



노동자가 만드는

일터

통권 253호

2025. 6

[특집] 중대재해처벌법 3년, 무엇이 변했나
선량한 간식주의자들을 위한 반론
“사장님 나이스샷”? 막노동에 감정노동, 성희롱까지?



특집 02

중대재해처벌법 3년, 무엇이 변했나

- 중대재해처벌법 평가와 향후 과제
- 법원은 안전보건범죄를 중대한 범죄라고 생각하나?
- 노동자 참여 확대가 중대재해 줄이는 길

지역 노동안전 네비게이션 15

건강하게 일할 권리를 위해 ‘실 권리’가 필요합니다!

풀어쓰는 노동시간 18

‘유연한 노동시간’, 누구를 위한 유연성인가

알아보자, LAW동건강 21

선량한 간식주의자들을 위한 반론

아시아 과로사통신 24

주4일제 도입 공약, 그리고 노동시장의 양극화와 과로 문제

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

독립영화를 대중과 연결하는 일
- 영화배급협동조합 씨네소파 성동림 팀장 인터뷰

현장의 목소리 30

“사장님 나이스샷?” 막노동에 감정노동, 성희롱까지?

문화로 읽는 노동 34

영화 <해야 할 일>, 침묵과 구조의 얼굴

진료실에서 보내는 편지 37

직업환경의학과 의사의 창업 이야기
- 손가락 의수 개발로 시작된 새로운 길

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

주4일제가 기후위기 대응책이라고?

젠더+노동+건강 ON 43

당신의 선택은 최선이었다.
- 위력에 의한 성폭력 생존자가 자기 비난에서 벗어나기

보고서를 보고서 46

좀 더 힘 있고 객관적인 위로

한노보연 이모저모 48

이백원세 번째

노동자가
만드는
일터

삶을 집어삼키는 두 가지 심연

일터를 두 편으로 끊임없이 가르는 심연이 있습니다. 책임을 한 편으로 떠넘기고 권한을 한 편으로 몰려고 하는, ‘계급’이라는 분할선입니다. 또한, 법이라는 심연이 있습니다. 법은 일터라는 현실에서 벌어지는 사건을 자기만의 공간과 거기서 통용되는 논리로 재단합니다. 중대재해기업처벌법이 시행된 지 4년 차에 접어들었습니다. 하지만 안전한 일터를 바라는 바람을 그 심연들이 집어삼키고 있습니다.

사업주들은 (그조차도 대부분 대기업 중심이지만) 처벌을 피하려고 법률·공학 자문을 받아 안전 관리 체계를 세우고 있습니다. 어차피 사고를 막을 수 없다고 여기기에, 오직 처벌 면제만을 목표로 하는 것 같습니다. 그 결과가 폐쇄적이고 경직된, 통제 일변도의 체계가 아닐까 합니다. 이게 다 처벌만 중시한 탓이라며, 사태의 본말을 전도합니다. 법원도 그에 발맞춰 ‘법적’ 책임 소재를 따지는 일에 매달립니다. 법관들은 형사법이라는 영역 밖으로 나가 사유하기를 꺼리는 듯 보입니다. 그런데 우리 사회에서 이 극히 한정된 판단이 진리와 같은 힘을 행사합니다. 오늘도 노동자의 삶은 ‘법적으로 책임 없음’을 입증하는 것만을 목표로 하는 두 가지 심연, 즉 안전 관리 체계와 사법 체계 속으로 집어삼켜지고 있습니다.

일터 6월호는 중대재해기업처벌법 제정 이후를 돌아보며 그 심연을 마주합니다. 우리가 물으려 했던 ‘책임’은 무엇인지, 그를 묻기 위해선 무엇을 해야 하는지 고민을 나눕니다.

- 선전위원장 

중대재해처벌법 평가와 향후 과제

이숙건 상임활동가

「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘중대재해처벌법’) 법안은 19, 20대 국회에서 여러 차례 발의되었지만, 심의조차 하지 못하고 회기종료와 함께 자동 폐기되는 수순을 되풀이했다. 2020년 4월 30일, 무려 38명이 나 되는 노동자를 죽음에 이르게 한 이천 물류센터 화재 참사가 발생하면서 같은 해 5월 17일 136개 시민사회단체가 모여 중대재해기업처벌법 제정 운동본부를 발족하였다. 매일 6~7명씩 노동자가 일터에서 죽임을 당하는 현실을 바꾸기 위해 10만 국민동의청원으로, 추운 날씨에도 국회 앞 농성과 가족을 잃은 산재 유가족의 한 달이 넘는 단식투쟁으로, 2021년 1월 8일에 이르러서야 중대재해처벌법이 만들어졌다.

이러한 과정을 통하여 제정된 중대재해처벌법은 2022년 1월 27일부터 시행되었고, 2024년 1월 27일부터는 5인 이상 사업장에도 확대 적용되었다. 현재 시행 4년 차를 맞은 중대재해처벌법이 법제정 취지와 목적에

맞게 시행되고 있는지 돌아보고, 향후 과제를 살펴보고자 한다.

비공개, 능장 대응으로 일관하는 수사·기소의 처리 절차

법 시행부터 2024년 상반기까지 고용노동부가 중대재해처벌법 위반 혐의 수사를 한 사건¹⁾은 717건이었지만 이중 검찰로 송치한 건수 128건을 포함하여 수사가 완료된 사건은 223건으로 사건 처리율은 고작 31.1%밖에 되지 않았다. 검찰 또한 2025년 1월 21일까지 기소한 사건²⁾은 74건밖에 되지 않아 사건발생일로부터 기소까지 소요된 기간이 평균 16개월로 확인되었다. 심지어 기소까지 31개월이나 걸린 사건도 있었다. 더욱이 큰

1) 이용우 더불어민주당 의원이 고용노동부를 통해서 받은 자료 참조

2) 지난 1월 22일 민주노총총연맹에서 개최한 중대재해처벌법 시행 3년 평가와 과제 토론회 ‘중대재해처벌법 시행 3년 무엇이 법을 멈추는가?’의 자료집 발표 자료(중대재해처벌법 수사, 기소, 재판 현황분석)를 참고함.

문제는 이러한 과정에서 노동부의 재해조사 보고서와 수사 및 송치, 검찰의 기소 현황은 수사와 재판에 영향을 준다면 유족에게조차 비공개를 원칙으로 진행하고 있다는 점이다.

이는 비단 고용노동부와 검찰만의 문제가 아니다. 2025년 1월까지 검찰이 기소 송치한 74건 중 재판부가 1심 이상 선고 판결을 내린 사건은 35건으로 43%였으며, 이중 대법원 확정판결은 단 1건에 불과하였다. 반면 2024년 6월 24일 발생한 아리셀 화재참사는 사건이 발생한 지 3개월 만에 기소가 되었다. 실제로 고용노동부와 검찰이 의지를 갖고 처리하거나 사회적으로 관심이 높은 중대 사건에서는 조사결과도 일부 공개하고 빠른 진행이 가능함을 확인하기도 하였다. 그렇지만 대다수 사건이 법 시행 초기보다 늦어지고 있고, 당국이 비공개 원칙을 고수하고 있기에 그에 대한 문제 제기와 해결이 시급하다.

법 취지를 반영하지 못하는 편파적인 판결의 문제점

5월 20일 전주지법 군산지원 형사3단독(부장판사 지창구)은 군산지역 하수관로 매립공사 현장에서 발생한 중대재해 사건의 원청업체인 '삼화건설'의 대표자와 현장소장에게 무죄를, 삼화건설 법인에 벌금 400만원을 선고하였다. 오히려 하청업체 현장소장에게 산업안전보건법 위반과 업무상과실치사 혐의로 징역형(징역 8개월에 집행유예 2년)을, 하청 법인에 벌금 500만원을 선고하

였다. 이로써 중대재해처벌법 시행 이후 1심 기준으로 다섯 번째 무죄판결³⁾이 나왔다.

검찰에서는 원청에서 지반 붕괴 방지조치 미설치, 굴착 장소 출입금지조치, 작업계획서 미작성 등으로 중대재해가 발생했음을 확인하고 중대재해처벌법 시행령 4조3호인 '유해·위험요인 확인·개선 절차 마련 등 의무' 위반으로 기소하였다. 하지만 재판부는 원청이 위험성평가를 실시하였기에 중대재해처벌법 위반이 아니라고 보았다. 도급인(원청) 범위도 좁게 해석하여 사고 당시 하청노동자에게 작업을 지휘 감독할 '사업주'는 하청업체이므로 원청의 대표자와 현장소장은 안전조치의무 위반에 대한 책임이 없다고 판결하였다. 이번 판결은 산업안전보건법 전면 개정 취지, 중대재해처벌법 제정 취지를 무시한 편파적인 판결이라 하지 않을 수 없다. 더욱이 문제적인 지점은 올해 1월까지 선고된 사건 35건 중 유죄 선고 비율은 94.3%에 달했으나 이중 실형은 5건밖에 되지 않는다는 사실이다. 중대재해처벌법상 법정형 하한선인 1년 미만의 판결이 많아 집행유예 선고에 그치는 등 솜방망이 처벌이 지속되고 있는 것이다. 이렇듯 중대재해처벌법을 무력화시키는 재판부의 편파적인 판결은 오히려 중대재해 예방에 큰 걸림돌로 작동하고 있다.

3) <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=228031>, 2025년 5월 21일 매일노동뉴스 기사 참조

하지만 현장은 조금씩 변화하고 있다

지난 2024년 7월에 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등에서 선정한 5개 사업장을 대상으로 한 민주노동연구원의 ‘중대재해처벌법 효과성 연구’ 결과는 중대재해처벌법 제정 이후 현장에서의 긍정적인 변화를 엿볼 수 있다. 경영자들의 안전보건 인식이 크게 달라졌으며, 이로 인하여 안전보건 부서 보강과 권한 강화, 예산 증액, 안전보건 교육 심화, 작업환경 개량, 원하청 간 안전보건관리체계 개선, 노동조합 의견 반영 등의 변화가 있었다고 밝히고 있다. 노동안전간부(노측 160명) 및 안전보건 담당자(사측 205명)를 대상으로 한 설문조사에서도 마찬가지로의 변화를 확인할 수 있다. 이렇듯 중대재해처벌법은 기업들이 사전 예방적 안전보건 관리체계를 구축하고, 이를 실행해 나가도록 하는데 충분한 견인 효과를 보였다고 평가하였다. 그러나 긍정적인 여러 변화 속에서도 안전보건 관리체계에서 노동조합의 참여, 가입 수준은 여전히 취약한 상태라는 점도 동시에 확인할 수 있었다. 이는 노동조합의 실질적 참여 확대가 향후 절실한 과제라는 점을 드러낸다.

법 시행 4년 차, 앞으로 나아갈 방향

앞에서 살펴본 문제점 외에도 중대재해처벌법 시행 과정에서 드러난 문제는 한두 가지가 아니다. 이러한 문제들은 시행 과정을 거치면서 법 취지에 부합하는 방향으로 개선과 해결이 시급하다. 중대재해 감축과 예방

을 위해서도 이는 결코 회피할 수 없는 과제다. 그러니 경영계나 보수 야당이 주로 제기하는 ‘중대재해처벌법 무용론’이라는 함정에 빠지지 않도록 주의를 기울이는 것은 무척이나 중요하다.

다른 한편, 노동자건강권운동이 향후 지향해야 할 목표에 대해서도 강조하고자 한다.

먼저, 노동자의 알 권리 보장 및 실질적인 참여권 확대에 힘써야 한다.

‘중대재해처벌법 효과성 연구’에서도 안전보건 관리체계에서 노동조합의 참여, 가입 수준이 여전히 매우 취약한 상태임을 지적하고 있다. 정부가 줄곧 강조해온 ‘자율 규제 안전 패러다임’은 노사 모두가 동등한 관계에서 예방적 안전보건체계를 함께 구축하고 실행할 때 가능하고 효과적인 시스템이다. 그렇기에 현장에서 노동조합의 실질적인 참여를 보장하는 법 제도의 정비와 마련이 중요하다. 더불어, 중대재해조사 과정에서 노동조합 및 시민사회단체의 참여 보장 및 재해조사서 공개가 투명하게 이뤄져야 한다. 이러한 과정을 통하여 중대재해 원인을 함께 파악하고 대책을 모색할 때 노동자·시민이 안전한 일터와 사회를 만들 수 있다.

다음으로, 국가 차원의 위험성 평가를 적극적으로 추진해야 한다.

5월 22일 고용노동부는 2023년 노동부의 위험성평가 컨설팅과 안전보건관리체계 구축 컨설팅을 받은 사업장에서 2022년과 2024년 사고사망자 수(유족급여 승인기준)



▲ 2021.01.01 국회 앞에서 중대재해처벌법 제정을 요구하는 108배 진행 모습. 사진 : 한노보연



▲ 2024.08.07 중대재해없는세상만들기 부산운동본부의 노동청앞 기자회견 모습. 사진 : 중없세부산운동본부



▲ 2024.11.25 아리셀 화재참사 해결을 요구하는 시민문화제 모습. 사진 : 아리셀 화재참사 대책위

를 비교했을 때 사고사망자 수가 66.7% 감소했다는 결과를 발표하였다. 보다 자세한 검토가 필요한 상황이지만, 이번 조사결과는 60% 이상의 중대재해가 발생하는 (50인 미만) 작은 사업장일수록 현장의 유해위험요인을 발굴, 개선해 나가기 위해 제대로 된 위험성평가가 절실함을 시사한다. 또한 안전보건관리체계의 구축은 중대재해를 포함한 산업재해 감축 및 예방에 크게 기여할 것이다. 이를 위해서는 소규모 사업장을 대상으로 한 종래의 지원방식을 넘어서서 국가 차원의 위험성평가를 적극적으로 추진하고, 현장의 유해위험요인 개선을 위한 지원체계를 보다 확대하고 강화해야 한다.

법 취지에 맞는 판결과 처벌로 예방을 견인하자

중대재해 예방효과가 좀체 나타나지 않는 다며 중대재해처벌법 무용론을 제기하는 세력에 맞서, 과연 누가 법 시행 취지 및 효과를 왜곡하고 무력화하고 있는지를 제대로 드러내야 한다. 나아가 단위 현장을 넘어 공단과 지역, 사회에서 발생하는 중대재해 현안에서 노동조합과 시민사회가 함께 대응하고, 조사부터 처벌까지 문제제기와 개입을 적극적으로 시도하자. 그래야 노동자·시민의 생명·안전보다 기업 이윤, 국가 경제를 우선시하는 경영계와 정부의 행태에도 제동을 걸 수 있다. **알터**

법원은 안전보건범죄를 중대한 범죄라고 생각하나?

박다혜 회원 변호사

우려가 현실로 ... CEO 중대재해 첫 처벌

중대재해 ‘첫 실행’에 경총
“가혹한 처사 ... 균형·정당성 잃어”

하청노동자가 작업 중 사망하여 원청인 한국제강 주식회사와 대표이사가 중대재해 처벌 등에 관한 법률 등으로 기소된 사건에서 법원은 대표이사에 대하여 징역 1년, 위 회사에 대하여 벌금 1억 원 등을 선고했다.¹⁾ 대표이사의 첫 실행 선고에 대해 위와 같은 기사들이 쏟아졌다.

무엇을 ‘우려’해야 하는지, 진짜 ‘가혹한 처사’가 무엇인지 굳이 바로잡지는 않겠다. 중대재해처벌법은 안전보건확보의무 위반으로 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또

는 경영책임자 등에게 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금에 처한다고 규정한다. 법인·기관에 대해서는 사망 재해의 경우 50억 원 이하의 벌금형을 두고 있다. 보통의 경우라면 이러한 법정형의 범죄에 대해 법원이 모든 공소사실을 유죄로 인정하며 대표이사 징역 1년, 법인 벌금 1억 원을 각 선고한 것은 ‘뉴스’가 되기 어렵다. 그러나 우리 사회는 일터에서의 죽음을 야기한 기업의 안전보건범죄로 인해 기업을 경영하던 이가 감옥에 가는 것을 여전히 이례적인 소식이라 여긴다. 법정형에 한참 못 미치는 양형이어도 말이다.

법원이 중대재해처벌법위반으로 최초의 실행을 선고한 한국제강 판결의 구체적인 양형 이유를 들여다보면, 안전보건범죄에 대한 법원 인식의 일면을 확인할 수 있다. 보통은 판결문의 주문으로 표기되는 양형(처분형)에 주목할 뿐 자세한 양형 이유에 관심을 갖지 않는다. 그런데 과거 중대재해 사건

1) 제1심 판결(창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결)의 양형이 항소심(부산고등법원 2023. 8. 23. 선고 (창원)2023노167 판결)에서도 유지되었고, 대법원 2023. 8. 23. 선고 2023도12316 판결로 이를 확정하였다.

에서 일선 현장 노동자 또는 중간관리자에게 가벼운 처벌을 내리는 데 그치는 경우가 많았다. 이러한 현상이 중대재해처벌법의 주된 입법 배경이 되었다는 점에서 법원이 부과한 중대재해처벌법위반죄의 형량과 그 이유를 살펴보는 것은 이 법이 어떻게 현실에 뿌리내리고 있는지 살피는 하나의 지표가 될 수 있을 것이다.²⁾

이 사건에서 한국제강 대표이사는 하청노동자 산재예방을 위하여 중량물 취급 작업시 안전대책을 포함한 작업계획서를 작성하지 않았다. 또한 한국제강이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모를 고려하여 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자 등이 업무를 각 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 평가하는 기준을 마련하지 않았고, 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산재 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차 마련을 하지 않는 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하지 않음으로써, 수급인(하청업체) 안전보건관리책임자가 안전조치 의무를 이행하지 않도록 하였다. 한편 하청업체 대표는 중량물 취급 작업에 관한 작업계획서를 작성하지 않았다. 이 사건 작업에 사용된 섬유벨트는 심하게 손상된 상태였음에도 피해자로 하여금 해당 섬유벨트

를 방열판 보수 작업에 사용하도록 하는 등 중량물 인양 작업을 제대로 관리·감독하지 않았다.

하청업체 소속 노동자인 피해자는 방열판을 뒤집기 위해 방열판의 러그홀에 손상된 섬유벨트를 표면이 날카로운 고리에 샤클도 없이 직접 연결한 후 크레인을 조작하였다. 그 순간 섬유벨트가 끊어지고 방열판이 낙하하면서 중량물과 근접하여 크레인을 조종하던 피해자를 덮침에 따라 왼쪽 다리가 협착되었다. 피해자는 2022. 3. 16. 사고 당일 응급실에서 치료를 받던 중 좌측 대퇴동맥 손상에 의한 실험성 쇼크로 사망하였다.

한국제강 대표이사와 하청업체 대표가 각 업무상과실치사죄로 기소되었고, 이에 더해 한국제강 대표이사는 산안법상 도급인의 안전조치의무위반치사와 중대재해처벌법위반 혐의로, 하청업체 대표는 산안법상 안전조치의무위반치사 혐의로 각 기소되었다. 한국제강 법인은 중대재해처벌법과 산안법의 각 양벌규정을 적용하여 기소되었다. 그 외에도 이 사건 이후 한국제강 사업장에 대하여 실시된 중대재해 발생 사업장 감독에서 총 21개의 안전·보건조치 불이행 사항이 적발되어, 한국제강 법인 등에 대해 산안법위반죄가 추가로 적용되었다.

제1심 법원인 창원지방법원 마산지원은 “중대재해처벌법 제정으로 신설된 개념인 이른바 ‘경영책임자’에 해당하는 사람에게 산업재해 사망사고에 관한 형사책임을 어느 정도로 부과할 것인지”가 이 사건에서 문제

2) 이하 내용은 민주사회를 위한 변호사모임 2023 노동 판례비평(제28호), ‘중대재해처벌법위반 판결 양형이유 검토’ 일부를 요약, 정리하여 작성하였다.



▲ 2023.09.26 부산 중대재해처벌법 위반 1호 재판 엄중처벌 촉구 기자회견 사진 : 중대재해없는세상만들기 부산운동본부

되는 쟁점 중 하나라고 밝혔다.³⁾ 그런데 판결에 따르면, 한국제강 대표이사는 2007년 경부터 판결 선고 시까지 한국제강의 경영 책임자이자 안전보건총괄책임자로 재직해 왔는데, 2010. 6. 9. 검찰청과 고용노동부 합동 점검에서의 안전조치의무위반 적발로 인해 2011년 벌금형 처벌을 받았고, 2020. 12. 21. 부산지방법고용노동청 창원지청의 사고 예방 감독에서도 안전조치의무 위반 사실이 확인되어 2021. 3.경 벌금형 처벌을 받았으며, 2021. 5. 24. 산업재해 사망사고가 발생하여 2021. 5. 27.경 실시한 정기 감독에서 또 다시 안전조치의무위반 사실이 적발되어 2021. 11.경 벌금형 처벌을 받았다. 뿐만 아니라 2021년 사망사고에 대한 산안법위반에 대해 2022. 5. 10. 제1심 법원에서 징역 10개월에 집행유예 2년, 2023. 2. 9. 항소심 법원에서 벌금 1,000만 원을 선고 받았다. 그리고 재차 발생한 2022년 사망사고에 대한 판결이 이 사건 판결이다.

이 사건의 구체적인 양형 이유는 다음과

같다. 먼저 양형에 있어 피고인들에게 유리한 이유로는 ① 피해자 과실, ② 피해자 유족과의 합의 및 유족의 선처 탄원, ③ 사건 이후 사후조치 등을 밝히고 있고, 불리한 이유는 ① 산업재해 예방의 필요성 및 중대재해처벌법의 입법취지, ② 동종의 범죄전력과 사망사고 이력, ③ 원청으로서 사내하청업체에 대한 안전조치의무를 장기간 해태하고 책임을 전가해온 점 등이 있다.

이는 다른 중대재해처벌법위반 판결의 양형이유와 상당 부분 동일하다. 산안법 위반 사건과 비교하더라도 마찬가지다. 기존 법인 산안법에 대한 비판적 평가를 바탕으로 상이한 의무주체, 높은 법정형 등을 포함한 새로운 법이 제정된 것이 중대재해처벌법이지만, 여전히 위반의 정도가 중한지, 유사한 사고가 반복적으로 발생했는지, 피해가 중한지 여부 등과 무관하게 배상, 합의, 처벌불원 등의 사정이 경미한 형벌을 정당화하는 영향력 있는 양형요소로 등장하고 있는 것이다.

또한 주목할 부분은 제1심에 이어 항소심에서도 피고인에게 유리한 양형이유로 피해자의 과실을 언급하고 있다는 점이다. 그런데 법원이 무엇을 근거로 “피해자에게도 이

3) 창원지방법원 마산지원, 중대재해처벌법위반 사건 보도자료 - 창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결 -, 2023. 4. 23자



사건 사고 발생 또는 피해 확대에 어느 정도의 과실이 있다”고 판단한 것인지 기재하고 있지 않아 판결문을 통해서도 이를 확인하기 어렵다. 참고로 대법원 양형위원회의 산업안전보건범죄 양형기준을 보면 특별양형인자 감경요소로 ‘사고 발생 경위에 특히 참작할 사유가 있는 경우’를 두고 있는데, 판결이유 중에는 위 감경요소에 해당하는 ‘특히 참작할 사유’로서의 피해자의 과실은 없고, 설령 있더라도 상급자의 지시에 따른 업무 수행으로서 불가피한 사유에 해당하여 제외되는 것으로 보인다.

법원은 또 다른 양형이유로 이 사건 이후 한국제강의 사후조치가 있었던 점을 들었다. 그런데 이 사건 10개월 전 발생한 2021년 사망사고에 대해서도 피해자 유족의 처벌불원의사, 피해자의 과실, 다른 종사자의 책임, 피고인들이 두 차례 산안법위반 전력이 있지만 벌금형을 초과하지 않은 점, 사후적인 안전조치를 위해 노력한 점 등을 당시 법원이 유리한 양형이유로 제시한 바 있다. 사실상 반복되는 사망사고에 동일한 감경요소를 계속해서 인정하고 있는 것이다. 하지만 판결에서 밝힌 이 사건 당시와 이후의 반복적

인 법 위반 사실에 비추어 볼 때, 한국제강의 사후조치 노력이 적절하거나 충실했다는 2021년 사망사고 판결과 이 사건 판결의 평가를 신뢰할 수 있을까.

어떤 범죄에 대한 법정형의 종류와 범위의 선택은 그 범죄의 죄질과 보호법익에 대한 고려뿐만 아니라 우리의 역사와 문화, 입법 당시의 시대적 상황, 국민 일반의 가치관 내지 법감정, 그리고 범죄예방을 위한 형사정책적 측면 등 여러 가지 요소를 종합적으로 고려하여 입법자가 결정할 사항이다.⁴⁾ 그럼에도 불구하고 현재 중대재해처벌법에 대한 법원의 처분형은 입법자가 정한 법정형과 범죄행위자의 책임에 비해 지나치게 가볍다. 전체 형벌체계상 현저히 균형을 잃거나 그러한 유형의 범죄에 대한 형벌 본래의 기능과 목적을 달성함에 있어 필요한 정도를 일탈하는 것은 아닌지 우려될 정도로 이례적이다. 법원이 판결을 통해 안전보건범죄가 가벼운 범죄라고 선언하려는 것은 아니길 진심으로 바란다. **알터**

4) 창원지방법원 2023. 11. 3.자 2022초기11795 결정

[기획좌담] 노동자 참여 확대가 중대재해 줄이는 길

임용현 상임활동가

중대재해 예방을 위해서는 현장의 유해·위험요인에 대한 의견 개진이 활발해야 한다. 노동자 참여에 기반한 위험성평가뿐 아니라 근골격계 유해요인조사 등 사업장 단위의 노동안전보건활동이 강조되는 이유다. 그러나 개별 현장의 작업환경 및 노동권 보장 수준이 상이한 만큼 노동자 참여에 있어서도 그 편차가 존재한다.

금속노조는 2021년 마련한 모범 단체협약(안)을 통해 안전보건에 관한 노동조합(혹은 노동자)의 참여를 현장에 정착하고자 노력 중이다. 위험성평가를 비롯한 일상 노동안전보건활동을 현장에 뿌리내리기 위해 분전 중인 경기지역 금속사업장 노동안전보건 활동가들로부터 현장의 난관과 고민을 들어보았다. 금속노조경기지부 김두형 노안국장, 말레동현화성지회 박종대 노안부장, 현대모비스안양지회 최수민 노안부장이 참여했다.

통제적인 안전보건관리체계부터 근본적인 혁신 필요

Q. 중대재해처벌법(이하 중처법)이 시행 4년 차에 접어들었다. 사업장 안전보건관리체계 구축 면에서 어떤 점이 달라졌나?

최수민(이하 '최') 현대모비스는 모듈 부품을 생산하는 공장이 전국에 흩어져 있다. 그러다 보니 사업장 안전보건 이슈에 대해 노사가 함께 논의할 기회가 흔치 않다. 작년에 공장별로 실시했던 위험성평가의 성과나 과제를 공유하는 자리가 얼마 전 있었는데, 재해 예방을 위한 안전보건 전담 인력의 문제라든지 예산의 문제에 대해서도 여러 이야기가 오갔다. 일례로 작년 안양공장에선 근골격계질환 예방을 위해 자동화 설비를 도입했는데 여기에 3억 원가량이 투입됐다. 우리 사업장(안양공장)이 상대적으로 많은 예산을 배정받았고, 어떤 사업장은 1천만 원 정도가 편성됐다고 하더라. 설비 개선 같은 안전에 투자하는 비용이 사업장 수준에서 감당할 수 있는 (예산) 범위를 초과하면 다른 사업장에 배정된 예산을 전용하는 방식

인데, 어떻게 보면 한정된 예산을 여러 사업장이 나눠 쓰는 구조라는 생각도 든다.

박중대(이하 '박') 우리 회사는 작년 5월 중 대재해 예방과 관련한 컨설팅을 받았다. 종전과 확연히 달라진 부분은 중대재해처벌법 대응을 이유로 규정과 절차를 지나치게 강조한다는 점이다. 모든 문제에서 작업자의 과실, 개인의 문제로 몰아가는 경향을 보인다. 사고가 발생했을 때 나오는 사측 반응도 엇갈린다. 예전(컨설팅 전)에는 “왜 그랬어?”, “개선책이 뭐야?” 이 정도였다면, 요새는 “안전센서도 있고 비상 스위치도 있는데, 왜 그렇게 서둘러 작업했느냐?”라고 문제를 제기하는 식이다. 작업자들이 할당된 물량을 채우느라 기계를 세우지 않고 무리하게 작업하다가 다치는 건데, 안전수칙 지켜야 한다고 강조하면서 물량 얘기도 빼놓지 않는다. 말인즉슨 물량도 안전도 둘 다 챙기라는 얘긴데, 사실 모순되는 주문을 계속 넣고 있는 거다.

중처벌 시행 이후 노조의 안전보건 일상 활동을 안착하기 위한 노력은 이렇듯 다층적으로 전개되고 있다. 이 과정에서 안전을 앞세워 노동배제적이고 노동자에 대한 현장통제를 강화하는 흐름이 나타나고 있기도 하다. 기업의 안전보건관리체계가 제대로 작동하기 위해서는 인력과 예산의 효율적 투입뿐 아니라 업무상 위험을 가장 잘 알고 있는 현장 노동자의 의견과 노동조합의 참여가 수용되어야 한다. 법이 부여한 사용자의 안전보건조치 의무와 책임을 기계적으로 준수

하는 데만 몰입해 통제적인 안전보건관리체계를 고수한다면 노동자나 노동조합이 위험 상황에 능동적으로 대처할 가능성은 그만큼 줄어든다.

박 사출 공정에서 작업자 안면부에 안료가 튀는 사고가 한번 있었다. 다행히 실명으로 이어지진 않았고, 이 사고를 계기로 회사에서는 작업환경 개선대책 마련에 박차를 가했다. 혹여 작업자의 실수로 책임을 돌릴까 봐 노조에서도 우려가 컸었는데, 공정표 자체도 없는 작업이라서 그런 일은 일어나지 않았다. 그런데 결국 개선책으로 나온 것은 개인 보호구 착용을 철저히 하라는 것이었다. 물론 이번 사고처럼 사출기계 성능 개선은 현실적으로 쉽지 않은 부분도 있지만... 그 외에도 많은 위험이 있을 수 있는데, 이 모든 것들을 안전보호구라든지 개인이 ‘알아서, 잘’ 대처해야 하는 문제로 처리되는 것 같아 씁쓸할 때가 많다.

안전한 작업장 문화를 만드는 과정은 노사간 갈등과 긴장을 불러온다. 작업자들 또한 기존의 작업관행을 바꾸는 것에 대한 거부감을 드러내기도 한다. 노동안전보건활동을 하는 현장 활동가들에게는 회사를 설득하는 것만큼, 동료 작업자를 설득하는 것 또한 만만치 않은 과제이다.

최 우리 현장은 라인작업이다 보니 UPH(Unit Per Hour, 시간당 생산량)가 작업속도를 결정하는 중요한 기준이 된다. 일을 처리하는 속도에 개개인의 편차가 생길 수 있지만, 대부분의 작업자들은 작업속도를

높여서 물량을 맞추고 남는 시간에 길게 쉬는 걸 선호한다. 생산 물량이나 속도에 매이지 않고 차근차근 안전하게 일하는 현장을 만들려면 무엇보다 (현장 노동자들의) 이런 문제에 대한 공동의 인식을 만들어야 한다. 물론 쉬운 일은 아니다.

김두형(이하 '김') 경기지역 금속 사업장 전반으로 넓혀서 보면, 일상 노동안전보건활동이 일정하게 안착된 현장은 사실 중처법 시행 효과가 뚜렷이 감지된다고 보기 어려운 측면이 있다. 앞서 얘기한 물량제일주의나 작업관행은 아직까지 크게 달라진 것이 없는데다가 사측은 이러저러한 절차나 규정만 더욱 강화하고 있기 때문이다. 이러한 현장 통제가 강화되는 흐름에 그나마 맞설 수 있는 곳은 노동조합이 있는 사업장이나 노동안전보건활동이 활성화된 사업장이라고 생각한다. 정말 열악한 사업장들, 이를테면 노동조합이 없거나 50인 미만 소규모 사업장은 중처법 시행 이후 어떤 상황인지 면밀히 파악해야 할 것 같다.

위험에 집단적으로 대응할 수 있는 역량 강화하기

중대재해의 획기적인 감축을 위해서는 위험 정보에 대한 알 권리, 위험 작업을 거부 또는 중단할 권리, 위험 작업 개선 및 재해예방에 참여할 권리가 현장 노동자에게 주어져야 한다. 이러한 권리는 위험성평가, 작업 중지권, 산업안전보건위원회 노동자 참여 등을 통해 제도적으로 보장되어야 한다. 각각

의 현장 상황은 실제로 어떻게.

박 우리 현장은 올해 위험성평가가 이제 3년차를 맞이한다. 1년 차에는 회사 주도로 실시했고, 작년에 금속노조 안을 제시했다가 사측으로부터 거부당했다. 올 들어서는 노조 단독으로 진행하고 있다. 지난 2년간은 현장에 (위험성평가) 설문지를 배포했는데, 현장 의견을 이렇게 청취했다는 걸 표시하는 수단에 불과했다. 반면 올해는 노조에서 적극적으로 현장 의견을 수렴하려고 한다. 라인마다 들어가서 개별 작업마다 사고, 근골격계 부담작업, 화학물질과 관련된 유해·위험요인에 대해 노동자들의 이야기를 있는 그대로 솔직히 들어볼 예정이다.

최 저희도 작년에 노사 공동으로 위험성평가를 실시했고, 이때 도출했던 개선안들이 아직도 진행 중인 게 좀 많다. 그래서 현장의 가시적인 변화 측면에서 좀 더디다고 느끼는 부분들이 있고, 노사간담회 자리에서도 그런 얘길 주로 나눴다.

종전에도 그랬지만 올해 위험성평가는 사측에선 안전관리자가 전담을 하고, 노측은 저를 포함해서 노안부장 두 사람이 참여할 계획이다. 마음 같아서는 실행위원을 약간 명이라도 두어서 현장의 참여를 넓히고 싶은데, 뜻대로 될지는 모르겠다.

김 경기지부에 대략 60개 정도 사업장이 있다. 위험성평가 실시현황을 조사해 보면, 대부분 노사합동으로 진행하고 있긴 하다. 다만 형식적 참여에 그치는 경우가 대부분이고, 일부 현장에서는 위험성평가 보고서



▲ 2025.05.17. <일터> 기획좌담에 참여 중인 금속경기 노동안전보건활동가들의 모습(왼쪽부터 금속노조경기지부 김두형 노안국장, 말레동현화성지회 박종대 노안부장, 현대모비스안양지회 최수민 노안부장). 세 사람은 이구동성으로 강조했다. “노동자 참여가 실질적으로 보장돼야 위험 상황에 대한 능동적인 대처도 가능하다.” 사진: 한국노동안전보건연구소

에 실질적인 위험에 대한 공유가 아니라 일반적인 건의사항 수준의 내용을 담는 경우도 더러 있었다. 가령 내가 일하는 현장의 유해·위험요인의 얘기가 아니라 ‘길 가다 패인 데 좀 고쳐 달라’는 정도의 이야기들 말이다.

구조적인 위험을 인식하고 잠재된 위험을 발굴하는 데 있어 가장 필수적인 것은 위험에 대한 공통의 감각을 키워가는 것이다. 대개의 경우 현장 노동자들이 위험을 감내하는 까닭도 위험에 대해 거부할 수 있는 힘이 나(혹은 우리)에겐 없다고 생각하거나, 심지어는 그것이 위험인지 아닌지조차 사업장 차원에서 함께 논의, 확인할 수 있는 과정이 생략되기 때문이다. 이러한 상황에서 안전보건활동은 특정 담당자의 역할이 되어버리며, 집단적인 대처를 더욱 어렵게 만든다. 위험에 맞닥뜨린 누구나 위험을 통제할 수 있는 역량을 키워나가는 것이 무엇보다 중요한 이유다.

Q 끝으로 안전한 일터를 만들기 위해 앞으로 어디

에 주안점을 두고 활동한 계획인지 얘기해 달라.

박 두 가지가 중요하다고 본다. 하나는 ‘예방’, 또 다른 하나는 ‘산재’다. 재해자가 힘들지 않도록 돕는 게 일차적인 역할이라고 생각한다. 그다음으로는 현장에서 일상적인 안전보건활동이 이뤄질 수 있도록 하는 것이다.

최 우선 안전 역량과 자원을 집중할 수 있는 구조를 만드는 것은 노사 어느 한쪽만의 과제는 아니라고 생각한다. 해마다 골병드는 노동자들이 속출하고 있는데, 앞으로 현장 개선 활동을 어떻게 해나갈지 계속 고민하고 실천하겠다.

김 중대재해는 물론이고, 현장에서 질병자나 아차사고가 발생했을 때 노조로 보고되는 게 중요하다고 생각한다. 그래야 노조의 개입방안도 마련할 수 있기 때문이다. 앞으로 그런 것을 더 잘해나가면서 전체 사업장의 안전역량이 상향평준화되도록 노력하겠다. 



사진으로 보는 세상

- ▲ 5월 30일부터 31일까지 이틀간 진행된 '보듬는학교' 새싹과정. '건강한 일터, 우리가개'라는 슬로건과 함께 노안활동가들이 각 현장과 지역의 노동안전보건운동의 주체로 사고, 동료들을 조직할 수 있도록 기초과정을 배우는 과정으로 꾸렸다. 한노보연, 공감, 새싹과정 참여자들과 강사진들이 다함께 주먹 들고 한 컷.

건강하게 일할 권리를 위해 ‘쉼 권리’가 필요합니다!

이미숙 반월시화공단노동조합 월담 위원장

2025년 4월 24일, 반월공단의 산업단지근로자복지관 1층에 작은 사업장 노동자를 위한 공동휴게실 1호점이 문을 열었다. 노동자에게 ‘쉼 권리’가 당연한 권리임을 이야기하며 꾸준히 노력해 온 지난 4년간의 활동이 구체적 공간으로 실현된 것이다. 그러나 이 공간은 끝이 아닌 시작이다. 아직도 수많은 공단 작은 사업장 노동자들에게 제대로 된 ‘쉼 공간’은 보편적 권리로 보장되고 있지 않기 때문이다.

작업장을 벗어나지 못하는 노동자들

2021년, 월담노조는 반월시화공단 노동자들의 휴게권 실태를 묻는 설문조사를 진행했다. 그 결과 응답자의 33.3%는 회사 내에 휴게공간은 물론이고 탈의실조차 없었다. 무엇보다 심각한 것은 71.9%의 응답자가 쉬는 시간에도 작업장을 벗어나지 못한다는 점이었다. 휴게실이 없다고 답한 이들은 물론이고, 있다고 해도 쉴 만한 공간이 아니어서 작업장 한편에 제품 박스나 스티로폼 등을 깔고 쉬거나 회사 근처 공터나 도로변, 차 안, 심지어 화장실까지 휴식 공간으로 활용했다. 이처럼 ‘쉼 권리’는 그저 불편한 현실이거나, 딱히 권리로서 주장하기 힘든, 어쩔 수 없는 것으로 여겨지고 있었다.

월담노조는 실태조사 결과를 바탕으로 ‘일터에 쉼표’ 캠페인을 진행했다. 노동자의 쉼이 단순한 배려나 편의가 아닌 건강하게 일할 권리임을 이야기하기 시작한 것이다. ‘쉬는 공간 사진 찍어 보내기’, ‘휴게실 점수 매기기’, ‘길 위에 쉼터’ 설치 등 노동자의 참여를 끌어내는 실천을 진행했고, 이를 통해 작은 사업장 노동자의 쉼 권리에 대해 당사자와 지역사회는 공감대를 확산시켜 나갔다. 또한 다양한 언론 기고와 기자회견, 쉬는 공간 사진 전시회를 통해 문제를 사회적으로 알리고, 안산시와 시흥시 등 지자체와의 면담을 통



▲ 2022.10.26. '반월·시화공단 노동자 휴게권 보장과 공동휴게실 마련을 위한 정책토론회'가 한국산업단지공단 경기지역본부 대강당에서 열렸다. 사진: 월담노조

해 공동휴게실 설치를 위한 정책 논의를 이어갔다.

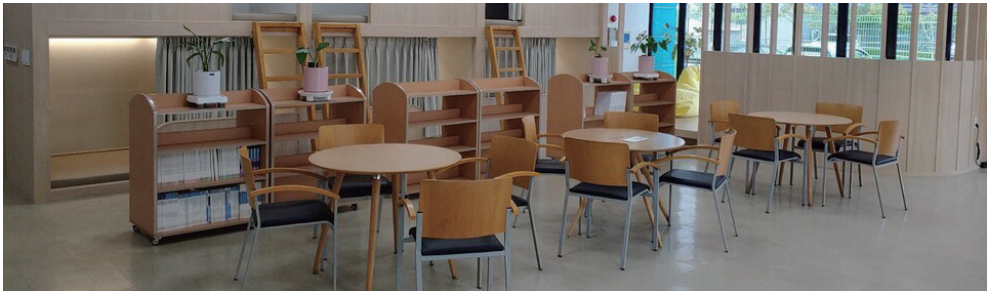
쉽음 '권리'다 - '일터에 쉽표'

2022년에는 지역 단체들과 함께 '반월·시화공단 노동자 휴게권 보장을 위한 공동사업단(이하 공동사업단)'을 구성하면서 사업 내용을 더욱 구체화해나갔다. 민주노총 안산지부, 금속노조 경기지부, 시흥안산지역지회, 산업단지복지관, 시화노동정책연구소 등과 함께 지역 기반의 공동 대응 체계를 만든 것이다. 실태조사, 휴게공간 사진전, 토론회를 통해 여론을 형성했고, 정책적 대안도 구체화했다. 특히 2023년에는 공단 내 지식산업센터 및 작은 사업장 사용자와 노동자를 대상으로 공동휴게실에 대한 실제 수요를 파악했다. 이를 바탕으로 안산시에 2025년 공동휴게실 설치 예산확보를 요구했고, 마침내 올해 1호 점이 탄생하게 된 것이다.

사실 월담노조가 구상한 공동휴게실의 모습은 크고 화려한 시설이 아니다. 최신 설비가 갖춰진 고급 휴게실도 아니다. 작업 중간 또는 점심을 먹고 난 후 주어진 잠깐의 휴식 시간에, 사업장 근처에서 쉽게 찾을 수 있는, 작지만 가깝고, 자유롭게 찾을 수 있는 쉽의 공간이었다. 공단의 구석구석, 버스정류장 옆, 식당 근처, 아파트형 공장 틈틈이 훑훑하게 마련된 공간. 이것이 월담노조가 바라는 공동휴게실의 진짜 모습이다. 누구든지 들어갈 수 있고, 눈치 보지 않고 몸을 뉘 수 있는 그런 공간 말이다.

쉽 권리는 곧 건강하게 일할 권리

'쉽 권리'는 단순히 피로를 덜기 위해 받는 배려가 아닌, 노동자가 건강하게 일할 권리의 핵심 요소다. 적절한 휴식이 보장되지 않는 노동환경은 근골격계 질환, 스트레스, 사고 위험 증가 등 수많은 건강 문제를 유발한다. 쉬지 못하는 일터는 결국 생명과 안전을 위협하는 일터가 된다. 따라서 휴게공간은 단지 '편의시설'이 아니라, 일터의 안전과 노동자의



▲ 안산시산업단지근로자복지관 1층 로비 공간에 작은사업장 노동자 누구나 이용할 수 있는 공동휴게실 '누구나 쉼터'가 마련됐다. 사진 : 노동과세계

생명을 지키는 최소한의 조건이다. ‘쉴 권리’는 곧 ‘건강하게 일할 권리’와 맞닿아 있다.

그러나 사업장 휴게시설 설치 의무화가 시행 3년을 맞이하는 지금, 현장에는 여전히 제대로 된 쉼이 보장되지 않는 곳이 태반이다. 법이 하루 중 일정 ‘시간’을 쉴 수 있도록 정하고 있는 것만큼, 쉬는 ‘공간’에 대한 보장도 매우 중요하지만, 여전히 부차적인 일, 사용자의 선의에 의존해야 하는 일로 치부되고 있다.

작은 사업장의 열악한 환경을 이야기하면 “어쩔 수 없다”, “영세하니 이해해야 한다”는 말이 돌아온다. 그러나 이 말이 계속 반복된다면 작은 사업장 노동자의 휴게권은 영영 뒤로 밀릴 수밖에 없다. 우리는 물어야 한다. ‘쉴 수 없는 노동’은 과연 정당한가. 휴게시간에 정해진 공간 하나 없이 작업장 구석을 전전해야 하는 현실이 과연 정상인가.

공동휴게실 1호점, 쉼의 첫 발걸음

공동사업단을 통해 지난 몇 년간 꾸준한 활동을 한 결과 ‘공단 노동자에게도 휴게실이 필요하다’는 목소리에 많은 이들이 공감하고 있다. 노동자뿐만 아니라 시민들도, 그리고 공단 내 일부 사용자들도 휴게공간의 필요성에 동의하고 있다. 그 공감대를 더 많은 실천으로 연결해 내는 것이 지금의 과제다. 더 많은 예산을 확보하고, 공간을 확보하며, 제도를 만들어가야 한다. 그러나 그 일은 절대 쉽지 않다. 그렇다고 불가능한 일도 아니다. 이미 한 걸음을 디뎠기 때문이다.

월담노조는 앞으로도 ‘일터에 쉼표’를 찍는 실천을 멈추지 않을 것이다. 쉼은 모든 노동자에게 안전하고 건강하게 일할 수 있는 조건이자 인간다운 삶의 필수 전제다. 이 권리가 사업장 규모에 따라 달라져서는 안 된다. 공동휴게실 1호점이 그 시작을 알렸다면, 이제는 2호점, 3호점으로 이어져야 할 때다. 공단 곳곳에 모든 노동자의 쉼이 가능해지는 그 날까지 두박두박 걸어가자. 

‘유연한 노동시간’, 누구를 위한 유연성인가

이혜은 회원, 직업환경의학전문의

21대 대선을 앞두고 후보들의 노동시간 공약이 눈에 띈다. 더불어민주당의 이재명 후보는 주4.5일제를 내세웠다. 범정부 차원 주4.5일제 실시 지원 및 실노동시간 단축 로드맵을 제시하여 2030년까지 OECD 평균 이하로 노동시간을 감축하겠다는 공약이다. 고용노동부 장관 출신의 국민의 힘 김문수 후보는 노사합의를 기반으로 주52시간 근로시간제를 개선하겠다고 밝혔다. 공약 발표회에서 설명한 구체적 내용으로는 고소득 전문직 노동자의 주52시간 적용 대상에서의 제외 및 유연근무 요건의 완화, 탄력근로제와 선택근로제의 단위기간 확대 등으로 노골적인 노동시간 유연화 정책을 전면에 드러냈다. 이에 비하면 이재명 후보의 공약은 노동시간의 단축에 무게를 두었다고 볼 수 있지만 지금까지의 한국의 노동시간 정책에 대한 경험상 유연화 없이 법정노동시간 단축만 추진될 것이라 믿기는 쉽지 않다.

1953년 근로기준법이 최초 제정·공포된 이후 1988년까지 법정 근로시간은 주 48시간 이었고 허용되는 최대 주당노동시간은 60시간이었다. 이후 1989년 제 8차 개정 근로기준법에서는 법정근로시간을 주 44시간으로 단축하였으나 휴일 근무를 포함해 최대 64시간까지 연장근로가 가능했다. 김대중 정부의 공약사항으로 2004년부터 시행된 주 40시간 제도에서는 법정근로시간이 주 40시간으로 줄었으나, 최대 허용 노동시간은 휴일 근무 포함 주 68시간으로 또 늘어났다. 법정노동시간은 계속 줄어드는데 최대 허용 노동시간은 계속 늘어났던 아이러니로 인해 평균 노동시간은 줄어들었으나 노동시간의 양극화는 더 심각해져 온 것이다.

그리고 드디어 2018년, 문재인 정부 시기에 최대 허용노동시간이 52시간으로 줄었다. 그러나 이번엔 6개월 단위의 탄력근로제, 연구개발 업무에서의 선택근로제, 특별연장근로

의 허용 등 노동시간 유연화를 위한 제도가 새로 도입되거나 확대되었다. 이렇듯 노동시간 유연화는 지난 수십 년간 신자유주의 정책 속에서 꾸준히 강화되어 왔다.

노동시간 유연화의 이중성?

윤석열 정부에서 추진하려다 중단되었던 노동시간 유연화 확대 정책, 즉 연장근로시간의 관리 단위 기간을 늘리려고 했던 근로시간 제도 개편안을 떠올려 보자. 당시 정부의 주장은 기업과 노동자에게 모두 이익이 되는 정책이라는 것이었다. 기업의 입장에서야 경기변동에 따른 수요 변화에 노동자의 추가 채용 또는 해고 없이 더 낮은 비용으로 탄력적으로 대응할 수 있다는 측면에서 이익이 명확해 보인다. 정부는 노동자의 이익 또한 강조하며 노동자의 ‘선택권’, ‘건강권’, ‘휴식권’과 같은 핵심어를 제시했다. 물론 대다수 노동자들에게는 노동시간이 노동자의 선택이 아니라 사용자의 필요에 따라 결정될 가능성이 훨씬 크며, 원하는 시기에 몰아서 일하고 장기휴가를 떠난다는 식의 그럴듯한 시나리오의 현실에서 결코 쉽지 않다고 판단했기 때문에, 이 개편안에 대해 강하게 반대한 바 있다.

그럼에도 노동시간 유연화를 잘 활용하면 노동자에게 이익이 될 수 있다는 식의 주장은 끊임없이 등장한다. 노동자가 노동시간을 자율적으로 선택함으로써 작업의 효율성을 높이면서도 일과 삶의 균형을 추구할 수 있고, 특히 여성의 노동시장 참여를 높일 수 있다는 주장이다. 실제로 ‘유연한 노동시간(flexible working hour)’을 검색어로 건강에 대해 연구한 논문들을 찾아보았을 때 대부분 노동자의 건강에 해롭다는 결과를 확인할 수 있었지만, 노동자의 건강에 이로운 영향을 보여주었다는 연구 또한 찾아볼 수 있었다.

예를 들어 미국의 한 소규모 연구(McNall 등, 2010)에서는 220명의 노동자를 대상으로 분석한 결과 시차출퇴근제(flexitime)와 집약근무형 유연근무제(compressed workweek)가 직무만족도, 일-가정 균형에서 좋은 효과를 보였다는 결과를 보고했다. 시차출퇴근제는 하루 노동시간은 그대로 8시간이나 고용주에 의해 주어진 몇 가지 선택지 중 노동자가 선호하는 출퇴근 시각을 선택하여 일하는 것이며, 집약근무제는 주당 노동시간의 차이는 없으나 하루 노동시간을 늘려 출근일을 줄이는 것으로 일반적으로 3.5일 또는 4일 출근한다. 다양한 측면의 유연한 노동환경이 건강에 미치는 영향에 대해 검토한 코크란 리뷰(Joyce 등, 2010)에서도 셀프-스케줄링(self-scheduling)과 같은 노동자의 선택을 반영하는 노동시간 유연화는 정신건강, 수면건강 등에 좋은 영향을 미치는 경향을 보였다고 보고한다. 셀프-스케줄링은 주로 병원 등 순환교대근무제를 활용하는 사업장에서 노동자들이 원하는 근무일과 근무시간을 먼저 제출하고 관리자가 이를 반영하여 근무일정을 조율하는 제도이다.

규칙적이고 예측 가능한 노동시간이 진짜 자유다

이렇듯 일부 형태의 유연한 노동시간제가 노동자에 미치는 이점이 보고된 바 있으나, 훨씬 더 많은 연구들이 유연한 노동시간이 건강에 미치는 나쁜 영향에 대해 보고해 왔다. 예를 들어, 한국의 근로환경실태조사를 사용하여 분석한 연구(Lee 등, 2020)에서도 하루의 노동시간이 일정하지 않거나, 주당 노동시간이 일정하지 않은 경우 우울증상과 불안증상의 위험이 일정한 시간을 일하는 노동자에 비해 높았고 장시간 노동과 결합될 경우 그 위험은 더욱 높아졌다. 물론 이 연구에서 사용한 설문항목으로는 시차출퇴근제나 주 4일 집약근무제가 ‘불규칙한 노동시간’에 해당하지 않는다. 하루 노동시간과 주당 노동시간의 변이가 없기 때문이다.

지난 IMF 이후 노동시장 유연화 정책으로 인한 노동시장 양극화와 불안정노동의 양산으로 ‘유연화’라는 단어만 나오면 거부감이 먼저 드는 게 사실이다. 그렇지만 우리가 노동시간 유연화에 반대하는 이유에 대해 더 깊이 생각하고 논리를 정교하게 다듬을 필요가 있다. 특히 일부 형태의 유연근무제는 노동자에게도 환영받는 경우가 있다는 점에서 그렇다. 한가지 유념할 지점은 노동시간의 유연성이 노동자로부터 유래되는지 또는 고용주로부터 유래되는지이다. 시차출퇴근제나 셀프-스케줄링 제도는 노동자로부터 유연성이 유래되는 측면이 있다. 주어진 선택지 중에서 노동자 개인의 삶의 방식에 좀 더 유리한 시간을 선택하도록 설계된 제도이기 때문이다. 하지만 노동은 개인의 자유로운 활동이 아니라 사회적, 경제적 계약 관계 속에서 이루어지는 활동이기에 노동자의 노동시간에 대한 자유에는 근본적으로 한계가 따를 수밖에 없다. 특히 불안정노동자의 노동시간에 대한 통제권은 더욱 낮다. 그 때문에 유연성의 정도에 제한이 필요하다. 시차출퇴근제나 집약근무제 역시 노동시간의 규칙성을 고려할 때 유연성이 큰 제도라고 볼 수 없다. 경직된 노동시간 일수록 예측가능성이 높아지고, 예측가능성이 높아져야 일-삶 균형을 이룰 수 있다는 점을 명심하자. 

선량한 간식주의자들을 위한 반론

문가람 회원, 노무사

한 사업장에서 노동자 대상 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 예방교육을 마친 후 자리를 정리하던 참이었다. 한 남성 노동자 A가 다가오더니, “하나만 여쭙봐도 될까요?” 하며 조심스럽게 말문을 연다. “9년 전 일이긴 한데요, 이게 진짜 성희롱인가요?”

꽤 오랜 시간 A의 마음에 고여 있던 사건의 전말은 이렇다. 당시 A의 부서는 여성 노동자 3인을 탕비실 담당으로 지정해, 간식을 채워 넣고 정리하는 등의 업무를 맡겼다. 이를 본 A는 “왜 탕비실 관리를 꼭 여성만 해야 하지?”라는 문제의식에 모든 부서원이 돌아가며 3인 1조로 순번을 정해 말자고 제안했다. 그의 제안은 받아들여졌고, 이후 부서 전체가 돌아가며 탕비실을 관리하게 되었다. 그런데 남성 노동자들끼리만 탕비실을 담당하는 차례가 되면 간식에 대한 반응이 유독 시큰둥했다. 이 상황을 ‘해결’해 보겠다는 생각에 A는 한날 여성 노동자들과 담소를 나누다, “간식팀에 여자를 한 명씩 끼자”고 말했다. 이에 친하게 지내던 여성 노동자가 웃으며 “대리님, 그거 성희롱이에요~” 하고 농담 섞인 반응을 보였고, 대화는 웃음으로 마무리되었다고 한다. 하지만 그 말 한마디가 너무 억울하고 당황스러워서 A의 마음에 오래도록 남았더라는 것이다. 그것이 진심으로 자신을 향한 지적이었는지, 아니면 말 그대로 농담이었는지는 모른다. 하지만 마침 직장 내 성희롱 예방교육을 하러 온 강사가 있으니 그게 정말 성희롱에 해당하는 것이었는지 물어라도 보고 싶었던 것이다.

나는 몇 해 전 직장내괴롭힘금지법이 제정된 직후, 고용노동부 위탁으로 운영되는 직장 내 괴롭힘 상담센터에서 근무한 적이 있다. 하루는 대규모 금융업체의 인사담당자 B에게 전화를 받았다. B는 다소 짜증 섞인 어조로 이렇게 말했다. “우리 회사 여직원들 업무매뉴

얼에 탕비실 관리가 명시돼 있는데, 이게 괴롭힘이라고 민원이 들어왔어요. 이게 진짜 직장 내 괴롭힘인가요?”

나는 이 사례에서 중요한 고민 지점을 도출할 수 있다는 생각이 들어 이후 교육 현장에서 이 사례를 토론 주제로 종종 꺼내게 되었다. 2년 전, 노동조합 지역본부 간부들을 대상으로 진행한 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방교육에서도 마찬가지로 이 이야기를 공유했다. 그러자 강의 말미, 한 남성 간부 C가 손을 번쩍 들며 말했다. “여자가 간식을 담당하는 게 문제인가요? 남자들이 하면 죄 이상한 것만 사오고, 맛있는 걸로만 사왔다고 여자들이 불만이 많던데요. 어디가 싸고 뭐가 맛있는지 여자들이 더 잘 하는데, 그냥 잘하는 사람이 하면 되지 않나요?”

간식팀에 여성을 한 명 끼자는 게 성희롱인가. 해당 사안이 성희롱인지 아닌지는 남성 A의 말만으로 내가 알 수 없는 영역이다. 고맥락 언어인 한국어를 정확히 이해하기 위해서는 문장뿐만 아니라 전후 상황, 그 말이 나온 맥락, 발화자의 표정, 억양, 태도 등 비언어적인 요소들까지 고려해야 한다. 간식팀에 여자를 한 명 끼자는 말은 어떤 상황에선 ‘성별 다양성이 간식 선택에 반영되도록 간식팀의 성별 구성에 변화를 주자’는 의미가 될 수도 있지만, ‘간식팀에 남자들만 있으니 삭막하더라, 여자가 한 명 끼어야 분위기가 산다’는 의미가 될 수도 있다. 설령 ‘여성의 간식 선택 능력이 탁월해서 간식팀에 1명을 꼭 배정하자’는 ‘칭찬’의 의미라고 할지라도, 그러한 역할기대는 해당 여성에겐 원치 않는 부담을 안겨준다.

직장 내 괴롭힘의 행위자는 ‘사업주 또는 다른 근로자’다. B의 사례가 괴롭힘이라면 누가 가해자인가? 매뉴얼이, 문화가, 관행이 가해자가 될 수 있을까? 물론 매뉴얼도 문화도 관행도 저 스스로 만들어지지 않는다는. 특정되지 않는 개인으로부터 시작되었을 수도, 사업주의 의지에 따라 만들어졌을 수도 있다. 그 시초자를 어떻게든 발본색원하여 책임을 물어야 할까? 가해자를 특정할 수 없다면 괴롭힘을 괴롭힘이라 말할 수 없는 걸까? 직장 내 괴롭힘에 대한 크나큰 오해 중 하나는 반드시 ‘가해자’를 ‘처벌(징계)’해야 한다는 생각이다. 아무도 징계받지 않는 직장 내 괴롭힘도 얼마든지 존재할 수 있다. 직장내괴롭힘금지법은 가해자에 대한 징벌이 아닌 피해자에 대한 보호에 그 목적이 있다. 모종의 조치를 통해 피해자를 보호하고, 노동환경을 더 안전하게 만들 수 있다면 가해‘자’를 특정하지 않거나 특정할 수 없다고 한들 ‘괴롭힘’이 아닐 이유가 있을까. 나아가 그 행위의 원인이 매뉴얼이든, 문화든, 관행이든 이를 유지하고 존속해 온 책임이 사업주에게 없다고 볼 수 없고, 그렇다면 사업주의 괴롭힘 행위를 인정하고 시정조치를 하면 된다. 매뉴얼을 바꾸고, 문화를 바로잡고, 관행을 없애는 조치로 괴롭힘을 없애면 된다. 그것으로 충분한 사안들



▲ 작고 사소해 보이는 장면 속에야말로 가장 일상적이고 견고한 차별과 불평등이 있다. 사진 : Pixabay

이 분명히 있다.

여성은 왜 간식을 싸게 잘 사올까? 많이 해봐서 그렇다. 가사노동과 유사한 형태의 노동들에 대체로 남성보다는 여성이 더 익숙하다. 그러한 능숙함은 ‘자연스러운 소질’이 아니라, 반복된 사회적 학습과 성역할 고정관념의 결과일 뿐이다. 너무도 정확히 C와 같은 시선과 요구가 간식 관리에 능숙한 여성을 만들어냈다. 성차별적 사회를 견고하게 유지하고 강화하는 것이다.

특정 성별에 탕비실 업무가 물리지 않도록 나섰던 반차별주의자가 줄지에 성희롱 가해자로 지목받은 상황으로 본다면 A가 느꼈을 억울함도 일견 이해가 간다. 매뉴얼이 가해자라고 명명하는 피해자의 언어가 낯설었을 B의 마음도 수궁이 간다. 잘하는 사람이 잘하는 것을 하면 된다는 효율주의자 C의 발언도 일리가 있다. 하지만 탕비실의 간식 하나에도 특정 성별이 반복적으로 호출되는 현실은 분명 문제적이다. A, B, C가 성차별주의자라서, 가해자라서가 아니다. 우리가 마주한 문제는 개인의 악의가 아니라, 무심히 반복되어 온 구조와 관행에 대한 것이다.

‘이거 괴롭힘 아니야?’, ‘이거 성희롱인가요?’ 우리의 질문은 누구도 해치지 않는다. 이러한 질문들을 ‘유난스러운 문제제기’로 계속해서 외면한다면, 누군가의 유탈한 일터도 계속된다. 작고 사소해 보이는 장면 속에야말로 가장 일상적이고 견고한 차별과 불평등이 있다. ‘탕비실의 간식 하나’에 불과한 사소한 질문들을 우리는 계속해서 던져야 한다. 그리고 바뀌어야 한다. 간식을 누가 사오느냐가 아니라, 그 선택이 ‘당연히’ 여성의 몫이 되는 구조를.

알터

주4일제 도입 공약, 그리고 노동시장의 양극화와 과로 문제

장항미 회원, 노동시간센터

조기대선을 앞두고 여야 대선 후보들의 공약들이 앞다투어 쏟아지고 있다. 그중에는 나와 같은 K-직장인들의 표심을 겨냥한 주 4.5일제 혹은 주4일제 시행과 같은 노동시간 단축 공약도 있다.

줄어든 듯 보이는 노동시간, 그러나 심화되는 양극화

고용노동부에서 발표한 ‘2024년 6월 고용형태별 근로실태조사 결과’에 따르면 정규직 노동자의 월평균 노동시간은 162.2시간으로 전년 대비 12.3시간이 줄었고, 비정규직 노동자의 월평균 노동시간은 105.8시간으로 전년 대비 5.1시간이 줄어든 것으로 나타났다. 반면 정규직 노동자의 시간당 임금총액은 2만 7,703원으로 전년 대비 11.7% 올랐으나 비정규직 노동자의 시간당 임금총액은 1만 8,404원으로 정규직 임금 상승폭의 절반에 못 미치는 4.7%를 기록했다. 결론적으로 정규직 노동자가 비정규직보다 노동시간 단축과 임금 인상 혜택을 더 많이 누린 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 노동부는 일시적 현상이라고 설명했지만, 전문가들은 국내 노동시장의 경직성으로 인해 발생한 이중 구조가 불황 탓에 더욱 두드러진 것이라고 분석했다.¹⁾

노동시장의 양극화는 고용 형태, 임금 소득 등 여러 방면에서 나타나고 있으며, 노동시간 역시 양극화 구조가 심화되고 있다. 기술 발전은 제조 생산 공정의 자동화를 가져왔고, 단순 노무직에 종사했던 저학력-저임금 노동자들은 점차 일자리 기회가 줄고 불안정 일자리로 밀려나면서 경제난에 허덕이고 있다. 반면 고학력-고임금 노동자들은 전문 서비스

1) 임금상승·근로시간 단축…정규직만 누렸다, 매일경제, 2025.04.29

직종에서 일하며 과도한 업무량과 긴 노동시간에 따른 과로사 문제에 직면하고 있다.²⁾

지난 2월 통계청 발표에 따르면, 작년 단시간 노동자는 전체 취업자의 30.8%를 차지했고, 주 17시간 미만 단시간 노동자는 250만 명으로 2023년 대비 10.2% 늘었다. 주 15시간 미만을 일하는 초단시간 노동자들은 근로기준법의 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금 조항을 적용받지 않으며, 산재보험을 제외하고 고용, 건강, 국민연금에 가입하지 않아도 된다. 그런데 아이러니하게도 초단시간 노동자 역시 과로에 시달리는 것으로 나타나고 있다. 어느 한 곳의 일자리만으로는 생계에 필요한 만큼의 소득을 얻지 못해 2~3개 이상의 일 자리를 병행하는 경우가 많기 때문에 결국 과로로 이어지는 것이다.³⁾

한편 지난해 11월 여당이 발의한 ‘반도체 특별법’은 국내 반도체 산업의 경쟁력을 강화하고 혁신 성장을 지원한다는 취지를 내세웠으나, 반도체 연구개발 노동자에 한해 주 52시간 노동상한제 및 초과근로수당 지급을 면제할 수 있는 조항을 포함해, 시민사회와 노동계로부터 기업의 인건비 절감을 위해 과로사를 조장하는 예외 규정이라는 비판을 거세게 받았다.

물류, 배송 관련 플랫폼 업계를 중심으로 점차 확대되고 있는 고정야간노동의 문제는 또 어떤가. 야간노동은 세계보건기구가 규정한 2급 발암 물질로, 노동자 스스로가 체감할 수 있을 만큼 심각하게 신체 건강 및 정신 건강을 악화시킨다. 그럼에도 많은 일용직 노동자들이 경제적인 이유로 야간노동에 내몰리고 있다. 하지만 야간노동을 제한하는 법적 규제는 여전히 마련되지 않고 있다.⁴⁾

주4일제 도입에 앞서 해결해야 할 문제들

정치권은 그동안 이러한 노동 현안들에 대해 별다른 대응이 없더니, 대선을 한 달 앞둔 시점에서야 장시간 노동 문제를 해소하겠다고 주4.5일제 혹은 주4일제 도입을 공약으로 내세웠다. 물론 노동시간을 점차 줄여나가는 것은 장기적으로 필요하다.⁵⁾ 하지만 주4일제 도입을 논하기에 앞서 현재 여러 방향으로 양극화되고 파편화된 노동시장 문제에 대해 하나씩 해결해 나가려는 노력부터 해야 하지 않을까? 이 같은 상황에서 주4일제를 성급하게 도입할 경우 노동시장 구조의 양극화 문제는 오히려 심화할 가능성이 높다. 여전히 많은 노동자들이 현재 시행중인 주5일제조차 온전히 누릴 수 없는데, 주4일제가 도입되면 또 다시 소외될 게 불 보듯 자명하다. 

2) [한노사연 기고] 근로시간의 양극화와 '주4일제' 문제, 참여와혁신, 2024.10.14

3) 무늬만 초단시간노동 '쪼개기 알바', 매일노동뉴스, 2025.03.20

"하루 2.83시간 일해요"... 초단시간 근로자의 늪, 금강일보, 2025.02.03

4) 물류센터 야간 노동자 10명 중 7명 "건강에 악영향", 매일노동뉴스, 2025.01.09

5) OECD에 보고된 주요 국가들의 임금노동자 연간 노동시간을 비교해 보면, 2023년 기준 한국의 노동시간은 1,874시간으로 비교대상 국가들 가운데 가장 길다. - 통계청

독립영화를 대중과 연결하는 일

- 영화배급협동조합 씨네소파 성동림 팀장 인터뷰

김그루 회원

자본에 구애받지 않는 영화, 자본에 복속되지 않는 배급을 생각하며, 혐오를 이용하는 영화가 아니라 우리 삶의 다양한 면면으로 관객을 초대하는 작품을 찾는 이들이 있다. 그들이 찾아낸 독립영화들은 ‘배급’ 과정을 통해 우리에게 닿는다. 독립영화를 대중과 만나게 하는 일을 꾸준히, 다양하게 시도하고 있는 영화배급협동조합 씨네소파의 성동림 팀장을 만났다.

안녕하세요. 팀장님과 씨네소파에 대한 소개 부탁드립니다.

“제가 씨네소파에서 일한 지는 3년 정도 되었어요. 씨네소파는 독립영화를 배급하는 곳이고 8년 전에 협동조합으로 만들어졌어요. 최근까지 네 명이 같이 일했고요. 홍보와 마케팅 담당 두 명, 배급 담당 두 명으로 업무를 분담하고 있고 저는 주로 홍보와 마케팅을 담당하고 있어요.

씨네소파는 영화계에 파도를 일으키겠다는 뜻으로 지어진 이름이에요. 작은 물결이 모여 큰 파도가 되니까요. 근데 계속 작은 파도인 것 같아서…. 이름을 바꾸자는 얘기도 하고 있긴 합니다. 대파로 바뀌야 하나 하고요(웃음).”

영화 배급사는 무엇을 하는 곳인가요? 제작사에 영화를 구매하여 극장에 제공을 해주는 건가요?

“저희가 직접 영화를 구매하지는 않고요. 감독이랑 연결해 영화를 가져와서 그 영화를 극장이랑 연결하고 또 관객들과 연결하는 거예요. 중간에서 연결고리를 만드는 역할을 하는 거죠. 저희가 영화를 보고 제작사에 연락하거나 제작사에서 저희에게 연락이 오기도 해요. 영화제에서 만나게 될 수도 있고, 만나는 방법은 다양한 것 같아요. 아무튼, 서로가 좋은 마음으로 배급을 잘 해보자는 것에 마음이 맞으면, 배급 계약을 하게 됩니

다. 그런 과정을 거쳐서 영화를 극장에 배급하고, 온라인과 오프라인을 통해 홍보하면서 관객들과 만나게 하는 것이죠.”

영화를 극장에 배급하기 위한 설득 과정이 쉽지 않을 것 같은데요.

“맞아요. 영화진흥위원회 지원의 경우, 지원하기로 선정된 영화들은 다들 몇 개월 내로 비슷한 시기에 개봉하기에 그 영화들을 뚫고 우리 영화가 채택되도록 어필을 잘하는 게 포인트예요. 극장은 무조건 사람이 많이 오는 걸 원하니까 대중들이 좋아할 만한 포인트를 살려야 해요. 저희가 배급할 영화와 관련해 준비해 놓은 자료를 극장에 보내면 독립 영화관 프로그래머 분들이 영화를 검토해요. 그분들은 영화제도 많이 다니시고 하니까 관객한테 인기가 많을지 어떨지를 영화를 보고 아시는데, 멀티플렉스의 경우에는 배우나 장르를 많이 보시더라고요. 내용으로 어필을 잘 해야 하는 것도 있지만 장르와 배우, 그리고 시기도 중요해요.”

성동림 팀장님은 주로 어떤 역할을 하세요?

“배급할 영화가 결정되면 그 영화에 대해서 마케팅 계획을 짭니다. 오프라인과 온라인 홍보를 어떻게 할 것인지 기획해서 제작사와 의논해서 확정된 다음 홍보 마케팅을 시작해요. 보통 상영하기 한 8주 전부터 시작을 하고요. 온라인 마케팅은 저희가 다 할 수 없어서 관련 문서 자료를 보내어 온라인 마케팅사에 의뢰해요. 그분들이 보도자료 메일로 보내는 등 일들을 해주세요.

저희가 주력하는 역할은 오프라인에서의 홍보인데, 가장 큰 이벤트가 언론배급 시사회예요. 기자들한테 처음으로 영화를 보여주고 관련한 기사를 홍보해 달라는 자리인데 그걸 저희가 기획하고 대관해서 행사를 진행하게 되죠. 영화 상영을 앞두고 처음으로 진행하는 큰 행사이다 보니 그때는 배우 분들과 감독님도 다 오세요. 이후에는 영화 개봉과 동시에 GV 등을 통해 관객과 게스트 만남의 자리를 마련해요. 어떤 방식으로 진행할지 기획을 하는데 사람들이 좋아할 만한 자리를 만들어야 하죠. 이벤트도 하고 기업과 협업해서 협찬을 받아 진행하기도 해요. 라디오나 방송, 유튜브에 우리 영화를 소개하고 출연 의뢰하는 등의 프로모션도 하고요.”

배급했던 영화 중 ‘그럼에도 불구하고’, ‘파란 입이 달린 얼굴’, ‘홀그라운드’를 유튜브에서 찾아 예고편을 보았는데요. 소수자와 노동자에 관한, 지역에서 펼쳐지는 이야기들이어서 배급사가 어떤 영화를 좋아하고 무엇을 지향하는지 알 것 같았습니다.

“그러한 내용을 꼭 담자고 약속한 것은 아니었어요. 저희는 다 같이 영화를 보고 서로 의논해서 배급할 영화를 뽑는 편이에요. 제가 일하기 전인 초창기에는 최대한 공정하게 하려고 심사표를 만들어서 했는데, 다들 주관적인 자기 입장이 있어서 그 방식이 적합하지 않다고 해요. 지금은 의논 과정을 거쳐 만장일치로 결정하는 방식으로 하고 있어요. 그렇지만 꼭 지키는 원칙은 어떤 대상을 혐오하거나 불편하게 만드는 영화는 선정하지



▲ 씨네소파 배급 영화 포스터 앞에 선 성동림 팀장. 사진: 김그루

않는다는 것이고요. 그러다 보니 자연스럽게 노동자나 소수자의 이야기가 담긴 영화들을 많이 하게 되었던 것 같아요.”

씨네소파는 협동조합 형태라 고용 관계는 아닌가요? 일하는 환경과 조건은 어떤지, 어려움은 어떤 게 있는지 궁금합니다.

“대표가 있고 각자 직급이 있는 체계이지만 수입과 지출이 다 공개되어 있고 모든 일을 다 같이 하고 있어요. 그래서 일반적인 직장과는 다른 형태이죠.

제가 하는 업무 자체의 어려움이라기보다는 좀 구조적인 어려움이 있어요. 저희가 작년 11월 ‘한 채’라는 영화 이후 계속 배급을 못하고 있거든요. 하반기 영화진흥위원회 지원이 채택되지 않으면 올해 더 배급이 어려워질 상황이어서 문제이고요. 또한, 극장에서 독립영화에 개봉관을 잘 주지 않으니깐 그것

을 뚫는 것도 큰 어려움이죠. 최대한 해 보려고 하지만 이게 저희가 열심히 한다고 되는 것도 아니라서 참...”

그게 근본적인 어려움이겠어요. 씨네소파에서 카페 ‘인디샷’을 운영하는데 어떻게 시작하게 된 건지, 운영은 잘 되고 있는지 궁금합니다.

“요 몇 년 사이 문화예술에 대한 지원이 다 끊겼어요. 이렇게 해서 살아남을 수 없다는 결론이었죠. 지원을 기다리기만 해서 되겠냐, 라는 생각으로 우리가 할 수 있는 게 뭐가 있을까 고민하다가 사무실 공간을 리모델링해서 카페로 만들어 운영해 보자고 했죠. ‘독립영화 배급사가 차린 카페’를 내걸고, 영화를 홍보하고 카페 수익으로 독립영화에 투자도 하자는 취지로 지난해 9월 ‘인디샷’을 열었어요. 그래서 지금 일이 많이 늘어났답니다. 홍보 마케팅뿐 아니라 카페에 상주하



▲ 성동림 팀장이 카페 인디샷에 셋팅해둔 영화 '한 채'의 홍보자료를 보여주고 있다. 사진: 김그루

면서 관리도 해야 하거든요. 카페와 영화랑 저희 일을 녹여내면서 마케팅을 하고 있어요. 작년에 개봉한 영화가 '한 채'와 '마녀들의 카니발'인데 영화 제목과 똑같은 이름으로 파르페를 만들어서 영화도 홍보하면서 파르페도 팔았죠. 카페를 찾는 사람들이 그 영화를 모르더라도 메뉴를 통해 영화를 알리고 관심을 유도하는 식으로 해 봤어요. 최근에는 '사운드 오브 뮤직'을 모티브로 한 브런치를 출시했고요. 많은 카페가 생겼다가 폐업을 하고 있는데 저희 카페는 영화라는 뼈대가 있고 연관된 것이 많아서 그나마 다행이지만, 실제로 카페를 운영해 보니 자생하기가 진짜 힘들겠다 싶어요.

카페에 아르바이트생을 고용하면서 노무사에게 자문 받았는데 5인 미만이라 지키지 않아도 되는 법 제도가 많이 있더라고요. 하지만 휴일이나 휴식시간, 연차를 지키려고

애를 많이 쓰고 있어요. 최후의 보루처럼 말이죠. 그리고 카페를 시작할 때 영화업계 종사자들의 일이 들쭉날쭉하니까 일 없을 때는 여기서 일하면 좋겠다는 취지도 있었거든요. 지금 영화감독님도 계시고 배우 지망생도 카페에서 같이 일하고 있어요.”

배우가 서빙을 하고, 감독이 커피 내려주는 카페 '인디샷'. 이곳에서 만난 씨네소파는 지금까지 20여 편의 장편 독립영화를 개봉하여 관객들이 다양한 영화를 접할 수 있는 환경을 만들어 왔다. 이렇게 소중한 경험을 쌓아왔지만, 시장의 한계를 뛰어넘기엔 역부족이라 늘 위태로운 시간을 보냈다고 한다. 영화의 깊이와 다양성을 알려주며 독립영화와 대중을 잇기 위해 일링이는 그들의 작은 물결이 계속 반짝이면 좋겠다. 큰 파도를 꿈꾸는 일도. **일터**

“사장님 나이스샷?” 막노동에 감정노동, 성희롱까지?

윤박 선전위원

기후재난 상황에서 옥외노동자의 건강권도 크게 위협받고 있다. 지난 3월 영남지역에서 발생한 대형 산불이 인근 골프장으로 퍼지는 상황에서도 골프경기보조원(캐디노동자)들은 근무를 하러 갈 수밖에 없었다는 사실이 알려지며 많은 사람의 공분을 샀다. 경기도 화성에서 일하는 캐디노동자들을 만나 이야기를 들어봤다. 이번 인터뷰에는 전국여성노동조합 상록CC분회 이주영 분회장, 화성지회 김강아 부지회장, 그리고 본조 김유리 조직국장이 함께했다. 세 명의 발언을 구분하지 않고 수록했다.

산불에도 대피하지 못하고 계속 일할 수밖에 없던 상황을 먼저 여쭙어야겠네요. 지난 4월 28일에도 “캐디도 노동자다. 작업중지권 보장하라”며 기자회견을 하셨잖아요.

그 골프장에 저희 여성노조 조합원은 없었는데, 어떤 상황인지는 뻔해요. 캐디는 특고라

서 회사가 출근하라고 하면 무조건 일하러 나가야 해요. 화재로 골프장을 휴장하지 않는 이상, 작업을 중지할 수 없어요. 며칠 전에도 이 골프장에서 불이 났어요. 크지는 않았지만 봄철이라 바람이 제법 불어서 위험했는데도, 제 임의대로 근무지 이탈을 할 수는 없죠. 근무수칙에는 배치를 거부할 경우 해고 사유가 된다고 적혀 있어요. 해고될 때 구두로 통지도 잘 안 해요. 물론 사유를 듣지도 못하고요. 이유라도 알면 양반이죠. 그냥 배치표에서 이름을 빼요. 그럼 해고된 거죠.

그렇지만 급여는 회사로부터 받지 않아요. 고객에게 ‘캐디피’를 받는 거죠. 저희는 근로계약서가 아니라 입직신고서라는 걸 작성해요. 고객 컴플레인이 쌓이면 벌칙을 받아요. 무급으로 다른 캐디 일을 돕거나 배토(골프 치다가 패인 곳을 메우는 일)를 몇 회 더 하라고 지시받기도 해요. 심지어는 화장실 청소를 지시하기도 해요. 상록CC는 노동조합이 생기

고서 그나마 상황이 조금 나아졌어요.

캐디 노동자의 하루 일과는 어떻게 흘러가는지 말씀 부탁드립니다.

캐디는 전날 나오는 배치표로 자신의 근무 시간을 확인해요. 여기 상록CC에는 캐디 130여 명이 일하는데 순번제로 돌아가요. 대충 짐작은 하지만, 출근시간은 매번 바뀌는 거예요. 만약 첫 경기가 6시면 최소 1시간 전인 5시에는 출근해야 하죠. 팀 배정을 확인하고, 손님이 도착하면 1번 홀로 안내해 라운딩(경기)을 시작하지요. 캐디 1명에 손님 4명이 카트 한 대로 같이 다니는 거예요. 중간에 9홀을 마치고 쉬기도 하지만, 상황에 따라 못 쉬는 때도 있어요. 18홀 라운드면 약 5시간 걸려요. 6시부터 시작하면 11시에 마치는 거죠. 직원식당에서 점심을 빠르게 해결하기도 하는데, 시간이 없으면 밥은커녕 바로 다음 팀에 배정되는 경우도 있습니다. 그럼 다시 5시간 동안 경기보조를 하고 퇴근하는 거예요. 여기는 2부제인데, 여름에 3부제까지 운영하는 곳도 있어요. 한여름에 더 오랜 시간을 야외에서 일하는 거죠.

경기를 보조하는 다섯 시간 동안에는 카트 운전과 코스 안내, 골프채 관리, 볼 찾기 등 다양한 업무를 수행해요. ‘나이스샷’ 하고 박수 치는 그런 게 아니예요. 공이 어디로 갔는지, 목표까지 거리가 얼마나 되는지 계속 확인해야 해요. 골프장은 대개 7분 단위로 운영돼요. 6시에 첫 팀에 출발하면, 6:07, 6:14, 6:21... 이렇게 나가는 거죠. 컨베이어 벨트에 고객을 7분마다 올리는 거예요.

골프 안 치는 사람들은 영화에 나오는 것처럼 공이 멀리 날아가면 그 위치로 가서 공을 치는 줄 알잖아요. 실제로는 그렇지 않아요. 볼이 이리저리 빠지고, 그럼 그 볼 찾으러 가고, 7분마다 갈 수가 없는 거예요. 앞팀이 안전거리 밖으로 빠져야 뒷팀이 가서 칠 수가 있어요. 그래서 캐디들끼리 무전기로 앞뒤로 계속 소통하면서 가거든요. 한 팀이 늦어지면 그 뒤로 계속 지연되는데 그 때문에 욕먹기도 하고요.

캐디 노동자는 건강권을 지키기 쉽지 않겠어요.

공이 예상 못한 곳으로 날아가는 경우가 많아요. 볼 찾으러 산에도 올라가야 해요. 발목을 빼거나 나뭇가지에 찢리기 일쑤고, 날아오는 골프공에 맞기도 하고요. 캐디는 매일 쪼그려 앉아 공의 위치를 확인해야 하니 무릎, 허리는 기본이에요. 무거운 골프채를 여러 개 들고 다녀야 하는데, 한쪽으로만 들게 되니 척추측만증도 갖고, ‘쫄쫄가무시병’이 유행할 때도 있어요. 아직 밝혀지지는 않았지만, 필드에 농약도 엄청 치는데 그 냄새 독한 걸 마시면서 종을 리가 없겠죠.

또 아무래도 골프장이 산에 있으니 낙뢰가 잦아요. 카트는 전기로 움직이니까 감전 위험이 있어요. 경기 진행 상황에 따라 캐디가 무선으로 카트를 움직일 때 유도선을 따라 가게 하거든요. 골프장 바닥에 전선이 쭉 깔려 있는 셈이죠. 비가 와서 낙뢰가 쳐도 회사가 휴장 결정을 내리지 않으면 캐디는 고객들과 함께 카트 안에서 대기해야 해요. 낙뢰가 칠 때 회사에서 제일 먼저 하는 조치는



▲ 고객 골프채를 정리하는 이주영 분회장장의 모습. 사진 : 전국여성노동조합

유도선을 끄는 거예요. 회사도 위험하다는 걸 아는 거죠.

그래도 골프장은 잔디밭이니까 다른 옥외노동자에 비해 폭염의 위험은 덜 하지 않나요?

모르는 소리 마세요! 그늘 하나 없이 땀벌에서 계속 걸어 다녀야 해요. 한 경기만 돌아도 평균 13,000보 이상은 걷죠. 필드는 아스팔트 위랑 비슷한 것 같아요. 잔디라고 하지만 굉장히 짧게 잘라 롤러로 눌러놓아요. 공이 잘 굴러가야 하니까요. 또 스프링클러로 물을 엄청 뿌려대니 습도도 아주 높고요. 직업 특성상 몸을 숙여 잔디 가까이서 공을 봐야 하잖아요. 지열이 엄청나거든요. 얼굴, 특히 눈에 화상을 입는 일이 잦아요. 골프채와 카트도 다 금속이니까 장비에 의한 화상도 많고요. 폭염 속에서 실신하는 일도 잦아요. 잠깐 졸도했다가 일어나서 다시 일하는 거죠. 그러다 퇴근해서 죽는 일도 있었고.... 회사가 주는 건 물과 식염포도당이 전부예요.

나머지는 캐디가 각자 준비해야 하죠. 어떻게든 더위 안 먹겠다고 모자, 선글라스에 양겨드랑이엔 얼음팩을 끼고 다녀요.

노동자로서 캐디의 권리가 약화될 수밖에 없는 구조에서 성희롱, 성추행도 많다고 들었어요.

이상한 사람이 너무 많아요. 반말은 예사고, 욕설도 많이 듣고요. 고용은 불안하고 돈은 고객에게서 나와요. 이런 구조에서 작업중지권을 쓸 수도 없어요.

비가 오면 손님들과 카트에서 대기한다고 했잖아요. 손님 넷에 여성 캐디가 카트에 갇혀 있는 거죠. 무슨 일이 일어나겠어요? 고객 보호한답시고 블랙박스, 바디캠, CCTV 같은 것도 없어요. 4명이 아니라고 하면 끝이에요. 그래도 여기서는 노동조합이 단협으로 무전기에 녹음 기능을 넣었어요. 성희롱은 그냥 웃고 넘기는 수준으로 일상이예요. 신체 접촉이 있어도 피해 입증이 쉽지 않습



▲ 전국여성노동조합 상록CC분회 단체협약 잠정합의 후 단체사진. 왼쪽에서 네 번째가 이주영 분회장, 다섯 번째가 김강아 부지회장이다. 사진 : 전국여성노동조합

니다. 고객의 불합리한 요구, 폭언, 무례함에도 웃으면서 참아야 하는 감정노동이 암묵적으로 강요되고, 우울, 불안과 같은 정신적 고통을 느끼는 캐디도 많아요.

말씀해주신 문제가 캐디 노동자들이 노동조합으로 뭉친 이유이기도 할 텐데요. 캐디는 2008년 처음으로 산재보험 적용을 받은 특수고용 네 개 직종 가운데 하나가 되었죠.

그만큼 노동조합이 싸웠기 때문입니다. 여성노조에서 캐디를 처음 조직화한 88CC에서 최초로 산재 인정을 받았어요. 노동조합 활동을 인정하라 요구하면서 조금씩 현장을 바꿔왔고요. 그래도 근골격계 질환은 산업재해 인정이 제법 되는데요, 앞으로 눈 질환도 산재가 되어야 해요. 우리는 공을 놓치면 안 되니까 해가 떠 있어도 계속 지켜봐야 해요. 나이 들수록 눈이 너무 힘들어요. 그렇지만 산재보험이 들어왔어도 캐디는 산재 신청을 하는 순간 해고되는 게 현실이에요. 그래도

노동조합이 있는 사업장에서는 산재를 신청해요. 아이러니하게도 노동조합이 있는 사업장은 산재가 더 많은 ‘주의 사업장’이 되는 거예요. 노동조합 덕분에 산재 신청이 늘고 있지만, 업무상 질병에 대한 인정률은 아직 낮아서 계속 싸워나가야 해요. 정년이 지금은 60세인데, 연장되면 좋겠어요. 조합원들과 더 나아가려면 정년 연장을 목표로 해야겠지요.

캐디도 노동자로서 산업안전보건법상 작업 중지권이 보장되면 좋겠어요. 기후위기에 위협받는 노동자 가운데 하나가 캐디라고 생각해요. 매년 더 더워진다고 하잖아요. 또 골프장이라는 게 기후위기를 만들어낸 주범이기도 하고요. 다른 산업에서처럼 일정 온도가 넘어가면 작업을 중단하는 규정이 있으면 좋겠어요. 모든 노동자가 안전하게 일할 권리를 누릴 수 있어야 하잖아요. **알터**

영화 <해야 할 일>, 침묵과 구조의 얼굴

서은실 회원

언젠가 유명한 자기계발서 작가가 말했다. 우울한 사람, 부정적인 사람과는 거리를 두라고. 기가 빠르고 부정적인 기운이 전염된다나. 내게 녹녹하게 붙어사는 우울함은 땀구멍마다 비명을 질러댔을 것이다. ‘차라리 웃긴 사람이 되자’라는 전략도 실패했다. 자기계발서에 따르면 농담으로 방어하는 태도조차 가볍고 만만한 사람의 전형으로 경계의 대상이었다. 결국, 방치된 우울함과 훈련된 가벼움 사이에서, 나를 피하거나 무시하는 사람들을 만들며 그럭저럭 살고 있다. 기분 나쁠 때 견어차이는 기분 나쁜 돌처럼.

한 번은 우울증약을 복용 중인 사람을 만나 서로의 증상을 경쟁하듯 털어놓았다. 기운은 빠지지 않았다. 서로 기를 빨면서 동시에 보충한 것이었을까. ‘기빨림’ 이론이 다른 방법으로 증명된 셈이다. 그날 이후 소외를 감내해야 한다는 비판이 느슨해진 것 같다. 방어막을 들추고 누군가에게 다가선다는 건 흔치 않은 경험이었고, 서로의 밝고 진중한 내면을 발견하기도 했다.

침묵의 기술

슬픔은 짧게, 불안은 조용히. 사회는 감정에조차 경계를 요구한다. 그 선을 넘으면 ‘감정 조절에 실패한 사람’이 되고, 속마음을 보이면 ‘정서적 부담’을 주는 존재가 된다. 예측 가능하고, 분위기를 해치지 않으며, 감정을 조율할 줄 아는 사람. 그런 사람이 회사가 좋아하는 사람이다. 우리는 조금씩 배운다. 말하지 않고, 울지 않고, 불편을 만들지 않으면서 윤리처럼 보이는 침묵을.

이 침묵의 기술은 자본이 훈련시킨다. 자기계발 강사의 화려한 언변, 책, 기업의 ‘정서관리’ 프로그램과 기업윤리를 통해서다. 회사는 복잡한 얼굴을 싫어하고, 판단을 유보하는 사람을 답답해하며, 감정을 생산성의 장애물로 여긴다. 특히 부당함이나 불의, 불편함에 대한 감정을 삼키는 것이 책임감으로 포장되고, 조용한 동의가 구성원의 미덕이 된다. 그

렇게 침묵은 개인의 성향이 아니라, 구조가 부여한 생존 방식이 된다.

영화 <해야 할 일>은 이러한 침묵의 얼굴들을 따라간다. 경남의 중견 조선소, 구조조정이 예정된 이곳에서 한 인물이 인사팀으로 발령받고, 해고 대상자를 선별하는 임무를 맡는다. 그는 말없이 괴로워하지만, 그 고뇌는 개인의 도덕성만으로 설명되지 않는다. 그것은 결국 자신이 알고 있던 타인의 삶이, ‘명단’이라는 이름의 셀에 의해 정리될 수 있다는 현실과 마주하는 순간 출현한다. 그 순간은 다정한 직장 동료가 문서 속 한 줄로 치환되는 기이한 장면이며, 그렇게 사라지는 것을 지켜보는 사람의 내면에 금이 가는 시간이다. 위임된 책임, 훈련된 죄책감, 감정의 기계화, 무력해진 공동체. 이 모든 것이 그를 둘러싼다.

구조조정, 혹은 구조의 이름으로

초반, 인사팀이 해고자 리스트를 작성하는 장면은 냉정하고 차분하다. 그들은 회장과 채권단의 요구를 ‘생존’이라 번역하며, 누군가의 이름을 지운다. 명단은 ‘해야 할 일’이라는 “합리적 도려냄”으로 포장되지만, 곧 상층부의 임의적 수정이 개입된다. 그 순간, 인사팀 내부의 희미한 저항은 사라지고 ‘효율’이라는 이름 아래 복종만 남는다.

이어지는 일 대 일 면담 장면에선 “희망퇴직”이라는 이름의 강요, 침묵과 망설임, 복도에서 굳은 얼굴로 나서는 사람들을 감정 없이 비춘다. 누군가는 펜을 들어 서명하고, 누군가는 떨리는 목소리로 이유를 묻지만, 끝내 110명이 회사를 떠난다.

그러나 떠난 것은 사람만이 아니다. 함께 싸울 언어, 나누었던 감정, 동료라는 이름- 그 모든 것이 함께 빠져나갔다. 소수의 잔류자만이 영화 말미에 남는다. 그런데 남은 자에 대한 정리해고가 진행되려던 시점, 박근혜 정권의 몰락과 함께 구조조정은 정치적 부담을 이유로 중단된다. ‘생존’이라는 말이 결국 자본의 입맛에 맞는 선택적 논리였음을 이 장면은 말해준다. 끝까지 버틴 자들이 살아남지만, 이는 공정도, 이성도, 투쟁의 결과도 아니다. 구조는, 말 그대로 구조였다. 선택의 문제가 아니라 설계된 방향의 문제였다.

침묵은 무엇을 말하는가

주인공 강준희는 혼자 고통스러워하고 혼자 울부짖지만, 그는 묵묵히 명단을 작성하고 면담에 동석하며, 결국은 명령을 ‘그대로 수행’한다. 나는 주인공을 바라보며 ‘착한 사람도 나쁜 결정을 내릴 수 있다’라는 익숙한 서사에 이입되지 않기 위해 차갑게 보려 애썼다. 나쁜 놈을 ‘놈의 사정’으로 매력적으로 만들고야 마는 신파적 감정 조작에 질려 있었던 탓에, 주인공의 내적 갈등을 강조하는 게 조금 불안했다. 자칫 슬픔을 관리하는 자의 고통을

부각하다 보면, 구조의 얼굴이 흐려질 수 있기 때문이다. 다행히도 <해야 할 일>은 그런 서사로부터 거리를 둔다.

“이건 우리가 해야 할 일이야.” 영화 속 인사팀 직원이 던지는 이 말은 영화 전체를 응축한 문장이다. 무겁고 공허하다. 누군가는 그것을 책임감이라 부를 수 있겠지만, 영화는 그 말의 배경을 차갑게 따라다니며 묻는다. “누가, 무엇을, 왜 결정하고 있는가?” “이 일이 정말 해야만 했던 일이었는가?”

이 침묵은 개인의 윤리적 고민이 아니라, 자본주의가 설계한 감정의 궤도다. 감정은 표현되지 않도록 훈련받았고, 윤리는 위임되었으며, 말하지 않는 것이 적응의 방식이 되었다. 사회는 비명을 삼키는 방식으로 개인을 조정하고 죄책감을 내부로 밀어 넣는다. 문제는 늘 개인에게 전가되고 구조는 가려진다.

남아있는 질문들

이 영화엔 딱히 악한 사람이 없다. 진짜 악의 얼굴은 유령처럼 드러나지 않는다. 모두가 괴로워하고 설득하고 자신을 정당화한다. 인사팀은 명단을 작성하며 서로의 고단함을 토닥이고, 노조는 구조조정 한가운데서 침묵의 거래를 택한다. 대결도 구호도 없다. 다만 ‘내 일이 아니기’ 때문에 입을 다문 얼굴들과 무너진 공동체의 자취만이 남는다.

<해야 할 일>은 특정 인물의 정의감이나 결단을 부각하지도 않는다. 대신 우리가 어떻게 구조에 동조하는가를 보여준다. 이는 조선소나 명단의 문제가 아니다. 누가 누구의 노동을 평가하고, 누가 누구의 존재를 지워왔는가에 대한 사회의 질문이다.

우리는 일상에서 바람직하다고 여겨지는 무표정한 표정을 짓는다. 공동체의 언어는 점점 사라지고 상대의 기분을 언짢게 할 감정은 꼭꼭 숨긴다. 공감은 효율에 밀리고, 연대는 사적인 감정으로 축소된다. 결국, 갑갑한 질문들을 맴돌게 할 뿐, 영화는 설명하지 않고 장면을 오래 붙든다. 그 시간은 너무 조용해서 슬프다. 침묵은 관객에게 묻는다.

“나는 지금 무엇을 보고 있는가?” “이건 내가 선택한 시선인가, 아니면 선택하게 만들어진 것인가?” 그리고 마지막으로, 진짜 우리가 해야 했던 일은, 무엇인지를. 

직업환경의학과 의사의 창업 이야기

- 손가락 의수 개발로 시작된 새로운 길

최혜란 회원, 직업환경의학과 전문의

저는 2020년 환경의학과 전문의 취득 이후, 근로복지공단 산하의 병원에서 근무하며 산업재해로 손가락 절단을 겪은 환자분들을 많이 만났습니다. 당시 저는 약 2년간 직장 복귀를 돕는 팀을 운영하며, 산재 이후 직장 복귀를 앞두고 있는 300명의 대상자를 검토 하였고, 그 중 40명의 복귀를 성공적으로 지원하는 성과를 거두었습니다. 이 경험을 통해 신체 회복을 넘어 직장복귀를 돕는 일은 산재 노동자의 삶을 재건하는 것임을 깊이 체감 하게 되었습니다. 그러나 현장에서 마주한 현실은 녹록지 않았습니다. 직장복귀를 앞두고 있는 환자 중 손가락 절단 환자들만 사용할 수 있는 기능성 의수가 국내에는 사실상 존재 하지 않기 때문입니다. 하지만 사지의 일부가 통째로 절단된 환자분들에 비해 부분적으로 손가락이 절단된 환자의 장애는 가볍게 여겨지기 일쑤였습니다. 그들이 직장에 복귀하기 위해서는 손가락의 기능 회복이 절실히 필요하지만 기능을 보조할 수 있는 제품을 아무리 찾아봐도 국내에서는 찾을 수가 없었습니다.

그러던 중, 미국의 한 회사에서 기능성 의수를 판매한다는 사실을 알게 되었습니다. 미국 제품을 수입하려고 했지만, 손가락 의수는 절단 부위에 맞춰서 제작해야 하는 특성상 수출입이 어려웠습니다. 소속 기관인 재활공학연구소에 기능성 손가락 의수 공동개발을 제안했지만 거절당했고, 제가 애정을 쏟아오던 직장복귀 지원팀도 해체나 다름없는 수순 을 밟게 되었습니다. 이 일을 계기로 일하던 병원을 떠나 검진센터에서 근무하게 되었지만, 점점 제 일이 삶의 의미를 주지 못한다는 생각에 우울감이 깊어졌습니다.

손에 쥔 워크목업 제품이 삶을 바꾸다

그 무렵, 근로복지공단의 실수로 미지급된 퇴직금 일부를 뒤늦게 돌려받게 되어 직접

기능성 손가락 의수의 프로토타입을 만들기 시작했습니다. 시제품 제작을 위해 여기저기 수소문해보았지만 해주겠다는 업체를 찾기 어려웠고, 어렵사리 한 업체와 함께 두 가지 기본 모델을 만들게 되었습니다. 그렇게 손에 쏙 작은 워킹목업 제품이 제 삶을 바꿔 놓았습니다. 창업은 생각조차 없었던 제가, 필요한 문제를 스스로 해결해 나가는 과정에서 잃었던 에너지를 되찾게 되었습니다.

이후 주변 의사 친구들과 전문가들에게 시제품을 보여주며 시장성을 검토하고, 정부 지원 프로그램에도 도전했습니다. 2023년, 여성특화 예비창업패키지에 선정되어 특허출원, 홈페이지 제작, 제품 사진 촬영 등 사업에 필요한 일들을 진행할 수 있었습니다. 홈페이지와 유튜브 영상 하나만으로도 손가락 절단 환자분들의 문의가 이어졌고, 기능성 의수에 대한 시장 니즈를 다시 한 번 확인할 수 있었습니다.

하지만 여전히 자금이 부족했고, 일을 병행하면서 사업을 키우는 데 한계를 느꼈습니다. 그래서 2025년 2월, 본업인 의사 일을 그만두고 창업에 전념하기로 결심했습니다. 민간투자를 유치하기 위해 극초기 스타트업 엑셀러레이터¹⁾ 투자 프로그램에 지원했고, 그 중 한 곳으로부터 투자를 유치하는 데 성공했습니다. 이는 제 창업 여정에 있어 결정적인 전환점이 되었습니다. 현재 저는 ‘반조’라는 이름의 회사를 운영하고 있습니다. 반조는 손 등관절이 보존된 상태에서 손가락의 일부가 절단된 환자를 위한 기능성 손가락 의수를 설계하고 개발하고 있습니다. 최근에는 세 가지 의수 모델에 대한 특허 등록도 완료하였습니다. 의수의 맞춤형 제작에서 나아가 모듈화/표준화를 통한 대량생산도 준비하고 있습니다. 정하중 및 피로도 시험을 통해 제품 내구성을 확보하고, 알루미늄, 티타늄, 카본파이버 등 다양한 소재를 적용해 최적의 경량성과 강도를 확보하는 연구를 진행 중입니다.

이 과정은 단순히 기술 개발을 넘어, 손가락을 잃은 이들이 다시 일상과 직장으로 복귀할 수 있도록 돕는 일입니다. 손가락은 일상생활은 물론, 현장의 작업 수행에 있어서도 매우 중요한 역할을 합니다. 절단으로 인한 기능 손실은 많은 경우 노동능력의 상실로 이어지며, 이는 노동자의 건강권과 생존권을 위협하는 문제가 됩니다. 반조의 기능성 손가락 의수는 기능 손실을 보조하여, 환자들이 다시 직장으로 복귀하고 사회적 삶을 지속할 수 있도록 돕는 역할을 합니다. 이는 단순한 의료기기 개발을 넘어, 산재 노동자가 생계를 이어감으로써 사회에 통합되어 구성원으로 살아가는 데 기여하는 일이라고 자부합니다.

사업화 초기임에도 불구하고 환자분들의 자발적 문의와 테스트 제품의 착용 요청이 이어지고 있습니다. 이는 반조가 해결하고자 하는 문제의 진정성과 시장의 필요성을 동시에

1) 스타트업 엑셀러레이터(Startup Accelerator) : 스타트업 초기에 투자 자금과 멘토링을 지원하는 사업체 및 기관을 이르는 말



▲ 사진: '반조'

증명해주고 있는 것이라 생각합니다. 작년에 저희 회사로 찾아온 손가락 절단 환자 중 한 분은 1년 넘게 반조의 테스트 제품을 파손 없이 사용하고 있고, 가벼운 물건 집기와 병뚜껑 따기, 운전 등의 일상생활에 도움을 받고 있다며 긍정적인 피드백을 주셨습니다. 제품 보강을 위해 10개월 만에 다시 만났을 때 환자분께 제공해드린 의수의 상태가 깨끗하여 여쭙어 봤더니 스스로 분해 소지하여 깨끗하게 닦아 보수하며 쓰고 계시다며, 의수가 일상 생활에 무척 도움이 되기에 소중하게 보관하신다는 말씀에 뿌듯함을 느끼기도 했습니다.

두 번 째 삶을 열어준 '반조'

저는 여전히 의사의 정체성을 버리거나 잃지 않았습니다. 다만, 기존 의료 시스템 내에서 답답함을 느꼈던 저는 이제 창업이라는 또 다른 방식으로 사람들에게 필요한 것을 만들고, 제공하는 일을 하고 있습니다. 제가 가진 의사라는 배경은 사업에서도 신뢰성과 전문성의 기반이 되며, 특히 산재병원에서 직장복귀 팀을 운영했던 경험은 장애인 보조기기 개발이라는 분야에서 저만의 강점으로 작용하고 있습니다.

앞으로 '반조'는 국내의 의지보조기 시장에서 선도적인 기능성 손가락 의수 개발사로서 자리를 잡고자 합니다. 더 나아가, 의료기기 인증을 통한 해외 시장 진출을 준비 중이며, 기능성 의수와 재활보조기기 분야에서 세계 1위를 목표로 하고 있습니다.

아직 갈 길은 멀지만, 확실한 것은 이 길이 저에게 두 번째 삶을 열어주었다는 사실입니다. 손가락을 잃은 이들이 시련을 딛고 다시 사회에서 그들의 역할을 되찾을 수 있도록, 반조는 오늘도 한 걸음씩 앞으로 나아가고 있습니다. 

주4일제가 기후위기 대응책이라고?

유형섭 회원

실질적인 노동시간의 감소, 임금의 삭감 여부 등 다양한 입장 차이에도 불구하고, 대선 후보들이 주4일제, 주4.5일제 등의 공약들을 제시하고 있다. 한국은 2021년 기준 연평균 노동시간 1,915시간(OECD 국가 평균 1,716시간)으로 OECD 국가 평균보다 200시간 이상 노동하는 대표적인 장시간 노동을 하는 국가다. 불필요한 주말 및 야간 노동이나 교대제 근무는 노동자의 건강을 해칠 뿐만 아니라 노동시간이 길어짐에 따라 전력 소비량 및 교통에서 소비되는 탄소배출 또한 증가시키지만, 국내에서 이에 관한 논의는 부족하다.

이에 한국노동안전보건연구소는 대한직업환경의학회의 지원을 받아 국내의 문헌조사 및 국내 데이터를 통해 이를 살펴보고, 정책적 개입의 지점을 파악해 보았다.

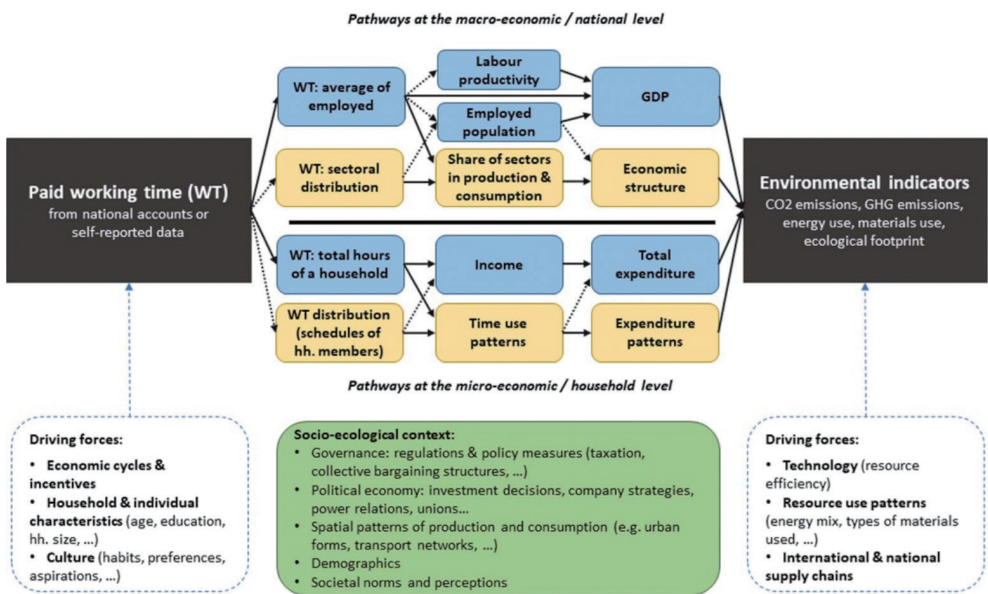
노동시간 감축과 자원사용 및 탄소배출에 대한 문헌고찰 결과

2021년 발간된 노동시간 감축과 자원 사용 및 탄소 배출에 대한 체계적 문헌고찰에 따르면, 2019년까지 총 15개의 문헌이 확인되었다. 연구는 분석 수준에 따라 국가 수준과 가구 수준의 연구로 나뉜다. 국가 수준의 연구는 말 그대로 국가 단위의 통계를 활용한 분석으로 노동시간은 한 국가 혹은 여러 국가의 연/월 평균 노동시간을 이용하며, 환경 지표의 경우 지역별, 생산 기반의 환경 지표를 사용하며, 화석연료나 에너지 소모로 인한 이산화탄소 배출량이나 생태발자국을 국가 및 주별 데이터로 산출한다. 가구 수준의 연구는 가구별 데이터를 통해 분석하는 방식으로 노동시간의 경우 패널 데이터 등을 통해 확인되는 평균 노동시간을 이용한다. 환경 지표의 경우 소비 기반의 지표를 사용하며, 음식, 주거, 교통, 서비스 등 소비재 별 탄소 배출량 및 탄소발자국을 계산하여 산출한다.

위의 연구 방법들에 상응하여 규모 효과와 구성 효과로 노동시간과 탄소배출 혹은 환경

영향을 다음과 같이 설명한다. 규모 효과란 노동시간 감소로 인해 경제활동이 축소되고, 이에 따라 생산과 소비가 줄어들면서 탄소배출이 감소하는 효과로, 노동시간이 경제 규모와 직접적으로 연관되어 있어, 노동시간 감소는 경제 성장이 둔화되고 배출량이 줄어드는 결과를 가져온다. 노동시간으로 인한 GDP 상승 혹은 하락을 3가지 파트(평균 노동시간, 고용인구비율, 노동생산성)으로 분리하여 노동시간 외 변수를 통제하는 방식으로 분석한다. 구성 효과는 노동시간 감소로 인해 사람들이 더 많은 여가 시간을 보내며, 이 시간이 새로운 소비 패턴으로 전환되어 탄소배출에 영향을 미치는 경우이다. 예를 들어, 노동 시간이 줄어들면 사람들이 더 많이 여행하거나 자원을 소비하는 활동을 할 수 있어 배출이 늘어날 수도 있고, 가치관 변화로 인한 녹색 소비로의 전환을 통해 탄소 배출량이 감소할 수 있다. 위의 효과와 상관없이 도시화 정도, 제조업 및 서비스업의 GDP 기여 비중, 화력 에너지 발전 비중, 환경에 대한 가치관 등을 추가로 보정 변수에 포함하기도 한다.

정리하면, 아래 그림처럼 생산/소비의 변화 또는 소득/시간 사용의 변화로 노동시간이 환경에 미치는 영향이 달라지며, 분석에 맞는 연구 수준과 효과를 설정하여 진행한다.



▲ 노동시간과 탄소배출량 간의 관계 (Adapted by Miklós Antal et al, 2021)

국가수준의 데이터 분석 결과 (2011~2021년)

국내에는 가구 수준의 자료가 부재하여, 2011~2021년 수집된 국가수준의 데이터(온실가스 배출량, 노동 시간, 임금 등)를 사용하여 분석을 시행하였다. 환경 지표의 경우 2023

국가온실가스 인벤토리 자료를 활용한 연간 온실가스배출량을 활용하였으며 노동 시간 및 임금의 경우 사업체 노동력 조사를 통한 상용 근로자 1인 이상 사업체 종사자의 월 평균 근로시간과 1인당 월평균 임금 총액을 활용하였고, 그 외 자료 역시 국가 수준의 자료를 기반으로 분석하였다.

온실가스 배출량의 경우 2011년 이후 점차 증가하기 시작하며 2018년 이후 감소하다 2021년 다시 증가하는 양상이 확인되며, 노동시간의 경우 2011년 이후 지속적으로 감소하는 양상이 확인되었다. 규모 효과의 경우 노동시간과 온실가스배출과 유의미한 상관관계가 보이지 않았으나 구성 효과는 노동시간과 온실가스배출과의 양의 상관관계가 확인되었다. 소득 또한 온실가스배출과 양의 상관관계를 보이나, 노동 시간에 비해 온실가스 배출량에 미치는 영향이 작은 것으로 확인되었다. 다만, 구성 효과를 고려하기 위해선 가구 조사를 통한 소비와 그를 환산한 온실가스 배출량 값을 사용하는 가구 수준의 분석이 더 타당해 보인다.

노동시간과 탄소배출량 간의 관계는 국가별 산업 비중, 환경 규제, 노동 형태의 분포 등에 따라 상이할 수 있다. 주4일제 도입을 통한 노동시간 감축의 영향을 분석하는 영국 및 북유럽 국가들과 마찬가지로 현재 대기업 및 일부 지자체 중심으로 이루어지는 국내 4-4.5일제 도입 시 이와 같은 분석을 실행해볼 수 있겠다. 그러나 국내 상황의 경우 제조, 유통 및 서비스업에서 발생하는 불필요한 주말 및 야간 근무나, 24시간 돌아가는 철강, 반도체 등 제조업이나 보건의료, 물류산업에서의 탄소배출량과 같이 특정 산업이나 주말 또는 야간과 같은 근무 형태별 노동시간과 탄소배출량과의 관계를 분석해보는 것이 정책적 개입의 지점에 있어 의미 있을 것으로 판단된다. 즉, 어떠한 산업과 어떠한 노동시간을 눈 여겨 볼 것이냐가 중요하다.

종합해보자면 첫째, 산업 전반의 과잉 생산을 줄여 나갈 필요가 있고, 이는 노동시간의 감소를 통해 가능하다. 이는 노동자의 건강뿐만 아니라 지구온난화를 늦추는 데에도 도움이 되며, 과잉 생산을 가능케 하는 과도한 업무량 및 강도, 장시간 노동 및 야간, 주말 노동을 망라한 노동환경을 개선할 수 있을 것이다. 두 번째는, 노동 시간의 감소를 통한 생활 패턴의 변화로 인해 노동자로 하여금 기후위기와 환경에 대해 생각할 여유를 가질 수 있게 하여, 자본주의 체제에서 권장되는 상품 소비나 자본 축적에서 돌봄이나 상호 연대 등의 다른 가치로 관심사를 전환하는 동인이 될 수 있을 것이다. 즉, 노동시간 단축은 장시간 노동의 건강 영향과 더불어 기후위기에 대한 대책으로 자리매김할 수 있을 것으로 기대한다. 

당신의 선택은 최선이였다.

- 위력에 의한 성폭력 생존자가 자기 비난에서 벗어나기

정여진 회원, 젠더와노동건강권센터

업무상 위력에 의한 성폭력에서 ‘위력’이란 일터에서 사람의 성적 자기 결정권을 제압할 만한 세력을 말하고 여기엔 폭행이나 협박이 아닌 가해자의 사회적, 경제적, 정치적인 지위를 이용하는 것도 포함합니다. 장제원 의원의 자살 사건을 통하여 이른바 ‘권력형 성폭력’에 대한 관심이 잠시 일었습니다. 10년의 지옥 같은 시간 끝에 비로소 용기를 낸 생존자의 고통을 생각한다면, 결코 이대로 묻혀져서는 안 되는 사건이었다고 생각합니다.

저는 의사로서 종종 진료실에서 성폭력 생존자들을 만납니다. 진료시간이 짧아서, 깊은 얘기를 나누기가 쉽지는 않습니다. 그런데, 그런 짧은 만남에서도 생존자가 겪는 혼란과, 죄책감과 수치심, 세상에 대한 불신이 너무나 잘 이해가 될 때가 있습니다. 학교나 군대, 수련병원, 일터에서의 그 경험들은 한결같이 다른 듯 왜 그렇게 닮았는지요! 어느 전공의는 자신의 경험을 성폭력으로 인정하는 데 상당한 시간이 필요했습니다. 혼란과 침묵의 시간이 수 개월 흐른 후, 그의 지도전문의였던 가해자는 회식 자리에서 신입 간호사를 추행하는 바람에 조용히 병원을 떠나게 되었지요. 그러자 애초의 죄책감에 더해서, 미처 가해자를 응징하지 못한 죄책감까지도 고스란히 그 전공의의 몫이 되어버렸습니다. 그 간호사를 가해한 사람은 그가 아닌 데도 말이지요. 이 글에서는 위력에 의한 성폭력에서의 자기 비난에 초점을 맞춰볼까 합니다.

성폭력 생존자가 겪어야 하는 비난과 죄책감

성폭력을 겪은 생존자들은 자기 비난에 시달리곤 합니다. 죄책감과 자학은 잠시나마 마치 자신에게 오롯이 선택권이 주어졌던 것처럼 느끼게 해줍니다. 더구나 ‘너도 잘한 것이 없다’며 은연 중에 혹은 노골적으로 주변에서 가해지는 비난들 역시 죄책감을 강화합니다. 어떤 식의 피해자 비난이든 그 효과는 똑같습니다. 심지어 “가해자를 당장 처벌해서 정의를 구현해야 한다.”고 피해자를 압박하는 경우도 마찬가지입니다. 기꺼이 ‘가해자 응징’이라는 정의를 선택하지 않았을 때 생존자는 가해자를 좋아한다는 의심을 받거나, 모든 고통을 오히려 감수해야 하는 존재처럼 취급되기도 합니다.

아마도 가해자를 비난하는 사람들의 상당수는 자신의 편이 아닐 것임을 생존자라면 본능적으로 알고 있을 것입니다. 위력에 의한 경우는 특히나 그렇습니다. 맞서 싸워줄 것을 종용하는 사람들이 실제로 나를 도와줄 만한 진심과 의지, 정치력과 행동력이 있는지는 잘 따져봐야 하지요. 생존자는 ‘비겁할 권리’를 선택할 수 있습니다. 타인의 정의감을 충족시키기 위해서 그들 대신 ‘투사’가 되어야 하는 의무란 없습니다.

간신히 고단한 싸움을 선택했을 때도 자기 비난은 따라올 수 있습니다. 주변 사람들이나 조직 구성원들에 대한 죄책감과 원망이 교차되기도 합니다. 더욱이 가해자가 상급자인 만큼 출중한 능력이 있거나 타인들의 존경을 받는 존재일 수도 있습니다. 이 경우 조직 안에서도 노골적으로 가해자 편을 들거나 내 말을 믿어주지 않는 경우가 있을 것입니다. 그 뿐인가요? 내 안에서조차 가해자에 대한 복잡한 감정 때문에 힘들 수 있습니다. 어떤 경우 가해자에게 느꼈던 인간적인 호감이나 연민 때문에 더 큰 죄책감을 느끼기도 합니다. 연민이 느껴지는 대상과 싸워야 한다는 사실에서도 죄책감을 느끼고, ‘나쁜 대상’에게 연민을 느낀다는 사실 자체에서도 죄책감을 느낄 수 있습니다. 그러나 가해자에 비해 더 나은 성찰과 인간다움을 지녔다는 것이 왜 자기 비난의 근거가 되어야 하는 것일까요?

또 하나, 위력에 의한 성폭력에서 들 수 있는 죄책감은, 논문이나 배역 같은 학문적, 예술적 성과, 고용유지나 채용, 승진의 기회를 잃을 위험 때문에 가해자에게 제대로 거부의를 사를 밝히거나 저항하지 못하였다는 데에서도 기인할 수 있습니다. 그러나 꼭 생계라는 측면이 아니더라도 누구에게나 일은 무척 소중합니다. 그리고 때로는 사랑하는 사람들에게 심리적으로나 경제적으로나 부담을 지울까 봐 참고 넘어가야 했던 경우도 있을 것입니다. 누구나 우선하는 가치의 순위는 다릅니다. 그만큼 일을 사랑한 것이고, 사랑하는 사람들의 삶을 아꼈던 것입니다. 남이 소중하게 여기는 대상을 불모로 부당한 요구를 한 가해자가 이 모든 수치심과 죄책감을 가져가야 합니다.

이렇듯 자기 비난을 지속하는 이유 중 하나는 어쩌면 수동적인 ‘피해자’가 되기 싫기 때문일 수도 있습니다. 즉, 자기 비난은 무너지지 않으려는 의지의 부작용일 수도 있습니다. 세상이 요구하는 이상적인 피해자란 물과 기름을 섞어 놓기보다 되기 어려운 존재인데도 그렇습니다. 무력하고 연약하며 순진무구해야 하는데, 동시에 일찍이 피해를 인지하고 피해자로서 ‘제 때’에 자기 권리도 주장해야 합니다. ‘적절한 시기’를 놓치게 된다면, ‘왜 하필 이 시점에서 문제제기를 하는지?’, ‘혹시 이차적인 이득을 노리는 의도가 없는지?’ 의심하는, 의혹에 찬 눈길들을 마주해야 할 수 있겠지요. 또는 걱정스러운 말투로, ‘왜 지금까지 헤어 나오지 못하고 있는지?’ 묻는 피해자를 사실상 비난하는 목소리들을 귀에 못이 박히도록 들어야 할지도 모릅니다.

무엇보다도 중요한 생존자의 회복

생존자의 회복보다 더한 정의의 실현은 없습니다. 가해자에 대한 처벌보다 우선합니다. 다시 강조하지만 가해자를 비난하는 사람들 중 상당수는 피해자도 비난합니다. 생존을 위한 생존자의 선택은 그에게는 항상 최선이었음을 인정해야 합니다. 어떠한 선택도 당연히 아쉬움은 남는 법이고요. 여기에 조직의 분위기 회복과 같은 부당한 도덕적 의무까지 스스로에게 지움으로써 반복하여 자신을 괴롭히는 것은 그만둬야 합니다.

어느 날인가 진료실에서 어느 남성 성폭력 생존자-치료자로 여의사를 선호하는 경우도 적지 않으며, 가해자는 이성애자 남성이 많습니다-에게, 이렇게 말했습니다. “OO씨, 언젠가 잘 극복했다고 생각되는 날은 오게 되어 있어요. 또 사건을 꼭 잊어야만 회복이 되는 것은 아니에요.” 모처럼 미소 짓는 그에게 미처 하지 못한 말, 마음속으로 외쳤습니다. ‘어떤 선택을 하든 지지합니다. 당신의 선택은 최선이라고 믿으니까요!’라고요. 

좀 더 힘 있고 객관적인 위로

김한울 회원

힘 있게 위로하고 위로받기 위해 시작한 연구

- 야, 정신 건강한 레즈는 없어? / - 응 없어. 우리를 봐ㅎㅎㅎ / - 그건 그러네ㅎㅎㅎ

친구와 종종 나누는 대화이다. 주로 연인과 이별한 뒤, 서로에게 하소연하면서 하는 이야기이다. 연애의 실패를 우리가 가지고 있는 정신병, 그리고 상대의 정신병을 이해해지지 못한 자신의 부족함을 탓하며 자조 섞인 위로를 나누는 것이다. 이 위로에는 '퀴어로 살기 어려운 세상에서 약 한 톨 안 먹고 멀쩡하게 사는 게 더 이상해'라는 전제가 깔려있으며, 연애의 실패를, 나아가 내가 가진 정신병에 대한 책임을 '나'에게서 '세상'으로 넓히는 것이다. 그러면 조금은 위로가 된다. 내가 <성소수자 노동자 노동실태 및 정신건강 연구>를 시작하게 된 것도 위로가 필요했기 때문이었다. 좀 더 힘 있고 객관적인 근거가 있는 위로.

“퀴어라 함은 정신병 하나씩은 다 가지고 있잖아요.ㅎㅎ”

본 연구를 통해 만난 연구참여자 중 한 분의 말이다. ‘아, 이 사람도 나와 같은 방식으로 자신의 병을 긍정하고, 삶을 위로하는구나.’ 하는 마음이 들었다. 본 연구 조사에서는 성소수자 집단이 일반 인구집단과 비교해 우울 증상이 4.3배, 자살사고는 3.6배 더 높게 나타났다. 성소수자가 정신건강의 측면에서 더 취약하다는 것이 객관적인 수치로 드러난 것이다. 특히, 성소수자 노동자는 일반 인구집단보다 직장 내 폭력을 경험한 비율이 지난 1달 이내에 5배, 지난 1년 이내에 28배나 높게 나타났고, 직장 내 폭력을 경험한 경우 그렇지 않은 경우보다 우울 증상이 2.4~3.8배나 높게 나타났다. 우리의 위로에 객관적인 근거가 생겼고, 좀 더 힘 있는 위로를 서로 건넬 수 있게 되었다.

위로가 가져다 주는 변화

이러한 위로는 변화를 가져온다. 서로의 괴로움을 덜어주고, 슬픔을 달래주는 것을 넘어 우리가 아플 수밖에 없는 이유에 대해서 들여다보게 하고, ‘어떻게 하면 우리가 덜 아플 것인가’, ‘내가 너를 어떻게 하면 덜 아프게 할 수 있을까’에 대해서 고민하게 한다. 누군가가 건강하게 살아가기 위해서는 운동을 하고, 스트레스를 알아서 잘 해소하며, 질병과 사고에 대비하는 것으로는 부족하다. 그 사람에게 온전한 사회적 공간을 줘야 하고, 안전한 일자리가 보장되어야 하며, 무엇보다도 차별받지 않아야 한다.

“차별금지법이 제정되면 이런저런 차별들이 많이 사라질 거 아니에요. 그러면 조금 더 안전망이 생기니까. 한국 사회의 문제는 안전망이 없다고 생각하는데 그중에서도 취약한 데는 더 없으니까 그런 사회적 안전망이 조금 생기면 스스로 좀 덜 다치면서 살 수 있으니까 그런 조금 더 자기답게 살 수 있지 않을까라는 생각을 많이 해요.”

“그 사람의 성적 지향성이나 정체성 자체가, 별로 궁금하지 않은 사회가 되어야 한다고 생각해요. 그 사람이 남자를 사귀건, 여자를 사귀건, 트랜스젠더랑 사귀건 전혀 중요하지 않고. 그 사람 자체로 그냥 존중받으면 그 이외의 제도는 그냥 다 따라온다고 생각하거든요. 그게 제일 중요할 것 같아요.”

차별금지법, 동성혼 합법화 등 법과 제도를 통해 소수자에 대한 차별이 명시적으로 금지되어있다면 성소수자라는 이유로 자리를 위협받는 일은 줄어들 것이다. 나아가 직장 내에서 커밍아웃할 수 있는 동료가 있다면, 나아가 성소수자 차별적인 제도에 대해서 함께 이야기할 수 있는 노동조합이 있다면 그만큼의 자리는 지킬 수 있다. 실제로 일터 내 지지 기반이 있거나 직장 문화가 수평적일 때 우울 증상 유병률은 그렇지 않은 경우에 비하여 낮아졌고, 일터 밖 친밀한 관계에서 본인의 정체성을 지지받는 경험이 있는 경우에는 우울 증상 유병률이 더 낮게 나타났다.

“사실은 제가 커밍아웃을 해서 약간이라도 좀 숨통이 트인다는 느낌을 받는다는 것 자체가, 저한테는 좀 크죠. (중략) 커밍아웃을 안 했을 때에 비해서는, 조금 회사에서 존재하는 게 덜 곱고럽다는 생각은 들어요.”

“저한테 커뮤니티는 약간 숨 쉴 수 있는 그런 창구인 거는 확실한 것 같고요.”

우리는 서로에게 호흡을 나눠주어 숨 쉴 수 있는 틈이 되어줄 수 있다. 서로의 다름보다는 같음을 바라보며, 누군가를 있는 그대로 존중한다면 우리는 서로의 자리를 지켜줄 수 있다. 우리는 기꺼이 서로의 앨라이가 되어야 한다. 

조건회 상임활동가

조기 대선이 한창입니다. 일터와 일상에 만연한 혐오와 차별을 끝장내고, 민주주의를 확장하자는 열망으로 광장에서 함께 싸운 우리가 만들어낸 조기 대선입니다. 그러나 아직은, 광장의 열망이 일터의 변화로 확장되고 있지는 않은 듯 합니다. 한국유펜테크와 세종호텔, 한화오션에서의 고공농성을 비롯해 부당해고, 차별과 혐오에 맞선 투쟁은 현재진행형입니다. 이윤만을 위해 굴러가는 자본주의 체제 속에서 많은 노동자가 불안정 일자리를 부유하며, 일하다 아프거나 다치고, 죽음으로 내몰리고 있습니다.

조기 대선이 블랙홀처럼 작동하고 있지만 한편으로는 중요한 분기점이 될 수도 있을 겁니다. 한노보연은 노동자 건강권이 더욱 중요하다는 문제의식 하에 각 대선캠프에 정책 질의서를 발송했고, 그에 대한 캠프별 응답을 공개했습니다. 4월 회원토론회를 기반으로 구성된 질의서는, 차별 없는 일터와 노동 건강 불평등 해소 · 국가 차원 위험성평가 실시에 기초한 안전보건전략 수립 · 삶을 위한 노동시간 기획 수립 · 노동자 참여권 확대 · 일하는 모두의 아프면 쉴 권리 보장을 핵심으로 합니다. 질의서에 그치지 않고, 일터와 일상의 실질적 변화로 나아갈 수 있도록 계속 활동하겠습니다.

한편, 광장을 다양한 시공간으로 확장해 가고 세상을 바꿀 수 있는 힘은 조직되어 투쟁하는 노동자에게서 나온다고 믿습니다. 한노보연 역시 노동자 건강권을 매개로 회원들을 더 많이 만나며 조직할 수 있는 자리를 만들고 있습니다. 그중 하나로 한노보연 신입회원 모임을 소개합니다.

노동조합, 학계, 보건의로 등 다양한 분야에서 활동하고 있는 분들이 회원으로 가입해 함께해 주시고 계십니다. 감사의 마음을 담아, 기후정의 · 노동시간 · 선전위원회 · 아프면 쉴 권리 · 젠더 · 중대재해 대응과 작업중지권 등 한노보연에서 주로 다루고 있는 의제들을 소개하고자 합니다.

신입회원 모임을 통해 만난 분들과 의제를 구체화하고 현장에 정착시키는 활동을 함께 만들어가고 싶습니다. 모임은 6월 11일 수요일 오후 7시 반, 온라인으로 진행됩니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다!

한노보연 신입회원 모임



회원 가입하긴 했는데... 나와 딱 맞는 한노보연 활동은?
한노보연 다른 회원은 누가 있을까?
한노보연이 궁금하신가요?
그런 분들을 위한
온라인 신입회원 모임!

일시	2025년 6월 11일(수) 오후 7시 30분
장소	온라인(Zoom)
대상	(아직 교육을 받지 않은) 한노보연 회원 누구나
내용	한노보연 역사, 활동 소개, 내가 하고 싶은 활동 이야기
신청	https://bit.ly/한노보연신입의날

문의 kilshlabor@gmail.com

발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2025.6.5

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



▲ 새벽 3시30분, 첫차는 어김없이 차고지를 나선다. 그러나 버스정류장 전광판엔 계속해서 [시내버스 준법투쟁 재개, 운행지연 우려]라는 문구가 깜박였다. 실제 일한 시간만큼 임금을 달라는, 안전운행 지침을 지키겠다는, 그래도 버스는 어김없이 운행한다는 것을 '우려되는 투쟁'이라 하는 건 누구를 위한 말일까. 서울, 시내버스 첫차 운전노동자.

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