



노동자가 만드는

일터

통권 247호
2024. 12

[특집] 기울어진 학교는 안전할 수 없다

함께 나이 들어가는 친구에게

경기도 교육청의 학교 급식 위탁 시도를 저지한다

기울어진 학교는 안전할 수 없다

페미니즘과 학교노동자 건강권



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

2024.12.05

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>



모두에게 평등한 학교

우리에게 학교는 어떤 공간으로 상상되는가? 원론적인 의미에서 학교는 배움터이자 일터다. 하지만 학교라는 공간은 위계와 차별, 성폭력, 괴롭힘, 산재 등 온갖 위험이 뒤엉킨 현장이기도 하다. 그 현장에는 학생부터 교사 노동자, 급식 노동자, 청소, 경비, 사서, 행정사무 등 다양한 구성원들이 있다. 학교는 그들이 오늘을 살아가고 내일을 꿈꿀 수 있는, 안전하고 희망찬 터전이 될 수 있을까?

학내 구조적 불평등의 근간에는 시장화된 공교육 체제와 능력주의 이데올로기가 자리하고 있다. 불평등한 학교에서 성적 차이는 성적 위계로 전화한다. 학생들과 노동자들의 일상엔 성폭력과 성차별의 위험에 노출된다. 하지만 구성원들 간의 일상적 관계는 갈수록 단절되고 있다. 서로의 취약성을 돌볼 수 없을 정도다. 그 빈자리를 사법과 치안이 채우고 있다. 되려 학생인권법이 문제의 원인으로 지목되고 있다. 위계와 차별, 폭력에 맞설 토대인 구성원들의 권리는 공동의 몫이 아니라 제로섬 게임으로 여겨지고 있다.

이런 상황에서 우리는 저 물음에 어떻게 응답할 수 있을까? 자유롭고 평등한 학교를 향한 길을 어디서부터 찾아야 할까? 그 출발점을 함께 되짚어가는 데 일터 12월호가 작게나마 보탬이 되길 바란다.

- 선전위원장 



▲ 12월 3일 밤 헌법과 법률을 위반한 계엄령 선포 후, 윤석열을 당장 끌어내야 한다는 마음이 모였다. 윤석열 퇴진이 일하는 모든 사람이 안전하고 건강한 세상을 열어갈 수 있도록 함께 싸우자. 12월 4일 광화문에서 열린 윤석열퇴진 시민촛불. 사진 : 노동과세계

특집 04

기울어진 학교는 안전할 수 없다

- 시장화된 학교의 성차별과 구성원의 건강
- 위계와 차별의 학교에서 페미니즘과 노동권 말하기
- 학교에서 누군가 안전한 적이 있던가?
 - A학교 성폭력 사안을 통해 본 학교

지역 노동안전 네비게이션 16

안전보건관리 대신 노동자 통제를 앞세우는 꿈수

풀어쓰는 노동시간 19

과로사를 조장하는 야간 노동에 브레이크를 걸자

알아보자, LAW동건강 22

직장 내 괴롭힘 때문에 괴로워요!

아시아 과로사통신 25

온도계의 바늘은 40도를 넘었다?
아마도 운수, 열사병 대책을 요구하는 파업 ②

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 27

“지역사회를 바꿔나가기 위한 하나의 방법으로서
지방 의회를 잘 이용해야 해요”
- 서울시 구의회 정책지원관 A씨

현장의 목소리 31

경기도 교육청의 학교 급식 위탁 시도를 저지한다!
- 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부
경기지부 성지현 지부장 인터뷰

문화로 읽는 노동 35

금기를 깬 여성들, ‘방판’ 시스템즈
- 드라마 <정숙한 세일즈>

일터 기후정의 공론장 (일기장) 38

기후재난에 휘청이는 노동자 건강권
- 10월 31일 ‘기후재난, 노동자건강을 위한
제도개선 토론회’에 가다

진료실에서 보내는 편지 40

함께 나이 들어가는 친구에게

젠더+노동+건강 ON 43

더 나은 일자리를 상상한다

활동가 운동장 46

그 지하철 뒤편, 암세포가 자라고 있었다

한노보연 이모저모 48

이백마흔일곱 번째

노동자가
만드는
일터

시장화된 학교의 성차별과 구성원의 건강

최민 상임활동가, 직업환경의학전문의

11월 5일 인천시교육청은 학생, 학부모 등 100여 명이 참석한 가운데 딥페이크 피해 예방 포럼 및 원탁 토론회를 열었다. 인천시교육청이 제공한 행사 기념사진을 보면 참가자들은 ‘존중’, ‘배려’, ‘사랑’, ‘예방’, ‘진실’ 등의 방패를 들고 있다. 성폭력, 젠더폭력, 성평등 등의 단어는 찾아볼 수 없다.¹⁾

9월 5일 열린 딥페이크 박멸 긴급 토론회에 참여한 초등성평등교사모임 아웃박스의 김수진 씨는 바로 이런 장면이 그동안 문제를 키워온 배경이라고 지적한다. “한국양성평등교육진흥원의 디지털성범죄예방교육플랫폼 <디클>에 업로드된 초등학생용 폭력예방교육 영상에서, 한 남학생이 다른 남학생의 사진을 개그 사진으로 합성하여 동의 없이 커뮤니티에 올렸다가 친구가 불쾌하다는 표현에 잘못을 깨닫고 사과한다. 학교에

서 말하는 폭력예방교육에는 성폭력이 없다. 동의와 존중이라는 SNS 에티켓만 있을 뿐이다. 왜 성범죄 피해자의 대다수가 여성인지, 디지털 성범죄는 젠더 기반 폭력인지 말하지 않는다. 교실에서 성범죄를 성범죄라고 부르지 못하는 동안 교사들은 핸드폰 번호를 감추고 졸업 앨범에 사진을 신지 않는 게 최선이라 여겼다.”²⁾

여기가 우리의 출발점이다. 학교는 그동안 성차별, 성폭력이 일상화된 공간이었고, 그곳에서 배우고 일하는 사람들 중 누군가는 이 때문에 스트레스와 상처를 받고, 장기적으로 건강에도 큰 해를 입기도 했다는 것을 인정하는 것. 문제를 직시해야 다음 발걸음을 디딜 곳을 찾을 수 있지 않을까.

1) 연합뉴스, 2024.11.6., <https://www.yna.co.kr/view/RPR20241106007200353>

2) 김수진, 사회는, 교실을 닮는다 : 딥페이크 사태를 마주한 한 초등교사의 발언, 딥페이크 성폭력 박멸을 위한 긴급토론회 자료집.

학교는 왜?

학교는 왜, 어떻게 성차별, 성폭력이 일상화된 채 유지되어 왔을까? 20~30년 전에 비해 성별 고정관념은 훨씬 약해지고, 요즘에는 여학생들에게도 ‘공평하게’ 입시 결과 지상주의를 강요하지 않나? 연구자들은 일부 진전이 있었음에도 학교가 여전히 성폭력과 성별 불평등의 공간으로 남아있는 이유를 1990년대 이후 시장화된 공교육 체제에서부터 찾아야 한다고 말한다. 역사적으로 공교육은 노동시장에 필요한 인력을 공급함으로써 자본주의에 충실해 왔지만, 평등이라는 정치적 가치를 보존하면서 분배적 정의를 실현하고 사회적 양극화를 방지하는 기능 역시 수행해왔다. 하지만 공동체성, 평등, 인권 등의 정치적 의제는 시장질서와 완전히 화해할 수 없다. 지금의 ‘학교 붕괴’ 상황은 이런 공교육의 내적 모순이 터져 나온 것이다.

예를 들어, 공교육이 헌신하는 가치 중 하나인 ‘능력주의’는 이상적인 개인과 표준적인 노동자를 남성으로 상정한 노동시장을 전제하고 작동한다. 이런 시각은 노동시장의 성차별적 구조나 다양한 지배와 분할의 선으로 이미 형성돼 있는 불평등은 보이지 않게 만든다. 공고한 성별 임금격차 얘기는 쏙 빼고, 마치 능력에 따라 재화가 분배되는 것처럼 말하는 것이다. 이렇게 능력주의는 구조 바깥을 보지 못하게 하고, 불평등한 구조를 바꾸려는 움직임을 불온시하며, 모두를 ‘개인’으로 호명해 정치적 주체로 서지 못하게 한다. 능력주의는 현재의 가부장적 자본주의 체계

내에서 줄 세워 분배받는 것을 정당화하고, 이를 가르치는 학교는 자본주의와 성차별을 공정하게 만드는 제도적 장치가 된다.³⁾

이런 시장화된 교육 체계에서 성적 차이는 남성과 여성의 해부학적 차이로 정의될 뿐이다. 생물학적 차이가 사회적, 역사적으로 다뤄져 온 과정이 성찰될 자리가 없다. 생물학적이고 해부학적인 지식의 이해 중심으로 성교육이 이루어진다. 이럴 때, 남성과 여성의 차이는 수컷(male)과 암컷(female)의 차이 이상의 의미를 갖지 못하게 된다.⁴⁾ 성교육에서 여학생의 몸은 임신·출산을 예비하는 몸으로 단정되고, 남성의 공격적 성적 충동은 여전히 본능적이고 자연스러운 것으로 해석된다. 성폭력을 성폭력이라 말하지 못하고, 젠더를 역사적, 사회적으로 성찰할 기회를 주지 못하는 ‘성교육’은 성교육의 실패가 아닌 자본주의 아래 공교육이 취할 수 있는 성교육의 ‘정상적인 상태’다. 이런 점에서 학교는 사회의 젠더 관계를 단순히 반영하거나, 기존의 젠더 관계를 활용하는 것을 넘어 여전히 불평등한 구조로 젠더 관계를 배치하는 적극적인 장치로 기능한다.⁵⁾

학교 노동자도 마찬가지

학교가 불평등한 젠더 관계를 적극적으로

3) 엄혜진, 성차별은 어떻게 ‘공정’이 되는가? : 페미니즘의 능력주의 비판 기획, 경제와사회, 2021, 제132호 pp. 47-79

4) 엄혜진, 김서화, 공교육의 시장화와 ‘성평등’ : 가해자/피해자, 정상군/관심군, 그리고 수컷/암컷 이분법에 기반한 시민성 개발, 한국여성학, 2020, 제36권 2호 pp. 1-39

5) 엄혜진, 앞의 글.

로 배치하는 기관이라 할 때, 학생들뿐 아니라 학교 내에서 일하는 노동자들 역시 성차별과 성폭력의 구조에 노출된다. 2021년 안양의 한 초등학교에서는 교장이 여교사 화장실에 소형 카메라를 몰래 설치해 긴급 체포되는 일도 있었다. 2024년 2월에는 전남의 한 고등학교에서 교사가 교사에게 성희롱, 성추행을 했다는 사실이 뒤늦게 알려졌다. 지역의 여성단체들에 따르면 해당 학교 성고충심의위원회는 성희롱만 판단하고 성추행에 대해서는 경찰 수사를 이유로 입장을 정하지 않았다. 교장은 이를 무마하려다 폭력 사건에 휘말리기도 했고, 가해자뿐 아니라 피해 교사 여럿을 다른 학교로 전보시키기도 했다.

학교는 또 성별에 따른 직종 분리가 뚜렷한 세계이기도 하다. 2017년 이연주 의원(당시 국민의당, 현재 더불어민주당)은 학교 비정규직노동자 파업에 대한 의견을 묻는 기자에게 ‘밥하는 아줌마를 왜 정규직화해야 되는가’라고 말했다가 여론의 뭇매를 맞은 적이 있다. 학교급식노동자들 외에도 학교 비정규직 노동자의 약 90%가 여성이다. 학교 비정규직 여성노동자들은 학교의 관리자나 정규직 교사들로부터 인간적 모욕, 감시, 배제 등 다양한 차별을 경험하면서, 그들이 안고 있는 문제를 ‘여성’, 그리고 ‘비정규직’이라는 한국 사회의 약자가 받을 수밖에 없는 현상이라고 인식하도록 강요받고 있다. 비정규직 내에서도 여성 비정규직에 대한 저평가는 노동자 계급 내부의 구별짓기를 강화하고, 비정규직 내부에서도 불평등을

심화시킨다.⁶⁾

성차별, 성폭력을 경험한 사람들의 건강은

이렇게 성차별, 성폭력을 경험하는 학교 구성원들의 건강과 삶의 질이 좋을 리 없다. 이미 20년 전인 2004년, 583명의 중고등학생 대상의 연구에서 성희롱, 음란물 및 음란전화, 성추행, 강간 등 대부분의 교내 성폭력이 형태를 막론하고, 신체화증상, 강박증, 우울, 불안 등 정신건강과 밀접하게 관련되어 있었다. 이런 관련성은 남녀 학생 모두에서 나타났다.⁷⁾ 청소년 성폭력 피해 경험은 장기간의 후유증을 남기고 심리사회적 발달을 저해하기도 한다. 성폭력 피해 경험이 자살생각 및 행동에 직간접적인 영향을 미치는 것도 여러 연구에서 밝혀져 있다.⁸⁾

직접적인 폭력뿐 아니라 차별 역시 이를 경험한 사람들의 몸과 마음에 상흔을 남긴다. 차별 경험은 크게 두 가지 경로로 건강에 영향을 미친다. 차별 경험이 스트레스의 원인이 되어 흡연이나 음주 등 건강위험행동이 나타날 수 있다. 스트레스에 대한 직접적인 반응으로 스트레스 호르몬 분비나 교

6) 윤민재, 학교 비정규직 여성노동자에 대한 차별과 배제의 연구, 사회과학연구, 2013, vol. 21(1) pp. 144-184

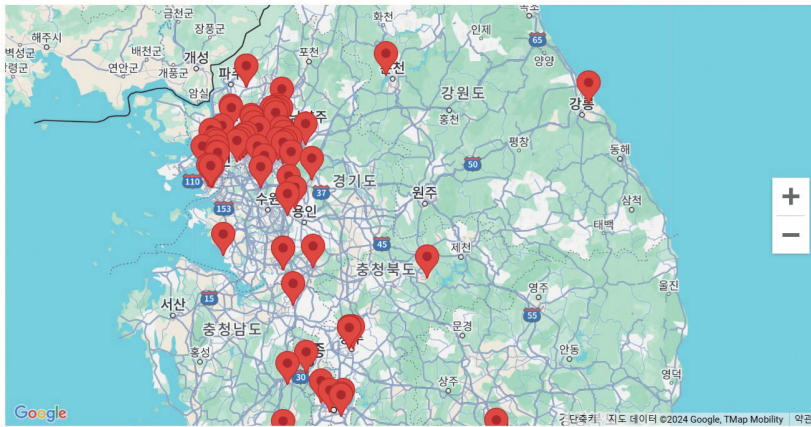
7) 김혜원, 장명심, 청소년들의 교내 성폭력 경험과 정신건강의 관계 : 성별에 따른 비교, 미래청소년학회지, 2004, 제1권 제1호, pp. 125-149

8) 엄동문, 조혜정, 청소년의 성폭력 피해경험이 자살생각에 미치는 영향 : 우울과 자아존중감의 조절된 매개효과를 중심으로, 한국청소년연구, 2021, 제32권 제1호, pp. 33-55.

● 전체 ○ 강원 ○ 경기 ○ 경남 ○ 경북 ○ 광주 ○ 대구 ○ 대전 ○ 부산 ○ 서울 ○ 세종 ○ 울산 ○ 인천 ○ 전남 ○ 전북 ○ 충남 ○ 충북

스쿨미투 전국지도 100개 학교(2020. 2. 현재)

결과 값: 100의 학교



▲ 스쿨미투 당시 “정치하는엄마들”이 작성한 스쿨미투 전국 지도. 최근의 딥페이크 사태 역시 오랫동안 성적으로 불평등했던 학교 자체의 문제와 떼어서 생각할 수 없다. 사진: 정치하는엄마들

감신경계 향진으로 혈압이나 혈당 상승, 각성도 증가, 땀, 심박수 증가 등 다양한 신체 반응이 나타나기도 한다. 이 반응이 지속, 반복될 경우, 비만, 심장병, 고혈압, 근육격계 질환 등 다양한 질병 위험이 커진다.⁹⁾

학교노동자 건강 문제를 젠더 시각으로 다시 보자

2022년 제주의 한 중학교 교사가 사회적 소수자에 대한 혐오·차별을 하지 말자는 수업을 했다. 여기 성소수자에 대한 내용이 포함된 것을 이유로 일부 학부모와 단체가 학교에 찾아와 항의하고, 전시해 둔 수업 결과물을 철거할 것을 요구하는 일이 있었다. 해당 학교 동료 교사 전원이 해당 교사의 수업을

을 지지하는 입장문을 냈다. 이들은 입장문에서 “이번 일로 인해 교사들은 두렵다. 학생들이 제대로 된 교육을 받지 못할까 더 두렵다”라고 말했다.

학교급식실에서 10년 이상 조리흙 노출로 폐암이 발생해, 산업재해로 인정된 100명은 현재까지 전원 여성이다. 학교급식실 폐암대책위에서는 근로복지공단의 산업재해 조사 과정에서 다른 폐암 노동자에게는 묻지 않는 ‘가정에서의 조리 빈도와 정도’를 묻는다는 점을 지적하며, 학교급식조리노동자의 폐암이 얼마나 ‘젠더화된’ 산업재해인지 지적했다.

사회의 성차별을 단순히 반영하는 것을 넘어, 적극적으로 차별과 폭력을 생산하는 학교에서 노동자들의 건강은 젠더 평등 문제와 따로 떼어 생각할 수 없다. 

9) 손인서, 김승섭, 한국의 차별경험과 건강 연구에 대한 체계적 문헌고찰, 2015, 보건사회연구 제35권 제1호, pp. 26-57

위계와 차별의 학교에서 페미니즘과 노동권 말하기

진행 : **건희** 상임활동가

대담 : **난다** 청소년인권운동연대 지음 활동가, **혜진** 교육공무직본부 사서 노동자, **영선** 연대하는교사잡것들 교사 노동자

학교는 오랜 기간 학생들을 효율적, 일률적으로 관리·통제해왔다. 차별과 위계에 기반한 성폭력의 현장이었고, 지금은 시라는 신기술과 만나 딥페이크 사태의 핵심 공간으로도 호명되고 있다. 동시에 학생, 사서 노동자, 교사 노동자, 급식 노동자, 청소 노동자 등 다양한 사람들의 일터이자 생활공간으로 기능하고 있기도 하다. 이러한 학교를 현장으로 삼아 활동하는 사람들과 함께, 페미니즘과 노동권을 주제로 이야기 나누었다.

조직적 성찰 과정의 부재 속 책임의 사법화

건희 학교가 딥페이크 사태의 핵심 현장이 되었죠. 상황에 대한 분노와 조직적 성찰을 요구하는 목소리가 어느 순간부터 잘 드러나지 않는다는 우려도 나오고 있는데요.

영선 딥페이크 사건은 이미 산재한 여러 문제를 보여주었어요. 제가 일하는 학교에도 피해자가 있었어요. 피해가 알려졌을 때 사

건을 어떻게 다뤄야 하고, 피해자 보호는 어떻게 해야 하는지 등이 안내될 거라 생각했는데, 방송으로 법률 용어 한 번 안내한 게 대응의 전부였어요. 다른 학교의 경우 가해 학생의 강제 전학이라는 결과가 나오긴 했어요. 하지만 가해 학생에 대해 ‘문제를 일으킨 건 맞지만 너무나 처사’라는 등 동정하는 분위기가 형성되었고, 학교는 아무 대응을 하지 못했죠. 학교는 가해 학생을 징계하는 것 말고는 문제 해결 방식이 없는 거 같아요.

난다 내가 뭘 할 수 있다는 권한이 없다는 이야기를 주변에서 많이 해요. 스쿨미투로부터 학교가 배운 게 하나도 없다는 느낌이 들어요. 온라인 공간에서조차 재학생은 말 못하고 졸업생 연대를 꾸려 움직임이 일어난다는 것 자체가 학생이 학교에서 공개적으로 이야기를 꺼낼 수 없는 구조를 보여준다고 생각해요. 학교가 대처할 수 있는 기관으로 역할 해야 하고, 그러려면 학생이 문제를 제기할 수 있고 반영될 수 있어야 해요.

영선 공론화하지 않아 온 것이 큰 문제라고 생각해요. 학교에서 성희롱 문제가 발생한 게 이번이 처음이 아니잖아요. 이 문제가 학교에서 공식적으로 다뤄지는 이유에 대해, 소문의 형태가 아니라 학교 운영위원회를 통해 공식화되었어야 해요. 스쿨미투 이후에 저희도 교육받았는데, 왜 이런 교육을 받는지는 소문으로만 접했어요. 우리 지역의 학교에서 어떤 일이 있었고 공식적으로 어떻게 처리했는지, 공론화되고 쌓이는 과정이 있어야 해요. 무조건 침묵하는 것이 아니라, 피해자를 지지하는 위치에서 공론화하고 토론하는 것이 2차 피해를 예방하는 방법이라고 생각해요. 우리가 어떤 책임감을 느껴야 하고 피해자를 어떻게 보호할 것인지 등을 이야기해야지, 쉬쉬하는 분위기에서는 배울 수 없는 거죠.

혜진 의무교육 받다 보면 고지식하다고 느끼는 부분이 많아요. 교육 항목이 되게 많은데, 온라인이기도 하고 매년 똑같아요. 제가 일하는 경기도에서는 매년 의견을 받아요. 저는 왜 매년 똑같냐고 의견을 쓰죠. 반영은 전혀 안 되고요.

학교의 관리자는 교장, 교감이잖아요. 관리자로서 책임을 져야 하는 이들이 지금 하는 역할은 ‘방지’라고 생각해요. 예방을 위해 뭔가를 진행했다는 공문을 보내두고, 혹시 일이 터지면 ‘난 할 일을 다 했다.’라는 면피 용도로 활용하는 식이에요.

다양한 구성원의 일터인 학교, 위계와 차별을 넘어 다양하게 관계 맺을 권리를

건희 학교는 교사뿐 아니라 다양한 노동자들이 일하고 있는 일터인데, 그게 잘 안 보이는 거 같아요. 성별분업이 뚜렷하고 위계적인 공간이기도 한데, 이에 관한 인지조차 잘 안되는 거 같기도 하고요.

난다 학교뿐 아니라 사회 전반에서 소수자들의 권리보장을 위해 다수가 피해를 본다는 식으로 문제의 책임을 떠넘기는 인식이 보편화되는 거 같아요. 노동자들이 현장에서 느끼는 고립감은 조직적 지원이 필요한 문제인데, ‘누가 떠벌려서 더 피해를 보고 있다’라는 구도가 형성되는 거죠. 저년차 교사에게 많은 업무를 과다하게 맡기는 등의 구조적인 문제도 드러나기 어렵게 되고요. 학생들도 학급이 올라갈수록 더욱 입시 위주로 돌아가니까 주변을 볼 겨를이 없어지는 것 같아요. 친구들과 친하게 지내지만 미묘한 경쟁감이 조성되는 분위기 속에서, 여러 노동자가 있다는 인식 자체가 생기기 어렵죠.

영선 저는 학생과 다양하게 관계를 맺을 권리가 중요하다고 생각해요. 학교는 공부 공간이기도 하면서 생활공간이잖아요. 아무리 교육이 AI로 넘어간다고 해도 사람 사이의 만남에서 오는 교육은 대체할 수 없죠. 관계를 맺으려면 안전해야 해요. 취약성을 갖더라도 차별하면 안 되고, 내가 공부를 잘 가르치거나 입시를 잘하는 교사가 아니더라도, 어떠한 정치적 의사 표현을 하더라도, 자

유로운 토론이 일어날 수 있는 분위기는 현재의 위계적 구조에서는 불가능하죠. 결국 교장의 결재로 모든 일이 이뤄지는 구조 아래서, 입시와 학교장이 허락한 권리는 수업권밖에 없는 거잖아요.

혜진 각자의 전문성을 펼칠 권리도 중요해요. 내가 학교장을 설득할 수 있어야 하고, 관리자도 최종적으로 설득당할 준비가 되어 있어야 하죠. 제가 졸업한 학과엔 여성이 많은데, 사서는 책을 나를 일이 많다는 명분으로 남성을 공공연히 선호하며 우선 채용하는 분위기가 여전해요. 여성 노동에 대한 저평가와 함께, 학교를 포함한 공공영역에서도 사서는 거의 다 비정규직이에요. 채용하지 않는 곳도 많고요. 안정된 노동조건에서 일하는 동료의 존재가 있어야 서로 지원을 요청할 수 있는데, 지금 교육청이 가장 줄이고 싶어 하는 게 과학실무사, 사회복지사, 교육복지사인 것 같아요.

영선 일상적인 관계가 있으면 취약성을 드러내기 쉽겠죠. 하지만 비정규직이 늘어나고 통제적 분위기가 공고한 상황이 이를 방해하고 있어요. 학교 비정규직이 일을 안 한다고 생각하는 동료 교사들도 많아요. 학교 내에 파트너십이 많이 구축되어야 하는데, 그게 안 되니 서로 벽치고 미루는 분위기가 형성되는 것 같아요.

건희 학교 노동자들의 건강권이 보장되지 못하는 이러한 조건에서 젠더 평등을 이야기할 때, 강조하고 싶은 점이 있다면요?

난다 학교는 졸업하면 끝인 공간, 다시 다

니고 싶지 않은 공간으로 인식되는 것 같아요. 그런 마음은 자연스럽기도 하지만, 그렇기에 타자화하기도 쉬운 거 같아요. ‘요즘 애들이 더 그래서’ 등 쉽게 이질적 존재로 간주하는 함정은 경계해야 하겠고요. 트라우마로, 회피하고 싶은 공간으로 학교가 작동하면서, 입시나 경쟁이 바뀌어야 한다는 논의에 대해 무감각하게 만드는 것 같기도 해요. 각자 도생하라는 분위기가 더 강해져서 그런지 입시 폐지를 이야기하면 ‘열심히 고생한 애들은 뭐가 되냐’로 돌아오기도 하고요.

혜진 세상을 바꾸기 위해서는 교육을 바꿔야 하고 학교를 바꿔야 하는데, 정말 어렵죠. 아직도 체육 시간에 남학생 한 줄, 여학생 한 줄로 이동해요. 여자는 피구, 남자는 축구를 시키고요. 그리고 ‘교사 대 교육공무직’의 구도가 아니잖아요. 저희는 ‘사서 교사’든 ‘사서’든 같은 사서 노동자의 영역으로 보는데, 학교 안에서나 사회적으로나 교사 노동자들이 공무직 노동자들을 그렇게 보고 있는지 의구심이 들기도 하고요. 사서가 논다고 생각하고 교사들이 학생들을 별준다고 도서관으로 보내기도 하고, 공무직에 대한 차별적 문장으로 구성된 글을 내기도 하고요. 한편으로는 우리 교육공무직도 학생을 주체로 보지 않는 부분이 있는 것 같아요. 12월 6일에 파업대회를 하는데, ‘우리 아이들을 위해 파업합니다’라는 문구가 제시되었어요. 우리는 학생들과 함께 살아가기 위해서 파업하는 건데 말이에요.



권혜진



난다



조영선

학교의 사법화를 넘어, 지금 바로 학생인권법!

건희 학생 인권을 제한하는 형태의 반동이 일어나고 있는데요, 이게 오히려 문제를 음성화시키고 심화시키는 것 같습니다. 학교가 달라지기 위한 과제는 무엇일까요?

혜진 사서로 일하면서 본 학부모들은 자녀에게 피해가 올까 봐 무서워하는 거 같아요. 자기가 몇 학년 몇 반이라고 밝히지 않거나, 혹은 매우 공격적으로 나오거나 둘 중 하나죠. 학부모들과 대화하면서 느낀 건, ‘학부모는 진상’, ‘진상밖에 없다’라고 말하는 건 왜곡이라는 거예요. 과잉 대표되지 않게 학부모 단체들도 힘을 가지고, 연속성을 가지고 서로 토론하고 문제를 해결할 수 있는 역량을 키우는 것이 중요할 것 같아요.

영선 우리가 요구하고 있는 학생인권법에서도 관련 구제 절차를 학교에 설치하라고 요구하고 있어요. 어떤 이슈가 생겼을 때

다룰 수 있는 시스템을 만드는 거죠. 그러면 교사 개인을 공격할 명분도 없어지겠죠. 사법적 고소로 몰리기보다 행정 절차 안에서 기준을 갖고 논할 수 있어야 해요.

난다 학생인권법은 학생이 인간답게 존중받으면서 생활할 수 있어야 한다는 매우 당연한 이야기예요. 학생 인권 보장 의무를 학교가 명시하고, 개성 실천의 자유나 차별·폭언·성추행 금지 등 인권의 내용을 구체화하며, 관련 정책 수립을 교육부와 교육청의 의무로 명시하자는 게 핵심이죠. 학생인권조례가 없어지는 반동을 마주하면서, 물론 법으로 다 되는 건 아니겠지만, 최소한의 기준을 만드는 게 더욱 필요하다는 생각이 들었어요. 인권에 관한 기준이나 논의가 부재한 결과가 처벌이나 고발이라고도 생각하고요. 어린 시절부터 존엄한 삶을 경험할 수 있어야 하고, 그게 공공의 역할이라는 점에서도 필요한 과제라고 생각해요. **알터**

학교에서 누군가 안전한 적이 있던가?

- A학교 성폭력 사안을 통해 본 학교

림보 젠더와노동건강권센터 회원

지난 11월 21일 저녁 7시 한노보연 젠더와 노동 건강권센터 11월 월례토론회가 온라인으로 진행되었다. A 학교 성폭력 사안과 교과 운영 부조리에 대해 공익 제보한 지혜복 교사가 강연을 맡았다.

지 교사는 2023년 5월 사회 교사이자 상담지도부장으로 근무하던 A 학교에서 학생들을 상담하던 중 2년간 지속해서 성폭력 피해를 당했다는 사실을 알게 됐다. 학교장과 교감 등에 알렸고, 다행히도 몇몇 학생이 사건을 학폭위에 신고하겠다고 결심하여, 조사절차가 시작됐다. 그러나 조사 담당 교사의 조사 과정에서 피해 학생들의 신원이 노출되고 사실조사서에 기재한 피해 사실 역시 유출되면서 2차 가해와 피해 학생들의 인권침해가 발생했다.

이에 지 교사는 서울 중부교육지원청과 서울시교육청에 민원을 제기하고 사안을 해결하려고 했지만, 학교-중부지원청-시 교육

청은 학생 간 성폭력 사건을 축소 은폐하며 마무리했다. 현재 지 교사는 다른 학교로 전보 발령이 났다가 출근 거부를 하던 중 해임되었다. 지난 11월 13일은 지 교사가 서울시교육청 앞에서 연좌 투쟁한 지 300일이 되는 날이었다.

학교에서 드러나는 위기의 징후

A 학교에서 벌어진 사안이 단지 한 학교의 문제만이 아니라, 서울시 전체, 한국 교육 전체의 문제로 인식의 폭을 넓혀보자는 제안으로 강연은 시작됐다. 19세기 근대에 시작된 학교는 민주국가의 발전에 따라 국민을 육성하는 교육기관이자, 자본주의 체제를 유지할 공장 노동자들을 양성하는 기관으로 발전되었다. 여전히 학교는 획일화된 건축구조를 유지하며 지어지고 있다. 지 교사는 이러한 근대적인 학교를 산업주의 공장 모델이라고 설명하면서 학교 제도는 근대 산업

사회 교육에서 다수 학생을 효율적이고 표준화된 방식으로 교육했으며, 다수를 관리하기 위해 집단주의와 통제가 작동하는 공간이자 대량생산과 표준화의 적용으로 개별화는 무시되는 공간이라고 지적했다. 또 근대에서 현대까지 학교는 자본주의에 필요한 노동력을 얼마나 잘 양성할 것인가 또 자본주의적 세계관을 어떻게 학생들에게 교육할 것인가가 중요한 이데올로기적 국가기구가기도 하다.

그럼에도 학교는 보통교육을 제공하는 사회 평등 기제로서의 기대도 있으며 기존 질서에 대항하고 거부하는 주체를 양성할 수 있는 통로가 되기도 한다. 이렇게 침묵하게 모순된 학교라는 공간을 잘 활용할 방법을 여러 교육노동자가 고민하고 있다고 지 교사는 설명했다.

지 교사는 이런 공간인 학교에서 두드러지게 나타나고 있는 위기의 징후 세 가지가 있다고 지적한다. 먼저 자본주의 이데올로기를 주입하는 수단이 되어 사회 불평등을 강화하는 공간이라는 점을 들었다. 예전에도 학교는 그런 공간이었지만, 경쟁을 학습의 중요한 동기로 지나치게 중요하게 다룬다든지, 지배계급의 문화와 가치관 등을 내면화하는 교육과정 편성이 강화되면서 재벌가의 누구누구가 장래 희망이라거나 그들을 닮고 싶어 하는 학생들도 적지 않다는 우려를 들려주었다. 그래서 교사들의 고민을 담은 교육과정 편성권이 더 나은 교육을 위해 필요하다고 주장했다. 학생인권조례가 지역별로

폐지 절차를 밟고 있는 백래시 현상과 교사에 대한 통제 강도가 높아지는 것도 이런 변화와 무관하지 않다.

두 번째 학교의 위기 징후는 자본주의의 이윤 확보를 위한 노동력 양성 도구로 전락하고 있다는 점이다. 대학입시제도를 통한 계층상승에 집착하는 경향과 다양한 경쟁 시스템 도입으로 인한 인간 소외 현상의 증가, 성적 압박으로 인한 자살률 증가, 비판적 사고능력을 키우지 못할 뿐 아니라 전인적 교육 또는 가치교육의 실패, 창의성과 개성을 억압하는 교육 분위기와 더불어 학생과 교사 사이의 위계적인 관계 등을 이러한 위기의 양상으로 소개했다.

세 번째 징후는 다양한 형태의 폭력과 차별, 공격성과 소외다. 기본적으로 학교를 운영하는 구조가 통제적이라는 점, 더불어 점차 사법화되면서 예방보다 처벌 위주의 대응, 이러한 분위기와 경쟁의 심화로 올바른 관계를 맺기 어렵다는 점을 지적하면서 학교 공동체가 파괴되고 있는 상황에 관해 이야기했다.

지 교사는 A 학교에서 벌어진 사례에 대해 자세히 설명하며 이런 일들이 이 학교에서만 벌어지는 일이 아니라는 점을 한 번 더 강조했다. 스쿨미투로 인해 매뉴얼이 만들어졌지만, 이번 과정에서 매뉴얼이 현장에서 거의 작동되지 않는다는 것을 알게 되었다고 한다. 성폭력 사안이 제대로 해결되지 않은 상황에서, 함께 대응했던 선생님이 전보 된다면 피해자, 가해자를 포함한 학생들이나

교사들마저 ‘함부로 성폭력 문제를 제기했다가 쫓겨날 수 있다’는 인식을 가질 수 있어 전보 조처는 절대로 받아들이지 않는다는 자신의 입장을 설명하며 준비한 강연은 마무리됐다.

강연 이후에는 약 한 시간 동안 질의응답이 이어졌다. 학생 인권과 교권으로 갈등이 심화하고 있는 학교 현장에 대한 지 교사의 고민이 무엇이나는 질문이 있었다. 지 교사는 교권이라는 단어가 위계적으로 해석되고 있는 경향에 대해 우려를 표하면서 학생 인권과 교사의 노동권이 상호보완적인 관계에 있으며, 학생의 인권을 보장하는 것은 교사의 당연한 임무라고 했다.

아직도 낮설다

- ‘학교’와 ‘안전’이라는 단어의 조합

청소년노동인권네트워크 활동을 하던 2016년, 어느 기계과 교사의 제보로 특성화고 실습실 작업환경이 얼마나 유해한지 알게 되었다. 그 후 2018년 한노보연이 진행한 ‘특성화고 실습실 유해환경 개선을 위한 조사 및 분석 연구’를 계기로 ‘안전하고 건강한 학교(a whole school approach)’¹⁾라는 관점을 알게 되었다. 이 관점은 ‘학교 안전 범위 내에 학생들의 안전, 교사들의 안전, 교직원들의 안전이 모두 포함’²⁾한다. 학생들의 건강권만이 아니라 교사

와 교직원들의 노동 건강권까지 함께 고려하는 접근법이라고 할 수 있다. EU 산업안전보건청에서 발간한 ‘안전하고 건강한 학교 사례집’에는 이 접근법이 단순히 교사, 교직원과 학생을 개선된 제도의 수혜자로 보지 않고 모든 구성원의 알권리 보장과 참여의 측면도 중요한 부분으로 강조한다.

위낙 안전의 문제를, 안전을 지켜야 할 의무로 더 많이 접하게 되었던 한국 사회에, 안전할 권리를 알아차릴 수 있도록 해준 사건은 이제 10주기를 지나고 있는 세월호 참사였다. 물론 그 이전부터도 청소년 인권운동은 안전을 위해 통제받아 오던 청소년들이 우리가 안전하게 살 수 있는 세상을 함께 만들자는 주장을 해왔고, 여성들 역시 일상적인 젠더 폭력에 대해 밤에 다녀도, 어떤 옷을 입어도 안전할 권리를 주구장창 요구했다.

안전한 세상을 만들어 줄 테니 질서를 잘 지키고, 밤에 다니지 말고, 위험한 일은 하지 말라는 지시와 통제를 따를 것인가, 아니면 내가 생각하는 안전은 무엇이고 내가 안전하기 위해 무엇이 필요한지 요구할 것인가. 과연 어떤 자리에서 안전에 대해 고민하기를 선택할지 고민해 볼 문제다.

안전이 권리와 자유의 언어가 되려면 우리에게 참여할 권리, 알권리가 보장되어야 한다. 그리고 그렇게 공동체가, 조직이 사회가 변화할 것이라는 믿음도 필요하다. 지혜복 교사의 강의를 들으면서 내내 이런 사실들에 대해 고민하지 않을 수 없었다.

1) EU 산업안전보건청의 사례로 한노보연 연구자료집(10p)에 소개되어 있다.

2) 같은 쪽

노동 건강권은 물론, 차별과 혐오에 저항할 권리도 보장돼야

지혜복 교사가 겪은 A 학교의 상황을 인터넷 검색을 통해서 다시 한번 읽어보았다. 그런데 사실, 학교는 늘 모두가 위태롭게 버티고 사는 공간이 아니었나 싶다. 학교에 친구도 있고 맛있는 급식이 있어서 간다는 수많은 청소년의 이야기를 들었지만, 이는 안 가겠다고 말하기 어려운 이들이 그래도 잘 살아내기 위해 낙관적인 해석을 덧붙인 것으로 들리기도 했다. 몇 년 전 한국 사회를 휩쓸었던 스쿨미투의 물결이 있었음에도 왜 아직 이런 상황일까. 스쿨미투를 학교에서 소화하지 못했기 때문일 것이다. 물론 세상은 나날이 조금씩 느리게 나아지고 있다. 체감하기 어려울 정도라 조금 지치기도 하지만 말이다.

우리가 안전하게 살아가기 위해서 자동차도 좀 느리게 달려야 하고, 일터의 노동 환경도 노동자를 위해 더 많이 변화해야 한다. 폭력에 대한 인식도 더 나아지도록 노력해서 성폭력, 성희롱은 물론이고 일터 괴롭힘도 줄여 나가야 할 것이다. 이 모든 것이 노동자이자 시민으로서 우리가 누릴 권리이다. 그러나 법이 만들어지고, 이런 권리를 주장하는 목소리가 높아도, 내가 일하는 일터는, 학교는 쉽게 변하지 않는 것처럼 보인다. 사실 근대에 만들어진 학교는 구조에서부터 폭력을 내재하고 있다. 50분 일하고 10분 쉬는 몸을 만들기 위한 12년 코스 자체가 그렇다. 아마도 이게 개근상의 존재 이유



▲ 지혜복 교사는 공익제보자 지위 인정, 보복성 부당전보 철회를 요구하며 서울시교육청 앞에서 매일 출근 투쟁을 하고 있다. 사진 : A 학교 성폭력사안·교과운영부조리 공익제보교사 부당전보철회공동대책위원회

일 것이다.

모두에게 안전한 학교는 정말 어떻게 만들어지는 것일까. 학교 주변의 상황만 변화한다고 해서 해결될 수 있는 것이 아닐 것이다. 성폭력, 성희롱 피해를 당한 사람들이 자신의 피해 구제를 위해 좀 더 안전할 수 있는 절차로 바꾸는 일부터 다시 해야 하지 않을까. 조력자인 교사마저 내몰리게 된 지금의 상황에서 피해 학생들이 겪게 될 마음의 부담도 마음이 쓰인다. **알터**

안전보건관리 대신 노동자 통제를 앞세우는 꿈수

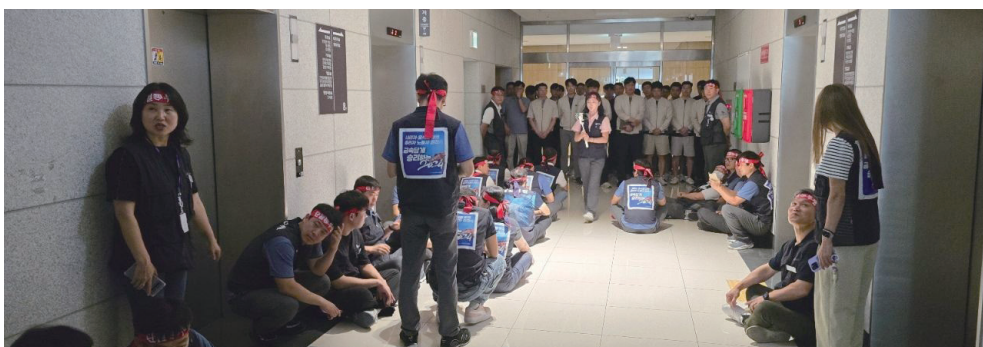
김두형 회원, 금속노조 경기지부 노동안전보건국장

사고는 노동자 탓?

갑작스레 얼어붙은 A지회의 노사관계. 지난 5월 A지회에서 사고가 발생했다. 손가락에 심각한 부상을 입은 재해자는 병원으로 긴급하게 이송됐다. 사고를 발생시킨 자동화 장비는 에러 및 고장으로 조치 중인 상태였다. 상시 해제 중이었던 도어락. 개방 시 가동 중단이 됐어야 할 장비는 으레 그렇게 방치돼 있었다. 문제는 사고 장비가 입고된 이래 지속적으로 고장이 있었지만 근본적인 개선 조치는 없었다는 데 있다. 오히려 사측이 요구한 물량을 맞추려면 가동 중단은 고사하고 수시로 장비를 손봐가며 일하는 게 재해자의 몫이었다. 재해자는 결국 두 달의 요양을 마친 후 현장으로 복귀했다. 기다렸다는 듯 사측은 그를 징계했다. 회사는 취업규칙과 안전보건관리규정 위반, 업무 프로세스 미준수 등의 사유를 들어 ‘경고’ 처분했다. A지회는 부당징계라며 반발했고, 항의 방문 등 대응에 나섰다. 그러나 사측은 사고가 발생하면 징계하겠다는 입장을 고수하고 있다. 지방노동위원회 부당징계 구제 신청 등 지회의 대응은 현재 진행 중이다.

이와 유사한 사례가 왕왕 포착된다. B지회에서도 재해자를 징계하겠다는 사측의 입장이 확인됐다. B지회 노안담당자는 “산업안전보건법에 의하면 안전보건관리 책임은 사측에 있다, 재해자를 징계하려면 사측 담당자도 함께 징계하라”며 맞섰다. 지회의 강한 반발로 해당 건은 흐지부지됐다. 이를 단순히 노사 간 긴장관계에 있는 사업장에서 발생한 일로 치부해도 되는 것일까? 필자는 그렇지 않다고 생각한다. 문제는 노동재해를 바라보는 사측의 왜곡된 관점에 있다. 사측은 산업재해 원인을 ‘인적 과실’에서만 찾는다.

또 다른 현장의 사례. 노사관계가 원만하지만, 베임과 충돌 등 경미한 사고가 잦은 C사



▲ 조합원 징계에 맞서 사측 항의 방문에 나선 A지회, 사진 : A지회

업장이다. 비슷한 종류의 사고가 지속적으로 발생하나 개선책이 제대로 마련되지 않고 있어, 원인 검토를 위해 최근 1년간의 사고발생 현황을 확인했다. 사측이 작성한 사고발생 현황에는 모든 사고의 발생 원인을 ‘작업자 부주의’로 적시하고 있었다.

안전사고에 대한 관점 세우기

일하면서 부러 본인의 몸을 상하게 하거나, 다치고 싶은 노동자는 없다. 만약, 작업자가 일부러 사고를 발생시켜 본인도 다치고, 회사에 피해를 끼친다면 징계는 타당한 일이 될 것이다. 그런데 그것이 아니라면 어떻게 할까? 사고의 책임을 작업자 개인에게 떠넘기는 징계 남발은 사고 발생 원인을 개인에게 돌리고, 축소하는 것일 뿐이다. 왜 작업자가 실수나 부주의를 하게 되는지를 먼저 살피는 게 필요하다. 또한 노동자가 실수하더라도, 그것이 사고로 이어지지 않도록 조치를 하는 것이 안전조치의 전제가 아닌가.

회사가 산업재해의 원인을 인적 과실로 환원하는 이유는 ‘땀 먹고 알 먹고’이기 때문이다. 우선, 비용을 최소화할 수 있다. 예방 조치는 필요하지만 일어나지 않은 일에 비용을 쓰기 난해하다거나, 사고 발생 후에도 개선 조치에 많은 비용이 들어 대책 이행이 힘들다는 사측의 핑계를 자주 듣는다. 그런데 사고의 원인을 작업자 실수로 몰아간다면 예방과 개선에 비용을 들일 필요 없이, 노동자가 주의하면 될 문제로 정리된다.

두 번째, 작업자에 대한 사측의 통제 권한을 높일 수 있다. 앞서 언급한 A지회 현장 곳곳에는 <안전수칙 위반 관리방안> 포스터가 부착되어 있다. 10개의 안전수칙에는 ‘안전장치 해제 금지’, ‘가동 설비 접근 금지’도 포함돼 있다. 당연한 조치이지만, 이를 이행할 수 없는 조건에서 현실과 거리가 먼 공문구일 뿐이다. 또한 포스터에는 수칙 위반 시 부서·관리자에 대한 평가 및 벌점 등의 조치도 명시되어 있다. 그렇다면, 과연 이 조치들이 사고를 예방할 수 있을까. 오히려 발생한 사고조차 평가와 벌점 때문에 은폐하는 효과가 발생할 수 있다.

세 번째, 개인의 탓이 되면, 노동조합과 노동자 참여를 배제할 수 있다. 흔한 말로 해당 업무를 하는 사람만큼 현장의 전문가는 없지만, 재해의 피해자인 작업자가 사고의 원인으로 지목되는 순간, 작업자는 위축되고 개선 논의는 뒷전이 된다. 그렇게 안전보건관리에 노동자와 협력할 의사가 없는 사측은 작업자 과실에 집중한다. 단적으로 안전 보호구 착용에 대한 갈등이 그렇다. 베임 사고가 많은 경우를 예로 들어, 사측은 커터칼 사용 시 장갑을 착용하라고 하지만 작업자 입장에서는 난처하다. 커터칼 사용 시 장갑을 끼고 벗는 건 생산에 지장을 준다. 생산관리자는 물량에 혈안이 되어 있는데, 안전관리자의 지시는 이를 배반한다. 이런 상황에서 작업자의 선택은 생산이 된다. 그러다가 사고가 나면? 앞선 상황은 다 지워지고 작업자가 안전 보호구를 착용을 하지 않아서 발생한 사고만 남는다. 왜 안전 보호구 착용을 할 수 없는 노동관행이 우선시 됐는지를 살피는 게 먼저여야 한다.

노동자 탓만 하면 안전한 작업장은 멀어질 뿐

최근 사측이 일부 개정안을 제시한 한 사업장의 안전보건관리 규정(안)을 검토했다. 다른 사업장과 별반 다르지 않은 내용. 다만, 해당 사업장의 특수성과 안전보건관리 체계의 방향이 조항에 반영되어 있다는 차이가 다소 있을 뿐이다. 안전보건관리 규정을 훑어보니 사측이 ‘보호구의 착용 의무’ 조항에 상당히 힘을 준 티가 났다. 다시 한 번 말하지만, 작업자가 몰라서 보호구 착용을 하지 않는게 아니다. 지회의 노안담당자와 논의를 거쳐 의무 조항에 앞서 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’ 제31조 보호구의 제한적 사용 조항을 추가해 노사 간 논의를 진행키로 했다. 제31조의 내용은 이렇다. “①사업주는 보호구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비개선 등 필요한 조치를 하여야 한다. ②사업주는 제1항의 조치를 하기 어려운 경우에만 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호구를 사용하도록 하여야 한다.” 사측이 앵무새처럼 반복하는 보호구 착용도 실상은 개선 조치가 먼저 이행되어야 한다는 것이다. 조치 없이 보호구 착용만 요구하는 것은 사측은 책임을 다하지 않고 오롯이 작업자에게 책임을 전가하는 것일 뿐이다.

중대재해처벌법에 따른 의무로 안전보건관리 체계를 가시적으로 구축하는 건 다행스러운 일이다. 하지만 사측의 책임이 쏙 빠진다면 무슨 소용일까. ‘시키니까 했지만 책임은 지지 않는다.’는 태도로 안전한 작업장은 오지 않는다. 안전이 경시되던 옛 시절의 유물이 라고 생각했던 관점이 여전히 횡행하는 건 놀라운 일이다. 노동조합 노안담당자들은 각 사업장 안전관리자가 작성한 사고 현황표를 확인하셔라. 발생원인이 작업자 실수로 작성된 건 아닌지. 지금까지 그랬고 앞으로도 그렇다면 안전한 작업장은 오지 않는다. 

과로사를 조장하는 야간 노동에 브레이크를 걸자

장항미 노동시간센터 회원

인간은 잠을 줄이는 유일한 동물이라고 한다. 2023년 싱가포르 국립대와 핀란드의 한 수면기술 스타트업 공동연구팀에서 발표한 35개국 대상 ‘수면시간 분석 결과’에 따르면 한국인의 평균 수면 시간은 6.3시간으로 34위를 차지했다. 한국보다 더 적은 수면시간을 기록한 나라는 일본(6.1시간)뿐이었다.¹⁾ 과로사 문제가 처음 대두된 일본과 과로사 문제가 심각한 한국²⁾이 나란히 하위권을 기록한 것은 장시간 노동이 만연한 노동환경과 무관하지 않을 것이다. OECD에 따르면 2022년 한국의 연간 노동시간은 1,901시간으로 OECD 평균 1,719시간보다 182시간이 많다.³⁾

건강을 해치는 야간 노동

근로기준법에 따르면 야간 노동은 오후 10시부터 오전 6시까지의 근무를 말한다. 장시간 노동은 필연적으로 야간 노동을 수반한다. 야간 노동이 일하는 사람의 신체적, 정신적 건강에 얼마나 해로운 것인지는 이미 국내외 많은 연구논문을 통해 입증되었으며 언론을 통해서도 대중들에게 익히 잘 알려져 있다. 간략하게 언급하자면, 세계보건기구(WHO) 산하 국제암연구소(IARC, International Agency for Research on Cancer)는 2019년 야간 노동을 2군(Group 2A) 발암물질로 규정하였다. 야간 노동은 생체주기 리듬을 깨뜨리고

1) 한국인 평균 수면 6.3시간, 35국 중 34위. 우리보다 더 안자는 나라는?, 조선일보, 2023.09.19

2) 고용노동부, ‘2017~2021년 7월까지 연도별 과로사 산재 현황’ 자료 기준, 과로사 신청 건수 2017년 576건, 2018년 612건, 2019년 747건, 2020년 670건, 2021년 1~7월 438건 (출처 : 과로사 산재 신청 승인 39.6% 노동자에 실효성 있는 제도 마련돼야, 뉴스 클레임, 2021.10.15)

3) 근로시간 10년 새 연 200시간 줄었지만...여전히 OECD 평균과 격차, 연합뉴스, 2024.03.03

과로사를 유발하는 뇌심혈관계 질환을 일으키며, 수면장애 및 소화기계통 질환의 발생률을 높인다. 또한, 야간 노동으로 인해 낮과 밤이 바뀌면서 가족과 주변 지인들과의 정상적인 교류가 어려워져 사회적 고립감이나 우울감을 느끼는 등 신체 건강뿐만 아니라 정신건강 측면에서도 악영향이 있다.

야간 노동의 확대와 산업 재해 증가 문제

2015년 마켓컬리가 처음 도입한 야간 배송 서비스를 쿠팡 등 다른 배송 업체들도 앞다투어 도입하면서 물류, 배송 서비스에서 야간 노동의 비중이 크게 증가하였다.⁴⁾ 더 나아가 야에 야간 노동만 전담하는 경우가 많아지면서 물류 및 배송 노동자의 과로사 문제가 다시 사회적인 이슈로 떠오르고 있다.

고정 야간 노동의 위험성은 최근 근로복지공단의 환경미화원 산업재해 현황 자료를 통해서도 확인할 수 있다. 환경미화 업무는 필수 공공 노동이지만 관행적으로 야간작업으로 수행돼왔다. 근로복지공단에 따르면 2020년부터 2024년 8월까지 5년간 환경미화원의 산업재해 신청 건수는 38,020건에 이르고 이 중 승인 건수는 34,246건에 달하였다. 또한, 환경미화원의 산업재해는 매년 증가추세이며, 산재 사망 사건 중 약 39%는 과로사의 주요 판단 지표인 뇌심혈관질환인 것으로 나타났다. 환경미화원의 산재 사고 주요 원인으로 는 야간 노동이 손꼽혔다.⁵⁾

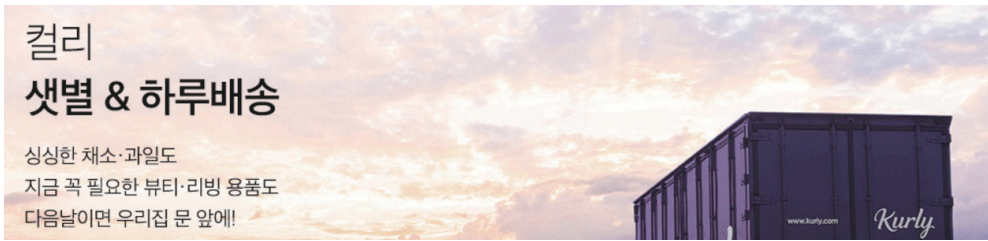
환경미화 업무에 대하여 주간 작업을 원칙으로 하며 오전 6시부터 오후 10시까지의 작업을 권고한다는 환경부의 가이드라인이 있지만, 현장에서는 자치단체장의 요구나 주민 생활 불편 등의 이유로 여전히 야간 노동이 이뤄지고 있어 문제가 되고 있다.

최근 물류, 택배 노동자 사망사고가 잇달아 발생한 쿠팡은 2022년 산업재해율이 5.92%로 같은 해 국내 전체 산업재해율(0.69%)의 9배에 달하며, 조선업(2.61%)과 건설업(1.25%)보다 높은 것으로 나타났다. 2022년은 쿠팡이 배송기사를 직접 고용한 마지막 해이며, 이후 쿠팡은 물류 배송업무를 계열사와 위탁업체로 분산하였다. 근로복지공단에서 제출한 ‘쿠팡 계열사 산재 신청 및 승인’자료에 따르면, 쿠팡의 배송 전문 자회사 ‘쿠팡CLS’의 산재 신청 건수는 2021년 10건, 2022년 99건, 2023년 328건, 2024년 상반기 237건으로 급증했다.⁶⁾ 쿠팡의 야간 배송 서비스는 2018년에 시작되었고, 2019년부터 본격 도입되었다. 야

4) 유통업 70% “밤에만 일한다”...더디기만 한 ‘야간 노동’ 보호, MBC뉴스, 2021.11.24

5) 환경미화원 5년간 598명 사망...야간근무 등 과로사 39%, 뉴스 1, 2024.10.17

6) 조선 건설업보다 위험하다... 쿠팡 산업재해율, 전체 산업의 9배, 한국일보, 2024.10.10



컬리 샐러드 & 하루배송

심심한 채소·과일도
지금 꼭 필요한 뷰티·리빙 용품도
다음날이면 우리집 문 앞에!

▲ 마켓컬리를 필두로 배송업체들이 앞다투어 야간 배송 서비스를 도입하면서, 물류, 배송 서비스에서 야간 노동 비중이 크게 증가했다. 사진 : 마켓컬리 홈페이지 갈무리

간 노동의 확대와 산업재해 증가의 상관관계가 전혀 없다고 말할 수 있을까?

야간 노동의 규제와 사회적 인식 변화의 필요성

지난 2018년 통계 분석 결과, 야간 노동에 따른 사회적 손실 비용은 2조 6359억 원으로, 이 중 약 51%의 비용을 노동자 개개인이 부담하고 있는 것으로 추정되었다.⁷⁾ 야간 노동을 통해 이윤을 창출하고 있는 기업이 마땅히 부담해야 할 비용을 노동자 개인과 사회에 전가하는 셈이다. 결국, 그 피해는 우리 스스로가 고스란히 떠안게 되는 것이다.

빠른 배송이 사람의 목숨보다 중요하지는 않다. 무분별하게 행해지는 야간 노동을 제한하고 노동자의 건강을 보호할 수 있는 법규제가 필요하다. 이와 더불어 시민들의 사회적 인식도 바뀌어야 한다. 그 가능성은 충분하다. 실제 지난 2020년 코로나19 이후 택배 기사들의 과로사 문제가 사회적 이슈로 대두되던 시기, 권익위에서 실시한 국민 의견조사 결과, 응답자 87%가 노동환경 처우개선을 위해 택배 배송 일정이 늦어져도 괜찮다고答한 사례가 있다.⁸⁾

최근 정부 여당이 반도체 분야 연구개발(R&D) 근로자를 ‘주 52시간제’ 예외직종으로 인정하는 내용을 담은 ‘반도체특별법(반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안)’을 추진하고 있다는 소식이 전해진다.⁹⁾

야간 노동의 확대에 기반한 새벽 배송이 물류, 배송 서비스 기업의 혁신적인 성과로 포장되는 현실과, 반도체산업의 부진을 노동자의 장시간 노동을 허용해 기업의 경쟁력을 강화하고 성장시켜 타파하겠다는 기적(?)의 논리는 서로 일맥상통한다. 이 같은 논리로 야간 노동은 산업을 가리지 않고 점차 확대 적용될 수 있으며, 그래서 결국 우리는 스스로의 건강과 노동권을 보호하기 위해서라도 야간 노동에 브레이크를 걸어야 한다. 

7) 年 2조 6000억... 108만 야간노동자의 눈물값입니다, 서울신문, 2020.11.11

8) 국민 87% “택배기사 처우개선 위해 배송 늦어도 괜찮다”, 한겨레, 2020.11.10

9) 노동계, ‘주52시간 예외’ 반도체특별법에 “경제위기를 노동자에 전가”, KBS뉴스, 2024.11.15

직장 내 괴롭힘 때문에 괴로워요!

박경환 회원, 노무사

최근 노동법 이슈와 관련해 한국 사회에 큰 반향을 일으킨 문제인 ‘직장 내 괴롭힘’. 근로기준법 개정을 통해 신설된 직장 내 괴롭힘 금지조항은 2019년 7월 16일부터 시행되었다.

법에서 규제하는 직장 내 괴롭힘의 주요한 내용은 피해자와 목격자 등 누구든지 괴롭힘 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며, 사용자는 괴롭힘 사실을 인지할 경우 조사해야 한다는 것이다. 사용자는 조사과정에서 피해자와 행위자를 분리 조치해야 하고, 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 경우 행위자에 대한 징계 등의 조치를 하여야 한다. 또한, 사용자는 피해자나 신고자에게 괴롭힘 신고를 이유로 불리한 처우를 해서는 안 된다. 불리한 처우를 하면 형사처벌의 대상이 된다.

직장 내 괴롭힘 금지가 근로기준법에 들어온 것은 그 자체로 큰 의미가 있지만, 제도를 곳곳의 일터에 안착시키는 것은 또 다른 문제이다. 괴롭힘 발생 사실에 대해서는 누구든지 사용자에게 신고할 수 있지만, 사용자가 조사나 보호조치 등에 관한 전권을 가지고 있기 때문에 제대로 조사나 조치가 이루어지는지 알 수 없고, 사용자를 견제할 수단이 없다. 이에 2021년 한 차례의 개정을 거쳐 사용자의 객관적 조사나 조치 의무 위반, 조사관련자의 비밀누설금지 의무 위반, 사용자가 가해자일 경우 과태료 부과 조항이 신설됐고, 해당 사항에 대해 관할 노동청이 조사하고 판단할 수 있게 됐다.

직장 내 괴롭힘 신고를 했을 때 문제가 되는 경우는 조사 기간이 장기화하는 경우, 괴롭힘 성립 요건에 대한 임의적 판단으로 그에 따라 조사자나 회사의 판단을 신뢰할 수 없는 경우, 결과를 알려주지 않는 경우 등이 있다. 그런데 이런 문제는 노동청에 괴롭힘 신

고를 하더라도 유사하게 발생한다.

무작정 길어지는 조사 기간

노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하더라도 신속한 결론을 기대하기란 쉽지 않다. 노동청에 진정하였을 때 소요기간은 25일이며, 근로감독관의 판단하에 25일을 연장할 수 있다. 그 이상으로 기한을 연장하려면 당사자의 동의가 반드시 필요하다. 그런데

실제로 25일 이내에 신고 결과를 받아보기란 하늘의 별 따기와 같다. 25일은 금방 지나가고 노동청에서는 ‘기간 연장’이라는 문자 한 통이 날아온다. 그럼 당사자는 다시 25일간을 기다려야만 한다. 그렇게 총 50일만 기다려도 다행이다. 조사가 더 필요하다며 당사자 동의도 받지 않고 조사 기간을 연장하는 경우도 다반사이다.

근로감독관이 회사에 괴롭힘 조사 시정지시를 내릴 경우 조사 기간이 더 길어지기도 한다. 특히 대기업 관련 신고 건일 경우, 노동청에서 회사를 따주는 일도 있는 것 같다. 중소기업에서 발생한 괴롭힘은 조사기한을 촉박하게 주는 노동청이, 대기업에서 발생한 사건의 경우 여유로운 조사기한을 보장해주기도 한다. 이런저런 사정을 따주거나 조사가 지연되면서, 결국은 신고일로부터 3~4개월 후에 결론이 나오게 되는데, 신속한 결론과 조치를 원하는 피해자로서는 3~4개월이 아니라 마치 3~40년이 지나는 것과 같다.

직장 내 괴롭힘 성립의 자의적 판단

직장 내 괴롭힘 요건에 부합하더라도 자의적인 기준을 충족하지 않으면 직장 내 괴롭힘이 아니라는 판단을 내리기도 한다. 대표적인 자의적 기준으로 “지속반복성” 기준이 있다. 지속반복성 기준이란, 말 그대로 괴롭힘 행위가 일회성이 아닌 지속반복적으로 이루어졌을 때 직장 내 괴롭힘 행위로 인정하겠다는 것을 의미한다. 가령, 일회적이지만 폭행, 욕설이 발생하여 이에 대해 괴롭힘 신고를 했을 경우, 해당 행위는 ‘업무상 적정범위를 넘어서는 직장 내 괴롭힘’에 해당할 것이다. 그런데 실제로 일부 근로감독관은 노동청 혹은 본인의 자의적 잣대를 기준으로 들어 지속반복성을 충족하지 않았다는 이유로 직장 내 괴롭힘이 아니라고 판단하는 경우가 있다. 법령에서 규정한 직장 내 괴롭힘 성립 요건 중에

▲ 고용노동부는 직장내괴롭힘 진정의 경우 25일 내 처리하겠다고 안내하고 있지만, 이 기간 내에 처리되지 않는 경우가 더 많다. 사진 : 고용노동부 노동포털 갈무리.

행위의 지속반복성은 없다. 그럼에도 노동청에서 임의적으로 직장 내 괴롭힘을 판단하는 것은 월권에 해당한다. 게다가 직장 내 괴롭힘 판단 시 피해자 등 신고인이 괴롭힘 행위를 입증해야 하는 현실에 비추어 봤을 때, 지속반복성 요건을 포함해 직장 내 괴롭힘 성립 여부를 검토하는 것은 신고인의 행위 입증에 대한 부담감을 훨씬 높이는 것이다. 고용노동부에서는 연구용역을 통해 지속반복성을 직장 내 괴롭힘의 성립 요건에 추가하려는 움직임을 보이고 있는데, 이는 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 노동자의 접근성을 제한하고, 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 법적 취지를 무력하게 하는 행태이다.

회사 차원의 괴롭힘 판단에 대한 독립적 판단 부재

노동청에 괴롭힘 신고를 하면, 노동청이 회사에 괴롭힘 조사를 하라고 시정지시를 내리는 경우가 있다. 회사는 노동청의 시정지시에 따라 괴롭힘 조사를 하고, 이를 노동청에 보고한다. 그런데 근로기준법에 따르면, 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자가 될 때에는 과태료 부과 대상이 되기 때문에 근로감독관이 직접 신고인, 피신고인, 참고인 등을 조사해야 한다. 법이 위와 같이 규정하고 있음에도 불구하고 노동청이 회사에 조사 시정지시를 내리곤 한다. 노동청에서 회사에 시정지시를 내렸더라도 사용자가 괴롭힘 행위자면 다시 당사자들을 불러 조사함이 마땅하다. 그런데 회사가 제출한 조사결과를 노동청이 그대로 인용하여 결론을 내는 경우도 발견된다. 노동청이 작성한 괴롭힘 보고서를 살펴보다 보면 회사 조사내용과 별반 다르지 않은 것들도 있다. 심지어 검찰조차 명예훼손에 해당하여 기소한 건에 대해서 회사는 이것이 위법행위에 해당함에도 괴롭힘으로 인정되지 않은 건이 있었는데, 노동청이 회사 조사결과를 그대로 인용해 직장 내 괴롭힘 미성립 의견을 보고하기도 했다. 노동청은 직장 내 괴롭힘 판단에 대한 책임을 다하지 않고 회피하려고만 한다.

근로감독관이 부족하다, 허위신고가 너무 많다 등 여러 핑계가 있을 것으로 보인다. 그런데 더 큰 문제는 조사과정에서 피해자가 배제되어 있다는 점이다. 피해자는 노동청의 조사결과를 기다리고만 있는데, 조사 기간 연장 시 불친절한 통보와 임의적, 받아쓰기 결론은 피해자에게 노동부를 불신하게 만드는 요인이 된다. 노동부는 결자해지하여 대국민 신뢰를 회복하고 사업장 내 만연한 직장 내 괴롭힘 문화를 실질적으로 개선할 수 있도록 방법을 강구해야 한다. 

온도계의 바늘은 40도를 넘었다? 야마토 운수, 열사병 대책을 요구하는 파업 ②

콘노 하루키 POSSE

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

노동조합을 통해 개선과 보상을 요구

A 씨는 야마토 운수에 대해 종합 서포트 유니온에 가입하여 노사협상을 통해 이미 부분적인 개선을 실현하고 있다. 이는 충분하다고는 할 수 없지만, 큰 성과라고 할 수 있다. 그리고 추가 대책을 요구하는 이번 파업에서 기온과 열지수(WBGT)에 대한 객관적인 기록, 전사적인 열사병 대책에 대한 실태 조사를 요구하고 있다.

또한, 구체적인 열사병 대책으로 창고 내 배송 차량의 철저한 엔진 정지, 에어컨 의류 및 넥 쿨러 지급, 통풍 또는 냉방 시설의 확충, 노동자의 건강 상태 확인, 안전 위생 교육, 응급 처치 방법 공유, 스포츠음료 등 열사병 대책이 될 수 있는 음료의 지급, 기타 필요하다고 생각되는 조치 등을 요구하고 있다. 모두 현장 노동자들의 피부에 와 닿는 현실적인 개선책이다.

한편, 열사병에 걸린 후 보상을 받기 위해서는 노동운동이 중요하다. 업무상 열사병으로 인정되면 산재보험에 의해 치료비는 전액 무료이며, 4일 이상 휴업 시에는 급여의 80%(한국은 70%)가 지급된다. 하지만 앞서 언급했듯이 회사가 산재 신청을 위촉시키는 경우가 적지 않은 것이 현실이다. 개인이 할 수 있는 실질적인 대응으로는 A 씨가 온도계를 촬영한 것처럼 직장 내 더위를 객관적으로 증명할 수 있는 증거를 남겨두는 것이 바람직하다. 그러나 이렇게 증거를 남기거나 산재를 신청하는 것을 모두 노동자가 개인적으로 해내기가 쉽지 않다.

또한, 열사병으로 후유증이 남았다면 회사에 손해배상을 청구할 수 있다. 노동조합이라면 구체적인 열사병 대책이나 산재 신청 협력에 대해서도 법적 권리로써 교섭을 요구할 수 있다. 이 ‘교섭권’을 활용해 각 사업장에서 열사병 대책을 추진하길 바란다.

‘사회 문제’로 떠오른 필수 노동자의 열사병

최근 전 세계적으로 폭염 속 노동에 대한 대책을 요구하는 대규모 파업이 잇따르고 있다. 특히 사회를 지탱하는 필수 노동자들의 파업은 필수적인 물건과 서비스가 중단되기 때문에 사회에 미치는 영향이 크지만, 그만큼 그들이 하는 일의 중요성을 사회에 강하게 드러낼 수 있다.

필수 노동자의 생명을 지키기 위한 노력은 당사자들에게서 멈추지 않는 사회적 지지가 핵심이다. A 씨가 회사 내에서 혼자였지만, 파업에 나서고 여론을 불러일으킬 수 있었던 것은 기후변화로 인한 필수 노동자의 열사병 심화라는 사회 문제에 대해 A 씨와 함께 목소리를 내고자 하는 학생과 직장인들의 참여와 응원이 있었기 때문이다. 그 노력의 구체적인 모습을 종합 서포트 유니온이 동영상으로 제작했다. (<https://youtu.be/ycha14nG6wk>)

지금 당장 직장에서 열사병의 위험에 노출되어 있거나 열사병의 피해를 겪고 있는 사람은 노동 상담을 받아보길 바란다. 또한, 자신이 당사자가 아니더라도 이러한 노력에 공감하는 사람은 필수 노동자를 지지하는 행동을 모색해 보는 것도 좋을 것이다. 

※ 아마토 운수 측에 이번 파업에 대한 견해를 물었으나, 기사 배포 후 다음과 같은 의견을 보내왔다.

이번 파업에 참여한 직원들이 근무하는 아마가사키 무고 영업소의 기온 및 더위 지수(WBGT 수치)는 해당 직원과 함께 근무하는 영업소장이 측정기를 사용하여 항상 파악하고 있으며, 기온이 40도를 넘는 적은 없었다. 가장 더운 시간대에도 WBGT 수치는 29~30을 유지했으며, 선풍기 및 스팟 쿨러 설치, 휴식 공간 정비 및 작업 중단 및 휴식 시간 확보, 수분 및 염분 보충, 상급자의 근로자 건강 상태 확인 등 적절한 열사병 예방 조치를 했다. 이러한 내용을 파업 전인 2024년 8월 9일 단체 교섭에서 정중히 설명했지만, 영업소의 작업 실태와 당사의 열사병 예방 대책이 제대로 이해되지 않은 것은 매우 유감스러운 일이다.

원문 링크 : <https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/f28bba110c641ce280d36e66bbb9165657dd13a7>

“지역사회를 바꿔나가기 위한 하나의 방법으로 지방 의회를 잘 이용해야 해요”

- 서울시 구의회 정책지원관 A씨

유형섭 선전위원

국회의원들은 의정활동을 포함한 의원 임무를 수행하기 위해 필요한 보좌관을 채용할 수 있다. 반면, 광역 및 기초 의회 의원들에게는 이러한 인력이 제도적으로 지원되지 않았다. 지방의회의 전문성을 높이고 역량 부족을 해결하기 위해 2022년 지방자치법 전부개정으로 ‘정책지원관’이라는 공무원 제도가 도입되었고, 2023년 말 기준 총 1,604명의 정책지원관이 근무 중이다.¹⁾ 최근 신설된 직종이기에 해당 제도의 효과 분석이나 운영 효율화에 대한 연구 및 토론회들이 활발히 이루어지고 있다. 서울시 구의회 소속의 정책지원관 A씨를 직접 만나 정책지원관과 기초의회에 대한 이야기를 나눠보았다.

의회와 발맞추어 정책을 만들어가는 일

정책지원관이 주로 하는 일이 궁금합니다.

안녕하세요. 저는 작년부터 서울시 기초의회에서 정책지원관으로 근무하고 있습니다. 그동안 지방의회에는 의원들의 정책 업무를 지원하는 인력이 없어서 별정직이나 임시직으로 지원 인력을 쓰고 있다가, 필요성이 제기되기 시작하면서 제도가 마련됐어요. 2022년에는 의원 수의 4분의 1 수준으로 지원관을 채용할 수 있게 했다가, 작년에는 의원 수의 2분의 1 수준으로 변경되면서, 채용이 엄청나게 확대되었어요. 저는 작년에 들어왔으니까 계속 두 명의 의원을 맡아서 일하고 있습니다.

지방자치법에 따르면 의원이 하는 의정활동을 지원하는 것으로 명시가 되어있는데요. 실제로는 의원들이 조례 발의하는 과정을 주로 돕고, 시장, 구청장에게 공식 질의를 하

1) 행정안전부 보도자료, “지방의회 정책지원관과 손잡고 일 잘하는 지방의회 만든다”, 2024.10.09. (www.mois.go.kr/ftt/bbs/type010/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_0000000000008&nttId=112896)



▲ 서울특별시의회 제327회 정례회 2차 본회의 모습. 사진은 기사와 무관합니다. 사진 : 서울특별시의회

는 시정, 구정 질문을 지원도 합니다. 그 외에도 의정활동을 하면서 필요한 자료 분석도 제공합니다. 요즘엔 행정사무 감사 첼이라 감사 자료 분석이나 예결산 자료 분석도 지원하고 있습니다.

근무 시간은 어떤가요?

9시부터 6시까지가 정해진 근무시간인데 실제 업무시간은 시즌마다 편차가 있습니다. 의회에는 ‘회기’라고 해서 의원들이 회의하는 기간이 있어요. 조례나 예결산을 의결하거나, 행정사무를 감사하는 등의 심사 기간인데요. 그 기간이 1년에 총 130일에서 140일 정도 되는데, 그때 야근을 많이 합니다. 일반 공무원들은 본인 담당 업무가 끝나면 일을 더 안 해도 되지만, 저희는 의원님이 업무를 시키면 계속 일을 해야 하는 차이가 있어요. 그래도 국회 보좌관 출신의 정책지원관 분들은 과거에 비하면 위라밸과 가깝게 일하고 있다고도 하더라고요.

국회의원 보좌관은 대외 활동에 함께 나가거나 여러 행사에서도 옆에 있곤 하던데, 정

책지원관은 어떤가요? 어떤 차이가 있는지도 궁금합니다.

저희도 현장 조사를 나가거나 외부 방문에 동행 지원하는 경우도 있습니다. 국회의원 보좌관은 별정직 공무원으로, 인사권을 각 의원이 갖고 있어요. 정책지원관은 임기제 공무원이라 계약 기간이 1, 2년 정도로 한정되어 있지만, 별정직인 국회의원 보좌관들은 계속해서 일할 수 있는 거죠. 다만 자신이 보좌하던 의원이 자리에서 물러나면 보통 같이 그만두는 분위기이고요. 또 일할 때 큰 차이가 있다면 저희는 의회 사무국 아래에 있기에, 정치적 중립의 의무를 갖고 있어요. 그래서 공식적으로 정당에 관련된 활동이나 의원님 개인을 선전하는 활동은 지원하지 않습니다.

아까 보좌관 출신도 있다고 하셨는데, 주로 어떤 사람들이 정책지원관으로 지원하나요?

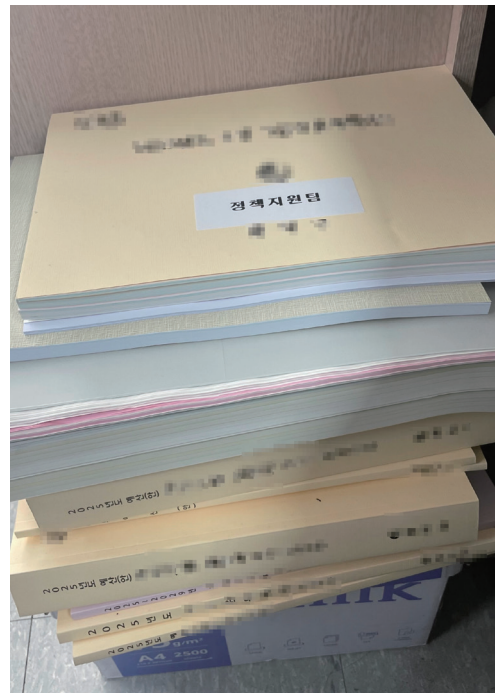
제가 면접 보러 다녔을 땐 4, 50대 나이의 분들도 꽤 있었어요, 대학에서 강의하시는 분들도 있다고 들었고요. 기초의회 정책지원

관은 7~8급 공무원 대우로 들어가는데, 광역의회로 가면 6급 대우라 박사학위 가지신 분들도 좀 많이 계신 걸로 알고 있어요. 학력은 대학원 이상, 전공은 주로 법학이 좀 많이 우대받아요. 아무래도 조례를 다루고, 의정활동의 많은 부분이 법의 테두리 안에 있다 보니, 그런 것 같아요. 저도 개인적으로 연구 작업을 하다가, 지역 정책 관련 일을 하고 싶어 들어오게 된 사례고요.

혹시 근무하면서 느끼는 건강권의 문제도 있을까요?

제일 먼저 생각나는 건 휴가요요. 업무에 문제가 생기지 않는 한 쉬고 싶을 때 휴가를 쓸 수 있어야 하잖아요. 그런데 저희는 의회 사무국과 의원님들, 이렇게 상사가 두 그룹인데다, 또 의원도 두 명이다 보니 의원님 두 분께 다 말씀드려야 해서 휴가 하나 쓸 때마다 너무 부담스러워요. 저는 지금 연차가 절반 정도 남은 것 같아요. 1월이 그나마 제일 한가해서 그때 다 일주일씩 묶어서 써요.

제가 몸이 안 좋아서 수술해야 했던 적이 있는데, 그때가 큰 회기 중이라 중요한 일정을 다 치르고 난 후로 수술 일정을 잡아야 했어요. 그렇게 하고도 수술 이야기를 꺼내기가 곤란했고요. 제 건강상에 문제가 있다는 걸 알면 의원님들 입장에서 일 시키기 부담되거나 일을 못 해낼 거로 생각하지는 않을까 하고 좀 걱정이 됐어요. 또 너무 자주 쉬다는 이미지를 보이면 인사 평가와 관련해서도 걱정이 되잖아요. 계약직들은 이게 무슨 말인지 알 거로 생각해요.



▲ 이번 회기에 검토해야 할 자료 일부. 사진: A씨

눈치가 안 보일 수 없는 환경이네요. 지역 정책에 관심 있었다고 하셨는데 좀 더 이야기 들려주실 수 있을까요?

저는 노동 쪽을 전공해서 노동문제에 관심이 있고 그쪽 일을 하고 싶었어요. 지자체에 있는 지방정부가 조례를 만들어 노동권익센터와 같은 센터가 마련되는 등 여러 지원 정책을 만들어 내고 있더라고요. 그래서 지역에서 지자체 조례를 통해 노동문제를 풀어나가는 일에 대한 관심과 고민이 있었고, 그게 완벽한 답은 아니더라도 미조직, 불안정 노동자들을 보호하기 위한 기본적인 시스템을 마련할 수는 있겠다고 생각했어요. 사실 노동조합이나 시민사회단체에서 그런 지원을 다 할 수 없고, 공공의 자원을 가지고 할 수 있는 만큼은 할 필요가 있다고 생각해요.

지역과 현장으로부터 길어 올려지는

‘좋은 정책’을 위해

실제로 지역 의회에서 일해보니 어떤가요?

노동 관련 정책 사례들도 궁금합니다.

의회 밖에서는 조례를 만들기가 굉장히 어렵잖아요. 시민사회단체와 주민들이 힘을 합쳐서 의원한테 발의 요청을 하고..., 참 어려운 일인데, 정작 의회 안에 있으면 정말 주민에게 필요한 조례를 만드는 분들이 있는가 하면, 조례 개수를 채우기 위해 계속 발의하려는 분들도 계세요. 그러면 정말 조례들이 너무 쉽게, 다른 지역 것을 베껴서 만들어지다 보니 집행부에서 해당 사업을 집행하지 않고 그냥 조례만 남아있는 경우들을 보게 돼요.

반면, 좋은 조례를 만들면 전국에 빠르게 퍼져나간다는 장점도 있죠. 오히려 정부보다 지자체에서 훨씬 더 급진적인 정책들을 펼치는 사례도 있고, 그런 정책이 정부 제도로 되는 경우들도 많이 있거든요. 전남노동권익센터에서 조식을 제공한다고²⁾, 작업복 세탁소의 경우에도 김해가 선례인데 전남에서 계속 제안해서 전국화되고 있잖아요³⁾. 그런 건 지역과 현장에 있는 사람들이 아니면 알 수 없으니까요.

마지막으로 전하고 싶은 말씀 부탁드립니다.

정책지원관이라는 직업 자체보다는 지방의 회에 대한 관심을 많이 가져주셨으면 좋겠어요. 의회가 무슨 높고 대단한 것을 결정하는 기관이라기보다 사실은 주민들이 활용해야 하는 기관이고, 주민들이 의회를 통해 무언가를 실현해야 하는 기관이라는 점, 그렇게 되지 않고 있는 한계가 있다는 점을 말하고 싶어요. 어쩌면 그런 기능이 잘 이루어지지 않아서 꼭 필요한 제도와 사업들이 금방 무너지는 게 아닌가 싶기도 해요. 해당 영역에 대한 시민사회의 고민과 관심이 미치지 못하면 집행부가 사업을 없애거나, 의회가 예산을 줄여버려도 대응하지 못하고 그대로 없어지기 쉽죠.

아래로부터의 정치, 풀뿌리 민주주의를 실현하기 위해서는 결국 지방의회가 활성화되어야 한다. 역량이 부족해서, 혹은 감시가 헐겁고 의지가 없어 지방자치단체나 지역 의회가 제 기능을 다하지 못하면 주민과 시민사회가 애써 제도를 만들어 내더라도 유지되거나 실현되기 어렵다. 지자체와 지방의회가 서로 견제하고, 지역 주민의 의견을 더 잘 수렴하고, 필요한 입법 활동과 정책이 잘 실현되는지 살피기 위해 정책지원관의 역할이 더 중요해지는 시점이다. 3년 차 신생 직종인 정책지원관 제도를 관심 있게 지켜봐야 할 이유이다. 

2) 장선욱, “아침 굶지 마세요... 전국 첫 근로자 조식센터 문 연다”, 국민일보, 2023.02.15. (www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0017962071)

3) 장은고, “일할 때 필수적인 작업복의 세탁은...왜 노동자 몫일까”, 경향신문, 2020.04.21. (www.khan.co.kr/article/202004110600045)

경기도 교육청의 학교 급식 위탁 시도를 저지한다!

- 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부 경기지부 성지현 지부장 인터뷰

장영우 선전위원

최근 경기도 교육청에서 도내 일부 학교에 대한 급식을 위탁한다는 소식이 전해졌다. 이번 현장의 목소리 코너에서는 이에 맞서 투쟁하고 있는 교육공무직 경기지부 지부장을 인터뷰하였다. 인터뷰는 11월 18일 수원에 있는 노동조합 사무실에서 진행하였다.

안녕하세요. 소개 부탁드립니다.

저는 공공운수노조 전국교육공무직본부 경기지부 지부장 성지현입니다. 교육기관에는 공무원이 아닌 다양한 노동자들이 있는데요. 이들 무기계약 직군을 공무직이라고 합니다. 학교에는 많은 공무직 노동자들이 급식실, 행정실, 교무실, 도서실, 과학실, 특수교실, 돌봄교실 등에서 일합니다. 경기도의 교육공무직은 3만 5천 명 정도이고, 전국으로는 20만 명 정도입니다. 이 중 급식노동자들이 30% 정도로 제일 많습니다.

현재 현장에서 일하는 급식노동자들이 부족하다고 들었습니다.

최근 서울의 한 학교에서 급식으로 밥하고 찌개만 줬다고 방송에 나온 적이 있습니다. 7명이 일해야 하는 데 2명밖에 없으니 급식이 부실해지지요. 경기도도 비슷한 상황인데요. 학부모님들이 민원을 내도 일할 사람이 없으니 방법이 없습니다.

6~7년 전만 해도 급식실에 채용공고를 내면 지원자 중에서 불합격자가 있을 정도였습니다. 그런데 한 3~4년 전부터 용인, 화성지역부터 시작해서 채용공고를 내도 인원을 채우지 못하고 있습니다. 막상 입사하더라도 일이 힘드니 얼마 지나지 않아 퇴사하고요.

최근 몇 년 사이 급식노동자 중에서 폐암이 많이 발견되었고, 이것이 사회적으로 알려졌다습니다. 전국 급식노동자들이 2년 전 흉부 CT 검사를 전수조사 받았는데 우리 노조



▲ 11월 19일 차별 철폐를 요구하는 오체투지 행진, 사진출처: 성지현지부장

에서도 6, 7명 정도 폐암이 발견됐고, 경기도 내 다른 노조를 포함하면 경기도 내 급식노동자 중에서 20명 정도가 폐암 진단을 받았습니다. 폐 결절로 인한 재검자는 셀 수도 없을 정도로 많았고요. 급식실에서 일하다 보면 폐암이 생긴다고 하는데 누가 일하러 오겠습니까? 게다가 노동강도도 세서 다른 공공기관은 1명이 50~60명분의 식사를 담당한다고 하는데, 학교는 1명이 120명분의 식사를 준비합니다. 앞치마를 두르면 미친 x처럼 일한다고 할 정도입니다. 무거운 걸 들고 나르면 팔, 다리, 어깨도 성하지 않습니다. 이런 나쁜 일자리니 일하러 오질 않는 것이지요.

지금은 어떤 이슈가 있습니까?

현재 공무원의 유급 병가와 질병 휴직은 각각 60일과 3년이며, 장기 재직휴가는 근무기간에 따라 5일과 10일 또는 20일을 보장받습니다. 하지만 교육공무직 경우에는 유급 병가와 질병 휴직은 각각 30일과 무급 1년이고, 장기 재직휴가는 주어지지 않고 있어요. 예를 들어 암에 걸려 치료 기간이 1년 이상으로 길어지면 직장을 그만두어야 하는

거죠. 그래서 이런 차별들이 좀 개선이 되었으면 좋겠습니다.

그리고 방학 중 급식노동자(조리사·배식원 등), 특수교육지도사, 청소노동자는 임금이 없어요. 12개월 중 3개월은 강제 무급휴직을 당해야 합니다. 방학 중 비근무자들은 설 연휴도 광복절도 무급입니다. 현행 근로기준법은 회사의 경영상 귀책 사유로 휴업 시 노동자들에 대해 평균임금의 70% 이상을 지급하게 되어 있는데 방학은 법적으로 사용자의 귀책 사유가 아니라고 합니다. 그래서 아르바이트하러 다녀야 생활할 수 있는 생계 문제가 발생하고 있습니다. 무노동 무임금 원칙만 고수한다면 우리 노동자들의 생계도 위협받을 것이고 최근 발생하는 결원 사태도 해결하기 어려울 것입니다.

학교에서 근무하려면 성교육, 청렴, 위생, 안전 등 법정 의무 연수교육을 많이 이수해야 합니다. 그래서 방학 때 유급 근무일을 늘려 그 시간에 연수교육을 받게 했으면 좋겠습니다.



▲ 성지현 지부장, 사진출처: 장영우

최근 경기도 교육청이 급식실 인원 부족 문제를 위탁을 통해 해결하려고 시도 중이라고 들었습니다.

일할 사람을 구할 수 없으니 위탁을 통해서라도 구하려고 하는 건데요. 좋은 일자리를 만들어야 하는 것이 근본적인 해결책이라고 생각하고 있습니다. 앞서 언급한 3가지 문제가 그것인데요. 그걸 해결해야 합니다. 좋은 일자리를 만들어도 해결이 될까 말까 한데 위탁은 땀질하는 것밖에 안 된다고 봅니다. 근데 교육청은 당장 대안이 없다며 위탁이라도 해서 어디서라도 인력을 데려와야 한다는 태도입니다.

지난여름 총파업을 하셨다고 들었습니다.

공무원 정규직들과 임금과 복지에서 차이가 점점 벌어지고 있어서, 이를 개선하기 위해 지난 7월 하루 총파업을 진행했습니다. 경기도 교육청과 단체협약에 대한 교섭을 3년째 별이고 있지만, 전혀 진전이 없고, 겨울 복무처우 개선을 중심으로 집중 교섭을 시작했는데 잘 안 됐죠. 이에 쟁의권을 얻어 '차별에 저항하라'라는 큰 모토로 총파업을 진행

했습니다.

지난시기 교섭 결렬이 된 상황에 대한 경기도 교육청 규탄과 앞으로 교섭을 집중적으로 진행해 다른 사안까지 타결을 보기 위한 취지로 7월 하루 파업을 한 것이죠. 이후 교육청과 집중 교섭을 했는데 지지부진했습니다. 이에 12월 6일 전국의 학교 공무원 노동자들이 총파업을 진행합니다. 우리 노조만이 아니라 학교 비정규직 노동조합과 같이 총파업을 진행합니다.

이전에는 경기도 교육감이 이른바 진보교육감이었지만 그때도 교섭이 제대로 되진 않았는데, 지금은 보수교육감이 재임 중이다 보니까 더 교섭이 진행되지 않고 있습니다.

3~4년 전부터 학교 급식 노동자의 폐암이 문제가 되었는데요. 현장에서 체감하는 변화가 있습니까?

예전보다는 교육청에서 신경을 쓰는 거 같긴 한데 여전히 현장에서는 부족한 점이 있지요. 급식실에서 수백 명이 먹을 분량의 재료를 튀기고 굽고 볶는 과정에서 발생하는 유

해물질과 제대로 빠져나가지 않는 가스 때문에 조리하다 보면 주위가 뿌연습니다. 조리 연기 흡입으로 인한 폐암이 언론에 오르내리고 쟁점이 되다 보니 교육청에서 근무환경에 대한 정기 점검을 하지만, 막상 요리할 때 점검을 하지 않고 퇴근하고 점검을 하는 식이에요. 근본적으로는 제대로 된 환기시설을 갖추어야 하는데 비용과 시간이 소요가 많이 되나 봅니다. 그래서 환기시설 공사한 학교가 몇 개 없는 거로 알고 있습니다.

환기시설 확충 등 중장기 계획도 중요하지만 지금 당장 노동자를 보호할 방법이 시급하게 요구되는데, 교육청에서 뚜렷한 대안을 내놓지 않고 있어요. 인력을 충원하여 노동강도를 낮추고 흉부 CT라도 정기적으로 검진받게 해주면 좋겠는데 예산을 핑계로 이마저도 해주지 않고 있는 현실입니다.

노동조합은 언제, 어떻게 결성됐나요?

노동조합은 2010년쯤 준비했던 것 같고요. 2012년에 학교 비정규직 노동자들이 최초로 파업을 했습니다. 세상 사람들은 학교에 공무원만 있는 줄 알았는데, 유령처럼 존재했던 비정규직 노동자들이 파업하는 것으로 우리의 존재를 드러낸 것이죠. 당시 호봉도, 수당도 없는 열악한 처우와 상시적 업무임에도 재계약을 걱정해야 하는 처지를 개선하고 싶었습니다. 이후 2014년 학교 비정규직의 사용자는 시·도교육감이라는 대법원 판결이 나왔습니다. 이런 투쟁의 성과로 상시 지속적 업무를 하는 직종은 무기계약직으로 전환되었고 고용은 대체로 이전보다는

안정된 편입니다. 하지만 영어 회화 전문강사, 방과 후 코디와 같이 주 15시간 이하로 근무하는 분들은 여전히 고용이 불안정하여 매년 고용안정 투쟁을 하는 직종도 있습니다.

노동조합 활동을 하면서 어떤 점을 어렵다고 느끼고 계시는지요?

노동조합 결성 초기에는 조합원들의 지지와 응원을 많이 받았습니다. 하지만 조합원들도 많아지고 직종도 다양해지니 일일이 그 모든 요구를 노동조합에서 수용하기에 한계가 느껴질 때도 있습니다. 경기도에는 2,500여 개의 학교가 있습니다. 조합원들과 일일이 만나서 소통하기 쉽지 않지요. 최근에는 급식노동자 조합원들의 노동안전에 신경을 쓰는 편입니다. 그러다 보면 다른 직종에 있는 조합원들의 불만이나 원망의 목소리를 듣기도 합니다. 경기도 학교의 다양한 직종조합원들과 원활한 소통을 하는 것이 어렵고 앞으로도 과제라고 생각하고 있습니다.

마지막으로 일터 독자들에게 전하고 싶으신 이야기가 있다면 부탁드립니다.

대한민국의 학교 급식이 K-급식이라며 좋은 평가를 받고 있지만, 그 속에서 급식노동자들은 폐암으로, 근골격계 질환 등으로 병들어가고 있습니다.

12월 6일 파업을 통하여 임금에서부터 휴가까지 서럽도록 차별에 시달려온 교육공무직 노동자의 현실을 알려내려 하고 있습니다. 노동조합에서 힘들지만, 열심히 투쟁하고 있습니다. 많은 관심과 지지 부탁드립니다. 

금기를 깬 여성들, ‘방판’ 시스터즈

- 드라마 <정숙한 세일즈>

곽진경 선전위원, 노무사

정숙하지 않은 정숙

가가호호 방문하여 노동력을 제공하는 사람들은 여전히 우리 주변에 많다. 가스 검침원, 재가 요양보호사, 장애인활동 지원사, 학습지 교사 등. 오늘날에도 여성 취업자 비율이 월등히 높은 직종이다. 출산과 육아 등으로 경력 단절이 길었거나, 가사 노동과 돌봄 노동 때문에 부득이 단시간 노동과 불안정 노동을 선택할 수밖에 없는 여성들이 선택할 수 있는 직업이기 때문일 것이다.

<정숙한 세일즈>의 주인공 한정숙(배우 김소연)도 마찬가지다. 변변한 일자리 하나 구하지 못하는 백수 남편을 대신해 눈알을 붙일 인형을 한가득 들고 시장을 걸어 다니고 가사도우미로도 일하던 정숙은 월세도 제대로 내지 못할 만큼 벌이가 없다. 그러던 중 성인용품 방문 판매원을 구인하는 공고를 우연히 본다. 기혼이라서 “조금” 그렇다는 거절을 듣고도 다시 사무실 문을 두드리며, 기혼이 못할 이유가 뭐가 있는지 당당하게 물어보며 일자리를 얻게 된다.

정숙은 그 이름에서도 알 수 있듯이 ‘정숙한’ 캐릭터다. 목소리도 사근사근하며 매사 우물쭈물 말한다. 남편이 ‘주도적’인 걸 좋아하지 않아서, 잠자리에서도 가만히만 있다던 정숙은 겉으로는 소극적인 여성으로만 그려진다. 그러나 그녀는 전혀 정숙하지 않고 매우 진취적이다.

이 드라마의 배경은 1992년. 2024년인 지금도 마찬가지지만, 여성의 섹슈얼리티는 쉬쉬하며 동네 잘 아는 사람들끼리만 이야기하는 주제다. 이런 분위기 속에 정숙은 첫 방문 판매를 시작한다. “야시꾸리한” 속옷과 생전 보지도 못한 성인용품을 금제(드라마 속 도시 이름)의 중년 여성들에게 소개하지만, 오히려 ‘문란한’ 여성이라는 험담에 휩싸이며 좌절하게 된다. 동네의 한 중년 남성은 “자기 와이프에게 못된 걸 팔려고 한다.”면서 정숙의 집 담벼락에 테러까지 일삼는다.

그러나 정숙은 절대 포기하지 않는다. 주리(배우 이세희)로부터 아이디어를 얻어 성인용품을 실제 체험해 보며 판매의 설득력을 갖춘다. 수십 번의 거절에도 고객들의 수요를 조사하겠다는 설문 조사를 하고 다닌다. 방문판매를 할 수만 있다면 다른 지역에 가는 것도 서슴지 않고, 영화 상영회까지 준비하며 판로를 개척한다. 최초로 지부장을 맡게 되며 고정 수입까지 얻게 된다.

방판 시스터즈의 여성 연대

정숙의 곁에는 정숙만큼이나 주체적인 여성들이 함께한다. 처음 정숙과 방문판매를 같이 시작한 영복(배우 김선영)은 정숙처럼 가장이다. 전과자라 취업 길이 막힌 남편과 세 딸이 있는 가정의 생계를 책임진다. 주리는 지금도 따가운 시선의 대상이 되는 ‘미혼모’이지만 차밍 미용실의 사장님이다. 정숙의 열심을 보고 ‘투잡’으로 방문판매에 함께 뛰어들다. 정숙을 두고 수군대는 동네 사람들과 달리 주리는 처음부터 정숙을 열렬히 응원하며 관심을 보였다. 사업에 대한 조언도 아끼지 않는다. 남들 시선 따위는 아랑곳하지 않는다.

금희(배우 김성령)는 정숙이 가사도우미 일을 하던 집의 주인이다. 덩크족이라는 개념이 생소한 그 시대에 아이를 낳지 않고 살겠다고 당당히 선언하며 결혼했고, 대학에서 영어영문학을 전공한 엘리트다. 그럼에도 약사 남편을 지원하는 가사 노동 외에는 아무런 사회생활을 하지 않던 금희는 처음 정숙이 방문판매를 할 수 있도록 공간을 제공한다. 처음에는 난색을 보이던 한두 번 같이 하더니 ‘금제에 오고, 이 일을 하게 된 게 제일 재밌는 일’이라면서 선뜻 방문판매에 뛰어들다.

이들이 함께 쌓아 올린 연대는 두텁다. 처음에는 판매 일만 함께했지만, 판매 이후의 일상을 함께 보내면서 서로에게 든든한 지원군이 된다. 정숙이 외진 곳으로 홀로 방문판매를 나갔다가 성폭력 위협에 처했을 때의 에피소드는 이들의 끈끈함을 여실히 보여준다. 먹고 살기 위해서 두렵지만 계속 일해야 한다는 정숙에게, 정숙이 성인용품 방문판매를 하므로 그런 일을 당했다는 주변 사람들의 질타에 주눅 든 정숙에게, 시스터즈는 ‘정숙 씨가 잘못된 게 뭐 있냐’면서 정숙 편을 들고 나선다.

응원에 힘입은 정숙은 숨지 않고 맞서기로 결심한다. 이미 강한 메이크업을 하고 경찰서로 쳐들어갈 준비를 하고 있던 시스터즈 앞에 정숙이 나타나고, 네 여성은 경찰서로 들어닥친다. 정숙은 전혀 주눅 들지 않고 성폭력 가해자에게 펀치를 날린다.



▲ 사진 출처: JTBC, 드라마 <정숙한 세일즈>

편견과 맞서는 여성 중심 서사, <정숙한 세일즈>

<정숙한 세일즈>는 초반 다소 자극적으로 출발했지만, 그 안에는 여성 노동의 문제, 사회문화적 편견과 금기에 맞서는 여성들, 마음을 따뜻하게 만드는 연대의 모습이 보인다. 남성 출연자와의 멜로, 수사물과 스릴러 등이 짬뽕(?) 되어 있기는 하지만 여성 4인방이 중심이 된 서사가 끝까지 이어진다.

4인방의 이야기만이 끝은 아니다. 처음에는 정숙의 가슴에 비수를 꽂는 말을 하면서 정숙의 일을 폄하하던 정숙의 어머니는, 정숙의 이혼을 응원하며 밖에서 일을 잘할 수 있도록 집안을 돌본다. 고등학교 동창인 서연(배우 전수지)은 정숙의 일에 흥미를 느끼며 정숙을 돕는다. 정숙이 지부장으로서 승진할 수 있도록 먼저 제안한 출연자도 여성이다.

드라마에서 그리는 여성의 욕망에 대한 편견, 여성 노동자들이 처한 문제, 정상 가족의 범주에서 벗어난 자들에게 쏟아지는 따가운 시선은 비단 1992년이기 때문만은 아니다. 이런 문제들은 다른 모습으로 나타나며 진취적인 여성의 출연을 가로막는다.

그럼에도 키워온 우정을 거름 삼아 삶을 개척해 나가는 인물들의 에피소드가 꽤 흥미롭다. 드라마 <정숙한 세일즈>는 11월 17일 12부작으로 막을 내렸다. 글에서 언급한 에피소드 외에도 눈시울을 붉게 만드는 장면들이 많으니, 여유가 될 때 한번 시청해 보는 것을 권한다. 

기후재난에 휘청이는 노동자 건강권

- 10월 31일 '기후재난, 노동자건강을 위한 제도개선 토론회'에 가다

유경희 회원

폭염, 폭우, 폭설, 한파 상황 속에서 현장 노동자는 일터의 위험을 스스로 감내하고 있다. '기후재난'에 노동자의 건강권이 휘청이고 있다. 광주광역시의회가 개최한 이번 토론회는 기후재난 시기 노동자 건강권 확보 방안을 모색하고 현장 노동자 증언을 듣는 자리였다.

폭염에 급식실 에어컨을 설치하던 한 청년이 쓰러졌다

낮 최고기온이 35도에 육박한 8월, 학교에 에어컨을 설치하러 갔던 27세 청년이 열사병으로 사망한 사건이 널리 알려졌다. 입사한 지 이틀째 된 날이었다. 에어컨 설치 현장인 학교 급식실에는 선풍기 두 대 뿐, 환기조차 되지 않아 더운 열기로 가득했다. 당일 오후 4시 40분경, 현장을 빠져나온 청년은 자리를 빙빙 돌며 알 수 없는 말을 하는 등 열사병 증세가 발현됐지만, 회사는 응급조치를 전혀 취하지 않았다. 학교 관계자들은 청년 노동자가 의식을 잃은 채 햇볕에 내리쬘는 장소에 누워있는 모습을 사진 촬영하고 '지병이 있느냐'고 물었다. 토론회 당일 참석한 청년 노동자 어머니는 '이 사회에서 더는 아들과 같은 일이 발생하지 않아야 한다'며 눈물을 흘렸다.

위험은 끊임없이 외주화되고, 여전히 사업장은 폭염·폭우·한파 등과 관련한 재해예방 매뉴얼을 마련하지도, 이행하지도 않는 가운데 가만히 있어도 숨 막히는 폭염 속에 노동자는 '쉬지 않고 계속 작업하여 정해진 마감 기한 내 완료할 것'을 요구받는다.

현장에서 휴게시간과 휴게공간은 여전히 꿈같은 얘기다

건설 현장도 크게 다르지 않았다. 송영진 전국건설노동조합 광주전남지부 활동가는 “건

설노동자로 오래 일해도 여름 현장의 온도와 습도는 여전히 적응되지 않고, 아무리 물을 많이 마셔도 어지럽고 땀이 주체 없이 흥건하게 흘렀다”라고 현장 상황을 구체적으로 묘사했다. 건설 현장에는 휴게공간이 부족해 노동자들은 그늘진 곳 아무 데서나 한뼉잠을 자며, 폭염 때문에 도저히 일할 수 없어 회사에 작업중지권을 요구해도 거부당했다. 더운 열기로 인하여 동료들이 실신하는 모습을 본 노동자도 매우 많았다고 증언했다.

한여름 조선소 현장은 대낮 직사광선으로 화상을 입을 만큼 뜨겁다. 조선소 하청 현장은 ‘그늘막이 생산성을 낮춘다.’라며 꺼린다. 최민수 전국금속노동조합 전남조선하청지회 활동가는 “조선소 노동자들은 더위를 식히기 위해 뜨거운 바람이 나오는 에어호스를 몸에 넣기도 한다.”라며 역설적인 상황을 전했다. 조선소 현장의 불별더위 대책은 조기 출근이다. 하지만 당일 정해진 생산량을 채우지 못하면 13~15시 칼날 같은 더위를 몸으로 견뎌내야 했다. 이처럼, 폭염·한파로 노동자의 건강이 무너져도 생산량과 회사의 이윤이 우선이었다.

발일하던 이주노동자는 여름내 식중독으로 배를 앓았다

가치, 고추 수확 시기인 여름에는 발일하는 이주노동자가 많다. 하지만 뜨거운 태양을 온몸으로 받아내며 발일하는 이주노동자에게 잠깐 쉴 여유도 주어지지 않는다. 배한주 베트남 통역사는 “이주노동자들과 사업주 간 언어가 통하지 않아 휴식이 필요하다는 의사를 전하지 못하고, 땀별에 방치된 도시락을 먹어 식중독과 배앓이로 고생한 이주노동자가 매우 많았다”라고 말했다.



▲ 지난 10월 31일 광주시의회에서 '기후재난, 노동자건강을 위한 제도개선 토론회'가 열렸다. 사진: 광주전남노동안전지킴이 손상용 활동가.

밭도 건설 현장도 조선소도 이주노동자에게는 또 다른 차별의 공간이었다. 현장 노동자들은 ‘이주노동자에게 냄새난다.’라며 자리를 피하거나 밥도 같이 먹지 않았다. 그로 인해 이주노동자는 일터에서 이중 차별을 겪어야 했다. 배 통역사는 “아직도 현장에 남아있는 이주노동자에 대한 혐오와 차별을 거두어야 할 때”라고 강조했다.

광주시의회 토론회를 통해 지역에서도 노동안전 관련 의제를 지속적으로 논의하고 장기적 대책을 마련해야할 필요성을 느꼈다. 각 지방자치단체에서 노동안전 조례 등 규정하고 있지만, 실효성이 없다는 지적이 계속되고 있기 때문이다. 기후재난 시기 노동자가 안전하고 건강하게 일할 권리를 위해 노동자, 사업장, 노동조합, 지방자치단체 등 각 주체별 예방대책을 수립하고 이를 이행하여야 안전한 일터에 한 발 가까워질 수 있을 것이다. **알터**

함께 나이 들어가는 친구에게¹⁾

송윤희 회원, 직업환경의학전문의

보연에게.

정말 오랜만에 편지 쓴다.

나는 나이가 40대 중반이 되니 몸이 예전 같지 않아. (아. 이렇게 재미없는 말로 서두를 열다니, 미안하다. 그래도 좀만 들어줘.) 운동을 해도 더 건강해지는 게 아니고 그냥 덜 아프고 간신히 유지만 되는 것 같아. 아줌마 친구들이랑 모여서는 어느덧 한 시간째 건강 얘기만 늘어놓고 있어. 어째 늙어가는 모습은 다 비슷한 것 같지?

늙어가는 것.

예쁘게 포장해서 나이 먹어가는 것. 혹은 노사연 가사로는 익어가는 것에 대해 얘기 좀 해보자. 외모나 내면 말고 내 몸 자체로 말이야. 진료실에서 환자들을 보다 보면, 우리 몸이 어떻게 늙어가는지가 보이거든. 한마디로 뻣뻣해져. 온몸의 조직이 탄력이 떨어지는 거지. 다른 몸 여러 곳이 다 그렇겠지만 특히 혈관이 그렇고, 척추가 그래. 혈관이 뻣뻣해지는 게 뭐냐고? 혈압이 높으면 혈관들이 그 압력을 이겨내려고 하면서 딱딱해지는 거야. 당연히 아이보다 어른의 혈관이 딱딱한 거지. 또 뻣뻣하기만 한 게 아니라, 그 안 혈관 내 피에는 덕지덕지 뭐가 끼는 거야. 그렇게 뻣뻣하고 덕지덕지한 혈관이 노화의 현상인 거지. 혈압 때문에 혈관 노화가 생기기도 하고, 또 혈관 노화 때문에 혈압이 생기기도 하지. 서로 주거나 받거나 하면서.

자연 현상이니 어쩔 수 없다고?

1) (한노)보연이라는 친구에게 편지형식으로 쓴 글입니다.

아냐. 혹시 기부 활동을 많이 하는 연예인 선의 건강 상태를 들어본 적이 있니? 매일 10km 달리기를 하는 50대 그의 혈관 나이가 무려 10대인 것으로 드러났어. 그만큼 충분히 나의 일상생활과 활동, 운동으로 자연 현상을 늦출 수 있다는 거지.

그리고 우리 현대인은 있잖아. 동물인데도 너무 식물처럼 가만히 있거든. 우리가 보행하기 위해 직립으로 서 있는 거 같지? 아니야. 우리 몸 구조를 보면 사실은 뛰기 위해 그렇게 구조가 되어 있는 거야. 걷기 위해서라면 사실 장딴지 근육만 있어도 되는데, 우리 몸에서 제일 크고 힘이 센 근육 중 하나가 엉덩이 근육, 대둔근이거든. 그건 두 다리를 많이 벌려서 뛰는 자세를 만들어내기 위해서 발달 되어 있는 거야.

그래서 내가 환자들에게 항상 얘기하는 게 운동이야. 그냥 느긋한 산책이나 걷기 운동보다는 말이야, 피 냄새가 날 정도로 빠르게 헉헉거리면서 달려봐. 심장이 미친 듯이 뛰고 땀이 티셔츠를 흠뻑 먹어버리게. 그럼 내 혈관들은 자극을 받아서 뚝뚝뚝해지거든. “뭐지? 이 주인… 왜 이래? 살살해, 줌!” 하면서 급격한 압력 변화에 적응하고 날렵하게 혈류를 보내주기 위해서 자극받으며 열심히 늘렸다 줄였다 운동하는 거지.

그러니까 너도 맨날 연구한다고 가만히 모니터 앞에 있지 말고 꼭 운동을 해. 격하게. 선처럼 매일 10km는 절대 못 하더라도, 1주일에 한 번 3km나 5km를 뛰는 거야. 그냥 보강도 좋지만, 중간 중간 30초씩 젖 먹던 힘을 다해서 다다다다 뛰어봐. 스프린트 선수처럼. 그럼 내 몸이 안 쓰던 근육과 내 심장이 안 뛰던 한계치까지 뛰면서 온몸이 리셋될 거야. 1주일에 한 번 숨을 몰아쉬면서! 오케이?

그다음에 또 뻣뻣해지는 데가 척추야.

사실 척추 말고도 근육, 인대, 건, 관절 모두 노화로 수분이 빠져서 가동성이 떨어지고 뻣뻣한 거지. 혹시 이 스트레칭 아니? 난 이걸 파배기 스트레칭이라고 하는데, 내 몸을 파배기처럼 비틀어주는 거야. 그럼, 척추가 (경부-흉부-요추부) 비틀어지면서 그 주변으로 지나가는 교감신경절들이랑 수많은 신경을 자극해 주면서 굉장히 몸에 좋거든. 난 말이야… 30대 때 하도 가만히 앉아서 모니터만 봐댔더니 척추 관절들이 안 좋아져서



이게 안 돼. 아직 40대인데 퇴행성이 시작된 것일 수도 있겠다 싶어. 그래도 이 악물고 아침마다 저 스트레칭을 한다. 오른쪽, 왼쪽 한 번씩. 뻣뻣하게 잘 안돼도 꾸역꾸역 해. 오늘 너도 자기 전에 꼭 이 스트레칭을 해봐. 하루에 한 번! 척추에 자극 주기!

목도 자주 아프지? 진료실에 있다 보면, 또 사람들이 제일 많이 아파하는 데가 목덜미, 목, 후두부거든? 이건 99% 이상 목 자세의 문제야. 지하철 탈 때 주변 둘러봐봐. 다 이리
고 있어.



▲ 사진 출처: www.jeonpa.co.kr/news/articleView.html?idxno=26317

그뿐만 아니라, 모니터 앞에서도 작업대 앞에서도 내 목은 대부분 아래로 구부러져 있지. 이 5~7kg 되는 성인 머리 무게를 저런 각도로 숙이면... 알지? 못해도 12~20kg까지 증가해! 그럼 그걸 받쳐주는 내 뒷목과 후두부랑 어깨죽지가 죽어나는 거야...

그러니까 꼭 하루에 3~4번은 하늘을 봐. 뒷짐 지고, 어깨 짹 피고 고개를 들어서 하늘, 천장, 형광등, 시스템에어컨 아무거나 봐봐. 10초간 그렇게 고개를 위로 들고 하나, 둘, 셋, 넷, 다섯 열까지 세. 그리고 나서 다시 작업을 시작해. 가련한 내 목 척추한테 쉼을 주자고.

자, 오늘부터 해보는 거 잊지 마!

하나. 꺾배기처럼 양쪽으로 몸을 비튼다.

둘. 하루에 3~4번 이상 하늘 바라보고 열까지 센다.

셋. 일주일에 하루 정도 숨 턱까지 올 때까지 운동한다.

보연이 넌 연구를 하니까 평소에 모니터 확실하게 확 올려! 스마트폰은 되도록 덜 보고, 들어가도 아프지 않아야 하니까. 아직 우리 갈 길이 머니까.

- 진료실에서 친구 윤희가 - 

더 나은 일자리를 상상한다

김한울 회원, 젠더와노동건강권센터

****구 요가원에서 선생님을 구해요!**

화 오후 7시 반 소도구 요가, 8시 40분 하타

목 오후 7시 반 매트 필라테스, 8시 40분 인요가

회원님들이 너무 좋으셔서 함께 오래 같이 하실 선생님 구해요!

010-****-**** 연락주세요^^

요가 강사 구인 사이트에 접속해 검색하다가 발견한 공고문이었다. 현재 일하는 요가원과 위치와 프로그램이 똑같아서, 혹시나 해 적혀있는 핸드폰 번호를 연락처에서 검색해 봤다. 요가원 원장의 번호가 떴다. 나에게 아무런 설명도 하지 않고 내가 일하는 타임에 채용공고를 올린 것이다. 너무 황당해 당장 그에게 연락했다. 그의 요지는 ‘요가원 운영이 어려운데 뭘 바꿔야 할지 모르겠기에, 일단 선생님이라도 바꿔보려고 했다. 미리 말해야 했는데, 나도 운영이 처음이라서 미숙했다. 미안하다.’였다. 속상하고 기분이 상했다. 그와 나 사이에는 근로계약서도, 심지어 프리랜서 계약서도 없었다. 그러니까 서면으로 그와의 계약 관계를 증명할 길은 없었다. 구두로 ‘오래 일했으면 좋겠다’라는 이야기를 주고받은 적은 있지만, 원할 때까지 계속 일해도 좋다든가, 정해진 계약 기간이 있다든가 하는 내용도 정한 바가 없었다. 정해진 시간에 정해진 프로그램을 진행하고, 시간당 3만 원을 받는 관계. 그와 나는 딱 이 정도 계약 조건만 정해진 관계였다. 사과를 받는 것 이상으로 할 수 있는 게 없었다.

통보 없이 해고되고 노예 계약서 제안받고

당장 돈을 벌어야 해서 화목 저녁에 필라테스 센터로 새로운 일을 구했다. 면접은 센터

대표(로 추정되는 사람)와 보고, 근로조건에 대한 설명은 홍보 대행사 직원이 따로 해주었다. 생긴 지 얼마 되지 않은 센터였고, 정리 정돈이 잘 되어있지 않은 곳이었다. 망할까 봐 무서웠다. 아니, 센터가 망해서 내가 일한 돈을 받지 못할까 봐 두려웠다. 대표의 개인정보와 최소한의 근로조건이라도 증명하자는 마음으로 대표에게 계약서를 쓰자고 연락했다. 그는 흔쾌히 좋다고 했다.

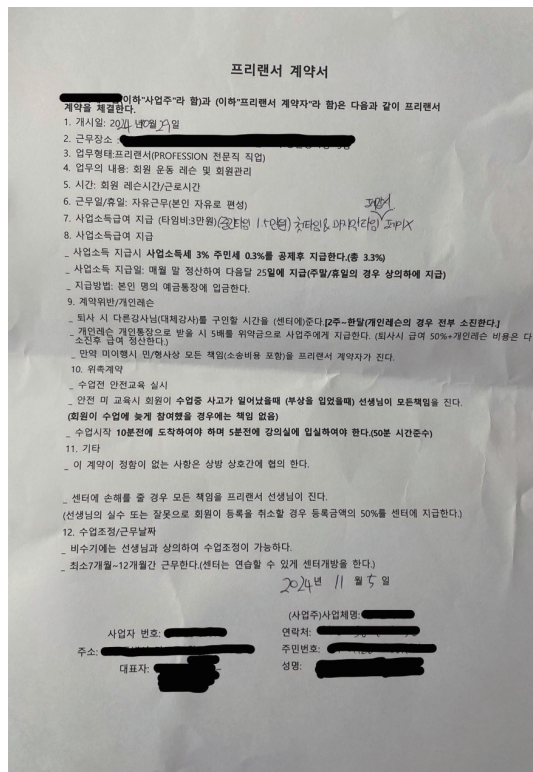
“센터에 손해를 줄 경우 모든 책임을 프리랜서 선생님이 진다.”

“비수기에는 선생님과 상의하여 수업 조정이 가능하다.”

“최소 7개월~12개월간 근무한다.”

노예 계약도 아니고…。 의무적으로 근로할 기간을 정해놓고, 모든 책임은 프리랜서인 내가 져야 하고, 센터 운영이 어려울 시 수업 조정이 가능하다는 너무나도 불합리한 계약서였다. 그럼에도 계약서에 서명했다. 계약서가 아예 없는 것보단 나으니깐. 적어도 대표의 개인 신상을 파악할 수 있고, 시간당 임금을 확인할 수 있었다. 계약서에 서명한다고 해도 강제로 근로를 제공할 의무는 없고, 모든 책임을 혼자서 져야 한다는 내용이 법적으로, 그대로의 효력을 갖지 않는다는 것도 알고 있었다.

정규직으로 하던 일을 그만두고 프리랜서 요가 강사, 필라테스 강사로 일한 지 3년 차다. 지금까지는 운 좋게 해고되지 않았었고, 임금이 체불된 적도 없었다. 그래서였을까. 주변 사람들에게 ‘다시 9 to 6으로 일 못 할 거 같아.’라고 말했었다. 지금의 노동 형태가 더 만족스럽다고 이야기했었다. 기존에 하던 일보다 노동 강도는 1/10로 줄었고, 임금은 80% 수준으로 유지하고 있었으니 이 정도면 괜찮다고 생각했다. 그런데 제대로 된 통보도 없이 해고되고, 말도 안 되는 노예 계약서에 서명하는 순간, 전혀 괜찮지 않았다.



▲ 사진: 김한울

프리랜서의 삶, 괜찮지 않기도 하지만

2022년 기준 국내 프리랜서의 규모는 406만 명에 달하며, 프리랜서의 비율은 2010년 후반에 급격하게 늘어났다. (한국노동사회연구원 자료) 2022년 잡코리아와 알바몬이 2~30대 구직자 1,672명을 대상으로 ‘직 이코노미 트렌드’를 조사한 결과 46.0%는 프리랜서로 일하는 것에 대해 긍정적이라고 응답했다. 그 이유로는 ‘여러 일을 해볼 수 있는 N잡 트렌드 확산’이 응답률 53.2%로 1위를 차지했으며, 다음으로는 ‘원하는 시간에 비교적 자유롭게 근무할 수 있을 것 같아서(39.9%)’가 2위를 차지했다. 많은 사람이 시간과 장소에 구애받지 않고, 적당한 시간 동안, 스스로 선택한 일을 하며 생계를 유지하고 싶어 하는 것처럼 보인다. 일에 얽매이기보다는 주도적으로 일을 하고, 삶을 꾸려나가고 싶어 하는 것 같다. 그런데 프리랜서 3년 차, 미래가 보이지 않는다. 프리랜서로 살아남으려면 매 순간 실력을 증명해 내야 하는데, 능력을 개발할 시간도, 돈도 없다. 막막하다. 당장 아프거나 다쳐서 일하지 못하면? 반려동물이 아파서 그를 돌봐야 한다면? 누구에게나 일어날 수 있는 일들이, 언젠간 나에게도 반드시 일어날 일들이, 절대 일어나지 않을 거라고 믿어야만 하루를 살 수 있다. 그렇게 얻어진 하루에 대한 주도권은 내게 있을지라도, 삶에 대한 주도권은 내게 없는 거 같다.

원하는 만큼만 일하고, 쉬고 싶을 때 쉬고, 어딘가에 얽매이지 않고 자유롭게 사는 삶. N잡러, 디지털 노마드 등으로 비치는 삶의 모습이 많은 이들이 꿈꾸는 프리랜서의 이상적인 삶일 수도 있다. 그러나 현실은 원하는 만큼만 일하면 생계유지가 어렵고, 아파도 일해야 하고, 하나의 장소는 아니지만, 여기저기를 떠돌며 얽매인다. 2023년 일하는 시민연 구소에서 진행한 프리랜서 노동 실태 조사에 따르면 프리랜서의 1주일 평균 근무시간은 33시간이며, 평균 월급은 180만 원이다. 10명 중 3~4명(34.8%)은 지난 1년 중 3개월 이상 월수입이 끊긴 경험이 있었다. 무엇이 더 나은 일자리인지 모르겠다. 어느 것도 충분하지 않은 자리에 스스로를 꾸역꾸역 구겨 넣는 느낌이다. ‘먹고는 살 수 있으니, 다행이야’라며 스스로 되뇌지 않으면 그대로 펼쳐져 튕겨 나갈 것 같다.

얼마 전 한 중학교에서 노동인권 교육을 했다. 생계유지가 노동의 가치 전부는 아니라고 이야기했다. 먹고 사는 것 이상을, 일을 통해 얻을 수 있다고 했다. 그게 무엇이든 원할 수 있고, 원해도 된다고 말했다. 이 말을 스스로 되새긴다. 더 나은 일자리를 상상하고, 원해도 된다고. 끈질기게 원해보자고 다짐한다. 

그 지하철 뒤편, 암세포가 자라고 있었다

허명도 공공운수노조 서울교통공사노동조합 차량본부 지축정비지회장

지난 7월 21일에 MBC 스트레이트 261회 “그 지하철 뒤편, 암세포가 자라고 있었다”가 방영되었다. 지하철을 정비하는 노동자들이 본인들 스스로도 모르게 20년, 30년 전부터 지금까지 화학물질, 유기용제에 노출되고 있는 열악한 실태와 그로 인해 혈액암을 포함한 여러 가지 질병에 노출되어 있었음이 언론을 통해 본격적으로 드러나게 된 계기다. 이미 2023년 9월부터 노동조합은 지회 발행물을 통해 공사에 노동자들의 안전권, 건강권에 대한 대책을 요구했고, 공사가 이를 회피하며 무책임한 모습을 보이는 것을 지적해 왔다. 신문과 방송으로까지 다루어진 지 어느덧 넉 달 남짓이 지난 지금 우리는 얼마나 바뀌어 있을까?

아직도 달라진 것은 없다.

오세훈 서울시장은 서울교통공사 노동자 혈액암 집단 발병에 대해 원인의 철저한 규명과 대책 마련을 약속할 것만 같은 태도를 보였다. 아주 잠시는 불신과 기대가 공존하기도 했었다. 그러나 여전히 달라진 것은 없다. 당장 주요하게 다루어졌던 차량 중정비 분야 정비공장만 보아도 여전히 독성이 매우 강한 세척액, 세척제가 혼합된 세척기에서 나오는 증기가 그대로 공장에 퍼지는 공간에서 다 함께 호흡하며 일하고 있다. 공사 측은 독성물질이 들어있는 화학제품을 이미 친환경으로 교체한 지 오래되었다고 말한다. 하지만 화학제품을 사용하는 작업자들은 여전히 방독마스크를 착용하지 않고는 근처에 잠시도 있기 힘들다고 호소한다. 심지어 현재 독성이 있는지 없는지 모른 채 성분 이름만 나와 있고 세부 내역은 빈칸인 경우가 상당함에도 “친환경 제품 교체”라는 수사적 표현은 감탄스러울 만큼 교묘하다. 더군다나 혈액암 관련 실제 노출자 규모보다 대폭 축소된 것으로 생각되는 노출자 대상의 전수조사, 도말검사 역시 아직도 언제쯤 시행되려나 기다리고 있는

것이 현실이다. 하물며 검사와는 비교할 수 없을 정도로 막대한 비용과 시간을 수반하는 ‘시설 개선’, ‘작업장, 대기 공간 분리’는 대체 언제 이루어질까. 요원하게만 느껴진다. 하지만 문제였음을 인지조차 하지 못했던 무지한 과거는 이미 한참 전에 지났다. 바뀌어야 함을 누구라도 인식하는 지금에도 변하지 못하는 까닭은 무엇인가?



▲ 정확한 화학 성분도 모른 채 물질을 사용하는 지하철 정비 노동자. 사진 : 허명도

안전하게 일할 권리보다 우선되는 자본의 이윤 논리를 깨야 한다!

더 간단하게, 더 저렴하게, 더 시끄럽지 않게 ‘조용히 무마하려는’ 공사의 견고하고도 낡은 방식을 우리 노동자들이 여전히 깨지 못하고 있기 때문이다. 공사는 위험하고 불안한 현장을 개선하지 않고 방관하고 있다. 오히려 경영혁신과 구조조정의 광풍은 모든 직렬과 직종을 구분하지 않고 공사의 모든 노동자를 더욱 위태롭게 내몬다. 이런 상황이 계속되면 혈액암뿐만 아니라 크고 작은 사건 사고가 멈추지 않고 계속될 것임은 멀지 않은 과거만 보아도 분명하다. 결국 이 모든 사태를 오롯이 감내하는 것은 노동자들이다.

안전하게 일하려면, 건강하게 일할 수 있으려면 지금보다 더 많은 돈과 사람이 필요하다. 그런데도 공사와 서울시는 인건비 절감을 외치며 더욱 적은 비용과 인력을 차근차근 계획하고 있다. 이미 서울교통공사노동조합은 올해 임단협을 시작한 뒤 공사가 자본의 논리를 관철하기 위해 얼마나 완강하게 나서는지 더욱 또렷하게 목도하고 있다. 일례로 공사 측에서 임의대로 구성해 운영하는 이른바 ‘혈액암 대책 TF’에 서울교통공사노동조합이 참여해야 한다는 요구에도 억지스러운 핑계를 늘어놓으며 노골적으로 배제하다 최근 들어서야 참여를 시키고 있다.

서울교통공사노동조합은, 그리고 우리들은, 이제 피할 수도 없고 피해서도 안 되는 싸움을 마주해야만 한다. 역무(사무), 승무, 기술, 차량의 모든 직종의 작업과 관련된 질환, 노동강도 과중화와 관리통제를 벗어나기 위해서는 결국 지하철의 모든 노동자가 단결하여 맞서야지만 가능하다.

그렇지 못하고 회피하며 지금보다 조금이라도 편해 보이는 방법을 찾아 헤매봤자, 그렇게 도착한 그곳에는 또 다른 지옥이 기다리고 있다. 



2024년 12월 12일, 그날이 옵니다!
**2024 한노보연
부산회원 송년회**

12월 12일 (목) 저녁 7시, 초읍동에서!
(세부장소는 추후 공지드릴게요!)

준비물

- 1 오랜만에 or 처음 볼 동지(에 대한) 환대
- 2 만원 이내의 선물! (안보이게 포장 필수!)
- 3 맛있는 요리와 술을 먹을 담대한 뱃심
- 4 게임 이겨서 상품을 쟁취하겠다는 야심!
- 5 연구소와 함께할 2025년에 대한 기대감!

문의 : 010-2566-0295 (숙견)
공원이 하고 싶어요, 선물을 여러 개 들고 가도 되나요? 상품 칸조를 원해요, 새로 초대할 회원님을 데려가도 되나요? 집에 안 가도 되나요? 등 각종 문의 대환영~~~~><

[2024년 부산 한노보연 송년회]

한해를 마무리하면서 '한노보연 부산 송년회'를 개최합니다.

함께 게임도 하고, 맛있는 식사와 담소를 나누면서 연말을 마무리해요.

마음을 담아 준비한 선물로 서로를 응원하는 시간을 함께 만들어요.

일시 : 2024년 12월 12일(목) 19시

장소 : 초읍동 공원포차

준비 : 참석비 1만원, 개인당 1만원 상당의 나눌 수 있는 선물
(부산외 지역-경남/울산에서 참여할 경우 참석비는 없어요!!)

문의 : 010-2566-0295 이숙견

[젠더와노동건강권센터 12월 월례토론회]

성평등한 기술의 (불)가능성

12월 월례토론회에서는 테크-페미 활동가 조경숙 님과 함께, 성범죄와 기술, 그리고 테크업계 노동을 조망하고, 성평등한 기술의 방향에 대해 토론하고자 합니다. 많은 신청부탁드립니다!

발제 : 조경숙 (테크-페미 활동가,
“엑세스가 거부되었습니다.” 저자)

일시 : 2024. 12 26. (목) 저녁 7시,
온라인 (zoom)

신청 : bit.ly/젠더와노동건강권센터월례토론회



한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터
2024. 12월 월례토론회

**성평등한 기술의
(불)가능성**

발제 : 조경숙 (테크-페미 활동가, “엑세스가 거부되었습니다.” 저자)
일시 : 2024. 12 26. (목) 저녁 7시, 온라인 (zoom)
신청 : <https://bit.ly/젠더와노동건강권센터월례토론회>
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



'진상'부터 '이월'까지 상품 수백 개가 모여 있대도 알아 쉴 자리 하나가 없다. 흥과 충 사이 계단과 계단 틈에 잠시 앉은 사람들은 기척도 없다.
백화점 판매노동자.

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