



노동자가 만드는

일터

통권 258호

2025. 11

[특집] 노조법 개정을 넘어 노동현장의 변화로

성서공단 희망의 등대가 되립니다

바다와 함께 움직이는 삶에 대하여



특집 02

노조법 개정을 넘어 노동현장의 변화로

- 안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위한 개정 노조법의 의미와 필요성
- 타임오프제도를 폐기하고 '안전보건활동 시간'을 전면 보장하라!
- “원청은 또 꿈수 찾을 것 중요한 건 우리의 대응 태세”
 - 금속노조충남지부 현대제철비정규직지회 13기 집행부 인터뷰

지역 노동안전 네비게이션 15

아리셀 참사 1심판결, 중대재해처벌법의 존재 이유를 담다

풀어쓰는 노동시간 18

법이 외면한 장시간 노동자들

알아보자, LAW동건강 21

근로복지공단의 적극적 행정을 요구한다

아시아 과로사통신 24

대만의 과로사, 과로자살

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

바다와 함께 움직이는 삶에 대하여
- 해녀 김은아 님 인터뷰

현장의 목소리 30

“성서공단 희망의 등대가 되겠습니다”
- 성서공단지회 태경산업현장위원회 조재식 대표,
이병철 부지회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

괜찮은 사람이 되려면, 얼마나 많은 것이 필요할까?
- 영화 <휴먼 리소스> (Human Resource, 2025)

진료실에서 보내는 편지 37

생(生)의 마감에도 준비와 선택이 가능할까요

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

한국석유공사는 가자지구 가스전 수탈을 중단하라!

젠더+노동+건강 ON 43

여성 노동자의 건강 불평등, 고용형태의 그림자를 걷어낼 때

보고서를 보고서 46

스마트 안전보건기술은 안전을 욕망하는가
- 『스마트안전보건기술의 윤리적·철학적 원칙 제안을 위한 연구(1)』 후기

한노보연 이모저모 48

이백원여덟 번째

노동자가
만드는
일터

마중물

일하는 사람은 자신의 노동환경을 가장 가까워서 느낍니다. 노동자는 자기의 몸으로 무엇이 위험한지 직감합니다. 그런데 한편으론 일하다 보니 익숙해져서, 다른 한편으로는 어차피 바꿀 수 없으니까 체념해버려서, 위험에 둔감해지기도 합니다. 더욱이 일터의 위험은 직접적으로 위해를 가할 수 있는 눈에 보이는 것부터, 서서히 몸을 망가뜨리는 눈에 보이지 않는 구조적인 것까지 여러 스펙트럼에 걸쳐 있습니다.

노동자 혼자 그 모든 상황을 파악할 수 없습니다. 스스로 위험이라 판단하여 일을 멈추거나 회사에 조치를 요구할 수도 없습니다. 그렇게 한다고 한들 그 요구가 받아들여지는 일은 거의 없고, 오히려 부당한 제재를 당할 가능성이 더 큼니다. 하청 소속의 비정규직 노동자라면 더더욱 어렵습니다. 노동조합이 없는 사업장은 더욱 그럴 것이며, 노동조합이 있더라도 안전보건활동을 제대로 하기란 여의치 않습니다.

노란봉투법이 이 상황을 돌파할 길을 열 수 있을까요? 이번 11월호 특집은 노란봉투법 제정의 의미를 짚고, 제정 이후 노동안전보건운동의 과제를 모색합니다. 이미 노동 현장에서는 어떻게 새롭고 다르게 투쟁할 것인지 고민하고 있습니다. 또한, 여전히 남아 있는 과제가 무엇인지 따져보고 있습니다. 물론 법만으로 모든 게 해결되지 않습니다. 그럼에도, 아니 그렇기에 노란봉투법을 마중물로 삼아야 합니다. 이번 특집이 그 길을 열기 위한 방향과 방법을 찾는 데 도움이 되길 바랍니다.

- 선전위원장 

안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위한 개정 노조법의 의미와 필요성

박다혜 회원 변호사

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 일부개정법률안, 일명 ‘노란봉투법’이 2025년 8월 24일 국회 본회의를 통과했고, 2026년 3월 10일 시행을 앞두고 있다. 이번 개정법의 내용은 크게 네 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정함으로써 원청사업주와 하청노동조합 간 단체교섭을 가능하도록 하는 사용자 개념의 확대, 둘째, 노동조합이 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않도록 하는 현행 규정의 삭제, 셋째, 노동쟁의의 개념에 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정과 사용자의 단체협약 위반 사항 추가, 넷째, 단체교섭이나 쟁의행위에 더하여 그 외의 노동조합 활동으로 인해 사용자가 입은 손해에 대해서도 배상을 청구할 수 없도록 하는 내용, 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 인정 시 근로

자의 개별적 책임 비율을 정하는 기준, 배상액 감면 청구, 손해배상책임 면제 등의 근거 규정 신설이다.

노란봉투법 개정 논의의 역사

노란봉투법이라 불리는 노조법 개정 논의 역사의 시작은 22년 전으로 알려져 있다. 2003년 두산중공업 노동조합 교섭위원이었던 배달호 열사가 회사의 손해배상 청구와 가압류로 고통받다가 분신 자결한 사건을 계기로 제17대 국회에서 쟁의행위와 관련된 손해배상의 사유 및 손해의 책임 등을 제한하는 내용의 법안들이 발의되었다. 이후 2009년 쌍용자동차 파업과 관련하여 2013년 금속노조쌍용차지부에 대해 47억 원을 배상하라는 1심 판결이 선고되면서 노란봉투법 필요성에 대한 논의는 사회적으로 큰 관심을 받게 되었다. 당시 파업은 쌍용차의 구조조정 때문에 일어나게 되었는데, 단체협

약에는 “회사가 경영상 필요에 의해 인원을 정리하고자 할 때는 쌍용차지부와 합의해야 한다.”라고 명시되어 있었지만, 법원은 이와 같은 단체협약 조항이 있더라도 파업은 정당화될 수 없다고 판단하면서 지부의 손해배상책임을 인정했다. 이를 계기로 노란봉투에 담긴 성금을 전달하는 시민들의 캠페인이 시작되면서 ‘노란봉투법’이라는 말이 탄생했다. 제19대 및 제20대 국회에서는 노조의 손해배상책임 범위를 제한하고 조합원 개인에 대한 손해배상청구를 금지하며 쟁의행위의 정당성 범위를 넓히는 취지의 다수의 법 개정안이 발의되었다. 2022년에는 대우조선 하청노조 파업에 대한 470억 원 손해배상청구 사건을 계기로 노조법 개정 논의가 다시 활발해졌다. 천문학적 금액의 손해배상청구뿐만 아니라, 열악한 노동조건에서 일하는 하청노동자들이 단체교섭권과 단체행동권을 제대로 행사하기 어려운 현실을 새삼 되돌아보게 했다. 그러나 제21대 국회 본회의에서의 결된 노조법 개정안은 당시 대통령의 거부권 행사로 개정이 무산된 바 있다¹⁾.

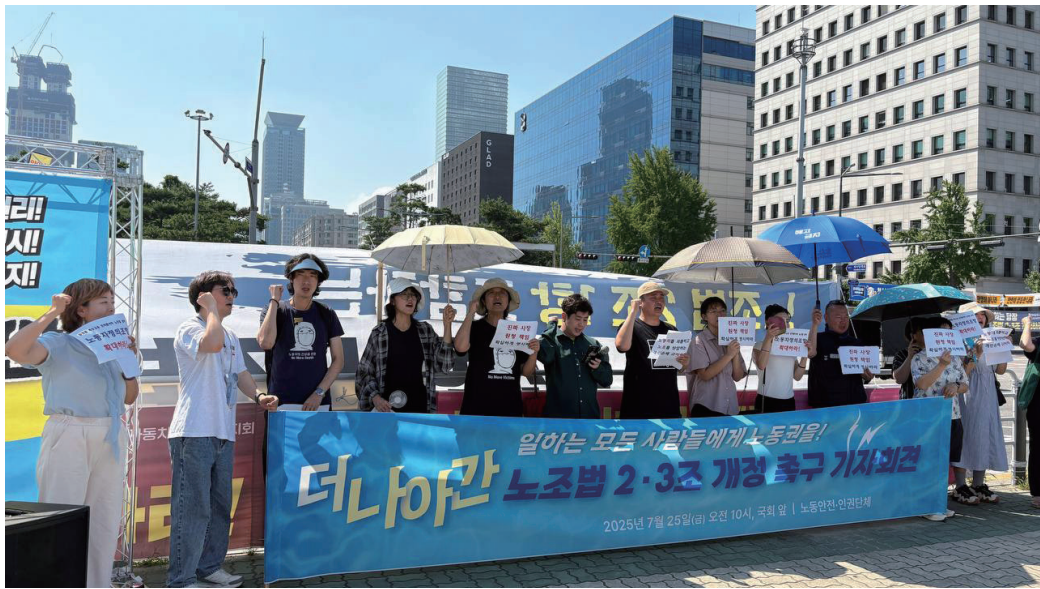
개정법에 담긴 주요 쟁점인 사용자 개념을 확대하는 문제, 근로자 아닌 자가 노동조합에 가입하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다는 규정의 문제점, 이른바 경영사항 및 권리분쟁을 노동쟁의 사항에 포함할 것인지 여부, 노조 조합원에 대한 민사책임의

제한 등은 입법 과정에서 새로이 답을 찾은 내용이 아니다. 오래전부터 판례와 학설을 통해 이론적·실무적으로 많은 논의가 축적되어 온 주제이다. 오랫동안 논의되어 온 주제가 비로소 입법화되었을 뿐이다.

개정된 노조법의 의미

대표적으로 개정법은 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.”라는 규정을 제2조 제2호 후단에 신설하여 사용자의 범위를 확대하였는데, 이는 그간 판례를 통해 형성되어 온 법리를 반영한 규정이다. 대법원은 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업 사건) 등을 통해 근로자와 근로계약을 직접 체결하고 있는 사용자가 아니라 하더라도 당해 근로자의 기본적인 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자가 된다고 판시한 바 있다. 위 대법원 판결은 부당노동행위가 문제된 사안이지만, 근본적으로 이 같은 판시는 실질적인 책임을 부담해야 할 주체를 찾아내어 법적 책임을 묻는 것이 타당하다는 의미를 담고 있다. 최근에는 하청노조에 대한 원청사업주의 단체교섭 거부가 부당노동행위에 해당된다고 보아 사용자 개념의 확대를 인정한 중앙노동위원회 판정들과 같은 취지의 하급심 법원 판결들이 여럿 선고되고 있다.

1) 본 문단 및 이하 개정 노조법에 대한 설명 부분은, 2025년 한국노동법학회 정책토론회 ‘노동조합법의 전환점 : 제2·3조 개정의 함의와 과제’ 발제문 중 박귀천, ‘노동조합 및 노동관계조정법 제2조 및 제3조 개정의 취지, 필요성 및 평가’를 참조하여 정리하였다.



▲ 2025.07.25. 노조법 2·3조 개정 촉구 노동안전·인권단체 기자회견. 사진: 유창희

즉 법원은 원청의 하청노조에 대한 부당노동행위 등 노동법적 쟁점이 문제 된 사안에서 원청의 사용자성을 인정함으로써 사용자 개념을 확대함과 동시에, 하나의 근로자 내지 하나의 노동관계에 대해 둘 이상의 사용자가 존재 가능하다는 입장을 피력해 왔고, 개정법에서는 이러한 입장을 반영하고 있다.

사실 이러한 법원의 입장, 그리고 이를 반영한 개정 노조법의 내용은 이미 노동안전보건 관계 법령에서는 익숙한 개념이다. 노동자 보호의 현실적 필요성이 존재하는 이상 하나의 사용자와 하나의 근로자 간의 근로계약 관계라는 단편적인 형식을 넘어, 원청사업주 또는 경영책임자 등의 책임을 정하고 있기 때문이다. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’)이 제정·시행되면서 하청노동자가 사망한 사건에서 원청사업주와 대표이사에게 책임을 지우고, 때로는 소속 계열사가 아닌 그룹 회장이 기소

되기도 한다. 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무는 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 ‘종사자’의 안전·보건상 유해위험을 방지할 의무를 말하기 때문에, 사망한 종사자가 해당 사업주와 고용관계에 있는지를 묻지 않는다. 의무위반이 존재하고 해당 위반과 사망 간의 인과관계가 인정된다면 사업주와 경영책임자 등이 중대한 결과에 대한 책임을 지게 하는 것이다. 산업안전보건법은 중대재해처벌법과 같이 종사자를 두루 보호하는 것은 아니지만, 전부개정을 통해 도급인의 의무를 확대하여 규정함으로써 하청노동자에 대한 원·하청사업주의 중첩적 의무를 정하고 있다. 분절되고 분화된 노동의 현실을 고려할 때 일터에서의 재해 예방의 권한과 책임을 조율시킨다는 관점에서 이와 같은 입법 방향은 지극히 타당하다.

앞서 말했듯이 대법원은 노조법 개정을

통해 사용자의 범위를 입법으로 확대하기 한참 전부터 하청노동자에 대한 원청사업주의 실질적 지배력을 인정한 바 있다. 특히 최근 하급심 판결들에서 법원이 사업장의 안전보건 관련 사안에서 원청의 실질적 지배력을 인정한 주요한 배경 중 하나가 바로 노동안전보건 관계 법령의 취지와 내용이라는 것을 기억할 필요가 있다.

노동자 건강권을 위한 노조법 개정의 필요와 과제

노동안전보건 관계 법령은 이미 일터의 모든 노동자(근로자를 넘어 종사자)를 포괄하려는 노력을 하고 있다. 그러나 단체교섭이나 조합 활동을 통한 집단적 참여가 보장되지 않은 채 노동자 개인이 혼자 위험을 파악하고 회사에 요구하고 작업을 중지하거나 행동하는 것은 사실상 불가능에 가깝다. 하물며 더 위험한 일을, 보다 많은 위험에 노출된 채 수행하다, 훨씬 더 많이 죽는 현실 속 비정규직 개인이 원청에 위험을 보고하고 조치를 요구하는 것은 실로 상상하기 어렵다. 하청 노동조합이 조직되어 있더라도 크게 다르지 않다. 원청사업주의 안전보건관리체계 내에서 원·하청 공동으로 산업안전보건위원회와 같은 단위를 구성하고 운영하는 것도 중요하겠지만, 심의·의결 구조의 한계를 벗어나 원청과의 교섭 및 단체행동을 통해 구속력 있는 단체협약을 체결하는 것과는 무게를 달리한다. 노동안전보건 관계 법령에서의 진전이 처벌의 강화를 넘어 예

방의 제도화로 이어지기 위해 노조법 개정이 절실히 필요했던 이유다. 처벌이 예방을 위한 강력한 기제 중 하나인 것은 맞지만, 처벌(또는 처벌의 우려)만으로 저절로 예방이 달성되지는 않는다는 것을 중대재해처벌법 시행 이후 현실을 통해 우리는 확인하고 있다. 일터의 상시적인 감시체계이자 주체인 노동조합을 통해 단체교섭 및 조합 활동이라는 집단적 대응 또는 조직적 참여로 안전보건의 수준을 높이고 재해를 예방하는 것이 필요하다. 노조가 안전하고 건강한 작업 환경, 그리고 이것이 실제로 작동될 수 있게 하는 적절한 임금 등의 노동조건을 위해, 그 노동조건을 결정하는 실질적 주체에게 교섭을 요구하는 것은 일할 환경을 위한 권리와 노동3권이라는 헌법상 기본권의 조화로운 행사로서 당연한 귀결이다²⁾.

끝으로 이번 법 개정이 그동안 노동현장에서 노동안전보건 관계 법령을 충분히 활용해 왔는지 되짚어 보는 계기가 되었으면 한다. 중대재해가 발생했을 때 엄중한 처벌을 요구하는 근거로서의 중대재해처벌법의 활용을 넘어서, 근골격계 유해요인조사나 위험성평가 등 일상적인 안전보건활동을 안정적으로 충실하게 운영하는 것을 넘어서, 사업장의 비정규직 안전보건 의제를 무겁게 인식하며 원·하청간 공동교섭과 초기업교섭에 대해 구체적으로 고민할 때다. 

2) 노동자 건강권을 위한 노조법 2·3조 개정 필요성 국회 토론회에서의 필자의 발제문 '노동자 건강권 보장을 위한 노조법 2, 3조 개정의 필요성과 의미' 참조

타임오프제도를 폐기하고 ‘안전보건활동 시간’을 전면 보장하라!

손진우 소장

‘노란봉투법’으로 불려 왔던 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 2조·3조 개정안이 국회를 통과했다. 주요 내용은 ▲사용자 개념 확대 ▲노동쟁의 대상 확대 ▲손해배상 책임 제한 등이다. 개정 노조법에 따라, 그동안 사용자가 아니라는 이유로 하청·비정규직 노동자들의 교섭 요구를 외면해 왔던 원청 사용자는 더 이상 이들의 노동조건에 대한 책임을 회피하기 어려워졌다. 원청과 하청 간의 교섭이 제도적으로 보장됨에 따라, 하청·비정규직 노동조합의 원청을 상대로 한 교섭과 투쟁이 한층 탄력을 받을 것으로 예상된다.

이러한 노조법 개정으로 일정 수준의 긍정적 변화가 기대되지만, 노동조합의 일상 활동에 가장 큰 걸림돌인 타임오프제도(노조법 제24조)는 여전히 유지되고 있다. 최소한의 사업장 안전보건 일상 활동조차 제약하고 위축시키는 타임오프제도는 반드시 폐기되어야 한다.

실효성 담보를 위해 꼭 필요한

타임오프제도 폐기

지난 9월 15일 이재명 정부는 「노동안전 종합대책」을 발표하며, 노동자를 ‘보호의 대상’에서 ‘위험 예방의 주체’로 전환하겠다는 입장을 밝혔다. 이에 따라 ‘산재예방 주체로서 노동자 권리보장’과 관련하여 ① 알권리의 확대¹⁾ ② 참여권리 강화²⁾ ③ 피할 권리: 작업중지권 확대 및 실질적 보장³⁾ 등의 세부 방안과 과제를 제시했다. 이러한 대책들은 기존에 비해 어느 정도 진전된 내용을 담고 있다. 그러나 그 한계 또한 명확하다. 노동조합의 일상 활동이 작동 가능한 최소한의 조건에 대해서는 답지 못하고 있기 때문이다.

1) ▲사고 정보 공개 확대조사 공유 ▲안전보건관리체제 등에 대한 정보 공개 신설 ▲위험성평가 현장 작동성 강화

2) ▲원하청 통합 안전보건관리 및 노동자대표 권한 강화

3) ▲작업중지 또는 시정조치 요구 권리 신설, 노동자 작업중지권 행사 요건 완화 ▲정당한 작업중지권 행사 시 불리한 처우(부당해고, 징계 등)를 받은 경우 형사처벌 신설 및 법적 구제 절차 명확화

일터의 자기규율예방체계 확립과 구축을 위해서는 노동자 참여가 필수적이다. 고용노동부 역시 중대재해처벌법 제정 이후 안전보건관리체계 구축의 필요성을 강조하면서, 그 핵심에 노동자 참여를 두었다⁴⁾. 그러나 노동자 참여는, 안전보건활동에 노동자 개인을 둘러리 세우는 형식적 수준의 참여를 말하는 게 아니다. 이를 넘어서기 위해서는 일터에서 위험을 말하고, 개선에 실질적으로 참여하며, 불이익에 맞서 싸울 수 있는 조직적인 힘이 전제되어야 한다. 노동자 개인과 회사는 결코 대등한 관계가 아니라는 점에서, ‘노동자 참여 방안’은 노동조합의 활동을 전면 보장하는 것에서 시작되어야 한다.

안전보건 일상 활동을 가로막는 타임오프제도

속칭 타임오프제도로 일컬어지는 근로시간 면제 제도는 2010년 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정을 통해 도입되었다. 이는 ‘노사 관계의 선진화’를 명목으로 앞세웠지만, 노사 자율의 영역이었던 노조 전임자 유급 지원에 대해 ‘무노동 무임금’ 원칙을 적용해 결과적으로 노조 활동의 위축을 가져왔다. 노동조합 활동의 위축은 현장에서 노동자 생명과 직결된 노동안전보건 일상 활동의 실질적 제약이라는 심각한 문제를 야기하고 있다.

4) 고용노동부는 중대재해처벌법 시행과 관련해 사업장 안전보건관리체계 구축을 안내하는 가이드북을 제작·배포하며, 7가지 핵심요소를 제시했다. ‘노동자 참여’는 ‘경영자 리더십’에 이어 두 번째로 강조하는 핵심적인 항목이다.

■ 전임자 부재로 인한 일상적인 안전보건활동의 공백

가장 대표적인 문제는 타임오프제도로 인해 노동조합이 있는 사업장에서조차 노동안전보건활동을 전담하는 전임자를 찾아볼 수 없게 되어 버렸다는 점이다. 노동안전보건활동의 핵심은 상시적인 위험요소 발굴과 개선이다. 하지만 전임자 부재와 활동 시간의 제약으로 인해, 일상적인 현장 순회, 작업자 개별 상담과 의견 청취 활동이 거의 자취를 감췄다.

노동자 참여를 사업장의 안전보건관리체계 구축의 한 축이라고 정책적으로 강조하면서도, 정작 그 참여를 뒷받침해야 할 조직적·시간적 기반을 법제도가 봉쇄하고 있다. 결정적인 맹점이라 할 수 있다.

중대재해처벌법은 기업 차원에서 안전관리자, 보건관리자를 배치하고 제 역할을 할 수 있도록 보장할 것을 주문한다. 그와 마찬가지로, 기업에 대응하는 한 축인 노동조합의 노동안전보건활동 전담자가 전적으로 그 역할에 매진할 수 있는 조건이 조성되어야 한다. 그래야 노동자 참여의 기반도 비로소 마련되었다고 할 수 있다.

■ 전문성의 약화

한편, 타임오프는 노동안전보건 분야의 전문성과 역량 강화라는 측면에서도 치명적인 제약을 가하고 있다. 어떤 분야든 일정 수준의 역량을 요구하지만, 특히 노동안전보건 담당자에게는 특정한 전문성이 요구되

며, 충분한 기술적·제도적·정책적 역량이 필요하다. 예컨대, 법제도와 정책의 변화가 현장에 미칠 영향을 파악할 수 있어야 하며, 건강검진, 작업환경측정, 근골격계 유해요인 조사와 위험성평가 등 다양한 안전보건 관리 제도에 참여하여 노동자들의 입장을 전문적으로 대표할 수 있어야 하기 때문이다.

이러한 역량은 사업장 안에서의 활동만으로는 한계가 명확하며, 상급 단위 노조 회의 및 사업장 외부에서의 전문 교육 참가 등을 통해서 보충 및 강화되어야 한다. 그런데 타임오프 한도로 인해 역량 강화의 기회를 실질적으로 제약받고 있다. 정해진 시간 총량 중 우선순위에 따라 시간을 배분할 수밖에 없는 상황에서, 안전보건 역량 강화와 같은 사안들은 어쩔 수 없이 후순위에 배치되고 있다. 한 예로, 필자는 경기지역 노동조합의 노동안전보건 담당자 회의에 상시적으로 참여하고 있는데, 열성적이었던 참가자 중 한 명이 두 달 전 “오늘을 마지막으로 앞으로는 회의 참가가 어렵습니다”라며 안타까운 얘기를 꺼냈다. 타임오프의 제약으로 인해 사업장에서 시간 할애가 불가능하여, 더 이상 회의에 참여할 수 없다는 게 그 이유였다.

■ 개인의 몫으로 던져지는 활동

전문성과 역량 강화를 위한 사업장 너머 활동은 차치하더라도, 사업장 내 필수 준비 활동은 얼마나 보장되고 있을까? 가령, 2시간가량 진행되는 산업안전보건위원회가 개최된다고 하자. 이때 회의 참여 시간은 유급으로 보장받을지언정, 이를 준비하기 위해

필수적으로 선행되어야 할 활동 시간은 유급 활동으로 인정받기 어렵다. 노동조합의 안전 준비를 위한 회의 시간, 조합원 의견 청취를 위한 간담회 시간 등 내실 있는 회의를 위한 준비 시간은 엄두조차 낼 수 없다.

사정이 이렇다 보니, 노동조합 노동안전보건 담당자들이 자발적으로 희생을 감수하기도 한다. 활동 시간을 내기 위해 본업(생산활동)을 하지 못해 급여에 쪼들린다. 자기 시간을 들여 활동에 참여한다고 해도 충분한 수준으로 활동하기엔 어려움이 크다. 그 때문에 결국 활동을 지속하지 못하고 아예 포기하는 상황이 속출한다.

■ 긴급사고 대응의 한계

여기에 더해, 사업장에서 사고가 발생했을 때의 긴급 대응 활동에 있어서도 타임오프로 인한 제약이라는 문제가 명확히 드러난다. 전임자가 아닌 이상, 당장 사고조사에 참여할 수도, 재해자를 병원에 대동하여 방문하기도 어렵다. 혹은 전문기관을 찾아 조력을 받기 쉽지 않다. 담당자는 사업장에서 자신의 업무에 매여 있어야 하기 때문이다. 그래서 긴급하고 필수적인 사고 대응뿐만 아니라 재해자 지원 활동조차 제대로 하기 어렵다. 이렇듯 타임오프제도는 노동자의 생명과 직결된 비상 상황에서조차 제때 제 역할을 수행할 수 없도록 한다. 한 마디로, 타임오프제도는 안전보건을 최우선 가치로 두는 시대적 흐름과 정면으로 충돌한다.



▲ 2024.04.04. 서울 양재동 현대기아차그룹 본사 앞에서 '타임오프 노사자율 원칙 파괴하는 현대차그룹 규탄, 노조무력화 분쇄, 금속노조 결의대회'가 열렸다. 사진: 금속노동자, 변백선

노사관계 선진화?

일상 활동 보장이라는 기초부터 행겨야

앞서 확인했듯이, 한국의 타임오프제도는 '노사관계의 선진화'를 명분으로 앞세워 도입됐다. 그러나 '노동조합 활동에 사용할 수 있는 유급 시간을 법으로 엄격하게 한도(총량)를 정하는' 것을 골자로 하는 타임오프와 비슷한 사례가 다른 국가들에도 존재하고 있을까?

한국과 달리, 많은 국가가 유급 활동 시간을 노사 자율과 단체협약에 맡기고 있으며, 특히 노동안전보건 분야에 있어서는 한국과는 전혀 다른 접근법을 취하고 있다. 국제적인 추세는 안전보건 활동의 중요성을 인정하여, 아예 해당 활동 시간을 노사관계 일

반과 분리하여 전면적으로 보장하는 경우가 많다. 영국, 유럽, 캐나다 온타리오주 등은 노동조합 안전대표의 안전보건 활동 시간을 유급으로 보장하고 있다.

이러한 해외의 사례는 우리에게도 명확한 시사점을 던져준다. 한국의 타임오프제도가 폐기되어야 한다는 점을 말이다. 이재명 정부가 '보호의 객체'가 아닌 '일터 위험 예방의 주체'로 노동자를 전환하겠다는 의지를 밝힌 만큼, 노동조합의 노동안전보건 일상 활동이 가능한 기초 조건을 만들어야 한다. 타임오프제도 폐지가 그 마중물이 될 수 있을 것이다. **알터**

“원청은 또 꿈수 찾을 것, 중요한 건 우리의 대응 태세”

- 금속노조충남지부 현대제철비정규직지회 13기 집행부 인터뷰

임용현 상임활동가

바늘구멍 통과만큼이나 어렵다는 원청 교섭이 노란봉투법 개정으로 활로가 열릴 것 이란 기대감이 크다. 법 개정 이후 기존의 근로계약 당사자뿐 아니라 “근로자의 근로 조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”(노조법 제2조 제2호)까지 사용자 정의 규정에 포함 해 범위가 넓어졌기 때문이다. 이로써 원청 이 직접 고용하지 않았더라도, 노동조건을 통제하고 결정할 수 있는 힘을 가진 경우에는 노조법상 사용자로서 하청노조와 교섭에 임할 의무가 명문화됐다. 그러나 여전히 현 장에서는 권리의 공백 상태가 지속될 것이란 우려도 적지 않다. 이른바 원청의 ‘실질 적 지배력’을 둘러싼 해석 및 적용 투쟁이 예견되고 있고, 원·하청 공동교섭의 방식과 의제에 있어서도 원·하청 노동조합 간 이견 과 갈등이 불가피할 거란 전망이 우세한 탓 이다. 물론, 노조법 개정 이전에도 노동안전 보전에 관한 의제의 경우 지난한 법적 공방

을 통해 원청의 지배력이 어느 정도 인정돼 온 게 사실이다. 이번 법 개정이 노동안전 보건의제를 비롯한 제반 노동조건 개선에 위한 원청과의 교섭과 투쟁을 온전히 뒷받 침할 수 있을까. 그간 노조법 2·3조 개정 투 쟁에 최선을 다해 싸워 온 하청 노동조합 중 한 곳인 금속노조 충남지부 현대제철비정규 직지회(이하 지회)에서는 이를 어떻게 바라 볼지 궁금했다. 10월 20일, 충남 당진에 있 는 지회 사무실에서 이상규 지회장, 안영근 부지회장, 이유섭 노안1부장, 최병률 노안2 부장 등 네 명의 간부 활동가들을 <인터>가 만났다.

위험 대응이 사라진 자리 ...

책임 전가와 오더 갑질만 남았다

현대제철 당진공장의 부지 면적은 여의도 의 3배 크기인 약 267만 평(882만㎡)에 달 한다. 이곳에선 원료인 철광석과 유연탄을

녹여 쇳물을 만드는 ‘제선’부터, 쇳물에서 불순물을 제거하는 ‘제강’, 커다란 쇠판으로 형태를 뽑은 뒤 높은 압력을 가하는 ‘압연’까지 물 흐르듯 연속공정으로 작업이 이뤄지고 있다. 기본적으로 중량물을 취급하는 사업장인데다 철을 생산하기 위해 고온·고압 작업을 빈번하게 수행하는 만큼, 일터의 위험은 돌이킬 수 없는 중대재해로 이어지기도 한다. 특히, 원청과 하청으로 이원화된 사업장 안전보건관리체계는 사업주의 책임 공백과 하청 노동자의 권리 부재라는 문제를 동시에 야기했다. 이러한 구조 아래서는 원청 노동자의 안전 또한 지킬 수 없다는 점도 지난해 12월 12일 당진공장 가스누출 사고를 통해 명백해졌다.

“작년 사고 같은 경우엔 정년을 2년 앞둔 정규직 노동자가 밀폐된 공간이 아닌 탁 트인 야외 작업장에서 가스가 새어나오는 배관을 혼자서 서둘러 막음 조치를 하다가 일산화탄소 중독으로 돌아가셨어요. 이 분이 가스설비팀 기장이라서 베테랑 중에서도 베테랑이셨어요. 그런 분이 결국엔 회사가 노후 배관을 제때 교체하지 않아서, 긴급 보수 작업에 나섰다가 변을 당하신 거거든요. 그런 분에게까지 회사는 개인이 안전조치를 다하지 않았다는 등, 왜 혼자서 올라갔는지 모르겠다는 등 작업자 개인의 잘못으로 돌린 겁니다.” (최병률 노안2부장)

지난해 가스 누출로 인한 중대재해 사례는 원청의 ‘비용절감’ 압력에서 비롯한 문제라고 지회 간부들은 한목소리로 말했다. 메

탈본드 시공 같은 땀질식 처방을 반복할 게 아니라, 노후배관을 즉각 교체했어야 한다는 것이다. 회사의 비용절감 및 생산 우선주의는 위험작업에 대한 현장의 개선 요청조차 버젓이 무시하는 상황으로 이어졌다.

“가령 저희 조합원들이 ‘여기 위험 요소를 좀 제거해 달라. 그러면 작업 투입을 하겠다’라고 요청하면, ‘작업 거부’라고 해서 저희들한테 할당된 일을 취소시켜요. 거기서 그치지 않고 ‘앞으로 이 업체엔 여기 오더(작업지시) 주지 마’ 이런 얘기까지 하고요. 이러니 현장에선 위험해도 그냥 울며 겨자 먹기로 일할 수밖에 없는 거죠.” (최병률 노안2부장)

무엇이 나와 동료들의 작업환경을 위태롭게 하는지 언제든 자유롭게 말문을 터야 하지만, 현장에서는 이른바 ‘오더 갑질’이 횡행하고 있다고도 지회 간부들은 덧붙였다. 그동안 하청 노동자들은 부족한 벌이를 잔업, 특근 등 시간외 수당으로 벌충해 왔는데, 회사가 양값을 차원에서 잔업, 특근 인원에서 위험작업 개선을 요청한 이들을 배제한 것이다. 이런 식으로 임금하락을 경험한 하청 노동자들은 이제 위험에 직면하더라도 제대로 문제 제기할 수 없는 상황에 이르렀다.

특정 의제에 대해서만 교섭해라?

위험 상황을 소통하고 개선하는 과정에 사실상 참여가 봉쇄돼 있고, 사고가 나면 개인의 실수나 잘못된 추궁하는 구조 속에서 하청 노동자들의 안전은 정작 아무도 책임

지지 않았다. 하청 노동자들이 보다 안전한 노동환경에서 일하기 위해서는 원청 교섭이 절실했다. 이에 2021년 7월 9일, 지회는 ▲산업안전보건(하청 안전보건 시스템 구축, 작업 중지권 보장 등) ▲정규직·비정규직 간 차별시정 ▲직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환 ▲자회사 채용 중단 등 네 가지 의제에 대한 단체교섭을 원청에 요구했다. 하지만 원청은 교섭 거부로 일관했고, 노동위원회 판정(2022년 중노위)과 행정소송 절차(2025년 서울행정법원)를 거쳐 현대제철의 노조법상 사용자 지위를 인정하는 판단이 연거푸 나왔다. 그런데 이번 법원 판결을 두고 일각에선 “여러 교섭 의제 중 산업안전에 관해서만 원청의 교섭 의무를 일부 인정한 것일 뿐”이라며 그 의미를 깎아내리고 있다. 당사자들의 생각은 어떨까.

“현대제철이 우리 하청 노동자들의 실질적인 사용자라는 판단은 이미 4년 전부터 고용노동부 근로감독이나 불법파견 민사 소송(근로자지위확인소송)을 통해서 여러 차례 입증된 사실입니다. 이번 판결에서 눈여겨 봐야 할 점은 현대제철이 ‘파견법상 사용자 업주’ 지위에 있느냐와 별개로 ‘노조법상 사용자’ 지위 또한 법원이 인정했다는 거예요. 집단적 노사관계를 다루는 노조법상 사용자 책임을 ‘최소한’ 산업안전보건에 있어서는 현대제철이 저야 한다고 본 겁니다. 그래서 이번 판결의 의미라면, 현대제철이 하청 노동자들의 ‘진짜사장’이라는 게 여러모로 확연해졌고, 저희 투쟁의 정당성을 새삼 확인했다는 점입니다.” (이상규 지회장)

이번 판결에서 지회가 원청 교섭 의제로 요구한 네 가지 의제 중 산업안전보건에 관해서만 사용자성을 인정한 것은 “산업안전 의제를 특정해 교섭하라”는 주문이 아니고 이상규 지회장은 잘라 말했다. 차별시정, 불법파견 해소, 자회사 전환 관련 의제에서 원청의 지배력을 인정받지 못한 것은 맞지만, 그 사유는 소를 제기한 자(지회)가 온전히 입증 책임을 져야 하는 현행법의 한계에서 기인한 ‘증거의 불충분함’과 당시 불법파견 확정판결이 존재하지 않았던 상황 때문이라는 것이다. 아울러, 산업안전에 관해 실질적 지배력이 인정된다면, 다른 의제에 있어서도 원청의 지배력을 인정하지 않을 이유가 없다고 그는 강조했다. 인력공급업체에 불과한 사내하청업체가 독자적으로 결정할 수 있는 것은 사실상 아무것도 없다는 점을 간과해선 안 된다는 얘기다.

“노조에서 2017년 4월쯤 국가인권위를 상대로 ‘비정규직 차별시정 권고결정 촉구’ 진정서를 낸 적이 있었어요. 1년 반이 지나서야 인권위 권고결정문이 나왔는데, 이제 거기서도 ‘원청이 하청 노동자들의 작업수행 방식이나 인사노무관리, 처우 등에 광범위하게 개입하고 있고, 하청노조가 사내하청업체들과 단협을 체결하더라도 처우의 결정에 있어서는 원청이 실질적인 영향력을 행사한다’는 내용이 기재돼 있었거든요. 그만큼 산업안전, 임금, 고용, 복리후생 등 모든 사안에서 하청업체들이 뭘 알아서 판단하거나 결정할 수 있는 게 전혀 없다는 뜻이죠.” (이상규 지회장)



▲ 2025.10.29. 노동조합 사무실 앞에 나란히 선 현대제철비정규직지회 집행부 동지들 모습(왼쪽부터 안영근 부지회장, 이상규 지회장, 이유석 노안1부장, 최병률 노안2부장). 사진: 현대제철비정규직지회

법·제도가 하청 노동자의 권리를 떠먹어 주지 않는다

원청 현대제철이 지회와의 교섭을 줄곧 거부하고 있는 가운데, 개정 노조법은 과연 원·하청 교섭을 촉진하는 마중물 역할을 하게 될까. 한편에서는 지나친 기대감으로, 다른 한편에서는 오래된 체념으로 현장 분위기마저 양극화되는 게 아니냐는 우려가 나왔다. 이럴 때일수록 좌고우면하지 않고 현장 투쟁을 조직해 나가는 게 중요하다는 얘기도 이구동성으로 쏟아졌다.

“이재명 정부가 들어서고 ‘이번엔 뭔가 좀 달라지겠지’ 밀도 끝도 없이 낙관적인 전망이 현장에서 많이 나오고 있어요. 노조법 개정 관련해서도 아직까지 구체적으로 정리된 게 없는데도, 막연한 기대 심리만 표출하는 분들이 당연히 계시고요. 그래서 저 같은 경우엔 ‘자꾸 법제도에 의존하려 들지만 말고 우리 스스로 싸워야 한다’는 애길 동료들한테 자주 건네게 되는 것 같아요.” (안영근 부지회장)

테 자주 건네게 되는 것 같아요.” (안영근 부지회장)

노조법 개정은 하청노조의 단체교섭권을 확인하는 첫걸음일 뿐, 법적 근거 마련이 실질적인 변화로 이어지려면 현장의 힘이 뒷받침돼야 한다. 그래서 일상적인 노동안전보건 활동의 정착이 중요하다는 이유석 노안1부장의 얘기는 사뭇 무겁게 느껴진다.

“안전 문제는 365일 발생하고 일 년에 한 번 단체교섭한다고 중대재해가 없어지고 그러지 않거든요. 원·하청 공동 산보위 구성이라든지 명예산업안전감독관 활동 보장이라든지 노동자 참여권 문제는 기존에도 계속 요구해 왔던 것들이지만, 앞으로 실제 작동할 수 있도록 요구하고 만들어가는 게 필요하겠죠. 한편으론 단체교섭권이 보장됨으로써 이런 일상 안전보건 활동이 뒷전으로 밀려날까봐 좀 걱정이에요.” (이유석 노안1부장) **인터뷰**



- ▲ 10월 17일 오후 2시, 민주노총 총연맹 15층 회의실에서 이주노동자차별철폐네트워크 '사람이왔다' 출범토론회와 출범식이 개최되었습니다. 이주노동자의 차별 철폐반대와 노동기본권 보장을 위한 '사람이왔다' 출범을 진심으로 환영하며, 참가단체로서 연구소도 함께 활동을 결의하였습니다. 사진 : 사람이왔다

아리셀 참사 1심판결, 중대재해처벌법의 존재 이유를 담다

권미정 회원, 아리셀 대책위

2024년 6월 24일. 폭발음, 공단을 뒤덮는 연기와 불길, 불안한 공기를 품고 23명의 죽음은 뉴스를 통해 퍼졌다. 사고 당일 저녁에 사고 현장 근처에 모인 단위들로부터 ‘아리셀 중대재해 참사 대응을 위한 대책위원회’(이하 대책위) 구성이 시작되었다. ‘아리셀 산재피해가족협의회’(이하 가족협의회)가 만들어지고, 회사와 집단적 교섭을 하려고 했으나 아리셀 사측은 다른 생각을 갖고 있었다. 그들은 대책위와 가족협의회를 인정하지 않는 모습을 보였고, 그들과의 공식적인 만남은 한 번으로 끝났다.

중대재해처벌법 최초, 사업주 사전구속영장 발부

아리셀 대표이사 박순관, 그의 아들이자 총괄본부장인 박중언에게 책임을 묻고, 진상을 규명하기 위한 투쟁은 시작부터 험난했다. 그들은 피해가족들에게 사과·예의를 보이는 대신, 차별을 담은 합의금과 회사 측을 처벌하지 않기를 원한다는 ‘처벌불원서’를 내보였다.

대책위와 가족협의회는 매일 추모문화제를 하고, 아리셀·에스코넥·삼성·노동부·국방부·용산 대통령실·대표이사 집·관련 공장 등을 돌며 투쟁했다. 대표이사와 총괄본부장 구속을 요구하며 법원과 지검 앞 농성을 통해 2024년 9월 24일, 대표이사와 총괄본부장은 중대재해처벌법 최초로 사전구속영장이 발부되었다. 재판은 2024년 10월 21일 준비공판을 시작하여 2025년 9월 23일까지 24번의 본공판을 진행했다. 대책위와 가족협의회는 모든 재판을 참석했고, 대표이사와 총괄본부장은 1심에서 15년 징역형을 선고받고 법정 구속되었다.

알아야 할 의무, 지켜야 할 책임을 다하지 않은 경영책임자에게 처벌을

아리셀은 이번 사고는 예견 불가능한 것이어서 주의의무를 위반한 게 없다며, “몰랐다”, “구체적 기준이 없었다”는 말만 반복했다. 그러나 재판부는 화재·폭발은 예견할 수 있었고, 리튬 1차전지에 대해 가장 많은 지식과 정보를 가지고 있어야 하는 것은 아리셀 같은 생산제조업체라 했다. 위험요소를 찾고 주의를 기울여 안전성을 확보하기 위한 노력이 생산제조업체의 자격이라는 말이었다.

자격 있는 실질적인 권한자가 누군지 밝히는 건 그래서 중요했다. 박순관은 총괄본부장에게 모든 권한을 넘기고 자신은 직책만 있다고 했지만, 메일로 주간보고를 받고 자금조달·지출결정·인사배치 등에 개입하고 있었다. 직책이 아니라 실질적·최종적 결정권을 가진 박순관이 경영책임자라는 이번 판결은 조직·재정·인사 등에서 결정권을 가진 자가 책임져야 한다는 중대재해처벌법의 취지를 확인한 결과였다.

이와 함께 재판부는 ▲회사는 예견된 폭발에 주의의무를 안 했고 ▲업체노동자들에게 안전보건교육을 안 했고 ▲소방계획과 훈련·위험성평가를 하지 않았고 ▲비상구 대피는 어렵게 해놓는 등 위법 행위들과 함께 ▲불법과건을 활용한 후 ▲유족의 생계를 무기로 합의를 받아낸 잘못을 지적했다. 또한 그간 재판이 ▲산재사망사고를 가볍게 처벌해서 ▲예방효과가 없었던 점까지 감안하면 무거운 처벌이 필요하다 밝혔다.

불법이 만든 안전 구멍, 유족들의 작은 비상구

아리셀의 모든 행위는 위험을 키우는 것이었다. 리튬 1차전지의 위험성을 알고도 어떤 조치도 없었고, 열감지기 없이 손으로 발열검사를 하고, 폭발이 있었던 생산품을 추가검사나 생산중단 없이 사용한 점 등이 대표적이다. 그 위험의 구멍을 더 키운 건 생산량을 늘리기 위해 불법과건을 통해, 업무에 대한 정보나 기본안전교육·훈련도 없이 노동자들을 투입한 행위라고 재판부는 판단했다. 여러 위험요소들이 이미 안전에 구멍을 내고 있는데, 불법적 고용과 법 위반 행위로 노동자들이 대피할 수 있는 마지막 기회마저 없애버렸다는 것이다. 고용과 안전이 어떻게 연계되어 있는지를 우리는 아리셀 판결을 통해 또 확인하게 된다.

그런데 아리셀은 30층 건물에 위험물질 취급 작업장이 (어느 층인가) 있다고 모든 층에 비상구를 설치하는 것은 비합리적이고 현실에 맞지 않다고 했다. 리튬을 취급하는 1층에 비상구가 있으니 2층에는 없어도 된다는 논리였다. 이에 대해 판결문에는 아리셀의 ‘30층 건물’ 주장에 대해 위험물질을 다루는 작업장이 있으면 그 건물 전체에 비상구가 있는 게

당연하며 안전보건규칙에도 규정되어 있다고 적시했다. 아리셀의 비상구 논리는 어디로든 빠져나가기만 하면 된다는 그들의 생각을 보여준다.

재판부는 “노동자 안전은 도외시하다 산재가 발생하면 자금력을 바탕으로 유족과 합의를 시도하고, 유족은 생계유지를 위해 선택의 여지없이 합의하면 선처를 받는” 악순환을 없애지 않으면 산재발생률은 줄어들지 않을 것이라고 지적했다. 유족과의 합의를 제한적으로 봐야 한다는 이번 판결은 유족의 권리가 인정된 작은 비상구다.

이어갈 판결 근거와 아쉬운 판결 근거

고용구조와 안전의 연계, 책임자에 대한 기준, 유가족의 상황을 악용하여 합의를 만들고 감형요소로 활용하는 중대재해 재판의 악순환을 끊어야 한다는 결정은 앞으로 유지되어야 한다. 이처럼 의미 있는 내용도 있지만 재검토되길 바라는 점도 있다.

산재사망사고로 사업주에게 가장 높은 형량의 판결이지만 23명의 목숨을 생각하면 양형이 더 무거웠어야 한다는 아쉬움이 있다. 또 위험물질·위험작업에 대한 재검토가 필요하다. 재판부는 ‘리튬’은 위험물질로 명시되어 있지만, ‘리튬 1차전지’는 위험물질로 명시되지 않아 특별안전보건교육 의무가 없다고 봤다. 그러나 재판부가 말한 안전보건규칙에도, 명시된 물질(리튬)정도의 발화성·인화성이 있거나 그런 물질(리튬)을 함유한 물질도 위험물질이라고 되어 있다. 해석을 더 넓게 해야 한다. 더 나아가 안전보건규칙만을 기준으로 삼는 협소함을 넘고, 위험하다고 명시된 것만 위험물질로 인정하는 것도 넘어서야 예방이 가능해진다.

여전히 가벼운 목숨 취급당하는 현실을 바꾸자

지난 6월 사측과 합의하지 않은 유가족의 민사소송을 접수했고, 2심 재판을 준비해야 한다. 그와 함께 불안정한 노동에 내몰려 안전할 수 없는 이들, 죽음에서조차 차별받는 이주노동자들의 문제는 지속해서 대응해야 할 일로 남았다. 그 무엇보다 유가족들은 아리셀로부터 사과 받지 못했고, 아리셀에 근무하던 직원 중 트라우마 치료를 받는 이들도 있다.

그런데 국민의힘 우재준 의원은 아리셀 판결에 대해 사업주 패가망신이라며, 노동자의 목숨을 가볍게 치부하는 발언을 했다. 또 아리셀 판결 이후 엠텍 공장의 이주노동자 사망사고에서 유족과 합의했다는 점이 고려사항 중 하나가 되어 1심 형량을 감형한 판결이 내려졌다. 이름만 다른 ‘아리셀’이 또 출현하지 못하도록 투쟁을 이어갈 필요성과 이유는 너무 많다. 투쟁은 방식을 달리한 채 계속될 것이다. 

법이 외면한 장시간 노동자들

장종수 노동시간센터 운영위원, 직장갑질119

주 4.5일제 이야기가 한창이다. 근로기준법을 개정한다거나 실노동시간단축지원법을 마련한다는 등의 얘기가 있지만, 아직 구체적 실체는 드러나지 않았다. 한국의 노동시간이 줄어들고 있으나 여전히 과로하는 현실에서 노동시간 단축 노력은 환영할 만한 일이다. 그러나 노동시간 단축 논의는 주 5일 일하는 ‘보통’의 노동자에 초점이 맞춰 있는 듯하다.

근로기준법은 노동자를 보호하지만 5인 미만 사업장 노동자, 특례업종 노동자 등에게 예외규정을 두어 차별한다. 또 근로기준법은 ‘근로기준법상 근로자’만을 보호한다. 근로기준법 안팎에 배제된 노동자가 있다. 이들은 애초 주 4.5일제 논의가 비껴가는 노동자다. 주4.5일제 논의 밖 노동자들이 많다. 너무나 많다.

5인 미만 사업장 노동자들

5인 미만 사업장에서 일하는 노동자 수는 2023년 통계 기준 320만 명이 넘는다. 전체 임금노동자의 15%를 상회한다. 그러나 근로기준법은 이들을 차별한다. 노동시간 역시 마찬가지다.

근로기준법은 “5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용”한다고 정하고, “상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용”한다고 정하고 있다. 즉, 5인 미만 사업장은 근로기준법이 원칙적으로 적용되지 않고, 대통령령(시행령)에 따라 일부 규정만 적용된다. 노동시간과 관련해 시행령 별표1이 이들에게 적용하는 규정은 4시간마다 30분의 휴게시

간을 보장하는 것, 1주일에 1일의 유급휴일(주휴일)을 보장하는 것 외에 없다.

그 결과 5인 미만 사업장 노동자는 노동시간의 제한이 없다. 하루 열댓 시간 일해도 법 위반이 아니다. 일 8시간, 주 40시간, 주 52시간 등 노동시간 제한 논의에 이들의 이름은 없다. 도입하려다 저지된 주 69시간 노동도 하라면 해야 한다.

한편, 이들은 연차휴가도 없다. 공휴일에 쉬지 못하고, 쉬면 임금을 받지 못한다. 정해진 시간을 초과해 일해도, 밤 10시 이후 야간에 일해도, 휴일에 일해도 1.5배 가산수당이 없다. 노동시간이 길어 여가시간이 짧으니, 소득이 적어도 된다는 의미인지 뭇지 당최 알 수 없다.

5인 미만 사업장은 소매업, 숙박 및 음식점업 등에 특히 많다. 브레이크타임(15:00-17:00)을 제외하고 아침부터 저녁까지 식당에서 일하는 노동자, 모텔 프런트에서 밤새워 일하는 노동자의 근로계약서를 훑어봤다. 다수는 최저시급 언저리에 일한 시간을 곱한 임금만을 받는다. 5인 미만 사업장이라 대부분 1.5배 수당은 없었다. 물가가 급격히 인상되어 한 끼 외식도 부담이라고 하지만 이들이 없었다면 더 비싼 밥을 먹어야 했을지도 모른다.

근로기준법 제63조 노동자

법이 제외되는 노동자가 또 있다. 근로기준법 제63조 노동자다. 법 규정 이름마저 “적용의 제외”다. 이들은 노동시간, 휴게, 휴일 등의 규정이 적용되지 않는다. 농축수산업 노동자, 감시단속적 노동자로서 적용 제외 승인을 받은 자, 기밀업무를 취급하는 노동자 등이다. 이들도 노동시간 규제가 없다. 심지어 휴게시간이 없고, 주휴일도 없다. 1953년 근로기준법이 제정된 이래 단 한 번도 개정되지 않았다.

그 결과는 이주노동자 이야기를 다룬 ‘깃잎 투쟁기’에 잘 드러난다. 깃잎 밭에서 일하는 캄보디아 노동자 니몰(가명)씨는 2년여 동안 월 평균 308시간을 일했고, 여름에는 그 시간이 330시간을 웃돌았다. 월 평균 28.5일을 일하고, 한 달에 두 번 쉬어야 가능한 수치다. 일 평균으로는 10시간 50분 정도를 일했다. 하지만 이렇게 일해도 법 위반이 아니다. 주 40시간 일하는 직장인의 월 평균 노동시간은 약 174시간이다.

감시·단속적 근무로 근로기준법 적용 제외 승인을 받은 노동자도 있다. 근로감독관 집무 규정은 감시적 노동에 대해 “수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무”로, 단속적 노동에 대해 “평소의 업무는 한가하지만 기계고장수리 등 돌발적인 사고 발생에 대비하여 간헐적·단속적”인 업무로 정의하고 있다. 그런데 현실

은 꼭 피로가 적고 한가하지 않다. 경비원은 24시간 맞교대 근무를 하고 그 시간에 민원 처리를 비롯한 갖은 업무를 한다. 절대 피로가 적지 않다. 또 시설관리 등 단속적 업무를 수행하는 노동자들은 한쪽 벽을 가득 채운 CCTV를 주시하고 수시로 순찰하는 등 사실상 계속적 업무를 한다. 절대 한가하지 않다.

특례업종 노동자들

아직 남았다. 육상(노선여객자동차 제외)·수상·항공 및 기타 운송관련 서비스업과 보건업 등 5개 특례업종 노동자들. 5개 업종 종사자의 수는 100만 명 이상으로 추산된다. 이들은 사용자가 근로자대표와 합의하면 주 12시간을 초과한 노동을 할 수 있다. 특례업종이라고 특이하지 않다. 오히려 생활에 밀접한 업종들이다. 여기에는 쿠팡 등 물류를 기반으로 한 사업이 포함되고, 저가 항공사(LCC), 수출입 물량 대다수를 처리하는 해운물류산업 등이 포함된다. 병·의원은 말할 것도 없다. 우리 생활이 이롭기 위해 특례업종 노동자는 특별히 더 일해야 한다.

노동법 밖 노동자들

마지막이다. 노동법, 근로기준법 밖 노동자들이다. 프리랜서, 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자가 여기 포함된다. 가장 열악하다. 노동법이 보장하는 최소한의 보장마저 적용되지 않는 이들이다. 최근 직장갑질119에서 한 설문조사에서 이들이 가장 필요로 하는 권리로 ‘실업급여’, ‘퇴직금 지급’, ‘연차휴가’, ‘노동시간 제한’, ‘최저임금법 적용’ 순으로 꼽았다. 장시간노동 문제는 기본값이다. 슬프게도 이들의 바램은 근로기준법을 적용받는 ‘보통’의 노동자라면 누구나 보장받았을 권리다. 이런 비정형·비임금 노동자가 800만 명이다. 택배 기사, 배달노동자, 디자이너 등 산업 전반에 흩어져 있다. 일일이 나열하기도 어렵다.

4.5일제는 누구를 위한 것인가?

배제된 이들의 장시간 노동으로 운영되는 노동이 한둘이 아니다. 이들 덕에 저렴하게 밥을 먹고, 옷을 사고, 편하게 잔다. 의식주 모두를 빚진다. 그런데 4.5일제가 되면 이들의 노동도 0.5일이 줄어들 수 있을까? 이들에게 0.5일은 몇 시간일까? 이들이 원래 5일을 일했나? 0.5일 노동시간 단축이 배제된 이들을 또 배제하는 일은 없어야 한다. 이제 그들의 노동시간을 줄어야 할 때다. 

근로복지공단의 적극적 행정을 요구한다

박경환 회원, 노무사

적극행정. 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다. 적극행정의 반대 개념이 존재할까? 적극행정 운영규정에 따르면 소극행정이 있다. 소극행정이란 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발행하게 하는 행위를 말한다.

적극행정이 등장한 배경에 대해 추측하건대 공무원, 공공기관의 소극적인 행정으로 인한 국민 불편이 점점 커졌기 때문이다. 일상에서 그 불편함을 찾아보자면 누구나 한 번쯤 여러 이유로 주민센터에 서류를 접수해본 경험이 있을 것이다. 공무원들은 절차대로 진행하고 안내하고, 민원인도 절차대로 문서를 작성하고 기다리고는 있지만 무언가 불편하다는 느낌이 들 때가 있다. 뭔가 ‘왜 한 번에 되지 않지?’ 생각이 들며 답답함이 몰려온다.

재해절차 판단 과정에서의 소극적 행정

산재노동자가 접하는 근로복지공단 역시 적극행정을 외치는 공공기관이다. 공단도 여러 가지 행정절차 개선을 위해 노력하곤 있었으나, 여전히 개선해야 할 문제들이 산적해 있다. 그중 하나가 사고-질병-출퇴근재해 간의 처리절차 판단에 있어 재해자 중심으로 판단하고 안내하는 것이다. 아래 사례를 살펴보자.

[재해자 A]

- 제빵업에서 제빵 제조 30년 이상 업무를 수행하며 어깨, 팔, 목, 허리 등 부담작업이 있었음.

- 1월 회사 사무식 참석차 자택에서 나와 버스정류장으로 가던 도중 아파트 입구가 열려있는 것을 확인하지 못하고 미끄러지며 좌측 팔로 몸을 지탱하였음. 그 후 어깨 통증이 극심해져 내원하였더니 어깨탈구 및 회전근개 파열 진단을 받음.
- 재해자는 관할 근로복지공단 지사에 출퇴근재해 신청을 하였으나 공단은 상병이 퇴행성이라는 이유로 불승인하였고, 업무상 질병으로 재신청하였음.

결과적으로 A가 재신청한 업무상 질병은 특별진찰에서 상병의 업무 관련성이 “매우 높음”으로 판단되어 다행히 승인되었다. 하지만 과정에서 공단의 처리절차에는 아쉬움이 남는다. A가 출퇴근재해로 산재 신청 후 상병이 퇴행성이라는 것을 인지했음에도 업무상 질병 처리절차로 진행하지 않고 불승인하였기 때문이다.

재해자는 출근길 사고도 억울한데 처음으로 신청한 산재 신청 결과가 “불승인”이었기에 불안함과 초조함을 감출 수 없었다. 만일 공단이 A가 출퇴근재해를 신청했을 때, 재해자의 업무 내용과 상병 발생 경위에 비추어보아 업무상 질병(근골격계질환)으로 판단하고 질병 판정절차로 진행하였더라면 어땠을까. 재해자는 조금이라도 더 빨리 승인 결과를 받아볼 수 있었고 현업 복귀를 위한 치료와 재활에도 마음 편히 임할 수 있었을 것이다. 물론 최종적으로 승인이 되었으니 해결된 것 아니냐고 물을 순 있다. 하지만 공단이 조금의 유연성만 발휘하였다면, A는 한결 가벼운 마음으로 치료를 받았을 것이며, 회사 규정에 정해진 병가 기간에 쫓겨 현장에 급히 복귀하지 않았을 것이다.

소극행정을 넘어서 규정 위반의 문제점

공단은 현재 마련된 매뉴얼 내용조차 위반하는 모습을 보인다. 공단은 사고-질병 재해 판정 절차 간에 어떤 것으로 진행할지 판단하는 것에 대해 ‘신체부담업무 도중 사고 발생 시 질병 판정절차 진행’으로 규정하고 있다. 그런데도 공단은 아래 사례에서 위 A 사례와 마찬가지로 업무상 질병 절차대로 하지 않고 불승인 처리를 하였다.

[재해자 B]

- 자동차부품 운반 및 적재 업무에 30년 이상 종사한 자로, 어깨, 팔, 목, 허리 등 부담작업을 수행해왔음.
- 계단으로 부품을 옮기는 작업 중 헛디더 넘어지며 허리 통증을 호소하였음.
- 재해자는 관할 근로복지공단 지사에 업무상 사고 신청을 하였으나 공단은 상병이 퇴행성이라는 이유로 불승인하였음.

공단의 「근골격계질환 업무상 질병 조사 및 판정 지침」에는 위와 같이 신청상병에 사고성 재해와 퇴행성 변화가 확인되는 경우 해야 할 처리지침을 규정하고 있다.

[발생 유형별 판정방법]

- ❖ (사고성) 신체손상(골절, 인대손상, 연부조직손상, 열상, 타박상 등)이 외부에서 가해진 외력의 정도와 의학적으로 인정되는 경우 업무상 사고의 판정절차 적용
 - ❖ (신체부담업무로 인한 근골격계질환) 업무상 질병 판정절차에 따라 판정
 - ❖ (퇴행성 변화와 사고의 동반) 퇴행성 변화가 있고 사고와 동반된 경우
 - (신체부담업무가 없는 때) 업무상 사고 판정절차에 따라 판정
 - (신체부담업무가 있는 때) 업무상 질병 판정절차에 따라 판정
- ※ 신체부담업무 수행 중 증상이 발생한 경우에는 업무상 질병 판정절차에 따라 처리(예 : 신체부담업무 수행 중 허리를 삐끗한 경우, 신체부담업무 수행 중 특정 자세를 취하거나 무리한 힘을 쓰던 중 증상이 발생한 경우 등)

그런데 B의 사례 결과를 보면 위 규정이 잘 적용되고 있는지 의문이 든다. B가 추간판 탈출증 진단을 받고 업무상 사고로 산재 신청을 하였다면, 위 내용을 근거로 ‘신체부담업무 수행 중 발생한 사고’에 해당하므로 업무상 질병 조사 및 판단절차로 진행하였어야 했다. 그러나 공단은 신청 상병이 퇴행성이라며 불승인하였다.

이러한 사례들은 공단의 소극행정을 보여주는 사례이자 심지어 규정을 위반하여 사건 처리 시간을 지연시킴으로써 그 피해는 고스란히 재해자의 몫이 되었음을 확인할 수 있다. 공단이 B의 사례처럼 처리하고 있는 건 아닌지 의심이 들 수밖에 없다. 업무상 질병 절차로 판단하지 않은 부작위로 인해 사건 처리 시간을 지연시키는 소극행정을 하고 있다고 판단된다. 이미 있는 제도나 규정도 따르지 않는데, 적극적인 행정을 기대하는 것은 요원하다는 생각도 든다.

산업재해보상보험법의 목적을 되새기며

재해자들의 입장, 노동자의 관점에서 보면 공단이 스스로 정한 규정을 준수하는 것은 너무나 당연하고, 더 적극적으로 산재 판정절차를 진행하여야 한다. “업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상”하는 것이 산재보험제도의 목적이다. 공단이 마주한 어려운 문제들이 산적해 있지만, 위와 같은 문제점은 반드시 개선하고, 적극 행정으로 임한다면 산업재해보상보험법의 목적을 이루는 데 한 걸음 더 다가갈 수 있을 것이다. 

대만의 과로사, 과로자살

청추링 OSH Link

이 글은 지난 9월 7일 일본 교토에서 열린 제11회 일본 과로사 방지 학회 컨퍼런스의 <과로사와 유족의 권리행사 - 일본, 한국, 대만, 인도네시아의 비교연구> 세션 중 대만 발표 내용을 정리한 것이다.

2024년 11월 대만 고용노동부 북부지부 정보분석관(39세)이 사무실에서 자살한 채 발견됐다. 2023년 7월 지부장으로부터 인공지능(AI) 취업 서비스 프로젝트 총괄을 지시받았으나 본래 자신의 업무가 아니었다. 더군다나 해당 업무 지시는 아이디어 없이 지시만 내려 어디부터 시작해야 하는지 알기도 어려웠다. 2024년 7월에는, 프로젝트 예산이 3,540만 대만 달러(16억 4천만 원)에서 1,000만 대만 달러 미만(4억 6,400만 원)으로 삭감되기까지 했다. 2024년 8월부터 10월, 이 공무원은 매달 80시간 이상의 초과 근무를 해야 했다. 2024년 10월 말, 제출한 제안서가 지부장 요구사항을 충족하지 못해 11월 4일까지 수정본 제출을 요청받았다. 2024년 11월 3일 이 공무원이 실종되었고, 다음날인 11월 4일 사무실에서 숨진 채 발견되었다.

이 비극적 사건은 대만의 직장 내 정신건강 및 과로 예방과 관련해 중대한 과제를 부각했다. 조사 결과, 사망한 공무원은 장기간 과도한 업무량을 감내해 온 것으로 확인되었다. 조직 문화와 경영 체계의 문제로 인해 해당 직원이 도움을 청하거나 해결책을 찾는 게 어려웠다는 사실 역시 밝혀졌다.

일본에는 ‘과로사’, ‘과로자살’이 법적 정의가 있지만, 한국처럼 대만 역시 뚜렷하게 법적 정의가 내려져 있지 않다. 과로사는 통상 장시간 근무 또는 높은 업무 스트레스로 인한 심혈관 및 뇌혈관 질환 또는 정신 장애를 뜻하고, 노동자 재해 보상 대상에 포함된다.

노동자에게 대상 질환이 발병하고 '직업성 심장 및 뇌혈관 질환 판정 평가 지침'에 명시된 과도한 업무량 기준을 충족할 경우, 원칙적으로 직업성 질환으로 인정한다. 법적 정의가 없다고 하여 장시간 노동과 정신질환에 이를 정도의 업무상 스트레스가 없는 것은 아니다.

정신질환 산재 승인의 어려움

대만에서 정신질환 인정 기준은 3단계 심리적 스트레스 평가 제도를 채택하고 있다. 질병이 발생하기 전 6개월 이내에 명확하고 강한 업무 관련 심리적 스트레스가 존재하고, 비업무 요인을 배제할 수 있을 경우 직업병으로 인정된다. 심리적 부하 및 업무 관련 평가는 사고나 재난 경험, 업무 실패, 과도한 책임 부담, 업무량과 질, 역할이나 직위 변화, 권력형 괴롭힘, 대인 관계, 성희롱 등에 대해 이루어진다.

그런데 노동자가 정신질환으로 산재신청 승인을 받기란 쉬운 일이 아니다. 엄격한 인정 기준, 직업병 판정 시 인과관계 입증의 어려움, 과학적 증거를 중시하기 때문이다. 당사자인 노동자나 사망 노동자 유가족이 업무 내용, 직업적 노출 자료(근무시간 기록), 진료 기록, 직업병 진단서 등 자료를 직접 준비해야 하는 어려움도 있다. 노동자의 증거 수집에 정부가 지원하는 일은 없다.

어렵기만 한 과로사, 과로자살 산재 승인 및 예방

대만의 노동시간을 짚어볼 필요가 있다. 2023년 한국의 연간 1,900시간, 일본의 노동자들의 1,607시간과 비교해 대만 노동자들은 1년에 2,020시간으로, 노동시간이 짧지 않은 한국과 일본보다 훨씬 오래 일했다. 그렇지만 과로에 대한 산재 승인율은 그만큼 높지 않다. 2006년부터 2024년까지 대만의 과로 관련 뇌심혈관계질환의 산업재해 승인을 변화 추이를 살펴볼 필요가 있다. 24.4%였던 2016년 승인율에서 2017년 42.2%로 크게 상승했다. 그러나 그 후 상승과 하락을 반복했고, 2023년 45.8%, 2024년 40.0%로 나타났다.

앞서 소개한 사건 이후 산업안전보건법 개정이 추진되었다. 그러나 우려되는 바는 법 개정의 초점이 사후 처벌에 맞춰져 있을 뿐, 사전 예방에는 소홀하다는 것이다. 이러한 사후 대응 방식은 노동자 건강을 지원하는 직장 환경을 조성해야 한다는 근본적 필요성을 간과할 위험이 있다. 따라서 과로사, 과로자살 예방에 초점을 둔 제도가 마련되어야 한다. 

바다와 함께 움직이는 삶에 대하여

- 해녀 김은아 님 인터뷰

윤박 회원, 선전위원

얼마 전 큰 인기를 끈 드라마에도 나오는 제주도 해녀는 ‘육지’ 사람들에게는 참 생소한 존재다. 강한 여성이라는 이미지를 주기도 하지만 어떤 이에게는 억척스럽게 보이기도 한다. 제주에서 김은아 님을 만나 해녀에 관한 이야기를 들었다.

반갑습니다. 먼저 김은아 님 소개 좀 해주시겠어요.

안녕하세요. 해녀로 일한 지 이제 8년 차 되는 월정리 막내 해녀 김은아입니다. 제주도 토박이고, 구좌읍 월정리에서 해녀로 물질하고 농사도 지어요. 구좌 당근이라고 유명한데, 당근이랑 토종 농사도 조금 하고 있습니다.

김은아 님은 어떤 계기로 해녀로 일하게 되셨나요?

어머니가 해녀 일을 하셔서, 물질이 낯설지는 않았어요. 원래 제주시에서 사회복지사로 일하다가 가족들이 편찮아지면서 돌볼 사람

이 없어서 고향 월정리로 돌아왔고, 먹고살려고 해녀 일을 시작한 거죠.

제주 농촌에는 ‘보리 방학’이라고 있는데, 보리가 나는 시기에 학생들 방학을 하고 수확을 돕는 거죠. 여기서는 ‘우미 방학’이라고 해서, 봄철 우미(우뭇가사리)를 채취하는 시기에 이틀, 사흘 방학을 해서 제주시내에 유학 간 학생들도 다 고향에 와서 우미 작업을 해요. 아이부터 노인까지 모든 마을 사람들이 나와서 우미를 채취하고 나르고 말리고 하는 거죠. 그때는 정말 진풍경이었어요. 기억이 새록새록 하네요. 근데 이제 월정리에서는 우미가 나지 않아요. 한 4~5년 전부터 여러 오염으로 죽어가고 있습니다. 그러면 결국 해녀들의 일터도 점점 사라질지 모른다는 불안감도 커요.

물질이라는 게 쉽지 않을 것 같아요. 하루 일과를 대략 말씀해주신다면 어떻게 되시나요?

아침 7시부터 물질을 한다고 하면 6시에 불턱(해녀들이 옷을 갈아입고 바다로 가기 전 잠시 준비하는 쉼터)에 나와요. 사랑방 같은 곳이에요. 둘러앉아서 사는 이야기도 하고, 겨울철에는 장작불을 피워서 몸도 녹이고요. 불턱에서 삼춘(제주도에서 성별 구분 없이 어르신을 일컫는 호칭)들이 파도와 바다 상태를 계속 살피면서 물질할 수 있을지 그 자리에서 의논해서 판단하는 거죠. 제주도도 엄청 가부장적인데, 물질만큼은 여성들이 주체적으로 해녀 공동체에서 자주적으로 결정하는 거예요. 그리고 얼마간 돈을 버니까 경제적으로 독립할 수도 있고요.

바다가 괜찮겠다 하면 물질을 시작해요. 물건(해녀가 채취하는 해산물)이 얼마나 있는지, 파도가 거칠지 않는지 상황에 따라 다르지만 평균 4~5시간 정도 물질을 해요. 그 다음 정리하는 데 두어 시간 걸리고요. 그러고서 저는 밭으로 가는 거죠. 연세가 있으신 삼춘들은 병원에 가거나 집에서 쉬어야 해요. 물질을 하고 나면 몸이 많이 힘들거든요.

물질 작업 과정을 자세히 이야기해주시겠어요?

아무 때나 물질하는 게 아니라 물때가 있어요. 보름마다 한 달에 두 주기, 한 주기에 7일인데, 기상상황에 따라 7일 다하는 경우는 드물어요. 입수하기 전에 불턱에 앉아서 고무옷으로 갈아입으면서 차분히 준비해요. 삼춘들은 물에 들 때는 서두르면 안 된다 하세요. 고무옷 입고 연철(잠수하기 위해 허리에 차는 납덩어리), 오리발, 수경, 호명이(물건을 켤 때 쓰는 뾰족한 갈고리 형태의 호미),

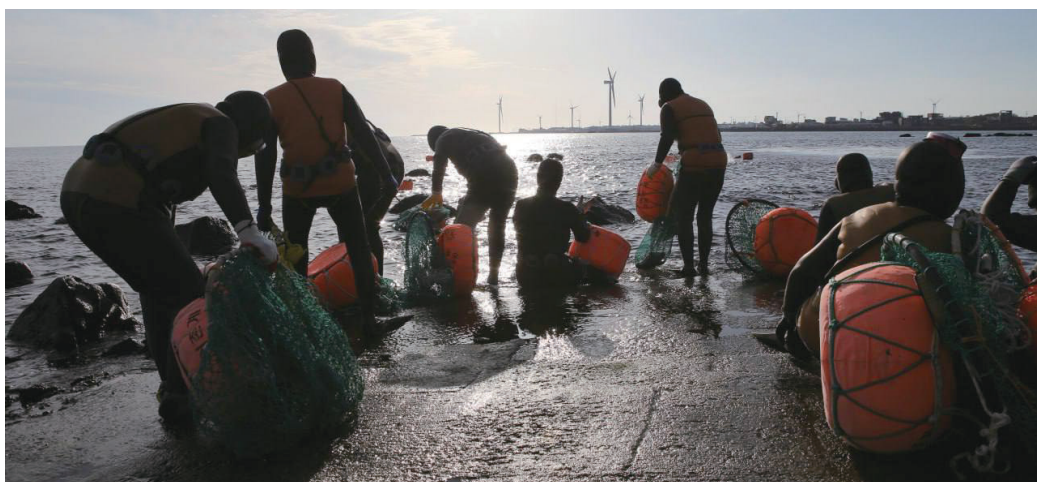
테왁(물에 떠서 몸을 받치고 잡은 해산물을 담는 어구)을 챙겨요.

물질을 할 때면 하루에 수백 번 오르락내리락하며 한 숨에 2분 정도 물질을 해요. 수면 위로 올라와 참았던 숨을 내쉬며 숨비소리를 내고는 기운이 빠지니까 테왁을 끌어안고 잠깐 쉬는 거예요. 아주 중요한 과정이죠. 물질 잘하는 분들을 상군이라 하고 저는 하군도 못 되는 ‘뚱군’인데, 상군 삼춘들이 두 번 나올 때 저는 서너 번 나오는 것 같아요. 숨이 짧으니까 깊은 데 못 가고 얇은 데서 물질하는 거죠.

대개 테왁을 다 채우지는 못하는데, 그래도 욕심내면 안 돼요. 바닷속에서는 욕심 부리지 말라고 말씀들 하세요. 소라 하나 더 캐려다가 큰일 난다고요. 파도가 좀 세져간다면 삼춘들이 하나둘 물으로 나가고, 저도 따라 나가는 거죠. 급할 때는 신호를 보내서 물질을 그만하게 하고요. 바다는 언제 어떻게 될지 몰라요. 해녀들은 단독으로 행동하는 게 아니라, 들어가는 시간, 나오는 시간도 다 같이 결정하고요. 이 또한 서로의 안전을 위한 공동체 문화겠죠.

육지 사람들에게 숨비소리는 그저 신비롭게만 들리지만 거기엔 해녀들의 애환과 고통이 깃들어 있다더군요.

바다 깊이 들어갈수록 수압이 세지않아요. 나오면 압력이 낮아지는데, 그 차이로 인한 숨병(잠수병)이 많이 생겨요. 높은 수압 때문에 질소가 피에 녹아든대요. 수면 위로 올라오면 압력이 낮아지니까 질소가 체외로



▲ 물질하기 전에 바다로 들어가려는 해녀들. 사진 : 김은아

바로 빠져나가지 못하고 혈액 속을 돌아다니는데, 이 질소가 신체에 쌓이면서 몸이 안 좋아지는 거죠. 두통에 구토, 관절통을 일으키고 심할 경우 심장마비로 사망에 이르기도 하고요. 저도 가끔 산소가 모자랄 때 온몸이 경직되는 느낌이 들 때가 있어요. 특히 겨울철에 더 그렇고요. 얼마 전부터 고압산소치료센터가 여럿 생겨서 해녀들은 무료로 치료를 받을 수 있어요. 산소치료를 받고 온 삼춘들은 한결 좋다고 해요.

숨병 말고도 여러 질병이나 사고를 겪기도 하실 것 같아요. 해녀 일을 하면서 겪게 되는 노동안전 보건상의 어려움은 어떤 게 있을까요?

파도가 엄청 셀 때는 말 그대로 파도에 휩쓸려가요. 바위나 배에 부딪혀서 다치는 경우도 자주 있어요. 성게나 빨소라의 날카로운 데 찔리고 긁히기도 하죠. 압력 차이 때문에 청력도 손상돼 난청도 많아요. 해녀 삼춘들 목소리가 큰 게 다 이유가 있죠. 파도의 저항을 이기며 물질하다 보면 근육통에 온몸이 아파요. 미끄러지면서 낙상이나 타박상을

입기도 하고요. 젊은 삼춘이라고 해도 60대 후반이신데, 그런 분들이 소라 같은 해산물 이 담긴 테왁을 들고 오거든요. 물에 나와서 50킬로그램 넘는 물건을 짊어지고 100미터 이상 걸어와야 해요. 여기까지가 해녀의 일이에요. 남편이나 집안에 도와줄 남자가 있으면 들어주기도 하지만, 그렇지 못한 분들도 많거든요.

월정리는 아름다운 해변으로 이름난 곳이라 항상 관광객들로 붐비잖아요. 또 김은아 님께서는 다른 무엇보다 삶의 터전이고요. 그 바다에 오페수가 방류된다고요.

아직도 많은 사람이 월정리 가까운 곳에 오페수를 처리하는 하수처리장이 있다는 사실을 잘 몰라요. 우리가 물질하는 바다에 온갖 더러운 물을 버리는 거예요. 하수처리장 공사가 시작된 97년에는 월정리가 먹고살기도 힘들었고, 관에서 한다고 하니 믿었던 것도 있고요. 그 뒤로 제주 동부의 인구 증가와 관광객 유입을 이유로 하수 발생량이 늘면서 계속 증설해왔어요. 처음에 공사 막는



▲ 바위에 걸터앉아 물질을 준비하는 김은아 님. 사진 : 김은아

다고 저희가 보초를 쏘거든요. 어느 날 밤에 공사 차량이 들어온 거예요. 제가 해녀회장님한테 전화를 했는데, 마을 동별로 다 연락이 갔나 봐요. 밤 10시에 해녀 삼촌들이 파자마 차림으로 오토바이 타고 총출동했어요. 그때는 정말 몽클했는데….

최근 법원에서 월정리 주민이 아니라 제주도의 손을 들어줬고요. 저울질을 해보니 ‘공공의 이익’이 더 크다고 판결한 게 너무 화가 났어요. 제주도는 관광객을 계속 유치해야 하니까 힘없고 작은 마을은 착취당해도 된다는 소리잖아요. 이 불평등이 제게는 무척 크게 다가와서 싸워왔는데, 사실 처음부터 이기기 힘든 싸움이었죠.

물질을 처음 시작한 날, 하수처리장 바로 근처였거든요. 바다에서 이상한 냄새가 나는 거예요. 제가 물질해온 몇 년 사이에도 점점 바다가 변하는 걸 알 수 있어요. 물론 오폐수만이 아니라, 기후위기도 영향을 끼쳤을 거고요. 하지만 월정리에 그 많던 우미는 다

사라졌고요. 삼촌들이 말해요. “나보다 바다가 먼저 죽을 거 같다”고요.

마지막으로 <일타>를 읽는 독자들에게 하고 싶은 말씀을 남겨주시겠어요.

해녀가 강인한 느낌이 있지만, 긍정적인 이미지만 있는 건 아니거든요. 억척스럽다는 건 비옥하지 않은 땅과 거친 파도에서 배꽃지 않게끔 살아왔다는 맥락이 있는 거죠. 제주도에는 8월에 금채기가 있어요. 산란기에 소라, 문어를 보호하려고 채취를 금지하는 거죠. 그 시기에 해녀 삼촌들이 바다를 지키시는데 관광객이나 дай버들과 마찰을 빚기도 해요. 삼촌들 목소리가 크고 제주도 억양이 세서 화내는 걸로 들릴 수 있어요. “바다가 해녀들 거예요?” 하시는데, 바다를 보호하려는 거니까 좀 이해해주시면 좋겠어요. 우리 해녀들은 하루하루 바다가 죽어가는 걸 몸소 체험하잖아요. 기후위기가 삶의 위기죠. **일타**

“성서공단 희망의 등대가 되립니다”

- 성서공단지회 태경산업현장위원회 조재식 대표, 이병철 부지회장 인터뷰

맹정은 회원

1995년 설립된 태경산업은 산업용 및 비경화 고무제품 제조업체로 굴착기, 지게차, 탱크용 고무호스를 제조하며, 생산되는 호스 종류만도 1,000종이 넘는다.

2014년 태경산업에 노동조합이 만들어진 이후 현장은 조금씩 변했다. 수차례 이어진 천막농성, 파업, 부당노동행위 고발 과정에서 노동자들은 하나둘씩 노동기본권을 확대해 왔다. 이러한 투쟁의 결과, 동의 없이 설치된 24대의 CCTV는 4대(안전용)만 남기고 철거하였고, 정년을 65세로 연장하였으며, 일 년 네 차례 상여금 지급, 환기구 설치, 냉방시설 도입까지 쟁취하였다. 관리직의 폭력적 언행과 횡포는 노조의 대응으로 멈췄다. 무엇 하나 쉽게 이룬 것은 없었다.

하지만 2022년, 상급단체인 성서공단지회가 금속노조에 가입하자 상황이 급변하였다. 회사는 노조활동 시간을 축소하고 65세

정년을 62세로 낮추자고 하더니, 일방적으로 단협해지를 통보했다. 2025년 7월, 단협은 해지되었고, 10월 현재 ‘무단협 상태’에서 투쟁을 이어가는 중이다.

10월 16일, 태경산업 앞 농성장을 찾은 날은 일곱 번째 천막농성이 시작된 지 딱 1년째 되는 날이었다. 대구지방고용노동청 서부지청 앞에서 6월 23일부터 매일 끈질기게 요청했던 특별근로감독 실시가 받아들여져서, 전날인 10월 15일에 근로감독관 13명이 태경산업 현장에 투입되어 특별근로감독을 진행하고 있었다.

조재식 성서공단지역지회 태경산업현장위원회 대표(이하 조재식 대표)와 이병철 성서공단지역 부지회장(이하 이병철 부지회장)이 입사한 2012년에 비해, 지금은 3개 공장으로 확장되어 100여 명의 노동자가 일하고 있다. 그중 40명은 이주노동자다.

조재식 대표와 이병철 부지회장이 노동조합 결성을 결심하게 된 것은 2014년이였다.

“집에서도 옷 갈아입을 때는 방문을 닫고 갈아입는데, 작업장에 남녀 탈의실이 없었습니다. 옷도 바닥 한구석에 쌓아두었고, 출근해서는 누가 입던 옷인지도 모른 채 입었습니다. 세탁할 수 있는 상황도 아니고, 이거는 사람이 할 일이 아니다 싶더라고요. 직원들 술자리에서 ‘회사에 탈의실을 만들어 달라고 요구하자’는 말이 나왔고, 그러다가 노동조합을 결성하게 되었습니다. 노조의 첫 요구조건이 ‘남녀 탈의실’ 설치였습니다.” - **이병철 부지회장**

150도 지옥과 ‘반창고 처방’

전체 제조공정이 고무호스가 연화된 상태에서 이루어지므로 고무호스 주변은 150도 고온이 유지된다. 고무 원액을 150도 고온 스팀이 분사되는 압출기에 넣어 30여 분간 고무호스 형태로 만드는 것이 공정의 시작이다. 호스 종류에 따라 강도와 내구성을 높이기 위해 실이나 철사를 감고 다시 고온 스팀 압출기에 넣어 고무를 입히며 필요한 모양으로 재단한다. 이때 금형에 고무가 들러 붙지 않도록 이형제를 금형 내면에 뿌린다. 호스가 나오면 고온고압의 물로 호수에 묻은 이형제를 세척, 검사 후 포장한다.

특히 원재료를 압출기에 투입하거나, 압출기에서 제작되어 나오는 호스 앞부분을 빼내는 작업은 호스 크기에 따라 2~4명이 밧줄로 당겨서 뽑아내는 고된 과정이다. 빼

곡하게 놓인 11대의 기계가 뽑아내는 열기까지 더해져서, 일하겠다고 들어온 한국인 노동자들은 여름이 오기 전 이곳을 떠난다. 결국, 오래 근무한 정주 노동자와 이주노동자만 오롯이 버티며 일하고 있다.

“150도 압출기에서 호스가 나올 때 튼 이형제로 정강이에 화상을 입었습니다(지름 1센티미터가량의 화상 흉터를 보여주심). 지금은 살이 차올랐지만, 그때는 구슬 반 잘라놓은 모양으로 구멍이 났어요. 많은 노동자가 화상을 자주 입는데, 병원에 가는 건 고사하고 응급약품도 없었습니다. 노동조합이 만들어지고 난 다음에 응급약품 구비를 요구해서 비치됐습니다. 그리고, 노동자가 떨어진 금형에 발등을 다치는 사고가 발생해서 안전화 지급도 요구했죠. 작업복도 함께요.” - **조재식 대표**

“면장갑 두 개를 겹쳐 끼고 그 위에 고무장갑을 다시 끼고 뜨거운 호스를 물에 담가서 식히는 과정을 반복하는데, 고무장갑 끝이 찢어진 줄 모르고 작업하다가 화상을 입었어요. 손끝이 부풀어 올라서 병원에 간다니까, 반창고 붙이면 되지 않냐, 굳이 병원까지 가야 하느냐고 말하더군요. 산업재해니까 신청해서라도 병원에 가겠다고 하니, 결국 병원비는 지원해 주고 공상 처리했습니다. 그나마 일하다 다쳐서 간 병원비를 지원받게 된 것도 노조 활동 덕분입니다.” - **이병철 부지회장**

오후 4시 무렵이면 회사 대표가 전도한 몇몇 노동자들을 모아 2층 회의실에서 성경



▲ 2025.10.16. 태경산업현장위 조재식 대표와 이병철 부지회장. 사진 : 맹정은

공부를 하는 시간을 종종 갖는다. 태경산업 대표의 노골적인 종교 활동 강요는 지역에서도 유명하다. 하지만 무더위가 심해 노조에서 에어컨 설치를 요구하고 이동형 에어컨(일명 코브라 에어컨) 수요조사를 하는데, 교회 다니는 노동자들은 “회사에 찍힐까 봐” 신청조차 주저한다. 결국, 무더위를 견디지 못한 채 얼마 후 추가 신청을 했다. 비록 조합원은 아니지만 함께 일하는 동료들의 건강도 노조가 챙겨야 할 일이다.

7~8년 전 사측의 지원 속에 복수노조가 만들어졌다. 그 노조가 임금 인상을 요구하자 회사 측은 당황했다. 결국, 복수노조 위원장이 회사를 그만두고 나가면서 해산신청까지 했다. 복수노조가 물 건너가자, 최근에는 노사협의회의 노측 위원 선거를 부당하게 진행하였다.

“선거인 명부에 사측 인사들 이름이 있는 걸 봤어요. 선거관리위원도 뽑지 않고, 노사협의회 노측 대표 3명을 선출하는 선거를 진행했죠. 저도 출마해서 4명의 후보가 있

었는데, 저만 당선이 안 됐습니다. 조합 간부의 당선을 막기 위한 부정 선거이기에 노동청에 고발했어요. 노동청이 이의제기는 받아줬고, 회사 측은 재선거를 준비 중입니다.” - 조재식 대표

일곱 번째 파업, 단체협약 개악에 맞서다

2024년, 회사는 경북지역에서 노조 깨기로 유명한 심상수를 인사 노무담당 상무로 영입했다. 이후 회사가 제시한 단체협약안은 과거로 후퇴한 내용이었다. 정년을 62세로 낮추고, 1인당 연 80시간이던 노조 활동 시간을 8시간으로 줄이고, 노측 교섭위원을 6인(조합원 4명, 상급단체 조합원 2명)에서 3인(조합원 1명, 상급단체 조합원 2명)으로 절반을 줄인다는 내용이었다. 이를 거부하자 근무시간의 교섭 참여 불허를 명분으로 교섭에 참석한 조합원에게 징계를 내렸다. 태경산업현장위원회의 일곱 번째 파업은 그렇게 시작되었다.



▲ 2025.10.16. 태경산업현장위 천막농성장. 사진 : 맹정은

1년이 넘는 장기 파업으로 조합원들의 생계유지가 염려되었다. 더불어 조재식 대표는 12월에 정년을 앞두고 있다.

“6개월 이상 장기투쟁 사업장이라 ‘금속노조의 장기투쟁 기금’ 지원 덕에 조합원들이 최저생계는 유지하고 있습니다. 정년이 코앞입니다. 투쟁이 마무리되지 않아 마음이 무겁지만, 한 사람이라도 더 힘을 보태 투쟁을 해야 한다는 책임을 느낍니다. 이번 특별근로감독으로 사업주 구속이나 집행유예가 나와서 향후 노조 활동이 조금이라도 나아지면 좋겠습니다. 작은 공장에서 노조 할 권리를 쟁취하고, 이주노동자들이 차별받지 않고 일할 권리를 확보하는 것, 1년 넘는 우리의 투쟁이 소규모 사업장이 많은 성서공단 노동자들에게 노조를 조직할 수 있는 계기가 되기를 바랍니다. 길게 싸우더라도 반드시 이긴다는 걸 금속노조와 민주노총 조합원들에게 보여주고 싶습니다.” - 조재식 대표

“성서공단은 15명 안팎의 영세사업장이

대부분입니다. 저희 투쟁은 고령자든 이주노동자든 누구도 차별받지 않고 노동의 정당한 대가를 받는 공단과 사회를 만들기 위한 요구입니다. 회사에서 불합리한 일을 당했을 때, 성서공단지회에 찾아오면 문제가 해결될 수 있다는 희망을 알려주는 ‘불빛이 꺼지지 않는 등대’가 되고 싶습니다. 법대로, 협약대로 해 달라는 소박한 바람으로 1년 넘게 투쟁하고 있습니다. 후배들이 당당하게 노동3권을 누리는 사회가 저의 소망입니다.” - 이병철 부지회장

천막 농성장 비닐은 손끝이 닿자 바스르졌다. 1년 동안 바람과 비, 추위와 어마어마했던 폭염을 견뎌낸 흔적이다. 인터뷰를 마치고 나흘 뒤, 태경산업현장위원회는 특별근로감독을 이끌어낸 전면파업을 마무리하고 10월 20일부터 현장투쟁으로 전환, 1년 만에 다시 현장으로 복귀하게 되었다는 소식을 전해 왔다. **알터**

관청은 사람이 되려면, 얼마나 많은 것이 필요할까?

- 영화 <휴먼 리소스> (Human Resource, 2025)

성은

태국 감독 나와폰 탐롱라따나릿의 영화 <휴먼 리소스>는 크게 소리치는 영화가 아니다. 그러나 침묵과 정적인 화면 속에서, 우리는 이 시대를 사는 모두가 알고도 외면해온 질문과 마주한다. “이 세계에, 아이를 낳아도 되는가?” 그리고 “우리는 여전히 ‘인간’인가, 아니면 그저 ‘자원’인가?”

영화는 임신 5주차라는 사실을 알게 된 대기업 인사팀 직원 프렌을 따라가며 여성, 몸, 노동, 사회, 계급, 가치 등 다양한 문제를 엮어간다. 우선, 인사관리라는 조직적 장치를 통해 오늘날 여성의 삶이 어떻게 자원으로 호명되고 규율되는가를 치밀하게 추적한다. 주인공 프렌은 임신 5주차를 맞은 대기업 인사담당자다. 이 설정은 하나의 명백한 모순을 품는다. “인적자원(Human Resource)을 선발하는 노동자”인 동시에, “새로운 인적자원을 생산하는 몸”. 즉 프렌은 노동을 관리하는 인력이자, 노동을 낳는 재생산 장치다.

임신 사실을 알게 된 그녀에게 의사는 “안정을 취하라고”고 말하지만, 곧 우리는 그것이 얼마나 잔인한 주문인지 확인하게 된다. 그녀의 일터는 위험을 관리한다는 명목 아래 인간을 숫자로 평가하고 분류하는 곳이다. 상사는 서류를 던지며 직원에게 폭력을 가하고, 프렌과 동료 텐은 불만을 삼키며 조직의 말단부에서 균열을 봉합한다.

준이라는 한 직원이 괴롭힘과 과로에 시달리다 견디지 못하고 회사를 무단으로 나갔다. 30일 이내 준을 대체할 직원을 뽑으라는 회사의 명령을 따라, 프렌은 면접을 진행한다. 신입 면접에서는 자격 요건을 충족했으나 적응력이 떨어질 것 같은 인물은 탈락시키고, 낮은 보상과 열악한 조건에 불만을 품지 않을 거 같은, 말 그대로 ‘관리가능한’ 인물들이 선호된다. 면접 장면은 천천히 현실의 시간 속도를 따라 진행된다. 그럼으로써 한 사회가 어떤 인간을 필요로 하는지를 잔혹하게 드러낸다. 현대 자본주의에서 인간은 수명 짧은 소모품처럼 취급된다. 인사시스템은 언제든지 교체할 수 있는 자원을 적재적소에 배치하는 기계다. 영화는 인사관리라는 체계가 어떻게 사람을 통제 대상인 리소스로 환원시키는

지를 날카롭게 포착한다.

이 비인간적 장치 속에서 프렌의 몸은 ‘재생산’이라는 또 다른 임무를 부여받는다. 임신에 대해 사회는 온갖 긍정적 의미를 부여하지만, 실상은 그와 다르다. 무엇보다 회사는 효율성에 대한 위협으로 간주한다. 태국에서 낙태가 합법인 기한은 12주. 선택까지 남은 시간은 그녀를 조급하게 만든다. 그녀는 남편 타메에게조차 임신 사실을 숨긴다. 이 사회에서 여성의 몸과 미래는 여전히 ‘국가와 가족의 규범과 이해관계’를 기준으로 판단되고 규제되기 때문이다. 낙태에 대한 보수적 태도와 “좋은 엄마”라는 사회적 기대는 여성 스스로 자기 삶을 영위할 권리를 침식한다. 프렌은 일터에서는 ‘결근할 수 없는 조직의 부품’으로, 가정에서는 ‘미래 세대 생산자’로 규정된다.

불안은 사적인 영역에만 머물지 않는다. 영화 속 방콕은 흡사 재난의 도시처럼 그려진다. 미세플라스틱, 홍기 난사, 무차별 폭력 등 온갖 흉흉한 뉴스가 거리를 메운다. 한편에는 범죄 예방을 명목으로 초슬림 방검복을 팔고 있다. “우리는 위험한 시대를 살고 있다”는 외침이 일상의 소음처럼 깔린다. 그러나 이 세계에서 공포와 불안은 소비의 동력이 될 뿐이다. 미래가 점점 더 적대적이라면, 새 생명의 탄생은 ‘희망’이 아니라 ‘도박’처럼 느껴진다.

프렌의 남편 타메는 이 불안 속에서 계급적 우월감을 무기로 삼는다. 프렌과 타메는 겉보기엔 안정된 중산층이다. 그러나 타메는 자신의 계급 이동 사다리가 무너질지 모른다는 불안을 감추며, 끊임없이 이 사회에서 요구하는 바를 따라 행동하려고 한다. 일방통행을 무시한 오토바이 운전자에게 폭언을 퍼부으며 차로 치어버리는 폭력을 휘두르고, 자신이 만든 유착 관계를 활용해 모든 책임을 피하고 사건을 은폐한다. 그는 사회의 공정성을 주장하지만, 공정은 언제나 자신의 안전을 지키고 지위를 유지하기 위한 방식으로만 작동한다. 타인의 고통을 딛고 올라서는 계급 감정이 어떻게 자연스럽게 일상화되는지, 영화는 정확한 순간을 포착한다.

프렌 부부가 ‘국제학교’를 방문하는 장면은 이 영화의 핵심 장면 중 하나다. 아이가 태어나기도 훨씬 전부터 남편 타메는 “우리 아이가 다닐 곳”이라며 국제학교를 둘러본다. 그러면서 아이의 인생 설계도를 아내에게 열거한다. 그러는 동안 프렌은 문득 묻는다. “괜찮은 사람이 되려면, 얼마나 많은 것이 필요할까?” 지식, 강인함, 건강, 저축, 품성… 그녀가 나열하는 목록을 얻기 위해선 얼마의 시간과 비용을 지불해야 할까? 자신이 중산층임을 증명하기 위해 우리는 어떤 대가를 치러야 하는 걸까? 그러나 그 삶은 결코 화려하거나 대단한 게 아니다. 그저 괜찮은 정도다. 그 정도를 바라는 것도 힘에 부친다. 사람을 소모품 취급하는 회사를, 연대와 온기란 찾아볼 수 없는 삭막한 사회를 받아들이지 않고서



▲ 영화의 마지막인 세차장 씬. 사진: 부산국제영화제.

는 그마저도 이룰 수 없다.

<휴먼 리소스>의 카메라는 이 질식할 듯한 사회 구조를 과장하지 않는다. 오히려 지나치게 차분하고 절제되어 있다. 프렌의 얼굴을 측면에서 포착하는 샷이 반복되며, 감정의 외면과 내면 사이 간극을 부각한다. 여백과 정적, 단조로운 색과 리듬은 관객을 생각하게 만든다. “이 인물은 무슨 생각을 할까? 그는 어떤 감정을 느낄까? 그리고 나는?” 태국의 이야기가 한국 관객에게 낯설지 않은 이유는 저출생, 비정규 노동, 중산층 붕괴, 젠더 갈등, 위험과 재난 … 차가운 스크린 속 프렌의 삶이 곧 우리의 일터와 거리, 교육, 가족의 풍경과 닮아있기 때문이다.

영화는 결말을 거부한다. 영화의 마지막 장면에서 프렌은 기계식 세차를 받는 차 안에 묵묵히 앉아 있다. 그녀의 선택은 끝끝내 드러나지 않는다. 이 모든 불안을 씻어내고 싶지만, 여전히 자본주의라는 이윤 기계의 리듬에 갇혀, 무엇을 해야 할지 몰라 멈춰있는 것처럼. 온기란 없는, 그렇다고 출구가 보이지도 않는 이 세계에서 우리는 확신할 수 있을까? 이 세상에 아이를 데려오는 게 과연 잘한 일인지? 불안을 억누르며, 그저 하루를 버티면 다행인 걸까? 그러다 한 칸 더 올라가면 기뻐해야 하는 걸까? **알터**

생(生)의 마감에도 준비와 선택이 가능할까요

장영우 회원, 내과 의사

저는 요즘 한 종합병원에서 내과 의사로 근무하고 있습니다. 외래 환자를 진료하고 상태가 중증이라고 판단하면 입원을 결정하여 치료합니다. 응급실을 경유하여 입원하는 환자들도 진료합니다. 전공의로 수련을 마친 지 대략 십여 년이 지났습니다. 당시 90세 이상의 환자를 보는 건 매우 드물었습니다. 하지만 지금은 비교적 흔하게 90세 이상의 어르신들이 외래 진료실로 직접 오셔서 진료받고 다시 귀가합니다. 물론 거동이 힘들어 요양원이나 요양시설에 있어서, 보호자 분들이 대신 와서 투약하는 경우도 많습니다. 70세를 의미하는 고희(古稀)는 이제는 드물지 않은, 병원에서는 아주 흔한 연령대가 되었습니다.

누구도 자유로울 수 없는 나이들, 질병, 죽음의 고통

학생, 전공의 시절 환자가 호소하는 증상에 병명을 붙여서(진단해서) 치료프로토콜에 맞추어 환자를 진료하는 공부와 훈련을 많이 받았습니다. 호흡곤란을 호소할 경우 원인이 무엇인지 검사를 통해 그 원인이 심장인지 폐질환인지 아니면 다른 문제인지 규명하고 이에 따라서 적절한 처방을 하게 됩니다.

고령의 환자들을 진료하다 보면 젊은 환자들과는 양상이 다릅니다. 같은 증상이라도 젊은 환자와는 완전히 다르게 나타나서 발열 없이 패혈증이 진행되기도 하고, 심근경색이라고 흉통 없이 전신쇠약이나 의식 저하로만 나타날 수도 있습니다. 혈액 검사와 영상 검사에도 단순히 한두 개의 이상 수치만 보이지 않고 여러 이상조건이 동반됩니다. 그래서 수치나 검사 하나에만 의존할 수 없고 혈액검사와 영상 소견 등을 종합하여 임상적으로 판단해야 하는 경우가 많습니다. 과거에 배운 대로 진료하기에는 비전형적인 경우가 흔합니다.

고령의 어르신들에게 약물을 투여하는 것도 쉽지 않습니다. 여러 기저 질환으로 다양한

약물을 복용합니다. 조금 과장하면 약만 먹어도 배가 부를 정도로 10가지 이상의 약물을 복용하는 경우도 종종 있습니다. 이런 경우 약물들 간의 상호작용을 고려해야 하고 신장, 간기능 저하로 인해 약물의 부작용이 발생할 수 있음을 염두에 두어야 합니다. 그래서 최고의 치료보다도 부작용이 없을 정도의 차선 치료가 더 적합한 경우도 많습니다. 히포크라테스가 말한 ‘Do not harm’ 즉 ‘피해를 주지 말라’는 말을 되새기며 환자의 상태를 고려하여 적절한 타협(?)점을 찾는 경우가 많습니다. 이렇게 고령 환자들이 질병의 진단과 치료에서 젊은 환자들과 다른 양상을 보이기에 대형병원에서는 내과의 세부분과 중 노년 내과가 따로 있을 정도입니다.

그리고 고령의 환자들을 진료하다 보면 지금 행하는 의료가 도움이 될 건지를 자주 고민하게 됩니다. 지금 행하는 의료의 목적이 단순히 생명을 연장하는 데 있는지, 아니면 삶의 질을 유지하는 건지 다시금 생각해 보게 됩니다. 좀 더 구체적으로는 80대 환자가 암 또는 다른 중증 질환이 걸렸을 때 수술, 항암치료 같은 적극적인 치료를 할 건지, 적극적인 치료로 얼마나 생명을 연장할 수 있을지, 오히려 수술 항암치료 등의 치료를 견디지 못할 수도 있지 않을까 등을 고심하게 됩니다.

또한 인지기능이 저하된 환자, 연하장애(음식물을 삼키지 못하는 상태)로 경관영양을 하는 환자, 와상상태로 욕창과 반복되는 폐렴과 요로감염이 생기는 환자, 의식이 흐릿한 상태로 누워 있는 환자들에게 ‘최선의 치료’가 과연 그들의 삶을 나아지게 하는지 의문이 계속해서 남습니다. 스스로 수족을 움직이지 못하고, 대소변을 받아내야 하고, 삼키는 기능이 떨어져 입으로 먹지 못해 비위관(콧줄)으로 영양을 섭취하고, 치매로 본인의 상태를 인지하지 못하는 상황에서 말년까지 존엄을 지키면서 사는 삶은 어떤 모습인 건지도 생각해 볼 문제입니다.

힘겹게 꺼내어 보는 질문들

의학이 발전하고 수명이 연장될수록 역설적으로 ‘살려야 한다’는 절대명제가 ‘살려야 하는가’라는 질문으로 바뀌고 있습니다. 사전연명의료의향서(사전연명치료 거부신청)를 작성한 사람들이 2025년 7월 말 기준으로 약 300만 명에 달한다고 합니다. 2018년 제도 시행 이후 연명치료 거부신청자는 꾸준히 늘고 있습니다. 현재는 ‘임종 과정’에 있는 환자에 대해서만 연명의료 중단 결정을 할 수 있다고 합니다. 하지만 임종 과정에 들어가면 환자 본인의 의식이 흐려져 의사표현을 할 수 없는 경우가 많습니다. 보호자는 경황이 없거니와 ‘치료거부’는 불효라는 부담을 느낍니다. 의료진이나 보호자들이 먼저 연명의료 중단을 언급하기 어려운 상황이라면 수액이나 산소, 승압제를 투여하며 그 임종시간을 좀



▲ 서울의 어느 병원 진료실. 사진 : 장영우

더 늦추게 됩니다. 결국 환자나 보호자에게 고통스런 시간만 연장될 뿐입니다.

인구가 고령화됨에 따라 향후 사전연명치료 거부 범위에 대해 좀 더 활발한 논의가 되어야 한다고 봅니다. 정부에서는 연명치료거부는 임종기 이전인 말기까지도 확장하여 적용하는 것을 고려해 본다고 합니다. 물론 말기와 임종기를 구분하는 것이 현실적으로 쉽진 않을 수 있습니다. 서양권 일부 국가에서는 말기 중증 질환에 대해 의사의 도움으로 자살할 수 있게 하는 조력자살까지 허용했다고 합니다. 우리나라에서 아직까지 조력자살 도입은 거부감이 클 것입니다. 어쩌면 죽음이란 삶의 완성일 수도 있는데 우리는 너무 죽음을 받아들이는 준비를 하지 않는 것 같기도 합니다.

전공의 시절 고령의 부모님을 둔 아들이 있었는데 중증 질환에 걸려 추가 검사와 치료를 권유하였습니다. 그런데 보호자 아들이 되물었습니다. ‘과연 치료를 계속하는 것이 정말 효도입니까?’라고 되물더군요. 그때는 바로 답을 못했습니다. 지금은 평소 본인의 가치관, 가족들의 의사를 충분히 고려해야겠다고 생각합니다. 그래서 끝까지 치료에 최선을 다해 보자는 말보다는 남은 시간을 가족들과 고통을 줄이며 편안하게 지내실 수 있도록 도와드리는 것 또한 중요하다고 말하기도 합니다. 이렇게 이야기를 먼저 꺼내면 보호자들은 불효했다는 부담을 덜 수 있기 때문입니다. **알터**

한국석유공사는 가자지구 가스전 수탈을 중단하라!

양동민 회원

이스라엘의 집단학살이 시작된 지 2년이 지났다. 2025년 10월 18일엔 ‘이스라엘의 가자 집단학살 2년 규탄 전국집중행동 집회’가 열렸고, 약 2,500명 가까운 사람들이 참여했다. 이날 여러 발언을 통해, 이스라엘이 지금까지 벌여온 끔찍한 만행에 대해 다시 확인했다. 이스라엘이 그간 얼마나 많은 거짓말을 반복해왔으며, 얼마 전 휴전이 시작된 첫날부터도 이스라엘은 또 가자 주민을 살해하였고, 어떻게 팔레스타인 저항 세력을 타격하며 집단학살 재개를 위한 구실을 만들고 있는지 확인했다. 참가자들은 휴전이 결코 끝이 아님을 강조했다. 팔레스타인 사람으로서 발언대에 오른 마리암 동지는, “휴전 이후 운동의 원동력이 줄어들어선 안 되며, 가자지구를 이 지경으로 만든 체제를 해체해야 한다”고 역설했다. 그렇다, 아파르트헤이트와 식민점령의 종식만이 76년째 이어지고 있는 집단학살을 끝낼 수 있다.

가스 추출을 위한 축출 동맹

한국에서 이스라엘의 집단학살을 막기 위해 우리가 실천해야 할 구체적 과제도 선명하게 드러났다. 플랫폼c 김지혜 동지는 가자지구 가스전 수탈에 동참하고 있는 한국석유공사에 맞선 투쟁의 중요성을 역설했다. 한국석유공사가 지분 100%를 보유한 자원탐사기업 다나 페트롤리엄은 가자지구의 가스전 추출사업에 참여하고 있다. 2023년 집단학살 시작 직후, 다나 페트롤리엄은 가자지구의 가스전 탐사면허권을 이스라엘로부터 사들였고, 이스라엘 정부는 제멋대로 팔레스타인 해역의 탐사권 면허를 팔아 막대한 수익을 얻었다. 이 돈은 다시 팔레스타인을 학살하는 데 사용된다.

가자지구 해안 인근의 가스전 탐사권을 이스라엘이 제멋대로 판매하는 건 명백한 국제

법 위반이다. 그러나 이스라엘은 아무런 제재도 받지 않는다. 그리고 한국석유공사는 바로 그 탐사권을 구매함으로써, 이스라엘의 집단학살에 적극적으로 동조하고 있다. 한국 자본과 정부의 학살 공모는 이뿐만이 아니다. 지난 집회에서 대학원생노조 이수민 동지는 이스라엘에 맞선 학술보이콧의 필요성에 대해 역설하였고, 현대중공업사내하청지회 서진 해고노동자로, 불법파견에 맞선 투쟁 끝에 내년부터 현대건설기계 정규직으로 출근하게 된 변주현 동지는 HD현대의 이스라엘 공모에 맞선 투쟁의 필요성을 얘기했다.

특히 HD현대와 한화의 행보를 주의 깊게 볼 필요가 있다. HD현대는 지난 십수 년간 이스라엘에 팔레스타인 가옥파괴를 위한 굴착기를 판매해왔는데, 이에 더해 올해 5월에는 이스라엘의 AI군사기술(팔레스타인인들을 표적살해하는 데 사용된 바로 그 기술!) 연구 및 실행에 깊이 공모하고 있는 대표적인 미국 방산AI기업 ‘팔란티어’와 만나 방산협력 강화를 논의했다. 한화는 그간 엘빗시스템즈, 엘타시스템즈 같은 이스라엘 군수기업들과 방산협력(이라 쓰고 학살공모라 읽자)을 이어왔는데, 이는 이재명 정부가 내세우고 있는 마스가(MASGA, “미국 조선업을 다시 위대하게”) 프로젝트 추진과 함께 앞으로 더욱 강화될 것으로 전망된다.

한국 팔레스타인 연대운동이 나아가야 할 방향

이날 집회에서는 ‘우리는 모두 팔레스타인인이다’라는 구호가 사용되었다. 팔레스타인의 해방이 인간해방의 전제이며, 이스라엘을 옹호하기 위해 제국주의 국가들이 퍼뜨리는 온갖 프로파간다에 굴하지 않겠다는 의미라고 생각한다. 팔레스타인과 직접적인 역사적, 문화적 교류가 매우 적은 한국에서, 2천 명이 넘는 사람들이 “우리는 모두 팔레스타인인이다”를 외치며 모인 것은 매우 소중한 의미를 갖는다. 동시에, 이날 집회에 노동조합의 조직된 대오와 깃발이 거의 보이지 않았던 것은, 한국의 팔레스타인 연대운동이 나아가야 할 현재의 과제를 선명히 보여준다.

팔레스타인 사람들이 오랫동안 지적해왔듯이, 그리고 지난 2년간의 집단학살 과정에서 우리 모두 고통스럽게 확인했듯이, 제국주의 국가들이 주도해 만든 국제기구와 국제규범은 집단학살을 자행하는 이스라엘과 이를 비호하는 미국 앞에서 철저히 무력했다. 국제형사재판소가 네타냐후를 지명수배했지만, 그는 버젓이 미국 대통령의 초청을 받아 귀빈 취급을 받으며 돌아다녔다. 이 학살을 만들고, 지속시키고, 이로써 이득을 보고 있는 이스라엘과 미국을 비롯한 그 어떤 제국주의 국가와 지배계급도, 강력하고 조직된 계급적 저항에 부딪지기 전에는 이 학살을 중단하지 않을 것이다. 한국에서도 한국석유공사의 가스전 수탈을 막기 위해, HD현대와 한화의 방산협력과, 한국 정부의 대이스라엘 무기 거래를



▲ 2025.10.18. 이스라엘의 팔레스타인 가자학살 2년 규탄 전국집중행동 <우리가 팔레스타인이다> 집회가 서울 보신각 앞에서 열렸다. 사진 : 스튜디오 알

중단시키기 위해, 조직된 노동자운동이 전면에 나서야 한다.

학살과 전쟁 반대, 연대총파업으로

얼마 전인 9월 22일과 10월 3일에 이탈리아에선 ‘팔레스타인 연대총파업’을 벌여, 이탈리아 주요 항구를 모두 봉쇄하고 대중교통의 90%를 마비시켰다. 이스라엘로 가는 배의 선적을 거부한 항만노동자들이 주도한 이 총파업은, 가까운 유럽 전역을 자극하며 연대시위를 만들어내고 있고, 지중해 연안에 위치한 각국 항만노동자들의 연대총파업 또한 조직되고 있다.

이제 곧 민주노총 2026년 대의원대회가 열린다. 이탈리아에서 전쟁과 학살 중단을 위한 총파업을 했는데, 우리라고 못할 것이 없다. 대의원대회 때 이스라엘의 학살에 맞선 민주노총의 학살과 전쟁반대 총파업을 추진할 것을 결의하고, 이를 위한 실천을 하나씩 조직해가자. 노동자의 도시 울산에서 지난 2년간 민주노총 울산본부와 현대자동차, 현대중공업, 현대글로벌서비스 등이 꾸준히 집단학살을 규탄하는 연대선전전을 이어오고, 대학원생노조가 학살보이콧 운동을 이어온 것은 좋은 실천 사례다.

이탈리아에서도 총파업은 하루아침에 일어난 것이 아니다. 노조 관료들이 지배하던 CGIL같은 거대 노총들은 노골적 집단학살 앞에서도 소극적이었지만, USB같은 풀뿌리 노조가 앞장서 투쟁을 조직해왔다. 2년 전 이탈리아의 작은 항만 노동조합에서 선적을 거부하며 파업을 했다는 기사를 읽었을 땐, 소중한 투쟁이지만 동시에 작은 상징적인 투쟁이라고만 생각하고 넘어갔었다. 그런데 2년 뒤 지금 돌이켜보니, 바로 그 작은 흐름이 오늘날 거대한 이탈리아의 팔레스타인 연대총파업을 만들었다. 우리도 그 관점으로 운동을 조직해가야 한다. 바로 지금, 더 늦기 전에, 세상을 움직이는 계급의 책임을 다하기 위해, 팔레스타인과 연대하는 노동자운동을 하루빨리 조직해가자. **알터**

여성 노동자의 건강 불평등, 고용형태의 그림자를 걷어낼 때

김지연 회원, 젠더와노동건강권센터

고용 및 노동조건은 개인의 건강에 영향을 미친다. 양질의 고용과 노동환경은 재정적 안정, 사회적 지위, 개인적 성장, 사회적 관계 형성 등 건강에 필수적인 요소들을 제공한다. 그러나 불안정하거나 차별적인 노동조건은 이러한 요소들을 저해함으로써 건강을 위협할 수 있다. 특히 업무와 관련된 불평등을 해소하는 것은 건강에 긍정적인 영향을 주는 것을 넘어, 성별, 인종, 민족, 계층 등 다양한 사회적 불평등을 완화하는 것에도 중요한 역할을 한다. 이러한 점에서 고용과 노동조건 개선은 개인의 건강 증진은 물론, 사회 전반의 건강 형평성을 실현하는 주요 변수로 주목받고 있다¹⁾²⁾.

우리나라 노동시장은 IMF 외환위기 이후 불안정 고용이 증가하며 이중화가 심화되었고, 불안정성의 무게는 특히 여성 노동자들에게 불균형적으로 가해지는 실정이다. 2024년 8월 기준 통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면 여성 노동자의 비정규직 비중은 47.3%로, 남성의 30.4%보다 높은 것으로 나타났다³⁾. 이는 여성의 고용이 상대적으로 더 불안정한 구조적 문제를 반영하는 지표로 해석될 수 있다.

1) Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A. J., & Taylor, S. (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. The Lancet, 372(9650), 1661-1669.

2) World Health Organization. (2008). Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Final report of the Commission on Social Determinants of Health. Geneva: World Health Organization.

3) 통계청. (2024). 경제활동인구조사. KOSIS 국가통계포털. (2024년 8월 기준 비정규직 통계 포함).

고용형태에 따른 건강 불평등:

비정규직 여성 노동자의 주관적 건강과 정신건강 격차

고용형태에 따른 노동환경의 차이는 정규직과 비정규직 사이의 건강 불평등을 유발하는 핵심적인 요인으로 작용한다. 불안정한 고용형태(임시직, 시간제 등)가 노동자의 건강과 관련이 있다는 증거는 일관되게 제시되고 있다²⁾.

선행연구에 따르면, 비정규직 노동자는 정규직보다 주관적 건강 수준이 낮고, 건강 불평등을 경험하는 것으로 나타났으며, 특히 여성 노동자를 대상으로 한 연구결과, 고용형태에 따라 정규직이 비정규직과 비교하면 스스로 건강하다고 인지할 확률이 높았다⁴⁾. 이러한 결과는 불안정한 고용이 주관적 건강수준을 저하시킨다는 기존 연구의 주장과 일치한다⁵⁾.

정신건강 측면에서도 고용 불평등의 심각성이 확인되었다. 비정규직 여성 노동자는 정규직보다 우울감을 경험할 비율이 유의하게 높았으며⁴⁾, 우울 증상이 없다고 인지하는 경향 또한 상대적으로 낮은 것으로 나타났다⁵⁾. 이는 고용 불안정성이 정신건강 악화와 직접적으로 연관된다는 점을 실증하는 결과이다.

여성 노동자 건강 불평등의 해결방안:

구조적 접근의 필요성

이러한 연구결과는 여성 노동자의 건강 문제가 개인의 책임이나 선택의 결과가 아니라, 고용형태라는 건강의 사회적 결정요인에서 비롯한 구조적 문제임을 보여준다²⁾⁵⁾. WHO는 건강 형평성 달성을 위해 안전하고 안정적이며 공정한 임금을 보장하는 일자리와 모두를 위한 건강한 일·삶 균형이 필수적이라고 강조하였다²⁾. 이러한 맥락에서, 고용형태 분리에 따른 불합리성을 실증적으로 검증한 결과를 바탕으로 여성 노동자의 건강과 삶의 질을 높이기 위한 다각적인 정책 수립이 시급하다.

첫째, 정부는 정책과 입법을 통해 임시직, 시간제 등 불안정한 노동조건에 종사하는 사람들의 불안정성을 줄이고, 임금이 실제 생활비, 사회보장에 근거하도록 보장하여야 한다

²⁾ 이는 고용 불평등으로 인한 건강 격차를 근본적으로 해소하는 중요한 조치이다.

4) 김지연, 손애리. (2025). 여성 임금근로자의 주관적 건강수준 영향 요인 분석: 고용형태 차이를 중심으로. 융합학문과 기독교, 6(1), 5-18.

5) Hajat, A., Andrea, S. B., Oddo, V. M., Winkler, M. R., & Ahonen, E. Q. (2024). Ramifications of Precarious Employment for Health and Health Inequity: Emerging Trends from the Americas. Annual review of public health, 45(1), 235-251.



▲ 고용형태에 따른 여성 노동자의 건강 수준의 차이는, 노동시장의 구조적 불평등이 개인의 건강권에 미치는 영향을 명확히 드러낸다. 사진: AI 생성 이미지

둘째, 비정규직 집단에서 우울 증상이 높게 나타난 만큼, 심리사회적 건강 불평등을 완화하기 위해 고용형태의 특성을 반영한 맞춤형 정책 지원이 필요하다. 특히 고용형태와 무관하게 우울 증상을 개선할 수 있는 보편적 접근 또한 함께 마련되어야 한다.

셋째, 노동자의 건강 문제를 사회적 책임으로 인식하는 인식 전환이 필요하며, 고용형태를 분리하는 현행 제도의 불합리성을 인지하고 여성 비정규직 노동자의 건강 불평등 해소를 위한 정책적 근거를 지속적으로 마련해야 한다.

고용형태에 따른 여성 노동자의 건강 수준의 차이는, 노동시장의 구조적 불평등이 개인의 건강권에 미치는 영향을 명확히 드러낸다. 고용형태가 건강의 사회적 결정요인이라는 점을 인정하고, 구조적 불평등 해소를 통해 여성 노동자에게 공정하고 질 좋은 일자리를 제공하는 것이 건강 형평성을 달성하기 위한 사회적 정의의 실현이다. 

스마트 안전보건기술은 안전을 욕망하는가

- 『스마트안전보건기술의 윤리적·철학적 원칙 제안을 위한 연구(1)』 후기

최진일 회원, 당장멈춰팀

사람들이 이 주제를 싫어합니다

‘뭐 이렇게 어려운 주제를...’ 오랜만에 만난 반가운 동지에게 보고서를 선물하자 웃으며 내뱉은 첫마디였다. 그럴 만도 하다. 바야흐로 인공지능의 시대에 철학적, 윤리적 원칙이라니. 잘해야 선비, 아니면 꼰대가 따로 없지 않은가. 그런데 지금 돌아보면 연구진들이 겪었던 어려움과 많은 사람이 이 연구에 대해 느끼는 불편함이 그 자체로 연구 주제이자 대상이었다는 생각이 든다.

연구진의 어려움은 철학이니 윤리니 하는 문제가 아니라 오히려 현실을 파악하는 것이었다. 첫 번째 난관은 ‘스마트 안전보건기술’이라는 개념 그 자체였다. 스마트 안전보건기술이란 무엇인가? 어떤 기술들이 거기에 포함되는가? 보통의 경우라면 각각의 기술들을 정의와 성격, 용도와 특성에 따라 구분하고 대표적인 사례들을 찾아 적용된 현장의 실태를 파악하면 될 일이었다. 하지만 아무리 찾아봐도 이렇다 할 정의도, 종합적인 분류체계도 존재하지 않았다. 그럼에도 불구하고 시장에는 스마트라는 이름의 기술과 기기가 넘쳐나고, 많은 정책과 예산이 스마트 안전보건이라는 이름으로 집행되고 있었다.

연구진은 고민 끝에 ‘확인 가능한’ 현장에서부터 시작해 해당 기술의 표면적 목적, 실제 용도와 기능, 산재예방 효과, 부작용, 현장의 반응 등을 조사하기로 했다. 이를 바탕으로 현실을 평가하기 위해 던져야 할 질문들을 정리하는 데서 출발해, 스마트 안전보건기술이 견지해야 할 윤리적, 철학적 원칙까지 거슬러 올라가는 방법을 선택할 수밖에 없었다.

스마트 기술의 종착점은?

정의와 분류체계의 문제만이 아니라 기술 자체의 미성숙, 심하게 말하자면 수준미달인

경우도 많았다. 일례로 추락, 근접, 가스 등등 수많은 센서가 사용되고 있지만 이 장비들이 별도의 인증기준 없이 기존의 전자/전파 관련 인증만으로 시장에 출시되고 있다. 인공지능도 아직 영상인식 정도에만 집중되어 있어 알고리즘편향 등의 부작용을 직접 확인하지는 못했다. 이처럼 기술 자체는 미성숙한 단계지만, 그것이 추구하는 방향성은 분명하게 확인할 수 있었다.

지금까지 CCTV를 통한 ‘기록’에 머물렀다면, 이를 실시간 ‘관제’로 나아가 사업장과 노동자 전체를 대상으로 하는 ‘통제’로까지 발전하고 있었다. 각종 센서와 관제장비, 휴대용 장비들은 IoT기반기술과 광범위한 통신망을 통해 다양한 방식으로 통합되고 있다. 안전보건기술에 대한 명확한 기준이 없는 상황에서는 기존의 생산성관리, 노동자감시통제와 아주 쉽게 통합될 수 있는 것이다. ‘스마트 팩토리’로 대표되는 이 기술들의 최종목적지는 안전한 현장이라기보다는 생산성이 극대화된 현장에 가깝다.

기술개발 기업들, 사용하는 기업들, 이를 지원하는 행정, 나아가 학계까지 모두가 열광하는 스마트 안전보건기술이다. 개념과 정의를 명확히 하고 준수해야 할 철학적, 윤리적 원칙을 세우자는 결론은 왜 그들 모두를 불편하게 만드는 것일까? 이 기술들이 얼마나 미성숙한 수준인지, 기술과 시장의 욕망이 어떻게 서로를 부추기고 있는지 드러내고 있기 때문일 것이다. 미성숙의 핵심은 현재의 기술이 대부분 개인보호구(플랫폼), 혹은 개별 통제 수준을 넘어서지 못한다는 점이다. 아무리 최첨단 기술이라도 결국은 노동자의 행동을 통제하는 데에 초점이 맞춰져 있다. 구시대적 안전관리에 머물러 있는 사업주들의 구미에 딱 맞는 방식이며, 공학적으로 인간의 실수를 보완하고 나아가 노동 환경을 근본적으로 바꾸어 위험의 원천을 제거하는 높은 수준의 대안과는 동떨어진 방식이다.

안전보건기술이 지향해야 할 기본 원칙

보고서는 기술 자체를 부정하지 않는다. 오히려 지금의 미성숙을 넘어 공학적 대책 수준으로 발전해야 함을 이야기하고 있다. 이를 위해서는 시장의 욕망 속에 허우적대는 기술이 중심을 잡을 수 있도록 기본 원칙을 분명히 해야 한다는 것이다. 연구진은 결론적으로 5가지 원칙을 제시했다. 인간중심성, 비례성, 작업장 민주주의, 투명성과 설명가능성, 책임성이 그것이다.

지난 8월, 공교롭게도 산업안전보건연구원에서 비슷한 연구용역과제가 입찰공고 되었다. 그러나 제목부터 우리의 연구와는 다른 방향을 바라보고 있었다. ‘스마트 안전보건 촉진을 위한 법제 대응방안 연구’. 안 그래도 과속으로 주행 중인 자동차의 가속페달을 밟을 때가 아니다. 잠시 질주를 멈추고 어디로 가고 있는지부터 확인해야 할 시점이다. 

어느덧 11월입니다. 다사다난했던 한 해를 잘 갈무리하면 좋겠습니다. 두 개의 회원토론회를 안내하려 합니다.

첫 번째는 <이재명 정부의 노동안전정책 관련 회원토론회>입니다. 지난 9월, 이재명 정부는 사고 없는 일터를 표방하며 “노동안전 종합대책”을 발표했습니다. 정부 대책에는 ‘위험의 외주화 근절’ 등 구조적 원인 해결이 필요하다면서, 예방의 주체로 현장 노동자를 호명하기도 했습니다. 언뜻 보기엔 그동안 사회운동이 주장해 온 내용을 반영한 듯 여겨집니다. 하지만 역대 정부에서 제기되었던 내용을 재차 강조하는 수준에서 머물거나, 시기별/세부적으로 제시해야 할 과제들을 뭉뚱그려 나열하고 있을 뿐입니다. 젠더 관련한 대책 역시 부재합니다. 한노보연은 그동안 정책의견서 등을 통해 대안적 정책 방향을 제시함과 동시에, 이를 현장에서 정착시키기 위한 활동의 중요성을 강조해 왔습니다. 이번 토론회에서는 정책에 대한 비판에 그치지 않고, 현장 노동안전보건 운동의 실질적 정착을 위한 과제를 모색할 예정입니다. 11월 11일 19시, 온라인으로 진행합니다!

두 번째는 <기후정의와 노동자 건강권 연속 워크숍>입니다. 한노보연 기후정의팀은 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 주장하며 활동해 오고 있습니다. 이번 연속 워크숍에서는 이와 관련된 고민을 나누고, 해결해야 할 과제와 사회적 대안을 함께 찾아가는 시간을 마련하려 합니다. 워크숍은 세 차례에 걸쳐 진행되며 일정은 각각 11월 12일, 18일, 26일입니다. 이 자리에서는 기후위기가 노동자의 건강에 미치는 영향, 작업중지권과 노동시간 단축, 그리고 노동자 현장 통제권 등 다양한 주제에 대한 발제와 현장토론이 이어집니다. 나아가, 워크숍의 성과와 과제를 이후 활동의 밑거름으로 삼고자 합니다.

역대급 폭염이 지나간 지 얼마나 되었다고 벌써 추워지다니요. 날씨는 기온과 함께 찾아오는 감기에 유의하시고, 앞으로도 함께 잘 활동해 가요!

발행인

류현철

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2025.10.31

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

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)





▲ 아이 잃은 어머니도 국기에 대한 경례를 했다. 울음을 삼키가며 왼쪽 가슴을 꺾꺾 눌렀다. 3년 만에 처음 열린 10.29 이태원 참사의 첫 정부 공식 추모행사였다. 이 경례 앞에 국가의 맹세는 무엇이 되어야 할까. 서울. 광화문광장.

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