



노동자가 만드는

일터

통권 252호

2025. 5

[특집] 21대 대선, 노동안전보건운동이 내걸 기치는?

팜티란의 비상계엄

청년세대 N잡러를 만나 보고서

아프면 쉼권리
평생건강관리
대처해치 못할
산업안전보건청
위험통제
안전보건관리체계
표준화플랫폼산업
현장안전보건활동
안전보건전담조직

평등한안전
중대재해감축
산재처리지연
불평등
노동법사각지대
일개인시간균형
노동시간단축

시간주권
이주노동자
페미니즘
노동법
일개인
노동시간단축

노동자참여권확대
생명과존엄
소규모사업장
조직내민주주의
시간주권
유해위험관리
소규모사업장
이주노동자
공적돌봄
평등사회
피해자의권리
안전보건전략
유급병가현장통제

협업
비가시화된존재
일터
행정조직
포괄적범위
상병수당
여성노동자
안전할권리
사각지대
노동자참여제도
삶의기회
공동체
기후정의
노동법

차별없는일터
조직문화
표준화
중대재해감축
안전보건관리체계
건강한일터
안전보건전담조직
정신건강
신재예방
일개인시간균형
국가차원위협성평가
광장
안전보건법
서비스노동

평등한안전
중대재해감축
산재처리지연
불평등
노동법사각지대
일개인시간균형
노동시간단축

시간주권
이주노동자
페미니즘
노동법
일개인
노동시간단축

당연인정기준일개인시간균형
현장통제
명예산업안전감독관
모든사람
성평등정책
안전할권리
반도체특별법
불평등
정체성
노동시간상한제
생명과존엄
장시간노동
안전할권리
공적돌봄
생명과존엄
작업종지권
귀어노동자
산재보험적용
조직내민주주의
사회적건강
산재처리지연
공동체
조직문화
중대재해감축
안전한일터
안전보건법제
비가시화된존재

평등한안전
중대재해감축
산재처리지연
불평등
노동법사각지대
일개인시간균형
노동시간단축

시간주권
이주노동자
페미니즘
노동법
일개인
노동시간단축

특집 02

21대 대선, 노동안전보건운동이 내걸 기치는?

- 노동자의 몸과 삶에 기초한 민주주의를 일터에!
- 광장 민주주의에 대한 배반 : 불안정-불규칙 노동시간
- 건강한 일터를 만들기 위한 성평등한 정책 수립의 필요성
- 일터 민주주의는 노동자의 몸과 삶에 대한 자기결정권으로부터

지역 노동안전 네비게이션 19

팜티란의 비상계엄

풀어쓰는 노동시간 22

타이완 노동기준법(勞動基準法)과 반도체특별법

알아보자, LAW동건강 25

노동자의 인격권 보장을 위해 법은 작동하는가

아시아 과로사통신 28

누구도 안심할 수 없는 과로사회 일본

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 30

손 없는 날이면 제일 힘껏 손쓰는 사람들의 이야기
- 이사운송서비스 노동자 이철환님 인터뷰

현장의 목소리 34

“마트는 투기자본의 놀이터가 아닙니다”
- 서비스연맹 마트산업노조 홈플러스지부
안수용 지부장 인터뷰

문화로 읽는 노동 38

반복되는 시간과 선형적 시간을 넘어서
- 산재 노동자 미키의 시간 <미키17>

진료실에서 보내는 편지 41

응급실 밖 아픔과 돌봄은 누가 책임지나요

일터 기후정의 공론장 (일기장) 44

기후재난 대응 노동자에게도 작업중지권을!

젠더+노동+건강 ON 47

정치가 흐든 성평등, 유권자가 바로잡아야 할 때

보고서를 보고서 50

청년세대 N잡러를 만나 보고서

한노보연 이모저모 52

이백원두 번째

노동자가
만드는
일터

다시 한번, 평등한 일터를 위해

2022년 2월 발행한 노동안전보건 월간지 <일터> 통권 214호는 “20대 대선, 새로운 노동안전정책을 제안한다”라는 제목의 특집 기사를 담았습니다. 이번 통권 252호를 준비하면서, 선전위원회에서는 거기 실린 특집 기사들을 오랜만에 뒤적여보았습니다.

무엇이 나아졌습니까? 시대에 조응하는 안전보건 정책을 수립하라는 요구, 비정규·여성·이주노동자 등이 겪는 노동 건강 불평등 완화가 모든 일하는 사람의 건강을 지키는 길이라는 호소, 안전하고 건강할 권리를 선언에 남겨두지 말고 일터에서 노동자들이 직접 행사할 수 있는 실질적 권리로 작동하도록 하자는 외침. 한치도 달라지지 않았습다. 오히려 더욱 절실해질 만큼, 상황은 나빠졌습니다.

어쩌면 지난 시간 동안 한국 사회는 차츰 기능 부전에 빠진 것은 아니었을까요. 새로운 흐름을 향해 전진하기는커녕, 현재 조건에 맞도록 철 지난 걸 고치자는 최소한의 요구도 실현되지 못한 상황을 어떻게 평가해야 할까요.

광장의 염원을 이어받아 다시 한번, 한노보연은 제안합니다. 노동자의 몸과 삶에 기초한 민주주의를, 노동자 시민들의 삶을 보듬는 노동환경을 만들어 갑시다. 몸과 마음을 추스르고, 손 맞잡고 당차게, 지지치 않고 요구할 것입니다. 우리의 싸움은 이제부터 시작입니다.

- 선전위원장 

노동자의 몸과 삶에 기초한 민주주의를 일터에!

손진우 소장

윤석열이 파면됐다. 지난겨울부터 봄까지 광장을 지킨 시민들이 민주주의를 지켜냈다. 광장에서 촉발된 요구는 윤석열 ‘들’ 너머를 향했다. 이러한 목소리가 삶터의 변화를 이끌고, 건강하고 안전한 일터를 만드는 밑거름이 되길 바란다.

1. 차별 없는 일터와 노동 건강 불평등 해소를!

민주주의를 요구하는 광장은 차별과 혐오를 배제하기 위한 분투가 진행된 공간이다. 그러나 광장 밖, 일터와 삶터는 여전히 차별적이다. 다름이 곧 차별로 이어지는 현실에서 다른 몸과 정체성을 가진 여성, 이주, 퀴어 노동자 등에게 일터는 결코 평등하지 않다. 차별은 신체뿐 아니라 정신적·사회적 건강을 위협하고, 사회공동체 전체를 병들게

한다. 다름을 그 자체로 인정하는 감각이, 아픈 몸으로 일하는 노동자를 긍정하고, 표준화된 비퀴어·비장애·정주민 남성의 몸이 아닌 다양한 몸에 대한 존중으로 이어질 수 있도록 해야 한다. 차별금지법 제정은 그 시작이다.

한편 노동시장 분절과 불평등의 심화로 노동법의 사각지대에 놓인 ‘일하는 사람’이 늘어나고 있다. 그로 인해 이익을 얻는 사업주들에게 정당한 책임을 묻기 어려운 구조가 생기고 있지만, 현행 안전보건법제는 이런 현실을 포괄하지 못한다. 위험을 생산하여 이익을 얻는 이들이 위험에 대한 책임을 질 수 있도록 차별 없는 일터를 만들고 노동 건강 불평등을 해소하며, 일하는 모든 사람을 위한 새로운 안전보건법령을 세워야 한다.

1-1. 차별없는 일터 만들기

- 차별없는 일터 조성을 위한 밑바탕으로써 포괄적 차별금지법 제정
: 일터에서의 차별 금지에 대한 법정교육 의무화

1-2. 여성, 귀어, 이주 등 다른 몸과 정체성을 가진 이들의 노동 건강 불평등 해소를 위한 노동안전보건 정책 수립

- 여성, 이주, 귀어 등 특성을 반영한 산업재해 통계구축의 변화 및 이를 반영한 예방 정책 수립:
일터에서 차별에 노출되는 다양한 이들의 정신건강/직무 스트레스 위험성평가 방안 마련
- 젠더관점의 예방 정책 실행 : 젠더관점에 입각한 위험성 평가 및 근골격계 유해요인조사
- 젠더관점에 기반한 안전보건 법령 개정 : 인공 임신 중절에 따른 대체입법 제정 및 유산
휴가 배제 조항 개정, 생식독성 위험으로부터 안전한 일터를 위한 법령 및 정책 제고를 통한
여성노동자의 재생산권 보장
- 질병판정위원회 등 노동안전보건 체계 내 성별 연령별 균형 제고

1-3. 모든 일하는 사람들을 위한 새로운 안전보건법제 수립

- ‘일하는 사람’ 모두를 포괄하는 새로운 안전보건 법 체계 필요
: 늘어나는 특수고용노동자에게 노동법 적용 확대를 원칙으로
: 발주자, 가맹사업 본부, 플랫폼 기업, 생활물류서비스 사업자에게 안전보건 의무 및
위험부담금 부과
: 일하는 사람의 권한을 강화하는 법제로
- 차별없는 일터 조성은 가이드라인이 아닌 사업주의 의무

2. 국가 차원의 위험성평가 실시

기초한 안전보건전략 수립을!

반복되는 중대재해 산재사망 현실은 산재 예방 대책의 실효성에 대해 의문을 남긴다. 우리 사회는 전통적인 위험에 더해 새로운 위험의 등장을 마주하고 있다. ▲안전보건의 책임을 외면한 채 성장한 플랫폼산업 등 새로운 산업생태계 ▲기후위기와 일터 위험의 증가 ▲생활물류의 증가와 과로의 위험 ▲만연한 쪼개기 고용 및 위장 불법고용 구조 ▲인구 절벽의 현실이 초래한 이주, 장년 노동인구 증가 등은 시대에 조응하는 안전보건체계

마련과 전략 수립의 필요성을 제기하고 있다.

세계 안전보건 선진 국가들에서 그 효과가 입증된 ‘위험성평가’가 일터 곳곳에 자리 잡기 위해서는 국가 차원의 위험성평가가 선행되어야 한다. 그리고 그에 기초한 산재예방 전략이 수립되어야 한다. 사업장 단위로 위험관리를 맡겨두는 현행의 위험성평가만으로는 우리 사회 전반의 위험을 효과적으로 관리할 수 없다. 기술 발전에 힘입은 산업의 고도화는 위험의 고도화를 내재하며, 사업장의 위험이 그 자체로 사회공동체를 위협하고 있다.

2-1. 국가적 차원의 위험성평가 실시를 위한 기반 마련

- 산재예방전략 수립을 위한 노사정전 속의 테이블 구성을 통한 국가적 차원의 위험성평가 계획수립
- 국가적 차원의 위험성평가 실시를 통한 예방전략 마련
 - : 반도체 클러스터, 노후산업, 화학산업 밀집단지 등에 대한 위험성평가
 - : AI기반 플랫폼 산업 등의 알고리즘, 고용구조 등을 위험성평가의 대상으로 포괄하여 안전보건관리체계 구축 및 실행방안 마련
 - : 물류센터 등 야간노동 요구 산업에 대한 위험성평가 및 야간노동 규제 방안 마련
 - : 산업단지 위장, 불법고용 실태 파악 및 고용구조 개선 방안 마련
 - : 공급사슬 말단에 집중되는 위험의 외주화, 이주화 근절을 위한 책임의 분배 구조 구성 방안 마련
 - : 기후위기로 안전보건 문제가 도출되는 일터에 대한 위험성평가와 개선 방안 마련

2-2. 배타적인 노동안전보건 옹호기관으로서 독립적인 산업안전보건 행정조직 신설

- 예방전략의 실제화를 위한 행정력의 가동과 지원체계 구축
- 산업안전보건 행정조직 내 중대재해 사고조사 본부 신설
- 산재취약 계층 전담 부서의 설치
 - : 이주노동자 산업안전보건 전담부서 우선 설치

2-3. 사업장 차원의 위험성평가 제고를 위한 정책방안 마련

- 사업장의 위험성평가 자료의 공공데이터 구축 및 활용 방안 마련
- 위험성평가의 질적 관리와 내실화
- 소규모사업장에 대한 안전보건 역량 강화 및 실질적 개선과 지원

노동계, 경영계, 정부, 전문가 등 이해관계자의 속의 과정에 기초하여 국가 단위의 산재예방 전략을 수립하고, 이에 기반한 우선순위에 따라 자원과 행정력을 투입할 수 있도록 해야 한다. 이를 실행할 수 있는 행정조직 또한 마련되어야 한다. 사업장의 안전보건관리체계 수립과 관련해 안전보건전담조직의 중요성을 강조하듯이, 국가적 차원에서도 이를 전담할 안전보건전담조직이 독립된 행정기구로서 권한과 위상을 가져야 한다.

3. 삶을 위한 노동시간 기획으로!

윤석열 퇴진 투쟁의 국면에서 ‘반도체 특별법’ 논란이 촉발됐다. 반도체 산업의 위기를 앞세운 전문직/연구직/고연봉 노동자 대상의 노동시간 상한제 폐지 시도는 적용 대상 노동자들만의 문제가 아니었다. 일례로 ‘반도체 특별법’에 힘입어 재계와 국민의힘 등은 건설업, 조선업 등 다양한 산업으로의 확대를 요구했다. 특히 경제위기를 앞세워 노동시간에 대한 공격이 예상된다. 노동시간 증

3-1. 일하는 사람의 시간 주권 회복을 위한 근로기준법 개정

- 탄력근로제 단위 기간 단축, 야간노동 및 하루 노동시간 제한, 노동시간 규정 적용 제외 및 특례 업종 축소

3-2. 사회적 휴일 보장!

- 사회적 휴일 도입으로 서비스 노동자에게 주말 휴식권 보장
 - : 사회가 쉴 때 같이 쉬는 일터
 - : 모든 노동자에게 주말 휴식권 보장

3-3. 저임금 장시간 개선!

- 불법적 포괄임금제 감독
- 최저임금의 획기적 인상

대만이 아니라, 기업의 입맛에 맞는 탄력적 시간 운영 증가, 초단시간 고용형태 확대와 같은 문제를 초래하게 될 것이다.

근로기준법에 명시된 주 40시간 노동을 비웃듯, 일터에는 주 52시간이 기본 전제가 되어있다. 이미 12시간 더 일하는 지금, 필요한 것은 노동시간 단축이다. 노동시간 유연화 공세는 장시간 노동만이 아니라, 기업 단위의 탄력적 시간 운용 요구로 이어진다. 남들 쉴 때 같이 쉬는 것을 꿈도 꾸지 못한 이들, 사회적 휴식권을 보장받지 못한 노동자들이 있다. 대형마트, 백화점 등 서비스 노동에 종사하는 노동자들은 한동안 주말 의무 휴업으로 겨우 찾았던 주말 휴식권을 도로 빼앗겼다. 특히 야간노동의 규제가 존재하지 않는 저임금 체계는 이들을 야간노동으로 유입시킨다. 이는 결코 그들의 자발적 선택이라 할 수 없다. 저임금 장시간 구조가 빚어낸 결과일 뿐이다. 노동자의 몸은 고무줄이 아니다. 사회와 유리된 노동자의 몸은 병든다. 우리가 지향하는 민주 사회는 경제위기를 빌미로 노

동자의 건강을 훼손하는 사회가 아니다. 일과 개인 삶의 균형, 더불어 살아가는 삶의 기쁨이 가능한 노동시간으로 나아가야 한다.

4. 노동자 참여권 확대를!

중대재해기업처벌법 제정 이후 노동자의 작업중지권이 권장되며 일부 현장에서 실질적인 산재감축 효과가 입증됐다. 그러나 대다수 일터에서 작업중지권은 제한적으로 작동된다. 심지어 일터의 유해·위험관리와 개선보다는 노동자에 대한 현장 통제가 왜곡, 강화되고 있다. 기업의 미흡한 안전보건관리로 피해 입은 노동자가 되려 재해 발생의 원인으로 지목된다. 사고가 은폐되고 재발방지가 요원해지기도 한다. 이에 눈 감고서는 예방 체계가 자리 잡을 수 없다.

개인 수준에서 위험성평가에 참여, 작업중지권을 부여받는 것으로는 권리가 제대로 실현될 수 없다. 노동자 개인은 기업과 대등한 관계가 아니기 때문이다. 노동조합의 안

4-1. 작업중지권의 실질적 보장

- 집단적 권리로서 작업중지권 보장
 - : 노동조합의 대표, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관의 작업중지권 보장
 - : '안전보건 조치가 미흡할 때' 작업중지권 보장
 - : 중대재해 발생 후 전면 작업중지와 노동자 참여 보장
- 고용노동부의 예방적 차원의 작업중지 권한 복원

4-2. 산재 예방을 위한 노동자 참여

- 사고원인 조사, 사법절차 및 재발방지대책, 사회적 공유까지 전과정에 노동자 참여 보장 및 법제화
 - : 중대재해 원인조사 및 결과, 재발방지 등 전 과정에 유족 참여 보장
- 중대재해 조사 보고서 공개
- 사업장 안전보건관리체계에서 노동조합 노동안전보건담당자 전임활동 보장
- 명예산업안전감독관의 지역 내 사업장 안전보건활동 참여 권한 보장
- 사업장 단위 규모에 얽매이지 않는 안전보건활동 참여 권한 보장



▲ 사진 : 한국노동안전보건연구소

5-1. 상병수당과 유급병가의 법제화

- 상병수당의 보장성 강화와 26년 법제화
- 일하는 모든 사람에 대한 아프면 쉴 권리로서 유급병가의 법제화

5-2. 산재보험 적용 포괄 대상과 범위의 확대

5-3. 근골격계 질환 등 다양한 업무상 질병의 당연 인정기준의 정립을 통한 산재지연 해소

- 연령, 성별, 업무특성 등 고려한 근골격계 질환 등 업무상 질병 당연인정기준 정립
- 아프면 조기에 치료받고 일터로 복귀하는 시스템 정착

전보건 활동 보장을 전제로 노동재해 예방 제도가 설계되어야 한다. 안전보건활동과 관련한 노조 활동에 대해서는 타임오프 예외로 규정하는 등의 방안을 강구하여, 안전보건관리체계가 노사의 상호 신뢰를 기반한 활동으로 균형 있게 구현될 수 있도록 뒷받침할 필요가 있다.

직, 대기업 등 일부 노동자가 단협으로 보장 받는 수준을 넘어서, 일하는 사람이면 누구나 차별없이 아프면 쉴 수 있도록 해야 한다. 산재 처리 지연 또한 아픈 노동자의 고통을 가중시킨다. 산재보험 적용 포괄 대상과 범위 확대, 당연인정기준의 정립 등을 통해 이를 해소해야 한다. 

5. 일하는 사람 누구나 아프면 쉴 권리 보장을!

한국은 OECD 가입국 대부분이 도입중인 상병수당과 유급병가를 도입하지 않고 있으며, 그 탓에 아픈 이들은 노동시장에서 밀려난다. 상병수당과 유급병가의 제도화가 시급하다. 아플 권리와 충분히 치료받을 권리를 보장하고, 질병을 개인의 책임으로 돌리는 문화를 개선해야 한다. 노조가 있는 정규

광장 민주주의에 대한 배반 : 불안정-불규칙 노동시간

전주희 회원, 노동시간센터

광장의 시민과 고공 노동자

2025년 윤석열 탄핵으로 일단락된 촛불 집회의 특징은 무엇보다 ‘개별’ 시민들과 ‘집단적 주체’인 노동자, 농민들이 연결되었다는 점이다. 뿐만 아니다. 노동자와 농민, 젠더와 성정체성이 교차하고, 계급, 학력, 지역, 장애, 연령, 민족과 인종을 이유로 주변화된 소수자들, “기층 민중, 인민(people)이라 할 만한 이들”이 광장을 채웠다¹⁾. 그런데 광장에서 노동자와 다양한 시민들이 서로를 각성시키고 더 강하게 연결되는 동안, 탄핵 전 고공농성을 이어가던 한국유틸칼하이테크 박정혜, 소현숙 노동자들은 여전히 광장으로 내려오지 못했고, 급기야 장기투쟁 사업장인 세종호텔 노동자와 한화오션(구 대우조선) 사내하청 노동자가 탄핵 정국 한가운데 고공농성을 택했다.

이들은 광장정치가 한창인 와중에도 왜 내려오지 못했을까? 왜 이 노동자들은 광장 민주주의의 한가운데서 자신의 운동을 수평적으로 연결시키기보다 고공농성이라는 ‘결단’을 선택한 것일까?

광장 민주주의가 작업장 문턱을 넘지 못할 거라는 불안한 예감이 그들을 수직운동으로 강제했을 것이고, 탄핵이 되더라도 노동자의 생존권은 여전히 위협받을 거라는, 신자유주의 이래 변치 않는 ‘철칙’이 그들의 수직운동을 압박했을 것이고, 12.3 내란에도 눈 하나 꿈쩍 않으며 ‘경제위기의 심각성으로 규제완화’를 요구한 경총의 메시지를 민주당이 받아 ‘반도체 특별법’을 통과하려고 한 순간, 탄핵 이후 바뀐 정권 하에서도 노동자의 삶은 이전과 다를 바 없을 것이라는 서늘한 경고가 그들을 또 한번 올려 보냈을 것이다.

모두가 예상하는 ‘이재명 민주당 정부’가

1) 권창규, ‘무지개 색깔 동지들의 기억투쟁’, 문화과학 121호 참조.

들어가기 전에 노동자들은 그들에게 기대하는 바가 없다는 것을 이처럼 선명하게 보여주는 이미지가 있을까. 이들의 고공농성은 적어도 민주당식 신자유주의가 갖는 한계를 집권에 앞서 미리 보여주는 것 같다.

진보적 신자유주의의 허물벗기

미국의 정치철학자 낸시 프레이저는 신자유주의를 두 갈래로 정의한다. 하나는 트럼프 식의 ‘반동적 신자유주의’. 이들은 인종주의적이며, 가부장적이며, 국가주의를 내세우며, 억압적인 정책을 구사한다. 반면 빌 클린턴으로 대표되는 ‘진보적 신자유주의’는 페미니즘, 반인종주의, 다문화주의, 환경주의 등의 자유주의 담론을 포섭하며, 시민사회의 진보세력들과 결합해 신자유주의를 평등주의적이고 진보적인 담론으로 치장했다²⁾.

한국의 경우, 진보적 신자유주의는 김대중-노무현 정부에 이어 문재인 정부로 이어졌다. 이재명식 민주당이 탄핵 정국 한가운데, 노동시간 규제완화를 포함한 ‘반도체 특별법’과 ‘성장과 통합’을 강조하며 ‘중도보수’를 표방하는 것은 이러한 진보적 신자유주의의 헤게모니가 약화되었다는 것을 보여준다. 두 번째 탄핵 국면에서 그들은 더 이상 진보적 담론과 가치를 전면에 내세우지 않는다. 아이러니하게도 ‘계엄’과 ‘민주주의 수호’의 광장 정치에 대해 민주당은 더욱 보수적인 집권전략으로 응수했다.

민주당 세력은 ‘진보적’이라는 반쯤은 벗겨진 허물을 벗고 보수적이고 권위적인 신자유주의의 맨 얼굴을 하고 탄핵정국을 통과했다. 광장 민주주의는 작업장 문턱을 넘지 못한 것뿐만 아니라 의회 정치 앞에, 국회의원사당이 처놓은 투명장벽 앞에서 멈춘 듯하다.

국민의힘의 ‘주4.5일 노동시간제’ 공약은 왜 지금, 나오게 되었나? 민주당의 ‘반도체 특별법’이 없다면 국민의힘의 ‘주4.5일제’ 공약도 없다. 민주당은 반도체 산업의 노동시간 규제 허용으로 예외적 장시간노동 문제를 건드렸다면, 국민의힘의 4.5일제는 노동시간 유연화와 맞바꾼 주 노동일 단축이라는 점에서, 노동시간 단축을 왜곡한다³⁾. 민주당과 국민의힘은 내란-탄핵 이후, 더욱 견고한 한몸이 되었다.

노동시간 유연화 공세와 법정노동시간의 해체

대선시기 노동시간 공약은 진보, 보수를 막론하고 ‘노동시간 단축’으로 모아진다. 물론 경제계는 ‘경제위기’를 들먹이며 이를 반대한다. 그들이 주장하는 ‘시기상조론’은 노동시간 단축의 범위 시기 등을 ‘조정’하며, 시간단축의 효과를 분할하고 파편화한다. 이 과정에서 시간 불평등이 심화된다. 그 결과 한국사회는 장시간 노동과 초단시간 노동이 공존하는 노동시간의 극단화, 장시간 노동이

2) 낸시 프레이저, ‘낡은 것은 가고 새것은 아직 오지 않은, 책세상.

3) 김종진·박관성, ‘한국의 장시간노동 실태와 노동시간 단축 모색’, 2025.



▲ 2025.04.16 작업중지권 실질 보장, 노동자 참여 산업안전보건법 개정방안 토론회에서 발표하는 전주희 노동시간센터장. 사진: 노동과세계, 송승현

유지되는 한에서 노동시간 유연화가 강화되는 사회가 되었다. 중요한 점은 시간 불평등이 심화되고 있다는 것은 곧 ‘법정노동시간’이라는 제도가 허물어지고 있다는 것이기도 하다. 단순히 ‘노동시간 양극화’의 문제만은 아닌 것이다.

유연근무제는 2009년부터 도입되었으나, 코로나19를 계기로 장소와 시간 모두의 측면에서 유연근무제가 대폭 확대되었다. 이는 법정 노동시간의 규제를 더욱 빠른 속도로 허문다. 노동시간과 노동 장소의 유연화는 노동자의 성과를 측정할 도구를 표준화하고, 디지털 감시와 성과측정기술을 보다 정교하게 구축하며, 이를 범용화한다. 이와 함께 호봉제 중심의 임금이 성과급 중심의 임금으로 빠르게 재편될 것이다.

‘노동의 유연화’가 가져오는 이 모든 변화는 불안정 노동과 더불어 불규칙 노동시간

을 증가시킨다. 우리는 어떤 노동시간제 아래서 노동하든지 ‘공통감각’을 상실해가는 사회에 살고 있다.

문제는 이것이 ‘자유’의 증대, ‘선택’의 증대라는 담론과 결합해, 진보적인 외양을 띠고 있다는 점이다. 2025년 잡코리아에서 진행한 설문조사에 따르면, MZ세대 구직자의 82.3%가 유연근무제를 제공하는 기업을 선호한다고 응답했다. 특히 주목할 점은 연봉 인상보다 유연근무제 도입을 선호한다는 응답이 63.7%에 달했다는 점이다⁴⁾.

광장 정치의 한가운데 벌어진 민주당과 국민의힘의 노동시간을 둘러싼 경쟁은 단지 노동시간의 문제를 넘어선다. 이는 대선보다 더 빨리 도착한 반동적 신자유주의를 예고한다. **알터**

4) <https://www.mobiinside.co.kr/2025/01/03/flexitime/>

건강한 일터를 만들기 위한 성평등한 정책 수립의 필요성

정여진 회원, 젠더와노동건강권센터

비가시화되어 온 위험, 모두가 안전할 권리

한국 자본주의는 신자유주의 체제 어딘가에 ‘내 몫의 파이’가 있을 것처럼 여성들을 기만해왔지만, 실상은 그렇지 않다. 2024년 여성 경제활동인구가 천만 명에 육박, 역대 최고를 경신했지만 26년 동안 OECD 주요국 중 남녀임금격차는 여전히 1위이다. 정치권과 미디어는 청년 여성들의 정치적 각성을 ‘젠더갈등’으로 프레임함으로써, 경제적 불평등과 기득권 상실의 위협에서 비롯한 청년 남성의 백래시를 부추기고 있다. 특히 윤석열 정권은 노골적인 여성혐오와 반동성애를 전면에 내건 극우세력의 지지를 업고 탄생했다. “구조적 성차별은 없다”며 여성가족부 폐지를 공약으로 내걸었고, 집권 시기 성평등 정책은 후퇴했다.

만연한 혐오와 차별에 민감하게 각성이 되어 있던 2030여성들을 비롯한 여러 정체

성의 노동자, 시민들은 광장에서의 연대를 통해 윤석열을 끌어내렸다. 그러나 이것이 앞으로의 승리를 보장하는 것은 아니다. 진보정치의 재건이 불투명한 상황에서 당분간 민주당의 ‘오른쪽 달래기’는 노골화될 가능성이 높기 때문이다. 거대 양당 모두 노동자의 안전할 권리는 거의 돌아보지 않을 가능성이 높다. 더구나 노동운동 내에서조차 표준적인 노동자로 간주되는 ‘(비퀴어)남성/한국인/비장애/노동자’가 아닌, 여성 및 퀴어 노동자들은 양당 모두에 비가시화된 존재로서 안전할 권리로부터 더욱 방치될 것이다. 그동안 민주당이 미온적인 태도로 일관해 온 차별금지법 제정과 같은 시급한 사안의 처리 역시 지체될 가능성이 높다.

따라서 우리는 성평등한 노동안전보건 정책의 방향성을 근본부터 고민하여, 정치권 및 사회운동 진영과 적극 소통해야 한다. ‘표준 노동자’만의 경험이 전부가 아니다. 위협의 의미가 제고되고 확장되어야만, 다른

몸을 매개로 한 다른 경험들도 온전히 존중되어야만, 모두가 위험으로부터 안전해질 수 있다. 이제 각각의 노동안전보건 정책에 어떠한 관점을 담아야 성평등하다고 할 수 있을지, 구체적으로 들여다보자.

누구도 차별받지 않는

국가적 차원에서 위험성평가를!

위험성평가는 사업주가 노동자에게 부상이나 질병 등을 일으킬 수 있는 유해/위험 요인이 무엇인지 사전에 찾아내어 그 감소 대책을 수립하고 실행하는 과정이다. 그러나 사업장 자율에 맡겨진 위험성평가는 아무리 노동자의 참여를 보장한다고 하더라도 정부의 감독과 처벌이 뒷받침되지 않는다면 무용지물이다. 실제 위험성평가를 해본 일터가 전체 일터의 3분의 1밖에 안 되는 현실에서, ‘누구도 차별받지 않는 위험성평가’를 주장하면 누군가는 시기상조라고 할지도 모른다. 그러나 바로 그 ‘차별’로 인한 낮은 위험 인식, 낮은 위험성평가 참여율의 원인 중 하나일 수도 있지 않을까? 성평등한, 누구도 차별받지 않는 위험성평가란 해야 할까? 단순히 정의하기는 쉽지 않지만, 최소한 어떠한 것들이 여기에 포함되어야 하는지 거칠게나마 살펴해보도록 하자.

첫째, 여성 노동자들이 주로 분포되어 있는 업종에서 흔히 ‘안전한 것으로 치부되어 온’ 위험성(예: 반복작업에 의한 누적외상, 감정노동에 의한 정신질환, 돌봄노동에서의 감염 가능성)이 반영되어야 한다. 이는 변화

하는 산업구조 속에서 새롭게 등장하는 위험을 인식하는 작업과도 연결된다.

둘째, 여성 노동자를 비롯한 다양한 몸들의 차이를 고려한 위험성평가여야 한다. 동일한 물리적, 화학적 위험/위해 요인이나 기타 노동환경(예: 장시간 노동이나 야간노동)의 신체적, 정신적 영향은 성별에 따라 달라질 수 있다. 여기에는 생리적 차이만 포함되는 것이 아니다. 비장애 남성의 몸을 표준으로 제공된 도구나 안전장비로 인해 발생 가능한 위험도 다를 수 있어야 한다. 가부장적 자본주의는 이른바 ‘표준적인 몸’이 아닌 경우 비효율적이고 생산적이지 않은 것으로 치부하며, 안전할 권리에서도 쉽게 배제한다. 예컨대 여성노동자의 몸에 맞지 않는 보호의들만 비치한다면 이는 위험에 대한 대책이 될 수 없다.

셋째, 성별과 성적지향, 장애, 연령, 국적이나 사용언어가 위험으로부터 자신을 보호하는 데 방해물로 작용하지 않도록 해야 한다. 예컨대 청각장애인에게 화재 경보음은 안전 대책이 될 수 없으며, 이주 노동자들도 자국어로 되어 있는 MSDS가 없다면 위험에 방치되는 것과 다름없다.

넷째, 물리적, 화학적 환경이나 장비뿐만 아니라, 위계적이고 폭력적인 조직문화와 같은 무형의 노동환경 역시 위험성평가의 대상이 되어야 한다. 그리고 여기에는 성폭력을 비롯한 젠더기반 폭력이나 인종차별적 폭력이 포함되어야 하고, 퀴어 노동자들이 자신들의 어려움을 얼마나 솔직히 드러낼

수 있는 분위기인지도 포함되어야 한다.

그러나, 앞서 든 요건들의 궁극적 대전제는 누구나 ‘위험이 무엇인지’를 자유롭게 말할 수 있는지 여부이다. 위험성평가를 비롯한 현장안전보건활동에 노동자 참여가 중요한 이유가 바로 이것이다. 그러므로 조직 내에서 노-사 간, 한국인-이주민 간, 남성-비남성 간의 발언권이 얼마나 동등하게 보장되는지 또한 평가해야 한다. 즉, 조직 내 민주주의 수준을 측정하는 것이 위험성평가의 필수 항목이다.

재생산 노동을 고려한 노동시간 단축을!

장시간 노동의 영향은 성별에 따라 다르게 나타날 수 있다. 이는 두 가지 의미에서 그러하다. 먼저, 장시간 노동과 주말 노동의 건강상 영향이 성별에 따라 다르게 나타난다는 근거들이 있다. 예를 들어 장시간 노동이 우울증상에 미치는 영향은 여성에게 더 큰 것으로 알려져 있다. 사회적으로 가정 내에서의 역할을 강조받는 여성의 경우 일-생활 불균형에 더욱 민감해질 수 있기 때문이다. 또한 재생산 노동에 더 많은 시간을 담당하는 여성은, 장시간 노동이 만연할수록 주변화된 일자리로 밀려나게 된다.

따라서 마치 여성 정책인 양 현혹하는 ‘일-가정 양립’이라는 성차별적인 구호에는 가정이나 가족이 아닌 ‘개인’을 강조함으로써 ‘일-개인 시간 균형’으로 맞서자. 재생산 노동은 노동력을 생산하기 위해 필수적인 과정이나, 자본과 사회는 여성이 특히 가

족을 위한 재생산 노동을 공짜로 맡는 것을 당연하게 취급한다. 그러므로 노동시간 단축의 목표를 설정함에 있어서 실제 재생산 노동에 필요한 시간이 고려되어야 한다. 그것이 노동자 입장에서는 진정한 생활 노동 시간이기 때문이다.

더는 미룰 수 없는 돌봄의 권리를!

아프면 쉴 권리의 명문화와 실질화의 필요성은 백번 강조해도 지나치지 않다. 그러나 이것만으로 충분하다고 볼 수 있을까? 혹시 아프면 누군가를 돌볼 권리의 실질화는 어떨까? 꼭 그 대상이 혈연관계에 있는 사람이나 이성 배우자와 같은 전통적 의미의 가족이어야 하는가? 이는 사회적 의제화에 주의해야 할 점이 많다. 현실적으로 돌봄 노동이 여성들에게 전가되어 있지만, 이러한 성역할 고정기 앞으로는 있어서는 안되기 때문이다. ‘모두에 의한 모두를 위한 돌봄’이 되기 위해서는 ‘모두의 의제’가 되어야 한다.

또한 노동자 자신 및 가까운 사람이 아플 때를 위하여, 돌봄의 공공성이 확보되어야 한다. 공적 돌봄이, 국가기관 소유의 주체에 의해 제공되는 돌봄 서비스라는 협소한 의미로 국한되어서는 안 된다. ‘좋은 돌봄’이라는 공적 가치가 사회 권력의 견제 하에 구현될 수 있어야 한다.

그 외에 요구되어야 할 것들

산재 판정에 있어, 판정위원의 성별, 세대



▲ 사진: 한국노동안전보건연구소

별 균형을 맞추어야 한다. 예컨대 남성 고연령 전문직 판정위원에게는 ‘높은 업무강도’의 기준이 현 시대 청년 세대 노동자의 그것과 다를 수 있다.

끝으로 현재 낙태법은 위헌판결은 내려졌으나 대체입법이 공백으로 남은 상황이며, 인공 임신 중지에 따른 유산 휴가 배제 조항 등 여성 노동자의 재생산권 보장을 위한 안전보건 법령의 개정도 이루어져야 한다.

배반당한 혁명이 되지 않도록

우리는 이미 ‘배반당한 혁명’의 순간들을 적잖이 목도하였다. 광장에서 차별과 혐오를 이겨내고 목소리를 높였던 여성과 쿼어 노동자들의 열망이 좌절되고 보수 야당만 이득 보는 결과를 낳지 않도록 해야 한다. 우리는 그저 지켜보고 있지만은 않을 것이다. ‘평등한 안전’으로의 여정은 이제 시작이다. 

일터 민주주의는 노동자의 몸과 삶에 대한 자기결정권으로부터

최진일 회원, 작업중지권 실현을 위한 당장멈춰팀

‘민주주의 최후의 보루는 깨어있는 시민들의 조직된 힘’이라는 말처럼 언제나 희망은 시민들에게 있었고 이번 내란사태를 통해서도 이는 여실히 증명되었다. 그러나, 시민들의 입장에서 곰곰이 생각해보면 이보다 알맞은 일이 있을까? 매년 세상을 영망진창으로 만드는 자들은 따로 있고, 안 그래도 힘겹고 팍팍한 일상을 보내는 시민들은 민주주의의 위기가 닥치면 ‘최후의 보루’로 거리에 소환된다. 탄핵의 거리에서 빛나는 주권자인 시민들의 일상은 어떤가? 이태원에서, 아리셀에서 노동자와 시민의 생명권과 안전권은 무참히 무너졌고, 국가는 의무를 다하기는커녕 희생자들은 모욕당했다. 일터 곳곳에서 중대재해는 끊이지 않고, 차별과 과로, 괴롭힘과 폭력이 노동자들의 건강권을 침해하고 있다. 윤석열 못지않은 독재자들이 지배하는 우리의 일터에 ‘지켜야 할 민주주의’가 존재하기는 하는가?

세월호참사 이후 생명안전의 가치 기준,

시민과 피해자의 권리와 정부의 책임에 대한 기준을 제대로 정립하기 위한 시도들이 있었다. 416인권선언이 그러했고, 생명안전기본법이 그러하다. 시야를 조금 넓히면 차별금지법 역시 사회적 기준의 재정립을 위한 노력이라고 할 수 있을 것이다. 이처럼 시민사회의 요구와 행동이 이어졌지만, 정치는 세월호참사 11년이 지난 지금까지도 결과물로 만들어내지 못하고 있다. 생명안전에 대한 새로운 정부의 수많은 과제가 있겠지만, 개별적인 과제에 앞서 피해자의 권리, 국가의 책무, 이 모든 것에 있어 차별받지 않을 권리들이 대통령의 선언이나 상징적 문구가 아니라 ‘실제로 작동하는 규범’으로 법제화되어야 한다. 연구소가 제기하는 차별 없는 안전보건법령 역시 이러한 ‘기본법’적 성격의 법률들이 제정됨으로 인해 실질적인 제정 및 개정의 압력이 작동할 것이다.

국가적 차원의 위험성평가를 통한 산재예방 전략의 수립

연구소가 지속해서 강조해 온 국가적 차원의 위험성평가를 통한 산재예방 전략의 수립은 새로운 정부의 산재예방 정책의 첫 단추가 되어야 할 중요한 요구다. 하지만 여전히 국가적 차원의 위험성평가에 대한 이해와 필요성에 대한 인식은 부족하다. 그간의 행정은 산재예방에 대한 이렇다 할 전략을 수립한 적이 없다. 그나마 몇 년 전부터 ‘중대재해감축 로드맵’을 시작으로 ‘위험성평가를 핵심으로 하는 자기규율안전보건관리체계’라는 비전을 내놓았다. 그러나 이후의 행보를 보면 고용노동부 스스로가 이 전략을 이해하고 있는지 의심스러운 정도로 비전에 뒤따라야 할 체계적인 움직임은 진행하지 않았다. 오히려 자기규율을 강조하는 와중에 행정은 스스로 무엇을 해야 하는지 갈피를 잡지 못했고, 실질적으로는 규제완화에 다름없다는 비판을 피할 수 없었다.

지금까지의 산재예방 정책은 매년 산재통계에 기초한 목표설정, 설정한 목표에 대한 달성률이라는 상상하기 짝이 없는 구조로 설계되고 추진되어 왔다. 중대재해감축 로드맵 이후에도 이는 변하지 않았고 행정은 오직 사고사망자 숫자를 줄이는 데에만 ‘몰빵’하는 단세포적인 행보를 거듭했다. 하지만 모두가 알고 있는 것처럼 우리나라의 산재통계는 양적, 질적으로 현실의 위험을 반영하지 못한다. 지독한 산재은폐로 인한 통계의 왜곡은 말할 것도 없지만, 내용으로도 통

계를 통해 실재하는 위험의 성격, 위험이 발생하는 구조적인 원인 등 전략적인 접근을 위한 단초들을 제대로 제공해주지 못한다. 더구나 여성, 이주, 쿼어 등 일하는 주체들의 특성이 반영되지 못한다는 점, 산재보상에서 소외된 노동자들은 정책을 설계하는 단계에서부터 이미 배제되어 있다는 점이 특히 심각하다.

국가적 차원의 위험성평가는 지금의 방식을 아득히 뛰어넘어 산업과 업종에 따라, 일하는 주체들의 특성에 따라 실재하는 위험의 존재와 작동방식, 그 위험의 크기와 정도를 파악하는 과정이 되어야 한다. 이와 더불어 산재예방을 위해 작동하는 행정과 민간의 역할이 실제로 어떻게 작동하고 있는지, 예방·보상·연구·지원·감독의 영역들이 정말로 위험을 통제할 수 있는 방식으로 구성되어 작동하고 있는지 점검하는 과정이 되어야 한다. 제대로 된 논의 없이 추진된 산업안전보건청(현재 본부 수준) 설립 역시 이러한 과정을 통해 재정비되어야 한다.

미조직노동자의 참여할 권리, 혹은 조직할 권리

사업장의 안전보건에 대한 노동자참여는 산재예방을 위해 필수 불가결한 요구다. 그렇기에 연구소의 제안처럼 노동조합의 조직적인 참여권을 확장하고 강화하는 것, 나아가 명예산업안전감독관 등 사업장 담장을 넘는 노동자 참여권이 보장되는 것은 매우 중요한 요구일 것이다. 그런데 이 문제에 있



▲ 사진: 노동과세계, 백승호

어 많은 이들의 큰 고민은 노동조합으로 조직조차 되지 않은 사업장의 노동자들, 소규모사업장의 노동자들에게 참여권은 참으로 먼 이야기라는 점일 것이다. 부족하지만 그나마 마련되어 있는 노동자 참여제도가 거의 모두 노동조합을 전제로 하고 있거나 사업장 규모에 제한을 두고 있기 때문이다.

우선, 노동자참여와 관련한 모든 제도에서 사업장 규모에 따른 제한을 철폐해야 한다. 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 같은 노동자참여제도들은 일정 규모 이상의 사업장에는 의무화되 소규모사업장에서도 산업안전보건위원회에 준하는 활동과 명예산업안전감독관 활동이 활발히 이루어질 수 있도록 제도를 개선해야 한다. 나아가, 소규모사업장이나 미조직사업장에서 노동자참여를 구현할 수 있는 새로운 제도가 구상되어야 한다. 모든 사업장에 안전보건에 관련한 대표자를 두도록 하는 방안, 지역이

나 공단 단위로 소규모사업장을 묶어 산업안전보건위원회에 준하는 활동을 할 수 있도록 제도화하는 방안 등 다양한 참여방안들이 만들어져야 한다.

민주공화국의 시민들은 공화국의 위기 앞에 분연히 떨쳐 일어났고, 내란을 진압하고 있다. 그러나 민주공화국의 시민들은 그저 ‘공화국’을 유지했다는 것에 만족하지 않는다. 민주사회가 용납할 수 없는 최소한의 기준이 ‘의회에 총 들고 쳐들어가면 안된다’에 머물러서는 노동자와 시민의 일상이 바뀌지 않기 때문이다. 대의제 정치구조에서만 아니라 우리의 일상과 일터에서도 민주적 시스템이 작동하도록 만들어야 한다. 사회의 모든 영역에서 이러한 변화가 필요하겠지만 무엇보다도 노동자와 시민의 생명과 존엄, 일터에서의 안전과 건강에 대한 일하는 사람들의 자기결정권이 그 출발점일 수 있을 것이다. **알터**



팜티란의 비상계엄

김희정 금속노조대구지부 성서공단지역지회 지회장

지난 2월 26일 경북 경산의 한 사업장에서 7명의 이주노동자가 중경상을 입었다. 아침 8시 주·야간 교대를 하던 노동자들은 공장마당으로 주차하는 대구 출입국 외국인사무소(이하 대구출입국) 버스를 발견했다. 누군가 ‘출입국이야, 도망가’ 소리쳤다. 팜티란(가명)은 사람들이 도망가는 쪽으로 달려가다 신발에 걸려 넘어졌다. 다리가 후들거렸지만, 방법이 없었다. 공장 앞 정문과 쪽문은 대구 출입국이 막고 있었다. 도망갈 곳은 한 곳, 공장 뒤로 이어진 곳뿐이었다. 펜스를 맨손으로 잡았고 뛰어넘었다고 생각했다. 한순간 일어나고 싶었지만 일어날 수 없었다. 팜티란은 요추1번 골절, 양쪽 발목 골절을 진단받았다. 출근한 지 4일 만이었다. 병원은 병원비를 받지 못할까 봐 건강보험이 없는 팜티란을 지속해서 괴롭혔다. 아픈 몸을 건사하기도 힘든 상황에 수도까지 걸렸다. 병원에서는 이제 퇴원하라고 압박했다. 하루 입원비만 65만 원이었다. 출입국의 토끼몰이식 단속의 피해를 고스란히 노동자가 감당해야만 했다.

경북 경산만이 아니었다. 올해 1/4분기 내내 전국 출입국에서 미등록 체류자를 향한 폭력적인 강제단속이 진행되었다. 1월에는 단속을 피해 목재 더미 안에 숨었던 이주노동자가 죽은 지 10일이 지나 발견되었고, 2월에는 3층에서 떨어진 노동자가 8일 동안이나 의식불명에 빠졌다 깨어나기도 했으며, 3월에는 기계 속에 숨었던 노동자가 기계가 가동되는 바람에 발목을 절단당하기도 했다. 인근 공장에 단속이 들어왔다는 이야기를 듣고 공단을 빠져나오던 노동자가 낭떠러지에 떨어져 사망하기도 했고, 단속반원들이 들이닥쳤을 때를 대비해 공장의 전기함에 숨는 연습을 하다 전기에 감전되어 3도 화상을 입은 노동자들도 발생했다. 이들에게 단속은 전쟁과도 같은 것이고 출입국반원들은 저승사자와 같은 존재였다.

미등록이주노동자 존재 자체를 범죄로 만드는 국가

2003년 노무현 정부는 노예제도와 불리던 산업연수생 제도를 폐기하고, 대신에 회사를 그만둘 자유도 없는 기만적인 고용허가제를 만들었다. 이후 정권들은 자본의 이익에 더욱 편승해 노동부를 거치지 않고 법무부가 직접 관리하는 비자를 계속 만들었다. 사업주에게 더 유리하고, 노동자를 더 쥐어짤 수 있는 제도가 만들어졌다. 그렇게 자본과 자본가 정권은 한통속이 되었지만 단속하고 추방해도 미등록체류자 수는 줄어들지 않았다. 2025년 기준 미등록이주민은 39만여 명이다.

모든 미등록체류자를 단속할 수 있다고 생각해서 단속추방을 하는 것이 아니라 단속함으로써 미등록이거나 미등록이 될 이들에게 경고하려는 것이라고, 미등록이 되는 것은 위험을 감수해야 하며 그 처지를 인정하고 더 이상의 요구를 해서는 안 된다는 것을 보여주 기 위함이라고 말하는 이들도 있다. 노동력 관리를 위해 국가가 어떻게 작동하는지를 선명하게 드러내는 말이다. 한편에서는 불법을 양산하는 법과 제도를 만들고, 다른 한편에서는 단속과 추방을 하며 불법체류자에게 경고를 날린다. 미등록체류자를 불법화함으로써 사회 내에 경계를 만들고 인종차별과 혐오를 부추기며 불만과 분노의 대상으로 삼는다. 소위 법치주의를 내세우며 현 질서를 유지하는 걸 민주주의로 호도하고, 노동자 시민들이 대안적 사회를 꿈꾸지 못하게 가둔다. 미등록이주민 단속은 불법체류자만을 내쫓는 게 아니다.

오히려 미등록을 양산하는 단속추방 정책

법무부는 단속으로 인한 부상을 대비하기 위해 삼성화재보험에 가입해 있다. 그러나 그 금액이 턱없이 적다. 출입국이 자신의 책임을 인정한다 해도 삼성화재가 보험을 제대로 지급할지도 알 수 없다. 단속으로 인해 발생하는 모든 문제에 대해 출입국에 무한 책임을 지도록 해야 한다. 단속으로 다치는 경우 산재보험 적용은 가능하다. 다만, 사업주가 미등록임을 인지하고, 단속이 들어왔을 경우를 대비한 교육 등을 진행하였고, 사업장 안에서 사고가 발생할 때 한한다. 그런데 산재 신청하라고 하면 반대부터 하는 사업주들이 많다. 이번 경산의 A사업장의 경우도 근로복지공단 규정을 내세워 끝내 산재 신청을 거부했다. 사업장에서 일하다 다쳤는데도 별도 규정이 왜 필요한가. 산재보험 당연전면적용이 필요하다. 출입국이 아무리 철저히 준비해도 폭력적인 강제단속추방으로 인한 피해를 막을 수도, 미등록이주민의 발생을 줄일 수도 없다. 따라서 단속추방 일변도의 정책은 바뀌야 한다. 미등록을 양산하는 법제도를 바뀌야 한다.



▲ 2025. 4. 15. 전국이주인권단체 공동기자회견 모습. 사진 : 전국이주인권단체

지난 2월 전남 영암에서 네팔노동자가 직장내 괴롭힘으로 스스로 목숨을 끊었다. 그가 죽기 전에도 해당 사업장에서 30여 명에 이르는 노동자들이 사업장 변경을 선택하였는데 노동부는 이에 대하여 점검을 하거나 확인하지 않았다. 2022년 한해 3,340명의 이주노동자가 죽었고¹⁾ 그중 93.6%의 죽음은 그 원인도 모른다. 참거나 죽거나 미등록 체류를 강요하고 있을 뿐이다.

민주노총 지역본부를 비롯하여 대구와 경북지역의 이주단체들과 노동사회단체, 정당들이 함께하는 대구경북이주연대회의는 경산 A사업장의 단속이 발생한 이후 3월 17일부터 대구 출입국 앞 1인 시위를 하고 있으며, 5월부터는 매주 1회 집회를 진행할 계획이다. 또한, 135주년 세계노동절을 맞아 대구·경북뿐 아니라 전국의 이주노동자 혐오와 차별을 반대하는 이들에게 출입국 1인 시위 등을 제안하고 있다. 2003년 명동성당 들머리에서 미등록이주노동자 단속중단, 전면 합법화를 요구하며 380여 일을 투쟁했던 이주노동자들은 ‘우리가 싸우고 죽고 잡혀가고 추방되고 테러리스트가 되어 투쟁하는데 왜 정주민, 정주노동자들은 함께 해주시지 않는가, 민주노총은 어디에 있는가’라고 물었다. 윤석열의 비상계엄을 막아냈지만, 노동자를 향한 비상계엄에는 어떤 자세를 가질 것인가. 팜티란과 이주노동자들이 묻고 있다. **일터**

1) 국가인권위 보고서「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」

타이완 노동기준법(勞動基準法)과 반도체특별법

천지선 노동시간센터 운영위원, 공익인권법재단 공감 변호사

국가경쟁력을 핑계로 주장하는 노동시간 연장

반도체 기업이 근로시간을 늘려야 한다고 주장하는 핑계 중 하나가 다른 나라들에 비해 불리하다는 것이다. 반도체 수탁 생산(파운드리) 1위 기업인 타이완 TSMC가 자주 비교의 대상이 된다. 그래서 이번엔 타이완 노동기준법(勞動基準法, 한국 근로기준법에 해당) 이야기를 해볼까 한다. 결론부터 말하면 타이완 노동기준법은 한국 근로기준법에 비해 기업 입장에 유리하지 않다. 타이완 노동기준법에도 주 40시간, 일 8시간의 근로시간 상한이 있다(타이완 노동기준법 제4장 근로시간, 휴식, 휴가 제30조 제1항). 이를 위반할 경우 2만 위안 이상 100만 위안 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(타이완 노동기준법 제79조 제1호). 연장근로의 상한은 1주간 48시간이다(타이완 노동기준법 제79조 제30조 제2항, 제3항). 한국 근로기준법은 주 52시간까지 연장 가능하다. 오히려 한국의 반도체 노동자가 법률상 더 긴 시간 일할 수 있다.

사정이 이런데도 왜 TSMC를 따라잡기 위해 근로시간을 늘려야 한다는 이야기가 나올까? 여기서부터는 추측할 수밖에 없다. 타이완 노동기준법도 책임은 있다. 노동기준법 부칙에서 “책임제 전문직(責任制專業人員)” 등에 “중앙 주무기관이 심사하여 정한 뒤 다음 각 관의 어느 하나에 해당하는 근로를 공고하는 경우 노사 양쪽은 근로시간·정기 휴무일·휴가·여성 근로자의 야간 근로에 대하여 별도로 약정을 체결할 수 있으며, 이에 대하여 현지 주무기관에 보고하여 심의를 받는 경우에는 제30조·제32조·제36조·제37조·제49조 규정을 적용하지 아니한다(타이완 노동기준법 제84조의1).”고 정하고 있다. 형식만 봐도 어딘가 이상하다. 법체계를 생각하는 법률 입안자라면, 부칙에 노동기준법의 주요 규정의 예외를 정하는 조항을 둘 수 없다. 총칙에 두거나 최소한 노동시간 등을 규정한 제4장에

두는 것이 일반적이다. 형식만큼이나 내용도 행정부에 의해 노동기준법이 무력화될 수 있는 조항이기에 문제가 있다.

중앙 주무기관의 책임도 있다. 마치 최근 한국 고용노동부가 반도체 산업의 64시간 특별연장근로를 우회적으로 허용했듯이 말이다. 한국 고용노동부는 형식적으로는 근거법률을 따른 것 같지만, 실질적으로는 근거법률인 근로기준법을 위반하여 과로를 조장, 아무리 적게 보아도 방조했다.

해고만 살인일까. 과로는 사람을 천천히 죽인다.

한국에서 특별연장근로를 하다가 사람이 죽으면 그 책임은 누가 질까? 법률적 책임은 1차적으로 사회가 진다. 공적 보험인 산재보험에서 돈이 나간다. 물론 산재로 인정된다면 말이다. 하지만 과로사가 과로사로 인정받는 것이 쉽지만은 않다. 최악의 경우 법적으로 아무도 책임지지 않는다. 법률적 책임은 2차적으로 회사가 진다. 그러나 회사의 지시와 죽음 사이의 촘촘한 인과관계를 밝히기는 더 어렵다. 산재 인정과는 달리 민사 손해배상에서는 근로자가 이미 피로했거나 가족력이 있었다면, 인정된다고 하여도 감액된다. 꼭 돈 때문에 소송을 하지 않아도 사람이 고생고생하다 죽었는데 이런저런 이유로 감액이 되면, 위와 같은 법률적 절차를 거치는 동안 유족들이 감당해야 할 마음의 상처는 말로 표현할 수 없이 크다.

여기서 특히 문제가 되는 점은 고용노동부나 그 장관은 산재노동자나 산재유족에게 아무런 법적 책임도 지지 않는다는 점이다. 책임 없는 고용노동부가 더는 무책임해지지 않도록, 특별연장근로사유를 고용노동부가 만드는 시행규칙이 아니라 근로기준법에 규정하도록 하는 입법안이 2025년 4월 24일에 발의되었다.

법위반 책임을 회피하는 기업과 방조하는 국가

다시 타이완의 이야기로 돌아가자. 타이완 노동기준법 시행세칙은 위에서 말한 책임제 전문직을 정의하고 있다. “책임제 전문직: 특정 작업을 완료하기 위해 전문 지식이나 기술을 사용하고 해당 작업의 성공 또는 실패에 대한 책임을 지는 근로자를 말한다(타이완 노동기준법 시행세칙 제50조의1 제2호).” 필자는 타이완 주무부처에서 노동기준법 제84조의1 제1호를 근거로 하여 과로를 허용했는지, 허용했다면 어느 범위에서 누구까지 허용했는지의 사실 여부는 아직 확인하지 못했다. 만약 반도체 노동자의 근로시간 연장을 허용해달라는 주장을 했던 사람들의 주장대로 TSMC 개발자들이 3교대 24시간 근무, 크런치



▲ 2025.02.15. <반도체특별법 저지·노동시간 연장 반대 공동행동>이 서울 종로구 광화문 인근에서 반도체특별법을 반대하는 '다이-인(die-in) 퍼포먼스'를 펼치고 있는 모습. 사진: 반도체특별법 저지·노동시간 연장 반대 공동행동

모드(휴식시간 없는 무제한 연장근무)를 타이완 주무부처에서 허용했다면, 위 시행세칙과 노동기준법을 모두 위반한 것으로 보인다. 시행세칙에서도 “해당 작업의 성공 또는 실패에 대한 책임을 지는 근로자”에 한정하기 때문이다. 상식적으로는 최소한 팀장이나 부장급일 것이며, 만약 저 책임이 경영상 책임이라면 이사급 이상일 것이다.

다행히도 2024. 12. 11. 한겨레 기사에 따르면, TSMC는 한겨레에 한 서면 답변에서 “연구개발팀은 24시간 근무하지 않는다. 팹(FAB·반도체 생산라인)은 업계에서 흔히 볼 수 있는 것처럼 24시간 운영된다”고 밝혔다. 2025. 2. 4. 경향신문 등의 기사에서는 “대만 TSMC, 근로시간 위반으로 벌금… 불법을 경쟁력으로 포장 말아야”라는 기사도 보인다. 2025. 4. 22. 한국경제에는, 성과급과 이익공유까지 포함하면 TSMC의 1인당 평균 총보수는 581만 대만달러(약 2억 4,700만원)라는 내용의 기사가 실렸다. 한국일보에는 2024. 12. 10. “TSMC 창업자, ‘尹 불법 계엄’ 두고 “삼성전자 경영에도 역풍”이라는 제목의 기사를 실었다.

다시 한국으로 돌아오자. 일각에서는 A기업의 경력직 전문기술자들이 다른 기업으로 이직해서 인력수급이 어려워지자 남은 인원으로 무리하게 돌리고 있는데, 그러다 보니 지금과 같은 요구를 하고 있다는 소문이 돈다. 이들의 요구가 받아들여지면, 남은 전문기술자들마저도 소진되거나 이직할 것이다. 반도체 노동자의 노동시간을 무한정 늘려달라는 주장은 권한과 책임에 대해 돌아보게 한다. 최근 본인의 지방자치단체가 역대급 대형 산불이나도 휴가를 내고 대선 경선에 참여하는 지방자치단체장의 모습이 떠오른다. 정작 일해야 할 사람이 일하고 있는지, 책임져야 할 사람이 책임지고 있는지를 돌아볼 때이다. **알터**

노동자의 인격권 보장을 위해 법은 작동하는가

정태권 회원, 노무사

흔히 사용자와 개별 노동자 간 체결된 근로계약을 매개로 하여 노동자에게는 사용자가 지시하는 노동을 제공할 의무를, 사용자는 이에 대하여 임금을 지급할 의무를 부담한다고 들 한다. 하지만 평범한 노동자들이 일하는 일터를 이러한 기본적인 노동, 임금과 관련한 권리·의무 관계로만 간단하게 정의하기 어렵다. 일터에서 노동자가 일하는 관계 자체가 기본적으로 사람들 간 계속된 관계 맺음을 전제로 하기 때문이다.

문제는 다양한 배경과 가치관을 가진 인간 군상이 모여 있는 일터 내에서 개인 간 차이-업무에 익숙한 정도, 그 밖의 다양한 사유 등-에서 비롯한 갈등이 있을 수 있기에 발생한다. 기업별로 정도의 차이가 있을 수 있겠지만 대개 상대적으로 높은 직급, 업무 전문성을 지닌 상급자가 갈등 처리 방식을 결정한다. 그리고 그 방식이 '상급자라는 이유로' 자의적인 차원을 넘어 타인의 인격권을 깎아내리는 방식(태움·폭언 등의 비하적 발언·부당한 지시·사적용무 강요·따돌림 또는 업무배제 등)으로 이어지는 경우를 우리는 술하게 보고 듣곤 했다. 회사는 노동자들의 노동을 통하여 이익을 영위하므로, 일터 내 갈등이 노동자에 대한 인격권 침해로 비화하는 것을 방지해야 할 의무는 당연히 회사가 져야 한다. 그런데도 법이나 제도로 규율되지 않아 피해를 감내할 수밖에 없는 경우가 비일비재해 사업주의 책임을 근로기준법에 명시하기에 이른 것이다.

법적 개념과 유리된 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 현실

법조문을 통하여 신고인의 범위·사용자의 조사 시행 의무·신고자에 대한 불리한 처우 금지 의무·비밀 준수 의무 등을 마련하여 권리·의무 관계의 틀은 명확히 확립돼 있다. 그

런데 현실에서는 단순한 일터 내 인간관계의 문제까지 직장 내 괴롭힘으로 신고되어 판단 대상이 되는 등 그 양태가 복잡·다양하다. 그뿐만 아니라 직장 문화 개선·상급자 등에 의한 인격권 침해 방지라는 제도의 기본적 취지와는 전혀 별개로 법 기술적으로만 이용되는 모습마저 확인된다.

가령 병원 사업장의 경우 환자의 안전과 생명을 책임진다는 사정을 이유로 직급·직책·근속연수 등을 기준으로 위계 관계가 엄격하게 형성되어 있는 것이 현실이다. 더욱이 무원칙하고 불규칙한 교대노동에 고질적인 인력 부족 문제가 겹쳐 대다수 노동자는 높은 노동강도가 전제되는 상황에 있다. 이러한 상황에 빚겨나 있는 노동자는 거의 없지만, 근속이나 경험이 다소 높다는 이유로 신참 노동자가 수행하는 업무에 대해 과도하게 지적하거나 가혹하게 대하는 일이 반복된다. 그로 인해 감정이 상하고 일방의 직장 내 괴롭힘 신고와 이에 대응하는 맞신고가 문제 되기도 한다. 대개 업무가 바쁜 와중에 이뤄지는 언행 이기에 별도의 입증자료가 없는 경우도 많다.

법 제76조의3 각 항에 규정되어 있는 ‘적절한 조치에 대한 피해근로자 등의 의사·피해근로자의 요청·징계 조치에 앞선 피해근로자의 의견 청취’ 등 각종 의무 이행 역시 현장에서는 사용자의 사정에 따라 해석이 갈리기도 하는 것으로 보인다. 일례로 의료 현장에서 일하는 노동자 다수가 해당 부서를 담당하는 의사의 폭언 등 인격권 침해 사실에 대해 괴롭힘 신고를 한 사례를 보자. 당시 사건에서 가해자에 대한 징계가 이뤄졌음에도 사용자는 병원 운영의 특수성이 있어 피해자-가해자 간 완벽한 분리 조치 이행은 어렵다는 등의 핑계를 댔다. 그 결과 징계가 이뤄지기 전까지 피해 당사자들의 의견이 반영된 적절한 조치는 부분적인 이행에 그치거나, 비밀 준수 의무를 제대로 이행하지 않는 등 제도의 본질적 취지인 노동자들의 인격권 보호와 거리가 먼 행태로 일관했다. 심지어 징계가 이뤄진 후 피해자들에 대한 은근한 따돌림, 보복이 뒤따를 수 있음에도 이미 징계를 했으니 후행 조치에서는 사용자로서 다른 도리가 없다는 식의 태도를 보인다.

더 심각하게는 실제 존재 여부마저 의심스러운 사실관계를 근거로 삼아 사용자가 노동조합 간부나 밀보인 노동자에 대한 징계 사유로 직장 내 괴롭힘을 악용하기도 한다. 이미 퇴사한 직원의 증언이나 피해가 발생한 사정 등은 그야말로 사후에 만들기 나름임에도, 사용자는 기술적으로 제도를 악용하는 것이다. 법이 개정되면서 ‘직장 내 괴롭힘에 대한 조치 사항’이 취업규칙 작성 의무사항으로 들어왔고, 그에 따라 직장 내 괴롭힘 자체를 복무 규정상 징계 사유로 명시한 사업장들이 많아지면서 이러한 현상은 더욱 늘었다.

제도보다 일하는 현실을 고민할 때

어떠한 제도이든 처음부터 완벽할 수 없다. 앞서 살펴본 바와 같이 직장 내 괴롭힘 제도 자체가 일하는 사람들의 인격권을 보호하는 본연의 목적대로만 운영되지 못하는 경우도 많다. 이른바 ‘괴롭힘’의 구성요소 중 하나인 ‘업무상 적정범위’의 판단부터 해당 사안이 괴롭힘인지 아닌지 단정하기 모호한 ‘회색’영역에 가까운 때도 있다. 그럼에도 일터 내 폭력의 사각지대에 내몰린 노동자를 보호하기 위한 최소한의 제도는 반드시 필요하다.

이렇듯 각종 사회 현안과 일터 내 병폐가 계속되는 와중에 법 제76조의2 이하의 조항 개정이 논의에 오른 것(사용자의 조사위원회 구성 의무·무분별한 신고에 대한 페널티 등)으로 보인다. 그렇지만 새롭게 개정된 제도에서도 근본적으로 해결되기 어려운 사안들이 발생할 것이고, 나아가 오히려 사용자의 노무관리 기술로 악용되는 등 제도 자체가 노동자 개인에게 허들로 인식될 소지도 다분하다.

결국, 제도 자체만으로는 일하는 사람들에게 별다른 효용을 주지 못한다는 생각이 든다. 상급자가 함께 일하는 하급자에게, 함께 일하는 동료 간에 가혹해지는 것은 우리의 일터 자체가 밥 먹을 시간도 없을 정도로 쫓기고, 빨리 일해야 하고, 서로를 생각할 여유가 하나도 없이 오로지 일만 하도록, 단순히 사용자의 이익만을 고려해 설계되었기 때문이다. 이는 단지 병원 사업장에만 한정된 문제가 아닐 것이다. 직장 내 괴롭힘이라는 현상도 문제이고 개선되어야 하겠지만, 사업장 내 노동자들이 처한 객관적인 처지, 기본적인 업무강도, 인력 기준 등에 대한 근본적인 고민도 함께 이뤄져야 한다. 

누구도 안심할 수 없는 과로사회 일본

유키 타카하시 가명, 일본 과로사 유족

2011년, 15세의 나이로 아버지의 과로사를 경험한 필자. 10년이 지난 2021년 재판에서 아버지의 과로사에 대해 회사의 책임을 인정하는 판결을 받기까지의 경험을 글로 썼다. 그리고 필자 스스로도 업무로 인한 과로 및 직장 내 괴롭힘을 겪으며, 아버지의 고통을 자신과 연결하게 된 경험에 대해서도 기고했다. 이 글은 2021년 11월호 POSSE의 잡지에 실렸던 글이다.

과거의 개인적 고통으로 끝내지 않겠다

과로로 인한 내 아버지의 죽음을 맞닥뜨린 후부터 일본 사회 전반에 걸쳐 과로사, 과로자살 문제가 심각하게 퍼져 있음을 확인할 수 있었다. 2016년 크게 보도된 전광판 사건은 입사 8개월 만에 당시 24세였던 여성이 과로사한 사건이다. 한 달에 100시간 안팎의 야근과 상사의 괴롭힘이 원인이었다. 한편 ‘그린디스플레이’라는 회사에서는 월 최대 134시간의 초과 노동을 하던 24세 남성이 과로사 했다. 약 21시간 동안 잠을 자지 않고 심야근무를 하고 나서 귀가 중 운전하던 오토바이를 전봇대에 들이받아 사망했다. 그린디스플레이 과로사 재판에는 POSSE 자원봉사자로서 몇 차례 방청했다. 법원은 회사의 책임을 인정하는 내용으로 합의를 권고했고, 회사도 이를 받아들였다. 법원은 회사 측이 “적절한 출퇴근 방법을 지시하는 등 사고를 방지해야 할 의무를 소홀히 했다”며 그린디스플레이의 책임을 인정한 뒤, ‘일하는 방식 개선’을 명령했고 전광판 과로사 사건을 언급하며 “‘과로사’에 대한 사회적 관심이 높아지고 있는 상황에서 ‘과로사’ 근절은 일본에서 시급히 해결해야 할 중요한 문제”라고 밝혔다. 그리고 회사에 배상금 지급과 사과를 권고했다. ‘과로사’나 ‘과로자살’과 달리 ‘과로 사고사’는 재판에서 다투는 경우가 거의 없었기 때문에 획기적인 합의가 이루어졌다. 이런 사건들을 접하면서 나와 같은 세대에서도 과로사나 과로

자살로 사망한 사람이 있다는 사실을 확인했고, 과로사는 아버지 회사뿐만 아니라 사회 전체의 보편적 문제라는 것을 조금씩 인식하게 되었다.

변화는 아래로부터 시작된다

지금까지의 단체교섭 경험과 과로사 학습을 통해 ‘노동기준감독관이 노동환경을 개선 해줄 것’이라는 생각은 환상이라는 것을 깨달았다. 첫째, 노동기준감독관의 수가 너무 적다. 전국에 약 3,000명 정도밖에 없고, 실제로 현장에서 감독업무를 하는 사람은 그 절반인 1,500명 정도 뿐이다. 전국에 400만 개에 달하는 기업을 엄격하게 단속하는 것은 거의 불가능에 가깝다. 둘째, 처벌이 약하다는 것이다. 근로기준법 위반의 가장 무거운 처벌은 강제노동(노동기준법 제117조)을 시킨 경우 ‘1년 이상 10년 이하의 징역 또는 20만 엔 이상 300만 엔 이하의 벌금’으로 되어 있다. 과로자살이 발생한 한 회사가 노동기준법 위반에 대해 지불한 벌금은 고작 50만 엔에 불과했다. 사람이 죽었는데도 말이다. 게다가 과태료가 상향 조정되더라도 기업의 자금력에 따라서는 별 문제가 되지 않을 수도 있다. 또한, 적은 감독관 수로 인해 노동기준감독관이나 경찰이 먼저 나서서 직장에서 벌어지는 불법 행위를 단속하는 일도 기대하기 어렵다. 노동조합이나 변호사가 신고나 형사고발 등을 하고 나서야 비로소 작동하기 시작한다. 국가에 의존하기보다는 단체교섭이나 재판 등의 수단을 통해 스스로 아래로부터 바뀌어나가는 것이 중요하겠다고 내 생각도 바뀌게 되었다.

과로사 근절 운동을 통해 사회적 요구로

2017년에 과로사 유족, 변호사, 전문가 등이 참여하는 ‘과로사 방지학회’라는 과로사 근절을 위한 심포지엄이 열렸고, 이 자리에 과로사 근절을 위해 활동하는 과로사 유족들이 여럿 참석했다. 과로사 방지법 제정에 관여한 유족, 재판 중인 유족, 학교나 직장에서 과로사 방지를 위한 활동을 하고 있는 유족들이었다. 이들은 ‘과로사를 없애겠다’는 공통의 목적을 가지고, 주체로서 활동하며 과로사 운동에 희망을 심어주는 존재들이었다. 그들의 활동은 많은 이들에게 ‘내가 하지 않아도 다른 누군가가 과로사 문제를 해결하겠지’라는 생각에서 ‘동료를 늘려서 정말 과로사를 없애고 싶다’는 생각으로 바뀌게 만들고 있다. 나 역시도 유가족을 직접 만나고 재판 방청을 하는 등의 경험을 통해 아버지의 과로사를 과거의 아픈 사건으로만 끝내지 않고, 과로사를 예방하기 위해 노력하겠다는 다짐으로 연결되게 만들었다. 과로사 유가족이 같은 고통을 겪은 다른 과로사 유가족에게 영향을 주는 것이다. 

손 없는 날이면 제일 힘껏 손쓰는 사람들의 이야기

- 이사운송서비스 노동자 이철환님 인터뷰

메일 상임활동가

통계청의 조사에 따르면 주민등록 한국인 기준, 장기 거주자를 제외한 사람들이 3년에 한 번꼴로 이사를 한다. 1960년대부터 시작된 이촌향도와 핵가족화에 따른 변화다. 그에 따라 이사 산업도 지속적으로 커져왔다. 포장이사 시장은 자영업 방식이 대부분이고, 현금결제를 주로 하기에 시장규모를 정확히 파악하기 어렵지만, 업계에서는 약 20조원으로 추정하고 있다. 이사운송서비스가 각종 플랫폼으로 편입되고 있는 한편, 이전부터 이사업계는 몇몇 유명 간판 아래 여러 중소 및 자영업체가 주선을 받는 식으로 운영되어 왔다. 그에 따라 이사운송서비스 노동자들의 규모도 파악하기 어려운 것이 실정이다. 이삿짐센터 노동자의 추락 사망 사고가 계속해서 일어나지만, 대부분의 업체는 5인 미만으로 중대재해처벌법의 적용 대상이 되지 않는다.

이사라는 중대사를 진행하는 과정에서 큰 도움을 주는 이들이 무거운 짐을 척척 지고 나르는 일의 경의를 느끼는 것도 잠시, 낯선 새집에 남아 가구

배치와 집기 정리를 하다보면 그들의 노고를 금세 잊기 일쑤다. 이사운송서비스 노동자의 이야기를 이철환님을 통해 들어보았다.

반갑습니다. 소개 부탁드립니다.

안녕하세요. 저는 이사 프리랜서예요. 소속은 따로 없어요. 센터에 소속된 건 아니지만 그래도 “이삿짐센터 일” 한다”고 보통 말해요. 올해로 6년 차인데 다른 분들에 비하면 경력이 짧은 편이에요. 다들 최소 10년이고, 15년차 이상이 제일 많거든요. 40대 들어서면서 이 일을 시작했어요. 그전에는 현금수송, 보험설계사, 철거회사 사무직, 부동산 중개보조원 등 다양한 일을 했었죠. 이 일이 그래도 제가 가장 즐겁게 하고 있는 일이에요. 앞으로도 계속 할 생각이고요.

정말 다양한 일 경험을 하셨네요. 어떻게 이삿짐센터 일을 시작하시게 되었나요?

마지막으로 했던 일을 정리하고 쉬다가 사무집기 옮기는 단기 아르바이트를 하러 갔는데 할 만 하더라고요. 일전에 택배 상하차 일했던 경험에 비해 노동강도가 훨씬 낮다 싶었어요. 택배 상하차의 노동강도를 10으로 본다면 이 일은 한 3 정도? 열심히 일하다보니 사무집기 일에서 이사 일로도 연결이 된 거죠. 처음에는 이사를 주업으로 하시는 분들의 보조 알바로 갔는데, 잘하는 사람들 옆에서 보면서 요령도 익히고, 뭐가 필요한지 봐줬다가 일하기 전에 커터칼 같은 것도 미리 주머니에 챙겨두고요. 이삿짐 싸는 포장용 테이프를 손으로 끊는 방법도 집에 가서 연습하고 그랬어요. 할 줄 모르니까 빠르게 탁 끊어내는 그게 그렇게 있어보이더라고요. (웃음)

성실함은 정말 엄청난 자산이자 무기인 것 같아요.

이사 일이 처음에는 정말 정말 힘들거든요. 요령이 없으니까 몸에 힘만 쓰게 되죠. 초보자가 입문하기 어려워요. 기존에 하던 사람들이 오래 한니까 새로 사람을 잘 구하지도 않고 가르쳐주면서 일하지도 않아요. 그러다 보니 소개받아서 가지 않는 이상 자리잡기가 어려워요. 일하시는 분들 중에는 70대도 더러 계세요.

프리랜서라고 하셨는데, 그러면 어떤 방식으로 일감을 받아 일하시는 건가요?

센터 소장님이 일거리가 들어오면 일정마다 자기 직원들을 배치하면서 추가로 사람이 필요하면 저처럼 프리랜서로 일하는 사람들에게 전화를 해요. 그러면 저도 제 일정

을 보고 수락해서 스케줄을 차곡차곡 채우는 식이죠. 저는 한 달에 20일쯤 일해요.

이게 우리 나름의 업계 용어가 있어요. 프리랜서라는 말보다는 ‘떴다’라고 불러요. 센터에 소속된 고정직은 ‘본방’이고요. ‘개는 본방인데 오늘 휴무라서 떴다 뛰는 거다.’ 뭐 이런 식으로 쓰는 말이에요. 저는 한 곳에 소속된 것보다 제 개인일정을 자율적으로 계획할 수 있는 떴다로 일하는 게 훨씬 좋아요. 근로계약서는 한 번도 써본 적이 없어요. 아마 본방들조차도 회사랑 근로계약서 써본 사람은 없을걸요? 근로계약서 이야기를 들어본 적이 없어요.

제 나름 열심히 일하고 다들 그렇게 봐주시니까 일감이 많이 들어오는 편인데, 전체적으로 봤을 때는 일거리가 점점 줄어드는 상황이기는 해요. 아무래도 경기가 안 좋아지고 은행 대출도 어려워지면서 부동산 시장이 안 좋잖아요. 원래 신축 아파트 입주 기간에는 이사 전쟁이거든요. 3년 전쯤만 해도 큰 이사 차들이 예약 일정에 따라 엘리베이터 쓰려고 몇 대씩 줄지어 기다리고 있곤 했는데 요새는 한산해요.

‘떴다’와 ‘본방’, 흥미로운데요. 일 이야기를 좀 더 듣고 싶어요.

이사는 보통 아침 8시쯤 시작해요. 이사 가는 집으로 가서 바구니랑 박스들, 커버들로 가구와 가전, 집기들을 담고 포장하죠. 건적같은 건 이미 사전 방문 때 소장이나 센터직원이 와서 다 협의했으니까 별일 없으면 당일엔 이삿짐 옮기는 일을 진행하는 게



▲ 인터뷰 중인 철환님. 사진: 메밀

거의 전부예요. 짐을 다 싸고 나면 갖고 내려와서 차에 실어요. 5톤 차 한 대랑 용달차 한 대 정도 분량일 때가 많아요. 필요한 경우에는 사다리차를 쓰고요. 요즘 아파트에는 사다리차는 많이 안 써요. 평균적으로 열한 시 반에서 열두 시 정도에는 짐을 차에 다 실어요.

거기서 점심을 먹고 이동하든지 아니면 이 사갈 집 근처에 가서 차를 대고 밥을 먹든지 하고요. 예전에는 고객이 짜장면 시켜줘서 같이 먹고 이러기도 했는데, 요즘은 그런 경우는 거의 없고요. 그리고 이삿집 하는 사람들 중국집 별로 안 좋아해요. 기름지고 속 더부룩하다고 잘 안 먹어요.(웃음) 그리고 나서 이제 다시 짐 풀어 올려주는 일을 하는 거죠. 짐을 싸서 넣을 때부터 일부러 잔 짐 먼저 넣고 맨 마지막에 가전 같은 큰 짐을 넣어요. 그래서 풀 때는 그런 큰 짐들 먼저 꺼내서 그것들부터 먼저 고객이 원하는

위치에 배치해줘요. 그리고 침대는 웬만하면 맨 마지막에 조립해요. 침대는 부피가 크다 보니 침대를 먼저 조립하면 작업할 공간이 훨씬 줄어드니까요. 짐 정리해 주고 끝나면 청소까지 다 해주죠. 그리고 나면 보통 오후 세 시 반에서 네 시쯤에는 일이 끝나요. 짐의 양과 조건에 따라 다르긴 하지만 일반적으로는 그래요.

몸과 마음에 쌓이는 스트레스는 어떻게 해소하시는 편이세요?

몸이 많이 힘들지는 않아요. 반 년 정도 지나서부터는 몸에 요령이 익었거든요. 힘을 들여 몸을 쓰는 일이니 안 힘들진 않지만 고되거나 싫다고 느껴지지는 않아요. 저는 땀을 흘리면서 하는 이 일이 만족스럽고 좋아요. 그리고 웃으면서 일하기 때문에 재미있고요.

물론 때때로 스트레스를 받기는 해요. 간혹 만나게 되는 진상고객들한테 받는 게 제일



▲ 테이블 포장 작업중인 철환님. 사진: 철환

커요. 이건 제 개인적인 경험에서 쌓인 판단이지만, 마음의 여유가 있는 사람들이 좀 더 상대를 존중하는 것 같아요. 집이 대부분은 자기가 가진 것 중 가장 큰 자산인 경우가 많잖아요. 집에 가봤을 때 생활양식에서 어느 정도 느껴지는 경제적 여유도 보이고요. 자산이 넘치도록 많은 사람들은 경제적 여유에서 나오는 그 나름의 매너가 있어요. 그리고 또 비교적 자산 규모가 적은 분들은 대부분 아주 친절해요. 고된 일을 하는 사람들에게 잘 대해주려고 하세요. 직접 육체노동을 하시는 분들도 계시니 서로의 입장을 생각하게 되는 게 있는 것 같아요. 그런데 어 중간한 사람들, 중산층이 매너 없는 경우가 훨씬 많아요. 이런 일 한다고 괘시하고 하대하는 경우도 많고요. 그래서 그런 중산층들의 아파트 단지에는 특성이 있어요. 어느 단지는 가기만 하면 늘 ‘차를 왜 이렇게 대냐’, ‘왜 아침 출근시간부터 와서 엘리베이터를

붙잡고 있냐.’ 난리가 나는 데가 있어요. 그런 집은 아침에 이삿짐 빼러 가도 그런 말을 듣고, 오후에 이삿짐 넣으러 가도 차량문제로 시비를 걸죠.

그렇군요. 다치는 일은 없나요?

저는 일하면서 아직까지 크게 다치는 일은 직접 경험하거나 본 적은 없어요. 누가 어디 다친다고 해도 산재나 이런 건 생각 자체를 못하고 치료비는 그날 일감 준 소장이나 센터에서 다 대줘요. 안전교육도 당연히 한 번도 받은 적 없죠. 이게 이삿짐 노동자들 대부분의 현실이에요. 너무 아프거나 몸살이 나거나 해서 몸이 안 좋아 보이면 동료들이 병원 가보라고 먼저 보내주는 정도입니다. 노동조합 있다는 이야기도 당연히 들어본 적 없고요. 이 업계도 변화가 필요한 부분이 있는데, 사회적 관심이 많이 필요하다고 생각해요. 그래서 오늘 인터뷰도 무척 반가웠어요. 알터

“마트는 투기자본의 놀이터가 아닙니다”

- 서비스연맹 마트산업노조 흙플러스지부 안수용 지부장 인터뷰

임용현 상임활동가

국내 대형마트 업계 2위 흙플러스가 지난 3월 4일부터 법원의 기업회생절차를 밟고 있다. 흙플러스 측은 신용등급 하락으로 단기적인 자금 흐름이 경색될 것을 대비해 ‘선제적으로’ 회생절차를 신청했다고 밝혔다. 하지만 이를 곧이곧대로 믿는 사람은 아마 없을 것이다. 이번 사태의 배후에 흙플러스 대주주인 사모펀드 MBK파트너스가 있어서다. 법정관리체제에 돌입한 흙플러스 측은 6월 12일까지 기업회생을 위한 계획을 법원에 제출해야 한다. 이에 따라 재정위기 타개를 내세운 사측의 인력감축, 점포매각 등 구조조정도 가속화할 것으로 예상된다.

4월 14일, MBK가 입주한 서울 종로구의 D타워 앞에서 ‘흙플러스 기업회생 MBK가 책임져라’ 마트산업노조 확대간부 결의대회가 열렸다. 비가 쏟아지는 가운데 열린 이날 결의대회에서는 마트산업노조 흙플러스지부 안수용 지부장의 석발식이 거행됐다. 안 지부장은 “MBK가 2015년 흙플러스 인수 당시 기업 가치 제고를 위해 1조 원

을 투자하겠다고 약속했지만, 오히려 알짜 매장을 처분하는 등 자본회수에만 몰두했다”며 강력히 성토했다. MBK가 흙플러스를 인수한 지 10년 만에 자본회수에 본격적으로 나서고 있다는 것이다. 회생계획 제출 예정일까지 두 달이 채 남지 않은 상황인 만큼 노동조합도 투기자본 MBK의 먹튀행각을 막아내기 위한 총력전에 나섰다. MBK 본사 앞 천막농성장에서 마트노동자들은 지금의 사태를 어떻게 보고 있는지, 현장 분위기는 어떤지 등 보다 생생한 이야기를 마트산업노조 흙플러스지부 안수용 지부장으로부터 들었다.

10년간 지속돼 온 사모펀드의 투기행각

전국 126개 매장을 거느린 굴지의 대형마트 체인이 갑작스레 기업회생절차를 신청한 속내는 무얼까. 사측은 신용평가사의 신용등급 하락으로 인해 추가 자금조달이 어려워졌고, 위기극복을 위해서는 회생절차 신청이 불가피했다고 주장한다.

안 지부장은 홈플러스의 위기는 비단 어제오늘의 일이 아니라고 잘라 말했다. MBK가 2015년 영국 유통업체인 테스코가 보유한 홈플러스의 지분 100%를 취득할 때부터 문제는 시작됐다는 것이다.

“처음 인수할 때부터 MBK가 홈플러스 이름으로 금융권에서 돈을 빌렸어요. 이렇게 인수 과정에서 떠안은 빚만 5조 원이 넘었거든요. 그러니까 이자비용만 해도 엄청날 거 아니에요? 이걸 갚기 위해서 그동안 자산 매각을 계속해서 진행해 왔고, 특히나 가장 큰 문제가 세일앤드리스백(Sale&Leaseback; 점포를 매각 후 다시 빌려 영업하는 방식)이라고 해서 자산으로 잡혀 있던 매장(점포)을 하나하나 팔아치워서 빚을 갚는 데 써버린 거예요.”

자기가 보유한 돈은 적게 쓰면서 홈플러스 자산을 담보로 대출받아 인수자금을 마련한 것이다. 이처럼 MBK는 인수자금을 조달하는 방식부터 남달랐다. 인수와 동시에 홈플러스가 떠안은 막대한 빚은 매년 눈덩이처럼 불어나는 이자 부담으로 되돌아왔다. 이 빚을 갚느라고 MBK는 주요 점포를 팔아치우는 전략을 썼다. 그 결과 홈플러스 인수 당시 142개였던 점포 수는 현재 126개(직영 60곳+임대 66곳)로 16군데나 줄어들었다. 신규 개장한 점포는 2016년 이후 단 한 군데도 없었다.

구조조정 이후 더 많이 아프고 다쳤다

지난 10년간 MBK는 투자는커녕 자산 정

리를 통한 투자금 회수에 골몰해 왔다. 이렇듯 먹튀의혹을 강하게 받고 있는 MBK이지만, 이들은 ▲대형마트 의무휴업 시행으로 인한 매출 감소 ▲영업시간 외 배송금지로 이커머스 업체로 소비자 이동 촉진 ▲직원 정규직화 및 최저임금의 급격한 상승 등¹⁾을 경영악화의 주범으로 지목하며 오히려 정부와 노동자들에게 책임을 추궁했다. 노동자의 건강권·휴식권은 아랑곳하지 않은 채 고위험·고수익만 추구하는 사모펀드의 진면목은 여기서도 여실히 드러난다.

얼마 전에는 최근 3년간 대형마트업계 취업자 수는 감소했는데 산업재해자 수는 증가했다는 통계 분석결과도 공개됐다. 정년퇴직 등 자연감소인원만큼 신규채용에 나서지 않은 게 문제의 원인이라는 지적이 나온다. 홈플러스의 경우 2023년 한 해 동안 276건의 산재발생을 기록해 대형마트업계에서 가장 많았다. 안수용 지부장은 홈플러스가 2020년부터 도입한 ‘통합부서제’를 산재 빈발의 주요 원인으로 짚었다.

“저 같은 경우도 캐서인데, 한 10년 넘게 계산대에서 근무하던 직원을 이제 상품 진열 업무를 시킨다든지, 다른 부서로 보내서 여러 일을 맡기는 거예요. 원래는 한 사람이 하나의 업무만 담당했던 건데, 매장 순환근무를 하루 두세 번씩 돌리는 식입니다. 그렇게 여기서 일하던 사람을 저기로 보내는 식으로 해서… 유휴인력 없이 빠듯하게 굴리

1) ‘먹튀 논란’ 김병주 MBK 회장, 홈플러스 인수 10년간 드러난 민낯... “국회 현안질의에는 불출석”, <오피니언뉴스>, 2025.03.25.



▲ 2025.04.14. '홈플러스 기업회생 MBK가 책임져라' 결의대회에서 식발 후 발언에 나선 안수용 마트노조 홈플러스지부장의 모습. 사진 : 서비스연맹

는 거죠. 근무 스케줄에 맞춰서 쉴 틈 없이 일하다 보면 산재가 일어나는 거예요. 내가 그만큼 해내지 못하면 그 다음에 업무를 맡는 내 동료가 고생해야 하니까... 서둘러 움직이다 보면 발을 헛디디거나 어딘가에 부딪혀 다치는 일도 종종 보게 돼요.”

고객 수요에 맞춰 들쭉날쭉해지는 근무 스케줄은 마트 노동자의 여가 및 휴식을 송두리째 강탈해 간다. 그러니 홈플러스 자산 먹튀뿐 아니라 인력 쥐어짜기에 있어서도 MBK는 지탄받아 마땅하다. 대형마트 의무 휴업일을 경영악화를 초래한 원인으로 손꼽을 정도이고, 통합부서제 시행으로 인력감축과 노동강도 강화까지 동시 달성한 것만 보더라도 말이다.

중년여성의 평균적인 근력이나 신장, 그 밖에 특성들을 면밀하게 고려하지 않은 작업환경 역시 노동자의 건강과 안전을 수시

로 위협하는 요소다. 일례로 진열대와 통행로를 설계할 때도 마트 자본은 노동자와 고객의 안전보다는 상품을 돋보이게 하는 데 더욱 골몰한다. 노동자를 위한 공간은 소홀히 취급되지만, 상품을 위한 공간은 정밀한 분석과 과학적인 접근 방식을 통해 만반의 준비가 갖춰진다.

앞서 언급했던 대형마트 산업재해를 유형별로 살펴보았더니 열악한 작업환경으로 인해 발생한 것으로 추정되는 사고가 많았다. 2023년 기준 가장 많은 사고 유형은 넘어짐(178건), 부딪힘(80건), 불균형(53건) 순으로 조사됐다.

“적재해 놓은 물건을 내려야 하는데 이 작업을 2인 1조로 안전하게 하는 게 아니고, 혼자서 시간에 쫓겨서 하다 보면 떨어지는 물건에 맞아서 갈비뼈나 손가락이 빠꾸는 사고도 아주 흔하죠.”



▲ 2025.04.14. 홈플러스지부 확대간부 결의대회 참가자들이 MBK를 향해 규탄의 함성을 보내고 있다. 사진 : 마트산업노조

홈플러스를 다시 노동자와 시민의 품으로

인력감축과 매장축소를 통한 비용절감에만 혈안이 된 사모펀드의 투기행위에 홈플러스 노동자들은 극도의 불안감을 토로하고 있다.

“법정관리에 들어가면서 더 이상 빚을 낼 수 없고 이제 현금으로 물건을 매입해야 하는 상황이에요. 그러다 보니까 매장에 물건들도 점차적으로 납품이 되지 않는 그런 실정입니다. 예를 들어 농심 제품이 예전에는 100여개 정도 납품됐다면 지금은 절반 수준으로 들어온다거나, 그런 어려움이 이제 진열대가 비어 가는 상황으로, 눈으로 직접 확인되니까 조합원들의 불안감도 가중될 수밖에 없죠.”

안 지부장은 “홈플러스는 지난 10년간

MBK의 손에서 철저히 착취당하며 망가져 왔다”며 기업회생이라는 미명하에 전체 10만 명에 달하는 홈플러스 노동자와 소상공인들의 생존권을 위협하는 투기자본에 맞서 싸우겠다고 다시금 결의를 다졌다.

“이 싸움에서 이기기 위해서는 저희 노동자들만의 힘으로는 부족하다고 생각해요. 그래서 4월 8일에는 ‘MBK 먹튀 저지! 홈플러스 사태 해결! 노동자·입점업체 생존권 보장을 위한 공동대책위원회’가 발족했고, 홈플러스 매장이 있는 전국 곳곳에서 홈플러스 정상화를 위한 캠페인이라든지 여러 활동을 진행할 계획이에요. 지역민의 사랑방이자 편의공간인 홈플러스를 다시 시민 여러분의 품에 돌려드릴 수 있도록 앞으로 두 달간 온 힘을 다해 싸우겠습니다. 많은 성원과 지지를 부탁드립니다!” 

반복되는 시간과 선형적 시간을 넘어서

- 산재 노동자 미키의 시간 <미키17> (2025)

김지안 회원

*이 글은 영화의 스포일러를 일부 포함하고 있습니다.

노동절은 매년 돌아온다. 하지만 노동의 의미, 노동자의 개념은 계속해서 달라진다. 기술 발전이든, 노동형태의 변화나 제도적 이유 때문이든 ‘노동자’가 무엇인지는 구성되는 것이지 고정된 의미일 수 없기 때문이다. 그러나 노동의 조건이, 노동환경의 안전과 노동자의 건강이 얼마나 달라졌는지 묻는다면 매년 반복되는 산재 사고와 통계가 보여주는 것처럼 같은 문제들, 최소한 유사한 일들이 반복되는 것처럼 보인다. 노동은 변화하지만 노동자의 조건은 변화하지 않는, 그래서 어쩌면 상대적으로 후퇴하는 것처럼 보이는 이 반복을 영화 <미키17>이 보여주는 시간성에서도 찾을 수 있다.

발전하는 노동?

노동이 (혹은 높은 노동강도와 산재와 죽음의) 반복되는 사이, 사회가 선형적으로 발전하며, 그렇게 진보해왔고 앞으로도 그래야 한다고 믿는 생각들 역시 기술 발전을 토대로 유지되고 강화된다. 이러한 생각은 대중적으로도 통용되는데, 생성형 인공지능의 새로운 버전, 또 다른 모델이 나올 때마다 인공지능을 접목한 새로운 기술들이 곧 인간의 자리를 대체할 것이라는 공포심들이 넘쳐난다. 한편 기술을 통해 세상이 더 발전할 것이라는 믿음, 그래서 그것이 옳은 방향이라는 믿음은 확고해져 간다.

우리는 인공지능이 앞으로 만들 미래가 노동집약적 모델보다는 인지 중심의 노동으로 노동의 위계를 더욱 재편할 것이라고 쉽게 예측한다. 하지만 『고스트워크』(그레이/수리, 2019)가 생성형 AI 뒤에서 수많은 이미지들을 분류하고 등급을 매기는 ‘고스트워커’들의 노동을 조명했듯, 『AI 지도책』(2022)의 저자 케이트 크로퍼드가 분석하듯, AI는 개척시대의 금광산업, 20c 테일러리즘과 무척 닮아있다.

건강권의 문제는 또 어떠한가? 기술 집약적 노동의 결과처럼 보이는 자동화된 물류시스템에서 노동자들의 효율성을 측정하는 장치들은, 효율적으로 일할 수 있도록 인간을 돕는 것이 아니라 한계를 넘어 육체노동을 하게 만들고, 결국 죽도록 만든다. 알고리즘이 노동자를 죽이는 데 사용되는 것이다. 결국 기술 발전의 뒤에는 여러 형태의 (반복되는) 노동들이 존재했으며 알고리즘은 채적이나 테일러리즘의 ‘자율적 버전’의 도구 같은 것에 불과하다. 결국 노동에 대한 관점이 변하지 않는다면 형태가 변화할 뿐 근본적인 문제는 반복된다.

사정이 이렇다면 기술 발전이 그리는 시대는 정말 발전한 사회인가? 사회가 발전해야 한다고 주장할 때 이 ‘발전’의 의미는 무엇인가? <미키17>은 ‘발전한 미래’의 한 가지 버전을 그려내며 우리가 현재 목도하고 있는 전세계적 극우 정치의 문제를 보여준다. 부패한 극우 정치인 ‘마셜’은 새로운 우주 정착지를 건설하기 위해 사람들을 이주시킨다. 실제 미국의 보수 유명 인사들을 연상시키는 이 캐릭터는 줄곧 발전, 미래 등을 외친다. 이 믿음은 우리 사회, 그리고 역사의 시간이 선형적이며 발전적으로 진보해왔다고 주장하는 믿음이다. 이 믿음을 바탕으로 인간은 식민지 시기를 지나왔으며, 그와 매우 유사한 형태로 우주 식민지, 정착지를 건설하기 위해 떠난다. 마셜이 추구하는 행성 정복은 자연스레 식민지 시대를 떠올리게 한다. 이들이 도착한 행성의 원주민 생물들은 정찰을 나왔다 위기에 빠진 인간을 돕고 돌려보내지만, 인간은 그 행성을 그야말로 정복하기 위해 절멸 작전을 진행한다.

봉준호 감독의 전작 <설국열차>와 <기생충>이 계급의 분리를 공간적으로 드러냈다면, <미키17>은 이를 시간적 분리를 통해 보여준다. 인류의 발전과 확장이라는 선형적인 시간의 정점처럼 보이는 우주 식민지 개척에서, 그러한 시간성에 유일하게 포함되지 못하는 존재는 바로 ‘미키’다. 혹은, 이 시간의 선형적 발전을 지탱하는 것이, 바로 반복되는 죽음 속 미키의 시간이다.

발사되는 우주선과 리프린팅되는 미키의 몸

우주 탐사가 자유로워진 근미래 사회, 미키 역시 전통적 노동자처럼 보이지는 않는다. 그는 산재노동자처럼 보이지도 않는데, 끝없이 죽음에서 돌아와 다시 반복되는 죽음을 맞이한다. 외려 이곳에서 ‘노동자’는 우주 탐사에 참여한 비행사들이나 연구원들에 가까워 보인다.

미키가 우주선에 탑승한 배경은 친구와 사업을 하다 망하고 사채업자에게 쫓기는 신세



▲ 영화 <미키17>. 사진: 워너브러더스코리아

가 되었기 때문이다. 다급하게 지구를 떠날 방법을 찾아 발견한 미봉책이 바로 극우 정치인 마셜이 준비하는 신행성 개척 프로젝트의 ‘익스펜더블’이 되는 일이었다. 익스펜더블은 사람인 피험자의 기억과 몸을 모두 컴퓨터에 업로드한 뒤, 피험자의 생명이 다할 때마다 새로운 몸을 리프린팅해 우주 행성 탐사와 실험에 사용하는 실험체를 의미한다. 제대로 계약서를 이해하지 못하고 익스펜더블이 된 미키의 몸은 우주선이 정착지로 뺏어나가는 동안 16번이나 리프린팅된다.

리프린트된 미키들은 연속적인 기억과 경험에 대한 자아 인식을 가지지만, 그의 몸은 계속해서 달라진다. 리프린팅될 때마다 그의 성격이나 감정, 곧 캐릭터 또한 계속해서 달라지는 것을 통해 ‘몸’이 경험과 감정을 반영하고 있음을 시사한다. 단지 물리적인 육체로서 기능하는 것만이 아니라, 다른 경험을 가진 몸은 다른 자아로 구성되는 것이다. 미지의 생물들이 기거하는 얼음계곡에서 살아 돌아온 ‘미키17’이 온순하지만 피로에 젖어있다면, ‘미키18’은 거칠고 반항적이다. 실수로 동시에 생존하게 된 미키17과 미키18은 행성을 정복하고 미지의 생물을 절멸시키자는 마셜의 스피치에 분노한다. 반면 비행선의 대중 대부분이 그가 주장하는 ‘발전의 서사’와 인간중심주의에 흥분하며 유사한 정동이 비행선에 가득 찬다. 여기에 포함되지 못하는 이들, 오히려 이에 분노하고 저항하는 이들은 미키17, 18 그리고 그들의 흑인 여자친구 ‘나샤’다. 이들은 우주 생물 크리퍼의 절멸 작전을 방해하고 마셜을 역공한다.

반격에 성공한 미키는 마셜의 당초 기획을 무너뜨리고, 더 이상 익스펜더블이 아닌 17번째 미키인 자신 그대로 산다. 마셜이 주장한 발전론의 선형성도, 반복되는 산재와 죽음도 끝났다. 현재 전세계적으로 맞붙는 두 가지 주장들이 펼쳐지는 우주공간과 아예 이 모든 주장의 리셋처럼 보이는 외부 행성이라는 공간은 지구의 미래를 상상해 보는 일에 도움이 될까? 우리 모두가 행성 이주를 할 수도 없고, 역사를 바꿀 수도 없지만, 우리는 역사가 반복되는 지점을 발견하고 비판함으로써 미래가 흘러가는 방향에 저항하고 대항할 수 있을 것이다. 인터

응급실 밖 아픔과 돌봄은 누가 책임지나요

이소은 회원, 응급의학과 전문의

길고 길었던 겨울이 끝나고 이제야 봄이 오나 했는데, 벌써 더워진 걸 보니 여름이 다가온 게 느껴지네요. 매년 여름이 더 길어지고 더워지는데 올해는 폭염이 얼마나 갈지 벌써부터 걱정입니다. 폭염이 오면 온열질환이 많아지고, 응급실도 덩달아 바빠지니까요.

온열질환으로 응급실에 내원하는 대부분의 환자들은 사회적 약자들입니다. 시원한 에어컨 바람 아래 일하는 사람들, 언제라도 일을 중단하고 시원한 곳에서 휴식을 취할 수 있는 사람들은 온열질환에 걸리지 않습니다. 에어컨 없는 집에 거주하는 사람들, 야외에서 일하는 사람들, 힘들어도 바로 휴식할 수 없는 이들이 집에서, 일터에서 온열질환으로 실려 옵니다. 재난은 항상 가난하고 약하고 나이든 사람들에게 가혹하다는 사실을 절실하게 느끼는 것이 더운 여름의 응급실입니다.

“오실 수 있는 가족 분 없으신가요?”

해를 거듭할수록 보호자 없이 응급실에 혼자 오는 환자가 점점 늘어난다는 사실입니다. 실제로 작년 통계청이 발표한 ‘2024년 통계로 보는 1인가구 조사결과’를 보면 2023년 1인가구의 비중이 전체 가구 중 35.5%를 차지하면서 가장 많았습니다. 가장 많은 비율은 70세 이상(19.1%), 그 다음이 29세 이하(18.6%)입니다. 독거의 이유로는 배우자의 사망(31.9%), 본인의 학업·직장(22.4%), 혼자 살고 싶어서(14.3%)를 순서대로 들었습니다. 앞에서 보다시피 혼자 사는 것을 자의로 선택하는 사람들도 일부 있지만 어쩔 수 없는 경우가 더 많습니다. 나이가 드셔서 가족이 사망했거나 인연이 끊겨 독거중인 고령 환자 분들은 기저질환, 노화 외에도 혼자 식이나 운동, 약물 복용 등을 챙기기 어렵고, 증상이 있어도 곧바로 내원하기가 쉽지 않다 보니 질환이 진행된 상태에서 응급실로 오게 됩니다. 혼

자 쓰러진 상태로 발견되지 못하다가 집주인이나 이웃, 동사무소 직원 등이 발견하여 오는 경우도 더러 있는데, 이런 경우는 이미 골든타임이 지나거나 패혈증 등의 내과 질환이 손쓰기 어려울 정도로 진행된 경우가 많아요. 젊은 층의 경우에도 본 가족이 지방에 있고 학업이나 취업을 위해 혼자 상경한 경우가 많은데 과로와 불안정노동, 건강하지 않은 음식과 주거 상태, 경제적인 어려움과 고립의 결과로 중증 상태로 오는 경우가 생각보다 흔합니다. 그 외에도 우울증, 공황장애 등 정신건강의 문제로 자해나 음독으로 오는 경우도 많습니다.

여러분이 진료를 위해 응급실에 오신다면 접수하고 환자분류 과정을 겪으면서 듣는 질문 중 하나는 올 수 있는 보호자가 있느냐는 것입니다. 혼자 왔는지, 보호자가 있는지를 물어보는 것은 진료 시 필수입니다. 환자가 의식이 명료하고 상황 판단이 잘 되는 경우는 혼자서 진료를 받고 가기도 합니다. 하지만 의식이 명료하지 않거나, 주취 상태이거나 중증의 상황이 의심되는 경우라면 치료를 결정하고 책임을 질 수 있는 보호자를 섭외하는 것이 중요합니다. 의식이 명료하지 않아 보호자 연락처를 진술하지 못하는 환자가 내원하면 원무과와 간호팀, 의사까지 보호자 찾기에 나섭니다. 지갑을 뒤지고 잠긴 핸드폰을 열어서 통화목록을 보고, 긴급연락처를 찾아봅니다. 원무과에서 환자의 등록된 주소로 가서 보호자를 찾아서 데려온 경우도 있습니다. 이 과정을 통해 보호자가 섭외된다면 다행이지만 아무리 찾아도 보호자가 없는 경우도 있습니다. 급한 경우 의사 두 명의 동의하에 검사와 치료를 진행하기도 하지만 결국 치료비 및 법적 책임 문제로 난감한 상황이 생깁니다. 진료를 지불할 수 있느냐의 문제도 있지만, 상태가 나빠졌을 때 치료를 결정하고 책임질 수 있는 사람이 없으면 병원은 이러지도 저러지도 못하고 난감한 상황에 처하게 되니까요. 그러다 보니 당장 수술이나 치료가 어려워 다른 병원으로 전원을 보내는 경우에도 보호자가 없으면 수용해 주는 경우가 굉장히 드뭅니다.

검사를 하고 큰 이상이 없어 의학적으로 퇴원이 가능한 상황에서도 간혹 문제가 생깁니다. 거동이 어려워 혼자서 귀가하기 힘든 경우도 있고, 집에 가면 홀로 있는 게 걱정되어 퇴원을 거부하는 경우도 있습니다. 혼자 지내는 동안 반복적으로 넘어져서 오시는 경우도 있습니다. 검사를 해서 골절이나 출혈이 없으면 귀가시킬 수밖에 없는데, 집에 가면 비슷한 일이 또 일어날 것을 예상하면서도 돌볼 이 없는 집으로 보낼 때 마음이 무겁습니다. 의학적인 문제가 있다면 치료를 해 드릴 수 있지만 가정에서의 돌봄과 지속적인 관심, 사회적인 관계가 필요한 경우에는 당장 마땅히 해 드릴 수 있는 일이 없어요. 반복적인 자해로 내원하는 젊은 환자도 당장 상처를 봉합하거나 소독해 줄 수는 있지만 기저에 깔린 우울감이나 외로움을 해결해 줄 수 없고, 정신과 백업이 되지 않는 저희와 같은 병원

은 단지 정신과 진료만을 권유하는 정도가 최선입니다. 응급실에서 정신건강의학과 진료가 가능한 병원은 서울에서도 손에 꼽을 정도로 드물고 그마저도 본인이 거부하면 진료가 어려우니까요.

사회적 관계의 양이 드러나는 곳은 결혼식, 장례식처럼 여러 사람이 모이는 곳이지만, 긴밀한 관계의 밀도가 시험받는 곳은 아프고 힘들 때입니다. 심지어 동거를 하거나, 오랜 연애를 하거나 경제적으로 의존적인 관계라도, 법적으로 인정받을 수 있는 대리인의 자격이 없다면 한계가 있습니다. 결국 최종적으로 필요한 것은 경제적/법적으로 치료의 책임을 질 수 있는, 가족관계증명서로 묶인 친 보호자이니까요. 1인가구가 늘어가고, 그들의 육체적, 정신적 건강이 위협받는 상황은 늘어나는데 의료현장에서 실감되는 법적, 제도적인 변화는 미미합니다. 그때그때 상황을 대강 모면하면서 진료해 왔지만 언제까지 이럴 수 있을지, 앞으로 이런 경향은 더 심해질 텐데 우리 사회가 이에 대해 과연 준비가 되어 있는지, 걱정입니다.

맺으며

이제 응급실에서 일한 지도 15년이 넘어갑니다. 젊을 때는 환자의 상태를 보고 의학적인 진단과 당장의 치료만 생각했는데 나이가 들고 오지랖이 넓어져서인지, 마음의 여유가 생겨서인지 요새는 그 사람이 처한 사회적인 상황, 사회적 관계들이 궁금해집니다. 그럴 수밖에 없는 것이 치료방법을 결정하고 제시하는 것은 의사일지라도 그 결정을 받아들이는 것은 환자의 선택이니까요. 그 ‘선택’에는 의학 외적인 것들이 많이 작용합니다. 경제적인 이유 외에도 직장에 병가를 내기가 눈치 보여서, 집에 아이가 있거나 돌봐야 할 아픈 이가 있어서, 강아지 밥을 줘야 하는데 부탁할 사람이 없어서 입원을 못하기도 합니다. 물론 의사에 대한 불신이나 개인적인 신념 등의 이유로 치료를 거부하는 경우도 있지만, 진료에 협조하고 싶어도 사회경제적인, 개인적인 상황이 되지 않아 못하는 경우가 더 많습니다. 그것이 진정 그들의 ‘선택’이라고 할 수 있을까요. 아픈 사람이 고용에 대한 불안 없이, 돌봄에 대한 걱정 없이 치료 받을 수 있었으면 좋겠습니다. 

기후재난 대응 노동자에게도 작업중지권을!

임용현 상임활동가

지난 3월 21일부터 경남 산청, 경북 의성 등지에서 동시다발적으로 일어난 산불로 수많은 인간과 비인간동물이 희생됐고, 그들의 터전 역시 잿더미로 변했다. 화마는 수령 900년의 아름드리 고목을 쓰러트렸고 천년고찰마저 집어삼켰다. 어디 그뿐이라. 화마가 휩쓸고 지나간 잿빛 공간에는 ‘재난 대응 노동자의 권리’도 바스락거리며 나뒹군다. 특히 최일선 현장에서 재난과 맞서 싸우는 산불진화대는 불안정노동자들의 위험천만한 현실을 가감 없이 드러냈다. 이들은 일터에서 필수적인 권리가 보장되지 않아 오히려 재난 대응에 취약해지는 상황을 반복적으로 겪어 왔다.

무한 희생과 헌신 강요받는 산불 현장 노동자들

산불진화대는 크게 공중진화대(공무원), 특수진화대(공무직), 예방진화대(단기계약직)로 나뉜다. 공중진화대가 헬기를 이용해 공중에서 물을 뿌리면 특수진화대는 불길에 치솟는 골짜기까지 들어가 주불을 잡고 예방진화대가 잔불을 정리한다. 산림청에 따르면, 2024년 기준 전체 산불진화대(1만143명) 중 예방진화대 인력은 95%인 9,604명에 달한다. 이들은 대부분 6개월 남짓 단기계약직으로 지방자치단체에 채용돼 평소엔 산불예방 캠페인 활동을 하고 산불 현장에서는 잔불 정리와 뒷불 감시를 도맡아 처리한다. 그런데 이들은 전문인력이 아니라는 이유로 제대로 된 전문장비도, 직무교육도 지원받지 못하고 있다. 게다가 임금은 최저임금 수준이다. 반면 전문인력인 공중진화대와 특수진화대는 각각 104명, 435명에 불과해 고질적인 인력난을 공통적으로 겪고 있다. 특수진화대의 경우 진화가 쉽지 않은 험준한 지형이나 야간산불 등 고난이도 산불 현장에 직접 투입되는 만큼 근무환경이 더욱 열악하고 위험하다. 화염으로 인해 곳곳에서 매캐한 연기가 솟구쳐 시야를 방해하고 유독가스를 내뿜는데다 계곡에서는 바람의 방향이 수시로 바뀌어 언제 어디

로 불길이 번질지 예상하기도 힘들다. 그야말로 천지사방에 위험이 널려 있는 것이다.

산업안전보건법은 노동자 작업중지권에 대해 다음과 같이 규정하고 있다. “근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우엔 작업을 중지하고 대피할 수 있다(제52조 제1항).” 또한 “작업을 중지하고 대피한 근로자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 된다(제52조 제4항).”고 적시했다. 법이 작업중지권을 사용자 일방이 아닌 노동자에게도 부여하는 까닭은, 위험상황이 발생했을 때 그 위험에 직접적으로 노출돼 생명·안전에 관한 권리를 현저하게 침해받는 당사자가 바로 현장의 노동자이기 때문이다. 만약 작업중지권을 사용자 고유의 권한으로 못박는다면 급박한 위험을 맞닥뜨린 노동자들의 즉각적인 대응은 어려워질 수밖에 없다. 그래서 법은 노동자로 하여금 위험작업을 즉시 중단하거나 회피할 권리를 보장하고 있다.

문제는 산불진화대처럼 재난 대응 임무를 전문적으로 수행하는 업무에 종사하는 노동자들의 경우다. 지난 4월 16일 국회에서 열린 ‘작업중지권 실질 보장, 노동자 참여 산업안전보건법 개정방안 토론회’ 발표 중 특수진화대원 신현훈(공공운수노조 산림청지회 지회장)씨의 현장증언을 직접 들어보자.

“우리 산불재난특수진화대는 사람들이 모두 빠져나오는 곳으로 들어갑니다. 가파른 비탈, 굴러떨어지는 돌, 주변을 가득 메운 연기, 머리 위로 날아다니는 불씨, 젖은 옷 속으로 파고드는 매서운 바람. 추워죽겠는데도 쏟아지는 줄음...”

보통의 작업장이라면 당장 작업중지명령을 내려도 전혀 이상하지 않을 위태로운 현장이 누군가에겐 매순간 마주해야 하는 당연한 근무환경이었다. 산불진화대뿐 아니라 소방관, 치수관리 노동자, 도로보수 노동자도 마찬가지로 상황에 놓여 있다. 이들은 화재, 홍수, 지진 등 재난 혹은 재난에 준하는 위급한 상황에 대응하기 위해 필연적으로 위험을 떠안고 일해야 한다. 이렇게 위험이 ‘기본값’으로 통용되는 현장에선 노동자 작업중지권이 무용지물인 게 예삿일이나 다름없다.

재난 대응 인력에 충분한 권한과 자원을

재난 대응 노동자들은 왜 항상 죽음을 무릅쓰고 일해야 하는가. 자칫 대형사고로 이어질 수도 있는 위험 상황에 뛰어들어 공동체의 안전을 지키는 이들에게도 작업중지권은 필수적인 권리로서 보장돼야 한다. 산불진화대는 기후위기로 인해 산불이 더욱 격렬하고 빈번하게 일어나는 상황에서 정부가 효과적인 산불진화를 위해서 만든 조직이다. 그런데 앞서 보았듯이 예방진화대, 특수진화대는 모두 비정규직이다. 예방진화대는 공공근로 중심의



▲ 2025.04.16. '작업중지권 실질 보장, 노동자 참여 산업안전보건법 개정방안 토론회'가 국회의원회관 제5간담회실에서 열렸다. 사진은 현장 실태 증언에 나선 신현훈 공공운수노조 산림청지회장의 모습. 사진 : 노동과세계, 송승현

단기적인 운영에 치우쳐 있고, 특수진화대도 2년 주기로 실시하는 체력검정을 빌미로 사실상 계약직처럼 운영되고 있다. 재난안전을 담당하는 상시 전담인력이 없다면 위험을 즉시 파악해 상황을 전파하고 수습대책을 마련하는 데 있어서도 어려움을 겪을 수밖에 없다. 경험과 숙련을 쌓아 위험 상황을 예민하게 감지하고 능동적으로 개입할 수 있는 역량을 기르는 일이 더없이 중요한 이유다. 지금처럼 재난 대응 노동자들의 고용이 불안정하고 처우는 열악한 상황이 지속되어선 전문성과 책임성을 겸비한 인력 양성을 기대할 수 없다.

마지막으로 위험에 더 자주, 더 쉽게 노출되는 현장일수록 그 위험을 통제하기 위한 조치를 보다 적극적으로 강구해야 한다. 산불진화 업무처럼 위험에 직면하는 일이 불가피하다면 위험에 노출되는 빈도와 강도, 지속 시간 등을 낮추기 위한 노력이 반드시 선행돼야 한다. 산불진화 과정에서 확인된 여러 위험요소 중 현실적으로 완전한 제거가 불가능한 경우엔 그 위험을 허용 가능한 수준으로 관리하는 것이 하나의 방법일 수 있기 때문이다. 그런 측면에서 신현훈 산림청지회장의 이야기는 산불 현장에 안전인력이 절실함을 다시금 일깨워준다.

“서부지방산림청 한 국유림관리소 특수진화대원이 2박 3일 산불 끄고 돌아와서, 다음 출동에 도저히 산에 올라갈 수 없어서 내근을 신청했다가 거절당했습니다.”

최소한 재난 대응 업무에 종사하는 노동자들이 인력부족으로 몇 날 며칠 밤샘근무에 시달리거나 교대인원이 없어 위험상황에 장시간 노출되는 일은 없도록 해야 한다. 화재 진압에 필요한 전문장비와 직무교육도 중요하지만, 인력충원이야말로 고강도 고위험 업무에 갈려나가는 산불진화대원들에게 가장 절실한 과제가 아닐 수 없다.

일하는 사람은 누구나 위험상황에서 능동적인 대처가 가능해야 한다. 재난과 사투를 벌이는 노동자라고 해서 목숨이 두 개일 리 없다. 스스로 위험을 인식하고 통제할 수 있어야 내 안전도 지키면서 다른 사람의 안전도 지킬 수 있다. 

정치가 흔들 성평등, 유권자가 바로잡아야 할 때

박은하 회원, 젠더와노동건강권센터

지난 20대 대통령 선거 당선자의 대표 공약은 ‘여성가족부 폐지’였다. 이는 행정 조직의 정비를 가장한, 젠더 갈등을 정치적 수단으로 이용하려는 전략이었다. 그는 젠더 이슈를 과장하고 단순화하여 특정 계층의 분노를 자극하는 방식으로 지지층을 결집시켰다. 결국 그는 대통령으로 당선되었고, 그의 취임 이후 우리 사회가 여러 방면에서 명백하게 후퇴하였음은 주지의 사실이다. 특히 성평등과 인권 보호의 기반이 되어왔던 제도와 원칙들이 뿌리째 흔들리기 시작했다. 이러한 변화는 성폭력 예방 및 인식 제고, 성범죄 피해자 보호, 직장 내 성희롱 문제 해결 등에 관한 기존 정책의 변경에 그치지 않았다. 우리 사회가 오랜 시간 조금씩 힘겹게 쌓아 올린 인권과 성평등의 가치를 순식간에 과거로 되돌리는, 없었던 것으로 취급하려는 방향으로 작용했다. 이는 단지 ‘여성’에 관한 문제에 국한되는 것이 아니다. 이 사회가 정의롭고 평등한 공동체가 되기 위해 노력해왔던 유산 자체가 훼손되고 있는 거다.

가장 먼저 변화가 체감된 곳은 교육 현장이었다. 정부는 교과서와 수업 자료에서 ‘성소수자’, ‘성평등’, ‘섹슈얼리티’와 같은 단어들을 삭제하거나 금기시하는 분위기를 조성하였다. 이에 민원과 징계를 우려한 교사들은 해당 단어들을 언급하는 것 자체를 피하게 되었다. 이는 단순히 교육 현장에서 단어 몇 개가 사라지는 문제가 아니었다. 나와 다른 타인, 인간의 존재를 부정하고 지우자는 뜻에 가까웠다. 과거 학교에서 이루어졌던 성평등 교육이나 다양한 성 정체성에 대한 수업이 더할 나위 없이 완벽한 것은 아니었다. 그러나 이러한 수업들은 부족하게나마, 학생들이 타인을 이해하며 존중하는 사회 구성원으로 자랄

수 있게 도와주는 아주 귀중한 시간이었다. 하지만 지금의 학생들은 그 기회조차 박탈당하고 있다.

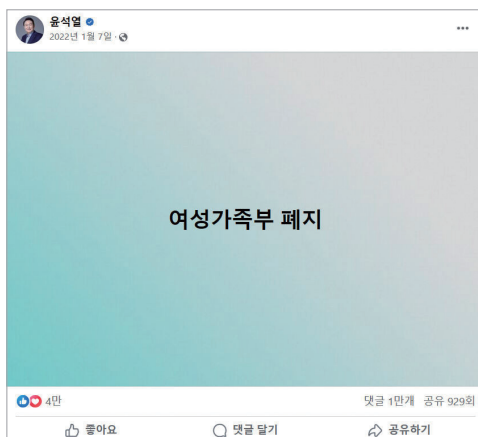
학교는 부당한 사회적 편견들에 대항하여, 평등과 존중의 가치를 가르치고 배워야 하는 가장 기본적인 공간이다. 학생들이 다양성과 포용에 대한 교육을 받을 기회를 잃게 된다는 것은, 자연스럽게 익힌 사회적 차별과 혐오를 바로잡을 기회를 갖지 못하게 된다는 뜻이다. 타인을 존중하고 공존하는 법을 배우지 못한 학생들이 성인이 되어 만드는 사회가 더욱 분열되고 배타적인 방향으로 흘러가게 될 것임은 너무나 자명하다.

여성가족부는 성폭력 피해자들을 위한 지원 예산을 대폭 삭감했다. 기존에도 성폭력 피해자들이 심리 상담이나 법률 지원, 임시 거처 지원 등을 통해 위기를 극복할 수 있도록 다양한 제도적 지원이 이루어지기는 했지만, 예산상 문제로 충분하다고 할 수는 없었다. 그런데 안 그래도 부족한 예산을 더 삭감하면서 성폭력 피해자에 대한 지원은 더욱 부족한 상태가 되었다. 성폭력 피해자들은 안전망이 없는 상태에서 홀로 고통을 견뎌야 했고, 방치되는 와중에 2차 피해까지 겪는 사례도 늘어났다.

고용노동부는 민간 고용평등상담실을 별다른 설명 없이 갑작스럽게 폐지했다. 이 상담실은 직장 내 성희롱, 성차별, 채용 차별 등의 문제에 대해 실질적인 조언과 해결책을 제공하던 중요한 공간이었다. 하지만 이러한 공간이 사라지면서 많은 여성은 직장에서 부당한 대우를 받아도 도움을 받거나 호소할 곳조차 없는 상황에 놓이게 되었다. 그런데 이러한 지원 체계를 예산 삭감이라는 편법으로 무너뜨리는 것은 평등한 사회를 만들자는 사회적 합의를 무시하고 더 이상 이러한 유형의 피해에 관심을 가지지 않겠다는 독단적 메시지였다.

최근에는 ‘페미니즘 사상 검증’이라는 새로운 형태의 탄압이 일터에서 등장했다. 페미니즘은 언급할 수 없는 단어가 되었고, 페미니스트라는 이유로 불이익을 받거나 따돌림을 당하는 일이 발생하였다. 일터의 이러한 분위기 속에서 여성이 자신의 권리를 주장하기는 더욱 어려워졌다. 그뿐만 아니라, AI 기술의 발달로 인해 딥페이크 기술을 이용한 여성 혐오 콘텐츠도 급증하고 있다. 이러한 현상은 여성 전체에 대한 안전과 인권이 동시에 위협받고 있음을 보여주는 일이다. 하지만 ‘여성가족부 폐지’를 선언한 정부에서 제대로 된 대처에 힘을 쏟을 리는 없다.

결국 지난 정부에 대한 비판은 단순한 비난을 넘어서, 이 사회가 어떤 가치를 지켜야 하는지에 대한 본질적인 질문을 던지게 한다. ‘여성가족부 폐지’라는 구호는 행정 효율화라는 외피를 쓰고 있지만, 실제로는 사회적 갈등을 부추기고 구조적 차별에 침묵하도록



▲ 2022.01.07. 윤석열 대통령은 대선 후보 시절 자신의 페이스북에 '여성가족부 폐지'라는 7자 공약을 남겼다. 사진: 페이스북 화면 캡처

만드는 역할을 했다. 특히 피해자들은 발언할 기회조차 얻지 못한 채 더 깊은 침묵 속으로 밀려났다. 이러한 상황은 단순히 특정 성별에 국한된 문제가 아니다. 이는 민주주의의 건강성, 인권의 보편성, 사회의 포용성에 대한 근본적인 위기를 알리는 것이었다. 과거보다 더 많은 사람이 소외되고, 더 많은 목소리가 사라지고 있다. 피해자가 침묵하는 자리는 사회의 가장 취약한 지점이다.

대통령 파면 이후 다가올 대선은 단순한 정권 교체가 아니라, 이 잘못된 흐름을 바로잡고 새로운 방향으로 나아갈 수 있는 전환점이 되어야 한다. 여성의 권리를 보장하고, 성평등을 실현하며, 모두가 안전하고 존엄한 삶을 살아갈 수 있는 사회를 만들기 위한 첫걸음이 되어야 한다. 유권자들은 대선 후보들이 어떤 방법으로 성평등 사회를 만들기 위해 노력할 것인지, 젠더 기반 정책을 얼마나 이해하고 있는지 꼼꼼하게 따져야 한다.

젠더 기반 정책은 여성만을 위한 것이 아니다. 남성과 여성 모두가 차별 없이 자신의 역량을 펼칠 수 있는 환경을 만드는 데 필수적인 요소다. 직장 내 성희롱을 예방하고, 육아휴직을 성별과 관계없이 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하며, 누구든 안전하게 일할 수 있는 조건을 만드는 일은 모두에게 이익이 되는 일이다. 젠더 기반 정책은 사회 전반의 정의와 공정을 실현하는 데 핵심적인 역할을 한다.

우리는 이제 과거를 반면교사로 삼아야 한다. 다음 대통령 선거는 단지 새로운 지도자를 뽑는 일이 아니라, 우리가 만들고 싶은 사회가 어떤 모습인지를 결정하는 순간이 될 것이다. 유권자 한 사람 한 사람이 선거에 관심 갖고, 후보의 철학과 정책을 꼼꼼하게 따지고 요구해야 한다. 이것이 바로 우리가 건강하게 일할 수 있는 출발점이며, 모두가 존중받는 평등한 사회로 가는 길이라고 믿는다. 

청년세대 N잡러를 만나 보고서

장지혜 회원

부업, N잡을 근황으로 하는 대화는 대략 이렇게 흘러간다. 일단은 무슨 일을 하는지 궁금해서 ‘뭘 하는데?’ 묻고, 그다음은 ‘체력 무슨 일이야’, ‘언제 쉬어’ 같은 걱정. 우리 사회 ‘N잡러’는 말 그대로 여러 개(N)의 직업(job)을 가진 사람(-er), 예컨대 주40시간(법정 노동시간) 안에 여러 가지 직업을 수행하는 사람이라기보다 여러 일을 하면서 그 결과 더 많이, 긴 시간 일하는 사람이다. N잡러라는 단어가 복수 직업을 영위하는 장시간 노동자라는 사회적 의미를 획득하게 된 것이다.

N잡러 규모는 점점 확장하여 최근 통계치는 경제활동인구의 16.9%를 N잡러로 추산하기도 한다. 우리는 N잡러에 대해 얼마나 알고 있을까? 자발적-장시간 노동으로 보이는 N잡이 청년세대에서 증가하는 이유는 무엇인가? <청년 N잡러의 노동 안전 : 동기와 시간을 중심으로>는 이러한 고민으로 시작하여 12명의 청년 N잡러를 만난 결과를 담았다.

이처럼 복잡한 동기들

일반화하기에는 적은 표본이지만, 우리가 만난 청년 N잡러들의 일상은 주 6~7일, 1주 평균 58.7 시간 일하여 장시간 노동의 양상을 보였다. 이 장시간 노동의 동기는 종래 인식해 온 장시간 노동의 유인과 궤를 달리하는 면이 있는데, 이를테면 어떤 N잡은 소득을 주된 목적으로 하지 않는 노동이라는 점이다.

‘돈을 버는 일과 내가 하고 싶은 일이 일치하는가.’ 여기서 불일치를 인식한 청년들은 주 수입원이 되는 현재의 직업을 이어가되 자아실현이 될 다른 일을 찾아 나섰다. 불일치를 해소하기 위한 자구책으로서의 노동은 수입이 작거나 거의 없는 수준으로도 수행되었다. 이러한 내적동기와 함께 작용하는 것은 ‘종속성’의 문제다. 법상 노동권 보장이 종속성을 중심으로 이해되면서 높은 종속성은 법의 보호와 친한 것으로 이해되곤 했다.

그러나 일터의 사용종속관계는 조직 내 괴롭힘, 차별, 불합리 등을 동반했다. 지휘-감독이 필연적으로 발생시키는 문제를 마주한 청년들은 ‘조직 밖에서 나의 정체성 형성하기’ 즉, 또 다른 직업 세계의 구축을 선택했다.



▲ <청년 N잡러의 노동 안전: 동기와 시간을 중심으로> 연구 보고서

직업은 소비나 취미와 구별되어 ‘일’의 지위를 획득한다. 자아 실현, 회사 밖 정체성 형성이 우선일지라도 노동 투입에 경제적 대가가 있거나 적어도 소득이 될 가능성이 있어야 비로소 N잡이 되었다. 주된 목적이 소득은 아니지만 경제적 이유를 원천 배제하는 N잡을 찾아보기 어려운 이유였고, 이는 청년들이 마주한 노동시장의 불안정성과 닿아있다.

충분한 경제적 대가 없이 자발적으로 시간과 몸과 마음을 할애하나 그 대가가 아예 없는 일, 휴식과 맞바꾸어야 함에도 심리적 통제감을 주기 때문에 놓을 수 없는 일, 그리하여 찾아낸 자구책 N잡. 만남이 하나둘 더해질수록 청년 N잡러를 단일한 집단으로 통쳐 ‘파이어족’, ‘돈미새’로 위치시키면 안 된다는 생각이 들 수밖에 없었다.

단결의 위안

청년 N잡러들은 경제적 이유에 집중할 것 같고, 경제적 가치로 최대한 교환될 수 있는 일만 할 것 같은 인상이 있다. 그래서 우리가 만난 청년들의 이야기가 낯설게 느껴질 수 있으나 N잡의 시작과 과정에는 심리적인 부분들이 꽤 많이 작용하고 있다.

부족하나마 <청년 N잡러의 노동 안전 : 동기와 시간을 중심으로>에서 확인한 것은 이들의 입체적인 동기와 그 기저에 있는 노동시장의 구조적 문제였다. N잡러들은 개인이 더 많은 직업을 갖는 각자도생 방식을 강구하였으나 결국엔 문제를 해결하고 싶어 하는 적극적인 행위자이기도 했다.

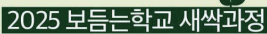
연말연초 계엄-파면 국면에서 반짝인 것 중 하나는 단결의 위안이었다고 생각한다. 두려움과 괴로움 위에 지어진 광장이지만 사람들은 자신에게 스며든 위로에 대해서 말했다. 분절되어 있을 뿐만 아니라 파편화되기를 원하는 것처럼 보인다는 무수한 진단과 배치되는 ‘단결’이 광장에서 가시화되면서부터였다.

N잡러들에게 단결의 위안이 될 물리적-심리적 공간을 만들어 낼 수 있을까? 나아가 그 공간이 실체를 가지고 변화를 만들어 낼 수 있을까? 혹시 거기까지 가는 데 약간이라도 보탬이 되지 않을까 싶었던 연구 구상 단계의 바람이 겨울광장에서 만난 단결과 함께 다 시금 떠오른다. 

4월 4일 헌법재판소가 윤석열을 파면하였습니다. 12월 3일 비상계엄 이후 넉 달 만입니다. 4개월 동안 불안과 불면의 밤을 견디며, 차별과 혐오가 없는 평등 세상과 노동자 시민이 안전하고 건강한 현장과 사회를 만들기 위해 우리는 광장으로, 거리로 나섰습니다. 추운 날씨에도 다들 너무나 수고하셨습니다.

윤석열 파면 결정과 함께 21대 대선이 바로 앞에 와 있습니다. 연구소는 지난 4월 17일, 21대 대선 노동안전보건 정책 요구안 마련을 위한 회원 토론회를 열었습니다. 많은 회원이 함께 해주셨지요. 노동자의 몸과 삶에 기초한 민주주의를 일터에서 만들기 위한 대선정책을 손진우 소장이 발제하고, 노동시간센터, 젠더와노동건강센터, 당장멈춰팀에서 토론하며 이번 대선에서 견지해야 할 과제를 함께 나누는 시간이었습니다. 이번 5월호 일터 특집기사에 자세하게 소개되어 있으니 꼭 읽어보시기를 바랍니다.

연구소 출범부터 초대소장이자 상임활동가로 함께하셨던 故 이훈구 동지의 유지를 이어받아, 2024년부터 한노보연과 공공직업환경의학센터가 함께 노동안전보건활동을 양성하는 배움터 ‘보듬는 학교’를 열고 있습니다. 작년 열매과정에 이어 이번 5월 말에는 ‘새싹과정’이 열립니다. 새싹과정은 노동안전보건활동을 처음 시작하는 활동가를 위한 교육 과정으로, 노안 활동을 위해 꼭 필요한 강의들로 구성했습니다. 위험성평가와 작업환경측정과 같은 일터 속 법과 제도 등을 노동자의 입장과 관점에서 권리로 인식해 나갈 수 있는 과정이 될 거예요. 5/30(월)~31(화) 이틀간 민주노총 경기도본부에서 개최됩니다. 연구소 회원에게는 참가비 할인 혜택도 있으니 함께해요!



건강한 일터, 우리가!

보듬는 학교 새싹과정은

- ▶ 노동안전보건활동을 처음 시작하는 활동가를 위한 교육 과정입니다.
- ▶ 산업법, 산재법 등의 법과 제도, 일터에서 실시되는 위험성평가와 작업환경측정, 근골격계유해요인조사 등을 노동자의 입장과 관점에서 권리로 인식해 나가는 시간이 될 것입니다.

일시	2025년 5월 30일(금)~31일(토) 9:00~16:30
교육비	5만원 (연구소 회원 3만원)
장소	경기노동복지센터 5층 대회의실(민주노총 경기도본부)
신청	신청링크를 통해 교육신청
문의	https://bit.ly/보듬는학교새싹과정 rojocielu@gmail.com / 070-4283-7354

5.30(금)

1강_일터의 안전과 건강을 권리로 이해하기 손진우 (한국노동안전보건연구소 소장)

2강_노동안전보건운동의 역사 유청희 (한국노동안전보건연구소 집행위원장)

3강_일터에서 마음을 다친 사람들 경어진 (정신건강의학과 전문의, 젠더와노동건강센터장)

4강_화학물질, MSDS, 작업환경측정, 검진제도 김정수(직업환경의학전문, 공공센터 이사장)

5.31(토)

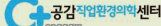
5강_노동시간과 뇌심혈관계질환 이진우 (직업환경의학전문, 한일병원)

6강_공법과 근골격계유해요인조사 이태진 (금속노조 대전충북지부 노안국장)

7강_현장의 위험을 들여다보기, 위험성평가 최진일 (충남노동건강인권센터 세울터 대표)

8강_노동안전보건활동의 확장을 위해(이주, 젠더, 기후위기 등 건강권 활동)

류원철 (직업환경의학전문, 일함건강센터 이사장)

후원 : 민주노총 경기도본부, 금속노조 경기지부

발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 메밀, 숙견, 세은, 연록,
영우, 용현, 윤박, 지나, 혜인

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2025.5.7

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



▲ 돌아가는 사람들을 향해 그는 오래도록 손을 흔들어 보였다. 한 사람이 거기 남았다.
박정혜 금속노조 한국유평테크하이테크지회 수석부지회장이 고공농성 중인 경북 구미시
한국유평테크하이테크 공장.

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