



노동자가 만드는

일터

통권 255호

2025. 8

[특집] 그날, 김충현을 집어삼킨 건 무엇이었나
“수국 1만 그루 심으라는 작업지시, 작업거부로 막아내다”
급식실 노동자와 조리 로봇이 함께 안전하게 일하려면

**더 이상
죽을 수 없다**

**정규직화
이행하라**



특집 02

그날, 김충현을 집어삼킨 건 무엇이었나

- 김충현을 비껴간 힘, 김충현을 누른 힘
- 또다시 '홀로' 일하다, 또다시 '끼여' 숨졌다
- 형식적인 위험성평가 이제 그만!

지역 노동안전 네비게이션 15

건강관리카드 제도개선, 더 이상 '검토'가 아닌
'결단'이 필요할 때

풀어쓰는 노동시간 18

약일까 독일까? 국민연금공단의 육아 단축시간제

알아보자, LAW동건강 21

근골격계 질병, 절차 개선이 우선

아시아 과로사동신 24

택시플로이테이션 : 플랫폼기반 운송 운전자들의
심화된 착취와 집단 저항 (2)

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

공항청소노동자에게 공항은 어떤 곳일까?
- 김해공항 청소노동자 오안자님 인터뷰

현장의 목소리 30

“수국 1만 그루 심으라는 작업지시, 작업거부로
막아내다”
- 공공운수노조 한국마사회지부 부경지회
김재철 지회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

위험은 어떻게 외주화되는가
- 비주류사진관 '삶을 잇는 골목사진전'에서
드러나는 노동의 계급성

진료실에서 보내는 편지 37

더 아픈 이에게 조금 더 나누기

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

임박한 발전소 폐쇄, 폐쇄 이전 국가 책임
직접고용이 시급하다

젠더+노동+건강 ON 43

여성노동투쟁사를 기록하기

보고서를 보고서 46

급식실 노동자와 조리 로봇이 함께 안전하게
일하려면

한노보연 이모저모 48

이백원다섯 번째

노동자가
만드는
일터

무엇이 그들을 짓누르는가

끼임 재해는 좀처럼 줄지 않는다. 제조업 현장에서 가장 많이 발생하지만, 결코 거기에 국한되지 않는다. 최근 SPC 계열사의 빵공장에서 연이어 발생한 중대재해만 보더라도, 식품제조공장을 비롯한 기계설비를 사용하는 곳곳에서 발생한다. 고 김충현 노동자가 일했던 발전소도, 이재명 대통령이 소년공으로 일했던 야구 글러브 공장에서도 마찬가지다.

끼임 재해는 재래형 사고로 흔히 분류된다. 소년공 이재명과 공작인을 꿈꿨던 김충현 사이의 시간 내내 끼임 재해는 술하게 반복되었다. 그래서 정부는 선진국에 걸맞지 않은 재래형 사고부터 줄이겠다고 외친다. 안전덮개 설치, 작업자 이격 조치, 장시간 노동 규제 등 해결 방법은 이미 모두가 알고 있으며, 복잡하지도 않다. 다만, 하지 않고 있을 뿐이다.

이재명 대통령이 SPC 회장을 만나 질책 한번 하자, SPC측은 이틀 만에 즉각 생산직 야근을 8시간 이내로 제한하겠다고 나섰다. 이렇게 진즉에 하면 될 일을. 하지만 ‘하면 된다’라는 말로 충분할까. 끼임 재해라는 결과는 반복되었지만, 그 재해가 발생하게 되는 과정은 달라졌다. 직접적 사인으로 좁히면 양상이 별반 달라진 것 같지 않다.

하지만 고 김충현 노동자의 노동환경, SPC 계열사 빵공장 노동자들의 노동환경을 돌아보면 어떨까. 단순히 기계가 그들을 짓누르는 걸까. 과거와 달리, 신자유주의하에서 법인 구조는 복잡해지고 관리 절차는 증식한다. 하지만 안전은 서로 다른 층층 사이의 틈새에서 공백으로 남겨진다. 법과 제도가 만들어낸 이 새로운 공백, 비용극소화와 이윤극대화의 오래된 신조가 그들을 짓누른다.

갈수록 불안정해지는 노동시간과 노동조건, 특히 중층적 원하청 구조로부터 비롯되는 노동 불평등과 위험의 외주화가 대통령의 말 한마디로 즉각 바뀔 수 있을까. 이걸 말 한마디로 멈출 수 있다면 더없이 좋겠다.

- 선전위원장 

김충현을 비껴간 힘, 김충현을 누른 힘

전주희 회원, 김충현 대책위

이 글은 발전소 노동자였던 김충현을 살게 만들 수 있었던 힘이 김충현을 비껴갔던 이유, 또 발전소 비정규직 노동자인 김충현을 누르는 힘이 무엇이었는지 그 힘은 어디서 온 것인지 질문하는 글이다.

김충현을 누른 힘

- 그의 유별난 노력과 기술

석탄화력발전소 비정규직 노동자 김충현은 새벽 6시면 출근길에 오른다. 몇 해 전 홀로 계신 어머니와 함께 살기 위해 보령으로 거처를 옮긴 후, 발전소까지 출근시간이 족히 1시간이 넘기 때문이다. 그렇게 일찍 출근한 곳은 태안화력발전소에 위치한 공작 설비동 건물. 건물 안에는 여섯 대의 선반기계류들이 널려있고, 그사이에 작은 책상이 놓여있다. 김충현은 그곳에 앉아 하루의 업무가 시작되기 전에 작업 계획을 세우고, 어제 못다 읽은 책의 페이지부터 독서하고, 자

격증 시험공부를 했다.

그가 생전에 딴 12개의 자격증은 무엇을 위한 노력이었을까. 발전소의 가장 끝단 2차 하청의 지위에서 벗어나고 싶은 악착같은 생의 의지였을까. 발전소 폐쇄를 앞둔 고용불안을 어떻게든 이겨내기 위한 김충현, 개인의 노력이었을까. 실제 그는 발전소 폐쇄의 불안을 가지고 있었고, 2차 하청으로서 겪는 원청의 갑질과 부당한 노무비 착복에 대해 한편으로는 순응하고 다른 한편으로는 거세게 반발했다. 친하게 지내는 한전KPS 반장들에게 자신의 부당한 처지에 대해 호소하고, 대책을 마련해줄 것을 소구했고, 새로운 하청업체 사장이 임금을 깎자 이에 반발하여 해고되기도 했다. 그럴 때도 그는 자격증을 악착같이 따냈다.

그러나 그의 오랜 고향친구들과 동료들의 이야기를 듣다 보면, 그는 어렸을 때부터 기계 만지는 걸 좋아했고, 책 읽는 것을 좋아

했다. 고향 친구분 앞에서는 크게 고개를 끄덕여 주었지만 내심 죽은 자에 대한 미화된 회고이려니 했었다. 그의 휴대폰의 통화내역을 포렌식한 자료를 받고, 수십만 건의 카카오톡과 문자내용을 살펴보고야 알았다. 기계 조각을 이어 무언가를 만드는 것을 좋아하는 사람. 카톡 대화내역에는 어떤 기계에 대한 끊임없는 대화들이 끝도 없이 이어졌다. 어느 기계대회에 대한 흥분된 그의 참관기, 자격증을 따냈을 때의 성취감, 주변인들은 그에게 생활에 필요한 기계제작을 종종 의뢰했고, 그는 그걸 마다하지 않았다.

그에게 발전소 2차 하청과 발전소 노동자는 매우 다른 정체성이었다. 공작실은 그의 세계다. 어린 시절부터 기계부품을 만져왔던 꿈이 실현되는 곳. 근대자본주의가 성립한 이윤과 착취의 원천인 ‘임금노동’이 아닌, 공작인(homo faber)으로서 김충현이 그곳에 있었음을 비로소 알 수 있었다.

반면 공작실은 서부발전이 소유하고, 한전KPS가 형식적으로 ‘임대’하여 사용한 소유주와 사용자가 분리된 곳이다. 그곳에서 김충현의 ‘공작인’으로서의 성실함과 기술력은 과잉착취의 좋은 토양이 되었다. 선반기계류는 보통 ‘1인 1선반’이 기준이다. 한전KPS 측에서 우원식 국무총리가 사고 현장을 방문했을 때 ‘2인 1조가 어려운 작업’이라고 말한 것은 아주 틀린 말은 아니다. 그런데 공작실에는 6대의 선반기계류가 있었고, 한전KPS 측의 말대로 하자면 6명의 인력이 배치되어야 했다. 그렇지만 공작실에는 김

충현 혼자 근무했다. 다른 제조업체의 ‘공작설비실’ 현황을 알아보았다. 다른 사업장에는 11대의 선반기계류가 있었고 투입인력은 13명이었다. 1인 1선반이 가능하도록 2명의 여유인력이 더 배치되고 있는 셈이다.

김충현은 그의 고급 기술들에 가두어졌다. 단 하나, 4년제 대학 졸업장이 없다는 이유로 그의 기술력은 가치절하되었고 그는 그럴수록 더 많은 자격증을 따려고 했는지 모른다. 그의 성실함과 기술력을 이용한 원청은 그에게 더 많은 무리한 작업을 하게 했다. 원-하청의 수직적인 위계는 ‘숨쉴 좋은’ 김충현을 더 세계 놀렸다. 과도노동은 그를 항시적인 위협에 빠트렸을 것이지만 2025년 6월 2일은 역세계 운이 나빴다.

김충현을 비껴간 힘

- 근로기준법과 김용균 특조위 권고

근로기준법 제9조는 중간착취를 금지하고 있다. “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.” 사람장사를 법으로 금지한 법률은 신자유주의하에서 사람장사를 허용하는 법적 근거가 되었다. “법률에 따르지 아니하고는”이라는 조항은 “법률에 따르면” 중간착취를 가능하도록 하여, 파견법에 따른 중간착취가 합법화되었다¹⁾. 나아가 공공부문은 ‘외주화’(outsourcing)를 전면화하며, 민간위탁, 용

1) 민주노총, ‘중간착취 근절을 위한 법제도 방안 공동토론회’ 2021.10.13.

규직화되는 줄 알았는데, 한번 회의하고 말 더라.’라거나. 그렇게 요란스럽던 김용균 특조위의 권고는 이들에게 미치지 못했다. 김용균 특조위는 “안전을 위한 권고로 직접 고용 정규직화”를 권고했다. 이것이 사회적으로만 유통되었던 말들에 불과했다는 사실이 김충현의 죽음으로 드러났다. 그러는 사이 김충현의 작업은 형식적인 TBM 문서조차 제대로 갖춰지지 않은 채 수행되었다. 한전 KPS 관리자들은 카카오톡으로, 문자로, 전화로 김충현에게 작업지시를 내렸다. 김충현은 작업 후에 TBM 문서 서명란에 원청의 사인을 받으러 다녔다. 무너진 절차 속에 위험한 작업방식이 검토되거나 걸러지지 않았다.

중층적 원·하청 구조에서 ‘관리’란 무엇인가

한편에서는 관리절차의 증식과 관리인력의 과잉을 지적한다. 실제 ‘김용균 보고서’에는 발전5사로 분할한 뒤 현업에 필요한 인력은 부족하고 관리인력만 늘어난 기형적인 구조를 지적한 바 있다. 다른 한편에서는 관리의 공백이라는 현실이 나타난다. 효율성의 추구이든, 안전한 작업의 추구이든, 이를 위한 일상적 관리가 작동되지 않는다. 아니, 원·하청 구조의 어디쯤에서 이러한 작동이 단절된다. 그래서 그야말로 ‘관리’는 과잉되지만, 정작 안전이 필요한 곳에는 관리가 부재하다.

이쯤에서 ‘원·하청 구조’라는 말의 습관적 사용을 돌아볼 필요가 있다. 구조란 무엇

일까. 구조를 형성하는 것은 끊임없는 관계들이다. 원청과 하청의 관계, 하청과 하청 간의 관계, 하청업체와 하청노동자의 관계. 그런데 이러한 관계들은 ‘연결’되어있지 않다. 단절과 공백을 특징으로 하는 무수한 연결들의 구조. 따라서 원청과 하청의 다층적 구조를 포괄하는 안전시스템이란 허상에 불과한 것이 아닐까. 혹은 포괄적 안전시스템이란 이러한 단절적인 원·하청 구조의 본질을 가리는 이데올로기에 불과한 것이 아닐까.

김용균과 김충현의 사고유형인 ‘끼임’. 거대한 힘과 힘이 그들의 뼈와 살, 삶과 노동을 눌렀다. 이들의 사고를 ‘재래형 사고’라고 부르는 것에 반대한다. 신자유주의가 만든 노동법의 공백은 김용균 특조위의 권고가 메우기에는 너무나 큰 것이었다. 그 커다란 구멍을 메울만한 ‘안전시스템’은 아직 발명되지 않았고, 그러는 한에서 하청노동자의 ‘끼임’은 새로운 위험이자, 해결 불가능한 위험인 셈이다. 핵발전소의 위험이나 기후위기로 인한 재앙만큼 김충현의 죽음에 대해 우리에게 별다른 해법이 없다. 그렇다면, 위험사회학자들의 제안대로 그 위험의 생산 자체를 막는 수밖에 없다. ‘위험의 외주화’를 가능케 한 모든 법의 힘을 중단시켜야 하는 이유다. **알터**

또다시 ‘홀로’ 일하다, 또다시 ‘끼여’ 숨졌다

임용현 상임활동가

2016년 ... 혼자서 스크린도어를 수리하던 중 달려오는 전동차와 스크린도어 사이에 끼여 숨진 구의역 김군.

2018년 ... 혼자서 설비를 점검하던 중 안전덮개도 없는 컨베이어벨트에 끼여 숨진 고 김용균 노동자.

그리고 2025년 ... 김용균이 죽어간 태안 화력발전소에서 또다시 혼자서 선반작업 중 회전체에 끼여 숨진 고 김충현 노동자.

이번에도 위험작업을 홀로 수행하던 비정규직 노동자가 참변을 당했다. 위험한 업무에 비정규직 노동자가 단독으로 투입됐다는 점, 위험을 감시하고 제어할 동료도 없이 기계나 설비 틈에 끼인 채로 숨졌다는 점, 무엇 하나 달라진 게 없었다.

일터에서 끼임 재해가 끊임없이 반복되는 까닭은 어디에 있을까. 우선 사업장 끼임 재

해가 발생하는 ‘기술적인 원인과 대책’부터 살펴보자.

좀체 즐기 않는 제조업 끼임 재해

끼임(협착) 재해란 “기계 및 설비의 조작, 가동 중에 신체의 일부분이 끼이거나 말려 들어가 발생하는 사고”를 말한다. 체인, 벨트, 기어 등의 동력전달장치, 자동화 설비에서 컨베이어, 롤러 등의 구동부, 그밖에 무거운 기계·설비 등으로 인해 끼임 재해가 주로 일어난다.

제조업 현장에서 가장 많이 발생하는 재해 유형이 바로 끼임 재해다. ‘2023년 재해조사 대상 사망사고 발생 현황’에 따르면, 2023년 한 해 동안 제조업에서 170명(28%)의 노동자가 사망해 건설업(303명, 51%) 다음으로 많은 사고사망자 수를 기록했다. 재해유형별 비중을 업종별로 나누어 살펴봤더니 건설업에서 ‘떨어짐’이 182명



▲ 2025. 06. 05 태안화력 고 김충현 노동자의 중대재해 관련 속보 사진: 고용노동부 중대재해 알림e

(60.1%)으로 절반 이상을 차지했고, 제조업에서는 ‘끼임’이 37명(21.8%)으로 가장 많았다. 제조업의 경우, 원자재나 제품을 이송하는 컨베이어, 중량물을 운반하는 크레인, 원재료를 금형에 주입하여 제품을 만드는 사출성형기 등 유해·위험 기계·기구에 순간적으로 몸이 끼여 발생하는 끼임 재해가 좀체 줄어들지 않고 있다.

제조업에서 끼임 재해가 만연하게 된 배경은 무엇일까. 가장 대표적인 원인으로는 방호장치의 고장 또는 미설치를 꼽을 수 있다. 방호(안전덮개) 조치는 기계·설비의 작동, 이동, 회전 시 발생하는 위험으로부터 작업자를 보호하기 위해 특히나 중요하다. 체인이나 벨트, 기어, 롤러, 축 등 모든 움직이

는 기계·설비의 위험부에 방호 조치를 하지 않을 경우 작업자의 신체 일부가 끼이거나 말려들어가 큰 사고로 이어질 수 있기 때문이다. 따라서 날카롭고 빠른 속도로 움직이는 회전부나 동력을 사용하여 무거운 물체를 옮기는 기계 장치 등은 위험부에 덮개나 비상정지장치 등 적합한 방호조치를 취하도록 산업안전보건기준으로 정하고 있다.

막을 수 있었던 죽음

선반 공작기계는 고장이 나야만 위험한 게 아니라 작동구조상 위험이 상존할 수밖에 없는 기계·설비다. 즉 작업자 개인이 안전수칙을 철저히 지킨다고 해서 재해위험이 곧장 사라지진 않는다. 그래서 선반을 비롯한 기계·설비의 위험부에 작업자의 접근을 막는 방호장치를 하거나, 수리, 정비, 청소 등 일상적이지 않은 작업 중 가동을 정지하는 것이 끼임 재해 예방을 위해 무엇보다 중요하다.

정비기술 경력 10년이 넘는 베테랑 노동자, 김충현씨를 죽음으로 내몰았던 ‘직접적인 원인’도 미흡한 방호조치에 있었다. 김충현 노동자가 싸늘한 주검으로 발견된 곳은 선반 공작기계인 ‘범용 선반’ 작업대 위였다. 선반 공작기계는 공작물을 주축에 고정해 고속으로 회전시키는 동안 공구를 사용해 가공하는 기계다. 그는 평소에도 태안 화력발전소 안 9·10호기 기계공작실에서 범용 선반과 CNC 선반 등 총 6대의 공작기계를 혼자서 다뤘었다. 끼임 재해가 일어난 그날

도 충현씨는 누군가의 지시를 받아 발전설비 제어장비의 밸브를 여닫는 손잡이 부품을 깎는 작업을 하던 중 참변을 당한 것으로 보인다.

사고 당시 범용 선반의 회전체는 1분에 780번을 돌았다고 한다. 가공 공정을 컴퓨터로 제어하는 CNC 선반은 공작물이나 공구, 칩(숫가루) 등이 튈 위험, 작업복이나 신체 일부가 공작기계에 끼일 위험 등에 대비해 기계 전체를 방벽(Guard)으로 감싼다. 반면, CNC보다 구식 장비인 범용 선반은 작업자와 회전체 사이를 막아줄 방호장치가 충분치 않았다. 해당 선반에는 칩이 비산하는 것을 막는 방호장치만 있었을 뿐, 정작 작업자가 기계에 깔려들어갈 위험을 방지하는 안전장치는 없었다. 최소한 작업자와 기계의 접촉을 차단하는 아크릴판이나 울타리만이라도 있었더라면, 비상정지버튼을 대신 눌러줄 동료 한 사람이라도 곁에 있었더라면 충현씨의 안타까운 죽음은 막을 수 있었을 것이다.

하지만 이렇게나 위험천만한 범용 선반에 대해 정부가 내놓은 안전수칙은 하나같이 부족하고 협소한 대책뿐이었다. 실제로 산업안전보건공단이 발간한 ‘선반 작업안전’ 가이드를 보면 △복장 단정(옷소매를 단정히 할 것), △정리 정돈, △회전 종료 후 가공물 제거 등 초보적인 안전수칙만이 제시돼 있다. 과연 이것만으로 끼임 재해가 예방 가능한지 의문이다. 방호장치(안전덮개)도 없이 돌아가는 회전체, 김용균 사망사고 이후 이

번에도 지켜지지 않은 2인1조 작업수칙은 이렇게 대책 없이 넘어가도 되는 건가.

사람이 죽어서야 기계는 멈췄다

끼임 재해는 금속 제조업 현장에서만 흔히 나타나는 업무상 사고가 아니다. 식품제조공장에서는 믹서기(소스 배합기), 반죽기, 제면기, 분쇄기 등을 취급하거나 청소하는 과정에서, 식품을 나르는 컨베이어벨트의 노출부에서 끼임 재해가 주로 발생한다. 근래 들어 SPC그룹 계열사의 빵 공장에서도 연달아 끼임 재해가 일어났다. 2022년 10월 SPL 평택공장, 2023년 8월 샤니 성남공장에 이어 2025년 5월 SPC삼립 시화공장에서 제빵노동자가 목숨을 잃었다. 끼임 재해로 숨진 세 사람은 모두 여성노동자였다.

SPC그룹 계열사에서만 벌써 중대재해가 세 차례나 발생한 것이다. 세 번의 중대재해는 모두 기계가 멈추지 않아 노동자의 사망으로 이어졌다. 2022년의 샌드위치 소스 배합기 사고 당시에는 작업 효율을 이유로 재료를 혼합하는 작업을 할 때 뚜껑(덮개) 없이 일을 시켰다가 기계 안으로 20대 여성노동자가 빨려들어가 숨졌다. 이듬해 샤니 성남공장에서는 50대 여성노동자가 위험을 알려주는 경보장치가 고장난 반죽기에 끼여 숨졌다. 울들어 발생한 끼임 재해도 50대 여성노동자가 제품이 이동하는 냉각컨베이어에 끼여 숨졌다. 가동 중인 설비에 사람의 움직임이 감지되면 자동으로 멈추는 장치(인터록)이 설치돼 있어야 했지만, 끼임 재

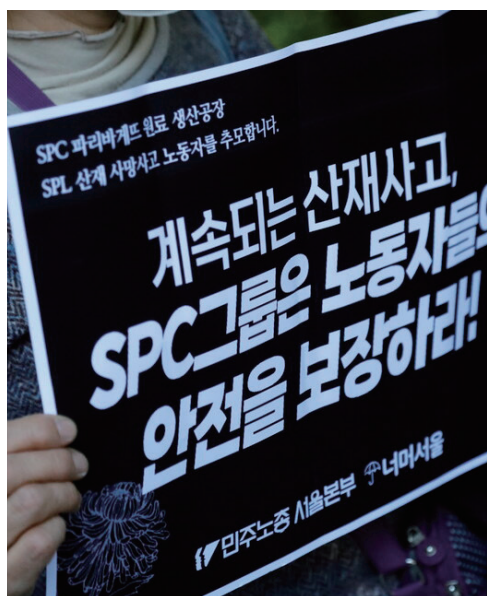
해가 일어난 공장에는 비상정지장치가 없었다. 사람의 출입을 막는 시설 또한 허술하기 짝이 없었다.

이렇듯 SPC 빵 공장에서 반복적으로 일어난 끼임 재해는 모두 기본적인 방호조치를 제대로 하지 않은 결과였다. 늘어난 물량을 맞추기 위해 공장은 언제나 ‘풀가동’돼야 했고, 심지어 수리, 정비 시에도 기계의 가동을 멈출 수 없었다. 이번 SPC삼립 시화공장 중대재해도 갓 만든 뜨거운 빵을 식히는 과정에서 식품용 윤활유를 기계에 주입하던 작업자가 냉각컨베이어에 끼이면서 일어났다. 기계의 정비나 보수 작업 시에는 반드시 운전을 정지하도록 법에 규정돼 있지만 회사는 이를 버젓이 무시했다. 생산제일주의 관행 말고는 다른 어떤 말로도 설명하기 힘든, 도저히 이해할 수 없는 처사였다.

우연히 일어난 사고가 아니다

끼임 재해를 예방하기 위한 안전덮개 설치와 작업자 이격 조치만 제대로 했더라면 빵 만드는 여성노동자의 죽음도, 공작기계를 다루는 발전소 2차 하청노동자의 죽음도 없었을 것이다. 인력을 충원하지 않고 위험업무에 홀로 근무하도록 지시한 것 역시 중대 재해를 일으킨 중요한 원인으로 지목된다.

그럼에도 빵 공장에서도든 발전소에서든, 때와 장소를 가리지 않고 자본의 탐욕은 계속되고 있다. 기계·설비와 신체 일부가 맞물려 발생하는 끼임 재해는 어느 날 우연히 벼락처럼 우리를 엄습하지 않았다. 노동안전과



▲ 2020.10.20. SPC그룹 본사 앞에서 'SPL 평택공장 산재사망사고 희생자 서울 추모제가' 진행되었다. 사진: 노동과세계

맞바꾼 자본의 비용절감 정책이 끼임 재해를 비롯한 업무상 사고를 부추긴 것이다. 그렇게 비용절감은 극단적인 성과압박과 겹겹이 맞물려 위험을 더더욱 증폭시켰다. 이런 상황에서 작업자는 정신적, 육체적으로 쉽게 소진될 수밖에 없다.

끼임 재해의 발생 이유로 작업자 개인을 탓하기엔 자본의 억압과 통제는 이토록 전방위적이다. **알터**

형식적인 위험성평가 이제 그만!

손진우 소장

노동자의 중대재해 사망 소식이 언론 등을 통해 빠르게 전파된다. 곧이어 해당 현장의 중대재해 발생 원인을 둘러싼 다양한 분석이 줄을 잇는다. 그리곤 언제나처럼 다음과 같은 보도가 따라붙는다. “기존 위험성평가에서 발견된 문제는 없었다.”

이쯤 되니 현장에서는 ‘위험성평가’가 ‘빛 좋은 개살구’로 취급된다. 누군가는 위험성평가가 영국 등 선진국에서는 제대로 기능할 수 있어도 한국에서는 애초부터 적용이 불가능한 제도라고 문제 제기 한다. 특히, 노조 조직률이 13% 수준에 그치는 현실로 인해, 노조가 없는 다수의 사업장은 오히려 현장의 구체적인 위험을 은폐하는 데 형식적인 위험성평가가 활용되고 있다는 비판도 존재한다. ‘위험성평가 무용론’이라 할 수 있는 이런 문제제기는 결코 가볍게 치부해서는 안 된다.

하지만 벌써 한 해를 훌쩍 넘긴 아리셀

중대재해 참사에서도 형식적 위험성평가의 한계가 확인된 바 있다. 최근 태안 화력발전소에서 발생한 고 김충현 노동자의 사망에서도 ‘위험성평가’가 서류상 작업으로 대체되어 예방적 기능을 상실했다는 것 또한 확인하고 있는 상황이다. 왜 이런 일이 반복되고 있는 것일까.

위험성평가,

잘못된 첫 단추와 재도약의 기회

위험성평가는 2010~2012년 시범사업을 거쳐, 2013년 대한민국의 모든 일터에서 사업을 수행하는 자라면, 필수적으로 실시해야 할 사업주의 의무로 법제화됐다¹⁾. 노동안전보건 영역에서 선진국으로 평가되는 영국

1) 위험성평가는 상시근로자 1인 이상의 모든 사업장이 기본적으로 위험성평가 의무 대상이다. 다만, 상시근로자 5인 미만, 건설공사 1억 원 미만 현장 등 일부 영세·소규모 사업장에는 절차 생략 등 예외적 완화가 적용되고 있다. 그렇지만 원칙적으로 모든 사업장이 위험성평가 대상임은 분명하다.

의 경험이 유럽과 다른 국가들로 확산되는 과정에서, 산재사망의 감축에 있어 ‘위험성 평가’가 핵심적인 역할을 했던 것으로 알려지며, 한국에서는 이를 먼저 접한 행정 관료와 전문가들을 통해 소개되었고 제도화되기에 이르렀다.

그러나 ‘위로부터의 도입(하향식 도입)’이 지닌 한계는 명확했다. 위험성평가가 가진 철학, 위험성평가가 자리잡기까지 영국에서의 지난했던 사회적 논의와 숙고 과정 등은 생략된 채 ‘위험성평가’라는 형식만 차용된 것이기 때문이다. 사실상 이렇게 도입된 ‘위험성평가’는 사업주에게도, 노동자들에게도 위험성평가 실시의 이점을 제대로 설득해내지 못했고, 인센티브 제공 등을 통해 형식적인 실시율을 높이는 것에만 열중하는 역효과를 불러왔다.

다행스러운 것은 중대재해처벌법의 제정과 시행을 통해 사업장 자기규율예방체계 구축의 핵심으로 ‘위험성평가’가 다시금 강조되며, 위험성평가가 현장에서 제대로 정착될 가능성이 조금이나마 열리고 있다는 점이다. 중대재해처벌법의 처벌 대상이 된 사업주들이 거대로뎀의 컨설팅과 지원하에 처벌을 회피하기 위한 수단으로 서류상 위험성평가를 실시하고 있는 부작용이 여전히 다수의 일터에서 발생하고 있다. 그럼에도 불구하고 제한적이거나 노사 공동의 논의와 실행 과정을 통해 일터의 위험을 발굴해내며, 현장 개선의 계기로 위험성평가를 정착시켜 나가는 경험과 사례 또한 조금씩 쌓여

가고 있는 현실에서 그 가능성을 발견한다.

형식적 위험성평가를 넘어서는 길 : 위험관리의 진정한 주체는 누구인가?

앞서도 잠시 언급했지만, 영국에서 시작된 위험성평가는 기존과는 다른 위험관리 철학을 담고 있다. 이는 ‘일터에서 위험관리의 주체가 누구여야 하는가?’라는 근본적 물음에 대한 사회적 논의를 촉발했다. 위험관리가 단순히 안전관리자나 보건관리자처럼 기업의 특정부서 담당자의 주요 업무에 그쳐서도 안 되며, 사고 발생 이후 이를 관리·감독하는 정부 차원의 사후적 관리에만 의존해서도 한계가 명백하다는 것을 확인한 것이다. 따라서 예방을 정착하기 위해서는 기업과 실제 위험에 노출되어 일하는 노동자가 직접 위험을 제어하고 통제할 수 있어야 하며, 이를 위해서 노사가 동등한 위치에서 작업장 위험관리를 실질적으로 수행할 수 있어야 한다는 결과를 도출했다.

이러한 위험성평가가 내포하고 있는 ‘자기규율’의 철학은 한국의 법과 제도 또한 위험성평가 실시 과정에 노동자 참여를 보장하는 것으로 이어지고 있다. 물론 ‘노동자 참여’가 법·제도에 반영되기까지는 노동계의 지난한 투쟁이 동반됐지만 말이다.

현행 산업안전보건법 제36조 및 「사업장 위험성평가에 관한 지침」에서는 “사업주는 위험성평가를 실시할 때 해당 작업에 종사하는 노동자를 반드시 참여시켜야 하며”, “참여 대상에는 이주노동자, 수급업체(파견·

도급) 노동자, 일용 노동자 등 현장에서 실제 위험에 노출되는 모든 노동자가 포함되어야 한다”는 것을 강조하고 있다. 비록 관리감독자가 대신 참여할 수 있는 예외 조항이 있지만, 원칙적으로는 현장에서 위험을 가장 잘 아는 노동자가 직접 참여하는 것을 권고하고 있는 것도 이 때문이다.

그러나 법과 제도가 노동자 참여를 보장 하더라도, 현장에서 위험관리의 공동주체로서 노동자들이 위험성평가에 실질적으로 참여하는지 여부는 또 다른 영역의 문제이다. 결국 이 또한 해당 사업장 노사의 힘 관계가 철저히 반영되기 때문이다. 최근 사업장에서 노동자와 노동조합을 위험관리의 공동파트너로서 이해하기는커녕, 안전을 앞세워 노동자에 대한 일상 통제를 강화하는 등 본래의 취지를 역행하는 일도 벌어지고 있기 때문이다.

형식적 위험성평가가 현실화 된 고 김충현의 위험

최근 발표된 ‘태안화력 故김충현 비정규직 노동자 사망사고 대책위’의 1차 사고조사 보고서에는 형식적 위험성평가가 오히려 노동자의 위험을 방치한 결과를 초래했음을 여실히 확인할 수 있다.

태안화력발전소의 2차 하청업체(한국파워 O&M) 소속이었던 고 김충현 노동자는 1차 하청업체인 한전KPS의 요청으로 작업에 필요한 부품, 톨 등을 제작하는 작업을 수행했다. 기계 공작실에서 홀로 근무했던 재해자

에게는 계약에 포함되지 않은 작업을 원청인 KPS가 공식·비공식적으로 의뢰하는 상황이 일상적으로 발생했다.

작업절차서에 따르면, 재해자의 작업은 다음의 절차로 진행되어야 한다. 원청인 KPS가 작업의뢰서를 발행하면, 하청업체의 현장대리인 혹은 관리자가 작업허가서를 발행하고, 이에 따라 작업을 수행하는 절차로 말이다. 이에 따라 세부 작업에 대한 위험성평가와 구체적인 작업 내용, 방식 등이 작업 전에 작업자와 공유되어야 하고, 작업 전 TBM(Tool Box Meeting)을 통해 작업지시자와 작업자 사이에 소통을 다시 한번 진행하도록 되어 있었다. 그러나 실제로 고인의 작업지시는 앞선 절차들이 생략된 채 구두 통보를 통해 일상적으로 이루어졌으며, 작업 수행 전 반드시 실시했어야 할 안전절차 또한 생략된 것으로 확인된다.

대책위 보고서에 따르면, 재해자의 업무에 대한 위험성평가 기록인 TBM문서²⁾는 그가 위험에 홀로 노출되어 있었음을 고스란히 보여주는 증거가 됐다. TBM 회의도 혼자, 서류작성도 혼자, 유해위험 파악도 혼자 했던 것으로 추정할 수 있는 상황을 확인했기 때문이다. 이러한 형식적 TBM문서로는 일상적인 위험성평가를 갈음할 만한 작업상의 조치를 했다고 말할 수 없다. 오히려 공정에 대한 유해·위험 평가뿐 아니라 위험관

2) 지난 윤석열 정부는 ‘사업장 위험성평가에 관한 지침’을 개정하여 위험성평가 기준을 완화하고, TBM(Tool Box Meeting, 작업 전 안전점검회의)과 같은 일상적인 안전 활동을 상시 위험성평가로 인정했다.

[한노보연 당장멈춰기획팀]
위험성평가 워크숍 첫번째

국가적 차원의 위험성평가가 필요하다!



일시 2025년 6월13일(금) 오후 7시
장소 한노보연 서울 사무실과 온라인

▲ 연구소는 국가적 차원의 위험성평가가 필요하다는 문제의식을 꾸준히 제기해왔다.

리 방안이 전혀 마련되지 않은 상태로, 위험한 상황에 홀로 방치되었던 한 노동자가 결국 죽음에 이르게 된 아픈 현실을 확인할 수 있는 처절한 기록이라고 할 수 있다.

‘일련의 과정’으로서 일상적인 안전보건활동으로 자리 잡아야, 위험성평가도 뿌리내린다

자기규율예방체계, 위험성평가, 안전보건 관리체계 구축 등 이름을 달리해 최근 강조 되는 사업장 안전보건활동은 ‘지속적으로 수행되는 일련의 과정’이 되어야 한다. 유해·위험을 파악하고, 위험을 감소시켜 나가는 과정은 결코 한 번의 과정으로 완결될 수 없고, 노사의 두터운 신뢰 하에 장·단기 대책의 수립과 개선활동으로 순환해야 한다.

따라서 위험성평가의 중요성만을 강조하는 것으로는 부족하다. 노동자가 위험관리의 공동주체이자 파트너임을 분명히 하는 것이 그 전제이며, 시작이 되어야 한다. 또한 산업 안전보건위원회, 노사 현장 합동점검, 근골격계 유해요인조사, 작업환경측정, 특수건강검진 등 사업장 차원에서 진행해야 할 일상적인 안전보건활동이 제대로 자리잡아야 위험성평가도 뿌리내릴 수 있다. 현장의 전문가인 노동자가 위험에 대해 감추지 않고 말할 수 있으려면, 그들이 말하고 참여할 수 있는 많은 경로가 필요하다. 그래야 실질적인 위험성평가를 현장에 뿌리내릴 수 있다. **알타**



사진으로 보는 세상

▲ 대책위가 주최한 태안화력 폐 김충현 노동자 49개 공공운수노조 추모 결의대회. 사진 : 태안화력 폐 김충현 비정규직노동자 사망사고 대책위원회

건강관리카드 제도개선, 더 이상 ‘검토’가 아닌 ‘결단’이 필요할 때

김정열 회원, 한화오션 노동자

안녕하세요? 저는 한화오션(구 대우조선)에서 배를 만드는 노동자입니다. 저의 일터인 조선소는 ‘죽음의 조선소’라 불릴 만큼 추락, 협착, 폭발 등에 의한 사망사고가 끊이지 않고 있습니다. 폐암, 백혈병, 뇌심혈관계질환 등 업무상 질병으로도 많은 노동자들이 목숨을 잃고 있지만 대부분의 질병 사망 재해는 잘 드러나지 않고 있으며, 하청노동자의 경우에는 제대로 된 통계조차 확인할 수 없는 실정입니다.

고용노동부가 발표한 「2024년 산업재해 현황」에 따르면, 지난해 조선업에서 발생한 산재 사망자는 총 54명으로, 이 중 15명은 사고로, 39명은 질병으로 사망하였습니다. 광업의 경우 전체 사망자 450명 중 사고 사망은 4명이지만, 질병 사망은 446명으로 질병 사망자 수가 무려 99%에 달합니다. 게다가 더 큰 문제는 통계에 드러나지 않는 죽음이 훨씬 많다는 점입니다.

구분	사망자 수	사고 사망자	질병 사망자	질병 사망자 비율
전체	2,098	827	1,271	60.5%
선박건조 및 수리업	54	15	39	72.2%
기계·금속·비금속 광물제조업	241	93	148	60.1%
광업	450	4	446	99.1%

▲ <표-1> 2024년 산재현황 (고용노동부 공표자료 재가공)

(제도는) 있는데 (권리가) 없는 건강관리카드, 발급대상물질 확대가 시급하다

「산업안전보건법 제137조」 제1항은 ‘건강장해가 발생할 우려가 있는 업무에 종사하였거나 종사하고 있는 사람 중 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖춘 사람의 직업병 조기발

건 및 지속적인 건강관리를 위하여 건강관리카드를 발급하여야 한다.’고 명시하고 있습니다. 법의 목적과 취지에 따르면, 노동조합이 없거나 소규모 사업장에서 일하는 노동자들에게도 차별 없이 건강관리카드를 발급해야 하는 것입니다.

그러나 현실은, 산재로 인정받은 노동자 대부분이 건강관리카드 비발급 대상자에 해당될 만큼 제도의 실효성이 떨어지는 상황입니다. 이는 같은 법 시행규칙 제214조(별표25)에서 건강장해 발생물질을 단 15종으로 제한하고 있기 때문입니다. 건강관리카드 제도개선과 관련한 수많은 연구보고서¹⁾는 15종의 유해인자 선정과 그에 따른 발급기준에 대하여 납득하기 어렵다고 평가합니다. 나아가 더 많은 유해물질과 직종으로 대상을 확대해야 건강관리카드의 예방적 기능을 담보할 수 있다고 제언하고 있습니다. 따라서 법령에 명시된 문구와 같이 “건강장해가 발생할 우려가 있는 업무” 전체로 발급 대상을 신속히 확대해야 합니다.

정보만 쥐고 있는 정부, 직접적인 발급까지 책임져야

건강관리카드 제도의 신청의무는 사업주와 노동자에게 있습니다. 그러나 대부분의 노동자는 자신이 어떠한 유해물질에 노출되었는지 알지 못해서, 또는 유해물질을 인지하더라도 불이익을 우려해 카드 발급을 포기하는 경우가 많기 때문에 카드발급이 매우 저조한 상황입니다. 또한 노동자들이 작성하는 증명서류에만 기재된 협박성 문구(‘허위 기재시 민형사상 책임을 묻는다’)의 영향을 받기도 합니다. 하지만 사업주의 거짓 진술에는 아무런 제재가 없습니다. 산업안전보건공단 또한 유해물질 노출 사업장 및 노동자의 정보를 보유하고 있으면서도 사업주의 거짓 진술을 반영하거나, 노동조합의 유무 여부나 성향에 따라 카드발급기준을 달리 적용하는 실정입니다. 이에 정부는 유해물질 노출 사업장 및 노동자 관련 정보를 투명하게 공개하고, 정부차원에서 직접 건강관리카드를 발급하는 방식을 통해 노동자에게 보편적인 권리를 보장해야 합니다.

건강관리카드 소지자, 관련 질환 발생시 산재 인정 법제화 필요

「산업안전보건법」 제137조 제2항은 ‘요양급여 신청시 건강관리카드를 제출하면 의학적 소견서를 대신할 수 있다.’라고 규정하고 있지만, 현실은 어렵게 카드를 발급받아도 불필요한 산재처리 절차를 반복해야 합니다. 다행히 거제에 있는 조선소는 카드소지자에게

1) ‘건강관리수첩 교부대상 선정을 위한 발급 기준 검토(2007)’, ‘건강관리수첩 발급대상 유해요인 확대에 관한 연구(2014)’, ‘지속적인 근로자 건강관리가 필요한 유해인자 종류 및 관리방안 연구(건강관리카드 중심으로 2020)’, ‘건강관리카드제도 정비 및 이용 활성화 방안 연구(2022)’ 요약문 참조

건강관리수첩 발급대상 업무 종사 경력증명서(동로기제용)

신청인 성명			
성명		신청인과의 관계	
주소		전화번호	
인			
수첩소지 여부 ☐ 예 ☐ 아니오 ☐ 소지한 수첩의 종류: ☐ 참고사항 참조)			
상기 본인(보통인)은 년 월 일부터 년 월 일까지 (사업장명:)			
에서 (직종:)로 근무한 사실이 있는 자로서			
피보충인이 년 월 일부터 년 월 일 까지 (사업장명:)			
에서 (직종:)로 근무한 사실이 있음을 증명하며, 상기 내용에 허위가 있을 경우			
에는 피보충인과 연대하여 민·형사상의 책임을 지것음을 서약합니다.			
년 월 일			
성명 (서명 또는 인)			

건강관리카드 발급대상 업무 종사 경력증명서(사업주제용)

신청인 성명	사업장명	
과별 기간	년 월 일 ~ 년 월 일	
사업장명 주요업무내용		
【카드 신청인의 건강관리카드 발급대상 업무 내용(사실관계 및 필요 조 증명하여 기재)】		
신청인의 카드관련 업무 총시각	신청인의 구체적인 건강관리카드 발급대상 업무 내용	카드관련 증명자료 첨부여부
(개월)		있음 ☐ 없음 ☐ 알 수 없음 ☐
학교 (사립학교 포함)		
* 해당 또는 종사 경력으로 사업장의 명칭이 변경되어 신청인이 신청해 주시기 바랍니다. 명칭의 다른 경우 기재		

위에 기재한 내용이 사실과 같음을 확인합니다.

▲ <표-2> 건강관리수첩업무 처리 규칙 발체 (산업안전보건공단 내규)

폐암이 발생할 경우 산재 승인까지 약 4개월이 소요되지만, 다른 사업장 및 지역의 노동자들은 불필요한 역학조사를 거쳐야 하는 등 여러 절차로 훨씬 더 오랜 시간을 허비해야 하며, 심지어 산재 인정을 장담할 수도 없는 상황²⁾입니다. 건강관리카드 발급은 그 자체로 업무와의 인과성이 입증된 것과 다름없기에 카드소지자에게 관련 질환이 발생하는 경우 산재로 인정하는 법제화가 필요합니다. 이는 산재 처리 지연 문제 해결을 위해서도 반드시 개선해야 하는 중요한 사안입니다.

예방적 기능을 위한 건강관리카드 제도개선, 정부 의지가 관건

지난해 노동부 장관의 직무유기에 대한 감사청구를 계기로 노동부는 약 20년 만에 디클로로프로판, 부타디엔, 포름알데히드, 산화에틸렌 등 4종의 물질을 건강관리카드 발급대상에 추가하는 입법개정안을 발표했습니다. 그러나 국제암연구소(IARC)가 지정한 1군 발암물질 126종에 비하면 여전히 미흡합니다. 이에 거제 노동자들은 입법예고안에 대한 의견서 및 공청회 개최를 요청하였으나 노동부는 또다시 ‘제도개선을 위한 연구용역을 추진 중’이라며 공청회 개최 요구에 아무런 답변을 하지 않고 있습니다. ‘새 정부는 다르다’는데, 무엇이 다른지 모르겠습니다. 노동자의 죽음에 대한 원인을 알면서도, 그 입증 책임을 노동자 개인에게 떠넘기는 문제가 여전히 반복되고 있는데 말입니다.

정부가 노동자의 생명과 안전에 진심이라면, 그 첫 시작으로故 김충현님이 일했던 화력발전소와 같이 폐쇄가 결정되었거나 이미 폐쇄된 사업장에서 유해물질에 노출된 이주·정주 노동자에게도 건강관리카드를 발급하는 것으로 ‘다름’을 증명해야 합니다. 나아가 건강관리카드 제도개선으로, 병이 드러나고 난 이후의 대응에만 머무르는 구조적 한계를 넘어 예방 중심의 제도가 실현되기를 바라며, 이는 정부의 ‘의지’만으로도 충분히 가능하다는 사실을 강조하며 글을 마무리합니다. 

2) 2005년 통계 : 카드를 소지한 28명의 직업성암 발생 노동자 중 산재로 인정된 노동자는 5명에 불과하였음. 「건강관리수첩 발급대상 유해요인 확대에 관한 연구」 10p 참고

약일까 독일까? 국민연금공단의 육아 단축시간제

유청희 상임활동가

일 생활 균형을 위해 여러 사업장에서 노동시간이나 노동 장소를 적절히 변형해 운영하는 유연근무제, 그리고 휴가제가 많은 기업에서 시행 중이다. 국민연금공단 같은 공공기관 역시 여러 제도를 시행하고 있다. 국민연금공단의 유연근무제도에는 근무시간선택형, 근무시간 단축형, 근무지 선택형 등으로 나뉜다. 서울에 있던 본부가 2015년 전주시로 이전하면서, 출퇴근 거리를 고려해 노동시간 단축은 없지만 4일간 초과근무를 하고 하루는 단축 근무를 하는 형태 등을 운영하고 있다. 또한, 같은 조건으로 노동시간이 4시간, 6시간으로 짧은 단시간 노동자들도 있다.

그리고 출산과 육아를 위한 시기별 휴가제도가 있는데, 국민연금공단에서 육아시간이 필요한 노동자들에게 육아 단축근무제가 2019년 2월부터 도입되었다. 현재 만 9세 자녀까지, 36개월 동안 하루 2시간 이내 육아시간이 제공되고 있다. 그런데 노동자들이 만족스럽지만은 않다는 것이 노동조합의 설명이다. 이 제도와 활용 실태에 대해 공공운수노조 국민연금공단지부 오종현 위원장을 만나 설명을 들어보았다.

육아를 위한 단축 근무제의 명과 암

국민연금공단은 육아가 필요한 노동자들에게 매일 2시간의 육아시간을 보장하고 있는데, 급여 차이 없이 노동자들에게 보장되는 제도다. 노동시간 단축제를 사용하기 어려운 사업장이 많지만, 국민연금공단 노동자들은 현실적 제약이 적은 편이다. “우리나라가 퇴근 시간 이후에는 아이들을 봐주지 않고 보통 오후 4시쯤이면 어린이집에서도 데려가야 하니까” 육아기 단축 근무제가 특히 노동자들에게 반응이 좋다고 한다. 또한, 공단에서 실

시하는 유연근무제 사용에는 별도의 조건이나 제한하는 경우도 있는데, 이 제도에는 제한이 없다는 장점이 있다.

다만 “국민연금공단에 있는 1급부터 6급까지 직급 체계에서, 4급 이하의 예를 들어 맞춤형 근무(8시간 근무, 이르거나 늦은 시간 출퇴근)와 같은 유연 근무를 신청할 때 사유에 따른 제한은 없지만, 부서별로 비율이 정해져 있”다. 육아기 단축근무제 시행으로 부서에 서 1시간 늦게 출근해 1시간 일찍 퇴근하거나, 2시간 늦게 출근 또는 2시간 일찍 퇴근하는 근무시간을 선택하게 되면서, 4급이하 노동자들은 3급으로 승진하지 못한 상태에서 육아기 단축근무제 대상도 되지 못하기에 업무 수행하는 과정에서 만족도가 떨어지고 있다.

왜냐하면, 육아 단축근무제 노동자들은 4시가 되면 퇴근하는데, 해당하지 않는 노동자들은 남아서 동료 노동자들의 일까지 해야 하기 때문이다. 단축 근무 시행 이후 “4시 이후에 남아 있는 사람들 수가 줄어”드는 것이다. 국민연금 본부와 전국의 지사에는 4시 이후에도 문의하는 시민들이 있고 4시가 됐다고 해서 방문객이 줄어드는 것이 아닌데, 남아 있는 사람들이 업무를 다 감당해야 하기에 불만이 생기는 것이다. “남아 있는 사람들의 불만이 ‘왜 나만 이렇게 남아 있나?’ 하는 것이예요. 그분들은 이런 제도가 생기기 전에 이미 육아를 마쳤고 이제 50대가 넘었는데 ‘나는 혜택을 못 받고 희생해야 하나’ 하는 불만을 표하는 거죠.” 3급 이상의 관리자들도 역시 같은 불만을 느끼고 있었다. 4시 이후에는 노동자가 줄어들기 때문에 일이 생겨서 1시간 정도 일찍 나가려고 해도 나가는 것조차 생각하기 힘들다고 하였다.

문제는 부족한 인력

육아시간 단축제가 문제의 한 축이지만 인력 감축 후 인원이 충원되지 않았던 것 역시 큰 문제라고 오 위원장은 말한다. “윤석열 정부 때 공공기관 혁신 가이드라인을 2023년 2월에 결정해서 반영됐는데, 정원 152명이 감축됐던 일”은 노동자들에게 큰 타격이 됐다. 2022년 7월 윤석열 정부는 공공기관의 재정운용·인력운용을 방만하게 지속하였다고, 조직·인력 슬림화 및 정원 감축, 예산 삭감 및 보수체계 개편 등을 포함한 구조조정을 발표했고 2023년부터 시행했다. 지난 윤석열 정권 시기 국민연금공단은 전국에서 13개 센터를 폐쇄하기까지 했다.

이미 현장에 사람이 부족한데도 윤석열 정부는 정원을 줄였다. “정부에서 육아 단축근무제 같은 이런 정책을 한다고 해서 뭔가 배려하거나 예산이나 정원을 추가하거나 이런 것도 없이 하다 보니까 노동자들 간에 갈등이 계속 쌓이는” 상태가 되어버렸다. 노동조합

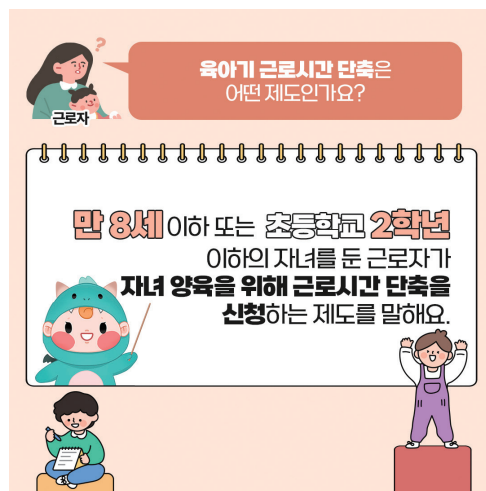
에서 유연근무제를 축소하려는 움직임이 있었지만, 조합원들의 반발이 커서 결정을 내리지는 못했다.

노동자들은 찬성과 반대로 입장이 크게 나뉘고 있다. 찬성하는 측에서는 “노동자의 권리이므로 축소해서는 안 된다”는 의견이지만 오후 시간에 일을 맡아야 하는 노동자들은 “너무 심한 거 아니냐”며 사람이 부족한데 이렇게는 지속할 수 없다는 의견을 낸다. 오 위원장은 “정부가 현실을 고려하지 않은 정책을 내버린 것”이 문제라고 지적한다. 윤 정부의 혁신

가이드라인 기조가 예산과 정원 축소였기 때문에 취지가 좋은 육아 단축근무제가 전혀 좋은 방향으로 가지 못하고 있다는 것이다. 세밀하게 현장에 대해 살피지 않은 채 제도는 열어놓고 현장에서 알아서 하게 내버려 둔 셈이 됐다.

국민연금공단에서 시행하는 여러 유연근무제도나 휴가제는 전반적으로 노동자들의 시간 결정권을 보장하고 있다. 그러나 한편으로는 인력을 감축했기에 그 제도를 온전히 시행할 수 없게 하고 있다. 모든 노동자에게 보장되지 못하거나 일부 노동자들에게 불이익을 주는 제도는 어떻게 해결하고 추진하는 것이 좋을까? 사측은 여러 유연 노동시간제에 대해서 책임을 지기보다는 제도는 만들었으니 불만이 있는 노동자들은 어쩔 수 없다고 반응하고 있어 노동자들은 서로 갈등을 빚게 되었다.

한편 사측은 다시 육아 단축근무제도를 축소할 것이라는 기류가 있다고 한다. 오 위원장은 과거 “국민연금공단지부가 공공기관 노동조합으로서 비정규직 노동자들을 공무직 전환하는 데 함께 했던 역사가 있”고, “공공기관이 사회에 해야 할 역할이 있”음을 분명히 짚었다. 그 경험처럼 현재 육아시간 단축 문제도 더 많은 노동자가 함께할 수 있도록 멀리 보고 추진해야 한다고 말한다. **알터**



▲ 고용노동부에서 만든 <육아기 근로시간 단축> 관련 카드뉴스 중 일부. 사진: 고용노동부

근골격계 질병, 절차 개선이 우선

김지나 회원, 노무사

A. 공단 담당자가 같은 팔이 아니라서 추가상병 신청이 안 된대요.

‘오른쪽 어깨 회전근개파열’을 진단받고 업무상질병으로 인정받은 노동자는 최근 좌측 어깨 상병을 진단받았다. 오른쪽 어깨 치료 후 복귀하여 동일 공정에서 계속 근무한 노동자는 추가상병 및 재요양 신청을 하려고 하였으나, 공단 담당자는 오른쪽 어깨가 아닌 왼쪽 어깨라서 추가상병 및 재요양신청을 할 수 없고 최초 요양신청을 해야 한다고 설명했다. ‘추가상병 및 재요양 신청 하세요.’

B. 출퇴근재해 사고 이후에 ‘쇄골 골절’을 산재로 인정받아 치료한 후에, 나중에 ‘회전근개파열’을 진단받고 추가상병 신청을 했는데, 퇴행성이라고 불승인했어요.

30년 이상 자동차 수정 업무를 해온 노동자는 출퇴근재해 이후 어깨 통증이 더욱 심해지자 사고로 인한 상병인 것으로 생각하고 추가상병을 신청했지만 퇴행성 질병으로 진단받았다. 신체 부담업무를 수행해 왔으므로 신체부담내역을 같이 판단받아야 했지만 공단에서는 해당 절차를 알리지 않았다. ‘다시 요양급여 신청하세요.’

C. ‘추간판탈출증’ 진단받고 시술까지 했는데, 상병이 없다면서 불승인했어요.

반복작업으로 요추 4-5번에 신경성형술을 한 노동자가 물었다. ‘...’

D. 근골격계 질환 추정 원칙 대상인데 왜 바로 결과가 안나오고 이렇게 오래 걸리나요.

‘회전근개증후군’을 진단받고 20년 이상 자동차 조립업무를 한 노동자는 물었다. ‘추정의 원칙 기준을 모두 충족하더라도 절차에 큰 차이가 없기 때문입니다.’

산재 상담을 할수록 늘 산재보상 절차가 더 단순해지기를 바라게 된다. 산재에서 어떤 절차를 거치는지에 따라 승인과 불승인, 처분까지 소요 기간에도 차이가 크다. 문제는 이렇게 다양한 절차에 맞게 재해자가 산재보상 신청을 하기 어렵다는 데 있다. 위 상담으로 본 문제점이다.

우선 정보 비대칭성과 절차적 복잡성 문제다. 재해자가 어떤 절차를 거칠 수 있는지 잘 알 수 없을 뿐만 아니라, 공단 자체의 내부 실무 절차는 더 모른다. 신청한다고 하더라도 요구되는 문서와 증거의 수준은 일반 노동자가 혼자서 감당하기 어렵고, A에서 알 수 있듯이 공단 담당자가 잘못 알고 있으면, 제대로 안내받기도 어렵다. A의 경우 이미 재해자의 데이터는 남아 있으므로 공단은 재해자가 적절한 절차를 거칠 수 있도록 적극적으로 안내할 필요가 있다.

B의 경우처럼, 추가상병 신청 중간 단계라고 하더라도, 의학 자문 결과 다른 절차를 거쳐야 하는 것이 명확하다면, 보완할 수 있도록 해야 한다. 이미 근골격계 지침은 사고 재해와 경합하는 경우, 신체부담업무 유무에 따라 질병 절차(신체부담내역 조사)를 거치도록 하고 있다. 하지만 여전히 재해자에게 해당 절차를 알리지 않고(혹은 담당자도 모르고) 신체부담업무도 조사하지 않는 경우가 많고, B처럼 아예 추가상병을 신청하는 경우에는 중간에서 보완하는 절차가 없다. 이러한 경우를 포함하여 산재에 있어 신청주의는 단계적으로 보완될 필요가 있다.

A와 같이 최초 승인 상병과 추가상병과의 상당인과관계가 있는 다른 부위 추가상병은 신청이 가능하고, 요양 종결 이후 추가로 발견한 상병에 대해서도 신청 가능하다. 요양 종결 후 업무에 노출되지 않은 경우라도, 내부 규정에 따르면 역시 원칙적으로 추가상병 신청이 가능하다. 오히려 더 큰 문제는 재해자가 지속해서 동일한 업무를 수행했음에도 불구하고 추가상병에 대한 자문의 소견이 단순히 ‘나이 증가에 따른 퇴행성 병변으로 판단된다’고 하여 반복적으로 불승인하는 경우가 많다는 데 있다. 이런 부분은 지침개정, 가이드라인을 배포해서라도 반드시 개선되어야 한다.

C와 D같이 상병 확인 문제, 조사의 복잡성과 비효율도 문제다. 근골격계 질병은 C와 같이 상병 미확인 문제를 빼놓을 수 없다. 단순히 불승인을 넘어 재해자로서는 불복 단계를 거치면서 결과적으로 산재 인정 기간이 늘어난다. 진단을 잘못하였다면 의사 책임이지만 피해는 노동자가 입게 되고, 의료 전문가의 ‘이견’ 문제라면 더욱 상병만으로 불승인하여서는 안 된다. 판정위 단계라도 주치의 소견 보완(증상, 치료의 필요성을 포함한 종합적 소견)이나 상병 변경승인제도는 지금보다 훨씬 더 적극적으로 활용되어야 한다.

산재처리 기간을 줄이기 위해서는 근본적으로 특별진찰은 재해자가 원하는 경우나 기본 조사에서 직업력이 확인되지 않는 경우 등 아주 특별한 경우를 제외하고는 생략하거나 특별진찰 병원을 더 늘리는 방안으로 개선해야 한다. 2024년 8월 기준 148.4일로 특별진찰은 그 자체로 소요기간이 길다. 현재 산업재해보상보험법 시행규칙상 업무관련성이 ‘매우 높음’뿐 아니라 ‘높음’ 역시 판정위원회 심의를 제외할 수 있도록 하고, 특별진찰 결과를 분석해 대상을 줄일 필요가 있다.

추정의 원칙 대상이라고 하더라도 현장조사를 일부 생략할 수 있다는 것 외에는 모든 절차가 크게 다르지 않다. 여전히 업무상질병판정위원회(이하 판정위원회) 심의 의뢰하여 판정위원회를 거쳐 판정하고 사업주 요청이 있는 경우 현장조사를 할 수 있다. 적용 범위가 너무 좁고 기준이 엄격하여 실제로 적용 사례가 매우 적어 비판받았고(4.1%, 2024년), 범위를 확대한다고 하더라도 실제 판정 기간을 줄이기 위해서는 판정위원회 심의제외 등 절차 간소화의 법적 근거를 마련해야 한다는 주장을 계속해왔지만 바뀌지 않았다.

수년간 노동계에서 주장하고 있듯이, 산업재해보상보험법 시행규칙에 추정의 원칙 대상은 법 개정을 통해서 판정위원회 심의 절차를 생략하고 공단에서 바로 처분할 수 있도록 해야 한다. 이미 2021년, 2022년에도 상병에 대해서 범위를 넓히는 연구와 동반 상병이 있는 경우 추정의 원칙 적용이 가능하다는 취지의 연구가 있었으므로 추정의 원칙 대상 직종 및 상병 범위는 어서 확대되길 바란다. 현재는 업무관련성 특별진찰 대상 직종인 노동자가 추정의 원칙 대상 상병 외 다른 상병이 하나라도 있으면 아무리 직업력을 충족한다고 하더라도 특별진찰을 거치고 ‘매우 높음’이 아니라면 판정위까지 거쳐야 한다.

일각에서는 업무 강도가 사업장마다 다르다며 개별판단을 해야 한다는 주장이 있으나, 그 업무 강도에 대한 판단기준 또한 모호하고 위원마다 다르다는 점은 설명하지 못한다. 공정성 문제를 언급하였지만, 추정의원칙 대상 직종 및 상병이 이미 어느 정도 인과성이 인정되었고 추정의원칙 도입 취지에 비추어보면 이 또한 산업재해보상보험법의 목적에 반한다고 할 수 없다.

산재보상이 사회보장제도로써 제대로 기능하기 위해서는 재해자가 제때 치료받을 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 산재 절차가 길고 복잡하여 포기하는 일이 없도록 실질적으로 재해자가 접근성을 높이고 간결한 절차가 선행되어야 한다. 법적 권리가 현실에서 살아있는 권리가 되길 바란다. 

택시플로이테이션 : 플랫폼기반 운송 운전자들의 심화된 착취와 집단 저항 (2)

샤리프 아리핀 Lembaga Informasi Perburuhan Sedane

동남아시아에서는 어플리케이션 기반의 오토바이 택시 서비스가 활발하게 운영 중이다. 그러나 라이더들은 플랫폼 업체에 소속되어 일해도 저임금과 빚에 허덕이며 과로로 목숨을 잃고 있다. 지난 5월, 인도네시아 반텐에서 라이더들의 대규모 집회가 있었다. 이 집회와 플랫폼 택시 서비스 노동 관련 기사를 7월 호에 이어 8월호에도 전한다. (편집자 주)

플랫폼 경제의 비정규직화 심화

온라인 승차 공유 서비스 사업은 인터넷 연결, 휴대전화 기술, 자동차 보급률, 국가가 제공하는 교통 인프라, 그리고 은행 시스템에 의존하여 성장해 온 산업 형태다. 이 산업 모델은 프리랜서 노동자에게 크게 의존하지만, 프리랜서 노동자들은 독립계약자로 분류되어, 노동과 관련한 모든 위험을 감수해야 한다.(Fuchs, 2010; Aloisi, 2015)

심지어 온라인 운전기사들의 상황은 갈수록 나빠지고 있다. 매우 불안정한 수입과 함께 장시간 노동에 점점 더 얽매이게 되었기 때문이다. 평균적으로 운전기사들은 사회 보장 혜택 없이 하루 12시간 이상, 한 달에 30일 이상 일해야 하며, 자동차 소유 및 유지 관리부터 교통사고 위험 감수까지 감당해야 한다. 더욱이, 이들은 플랫폼 운영자들의 엄격한 감시를 받으며, 해고 또는 영업 정지라는 끊임없는 위협에 내몰리고 있다.

노동조합과 노동 관찰자 연합인 ‘KHL’(Komite HidupLayak/Living Wage Committee)은 2023년과 2024년 각 이코노미, 제조업, 어업, 플랜테이션, 광업 부문 노동자 가구의 지출 패턴과 생존 전략에 대한 보고서를 발표했다(KHL, 2023; KHL, 2024). 이 연구에서 오토바이 택시 운전자들이 소비량과 영양 섭취를 줄이면서도 근무 시간(입찰



Ride-share drivers in Indonesia protest over low wages and to oppose a planned company merger

▲ 지난 5월 열린 인도네시아의 택시배달노동자들의 집회 현장. 사진: Reuters 유튜브 채널 캡처

시간)을 늘리고 있으며, 다양한 플랫폼 운영자의 여러 계정에 등록하고, 부채에 의존함으로써 생존한다는 것을 보여주고 있다.

국제 노동 기준에 따르면, 평균 표준 근로 시간은 약 월 160시간이다.(2023년 OECD 평균 월 노동시간 156.2) 반면, 인도네시아 오토바이 승차 공유 서비스 운전자의 월평균 노동시간은 418.3시간으로 한 달 근로 시간이 제조업 또는 서비스업 노동자의 약 2.5개월 근로 시간과 비슷한 것으로 나타났다.

또한, 2024년 KHL 조사에 의하면, 자카르타 광역권(자보데타벵)에서 조사한 오토바이 택시 운전기사 80명 중 대부분이 빚에 시달리고 있었다. 빌린 돈은 주로 오토바이 할부금, 휴대폰 요금, 그리고 생활비로 사용하였다. 특히 우려스러운 점은 이러한 빚 중 일부가 승차 공유 플랫폼 자체에 내장된 대출 기능을 통해서 발생하고 있다는 점이다.

저항의 새로운 단계: 플랫폼에서 애플리케이션 운영자까지

운영 10년 차에 접어든 지금, 온라인 승차 공유 서비스의 수요와 공급은 균형 상태에 도달했다. 이로 인해 플랫폼 운영자들은 운전자를 위한 보너스와 인센티브에 공격적으로 지출했던 ‘현금 소진’ 시기를 마감했다. 그러므로 앞으로 애플리케이션 기반 오토바이 기사들의 노동조건은 더욱 나빠질 것으로 예측된다.

다행히 지난 3년 동안 오토바이 택시 운전기사들은 기존 제조업 노조에 가입하거나 독립적인 협회를 설립하는 방식으로 노동조합을 조직하기 시작했다. 이들은 유동적이고 상호 부조적인 지역사회 접근 방식과 노동조합의 체계적인 전략을 결합한 조직 방식을 개발하여 플랫폼 운영자와 국가 모두에게 압력을 가할 수 있게 되었다. 7월호에 언급했듯이, 지난 5월 20일에는 오토바이 택시 기사들이 인도네시아 반텐에서 모여서 플랫폼 업체에 저항하는 대규모 시위를 벌이기도 했다. 조직된 운전기사들의 투쟁이 더욱 힘을 받겠지만, 이에 반해 플랫폼 업체들의 착취 또한 더욱 심해질 것으로 예상된다. **알터**

공항청소노동자에게 공항은 어떤 곳일까?

- 김해공항 청소노동자 오안자님 인터뷰

메일 상임활동가

‘K-컬처’가 부상하면서 한국으로 오는 관광객이 계속해서 늘어나고 있다. 2025년 5월 기준으로 이미 코로나 이전의 관광객 수를 회복함은 물론이고 역대 최고치를 예상하고 있다는 한국관광공사의 보도자료를 쉽게 찾아볼 수 있다. 한국의 해외여행객 수도 팬데믹 시기를 제외하면 지속적으로 증가해 왔다. 공항 안팎으로 쏟아져 나오는 사람들은 해외관광객뿐만이 아니다. 여행과 출장 등의 국내 이동 목적으로 항공기를 이용하는 사람들도 계속해서 늘어나고 있다. 그러나 60% 이상의 여객이 전국 15개 공항 중 인천과 김포공항 두 곳을 이용하고 있으며 지방공항은 단 두 곳을 제외하면 모두 만성적자에 시달리는 실정이다. 이런 가운데 10개 공항을 더 짓겠다고 주장하는 목소리들도 각자의 이해에 따라 해마다 궤를 달리하며 거세지고 있다. 팬데믹, 대량해고, 조류충돌, 신공항, 대규모참사, 관광산업, 탄소배출, 군사기지 등... 여행자들의 관문인 동시에 다양한 쟁점들의 플랫폼이기도 한 공항. 이곳의 매일을 돌

보는 오안자님을 만나 청소노동자에게 공항은 어떤 곳인지 물어보았다.

반갑습니다, 소개말씀 먼저 부탁드립니다.

안녕하세요. 저는 김해공항에서 일하는 청소노동자고, 공공연대노조 부산본부 강서지부 미화지회에서 지회장을 맡고 있습니다.

시간 내주셔서 고맙습니다. 오늘은 휴무인가요?

아니요, 일하고 오는 길이에요. 오늘은 아침 6시부터 오후 3시까지 일하는 날이거든요. 우리는 3조 2교대로 일해요. 내일 쉬고, 모레는 오후 1시부터 밤 10시까지 일하고, 주야휴 3일 세트로 돌아가는 거죠.

교대제 형태로 얼마나 오래 일하셨나요?

김해공항에서는 이제 1년 정도 되고, 제주공항에서도 같은 일을 8년 정도 했어요. 그 전엔 부산에서 입주청소랑 가사도우미 일



▲ 김해국제공항 국내선 2번 게이트 안 로비를 청소중인 오안자님. 사진 : 오안자

을 하면서 지냈었는데, 남편 일 때문에 제주로 가게 됐어요. 일을 쉰 적이 없다 보니, 쉬니까 오히려 아프더라고요. 다달이 보험료도 나가고 하니깐 뭐든 해야겠다는 생각에, 일 자리를 알아봤죠. 남편이랑 휴일을 맞추려고 교대근무는 안 하고 싶었는데, 공항에서는 바로 일할 수 있대서 하게 된 거예요. 일른 일하고 싶었어요. 막상 해보니 새벽에 일했다가, 밤에도 일했다가, 너무 힘들더라고요. 오늘만 하고 관둬야지 싶다가도 식구들한테 금세 그만뒀단 소리도 하기 싫고, 하다 보니 깡이 생기기도 하고, 그렇게 하루하루 하다 보니 어느새 공항 미화 9년차가 됐네요.

와, 내년이면 10년이네요. 하루하루의 비결은 결국 '깡'인가요? 그 깡은 어디서 나와요?

면접 볼 적에 파트장이 '우리는 보너스 400% 준다.'고 하는데 거기에 혹했어요.(웃음) 보너스 생각하면서 힘들어도 다닌 거죠. 그런데 그것도 몇 번 못 받고, 2020년에 소

속이 자회사로 전환되면서 보너스도 그렇게 끝이 났죠. 용역 시절에도 받았던 상여금, 다시 원상회복하라는 게 우리 노조 주요 요구 안이기도 해요.

공공부문 정규직화 투쟁을 통해 꿈꾸었던 것들이 '가짜 정규직' 만들기로 귀결되면서 선생님과 동료 분들에게는 이런 여파를 남겼네요.

기간제로 다시 돌아가겠다는 건 절대 아니에요. 그렇지만 이걸 우리가 요구한 '비정규직 없는 세상'이 아니잖아요. 대통령이 인천 국제공항 찾아가서 비정규직 없애겠다고 했는데, 정말 '비정규직'을 없앴죠. 직고용 정규직 전환이 아닌 자회사라는 꾀를 내서요. 그때 우리한테 어떤 일이 벌어졌는지 아세요? 회사에서는 이제 '정규직'을 채용하는 거니까 시험을 치겠다고 하더라고요. 정부가 공공부문 정규직 전환 가이드라인을 발표했던 2017년 7월 20일을 기점으로 그전부터 일했던 사람들만 경력직으로 전환채용하고,

그 이후부터 일했던 사람들은 시험을 치게 했어요. 저는 2월 입사라 고작 다섯 달 차이로 경력직이 돼서 시험을 치지 않아도 됐지만, 몇 년째 묵묵히 청소일 해오던 사람들을 시험으로 걸러 뽑겠다는 게 말이 되나요. 그렇게 ‘경력직’과 ‘신입’을 갈라쳐서 임금도 차별하고 있어요. 임금차별 소송을 진행했고 우리가 이겼지만 회사가 또다시 항소했어요. 이번이 마지막이 될 거예요. 안 그래도 이 나이가 되면 아픈 곳이 많거든요. 골병드는 청소 일 하면서 투쟁까지 한다는 게 쉬운 일은 아니지만, ‘이건 정말 아니다’ 싶으니까 조금이라도 바꾸고 싶어요.

세상은 넓고 사람들은 다양한데 자본과 정치는 어떻게 이렇게 한결같은지! 화가 나네요. 그래도 답과 힘은 우리들의 현장에 있겠지요? 현장 일 이야기를 좀 더 구체적으로 들어보고 싶습니다.

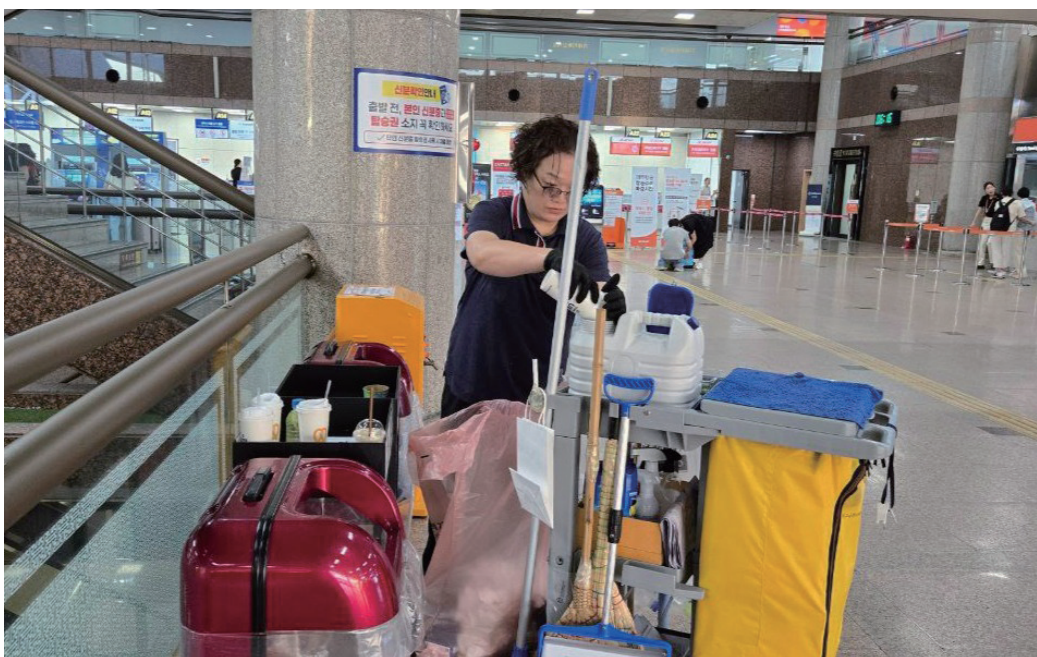
오늘같이 아침 6시에 일이 시작되는 날에는 새벽 4시 조금 넘어서 일어나요. 출근 준비하고 5시 넘어 집을 나서죠. 공항 도착하면 청사 안에 있는 미화 휴게실에 가서 차 한 잔 마시고 6시 되면 모여서 5분 정도 체조를 해요. 원래 없었는데 질병이랑 사고가 하도 많아서 만든 거예요. 마치면 각자 구역으로 흩어져 청소하는 거죠. 담당 구역은 보통 한 사람당 두 게이트 정도고, 한 달 주기로 바뀌어요. 구역마다 구조가 조금씩 다르거든요. 공항을 증축하고 게이트가 늘어나도 일하는 사람 수는 그대로예요.

이전에 입주 청소나 가사 돌봄 일도 하셨다고 했는데, 공항청소는 어떤 다른 점이 있을까요?

청소 일은 크게는 비슷비슷해요. 쓸고, 닦고, 정돈하고. 그런데 공항은 워낙 많은 사람들이 드나들다보니 더러워지는 속도가 남다르달까요. 원체 티가 잘 안 나는 게 청소라지만, 공항은 정말 티가 안 나요. 그게 문득문득 사람을 미치게 하는 면이 있어요. 청소를 했는데 계속 반복적으로, 계속, 계속, 또다시 해야 하나까요. 그리고 나라마다 생활양식이 다르다보니 우리로서는 참 곤란할 때가 많아요. 예를 들어 어떤 문화권의 사람들은 좌변기에 엉덩이를 대고 앉는 게 아니라 화변기에 볼일 보듯 신발을 신고 올라가 앉더라고요. 그런데 이제 문 쪽을 보는 게 아니라 변기 물탱크 쪽을 마주보고 볼일을 봐버리니까…. 이걸 제가 알려고 안 게 아니고, 화장실 문을 안 잠그는 분들도 많다보니 알게 되어버렸어요. 저는 그나마 잘 참는 편인데 신입들은 저질러진 변소를 치우고 나면 밥을 못 넘기더라고요. 화장실에 별일이 많다보니 우리끼리는 화장실 적고 난이도가 낮은 구역을 ‘꿀단지’라고 불리요.

그리고 보니 제주와 김해, 두 곳의 국제공항을 경험하셨죠. 같은 공항이어도 다른 점이 있을 것 같아요.

국내선으로 보면 김해는 제주에 비해 이용자 수가 5배 가량 차이나다 보니, 제주에서는 한 사람당 구역이 훨씬 적었어요. 화장실 담당은 하루 종일 화장실 청소만 하고, 대합실은 대합실만 종일 하는 식이었죠. 솔직히 김해가 제주에 비해 육체적 노동강도는 조금 낮은 것 같은데, 구역이 넓다 보니 그만



▲ “청소 일은 안 아픈 데가 없어요” 사진 : 오안자

큼 또 신경 써야 할 게 많아요. 화장실 청소했다가 킹카(탑승식 청소차)도 몰고, 에스컬레이터랑 계단도 쓸고 닦고, 쓰레기도 치우고, 바닥에 난 캐리어 바퀴 자국도 지워야죠. 그리고 집을 청소할 때는 차분히 내 계획대로 하나씩 하면 되지만, 공항에서는 한 가지 일을 마치기 전에 누가 와서 불러요. 어디 일 나서 치워야 한다고 하면 가서 그것부터 치워야죠. 저지레하는 손님이 많은 날이면 너무 정신이 없어요. 인천 빼고 한국공항공사가 관리하는 전국 14개 공항 중 김해, 제주, 김포, 이렇게 세 개 공항이 흑자이고 나머지 공항은 적자라고 해요. 그 세 곳 중에 김해가 재해율이 제일 높다고 하더라고요. 그런데 정작 우리는 2년 전까지만 해도 병가조차 쓸 줄 모르고 일했어요. 아파도 연차 쓰고 쉬었는데, 알고부터는 병가를 쓰고 있어요. 산재나 이런 건 생각도 못 해봤죠.

여기가 주로 아프세요?

대걸레질을 많이 하니까 팔꿈치가 아프고, 손목 인대도 잘 나가고, 손가락도 마디마디 아파요. 쭈그려 앉아서 일할 때도 많으니 무릎, 발도 아프죠. 청소 일은 안 아픈 데가 없어요. 허리는 당연히 다들 가장 아프고요. 우리들이 나이가 있으니까 그동안 많이 써서 아픈 것도 있고, 다들 그런 상태에서 일하다 보니 더 아픈 거죠. 5,60대가 많은데 그 나이의 몸을 고려하지 않는 환경에서 일하는 것 같아요. 어떻게 보면 이리도 만만치 않은 육체적 노동을 3,40대는 견딜 이유가 없는 것 같아요. 결국 5,60대가 남죠. 교섭권이 없고 조합원이 적어 쉽지 않지만 노조간 경계를 넘어 현장 동료들과 함께 무리한 작업은 피하고 업무강도를 낮추기 위한 요구들도 꾸준히 하고 있어요. 

“수국 1만 그루 심으라는 작업지시, 작업거부로 막아내다”

- 공공운수노조 한국마사회지부 부경지회 김재철 지회장 인터뷰

김그루 회원

부산 강서구 미음산업단지 인근에 ‘렛츠런파크’라는 경마공원이 있다. 몇 해 전 마필관리사들의 열악한 처우와 부당한 다단계 구조가 알려지면서 문제 사업장으로 주목받았던 곳이다. 지난 5월엔 마사회가 조경직 노동자들에게 수국 1만 주를 심으라는 얼토당토않은 갑질을 했고 노조가 작업중지와 함께 즉각적인 투쟁으로 부당한 작업지시를 철회시켰다는 승리의 소식이 들려왔다. 이곳 경마공원 노동자들에게 그간 무슨 일이 벌어졌으며 부당함에 맞서 어떻게 싸워 왔는지 공공운수노조 한국마사회지부 부경지회 김재철 지회장을 만나 이야기를 들어보았다.

자기소개를 부탁드립니다

저는 2004년 마사회에 입사했고 올해로 22년째 근무 중입니다. 여기서 최고참이라고 보시면 돼요. 오염수 관리하는 환경부서에서 일하고 있습니다. 2017년 시설 분회장을 맡

으면서 노조 간부로 활동을 시작했고 지금은 한국마사회지부 부경지회 지회장을 맡고 있어요.

마사회 시설관리 노동자들은 어떤 일을 하나요?

저희들이 하는 일은 굉장히 다양합니다. 미화파트가 있고, 경비업무, 기계전기 부서가 있고요. 이곳이 공원이다 보니 녹지가 많잖아요. 나무와 풀, 조경 관리가 있고, 관로를 관리하는 토목, 오페수를 관리하는 환경, 건축물 등 이것저것 다 고치는 영선과, 출퇴근 차량과 셔틀버스를 운행하고 배차를 관리하는 수송부가 있어요. 그리고 승마장 말을 관리하는 직종도 있고 마구간과 경주로를 관리하고 유지·보수하는 부서도 있습니다.

지회장님이 속한 환경부서에서는 어떤 일을 하나요?

환경과에서는 9시부터 18시까지 근무하고 월·화가 휴무라서 수요일부터 일요일까지

근무합니다. 물을 다루는 일이기 때문에 배수가 잘돼야 해서 펌프 관리에 신경을 많이 쓰고요. 물 안에 있는 미생물을 키워서 부유물질을 없애는 ‘처리수’는 고도 공정 처리를 거치고 그 후 활성탄을 거쳐 깨끗하게 방류되도록 하는데 우리는 그 시스템을 운영하는 일을 하고 있어요. 그 외에도 죽은 말을 소각하는 일과 공원에 있는 골프장을 점검하는 업무도 합니다.

직종이 다양하니 일하는 분들도 많겠어요. 고용관계는 어떻게 되어 있나요?

저희들은 마사회의 자회사인 한국마사회시설관리 소속이에요. 문재인 정부 시절 마사회 직접고용이 되지는 못했고 시설관리 자회사로 고용되었어요. 자회사 직원은 전체 237명이고 이중 계약직이 15명이에요. 저희 조합원은 148명이고요.

오랜 기간 근무하셨는데 그간 마사회의 노동환경은 어떠했나요?

사람대접을 못 받고 지냈다고 하는 게 맞을 거예요. 12시가 식사시간이잖아요. 저희는 11시가 되면 업무를 중단하고 모여야 했어요. 왜냐하면, 마사회 직원들이 집밥을 좋아한다고 해서 밥이랑 반찬을 직접 만들어야 했거든요. 뒤에 가면 창고가 하나 있는데 가스렌지하고 조리기구가 많아요. 스물넷에 입사해서 그때 뭘 알겠어요. 처음엔 시키는 대로 후라이 하고 야채를 볶고 된장찌개를 끓이고 했죠. 그때도 참 이상하다고는 생각했어요. 젊은 나이에 내가 왜 이걸 하고 있지? 자격증 공부하고 일하기도 바쁜데 왜 이걸

해야 하지? 옥해서 관리자들과 싸우곤 했죠. 그런데 싸우고 나면 제게 돌아오는 건 임금 동결이었어요. 당시 우리는 용역업체에 고용되어 있었고 매년 1년 단위로 계약했기 때문에 시키는 대로 하지 않으면 재계약할 때 임금을 올려주지 않았던 거죠.

그것뿐이 아니었어요. 마사회 담당자가 관리하는 밭이 뒤쪽에 있었어요. 밭에 배추 심고, 대나무 죽순 따고, 땅 파고, 매일 1시간 전에 출근해서 밭에 물도 주고 별짓을 다 했어요. ‘x밭’, ‘x새끼’ 욕을 듣는 것은 일상이었고요. 그렇지만 저 혼자 싸우고 대든다고 해결할 수 있는 일이 아니었어요.

노동조합이 필요하다고는 생각했지만 한참 뒤에야 노조에 가입하게 됐죠. 공공기관 비정규직 직접고용을 요구하면서 2017년 노조를 시작했어요. 문재인 대통령이 공공기관 비정규직의 정규직화를 말했고 우리도 마사회 직원처럼 정규직이 된다고 하니까 젊은 직원들이나 나이 드신 분들이나 모두 반기며 기대를 많이 했죠. 다 같이 정규직화 투쟁에 참여했고 특히 부산은 늘 제일 많은 인원이 결집해서 안 가본 데 없이 연대투쟁을 다녔어요.

하지만 실제로는 다른 공공기관들과 마찬가지로 자회사에 의한 직접고용으로 마무리되었고 2020년 1월 시설관리 자회사가 설립됐어요. 당시엔 어쩔 수 없이 자회사로 전환했던 것인데 우리 노조가 열심히 해서 그랬는지 모르겠지만 처우 개선이 많이 되었어요. 이전까지 저 혼자 힘으로 할 수 없었



▲ 2025. 05. 22. 마사회 정문앞에서 진행한 중식선전전. 사진 : 마사회지부 부경지회

던 일들을 노조를 통해 여러 동지와 같이 싸워서 작은 것이라도 하나씩 얻어내는 기쁨이 컸어요. 처우가 개선되고 임금도 조금씩 오르고, 현장에서 내 목소리를 낼 수 있다는 것이 너무 좋았습니다.

최근 수국을 1만주 심으라는 마사회의 지시에 맞서 투쟁으로 중단시켰다는 소식을 들었어요.

올해 4월 말경 조경 조합원들이 전화로 빨리 와보라고 하더라고요. 현장에 가보니 사측이 수국을 심으라 지시했고 비닐하우스에 이미 수국 5천 그루가 깔려있더라고요. 수국이라고 하니 꽃인 줄만 알았는데 이게 1미터씩 되고 수국나무라고 표기되어 있더라고요. 그걸 심기 위해 포크레인이 3대나 들어와 토목공사까지 했어요. 우리 조경 일은 유지보수를 하는 일인데 조경공사를 하라고 하니 맞지 않잖아요. 마사회가 조경업 등록도 하지 않고 이런 공사를 할 수는 없거든요. 그런데도 회사가 밀어붙이더라고요. 지회장인 저 나름대로는 마사회 직원과 자회

사 사측과 협의를 해야겠다고 판단했는데 상황이 그게 아니었어요. 조경부서 37명 중에는 계약직이 15명 있어요. 계절직 계약직인데 연간 9개월만 계약을 해요. 사측이 계약직만 따로 불러놓고 협박을 했더라고요. 지시대로 안하면 이후 계약이 안된다는 식으로요. 그 얘길 듣고 너무 화가 났어요. 회사가 비겁하게 제일 약한 사람들을 건드리는 거잖아요. 수국 나무 1만 그루를 심어야 한다고 해서 바로 작업을 중지했어요. 한 달 넘게 집회하면서 공공운수노조 마사회지부와 민주노총부산본부에 연대요청을 하고 노동위원회와 국토부, 감사원에도 진정서를 제출했어요. 6월에는 본관 앞 집회를 계획했는데 마사회가 처음엔 차벽을 세우고 난리를 치더니 결국 연락이 와서는 수국 식재 작업 지시를 철회하고 계약직 노동자들의 고용연장에 대한 불이익 처우도 하지 않겠다고 약속했습니다.

일부 직원이 계약직으로 있는 한 이러한 문제는 언제든 다시 불거질 수 있어요. 지금



▲ 2025. 07. 13. 마사회지부 부경지회 김재철지회장 인터뷰 모습. 사진 : 김그루

상시 고용된 조경직원도 부족한 상황인데다, 계절직이라고는 해도 기존 조경직원들 하는 일 대부분을 함께 해왔기에 계약직 노동자의 정규직 전환을 목표로 계속 싸우려고 합니다.

현장의 노동안전을 위한 최근 활동이 있다면 소개해 주세요.

조경도 그렇고 경주로도 땀벌에서 일하는 구조다 보니 매우 힘들거든요. 지난 산업안전보건위원회에서 폭염 시 야외작업자들에 한해서는 휴식시간을 최대한 보장해 달라고 요구해서 현장에서 관리자들이 그렇게 하고 있어요. 휴게실은 근무 현장 가까운 장소에 있는 휴게 공간을 사용할 수 있도록 만들어 달라고 협조 요청을 해서 에어컨 켜며 쉴 수 있는 구역을 몇 개 설정해 놓았어요. 없다고 일을 안 할 수 없지만 휴식시간을 최대한 보장받아서 덥고 힘들 때 쉴 수 있게 한 거죠. 최근 조경부서에서 따가운 별 때문에 눈부심이 심한 상황이라 노조에서 기능성 선글

라스를 요구하였고 현재 지급 받아 사용하고 있습니다. 여름철 야외작업자를 위한 안전보호구인 거죠.

노동조합의 이후 계획은 어떤 게 있나요?

윤석열 정부 시기 노동조합의 힘이 많이 후퇴한 게 현실이에요. 비정규직 투쟁을 다시 시작해야 한다고 생각해요. 우리가 자회사 소속이지만 실제로는 마사회와 상시 소통하면서 업무를 수행하는 구조잖아요. 자회사는 그냥 행정 처리하고 월급만 대신 지급하는 인력 업체일 뿐이죠. 마사회가 실질적인 권한을 갖고 업무를 지시하고 있으니, 직접 고용을 하는 게 맞는 거죠. 그래야 우리 임금이 올라가고 환경도 좋아질 거라고 봅니다. 공공기관부터 투쟁에 앞장서고 전 사회적으로도 진짜 사장이 직접 고용하는 방향으로, 공공운수노조가 민간 사업장 투쟁에도 적극 연대하며 싸워나가면 좋겠습니다. 이렇게 목표를 두고 간다면 조합원들도 함께 움직일 수 있을 거라고 생각합니다. **인터**

위험은 어떻게 외주화되는가

- 비주류사진관 ‘삶을 잇는 골목사진전’에서 드러나는 노동의 계급성

최치원 회원, 변호사

어린 시절 봉래동 조선소 앞을 지나다니며 울타리 너머로 보는 풍경은 언제나 비슷했다. 용접 불꽃이 튀고, 사람들이 분주히 오가는 모습. 벽 밖에서는 그저 ‘일하는 사람들’로만 보였던 그들 사이에 어떤 차이가 있는지 알 수 없었다.

벽 밖에서는 보이지 않는 차이



▲ 같은 일을 하지만, 다른 안전 아래 있는 노동자들. 사진 : 정남준

이번 전시에서 가장 인상적이었던 작품이다. 같은 사업장에서 같은 도정 작업을 하는 노동자들이지만 그들이 노출된 위험의 정도는 다르다. 왼쪽 원청 소속 노동자들은 원청에 직고용된 노동자들로, 회사에서 지급한 통일된 안전모와 작업복, 보호장비를 착용하고 있

다. 이들이 사용하는 고소작업차는 상대적으로 안정적이고, 튼튼한 안전난간이 설치되어 있다. 반면 오른쪽 하청 소속 노동자들의 환경은 다르다. 이들은 안전모 대신 각자 준비한 스카프로 머리를 보호한다. 이들이 서 있는 곳은 지게차 위에 임시로 설치한 작업대다. 불안정한 작업대는 언제 흔들리거나 무너져도 이상하지 않다.

2023년 한 해 동안 한국 조선업에서만 51명이 산재로 사망했다. 매년 2,000명 이상의 조선업 노동자가 산업재해를 당하고, 40명 이상이 목숨을 잃는다. 이 숫자들 뒤에는 벽 밖에서는 보이지 않는 체계적인 위험의 위계가 숨어 있다. 조선업에서 업무상 사고 사망만인율¹⁾은 원청(0.00)▶원청+상주 및 비상주 하청업체(0.39)▶원청+상주 하청업체(0.41)의 순으로 나타나, 하청업체가 포함될수록 업무상 사고로 사망하는 비율이 극명하게 높아졌다.²⁾

작업장 내의 위험이 고용형태를 따라 위계화된 가까운 사례를 보자. 2024년 아리셀 참사는 안전이라는 것이 얼마나 위계적으로 보장되는지를 극명하게 보여주었다. 같은 공간에서 작업하던 23명이 사망했지만, 그 중 87%가 비정규직 노동자였다. 비정규직 노동자들은 비상구로 가는 통로의 출입 권한이 없어 대피할 수 없었다. 고용 형태가 생사의 경계를 직접 갈랐다.

이 한 장의 사진은 현대 한국 사회의 노동 구조에 내재한 외주화 구조의 단면을 드러낸다. 원청과 하청이라는 고용 구조는 단순한 업무 분담이 아니라 위험의 위계를 반영한다.

‘조심조심 코리아’의 아이러니



▲ 봉래동 골목 벽면에 걸린 ‘조심조심 코리아’ 전시 사진. 사진 : 최치원

- 1) 산재보험적용근로자수 10,000명당 발생하는 업무상사고 사망자수의 비율
- 2) 산업안전보건공단. 2016. 원·하청 산업재해 통합 통계 산출 연구보고서.

다른 인상적인 작품 ‘조심조심 코리아’는 현장의 아이러니를 선명하게 드러낸다. ‘조심조심 코리아’라는 글자가 써진 안전모를 쓴 이주노동자의 사진과, 안전모 대신 머리에 스텐카프를 두른 채로 웃고 있는 하청 소속 노동자의 사진이 나란히 걸려있다.

‘조심조심 코리아’는 ‘빨리빨리’ 문화의 안전 불감증을 극복하겠다는 2010년 도입되었다. 하지만 개인이 아무리 조심하더라도, 순간적으로 발생하는 사고나 위험이 누적되어 발병하는 업무상 질병을 피할 수는 없다. 현장에서 ‘조심조심’이라는 구호는 무력하다. 안전모는 안전을 보장하는 것이 아니라 책임을 전가하는 도구가 되고, 심지어 하청 소속 노동자는 이마저도 받지 못한다. 이 사진은 한국 사회의 안전 담론이 얼마나 개인화되어 있는지, 또 얼마나 위계화 되어 있는지를 보여준다.

시지프는 죽지 않을 권리가 있다

선박의 프로펠러 원통 안에서 청소하는 노동자를 담은 또 다른 사진은 현대사회의 노동을 은유한다. 사람만 한 사이즈의 부품 안에서 청소하는 노동자의 모습은 마치 쳇바퀴를 도는 듯하다. 좁은 원통 안에서 끝없이 반복되는 작업은 시지프가 바위를 굴리는 모습과 겹친다.

알베르 카뮈는 노동을 시지프의 형벌에 비유했지만, 그 안에서도 자유와 긍정을 찾을 수 있다고 했다. 현대사회에서 우리는 끝없이 노동해야 하는 존재이고, 노동이 보람칠 수만은 없으며 형벌일 수도 있다. 하지만 그 불가피한 처지를 인정하는 것과, 위험을 개인화하고 외주화하는 구조에 단념하는 것은 전혀 별개의 차원이다. 인간은 노동해야만 하는 존재이기 때문에 더욱 누구나 위험하지 않을 권리, 죽지 않을 권리가 있다. 시지프는 바위를 굴려야 하지만, 그 과정에서 죽어야 할 이유는 없다.

비주류사진관 ‘삶을 잇는 골목사진전’은 부산 영도구 봉래동 외나무길 73 골목에서 2025년 5월 3일부터 무기한으로 열린다. 골목을 걸어 올라가면 철제 슬레이트 지붕의 집들과 조선소가 한눈에 보이는 위치에 사진들이 설치되어 있다. ‘삶을 잇는 골목사진전’은 단순한 사진전이 아니다. 조선업의 발상지에서 위험의 위계를 목격하고, 벽 밖에서는 보이지 않던 아이들이 드러나는 체험의 공간이다. 

더 아픈 이에게 조금 더 나누기

이종인 회원, 직업환경의학과 전문의

영국의 진료실에서 보내는 편지입니다. 저는 한국에서 의사로 일하고 있지만 소속기관의 배려로 영국에서 잠시 머물며 여러 가지를 새로 배우고 있습니다.

한국에서 진폐증과 같은 직업성 호흡기질환 환자를 자주 만났습니다. 영국에 와서도 이러한 환자들을 보는 클리닉에 방문할 기회를 얻었습니다. 몇 번 외래진료를 참관하였는데, 석면폐증과 악성중피종 환자가 한국보다 훨씬 많더군요. 한국에선 비교적 드물게 보이는 질환이 생각보다 많다는 것에 한번 놀라고, 석면폐증 환자에게 처방하는 약제에 두 번 놀랐습니다. 제가 본 영국의 석면폐증 환자들에게 사용되고 있던 약품은 닌테다닙(nintedanib)이라는 성분의 약으로, 폐섬유화를 막아주는 기전을 가지고 있습니다.

다양한 치료전략을 더 많은 이들에게 적용하기 위해

제가 의과대학을 다닐 때만 해도 폐섬유화에 대한 근본적인 치료방법은 존재하지 않았습니다. 스테로이드를 사용하여 염증반응을 전신적으로 막아주는 것만이 최선일 뿐이었죠. 이러한 현실에서 제약회사들은 폐섬유화 치료제를 개발하려 노력하였고, 일본에서 개발된 피르페니돈(pirfenidone)이라는 성분의 신약이 출시됩니다. 우리나라에서는 2015년 말에 건강보험 적용의 대상이 되었습니다. 초기에는 아주 제한적인 환자들에게만 적용되었지만, 2019년부터 적용범위가 대폭 확대되어 많은 환자가 이 약의 혜택을 볼 수 있었습니다.

폐섬유화 치료제가 승인되고 건강보험 적용이 되는 것은 반가운 일이었지만, 아쉬운 면 또한 상당했습니다. 치료제가 딱 하나뿐이라는 것은 치료전략을 짜는 데 제한이 크다는 것을 의미하거든요. 기술적으로 대체제가 없다면 어쩔 수 없지만, 닌테다닙은 피르페니돈

과 다른 기전으로 폐섬유화를 막는 약으로 출시되어 있었고, 2016년에는 한국에서도 사용 허가를 받습니다. 피르페니돈 복용 중 부작용이 발생하거나 효과가 미흡한 경우, 닌테다닙은 기전이 다른 대안 치료제로 고려될 수 있습니다.

그렇지만 건강보험이 적용되지 않는 높은 약가는 오랜 기간, 이 약을 진료실에서 사용하기 어렵게 만들었습니다. 닌테다닙의 보험급여 적용 심사는 2021년에 다시 이루어졌는데, 이때도 경제성평가를 통과하지 못하여 부결되었습니다. 그러다가 2025년 5월 최근에 드디어 보험급여 대상이 되었다는 소식이 들렸습니다. 그런데 알아보니 특발성폐섬유증(IPF)은 보험급여 대상에서 제외한다는 조항이 있더군요. 이 약을 필요로 하는 많은 경우는 특발성폐섬유증 환자이고, 약의 적응증(어떠한 약제나 수술 따위에 의하여 치료 효과가 기대되는 병이나 증상) 중 1번은 특발성폐섬유증으로 명시되어 있지만 정작 보험급여를 받을 수 없는 것입니다. 한편 특발성폐섬유증의 경우 영국에서는 노력성폐활량(FVC)이 80% 미만인 경우에 한해 제한적으로 영국 국가건강보장제도('NHS')의 지원이 가능하였는데, 2023년 2월부터는 80% 이상인 경우에도 지원이 가능하도록 지침이 변경되었습니다. 즉, 아직 폐기능이 많이 떨어지기 전이라도 약제 사용을 통해 폐기능의 감소 속도를 유의하게 낮출 수 있다는 점을 고려해 지원이 가능하다는 의미입니다.

‘더 많이 아픈 이에게 더 많은 자원’이라는 명제는 한정된 자원과 만나 복잡한 문제가 된다

그간 치료법이 없던 질환에 대해 개발된 신약은 일반적으로 약값이 비쌉니다. 기존 재정에 부담이 되는 것은 사실이기예, 보험으로 보장하지 못하는 경우가 많습니다. 제가 비교적 잘 알고 있는 분야인 폐섬유성 질환에 대해서만 이야기했지만, 폐고혈압 치료제, 새로운 항암제 등 여러 분야에서 비슷한 성격의 문제들이 있는 걸로 알고 있습니다. 한정되어 있는 유한한 자원을 배분해야 하는 문제이기예, 이해당사자들 간의 입장이 갈리게 되고, 갈등이 발생할 수 있다는 점은 이해할 수 있습니다.

하지만 우리나라의 건강보험제도는 ‘중증 환자에게 더 많은 자원이 가게 한다’라는 명제가 근본적인 철학으로 적용되지 않는 때가 많은 것 같아 아쉽습니다. 물론 제가 사례로 들고 온 영국의 NHS에 대해서는 진료 지연, 접근성 문제 등 다양한 한계점이 국내외 언론에서도 자주 지적되고 있습니다. 가벼운 증상으로는 의사를 만나기가 쉽지 않은데, 그로 인해 진단과 처치가 지연되는 일이 자주 발생한다고 알려져 있고, 실제로 심각한 진료 대기 문제는 영국에서도 뉴스에 자주 등장하는 소재입니다.

중증 질환자에게 더 많은 자원이 가게 한다는 명제는 일견 쉬워 보이지만, 사실은 훨씬 복잡한 이야기일 수 있습니다. 암과 같은 심각한 질병에 걸렸더라도 초기 증세는 대부분 가벼울 수밖에 없고, 그렇다 보니 진단이 지연되면서 치료가 가능한 시기를 놓치는 사례가 많이 발생할 수 있으니까요. 다만 중증으로 확인된 환자들의 경우 보장 범위는 한국보다 훨씬 넓고, NHS에서 커버하지 못하는 조기진단 부분은 고가의 사설 클리닉에서 메꾸는 구조입니다. 자원이 무한할 수 없습니다. 어떠한 지점이 최적인가 하는 논의는 훨씬 넓은 시야에서 이루어져야 하고, 간단한 문제가 아닙니다.

다만 진료실에 자리한 한 명의 의사로서는, 외국이었다면 치료 혜택을 받을 수 있는 중증 질환을 가진 환자들에게 드릴 수 있는 도움이 제한된다는 것에 어쩔 수 없는 아쉬움을 느끼게 됩니다. 이번에 제한적이거나 보험급여 대상이 된 닌테다닙의 경우 최초 허가로부터 보험급여 적용까지 9년이나 걸렸고, 이제 곧 특허 만료를 앞두고 있습니다. 보험급여 적용이 지연되면서, 일부에서는 재정부담을 고려해 의도적으로 시기를 늦추는 것이 아니냐는 비판적 시선도 존재하고, 제약산업 전반에서 한국 시장은 우선순위에서 밀리는 경향이 있다는 지적도 있습니다. 곧, 한국에서 신약의 혜택을 조기에 보는 것은 어렵다는 이야기가이지요.

더한 고통을 진 이들의 삶을 고려한 분배를

오늘 다룬 석면폐증은 잘 알려진 직업병이고, 특발성폐섬유증의 경우 몇몇 직업군들에서 호발한다는 사실이 밝혀져 있어 일부의 경우 업무관련성을 인정받아 산업재해보상보험법의 적용이 되기도 합니다. 그러나 발병 원인이 분진 노출과 같은 단독 요인에만 한정되어 있지 않고, 많은 요인이 모여 질병을 유발하는 것으로 이해되고 있어 일하면서 노출된 유해요인이 있다고 해서 전부 업무관련성을 인정받을 수 있는 것은 아닙니다.

굳이 업무관련성이 명확하지 않더라도, 중증 질환을 앓는 분들이 의료비 부담에서 조금이라도 벗어날 수 있었으면 합니다. 그러려면 공공 재정이 유한한 만큼, 건강한 사람들이 누리는 혜택의 일부를 줄이는 대신 중증 환자에게 더 많은 자원을 배분하는 방향으로 조정하는 것도 고민해 볼 수 있을 것입니다. 

임박한 발전소 폐쇄, 폐쇄 이전 국가 책임 직접고용이 시급하다

조건희 상임활동가

6월 2일, 태안화력발전소에서 김충현 비정규직 노동자가 일하다 사망했다. 위험성평가 등 안전보건시스템은 현장의 위험을 개선하지 않아도 괜찮다는 면죄부로 작동하고 있었다. 고 김충현 노동자와 그의 동료들은 위험에 관한 의견을 개진해도 무시당했고, 그 결과 위험은 더욱 가려지며 전가되고 있었다. 아무도 2차 하청 노동자들의 고용과 안전을 책임 지지 않는 상황에서 석탄화력발전소의 본격 폐쇄라는 흐름이 더해졌다. 음지화된 위험을 감내하고 있던 2차 하청 노동자들은, 해고와 생계 위협을 가장 전면에서 마주하고 있다.

김충현 노동자의 사망 후 ‘태안화력 고 김충현 비정규직 노동자 사망사고 대책위원회’(이하 대책위)가 구성되었다. 대책위는 2025년 12월부터 석탄화력발전소가 본격 폐쇄 된다면, 그 이전까지 국가가 책임지고 노동자들의 정규직화를 완료하여 폐쇄 이후에도 고용과 소득을 보장할 수 있어야 한다고 요구하고 있다. 이를 위해 발전소 폐쇄 흐름 속 방 치된 김충현의 동료 노동자들과 인터뷰를 진행하여, 관련 전망과 고민을 알리고 있다.

발전소 폐쇄와 고용불안이 만나면 생기는 일

김충현의 동료 노동자들은 공공운수노조 한전KPS비정규직지회 조합원들로, 태안화력발전소 1~4, 7~10호기의 경상정비 업무를 담당하고 있다. 이들은 또한 원청 서부발전의 1차 하청 한전KPS의 하청업체 소속으로, 1년 단위로 업체명만 바뀐 채 재계약을 해야 한다. 이러한 재계약 구조는 십여 년 넘게 지속·반복되었다. 한편에선 업체는 바뀌어도 고용승계가 어느 정도 보장되었다고 이야기하지만, “진짜 그 계약 시즌이 되면 ‘어떻게 되나 혹시 잘리는 거 아닌가’라는 그런 불안감”(조합원 1)은 여전히 실재하고 있다. 그 와중에 발전소 폐쇄를 마주한 조합원들은 해고 불안을 더욱 크게, 더욱 직접적으로 느끼고 있었다.



▲ 2025.07.21. 발전소 폐쇄 이전 충고용보장이 확립된 정의로운 전환'을 요구하며 투쟁 중인 한전KPS비정규직지회 조합원들. 사진 : 김충현 대책위

“재계약 될 때마다 불안했죠. 솔직히 업체가 올 때마다 엄청 불안했어요. (지금도 그래요?) 지금은 더 그렇죠. 지금은 발전소 폐쇄된단니까. 진짜 누가 잘릴지 모르니까 진짜 그게 제일 걱정이죠. 집에서도 걱정하고.”(조합원 2)

“곧 폐쇄도 하나까. 저희도 느끼긴 느끼는데 그래도 어떻게 누가 잘릴지는 모르는 거니까, 참 애매해요. 그렇다고 누구보고 너 나가 이렇게 할 수는 없고.”(조합원 3)

태안화력발전소 1, 2호기가 2025년 12월에 폐쇄될 예정이다. 조합원들은 해당 호기의 폐쇄가 곧 인력 감축으로 이어질 것으로 예상한다. 그러면 누군가는 떠나야 하는 상황이 될 텐데, 그 대상이 본인이 될 수도 있고 함께 일하는 동료일 수도 있다는 불안감이 팽배하였다. 원청 서부발전·1차 하청 한전KPS·2차 하청업체 모두 고용대책을 내놓지 않는 가운데, 폐쇄로 촉발된 고용불안은 각자의 눈치 싸움으로 번지고 있다. “서로 눈치만 보는 거야. 누가 먼저 나가는지. 이게 어떻게 보면 잔인하죠. 같이 일했던 사람끼리 싸움 붙이는 거.”(조합원 4)라는 이야기처럼, 잔인한 의자 뺏기 싸움은 2차 하청 노동자들이 마주한 공통의 불안이었다.

“KPS에서 물량을 안 주거나 그러면 저희는 그냥 자연 감소하는 거죠. 전에 계약금이 10억이었는데 한 호기 줄인다고 해서 8억이 됐어요. 그럼 8억 갖다가 나눠 먹어야 해. 누가 나갈 사람이 없잖아요. 그러니까 (서로) 눈치 보는 거야. 내 살 깎아 먹으면서 그렇게 할 수는 없잖아요.”(조합원 5)

“그렇게 뭐 심하게 표현을 못 해도 다들 그런 감정을 느끼죠. 내가 아니길 바란다는 이런 생각을 해요, 속으로.”(조합원 6)

개별적인 자구책 모색은 대안이 될 수 없다

석탄화력발전소는 멈춰도 우리 삶은 멈출 수 없다지만, 이를 위한 사회적 대책은 전무했고 노동자들은 개별적으로 자구책을 찾고 있었다. 이직을 대비한 자격증이 한때 대안으로 얘기되기도 했다. “회사가 없어진다, 없어지면 누구부터 자를 것 같냐, 그런 거(자격증) 없는 사람부터 자를 거다, 이런 얘기가 서로 은연중에 오고 간”(조합원 7) 적도 있었다. 실제로 취득한 경우도 일부 있었지만, 대부분은 그러지 않았다. 또한, 노동자들은 개별 자격증이 폐쇄 국면에서 실질적인 해결책이 아니란 점 역시 잘 알고 있었다. “자격증 따서 알아서 찾아가라는 그런 식이잖아요. (중략) 그게 뭘 소용이예요? 그게 여기를 떠나라는 소리죠. 지금 터전을 여기에 잡았는데, 먹고 사는 것도, 벌써 애들도 지금 여기서 다 태어났는데.”라는 조합원 8의 이야기는 이를 단적으로 드러낸다.

폐쇄 이후 생계에 대한 노동자들의 고민은 다양했다. 타 회사 구직 공고를 찾아본 사람도, 자영업 등 발전소와는 다른 분야로의 이직을 고민한 사람도, 폐쇄 이후에도 다른 경사 정비 업체로 갈 수 있을 것이란 희망을 품은 사람도 있었다. 하지만 가족을 구성하고 생활을 함께한 태안이란 지역에서, 현재의 급여 수준을 유지할 수 있는 일자리를 구하는 건 어려운 과제다. 이러한 상황 속 당장 잘리는 사람이 내가 아니었으면 하는 마음, 다른 일자리 등 개별적인 자구책을 찾아보지만 잘 안되고 막막한 마음은 다같이 공유하고 있었다.

국가가 책임지는 정규직화가 필요하다

폐쇄에 따른 총체적인 불안감을 없앨 가장 효과적인 방법은 국가가 책임지는 정규직화다. 노동자들도 이를 매우 잘 알고 있다. 이들은 동시에 “되면 좋겠지만 너무 큰 욕심”(조합원 9), “그 사람들(한전KPS)이 아니꼬운 시선으로 (우릴) 볼 수밖에 없죠.”(조합원 10) 등 정규직화 이후의 우려와 회의감을 표현하기도 했다. 이는 임금과 노동조건 하락을 감수하더라도 재계약을 반복하게 했던 다단계 하도급 구조가 유도한 결과기도 하다. 하지만 석탄화력발전소 대량 폐쇄라는 아무도 경험하지 못했던 현 상황은, 정규직화에 대한 열망으로 긴박하게 작동하고 있었다. “폐쇄 전까지는 (정규직화가) 돼야... 그 후엔 만약에 되더라도 의미가 없을 것 같아요. 그쪽 회사에서도 이미 구조적으로 조정을 한 상태에서 저희를 받아들여게 되면 이거는 뿔뿔이 흩어지는 거잖아요. 그 전에 되어야 원청에서도, 아니면 KPS에서도 저희를 포함시킨 상태에서 논의를” 할 수 있다는 조합원 11의 이야기가 무게감 와닿는 이유이기도 하다. 2025년 12월 석탄화력발전소의 본격적인 폐쇄에 앞서 정부는 비정규직 노동자들의 고용보장을 책임져야 한다. 석탄발전소는 멈춰도 노동자의 삶은 멈출 수 없기에 모든 발전노동자의 정규직화 쟁취를 위해 함께 투쟁하자. 

여성노동투쟁사를 기록하기

김지안 회원

한 해 동안 시범적으로 트위터(현 X)를 주 공간으로 삼는 투쟁사 기록 활동을 진행하고 있습니다. 젠더와 노동건강권센터 회원들인 율, 솔솔 동지와 함께 계정을 운영하면서 주 3회 업로드를 목표로 활동하고 있는데요. 트윗으로 작성할 아이টে를 함께 선정하기도 하고, 각자 관심 있는 사안들로 트윗을 구성하기도 하지만, 작성한 내용을 서로 점검하고 피드백을 주면서 기록 활동을 이어가고 있습니다. 최근에는 어느덧 70명의 팔로워를 만들었습니다!

여성노동운동을 기록해야 하는 이유

최근 금속노조 서울지부 주얼리분회의 노숙농성장에서 전태일 평전을 돌아가며 읽는 낭송회를 운영하고 있다는 소식을 들었습니다. 7월 24일 자로, 주얼리 산업에 대한 고용노동부의 근로감독 계획 발표 이후 농성이 마무리되었습니다. 전태일 열사가 분신한 청계천 인근인 종로 주얼리 거리의 주얼리 노동자들은 여러 화학물질을 다루기 때문에 특수건강검진이나 안전에 대한 교육들이 반드시 필요합니다. 그러나 대부분이 5인 미만 사업장인 주얼리 공장들에서는 노동자들의 건강권뿐만 아니라 기본적인 노동권의 확보도 요원했기 때문에 분회는 노숙농성을 통해 근로감독을 요구했습니다.

주얼리분회가 전태일 평전을 함께 읽는 낭송회를 운영했다는 사실을 떠올리면서, 이 장면을 상상해볼 때 노동의 역사 또는 노동운동의 역사가 어떻게 반복되어왔는지를 생각해 보게 됩니다. 반복 속에서 노동건강권이 확장되고 있는 흐름 또한 존재하지만, 여전히 본질적인 문제가 되풀이되고 있는 것처럼 보이기도 합니다.

또 전태일 열사의 마지막 외침은 한편으로 정보의 민주주의에 대해서 생각하도록 만드는 것 같습니다. 많은 경우에 노동자들은 노동환경을 개선하기 위해 어떤 제도들을 활용할 수 있는지 알기 어렵습니다. 제도에 접근할 수 있는 자신의 권리들을 알기 위해서 선행적으로 교육이 필요하지만, 그 내용이 제대로 구성되고 있는지부터 교육이 의무가 아닌 사업장들이 대부분이라는 것까지 다양한 문제점이 있습니다.

투쟁의 역사를 기록한다는 것은 이런 두 가지 의미가 있는 활동인 것 같습니다. 과거의 기록과 역사를 알게 됨으로써 우리는 현재와 과거가 연결되는 측면을 보게 됩니다. 가령 보다 본질적인 문제점의 반복을 파악하거나 혹은 이전의 사건과 투쟁에서 어떤 의의가 있었는지, 어떤 고민의 과정들이 있었는지 알 수 있습니다. 이런 점에서 하나의 투쟁은 언제나 다른 투쟁의 시작점이 되기도 합니다. 또 투쟁사의 (디지털) 기록은 정보의 차원에서도 접근성을 향상시킬 수 있는 가능성을 주기도 합니다.

특히 여성의 역사는 끝없이 사라지면서 존재하지 않았던 것이 되곤 합니다. 공적 기록이나 역사에서 배제된 여성들의 이야기는 분야를 가리지 않고 여전히 반복되고 있습니다. 여성이 역사적/사회적으로 재현되더라도 어머니, 딸, 소녀와 같은 수사를 통해 재현된다는 점 또한 문제적입니다. 가령 올 한 해 탄핵광장을 청년여성들이 채운 것을 두고 주류 언론은 계속해서 ‘청년’ ‘여성’을 새로운 세대로 ‘발견’하고자 했지만, 한국 사회의 굼직한 투쟁들을 구성해온 여성이 늘 새로운 얼굴로 언론에 재등장하는 것은 역으로 투쟁 이후에 그 결과가 제도화되는 과정에서 여성이 사라지고 잊혀지기 때문입니다. 이런 점에서 여성노동자들의 크고 작은 역사를 기억하고 기록하는 일의 중요성을 상기해볼 필요가 있습니다.

‘여성노동투쟁기록팀’ 계정이 만들어졌습니다!

‘여성노동투쟁기록팀’ 트위터 계정은 올해 4.3을 기점으로 운영을 시작했습니다. 저희 팀은 앞으로 여성노동자들의 투쟁과 역사를 기록하고자 하는데요. 그동안 다뤘던 주제들은 제주 해녀의 항일운동을 시작으로, YH무역과 김경숙 열사, 반도체 노동, 현대자동차 구내식당 급식노동자들의 투쟁처럼 20세기나 2000년대에 주로 발생한 사건부터, 파riba 게트 지회의 투쟁이나 아리셀 참사와 같이 비교적 최근에 발생한 노동재해의 문제들까지 다양한 투쟁과 사건들을 다뤄오고 있습니다.

트위터 활동을 통해서 당장 많은 사람들에게 이 기록들이 퍼지는 것보다는 향후 누군가가 관련 내용을 검색했을 때, 이 기록들을 통해서 또 다른 공간이나 정보에 접근할 수 있으면 좋겠다고 생각합니다. 이런 활동을 시작하게 된 배경에는 사람들이 접근하기 쉬운



▲ 사진 : X 캡처

방식으로 운동사와 담론들이 이어졌으면 좋겠다는 생각이 있었습니다. 미디어의 변화로 사람들이 종이책을 읽지 않는다거나 간단히 요약된 정보들이 단편적으로 난립한다는 비판이 많습니다. 미디어 리더러시의 문제로 접근하는 비판도 필요하겠으나 이러한 미디어 환경을 전제하는 활동 역시 매우 필요하다고 생각합니다.

정보와 기록의 접근 가능성이라는 주제는 미디어 환경 변화와 맞물려서 다양한 양상을 보입니다. PC통신 시절부터 많은 페미니스트들은 온라인을 주된 교류의 공간이자 담론의 장소로 삼아왔습니다. 또 올해 탄핵광장에서 청년여성이 결집할 수 있었던 배경에 트위터의 역할을 빼놓고 설명하기는 어려울 것입니다. 2008년, 2016년 촛불집회에서 여성들은 디지털 환경을 전략적으로 활용하며 집회를 구성하는 주체로 싸워왔습니다.

물론 이렇게 트위터를 통해 새로운 목표를 설정해볼 수 있다는 장점도 있지만, 복잡한 사안이나 중요한 내용들을 140자 한정인 트윗들로 요약하는 것에 대해서 고민이 들기도 합니다. 정보의 요약은 배제를 포함할 수밖에 없고, 어떤 정보들을 선별하거나 부각할 것 인지는 작성자의 선택과 의지의 문제이기 때문입니다. ‘무엇을 기록할 것인가?’ ‘사건의 어떤 부분을 중심으로 기록할 것인가?’ 이런 질문들은 무언가를 기록하는 활동에서 반드시 필요하고 점검되어야 하는 선행 활동입니다.

을 한해 ‘여성노동투쟁기록팀’을 운영하면서 새로운 실험을 해보고, 다른 경로로 더 많은 동지들이 유입되고 함께 활동할 수 있기를 바라면서, 트위터를 이용하는 회원이 있다면 계정을 검색해주길 바랍니다! 

급식실 노동자와 조리 로봇이 함께 안전하게 일하려면

박민영 회원, 직업환경의학과 전문의

작년 초, 한 통의 전화를 받았다. 급식실에 조리로봇이 도입되고 있는데, 이게 과연 안전한지, 조리 노동자들에게 어떤 영향을 미치는지를 연구해보고 싶다는 내용이었다. 급식실 노동자들의 폐암과 근골격계 질환 문제가 지속되어오던 상황에서 로봇이 개입 수단으로 등장한다는 소식은 흥미롭기도 하고 의아하기도 했다. 흔쾌히 참여를 결정하면서도, 자꾸만 드는 생각은 하나였다.

왜 꼭, 로봇이어야만 할까?

연구를 계획할 때마다 ‘왜 이 주제가 지금 필요한가’를 설득하는 데 가장 많은 힘을 쏟는다. 그런데 이상하게도, 이 연구에서는 그 전제가 설득되지 않았다. 이미 조리로봇이 도입되고 있다고 했지만, 그 ‘왜’에 대한 설명이 완전히 납득되지 않는 것이다.

연구가 시작되고, 조리로봇이 1년 가까이 운영된 학교 급식실을 찾았다. 들여다보니, 로봇 설치에 투입된 비용이 여기 한 곳에서만 10억 원에 달했다. 물론 로봇 가격이 비싼 건 알지만, 그 예산이면 지금껏 요구해온 노동자 처우 개선은 왜 되지 않았던 걸까? 사람에게서는 인색하고 로봇에게는 관대한 이 투자 기준이 자꾸만 마음에 걸렸다.

로봇을 왜 도입했는지 물었다. 이 학교는 원래 급식실 환기 문제가 심각했지만, 여러 현실적 제약으로 공사 추진이 어려웠다고 했다. 그러던 중 우연히 ‘로봇 시범 사업’을 모집한다는 공고를 보게 되고, 급식실 환경을 개선할 기회를 잡은 셈이었다. 로봇이 들어오면서 화구는 모두 인덕션으로 교체됐고, 환기시설 전면 공사도 함께 진행됐다. 말하자면, 로봇을 들이면서야 비로소 가능해진 환경 개선이었다.

이 연구가 다른 로봇 도입의 직접 효과와 작업 안전에 대한 평가는 보고서에 자세히

담았다. 하지만 내겐 또 다른 인상이 강하게 남았다. 기계가 들어오면서야 비로소 환경이 바뀌는 이 현실, 노동자의 안전과 건강을 위한 투자가 여전히 사람 때문으로는 어렵다는 사실 말이다. 힘들고 열악한 환경을 개선해달라는 요구들이 직접적으로 다루어지고 해소되지 못하고 있는 것은 여전히 안타까운 현실이지만, 로봇이 끌어들이 자본의 투입이 생각했던 것보다 부가적인 파급력이 더 클지도 모르겠다는 생각이 들었다.



▲ <음식업 서비스 로봇 도입이 직무와 작업장 안전에 미치는 영향> 연구보고서

로봇이 끌어들이 자본, 사람을 위한 개선으로 이어질 순 없을까

본능적으로 기계와 기술에 매력을 느끼는 경향에 대해 연구진들끼리 이야기를 나눈 적이 있다. 사람들은 사람의 노동보다는 신기술을 탑재한 기계의 이야기가 더 재미있고, 궁금하고, 호기심을 자극받는 것 같다는 이야기였다. 급식실에 로봇이 들어온다니까 주변 사람들은 눈을 반짝였고, 언론도 그랬다. 새로운 기술, 특히 로봇에는 본능적인 호기심이 작동하는 듯했다. 그러니 정책결정자들이 로봇에 투자하는 선택을 하는 것도 이해는 갔다.

앞으로 사회는 로봇과 AI가 함께할 것이다. 하지만 적어도 지금, 그리고 우리가 만난 급식실에서, 로봇은 사람을 완전히 대체할 수 없었다. 오히려 사람과 함께 일해야만 했다. 그렇다면 지금 당장 필요한 중요한 질문은 “기계와 사람이 함께 안전하게 일하려면 어떻게 해야 할까?”에 대한 고민이라고 생각이 들었다. 결국 이 연구는 그 물음의 시작점에 섰다.

로봇 도입으로 끌어들이 자본이 사람을 위한 개선으로 이어질 수 있도록, 기술이 사람을 위한 것이 되도록, 우리는 더 많은 연구와 노력을 이어가야 하지 않을까 생각한다. **알터**



▲ 학교급식실에 도입된 조리로봇. 사진: 박민영

임용현 상임활동가

올여름, 폭염과 폭우가 극단적으로 교차하는 날씨가 이어지고 있습니다. 그야말로 일상이 된 기후재난을 온몸으로 체감하는 요즘인데요. 이렇게 점점 드세게, 점점 드높아지는 기후위기의 파고에 맞서 나와 공동체를 지켜줄 두터운 장막, 어디 없을까요?

지금 우리에게 냉난방 걱정 없는 '집다운 집'에서 지낼 권리, 극한의 날씨엔 일손을 놓고 쉴 권리, 나아가 사회와 일터 곳곳에서 안전하고 쾌적한 환경을 누릴 권리가 어느 때보다 더욱 절실합니다. 그렇게 모두의 안전과 건강이 보장될 때 지금의 위기도 제대로 대응할 수 있으니까요.

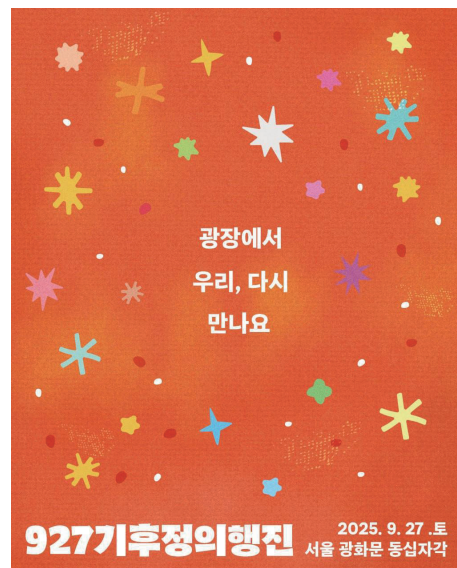
매년 9월이면 UN 총회 개최에 앞서 기후위기의 심각성을 경고하고 기후정의를 위한 행동을 촉구하는 세계 시민들의 기후시위가 펼쳐집니다. 한국에서도 9월 27일 기후정의행진을 준비하고 있다는 소식은 들으셨지요?

연구소가 그동안 노동자건강권 실현을 위해 줄기차게 외쳐 온 '노동시간 단축', '노동자 작업중지권 보장'은 기후정의 실현을 위해서도 반드시 필요한 요구입니다.

이 요구를 바탕으로 "모두를 위한 기후정의!"를 외치며 "당장 멈춰!"(기후파업) 운동을 회원 동지들과 함께 만들어가고 싶습니다.

올해 927기후정의행진을 준비하며 연구소의 각오와 구상도 새롭게 다져보겠습니다.

어떤가요? 여러분도 벌써부터 설레고 신나지 않나요?



발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 메밀, 보화, 숙건, 세은,
영우, 용현, 윤박, 정열, 해인, 희은

편집·표지

영호공작실

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2025.7.30

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



▲ 어떤 여름은 새파란 바다로 와도 어떤 여름은 시퍼런 멍으로 온다. 이번 여름에는 폭염 속에 한 이주노동자가 숨졌다. 지난 여름에는 아리셀 공장 화재로 18명이 숨졌다. 언어와 국적이 달랐다는 게 불과 더위를 피하지 못한 이유가 됐다. 여름도 다 같은 여름이 되지 못했다. 화성시, 아리셀 참사 현장.



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