



노동자가 만드는

일터

통권 257호
2025. 10

[특집] 일본 과로사방지법 운동 10년이 던지는 질문

KT 구조조정 후 10달 동안 6명이 죽었다

‘옛날 옛적에 가자에서는...’



過勞死

KAROSHI



특집 02

일본 과로사방지법 운동 10년이 던지는 질문

- “일본 과로사방지법, 지난 10년을 돌아보다”
 - 제11회 일본 과로사방지학회 참가기
- 일본 과로사방지법 10년, 그리고 그 교훈
- 일본 과로사 유가족을 만나다
 - 일본 가와사키 중공업(川崎重工業) 중국 파견 엔지니어 과로사 유가족과의 인터뷰

지역 노동안전 네비게이션 15

“우리는 피 땀 눈물로 희망을 짓습니다”

- 『노가다 아닌 노동자로 삽니다』 북콘서트

풀어쓰는 노동시간 18

플랫폼 노동의 알고리즘적 착취

알아보자, LAW동건강 21

당신의 빨간 날은 안녕한가요?

아시아 과로사통신 24

한국 과로사 실태와 산재승인 과정의 구조적 문제점

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

“사람과 책을 연결하는 일, 그게 사서의 역할이에요”

- 학교도서관 교육공무직 사서 서정은님 인터뷰

현장의 목소리 30

KT 구조조정 후 10달 동안 6명이 죽었다

- 김미영 공공운수노조 KT새노조 지부장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

옛날 옛적에...가자에서는

- 『팔레스타인 시선집』(2025, 접촉면)을 읽고

진료실에서 보내는 편지 37

군대도 안전보건관리를!

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

기후정의, 일터를 넘어 전 사회적 노동자 통제!

젠더+노동+건강 ON 43

팔레스타인에서 벌어지는 집단학살에 대한 단상들

- 젠더센터 이주팀이 해 왔던 오래된 이야기들을 중심으로

보고서를 보고서 46

발전소 비정규직 노동자의 ‘삶’에 대한 보고서

- 태안화력발전소 비정규직 노동자 실태조사

한노보연 이모저모 48

이백원일곱 번째

노동자가 만드는 일터

과로사(過勞死)

이번 10월호 특집은 제11회 일본 과로사방지학회 참가를 계기로 기획되었습니다. 일본에서 과로사방지법을 시행한 지 10년이 흘렀습니다. 하지만 법 시행에도 불구하고, 과로사와 과로자살은 오히려 증가했다고 합니다. 유가족을 비롯해 여러 관계자가 참여한 조사위원회에서 원인을 조사하고 예방을 위한 제언을 제시하였지만, 실효성 있는 대책으로 이어지지 못하고 있다고 합니다. 그 외에도 이번 학회를 통해, 다양한 과로사, 과로자살의 사례와 문제점들을 확인할 수 있었습니다.

앞으로 과로사, 과로자살과 관련해 더욱 우려되는 건, 노동으로 인한 소진과 정신적, 신체적 고통, 나아가 그로 인한 죽음이 비단 장시간 노동에서만 비롯되지 않을 수 있다는 점입니다. 장시간 노동과 함께 초단시간 노동이 증가하는, 역설적인 현상이 벌어지고 있기 때문입니다. 복잡해지는 노동 형태 앞에서 노동자들의 몸은 예상할 수 없는 위험에 노출되고 있습니다.

일본 과로사방지학회에서 나온 얘기를 나누며, 과로사와 과로자살의 여러 사례와 주요 쟁점을 다시 짚어보는 시간이 되길 바랍니다.

- 선전위원장 

“일본 과로사방지법, 지난 10년을 돌아보다”¹⁾

- 제11회 일본 과로사방지학회 참가기

한노보연 과로사 감시팀

지난 9월 6일과 7일, 일본 교토 류코쿠 대학에서 ‘제11회 과로사방지학회’가 열렸다. 일본에서 ‘과로사 등 방지대책추진법’(이하 ‘과로사방지법’)이 제정·시행되기 시작한 2014년으로부터 1년 후인 2015년, 과로사 방지법 제정을 추진하고 실제 제정까지 이어지게 한 연구자, 변호사, 유가족들이 함께 모여 일본의 과로사, 과로자살에 대해 발표하는 첫 학회를 열었고, 매년 꾸준히 개최하고 있다. 특히 이번 11회 학회에서는 과로사를 주제로 국제연대 활동(‘아시아 과로사 감시’)을 하는 한노보연, 일본의 ‘POSSE’, 대만의 ‘OSH Link’, 인도네시아 ‘LIPS’가 함께 국제 세션을 열어 각국의 과로사, 과로자살 실태를 발표하는 자리도 마련되었다.

일본의 과로사방지법 시행 10년

이번 학회의 핵심은 과로사방지법 시행 10년을 되돌아보며 법 제정 의의와 한계, 그리고 과제를 돌아본 ‘특별기획 세션’이라 할 수 있겠다. 몹시 궁금했다. ‘과로사방지법이 제정된 후 정말 과로사와 과로자살이 감소했을까?’ 이 세션의 좌장인 구로다 겐이치는 과로사방지법을 제정할 당시에는 과로사, 과로자살이 감소할 것으로 기대했지만 법이 시행된 지 11년이 지난 현재, 그런 변화는 생기지 않고 오히려 과로사가 증가했다는 점을 뼈아프게 짚었다. 장시간 노동이 노동자와 일본 사회에 부정적 영향을 끼친다는 것이 사회적으로 인식되지 않았거나, 법이 효과적으로 작동하지 않는 것이거나, 혹은 법 자체에 한계에 있는 것은 아닌지 되돌아볼 필요가 있다고 말했다.

‘전국 과로사를 생각하는 가족 모임’의 데라니시 아이코 대표는, 과도한 장시간 노동

1) 법 제정이 된 것은 2014년이지만, 이번 학회에서는 지난 10년을 돌아본다는 의미를 내세웠기 때문에 이 글에서도 10년이라고 하였다.

으로 가족을 잃은 유가족들에게 닥치는 현실에 대해 짚었다. 이들은 일을 시킨 회사가 아니라 사망한 피해자 가족에게 산업재해, 그리고 사측의 법 위반 행위를 입증할 책임이 있다는 사실, 또한 노동시간이나 직장에서 발생한 일 등의 증거 수집에도 고난이 따른다는 사실에 절망했다고 말했다. 유가족들은 법에 따라 관계 행정기관, 유족 대표, 노동자 대표, 사용자 대표, 전문가로 구성된 '과로사 및 과로병 예방 대책 추진 위원회'에 적극적으로 참여해 왔지만, 조사연구 결과가 실효성 있는 대책에 활용되지 않고 있음을 지적했다. 데라니시 아이코 대표는 근무 간 인터벌 제도 11시간 이상 의무화, 과로사 등 실태파악을 통한 조사 분석을 행할 때 휴직자와 중도퇴직자, 재직사망자에 대해서도 포괄적 분석을 실시하여 방지 대책에 활용할 것을 요구했다. 기업의 의무 법령 위반은 인권 침해라는 관점에서 기업의 인식 전환이 무엇보다도 중요하다고 강조했다.

해외에서 일하다 과로사, 과로자살하는 노동자들

해외에 진출한 일본 기업에서 일하던 노동자들이 갑작스런 업무 변경과 높은 업무 강도를 겪다가 사망하고 있다. 해외에 진출한 일본 기업에서의 과중한 노동강도와 장시간 노동은 일본 사회 안에서의 그것만큼이나 심각하다. 더군다나 해외에서 일하는 노동자들은 즉각적인 지원을 요청할 사람이거나 네트워크 등의 자원이 본국에서보다 훨

씬 부족하기 때문에 어려움이 클 수밖에 없다. 문제는 더욱 심각해진다.

이 같은 문제에 대응하고자 설립된 단체가 있다. 해외에서 과로사한 노동자 유가족들의 움직임으로 발족한 '해외노동연락회'(Labor Issues Networking for Japanese Overseas Workers)가 바로 그것이다. 이번 학회에서 해외노동연락회가 하나의 세션을 맡아 발표했다. 세션에는 과로사, 과로자살로 생을 마감한 해외 파견 노동자들의 유가족들도 발표로 참여했다.

'특집3'에서 인터뷰로 참여한 한 유가족의 남편 사례에 이어 또 다른 유가족 사례도 들어볼 수 있었다. 우에다 나옴이 씨의 아들 유키씨(당시 27세)는 2022년 태국으로 파견되어 일을 하다 파견 3개월 만에 과로자살했다. 유키씨는 완벽하지 않은 영어로 현지에서 소통하며 자신의 영역인 전기와 다른 업무까지 맡아야 했다. 돌발적인 사고에 대응하는 역할을 맡았고, 제대로 해내지 못하자 상사로부터 지속적으로 지적받았다.

해외 과로사 사건은 노동시간을 파악하는 것부터, 무엇이 노동자 본인을 몰아붙였는지 파악하기가 일본 국내보다 더 어렵다는 점이 큰 장벽이다. 우에다 나옴이씨는 아들이 일하던 회사와 협의해 작성하고 있는 '해외 파견 매뉴얼'이 제정 및 실행됨으로써 해외에서 일하는 사람들 중 누구 하나 놓치지 않고 모두 건강하게 고국으로 돌아올 수 있게 되기를 바란다고 호소했다.



▲ 2025.09.06. '교원의 일하는 방법 개혁의 현상과 과제-과로사 등 방지의 관점에서' 세션 진행 모습. 사진: 유청희

교사들이 안전하지 못한 사회

일본 교사들은 초과노동 시간이 매우 길지만, 초과노동으로 인정받지 못하고 교사의 헌신으로 이해되는 측면이 강하다. 학생들이 하교한 후에도 교사들의 업무는 끝나지 않고 상당 시간 이어진다. 그러나 교사들의 시간 외 노동은 법 규정이 없다는 이유로 시간 외 노동으로 인정되지 않는다. 일을 하는데도 일이 아니게 되는 것이다.

발표자들은 교사 인력이 심각할 정도로 부족한 상황인데, 정부는 교사의 초과 노동이 자발적이었는지 아닌지를 가지고 책임을 묻는 실정이라며 탄탄했다. 일반 노동자들에게는 노동안전보호법이 있지만 지방 공무원, 국가 공무원, 교사에게는 이 법을 적용하지 않아 건강을 보호받기가 너무나 어렵다. 여기서 심각한 원인 중 하나로 지목된 것은 교사 결원 사태다.

발표자는 교사들이 주 60시간 이상 일하고 한 달 초과노동 시간이 80시간에 이른다

고 밝혔다. 하루 기준 45분 휴식 시간이 지켜지기는 어렵고 실제로 거의 쉴 수 없다고 했다. 업무를 집에서까지 하지만 이런 노동 시간은 파악조차 어렵기 때문에 과로 심각성을 해결하는 데 더 노력을 기울여야 한다고 강조했다.

발표자들은 '신앙인 의식'을 강요받는 교원의 노동을 호소했다. 자신들의 업무가 헌신적이어야 한다는 것이 사회적으로, 교사들 스스로도 강하게 새겨져 있다는 것이다. 이런 면에서 교사들은 과로사로 산업재해 신청을 하기조차 어렵다. 학생들이 가해자로 비칠까 봐 문제 제기조차 꺼린다는 것이다.

발표자들은 교원의 과로와 업무 부담에 대해, 학생에게 무엇이든 해 줘야 한다는 부담, 신자유주의적 정책, 교육 예산 규모, 업무 증가, 경쟁 도입 등의 정책이 큰 원인이라고 말했다. 교사뿐 아니라 노동의 민주화가 일본에서 지연되고 있음을 지적했다. 2004년 이후 자기책임 논리가 강화된 점을 지적하기도 했다. 초과 노동을 노동으로 인

정하는 것, 업무일 간 충분한 휴식 시간을 보장하는 것이 시급한 대책으로 제시되었다.

과로사, 과로자살, 해외연대 투쟁

과로사, 과로자살은 실제 전 세계에서 발생하는 심각한 문제이지만, 특히 일본에서 가장 심각했고, 여전히 심각하다고 할 수 있다. 일본을 비롯해 한국, 대만 등 동아시아 국가 역시 과로사, 과로자살 문제가 심각하다.

POSSE의 곤노 하루키는 일본의 과로사가 사회적으로 어떻게 구성되고 인식되는지에 대해 발표했다. 일본에서 과로사는 사회적으로 대부분 유가족 소송에 의존해 처리되고 있다. 산업재해 신청을 하지 않으면 '과로사'로 아예 처리되지 않고, 산재 신청을 했더라도 인정이 되지 않으면 '과로사'로 법적 인정이 되지 않는 문제가 제기되었다. 산업재해로 인정된다는 것이 곧바로 기업 책임으로 밝혀지는 것이 아니고, 민사 소송을 제기하여 기업 측의 법적 책임이 인정될 때 비로소 그렇게 된다. 무엇보다 이러한 차이는 유가족의 법률 행위에 의해 크게 결정되는데, 이는 과로사방지법의 무력함이 드러나는 지점이다.

한국과 대만은 공통점이 많다. 일본은 법제화를 하면서 과로사를 법적으로 규정했지만, 대만과 한국에는 법적 정의가 내려지지 않았다. 그렇지만 양국 모두 과로사, 과로자살이 심각하다는 것만은 분명하다. 장항미의 발표에서는 한국의 과로 주요 원인으로 포괄임금과 야간노동이 지적되었다. 한국에서

전체 산업재해, 사고, 질병과 비교해 뇌심혈관계질환 산재 승인율은 매우 낮은 편이다. 과로자살의 산재 승인율은 2018년 이후 하락세를 면치 못하고 있다. 추 링의 발표에서 대만 과로자살에 관해 지적된 주요한 우려점은 과로자살 문제의 초점이 사후적 괴롭힘 처벌에 맞춰져 있다는 점이다. 사전 예방보다는 사후 대응에 치중하는 이 접근법은 근본적으로 건강하고 지원적인 업무 환경을 조성해야 한다는 필요성을 간과할 위험이 크다는 것이다. 한국, 대만 역시 과로사, 과로자살 산재 보상 신청 과정은 매우 험난하고 길다. 노동법을 지키지 않는 블랙 기업, 관리 감독에 소극적인 행정기관, 솜방망이 처벌을 내리는 사법기관, 이 세 요소가 과로사, 과로자살을 야기하는 구조적 문제점이라는 것이 확인되고 있으며, 이번 학회의 대부분의 발표에서 확인된 내용이다.

예방이 가능하려면

한국에는 과로사방지법이 제정되지 않았는데, 직접적으로 노동시간 단축을 명시하는 법이 아니라는 면에서 우리 사회에 무엇이 중요한지를 질문하게 한다. 사회 전반에서 적정한 시간 동안 노동해야 한다는, 그리고 과로를 포함해 노동자에 대한 각종 압박과 괴롭힘 및 스트레스로 노동자를 착취해서는 안 된다는 합의가 이루어질 때, 또한 법규를 위반한 기업을 제대로 처벌할 때, 과로사와 과로자살 예방도 마침내 가능할 것이다. 

일본 과로사방지법 10년, 그리고 그 교훈

유청희 집행위원장

일본 과로사 방지법 제정 운동

일본의 과로사 등 방지 대책 추진법(이하 ‘과로사방지법’)에서 “과로사 등”이란 ‘업무상 과중한 부하에 의한 뇌혈관 질환 또는 심장 질환을 원인으로 하는 사망 또는 업무상 강한 심리적 부하에 의한 정신 장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이러한 뇌혈관 질환 또는 심장 질환 또는 정신 장애’(제2조 정의)를 뜻한다. 1980년대부터 이어진 과로사 문제에 대해 과로사, 과로자살 유가족, 변호사, 의료인 등 전문가, 그리고 시민들의 열의를 모아 일본 사회는 2014년에 이 법을 제정했다.

버블경제가 절정기에 치달았던 1980년대 후반 일본의 노동자들은 과로로 인해 쓰러지고 사망하기 시작했다. 당시에는 과로사라는 말은 없었지만 노동자들의 돌연사가 뉴스에 올랐다. 1988년 변호사, 의료인 등이 ‘과로사 110번’을 설립해 상담하기 시작

했다. 과로사 유가족들 역시 과로사, 과로자살 예방을 위해 목소리를 내기 시작했다. 이들은 곳곳에서 가족모임을 갖기 시작했는데, 1991년 ‘전국 과로사를 생각하는 가족회’가 결성되었다. 2010년대에는 과로사를 막을 법 제정을 위해 과로사 유가족들이 온 사회에 호소했고, 법률가, 의료인 등 전문가들 역시 함께 싸웠다. 그 결과 참의원 본회의에서 찬성 239표, 반대 0표로 정당을 초월해 전원 찬성을 끌어내며 만들어냈다. 일본 사회가 과로사, 과로자살에 대해 심각하게 인식하고 있으며, 해결해야 할 문제임을 보여주는 운동이었다.

그렇다면 이 법에는 어떤 내용이 담겨 있을까? 제1조는 사회적으로 심각한 문제인 과로사 등에 관한 조사연구 등을 정함으로써 과로사 등 방지를 위한 대책을 추진하고, 이를 통해 과로사 등이 없으며 일과 생활을 조화시키고 건강하고 충실하게 계속 일할 수 있는 사회 실현에 기여하는 것을 목적

으로 한다고 정하였다. 그리고 무엇보다 이 법이 과로사와 과로자살에 대해 법적 정의를 내렸다는 의미가 있다. 과로사 등에 대한 연구조사를 시행해 일본 사회의 과로사 실태를 파악하고 과로사 등의 예방을 위해 활용하며, 결과적으로 과로사 등의 예방 중요성을 국민에게 인식시킨다는 점을 강조한다(제3조). 또한, 법 제7조는 과로사 등 방지를 위한 대책을 효과적으로 추진하기 위하여 과로사 등 방지를 위한 대책에 관한 대강을 정하는 것을 정부 의무로 정하고 있다. 이 대강은 후생노동성이 관계행정기관의 장과 협의하고, 과로사 등 유가족, 노사 대표로 구성된 ‘과로사 등 방지대책추진협의회’의 의견을 수렴하여 3년에 한 번 작성하도록 하고 있다. 과로사, 과로자살 예방에 유가족들을 중요한 주체로 참여하게 한다는 것이다. 또한, 조사연구 등, 계발, 상담체계 정비 등, 민간단체의 활동에 대한 지원 등 네가지를 과로사 등 방지 대책으로 삼고 있다. 매년 제6조(정부가 과로사 등 방지를 위해 강제한 시책 상황에 관한 보고서 제출)에 따라 과로사방지백서를 발간하고 있다.

법 제정 10년, 그 후 변화는?

과로사, 과로자살을 줄이는 데는 무엇보다 노동시간 규제가 중요하다. 그러나 일본은 2014년 과로사방지법을 제정했는데도 노동시간 규제 및 노동시간 단축이 즉각 이루어지지 않았다. 2018년 의회에서 마침내 초과노동시간 제한 조항에 처벌을 부과하는

개정안을 통과시켰다. 상한을 1개월에 45시간, 1년에 360시간으로 정하고 위반 시 6개월 이하의 징역과 30만엔 이하의 벌금을 부과한 것이다. 하지만 당시 법 개정은 예외 규정이 많고 초과노동시간 규제에 휴일 노동시간이 포함되지 않는 등의 문제를 안고 있다는 비판을 받았다.¹⁾

그렇지만 일본의 노동시간이 줄어온 것은 사실이다. 매년 OECD에서 발표하는 각국의 1년 노동시간 통계를 보면 2023년 1년 일본 노동자들은 1,611시간 일했다.(한국은 1,872시간) 2009년에는 1년에 1,714시간(한국 2,014시간), 법이 시행되던 해인 2015년에는 1년에 1,719시간(한국은 2,082시간)으로 점차 노동시간이 단축된 것을 알 수 있다.

법 제정 전후로 과로사, 과로자살에 어떤 변화가 있었을까? 2023년 ANROEV(아시아직업환경피해자네트워크)에서 발표한 일본 노동단체 POSSE의 이와하시 마코토는 뇌심혈관계질환 산업재해 신청과 승인을 발표했다. 2014년 산업재해 신청자 수가 763명, 이중 승인된 사례는 277건(승인률 36.30%)이었다. 반면에 법 제정 이후인 2021년에는 753명 신청자 중 승인 사례는 172건(22.84%)으로 오히려 감소했음을 지적했다. 한편 과로, 실적 압박, 직장 내 괴롭힘 같은 업무 스트레스에 시달리다가 스스로 목숨을 끊는 경우인 과로자살. 업무상 정

1) “일본은 시간외근무 월45시간 넘으면 처벌”. 한겨레. 2018.7.15. https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/853310.html

수치 목표	2018년	2019년	2020년
2020년까지 주 60시간 이상 일하는 노동자 비율을 5% 이하로	6.90%	6.40%	5.10%
2020년까지 근무 간 인터벌 제도에 대해 근로자 30인 이상 기업 중 '제도를 모르는 기업의 비율'을 20% 미만으로	26.60%	15.40%	10.70%
2020년까지 근무 간 인터벌 제도에 대해 근로자 30인 이상 기업 중 '제도 도입 기업의 비율'을 10% 이상으로	1.80%	3.70%	4.20%
2020년까지 연차유급휴가 취득률을 70% 이상으로	51.10%	52.40%	56.30%
2022년까지 정신건강 대책에 힘쓰고 있는 기업 비율을 80% 이상으로	59.20%	-	-
2022년까지 고민이나 스트레스 상담처가 있는 기업 비율을 90% 이상으로	73.30%	-	-
2022년까지 스트레스 체크 결과를 활용한 기업 비율을 60% 이상으로	63.70%	-	-

▲ 후생노동성『과로사방지백서』중 수치 목표치와 실적에 대한 결정한 내용(2018). 구로다 겐이치(2021) 글 재인용.

신질환은 법 제정 이후에도 기대와 달리 산업재해 신청 및 승인이 감소하지 않았다. 이런 흐름에 대해 메이지대학의 구로다 겐이치 교수는 법률과 그에 기반한 대책에 있어 기업의 노력이 턱없이 부족하며, 각 기업이 경제 원리를 우선시하며 법 준수는 등한시하고 있다는 점을 지적하고 있다.²⁾

과연 일본 사회와 기업이 과로사, 과로자살을 예방해야 할 문제라고 인식하고 있는지가 과로사, 과로자살 발생을 줄이는 데 무엇보다 중요하다. 그러나 여전히 일본 기업들은 “노동시간을 줄이고 과도한 업무를 지시하지 않는 등의 일이 기업의 책임”임을 받아들이지 않는 것으로 보인다. 기업 내 장시간 노동자 비율 감축은 달성했지만, 연차유급휴가 사용률을 70% 이상으로 정한 목표

는 2020년 56.3%에 불과해 충족하지 못했다. 근무 간 인터벌 제도(근무일 사이 휴식)는 ‘일하는 방식 개혁’ 관련 법에서 노력을 의무화했는데도 4.20% 시행에 그쳤다.³⁾

일본의 과로사방지법 제정 10년에서 배울 것

9월 6일, 7일 일본 교토에서 개최한 과로사방지학회에서는 과로사방지법 제정 10년을 돌아보며, 발제자와 토론자들이 이 법의 한계 및 적용상 문제 등 여러 측면에서 짚었다. 산재 신청 및 인정 건수가 여전히 낮으며 특히 여성노동자의 산재 인정률이 낮다는 것, 그리고 프리랜서, 플랫폼 노동 등 새로운 노동형태에 대한 적용을 배제한다

2) 過労死等防止対策推進法と防止対策大綱の意義と課題. 黒田 兼一 (明治大学名誉教授). 過労死防止学会誌 第2号 (2021年度)

3) 過労死等防止対策推進法と防止対策大綱の意義と課題. 黒田 兼一 (明治大学名誉教授). 過労死防止学会誌 第2号 (2021年度)



▲ 일본 과로사방지학회 특별세션 모습, 출처: 유청희

는 점이 지적되었다. 과로사 노동자의 초과 노동을 포함한 실제 노동시간을 확인할 때 후생노동성이 기업 실적에 영향을 줄 우려 때문에 노동시간 인정에 소극적이라는 정부 문제도 지적되었다. 파워하라 방지법⁴⁾이 2020년부터 시행되고 있지만, 실질적 감독이 이루어지지 않는다는 점 역시 짚었다.

이번 과로사방지학회에서 발제한 과로사 유가족모임의 테라니시 에미코 씨는 “몇 년 걸려 산재 인정을 받고 승소해도 죽은 사람은 돌아오지 않는다”고 말했다. 장시간 노동, 과중한 업무 강도로 인해 가족을 잃은

슬픔을 안고 산재 신청과 소송까지 이어가야 하는 유가족의 고통을 말한 것이다. 결국 과로사, 과로자살을 예방하는 일이 무엇보다 중요하다는 결론에 이를 수밖에 없다.

일본의 과로사방지법 10년, 우리 사회가 배울 점이라면 법 제정만으로 해결되는 일은 없다는 사실이다. 법을 제정할 당시 사회적 지지가 높았음에도 일본에서 과로사가 사라지지 않았기 때문이다. 기업 내 노동자의 노동권을 보장하는 일, 그리고 노동시간을 기업을 위해 유연하게 하는 것이 아니라 노동자 건강권 보장 측면에서 규제하는 조치가 제대로 이루어져야 할 것이다. 

4) 힘(power)과 괴롭힘을 뜻하는 하라스먼트(harassment)를 합친 말로, '같은 직장에서 일하는 사람에 대해 직무상의 지위나 인간관계 등의 직장 내의 우위를 바탕으로, 업무의 적정한 범위를 넘어, 정신적·육체적 고통을 주거나 직장 환경을 악화시키는 행위'를 뜻함

일본 과로사 유가족을 만나다

- 일본 가와사키 중공업(川崎重工業) 중국 파견 엔지니어 과로사 유가족과의 인터뷰

장항미 회원, 과로사 유가족

지난 9월 6일 일본 교토에서 열린 제11회 일본 과로사방지학회 컨퍼런스의 <해외 근무자의 과로사 현황보고와 과제> 세션에서 일본 과로사 유가족 A씨¹⁾를 처음 만났다. 일본 효고현 고베시에서 플로리스트로 일하는 A씨는 2013년 7월 일본 가와사키 중공업에서 중국 파견근무를 갔던 남편(향년 35세)을 과로사살로 잃었다. A씨의 남편은 시멘트 제조 플랜트용 소성로 설계²⁾ 일을 하였다. A씨 기억 속 남편은 성실하고 다정한, 가정적인 사람이었다.

중국 파견 후 이중 고용 환경에서의 업무부담 가중

가와사키 중공업 직원들은 2년마다 순번대로 해외 파견근무를 나가는데 2013년 4

월 A씨 남편의 차례가 되었다. 회사의 발령을 거부하기는 어려웠다. 가족들을 일본에 남겨두고 A씨 홀로 중국으로 건너갔다. 서류상 A씨 남편은 가와사키 중공업에서 휴직 처리되고 중국 현지 시멘트 업체와의 합작법인 CKE 소속으로 파견되었다³⁾. CKE 전체 직원 515명 중 일본에서 파견된 직원은 5명이었다.

중국 업체에 납품한 시멘트 제조 공정설비 중 냉각장치(AQC)의 구조적 결함으로 인해 화재사고가 발생하였고, 세 회사가 논의 끝에 설비 개조 작업 착수에 합의했다. 그러나 개조 부품 설계를 맡은 가와사키 중공업과 부품 제조를 담당하는 CKE 사이에서 이견이 발생하면서 가와사키 중공업 직원이면서 CKE 소속이기도 했던 A씨 남편의

1) 유가족의 요청에 따라 익명으로 표기하였다.

2) 시멘트 제조의 핵심 공정은 소성(燒成)으로, 석회석 등 원료를 고온에서 가열해 클링커(Clinker)를 만드는 과정이다.

3) 일본 가와사키 중공업은 중국 CONCH 시멘트 회사와 합작법인 CKE를 세워서, 장비 설계는 본사(가와사키 중공업)가 담당하고 중국 CONCH에 장비 납품하는 일은 CKE가 맡도록 했다.

업무부담이 가중되었다. 즉, CKE는 가와사키 중공업의 설계안에 결함이 있다면서 A씨 남편에게 CKE 수정안으로 진행하도록 지시하였고, 반대로 가와사키 중공업은 CKE 수정안으로는 설비 유지보수를 할 수 없다는 이유로 원안대로 진행할 것을 지시했다.

게다가 A씨의 남편은 CKE 직원으로 일하면서도 일본 가와사키 중공업에서 원래 담당하던 업무⁴⁾도 해야 했다. 그러나 앞서 언급한 양사의 의견 대립으로 인해 업무부담이 늘면서 A씨 남편의 주 담당 업무가 지연되는 상황까지 이르렀다.

사망 3주 전 가족과의 통화에서 A씨 남편의 우울증 정황이 보였다. A씨는 남편이 해외 파견 이후 매일 영상통화를 하고 메신저나 이메일을 통해서 연락했는데, 이 무렵 남편에게 아이의 모습을 보여줘도 보려 하지 않았다고 한다.

A씨 남편의 근무시간 자체는 길지 않았다. 야근이나 연장근무가 있었지만, 월 40~45시간 정도였다. 하지만 낯선 해외에서 혼자 일을 해야 했던 점, 의견 대립이 있는 두 회사로부터 상충되는 업무지시를 받고 있던 상황, 본래 담당하던 업무에 차질이 빚어지는 일들이 맞물리며 A씨 남편의 업무부담이 과중했음을 짐작할 수 있다.

남편은 일 때문에 죽었다

A씨에게 남편의 사망 소식을 처음 들었던 순간을 물었다. A씨의 이사 후 주소지가 회사에 갱신되지 않아, 시부모님께 먼저 연락이 갔고, 시부모님을 통해 소식을 알게 되었다고 했다. A씨는 당시 너무 놀라 온몸이 벌벌 떨렸고 남편의 죽음을 도무지 납득할 수 없었다. A씨가 남편의 유품을 찾으러 갔을 때 회사는 애도를 표했지만, 시아버지가 따로 찾아가 아들의 죽음에 대해 명확한 설명을 요구하자 회사는 출입을 막았다.

회사는 자살이라고 했지만, A씨는 일 외에 다른 이유는 떠오르지 않았고 중국 공안 조사에서도 일 말고 다른 문제가 없다는 얘기를 듣고 산재라고 생각했다. 의외로 회사는 A씨 남편의 회사 컴퓨터를 A씨에게 선택 빌려주었다. 결정적인 증거였다. 일본 귀국 후 남편 컴퓨터 속 이메일과 자료를 보며 업무 관련 문제가 있었음을 알게 되었다. 남편 사망 후 한 달이 지난 시점이었다.

A씨는 시아버지 지인을 통해 노동 문제 전문 변호사를 소개받아 2015년 2월에 산재 신청을 했고 2016년 3월에 산재 승인을 받았다. 과로사의 업무관련성 입증책임은 온전히 유가족에게 있다. 일본 정부의 지원은 없었지만 A씨의 경우 다행히 남편의 직장 동료들로부터 도움을 받을 수 있었다고 한다.

업무 과중성을 인정하지 않는 법원

A씨는 산재 승인 후, 2022년 5월 고베

4) 탈질(플랜트에서 질소산화물을 제거하는 공정) 외부 판매 업무를 가리킨다.

지방법원에 회사를 상대로 손해배상청구 민사소송을 제기했다. 그러나 지난 1월 법원은 원고의 청구를 기각했다. 인터뷰에 동석한 A씨 측 변호사 야지 카즈야씨에게 산재 승인에도 1심 재판부가 고인의 업무가 과중함을 인정하지 않은 이유를 물었다.

법원은 산재 승인과 관계없이 노동시간이 과로사 인정기준에 부합하는지로 업무의 과중함을 판단하였다. 회사는 실질적인 노동시간 기록을 제출하지 않았고 근무시간 자체는 길지 않아 업무 과중이 인정되지 않았다. 이미 정부 기관(노동기준감독서)을 통해 공식적으로 업무 관련성이 인정되어 산재 승인이 되었음에도 또 다른 정부 기관(법원)에서 이를 인정하지 않는 모순이 발생한 것이다.

A씨 남편은 해외 파견근무 당시 양쪽 회사로부터 업무지시를 받는 이중 고용의 상황에 놓였고 이것이 업무부담을 가중한 사실은 법원에서 고려되지 않았다. A씨는 항소했고 오는 10월 오사카 고등법원에서 1차 변론기일이 예정되어 있다.

일하는 사람 모두를 위한 싸움

재판은 승소를 장담하기 어렵고, 길고 복잡한 절차로 인해 오랜 시간이 걸린다. A씨에게 힘겨운 법정 싸움을 이어가는 이유를 물었다. 다른 누군가가 자신과 같은 슬픔을 겪지 않았으면 하는 마음과 남편이 일 때문에 죽었다는 사실이 인정되기를 바라는 때문이라고 했다.

산재 승인 후에도 회사는 유가족에게 사과 한마디 없었다. A씨는 남편의 업무 메일에서 직원의 건강보다 이익만을 우선시하는 회사의 태도를 보며 분노를 느꼈다고 했다.

“처음에는 단순히 남편의 일이라고만 생각했는데, 탄원서 서명 활동을 하면서 일하는 사람 모두의 일이라는 것을 깨닫게 되었습니다. 과로사는 누구에게나 일어날 수 있습니다. 재판 결과가 어떻든 과정이 중요하다고 생각합니다.”

일본 과로사 방지법 시행 10년, 과로사가 여전히 줄지 않는 이유

여당은 지난 7월 과로사 예방 및 장시간 노동 방지를 위한 특별 법안을 발의했다. 일본에서 2014년부터 시행중인 과로사 등 방지 대책 추진법과 내용이 상당히 유사하다. 법 시행 후 일본의 과로사는 여전히 줄지 않고 있다. A씨와 야지 카즈야 씨는 그 이유가 장시간 노동환경이나 직장 내 강압적인 위계구조가 변하지 않았기 때문이라고 했다. 일본 기업의 약 99%, 고용의 70%를 차지하는 중소기업은 사장의 권한이 막강하고, 사장 개인의 생각에 따라 노동환경이 좌우된다. 회사는 ‘이익을 위해 노동자의 희생은 불가피하다’는 낡은 인식에서 여전히 벗어나지 못하고 있다.

과로사를 줄이려는 일본 정부의 노력이 있는지 물었다. 과로사 등 방지 대책 추진법 제정 당시 일본 여야가 만장일치로 법안을 통과시켰었다. 이후 정부 주도하에 매년 한



▲ 2025.09.06. 이번 학회 <해외 근무자의 과로사 현황 보고와 과제> 세션에서 발표하는 아지 카즈야 변호사. 사진 : 유청희

차례 과로사 심포지엄이 열리고 있지만, 과로사 방지와 관련해서 일본 정부의 우선순위가 높지 않은 것 같다고 했다.

향후 법안을 개정한다면 보완하고 싶은 점을 물었다. A씨는 해외 파견 근무자의 노동안전을 보장하는 내용이 추가되어야 한다고 했다. 해외 파견의 경우 노동시간 관리가 잘되지 않고, A씨 남편처럼 파견 노동자가 현지법인 소속인 경우 일본 노동법이 아닌 현지법이 적용되기 때문이다. 야지 카즈야 변호사는 과로사 발생 시, 회사에 자료 제출을 강제하는 등 노동기준감독서⁵⁾의 조사 권한을 강화하는 것 역시 매우 중요하다고 덧붙였다.

한국 과로사 유가족에게 전하는 말

A씨는 효고현의 과로사 유가족 모임에 참

5) 일본의 산재 조사를 담당하는 정부기관이다. 한국의 경우 근로복지공단이 담당하고 있다.

여하고 있다. 한국의 과로사 유가족들에게 다음과 같은 말을 전했다.

“목소리를 내는 것은 매우 용기가 필요한 일입니다. 하지만 용기를 내 한 걸음 내딛는다면 반드시 도와주시는 분이 나타납니다. 우선 스스로의 몸과 마음을 잘 추스르시길 바랍니다. 그런 다음 자신을 믿고 앞으로 조금씩 나아가면 반드시 길이 열릴 것이라고 믿습니다. 유가족이 목소리를 내기 쉬운 사회가 되기를 바랍니다.”

A씨는 과로사를 막기 위해 법과 제도의 정비뿐만 아니라 사회 전반의 인식 변화가 무엇보다 중요하다고 강조했다. 회사는 직원들이 과로하지 않도록 배려하고, 과로사를 남의 일로 여기지 않으며 생명의 가치는 모두 똑같다고 인식하는 것 말이다. **일터**

* 본 인터뷰는 아시아 과로사 통신에 참여하는 일본 POSSE의 상임활동가 Makoto Iwahashi 씨의 일본어 통역 도움을 받아 진행되었다.



사진으로 보는 세상

노동자가 만든

▲ 9월 21일 오후 2시, 서울지방고용노동청 앞에서 '강제노동철폐! 사업장 변경의 자유 보장! 모든 이주노동자의 노동권 보장!' 2025 민주노총 전국이주노동자대회가 열렸습니다. 광화문 정부청사로의 행진을 마친 후, 한노보연과 한노보연이 함께하고 있는 경기이주평등연대, 우리의 벗한 여러 동지들과 함께 '투쟁'을 외쳤습니다. 사진: 박유리

“우리는 피 땀 눈물로 희망을 짓습니다”

- 『노가다 아닌 노동자로 삽니다』 북콘서트

이은주 마창거제산재추방운동연합 상임활동가

산재추방운동연합(이하 산추련) 활동은 늘 고통받는 노동자 곁에 함께하는 활동입니다. 30여 년 활동해 오면서 고통 속에 있었던 노동자에 대한 기억이 장면, 소리, 향으로 남아 있습니다. 그 심상들은 저에게 ‘어떻게 살 것인가’를 묻습니다. 이번 기록은 양회동 열사의 유서에서 시작되었습니다. 열사의 유서에는 노동조합을 통해 얻는 절절한 행복, 그리고 짓밟힌 자부심이 선명했습니다. 건설노동자의 목소리로 듣는 노동, 삶, 투쟁 기록 활동을 거치며 또 다른 질문들이 쌓여 갑니다.

짓밟힌 자부심, 부정당한 삶

노동자 민중은 윤석열 정부 내내 계엄 상태에서 지내 왔습니다. 건폭몰이 탄압 이전에 화물연대 탄압이 시작되었습니다. 2022년 12월 8일은 화물연대에 2차 업무개시명령이 발효된 날이고, 경찰청의 ‘건설 현장 폭력행위 200일 특별단속’이 시작된 날이기도 합니다. ‘건폭’몰이 혐오정치의 시작은 당시 대통령 윤석열의 말이었습니다. 2023년 2월 21일 국무회의에서 건설현장의 폭력을 ‘건폭’이라 명명한 뒤 경찰청, 국토교통부, 법무부, 고용노동부가 ‘건설 현장 불법·부당행위 근절 대책’을 발표하며 건설노동자에 대한 전 방위적 탄압이 시작되었습니다. 건설노동자 4,829명은 ‘조폭’이 돼 검찰로 넘겨졌습니다. 민주노총 건설노조에 대해 총 22차례의 압수수색이 진행되었고, 2,250여 명의 건설노동자가 소환 조사를 받았으며 42명이 구속되었습니다. 경찰은 1계급 특진을 내걸고 노동자들을 범 죄자로 만들었고 언론은 편향적 보도를 쏟아냈습니다. 윤석열 정부의 혐오정치는 노동자들은 자부심이 짓밟혔고 삶을 부정당했습니다. 그리고 2023년 5월 1일 노동절, 고 양회동 민주노총 건설노조 강원건설지부 3지대장은 춘천지방검찰청 강릉지청 앞에서 윤석열



▲ 2025.05.08. '노가다가 아닌 노동자로 삽니다' 경남북콘서트 사진 : 민주노총경남지역본부

정부의 노조 탄압을 규탄하며 분신했습니다.

목소리를 기록하는 연대

건폭몰이에 철저히 짓밟히고 있는 노동자들과 어떻게 연대해야 할지 고민 끝에, 부산·울산·경남 건설노동자의 탄압 실태를 조사하고 그들의 일상이 어떻게 무너지고 있는지에 대해 경남도민일보와 기획기사를 준비했습니다. 재판을 앞두고 법원 앞에서, 임금체불투쟁 농성장에서, 김해 아파트 건설 현장에서 노동자들을 만났습니다. 인터뷰 동안 울컥하지 않은 날이 없었습니다. 그 후 답답함, 억울함에 울부짖는 노동자의 목소리를 온전하게 전하기 위해 기록 활동을 이어 가게 되었습니다. 건설 현장의 실상을 제대로 전달하기 위해 다양한 직종의 건설노동자의 목소리를 기록하게 되었고, 건설 현장의 소수자인 여성, 이주노동자의 목소리도 담았습니다. 그 결과로 12명의 노동자 구술기록이 담긴 『노가다가 아닌 노동자로 삽니다』라는 책을 지난 5월 발간하게 되었습니다. 이 기록 활동에는 경남과 부산에서 활동하는 인권 활동가, 이주 활동가, 기자를 포함하여 총 9명이 함께했습니다. 그리고 전국건설노조 활동가까지 총 30여 명이 함께한 공동작업의 소중한 결과물입니다.

알아차림과 연결을 꿈꾸는 북토크

양희동 열사 2주기 추모 활동의 일환으로 부산, 서울, 경남에서 북콘서트를, 국회에서도 '윤석열 건폭몰이 건설노동자 명예·피해 회복 토론회'로 북콘서트를 열었습니다. 그리고 광주전남지역 건설노동자의 목소리와 함께 만나는 지역 북콘서트를 이어가고 있습니다.

국회 북콘서트에 함께 했던 '노동자역사 한내'의 양돌규님은 '건폭몰이'라는 것이 마치 재난인 것처럼 느껴졌다고 했습니다. 건설노동자들의 목소리는 나와 주위 가족, 동료, 마

을 사람들이 고통받고, 심지어 죽음에까지 이르는 큰 사태인 재난 속에서도 살아남은 ‘생존자들의 증언록’이라는 말씀이 오래도록 남아 있습니다. 서울 북콘서트에서 소설가 김훈님께서 어느 날 고층아파트 건설현장의 가림막 넘어 1층에 15층까지 일렬로 서서 일하는 노동자들을 보고 ‘인간의 노동은 저런 것’이라는 걸 벼락치듯 깨닫게 되었고, 이 책을 통해 그 가림막 뒤에서 벌어지는 노동 현실을 알게 되었다고 이야기했던 것이 기억에 남습니다. 그 가림막에 덧붙여진 혐오와 낙인의 통치와 탄압이 있었습니다. 혐오 정치의 민낯과 보수 언론이 가리고자 했던 진실이 무엇인지, ‘불법’과 ‘폭력’을 무기 삼아 이익을 얻으려는 사람들이 누구였는지를 노동자의 목소리를 통해 알 수 있습니다.

차별 없는 세상을 향해

노동자들의 목소리를 기록하는 동안 가장 인상 깊었던 것 중 하나는 건설노동자들의 노동조합에 대한 자부심과 애정이었습니다. 38년 건설노동자 인생에 기억에 남는 게 ‘하나는 죽도록 일한 것이고, 하나는 노조를 조직해서 인간답게 살게 된 것’이라는 말씀 한마디에 그 깊은 애정과 자부심의 근원을 이해할 수 있었습니다. 12명의 노동자에게서 반복되는 이야기가 있습니다. 첫 번째, 소처럼 죽을 것만큼 일했다는 것입니다. 두 번째, 임금체불을 경험하지 않은 분이 없었습니다. 세 번째, 일하다 다치고 병들어도 산재로 치료해본 경험이 없었습니다. 그렇게 살아온 노동자들이 노조를 만나 임금체불을 줄이고, 일요일에는 쉬게 되고, 휴게실도 만들고 인간다운 삶을 살게 되었다는 것입니다. 건설노동자들은 단순히 집과 건물을 지은 것이 아니라 피, 땀, 눈물로 삶의 희망을 이어 가고 있습니다. 그들에게 노조 활동은 인간의 존엄성을 지키는 투쟁이었고, 노조는 스스로 인간임을 선언했던 건설노동자의 자부심이었습니다. 이주노동자들도 노조가 그러한 존재가 되기를 희망하고 있습니다.

글을 마무리하는 동안에도 노동자들의 죽음이 이어지고 있습니다. 일하다 죽지 않고, 힘든 일 한다고 천대받지 않으며, 내일을 걱정하지 않아도 되는 건설 현장, 누구도 차별하지 않는 현장이 양회동 열사의 염원이었고 건설노동자들의 바람일 것입니다. 고통 속에서 목소리를 내는 건 치유의 시작이며, 그 목소리를 듣는 건 연대의 시작입니다. 가슴속 응어리처럼 가득 차 있던 언어가 세상 밖으로 나오고 누군가 그 이야기를 읽어줄 때 그 언어는 더 단단해진다는 걸 기록 활동을 통해 배우고 있습니다. 단단해진 언어들이 서로 연결될 때 차별과 혐오의 장벽이 허물어질 것이라 믿습니다. 아직도 제가 살고 있는 주변 아파트 건설 현장에는 ‘불법폭력 근절’이라는 가림막이 남아있습니다. 임금체불, 차별 없는 현장이라는 현수막이 자리하게 될 때까지 두벽두벽 걸어가려 합니다. 

플랫폼 노동의 알고리즘적 착취

류현철 회원, 노동시간센터

이것은 게임이 아니다

타인의 시간과 노동을 지배하는 방식은 가지가지다. 시간급 임금으로 노동자들을 출근부터 퇴근, 잔업까지 꼼짝없이 붙잡아 두는 것은 고전적이다. 도급제 임금, 성과급, 돈내기, 야리끼리처럼 작업 분량이나 성과에 따라 임금을 지급함으로써 노동밀도나 강도를 높이는 것 역시 꽤 오래된 방식이다. 가장 교묘한 방식으로 노동시간을 늘리고 노동밀도까지 높이면서도, 그것을 마치 개인의 자유로운 선택인 양 위장해내는 기술을 배달 플랫폼에서 발견하게 된다.

배달앱은 실버, 퍼플, 골드, 플래티넘, 마스터니 하면서 라이더 등급을 나누어 게임 아이템처럼 배지를 달아주고 차등적으로 보상한다. 폭염이나 기상 여건이 안 좋을 때면 보상이 높아지는 배달 미션 외에도, 주간 미션, 연속 배달 등 달성해야 할 다양한 프로모션이 진행된다. 온라인 게임에서 사용자들을 사로잡기 위해 배치되는 다양한 기술들이 배달 플랫폼에서 발휘되고 있는 것이다. 그러나 PC방에서 벌이는 가상의 공간 속 게임에서는 자신을 대신한 캐릭터나 NPC(Non-player character)가 뛰고 달리다 게임오버가 될 뿐이지만 '게임화'된 플랫폼 노동에서 위험천만한 거리와 도로를 뛰고 달리다 쓰러지고 죽임을 당하는 것은 살아있는 라이더, 노동자들이다.

플랫폼 노동의 게임화?

'게임화(gamification)'라는 용어는 원래 게임이 아닌 분야에 게임의 요소와 기법을 적용하여 사용자의 경험(UX)을 유도하는 것을 말한다. 게임화는 교육 분야 등에서는 참여도와

지속적인 동기를 촉진하는 수단으로 주목받았고 점수(points), 배지(badges), 레벨업(levels) 같은 보상 체계, 진행 상황을 보여주는 실시간 피드백, 시간제한이나 난이도가 다른 도전 과제, 그리고 다른 사람들과의 경쟁을 유발하는 랭킹 시스템 등을 핵심 구성요소로 한다.

그러나 헤어날 수 없는 재미로 유저들이 게임에 몰두하게 만들어 이윤을 창출하던 알고리즘이 깃(Gig)노동 플랫폼에 실리는 순간, 게임화가 아니라 철저하게 흑화된다. 배달 라이더들은 재미가 아닌 생계를 위해, 여가가 아닌 일상 대부분을 노동에 할애하게 된다. 퀘스트 달성을 위한 가상의 모험이 아닌, 몇 만원의 프로모션 달성을 위해 현실 속 위험 천만한 질주를 감행해야 한다.

자기 착취적 일중독?

‘게임화’를 통해서 발휘하는 다양한 노동강도 강화와 통제 기법들은 노동자들의 ‘자기 착취(self-exploitation)’를 조장한다. 플랫폼의 게임화 전략은 단순한 보상 시스템을 넘어, 행동경제학의 원리를 교묘하게 활용하여 라이더들의 노동 행태를 조종한다. 보상이나 인센티브 지급 시기 또는 조건을 예측할 수 없도록 하여 혹시 모를 ‘잭팟’을 놓치게 될까 계속해서 행동을 반복하게 만드는 변동적 강화(Variable Reinforcement)는 도박과 유사한 중독 기제를 만든다. 어쩌면 달을 듯하지만 위험을 감수하지 않고서는 달성하기 어려운 프로모션은 안전 확보와 휴식 시간에 대한 자기 결정권마저 보상과 경쟁 구조에 종속시키고, 노동자들은 잠깐 숨들릴 시간에도 앱을 놓지 못하고 정신적 소진으로 이어지는 비자발적인 ‘일중독’과 ‘자기 착취’로 내몰린다.

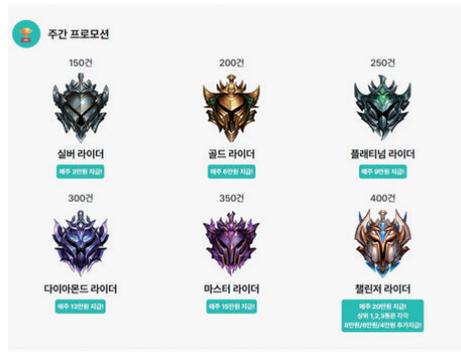
그러나 ‘자기 착취적 일중독’이라는 표현조차도 라이더들이 언제든 쿨을 수락할지 말지 선택할 수 있는 것처럼 보이지만 실제로는 프로모션이 주는 부가적 보상을 놓치면 ‘잭팟’은 커녕 적정 생계비에도 이르지 못하는 구조적 문제를 희석할 수 있다. 플랫폼 기업이 게임화된 알고리즘 뒤에 숨어 노동강도를 높이고 이윤을 극대화하는 방식은 ‘알고리즘적 착취(Algorithmic Exploitation)’라고 호명되고 있다.

지독하게 교묘한 알고리즘적 착취

알고리즘적 착취는 조작(manipulation), 허위성(falsification), 무력감(disempowerment), 의존성(dependency)으로 설명된다.¹⁾ 알고리즘은 보너스, 등급, 연속 배달 미션과 수익성이

1) Jiang, J., Lippert, I., & Alizadeh, A. (2023). Workers' perceived algorithmic exploitation on online labor platforms. In Proceedings of the 44th International Conference on Information Systems (ICIS), Hyderabad.

낮은 운행을 거부하면 불이익을 주거나, 보너스를 미끼로 특정 지역으로 이동하게 하는 방식으로 ‘조작’한다. ‘허위성’은 플랫폼이 일방적으로 제공하는 정보나 데이터의 불투명성을 말한다. 배달료 산정 기준이나 배차 시스템이 공개되지 않으므로 노동자들은 자신의 노력이 어떻게 평가 받고 보상으로 이어지는지 정확히 알 수 없다. 노동자들은 운행 속도, 휴식 시간, 그리고 심지어 안전에 대한 판단까지 알고리즘이 설정한 목표에 종속된다. 이러한 종속은 노동 과정에 대한 통제권과 발언권, 협상 능력을 약화시켜 ‘무력감’을 느끼게 한다. 신규 진입자에게 많은 주문과 높은 보너스를 제공하여 이 직업에 간히게 한 후, 변동적 강화, 간헐적 보상 등으로 다른 형태의 착취에 취약하게 만들면, 결국 노동자는 생계를 위해 플랫폼의 알고리즘에 경제적, 심리적으로 ‘의존’하게 되는 것이다.



▲ 사진 : 배민커넥트

알고리즘을 감독하라

이윤 극대화를 목적으로 게임화된 플랫폼 알고리즘의 뒷에서 노동자들은 일과 여가의 경계가 무너진 채 위험을 무릅쓴 자기 착취적 장시간 노동 속에서 쓰러져 가지만, 플랫폼 기업과 알고리즘은 무소불위다. 알고리즘과 플랫폼 기업을 감독해야 한다. 현행 산업안전보건법상 위험성평가의 대상은 ‘건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업 행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인’으로 되어 있다. 하지만 개념적으로는 재해의 원인이 되는 모든 요인이 평가의 대상이 될 수 있다. 기존 실태조사나 연구를 보더라도 노동을 할당하는 플랫폼 알고리즘이 위험을 감수하는 불안전 행동을 조장하여 사고나 위험을 야기할 수 있다고 문제제기하고 있다. 라이더 개인의 불안전 행동이나 차량 자체의 기계적 위험 요인을 넘어서서, 플랫폼 알고리즘도 위험성 평가 대상이 되어야 한다. 위험 요인으로서의 플랫폼 알고리즘 문제에 대해서는 플랫폼 기업들이 마땅한 책임을 져야 한다²⁾. 플랫폼 산업의 구조적 특성을 감안한다면 위험성 평가 제도가 강조하는 ‘노동자의 참여’는 고용관계를 넘어서는 거버넌스 구축에서부터 실현될 수 있을 것이다. 플랫폼 알고리즘도 위험성 평가의 대상이 되어야 한다! 알고리즘을 감독하라! **알터**

2) 플랫폼 배달 라이더의 위험성 평가 체계 개발 연구(공공운수사회서비스산업노조,라이더유니온, 한국노동안전보건연구소, 일환경건강센터 2024)

3) ‘배달노동자 생명안전·운임안정 필요하다’ 조국혁신당 혁신정책연구원 토론회 자료집(2025.9.5)

당신의 빨간 날은 안녕한가요?

임혜인 회원, 노무사

절기상으로는 8월 7일 입추부터 가을이지만, 진정한 가을은 선선한 바람이 불어올 때 시작되는 듯하다. 이맘때쯤이면 어김없이 추석 연휴가 다가온다. 추석은 한 해를 마무리하고 새해를 준비하는 명절로서, 우리에게 마침표이자 쉼표의 시간이다. 특히 올해는 개천절과 주말이 이어져 5일간의 황금연휴를 맞았다. 직장인들에게는 회사 눈치 보지 않고 온전히 쉴 드문 기회다.

빨간 날, 유급휴일이 되다

우리가 당연하게 여기는 ‘빨간 날’의 유급휴일이 근로기준법상으로 보장된 것은 불과 5년 전이다. 더욱이 기업 규모별로 단계적 도입이 이루어져, 5인 이상 30인 미만 사업장에 재직하는 노동자들에게는 3년 전부터 빨간 날이 유급휴일이 되었다.

법 개정 이전까지 빨간 날은 단지 ‘관공서 공휴일’에 불과했다. 일반 노동자들에게는 회사가 자율적으로 유급휴일을 부여하지 않는 한, 무급휴일이거나 심지어 연차로 대체되는 날이었다. 설령 회사가 휴일을 준다 해도 이는 전적으로 사용자의 재량에 달린 문제였고, 노동자는 어떠한 법적 보호도 받을 수 없었다. 이러한 불평등을 해소하기 위해 2018년 3월 20일 근로기준법이 개정되어, 공무원과 일반 노동자 간의 휴일 격차를 줄이고자 했다.

법의 사각지대: 소정근로일의 함정

그러나 법 개정이 모든 문제를 해결한 것은 아니었다. 일부 사업주들은 법의 허점을 찾아냈다. 바로 근로계약 체결 시 빨간 날을 ‘소정근로일’에서 제외하는 방법이었다.

노동부와 법제처는 다음과 같이 해석한다. 노사 합의로 공휴일을 애초에 근무일에서 제외했다면, 해당일에는 근로의무가 없으므로 임금 지급 의무도 발생하지 않는다는 것이다. 근로기준법 제55조가 빨간 날을 유급휴일로 명시하고 있음에도, 개별 근로계약의 내용에 따라 무급휴일이 될 수 있는 역설적 상황이 만들어진 것이다. 특히, 법제처는 오히려 공휴일이 무급휴일과 겹칠 때도 유급으로 보장한다면 사용자에게 불합리한 추가 부담이 발생한다고 보았다. 하지만 이러한 해석은 애초에 노동자 보호를 위해 만들어진 법의 취지를 정면으로 거스르는 것이라는 비판을 피할 수 없다.

【질의요지】

(생략) 공휴일등이 근무가 없는 날(비번일, 무급휴일 등 근로자의 근로 제공 의무가 없는 날을 의미하며, 이하 같음)과 겹치는 경우에도 사용자는 근로자에게 「근로기준법」 제55조제2항 본문에 따라 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 하는지?(공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에 해당 공휴일등을 유급으로 보장하기로 사용자와 근로자대표가 합의한 바 없고, 취업규칙·단체협약 등 노사간 특약이 없거나 그간의 관행이 인정되지 않는 경우이며, 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 해당하지 않는 경우를 전제함)

【회 답】

이 사안의 경우 사용자는 근로자에게 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않아도 됩니다.

【이 유】

(생략) 근무가 없는 날은 근로자가 근무를 해야 할 의무가 없고, 근무에 따라 발생하는 임금도 없는 날로 보아야 할 것인데, 이 사안과 같이 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우라면 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않더라도 근로자의 휴식권이 침해되거나 임금의 손실이 발생한다고 보기는 어렵고, 오히려 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에도 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고 본다면 근로자의 휴식권 보장과는 무관하게 사용자의 추가적인 임금 부담만 발생하는 불합리한 결과가 발생할 수 있는바, 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장할 필요가 없다고 보는 것이 타당합니다. (이하 생략)

회시번호 : 법제처 22-0145, 회시일자 : 2022-06-02

취약계층 노동자들의 현실

이러한 법적 해석은 정규직 월급제 노동자들에게는 큰 영향이 없지만, 일용직, 요양보호사, 장애인활동지원사 등 불안정한 고용 형태의 노동자들에게는 직격탄이 되었다. 이들

은 대부분 시급제나 일급제로 임금을 받기 때문에, 공휴일이 무급으로 처리되면 그만큼 월 소득이 감소하게 된다.

특히 재가요양보호사의 경우가 대표적이다. 근로기준법 개정 직후, 많은 재가요양기관들이 근로계약서에 “공휴일을 소정근로일에서 제외” 또는 “공휴일을 비번일로 지정”하는 조항을 삽입했다. 결과적으로 이들은 공휴일이 많은 달에는 오히려 임금이 감소하는 모순적 상황에 직면하게 되었다. 문제는 이들이 대부분 최저임금 수준의 저임금 노동자라는 점이다. 한 달 임금이 200만 원도 채 되지 않는 상황에서 공휴일로 인한 임금 감소는 생계에 직접적인 타격이 된다. 법이 보호하고자 했던 취약계층이 오히려 법의 사각지대에 놓이는 아이러니한 상황이 벌어진 것이다.

돌봄 공백이라는 또 다른 문제

특히, 재가요양보호사의 ‘공휴일의 무급휴일화’ 문제는 단순히 노동조건 악화에 그치지 않는다. 요양보호사가 출근하지 않는 공휴일에는 필연적으로 돌봄 공백이 발생한다. 혼자서는 일상생활이 어려운 노인들이 며칠씩 방치되는 상황이 발생하는 것이다.

가족의 도움을 받을 수 있는 이용자는 그나마 다행이지만, 독거노인이나 가족 관계가 단절된 이용자들은 이번 추석 같은 긴 연휴 동안 아무런 도움 없이 지내야 한다. 식사 준비, 약 복용, 위생 관리 등 기본적인 일상생활조차 제대로 이루어지지 않을 위험이 크다. 이는 개인의 노동권 문제를 넘어 사회적 돌봄 체계의 한계를 드러내는 심각한 문제다. 정부의 장기요양보험 수가 체계도 이러한 현실을 제대로 반영하지 못하고 있어 구조적 개선이 시급한 상황이다.

모두에게 안녕한 공휴일을 위해

빨간 날의 유급휴일 법제화는 분명 진일보한 변화였다. 그러나 법의 취지와 현실 사이에는 여전히 간극이 존재한다. 모든 노동자가 공평하게 휴식권을 보장받고, 취약계층의 돌봄 공백이 발생하지 않도록 제도적 보완이 시급하다.

무엇보다 소정근로일 제외 조항을 악용한 탈법적 관행을 막을 수 있는 구체적인 법적 장치가 필요하다. 또한 돌봄 노동자들의 공휴일 근무에 대한 적절한 보상 체계를 마련하고 필수 돌봄 서비스가 중단되지 않도록 하는 사회적 안전망도 구축되어야 한다. 진정한 의미에서 ‘모두의 빨간 날’이 되기 위한 사회적 논의와 제도 개선이 필요한 시점이다. 

한국 과로사 실태와 산재승인 과정의 구조적 문제점¹⁾

장항미 회원

한국의 과로사, 과로자살 사례

사례1) 36세 여성, 인터넷강의 회사 에스티유니타스 웹디자이너로 재직 중 과로와 상사의 직장 괴롭힘으로 우울증 악화, 2018년 1월 자살, 사망 1개월 전 노동지청에 근로감독청원 했으나 조치 없었음, 2018년 4월 유족과 대책위의 회사 고발, 언론보도 후에야 특별근로감독 실시, 2018년 7월 회사대표 공개사과 및 재발방지책 발표 이후 검찰 기소유예 처분, 2019년 10월 과로자살 산재 인정

사례2) 27세 남성, 쿠팡 물류센터 야간 근무, 2020년 10월 퇴근 후 급성 심근경색으로 사망, 사망 전 주 평균 58~62시간 근무, 2021년 2월 과로사 산재 인정, 2023년 3월 회사 상대로 유족 민사소송 제기, 회사는 고인의 체중 급감이 과로가 아닌 다이어트 때문이라 주장, 2024년 5월과 8월 쿠팡에서 연이어 2건의 과로사 발생, 2025년 1월 국회 청문회 직전 회사, 사과 없이 유족과 합의

위 사례에서 과로의 주요 원인으로 ‘포괄임금제의 남용’과 ‘법적 규제가 없는 야간노동’을 꼽을 수 있다. 포괄임금제는 근로시간을 산정하기 어려운 경우 기본임금에 법정 제 수당을 포함해 지급하는 임금제로 대법원 판례로 인정되는 방식이다. 하지만 많은 기업에서 인건비 절감 수단으로 포괄임금제를 악용하고 있다.²⁾ 야간노동은 오후 10시부터 오전 6시까지

1) 이 글은 지난 9월7일 일본 교토에서 열린 제11회 일본 과로사방지학회 컨퍼런스의 <과로사와 유족의 권리행사-일본, 한국, 대만, 인도네시아의 비교연구> 세션 중 한국 발표 내용을 정리한 것이다.

2) 2019년 조사에 따르면, 대기업의 58%가 포괄임금제를 적용하고 있고 대상 직군의 대다수는 일반 사무직인 것으로 나타났다.

지 근무로, 한국은 야간노동 제한 규정이 없다. 물류, 배송 산업 중심으로 야간노동이 점차 확대되고 있으며, 최근 주야 교대제를 고정 야간노동으로 대체하는 사례가 많아지고 있다.

한국의 과로사, 과로자살 인정 기준 및 현황

한국은 과로사의 법적 정의가 없고 국가의 공식 통계도 없다. 다만 업무상 질병 중 뇌심질환이 주로 과로사와 관련 있어, 고용노동부 고시로 과로사 인정기준을 두고 있다. 과로사는 보통 사망 전 3개월 주 평균 근로시간이 52~60시간을 초과한 경우 업무관련성이 높다고 보고 있다. 산재법상 원칙적으로 자살은 업무상 재해로 인정되지 않지만, 업무상 사유로 발생한 정신이상 상태에서 한 자해행위로 사망한 경우 업무상 재해에 해당한다고 규정하고 있다.

2015년~2022년 기간 근로복지공단의 뇌심질환 사망 건의 산재보상 평균 승인율은 36%로 낮다. 같은 기간 산재 사고, 업무상 질병의 승인율과 비교해 보면 사고는 평균 96%로 매우 높고, 질병도 평균 57%로 뇌심질환 사망 건보다 약 1.5배 높다. 2018년~2022년 경찰청 통계에서 업무 관련 자살 건수는 연평균 495건이지만, 실제 산재보상 신청 건수는 약 5분의 1에 불과하다.³⁾

과로사는 다른 산재와 달리 사망 당시 업무관련성이 명확하지 않기 때문에 유족은 사후 입증책임을 떠안는다. 하지만 이를 입증하기는 매우 어렵다. 가해회사는 모든 증거를 손에 쥔 채 은폐, 조작하거나 허위 주장을 펴기도 한다. 근로복지공단의 재해조사에 비협조하거나 방해해도 이를 막을 수 없다. 2023년 과로자살의 경우 산재신청접수까지 1년 넘게 걸린 것으로 나타났다.⁴⁾

법을 위반하며 직원들을 죽음으로 내모는 회사, 소극적으로 방관하는 정부기관, 가해기업에 면죄부를 주는 사법기관이 합작한 문제적 사회 구조에서 과로사와 과로자살의 비극이 발생하고 있다. 이것은 사회적 타살이다. 과로사 유족들은 단지 보험금 때문에 산재 인정을 받으려는 것이 아니다. 산재인정 여부가 고인의 명예와 정의 회복에 중요한 문제이기 때문이다. 유족들은 대중에게 과로 문제의 심각성을 알리고, 잘못된 사회 인식을 바꾸기 위해 노력하고 있다. 또한 같은 비극이 반복되지 않기를 바라며 재발방지대책 마련과 제도 개선을 촉구하고 있다. 

3) 2022년 기준 경찰청 통계에는 404건의 업무상 자살이 있었지만 그 중에서 147건이 산재보상을 신청하였고 이중 전체 - 공무원과 사립학교 교직원 자살 산재 포함 - 과로자살 승인 건수는 72건으로 약 18%에 불과하다. (출처: 2022년 산재 자살 현황 국회 토론회 자료집, p.20)

4) 2023년 자살 산재의 신청 전 기간은 평균 419.9일이었으며, 신청 후 처리기간은 141.4일이었다. (출처: 2025년 산재 자살 판정 현황과 개선 방안 토론회 자료집, p.22)

“사람과 책을 연결하는 일, 그게 사서의 역할이에요.”

- 학교도서관 교육공무직 사서 서정은님 인터뷰

임용현 상임활동가

사서 노동자에게 책은 가장 중요한 업무 수단이
자 근골격계 부담 요인이다. 책상 위에 활짝 펼
쳐놓고 볼 땐 깜빡 잊다가도, 가방 속에 집어넣
고 나면 비로소 책 한 권의 무게를 실감한다. 매
일 학교 도서관에서 서가에 꽂혀 있는 수만 권의
책들을 제자리에 배열하고 파본을 찾아내 보수하
거나 교체하는 일, 하루에도 수백 번씩 해야 하는
이 작업(서가 정리)은 사서가 하는 여러 업무 중
일부에 불과하다. 학교도서관 사서가 하는 일에
대해 우리는 얼마나 알고 있을까? 궁금증을 풀기
위해 경기도 양평의 한 초등학교에서 교육공무직
(무기계약직) 사서로 일하는 서정은님을 만났다.
인터뷰는 지난 9월 11일, 경기도 수원시에 있는
전국교육공무직본부 경기지부 사무실에서 진행
했다.

사서가 별일 아니라는 이들에게

“넌 책을 좋아하니 도서관 사서 일이 딱 알

맞겠다.”

학창시절 책을 유난히도 좋아했던 서정은님
은 어머니의 이 한마디가 본인의 진로 선택
에 결정적이었다고 말했다. 정은님은 원래
문예창작학과 진학을 꿈꾸는 작가 지망생이
었다. 하지만 어머니의 조언에 힘입어(!) 문
헌정보학과로 이내 방향을 틀었다. 때마침
정은님이 대학 졸업을 앞두고 학교도서관이
전국적으로 활성화되기 시작했다. 도서관이
라는 이름만 붙었지 그동안 입시 공부를 위
한 자습실로 운영되다시피 한 학교도서관이
살아나자, 정은님은 또래 친구들보다 비교적
수월하게 취업 문턱을 넘을 수 있었다.

“저는 아이들을 안 좋아하는 줄 알았어요.
우연찮게 이 직업을 선택했는데, 일을 하면
서 제가 아이들을 너무 좋아한단 걸 느끼게
돼서 ‘어쩜 이렇게 나랑 잘 맞지?’ 스스로
감탄할 정도였어요.”

평소 좋아하던 일을 직업으로 삼게 된 것만으로도 크나큰 행운이라고 그는 여겼다. 온종일 책더미와 씨름하며 때로는 아이들과 부대끼며 지낼 것만 같은 학교 사서의 실제 생활이 궁금했다.

“보통 아침 8시 반에 하루 일과를 시작해서 오후 4시 반이면 업무를 마치는데요. 점심 시간에도 저희는 업무를 잠시도 멈출 수 없어요. 학생들 점심 먹기 전에 끼니를 후다닥 해치우고 다시 복귀하면 점심시간을 활용해서 독서프로그램을 진행하거나 주로 이때 많이 이뤄지는 반납 대출도 처리해야 하거든요. 8시간 꼬박 눈코 뜰 새 없이 바쁘게 지내고 있습니다.”

디테일이 드러나지 않을 때 세상 사람들의 편견은 쉽게 움튼다. 사서 일도 마찬가지다. 실제로 꽤 많은 사람이 사서 업무를 ‘앉아서 하는 편한 일’이라고 오해한다. 세간의 통념과는 달리 학교도서관 사서는 단순히 책을 빌려주는 일만 하는 게 아니다. 책과 사람이 머무는 공간 정도로 도서관의 역할을 한정한다면 사서의 일을 납작하게 이해할 뿐이라고 정은님은 말했다.

“학교도서관의 가장 큰 기능은 ‘교수학습지원센터’로서의 역할이에요. 예전에는 그냥 취미 공간 정도로 인식돼왔던 게 사실이죠. 그리고 ‘방과 후 돌봄교실’ 이렇게만 보고 계신 분들이 많은데, 법률¹⁾로도 학교도서관

은 ‘교원과 학생의 교수 및 학습 활동을 지원하는 시설’이라고 규정하고 있어요. 그래서 그 취지에 맞게 교과 선생님들이 원하는 자료를 제공하려 노력하고 있고, 교과학습이나 특별학습(계기교육), 학교 행사 등 다양한 교육활동과 연계한 독서교육 프로그램도 기획하고 지원하고 있어요.”

이처럼 학교도서관 본연의 목적과 기능은 단지 장서를 쌓아두는 데 그치지 않는다. 정은님은 학생들이 교과 관련 지식을 습득하는 것뿐 아니라, 학교도서관을 통해 새로운 배움과 공동체 활동의 즐거움을 만끽할 수 있길 바란다고 했다.

“꼭 책을 읽어야 하는 공간이 아니라 그냥 편안하고 친숙한 곳이었으면 좋겠어요. 삶에 자연스럽게 녹아들도록 말이에요. 그래서 저는 아이들이 소파에 앉아서 좋아하는 책을 친구들과 같이 키득거리며 본다거나, 책갈피 만들거나 필사 체험처럼 아이들이 뭔가 사 부작거리며 함께할 수 있는 체험공간도 학교도서관을 구성하는 중요한 코너라고 생각해요.”

‘모두의 평등한 독서교육’ 갈 길 멀다

학교도서관을 또 다른 학습과 체험의 장으로 인식하지 않는다면 그곳에서 일하는 사람의 전문성과 책임감도 가볍게 치부되기

생의 교수, 학습 활동을 지원함을 주된 목적으로 하는 도서관, 『학교도서관진흥법 제 2조 2항』 학교도서관이란 학교에서 학생과 교원의 교수, 학습 활동을 지원함을 주된 목적으로 하는 도서실이나 도서관을 말한다.라고 규정하고 있다.

1) 학교도서관은 『초·중등교육법』 제2조에 따른 고등학교 이하의 각급 학교에서 교사와 학생, 직원에게 도서관 서비스를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 도서관, 『도서관 및 독서진흥법』 고등학교 이하의 각급 학교에서 교원과 학

마련이다. 이 같은 태도는 사람들의 잘못된 사고방식을 타하기 전에 교육기관 스스로 만들어 온 것이기도 하다. 현행 학교도서관진흥법 제12조와 시행령은 학교도서관 한 곳당 한 명 이상의 전문인력(사서교사 또는 사서)을 두도록 하고 있다. 그런데 교육통계서비스가 제공하는 학교도서관 현황자료를 보면, 올해 3월 기준 전국 국공립학교 및 특수학교 1만294곳 중 사서교사(정규교원 및 기간제 포함)가 배치된 곳은 1660곳(16.1%)에 그쳤다. 교원 신분이 아닌 교육공무직 사서 2854명(27.7%)를 포함해도 도서관 전담 인력이 있는 학교는 43.8%에 불과한 실정이다. ‘학교 어디서나, 학생 누구나’ 평등한 독서교육의 기회 보장은 갈 길이 멀어 보였다.

“‘문해력 교육, 미디어 리터러시 교육이 중요하다’고 매번 이야기하면서도 보여주기식 사업이나 소수 엘리트 교육에만 치중하고 있는 교육부와 각 교육청의 시스템이 굉장히 문제라고 봐요. 도서관만 그럴싸하게 만들어놓으면 뭐 하나요. 내실 있게 운영할 전담인력은 정작 너무 부족하잖아요.”

이제껏 교육당국이 학교도서관 인프라 확충에는 아낌없이 투자했지만, 그 시설을 운영·관리하는 사람에 대한 투자엔 소극적이었다는 말이다. 그 결과 2018년 2월 학교도서관의 설치를 의무화하는 학교도서관진흥법 개정 이후 전국 학교도서관 설치율은 99%에 달했지만, 서비스의 질을 좌우하는 전담 인력 배치는 여전히 40%대를 벗어나지 못하

고 있다. 비수도권 지역에서는 배치 기준을 맞추지 못하는 학교 비중이 훨씬 높았다. 그런데도 교육당국은 땀질식 처방으로 일관하고 있다.

“결국 교육당국의 재정 지원이 턱없이 부족하다 보니 전담인력 배정도 몇 년째 제자리 걸음인 거예요. 전남 같은 곳은 도내 학교도서관을 돌아다니면서 최소한의 도서관 업무만 수행하는 순회사서까지 두고 있어요. 현재 스물아홉 분의 순회사서들이 교육지원청에 소속돼서 도내 482개 학교를 돌아다니셔야 해요. 어떨 땐 도서지역에 있는 학교에 방문했다가 파도 너울이 심해지면 육지로 못 나오기도 한대요. 그럼 다음 날 다른 학교를 가지 못하는 상황도 생길 수밖에 없죠. 또 한 달에 한 번도 못 가는 학교가 많다 보니 일반 교사의 업무과중 문제까지 덩달아 생기고요.”

도서관은 ‘위험 제로 시대’가 아니다

교육당국의 무관심과 무책임한 태도는 사서노동자의 낮은 처우로 이어졌다. 학교도서관 사서의 노동건강권 침해 또한 결코 간과할 수 없는 사안이다. 여기서도 “세상에 많고 많은 게 굶은일인데, 사서 일이 험해 봤자 또 얼마나 험하겠어?”라는 반응이 여지없이 따라붙는다. 사서 일을 하다 종이에 손이 베인단든지, 팔다리에 멍이 드는 건 예삿일이라며 정은님은 이렇게 말했다.

“어느 날엔 신간도서를 검수하다가 날이 바짝 선 종이에 손을 베기도 하고, 서가 정리



▲ 2025.09.11. 서정은님은 차별 없는 학교 만들기예 교육노동자로서 큰 책임감을 느낀다고 말한다. 사진 : 임용현

를 하느라 정신없을 땐 책을 떨어트려 발등을 찍힌다든지 제 몸을 상하게 하는 일도 흔해요. 또 반납 대출이 저희 주 업무라서 컴퓨터나 바코드 입력 작업을 하루에도 수백 번씩 하게 되거든요. 그러다 보니 손목터널 증후군이라든지 손가락 관절염 같은 질환을 앓는 사서 선생님들이 제 주변에도 많아요.”

서가 위에 내려앉은 먼지부터 책 틈새에 낀 먼지까지, 도서관 구석구석 숨어있는 먼지도 사서에겐 고역이다.

“서가 위도 그렇고 책 자체도 먼지량이 어마어마해요. 틈날 때마다 미니 청소기로 흡입을 한다손쳐도 완벽한 제거란 거의 불가능하죠. 그래서 호흡기질환은 물론이고, 백내장, 녹내장 같은 각종 안질환에 걸린 사서분들도 많이 봤어요.”

이 밖에도 이용자와 관리자, 학부모, 봉사하는 분들, 모두와 함께 일해야 하는 직업이기에 감정노동의 무게 역시 버겁다. 흔히 도서관의 3대 요소로 ‘책, 건물, 사람’을 꼽는다. 제아무리 최고의 시설과 방대한 장서를 자랑하는 도서관이라 해도, 사람의 자리를 제대로 갖추지 않는다면 좋은 도서관이라 보기 힘들 것이다. “함께 살아가는 감각을 기르기 위해 학교도서관에서 끊임없이 질문하고 고민을 나누며 해답을 찾아 나가는 과정”이 꼭 필요하다는 교육공무직 사서 서정은님의 이야기는 ‘사람의 소중함’을 다시금 일깨워준다. **앞터**

KT 구조조정 후 10달 동안 6명이 죽었다

- 김미영 공공운수노조 KT새노조 지부장 인터뷰

손가영 선전위원

24년 11월 명예퇴직 일주일 후 60대 직원
돌연사
25년 1월 토탈영업TF(부서명) 소속 40대
직원 자살
25년 5월 토탈영업TF 소속 40대 직원 자살
25년 6월 KT넷코어(자회사) 전출된 40대
직원 자살
25년 7월 토탈영업TF 50대 직원 돌연사
25년 8월 KT넷코어 전출된 50대 노동자
돌연사

지난 10개월간 KT에서 6명의 노동자가 죽었다. 질병에 걸리거나 사고로 인한 사망이 아니라, 모두 갑작스러운 돌연사나 자살이었다. 저마다 처한 환경은 달랐지만, 한 가지 사실은 같았다. 지난해 10월 단행된 구조조정 대상 직원들이었다.

“죽음의 KT.” 지난 9월 17일 <일터>와

만난 김미영 KT새노조 지부장이 말했다. 그러면서 “대체 어떤 회사에서 사람이 이렇게 죽느냐”며 “지난해부터 시작된 구조조정 없이 설명할 수 없는 문제다. 회사의 책임이다”라고 말했다. 그동안 KT에선 무슨 일이 있었던 걸까. 김미영 지부장에게 지난 1년 동안 벌어진 이야기를 들었다.

협박, 모욕... “가만히 안 놔둔다”

KT는 지난해 10월 대규모 구조조정을 단행했다. 전체 대상자는 5750명, 대부분 기술직 직원이었다. 이 중 4820명을 새로 만들 자회사로 전출시키려 했다. 임금 등 처우가 모회사 KT의 70% 정도로 줄어드는 자리였다. 회사는 ‘AI 기술 대응 등 조직 혁신을 위해 필요하다’고 강변했고, 직원들은 ‘자연퇴직자도 많고 적자 회사도 아닌데, 이유가 없다’며 반발했다.

최종적으로 KT는 2800여 명을 희망직으로 내보냈고 1723명을 자회사로 옮겼다. 끝까지 거부한 2600여 명은 KT에 남았다. 이들은 '토탈영업TF'란 부서로 전원 일괄 배치됐다. 짧게는 수년, 길게는 십수 년 넘게 기술직에 있었던 이들에게 영업을 맡겼다.

김 지부장은 “구조조정이 발표된 때부터 괴롭힘은 본격적으로 시작됐다”고 말했다. 자발적으로 자회사 진출에 동의하는 직원 수가 적자, 관리자가 협박과 모욕을 하기 시작했다. 안창용 부사장은 “(잔류하면) 시간이 지날수록 굉장한 모멸감과 자괴감을 느낄 것이고, 굉장히 힘들다”라고 말했다. “어차피 사람 사는 세상인데 못 버티겠느냐? 스트레스 때문에 아마 쉽지 않을 것”이라면서 외곽으로 전근을 보낼 것이란 압박도 가했다.

최시환 전무는 대구 지역 직원들이 모인 설명회에서 “회사가 이렇게 방향을 잡고 하는데 안 하는 건, 군대로 보면 고문관·꼴통이 되는 것”이라고 겁박했다. 그러면서 “대구에서만 평생 일해 온 우물 안 개구리들처럼 이 상황이 지금 어떤 건지를 인지 못하는 것 같다”며 “(잔류 직원을) 가만히 놔둘 거란 생각도 오산”이라고 말했다.

기술직 2600여 명 영업부 일괄 전환 “모멸감”

구조조정 과정은 대상 직원들에게 모멸감을 남겼다. 그러나 더 큰 모멸감이 기다리고 있었다. 2600여 명 전원이 배치된 토탈영업 TF 부서의 일이다. 김 지부장은 “적절한 인

력 재배치를 할 수 있었음에도 단 1명도 빠짐없이 신생 영업 부서로 몰아넣었다”며 “회사는 우리를 ‘사업합리화 대상’이라고도 불렀다”고 했다.

“평생 영업 한번 안 해 본 이들”이 영업을 뛰었다. 김 지부장은 “그야말로 맨땅에 헤딩이었고, 그 자체로 자괴감을 느낀 이들이 많았다”며 “그런데 이에 더해 자택에서 70km 떨어진 원거리로 발령을 내거나, ‘정상’ 영업 직원들과는 다른 조건을 부여했다”고 밝혔다. 법인카드를 주지 않는다거나, 백령도 같은 영업이 어려운 지역으로 발령을 내려 하거나, 과거 비효율적이라며 없던 ‘직접영업’을 이들에게 부여하는 식이었다.

KT의 영업방식은 대리점을 관리하는 ‘간접영업’으로 상당 부분 전환됐는데, 이들은 소비자, 기업, 기관, 심지어 로봇을 팔 식당까지 직접 뚫어야 했다. 법인카드가 없으니 자기 사비를 들여 영업 대상들에게 식사와 술을 사야 했다. 기존 영업부서는 상품별, 고객별로 판매 상품이 세분돼 있으나, KT는 이들에게 ‘KT의 모든 상품’을 판매하라고 지시했다.

스스로 목숨을 끊은 직원 3명은 나이가 젊었다. 각각 39살, 41살, 43살이었다. 김 지부장은 “이리 젊은 직원들이 왜 삶을 포기할 수밖에 없게 됐는지를 물어야 한다”며 “사람은 희망이 있으면 산다. 그러나 직장은 희망을 꺾는 곳이었다”고 말했다. 그는 “희망이 있는 일터였다면, 죽음을 이리 선택하지 않을 수 있다”고 안타까워했다.

정책연구소 이음이 지난 5월 30일부터 6월 4일까지 토탈영업TF 302명을 대상으로 긴급 정신건강 실태를 조사한 결과, 응답자의 94.4%가 고용불안을 느끼고 있고 이중 74.5%가 ‘매우 불안하다’고 답했다. 우울증을 경험한 비율은 62.7%에 달했고 불안장애를 겪은 비율도 88.1%로 분석됐다. 응답자의 43.7%가 수면장애를 겪었다고 답했다.

김 지부장은 그럼에도 바뀌지 않는 회사의 태도에 “환멸이 난다”고도 말했다. 지난 8월 6번째로 발생한 사망에 노동조합(1노조)이 조사에 나섰다, 조사 석상엔 회사 간부들이 있었다는 것이다. 김 지부장은 “토탈영업TF 직원들을 앉혀 놓고 ‘무슨 문제가 있었느냐’고 묻는데, 맨 뒷자리에 노무팀 직원, 회사 관리자, 지사장 이렇게 쪽 앉아 있었다”고 밝혔다.

김 지부장은 “이런 상황을 다 알면서도 제대로 대처하지 않는 정부”를 향해서도 분노를 쏟아냈다. 그는 “조사에 회사 간부가 동석한 사실을 듣고 너무 화가 나서, 국회 등을 통해 ‘정부가 제대로 조사해 달라’며 고용노동부와 과학기술정보통신부에 줄기차게 요구했다”며 “그런데 조사를 어떻게 한 줄 아느냐? 전무, 지사장 등 회사 측 인사 5명, 과기정통부 무슨 과장, 무슨 과장 해서 5명, 이리 같이 만나서 면담한 게 전부”라고 말했다.

20년 전 ‘죽음의 KT’가 반복되고 있다

KT에서 직원들의 연쇄 사망이 발생한 건

이번이 두 번째다. 2006~2012년 사이 재직 중 사망자는 최소 150명에 달했다. 명예퇴직자 사망 사례까지 합하면 총 250명이 넘었다. 이 중 18명이 자살했고, 70명이 돌연사했다. 백혈병 등 각종 암으로 사망한 이는 102명이다. KT세노조는 당시 이 배경으로 2002년 강행된 민영화와 2006년부터 시작한 ‘CP비밀퇴출프로그램’을 지목했다.

CP비밀퇴출프로그램은 명예퇴직거부자, 직위미부여자, 해사행위자 등을 ‘C Player’라는 부실인력으로 지목해 이들을 해고하는 계획이었다. 2015년 대법원이 불법성을 확인한 인사관리다. 표적 직원에게 단독업무를 주고 성과가 부진할 시 징계를 누적해 파면하는 계획이었다. 당시는 1995년부터 시작된 노조 탄압과 2002년 민영화를 거치면서, 노조가 해체되다시피 해 제 기능을 못 할 때였다.

KT는 2003년 명예퇴직 거부자 480여 명을 ‘상품판매전담팀’에 몰아넣었다. 책상과 컴퓨터도 지급하지 않았다. 이들을 겨냥한 직장 내 따돌림, 감시, 미행 등의 문제가 사회에 알려지며 비판이 거세지자, 상품판매전담팀은 2004년에 해체됐다. “그때의 상품판매팀이 20년 후 ‘토탈영업TF’로 다시 등장했다”고 김 지부장은 말했다.

김 지부장은 “노동자의 자존감과 스스로 느끼는 노동의 가치의 문제가 무너지면서 이런 비극이 이어지는 게 아닐까”라며 “잔류한 직원들은 ‘무능한 사람이 됐지만, 내가 선택했으니 내가 견뎌야 된다’는 자책을 안고 살고 있다”고 지적했다. 그는 “정말 이대



▲ 2025.09.17. KT새노조 김미영 지부장. 사진 : 손가영

로는 안 된다”며 “죽음의 행렬을 막기 위해 KT 내부의 문제들을 계속 공론화해 갈 것”이라고 말했다.

지난 1월 스스로 생을 마감한 고 정아무개 씨의 유서를 남겼다. 유서 전문을 싣는다.

“너무 힘들다. 열심히 일했을 뿐인데... 무슨 잘못을 했길래 죄인이 되어 하는가. 처음 회사에 입사했을 때 고시에 합격한 거 같은 느낌이였다. 회사를 위해 최선을 다해 열심히 살아왔다. 그 결과가 출근도 하지 못하는 사람이 돼 버렸다. 누가 내가 바친 청춘을 책임져 줄 것인가. 이런 말도 안되는 교

육 받으면서 자괴감이 든다. 회사의 방향을 그렇다고 회사를 위해 일해 온, 열심히 살아 온 사람을 이런 식으로 대하면 안 된다. 내가 언제 이런 방향의... 내가 이런 취급을... 난 한 번도 내 삶의 터전에 소홀히 한 적 없다. 이런 결정을... 내 의지와 관계없이 내몰려야 했던... 난 인정할 수 없다. 내 삶이 헛되지 않았기를 바란다.” **알터**

옛날 옛적에...가자에서는

- 『팔레스타인 시선집』(2025, 접촉면)을 읽고

박기형 선전위원장

내가 죽어야 한다면
너는 살아서
내 이야기를 전해
(...)
내가 죽어야 한다면
희망을 낳기를
이야기로 남기를

- 리파트 알라리르(Refaat Alareer),
“내가 죽어야 한다면”(번역 류송).

2023년 10월 7일 이후, 2년여가 흘렀다. 역사는 이 기간을 어떻게 기록할까? 아니, 우리는 어떻게 기억할까? 1945년 1월 27일. 폴란드에 위치한 아우슈비츠 수용소가 소련군에 의해 해방된 날이다. 1945년 8월 6일. 미군이 히로시마에 원자폭탄을 투하했다. 오카 마리는 『기억·서사』(김병구 옮김, 고유서가, 2024) 서문에서 아우슈비츠와 히로시마처럼 지명(地名)이 ‘홀로코스트’, ‘핵전쟁’과 같은 사건 그 자체의 메타포로 이야기되는 것은 단순히 그 지점을 다른 몇몇 지점과 구별하여 그 장소를 확정하는 용어와

는 다르다고 지적한다. 이제 그 지명들은 고유한 의미를 담은 사건을 말하는 가장 짧지만 강렬한 서사가 되었다. 오카 마리는 묻는다. ‘사브라’와 ‘샤틸라’도 그러한가. 1982년 이스라엘군의 레바논 침공 당시, 이스라엘 정부의 지원을 받은 레바논 기독교 민병대가 팔레스타인 난민 캠프를 급습하여 난민들을 학살하였다. 하지만 서구 사람들, 그리고 그 자장에 있는 우리는 그저 그곳을 지명으로부터 받아들인다. 이제 우리는 묻는다. ‘가자’도 그러한가. ‘가자’는 21세기 홀로코스트를 기억하는 가장 짧지만 강렬한 서사가 될 수 있을까.

네타냐후의 이스라엘 정부는 마침내 가자시티를 포위하고, 가자의 팔레스타인 사람들을 극한의 기아로 내몰고 있다. 이는 여느 식민주의와 다르다. 식민주의의 여러 갈래 중 하나로 ‘정착민 식민주의(settler colonialism)’가 있다. 정착민 식민주의는 오늘날 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등의 지역들에서 자행되었다. 정착민 식민주의



▲ 사진: 접촉면

는 아주 간단하게, 유럽인들이 세계 각지로 이동하여 원주민들이 살던 곳에 새로운 ‘백인’ 국가를 만드는 일로 설명할 수 있다. 일란 파페에 따르면, 이러한 국가 성립은 정착민이 두 가지 논리를 따라 채택함으로써 가능해진다. 첫째, 제거 논리다. 대량 학살을 포함한 모든 수단을 동원해 원주민을 없애는 것을 말한다. 둘째, 인간성 말살 논리다. 비유럽인을 열등한 존재로 간주해 정착민과 동일한 권리를 누릴 자격이 없다고 보는 것이다. 덧붙이자면, 이를 안보나 종교의 측면에서 정당화하고자, 비유럽인을 위협한 존재나 사악한 존재로 보고 우리의 안전을 위해

그리고 신의 뜻으로 정의를 실현하기 위해 저들을 처단해야 한다고 보기도 한다. 우리가 흔히 아는 식민주의가 식민지와 그곳의 사람들을 착취하여 본국의 이윤을 취하거나 권력을 강화하는 것이라면, 그래서 식민지로 삼은 곳의 사람들을 살려두고 관리하는 것이라면, 정착민 식민주의는 아메리카와 오세아니아의 원주민 사례에서 이미 명증하게 드러났듯이 ‘종족 청소’, 즉 절멸을 그 본질로 한다.

모든 것이 절멸하고 있는 가자에서는 지금도 사람들이 살아가고, 죽어가고 있다. 불을 피우고, 불에 타고 있다. 팔레스타인 작가 하산 아보 카마르(Hassan Abo Qamar)는 “불 피우기, 그리고 살아남기 위한 매일의 다른 의식들(Making Fire and Other Daily Rituals of Survival)”(웹진 인-무브, 번역 서제인)에서 불을 소재로 가자의 참상을 엮어 낸다. 점령군의 드론이 날아다니는 사이로, 사람들은 텐트를 치고 불을 피운다. 불 하나를 피우는 데 몇 시간을 꼬박 화덕 앞에서 보내기 일쑤다. 장작을 사러 먼 길을 걸어가고, 바람에 불이 꺼지지 않도록 지켜보고, 밥을 하고 차를 끓인다. 장작이 없어, 먹을 게 없어 굶주리기도 다반사다. 온종일 진을 다 빼가며 불 피우기에 매달리지만, 불 피우기만큼 공허한 것도 없다. 그에게 꿈이 없기 때문이다. 꿈들이 플라스틱보다 빨리 타버리기 때문이다. 아니면, 불을 붙이는 데 플라스틱보다 낫기 때문일지도 모른다. 삶 없이 텅 빈 존재로 연명하기에 급급한 현실 앞에서, 하산은 점차 생각이란 걸 하지 않게 된다고

토로한다. 그러다 불로 인해 죽어간 사람들의 비명을, 살고자 자신이 피운 불길 앞에서 듣는다. 그리곤 묻는다. “이 세상은 왜 나의 도시가 불타고 사람들이 불타는 걸 보는데 익숙해진 걸까?”, “어쩌면 나는 정말 아무 생각도 안 하고 있었는지도 모른다. 왜냐하면, 이 세상에는 인간다움이라고 부를 만한 것이 아무것도 없으니까.”

팔레스타인 사람들은 인간다움이 사라진 세계를 마주하고도 글을 쓰고 있다. 가자 사람들은 극한의 굶주림 속에서도 글을 쓰고 있다. 그 글들이 모여 한 편의 서사가 될 수 있을까. 가자는 21세기 홀로코스트를 기억하는 지명이 될 수 있을까. 대를 거쳐 고향 땅에서 올리브 나무를 돌보던 팔레스타인 여성을 떠올려본다. 이스라엘군의 장갑차와 불도저가 그녀가 돌보던 올리브 나무를 뿌리째 뽑으려 할 때, 그 나무를 부둥켜안고 절규하는 장면을 떠올려본다. 팔레스타인 사람들이 지키려고 한 건 무엇이었을까. 땅을 일구고 나무를 기르고 마을을 돌보며, 웃고 웃고 떠들고 뛰어다니던 자리엔 무너진 콘크리트 더미들이, 뿌리째 뽑혀 텅 빈 구멍이 자리하고 있다. 그것마저 저들은 치워버리고, 또 매워버리고서, 자신들의 왕국을 세울 것이다. 가자 해변은 화려한 호텔과 리조트로 가득 채워지고, 바다 위에는 석유시추선과 컨테이너선박이 떠다니게 될지도 모른다. 이스라엘은 마치 언제 ‘가자’가 있었냐는 듯 굴 테다. 그러나 가자는 결코 잊혀지지 않을 것이다. 홀로코스트 앞에서 처절하게 글을 남기는 사람들. 비록 눈물을 머금고 고향 땅

을 등졌지만, 그곳의 삶과 기억을 서사로 만드는 사람들. 그들이 있기 때문이다. 그 이야기에 귀 기울이고 널리 전하는 일이야말로, 이 세계가 인간다움을 되찾는 길일 것이다.

(...)

나의 말들이 피를 흘리게 하기를, 내가
옛날 옛적에 ... 말하면

당신이 움찔하기를

이 땅의 이름은 단 하나이므로—

그리고 그 땅의 사람들은 그저

그 땅의 사람들일 뿐이므로

그들을 뭐라 부르든, 아무것도 바꾸지

않아—그들 역시 그저 사라지고

또다시 나타날 테니—

*

옛날 옛적에, 가자여.

누구도 네게 이 시 같은

공허한 말들은 건넬 필요가 없었지. 네가
유일한 희망이야

우리 눈을 똑바로 보고, 한 번 더 말하는
것, 네가

그때도, 지금도, 존재한다는 것, 옛날
옛적에.

- 아흐마드 알말라흐(Ahmad Almallah),

“가자를 위한 시, 팔레스타인을 위한 시”

(번역 최리외)

 앞터

군대도 안전보건관리를!

유형섭 회원, 직업환경의학과 전문의

직업환경의학 수련을 마치고 육군 군의관으로 3년간 의무복무하게 되었습니다. 어찌다 보니 육군 전반의 산업보건을 담당하는 장교로 보직이 정해졌고, 오래 근무하진 않았지만 지난 4개월간 겪은 경험을 바탕으로 육군 내 산업보건에 대한 고민을 이야기해 보려고 합니다.

현재 군은 산업안전을 비롯한 안전사고의 예방과 대응에 있어 많은 역량을 투입하고 있습니다. 전투준비안전단이라는 별도의 조직을 두어 관리하고 있고, 예하 부대에도 부대 내 안전을 담당하는 인력들을 배치하고 있습니다. 해당 조직은 올해 안전보건공단에서 주관하는 안전보건박람회에서 세미나를 진행하고, 매년 육군안전컨퍼런스를 개최하는 등 외부의 산업안전 관련 기관이나 협회들과 많은 교류 자리를 갖고 있습니다.

반면 산업보건의 경우에는 아직 인력이나 역량을 덜 배치하고 있고, 사실상 육군 내 산업보건을 전담하는 인력은 저 하나입니다. 의무나 인사과에서 일부 인원에게 해당 업무를 겸임하도록 하고 있으나, 기존 업무도 많은 와중에, 잘 알지 못하는 산업보건에 대한 업무까지 맡게 되어 부담스러운 상황이라고 합니다. 그럼 실제 군에서 어떠한 산업보건적 필요가 있는지 궁금할 것입니다. 군에서는 차량 및 무기 정비, 유류 관리, 실내사격 통제, 식품 검사 실험, 의료 등 다양한 직역들이 있으며 해당 업종에서 소음, 유기용제, 중금속 등에 대한 노출이 발생합니다.

군의 산업보건 특성과 산업보건전담 인력 및 부서의 필요성

군의 산업보건 특성을 보면 지자체 및 공공기관의 성격과 소규모사업장의 성격 모두를 지니고 있습니다. 산업안전보건법 시행령에 따르면 공공행정과 국방행정의 경우 산업안전

보건법 2장 1절 안전보건관리체제, 2장 안전보건관리규정, 3장 안전보건교육에 대해 적용이 제외됩니다. 즉, 군 내 별도의 산업안전보건을 담당할 조직을 만들어야 할 의무가 없고, 안전보건관리에 관한 규정 및 교육을 진행할 의무 또한 없습니다. 공공기관 및 교육서비스업의 경우 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무 종사자에 대해서는 산업안전보건법 적용 제외의 예외조항으로서 법 적용 대상으로 규제하고 있고, 중대재해처벌법이 시행된 이후로는 지자체 및 공공기관은 보건관리자를 선임하거나, 보건관리대행기관에 위탁하여 관리하기 시작하였습니다.

국방부는 군 작업환경 및 작업자 보건관리 훈령을 따로 두어, 부대 내 안전보건을 담당할 부서나 작업장 관리자를 두고 각급 부대의 장이 작업환경 및 작업자 보건관리에 관한 교육을 하여야 함을 명시하였습니다. 부대별 관리감독자를 선임하여 외부 업체를 통한 교육을 하고는 있으나 일부 군 병원을 제외하고는 관리감독자의 업무를 지도, 관리하는 안전보건관리책임자나 안전관리자, 보건관리자 등의 직책은 따로 마련하고 있지 않습니다.

또한, 최근 집계된 육군 내 유해물질을 취급하고 있는 유해작업장 수는 총 2천여 개로 추산되고, 총 근무자는 2만여 명으로 집계됩니다. 즉, 작업장별 근무 인원수가 적고, 실제 50명 이하의 소규모 작업장이 대부분을 차지하고 있습니다. 5인 미만 작업장도 34%로 소규모 작업장 중에서도 작업 인원이 소수인 작업장이 많습니다. 이는 육군뿐 아니라 타 군도 마찬가지일 것으로 보입니다. 다들 아시다시피 소규모 작업장에서는 관리감독자를 아무리 설정해둔다 한들, 자신에게 부여된 기존 업무를 하는 동시에 산업보건관리의 업무를 병행하기 쉽지 않고, 외부 교육을 받는다고 하더라도 실질적인 관리감독이 어려울 것으로 보입니다.

긍정적으로 볼 수 있는 점은, 민간의 소규모 사업장과 달리, 군의 예하부대에 속해 있는 작업장으로서 top down 방식의 업무지시를 비교적 잘 따르기에 보건관리에 대한 관리감독을 상급 부대에서 잘 지도한다면, 민간과는 다르게 기민하게 반응할 수 있습니다. 예산 또한 소규모 작업장이 직접 조달하는 것이 아니라 상급 부대에서 잘 하달되어 부족한 보호구나 시설 개선 등 보다 신속하게 진행될 수 있습니다. 그러나 상급부대에도 이를 전담할 인력이 부재한 실정입니다.

물론 군에서도 특수건강검진과 작업환경측정의 중요성이 점차 인정됨에 따라, 지난 10년간 검진인원과 측정 작업장 수가 급격히 늘어났습니다. 또한, 야간작업자에 대한 특수건강검진의 중요성도 국방부와 인권위원회에서 거듭 강조되면서 수검자가 증가세에 있으며, 산업보건사업을 뒷받침할 수 있는 예산 역시 점차 보강되고 있습니다. 그러나 유소견자 관리를 진행할 인력이 부족하고, 기준치 초과 부대에 대해 공병실 환경과에서 지도방

문하여 시설 개선 등의 조치를 하려 하나, 해당 부서도 산업위생전문가가 없는 실정이라 국군의학연구소에 자문하고 있습니다.

이러한 연유로 육군 내 보건관리자 직위 편제를 상급 부대에 배치하도록 의뢰하기도 하였고, 나아가 안전과 보건이 따로 가기보다는 관련 환경, 군수, 의무 부서들이 모여 산업안전보건을 총괄할 부서의 필요성이 있습니다.

소음 노출 관리의 필요성

검진과 측정에서 유소견자가 발생하고 기준치를 초과하는 주된 유해물질은 소음입니다. 사격장과 정비창 등에서 소음 기준치가 초과하고 있고, 신규 소음성 난청 유소견자도 3-40명씩 확인되고 있습니다. 해당 인원에 대해서는 전자감음식 청력보호구를 추가적으로 제공하고 있습니다. 다만, 소음 노출에 대한 공학적 관리가 어려워 보호구 착용 외에 별다른 방도가 없어 난항을 겪고 있는 상황입니다.

실제 소음 기준치가 초과한 실내 사격장에 방문해 보니, 귀덮개를 착용해도 충격소음이 상당하고, 사격장에서 상주하는 교관 장병 및 군무원들은 장기간 근무 시 소음 노출로 인한 영향이 상당할 것으로 보였습니다. 적어도 귀마개와 귀덮개를 동시 착용해야 하지만, 그에 대한 제대로 된 교육을 받은 바 없다는 것을 알게 되고 나서, 관련 인포그래픽을 만들어 예하부대에 하달하기도 하였습니다.

공군의 경우 비행기 소음으로 인한 청력 손실에 대해 과거부터 인지하고 있어, 자체 청력보존프로그램을 시행하여 공군 내 병원의 직업환경의학 전문의가 소음 발생 작업장 근무자의 청력 보호구 착용 상태 및 관리 점검, 작업장 보건관리와 비행단 및 부대에 소음성 난청 예방 교육 등을 실행하고 있습니다. 육군 또한 소음 노출 위험이 큰 부대에 대해 청력보존프로그램을 시행하려고 하고 있습니다. 다만, 공학적인 대처 방안에 대해서는 산업 위생 전문가의 도움도 필요해 보입니다.

이상, 지난 4개월간 군에서 직업환경의학 전문의로서 근무하며 들었던 고민을 나열해 보았습니다. 군 내 산업보건담당 인력 보충과 체제를 마련하고, 소음 노출에 대한 보건 관리에 중점을 둘 예정이며, 앞으로는 민간 산업보건 기관과의 교류 등을 통해 지속적인 발전이 이루어지면 좋겠습니다. 

기후정의, 일터를 넘어 전 사회적 노동자 통제로!

조건희 상임활동가, 기후정의팀

927 기후정의행진(이하 행진)이 끝났다. 그동안 지역과 현장에서 질기게 싸워온 다양한 주체들의 투쟁 덕분에 행진은 높은 인지도를 확보했다. 동시에 행진이 ‘자족적인 하루 행사’로만 끝나지 않기 위한, 실질적으로 기후위기를 저지하거나 최소한 그 속도를 늦추는 방향으로 역할하기 위한 고민도 매년 제기되고 있다. 원칙적이고 분명한 기후정의 요구를 자기 현장에서 만들어내고, 이를 연결하여 싸움의 동력을 확장하는 역할을 행진이 수행할 수 있어야 한다는 것이다. 이 과제는 결국 기후위기 시대 산업과 사회의 시간표를 어떻게 재구성할 것인가라는 질문과 마주할 수밖에 없다.

국가와 자본의 그린워싱

2025년 12월 태안화력발전소 1호기를 시작으로 석탄화력발전소 폐쇄 및 대체 발전소 건설이 본격화된다. 그 시간표와 계획을 결정한 건 오롯이 국가와 자본이었다. 노동자들은 이 과정에서 배제되었으며, 변화에 적응할 여지조차 없었다. 하청에서 하청으로 쪼개기 계약을 양산하며 노동자들의 고용과 안전을 분절시켜 온 자본과 국가가 “친환경적” 에너지 운영에 나설 리 없다. 2025년 3월 산업통상자원부가 발표한 제11차 전력수급기본계획에 따르면, 태안 1~6호기·당진 1~6호기·보령 5, 6호기·삼천포 3~6호기·하동 1~6호기를 포함한 28개 석탄화력발전소가 2036년까지 단계적으로 폐쇄되고, LNG 발전소가 대체 건설될 예정이다. 그리고 반도체 클러스터에 공급할 전력 생산을 위해, 태안과 하동의 5, 6호기, 당진 3, 4호기를 대체할 LNG 발전소를 건설하겠다고 한다. 이미 동서, 서부, 남부발전은 “미래 먹거리 반도체 산업”을 위한 LNG 발전소 건설 입찰에 뛰어들었다. 제반 비용은 국가와 지자체가 부담하는 반면 세제 혜택과 보조금 등의 혜택은 SK나 삼성 같은 기업에 집중되어 재벌 특혜의 성격을 띠는, 그 자체로도 막대한 물과 전기를 소비하는 그

클러스터에 말이다.

특정 노선에 대해 독점적 운영권을 가진 버스 자본은 배차 수와 운영 방식을 독자적으로 결정할 수 있다. 이들은 막대한 세금 지원을 받으면서도 노선 소유와 운영권을 근거로 공적 통제에서 벗어나 있다. 매년 수백억 원의 배당금이 주주들에게 지급되지만, 버스 노동자들은 임금체불과 부당노동행위, 장시간 노동에 지속적으로 시달려야 했다. 대중교통 요금 인상 명분으로 늘 재정 적자를 들먹이면서, 대중교통이 의도적으로 놓치고 있는 사각지대가 계속 발생하고 있다. 그 빈 자리를 내연차에서 전기차로 형태만 바뀐 자가용이 메꿀 뿐이다.

HD현대건설은 2024년, “기후변화 완화”를 재무적 중대이슈 1위 및 환경·사회적 중대이슈 2위로 꼽았다. 그리고 그들이 이스라엘에 수출한 굴착기 등 중장비는 “어떠한 굴착 환경이나 작업조건에서도 최고의 생산성을 약속하며” 10년이 넘는 시간 동안 팔레스타인 사람들의 터전을 파괴하는 데 사용되었다. 그들이 ESG 운운하며 낸 지속가능경영보고서에 이스라엘 침공이나 팔레스타인 학살과 관련한 내용은 단 한 줄도 없다. 그렇게 이윤만을 위해 HD현대를 비롯한 수많은 기업이 이스라엘의 학살을 뒷받침하는 동안 어마어마한 양의 온실가스가 배출되었고, 수많은 팔레스타인 사람이 살해당했으며, 지구 생태계는 파괴되었다.

석탄화력발전소 폐쇄 후 대체 건설될 발전소는 왜 반도체 클러스터에 투입되어야 하나? 석탄 화력발전소의 폐쇄 시점, 노동자의 충고용보장 및 에너지전환에 대한 전망을 노동자 스스로 결정하고 집행할 수는 없나? 공백을 최소화하면서 효율적인 대중교통 노선을 우리가 직접 설계하고 운영할 순 없나? 무기 생산에 쓰일 기술력을 의료기기 생산으로 전환할 순 없나? 우리 노동자들은 위법하고 부당한 생산을 거부하면 안 되나?

일터와 사회의 통제권 확보를!

한노보연은 기후 재난 등 위험 상황에서 노동자들이 작업을 중단할 수 있는 작업중지권, 자본의 과잉생산을 막고 노동자가 생산량과 생산 방식을 직접 결정할 수 있는 현장 통제권이 기후위기를 막아낼 수 있는 핵심임을 주장하고 있다. 이러한 기조로 여러 노동조합을 만나왔다. 어느 정도의 공감대를 확인하면서도, 현장에 정착하기 어렵게 만드는 여러 난점도 확인할 수 있었다. 복수노조 사업장이라서, 노동조합의 힘이 약해서, 비정규직이어서 등등. 이러한 상황을 타파하고 노동자들과 노동조합의 힘을 강화하자라는 게 노동자 건강권 운동의 주요 요구기도 했다. 기후위기를 마주한 만큼, 그러한 얘기를 더 많은

현장에서 자신의 요구로 만들 수 있지 않을까. 나아가 이 싸움을 개별 작업장을 넘어 전 사회적으로 확장해 나간다면, 대안적 생산 체제의 시작점이 될 수 있지 않을까. 물론 어느 날 갑자기, 완벽하게 ‘기후정의스럽게’ 진행될 수는 없다. 노동자들이 집단적인 투쟁 경험을 축적하면서 그 가능성도 비로소 열릴 것이다.

이미 여러 사례를 통해 대안적 생산의 가능성은 확인되고 있다. 1970년대 영국 군수산업의 구조조정 국면, 군수산업의 핵심 중 하나였던 루카스 항공 노동자들은 고용보장과 함께 “사회적으로 유용한 생산”이라는 구호를 제시했다. 그들은 무기 대신 의료기기, 하이브리드 엔진, 재생에너지 기술 등 수백 가지 대안 생산품을 담은 계획서를 작성해 공개했다. 2018년 GM 캐나다 오샤와 공장이 가동 중단을 발표하자, 노동자들과 지역사회는 오샤와 녹색일자리 계획을 통해 대안을 제시하며 싸웠다. 그 핵심은 사회적 필요를 내걸고, 공장을 국유화하여 전기버스·철도차량·응급차와 같은 유용한 생산으로 전환하자는 것이었다. 2009년 남아공 SATAWU 노동조합은 이스라엘 선박의 하역을 거부했고, 2010년 스웨덴 항만 노동조합은 가짜지구 봉쇄 해제를 요구하며 이스라엘을 오가는 500톤 이상의 수출입 물품을 봉쇄했다.

927 기후정의행진이 열린 바로 그 날, 한화와 서울시는 여의도에서 불꽃축제를 벌였다. 2023년 923 기후정의행진을 앞두고 SK에코플랜트는 ESG 운운하며 이를 홍보했다. 이처럼 자본은 기후정의운동의 싸움을 어떻게든 포섭하려고 하고 있다. 이를 뿌리치고 현장의 변화를 만들어 온 건, 공통의 요구안을 갖고 투쟁해 온 노동자들이었다. 우리는 팔레스타인 민중을 학살하는 군수물자 생산과 운송을 거부할 수 있다. 생산에 노동자의 피를 요구하는 전기와 빵을 거부할 수 있다. 그렇게 자본이 강요하는 이윤과 ‘빨리빨리’가 아닌, 노동자의 몸과 사회적 필요에 맞춘 생산 방식과 속도를 정착하는 싸움을 여러 현장에서 만들어가자. 

팔레스타인에서 벌어지는 집단학살에 대한 단상들

- 젠더센터 이주팀이 해 왔던 오래된 이야기들을 중심으로

림보 회원, 젠더와노동건강권센터

젠더와노동건강권센터가 활동을 시작하면서 ‘이주팀’도 24년 4월에 첫 모임을 했다. 지난 7월 우춘희 연구자의 연구로 젠더센터 월례발표회를 기획한 이주팀은 이번 9월 발표회 준비도 맡았다. 작년 여름 팔레스타인평화연대(이하 팔연대) 만나 활동가와 얘기를 나누면서 시작된 이 기획은 상반기부터 팔연대 쟁점 활동가와 연락을 주고받으며 서서히 구체적인 모양을 갖추기 시작했다.

팔레스타인에서 벌어지는 정착민 식민주의의 폭력을 어떻게 얘기할까

팔레스타인 전반에 대해 모르는 사람이 여전히 많을 테니까 꼭 하고픈 이야기들을 두루 담은 쟁점 활동가의 발제문을 받아 들고 이번 월례발표회 논의를 위해 모인 젠더센터 이주팀 구성원들은 조금 막막했다. 우리는 팔레스타인을 잘 모르는 데다, 무력감과 죄책감으로 길을 잃은 느낌이었다. 팔레스타인을 둘러싼 이야기가 많이 나오고 있지만, 뭔가 다른 이야기를 하고 싶다는 갈망이 컸다. 그러면서도 학살이라는 현실을 직면하기는 두려워서, ‘학살의 와중에서도 여전히 삶을 이어가는 사람들의 이야기’를 해 보자 했던 건 아닌지, 이런 시도 역시 대상화하려는 시선과 태도에서 시작된 건 아닌지, 이런 고민을 나눴다.

발표회에 대한 고민이 깊어지던 중 페미니스트아카데미에서 팔연대 덩야핑 활동가의 강의를 열린다고 했다. 그 강의에서 마주친 “팔레스타인 문제를 제외하면 진보적”이라는 문구 앞에서, 특히 지난 활동 과정에서 ‘청소년인권, 이주민 이슈, 성노동만 빼고 진보적’인 상황을 너무 많이 마주했던 한 활동가로서, 크게 공감했다. 이주민, 홈리스, 가난한 사람들, 장애인, 청소년을 향한 억압과 농성 노동자들과 연대자들을 폭력으로 막아서는 공권

력은 이스라엘 지배자들의 폭압과 아주 닮았으니까.

고통을 연결하기 1. 자원 착취와 권리 박탈이 가능한 계층적 권력 구조라는 공통점

국가 간 관계인지, 사회 내부에서 발생한 관계인지에 따른 범위와 규모의 차이를 살펴더라도 팔레스타인에서 벌어지는 정착민 식민주의와 임금 가부장 체제 사이를 연결해 보는 일이 그리 어렵지는 않았다. 한 개인이나 집단을 통제하고 자원을 빼앗는 데다, 이러한 통치와 지배를 정당화하기 위해 갖가지 논리를 세우는 것을 ‘식민성’의 주요 성질로 볼 수 있는데, 이러한 특징은 임금 가부장 체제에서도 고스란히 드러난다.

특히 이스라엘이 자행하고 있는 정착민 식민주의는 단순히 한 나라가 다른 나라의 자원을 빼앗고 통치하는 것을 넘어, 지배하려는 땅에 원래 살던 사람들을 몰아내고, 그곳에 자신들의 새로운 사회를 건설하는 방식이다. 송전탑을 짓느라 삶의 터전을 뒤흔거나, 공항을 지으려고 비인간동물의 서식지를 몰수하는 것, 개발로 인한 이윤을 편취하려 선주민과 상인들을 내몰고 자행하는 철거 등등 한국사회에서 벌어졌거나 지금 진행되는 여러 가지 사건들 역시 정착민 식민주의의 양상을 띤다. 정착민 식민주의에서 선주민들은 지배 대상이면서 지워야 할 존재가 되며, 정착하고자 하는 땅을 ‘임자 없는 땅’으로 만들어 빼앗기 쉽게 만들고자 한다.

고통을 연결하기 2. 군사주의와 정착민 식민주의의 결합

팔레스타인에서 벌어지고 있는 점령과 분리 정책에 따른 단절과 고립 속에서 생존과 저항은 다른 말이 아닐 것이다. 정착민 식민주의와 긴밀하게 엮여 있는 군사주의는, 새로운 땅에 정착하기 위해서는 원래 살던 사람들을 몰아내고 통제하는 과정에서 폭력과 무력 동원으로 드러난다. 군대와 정착민들이 서로 협력하여 영토를 확장하고, 팔레스타인인들의 삶의 공간을 점차 줄여 나가는 것이다.

또한 군사적 통제는 팔레스타인인들의 이동을 제한하고, 경제 활동을 억압한다. 이동 자체가 어려워지면서 불리한 조건의 일자리라도 받아들일 수밖에 없다. 단순히 정치적인 분쟁이 아니라, 폭력적인 군사력을 동원하여 땅을 빼앗은 ‘점령’이며, 그 과정에서 경제적 착취와 사회적 억압을 심화시키는 복합적인 사건이 팔레스타인에서 벌어지는 중이다.

우리나라 역시 분단국가라는 특수한 상황 때문에 군사주의가 일상 깊숙이 스며 있다. 군대식 규율과 위계질서를 중요하게 생각하는 군사주의적 가치는 개인의 자유나 다양성 보다는 집단의 이익이나 상명하복 질서를 우선시하는 분위기를 조장한다. 이러한 문화는

노동 현장에 그대로 적용되어, 노동자들이 자신의 권리를 주장하기 어려운 분위기를 만든다. 말하자면 군사적 가치관이나 개발 논리는 약자들의 노동력을 손쉽게 착취하는 기반을 제공하는 것이다.

타인의 고통을 이해할 수 있는가

사람이 죽어 나가는 소식이 끝없이 전해지는 팔레스타인의 상황을 바라보면서, 표현하기조차 힘든 그 참혹한 폭력 앞에서, 그곳의 폭력과 우리가 겪는 폭력은 비슷할지도 모른다고 말하는 것마저도 사실은 너무 폭력적일 수 있을 테다. 이런 말을 하는 나는, 우리는 단지 '괜찮은 사람' 스티커만 획득하면 되는 것인가.

월례발표회 자리에서 팔레스타인 사람들의 일상을, 참혹한 사건이라는 묘사는 되도록 피하면서 이야기해 보자는 이주팀의 고민은 사실 그리 단순하지는 않았다. 진짜로 팔레스타인에 대해 이야기한다는 것이 무슨 의미인지 제대로 찾아가 보고 싶은 갈망과 고민들. 우리도 식민성이 깃들인 착취구조 안에서 이익을 누리는 데 동참하고 있다는 성찰, 게다가 집회를 잘 챙겨 나가지 못한다는 부채감, 이 활동에 매진하는 동료활동가들에 대한 미안함.

구원자 서사를 넘어

어떤 소수자 앞에 지금 놓여 있는 이 현실을 되게 비참한 걸로 만들고 거기서 그들을 구해 주고, 보호하는 어른이 되고 싶은 마음에 대해서, 돌파하고 싶었다. 우리는 타인을 정말 구원할 수 있는가. 지금 팔레스타인을 둘러싼 이야기 역시 그런 방식으로 소화되는 측면이 있지 않나 하는 의구심 혹은 두려움이 있다. 사실 이러한 의구심과 두려움은 이주팀 내에서 작년부터 계속 이어져 온 논의의 바탕이 되기도 했다. 이주팀이라서 팔레스타인 이슈에 좀 더 관심을 갖게 된 것이 아니라, 그동안 우리가 해 온 고민들과 만들어 낸 접점이 있기 때문이라는 생각에서 시작되었다고 본다.

BDS를 비롯해 국내 기업의 집단학살 공모에 대해, 젠더센터는 어떤 방식으로 연대의 방식을 찾아 나갈지 고민이 필요하다. 구체적으로 어떻게 힘을 모을 수 있을지에 대해서는 좀 더 토론이 필요하다. 

발전소 비정규직 노동자의 ‘삶’에 대한 보고서

- 태안화력발전소 비정규직 노동자 실태조사

예진 회원, 김용균재단 상임활동가

태안화력발전소 앞에 서면 기이한 기분이 든다. 엄청나게 큰 건물과 높이 솟은 굴뚝들, 그런 것처럼 질게 뿜어져 나오는 연기. 추모제를 위한 방문이기 때문에 그렇겠지만, 지나 다니는 사람은 한 명도 없다. 저 거대한 발전소 안에서는 무슨 일이 벌어지고 있는 걸까. 어쩌서 수많은 노동자를 집어삼키고도 이리 고요하게 돌아갈까. 그리고 발전소 안에서 일하는 노동자들은 어떤 마음일까.

‘고 김충현 비정규직 노동자 사망사고 대책위원회’는 사망사고 이후, 태안화력발전소 한전 KPS 비정규직 노동자 실태조사를 진행했다. 전 조합원을 만났고, 그들의 노동과 안전, 고용불안에 대한 이야기를 들었다. 다단계 하청구조 가장 아래에 있는 2차 하청노동자는 위험 작업을 강요받고 철저히 통제됐다. 또 발전소 폐쇄를 앞두고 더해진 고용불안에 막막함을 호소하고 있었다.

성취와 책임감을 지우는 구조

한전KPS비정규직지회는 한전KPS를 상대로 불법파견 소송을 제기했다. 지난 8월 28일, 3년 3개월 만에 1심 판결이 났고 전부 승소했는데, 실태조사 당시에는 재판이 진행 중이었다. 불법파견 소송 이후 현장은 달라졌다. 한전KPS 정규직과 하청 비정규직이 짝을 이뤄 작업하던 이전과 달리 업무를 구분 짓기 시작했다. 이걸 우리, 저건 너희. 하나로 이어진 업무를 기계적으로 분리하는 게 원활할 리 없었다. 하청노동자는 위험한 일, 부수적인 일을 떠맡으며 주변화됐다. 불법파견을 은폐하기 위해 형식적인 절차가 강조됐고, 그에 따라 작성해야 할 서류도 일도 늘었다.

이를 두고 “옛날이 좋았다”고 말하는 노동자들이 있었다. 물론 일방적으로 업무 지시가

이루어지는 관계 속에서 불합리한 일들이 많았지만, 적어도 함께 '일하는' 것 같았다. 발전소 구조를 익히고, 설비를 알아가며 일의 재미를 느끼는 노동자들도 있었다. 그러나 불법과 권의 흔적을 지우려는 한전KPS에 의해 하청노동자는 성취감, '일'을 빼앗겼다. 그러면서도 관계를 이용해 부차적인 일을 넘겼다. 이야기를 나눴던 노동자들은 우리 팀 정규직 노동자와는 "친하다"고 강조했다. 쉬어서 일하고, 같이 밥을 먹고, 퇴근 후에는 술 한 잔 나누는 동료였다. 업무가 부당하게 전가되는 방식을 확인하기 위해 이런저런 질문을 던졌을 때, 한 노동자는 답답하다는 듯이 말했다. 절차상 안 되는 건 맞는데, 비유하자면 옆에 사람이 쓰러졌는데 구급차 올 때까지 기다리고 있냐고, 심폐소생술이라도 하고 있어야 하지 않겠냐고. "같이 일하는 발전 노동자로서 어떻게 보고만 있겠냐"고.

하청노동자의 책임감, 현장의 관계가 철저히 이용되는 구조였다. 사실 이만큼의 책임감을 가지고 주요한 업무를 수행했던 노동자들을 정규직으로 고용하면 되는데, 그렇게 함께 일하면 되는데 말이다.

터전을 빼앗는 발전소 폐쇄

한편에는 불안감과 막막함이 지배적으로 깔려 있었다. 발전소 폐쇄는 다가오고 일자리 대안은 없다. 그래도 계획은 있는지 물어 물으면 '예전에는' 자격증 준비도 하고, 이것도 고민했다고 답했다. 현재는 대부분 고민만 남아 있었다. 부모님이 아파서, 주말마다 농사를 도와야 해서, 자녀들이 이미 학교에 다니고 있어서, 나이가 들어서, 경력을 인정받지 못해서, 월급이 줄어드니까. 현실적인 제약이 너무나도 많아서 태안과 발전소를 벗어나는 건 상상하기 어려웠다. 폐쇄 이후를 두려워하는 한 사람, 한 사람의 이야기를 듣고 있으니 아득해졌다. 이걸 '일자리 폐쇄에 대한 대책을 마련해야 한다. 모두를 위한 정의로운 전환이 필요하다'는 당위만으로는 설명할 수 없는 문제였다. 정말 '삶'이었다. 일방적으로 진행되는 발전소 폐쇄가 '삶'을, 이들의 터전을 무너뜨린다는 걸 실감하게 됐다.

어떻게 보면 '일반적'인 얘기일 수도 있다. 수많은 비정규직 노동자가 구조적 피해를 겪고 있어서, 이제는 이곳만의 특별한, 자극적인 무언가가 없으면 주목받기 어려울 것 같다는 생각도 들었다. 비록 그렇다고 해도, 그 뒤에 사람의 삶이 있다는 사실을 다시 한번 새겨본다. 한전KPS 비정규직 노동자의 마음을 담아, 불법과 권 중단하라! 위협의 외주화 중단하라! 발전 노동자 충고용 보장하라! 



▲태안화력 한전KPS 비정규직 노동자 실태조사 보고서 (2025.08.)

연구소는 '과잉생산, 과로사회를 멈추고 기후정의 세상으로' 나아가기 위해 927 기후정의행진에 참가했습니다. 모두의 안전과 건강, 존엄한 삶보다는 자본의 이익을 위한 과잉생산을 부추기고, 일하는 사람을 과로에, 그리고 죽음까지 이르게 하는 자본주의 체제를 함께 멈추자고 모였습니다. 이윤보다 모두의 삶과 안전이 더 중요한 기후정의 세상을 만들기 위해 서울 광화문으로, 부산 서면으로, 그리고 전국 각 지역을 연결하며 평등 세상을 향한 힘찬 행진을 이어 나가고자 합니다.

여러분이 지금 읽고 계시는 10월호 일터는 과연 몇 호일까요?

2003년 8월 노동자가 만드는 '일터'는 창간 준비 1호를 발행합니다. 회원과 함께 기획하고 원고를 작성하면서 함께 만들어왔던 '일터'는, 전국 유일한 노동안전보건 정기간행지로서 22년이 지난 지금까지도 매월 발행하고 있습니다. 그리고 노동자와 함께하는 '일터'를 만들기 위해 선전위원회를 구성하고, 정기구독자를 조직하면서 가능한 한 독립적으로 운영하고자 애쓰고 있습니다.

일터를 만드는 여러 회원과 활동가들이 **일터의 재정 안정화**를 위해 드리는 두 가지 제안 사항이 있습니다.

첫째, 2026년 1월부터 연간 정기구독료를 4만 원에서 **5만 원으로** 1만 원 **인상**할 계획입니다. 창간 준비 1호의 정기구독료가 3만 원이었다가, 2013년 7월 4만 원으로 처음 인상하였고, 그 이후 12년 동안 구독료를 인상하지 않았습니다. 내년 1월(260호 일터)부터 정기구독료가 5만 원으로 인상될 예정이니 잘 기억해주시시오.

둘째, 지인에게 일터를 추천하고 선물해 주십시오. **1+1 이벤트**로 함께 구독하시면 두 분 모두에게 연간 구독료 10%를 할인해 드립니다. 이번 10월부터 개인 또는 단체, 노동조합 등 일터 구독을 추가해주시면 할인 혜택을 받을 수 있습니다.

*** 일터 재정 안정화를 위한 연구소의 두 가지 요청사항에 꼭 함께해 주십시오.**



▲ 주말 내내 공사가 계속되었다. 최근 5일간 건설현장에서 3만30명이 줄거나 더했다 했다. 시공능력평가 10대 건설사에서 올해 상반기에만 16명이 숨졌다 했다. 건설사들은 차별만이 능사가 아니라 했다. 그러나 다단계 하도급과 속도전만이 능사가 될 수는 것이다. 서울. 건설노동자.

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

발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원가영, 기형, 메밀, 보화, 숙건, 세은,
영우, 용현, 윤박, 정열, 헤인, 희은**편집·표지**

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2025.9.29

전화서울 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

국내 유일의 노동안전보건 월간지 '일터'를 구독해 주세요!



이윤보다 노동자의 몸과 삶을

한국노동안전보건연구소는 <노동자가 만드는 일터>를 2003년 10월 첫 발간을 시작으로 지금까지 꾸준히 만들고 있습니다. 안전보건 동향과 정책, 그에 따른 비판과 대안을 제시하는 월간지 <일터>는 일하는 모든 이가 스스로 건강과 안전을 지키는 힘을 갖추는 데 도움이 되고자 합니다.

<일터>의 안정적인 발행을 위해 오는 2026년 1월부터 구독료를 소폭 인상하게 되었습니다. 독자 여러분의 너른 양해를 부탁드립니다. 앞으로 더욱 알찬 내용으로 보답해 나가겠습니다.

“보다 많은 분들께 <일터>를 알리고자 '1+1 프로모션'을 진행합니다.

이번 기회에 지인에게 일터를 추천하고 선물하세요!

연말까지 1+1 이벤트로 구독 신청하시면 두 분(개인 및 단체) 모두에게

기존 가격(인상 전)에서 10% 할인된 금액(1년 구독료 36,000원)으로 일터를 보내드립니다.”

노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

2025년 12월까지 : 6개월 20,000원 / 1년 40,000원 / 권당 가격 4,000원

2026년 1월부터 : 6개월 25,000원 / 1년 50,000원 / 권당 가격 5,000원

입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연

구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속 (bit.ly/일터구독신청)

