

# 코로나19는 누구의 고통을 더 가중시키고 있는가

김혜진(노동권 연구소 연구원)

코로나19로 인해 사회 전체가 어려움을 겪고 있지만 고용의 불안정, 집단감염의 위험, 소득의 축소 등 여러 가지 어려움이 노동자들을 괴롭힌다. 그런데 이런 고통이 모두에게 동일하게 다가오지는 않는다. 더 어려운 노동조건에서 일하던 노동자들이 위기에 더 취약하고, 회복도 쉽게 되지 않는다. 집단감염으로 고통받는 노동자들도 주로 불안정하게 일해왔던 노동자들이다.

## 1. 코로나19로 인한 위협의 차별

### ○ 비정규직에게 집중된 해고

<코로나19 이후 노동자의 삶>에 대한 실태조사 결과를 보면 위협이 어떻게 불안정한 노동자들에게 집중되는지 알 수 있다. 코로나19로 경제활동이 축소되면서 일자리가 사라지고, 그 과정에서 불안정한 노동자들이 우선 해고되는 경우가 많다.

직장갑질119에서 2020년 12월 직장인1,000명을 대상으로 조사를 한 결과에 의하면<sup>1)</sup> 코로나로 인한 실직경험이 있는 노동자는 상용직의 경우 4.2%에 불과했으나, 비상용직은 36.8%에 이르렀다. 특히 임금이 150만원 미만인 노동자의 42.2%가 실직 경험이 있다고 답해서 실직은 주로 비정규직, 단시간, 저임금 노동자에게 집중되었다는 것을 알 수 있다. 그렇기 때문에 소득이 줄어들고 삶이 불안정해질 수밖에 없다. 전반적으로 소득이 줄어드는 상황에서 상용직 노동자는 17.5%만이 소득이 줄었다고 답했지만 비상용직 노동자 중에는 소득이 줄었다고 답한 노동자가 55.3%에 이르며, 150만원 미만으로 임금을 받는 노동자들은 소득이 줄었다고 답변이 무려 61.7%에 이르렀다.

<표 1> 소득감소와 실직 경험

	상용직	비상용직
실직경험이 있다	4.2%	36.8%
소득이 줄어들었다	17.5%	55.3%

항공부문의 여객 줄어들면서 심각한 타격을 입자, 정부는 기간산업에 대한 지원을 강화했다. 무려 40조원의 기금을 지원하면서 고용유지를 하도록 했다. 하지만 그 고용유지에서 ‘간접고용’은 제외되었다. 아시아나는 정부로부터 기금을 지원받았지만, 기내를 청소하는 아시아나KO노동자들에게는 무급휴직을 강요하고 그것을 거부한 노동자들을 해고했다. 정부로부터 90%의 고용유지지원금<sup>2)</sup>을 받을 수 있었지만, 10%의 부담금을 내기 싫어서 고용유지지원금을 신청하지 않고 무급

1) 직장갑질119, 코로나19와 직장생활 변화 설문조사(4차) 보고서, 2021년 1월 30일

2) 사업주가 인력감축 대신 노동시간을 단축하거나 휴직을 통해 고용을 유지하고 휴업수당 등을 지급할 때 사업주를 지원하는 대책이다. 사업주가 지급한 수당 등의 50~67%까지 지원한다. 특별고용

휴직과 해고를 강행한 것이다. 비정규직 노동자들의 경우 해고가 너무 쉽기 때문에 기업들은 무급휴직 등 해고회피 노력을 하기보다는 해고를 선호하는 것이다.

기업에 정부가 지원을 하는 이유는 '고용유지'를 위해서이다. 그런데 고용유지의 대상에 용역, 하청노동자가 제외되면서 고용유지의 효과가 제한적으로 이루어졌다. 2020년 12월이 되어서야 하청노동자들이 고용유지지원금을 받을 수 있도록 지급대상을 확대하는 내용의 고용보험법 시행령을 심의·의결했다. 그러나 이미 하청노동자는 많이 해고되었고 강제력이 없기 때문에 기업들은 하청노동자 고용을 잘 유지하지 않고 있다.

### ○ 안전에서의 차별

고용불안정과 임금의 감소가 심각한 문제이지만 설령 직장을 잃지 않았다 하더라도 코로나19로 인한 차별은 노동자들에게 매우 심각하게 다가왔다. 위 설문조사에서 '코로나19로부터 안전한 정도'를 질문했을 때, 상용직도 안전하지 않다고 느끼는 경우가 많으나, 비상용직의 경우 안전하지 않다고 느끼는 비율이 상용직에 비해 높았다.

<표 2> 코로나19로부터 안전한 정도

	상용직	비상용직
전혀 안전하지 않다	14.0	21.5
별로 안전하지 않다	42.3	44.3
어느 정도 안전하다	39.7	29.0
매우 안전하다	4.0	5.3

이것은 사례로도 확인된다. 코로나19가 확산되면서 의료진들에게는 마스크가 지급되었으나 간병인들은 사적영역이라는 이유로 병원에 24시간 상주하는데도 마스크가 지급되지 않기도 했다. 인천공항에서는 사무실에서 일하는 정규직 노동자들에게는 안전장비를 지급해도 현장에서 일하는 비정규직 노동자들에게 마스크가 제대로 지급되지 않거나 손소독제 등이 제대로 비치되지 않아 노동자들이 항의하기도 했다. 가장 위험에 노출되어 있는 노동자들에게 제대로 방역조치가 이루어지지 않은 것이다.

코로나19와 같은 상황에서는 아프면 쉴 수 있어야 하지만 쿠팡 물류센터와 서울 구로 콜센터 집단감염이 나왔을 때 “아파도 일했다” “의심 증상이 있어도 출근했다”는 노동자들의 증언이 있었다. 불안정 노동을 하는 비정규직에게는 ‘아프면 집에서 3~4일 쉬기’라는 방역 수칙을 지키는 일보다, 해고와 소득 상실의 위험을 피하는 일이 우선일 수밖에 없다. 현행 ‘감염병의 예방 및 관리에 관한 법률’은 코로나19로 확진받거나 자가 격리된 노동자에게 유급병가를 주고 있으나, 발열과 콧물 같은 의심 증상이 있는 노동자에게 ‘회사에 안 갈 권리’를 보장해주지 않는다.

### ○ 제도와 각종 지원으로부터의 소외

고용보험은 위기 상황에서 노동자들이 일자리를 잃었을 때 생계를 보장하는 제도이다. 불안정노

지원업종은 최대 90%까지 지원받을 수 있다.

동자들일수록 위험에 더 취약하기 때문에 사회보험이 절실하다.

<표 3> 고용보험 적용 및 가입현황 2019년 (천명, %)

비임금근로자	고용보험 적용제외	고용보험 미가입	특수직역연금	고용보험가입	전체 취업자
6,799(24.9)	1,781(6.5)	3,781(13.8)	1,469(5.4)	13,528(49.4)	27,358(100.0)
법적사각지대		실질 사각지대			
고용보험 적용제외 : 65세 이상, 주15시간 미만, 가사서비스노동자 고용보험 미가입 : 특수고용 노동자 특수직역연금 : 공무원, 교사, 군인 등					

비정규직의 사회보험 가입률은 매우 낮고 그 중 고용보험 가입률은 더 낮다. 정규직의 고용보험 가입률은 89.2%인데 비정규직 가입률은 46.1%(2020년 8월 기준)에 불과하다. 결국 비정규직이 위기의 시기에 우선 해고를 당하지만 해고되었을 때 생계를 유지할 수 있는 방법이 없는 것이다. 문제는 왜 고용보험에 가입하지 않는가이다. 입사할 때 고용보험에 가입하지 않기로 하고 사업주가 채용하는 경우가 가장 많은데 비정규직의 경우 그것을 거부할 수 없다. 또한 비정규직들은 저임금이기 때문에 고용보험료 등 사회보험료가 금전적인 부담이 되는 경우가 많아서 스스로 꺼리기도 한다. 그러니 해고되어도 실업급여를 받을 수 없다.

불안정한 노동자들은 이렇게 제도로부터 소외되었다. 5인미만 사업장의 경우 고용유지지원금 지급대상에서 제외되었고<sup>3)</sup>, 요양보호사는 주15시간 미만으로 일하거나 고령노동자인 경우가 많아서 실업급여를 받지 못했다. 특수고용 노동자들은 고용보험 가입 자격이 되지 않기 때문에 문제가 되었다. 소위 프리랜서로 일하는 노동자들, 예술인들이 코로나19로 가장 타격이 심했는데 고용보험 적용대상이 되지 못했기 때문이다.

실업급여만이 아니다. 코로나19로 회사가 휴업을 하게 되면 휴업수당을 받을 수 있다. 그런데 휴업수당에서도 차이가 난다.

<표 4> 휴업수당

	제대로 받았다	적게 받았다	받지 못했다
상용직	41.4	21.4%	37.1%
비상용직	18%	11%	70.5%

정부는 휴업을 하는 경우 고용유지지원금 등을 통해서 지원을 한다. 그런데도 받지 못했다는 것은 사업주가 신청을 하지 않았거나 혹은 신청을 해놓고도 노동자들에게 주지 않았다는 의미이다. 휴업을 회사가 일방적으로 결정하고 휴업수당을 일방적으로 주니, 노동자들은 회사가 주는 대로 받을 수밖에 없었다고 말한다.

3) 5인미만 사업장 노동자 권리찾기를 과제로 하는 <권유하다>의 문제제기로 일부가 지원을 받을 수 있게 되었다.

그래서 정부에서는 특별히 ‘특수고용 노동자’에 대한 고용안정기금을 지급했다. 그런데 절차가 매우 까다로워서 프리랜서/특수고용 노동자 중 37.2%는 이 기금을 신청해서 받았으나 25.6%는 신청했으나 인정받지 못했고,<sup>4)</sup> 신청을 하지 않은 비율도 37.2%에 이르렀다.

이런 현실이 드러나면서 ‘전국민고용보험’이라는 이름으로 고용보험 적용대상이 확대되었으나 고용보험료를 누가 부담<sup>5)</sup>할 것인지, 소득증명을 통한 보험료 산정 등의 문제가 여전히 남아있다.

## 2. 집단감염된 노동자들은 더 취약한 노동자들

불안정 노동자들은 실제로 코로나19로 인한 집단감염에도 취약했다. 종교시설이나 클럽, 음식점 등을 제외하고 코로나19에 집단감염된 사업장을 보면 특징을 확인할 수 있다. 집단감염이 발생한 곳은 콜센터, 물류센터, 요양병원 등인데 이곳은 노동자들이 밀집하여 일하고 있다는 점, 대다수가 비정규직이라는 점이다. 쿠팡 물류센터 노동자들은 일용직과 계약직이었고, 콜센터 노동자들은 대부분 용역과 파견이었다. 요양병원 노동자들은 단시간 노동자들이거나 계약직이었다. 아파도 고용불안 때문에 쉬기 어렵고 노동자들이 평소에 목소리를 내기 어려운 공간이었다는 점이 특징이다.

노동환경의 문제도 있다.<sup>6)</sup> 2020년 4월에 발행된 미국 질병통제센터(CDC)가 발행하는 의학학술지 ‘신종 감염병(Emerging Infectious Diseases)’ 온라인판에는 콜센터 집단감염 관련 논문이 실렸는데 같은 건물에 거주하거나 근무하거나 방문한 1143명 중 콜센터가 있는 11층이 전체 건물 8.5%의 확진보다 크게 높은 43.5%였다. 건물 엘리베이터와 로비를 통해 서로 다른 층의 작업자들 사이에 상당한 상호작용이 있었지만 코로나19의 확산은 거의 11층으로 제한되었다면서 ‘콜센터와 같은 고밀도 작업환경이 코로나 19 확산에 얼마나 위험한지 보여주는 사례’라고 이야기하고 있다.

### ○ 사업장 방역지침이 지켜지지 않는 구조

코로나19가 발생하면서 정부는 ‘사업장 방역지침’을 내놓았다. 사업장에 전담조직 또는 전담 방역관리자를 지정하고 밀집도와 환기상태, 업무방식 등을 고려하여 방역지침을 마련하고 전체 노동자에게 매뉴얼 안내와 교육을 통해 전파하도록 했다. 그리고 유연근무 및 휴가를 활용하도록 하되 불이익 조치가 없도록 하며, 사업장 밀집도를 줄이기 위해 장소 제약 없이 근무할 수 있는

4) 본인이 직접 소득증명을 해야 하는데 그 증명절차가 까다로워 포기한 노동자들도 많고, 공연등이 예정되었다가 하지 못하게 된 경우에는 증명이 쉬울 수 있으나, 아예 기획조차 하지 못한 경우에는 소득이 줄었다는 것을 증명하기가 어려운 상황이었다.

5) 고용보험료는 현재 노동자와 사용자가 절반씩 부담한다. 그런데 특수고용 노동자들의 경우 고용보험료를 개인이 부담하도록 하고 있으므로 이에 부담을 느낀 노동자들은 가입을 꺼리게 된다. 2020년 고용노동부가 조사한 바에 따르면, 특수고용 노동자 10명 중 8명은 고용보험에 가입하기를 원하지만 고용보험에 가입하기 어려운 이유는 비용 부담인 것으로 나타났다. ‘고용보험에 가입하면 세금이나 국민연금, 건강보험료 등을 추가로 내라고 할 것 같아서’를 1순위로 꼽은 이가 31.7%에 이른다. ‘가입하고 싶지만 당장 고용보험료가 부담되어서’를 1순위로 택한 이도 30%였다. 보험료는 기존 노동자들이 내는 방식대로 노사가 절반씩 부담하는 것(87.3%)을 선호했다.

6) 부천 쿠팡 물류센터에서는 노동자 84명을 비롯하여 152명이 집단감염되었다. 그리고 콜센터의 경우 에이스손해보험 콜센터는 노동자 97명이 확진되었다.

재택근무, 시차출퇴근제 등을 적극 활용하도록 했다. 재택근무가 어려운 밀폐·밀집사업장은 방역수칙을 준수하여 주기적 소독, 근무자간 거리두기 또는 칸막이 설치, 또한 개인용 소독용품 비치와 마스크 및 위생용품을 사업장 상황에 맞게 비치하거나 구입을 지원하는 일, 식당을 시차를 두고 이용하게 하고 통근차량에 띄어 앉도록 하는 등의 내용도 포함되어 있다.

그런데 집단감염이 발생한 곳은 방역지침이 잘 지켜지지 않았을 뿐 아니라 일반적인 사업장 방역지침이 무의미한 경우도 많았다. 152명의 집단감염이 발생한 쿠팡 물류센터는 마스크 착용을 의무화했지만 노동강도가 심각하기 때문에 마스크 필터는 땀에 젖어있게 되고 감염차단 효과는 급격하게 떨어진다. 그리고 컴퓨터 단말기 등 공용으로 쓰는 물건들이 많기 때문에 마스크와 개인별 소독으로는 방역이 잘 이루어지지 않는다. 콜센터의 경우 밀폐된 공간에서 모든 상담원들이 하루 종일 통화를 하고, 식당과 휴게실을 폐쇄하여 일하는 곳에서 식사를 해야 하기 때문에 마스크만으로 방역이 될 수는 없다. 콜센터는 밀폐된 공간이므로 환기도 어렵다.

노동조건도 방역지침을 무력화한다. 추운 냉동창고에서 일하는 노동자들은 몸을 따뜻하게 할 공간이 없어서 면역력이 떨어져있다. 물류센터는 일용직이 대다수라 작업복과 작업화를 돌려쓰기 하게 되고 비위생적일 수밖에 없다. 하루 네차례 이상의 마감 시간에는 노동자들은 일이 밀리는 곳으로 급하게 좌전을 가서 다닥다닥 붙어서 일해야 하므로 자기 고유의 공간이라는 것은 의미가 없다. 물류센터는 재택근무가 불가능한 곳이다. 콜센터를 위한 별도의 지침이 만들어졌지만 하루 종일 마스크를 쓰고 통화를 해야 하니 노동자들은 급격한 피로감을 호소한다. 그런데도 누군가가 재택근무를 하는 경우 나와서 일하는 노동자들이 쉬는 시간도 없이 과도한 노동을 해야 하는 상황이다.

‘아프면 쉬라’고 하지만 쿠팡은 근무 전에 ‘진료확인증’을 제출해야 ‘무급 병가’ 처리가 된다. 3일 전에 허락을 받아야 병가를 쓸 수 있고, 집단감염 이후에는 오히려 ‘의사소견서’나 ‘진단서’가 있어야 병가를 쓸 수 있도록 해서 병가를 더 쓰기 어렵게 만들었다. 콜센터도 대부분 병가가 없고 아프면 자기 연차를 쓰도록 한다. 그러나 ‘아프면 쉬라’는 말은 성립하기 어렵다. 집단감염이 발생한 고객센터도 무급 병가를 낼 경우 ‘의사소견서’를 받아오라고 하고 있다. 비정규직으로 일하는 노동자들은 생계가 걸려있으므로 무급 병가를 쓰기는 더더욱 어렵다.

거리두기를 해야 하지만 공간이 좁고, 회사는 방역조치를 강화한다고 하면서 노동자들의 마스크 착용과 거리두기를 감시하는 구조<sup>7)</sup>를 만들어 개인들에게 그 책임을 떠넘기기도 했다. 방역의 강화가 노동강도를 더 강화시키고 피곤을 증폭시키지만<sup>8)</sup> 그를 해결할 대책이 없이 노동자들만 쥐어짜기하는 구조이다.

## ○ 코로나 확진 이후 책임은 개인에게

쿠팡 물류센터에서는 방역을 했다고 하지만 확진자 발생 이후 시행한 회사의 소독 조치 이후에

7) 쿠팡은 ‘코로나19 수칙 강화 프로그램’을 만들어서 마스크 착용과 거리두기가 제대로 되지 않을 경우 2번째에는 반성문(사실관계확인서)을 쓰게 하고, 4번째는 경고장, 6번째는 징계위원회를 소집한다고 한다. 그러나 물티슈와 개인소독물품은 제대로 지급하지 않고, 거리두기가 가능한 만큼의 공간을 확보하지 않으면서 방역의 책임을 개인에게 전가하는 방식이다.

8) 하루 종일 마스크를 쓰고 통화를 하는 콜센터 노동자들은 이로 인한 두통과 피로감을 호소한다. 당연히 노동강도가 줄거나 휴게시간을 주어야 하는데, 코로나19 이후로도 휴게시간이 주어지지 않고 노동강도는 오히려 늘어나고 있다고 한다.

도 컴퓨터 자판기 등에서 바이러스가 검출되었다. 소독이 제대로 이루어지지 않은 것이다. 확진자가 발생한 후 밀접접촉자를 가려서 검사를 받도록 했다고 하지만 노동자들은 밀접접촉자라는 개념 자체가 의미가 없다고 이야기한다. 자리를 이동해가면서 일을 하기 때문이다. 추가확진자가 나온 이후 노동자들에게 감염 관련 정보를 제공하지 않고 일을 시켰다. 지금까지도 노동자들은 감염 관련한 정보를 제공받지 못했다. '왜 자신이 직장에서 감염되어야 했는지 이유를 알 권리가 있다'고 이야기하지만 그 원인은 제대로 밝혀지지 않았다. 사업장에서 감염이 발생했을 때 노동자들의 알권리는 매우 중요하지만 현실에서는 잘 지켜지지 않았다

코로나 집단감염으로 인한 섯다운으로 부천 쿠팡 물류센터 노동자들은 경제적 어려움에 처했다. 계약직은 휴업급여를 받았지만 일용직은 100만원만 지급했고 다른 곳에서도 일을 할 수 없었기 때문에 더욱 힘들었다. 확진자들은 직장 내 감염이기 때문에 산재를 신청할 경우 대부분 인정된다. 그런데 휴업급여를 받은 노동자들은 산재 인정의 실효가 별로 없기 때문에 신청을 하지 않는 경우가 많고, 회사에 다시 복귀하려는 노동자들은 산재신청이 쿠팡과의 재계약에 악영향을 미칠까봐 산재신청을 꺼리고 있다. 회사가 산재신청을 독려하도록 지침을 만들어야 한다.

문제는 가족감염이다. 쿠팡이든 콜센터든 노동자 확진 후 가족감염이 발생하는 경우가 많았다. 하지만 가족감염의 경우 산재 인정도 되지 않고, 그로 인한 피해를 보상받을 길이 없다. 한 노동자는 가족감염으로 남편이 뇌사상태가 되었지만, 바이러스 치료를 마쳤다는 이유로, 정부는 치료에 책임을 질 수 없다고 하고, 회사도 비용을 지원하지 않아서 노동자 개인이 감당하고 있다. 가족감염으로 자녀가 취업을 위한 면접에 가지 못하거나 해고당하는 일도 있었으며, 가족관계가 악화되어 이혼하는 상황에 이른 사례도 있다. 그러나 모든 것은 개인 책임이다.

노동자들에 대한 사과도 없고, 위로 전화 한 통 없으며, 복귀를 위한 안내도 없는 것에 쿠팡 노동자들은 분노하고 있다. 치료와 회복을 위한 지원은 없고, 긴급가족돌봄서비스 정도가 기업이 지원할 수 있다고 한 내용이다. 집단감염이 발생한 한 고객센터는 갑작스러운 집단감염으로 노동자들이 일을 하지 못하게 되자, 회사측에서 자가격리에 들어간 이들에게 노트북을 주고 일을 하게 하거나, 확진이 되어 병원에 있는 노동자에게도 노트북을 주고 급한 일을 처리하도록 요구하기도 했다.

### ○ 완치 후 안전한 복귀는 가능한가

쿠팡 부천센터에서 확진된 노동자들 중 일용직 일부는 쿠팡의 취업 앱인 '쿠팡치' 진입이 막혀서 복귀가 불가능했다. 계약직 노동자 중에는 쿠팡의 노동조건이 달라지지 않으니 여전히 위험하다는 생각이 복귀를 포기하기도 했다. 우울증과 후유증인 무기력증과 통증이 심각해서 복귀하지 못한 노동자들도 있다. 쿠팡은 확진자들과 전혀 소통하지 않고 있었으며 따라서 회사의 재가동만 문자로 보내고, 복귀 프로그램을 전혀 가동하지 않았으며, 심지어 우울증을 앓아서 복귀를 못하는 계약직 노동자에게 퇴사를 종용하기도 했다. 쿠팡에는 일용직과 계약직으로 노동자들을 언제라도 대체할 수 있기 때문이다.

이에 반해 에이스 손해보험 고객센터 노동자들은 대다수가 일터로 복귀했다. 에이스손해보험은 용역노동자들이기는 하지만 용역업체가 노동자들은 바로 해고하거나 할 수는 없다. 용역업체와 집단계약 업체가 바뀌어도 계속 일하는 노동자들이기 때문에 노동자들 사이에 유대관계도 있었

다. 그래서 서로를 격려하면서 완치된 이후 회사에 복귀할 수 있도록 서로 도왔다. 그리고 회사의 필요성 때문에 확진된 노동자들과도 지속적으로 소통을 하고 있었다. 똑같이 불안정한 노동자들이 집단감염이 된다 하더라도 노동자와 회사의 관계, 노동자와 노동자의 관계, 고용형태 등에 따라 복귀할 수 있는가 아닌가가 달라진다.

사업장 예방지침은 있지만 ‘복귀 지침’은 없다. 그러다보니 불안정노동자의 경우 회사의 분위기와 노동자들의 일상적 관계, 고용형태에 따라 복귀할 수 있는가 아닌가가 결정된다. 집단감염의 경우 누가 원인을 제공했는가를 알기 어렵지만 한두명이 확진이 된 경우에는 그 노동자들이 해고되는 경우가 많다. 노동자들은 피해자인데도 ‘자기 관리를 제대로 못한 사람’, ‘감염병 예방 수칙을 제대로 지키지 않은 사람’으로 낙인찍히기 때문에 스스로 그만두기도 한다.

집단감염된 노동자들이 불만을 가질 것을 우려하여 이 노동자들과의 고용관계를 단절하려는 시도를 하기도 한다. 쿠팡 부천신선센터에서 집단 감염되었던 시기에 일했던 노동자들은 2021년 계약만료시기가 되어간다.<sup>9)</sup> 그런데 재계약이 될 것인지에 대해 우려하는 목소리가 높다. 복귀했을 때에도 노동자들을 괴롭혀서 스스로 그만두게 하는 경우도 많다. 쿠팡의 경우 재가동을 시작했을 때 일거리가 없어서 노동자들이 앉아서 쉬자, 그 노동자들을 불러내어 복도에 두 시간씩 세워놓기도 했다. 에이스손해보험 고객센터도 노동자들의 임금 삭감으로 퇴사를 유도하기도 했다.

### ○ 확진노동자의 트라우마와 후유증

완치가 되었다 하더라도 대다수의 노동자들이 후유증을 호소하고 있다. 2020년 9월 29일 질병관리본부의 발표에 의하면 확진자 5762명에 대한 온라인 조사를 한 결과, 참여자 965명 중 1개 이상의 후유증이 있다고 답한 이들이 91.1%(879명)이었다. 후유증으로 가장 비중이 높은 것은 피로감(26.2%)이었다. 이어 집중력 저하도 24.6%나 되었다. 이 외에도 심리적 정신적 후유증, 후각손실과 미각손실을 호소한 이도 있었다. 물류센터와 고객센터 확진자들은 질병관리본부에서 발표한 후유증과 유사한 증상을 많이 겪고 있었으며, 그 외에도 탈모와 두통, 근육통을 겪는 노동자들도 있었다.

그런데 후유증이 산재로 인정될 것인지 확실하지 않다. 코로나19에 집단감염된 경우 산재신청을 한 노동자들은 대다수 산재인정을 받았는데 후유장애와 관련하여 산재 인정을 받을 수 있으려면 질병관리본부 등에서 이 후유증을 공식적으로 인정해야 한다. 그러나 아직 후유증이 공식화되지 않아서 추가상병 신청을 하지 못하고 있다. 현재는 코로나19 확진으로 인한 우울증 등에 대해서만 추가상병을 넣은 상태이다. 현재는 후유증에 대한 치료비용을 개인들이 감당하고 있고 그 때문에 복귀를 하지 못해서 겪게 되는 경제적 어려움도 개인이 감당하고 있다.

확진된 노동자들은 심리적 충격이 매우 심했다. 회사에 가서 일을 하는 것에 대한 두려움이 매우 심하거나 자신 때문에 확진이 되어 고통받은 사람이 있을 것이라는 생각 때문에 두렵거나, 코로나19 확진자라는 것이 낙인이 되어 집 밖으로 나가지 못하거나, 다른 이들이 바라보는 시선에 위축되는 경우도 많다. 특히 자녀들이 학교나 동네에서 차별을 당하거나 따돌림 당한 경험이 있

9) 부천 물류센터는 2020년 3월에 문을 열었다. 쿠팡은 3개월, 9개월, 12개월 계약을 하는데 처음 계약이 만료되는 6월에는 사회적 압력 때문에 대다수를 계약연장을 했다. 쿠팡의 잘못된 방역을 비판한 노동자 2명만 계약연장이 거절되었다. 그런데 그 이후 9개월째인 2021년 3월에는 대다수 노동자의 계약갱신을 하지 않는다고 이야기하고 있다.

고, 동네 주민들의 수군거림이나 확진자인 자신이 다녀갔다는 사실 때문에 동네 음식점 등이 어려움을 겪었다면서 원망을 들으면서 트라우마가 발생하고 그로 인한 우울증도 심각해서 안전한 복귀가 어려운 상황이다.

그러나 국가트라우마 센터에서도 별로 도움을 받지 못했고, 전화로 받는 상담은 더더욱 효과가 없었다고 이야기한다. 정부가 제공하는 심리치료가 개인의 상황에 맞게, 개인들을 이해하며 진행 되는 것이 아니라고 말한다.

### 3. 감염병에 취약한 노동자들을 위한 방안들

#### ○ 제도의 취약성을 보완하자

불안정한 노동자들일수록 감염병으로 인한 고통에 더 쉽게 노출되고 집단감염의 위험도 높은 상황이므로 제도적 취약성을 우선적으로 보완해야 한다.

감염병이 확산되면 경제위치가 닥치고 그로 인해 가장 취약한 노동자들이 우선 해고된다. 그런데 그 노동자들은 고용보험 조차 없기 때문에 더 생계에 어려움을 겪는다. 따라서 전국민고용보험을 통해 보완하고 있지만, 불안정노동자들에게는 고용보험료가 큰 부담이기 때문에 이에 대한 국가 차원의 지원이 필요하다. 또한 기업에 대한 지원이 고용유지와 연동되도록 해야 한다. ‘상병수당’ 제도 도입에 대한 논의도 시작되었는데, 이 때에도 불안정노동자들이 사각지대에 놓이지 않도록 해야 한다.

사업장의 예방지침에서 비정규직들이 빠지지 않도록 하는 것이 중요하다. 마스크지급, 소독을 위한 물품 지급, 재택근무 등에서 비정규직들이 소외되거나 차별을 받을 경우 예방의 효과를 제대로 발휘하기는 어렵다. 예방지침에 사각지대가 없는지를 확인하고 비정규직에게 적용하는 것을 제도화해야 한다.

코로나19로 인해 감염병에 취약한 사업장을 확인하게 되었다. 콜센터나 물류센터 등 집단감염이 발생하기 쉬운 곳 등에 대해서 정부가 별도의 지침을 만들기는 했지만 현장에서는 실효성이 없었다고 한다. 사업장의 상황을 고려한 맞춤형 방역지침을 만들어야 하며, 그에 대한 관리감독이 철저해야 한다. 보여주기식 방역에 그치지 않도록 관리감독 기관은 현장 노동자들의 목소리를 듣기 위해 노력해야 한다.

#### ○ 확진 후 완치된 노동자 복귀 지침 마련

집단감염된 노동자들이 잘 치료받고 안전하게 회사로 복귀를 하기 위해서 필요한 것이 있다. 사업장내 감염은 산재 인정을 받지만 그로 인해 가족감염이 발생할 경우 회사에서 책임을 지지 않는다. 가족감염을 특례로 인정할 수 있도록 제도화를 모색할 필요가 있다. 2020년 7월 더불어민주당 장철민의원원은 ‘근로자가 업무수행 과정에서 감염병에 걸려 그 동거하는 친족에게 감염병이 전염된 경우에 업무상 재해로 보도록 하고, 그 친족의 치료를 위한 요양급여 등을 산재보험에서 근로자에게 지급해야 한다’는 내용의 산재보험법 개정안을 발의했다. 그러나 아직 논의가 되고 있지 않다. 설령 산재보험법 개정이 아니더라도 가족감염에서의 경제적 문제 해결을 위해 국회에서의 적극적 논의가 필요하다.



감염병 상황에서 ‘사업장 예방지침’은 있는데 ‘복귀 지침’이 없다. 복귀지침에 포함되어야 할 내용은 다음과 같다. 집단감염 혹은 감염병으로 치료를 받고 완치된 이들에 대해서 함부로 해고하지 못하게 해야 한다. 현재 산재 중에는 계약직이라고 하더라도 계약해지를 하지 못하도록 하고 있다. 것처럼 감염병을 이유로 한 해고도 있어서는 안 된다. 또한 복귀의 절차를 마련하고 개인들에게 충분히 그 정보를 알려야 할 의무를 규정해야 한다. 복귀 이후에 감염병을 이유로 하여 노동조건 저하 등이 발생하지 않도록 해야 한다. 복귀 이후 감염병을 이유로 한 일터괴롭힘이 일어나지 않도록 하는 조항도 담겨야 한다. 후유증으로 즉시 복귀가 어려울 때, 회사의 조치 등도 담겨야 하며, 복귀 이후 트라우마나 후유증으로 업무가 부담되지 않도록 지원할 의무 등을 규정해야 한다.

### ○ 후유증에 대한 조사와 트라우마 치유가 필요하다

코로나19의 후유증이 공식화되지 않으면, 사업장에서 집단감염이 된 노동자들은 그 모든 후유증을 개인이 감당할 수밖에 없다. 질병관리본부 차원에서 현재 코로나19의 후유증에 대해 조사를 하고 있지만, 어느 정도 밝혀진 사안에 근거하여 코로나19로 인한 후유증을 공식화해주어야 한다. 그래야 그에 대한 추가상병도 가능해진다. 지금도 많은 노동자들이 후유증을 앓고 있지만 생계 때문에 스스로 감내하며 일을 하는 경우도 많다.

코로나19 확진자들 중에는 우울증을 앓게 되는 이들이 많은데, 이것은 코로나19가 개인의 책임으로 간주되는 상황에서 확진자들이 위축되면서 더 심각해진다. 확진자들에 대한 낙인찍기를 멈추고 위로와 소통의 관계가 이루어질 수 있도록 해야 한다. 그러려면 정부가 나서서 코로나19 확진경험자들의 상태에 대해 진단하는 것이 필요하다. 감염병을 제대로 예방하고 치료하는 것은 국가의 책무인데도 예방의 책임을 개인에게로 돌려서 확진자들을 비난하는 구조로는 이런 우울증을 감소시키기 어렵다.

트라우마 치유와 관련하여 국립트라우마 센터가 만들어져있으나 아직 제 기능을 못하고 있다. 감염병이 확산되면서 그로 인한 트라우마가 중요하게 다뤄져야 한다. 사례들을 연구하고 전문가들이 토론하면서 트라우마 치유의 경험을 축적해가는 것이 필요하다. 아직은 노동자들이 회사가 지정한 트라우마센터 혹은 정부에서 제공하는 상담치료에 대해 별로 신뢰를 갖고 있지 않다. 트라우마에 대한 별도의 상담기관들을 연결하여 코로나19를 경험한 노동자들이 적극적으로 상담에 임하게 해야 한다. <끝>