



노동자가 만드는

# 일터

통권 248호

2025. 1

## [특집] 경계에 선 중국동포 이주노동자

‘세운귀’ 부서에서 일하면서 바늘귀 없는 바늘을 만듭니다  
난자 동결 기술은 ‘희망의 테크놀로지’일까



## 특집 02

### 경계에 선 중국동포 이주노동자

- 위험의 이주화, 중국동포 이주노동자의 안전은 어디에?
- 옛날엔 손목이 부러져도 병원 못 가고, 아파서 토하면서 일했죠
- 다쳐도 산재처리는 생각 못한 15년
- 허리 보호대 둘러매고 한국 사회 돌봄을 떠받치는 중국동포 여성 노동자

## 지역 노동안전 네비게이션 15

인천시 산업평화대상 수상 기업의 다른 얼굴

## 풀어쓰는 노동시간 18

간호사의 야간전담노동, 건강 팔아 돈 버는 교대제의 그늘

## 알아보자, LAW동건강 21

장시간 노동을 권하는 사회는 이제 그만

## 아시아 과로사통신 24

작업 피로: 보이지 않는 심각한 건강 위협

## A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

‘세운귀’ 부서에서 일하면서 바늘귀 없는 바늘을 만듭니다  
- 수술용 바늘 만드는 노동자 경록 님 인터뷰

## 현장의 목소리 30

재해자 탓만 하는 회사의 안전정책이 사망사고 불렀다  
- 정재윤 현대제철지회 노안1부장 인터뷰

## 문화로 읽는 노동 34

연습생과 아이들의 노동환경과 건강 실태에 불빛을 들이달 시간  
- 영화 <힘을 낼 시간>

## 진료실에서 보내는 편지 37

요양병원의 탈시설화가 필요하다

## 일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

‘정의로움’으로 함께 나아가기  
- 발전노동자들과 함께하는 전환이 정의로운 전환

## 젠다+노동+건강 ON 43

난자 동결 기술은 ‘희망의 테크놀로지’일까

## 보고서를 보고서 46

홈서비스 노동자들의 시간 경험과 지배-저항의 동학

## 한노보연 이모저모 48

이백마흔여덟 번째

노동자가  
만드는  
일터

## 경계에 서길 강요받는 사람들을 애도하며

오늘날 한국 사회는 국민 아닌 사람들 없이는 존립할 수 없다. ‘국민’, ‘영토’, ‘주권’ 세 요소가 국가를 구성한다는 교과서 속 이야기는 애초에 현실을 왜곡한 것이다. 실제로 이곳은 국민 아닌 자들, 즉 비국민의 노동과 돌봄에 의해서 지탱된다. 이 땅은 바다와 하늘을 건너와 정착한 이주민들의 삶의 터전이기도 하다. 하지만 그들의 성원권은 위태롭기 그지없다. 어느 곳에도 온전히 소속되거나 인정받지 못한 채, 경계에 서길 강요받고 있다.

2025년을 여는 첫 번째 <일터>의 특집은 이 땅에서 살며 돌보고 노동하는 사람 중 중국동포 이주노동자들의 이야기를 담았다. 그들은 ‘외국 인력 활용 정책’과 ‘동포 정책’ 사이에서, 방문취업(H-2) 자격과 재외동포(F-4) 자격 사이에 끼인다. 불법과 합법의 경계, 삶과 죽음의 경계를 아슬아슬하게 오가며 이 땅에서의 삶을 버텨낸다.

위험이 외주화되는 거에 더해 이주노동자에게 전가되는, 이른바 위험의 ‘이주화’가 만연해 있다. 이주노동자들의 안전하고 건강할 권리를 함께 쟁취해야 할 책임이 우리에게 있다. 단지 동포이기 때문이 아니다. ‘같은’ 성원이기에 그렇다. 애도란 기억하고 실천하는 것이다. 아리셀 참사의 희생자들을 기억하며, 위험의 이주화라는 현실을 함께 바꿔내자.

- 선전위원장 

## 위험의 이주화, 중국동포 이주노동자의 안전은 어디에?

손진우 상임활동가

2024년 6월 24일 발생한 아리셀 참사는 ‘위험의 외주화’가 ‘위험의 이주화’로 이전되었음을 극명하게 보여주는 계기가 됐다. 이 참사로 목숨을 잃은 23명의 사망자 중 18명이 이주노동자(중국 국적 17명, 라오스 국적 1명)였다는 사실<sup>1)</sup>이 밝혀지면서, 다수의 희생자인 중국동포 이주노동자들이 처한 노동실태와 안전보건 문제의 현실을, 이제라도 깊게 살펴봐야 할 필요성이 확인되었다.<sup>2)</sup>

그간 이주노동자의 문제는 ‘사업장 이동의 자유’를 박탈하는, 소위 현대판 노예제도로 일컬어지는 ‘고용허가제’에 초점이 맞춰져 있었다. 고용허가제는 비전문취업비자(E-9비자)를 취득한 노동자들이 사업장에

뭉이게 돼 일터에서 위험에 노출되거나, 이러한 일터의 위험을 거부하고 사업장을 벗어날 경우 ‘미등록’(소위 불법)이라는 신분상의 위험에 노출되는 문제들을 일으켰다. 불법체류, 단속추방, 피부색, 종교, 언어소통, 사업주의 폭언과 폭행, 젠더 폭력, ‘비닐하우스’ 숙소로 대표되는 주거환경 등은 이주노동자의 문제와 함께 등장하는 단어들이다. 그러나 중국동포 이주노동자는 사정이 좀 다르다. 중국동포 이주노동자는 상대적으로 체류 기간에 제한이 사실상 없고 취득 비자 종류에 따른 취업 제한 또한 현실에선 장벽으로 작동하지 않기 때문에, 이주노동운동진영이 줄곧 제기해 온 ‘사업장 이동의 자유’가 보장된 이들로 여겨졌다. 그런 이유로 이들의 노동환경과 노동안전보건 문제는 모두의 관심에서 한발 비켜나 있었다.

1) 엄밀히 따지면 아리셀 참사에서 중국동포 이주노동자 18명이 희생됐다. 한국 국적 사망자 중 1명은 중국동포 이주노동자로 귀화를 통해 한국 국적을 취득한 상태였다.

2) 특집1의 기사는 우분투재단의 지원을 받아 아리셀대책위가 2024년 12월 13일에 발표한 연구보고서 ‘아리셀 중대재해 참사를 통해 본 이주노동자의 안전할 권리’의 내용을 중심으로 구성하였다.

## 경계에 선 중국동포 이주노동자들이 놓인 위험한 일자리

하지만 중국동포 이주노동자들 역시 위험을 마주하고 있다. 단적으로 이들이 속한 일자리가 그렇다. 정주노동자들이 기피하는 3D 업종, 돌봄 노동 등에 노동력을 제공하고 있는 이주노동자 중 다수가 중국동포 이주노동자다. 이들이 위험한 일 자리를 채우고 있음은 아리셀 참가에서도 확인되었다. 왜 그럴까?

중국동포 이주노동자들은 체류자격을 증명하는 비자의 종류에 따라 취업 제한이 설정되어 있다. 그러나 현실에선 이런 규정이 무의미하다. 예컨대, 아리셀 중대재해 참가 희생자들의 다수는 ‘단순 노무 행위’는 하지 못하도록 법무부가 규정한 F4비자(재외동포 비자)로 체류<sup>3)</sup>하고 있었지만, 아리셀에서 배터리 포장·검수 업무에 종사하다가 희생됐다. 제도상으로는 비자 종류에 따라 노동시장 진입에 제한을 두고 있지만, 사실상 제 기능을 하지 않는다. 이런 모순적 상황에서 중국동포 이주노동자들은 합법과 불법의 경계에 놓여있다.

중국동포 이주노동자들은 고용노동부의 고용지원센터 등 공적 경로를 통해 일 자리를 구하지 않는다. 이들이 공적인 방식을 기피하는 이유는 비자에 따른 취업 범위의 제

한, 저임금 일자리나 주거지와 떨어진 원거리 일자리 소개, 복잡한 행정절차 등 때문이다. 대신, 이들은 친인척이나 지인을 통해 일 자리를 찾거나, 주변에서 손쉽게 찾을 수 있는 파견, 용역, 직업소개소 등으로 불리는 일자리 알선업체를 통해 취업하는 방식을 선호하게 된다. 그로 인해, 이러한 일자리가 불법인지, 합법인지 모른 채로 일하고 있다.

중국보다 상대적으로 높은 임금을 찾아 한국으로 이주한 동포 노동자들은, 낮은 임금과 나쁜 노동환경이라는 노동조건 앞에서, 낮은 임금을 장시간 노동으로 벌충할 수 있는, 소위 잔업과 특근을 할 수 있는 일 자리를 소개받기를 원한다. 그렇게 가게 되는 곳이 소규모 영세 사업장이다.

문제는 이러한 중국동포 이주노동자의 현실을 아리셀과 같은 기업이나 일자리 알선업체가 적극 활용한다는 점이다. 중국동포 이주노동자들은 언어소통에 어려움이 적고 체류 기간의 제약도 적기 때문에, 당장 손쉽게 노동력을 확보하고자 하는 이들에겐 최적의 대상이다. 그들의 모집공고에선 채용에 대한 특별한 자격 기준이 존재하지 않고(체류자격 비자 무관), 통근버스로 출퇴근할 수 있으며, 너무 나이가 많지 않으면 당장이라도 일할 수 있다는 취업 조건만을 제시한다. 그레놓고 아리셀 사측은 희생자 중 일부의 비자를 거론하며 차별적 보상을 제시했다. 단순노무행위를 할 수 없는 F4비자(재외동포 비자)를 취득한 이들이 불법적인 일 자리에서 일했으므로 퇴거 대상이라며 겁박하

3) 법무부 고시에 따르면 ‘단순 노무’는 건설 노동·배달원·포장원·청소원·미화원·경비원·판매 등 서비스 관련 단순노동이며, 제조업에서는 선적과 하역, 적재, 운반 등의 업무와 상품 포장, 라벨 부착 등의 업무가 ‘단순 노무’에 포함되며, 그 이외의 제조업 업무는 제한이 없다.

기도 했다. 아리셀이 고용된 노동자들에 대한 책임 부담을 전혀 지지 않는 간접고용 방식을 유지하고, 유동적인 물량에 따라 투입되는 인원을 상시 조정하며, 기업을 운영해 나갈 수 있었던 것은 이런 고용방식이 수도권 지역의 산업단지에 만연해 있기 때문이었다. 게다가 정부는 이런 불법 고용의 문제를 적극적으로 관리감독하지 않았다.

## 동포 이주노동자들에 대한 정부의 비자 정책과 분할 관리

불법고용 구조에 손쉽게 노출되는 조건은 은폐되고, 스스로 그런 일자리를 선호하는 것으로 여겨지는 것은 한국 정부의 비자 제도와 연관이 깊다. 중국동포 이주노동자들은 고용허가제로 입국하는 이주노동자와는 차등적으로, 즉 상대적으로 유리한 조건을 제공하는 별도의 비자를 적용받고 있다. 이들은 재외동포로서 방문취업(H2) 비자로 한국에 입국 시, 최초 3년간 체류할 수 있으며 최대 4년 10개월을 체류할 수 있다. 이후 일정한 요건을 갖추어 재외동포(F4) 비자를 취득하게 되면 횟수의 제한 없이 3년 단위로 재연장이 가능하게 된다. 중국동포 이주노동자들에게 방문취업 비자(H2비자)에서 재외동포 비자(F4비자)로의 전환을 통해 체류 기간 제한을 넘어서는 게 일반적인 경로다.

하지만 재외동포 비자(F4)를 취득할 경우, 단순노무 행위에서의 취업을 제한받게 된다. 재외동포 비자는 체류 기간에 제한이 없지만, 일자리를 구하는 데는 기준에 가지고 있

던 방문취업 비자(H2)가 더욱 유리하다. 이렇게 복잡한 한국 정부의 비자 정책은 중국동포 이주노동자들의 고용불안정성을 높이고 질 낮은 일자리를 수용하도록 강제한다. 한국에서 오래 일하고 싶어 비자를 바꾸더라도, 결국엔 위법과 탈법을 넘나들며 일자리를 구하게 된다. 이런 현실은 중국동포 이주노동자를 위험한 일자리로 내몬다. 그리고 이런 비자제도는 중국동포 이주노동자를 다른 국적 이주노동자들과 분리한다.

한편, 정주 노동자들, 특히 비정규직 등 불안정 노동자들에게 중국동포 이주노동자는 일자리를 위협하는 경쟁 상대로 여겨지며 혐오와 배제의 대상이 된다. 이는 다시금 정부의 복잡하고 교묘한 비자 정책의 구실이 되며, 기존의 문제적 정책이 강화된다. 결국, 이들 중국동포 이주노동자들은 위험하고 질 낮은 일자리를 감내할 것을 강요받고, 불안정 노동을 유지하는데 동원되고 있다.

## 중국동포 이주노동자들의 산재사망과 이들을 비켜가는 안전대책

중국동포 이주노동자들이 산재사망에서도 큰 비중을 차지하고 있음을 통계로도 확인할 수 있다. 2017~2021, 5년간 산재 통계를 분석한 연구<sup>4)</sup>에 따르면, 제조업의 경우 전체 이주노동자 사망사고 184명 중 중국(한국계 중국인 포함) 37.0%(68명), 태국 10.3%(19명), 베트남 9.2%(17명), 네팔 8.2%(15명),

4) 김정덕 외, 산업재해로 인한 외국인근로자의 제조업 사망사고 실태분석 및 대응방안에 관한 연구, 2023.06



▲ 아리셀 참사로 23명의 노동자가 희생됐고, 그들의 다수는 중국동포 이주노동자였다. 사진: 아리셀참사대책위

우즈베키스탄 7.1%(13명) 순이었으며, 건설업의 경우 전체 이주노동자 사망사고 241명 중 중국(한국계 중국인 포함) 79.7%(192명), 베트남 3.7%(9명), 카자흐스탄 3.7%(9명), 우즈베키스탄 2.9%(7명) 순이었다. 제조업과 건설업에서 중국동포 이주노동자가 가장 많이 희생되고 있었음을 확인할 수 있다.

그러나 이들을 고려한 안전대책은 전무했다. 역대 정부들은 매번 이주노동자 산업재해 감소 방안을 내놓았지만, 모두 판에 박힌 것처럼 똑같았다. ‘언어소통의 한계’를 원인으로 진단하며 안전교육 강화만을 강조하는 대책이었다. 물론 안전보건교육을 내실 있게 시행하는 것은 중요하다. 하지만 이주노동자 사망자의 다수가 중국동포 노동자라

는 점을 고려할 때, 정말 ‘소통의 한계에 따른 안전교육 부실’이 이주노동자의 산재사망의 주요 원인일까? 이주노동자를 ‘언어소통에 한계가 있는 단일한 집단’으로 상정하는 것부터 재검토해야 한다. 그렇지 않는다면, 중국동포 이주노동자들의 산재사망이라는 중대한 현실을 비켜가는 일이 앞으로도 계속 반복될 것이다. 위험의 이주화를 일컬어, 3D(Danger, Dirty, Difficult 위험하고, 더럽고, 어려운)를 넘어 4D(Death, 죽음)라고까지 말하고 있다. 이들이 처한 상황을 정면으로 마주하고 함께 더 나은 노동조건을 쟁취해야 한다. **알터**

## 옛날엔 손목이 부러져도 병원 못 가고, 아파서 토하면서 일했죠

- 형틀목수 박상인 님 인터뷰

손가영 선전위원

‘동포 이주민으로 일하는 건설 현장은 어때냐’는 말에 24년 차 형틀목수 박상인(가명·50대) 씨가 말했다. 그는 “옛날엔 외줄을 탔다”면서 “업체가 돈 아끼려고 아시바(죽장)에 발판도 안 깔아서 그냥 봉 타고 돌아다녔다”고 말했다. 그는 “한 10년 전부터 많이 바뀐 것 같다. 현장에 안전관리자도 있다”며 “당장 일을 하는데 위험하다고 생각되는 건 많이 줄었다. 물론 다 큰 현장(대기업 발주 현장) 이야기다”라고 덧붙였다.

### 산업연수생으로 들어와

#### 24년차 형틀목수 되기까지

박씨는 1998년 산업연수생으로 처음 입국한 후 한국에서 결혼하며 쪽 정주하고 있는 중국동포 이주노동자다. 2000년부터 형틀목수로 일했다. 형틀목수는 말 그대로 ‘건물의 틀을 짜는 기술자’다. 건물의 기둥과 벽, 바닥을 콘크리트로 채울 때, 이 액체 콘

크리트를 부을 거푸집(틀거리)을 일일이 설치하고 해체한다. 거푸집은 고중량의 목재, 합판 등을 하나씩 이어 완성한다. 박씨는 “일의 80%가 망치질이고, 나머지는 톱질, 자재 운반”이라고 했다.

그는 ‘안전의 외피’보다 다른 문제를 더 강조했다. 먼저 ‘정주할 권리’다. 박씨도 결혼 후 영주권을 얻고서야 비로소 삶이 안전해졌다. 그는 15년 전 크게 다쳐 아직도 잘 쓰지 못하는 손목을 이야기했다. 당시 박씨의 입국 경로였던 산업연수생 제도는 평균 60여만 원의 저임금을 비롯한 각종 인권침해 문제로 ‘현대판 노예제’라 불렸다. 브로커를 통해야 해서 빚을 지고 연수생으로 입국했던 그는 팍팍한 삶을 견딜 수가 없어 사업장을 뛰쳐나왔고, 그 길로 미등록 신분이 됐다. 건설 일을 시작한 것도 이즈음이다.

“손목뼈가 부러진 줄도 몰랐어요. 5년 정도 불법(미등록)이었는데, 합법(영주권자)

이 되고 나서 처음 병원에 갔어요. 근데 딱 의사가 하는 말이 ‘왼쪽 손목이 부러졌었네요?’ 하는 거라. 근데 좀 뼈딱하게 뼈가 붙었대. ‘아니, 안 아팠어요?’하고 묻데요. 그때 너무 아파서 토하면서 일했어요. 근데 병원을 갈 수도 없고, 붓대 감고 계속 망치질했어요. 빛이 있어서. 지금 망치질할 때 왼손을 잡은 못 써요. 자재를 잡고 있어야 하는데, 망치질 진동으로 올리면 많이 아파요.”

### 지금도 계속되는 임금 차별, 노조탄압으로 악화돼

임금체불과 더불어 임금 차별도 만연하다. 박씨는 이주노동자가 겪는 어려움으로 “임금차별이 가장 고질적인 문제”라고 했다. 박씨는 최근에도 임금차별 피해를 보았다. 같은 일을 했음에도, 업체가 한국인에겐 일당 24만 원을, 본인에겐 23만 원을 줬다. 한 달 급여로 치면 20만 원 정도 차이가 났다. 노조에 도움을 청해 차액을 받았다. 그는 “일도 더 많이 하고, 경력도 오래됐는데 참화가 나는 문제”라며 “이건 정말 오래된 문제고 지금도 여전하다”고 했다.

박씨는 “임금 문제가 좀 좋아지려고 하다가, 다시 나빠지고 있다”라고도 했다. 현 정부의 건설노동자에 대한 탄압 기조를 암시하며 “정부가 더 못 받게 하는데요, 뭘” 하면서 웃었다. 대부분의 건설 노동자들은 시중노동단가보다 더 낮은 임금을 받고 일한다. 박씨는 “그래도 노조가 있어서 형틀목수는 25만 원(시중노동단가는 27만 원)으



▲ 건설노동자 박상인 씨는 미등록이주민 시절 손목 뼈가 부러진지도 모르고 일하기도 했다. 사진 : 한노보연

로 선을 정해놨는데, 요새는 이 값도 못 받고, 잔업수당도 안 주는 경우가 늘고 있다”며 “노조 힘이 약해지니 더 그런 것 아니겠느냐”고 했다.

형틀목수는 많은 연공이 많다. 하루 수백 번의 망치질부터 개당 20~30kg인 자재를 하루 수십 ~ 수백 번 나르고, 그 자재를 위로 들어 지탱하며 못질도 해야 한다. 박씨도 어깨 연골이 다 닳아 수술을 받는 동료들, 무릎·허리 관절로 병원을 들락거리는 동료들을 일상으로 봤다. 박씨는 “지금은 기중기가 자재를 운반해 주지만, 예전엔 한 손에 60kg씩, 120kg 자재를 들고 수십번 오르내렸다”며 “그땐 어떻게 일을 했는지 모르겠다”고 말했다.

박씨는 “환경이 계속 좋아졌으면 좋겠다”며, 근본적으로 다단계 하도급 대신 “오야지(반장) 없이 그냥 회사가 바로 단가 쳐주고(보장하고) 바로 임금하는 그런 구조라야 해결될 것”이라고 말했다. 

## “용역에서 산재하지 말라고 해서” 다쳐도 산재처리는 생각 못한 15년

- 제조업에서 일한 허정욱 님 인터뷰

권미정 회원, 사단법인 김용균재단 운영위원장

### 일자리를 찾아 떠나 온 15년, 그가 몸담은 사각지대의 노동

“중국 가서 사업하려고 했죠.” 몇 년 고생하고 돈 벌어 아내와 아이가 있는 중국으로 돌아간다고 마음먹었던 허정욱(가명, 50대) 씨는 2010년부터 15년째 한국에 산다. 형과 누나가 한국행을 택하자, 중국에서 작은 공장을 운영하던 그도 한국에 왔다. 처음 지인의 소개로 오리농장에서 한 달간 일한 후, 형이 일하는 공장으로 옮겼다. 자신과 같은 중국 동포이주노동자가 다수였던 곳, 임금은 낮았다. 괜찮은 일자리를 찾아 평택, 충북, 당진 등을 거쳐 지금은 정왕동에 정착했다.

“근로계약서는 3번 썼어요.” 15년 동안 20여 개의 공장을 거친 그가 작성한 근로계약서는 단 3장. 근로계약서를 써야, 다음 순서로 4대보험을 가입한다고 생각하고 있었다. “그거 해야 회사가 4대 보험 들어주잖아요. 정직원이 돼야 4대보험 되잖아요. 회사

가 일 있으면 부르고, 일 없으면 자르는 데 언제 4대보험 같은 걸 생각하겠어요?” 그러다 보니 중국 동포노동자의 다수는 건강보험 직장가입자가 아닌, 더 많은 비용을 내는 지역가입자이다. 동포노동자들은 산재보험 등의 4대 보험을 근로계약서를 쓰는 정규직에게만 해당하는 권리로 인식하고 있다. 그런 왜곡된 사각지대의 노동 현실을 정부와 기업이 눈감고 있다.

주로 자동차 부품회사에서 일한 허정욱 씨는 안전교육도 보호구도 제대로 받은 적이 없다. “무조건 와서 사인해라 하면 사인 하거든요. 모아놓고 이게 위험하니까 조심해라 그렇게 (교육)하는 거 없어요.”라고 한다. 안전교육은 사인으로 대체됐다. 보호구를 물으니 “장갑하고 귀마개하고 뭐 작업복 같은 거는 지급해 주니까.” 보호구라고 할 수 없는 기본 품목을 읊었다. 장갑도 뭔가 특별한 것인가 싶어 되묻자, 목장갑이 아닌 간혹 코팅 장갑을 줄 때가 있었다고. 규모가 작은

회사들이라 안전관리자가 있었던 경우도 거의 없다.

일하다 보면 위험을 느낄 때가 있는데, 그럴 때 동포노동자들은 위험을 감수하고 작업을 하거나 쫓겨날 각오를 해야 한다. “프레스 할 적에 센서가 작동해서, 손이 들어가면 기계가 서야 되는데 서지 않는 거예요. 그런데 수량 맞춰야 하니 그냥 하라고. 이거 못한다니까 그럼 넌 나가라. 이런 일들도 있었습니다.” 고용허가제 E-9 비자 이주노동자들이 ‘사업장 이동의 자유’를 권리로 요구하는 현실에서 그나마 중국 동포노동자들은 위험하면 사업장을 그만둘 수 있다. 그러나 동포노동자가 사업장 이전의 자유를 통해 더 나은 조건의 사업장으로 이전하는 것은 불가능하다.

### 산재처리는 꿈도 못 꾸는 현실

그는 프레스 공장을 나와 다른 공장에서 일하며, 자동기계의 불량을 처리하다가 손을 다쳤다. “산재는 안 났고. 용역에서 산재하면 불리하다고. 병원 가서 치료하면 치료비 대준다고 해서.” 산재신청을 하지 않았다. 하지만 용역회사는 병원비만 결제했고, 치료기간 동안 임금을 받지 못했다. 용역회사나 직업소개소를 통해 일을 구하는 동포노동자들은 문제가 생기면 용역회사로 가장 먼저 연락한다. 다시 일을 구해야 하는 그가 용역회사의 요구를 거절할 수 없었다. 비자도 그렇다. 허정욱 씨는 기존 H2 비자로 중국 가서 가족들도 만나고 다시 돌아와서 일하는데 큰

불편함이 없었지만 F4 비자를 요구하는 회사들이 많아져 23년 11월에 F4 비자를 획득했다. 비자 변경을 위해 평일에는 회사에서 일하고 주말에는 수원의 학원에 다녔다.

자본은 고용허가제로 발을 묶어둘 이주노동자와 사업장 이동은 자유롭게 하되 권리는 제약시킨 중국 동포 이주노동자를 나눠서 활용하고 있다. 동포노동자들은 체류를 보장받기 위해 노동·사회·정치 모든 분야에서 권리를 제약받으며, 생존하기 위해 위험을 받아들이거나, 위험을 회피하기 위해 생존을 포기해야 하는 불안정노동자·이주노동자로 살아간다. 허정욱 씨는 현재 회사에 일거리가 없어서 실업 상태다. 그러나 실업급여를 받아본 적은 없다. “용역에다 다시 연락해야죠. 여기는 용역이 많지 않습니까?” 한 해가 지나서도 건강하게 정욱 씨를 만날 수 있기를 바란다. 

# 허리 보호대 둘러매고 한국 사회 돌봄을 떠받치는 중국동포 여성 노동자

## - 간병인 이정화 님 인터뷰

최민 상임활동가

아리셀 화재 참사 사고사망자 23명 중 중국 국적 이주노동자가 17명이었다. 이들은 모두 한국계 중국인, 즉 동포 노동자들이었다. 이 중 여성이 14명으로 다수를 차지했다. 여기서 단적으로 드러났듯, 경기도 제조업 현장에도 중국 국적의 동포 여성 이주노동자 많이 일하고 있다. 그럼에도 중국 동포 여성 노동자의 다수는 서비스 분야에서 일한다. 2024년 필리핀 국적의 이주 가사노동자 도입 시범 사업과 관련하여 준비되지 않은 사업, 노동권 침해 등의 우려가 나오고 있다. 하지만 이미 한국 사회 돌봄 분야는 이주 여성 노동자, 특히 중국동포 이주노동자들이 떠받치고 있다.

2023년 한국계 중국인 노동자는 61만 명인데, 그중 남성이 32만 명, 여성이 29만 명이다. 이 여성 노동자들은 도소매·음식·숙박업에서 대부분 종사하고 있다. 중국동포 노동자 중 32.2%가 50시간 이상 장시간 노동을 하고 있으며, 특히 남성(30.8%)보다 여

성(36.6%)이 더 장시간 노동을 한다. 하지만 월 소득은 여성이 더 적다. 소득 구간으로 보면, 남성은 34.6%가 월수입이 300만 원 이상이고 100~200만 원 미만은 12.5%인데, 여성은 300만 원 이상 소득을 올리는 경우가 4.6%에 불과하다. 100~200만 원 미만 소득자가 32.2%다. 여성들이 집중된 업종에서 시간당 소득이 낮고 장시간 노동이 만연하기 때문이다. 특히 여성 노동자들의 중·고령화도 눈에 띈다. 여성은 30~49세까지 남성보다 취업자 비율이 낮으나, 50~59세(남성 32.8%, 여성 36.8%)와 60세 이상(남성 15.6%, 여성 20.6%)에선 취업자 비율이 높아진다.<sup>1)</sup>

### 식당, 모텔 청소 거쳐 4년 전부터 간병하고 있어요

1) 윤자호, 중국 동포 노동실태 - 재외동포와 방문취업자를 중심으로, KLSI 이슈페이퍼 178호, 2022

지금 춘천의 한 병원에서 일하는 이정화  
 님 역시 돌봄을 맡은 저임금 중·고령 여성  
 노동자다. 연변이 고향인 이정화 님은 48세  
 이던 10년 전 한국으로 왔다. 방문취업(H-  
 2) 비자로 3년마다 중국에 들어가서 비자를  
 갱신하고 있다.

중국 동포가 가장 많이 활용하는 비자는  
 재외동포(F-4) 비자와 방문취업(H-2) 비자  
 다. 방문취업(H-2) 비자는 중국과 구소련 국  
 적의 동포에게 발급되는데, 비전문취업(E-9)  
 과 마찬가지로 제조, 농축산, 어업, 건설, 일  
 부 서비스 등 단순 노무 분야로 취업 분야가  
 한정돼 있다. 이에 비해, 재외동포(F-4) 비자  
 는 계속해서 연장할 수 있는 대신, ‘단순 노  
 무 행위’의 취업 활동이 제한된다. 그래서  
 재외동포(F-4) 비자 노동자들은 원칙적으로  
 건설 종사 인부·배달원·포장원·청소원·미화  
 원·경비원·판매 관련 등 서비스 관련 단순  
 종사원으로 일할 수 없다. 같은 업종 내에서  
 도 비자에 따라 해도 되는 일과 안 되는 일  
 이 나뉘어 있는 것이다.

하지만 실제 현실에선 제도상 규정처럼  
 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격에 따  
 른 구분이 명확하기 어렵다. 그로 인해 재  
 외동포(F-4) 자격 소지자의 비전문직 불법  
 취업이 양산되기도 한다. 한국 정부의 ‘외  
 국인력 활용’ 정책과 ‘동포 정책’ 사이의 모  
 순에서 비롯된 일이다. 이런 제도적 문제로  
 합법적 체류자인 중국 동포가 위법한 취업을  
 하게 되는 상태를 노동시장 내 중국 동  
 포에게 ‘강요된 위법성’이라고 부르는 이들

도 있다.<sup>2)</sup> 지금 58세인 이정화 님은 60세가  
 되어 재외동포(F-4) 비자를 취득할 수 있거  
 를 기대하고 있다.

## 연변이 고향이지만 형제는 모두 한국에

이정화 님은 국제적인 이산가족이다. 중국  
 에서 일하고 있던 남편은 7년 전 사망했다.  
 이정화 님이 이미 한국에 온 다음이었다. 그  
 나마 비자를 갱신하러 중국에 갔더니 남편  
 건강이 많이 악화했던 터라 1년 반 정도 남  
 편 병수발을 들 수 있었다고 한다. 딸은 일  
 본에서 학교를 다니다 지금은 취업해 있다.  
 아들은 얼마 전 한국에 들어와 몇 달간 구직  
 활동 끝에 겨우 취직했다. 서울에 사는 큰  
 언니와 작은 언니는 각각 입주 아이 돌봄 일  
 과 식당 일을 하고 있다. 오빠 한 명은 대구  
 에서 회사를 다니다가 당뇨가 심해져서 지  
 금은 일을 쉬고 있다. 그들의 자녀인 조카들  
 도 여럿이 한국에서 일하고 있다. 하지만 각  
 자 일하느라 바빠 언니 오빠 만난 지도 오래  
 되었다.

간병일은 4년 전부터 시작했다. 한국에  
 와서 처음 일한 곳은 식당이었다. 식당일은  
 뜨거운 물 때문인지 손의 피부가 너무 아프  
 고 상해서 오래 할 수 없었다. 산재 처리를  
 받지는 못했다. 그래서 옮긴 것이 모텔 청소  
 였다. 하루 12시간씩 일했지만, 주 3일 근무  
 이고 급여가 많지 않았다. 4년 전 비자 갱신

2) 박미화, 한국의 이민정책이 제도화한 이주노동자의 ‘강  
 요된 위법성’ : 건설업에서의 중국동포 취업을 중심으로,  
 2020년 2월, 인하대학교 대학원 다문화학박사학위 논문

을 위해 중국에 다녀오면서, 먼저 간병일을 하고 있던 친구 언니의 추천으로 간병인이 되었다. 모텔 청소 때보다 급여가 훨씬 높아졌다. 1:1로 간병하면 하루 13만 원, 치매 환자는 14만 원, 가래 뽑아줘야 하는 중환자는 15만 원이라고 한다.

임금 차별은 없느냐 묻자, 차이 나면 안 된다고 단호하게 말한다. 똑같이 일하는데 임금이 왜 차이가 나느냐는 것이다. 다행히 지금까지는 일하면서 특별히 차별을 느낀 적도 없다고 한다.

“중국 사람들 다 열심히 일합니다. 다들 일을 잘합니다. 한국에서 20년 넘게 오래 일한 사람도 많고요. 이제 나이 들어서 힘들 수는 있지만, 또 경력이 그렇게 많으니 일을 잘하기도 하지요.”

처음엔 서울 천호동에서 환자 6명을 한꺼번에 보는 공동간병으로 시작했다. 코로나도 거기서 겪었다. 코로나 시기에 많은 중국 동포 노동자들이 중국으로 돌아가기도 했지만, 곳곳이 병원을 지켰다.

“마스크 쓰고 일하는 게 힘들었지요. 검사도 엄청 많이 하고요. 그때 일하던 병원도 위층에 코로나 환자가 있었는데, 한번 나갔다 올 때마다 검사하고 또 검사하고, 그때 계속 간병일 했는데도 나는 코로나 한 번도 안 걸렸어요.(웃음)”

하지만 6명을 동시에 보니 정신없이 힘들었다. 앞서 간병일을 추천했던 언니가 이번에도 도움을 주었다. 역시 중국에 잠시 다녀

오는 사이, 1:1로 간병하는 춘천의 병원을 소개받았다.

## 보호대 차고 체위 변경해도 뇌경색 환자가 나아요

지금 있는 병원은 환자가 아주 다양하다. 정형외과에서 수술하고 금방 퇴원하는 환자도 있고, 뇌경색 등으로 거동이 전혀 불가능한 환자도 있다. 욕창 방지를 위해 매시간 체위 조절을 하거나, 가래를 뽑아줘야 할 정도로 중한 환자들도 있다. 체위 조절하거나 환자 데리고 화장실 다녀오다가 허리 빼끗하는 일 없냐고 묻자, 뇌경색 환자는 차라리 덜 힘들다고 답한다.

“뇌경색 환자는 차라리 나아요. 이래라저래라 잔소리를 안 하니까요.(웃음) 까탈스러운 환자나 보호자가 제일 힘들지요. 뇌경색 환자 이렇게 체위 바꾸고 하는 것은 요령이 좀 생깁니다. 물론 힘드니까 저도 허리띠를 차고 일하지요.”

주변의 다른 간병인이 도와주기도 하지만, 각자 맡은 환자가 있다 보니 쉽지 않다. 아직 60세도 되지 않았지만, 허리 보호대를 차고 일해야 하는 이유다. 병원에서 생활하는 것 자체도 만만치 않다. 간병노동자는 장시간 일하는 경우가 많다. 한 번 병원으로 들어가면 24시간 내내 환자를 책임지는 경우도 많고, 때에 따라서는 병원에서 연달아 5~6일 머물기도 한다. 그나마 요즘은 환자가 적어서 그렇게 오래 연달아 일했던 지는 좀 됐다고 한다. 최근에는 계약한 시간보다 일



▲ 중국동포 이정화님은 4년차 간병인이다. 사진 : pixabay

을 더 하게 되면 연장수당도 받을 수 있다.

“한 번 들어올 때 밥 해와서 넣어두고 먹지요. 환자마다 자그마한 냉장고가 있어요. 거기다가 밥이랑 반찬 해서 넣어둬요. (계속 병원에서 자려면 힘들지만) 환자를 오래 돌보다 보면 정도 들지요. 7개월 동안 간병했던 환자도 있었어요. 할머니였는데 딸이 미국에 있어서 나에게 맡기고 고마워했지요. 할머니도 인정이 많아서 잘 챙겨주기도 했지요.”

보람은 역시 환자나 보호자와의 관계에서 나온다. 보호자들이 고마워하고, 칭찬해주면 힘이 난다고 한다. 지금 걱정은 출근한 지 3일 됐다는 아들 얘기다.

“H-2 (비자 가진 사람)은 안 받아서, 직장 잡는 데 시간이 오래 걸렸어요. 어떻게든 돈 벌어야 하니까 주방일하고, 뭐든지 닥치는 대로 하다가 갑자기 돼서 인천까지 갔어요. 나는 정확히 뭐 만드는 데인지도 몰라요. 이제 스물네 살인데, 3일째인데 벌써 힘들다고 해요. 사고 없이 잘 적응했으면 좋겠어요.”

사업주들은 선주민을 ‘게으르고’, ‘버릇없

는’ 노동자로 깎아내리고, 이민자들은 ‘성실하고’, ‘불평 없는’ 노동자라고 칭찬한다. 이는 이정화님의 답변처럼 이주노동자들의 자부심 원천이기도 하지만, 이주노동자들이 불안정한 지위로 인해 저임금과 열악한 노동조건, 일자리도 감내하리라는 사회적 편견을 반영하는 것이기도 하다.<sup>3)</sup> 중국 동포 간병인들은 돌봄 대상자의 심정을 이해해주고 더러운 일도 마다하지 않는 “진심을 다하는” 돌봄이라며 본인들이 하는 노동의 가치를 강조하는 한편, 이주 경험이 없는 한국 국적의 요양보호사들은 “돌봄 전문가”라는 담론을 적극적으로 수용하면서 자신을 중국동포와 구별 짓기도 했다.<sup>4)</sup> 이런 어긋남을 부여안고 돌봄을 맡은 중·고령 여성 노동자들이 연대할 수 있기를 기대한다. 의료연대본부에서 병원마다 조직하고 있는 간병분회들이 그 출발점 중 하나가 될 수 있을 것이다. **인터**

3) 손인서, 중국동포 돌봄노동자의 경력이동, 경제와사회 통권 128호, p.317, 2020

4) 김양숙, “국가 공인 돌봄 전문가”와 “조선족 이민”: 이주민과 비이주민 돌봄 노동자들의 저항과 한계, 한국이민학 9(1) 2022, pp. 12~15, 2022



## 인천시 산업평화대상 수상 기업의 다른 얼굴

양은정 건강한노동세상 사무국장

스태츠칩팩코리아는 지난 2015년 경기도 이천에서 인천 영종도 경제자유구역으로 이전하여 명실상부한 인천의 대표 반도체 기업으로 자리매김했습니다. 인천시에서도 스태츠칩팩코리아를 앞세워 반도체 생태계 활성화 계획을 마련하겠다고 지자체 차원의 지원을 대대적으로 홍보하고 있습니다. 2020년에는 ‘인천시 산업평화대상’을 수상하기도 했으며, 고교졸업생과 실습생 등 청년 노동자가 88%에 이르는 청년 일자리 창출에 기여했다며 ‘2023년 대한민국 일자리 으뜸 기업’으로 선정되기도 했습니다. 그러나 이 이면에는 2020년, 19살 특성화고 현장실습생으로 입사하여 유해화학물질에 노출되고 강제적인 장시간 노동에 시달린 끝에, 1년 만에 간이 다 녹아내리는 산업재해를 당한 청년 노동자가 있습니다.

진실 탐사 그룹 설록의 보도로 지난 9월 처음 알려진 이 사건에 대해 스태츠칩팩코리아는 산업재해를 부인했습니다. 특수건강진단표에 일주일 1번, 하루 4잔이라고 표시한 음주 습관 문진표를 근거로 음주 때문에, 간에 문제가 생겼다는 주장을 근로복지공단에 제출한 것입니다. 사건을 보도한 언론사를 명예훼손으로 고소하기도 했습니다. 회사는 이제 코로나19 백신으로 인해 독성 간질환이 생겼다는 주장을 덧붙이고 있으나, 백신을 맞기 이전부터 재해자의 몸에는 이상 증상이 있었습니다. 회사의 이런 적반하장 태도에 맞서 지난 12월 11일 인천 스태츠칩팩코리아 정문 앞에서 건강한노동세상과 반올림 등이 함께 스태츠칩팩코리아 ‘독성 간 질환’ 산업재해 은폐, 진실 보도 탄압 규탄 기자회견을 가졌습니다.

## 여전히 부족한 반도체 노동자의 권리

반도체 제조 공정은 수많은 화학물질을 취급합니다. 재해자가 근무한 공정에서 사용한 솔더 페이스트, 플럭스 등은 간 독성이 있는 것으로 알려진 납, 구리, 주석, 은 등과 해로운 휘발성 유기화합물 성분을 포함하고 있고, 고온 작업에 의해 벤젠, 포름알데히드 등 백혈병 유발 물질이 발생할 가능성이 있습니다. 세정실은 아세톤, 이소프로필알코올 등 유기용제 냄새로 코를 찌르는 듯한 역한 냄새가 진동을 했습니다. 세척 기계가 있었으나 생산 속도에 맞춰 사용할 수가 없어서 손으로 직접 닦아야 했습니다. 역한 냄새와 독한 화학물질로부터 지켜주는 것은 고작 얇은 덴탈 마스크와 얇은 비닐장갑이었습니다. 이마저도 매번 찢어져 사실상 맨손으로 세척 작업을 진행했습니다.

반도체 산업은 고도로 자동화된 첨단 기술을 사용한다고 하지만, 여전히 노동집약적입니다. 수많은 공정과 처리 과정에서 다양한 작업조건이 요구되며, 이는 노동자들에게 반복적인 스트레스와 물리적 피로를 초래합니다. 매주 생산하는 제품이 수시로 바뀌어 작업 내용과 취급하는 화학물질도 수시로 바뀌었습니다. 안전보건교육에서 기억나는 것은 “친환경 제품이니 직접 닿거나 마시지 않으면 안전하다”는 얘기뿐입니다. 안전보건교육은 물론이고, 작업 방식에 대한 교육도 제대로 이루어지지 않았다고 합니다.

반도체 산업의 안전보건을 생각할 때, 단순히 어떤 화학물질을 사용하느냐의 문제뿐만 아니라 어떤 작업조건에서 그 화학물질을 다루고, 일을 하고 있느냐도 함께 주목해야 합니다. 어떤 화학물질을 사용하는지를 넘어서 노동자가 화학물질의 유해·위험성을 제대로 인지하고 있는지, 사업장에서 제대로 관리·감독하고 있는지, 국소 배기장치 등 환기시설을 제대로 갖추고 가동하고 있는지, 사용하는 화학물질이 공정 과정을 통해 화학반응을 일으켜 또 다른 유해 물질을 발생시키지 않는지, 교대제 근무, 야간노동, 장시간 노동 등으로 인한 신체리듬의 변화와 직무 스트레스 등 일터의 노동조건, 환경 등을 종합하여 사업장의 안전보건 관리와 노동자 건강관리가 이루어져야 합니다.

## 누굴 위한 반도체 특별법인가요?

윤석열 정부와 국민의힘뿐만 아니라 민주당도 함께 추진하고 있는 ‘반도체특별법’은 반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등 국가 첨단 전략산업의 업무 중 연구개발 등에 대해서 노동시간 제한 규제를 풀어 장시간 노동을 허용하고 휴게와 휴일 등 규정을 적용하지 않겠다는 내용을 담고 있습니다. 그러나 재해자의 사례에서 알 수 있듯이, 스태츠칩팩 코리아의 노동자들은 안전보건교육은 물론 기본적인 업무 습득을 위한 교육도 제대로 받



▲ 12월 11일 영종도 스태츠칩팩코리아 정문 앞에서 산재 은폐하는 스태츠칩팩코리아 규탄 기자회견을 열었다. 사진 : 건강노동동세상

을 수 없을 정도로 넘쳐나는 생산량에 쫓겨 장시간 노동에 시달리고 있습니다. 장시간 노동은 그 자체로도 해롭지만, 반도체 산업에서 유해화학물질과 열악한 노동환경에 더 오래 노출된다는 점에서도 문제가 됩니다. 장시간 노동으로 인한 과로사, 반도체 산업에서 끊임없이 발생하고 있는 산업재해 문제가 해결되고 있지 않은 상황에서 반도체특별법은 국가가 자본과 공범이 되어 산업재해라는 범죄에 가담하겠다는 것과 다르지 않을 것입니다.

뒤늦게 민주당이 반도체 특별법에서 주 52시간 근로 시간 제한은 그대로 두겠다고 하고 있지만, 노동시간 문제를 제외하더라도 반도체 산업의 노동안전보건에 대한 적절한 감독과 규제는 없이 일방적인 재정지원만 제공한다는 점에서 여전히 문제입니다.

인천시도 마찬가지입니다. ‘반도체 R&D 지원사업’, 배터리, 바이오, 반도체 투자 유치를 위해 기업에 조세 감면 등 온갖 특혜는 베풀면서 정작 인천경제자유구역청의 안전보건 목표인 ‘모든 종사자가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 사업장 조성’에는 아무런 노력을 기울이지 않고 있습니다. 인하대, 인천대 등과 같은 인천 지역 거점대학, 인천반도체고등학교 등과의 산학협력을 맺고 있지만, 관심 있는 것은 인천의 청년 노동자가 일하게 될 곳의 노동환경과 조건이 아니라 지역경제를 홍보할 수 있는 취업률과 매출액과 같은 것뿐입니다.

문제를 해결하기 위해선 문제가 드러나야 합니다. 이번 사례로부터 스태츠칩팩코리아의 열악하고 유해·위험한 노동환경 등의 문제가 드러나고, 나아가 고도와 침단이라는 화려한 수식어 이면에 고통받는 현장실습생 청소년 노동자, 청년 노동자들의 이야기가 세상에 드러나길 기대합니다. 

\*12월 11일 기자회견 발언문을 일부 수정한 것입니다.

## 간호사의 야간전담노동, 건강 팔아 돈 버는 교대제의 그늘

양문영, 강모열 서울성모병원 직업환경의학과, 노동시간센터 회원

한국의 병원 간호사는 열악한 근무 환경과 높은 노동강도로 인해 이직률이 매우 높다. 특히 야간근무는 간호사들이 가장 큰 어려움으로 꼽는 문제다. 그렇다면 야간에만 고정적으로 일하는 인력을 배치하면 어떨까? 야간에 고정적으로 일하는 사람이 있다면, 야간근무를 원치 않는 사람은 야간근무 횟수가 줄어들어 이득이 되고, 한편에서는 야간 수당으로 인해 급여가 높아져 경제적 필요를 충족시킬 수 있지 않을까? 이러한 발상으로 만들어진 근무 형태가 바로 ‘야간전담’(‘나이트킵’) 간호사이다.

2019년 10월 시행된 ‘간호인력 야간근무 가이드라인’에는 야간전담근무 관련 규제가 일부 포함되어 있다. 야간근무는 월 14일 이내로 제한하고 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식을 보장하며, 건강권 보호를 위해 연속 3일, 연속기간 3개월 이하로 제한한다는 것이다. 다만 이렇게 해도 1년에 최대 9개월까지 야간전담근무가 가능하다. 2023년 10월에는 월 15일까지 야간근무가 가능하도록 지침이 개악되기까지 했다.

그렇다면 실제 야간전담근무에 투입되는 사람들은 어떻게 느끼고 있을까? 누가 병동에서 야간전담근무를 할지는 어떻게 정해질까? 이를 알아보기 위해 2개 대형 병원에서 최근 야간전담근무를 한 경험이 있는 간호사들을 인터뷰했다. 해당 병원 간호직은 1년에 몇 달은 야간전담, 몇 달은 3교대로 근무하고 있고, 야간전담을 하지 않는 부서도 있었다. 하고 싶어 하는 사람들로 야간전담 스케줄이 채워지는 부서도 있었지만, 야간전담 도입 후 몇 년이 지나니 못 하겠다는 사람들이 많아지면서 할당제로 하거나, 저연차부터 들어가도록 관리자가 종용한다는 병동도 있었다.

## 수명 깎아 돈 버는 야간전담 간호업무

자연차 중에는 야간전담을 선호하는 분위기가 있기도 하다. 가장 큰 이유는 급여였다. 야간전담이 아닌 달과 월 70~100만 원 차이가 난다고 한다. 둘째로는 ‘오프(휴일)’ 수였다. 3교대로 근무하면, 근무 패턴이 바뀔 때 생체리듬 회복을 위한 충분한 휴일 수를 확보할 수 없어 적응에 어려움을 겪는다. 그러다 보니 절대적인 휴일 수가 늘어나는 야간전담이 매력적으로 다가온다. 마지막으로 관리자와 마주칠 일이 적고, 환자 및 보호자와의 갈등 상황이 적다는 점을 장점으로 꼽았다. 그러나 일부 자연차들이 야간근무를 선호하는 분위기와는 달리, 근무 연차가 쌓일수록 나이트 전담을 피하려는 경향이 뚜렷해지는 데, 너무 지치고 힘들다는 것이 그 이유였다. 눈에 띄는 건강 영향도 있었다. 수면을 비롯한 정신건강의 변화가 컸다.

“지쳤을 때 야간전담을 해보자 하고 지원했어요. 결과적으로는 더 지쳤어요.” “야간전담 두 달째까지는 괜찮았는데, 세 달째는 일할 때, 일 안 할 때, 항상 계속 못 잤어요.” “처음 야간전담 3달째에 우울감이 너무 심해서 집에서 이유 없이 계속 울었어요. 근데 끝나니까 또 괜찮아지긴 했어요. 요새는 야간전담 하면 그냥 기운이 없어요.” “밤에는 응급상황이 터지면 해결이 어려워서 더 두렵고 예민해져요.” “감정이 둔해지고, 집중력도 떨어져요. 내가 낮에 언제 깨어있을지 모르니 약속도 잘 못 잡고요. 그냥 오프 때 누워만 있어요.”

고정적으로 야간에만 출근하면 순환 교대근무에 비해 낮에 더 많이 잘 수 있을 것 같지만, 현실은 그렇지 않다. 우리 삶에는 직업노동자 이외의 역할들이 있기 때문이다. 한 간호사는 야간전담 때에는 투병 중인 가족을 돌보기 어렵다고 했다. 야간 근무 후 퇴근한 낮에는 본인이 아이를 돌보고, 밤에는 남편에게 아기를 맡기고 출근하는 경우도 있다. 야간전담 노동자는 스위치 바꾸듯이 낮에 충분히 수면을 보충할 수 없으며, 이로 인한 건강 영향은 고스란히 누적된다. 야간전담 간호사들은 위장장애와 체중증가/감소, 생리주기 변화를 흔히 경험한다. 면담에 응한 사람들은 돈을 적게 벌더라도 가능하면 야간전담을 안 하거나, 최소한으로 1년에 한두 달까지만 하고 싶다고 했다. 하지만 지침 변화로 조건은 더 나빠졌다.

“주변에 야간전담 하면서 급성 위염 생겼던 사람도 있어요.” “살이 훅 찌거나 훅 빠지거나 둘 중 하나예요.” “후배들은 다 월경 주기 문제가 있었어요.” “4달 동안 생리를 안 하더라구요.” “수명 깎아서 돈 버는 느낌이에요.” “야간전담이 월 14일이었다가 올해 정책 때문에 15일로 바뀌었어요.” “병원에서는 더 확대하려고 해요.”

## 〈특진진료실 : 간호사 상담〉

네달요! 나이트킵할때 자는게 어려  
워요



뭐... ㅎㅎㅎㅎㅎ  
안할수는 없으니까요

올해 야간전담 몇 달 하세요?

자원해서 하시는건가요?



※간호직군 야간전담(나이트킵) : 해당 월에는 나이트만 근무. 다른 월에는 3교대.

▲ <야간전담근무 관련 설문조사+면접조사 요약> 일부, 노동시간센터 8월 월례토론회. 출처 : 양문영

### 부족한 인력, 높은 노동강도, 영향은 노동자 몸과 마음에

미세하게 조정이 필요한 부분도 있다. 간호사들은 야간근무에 바라는 점으로 “나이트 근무 중 휴게시간”을 꼽았다. 영상기사나 검사실 등, 직종에 따라서는 야간근무 중에 한 시간에서 네 시간 정도 수면시간이 주어지는 경우가 많다. 그러나 간호사의 경우 인력이 부족해 야간근무 중 수면을 취하기 어렵다. 야간근무 중 수면시간은 노동자의 건강과 업무집중도를 위해 꼭 필요하고, 특히 간호사의 업무는 환자의 안전과 직결되므로 더욱 고려되어야 한다. 하지만 부족한 인력 때문에 현실은 그 반대다. 1병원에서는 야간에 주간 간호인력의 60%를, 2병원에서는 80%를 배치하고 있었다. 야간업무 중에는 집중도도 낮고 피로도도 높으므로 주간보다 업무강도가 낮아야 하는데, 야간 인력이 지나치게 적으면 오히려 강도가 높아질 수 있다. 기존의 인력 안에서 야간 투입 인원을 늘리면 오히려 한 사람당 야간 일수가 늘어나게 되니 무리다. 결국은 전체 인력 증원이 필요하다.

모든 교대근무는 건강에 나쁘다. 그중에서도 고정 야간근무는 더 나쁘다. 특히 야간업무의 강도가 높고 수면시간 보장이 없는 국내 간호사 상황에서는 더욱 그렇다. 이 경우 월간 야간 근무 일수를 제한하거나, 연내 야간전담 개월 수를 제한해야 한다. 그러나 병원들은 야간전담제도를 확대하고 있다. 한편, 급여 문제로 선호도 조사의 숫자는 쉽게 왜곡된다.

누가 야간전담 근무를 하게 되는가의 문제도 여전히 남는다. 저연차에서 하도록 강제되는 분위기도 있다. 야간전담근무를 위해 계약직 직원을 채용하기도 한다. 이런 조건에서 노동자의 몸과 마음이 망가진다. 간호사의 교대 인력 문제는 절대 쉽게 풀리지 않는다. 긴 호흡으로 풀어내야 할 문제다. 하지만 너무 오래 방치해서도 안 된다. 

## 장시간 노동을 원하는 사회는 이제 그만

정태권 노무사

### 부족한 인력을 장시간 노동으로 뺏아가기

수술실·응급실·영상의학과 등의 부서에서는 간호사와 영상기사 인력을 충원하기 어려워 병원 사용자는 흔히 원칙적인 주 40시간의 근로시간을 넘어서 당사자 간 합의를 통한 주 52시간의 근로시간(근로기준법 제53조 제1항)의 예외 제도는 물론 특별연장근로인가 제도(동법 동조 제4항) 혹은 근로시간 및 휴게시간의 특례제도(동법 제59조) 등을 추가적으로 활용하여 노동자들이 법정 최대 주 52시간을 넘겨 근무하게 하기도 한다. 노동조합은 당연히 원칙적인 근로시간 제도의 예외 적용을 기본적으로는 반대하는 입장이다. 하지만 서울·수도권 외의 지역이라면 특히나 더욱 심해지는 의료인력의 부족 현상, 나아가 의정갈등 이후 신규채용을 더욱 꺼리는 병원 사용자의 제한적 채용 행태, 병원 노동자들의 일에 대한 기본적인 책임감과 더불어 어차피 연장·야간 근무를 할 것 같으면 추가 근로에 대한 수당을 받는 것이 낫다는 인식이 종종 발생하기에, 근로기준법상 원칙이 아닌 예외의 예외 규정까지 적용되는 현상을 목도하고는 한다.

이는 당연히 바람직한 현상은 아니다. 적어도 현행 근로기준법은 주 40시간의 근로시간을 최대한도로 상정하고 당사자 간 합의에 따른 예외적인 주 12시간을 추가로 근로할 수 있게 규정해 두었다. 앞서 언급한 특정 부서에 인력이 추가적으로 필요하다면 인력을 신규 채용해서 노동자들이 과도한 장시간 노동을 할 수 없게 하는 것이 타당한 조치임에도, 사용자는 소위 인력 활용의 편의, 인건비 절감 등 각종 이유를 들며 예외의 예외적 규정 적용을 환영하고, 정부와 고용노동부는 이에 더하여 ‘몰아 일하고 몰아 쉬자’라며 주 최대 69시간까지 일하도록 할 수 있는 제도를 제안하기도 했다. 이러한 상황에서 과도한

장시간 노동으로 인하여 건강을 해치고 각종 질병에 노출되는 것은 병원에 일하는 노동자들이 고스란히 감당해야 한다. 당연한 얘기지만 장시간 근무는 심혈관질환·정신질환·근골격계질환·수면장애 등 질병을 유발한다.

## 노동법의 역사는 시간 주권을 노동자에게 돌려주는 방향

기본적으로 근로계약은 사람을 목적으로 하는 계약이면서, 노동자가 자신의 노동력을 ‘시간’ 단위로 임대한다는 것을 특징으로 한다. 노동자는 법과 근로계약에 따라 일정 시간만 사용자에게 구속될 뿐, 그 외의 시간에 있어서는 자신의 권리를 자유로이 누릴 수 있어야 한다. 이러한 시간 주권을 온전하게 돌려주는 것이 항상 근로기준법을 비롯한 노동법의 주요 과제였고, 역사의 흐름이었음은 부정할 수 없다. 근로기준법상 원칙적인 주 노동시간 한도는 1953년에는 48시간, 1989년에 44시간, 그리고 2003년에는 40시간까지로 계속하여 줄어왔다. 법정 근로시간의 단축은 노동조합을 비롯한 모든 노동자들의 바람이고, 실제로 그렇게 실현되어 온 것이다. 그런데 지난 12월 3일, 돌연 계엄을 자행한 현 정부는 정권 집권 초기부터 이른바 노동시간 유연화에 사활을 걸어왔다.

## 노동시간에 대한 정부와 법원의 안일하고 잘못된 입장

아직 헌법재판소로부터 파면 선고를 받지 않은 현 대통령은 후보 시절 ‘120시간은 일을 해야 한다, 2주 바짝 일하고 그다음에 노는 거다’라는 취지의 발언을 한 바 있고, 집권 이후 당시 고용노동부 이정식 장관은 이러한 대통령의 취지를 받들어 ‘근로시간 제도 개편방안’을 내놓은 바 있다. 정부는 업무 폭증 시기에 사용자가 유연한 대처를 할 수 없는 현 노동시간 제도가 획일적이고 경직적이라며, 수백, 수천 명이 일하는 사업장에서 한 명이 하루 한 시간씩만 넘겨도 사용자가 범법자가 된다면 6일 기준 주 69시간, 7일 기준 80.5시간의 ‘몰아서 일하고 몰아서 쉬기’ 개편 방안을 내놓았다.

노동 현실은 전혀 생각하지 않은 말도 안 되는 얘기다. 근로복지공단이 내놓은 12주간 주 평균 업무시간별 뇌심혈관질환 승인 현황을 보면 전체 승인 건의 23.1%가 52시간 미만, 30.8%가 52시간 이상 60시간 미만, 46.1%가 60시간 이상의 경우에 해당(2019년 기준)하며, 산업재해보상보험법 제37조에 대한 고용노동부의 구체적인 고시(제2022-40호)에 의하더라도 1주 평균 60시간을 초과한 업무시간은 질병 인정에 있어 중요하게 고려된다.

한편, 주 최대 52시간의 근로시간을 위반하면 형사처벌의 대상이 된다. 이에 고용노동부는 연장근로가 1주 12시간의 초과 여부를 판단할 때, 1일 8시간을 초과하는 일별 연장



▲ 24년 7월 최저임금 인상 및 윤석열 퇴진 선전전에서 참가자가 '노동시간 단축' 피켓을 들고 있다. 사진: 백승호

근로를 총합산한 근로시간이 12시간을 넘지 말아야 한다는 기준에 따라 법 위반 여부를 판단했다. 그런데 2023년 12월 25일 대법원은 '연장근로를 포함한 1주 근로시간의 총합이 52시간만 넘지 않았다면 하루 8시간을 넘겨도 연장근로에 해당하지 않는다'라고 판결한 바 있다. 근로기준법은 노동자가 정해진 노동시간보다 오래 일하는 경우 ① 초과노동한 시간만큼 사용자에게 가산 수당을 지급할 의무를 부과하거나 ② 법정 최대노동시간을 넘겨 노동하게 하는 경우 사용자를 형사처벌 하도록 하여 사용자들이 노동시간 제도를 최대한 준수하도록 강제하고 있다. 그럼에도 앞서 언급한 대법원 판결은 사용자에게 유리한 판결을 내리기 위해 억지를 부린 것이나 다름없다. 그리고 정부는 이러한 대법원의 판결을 환영했다.

## 일하는 사람을 위한 노동시간 제도의 운용 필요성

근로계약은 사람을 목적으로 하는 계약이라는 측면에서 다른 계약과 명백히 구별된다. 사람의 노동에 관한 법, 절대로 잊지 말아야 할 진실이라 생각한다. 예컨대, 병원은 24시간 운영되어야 할 필요성이 있는 업종이나, 병원에서 일하는 사람을 그렇게 일하게 해서는 안 된다. 그래서 근로기준법에 노동시간의 한도에 대한 제한이 있고, 이를 제도화시키고 그렇게도 부단히 노력해왔다. 사람은 기본적으로 하루 8시간, 1주 40시간 이내에서 일하는 게 정상이다. 대다수의 평범한 사람들이 일을 해야만 기본적 삶을 영위할 수 있는 우리 사회에서, 현재 와해 직전에 몰린 정부의 노동시간 정책이 얼마나 모순되고 말도 안 되는 것인지, 우리 모두 다시금 성찰하며 경각심을 갖기를 기원한다. 알터

# 작업 피로: 보이지 않는 심각한 건강 위협

황이링 OSH Link

장시간 근무나 과도한 업무 압박으로 인한 ‘과로’가 뇌심혈관질환과 정신건강 문제를 유발하는 것은 이미 알려져 있다. 그러나 업무 피로로 인한 건강 영향은 이보다 광범위하다. 피로의 증가는 노동자의 주의력과 반응 능력을 감소시켜 사고 위험이 커지며, 특히 이런 조건이 치명적인 위기를 초래할 수 있는 고위험 산업에선 더욱 그렇다.

## 작업 피로의 원인 및 영향

작업 피로는 장시간의 신체적, 정신적 노동이 유발하는 신체적, 정신적 피로를 말한다. 작업 피로의 원인에는 장시간 노동, 교대 근무, 과중한 업무량, 열악한 작업 환경(소음, 불충분한 조명 또는 환기, 더운 환경, 단조롭고 반복적인 작업 등)이 있으며, 이는 모두 노동자의 집중력과 반응 능력을 저하시켜 산업 재해 발생을 증가시킬 수 있다. 제조, 건설, 운송과 같은 고위험 산업에서 피로는 기계 작동 사고, 교통사고, 미끄러짐, 넘어짐, 충돌을 포함한 산업 재해의 주요 요인으로, 직장에서 “보이지 않는 살인자”가 된다.

## 작업 피로에 대한 국제 및 대만의 대응

이에 세계보건기구(WHO)는 2019년 세계보건총회(WHA)에서 ‘2022년부터 국제질병 분류에 번아웃을 포함시킬 것’이라고 발표했다. 미국 국립산업안전보건연구소(NIOSH)도 2020년에 작업피로연구센터(CWFR)를 설립했다. 대만 노동부 산하 노동안전보건연구소는 2024년 6월 연구 보고서를 발표했는데, 이 보고서는 피로 위험 예방을 위한 참고자료를 제공하는 ‘작업 피로 평가 방법 및 작업장 피로 관리 기술지침’(3판)을 포함했다. 이 보

고서는 여러 신흥 산업이 직면한 피로 위험을 강조하며 대중의 관심을 촉구하고 있다.

## AI 프로그램에 따른 피로 위험

인공지능 사용의 증가로 많은 회사가 일정, 생산 시간 설정, 직원 할당에 이르기까지 작업 관리를 알고리즘에 의존하기 시작했다. 이러한 시스템은 인간과의 공감능이 부족해 노동자에게 더 높은 요구를 할 가능성이 있다. 노동자는 알고리즘이 정한 작업 리듬에 맞춰야 하며 효율성 모니터링으로 인해 끊임없이 작업 압박을 받아 근무 시간 동안 유연성이 상실된다.

이런 작업 환경에서는 노동자의 정신 건강이 위협받고, 피로와 신경 장애의 위험 증가와 함께 불안, 좌절, 심지어 우울증이 흔한 문제가 된다. 노동자의 건강과 안전을 보호하기 위해서는 알고리즘 관리 시스템이 투명해야 하고, 노동자의 실제 역량을 존중해야 하며, 자율성과 프라이버시를 보존하고 비인도적인 관리 시스템에 지나치게 의존하지 않도록 하는 세부 규정이 필요함을 보고서는 강조하고 있다.

## 해상 풍력 산업의 피로 과제

탄소 순배출량을 0으로 만들기 위해 대만이 추진 중인 그린 에너지 개발에는 해상 풍력 발전이 핵심 산업이다. 해상 발전 특성상 기상 조건이 노동자의 업무량과 프로젝트 진행에 크게 영향을 미치는데, 잠재적으로 노동 시간이 길어져 피로 위험이 증가한다. 영국의 2018년 ‘해상 교대근무 및 피로 위험 관리’ 보고서는, 영국 해상 산업의 주요 피로 문제가 종종 14일 동안 12시간씩 근무하는 교대 근무 일정에서 비롯되며, 이는 길고 지속적인 근무 주기를 만들어 근로자의 피로 수준을 악화시킨다고 밝혔다. 따라서 노동자의 안전과 건강을 보장하기 위해 해상 작업에 대한 엄격한 근무 시간 제한과 피로 관리를 구현해야 한다.

## 피로 관리의 중요성과 제안

피로는 현대 일터에서 점점 심각한 문제가 되고 있으며, 이와 관련된 위험 또한 무시할 수 없다. 피로로 인한 산재 사고 위험을 효과적으로 줄이기 위해 기업과 정부는 장시간 근무를 제한과 합리적인 교대 근무 제도 시행, 고위험 산업 피로 모니터링 메커니즘을 확립 및 강화 등의 다양한 피로 관리 및 예방 조치를 채택해야 한다. 이를 통해 노동자 건강과 안전을 보장하는 동시에 피로로 인한 산재 사고를 효과적으로 줄일 수 있다. 

# ‘세운귀’ 부서에서 일하면서 바늘귀 없는 바늘을 만듭니다

- 수술용 바늘 만드는 노동자 경록 님 인터뷰

메밀 상임활동가

‘노동 없이 생산은 없고, 생산 없이 생존은 없다’는 노랫말이 있다.<sup>1)</sup> ‘온 세상의 삶과 풍요는 노동자의 피땀’이라는 가사로 이어져 ‘자본가의 법과 제도를 깨고 건설하라 새 세상을’이라는 외침으로 끝나는 노랫말이 문득 떠오른 것은, 지난 12월 4일로 예정했던 인터뷰를 계엄시국 시민대회에 참석하느라 한 차례 미루고 2주 만에 만나, 수술용 바늘이 만들어지는 과정을 듣게 되면서였다. 세상 모든 것이 노동을 통하지 않고서는 존재할 수 없고, 지속될 수 없다는 이야기를 부산의 의료기기를 만드는 공장 ‘아이리’에서 일하는 경록 님에게 들어보았다.

## 소개 부탁드립니다.

안녕하세요. 저는 아이리라는 회사에서 일하는 서른두 살 노동자 문경록입니다. 열아홉 살 되던 해 추석이 지난 후에 입사했으니까, 이제 올해로 12년 차네요.

## 와, 오래 일하셨네요. 어떻게 이 일을 시작하셨어요?

우리 회사에서는 제가 특별히 오래 일한 편은 아니에요. 저희 외할머니의 친구의 친구가 당시 아이리에 다니던 분이셨어요. ‘우리 회사 괜찮다, 일도 고강도가 아니고 보너스가 나쁘지 않게 나오는 편’이라는 소개말이 외할머니를 타고 전해진 거죠. 그때 저는 검정고시를 보고 나서 테이크아웃 카페에서 두 달 정도 일을 하던 중이었는데요. 할머니가 저한테 요새 뭐하냐고 하셔서 ‘커피 판다’고 했더니, ‘젊은 아가 그런 일 하면 안 된다’고 하셔서 아이리에 들어가게 되었어

1) <탈환> 작사·작곡 김호철

요. 나중에 ‘카페베네’ 앞을 지나가면서 ‘ 할머니, 내 저기서 일했다.’ 하니까 할머니가 깜짝 놀라시더라고요. 할머니는 용두산공원 같은 유원지에 구루마 끌고 다니면서 칠팔랑 커피 팔면서 고생하는 줄 아셨던 거예요.

**인생이 어디로 흘러갈지는 정말 알 수가 없네요. 일 이야기 좀 더 해주세요. 검색해 보니 봉합사, 봉합침, 사부침, 수술칼을 만드는 회사라는 소개가 있던데, 수술칼 말고는 좀 다 낯설어요.**

쉽게 수술용 바늘을 만드는 회사라고 생각하시면 되고요. 봉합침은 꿰매는 바늘, 봉합사는 실, 그 두 개를 묶어 사부침이라고 해요. 수술칼은 지금은 생산하지 않는 것 같아요. 저는 ‘세운귀’ 부서에서 일해요. 세운귀는 말 그대로 세워놓은 귀를 말하는데요. 수술용 바늘 중에는 급하게 봉합해야 하거나 섬세한 수술이 필요할 때 바늘귀 없이 바늘에 실이 합쳐져 있는 형태로 만든 바늘을 이용해요. 저는 그 바늘을 만드는 과정의 초반 부쯤에 있는 일을 하는 거예요. 긴 금속이 회사로 도착하면 자르고 재단해서 세운귀 부서로 오거든요. 바늘이 되기 위해 아주 가늘게 만들고 연마한 금속 침들을 트레이에 정렬해 담고, 레이저 기계로 가져가 세팅한 후 확대경 모니터로 조준점을 잡아 레이저 광선을 때리는 일을 해요. 직경은 0.22mm 부터 1.3mm 정도, 바늘 길이는 8mm에서 250mm까지 다뤄요. 0.22짜리 바늘에는 0.08짜리 구멍을 내죠. 마이크로 바늘은 더 작은 것도 있는데요, 제가 다루는 바늘은 그 정도입니다. 입사하고 지금까지 첫 한 달 정

도 빼고는 세운귀 부서에서 쫓 일했어요. 오전에는 내내 레이저 쏘는 일을 하고, 오후에는 트레이에 바늘을 정리하고 생산량을 기록하고, 정비가 필요한 기기는 없는지 점검 하거나 부자재 재고 파악 등도 합니다.

**그렇군요. 일하면서 신체적, 정신적으로 힘든 부분은 없나요?**

한 자세로 반복 작업을 계속하는 일이 많아요. 우리 회사 사람들은 근골격계 질환에 많이 걸려요. 저만 해도 어깨가 안 좋아요. 도수치료를 받기도 하고요. 건초염과 터널 증후군에 만성적으로 시달리는 분도 있어요. 병원 가면 쉬라고 하는데, 그럴 수가 있나요. 주기적으로 심해졌다 나아졌다 하죠. 허리디스크, 목 디스크 같은 것도 꽤 있고요. 바늘 구멍을 현미경으로 들여다보는 공정에서 일하는 사람들은 안구건조증과 시력 저하를 겪습니다. 기계에 손가락이 끼이거나 베이는 일이 몇 년에 한 번 정도 있기는 해요. 사고는 산재로 처리되는데, 질병으로 산재 인정받았다는 이야기는 들어본 적은 없네요.

제가 여러 일을 해본 건 아니지만, 그래도 이 일이 아주 힘든 것까지는 아니긴 해요. 그렇다 보니 임금도 적은 편이고요. 그러니 금속노조에서는 특히나 희소한 여초 사업장이 되었겠죠. 일 때문에 생긴 문제는 아니지만, 작년에 직장폐쇄에 대응해 천막 농성을 했는데 그때 너무 추웠어요. 몸 상한 사람이 여럿이에요. 자연 감소하는 인원이 있어도 사람을 새로 뽑지 않고, 임금인상과 처우개선도 없이 각종 땅 투기에, 노조 탄압과 직

장폐쇄까지 이어지면서 투쟁이 본격화됐죠. 그전에도 경고성 기습파업은 해왔었고요.

**작년 천막 농성 때 아이리에 처음 가서, 공장 마당에 모여 세찬 바람을 맞고 있던 여성 조합원들 사이에서 눈에 띄던 경록 씨를 발견하고 깜짝 놀랐던 기억이 나네요. 여초라고 하셨는데, 아이리 현장은 성비가 어떨까요?**

우리는 유니온샵이라 생산직 전체가 조합원 인데요, 전부 정주민들이고, 한 150명 되는데 90퍼센트 가까이가 여성이에요. 4, 50대에 몰려 있고, 공장에서 제가 제일 어려워. 저 말고 30대 조합원은 저보다 두 살 많은 누나 한 명밖에 없어요. 우리 노조 같은 경우에는 우리만의 구호가 있어요. ‘내 밥그릇 내가 지키자!’인데요. 점심시간에 모여서 보고대회를 하거나 사측에 불만이 있을 때면 항상 모여서 “내 밥그릇 내가 지키자, 내가 지키자, 내가 지키자, 투쟁!”하고 외친단 말이죠. 여성 고령 노동자 집단으로서 자기 가정과 생계의 주체가 되겠다는 의지가 담긴 구호예요. 이모들이 찬 맨바닥에 앉아서 종일 그러고 있는 게 진짜 힘든 일이었거든요. 그러겠다는 건 아니지만, 하다못해 저는 젊으니까 다른 직장 갈 수 있다 쳐도, 우리 동지들 대다수는 이 일터 정말 더더욱 지켜야 하거든요.

**코로나 팬데믹 사태에 이어 최근의 의료 대란까지, 수술용 바늘의 생산 물량에도 영향이 있었을까요?**

네, 확실히 이번 의료 대란을 거치면서 물량이 많이 줄어든 편이에요. 전반적으로 줄어

들어 왔다고 해도 여름이랑 겨울에는 물량이 비교적 많았거든요. 그래도 일단은 물량을 많이 뽑아둘 생각인 것 같아요. 토요일은 격주마다 일했는데, 이번 달에는 매주 나가고 있어요. 예전에는 모든 품목 생산량을 일정 정도 만들었다면, 요즘은 주요 주문 품량에 집중해서 생산하는 방식으로 바뀌고 있어요. 그게 회사 나름의 전략인 것 같아요. 의료공공성이 지켜지고 이 문제가 잘 해결되어야 우리도 안정적으로 납품을 계속할 수 있어요.

**일터에서 얻는 기쁨과 보람이 있다면 무엇인가요?**

저는 ‘일하는 사람’이라는 정체성이 좋아요. 일을 한다는 건 밥을 먹기 위한 거고, 밥 먹을 돈을 벌기 위한 거잖아요. 코인이라든가 주식이라든가 하는 보이지 않는 자산에 투기해서 불리는 것이 아니라, 실제로 땀 흘려 일해 얻은 재화를 통해 삶을 살아간다는 정직함과 투명성에서 뿌듯함을 느껴요. 또 제가 우리 직장이 가장 마음에 드는 건 12년 동안 월급 정확히 줬던 것과, 다들 함께 오래 일한 사이이다 보니 사적으로도 친밀한 관계라는 점이에요. 오래되다 보니 동료들과도 어느 정도 신뢰와 애정이 쌓여있어요. 특히 노조를 함께 하고 투쟁을 함께 하면서 끈끈해진 게 큰 것 같아요. 같이 밥을 먹고 잠을 자면서 회사를 지켰잖아요.

그런데 솔직히 노조가 있다는 게 또 좋기만 하진 않더라고요? 노조가 있다는 건 노동자의 권리를 찾는 일인데, 그건 누가 찾아주는 게 아니라 내가 찾아야 하는 거라서, 좀 피



▲ 레이저 광선으로 바늘에 구멍을 내는 작업중인 경록님. 매우 가는 금속의 단면에 정확하게 광선을 쏘기 위해 확대 화면을 보며 타공 지점을 조정한다. (사진:문경록)

곤할 때도 있어요. 내가, 우리가 직접 움직이고 실행에 옮겨야 하니까요. 그래도 그 과정에서 우리가 노동자로서의 의식을 가지게 되고, 같이 투쟁하는 과정에서 연대 의식을 느끼게 되는 것 같아요.

어휴, 그래도 노조 너무 열심히 하면 인생이 좀 힘들어 보이기도 하고, 그런데 저도 그런

사람들 보면서 뭐라도 하게 되는 것 같기도 하고…. 지금 지회장님이 저랑 같은 해에 입사해서 같은 부서에서 줄곧 함께 일한 동지인데, 집도 멀고 가정도 있는데 우리랑 같이 퇴근 못 하고 노조 일하느라 술선수범하는 모습 보면서 이런 생각, 저런 생각 다 드는 것 같아요. **알터**

# 재해자 탓만 하는 회사의 안전정책이 사망사고 불렀다

- 정재윤 현대제철지회 노안1부장 인터뷰

최민 상임활동가

2024년 12월 12일 저녁, 현대제철 당진공장에서 사망 사고가 발생했다. 사인은 일산화탄소 중독. 놀랍게도 완전한 실외 공간, 공장 내 도로 공간이었다. 차나 노동자가 다니는 공장 내 도로 위 4-10m 사이 상공에 고로, 전기로, 코크스 공정에서 부산물로 발생하는 가스를 공장 내 발전소까지 운반하는 대형 배관이 여러 개 지나간다. 이 중 전기로에서 발생하는 LDG 가스는 60% 이상이 일산화탄소로 구성되어 있다. 이 배관 부위를 보수하는 팀의 기장이었던 고인은 이를 전인 12월 10일 보수한 부위를 확인, 점검하기 위해, 현장을 방문했다가 사고를 당했다. LDG 가스의 고농도 일산화탄소에 질식된 것이 응급실 검사 결과 확인됐다. 현대제철지회는 금속노조, 민주노총 세종충남지역본부, 지역노동안전보건단체 새움터 등과 함께 곧바로 현대제철중대재해비상대책위원회(대책위)를 꾸리고 사고 원인 조사, 재발 방지 대책 수립, 노동부 대응 활동을 이어가고 있다. 12월 24일 현대제철지회 정재윤 노안1부장으로부터 전화로 상황을 전해 들었다.

## 육안으로도 확인될 정도의 배관 파손

사고가 난 이후에야 드러나는 것들이 있다. 이번 사고도 그랬다. 배관의 파이프와 파이프 사이 이음매 부분인 익스팬션 조인트(신축이음)가 육안으로도 확인될 정도로 심하게 손상돼 있었다. 11월 20일경 이번 사고 부위 근처에서 일산화탄소가 1천 ppm(정상 범위 30ppm 이하) 넘게 측정돼 긴급히 대응한 적도 있었다. 회사가 가스 누출이나 노후 배관 문제에 안일하게 대처해 온 것이다.

“사실 배관을 그런 식으로, 배관 정비팀이 가서 메탈 본드로 임시 땜빵 하듯이 보수하면 안 되는 것이었다. 회사가 돈이 없다는 핑계로 그렇게 대처하다보니 발생한 사고다. 사고 조사를 하다 보니, 이 건은 수리가 아니라 바로 교체를 해야 할 정도의 큰 문제였다. 회사는 말로만 안전, 안전 외치지만 사

실은 꼭 필요한 예산 투자도 안 했던 것이다. 11월의 일산화탄소 누출 이후 회사는 내년 4월에 배관을 교체하겠다고 했었다. 교체할 부품 생산에 시간이 걸린다고 했지만, 애초에 노후와 누출 등 사고를 대비해 예비 부품을 확보하고 있어야 했다. 회사가 잘 대비했으면 나지 않았을 사고라는 생각에 화가 난다.”

이런 사고를 겪고 보면, 회사의 안전정책이라는 것이 얼마나 헛된지가 잘 드러난다. 현대제철은 10대 안전수칙(Safety Core Rule, 이하 SCR) 제도를 운영하고 있다. 핵심 안전수칙을 선정해 제철소 내 안전문화를 정착시키겠다고 2015년 도입했다. 안전보호구 착용, 작업절차 준수, ILS(Isolation and Locking System, 물리적 기계적인 수단으로 작업 전 잠금을 실시해 재해를 방지하는 시스템) 등 5대 준수 항목을 잘 지키고, 공장 내 과속, 음주나 (지정장소 외) 흡연 등 5대 금지 항목은 하지 않는다는 것이다. 회사는 안전을 강화한다는 명분으로 2023년 8월부터 위반 차수와 관계없이 SCR 위반에 따른 휴업 안전사고 발생 시 위반자를 인사위원회에 즉시 회부하는 정책을 도입했다.

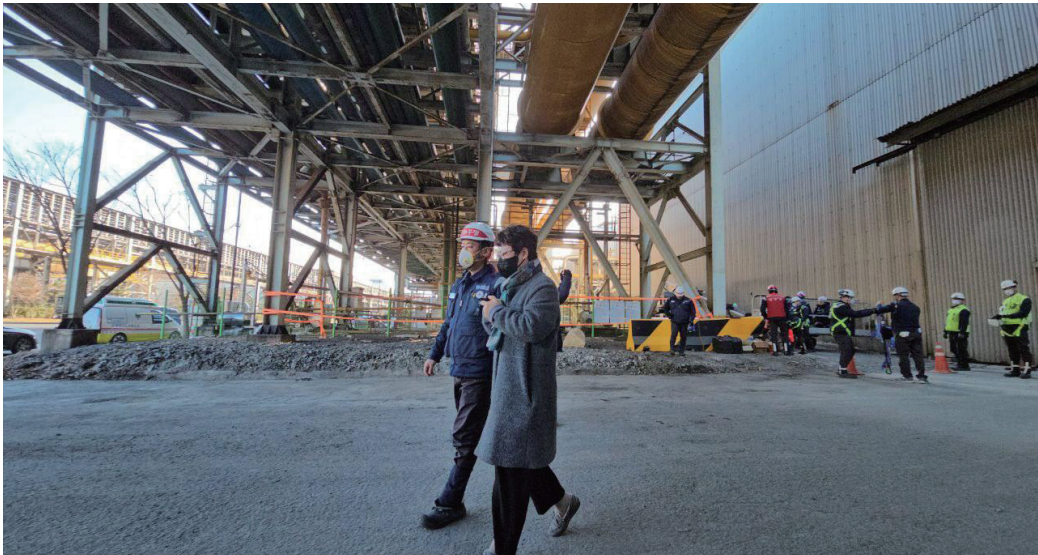
이는 결과적으로 일하다 다친 사람을 징계 대상으로 삼겠다는 정책이다. 실례로 근속 19년의 노동자가 일하는 공간의 폐자재 철관을 치우다가 허리를 삐끗해 외상성 요추간판 탈출 진단을 받은 일이 있다. 36kg이나 되는 중량물이었다. 혼자 무거운 물건을 들다가 다쳐서 수술 받은 것도 억울한데,

‘중량물 인력 운반 시 둘이 들어야 한다’는 작업절차 미준수에 해당한다며 SCR 위반 카드를 발급받았다. 이 노동자도 인사위원회 회부 대상이다. 왜 30kg도 넘는 물체를 혼자 치우게 되었는지, 같이 나를 사람은 있었는데는 묻지 않는다. 회사의 이런 정책은 산재 사고가 발생하면, 사고의 근본 원인과 회사의 책임을 밝히기에 앞서 노동자 스스로 재해자의 행동상 잘못을 찾게 만든다. 이번 사고에서도 그랬다.

### 노동자 행동만 단속하려는 회사에서 사고는 반복될 수밖에

“사고 직후 회사의 안전실장이, 고인이 마스크를 처음부터 착용했는지, 가스에 노출된 후 낀 것인지 알 수 없다는 취지의 말을 했다. 회사에서 지급한 마스크 자체가 고농도 일산화탄소 노출을 대비하기에 적당하지 않았는데도 말이다. 그러니까 조합원들 사이에서도 사망한 조합원의 잘못 때문에 사고가 발생한 것처럼 얘기가 돌았다. 마스크를 썼느니 안 썼느니, 정비를 하는 날이 아니었는데도 현장에 가서 사고가 났다는 얘기가 조합원들 사이로 흘러갔다. 이 부분에 대해서는 유족들도 강력하게 고인의 명예를 훼손하지 말라고 주장하고 있다. 지회에서 소식지 등으로 사고의 진짜 원인을 알리려고 노력 중이다. 지역 언론에서 여러 차례 다루면서 조합원들 밴드 등에서 서로 소식을 전하기도 하는 것 같다.”

지회는 지난 6월 집행을 시작한 이후로



▲ 유가족과 현장 조사 중인 정재윤 노안1부장(왼쪽). 위쪽의 배관이 사고가 난 LDG 배관이다. 사진 : 백승호

지속적으로 SCR 위반에 따른 징계에 대해 문제를 제기해왔다. 제대로 된 사고 조사를 통해 재발을 막아야 하는데, SCR만 강조하면 결국 개인이 ‘조심’하라는 얘기 외에 할 수 있는 게 없기 때문이다.

“기계를 정비하다가 15군데나 골절된 사례가 있었다. 관련한 사고 조사 회의가 노사 간에 진행 중이고 마무리되지도 않았는데, 회사가 자체적으로 SCR 카드를 발급했다. 사고 조사가 제대로 이루어지지도 않는다는 얘기다. 원칙대로라면 사고의 원인을 찾고, 다시 발생하지 않기 위해 어떻게 할지 논의하고, 그 결과가 나와야 하는데, 회사는 재발 방지보다 ‘누구 책임이나, 누구 잘못이냐’ 이렇게만 접근한다. 그러다 보니 이렇게 심하게 다친 조합원까지 징계위원회 대상으로 올려놓게 되는 것이다.”

다른 한 편, SCR 위반에 따른 징계가 ‘휴업’이 발생한 안전사고에 해당하므로 휴업을

발생하지 않게 하는 방식으로 산재 은폐가 일어나기도 한다.

“손에 끼임 사고가 발생해서 여섯 바늘이나 꿰맨 조합원에게 팀장이 공장 처리를 유도한 일이 있었다. 조합에서는 산재 하라고 설득했지만 팀장 제안이니 공상으로 처리하겠다고 조합원에게, 팀장이 출근까지 요구했다. 휴업을 발생시키지 않기 위해서다. 총 치료기간이 4개월이나 필요한 증상이었다. 손에 봉대를 감은 채로 출근까지 하라는 말에 조합원이 산재하겠다고 나서니, 팀장이 현장에 ‘앞으로 SCR 적용 강화하겠다’는 메일을 돌렸다. 이건 명백히 협박이다. 다행히 이 건은 노조가 SCR 문제를 본격적으로 제기하고 있을 때라서, SCR카드가 발급되지는 않았다.

그런데 오늘 또 다른 전화를 받았다. 오랫동안 일해서 어깨 회전근개 파열을 진단받은 조합원이었다. 산재를 신청하고 싶었는데 SCR 관련 징계 대상에 근골격계 질환도 포

함되느냐고 묻는 것이다. 회사에서 사고가 발생하면 무조건 작업절차 미준수 등을 들이미는데, 이걸 코에 걸면 코걸이 귀에 걸면 귀걸이다. 누구든 대상으로 걸 수 있다. 그러나 현장에서는 모든 산재 신청에 대해 조합원들이 위축되는 것이다. 요즘 같은 세상에 이런 일이 벌어지다니 어이가 없다. 다치면 산재하지 말고 휴가 써서 쉬라는 얘기가 현장에 퍼지는 것 같아 걱정이다.”

그래서 대책위에서도 인권실태조사를 기획하고 있다. 억압적 안전 관리가 노동자들에게 어떤 영향을 미치는지 확인하기 위해서다. SCR 위반이면 그날 바로 퇴출될 수도 있는 협력업체, 비정규직 노동자들에게는 그 압력이 더 클 것이다. 중대재해 이후, 대책위와 노동조합이 문제제기를 지속하고 있지만 회사의 입장에는 큰 변화가 없다.

“지회가 집행을 시작한 지 6개월쯤 됐는데, 초반부터 계속 SCR에 대해 문제제기하고 있다. 그 뒤에 사망사고까지 발생했지만 회사 입장은 큰 변화가 없다. 아직 회사와 논의가 계속 진행 중이긴 한데, 얼마 전에는 징계 대상을 휴업 발생 사고 전부가 아니라, \*\*일 이상의 휴업으로 제한하는 건 어떨겠냐고 하더라. 이것 역시 많이 다칠수록 징계한다는 얘기가 말이 안 된다. 안전팀에 있는 직원들에게 ‘본인이 다쳤다고 생각해 봐라, 네가 산재 당했는데 심할수록 징계된다고 하면 말이 된다고 생각하냐’고 따지고 있다. 예방할 생각을 해야지, 왜 잘못된 사람, 징계 대상을 먼저 찾으려 하는지 모르겠



▲ 고인이 숨지기 전 작업하던 장소. 육안으로도 확인할 정도로 가스 배관의 균열이 심하다. 사진 : 현대제철당진공장 중대재해비상대책위원회

다. 사람이 사망한 뒤에도 이런 태도가 계속된다는 게 서러운 마음마저 든다. 유가족 중 한 분이 우리 회사에서 안전지킴이로 일해 본 적이 있으셔서 SCR 문제에 대해 잘 아신다. 감사하게도 유가족들도 발인을 미루고 함께 문제제기하고 계시다. 반드시 이 문제 해결하겠다.”

마스크 착용 여부로 사고 조사가 이루어지면 회사의 가스 배관 정비 정책은 관심에서 멀어지고, 노후 배관이라는 위험은 더 커진 채 남아 있게 된다. 지난 달 <일터>에서 소개한 금속노조 경기지부 사례처럼 사고 발생 시 재해자 탓을 하는 회사가 늘어나고 있다. 개별 사업장 문제가 아닌 것이다. 이번 사고 대응 과정에서 넓은 연대로 노동자 단속 중심의 안전정책이 반드시 폐기돼야 하는 이유다. 

# 연습생과 아이돌의 노동환경과 건강 실태에 불빛을 들이달 시간

## - 영화 <힘을 낼 시간>

유형섭 선전위원

\*이 글은 영화의 스포일러를 일부 포함하고 있습니다.

K-POP 아이돌의 열기가 끓이지 않는다. 세계적으로 로제의 APT가 이슈가 되고, 탄핵 집회에서도 아이돌 노래가 나온다. 아이돌 산업은 한국이라는 나라의 브랜딩에 중요한 역할을 하고 있고, 그 생산물 또한 사회에 무시 못 할 영향력을 미치고 있다. 아이들이 꿈인 청소년들이 늘어나고 있고, 댄스, 노래 등 각종 경연 대회도 수시로 열린다. 매체에서는 성공한 아이돌의 화려한 모습만 나오지만, 그들의 내면은 어떨까? 성공하지 못한 아이돌이나 연습생들은 어떨까? 남궁선 감독의 영화 [힘을 낼 시간]은 성공하지 못한 아이돌, 아이돌 산업의 폐해를 다루고 있다.

### 여행에서 드러나는 아이돌의 시간

은퇴한 아이돌 수민, 태희, 사랑은 26살이 되어, 학창 시절 가지 못한 수학여행에 대한 미련으로, 전 재산인 98만 원을 들고 제주도로 여행을 떠난다. 여행 도중 돈을 잃게 되어 제주 감귤 농장에서 귤 따기 일을 하고, 캠핑카에서 머물면서 각자의 상황이 점차 드러난다. 수민은 섭식장애로 음식을 넣는 족족 토하고, 사랑은 피해망상, 우울 등으로 정신과 약 없이 잠들지 못한다. 태희는 군 복무 중 팀 해체 소식을 접하게 되었고, 은퇴 후에도 계약 기간이 2년 남아 소속사 사장으로부터 빚 갚으라는 연락을 계속 받는다.

수민과 사랑은 러브 앤 리즈라는 여돌 그룹에 있었고, 나름 인지도를 쌓았지만, 동료의 자살 이후 팀이 해체되었다. 당시를 회상하며 이렇게 말한다. “잘된 건 좋은데 그 뒤로 긴 바지를 안 입혀주더라고. 바지가 점점 짧아져. 그런 옷이 불편한 게 진짜 많거든. 생리도 못 하고, 일 년 내내 피임약 먹는 거지.” 태희는 투자자에게 잘 보이기 위해 소속사 사장이 성 접대를 종용했던 사실을 털어놓는다.

이렇게 아이돌 산업에서 몸과 마음이 갈려 나간 상태로 제주도에 온 그들은 감귤 농장에서 첫 ‘정산금’이란 것을 받아본다. 자신이 과거에 선택한 삶에 대해 후회하기도 그리워하기도 하며, 여전히 앞으로의 살날이 막막한 상태로, 서로에게 의지하며 영화는 좌충우돌 흘러간다. 영화는 자신이 선택한 꿈을 좇다가 실패한 이들의 상황이 개인 탓이 아니라 시스템의 문제임을 보여주고 싶은 것 같다.

## 현실 속 아이돌, 연습생의 삶은

실제 K-POP 아이돌 산업 관계자들의 취재 자료나 증언을 보면 어린 시절 정규 교육을 제대로 받지 못한 채 연습생으로 길게는 9~10년까지 무급으로 머무는 이들은, 과도한 경쟁과 다이어트 압박으로 인해 영양실조, 월경 장애나 정신 질환을 호소하기도 한다. 노동자도 학생도 아닌 위치에서, 휴대폰 없이 하루 15시간 동안 운동, 춤, 노래를 연습하는 연습생을 돕는 어떤 법이나 규제도 없다. 운 좋게 데뷔해도 소속사가 투자한 비용을 모두 갚아야 한다. 음악방송 무대 의상, 뮤직비디오 촬영 등 엔터테인먼트 산업 자체가 큰 자본이 필요한 산업이기에 중소 규모 소속사일수록 아이돌이나 연습생에게 금전적인 독촉을 하고, 압박하게 되는 경향이 있다.

아이돌 산업에 관한 연구들에 따르면, 대중음악산업에서 기획사, 방송사, 투자자, 소비자 등 다양한 이해관계자들 사이에는 지속적으로 불공정이 발생한다. 특히 아이돌과 연습생에게 취약한 계약은 관행이다. 기획사 중심의 산업 구조로 인해 권력 불균형은 더 심해진다. 이러한 구조를 자본주의적 생산 관계의 관점에서 보면, 아이돌은 자신이 생산한 음반, 음원, 이미지 등의 소유권을 기획사에 넘기고, 불균형적인 수익 배분을 받고, 기획사의 계약 및 통제 속에 자유로운 창작 활동이나 스케줄 결정권을 제한받는다. 가수라는 직업의 본질적 의미를 넘어 단순히 ‘상품’으로서의 존재를 강요받으며, 인간 본연의 자아실현은 저해되고, 경쟁적인 연습생 시스템, 기획사의 통제, 대중 시선 등으로 인해 타인과의 자유로운 교류 및 관계 형성이 제한된다. 아이돌 그룹의 이런 소외는 자본주의적 생산 관계에서 노동자가 겪는 소외와 유사하다. 슈퍼스타의 화려함 뒤에 대다수 아이돌 그룹의 열악한 현실과 소외가 감춰져 있다.

## 노동 착취 없는 케이팝은 가능할까?

들불에서 지난 9월 주최한 “케이팝 하는 여자들 talk” 중 ‘노동 착취 없는 케이팝과 팬덤 문화는 가능할까?’ 발제에 따르면 아이돌의 비가시화된 노동도 많다. 자컨(자체 제작



▲ 남궁선 감독의 영화 [힘을 낼 시간]은 성공하지 못한 아이돌, 아이돌 산업의 폐해를 다루고 있다. 사진 : 옛나인필름

콘텐츠), 비하인드 콘텐츠 촬영, 팬 사인회, 유료 메신저 소통, 광고 및 화보 촬영, 노래 및 안무 연습, 댄스 챌린지, 언어 공부, 꾸밈 노동, 다이어트 등등.

반면 사람들 앞에서 노래하고 춤추는 본업에 해당하는 음악방송 무대는 길어야 2주인데 비용은 많이 들어, 오히려 금전적으로 손해인 스케줄로 여겨진다. 수익을 내기 위해서는 본업이 아닌 스타디움 투어, 공연 실황 극장 개봉, 브랜드 앰버서더(자신의 SNS나 플랫폼을 통해 브랜드의 제품이나 서비스를 사용, 소개, 노출시킴) 되기 등에 나서야 한다. 하지만 이는 지극히 인지도가 높고 자본이 많은 소속사의 아이돌만이 할 수 있다. 아이돌들은 영원한 댄스 챌린지 찍기, 비하인드 콘텐츠, 팬들을 향한 유료 메신저(버블 등) 등등 실제 본업을 하지 않는 시간에도 쉬는 시간이 없이 보이지 않는 노동을 해야 한다.

어디까지가 노동이고 어디서부터는 아닌지 구분하기 어렵고, 친밀성을 기반으로 하는 산업적 특성으로 인해 아이돌과 팬 사이를 비즈니스 관계만으로 규정하기도 어렵다. 기획사는 전속계약 기간 7년 내 아이돌로부터 최대한의 수익을 확보하려 하고, 아이돌들은 불투명한 정산 및 수익 구조로 인해 노동량에 비례하는 제대로 된 정산을 받기 어렵다. 무엇보다 아이돌 당사자의 발화가 부재한 상황이다. 당사자들이 실제 노동권에 대해 얼마나 인지하고 있는지, 자신의 권리에 대해 제대로 교육을 받거나 할지 의문이 제기된다. 노동인권 사각지대에 놓인 아이돌 및 연습생을 위한 대중문화예술산업발전법 개정안이 발의되었으나 2024년 국회 임기 만료로 폐기된 바 있다.

뉴진스 하니가 국감에 출석한 뒤 “아이돌이 노동자인가?”라는 질문이 제기됐다. 엔터테인먼트 산업의 화려한 조명 밖에 가려진 연습생과 아이돌의 노동환경과 건강 실태에 불빛을 들이델 시간이다. 알터

참고 : 대중음악산업의 불공정 계약 관계 분석틀(김선영, 임운택. (2023). 한국 아이돌 산업의 불공정 계약 관계에 대한 다층적 실태 연구. 문화산업연구, 23(4), 163-175. )

# 요양병원의 탈시설화가 필요하다

이도연 한의사, 회원

요양병원에서 야간당직으로 일한다는 건 어떻게 의료를 경유해서 이 공간이 사람을 수용하는 시설이 되는지 그 현장을 생생하게 목격하는 일이었다. 야간당직의는 진료에 대한 책임을 지기보다는 보완적인 역할을 하고, 특히 한방병원이 아닌 이상 한의사인 내가 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 여지는 더욱 제한된다. 그런 영향인지, 나는 그 공간에서 행위자라기보다 주로 목격자 또는 관찰자의 위치에 있다고 느꼈다. 요양병원에서 느낀 점을 나눠보고 싶다.

## ‘시설’로서의 병원

우선, 공간의 구성 자체가 입원한 사람들의 존엄성을 보장하지 않는다. 급성기 병상과는 달리 장기요양 병상은 수년 이상 장기 입원을 하는 사람들이 많다. 그래서 요양병원은 질병의 치료와 관리를 위한 의료적 처치를 하는 공간일 뿐 아니라, 입원한 사람들에게는 일상생활을 하는 거주공간이기도 하다. 의료법 시행규칙에는 요양병원의 시설기준과 요건을 정하고 있지만, 이는 의료적 공간이라는 기준에서 최소한의 규정일 뿐, 거주공간의 성격은 전혀 고려되지 않는다. 물론 입원비가 아주 비싸고 시설이 좋은 고급 요양병원들은 1인실 비중이 높고, 생활공간으로서의 최소한의 설비들이 있지만, 대부분은 그렇지 않다. 다인실이 기본이고, 커튼이 있어도 관리상의 이유로 대부분 커튼을 열어놓고 생활하기 때문에 개인적인 공간도 없다. 외출과 외박도 자유롭지 않다. 환경에 따라 옥상이라도 있으면 바람 쐬러 갈 수라도 있지만, 그렇지 않으면 실내 공간에 계속 있어야만 한다.

또한, 요양병원은 좋은 돌봄의 공간도 아니다. 다인실에는 간병인이 있지만, 간병인은 1명이 여러 명의 환자를 담당한다. 식사가 어려운 사람들의 식사보조를 하고, 기저귀를 갈

아주고, 대소변 체크를 하고, 상태변화가 있을 때 이를 간호사에게 전달하는 등 기본적인 일을 하는 것만으로 간병인의 하루는 다 간다. 요양병원은 인력기준도 종합병원 또는 병원에 비해 느슨하다. 의료법 시행규칙에 따르면 종합병원과 병원은 입원환자 20명당 1인의 의사, 2.5명 당 1인의 간호사를 두도록 되어 있지만, 요양병원은 입원환자 40명당 1인의 의사, 6명 당 1인의 간호사를 두도록 되어 있다. 간병인은 별도의 기준이 없다. 인력 부족은 입원한 사람들의 인권을 적절히 보장하지 못하는 방향으로 귀결된다.

예를 들면, 입원 초기에 낯선 환경에 적응하기 어려워서 “집에 가고 싶다”고 반복적으로 여러 번 말씀하시거나, 밤에도 주무시기 어려워하는 경우가 생긴다. 이런 경우 병원에 따라서는 그저 ‘얌전하게 만들기 위해’ 정신질환이 없는데도 할로페리돌 등 항정신성의약품을 쉽사리 처방하곤 한다. 이런 순간들을 목격할 때면, 아무것도 할 수 없는 무력감을 느끼고, 내가 계속 요양병원에서 일을 해도 괜찮은 건지 회의감이 많이 생기곤 한다.

더욱이, 요양병원에 입원하게 되면 가족, 친구 등 친밀한 사람들과 관계가 단절되고, 외출이나 외박이 제한되며, 병원 내에 활동할 만한 환경이 조성되지 않아서 급속도로 무기력해지시고 상태가 안 좋아지시는 경우도 많다. 이는 WHO가 이야기하는 ‘활력 있는 노화(Active Aging)’의 원칙에도 어긋난다. 여전히 요양병원은 수용되어 있다가 죽음을 기다리는 ‘시설’의 성격이 강하다. 입원하는 사람도, 보호자나 직원들도 모두 입원한 사람으로 치료되어 퇴원할 걸 기대하기보다 계시다가 돌아가실 거라 여기니 더욱 무기력해지는지도 모르겠다.

이런 여러 회의감으로 인해, 더는 요양병원 일을 하지 않겠다고 마음을 먹었고, 실제로 한동안 하지 않다가 지금은 급성기 병원에서 또다시 야간당직의를 하고 있다. 존엄한 삶과 죽음이 보장되지 않는 ‘시설’로서의 병원은 일하는 사람에게는 입원한 사람에게는도 건강한 환경이 아니다.

## ‘시설’로서의 일터

무엇보다도 나에게는 인권침해적인 상황들을 마주할 때의 무력감이 컸다. 입원한 사람들에게 억압적이고 폭력적인 환경은 일하는 사람에게는 그대로 적용된다. 특히, 규모가 작고 소수 인력을 갈아서 운영하는 병원은 더하다. 사실 야간당직의는 근로기준법의 사각지대에 있다. 근로기준법에서는 연장근로 포함 노동시간이 주 52시간을 넘지 못하도록 하고 있지만, 야간 당직의 근로시간은 보통 이를 넘는다. 환자들에게 별일이 없으면 잠을 잘 수도 있지만, 언제든지 입원한 사람들에게 무슨 일이 생기면 일어나야 하므로 휴게시간이



▲ 요양병원에 장기 입원한 환자도 많지만, 생활공간으로서의 고려는 매우 부족하다. 사진 : pixabay

아니라 대기시간의 성격을 지닌다. 계약서상에서는 이를 휴게시간으로 두는 곳도 있고 근로시간에 포함하는 경우도 있었다.

모두 민간병원이다 보니 병원장 또는 재단의 방침에 따라 직원들의 노동조건도 천차만별이었다. 한 요양병원에서는 전 직원이 3개월 단위로 계약갱신을 했었는데, 4개월 만에 해고당했다. 그 당시에 의료법에서 요양병원의 경우는 200병상당 당직의 1인이 있어야 한다고 규정하고 있었는데, 법이 개정되어서 300병상당 당직의 1인이 있으면 되게 되었다. 그 병원은 200병상~300병상 사이 규모여서, 법 개정과 동시에 해고를 당한 것이다. 처음에는 나를 불러서 위로금으로 얼마를 줄 테니 나가달라고 했고, 2개월 남은 계약기간은 채우겠다고 했더니 다음 날 바로 당직실 모니터를 가져갔다. 당시 한의사 커뮤니티에서 요양병원들 중 직원을 내보내기 위한 압박 용도로 공간을 열악한 곳으로 바꾸거나 모니터를 치우는 일이 일어난다는 이야기가 많았다. 결국 며칠 새 다른 일자리를 구하고 퇴사하겠다고 했더니, 법 개정으로 인한 해고임에도 ‘개인 사유’라고 적으라고 강요당했다.

몇 년 전에, 유럽의 일차 의료와 관련된 보고서를 검토했던 적이 있었다. 인상 깊었던 것 중 하나는 일차 의료 당직의가 있다는 것이었다. 사람들이 집에 있다가 야간이나 주말에 누가 갑자기 아프면 전화를 할 수 있는 곳이 있고, 그러면 의사가 전화 상담을 하거나 집으로 찾아가거나 하는 식이었다. 야간노동인 건 매한가지지만, 적어도 지역사회에서 상호작용이 이루어지는 게 아픈 사람이나 일하는 사람이나 더 낫다고 생각한다. 지역사회 통합 돌봄 사업이 몇 년째 이루어지다가 또 사업 예산이 삭감되는 등 여러 우여곡절을 겪고 있다. 존엄한 삶과 존엄한 돌봄은 어떤 공간에서 누구와 같이 있느냐가 중요하고, 좋은 공동체를 잘 만드는 일이 중요하다. 존엄한 삶과 죽음, 돌봄을 위해서는 지역사회에서 좋은 공동체를 잘 만들어야 한다. **알터**

# ‘정의로움’으로 함께 나아가기

## - 발전노동자들과 함께하는 전환이 정의로운 전환

김도아 기후정의팀 회원, 부산가톨릭노동상담소

### 공공재생에너지를 통한 정의로운 전환

지난 5월, 부산에서 발전비정규직노동자들의 파업이 이틀에 걸쳐 진행되었다. 아홉 개 지역 발전소에서 일하는 한국플랜트서비스 노동자들은 물론이고, 전국의 기후정의활동가들이 달려와 석탄발전소 폐쇄에 따른 문제와 공공재생에너지로의 전환에 대한 고민을 나눴다. 기후위기 극복을 위해 자신의 일터를 멈추는 사안임을 분명히 인지하고 있음에도, 8천 명에 달하는 석탄화력발전소의 비정규직 노동자들 다수가 발전소 폐쇄에 동의하고 있다. 다만 고용보장과 지역소멸위기 극복을 위한 대책을 사전에 구체적으로 내어놓으라는 너무나도 당연한 요구를 하는 중이다.

파업 이후, ‘공공재생에너지로의 정의로운 전환’이라는 요구가 현실과 맞닿을 수 있도록 논의를 진전하고 당사자의 목소리를 담아내야 한다는 것에 동의하는 이들이 모여 발전노동자들과 다시 공론의 장을 열어가기로 했다. 공공재생에너지 운동이 ‘사람’이라는 알맹이를 외면하고 대의만을 쫓는 것이 아니라, 당사자들이 주도해 현실적이고 구체적인 대안을 만들어나가고, 이를 바탕으로 함께 싸우는 운동이 되면 좋겠다는 제안이었다.

프로젝트를 위해 모인 사람들은 지역도, 그간 해온 활동도 달랐지만, 노동자들의 고용 문제에 대한 대책을 마련해야 한다는 점, 그리고 대안으로 ‘공공성을 확보’한 재생에너지로 나아가야 한다는 방향에는 차이가 없었다.

기후위기가 심화되자 전 세계는 탄소감축을 위해 ‘탈석탄’, 즉 석탄발전 중지를 계획했고, 한국도 2025년 태안을 시작으로 2036년까지 총 28기의 석탄발전소를 폐쇄한다는 계획을 발표했다. 기후위기 대응을 위해 발전소 폐쇄를 계획했을 뿐, 대책의 측면에서 볼 때 이 계획들은 무책임하기 짝이 없다. 대규모 고용상실과 그에 따른 문제에 대한 책임은 빠



▲ 11월 28일, HPS지부 하동지회 조합원들과 토론프로그램을 진행했다. 사진: 김도아

져있기 때문이다. 단순히 ‘고용’의 문제만이 아니다. 태양광과 풍력발전의 확대를 통해 재생에너지로의 전환을 말하지만, 정부 주도의 공공재생에너지발전은 빠져있다. 이미 과거로부터 예고되고 경고된 기후위기와 화석연료 퇴출이라는 숙제에 그저 벼락치기 수준으로 대응하고 있는 것이다. 산업과 생활의 필수재이자 공공재인 전기를 생산하던 발전노동자들은 한순간에 기후악당으로 내몰리고, 하루아침에 직장폐쇄를 ‘통보’받았다. 그 안에서 이 모든 계획을 수립하고 집행하는 정부는 허울뿐인 직무 전환과 전직지원이라는 무책임한 대책으로 일관하고 있다.

### ‘전기를 쓰는 모두의 문제’로 연결하고 확장해야

여섯 달 만에 이루어질 발전동지들과의 만남에 충분히 준비되지 못했다는 생각에 자신이 없었다. 하동으로 달려가 만난 노동자들은 예상보다 더욱 냉정했고 단단했다. 발전노동자로서, 발전소 폐쇄의 주요 당사자로서 이들은 이미 많은 것을 파악하고 있었다. 현장 노동자들은 발전소 폐쇄가 막을 수 없는 일임을 본능적으로 알고 있었고, 일자리의 확보를 위한 노력에 있어서 민영화의 흐름이 문제가 된다는 것을, 그러므로 공공성의 확보가 중요하다는 것을 필연적으로 느끼고 있었다. 공공재생에너지로의 정의로운 전환이라는 거창한 대의를 누구보다도 먼저 체험하고 있었다.

또한, 현실적인 나머지 불안을 감추고자 냉소적인 단어들로 자신의 감정들을 표현하는 노동자들도 있었다. 그들은 고용의 불안을 누구도 해결해 줄 수 없다고 예상하며, ‘기후활동가들이 발전소 폐쇄만을 위해 자신들을 설득하는 것’이라고 말했다. 일자리를 잃은 이



▲ 끊임없이 시도되어온 발전민영화의 흐름을 짚어보며 공공성의 중요성을 되새겼다. 사진: 메밀

후에 대한 걱정과 평생 나고 자란 지역을 떠나야 할지도 모른다는 불안함, ‘고작 내 문제’에 사람들이 관심 없을 거라는 예상 속에서 느끼는 불안과 그로부터 오는 깊은 서운함을 확인할 수 있었다.

우리는 매일 아침 눈뜰 때부터 잠자리에 드는 순간까지 일상생활 속 모든 순간에 전기를 사용한다. 지구에 얹혀살면서 기후위기를 회피하고 방관할 수는 없다. 전기를 사용하면서 발전노동자들의 삶의 위기를 묵과할 수는 없다. 지금의 기후위기는 인간의 이기심과 욕심으로부터 비롯되었다. 앞서서 욕심내지 않았더라도, 무관심과 방관으로 편안하게 생활했던 우리 모두는 이 문제에 관심을 기울이고 행동해야 한다. 정부는 대의라는 명분을 내세워 힘없는 이들의 일상을 빼앗는 행위를 더이상 반복해서는 안 된다. 기후위기의 대안에 노동자들의 목소리가 반영되는 것이, 환경은 물론 지역소멸의 위기도 막아내는 것이, 그리고 우리 모두가 연결되어 있음을 확인하고 함께 나아가는 것이 ‘정의로운 전환’이다.

공공재생에너지를 통한 정의로운 전환이라는 거대한 흐름으로 나아가는 길이 발전비정규직노동자들을 비롯해 소외되기 쉬운 이들의 손을 잡고 함께 나아가는 운동이 되길 희망한다. 나는 그 싸움에 끝까지 함께 할 것이다. 그리고 많은 이들이 그 길을 함께 걸어갈 것이라 믿는다. 

# 난자 동결 기술은 ‘희망의 테크놀로지’일까

박슬기 젠더와노동건강권센터, 산부인과 의사

‘난자 동결’은 약물로 과배란을 유도하여 난자를 여러 개 채취한 후 냉동 보관해 원하는 시기에 임신할 기회를 가짐을 돕는 기술이다. 이른바 ‘저출생’ 시대에 난자동결은 마치 ‘희망의 테크놀로지’인 것처럼 떠오르고 있다. 2023년 9월 서울시가 전국 최초로 ‘난자동결 시술비용 지원사업’을 시작한 이후 전국적으로 지원사업이 확장되었고, 보건복지부도 2025년 정자·난자동결 지원 시행을 발표했다. ‘젊은 여성’들의 관심 또한 높아져, 지난 8월에는 성수동에 <지금 저장소>라는 ‘난자 냉동 팝업 스토어’까지 등장했다\*.

## 간단하다는 난자 채취, 알려지지 않은 것

그런데 ‘저출생 극복’을 목적으로 이 지원사업이 확대되는 것은 참으로 이상한 일이다. 난자동결은 출산의 시기를 ‘미루기 위한’ 기술이며, ‘난자’는 곧 ‘아기’가 아니기 때문이다. 난자동결이 ‘언젠가’ 출산으로 이어지기 위해서는, 현재 난자동결을 선택한 여성이 나중에 출산할 만한 조건을 갖출 것이라는 전제가 필요하다. 하지만 냉동된 난자를 확보하는 것과 출산·양육이 가능한 사회는 전혀 별개의 문제다. 또, 해동된 난자는 수정과 착상을 거쳐 임신기간과 건강한 출산까지 이르러야 ‘아기’가 된다. 이때 자연배란이 가능한 경우 동결난자를 사용할 필요가 없고, 동결난자를 사용해야 할 연령이라면 임신·출산에 대

한 모체의 위험도가 급격히 증가한다는 모순점이 있다. 또한 동결난자를 이용하더라도, 여성의 연령이 높아질수록 실제 임신 성공률이 급감한다는 것은 어쩔 수 없는 사실이다. 이 과정에서 가장 중요한 것은 여성의 ‘몸’이지만, 정작 어떤 ‘저출생’ 정책에서도 여성의 몸과 건강에 대한 고려는 찾아보기 힘들다.

무엇보다 임신과 출산, 즉 ‘난자’가 아닌 ‘아기’가 태어나는 과정은 ‘난소’, ‘자궁’이 아니라 여성의 ‘몸’ 전체에서 일어나는 과정이다. 그러나 난자동결이라는 담론 하에서 여성의 몸은 생애를 살아가는 실체가 아닌 ‘난소’가 되고, 여성의 몸과 삶을 송두리째 변화시키는 임신과 출산은 ‘난자 채취’로 환원된다. 이 과정에서 여성의 몸에 발생할 수 있는 변화와 위험은 잘 이야기되지 않는다. 보통 ‘간단하다’고 설명되는 ‘난자 채취’는 마취 하에 행해지는 고통스러운 시술이다. 길게는 수 개월까지 매일 주사를 맞아야 하는 고통과, 정상적으로 한 개씩 배란되는 난포를 많게는 수십 개까지 과배란시킬 목적으로 투약되는 고용량 호르몬에 의한 신체와 감정의 변화는 실제로 많은 여성들의 일상을 무너뜨리기도 한다. ‘드물게’ 발생된다고 고지되는 난소과다자극증후군은 심할 경우 생명까지 위협할 정도의 중증 질환이며, 과배란에 성공할수록 발생 위험이 높아진다.

뿐만 아니라, 냉동했던 난자를 사용해야 하는 고령 임신은 건강 위험도가 높다. 또한 대부분 착상 확률을 높이고자 여러 개의 배아를 사용하기 때문에 다태아의 발생률도 높아지는데, 고연령 산모가 다태아 임신을 할 때 위험도는 더욱 높아진다. 그러나 이를 감당할 수 있는 의료적 인프라는 거의 소멸되고 있다. 인력난과 경영난으로 산과 병원들의 폐업이 줄을 잇고, 고위험 산모의 진료와 출산을 책임질 상급병원들마저도 산과를 축소시키는 추세다. 반면 이윤이 생기는 보조생식 의료산업은 국가 지원사업을 등에 업고 나날이 성장하고 있다. 이 사회가 그토록 ‘아기’를 원한다면, 필연적으로 고위험 임신과 직결되는 보조생식 의료산업이 아닌, 임신과 출산이 직접 일어나는 모체의 건강을 최우선적으로 고려해야 마땅하다.

## 난자동결 시술 지원의 모순

그럼에도 실수요층 여성들에게 난자동결 기술과 지원사업이 ‘희망’으로 읽히는 이유 중 하나는 여성들이 갖고 있는 ‘비혼 출산’에 대한 기대감이다. 서울시 여성가족재단의 정책 수요 설문조사에서 난자동결 시술의 효과에 대해 ‘여성이 결혼과 무관하게 자녀를 가질지 여부를 선택하는 데에 도움을 준다’는 응답이 두 번째로 높았다. 그러나 현재 한국에서 비혼 여성의 보조생식술에 의한 임신은 여전히 금지되어 있다. ‘비혼 출산은 금지’인데 ‘비혼 난자동결은 지원’<sup>\*</sup>하는 이상한 정책은, 오히려 법률혼 관계를 전제하며 ‘정상가족’에게 특권을 부여한다.



▲ ‘저출생’ 시대에 난자동결 시술비용 지원사업이 확대되고 있지만, 여기에 여성의 몸과 건강에 대한 관심은 없다. 사진 : 서울시 홈페이지 갈무리

또 난자동결 시술 및 동결유지의 높은 비용에 비해 지원사업의 금액과 조건은 여전히 매우 제한적이다. 그 결과 난자동결 시술과 유지는 여성들의 수요와 무관하게 ‘고학력 고소득’ 여성만이 접근가능하게\* 된다. ‘저출생’의 주요한 원인이 결혼·출산·육아에 수반되는 조건의 사회적 격차에 있음을 상기할 때, 재생산 기술마저도 특정 계층의 여성들에게 계급적인 특권으로 작동할 수 있는 것이다. 특정 범주의 사람들에게만 아이를 낳고 키울 권리가 강화되는 ‘계층화된 재생산(stratified reproduction)’의 확대다.

‘저출생’의 주요한 원인이자 여성의 임신·출산을 가로막는 장벽으로 손꼽히는 것은 무엇보다 노동과 재생산을 동시에 수행할 수 없는 사회구조다. 난자동결 지원사업이란 결국, “지금은 임신을 기획할 수 없을 정도로 노동력을 ‘우선’ 제공하고, ‘언젠가’ 출산과 양육에 필요한 조건을 스스로 갖춘 뒤에, ‘어쩌면’ 고위험을 무릅쓰고 임신을 ‘시도’해 볼 수도 있도록” 일부의 비용을 ‘지원’하겠다는 것이다. 현재의 재생산을 평등하게 보장하는 구조적 변화 대신, 난자동결이라는 협소한 선택지 앞에 여성을 밀어 넣고 개인적인 책임으로 떠넘기면서도 의기양양한 이 정책은 제도적 불평등과 구조적 차별 안에서 절박하게 분투하고 있는 여성들의 실제 현실은 가리고, 마치 충분한 ‘지원’ 하에 여성들이 ‘선택’할 수 있는 것처럼\* 호도한다.

지자체를 포함한 국가와 정부의 역할은 ‘언젠가 가능할지도 모르는 출산의 조건’을 개인의 능력과 책임으로 준비하라는 ‘지원’이 아니라, ‘현재 출산 불가능한 사회적 조건을 개선’하는 것에 있다. 살아있는 여성의 몸과 삶의 조건을 목살한 채 ‘난자’로 환원시키는 전시적인 행정에 앞서 필요한 것은 ‘왜 난자동결이 필요한지\*’, ‘왜 출산을 할 수 없는 사회인지’, ‘구조적 난임(structural infertility)’을 만들어내는 진짜 문제가 무엇인지를 묻고 답하는 것이다.

\*한국여성학회(2024 추계 국제 학술대회)에서 발표된 ‘김선헤(2024), “재생산 시간성과 가임력 보존기술: 서울시 난자동결 시술비용 지원사업을 중심으로”에서 주요한 문제제기를 참고했음을 밝힙니다.

# 홈서비스 노동자들의 시간 경험과 지배-저항의 동학

강경희 서울대학교 사회학과 석사 졸업, 회원

올해 여름, 나는 ‘유플러스 홈서비스’의 노동자들을 만나고 종일 따라다니며 이들의 일과를 들여다보았다. 유플러스 홈서비스는 ‘LG유플러스’의 자회사로, 고객의 자택에 방문해 인터넷을 설치/수리하는 서비스를 제공한다. 유플러스 홈서비스에는 설치/수리를 담당하는 이들과, 이에 수반되는 일정과 장비를 관리하는 노동자들이 일하고 있다. 이들과 만나며 홈서비스 노동자들이 경험하는 일상적인 감각과 체험에 대해 어렵풋이나마 이해해 볼 수 있었다. 이 글에서는 그중에서도 특히 나를 사로잡았던 두 가지 문제를 공유하고자 한다.

## 시간을 통해 통제하는 노동자의 몸과 마음

첫 번째는 다급함에 대한 감각이다. 노동자들은 공통으로 쫓기듯 하루를 보내고 있었다. 작업시간과 이동시간에 쫓겼고, 고객의 요구에 쫓겼으며, 근본적으로는 회사의 요구가 그들을 재촉했다. 뻘뻘한 작업 일정으로 항상 10분, 15분씩 늦게 되어 사과로 작업을 시작한다는 말, 방문지로 향하는 도로 위에서 전화로 고객에게 양해를 구하고, 현장에 도착해 작업을 하면서도 예정했던 시간 안에 끝내는 것이 불가능해 보일 때 ‘오늘은 하루가 끝장났구나.’ 생각하게 된다는 참여자들의 말은 시간에 쫓겨 물리적·정신적으로 내몰리게 되는 일상이 반복되는 문제를 깊이 고민하게 만들었다.

고객의 자택에 방문해 서비스를 제공하는 업무의 특성상 설치/수리라는 핵심 업무 못지 않게 중요한 것이 시간약속이다. 촘촘히 짜여진 일일 작업표에서 한 곳에서의 지연은 이후 작업들의 연쇄적인 지연으로 이어지기 때문에, 노동자들은 제때 일을 맞춰야 한다는 강한 시간 압박을 느낀다. 동시에, 방문지마다 자택의 구조나 통신장비의 설치 장소가 다르기 때문에 직접 방문해 점검해보기 전까지는 각 작업의 소요 시간을 짐작하기 어려운

예측 불가능성이 그 압박감을 극대화한다. 이번 작업이 제때 끝나더라도 다음 작업이 예상치 못하게 길어지면 그 다음번 작업이 지연될 수 있기에 일과 내내 긴장을 늦출 수 없다.



▲ 노무관리 방침  
변화에 따른 노동자  
건강영향 및 과제 보  
고서

이러한 시간 경험은 단순히 목표 처리 건수가 우상향 되고 있다는 수량화된 사실에 다 담기지 않는 일상화된 긴박함과 그로 인한 노동자들의 소진을 가늠케 한다. 회사가 제시하는 실적 목표는 단지 숫자로 존재하는 것이 아니라 노동자들의 노동 과정 전반을 지배하며 노동강도를 높이고 노동자들이 스스로를 재촉하며 더 많은 위험에 더 자주 노출되게 만드는 원인으로 작용하고 있었다. 보고서를 읽을 때 숫자 너머의, 쫓기듯 흘러가는 노동의 시간에 대해 풍부하게 상상하며 읽어봐 주시면 좋겠다.

## 통제에 맞선 노동자의 대항, 그 복잡한 역동

공유하고 싶었던 두 번째 지점은 회사의 노동 통제와 이에 대항하는 노동자들의 저항 사이의 복잡한 상호작용이다. 정치학자 제임스 스콧이 ‘지배체제에 순응하는 듯 보이는 서발턴들이 눈에 잘 띄지 않는 은근한 몸짓, 언어 또는 침묵으로 표출하는 일상적 저항에서 지배적인 통제 양식에 대한 균열이 일어난다’고 설명한 것처럼, 노동자들의 저항은 집합적이고 가시적인 형태에 국한되지 않고 일상의 미시적 수준에 이르기까지 다양한 방식으로 이뤄지고 있었다. 예컨대, 노동자들은 장비 수거 업무의 속도를 조절해 노동강도를 통제하거나, 회사의 성과평가 대상 통화가 되지 않도록 통화를 짧게 끊고 다시 통화를 거는 우회 전략을 활용했다.

그러나 매년 우상향하는 각종 지표의 목표 달성 수치는 노동자들의 미시적 저항을 유발하는 한편, 노동자들에게 지표 조작을 강요하는 상황으로 이어지고 있다. 개별 노동자 간에는 물론이고 센터 간 경쟁을 통해 실적을 관리하는 상황에서 노동자들은 만점에 가까운 목표 수치를 달성하기 위한 지표 조작을 관리자로부터 권유 또는 요구받고 있었다. 지표 악화를 방지하기 위해 노동자들은 고객에게 서비스를 제공하면서도 형식상의 취소를 유도하라는 지침을 받거나 회수되지 않은 장비를 회수한 것으로 보고하는 편법 작업을 요청받기도 했다. 목표 실적 달성에 대한 상층의 압박과 중간 관리층의 지표 조작 요구 사이에서 노동자들은 이중의 압력에 놓여있었다. 노동자들은 지표 조작을 거부하는 방식으로 저항하고 있지만, 그럴수록 ‘지표가 바닥’이 되는 상황에서 이에 저항하기가 쉽지 않다. 여건상 연구 진행 과정에서 이러한 부분을 깊게 다루지 못했지만, 이는 기업의 노동 통제와 노동자 저항 간의 복잡한 역동을 더욱 섬세히 들여다볼 필요성을 제기한다. 

## [남태령에서]

최민 상임활동가

2024년 12월이 이렇게 뜨거울 줄 누가 알았을까요? 12월 3일 밤 대통령의 계엄 선포는 너무나 끔찍하고 충격적이었지만, 바로 이어진 뜨거운 광장은 민주주의가 강하다는 것을 다시 느끼게 해 주었습니다. 그 중 최고는 12월 21일~22일 밤 남태령에서 경찰차벽에 막힌 전봉준 투쟁단의 트랙터 시위를 시민들이 밤새 지킨 장면이었습니다.

조직된 대오도 있었지만, 농민들이 걱정되어 자발적으로, 광화문 집회가 끝난 뒤, 삼삼오오 모인 1030 여성들이 대다수였습니다. 차칭 활동가인 저도 뒤뉘이하고 집에서 쉬었는데, 그 추운 밤, 하필 그 긴 동짓날 밤에 남태령 고개를

지킨 여성 시민들의 모습이 너무나 감동적이었습니다. 그들이 “강고한” 연대로 지킨 시간과 공간 덕에 다음 날 낮에 더 많은 시민들이 모일 수 있었고, 결국 트랙터를 한남동까지 끌고 갈 수 있었습니다.

이미 12월 4일부터 매일 열리는 광장에 여성 청/소년들이 많다는 점을 누구나 느낄 수 있었지만, 이들의 연대가 어찌면 너무나도 멀게 느껴지는 '전봉준 투쟁단'에게까지 연결되었다는 것이 놀라웠습니다. 성폭력, 데이트 폭력에 시달리고, 코로나 이후 20대 여성 자살율이 올라가고, 유리멘탈이니 캥거루족이니 하는 얘기가 다 담지 못했던 형상이 거기 있었습니다. 그러다 보니 어느 때보다 여성농민들의 발언도 많았습니다. 이런 게 서로 힘을 북돋는 연대가 아닐까요? 한노보연 활동가들도 그 자리에 함께 했습니다.

남태령 대첩 후 온라인에 화자되는 한강 작가의 시로 마무리합니다. 여러분, 지금 우리는 함께 무언가를 건너고 있습니다.



▲ 남태령에서 21일 밤을 함께 새운 시위대가 22일 저녁 대통령 공간 앞에 도착해 마무리 집회를 하고 있다. 사진 : 노동과세계

전철 4호선,  
선바위역과 남태령역 사이에  
전력 공급이 끊어지는 구간이 있다.  
숫자를 세어 시간을 재보았다.  
십이초나 십삼 초.  
그사이 객실 천장의 조명은 꺼지고  
낮은 조도의 등들이 드문드문  
비상전력으로 밝혀진다.  
책을 계속 읽을 수 없을 만큼 어두워  
나는 고개를 든다.  
맞은편에 웅크려 앉은 사람들의 얼굴이 갑자기  
파리해 보인다.

기대지 말라는 표지가 붙은 문에 기대선 청년은  
위태로워 보인다.  
어둡다.  
우리가 이렇게 어두웠었다.  
덜컹거리는 소리에 귀 기울이면  
맹렬하던 전철의 속력이 서서히 줄어들고 있다.  
가속도만으로 레일 위를 미끄러지고 있다.  
확연히 느려졌다고 느낀 순간,  
일제히 조명이 들어온다, 다시 맹렬하게  
덜컹거린다. 갑자기 누구도  
파리해 보이지 않는다.  
무엇을  
나는 건너온 것일까?

**발행인**

류현철

**발행기관**

한국노동안전보건연구소

**선전위원**

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

**편집·표지**

영호공작실

**인쇄**

동광문화사

**발송**

산재공동체

**발행일**

2025.1.3

**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>)



## 한노보연 회원 가입신청

회원 가입 ➡ 우측 QR코드 인식 후 가입

기부 방법은 정기 후원과 일시 후원이 있습니다.



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](mailto:kilshlabor@gmail.com)



9 772383 780008

겨울에는 짧아 금세 저문다. 그래도 사람들은 거리에 선다. 거리를 가두듯 침묵이 내려는데 그 위로 빛과 깃발이 흩날려들어 만난다. 앞을 아래 흐르는 물처럼. 소리로 가득찬 봄처럼. / 서울 광화문. 윤석열 대통령 탄핵 문화제에 모인 노동자이자 생활인, 그리고 시민인 사람들을 우리는.

이 사진은 한국 사회의 다양한 노동 현장에 담겨있는 사진작가 윤성희 회원의 작품입니다.