란 것은 모두 2022년의 최신작이라는 점이다. 특유의 기법 때문에 오래 전에 그려진 그림처럼 보인다. 그녀가 사용하는 물감, 우유의 주요한 단백질 성분을 재료로 한 카제인이기 때문이라고 한다. 카제인은 프레스코화(르네상스와 바로크 시대 회반죽 벽에 그려진 벽화)에 주로 사용되다가 페인팅 재료의 발달로 쓰임이 덜해진 재료인데, 그녀가 담고자 하는 주제 의식이 카제인이라는 재료를 통해 더 잘 전달된다고 느껴졌다.

이와 함께 방정아 작가의 회화 작품들 또한 한동안 자리를 뜨지 못하게 한다. <웅크린 표범 여자>는 무언가를 하고 있던 여성이 다가온 사람에게 경계의 시선을 보내는 순간을 담았다. 낯선 이가 자신의 일상에 침투한 것에 대해 ‘더 이상 다가오면 가만두지 않아’라고 경고하듯 그림 속 눈빛이 날카롭다. 또 다른 작품 <집 나온 여자>는 언뜻 풍자적 일상을 표현한 듯 하지만, 자세히 보면 시퍼렇게 한쪽 눈두덩이가 부어오른 여인이 아이를 업은 채 허겁지겁 오뎅을 삼키고 있다. 회화 <아무 말 하지 않아서 좋았어>는 해안가 산책로에 기대앉은 3명의 여성들이 무심히 다른 곳을 바라보는 모습을 담은 것으로, 굳이 무엇인가를 말하지 않더라도 서로의 존재만으로 위로와 공감, 연대가 가능하다는 걸 보여준다.

## 그녀들에게 찬사를

종료되어 아쉬운 이번 기획 전시의 ‘여성의 일을 향한 인식의 변화를 꾀하고 의미 있는 대화를 촉발하는 매개가 되기를 바란다’는 메시지가 더 다양한 방식으로 변져나갈 수 있기를 바란다. 최선을 다해 일해 온 그녀들에게 우리 사회가 존중과 감사, 연대의 찬사를 보내야 하지 않을까 생각한다. **알터**

# 발전비정규직노동자들의 정의로운 전환을 위한 첫 파업을 시작하다!!

이숙견 한국노동안전보건연구소 기후정의팀

5월이 채 끝나기 전에 시작된 폭염은 지구가 점점 더 뜨거워지고 있음을 실감케 한다. 세계 곳곳에서 가뭄이 들고, 홍수가 나고, 70도가 넘는 폭염이 덮치는 등 기상이변이 속출하고 있다. 기후위기에 맞선다며 최근 주요 7개국(G7)은 2035년까지 탈석탄을 결의하였다. 한국도 2030년까지 온실가스를 40% 줄이고, 2050년까지 탄소 중립을 실행하겠다는 계획이다. 윤석열 정부는 임기 중에 석탄과 LNG 발전 비중을 40% 대로 감축하겠다고 발표하였다. 이러한 계획이 반영된 10차 전력수급기본계획(2022~2035년)은 2035년까지 전국의 59기 석탄화력발전소 중 30기를 폐쇄할 방침이다.

## 석탄화력발전소 폐쇄 계획 어디에도 발전비정규직노동자의 고용보장은 전무!

‘정의로운 전환’이란 유해하거나 지속 가능하지 않은 산업과 공정을 친환경적인 산업과 공정으로 전환하면서, 이 과정에서 노동자들의 경제적, 사회적 희생이나 지역사회의 피해가 발생하지 않도록 하는 것이다. 하지만 안타깝게도 정부의 탈석탄 정책에는 발전소 비정규직 노동자의 고용보장은 어디에도 없다.

지난 20년 동안 발전소에서 추진된 민영화와 외주화로 불안정 고용구조가 확대되었다. 고용이 원청 정규직, 자회사 한전KPS, 1차 하청, 2차 하청(KPS하청 포함) 순으로 중층적으로 위계화하면서 현재 발전소 노동자 25,440명 중 정규직 노동자는 13,846명, 비정규직 노동자는 11,594명이다. 그런데 2021년 산업자원부 ‘정의로운 에너지 전환을 위한 폐지 석탄발전소 활용방안 연구’용역 보고서는, 2034년까지 폐지되는 30기 발전소 노동자 중 최대 7,935명의 일자리(정규직 2,625+비정규직 5,310)가 없어지리라고 손쉽게 추정한다. 정부의 석탄발전소 폐쇄 계획은 전혀 정의롭지 않다.



▲ HPS발전지부는 5월 28일~29일 이틀 동안 '정의로운 전환을 위한 첫 번째 파업' 투쟁에 나섰다. 사진: 한노보연

## 발전노동자의 정의로운 전환을 위한 첫 파업이 시작하다!

발전HPS(한국플랜트서비스)지부는 원청인 한국남부발전의 하청업체인 한국플랜트서비스에서 일하는 노동자들의 노동조합이다. 9개 지역(신인천, 하동, 영흥, 영월, 신보령, 당진, 부산, 파주, 이천) 석탄화력발전소에서 경상정비 등의 업무를 한다.

발전HPS지부는 파업 전인 5월 16일 부산지역의 시민사회단체, 진보정당 등과 함께 원청인 한국남부발전이 직접 교섭에 나서라는 공문을 보내고, 발전 비정규직 노동자 고용보장을 촉구하는 720명의 서명지를 전달하려고 하였으나, 한국플랜트서비스 본사 건물에 출입조차 할 수 없었다. 심지어 한국플랜트서비스 사측은 “원청에 가서 따져라”, “발전소 폐쇄 이후에도 남고 싶으면 임금 삭감 각오하라”고 폭언을 퍼부었다.

이에 발전HPS지부는 △석탄화력발전소 폐쇄와 경쟁입찰 상황에서 고용보장을 합의할 것 △조합원 인사이동 시 당사자와 사전 합의할 것 △매년 10억 원의 복지 기금 운영 △매년 근속 수당 인상 및 근속휴가 지급 △65세 정년보장 등 5개의 요구사항을 내걸고 파업에 나서게 됐다. 노조와의 어떠한 협의나 노동자 의견 수렴 없이 일방적으로 추진 중인 석탄화력발전소 폐쇄에 맞선 5월 28~29일 이틀 동안의 이 파업은 ‘정의로운 전환을 위한 첫 번째 파업’이다. 이른 폭염, 더운 날씨에도 부산에 있는 한국남부발전 본사 앞에 전국 발전HPS지부 조합원들과 기후정의 활동가들이 함께 모여 석탄화력발전소의 정의로운 전환과 공공주도의 재생에너지 전환을 촉구하는 목소리를 높였다. 파업과 연대 투쟁에 놀란 사측은 단체교섭을 통하여 노동조합의 요구내용 중 일부를 받아들이게 되었다.

이번 발전HPS파업은 정부와 자본이 일방적으로 석탄발전소를 멈춰도 노동자의 노동은 멈출 수 없음을 각인시키고, 발전소에서 일하는 모든 노동자의 일자리를 보장하고, 차별 없이 건강하게 일할 수 있는 권리를 만드는 것이 진정한 정의로운 전환임을 알리는 파업이었다. 정부와 원청 발전공기업은 공공이 주도하는 재생에너지 전환과 발전노동자 고용을 보장하는 정의로운 전환에 지금 당장 나서라. 

# 진료실 밖에서 보내는 편지 : 알약이 담고 있는 우리 사회

서은솔 약사, 회원

저는 주말 병원에서 약사로 일하고, 주중에는 보건학 공부를 하고 있습니다. 그래서 제가 드리는 편지는 진료실이 아닌 진료실 밖에서 보내는 편지가 되겠네요. 약사들은 약을 통해서 환자의 건강 상태와 세상을 봅니다. 그래서인지 솔직히 말해 저는 약을 좋아합니다! 말이 좀 이상해 보이지만 의약품이 가진 성격은 약과 진료실을 넘는 질문을 던지기 좋은 주제인 것 같습니다. 병원에서 제가 받아 처방한 조제약 두 가지 얘기를 나눠 볼게요.

## 미소프로스톨(Misoprostol) 200mcg 2T : 어디까지 왔나, 임신 중지 의약품

병동에서 미소프로스톨 처방이 나왔네요. 환자의 성별과 나이를 보니 계류 유산인가 봅니다. 약사용 설명서(insert paper)에는 정식으로 적혀있지 않지만 약물 기전 상 사용하는 처방을 오프라벨 처방(허가 용도 외 처방)이라고 합니다. 미소프로스톨은 국내에선 오프라벨로 계류유산, 임신 중지에 사용할 수 있는 대표적인 약입니다. WHO는 임신 중지 가이드라인에서 미소프로스톨을 약물적 임신 중지에 사용 가능한 의약품으로 소개하고 있으며 국내에서도 170원 정도로 구할 수 있습니다.

WHO 임신중지 가이드라인에 소개되어 있지만 아직 국내에서는 구하지 못하는 약이 있습니다. 바로 미프진(미페프리스톤, Mifepristone)입니다. 30년 넘게 90개 넘는 국가가 사용하고 있지만 아직 안전성을 이유로 허가가 나지 않고 있습니다. 한국 의약품 안전성 평가의 주요 기준이 되는 국가인 프랑스, 독일, 이탈리아, 스위스, 영국, 캐나다는 이미 먼 옛날부터 사용하고 있는데 말입니다. 심지어 여성에게 매우 보수적인 일본도 작년부터 미프진을 허가했습니다. 그래서 저는 ‘안전하지 않다’를 ‘식약처, 정부에게 정치적으로 안전하지 않다’로 해석합니다.

의약품의 허가과 개발 과정에서 과학은 무척 강조됩니다. 하지만 의약품을 둘러싼 정치경제는 고려되지 않는 경우가 많습니다. 가까운 나라 일본에서 피임약이 허가받는 데 30년이 걸렸습니다. 이유는 위험성 때문이었습니다. 반대로 발기부전 치료제인 비아그라(sildenafil)는 6개월밖에 안 걸렸습니다. 비아그라 역시 심혈관계 부작용과 사망사례가 존재하는데도 말입니다. 둘 다 재생산과 관련된 의약품인데, 대상이 여성과 남성이라는 이유로 이렇게나 결과가 다릅니다. 젠더와 인구정책에 대한 국가의 생각이 반영된 결과입니다.

미프진은 과학적 근거로만 따지면 국내에서 허가가 안될 이유가 없습니다. 미프진보다 효과성이 불분명하고 안전성이 충분히 검토되지 않은 약들이 급여권까지 진입한 사례도 있습니다. 그러나 미프진은 사회정치적인 이유로, 즉 젠더 권력과 재생산 특히 인구 통제 의제 때문에 허가를 못 받고 있습니다.

낙태죄 헌법불합치 이후 한국에서 임신 중지는 불법이 아닙니다. 이미 임신 중지가 가능한 확실한 방법이 있음에도 선택권을 주지 않는 것은 재생산권을 충분히 보장하지 않는 것입니다. 재생산권이 충분히 보장된다는 것은 필요한 사람이 의약품을 사용할 수 있어야 한다는 뜻입니다. 어쩔 수 없이 해외 직구하지 말고, 의료기관에서 미프진을 손에 넣을 수 있어야 합니다. 임신 중지의 가격은 감당할 수 있는 수준이어야 합니다. 젠더와 나이를 불문하고 누구든 초경, 임신, 피임, 출산, 임신 중지, 환경까지 자유롭게 개인이 재생산을 결정할 수 있는 것, 그리고 이것을 사회가 보장하는 것이 재생산권 보장의 의미입니다. 그래서 미프진 투쟁은 한국 재생산권에 중요한 질문을 던집니다.

## **하모닐란 1 bag : 이들의 곡기가 끊기는 것은 누구의 책임인가?**

병동에서 하모닐란 처방이 나왔습니다. 하모닐란과 엔커버 처방은 하루에도 왕왕 나옵니다. 하모닐란은 누군가에게 한 끼 식사입니다. 간혹 하모닐란이 터지는 경우가 있는데, 냄새가 아주 진합니다. 하모닐란은 단백질, 당, 비타민, 지방 등 다양한 영양성분으로 구성되어 있어 냄새가 강한 것이 당연합니다.

저는 하모닐란과 피딩 라인(feeding line)을 챙겨서 병동으로 올려보냅니다. 피딩라인은 밥을 씹어서 넘길 수 없는 분들에게 유동식을 넣어주는 호스입니다. 이렇게 경구 영양 섭취가 어렵고, 영양분의 흡수가 어려운 환자들에게 처방되는 전문의약품이 하모닐란과 엔커버입니다. 이것을 경관유동식이라고 부릅니다. 환자들에게 경관식은 의약품이지만 밥입니다. 그런데 이런 경관식의 지독한 품질 사태로 환자들이 어려움을 겪고 있습니다. 유동식을 먹어야 하는 환자의 가족들은 유동식을 구하지 못할 것이라는 불안감에 시달립니다.



▲ 저는 약을 좋아합니다! 의약품이 가진 성격은 약과 진료실을 넘는 질문을 던지기 좋은 주제입니다. 사진 : pixabay

경관식 품질 문제는 왜 일어나는 걸까요. 하모닐란과 엔커버는 해외에서 수입하는 의약품입니다. 그래서 세계 각국의 전쟁 때문에 공급이 어려워졌습니다. 세상에! 다른 나라의 전쟁이 이렇게 누군가의 의약품 공급에 차질을 빚기도 합니다. 국내에는 2개 제약회사가 독과점으로 들어오는데, 엔커버와 하모닐란을 들어오기도 어렵고, 많이 들어올수록 손해 본다고 주장합니다. 그런데 현재 한국 의약품 유통에서는 이런 문제가 정말 생산공급 때문인지, 유통이 불균형해서인지, 수요가 갑자기 많아져서인지 제대로 된 원인 파악도 못합니다. 그러다 보니 제시되는 대안은 의약품을 유통하게끔 약값을 올려주는 것뿐입니다.

국내에는 전문의약품인 경관유동식은 하모닐란과 엔커버 두 가지밖에 없습니다. 하지만 비슷한 경관 유동식으로, 의약품이 아니라 식품으로 분류되는 뉴케어 등이 있습니다. 이런 경관식들은 굳이 의약품으로 진입할 이유가 없어서 임상시험과 의약품 허가 과정을 거치지 않았습니다. 경관 유동식의 접근권과 관련하여 여러 대안이 제시되지만, 근본적으로 어떤 것은 의약품이고 어떤 것은 식품인 애매한 상황에 교통 정리가 필요한 시점입니다. 그래서 하모닐란과 엔커버는 의약품의 정의와 유통의 책임 주체에 대한 질문을 던집니다. 그래도 환자들이 밥은 먹어야 하지 않느냐는 질문을 국가에 던질 수밖에 없는 현실입니다.

제 편지는 의약품이 무엇인지, 의약품으로 인한 이익이 누구에게 가는지, 왜 무엇을 의약품이 안 되는지에 대한 질문을 간략하게 던져봤습니다. 여러분들도 조금은 약을 좋아하게 되었을까요? 현재 진행형인 이 두 가지 의약품 접근권 투쟁에 함께 해주길 바랍니다. 

# 초단시간 노동과 여성 노동, 노동시간의 건강영향 불평등

양문영 젠더와노동건강권센터

초단시간 노동자는 주 15시간 미만 노동자로, 온갖 노동관계법의 예외 범주에 들어가 있는 사람들이다. 연차도 없고, 주휴수당도 없다. 퇴직금도 없고, 육아휴직도 없고, 2년 일 하면 정규직 전환 대상이라는 기간제법에서도 예외이며, 건강보험 직장가입 대상도 아니다. 이런 조건이면 당연히 정규 노동자보다 우월하지 않을까? 그동안 장시간노동에 대한 연구는 많았지만, 초단시간 노동자의 건강 문제는 거의 다루어지지 않았다. 직접 근로환경조사 자료를 분석해보았더니 초단시간 노동자가 정규 노동자에 비하여 선명하게 우월하다는 결과가 나왔다. 예상했던 결과지만 조금 아연해졌다.

## 단시간 노동과 여성 노동

단시간 노동자는 해외에서도 여성이 더 많다. 2008년 기준으로 유럽연합 15개국에서 단시간 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 77.2%였다. 단시간 노동자의 대다수가 여성이니, 유럽 사법재판소는 단시간 노동자의 노동조건 문제는 여성의 고용문제로 볼 수 있다고 판단해왔다. 1981년부터 단시간 노동자의 보호를 성차별금지법의 법리 적용을 확대해 적용하고 있으며, 이에 비해 늦은 1990년대 후반에 단시간 노동자에 대한 지침이 만들어졌다. 그 이후로도 단시간 노동자에 대해서는 성차별금지법을 확대하는 법리를 주로 적용하고 있다<sup>1)</sup>. 같은 맥락에서 영국에서는 단시간 노동자의 불이익처우에 관한 법령이 만들어지기 전까지 단시간 노동자는 남녀동일임금법, 남녀차별금지법을 적용해 왔다. 단시간 노동자의 다수가 여성이어서, 단시간 노동자에 대한 차별은 여성에 대한 '간접차별'에 해

1) 심재진(2010), 유럽연합의 단시간 근로자들에 대한 법적 보호, 노동법학 34호

당되기 때문이었다<sup>2)</sup>.

한국에서도 단시간 노동자는 여성이 많다. 경제활동 인구조사 자료에 따르면, 초단시간 노동자는 2018년 109만 명에서 2022년 157만명으로 44%나 늘었다. 근로환경조사에 따르면 2017년 자료에서 초단시간 노동자는 여성이 43.2%였는데, 2020년 자료에서는 여성이 73%로 급증했다. 초단시간 노동자 자체가 늘었고 특히 여성의 비율이 늘었다. 노인 일자리 등 단시간 일자리 자체가 정책적으로 늘어난 요인도 있지만, 두 시간대 사이에는 코로나19도 있었다. 모두에게 어려운 시간이었지만, 특히 여성들이 일터를 많이 잃었다<sup>3)</sup>. 불안정한 일자리에서는 내쫓겼고, 감염병에 대한 봉쇄 조치로 어린이집, 학교 등이 아이들을 받지 못하자, 돌봄을 위해 “자연스럽게” 집으로 돌아가게 됐다. 그렇게 일자리를 잃은 여성들이 다시 원직으로 복귀하는 것은 요원하다. 코로나19 고용 충격에 대한 국내 보고서에 따르면, 기혼 여성이 일자리를 잃을 확률이 코로나19 때 증가했는데, 특히 초등학교 자녀가 있는 39-44세 연령대에서 두드러졌다<sup>4)</sup>.

## 노동시간의 성별에 따른 건강 영향 차이

노동시간의 건강 영향은 여성과 남성에서 차이가 있다. 교대제나 장시간 노동이 건강에 해롭다는 것은 잘 알려져 있다. 교대제와 정신건강에 대해 2019년 발표된 한 메타분석(기존 연구들을 종합하여 분석 결과를 내는 연구) 결과에서는 남성과 여성 모두 교대제를 하는 경우 정신건강이 나빠졌지만, 특히 여성에서 관련성이 훨씬 두드러졌다<sup>5)</sup>. 가사, 돌봄 부담을 지는 여성은 시간 운용이 어려운 교대제에 더 큰 스트레스를 받을 것이다.

노동시간 ‘길이’가 건강에 미치는 영향도 성별에 따라 다르다. 인구 집단 전체로 보면 노동시간이 일정 수준보다 길어져도 건강이 나빠지고, 짧아져도 경제적 여건 등 여러 요인으로 건강이 나빠진다. 오스트레일리아의 한 연구에 따르면 정신 건강 수준이 가장 높은 사람들의 노동시간대는 남성에서 43.5시간, 여성에서는 38시간이었다<sup>6)</sup>. 그 시간 차이만큼의 가사, 돌봄 부담이 여성에 더 지워져 있다고 해석할 수 있는 것이다. 국내에서 장시간 노동과 심장질환, 뇌졸중의 10년 발병 위험도를 분석한 연구에서도 역시 노동시간

---

2) 김근주(2013), 영국의 단시간근로 현황과 문제점, 한국노동연구원 국제노동브리프 2013년8월호

3) 김지연(2021), 코로나19 고용충격의 특이성: 여성 고용을 중심으로, KDI 정책연구시리즈 2021-10

4) 앞의 논문(김지연, 2021).

5) Torquati L, Mielke GI, Brown WJ, Burton NW, Kolbe-Alexander TL. Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Am J Public Health*. 2019 Nov;109(11):e13-e20.

6) Dinh H, Strazdins L, Welsh J. Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities. *Soc Sci Med*. 2017 Mar;176:42-51.



▲ 노동과 가사/돌봄 부담, 양쪽의 시간에서 줄다리기는 것은 호락호락하지 않다. 사진: ai 이미지

이 일정 수준보다 높아져도, 낮아져도 발병 위험이 높아지는데, 여기에서도 그나마 덜 위험한 노동시간은 여성이 남성보다 훨씬 낮은 지점에서 형성되어 있다<sup>7)</sup>. 즉 여성의 보이지 않는 (돌봄) 노동시간이 신체적, 정신적 건강에 영향을 미치는 것이다.

### 장시간 노동과 단시간 노동, 돌봄노동의 쏠림

사회가, 회사가, 가정이 남성과 여성에게 요구하는 노동시간의 양상은 다르다. 이 사회는 남성에게는 장시간 노동을 강제하여, 가사일과 돌봄노동에 참여하지 않는 것에 당위를 준다. 여성에게는 단시간 노동과 돌봄 둘 다 하도록 강제한다.

초단시간 노동을 하는 사람들이 정규 노동을 하는 사람에 비해서 우울하다면, 초단시간 노동 관련 제도를 개선해야 한다. 그러나 그 뒤에 숨어 있는 시스템, 남성과 여성을 각각 장시간과 단시간 노동으로 내몰고, 돌봄노동의 성별 쏠림으로 위태롭게 유지되어 온(유지되지 못한다는 것이 여러 지표로 드러나고 있는) 이 시스템도 고쳐야 한다. 무엇 하나 쉽게 해결될 리 없지만, 노동시간과 돌봄의 성별 쏠림 문제, 장시간 노동과 단시간 노동의 문제는 연결되어 있다. **알터**

7) Lee DW, Hong YC, Min KB, Kim TS, Kim MS, Kang MY. The effect of long working hours on 10-year risk of coronary heart disease and stroke in the Korean population: the Korea National Health and Nutrition Examination Survey (KNHANES), 2007 to 2013. *Ann Occup Environ Med.* 2016 Nov 15;28:64.

# 노동자와 시민이 웃으며 만나는 전주리싸이클링타운을 꿈꾼다.

손종명 회원, 공공운수노조 전북본부 조직국장

## 전주리싸이클링타운에 처음 갔을 때의 기억

전주리싸이클링타운은 전주시에서 발생한 음식물쓰레기, 하수슬러지, 재활용품 등 생활 폐기물을 처리하는 시설로 2016년부터 가동되고 있다. 2023년 5월, 시설을 처음 직접 방문했을 때를 잊을 수 없다. 건물 입구를 들어서는 순간부터 불쾌한 악취가 코로 훅 들어 닥쳤다. 그 시설에서 근무하고 있는 분회장 동지 앞이라 최대한 아무렇지 않은 척하며 순회하다, 현장에서 '중층'이라고 부르는 지하 공간에 이르렀다. 여기가 시설 내에서 악취가 가장 심한 곳이라고 했다. 문 앞에서부터 시설 내 악취의 근원인 것만 같은 농축된 악취가 느껴지기 시작했다. 중층이 어떻게 생겼는지 보기 위해 문 안쪽으로 들어가자마자 헛구역질이 나오고 말았다. 중층에 들어선 순간 느낀 악취는 불쾌한 수준을 넘어서 두려움이 느껴질 정도였다.

설계상 중층에는 급배기 시설이 존재했지만, 제대로 관리가 되지 않아 그 기능이 거의 상실됐고, 악취 민원 발생으로 그나마 있는 환기시설도 제한적으로 가동됐다. 숨을 쉬는 게 금지되어야 할 것만 같은 그 공간에서 현장 노동자들은 방독면을 쓰고 작업을 했다. 중층 앞 복도에는 '질식 위험 공간'이라는 표지가 붙어 있었다.

## 가스 폭발 사고는 노동자들의 목소리를 외면한 예견된 인재

5월 2일, 전주리싸이클링타운에서 가스 폭발 사고가 발생했다. 현장에서 작업 중이던 노동자 5명이 심각한 수준의 전신 화상을 입었고, 6월 18일에는 치료 중 노동자 1명이 목숨을 잃었다. 다른 재해자들도 여전히 화상 치료를 받고 있다. 사고가 발생한 장소는 앞서 말한 중층이었다. 중층 내에 메탄가스가 축적된 상황에서 배관교체를 위해 화기 작업

을 하다가 폭발이 일어난 것으로 추정되고 있다.

노동자들은 이미 2019년부터 노사협의회에서 수도 없이 중층의 악취와 유해가스 방지 대책을 요구해 왔지만, 응답은 없었다. 노동자들이 직접 배풍기와 자바라 호스를 설치해서 겨우 작업해 왔다. 그나마 설치된 가스 누출 경보기는, 설치된 위치가 부적절해 위험을 감지하기에는 무용지물이었고, 노동자들은 눈이 다가온 정도나 악취의 정도로 작업이 가능할지 판단했다. 원래 중층에는 스테인리스 배관이 설치되어 있었으나 비용 절감을 위해 플라스틱 배관으로 바꿨고, 배관을 연결하기 위해서는 토치 등 화기를 사용해야 했다고 한다.

이 정도면 예견된 인재였다고 말할 수밖에 없다. 급배기 시설이 제대로 설치되고 가동되어 메탄가스가 축적되지 않았다면? 가스 누출 경보기가 제대로 설치되어, 노동자들이 사전에 위험 요소를 감지할 수 있었다면? 스테인리스 배관이 플라스틱 배관으로 바뀌지 않아서 화기를 덜 쓸 수 있었다면? 주무관청으로서 그 시설을 관리감독해야 했던 전주시 역시 책임이 있다. 작년 8월, 노동환경 실태조사 결과를 발표하는 자리에는 전주시청의 담당 부서도 참여했고, 시설의 각종 안전 문제를 들었지만, 반년이 넘는 시간 동안 아무 조치를 하지 않았다.

하지만 중대재해 이후에도 전주리싸이클링타운은 달라지지 않은 것처럼 보인다. 노동자들을 사지로 내몬 운영사는 사고 이후에도 여전히 그 시설을 버젓이 운영하고 있다. 6월 7일 전주리싸이클링타운에 내려진 작업 중지 명령이 해제됐다. 화기 사용의 이유였던 플라스틱 배관으로 설비를 복원하여 시설을 가동하고 있다고 한다. 사고 이후에도 전주시는 “쓰레기 대란”을 막는 데에만 열중했을 뿐이다.

### **반복되는 재해, 짓밟힌 노동자들의 목소리. 그래도 희망을 놓치지 말자.**

2022년 6월, 평택에코센터라는 폐기물처리시설에서도 똑같이 메탄가스가 발생하는 공간 내에서 슬러지 배관 연결을 위해 용접 작업을 하던 중 발생한 사고로 노동자 1명이 사망했다. 동일한 유형의 재해가 반복되고, 재해를 예방하기 위한 지침이 사고 때마다 대동소이하게 만들어져 배포된다. 하지만 현장에서 일하는 노동자들의 목소리는 철저히 외면된다. 전주리싸이클링타운에서 노동환경 개선을 적극적으로 제기해 왔던 11명의 노동조합원은 올해 1월 운영사가 변경되는 과정에서 모두 고용승계에서 배제되어 해고자가 됐다.

조합원들은 현장으로 되돌아가 시민들이 웃으며 방문하는 시설로 바뀌내겠다는 희망을 포기하지 않고 반년 동안 해고 투쟁을 이어가고 있다. 해고자들이 원직복직되고 그 시설이 어떻게 변화될 수 있을지 함께 머리를 맞대는 시간이 하루빨리 오기를 바란다. 



## 한노보연 등산모임 "눈 떠보니 정상?"

일시 : 2024년 7월 14일 (일)

장소 : 경기도 화악산과 석룡산 사이 조무락  
계곡

문의 : kilshlabor@gmail.com

(카풀, 식당 예약 등을 위해 가실 분들은 미리  
연락 바랍니다.)

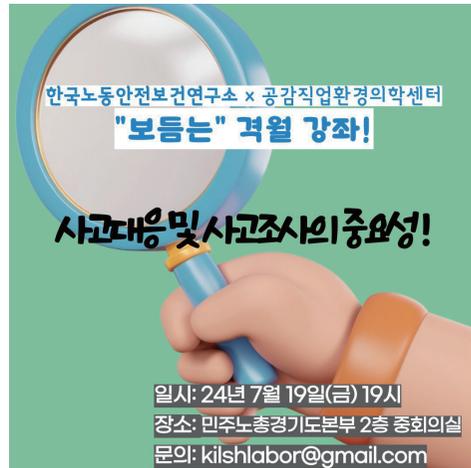
## 보듬는 강좌 두번째 "사고대응 및 사고조사의 중요성"

일시 : 24년 7월 19일 (금) 19시

장소 : 경기도동북지센터 2층 중회의실  
(민주노총 경기도본부 2층)

강사 : 한노보연 손진우

문의 : kilshlabor@gmail.com  
(031-247-8633)



# 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

대학의 여름은 대청소 기간과 함께 왔다. 강의실 의자들을 일일이 꺼내 목은 먼지를 털고 닦아내는 사람들이 땀뻘이 뻘뻘하다. 오후 1시, 기온은 33도. 그러나 북어진 얼굴에는 숫자가 없다. 청소는 해도해도 티가 안 나서 속상하다는 말이나 던지고 만다. 서울, 대학교 청소노동자

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

