



노동자가 만드는

일터

통권 245호

2024. 10

[특집] 노동환경에서의 생물학적 유해요인에 관한 ILO 협약

국제수가? 의료 선진국 대한민국의 국제사기!!

택시 월급제 전국 시행 2년 유예, 이후를 준비합니다

노동환경에서의 생물학적 유해요인에 관한 ILO 협약



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2024.10.7

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>



기준을 세운다는 것

10월호 일터에서는 2024년 6월 2주간 열린 ILO 총회 기준설정위원회의 이야기를 다룹니다. 올해 기술설정위원회는 생물학적 유해 요인을 주로 논의했습니다. 코로나19 팬데믹을 계기로 생물학적 인자들이 작업 환경을 위협하는 새로운 유해 요인으로 인식되기 시작했으나 제대로 된 자료 수집, 위험 측정 기준, 예방 및 보호조치 등이 마련되어 있지 못한 상황이었기 때문입니다. 이번 특집은 생물학적 유해 요인에 관한 내용과 함께 또 다른 중요한 질문을 던집니다.

“기준을 세운다는 건 뭘까요?” 그에 대한 답을 기준설정위원회의 활동에서 어느 정도 발견할 수 있습니다. 기준설정위원회의 활동은 노동환경을 위협하는 새로운 위험이 확인되었을 때 또는 이미 존재했으나 미처 인지하지 못했던 위험이 드러났을 때, 어떻게 대처해야 하는가의 준거를 제공합니다. 새로운 기준을 마련하게 된 이유, 기준을 마련하는 방법, 기준 설정 과정에서 누구와 어떻게 논쟁하고 협의해 가는 과정 등에 관해 참고할 거리가 있습니다.

이번 특집이 법제도 마련 과정과 일터의 일상적 활동 모두에서 유해 요인에 관한 기준을 세우고 그걸 바탕으로 유해 요인을 측정·관리·예방해 나가는 일련의 과정이 어떠해야 하는지를 돌아볼 수 있는 계기가 되길 바랍니다.

- 선전위원장 



▲ 2024년 9월 6일 보신각에 1,200여 명이 모여 텔레그램 딥페이크 성폭력과 이를 방조하는 국가, 플랫폼, 남성문화를 뒤엎자는 분노와 용기를 나누었다. 사진 : 한국사이버성폭력대응센터

특집 04

노동환경에서의 생물학적 유해요인에 관한 ILO 협약

- ILO, 생물학적 유해요인이라는 새로운 기준 마련의 첫 번째 장을 열다
- 일터의 생물학적 유해요인 대응 방안
- 생물학적 유해요인에 맞서는 정부와 노동조합의 역할

지역 노동안전 네비게이션 16

동네 의원 노동자들의 현실은
- 부평지역 보건의료노동자 근로조건 실태조사

풀어쓰는 노동시간 19

쿠팡식 '직접고용'의 공포

알아보자, LAW동건강 22

무엇이 재해자들을 불안하게 하는가?

아시아 과로사통신 25

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ③
이 얘기 속 오토바이 기사는 어떤 사람들인가

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

메이크업 스페셜리스트,
화장품 판매 노동자입니다
- 사넬코리아 한채운 지부장

현장의 목소리 31

택시 월급제 전국 시행 2년 유예,
이후를 준비합니다
- 민주노총 공공운수노조 정원섭 전략조직국장 인터뷰

문화로 읽는 노동 35

가난한 여성들의 삶과 돌봄
- <하틀랜드>

일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

역대급 폭염에 맞선 쿠팡물류센터지회 온도감시단 순회출장소

진료실에서 보내는 편지 40

국제수가?? 의료 선진국 대한민국의 국제사기!!

젠더+노동+건강 ON 43

진료실에서 만난 성폭력 가해자들,
그들에게 필요한 건 치료가 아니었다

활동가 운동장 46

물, 그늘, 휴식?
타설 현장에는 오로지 물만 있었다

한노보연 이모저모 48

이백마흔다섯 번째

노동자가
만드는
일터

ILO, 생물학적 유해요인¹⁾이라는 새로운 기준 마련의 첫 번째 장을 열다

유청희 상임활동가

‘생물학적 유해요인’, 새로운 ILO 기준의 설정

통제되지 않은 생물학적 유해요인(biological hazards)이 전 세계 산업 및 공중보건 환경에 미칠 수 있는 막대한 영향을 보여주었고, 노동자 건강에 지대한 영향을 끼쳤던 코로나19 팬데믹 이후인 2022년 3월, ILO 이사회는 작업 환경의 생물학적 유해요인에 관한 기준을 개발하도록 결정했다.

2022년 6월 ILO는 ‘안전하고 건강한 노동환경’을 기존 4개에 더해 기본권으로 정했다. 그리고 협약 제155호(산업안전보건과 작업환경)와 제187호(산업안전보건 증진체계) 협약을 기본협약(Fundamental Convention)으로 선정했다. ILO 기본 협약

은 기존 협약 8개에²⁾ 더해서 10개로 늘어났다. 한국은 이미 2008년에 155호와 187호 기본 협약을 비준한 바 있다. 매년 산업재해로 사망하는 전 세계 약 300만 명의 노동자, 그리고 코로나19 팬데믹은 언제 어디서든 노동자들이 정보가 없는 질병이나 바이러스 감염에 걸릴 수 있다는 위기의식을 고조시켰고, ILO에서 기준 마련 필요성이 인정되었다. 2024~2025년 2년에 걸쳐 완성될 이 기준은 2024년 6월, 2주간 각국 정부, 노동자그룹, 사용자그룹의 첫째 토론으로 어느 정도 내용이 갖추어졌다.

필자는 민주노총의 노동자 대표단의 일원으로 ILO 총회 기준설정위원회에 참가

1) hazard(유해요인)는 물질의 고유한 속성 때문에 발생할 위험, 위험요소를 뜻하고, risk(위험)은 위험요소가 어떤 손상을 일으킬 가능성을 말한다. Biological hazards는 생물학적 유해요인으로, risk는 위험으로 번역했다.

2) ILO 기본 협약은 강제노동(제29호), 강제노동 금지(제105호), 결사의 자유 및 단결권 보호(제87호), 단결권 및 단체교섭권(제98호), 동등 보수(제100호), 고용과 직업에 있어서 차별(제111호), 취업 최저 연령(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐(제182호)이다. 한국은 이중 강제노동 금지(제105호) 협약을 제외한 7개 협약을 비준했다.

했다.³⁾ 기준설정위원회는 ILO 총회의 위원회 중 하나로 새로운 기준을 만든다. 노동자그룹과 사용자그룹은 집단이 하나의 의견을 제출하고 각 대표가 발언권을 갖는다. 정부, 그리고 정부집단(유럽연합, 아프리카 국가, 걸프만 국가, 중남미(GRULAC) 등)은 각자가 발언권을 갖는다. ILO 사무국의 초안을 바탕으로 각 그룹, 정부가 제출한 조항별 수정안은 토론을 통해 채택되기도 하고, 지지를 얻지 못하면 스스로 철회하기도 한다. 조항 하나하나를 ‘만장일치’로 결정하기에 각 그룹이 다른 그룹, 정부를 설득하는 것이 가장 중요하다. 끝까지 합의가 이루어지지 않으면 투표로 결론 낼 수 있음에도 한 번도 투표하지 않았는데, 토론을 거쳐 만장일치로 합의한다는 원칙을 깨는 일을 하는 게 부담이 크기 때문이라는 인상을 받았다.

여러 그룹과 국가들, 정부 집단들은 매일 회의를 통해 기준설정위원회에 제출할 수정안을 마련했다. 노동자그룹은 때로 노동자 건강권 확대를 위해 타협하지 않을 내용을 제출하기도 하지만, 정부 측의 넓은 지지를 받지 못한 내용에 대해서는 보류 상태로 둔 뒤 플랜 B를 마련하기도 했다. 이번 회의에서 정부들은 무엇보다 노동자 건강, 생명을 위한 새로운 기준을 수립하기 위해 모였다는 점을 분명히 하며 노동자그룹과 함께 보호 범위, 권리 보장을 더 확대하려고 했다.

기준설정위원회 주요 쟁점⁴⁾

노동자들은 병원과 실험실, 하수 정비 시설이나 폐기물 수거 등 노동 현장에서 박테리아, 바이러스, 기생충, 곰팡이, 미생물 같은 수많은 생물학적 유해요인에 노출될 수 있다. 그런데 그동안 노동환경에 생물학적 유해요인이 미치는 영향에 관한 정확한 데이터가 부족했다. ILO의 의뢰로 진행된 연구에 따르면, 2021년 전염성 및 비전염성 생물학적 위험에 대한 업무상 노출로 인한 사망자는 55만 명에 이를 것으로 추정되었다. 이는 전체 업무 관련 사망자 추정치의 9.8%에 해당하는 수치다.⁵⁾ 다양한 유해요인, 대인 접촉을 통한 감염 가능성, 생물학적 유해 물질을 운송하다가 감염될 위험 등으로부터 노동자를 보호하기 위한 토론이 치열하게 이뤄졌다.

초반부터 이 기준의 형태를 협약, 권고, 권고로 보완한 협약 중 어떤 것으로 정할지 논쟁했다. 노동자그룹과 대다수 정부가 ‘권고로 보완한 협약’을 지지했고 일부 정부와 사용자그룹만이 ‘권고’ 형태를 지지했다. 사용자그룹은 산업안전보건 협약의 비준 가능성이 낮고 소규모 사업장의 부담을 이유로 들며 권고 채택을 주장했지만, 결국 권고로 보완된 협약으로 채택되었다. 회의를 다섯 시간 지속한 후에도 결론이 나지 않았고, 결국 다음날에야 권고로 보완한 협약으로 결

3) ILO 총회에는 기준적용위원회(협약, 권고 이행 감시, 감독), 주기로위원회(일터에서의 기본 원칙과 권리 전략 목표), 일반토의위원회(양질의 일자리와 돌봄 경제), 일반사항위원회(협약 및 권고 폐기), 재정위원회(사업계획 및 예산) 등도 함께 진행된다.

4) 채택된 결론문(안)과 자세한 내용은 ILO 홈페이지 참고.

5) Jukka Takala et al., Global Estimates on Biological Risks. 아직 발표되지 않은 연구 내용이다.

정되었다. 이 기준은 내년에 완성되겠지만, 일단 ‘협약’ 지위를 얻었다. 많은 이들이 환호한 순간이었다.

이어서 생물학적 유해요인 정의에는 동식물 또는 사람의 유기 물질, 체액, 생물학적 매개체 또는 질병의 전염원에 대한 노출이 포함되었고, 적용 범위는 경제 활동에 종사하는 모든 노동자에게 적용하는 것으로 정했다. ‘건강’을 어떻게 정의할 것인지도 주요 토론 거리였다. 국가 정책 영역에서 신체적 건강뿐 아니라 정신적 건강과 일반적 웰빙을 고려해 정책 마련하도록 하는 수정안이 채택되어 노동자 건강의 정의를 확대했다. 또한 온열 질환, 야외 노동자들의 각종 질병 등 예측하기 어려운 기후 및 환경 위험이 안전보건에 미치는 영향을 고려하여 그것들을 예방 범위에 포함하고 관련 정책을 마련하도록 하였다.

젠더는 뜨거운 주제였다. 사업주의 의무와 책임에서 노동환경의 생물학적 유해요인 관련해 예방 및 보호조치를 함에 있어 성인지적 관점을 보장하도록 한 노동자그룹의 수정안이 정부의 폭넓은 지지를 받으며 채택되었다. 그러나 정부의 직업병 데이터 수집 중 생물학적 유해요인 에 노출되어 발생하는 직업병, 산업재해 등에 대해 젠더에 따른 연간 통계를 발표한다는 문구를 넣을 순 없었다. 중동과 아프리카 정부들이 격렬한 반대를 했기 때문인데, 이번 회의에서는 젠더가 아닌 섹스(sex)를 넣는 것으로 합의한 데 만족해야 했다(다만, 내년에 재논의하도록

기록해둔 상태다).

사용자의 의무와 책임에서 노동환경의 생물학적 유해요인과 예방 및 보호조치에 대한 정보, 지침 및 교육을 정기적으로 유급 근무 시간, 되도록 평소 근무시간 중에 제공하도록 했다. 노동자들에게 필수적으로 제공되어야 할 교육이 노동시간 외 시간에 이루어지거나 무급으로 제공되어 제대로 교육이 이루어지지 않을 가능성을 차단한 것이다.

위험을 평가할 정보가 충분치 않은 경우, 사전 예방조치를 취할 수 있도록 했다. 코로나19처럼 우리가 미처 알지 못하는 유해요인과 위험이 언제든지 발생할 수 있다는 점을 고려해, 필요한 정보가 없을 때도 예방조치를 취해 노동자들을 질병으로부터 보호하게 했다. 그리고 작업중지권과 관련해서 초안에 담긴 내용에 더해, 급박하고 심각한 위험이 제거되지 않는 상황에서는 업무에 복귀하지 않고, 사용자가 시정 조치를 취할 때까지 기다려야 한다는 내용으로 수정함으로써 노동자들이 완전히 위험으로부터 벗어난 이후에 업무에 복귀할 권리를 단단히 했다.

한국의 과제

생물학적 유해요인과 관련한 규정은 근로기준법, 산업안전보건법, 산업안전보건 기준에 관한 규칙, 감염병 예방 및 관리법 등에 포함되어 있다. 그러나 유사한 내용일지라도 정확하게 생물학적 유해요인으로 정의되지 않은 부분도 있어 포괄에 어려움이 있다.



▲ 2024 제112차 국제노동기구(ILO) 총회 기준설정위원회 생물학적유해요인 회의 모습. 출처 : 국제노동기구

그간 생물학적 유해요인이 노동 현장의 질병 유발 요인으로 뚜렷하게 인식되지 않았기 때문이다. 화학물질처럼 질병 유발 가능성을 명확히 인식하는 것에서부터 시작해야 한다. 따라서 현 법규정에 생물학적 유해요인을 별도로 규율할 필요가 있다.

현 법제도 하에서는 생물학적 유해요인으로부터 보호할 업종이 주로 의료 부문이나 실험실 등으로 좁게 포함되어 있는데 농업, 폐기물 관리, 청소 및 유지보수, 인도주의 활동, 돌봄, 도축업 등 조치 및 보호 업종을 확대해야 한다. 정확히 생물학적 유해요인이라는 명칭을 쓰고, 위험성평가 대상, 안전보건 교육 내용에 포함하는 것 역시 필요하다. 직업병 목록에 포함하는 것, 이 유해요인으로

인해 업무를 할 수 없을 때 소득을 보장하는 일 역시 함께 이루어져야 한다.

2025년에는 새로운 생물학적 유해요인에 관한 기준이 권고로 보완한 협약 지위로 만들어질 예정이다. 그 후 정부는 새로운 협약을 비준하고 국내법 역시 협약에 맞춰 개정할 준비를 해야 한다. 이때 정부는 노동자의 참여와 열린 대화를 통해 제도를 마련하고 노동자 건강권을 폭넓게 보장해야 할 것이다. 알터

일터의 생물학적 유해요인 대응 방안

유형섭 선전위원

지난 2020년 코로나19 발발 이후, 국내 콜센터, 물류센터 등 밀집된 일터에서 감염병이 확산되었다. 아무리 사회적 거리두기를 실천하더라도, 지금의 노동 공간이 얼마나 감염성 질환에 취약한지 알게 되었다. 또한 기존의 물리화학적 유해요인들, 인간 공학적 원인 외에 일터의 생물학적 유해 요인에 대해 생각해보게 되었다. 사실 전 지구적 팬데믹이 도래하기 전에도 이미 생물학적 위험에 노출되는 사람들이 있었다.

일터에서 생물학적 유해요인에 노출되는 사람들

작업 현장에서 생물학적 요인에 노출되는 방식은 크게 2가지이다. 직접 제조 공정이나 현장에서 사용되는 용도, 활동의 결과나 그 자체의 특성에 의한 비의도적 노출. 노출 경로는 주로 공기중 미생물 흡입 또는 피부나 점막에의 노출로 이루어진다. 직업적 생

물학적 위험요인이라고 하면 작업 환경에서 발생하고 작업자에게 유해한 영향을 나타내어 직업성 질병을 유발하는 미생물을 포함한 거대 생물 및 이러한 유기체로부터 유래된 구조 및 물질들을 총칭한다. 바이러스, 세균, 균류, 식물 유래 물질, 무척추 동물, 척추 동물 유래 물질 등이 포함된다.

최소 20개의 직업군에서 최소 193개의 생물학적 위험요인들에 노출되고 있으며, 감염성, 알레르기 유발, 독성, 발암성 등의 특징을 갖고 있다. 주로 보건의료나 실험실 종사자에서 인간 병원균들에 노출되기 쉬우며, 농업 종사자들에서 분진과 동반한 생물학적 알레르겐이나 온난 기후에서 기생충들에 노출될 위험이 높다. 그 외 목수, 섬유산업, 하수처리장, 광산 등 여러 직종에서의 생물학적 위험요인의 노출 사례들이 점차 확인되고 있다.

보건의료 및 실험실 종사자들의 경우 병

원균들에 노출되기 쉽다. 전자의 경우 만나는 환자에 따라, 후자의 경우 다루는 실험 대상에 따라 달라질 수 있다. 보건의로 종사자의 경우 B형 간염, HIV 등 혈액 매개 감염질환과 홍역, 볼거리, 결핵 등 공기 매개 바이러스 및 아데노바이러스, 호흡기세포융합바이러스 등 호흡기질환을 일으킬 수 있는 바이러스 등에 주로 노출될 수 있다. 혈액 매개 감염의 경우 주사침 찔림 등의 사고로 나타날 수 있어 주의가 필요하다. 실험실 종사자들의 경우 광견병이나 한탄바이러스, 렙토스피라증 등 인수공통감염병을 다루거나, 쥐에게 물리거나, 실험실 동물들의 소변, 대변 등을 통해 세균, 바이러스, 균류, 알러지 유발물질 등에 노출된다.

농수산업, 임업, 축산업 및 도축업, 수의사는 살아있는 동식물에 직접적으로 노출되거나 이를 가공하는 직업군들이다. 특히 농업 종사자는 아스페르길루스나 렙토스피라, 클로스트리듐 등 식물 유래 세균이나 균류들에 의해 감염되거나 식물 포자나 주혈흡충 등 기생충들에 노출되어 알레르기나 질병을 유발할 수 있다. 축산업이나 도축업 종사자의 경우 콕시엘라, 리케치아, 렙토스피라, 브루셀라 등 동물매개질환을 유발하는 바이러스 및 세균에 노출될 수 있고, 진드기에 물리거나, 톡소플라즈마 등 기생충에 노출될 수 있다.

하수처리장, 금속 및 인쇄나 섬유 가공업 등의 경우 직접 병원균을 다루거나 동식물을 다루진 않지만 각자의 상황에 따라 상

이하게 노출될 수 있다. 하수처리장의 경우 경구 경로로 감염되는 장 관계바이러스(enteric virus)인 A형 간염에 노출될 수 있으며, 렙토스피라, 레지오넬라, 살모넬라 등 감염성 세균, 아스페르길루스 등 균류 등에 노출될 수 있다. 실제 스웨덴의 하수처리장에 종사하는 노동자들에 대한 연구에 따르면 설사, 소화불량, 복통 등을 호소하는 경우가 많고, 그 외 호흡기계 증상이나 두통, 피로 등 신경 증상을 호소하는 경우가 많이 확인되었다. 금속 가공의 경우, 금속가공유를 재사용하는 과정 속 오염된 금속가공유에서 그람 음성 세균들의 엔도톡신이 검출되는 경우가 확인되며 작업 중 기계에서 발생하는 열을 낮추기 위해 사용되는 냉각수에 레지오넬라 균들이 자라는 경우가 확인된다. 그 외 인쇄 및 섬유 공정에서는 공기 중 습도를 유지하기 위한 가습기나 훈증기 내의 에어로졸에 세균이나 곰팡이가 자라 가습기 열(humidifier fever)이나 천식 등 알레르기 질환을 일으키기도 한다.

기본 원칙대로, 위험성평가와 위험 통제

이러한 생물학적 요인에 대한 보호 및 노출과 그로 인한 질병을 예방하기 위해서는 어떻게 해야 할까. 이에 대해선 다시 기본으로 돌아가면 된다. 일단 어떤 요인들에 대해 대책을 세울지 정하기 위해 위험성 평가를 진행한다. 해당 요인에 노출될 때 발생하는 건강 위해의 심각성(무해한 것부터 치명적인 것까지)과 실제 노출 가능성(아주 드물

Likelihood/severity	Almost certain (5)	Likely (4)	Moderate (3)	Unlikely (2)	Rare (1)
Catastrophic (5)	25	20	15	10	5
Major (4)	20	16	12	8	4
Moderate (3)	15	12	9	6	3
Minor (2)	10	8	6	4	2
Insignificant (1)	5	4	3	2	1

Priority areas of action can also be determined by evaluating particular hazards at the workplace against the following priority action table set out below. Two questions need to be considered for each hazard: "How often is a person exposed to the hazard?" and "What is the likely outcome?" In the following table, the likelihood of an event occurring is expressed as daily, weekly, monthly or rarely, while the severity of consequences varies from the most severe (death or permanent disability) to the least severe (minor injury requiring only first aid). The areas on the matrix with the darkest shading represent the highest priorities for action.

▲ ILO, 노동환경에서의 생물학적 유해요인에 관한 기술적 가이드라인, 2022.

게 노출되는 것부터 거의 항상 노출되는 것까지)을 고려하여 조치 필요한 생물학적 위험요인의 우선순위를 3가지 위험 수준으로 분류한다. 심각성과 노출 가능성을 고려하여 위험의 정도가 높은 것부터 우선적으로 대책을 세운다.

위와 같이 위험요인을 설정한 후 제거-대체-공학적 대책-관리적 대책-개인보호구의 순서로 위험 통제(Hierarchy of controls)를 시행한다. 실험실과 같이 유해인자를 직접적으로 다루는 경우, 필요하지 않거나 감염성이나 독성이 매우 높은 경우 이에 대한 사용을 제한하거나 대체하는 방향으로 나아갈 수 있다. 그러나 대부분의 사업장에서는 비의도적으로 해당 요인들에 노출되는 것이기 때문에, 공학적, 관리적 대책 그리고 개인보호구의 사용이 중요해질 것이다. 공학적 접근으로는 미생물 안전 캐비닛 마련 및 음압 격리, 작업 환경 내 먼지나 에어로졸 감축 위한 국소 배기 장치 설치, 훈증기 및 냉각수의 잦은 점검 및 살균, 주사침 손상을 줄일 수 있는 바늘 사용, 오일 미스트에 안전하고 효과적인 살충제 적용 등이 있을 것이다.

관리적 대책으로는 밀집 환경이나 감염 전파가 쉬운 환경 개선, 폐기물 및 세탁물 관리 매뉴얼 마련, 노출 상황 발생한 경우 대응 매뉴얼 마련, 위생관리, 백신 접종, 건강검진, 아프면 쉴 수 있는 건강 보호 대책 마련, 개인보호구, 개인 위생 등에 대한 근로자 및 사업자에 대한 교육 등이 포함될 수 있다. 마지막으로 개인 보호구에 대해서는 노출되는 유해요인에 맞는 장갑, 고글, 호흡기 보호구, 페이스 실드, 작업복 등이 제공되어야 하고, 교체 시기나 사용 후 처리 과정도 중요할 것으로 보인다.

코로나19 이후 호흡기 감염병에 대한 격리나 위생 관리 등에 대한 사업장 매뉴얼들은 확인되나, 그 외의 유해요인들에 대한 관리 역시 필요하다. 병원이나 실험실의 경우 보통 감염관리나 생물학적 위험에 대한 가이드라인이 마련되어 있다. 그러나 다른 작업환경에 대해서는 이에 대한 인식이 부족하며, 별도의 지침이 마련되어있지 않다. 특히 폐기물산업, 도축업, 병원 외의 돌봄 노동자(어린이집, 유치원, 요양원, 데이케어센터 등)들의 경우 생물학적 위험요인 실제 노

출 빈도도 높고, 이에 대한 영향도 클 것으로 예상되나 해당 직종에 대한 매뉴얼이 마련되어 있지 않았다.

예를 들어, 해외의 폐기물 산업에 대한 안전보건 가이드라인을 보면 해당 직종의 생물학적 위험 예방 지침이 상당히 자세하게 수립되어 있음을 확인할 수 있다. 국제금융공사(IFC)의 폐기물관리시설 환경보건안전지침에 따르면, 작업자의 병원체의 노출에 대한 예방, 최소화 및 제어를 위해 다음과 같은 조치를 권장한다.

- 적절한 개인 보호복 및 장비를 제공
- 노동자 예방접종 및 건강 모니터링 제공 (예: B형 간염 및 파상풍)
- 폐기물 처리 및 보관 구역에서 일반 환경 관리
- 자동(비수동) 폐기물 처리 방법 사용(실용적인 경우)
- 해충과 파리를 유인할 가능성이 있는 폐기물에 대해서 신속한 처리, 압축, 밀폐 등.
- 일정한 간격으로 사용되는 무거운 이동식 장비의 실내를 소독제로 청소 및 세척
- 병원체 파괴를 달성하기 위해 생물학적 처리 시스템에서 적절한 온도와 시간을 유지
- 통합된 해충 방제 접근법을 사용하여 해충 수준을 제어하고, 필요한 경우 노출된 얼굴 및 옆구리와 같은 감염 부위를 살충제로 처리.
- 건조하고 먼지가 많은 조건(예: 퇴비를 돌리는 중)에서 방진 마스크 또는 인공호흡기를 제공하고 사용
- 베인 상처와 멍에 대해 신속한 의료 서비스

를 제공.

- 가축전염병, 인수공통전염병 확산 등의 파급을 막기 위해 폐기물 처리 장소를 가축이나 야생동물이 접촉할 수 없도록 펜스로 완전히 보호. 조류인플루엔자나 기타 조류 관련 질병의 막기 위해 조류가 오지 않도록 폐기물을 밀폐.

위의 내용뿐만 아니라 작업환경의 생물학적 위험요인 노출을 관리하기 위해 실내 공기질을 측정하고 기준을 설정하거나, 근로자 중 감염에 취약한 군들에 대한 관리, 질병 발생 시 복귀 과정 등 매뉴얼에 포함되어야 할 것이 많아 보인다. 앞으로 취약 직종에 대한 생물학적위험요인 예방 및 관리에 대한 가이드라인이 중요해보이는 시점이다. 

참고

- Dutkiewicz J, Jabłoński L, Olenchock SA. Occupational biohazards: a review. Am J Ind Med. 1988;14(5):605-23. doi: 10.1002/ajim.4700140511. PMID: 3067569.
- Burzoni, S.; Duquenne, P.; Mater, G.; Ferrari, L. Workplace Biological Risk Assessment: Review of Existing and Description of a Comprehensive Approach. Atmosphere 2020, 11, 741.
- Rim KT, Lim CH. Biologically hazardous agents at work and efforts to protect workers' health: a review of recent reports. Saf Health Work. 2014 Jun;5(2):43-52. doi: 10.1016/j.shaw.2014.03.006. Epub 2014 Apr 5. PMID: 25180133; PMCID: PMC4147232.
- ILO, Technical guidelines on biological hazards in the working environment, June 2022.
- IFC, Environmental, Health, and Safety Guidelines for Waste Management Facilities, DECEMBER 10, 20074

생물학적 유해요인에 맞서는 정부와 노동조합의 역할

- 베로니카 블랙 호주 간호조산사 노동조합 뉴사우스웨일스 지부¹⁾ 노동안전보건 팀장,
리프다 아잠 남아프리카 노동조합연맹²⁾ 사무총장 인터뷰

생물학적 위험요인 연구팀

지난 6월 3일부터 14일까지 국제노동기구(ILO) 새로운 기준을 만드는 기준설정위원회가 스위스 제네바에서 열렸다. 거기에 참석한 노동자그룹에는 각국의 노동조합연맹, 국제노총, 국제 산별노총 활동가, 노동조합 추천 활동가들이 모여 있었다. 그들은 더 많은 범위의 노동자를 더 넓은 생물학적 유해요인으로부터 보호하고자 노력했고, 이제 자국에 돌아가 새로운 기준을 국내 법과 제도, 그리고 현장에 적용하기 위해 분투 중이다. 9월 18일과 19일, 호주와 남아프리카 공화국 노동조합에서 활동하는 두 활동가와의 온라인 인터뷰를 통해 이번 총회에서의 주요 논의, 앞으로 각국에서의 과제 등을 들어 보았다.

베로니카 블랙(Veronica Black)은 현 호주 간호조산사노동조합 뉴사우스웨일스 지부의 노동안전보건 팀장으로, 30년 차 노동조합 활동가이고, 리프다 아잠(Riefdah Ajam)은 남아프리카 전국노동조합연맹에서 26년째 활동 중으로, 현 사무총장이다.

코로나19가 불러온 전 지구적 노동자 건강 위기

코로나19 팬데믹은 일터에서의 생물학적 유해요인으로부터 노동자를 보호하기 위해 ILO가 새로운 기준을 마련하는 계기가 되었다. 특히 병원 노동자들은 환자로부터의 감염, 환자에게 감염시키는 문제 등으로 긴장할 수밖에 없었다. 블랙은 당시 노동자들을 감염으로부터 보호하고 적절한 개인보호구를 갖추는 데 필요한 모든 논의에 참여했다. 아잠 역시 팬데믹 시기에 정보가 없는 유해요인과 질병에 대응하기 시작했다.

1) 호주 간호조산사노동조합 뉴사우스웨일스 지부 (NSWNMA, Australian Nursing and Midwifery Federation New South Wales Branch)

2) 남아프리카공화국 전국노동조합연맹(FEDUSA, The Federation of Unions of South Africa)

블랙 코로나19 백신이 만들어지기도 전 불안한 시기에, 간호사들에게 적합한 개인보호구를 마련하기 위해 많은 노력을 했어요. 새로운 연구를 읽고 보건노인복지부와 지속적으로 회의를 열었고요. 조합원들을 위해 안전하게 일할 권리, 개인보호구 마련 필요성, 치료받을 권리를 알리는 데 집중했어요.

ILO 회의에서 새 기준을 마련하기 전에 호주에서는 노동자 대표, 정부 대표, 사용자 대표가 모인 3자 의사결정 기구 “Safe Work Australia”를 통해 법규에 필요한 개정 사항이나 건강과 안전에 관한 규제 프레임워크에 공백이 있는 부분을 검토했어요. 광범위한 안전보건 법규정이 있었지만, 일터에서 생물학적 유해요인을 관리하는 구체적 내용이 없었기 때문에 이런 논의는 중요했습니다. 뿐만 아니라 ILO 총회 전에 호주 노동조합 전반에 ILO에서 어떤 논의가 있을 예정인지, 어떤 의제가 있는지 등에 대해 조합원들에게 알리고 의견을 제시할 수 있게 했어요. 정부와도 만나 노동자들에게 더 나은 방향이 무엇인지 정부에 알리고, 정부가 입장을 바꿀 수 있게 하기도 했어요. 사용자그룹과도 만났고요.

아잠 남아프리카 공화국에서 생물학적 유해요인 논의가 더욱 활발해진 데는 코로나19 팬데믹으로 인해 비상사태가 생기고 대비책을 마련하면서부터였어요. 공공부문, 또 일부 민간 부문 노동자들이 옥외 노동을 하고 위험에 노출되기 때문에 중요성이 강조되었고, 정부와의 논의에서 노동조합이 대

응하고 능동적으로 대처해 모든 노동자를 보호하려고 했습니다.

생물학적 유해요인이라는 새 기준 마련

이번 ILO 총회 기준설정위원회에 참여하며 특히 의미 있다고 생각한 것은 무엇이었을까? 두 사람 모두 가장 먼저 새 기준이 협약 형태로 결정되었다는 점을 꼽았다. 이 기준은 ‘권고로 보완한 협약’ 형태로 결정되었고, 내년에 완성된다. 각국 정부가 비준하게 되면 국내법과 동일한 효력을 갖게 된다.

블랙 무엇보다 이번 총회에서 생물학적 유해요인 기준을 권고로 보완한 협약으로 만들었다는 것이 정말 중요하다고 생각해요. 비준하게 되면 각 정부에 구속력이 생기니까요. 생물학적 유해요인을 상당히 폭넓게 정의했다는 것도 의미 있었어요. 전염병 정도로만 한정하지 않고 훨씬 더 넓은 범위로 확대할 수 있었습니다. 곰팡이나 다른 식물성 물질 노출까지 포함시켰죠. 질병 정의에서 정신적 피해까지 포함할 수 있도록 범위를 넓힌 것 역시 큰 의미가 있어요. 이전 코로나19 기간에 감염될지 모른다는 불안에 떨던 저희 조합원들에게 매우 중요한 일이었어요. 여성들이 유해요인에 다르게 영향을 받는데, 생물학적 유해요인에 대한 노출을 살펴볼 때 젠더를 고려해야 한다는 문구를 넣었다는 것도 중요하다고 생각합니다.

아잠 권고로 보완한 협약이 만들어졌다는 게 무엇보다 중요합니다. 이제 ILO 회원국들은 (비준 이후) 노동자 대표, 사용자 대

표 단체와 협의해 생물학적 유해요인이 국내법, 관행과 부합하도록 만들어야 할 의무가 생기고, 국가 안전보건 정책에 통합해야 하니까요. 또, 데이터 수집에 대한 조항이 포함되는 것도 중요해요. 앞으로 데이터 수집에 생물학적 유해요인이 포함될 것이기 때문에 직업병, 산업재해 기록 및 통지 등이 이루어져야 해요.

ILO 총회 이후의 각국의 논의

아직 완성된 것은 아니지만 2025년 ILO 총회가 끝나면 이 기준은 협약 형태로 발표된다. 각 정부가 생물학적 유해요인 관련 법제도를 마련하도록 두 활동가의 노동조합은 정부, 사용자단체와 토론하는 등 구체적인 활동을 하고 있다.

블랙 최근 ILO에서 내년 논의를 위한 협약안을 호주 정부에 보내왔고 노동자그룹 역시 의견을 제출해야 합니다. 그래서 우리 노동조합은 그 답변을 작성 중이에요. 호주 법률과 관련해서는 생물학적 유해요인에 관한 실무 규범을 개발하려고 하고 있어요. 산업안전보건법에서는 안전보건 전반을 광범위하게 다루기 때문에 구체적이지 않아요. 생물학적 유해요인 정의, 관리 방법, 사업주의 의무, 정부의 관리 등을 실무 규범에 넣을 생각입니다. 성적 괴롭힘에 관한 문서에서 성폭력을 관리하기 위한 사업주의 의무나, 고소작업을 할 때 안전띠 착용, 지붕 가장자리를 보호한다는 부분이 들어가는 것처럼 자세히 설명하는 겁니다. 정부와 함께요.

ACTU(호주노총)가 정부, 사용자그룹과 3자 협의체인 Safe Work Australia에서 논의하는데 저도 거기 속해있어요.

아잠 남아공에서는 인간공학 및 생물학적 유해요인 관련 하위 법률을 만드는 것, 그리고 자체 안전보건 법률 개정안 검토를 하는 중입니다. 노동조합은 계속해서 정부에 보다 엄격한 정책이 마련되어야 한다고 강력히 주장하고 있어요. 근로감독관들이 충분하지 않기 때문에 검사 및 집행 수준을 개선하고, 규정이 제대로 준수되는지 노동 현장을 확인해야 해요. 노동조합은 정부와 협력해 규정 미준수에 대해 알리고, 정부가 해당 부문의 모니터링 및 규정 준수 측면에서 업무를 제대로 수행할 수 있게 해야 해요.

노동조합의 과제는 무엇일까?

생물학적 유해요인에 관해 노동자 안전보건을 보장할 새로운 협약이라는 도구가 생길 예정이다. 앞으로 각 노동조합이 법 제정 및 개정에서부터 현장 노동안전보건 활동까지 할 일은 무엇인지 들어보았다. 새로운 기준에 따라 예방 조치하거나 국가 정책을 입안할 때 정부가 반드시 대표 노동단체, 사용자단체와 협의하도록 하고 있는 만큼 노동조합의 역할은 중요하다.

블랙 무엇보다 법을 바꾸고 실무 규범을 개발하는 것이겠죠. 그 프레임워크를 만들고 제대로 구현되는지 확인하기 위해 노동자들을 지원할 계획이에요. 새로운 질병이 등장했고, 그다지 유행하지 않았던 질병도 다



▲ 리프다아잠 Riefdah Ajam

시 나타나고 있습니다. 기후 변화, 삼림 벌채 등 새로운 질병의 발병에 많은 요인이 영향을 미치고 있죠. 그런 사태가 생길 때, 모두가 허둥대고 무엇을 해야 할지 몰라 준비되지 않았던 코로나19와 같은 상황에 처하지 않도록 만반의 준비를 해야 합니다. 어떤 일이 닥치더라도 대처할 준비 태세를 갖추는 게 중요하다고 생각해요. 노동조합은 정부, 사업주가 책임지도록 하는 것이 역할이겠죠.

아잠 무엇보다 우리 노동조합이 남아공 정부가 협약을 비준하도록 압력을 가하고 협약을 국내에서 작동하게 할 계획이에요. 노동조합연맹으로서 조합원들이 생물학적 유해요인의 중요성과 그 영향을 이해하게 만드는 일도 해야 하죠. 생물학적 유해요인이 노동자들에게 어떤 영향을 끼치는지 데이터를 수집할 방법을 알려야 해요. 새로운 위험요소는 기후 변화로 인한 수인성 질병,



▲ 베로니카 블랙 Veronica Black

동물과 관련된 질병 발생같은 변화가 가장 경계해야 할 위험 요소가 될 것입니다. 따라서 공기 중이든 수중이든 다른 질병이 어떤 영향을 끼치는지 알 수 없기에 전체 영역에서 법률이 적용되게 해야 해요. 이런 조치들이 법안에 포함될 수 있게 해야 해요. 그리고, 여성, 젊은 노동자, 비표준 고용, 불안정 노동자들, 이주노동자, 농업, 계절노동자들처럼 또 법으로 보호받지 못하거나 조직되지 않은 노동자를 포함해 모든 노동자에게 보호 수준을 확대해야 합니다. 이런 것이 제대로 이뤄지도록 노동조합이 감시하고 정부와 사용자들을 압박하는 것이 노동조합의 과제라고 생각합니다. 

동네 의원 노동자들의 현실은

- 부평지역 보건의료노동자 근로조건 실태조사

유나리 보건의료노조 전략조직실장

보건의료노조 미조직노동자 상담전화(1566-7129)로 안타까운 사연들을 듣는다. 최근에 잊히지 않는 목소리가 있다. K 씨의 직장은 어르신을 돌보는 곳으로 노동자 10명 미만의 작은 사업장이다. “얘기하고 싶은데요. 무료인가요?” 어렵게 첫 마디를 떼는 K 씨는 OO 직종협회를 통해 알게 된 지인에게 보건의료노조를 소개받아 전화를 걸었다고 했다. 그렇게 장장 10여 년에 걸친 이야기를 들을 수 있었다.

입사 당시 근로계약서를 주지 않아 근로계약서를 달라는 공방으로 시작된 K 씨의 직장생활은 상사의 괴롭힘으로 이어졌고, 직장 괴롭힘을 신고했지만 인정되지 않는 등 계속 높으로 빠져가고 있었다. 거기에 성희롱 견과 임금 체불 견도 있었다. K 씨는 피해 당사자가 되면서 관련 노동법을 숙지하기 위해 스스로 큰 노력을 한 듯했다. 가해자가 처벌될 것이라는 믿음으로 직장 괴롭힘 사건을 신고했지만, K 씨의 뜻대로 되지 않았고, 불면증으로 매일 약을 먹고 잠을 청하는 상황이 되었다. 실제 만나본 K 씨는 직장에서 자존심을 회복하기 위해 10여년을 버텨온 강단 있는 모습이 아니었다. 만나서 사측에 대한 대응 방법, 진정서 작성을 도움을 드리며 긴 시간 얘기를 나누었다. 여러 가지 사연들을 듣고 “다른 곳으로 옮길 생각은 하지 않으셨어요?” 물었다. K 씨는 “그만둘 수 없었어요. 그렇게 지고 싶지 않았어요. 그리고 저는 어르신을 치료하고 함께하는 시간이 즐거워요”라고 답하며 미소를 보여 주었다.

우리 동네 작은 병원, 의원, 수두룩한 법 위반과 저임금

열이 나고, 배가 아플 때 등 심신에 이상이 있을 때 당장 찾아가는 곳이 동네 의원이다. 내가 주로 다니는 의원은 원장과 간호조무사 2명, 물리치료사까지 총 3명의 노동자가 일

한다. 증상이 나아지지 않으면 20여 분 걸어서 갈 수 있는 종합병원으로 옮긴다. 그다음은 근방 대학병원을 찾게 될 것이다. 이 종합병원과 의원에는 노동조합이 없다.

대학병원의 근로조건은 의료 직종 학생들이 가고 싶어 할 정도로 가장 낮다. 노동조합 조직화 비율이 낮은 중소병원 의원은 규모가 작을수록 노동조건이 열악하다. 상급종합병원은 S 병원이 유일하게 노조가 없어 노조조직률 94%이며, 종합병원은 34%, 병원은 1%다. 노조조직률에 비례해 노동조건도 규모가 작을수록 열악하다.

2024년 4, 5, 9월 보건의료노조는 인천 부평구에 소재한 120여 개 의원을 방문해 ‘근로조건 실태 설문조사’를 실시했다. 응답자 109명의 설문 결과는 믿고 싶지 않을 지경이었다. 의사들의 급여가 4억, 6억이라는 뉴스가 빈번한데 같이 일하는 노동자들의 노동조건은 열악하다 못해 법 위반 사례까지 발견되었기 때문이다.

근로기준법 위반 사례가 정말 많았다. 설문조사 결과 ▲근로계약서 미작성 또는 미교부 27.5% ▲임금 명세서 미교부 14.7% ▲사회보험 미가입 5.5% ▲연장 근무수당 미지급 10.1% ▲야간근무수당 미지급 24.6% ▲휴일근무수당 미지급 39.4% ▲연차휴가 시기 강제 16.7% ▲연차휴가 일수 제한 11.1% ▲휴게시간 미사용 24.7%로 나타났다.

여성이 다수인 의료기관 노동자들이 출산과 육아에 어려움을 겪고 있었다. ▲출산휴가 미보장 68.7% ▲육아휴직 미보장 33.3% ▲배우자 출산휴가 미보장(해당 사항 없음 85%, 미보장 8%, 사용 7%) ▲난임 치료 휴가 미보장(해당 사항 없음 87.8%, 미보장 8.1%, 사용 4.1%) ▲태아검진휴가 미보장(해당 사항 없음 85.9%, 미보장 10.1%, 사용 4.1%)이 나타났다. 이는 근로기준법과 남녀고용평등법 위반이다.

의료 전문 직종이지만 최저임금 수준의 저임금에 시달리고 있었다. 250만 원 미만자(2022년 중위 임금 249만 원)가 63.9%였고, 토요일 근무를 하는데도 월 최저임금(206만 원) 미만자가 18.7%였다.

그런가 하면 폭언, 폭행 경험도 많았다. 폭언 40.4%, 폭행 13.8%, 언어적 시각적 성폭력 11.0%, 신체접촉 성폭력 7.3%, 모바일 온라인 성폭력 5.5% 순으로 ‘경험했다’고 답했다. 환자로부터의 폭언 폭행이 가장 많았다.

모든 보건의료 노동자의 노동기본권 보장 활동

올해 우리 노조는 의료 전문 직종 직종협회와 함께 노동기본권 보장을 위한 공동 활동 추진을 약속하고 정기적 회의를 진행하고, 9월 24일에는 공동 활동 추진 기관 모두가 국회 좌담회를 열어 노동조건 실태를 알리고 입법과제를 논의했다.



▲ 2024년 6월 19일 열린 모든 보건의료노동자의 노동기본권 보장을 위한 교섭 촉구 기자회견 사진: 유나리



▲ 기자회견에서 보건의료노동자들의 요구를 알리는 퍼포먼스를 진행했다. 사진: 유나리

노동기본권 보장은 ▲법을 위반하고 있는 중소병원·의원 사용자로 하여금 노동기본권과 인권, 모성권 등 민주사회의 기본권리를 준수하도록 하는 것이다. ▲규모가 크든 작든, 공공이든 민간이든 관계없이 환자 안전과 의료서비스 질 향상, 국민 건강 증진을 위한 의료기관의 사회적 책무를 행하는 것이다. ▲노동자 내부의 양극화 해소, 격차와 차별 해소, 근로기준법 사각지대 해소, 우리 사회 전반의 불평등 극복이라는 시대적 핵심 과제를 실현하는 것이다. 직종협회, 노동단체 등 관련 단체와의 협력 체계를 만들고, 공동 활동을 계속 추진하며 전 사회적 공감을 만들어 갈 계획이다.

노동자 개인의 직접 가입 독려

이와 함께 우리 노조는 미조직 노동자 조직화 사업을 계획하고 추진 중이기도 하다. 특히 미조직 조직화 사업 방식으로 기존 사업장 단위 조직화와 병행하여 '노동자 조직화'라는 새로운 수준의 조직화 사업 방식을 채택했다. 기본적으로 노동자 개인의 가입을 적극 독려하고, 노동자의 요구에 따라 지역별, 직종별, 의료기관 특성별 구분을 해 의료정책 개선 활동도 펼쳐나갈 계획이다.

조직화는 교섭으로 이어져야 한다. 초기업 단위 교섭, 지역 교섭, 사회적 교섭까지 다양한 교섭을 시도하고 성사시켜 나갈 계획이다. 미조직 조직화를 위한 서울 00 지역과 인천 00 지역의 중소병원·의원 방문 조직화 캠페인은 노동자 조직화의 맥락에서 하는 활동이다. 노조에 가입한 조합원들은 보건의료노조 9만 조합원들과 함께 노동환경, 의료환경, 사회환경의 변화를 위한 주인으로 성장해 나갈 미래를 꿈꾸고 있다. **알터**

쿠팡식 ‘직접고용’의 공포

전주희 회원, 서교인문사회연구실

올해 여름이 겨우겨우 지나갔다. 날씨가 선선해졌으니 때 이른 노동자들의 죽음 소식이 좀 찾아지려나?

여름이 되니 노동자가 더위로 쓰러지고, 죽는다. 여름이 되면 더위를 못 견디고 노동자가 죽는 사회는 어떤 사회일까? 쿠팡 노동자들이 폭염 아래 ‘에어컨은 인권이다’라는 구호를 내걸며 ‘에어컨 로켓배송 도보행진단’을 꾸려 시위와 농성을 하며 쿠팡의 살인적인 노동조건을 알리기 시작한 것이 2021년 즈음부터다.

그러는 사이 ‘물류센터의 장소적 특성상 에어컨 설치는 불가능’하다는 쿠팡의 입장이 소리소문 없이 사라지고 물류센터에 하나, 둘 에어컨이 설치되기 시작했다. 그러나 에어컨 설치하는 매우 느리게 진행되었고, 더위는 매년 더 맹렬하게 돌아왔다.

여전히 쿠팡 물류센터 노동자들은 500리터 물 한병과 이온음료 분말 한 포로 더위를 이겨내며 여름을 나고 있다. 쿠팡 측은 에어컨 설치를 서두르는 대신, 달궂진 물류 현장을 채울 일용직들을 모집하기 위한 ‘특가 프로모션’을 매일 띄웠다. 열대야 일수가 늘어날수록 쿠팡 측이 내건 하루 일당은 12만 원에서 13만 원으로 뛰었고, 노동자들이 쓰러질 때 마다 일당은 더 올랐다. 급기야 프로모션 특가가 15만 원까지 올라간 사이, 7명의 노동자가 쓰러졌다.

- 2024년 5월 쿠팡 남양주 2 캠프 배송노동자 정슬기 씨(40대) 야간노동 후 자택에서 사망
- 2024년 7월 쿠팡 경산 킥플렉스 택배 노동자 G 씨 폭우에 휩쓸려 사망
- 2024년 7월 쿠팡 제주 택배소분장 택배 분류노동자 H 씨 분류작업 중 쓰러져 사망

- 2024년 7월 쿠팡 화성 동탄 택배 노동자 I 씨(50대) 야간노동 후 사망
- 2024년 8월 쿠팡 로켓설치 대리점 주 J씨 캠프에서 스스로 목숨을 끊음
- 2024년 8월 쿠팡 시흥택배소분장 택배 분류노동자 김 모 씨(40대) 근무 중 사망
- 2024년 8월 26일, 쿠팡CLS 시흥2캠프에서 분류 작업을 하던 50대 노동자가 쓰러져 의식 불명 상태

과로사 대책, 쿠팡의 직접 고용?

가늘게 찬바람이 불자, 쿠팡의 특가 프로모션은 사라졌다. 그러나 가을의 시작점에 쿠팡으로 가족을 잃은 유가족들이 모였다. 지난 9월 23일 ‘노동자 죽음 부르는 쿠팡 로켓 배송의 노동실태와 고용구조’ 토론회가 열렸다. 아픈 아들의 치료비와 생활고를 벗어나기 위해 남편에게 쿠팡 야간노동을 함께 ‘뛰자’고 권유했던 고 김명규 님의 부인 우다경씨는 증언을 하기도 전에 눈물을 쏟아냈다. “개처럼 뛰고 있어요”라는 문자를 마지막으로 남기고 사망한 정슬기님의 아버지 정금석 님은 “고정된 야간노동은 너무도 위험해서 다른 나라에서는 사례를 찾아보기도 어렵다는데 21세기 선진국이라는 대한민국에서 버젓이 자행되고 있다”고 말했다.

2020년 칠곡쿠팡물류센터에서 과로로 사망한 장덕준 님의 어머니 김미숙 님은 “함께 밥을 먹을 수 있는 일상을 빼앗겼고, 아들이 죽은 뒤 남은 가족들은 함께 한 상에서 밥을 먹어본 적이 없다”며, 4년이 넘도록 사회적 증언을 이어가고 있다.

쿠팡 노동자들 대부분은 이른바 ‘쪼개기 계약’으로 고용불안에 시달리거나 매일의 계약해지가 가능한 일용직이다. 극단적인 불안정 노동은 야간고정 노동을 ‘선택’하도록 만든 강제적 장치가 된다. 쿠팡 노동자들에게 가해진 ‘더위’는 이렇게 켜켜이 쌓인 위험 위에서 미세하게 영향을 미친다. 더위는 더위만의 문제가 아닌 것이다.

7명의 노동자를 뒤로하고 쿠팡이 내놓은 대책은 ‘1만명 직접고용’이었다. 사망사고가 집중된 쿠팡로지스틱스서비스(CLS)의 택배 분류 인력을 100% ‘완전 직고용 체제’로 운영한다는 방침이다. 그러나 쿠팡의 연이은 과로사는 쿠팡식 직접고용으로 해결될 수 없다.

야간노동은 더 취약한 노동자에게

쿠팡은 삼성전자, 현대자동차에 이어 국내 고용 3위 기업으로 6만명 이상을 직접고용하고 있다. 이 중 19~34세 사이의 청년층 노동자가 2만여 명이고, 총 고용의 50%를 여성노동자로 채우고 있다(2022년 현재). 대다수의 청년과 여성노동자들은 저임금의 불안

정노동으로 ‘직접’ 고용되어 있다. 직접고용 형태를 정규직과 비정규직으로 나뉘보면, 쿠팡풀필먼트의 경우 정규직은 9천여 명인데 반해, 비정규직 노동자는 2만 8775명이다. 즉 쿠팡식 직접고용의 본질은 일용직, 단기계약직을 직접 통제하는 노무관리인 셈이다. 불안정 고용과 저임금 노동자 집단으로 이뤄진 쿠팡에서 노동자들은 야간노동을 선호한다. 야간 고정노동으로 3년째 일하고 있던 위킹맘은 자신의 신체가 빠르게 소진되고 있음을 절감하고 있다.

“남편 외벌이로는 태어난 아이로 늘어난 생계비를 감당하지 못해서, 물류센터 야간노동을 하고 있어요. 지금 3년차인데, 아침에 퇴근해서 남편은 출근하고, 아이들 밥해 먹이고, 어린이집 보내고 집안일 하면 한낮인데도 식은땀이 나고 심장이 두근거릴 때가 많아요. (중략) 얼마나 더 계속될 수 있을지 3년 차 되니까 자신이 없어져요. 이러다 정말 큰일 나겠다 싶기도 하고...”(쿠팡물류센터 계약직)

2021년 가톨릭대 서울성모병원 직업환경의학과(김형렬, 송지훈, 유형섭)가 쿠팡 노동조건과 건강실태를 조사한 결과(356건 응답)를 보면 쿠팡식 직접고용이 어떻게 야간전담 노동을 유인하는지를 알 수 있다. 조사 결과 쿠팡 계약직의 경우 한달 평균 21일을 일하는데 반해, 일용직은 한달 평균 12일을 일하고 있었다. 그런데 한달 노동일수 ‘12일’ 만으로는 한달의 생존을 위한 비용을 충족시킬 수 없다. 이로부터 야간노동 유인효과가 발생한다. 야간할증수당을 위해 야간노동을 선택하는 것은 최저시급을 받는 쿠팡 계약직과 일용직 모두에게 해당한다. 그 가운데 계약직(42.76%)에 비해 일용직(56.37%)이 부족한 임금 때문에 야간노동을 더 많이 선택하고 있었다.

한국사회에서 장시간 야간노동 문제는 오래된 고질병이다. 그러나 오늘의 야간노동은 이전과 다른 문제를 던진다. 물류산업과 같이 서비스 분야의 새로운 산업에서 청년과 여성노동을 중심으로 ‘불안정한 야간 고정노동’이 증가하고 있다. 사회적으로 야간노동이 ‘2급 발암물질’이라는 인식이 확산되고 이른바 ‘워라벨’과 수면의 질이 중요하게 취급되면 될수록 취약한 노동자집단으로 야간노동이 ‘몰빵’되고 있는 것이다. 쿠팡식 직접고용이 갖는 진짜 공포는 ‘나’의 워라벨을 위해 ‘너’의 야간노동에 침묵하는 사회를 쿠팡이라는 일개 기업이 주도하고 있다는 점이다. 

무엇이 재해자들을 불안하게 하는가?

이성민 회원, 노무사

제조업 공장에서 일하던 노동자가 산업재해 상담을 요청했다. 상병은 손목터널증후군과 방아쇠 증후군. 재해자는 매일 수천 개의 화장품 용기를 씬 없이 조립했다. 해당 작업을 수행한 기간도 상당했다. 작업 사진과 동영상, 매일의 생산량이 기록된 서류, 제품 샘플까지 충분한 정보와 자료도 준비되었다. 수십 장의 종이 위에 빼곡하게 적힌 글과 그림은 재해자가 얼마나 힘들게 일했는지 너무도 잘 보여주었다.

누가 보아도 병이 생길 만한 작업이었다. 딱히 다른 이유를 찾을 수도 없는 상황에서 내가 해줄 수 있는 말은 많지 않았다. 게다가 이 사건은 이미 7개월 전에 산재 신청이 이루어져 재해조사가 진행 중이었다.

“선생님 충분히 잘 준비해 주셨습니다. 너무 걱정하지 않으셔도 됩니다. 재해조사가 많이 지연되었지만, 이 정도라면 업무 관련성이 충분히 인정될 수 있을 것 같아요.”

그러나 재해자는 대리인을 선임하고 싶다고 했다. 굳이 비용을 들여 대리인을 선임할 필요가 없다는 말에 눈물이 맺히며, 꼭 도와달라고 호소했다. 무엇이 그를 이토록 불안하게 했을까? 그날 저녁, 재해자는 아픈 손으로 긴 편지를 써서 보내왔고, 결국 사건을 돕기로 결심했다.

산업재해 신청 후, 기약 없는 기다림

재해자가 호소한 가장 큰 어려움은 ‘조사 기간’이었다. 재해자는 2023년 10월 초 요양급여를 신청하였는데, 나와 상담을 진행한 2024년 6월까지, 무려 8개월간 사건 결과를 기다리고 있었다. 하루아침에 결정되리라 생각진 않았지만, 이렇게 오래 걸릴 것이라고도

간신히 뺏겨 왔네요. 정말 죽고 싶었습니다. 산재 신청을 하거나 이렇게 더 힘들어질수록 생각도 못했습니다. 이게 과연 노동자들을 위한 것인지요? 저는 산재 노동자 대항도 있는데 승인이야만 더할까 가능하더구요? 산재 신청을 하거나 뺏길 수 있는 절차도 열어주세요. 되건 아닌 지요? 너무나 많은 긴 시간의 승인 과정은 노동자를 오히려 죽이는 거나 다름이 없어요. 결국엔 죽어 버리게 하는 거 아니냐? 귀찮아도 주셔서라도 산재법을 바꾸고 싶었지만 저의 아이 둘을 생각해서, 다시 되돌아보면서 간신히 뺏겨 왔구요.

▲ 재해자가 아픈 손으로 간곡하게 써 보낸 편지. 사진 : 이성민

상상하지 못했다. 게다가 언제 결정될지 기약도 없었다.

결론적으로, 재해자는 업무 관련성이 인정되어 보상을 받았다. 그러나 신청일로부터 승인까지 걸린 기간은 무려 10개월. 일을 할 수 없어 수입이 중단된 재해자는 채무조정 신청까지 해야 했다. 살고 있던 집을 급히 팔아 생활비와 치료비로 충당했고, 두 자녀와 함께 월세로 이사한 그는 매일 자신이 무엇을 잘못했기에 이런 상황을 겪어야 하는지 자책했다.

사실 산재 처리 기간이 너무 긴 문제는 이미 오래전부터 제기된 문제였다. 2021년 고용노동부는 민주노총 금속노조와 기간 단축에 대해 합의한 바 있다. 그때 당시 평균적으로 172일 소요되던 산재 처리 기간을 100일 이내로 단축하겠다고, 특히 근골격계 질병의 경우 60일 이내로 줄이겠노라 약속했다. 그러나, 오히려 2023년 평균 처리 기간은 214일, 2024년은 236일로 늘었다. 아무것도 바뀌지 않았다.

아무도 알려주지 않는 산업재해 처리 절차

길어진 조사 기간만큼, 감감한 과정도 재해자의 불안을 키웠다. 병원을 통해 산업재해 신청은 했지만, 대체 어떤 조사가 언제 진행되는지 아무런 안내도 받지 못했다. 답답한 마음에 전화하면, 조사하고 있으니 기다리라는 이야기만 되돌아왔다. 혹시나 담당자의 심기를 건드려 판정에 불이익한 결과를 초래할까 진행 상황을 묻는 전화 한 통도 수십 번 망설였다. 인터넷을 검색하여 약간의 정보를 얻을 수 있었으나, 당신의 사건에 대입해 해석하는 것은 쉽지 않았다. 역시나 재해자가 할 수 있는 일은 마냥 기다리는 것뿐이었다. 가끔 작성 방법도 알 수 없는 양식에 내용을 채워 제출하라는 통보만 있었고, 그때마다 손의 통증을 참으며 빼곡히 글을 써 내려갔다.

누군가로부터 지금 어떠한 조사가 진행되고 있으며, 이러한 목적을 통해 필요한 서류라는 점, 조사가 지연되는 이유가 무엇이라는 안내라도 받았다면 약간의 위로가 되었을까? 수년간 산업재해 업무를 수행한 나조차 여전히 산업재해 처리 절차에 대한 답답함이 느껴질 때가 많다. 그러나 근로복지공단은 ‘알아서’ 설명해 주지 않는다.

재해자들이 겪는 심리적 고립과 두려움

재해자는 스스로를 썩썩한 사람이었다고 표현했다. 그런데 지금은 아니다. “혼자서도 할 수 있다”는 자신감이 사라진 지 오래되었다고 고백했다. 기억 없는 오랜 조사는 재해자의 단단한 마음도 무너뜨렸다. 어느 순간부터 근로복지공단 번호로 전화가 오면 덜컥 눈물이 났다. 연락을 바로 받지 못해 부재중 전화로 남아있으면 눈앞이 하얘질 정도로 쫓기는 마음이다. 재해자가 뒤늦게라도 대리인 선임을 원했던 이유 중 하나는 근로복지공단과의 소통을 요청하기 위해서였다. 그저 ‘빨리 끝났으면 좋겠다’라는 생각만 들었다.

재해자는 매일 ‘지구가 한순간에 뒤집어져 아무것도 남지 않았으면 좋겠다’고 상상했다. 일을 해서 아프게 된 곳은 손이지만, 산업재해 신청 후 얻은 마음의 병이 더 고통스럽다. 혼자 버텨내야 하는 고립은 재해자를 더욱 힘들게 했다.

재해자의 마음을 헤아리는 더 나은 산업재해보상보험법을 위하여

작은 사무실을 운영하는 노무사로서, 나의 주 수입원은 수입료다. 그런데, 상담을 요청하고 사건 진행을 의뢰하기 위해 찾아온 재해자들에게 자주 했던 말이 있다.

“선생님, 이 사건은 정말 대리인 없이 진행하셔도 됩니다. 혹여라도 불승인으로 결정된다면, 그때 다시 찾아오시면 도와드릴게요”

이미 충분한 수입을 벌어들이고 있어서 그런 것일까, 담당한 사건들이 너무 많아 업무 수행 여력이 없어서 그럴까, 그것도 아니라면 더 이상 일이 하기 싫어서는 아닐까? 그럴 리 없다. 진정으로 나의 도움이 필요하지 않아서라고 생각했다. 일하다 아프게 된 것도 억울한데, 불필요한 비용까지 사용하며 대리인을 선임할 필요는 없다는 다소 건방진 생각도 함께였다. 그런데 요즘은 그렇게 말하지 않는다. 재해자들이 겪는 고통을 감히 상상할 수 없기에, 함께 나아갈 방법을 고민하고 있다.

그러나 고용노동부와 근로복지공단은 그렇지 않은 듯하다. 산재 처리 기간 단축을 약속했지만, 오히려 기다리는 시간은 더 길어졌다. 재해자들을 ‘나이롱 환자’로 취급하기까지 한다. 과연 정부는 산업재해의 신속하고 공정한 보상에 관심이 있을까? 근로자의 재활과 사회 복귀에 대해 신경 쓰고 있을까?

일하다 다친 재해자들이 마음 편히 치료받는 것이 왜 이렇게 힘든 일이어야 할까, 산재 보험은 더 나은 안전망이 될 수 있을까? 수많은 개선 방안을 상상하지만, 이제는 기대조차 어렵다. 

인도네시아 플랫폼 오토바이 택시 기사 이야기 ③

이 얘기 속 오토바이 기사는 어떤 사람들인가

샤리프 아리핀 Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

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

지난 석 달에 걸쳐 소개한 이야기는 온라인 오토바이 택시를 독점하고 있는 사업자가 아니라 고용 안정성과 보호 장치가 없는 노동자에 관한 이야기다. 농장, 광업, 항만 및 공항 운송 분야에서도 비슷한 이야기를 찾아볼 수 있다. 현대 산업의 새로운 현상인 프레카리아트에 대한 가이 스탠딩(『프레카리아트, 새로운 위험한 계급』)의 한탄과 다르지 않다. 스탠딩은 신자유주의의 노동시장 유연화 속에서 유럽 노동자들이 누리던 ‘사치’가 타격받고 있다고 한탄했다. 유럽 노동자들은 한때나마 지금 아시아 국가 노동자들이 겪고 있는 열악한 노동 조건, 장시간 노동에서 벗어나 충분한 휴가를 즐기고 안정된 미래를 꿈꿀 수 있는 ‘복지사회의 노동자’라는 ‘사치’를 누렸다. 하지만 신자유주의가 세계를 지배하는 지금, 유럽 노동자들 역시 이런 ‘사치’를 모두 잃어버렸다.

인도네시아 경제를 떠받치지만 보이지 않는 노동자들

인도네시아에서는 이런 유연근무제 유형이 오랫동안 존재해 왔으며, 여러 분야로 널리 퍼지고 있다. 과거에는 안전하고 안정적이며 품위 있고 장래가 밝다고 여겨지던 분야가 이제는 불안정하고 미래가 암울한 분야로 바뀌고 있다. 적절한 임금과 사회적 보호가 없는 이러한 유형의 임시직은 국영 기업, 국가 공무원, 제조업 부문에서 확산하고 있다.

트리오노와 수백만 명의 온라인 오토바이 택시 기사들은 매일 휴식도 없이 사람, 물건, 음식을 배달한다. 정해진 시간에 목적지까지 안전하게 배달해야 한다. 배달 사업은 경제의 근간을 이루는 산업 중 하나다. 사람들은 집에서 직장으로 또는 그 반대로 이동하고, 상점

에서 구매자에게 음식과 상품을 배달한다. 이들은 지역 경제를 되살리는 사람들이다.

모멘텀 워크 보고서에 따르면 인도네시아는 2023년 동남아시아에서 음식 배달 사업에서 가장 큰 GMV(총 상품 가치)를 기록한 국가 중 하나로, 46억 달러, 즉 72조 5,000억 루피아를 기록할 것으로 예상된다고 한다. 음식 배달 사업에서 가장 큰 비중을 차지하는 업체는 GrabFood가 50%, GoFood가 38%, 마지막으로 ShopeeFood가 12%를 차지하고 있다(CNBC Indonesia, 2024.2.1). Grab의 혜택을 예로 들어보겠다. 2023년 4분기에는 54억 4,000만 달러에 달할 것이다. 세부적으로는 배달 사업이 13% 증가한 26억 5천만 달러, 택시 및 온라인 오토바이 택시(일명 오졸)가 28% 증가한 14억 7천만 달러, 금융이 14% 감소한 12억 6천만 달러, 신규 사업이 40% 증가한 6,400만 달러(Katadata.co.id, 2024.2.26)를 기록했다.

트리오노와 온라인 오토바이 택시는 경제 거래를 지원할 뿐만 아니라 24시간 이내에 주문을 배달할 준비가 되어 있는 등 국가와 회사의 의무를 수행하는 역할도 한다. 사실, 도로 교통 및 운송에 관한 2009년 인도네시아 공화국 법률 제22호 139조에 따르면 ‘도시와 지역에서 교통 서비스를 제공할 의무’는 도시 또는 지역 차원의 지방 정부의 의무다. ‘대중교통 서비스 제공은 국영, 지방 소유 기업 또는 기타 법인에 의해 수행된다’라고도 명시하고 있다. 안전하고 편안한 대중교통을 제공해야 하는 의무는 야간에 근로자를 고용하는 기업의 의무이기도 하다. 이런 지방 정부와 기업의 책무를 오토바이 택시 기사들이 수행하고 있다.

이렇게 온라인 오토바이 택시가 온라인 운송업의 경제 거래에 크게 기여하며 국가와 기업의 의무까지 담당하고 있지만, 그들에게는 이름이 없다. 플랫폼 기업에 고용된 사람이라고도, 운송 서비스 노동자라고도, 기업의 노동자라고도 불리지 않는다. 그들은 보호받지 못하고, 인정받지 못하고, 법적 보호를 받을 수 없으며, 공식적인 노동조합에서도 중요하게 생각하지 않는 사람들이다. 

메이크업 스페셜리스트, 화장품 판매 노동자입니다

- 샤넬코리아 한채윤 지부장

최민 상임활동가

백화점 1층은 명품 화장품 매장들이 주로 자리한다. 거기에 화려하게 풀 메이크업을 한 화장품 판매 노동자들이 있다. 노동조합 조끼랑 어울리지 않을 것 같지만, 화장품 판매 노동자들은 스트레스, 감정노동, 고객 폭력 등 노동과정의 여러 문제를 적극적으로 알리고 고쳐왔다. 그들이 어떻게 일하고 있는지, 백화점면세점판매서비스노조 샤넬코리아지부 한채윤 지부장을 9월 19일 만났다.

샤넬코리아 직원이지만, 백화점에서 일해요.

한채윤님은 메이크업아티스트 과정을 수료하고 2002년 샤넬코리아에 입사했다. 벌써 경력이 20년이 넘었다. 샤넬코리아 직원이지만, 일하는 장소는 백화점, 면세점 등이다. 매장 규모에 따라 다르지만 4~6명 정도가 보통 같이 일한다. 그중 메이크업 스페셜리스트 역할을 주로 했다. 고정 고객에게 메

이크업을 해 주거나, 메이크업 상담을 하는 역할을 맡았다.

“백화점 오픈 전에 와서 유니폼과 유니화를 챙겨 입고, 매장 정리하고, 가이드에 따라 메이크업하는 걸로 하루가 시작돼요. 아침에 오면 매장도 포장하고, 얼굴도 포장하는 거죠.”

명품 화장품 판매 노동자에게 풀 메이크업은 작업복 같은 것이다. 이들은 여기에 ‘꾸밈 노동’이라는 이름을 붙였다. 그들은 ‘그루밍 가이드’라고 하는 회사의 정책에 맞춰 화장을 해야 한다. 이 가이드는 수시로 변한다. 시즌별로 신제품이 나오면 그걸 사용하고, 거기에 맞게 다른 화장으로 바꾸어야 하는 식이다. 그런데 고가의 화장품을 직원들에게 모두 나눠주는 것도 아니니, 회사에 나와 직원용 제품을 사용해 화장해야 한다. 예전에는 이렇게 매장이 문 열기 전에 일찍 출근해서 화장 등 준비하는 시간을 업



▲ 화장품 판매 노동자, 노동조합 활동가. 샤넬코리아지부 한채운 지부장. 사진 : 한채운

무 시간으로 인정하지 않았다. 멋들어진 백화점 1층 매장에서 노조 조끼를 입는 등 투쟁으로 ‘꾸밈 노동’ 역시 노동으로 인정받게 되었다.

“화장품을 판매하는 곳이니 우리 제품을 사용해서 풀 메이크업을 하고, 그걸 고객들에게 보여주는 것은 받아들일 수 있다고 생각해요. 그렇지만 이걸 핑계로 10시 30분에 매장 문을 여는데 9시, 심하게는 8시 30분까지 출근하도록 강요하기도 했어요. 그것도 무급으로요. 그래서 소송하고, 단체협상에서 주장해서 지금은 9시 30분에 출근하고 이 30분에 대해서는 급여를 지급 받고 있습니다.”

그루밍 가이드에 따라 화장법까지 제약하는 것은 결국 더 많은 판매를 위해서다. 직원들의 화장 기술과 외모 등 다양한 자원을 최대한 활용해 매출을 높이려고 하는 화장품 본사가 있다면, 하루라도 백화점 운영 시간을 늘려 매출을 늘리고자 하는 백화점의 욕망도 있다.

더 많은 매출을 위해, 그루밍 가이드와 연중무휴 백화점

백화점은 보통 월 1회 정기휴무일이 있다. ‘원래’ 이랬던 것은 아니다. IMF 전에는 월 4회, 보통 매주 월요일 쉬는 게 보통이었다. 그런데 이제 월 1회 휴무가 일반적으로 되었다. 9월처럼 추석에 쉬면 그달은 정기휴무가 없다. 정기휴무일이 따로 없는 백화점들도 많다. 모두 매출 경쟁 때문이다.

“시설 안전 점검을 해야 하니까, 월 1회 정기휴무는 꼭 필요하죠. 그리고 전기든 뭐든 아끼려면 백화점도 하루는 쉬어야죠. 그런데 서로 경쟁하니까 문을 닫지 못하는 거예요. ‘우리가 쉬면 고객들이 경쟁 백화점으로 간다’는 생각이 드니까요. 게다가 그 하루 있는 휴무 날에 VIP 고객 초대해서 행사라도 하면 직원들은 못 쉬고 출근해야 해요.”

백화점이 VIP 행사를 해도 노동조합 있는 브랜드는 매장을 열지 않는다. 현재 한채



▲ 8월 30일 샤넬코리아 본사 앞에서 감정노동 인정을 요구하는 조합원들. 사진 : 한채윤

윤 님이 속한 노동조합에서 본사 사업부와 합의해, 정기휴집일에 하는 백화점 행사에는 샤넬코리아 직원들은 출근하지 않는 것으로 했다.

“백화점은 주말에도 다 열잖아요. 교대로 쉬다고 해도, 내가 쉬는 날 매장이 열려 있으면 제대로 쉬지 못하거든요. 제가 담당했던 고객이 그날 들려서 뭘 물어본다든지, 매장에 급한 일이 생겨서 연락이 오는 일도 아주 흔하고요. 각 매장의 리더들은 브랜드 본사에서 오는 연락을 받거나, 매장에서 생긴 사건을 백화점과 조율하는 게 자기 역할이니 더 그렇죠. 그래서 정기휴무를 늘리도록 요구하고 있습니다. 그날만큼은 맘 편하게 쉬고 싶으니까요.”

고용은 화장품 브랜드이지만, 노동환경은 사실상 백화점이 좌우한다. ‘이번 주 금토일 연장 영업하겠습니다’, ‘이번 달 정기휴무 취소됩니다’, ‘내일 오전 10시 서비스교육 있어요’ 이렇게 일방적으로 통보하면 대부분 따라야 한다고 한다. 그나마 한채윤 님이 고

용된 샤넬코리아는 브랜드 파워가 강한 곳이라서, 백화점 눈치를 덜 보지만 작은 브랜드에 소속된 노동자, 매출액이 낮은 매장 노동자들, 심지어 소사장제로 브랜드와 계약을 맺고 직접 매장을 운영하는 경우에는 눈치를 더 많이 볼 수밖에 없다.

“샤넬은 브랜드가 크고 파워가 있어서 그나마 좀 덜한 편이에요. 작은 브랜드에서 일하는 판매 노동자들 보면 ‘화장품 본사 차장보다 백화점 관리자가 더 눈치 보인다’고 하는 경우 많아요. 매출에 따라 하다못해 창고 크기도 달라지고 위치도 달라져요. 백화점 지하에 창고들이 있는데, 매출이 많은 큰 브랜드는 문 열자마자 있는 좋은 위치에 두고, 작은 매장들은 창고 안에서도 저 구석에 자리 있어서 물건 하나 꺼내 오는 것도 훨씬 어려워지죠. 소사장들은 백화점의 평가에 따라 브랜드와 계약이 유지될지가 좌우되는 경우도 많고요.”

작고 비싸고 화려한 물건을 팔지만, 본사나 백화점이나 파는 사람을 소중하게 대하

지 않는다. 이진 고객도 마찬가지다. 이미 널리 알려진 백화점에서의 갑질 고객 사례가 보여주듯, 더 많이 소비하는 사람은 소비 과정에서 물건을 살 뿐 아니라 더 나은 ‘대접’도 받고 싶어 한다. 결국 그 ‘대접’을 해 줘야 하는 것은 판매 노동자들이다.

“사실 네임벨류라고 하는, 브랜드에 대한 만족감으로 일하시는 분들도 계세요. 하지만 거기서 일하는 우리는 명품처럼 대접받지 못하는 거 같아요. 쇼핑백 유상 판매가 처음 도입됐을 때, 정책 때문에 100원을 받아야 하는데, ‘명품 팔면서 100원 받냐?’고 화 내시고, 동전 던지고 그런 일 정말 많았어요. 똑같은 립스틱을 사도 백화점에서 사면 시장에 갔을 때보다 대우받고 싶어 하는 것 같고, 그게 직원을 힘들게 하죠.”

고객을 이렇게 만드는 건 사실 백화점의 정책이다. ‘고객이 왕’이라며 경쟁적으로 서비스를 도입하고, 실제로 고객과 갈등이 빚어졌을 때 노동자를 제대로 보호하지 않는 백화점의 정책이 고객을 갑질하게 만든다.

“세상이 달라졌다고 하지만, 여전히 고객이 폭언 퍼부를 때 보안 담당자들이 멀뚱멀뚱 보고 있는 경우도 많아요. 고객이나 서비스를 우선하기 때문이죠. 그러니 감정을 꾸며서 고객을 대하는 게 더 심해지는 것 같아요. 저는 낙천적이고 긍정적인 사람인데도, 스트레스 지수가 높게 나오더라고요. 감정을 꾸며내는 데 대한 스트레스가 오랫동안 쌓여 있었던 것 같아요.”

함께 목소리 내니 바뀌더라고요

그럼 백화점 말고 본사는 노동자 편을 들어주고 있을까? 산업안전보건법에 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치’가 들어간 게 2018년이다. 노동조합에서 관련 정책을 요구한 것은 이보다 훨씬 오래되었다. 그런데도 올해 처음으로 감정노동 수당 2만원, 감정노동 휴가 1일을 단체협상에서 따내게 되었다.

“회사에서는 ‘감정노동자’라는 용어를 쓰지 않으려 했어요. 감정노동을 인정해야 그에 대한 대책을 논의하는데, 회사는 아예 감정노동이라는 말을 안 쓰려고 하니 너무 충격이었죠.”

한채운님은 ‘산별 공동요구안’을 제시하고 함께 싸웠기 때문에 성과를 거둘 수 있었다고 생각한다. 이런 ‘함께 목소리 내기’가 화장품 판매뿐 아니라 백화점 판매 노동자들 모두에게 필요하다고 소리 높였다.

“소속은 브랜드이지만, 노동환경이나 노동조건은 백화점이나 면세점이 정하게 되죠. 노동시간, 휴게시간, 휴게시설, 화장실, 정기휴무, 고객 폭력 시 대처, 감정노동 휴식 시간 등도 모두 백화점, 면세점이 정하잖아요. 그러니 백화점이나 면세점에서 일하는 판매 노동자들이 직접 교섭을 할 수 있어야 해요. 지금은 주로 화장품 판매 노동자들만 노동조합으로 모여 있는데, 백화점에서 일하는 더 다양한 노동자들이 함께 목소리 내서 환경을 바꿨으면 좋겠어요.” 

택시 월급제 전국 시행 2년 유예, 이후를 준비합니다

- 민주노총 공공운수노조 정원섭 전략조직국장 인터뷰

장영우 선전위원

근로기준법은 주 40시간을 표준 노동시간으로 하고, 주 40시간 일했을 때 노동자 재 생산과 건강과 생명을 유지하는데 필요한 최소의 임금을 최저임금으로 정해 놓았다. 택시 노동자들에게도 이 원칙은 똑같이 적용돼야 한다. 그런데 과거 법인 택시 업계에서 시행된 사납금 제도는, 택시 노동자들이 하루 수익 중 일부(약 14만 원 안팎)를 회사에 내고 남은 돈을 가져가는 식이었다. 택시 노동자들은 사납금을 채우기 위해 장시간, 야간, 위험 운전엔 몰렸다. 사측에서 실근로 시간과는 관계없이 소정 근로시간을 줄이는 방식으로 최저임금에 못 미치는 임금을 지급했고, 대법원에서 소정근로시간을 줄이는 방식으로 최저임금을 줄이면 안 된다는 판정이 2019년 있을 정도였다.

상황이 이러니 택시 노동자에게 안정적인 소득을 보장하고, 안전 운전을 유도한다는 취지로 2019년 택시운송사업의 발전에 관

한 법률(택시발전법)이 개정됐다. 주 40시간을 소정근로시간으로 하고 최저임금을 적용해, 이 이상의 월급을 주라는 법이었다. 그게 택시발전법 11조의2 내용이다. 법이 만들어진 지 5년 되는 올해 8월 20일 전국 시행이 예정돼 있었다. 그러나 지난 8월 19일 국회는 이를 2년 유예하였다. 택시 월급제 전국 확대는 왜 무산됐고, 택시 노동자들은 이를 어떻게 바라보고 있는지 듣기 위해 민주노총 공공운수노조 정원섭 전략조직국장을 만났다. 인터뷰는 2024년 9월 11일 강서구 공공운수노조 사무실에서 진행하였다.

택시월급제 제대로 시행된 적이 없다

서울 지역에는 월급제가 2021년 1월부터 이미 시행 중이며 이번 전국 시행 유예에도 서울에서는 제도가 유지된다고 하지만 정확히는 ‘유사 사납금제’이다. 2023년 9월26일 민주노총 소속 공공운수노조 택시지부 방영



▲ 지난 2024. 8.1 열린 택발법 관련 기자회견. 사진 : 정원섭

환 조합원은 택시발전법 즉각 시행과 택시 월급제를 요구하며 분신하기도 했다.

“서울에서도 형식적으로는 최저임금법에 따른 임금 체계를 마련해 놓았지만 사실상 여전히 사납금제도로 운영되고 있습니다. 현재 월급제로 알려진 전액관리제는 택시기사가 회사로부터 택시를 배정받는 대가로 매일 십 수만 원의 사납금을 내는 대신 근무 당일 운송 수입금 전액을 회사에 납부하고 매월 고정급과 성과급을 받는 제도입니다.

소정 근로시간을 1일 6시간 40분으로 정하고 주 6일 근무로 이렇게 해서 주 40시간을 맞춰 놓았습니다. 그래서 6시간 40분 근무해서 실차(승객을 태우고 운행)하면 벌 수 있는 금액을 기준금으로 정해놓고 기준금을 채우면 최저임금 포함한 임금을 다 주는 방식을 취하지만 그 기준을 채우지 못하면 깎는 방식을 하고 있습니다. 기준금을 초과하여 버는 금액은 성과급인데 변칙적인 사납금제도입니다.

실제로 서울시가 고(故) 방영환 씨가 근무

했던 해성운수를 비롯해 21개 법인 택시 회사의 전액관리제(월급제) 이행 실태를 긴급 조사한 결과 대상 업체 전부가 유사 사납금제를 운용한 것으로 나타났습니다. 택시 회사들이 코로나로 승객 감소, 매출 감소의 어려움을 노동자들에게 떠넘겼는데 서울시가 택시월급제 시행 후 제대로 점검을 하지 않았던 것입니다.”

이런 편법적인 전액관리제 하에서, 월급제에 대해 부정적인 인식이 늘어났다. 전국 택시노동조합연맹, 전국민주택시노동조합 등 택시 노동조합 중에도 이번 월급제 유예 혹은 폐지에 찬성하는 곳들도 있다. 현장 노동자들의 반응은 어떻게?

“월급제를 시행하고 노동자들이 최저임금 위반 건에 대해 소송을 걸게 된다면 회사들이 패소할 수 있습니다. 사측에서는 혹여 있을 수 있는 소송 등에 대해서 대비해서 기준금을 확 올려놓고 있습니다. 전액관리제 혹은 월급제가 도입되기 전에 당시의 기준금은 약 하루에 14만 원 정도였거든요. 근데 현재는 20만 원 정도 수준이기 때문에 거의



▲ 정원섭 전택조직국장. 사진 : 장영우

45%가량 댔 거죠. 실제로 택시 노동자들이 집으로 가져가는 돈은 줄었습니다. 택시 운행으로 하루에 20만 원 벌기가 쉽지 않아요. 예전에 비해서 많이 수익이 떨어졌기 때문에 택시 노동자들이 택배 등 다른 일로 전직하는 일들이 벌어지고 있습니다.

그래서 택시 노동자들이 봤을 때는 월급제 시행은 기준금의 대폭 인상과 같은 말, 정작 노동자의 몫은 줄어든다는 인식이 저변에 깔리게 된 거죠. 그래서 월급제 전면 시행에 대한 기대도 그렇게 높진 않고 우호적이지 않은 정서가 확대된 상황입니다. 이 면에는 월급제(전액관리제)가 시행된 후 택시 회사들이 사납금(기준금)을 폭등시켜 택시노동자의 소득이 급락했다는 사실이 있습니다.”

애초 택시노동자들이 주 40시간, 최저임금 등의 기본적인 규율의 적용을 받지 못한 것은 회사 밖에서 일하기 때문에 노동시간을 산정하기 어렵다는 논리였다. 지금도 여전히 택시 운행 기록과 수익금이 정확하지 않다며 완전월급제를 반대하는 논리도 있다. 하지만

정확한 정보에 접근할 수 없어 손해를 감수하고 있는 것은 오히려 노동자들이다.

“미터기는 요금 정산하는 카드사랑 연결돼 있어 요금을 받아야 되기 때문에 그건 정확하다고 봅니다. 그런데 회사에서는 이걸 공개하지 않지요.

국토부가 구축하고 교통안전공단이 관리하는 택시운행정보 관리시스템(TIMs, 팀스)이라는 게 있습니다. 교통안전공단에서 이 팀스를 만들었던 이유는 택시 수요 대비 공급 총량을 산정하기 위해 운행정보, 운전자 근무시간, 근무형태, 운송 수입금 등의 정보를 알기 위함이었습니니다. 정확하다고 알려진 시스템인데 이것도 한계는 있었습니다. 모든 택시가 팀스모뎀을 설치하지 않고 있어 정보수집이 100%가 되지 않고 팀스를 설치한 택시도 영업정보 전송선을 끊고 운행하는 경우도 확인되었습니다. 직접 우리 노조가 있는 회사에서 이걸 담당하는 분에게 확인을 해 보니 정부의 요청에 의해 설치는 했는데 사후 관리는 제대로 하진 않는다고 합니다.

교통안전공단의 팀스 관련 정보에 사측

은 접근할 수 있지만 우리에게만 일부만 공개가 됩니다. 티스 운행자료, 월계표, 영수증 등을 제대로 운영하고 투명하게 공개해 분석하면 손쉽게 운송원가와 운송수입을 확인할 수 있는데 택시 운송사들은 뿌리 깊은 불법과 탈법, 탈세를 숨기고자 이를 공개하지 않는다고 보고 있습니다. 택시 회사는 이렇게 과소 추계한 매출액을 토대로 월급제 하면 망한다고 하며 월급제 시행에 반대합니다. 하지만 우리가 분석한 바로는 인구가 적은 지방 소도시를 제외한다면 기준금을 많이 올리지 않아도 최저임금을 보장해 줄 정도는 된다고 보고 있습니다.

월급제를 시행하면 제대로 일하지 않을 거라는 우려가 있지만 요즘 카카오택시 같은 앱을 사용하고 있어 콜을 노동자가 거부하기도 힘든 상황입니다. 티스도 제대로 작동한다면 노동감시나 통제를 우려할 정도로 노동시간을 계측할 시스템도 갖추어져 있습니다.”

택시는 공공 영역, 시민 안전에도 직결

정원섭 국장은 택시 운송업의 공적인 성격을 들어 정부가 관리감독의 책임을 다해야 한다고 강조했다.

“택시 운송업을 순수한 민간의 영역으로만 볼 수는 없습니다. 정부가 택시 면허 수도 관리하고 있어 새로운 택시 사업자가 접근할 수도 없습니다. 요금도 정부에서 정하지요.

정부는 택시 회사에 세제 혜택도 많이 주고 있습니다. 법인 택시는 계속 감차하는 추세거든요. 중장기적으로 개인 택시를 활성화시키는 방향으로 전환하고 있어 택시를 줄인 만큼 법인 택시회사가 손해가 볼 수 있니까 감차 보상금으로 지원해주고 있고, 유가보조금도 지원해주고 있습니다. 그리고 택시가 노후화되어 새로운 차로 구입할 때 세금도 감면해 줍니다. 그런 점에서 택시산업은 공공적인 성격을 가지고 있다고 봅니다. 도로 안전에서도 중요한 주체이니, 도로 안전을 위해서도 정부가 택시회사를 관리해야 하는데 이런 감독은 사실상 실종되어 있습니다. 예를 들어 택시 회사는 경영이 어렵다고 하지만 구시대적인 사납금제도를 여전히 운영하며 실제 수익을 축소하는 게 아닌가 하는 의혹이 있습니다. 하지만 정부가 이런 회계 자료를 요구하고, 감시하는 역할을 하지 않습니다.”

투쟁이 끝난 것은 아니다. ‘소정노동시간을 40시간보다 적게 할 수 있다’는 개약은 막아냈다. 2년간의 유예 이후를 다시 준비해야 한다.

“이번 월급제 사안에 대응하면서 아쉬웠던 점은 이 투쟁이 택시 노동자 혹은 택시회사만의 문제가 아니라 시민 안전에도 중요한 과제였다는 점이 잘 드러나지 않았다는 겁니다. 도로 안전 혹은 서비스를 위해서도 필요하다는 데 대해 시민사회의 의견을 모아가는 과정을 더 만들겠습니다.” 

가난한 여성들의 삶과 돌봄

- <하틀랜드> (사라 스마시 지음. 홍한별 옮김. 2020. 반비)

박기형 선전위원장

미국 공화당 대통령 후보 도널드 트럼프의 러닝메이트 부통령 후보 J. D. 밴스는 자신의 자전적 에세이 <힐빌리의 노래>로 스타가 되었다. 그 책은 쇠락한 공업지대인 러스트 벨트와 거기서 살아가는 사람들의 면면을 그렸지만, ‘누구는 빈곤이라는 역경을 딛고 올라서는 왜 누구는 그렇게 하지 못하는가?’라는 질문에 대해 은연중에 또는 공공연하게 의지와 가족애, 정상적 시민상을 강조하고 있다. 이런 서사는 개인에게 책임을 전가하고 보수적인 가족/시민 관념을 강화하는 데 기여할 수 있다. 밴스의 최근 행보를 보면, 그의 책이 미국 노동자 계급과 불평등의 문제를 돌아보게 하면서도 한계가 있었다는 생각이 다시 들기도 한다.

여성들이 겪는 빈곤의 모습

그와 대비되는 책이 이번에 다룬 <하틀랜드>다. 가장 먼저 눈에 들어오는 차이점은 여성들이 서사의 주인공으로 등장한다는 점이다. 그리고 그들은 정규직 노동자가 아닌 농민이거나 그보다 더 불안정한 일종의 프리카리아트다. 캔자스 출신인 저자 세라 스마시는 자신과 자신의 할머니들, 이모들, 어머니가 겪은 경험을 토대로 빈곤의 모습을 그려 나간다.

빈곤은 배를 굶는 것을 넘어, 가난한 사람들을 각종 폭력과 부조리로 내몬다. 그녀들은 10대 때 원치 않은 임신과 출산을 경험하고, 아이 때문에 어쩔 수 없이 결혼하며, 결혼 후 가정 폭력에 일상적으로 시달린다.

그들은 말할 것도 없고, 상대방 남편들 또한 제대로 된 안정적 일자리를 구하기 어렵다. 불안정을 견디기 힘들고 더 나은 문화적 환경을 만나기 어려운 조건에서, 남편들은 쉽게 술과 약물 중독 등에 빠져들기도 한다.

하지만 경제적으로 독립하기 어렵고 남편 없이 살아가기에 힘든 제도적 여건과 주변

분위기 탓에, 남편의 가정 폭력에서 쉽게 벗어날 수 없었다. 그럼에도 그녀들은 자신과 자식들을 지키기 위해 도망친다. 수없이 거주지를 옮겨 다니며, 가는 곳마다 생계를 영위하기 위해 어떤 일이든 마다하지 않는다. 그런데도 이혼 과정에서 자녀의 양육권을 지키지 못하기도 한다.

빈곤, 실질적 자유가 박탈당한 상태

빈곤이란 무엇일까. 인도 출신의 경제학자이자 철학자인 아르마티아 센은 역량의 관점에서 그 질문에 답한다. 그가 제기한 ‘역량 접근(capability approach)’이라는 관점은 빈곤을 역량의 박탈, 즉 “사람은 실제로 무엇을 할 수 있고 또 무엇이 될 수 있는가?”라는 문제에서 한 개인이 행동할 수 있는 실질적 자유(substantial freedoms)가 박탈당한 상태로 정의한다. 빈곤은 단지 수량적 기준인 소득만으로 평가될 수 없다. <하틀랜드>에 등장하는 인물들이 처한 삶의 굴레가 이를 여실히 보여준다.

그들은 여러 가지 이유로 희망을 꿈꿀 기회와 힘을 박탈당한다. 폭력적인 남자들로부터 도망쳐 생활비를 버느라 정신없이 살면서 끝없이 이사 다니고, 그 와중에 자신들이 도움이 되는 정책에 대해선 정보를 접하기 어려우며, 간혹 필요한 지원을 찾아내도 그녀들의 떠도는 삶은 지원받을 조건을 충족하지 못한다. 그녀들 모두 이번에는 다른 삶을 살아보겠다고 다짐했다. 하지만 내일의 희망은 어제의 비참함으로 자주 끝났다. 수없이 나열된 거주지만큼 실패를 거듭하면서, 그런 다짐이 차츰 약해지기도 했을 테다. 항상 떠날 채비를 하는 이들, 달리 갈 집이 없는 이들이 처한 빈곤의 악순환을 어떻게 끊을 수 있을까?

스마시는 가난한 여성들의 삶을 좌우하는 제도적 환경이 나쁜 방향으로 변화해 온 역사를 지적한다. 그들의 잘못이 아니라고 알려주고, 실패하지 않도록 도움을 줄 제도적 환경이 없었다. 그나마 자신이 엄마, 이모들보다 더 많이 교육받고 다른 삶의 지평을 열 수 있게 된 데는 빈곤을 둘러싼 제도적 환경이 준 기회가 중요했다고 강조한다. 이런 시각은 가난의 면면을, 여성들의 삶을 단편적으로 바라보지 않게 돕는다.

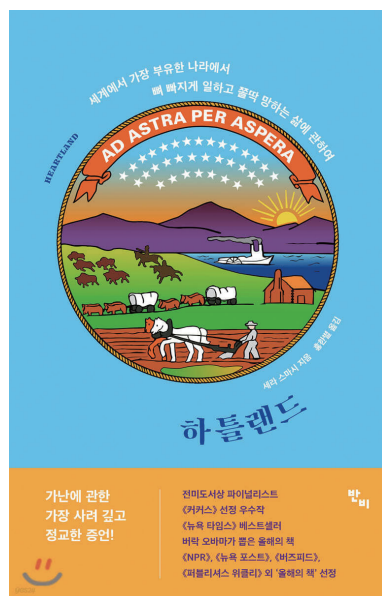
모자라고 둔탁하지만, 서로를 챙기고 지키는

<힐빌리의 노래>에서처럼 저자 본인 또한 빈곤을 벗어나 대학을 졸업하고 교수로 나름 성공했다. 하지만 자신의 이런 성장 이야기는 항상 할머니와 어머니의 이야기 사이에 끼어드는 형식으로 흩어져 있다. 이런 구성은 여성들이 어떻게 빈곤한 삶을 견디고 꾸려왔는지를 충실히 다루며, 불안정 속에서도 어떻게든 서로를 보살피는지를 입체적으로 조명한다.

물론 스마시에게도 중요한 변화의 계기는 가족으로부터 비롯된다. 그중에서도 집안 여성들의 돌봄이다. 하지만 흔히 얘기하는 전형적인 가족으로 보긴 힘들다. 그들은 극도로 어려운 사정 탓에 제대로 된 보살핌을 받을 수 있는 여건을 전혀 갖추지 못했다. 학교도 제대로 다니기 어려웠고, 때론 방치하기도 했다. 그럼에도 스마시는 자신을 길러준 여성들의 이야기를 허투루 다루지 않는다. 자신이 환경이 부족했다고 탓하기보다는 길러준 이들의 사정을 고려한다. 그런 저자의 애정 어린 시선은 어떻게 가능한 걸까? 단지 이제에는 성공했기 때문인 걸까.

책 속 여성들은 어렵게 여러 거처를 옮겨 다니지만, 그곳에 찾아온 또 다른 여성들을 쉬이 내치지 않는다. 그러다 또 폭력과 빈곤을 견디지 못해 떠나더라도 억지로 붙잡지도 않는다. 모인 그때만큼은 서로 뒤엎혀 지낸다. 그걸 뒤라 불러야 할까. 서로 다투고 미워하는 와중에도 곁을 떠나지 않고, 좀 모자라고 둔탁하지만 각자 할 수 있는 식으로 서로를 챙기고 지키는 것. 차마 끊어내기 힘든 ‘정’과 같은 것이라고 불러야 할까. 자기와 같은 빈곤한 처지에 있는 사람들에게 느끼는 동질감, 동병상련 그런 걸까. 그것만큼 고루하고 질겁할 만한 게 없는데도, 그것 없이는 살 수 없는, 그렇게 살아가지 않을 수가 없는 그런 삶이 있는 것일지도 모른다. 이에 더해, 할머니들과 엄마가 만났던 술한 못난 남자들과는 조금은 다른 남자들의 지지와 학교 선생님을 비롯한 주변 인물들의 도움도 있었다.

<하틀랜드>는 미국 중서부의 가난한 여성들이 처한 삶의 현실을 세밀하게 그려내면서, 그들 속에서 빈곤의 굴레를 견디고 나아가 펼쳐낼 수 있는 여러 계기를 포착한다. 개인에 맞서 사회적 보호, 제도적 해결책을 얘기하기도 하지만, 이 책에서 발견할 수 있는 또 다른 계기는 바로 가난한 사람들이 서로를 지탱하고 보듬는 관계다. <하틀랜드>는 가난과 폭력 속에서도 근근이, 면면히 이어지는 어쩔 수 없는 돌봄을 우리에게 보여준다. 알터



▲ 하틀랜드 책 표지. 출처: 반비출판사

역대급 폭염에 맞선 쿠팡물류센터지회 온도감시단 순회출장소

정성용 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회장

올해 역대급 폭염으로 나라가 뜨거웠다. 로켓배송으로 인해 안 그래도 노동강도가 심각한 수준이었던 물류센터 내부의 더위는 정말 참을 수 없을 정도였다. 노동조합은 직접 온도감시단을 꾸려 여러 물류센터 현장의 온습도를 직접 측정했다. 7월 29일 기준, 쿠팡 창원1물류센터의 경우 기준 가장 더웠던 곳의 온도는 33.1℃, 습도 60%, 체감온도 33.45도였다. 고용노동부 온열질환 예방 가이드에 따른 ‘주의’ 단계로, 매시간 10분 이상의 휴게시간이 보장되어야 하는 온도다. 하지만 이날 10분가량의 휴게시간이 단 1~2회 보장되었다.

폭염 시기 냉방 대책 마련하라! 휴게시간 보장하라!

2021년 6월 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회가 설립되면서 제일 먼저 했던 일이 현장의 폭염 문제를 해결하는 것이었다. 2시간마다 20분 휴게시간 보장, 현장 냉방장치(에어컨) 설치가 주된 요구였다.

노동조합 활동으로 변화가 생겼다. 노조 설립 직후부터 현장 노동자에게 얼음물이 지급되기 시작했다. 2022년 여름 산업안전보건에 관한 규칙 제566조가 개정되어 폭염 시기 휴게시간 보장의 제도적 근거가 마련됐다. 현장에도 ‘폭염 시기 휴게시간’이란 것이 생겼다. 에어컨도 생기기 시작했다. 2022년 쿠팡 인천4물류센터를 시작으로 2023년에는 동탄, 고양물류센터에 현장 덕트형 에어컨이 설치됐다. 2023년 여름, 노동조합은 쿠팡 인천4물류센터 앞에서 3주 농성, 8월 1일 하루 파업을 진행했다. 그 성과였을까, 2024년 여름을 앞두고 현장에 대대적인 변화들이 생겼다. 인천4센터, 인천14센터, 대구2센터, 동탄센터, 고양센터, 장지센터, 시흥센터 등 확인되는 것만 7개 이상의 물류센터에 유의미한 현장 에어컨이 설치되었다. 모든 센터 현장에 에어컨이 있는 간이 휴게실, 열 피난처가 생겼다.

대구-고양-동탄-인천-여주-창원-안성, 온도감시단 순회출장소

부족하기는 해도 어느 때보다 많은 성과 위에서 올해 폭염 투쟁을 시작했다. 대구를 시작으로 7월 9일부터 8월 23일까지 고양, 동탄, 인천, 여주, 창원, 안성에 출장소를 차렸다. 총 7주 동안 8개의 센터 앞에서 농성을 이어갔다.

출장소의 제일 중요한 목표는 최대한 많은 쿠팡물류센터 노동자들을 만나는 것이었다. 노동조합의 존재나 활동이 아직까지도 현장에 충분히 알려지지 않고 있다. 현장이 바뀌더라도 그것이 노동조합 때문인지, 아니면 회사의 시혜인지 잘 알기 어려운 조건이다. 전국 80여 개의 물류센터로, 주간조와 야간조로, 일용직/계약직/무기계약직으로 쪼개져 서로 만나기조차 어려운 상황이기 때문이다. 온도감시단 출장소 기간 하루 3~5회, 밤낮없이 선전전을 진행했다. 공공운수노조 지역본부들과 진보정당, 시민사회단체들의 연대가 없었으면 결코 소화할 수 없는 일정이었다.

노동조합은 관할 고용노동부 지방청에도 방문하여 노동부가 직접 현장의 온습도를 측정하라 요구하고, 근로감독을 촉구했다. 폭염 환경을 고온 작업으로 인정하지 않고 유급 휴게시간 보장을 의무화하지 않고 있는 산업안전보건법과 물류센터를 ‘단순 창고’로 분류하여 냉난방장치 설치 의무를 면제해주고 있는 건축법이 바뀌기 전까지 쿠팡 물류센터 현장의 폭염 문제는 근본적으로 해결되기 어렵다는 문제의식 하에 국회토론회를 진행하기도 했다.

내년 여름에는

올해 9월 7일, 서울 강남 일대에서 기후정의행진이 진행됐다. 행진 코스에 쿠팡로지스틱스서비스 본사, 쿠팡로켓연구소도 있었다. 쿠팡물류센터지회도 폭염, 과로사, 야간노동 문제를 해결하지 않는 기후악당 쿠팡을 규탄하는 ‘폴질 액션’에 함께했다.

故 정슬기 쿠팡 택배노동자 과로사, 쿠팡 제주캠프/시흥캠프 분류노동자의 산재 사망 등 올해도 쿠팡 노동자 사망 소식은 끊이지 않고 있다. 곧 국회에서 국정감사가 열린다고 한다. 쿠팡 대표이사를 소환하는 국회 청문회의 필요성도 제기되고 있다. 살인기업, 기후악당 쿠팡을 반드시 꺾어야 한다.

내년 여름, 쿠팡 물류센터 노동자들은 올해보다 더 나은 조건에서 일할 수 있을까? 적어도 올해보다는 폭염으로, 과로로 덜 죽고 덜 쓰러질 수 있을까? 올해보다 더 심각한 것으로 예상되는 내년 여름, 노동조합이 올해보다는 진전된 요구를 외칠 수 있기를 간절히 바란다. 

국제수가??

의료 선진국 대한민국의 국제사기!!

김정수 사단법인 공감직업환경의학센터 이사장, 직업환경의학 전문의

의대 정원 확대를 둘러싸고 혼란스러운 상황이 몇 달째 이어지고 있기는 하지만 그래도 아직 대한민국 의료는 전 세계 주요 선진국들과 비교했을 때 뒤지지 않는 수준이다. 더욱이 최근 한류 열풍에 힘입어 의료 목적으로 방문하는 외국인들이 예전보다 훨씬 많아졌다. 과거에는 미용, 성형 위주였는데 최근에는 질병 치료 목적으로 방문하는 외국인들도 꽤 많아졌다고 한다. 이런 상황에서 일부 의료기관들이 현행법에 저촉되지 않으면서 매출을 늘릴 수 있는 기상천외한 방법을 고안했는데 그중 하나가 바로 국제수가다.

국제수가가 뭐냐고요?

국내에 체류하는 외국인들은 건강보험 가입 대상이 아니다. 건강보험 대상이 아닌 경우 일반 진료를 하게 되는데 이런 경우 건강보험 적용 수가의 100%를 본인이 모두 부담하는 것이 통상적인 관례다. 내국인들의 경우에도 간혹 건강보험료를 체납하여 자격을 상실했거나 타인에 의한 상해 등 명백히 건강보험 적용 대상이 아닌 경우 건강보험을 적용하지 않고 일반 진료를 하게 되는데 그럴 경우 대부분 건강보험 적용 수가의 100%를 본인이 부담한다. 그런데 몇몇 의료기관에서 국제수가라는 그럴듯한 이름을 붙여, 외국인들에게 건강보험 적용 수가의 몇 배를 받기 시작했고, 이것이 빠르게 늘어나 지금은 외국인을 대상으로 진료하는 대부분의 의료기관이 자체적으로 국제수가를 책정하여 적용하고 있다.

그러면 도대체 얼마나 많은 의료기관에서 얼마나 많이 받는 것일까? 아무도 모른다. 해당 의료기관에서 자발적으로 공개할 리 만무하고 정부는 이를 강제할 의지가 없다. 아니, 이런 문제가 있다는 것을 제대로 알고는 있는지 모르겠다. 작년 10월 강민정 전 더불어민주당 의원이 서울대병원 국정감사에서 서울대병원의 국제수가 문제에 대해 지적했다. 서

울대병원의 국제수가가 같은 국립대 병원인 부산대 병원보다 4배 정도 높았다. 그런데 안타깝게도 사회적 관심과 주목을 받지 못했다. 피해자들은 모두 외국인들이니 정부뿐만 아니라 우리 모두가 나 몰라라 하고 있는 것이다.

국내 거주 미등록 이주노동자에게도 국제수가 적용?

국제수가가 정말 그래도 될 만한 타당성이나 합리적 근거가 있을까? 눈을 찢고 찾아봐도 찾을 수 없다. 동일한 상병으로 진료하는데 외국인이라고 해서 더 많은 인력, 시간, 물자가 투입될까? 그럴 리가 없다. 물론 그들 중에서 극히 일부(VIP)는 그럴 수 있겠으나 그건 내국인들도 마찬가지다. 통역 서비스가 아주 잘 갖춰져 있다면 통역에 필요한 인력에 대한 비용이 추가될 수 있겠다. 하지만 건강보험 적용 수가의 몇 배의 가치가 있는 통역 서비스를 갖추고 있는 의료기관이 있다는 얘기를 들어보지 못했다. 혹시 그런 통역 서비스가 있다면 그건 통역에 대한 수가를 추가하면 될 일이다. 오히려 대부분의 의료기관에서 외국인들은 의사소통이 어려워서 충분한 설명을 듣기가 어렵고 그러다 보면 내국인보다 질이 떨어지는 진료를 받을 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 건강보험 적용 수가의 몇 배가 되는 국제수가를 받는 것은 명백한 차별이다. 만약 이게 다른 나라에도 알려진다면 우리나라는 국제적인 망신을 피하기 어려울 것이고 한국 의료를 경험하기 위해 방문하는 외국인들도 줄어든 것이다.

이뿐만이 아니다. 탐욕스러운 몇몇 상급의료기관들은 국내에 거주하는 미등록 이주민들에게도 국제수가를 적용하고 있다. 이들에게 국제수가는 말 그대로 죽음이다. 국내에 거주하는 미등록 이주민 ***님은 역시 같은 미등록 이주민인 남편과 함께 살다 작년에 임신했다. 다니던 동네 산부인과에서 출산을 앞두고 받은 검사에서 태어날 아기의 항문이 막힌 것 같다고 대학병원으로 가라고 했다. 대학병원에서 출산했는데 다행히 아이는 아무 이상이 없었다. 문제는 병원비였다. 자연분만으로 4일 입원했는데 병원비가 1,500만 원 가까이 나왔다. 비슷한 조건일 경우 건강보험 적용을 받는 내국인의 병원비는 몇 십만 원 수준이다. 아무래도 건강보험 적용을 받지 못하는 미등록 외국인이므로 병원비가 500~600만 원 정도 나올 것으로 예상하고 준비했는데 무려 3배 가까이 나온 것이다. 병원에 도움을 요청했지만, 할인을 받지 못했고 100만원당 한 달에 10만원의 높은 이자로 본국 가족들이 대출을 받아서 병원비를 내고 퇴원했다고 한다. 그나마 필자가 근무하는 공감센터에서 사회복지공동모금회 사랑의 열매 후원을 받아 수행하고 있는 미등록 이주민 의료비 지원사업 대상으로 선정되어 500만 원을 지원받았다. ***님은 이후 우리와의 인터뷰에서 500만 원의 지원 덕분에 온 가족이 살 수 있게 되었다며 감사를 전했다.

근거 없는 국제수가 당장 폐지하라

필자는 미등록 이주민 의료비 지원사업을 통해 미등록 이주민들의 열악한 현실을 다시 한번 보게 되었고, 어떻게 하면 이런 현실을 개선할 수 있을지 고민스러웠다. 중장기적으로는 우리나라 건강보험제도가 이런 이들과까지 포괄했으면 좋겠다는 생각도 했고, 이런 이들을 구제하기 위한 우리나라의 긴급 의료비 지원제도가 좀 더 확대돼야겠다는 생각도 들었다. 그렇게 되기까지 시간이 좀 더 필요하다면 사랑의 열매와 우리 같은 민간단체들이 당분간 좀 더 애를 써야겠다고 생각했다.

그런데 국제수가는 다르다. 이 문제는 시간을 두고 천천히 개선해야 할 문제가 아니다. 이것은 지금 당장 바로 개선해야 할 문제다. 특히나 장기간 한국에 거주하고 있는 미등록 이주민들에게 국제수가를 적용하는 것은 말도 안 된다. 국제수가를 적용하는 의료기관에 이에 대해 항의하자 의료 목적으로 단기간 방문하는 외국인과 장기 체류 중인 미등록 이주민을 구분하기 어려워서 그렇다는 답변이 돌아왔다. 말이 안 된다. 이들이 과거 사용하던 여권, 외국인 등록증 등 이들의 장기 체류 여부를 확인할 수 있는 서류들은 얼마든지 있다. 보건 행정 당국은 지금 당장 국제수가를 규제할 방안을 마련해서 시행해야 한다. 의료기관들은 지금 당장 국제수가를 장기 체류 중인 미등록 이주민들에게 적용하는 것을 중단해야 한다. 의료 선진국 대한민국의 국제적인 사기행각인 국제수가 제도는 지금 당장 개선되어야 한다. 

미등록 이주민 의료비 지원사업

건강보험이 안되어 경제적 어려움을 겪는 경기도(남부) 미등록 이주민의 건강문제 해결을 위해 의료비를 지원합니다. 경기사회복지공동모금회가 지원하고 사단법인 공공직업환경의학센터가 진행합니다.

☞ **사업기간** 2023년 11월 ~ 2024년 10월 (기금소진 시 종료)

☞ **신청대상** 만 18세 이상 경기도(남부) 미등록 이주민
(체류 3개월 경과, 실거주지 및 직장 소재 경기 남부)

☞ **지원내용** 신청 의료비 중 건강보험항목 70% 지원, 500만원 이내
(500만원 이상 인 경우 심사위원회를 거쳐, 최대 700만원 지원)

☞ **신청서류** (협력기관을 통해 신청, 개인신청 불가)
지원 신청서, 여권 또는 비자 사본, 진단서 또는 소견서, 진료기록
세부내역서, 진료비 납입내역서(영수증), 본인 통장사본

☞ **신청문의 (협력기관)**

군포 이시아의정 ☎ 031-443-2876

김포 이주노동자지원센터 김포이웃살이 ☎ 031-987-6241

부천 부천이주노동복지센터 ☎ 032-348-7575

부천 별사랑이주민센터 ☎ 032-342-3936

성남 성남시 외국인주민복지지원센터 ☎ 031-754-7070

수원 수원이주민센터 ☎ 070-8671-3111

수원 수원시외국인복지센터 ☎ 031-223-0075

안산 글로벌다문화센터 ☎ 070-8600-8040

안산 지구인의정류장 ☎ 070-4255-4718

안산 안산인도네시아선교회 ☎ 031-691-2695

안성 안성이주민을 위한 인권모임 ☎ 010-4201-2161

여주 여주시외국인복지센터 ☎ 070-8873-6249

오산 오산이주노동자센터 ☎ 031-372-9301

용인 (사)모두를 위한 이주민권문화센터 ☎ 031-333-6644

평택 (사)평택외국인복지센터 ☎ 031-652-8855

하남 하남외국인지원센터 ☎ 031-791-5372

화성 동부 아시아(사)문화소통센터 ☎ 031-267-1526

화성 서부 더함문화공간사업 ☎ 031-8059-5535

☞ **사업관련 문의 (사)공공직업환경의학센터** ☎ 070-4283-7358




▲ 공공센터에서 사회복지공동모금회 사랑의 열매 후원으로 수행 중인 이주민 의료비 지원사업.

진료실에서 만난 성폭력 가해자들, 그들에게 필요한 건 치료가 아니었다

정여진 정신건강의학과 전문의, 젠더와노동건강권센터 회원

‘몰카범’들에 대한 공포가 여성 대중들 사이를 한창 파고들던 때였다. SNS상에 올린 지인의 글을 읽다가 눈살이 그만 찌푸려지고 말았다. ‘도대체 몰카범이 어디 있다고, 행정력 낭비를 하느냐’는 식의 문장을 보고서 말이다. 그렇다면 내가 진료실에서 만난 이들은 과연 누구였던 말인가?

필자 역시 일상에서 수많은 성폭력 가해자를 알고 지내왔다. 그들은 ‘아이들을 예뻐하는’ 교사들이었고, ‘성적 엄숙주의에서 벗어나고자 했던’ 또래들이었으며, ‘분위기 띄우려 했을 뿐인’ 선배들이었다. 심지어 환자를 살리는 데 열심이었던 교수님도 있었고, 나름 존경받던 활동가도 있었다. 이들 중 누군가는 단지 무지가 죄로 이어졌던 경우였지만, 자신의 연행이 뭐가 문제인지, 굳이 알고자 하지 않았던 것도 사실이다. 물론 누군가는 다분히 자아도취적이기도 했고, 반대로 누군가는 열등감에 시달리는 듯 보였으나 그렇다고 이들 대부분이 ‘성격장애’라고까지 일컬을 만한 인격의 소유자는 아니었다. 바로 그 때문에, 맥락에 따라서는 성폭력에 대한 엄벌주의를 외치는 목소리가 달갑지 않을 때도 있다. 특히나 ‘다수의 선량한 남성들’과 ‘소수의 나쁜 가해자들’을 구분 짓기 위한 것이라면.

생각보다 평범한 성폭력 가해자들

그렇다면 법적인 문제에 연루되어 진료실을 방문하게 된 가해자들은 어떨까? 당연히 이들은 치료감호소에서나 볼 수 있는 ‘그들’과는 같지 않다. 필자가 만난 성추행범, 몰카범, 딥페이크범 등 몇몇 가해자들은 지극히 ‘평범한’ 사람들이었다. 그나마 특이점이 있던 이들은 지금껏 두 명이었는데 ‘훑쳐보는 충동을 도저히 억누를 수 없다.’고 호소하던 이와, 아동학대 피해자였던 지적장애인이었다. 오히려 대부분은 평범한 회사원, 학원강사, 운전기사였으며, 성장 과정에서 성적인 트라우마가 있거나 발달력상 특이사항이 있는 것

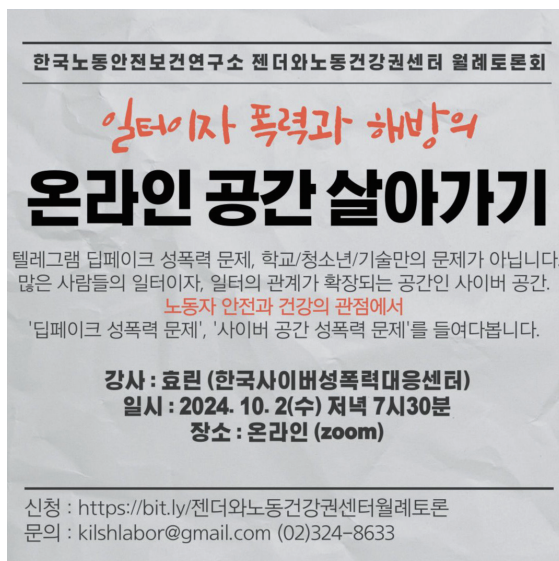
도 아니었고, 부인이나 애인과도 ‘정상적인’ 성생활을 즐기고 있었다. 그토록 자신들의 괴로움을 호소하다가도 재판이 끝나면 다시는 내원하지 않는 것이 특징이긴 했지만, 이제 그중 가장 기억에 남는 전형적인 사례 둘을 소개할까 한다. 아래의 사례들은 약간의 각색을 거친 것들이다.

A는 평범한 회사원이었다. 직장에서는 좋은 평을 받고 있었으며, 결혼을 고려하는 여자친구도 있었다. 그가 소위 몰카를 시작한 것은 수년 전부터였다. 그는 그것이 옳지 않은 행동임은 머릿속 한편에서는 알고 있었으나, ‘나만 본다면 아무런 피해자가 없을 것’이라 합리화했다고 한다. 그래도 타인으로부터 들킬 것도 염려되기도 해서, 두 해 넘게 ‘꿇었던’ 적도 있었다고 한다. 그러던 중 친한 형 역시 같은 ‘취미’가 있음을 알게 된 후, 서로 경쟁하다시피 찍어서 공유하였다는 것이다. A는 이로써, 자신만이 아니라는 안도감과 다시 시도할 용기를 얻게 되었다고 한다.

그는 한 번도 후회하지 않은 날이 없었으며 자책하고 반성하노라고 했다. ‘나는 형편없는 쓰레기 같은 놈이야. 한심하기 짝이 없는 녀석이야.’ 환자와 어느 정도 신뢰가 쌓인 터라 필자는 다음같이 직면하였다. 반성이라는 것은 피해를 본 상대방의 입장에 깊이 공감하는 것인데, 자기 모습에만 관심이 있기에, 반성보다는 나르시시즘에 가까워 보인다고. 그는 흠칫 놀라며, 피해자들의 심정에 회피 없이 공감해 보겠노라 하였으나, 그 역시 재판 후, 내원을 중단하였다.

B는 평범한 고등학생이었다. 그는 아는 여학생들의 얼굴에 나체 사진을 합성하여 친구들끼리 돌려본 혐의로 경찰 조사를 받고 있었다. 당시에는 ‘딤페이크’라는 단어를 필자가 모를 정도로 현재처럼 사회적 쟁점으로 부각되지 않았었다. 환아의 아버지는 “아이가 너무 외로워 그런 건지, 아니면 무슨 트라우마라도 있는 건지 알아봐 주세요.”라고 필자에게 당부하였으나, B도 특이점을 찾을 수 없었다. 심지어 피해자들 외의 사람들에게 공감하는 능력도 없지 않았다! B는 단지 “호기심에 재미있을 것 같아서 했다.”고 말할 뿐이었다. 결국 아버지께, “아이는 치료보다 교육이 필요해 보입니다.”라고 말씀드릴 수밖에 없었다. 그런데 쓸만한 교육자료를 도무지 찾을 수 없었다는 것 또한, 아버지의 거듭된 하소연이었다.

필자는 ‘아이가 무엇이 문제인지 알아봐 달라’는 환아 아버지의 말에 씁쓸함을 느꼈다. 이것이 성폭력 가해자에 대한 21세기의 흔한 대중적 오해 같았기 때문이다. 20세기의 성폭력 가해에 대한 잘못된 믿음이 ‘남자는 원래 다 그렇기 때문에 여자가 알아서 조심해야 한다.’였다면, 21세기에는 ‘가해자는 일반 남성과 구분되는 특별한 사람이다.’로 변화하였다. 이 ‘특별한’의 의미에는 외상과 결핍을 비롯한 ‘특별한 사연’, ‘특별한 심리’, ‘특별한



▲ 10월 2일 한노보연 젠더와노동건강권센터 월례토론으로 '일터이자 폭력과 해방의 온라인 공간 살아가기'가 열렸다. 가해자들에게 필요한 건 치료가 아닌 '집단적' 조치들이다.

인성' 등이 포함된다. 물론 이는 강간 살인과 같은 극단적인 경우 등 일부 사례에는 해당될 수도 있다. 그러나 성폭력이 불쾌한 성적 농담부터 집단 성폭행에 이르기까지의 스펙트럼이 존재하는 것처럼, 폭력적인 성문화에 (특히) 이성에 남성이 가담하는 정도에도 스펙트럼이 존재한다. 그리고 가장 중요하게는 다양한 사회적 장치들- 또래 문화, 연애 각본, 성별화된 고정관념, 성폭력에 대한 각종 신화들-이 이를 발현케 하는 조건임을 고려하지 않을 수 없다.

개인이 아닌 집단에 대한 조치가 필요

아울러, 최근 급부상된 딥페이크물에 대한 쟁점에 대해서도 우려하는 바가 있는데, '일부 철없는 청소년들이나 하는 짓'이라는 인식이 그중 하나이다. 하지만 청소년들의 딥페이크 범죄는 윗세대들이 해 왔던 당사자의 동의 없는 신체 촬영, 섹스 동영상 유출하는 것과 본질적으로 다를 것이 없다. 다시 말해 기성세대 중에서도 같은 기술력을 가진다면, 얼마든지 딥페이크 가해를 할 수 있고, 현재의 청소년들 역시 언젠가는 기성세대가 저지르는 가해를 저지할 수 있는 어른이 될 수도 있다. 우리가 어떠한 집단적 개입도 하지 않고 문제를 개인화시키는 한 말이다.

요컨대, 그들 개개인에게 필요한 것은 치료가 아닌 교육 또는 교정이었으며, 주변의 동료 집단에 대한 예방적인 조치들이었다. 집단에 대한 조치가 가능한 곳이 바로 학교와 직장이지 아니던가. 알터

물, 그늘, 휴식?

타설 현장에는 오로지 물만 있었다

박세중 회원, 건설노조 노안국장

지난 8월 마지막 주, 광주에서 콘크리트 타설 일을 했다. 건설노조에서 일하다 보니 어느 자리에서나 스스로 건설노동자라 칭하지만, 사실 현장 경험은 없다. 나는 건설노동자가 아니었다. 조합원 말씀을 받아 겨우 아는 척하는 건 아무래도 부족했다. 체험이라도 해야 한다고 여겼는데, 마침 기회가 주어졌다. 광주전남 건설지부에서 ‘여름 타설 일이 너무 힘들어서 대학생 알바를 써도 다 도망간다’고 하시는 게 아닌가! “혹시 제가 일해보도 될까요?” 쉽지 않을 거라면서도 흔쾌히 오라고 하셨다.

안 그래도 더위를 많이 타고 땀도 엄청난데 괜찮겠냐는 염려도 들었다. 그래도 8월 말이면 더위도 조금은 가시겠다 싶었는데 웬걸, 더위도 너무 더웠다. 일하는 중간중간, 지금 혼자만 쉬면 안 되는데 싶으면서도 구석에 가서 가쁜 숨을 몰아쉬었다. 광주는 서울보다 2도쯤 더 높았다. 지어지는 아파트 맨 위층 땡볕 아래 타설 작업장에서 온몸으로 더위를 받았다. 그나마 가장자리 갱폼에 쳐진 얼기설기 가설 커튼으로 한 뼘 그늘이 지면 그 아래서 한숨 돌렸다.

더위만큼이나 타설공을 힘들게 하는 것은 작업 특성상 쉬기 어렵다는 점이다. 콘크리트 타설은 끊기면 안 된다. 굳기 전에 계속 이어서 타설해야 한다. 굳기 시작한 콘크리트에 새 콘크리트를 이어서 붓는 경우 일체화되지 못해 줄눈이 생기는 것을 콜드 조인트라고 한다. 부실공사의 한 원인이다. 그래서 점심시간도 30분을 넘기지 못한다. 레미콘이 바뀌어 펌프카가 멈출 때 잠깐뿐, 쉬는 건 재량에 달렸다. 현장에 완벽한 휴게실이 있다 해도 타설공과는 무관한 이야기다. 노동부는 ‘물, 그늘, 휴식’이 폭염 대책이라는데, 타설 현장에는 오로지 물만 있을 따름이다.

타설 일을 하면서, 이전과 이미지가 아예 바뀐 것은 바로 갱폼이다. 갱폼은 건물 외벽에

매달린, 작업 발판이 일체화된 초대형 거푸집을 말한다. 지금까지 갱폼은 공포의 대상이었다. 갱폼을 해체할 때는, 타워크레인 등에 매단 뒤에 볼트를 풀어야 하지만, 갱폼 볼트 일부를 미리 풀어놓는 일이 다반사다. 갱폼과 함께 추락해 사망한 건설노동자를 추모하며 ‘무리한 속도전’을 규탄하는 성명을 쓴 적이 있다. 첫날 갱폼 발판을 디디며, 나 또한 추락할 수 있겠다는 생각에 벌벌 떨었다. 그런데 직접 일해보니 갱폼은 타설 노동자의 휴게실이자 작업 발판이고 자재 창고며 이동통로였다. 물론 정신없이 일하다 보면 이런 생각할 여유도 없어졌지만 말이다.

아파트 준공 뒤, 꼭 한 번 다시 가자

대개 타설 작업은 6~7명이 한 팀으로 일한다. 1명은 분배기를 잡고 콘크리트를 붓는다. 계단, 기둥, 보, 벽, 바닥 순으로 콘크리트가 들어가야 한다. 타설될 현장은 알폼이라는 거푸집 위에 가로세로로 철근이 배근되어 있고 튜브에 싸인 전선이 여기저기 놓여 있다. 철근이 성긴 곳은 알폼을, 촘촘한 곳은 철근을 밟아야 하는데, 콘크리트를 붓고 나면 철근이 보이지 않는다. 철근에 발이 끼어 넘어질 뻔하거나 장화가 벗겨질 뻔한 적이 많았다. 액체 상태의 콘크리트를 만지고 밟으며 일해야 하니 안전 장화를 신고, 온코팅장갑을 끼는데, 무더위에 땀이 차니 손발에 물집이 생길 수밖에 없었다.

1명은 바이브레이터를 들고 구석구석 공극 없이 콘크리트가 채워지게 한다. 1명은 바이브레이터의 모터를 드는데, 초짜가 맡는 일이다. 이 세 명 모두 엄청난 진동과 소음에 노출된 채 일할 수밖에 없다. 잠깐 모터를 들어봤는데 너무 무겁고 뜨거웠다. 모터를 어깨에 멘 채 바이브레이터의 움직임에 따라 앞으로, 뒤로, 옆으로 이동하는 것 자체가 어려웠다. 철근을 디딜지, 알폼을 디딜지 잘 안 보이는데다, 빠죽 수직으로 솟아 있는 철근에 찢기지 않게 주의해야 하기 때문이다. 몇 번이고 넘어질 뻔 위태위태하게 휘청대니 다른 팀원이 모터를 받아 가신다. 괜히 현장 일을 해본다고 했나, 송구한 마음뿐이다. 나머지 인원은 밀대와 세손을 들고 ‘텐바’라 불리는 높이 표시선에 맞춰 평탄화 작업을 하고 표면을 매끄럽게 문지른다. 마지막으로 땀별에 표면이 갈라지지 않도록 비닐을 덮으면 작업이 마무리된다. 5시 반에 숙소를 나와 17시 넘어서 퇴근이라니! 10시간에 달하는 긴 노동시간에, 부상의 위험은 여느 건설노동자 못지않다. 직접 체험해 보니 타설 노동자가 건강하게 일할 수 있는 현장을 만들어야겠다 다짐하게 된다.

아파트가 준공한 뒤 꼭 한번 다시 가보고 싶다. 그리고는 여느 건설노동자처럼 자랑스레 이야기하겠지. 이 아파트 내가 지었다고. 

산재보험 60년 - 한노보연 기획강좌

노동자권리보장 체계를 위한 과제

산재보험 시행 60년, 그러나 여전히 낮히고 있습니다. 산재보험 대상자 확대와 직업병 발굴은 수많은 요구와 투쟁의 결과였습니다. 산재보험이 모든 노동자의 권리가 될 수 있도록, 대안과 과제를 함께 찾아가보고자 합니다.

1강	2강	3강	4강
산재보험제도의 과거와 현재 '산보 60년' 변천사 조혜진 변호사 (법무법인 시대광)	업무상 질병에 대한 이해 '근로질량'을 중심으로 이영일 전문가 (직업환경의학과의사)	산재보험 보상 절차와 단계 보험금상제도의 이해 유선경 노동자 (노동법률센터 도모리)	산재보험의 정책과 대안 산재보험제도의 과제 최민 집행위원장 (한노보연연구회)

● 강좌일정 : 2024년 10월 10일부터 10월 31일까지
매주 목요일마다 저녁 7시부터 9시까지 (총4회차)

● 강좌장소 : 부산시민운동지원센터 5층

● 수강료 : 3만원, 연구소 회원 (1만원)

● 참가신청 : bit.ly/산재60부산

● 문의 : 010-2566-0295 (이숙연)

한노보연 기획강좌

[부산] 산재보험 60년 한노보연 기획강좌

산재보험이 모든 노동자의 권리가 될 수 있도록, 대안과 과제를 함께 찾는 자리를 부산에서 가집니다.

산재보험의 과거와 현재, 앞으로의 과제와 대안까지 함께 배우고 익히고 토론합니다.

일시 : 2024. 10. 10~10.31

매주 목요일 저녁 7시~9시

장소 : 부산시민운동지원센터 5층

참가신청 : bit.ly/산재60부산

공개세미나 〈소규모사업장 위험성평가 정부 정책 제언〉

위험성평가가 한층 강조되고 있지만, 소규모 사업장에는 소규모 사업장에 맞는 전략적 접근이 필요합니다.

소규모사업장에서 노동자가 주체가 되는 안전보건체계가 가능하기 위해, 정부는 무엇을 해야 할지 토론하는 시간을 갖습니다.

일시 : 2024.10.11(금) 저녁 7시

장소 : 온라인 (zoom)

참가신청 : bit.ly/공개세미나1011

〈소규모사업장 위험성평가 정부 정책 제언〉 공개 세미나

자기규율예방체계로서 한층 강조되고 있는 위험성평가, 소규모 사업장에서는 지금과 다른 전략적 접근이 필요합니다. 한노보연 당장법제 기획팀이 토론과 논의를 통해 준비한 <소규모사업장 위험성평가 정부 정책 제언>을 함께 고민하고 토론하는 시간을 갖고자 합니다.

2024년 10월 11일 (금) 19시 (Zoom 온라인)

- ✓ 발표 1. 국가 차원의 위험성평가의 필요성과 소규모사업장에서의 노동자 참여 방안 (류현철, 재단법인 일원경건강센터)
- ✓ 발표 2. 소규모 사업장의 안전보건 역량 강화와 노출특성에 맞는 관리방안 및 컨텐츠 제공의 필요성 (최민, 한노보연 집행위원장)
- ✓ 발표 이후 질의응답 및 종합 토론 30분

문의 : kilshlabor@gmail.com

한노보연의 회원이 되어주세요!



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

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

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

한노보연 회원 가입신청



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

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

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



당신은 온종일 언제든지 보인다. 지하철역 입구, 아파트단지, 시장 골목, 회사 앞. 그러나 회사 브랜드와 음료 제품명 뒤에 가려진 것들은 온종일 어디서도 보이지 않는다. 당신의 이름, 당신이 살 곳, 당신이 갈 수 없는 곳.

서울. 음료 방문판매 이동노동자.

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