



노동자가 만드는

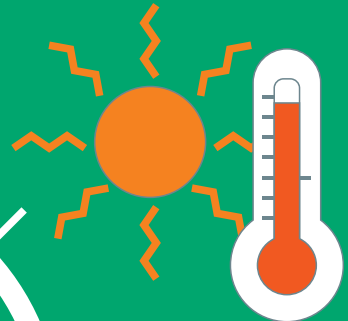
일터

통권 256호
2025. 9

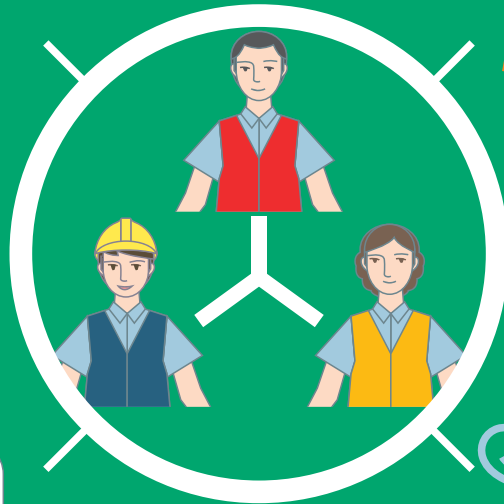
[특집] 기후재난시대, 안녕하지 못한 노동자들
아픈 노동자를 골칫덩이로 만드는 산재 행정, 언제쯤 바뀔까?
“더 나은 일터로 가는 한걸음, 주 5일제 노동시간 단축투쟁”



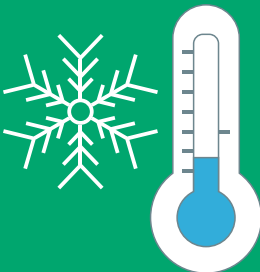
몰아치는
폭우



타들어갈 것 같은
폭염



덜덜 떨리는
한파



위력적인
대풍

특집 02

기후재난시대, 안녕하지 못한 노동자들

- 일상이 된 기후재난 시대, 노동자의 몸과 삶을 기준으로 돌파하자!!
- “이주노동자는 한국 사회의 ‘구성원’이 아니라, 깃잡 따는 ‘생산수단’으로만 존재할 따름이에요.”
- 기후재난을 마주한 이동방문 노동자의 건강권 인터뷰

지역 노동안전 네비게이션 15

‘국제수가’를 아시나요?

풀어쓰는 노동시간 18

안전운임제 도입을 둘러싼 화물연대의 노동정치 전략

알아보자, LAW동건강 21

아픈 노동자를 골칫덩이로 만드는 산재 행정, 언제쯤 바뀔까?
- 어느 노무사의 운수 좋은 날

아시아 과로사통신 24

대만 해상 노동자의 과로 위험과 해상 의료 접근성 위기

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

안산지역 소수자의 목소리를 담는 단원FM
- 안산 공동체 미디어 단원 FM 방송국장 최운경 인터뷰

현장의 목소리 30

“더 나은 일터로 가는 한걸음, 주5일제 노동시간 단축투쟁”
- 부산지하철 서비스지부 주 5일제 전환 및 장시간노동 개선을 위한 대응

문화로 읽는 노동 34

여성노동자를 불러오는 방식
- <천수위의 낮과 밤>(2008)

진료실에서 보내는 편지 37

경산 이주노동자 무료 진료소로부터의 편지

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

국가폭력과 기후부정의에 맞선 우리의 행동, 가덕도신공항 건설 반대

젠더+노동+건강 ON 43

전자산업 산업재해와 환경재해, 내 이야기로 감각 하기

보고서를 보고서 46

노동자 건강 값아먹는 야간노동, 이대로 관찰을까

한노보연 이모저모 48

이백원여섯 번째

노동자가
만드는
일터

기후재난시대의 디폴트값

디폴트값은 프로그램 또는 장치에서 사용자의 지시·명령, 별도의 설정 없이도 자동으로 적용되는 기본 값을 말합니다. 우리가 마주하고 살아가고 있는 이 시대는 기후재난이라는 디폴트값을 갖습니다. 여기에 적응하지 않을 수 없습니다. 하지만 적응하는 일조차 불평등합니다. 누구는 적응하지 않고도 살아갈 수 있고, 다른 누군가는 그 요구를 회피하거나 전가할 수 없습니다. 심지어 적응하려는 노력조차 부정됩니다.

기후재난시대의 노동권은 지금과는 다른, 그렇지만 이미 노동안전보건운동이 오랫동안 제기해온 디폴트값을 요청합니다. 어디서 어떤 일이 어떻게 일어나게 될 지 아무도 완벽히 예측하거나 완전히 통제하기란 불가능합니다. 그렇다고 일을 완전히 그만두기도 어렵습니다. 그런 점에서 폭염, 폭우와 같은 기후재난이 일으킬 최악의 위험을 늘 상정하고 대비해야 합니다. 하지만 작업중지, 휴게시간 보장 등 노동자들이 제기하는 최소한의 요구조차 쉽게 받아들여지지 않습니다.

지금 여기의 일터가 상정하는 기후재난시대의 디폴트값이란 도대체 무엇입니까.

- 선전위원장 

일상이 된 기후재난 시대, 노동자의 몸과 삶을 기준으로 돌파하자!!

이숙견 상임활동가

35도를 훌쩍 넘는 폭염의 날씨가 이제는 놀랍지 않다. 매일 갱신하는 최고 온도와 습도, 장마가 없는 여름을 지나 날씨예보를 통해 간혹 들리는 비 소식에는 국지성 폭우일까 하는 걱정부터 든다. 예측할 수 없는 폭우, 산불, 한파, 그리고 더 심해지는 폭염은 기후위기로 인한 재난 위험이 우리의 일상이 되었다는 것을 실감케 한다. 올 들어 발생한 온열질환자 수는 벌써 4,119명¹⁾에 달했고, 사망자 수는 27명을 기록했다. 이는 전년도 같은 시기에 발생한 온열질환자 3,704명²⁾과 견주어 봐도 가히 폭발적인 증가세다. 이처럼 타들어 갈 듯한 폭염 속 노동자·시민의 생명과 안전은 무방비로 노출된 상황이다.

폭염·한파 등에 갇히지 않고 다양한 요인을 고려해야

현재 고용노동부나 안전보건공단은 태풍과 폭우, 폭염 각각에 대해 가이드라인 형태로 대응 방법을 안내하고 있다. 해당 가이드라인은 일정 수준 이상의 위험이 발생하면 작업을 중지할 수 있도록 공통적으로 권고하고 있다. “순간 풍속 초속 10미터 이상 시 타워크레인 작업을 중지할 것(장마철 건설 현장 안전보건 가이드라인)”, “태풍 등 자연재해 발생 시 기상특보 발령에 따른 작업중지 조치를 하고 있는지 점검하고, 비상 대피계획을 세워 노동자에게 주지할 것(태풍·집중호우 등 자연 재난 비상 대피 핵심 수칙)” 등이 대표적이다. 그러나 이는 어디까지나 ‘가이드’일 뿐이며, 노동자들을 위험으로부터 제대로 보호하지 못한다.

한편, “폭염으로 인한” 노동자 건강권의 침해 또한 사회적 문제로 대두했다. 노동부

1) 질병관리청 2025년 온열질환감시체계 운영결과 (5.15~8.26)

2) 질병관리청 2024년 온열질환감시체계 운영결과 (5.20~9.30)

Consideration	Description	Tick
Air Temperature	Does the air feel warm or hot?	
Radiant Temperature	Is there a radiant heat source present eg the sun, furnaces; ovens; kiln walls, kilns; dryers; hot surfaces & machinery, exothermic chemical reactions, molten metals, etc.)	
Humidity	Is there any equipment that produces steam?	
	Is the workplace affected by external weather conditions?	
	Are the employees wearing PPE that is vapour impermeable?	
	Do your employees complain that the air is humid?	
Air Movement	Is warm or hot air blowing onto your employees	
Metabolic rate	Is the work-rate moderate to intensive?	
PPE	Is PPE being worn to protect against harmful chemicals, asbestos, flames, extreme heat etc?	
	Is respiratory protection being worn?	
What your employees think	Do your employees think that heat stress is a problem?	
	Do your employees complain of feeling warm or hot?	
Other		

If you have ticked any of the descriptions to any of the above questions there may be a heat stress risk and you should now conduct a more detailed risk assessment using the heat stress observation checklist.

▲ 영국 산업안전보건청 온열질환 체크리스트

는 산업안전보건법 및 규칙 개정을 통해 폭염 시 노동자 건강권을 보호하겠다고 밝혔다. 초반 규제개혁위원회의 재검토로 시간이 걸리긴 했으나, 2025년 7월 17일부터 적용된 ‘산업안전보건기준에 대한 규칙’ 개정의 핵심 내용은 ‘체감온도 33도 이상의 장소에서 작업 시 매 2시간 이내 20분 이상 휴식’을 부여해야 한다는 것, 온열질환자(또는 의심자)가 발생한 해당 작업 및 그와 동일한 작업은 중단하고, 냉방장치 가동과 휴식시간 부여 등의 온열질환 예방 조치가 제대로 이행되고 있는지 점검하고, 미흡한 경우 즉시 개선해야 한다는 것이다.³⁾ 하지만 폭염이나 한파는 기후위기의 ‘극적인 결과’일 따름이며, 기후위기 노동자 건강권 대책을 온열

질환 예방 차원으로 한정하는 것은 다양한 안전보건 과제와 다양한 업종에 대한 실태 파악이 필요하다는 본질적 요구를 해소하지 못한다. 일례로, 현장 노동자가 느끼는 사업장 체감온도는 ‘사업장 온도’만으로 결정되지 않는다. 영국의 산업안전보건청(HSE)이 제공하는 열스트레스 위험성 평가 체크리스트에는 기온, 복사열, 환기 수준, 습도, 작업복, 노동강도, 개인보호구 등의 요소들이 포함되어 있으며, 이를 점수화해서 평가할 수 있도록 구성되어 있다.

이렇게 다양한 요인을 고려하라는 것은, 천차만별인 작업환경에 대해 ‘온도’라는 일률적인 기준만을 적용하기보다, 위험한 상황에서 노동자들이 작업을 멈추고 쉬는 것이 중요하다는 뜻이기도 하다.

3) ‘폭염작업 시 2시간마다 20분 이상 휴식’ 의무화...17일부터 시행
<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148946031>

노동자에게 위험을 전가하는 기후재난 대책

#1 성공회대학교는 2023년 여름, 냉난방기를 틀지 않는 ‘에코주간’이라는 미명하에, 2주간 학교를 폐쇄했다. 하지만 곰팡이가 슬 것을 염려하여 빈 강의실의 에어컨을 켜다는 그 ‘에코주간’은 청소노동자와 교직원의 인건비를 절감하는 용도로 추진되었다. 그달의 청소노동자 임금은 110만 원이었다. 2024년에도 성공회대학교는 일주일간 에코주간을 강행했다. 일방적으로 임금을 삭감하고 노동강도를 강화해 비판받았던 걸 의식이라도 한 듯, 2024년에는 아르바이트 노동자를 투입했다. 이번에도 청소노동자들은 강화된 노동강도를, 출근하지 못함에 따른 50여만 원의 임금 삭감을 강제당했다.

#2 배달의민족과 쿠팡이츠는 ‘96시간 내 배달 200건 완료 시 18만 원 보상’. ‘117시간 내 배달 260건 완료시 30만 원 보상’ 등 배달노동자에게 추가 보상을 미끼로 목숨을 걸고서라도 배달을 하라고 부추긴다. 라이더유니온 이상진 부산지회장은 “배달플랫폼은 한 치의 손해는커녕 더 많은 이윤을 위해 인화된 기본 수수료를 기반으로 배달노동자에게 더 많은 배달을 요구하고 있다. 생계를 위해선 목숨을 담보로 한 위험한 미션을 달성할 수밖에 없다”며 분노했다. 폭염에서도 노동자 간 경쟁과 성과 달성의 속도전을 위해서 올해에만 벌써 16명의 배달노동자가 길 위에서 사망했다.

#3 전국 곳곳에 70여 개의 쿠팡물류센터가 있지만 그중 냉난방 설비가 되어있는 곳은 10~15%에 불과하다. 이러한 사실도 경악스럽지만, 정부의 폭염 대응 규칙인 체감온도 ‘33도’에 기계적으로 대응하는 행태는 더더욱 문제적이다. 비교적 규모가 작은 물류센터에서조차 작업 구역을 세분화해 온도계를 설치한 후 동일한 작업장임에도 구역에 따라 33도보다 0.2도가 낮다는 이유로 휴게시간을 부여하지 않기도 하고, 사람에게 향해야 할 에어컨을 온도계를 향해 설치한 물류센터도 있다고 한다.

사업장마다 업종과 직종, 규모와 환경이 다른 만큼 노동자들이 주로 맞닥뜨리는 위험 또한 달라진다. 그러나 이것이 사업주의 책임 회피를 위한 명분이 될 순 없다. 오히려 그럴수록 사업장 특징에 맞게 온습도 등 작업환경을 실시간으로 관리하고, 온열질환 등 예방을 위한 자체 규정을 만들어낼 수 있어야 한다. 이를 위해서라도 현장 노동자의 힘과 통제권은 너무도 중요하다.

노동과정 통제로 기후위기를 멈추고 기후재난에 대응하는 ‘작업중지권’

이제는 일상이 되어버린, 그럼에도 더 예측 불가능해질, 자본주의가 심화시키는 기후재난의 시대. 노동자 불건강을 멈추기 위해 일터에서 노동자들이 노동과정을 통제할 수 있는 권리, 노동자들이 천천히 건강하게 일할 수 있는 권리 확보가 중요하다. 기후재난으로 인한 위험 상황에 노동자가 즉각 대응

할 수 있도록 작업을 중지할 수 있는 권리가 일상화되어야 한다.

작업중지권은 그 자체로 일터에서 노동자 민주주의를 강화하는 근간이기도 하다. 특히나 생산량과 생산방식에 대한 결정권은 지금까지 자본의 고유 권한처럼 인식돼 왔다. 이에 제동을 거는 노동자 작업중지권의 발동을 통해 탄소집약적인 산업의 공적 통제 가능성을 엿볼 수 있다. 노동자 운동을 통한 노동시간 단축과 “경제 민주주의”가 쟁취되었을 때의 영향에 관한 연구는⁴⁾, 노동자의 생계와 회사의 미래에 영향을 끼치는 결정(시장에 대한 광범위한 규제, 화폐의 흐름에 대한 민주적인 통제, 일과 휴가 일정, 작업 속도, 고용과 해고, 작업 분배, 사용된 기술과 도구, 제품의 품질과 수량, 이윤 분배, 투자 결정 등을 포함)에 노동자가 집단으로 참여할 때 온실가스 배출을 감소시킬 수 있다고 분석하고 있다.

극한의 기후재난을 비롯해, 일터의 위험을 예방적으로 통제하고, 현장의 기준을 이윤이 아닌 노동자의 몸과 삶에 맞출 수 있는 매개체로서의 작업중지권까지, 보다 폭넓은 의미의 ‘작업중지권’이 필요하다. 그동안 노동자들은 근골격계 집단 산재 요양 투쟁을 통해 작업장 민주주의를 강화해 왔고, 노동강도 강화 및 구조조정 저지를 위해 싸워왔

다. 마찬가지로 작업중지권 확보 투쟁을 매개로 작업장 민주주의를 확대하며, 노동자의 몸과 삶을 기준으로 생산방식과 속도를 결정하는 운동을 보다 많은 현장에서 전개해 나가야 한다. 그것이 기후위기를 멈추는 방법이자, 기후위기시대 지속 가능한 공동체를 위해 요구되는 유일한 생존법이기 때문이다.

결국 이것은 “전-사회적으로 누가, 무엇을, 얼마나, 어떻게 생산할 것인가?”의 문제이다. 이윤이 아닌 노동자의 몸과 삶을 최우선으로 고려한 생산 체계를 정착시킨다는 것은 곧 사회적 필요에 따라 사회의 시간표를 새롭게 재조정해야 한다는 의미이다. 이 시간표를 재편할 수 있고, 재편해야 할 주체는 다름 아닌 현장의 노동자들이다. “전체 공동체에 우선으로 충족돼야 하는 필요가 무엇인지, 사회의 잉여 자원을 어느 부문에 우선 투입할 것인지, 만약 인간의 필요 충족과 생태환경의 보전이 충돌한다면 이를 어떻게 조정해야 하는지 등등 경제 계획의 수립과 집행을 둘러싼 다양한 정치적 견해와 흐름이 무엇인지”⁵⁾ 등을 충분히 논의, 결정할 수 있는 역량과 힘을 노동자들은 이미 갖고 있다. 이 무궁무진한 잠재력이 충분히 발휘되기 위해서는 노동자들의 집단적인 실천과 그 경험의 축적이 관건이다. 다양한 몸과 마음을 지닌 노동자들과 만나 고민을 나누는 것을 시작으로 ‘기후정의와 노동자 건강권 실현’의 길을 함께 찾아 나서자. 

4) Ryan Gunderson. “Work time reduction and economic democracy as climate change mitigation strategies: or why the climate needs a renewed labor movement” *Journal of Environmental Studies and Sciences* (2019) 9:35-44

5) 사회주의를향한 전진. 사회주의기초학습 8강. 기후위기와 민주적 계획경제.

“이주노동자는 한국 사회의 ‘구성원’이 아니라, 껌잎 따는 ‘생산수단’으로만 존재할 따름이에요.”

윤박 선전위원

지난 7월 7일 경북 구미의 아파트 공사현장에서 베트남 국적 이주노동자가 죽었다. 거푸집 설치 작업에 투입된 20대 노동자는 일을 시작한 첫날 폭염 속 옥외노동을 견디다 못해 이역만리 땅에서 숨을 거뒀다. 7월 24일에는 포항의 야산에서 제초작업을 하던 네팔 국적의 40대 노동자가 경련 증상을 보인 뒤 병원에 실려 갔으나 결국 숨졌다. 기후재난 시대, 이 땅의 이주노동자는 여전히 더 더운 여름을 보내고 있음에 틀림없어 보였다. 이주노동자 쉼터 ‘지구인의정류장’의 김이찬 활동가를 만나 이야기를 들었다.

많은 이주노동자가 왜 여전히 비닐하우스에 사는 걸까요? 이 폭염 속에서 정말이지 덥다는 말로는 표현 안 될 만큼 힘들 텐데요.

이주노동자가 머무는 숙소는 논밭 중간에 덩그라니 서 있는 가건물인데다가 외파로이 떨어져 있어서, 사실 치안이나 방화 등 여러 위험에 고스란히 노출되어 있죠. 그리고 큰

로계약서에는 숙박시설이 ‘주택’이라고 표기되어 있지만, 비닐하우스 안 샌드위치 패널 구조물이 대부분이에요. 그 비닐하우스라는 게 원래 목적 자체가 보온을 위한 거니까 한 여름에 엄청 취약할 수밖에 없잖아요. 여름이면 내부 온도가 40도를 넘어가거든요. 퇴근 뒤 바로 ‘집’에 들어가지 못하고, 어느 만큼 온도가 떨어진 밤 9시가 넘어야 겨우 들어갈 수 있을 정도로 뜨겁습니다. 겨울에는 난방이 제대로 되지 않아 혹한에 그대로 노출됩니다. 에어컨이 있는 경우는 거의 없고, 선풍기마저도 노동자가 직접 구입해야 하는 경우가 많아요. 여기, 지구인의정류장에 많이 오시는 분들이 주로 캄보디아 사람들인데, “본국 캄보디아보다 한국 여름이 더 덥다”고 토로합니다.

캄보디아, 저는 우리나라보다 훨씬 더 더운 나라로 인식하고 있는데요. 그럼에도 더 덥다고요?

검색해보시면 금방 알 수 있어요. 캄보디아

의 가옥은 대개 이렇게 생겼습니다. 일단 땅에서 높게 기둥을 세워 그 위에 집을 지어요. 바람도 통하고, 지열로부터도 보호하게끔요. 햇빛을 막을 수 있게 차양을 길게 해 놓고, 그러면서도 창문이 많고 천장을 높게 해서 환기가 잘되게 하고요. 에어컨이 없어도 바람이 잘 불어오면 27~8도는 유지된다고 하네요. 캄보디아가 덥긴 해도 한낮에 그늘지고 바람 부는 집 안에서는 그렇게 덥지는 않다고 해요. 주변에 숲도 있고요. 근데 지금 이주노동자가 사는 비닐하우스는 딱딱 막아놔서 통풍이 잘될 턱이 없죠. 비닐하우스가 ‘집’이라면 그 안에 ‘방’을 만들어야 하니까 샌드위치 패널로 된 가건물을 세워요. 이 역시 환기가 되는 구조가 아니에요. 컨테이너도 마찬가지죠. “선생님, 우리 고향보다 더 더워요. 너무 더워 죽겠어요” 하는 분들이 많을 수밖에요.

김이찬 활동가가 몇 장의 근로계약을 보여줬는데, 대동소이한 내용이였다. 농사일을 하는 이주노동자의 계약서에는 월 2회 휴일이 명시돼 있다. 매주 일요일에도 쉬지 못한다는 것이다. ‘악덕 사업주 개인의 일탈’이 아닌 제도적 방치임을 확연히 알 수 있었다.

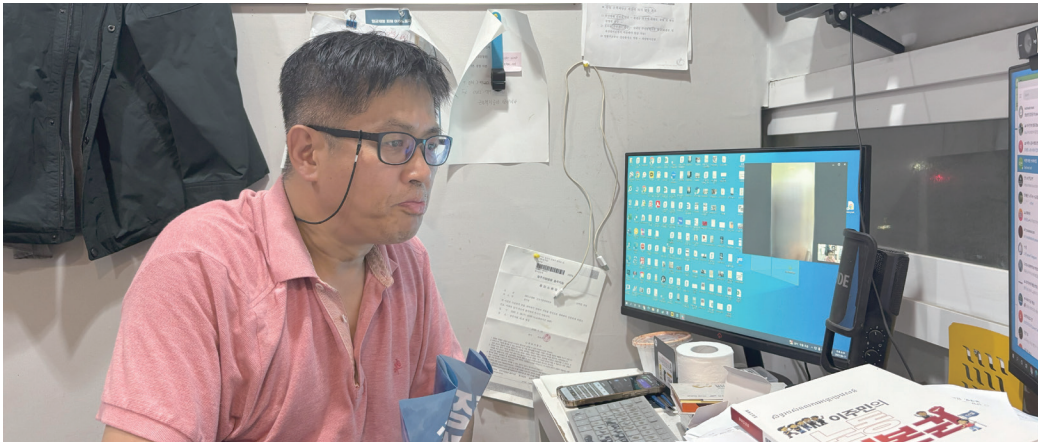
숙소는 상황이 참 안 좋지만, 그래도 고용허가제로 들어오신 분들은 소정의 노동시간은 보장되지 않나요?

전혀 그렇지가 못합니다. 예전에는 간혹 돈을 안 받고 숙소를 내주는 농장주도 있었어요. 그러면 그 농장으로 이주노동자가 몰릴 거 아닙니까? 그러니까 숙소비를 받는 농

장주가 항의하는 거죠. 결국 전부 다 비슷한 수준으로 숙소비를 받게 된 겁니다. 한때 숙소를 쓰는 비용으로 이주노동자가 한 달에 30만 원가량 내기도 했어요. 그런데 사업주가 급여를 주고서 다시 돈을 받아야 하니까, 이주노동자가 ‘못 준다’며 버티면 또 어쩔 수가 없단 말이지요. 급여에서 제하고 주는 건 또 바로 증거가 남잖아요. 그래서 거의 대부분은 사업주가 “숙소 제공을 대신한 것”이라며 ‘무급노동’을 더 시켜요. 계약서에는 “하루 8시간, 월 226시간 근무”라고 명시되어 있지만, 실제로는 아침 6시부터 저녁 6시 30분까지 12시간 이상 밭에서 일해야 해요. 휴게시간을 포함한다고 해도 매일 2시간 이상이 무급노동으로 처리된다는 겁니다. 그러니 이주노동자 월급은 180만 원 수준에 머물고, 사실상 최저임금에도 미치지 못해요. 충남 금산과 경기도 양평, 이천 일대 농촌에서 일하는 이주노동자들은 죄다 비슷해요.

불법이 속출하고 있는데, 정부 당국에서는 아무런 조치를 하지 않나요?

노동부에서 이를 감독해서 바로잡아야 하는데, 손 놓고 있는 상태라 해도 과언이 아닙니다. 노동부는 표면적으로는 “근로계약서 기준 8시간 노동”이라고 하지만, 실제 근무 시간이 어떻게 운영되는지 조사조차 하지 않습니다. 사업주가 허위로 기재해도 증거가 없다는 이유로 방관합니다. 매일 몇 시에 일을 시작해서 몇 시에 마쳤다고 노트에 기록하는 이도 있어요. 이 노트를 제출해도 “사장 서명이 없으니 못 믿겠다”며 무시되기 일



▲ 2025.08.17. '지구인의정류장' 사무실에서 인터뷰 도중, 부당하게 해고당한 캄보디아인 여성노동자와 영상통화를 하고 있는 김이찬 활동가. 캄보디아인 여성노동자는 거의 울먹이는 목소리로 절박함을 호소했다.

쭈쭈. 결국 착취가 감추어지도록 제도가 설계된 셈입니다. 이걸 모두 '고용허가제' 때문인데, 고용허가제하에서는 사업주가 노동자의 체류와 고용을 모두 지배합니다. 노동자가 “왜 8시간 계약인데 12시간 시키냐”고 항의하는 순간, 해고되어 불법체류 신분이 되거나 즉시 쫓겨날 위험에 처합니다. 항의와 권리 주장은 곧 ‘생존의 위협’으로 직결되지요. 고용허가제는 “노동자의 목소리를 봉쇄하는 제도적 장치”라는 지적이 나옵니다.

한국의 고용허가제는 단순기능인력으로 비전문 취업 비자(E-9)를 통해 이주노동자가 3년간 특정 사업장에서 일할 수 있도록 허용하는 제도다. 사업주가 허용하면 최대 1년 10개월 범위 내에서 연장이 가능하며 4년 10개월까지, 그 뒤 고국에 돌아갔다가 다시 취업하면 합쳐서 최대 9년 8개월까지 한국에서 일할 수 있다. 하지만 이주노동자는 사실상 사업장 이동의 자유가 없는데, 사업장을 나온 뒤 4개월 안에 취업하지 못하면 강제 추방되기 때문이다. 임금 체불, 과도한 노동강요, 근무지 변경 제한, 폭언과 신체적 괴롭힘

등이 빈번하게 발생하며, 노동자가 부당한 처우를 항의하기 어려운 구조다. 또 나라에 따라 수천만 원의 비용을 업자에게 지불해야 한국으로 일하러 올 수 있기 때문에, 고국에 돌아가느니 한국에서 불법체류자 신분으로 일하기를 택하기도 한다. 현재 ‘미등록’ 이주노동자는 약 38만 명가량으로 추정한다.

이번에 노동부에서 폭염기에 2시간 일하면 20분 이상 쉬게 해야 한다고 폭염 대책을 발표했잖아요.

노동자들이 그렇게 한다는 얘기를 아직까지는 들은 적이 없어요. 이제 시작했으니, 아직 현장에서는 대충 무시하고 휴식 없이 일하도록 강요하는 경우가 많거든요. 대개 물량으로 압박해요. 갇힌 하루 수확량이 34킬로그램 정도 돼야 해요. 수확량이 모자라면 “이거 못 채워? 너 그럼 임금 깎 거야.” 하면서 압박하는 거죠. 법적으로는 작업중지권도 있고, 휴게 장소가 어떠해야 한다는 규정이 있지만서도 어디 지켜지겠어요? 쉬겠다고 했다가는 바로 쫓겨날 수 있는데요. 중간에 화장실 다녀오기도 힘들다고 합니다.

농업은 그런 현실이고, 제조업은 좀 어떤가요?

제조업 사업장은 주로 도시 공단에 밀집해 있어, 상대적으로 조건이 좀 나아요. 이주노동자들끼리 정보를 교환하고 집단으로 항의할 수도 있죠. 얼마 전 광복절에 한국인 정주노동자는 다 유급휴가로 쉬었잖아요. 이주노동자들이 그날 설령 쉬지 못하고 일을 했더라도, 나중에 알고 추가 수당을 요구할 수 있는 거죠.

하지만 아무래도 시골에서 일하는 농업은 더 고립되어 있어서 노동권이 더 취약할 수밖에 없어요. 어떤 이는 3년 동안 한국에서 일하면서, 한국인이라고는 사장과 야채가게 주인밖에 몰랐다고 털어놓았습니다. 이들은 한국 사회의 ‘구성원’으로 ‘거주’하는 게 아니에요. 단지 ‘깃잎 34킬로 따는 생산수단’으로만 존재할 따름입니다. 몇 명씩 거주하는 비닐하우스도 농장 한가운데 있어서 인가로부터 고립되어 있잖아요. ‘일-밥-잠’이 한국에서 생활의 전부입니다.

4년 전, 『일터』 통권 203호(2021. 2)에서도 다뤘던 캄보디아 노동자 속행 씨의 죽음도 맥락을 같이한다. 속행 씨의 숙소는 누전차단기가 계속 떨어졌다고 한다. 그 집은 다섯 명에서 자다가 세 명은 추위를 이기지 못하고 먼저 나갔고, 결국 두 명이 남았다. 둘이서 한 사람이 나가서 차단기 스위치를 올리고 돌아오면 떨어지고… 또 한 사람이 나가서 올리고 돌아오고 하기를 반복했다고 한다. 그러다 그 동료가 친구 집에 가면서 속행 씨에게도 같이 가자고 했으나, 속행 씨는 ‘괜찮아, 여기 있을게라며’ 숙소에 남았다. 다음 날 오후에

▲ 어느 캄보디아인 노동자의 근로계약서. 정부에서 발급한 ‘표준근로계약서’인데도 ‘월 2회’ 휴일이 눈에 띈다.

돌아온 동료가 차가운 주검이 된 속행 씨를 발견했다.

마지막으로 이주노동자를 위해 어떤 제도적 장치가 필요할지 말씀해주시겠어요.

한국 농업은 이미 이주노동자 없이는 유지되기 어렵습니다. 그러나 그들은 인간다운 삶을 누리는 주체가 아니라, ‘값싼 노동력’ 그 이상으로 인정받지 못하고 있어요. 우선 고용허가제를 완전히 개혁해야죠. 사업주에게 종속되는 구조를 깨고 노동자의 노동권·이동권·주거권을 보장해야 합니다. 노동부가 문제를 모르는 게 아니에요. 새 정부에서 노동부가 하겠다는 게 많은데, 이주노동자를 위한 일도 많이 해야죠. 알터

기후재난을 마주한 이동방문 노동자의 건강권

인터뷰 - 돌봄노조 전현욱, 학습지노조 여민희, 희망연대본부 정지승, 정승호

조건희 상임활동가

폭염, 폭우, 폭설, 강풍 등 빈번해지는 기후재난이 일터의 심각한 위협으로 다가오고 있다. 여러 장소를 이동하며 고객을 만나는 이동방문 노동자들도 그러하다. 기후재난이 발생했을 때 노동자는 작업을 중단할 권리가 있으며, 사업주는 노동자 보호조치를 이행할 의무가 있다. 이는 원칙적으로 노동자가 고정된 장소에서 일하는지, 이동하며 일하는지와 관계없이 적용된다. 하지만 이동방문 노동자 다수가 특수고용직이나 시급제 등 불안정노동 상태에 놓여 있다는 점, 사업주가 모든 현장을 직접 관리하기 어려운 점 등이 방해요인으로 작용하고 있다. 기후재난에서도 생계를 위해 일해야 하는 이들이 직면한 위험 상황과 대응 과제를 알아보기 위해 서비스연맹 전국돌봄서비스노동조합 전현욱, 서비스연맹 전국학습지산업노동조합 여민희, 공공운수노조 희망연대본부 정지승, 정승호 님과의 인터뷰를 진행했다. 인터뷰는 8월 14일, 21일, 25일에 나눠 진행되었다.

이동 방문 노동과 기후재난이 만나면

노동자들은 먼저 폭염으로 인한 다양한 어려움을 이야기 해주었다.

“방문 요양보호사들의 경우 아무래도 저 임금이다 보니까 차비를 아끼기 위해 주로 걸어 다니며 이동하고 있어요. 그리고 에어컨이 없는 집도 있고, 있어도 바람에 민감하다거나 전기세를 아껴야 한다는 이유로 안켜는 집도 있어요. 저희는 육체노동을 하잖아요. 어르신들 씻기거나 기저귀 교체, 식사를 챙겨주는 등 일을 해요. 불을 사용할 때도 많고요. 땀을 뻘뻘 흘리면서 일하는 거예요. 폭염에도 쉴 수 없는 필수노동자에게는 최소한 폭염수당이라도 지급하면 좋겠습시다.” (전현욱)

“저희는 가구 방문 시간 사이에 대기 시간이 있어요. 일종의 뜨는 시간인 거죠. 폭우나 폭염 시 외부에 있기가 어렵잖아요. 매번 내 돈 내고 근처 카페를 가기도 어렵고요.

차 안에서 쉬어야 하는 때도 있는데, 갓길에 주차하면 너무 더울 때 온도가 40도까지 올라가더라고요. 이동하면서 어지러움을 겪은 적도 있어요. 온열 질환이 생길 수도 있잖아요. 저도 엄청 더웠을 때 급성 신우신염에 걸려서 병원에 열흘 정도 입원한 적도 있어요.” (여민희)

기후재난으로 인한 위험은 비단 폭염에만 한정되지 않는다. 폭우나 폭설 등 다양한 형태로 나타난다. 대표적으로 고가도로에서 폭우로 인해 이동 중이던 차량이 침수된 사례, 관리자의 지시가 지역별로 상이했던 사례가 소개됐다.

“케이블통신망 수리 노동자들도 야외 작업 중 쓰러진 경우가 올해 들어 두드러지게 나타나고 있어요. 폭염뿐 아니라 폭우 상황에 따른 위험도 있었어요. 한 노동자가 작업 장소로 이동하기 위해 자차로 고가도로를 지나다가 갑작스런 국지성 폭우를 만났습니다. 다행히 노동자는 해엄쳐서 나왔는데, 차는 완전히 침수되었습니다.” (정지승)

“야간에 폭우로 인해 서비스가 중단되면 출동하는 경우가 왕왕 있어요. 올해 충청도에 비가 엄청나게 내렸는데, 대전과 충남, 충북 지역별로 지시가 달랐습니다. 어떤 지역은 관리자가 비가 너무 많이 내리니 출동하지 말라고 했고, 관리자가 현장에 나가라고 했다가 반발에 부딪히니 철수한 지역도 있었어요.” (정승호)

요원한 작업중지권, 방기된 회사 책임

기후재난으로 인한 위험 시 노동자는 작업을 멈출 수 있어야 한다. 하지만 현장에서 작업중지권 실현을 방해하는 요인들이 많다. 영업 실적으로 대변되는 평가제도 역시 그 중 하나다. 공통으로, 성과 평가가 기후재난에서도 노동자를 작업하도록 압박하고 있다고 지적했다.

“학습지 교사들은 수업과 함께 영업도 병행해야 하거든요. 홍보물을 집집마다 돌리게 해요. 폭염 기간에는 시키지 말라고 회사에 계속 요구하고 있는데 잘 안 되고 있어요. 저희 사무실도 지국장이 계속营业을 유도하고 있어요. 덥고 힘든데도 아파트 계단 타면서 홍보물 꽂아놓고 사진 찍어서 올리고 있어요.” (여민희)

“저희는 할당량에 따라 정해지는 성과 평가가 임금 수준에 지대한 영향을 미쳐요. 작업 중지 시 불이익을 명시적으로 주지는 않는 않지만, 상대평가 인사제도하에서 개별 노동자는 평가를 걱정할 수밖에 없어요. 재난 시 작업 중지를 성과 평가의 예외로 처리하지 않으면 개별 노동자 입장에선 업무 중단을 못 하고 작업할 수밖에 없어요. 평가제도가 살아있는 한 개별 노동자가 위험을 무릅쓰거나 감추려고 하는 상황은 불가피하다고 생각해요.” (정승호)

작업 중지를 비롯해, 기후재난에 따른 위험을 예방하고 노동자를 보호할 수 있는 조치를 만드는 건 회사의 책임이다. 그러나 매뉴얼 제공이나 안내는 물론, 작업 중지

한 안내 및 조율과 관련해서도 회사가 아무런 역할을 하지 않고 있는 현실을 인터뷰 참여자들은 지적했다.

“요양보호사가 폭염을 피하기 위해선 어떻게 해야 하고, 더우면 쉬어라 이런 이야기를 센터가 하지 않아요. 폭염을 포함해 성희롱, 위협 등 방문 중 발생할 수 있는 상황에서 ‘내가 사무실에 연락할 수 있다, 그 공간을 회피할 수 있다’라는 얘기가 매뉴얼에 있지 않은 거죠. 아무것도 없습니다. 그냥 참으라고 하는 거예요, 모든 거를.” (전현욱)

“예전에는 관리자들이 ‘눈이나 비가 많이 오는 등 날씨로 인해 선생님들이 조금 늦게 방문할 수 있으니, 학부모님들께 양해 요청한다.’라는 문자를 보내줬어요. 선생님이 보내는 거랑 사무실에서 보내는 거랑 다르거든요. 하지만 지금 관리자는 그렇게 해 달라 했더니 안 보내주는 거예요. 뭔가를 했을 때 책임지기 싫은 거죠. 만약에 그렇게 해서 그 만드는 회원이 발생하거나 이럴 때 자기가 책임을 져야 하니까요.” (여민희)

또한, 회사의 안전보건 관리 책임은 누락된 채, 개별 노동자의 작업 중지 결정에 판단과 책임이 집중되는 문제를 지적했다. 회사는 기후재난 시기 상황에 따른 위험 요소를 유형화하고 안내할 책임이 있지만, 그렇지 못한 채 노동자 개인의 판단으로 떠넘겨지는 것이다.

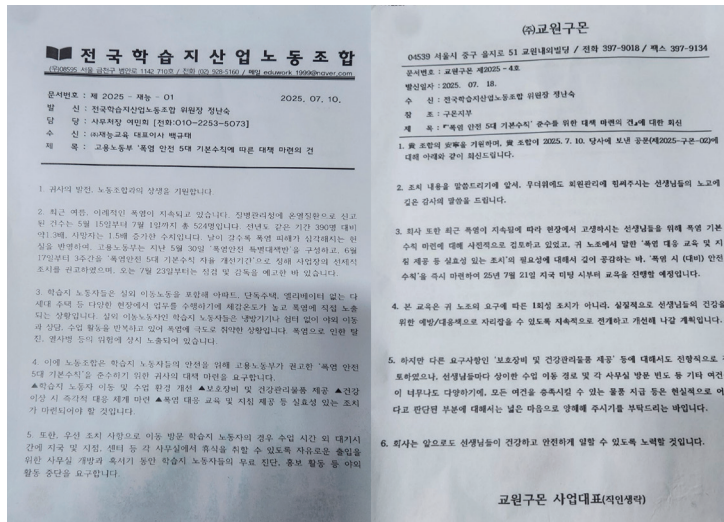
“같은 시간대라도 작업 장소에 따라 체감온도가 달라요. 예를 들어, 배란다는 실내라 하더라도 냉방이 안 되는 경우가 많죠.

몇 군데 뽐아 온습도를 측정해 보면서, 각각의 장소와 상황에 따른 작업 기준을 마련할 수 있는 문제기도 합니다. 이는 회사의 안전보건 관리의 책임이기도 한데, 그렇게 하지 않는 거죠. 작년에 추락 중대재해가 발생했는데, 회사는 이후 같은 유형의 작업구역을 전수조사했어요. 그동안 충분히 할 수 있었는데 하지 않은 거죠. 기후재난 관련해서도 ‘이런 조건에서는 작업을 지시하지 않는다.’라는 영역을 만들어갈 수 있는데, 지금은 노동자가 작업 장소에 가서 너무 더우면 작업 중지를 하라는 등 개인 판단으로 떠넘겨지고 있습니다.” (정지승)

회사의 안전보건 책임은 불안정 노동 구조의 개선과 떨어질 수 없다. “정부가 배제해 놔는데 기업이 알아서 해주지 않는다.”라는 여민희님의 지적처럼, 기후재난 시 회사 책임이 제대로 이행되려면 제도적 차별에 대한 개선이 반드시 병행되어야 한다고 노동자들은 지적했다.

“저희는 돌봄 대상 수에 따라 임금이 사실상 좌우되고 있어요. 그래서 월급제를 계속 요구하고 있는데 비용 논리로 묻히고 있고요. 돌봄의 경우 보건복지부와 건강보험공단이 책임을 져야 하지만, 공급을 다 민간업체에 위탁하고 있잖아요. 그 상황 속에서 노동자의 노동권이나 인권 증진이 논의되기 어렵습니다.” (전현욱)

“우리는 늘 차별받고 있어요. 특고 플랫폼이라는 이름으로, 차별해도 되는 당사자들로 만들어 놓았기에 사실 제도적인 부분이 개



▲ 학습지도조는 올해 기록적인 폭염을 맞아, 여러 학습지 회사에 대기시간 휴식을 위한 조치 마련, 보호장비 제공 등을 요구하는 공문을 보냈다. 구문은 이동방문 조건이 너무 다양하다는 이유로 물품 지급이 어렵다고 회신했다. 다른 학습지 회사는 응답하지 않았다. 사진: 전국학습지산업노동조합

선되는 게 먼저입니다. 정부가 배제해 놔는데 기업이 알아서 해주겠어요?” (여민희)

상황 대처로 무마될 수 없는 위험, 총체적인 대책 마련이 필요

단시간 갑자기 찾아온 위험에 대해 전면 작업 중지만을 말하기 어려운 문제, 기후재난으로 인해 유예된 할당량을 처리하는 과정에서 노동강도가 증가하는 문제 등이 제기됐다. 더불어 위험으로 인해 만성적으로 나타날 건강 영향 역시 함께 고려되어야 한다고 지적했다.

기후재난으로 인한 일터의 위험은 예측할 수 없고, 또한 당장의 상황 대처에 국한할 수도 없다. 장기적이고 총체적인 대책 마련으로 나아가야 하며, 그 과정에서 이동 방문 노동자들의 목소리가 적극 반영돼야 한다.

“작업 중지를 해도 그 현장을 안 가는 것

은 아니에요. 유예하는 거죠. 폭우 때문에 대량으로 무선 장비가 다운되면, 날이 밝으면 어쨌든 복구해야 해요. 그러면 정신없이 분주해지죠. 또한 1~2시간 만에 국지성 호우가 내렸다가 그치는 등 예측할 수 없는 상황이 자주 발생하고 있어요. 이런 상황에서선 전면 작업 중지를 하라고 요구하기 어려운데, 어떻게 대처할지가 앞으로의 과제입니다.” (정승호)

“당장의 작업 중지를 넘어, 위험을 참고 견뎌서 일해서 생기는 각종 질환에 대해서도 같이 고민해야 한다는 생각이 있어요. 저희는 이동하면서 화장실을 자주 갈 수 없어요. 계속 참다 보면 병이 생기거든요. 다 직업병이잖아요. 폭염 상황에서는 특히 심해지는 거고요. 그렇다고 물을 안 마시면 탈수가 오고, 이런 악순환을 겪고 있어요. 관련 고민도 앞으로 같이 해야 합니다.” (여민희) **일터**



▲ 2025년 8월의 마지막 날, 모란공원묘원에서 아이구 5주기 추모제가 있었습니다.
한국노동안전보건연구소의 초대소장이자 상임활동가였던 노동운동가 이훈구, 동지의 뜻을 기억하며 제대로 투쟁하겠습니다.

‘국제수가’를 아시나요?

박희은 회원, 공감직업환경의학센터 정책국장

미등록이주노동자들이 감당하기 어려운 병원비

사례 1 : 음식점에서 일하던 A씨는 새벽부터 복통이 있었으나 통증을 참고 견뎠다. 그러나 통증은 점점 심해졌고 견딜 수 없어 동네 의원을 찾았다. 병원에서는 급성 맹장염이 의심된다고 응급차로 인근의 종합병원으로 이송했다. 여러 검사 결과 급성 충수염이라고 진단받았다. 수술하지 않으면 위험한 상황이라고 했다. 그리고 종합병원에서는 수술받기 위해 천만 원을 선납하라고 했다. 음식점 사장을 비롯한 주변 지인들에게 돈을 빌려 선납 후 수술받을 수 있었다. 수술과 4일 간의 입원으로 병원비는 1,100만 원 넘게 나왔다.

지난 8월 공감직업환경의학센터(이하 ‘공감센터’)가 사회복지공동모금회의 지원을 받아 진행 중인 미등록이주노동자 의료비 지원사업에 신청한 사례이다. 미등록이주노동자는 국민건강보험제도에 가입할 수가 없다. 그래서 병원비가 너무 비싸다. 어지간히 아프지 않고서는 병원 갈 생각조차 하기 어렵다. 그런데 비싸도 너무 비싸다. 아무리 건강보험 적용이 안 되는 환자라 해도 왜 이렇게 비싼가? 진료비의 기준은 대체 뭘까? 상황이 이렇다 보니 병원에서는 수술이나 입원해야 하는 경우 A씨 사례처럼 대부분 선납금을 요구하고 있다. 이미 수많은 병원에서는 미등록이주노동자들이 감당할 수 없는 수준의 병원비라는 걸 잘 알고 있다.

사례 2 : 출산일이 얼마 남지 않은 B씨는 동네 산부인과에서 검진받았다. 검진 결과 태아의 항문이 막힌 것 같다고 대학병원으로 가라고 했다. 다행히 검사 결과 문제가 없었으며 대학병원에서 자연분만으로 출산했고 아이는 건강하게 태어났다. 4일간 입원했는데 병원비가 1,400만 원이 넘게 나왔다.



입원(퇴원) 진료비 영수증

환자등록번호		환자 성명		진료기간		야간(공휴일)진료	
				2024.01.13~2024.01.16(4일)			
진료과목과 산부인과		질병군(DRG)번호		병실	환자구분	영수증번호(연월-일련번호)	
					국제		
항 목	급여			비급여		금액산정내역	
	일부 본인부담 본인부담금 공단부담금		전액 본인부담	선택 진료료	선택진료료 이외	⑦ 진료비 총액 (①+②+③+④+⑤)	14,350,190
진찰료 입원료 식대 투약 및 조제료 행위로 약품비					6,500,000	⑧ 환자부담 총액 (①+③+④+⑤)	14,350,190
					769,100		
					55,120		
					33,300	⑨ 이미 납부한 금액	14,350,190
					8,700		
기 주사료 행위로 약품비					129,000	⑩ 납부할 금액 (⑧-⑨-⑩)	0
					32,200		

▲ 사례 2의 병원비 영수증 사진: 박희은

위 사례 역시 2024년 1월, 공감센터에서 진행한 상담 내용이다. 이 부부는 모두 미등록 이주노동자였다. 그래서 건강보험 적용에서 배제되어 있다. 출산을 위해 600만 원의 돈을 성실히 모아두었지만, 병원비로는 턱없이 부족한 금액이었다.

건강보험 수가의 3~4배, 많게는 5배나 되는 ‘국제수가’

B씨의 진료비 영수증(위 사진)을 조금 더 들여다보면, 환자 구분 칸에 ‘국제’라고 표기가 되어 있다. 이주노동자나 외국인이라서가 아니다. 의료비 적용 수가(의료서비스에 대한 가격)를 일컫는 말이다. 의료비 적용 수가에는 건강보험 수가, 일반수가, 국제수가 등이 있다.¹⁾ 환자에게 어떤 수가를 적용할 것인지는 대개 법적으로 정해져 있는데, 일부 항목들은 병원에서 자율로 수가를 적용할 수 있다. 대표적인 것이 국제수가인데, 책정 기준이 병원마다 다르고 단가를 공개하지 않고 있어 알 수 없다. 일반수가가 대략 건강보험수가의 1.5배~2배이고 국제수가는 건강보험 수가의 3~4배, 많게는 5배나 되기도 한다.²⁾

구분	국제수가 적용	일반수가 적용	건강보험수가 적용
건강보험 없는 환자	16,000,000원	10,000,000원	6,000,000원
건강보험 없는 환자			1,200,000원

▲ [표] 의료비 적용 수가별 본인부담금의 비교사례. 국가인권위, 같은 자료, 241쪽.³⁾

1) 의료비 적용 수가에는 국민건강보험, 의료급여(보호 1종, 보호 2종), 자동차보험, 산재, 일반, 국제 등이 있음. 미등록이주인 진료비와 밀접한 세 가지 수가를 중심으로 정리함.

2) 국가인권위, 2020년, 이한숙 외, 이주민건강권 실태와 의료보장제도 개선방안 연구, 240쪽.

3) 국가인권위, 같은 자료, 241쪽.

국제수가는 「의료해외 진출 및 외국인 환자 유치 지원에 관한 법률」을 근거로 하고 있다. 문재인 정부 시절 제정되어 2016년 6월 23일부터 시행되었다. 한국에 단기의료관광 비자 또는 장기치료요양비자를 받고 입국하는 외국인이 대상이다. 의료관광, 즉 의료 상품화와 병원 영리화가 목적이다. 그런데 시행규칙에서 이 법의 적용을 받지 않는 외국인을 출입국법에 따라 등록한 사람, 국내 거소 신고를 한 외국 국적의 동포로 한정한다고 명시했다. 이처럼 불합리한 제도 때문에, 출입국법에 따라 등록하지 못하는 미등록이주민들은 국제수가를 적용해도 법적으로 아무런 문제가 안 되는 상황이다. 미등록이주노동자와 그 가족들은 한국에서 노동하며 힘겹게 생계를 꾸려가고 있다. 결국 잘못된 시행규칙으로 미등록이주민들은 병원의 돈벌이 대상으로 전락하고, 건강권을 위협받고 있다.

미등록이주노동자의 건강권을 위해 시행규칙부터 바꾸자

공감센터에 지난 3년간 의료비 지원 신청을 한 미등록이주노동자의 대부분이 국제수가를 적용받고 있었다. 병원비를 마련하기 위해 모아둔 돈을 포함해서 빚을 내야 하는 상황이었고, 경제적 고통은 이루 말할 수 없을 정도였다. 직장에서도 미등록이주노동자들은 정기 건강검진이나 특수검진 대상에서 배제되고 있다 보니 만성질환자가 상당히 늘어난 상황이다. 건강보험 적용이 안 되어, 약값을 감당하기 어렵고, 일상적으로 건강검진이나 관리가 어려운 환경에 처해 있다.

이러한 문제를 해결하기 위한 가장 근본적 대안은 미등록이주노동자가 건강보험 제도로 편입되는 것이다. 그러나 정부가 미등록이주노동자에 대한 구제방안이나 합법화 경로를 마련하지 않는 한 현실은 녹록지 않다. 그렇다면 최소한 병원 돈벌이를 위해 미등록이주노동자들에게 과다하게 적용되는 국제수가는 막아야 하지 않을까? 애초에 제도의 취지대로 국제수가는 의료관광이나 장기 치료 요양을 목적으로 하는 외국인에게만 적용하도록 하면 될 것이다. 시행규칙만 개정되면 된다.

공감센터에서 진행 중인 사회복지공동모금회 의료비 지원사업은 올해 10월이면 종료된다. 공적 체계가 아닌 민간에서 진행되는 사업들은 재정이나 지속성에서 한계가 있을 수밖에 없다. 하여 지난 2월부터 6월까지 전국에서 오랫동안 이러한 문제에 관심 두고 목소리를 내어 온 대구, 부산, 울산, 광주, 청주, 창원, 김포, 서울지역의 이주노동자·이주민 의료지원, 연구 활동 단체들과 간담회가 진행되었다. 미등록이주노동자·이주민 건강권 보장을 위한 제도개선의 여러 내용 중 국제수가 문제부터 공론화하기로 했다. 이를 위한 토론회가 11월 12일 오후 3시에 열린다. 함께 해주시기를 바란다. 

안전운임제 도입을 둘러싼 화물연대의 노동정치 전략¹⁾

임용현 상임활동가

화물노동자를 비롯한 특수고용 노동자들은 임금의 최저선이 없다. 최저임금은 근로기준법상 노동자만을 대상으로 적용되기 때문이다. 임금뿐만 아니라 노동시간, 그 밖의 노동조건에 관해서도 화물노동자들은 근로기준법과 최저임금법 등 기존 노동법제가 보호하는 틀 밖에 놓여 있어 사용자와의 교섭 또한 쉽지 않다. 그동안 화물연대가 노동법의 규율이 닿지 못하는 곳으로 달아나버린 사용자 대신 국가를 상대로 한 교섭과 투쟁 전략에 매진해 온 까닭도 실은 여기에 있다. 한국노동안전보건연구소 노동시간센터는 지난 7월 월례토론회에서 화물연대가 안전운임제라는 보다 구속력 있는 운임제도의 구상과 실행에 뛰어들 배경과 과정에 대해 강경희 연구자의 발표를 통해 함께 살펴보았다.

안전운임제의 구상 배경

표준적인 임금노동, 전통적인 고용관계 모델을 중심으로 설계된 노동법제에서 열외된 이들은 기존 제도의 바깥에서 새로운 활로를 모색했다. 이번 월례토론에서 강경희 연구자는 화물연대의 안전운임제 구상과 실행 경험을 대표적인 사례로 소개했다.

여타의 특수고용 노동자들과 마찬가지로 화물노동자들도 임금(보수)을 ‘실적에 따른 수수료’ 형태로 지급받는데, 화물운송운임 또한 건당 운임으로 지급되며 차량 운행에 필요한 제반 경비까지 스스로 떠안아야 한다. 그러니 운임 수준이 낮을수록 화물노동자들은 부족한 소득을 보충하기 위해 더 오래 일하고, 더 많이 싣고, 더 빠르게 달려야 한다는 압

1) 이 글은 노동시간센터 7월 월례토론 발표자인 강경희 연구자의 석사학위 논문 『임금노동 바깥의 노동정치: 화물운송산업 안전운임제도를 중심으로』 내용을 참조하여 작성하였다.

박을 떨쳐내기가 여간 쉽지 않았다. 화물연대가 구속력 있는 운임기준을 구상하게 된 것은 바로 이 같은 사정에서 연유한다.

안전운임제는 문자 그대로 안전과 운임의 상관관계에 기반해 만든 제도다. 즉 최저임금에도 못 미치는 낮은 운임이 화물노동자들의 과로·과적·과속으로 이어져 교통사고를 유발하고 공공안전을 위협하게 된다는 문제의식이 이 제도를 도입한 배경이다. 시장논리에 내맡겨진 운임 결정 구조를 적정운임을 보장하는 합리적인 방식으로 재편하기 위해서는 정부의 개입이 필요하다고 화물연대는 판단한 것이다.

그렇다면 안전운임제는 도입 시기(2020~2022년 시범적으로 실시했던 때) 이러한 소기의 목적을 달성했을까. 선행연구는 화물노동자의 노동조건 개선 효과가 있었다고 보았다. 제도 시행 이전 3년(2017~2019년)과 제도 시행 이후 1년(2021년) 간의 실태를 비교한 한국교통연구원의 연구결과²⁾에서는 화물운송노동자의 수입 증가 및 근무시간 감소 등 노동조건 개선효과를 확인했다. 또한 운임의 최저기준을 확립, 강제함으로써 저가 입찰(최저입찰제) 관행이 줄어들고 화물운송시장에 만연한 다단계 거래구조의 개선효과도 확인했다.

제도 구현을 뒷받침한 세 가지 정당화 논리

화물연대는 ‘조직화 → 단체교섭 → 단체협약 체결’로 이어지는 전통적인 운동경로를 벗어나 운임 조건을 개선할 대안적 방법을 모색했다. 이는 사용자에게 교섭 의무를 지우기 어려운 비임금 노동자의 취약한 지위에서 비롯한 접근방식이었다. 국가-노동의 관계로 노동정치의 중심축이 이동하면서 협상 지형을 재편해 온 핵심 기제로 다음의 세 가지 논리가 작동했다. 연구자는 안전운임제를 정당화했던 산업 갈등, 시장 실패, 공공안전의 논리가 어떻게 출현하고 채택되었는지를 살펴보았다.

첫째, ‘산업 갈등의 논리’에서는 공급사슬의 결절점을 장악하는 운송 노동의 잠재적 위력이 화물연대의 지속적인 동원 전략을 통해 구체적으로 발현되는 과정, 동시에 탈동원과 포섭 사이를 오가며 이에 대응했던 국가의 관리 전략에 대해 짚었다. 이때 국가의 중심적 역할은 노동조합의 집단행동을 억제할 뿐만 아니라, 기존 규제나 체제에 대한 도전에 효과적으로 맞서기 위해 새로운 이해대변의 형식에 합법성을 부여한다³⁾. 실제 2005년 화물연대의 총파업 계획을 돌려세운 것도 “화물연대를 화물차주를 대변하는 조직적 실체로 인정하겠다”는 정부와 집권여당의 약속이었다. 이처럼 화물연대의 동원 전략은 제도화되지

2) 한국교통연구원. 2021. 『화물차 안전운임제 성과분석 및 활성화 방안 연구』.

3) 바카로, 루초·크리스 하웰. 2017. 유형근 옮김. 『유럽 노사관계의 신자유주의적 변형: 1970년대 이후의 궤적』. 한울.

않은 비임금 노동 영역에서 산업갈등을 어떻게 다룰 것인가라는 질문을 던졌다.

둘째, ‘시장 실패의 논리’에서는 화물연대가 시장근본주의의 폐해를 지적하면서 운임 결정 원리의 사회화를 요구했던 과정을 살펴보았다. 시장메커니즘에 의해 비용과 책임이 아래로 향하는 운임 결정 구조의 부조리를 제기하는 한편, 그에 대한 국가의 개입을 요청한 것이다. 특히 2008년 화물연대 총파업의 성과로 이명박 정부는 표준운임제 도입 검토를 약속하며 논의가 본격적으로 시작되었다. 그러나 이해관계자들 사이의 첨예한 대립 속에 정부는 결국 강제성을 띠지 않는 방식으로 표준운임제 시범사업을 2010년에야 실시했다. 구속력 있는 운임제도의 도입을 정당화하기 위한 새로운 논리가 요청되고 있었다.

셋째, ‘공공 안전의 논리’에서는 운임의 최저선을 규제하는 제도에 공공 안전의 논리가 접목된 과정을 다루었다. 공공 안전과 적정 운임을 연계하는 논리는 호주 운수노조가 앞서 구사했던 방식이었는데, 이는 운임 결정 원리의 사회화를 고민하는 화물연대에도 큰 영감을 주었다. 화물연대가 공공 안전의 프레임을 강조하는 ‘국민에게 안전을, 화물노동자에게 권리를’이라는 슬로건을 앞세운 것도 이 시기(2014년)였다. 안전 의제가 갖는 보편적이고 도덕적인 함의는 교착 상태에 빠진 투쟁과 협상의 장을 규제완화에 대한 안전의 우위로 재편했다. 운임 규제를 요구하는 사회적 목소리는 세월호 참사 이후 대두된 안전 사회 담론과 접속하며 더욱 증폭됐다.

3년 전 안전운임제의 재탕? 원점 회귀 아닌 힘찬 도약의 발판으로!

화물연대는 기존의 제도에 균열을 내는 저항을 구축해 나가는 한편, 안전이라는 보편 의제에 자신의 요구를 기입하는 이중운동을 전개해 나갔다. 연구자는 이를 통해 화물연대가 비임금 노동자들이 노동시장의 공통 규칙을 형성하는 하나의 유력한 경로를 제시했다고 보았다.

새 정부에서 안전운임제가 부활했지만, 또다시 일몰제와 일부 품목(컨테이너, 시멘트 운송)이라는 틀에 갇힌 채 내년 시행을 앞두고 있다. 그러나 화물연대가 빈손으로 원점에 회귀한 것은 아니다. 기존 노동법제의 공백을 딛고 대안적 노동기준을 확립해 나갔던 화물연대의 경험은 안전운임제의 온전한 재도입과 전면 확대, 나아가 특수고용 노동자성 인정이라는 과제를 다시 힘차게 밀어나갈 동력이 될 것이다. 

아픈 노동자를 골칫덩이로 만드는 산재 행정, 언제쯤 바뀔까?

- 어느 노무사의 '운수 좋은 날'

이성민 회원, 노무사

특정한 종교를 믿고 있지는 않다. 그런데 요즘은 아무도 없는 사무실에서 목탁 모양의 두꺼비 등을 굽으며, 성경의 한 구절을 읊곤 한다. “내 탓이오, 내 탓이오, 저의 큰 탓이로 소이다.” 그 짧은 순간이, 일하다 울컥 치밀어 오르는 마음을 달래주는 나만의 의식처럼 되어버렸다. 이 분노는 다른 데서 오는 게 아니다. 산업재해 사건을 처리하는 과정에서 끊임없이 마주하는 답답한 상황 때문이다. 회사와 병원, 그리고 근로복지공단까지. 여러 지점에서 부딪히고 다투기를 반복한다. 어제도 싸웠고, 오늘도 화를 내야 했다.

노무사로서 첫 산업재해 사건을 맡은 것이 2017년이니, 어느덧 10년이 다 되어간다. 짧지 않은 기간 동안 많은 사건을 경험했지만, 최근에서야 비로소 ‘운이 좋았다’고 말할 수 있는 사건을 만났다. 그것은 승인될 가능성이 높은 사건이거나, 큰 수임료를 얻을 수 있었기 때문은 아니다. 회사와 근로복지공단 그리고 병원 모두 재해자의 산업재해 신청과 요양이 힘들지 않게 노력했던 사건이다. 수많은 사건 중 화낼 일이 없었던 유일한 경험이었다.

사건의 재해자는 대표를 포함하여 네 명이 함께 일하는 작은 자동차 공업소에서 근무했다. 공업소는 늘 일이 많았고, 재해자는 좁은 공간에 몸을 비집고 들어가 종일 작업에 몰두했다. 수십 킬로그램에 달하는 물건을 다루는 일도 흔했다. 그렇게 쌓인 부담이 그의 허리와 어깨를 망가뜨렸고, 결국 더는 일을 이어갈 수 없는 지경에 이르고 말았다.

재해자는 산업재해 신청을 고민했다. 다만, 공업사 대표에게 차마 말하지 못했다. 혹시라도 회사에 피해가 될까 걱정되었다고 했다. 재해자는 주변에서 일하는 노무사를 찾아 고민을 털어놓았고, 노무사는 회사에 피해가 발생할 일은 없으니 꼭 산업재해 신청을 진

행하라고 당부했다. 수술 후, 당분간 일을 할 수 없다는 의사의 소견을 듣고 재해자는 산업재해 신청을 결심했다.

‘미안해요’ 생각지도 못한 대표의 반응

재해자의 고민을 듣고 산업재해 신청을 독려한 나는, 회사에 산업재해 신청을 반드시 알릴 필요는 없으며, 설사 회사가 산업재해 신청에 대해 부정적 의견을 낸대도 신청할 수 있음을 설명했다. 그동안 경험한 대부분 사건에서, 회사는 재해자들의 산업재해 신청을 고깝게 보아왔기 때문이다. 그럼에도 불구하고 재해자는 ‘그래도 대표에게 먼저 알려야겠다’고 말했다. 다만 자세히 설명할 자신이 없으니, 옆에서 도와줄 수 있겠냐고 부탁했다. 그렇게 내 옆에서 재해자가 대표에게 전화를 걸었다. 대표가 이상한 소리를 하면 내가 대신 전화를 받으려 준비했다. 그런데 아뿔싸, 대표의 첫마디는 전혀 예상하지 못한 것이었다.

“몸은 좀 괜찮아요?” 대표는 재해자의 안부를 가장 먼저 물었다. 너무도 당연한 말이지만, 산업재해 사건에서 익숙지 않은 말이었다. 다음 이어진 말은 더욱 놀라웠다. “산업재해 신청은 당연한 거예요. 그러니까 걱정하지 말고, 우리가 도울 수 있는 건 최대한 도울 테니 치료에만 집중하세요.” 산재 신청을 막기는커녕, 오히려 응원하다니? 마지막으로 대표는 이렇게 말했다. “여기 일은 걱정하지 말고 몸부터 챙기세요. 내가 정말 미안해요. 그렇게 될 때까지 몰라봐서… OO씨한테 내가 정말 미안해요.” 회사 대표가, 재해자에게, 진심으로 사과했다. 나는 이제껏 그런 모습을 본 적이 없다.

산재 신청을 준비하는 동안 대표는 재해자가 요청하는 모든 자료를 부지런히 전달했다. 밤늦게 전화해 본인이 전달한 자료가 충분한지 확인도 했다. 심지어 직원들과 함께 작업 사진까지 촬영하며 재해자 업무부담 입증을 위해 노력했다. 아울러 재해자 휴직 기간 중 생계유지를 위한 조치도 충분히 제공했다.

친절한 근로복지공단 담당자라니

감사한 마음으로 준비를 완료하고, 근로복지공단에 요양급여를 청구했다. 당시 재해자에게 조금 오래 기다릴 수 있다고 이야기했다. 같은 상병에 대해 앞서 접수된 사건이, 이미 5개월이나 지났기 때문이다. 그런데, 서류 접수 후 얼마 지나지 않아 담당자에게 먼저 연락이 왔다. 보험가입자 의견을 요청한 상태라며 앞으로 어떤 절차를 거쳐 재해조사가 이루어질 것인지를 안내했다. 재해경위서를 꼼꼼히 읽어보았는지, 관련된 질문도 많았다.

감격스러웠다. 사실 사건 담당자에게 먼저 연락 오는 경우는 거의 없다. 대부분 내가 먼

저 전화하여 사건 경과와 이후 진행절차를 확인한다. 그마저도 대부분 “노무사니까 다 아시잖아요”라는 통명스러운 답변으로 머쓱하게 만든다. 그런데 이 사건은 달랐다. 상상만 하던 친절な 행정이었다. 재해자가 너무 오래 기다리지 않게, 신속히 처리하도록 노력하겠다는 이야기를 덧붙였는데, 정말이지 심장이 쿵닥거렸다. 너무 좋아서…!

재해자에게 필요한 제도를 먼저 안내한 근로복지공단병원

신청에서 승인까지는 3개월도 채 걸리지 않았다. 승인이 난 후, 산재 비지정 의료기관에서 치료를 받던 재해자는 곧바로 근로복지공단 병원으로 전원했다. 처음에는 그저 평소처럼 치료를 이어가는 정도라 생각했고, 나 역시 이제 내 역할은 끝났구나 싶었다. 그런데, 근로복지공단 병원 담당자로부터 예상치 못한 연락이 왔다.

담당자는 재해자에게 도움이 될 것 같으며 재활특진제도에 대해 안내했다. 재해자가 일반적인 치료를 넘어, 전문적이고 체계적인 재활을 받을 수 있도록 돕는 제도였다. 나조차도 전혀 모르는 제도였다. 병원 담당자는 이용 방법과 절차를 하나하나 상세히 설명했고, 재해자는 그 과정을 통해 만족스러운 재활 치료를 받을 수 있었다. 그리고 지금, 재해자는 모든 치료를 마치고 다시 일터로 복귀했다. 다행히 아픈 곳은 없다고 한다.

산재 신청을 적극적으로 도와준 회사, 재해자의 주장을 꼼꼼히 살펴 신속히 처리한 근로복지공단, 그리고 필요한 치료를 제안하며 사회 복귀까지 힘써준 의료기관. 돌이켜보면 정말 운이 좋은 사건이었다. 어찌 보면 지극히 당연한 일이지만, 현실에서는 좀체 찾기 힘든 경험이기엔 기억에 남는다.

그런데 한편으론 씁쓸하다. 이게 그렇게 어려운 일일까? 재해자에게 필요한 것이 반드시 거창한 제도 개선이나 법 개정만은 아니다. 사실 지금 당장이라도 할 수 있는 일들이 너무도 많다. 아픈 노동자를 골칫거리로 취급하는 대신, 함께 일했던 동료이자 소중한 구성원으로 존중하는 것. 행정 편의에 매몰된 절차와 규정만을 앞세우기보다, 눈앞의 재해자가 겪는 고통을 조금 더 섬세하게 살피는 것. 재해자에게 정말 필요한 것은 작은 곳에서 시작되는 세심한 관심과 존중이다. 일하다 다치고 아픈 재해자들을 위해 우리 사회가 조금 더 마음을 기울일 수 있기를 진심으로 바란다. 

대만 해상 노동자의 과로 위험과 해상 의료 접근성 위기

황이링 OSH Link

지난해 8월, 대만 선적의 벌크선에서 근무하던 선원 A씨는 약 290일간의 해상 근무 후 갑판에서 갑자기 쓰러졌다. 당시 선박은 호주 항구를 출항한 직후였다. 의료 비상 상황에도 불구하고 선장은 회항을 거부했으며, 선박은 10일간의 해상 항해를 계속한 후 대만으로 돌아갔다. 선원은 도착 후 헬리콥터로 구조되었는데, 뇌내출혈과 뇌졸중 진단을 받아 오른쪽 사지 마비 증상을 보였으며, 현재 지속적인 치료를 받고 있다. 그러나 이 사건은 대만 심해 선원들이 직면한 광범위한 과로와 건강 위험의 빙산의 일각에 불과하다.

선원 과로증의 다중 원인

- 과도한 업무량과 매우 부족한 휴식 시간

관련 연구에 따르면, 화물선과 벌크선에서 근무하는 선원의 절반은 실제 주당 85시간 이상 일하고 있다. 응답자들은 최근 몇 년간 과도한 노동 시간을 금지하는 규정이 도입되었음에도, 현재 노동 시간이 10년 전보다 더 길어졌다고 답했다. A선원은 하루 평균 약 10시간 동안 일해야 했다. 출항, 하역, 탱크 청소 등 집중적인 작업 시에는 하루 20시간까지 일해야 했고, 때로는 24시간 대기 상태에 놓이기도 했다. 그가 쓰러지기 전 2일 동안에는 새벽 시간에 갑판에서 근무했으며, 근무 복귀 전 4시간도 안 되는 짧은 휴식을 취했다.

- 높은 책임감과 만성적인 스트레스

해상 작업은 단순히 신체적 노동을 넘어 사고 예방, 장비 유지보수, 비상 대기 업무, 극한 기상 조건, 거친 해상 환경, 해적 활동이 빈번한 고위험 지역 항해 등 다양한 어려움에 대응해야 한다. 이러한 요인들은 선원들에게 지속적으로 정신적 스트레스를 가하는데 이

들에게는 휴식 기회조차 제대로 제공되지 않는다. A선원도 과도한 업무량을 감당하며 장기간의 스트레스, 불규칙한 근무 시간, 수면 장애를 겪어야 했다. 또한, 인력 부족으로 자신의 역할 외에도 추가 업무까지 맡아야 했다.

- 불규칙한 노동 시간에 따른 생물학적 리듬 방해

장시간 노동 외에도, 장거리 항해 중 시간대 변경은 심각한 위험 요인이다. 국제 항로가 여러 시간대를 가로지르기 때문에 선내 운영 시간은 실제 지리적 시간과 일치하지 않을 수 있다. 교대 근무와 불규칙한 노동 시간으로 생체 리듬이 교란되고 수면의 질이 저하되어 피로를 회복하는 데 어려움이 많고 그로 인해 건강 위험이 매우 커진다.

해상에서의 의료 접근성 제한

상업용 선박 대부분은 선내에 전문 의료 인력을 갖추지 못하고 있다. 의약품 부족이나 의료 장비가 부족할 때 선박이 회항하거나 가까운 항구로 신속히 이동할 수 없는 상황에서는 응급환자 발생 시 치료의 적기를 놓칠 수 있다. A선원 역시 증상 발현 후 10일 동안 의료 지원을 받지 못했는데, 이러한 지연은 법적 의무나 체계적인 안전장치가 없는 상황에서 노동자 생명을 위태롭게 할 수 있음을 드러냈다.

직업성 질환 인정의 장애물

선원들이 부상이나 질환으로 산업재해 신청을 하려면, 근무 시간 기록, 근무 조건, 업무 내용 등 사후에 상당한 증거를 제출해야 한다. 그러나 선내 근무 시간 기록 시스템은 종종 실제 근무 시간을 정확히 반영하지 못한다. 그로 인해 노동자들은 재해 보상 신청 시 심각한 어려움을 겪는다. A선원은 대만으로 돌아와 입원 중이며 재활 치료를 계속 받고 있으나, 사건 발생 후 거의 1년이 지나도록 여전히 직업성 질환으로 인정받지 못하고 있다. 여기에는 여러 요인이 작용했다. 먼저 선내 근무 시간 기록이 실제 노동시간을 정확히 반영하지 못하였고, ‘책임 체계’나 ‘업무 기반 체계’와 같은 시스템이 널리 사용되어 업무와 휴식의 경계가 불분명하여 과로 사실을 입증하기 어렵게 했다.

앞으로 대만 정부는 해상 노동의 현실을 직시하고 투명한 근무 시간 기록 시스템을 도입해야 하며, 해상 긴급 의료 대응 프로토콜 강화와 더불어 긴급 상황 시 책임 체계를 명확히 해야 한다. 그래야 ‘부유하는 섬’에 고립된 선원들이 적절한 지원과 보호를 받으며 자연의 위협에 맞서 싸울 수 있다. 해상 노동자의 신체적·정신적 건강 및 생명 안전을 운영 시스템의 중심에 두는 것은 필수적이다. 

안산지역 소수자의 목소리를 담는 단원FM

- 안산 공동체 미디어 단원 FM 방송국장 최운경 인터뷰

장영우 선전위원

안산의 한쪽 구석, 오래된 건물 사이 작은 사무실에서 단원 FM은 하루의 문을 연다. 이곳에는 평범한 사람들이 모여, 목소리를 전한다는 일의 무게를 함께 느낀다. 이번 ‘다양한 노동이야기’에서는 지역 라디오를 제작하는 노동현장을 따라가 보았다. 인터뷰는 8월 9일 토요일 오후 단원 FM 방송 스튜디오에서 진행하였다.

단원 FM은 어떤 방송입니까? 어떻게 시작하게 되었나요?

단원 FM은 안산 지역의 공동체 라디오로 안산시 단원구 일대에서 주파수 88.7MHz로 청취할 수 있습니다. 2021년 방송통신위원회 허가를 받고, 같은 해 사단 법인을 설립했습니다. 그리고 2022년 2월 송출 허가를 받았습니다. 초기에는 설립 자금이 없어 유튜브로 방송을 시작했어요. 안산은 이주민이 정말 많이 거주하는 도시인데도, 방송이

나 뉴스에서는 교통사고, 범죄처럼 부정적인 사건이 있을 때만 주로 다뤄집니다. 안산의 수많은 마을, 공동체, 노동자, 이주민의 ‘좋은’ 이야기는 나오지 않아요. 안산에 공동체 라디오가 필요한 이유가 여기 있습니다. 단원 FM은 바로 이러한 다양한 목소리를 적극적으로 담으려고 만들어졌습니다.

공동체 라디오란 무엇인가요? 기존 방송이나 영상 미디어와 어떤 점이 다르고, 단원 FM은 어떤 정체성과 역할을 가지고 있나요?

전국에 24개 공동체 라디오 방송국이 있습니다. 공동체 라디오의 특징은 마을·지역 안에서 살아가는 사람들의 일상, 소소한 고민, 그리고 소수자의 목소리를 담는 데 있습니다. 기성 언론에서는 전국 단위로 큰 이슈만 다루게 되지만, 공동체 라디오는 그 반대예요. 동네, 마을, 혹은 사회 각계각층에서 ‘우리 지역의 이야기’를 직접 만들 수 있는 거

조. 다른 국가의 공동체 라디오 사례를 보면, 미국이나 호주처럼 땅이 넓거나 영국처럼 이주민이 많은 나라에선 이미 오래전부터 운영하고 있습니다. 네팔에는 320여 개 공동체 라디오가 있을 정도로 작은 마을까지 소소한 방송국들이 운영되고 마을 사람의 생활·문화·재난 정보를 주로 직접 전달합니다.

유튜브 등 영상 중심의 미디어가 대세인 시대에, 라디오 방송을 선택하신 이유가 궁금합니다.

사실 처음엔 저도 고민이 많았어요. 요즘은 누구나 영상을 찍고 올릴 수 있고, 유명한 유튜브 채널만 봐도 듣는 것보다 보는 게 훨씬 쉽고 접근성이 좋잖아요. 그리고 젊은 세대는 아예 TV도 잘 안 보고 휴대폰으로 동영상만 보기도 하고요. 그런데 단원FM을 시작하고 다양한 시민들과 직접 이야기를 나눠보니 생각이 바뀌었어요. ‘얼굴이 안 나간다’는 라디오방송이 오히려 장점이 되기도 합니다. 영상 노출을 주저하는 분들이 생각보다 많습니다. 라디오는 오롯이 ‘목소리’에만 집중할 수 있어서, 얼굴을 드러내지 않고 이야기할 수 있어 출연자분들이 안정감을 느낍니다. ‘얼굴 안 나오니 편하게 본심을 말할 수 있다’는 이야기를 자주 듣습니다.

또 한 가지는 유지의 편의성이예요. 유튜브는 직접 촬영·편집·업로드까지 모든 과정을 익혀야 하니 꾸준히 운영하기 쉽지 않아요. 반면 라디오는 간단한 방송 장비로 교육도 쉬워서 연세 드신 분이나 어린이, 활동가분들도 금방 적응할 수 있습니다.

단원FM에서 라디오 일을 시작하신 계기가 궁금합니다. 원래 미디어 활동에 관심이 있었나요?

안산에 오기 전까지는 미디어와 거의 인연이 없었습니다. 고향은 전주인데, IMF 시절 무작정 서울에 왔다가 일자리도, 집도 구하기 힘들어서 친구의 권유로 1998년에 안산으로 내려오게 되었죠. 처음엔 학원강사로 일하면서 안정감을 느꼈습니다. 아이를 기르다보니 교육환경을 고민하게 됐고, 지역 시민단체와 환경단체 활동을 시작했습니다. 마을 활동 20여 년, 시민기자 활동 10년, 작은 도서관 설립 등 지역에서 사람들을 모으고 네트워크 구축하는 일들을 계속해왔어요. 라디오 설립 당시 본부장님께서 마을과 지역을 잘 아는 사람이 필요하다고 하셨고, 그래서 여러 활동을 했던 제가 낙점된 거 같습니다.

단원FM 라디오방송은 어떻게 구성되고 만들어지나요?

프로그램 제작은 완전히 ‘직접 손으로’ 하는 방식이에요. 방송 콘솔부터 음향, 녹음까지 출연자가 직접 합니다. 그리고 우리는 최대한 간단하게 세팅해서 제작하기 때문에, 아이들은 10분 만에 배울 정도로 조작이 쉽습니다.

프로그램은 기본적으로 라디오방송이다 보니 음악방송이 많습니다. 하지만 단원FM은 ‘소수자 목소리’에 초점을 맞추기에 여성, 청소년, 노인, 노동자, 세월호 유가족, 이주민 등 사회 각 층위의 목소리를 골고루 담을 수 있도록 신경을 씁니다. 방송 시간은 원칙적으로 오전 7시부터 자정까지, 하루 17시간



▲ 2025.08.09. 안산시 단원구에 있는 단원FM 제2스튜디오에서 인터뷰 중인 최운경 사무국장의 모습. 사진 : 임용현

을 합니다. BGM으로 음악만 송출할 때도 많고, 오전 10시에는 노동·생태·통일·페미니즘·지역 이슈 등 주제별로 편성됩니다. 목요일 저녁 7~9시 음악방송만 생방송 진행하고 나머지는 사전 녹음으로 합니다.

프로그램은 ‘테마가 있는 음악’, ‘천원석의 횡설수설 인문학’, ‘옛날옛적 갓날갓적’, ‘월담의 노동it수다’, ‘페미니즘은 당신을 해치지 않아요’ 등 다양합니다. 모든 시민이 참여할 수 있다는 점을 강조하지만, 대부분 지역에서 활동하는 선생님, 작가, 시민단체 활동가라서 ‘특별한 사람만 할 수 있다’는 문턱이 있는데요. 초대손님으로 직접 출연해보면 생각이 달라지기도 합니다.

재정은 어떻게 유지되나요?

후원회원들로부터 십시일반으로 지원받는 후원금이 월 180~210만 원인데 고정 지출은 280~300만 원입니다. 월평균 100만 원

적자가 계속 발생합니다. 방송 광고·공익광고 지원, 정부 지원은 전혀 없습니다. 지원을 받으면 운영은 안정되나 독립성이 훼손될 수 있어 양날의 검입니다. 과거 김대중 대통령이 세웠던 ‘문화에 대해서는 지원하지만 간섭하지 않는다’는 예술계에 대한 지원원칙이 절실합니다.

라디오 활동을 하며 보람을 느꼈던 순간은 언제 인가요?

기억에 남는 순간은 단순히 프로그램을 잘 만들었거나, 조회 수가 높았던 때만이 아니었습니다. 가장 큰 보람은 사람과 사람이 연결되고, 현실의 문제 해결에 하나의 계기가 되는 플랫폼이 된다는 사실을 체감할 때였습니다. 예를 들어, 김태현 선생님이 진행하던 ‘문화랑 예술이랑’ 프로그램에서는 안산 지역의 예술가들을 직접 초청해 그들의 이야기를 듣는 자리를 많이 가졌어요. 윤석열



▲ 단원FM 최운경 사무국장은 가장 크게 보람을 느끼게 되는 순간으로 “사람과 사람이 연결되고, 현실의 문제 해결에 하나의 계기가 되는 플랫폼이 된다는 사실을 체감할 때”라고 말한다. 사진 : 임용현

정부 이후 각종 기관 지원이 끊겨 지역 예술가들이 많이 힘들어했습니다. 그런데 단원FM에서 이분들 이야기를 들려주니, 평생학습관이나 문화행사 주최 측에서 ‘그분 소개 좀 해달라’ 연락이 와서 이분들이 강의나 공연 기회가 생겼던 경우가 있었습니다.

또, 한 번은 무심코 라디오를 틀었는데, 외부 프로그램에서 단원FM 이야기가 나오고, ‘우리 이야기는 아무도 안 해주는데 단원FM만 해주더라’는 이야기에 힘을 얻어 후원금을 보내겠다고 연락하시는 분들도 있습니다. 방송을 계기로 후원이 늘거나, 각자의 활동에 작은 동력이 생기는 걸 체감할 때 참 뿌듯합니다.

마지막으로, 일터 독자뿐 아니라 모두에게 꼭 하시고 싶은 말씀이 있으면 해주세요.

요즘은 시민사회 단체 전체가 파편화되어 있다는 느낌을 많이 받아요. 각자 자기가 맡

은 일, 조직의 생존만 챙기느라 협력하기가 쉽지 않죠. 서로가 얼마나 힘든지, 연대해야 한다는 필요성을 모르지 않지만 ‘손 좀 잡아달라’ 할 때 진짜로 손을 내밀 수 있는 여력이 없는 게 현실이에요. 이건 단순히 안산만의 문제가 아니라 수원, 인근 지역, 전국 어디서나 똑같이 들려오는 이야기입니다. 그래도, 이렇게 힘든 상황 속에서도 활동가들만큼은 날 선 감각과 예민함을 가지고, 사회가 예전에 겪었던 실패의 길로 다시 가지 않도록 계속 견디고, 말하고, 서로 역할을 이어가야 한다고 생각합니다. ‘우리가 서로 손을 잡지 않으면 세상은 쉽게 이전으로 돌아간다’ 이런 마음으로 각자 힘들어도 누군가는 계속 목소리를 내고, 활동을 이어가는 게 중요하다고 생각합니다. **알터**

“더 나은 일터로 가는 한걸음, 주5일제 노동시간 단축투쟁”

- 부산지하철노조 운영서비스지부 주 5일제 전환 및 장시간노동 개선을 위한 대응

선전위원회

민주노총 공공운수노조 부산지하철노조는 기술·역무·승무·차량·운영서비스 5개 지부로 구성되어 있다. 이 중 운영서비스지부가 올해 노동시간 단축을 요구하며 9월 파업을 준비 중이다. 주4.5일제가 사회적 쟁점으로 떠오른 가운데, 주5일제도 적용받지 못해서다. <일터>가 부산지하철노조 운영서비스지부 한옥녀 지부장, 최경이, 최경자, 한동진 지회장, 김난경 노안부장, 박영준 사무국장을 지난 8월 8일 만났다.

소개 부탁드립니다.

서비스지부는 ‘부산도시철도운영서비스’ 소속으로 역사 및 열차 청소, 경비, 터널 물청소, 기술설비, 콜센터 등을 담당하는 노동자들입니다. 2021년 용역업체를 통합하면서 부산교통공사가 100% 출자한 자회사, 부산도시철도운영서비스가 설립되었어요. 2014년부터 직접고용 투쟁을 이어왔고, 아쉬움이

있지만 그 성과로 만들어진 회사입니다. 자회사 소속 직원 1,200여 명 중 지부 조합원은 940여 명이에요.

소속 노동자들의 업무와 근무현황에 대해 이야기해주세요.

저희는 크게 8개 직종에 종사하고 있어요. 시민들이 이용하는 지하철 역사를 청소하는 역사청소, 선로 및 내벽을 청소하는 터널 물청소, 열차가 드나드는 기지창에서 일하는 반복·종별 청소, 각종 불편이나 질문 등을 문의하는 콜센터, 전기나 오폐수 등 기술 분야, 역사 대청소를 하는 기동 등이예요.

근무형태는 제각각이에요. 지부 조합원의 60% 정도를 차지하는 역사청소는 오전반(06~15시), 오후반(12~21시), 심야반(21~06시)으로 나뉘어서 일해요. 주6일 근무고, 심야반은 연속 야간근무를 하죠.

종별 청소(열차 바닥, 의자시트, 외관 등을

대청소하는 일)와 청사(공사 내 건물) 담당은 낮 근무로 주5일을 하고 있고요, 반복(중착역에 들어온 열차 내부를 청소하는 일)은 열차가 수시로 드나드니 주주야야비휴 3조 2교대로 일해요. 경비는 주야비로 3조2교대 근무를 하고, 터널 물청소 조합원들은 자정에 출근해서 새벽 4시에 퇴근해요. 콜센터도 24시간 운영되어야 해서, 근무시간표가 4~5개로 나눠져 있어요.

다양한 업무를 맡고 계신데, 그 중에서도 가장 힘든 업무가 있을까요?

저희 조합원들이 하는 일 중 힘들지 않은 게 없지만, 터널 물청소 일의 노동환경이 특히 열악한 것 같아요. 지하철은 땅 밑으로 다니잖아요. 선로에 먼지가 얼마나 많이 쌓이겠어요. 그걸 청소하는 일이거든요. 딱 막힌 지하 터널은 정말 어두컴컴하고 무서워요. 열차가 다니지 않는 시간에도 각종 작업이 이뤄져야 해서 모터카도 지나다니고요. 여름에는 얼마나 덥고 습한지 몰라요. 정말 찝통이에요. 그런데도 물 호스가 너무 무거워서 제대로 된 물통 하나를 못 들고 다녀요. 겨울에 그분들 만나러 가보면요, 밤새 물청소로 옷통부터 신발까지 젖어있는데 그냥 그 상태로 선로에 계세요. 그렇게 힘들게 야간근무하고도 급여가 세전 200 수준이에요. 한 조합원이 기본급은 자기 자존심이니 그거라도 좀 올려 달라고 말씀하신 게 기억에 남아요.

심야반도 굉장히 힘들어요. 사람이 많이 다니는 역사에 심야반이 있는데, 자회사 오면서 오히려 인원이 줄었거든요. 2명 하던 일

을 1명이 하고, 심야반이 한 명이니 그 사람이 쉬면 야간에 청소할 사람이 없어요. 화장실도 낮에는 사람이 많이 드나드니 약품을 사용하는 대청소는 밤에 해야 돼요. 밤 10시 이후로도 역에 사람이 많이 다니는데도요. 그래서 우리가 요구하는 인력 충원은 지하철을 이용하는 시민, 역무원 등 다른 직렬 노동자들과도 연결되는 문제예요.

구체적으로 어떤 요구를 하시고 계신지 궁금합니다.

<임금저하, 노동강도 상승 없는 노동시간 단축투쟁>이 이번 투쟁의 공식 슬로건이에요. 주6일 근무자가 일7.5시간, 주6일·45시간 일하는데, 이걸 주5일·37.5시간으로 줄이자는 게 핵심이에요. 이 과정에 인력을 늘려서 노동강도를 높이지 않고, 임금도 보전되어야 해요. 또 주5일 근무자들은 시간외근무를 하지 않아 임금이 적은 편인데, 그것도 같이 끌어올려서 상향평준화 하고요.

주야비로 3조2교대 하는 분들은 4조2교대로 전환하자고 하고 있어요. 주야비 근무를 하면 온전히 쉬는 날이 없어서 일상이 회사에 묶여버려요. 경비 조합원들은 “손주들이랑 밥 좀 먹게 해 달라”고 말씀하세요.

이번 기회에 직렬 간 격차를 줄이고 근로조건의 상향평준화를 이루는 것도 큰 목표 중 하나입니다. 저희 요구를 실현하려면 192명이 충원되어야 해요.

사측과 원청, 부산시는 현재 어떤 입장인가요?

자회사는 인력이나 예산을 늘리지 않고 주5



▲ ‘현장의 목소리’ 취재에 응해주신 부산지하철노조 운영서비스지부 조합원들 사진 : 이숙건

일제 하자고 해요. 역을 서너 개 묶어서 관리구역제로 운영하면서 노동 강도를 더 높이겠다고요. 원청인 부산교통공사와 부산시는 자회사 노사 간의 문제니 알아서 하라며 뒷짐 지고 있어요.

그런데 저희는 부산교통공사가 100% 출자한 회사고, 이윤을 목적으로 하지 않기 때문에 이 문제는 자회사가 돈을 벌어서 해결할 수 있는 문제가 아니에요. 역사 청소, 터널 물청소, 경비, 이런 게 어떻게 돈이 되겠어요. 자회사 예산의 80%가 인건비일 정도로 사람의 노동력으로만 돌아가는 회사인걸요. 결국 부산교통공사와 부산시가 결단할 수밖에 없어요.

장시간 노동으로 안전과 건강도 위협받고 있을 것 같은데, 어떨까요?

용역업체에 속해 있던 때는 고용이 불안정하니 산재신청 자체를 많이 못했는데, 2021

년 자회사로 넘어오면서 그 다음해에만 산재신청이 48건 정도 있었어요. 그런데 요즘에는 다시 산재신청이 줄어들고, 질병신청이 불승인되는 건수가 많아지고 있어요.

공사에서 자회사 산재율이 높아지면 경영평가에 불리하다면서 우리를 압박하기도 해요. 자회사 중간관리자들 모아서 노조가 산재를 부추긴다는 말도 하고 그랬어요.

최근에는 회사에서 인력을 줄이고 최신형 청소기계를 들이겠다고 해요. 물론 기계를 사용하면 도움이 되죠. 미세먼지도 잘 빨아들이고, 일정 구역에서는 알아서 청소도 하고요. 그런데 사람 없이는 기계도 아무 소용 없어요. 기계를 이리 옮기고 저리 옮기고 하는데도 사람 손이 필요하고, 또 기계가 얼마나 잘 고장나나요? 우리 요구대로 주5일제부터 하고, 인력도 늘린 후에 기계 도입을 논의해야죠.



▲ 평일 오전에는 부산시청 앞에서 출근 선전전을 하고 있다. 사진 : 이숙건

현장분위기와 앞으로의 계획도 궁금합니다.

파업에 대한 열기는 높아요. 100도에서 물이 끓는다면 90도까지 올라와 있는 상태라고 봐요. 작년 연말부터 조합원 간담회를 꾸준히 이어왔고, 그때부터 파업이 답이라고 말해왔어요. 우리가 움직이지 않으면 누구도 움직이지 않는다고 강조드렸죠.

평일 오전에는 부산시청 앞에서, 또 한 주에 두 번씩 역사 거점 선전을 하고 있어요. 9월 4일에는 약식 결의대회를 하고, 8일부터 모든 역사에서 집중 출퇴근 선전전을 펼칠 거예요. 이후 9월 16일에 조합원 총회를 열고, 그때에도 부산시와 원청의 입장에 변화가 없다면 다음날인 17일, 파업에 돌입할 예정입니다.

이번 장시간 노동시간 대응투쟁의 의미에 대해 이야기해주세요.

저희뿐 아니라 청소 노동자들 대부분이 주6일 근무하는데, 그게 당연한 게 아니잖아요. 선전전 하다 보면 시민들이 아직도 주6일 근무하느냐며 놀라곤 하세요. 우리에게도 입사할 때 건강했던 몸 그대로 퇴사할 권리가 있고, 주5일제가 그 시작이라고 생각해요.

그래서 이번 투쟁은 더 나은 일터로 가는 한 걸음이에요. 그간 서비시즈부 내에서도 직렬이 다양해 갈등이 많았는데, 투쟁 과정에서 한마음이 된 만큼 단결의 상징이 될 투쟁이기도 해요.

지하철에서 우리가 건강하게 청소할 수 있어야 다른 직원들 일도 편해지고, 시민의 안전과 편의도 높아져요. 우리 일이지만, 우리 일을 개선하면 결국 모두가 좋아지는 상생이 실현될 거라고 믿어요. 

여성노동자를 불러오는 방식

- <천수위의 낮과 밤>(2008)

김지안 회원

홍콩의 대표적인 영화감독 허안화는 2008년 개봉한 <천수위의 낮과 밤>을 통해서 여성 노동자의 삶을 다룬다. 당초 이 기획은 ‘천수위’라는 홍콩 재개발 지역을 기억하기 위해서 구상된 영화였지만, 영화는 천수위라는 공간적 배경보다는 재개발을 앞두고 있는 아파트에 거주하는 인물들의 일상이나 관계를 집중적으로 보여준다. 영화의 줄거리는 주인공 콰이와 아들 가온이라는 모자 관계가 영화의 중심을 이룬다. 모자는 천수위라는 홍콩의 재개발 구역에서 거주하는데 콰이는 집 근처 마트에서 일하는 노동자고, 아들 가온은 여름방학을 맞이한 중학생이다. 이들이 아파트에서 살아가는 방식을 따라가면서, 영화는 결국 여성노동자인 콰이의 삶 자체를 그려낸다.

영화의 굵직한 줄거리는 두 모자가 같은 아파트에 살고있는 할머니를 만나면서, 그녀를 돕기도 하고 함께 시간을 보내면서 이어진다. 아들 가온은 영화의 도입부에서 엄마를 돕지 않고 반항하는 청소년처럼 나오지만, 입원한 외할머니의 간병이나 자잘한 집안일들을 챙기면서 엄마를 돕는다. 콰이는 자신처럼 재개발을 앞둔 아파트에 살고있는 이웃집 할머니와 교류하게 되는데, 일자리가 없는 그가 마트에 취업할 수 있도록 돕기도 하고, 고장난 물건을 고쳐주거나, 할머니와 교류가 끊어진 사위와 손자와의 관계가 이어질 수 있도록 돕기도 한다. 곧 <천수위의 낮과 밤>이라는 제목처럼 영화는 특별한 사건이 진행되는 기승전결보다는, 상당히 일상적인 사건들이 연달아 이어지면서 두 모자가 재개발 구역에서 살아가는 방식을 보여주는 영화라고 할 수 있다.

흥미로운 점은 콰이의 생애를 다루는 그 방식이다. 이를 위해 중요한 형식적 장치로 등장하는 것은 넓게 말하면 ‘플래시백’으로, <천수위의 낮과 밤>은 특히 플래시백을 통해서 과거와 현재를 교차시키면서 특정한 의미를 만들어내는 방법을 취한다.

과거와 현재의 교차

일상적인 것들로 구성된 서사적 차원과는 달리 영화의 형식적 차원은 좀 더 독특한 특징을 가지고 있다. 이 형식적 독특함을 이루는 영화적 기법/장치들은 그 효과가 시간적으로 과거이며 그것을 지속해서 보여준다는 점에서 공통점을 가진다. 즉 영화 안에서 시간적 선형성이 변화되는 지점들이 반복적으로 등장한다. 첫 번째로 영화의 인트로에서, 영화의 배경이 되는 현재의 천수위를 보여주는 것보다 가장 먼저 등장하는 것은 (아마도 과거의 천수위의 모습과 지형을 보여주는 것 같은) 과거의 사진들이다. 곧 관객이 가장 먼저 보게 되는 것은 흑백 사진으로 된 넓은 들과 자연의 모습들로, 과거의 천수위를 보여주는 흑백 사진은 천천히 현재의 시간대로 이동하며 사진에서 영상으로 변화하면서 현재의 천수위가 이 영화의 배경이라는 점을 알게 된다. 도입부인 이 장면을 통해서 우리는 <천수위의 낮과 밤>이 과거로부터 시작한, 과거와 관계 맺고 있는 영화라는 사실을 포착할 수 있다.

시간성의 측면에서 주목할 만한 두 번째 장면은 가온이 입원한 할머니에게 수프를 전해주러 방문하면서 벌어진다. 할머니는 가온을 옆에 두고 자신의 딸인 콰이의 이야기를 하면서 눈물을 흘린다. 콰이는 어린 시절부터 공장에서 노동을 하면서 동생들을 대학에 보내고 집안에 경제적 도움을 주느라 정작 자기 삶을 희생할 수밖에 없었고 그 점을 마음 아파하면서 할머니는 눈물을 흘린다. 그리고 이때 극영화로서 <천수위의 낮과 밤>의 동일성을 깨는 장치가 등장하는데, 할머니가 고생스러웠던 80년대의 이야기를 하는 장면에서 우리는 어느덧 영화 화면이 서사적 현재 시점에서 80년대 여공들의 사진들로 바뀌는 것을 목격한다. 재밌는 점은 심지어 여기 삽입된 흑백 사진들이 콰이가 등장하는 개인적인 사진도 아니라는 것이다. 콰이 개인의 사진이나 콰이를 생각하는 엄마(가온의 할머니)의 기억이라고 하기에는 수십 명의 여공이 노동하고 있는 사진 속 모습은 오히려 객관적인 역사적 사료를 보여주는 일에 가까워 보인다. 그래서 이 장면에서 영화의 시점과 초점은 상당히 모호해진다. 이 사진은 영화를 보고 있는 전지적 시점으로 진행되는 또 다른 이야기인가? 이야기를 전달하고 있는 할머니의 심리적 환영이나 기억인가? 그러나 여공들의 사진을 보여주는 것은 영화 속 인물들의 초점도 아니고, 전지적 시점으로 해석하기에는 이 영화가 극영화라는 점에서 실제의 사진이 가지고 있는 당황스러운 진실성이 문제가 된다. 관객은 이 영화적 진실을 어떻게 받아들여야 할까? 극영화는 영화 바깥의 현실의 사진들을 통해서 무엇을 말하려고 하는 것일까?

마지막으로 콰이는 동생 가족들과 다 함께 친척 장례식에 방문하는데, 장례식에 다녀와 가온이 찾은 남편의 바지를 발견한다. 콰이는 바지를 버리기 위해 쓰레기통 뚜껑을 연 순간 장면은 다시 과거로 이동한다. 여기서도 화면은 흑백으로 전환되는데, 관객은 마치 영



▲ <천수위의 낮과 밤> 天水圍的日與夜; The Way We Are, 2008

화 안에 있는 또 다른 관객이 스크린을 보고 있는 것처럼 화면 안의 화면을 보게 된다. 이 화면 속 화면, 두 번째 화면에서는 상복을 입고 있는 콰이가 남편의 옷을 안고 울고 있다. 이 액자식 구성의 장면은 시점과 초점이 모두 모호하다. 이것은 과거에 일어났던 실제 현실일까? 아니면 콰이의 내면 안에서 만들어진 어떤 심리적인 이미지인 걸까?

<천수위의 낮과 밤>이 삽입하는, 혹은 그 영화의 서사적 진행에서 돌출하는 과거들은 매우 짧고 비전형적이라는 점에서 형식적으로 매우 독특하다. 영화 속 과거를 상기시키는 장치들은 마치 과거의 역사적 순간들을, 콰이 개인에게 혹은 여성노동자 전체에게, 드러내고자 하는 것 같다. 또 한 가지 중요한 점은, 이 삽입된 과거를 통해서 현재의 의미가 질적으로 전혀 달라진다는 사실이다. 콰이의 현재가 과거와의 관계 속에서 구성된다는 점은, 한 명의 인간으로서는 당연한 이야기 같지만, 여성 노동자 전체로서는 언제나 새로운 이야기다. 이런 점이 여성들이 계속해서 (서사적이거나 재현적으로) 과거를 잃어버리고 있다는 사실과 연관될 수 있을까? 특히 여성노동자들은 국가적 차원의 발전 서사가 구축되는 과정 속에서 역사적인 의미를 상실해왔다. 다큐멘터리 사진들을 목격하는 과정에서 우리는 여공들의 얼굴에서 콰이를 찾으려 하지만, 사실 콰이는 거기 있을 수 없다. 사진 속 과거이자 현실의 얼굴들이 바로 현재 부재하고 있지만, 과거의 역사적인 순간을 형성하고 있는 존재들을 드러내고 있다. **알터**

경산 이주노동자 무료 진료소로부터의 편지

김성록 회원

나는 지난 1년 반 동안 대부분의 시간을 의사로서 살지 않았다. 보건대학원을 다니며 보건학의 영역에서 할 수 있는 일을 고민하고 있었으며, 마땅히 직업으로 생계를 유지하지도 않았다. 그렇지만서도 한 달에 하루만큼은 의사로 일하고 있다. 경상북도 경산시, 경산공설시장 근처의 경산이주노동자센터 한켠에서 한 평 남짓한 진료실이 열리는 매주 일요일의 한 날, 오후 두어 시간 동안이다.

경산 이주노동자 무료 진료소를 소개합니다

이주노동자 무료 진료소의 역사를 이야기하려면 1994년 산업연수생 제도가 도입될 때로 거슬러 올라가야 한다. 본격적으로 제도가 정착되고, 1997년경부터는 대구·경북 지역에도 이주노동자들의 유입이 시작되기 시작했다. 그러나 불안정한 고용과 열악한 노동환경은 이들을 손쉽게 미등록 이주노동자의 길로 떠밀었고, 이러한 미등록 이주노동자의 불안정한 법적 지위는 이들의 건강에 문제가 생겼을 때, 정주민보다 훨씬 큰 취약점이 되었다.

이러한 문제의식을 품고, 대구와 경북에서 이주노동자들의 건강을 위해 행동에 나선 사람들이 성서공단 노동조합이었다. 2003년, 대구지역 서쪽 끝자락에 있는 성서공단 노동조합 사무실에 성서 이주노동자 무료 진료소가 문을 열었다. 그리고 2007년, 대구의 동쪽 끝과 접경한 경상북도 경산시의 공단 지역에서 이주노동자의 인권에 관심을 가진 사람들이 경산 이주노동자 센터를 만들며 경산 이주노동자 무료 진료소 또한 함께 시작됐다.

김용철 성서공단 노동상담소장, 김희정 성서공단노조 위원장, 김현주 경북북부이주노동자센터 소장과 같은 사람들의 고민을 뒤따라오다 보니 어느새 23년의 세월이 흘렀다. 두 곳 진료소에서 그간 2만 건에 달하는 진료가 이루어졌고, 함께해 온 정주민과 이주민, 환

자와 자원활동가는 5천 명을 넘어간다.

나는 대학에 입학하던 2016년부터 두 곳의 진료소에 드나들기 시작해, 어느덧 자원활동가로 6년, 진료 의사로 3년을 함께하고 있다. 이러한 시간 속에서 진료소의 모습도 조금씩 바뀌어 간다. 예나 지금이나 이주노동자들이 진료소를 찾는 가장 많은 원인은 작업으로 인한 근육통과 허리 통증이지만, 미등록 이주민도 시간이 지남에 따라 나이가 들어가며 중장년층이 흔해지고 만성질환자의 수가 늘었다. 한두 알의 당뇨약으로 조절이 되지 않는 사람들이 점차 늘어 약의 종류를 다양하게 구비하기 시작했다. 또한 20년 전에는 잘 상상하기 어려웠던 이주민 2세들 또한 진료실을 찾게 되었고, 소아 환자들을 위한 물약도 진료실에 새로 들어왔다. 찾아오는 이주민들의 국적과 언어도 다양해졌고, 더 먼 지역에서 찾아오는 사람도 늘었다. 대구의 이주민 커뮤니티가 확장된 영향이기도 했고, 어떤 이는 자신이 거주하는 지역에서 같은 언어를 공유하는 이주민 커뮤니티가 잘 되지 않아서 찾아오기도 했다. 인터넷을 통해 알음알음 오는 이들도 있었다. 누군가는 혈압을 조절하기 위해 부산에서부터 왔고, 또 다른 누군가는 허리 통증 때문에 경상남도 창녕에서 수십 km를 거쳐 진료소를 찾아오기도 했다.

미등록 이주민도 지역사회로

이곳 진료소는 많은 사람들의 노력으로 지속되고 있으나 한계 또한 분명히 존재한다. 우리가 조절할 수 있는 부분은 감기, 근육통, 두통, 당뇨, 고혈압 같은 기초적인 1차 의료에 머문다. 그런데 이주민들의 의료적 필요는 치과 진료, 분만, 수술 등 이를 벗어나는 경우가 아주 흔하다. 다행히도 우리는 지역사회와 몇몇 의사, 치과의사 등의 호의로 진료소 내에서 해결하지 못하는 부분에 대한 도움을 받아 가고 있다. 공적인 영역에서는 경산시 보건소, 결핵협회와 함께 이주노동자 건강검진을 추진하고, 추가적인 검사가 필요한 경우 KOFIH(한국국제보건의료재단)를 통해 혈액검사나 CT 촬영 등 진단에 필요한 검사들을 시행하고 있으며, 치료는 대구의료원으로 전원하여 이주민에게 배정되는 약간의 예산을 통하여 해결하고 있다. 하지만 이러한 예산은 지나치게 빨리 소진된다. 올해는 3월에 모두 소진되었다. 결국 이들 미등록 이주노동자에게 수술 등의 필요가 생기는 경우에는 진료소의 개인기(예를 들자면 친한 외과 의사 인맥이라던지)에 의존하거나, 결국 이주민이 큰 부담을 지고 의료 서비스를 이용하게 되는 경우가 부지기수이다.

또한 누군가는 시스템을 구축하려 노력하기도 하는데, 대구에서는 ‘이주민 건강권 실현을 위한 동행(이하 동행)’이 그러한 시도의 일환이다. 이들이 항상 바라는 것은 미등록 이주민에게도 건강보험의 자격이 주어지는 것이지만, 현실이 녹록지 않다는 사실도 잘 알고



▲ 경산 이주노동자 무료진료소에서 진료중인 모습. 사진 : 김성록

있다. 그래서 동행은 이주노동자들의 공제회를 만들어 의료비를 공제하고, 지원하고, 또 발품을 팔아가며 지역의 병원들과 소통해 비급여 영역인 이주노동자의 진료비를 최대한 낮추려 노력하기도 한다. 또 지원사업 등을 통해 이주민들이 겪는 언어의 어려움을 조금 이나마 낮추기 위해 공공의료 통역 교육사업을 실시하기도 한다.

이러한 여러 단체와 사람들의 노력은 오랜 시간 지속되어 왔음에도 항상 위태위태한 느낌이 든다. 근본적으로 이주노동자들의 법적 지위와 처우가 크게 나아지지 않았다는 점에서 그 이유를 찾을 수 있겠다. 대한민국은, 아니 최소한 대구·경북 지역은 더 이상 이주노동자 없이 산업과 농업이 유지되지 않는 사회가 되었음에도 우리 사회가 이들을 보는 시선은 단기적이고 값싼 인력이란 관점을 크게 벗어나지 못하고 있다. 결국 이주민들이 건강하지 못하도록 내몰리는 사회적 여건 속에서 진료소는 그저 작은 영역에서 할 수 있는 일들을 해나가는 것 뿐이다.

결국 지금 시점에서 절실히 필요성을 느끼는 부분은 지금과 같은 상황을 만들어낸 고용허가제를 점진적으로 개선하고, 장기적으로는 이들이 ‘미등록’의 상황에서 벗어나 지역 사회의 일원으로 온전히 뿌리내릴 수 있도록 영주권을 포함한 안정적인 체류 자격을 보장하는 이민 정책에 대한 사회적 논의이다.

진료소가 버텨온 것은 지역에서 이주노동자들의 인권을 위해 움직이는 여러 단체와의 연대가 아니었다면 불가능했을 것이다. 성서공단 노동조합이 그러하며, 경산이주민센터, 경북북부이주민센터가, 동행과 같은 곳들이 그러하다. 이들은 언제나 가장 낮은 곳에서 힘든 투쟁을 지속하고 있다. 이주노동자 무료진료소와 관련 단체들의 활동에 많은 연대를 부탁드린다. 

국가폭력과 기후부정의에 맞선 우리의 행동, 가덕도신공항 건설 반대

남영란 회원, 기후정의팀

7월 26일, 대전·서울·제주 등 전국 곳곳에서 <탈공항버스>를 타고 ‘가덕도는 공항이 아니라 생명이다’ 행사에 함께하기 위해 부산으로 모였다. 이 글은 이 행사의 참가기이자, 함께 모인 이들의 목소리를 전하는 글이다.

가덕도가 운다, 사람이 운다

지난 6월 26일부터 용산집무실 앞 농성을 진행하고 있는 가덕도신공항반대시민행동 김현욱 활동가는 가덕도를 이야기하면 운다. 100년 숲과 동백나무 군락지, 상괭이, 수달, 팔색조, 긴꼬리딱새를 이야기하며 운다. 일제강점기부터 군사보호구역으로 지정되었던 가덕도는 인간의 간섭 없이 형성된 원시림으로 국내 유일의 백년숲이다. 가덕도신공항 건설은 고유한 지형을 사라지게 만들고, 오랫동안 형성되어 온 자연생태계를 근본적으로 파괴하는 것을 의미한다. 가덕도신공항 건설이 단순한 개발행위를 넘어 ‘생태학살’이라고 규정하는 이유이다. 가덕도에서 살아가는 모든 생명체는 그 존재 이유를 가지며, 인간의 이익을 위해서 희생되어도 되는 존재가 아니다. 설령 공항 건설이 인간에게 주는 이익이 크다고 하더라도(물론 이조차도 동의하기 어렵지만) 독립적인 생명체들을 희생시키는 행위는 곧 자연의 일부인 인간을 포함한 지구 생명공동체를 파괴하고, 그 일부를 학살하는 행위이다. 학살 위기에 처한 가덕도가 운다. 그리고 그 가덕도의 눈물에 함께 아파하고 우는 이들이 있다. 이들이 전국에서 부산으로 모였고, 함께 걷고, 함께 외쳤다.

가덕도신공항에 갇혀 있는 정치 논리, 그리고 국가의 폭력

가덕도신공항은 오랫동안 지역 정치와 선거의 주요 쟁점으로 이용되면서, 이것만 되면

지역경제가 활성화될 것이고, 지역균형발전이 이루어질 것이라는 환상을 부추겨 왔고 지역갈등을 초래했다. 급기야 2021년 부산시장 보궐선거를 앞두고 여야는 예비타당성조사 면제 특례를 담은 가덕도신공항특별법을 통과시켰다. 특별법이 통과되기 전인 2021년 2월, 국토교통부는 국회에 제출한 보고서를 통해 가덕도신공항 건설이 불가한 7가지 이유를 제시하며, 이러한 문제점에도 불구하고 특별법을 반대하지 않는 것은 직무유기라고까지 언급했다. 그러나 가덕도신공항특별법이 통과된 이후 국토교통부는 국가균형발전과 지역현안문제 해결을 우선하는 정치적 결정이라며 신속한 추진에 몰두하고 있다. 가덕도신공항 건설을 비롯하여 특별법을 통해서 추진되는 신공항 건설 사업은 하나같이 ‘고도의 정책 판단’이라는 이유가 붙는다. 예비타당성조사를 면제한 것도, 전략환경영향평가 절차를 줄속처리하는 것도, 대규모 국책사업에 대한 감사원의 감사대상에서 제외될 때도 고도의 정책 판단이 이유가 되었다. 가덕도신공항건설특별법은 생태학살과 국가폭력이 강력한 무기가 되어 그 어떤 비판적 목소리도 무력화시키고 있다.

또 한번의 광장투쟁을 통해 ‘생명과 안전을 최우선의 과제로 삼겠다’는 새로운 정부가 들어섰다. 그러나 가덕도신공항 건설을 중단할 어떤 의지도, 그리고 중단해야 할 이유에 대한 검토도 존재하는 것 같지 않다. 결국, 탈공항버스를 타고 부산에 모였던 우리가 해야 한다는 것을 다시금 확인하였다.

신공항반대의 목소리가 모이다

“가덕도신공항은 단지 비행기를 띄우는 게 아니라 전국 8만 개 건설사의 토목 프로젝트가 하나로 집중된 것이다. (중략) 가덕도뿐만 아니라 전국 곳곳에서 벌어지는 다리·터널·매립·항만공사가 바로 이 공항 하나에 종속되어 있다. 공항을 중심으로 무분별한 SOC 사업이 계획되고 결국 자연을 파괴하고, 지역경제를 왜곡시키며, 기후위기를 가속화한다.” (박중록, 습지와새들의 친구)

“가덕도에 새만금에 제주에 공항이 들어설 수 있다고 상상하는 것 자체가 어떤 생명은 자본의, 기업의, 지역의 발전을 위해서는 어쩔 수 없이 희생해도 된다는 전제가 깔려 있다. 나보다 못한 생명, 내가 이용해도 되는 생명은 없다. 모든 생명의 해방을 위해서 같이 투쟁합시다. 가덕도를 위한 투쟁은 모든 생명을 위한 투쟁이어야 한다.” (수노기, 대전)

“금강이 낙동강이고, 낙동강이 가덕도다. 전국 생태계를 하나의 생명망으로 바라봐야 한다. 한 지역의 파괴는 전국의 연결된 생태계 전체에 영향을 끼친다. 가덕도를 지키는 것은 강을 지키는 일이고, 우리 모두의 생명을 지키는 일이다.” (문성호, 금강낙동강연산강



▲ “신공항 없는 평화로운 길”을 노래하는 우창수와 개동어린이예술단. 사진 : 이경호

시민행동)

“15조 원이면 청년 100만 명에게 1인당 1500만 원의 주거지원금을 줄 수 있다. 이 돈으로 서울과 부산, 광주의 청년들이 숨통 트일 수 있는데, 그걸 땅을 파고 메우는 데 쓰겠다는 것이다. (중략) 가덕도신공항 건설은 미래의 생명을 빼앗는 사업이다. 지금 이 땅에 사는 이들뿐 아니라, 아직 태어나지 않은 존재들을 위해서도 우리는 멈춰야 한다.” (정규석, 녹색연합)

“정부에서 세금 감면해주고, 지자체에서 손실보전금까지 지불하면서 지역공항들이 억지로 유지되고 있다. 그렇게 해도 울진공항은 문을 닫아 비행훈련장이 됐고, 예천공항은 국방부의 공군기지가 됐고, 2000년대 이후에 만들어진 무한공항, 양양공항 모두 적자공항이다. 기후위기 시대, 공항과 항공교통 확장하는 정책을 그만두고 기존에 있는 공항이나 안전하게 편리하게 관리하는 방향으로 전환해야 한다.” (박찬진, 제주 제2공항 강행저지 비상도민회의)

국가폭력과 기후부정의에 맞선 우리의 행동, 가덕도신공항 반대

가덕도신공항 건설은 실제 경제성과 타당성에 대한 어떤 제기에도 무시로 일관하며 개발을 통한 성장이라는 맹목적 신화를 유포해 왔다. 국내 공항의 현실을 외면하고, 유사한 일본 간사이 공항의 사례를 교훈으로 삼지 않으며, 코로나 팬데믹 이후의 항공수요의 불확실성도 고려하지 않는다. 민주적 절차는 특별법이라는 강력한 무기를 통해서 무력화되고, 자연과 지역주민들의 삶을 파괴하는 국가폭력이 정당화된다. 국가폭력과 기후부정의의 상징이 되어 버린 가덕도신공항을 막아내는 우리의 행동이 바로 민주주의와 기후정의의 세우는 길이 되지 않을까? 35도에 이르는 폭염 속에서 만나 함께 외치고 걸었던 전국의 참가자들은 다시 자신의 일터와 삶터, 생명터에서 국가폭력과 기후부정의에 맞서는 행동을 이어나갈 것을 다짐하며 탈공항버스를 마무리했다. **알터**

전자산업 산업재해와 환경재해, 내 이야기로 감각하기

양문영 회원, 젠더와노동건강권센터

지난 8월 9일, 한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터(이하 젠더센터)는 이은희 감독의 영화 <머신 돈 다이(2022)>와 <무색무취(2024)>를 상영하고 GV를 진행했다. 그 현장에 참석했던 후기를 전한다.

노동자를 찍지 마세요

<머신 돈 다이>는 폐기물 처리 산업을 통해 효용을 다한 전자 부품들이 재활용되는 과정을 보여준다. 액정이 부서진 핸드폰, 오래된 컴퓨터 등 한때 우리에게 친숙했던 전자제품들은 폐기물공장에서 잘게 부서지고 금 등 필요한 원소가 채취된다. 여기에서 “도시광산”이라는 개념이 등장한다. 땅에서 반짝이는 광물을 캐듯이, 도시에 쓰레기로 버려지는 전자제품에서 필요한 원소들이 채굴된다는 의미다. 나레이터는 쓰레기 제로를 자부심 있게 말하지만, 재활용 산업에는 여전히 버려지는 폐기물, 폐수가 있으며 “쓰레기 제로”가 결코 이루어질 수 없는 시각적 이미지가 제시된다.

이은희 감독은 물리적인 기계와 물질성에 관심이 있었다고 한다. 그러나 <머신 돈 다이>를 포함해 폐기물처리공장 등지에서 촬영할 때 감독에게 따라붙었던 주의사항이 있었다고 했다. “노동자를 찍지 마세요.” GV에서 나온 감독의 이 말에 참가자들의 탄식이 터졌다.

<머신 돈 다이>의 폐기물 처리 공장 영상에는 거의 노동자가 등장하지 않는다. 일하는 사람이 거의 등장하지 않는 그 영상은, 제품을 볼 때 노동을 전혀 감각하지 못하는 우리의 생각과 닮아있어 오히려 부자연스럽지 않다. <머신 돈 다이>에 한정된 이야기는 아니겠지만, 공장을 촬영할 때 피치 못하게 사람이 등장해야 한다면, 평소에 입지 않았던 보호

구를 다 착용하게 하고 촬영을 허락했다고 한다(영화에 등장하는 위험 안내 표지판은 너무나 깨끗해서 다소 이질적이기도 하다). 현장을 촬영하면서 그 사람들은 이은희 감독에게 부채로 남았다고 했다. 사람의 이야기들에 대한 윤리적인 고민은 이은희 감독의 최근작으로, 전자산업 노동과 산업재해에 대해, 노동자이자 재해자이자 활동가인 사람들의 이야기를 다룬 <무색무취>와 <섬섬옥수(2025)>로 이어진다.

전달되지 않는 냄새

<머신 돈 다이>에는 “모든 것”을 녹이는 왕수(강산)가 등장한다. 닿은 모든 것을 녹여 버리는 왕수는 그만큼 위험하지만, 저절로 눈살이 찌푸려지는 그 강산의 냄새, 사고의 위험에 대한 감각은 TV와 영화 스크린 너머로는 전해지지 않는다. <머신 돈 다이>와 <무색무취> 모두 화면이 전할 수 있는 감각의 한계를 고민한 흔적이 있다. 어떤 것들은 언어로 설명되기 전에 피부로, 코로 감각된다. 영화는 시각과 청각만이 허락된 매체다. 그 모든 감각을 영화로 전달하려는 방법으로, 일그러진 이미지와 색상, 어딘가 메스꺼운 이미지들이 뒤섞인다.

<무색무취>는 황유미의 이름이 적힌 자필 “클린 노트(오염 방지에 특화된 근무 일지 노트)”로 시작한다. 영화는 시작부터 끝까지 “사람”의 기록을 따라간다. 영화의 초입에, 반도체 클린룸에서 일했던 노동자는 “텔레비전에서 봤던 방진복”을 입고 일하게 된 것이 신기하다고 생각했지만, 공정 안에서는 TV에서는 보이지 않던 “화학약품 냄새가 진동을 했”다고 발화한다.

TV는 시각과 청각만을 전달하지만, 그 안에서 어떤 감각들은 과잉되고 어떤 감각들은 버려진다. 깨끗한 클린룸의 이미지, 삼성이라는 기업의 자부심은 매체를 통해 과잉되어 전달된다. TV를 거치며 돈으로, 이익으로 이어지지 못하는 감각들은 버려진다. 안전에 대한 비용이 충분히 지불되지 않은 환경, 이미 서구에서 많은 암환자를 낳고 아시아로 이사온 산업 생산라인들의 이미지는 온데간데없었다. 그 흔적은 그대로 노동자의 몸과 기억에, 삶에, 유족들에게 새겨졌다.

산업재해와 환경재해, 내 손 안의 전자기기들

이 이야기들은 나의 혹은 내 가족의 이야기일 수도 있었고, 내가 사는 지역의 이야기일 수도 있었다. 영화의 사례로 언급되는 RCA는 미국의 주요 전자 및 통신 회사로, 1960년대 미국에서 심각한 환경오염 문제로 투쟁이 있던 후 1970년대에 대만으로 공장을 옮



▲ 2025.09.09 이은희 감독과 진행한 GV 현장. 사진 : 양문영

졌다. 대만 RCA 공장에서는 노동자의 독성물질 노출은 물론 기숙사, 공장 주변 지하수가 모두 독성물질에 오염되었다. 1,000여 명의 노동자가 각종 암에 걸렸다. 영화는 이런 숫자를 읊는 대신 생존자이자 활동가가 된 이들의 목소리를 전한다. 이를 연속으로 그 사람 꿈을 꾸면 그 사람이 가까운 시일 내 죽는 예지몽이었다고. 나도 암에 걸린 걸 까봐 너무나 불안했다고.

전자산업은 국경을 가리지 않는다. 영화에는 RCA 외에도 애플, 에이수스 등 회사들에 납품한 노동자들의 증언이 이어진다. 이 제품들의 원료가 제품이 되기까지 수많은 노동이 있었다. 전자산업에 종사한 여성노동자들의 노동과 자부심과 극심한 생리통, 유산, 자녀 건강 영향. 이 물건들을 살 때마다 산업재해와 환경재해의 기억을 다 감당하고 감각해야 한다면, 이 제품들이 지금처럼 팔릴 수 있을까? 자본에 의해, 여성 노동자의 불건강을 사소한 것으로 치부하는 구조에 의해 지워진 감각들과 기억들을, 영화는 애써 불러일으킨다.

덜 볼지라도, 내 이야기로

영화 <무색무취>에 등장하는 반올림 권영은 활동가는, 어떤 경험들에 사람들이 주목하는지에 대한 고민을 나눈다. 그간 더 고통스럽고, 오래 아픈 사람들의 “사례”에 사람들이 더 반응해왔다고. 그렇지만 남의 이야기가 아니라, 모두가 전자기기를 쓰며 우리 이웃 주민이고 나도 관련되어있는 “내 이야기”로 더 알려지길 바란다고, (지금 당장은) 덜 볼지라도.

과거 삼성 노동자였고, 희귀질환을 진단받았으며, 현재 반올림 활동가인 정향숙 활동가는 월급으로 “아이랑 맛있는 것”을 먹으러 다니고, 여행도 다니고, 그런 것이 “좋았”던 재직 시절을 회상한다. 이런 감각은 모두가 공유하는 감각인데도, 어떤 일터는 노동자들에게 그 위험을 알리지 않은 채로 특히 더 위험을 떠안긴다. 우리 모두의 삶은 일정 부분 가려진 위험과 질병에 빚지고 있다. 열심히 일하면서 나도 모르는 위험에 나의 삶과 가족과 자녀의 삶이 망가지지 않길 바라는 그 마음을 내 마음으로 나누어 받는다. **알터**

노동자 건강 앓아먹는 야간노동, 이대로 괜찮을까

유청희 집행위원장

한국 노동자들, 이렇게 일해도 될까? 정말 한 달에 20일 이상을 야간에만 일하는 삶을 살아도 괜찮은 걸까? 2024년 초, 노동시간센터에서 한 해 동안 주요하게 다룰 의제 토론을 하다가, 지금 다루어야 할 주제로 ‘야간 노동’을 정했다. 이토록 노동자들이 야간에 일을 하다가 쓰러지고 죽기까지 하는데도 한국에는 야간노동 규제가 없다는 점을 지적하며.

밤에도 일을 멈출 수 없는 사람들

논의 결과 야간노동을 주제로 연구를하기로 했다. 연구 현장은 바로 물류센터 야간고정 노동 현장. 쿠팡, 다이소 같은 민간기업의 물류센터와 우정사업본부와 그 자회사가 운영하는 두 개의 물류센터 노동자들에게 설문조사를 하고 면접조사도 했다. 쿠팡은 주문부터 분류 후 배송까지 한 번에 하는 풀필먼트 시스템을 자랑한다. 다이소는 제품을 쌓아둘 창고 없이 운영되는 전국의 매장에 보낼 제품들을 준비한다. 우정사업본부 물류센터 두 곳 중 한 곳은 일반 우편물과 소포가, 자회사의 물류센터에서는 택배가 한데 모였다가 분류되어 각 지역으로 배송된다. 이런 업무를 야간고정 노동자들은 저녁 9시 또는 11시부터 시작한다. 각 물류센터마다 여러 개의 업무 시간대가 있는데, 우리가 만난 노동자들은 이때 시작해 보통 아침 7시경에 업무를 마쳤다.

보통 현장 노동자들을 면접하는 시간은 업무가 끝난 이후인 오후 시간에 이루어지는데, 야간고정 노동자들을 만나는 때는 업무 시간 전인 오후 4시, 저녁 7시경, 또는 업무가 끝나는 아침 7시경이었다. 두 팀을 만날 때는 다른 연구를 할 때처럼 면접 참여자들과 차를 함께 마셨는데, 업무가 끝난 후 만난 두 곳의 노동자들과는 아침 식사를 했다. 아침 시간 면접이 끝난 후 이제 하루 일과가 어떻게 되는지 묻자 어떤 노동자는 집에 가서 잔다고 답했

고, 또 다른 노동자는 또 다른 일터로 출근한다고 답하기도 했다.

코로나19 팬데믹은 우리가 만난 노동자들의 삶의 경로를 바꾸게 만들었다. 어떤 노동자는 여행사에서 40대까지 일을 했지만 여행업이 쇠락하면서 물류센터 야간노동을 찾게 되었다. 우리가 만난 물류센터 현장 중 한 곳의 노동자들은 모두가 기존에 사업체를 운영한 경험이 있는 사람들이었는데, 이들 역시 대부분 코로나19 시기 사업이 어려워지자 물류센터 야간노동을 찾았다.



▲ '물류센터 야간고정 노동자들의 작업환경 및 건강 수준' 연구보고서 (2024.12)

노동조합의 도움으로 물류센터 두 군데에 다녀왔다. 택배 물품이 분류되어 지역에 맞게 미끄럼틀 타듯 내려오면 노동자가 카트에 차곡차곡 쌓는다. 성인 남성 키 높이만큼 쌓인 카트를 차량 앞에 가져다주는데, 생각보다 빠르게 카트를 움직이고 있었고 지게차도 썩썩 다니고 있었다. 한 노동자는 “죽어라 뛰어” 일한다고 말하기도 했다. 야간노동임을 고려해 주간보다 노동강도를 낮출 수는 없었을까. 그런데 노동강도가 주간보다 완화된다는 말은 들어보지 못했다.

설문조사에서도 여러 건강 지표가 나쁘게 나왔지만, 면접 중에도 아슬아슬해 보이는 노동자들이 있었다. 지금 물류센터 업무 외에도 다른 일을 하는 ‘투잡’을 물었을 때 꽤 많은 수가(27%) 그렇다고 답했는데, 투잡을 해본 경험이 있는지를 물었다면 대부분이 있다고 답했을 것 같았다. 면접에서 만난 노동자들도 대부분 투잡 경험이 있거나 여전히 계속할 것인지를 생각하고 있다고 답했다. 한 노동자는 과거 야간노동을 하면서 자는 시간 외에 일만 하는 시기도 있었다고 했다. 그때 쓰러지지 않고 지금 살아있는 것이 놀라울 정도였다. 노동자들 대부분 수면장애를 겪고 있었고, 집에 가면 가족들과 생활 패턴이 맞지 않아서 잠을 충분히 자기 어렵다고 말했다. 야간노동이 건강에 해롭다는 것을 모두가 알고 있지만, 이 생활을 멈출 수는 없었다.

야간노동이 당연한 사회에 던지는 물음

질 좋은 일자리는 없고, 노동자들이 받을 수 있는 급여는 최저임금 수준이다. 그러니 이들이 ‘선택’하는 것은 야간수당이 나오는 물류센터 야간 노동이다. 앞으로 좋은 일자리를 확대해 가야 하는 것이지만, 당장 생계 문제가 달린 노동자들에게는 갈 곳이 많지 않다. 이런 노동자들에게 쿠팡 같은 거대 자본이 질 나쁜 일자리를 대거 만들어낸 것이다. 노동자들이 ‘선택’했다고 하지만 사실상 야간노동에 ‘내몰린’ 것이다. 다시, 야간노동 규제가 없는 한국에서, 우리는 언제쯤 자신 있게 야간노동을 없앨 수 있다고 말하게 될까? 

유청희 집행위원장

8월 28일, 한전KPS 하청 노동자들의 불법파견 인정, 직접 고용을 요구하는 재판의 1심 판결이 있었습니다. 이들의 직접 고용을 요구하는 여러 연대 단위에서 연속 기자회견을 열었고, 지난 8월 26일에는 연구소를 포함한 노동안전보건 단체들이 공동 기자회견을 개최했습니다.

익히 알려진 것처럼, 하청 노동자들은 한전KPS로부터 작업 지시를 직접 받았지만 하청이라는 딱지가 붙은 채 고용 불안, 생명 위협에 떨어야 했습니다. 한전KPS 하청 업체에서 16년 동안 일한 한 노동자는 그동안 회사가 15번 바뀌었다고 합니다. 작업 내용도, 작업장, 지시하는 사람, 작업복도 변하지 않았지만 회사 이름은 계속 바뀌었습니다. 하는 업무는 정규직과 비슷했지만 이들에게는 안전관련 인력도, 전문적인 교육이나 지원도 없는 경우가 대부분이었습니다.

이 판결을 앞두고 불법파견 인정을 받아 정규직으로 전환된 다른 현장 노동자들에게 연락을 해보았습니다. 아사히글라스 하청 노동자들은 작년 7월, 9년간의 소송 끝에 직접 고용되었는데요. 이들은 하청 소속 일 때 터무니 없이 높은 생산량으로 높은 노동강도에 시달렸고, 일을 하다가 실수를 하거나 지적 당하면 붉은 조끼를 입게 해서 모멸감을 주었다고 합니다. 산업재해가 발생해도 병원에 가기 어려웠는데, 정규직 전환 이후에는 치료를 받고 부담 작업에서 제외하며, 재해 발생 원인을 점검해 재발하지 않게 한다고 합니다.

하청 노동자에게는 차별과, 모멸감, 수치심을 겪는 것이 일상이었지만 지금은 노동강도, 노동시간, 휴게, 식사시간 등 모든 면에서 월등히 나아졌다고 합니다.

현재 노동자를 착취해 얻는 이윤은 과연 어디로 가고 있을까요? 정규직으로 고용하면 해결될 수많은 일을 다단계 하청으로 나누어 착취하고 위험을 가장 밑바닥 하청 노동자에게 미루는 이 현실, 바뀌야 합니다. 이 노동자들과 이야기하고 나니 근본적인 질문을 하게 됩니다. 왜 노동자를 이렇게 나누는가? 차별과 산재 위험을 왜 어떤 노동자들에게 늘 도사리는가? 태안화력발전소에서 사망한 한전KPS 하청 노동자인 고 김충현과 수많은 비정규직 노동자들의 죽음과 삶을 생각하며, 이제 1심 판결에서 승소했으니 한전KPS가 어서 직접고용 할 것을, 노동자들이 고용 불안과 재해 걱정 없이 일할 수 있기를 바랍니다.

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

2025.9.4

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



▲ 건물 외벽 도색을 하던 작업자들에게 폭염 안전수칙은 너무 '중대한' 이야기였다. 큰 공사현장이 아니라서 죽을 정도는 아니어서 자신들을 비껴가는 이야기였다. 여름 한낮의 더위 속에서 작업이 계속되었다. 서울, 건물 외벽 도장 보수업체 노동자.

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