

인권 존중 · 성평등한 캠퍼스 문화 만들기

Gender Story





인권·성평등센터 소식지 제 20호

발행일 : 2024년 2월 29일
발행 : 송준아
기획 : 노정민 김해솔
편집 : 임예림
발행처 : 인권·성평등센터

서울특별시 성북구 안암동 5가
고려대학교 동원글로벌리더십홀
1층 101호 인권·성평등센터

* 전화 02)3290-1700

* 팩스 02)3290-2550

* 홈페이지 humanrights.korea.ac.kr

* 이메일 humanrights@korea.ac.kr

Copyrights. 2024 KUCHARGE. All rights reserved.

본지에 실린 글과 사진은 인권·성평등센터의 동의 없이 사용
할 수 없습니다.

목 차

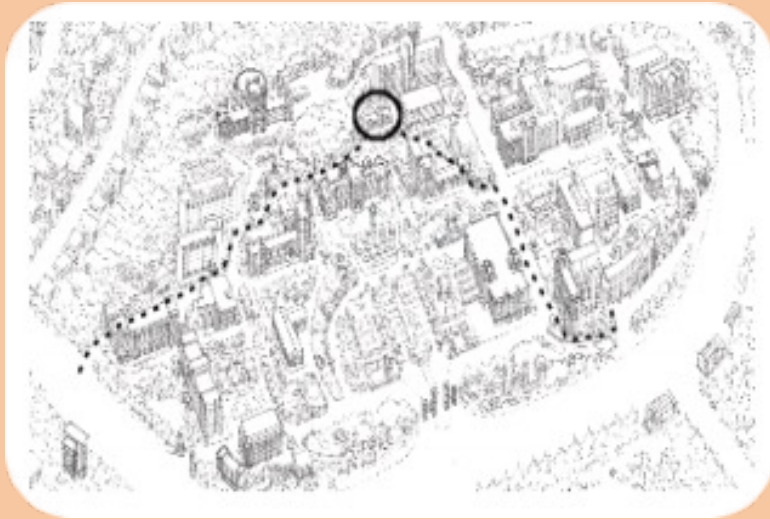
1. 인권·성평등 센터 소개	04
2. 2023년 서포터즈 활동 스토리	05
1학기 활동 스토리	
2학기 활동 스토리	
3. 나누고 싶은 이야기	30
For having advanced our understanding of women's labour market outcomes	
노동과 경제의 외곽지대	
SPC 노동자의 죽음으로 보는 중대재해처벌법과 산업 재해 문제	
보이지 않는 그들을 위해	
지금 여기서 할 수 있는 일을 하는 것	
기후위기와 노동	
일하기 위해 죽지 않는 사회를 기다리며	
나의 하루	
4. 2023년 활동을 마치며	55



1. 인권·성평등센터 소개

고려대학교 인권·성평등센터는 교내 규정에 따라 구성원들의 성적 자기결정권을 포함한 인권을 보호하고 침해를 예방하며, 교내에서 발생한 기본권리 침해 사안에 대하여 즉각적인 대응과 상담제공을 주요 업무로 하고 있습니다. 또한 인권과 성인지 감수성 향상을 위해 다양한 교육을 진행하고, 성희롱·성폭력 및 성매매 그리고 가정폭력(데이트폭력) 예방을 위한 법정교육을 담당합니다.

교육과 기본권리 침해 예방 활동을 통해 인권을 존중하며 성평등을 지향하는 캠퍼스 문화를 형성하고 확산하여 고려대학교 구성원 개개인의 존엄을 지키고 능력을 최대한 발휘할 수 있는 캠퍼스를 만드는 데에 기여하고 있습니다.



안암역 2번출구에서 출발한다면,

정대후문을 지나서 타이거플라자, 국제관, 문과대학 뒷길, 다람쥐길을 따라 동원글로벌리더십홀 1층 101호로 오시면 됩니다.

고려대역 1번출구에서 출발한다면,

오른쪽 계단을 올라와서 LG-POSCO관과 백주년 기념과 사이 오르막길, 대학원 도서관과 구법학관 샛길을 따라 동원글로벌리더십홀 1층 101호로 오세요!



2. 2023년 서포터즈 활동 스토리

인권·성평등센터 서포터즈

인권·성평등센터 서포터즈는 인권·성평등센터의 업무와 기능을 알리고 인권존중을 바탕으로 교내의 성평등한 대학 문화와 교육환경을 위해 자발적으로 활동하는 모임입니다.

2023년 활동 개요

2023년의 인권·성평등센터 서포터즈 활동은 코로나 19 종식에 따라 대면 활동 위주로 이루어졌습니다. 성평등을 비롯하여 인권과 밀접하게 연관된 노동권 관련 주제로 심도 있는 이야기를 나누고, 플로깅이나 대안 달거리대 만들기 등의 행사와 더불어 전시/영화 관람과 같은 외부활동도 진행했습니다.

1학기		
첫 번째 모임 (03/22) - 오리엔테이션		3월
두 번째 모임 (03/29) - '아동기 성폭력 피해자 심리 분석 및 지원' 발제		
세 번째 모임 (04/05) - 다큐멘터리 <알고리즘의 편견>		4월
네 번째 모임 (04/12) - 영화 <다음 소희> (1)		
다섯 번째 모임 (04/26) - 영화 <다음 소희> (2)		
여섯 번째 모임 (05/03) - 플로깅 (쓰레기 줍기)		5월
일곱 번째 모임 (05/10) - 도서 <사람입니다, 고객님> (1)		
여덟 번째 모임 (05/17) - 도서 <사람입니다, 고객님> (2)		
아홉 번째 모임 (05/31) - 친환경 면생리대 만들기 행사		
2학기		
첫 번째 모임 (10/04) - 오리엔테이션 및 <어느 초임교사의 죽음> 시청		10월
두 번째 모임 (10/11) - '여성의 노동 참여와 임금 격차' 발제		
세 번째 모임 (10/18) - '근로 재해와 노동자 인권' 발제		
네 번째 모임 (11/01) - '기후위기와 노동' 발제		11월
다섯 번째 모임 (11/08) - '고려대학교 청소노동자의 노동권' 발제		
여섯 번째 모임 (11/15) - '노동자 인권을 보장하기 위한 노란봉투법' 발제		
일곱 번째 모임 (11/22) - 친환경 면생리대 만들기 행사		
여덟 번째 모임 (11/29) - 다큐멘터리 <그림자들의 섬> (1)		
아홉 번째 모임 (12/06) - 다큐멘터리 <그림자들의 섬> (2)		12월
열 번째 모임 (02/03) - 전태일기념관 전시 및 영화 <두 세계 사이에서> 관람		2월



2. 2023년 서포터즈 활동 스토리



1 학기 활동 스토리



첫 번째 모임 (3/22) - 오리엔테이션

인권·성평등센터 및 서포터즈 소개 및
한 학기 서포터즈 활동 주제와 세부 활동 계획 논의 진행

센터 소개

고려대학교 인권 성평등 센터가 교내 성범죄 사건 및 인권 침해행위가 발생했을 때 사건 담당, 처리 및 상담, 서포터즈 지원, 인권 성평등 교육 프로그램 개발 및 운영 등의 업무를 담당하고 있음을 소개했습니다.

활동 기획

센터 노동자 관련 영화 시청 및 발제, 친환경 면 생리대 만들기, 혐오표현 주제의 월례 세미나, 아동 성폭력 심리분석 및 지원방법 등과 관련된 각자의 관심사를 자유롭게 토론할 수 있는 서포터즈 활동을 기획했습니다. 이외에도 영화 <레미제라블> 시청 및 논의, 범죄자 자녀의 인권, 환경과 기후불평등, 다문화가정 등에 대한 논의가 이루어졌습니다.





두 번째 모임 (3/29) – ‘아동기 성폭력 피해자 심리 분석 및 지원’ 발제

<아동기 성폭력 피해자 심리 분석 및 지원>을 주제로 발제 및 토의 진행

세미나 내용

- 1) <아동기 성폭력 피해자 심리 분석 및 지원>을 주제로, 크게 아동 피해자를 중심으로 한 성폭력 피해자의 심리분석 및 심리치료에 대한 발제문을 읽고, 궁금한 점이나 인상 깊었던 점, 발제 내용에 첨언하고 싶었던 점 등 다양한 의견을 공유하는 시간을 가졌습니다.
- 2) 아동기 성학대의 경험이 성인기의 성적 재희생(sexual re-victimization)으로 이어질 가능성이 유의미하게 높다는 발제문을 읽고, 그 원인에 대해 생각해 보는 시간을 가졌습니다. 이에 대해, 아동기 성학대의 대부분 가해자는 아동의 부모나 친인척, 주변인이라는 점에서 스스로 보호받지 못했다는 생각으로 신뢰감, 상실, 수치심, 자기 비하 등의 심리적 피해가 더 높아질 것이라는 의견, 후에 성인이 되어서도 아동기 성학대의 경험으로 인해 타인에게 의지하는 심리적 경향으로 인해서 라는 의견 등이 나왔습니다.
- 3) 아동기 성폭력을 줄이고, 성학대 경험을 가진 아동을 보호하기 위한 방안에 대해서는 아동기 성폭력 가해자에 대한 처벌을 높이자는 의견, 피해 아동을 지속적으로 지원해 줄 수 있는 국가적 제도 및 정책이 있어야 한다는 의견이 제시되었습니다. 나아가 성폭력 피해자 대부분이 여성, 아동, 노인이라는 점에서 사회적 약자를 대상으로 벌어지는 범죄에 대한 구조적 이해의 일환으로 페미니즘적인 관점에서 아동 성폭력 피해를 생각해보면 좋겠다는 의견도 있었습니다.





세 번째 모임 (4/05) – 다큐멘터리 <알고리즘의 편견>

넷플릭스 다큐멘터리 영화 <알고리즘의 편견>을 시청하고 AI, 알고리즘 등 4차 산업혁명과 관련된 첨단 최신 기술을 사회 비판적인 소수자의 시각에서 조망 및 감상 공유

<알고리즘의 편견> : ‘Computer Vision Technology’를 이용해서 안면인식을 하려고 할 때, 왜 ‘흑인 여성’은 사람의 얼굴로 인식되지 않는가에 대한 의문으로 다큐멘터리는 시작된다. AI, Artificial Intelligence는 동질적인 소수의 고위 ‘백인 남성’들에 의해 만들어지는데, 이들 모두 인간으로서의 한계인 ‘편견’을 가지고 있고, 이러한 편견은 AI 기술에도 그대로 적용된다.

영화 시청 후 나눔

- 1) 영화는 단순히 AI가 ‘차별적’이라는 것을 말하는 것에서 멈추지 않고, AI 기술이 현대 사회에서 권력과 대기업이라는 두 주체에 의해 주도적으로 활용될 수 있음을 지적합니다.
- 2) 결국 ‘알고리즘의 목적’을 알지라도, 그 알고리즘이 ‘어떻게 작용하는지’ 아무도 정확히 모르는 세상에서 알고리즘은 그저 차별을 ‘자동화’하고 ‘정당화’해주는 기제가 될 뿐입니다. 영화는 다양한 편견이 들어가 있는 알고리즘 기술 속 편견을 확인하고, 사회에 내재된 불평등을 가시화하며, 포괄적인 법률 규제가 필요하다고 주장합니다. <1984>처럼 노골적인 디스토피아가 아니라, 사람들도 모르는 사이에 그에 지배당하는 a quiet model이 되어 가는 것이 현대 사회의 알고리즘 기술이 가진 이면입니다. 이러한 기술이 법적 규제를 받지 않을 때 받게 되는 피해는 사회의 최하층 빈자, 여성, 장애인, 유색 인종, 성소수자 등 기존의 civilization 시대 이전의 사회에서부터 사회 구조적 약자였던 이들부터 받게 된다는 것을 곱씹으며, 자칫 무관해보이는 SI기술과 인권의 상관 관계에 대해 되돌아보는 시간을 가졌습니다.



4월

네 번째 모임 (4/12) – 영화 <다음 소희> (1)

특성화고 파견형 현장실습제도의 문제점을 고발하며 콜센터 노동자의 노동 현실을 담은 영화 <다음 소희>를 시청

<다음 소희> : ‘고등학생’ 하면 수능을 준비하는 수험생만을 주목하는 한국 사회에서, 영화는 특성화고등학교 학생의 노동 문제를 ‘소희’라는 학생의 삶을 통해 드러낸다.

영화 감상

영화는 파견 실습 학생이라는 점(청소년 노동)에서, 콜센터 여성 노동자라는 점(여성 노동)에서, 중첩되는 노동의 문제점(폭언, 저임금, 인센티브 미지급 등)들을 소희의 일상을 통해 여실히 보여주고 있습니다. 흥미로운 점은 이러한 문제점들을 근무지뿐 아니라, 학생들의 보호자여야 할 학교조차 외면한다는 점입니다. 부당한 노동 강요에 버티지 못하고 자살한 팀장님의 죽음과 문제 고발을 목살하며 이를 숨기기에 급급한 회사 측 사람들과 학생들의 노동 현실을 외면한 채 오직 실적만을 외치는 교사의 모습에 영화는 주목합니다. 이는 결국 자본주의 사회가 노동자를 한 사람으로서 대우하는 것이 아닌, 그저 돈을 위한 도구로만 여긴다는 점을 드러냅니다. 근무지에서도, 학교에서도, 집에서도 소희는 그 누구에게조차 자신의 허망함, 우울함을 말할 수 없는 상황에 놓이게 되면서, 결국 자살합니다. 이후 소희의 자살 사건을 추적하는 형사(배두나)가 소희가 겪어야 했던, 혹은 다른 소희들이 겪고 있는 노동의 문제점을 어떻게 파헤치며 수면 위로 드러낼지, 전개가 궁금해지는 내용이었습니다.



다섯 번째 모임 (4/26) – 영화 <다음 소희> (2)

영화 <다음 소희> 시청 후 청소년 현장실습제도를 포함한 노동 문제에 대한 토의를 진행

토의 내용

- A. 마음에 가장 와닿았던 부분은 ‘소희’의 연습실 동료들과 ‘유정’이 이야기를 하던 중, 왜 춤을 추냐는 질문에 동료들이 “그러게... 뭐가 되고 싶어서 그랬을까” 하고 답하는 장면이었습니다. 학생들의 선택지가 공부, 그리고 탈락한 사람들의 이른 취업으로만 나누어지는 상황에서 진정으로 되고 싶은 모습은 잃고 사회의 한 도구로 전락해버리는 상황이 이 대사에서 크게 느껴졌고 매우 안타까웠습니다. 정서적, 신체적 위험에 처하는 것과 더불어 아예 한 개인의 자아를 지워버리는 현실에 대해 전 사회적인 담론이 필요하지 않을까 싶습니다.
- B. 현장실습생들의 문제를 고발하는 전체플롯도 눈에 들어오지만 한 가지 눈에 들어왔던 소재가 바로 술이었습니다. 학생들이지만 전부 술을 먹는 상황이 나옵니다. 이렇게 술이라는 소재가 지속적으로 나오는 것을 통해 ‘소희’를 비롯한 여러 현장실습생들이 불안정한, 어중간한 지위에 있으며 미성년자로서 보호받아야 할 존재인데 그렇지 못하다는 것을 느꼈습니다.
- C. 처음 화면에서 주인공 둘이 술을 마시러 갈 때 뉴스에서 수능과 관련된 얘기가 나오는데, 일반적으로 우리가 고등학생이라고 하면 대학을 준비하는 사람들로 생각하지 현장실습생이라는 지위를 생각하지는 않는 것 같습니다. 그것과 관련해서 비교적 큰 주체이자 소희를 모르는 사람들(회사, 학교 등)이 남탓을 하는 상황도 이런 맥락에서 빚어진 게 아닌가 생각했습니다.
- D. 구조적인 시스템이 어떻게 보면 잘 ‘체계화’된 것이지만 작은 그 안의 요소에 대해서는 생각을 하지 못하게 만드는 경향이 있는 것 같습니다. 문제에 대해 자신의 탓을 하는 사람들도 시스템의 이야기를 하기보다는 ‘소희’라는 사람을 개인으로서 어떻게 도와줘야 했는지 생각하는 모습을 보입니다. 그래서 단순히 요소 하나만을 고치는 데 그치지 않고 체제를 바꾸기 위해서는 어떻게 해야 할지를 생각하게 되었습니다.



여섯 번째 모임 (5/03) - 플로깅

고려대학교 정문부터 제기동에 이르는 길을 따라 플로깅 활동을 진행

활동 내용

플로깅은 스웨덴어의 '플로카 업(줍다)'과 '조가(조깅하다)'를 합성하여 만든 '플로가'라는 용어의 명사형으로, '쓰레기를 주우며 조깅하기'라는 의미입니다. 조깅을 하며 쓰레기를 줍는 활동으로, 조깅을 통한 운동으로 건강을 챙기고 환경을 지키는 환경보호운동이라 할 수 있습니다.

갈수록 기후 위기가 심각해지고 있고, 점점 더 많은 사람들이 이에 따른 노력이 필수적임을 인지하고 있습니다. 게다가 기후 위기는 불평등 및 인권 문제와도 결부되어 있는 만큼 인권 서포터즈로서도 관련 활동을 진행할 필요성을 느꼈고, 따라서 직접 플로깅 활동을 계획 및 수행하였습니다. 인권·성평등센터를 출발해 학교 정문, 제기동 일대를 돌며 쓰레기를 줍는 환경 정화 활동을 진행하였습니다.





일곱 번째 모임 (5/10) – 도서 <사람입니다, 고객님> (1)

콜센터 상담사들의 감정 노동 및 전반적 노동 환경을 고발하고 있는 도서 <사람입니다, 고객님>을 읽고 발제 및 토의를 진행

토의 내용

- 1) 1장 ‘공순에서 콜순이로’, 2장 ‘담배연기 속 한숨들의 무덤’을 요약하고 발제 질문에 대한 생각을 나눴습니다. 오늘날의 한국이 과거 공단 노동자들의 희생 위에 세워진 근대화의 결과물을 가꾸는 것에만 초점을 맞추고 있다는 점에 근거하여 콜센터를 비롯한 지워진 여공들의 삶을 정책적, 교육적 측면에서 조명할 수 있는 방법을 먼저 논의했습니다. 교육적 차원에서 근현대사 부분은 중심적인 변화 내용만을 다룰 뿐 노동과 관련한 개별 사건에 대해서는 가르치지 않는다는 의견과, 사회적으로 약자를 고려하지 않고 공통의 목표-성장만을 지향하고 있는 경향이 교육에도 반영된 것이라는 의견이 제시되었습니다. 또한 교육적 차원으로 넘어가기 이전에 각자가 가진 차별적 인식이 여전히 변화하지 않았다는 점도 지적되었습니다. 정책의 차원에서는 비정규직 처우 개선과 더불어 이것이 약자들 간의 분쟁으로 이어지지 않아야 함이 강조되었습니다.
- 2) 콜센터 상담사들의 흡연을 중심으로 다음 논의를 이어나갔으며, 첫째로 콜센터 상담사들의 흡연은 개인의 ‘선택의 자유’를 강조할수록 오히려 사회 구조적 문제는 부정되고, 개인의 책임만이 강조되는 예시이며, 둘째로 콜센터 ‘여성’ 상담사들의 흡연은 외부로 노출되면 수치스러운 낙인이 되나, 일반 사무직 남성들의 흡연은 사회적 연대를 강화하는 도구로 이용된다는 점에 주목하였습니다. 이에 한국의 능력주의와 성매매 여성, 여성 혐오 범죄 등이 비슷한 사례로 제시되었습니다.

이미지 : 김관욱 저, <사람입니다, 고객님>. 출처 yes24





여덟 번째 모임 (5/17) – 도서 <사람입니다, 고객님> (2)

일곱 번째 모임에 이어 책, <사람입니다, 고객님>을 읽고,
3장~8장 발제 후 관련 내용으로 토의

토의 내용

- 1) “상담사들의 신체적, 심리적 고통 상황이 개인적인 차원으로 귀결되지 않도록 하기 위해선 어떤 변화가 필요한가?”라는 질문에 대해 궁극적 원인으로서는 상담사들에게 가해지는 부당한 대우, 그리고 이를 용인하는 회사 내부 구조, 사회적 구조가 변화되어야 한다는 의견이 있었습니다. 그러나 노동자가 이를 요구했을 때 기업이 노동자를 시로 대체함으로써 오히려 실직할 수 있는 위기에 처할 가능성이 있다는 반론이 제기되었으며, 실제로 셀프 계산대의 등장으로 마트 계산대 직원들이 일자리를 잃자, 직원들에 대한 의자 제공 요구가 사라지게 되었다는 사례가 언급되었습니다.
- 2) 감정노동의 피해자가 주로 여성이라는 사회 현실에 대해 부드러움, 따뜻함 등의 여성의 특징이 그 원인일 수 있다는 의견이 제시되었습니다. 그러나 이는 원인과 결과가 도치되는 것이며, 사회적으로 서비스업이 대우를 받지 못하며, 가사노동을 하면서 부업으로서 노동하는 것이 가능하기 때문에 여성이 대다수일 것이라는 의견도 있었습니다.
- 3) 논의를 확장하여 동일 노동 내에서도 성별에 따라 임금격차가 벌어진다는 현상에 대해, 이를 차별이라고 할 수 있을지 논의를 진행했습니다. 육체노동의 경우, 남성이 여성보다 육체적으로 더 힘든 일을 했다는 이유로 과연 여성보다 높은 임금을 받을 수 있을까에 대해, 이를 오직 정량적으로만 판단할 수 있을지, 개별적으로 고려해보아야 할 문제는 아닐지 등의 답변이 제시되었습니다.
- 4) 마지막으로 6~8장을 읽고, 과거에 우리가 습득했던 몸의 규율에는 무엇이 있을지에 대한 논의 질문에 대해, 중고등학교 당시 학생들에게 가해졌던 다양한 규율들이 논의되었습니다(예: 바지를 입으려면 다리에 흉터가 있어야 함). 그 외로 여성이라는 이유로, 태권도가 아닌 피아노만 배우게 된 사연 등이 있었습니다.



아홉 번째 모임 (5/31) - '친환경 면생리대 만들기' 행사

월경에 대한 생각을 나누고 '친환경 면생리대 만들기' 행사 진행

활동 내용

월경에 대한 편견과 대안 월경 용품의 필요성과 종류에 관련된 글을 읽고 이야기를 나누었습니다. 일회용 생리대가 조장하는 월경에 대한 부정적 인식 및 여성 건강, 환경에 미치는 영향을 살펴보았습니다. 또한, 그에 비해 면생리대가 가지는 장점을 소개하며, 다양한 대안 월경용품을 알아보았습니다. 서포터즈들과 함께 천을 바느질하며 친환경 면생리대를 직접 제작하였으며, 온라인으로 신청한 학생들에게는 재료와 자료가 담긴 키트를 배송하였습니다.



2. 2023년 활동 스토리



2 학기 활동 스토리





첫 번째 모임 (10/4) - 오리엔테이션 및 <어느 초임교사의 죽음> 시청

인권 서포터즈 한 학기 활동을 소개하고 서포터즈의 의견을 공유

21기 서포터즈 주제인 '노동과 인권'과 관련하여 PD수첩 <어느 초임교사의 죽음>을 시청

활동 기획

- 1) 21기 인권 서포터즈의 대주제 '노동과 인권'을 소개하고 앞으로의 계획을 소개함
- 2) PD수첩 <어느 초임교사의 죽음> 시청, 기후위기와 노동 관련 발제 및 토론, 비정규직 노동 문제, 플로깅 친환경 면 생리대 만들기 등의 활동 계획이 논의됨
- 3) 교내 청소노동자의 노동환경 실태 파악 및 개선 여부에 대해 추적 조사하고 싶다는 의견도 공유

'어느 초임교사의 죽음' 토의 내용

- 1) 2023년 발생한 서이초 초임교사의 자살사건을 계기로 초등학교 담임교사의 노동환경 실태를 파악하고, 교권침해가 얼마나 심화되었는지를 담은 다큐멘터리를 시청했습니다. 이를 시청한 후 아이들에게 문제가 발생하면 이를 해결해야 할 사람도, 해명해야 할 사람도 모두 담임 선생님 '개인'이라는 사실이 선생님을 최악의 상황으로 내몬 것이 아닐까라는 의견이 제시되었습니다.
- 2) 나아가 학교마다 변호사를 배치하겠다는 정부의 대안에 대해 법적으로 이를 해결하려고 한다면 오히려 문제를 더욱 심화시킬 수 있다는 가능성이 지적되었습니다. 교권을 보호하기 위한 근본적인 해결책이 필요하다는 의견에 대해 한 아이의 문제는 한 학급의 문제가 아니라, 한 학교의 문제 즉 담임 교사 개인이 해결해야 할 문제가 아닌, 동료 교사와 함께, 책임자(교장, 교감)와 함께 해결해야 할 문제로 인식하고 이를 담임선생님 개인의 탓으로 돌리는 현상이 발생하지 않도록 해야 한다는 방향으로 의견이 모였습니다.





두 번째 모임 (10/11) – ‘여성의 노동 참여와 임금 격차’ 발제

여성의 노동 참여 및 임금 격차에 대한 발제 후 관련 다큐멘터리를 시청한 뒤,
해당 주제에 대한 토론을 진행

Claudia Goldin의 여성의 노동시장 참여와 임금격차 분석 연구

시간의 흐름에 따라 변화하는 여성 노동 참여율은 U자형 곡선으로 나타낼 수 있으며, 변화의 원인으로
는 ‘여성들의 미래에 대한 기대’, ‘피임약의 보급’, ‘아동 양육의 문제’가 있습니다. 이에 더해, Goldin
박사의 저서 <Career and Family>에서는 임금 격차의 원인으로 ‘탐욕스러운 일자리(greedy work)’
를 지적합니다. 주로 남성이 가차없는 밀도로 불규칙한 일정에 대응해 가며 장시간 일할 것을 요구받
고 그 대가로 높은 보수를 지급 받는 일에 종사하고, 여성들은 양육을 이유로 언제든지 사무실을 떠날 수
있는 유연한 일자리에 머무는 분업이 발생하며 소득 격차가 커진다는 것입니다.

토의 내용

- 1) 여성의 노동 시장 진출 및 임금 격차가 여성들이 가정에서 맡고 있는 주양육자의 역할로부터 기인
하고 있다는 점을 중심으로 논의가 이루어졌습니다. 특히 이것이 생물학적 여성성과 남성성으로부
터 얼마나 결정될 수 있는지에 대해 토의가 진행되었습니다. 여성적인 특징 때문에 여성이 가사일
을 분담하는 것이 옳은지, 이러한 주장이 최근의 연구에서는 어떻게 반박되고 있는지 논의했습니
다. 이때, 한국에서는 가족을 중시하는 경향이 있기 때문에 성역할의 분리 및 아동을 희생을 통해
책임지는 방식의 양육이 지속된다고 보는 의견이 제시되었습니다.
- 2) 유연한 일자리를 선택할 수밖에 없게 만드는 한국의 긴 노동시간을 지적하는 의견도 있었습니다.
유럽의 출생율을 반등시킨 국가들의 경우 노동 환경 자체가 정책이 집행될 수 있는 배경을 마련해
주었기에 일-생활 양립이 잘 이루어졌다고 보고, 앞으로 임금 격차에 대해 논의할 때는 보다 거시
적 차원에서 그 기저에 있는 노동 시간에 대한 논의가 필수적일 것이라는 데 모두 동의하였습니다.





세 번째 모임 (10/18) – ‘근로 재해와 노동자 인권’ 발제

SPC 계열사의 근로 재해 사례와 중대재해처벌법을 중심으로 노동자 인권에 대한 발제를 진행한 뒤, 해당 주제에 대한 토론을 진행

근로 재해와 중대재해처벌법

지난해와 올해 8월 발생한 SPC 계열사 공장 끼임사 사례를 중심으로 근로 재해에 대한 논의를 전개했습니다. 사건 이후 SPL 그룹 회장이 중대재해처벌법에 따라 기소되지 않았던 점에 따라, 중대재해 처벌법을 둘러싼 찬반 의견과 정책 현황을 소개하고, 그 실효성과 개선 방안에 대해 토론했습니다.

토의 내용

- 1) 우선 중대재해처벌법에 대해서는, 법 자체에 대해서 반대 의견이 존재하는 것은 아니지만 분명히 개선할 점은 필요하다는 의견이 다수였습니다. 해당 법이 담당자의 처벌에 집중하고 있는 만큼, 예방적 조치로는 부족하며, 근로 환경별로 달라지는 모든 상황에 대해 법적 기준을 상정하는 것이 어렵기 때문에 안전보건관리인력 확충 등의 사전 조치 확대가 보완적으로 필요하다는 의견, 더 나아가 책임자 기소를 어렵게 만드는 법적 상황들을 해소할 수 있도록 처벌 규정의 개선이 이루어져야 한다는 지적이 있었습니다.
- 2) 노동자 인권 실태 개선 방안과 관련하여 기업의 행동을 변화시키기 위한 불매운동의 효과와 지속성이 과연 존재하는지에 대한 의문이 제기되었습니다. 또한 안전한 근무를 가능하게 하는 노동 시간과 안전불감증의 해소와 같은 근본적 차원에서의 변화가 필요하다는 의견이 제시되었습니다.
- 3) 한국의 법이 노동자로 규정하고 있는 범위가 화이트칼라 직종에만 한정되어 있는 것이 근본적인 문제이므로, 위험한 근로환경이나 비정규직 노동자 보호를 위한 법적 논의가 부족할 수밖에 없어 전제 자체가 변화할 필요성이 있다는 의견도 있었습니다.



11월



네 번째 모임 (11/1) – ‘기후위기와 노동’ 발제

정의로운 전환에 대한 KBS뉴스를 시청하고, 정의로운 전환을 현재 우리나라의 탈탄소 정책으로 인한 노동 문제에 적용하여, 해결 방안에 대해 해외 사례들을 기반으로 의견을 나눔

정의로운 전환

정의로운 전환은 환경오염을 막고 깨끗한 지구를 만들어가는 과정에서 어떤 이해당사자들도 희생되지 않아야 한다는 것이 핵심입니다. 다양한 이해당사자가 의사결정 주체로 참여하여 국가와 지방정부의 강한 지지를 기반으로 정의로운 전환의 성공적 사례를 만들어낸 독일의 탈석탄 정책을 살펴보고, 우리나라에서 정의로운 전환의 실현을 위해 무엇이 필요할지 논의하는 시간을 가졌습니다.

토의 내용

- 1) 독일의 경우 연방정부의 정책 기조는 강력한 힘을 가지기 때문에 정권에 따라 바뀌지 않고 대부분 유지됩니다. 그러나 우리나라의 경우 정권에 따라 시시각각 바뀌는 정책들로 인해 일관성이 사라지는 문제점을 가지고 있습니다. 정의로운 전환은 긴 시간을 필요로 하는 정책인데 상황이 뒷받침되지 못하는 것이 안타깝다는 의견이 많았습니다.
- 2) 정의로운 전환은 기후위기에 대한 대책에서 나아가, 그 대책으로 인해 영향을 받을 수 있는 사람들의 문제까지도 관심을 두고 있다는 점에서 새롭다는 의견이 있었습니다. 한편 정의로운 전환의 핵심요소는 다양한 이해당사자들의 참여인데, 탄소중립녹색성장위원회 민간위원이 다수 편향된 인사들로 채택된 상황에서 의미 있는 논의가 나올 가능성에 대해서는 회의적이었습니다.
- 3) 아프리카의 경우 이상기온으로 작물 등 식량 생산에 대한 위협이 발생하자 부족 간 갈등이 매우 심화되면서 기후난민들이 발생하게 되었습니다. 정의로운 전환과 더불어 기후난민의 문제도 고려하여 생계에 위협을 받은 사람들에게 대한 대책이 필요하다는 것에 모두 동의했습니다.





다섯 번째 모임 (11/8) – ‘고려대학교 청소노동자의 노동권’ 발제

교내에 발행 및 배급된 고려대 청소노동자 노동 운동 역사를 기술한 일부 글과 청소노동자 관련 기사를 읽고 다큐멘터리를 시청한 후, 관련 문제의 해결 방안 등에 대한 토의를 진행

고려대 청소노동자들의 노동 역사와 생활임금 투쟁

1997년 IMF 이후 고려대학교 청소노동자들의 고용형태는 하청업체를 통한 간접고용으로 변화하였고, 이후 근로조건 개선을 위한 노조의 투쟁이 지속되어 왔습니다. 2022년에는 고려대 분회에서 23일 간의 본관점거농성 끝에 440원 분의 임금 인상과 휴게실, 샤워실 설치에 대한 합의를 이끌어냈습니다. 그러나 2023년 현재에도 고대안암병원의 청소 노동자들의 노동권이 문제가 되고 있는 상황입니다.

토의 내용 : 지금의 청소노동자 문제를 해결할 방안과 학생으로서 우리가 이에 기여할 수 있는 방법은 무엇일까? 또한 ‘노동’의 가치에 대한 관심을 어떻게 일상 속에서 이어나갈 수 있을까?

- A. 마이클 샌델이 말하는 ‘공정’이라는 개념이 떠올랐습니다. 육체노동을 무시하는 사람들은 자신이 화이트칼라 직군에 속해 있는 것은 노력에 대한 정당한 대가인 반면, 투쟁을 벌이는 청소노동자들은 노력하지 않았기에 그러한 상황에 처해있다고 생각하는 것입니다. 이러한 노동의 가치를 일상 속에서 인지하기 위해서는 근본적인 ‘공정성’에 대한 관점이 바뀌어야 한다고 생각합니다.
- B. 자신을 정체화하는 방식이 노동권 운동을 비롯한 사회적 약자와의 연대에서 중요한 의미를 지닌다고 봅니다. 최근 정치적 의제에 대해 중립을 강조하는 학생 사회의 분위기가 만연한데, 자신을 사회적 약자와는 분리되어 있는 사람으로 정체화하는 한편, 정치적 중립 또한 정치적인 행위라는 것을 인지하지 못해서인 듯합니다. 학생 사회 내 정치적 안전에 대한 공론장이 필요합니다.
- C. 최근 소셜믹스라는 개념을 접한 적이 있는데, 이는 말 그대로 서로 다른 사회적 계층이 한데 뒤섞여서 갈등을 해결할 수 있다는 대안적 개념입니다. 것처럼 청소노동자도 행정임직원도 학생들도 한데 섞여서 진정한 공동체로 나아갈 필요가 있을 것 같습니다.



11월

여섯 번째 모임 (11/15) – ‘노동자 인권을 보장하기 위한 노란봉투법’ 발제

현재 손해배상청구와 가압류로 인한 노동자들의 어려움 및 노란봉투법을 둘러싼 오해와 진실에 대해 알아보고, 노란봉투법의 필요성과 법 개정 시 기대되는 변화에 대해 논의

노동자 인권을 보장하기 위한 노란봉투법

현재 노조법(노동조합및노동관계조정법) 2, 3조로 인해 기업들의 과도한 손해배상청구와 가압류가 자행되며 노동자 개인과 가족의 삶이 송두리째 흔들리는 등 어려움이 발생하고 있습니다. 노란봉투법은 이 노조법 2, 3조를 개정하자는 내용으로, 사실상 합법적 파업이 존재할 수 없는 법제 하에서 대표적 단체행동권인 파업의 권리를 확보하고 노동자들의 손배가압류 부담을 해소하기 위한 법입니다.

토의 내용

- A. 노란봉투법과 노조법에 대해 각각 기업들의 파업을 사건으로 접했던 부분이 커서 법 자체에 대해 깔끔하게 알게 된 좋은 기회였습니다. 노조법 2조 개정안은 당연히 시행되어야 합니다. 노동과 고용의 형태가 바뀌었음에도 이에 대해 전혀 대응하지 못하고 있는 상황이라고 생각합니다.
- B. 가장 문제점은 언론에서 사측이 주장한 피해액을 검토하지도 않고 그대로 보도하는 것입니다. 손해배상에 대한 기업측 계산법의 문제점 중 하나는 노동자를 같이 살아가야 할 사회 구성원으로 여기지 않는다는 점입니다. 손해배상 청구 대상은 의식주의 필요가 있는 사람인데, 일상적인 생활 조차 어렵게 한다는 점에서 인간적으로 가장 악질적인 보복수단인 것 같습니다.
- C. 노조가 배상해야 한다는 판결이 나오지 않더라도 사측은 가압류를 걸어놓을 수 있기 때문에 별다른 손해 없이 노동자의 삶을 뒤흔들 수 있습니다. 이런 상황인데도 노란봉투법이 필요하다는 외침에 대해 파업은 불법인데 왜 폭력적인 행위를 용인해줘야 하냐는 반응이 많이 나오는데, 파업의 배경을 고려하지 않고 파업이 무조건 나쁘다는 인식으로만 흘러가는 것 같아서 안타깝습니다.



11월

일곱 번째 모임 (11/22) - ‘친환경 면생리대 만들기’ 행사

읽기 자료를 통해 여성의 월경과 건강, 그리고 월경 용품과 환경 간의 관계에 대해 생각하는 시간을 가진 후, 직접 바느질을 통해 면생리대를 제작해 봄

활동 내용

읽기 자료를 읽고 월경에 대한 편견과 혐오에 대해 재검토하며, 월경을 재생산을 위한 도구로 여기는 시선에 대해 비판적으로 논의를 진행했습니다. 기존 일회용 생리대가 건강과 환경에 미치는 영향에 대해서 검토하고, 화학물질이 포함된 일회용 생리대가 건강에 끼칠 수 있는 부정적 영향과 합성 섬유 및 플라스틱으로 이루어진 생리대가 환경에 끼칠 수 있는 영향을 돌아보며 대안월경용품들 및 서포터즈에서 제작하는 대안달거리대의 장점에 대해 알아보는 시간을 가졌습니다. 이후 면생리대를 직접 바느질을 통해 제작하면서 면생리대가 가지는 의의를 생각해보고, 토의를 진행했습니다.



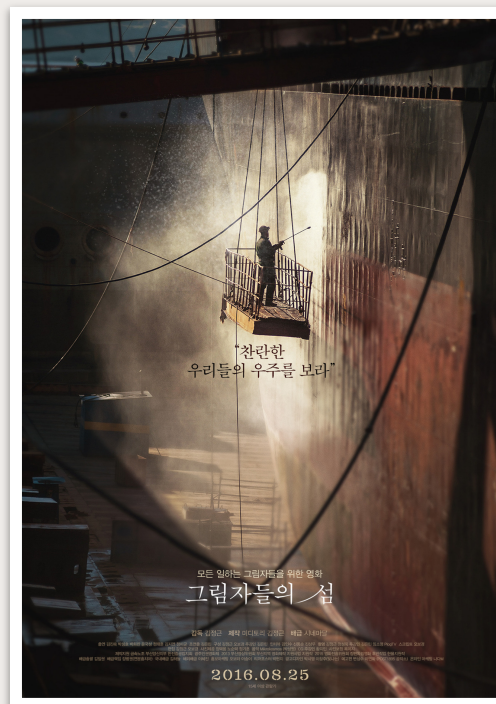
11월

여덟 번째 모임 (11/29) - 다큐멘터리 <그림자들의 섬> (1)

조선소 노동자들의 이야기를 담은 다큐멘터리 '그림자들의 섬'을 시청

<그림자들의 섬> : 대한조선공사 (현 한진중공업 영도 조선소) 노동자들의 투쟁을 담은 다큐멘터리입니다. 2003년 김주익 전 노조위원장 사망, 2010-2013 한진중공업 사태를 포함해 한진중공업 민주노조의 시작부터 현재까지의 투쟁 역사를 보여주고 있으며, 당시 작업현장에서 발생하는 사망 사고, 낮은 임금 수준, 열악한 환경의 개선 및 부당 해고가 주된 요인이었습니다. 이번 모임에서는 1987년 연이은 동료들의 죽음과 노동 환경 개선을 항의하기 위해 시작된 파업과, 대의원 선거에 나갔다는 이유로 해고된 김진숙 지도위원의 이야기까지 시청하였습니다.

이미지 : 영화 <그림자들의 섬> 포스터



아홉 번째 모임 (12/6) - 다큐멘터리 <그림자들의 섬> (2)

다큐멘터리 '그림자들의 섬'을 감상하며 한진중공업 조선소 노동자들의 투쟁사를 살펴봄 이후 1~8차시 동안 나누었던 토의 내용들과 관련하여 한국의 노동 문제와 영화에 대한 감상을 나눔

한진중공업 노동 투쟁사

영화는 한진중공업 노동 투쟁에 참여하였던 노동자들의 인터뷰를 기반으로 1980년대부터 2010년대 까지 약 30년에 이르는 한진중공업 노동 투쟁사를 압축하여 보여주며, 열악한 노동 환경에서 죽어간 노동자들과 노조의 설립, 이후에도 반복되는 정리해고와 투쟁, 그 과정에서 스스로 목숨을 끊거나 목숨을 잃은 노동자들의 모습을 다룹니다. 한편, 한진 노조 측은 노조 호황기를 맞았음에도 당시 하청 업체 노동자들의 문제를 해결하거나 연대하기보다는 현실에 안주하는 모습을 보였고, 결국 보수 정권 집권 이후 노동자 권리는 다시 악화되었으며 오늘날 사측은 노조 분열을 일으키고 있습니다.

영화 시청 후 나눔

- A. 영화에는 복수 노조 체계를 통한 노조 분열 전략, 하청 업체를 통한 간접 고용 문제, 손해배상 가압류를 통한 노조 탄압, 부실한 노동 환경 등 앞선 1-8차시 간 진행한 각종 노동 관련 이슈와 관련된 수많은 쟁점들이 포함되어 있었습니다. 영화에 등장한 김진숙 지도위원의 경우, 2022년 수십년의 투쟁 끝에 결국 한진에 복직할 수 있게 되긴 하였으나, 사실 일부 문제가 해결되었을 뿐 근본적인 문제가 해결되진 못했다는 점이 안타깝습니다.
- B. 입법 차원에서의 문제 해결도 필요하지만, 영화 중에 등장하였던 '희망버스'처럼 노동계의 문제가 단순히 블루칼라 노동자들만이 아니라, 모든 사회 구성원들의 문제로 받아들여질 수 있어야 한다고 느꼈습니다.



방학 중 서포터즈 외부활동

열 번째 모임 (2/03) – 전태일 기념관 전시 및 영화 <두 세계 사이에서> 관람

활동 내용

해설사의 설명과 함께 전태일기념관의 전시를 관람하며 한국에서 인권운동의 주축이 되어 왔던 노동운동의 역사와 현재에 대해 알아보았습니다. 이후 노동인권 및 환경의 개선을 위해 이루어지고 있는 활동과 사회 구성원으로서 기여해야 할 방향에 대해 논의하는 시간을 가졌습니다. 점심식사 후에는 영화관으로 이동하여 <두 세계 사이에서>를 함께 시청하고, 카페에서 각자의 감상을 공유하였습니다.



전태일기념관 상설전시 <전태일의 꿈, 그리고>

전태일기념관의 상설전시는 1부 '전태일의 어린 시절', 2부 '전태일의 눈', 3부 '전태일의 실천', 4부 '전태일의 꿈'으로 구성되어 있습니다.

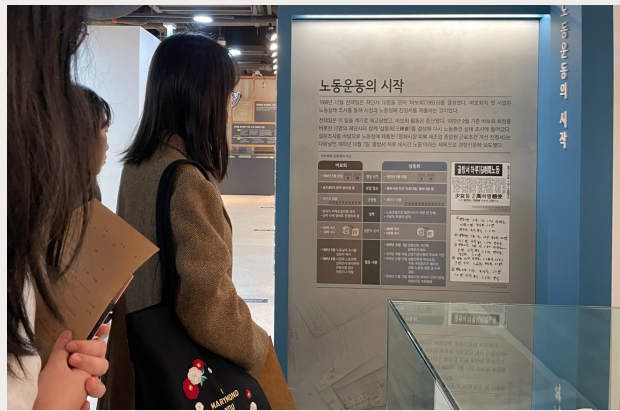


1부는 가난으로 인해 우산장사, 구두닦이, 신문팔이 등 온갖 일을 하며 떠돌아다녔지만, 배움을 통해 행복을 얻었던 전태일의 어린시절을 수기의 내용을 중심으로 보여줍니다.

2부에는 평화시장의 봉제 노동자가 된 전태일이 공장의 열악한 노동현실을 목격한 뒤, 버스비를 털어 여공들에게 풀빵을 사다주고 2시간 이상 걸어 집에 가기를 반복하는 등 가난하고 어려운 상황 속에서도 자신보다 힘든 이웃을 돕기 위해 발벗고 나섰던 전태일의 행적에 대한 기록이 전시되어 있습니다.



3부는 극도로 좁은 작업장에서 장시간 노동으로 인한 질병에 시달리던 노동자들의 현황을 개선하기 위한 전태일의 실천을 보여줍니다. 그러나 직접 설문지를 돌려 노동실태를 조사하고 노동청에 진정서를 제출하는 등의 노력에도 근로조건 개선이 이루어지지 않자, 전태일은 근로기준법 화형식을 결심하게 됩니다. 이는 결과적으로 분신행거로 이어지는데, 당시에 작성된 수기를 통해 분신행거가 확김에 이루어진 것이 아니라 굳은 결심을 바탕으로 수행된 일이었음을 알 수 있었습니다.



4부는 전태일 사후 그의 뜻을 이어 받아 청계피복노동조합을 창립한 이소선 어머니의 행적을 중심으로 구성되어 있습니다. 박정희, 전두환 정권의 탄압에도 불구하고 이소선 어머니와 노동자들은 다양한 방법으로 연대하며 근로조건 개선을 위해 투쟁하였고, 1987년 노동자 대투쟁 이후 노조의 합법화를 이루어 내기도 했습니다. 한 사람의 어머니에서 노동자들의 어머니가 된 이소선 여사의 꺾이지 않는 투쟁의 기록을 보며, 가난하고 어려운 사람들과 연대하여 부당한 현실을 극복하고자 했던 전태일의 꿈이 현재까지도 이어지고 있음을 실감할 수 있었습니다.



영화 <두 세계 사이에서>

시놉시스 : 최하위 노동 취약계층의 현실을 담은 180일간의 르포르타주

저명한 작가 '마리안'은 고용 불안을 주제로 한 신작 집필을 위해 프랑스 남부의 연고 없는 항구 도시 '캥'으로 이주한다. 신분을 숨긴 채 청소부로 일하면서 노동자들과 교류하는 가운데 그들의 현실을 직접 보게 되고 점차 우정을 쌓아가지만, 정체를 더 이상 숨길 수 없는 시간이 점점 다가온다.



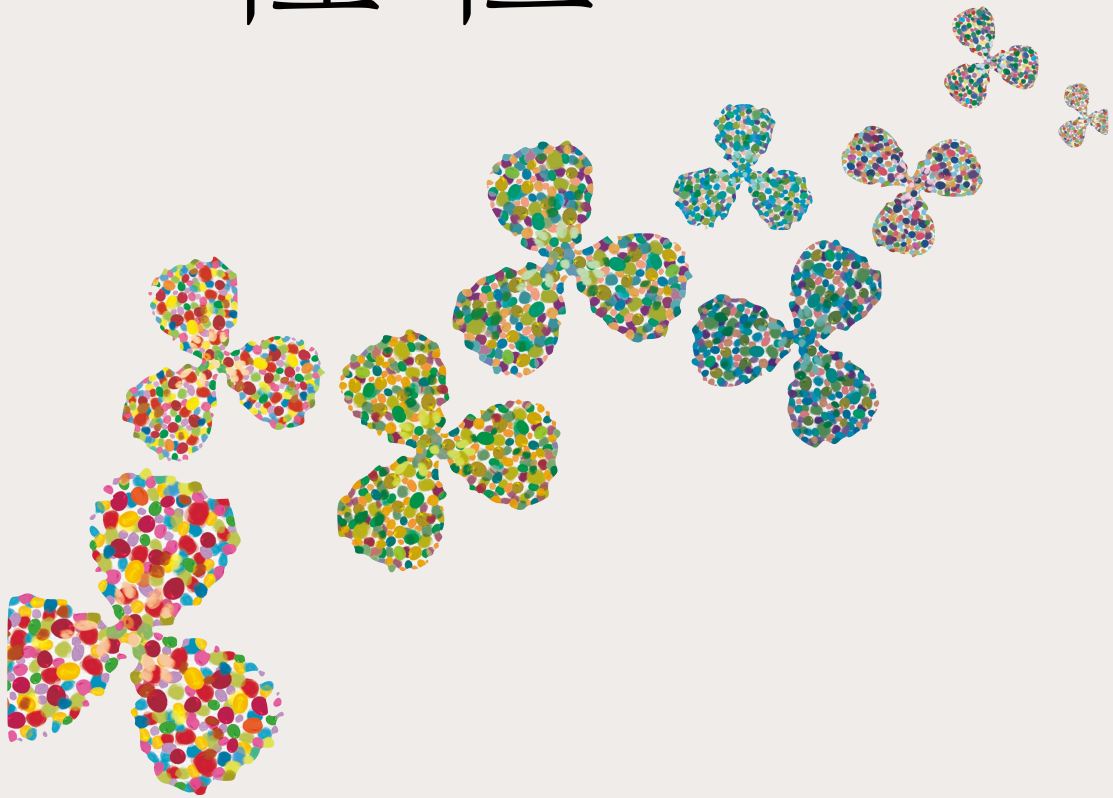
영화 시청 후 나눔

- A. 노동이나 계급 관련 문제에 대한 의식을 가진 사람들의 딜레마를 보여주는 것 같다. 그러한 문제들을 공부하고 알리려고 하는 사람들과 그 문제를 겪는 당사자는 좁히기 힘든 거리감이 있다는 것을 느꼈다. 인권 관련 문제를 개선하기 위해 공부하는 입장에서, 당사자가 아닌 입장에서는 현실을 체감하기 위해 나와 같은 사람들이 가까이 다가가는 것이 상처일 수도 있겠다는 생각이 들었다.
- B. 주인공의 태도가 시혜적이었기 때문에 극복도 성장도 아닌 건조한 결말이 나타나게 된 것 같다. 누군가를 약자로 정의하는 것 자체가 거부감을 일으키는 것은 당연하다. 그렇다고 하더라도, 본인이 약자로 정의한 사람을 대상화 혹은 수단화하지 않기 위해 어떠한 태도와 윤리의식을 지녀야 하는지에 대한 논의가 필요한데, 결말이 극복과 화합으로 끝나지 않아서 이러한 문제제기가 더 잘 이루어지고 있다고 느꼈다. 어려운 문제지만, 최소한 갖추어야 하는 태도는 정직함이 아닐까 싶다.



3. 나누고 싶은 이야기

인권·성평등센터 & 서포터즈



“For having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”

- 2023 노벨 경제학상 연구

강현주

2023년의 노벨 경제학상의 주인공은 여성의 노동시장 참여와 성별 임금격차를 연구한 Claudia Goldin 교수님이었습니다. 수상자 발표가 있고 얼마 지나지 않아 세미나 활동이 예정되어 있었기에, 많은 사람들의 삶에 큰 주제인 ‘일 가정 양립’을 주제로 의견을 나눌 수 있는 좋은 기회 같아 주제로 선정했습니다.

Goldin 교수는 여성 노동시장 참여가 시간에 따라 U자형 곡선을 형성한다는 새로운 시각을 제시했습니다. 농경사회에서 산업사회로의 전환으로 결혼 여성의 노동 참여가 감소했지만, 20세기 초에 서비스 부문이 성장함에 따라 다시 증가했다는 것입니다. 또한, 결혼과 양육 이후 다시 노동시장에 복귀할 것인지에 대한 기대와 실현가능성이 여성의 교육 및 직업선택에 큰 동기로 작용한다며, 이를 산업과 사회적 인식 변화를 기반으로 설명하였습니다. 여성의 미래 경력에 대한 기대치가 여성의 노동시장 참여와 격차를 설명하는 데 중요한 역할을 한다는 것을 입증한 것입니다. 또한 여성의 교육 및 경력 투자에 큰 동기를 부여한 요소로 피임약을 강조했습니다. 피임약이 여성에게 더 나은 미래 계획 기회를 제공하고 경제, 법, 의학 분야에서의 공부를 늘리도록 도왔다고 설명했습니다.

핵심적으로, Goldin 교수는 ‘부모 효과’를 밝혀냈습니다. 임금격차와 관련하여 부모가 됨을 분기점으로 여성의 수입이 감소하고 경력에 차이가 발생한다는 것입니다. 현대 여성이 가정과 자녀를 돌보기 위해 높은 노동강도와 불규칙한 근무시간을 요구하는 ‘탐욕스러운 일자리(greedy job)’가 아닌 ‘유연한 일자리’, 즉 근무시간을 예측할 수 있고 원하는 때에 휴가를 낼 수 있지만 임금이 낮은 일자리를 선택한 것이 임금격차의 주요한 요소라는 것입니다.



자녀가 있는 부부 중 남편은 기업이 요구하는 온콜(on-call·긴급 호출에 지체 없이 대응할 수 있는) 상태를 계속 유지하고, 아내는 ‘일하다가 집에 일이 생기면 달려갈 수 있는’ 상태를 유지하기 때문에 결과적으로 아내는 커리어에서 손해를 보고, 승진과 임금에서 남편과 아내의 격차가 벌어지게 된다는 것입니다. Goldin 교수님은 성별 임금 격차를 해결하기 위해 “유연한 일자리의 생산성을 높여 탐욕스러운 일자리와의 임금 격차를 줄여야 한다”고 조언했습니다.

한국의 노동시간은 OECD 최고 순위를 다투지만, 노동생산성은 최하위를 다룹니다. 남성의 육아휴직은 물론이요 여성의 육아휴직 보장조차 열악한 것이 한국의 현실입니다. 개인의 생존마저 숨이 달리는 차가운 경쟁 사회 속에서 가슴 속 사랑마저 메말라가고 있습니다. 그러니 사랑과 희생을 기반으로 하는 돌봄과 양육, 가정 생활은 당연하게도 먼 이야기일 수밖에 없습니다. 한 생명을 온전히 길러내는 일은 결코 쉬운 일이 아닙니다. 아이는 부모의 사랑과 정성을 먹고 자라고, 이는 아이를 양육하는 부모에게는 필연적으로 희생이 따름을 의미합니다. 한국의 출산율이 유례없는 저조함을 보이는 현재, 개인들은 왜 그러한 선택을 한 것인지 자세히 들여다보는 것이 필요해 보입니다. 나아가 가정을 위해 필연적인 희생을 방지하고 묵인하기보다 그것의 숭고함을 알고, 돌봄과 양육, 가정과 사랑의 소중함을 사회 전체가 지원하고 힘쓰는 것이 필요해 보입니다.



노동과 경제의 외곽지대

권진경

이번 한 학기 동안 인권·성평등센터 서포터즈 모임 활동을 하면서 인상적으로 남았던 주제는 ‘노동과 경제’였다. 노동과 경제는 우리 삶의 중요한 부분을 차지한다. 생존과 밀접한 관계를 이루는데도 평소에는 노동 활동에 의례적으로 임할 뿐 별다른 고민을 하지 않고 지나가는 부분이 많았다. 적법한 노동환경 제공과 정당한 권리의 보장 여부와 같은 인권의 사각지대에 해당하는 지점은 무의식적으로 당장 직면해야 하는 문제가 아니라 여겨 손쉽게 외면했다. 무관심에 가까운 상태에서 마주한 ‘기후위기와 노동’이라는 큰 틀에서 나온 정의로운 전환과 2023년 노벨경제학상을 수상한 ‘클로디아 골딘’의 연구를 통해 살펴본 여성의 소득과 소득 시장의 현실은 태만했던 스스로에게 경각심을 주었다.

1. 정의로운 전환

현재 세계는 환경을 보호하기 위해 에너지 소비 방식을 바꾸고자 시도하고 있다. 탈탄소 정책을 시행하면서 동시에 그 과정에서 누구도 소외되지 않을 수 있는 방안을 마련하고자 하는 것이 바로 ‘정의로운 전환’이다. 외국의 경우 기업이 운영 방식을 갑작스럽게 바꾸는 경우 발생하는 실직자의 문제를 정부가 지원을 해줌으로써 종사자들의 반발을 줄이고 생계의 위협을 줄여주고자 한다. 직접적인 보조금을 지원하거나 이직이 용이하도록 직업교육을 제공하는 것이다. 국가적 차원에서 장기적인 정책으로 환경 보호라는 거시적 목적을 위해 아낌없는 투자를 하기 위해 여러 방안을 제시하고 있다. 하지만 현재 한국은 탈탄소라는 기술적 측면에만 중점을 두고 있으며 그로 인해 파생되는 노동자의 처우 문제는 섬세하게 고려되지 못하고 있다. 당장 석유 관련 산업에 종사하고 있는 노동자는 물론 특성화고를 비롯한 연계된 위치의 예비 노동자들까지 영향을 받을 수밖에 없다.



하지만 탄소 배출량을 줄이겠다는 선언만이 있을 뿐 그를 뒷받침하기 위한 구체적인 정책과 예산이 마련되어 있지 않은 것이다. 개개인의 노동과 삶이 모여 결국 전체를 이루는 것이기 때문에 한 명의 노동자가 처할 수 있는 위기는 결국 연쇄적으로 이어질 수밖에 없다. 탈탄소 정책을 통해 환경파괴를 막으면서도 기업의 이익만을 보호하는 방향이 아니라 약자의 위치에 놓여 있는 노동자들의 소외가 이루어지지 않도록 진정한 정의로운 전환이 이루어져야 한다.

2. 여성 노동

전 세계적으로 여전히 노동 시장에서 성차별이 자행되고 있다. 여성은 특히 결혼을 기점으로 경력 단절을 경험하며 본래 일하던 직군으로 되돌아가기가 어렵다. 육아와 경제활동을 병행해야 하므로 출퇴근 시간이 유동적이되 임금과 처우가 좋지 않은 일자리를 선택할 수밖에 없다. 직업의 선택권이 줄어들게 되면서 더 나은 노동환경을 갖춘 곳을 찾아갈 수 없는 것이다. 결혼 이전에는 결혼 이후 출산·육아를 위해 직장을 그만두거나 출산휴가·육아휴직을 사용하기 때문에 업무에 불성실할 것이라는 선입견으로 구직 과정에서부터 불이익을 받게 된다. 법적으로 보장된 권리여도 실제 현장에서는 정당하게 사용할 수 없는 분위기가 형성되어 있는 것이다. 또한 성별에 따른 임금 수준의 격차는 시작부터 다르거나 여성의 진급이 남성에 비해 늦어지는 사례가 흔하게 발생하고 있다. 앞서 말한 경력 단절로 인해 임금 수준이 낮은 직군이 대표적인 여성 노동으로 자리 잡게 되면서 여성의 전반적인 임금 수준은 더욱 하락하게 된다.

이처럼 많은 이들이 일생의 절반 이상을 노동을 하며 살아가지만 노동 시장의 외곽지대에서 배제되고 있다. 정부 및 기업과 노동자의 구도에서 노동자는 불안정한 생계를 보장받기 어렵다. 성별의 차원에서 여성은 여전히 낮은 임금을 받으며 경력 단절을 겪으며 불합리하게 자신의 경력을 제대로 인정받지 못한다. 장차 한국과 전 세계가 노동에 대한 정당한 대가를 보장하고 노동자를 자본의 소모품이 아니라 한 사람의 인격으로서 존중하는 사회로 변화하기를 고대해 본다.



SPC 노동자의 죽음으로 보는 중대재해처벌법과 산업 재해 문제

김지수

어느 젊은 노동자의 죽음

2022년 10월 15일, 평택 SPL 공장에서 야간근무 중이던 노동자가 사망하였습니다. 샌드위치 소스를 만들 던 도중 사고가 발생했으나, 소스 교반기로 빨려 들어가는 그를 잡아줄 수 사람은 주변에 아무도 없었습니다. SPC그룹은 앞으로 3년간 총 1천억원을 ‘안전경영’에 사용하겠다고 약속했습니다. 그러나 그해 12월, SPC 계열사 26개소의 대표 수사를 진행한 결과, 86%가 안전보건조치 등 미흡을 원인으로 산업안전보건법을 위반한 것으로 나타났습니다.

2023년 8월 8일 샤니 성남 공장에서 근무 중이던 노동자가 사망하였습니다. 사망자가 끼었던 리프트 기계는 SPC의 안전작업 표준서에서 권고하는 사항과 달리, 안전센서가 설치되어 있지 않았습니다. 평택 SPL 공장 노동자 사망 사건 약 10개월 만이었습니다.

2022년 1월부터 시행된 중대재해처벌법에서는 이처럼 사망자가 1명 이상 발생한 ‘중대산업재해’에 대해 해당 사업 경영책임자에 대한 처벌 규정을 두고 있습니다. 때문에 SPL, 샤니의 대표이 및 경영책임자는 중대재해처벌법에 따라 기소됩니다. 그러나 이들을 총괄하는 지주회사, SPC 그룹 회장에게는 직접적 책임이 있다고 보기 힘들기 때문에 중대재해처벌법상의 적용이 어렵다는 의견에 따라 불기소 처분이 내려졌습니다. 평택 SPL 공장 사망 노동자였던 박선빈 씨의 유가족은 허 회장의 불기소 처분에 불복하여 검찰에 항고하였습니다.



누군가의 피로 쓰인 법

2018년 12월 태안화력발전소 비정규직 하청업체 근로자 김용균 씨는 안전 장치도 없이 홀로 새벽 설비 점검 도중 컨베이어 벨트에 끼어 사망하였습니다. 김용균 씨의 사망은 분명히 ‘예방 가능한 산업 재해’였습니다. 그러나 김 씨는 ‘비정규직 하청업체 근로자’로서 발전소 책임자와의 실질적 고용 관계에 놓여 있지 않으며, 당시 원청 업체 대표는 컨베이어 벨트의 위험성을 구체적으로 인식하지 못했다는 이유로 결국 발전소 대표자에게는 무죄가 선고되었습니다.

이후 대표자가 산업재해에 대해 책임을 져야 한다는 여론의 목소리가 높아지면서, 중대재해처벌법안이 급부상하기 시작하였습니다. 앞선 SPC사건을 통해서도 유추 가능하지만, 중대재해처벌법은 사망자의 근로 계약 형태와 상관없이 노무를 제공하고 있는 실질적 종사자가 중대한 산업 재해의 피해를 입게 될 경우, 사업 대표자로 하여금 노동자 안전 보건 확보 의무를 다 지지 않은 것에 대해 책임을 지도록 하는 법입니다. 이처럼 중대재해처벌법(이하 중처법)은 김용균 씨와 같이 그 누구도 책임지지 않는 억울한 노동자 사망 사고를 막기 위해 재정된 것입니다.

중대재해처벌법을 둘러싼 갑론을박

중처법은 국회 통과 과정에서부터 온갖 논박의 중심 화제가 되었습니다. 먼저 법률 그 자체의 위헌성에 대한 논의입니다. 일각에서는 중처법의 ‘중대재해’에 대한 정의 규정이 명확성 원칙을 위반한다고 주장합니다. 예를 들어, ‘사망자 1명 이상 발생한 산업 재해’가 ‘중대재해’라는 제2조 제2호 가목의 정의에서 사망자의 사망시점에 대한 기술이나 제한이 없어 피의자인 사업 대표자의 법적 지위가 불안정해질 수 있다는 것입니다. 뿐만 아니라, 사업장 규모별 산업재해 현황을 비추어봤을 때, 상시 근로자수를 기준으로 중처법의 대상을 차별적으로 적용하는 것이 책임주의 원칙 및 평등의 원칙을 위반한다고 주장하는 이들도 있습니다.



그러나 가장 문제가 되었던 부분 중 하나는 바로 기존의 산업안전보건법(이하 산안법)과의 뚜렷한 차이가 없음에도 합리적 추가 구성요건 없이 법정형만 대폭 상향했다는 점에 있었습니다. 물론 위에서 서술하였듯이, 故 김용균 씨 사건에서처럼 책임자 없는 노동자 사망 사고를 예방하겠다는 큰 의의를 가지고 있는 것은 사실이나, 실질적인 구성 요건의 명백한 차이 없이 그에 대한 처벌 기준만 높이는 것은 죄형법정주의에 상충할 여지가 큰 것이 사실입니다.

그리고 이는 중처법의 실효성 그 자체에 대한 논박으로도 자연스럽게 이어지게 됩니다. 고용노동부의 산업재해 현황에 관한 통계에 따르면, 중처법 시행 이후에도 산업재해 발생은 감소하지 않았으며, 단순 수치 상으로는 재해자수와 사망자수 모두 오히려 증가하는 양상을 보였기 때문입니다. 이 때문에 일각에서는 ‘처벌만 강화하면 산업재해가 반드시 줄 것’이라는 극히 단편적인 생각에서 중처법을 통과시켰기 때문에 이러한 결과가 발생한 것이라고도 지적합니다. 그리고 실효성 없는 중처법은 오히려 ‘기업경영을 위축’시킬 뿐이라는 비판으로까지 이어지곤 합니다.

하지만 단순 통계 수치만으로는 실상 중처법의 실효성을 논의하기에 성급한 면이 있습니다. 아직 중처법이 본격적으로 시행된지 2년이 되지 않아 관련 판례가 10개도 되지 않는 시점에서 중처법의 실효성과 산업 재해 현황의 인과 관계를 곧바로 연결짓기에는 설부르다는 것입니다. 오히려 중처법 이후 나온 판결문들을 분석해보았을 때, 그 선고 형량이 징역 1년~1년 6개월에 그치며 산안법 위반 처벌 전적이 여러 차례 있었던 단 한 건을 제외하고는 모두 집행유예 판결이 나왔다는 점을 생각해보면, ‘솜방망이 처벌’ 그 자체가 중처법 실효성의 발목을 잡고 있다고 해석하는 것이 옳다고 보입니다. 또한, 이러한 판결이 기업경영을 위축시킨다는 비판도 과도해 보일 뿐입니다.

다만 중처법에 대한 비판에 대해 받아들일 만한 부분이 전혀 없는 것은 아닙니다. 법률을 통한 경영 책임자의 처벌은 수단일 뿐, 사실 가장 중요한 것은 궁극적으로 노동자를 기계가



아닌 사람으로 보는 기업 정신 차원에서의 변혁과 정부 차원에서의 예방적 감독입니다. 결국 산안법이 존재하였음에도 중처법이 '성급하게 입법 통과'되었던 배경에는 불성실했던 정부의 예방 관리감독에 대한 과거의 책임을 우회해서 회피하고자 한 면이 없지 않았다는 것입니다. 어떻게 보면 노동자의 목숨과 안전 문제에 대한 책임을 회피해온 기업 문화와 정부의 과거에 대한 미숙한 반성문이 중처법인 셈입니다. 이는 중처법의 실효성에 대해 피상적인 갑론을박을 주고 받기 이전, 토론장에 들어선 모두가 되새겨야 하는 지점입니다.

_____의 _____에 침묵하는 사회

SPC는 재작년과 작년, 잇단 노동자들의 죽음에도 ESG평가 중 '사회적 책임'에 해당하는 'S' 항목에서 A를 받았습니다. 2023년 8월 샤니 노동자 사망 사고 이후 71일간 15개 언론사의 1일 보도건수는 약 1건에 불과했으며, 오히려 일부 언론의 경우 노동자 사망 보도는 단 한 건도 하지 않는 한편 SPC 홍보 및 칭찬 보도는 9건으로 늘리기도 했습니다.

중대재해처벌법은 노동자의 피로 쓰여진 법입니다. 노동자의 생명과 안전을 보호하기 위해 재정된 것입니다. 법률 자체의 실효성과 위헌성 등에 대해서는 많은 질타를 받은 것이 사실이지만, 그 입법 취지만큼은 모두가 동의하는 듯 보였습니다. 그러나 중대재해처벌법의 50인 미만 사업장 확대 적용은 유예되었고, 현재도 솜방망이 판결들이 잇따라 나올 뿐입니다.

누군가는 중처법의 실효성을 지적하며 노동자 안전 사고 산업재해 지표를 들이댁니다. 그러나 그 숫자에 쓰인 노동자의 삶과 죽음은 신문 지면에서도, 우리의 머릿속에서도 점차 지워지고 있습니다. 우리 사회가 노동자의 죽음에 침묵하는 사회가 되어가고 있는 것은 아닐지, 다시 한 번 노동의 가치를 생각해볼 대목입니다.



보이지 않는 그들을 위해

오승준

작년 겨울, 고향에 있는 과일 선과장에서 일한 적이 있다. 9시부터 18시까지 주 5일 동안 근무했고, 과일을 포장하는 상자를 만드는 것부터 포장, 적재까지 다양한 일을 했다. 업무 강도도 가만히 서서 스티커를 붙이는 것부터, 과일이 가득 담긴 상자를 내 키보다 한참 높게 몇 시간 동안 쌓는 일까지 다양했다. 선과장에서 일하기 전과 후의 가장 큰 차이라고 한다면, 마트에 진열된 과일 상자를 볼 때마다 저 과일이 어떻게 가공되어서 상자에 담기고 이곳까지 왔는지 생각하게 된다는 점이다. 과일 상자만이 아니다. 밤새 눈이 내렸다가도 아침이면 깨끗하게 치워져 있는 거리도, 편의점 가판대를 가득 채운 음식들도 모두 누군가의 손을 거쳐 만들어진 것들이다. 그렇다면 우리는 이들에 대해 얼마나 알고 있는가? 이들은 우리와 얼마나 가까이 있는가?

이번 학기 서포터즈 활동에서 고려대학교 청소노동자 시위를 다뤘을 때, 시위 현장을 제외하고는 3년 동안 학교에서 청소노동자 분들을 마주친 일이 생각보다 적다는 것을 떠올렸다. 실외에 비치된 쓰레기통부터 강의실 내부까지, 내가 매일 이용하는 학교의 공간 어디든 손길이 닿지 않은 곳이 없을 텐데 말이다. ‘교내 청소’라는 노동 자체는 학생의 일상과 굉장히 밀접하지만, 정작 청소노동자는 학생들의 일상과 분리되어 있다. 건물 지하에 조그맣게 마련된 노동자 휴게실은 공간적으로도, 사회적으로도 그들을 우리의 일상과 떨어뜨려 놓은 것처럼 느껴진다. 그들을 마주하는 순간은 지극히 한정되어 있다.

노동과 우리의 일상이 분리되었다는 것, 더 정확하게는 일상과 밀접하게 연결되어 있음에도 분리된 것처럼 만든다는 것은 무엇을 의미하는가? 지난 학기 들었던 수업 내용 중 가장 인상 깊었던 것은 사회구성원들이 사회문제(해당 수업은 빈곤을 주제로 했다)를 대하는 양상이 과거와는 달라졌다는 것이다. 과거에 보였던 빈곤 문제에 대한 반감과 차별이



현대 사회로 올수록 점점 줄어들고 있는데, 이러한 경향이 빈곤에 처한 구성원과 그렇지 않은 구성원 사이의 사회적 분리가 심화되며, 아예 존재하지 않는 것으로 생각하기 때문이라는 것이다. 노동 또한 마찬가지다. 보이지 않으면 존재하지 않는 것으로 여기게 된다. 일상을 함께하는 같은 구성원이 아닌, 다른 집단에 속해있는 타인으로 여기게 된다. 최근 화제가 되었던 청소노동자 시위와 대학교 재학생 간의 갈등 또한, 같은 맥락에서 바라볼 수 있다. 노동과 일상의 분리는 개인적 경험의 차원에서만 이루어지지 않는다. 때로는 제도를 통해, 때로는 언론을 통해, 때로는 정치적 이해관계에 따라 사회적으로 확장되고 재생산된다. 우리가 그들을 온전히 마주하는 것은 불합리함을 참지 못해 그들이 거리로 나왔을 때나, 그 불합리함에 결국 희생되었을 때 뿐이다. 이러한 구조 속에서 합리적이고 공정한 의사소통은 이루어질 수 없다. 우리가 노동문제에 관심을 가지고 참여하는 것은 중요하다. 일상에서 분리되었던 노동을 다시 우리의 일상 안으로 끌어들이는 일이기 때문이다.

한 학기의 서포터즈 활동을 마치는 지금 마트에 쌓인 과일 상자들을 보는, 편의점에 진열되어 있는 다양한 빵을 아침으로 먹는, 깨끗하게 청소된 학교 강의실에서 수업을 듣는 매일을 다시 한번 돌아보게 되었다. 그리고 이전에는 잘 보이지 않던 일상의 틈새에서 공동체가 나아갈 새로운 이상을 발견할 수 있다고 생각한다.



지금 여기서 할 수 있는 일을 하는 것

임예림

이번 학기 서포터즈 활동을 하며 성별과 소득격차, 청소노동자 투쟁, 노란봉투법 등 노동과 관련된 다양한 인권 문제에 대해 생각할 기회가 많았다. 이전부터 사회적 문제를 접했을 때 가장 먼저 드는 생각은, 이 사회의 구조가 잘못되었다는 생각이었다. 그와 동시에 해결해야 하는 문제들이 산적해 있다는 느낌에 무기력해지기도 하고, 여성과 노동처럼 서로 겹쳐 있는 다른 영역들에서 각자 자신의 주장을 우선시한다면 하나의 문제를 해결하기에는 안그래도 부족한 힘이 더 분산되지 않을까, 하는 생각도 들었다.

그러다 고려대학교 청소노동자 투쟁을 다룬 다큐멘터리를 보고 생각이 조금 바뀌었다. 생활임금과 근무환경을 확보하기 위해 투쟁을 시작한 노동자들은 지쳐 보이기 는 했지만 활기가 있었다. 노동자들의 연대에는 성별구분이 없었고, 현장의 사람들은 절망도 희망도 아닌 투쟁하는 행위에 집중하는 것처럼 보였다. 사용자측은 노동자측의 주장을 묵살하다가, 참다못한 시위대가 농성이나 점거 등 거슬리는 행위를 하기 시작하니 무력을 동원하거나, 막대한 금액의 손해배상 청구를 하거나, 다른 노조 단체를 통한 이간질을 통해 노조를 와해시키려는 시도를 했다. 청소노동자들은 이러한 방해 공작에도 굴하지 않고 투쟁을 이어갔고, 실제로 교섭을 이끌어냈다. 그 과정에서 시위대와 함께 자리를 지키는 학생들도 있었다.



나는 딱히 교내에서 시위를 접해본 적 없다고 생각했지만, 무관심에 그냥 지나쳤던 적도 있을 것 같다는 생각이 들었다. 소음을 일으켜 학습권을 침해했다며 청소노동자를 고소하는 학생을 보면서 화가 나기는 했어도, 그와 반대로 행동하지도 않았던 것이다. 사회적인 문제들이 해결되었으면 좋겠다고 생각하지만 어떤 대단한 방도가 없다면 어려울 것이라고 생각해 왔는데, 너무 관념적이고 방관자적인 태도였던 것 같다. 우선은 눈앞에 보이는 문제를 외면하지 않는 것이 중요하다. 절대적인 우선권을 갖는 문제는 없다. 모두가 기본이라고 생각하는 선이 옳고 그름을 떠나 너무 다르기 때문에 사람은 자신의 이익을 위해 투쟁할 수밖에 없다. 투쟁하는 이들은 사명감이 있어서가 아니라 그럴 수밖에 없었기 때문에 앞으로 나선 것이며, 무엇을 위해서인지가 다를 뿐이다. 내가 어떤 문제에 직접적으로 얽혀 있지 않더라도, 피해를 입은 사람들의 아픔을 기반으로 새로운 법이 만들어지고, 좀더 나아진 세상에 살 수 있게 된다.

그렇다면 그냥 마음이 가는 사람들의 곁에서 함께 연대하면 되는 것이 아닐까. 나도 어떤 측면에서는 약자이고 언제든지 또다른 측면에서 약자의 입장에 서게 될 수도 있으며, 세상은 촘촘하게 연결되어 있기에 어려움을 겪고 있는 사람들을 위해 작은 행동이라도 해야 한다. 지금 당장 뭘가를 바꿀 수 있는 대단한 도움은 아니더라도, 농성하는 시위대 옆을 지킨 학생들처럼, 노란봉투 캠페인에 성금을 후원한 시민들처럼 지금 내가 처한 상황에서 눈에 보이는 문제에 대해 할 수 있는 만큼을 하고 싶다.



기후위기와 노동

- 정의로운 전환

최효정

기후 위기로 인한 다양한 대책이 쏟아지는 가운데, 전 세계적으로 탈탄소 사회로의 이행이 필수적이라는 점에 대해서는 합의가 이루어지고 있다. 기후 대책은 미래를 위해 필수적이지만 모든 것이 그러하듯 해당 정책 또한 명과 암이 존재한다. 본 글에서는 기후 위기 대응을 위한 탄소 중립 사회로의 이행이 불러올 부작용을 노동의 차원에서 살펴보고자 한다. 본격적인 논의에 앞서, 에너지 전환은 주로 재생에너지로의 전환, 탈탄소 또는 저탄소 에너지 정책으로의 변화를 일컬으며, 오늘 논할 ‘전환’은 에너지 전환 뿐만 아니라 전반적인 산업 구조 및 경제 체제, 생활양식이 지속 가능한 것으로 변화하는 것을 포함하는 “탄소중립 사회로의 이행 과정”을 의미한다.

탈탄소 정책은 경제 구조의 변혁을 가져올 수 밖에 없기 때문에 정책이 노동 문제에 미칠 영향을 면밀히 고려하는 것이 더욱 중요하다. 이와 같은 정책이 경제적으로는 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 주장도 존재한다. 환경경제학자 홍종호는 현재 우리나라 전체 일자리에서 재생에너지 분야가 차지하는 비중이 0.05퍼센트 수준으로 매우 낮는데 2050년까지 재생에너지 발전 비중을 67퍼센트 수준으로 늘린다고 가정하면 2030년에 15만 4천여 개의 재생에너지 부문 일자리가 만들어질 수 있다고 예측한 바 있다. 게다가 재생에너지로의 전환은 농업, 특히 농촌지역 거주자에게 저렴한 지속 가능 에너지를 높은 접근성으로 제공할 수 있다는 전망 또한 제기된다. 그러나 에너지 전환으로 위협을 받게 될 좌초위기산업(제조업, 원자력, 석유화학 발전사업 등) 종사자들과 더불어 경제 다변화를 실행하지 못한 지역사회 등이 실업의 위협에 놓이게 된다. 또한 일자리 창출 효과에 대해서도 의문이 제기된다. 예를 들어 전기차와 수소차 양산 과정에서, 기존 내연기관차를 생산하고 그 부품을 조달하던 노동자들의 생계 위협이 발생할 수 있고 오히려 부품의



단순화와 산업구조 개편으로 사라지는 일자리가 더 많아질 가능성이 존재하는 것이다. 게다가 단순히 일자리 상실만이 문제가 아니라, 기후재난으로 인한 위기 상황에서 발생하는 비자발적 이주나 질병과 의료비 지출, 에너지 가격 상승에 따른 생필품 가격 상승 등의 여러 위험이 중첩되어 나타나게 된다.

결국 정의로운 전환은 재생에너지 전환이 만드는 이중적인 효과, 즉 기후 대책의 악영향에 대응하는 차원에서의 논의이다. 현재의 시스템을 다른 시스템으로 어떻게 옮겨갈 것인가 하는 이행의 문제는 절대로 단순하지 않다. 앞서 언급된 것처럼 탄소 경제체제를 완전히 다른 어떤 체제로 바꾸면 대다수 사람들, 특히 화석연료와 관련된 경제활동에 종사하는 노동자, 그리고 그들이 뿌리를 내리고 사는 지역사회에 직접적으로 생존 문제가 발생할 수 있기 때문이다.

따라서 정의로운 전환의 목적은 지역과 노동자의 희생을 최소화하는 것이다. 이를 위해 다양한 이해 당사자가 주체로 참여하여 합의를 통해 전환 플랜을 결정하고 공동으로 이것을 이행하며, 이 과정에서 국가나 지방정부는 지역과 노동자의 희생을 최소화할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 이러한 장치는 정의로운 에너지 전환에 관한 이해 당사자의 수용성을 제고할 수 있다는 점에서 전환의 성패를 좌우할 핵심 요소가 된다.

국제적인 기후 문제 논의의 핵심인 유엔 기후변화협약 (UNFCCC) 레짐 하의 협정에서도 노동 측면에서의 전환 논의가 2010년대 들어서 활발해지기 시작했다. 2010년 COP16에서의 칸쿤협정은 “기후변화에 대처하기 위해서는 사람들에게 실질적인 기회를 제공하고, 지속적인 고도성장과 지속가능발전을 보장하는 저탄소 사회를 구축하기 위한 패러다임 변화가 필요하다.”는 정의로운 전환 선언이 이루어졌다. 이후 2021년 글래스고에서 이루어진 COP26에서는 오랜 논의 끝에 정의로운 전환 선언이 채택되어 전환과정 노동자들에게 새로운 일자리를 지원하고 사회적 대화와 이해당사자 참여 지원 및 촉진, 지역적, 포용적이고 좋은 일자리 창출을 이뤄낼 것을 합의하였다. 이와 같은 국제 사회의 논의에 힘입어 독일의 경우 화석 연료 발전이 주요 사업이었던 지역에 막대한



지원금(EU의 지원금 포함)을 들여 성공적인 전환을 이뤄가고 있는 모습을 보인다.

그러나 국내의 전환 관련 노동 정책은 여전히 미흡한 수준이다. 우선 대통령실 소속의 탄소중립위원회는 탄소 중립 사회로의 이행과 녹색 성장 추진을 위한 각종 정책과 계획을 심의 및 의결하는 기구이다. 지난해 새로이 위원회를 구성하는 과정에서 민간위원 가운데 청년 인사, 종교계 대표, 한국노총 위원장, 시민단체 인사가 모두 제외되었고, 과학기술 및 산업계, 기업 등에서 활동한 인사를 중심으로 그 자리가 채워지게 되었다. 결국 기후적응을 다방면에서 성공적으로 이루기에는 대표성이 낮으며, 또한 낮은 대표성은 정책 의결 과정에서 인권 관점에서의 이해를 부족하게 만들 것이다. 게다가 정권 교체 이후에 정부의 성향에 따라 인사가 빠르게 교체됨으로 인해 장기적인 시각이 중요한 환경 정책에 부족한 일관성이라는 치명적인 문제를 야기한다. 이에 대해 국제 노동기구는 정의로운 전환 정책에 대한 한국 노사정의 지식과 이해 수준이 현저히 낮기에, 국제기구가 발전시켜 온 국제 기준과 정책에 대한 제대로 된 이해가 필수적인 상황이라고 지적하기도 한 바 있다.

또한 지난 해 10월 국회 본 회의에서 고용노동부 소관의 [산업전환에 따른 고용 안정 지원 등에 관한 법률] 제정안이 의결되는 과정에서 긴 시간 이견을 보였던 쟁점 중 하나가 ‘이름’이다. 각 정당 마다 ‘노동 전환’, ‘정의로운 일자리 전환’, ‘산업 전환’이라는 다양한 이름을 주장하였으며 결국 최종적으로는 법안명과 목적에서 ‘정의로운 전환’이라는 용어가 빠지게 되었다. 특히 일부 의원이 ‘정의로운’이라는 말이 유치하고 추상적이며, 새로운 정의를 내리는 것 때문에 불편함이 있는 상황이라고 표현하기도 하였다. 그러나 정의로운 전환은 이미 앞서 살펴본 바와 같이 국제 회의에서 합의를 이끌어낸 용어이기 때문에 단순히 추상적이라는 이유만으로 제외하는 것은 국제 사회의 흐름에 어긋나는 것이며, 가장 핵심적인 문제는 ‘정의’에 포함되는 당사자 참여, 석탄발전소 폐쇄 방식과 결정권 논의 등을 모두 회피하게 된다는 것이다. 심지어는 노동계가 요구해 왔던 ‘정책 결정시 노사 동수 참여’ 조항 또한 포함되지 않으며 기존 전환 과정 교육이나 고용보험을 확대하는 식의 관리에서 그칠 수 밖에 없는 반쪽자리 정책이 된 것이다.



따라서 ‘정의로운 전환’이 국제적인 차원에서의 담론으로 관심이 증가하고 있는 상황이지만, 여전히 실현을 위해서는 많은 노력이 필요함을 알 수 있다. 역사적인 대규모 경제 구조개혁 시기를 참고해보아도, 노동자들, 부양가족, 지역사회와 같은 상대적 약자들은 일방적으로 실업, 빈곤, 사회적 배제를 당하는 패턴이 반복되고 있기 때문에, 본격적인 전환에 앞선 대비가 필요하다. 그러나 기후대책의 부작용으로 노동문제가 발생함에도 불구하고 탈탄소. 저탄소 경제로의 이행을 늦출 수 없다는 점도 문제를 어렵게 만들기도 한다.

특히 기후대책의 악영향을 강조하며 “기후위기가 계속 될수록 일자리가 줄어들고 노동조건이 나빠지기 때문에, 노동자와 지역사회를 보호한다는 명분으로 기후행동에 반대한다”는 의견이 발생할 가능성이 충분히 있고, 또 현재의 자본은 그러한 방향으로 움직이고 있기 때문이다. 여기서 지속가능발전의 정의를 잠시 참고하고 싶다. 지속 가능한 발전이란 “현재 세대의 필요를 충족시키면서” 미래 세대의 자원에 대한 선택을 방해하지 않는 것이다. 결국, 앞으로의 지속 가능한 사회를 위해서는 탈탄소 사회로의 이행을 통해 기후 위기에 적응하도록 하면서도 이와 같은 대책의 부작용으로 인해 현재 세대가 기본권을 침해 받고 있다는 시각에서 접근하는 것이 필요하다고 보인다.



일하기 위해 죽지 않는 사회를 기다리며

- 영화 <그림자들의 섬>을 보고

이채은

영화에 대한 이야기를 하기 전에, 다시 센터에 돌아와 조교로 근무하게 되고, 다시 서포터즈 활동에 참여할 수 있어서 2023년이 뜻깊은 시간이었다는 말을 남겨두고 싶다. 학교 바깥 혹은 센터 바깥에서 쉽게 무시되거나 오해받는 가치들을 여전히 중요하게 여기고 더 나은 방향에 대해 고민하는 공간이 있다는 사실은 대학원 생활을 버틸 수 있게 하는 힘이 되어준다. 비록 모든 활동에 다 참여하지는 못했지만, 집으로 돌아가는 길에 많은 생각이 들게 했던 영화 <그림자들의 섬>에 관한 짧은 감상을 적음으로써 활동 소감을 대신하고자 한다.

<그림자들의 섬>은 부산 영도에서 이루어져 온 한진중공업 민주노조 투쟁사를 다룬 다큐멘터리 영화다. 1980년대부터 영화가 발표된 2016년까지 30여 년을 싸워왔던, 그리고 현재도 싸우고 있을 조선소 노동자들의 이야기를 담고 있다. 부당하고 철회와 근로조건 개선을 위해 목소리를 냈던 노동자들은 때로 사측을 상대로 승리를 거두기도 했으나 술한 좌절과 상실 속에서 각자가 한 명의 인간으로서 고통을 감내해야 했다.

영화를 보기 전 ‘노란봉투법’에 대해 논의했던 모임에서 이야기를 나누었던 부분이기도 하지만, 기업이 노동자 개인에게 보복하는 방식은 인간에 대한 이해에 기반해 있다. 한진중공업의 사례에서도 이 같은 사실은 여지없이 확인된다. 기업은 파업으로 인해 손해를 입었다는 명목으로 배상을 청구하면서, 언론을 통해 법적으로 인정받지도 않은 ‘손해’의 규모를 널리 퍼뜨린다. 노동조합이 가해자인 것처럼 호도하고 파업 참여 노동자에 대한 사회적 압력을 유도하는 전술인 셈이다. 그런 한편 천문학적인 배상 금액은 인간으로서의 노동자를 짓누른다. 노동자와 그가 부양하는 가족은 그날그날 끼니를 채우고 집세를 내고 생활비를 써야 하는 살아 있는 사람이다. 설령 법원의 판결이 사측의



손을 들어주지 않더라도, 기다림의 시간 동안 고통은 노동자와 그의 가족의 하루하루에 실재한다. 소송의 당사자라는 심리적인 압박은 가해지는데 당장 살아가는 데 필요한 돈이 없는 상황에 처하게 되는 것이다. 기업은 시간 싸움이 무조건 사측에 유리하다는 사실을 잘 알고 있다. 그렇기 때문에 비용 계산을 할 때는 노동자를 인간 존재로 바라보지 않으면서, 보복을 할 때는 인간에게 가장 효과적으로 영향을 미치는 방식으로 괴롭힌다. <그림자들의 섬>에서 그려지는 것 또한 그런 현실이다.

그리고 지난한 투쟁의 과정을 거쳐 사측과의 합의에 도달했다고 하더라도 ‘승리’가 권리 회복을 보장하지는 못하는 것 또한 현실이다. 부당해고된 노동자의 복직을 약속해 놓고 실행하지 않다가, 복직시키자마자 다시 일하지 못하게 하는 기업의 행태가 영화에 고스란히 담겨 있었다. 오래도록 기다려 어렵게 얻은 합의를 너무도 쉽게 지키지 않는 자본에 대해, 노동조합의 사람들이 대체 더 무엇을 할 수 있었을까를 질문하게 되었다.

반복되는 좌절과 생계의 어려움은 노동조합이 동료의 상실을 겪게 만들었다. <그림자들의 섬>을 보다 보면 어느 순간부터, 누군가의 울음소리가 귀에 들리는 즉시 다음 장면을 예상할 수 있게 된다. 또 누가 죽었구나. 실제로 영화에서 장례가 치러지는 현장은 여러 차례 등장한다. 세상을 떠난 사람이 어떤 방식으로 싸웠던 사람인가에 대한 설명을 들은 뒤 그의 영정사진을 마주하게 된다. 다큐멘터리 영화에서 사람의 죽음은 설정도 연출도 아닌 오직 실제로 일어난 일일 뿐이다. 사람이 계속해서 죽었고, 그것은 돌이킬 수 없는 결과다.

또 다른 방식으로도 동료는 줄어든다. 복수노조가 세워지고 사측의 압박이 가해지자 수백 명의 노동자들이 어용노조로 옮겨가면서 민주노조 조합원이 줄어들었다. 80년대부터 함께 투쟁하던 사람들이 죽어가는 것을 지켜보며 운동을 계속해 왔는데, 조합을 떠나는 노동자들의 행렬을 바라보게 되었을 때 남은 사람들이 어떤 심정이었을지는 상상조차 하기 어렵다. 그럼에도 그들을 비난할 수는 없다고 생각하는 심경도, 그럼에도 계속 싸우기로 하는 마음도.



물론 노동조합이 완전무결한 단체는 아닐 것이다. 노동조합에 참여하는 사람들이 인격적으로 완벽한 사람들도 아닐 것이다. 노조의 영향력이 지금보다 더 강했을 때 하청노동자 문제를 해결했어야 했다는 당사자들의 반성이 영화 속에서 제시되듯, 노조 대응이 아쉬웠던 국면 또한 역사 속에서 분명 있었을 것이다. 그러나 압도적인 자본의 횡포에 대해 보다 충분히 말할 필요가 있다. 흑자를 달성하고도 경영상의 이유를 들어 구조조정을 하는 이유가 무엇인지, 노동자가 만든 선박을 판매해서 돈을 벌고 성장하더니 비용을 감축할 때는 노동자부터 해고해야만 하는 이유가 무엇인지, 해고 통보를 결재한 경영진 중 조선소의 노동환경에서 일해본 사람은 얼마나 되는지, 정말로 문제가 해결되지 못하도록 ‘버티고’ 있는 것이 누구인지, 조직의 간판 뒤에서 인간이 죽도록 내버려 두는 것이 누구인지, 끊임없이 묻고 약속을 이행하라고 촉구할 필요가 있다.

이제는 널리 알려진 김진숙 민주노총 지도위원의 구호는 노동운동에 직접 속해보지 않았더라도 어떤 인권운동에든 마음을 실어둔 사람이라면 감정의 울렁임을 느끼게 하는 면이 있다. “웃으면서, 끝까지, 함께, 투쟁”하자는 것, 운동의 목표를 달성하는 일만큼이나 어려워 보이는 이 외침은 그럼에도 인권운동이 지향할 하나의 상을 제시해 준다. 긍정적인 말로만 이루어진 듯한 표어 뒤에 숨은 절망과 이별이 있었음을 <그림자들의 섬>을 보고 나서 더욱 실감할 수 있었다. 인간다운 대우를 받기 위해 사람이 죽는 것만큼 절실한 모순이 있을까. 일하기 위해, 살기 위해 누군가가 죽지 않아도 되는 때가 오기를 지지치 않고 기다리며, 마중을 나가기 위해 할 수 있는 일이 무엇일지를 다시금 고민하게 되었다.



나의 하루

이채미

※세 분의 콜센터 노동자를 인터뷰한 내용을 토대로 재구성한 일기 형식의 글입니다.

※ 등장인물

- 나: 30대 후반의 여성, 20대 중반에 남편과 결혼하고 출산과 육아로 인해 20대 후반에 경력단절을 경험함. 둘째 아이가 어린이집에 들어간 이후 민간 콜센터 상담사로 비정규직으로 재취업함. 현재 콜센터로 일한 지 2년이 되어 감.

- 딸 연수아(9살), 아들 연수현(7살)



20XX년 0월 △일

우울증 진단을 받았다...도대체 무엇 때문일까...?

내가 우울증 3단계라니...믿기지가 않는다. 요 며칠간 출근길만 나서면 하늘이 노래지고, 숨이 가빠지는 게 공황장애인 줄로만 알았는데... 너무 충격적이라 헛웃음만 나온다. ‘정말 우울증인가’라는 생각이 들던 찰나에, 지금 내 감정을 물어보는 의사선생님의 말에 말문이 턱 막혔다. ‘괜찮다’, ‘나쁘지 않다’만 반복하며 우물쭈물 겨우 답하는데, ‘아 그럴 수도 있겠구나’는 생각이 들었다.

전체 내용 중 일부를 발췌하였으며, 전문은
우측 QR코드를 스캔하여 보실 수 있습니다.



지금까지 살면서 남의 눈치만 살피기 바빴지, 한 번도 내 기분, 아니 나를 들여다보지 않았던 것 같다. 어쩌면 콜센터 상담사라 그런 걸까...? 목소리 톤부터 화법까지 말 한 마디 한 마디를 평가하는 QA기준에 너무 나를 끼워 맞췄던 걸까...? 전화 한 통에 한 달 월급이 달라지는 현실 때문에 너무 내 감정을 참고 억제해서 그런 걸까...?

그런데 문득, 내가 막 재취업을 준비하면서 경리 일을 지원했을 때 누군가 했던 말이 떠오른다. 건설현장 컨테이너 경리는 어차피 예쁘고 어린 여자만 뽑으니 지원하지 말란 말이였다. 그런데 그 이유가 그런 여성이어야 말을 잘 듣는다는 것이었다. 어쩌면 우리 사회가 여성을 자신의 감정을 표현하기보다 꼭 참도록, 그래서 더욱 순종적이게, 온순하도록, 상냥하도록 억압하는 것은 아닐까...? 그리고 이러한 사회적 인식이 여성의 업종으로 대표되는 콜센터의 품질평가 QA의 기준으로 드러나는 것은 아닐까...?

오랜만에 글을 쓰다 보니 많이 어색하기도 하지만, 마음속에 있던 생각들을 글로 쏟아내니 또 후련하기도 하다. 이렇게까지 생각이 많았다니... 오늘따라 나에 대해 새롭게 알아가는 것 같다. 일기를 통해 나를 돌아보라던 의사선생님께 감사하다. 이제부터 틈틈이 일기를 써야겠다. 내일 아침 수현이 유치원 데려다 줘야 하는데... 늦었으니 얼른 자야겠다.

20XX년 0월 □일

고객에게 폭언을 들은 날. 콜센터 노동이 저평가되는 현실...화나고 속상하다

너무 화가 난다. 아줌마라니...!! 머리는 왜 달고 다니냐니...!! 속에서 열불이 난다. 새롭게 개정된 보험 내용을 제대로 숙지하지 못해 고객한테 한마디 들었는데, 너무 어이가 없다. 새롭게 시행되거나 변경되는 내용이 있어도 회사에선 제대로 교육해주지 않는다. 자료보고 영상보고 알아서 배우라는 식이다. 팀장님한테 물어봐도 모른댄다. 온전히 상담원 개인의 책임이고, 민원 감수해가면서 배우는 게 일상이다.



회사에서 검색엔진으로 발명한 KMS도 무용지물이다. 키워드도 조회가 안 되는데 무슨 검색엔진이란 말인가? 찾으려면 여러 번 클릭해야 하고 시간도 오래 걸리는데, 또 이행률도 지켜야 하니까 전화를 끊을 수도 없다. 고객에게 어쩔 수 없이 기다려달라고 했는데...갑자기 내가 감정 쓰레기통이 된 것 마냥 폭언이 쏟아졌다. 욕설은 기본이고, 내용은 철저한 무시다. 이렇게 욕을 먹어가면서 일을 계속해야 하는 걸까 회의가 든다.

20XX년 0월 ◇일

고객은 존중하라면서 우리는 존중하지 않는 회사, 우리를 인간으로 보긴 하는 걸까?

모든 게 우중충하다. 날씨도, 오늘 내 하루도.

고객한테 “이해가 되지 않으셔서 많이 답답하시겠습니다”라고 말 한 마디 했다가 팀장실에 불러갔다. 고객을 무시하는 발언이란다. 앞으로는 ‘보험용어가 많이 어려우시겠습니다’로 말하란다. 사물 존칭도 차감, 목소리톤 변화도 차감, 어감 변화도 차감, 각 단어에 따라 10점, 9점, 5점, 3점, 0점 마이너스까지. “그러세요”, “그러셨군요”는 무조건 필수, AI가 대체하는 시대이니 고차원 감정표현도 필수. 점점 통화하면서 나 자신이 사라지는 기분이다. 별이면 별, 우산이면 우산, 모양 틀의 모양대로 찍히는 달고나가 되는 기분이랄까…?

저번 달에 콜센터를 그만둔 연경 언니가 떠오른다. 콜을 받던 와중에 어머니 부고 소식을 접한 언니는 팀장에게 이 사실을 알렸지만 돌아온 대답은 그 전화를 마무리하고 가라는 말뿐이었다. 모든 게 마비된 언니는 그 하루 그 한 통화 때문에 QA 점수에서 30점이 나왔다. 십 년 차의 언니는 그야말로 베테랑 상담사, 100점이 넘는 언니였다. 마지막으로 언니는 이런 말을 했다. “나는 이런 데서 일하는구나, 부모님께서 돌아가셔도 이 회사는 날 이렇게 취급하는구나”. 회사는 우리 콜센터 상담사를 인간으로 생각하긴 하는 걸까?

(이후 내용은 46p에 첨부된 링크에서 확인하실 수 있습니다.)



일기를 잘 읽어 보셨을까요? 읽는 내내 어떤 생각이 들었을까요?

처음으로 인터뷰를 하러 갔을 때가 생각납니다. 여성의 생애 주기상 노동에 대해 알고 싶은 마음에 콜센터 인터뷰를 시작했습니다. 미리 콜센터에 대해 조사했고, 질문지도 있어서 인터뷰를 수월하게 진행할 수 있지 않을까 생각했습니다. 그런데 얼마 가지 않아 머릿속이 새하얗졌습니다. 인터뷰가 어려워서 그런 것이 아니었습니다. 그동안 콜센터에 대해 통계적 수치로만, 정제된 글로만 배워왔는데, 인터뷰를 통해 그 너머 한 사람의 삶으로, 일상의 구체적인 이야기로 노동 현실을 접했기 때문입니다. 그날은 마치 머리를 한 대 얻어맞은 기분이었습니다.

인터뷰를 토대로 재구성한 일기이지만, 대부분은 사실입니다. 말 한마디로 팀장에게 불러갔던 일부터 총 휴게시간이 8분이 채 되지 않았던 일, 스트레스 탓에 암환자분이 너무 많아 커뮤니티가 생겼다는 이야기, 우울증에 걸린 일, 연차를 사용하기 위해 제비뽑기를 했던 사연(역시 자녀의 참관수업을 가기 위해 벌어진 일이었습니다), 육아로 인해 집으로 재출근한다는 말, 심지어 예쁘고 어린 여성이어야 말을 잘 듣는다는 것까지도요. 이렇게 자세히 들여다보지 않으면 지나쳤을 법한 일상의 사소한 부분까지도 사회 구조의 문제점, 노동의 문제점이 나타나고 있습니다.

특히 QA의 기준은 한국사회가 여성에게 요구하는 바를 여실히 드러내고 있습니다. QA는 통화의 품질을 평가하는 평가 목록, 기준입니다. 일기에도 밝혔듯이, 목소리 톤, 화법, 인사말, 단어까지 점수를 세분화하여 부여합니다. 특히 사람이 할 수 있는 고차원 감정표현, 즉 공감적인 언어 사용이 필수인데, 이는 모두 대표적인 ‘쿠션어’에 해당합니다. 상담사들은 고객보다 낮은 자세에서 부드럽고 온순하게 말하기를 강요받습니다.



QA 기준뿐 아닙니다. 여성에 대한 사회 인식과 억압은 곧 콜센터 상담사에 대한 회사와 고객의 태도로 드러납니다. 어떤 분은 인터뷰에서 노조 결성 후 가장 좋았던 지점으로 ‘인간다운 삶’을 말씀하셨습니다. 그만큼 회사가 상담사들을 비인간적인 방식으로 대우해왔기 때문입니다. 또 다른 분은 처음 일을 했을 때, 꽤 많은 사람들이 콜센터에 대해 부정적으로 인식하고 있음에 놀랐다고 했습니다. 특히 남성 상담사보다 여성 상담사가 고객의 무시, 그리고 민원을 더 많이 경험한다고 합니다.

이를 반영해서 일까요? 아니면 이것의 영향을 받아서 일까요? 콜센터는 대표적인 여성 일자리아자 ‘저임금’ 업종입니다. 콜센터 노동자들의 월평균 소득은 220만원 정도로, 실제 스트레스 조사 항목에서 압도적 1위가 ‘부족한 임금’ 때문이었습니다. 그만큼 ‘하는 일’에 비해 임금이 턱없이 부족하다는 의미입니다.

인터뷰했던 곳마다 모두 입을 모아 ‘콜센터는 들어가긴 쉽지만, 적응하는 것은 매우 어렵다’고 말합니다. 콜센터 노동의 특징은 오로지 음성으로만 내용을 전달한다는 것입니다. 고객은 상담사들의 얼굴도, 몸짓도 볼 수 없습니다. 그래서 업무에 대한 완벽한 이해가 있어야만 내용을 온전히 잘 전달할 수 있습니다. 상담사들을 더 힘들게 하는 것은, 회사가 제대로 된 교육을 시행하지 않는다는 점입니다. 그들은 그 누구의 도움도 없이 철저히 혼자서 자신의 전문성을 키워야 합니다. 하지만 우리 사회는 그 노력조차 제대로 인정하지 않습니다.

“콜센터 노동에, 여성노동에 관심 가져주세요.” 인터뷰가 끝나고 받았던 문자 내용입니다. QA, 콜센터에 대한 사용자 인식과 시민의식, 임금 인상, AI 도입의 문제 등 변화되어야 할 지점들이 아직 많습니다. 이를 위해선 노조가 필요합니다. 그리고 우리 역시 필요합니다. 콜센터 노동에 대해, 나아가 여성 노동에 대해 현 사회에 어떤 문제가 발생하고 있는지 관심을 가지고, 공부하고, 노동자들과 함께 목소리를 내야 합니다. 저의 글이 그 행동으로 이어지는 데 작은 보탬이 되었으면 좋겠습니다.



4. 2023년 활동을 마치며



졸업생 한마디



채미 : 1년이라는 짧은 시간이었지만, 서포터즈로 함께해서 너무 즐거웠습니다. 선생님들과 나누었던 대화, 함께 했던 여러 활동 덕분에 재밌었고 또 배울 수 있었습니다:) 그동안 너무 감사했습니다♡

효정 : 서포터즈 활동을 통해 비슷한 관심사를 가진 사람들과 자유롭게 다양한 의제에 대해 논할 수 있었습니다. 어디서도 못할 값진 경험을 갖고 졸업하는 것 같아 떠나는 게 아쉽지만 뿌듯하기도 합니다. 앞으로도 파이팅♡

2023년 한 해 동안 인권·성평등센터 및 서포터즈 활동을 지원해주시고 지지해 주신 모든 분들께 감사드립니다.
2024년도 잘 부탁드립니다.



2024년 고려대학교 인권·성평등센터 서포터즈 모집

고려대학교 인권·성평등센터에서는 인권과 젠더 이슈에 관심을 갖고
열정적으로 활동할 서포터즈를 모집합니다.

인권·성평등센터 서포터즈란?

고려대학교 인권·성평등센터의 학생 서포터즈는 센터의 업무와 기능을 알리고, 인권존중을 바탕으로 성평등한 대학문화 및 교육환경 조성을 위해 적극적으로 활동하는 모임입니다. 동아리 모임처럼 함께 고민하고 공부하며, 학내에 건강하고 평등한 문화를 알리는 홍보대사의 역할을 맡고 있습니다.



인권·성평등센터 서포터즈는 어떤 일을 하나요?

교육 및 강연 참여

인권·성평등센터에서는 '고려대학교에 인권·성평등센터가 필요한 이유', '인권·성적자기결정권과 고려대학교 규정', '생활 속에서의 차이와 차별', '인권·성인지감수성' 등의 교육을 제공합니다. 이외에도 사회적, 법적, 의학적 주제 등 인권과 젠더 이슈 전반에 대한 교육과 외부인사 초청강연회에 참여합니다.

캠페인 기획 및 진행

인권·성평등센터가 학기 중 마련하는 인권과 성평등 바로 알리기 캠페인 행사를 기획하고 진행합니다.

서포터즈 소식지 제작

한 학기 동안 활동한 내용을 바탕으로 서포터즈 소식지를 제작합니다.

소모임 참여

친환경 면생리대 만들기, 인권 및 젠더 이슈 전반에 관한 책모임 등 다양한 활동에 참여합니다.

인권·성평등센터 서포터즈 지원 문의

Home page : humanrights.korea.ac.kr

e-mail: humanrights@korea.ac.kr

자세한 사항은 인권·성평등센터(☎02-3290-1700)로 문의해 주세요. 언제나 환영입니다!