



노동자가 만드는

# 일터

통권 243호

2024. 8

[특집] 산재보험 60년, 노동자 권리 보장 체계로

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기

아리셀중대재해참사 이후 한 달, 침해되는 피해자 권리

## 산재보험



# 노동자 권리보장 체계로

## 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

2024.08.02

## 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>



## 노동자 권리 보장 체계로서의 산재보험을 위해

2024년 올해, 한국에서 산업재해보상보험이 제정 및 시행된 지 60주년이 되었습니다. 하지만 여전히 산재보험은 일하는 사람의 곁에 있지 않습니다. 한국의 4대 보험 가운데 가장 오래된 사회보험제도이지만, 아직도 많은 사람에게 낯섭니다. 산재보험의 안전망은 여전히 좁고 성기며 얇습니다.

산재보험을 노동자 권리 보장 제도로 만들고자 했던 지난 투쟁의 길은 험난했습니다. 산재보험의 필요성을 사회적으로 알리고 노동자들에게 이해시키는 일부터 시작해야 했습니다. 처음부터 상당히 제한되었던 산재 적용 대상을 작은 사업장, 특고 노동자, 변화하는 노동시장에서 새롭게 등장하는 노동으로 확대하는 일은 매번 투쟁의 연속이었습니다. 술한 노동자의 고통과 죽음을 드러내고 직업병으로 인정받기 위한 지난한 싸움 끝에서 업무상 사고로 한정되었던 직업병의 경계를 차츰 업무상 질병으로 넓혀왔습니다. 산재 요양과 재활이 노동자의 진정한 회복에 보탬이 되도록 바뀌어야 한다고 요구해왔습니다.

이번 일터에서는 지난 산재보험의 역사와 현재 그리고 우리 앞에 놓인 과제를 짚어 보려 합니다. 산재보험이 일하는 사람들 곁에서 그들의 권리를 실현하는 체계가 되는데 이 글들이 밑거름이 될 수 있기를 바랍니다.

- 선전위원장 

## 사진으로 보는 세상



▲ 7월 27일 아리셀 중대재해 참사 희생자 가족과 시민들이 '진상 규명 과정에 피해 당사자 참여, 아리셀과 에스코넥 사측의 성실함 협상' 등을 요구하며 용산 대통령실에서 서울역까지 영정 행진 후 시민 추모제를 진행했다. 사진 : 백승호

**특집 04**

**산재보험 60년, 노동자 권리 보장 체계로**

- 산재보험 60년, 적용 대상 확대의 역사와 과제
- 산재 보상 질병 인정 범위 확대, 역사와 과제
- 산재 요양과 재활, 새로운 변화가 필요하다

**지역 노동안전 네비게이션 16**

아리셀중대재해참사 이후 한 달, 침해되는 피해자 권리

**풀어쓰는 노동시간 19**

유통물류산업의 야간노동은 노동자들의 선택인가?

**알아보자, LAW동건강 22**

25년의 기준이나, 노동실태의 기준이나  
- 야간교대노동과 산재인정 기준

**아시아 과로사통신 25**

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ①  
밤새 일하는 오토바이 택시, 날롱

**A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27**

“세계를 탐험하고 싶었는데, 연차가 없는 나라에 왔습니다.”  
- 어학원 원어민 교육 노동자 인터뷰

**현장의 목소리 31**

화주 강제성 없는 표준운임제 대신 안전운임제 확대를  
- 민주노총 공공운수노조 화물연대본부 기획실장 박연수 인터뷰

**문화로 읽는 노동 35**

유실된 역사 속 가능성과 함께 “찬란한 내일로”  
- 영화 <찬란한 내일로>

**일터 기후정의 공론장 (일기장) 38**

사나운 날씨, 건설현장에서 살아남기??

**진료실에서 보내는 편지 40**

근로자건강센터를 통한 소규모 사업장의 보건관리

**젠더+노동+건강 ON 43**

임신 및 유·사산을 경험한 노동자의 건강 보호를 강화해야

**활동가 운동장 46**

기후변화 속 케이블·통신 노동자에게 필요한 휴게공간은?

**한노보연 이모저모 48**

이백마흔세 번째

**노동자가  
만드는  
일터**

# 산재보험 60년, 적용 대상 확대의 역사와 과제<sup>1)</sup>

선전위원회

1964년 7월 1일부터 시행된 산업재해보상보험(이하 산재보험)이 올해 60주년을 맞이했다. 고용노동부와 근로복지공단은 일하는 사람 곁의 산재보험이었다며, 앞으로 더 넓고 더 촘촘하고 더 두터운 산재보험이 되겠다고 하지만, 그동안 아픈 노동자들의 경험은 매우 다르다. 산재보험의 현재와 과제를 접근성을 중심으로 짚어보려고 한다.

## 한국의 산재보험,

### 시작부터 잘못 꿰어진 단추

산재보험은 한국의 4대 사회보험 가운데 역사가 가장 오래된 사회보험제도다. 다른 나라의 산재보험 대부분은 노동자들의 건강과 산재에 관한 관심과 문제의식을 갖고, 노동조합을 통해 이를 사회적으로 문제 제기하면서 수립되었다. 보상 위험을 분산하고자 하는 개별 자본가의 이해나 질병이나 사고

로 손상된 ‘노동력’을 재생산하려고 하는 정부의 이해관계도 맞물려, 보편적인 사회 제도로 확립되었다<sup>2)</sup>.

하지만 한국에서 산재보험 시작은 이와 매우 달랐다. 1960년 군부 쿠데타 세력이 조직한 국가재건 최고회의에서 사회보험을 중심으로 하는 사회보장 제도가 군사정권이 정당성 확보를 위한 정책 아이디어로 부상하게 된 것이다. 이미 정권의 정당성 확보의 가장 중요한 전략은 ‘경제발전’이었으므로, 이를 해하지 않는 범위 내에서 산재보상보험을 구상했다<sup>3)</sup>.

그래서 처음 법이 만들어졌을 때 산재보험은 보편적인 제도라고 보기 어려웠다. 11일 이상의 요양이 필요한 경우만 보상이 되어, 큰 부상이 아니면 보상 대상이 되지 않

2) 유범상, 영국 산재보험의 형성과 노동정치의 역할에 관한 연구, 노동정책연구 12(1), 2012.

3) 임자운, 노동안전보건 법제도의 변화 흐름과 과제, 2023.

1) 이 글은 2024.6 참세상에 기고한 글을 수정한 것입니다.

았다. 산재로 인한 휴업 급여 역시 평균 임금의 60%로 낮은 수준이었다. 무엇보다 1964년 시행 당시 산재보험 대상 사업장은 500인 이상의 노동자를 고용한 광업과 제조업뿐으로, 적용 노동자는 64개 사업장의 8만여 명에 불과했다<sup>4)</sup>.

이렇게 한국에서 산재보험은 처음부터 노동자 권리 보장이라기보다 시혜적으로, 아래로부터의 힘이 아니라 위로부터의 선심성 행정으로 시작되었다. 이런 한계는 지난 60년간 산재보험에 대한 ‘접근성’ 확대를 투쟁의 최전선으로 만들게 했다.

### 투쟁으로 넓혀온 산재보험 적용 대상

이렇게 좁게 시작한 산재보험은 2017년부터는 상시근로자 수가 1명 미만 사업장에도 모두 적용되게 되었다. 그런데 여전히 ‘근로자’ 중에서도 산재보험 적용이 안 되는 경우가 아직도 남아 있다. 농림어업 중 개인이 운영하는 5인 미만 사업장에서 일하는 경우, 가구에 고용되어 일하는 가사사용인 등은 여전히 산재보험 적용 대상이 아니다.

가사근로자법이 2021년 제정됐고 이 법의 가사근로자에 해당하면 산재보험에도 가입되게 되지만, 이는 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하는 경우에만 해당된다. 가사서비스 제공 기관이 인증받지 않은 경우, 플랫폼을 이용해 근로계약을 체결하지 않고 서비스를 제공하는 경우에는

가사근로자법의 가사근로자가 아니고 여전히 산재보험 적용 대상에서 제외된다. ‘근로자’인데도 산재보험이 적용되지 않는 이들을 포괄하는 것은 매우 시급한 과제다.

법적으로 노동자를 사용하는 모든 사업장이 산재보험 가입 대상이더라도 이는 근로기준법상 ‘근로자’에 해당하기 때문에 여기서 벗어나는 노동자들이 산재보험 대상이 되지 않았다. 산재보험이 적용되지 않는 사람들이 일하다 다치고 그게 사회적으로 문제가 되면, 법을 개정해 다양한 특례를 도입하는 땀질식으로 접근해왔다. 현장실습생에 대한 특례, 학생연구자에 대한 특례, 해외 파견자에 대한 특례 등이 그렇다.

이 중 규모가 가장 크고 앞으로도 늘어날 ‘특고’ 노동자들 문제는 더 자세히 살펴볼 필요가 있다. 투쟁 끝에 2008년 보험설계사, 콘크리트믹서 트럭운전자, 학습지도사, 골프장캐디가 ‘특수형태근로종사자’라는 이름으로 처음 산재보험 적용 대상이 되었다. 이후 2012년에는 택배기사, 퀵서비스기사, 2016년에는 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사, 2019년부터는 27종의 건설기계 조종사, 2020년부터는 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 화물차주가 추가 적용되었다. 확대되어가는 방향은 환영할 일이었지만, 나날이 늘어나는 특고 노동자 규모에 비하면 매우 제한적이었다. 또 산재보험 대상이 되는 ‘근로자’ 정의를 확대하는 대신 투쟁이 벌어지는 특정 직종에 대해서 적용을 확대하는 방식의 땀질식 접근이라는 점도 다른 ‘특례’와 다를 바가 없었다.

4) 송윤아, 산재보험의 운영체계에 대한 연구, 보험연구원 조사보고서, 2010.

2023년 7월부터는 ‘특수형태근로종사자’ 대신 ‘노무제공자’로 명칭을 확대하며 이전에 ‘주로 하나의 사업에 노무를 제공’한다는 조건을 달았던 조항을 없애 여러 개의 플랫폼 사를 통해 업무를 수행하는 배달 라이더나 대리운전기사 등의 노동자들도 산재보험에 접근이 쉬워졌다.

하지만 여전히 특정 직종에만 적용된다는 점, 프리랜서 중에는 여전히 특수형태근로종사자로 인정받지 못하는 노동자도 많다는 점 등은 여전히 문제다. 땀질식으로 늘리는 방식이 아니라, 모든 일하는 사람이 일과 관련해서 다치거나 아플 때 산재보험으로 치료받을 수 있도록 법체계가 바뀌어야 한다.

## 산재 은혜를 즐기고 실제로 향유되는 권리가 되려면

법률상의 적용 범위가 확대된다고 노동자들이 산재보험을 손쉽게 사용할 수 있는 것은 아니다. 여전히 일하다 다치거나 아파서 산재로 치료받으려는 노동자들은 산재 신청부터 종결까지 다양한 제도상의 어려움을 경험하게 된다.

올해 3월 말부터 5월 사이에, 전국의 여러 노동안전보건단체와 노동조합들이 「윤석열 정부 산재보험 제도 개악 대응 함께<sup>5)</sup>」를 꾸리고, 온오프라인에서 설문조사를 실시했다.

5) (사)김용균재단, 건강한노동세상, 금속노조법률원, 노동건강연대, 마창거제산재추방운동연합, 민주노총법률원, 민주노총경남본부, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 울산산재추방운동연합, 전국금속노동조합, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소

총 2,845명이 참여한 이 조사는 조사의 특성상 300인 이상 사업장 노동자가 50%, 노동조합 가입돼 있다는 응답자가 95%였다.

그런데도 ‘지난 3년 이내에 일을 하다가 업무로 인하여 다치거나 아픈 적이 있다’는 응답자 1,262명 중 산재보험으로 처리한 경우는 32%에 불과했다. 경미한 부상이나 질병이라서 산재처리하지 않았다는 답변이 절반 정도였지만, 그 뒤를 이은 답변은 ‘산재 신청 절차를 잘 모르고 어려워서’(125명, 산재보험을 이용하지 않은 경우의 14.6%)였다. 노동조합에 가입하고 있는 노동자들도 이런 상황인데, 노동조합도 없는 소규모 사업장 노동자들이 일하다 다치거나 아프다고 해서 산재보험을 통해 제대로 치료와 재할을 받을 권리를 누리고 있으리라고 생각하기 어렵다. 산재 청구 절차가 노동자가 대리인 없이도 쉽게 청구할 수 있을 만큼 지금보다 훨씬 간단해져야 한다. 노동자가 직접 신청하는 외에, 의료기관이 건강보험에 급여를 청구하듯이 진료를 담당할 의료기관이 산재보험에 직접 청구하는 방안을 병행할 수도 있다.

산재 신청을 망설이는 이유가 제도상의 허점만은 아니다. 산재를 신청할 경우 여전히 회사나 관리자의 불이익이 두렵다. 앞서 언급한 올해 설문조사에서도 95명의 응답자가 산재 신청 시 불이익이 걱정되어 산재 신청을 못했다고 답했다. 산재 요양 중인 노동자를 해고할 수 없다는 조항은 있지만, 산재 요양 중에 계약이 만료되는 경우도 흔히 본다.



▲ 산재보험 접근성은 지금보다 더 높아져야 한다. 사진 : 2024년 6월 25일 열린 산재보험 60주년 노동안전보건운동단체 기자회견

산재 은폐는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금 대상이지만, 처벌은 미미하다. 용혜인 의원실에 따르면 2022년 한 해에만 국민건강보험공단이 적발한 산업재해 은폐 혹은 미신고 건수는 5만 건이 넘었다.

### 누구나 일하다 아플 걱정 없는 세상으로

모든 노동자가 산재보험에 부담 없이 접근할 수 있다는 것이 일하다 다치거나 아플 때 보상받을 수 있는 최소한의 ‘안전망’을 만들자는 것에 그치는 주장만은 아니다. 오히려 병들거나 다치면서까지 일해서는 안

되고, 혹시라도 병에 걸리거나 부상을 입으면 충분히 쉬면서 회복할 수 있어야 한다는 사회적 조건을 만드는 발판으로 삼을 수 있다. 시혜적인 ‘보상’ 중심 논의 대신, 일하다 아프거나 다칠 걱정 없이 일하는 노동자의 권리 논의로 산재보험을 대하는 우리의 시각도 달라져야 한다. 박정희의 유산으로 만들어진 산재보험 60년에, 일하는 사람 누구나 일하다 아프거나 다칠 걱정 없는 세상을 만들 노동자들의 힘과 연대를 생각한다. **알터**

## 산재 보상 질병 인정 범위 확대, 역사와 과제

최민 상임활동가

지난 60여 년 동안 산재보험으로 보상되는 질병의 범위 역시 확대되어왔다. 처음 산재보험이 시작될 때는, 주로 업무상 사고에 따른 치료와 요양만이 보상 대상이었다. 사고가 아닌 질병은 1980년대까지도 진폐증이 대부분이었다. 진폐증과 화학물질에 의한 급성 중독 등 단일한 직업적 원인 때문에 발생하는 ‘직업병’에서 업무 요인이 업무 외 요인과 함께 작용하여 질병을 일으키는 ‘업무관련성 질병’으로 산재 보상의 무게 중심이 이동하게 되는 데에는 산업 구조의 변화도 중요한 배경이 되었지만, 노동자들의 투쟁이 직접적으로 영향을 미쳤다.

### 직업병에서 업무관련성 질병으로

지금 산재보험으로 보상되는 업무상 질병의 대부분(승인 건의 약 70%)을 차지하는 근골격계질환은 1990년대 후반에야 본격적으로 산재 보상 대상이 되었다. 이미 1987

년에 방송국 타이피스트들이 경견완 증후군을 직업병으로 인정받았지만, 사회 전체적으로 확대되지는 못했다. 집단적인 직업병 투쟁을 처음 시작한 것은 1995년 한국통신 114 변호안내원들이었다. 노동조합이 구로 의원과 조사를 벌여 500여 명의 환자를 찾고, 이 중 1/3은 산재요양 신청을 했다. 이런 상황에도 산재 신청을 방해하며 문제 해결에 나서지 않던 회사를 국정감사에까지 끌고 간 이후 회사로부터 환경 개선을 약속 받고, 1995~1996년에 걸쳐 265명이 산재를 인정받았다<sup>1)</sup>.

이후 2003년을 정점으로 진행된 금속제조업 노동자들의 집단 산재 요양 신청 투쟁은 제조업 전반으로 투쟁을 확장했다는 점에서 큰 의미가 있었다. IMF-신자유주의 구조조정 이후 높아진 노동강도와 근골격계질

1) 회정, 114 한국통신 안내원들의 근골격계 투쟁, 『뒷자리』, 2024

환의 연관성을 짚으며 집단적 노동조건 개선을 내걸고 투쟁한 것, 노동안전보건운동이 '산재 추방' 과제를 넘어 현장 조직화 과제와 만난 것도 중요한 성과다. 2003년의 집단요양신청 투쟁 사례를 몇 가지만 들어보면 다음과 같다. 5월 삼호중공업 지회에서 89명이 집단요양 신청해서 2명 제외 87명 승인, 현대자동차 지부에서 169명 신청, 4명 제외 165명 승인, 2~7월 사이 두원정공노조에서 100명 신청해서 전원 승인이 대표적이다.

이런 대량의 산재요양 신청과 승인은 산재보험 제도의 역사에서도 큰 변곡점이었다. 근로복지공단은 집단 산재요양 신청을 방해하거나, 승인율을 조절하거나, 요양 기간을 줄이는 등의 다양한 대응을 때때로 시도했지만, 근골격계질환이 중요한 직업성 질환이라는 사회적 인식 확대를 막을 수는 없었다.

### **반올림과 직업성 암 찾기 운동으로 보상 영역으로 들어온 직업성 암**

직업성 암은 여전히 매우 적은 숫자만 산재로 인정되고 있다. 2020년 이후에야 1년에 승인되는 건수가 300건을 넘었다. 학계에서는 전체 암 중 5% 정도를 직업성 암이라고 추정하며, 한국에선 매년 약 30만 건의 암이 발생한다. 그렇다면 직업성 암은 매년 1만 건이 넘을 것이고, 이 중 겨우 300건만이 산재로 보상되고 있다고 볼 수 있다.

그나마 한국에서 이 정도라도 직업성 암에 대한 인식이 확대된 것에는 반올림의 역할이 크다. 2007년 고 황유미 씨의 백혈병

이 직업성 암일 가능성을 제기하면서 반올림 활동이 시작되었고, 7년간의 싸움 끝에 2014년 8월 서울고등법원에서 산업재해로 인정받았다. 이 과정에서 반도체 산업에서 일하던 노동자들에게서 발생한 다수의 암과 희소 질병이 드러나게 되었고, 2015년 이후 반도체 산업 노동자의 유방암, 난소암, 폐암 등이 산재로 승인되었다.

2010년대 초반 금속노조에서도 직업성 암 찾기 운동이 벌어지고, 10년 이상 용접한 조선소 노동자의 폐암, 포스코 등 제철소 크크스 공정에서 일했던 노동자의 혈액암, 자동차나 조선업 등 다수 사업장 도장작업 노동자의 혈액암 등이 직업병으로 인정되게 되었다. 일부 발암 물질이 포함된 세척제나 페인트가 작업장에서 사라지는 성과를 거두기도 했다.

최근 직업성 암에서 가장 뜨거운 사례는 학교급식노동자들의 폐암이다. 인체 발암 추정 물질인 조리흡 노출 외에 폐암 발생 위험요인이 거의 없는 다수의 조리 노동자들에서 폐암이 발생하였고, 2021년 첫 번째 산재 승인 사례 이후 지금까지 100명이 넘게 산재로 승인되었다. 단체급식 현장의 환기 시설 개선이나 인력 확충 등 예방 활동으로도 연계되고 있어 고무적이다.

### **다양한 업무상 질병의 등장**

60년 산재보험 역사에서 뇌심혈관질환과 과로사가 차지하는 역사도 길지 않다. 1991년 대법원은 업무상 이유로 고객과 잦은 술

자리를 해야 했던 노동자의 과로사를 인정했는데, 이것이 국내 첫 번째 과로사 사례다. 산재보험의 직업병 목록에 추가된 1995년 이후 뇌심혈관질환 산재 승인 사례는 상당히 늘어났다. 2023년 기준 뇌심혈관질환으로 산재보상을 받은 노동자는 899명, 이 중 사망자는 364명이다.

정신질환이 산재로 인정받는 과정도 쉽지 않았다. 2022년 기준 산재로 승인된 정신질환 393건, 이 중 사망자는 50명이다. 근로기준법에 직장내괴롭힘 방지 규정이 들어가거나 산업안전보건법에 감정노동자 보호 규정이 도입된 데에는 이로 인한 정신 건강 피해를 산재로 제기하고 업무관련성을 인정받으면서 문제를 드러내 온 투쟁이 있었다.

가장 최근의 큰 변화로는 “임신 중인 노동자가 업무수행 과정에서 유해인자에 노출되어 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다”는 규정이 산재법에 포함되게 있다. 이렇게 산재 보상 대상이 되는 질병의 범위는 넓어져 왔다. 업무관련성이 새로 과학적으로 밝혀진 경우도 있지만, 그보다는 자신의 피해를 드러내고 투쟁하는 노동자들 덕에, 어느 정도의 업무관련성이 있는 경우까지 보상할 것인가에 대한 사회적 합의가 변하면서 넓어진 측면이 더 강하다.

## 길어지는 대기기간, 어려워지는 판단

하지만 지금 한국 산재 보상 체계가 부딪친 문제는 단순히 ‘산재로 보상하는 업무

상 질병의 범위를 넓혀라’고 주장하기만 해서 해결될 일이 아니다. 먼저 업무상 질병 판정 과정에 시간이 너무 많이 든다. 2023년 기준 근로복지공단의 전체 질병 처리 건수는 31,666건, 질병판정위원회 판정 건수는 18,523건이었다. 진폐증과 소음성 난청은 질병판정위원회를 거치지 않기 때문이다. 특별진찰과 역학조사를 상당히 줄이더라도, 대부분 질병을 질병판정위원회에서 판단하는 구조 자체가 업무상질병 여부 판단에 긴 시간이 들게 만든다.

2023년 기준, 신청부터 판정까지 질병판정 소요 기간은 평균 214.5일이다. 뇌심혈관질환이 122일, 근골격계질환은 146일로 짧은 편인데, 이 경우도 산재 신청을 하면 결과가 나올 때까지 평균 4~5달은 기다려야 한다는 얘기다. 심각한 처리 지연 문제가 빠른 치료와 복귀라는 산재보험의 목적 자체를 위협하는 상황에 이르렀다.

이를 보완하기 위해 추정의 원칙이 도입되었다. 2018년에 도입된 추정의 원칙은 뇌심혈관계질환, 근골격계질환, 직업성 암, 정신질환 등에서 노출 기간, 노출량 등의 기준을 만족하면 반증이 없는 한 산재로 인정한다는 것이다. 질병 산재 신청 절차 중 현장조사/역학조사를 생략하여 신속하게 판정이 이루어지도록 한 것이지만, 추정의 원칙 적용 범위가 지나치게 좁고, 추정의 원칙에 해당하더라도 질병판정위원회를 모두 거쳐야 한다는 점에서 신속성 확보에 큰 도움이 되지 못하고 있다. 2023년 기준 1만여 건에

달하는 근골격계 질병 중 추정의 원칙 적용된 경우는 610건으로 4.2%에 불과했다.

## 업무관련성 질병 판단 단순화와 상병수당

앞으로 더 많은 질병이 업무상 질병으로 신청된다고 가정할 때, 지금의 체계는 이를 감당할 수 있는 그릇이 아니다. 추정의 원칙에 해당하는 질병과 직업력 범위를 훨씬 넓히고, 여기 해당되는 경우 다른 조건 없이 바로 인정해야 한다. 유럽 국가 대부분에서 직업성 암의 인정에는 등재제도(list system)를 사용한다. 노출시 직업성 암을 유발할 수 있는 물질의 목록과 최소 노출기간 등을 등재해 두고, 이를 만족할 경우 다른 조건 없이 직업성 암으로 인정하는 제도이다. 아직 등재되지 않은 물질로 인한 직업성 암을 놓치지 않기 위해 비등재제도를 보완적으로 사용할 수 있다<sup>2)</sup>. 예를 들어 현재 뇌심혈관 질환의 업무관련성 인정 기준으로 활용되는 고용노동부 고시 기준에 해당되면 근로복지공단 지사에서 바로 산재로 인정할 수 있다. 질병판정위원회나 특별진찰을 거치지 않고 행정적으로 처리하는 건수를 훨씬 늘려야 한다.

개별 사건마다 업무관련성을 따로 평가하기보다, 질병이나 사고로 생계가 중단된 ‘일하는 사람’에게는 고용과 소득을 무조건 보장해주고, 업무관련성 평가는 전략적으로 예



▲ 산재보험이 보상하는 업무상질병 범위는 넓어져 왔지만, 이제 근본적인 전환이 필요한 시점이다. 사진 : 2024년 6월 25일 열린 산재보험 60주년 노동안전보건운동단체 기자회견

방과 연계되도록 집단적/국가적 차원에서 진행하는 것이 필요하다. 산재보험의 제도적 한계를 상병수당이나 유급병가와 함께 풀어나가야 하는 이유다.

이런 접근이 회사에 면죄부를 주는 데 그치지 않도록 유급 병가를 충분히 보장하거나 상병수당에서 기업의 부담을 높이는 방안을 함께 고려할 수 있다. 업무상 질병의 원인을 밝히는 연구가 침체되지 않도록, 이 업무관련성질병 등재 목록을 주기적으로 업데이트하는 보완책을 둔다. 조금씩 고치는 것으로는 넘어설 수 없는 한계에 도달했다. 큰 폭의 도약이 필요하다.

2) 박찬임, 직업성 암의 산재 인정, 2013년 1월호, 국제노동브리프

## 산재 요양과 재활, 새로운 변화가 필요하다

이혜은 한노보연 소장

1999년, 대우국민차 (현 한국GM) 소속의 20대 젊은 노동자 이상관이 일하다 허리를 다쳐 산재로 요양하던 중 자살하였다. 입원 치료 중이었던 그에게 근로복지공단에서 입원 종결을 종용하였고, 통증으로 제대로 걷지도 못하는 상황이었으나 어쩔 수 없이 이를 받아들인 후 벌어진 일이었다. 나이 든 아버지에게 업혀 통원치료를 다니면서도 나아지지 않자 “예전의 제 모습으로 돌아가기는 어려울 것 같은 느낌이 듭니다... 몸이 아프다는 게 이렇게 고통스럽고 괴로운 것인 줄 비로소 알 것 같습니다”라는 내용의 유서를 남기고 스스로 목숨을 끊었다. 1999년은 아직 IMF의 충격이 가시지 않은 때였고 ‘고통분담’이라는 미명하에 온갖 불합리한 탄압이 노동자들에게 가해지던 때였다. 산재노동자들에게도 입원치료의 통원치료 강제전환, 산재요양의 강제종결 사례가 늘어났다.

만약 이상관이 제대로 충분한 치료를 받았다면 어땠을까. 급성기의 문제를 확실히

해결하고 아픈 데서 비롯된 심리적 문제도 도움을 받고 다시 일을 할 수 있도록 재활치료가 충분히 이루어졌다면, 그래도 자살했을까? 지금이 어떤 시절인데 90년대 이야기를 꺼내느냐고 할지 모르겠다. 하지만 60년간의 산재보험의 역사 속에서 적용범위나 인정기준에 비해 요양과 재활은 가장 관심받지 못했던 영역으로 앞으로의 과제에 대해 특히 활발한 논의가 필요하다.

### 산재환자는 요양 후 충분히 회복되는가?

산재환자가 얼마나 충분한 치료를 받고 있는지는 몇 가지 지표를 통해 가늠해 볼 수 있는데 그 한 예가 직장복귀이다. <산재보험 패널조사> 2차 코호트에서 요양종결 1년 후, 원직장 복귀자는 조사대상의 34.3%, 타직장 재취업자는 32.8%에 그쳤다. 요양종결자라면 더 이상 요양이 필요치 않은 상태

이니 마땅히 건강이 모두 회복되었거나 산재로 인한 기능 손실이 고정된 상태이다. 따라서 이론적으로는 심각한 장애만 제외하면 건강문제가 직장복귀에 영향을 미쳐서는 안 된다. 하지만 경제활동에 복귀하지 못한 사람들의 57.1%는 장애등급이 없었다. 또한 산재로 인한 장애 때문에 취업이 어려운 가를 물었을 때 ‘그렇다’ 또는 ‘보통’으로 응답한 경우는 73.6%에 달했다. 요양종결 후 본인의 건강상태에 대해 느끼는 바 역시 좋지 않았다. 전반적인 건강상태에 대해 ‘매우 좋지 않다’ 또는 ‘좋지 않은 편이다’로 응답한 사람은 36.2%로 높았다. 더욱이 그들 중 74.5%는 건강문제로 인해 일하는 데 지장이 있다고 응답하였다. 산재 발생 이전에는 모두 일을 하고 있던 노동자였다는 점을 생각하면 요양 종결 후 전반적인 건강상태가 이전만큼 회복되지 않았다는 것을 유추해볼 수 있다. 산업재해가 현재의 삶에 미친 영향에 대해 물었을 때 39.2%의 산재노동자가 ‘많은’ 또는 ‘매우 많은’ 영향을 미친다고 응답하였다. 무장해 산재노동자의 경우에도 이 비율은 31.9%에 달했다. 치료가 끝나도 여전히 산재로 인한 부정적인 영향으로 삶의 질을 회복하지 못하는 사람이 많은 것이다. 이와 같이 요양종결 후 직장복귀나 주관적 건강상태에 대한 조사결과를 봐서는 현재의 산재 요양은 충분히 효과적이지 않다.

### **산재 요양 중에 일어나는 일 : 낮은 휴업급여와 비급여 치료**

산재로 보상을 받을 수 있느냐는 산재노동자의 입장에서 너무나 중요한 문제이고, 일단 인정이 되면 가장 힘든 산을 넘은 것이 맞다. 하지만 산재로 인정되었다고 해서 더 이상 아무 걱정이 없는 것은 아니다.

낮은 휴업급여는 많은 산재노동자가 지적하는 문제다. 올해 노동안전보건단체들이 실시한 “노동자가 본 산재보험 실태와 개선과제” 조사에서 지난 3년 사이 산재보상을 받았던 노동자 407명 가운데 51.6%가 휴업급여가 적어 생활에 어려움을 겪었다고 말했다. 현재 휴업급여는 평균임금의 70%인데, 다른 나라에서는 80%나 90%까지 보장하는 경우도 있다. 원래 하던 일을 할 수 없어 쉬고 싶어도, ‘일반적으로’ 노동을 할 수 있는 정도라고 의사가 판단하면 휴업급여가 지급되지 않기도 한다. 일반적인 ‘근로자’가 아닌 ‘노무제공자’의 경우 문제가 심각하다. 얼마 전부터 산재보험에 전면적으로 포괄된 ‘대리운전기사’의 경우 원래 투잡을 뛰는 경우가 많았는데, 다른 일은 할 수 있어도 운전을 할 수 없는 경우, 부분적으로라도 휴업급여를 적용받을 수 있으면 좋을 텐데 지금은 그런 제도가 없다. 휴업급여 1일 최저선도 ‘근로자’는 최저임금이지만, ‘노무제공자’는 1일 41,150원이다. 대리운전노조 김주환 위원장은 “사고성 재해의 경우 특히 적용은 이제 잘 되는 편이다. 다만 보장액이 너무 낮은 등 실효성이 문제”라고 지적했다.

또, 원칙적으로는 산재노동자의 요양에 필요한 비용을 산재보험에서 모두 보장한

다고 되어 있으나 현실에서는 산재노동자의 추가적인 비용부담이 발생하고 있다. 산재보험의 요양급여는 국민건강보험의 요양급여를 기준으로 삼고 있으며 재활보조기구, 화상환자의 치료재료 등 국민건강보험에서 포괄하지 않는 비급여 항목도 일부 추가로 포함시키고 있다. 덕분에 국민건강보험의 보장률 63.8%에 비해 산재보험의 보장률은 93.7%로 전체 진료비 중 요양급여로 보장 받는 비율이 훨씬 높은 것은 사실이다<sup>1)</sup>. 그럼에도 불구하고 이전의 수입보다 훨씬 감소한 휴업급여에 의존하면서 생활해야 하는 산재노동자의 입장에서는 치료를 위한 본인 부담금은 경제적 부담이 될 수 있다.

그렇다고 무조건 요양급여 항목을 확대해 나갈 수도 없다. 산재보험 재정은 무한하지 않고, 급여의 범위는 우선순위에 따라 정할 수밖에 없다. 사망률을 낮추고 삶의 질을 높이는 데 실제로 필요한지, 비용 대비 효용이 높은지, 형평성을 높이는 방향인지 등의 기준을 적용하여 급여항목을 어느 선에서 제한하지 않으면 불필요한 의료비 증가로 이어질 수 있고 결국 그 피해는 산재노동자가 입게 된다. 따라서 급여의 범위는 확대해 나가되 충분한 연구와 근거에 기반하여야 한다. 한편으로는 본인부담금을 줄이기 위한 요양관리에 더 힘을 쓸 필요가 있다. 예를 들면 가능한 비급여 제품을 급여 제품으로 대체하도록 의료기관에 대한 관리감독 또한 필요하다.

## 산재노동자의 요양 경험

한국노동안전보건연구소에서 한 자동차 부품 사업장의 근골격계 업무상질병 요양 경험자를 대상으로 산재요양 경험에 대한 질적연구를 시행한 바 있다<sup>2)</sup>. 심층면접 결과 이들은 산재요양 중의 정신적인 스트레스를 크게 호소했다. ‘피병 환자’라는 낙인이 두려워 행동이 제약되고 요양기간 내내 고립된 채 시간을 보내 요양기간을 ‘창살 없는 감옥’으로 표현하기도 했다. 또한 요양승인이나 요양기간 연장을 기다리며 심한 불안감을 경험했다. 빨리 나아야 한다는 압박감과 나아지지 않는 증상, 복귀에 대한 불안감은 우울증으로 이어지기도 했다. 이런 와중에 산재요양의 원인이 된 근골격계 질환에 대한 치료는 매우 부실했다. 운동법을 가르쳐주거나 도와주는 운동치료를 받은 경험이 낮아 하루 중 대부분 시간을 집에서 혼자 보내며 방치되었고 심리적 불안정과 고립감은 더욱 심해졌다.

“치료도 하루 종일 하는 거 아니잖아요. 잠깐 가서 한 시간 정도면 물리치료 받고 오는데, 의사도 안 만나고, (중략) 나머지는 집에 있어야 하거든요.”

“산재기간 때는 하루 종일 집에만 있고 이렇다 보니까 저녁이 되면 졸음이 안 오고 낮에 쉬고 그러다 보니까, 그런 생각이 내가, 자꾸 저를 알아 먹는(거 같고), 우울증도 많이 왔었고.”

1) 근로복지공단, 2019년 본인부담금 실태조사

2) 2013년 두원정공 근골격계 유해요인조사



▲ 2024년 6월 25일 열린 산재보험 60주년 기념식에서 노동안전보건운동단체와 민주노총 활동가들이 피켓팅을 진행했다.

심지어 대부분의 노동자가 요양 종결을 ‘의사와 얘기하는 게 아니라 원무팀장과’ 얘기해서 결정했다고 진술하였다. 의학적인 판단보다 행정 편의가 요양기간 결정에 더 우세했음을 보여준다. 물론 이 연구는 10여 년 전의 연구결과로 현재는 어느 정도는 개선된 측면이 있다. 특히 근로복지공단 직영병원의 재활서비스의 경우 설비, 인적자원 등에서 상당히 높은 수준을 보여주고 있고 이용한 산재환자의 만족도도 높게 조사되고 있다. 그러나 산재환자의 대다수가 요양하는 민간의료기관에서의 치료와 재활 서비스의 질은 여전히 의심스러운 상황이다.

### 제대로 치료받을 권리를 위한 요양관리 개선

산재로 인정된다고 재활과 사회복귀로 저절로 이어지지 않는다. 그러나 지금까지 산재보험의 개선에 있어서 정부뿐 아니라 노동계에서도 산재인정 단계에 관심이 집중되었

고 인정 이후에 대해서는 깊은 고민을 하지 못했다. 정부는 다른 보험에 비해 산재환자의 요양기간이 길다며 이를 통제하려 시도했던 것 이상의 적극적인 요양 서비스 개입을 보여주지 않았고 노동계 역시 강제 치료종결에 저항하는 것 정도였다. 요양관리란 요양의 질 관리가 되어야지 요양기간 관리가 되어서는 안 된다. 마찬가지로 요양기간을 늘리는 것만으로 충분한 치료를 보장할 수 없다. 현재는 산재환자의 요양이 얼마나 효과적으로 이루어지고 있는지 그 실태조차 알기 어려운 실정이다. 산재요양과 재활의 문제는 전체 의료서비스의 질이나 의료체계와도 깊은 관련이 있고, 급성기 치료 이후 제대로 된 재활서비스를 제공할 수 있는 기관으로의 신속한 전원과 같은 산재의료 전달체계의 확립 등도 필요한 결코 쉽지 않은 문제이다. 근로복지공단에 한두 개 사업이나 프로그램 도입하는 것이 아니라 전체적인 업무재배치와 산재보험업무의 무게중심을 이동하는 방향 전환을 논의해야 할 때이다. 

# 아리셀중대재해참사 이후 한 달, 침해되는 피해자 권리

정경희 회원, 화성노동안전네트워크 상임대표

2018년 시작한 화성 지역 시민사회단체의 연대체 화학물질알권리화성시민협의회는 화학물질 알권리 활동을 통해 노동자가 안전해야 시민이 안전하다는 것을 확인하고, 2022년 노동자 시민이 함께하는 화성노동안전네트워크로 확대 전환되었다. 나름대로 화성지역에서 끊임없이 노동안전 의제를 제기하고 활동해 왔는데 이번 참사를 겪으면서 자괴감과 회의감도 든다. 때로는 거꾸로 가는 것처럼 느껴지더라도 끊임없이 노력하면 진일보할 수 있다는 철학을 떠올리면서 지난 한 달간 아리셀중대재해참사대책위원회(이하 대책위)에 함께 하며 느꼈던 엄청난 고통과 슬픔, 분노를 나누려고 한다.

## 참사 피해자의 권리

2024년 6월 24일 오전 10시 30분경 (주)아리셀 리튬전지 화재로 23명이 사망, 8명이 중경상을 입었다. 소사체로 발견된 17명은 국과수 DNA 검사를 통해 6월 27일야야 신원을 확인할 수 있었다. 사망자 중 이주민이 18명으로 F-4 재외동포비자 12명, F-5 영주비자 1명, F-6 결혼이민비자 2명, H-2 방문취업비자 3명이었다.

리튬 전지 위험성에 대한 정부와 대기업의 안일한 대처, 위험의 외주화가 다다른 위험의 이주화라는 종착역, 형식적인 위험성평가와 위험관리의 총체적 실패 등 드러나는 참사의 원인도 분노스러운데, 참사 이후 피해자, 유가족을 대하는 지자체, 정부, 회사의 모습은 더욱 답답하다. 피해자 권리는 세월호 참사 이후 이태원 참사, 오송 참사 등 사회적 참사를 겪으면서 피해자가 요구하고 싸워서 정립시킨 권리이다. 2023년 5월 국가인권위원회는 ‘재난피해자 권리보호를 위한 인권 가이드라인’을 마련하고, 국무총리, 행정안전부장관

및 광역지방자치단체장에게 인권에 기반한 안전관리계획을 수립할 것을 권고하였다. 여기에는 정부의 조사 과정에 참여하여 원인을 규명하고, 재발 방지 대책 수립 시 참여할 권리, 연대하고 조력 받을 권리, 애도하고 추모할 권리가 포함된다. 더욱이, 아리셀 피해가족 중에는 이주민이 많아 이주민 피해자의 특성과 취약성에 맞게 지원이 이루어졌어야 한다. 하지만 지난 한 달의 과정은 전혀 그렇지 않았다.

## 조사 과정과 재발 방지 대책 수립에 참여할 권리

재난·참사 피해자는 왜 참혹한 일을 겪었는지 알 권리가 있지만 정보에 취약할 수밖에 없다. 정부 기관은 피해자에게 필요한 정보를 제대로 설명해야 한다. 조사 과정에 참여하여 진실을 규명하고 재발 방지 대책을 세우는 과정에서 피해자와 충분히 소통해야 한다. 하지만 고용노동부, 국과수, 경찰, 소방 정부 기관은 현장 합동 조사에 피해가족 참여를 보장하지 않고, 피해가족이 추천하는 전문가를 조사위원회에 참가하게 해달라는 요청도 묵살했다.

경기남부경찰청의 중간수사 브리핑도 수사 중이라 답변할 수 없다는 무성의한 대답에 피해가족의 원성을 사기도 했고, 고용노동부는 브리핑 자리에 유가족 외에 대책위 관계자가 있다는 이유로 나타나지 않으며 피해가족이 개별적으로 방문하면 알려주겠다고 공지하였다.

경기도와 화성시 재난지원본부도 사전에 협의해달라는 요구를 무시하고, 7월 3일 피해가족 공동공간에 들어와 일방적으로 브리핑했다. 그 후에도 월, 수, 금 브리핑을 하지만 여전히 사전 조율이나 의사 타진은 없다. 알 수 없는 위임 서류를 내밀거나 정부기관을 통해 산재를 신청하면 피해자 유류품을 옵션으로 주겠다고 사측에 동조하는 행위도 서슴지 않았다.

## 연대하고 조력 받을 권리

피해가족들은 6월 30일 유가족협의회, 7월 2일 대책위 기자회견을 통해 앞으로 법률대리를 포함해 모든 것을 함께 하겠다고 공표하였으나 지자체는 유가족을 통해서만 소통하며 대책위를 무시하고 있다. 아리셀 사측은 1차 교섭에 무성의한 태도로 임하더니 개별 가족하고만 합의를 시도하고 있다.

피해자들은 서로 연대할 수 있으며, 필요한 경우 외부 전문가 및 단체의 조력을 얻을 수 있어야 한다. 국가 및 지방자치단체는 재난피해자 간의 상호의존을 오히려 도와야 한

다. 정부, 지자체, 아리셀은 가족협의회와 대책위를 인정하여 문제를 해결해야 한다.

## 애도하고 추모할 권리

시민추모제가 시작된 첫날 화성시는 시민추모제가 취소되었다는 허위 정보를 피해가족들에게 유선으로 전달하였다. 남성 공무원을 동원하여 시민과 유가족의 추모 행동을 방해하기도 했다. 또 2회차 추모제를 지나면서 유가족과 시민이 적어놓은 추모의 벽 메시지와 꽃다발을 일언반구 없이 제거한 적도 있다. 이런 부당한 업무 지시를 이행해야 하는 공무원들의 인권 또한 침해받고 있다.

참사 11일 만에 위패와 영정이 봉안되었는데, 화성시는 당일 갑자기 분향소를 유가족 공동공간이 있는 건물 지하 2층으로 옮기면 영정을 올려주겠다며 유가족 가슴에 대못을 박았다. 결국 유가족들과 대책위의 힘으로 시청 입구 1층에 봉안할 수 있었다.

지자체와 아리셀은 피해가족과 시민이 애도하고 추모할 권리를 보장하여야 한다. 나아가 문제가 해결된 이후에도 이 참사로 인한 희생자를 기억하고 추모할 공간을 마련해야 한다.

## 이주민 피해자의 특성과 취약성에 맞는 지원 받을 권리

화성시는 재해구호계획 수립 지침에 근거하여 피해가족의 숙식을 제공해 오다, 직계의 경우 7월 31일, 친족의 경우 7월 10일까지로 지원 기간을 변경한다고 7월 3일 공지하였다. 나중에 원인 제공자에게 구상권을 청구할 수 있는 기준에 맞추기 위해서라지만, 산아 제한 정책으로 친척 간 유대가 깊은 중국 국적 동포들의 문화적 특성을 무시한 처사다. 또 한국에 체류하며 문제를 해결하는 동안 소통의 어려움이 없도록 충분한 통역 지원도 이루어져야 한다. 노동현장에서 이주노동자에 대한 차별이 유가족에 대한 차별로 이어지지 않도록 보편적인 지원 외에 피해자들의 취약한 조건을 보완할 수 있는 실효성 있는 보완책도 마련되어야 한다.

우리 사회에서 재난·참사 피해자에 대한 차별과 혐오는 늘 있었다. 특히 이주민 피해자에 대한 따가운 여론도 있다. 피해자와 제대로 소통하지 않고 지원 액수만을 여론화하는 것은 이러한 차별과 혐오를 더 부추긴다. 지자체와 정부가 문제를 해결하고자 한다면 피해자 권리를 존중하면서 아리셀 사측이 적극 교섭에 나올 수 있는 환경을 조성해야 한다. 

## 유통물류산업의 야간노동은 노동자들의 선택인가?

유청희 상임활동가, 노동시간센터

21세기 들어 생긴 산업이라면 신기술만 강조할 뿐 아니라, 임금이나 노동자 건강 보장 같은 노동조건 역시 가장 선진적으로 앞서 간다면 좋겠지만 그런 산업은 보기가 어렵다. 오히려 법이 규제하지 않는다면 장시간노동을 시키고 야간 전담 직원을 둔다. ‘혁신’ 기업이라 불리는 쿠팡, 마켓컬리, 그리고 이들을 따르며 경쟁에 뛰어난 유통물류 업체들은 로켓배송, 새벽배송을 소비자들에게 선사하지만 야간노동, 장시간 노동에 따른 노동자들의 건강 악화는 무시한다.

10년쯤 전 자동차 제조업계에서는 주야간맞교대제를 주간연속2교대제로 바꾼 역사가 있다. 노동조합은 국제암연구소가 발암물질로 정한, 노동자 건강을 망치는 밤샘노동에서 벗어나겠다고 투쟁을 시작했다. 정부 역시 밤샘노동 폐지를 통한 노동시간 단축이 사회적 과제임에 동의했다. 당시 만들어진 사회적 과제라는 인식은 왜 지금은 유통물류업계 앞에서 멈추는가?

### 노동자가 야간노동을 선택했다는 말

유통물류산업 야간 노동을 옹호하는 논리 중 하나는 노동자들이 더 높은 임금을 위해 야간노동을 ‘선택’한다는 것이다. 쿠팡 물류센터에는 수만 명의 일용직, 계약직 노동자들이 일하고 있다. 그리고 이들은 스스로 주간에 일할지, 야간에 일할지 ‘선택’한다. 노동자들 누구나 야간노동이 건강에 악영향을 끼친다는 것을 알지만, 저마다의 이유로 야간노동을 한다. 낮에 일을 할 수 없어서, 혹은 월 급여가 야간노동을 할 때 노동자들이 무시할 수 없을 정도로 더 높기 때문에.

코로나19 시기 많은 노동자들이 일자리를 잃고 자영업자들이 영업을 종료해야 했을 때 쿠팡 물류센터가 이들을 상당수 흡수했다. 조금이라도 급여가 높아서, 투잡을 뛸 수 있기 때문에 야간노동을 하겠다는 노동자들을 유통물류 자본은 적극 활용한다. 이것을 선택이라고 할 수 있을까? 선택이란 조금 더 나은 것을 택할 수 있을 때 쓰는 말이지 더 나쁜 상황을 피하기 위한 울며 겨자먹기 식의 결정을 미화하는 말이 돼서는 안 된다. 심지어, 작년에는 쿠팡 물류센터의 야간조 기본 시급이 주간조보다 낮게 책정되어 있음이 드러났다.<sup>1)</sup> 더 낮은 시급도 야간 가산을 붙이면 급여 총량이 늘기 때문에 많은 노동자들은 여전히 급여 때문에 야간조 일을 유지한다. 이것을 노동자의 선택이라고 볼 수 있나? 결정권은 전적으로 회사에 있고 노동자들은 감내할 뿐이다.

정작 야간노동 노동자들에게 물어보면 야간노동을 없애선 안 된다는 말을 종종 듣는다. 한 신문사에서 조사한 결과에 따르면, (의료 등 필수공공서비스를 제외하고) 새벽 배송이나 24시간 운영을 확대해야 한다는 의견이 일반 시민들(20.8%)보다 현재 야간노동자들(43.%)에게서 훨씬 높았다. 그런데 야간노동자가 야간노동을 하는 가장 큰 이유는 생계 유지(44.8%)다.<sup>2)</sup> 야간에 쿠팡 물류센터에서 일하던 건강한 20대 남성 노동자가 야간 업무를 마치고 과로사할 만큼 힘든 일이지만 노동자들은 생계 앞에서 야간노동을 택하게 되는 것이다. 낮은 임금과 실업에 대한 두려움, 그리고 이를 적극 활용하는 유통물류 자본으로 인해 노동자들은 야간노동 현장에 뛰어들다. 그리고 그런 이유로 야간 노동을 확대해야 한다고 주장한다. 이것이 선호이고 선택인가?

## 야간노동이라는 선택지가 줄어들다면?

사실 이 상황은 우리 제도의 구멍 때문이다. 근로기준법에 야간노동을 규제하는 내용이 전혀 없으니, 플랫폼, 디지털 노동은 기꺼이 24시간 돌아가는 시스템을 채택했다. 야간에 일을 하고 과로하다가 목숨을 잃은 노동자들이 계속 있어 왔지만, 플랫폼, 디지털 노동이라는 새로운 산업에서 노동자들의 과로사를 막지 못했다.

야간 노동에 대해서 급여 50% 할증 외에 이렇다 할 규제가 전혀 없는 한국 법과 달리 프랑스는 노동법전(Code du travail, ar. L. 3122-1)에서 야간 노동을 여러모로 규제한다. “야간근로는 예외적으로만 허용된다. 야간근로는 근로자의 건강과 안전의 보호를 위하여

1) “쿠팡은 바뀌지 않는다 © 당신이 잠든 사이...노동자는 병든다”, 홍주환, 뉴스타파, 2023년 8월 17일. [https://newstapa.org/article/F\\_rGs](https://newstapa.org/article/F_rGs)

2) [단독] “먹고살려면”... 야간노동자가 더 원하는 야간서비스, 송수연, 서울신문, 2020.11.19. [https://www.seoul.co.kr/news/plan/night\\_labor/2020/11/30/20201130008002](https://www.seoul.co.kr/news/plan/night_labor/2020/11/30/20201130008002)



▲ 야간노동자들이 밤에 일하는 것을 선호한다지만, 그것이 진짜 선호이고 선택일까 되물어야 한다. 한노보연 자료 사진

필수적인 사항들을 고려해야 하며, 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화되어야 한다.”<sup>3)</sup>고 하여, 야간노동으로부터 노동자의 건강과 안전을 보호할 필요성을 분명히 하고 있다.

이런 규정이 있으면 의료, 소방, 경찰 등 꼭 필요한 영역이 아닌 산업에서 야간 노동이 무작정 확대되기 어렵다. 열악한 노동자에게 ‘야간 노동’이라는 몸과 마음의 건강을 좀먹는 선택지를 덜 내놓게 되는 것이다. 새벽배송이 우리 삶에 필수인가? 의료, 경찰, 소방, 안전처럼 밤에 꼭 작동해야 하는 요소인가? 그렇지 않다면 물류유통업에서 ‘야간 노동’ 자체를 덜 사용하도록 해야 한다. 밤새 강도 높은 노동을 시키는 200년 전 노동 조직 방식을 기반으로 하는 새벽배송이라는 가짜 혁신을 꿈꾸지 못 하게 했어야 했다.

백번 양보해 야간 노동을 시키는 게 꼭 필요하다면 야간노동 시간 총량 제한, 야간 노동강도 조정, 야간노동 휴식시간 보장 등의 여러 조건이라도 있어야 하는데, 이런 규제조차 없어 제대로 된 휴식시간도 없이 노동자들이 높은 노동강도로 야간 전담 업무를 하고 있는 것이다.

야간 노동 급여 50% 할증은 오히려 열악한 노동자를 야간 노동으로 유인하는 보상이다. 야간노동을 노동자 건강을 해치는 요인으로 보고 직접 규제할 때가 되었다. 필수가 아닌 영역에는 야간노동을 금지하고, 꼭 필요한 경우라면 야간 노동 시간 총량을 제한하고, 충분한 휴식과 휴일을 줘야 한다. 우리에게도 야간노동은 예외적인 것이라고 분명히 하는 노동법이 필요하다. 그렇게 야간노동을 노동자의 선택지에서 빼는 사회를 만들자. **알터**

3) 「서비스업 야간노동 - 인간중심의 분업구조를 위한 제언」, 2019.05. 한국노동연구원

## 25년의 기준이나, 노동실태의 기준이나

### - 야간교대노동과 산재인정 기준

정태권 회원, 노무사

#### 병원의 교대근무와 고질적 인력 부족 문제

<나는 환자를 12~16명 정도를 봐야한다. 상급종합병원에 근무하면서 환자의 중증도는 높았고 적어도 10명 이상의 환자를 보면서 초과근무는 기본으로 발생하였다. (...) 검사실에서는 예약된 검사 시간에 환자가 내려오지 않았다고 연락해 오고, 병동보조인력인 보조 사님 혼자서 40여명 이상의 환자 검사 이송 및 검체 이송 등으로 병동에 없게 되면, 나는 10여 명이 넘는 나의 환자를 뒤로하고 환자를 검사실에 보내야 했다. (...) 이브닝은 오후 11시 30분이면 끝나야 한다. 그런데 나는 새벽 2시에도 새벽 3시에도 퇴근을 한다. 오후 11시에 응급실에서 연락이 온다. 입원이 온단다. 내가 퇴근을 하면 나이트 간호사가 나이트의 업무를 할 수가 없다. 나는 남아서 입원 환자를 받는다. 그 사이 나이트 간호사는 병실 순회를 가고, 나는 남아서 차트 정리를 하며 추가적인 오더도 받는다. 그렇게 나의 퇴근 시간은 점점 늦어진다.>

#### 병원 야간교대 노동과 직업성 암의 인과관계

병원에서 간호사로 근무하는 한 노동자의 수기를 일부 인용한 내용이다. 병원 사업장에서 노동자 한 사람의 3교대 근무표는 단 한 달도 동일한 근무가 나올 수 없다고 할 만큼 비정형·불규칙 노동의 전형 중 하나이다. ▲밤 10시 반에 출근해서 다음 날 아침 7시 반에 퇴근하고, 퇴근한 날 오전부터 쉬고, 다시 다음 날 오전 7시 30분부터 일하는 이른바 ‘나이트-오프-데이(야-비-주)’ 근무 ▲오후 3시 반에 출근해서 밤 10시 반에 퇴근하고 그 다음 날 아침 7시 반에 출근해서 오후 3시 반까지 일하는 ‘이브닝-데이’근무 ▲일주일에

6~7일을 내리 근무하고 하루나 이틀의 오프를 받는 ‘연속 근무’ ▲환자가 줄었을 때 당일 오프를 주는 ‘응급오프’ 등 노동자의 건강에 해악적인 온갖 근무행태가 횡행한다. 말 그대로 쉬어도 쉬는 게 아니고 노동자의 정신과 육체를 망가뜨리는 현실이다.

그리고 이렇듯 기형적 근무 형태가 나오는 것은 현장에 만연한 인력부족 때문이다. 2022년도 간호사 대 환자 수 비율 연구 결과, 일반병동 3교대 근무에서 상급종합병원의 간호사 1인당 환자 수는 11.4명~12.5명이고, 종합병원은 12.5명~13.6명으로 확인된다. 노동조합이 있는 사업장이라면 ‘연속 근무 5일 이상 금지’, ‘야간 근무 이후 최소 28시간 휴식시간 제공’, ‘근무 교대 시 16시간의 시차 두기’, ‘나이트 근무에 대한 유급 수면 오프 부여’ 등을 단체협약에 넣어 그나마 노동자를 보호하지만, 여전히 조직되지 못한 병원 사업장이 대다수이고, 노동조합이 있더라도 모든 사업장에서 이러한 교대근무자 보호조치가 순조롭게 적용되는 것도 아니다.

### **야간교대 노동자의 유방암에 대한 산재 인정과 그 한계**

21세부터 병원 간호사로 20여 년간 불규칙한 야간교대 근무로 장시간 근무한 간호사가 있다. 큰 병원이 아니라서 간호사 대 환자 수는 1 : 15에 달하고, 인력은 부족해서 ▲1일 12시간 2조 맞교대 근무는 물론 ▲예측불가능한 6~7일의 연속 근무마저 때로는 감당해야 했으며 ▲코로나 시기에는 중환자실에서 숙식을 해결하며 보름이 넘는 기간 환자를 돌보기도 하였다. 오랜 기간 가혹한 노동강도를 견뎌온 노동자에게 유방암이 찾아왔고, 지난한 과정 끝에 지난 7월 초 결국 산재를 인정받았다. 질병판정위원회는 20여 년에 달하는 교대근무 기간과 불규칙 근무를 고려하여 산재를 승인했지만, 인력 부족에 따른 노동강도는 업무 부담 가중 요인으로 보지 않았다.

WHO가 2007년부터 교대 근무를 발암 물질로 구분하고 있음에도, 근로복지공단은 유방암 등 직업성 암의 산재 인정에 있어 교대근무를 쉽게 그 원인으로 인정하지 않고 있다. 야간 근무와 더불어 유해 물질 노출 등 복합영향이 인정되거나 이번 사안과 같이 20여 년에 달하는 장기간의 야간 근무에만 산재를 인정한다. 근로복지공단의 「직업성 암 재해조사 및 판단요령」에 의하면 ‘야간 작업에 25년 이상 종사한 경우라야 산재 인정을 위한 업무관련성이 있다’는 지극히 보수적인 기준을 취하고 있다. 그 기준의 근거는 야간작업으로 인한 유방암을 업무상 질병으로 인정하는 덴마크의 제도에 두고 있는데, 덴마크 간호사가 담당하는 환자의 수는 한국의 간호사가 담당하는 수의 1/3 수준(간호사 1인당 1.2명~5.4명의 환자)에 불과하다. 그뿐만 아니라 정확히 말하자면 덴마크의 제도는 ‘25년 이상 일주일에 1회 이상 정기적으로 반복되는 야간 교대근무를 한 경우’에도 업무상 질병



▲ 병원 간호사들은 높은 노동강도로, 교대근무를 한다. 사진 제공 : 보건의료노조

으로 인정될 수 있다는 취지로 만들어졌다. 요컨대, 근로복지공단의 유방암 산재 인정 기준인 ‘25년의 야간 근무’는 우리나라 현실과는 한참 동떨어진 기준인 것이다.

### 노동 현실을 반영한 산재 인정이 절실

노무사 자격증을 따기 위해 노동법을 배울 때에도, 간혹 조합원들 앞에서 산업재해보상 제도에 대하여 간략하게 언급할 때도, 산업재해보상제도는 ‘노동자의 생존권 보장을 위한 기업의 무과실 책임을 인정하고 국가가 사업주를 대신해서 산재 노동자에게 보상해 주는 것’을 목적으로 하는 제도라고 한다. 앞서 언급한 바와 같이 야간 교대노동에 의한 직업성 암을 산재로 인정해 주는 데 인색한 현재 공단과 질판위의 산재 인정 실무는 이러한 목적과는 전혀 별개로 가고 있는 것으로 보인다.

야간 교대노동은 국제암연구소에서도 인정한 발암물질에 해당하며 과학적으로도 직업성 암의 발병과 직접적 관련이 있다는 사실이 밝혀졌다. 그럼에도 여전히 25년의 기준을 들이대며 이보다 적은 기간 교대근무를 한 노동자들에게 산업재해를 인정하지 않는 공단의 기준은 엄혹한 현실을 무시한 노동행정의 과오를 그대로 보여준다. 재해 노동자가 혹독한 근무 형태 하에서 일한 끝에 암에 걸릴 수밖에 없었던 것은 만성적 인력 부족에 따른 살인적 노동강도에 기인한다. 단순한 근무 기간이라는 형식적 측면보다 병원 노동자의 실질적 작업량을 기준으로 산재 여부가 결정되어야 마땅하다. 누가 뭐래도 제도는 이를 이용하는 사람들을 위한 것이라야 한다. 자기 몸을 돌볼 틈도 없이 환자를 돌본 병원 노동자들에게 더 이상 질병 책임을 전가해서는 안 된다. 알터

## 인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ①

# 밤새 일하는 오토바이 택시, 날롱

샤리프 아리핀 Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

\*샤리프 아리핀 활동가의 플랫폼 오토바이 택시 기사에 관한 글을 세 달에 걸쳐 내보냅니다.

2024년 6월 29일 토요일 이른 아침, 세랑 반텐(Serang Banten)의 오토바이 택시 기사 트리오노가 승객을 내려주던 중 픽업트럭에 치이는 사고를 당했다. 트리오노는 병원으로 이송되었지만 목숨을 구하지는 못했다.

플랫폼 오토바이 택시 기사들은 승객이 휴대폰으로 택시를 부르면 목적지까지 승객을 태워주는데, 기사들은 여러 플랫폼 기업에 등록하고 일을 할 수 있다. 트리오노는 세 개의 온라인 교통 애플리케이션을 이용하고 있었는데, 한 군데에서는 300만 루피아(한화 256,800원)의 유족 위로금을 지급했고, 다른 하나는 꽃다발을 보내줬고, 다른 하나는 침묵으로 일관하고 있다. 한편, 국영 보험사인 자사 라하르자(Jasa Raharja)는 트리오노의 오토바이가 세금을 체납했다는 이유로 사망 보험금 지급을 거부했다.

그가 죽기 한 달 전, 나는 트리오노를 만났다. 그가 착용한 헬멧과 재킷에는 온라인 운송회사 로고가 새겨져 있었다. 칙칙한 얼굴에 잠이 덜 깬 눈을 한 트리오노는 온라인 오토바이 택시라기보다는 걸어 다니는 광고판처럼 보였다. 날렵하고 멋진 모습으로 미래를 확신에 차서 바라보는 고센드 브랜드 홍보대사 노아 밴드의 보컬 아리엘, 고푸드 브랜드 홍보대사 방탄소년단과는 사뭇 다른 모습이다.<sup>1)</sup>

지난 4년 동안 트리오노는 밤 9시부터 아침 7시까지 자신의 오졸(ojol, 오토바이 택시 기사) 계정을 활성화하는 일명 날롱(Ngalong)을 하고 있었다. 날롱은 박쥐를 뜻하는

1) Gojek은 자카르타에 본사를 둔 인도네시아의 주요 기반형 멀티 서비스 플랫폼 및 디지털 결제 기술 그룹이다. Gojek은 물건이나 서류를 배송하는 Go Send, 음식을 배달하는 Go Food 등 다양한 서비스를 제공한다.

현지어 칼롱(Kalong)에서 유래한 말이다. 날롱은 야간에 영업하는 온라인 오토바이 택시 기사들이 사용하는 용어다.

## 날롱 괴담, 가짜 주문부터 살해까지

현재 약 500만 대의 오토바이 택시가 운행 중이다. 예전에도 날롱을 사용하는 기사들이 많았지만, 2020년에 보너스 및 인센티브 정책이 중단된 이후에는 5명 중 1명 정도가 날롱을 사용하고 있는 것으로 추정된다. 날롱을 선택

하는 오토바이 택시 기사들에 대한 나쁜 이야기는 아주 많다. 강도당한 일, 승객으로부터 돈을 받지 못한 경험, 불규칙한 휴식 시간, 정신적 스트레스, 허위 주문, 심지어는 살해당한 이야기까지 펼쳐진다(Rianur, 2024.2.2).

운전자들에 따르면 날롱은 특히 온라인 운송 신청이 증가함에 따라 운전자 간의 경쟁을 피하기 위한 방법이라고 한다. 현재 고젝(Gojek), 그랩(Grab), 맥심(Maxim), 인드라이브(inDrive) 등 4 개의 온라인 운송 플랫폼이 있다. 낮보다 밤에 오졸 드라이버는 더 적고, 오졸 사용자는 많다고 생각하는 기사들이 날롱을 선택하는 것이다.

운전자 간의 경쟁은 온라인 운송 비즈니스의 특징 중 하나다. 플랫폼은 평가 메커니즘, 고객 평가, 단가 지불 시스템을 통해 경쟁 환경을 강화하고 유지한다. 이런 경쟁은 택시 운전기사들을 분열시킨다. 운전기사는 애플리케이션 플랫폼 간의 경쟁 시스템에도 활용되고, 알고리즘에 의해 플랫폼 내부 경쟁 시스템으로도 나뉜다. 지역마다 다른 요금 정책을 시행하는 식으로 주 정부 관료들에 의해서도 분리된다. 도심의 요금은 외곽의 요금보다 높다. **알티**



▲ 인도네시아 오토바이 택시 기사들. 사진 : 샤리프 아리핀

# “세계를 탐험하고 싶었는데, 연차가 없는 나라에 왔습니다.”

- 어학원 원어민 교육 노동자 인터뷰

매일 선전위원

2024년 2월 18일, 민주노총 전국민주일반노동조합 부산본부 외국어교육지회가 출범했다. 조합원 대부분이 부산지역의 영어 회화강사 노동자들이다. '원어민 강사'라고 통칭한다. 그럼에도 이름을 '원어민강사'노조나 '영어회화'노조 대신 '외국어교육'노조로 정한 건 한국인을 포함한 다양한 인종과 국적, 직종에 제한을 두지 않고, 학원에서 함께 일하는 여러 노동자들과 함께하고자 함이다. 지회 출범부터 현재까지 함께 활동하고 있는 동료 조합원들이자, 노조를 시작한 후 '매일, 매달 희망을 느낀다'는 원어민 영어강사 노동자 잭(Jack)님, 퀸(Quinn)님의 이야기를 서면으로 청했다.

두 분은 어떤 시간과 경험을 지나 한국에서 원어민 영어강사로 일하고 계신가요?

잭 : 전국민주일반연맹 부산본부 외국어교육지회 지회장 책임입니다. 부산에서 영어강사로 일하고 있어요. 대학에서 공부하면서, 여

생을 책상 앞에 앉아 일하고 싶지 않다는 생각이 들더라고요. 좀 더 활동적인 일을 하고 싶었고, 세계를 탐험하고 싶었어요. 그래서 아시아에서 영어를 가르칠 기회를 찾다가 한국의 영어강사 채용 담당자를 통해 기회를 얻었죠. 한국이 좋아서 8년째 살고 있습니다.

퀸 : 저도 원어민 강사로, 함께 활동하고 있는 퀸이라고 합니다. 저는 캐나다에서 4년 동안 영어, 수학 강사 일을 했어요. 처음엔 어떤 개념을 설명하고 학생들과 토론하는 것이 좋아서 시작했는데, 세 살배기 아이들을 맡아 매 순간 성장을 지켜보면서 큰 보람을 느꼈어요. 생활비를 감당할 수 없어서 캐나다를 떠나야겠다고 생각했고, 한국에 와서 사설 학원에서 원어민 강사로 지내고 있습니다.

원어민 강사의 노동에는 어떤 것들이 있나요? 수



▲ 많은 학원들이 아직도 탈세 등의 이유로 외국인 강사들을 프리랜서로 등록하려고 해 이에 항의하는 기자회견을 열었다. 사진 : 전국민주일반노동조합 외국어교육지회

### 업 시간 외에도 다양한 일들이 있을 것 같아요.

수업을 제외하면 행정 업무이지만, 강사마다 직무에 편차가 커요. 특히 대형 프랜차이즈 학원에서 일하면 할 일이 너무 많아요. 시험지 채점, 수업 보고서 작성, 특이 사항이 생기면 한국인 직원에게 별도의 보고서도 써내야 합니다. 강도 높은 수업 스케줄과 별개로 이 모든 것들을 해내야 하니 결국 쉬는 시간에 일을 하거나 집으로 업무를 가져가게 돼요. 수업 사이 쉬는 시간 5분씩을 휴게 시간이라고 쳐서 법정 휴게시간도 따로 안 주고, 식사 시간도 따로 없어서 그 5분 사이에 요것저기를 한두 입 먹습니다.

**원어민 강사는 주로 누구와 어떤 방식으로 계약을 맺고 임금을 지급받나요?**

계약은 학원장과 강사 사이에 이루어지는데, 대부분의 학원이 저마다 정해둔 강사 급여표가 있고, 협상의 여지가 별로 없어요. 일자리는 주로 리쿠르터(채용 담당자)들을 통

해서 찾습니다. 정보가 그쪽으로 다 가거든요. 리쿠르터들은 학원과 강사들을 매칭해주고, 면접을 성사시키고, 비자 서류 작성도 도와줍니다. 리쿠르터를 믿기 어려울 때도 많아요. 유명한 브랜드 학원이라는 이유만으로 아무도 원하지 않을 것 같은 일자리를 연결해 주기도 하고, 특정 학원과 일하기를 강요하면서 비자 서류를 인질로 잡아두는 경우도 있거든요.

**비자 서류가 인질이 된다고요?**

한국에 원어민 강사로 와서 일하려면 E-2 비자(회화지도)가 필요한데, 학원과의 근로계약을 해야 E-2 비자가 허가돼요. 그 밖의 일은 할 수 없고, 원장의 허가 없이는 이직도 할 수 없어요. 그런데 많은 학원들이 아직도 탈세 등 이윤을 위해 외국인 강사들을 프리랜서로 등록하려고 하고, 그 때문에 많은 사람들이 비자 갱신과 체류에 어려움을 겪어요. 강사들 대부분이 하루에 8, 9시



▲ 회의 중인 외국어교육지회 조합원들. 사진 : 전국민주일반노동조합 외국어교육지회

간, 주 5일 정도 일하는데, 그보다 적은 시간만 고용해 주는 경우도 있어요. F-2(거주)나 F-3(동반), F-5(영주)나 F-6(결혼이민) 같은 ‘더 강한’ 비자를 가지고 있으면 비자 문제 때문에 학원에 의존하지 않아도 되고, 더 좋은 조건으로 일하면서, 임금도 더 높게 받을 수 있죠.

**원어민 강사를 대하는 학원 사용자의 태도가 인종과 연령, 성별, 한국어 실력 정도에 따라서도 차이를 보이나요?**

원어민 강사를 대하는 태도와 기준은 다양해요. 그렇지만 어느 쪽이든 선입견과 차별에 기반하고 있는 것 같아요. 한국어를 어느 정도 할 줄 아는 사람을 선호하기도 하지만, 한편으론 한국어나 한국에 대해 너무 잘 알면 다루기 어렵고 부당한 일에 항의하기 좋으니까 탐탁지 않아 하는 경우도 있죠. 남성보다는 여성을 좀 더 선호하는 것 같고, 30대가 지나면 강사 일자리를 찾기 힘들어집

니다. 학원에서는 학부모들에게 젊고 활기찬 강사진을 어필하고 싶어 하거든요. 북미 출신의 백인 강사를 우대하고, 유색인종의 경우에는 괴롭힘, 언어 폭력, 심지어 신체적 폭력을 당하는 경우도 있습니다. 우리는 북미에서 온 백인 영어 교사로 대다수의 한국인들로부터 좋은 대우를 받고 있다고 느껴요. 그렇지만 때때로 한국인 동료들로부터 중국 교포와 필리핀 이주민들에 대해 혐오 섞인 표현을 듣게 돼요. 제가 그분들의 마음을 대변할 순 없겠지만, 만약 한국인들이 저에 대해 같은 방식으로 이야기하는 걸 들었다면, 저는 이 사회를 훨씬 부정적으로 볼 수밖에 없었을 거예요. 이주노동자가 한국 사회에 갖는 경험과 인상은 그들의 국적과 직업에 달려있는 것 같아요. 몇 달 전에는 두 명의 남아프리카 흑인 여성 강사가 학원에서 탈출하는 걸 돕기도 했어요.

**이러한 인권침해 범죄를 포함한 노동법 미준수,**

노동자 권리 억압, 산재, 임금 미지급 등의 문제가 생길 경우 어떻게 해결하시나요?

한국의 노동 관련 법률에 대한 명확한 정보를 알기가 어렵기 때문에 대부분의 강사들은 자신의 권리가 침해되고 있는지도조차 모르는 경우가 많아요. 예를 들어 대부분의 어학원에서 연차 휴가일자를 학원에서 일방적으로 정해버립니다. 5인 이상 사업장인데도 여름 닷새, 겨울 닷새, 총 열흘의 휴가만 줘요. 휴가 기간도 학원 방학에 맞춰 강제하고요. 심지어 그것조차 보장하지 않는 학원들도 있습니다. 공휴일이 연차휴가라고 주장하면서 1년에 이를 이상 못 쉬게 하는 거죠. 이게 다 업계 관행이 되어버려서 많은 강사들이 싸울 생각조차 못 합니다.

제가 원장에게 근로기준법을 들어 휴가 문제를 제기했더니 엄청 화를 내더라고요. 매일 복도에서 저를 비난하고, 휴대폰 녹음기를 켜 새도 없이 교실로 들어와서 자기가 법을 훨씬 더 잘 안다며 욕박질렸어요. 세 달 가까이 시달리고, 함께 싸워낸 끝에 결국은 적법한 휴가 일수를 쟁취했습니다. 저는 그 학원을 떠나기 위한 원장의 동의서를 얻느라 그 권리를 포기해야 했지만요.

법적인 도움이 필요할 때 많은 강사들이 LOFT(‘외국인 강사를 위한 법률사무소’)와 같은 페이스북 그룹에 의존하지만, 거기엔 잘못된 정보들도 많이 올라와요. 국민신문고의 다국어 청원사이트를 통해 고용노동부에 진정을 넣기도 합니다. 그렇지만 절차에 필요한 서류가 뭔지도 모르고, 문자 메시지나

음성 녹음과 같은 특정 증거를 제출하려면 공인행정번역사도 통해야 하다 보니 혼자서는 끝까지 싸우기가 어렵죠. 그래도 이제는 노조가 있으니, 단체로 함께 요구하고 압박할 수 있게 됐어요.

**올해 2월, 외국어교육지회를 출범하셨지요. ‘외국어교육지회’가 해나갈 일에 대해서 말씀 부탁드립니다.**

작 : 제가 있던 학원에서 강사들은 2020년 한 해 동안 단 하루도 휴가를 낼 수 없었어요. 저는 고용노동부 진정을 위한 증거를 수집하기 시작했고, 동료들을 모아나갔어요. 학원의 동료 중 한 사람이자 지금 저와 노조 활동을 같이 하고 있는 친구가 민주노총 부산지역본부 청년위원회와 연결되어 있었고, 노조의 도움을 받아 우리 6명이 사건에서 이겼어요. 2023년 초에 청년위에 가입했고, 그 이후로 천천히 동지들을 조직해 나갔어요. 지역의 동료 강사들이 빼앗긴 임금과 휴가를 포함한 노동자의 권리를 되찾을 수 있도록 싸우고 있습니다. 4월엔 부산글로벌 빌리지와 임금 협약을 했고, 지역의 사립 학원들과도 단체교섭을 해나가려고 합니다. 우리는 영구적으로 개선된 노동조건을 쟁취할 거예요. 노동조합을 하면서 희망을 느껴요. 외국인 강사들이 더 이상은 쉽게 착취당하지 않으리라는 걸 학원들에 보여줬잖아요. 매달이 점점 더 희망적이고 신이 나요. 제가 이 단체의 일원이 되고 우리가 함께 만드는 역사의 일부가 된다는 것이 너무 기쁘고 영광스러워요. “투쟁!” 

# 화주 강제성 없는 표준운임제 대신 안전운임제 확대를

- 민주노총 공공운수노조 화물연대본부 기획실장 박연수 인터뷰

장영우 선전위원

---

2022년 화물노동자들은 안전운임제 일몰을 저지하기 위한 파업을 두 차례 진행했다. 화물연대는 안전운임제 일몰제 폐지와 적용 차종·품목 확대 등을 요구하였는데 정부는 협상 대신 업무개시명령이라는 초헌법적 수단을 꺼내 들었다. 화물연대의 16일간의 파업 이후에도 결국 안전운임제는 2022년 12월 31일로 폐지되었다. 정부는 현재 안전운임제를 대체하는 표준운임제 도입을 계획하고 있지만, 법적인 제도가 아니고 지침에 불과해 강제력이 없으리라는 우려가 크다. 아직 표준운임제에 대한 가이드라인은 공표되지 않고 있다.

안전운임제가 폐지된 이후의 화물 현장이 어떤지 듣기 위해, 7월 중순 강서구 공공운수 노동조합 사무실에서 화물연대본부 기획실장 박연수님을 만났다.

안전운임제 폐지 후 현장에서 예전의 장시간 노동이 늘고, 노동강도가 높아졌다고 들었습니다.

안전운임제가 없어지면서 운임이 많이 떨어졌습니다. 많게는 40%, 평균적으로 20~30% 정도의 운임이 하락하고 있습니다. 운임이 떨어지니 생계와 화물차를 구매 할 부금을 메우기 위해 야간 노동, 장시간 노동을 해야 하는 상황이 일어나고 있는 거지요. 하루 12시간 이상 노동이 일반적이고 14시간씩 일하는 분들도 많습니다.

운임제 폐지 이후 장시간 노동으로 인해 사고나 사망자 수도 더 늘었다고 볼 수 있습니까?

안전운임제가 폐지된 후 컨테이너, 시멘트 조합원이 더 사망한 걸로 보입니다. 예전에 비해 부고 문자도 많이 받고 있거든요. 노동조합에서 안전운임제 폐지 이후 사고나 사망의 변화에 관한 데이터를 모으는 중인데 조만간 공개할 예정입니다.

은폐된 산재도 많을 거라고 봅니다. 교통사고로 처리된 경우도 운전을 하다가 먼저 심



▲ 박연수 화물연대 기획 실장. 사진제공 박연수

정지가 발생하거나 뇌혈관이 막히거나 터져 사고로 이어지는 경우도 분명히 있을 거라고 봅니다. 이런 경우 질환으로 인한 사망이 아닌 교통사고로 처리됩니다. 사인을 정확히 확인하기 위해서는 부검해야 하지만 실제로 부검을 많이 하진 않지요. 교통사고로 처리되었지만, 은폐된 산재도 분명히 늘어났을 것으로 보고 있고 은폐된 산재 문제가 좀 더 부각되어야 한다고 봅니다. 과로로 사고가 나서 노동자가 돌아가신 것도 안타까운데 남은 가족이 장례식장에서 화물차의 남은 할부금을 걱정하는 경우를 보면 참 가슴 아프지요.

**지금 정부에서 표준운임제를 준비 중이라고 하지만 아직 가이드라인을 공표하지 못하고 있습니다. 표준운임제에 대해서 어떤 입장입니까?**

표준운임위원회에 화물연대 참가 요청이 들어왔으나 거절했습니다. 표준운임위원회 구성 자체가 너무 기울어진 운동장입니다. 화주 대표 위원은 3명으로 늘리고 운송사랑 차주 대표 위원은 각 2명으로 줄인 것부터가 이 위원회에서의 결정이 화물 노동자에

게 불리한 방식으로 적용이 될 것으로 보였습니다.

표준 운임제도는 정부가 전체 화물 물류 산업 구조 개악해 나가는 신호탄이라는 생각이 있어요. 노동자들의 안전을 중심으로 운임 인상 요구를 만들고 산업을 변화시키는 방향이 아니라 화주들의 이윤 보장을 위해서, 운임을 적정 수준으로 관리하려는 의도로 보이는 표준 운임제는 우리 입장에서는 받아들이기 어렵습니다.

안전운임제에서는 여러 상황을 고려하여 운임에 포함했습니다. 예를 들어 냉동 컨테이너는 계속해서 냉동장치를 가동해야 하므로 유지비가 일반화물차에 비해 더 나갑니다. 이런 경우 냉동할증이 있었습니다. 또 안전운임제 체제에서는 과적하면 과적 할증료도 내야 하니 화주들이 굳이 과적을 하지 않으려 했습니다. 안전운임제는 빈 차로 돌아오는 것까지 포함한 왕복 운임을 기준으로 운임을 설계했습니다. 이래야 화물 노동자 입장에서는 올라가서 짐 내리고 천천히 안전하게 내려올 수 있습니다. 그렇지 않으면, 내



▲ 화물연대 2024년 6월 집회 현장. 사진제공 박연수

려울 때도 물건을 싣고 내려오느라 연속으로 긴 시간 운전하거나 시간에 쫓기는 일이 생길 수 있습니다. 상하차 시간도 운임에 포함했었고요.

이번 정부가 발표 예정인 표준운임 가이드라인은 이런 구체적인 상황들을 고려하지 않고 운임표만 공지할 것으로 예상됩니다. 그리고 요즘 유가도 많이 오르고 물가 많이 올랐는데 이런 상황을 제대로 반영하지 않을 거 같습니다.

더 큰 문제는 표준운임제 가이드라인은 처벌 조항이 없고 특히 화주에 대한 강제성이 없다는 것입니다. 강제성이 없는 제도로는, 어떤 방식으로 공표가 되든 현장에서 표준운임제를 지키지 않을 거라고 봅니다. 예전에도 화물연대가 여러 번 총파업을 했습니다. 총파업을 통해서 여러 가지 운임제를 도입했는데, 강제성이 없는 운임제는 아무도 지키지 않는다는 걸 알 수 있었습니다.

지금 노동조합에서 주안점을 두고 있는 사업은 어떤 건가요?

안전운임제 재입법을 생각하고 있습니다. 안전운임제는 특수고용 노동자의 교섭 제도로서의 의미가 있습니다. 정부는 화물연대는 사업자 단체라고 합니다. 그래서 화주들은 운송사랑 교섭하라며 교섭을 회피합니다. 하지만 안전운임위원회에서는 화주 대표 3명, 운송사 대표 3명, 화물연대 대표 3명이 마주 앉아서 산별 교섭을 하는 구조가 마련되었다는 점에서 의미가 있었습니다.

그리고 안전운임 제도가 적용받음으로써 다른 품목들의 운임 인상 효과를 동반하는 효과도 있었습니다. 안전운임제는 컨테이너와 시멘트 2개 품목에만 우선 도입이 되었습니다. 비록 이 컨테이너와 시멘트 화물차 비율이 전체 화물차 6%에 불과하지만 안전 운임제가 적용되었던 컨테이너에서 운임이 상승하면 같은 25톤 트럭으로 철강을 운송하는 철강운송에서도 운임 수준이 올라가는 효과가 있었습니다. 그래서 안전운임제가 전반적인 운임 인상의 효과가 있었다는 평가가 있습니다.

최근 어플(앱)을 통해서 일감을 받고 그때그

때 운송하는 노동자들이 있습니다. 이분들의 노동환경이 열악합니다. 화주가 100만 원 불러도 중간에 다 빼먹고, 애플이 50% 정도 떼고 화물 노동자가 받는 돈은 한 30~40만 원밖에 안 되는 다단계 착취 구조이지요. 플랫폼이 거래의 투명하나 거래 단계를 단축하는 데 기여하기보다는 화주의 책임을 은폐하고 있는 겁니다. 안전운임제는 화물 노동자가 받아야 하는 운임이 정해져 있었기 때문에 열악한 노동 환경에 있는 화물 노동자들의 노동 환경이 개선되는 효과가 있었습니다.

정부는 안전운임제가 안전과 상관관계가 없다고 주장합니다. 하지만 이전의 안전운임제는 전체 화물차 100대 중 6대에만 적용되었습니다. 컨테이너와 시멘트 운송 화물차에만 안전운임제를 적용해 놓아서 나머지 94대는 여전히 위험하게 운송할 수밖에 없었던 겁니다. 안전운임제를 이렇게 제한해 놓고, 도로의 안전에 효과가 없었다고 얘기하는 것은 말도 안 됩니다.

앞에서 언급한 바와 같이 안전운임이 적용되는 차종을 확대하면 도로의 안전이 개선될 수 있다고 자신 있게 말할 수 있습니다. 장기적으로는 모든 화물자동차에 적용되는 안전운임제를 추진해 나가되, 당장 재입법은 전체 화물차에 최소 30% 이상 적용될 수 있어야 안전에 효과가 있을 거라고 봅니다.

민주당에서 지금 당론으로 채택해서 추진하고 있는데 저희 주장 중 일부만 포함돼 있습니다. 기존의 컨테이너와 시멘트에 국한되어

있는 안전운임제의 차종 품목 확대가 없는 게 아쉽습니다. 자동차, 철강 등 대기업 화주의 눈치를 보느라 그렇겠지요.

### 마지막으로 독자들에게 하실 말씀이 있으신가요?

저는 이 화물 운송 산업이 지금 방식으로는 지속 가능하지 않다고 봅니다. 그동안 억지로, 억지로 화물 운송 산업을 유지해 왔지만, 균열이 생기고 있고 그 균열의 결과 시민과 도로의 안전을 위협하고 있다고 봅니다. 언제까지 예전 방식대로 모든 책임과 비용을 물류산업의 사슬 제일 아래에 있는 노동자한테 전가할 겁니까?

더 이상 젊은 노동자들이 화물 운전을 하려고 들지 않습니다. 화물 노동자들도 점차 고령화되고 있습니다. 정부는 외국인노동자 고용이나 자율주행을 통한 군집 운행 등으로 해법을 찾으려고 하겠지만 우리나라 현실에서는 맞지 않습니다.

지속 가능하게 화물 운송 산업을 바꿔야 합니다. 그 과정에서 화물 노동자의 노동권, 건강권, 시민의 안전을 지키는 것이 굉장히 중요한 의제로 꼭 포함돼야 합니다. 그래서 지난 2022년 16일간 총파업을 했습니다. 비록 한계도 있었지만 파업을 통해 안전운임제를 많이 알려냈다고 봅니다. 이제는 시민사회가 화답할 차례라고 생각합니다. 시민사회에서 지지가 필요합니다. 정부나 화주 측에서도 화물 운송 산업이 지속 가능해지려면 어떤 방안이 좋은지 진지한 고민이 있었으면 좋겠습니다. 

# 유실된 역사 속 가능성과 함께 “찬란한 내일로”

- 영화 <찬란한 내일로><sup>1)</sup>

이재현 플랫폼C

프랑스, 영국, 이탈리아 등 유럽 국가의 선거 결과 발표 때마다 한국의 사회운동도 들썩이곤 한다. 반가운 소식에 때론 흥분하지만, 유럽의 노동정치가 마주한 난관이 한국만큼이나 녹록치 않음에 한숨이 나오는 경우가 많다. 오랜 역사적 맥락 속에 오늘의 현실을 비추어 보면 더욱 그렇다.

올봄 국내에 개봉한 난니 모레티의 <찬란한 내일로>는 이탈리아 공산당의 역사에 대한 재해석을 통해 노동정치가 잃어버린 가능성을 되짚어 본다. 68세대의 급진적 활동에 참여했던 난니 모레티는 이탈리아 정치지형을 양분해 온 거대정당이자 노동자들의 생활세계에도 깊은 영향을 미쳤던 공산당이 신자유주의의 득세와 동구권의 붕괴 속에 마주했던 위기를 과거 이미 여러 차례 영화로 다룬 바 있다. 이번 작품에서 그는 자주 그랬듯 영화를 촬영하는 감독 스스로를 연기하며, 1956년 당시 갈림길에 섰던 공산당의 모습을 되돌아 보고자 한다.

## 정치의 죽음을 선언하기보다, 새로운 만남을 통한 낙관을

영화의 제목인 이탈리아 파르티잔 노래의 가사 “찬란한 내일로”가 함의하듯, 냉전의 격화 속에서도 반파시즘 투쟁의 기억을 간직한 이탈리아 공산당과 노동자운동의 전망은 밝아 보였다. 지역사회에서 ‘민중의 집’ 역할을 하는 당조직과 일상 속에서 배포되는 기관지, 공산당 지방정부의 노력을 통해 낙후한 마을의 밤을 밝히게 된 전기는 20세기 중반 노동자계급이 상상한 미래와 그 미래를 향하는 발걸음을 상징적으로 보여준다. 그러나 소련의 간섭에 반발한 헝가리 혁명과 이에 대한 소련의 무력 침공은 국제공산주의운동에 큰 위기를 초래하고, 부다페스트에서 마을로 공연을 온 헝가리 서커스단과 연대해야 하는지

1) 이 글에는 영화 <찬란한 내일로>의 중요한 내용이 담겨 있습니다.

여부를 두고 작은 마을의 당원들도 반으로 갈라지고 만다.

1956년의 이야기를 필름에 담으려는 감독의 사정도 어렵긴 마찬가지다. 이탈리아 공산당이 역사 속으로 사라진 지 30여 년이 지난 시점에서, 젊은 배우는 이탈리아에 공산당이 있었냐고, 이탈리아에 러시아인들이 그렇게 많았냐고 웃지 못할 질문을 던진다. 작업과 생활에서 고집불통인 감독의 모습은 가족들과 갈등을 빚고, 넷플릭스에서 투자를 받으려는 시도는 빠른 속도감을 요구하는 OTT 미디어 산업의 요구에 좌절한다. 부인이 함께 작업하는 젊은 감독은 과잉된 폭력으로 자극을 생산하는 작업이 반복시즘 ‘네오리얼리즘’ 영화감독들의 전통을 잇는다고 주장하고, 분노한 주인공이 밤새 피부은 장광설은 부부관계를 파탄으로 치닫게 한다.

노동자계급의 정치적 전망도, 영화예술의 추구도, 심지어 오랫동안 이어온 사랑도 위기에 처한 절박함. 감독은 영화의 주인공을 헝가리인들에 대한 공감과 당 규율에 대한 의무 사이에서 갈등하다 자살하는 결말로 몰아가려 한다. 마치 공산주의와 정치의 죽음, 예술로서 영화의 죽음, 그리고 사랑의 죽음을 함의하는 것처럼.

그러나 난니 모레티는 그렇게 자기파괴를 통해 체념하거나 상상 속에 사라진 과거를 붙잡고 푸념하는 결말로 나아가기를 끝내 거부한다. 영화에 대한 자신의 고집스러운 소신을 비추는 카메라는 시종일관 코믹하지만, 원칙을 버리지 않으면서도 새롭고 우연한 만남들에 스스로를 개방하는 법을 배워나간다. 시나리오에 없었던 감정을 배우들의 연기 속에 끌어안으면서, 우발적으로 떠오른 기억에 도취해 모두 함께 춤을 추면서, 그리고 놀랍게도 소주로 ‘건배’를 외치는 한국인 제작자들과 불신을 넘어 만나게 되면서 말이다.

주인공의 비극적 죽음을 결말로 삼는 대신, 역사에서 실현되지 못한 가능성을 발굴하고 현재화하며 대안적 서사를 구성하는 일은 그런 만남을 통해 가능했다. 이탈리아 공산당원들이 헝가리의 서커스 단원들과, 늙은 감독이 젊은 영화인들과, 낡은 사랑이 새로운 사랑과 시공간을 넘어 함께 행진하는 결말은 역사의 좌절과 굴절 속에서 틈새의 가능성을 열어낸다.

## 함께 행진하며 외칠 언어, 새롭게 읽는 역사 속에서

우리는 노동자운동과 노동정치의 역사를 돌아보며 그 찬란한 성취에 경탄하기도 하고, 오늘날의 실패를 야기하게 될 결정적 오류들을 보며 심란해지기도 한다. 사회적 조건의 변화를 들어 역사적 유산을 내팽개치고자 하는 충동, 혹은 정반대로 과거의 유산을 낭만화하고 이에 집착하려는 충동에 빠지기도 한다.

그러나 발터 벤야민이 지적했듯 수많은 유행이 빠르게 낡은 것이 되어 넘마가 되어가는 근대세계에서, 그런 넘마를 잡고 새롭게 재구성하는 것이 역사를 대하는 우리의 방식이 되어야 하지 않을까? “난니 모레티의 영화-꿈과 일기”를 쓴 이바 마지에르스카와 라우라 라스카롤리는 생활세계의 변화로 새로운 정치적 열망이 태동하는 시기에 전통적인 좌파 정당의 관료적 정치는 대중의 자발적인 항의를 반영할 담론을 생산하는 데 실패했고, 난니 모레티의 정치적이고 예술적인 실천은 신우파의 패러다임에 맞서 새로운 정치적 언어를 만들기 위한 시도였다고



▲ 영화 <찬란한 내일로> 이탈리아 포스터

이야기한다. 1956년까지 거슬러 올라가려는 난니 모레티의 이번 시도는 과거의 넘마 속에서 성과와 한계를 모두 길어내 새로운 연대의 언어를 구성하려는 것일지도 모른다.

공동체의 긴밀함과 함께 그 안의 성차별과 퀴어 배제를, 대중운동의 활발함과 함께 조직 의사결정의 위계화를 포착하는 모레티의 1956년 역사 읽기는 과거의 유실된 가능성을 오늘날 다시 활성화한다. 그렇게 시작된 오늘의 행진은 벤야민의 말을 빌리자면 비극 속에 사라져간 과거의 존재들을 오늘의 투쟁으로 구원하는 일이다.

‘노동해방’도 민주노조운동과 진보정당운동의 구호도 이제 지나버린 유행처럼 취급되는 지금, 다양한 한계가 존재했던 과거의 운동을 되풀이할 전범으로 삼을 수만은 없는 지금, “역사를 반댓걸로 밟길”(발터 벤야민, <역사 개념에 대하여>)하는 일은 무척이나 중요하다. 더욱 중요한 것은 그런 작업은 혼자서는 이룰 수 없으며, 오직 새로운 만남에 역사를 개방하는 과정을 통해서만 가능하다는 점이다.

<찬란한 내일로>가 이탈리아 사회주의의 역사를 다루며 그랬듯, 노동해방을 외쳐온 우리의 운동사를 이주민의 관점으로, 퀴어의 시선으로 다시 읽어보면 어떨까. 어쩌면 유실된 역사 속 가능성 속에서 오늘날 함께 행진하며 외칠 언어를 길어낼 수 있을지도 모른다. 

# 사나운 날씨, 건설현장에서 살아남기??

박세중 회원, 건설노조 노안국장

이제 장마의 시대가 끝났다고 말한다. “여름철 여러 날 계속해서 비가 내리는 현상”, 장마의 양상이 매년 바뀌고 있다. 지난 6월 중순의 폭염은 75년 만에 최고라고 한다. 폭우가 내렸다가 다음 날 폭염이 온 땅을 덮고, 그다음 날에 또 폭우가 내리는 일이 며칠째 이어지고 있다. 폭염과 폭우 모두 사나울 폭(暴) 자를 쓴다. 사나운 날씨 속에서 우리는 살아간다.

폭우가 내리는 날 건설노동자는 무얼 할까? 비가 그치기만을 기다리며 일을 하지 못한다. 일을 못 하니 돈을 못 번다. 2020년에 40일 넘게 장마가 이어져, 온라인에 “이 비의 이름은 장마가 아니라 기후위기입니다”라는 해시태그가 번졌다. 많은 사상자를 내고 엄청난 재산 손실이 일어났다. 그 40여 일의 장마 동안 건설노동자는 거의 일하지 못하여 생계의 위협에 놓인 채 하루하루 버텨야만 했다.

다행히도 비가 그치면 현장에 출근한다. 이른 새벽에 출근해서 거푸집을 나르고 철근을 결속하며 망치질을 하다보면 아침부터 땀이 쏜다. 후속공정을 제외하고 대부분 건설노동자는 옥외에서 일한다. 완공되고서 우리에게 그늘이 되는 건설물을 만드는 현장에는 그늘이 없다. 머리에 해를 이고 일하기 마련이다. 건설노동자를 덥게 만드는 것은 뜨거운 햇볕만이 아니다. 건설현장은 온통 섯덩이투성이다. 건설기계와 같은 장비뿐 아니라 현장에서 쓰이는 거푸집, 철근, 망치 모두 내리쬐는 햇볕에 별갈게 달아오른다. 섯덩이 가운데서 섯덩이를 만지며 일을 하니 그 복사열을 그대로 받는다. 해를 가릴 지붕이 없는 건설현장에서, 그늘 하나 없이 우뚝 솟은 전신주 위에서, 굳으면서 열을 내는 타설된 콘크리트 속에서 건설노동자는 온몸으로 폭염을 느낀다.

그럼에도 현장이 얼마나 더운지 정확히 알지 못한다. 고용노동부도 사업주도 건설노동자가 느끼는 체감온도를 측정하지 않는다. 그래서 건설노동자가 직접 측정했다. 작년 31개 현장에서 222건의 온습도를 측정하고, 현장과 가까운 기상관측소의 당시 체감온도와

비교했다. 평균 6.2도 높았다. 노동부는 33도, 35도, 38도로 구분하여 폭염 지침을 정하는데, 6.2도 차이면 아예 작업을 멈춰야 하는 수준을 넘어선다. 실내 작업장에는 온습도계 설치 지침을 내린 고용노동부가 정말 더워서 사람이 죽고 있는 옥외 건설현장은 왜 방치하나. 마땅히 사업주가 현장 곳곳에서 측정하여 온습도를 관리하게끔 강제해야 한다.

매년 여름 고용노동부는 물, 그늘, 휴식이라는 3대 원칙을 잘 지키면 폭염에 문제없다고 한다. 실제로도 잘 지켜지고 있다고 말한다. 하지만 현장 건설노동자들의 말은 다르다. 정말 문제가 없다면 왜 건설노동자가 폭염에 죽겠는가.

폭염기 건설현장의 문제를 바꿔낼 수 있는 요구를 세 가지만 꼽을 수 있다. 먼저 사업주가 나서서 작업 중지를 시켜야 한다는 것이다. 산업안전보건법에 노동자도 작업 중지할 수 있다고 하지만, 현실에서는 노동자가 작업중지권을 사용하기 어렵다. 사업주가 현장 곳곳에서 온습도 측정해서 바로바로 쉬게 해야 한다. 그렇게 더위를 좀 식혀야 다시 나가서 피약벌에서 일할 거 아닌가. 그냥 작업을 멈추는 것만으로는 ‘죽음의 속도전’을 치르는 건설현장에서 지켜지기 어렵다. 실질적인 작업 중지를 위해 폭염기에 공사기간을 연장하고 그에 따른 임금 보전 조치가 절실히 필요하다.

두 번째로 제대로 된 휴게시설 설치다. 쉬는 시간에는 망치 놓고 옆에 있는 합판에 누워서 쉬곤 한다. 10층에 일하는 건설노동자에게 1층의 휴게실은 없는 것과 다름없다. 인삼천이라도 씌워서 열기설기 그늘이라도 생기면 다행이다. 세워진 벽체 옆에 좁은 그늘에서 선풍기조차 없이 쉬어서는 더위가 가시지 않는다. 가깝고 시원한 휴게실에서, 쉴 때만이라도 제대로 쉬고 싶다.

마지막으로 세척·세탁 시설이 필요하다. 건설노동자는 퇴근할 때 버스나 지하철을 못 탄다. 온몸에 절은 땀에 먼지에, 도저히 시민들의 눈총이 두려워 탈 수가 없다. 현장마다 여건은 다르지만, 샤워실이 아예 없는 데도 있고 시설만 있을 뿐 물이 안 나오는 곳도 많으며 관리가 안 되어 도저히 씻을 수 없을 만큼 더러운 곳도 있다. 제대로 씻을 수 있는 세척시설이 현장에 있어야 한다. 나아가 현장에서 작업복을 마련하고 매일매일 세탁해서 노동자에게 지급해야 한다. 건설노동자도 깨끗이 씻고 옷 갈아입고서, 남들 눈치 안 보고 대중교통으로 퇴근하고 싶다.

현장의 여건이 만만치 않다. 건설경기 침체로 현장의 수가 줄어들고 있다. 또 노동조합이 폭력배라며 탄압이 끊이지 않는다. 사나운 날씨, 기후재난 시대에 폭염과 폭우에도 안전하고 건강하게 일할 수 있는 건설현장을 만들어야 한다. 

# 근로자건강센터를 통한 소규모 사업장의 보건관리

박민영 직업환경의학과 전문의

소규모 사업장은 여러 산업안전보건규제에서 열외 되어 관리의 사각지대가 되기 쉽고, 사업장에서 일하는 노동자는 물리적 건강 위해 요인에 더 많이 자주 노출되고 건강 보호 요인은 부족한 환경에 처해져 건강불평등이 심화될 수 있습니다. 저는 주 1회 경기동부 근로자건강센터에서 사업장에 방문하여 건강상담을 하고 있습니다. 소규모 사업장 근로자의 사회안전망 역할을 수행하고 있는 근로자건강센터에서의 경험에 대해 공유해보고자 합니다.

## 근로자건강센터의 소규모 사업장 사후관리

경기동부 근로자건강센터는 성남, 광주, 하남, 여주, 이천, 양평 지역의 소규모 사업장 근로자를 대상으로, 의사, 간호사, 산업위생전문가 등 전문 인력이 직업병 예방을 위한 건강상담, 뇌심혈관질환 예방, 작업환경 상담 등의 다양한 직업보건서비스를 별도의 비용 부담 없이 제공하고 있습니다. 그 밖에도 여러 특성화 사업을 통해 유해화학물질을 취급하는 고위험 사업장을 안전보건공단과 연계하여 관리하기도 합니다.

근로자건강센터에서 저는 주로 20~30인 미만 규모의 작은 제조업 사업장에 방문해 근로자의 건강상담을 하고 있습니다. 방문 시에는 보통 간호사, 의사, 산업위생전문가 3인이 함께 움직입니다. 간호사 선생님이 혈압과 혈당을 측정하고 뇌심혈관질환 예방 상담을 실시하면, 이어서 저는 전년도 특수건강진단 결과표를 설명하고 기타 건강상담과 작업환경 및 보호구에 관한 상담을 하게 됩니다. 산업위생기사님은 작업환경측정결과를 바탕으로 유해인자와 보호구 착용에 관한 교육과 더불어 현장 순회점검도 실시합니다.

## 소규모 사업장의 사후관리와 안전보건공단과의 유기적 연계 사례

작년 여름, 특수건강진단 사후관리를 위해 방문했던 한 사례입니다. 20인 미만 규모의 플라스틱 가공제품 제조업체로 유해인자는 디클로로메탄이 확인된 사업장이었습니다. 전년도 특수건강진단 결과 상 'C2 심혈관계주의' 소견으로 요관찰자로 분류된 40세 남성 근로자 한 분을 상담하게 되었습니다. 디클로로메탄의 경우 특수건강진단 시 1차 항목에서 심장·신경계·간 등에 유의하여 임상진찰하도록 하며, 1차 검사 항목으로는 흉부방사선, 심전도, 콜레스테롤을 포함합니다. 건강진단 결과표에서 얻을 수 있는 의학적 정보는 심혈관계 진찰에서 어떠한 이상징후를 보였거나 세 검사 항목 중 참고치를 벗어나는 결과가 있었을 것이라는 단서 정도였습니다.

건강상담에서 심혈관계 이상을 의심할 만한 징후나 특이 과거력은 없었지만, 양쪽 눈의 황달과 복수 의심 소견을 보였습니다. 일주일 전 건강진단에서 간수치 이상으로 진료를 받도록 설명을 들었다고 하였습니다. 병원 진료 권고에도 “병원에 갈 만큼 큰 문제라 생각하지 않는다”, “일이 바빠 병원에 갈 수 없다” 라며 근로자가 완강히 거부했고, 동료 근로자들의 추가 건강상담을 요청했지만 사업주는 “공장이 바쁘게 돌아가는 시간대라 불가하다” 하였습니다. 사전에 요청했던 작업환경측정 결과지 제공도 모종의 이유로 출력이 어렵다고 하였습니다. 결국 상담 근로자와 사업주에 병원 진료를 강력히 권고하고 직업병 안심센터 이용 방법에 대한 정보를 제공한 뒤 상담을 마무리하였습니다. 직업병 안심센터에 직업병 의심 사례로 보고하였고, 이윽고 직업병 안심센터에서 근로자와 연락이 닿아 방문 예약을 잡았다는 소식을 들을 수 있었지만, 근로자는 결국 “사장님께 물어보고 허락 해주면 가겠다”는 말을 남기고 예약일에 내원하지 않았다고 합니다.

이후 근로자건강센터와 안전보건공단의 연계가 이루어졌습니다. 고용노동부와 합동으로 패트롤 현장점검이 시행되어 국소배기장치 미설치에 대한 행정조치 명령이 내려졌고, 직업병 의심근로자가 발생한 점과 작업환경측정 결과 상 디클로로메탄 측정치가 노출기준의 0.56배인 점을 고려해 작업환경측정 신뢰성평가 대상 사업장으로 선정되었습니다. 공단에서 시행한 측정 결과에서 디클로로메탄이 노출기준의 2.7배 초과로 확인되어 과태료가 부과되었고, 건강일터 조성지원 사업을 연계해 국소배기장치 보조금을 지급하고 작업환경 개선이 이루어졌습니다. 안타깝게도 패트롤 점검 당시 직업병 의심사례로 보고되었던 노동자는 알 수 없는 이유로 이미 퇴사한 상태라 만날 수 없었다고 합니다.

## 소규모 사업장 보건관리의 어려움

근로자건강센터에서 실시하는 건강진단 사후관리 형태는 보건관리전문기관과 비슷하다



▲ 근로자건강센터 사업장 방문 건강상담 모습(사례와 무관합니다). 출처: 박민영

고 볼 수 있지만, 과정과 내용에서 큰 차이를 보입니다. 작은 사업장의 경우 방문하기까지 여러 노력이 필요합니다. 건강상담 안내 우편물을 사업장에 발송하면 사업장에서 센터에 신청을 해야 절차가 시작되는데, 이 과정에서 이런 저런 방법으로도 접촉할 수 없는 사각지대에 놓이게 되는 소규모 사업장들도 다수 발생합니다.

건강진단 사후관리를 실시하는 데에도 여러 장벽에 부딪힙니다. 매우 단순화된 건강정보만을 가지고 상담을 할 때가 많은데, 전자기기 사용이 익숙하고 건강관리에 관심도가 높은 경우 직접 건강진단 결과표를 휴대폰으로 조회해 상담하기도 하지만 소수에 불과합니다. 작은 사업장에서 일하는 근로자들은 건강진단을 받더라도 정보에 접근하거나 알맞은 정보를 판별하고 이해하는데 어려움을 겪어 사후조치를 취하지 못한 분들도 많습니다. 수많은 이주노동자들과 번역기를 이용한 건강상담은 당연하게도 대부분 질적으로 충족되지 못합니다. 소규모 제조업 공장들의 낮은 일차의료체계와의 접근성과 맞물려 낮은 건강문해력과 언어적 장벽은 건강불평등을 심화하는 요인이 됨을 현장에서 직접 느낄 수가 있습니다.

소규모 사업장의 보건관리는 많은 어려움이 존재함에도 근로자건강센터는 근로자들이 비집고 빠져나갈 만한 구멍을 더 촘촘하게 만드는 안전망의 역할을 성실히 수행하고 있습니다. 공유한 사례와 같이 사업주의 협조가 잘 되지 않는 사업장 일지라도 센터와 공단의 유기적 연계가 작업장 환경 개선을 이루어 낸 점은 앞으로의 소규모 사업장에 대한 보건관리 활동 영역이 더욱 확장될 수 있을 것임을 기대하게 합니다. 하지만 건강문제를 보였던 근로자는 어디에도 없게 된 결과를 낳으며 여전한 사각지대의 존재를 직면하게 됐고, 앞으로 발전해야 할 소규모 사업장의 안전보건 서비스 전달 체계의 방향에 대해 생각해볼게 합니다. 더 많은 인력을 구성하고 촘촘한 산업보건 전달체계를 형성할 수 있는 지원이 이루어져 모든 근로자가 산업보건 서비스에 닿을 수 있기를 바랍니다. 

# 임신 및 유·사산을 경험한 노동자의 건강 보호를 강화해야

김서룡 회원, 젠더와노동건강권센터

“인구 국가비상사태”, 지난 6월 19일 윤석열 대통령은 현재 대한민국의 상황을 심각한 위기로 규정하고, 저출생 문제 해결을 위한 정부 대책을 발표했다. 저출산고령사회위원회는 이에 발맞추어 ‘3대 분야 15대 핵심 과제’로 구성된 ‘저출생 추세 반전을 위한 대책’을 발표하였다. 그런데 아무리 이 대책을 살펴보아도 유·사산을 경험한 노동자의 건강권을 다룬 내용은 없다. 아무리 파격적인 대책을 내놓더라도 건강하고 안전한 일터가 확보되지 않는다면 이 국가적인 비상사태가 어떻게 해결되겠는가? 결국, 현 정부의 대책은 노동자의 건강권에 대한 관점과 고민이 빠진 반쪽짜리에 불과하다.

## 잘 알지 못하고, 알아도 신청 못 하는 유사산 휴가제도

최근 한 연구보고서<sup>1)</sup>(이하 ‘보고서’)는 2017년부터 2021년까지 5년간의 건강보험 데이터를 기초로 유산 혹은 사산을 경험한 여성은 뚜렷한 감소세를 보이거나(이는 혼인과 출산 자체의 감소세와 관련이 있다), 전체 임신·출산에서 유·사산이 차지하는 비중은 오히려 증가했거나 비슷한 수치를 보인다고 분석하였다. 국민건강보험공단이 2022년 국회에 제출한 자료에 따르면 출생아 수 대비 유산 건수의 비율은 10년간 평균 30.9%에 달한다.

특히, 과중한 업무, 성과 경쟁, 장시간 노동, 직장 내 스트레스 등의 유해·위험요인으로 인하여 직장 여성의 연간 유산율이 미취업 여성 유산율보다 높다는 점, 혼인 나이가 많아짐에 따라 임신 연령이 높아지면서 유산율이 점차 증가할 수 있다는 점 등을 고려했을 때 유·사산 경험 노동자의 건강 보호 문제는 더는 외면할 수 없는 중요한 노동자의 건강권 문제이다.

1) 김동식(2023) 외, 건강하고 안전한 노동환경 보장 연구: 유산·사산을 중심으로, 한국여성정책연구원

보고서는 유·사산을 경험한 당사자가 ①유·사산 휴가 제도의 존재를 몰라서 또는 뒤늦게 제도를 알게 되어 휴가를 쓰지 못하고 일터에 복귀하는 경우, ②유·사산 휴가를 신청하지 못하고 회복 기간에 연차휴가 등 다른 유급 휴가를 사용하고 나중에 유·사산 휴가를 알게 되는 경우, ③유·사산 휴가를 부여받았지만, 추가적인 회복 시간이 필요한 상황에서 더는 휴가를 쓸 수 없어 퇴사를 고민하는 경우 등을 통해 일터에서 유·사산을 겪은 노동자들에 대한 회복 조치가 미흡한 현실을 지적하고 있다.

현행 제도의 문제점은 크게 3가지로 나뉘볼 수 있는데 다음과 같다. 첫째, 제도에 대한 노동자의 인지도가 매우 낮다. 둘째, 유산이 자주 발생하는 임신 11주 이내의 경우 현행 법상 유·사산한 날부터 5일의 휴가만 사용할 수 있는 상황에 놓여있어 당사자의 신체적·정신적 회복 측면에서 매우 불충분하다. 이마저도 유산 발생 당일 노동자가 정신이 없어 하루, 이틀 늦게 휴가를 신청하면 휴가 기간이 줄어들어 고작 3~4일만을 쉴 수밖에 없다. 셋째, 유·사산에 대한 사후적 회복 차원에서 제도는 존재하지만 이를 예방할 수 있는 제도는 부족하다.

### **유·사산 휴가의 확대를 포함하여 ‘아프면 쉴 권리’의 보편화가 필요**

실제로 서울특별시 동부권직장맘지원센터로 걸려오는 유·사산 휴가 관련 상담 전화의 대다수는 유·사산휴가 제도의 존재를 뒤늦게 알고 전화하는 이들의 것이다. ‘유·사산을 한 지 시간이 지났지만, 몸이 덜 회복 되었는데 지금이라도 유급 휴가를 받을 수 있는지’, 또는 ‘유·사산 휴가를 조금 부여받기는 했으나 그것만으로는 충분히 몸이 회복되지 않아 추가적인 휴가를 받고 싶은데 이것이 가능한지’와 같은 내용이다.

유·사산휴가 제도를 알고 신청한 예도 거의 없지만, 설령 제도를 인지하고 신청하였다 고 하더라도 충분히 건강을 회복하여 일터로 복귀하기에는 턱없이 적은 시간으로 고통받고 있다. 특히, 상병휴가나 상병수당과 같은 ‘아프면 쉴 권리’가 제대로 자리 잡지 못한 한국에서 노동자가 ‘충분히 회복하고 일터에 복귀하는 것’은 참으로 어려운 일이다.

설령 유·사산 휴가가 현행보다 확대된다고 하더라도 개별 노동자의 건강 상황과 일터의 노동환경 등에 따라 휴가 일수가 부족할 수도 있다. 특히, 유·사산을 겪은 당사자의 경우 슬픔, 우울감, 무력감, 죄책감 등 정신 건강 악화의 가능성을 고려하였을 때 개별 노동자마다 회복에 필요한 시간이 상이하다. 이때, 연차유급휴가 등이 없다는(특히 5인 미만 사업장) 등의 상황에 대비하여 누구나 아프면 쉴 수 있는 유급 휴가 제도가 노동법에 규정되어야 한다. 또한, 한국 사회는 일터에서 임신 및 유·사산 사실 자체를 알리는 것에 어



▲ 노동자 건강권 강화라는 관점에서 임신 및 유·사산을 경험한 노동자의 여러 권리를 보장하기 위한 노력이 필요하다.  
사진: MSD디자인 이미지

려움을 겪는 노동자가 여전히 많다는 점을 고려하면, 누구든 사용할 수 있는 ‘상병휴가’ 제도의 법제화는 노동자 건강권 확대에 중요한 역할을 할 것이다.

임신 노동자 및 유·사산 노동자의 건강을 더욱 보호하기 위해서는 다양한 상황에 대비할 수 있는 유급 휴가 제도의 보편적 확대뿐 아니라, 유·사산 휴가 제도 역시 ‘노동자의 건강 회복과 일터 복귀’라는 본래 취지에 맞게끔 확대 재편되어야 한다.

### 일터의 유해·위험에서 임신 노동자를 보호하는 대책 강구 필요

노동자 건강권 강화라는 관점에서 임신한 노동자가 유산·사산을 겪지 않게끔 일터 내 유해·위험 요인을 미리 점검하고, 교육하는 것이 궁극적으로 이루어져야 한다. 또한, 사업장에서는 임신 중인 노동자에게 당사자가 활용할 수 있는 제도적 권리를 인지할 수 있게 관련 정보를 반드시 제공해야 한다. 특히, 근로기준법상 유산·사산의 발생 가능성을 미리 인지할 수 있는 ‘태아 검진시간’, ‘임신 중 육아휴직’ 사용, ‘출산 전후 휴가의 분할 사용’ 등 현행 제도의 적극적 활용이 보장됨으로써 노동자가 본인의 건강 상태를 잘 파악하고 대응할 수 있도록 하여야 한다. 장기적으로 보면 위험성 평가 등 사업장 내 안전보건 체계 구축 시 임신 노동자의 건강권 확보를 위한 유해·위험요인 조사 등 필요한 조치를 하도록 사업장에 의무를 부과해야 한다. 이것은 마땅히 하여야 하는 것들이다. 결코, 미룰 수 없는 일이다. 

# 기후변화 속 케이블·통신 노동자에게 필요한 휴게공간은?

신동은 공공운수노조 희망연대본부 조직국장

내가 일하는 희망연대본부 내에는 케이블·통신 설치 수리와 유지 보수를 담당하는 노동자(이하 케이블·통신 노동자)가 많다. 케이블·통신 노동자들은 보통 오전에 사무실에 들러 장비를 가지고, 고객과의 약속 시간에 맞춰 서비스 장소에 방문하여 댁내의 벽, 옥상, 전주, 옥탑 등에 있는 장비를 다룬다.

케이블·통신 노동자의 일터는 대한민국 땅의 인터넷 장비가 있는 모든 곳이다. 사무실 보다는 외근을 더 많이 하는 만큼 산업재해 위험도 다양하다. 휴게시간을 보내는 장소도 사무직과는 패턴이 다르다. 주로 업무 배정이 없는 시간이나 업무가 빨리 끝난 대기시간에 틈틈이 쉰다. 휴게 장소는 주로 업무차 안이다. 최근 기후변화로 시시각각 바뀌는 날씨에 작업환경의 위험성도 증가하였고, 갑자기 비가 많이 오거나 너무 더워질 때 작업을 중단하고 찾아갈 만한 가까운 공간의 확보가 점점 중요해지고 있다.

## 법적 요건 충족하는 휴게실 있어도 쓸 수가 없다

노동자들은 통신사 혹은 통신사 소속 하청업체와 근로계약을 맺고 일한다. 2022년 8월 18일부터 휴게시설 설치 의무화가 된 이후, 노동조합은 꾸준히 회사에 휴게공간 설치를 요구하였다. 의무화된 휴게공간 시설 기준은 꽤 구체적이다. 최소 면적은 6㎡, 바닥에서 천장까지의 높이는 2.1m 이상이며, 위치와 조명, 적정온도와 습도, 조명도 보장해야 한다. 노동조합의 요구에 따라 많은 회사들이 이 기준에 따라 사무실에 휴게실을 설치하였다.

그러나 이렇게 잘 만들어 놓아도 실제 이용률이 높지는 않다. 실제로 휴게시설이 필요 없는 것일까? 조합원들의 일상을 들여다보면 그렇지 않다. 이동 중간중간 쉴 공간은 꼭 필요하다. 조합원들이 휴식을 취하러 사무실로 이동할 수 있는 여건이 안 되니 이용을 못

하는 것이다.

보통 차에서 쉬려고 하는데, 요즘처럼 비가 너무 많이 오거나 너무 더운 날에는 차 안에 있기가 어렵다. 일부 회사에서는 기름값도 한정적으로 지급하므로 에어컨을 켜는 것도 아껴야 하고, 주차 공간도 문제가 된다. 너무 추운 날에는 차 문을 닫고 있어도 한기가 올라온다. 결국 가까운 카페나 식당 등에 들어가서 휴식을 취한다. 그러다 보면 커피, 음식 등 불필요한 지출이 늘어나기 마련이지만 다음 업무를 하러 가기 위해서는 어쩔 수 없다.



▲ 작업중인 케이블·통신 노동자. 사진 : 신동은

## 동네마다 휴게 공간 만들면 어떨까

케이블·통신 노동자들이 실제로 휴게공간을 사용할 수 있으려면 동네 단위로 휴게공간이 만들어져야 한다. 국내에 유사한 사례가 있다. 각종 지자체에서 운영하는 ‘이동 노동자 쉼터’ 제도이다. 지자체는 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 특수형태근로종사자(근로계약을 맺지 않고 위임·도급계약으로 노무를 제공하고, 실적에 따라 수당을 받는 개인사업자 형태의 근로종사자)를 위한 쉼터를 만드는 제도를 운영하고 있다. 서울시에는 6개소, 경기도 20개소(거점 10개·간이 10개), 부산 3개소 등 많은 지역에서 이러한 노동정책을 운영하고 있으며 예산이나 제도가 잘 정비된 지자체도 많다. 그러나 지자체가 정의한 이동노동자의 범주에는 케이블·통신 노동자들이 포함되어 있지 않고, 주차 공간이 부족한 경우도 많다.

결국 우리 업종 노동자들의 업무 형태에 맞는 휴게시설 확보가 중요하다는 결론이다. 산업안전보건법에 따르면 노동자의 안전을 지킬 의무는 사업주에게 있다. 다만 조금 더 유연한 상상력이 필요하다. 통신 3사와 지자체가 제휴하여 동네마다 휴게시설을 공동으로 만들어 운영하는 것도 방법이 될 수 있다. 어차피 한국의 케이블·통신 노동자는 모두 통신 3사와 유관 단위 노동자뿐이니 터무니없는 요구도 아니다.

어디에서나 신속하고 편리하게 인터넷이 가능한 나라 뒤에는 발로 뛰는 케이블·통신 노동자가 있다. 이 노동자들이 안전하고 쾌적한 공간에서 제대로 쉬도록, 모두의 관심과 노력이 필요하다.



## 한노보연 경기, 부산 상임활동가 모집

한국노동안전보건연구소 경기, 부산에서 노동자 건강권 운동을 함께 펼칠 활동가를 기다립니다.

### <자격요건>

- 필수 사항: 한노보연과 활동 경험이 있는 분  
: 회원 6개월 이상 or 한노보연 활동 경험(연대활동, 연구, 교육 등) 6개월 이상 있는 분이 모집
- 우대사항: 노동조합, 노동운동/사회운동 단체 활동 경력이 있으신 분, 노동 관련 연구나 활동 경력 있으신 분

근무 요건 등 자세한 내용은 연구소 홈페이지를 참고해주세요.

[kilsh.or.kr/?p=35794](http://kilsh.or.kr/?p=35794)

## 사회변혁을 꿈꾼 노동안전보건 활동가 故 이훈구 4주기 추모제

노동안전보건운동에 헌신했던 한노보연 전 소장, 전 상임활동가故 이훈구 동지의 4주기 추모제가 열립니다.

**일시** : 2024년 9월 1일(일) 오전 11시

**장소** : 마석 모란공원 내 묘소 앞

참석하실 분들은 아래 링크로 신청해주시기 바랍니다.

**신청 링크** : [bit.ly/leehungumemorial](http://bit.ly/leehungumemorial)

## 사회변혁을 꿈꾼 노동안전보건 활동가 故 이훈구 4주기 추모제

2024년 9월 1일 (일) 오전 11시  
마석 모란공원 내 묘소 앞  
간단한 추모제 후 함께 식사합니다.

참석 신청 남겨주시면  
준비에 도움이 되겠습니다.  
<https://bit.ly/leehungumemorial>

[온라인 추모 홈페이지]  
<http://www.leehungu-memorial.net/>  
참석이 어려우신 분들은  
온라인 공간에서 마음을 나누어 주세요.



공동 주최  
공감직업환경의학센터, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소  
문의: 최민 한노보연 집행위원장 010-칠칠육칠-9618

# 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

