



노동자가 만드는

일터

통권 244호

2024. 9

[특집] 아리셀 참사 2달, 우리는 어디에 있나
저희가 하는 일은 '체육복지사'예요.
지구 걱정이들에게 보내는 편지

아리셀 참사 2달 우리는 어디에 있나



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.08.29

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>



아리셀 참사 이후, 우리는 어디에 서 있는가?

아리셀 참사가 일어난 지 2달이 지났습니다. 지난 8월 23일 오전 고용노동부와 경찰이 아리셀 참사의 수사 결과를 합동 브리핑했습니다. 총체적 부실이라는 말 그대로 아리셀은 온갖 불법을 저질렀습니다. 하지만 불법이라는 단어에만 매달리면, 이 사태의 진상이 되려 은폐됩니다.

우리는 아리셀 참사가 드러낸 참혹한 지점, 즉 한국 사회가 적극적으로 위험을 방치하고 다른 사람에게 전가함으로써 유지되고 있다는 사실을 놓쳐선 안 됩니다. 기업들이 자신들의 책임을 방기하고, 정부 당국이 손발 벗고 나서서 그들의 책임을 면제해주고 있는 현실에 주목해야 합니다.

그 대가로 이주노동자와 불안정노동자들의 권리가 박탈당하고 있습니다. 그들이 폭발 위험에서 벗어날 수 있었던 37초, 그 짧은 순간에 탈출할 길은 가로막혀 있었습니다. 우리는 정규직 아닌 자들에게, 시민 아닌 자들에게 굳게 닫힌 문 앞에 서 있습니다.

- 선전위원장 



▲ 8월 12일 쿠팡창원1물류센터 앞에서, 한노보연 부산, 노동해방 마중 회원들이 쿠팡물류센터노조와 함께 선전전을 진행했다.

특집 04

아리셀 참사 2달, 우리는 어디에 있나

- 아리셀 중대재해 참사의 진상규명 과제
- 전지 산업, 첨단산업에서의 안전문제와 대책
- 위험의 외주화 그리고 이주화, 그 죽음의 행진

지역 노동안전 네비게이션 16

건국우유 불법파견, 간접고용 철폐를 위한 투쟁의 시작

풀어쓰는 노동시간 19

야간 노동 규제, 다른 나라는 어떻게 할까?

알아보자, LAW동건강 22

나의 질병명을 찾아서

아시아 과로사통신 25

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ②
치거나 치이거나, 열악한 근무 환경과 불확실한 수입

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

저희가 하는 일은 '체육복지사'예요
- 생활체육지도자 김소영, 윤은경 인터뷰

현장의 목소리 31

경남 양산에 '작은 사업장 노조'가 생겼다
- '양산 작은 사업장 지역연대 노조' 인터뷰

문화로 읽는 노동 35

향수에 가려진 탄광노동자들의 삶
- 전시 '지역과 함께하는 <석탄시대>'

일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

지구 걱정이들에게 보내는 편지

진료실에서 보내는 편지 40

'달리기' 파는 진료실

젠더+노동+건강 ON 43

청소 일하며 살아가고 있습니다.
안전한 일터를 만들어갑시다.

활동가 운동장 46

중대재해 발생 후 5년

한노보연 이모저모 48

이백마흔네 번째

노동자가
만드는
일터

아리셀 중대재해 참사의 진상규명 과제

손진우 상임활동가, 아리셀중대재해참사대책위원회

아리셀 중대재해 참사(이하 아리셀 참사)가 발생한지 2달여가 흘렀다. 참사 발생 50여일이 지난, 8월 13일 고용노동부는 65건의 산안법 위반 사실을 담은 아리셀 특별근로감독 결과와 정작 이주노동자 안전대책이라고 하기에는 터무니없이 부족한 내용을 발표했다. 그리고 뒤이어 8월 23일 경찰과 고용노동부의 수사 결과가 발표됐다. 경찰 수사에서는 아리셀이 군납배터리 납기일을 맞추기 위해 ▲불량률 급증 및 신규 불량 유형에 대한 미조치 ▲발열전지 선별 중단 및 양품화 등 안전조치를 깰그리 무시한채 이주노동자를 대거 투입하고, ▲시료 바뀌치기 등의 범죄를 국방부를 상대로 저지른 사실이 밝혀졌다. 고용노동부의 수사에서는 아리셀의 불법과건 의혹의 실체가 일부 확인됐다. 이로써 참사의 진상이 서서히 드러나고 있다. 그러나 여전히 아리셀 대책위는 참사의 진상규명과 재발방지 대책 마련을 촉구하며 싸움을 해 나가고 있다.

위에서 언급한 사실만을 보더라도 아리셀 참사는 ‘예견된 참사’가 현실화된 것이라고 할 수 있다. 8월 23일 경찰과 고용노동부의 수사 결과 공표에 앞서, 참사 직후부터 아리셀 참사와 관련한 각종의 언론보도와 국회의원실을 통해 입수한 아리셀의 안전보건관리 실태만을 살펴보더라도, 사실상 아리셀은 ‘무법천지’의 상태였다. 경찰과 고용노동부의 수사결과는 아리셀 참사의 직접적인 도화선이 된 사실관계를 확인한 것으로, 이것이 없었더라도 아리셀 참사는 발생했을지 모른다. 아리셀은 법·제도의 빈 구석을 교묘히 활용해 회사를 운영해왔고, 법이 있더라도 지키지 않았으며, 관계당국의 각종 경고도 없는 것처럼 무시했다. 한마디로 무법천지 상태로 아리셀을 운영하다가 참사가 발생했다. 이 글에서는 아리셀의 ‘안전보건관리체계 실태’를 중심으로 이를 살펴보고자 한다.

소방당국의 경고를 무시한 결과

아리셀은 화재·폭발 대비의 취약성 문제에 대한 소방당국의 경고를 철저히 무시했다. 참사 발생 3달 전인 24년 3월 5일 화성소방서 남양119안전센터장 등이 아리셀 공장을 방문해 화재 예방 컨설팅을 진행했다. 이때 물질의 특성과 비상 대응 방법을 설명하고 리튬 저장 시설을 점검했다. 당시 남양119안전센터장은 아리셀에 ▲위험물 취급에 따른 안전 수칙 준수를 철저히 할 것 ▲자체 소방훈련을 실시할 것 ▲상황 발생 시 위험물 특성을 안내할 것 등을 지도했다. 덧붙여 화재 시 “주 출입구 이용 신속 대피가 필요하다”라는 내용을 컨설팅에 참여한 사측 관계자들에게 주시시켰다. 컨설팅 이후 3월 28일 작성된 ‘화성소방서 남양119안전센터의 소방활동자료조사서’에는 아리셀 공장 3동에 대해 ▲다수 인명피해 발생 우려 지역 ▲3동 제품 생산 라인 급격한 연소로 인한 인명피해 우려 ▲연소 확대 요인이 11개 동 건물에 위치해 상황 발생 시 급격한 연소로 인한 연소확대 우려 등이 적시되어 있다. 참사가 발생한 이후 경찰 수사에서는 21년에 2건, 22년 1건, 참사 2일 전인 6월 22일 1건 등 총 4건의 리튬 배터리 화재가 발생했던 전력이 밝혀졌다. 이와 같이 아리셀은 지속적으로 리튬 배터리 화재·폭발이 발생했음에도 불구하고 이를 은폐했고, 소방당국의 경고 또한 무시했다.

화재·폭발 위험을 담지 않은 형식적인 위험성평가

아리셀은 21년 2월부터 24년 2월까지 3년간, 3차례 산업안전보건공단의 위험성평가 우수사업장으로 선정돼 580만 원가량의 산재보험료 감면 혜택을 받았다. 위험성평가 심사 결과에는 사업주와 담당자가 교육을 잘 이수하고 현장에 잘 적용하고 있다며, 근로자의 안전보건 관리, 향상 유지에 많은 노력을 기울이고 있다고 평가했다.

위험성평가는 ‘사업주가 업무 중 근로자에게 노출된 것이 확인되었거나 노출될 것이 합리적으로 예견 가능한 모든 유해·위험요인에 대해 해당 작업장의 노동자가 참여’하여 실시(산업안전보건법 제36조)하는 것이다. 이미 아리셀 근무자들이 리튬배터리에서 “불이 날 수 있다”는 이야기를 동료나 직원들에게 종종 들어왔고, 그간 지속적으로 화재가 발생했던 전력이 있다면, 당연히 리튬 배터리의 화재·폭발의 위험성평가에 포함됐어야 한다. 만약, 정기 위험성평가 항목에서 이를 놓쳤더라도, 화재가 발생했을 때(기준에 평가 대상에 포함하지 않았더라도 위험이 현실화된 것이므로 평가 대상이 되어야 함), 수시 위험성평가를 실시하여 화재·폭발의 취약성에 대해 대비했어야 한다. 안전보건공단의 21년 평가 보고서에 “위험기계 기구별 유해위험을 체크리스트 식으로 작성. 화학물질에 대한 위험성평가 작성”만으로 기술되어 있는 것을 보았을 때, 아리셀의 가장 큰 위험요인 리튬 배터리의 화재·폭발은 아예 평가 대상에서 제외되었을

가능성이 매우 높다. 덧붙여 사업장에서 실시한 위험성평가 체크리스트를 바탕으로 안전보건공단이 인정 심사를 하는 이러한 관행이 위험성평가의 실시율을 높이는 것에는 효과가 있지만, 실질적인 산재예방 및 감소에 영향을 미치기에는 한계적임을 아리셀 참사에서 확인한 것이라고 할 수 있다.

상시근로자 수 축소와

산안법 회피 의혹

아리셀이 받은 안전보건공단의 위험성평가 우수사업장 혜택은 50인 미만 사업장을 대상으로 하고, 근로복지공단의 산재예방요율제와 연동하여 선정된다. 그러나 참사 당시인 6월 아리셀에는 50인을 훨씬 넘는, 100명 이상의 상시 근무자가 존재하고 있었다. 또한 과거부터 물량에 따라 업무에 투입되는 인력이 급격히 늘어났다는 언론 인터뷰 등에 비춰보았을 때, 그동안 실제 50인 이상의 사업장이면서도 50 미만 사업장으로서 위험성평가 우수사업장 인증을 통해 산재보험료 감면 혜택을 받았을 가능성이 의심된다. 또한 50인 이상 사업장에게 적용되는 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 선임 및 산업안전보건위원회 설치와 같은 산안법의 주요 규율을 비켜난 것은 아닌지에 대한 의문 또한 제기되고 있다.

안전보건관리체계 컨설팅 과정에서

나타난 문제

아리셀은 지난 3월 말 안전보건공단으로

위탁받은 기관을 통해 1차 안전보건관리체계 컨설팅을 받았다. 해당 컨설팅 결과 보고서에는 임원진과 담당자의 의지가 높고, 근로자 안내 게시판이 잘 되어있으며, 특히 “원료 및 제품 보관을 위한 보관창고 별도 관리 중”이라고 적시했다. 그러나 리튬 배터리 제품 보관창고와 작업장 사이에 있던 벽을 불법으로 구조변경하여 철거한 사실이 드러났다. 리튬 배터리 화재·폭발이 발생한 포장·검수 작업에 3만 5천 개가량의 출고를 앞둔 제품이 적재되어 있었다는 사실만으로도, 위의 컨설팅 결과 보고서에 적시된 ‘제품 보관창고 별도 관리’라는 내용이 사실과 다름을 확인할 수 있다. 서류를 기초로 현장 실태 점검 없이 컨설팅 결과가 도출된 것이 아닌지 의심된다.

사실상 전무했던 안전교육

아리셀 박순관 대표이사는 희생자들은 대다수가 파견업체 직원이라며 아리셀과의 고용관계를 부정했다. 그러나 파견업체 메이셀은 이에 반발하며 ‘얼굴도 모른 채 전화로 인력을 공급했다’며 사실관계를 부정했다. 어느 누구도 사용자가 아닌 이 상황에서 희생자들은 안전교육도 화재 대피훈련도 받지 못했다. 참사 당일을 기록한 CCTV에 담긴 작업자들의 대응 모습이 이를 증명한다. 리튬 배터리 화재·폭발의 위력에 대해 최소한의 인지만 시켰더라도, 희생자들은 서둘러 대피했을지 모른다. 고용노동부 특별근로감독 결과에도 안전교육 미실시가 적발 대상에 포함됐다.



▲ 8월 17일 열린 '죽음과 처벌을 멈추는 아리셀 희망버스' 행진에서 참가자들이 진상규명과 책임자처벌을 요구하는 현수막을 들고 있다. 사진: 백승호

리튬 배터리 제조과정의 유해·위험성 방지

리튬은 산안법의 제3류 위험물 '물 반응성 물질 및 인화성 고체'에 해당한다. 리튬 취급 사업장인 아리셀은 [폭발·화재 및 위험물 누출에 의한 위험 방지] 규정에 따라 ▲ 출입구 이외에 1개 이상의 비상구 설치 ▲ 폭발·화재 및 누출 방지를 위한 조치 ▲ 폭발위험장소의 구분도 작성과 그에 따른 관리 조치 ▲ 화재 예방을 위한 적절한 배치 구조 등의 조치를 해야 했다. 산안법에서 규율하고 있는 최소한의 조치만이라도 했다면 대형 참사는 발생하지 않았을지 모른다.

또한 아리셀에서는 리튬 배터리 제조과정에서 사고 대비물질인 '염화티오닐'을 포함한 유해화학물질을 다수 사용했다. 그러나 특별근로감독 결과에서 밝혀진 것처럼 노동자들은 건강검진도 물질안전보건교육도 받지 못했다. 인화성 액체 발생에 따른 가스 검지 및 경보장치 미설치, 폭발 위험 장소로 미 설정, 국소배기장치 제어 풍속 기준 미준

수 등에서 확인되듯이 아리셀은 유해·위험한 현장에 노동자들을 방치했다.

이외에도 아리셀 참사에서 리튬 배터리 화재·폭발을 대비한 소방·방재대책의 부재, 불법 구조변경 등 건축법 위반, 화학물질관리법에 따른 검사나 안전사고 예방대책 수립 미 실시 등의 문제가 확인되고 있다. 이처럼 일하는 사람의 안전과 건강은 도외시한 채 무법천지로 회사를 운영해 온 아리셀과 이러한 고위험 사업장을 행정 여력을 핑계로 사실상 방치해 온 관계당국의 위험관리 관행이 아리셀 참사를 불러왔다. 8월 23일 경찰과 고용노동부의 수사결과는 이러한 아리셀의 범죄행위를 드러낸 결과의 일부일 뿐이다. 진상 규명을 통해 아리셀 참사를 불러온 갖가지 문제들이 진단되고, 이를 기초로 재발 방지 대책이 수립되어야 한다. 그것이 지금 우리 사회가 아리셀 참사 희생자들에 앞에 약속해야 할 최소한의 도리이다. **알터**

전지 산업, 첨단산업에서의 안전문제와 대책

현재순 화섬식품노조 노안실장

6월 24일 화성시 아리셀 리튬전지 공장
에서 화재폭발이 일어나 이주노동자 18명을
포함 23명의 노동자가 숨지고 8명이 다친
중대산업재해 참사가 발생했다. 사업장 안과
밖을 가리지 않고 이어지는 참사의 원인은
재발방지 방법을 몰라서가 아니다.

‘1:29:300’이라는 하인리히 법칙이 보여주
듯 1건의 중대재해 전 평상시 위험신호가 분
명 있다. 누군가 우리에게 329번의 중대재해
를 막을 기회가 있다고 했다. 300번의 아차
사고 때, 29번의 경미한 사고 때 작업자 실수
가 아닌 시스템적인 근본 원인을 찾기 위한
단 한 번의 제대로 된 원인조사와 대책 마련
이 된다면 중대재해 참사는 막을 수 있다.

하지만 우리 사회는 중대재해 참사를 막
을 수 있는 기회를 번번이 놓쳐왔다. 산업재
해가 나면 60% 이상이 사고의 책임을 사람
에게 돌리고 근본 원인을 찾지 않았다. 이번
사고도 이주노동자들의 취급 부주의로 책임

을 돌리려 했다면 우리에게 희망이 없었을
것이다. 하지만, 유가족분들과 대책위의 헌
신적인 노력으로 참사의 원인은 조금씩 밝
혀지고 있고 대표이사를 포함한 책임자들은
결국 구속되어 중대재해처벌법에 따라 온당
한 처벌을 받을 것이라 믿어 의심치 않는다.

이 글에서는 이번 아리셀 중대재해 참사
의 여러 원인 중 화학물질 안전관리 측면에
서 리튬전지를 포함한 전지 산업의 문제점
을 살펴본다. 그리고 이러한 문제점 때문에
화학물질 화재, 폭발 위험이 있는 사업장을
특별관리하고 있는 산업안전보건법 공정안
전관리(PSM) 제도에 전지산업을 추가하자
고 주장한다. 또한, 그 밖에 전지산업 화학물
질 안전관리를 위한 제도개선 방안을 제안
한다.

이미 사고가 많았던 전지산업

우리나라 전지산업은 크게 화학전지와 물

<일차, 이차 전지 비교>

구분	1차 전지	2차 전지
방식	재사용이 불가능한 일회용 전지	충전하여 재사용이 가능한 전지
구조	구조 단순, 에너지 밀도 높음	구조 복잡, 에너지 밀도 상대적으로 낮음
종류	망간/알칼리/리튬 전지	납축전지, 니켈-카드뮴전지, 리튬이온전지
비용	초기 비용 낮음, 장기적으로 고비용	초기 비용 높음, 충방전으로 경제적
전압	안정적, 저전력 소모기기	충전에 따라 변동, 고전력 소모기기
사용	리모콘, 시계, 장난감 등 전력소모가 적은 기기에 사용	휴대폰, 노트북, 전기차, 전기자전거 등 전력소모가 큰 기기에 사용
환경	폐기물 문제, 재활용 어려움	재사용 가능, 재활용 가능

리전지로 나뉘지며 화학전지는 이번 사고 제품인 일차전지를 포함하여 이차전지, 연료 전지, 전기화학전지 등이 있다. 이번 사고로 안전상에 큰 문제로 제기되고 있는 일차전지와 이차전지는 음극재, 양극재, 전해액, 분리막 등으로 구성되어 있다. 기본적으로 음극과 양극이 어떠한 이유에서든 단락되게 되면 화재가 발생할 수 있는 위험이 존재하는 제품이라고 생각하면 된다.

일차전지 종류로는 망간/알칼리/수은/리튬전지 등이 있는데, AA, AAA라 불리는 건전지처럼 재사용이 불가능한 일회용으로 리모콘, 시계, 장난감 등 전력소모가 적은 기기에 사용된다. 이차전지는 납축/니켈/카드뮴/리튬이온전지 등으로 자동차 배터리처럼

충전하여 재사용이 가능한 형태로 휴대폰, 노트북, 전기차 등 전력소모가 큰 기기에 사용된다.

이번 사고기업인 아리셀에서 만든 전지는 일차 리튬전지로 군대에서 주로 사용되고 있다. 조사를 통해 아리셀에서 최근 3년간 4차례의 보관 중 폭발사고가 있었다는 사실에 알려지며 참사를 막을 수 있었던 기회를 외면한 기업에 비판이 쏟아졌다. 하지만 이미 군에서 일차 리튬전지가 광범위하게 사용되면서 지난 10년간 92건의 사용, 보관 중 사고가 있었다는 점은 아연실색하게 만드나. 기업의 책임도 크지만, 사전 예방대책을 세우지 못한 정부의 책임도 크다.

이차전지의 위험성은 더욱 심각하다. 우리

나라에 일차, 이차 리튬전지를 제조하는 기업의 수는 많지 않다. 일차전지 10개 사업장, 이차전지 16개 사업장으로 전체 26개에 불과하다. 대표적인 이차 리튬전지 사업장인 삼성SDI와 LG에너지솔루션 노동자들의 증언에 의하면 완제품 보관 과정에서 사고가 다수 발생하고 불량품이나 보관 중 부품이 눌렸거나 분리막에 구멍이 나는 등 결함이 있으면 배터리 내부 온도가 급격히 올라 불꽃이 되고 화재가 발생, 주변 온도가 올라가며 열폭주 현상이 발생, 대형화재가 발생할 수 있는 위험성이 상존한다고 한다. 때문에 가급적 소량 및 분리 보관, 열 감지 센서 자동 소화약제 분사, 화재 발생 초기에 스프링클러 물 다량 분사하거나 수조로 불이 붙은 배터리를 통째로 냉각되도록 하는 설비를 갖추고 있다. 대기업이 이 정도의 방호설비를 갖추는 이유는 그만큼 화재, 폭발 위험성이 높다는 반증인 것이다.

또한, 전지의 위험성은 이뿐만이 아니다. 리튬 이외에 양극재로 사용되거나 사고 시 발생 가능한 염화티오닐, 불소, 불화수소, 염소, 염화수소, 이산화황 등은 인체와 환경에 치명적인 사고대비물질 97종, 주민대피물질 16종에 속한다. 그만큼 노동자뿐만 아니라 공장 밖 지역주민에게도 심각한 위험을 안길 수 있는 것이다.

더 심각한 점은 이러한 전지산업의 전망이 매우 밝다는 것이다. 이차전지 시장 규모 전망치의 경우 2021년 461억 달러에서 2030년 3,671억 달러로 8배 성장이 예상되

고 있다. 이러한 위험한 전지제조업체가 늘어나고 더 많은 전지가 생산된다는 것이다.

전지산업 화학물질 안전관리대책

그러나 현재 전지 산업에 사용되는 화학물질에 대한 안전관리대책은 미흡하다. 이번 사고에서 보듯이 리튬 위험물질을 관리하는 산업안전보건법과 안전보건규칙은 있으나 마나였고 노동부의 지도 감독은 평상시 달을 수 없었다. 위험물관리법, 소방법이 있었지만 제대로 된 관리감독이 이루어지지 못한 결과 참사를 막을 수 없었다.

물론, 생산 목표를 달성하기 위한 불법과 견과 중소기업, 이주노동자들에 대한 무대책이 주요원인으로 지목되고 있지만 이렇게 위험한 화학물질을 다루는 사업장에 대한 특별관리도 매우 시급하다.

전지산업 화학물질 안전관리대책을 몇 가지 제안한다. 첫째, 노동부의 산업안전보건기준에 관한 규칙 지도감독을 강화해야 한다. 최근 중대재해를 막기 위한 실효성 있는 제도 정착이 요구되고 있는 ‘위험성평가’에서 화학물질분야를 제대로 평가하기 위한 제도개선이 필요하다.

둘째, 산업안전보건법 제44조 공정안전보고서 제출 대상 사업장에 전지 제조업을 추가하여 화재, 폭발 위험이 높은 업종을 관리하기 위한 공정안전관리(PSM)제도를 확대해야 한다. 현재는 원유정제, 석유정제물 재처리업, 석유화학계 또는 합성수지 및 기타



▲ 아리셀 중대재해 참사로 리튬전지를 포함한 전지 산업의 문제점을 알게 되었다. 사진 : 백승호

플라스틱/복합비료/농약/화약 및 불꽃제품 제조업 등 7개 업종을 그 대상으로 한다. 리튬전지 제조업에서도 공정안전보고서를 정기적으로 작성, 제출하게 하고 심사를 통해 현장 이행 확인 등의 절차를 진행함으로써 위험을 사전에 예방해야 한다.

셋째, 산업안전보건법 제58조 유해한 작업의 도급 금지 대상 작업에 전지 제조작업을 추가하여 외주화 금지를 통해 위험도를 낮추는 것이다. 가장 근본적이고 효과적인 대책일 수 있다. 이번 사고의 주요 원인으로 제기되고 있는 불법파견이나 이주노동자 임시 채용은 원천적으로 막을 수 있다.

넷째, 리튬을 화학물질관리법 사고대비물질로 지정해서 사업주와 지자체장에 관리의무를 강화하는 것이다. 화학물질관리법 제23조는 사업주의 화학사고예방관리계획서 작성, 제출, 이행, 지역사회고지 등을 의무화

함으로써 화학물질에 대한 사고를 사전예방하게 하고 있다. 또한, 같은 법 제23조의 4는 지자체장의 지역화학사고대응계획의 수립, 주민대피, 복구지원 등을 의무화함으로써 사고대응 수준을 높이고 있다.

마지막으로, 이번 사고를 계기로 산업통상자원부는 기업의 편의만을 위한 정책방향에서 벗어나 제품안전기본법, 전기용품 및 생활용품 안전관리법 상 배터리 제품안전 기준 및 관리체계를 점검함으로써 전지산업 전반에 대한 개선대책을 마련하길 바란다.

최근 주차 중이던 전기자동차에서 발생하고 있는 이차전지 배터리 화재사고로 수많은 시민들의 불안감이 높아지고 있다는 점에서 전지산업 전반에 대한 안전대책이 시급히 마련되어야 할 것이다. **알터**

위험의 외주화 그리고 이주화, 그 죽음의 행진

조영신 반월시화공단노동조합 월담 운영위원, 법무법인 원곡 대표변호사

지난 8월 23일, 아리셀 화재참사가 발생 한지 60여일만에 경기남부경찰청 및 고용노동부의 수사결과 합동브리핑이 열렸다. 아리셀참사의 화재원인은 전지의 분리막이 손상되었거나 전해액이 누액되는 등의 이유로 내부와 외부 단락(단락: 쇼트. 전기적인 경로가 비정상적으로 접촉되거나 연결되는 현상)이 발생했고, 이 단락이 확대되어 화재와 폭발이 발생한 것이라고 한다. 이러한 문제가 발생한 이유는 아리셀이 납기일정에 쫓긴 탓에 불량률이 늘어났고, 발열전지를 방치하였기 때문이라고 밝혔다. 군납일정을 제대로 지키지 못해 지체상금이 발생한 아리셀측은 당시 6월 중에만 60여 명의 추가 인력을 일시적으로 투입해 일정에 맞춰 제품 생산을 하려고 하던 중이었다고 한다.

화재와 폭발로 인해 인명 피해가 생긴 원인은 비상구를 사용할 수 있는 상태가 아니었고, 노동자들이 사고발생 시 대피요령에 대한 교육을 받은 바가 없었기 때문인 것으

로 파악했다. 충격적이었던 사실은, 공장 내 비상구는 화재발생 장소에서 3개의 출입문을 통과해야 도달하는데, 정규직만 열 수 있는 보안장치가 달려있었다고 한다. 다시 한번 강조하지만, 아리셀은 6월 한 달 동안만 120여 명의 인력을 일시적으로 투입해서 공장을 가동하는 상황이었다. 이들은 당연히, 비정규직이다. 이처럼 수사결과에서는 불법 파견, 간접고용 및 외주화의 위험이 그대로 드러났다.

이주노동자와 불법 파견

이주노동자들의 불법파견 문제는 이미 오래된 문제다. 고용노동부 산하 고용센터에서 일자리 알선 업무를 하고 있지만, 알선되기까지의 시간이 매우 오래 걸리고 원하는 직종을 고를 수 없어 많은 이주노동자들이 사설 일자리 알선업체를 찾는다. 특히 F-4(재외동포), H-2(방문취업), F-6(결혼이민)인 경

우가 대부분이다. 공적인 일자리 알선을 받을 수 없는 난민신청자, 유학생, 미등록 이주노동자들도 사설 알선업체를 이용한다.

문제는 알선받은 일자리의 대부분이 불안정노동이라는 점이다. 대부분 제조업으로 파견하게 되는데, 제조업에서는 파견법에 따라 상시적으로 파견근로자를 공급받을 수 없다. 결국 3개월짜리 단기 근로계약을 맺게 된다. 혹은 노동자가 소속되어 있는 파견업체가 주기적으로 폐업을 했다가 다시 개업을 하는 식으로 노동자의 소속을 바꾼다.

근로자파견업 혹은 근로자공급사업으로 허가를 받은 업체가 일자리를 알선한 경우는 그나마 양반이다. 그러한 허가조차 받지 않고 파견을 하는 경우도 비일비재하다. 아리셀의 경우에도 그랬다. 노동자들을 아리셀로 파견한 것으로 알려진 (주)메이셀은 파견업이나 근로자공급업으로 허가받은 업체가 아니다. 파견법 및 직업안정법 위반이 판을 친다. 그 관계 속에서 원청은 필요한 인력을 공급받고, 불법적인 파견업체들은 중간에서 '수수료'라는 명목으로 이익을 쏜다. 피해는 고스란히 노동자들만의 몫이다.

불법파견으로 인해 발생하는 노동자들의 피해는 다층적이다. 우선, 아리셀 참사에서 드러난 바와 같이 안전교육을 받을 기회가 없다. 자신이 현재 투입되어 일하는 공정에 대한 정보를 알 길이 없다. 주로 단기로 노동자를 내보내는 파견업체도, 단기로 노동자를 '쓰는' 업체도 제대로 교육을 실시하지 않는다. 내국인도 그럴진대 한국어로 소

통이 어려운 이주노동자의 경우는 더욱 심각할 수밖에 없다. 최소한 인지하여야 할 문서인 물질안전보건자료(MSDS)를 이해할 수 없다. 그나마 형식적인 교육을 하는 업체도 있지만, 한국어로 할 뿐이다. 더 나아가 외국어로 적힌 자료를 주는 업체도 있지만, 그 내용이 지나치게 단순하거나, 해당 이주노동자의 모국어로 적힌 자료가 아닐 경우도 있다. 결국 위험에 내몰리게 된다. 화학물질을 다루면서 어떠한 주의를 해야 하는지에 대해 알지 못한 채 시키는 대로 일만 할 수밖에 없다. 위기상황이 닥치면 대처할 수가 없다. 아리셀 참사에서 드러났듯이 불법적으로 파견된 이주노동자들은 대부분 화재 발생 시 대피해야 할 비상구가 어디에 있는지조차 몰랐다.

최근 5년 동안 이주노동자의 산재 사망자는 매년 평균 101명에 달하며, 이는 전체 사망자 중 12.3%를 차지한다. 산재 사망자 10명 중 1명 이상이 이주노동자인 셈이다 (2023년 기준, 국내 거주 외국인 수는 226만 명으로 총인구 대비 4.4%다). 2021년 한 해 동안 이주노동자의 사망만인율은 1.19로, 이는 전체 사망만인율 0.43보다 약 2.8배 높은 수치였다. 그야말로 '위험의 이주화'다.

불안정 노동의 악순환

다음으로 소득과 고용이 불안정해지는 문제가 있다. 특히 불법파견의 경우 퇴직금을 수령하기가 어렵다. 1년 이상의 근속이 담보되지 못한다. 2년 근속의 경우 파견법에 따

라 직접고용을 해야 하지만, 그렇게 되는 경우가 드물다. 단기 근로계약을 맺고 용역업체가 폐업을 반복하는 것은 퇴직금 지급의무를 회피하기 위함이다. 더불어 계속적 거래관계가 있는 사용업체(원청)는 파견업체와의 관계 때문에 정규직화를 꺼린다. 정규직화하면 파견업체에서 해당 노동자를 대상으로 더 이상 수수료를 받을 수 없게 되기 때문이다. 이후 필요인력 발생 시 해당 파견업체에서 인력을 공급받아야 하는 사용업체 입장에서는 파견업체의 눈치를 살필 수밖에 없다. 결국 불법파견 노동자는 만성적인 저임금에 더해 퇴직금도 받지 못하는 등 불안정노동에서 벗어나기 어렵다.

이주노동자의 경우에는 더욱 불안정한 지위에 놓인다. 현행 고용허가제에서 이주노동자는 근로계약서에 명시된 장소 이외에서 근무할 수가 없다. 다만, 일정한 조건에서 사업장 변경신고를 통해야만 파견근무가 가능한데, 이 경우에는 출입국관리법에 따라 근무처 변경 및 추가 허가를 받아야 한다. 이를 위반하게 되면 이주노동자는 출입국관리법에 의거하여 강제퇴거 대상이 될 수 있고, 사용자는 외국인고용법에 의거하여 외국인고용제한을 받게 된다. 실제로 불법파견 단속으로 인해 이주노동자들이 보호조치를 당하는 사례가 많다. 이주노동자 입장에서는 사용자가 시키는 대로 파견 나가 일 했을 뿐인데, 근로계약에 명시된 장소 외에서 근무를 했다는 이유로 보호소에 갇힐 수 있는 것이다. 물론 사용자에 의한 불법파견임이 밝혀지면 대부분 보호 해제되지만, 보호소에

갇힐 수도 있다는 것 자체가 곧 불법파견이라는 근로조건이 이주노동자에게 매우 불안정한 상황임을 의미한다.

또한 불법파견은 차별을 고착화한다. 우리 사회는 ‘정규직’이나 ‘비정규직’이나를 사회적 신분으로 파악하고 있다. 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 말한다. 기간제, 단시간, 파견노동자의 경우 차별시정제도를 두고 있는 이유이기도 하다. 차별시정제도가 도입된 지 17년이 지났는데, 전국 지방노동위원회에 접수되는 시정요구 건수는 연 평균 130여 건에 불과하다. 비교대상이 되는 정규직과의 업무의 동종·유사성 범위를 지나치게 좁게 해석해 차별을 인정받기 어렵다는 것이 신청이 저조한 이유인데, 그보다 근본적인 이유가 있다. 차별시정을 청구했다가 회사로부터 받게 될 불이익이 두려워서다. 그렇지 않아도 고용이 불안정한 상황에서 괜히 차별시정을 신청했다가 무기직 전환이 되지 않을까 봐, 혹은 기간제 근로계약이 갱신되지 않을까 봐, 더 나아가 하루아침에 갑자기 해고될까 봐 참는 경우가 많다. 그렇게 차별은 고착화된다.

이주노동자의 경우에는 차별의 이중고에 시달린다. 내국인 노동자들이 겪는 차별에 더해 외국인이라는 이유로 겪게 되는 차별이 더해진다. 외국인이라는 이유로 임금이 줄어 들고, 위험한 일을 도맡게 되고, 장시간 일하게 되고 심지어 상시적인 폭언에 시달리기도 한다. 여성 이주노동자의 경우 성희롱 등 심



▲ 다양한 자원이 부족한 이주민들은 불법파견 등 불안정노동 일자리를 알선받는다. 아리셀 참사에서도 피해자의 다수가 이주민 불법파견노동자였다. 사진 : 백승호

각한 성차별에 노출되는 경우도 많다.

정부가 책임자다

이처럼 불법파견으로 인한 피해가 심각함에도 처벌되는 경우는 많지 않다. 불법파견 또는 위장도급으로 인정되는 경우 파견법에 의거, 파견사업주와 사용사업주 모두 최대 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형에 처할 수 있다. 그런데 기소된 사건 중 실형을 받은 경우를 찾아보기 어렵다. 수천만 원의 벌금형과 같은 솜방망이 처벌에 그친다. 그마저도 거의 적발되지 않는다. 이주노동자들이 대거 불법적인 파견에 내몰리

게 된 배경에는 정부의 고의적 무관심이 자리 잡고 있다. 그런데 정부는 한술 더 떠 아리셀 참사를 기회로 파견규제를 완화하자고 한다. 위험의 외주화, 이주화에 가장 큰 책임이 있는 정부는 반성도 없고 문제를 해결할 의지도 없다. (주)아리셀의 대표를 구속한다고 해서 해결될 문제가 아니다. 지금이라도 정부는 불법적인 파견의 행태에 대하여 전수조사에 착수해야 하고, 확실하게 처벌하여야 한다. 모든 노동자가 안전하게 일할 수 있도록, 차별받지 않도록 위험이 외주화되고 또 이주화되는 죽음의 행진을 막아야 한다. **알터**

건국우유 불법파견, 간접고용 철폐를 위한 투쟁의 시작

박윤준 건국우유 불법파견/간접고용 철폐를 위한 공동행동 공동집행위원장

7월 17일 건국대학교 상허문 앞에서 건국대 학생들과 건국우유 불법파견/간접고용 철폐를 위한 공동행동(이하 ‘건국우유 공동행동’) 출범식을 연다는 소식을 듣고 건국유업·건국햄(이하 ‘건국우유’) 노조위원장(한국노총)이 찾아와 “도대체 우리한테 왜 그러시냐”며 수년째 적자라서 안 그래도 건국대 학교법인과 사이가 안 좋다는 푸념을 늘어놓았다. 유자는 이사장 면담을 요구했지만, 이사장실은 학내 다른 건물에 있는 건국우유 본사 사무실로 떠넘겼고, 본사 인사담당자는 ‘자신들과는 상관없는 일’이라며 면담을 거부했다. 건국우유 사측에서 노조위원장에게 ‘기자회견 못하게 당신이 대화해보라’며 모종의 압력을 넣었을지도 모르겠다.

건국대는 건국우유를 비롯해 건대빌딩, 건국AMC(쇼핑몰), 더클래식 500(시니어타운), 스마트KU골프 파빌리온 등 여러 수익사업체를 운영하고 있고, 서울과 충주에 병원을 운영하고 있다. 전체 수익사업체 연간 사업 수입이 2,500억 원에 이르고, 미사용 전기이월금이 1천억 원에 가까울 정도로 규모가 크고 수익성도 나쁘지 않다. 수익사업체별로 각각의 회계를 공개했던 2020년 이전 자료를 살펴보면, 건대빌딩의 임대사업과 쇼핑몰, 골프 사업으로 재미를 보고 있고, 건국우유와 시니어타운 사업에서 발생하고 있는 적자를 메꾸고 있는 상황으로 보인다. 2021년 대학정보공시에 따르면, 건국대는 4년제 사립대 가운데 수익용 기본재산 보유액(1조 460억 3,250만 원)이 가장 많은 곳이기도 하다. 새삼 기업이자 부동산업자가 된 오늘날 대학의 현실이 보였다.

건국우유 공동행동 출범을 위한 준비가 한창이었던 지난 6월 24일, 경기도 화성시에 있는 리튬 배터리 공장에서 배터리가 연쇄 폭발하는 사고가 일어났다는 소식이 들렸다. 아리셀 참사가 불법파견과 관련이 있다는 얘기를 접한 건국우유 공동행동 구성원들이 곧

바로 건국우유를 떠올리는 건 당연한 일이었다. 1999년 음성군 대소면에 있는 대풍산업 단지에 공장이 건설된 이후 언제부터인지는 확인되지 않았지만, 건국우유는 살균된 우유를 탱크에 보관하고, 우유곽에 담고, 밀봉하고, 포장하고, 분류·유통하는 작업 공정 중에서 자동화율이 낮은 포장 업무를 포함한 이후의 공정들을 사내하도급업체에게 맡겼다. 우유를 생산하는 큰 공장 중간에 벽이 하나 세워졌고, 한쪽에는 원청노동자들이 살균된 우유가 자동화된 설비에 따라 우유곽에 주입되고 밀봉되는 공정에 일했고, 다른 한쪽에서는 하청노동자들이 포장 업무와 화물차량에 상차하는 업무와 사용하고 난 초록색 플라스틱 우유상자를 세척하는 일을 담당했다.

건국우유 전체 노동자 수는 200명이 넘는 것으로 확인되었고, 그중 50명 정도가 사내하도급업체에서 일했고, 최근 고용노동부 총주지청에서 조사한 바에 따르면 50명 중 33명이 ‘돼지인력’이라는 직업소개소와 ‘다움산업’이라는 정체불명의 업체 소속으로 일했다. 이번 근로감독에서 적발되지는 않았지만, 현장 증언들은 불법파견 문제가 있음을 가리키고 있었다. 한 곳에서 건국우유를 생산하는 일을 하고 있지만 누구는 원청 소속이고, 누구는 사내하청 소속, 또 누구는 자신의 소속이 어딘지 잘 모르는, 실제로는 직업소개소로부터 불법적으로 파견을 나가고 있는 노동자들이 일하고 있었다. 이들 일용직 파견노동자들은 근로계약을 작성하지 않았고, 4대 보험에 가입하지 않았다. 급여명세서를 받지 않아 자신의 임금이 얼마인지, 직업소개소가 소개요금을 명목으로 도대체 얼마를 떼가는지도 모른다. 주휴수당, 연차유급휴가, 퇴직금도 받아본 적이 없다.

인권센터에 찾아온 A씨는 돼지인력을 통해서 건국우유 공장에서 플라스틱 우유 상자를 세척하는 일을 하다가 사내하도급업체로부터 하루아침에 해고당한 노동자였다. 신용불량자였던 그는 일할 곳을 찾지 못해 직업소개소를 찾을 수밖에 없었다. 돼지인력 사장은 그에게 고마운 사람이었다. 매일 그의 일당에서 1만 원 넘는 임금을 소개요금이라는 명목으로 중간착취했지만 말이다.

직업소개소는 본래 구인자와 구직자 사이를 중계해주고 구인자와 구직자로부터 법으로 정한 소개요금을 받는 방식으로 영업행위를 하는 사업체다. 현재 구직자(노동자)에게는 최대 3개월까지 임금의 1%만을 소개요금으로 받을 수 있다. 하지만 상당수의 직업소개소는 무기한으로 임금의 10~20% 이상의 소개요금을 받고 있다. 이는 엄연한 <직업안정법> 위반이고, 근로기준법에서 금지하고 있는 중간착취에 해당한다. 직업소개소들은 일자리를 알선해준다는 본래의 취지에서 벗어나 사실상 인력을 ‘보유’하고 있다가 노동자가 필요한 공장이나 농장에 인력을 보내는 파견업체로 행동하고 있다. 돼지인력의 경우 성행했을 때는 500명 정도의 지역 노동자들(대부분 이주노동자)을 관리하고 있었다고 한다.



▲ 2024. 7. 17. 건국우유 공동행동 출범 기자회견. 사진 : 스튜디오 알

비유컨대, 건국우유의 사내하도급업체는 건국우유의 ‘생산2부’에 불과하고, 직업소개소는 ‘인사관리팀장’과 다름없다. 하지만 일용직 노동자들의 수당 미지급, 해고, 중간착취, 불법파견에 대한 법적 책임은 ‘인사관리팀장’(직업소개소)이 모두 책임져야 하는 상황이다. 지금은 불법파견에 대한 시정 지시가 완료되어 일용직 파견노동자들이 모두 사내하도급업체에 직접 고용되었다. 하지만 거의 매년 건국우유가 사내하도급업체를 교체하고 기에 여전히 고용이 불안하고, 원청과 비교할 때 차별적인 노동 조건 속에서 일하고 있다. 전에는 돼지인력 사장님이 출퇴근시켜주기라도 했지만, 직접 고용된 A씨는 외곽에 있는 공장에 출퇴근하기 위해 매일 같이 택시와 버스를 번갈아 타고 있다.

건국우유 공동행동은 진짜 사장인 건국우유가 모든 노동자를 고용하고, 모든 노동자에게 노동권을 보장하라고 외치고 있다. 공공성을 담보해야 할 학교 법인이 같은 공장에서 더 어렵고 위험한 일을 감당하고 있는 노동자들을 간접 고용하고 있는 행태를 비판하고 있다. 고용과 사용을 분리시켜 노동권을 박탈하는 파견의 문제가 여전히 사내하도급 구조에 남아있다. 건국우유가 계약직 관리사원에 불과한 사내하도급업체를 통해 노동자들을 부리고 있으니 말이다. 건국우유가 불법파견, 간접고용 구조를 철폐하는 그날까지 많은 관심과 연대를 부탁드립니다. 

야간 노동 규제, 다른 나라는 어떻게 할까?

이혜은 소장, 노동시간센터

지난 5월, 쿠팡에서 심야 배달을 하던 40대 택배 노동자가 쓰러져 병원으로 이송되었으나 숨졌다. 사망원인은 심근경색으로 추정되었다. 고인은 주 6일 근무로 오후 8시 30분부터 다음날 오전 7시까지 하루 10시간 30분 근무했고 주 평균 노동시간은 63시간이었던 것으로 알려졌다. 업무 지시와 관련하여 주고받은 메시지에 “개처럼 뛰고 있다”라고 답변한 내용이 보도되어 보는 사람의 마음을 먹먹하게 했다.

야간노동이 건강을 갉아먹는다는 것은 이제 너무나 잘 알려져 있다. 과로사로 표현되는 뇌심혈관계질환, 삶의 질을 떨어뜨리는 수면 건강의 악화, 불규칙한 생활로 인한 소화기나 내분비계의 문제 등 여러 건강 문제가 서로 악순환을 그리며 정신과 육체가 점점 피폐해져 간다. 건강 문제뿐 아니라 피로와 수면 부족으로 안전사고의 증가를 가져오고, 남들과 다른 생활 패턴으로 인해 가정과 사회생활에서도 어긋나게 된다. 이렇게 노동자에게 나쁜 야간노동, 당연히 법으로 규제해야 하지 않을까?

우리나라의 야간노동 규제

현재로서 우리나라 법에서 야간노동은 거의 규제되지 않고 있다. 근로기준법에서 야간노동에 대한 언급은 야간노동에 대한 보상과 여성 및 청소년 노동자에 대한 제한에서만 찾아볼 수 있다.

- 임금의 가산 : 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급한다.

- **보상 휴가** : 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 야간근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
- **야간노동의 제한** : 18세 이상 여성의 야간근로는 그 근로자의 동의를 받아야 한다. 임신부와 18세 미만자는 야간근로를 시키지 못한다 (예외 : 18세 미만자와 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우, 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우)

여성 및 청소년 노동자에 대한 야간노동 제한 규정조차 예외 조항으로 인해 충분히 피해 갈 수 있는 규제이다. 그 외 야간노동과 관련된 제도로는 산업안전보건법에서 정하는 특수건강진단이 있다. 일정 수준 이상의 야간노동을 수행하는 노동자를 대상으로 건강보호 조치의 일환으로 수행된다. 야간노동과 관련된 법적 규정은 이 정도가 전부이다. 임금을 가산하여 지급하고, 매년 특수건강진단을 제공하기만 한다면 얼마든지(근로기준법상 최대 허용되는 근로시간 한도 내에서), 매우 합법적으로 야간노동을 시킬 수 있다.

다른 나라의 야간노동 규제 사례

다른 나라들은 다르다. 야간노동에 대해 대부분 규제한다. 몇 개 국가만 살펴봐도 참고할 만한 규정들을 확인할 수 있다.

1) 야간노동의 원칙적 금지와 예외적 허용

프랑스의 경우 노동법 제2장에서 야간노동에 대해 정하고 있다. 첫 번째 조항에서 야간노동의 원칙적인 금지를 명시하고 있는데 예외적으로 야간근로를 요청할 경우 경제활동 또는 공익적 사업의 연속성을 보장할 필요가 있음이 증명되어야 한다고 규정하고 있다. 물론 현대사회에서 야간노동을 전면적으로 금지하는 것은 불가능하다. 그럼에도 불구하고 야간노동은 원칙적으로 금지하며 특별한 경우에만 허용한다는 취지의 규정은 야간노동을 대하는 그 사회의 인식을 명확히 보여준다. 핀란드의 노동시간법에서도 야간노동이 허용되는 경우를 14가지 조항으로 명시하고 있다. 달리 말하면 기본적으로는 야간노동을 하지 않는 것을 전제로 한다고 볼 수 있다. 야간 노동이 허용되는 구체적인 업종이나 작업을 열거하기도 하고 교대조가 3개 이상일 경우(2개 조일 경우 새벽 1시까지만 허용)로 교대조 숫자를 제시하기도 한다. 우리나라에서 흔히 이루어지는 24시간 맞교대나 주야맞교대는 핀란드에서는 불가능한 것이다.

2) 야간노동 시간 및 횟수의 제한

1일 야간노동시간의 제한은 상당히 많은 국가에서 법으로 정하고 있다. 대부분 8시간



▲ 꼭 필요한 경우라도, 야간노동에 적절한 규제는 필요하다. 밤새 일하는 동서울 우편집중국. 사진 : 유청희

전후 이내로 제한한다. 네덜란드의 경우 하루 야간노동은 최대 10시간까지 가능한 것으로 정하고 있어 다소 길어 보이나 야간노동의 횟수나 야간노동 후 휴식시간 등을 더욱 엄격하게 규제한다. 16주의 기간 중 야간노동은 최대 36회까지 할 수 있다. 대략 월평균 9회 정도 가능한 것이다. 정기적으로 야간노동을 하는 노동자 (16주 기간 중 16회 이상)의 경우 (16주 기간의 평균) 주당 40시간 이상 일할 수 없다. 주간에 일하는 노동자의 최대 노동시간은 16주 평균 주당 48시간이므로 야간에 일하는 노동자의 노동시간을 훨씬 엄격히 제한하는 것이다. 법정 노동시간이 35시간인 프랑스도 마찬가지로 최대 노동시간을 주당 48시간으로 제한하고 있으나 야간노동을 하는 경우 주당 노동시간은 최대 40시간으로 보다 더 엄격하다. 우리나라에서 2020-2021 근로환경조사 데이터를 이용하여 분석한 연구에 의하면 주간 노동자의 평균 노동시간은 주당 42.5시간이었던 것에 반해 교대근무를 하는 노동자는 46.3시간, 그중에서도 고정 야간근무를 하는 경우 평균 50.1시간으로 더 길었다(장태원, 2023). 더 힘들고 위험한 야간노동을 하는 노동자들이 오히려 더 긴 시간 일하고 있는 아이러니한 현실이다.

3) 야간노동 거절의 권리

프랑스의 노동법에서는 노동자가 야간노동을 거절한다는 이유로 고용을 거부하거나 차별적 조치를 할 수 없으며 해고의 사유가 되지 않는다고 명시하고 있다. 또한 자녀의 양육이나 가족의 부양과 같은 긴급한 가정적 의무로 야간노동을 거절할 때에도 마찬가지이며 노동자는 주간 근무로 변경을 요청할 수 있다고 정하고 있다. 독일의 근로시간 법에서도 가정에서 돌봐야 할 12세 미만의 자녀가 있거나 돌봄을 심히 필요로 하는 가족이 있는 경우 노동자의 요구에 따라 주간 근무로 전환시켜야 한다고 정하고 있다.

한국의 노동시간 규제는 전반적으로 느슨한데다 야간노동에 대해서 규제가 거의 없으니 야간노동의 폐해는 더욱 심각해질 수밖에 없다. 노동자의 시간 주권을 높이고 건강을 보호한다는 원칙을 중심으로 야간노동 규제를 포함한 노동시간 제도 개편이 필요하다. 알터

나의 질병명을 찾아서

김지나 회원, 노무사

업무로 인한 누적 부담은 인정되나 ‘상병이 명확하게 확인되지 않는다’는 이유로 요추 부 근골격계 질병 불승인 처분을 받은 재해자는 놀란 목소리로 물었다. “그게 무슨 말인가요. 병이 없는데 시술을 했다는 말인가요? 병원을 신고해야 하나요?”

근골격계 질병 산재 신청을 하려면 MRI 등 영상검사 등을 통해 진단을 받고, 법적 요건은 아니지만 산업재해보상보험 요양급여 신청 소견서(‘산재보험 소견서’)를 첨부하여 신청서를 접수한다. 재해자는 이 과정에서 1차 어려움을 겪는데, 재해자가 산재보험 소견서를 발급해달라고 하면 의료기관에서 ‘공단에 바로 보내겠다’며 산재보험 소견서를 당사자에게 발급해 주지 않는다. 당사자는 본인이 어떤 상병으로 산재를 진행하고 있는지 모른다. 진단서로 확인할 수 있지만, 진단서상 진단명과 산재보험 소견서 상 진단명이 다른 경우가 있다. 어떤 부위가 특정되었는지 모르고, 사고가 동반된 경우 소위 사고성 질병코드인지, 질병성 질병코드인지 알 수 없다. 사고의 경위만 기재해 접수한 경우 공단 내부 지침에 의해 공단 담당자가 ‘신체 부담 업무가 있는지’ 조사하여야 하지만, 여전히 사고성 재해로 조사하고 바로 처분하는 경우도 많다. 사실 의료기관이 재해자의 위임을 받아 요양급여 신청서를 대신 접수하는 경우에도 신청서 하단에 위임 동의 서명을 받아야 하고, 서명할 때에는 재해자에게 날인란에 기재된 ‘※ 첨부 서류 : 산업재해보상보험 요양급여 신청 소견서’를 첨부, 확인하게 하여야 한다.

산재법은 진단명 특정 요구하지 않아

중요한 건 앞서 언급했듯이 산재법 제41조 및 시행령은 요양급여를 신청하면서 진단명

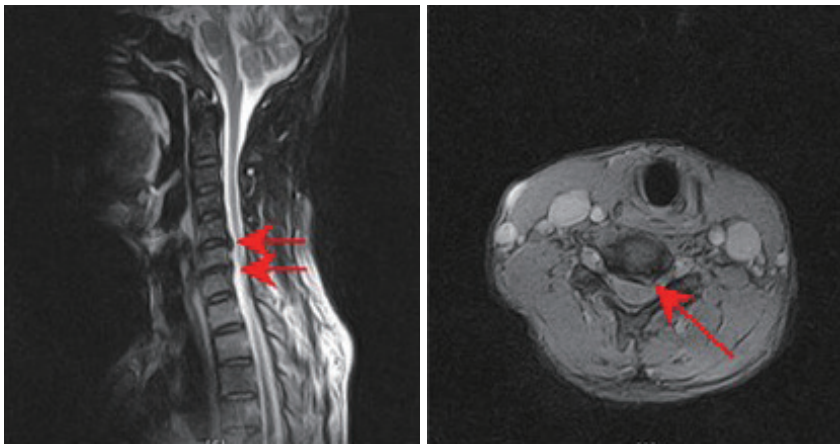
을 특정하라고 규정하고 있지 않다는 점이다. 이를 공단이 산재보험 소견서로 제출할 것을 규정하면서 ‘신청 상병’ 특정 문제는 결국 산재 인정을 제한하는 주요 쟁점이다.

예컨대 ‘경추통’은 증상일 뿐 상병이 아니라고 하여 불승인 처분한 사례에서 법원은 “산업재해보상보험법 제41조 제1항 ‘요양급여를 받으려는 자는 소속 사업장, 재해 발생 경위, 그 재해에 대한 의학적 소견, 그밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서류를 첨부하여 피고에게 요양급여의 신청을 하여야 한다’라고 규정하고 있는바, 관계법령은 재해근로자가 요양급여신청을 함에 있어 의학적 소견을 첨부할 것을 요구할 뿐 반드시 객관적인 확정 진단병명을 제시할 것을 요구하고 있지 않은 점” 등 산재법상 취지 및 목적을 고려하여 ‘경추통’에 대한 요양 불승인 처분은 위법하다고 하였다(서울행정법원 2020.2.20. 선고 2019구단10798판결).

또 처분 대상 상병은 ‘요추 4-5번 간 추간판탈출증, 요추5-천추1 추간판탈출증’이지만, 진료기록 및 신체감정촉탁 결과가 ‘척추관협착증’인 사례에서, 공단은 처분 상병이 달라 다룰 수 없다고 주장하였으나, 법원은 의사마다 관점의 차이로 병변에 관한 병명을 달리 특정하고 있는 점, 요양의 치료 여부 및 방법에 본질적 차이가 없다는 점을 들어 업무상 질병을 인정, 요양불승인처분을 취소한 경우도 있다(서울행정법원 2020.07.02. 선고 2018구단70069판결).

어쨌든 당사자가 겨우 서류를 구비하여 요양급여 신청서를 접수하면, 공단 담당자는 주치의, 자문의 소견 등을 들어 상병에 대한 확인을 먼저 한다. 「근골격계 질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침」은 질병명을 확인하는 과정에서 사고성 및 비사고성의 질병명을 기재하도록 하면서, 보완이 필요한 경우 주치의에게 보완을 요청할 수 있다고 하고, 의학 자문을 하는 경우에는 단순 소견이 아니라 병변과 이학적 소견 등을 종합한 진단 소견을 기재토록 하고 있다. 「업무상질병판정위원회 운영규정」은 ‘심의 과정에서 심의 대상 질병명이 착오임이 명백하여 질병명을 변경할 필요가 있는 경우’ ‘해당 신청 또는 청구와 관련된 다른 질병이 발견되어 그 질병에 대한 심의가 필요하다고 인정되는 경우’에는 “심의 의뢰된 질병 외에 변경 또는 추가된 질병에 대하여도 심의 후 결과를 선포하여야 한다”라고 규정한다. 「요양업무처리 규정」 역시 ‘심의대상 질병명을 변경하거나 추가된 질병에 대한 심의를 하여 업무상 질병으로 인정하는 판정을 한 때에는 그 변경 또는 추가된 질병에 대하여도 신청할 뜻이 있는지 여부를 물어 신청을 할 뜻이 있는 것으로 확인되면’ 그에 대해서도 판정하도록 하고 있다.

위 규정을 종합하면 상병 진단 경위, 신체부담업무 수행 여부 등을 확인하여 사고 또는 비사고성 진단명을 특정하되 자문의 소견 등과 다른 경우 주치의 소견을 보완하거나 신



▲ 이미 시술이나 수술을 받았는데도, 상병이 확인되지 않는다며 업무상질병 불승인되는 사례가 많다. 자료사진.

청 상병 외에 ‘변경 또는 추가’된 질병도 같이 판단해야 한다. 예컨대 신청상병인 ‘신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판장애(요추5-천추1번)’을 ‘요추 4-5번 추간판탈출증’으로 변경 심의, 인정한 사례(2017판정 제 1899호) 등이다. 그럼에도 공단은 여전히 신청 시 제출한 진단서 또는 산재보험 소견서에 기재된 상병만을 두고 ‘상병이 보이지 않는다’는 단순 소견만으로 불승인하는 경우가 빈번하다.

상병 미인지로 불승인 남발 말아야

공단은 임상, 이학적 검사를 실시하고 지속적으로 병을 치료해온 주치의 소견을 우선으로 확인하여야 하고, 진단 경위, 증상 및 치료의 필요성 등을 중심으로 상병을 확인하는 보완 규정이 필요하다. 특히 신체부담 업무력이 명확히 확인되는데도 상병 미확인으로 불승인하는 경우가 남용되어서는 안 된다. 공단이 명확하게 업무부담을 인정하면서도 상병 미확인으로 불승인하는 이유가 예컨대 과잉진료 등으로 치료 방향이 다른 것이 우려되어서라면, 확인된 상병으로 변경 승인하되 승인 후 향후 치료는 공단이 지정하는 전문 의료기관 등에서 치료받게 할 수 있을 것이다. 의학적 지식이 없는 노동자가 약제나 치료방법을 거꾸로 의사에게 제시하는 경우는 없다.

근골격계 질병은 적기에 적절한 요양 후 빠른 복귀를 하는데 산재보험의 역할이 있지만, 산재 인정 과정은 무척 지난하다. 불필요한 특진 등으로 처분까지 소요되는 기간이 길어지면서 산재 신청을 포기하는 노동자를 많이 만난다. 우여곡절 끝에 업무력을 인정받고도 상병 미확인으로 불승인되어 고통받는 노동자는 당혹을 넘어 망연하다. 아픈 노동자가 자기의 질병명을 찾아 여러 병원을 헤매는 일이 없기를 바란다. 

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ②

치거나 치이거나, 열악한 근무 환경과 불확실한 수입

샤리프 아리핀 Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

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

열악한 근무 조건은 온라인 교통수단의 두 번째 특징이다. 온라인 오토바이 택시는 뜨거운 태양, 공해, 바람과 비를 맞으며 길거리에서 일을 한다. 일반적으로 도로는 움푹 패여 있고 밤에는 조명이 좋지 않다. 길거리에서 오토바이 택시 운전자는 다른 차량과 경쟁하기 때문에 ‘치거나 치이거나’라는 용어가 생겨났다. 예를 들어 2021년부터 2023년까지 교통사고 건수는 증가해, 2023년에는 11만 6천 건에 달했다. 2021년 7만 건, 2022년 94,617건보다 크게 증가한 수치다. 전체 교통사고 건수 중 77%는 오토바이로 인한 사고였다(Dephub.go.id, 2023.9.19; Indonesia.go.id, 2024.1.1.).

온라인 오토바이 택시는 유연한 시간과 장소 설정으로 수입을 관리할 수 있다는 점을 매력으로 내세우며, ‘언제 어디서나 수입을 관리할 수 있다’는 슬로건을 사용한다. 하지만 이는 온라인 오토바이 택시가 주문을 받아 목적지에 도착해 배달을 완료했을 때에만 해당되는 말이다. 이런 슬로건은 온라인 오토바이 택시가 충분한 수입을 얻지 못하면, 부지런하지 못한 자신을 탓하라는 말과 같다.

이 플랫폼은 ‘수동 입찰’ 및 ‘자동 입찰’ 옵션을 제공하기 때문에 온라인 오토바이 택시가 주문을 ‘수락, 무시 또는 거부’하거나 ‘자동 수락’할 수 있도록 선택할 수 있다. 상품, 사람, 음식 등 주문받을 때, 배달할 주문 유형도 알려준다. 또한 플랫폼은 주문과 일치하지 않는 경우 주문을 취소할 수 있다고 한다. 그러나 플랫폼, 특히 대면 배송의 경우 배송할 물품의 부피와 무게는 제공하지 않는다. 배송기사는 소비자와 접촉한 뒤에야, 물품의 부피와 무게를 알 수 있다. 온라인 오토바이 택시가 냉장고를 배달하는 등 오토바이의

용량을 초과하는 물품을 배달하도록 강요받는다라는 정보가 널리 퍼져 있다(Tribunnews.com, 2017.2.27; Detik.com, 2020.12.3).

또 ‘무시’, ‘거부’, ‘취소’를 선택하면 드라이버 계정의 레벨, 실적, 등급에 영향을 미쳐 다음 기간에 주문을 받을 수 있는 기회를 잃게 된다. 애플리케이션 플랫폼은 소비자와 알고리즘 시스템을 대신하여 애플리케이션 포기부터 드라이버 해지까지 다양한 처벌 메커니즘을 마련해두었다.

예측 불가능성, 온라인 교통 시스템의 특징

예측 불가능성은 온라인 교통 시스템의 세 번째 특징이다. 이 경우 오토바이 택시 기사가 날롱(야간에 영업하는 온라인 오토바이 택시)을 많이 이용할수록 예측할 수 없는 근무 조건이 더 커진다. 그들은 조명이 좋지 않은 밤에 길거리에서 일하며 때때로 가짜 주문을 미끼로 한 강도를 마주하기도 한다. 주문을 받을 때 온라인 오토바이 택시 기사는 목적지까지 안전하게 배송하고, 사고를 피하고, 소비자로부터 나쁜 평가를 받지 않기를 바라며, 새로운 주문을 받거나 즉시 집으로 돌아갈 생각을 주로 한다. 하지만 이는 예측할 수 없는, ‘바람’일 뿐이다.

오토바이 택시 노동자의 배달 거리와 임금 계산은 ‘파트너’와 ‘계약상 독립’이라는 단어 뒤에 숨어 알고리즘을 통해 규제된다. 플랫폼에 계정을 만들기 위해서는 오토바이와 핸드폰이 있어야 한다는 점을 들어 오토바이 택시 기사는 업무 도구를 소유한 독립 계약자라고 주장하는 사람도 있다. 하지만 오토바이는 사실상 운전자 신체의 연장이다.

온라인 오토바이 택시와 플랫폼 간의 관계에만 주목하면 온라인 오토바이 택시를 노동의 일부로 분류해야 할지 고민스러울 수 있다. 그래서 정부나 근로감독관도 2008년 중소기업에 관한 법률 20호와 2013년 파트너십 이행에 관한 정부 규정 17호를 참고하여 가짜 파트너십을 적발하는 데 많은 노력을 기울이고 있다. 파트너십이라며 계약상의 독립성이 있는 것처럼 말하지만, 주문 배정과 기사 관리 등에서 플랫폼의 영향력을 생각하면, 중립적으로 보이는 디지털 플랫폼이라는 용어보다 온라인 운송업체를 사용자로 정의하는 것이 더 유용하다. 

저희가 하는 일은 ‘체육복지사’예요.

- 생활체육지도자 김소영, 윤은경 인터뷰

김도하 선전위원

얼마 전 파리올림픽이 끝났다. 과거와는 달리 올림픽에 대한 관심이 사그라 들었다지만, 여전히 축구나 야구 이외의 종목에 대한 주목도가 높아지고, 덩달아 생활체육에 관한 관심이 늘어나는 시기이다. 마침 이번 일터에서는 ‘생활체육지도자’란 직업에 대해 알아보고 그들의 고충에 대해서 들어보는 시간을 가지게 되었다.

안녕하세요. 자기소개 부탁드립니다.

김소영 안녕하세요. 저는 2000년부터 생활체육지도자 1기로 들어온 김소영이라고 합니다. 체조가 전공이었고요, 어르신들 위주로 수업을 진행하고 있습니다.

윤은경 저는 2002년 10월에 들어왔습니다. 수영이 전공이었지만, 지금은 장애인 학생들 체육수업이나, 어르신들 위주로 수업을 진행하고 있습니다.

전국에 생활체육지도자 분들이 2600명 이상 된다고 해요. 적지 않은 수지만, 보통 일반인들은 사설 체육센터 등에서 운동하기 때문에 생활체육지도자 분들이 어떤 분들인지 잘 모르실 수도 있을 것 같아요. 생활체육지도사라는 직업에 대해서 간단히 설명해주시겠어요?

엘리트 체육은 선수를 육성하는데 중점을 두는 반면, 생활체육지도자는 일반인들을 대상으로 지역사회에서 생활체육 현장을 지도하고, 생활체육 건강지식을 전달하는 등 주민들의 건강을 유지·증진시키는 일을 하고 있습니다.

주로 노인복지관, 정신병원 병동, 지역 아동센터 등 사설 체육센터에 다니지 못하는 소외계층을 대상으로 노인복지관, 정신병원 강의를 하고 있습니다. 어찌보면 운동을 하는데 있어서도, 생활수준별 격차가 있을 수 있잖아요, 취약계층에게도 전문적인 지도하에



▲ 의정부체육회 소속 생활체육지도자 윤은경(왼쪽), 김소영(오른쪽) 님. 사진 : 김도하

운동을 접할 수 있도록 하는 좋은 직업인 것 같아요. 저희는 이 직업을 ‘체육복지사’라고 생각하고 있어요. 그래서 저희 둘 다 사회복지사 자격을 취득하기도 했어요.

우리 직업은 체육복지사

두 분다 생활체육지도자의 초창기부터 지금까지 역사를 함께 해왔잖아요. 두 분은 어떻게 해서 생활체육지도자의 길을 걷게 되셨나요?

김소영 저 같은 경우는 원래는 사설 에어로빅 강사였어요. 한 10년 정도 운영하고 일하다가 생활체육지도자를 뽑는다고 해서 들어오게 되었어요.

윤은경 저도 사설기관에서 6~7 년정도 수영을 가르치다가 결혼을 하면서 그만두고 있었는데 의정부시 생활체육지도자를 뽑는다고 해서 들어오게 되었어요. 지금 당장은

조금 처우가 열악해도 나라에서 뽑는 거니까 점차 조건이 좋아질 것이라고 생각해서 입사하게 되었습니다.

일은 구체적으로 어떻게 이루어지는지, 업무 방식에 대해서 설명해주시겠어요?

하루에 8시간, 평일 주5일 근무합니다. 사무실에 출근한 뒤, 수업을 하기로 한 기관으로 이동해서 강의를 진행합니다. 보통 하루에 3곳, 일주일에 총 15곳을 방문해서 생활체육 강의를 해요. 일이 끝나면 다시 사무실로 복귀하고요.

예전에 비해서 행정 업무 일이 줄었지만 지금도 월말이 되면 쉴 새 없이 행정업무를 하고, 뿐만 아니라 웬만한 생활체육지도자분들이 수업 외에도 사업을 하나씩 맡고 있죠.

강의를 하는 곳은 사무국에서 배정해주는 편인가요? 아니면 체육지도자 분들이 직접 현장을 발굴

해서 나가는 편인가요?

다른 곳에서는 상급자가 일방적으로 배정을 해주는 곳도 있다고 들었어요. 그런데 저희는 저희가 직접 기관이나 단체에 연락해서 수업을 개설하는 편이에요. 저희가 수업할 곳을 자율적으로 선택할 수 있어 이런 방식이 오히려 더 좋은 것 같아요. 하지만 수업이 줄어들 때 새로운 기관을 찾아서 수업을 개설하는 게 쉽지만은 않죠.

일을 하시면서 업무나 직장에 고충은 어떤 게 있을까요?

처우 문제도 크죠. 저는 처음에 체육과 나온 사람들의 직업으로 학교 선생님이 있고, 그 다음 생활체육지도자가 있다고 생각했어요. 국가에서 지원을 받으니 처우도 점차 개선되고, 비전이 있을 것이라고 생각했었죠. 초창기에는 엘리트 체육인들도 많이 넘어와서 일을 했지만 지금은 거의 없어요. 젊은 분들도 결국 처우 문제로 일을 그만두는 경우가 많아요.

지난 정부 때 정규직 전환이 되고 나서 오히려 더 많은 지도자 분들이 관뒀어요. 그전에는 정규직이 되면 뭔가 나아질 것이라는 기대가 있어서 버텼는데, 막상 정규직이 되고 나서도 계약직에서 무기계약직으로 변화한 것 외에는 크게 체감되는 변화가 없었어요. 계약직이라 고용이 불안정하다고 생각하시겠지만 그전에도 제도가 잘 되어 있어서 함부로 해고할 수 없었거든요. 그러니 정규직화되어도 결국 크게 달라진 게 없었던 거죠. 의정부는 노조 활동도 열심히 하고 그래



▲ 생활체조 강의를 하고 있는 윤은경, 김소영 선생님

서 다른 곳보다 처우가 낫다고는 하지만 제가 25년차 직장인인데 월급이 270~280만원 정도예요.

사실 급여가 적은 부분에 대해서는 알고 있고, 감수하면서 다니는 측면도 있었어요. 하지만 그 외에도 직장을 다니는 보람이 부족하다고 느껴지는 부분이 많아요. 저희는 진급을 할 수 있는 조직체계도 아니고, 조직 내부적으로 현장에서 하는 이 일이 눈에 보여지는 행사나 다른 사업에 비해 중요하게 여겨지지 않는다는 인상을 받을 때가 많아요. 체육회 내부에서도 현장에서 일하는 지도자분들보다 행정직원을 우대하는 문화가 있기도 하고요.

생활체육 발전을 위해, 지도자의 처우 개선도

그래도 두 분은 20년 이상 이 일을 하고 계셨잖아요. 그럼에도 불구하고 이 일을 계속 하는 이유가 있으실까요?

일단은 일이 너무 재밌어요. 예전에 사설기관에서 일할 때에는 수강생들에게 잘못하면 수강을 그만두고, 그런 것들에 대한 스트레스도 있었던 것 같아요. 지금 저희 수강생분들은 무료로 수강을 하시는 분들이라 항상 저희에게 감사함을 표시해주세요. 저희도 비록 급여는 받지만 봉사하는 느낌도 들고요, 좀 더 즐겁고 보람있게 일하죠.

그리고 항상 좀 어려운 곳에 가서 수업을 하잖아요. ‘아직도 우리 사회에 우리가 돌봐야 할 사람들이 많구나.’ 생각하기도 해요. 사회구성원으로서 책임감도 느끼고요. 그래서 항상 그 분들의 건강을 책임지고 있다는 생각으로 일하고 있어요. 아까 말씀드렸듯 저희 끼리는 체육복지사라고 생각해요. 그리고 일반 사설기관에서는 사업 같은 것을 기획하거나 프로그램을 짜거나 이런 것들을 해볼 수 없는데, 그런 일들도 적성에 맞고 재밌어요.

앞으로 바라는 점은 어떤 게 있나요?

선진국에서는 엘리트 체육보다는 생활체육이 더 발전되어 있잖아요. 생활체육을 하다가 선수로 육성이 되기도 하고요. 우리나라도 생활체육을 발전시킨다고 하는데 그 생활체육을 가르칠 수 있는 선생님이 저희 생활체육지도자인 거잖아요. 그에 비해서 체육

회 내에서 인식이라든가 체계는 아직은 부족한 것 같아요. 수업과 관련해서 저희 같은 생활체육지도자들이 체육회 내에서 좀 더 체계를 잡고 서로 간의 경험도 공유하고, 프로그램 개발이나 이런 것도 고민할 수 있으면 좋겠습니다.

처우 문제도 많이 개선되었으면 좋겠어요. 저희야 이미 20년 일했고 남은 시간이 길지 않다지만, 젊은 사람들은 계속 이 일을 해야 하잖아요. 사실 지금 노조 활동을 하는 것도 후배들을 위해서 하는 마음이 커요. 후배 생활체육지도자 분들께도 항상 그렇게 말해요. 20년 동안 내가 아무것도 몰라서 아무것도 안 하니까 아무것도 변하지 않았다. 지금부터 움직이면 너의 20년이 달라질 수 있으니 같이 한 번 목소리 내보자고요. 

경남 양산에 ‘작은 사업장 노조’가 생겼다

- ‘양산 작은 사업장 지역연대 노조’ 인터뷰

손기영 회원

인터뷰 중에 휴대전화가 울렸다. 통화를 하려고 방을 나간 이보은 씨가 한동안 돌아오지 않았다. 창문 넘어 보이는 표정은 심란했다. 다시 돌아온 이 씨는 한 네팔 이주민의 산재사고를 전했다. 돼지농장에서 일하다 손가락이 절단된 사고였다.

이보은 “사료 배합기 벨트가 고장나서 차단기 내리고 벨트를 손보고 있는데, 다른 동료가 이걸 모르고 기계를 돌려서 손가락이 잘린 거예요. 손가락은 찾지도 못했어요. 근데 농장주가 산재신청을 안 해줬어요. 오늘 병원에 간 날이라 저한테 전화가 온 건데, ‘병원에 왔어요’ 이 말도 어디 숨어 있듯이, 숨죽여서 말해요.”

놀라서 입을 다물지 못하는 표정을 짓자 이 씨는 “이런 사례들만 해도 밤을 새운다”며 씩씩한 표정으로 말했다. 이 씨는 경남 양산시 동부에 있는 웅상노동인권연대 활동가다.

이씨는 최근 또 다른 역할을 맡게 되면서 일상이 조금 더 바빠졌다. 이 씨는 한 달 전부터 ‘양산 작은 사업장 지역연대 노동조합(이하 양산 작은 사업장 노조)’ 사무국장을 겸하고 있다.

9월 <일터>는 최근 경남 양산에 설립된 양산 작은 사업장 노조의 활동가 이보은 사무국장과 이은아, 이효나 공동위원장을 만났다. 두 공동위원장도 각각 양산노동민원상담소 사무국장, 양산외국인노동자 사무국장으로 양산에서 오래 활동해왔다. 작은 사업장은 무엇이고, 사회단체 활동가들이 직접 노조를 만든 이유는 또 무엇일까. 이보은 사무국장은 한 마디를 남겼다. “더는 미룰 수도, 하지 않을 수도 없는 일이었으니까요. 지역에서 이런 노조를 만들지 않으면서 내가 노동상담을 한다고, 노동인권활동가라고 말할 수가 없었으니까요.”



▲ 지난 7월 12일 양산 작은 사업장 지역연대 노조 창립 총회 풍경.

“사건은 계속 해결하는데 바뀌는 건 없는 무력감”

양산 작은 사업장 노조는 지난 7월 12일 출범했다. 현재 조합원으로 있는 10여 명의 양산 주민이 먼저 의기투합했다. 모두 양산에서 노동자 혹은 노동 관련 활동가로 오래 일해 온 이들이다. 2022년 8월 시작된 ‘양산 작은 사업장 권리 찾기 모임’이 계기였다. 작은 사업장은 임직원이 50인 미만인 사업장을 이른다. 직원이 1~4명뿐인 영세기업도 포함한다. 이 작은 사업장은 대표적인 근로기준법 및 노동조합 사각지대다.

양산 소재 업체의 99.1%가 작은 사업장이다. 직원 수가 1~4명인 영세기업만 87%에 달한다. 직원 수 5~49명인 업체는 12.1%를 차지한다. 이렇듯 주민 대부분이 작은 사업장에 고용돼있으나, 이들이 자기 권리를 주장하고 보호받을 수 있는 노조를 찾기란 요원했다. 권리찾기 모임은 근로기준법 사각지대에 놓인 노동자들의 노동권 보호를 고민

하던 이들이 ‘더는 지켜볼 수만은 없다. 무엇이든 해보자’며 모여면서 시작됐다.

이은아 “상당은 많고, 대응한 사건도 많지만, 현장은 바뀌지 않았어요. 결국 당사자들이 나서고 조직이 돼야 하는데, 5인 미만, 10인 미만 이런 작은 사업장 노동자들은 기존 노조에 가입하기도 어려워요. 상급단체 노조도 상근자가 1~2명밖에 없고 이미 격무에 허덕이는 데다 작은 사업장은 교섭이 특히 더 어려우니까요. 양산엔 이주민이 정말 많아요. 미등록 이주노동자, 결혼이주여성 비율도 매우 높아요. 동포노동자도 많고요. 이들이 전부 우리 사회 가장 밑바닥 현장에서 일하고 있어요. 그러는 동안 한국 사회의 노동환경은 계속 후퇴했고, 이제는 정말 무너지는 정도까지 왔어요. ‘사회 곳곳에 저지선을 만들어야 한다, 그러려면 모든 당사자가 연결되어야겠다, 그 연결을 어떻게 만들 수 있을까, 이들이 자기 목소리를 낼 수 있으려면 무엇이 필요할까.’ 결국 고민의 끝이 노조였어요.”



▲ 7월 31일 양산노동민원상담소에서 <일터>와 만난 이은아 '양산 작은 사업장 노조' 공동위원장(왼쪽), 이효나 공동위원장(가운데), 이보은 사무국장.

이들이 양산을 설명하는 말 중에서 두 가지 단어가 유난히 반복됐다. ‘하청’과 ‘이주민’이다. 양산은 울산에 인접해있다. 아래로는 창원과도 가깝다. 활동가들은 양산 시가지를 둘러싼 12여 개 산업단지의 상당 부분이 자동차·조선·화학 등의 대공장의 하청업체라고 했다. 이은아 공동위원장은 “1·2차 하청이 아니라 ‘하청의, 하청의, 하청업체’인 곳이 많다”며 “이 현장들은 매번 더 기발한 방식으로, 창의적으로 열악해지고 있다”고 말했다.

이은아 “파견법상 제조업 공정엔 인력 파견을 못 해요. 불법인데, 다들 해 왔죠. 근데 이게 점점 문제가 되니 인력사무소가 원청이랑 하청(도급) 계약을 맺어요. 파견법을 우회하려고 아예 하청업체가 돼요. 같은 공장 1라인은 A 인력사무소가, 2라인은 B 인력사무소가 계약해 각 사무소의 파견노동자들이 일하는 거예요. 근데 도급계약 금액이 딱 ‘최저시급’에 맞춰져 있대요. 9,860원에 주휴수당을 합쳐서 12,000원 미만으로. 퇴직금, 연차수당 이런 게 전혀 포함되지 않은

거죠. 나중에 임금체불 진정이 들어가면 근로감독관도 난감한 거예요. 누구의 책임인가 하고요. 이런 문제가 계속 확대되고 있어요.”

바닥없이 추락하는 이주민의 노동

동시에 이주민들의 노동환경은 어디가 바닥인지 알 수 없을 정도로 계속 무너지고 있다. 미등록 이주노동자일수록 상황은 더 심각했다. 이효나 공동위원장이 최근 상담한 방글라데시 이주민의 얘기다.

이효나 “5인 미만 사업장에서 일한 분이에요. 조선소 배에 들어가는 주유통을 만드는 업체였어요. 기본적인 안전화도 없이 일했어요. 그러다 2m 높이의 모형을 옮기는 공정을 하던 날, 혼자 맨몸으로 모형에 올라가서 지게차에 연결하는 고리를 채우고 내려오는데 미끄러져서 무릎을 크게 다쳤어요. 근데 회사가 바로 병원에 보내질 않았어요. 그냥 사무실에 데려가서 연고, 파스만 발라줬대요. 며칠 동안 아프다고 하니 근처 병원가서

엑스레이를 찍었고, 뼈에 이상이 없다며 진통제만 처방받고 끝났대요. 그러다 올해 초 수술을 해야 하는 지경에 이른 거예요. 우여곡절 끝에 산재 인정이 돼 지금 요양 중인데, 최근 사장이 ‘퇴직금을 포기한다’는 내용의 각서를 첨부해 자필 서명을 해달라고 문자를 보냈어요.”

이효나 위원장은 사례를 열거하자면 끝이 없다고 했다. 이주민들의 환경은 근로기준법이 없는 무법지대와 같기 때문이라고 했다. 이 위원장은 “정주민의 공백을 이주민들이 채운다. 특히 야간전담을 많이 하는데, 한 달에 2번만 쉬고 야간수당, 주휴수당, 연차, 퇴직금도 없는 경우가 예사”라며 “돌연사하는 이주노동자들이 계속 늘고 있는 게 체감된다”고 말했다.

이효나 “2년 전에 한 미등록 베트남 이주민이 과로사했어요. 야간에만 일했고 한 달에 이틀만 쉬었대요. 직장 동료도 거의 다 미등록 이주노동자였어요. 처음에 사망자 부인이 ‘시신을 베트남으로 보내주는 것만 해도 감사하다’ 이랬어요. 과로 산재로 남편을 잃었는데... 동료들은 슬퍼하면서도 별별 떨었어요. 이분이 산재 신청을 하면 다 일자리를 잃게 될까봐, 출입국에 잡힐까봐... 제대로 추모도 못하고, 부당하다는 얘기도 못 하는 거예요. 이때 한계를 느꼈어요. 당사자들이 나서야 하는데 나설 수가 없어요. 며칠을 설득해서 산재 신청은 했지만, 변한 건 아무것도 없는 거죠.”

이보은 사무국장은 “미등록 이주노동자들은

이미 우리 사회의 근간을 이루고 있다. 지역 상인협회나 택시협회에서 ‘단속 좀 하지 말라’며 법무부에 항의할 정도”라며 “갇은 폭력과 죽음, 인권침해의 문제가 심각한데, 단속, 추방의 대상으로만 볼 게 아니라 이들을 합법화하는 방안을 찾아야 한다”고 말했다.

“양산에서 희망을 만들자”

이 사무국장은 “우리가 이주민 상담을 주로 해서 자연스레 이주노동 얘기가 많이 나왔지만, 노동권을 보호받지 못하는 작은 사업장의 문제는 이주민이든, 정주민이든, 제조업이든, 사회복지든, 서비스업이든, 누구에게든 마찬가지로”라고 강조했다. 그는 “이주민의 권리가 사라진 곳에서 정주민의 권리가 꺾이나 지켜질까요?”라며 바로 이점이 작은 사업장 노조를 만든 이유라고 말했다.

당장 거창한 계획은 없지만, 꾸준히 노조의 존재를 알리고 이를 중심으로 당사자들이 서로의 상황을 나누고 대안을 찾도록 연결고리를 만들어가는 게 현재의 목표다. 이효나 위원장은 “이런 노조가 양산에서 시작될 수 있는 걸 보여주면서 양산의 모든 일하는 노동자들에게 희망이 될 수 있으면 좋겠다”고 말했다. 이은아 위원장은 “여기 양산도, 한국 사회 전반도 노동조건이 열악해지는 구조 속에서 인간성이 사라지고 사람들 간 불신과 자기 이익 추구만이 가득해지는 흐름에 놓여 있다”며 “지역 연대 노조를 통해서 이 흐름을 조금이라도 반전하려 한다. 그 기회를 만들겠다”고 포부를 밝혔다. 

향수에 가려진 탄광노동자들의 삶

- 전시 '지역과 함께하는 <석탄시대>'

김대호 근로복지공단 직업환경연구원

문화체육관광부가 운영하는 대한민국역사박물관은 세종대왕 동상이 있는 세종로공원과 경복궁, 그리고 멀리 청와대와 북악산이 보이는 곳에 자리하고 있다. 이 박물관은 이명박 정권 초기였던 2008년 8.15 광복절 경축사에서 대통령이 직접 '현대사박물관' 건립을 공표한 후 정권 말기인 2012년 12월에 개장을 하였는데, 우리나라에서 가장 좋은 위치에 값비싼 화강석을 외벽으로 바른 현대식 건물 내에 있다. 태생적인 한계 때문인지 5.16 군사정변 이후의 산업화와 관련된 이야기와 전두환과 노태우 정권 시기의 경제발전에 관련된 내용이 주를 이루고 있는 반면, 1980년 광주민주화운동과 관련된 내용은 없고, 1987년 6월 항쟁과 관련된 내용은 간단하게 언급만 되어 있으며, 전태일 이후 노동운동과 노동자의 삶에 관한 이야기는 거의 언급이 없다. 이러한 대한민국역사박물관에서 올해 4월 26일부터 9월 22일까지 '지역과 함께하는 <석탄시대>', 영어명으로 'Nostalgic Energy Source: Coal(향수의 에너지원:석탄)'이라는 제목의 특별전시를 하고 있다.

아마도 작년 6월에 대한석탄공사 화순광업소가 폐광하였고, 올해 6월에는 대한석탄공사 장성광업소가 폐광하였으며, 내년 6월에는 대한석탄공사 도계광업소가 폐광할 예정이기에 이러한 전시가 기획되었을 것이다. 대한민국역사박물관의 건립배경과 운영 주체가 문화체육관광부라는 점, 그리고 보수정권이 들어선지 2년이 지난 시점이라는 점을 감안하면 <석탄시대>의 전시 내용을 대략적으로 짐작할 수 있는데, 1부는 '석탄 증산으로 경제부를 이룩하자'는 석탄이 주요 동력원으로 사용되었던 시기의 구호를 제목으로 하면서 '주탄종유(主炭從油)' 시대의 자료들을 전시하고 있었다. 2부는 '싸이랭 들려온다 일터로 가자'는 1950년 대한석탄공사 사가인 '삼탄가'¹⁾를 제목으로 하면서 전시는 함태탄광의 모 집공고, 각종 광산보안교재, 안전표지판, 각종 장비들을 전시하고 있었다. 마지막으로 3부

1) 삼척탄광가의 준말로 대한석탄공사 삼척탄광에서 생산된 석탄은 당시 국내 최대 발전소인 영월화력발전소에 동력원으로 사용되었다.

는 ‘아빠 오늘도 무사히’라는 제목으로 탄광노동자들의 급여 봉투나 복지전표, 인명구조 훈련 모습 등을 전시하고 있었다.

우리나라 대표적인 탄광도시인 강원도 태백에 있는 태백석탄박물관, 1990년에 폐광하였던 충청남도 최대의 탄광인 대한석탄공사 성주광업소와 영풍탄광, 대천탄광, 한보탄광, 삼풍탄광 등 여러 민영탄광이 있었던 충남 보령의 보령석탄박물관, 그리고 대성탄좌개발(주) 문경탄광과 대한석탄공사 은성광업소 등 태백 다음으로 탄광이 많았던 경북 문경의 문경석탄박물관의 전시품들을 가져와 <석탄시대>라는 특별전시를 채웠지만, 탄광 노동자의 삶을 돌아볼 수 있는 자료들은 일부에 불과하였다. 특별전시의 기획자는 주탄종유 시대의 ‘향수’를 불러일으키고자 이러한 전시품들을 가져왔겠지만, 자본의 필요에 의해 사용되었다가 ‘주유중탄(主油從炭)’의 시대가 도래하면서 ‘석탄 합리화 정책’이라는 명목으로 많은 탄광들의 폐광하면서 버려졌고, 최근까지 채산성 악화로 아픈 몸만 남긴 채 버려지고 있는 탄광의 노동자들의 삶이 특별전시를 통해 잘 보이지는 않았다.

내년에 폐광 예정인 대한석탄공사 도계광업소를 제외하고 이제 남은 탄광은 강원도 삼척시 도계읍 소재의 민영탄광인 (주)경동 상덕광업소 밖에 없고, 상덕광업소의 갱도 내에서 일하는 광부들도 600여명에 불과하여 석탄의 시대는 지나갔다고들 말한다. 하지만 우리나라 산재보상의 차원에서는 아직도 현재진행형이다. 2022년도 근로복지공단 통계연보에 따르면 진폐 입원 및 통원 요양환자는 2,149명에 불과하지만, 장해보상(진폐보상연금)을 포함하는 진폐 보험급여 수급자수는 19,006명으로 근골격계 질병(25,889명) 다음으로 많고, 지급한 보험급여액은 5,096억으로 뇌심혈관 질병(5,723억) 다음으로 많다. 탄광에 근무하다가 사고로 사망하였거나 장애를 입은 노동자, 진폐 이외 근골격계, 소음성 난청, 진동장애 및 폐암을 입은 노동자들을 포함한다면, 산재보상 관점에서 탄광 노동자들의 이야기는 아직까지 주요 주제이다. 다만, 이들의 이야기를 접할 수 있는 기회가 있는 사람들은 탄광 인근의 근로복지공단 지사²⁾ 재활보상 담당 직원들과 대표적인 진폐 전문요양기관인 근로복지공단 태백/동해/정선/순천병원 및 다수의 지역 의료기관의 의료인들에 불과하고, 일반인들에게는 잊혀져 가고 있다.

탄광 노동자들의 이야기가 궁금하다면 이번 대한민국역사박물관의 <석탄시대> 전시가 어느 정도 도움이 될 수 있겠지만, 필자가 추천하는 곳은 탄광이 있었던 지역에 소재해 있는 태백석탄박물관, 보령석탄박물관, 문경석탄박물관이다. 탄광 노동자들의 삶이 잘 드러나 있는 곳으로 필자가 강력하게 추천하는 곳은 동원탄좌 사북광업소가 있었던 사북석

2) 근로복지공단 태백지사, 영주지사, 보령지사, 광주지역본부

[illegible]

보안감독실

▲ 당시 광산 사무실에 붙어 있던 부서별, 부위별 재해자 수. 사진: 김대호

탄유물보존관으로, 강원랜드 가는 길에 있다. 사복석탄유물보존관은 현재 공사 중이지만 올해 11월부터 운영 예정이다. 과거 사복탄광에서 근무하였던 노동자가 직접 이야기를 들려주면서 그들이 사용하였던 물품과 장비들, 그리고 목욕탕, 대형 세탁기 및 각종 자료들이 그대로 보존되어 있으면서 강도 입구까지 광차를 타고 들어갈 수 있으며, 노동조합 사무실에서는 사복항쟁의 이야기를 접할 수 있다. 사복광업소에서 근무하였던 노동자와 지역 주민이 만든 사복석탄유물보존회가 이 박물관 탄생의 주역이라는 점을 감안하면, 대한민국역사박물관의 특별전시와 어떻게 다르게 전시되었는지 알 수 있을 것이다.

대한민국역사박물관의 <석탄시대> 특별전시에서는 탄광 노동자들의 삶을 깊이 있게 들여다볼 수는 없었다. 그러나 산업이 발전하면서 자본이 노동자들을 어떻게 사용하다가 버렸는지를 <석탄시대>를 통해 들여다보면서, 급격한 산업전환으로 인한 노동자와 그들의 가족 및 지역사회의 피해를 최소화하고 그들의 권리와 지속적인 삶을 보장하는 정의로운 사회변화를 어떻게 가능할지 고민해 볼 수 있는 시간을 가질 수 있을 것이다. 마지막으로 <석탄시대> 특별전시는 무료이고, 3층 전시실에서는 광화문교차로 넘어 광화문, 경복궁, 청와대, 북악산 전경을 바라볼 수 있는 호사를 누릴 수 있다. **알티**

지구 걱정이들에게 보내는 편지

유형섭 기후정의팀 회원

2024년 8월 11일 기준 5월 이후 전국의 온열 질환자는 사망 20명을 포함해 2141명으로 집계되었다. 폭염 경보 및 특보 재난 문자가 수시로 온다. 기후 변화에 별 관심 없던 사람들조차, 요즘 날씨가 이상하다는 것을 체감하고 있다. 이 와중 서울시는 그린벨트 구역을 해제하고 8만 가구의 주택을 추가 공급한다고 한다. SNS를 보면 특히 젊은 세대에서 기후 우울 및 무기력감을 호소하는 사람들이 적지 않게 눈에 띈다. 인류 마지막 세대 일지도 모른다는 생각.

기후 불안(Climate anxiety) 또는 생태 불안(eco-anxiety)은 기후 변화와 그 영향에 대한 정신적인 스트레스로 인해 생기는 우울 및 불안의 종류이다. 증상이 심한 경우 심박수가 증가하거나 숨이 가빠지는 생리학적인 증상이 나타나기도 하고, 학교나 직장에서 제대로 기능하지 못하고 사회적 관계를 잘 맺지 못하거나 폭력이나 약물 남용 등의 행동을 보이기도 한다. 청소년뿐만 아니라 농부, 과학자 등 기후 변화에 민감한 직업군에서도 확인되며, 2017년 미국 심리학회에서는 우울 장애의 일종으로 '기후 우울증'을 정의하기도 하였다.

2021년 호주, 브라질, 핀란드 등 10개 국가에서 10,000명의 어린이와 청소년 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 절반 이상이 기후변화에 대해 걱정하고 있으며, 그들 중 50% 이상이 슬픔, 불안함, 분노, 무기력함, 죄책감 등을 호소하고, 45% 이상이 일상과 기능에 부정적인 영향을 준다고 응답하였다. 2022년 미국 예일대에서 18세 이상의 성인 1,085명 대상으로 기후 불안에 대해 조사한 결과에서도 지구 온난화로 인해 지난 2주간 여러 일 동안 기분이 처지고, 우울하며 무망감(hopelessness)을 호소한 사람이 10%, 지구 온난화로 인한 감정을 토로하고자 상담을 받고자 했던 사람이 10%로 확인되었다.

이에 대한 심리학적 설명은 크게 2가지로, 첫 번째는 멸종이 다가오고 있다는 두려움(apocalyptic fear), 두 번째는 이미 목도하거나 앞으로 올 상실에 대한 슬픔, 의존, 죄책

감 등이 복잡하게 얽힌 감정이다. 미국의 정신과 의사 리스 반 서스터렌은 이를 외상 전 (前) 스트레스 장애라고 이름 붙이기도 하였으나, 우리가 정말 ‘이전 상태’에 있는 건 아니다. 전 세계에는 이미 홍수, 가뭄, 산불 등 재해로 죽거나 다치는 사람들이 있다. 이들에게 기후불안은 외상 후 스트레스이며, 이런 재난을 직접 겪지 않는 사람도 정신적 외상을 입을 수 있다. 저소득층, 아이, 노인, 만성 질환자, 정신질환자, 이동이 불편한 장애인과 같이 건강 자원이나 인프라가 취약한 계층에서 기후 변화에 대한 적응이 어렵고 고립되기 쉬워 더 취약할 수밖에 없다.

심리학자나 정신의학자들은 기후 불안이 심각한 심리학적 문제이지만 이를 개인화하거나 의료화하는 대신, 이를 긍정적인 사회적 변화로 치환될 수 있도록 해야한다고 말한다. 생태주의자인 로르 누알라도 [지구 걱정에 잠 못 드는 이들에게]라는 저서에서 이렇게 조언한다. ‘흔들리면 흔들려야 한다. 이를 부정하거나 회피하지 말고 충분히 미래를 애도해야 한다. 그 과정에서 분노, 두려움, 죄책감, 우울감 모든 것을 느끼되 번아웃이 오지 않도록 타인과 교감하자. 나와 세계가 연결되었다는 것을 느끼는 것이 고통의 원인이자 열쇠가 될 수 있다. 그 열쇠를 공유하는 사람들과 함께 춤추고 웃고 떠들면서, 문제를 정확히 직면하고 할 수 있는 곳에서 저항하자.’ 우리도 산업 전환에 불안한 노동자, 지역주민, 기후로 인해 생계 유지가 어려워진 농어민, 기후로 인해 불안한 모든 사람 다 같이 9월 7일 기후정의행진으로 모이자. 

- https://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/1153161.html
- HICKMAN, Caroline, et al. Climate anxiety in children and young people and their beliefs about government responses to climate change: a global survey. The Lancet Planetary Health, 2021, 5.12: e863-e873.
- Leiserowitz, A., Maibach, E., Rosenthal, S., Kotcher, J., Carman, J., Verner, M., Lee, S., Ballew, M., Uppalapati, S., Campbell, E., Myers, T., Goldberg, M., & Marlon, J. (2023). Climate Change in the American Mind: Beliefs & Attitudes, December 2022. Yale University and George Mason University. New Haven, CT: Yale Program on Climate Change Communication.
- Dodds J. The psychology of climate anxiety. BJPsych Bull. 2021 Aug;45(4):222-226. doi: 10.1192/bjb.2021.18. Erratum in: BJPsych Bull. 2021 Aug;45(4):256. doi: 10.1192/bjb.2021.58. PMID: 34006345; PMCID: PMC8499625.
- 로르 누알라, 지구 걱정에 잠 못드는 이들에게, 해엄, 2023

‘달리기’ 파는 진료실

송홍석 회원, 내과전문의

진료실에서 보내는 편지

40대 초반의 여자 환자가 초등학교 딸과 함께 진료실로 들어왔다. 지방간과 고지혈증 상담을 받기 위해 왔다. “운동이 필요한데요.” “직장도 다니고, 둘째도 있고, 시간이 안나요.” “딸이 도와줘야 하겠구나” “남편이 도와줘야 하죠!” 어떤 운동이 제일 하고 싶은지 묻는 질문에 그녀는 뜸도 들이지 않고 ‘달리기’와 ‘필라테스’라고 했다.

당뇨조절이 잘 안되고, 약을 끊으면 고지혈증이 재발해왔던 53세 독거 남자 환자의 경우, 여섯 번째 진료 후에야 그가 나름 먹는 것에는 애쓰고 있음에도 불구하고, 운동을 못하는 이유를 알게 되었다. “금형 제작일을 하고 있는데, 평일엔 저녁 7시 30분에 퇴근하고 토요일도 오후 5시까지 일하느라...”

실은 필자도 작년 3월 심근경색이 불쑥 찾아온 후에야 운동을 일상적으로 하기 시작했고, ‘한노보런~’에 가입하기 전까지는 헬스장 런닝머신만 열심히 타던 초급 러너에 불과했다. 그러나 요즘에는 3평 남짓, 3분 남짓한 진료실 환경에서 약물 처방 중심, 무심한 지시적 교육에서 조금은 벗어나 약간이라도 더 시간 내어서 운동에 대해 얘기 나누려 하고 있다.

운동이 필요한 이들이 운동에 나서지 못하는 이유는 무엇일까? 국제학술지 ‘BMC 여성 건강’에 실린 한 연구에서는 규칙적인 운동을 하고자 하는 중년의 여성(40세~62세)에게 부정적 영향을 끼치는 운동방해요인에 대해 알아보았는데, 시간 부족(가정과 직장에서 여성이 지닌 여러 가지 책임과 역할에 기인하는), 야외 운동에 대한 안전문제, 날씨, 여성이 일상생활에 운동을 조직할 수 있는 능력과 성향, 함께 운동할 가족이나 친구의 여부, 운동 경험에서 스스로의 동기부여(즐거움, 성취감 등의 만족감), 육아에서의 사회적 지원 등의 사회환경적 요인을 꼽았다.

규칙적 운동에 영향을 미치는 요인에 관한 국내의 조사로는 2023년 국민체육생활조사

가 있는데, 규칙적인 운동 참여를 위해 우선해야 할 조건으로 64.6%에서 운동 가능시간 증가를 꼽았고, 체육시설 접근성 확대(54.5%), 운동 지출비용의 여유(34.6%) 등의 순이었다. 규칙적 운동을 중단한 이유에 있어서도 운동 가능시간 부족이 가장 많았고, 체육시설 접근성이 낮은 것이 그 다음이었다. 중년여성에서 운동환경과 사회적 지지가 운동행위에 어떤 영향을 주고 있는지를 연구한 2008년의 어떤 한 연구에서도, ‘주변에 걸을 수 있는 길, 운동센터’가 있는지, 함께 운동하는 파트너가 있는지, 그리고 운동에 대한 조언, 계획 수립, 경험나누기, 긍정 평가를 해주는 사회적 지지가 있는지가 영향을 주고 있었고, 육아나 가사일과 관련된 지지는 충분히 받지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

‘운동할 시간이 없음’을 개인의 핑곗거리로 바라보는 인식, 돌봄 문제를 공동체의 책임으로 이야기하는 것, 기후위기가 운동에 미치는 영향에 대해서도, 걷고 달리기엔 안전한 길이 사는 곳에 충분히 확보되어 있는지 묻게 된다.

그래도 개인적으로 운동 방법을 아는 것 또한 중요하다. “매일 1시간씩 걷는데 살이 안 빠져요”라고 탄식하는 환자들을 흔히 본다. 빠지지 않는 뱃살에는 복합적 요인이 있지만, 대부분 ‘1~2시간 산보하듯이 천천히 걷는다는 것’이 문제였다. 소파에서 지내는 것보다는 낫지만, 체중감량과 체력향상의 효과를 얻으려면 어느 정도의 운동 강도는 가져야 가야 한다. ‘운동 강도’는 다치거나 쓰러지는 일 없이 운동하기 위해서, 그리고 효과적, 효율적으로 운동하기 위해서 매우 중요하다.

그런데 운동의 강도는 무엇으로 알 수 있을까? 최대산소섭취량이나 젖산염과 같은 과학적인 방법도 있지만, 일상의 운동에서는 흔히 객관적 지표인 ‘심박수’와 주관적 지표인 운동할 때 느끼는 감정인 ‘운동자각도’를 사용한다. 가령, 운동의 목표심박수=(최대심박수-휴식심박수)*0.6] + 휴식심박수로 계산한다. 만 55세인 나의 최대심박수는 (220-나이)인 165회. 충분한 수면 후 침대에서 잤을 휴식심박수는 60회, 목표 운동강도를 최대치의 60%~70%로 잡는다면, 나의 목표심박수는 (165-60)*0.6~0.7+60으로 123회~134회인 것이다.

‘운동중 심박수’, ‘최대 심박수’, ‘휴식 심박수’ 각각은 운동의 강도, 개인의 체력수준, 심장근육의 건강을 반영하므로 운동강도를 설정하는 데 유용하다. 운동자각도는 운동할 때 느끼는 편안함, 힘들음의 정도를 가지고 판단하며, 아무런 장비가 필요 없으면서도 신뢰성 높은 방법이다. 이 방법은 운동하면서 얼마나 편안하고 기분이 좋은지, 아니면 얼마나 힘들어하고 있는지 내 몸과 마음과 숨소리에 집중할 수 있도록 해준다. 작년 봄 심근경색으로 스텐트시술을 받고 3개월간의 심장재활과정에서 운동 강도를 정할 때 기준으로 삼았던 것이 ‘심박수’와 ‘운동자각도’였다. 그리고 ‘걷기’는 조깅의 시작(warm up)과 끝(cool



▲ 한노보런과 함께 달리기대회에 나갔다. 맨 뒷줄 노란모자가 필자.

down)에 배치하여 심장의 급격한 변화로 인한 사고를 막도록 하였다.

달리기 시작한 지 얼마 안 된 이들에게, 적절한 체중유지와 체력과 심폐지구력을 키우는 것이 목적인 이들에게 ‘중저강도’ 운동을 권장한다. Slow Jogging, 수중에어로빅, 복식 테니스, 시속 16km의 사이클, 빠르게 걷기 등의 운동이 해당한다. Slow Jogging은 부상의 위험도 적고 크게 힘들다는 느낌이 없어 30분 이상 길게 달릴 수 있다. 최대심박수의 60%~70% 수준인데, 숨이 조금 차지만, 통화하며 운동할 수 있고 친구와 함께 운동하며 대화할 수 있는 정도다. 즐거운 기분으로 운동을 마칠 수 있고, 운동 후 곧바로 집안일을 하는 데 무리가 없어 운동-가사일 양립이 가능하다는 장점도 있다. 지방을 주에너지원으로 사용하므로 체지방감소, 다이어트에 최적인 운동강도이며, 심폐지구력의 기본이 되는 건강증진과 체력향상에 딱 좋은 운동 강도이다. 1회에 30분 이상, 일주일에 최소 2시간 30분 이상 권장하고, 주 5시간까지도 좋다. 심폐지구력을 더욱 향상시키길 원한다면 최대 심박수의 70%~80% 수준인 ‘중강도’ 운동을 권한다. 대화는 가능하지만 힘들어지는 수준이다.

오늘도 나의 진료실 ‘운동팔이’는 계속된다. 그냥 걷기보다는 빨리 걷기를, 천천히 달리기, 주 2회 근력운동하기를 권하면서. 간장약과 고지혈증약 대신 Easy running!을 처방한다. **알려**

청소 일하며 살아가고 있습니다. 안전한 일터를 만들어갑니다.

조영주 젠더와노동건강권센터 회원

개인사업자 형태로 배우자와 함께 청소 일을 시작했습니다. 조직생활을 벗어나 주체적으로 일하고 싶다는 생각을 하던 중 김예지 작가의 책 <저 청소일 하는데요?>을 읽고 청소 일에 관심을 갖게 되었어요. 청소 창업을 배울 수 있는 국립학원에서 교육 과정을 수료하고, ‘청소대행사 2급’ 민간자격증을 취득하며 청소 일을 준비했습니다. 2021년에 사업자등록증을 냈고, 올해 4년 차에 접어들었습니다. 현재 주력으로 담당하고 있는 청소 분야는 사무실과 상가 청소입니다. 정기적인 방문 횟수(예를 들어 일주일에 1회~2회 등)를 정해 청소를 진행하는 정기 청소 그리고 단발성으로 진행하는 입주청소를 병행해 진행하고 있습니다.

‘안 보이게’ 일하기

현재 고정 수입원은 사무실 정기청소입니다. 청소범위는 거래처와 협의하기에 따라 달렸는데 통상적인 범위는 다음과 같습니다. 개인·공용 쓰레기통 및 파쇄기통을 비우고, 사무실 내 사무집기·장식품·창틀·공용 테이블 등에 쌓인 먼지를 털고, 닦습니다. 탕비실이 있는 경우 싱크대 청소를 진행하기도 합니다. 이어 바닥은 청소기로 먼지를 빨아들이고, 마대걸레에 약품을 묻혀 닦습니다. 최종적으로 쓰레기·분리수거장에 쓰레기를 배출하고 분리수거까지 진행하면 청소가 완료됩니다. 20평~100평 등 사무실 크기와 구조, 사용감에 따라 사무실마다 청소시간이 상이합니다. 하루에 여러 군데의 사무실을 정기 방문하기 때문에 이동하는 시간도 긴 편이죠. 보통 사무실 근무자들이 없는 시간인 새벽·야간·주말에 청소를 진행합니다.

평일 오후에 입주청소를 진행하고 있었는데, 옆 사무실에서 청소기 소음이 너무 시끄럽다고 민원이 들어왔어요. 그 분이 ‘청소를 퇴근 후, 주말에 진행할 수 없냐고, 우리 없

을 때 할 수 있지 않냐고.’ 말씀하셨습니다. 그 얘기를 들으니 사무직 노동자와 겹치지 않게, ‘안 보이게’ 일해야 하는 우리 일에 대해 새삼스럽게 다시 감각하게 되었습니다.

청소업체는 ‘안 보이는’ 존재로 여겨집니다. 보통 사무실 근무자들이 없는 시간에 사무실 정기 청소를 진행합니다. 출근시간 전 새벽 또는 퇴근 시간 이후 야간 그리고 주말에 일하죠. 견적 방문 시에는 주말 중 청소가 가능했다고 했다가 직원들의 주말 출근 시간이 늘어나자, 야간·새벽으로 청소 시간을 한정하는 거래처들도 종종 있어요. 서비스를 제공하기 위해 새벽이든, 야간이든 언제든 일해도 되는 사람들로 여겨지는 것 같아요. 서비스 뒤에 노동자가 있지만, 노동자의 존재에 대해 의식하는 건 드문 것 같아요.

주말에 일하는 경우, 오피스 단지 내 냉방이 가동되지 않아 어쩔 수 없이 폭염 속에서 청소를 진행하기도 합니다. 여름철에는 특히 온열질환 예방을 위해 자체적으로 폭염 휴식 시간을 두고 있어요. 탈수 예방을 위해 물 마시는 시간을 따로 가지고 있습니다. 노동과 노동자가 비가시화되면, 노동에서 발생하는 문제 또한 비가시화되는 측면이 있는 것 같습니다.

안전한 일터를 만들고 싶습니다.

장시간 일해야 하는 한국의 노동문화에 문제의식을 많이 가지고 있었던 터라, 내가 창업한 회사에서도 무리해서 일하지 않으려고 해요. 새벽·야간·주말 노동을 하고 있지만, 안전을 위해서 자체적으로 무리한 일정을 잡지 않고 있습니다. 과로 상황에서 안전사고가 많이 일어날 수 있거든요. 무거운 청소장비를 옮기거나 장비를 운용하다가 사고가 날 수 있으니까요.

또한 무리한 현장을 잡지 않아요. 예전에 사방에 페인트가 튀었는데 모든 페인트를 다 지워달라고 하는 경우가 있었는데, 이럴 때 독한 약품을 장시간 사용해서 작업해야 해서 이런 현장은 저희가 들어가지 않았어요.

저는 천식이 있어, 독한 청소 약품은 사용하지 않고 있어요. 청소 약품의 성분표를 면밀하게 확인하고, 인체에 유해하지 않은 세제를 사용해요. 이렇게 하면 청소약품 단가는 올라가지만, 살려고 일하는 노동 현장에서 제 건강을 잃으면서 할 일은 없다고 생각합니다. 취약한 부분이 있더라도 충분히 안전하게 일할 수 있다고도 생각하고요.

일하는 과정에서도 안전에 대해 적극적으로 사고하고, 실천합니다. 모든 현장에서 마스크는 반드시 착용하고, 층고가 높은 현장에서는 안전모를 착용합니다. 작업 현장에 들어갈 때마다 발에 꼭 맞는 안전화를 신고, 손에 꼭 맞는 안전장갑을 준비해 착용합니다. 제가 손 사이즈가 작은 편이라 오프라인에서 끼보고 살 수 있는 장갑은 제 손에 큰 경우가



▲ 배우자와 함께 청소일을 하고 있습니다. 사진 : 조영주

많아요. 기성품으로 나온 장갑은 남성 사이즈를 기준으로 만들어진 게 많습니다. 제 손 길이를 재서 파악한 뒤에, 인터넷으로 XS 사이즈 장갑을 검색해서 나온 제품들의 스펙을 비교해보고 구매했습니다. XS 사이즈 장갑 제품들의 종류도 많지 않았고, 대부분 장갑들이 표준 사이즈(XS·S·M·L 등)만 표시하고, 구체적인 길이를 표기하지 않아서 비교에 어려움이 있었습니다. 다행히 한 브랜드의 장갑이 제 손에 잘 맞아서 여러 켤레를 구매해서 사용하고 있습니다.

작은 부분이 지켜졌을 때와 지켜지지 않았을 때 안전할 수 있는 범위가 달라진다고 생각해요. 예를 들면, 청소 약품을 분무할 때 공기 중에 분사하지 않고 걸레에 분사해서 약품 흡입을 최대한 줄이기도 하고요. 저에게도, 함께 일하는 분들에게도 안전에 대해서 강조하는 부분입니다.

내 노동을 긍정하기

현재 청소는 제 생활을 지탱해주는 소중한 노동입니다. 지속가능한 노동, 지속가능한 삶을 위해서는 내 노동에 대한 자긍심이 중요하다는 생각이 들어요. 타인의 인정이 반드시 필요한 것은 아니지만, 내 노동이 타인에게 가 닿는 것을 알게 될 때 보람을 느껴요. 어느 날 청소를 하러 거래처 사무실에 들어갔는데 쪽지가 하나 붙어 있었어요. ‘청소 깨끗이 해주셔서 감사한 마음입니다 :) 음료수 마음껏 꺼내 드세요! 감사합니다!’ 이 쪽지를 보고 몽클하더라고요. 우리의 노동을 필요로 하는 사람이 있다는 것, 수고로움을 알아준다는 것만으로도 기분이 좋았습니다. 우리를 필요로 하는 사람들이 의뢰한 일을 ‘안전하고도 성실하게 실행하고, 잘 완수하고 있구나.’ 감각할 때 내 노동을 긍정하게 됩니다. 내 노동을 긍정적으로 해석할 수 있을 때 동기부여도 되고, 이 일을 계속할 수 있는 동력을 느껴요. **알터**

중대재해 발생 후 5년

이상윤 KCC글라스노동조합 대의원

유리 제품 쓰러지는 소리 ... 퍽.

갑자기 고요가 찾아왔다. 심상치 않은 소리였다. 잠시 후 여기 저기에서 전화가 울리기 시작했다. “3호기에 사람이 깔렸어. 빨리 119!” 수화기 너머로 다급함이 느껴지는 목소리였다.

‘여주에 있는 유리 제조공장에서 2.5톤 유리에 작업자가 깔려 숨지는 사고가 발생했습니다.’

평화롭던 작업장은 순식간에 중대재해가 발생한 사고 현장이 되어버렸다. 2019년 2월 11일의 일이다. 불과 6개월 전인 2018년 8월 30일에도 형님 한 분이 비슷한 사고로 운명을 달리 하셨다. 새로 시작한 지 2개월 남짓 된 신규 집행부로서는 이러한 상황이 혼란과 공포 그 자체였다. 하지만 민주노총 지역지부 활동가들의 도움으로 잘 대응할 수 있었다. 우리는 분향소를 설치하고, 유가족과 장례 절차를 지원하고, 고용노동부 성남 지청장과 1시간 넘게 면담도 했다. SBS 기자와 연결된 뒤, 전국적으로 보도되었다.

그 결과, 성남지청 근로감독관 16명, 4개 팀이 5일 동안 머무르면서 특별근로감독을 실시하여 과태료 처분 1억 4,000만 원과 사법 조치 185건, 또한 노동부의 ‘작업 중지 명령’을 통하여 전체 공정의 생산을 22일간 멈추기도 했다.

유가족의 억울함은 말로는 표현할 수가 없을 것이다. 하지만, 부족한 가운데 동지로서의 최선을 다하려고 노력했던 것으로 기억한다. 공장에서 고인의 노제를 지낸 후 장지인 용인까지 함께 하는 것으로 장례절차도 마무리되었다.

다시는 동료를 잃지 않기 위해

장래 후에는 중대재해가 더는 발생하지 않도록 노동조합의 모든 역량을 모아야 했다. 처음에는 노동조합이 유리한 지형인 것 같았지만, 긴 시간 동안 생산을 멈추다 보니, 조합원들의 불멘소리가 날아들기 시작했다. “노동조합에서는 시체 장사합니까?”, “죽은 사람은 죽은 사람이고, 산 사람은 살아야지. 이러다 공장 문 닫으면 어찌려구 그러냐?”라는 조급함도 있었다.

사측은 이걸 기회로 삼았다. 1,600도의 용광로가 있기에 24시간을 3교대 근무하는 현장인데, 노동조합의 공백이 생기는 야간근무 새벽 시간에 사측 관리자들이 직접 돌아다니면서 조합원들에게 ‘작업중지명령의 해제에 대한 동의서’를 받고 다닌다는 이야기가 들려왔다. 하지만 걱정이 무색하게, 회사측의 동의서 조직은 결과적으로 300명 조합원의 과반을 넘기지 못하였고, 관리자들과의 노력은 무위로 끝나 버렸다.

중대재해가 발생한 지 20일 정도 지나서야 본사의 중역이 노동조합을 찾아왔고, ‘대표이사의 사과문 발표’와 ‘안전 경영 선언문 발표’, 그리고 몇 가지 요구사항에 대한 ‘확약서’를 받을 수 있었다. 확약서의 내용은 안전에 관한 비용은 노동조합에서 요구하는 모든 것을 수용하겠다는 것과 재발 방지를 위한 요구사항, 산업안전 보건위원회를 1개월에 1회 실시하겠다는 약속이었다. 5년이 지난 지금까지 한 달에 한 번씩 ‘산업안전보건위원회’를 개최하고 있다. 그 뒤로 중대재해가 더 이상 발생하지 않은 것은 ‘확약서’의 내용을 꾸준히 실천하고 있기 때문이라 짐작한다. 합의 후인 중대재해 발생 22일이 되던 날, 노동조합 간부들은 고인을 추모하던 분향소를 철거하였고, 노동부에 작업중지명령의 해제를 요청하였으며, 조합원들은 정상적인 조업을 위해 현장 청소를 시작으로 업무에 복귀하게 되었다.

하지만 사측의 반격은 아직 남아 있었다. 22일의 작업중지 기간 동안 노동조합 간부들이 근로시간 면제 한도를 모두 사용하였기에 전임자에게 임금을 지급할 수 없다는 것이었다. 더불어 작업 중지로 인한 직접 손해가 70~80억 원에 이르니, 일부는 노동조합에 손해배상을 청구하겠다는 것이었다. 배재형 열사가 그랬다. “질긴 놈이 이긴다.” 맞는 말인 것 같다. 임금은 3개월 동안 지급되지 않았지만 3개월을 버티고 나니, 임금 지급을 반대했던 놈이 징계를 받고 멀리로 떠나갔다. 손해배상 청구는 없었다.

오래 전 사고를 다시 떠올리며 글을 쓰니, 노동조합이 어려울 때 큰 도움을 주셨던 분들이 생각한다. 김한민 동지, 이근택 동지, 손진우 활동가님, 화섬노조의 현재순 실장님. 감사했습니다. 

잊지 맙시다! 동지들이여

2018년 3월 13일, 8월 30일, 2019년 2월 11일

우리의 요구

- 작업환경 개선
- 부족인력 충원
- 진상규명, 책임자 처벌

- 화학섬유연맹 KCC 여주공장 노동조합 -

▲ 사고 당시 만든 선전물. 제공 : 이상윤



기후가 아니라 세상을 바꾸자 2024 기후정의행진

일시 : 2024년 9월 7일 (토)

오후 2시 사전집회와 부스 선전

오후 3시 본대회

장소 : 서울 강남역

대회장에서 한노보연 깃발을 찾아주세요!
구체적인 위치는 텔레그램 채널로 알려겠습니다.

kilsh.or.kr/?p=35794

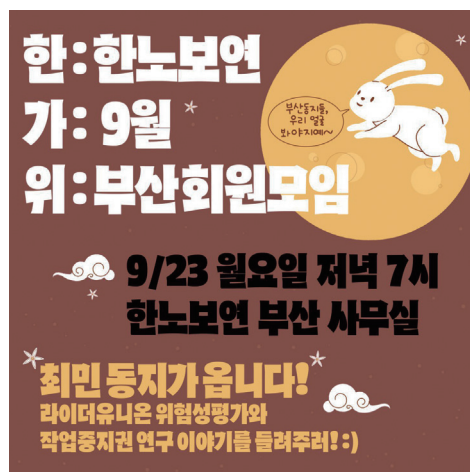
한노보연 부산위원회 3차 회원모임

일시 : 2024년 9월 23일 (월) 저녁 7시

장소 : 한노보연 부산 사무실

문의 : kilshlabor@gmail.com

오랫만에 만나는 회원분들의 근황나누기와 함께, 연구소 최민집행위원장을 모시고 '라이더유니온 위험성평가 연구'와 '작업중지권 후속연구'를 함께 공유하는 시간을 가질 예정입니다.



한노보연의 회원이 되어주세요!



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

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

회원 가입 ➡ 아래 QR코드 인식 후 가입
기부 방법은 **정기 후원**과 **일시 후원**이 있습니다.

한노보연 회원 가입신청



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

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

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



오후 세 시, 폭염특보. 그늘도 없는 공장에 행사장 무대가 시고 있었고 그 뒤에서 일하는 사람들은 이내 비눗사. 광장은 텅 비었으나 더위를 피할 곳은 보이지 않았다. 서울, 공연무대 설치노동자
이 사진은 한국 사회의 다양한 노동 환경을 담아내는 사진작가 '공성회 회원의 작품입니다.