



노동자가 만드는

일터

통권 246호

2024. 11

[특집] 평등과 연대의 전태일 정신

49재를 치른 후 아버지의 얼굴 반쪽을 돌려받았다

직장 내 괴롭힘이 아니라 하더라도 회사에는 과제가 있다

평등과 연대의 전태일 정신



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

2024.11.01

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>



행하는 가운데 있다

2024년 11월 9일 노동자 대회가 열린다. 오늘날 우리가 되새겨야 할 전태일 정신은 무엇일까? 현실이 강요해 온 가치를 거부하고, 가치관을 다시 거꾸로 세우는 일. 11월호 <일터>는 오늘날 그 일을 몸소 행하는 이들을 만났다. 존엄하고 평등한 삶을 갈구하고 쟁취하려는 사람들에게 <일터>의 이야기가 가닿길 바라는 마음을 담았다.

평등과 연대의 전태일 정신은 행하는 가운데 있다. 그건 기념하거나 말과 글로 정연하게 담아낼 수 있는 게 아니다. 어떤 표준이나 규칙, 교훈을 따라서 행동하는 걸 의미하지도 않는다. 오직 불안정한 노동, 빈곤한 삶, 무자비한 폭력, 전례 없는 기후 위기, 불평등한 사회에 맞서 우리의 삶과 존엄을 지키려는, 고뇌에 찬 몸부림 속에서 끊임없이 다시 무너지고 세워지는 것이다.

11월 9일, 우리는 서로를 마주 보며 그간 행해왔던 투쟁을 엮어 낼 것이다. 우리의 실천에 깃든 전태일을 기리며, 노동자 대회에서 만나자.

- 선전위원장 



▲ 10월 25일 김용균재단 창립 5주년 기념식이 열렸다. 중대재해처벌법 제정에 앞장서고, 중대재해를 당한 당사자들이 목소리를 내는 데 큰 역할을 담당해 온 김용균재단. 노동자가 건강하게 일하는 세상을 함께 만들어가자는 다짐을 나눴다. 사진 : 김용균재단

특집 04

평등과 연대의 전태일 정신

- 노동자 몸과 마음에 기반한 사회로 정의로운 전환
- 노동자로 인정받는 것부터가 싸움인 이들 목소리 담는 게 전태일 정신
 - 아시아글라스지회 차현호 지회장 인터뷰
- 여성도 얼마든지 할 수 있다! 건설현장을 바꾸는 여성 노동자들

지역 노동안전 네비게이션 16

49재를 치른 후 아버지의 얼굴 반쪽을 돌려받았다

풀어쓰는 노동시간 19

고정야간노동은 더 위험하다

알아보자, LAW동건강 22

상습체불 근절을 위한 근로기준법 개정

아시아 과로사통신 25

온도계의 바늘은 40도를 넘었다?
아마토 운수, 열사병 대책을 요구하는 파업 ①

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

수신인이 원하는 통역을 오래도록 하고 싶을 뿐이에요
- 수어통역사 김보석 님

현장의 목소리 31

관광안내사들, 안내데스크 밑에 박스 깔고 쉬었던 이유는
- 난생 처음 '투쟁조끼' 만들어 투쟁 중인 부산관광안내사 27명

문화로 읽는 노동 35

안전한 직장 문화를 통해 정신건강 만들기
- 영화 『새벽의 모든』 (미야케 쇼, 2024)

일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

성공회대 총장이 기후정의를 말했다
'청소 노동자들은 빼고'

진료실에서 보내는 편지 40

안전한 임신중지를 보장하는 의료시스템이 필요하다

젠더+노동+건강 ON 43

직장 내 괴롭힘이 아니라 하더라도 회사에는 과제가 있다

활동가 운동장 46

여성조합원에게 여쭈었더니

한노보연 이모저모 48

이백마흔여섯 번째

노동자가
만드는
일터

노동자 몸과 마음에 기반한 사회로 정의로운 전환

최민 상임활동가

전태일은 1948년 대구에서 태어났다. 어려운 가정 형편으로 초등학교를 마치지 못하고 신문팔이, 구두닦이 등을 하다, 17살인 1965년 가을 평화시장에 ‘시다’로 취직한다. 근로기준법도 지켜지지 않는 평화시장의 참혹한 노동현실 속에서 1969년 재단사 모임인 바보회, 1970년에는 삼동친목회를 조직하여 청계천 일대 의류산업 노동 실태를 조사하고 근로기준법 준수를 요구하는 청원서를 노동청에 제출한다. 1970년 11월 13일 근로기준법 준수를 요구하는 평화시장 집회가 경찰에 가로막히자 근로기준법 화형식을 치르며 “근로기준법을 지켜라!”, “우리는 기계가 아니다!”, “내 죽음을 헛되이 말라!”고 외치면서 분신했다¹⁾.

전태일의 분신은 한국전쟁과 군사 쿠데타 이후 억눌려 있던 한국 사회를 흔들었고, 1970년대 노동운동, 학생운동이 다시 시작

되는데 말 그대로 밑불이 되었다. 이 때문에 매년 11월 전태일 정신 계승 노동자대회가 열린다.

전태일 정신은 평등과 연대, 변혁의 정신이다. 『전태일 평전』의 저자 조영래는 전태일 사상을 “각성된 밑바닥 인간으로서 지금껏 현실이 자신에게 강요해왔던 가치관을 전면적으로 거부”하고, 사회의 거꾸로 된 가치관을 완전히 다시 거꾸로 세우며, 이 가치관에 따라 행동하며, “우리 모두를 행동으로 불러내는 연대행동의 사상”이라고 말했다²⁾.

2024년 한국에서 다시 거꾸로 세울 가치관은

2024년 노동자 건강권 운동에서 다시 거꾸로 세워야 할 가치관은 무엇일까. 전태일 정신은 노동자 몸과 건강에 근거한 사

1) 조영래, 전태일평전, 전태일 소개

2) 같은 책

상이기도 했다. 전태일은 평화시장 노동조건 개선을 위해 조직한 삼동회와 함께 1970년 평화시장 노동환경 실태조사를 한다. 라디오 방송에 평화시장의 열악한 노동환경을 고발하려 했지만, ‘좀 더 구체적인 자료를 가지고 오라’며 거절당한 이후 발로 뛰어 126명에게 설문을 받았다. 그 결과에 따르면, 95%인 120명이 하루 14~16시간 노동하고, 96명이 폐결핵 등 기관지 계통 질환에 걸렸으며, 102명이 신경성 위장병으로 식사를 제대로 못하고 있으며, 전원이 눈병 증상을 갖고 있었다. ‘못 배운 사람은 당연히 어렵고 힘든 일을 하는 거’라고, ‘가난한 나라에서 가난하게 태어난 노동자는 으레 그렇게 사는 것’이라 말하는 사람들에게 실태조사 결과는 되묻는다. 그게 정말 맞냐고.

노동자들의 이런 처참한 환경이 그때까지 드러나지 않았다고 하지만, 사실은 세상이 보지도 듣지도 않고 있었다는 게 더 정확한 것이다. ‘나라’가 먼저 잘살게 되면 다들 더 나아질 것이라고 믿는 사람들에게 이런 상황은 ‘문제’로 인식되지 않는다. 실태조사 결과는 10월 7일 경향신문에 크게 실렸고, 노동청 근로기준국장을 면담하기까지 했지만, 이후 한 달이 지나도록 달라지는 건 없었다. 노동청 앞에서 시위한 뒤에도 달라지지 않았다. 전태일이 11월 13일 근로기준법 화형식을 계획한 배경이다.

우리는 듣고, 보고 응답하고 있는가.

50년이 지난 2024년 한국 사회는 이런

목소리를 보고 듣고 응답하고 있는가. 2024년 9월 민주노총은 선박건조, 수리업에 대한 공익감사를 청구했다. 2024년 들어 공익감사 청구 시기까지 조선업 사업장에서 끼임, 폭발, 추락으로 17명의 노동자가 사망했다. 조선소에서 노동자가 일하다 사망하는 것은 어제오늘 일이 아니다. 산업재해에 조금이라도 관심 있는 사람이라면 누구나 알고 있는 사망 사고가 가장 많은 업종 중 하나다.

이미 6년 전인 2018년, 조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회가 꾸려져 방대한 조사를 통해 사고조사보고서를 낸 바 있다. 그 보고서는 조선업에서 안전을 위배하는 무리한 공정 진행이 자주 발생하고, 이를 위해 재하도급이 빈번하게 확대되면서 하청 노동자가 과도하게 증가하고 있는데, 이 과정에서 안전에 대한 책임이 불분명해지는 것이 조선업 중대재해의 근원이라고 지적했다. 중대재해 방지와 안전 확보를 위해 다단계 재하도급의 원칙적 금지와 필요한 경우에 제한적으로만 허용하도록 하고, 무리한 공정 진행을 방지하는 제도적 장치를 마련할 것을 권고했다.

하지만 6년이 지나도 달라진 건 별로 없다. 노동부와 조선사들이 ‘위험표지판 부착 캠페인’, ‘10대 안전수칙 캠페인’을 하지만, 조사위원회가 가장 시급한 대책으로 제시한 다단계 재하도급 금지와 제한은 이행되지 않고 있다. 여전히 안전과 비용, 생명과 생산 효율을 견주어보고 비용과 생산 효율을 포기하지 못하기 때문이다. 2024년 전태일 정

신으로 세상을 바꾼다는 것은 이 낡은 비교와 기준을 바꾸는 것일 테다.

일터의 화재 참사, 무엇을 남길까

1911년 트라이앵글 셔트웨이스트 공장 화재 사고가 있었다. 뉴욕에 있는 10층짜리 건물의 8~10층을 사용하던 공장이었다. 노동자들 대부분 뉴욕에 온 지 얼마 안 된 가난한 여성 이주노동자들이었고, 사업주는 노동자들이 옷가지를 훔쳐 간다는 이유로 출입문을 잠가두었다. 화재가 일어나자 공장주는 열쇠를 들고 먼저 탈출해 버렸다. 화재경보벨이 울리지 않아 화재 발생을 뒤늦게 알았던 노동자들은 비상계단으로 대피하다 부실한 계단이 무너져내리면서 추락사하기도 했다. 이 참사에서 146명의 노동자가 사망했다.

80년 뒤인 1991년 노스캐롤라이나주 햄릿에 있는 임페리얼푸드 닭고기 공장에서도 화재 사고가 발생했다. 노동 관련 규제를 회피하고 미조직된 노동자들을 사용하기 위해 노스캐롤라이나의 흑인 거주 지역에 세워진 공장 기계의 유압액이 누출되어 튀김 기계에 불이 붙었을 때, 공장은 환기가 거의 되지 않는 상태였고 스프링클러는 작동하지 않았다. 여기서도 화재비상구는 잠겨 있었는데, 노동자들이 닭을 훔쳐가는 일이 잦다는 이유였다. 이 화재로 사망한 25명의 노동자는 대부분 흑인 여성이었다.

꼭 닮은 이 두 사고 중 그나마 트라이앵글 화재는 전국적으로 변화를 끌어내리기도

했다. 노동자배상법이 만들어지고 화재 비상구와 화재 경고 벨, 스프링클러 설치 의무화, 문을 잠그지 못하게 하는 규제가 생겼다. 그러나 햄릿 화재는 큰 변화를 가져오지 못했다.³⁾ 아리셀 참사 이후 우리는 무엇을 바꿀 수 있을까?

고용에 따라오는 책임을 회피하기 위해 제조업에 불법인 파견노동자를 사용한 데 대한 처벌을 요구할 뿐 아니라, 법적 고용관계에 근거하지 않고도 노동을 통해 이윤을 챙기는 ‘자본’에 책임을 물을 수 있는 방법을 찾아야 한다. 아리셀은 사고가 발생한 6월 한 달 동안 60명의 인력을 일시적으로 투입하여 100명이 넘는 노동자로 생산 시설을 가동했으면서도, 상시고용이 아니라는 이유로 50인 이상 사업장에 적용되는 여러 산업안전보건법 규정을 준수하지 않았다. 작은 사업장 안전에 법적 사각지대를 허용하는 법체계 자체를 바꿔야 한다. 가스 검지 및 경보 장치가 없었고 화재 위험 물질에 대한 교육도 없었던 점에 대해, 화재 관련 근로감독을 강화하겠다는 다짐을 넘어서, 안전한 노동환경이 아니라고 생각할 때, 일터의 안전과 관련한 충분한 정보를 제공받지 못할 때, 고용이나 임금을 걱정하지 않고 노동자가 작업을 중단하고 조치를 요구할 수 있도록 노동자의 힘을 키워나갈 경로를 마련해야 한다. 이것이 전태일 정신의 2024년 과제다.

3) 제시 싱어, 『사고는 없다』 2024, 위즈덤하우스



▲ 전태일정신은 평등과 연대의 정신이다. 지난 7월 24일 열린 한국유타칼 공공농성 200일, 고용승계촉구 먹튀방지법 제정 민주노총 결의대회. 사진: 백승호

노동운동의 과제, 우리의 과제

2013년 현대제철에서 아르곤 가스 질식으로 5명의 노동자가 한꺼번에 사망한 사고가 속보로 뜨는 것을 보고, 외국의 안전 전문가가 ‘이런 큰 사고가 일어났는데 왜 파업하지 않는가?’ 질문했다는 얘기를 들었다. 1년에 천여 명이 일하다 사고로 사망하는 대한민국에서 전국적 총파업은커녕 해당 업종이나 사업장에서도 사고를 이유로 한 ‘파업’이 거의 없다는 사실이 새삼 당황스러웠다. 현실 가능성을 떠나 노동안전보건활동가라는 나 자신도 일터의 사고 사망이 파업을 통해 강력하게 항의하고 투쟁해야 할 문제라는 생각을 못 했던 것 같다.

노동자 몸과 마음을 기준으로 하는 세상으로 전환하기 위해서, 우리 노동자들 역시 익숙한 사고와 투쟁에서 벗어나야 한다. 2급 발암물질인 걸 알면서도 임금 때문에 야간 노동을 ‘선택’하거나, 나보다 더 경제적으로 취약한 노동자가 야간 노동을 ‘선택’하는 것을 두고 보는 대신 우리에게 임금은 무엇이어야 하고, 어떻게 결정되어야 하는지 제기하고 싸우며 임금 때문에 불필요한 야간노

동을 용인하지 않는 ‘선택’을 해야 한다.

노동자의 건강이 기반하는 몸과 마음은 섹슈얼리티를 체현하는 것들이기도 하다. 남성의 과로사와 여성의 초단시간 노동, 일터에서의 딥페이크 성폭력 등 우리가 하는 일이 어떻게 젠더와 관계 맺는지, 성별 분리는 일과 노동자에게 어떤 영향을 미치며 성차별은 우리 몸과 마음을 어떻게 갇아먹는지 드러내고 맞설 때 노동자 건강을 위한 전환이 시작될 것이다.

신체적, 정신적, 사회적 건강을 넘어 영적 건강을 얘기하는 시대다. 일터에서의 영적 건강이란 노동자가 자신이 하는 일의 의미를 새길 수 있고, 일을 통해 사회와 연결되는 감각을 가지는 것을 뜻한다. 목구멍이 포도청이라는 체념 대신, 제국주의 전쟁에 사용되는 무기 생산을 거부하거나, 기후위기 부채질하는 생산을 거부하고 다른 방식으로 자신의 노동을 조직하고자 하는 싸움은 노동자의 ‘영적 건강’을 지키기 위한 투쟁이기도 하다.

노동자 몸과 마음에 기반한 사회로의 전환, 2024년 전태일 정신의 최전선이다. 

노동자로 인정받는 것부터가 싸움인 이들 목소리 담는 게 전태일 정신

- 아사히글라스지회 차현호 지회장 인터뷰

매일 상임활동가

매년 11월이면 전태일 열사의 기일인 13일을 기점으로 ‘전태일 열사 정신계승 전국노동자대회’가 열린다. 전태일 정신은 전국노동자대회를 통해 전승되고 있을까. 그에 앞서 우리가 계승해야 할 전태일 정신은 무엇일까. 이에 대한 고민과 답은 전태일이 우리에게 남긴 것, 그렇게 이어지고 있는 오늘의 운동만큼이나 여러 갈래로 뻗어 갈 수밖에 없을 것이다.

53년 전, 열사가 남긴 유서는 첫 마디에서부터 수신자를 이렇게 호명하고 있다. ‘내 사랑하는 친우여’, ‘나를 아는 모든 나여’, ‘나를 모르는 모든 나여’. 이번 지면에서는 이 ‘모든 나’들을 향하고자 애쓴 현장을 만나보고자 했다. 여러 현장 중 아사히글라스지회(이하 아사히)를 만난 것은 9년의 투쟁을 승리와 복직으로 마쳐냈기 때문만은 아니다. 노동조합을 만든 지 한 달 만에 해고된 후 사업장으로 돌아가기까지의 그 3,321일 동안 22명의 아사히 조합원이 만난 전국

의 투쟁 현장에서 듣게 된 연대의 증언들 때문이었다. ‘아사히는 투쟁과 연대를 나누지 않는다.’ 복직 두 달여가 지난 10월 15일 저녁, 구미의 한국니트옵티칼하이테크(이하 옵티칼) 공장에서 아사히글라스지회 차현호 지회장을 만났다.

“오느라 고생 많으셨죠? 우리는 보통 매일 퇴근하고 바로 옵티칼로 와서 6시 약식 집회하고, 조합원 회의하고 일정 마치거든요. 간단히 하나씩 같이 집회 보시고 여기서 같이 저녁 먹고 인터뷰하면 좋겠습니다.”

복직 후에도 변함없이 지키는 연대의 약속

아사히는 특별한 일이 있지 않은 한 전 조합원이 퇴근 후 옵티칼로 달려와 집회를 한 후 함께 저녁을 먹으며 공장을 지킨다. 2022년 원인불명의 화재 이후 옵티칼 사측은 청산 통보와 함께 공장 철거를 강행하려 했고,

현재 일곱 명의 노동자가 남아 일터를 지키고 있다. 두 명의 여성 노동자가 까맣게 불탄 공장 옥상으로 올라 열 달째 농성 중이다.

“우리 투쟁이 1년쯤 지났을 때, 그런 생각이 들더라고요. ‘우리가 여기서 이렇게 아사지만 상대로 싸울 게 아니고, 이 비정규직 넘쳐나는 구미 공단에서 굉장히 부담스러워할 만한 일을 해야겠다. 이 지역의 노동운동을 조직하자, 노동착취가 심각한 사업장 두 개를 골라서 조직화 사업을 해보자.’ 그래서 그때 옵티칼, 아바텍 두 곳을 점찍고 그 앞에서 몇 달 동안 선전전을 했어요. 그렇게 옵티칼 노조가 만들어진 거죠. 노조가 있는 현장과 없는 현장은 하늘과 땅 차이잖아요. 비정규직한테는 특히 더 그래요. 우리 스스로 만든 민주노조가 있다는 것만 해도 현장에서 숨 쉬는 게 다르고 인정받는 게 다르거든요. 누구도 우리를 함부로 할 수 없다는 걸, 인간은 굉장히 소중하다는 걸 알려주는 게 노동조합이니까요.”

아사히를 만나기 전 케이애크 연대에 대한 이야기를 들었다. 휴대폰 부품을 생산하는 삼성전자 1차 하청 업체인 케이애크에서 백혈병 산재가 발생했으나 사측은 무책임으로 일관했다. 노조가 없는 지역 사업장이라 더욱 막막하던 때, 반울림을 통해 소식을 듣게 된 아사히에서 구호를 담은 현수막을 케이애크 공장 앞에 매달고, 매주 선전전을 진행하기로 결의한 후 지역 노조 단위도 모았다. 진행에 앞서 조합원들이 직접 사업장으로 가 출근 시간대에 10분 단위로 출입 인

원을 파악하고 가장 사람이 많은 시간을 정해 선전전을 진행했다. 자기 사업장도 아니고 그간의 교류도 없던 곳의 일선에 서서 투쟁을 만들어가는 일. 어떻게 그렇게까지 마음을 낼 수 있었을까.

“그건 기본이에요. 우리는 연대 투쟁하는 모든 사업장에서 그렇게 해요. 이렇게 하는 데가 많지 않으니, 우리가 특별해 보일 뿐이지, 그게 뭐 굉장히 대단한 건 아니라고 생각해요. 물론 그렇게 꾸준히 시간을 내는 게 그냥 되는 일은 아니죠. 우리 조합원이다 함께 그 문제에 공감하고 결의하니까 할 수 있는 일이에요. 한두 번 정도야 안 내커도 따라갈 수 있지만, 동의 되지 않은 사안이 매주 이어진다면 조직 내부에 논란이 생겨서 할 수가 없어요. 이 사안을 받아 안을 수 있는 조직적 역량이 없으면 다른 사업장의 투쟁을 우리가 이렇게까지 이어서 한다는 건 불가능한 일이거든요.”

2019년 톨게이트 투쟁 당시 톨게이트 노동자들이 서울에서 고공농성을 할 때 아사히는 김천에 있는 한국도로공사 본사 앞에서 한 달간 선전전을 벌였다. 조합원들과 톨게이트 투쟁에 어떻게 함께할지 논의한 끝에 나온 안이었다. 찌렁찌렁 울려 퍼지는 투쟁가에 놀라 뛰쳐나온 도로공사 직원과의 몸싸움도 불사했다. ‘남의 일에 왜 난리냐’는 지청구에 ‘우리 일’이라고 소리쳤다. 소성리 사드 투쟁에도 8년째 함께하고 있다. 해고 투쟁 중에는 매주 화요일마다 소성리 아침 집회에 가기 위해 동이 트기 전에 모여 출발

했다. 이렇게까지 길게 뜻을 모아낼 수 있었던 기반은 긴밀하고 꼼꼼한 의식 공유에 있었다.

“임원 회의를 매주 별도로 하고, 사전 정리한 후 간부 회의를 하고, 조별 회의를 해요. 그렇게 회의한 것들을 다시 문서로 정리해서 월요일마다 전체 회의를 했어요. 지난 주에 한 일정들을 순서대로 다 함께 평가하죠. 그걸 또 기록에 남기고요. 생계투쟁 나간 동지들 제외하면 열댓 명인데 그냥 한테 모여서 공유사항 전달하고 이야기 한 번 하면 되는 거 아니냐고 생각할 수도 있는데, 그렇게 하면 ‘자기 것’이 되지 않아요. 초창기에는 무슨 사안이 있으면 그냥 다들 동의하곤 했는데, 조직 체계가 단단해지면서 이제는 조합원들이 의견도 많이 내고 피드백도 풍부해요. 우리끼리 있으면 맨날 농담이나 하고 똑같은데, 토론할 때 보면 완전히 달라져 있어요.”

체계적인 회의를 통해 아사히가 결정한 주요한 연대 방침은 ‘필요한 연대’다. 지지 방문이나 참여에 그치지 말고 그 현장에 꼭 필요한 것에 집중하자는 뜻이다. 상대가 필요로 하는 것을 채우려면 우선 그 상대에 대해 잘 살펴야만 한다. 연대를 가기 전에는 해당 사업장이나 현장의 주요 사안과 추진 경과를 조사해 조합원 회의에서 공유하고, 방문해서는 현장 활동가들과 간담회를 진행해 ‘깊은 연대’를 만들어 나간다. 아사히는 연대를 말할 때면 동지들로부터 배운 연대임을 강조한다. 일본 아사히글라스 본사 향의

행동을 조직해 매달 실천해 온 일본 동지들의 연대를 통해 아사히는 직종과 산별을 넘어서는 계급적 연대를 실천할 힘을 얻었다.

투쟁으로 자존감 찾기,

누가 해줄 수 없죠

차현호 지회장은 비정규직으로 살면서 노동조합을 통해 자존감을 찾았다고 했다. 해고와 수감생활 끝에도 여러 제안을 뿌리치고 비정규직 현장으로 들어가 아사히 노동조합을 만들었다. 비정규직 현장운동을 조직해야 노동운동의 길이 이어질 수 있다고 생각했기 때문이다. 지금도 지역의 미조직 노동자들이 조직화되어 사업장의 테두리를 벗어나 힘을 모아내는 꿈을 꾀다. 그래서 9년이 넘는 시간 동안 투쟁하면서 아사히 자본에 질 거라는 생각은 단 한 번도 한 적이 없지만, 구미공단 비정규직 노동자들에게 ‘노조하면 길에서 10년이 다 되도록 고생한다.’ 여길까 하는 염려는 했었노라 고백한다.

“비정규직 운동에 제 삶을 걸었어요. 삶을 다 걸 정도로 가치가 있어요. 이렇게 살아갈 힘을 주는 확실한 한 가지는 사람들의 변화 같아요. 거기에서 오는 기쁨은 이루 말할 수 없어요. 일전에 회사가 지회장은 안 되고 나머지 스물한 명은 복직시켜 주겠다고 협상을 걸어왔을 때, 우리 동지가 이래요. ‘뭘야, 지회장은 부담스럽고 우리는 부담스럽지 않은 거야?’ 그때가 싸움 6년째거든요. 한 사람 한 사람 안에 투쟁가로서 자부심과 자존심이 이미 꽉 차 있는 거죠.”



▲ 복직 후 아사히 지회 조합원들은 퇴근 후 매일 저녁 오펜칼 농성장에서 약식 집회와 조합원 회의로 하루를 마무리한다. 사진 : 메밀

동지와 함께 만들어내는 나와 우리의 변화, 그 변화의 파장들이 끊임없이 부닥쳐 이윽고 ‘모든 나’들이 쟁취해 내는 사회변혁. 어쩌면 ‘전태일 정신’의 실마리는 ‘윤석열 정권 퇴진’이라는 구호로 모든 사회적 의제를 담아내려는 광장에서보다, ‘남의 일’이 아니라 ‘우리 일’이라고 외치는 비정규직 연대투쟁 현장에서 더 선명하게 발견될 수 있을지도 모르겠다. 가보지 않은 길, 새로운 운동에 대한 상상은 이미 우리 안에 있는 오래된 것, 그 정신으로부터 추동될 것이다.

“노동운동은 가장 열악한 노동자들의 목소리를 대변해야 하고 가장 필요한 곳에 가닿아야 한다고 생각해요. 노동조합을 만들지 못하고 노동자로 인정받는 것부터가 싸움인 노동자들을 향해야죠. 민주노총은 조직된 노동자들이잖아요. 우리끼리, 있는 사람들끼리의 잔치 말고, 아주 구체적인 싸움을 앞서서

해나가야죠. 미조직된 노동자들에게 지지받지 못한다면 노동자 계급 대표성을 말할 수 있을까요? 지지받지 못하는데 ‘우리가 당신들의 대표입니다’ 말할 수 있을까요? 저는 우리 사회의 가장 열악한 노동자의 목소리를 담아내는 게 전태일 정신이라고 생각해요. 제게는 그것이 비정규직 운동이었어요. 지금은 특수형태고용과 플랫폼으로 노동자가 훨씬 더 파편화되었잖아요. 그들의 목소리를 담아내는 게 지금의 전태일 정신일 것이고 민주노총이 가야 할 길이라고 생각해요. 민주노총의 비정규직 조합원이 30만이 넘어요. 지금의 노동구조에서 자꾸 무기력해지고 불안정한데, 자신감을 가지고 공동투쟁의 경험을 축적해 나가면 좋겠어요. 그것만큼은 누가 해줄 수 없어요. 우리가 해야 합니다.” **알터**

여성도 얼마든지 할 수 있다! 건설현장을 바꾸는 여성 노동자들

손진우 상임활동가

1970년 11월 13일, 평화시장의 재단사였던 전태일 열사는 스스로의 몸에 불을 붙이며 세상을 향해 외쳤다. “우리는 기계가 아닙니다, 근로기준법을 준수하라.” 이러한 전태일 열사의 외침은 당시의 열악한 노동환경을 한국 사회가 주목하게 하는 커다란 울림이 되었다. 열사의 분신 항거는 한국 노동운동의 태동에 영향을 주었으며, 이후 매년 11월 ‘전태일 열사 정신계승’을 기치로 전국노동자대회가 열리고 있다.

오늘날 우리가 되살려야 할 ‘전태일 열사의 정신’은 무엇일까. 역사 속의 그것이 아닌, 2024년 현재 열사 정신을 계승하는 것은 어떤 것일까. 청년 노동자 전태일이 그랬던 것처럼 자신의 노동환경을 바꾸기 위해 행동하고, 변화를 도모하기 위해 주변을 조직하고, 애쓰는 것이 아닐까. 그런 측면에서 대표적인 남성산업, 일터로 분류되는 건설현장에서 변화를 꾀하고 조직하는 여성노동자들을 만났다. 건설노조 중서부지부 여성위원

회 활동을 하고 있는 여성노동자 4인의 이야기를 전한다.

여성도 할 수 있는 일

형틀목수로 일한 지 7년 차에 접어든 김성자 대의원은, 건설현장에서 일하는 것이 처음에는 겁나고 두려웠다. 그러나 막상 일하다 보니 힘든 것보다는 목수로서 일하는 것 그 자체에 재미를 느끼고, 여성도 얼마든지 할 수 있는 일이라는 것에 자부심을 느낀다.

김성자 대의원 : “집 짓는 일이잖아요. 처음에는 잘 몰랐어요. 어떻게 올라가고 어떻게 지어지는지. 근데 막상 하다 보니까. 이런 식으로 지하가 생기고, 아파트가 올라가고 하는 걸 알게 되고, 그러다 보니까 의미가 좀 컸어요. 아! 나도 이렇게, 내가 이 아파트를 지을 수 있구나. 집을 만들 수 있구나. 그래서 참 즐거웠어요. 남자들이 ‘여자가 이런 힘든 일을?’ 이런 생각을 할 수도 있겠지만, 그거

는 뭐 남자들 생각이지. 얼마든지 할 수 있다. (웃음)”

식당 일을 10년 넘게 하다가, 남편과 함께 건설현장에서 형틀목수로 일하게 된 박미옥 씨도 건설현장에서 일하는 것이 자부심이자, 보람이다. 그녀는 얼마 전 진행된 전국건설기능경기대회에서 장려상을 받았다. 인터뷰에 함께 응한 동료들은 그녀가 여성 노동자의 위상을 높였다고 박수를 쳐주었다.

박미옥 조합원 : “(건설현장에서 일하는 것이) 재밌고 좋아요. 진짜 아침마다 나갈 때면 영 기분 좋고, 내가 하루 일하고 돌아오면 영 기분 좋고, 시간도 잘 가고. 그런 느낌으로 일하다 보니까. 이렇게 건설현장에서 계속 일하고 있는 거죠.”

여성 노동자의 현장 진출과 함께 시작된 변화

노동조합은 평등을 지향한다. 그럼에도 불구하고 평등을 현실에서 구현하려면 많은 노력이 필요하다. 건설노조 중서부지부에서 여성위원회를 구성하는 것도 처음에는 반대에 부딪혔다. 왜 여성만을 위한 위원회를 별도로 구성하냐는 불멘 목소리도 터져 나왔다. 그러나 다수의 여성 노동자들이 기능학교를 거쳐 현장에 진출하고 곳곳에 자리를 잡기 시작하며, 노조는 본격적인 여성 사업을 추진했고, 그런 성과가 하나하나 쌓이면서 여성위원회를 결성하는데 이르렀다. 건설노조 중서부지부 여성위원회는 2021년 12월에 발족했다.

김미정 부지부장 : “여성위원회 만들자, 이렇게 한 게 아니라. 우리 내부적으로 여성 사업을 쪽 조직적으로 진행하면서. 여성들이 ‘현장에서 일할 수 있고’, ‘차별받지 않고’라는 기류들을 만들어 내려고 했죠. 처음에는 임금이 차이가 났는데, ‘동일노동 동일임금으로 가자’라고, 조직에서 결정을 하고. 이게 반발이 좀 있었지만, 조직적인 체계와 시스템들을 만들어가는 과정에 있으니까. 한편으로는 설득하고 한편으로 교육하고 이렇게 한 거죠.”

남성이 대푯값을 갖는 건설현장에서 여성은 꾸준히 실존했지만, 그 존재가 지워졌던 게 사실이다. 한편에서 여성 노동자는 남성 노동자와 동일시를 강요받거나, 무성적 존재로 취급되었다. 원청의 안전관리자가 안전교육을 진행하며 작업자들의 주의를 집중시킨다는 명목으로 야한 사진을 보여주는 것이 일상이었던 것이 불과 얼마 전까지의 건설현장의 모습이었다고 그녀들은 말했다. 건설노조 중서부지부의 여성위원회 활동은 이런 행태에 반기를 드는 행위로 시작됐다.

남한나 여성위원장 : “건설 현장에 남성들이 많고 여성들이 소수였잖아요. 그전에도 여성들이 있었지만 거의 없는 사람 취급하고 그러면서 성희롱 이런 것들이 엄청 많고, 그건 그냥 일상 다반사였어요. 근데 여성들이 들어오면서, 노동조합을 통해서 어느 정도 현장에서, 성희롱에 대해서 많이 변화를 시켰죠. ‘음담패설하지 마라.’ 우리 처음에 들어갔을 때는 그 단톡방에 야동이 진짜. (웃음)”

김미정 부지부장 : “컨테이너에 가면 여자들이 벗고 있는 그런 사진을 걸어놓기도 하고 막 이랬는데 그런 게 싹 없어졌어요. 실제로 우리 현장에도 있었어요. 문을 딱 열었는데 그런 게 막 있는 거야. 그래서 이게 지금 뭐 하는 겁니까? 문제제기를 했죠. 여성들이 현장에 들어와 일하게 되면서, 실제로 성희롱 사건이나 이런 것이 발생하기도 했어요. 소소한 것부터 큰 사건까지 있었는데, 이걸 단호하게 대처하고 징계도 하고 이러는 걸 보면서. 조합원들이 ‘그러면 안 되는구나’라고 하는 것을 느끼게 되고, 현장에 조합원으로 딱 들어와서 같이 일하니까 조심하게도 되고 실제로 같이 일하면서 동료 의식을 느끼게 된 거예요.”

노동조합의 조직적 결정이 있다고 하더라도, 그것이 현장에서 일하는 사람들의 동의로 곧바로 이어지는 것은 아니다. 민주노총 성평등 강사단을 초청한 조합원 교육을 비롯하여, 팀장 반장 대의원과 여성 조합원이 한 자리 모여 진행하는 간담회를 추진하는 등 의식적인 노력 또한 동반했다. 한편, 건설현장에서 일하는 여성 노동자들의 모습을 담고자 하는 언론의 취재에도 적극적으로 응했다. 처음에는 ‘우리가 주축인데 왜 여성 노동자들이 언론에 소개되느냐’는 반발도 있었지만, 여성 노동자 친화적인 건설현장을 만들어가는 것이 모든 노동자의 노동환경과 조건을 개선하고 끌어올리는 데 영향을 미친다는 것을 차츰 인식하게 되면서, 여성 노동자를 바라보는 시선 또한 많이 달라졌다.

남성조합원을 상대로 한 활동뿐 아니라 여성노동자들이 한데 뭉칠 수 있는 시간도 꾸준히 마련됐다. 대표적으로 꼽을 수 있는 것은 여성위원회가 주최한 성평등 체육대회이다. 여성들이 모든 종목의 선수가 되어 일상의 업무에서 벗어나 함께 어린 시절로 돌아가 공놀이도 하고, 줄다리기도 하며, 운동장에서 마음껏 소리지르고 몸을 부대끼며 해방감을 만끽했다. 그녀들은 ‘여성’, ‘해방’, ‘민주’, ‘투쟁’의 색깔 깃발을 만들어 팀을 나누고, 다같이 모여 성평등 체육대회를 기념하는 ‘성평등세상’ 뱃지도 제작했다.

건설노조 탄압에 맞서 노동조합을 지킨다!

인터뷰 내내 노동조합의 여성위원회 활동 경험을 들떠서 소개하던 그들이었지만, 작금의 윤석열 정부하에서 벌어지고 있는 건설노조 탄압을 이야기하면서는 얼굴에 시름이 깊어지기도 했다. 건설노조가 현장에서 힘을 잃게 되자 가장 먼저 배제의 대상이 된 건 여성노동자들이었기 때문이다.

김성자 대의원 : “여자도 얼마든지 할 수 있다는 걸, 우리가 보여주고 있는데. 지금은 현장에서 여자라고 안 받아줘요. 저는 한 일 년 반 쉬다가 여기저기 전화를 해봤어요. 형틀목수로 일하겠다고요. 6년 정도 일했다고 하는데도 안 받아줘요. 여자라서 안 된다고 딱 그러더라고요. 그게 좀 서글프기도 하고 마음 아프기도 하고 그랬어요.”

박미옥 조합원 : “요즘은 여성들을 진짜 안 써



▲ 왼쪽부터 남하나, 김성자, 박미옥. 인터뷰에 참여한 김미정 부지부장은 구속심사를 앞둔 조합원 석방 촉구하는 저녁 문화제에 참석을 위해 황급히 자리를 떠나 사진을 담지 못했다. 사진: 손진우

줘요. 저도 잠깐 (노동조합에서 현장에 팀을 구성하여 들어간 조합팀이 아닌) 일반팀으로 현장에 가봤어요. 근데 그건 너무 아니더라고요. 완전히 노예로 써요. 일하는 데 쉬는 시간도 안 주고, 팀장이 다니면서 소리 지르면서 일을 시키는 거예요. 그게 너무 마음이 아프더라고요.”

돌이켜보면, 노동조합은 인간적인 노동환경과 노동조건을 지키는 기준선으로 기능했다. 그러나 지금은 노조탄압으로 그것이 무너졌다. 건설현장에서 노조가 개선해왔던 모든 것이 한꺼번에 눈 녹듯이 사라졌다.

김성자 대의원 : “막 비를 졸짝 맞고도 일을 해야 되고, (일하는) 시간도 많이 늘어났어요. 지금은 8시간이 아니라 9시간 10시간도 일을 하는 것 같아요.”

박미옥 조합원 : “건설노조 조합팀으로 들어갈

때는 휴게실 같은 것도 다 잘 돼 있었는데. 요즘은 휴게실도 없고, 그냥 차나 밖에서 옷 갈아입고요. 지금은 화장실 같은 것도 안 돼 있어요. 요즘에는 보면 그냥 아무 데나 소변 보고 이러는 게 너무 스트레스인 거예요.”

건설노조 탄압으로 많은 이들이 노동조합을 떠났다. 그러나 여전히 그들처럼 건설노조를 지키는 노동자들이 있다. 여성 노동자가 건설현장에서 동등한 주체로 일하기 위해서도 노동조합은 필요하다. 노동자의 단결과 연대를 두려워하는 이들에게 노동조합은 눈엣가시일지 몰라도, 그들에게 노동조합은 당연한 여성 노동자로 일하는 현장을 만들어나가는 버팀목이다. 그들이 노동조합과 함께 건설현장에서 ‘여성도 할 수 있다’는 것을 다시금 증명해 낼 것이라는 걸 의심치 않는다. **안터**

49재를 치른 후 아버지의 얼굴 반쪽을 돌려받았다

조애진 변호사, 회원

2024년 8월 2일, 경남 사천시의 한 채석장에서 노동자 두 명이 목숨을 잃는 사고가 발생했다. 끔찍한 사고였다. 사고 자체의 비극성보다 더 충격적인 사실은, 사천 경찰과 고용노동부 진주시청이 이 사건을 처음부터 제대로 다루지 않았으며 수사의 기본 원칙까지 무시했다는 점이다. 발파 작업 도중 차량 전복 사고가 발생했음에도 불구하고, 경찰은 이를 단순 교통사고로 처리하려 했고, 노동청 역시 사업장 내에서 발생한 사건이었음에도 적극적으로 개입하지 않았다. 사고가 발파로 인한 것이었음이 밝혀지기까지 49일이라는 긴 시간이 걸렸고, 그 사이 유족은 고통스러운 순간들을 여러 차례 마주해야만 했다.

사건 처리 규칙 어긴 사천 경찰서

사고 당일, 사천 경찰은 변사사건 처리 규칙을 전혀 준수하지 않았다. 경찰의 수사 규칙에 따르면 변사사건 발생 시 즉시 출동하여 현장을 보존하고 증거를 수집해야 한다. 그러나 경찰은 현장에서 일부 회사 관계자의 진술만을 듣고 만연히 사건의 원인을 교통사고라고 단정 지었다. 더구나 가장 중요한 증거인 사고 차량은 며칠이 지나 경기도의 어느 폐차장에서 발견되었다. 고용노동부 창원지청 중대재해수사와 근로감독관은 “차에서 냄새가 너무 많이 나는데 어떻게 해야 하나?”는 회사 측 관계자의 문의에 “더 이상 차는 수사할 필요가 없으니 알아서 폐차하라”고 답변하였다.

문제는 그뿐만이 아니었다. 사고 당일 오후 4시 50분경에는 사고 현장에서 2차 발파가 이루어졌는데, 2차 발파는 현장을 훼손하여 산재사고를 은폐하려는 시도로 추정할 만한 것이었다. 발파 계획서에 명시되지 않은 작업이었으며, 누군가의 지시를 받은 직원들이 일사불란하게 움직이는 모습이 현장 사무실의 CCTV를 통해 확인되었다. 사고 현장에

는 혼한 출입 통제선조차 설치되지 않아 범죄 혐의가 있던 회사 관계자들은 거리낌 없이 사고 현장을 드나들었고, 결국 현장의 훼손은 범죄의 증거를 확보하는 데 상당한 지장을 초래했다.

경남도경으로 넘겨진 뒤에야 밝혀진 산재사고

고용노동부의 대응은 매우 답답했다. 「산업안전보건법」 제55조 제1항 제2호에 따르면, 중대재해가 발생하면 고용노동부 장관은 즉시 그 작업을 중지시킬 수 있다. 그러나 고용노동부 근로감독관은 무려 49일이 지나서야 작업 중지 명령을 내렸다. 이미 사고 현장은 훼손되었고, 주요한 증거들이 사라진 뒤였다. 고용노동부의 느장 대응은 사건의 진상을 규명하는 데 심각한 걸림돌이 되었다.

민주노총 경남본부, 마창거제산재추방운동연합의 기자회견과 사건에 대한 방송 보도 이후에야 경상남도 경찰청에 사건이 이관되었고, 경남도경이 수사에 나서면서 비로소 사건의 전말이 밝혀졌다. 밭과 작업 중 비산된 돌 파편이 차량을 강타해 전복 사고가 발생했다는 사실이 국과수 감정결과로 드러난 것이었다. 그러나 사천경찰서장은 사건 발생 이후에도 유족에게 공식적인 사과를 하지 않았고, 책임자 처벌과 재발 방지 대책에 대해 소극적인 태도로 일관했다. 밭과 작업 담당자는 업무상과실치사 등 혐의를 받고 불구속 상태로 검찰에 송치되었으나, 중대재해처벌법의 적용 대상인 실질적 경영 책임자의 신병 확보는 어떻게 되는지 수사는 더디기만 하다.

사고로 명의상 대표는 사망, 실제 경영 책임자는 책임 회피

윤석열 정부는 ‘산재 카르텔’을 타파하겠다고 강조했지만, 고용노동부의 조사 결과 그 런 건 애초에 존재하지도 않았다. 정작 이번 사건에서 드러난 것은 지역 사회 내에서 조직적으로 산재를 은폐하려는, 토착 자본과 공권력의 ‘이권 카르텔’이었다. 경찰, 노동청, 토착 기업 사이의 친밀한 관계는 사건을 축소하고 은폐하는 데 기여했고, 이에 따라 사고의 원인이 드러나는 데 49일이라는 긴 시간이 소요되었다.

회사의 명의상 대표이사과 전무는 이 건 사고로 사망했고, 실제로 회사의 경영을 주도 하던 경영 책임자는 여전히 입건조차 되지 않았으며, 고용노동부의 중대재해 조사는 실 질적 경영 책임자를 밝히기 위한 구체적인 매뉴얼 없이 진행되고 있다. 중대재해처벌법의 입법취지상 중대 재해가 발생한 사업장에서는 실질적 경영책임자가 누구인지 규명되어야 하지만, 검찰이나 노동부의 조사 지침에는 이 사건처럼 명의상 대표이사과 실제 경영자가



▲ 동양개발 경남도경 수사 결과에 따라, 유가족과 민주노총 경남지역본부는 2024년 10월 22일 사천경찰서 고용노동부 관련자 고소 및 감사 청구 기자회견을 열었다. 사진 : 조애진

다른 경우 ‘실질적 경영 책임자’를 특정하기 위해서 무엇을 어떻게 조사해야 하는지 아무런 기준이 제시된 바 없다. 회사의 전무였던 고인은, ‘회장님(현 직책은 감사)’이라 부르던 자에게 직원의 경조사비 지출까지 낱낱이 허락을 받았고, 그 흔적이 휴대전화에 고스란히 남아 있었다. 고용노동부 조사 과정에서 유족은, 상시인원 10인 가량의 소규모 사업장 특성상 업무지시 체계가 간소하다거나 형식적인 업무지시서가 작성되어 있지 않다는 이유로 소유주의 경영 책임자성을 쉽사리 부정해서는 안 된다고 주장했다. 고용노동부가 얼마나 강력한 수사 의지를 갖고 기업 뒤에 숨은 진짜 책임자를 찾아낼지 앞으로 더 지켜봐야 한다.

반복되는 중대재해와 산재 은폐 뒤에는

이번 사건은 기업의 산재 은폐와 수사기관의 부실한 초동수사가 중대재해의 본질을 왜곡하는 데 어떻게 기여했는지를 명확히 보여주고 있다. 특히 지역에서 반복적으로 발생하는 중대재해는 토착 기업을 둘러싼 지역 사회 전반의 관료적·구조적 문제와도 무관하지 않아 보인다. 관할 고용노동청과 사천 경찰은 직무 유기에 준할 정도로 무책임했고, 지역 사회의 공고한 이권 카르텔은 공권력 기능을 쉽게 무력화시켰다.

수사기관의 부실한 대응은 결국 유족들에게 깊은 상처를 남겼다. 고인의 얼굴 반쪽이 돌아온 것은 49재를 치른 후였고, 얼굴 반쪽은 폐차될 뻔한 사고 차량 안에 있었다. 국과수에서 시신 일부를 발견해 경남도경을 통해 유족에게 돌려주었다. 유족은 이미 장례를 치르고 화장을 한 상태에서 사고 후 60여 일 만에 시신의 일부를 돌려받고 어찌할 바를 몰라 가슴을 치며 발을 동동 굴렀다. 유족이 그 무엇보다 먼저 바라는 것은 두 번 다시 이런 비극이 반복되지 않는 것이다. 부디 이 사건을 통해 중대재해 수사의 문제점이 널리 알려져 같은 비극이 반복되지 않길 바란다. 

고정야간노동은 더 위험하다

류현철 회원, 직업환경의학 전문의

밤에 일하는 사람들이 늘며 소방, 의료 등 공공부문에서의 야간노동도 늘어났다. 어떤 이유로 야간노동을 하든, 야간노동은 건강과 안전에 영향을 미친다. 1960년대 말부터 교대제 문제는 생리적 리듬의 문제로 인식되기 시작했으며, 체온 조절을 중심으로 한 야간 노동의 부정적인 건강 영향에 대한 연구가 점차 등장했다. 1990년대에 이르러서는 일주기 리듬의 교란과 빛 노출과 관련된 멜라토닌 같은 호르몬이 이러한 문제에 관여한다는 사실이 널리 알려지게 됐다.

드물지만 고정야간노동(“permanent” or “fixed” night shift)에 대한 연구가 등장한 것은 이때부터다. 건강에 유해하지만 야간노동을 피할 수 없는 것으로 받아들이며, 이제 덜 나쁜 선택을 위한 연구가 시작됐다. 초기에는 교대주기, 수면시간, 일주기 리듬 조절, 건강과 주관적 만족도 등을 조사해 야간에 일을 해야만 한다면 아예 야간에만 일하는 게 덜 나쁜 선택일 수도 있다는 연구가 등장한다¹⁾. 생체리듬 조절에 일정한 시간이 필요한데 주간과 야간 노동을 번갈아 하는 것보다는 아예 밤에만 일하면(permanent night work) 이러한 리듬이 완전히 조절되지 않을까라는 추정에서였다. 그러나 이후 고정야간노동에 대한 연구는 매우 극소수(3% 미만)에서만 생체리듬이 완전히 조절될 수 있다는²⁾ 결과를 보여주고 있으며, 메타분석을 통해서 주야맞교대나 3교대 근무자에 비해 고정야간 근무자들이 심혈관질환의 위험이 될 수 있는 이상지질혈증에 있어서는 가장 좋지 않은 결과를 보

1) Wilkinson R T. How fast should the night shift rotate?. Ergonomics 1992; 35: 1425-1446

2) Folkard S. Do Permanent Night Workers Show Circadian Adjustment? A Review Based on the Endogenous Melatonin Rhythm. Chronobiology International. 2008;25(2-3):215-224.

여준다는 것이 알려졌다³⁾. 대만에서 표본 조사 데이터를 분석한 결과 모든 교대 근무 유형 중에서 고정야간 근무를 하는 노동자가 수면 시간이 가장 짧고, 번아웃 점수가 가장 높으며, 불면증과 경미한 정신 질환의 유병률이 가장 높은 것으로 나타났다⁴⁾. 병원의 야간 고정노동 도입 초반인 2017년 한국의 연구는 야간전담간호사들의 경우 3교대 간호사에 비해서 직무만족도가 높았고, 쉬는날(off)이 많고, 생활패턴이 규칙적이고, 야간수당이 있다는 점을 장점으로 들었다⁵⁾. 그러나 최근에 진행된 야간전담 간호사들에 대한 심층면접 인터뷰에서는 연차가 올라갈수록 야간전담을 꺼리고 저년차 간호사에게 종용되며, 급여가 많이지거나 관리자나 환자 보호자와의 접촉으로 인한 갈등이 적은 반면에 응급상황에 발생 시에 대처자원 부족으로 힘들고, 생리주기의 변동, 사회적 활력 저하 등을 호소하는 것으로 나타났다.

한국에서 고정야간노동이 더 위험한 이유

고정야간노동이 실제 다른 형태의 야간노동보다 ‘덜’ 나쁘다고 이야기할만한 근거는 없다. 대부분 연구의 고찰에서 고정야간노동이라 할지라도 쉬는 날이든 사회활동에 필요한 부분이던 낮 동안의 활동을 배제할 수 없기 때문에 일주기 리듬을 완전히 야간노동에 맞춰 동조하기는 어렵다는 점을 지적하고 있다. 또한 잊지 말아야 할 것은 이러한 연구는 기본적으로 장시간 노동, 쉬는 날 부족, 시간 압박 등의 요인에 있어서 비교적 자유로운 상황을 전제로 하고 있다는 점이다. 고정야간노동의 위험성을 따지려면 야간노동의 방식만이 아니라 어떤 조건에서 야간노동을 하는지를 검토해야만 한다.

공공운수노조 노동안전보건실이 발표한 사례들을 보자. 육상운송 분야에서 근로기준법 59조 특례 대상인 물류센터에는 저녁 6시부터 새벽 4시까지 식사 시간 외에는 휴식 없이 일하는 야간 전담 노동자가 있다. 이들은 투잡이 가능하고, 새벽에 퇴근해 자녀를 등교시킬 수 있으며, 가산임금이 있어 이 일을 택했는데, 새벽배송 마감으로 인해 높은 노동강도를 견뎌야 한다. 콜센터의 야간 전담 노동은 근로시간 상한으로 인해 휴식 시간을 형식적으로 길게 두었지만, 휴게시설은 열악하다. 콜센터 노동자들도 가산수당과 육아 등의 이유로 야간 전담을 선택하지만, 야간에는 인원이 적어 연차 사용이 어렵고 주취자의 전

3) Dutheil F, Baker JS, Mermillod M, et al. Shift work, and particularly permanent night shifts, promote dyslipidaemia: A systematic review and meta-analysis. *Atherosclerosis*. 2020;313:156-169.

4) Cheng WJ, Cheng Y. Night shift and rotating shift in association with sleep problems, burnout and minor mental disorder in male and female employees. *Occup Environ Med*. 2017;74(7):483-488.

5) Kim JH, Kim MS, Kim YH. A Comparison of Standard Shiftwork Index between Night Shift Fixed Nurses and Rotating Shift Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):54-63.



▲ 수많은 노동자들이 건강 악영향에도 '고정야간' 노동을 하고있다. 사진은 동서울우편집증국의 야간고정 노동자들.
사진: 유청희

화 폭언으로 감정 노동이 심하며 이를 대처할 관리자도 없다. 공항 청소노동자들은 밤 9시 30분부터 다음날 아침 7시 30분까지 야간전담노동을 한다. 이들은 휴게공간도 있고 주간근무로 변경도 어렵지 않고 급여도 더 많다. 하지만, 낮에 이용객과 마주치는 것이 부담스러워 야간에 일하는 이 노동자들 중에는 연령대가 높고 야간노동이 더 해로울 수 있는 암, 고혈압, 당뇨 등 만성질환자들도 적지 않다. 택시 노동자들은 연령대가 높아 쉽게 피로감을 느끼지만, 야간에 이용객이 더 많기에 더 많이 배치되고 주간 근무 변경도 쉽지 않다. 할증이 붙는 야간운행이 수입도 높아 밤에 일한다.

결국 고정야간노동이 관리적 압박과 노동강도의 감소, 더 많은 쉬는 날의 보장이 충족되지 않거나 야간노동 이후에 주간에 육아나 가사노동, 혹은 부업 등으로 주간에 일해야만 하는 상황으로 일주기 리듬의 교란이 일어날 경우에는 어떠한 교대노동보다 육체적 정신적 건강에 악영향을 끼칠 가능성이 높다. 나이가 많을수록 아침형 리듬으로 바뀌는 경우가 많고 일주기 리듬의 조정은 더 어렵게 된다. 만성 질환을 포함한 대부분의 질환은 야간근무 시에 조절이 더 어려우며, 대부분의 약물은 낮에 일하고 밤에는 잠을 자는 사람들을 기준으로 용법과 용량이 정해져 있기도 하다. 소득 보상만으로 이런 위험이 줄어들지는 없다. 장시간 노동, 쉬는 날 부족, 높은 노동강도의 한국 사회에서 야간노동은 위험하며, 고정야간노동은 더 위험하다. 

상습체불 근절을 위한 근로기준법 개정

임혜인 회원, 노무사

지난 9월 26일, 소위 ‘상습체불 근절법’이라 불리는 근로기준법 일부 개정안이 국회 본회의를 통과했다. 이 법은 상습적으로 임금을 체불하는 사업주에 대해 신용제재 등 경제적 제재를 강화하고 노동자가 임금체불로 인한 피해를 보전하기 위해 사업주에 대하여 체불금액의 3배 이내의 손해배상 청구를 할 수 있도록 하는 등 임금체불에 대한 제재의 실효성을 강화하는 것을 주요 내용으로 한다.

▼ 상습체불 근절법의 주요 내용 (시행시기 : 공포 1년 후 시행 예정)

항목	개정 내용
임금 체불 자료의 제공	- 상습체불 사업주의 체불자료를 종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공 * 상습체불 사업주 기준 : 직전연도 1년간 ① 3개월분 임금 이상 체불(퇴직금 제외) 또는 ② 5회 이상 체불 및 체불총액 3천만원(퇴직금 포함) 이상
정부지원 등 제한	- 국가나 자치단체, 공공기관에서 지원하는 보조금이나 지원금 신청을 제한 - 국가나 자치단체, 공공기관이 발주하는 공사에 참여하고자 하는 경우, 참여 제한 및 감점 등 불이익
지연이자	- 재직 노동자에 대한 지연이자(100분의 20) 적용
형사처벌 강화	- 2회 이상 형사처벌을 받은 명단공개 사업주가 다시 임금체불을 하는 경우 반의사불벌죄 미적용 * 명단공개 사업주 : 3년 이내 2회 이상 유죄 확정 + 1년 이내 3천만원 이상 체불
출국금지 요청	- 명단공개 사업주가 체불임금을 청산하지 않은 채 해외로 도피할 수 없도록 법무부장관에게 출국금지 요청
손해배상제도	- 상습적인 체불 등으로 손해를 입은 노동자, 손해배상(3배 이내의 금액)을 청구가능 * 손해배상 청구가 가능한 경우 : ① 명백한 고의로 체불, ② 1년 동안 3개월 이상 체불, ③ 체불액이 3개월 통상임금 초과

임금체불, 약한 노동자에게 더 강력한 고통

취약 노동자들은 임금 체불로 인해 더욱 고통받는다. 특히 사회 경험이 부족한 청년 노동자가 그 대상이 된다. 청년에게 올바른 사회 경험을 제공해야 할 어른들이, 오히려 그들의 경험 부족을 악용해 부당한 이익을 취한다.

노동자 A의 사례를 보자. A는 대학에 입학해 처음으로 아르바이트를 결심한다. 구인구직 사이트에서 일자리를 찾던 그는 집 근처 편의점에서 주말 이틀, 1일 7시간, 최저임금을 보장하는 조건의 구인공고를 발견했다. A는 사업주에게 연락해 면접을 보았고, 그 주말부터 근무하기로 했다.

첫 근무일, 사업주는 A에게 근로계약서를 쓰라고 했다. 그런데 사업주는 A에게 매장 정상 최저임금을 맞춰줄 수 없으니 시급을 9천 원으로 책정하겠다고 말한다. A는 어떻게 대응해야 할지 몰라 당황했지만, 사업주가 근로계약서 서명을 재촉하자, 어쩔 수 없이 서명한다. 사업주는 A가 근로계약서에 서명을 하자, 곧바로 이를 챙겨 매장을 나갔다. 근로계약서는 노동자와 사용자가 각 1부씩 나눠 가져야 하지만, 사업주는 A에게 근로계약서를 주지 않았다.

A는 열심히 일하면 사업주의 태도가 바뀔 것이라 기대하며 성실하게 일한다. 그렇게 한 달이 지난 월급날, A는 생애 첫 월급을 어떻게 쓸지를 생각하며 설렘다. 그러나 며칠이 지나도 월급은 입금되지 않았다. A가 사업주에게 언제 월급을 받을 수 있는지 묻자, 사업주는 본사에서 돈을 주지 않아 월급을 줄 수 없으니 기다리라고 했다. A의 첫 월급은 그렇게 체불됐다.

한 달이 더 지나 다시 월급날, 이번에는 사업주가 수표밖에 없어 월급을 줄 수 없다고 변명한다. 또다시 월급이 지급되지 않았고, 세 달째에 접어들었지만 A는 여전히 한 톨의 월급도 받지 못했다.

결국 A는 부모님께 이 사실을 털어놨다. 이에 부모님이 사회 경험이 부족한 자녀를 대신해 사업주와 이야기하려고 편의점을 방문했다. 하지만 사업주는 세 달치 임금을 체불한 것에 대해 미안해하기는커녕, 오히려 A의 부모를 영업방해로 신고한다며 협박했다.

A는 결국 임금을 하나도 받지 못한 채 퇴사했다. A가 퇴사하자마자 사업주는 최저임금을 보장한다는 내용의 구인공고를 올렸다. 퇴사 후, A는 임금체불로 사업주를 노동청에 신고했으나 신고만으로 체불임금을 바로 받을 수 있는 건 아니었다. 사업주가 자발적으로 임금을 지급하지 않으면, A는 결국 소송이나 대지급금과 같은 추가 절차를 거쳐야만 이를 받을 수 있다. 결국 A는 세 달 치 임금을 받기 위해 언제 끝날지 모를 기다림을 감수해야

하는 것이다.

체불 사업주의 근본적인 인식 변화 필요

‘상습체불 근절법’을 통해 기존 제도의 미비점을 보완하는 것도 중요하지만, 임금체불은 체불 사업주의 근본적인 인식 변화가 없다면 지속적으로 반복될 수 밖에 없다. 많은 노동자가 임금체불이 발생하면 노동청에 신고해 체불임금을 모두 돌려받을 수 있다고 생각하지만, 이미 임금체불로 진정이나 고소를 경험한 사업주는 임금체불에 대한 제재 등의 조치가 미온적인 것을 알기에 이에 대한 부끄러움도 없으며 개선의 의지도 결여돼 있다.

고용노동부에 따르면 매년 약 27만 명의 노동자가 임금체불 피해를 겪으며, 체불 발생액도 약 1조 8천억 원(‘23년 기준)에 이르는 심각한 수준이다. 그럼에도 불구하고 체불 사업주들의 인식은 여전히 ‘신고당하면, 임금을 주면 그만이다’, ‘벌금이 체불액보다 적으니 감수할 만하다’는 수준에서 벗어나지 못하고 있다. 임금체불에 대한 제재가 형사처벌 중심으로 이루어지고 있더라도 대부분 체불액보다 현저히 적은 소액의 벌금형(체불액 대비 벌금액이 30% 미만인 경우가 77.6%)에 그치는 경우가 많기 때문이다. 또한 체불 사업주에 대한 신용제재 및 명단공개와 같은 추가적인 불이익한 조치 역시 요건이 엄격해 그 효과가 미흡한 상황이다(2회 이상 반복 체불 사업주는 30%에 불과하지만, 그 체불액은 80%에 달함)¹⁾. 따라서 이번 법 개정을 통해 상습체불 사업주에 대한 제재를 강화함과 동시에 단순 체불 사업주가 상습체불 사업주로 변모하지 않도록 적절한 예방조치 또한 강구되어야 할 것이다. 

1) 고용노동부, 상습체불 근절대책 (2023.05.03.)

온도계의 바늘은 40도를 넘었다? 야마토 운수, 열사병 대책을 요구하는 파업 ①

콘노 하루키 POSSE

* 이 기사는 일본 POSSE의 대표인 콘노 하루키가 야후 저팬에 8월 23일자로 기고한 글입니다. 이 기사를 일터 11월과 12월에 걸쳐 게재합니다.

기후변화가 심각해지고 연일 폭염이 계속되고 있다. 올 여름 일본에서는 기온이 35도를 넘는 날이 역대 최장 61일간 지속됐다. 위험한 더위는 9월 말까지도 계속됐다. 이러한 영향으로 직장에서의 열사병이 확산되고 있다. 후생노동성이 발표한 「직장에서의 열사병에 의한 사상재해 발생 상황」에 의하면, 2023년 직장에서의 열사병 사상자는 1,106명(전년 대비 279명·34% 증가)으로 대폭 증가했다. 게다가 이 수는, 「사망·휴업 4일 이상」으로서, 산재가 인정된 수이기 때문에, 빙산의 일각일 것이다.

이런 가운데 지난 8월 19일 야마토 운수 창고에서 일하는 노동자 A씨가 홀로 열사병 대책 마련을 호소하며 파업을 벌여 큰 주목을 받고 있다.

야마토 운수 창고에서 무슨 일이 있었던 것일까?

A씨는 55세 남성으로, 야마토 운수에서 27년간 일했다. 운전기사로 일하다 작년에 창고 내 작업자로 전보되었다. A씨는 9시부터 19시까지 9시간 노동(휴식 1시간)을 주 5일 정도 하고 있다. 사업장에 들어온 화물을 각 기사별로 분류하거나 창고 내 정리정돈을 한다. A씨는 주로 서서 일하고, 창고 안을 돌아다니며 최대 30kg에 달하는 짐을 손에 들고 분류하기도 한다. A씨가 일하는 창고는 창문 수가 적고, 그나마 절반 정도는 녹이 슬어 열리지도 않았다. 또 창고 내에서도 택배 트럭이 시동을 끄지 않아 배기가스의 뜨거운 공기로 더 더웠다.

올해 7월이 되자 A씨가 일하는 창고 내 최대 40도까지 측정할 수 있는 온도계가 고장나 ‘열사병 지수’가 ‘위험’을 가리키는 날도 있었다고 한다. 이후 야마토운수가 노조에 답변한 내용에 따르면, 이 온도계는 고장이 나서 이미 회수했고, 정확한 온도는 최대 36도이며, 31도 이상이 ‘위험’으로 간주되는 ‘열사병 지수’도 29에서 30이라고 주장하고 있다.사업소에는 열사병 대책으로 소금사탕 배포, 업무용 선풍기 1대, 국소 냉방기 2대, 워터서버 등이 있었지만, 그것만으로는 더위를 견디기에는 역부족이었다. 이로 인해 A씨는 매일 땀을 많이 흘렸고, ‘땀띠’가 사라지지 않았으며, 더위로 인한 두통도 계속되어 ‘록소닌’(진통제)을 복용하며 버텼다. 8월 초 A씨가 병원을 찾았을 때 ‘온열질환 증상’이라는 진단을 받았고, 전용 약도 처방받았다. 지난해까지 운전기사로 일했던 A씨는 창고보다 더 열악한 배송기사들의 환경도 우려하고 있다.

노조의 요구에 따라 야마토 운수는 즉시 업무용 대형 선풍기를 새로 도입하고 스팟 쿨러를 증설하는 등 대응에 나섰지만, 동종업계인 사가와큐빈이 시행하고 있는 냉방복이나 넥 쿨러는 여전히 제공하지 않고 있다.

나도 마찬가지다, 응원하고 싶다

종합 서포트 유니온에서는 A씨의 기자회견 다음날부터 열사병 상담 핫라인을 운영하고 있다. 거기에는 ‘나도 A 씨와 같다’는 전화가 잇따르고 있다고 한다. 몇 가지를 소개하고자 한다.

상담 사례 1 : 물류 대기업 창고에서 근무하고 있다. 창고에는 스팟 쿨러와 선풍기 몇 대가 있다. 온도계도 없다. 더위 때문에 하룻밤 사이에 3명이 쓰러진 적도 있고, 자신도 두통이 계속되거나 속이 메스꺼운 채로 일하고 있다. 쓰러진 사람들이 산재가 되었는지는 모르겠다. 자신도 예전에 직장에서 쓰러져 산재를 신청하려고 상사에게 상담한 적이 있는데, 업무 시간 외에 반성문을 써야 한다고 해서 포기했다.

상담 사례 2 : 물류창고에서 일하고 있다. 창고에는 온도계도 없고, 2대밖에 없던 스팟 쿨러 중 1대는 고장이 나서 방치되어 있다. 열사병으로 동료 아르신이 조기 퇴근하고 2주 정도 휴업했다가 복귀했다. 에어컨 옷과 넥 쿨러를 자비로 구입했다.

이는 이날 노동상담의 일부에 불과하지만, A씨와 비슷한 환경에서 근무하는 노동자가 일본 전역에 많다는 것은 상상하기 어렵지 않다. 이 사업장들은 경영진이 현장의 온도와 열지수를 파악하지 못하고, 효과적인 폭염 대책을 거의 시행하지 않는다. 노동자가 개선을 요구해도 무시하기 일쑤고, 노동자들은 스스로 대책을 마련해야만 한다. 심지어 노동자가 쓰러져도 산재 신청이 쉽지 않다. 

수신인이 원하는 통역을 오래도록 하고 싶을 뿐이에요

- 수어통역사 김보석 님

윤박 선전위원

이제 TV 뉴스, 대형 행사 등에서 수어통역사를 마주하는 것이 어려운 일은 아니다. 한국 사회에서 다양성에 대한 감각이 높아진 데 따른 변화라고 여겼는데, 정작 ‘노동’으로서 수어통역은 별로 생각해 본 적이 없었다. 수어통역사는 어떤 일을 하고, 그 가운데 무엇을 고민하며, 어떤 어려움과 보람을 느끼고 있을까? 수어통역사 김보석 님을 만나 들어보았다.

수어통역사라니 좀 생소한데요, 어떤 일을 하시는지요?

정확히는 한국수어통역사입니다. 수어도 각각의 문화에서 출발하기 때문에 나라마다, 심지어 영어권에서도 영국수어, 미국수어, 호주수어 전부 달라요. 그래서 ‘영어 수어’, ‘한국어 수어’ 대신 ‘영국수어’, ‘한국수어’라고 부릅니다. 국제 수화가 있긴 한데, 이견 언어로 인정받지 못하는 기호 체계예요. 간

단한 안부 정도 나눌 수 있죠.

수어통역사로서 저는, 못 듣는 사람에게 통역으로 알린다기보다, 서로 언어가 다른 사람 사이에서 전달한다는 생각으로 일하고 있습니다. 한국수어를 쓰는 사람에게 한국어를 전달하고, 한국어를 쓰는 사람에게 한국수어를 전달하는 거죠.

또한 문화적인 관점으로 접근하는 통역을 주로 하고 있어요. 그 언어권에서 쓰이는 문화적 맥락을 주석으로 덧붙이듯이 통역한다는 뜻이에요. 이게 중요해요. 농인의 문해력이 부족해서가 아니에요! 청인(聽人)의 문화에 있는 맥락을 이해하지 못할 수 있거든요. 농인과 청인의 문화가 다르기 때문에, 당연히 청인의 문화에 있는 것을 주석처럼 달아서 통역해야 한다고 생각해요. 청인의 맥락을 주석 달아 농인에게 설명하고, 동시에 농인의 맥락을 주석 달아 청인에게 설명하는

게 저의 일이지요.

어떤 계기로 수어통역 일을 하시게 되었을까요?

학부에서 수어통역학과를 졸업했고, 수어의 언어적인 접근에 관심이 많아서 대학원에 들어가서 석사를 따고 박사과정에서 언어학 공부를 하고 있어요. 더 근본적으로는 제가 코다(CODA, Children of Deaf Adults, 농인 부모의 자녀)라는 정체성을 가지고 있기 때문이죠. 부모님이 농인이시고 그래서 저의 제1언어는 한국어가 아니라 한국수어예요. 제가 코다임을 먼저 말씀드리지 않는 이유는, 이것부터 말씀드리면 다들 ‘부모님 때문에 헌신의 마음으로 시작했구나’ 이렇게 생각하기 때문이에요. 딱히 부모님에 대한 애절한 마음으로 수어통역을 하게 된 건 아니예요.

수어통역사로서 어떤 일을 하시나요?

사실 우리나라는 수어통역사가 생계를 유지할 수 있는 몇 안 되는 나라예요. 일본은 그렇지 못하거든요. 한국에는 수어통역센터가 전국에 200개 넘게 있고, 한 곳에 적어도 3명 이상 수어통역사가 일해요. 센터의 수어통역사는 관공서 요청으로 통역이 필요한 농인에게 통역을 합니다. 저는 농인 예술기업에서 통역사로 일하면서 프리랜서로 요청 받은 통역을 하기도 합니다. 최근에 일본 농인의 공연을 통역했어요. 제가 일본어와 일본수어도 통역할 수 있거든요. 한국에서 초빙한 일본 농인 연출가가 오셔서 공연하는데, 한국 농인, 청인 관객에게 수어통역을 한 거죠. 대학교에서 일본 농인 학생에게 강의 통역을 했었고, 공연 통역도 했어요. 중

간중간에 제가 반상근하는 단체 ‘한국농인 LGBT+’ 업무를 보기도 하고요.

직업으로 봤을 때 정말 자랑스럽고 만족스러워요. 생계도 큰 어려움이 없고요. 저는 본래 일본어 선생님이 꿈이었는데 수어로 일본어를 가르치기도 했죠. 또 무대에 한 번 올라 보고 싶었는데 공연 통역을 해서 무대에 서보고, 그동안 꿈꿔왔던 다양한 일들을 다 경험할 수 있거든요. 또한 멋진 농인들과 일하고 있어서 그 점에서도 직업 만족도는 정말 높아요. 물론 단점이 없는 건 아닌데, 우선 농인이 늘 차별받는 위치에 있기 때문에 그 차별을 계속 통역하다 보면 감정이 상하고 스트레스를 받는 일이 많아요. 하지만 그와는 비교도 안 되게 일부 수어통역사 때문에 너무 힘들어요.

다른 수어통역사가 어떻게 문제가 되나요?

농인 복지의 일환으로 수어통역사가 배치되고 수어통역센터가 생기면서 처우가 좋아졌어요. 사실상 공무원처럼 안정되게 일할 수 있게 되었죠. 이게 독이에요. 안정적으로 일하면서 숙련을 쌓아 더 나은 통역을 하고자 하는 노력을 안 해요. 통역사는 통역해야 할 상황, 내용에 대해 미리 공부하고 가야 제대로 할 수 있어요. 직업 윤리로서 당연하다 생각하거든요. 그런데 안 그런 경우가 많죠.

정말 대충대충 통역하는 걸 왕왕 봤어요. 심지어 수요가 많으니까 수어통역사가 골라서 통역할 수 있어요. 농인이 통역에 불만을 느낀 점을 통역사에게 말하면, 통역사는 그 점을 앞으로 보완해서 통역하면 돼요. 그런데



▲ 수어통역은 못 듣는 사람에게 알리는 일이라기보다, 서로 언어가 다른 사람들 사이에서 전달하는 일이라고 생각한다. 사진 : 김보석

노력하기 싫다? 적당히 월급이나 받겠다? 그러면 다음부터 그 농인, 그 단체에 통역 안 해준다는 거죠. 귀찮다는 거죠. 그래서 농인들은 불만을 말 못 해요. 누구를 위한 통역인지 모르겠어요.

안타까운 상황이네요.

말씀드렸듯, 별이가 나쁘지는 않아요. 어느 유명한 통역사는 1억을 벌었다고 자랑해요. 주변에 저를 아끼는 농인들은 ‘네가 대우받아야 우리가 대우받는 거야’ 하시면서 저한테 왜 방송 통역 안 하냐고 하세요. 안 하는 이유는 농인이 거기에 없기 때문이에요. 농인은 TV에 안 나와요. 농인들은 아직도 공장에 있고, 안산, 구미, 파주 이런 데 살아요. 저는 차라리 공장에 채용돼서 통역하고 싶어요. 그냥 거기서 농인들이랑 같이 노는 게

좋으니까요. 진짜 목적 있는 통역을 하고 싶은 거예요. 농인의 삶은 하나도 안 나아졌는데 통역사의 삶은 계속 나아지고 있어요.

대부분의 수어통역사가 일할 때 말고는 농인을 만나지 않아요. 큰 문제입니다. 일할 때 뿐 아니라 평소 농인과 함께해야 그 문화를 익힐 수 있는데, 그렇지 않으면 수어가 더 늘 수 없어요.

이제 농인도 사회에 진출하려면 공부해야 되잖아요. 그런데 통역이 안 되어서 제대로 교육이 안 되니까 사회 진출도 어려워요. 특정 분야를 열심히 공부한 통역사, 농인이 정말 원하는 통역을 하는 통역사가 너무 적어요. 농인의 세계는 각양각색으로 가득한데, 그게 수어로 표현되지 못해요. 수어통역사가 변해야 한다고 자성의 목소리를 내도 너무

어려워요.

더욱 화가 나는 건 말 그대로 미친 소리를 하는 거예요. 농사회 안에서는 청인이 소수니까, 농인들이 우리를 차별한다, 역차별받고 있다는 주장도 해요.

다른 언어와 언어를 문화적 맥락으로 매개한다고 하셨는데, 속상하시겠어요.

통역에 입력 언어와 출력 언어라는 용어가 있어요. 내가 공부한 언어가 입력됐을 때 이해할 수는 있는데, 다른 언어로는 출력하지 못하는 어휘들이 있을 수 있어요. 자신의 제1언어가 출력되는 통역이 가장 좋을 수밖에 없어요. 다시 말해 수어통역사의 ‘베스트 통역’은 음성으로 출력하는 통역이 되는 거예요. 누군가 한국어를 7만쯤 하고 한국수어를 3만쯤 한다면, 한국수어통역은 결코 3을 넘을 수가 없어요. 그런데 실력 없는 통역사들은 음성 통역을 하라고 하면 다 도망가요. 청인 통역사가 출력 언어가 한국수어인 통역을 더 잘한다고 한다면 거짓말이에요. 농인에게 영어리로 통역해도 청인은 모르니까요! 농인을 무시하는 거예요.

‘한국농인LGBT+’에서 활동하시잖아요. 한국수어에 산적한 문제를 바꾸려 하신다고 들었어요.

일단 성소수자를 나타내는 수어가 다 성행위로 표현되는 거요. 수어가 ‘여자와 몸을 비비는 여자’, ‘항문 섹스하는 남자’예요. 혐오적인 표현이 엄청 많았어요. 성소수자 수어통역사는 자기혐오의 표현을 계속 써야 했어요. 저희가 나서서 쓰지 말자고 하면서

새로운 수어를 만들었어요. 기존 한국수어의 단어로 ‘이끌림’을 나타내서 ‘여성으로서 여성에게 이끌림’, 이렇게 표현해요. 물론 아직도 혐오 수어를 쓰는 통역사가 많아요. 방송에서 한국어로 성소수자라고 하는데, 한국수어로 ‘호모’라고 통역을 하는 걸 봤어요. 청인들도 호모라고 하지 않잖아요! 만약에 농인 성소수자가 농사회에서 힘이 있으면 수어통역사들이 과연 그 수어를 써서 통역할 수 있을까 싶어요. 너무 비겁해요. 그래도 숨어 있는 농인 성소수자들이 우리가 쓰는 수어를 보고서 내 편이구나 하고 자기 안에서 확인했다는 말을 들을 때 뿌듯했죠. 무척 힘이 된다고 하더라고요. 이 사람과 일하는 게 불안하지 않겠구나 싶어 믿음이 간다고요. 이런 믿음이 수어통역사에게도 안전한 환경이 된다고 느껴요.

단체 티셔츠를 부러 입고 나왔다고 하셨잖아요. 로고에 어떤 뜻이 있나요?

(반짝이는 눈빛으로) 이 로고는 수어로 무지개 퀴어라는 뜻이에요. 저희가 만든 수어예요. 기존의 한국수어로 무지개는 숫자 7를 뜻하는 수어로 반원을 그리거든요. 그런데 성소수자의 무지개는 6가지 색깔이라서 6을 뜻하는 수어로 새로 만들자고 제안했어요. 또 무지개가 우리 눈에는 반만 보일 뿐 사실은 원이래요. 그래서 ‘안 보이는 존재들’을 다 포함하는 퀴어라는 뜻으로 반원이 아니라 원을 그려요. 그 수어로 한국농인LGBT+의 로고를 만들었어요. 

관광안내사들, 안내데스크 밑에 박스 깔고 쉬었던 이유는

- 난생 처음 ‘투쟁조끼’ 만들어 투쟁 중인 부산관광안내사 27명

손기영 선전위원

2016년 12월 중순쯤이었다. 임신 중이던 안내사 한 명이 근무 중 하혈을 해 병원에 실려갔다. 며칠 쉬다 돌아올 줄 알았던 그는 그 길로 일을 그만뒀다. 근무 일수는 남았는데 연차휴가는 다 쓴 상태고 회사는 ‘임신에 병가 처리는 해줄 수 없다’고 했다. 남은 근무 일수 ‘이틀’을 어떤 방법으로든 채우지 못한다는 생각에 울며 겨자먹기로 사직서를 쓴 것이다.

‘말이 돼요?’, ‘10년 넘게 일한 직원인데...’ 현장은 술렁였지만 상황은 조용히 지나갔다. 그런데 얼마 지나지 않아 한 직원이 함께 일하던 동료들에게 노조 가입 상담을 받고 왔다고 말을 꺼냈다. 그는 ‘나를 지켜주는 게 없다는 생각이 들었다’며 ‘나 혼자라도 노조 가입을 하려한다’고 말했다.

“후배조차 불합리함을 아는데, 우리도 아닌 건 아니라고 말을 해야 하지 않는가?” 그

자리에 있었던 정희정(가명)씨는 후배직원의 이야기를 듣고 용기를 냈다. 당시 그는 부산관광안내소에서 가장 오래 일한 선임이었다. 그렇게 안내사들은 “우리도 하자”고 마음을 모았고 2017년 27명 전 직원이 노조 가입서를 썼다. 부산관광안내소를 지키는 관광안내사들의 노조, 전국민주일반노조 부산본부 부산관광협회지회(이하 부산관광안내사노조)의 결성 이야기다.

부산시 7개 관광안내소를 지키며 시민들의 부산 관광을 돕는 관광안내사들을 11월 <일터>가 만났다. 25년차 베테랑 정희정씨와 박연정(가명)씨, 그리고 현재 지회장을 맡고 있는 양진하씨가 인터뷰에 함께 했다.

얼굴에 담배연기 내뿜던 저질 관리자

부산엔 김해공항, 부산항, 부산역, 고속버스터미널 등 주요 지점 7곳에 관광안내소가



▲ 2024년 10월 투쟁조끼를 입고 근무 중인 부산관광안내사노조 조합원들의 모습. 사진 : 부산관광안내사노조

있다. 안내사들은 이곳에 365일 상주하며 관광객을 응대하고 관광 서비스를 제공한다. 이들은 부산의 관광정책을 최일선에서 수행하지만 소속은 민간 기관이다. 이른바 ‘민간 위탁’ 노동자로, 부산시가 관광안내소 운영을 위탁한 부산관광협회에 고용돼있다. 쉽게 말해 부산시가 ‘원청’, 관광협회가 ‘하청’인 간접고용 비정규직이다.

노조가 생기기 전까지 채우는 사실상 법정 최저임금이었다. 임금체계도 없어 15년차, 1년차, ‘알바’(임시직 노동자)의 임금이 같았다. 추가 근무 시간이 다르면 알바가 15년차 직원보다 월급을 더 많이 받았다. 2003~2008년엔 6년 동안 임금이 동결돼 기본급 110만 원만 받고 지낸 적도 있다. 정씨는 “노조를 만들고 나서야 근속수당이란 걸 처음 만들어봤다”고 말했다.

“노조 만들기 전은 정말 말도 못 해요. 임신한 친구가 사직당한 건 딱 기폭제였고, 17년 넘게 쌓인 분노가 바닥에 짝 깔려 있었어

요. 일단 부당업무가 많았어요. 우리 일은 관광안내소 운영이잖아요. 근데 협회가 부르면 여기저기 일하러 갔어요. 타 협회와의 행사, 일본 단체와 교류, 부산시 주최 행사 등에 가이드나 통역사로 갔어요. 문서 번역도 장당 비용이 드니 저희한테 시켰고요. 시청 공무원이 자기 논문에 필요하다며 번역을 맡긴 적도 있고요. 우리 위에서 시키니까 당연히 해야 하는 줄 알았어요. 근데 이게 당연한 게 아니란 걸 노조 만들면서 알았어요.”(정희정)

지금은 다 그만뒀지만 ‘저질 관리자’들 문제도 심각했다. 안내사들은 대부분 여성이다. 어떤 관리자는 성희롱을 예사로 했다. 유독 품행이 나빴던 관리자는 안내사들 얼굴에 담배연기를 ‘푸~’하고 내뿜어 모욕감을 줬다. ‘담배 연기가 안내소로 들어오니 건물 앞에서 피우지 말아 달라’고 부탁하는 안내사들 말도 무시하기 일쑤였다. 양 지회장은 “다 예전의 일이고 지금 이런 문제는 없다”



▲ 부산관광안내사노조, 민주노총 민주일반연맹 전국민주일반노조 부산본부 등이 지난 9월2일 부산시청 앞에서 관광안내사 처우 개선 촉구 기자회견을 열었다. 사진: 손가영

면서 “근데 만약 그때 노조가 있었다면 상황은 어땠을까”라고 말했다.

‘안내데스크 밑 박스 깔고 쉬는 언니들’

노조는 8년 동안 임금인상부터 부당업무 지시 개선까지 작지만 꾸준한 변화를 이뤄나갔다. 어느 하나 쉬운 게 없었다. 사소한 개선 하나에도 회사와 끈질기게 교섭하고, 밤새워 논의하고, 한 명 한 명 조합원을 만나 노조의 힘을 다져야 하는 막대한 노동이 들었다. 올해는 27명 안내사들이 태어나서 처음으로 ‘투쟁조끼’를 만들어 입고 있다. 노조가 단체교섭에 난항을 겪고 있어서다.

“저희 기본급은 올해 법정 최저임금이 아니에요. 지난해 거예요. 그래서 ‘올해 기본급은 올해 법정 최저임금으로 하자’는 게 저희 요구예요. 이게 무리한가요? 휴게실 문제도 있어요. 김해공항 국제선 언니들, 지금 쉴 때 데스크 밑에다 박스 깔고 쉬어요. 휴게실

이 있긴 한데 국내선 청사에 있어요. 국제선, 국내선 청사는 서로 멀거든요? 법에는 이동시간이 휴게시간의 20%를 넘으면 안된다고 돼 있어요. 1시간의 20%면 12분인데, 턱도 없어요. 이 와중에 공항공사는 휴게실에 고액의 임대료를 요구하고요.”(양진하)

“인력부족은 고질적인 문제예요. 4명이 있어야 하는데 2~3명만 배치되는 식이니 연차휴가까지 더하면 더 문제죠. 기혼 여성이 많아서 육아휴직과 단축근무가 많아요. 근데 내가 빠지면 남은 직원이 힘들 게 보이니까 육아하는 직원들은 너무 눈치 보이고 남은 이들은 또 그것대로 스트레스고, 서로 갈등이 생기는 거예요. 근데 ‘비짓부산패스’라고 부산시 관광상품이 있는데, 부산시가 국제선 안내소엔 이거 판매까지 맡겼어요. 엄밀히 말하면 부당업무 지시거든요. 국제선은 안내소 여는 아침 9시 전부터 사람들이 이미 줄을 짰 서 있어요. 손도 많이 가는 업무라 이거 한다고 저희 원래 일이 마비될 때가 정말

많아요.”(박연정)

양 지회장은 “더 큰 벽은 책임미루기”라고 했다. 임금 인상, 인력 충원을 말할 때마다 협회는 ‘부산시 허가가 필요하다’고, 부산시는 ‘우리는 간섭할 수 없다’고만 말하며 서로에게 책임을 미룬다. 양 지회장은 “근데 예산책정은 부산시가 하고 관광정책 설계, 집행도 다 부산시가 한다”며 “임금, 인력, 비용, 다 부산시가 결정하는데 뭘 간섭하지 않는다는 건가요?”라고 물었다.

이들이 투쟁 조끼에 ‘부산시가 책임져라’고 적은 이유다. 고용불안은 “마치 공기처럼 항상 안내소를 떠다니는 문제”다. 특히 결산 시기인 10월만 되면 감원 얘기가 나온다. 정씨는 “시청에선 해마다 ‘인원이 많다. 줄여라’고 한다는 말이 흘러 나오고, 협회는 ‘줄이라고 하는 걸 겨우 막아줬다’며 세뇌하듯이 말한다”며 “저희 기본급을 ‘1~2만 원’ 올린 예산안을 시청에 보낸 걸 두고 ‘이것도 고맙게 생각하라’고 한다”고 말했다.

보호망 전무...

“우리는 몸으로 다 받아내요”

이들에겐 “안내사를 지키는 건 안내사밖에 없다”. 원청, 하청 어디도 자신들을 보호하지 않는다는 말이다. 악성 민원 문제가 가장 크다. 민원 중엔 보복성 민원, 철도공사·부산시청의 잘못으로 인한 민원이 적지 않다. 박씨는 “그런데 묻지도 따지지도 않고 다 안내사 잘못이고 사과부터 시킨다”며 “우리는 몸으로 다 받아낸다”고 말했다.

“안내소 화장실 청소 중에 어떤 관광객이 화장실을 쓰려고 해서 ‘청소 중이라 안된다’한 적이 있어요. 근데 그 사람이 기분이 나빴는지 민원을 넣었어요. 협회가 그 안내사더러 민원인에게 사과하라고 시켰어요. 그 직원은 ‘내가 뭘 잘못했느냐’며 사과 못 하겠다 했고 끝내 사직했어요. 이런 민원이 적지 않은데, 다 안내사 잘못으로 끝나요. 부산역엔 철도공사 직원이라 쉼여서 일하는데, 그쪽의 불찰이 우리에게 오면 또 저희가 경위서쓰고 사과해요. 어디도 나를 지켜주지 않는 것에서 자괴감이 더 커져요.”(박연정)

정씨는 “부산 관광서비스 최일선에 안내사들이 있다”며 “우리가 잘해야지만 시의 관광정책 인지도도 올라가고 관광객들도 좋아하기에, 어떻게 하면 서비스 제공이 더 효과적이고 효율적일지 우리도 정말 많이 고민하고 건의도 한다”고 말했다. 박씨도 “그래서 안내사들을 계속 교육하고 양성해 질적으로 성장시키면 시도 좋고 모두가 좋지 않느냐”며 “안내사들의 노동환경을 개선하는 것은 시의 의무이자 책임”이라고 강조했다.

기본급 올해 최저임금으로 인상, 부족한 휴게실 설치, 부산시의 일방적 업무 부담에 대한 걱정 인력 보장, 이들이 난생 처음 투쟁 조끼를 만들어 입고 단체행동을 시작한 이유다. 정씨와 박씨, 양 지회장은 부산시를 향해 말했다.

“진짜 책임’ 부산시가 안내사들 처우개선에 적극 나서야 합니다. 부산시와 직접 대화하고 싶습니다.” 

안전한 직장 문화를 통해 정신건강 만들기

- 영화 『새벽의 모든』 (미야케 쇼, 2024)

유형섭 선전위원

영화는 PMS 혹은 월경불쾌장애로 인해 정서 조절이 잘되지 않는 ‘후지사와’와 공황 장애로 인해 일상생활에 지장을 겪는 ‘야마조에’가 서로의 존재를 인식하게 되면서 벌어지는 이야기이다. 둘은 각자 질환 때문에 기존의 직장 생활을 유지하기에 어려운 상황으로 조금 더 한적한 직장인 아동용 과학 키트를 만드는 작은 회사 ‘쿠리타 과학’으로 이직하게 되었다. 한 명은 생리가 다가오면 주변의 거슬리는 사람에게 화를 주체하기 어려워지고, 또 한 명은 지하철, 음식점 등 사람이 복잡복잡한 공간에 머무를 수 없다. 이 둘은 함께 체험 행사를 기획하게 되면서, 각자의 상태가 어떤 상황인지 공부하고 알아가면서 원래 혼자 버티던 삶을 서로 도와준다.

직장 동료들도 각 주인공의 주변에서 공전하며 잘 지내고 있는지 지켜봐 준다. 영화의 영어 제목은 [All the Long Nights]. 그 긴긴밤을 견디면서 살아가는 이야기이다. 해가 뜨기 전이 가장 어둡다고 한다. 그 새벽을 보기 위해 여러 사람들이 각자의 자리에서 기다리고 있다. 영화는 그 과정을 너무 가깝지도 멀지도 않은 각자의 자리에서, 서로 지켜봐 주면서 잘 버텨 가자는 따뜻한 마음을 담고 있다.

직장 내 정신적인 고통은 왜 늘어날까

다만, 대부분의 절망적인 감정 상태나 정신 질환이라고 일컬어지는 장애들은 외부의 환경으로 인해 기인하거나 악화한다. 그리고 그 환경이 일시적이지 않은 것이 대부분이다. 그 환경을 어떻게 바꿀 것인가. 여기까지 질문이 나아가야 한다고 생각한다. 왜 점점 직장 내 정신질환으로 고통받고 있는 사람들이 늘어날까. 어떤 직무환경이 직장 내 괴롭힘을, 업무로 인한 압박을, 혹은 일에 대한 과한 집착을 초래하는가. 어떤 가치관을 추구하는 사회가 사람을 점점 우울하고, 불안하고 지치게 만드는 걸까.

영화 내에서 묘사하고 있는 ‘쿠리타 과학’ 회사를 살펴보면 좋은 환경이란 무엇인가 짐

작해 볼 수 있다. 업무를 시작할 때 직장 상사들은 “할 수 있는 만큼만 하자”는 대사를 내뱉고, 주인공인 후지사와의 야마조에는 각자의 증상으로 힘들어할 때, 휴식을 취하거나, 병가를 쉽게 낸다. 업무가 끝난 후 회식이 있더라도, 당일 피곤하거나 일정이 있는 경우 아무렇지 않게 회식에 불참한다. 강압적이지 않고 서로의 삶을 존중하며, 시간에 쫓기지 않는 여유로운 환경이라는 점을 주목해 볼 수 있겠다.

심리사회적 안전 풍토(psychosocial safety climate, PSC)라는 개념이 있다. 2010년 Maureen F. Dollard와 Arnold B. Bakker에 의해 고안된 개념으로 직장내 심리사회적 위험에 대한 안전 풍토에 대한 이론이다. 안전 풍토란 안전이 조직의 다른 가치들과 비교하여 얼마나 중요하게 여겨지고 있고, 경영진과 관리자들은 안전보전에 대한 중요성을 말로만 하는 것이 아니라 실제 행동으로 드러내고 있는지에 대한 조직 구성원들의 집합적인 인식을 의미한다. 이러한 안전 풍토가 물리적 안전뿐 아니라 심리적 건강과도 관련이 높다는 것이다.

직원의 심리적 건강이 생산과 동일한 우선순위일 때

심리사회적 안전풍토는 4개의 구성개념으로 이루어져 있다. 경영진의 지원 및 헌신, 경영진의 우선순위, 조직 내 의사소통, 조직적인 참여. 높은 PSC 환경의 경영진은 직무 스트레스의 예방 및 직원들의 심리적 건강 증진을 위해 헌신하고, 소통 체계를 통해 스트레스를 주는 작업 환경을 찾아내어, 적절한 조치가 취해지도록 하고, 조직 내 모든 구성원이 스트레스 예방을 위해 참여하게 된다. 심리적 건강이 생산 목표와 적어도 동일하게 우선순위에 놓이게 된다.

직장 내에서 과도한 직무 요구(업무량, 업무 압력, 직장내 갈등, 일-가정 양립)가 점진적인 에너지 고갈(소진)을 가져오고, 건강 문제와 우울, 이직 의도 등의 부정적 결과로 이어지는 건강 손상 과정(Health impairment process)으로 갈 수도 있다. 충분한 직무자원(직장 동료, 상사의 지지, 직무 통제력, 적절한 보상 및 조직 정의)이 업무에 대한 몰입과 직무열의를 불러일으키고, 높은 업무성과와 직무만족, 삶의 만족 등의 긍정적 결과로 이어지는 동기적 과정(Motivational process)으로 갈 수도 있다.

심리사회적 안전풍토가 자리잡히면 심리적 건강에 영향을 주는 직무 요구가 줄어들고 직무자원이 구축된다. 또한 안전한 PSC는 직무 요구로 인한 번아웃, 심리적 스트레스, 우울 등 심리적 건강에 대한 영향을 줄이고, 풍부한 직무 자원이 몰입, 직무만족, 업무 생산성 등 직업적 건강을 높인다.

따뜻한 직장 동료로 만나는 운을 기다리는 대신

실제 사업장을 분석한 결과를 보더라도 대부분 경영진의 우선순위가 생산성이나 이익에 초점이 맞춰 있는 곳에서는 업무 요구량이 높고, 특히 자원이 제한된 환경은 노동자의 건강과 안전에 많은 영향을 끼쳤다. 그러나 경영진이 관심을 생산성에서 노동자의 웰빙이나 안전으로 전환하는 경우, 과도한 업무량이 줄어들고 건강이 보호되는 것이 관찰되었다. 업무 생산성 또한 노동자들이 책임감을 느끼고 조직이나 개인의 목표를 맞추는지에 영향을 받게 된다. 안전한 PSC에서는 노동자들이 충분한 자원뿐만 아니라 격려를 받고, 기회를 제공받음으로써 자원을 활용하는 데 조직적 개인적 성장을 도모하게 된다.

작업장 내 괴롭힘 및 폭력에 노출되는 경우, 안전한 PSC 아래의 노동자들은 해답을 찾을 기회가 주어지나, 그렇지 않은 환경에서는 보고조차 어려운 소통 불가능한 환경이었다. 또한 업무 압력이나, 과도한 업무 요구량, 직장내 괴롭힘 등의 위험 요인들이 나타날 때, PSC가 안전 신호(safety signal)로서 작동하여 사회심리학적 위험요인의 건강, 안전, 생산성에 대한 효과를 조절한다.

정신건강의 경우 개인적인 민감성이나 성격이 특히 영향을 주는 것으로 알려졌지만, 어떠한 직장 문화와 안전 풍토 속에 놓여있느냐에 따라 구성원들의 심리적 건강이 달라질 수밖에 없다. 더 안전한 직장 환경을 만들기 위해 노력하는 것이 운 좋게 따뜻한 개인을 만나는 것보다 현실적이며 근원적인 방법이 아닐까. 

출처

Maureen F. Dollard and Arnold B. Bakker. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2010), 83, 579-599

Fattori A, Comotti A, Bordini L, Dollard MF, Bonzini M. Psychosocial safety climate (PSC) at middle management level in the healthcare sector: A contribution to the Italian validation of psychosocial safety climate-4. *Front Psychol.* 2022 Nov 28;13:1046286. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1046286. PMID: 36518957; PMCID: PMC9742354.

Mustapha Amoadau, Edward Wilson Ansah and Jacob Owusu Sarfo. Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: a scoping review. *Amoadau et al. BMC Public Health* (2023) 23:1344



▲ 영화 새벽의 모든. (미야케 쇼 감독, 2024)
사진 : 디오시네마

성공회대 총장이 기후정의를 말했다

‘청소 노동자들은 빼고’

최보근 성공회대학교 인권위원회

“성공회대학교가 추구하는 인권과 평화의 길은 기후변화의 문제와 다르지 않습니다. 기후변화의 피해는 가난한 사람, 소외된 사람들부터 찾아옵니다. 우리는 소외된 이웃들의 울타리가 되어주어야 합니다.” - 김경문 성공회대 총장

2024년 2월 성공회대학교 김경문 총장이 했던 말이다. 그런데 성공회대학교는 기후 위기를 핑계 삼아 성공회대학교에서 가장 ‘소외된 약자’의 생존권을 짓밟고 있다. 2023년 처음 시행된 ‘에코집중휴무(에코주간, 에코휴무)’는 하계방학과 동계방학 각각 2주간 학교를 폐쇄하는 정책이다. 에너지를 절약한다는 이유로 ‘에코’라는 이름이 붙었다. 하지만 현실은 청소 노동자들의 임금을 삭감하기 위한 수단이었다. 이미 최저임금을 받는 청소 노동자들의 노동시간을 줄여 임금을 깎았다. 일일 노동시간 삭감, 금요 무급휴직까지 합쳐지면서 2023년 방학 기간 청소 노동자들의 월급은 8~9년 전 최저임금 수준인 약 120만 원이었다. 간접고용 비정규직 여성 노동자들은 성공회대학교에서 가장 차별받는 사람들이다. 성공회대학교는 이들에게 울타리가 되어주는커녕 소외시키고 있다.

건강을 해치는 에코집중휴무

임금 삭감이 전부가 아니었다. 에코집중휴무로 학교가 관리되지 않으니 학교 건물은 그야말로 엉망진창, 아수라장이었다. 청소 노동자들은 ‘음식물쓰레기가 전부 부패해서 구더기가 끓었다’, ‘한 번에 일을 몰아서 하려니 몸이 남아나지 않는다’, ‘곰팡이가 너무 많이 퍼져 포자를 마실까 걱정된다’라고 말씀하셨다. 처음부터 관리했으면 생기지 않았을 곰팡이를 지우고, 부패한 음식물을 치우고, 쓰레기가 넘친 쓰레기통을 치웠다. 2주 치 노동을 한꺼번에 하는 것에 더해 평소 관리했으면 없었을 일들을 집약적으로 하려니 노동강도가 올라간 것이다.

이런 문제의식을 담아 2024년에는 한국노동안전보건연구소(한노보연)와 함께 청소 노동자들의 에코집중휴무 전후 노동강도를 비교하는 연구를 진행했다. 하계 에코집중휴무가 끝나고 2~3주 뒤 점심시간에 휴게실마다 찾아가 전체 청소 노동자 18명 중 15분께 설문을 받았다. 설문 결과 에코휴무가 끝난 뒤 현저히 노동 강도가 늘어난 것이 관찰됐다. 응답자들은 에코휴무 직후 2주간 평균적으로 ‘100m 달리기를 하는 것 같은 힘들’을 호소했고, 일부 청소 노동자들은 ‘마라톤하는 것 같은 힘들’을 호소하기도 했다.

한 청소 노동자분께서는 지하층에 물이 차고 곰팡이가 많이 생겨서 너무 힘들었다고 말씀하셨다. 올해도 쓰레기통에 구더기가 나왔다면서 사진을 보여주시기도 했다. 아르바이트 청소 노동자를 투입했다더니 전부 보여주기식이라고 화도 내셨다. 학보사가 자신을 인터뷰해 줬으면 할 말이 정말 많았을 텐데 아쉽다는 말씀도 하셨다. 그중에서도 제일 충격이었던 것은 복도에 에어컨을 틀어주지 않아 동료가 죽을 뻔했다는 이야기였다. 왁스 작업을 위해 에코휴무 기간 출근을 했는데 학교 폐쇄가 원칙이니 사람이 없는 것이나 마찬가지라며 에어컨을 안 틀어 준 것이다. 청소 노동자를 학교 구성원으로 보지 않는다는 게 여실히 드러난 사건이다.

원래부터 성공회대학교 청소일은 힘들었다.

에코집중휴무로 인해 노동강도가 급격히 높아졌지만, 사실 성공회대학교 청소 노동자들의 노동강도는 평소에도 이미 높았다. 그도 그럴 것이, 성공회대학교에서 퇴직자가 발생하면 채워 넣지 않는 식으로 계속해서 인력 감축을 해왔다. 그러다 보니 한 명이 감당할 노동강도가 점점 늘어난 것이다. 심한 경우 10층 건물을 2명이 청소하기도 한다. 인력이 적다 보니 일을 쉬게 되면 남은 동료가 일을 전부 떠맡아야 한다. 그래서 아파도 나와서 일하고, 건강은 계속 악화된다. 설문조사 결과, 근골격계 질환, 두통이나 눈의 피로, 불안감, 전신 피로, 전신 근육통 등 건강 상태가 다른 사업장보다 압도적으로 나빴다.

청소 노동자의 건강권이 침해받고 있는 근본적인 원인은 최저임금보다 낮은 임금, 의도적인 인력 부족이다. 그린워싱은 고명 같은 역할을 한다. 원래 기후 위기의 피해는 저임금 노동자에게 더 가혹하다. “기후변화의 피해는 가난한 사람, 소외된 사람들에게 먼저 찾아” 온다는 김경문 성공회대 총장의 말처럼 성공회대학교 청소 노동자들은 이미 기후 재난 최일선 당사자이다. 그리고 이들을 기후 재난 맨 앞줄까지 밀어낸 것은 역설적으로 ‘인권과 평화의 대학’이다. 청소 노동자도 성공회대학교 구성원이고, 그 전에 인간이다. 이 사실을 망각하지 않았으면 한다. 

안전한 임신중지를 보장하는 의료시스템이 필요하다

조이혜연 회원, 산부인과 전문의

9월 28일은 ‘안전하고 합법적인 임신중지를 위한 국제행동의 날’이다. 라틴아메리카와 카리브해 지역에서 1990년 9월 28일 낙태죄 처벌 폐지를 위한 시민행동이 일어난 것을 기념해 ‘재생산권을 위한 여성 글로벌 네트워크(WFNRR)’가 2011년, 이를 국제기념일로 선포했다. 여성인권과 건강권의 뜨거운 감자인 ‘임신중지’의 문제를 피부로 느끼며 하루하루를 보내는 필자는 작은 산부인과 의원을 운영하는 의사이다.

2019년 4월 헌법재판소는 소위 ‘낙태죄’에 대해 헌법불합치 결정을 내렸다. 이에 따라 2021년 1월 1일부터 임신중지는 더는 불법 행위가 아니지만 지금까지 후속 입법 조치가 없어 안전한 임신 중지를 보장하는 의료시스템은 공백상태이다.

국가인권위원회(이하 인권위)는 지난 9월 25일 ‘9.28 안전하고 합법적인 임신중지를 위한 국제행동의 날’을 앞두고 현재 결정 이후 입법 공백으로 달라지지 않은 현실을 고려 ‘안전한 임신중지 서비스 및 임신중지 이후 양질의 의료에 대한 접근성 보장을 위해 정책적 방안을 마련할 필요가 있다’는 취지의 입장을 밝혔다.

인권위는 보건복지부를 향해 ‘낙태’, ‘중절’ 등의 부정적인 용어를 ‘임신중지’ 또는 ‘임신 중단’ 등으로 관련 정책용어를 정비할 것, 임신중지 관련 의료서비스를 공공보건의료 전달체계 내에서 보편적으로 제공하고 건강보험을 적용할 것, 의료종사자를 교육하고 임신중지 지원 가능 의료기관에 대한 정보를 제공할 것, 법률 개정을 추진하여 포괄적 성·재생산 건강과 권리를 보장할 것을 권고했다. 식품의약품안전처에는 임신중지 의약품도 도입하여 필수약품으로 지정할 것을 권고했다.

인권위는 ‘임신을 중지할 권리’는 유엔여성차별철폐 협약 등 국제인권규범에서 여성의 주요 권리로 명시되고 있음에도 현재 대한민국 여성은 임신중지 의료서비스를 제공하는

병원을 찾기 어렵고, 건강보험 적용이 되지 않아 비용적 부담이 크며, 세계보건기구가 필수약품 목록에 등재한 유산유도제를 2023년 현재 96개국이 도입하고 있으나, 대한민국은 유산유도제가 도입되지 않아 수술적 방법에 의존하거나 비공식적인 경로를 통해 의약품을 구매해야 하는 등 임신중지의 이용가능성 및 접근가능성이 제한되어 있다고 보았다. 인권위는 이러한 상황을 자기결정권의 향유를 저해하고 남성과 비교할 때 여성에게만 필요한 의료 개입을 거부하거나 방치하는 것이므로 성별을 이유로 평등권을 침해한 것으로 판단했다. 따라서 임신중지를 재생산 권리로 인정하는 것은 개인의 선택을 허용하는 것을 넘어, 그러한 자기결정이 실질적으로 가능해지도록 사회경제적, 보건의료적 조건이 제공되어야 함을 의미하므로, 국가가 이를 위해 적절한 정책을 수립하고 시행할 의무가 있다고 밝혔다.

낙태죄 헌법불합치 후 5년 반, 입법 공백 이제 없어야

필자는 매일 수십 명의 다양한 환자를 만난다. 그들에게 임신중지는 특별한 사건이 아니라 월경, 성관계, 피임, 난임, 임신, 임신유지, 임신중지, 출산, 폐경 등 여성의 생애주기 안에서 유기적으로 연결되어 있는 다양한 일 중 하나이다. 그렇기 때문에 임신중지만 따로 떼어 특별취급할 것이 아니라 여성의 생애주기에서 성과 재생산 건강의 연속성 측면에서 바라봐야 한다. 여성은 다양한 이유로 임신중지를 결정한다. 임신유지를 선택하는 것이나 임신중지를 선택하는 것은 똑같이 선택지 중의 하나일 뿐이다. 임신중지의 경험을 낙인으로 느끼지 않게 의료서비스를 제공하는 것도, 임신중지 후 경과관찰을 위한 진료도, 앞으로 피임은 어떻게 할 것인지 상담하는 것도 임신중지 만큼 중요하고 필요하다. 안전한 임신중지를 보장하는 시스템의 목표는 원치 않는 임신과 그로 인한 원치 않는 출산, 그리고 원치 않는 임신중지를 줄이는 것이라고 생각한다. 임신을 원하는 사람이 원하는 시기에 임신할 수 있도록 여성의 재생산권과 자기결정권을 보장해야 한다.

작년 봄 개원 후 필자는 마음껏 소신에 따라 진료를 하고 있다. 그러나 법적인 의료시스템이 갖춰지지 않은 상태에서 임신중지 관련 진료를 소신대로 보는 게 쉽지만은 않다. 더는 불법이 아니지만 임신중지가 가능한지를 묻는 환자는 여전히 어렵고 불편하다. ‘나는 당신을 지지하고, 임신중지는 당신의 권리이니 안전하게 진행되도록 돕겠다’라고 공들여 설명해도, 어떤 환자는 그 시간마저 불편하다. 유산유도제가 도입되지 않아 병원이 도울 방법은 수술밖에 없음을 계속 설명해야 한다. 수술비용은 건강보험이 적용되지 않아, 의사 및 보조인력의 인건비, 재료비, 수술시간의 기회비용 등을 고려하여 책정된다. 수술 이후의 진료와 피임 상담의 필요성을 강조해도 여전히 임신중지를 낙인이라고 생각할 수



▲ 9월 28일은 '안전하고 합법적인 임신 중지를 위한 국제행동의 날'이다. 사진 : www.september28.org

술 후 경과관찰을 위한 진료에 오지 않는 경우도 흔하다. 이렇듯 지금의 상황은 의사와 환자 모두를 곤경에 빠뜨린다. 의사가 아닌 한 명의 활동가로서 안내할 수 있는 선택지는 좀 더 다양할 수 있지만, 그걸 일개 의원에서 감당하는 건 간단치 않다. 활동가로서 소신껏 안내한 선택지도 의사로서 책임져야 할 가능성을 염두에 두고, 방어적인 의료서비스를 제공할 수 밖에 없다.

건강보험 적용 확대는 입법이 필요해 당장은 어렵지만, 유산유도제 도입이나 임신중지가 가능한 병원의 정보를 제공하는 등의 의료정보체계 구축은 지금도 가능한 일이다. 그런데도 지난 3~4년간 보건복지부는 손 놓고 있었다. 올바른 정보를 제공하는 의료체계가 부재하니 해외에서 불법으로 유산유도제를 구입하는 방법이 SNS에 퍼지고, 안전성이 보장되지 않는 가짜 약물의 피해도 발생한다. 산부인과 의사들 중에는 전공의 수련과정에서 임신중지 시술 교육과 훈련을 받지 못해 경험이 부족한 경우도 있다. 결국 임신중지를 필수 의료서비스로 규정하고 이에 따른 의료체계를 구축해야 의료인은 전문적인 의료서비스를 제공하고 여성은 정확한 의료정보와 안전한 의료서비스를 제공 받을 수 있다. 낙태죄 헌법불합치 5년 반, 임신중지 비범죄화 이후 입법 공백 3년 반, 더 늦춰선 안된다. 임신중지는 필수 의료서비스이며 여성의 인권이며 재생산권이며 자기결정권이다. 이를 지지하는 산부인과 의사로서 전문적인 의료서비스를 안전하게 제공하고 싶다. **인터**

직장 내 괴롭힘이 아니라 하더라도 회사에는 과제가 있다

이양지 노무사, 젠더와노동건강권센터 회원

몇 년째 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 강의를 하고 있다. 직장 내 괴롭힘 법제화가 노동자 인격권에 대한 인식 향상과 폭언·폭행 등 갑질에 대한 사회적 관심과 비판, 그리고 오랜 시간에 걸친 노동시민단체들의 요청에 의해 이루어졌다는 점에서 의미가 있다는 이야기로 강의를 시작한다. 5인 미만 사업장, 특수고용노동자, 원하청 근로자 사이의 괴롭힘, 고객 괴롭힘 등의 사각지대가 있긴 하지만, 형법상 범죄에 해당하지 않는 괴롭힘까지 직장 내 괴롭힘으로 명확하게 명명하고, 공적 의제화를 했다는 점에서 의의가 있다는 점도 강조한다. 가해행위에 대해서 국가의 형벌권으로 처벌하는 것이 아니라, 사업장 내 자율적 규제에 맡기는 방식으로 법제화된 만큼, 개인에 대한 징계만으로 귀결되지 않고 조직 문화를 개선하고 건강한 노동환경을 만드는 기회가 될 수 있을 것이라는 희망적인 이야기도 한다. 하지만 해가 거듭될수록 긍정적인 이야기를 할 때 목소리에 힘이 실리지 않는다.

직장 내 괴롭힘 예방 교육에 힘이 빠지는 이유

강의를 시작하기 전에 직장 내 괴롭힘을 직접적으로나 간접적으로 경험한 적이 있는지 물어보면 많은 분들이 고개를 끄덕인다. 신고했는지 물어보면 아무도 대답하지 않는다. 잠시 기다리면 “신고했다가는 회사 다니기 힘들지”, “신고해봤자 제대로 조사하지 않을 것이 뻔한데” 등의 속내를 꺼내 놓는다. 회사에서 공정하고 객관적인 조사를 할 것이라는 믿음이 전혀 없고, 문제가 해결되지 않고 오히려 곤란해질 것이 뻔하다는 것이다.

직장 내 괴롭힘 상담은 점점 늘고 있는데, 상담 사례들을 보면 노동자들이 왜 직장 내 괴롭힘 신고제도에 대해 불신을 갖는지 이해하게 된다. 폭언, 욕설이나 공개적인 장소에서 무시하는 발언 등의 경우, 증거가 없는 경우가 많다. 가능하면 녹음으로 증거를 확보하

고, 직접적인 증거가 없더라도 일관되고 신빙성 있는 진술을 할 수 있도록 상황을 구체적으로 기록하고, 목격자도 기록하고, 당시 상황에 대해 주변에 보낸 문자, 일기, 정신과 진료나 심리상담을 받은 내역 등을 제출하라고 상담하지만, 신고 후 겪게 될 상황들에 대한 두려움과 상사에 대해서 불리한 진술을 해줄 사람이 없을 것이라는 생각으로 신고를 포기하는 경우가 많다.

상사가 가시적인 성과를 낼 수 없는 업무만 시키거나 원래 업무가 아닌 업무를 지시하고 업무성과를 지속적으로 문제 삼거나, 과거의 가벼운 실수들을 들춰내고 모아서 반복적으로 징계를 언급하는 경우도 흔하다. 보통 상사 개인의 독단적 행위가 아니라 회사의 해고 회피 방안으로 행해지는 퇴사 종용인 경우가 많다. 내담자들도 그걸 알아서 직장내 괴롭힘 신고를 해도 소용이 없을 것이라고 확신한다. 권고사직 위로금이라도 협상해보고 원하는 조건이 아니면 차라리 해고를 당하고, 부당해고 구제신청을 해보는 건 어떨겠냐는 말씀도 드려보지만, 이미 너무 지친 내담자들은 “실업급여만 받게 해주면” 권고사직을 받아들이고 만다.

최근 만난 세 건은 이미 사내에 신고를 한 뒤 상담을 신청하신 경우였다. 세 건 모두, 신고 후 ‘지체 없이’ 조사가 진행되지 않았으며, 신고 후 두 달이 지나서야 조사를 시작한 경우도 있었다. 내담자들은 회사로부터 조사 절차 및 처리 기간에 대한 안내를 전혀 받지 못했다. 구체적인 조사 절차 및 처리 기간은 회사의 내부 규정에 따라 다르기 때문에 회사의 인사규정 등을 확인해 보시라고 하자, 다시 연락이 와서 세부적인 규정이 없다고 했다.

‘직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항’은 취업규칙의 필수적 기재사항이지만, 근로기준법에 규정된 일반적인 내용만 들어가면 법 위반이 아니기에 구체적인 절차 및 조사 기간에 대해 규정하는 경우는 많지 않다. 이러한 상황에서 회사로부터 아무런 정보를 듣지 못하는 노동자들은 조사가 제대로 진행되고 있는 것인지 불안할 수밖에 없다. 시간이 흐를수록 내담자들 모두 ‘회사가 나를 보호해주지 않을 것’이라는 불안감으로 인한 정신적 고통이 커져갔고, 그저 빨리 벗어나고 싶다고, 퇴사를 하면 조사가 끝나는 것이냐고 물어보기도 했다. 신고접수 후 조사 개시까지의 기한, 조사 기한, 조사 보고서 완료 후 직장 내 괴롭힘 판정 절차 및 결과 통보 기한, 이러한 기한들의 연장가능 여부 및 연장 조건 등에 대한 구체적인 규정을 마련하고 노동자들에게 투명하게 공개하도록 하는 방안이 필요하다.

직장 내 괴롭힘이 아니라 하더라도

세 건 모두 결국은 회사에서 외부 전문가를 선임해 조사했는데, 직장 내 괴롭힘이 성립하지 않는다는 결과를 통지받고 종결되었다. 회사에서는 아무런 후속 조치를 하지 않았다.

직장 내 괴롭힘 개인의 문제가 아닙니다



평등조직문화

▲ 직장내괴롭힘은 개인간 갈등 문제가 아니라 조직문화의 문제로 봐야 한다. 사진 : miricanvas

사업주는 ‘직장 내 괴롭힘이 인정된 경우’ 행위자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 할 의무가 있을 뿐, ‘직장 내 괴롭힘이 인정되지 않은 경우’에는 아무런 조치를 할 의무가 없다. 직장 내 괴롭힘 신고를 했지만 몇 개월간 불안한 시간을 보냈을 뿐 내담자들의 노동환경은 전혀 개선되지 않았다. 오히려 악화되었다. 당사자들 뿐만 아니라 동료들도 위축되어 업무관련 소통이 원활하게 이루어지지 않는다고 한다.

조사 완료 후 직장 내 괴롭힘의 판단기준에 명확히 부합하지 않거나 증거가 부족하여 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않은 경우에도 노동환경 개선을 위한 회사의 적극적인 조치가 필요하다. 당사자 간 화해와 원활한 업무 진행을 위한 중재의 자리를 마련하거나, 익명의 실태조사를 진행해서 개선방안을 마련할 수 있을 것이다.

직장은 가치관, 성격, 경험 등 여러 가지 차이를 가진 사람들이 협업을 해야 하는 곳이다. 갈등 상황은 언제든 벌어질 수 있다. 하지만 갈등 상황에서 ‘괴롭힘’이 발생하는 것은 괴롭힘은 개인의 문제가 아니라, 취약한 사람에 대한 괴롭힘 행위를 허용, 묵인하는 조직 구조와 조직문화의 문제이다.

이런 조직구조와 조직문화에는 성별과 젠더 문제도 있다. 한국노총이 2023년 실시한 직장내 괴롭힘 실태 결과, 괴롭힘 경험률은 남성(48.8%)보다 여성(68.9%)이 더 높았다. 신체적 폭력 및 위협 경험률도 남성 14.1%, 여성 21.8%였다. 대신 직장 내 괴롭힘을 경험한 경우 그렇지 않은 사람에 비해 우울증 유병률이 여성 근로자는 3.24배, 남성 근로자는 5.23배 높다고 보고한 연구도 있다. 노동환경 개선을 위해서는 개인에 대한 징계가 아니라 투명한 규정과 실태조사를 통한 조직의 변화가 필요하다. 거기에는 성평등한 일터로의 변화도 포함된다. 

여성조합원에게 여쭙더니

김유진 금속노조 경기지부 여성국장

10년 넘게 아저씨와 부대껴 살았다. 회의장, 식당, 숙소, 간식까지 성별에 따라 고려할 게 다른데, 10년 만에 처음 여성 담당이 돼 막막했다. 남초 제조업 유노조 사업장의 소수 집단 여성 조합원에게 ‘집행부’가 바라는 건 관심과 참여다. 여성 간부가 여성위원회 활동으로 ‘핵심 간부’로 성장해 주길 바랐다. 금속노조에 여성위원회가 있는 유일한 지역지부라 여러 운동적 측면에서 요구되는 역할도 있다. 안팎의 폭넓은 조직적-운동적 요구 사이에서 좁고 적은 우리 힘을 어디에 써야 하나. 아저씨 최적화 인간인 내가 생물학적 여자라는 이유로 넘겨짚을 수는 없었다. 먼저 실태를 알아야 했다. 1,500여 명의 여성 조합원에게 ‘여쭙소’ 설문문을 진행, 55%(851명)이 참여했다. 상당히 높은 참여율. 어찌 본인들에게 물어볼 생각을 한 번 못 했을까.

“시간을 빼앗긴 여자들”

나이, 근속, 돌보는 가족 수, 돌봄으로 임금노동을 쉰 기간, 임금 격차, 노동 안전, 노동조합 인식 등을 물었다. 예상대로 여성 조합원은 미성년 자녀가 없어도 돌봄을 전담하는 가족이 있거나, 돌봄 전담 가족이 없어도 가족 내 관리자와 작업자 일을 다 하느라 시간이 없었다. 남성적 문화(5%), 성별 선입견(17%)도 노동조합과 가깝기 어려운 장벽이지만 시간이 부족하다는 의견이 가장 많았다(28%). 조합활동 시간에 대한 접근성에도 격차가 있었다. 업무 중 조합활동 시간이 충분해도 여성은 주로 품질·검사 파트라 조합활동을 할 때 대체 인원을 구하기가 어려워 시간이 있어도 못 쓰는 경우가 많다. 소위 ‘비핵심’ 직책이라 눈치 안 보고 시간을 쓰기도 어렵다. 이런 조건에서 쓰기 어려운 시간을 확보하려 애쓰는 적극적인 여성 간부가 생기는 것도 흔한 일은 아니니, 부족의 순환이다.

“여기 빠띠 노안부야?”

답변의 집중도가 가장 높은 문항은 ‘노동안전’이었다. 비장애인 성인 남성의 몸에 맞춰진 현장에서 일하느라 아픈 데가 많다.(64%가 ‘힘들다’ 응답) 아파도 여성 질환이라, 여성 자리가 줄까봐, 남성 대비 저장도라 말 못하기도 했지만(34%) ‘말하기 크게 어렵지 않다’는 답이 더 많아서(42%) 다행이었다. 성차를 고려한 노동안전 교육과 공론장이 필요하다는 의견도 65%로 높았다. 설문 결과를 바탕으로 지부 노동안전담당자들과 함께 ‘성인지적 노동안전보건활동’에 관한 교육을 진행하고, 여성이 일하는 현장도 가보기로 했다. 예상치 못한 활동 전개에 나는 “여기 빠띠 노안부인가요?” 당황했다. 나는 노동조합에서 노동안전 관련 활동을 해본 적이 없다.

“권리 외쳤다가 자리마저 잃을라”

노안부 공동회의 후 뒷말도 있었다. “안 그래도 힘든데”, “왜 남녀를 나뉘”, “그래서 뭐 하자고?”... 전체 구성원의 공감대가 낮은 활동을 당위로 밀어 가면 역효과가 더 크다. 현장 순회를 준비하며 “공장 새로 지어야 될 정도면 어찌지? 굶어 부스럼이면 어찌지?” 괴로웠다. 가보고 막막하면 그만두자고도 했다. 여성, 장애인 등 소수자가 목소리를 높이면 자칫 ‘그럼 그 사람들 뽑지 말자’는 결론이 나기 쉽다. 소위 ‘내부 노동시장의 좋은 일자리에서 살아남는’ 게 먼저지, 괜히 ‘권리를 외쳤다 자리마저 잃을라’ 침묵하게 되고 만다.

“해 왔고, 해 간다”

영화 같은 반전이었다. 여성이 1/3정도 되는 사업장의 여성 라인에 들어가자마자 여성 부장들이 작업대로 뛰어갔다. “어머 너무 좋아! 딱 맞아!” 작업대 높이가 여성 몸에 딱 맞았고, 중량물과 부품 박스는 기존의 반으로 무게를 줄였다. 전동공구에는 연장암(arm)이 붙어있고, 버튼은 팔길이에 맞게 옮겼다. 피스통까지 일하는 사람 몸에 맞게 다정하게 기울어져 있다. 여성의 비중이 좀 되고 남녀 업무가 분리되어 있어서 가능했던 면도 있지만, 자세히 보지 않으면 시작도 못했을 일이다. “조합원들이 같은 자리에 다 파스 붙이고 있으니까” 거기서부터 개선을 시작했단다.

설문 결과를 보면 노동조합이 오래되고 안정된 현장일수록 아프다는 답변도 적고, 성인지적 활동에 대한 필요도 적게 느꼈다. ‘성인지적 노동안전보건’이라는 안경을 쓰기 전에는 이름 붙이지 못했던 일상의 노력이 늘 있었고, 우리가 이제 발견하는 중인가 보다. 그날 우리는 ‘막막하지만 그래도, 때려 치지는 말고 조금씩 할 수 있는 걸 하자’고 약속했다. 



한노보연
신입회원 모임

회원 가입하긴 했는데...
나와 딱 맞는 한노보연 활동은?
한노보연 다른 회원은 누가 있을까?
한노보연이 궁금하시죠?
그런 분들을 위한
온라인 한노보연 신입회원 모임!

[일시] 2024년 11월 20일 (수) 저녁7시30분
[장소] 온라인(줌 ZOOM)
[대상] (회원 교육을 받지 않은) 한노보연 회원 누구나
[내용] 한노보연 역사, 활동 소개, 내가 하고 싶은 활동 이야기
[신청] <https://bit.ly/한노보연신입의날>
문의 kilshlabor@gmail.com

<2024년 하반기 한국노동안전보건연구소 신입회원의 날>

한노보연에 가입하신 후 알고 싶은게 더 많아지
셨다구요?

이윤보다 노동자의 건강과 삶이 좀 더 나아질
수 있는 일에 함께 할 수 있는 활동은 어떤 것들
이 있는지 궁금하시다고요?

그런 당신, '한노보연 신입 회원의 날'에 오세요!

일시 : 2024년 11월 20일 (수)

저녁 7시 30분 ~ 9시까지

장소 : 온라인 (줌, zoom)

대상 : 회원 교육을 받은 적 없는 모든 회원

신청 : bit.ly/한노보연신입의날

<2024 보듬는학교 열매과정 근골격계질환 토크아보기>

일시 : 2024년 11월 29일 (금)

9시 ~ 오후 5시 (총3강)

2024년 11월 30일 (토)

10시~오후3시30분 (총 2강)

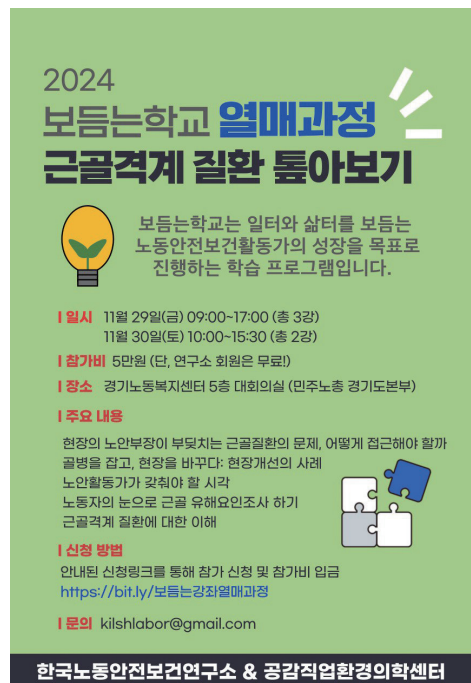
참가비 : 5만원 (연구소 회원은 무료)

장소 : 경기도노동복지센터 5층 대회의실
(민주노총 경기도본부)

주요내용 :

- 현장의 노안부장이 부딪치는 근골질환
의 문제
- 골병을 잡고, 현장을 바꾸다
- 노동자의 눈으로 근골 유해요인조사하기
- 근골격계질환에 대한 이해

신청 : bit.ly/보듬는강좌열매과정



2024
보듬는학교 열매과정
근골격계 질환 토크아보기

 보듬는학교는 일터와 삶을 보듬는
노동안전보건활동가의 성장을 목표로
진행하는 학습 프로그램입니다.

! 일시 11월 29일(금) 09:00~17:00 (총 3강)
11월 30일(토) 10:00~15:30 (총 2강)

! 참가비 5만원 (단, 연구소 회원은 무료!)

! 장소 경기도노동복지센터 5층 대회의실 (민주노총 경기도본부)

! 주요 내용
현장의 노안부장이 부딪치는 근골질환의 문제, 어떻게 접근해야 할까
골병을 잡고, 현장을 바꾸다: 현장개선의 사례
노안활동가가 갖춰야 할 시간
노동자의 눈으로 근골 유해요인조사 하기
근골격계 질환에 대한 이해

! 신청 방법
안내된 신청링크를 통해 참가 신청 및 참가비 입금
<https://bit.ly/보듬는강좌열매과정>

! 문의 kilshlabor@gmail.com

한국노동안전보건연구소 & 공감적협환경의학센터

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



운전석과 골목길 쓰레기통 사이를 혼자 내달리는 사이로 새벽이 지나고 있었다. 그냥 오는 아침은 없다.
서울, 재활용품을 수거하는 환경공무직 노동자.

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