



노동자가 만드는

일터

통권 260호

2026. 1

야간노동이 지탱하는 세계,
이대로 지속 가능한가



특집 02

야간노동이 지탱하는 세계, 이대로 지속 가능한가

- 물류배송 야간노동, 정말 불가피할까?
- 야간노동을 '관리'할 것인가, '줄일' 것인가
 - 야간노동 대응방향 제대로 잡기
- 야간노동, 값비싼 선택으로 만들 방법은?

특집 : 현장의 목소리 14

- 아슬아슬한 물류센터 야간노동, 사회가 함께 바꾸자!
 - 공공운수노조 전국물류센터지부 정성용 지부장 인터뷰
- “새벽배송 논쟁, 지속 가능한 노동구조 만드는 마중물로”
 - 서비스연맹 전국택배노조 쿠팡택배본부(준) 강민욱 준비위원장 인터뷰

특집 : 풀어쓰는 노동시간 22

택배노조의 실험, '사회적 대화'

지역 노동안전 네비게이션 26

용기가 실력으로 거듭나는 세 번째 보듬는 학교

알아보자, LAW동건강 29

- 산재 접근 매뉴얼
- 공단에 접수하기 전까지 뭘 하면 될까?

아시아 과로사통신 32

벗어나기 힘든 인도네시아의 과로와 저임금 실태

문화로 읽는 노동 34

노동을 '읽는다'는 것

- 넷플릭스 <흑백요리사 시즌2>

진료실에서 보내는 편지 37

사회적 고통에 진단명 붙이기

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

집이 사람을 죽이지 않도록

- 기후위기 시대, 최저주거기준을 다시 묻다

젠더+노동+건강 ON 43

돌봄노동자를 돌보자

보고서를 보고서 46

생산제일주의에 희생된 산재사망 열사들을 기리며

- 「현대중공업 중대재해 사고백서 Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ권 (1974~2025)」

한노보연 이모저모 48

2026
신년 특집

이백예순 번째

노동자가
만드는
일터


독자에게

물류 혁신의 그림자, 야간 노동

새벽배송이 처음 사람들의 눈길을 끈 건, 신선함이었습니다. 마냥 재고를 쌓아두지 않고, 주문 정보들을 기반으로 적정한 재고 수준을 관리하는 것. 그래서 집에 누워서 핸드폰으로 주문하면 신선한 제품들이 집 앞에 배송되는 것. 심지어 밤 12시 전까지 시키면, 다음날 새벽에 배송되는 것. 그 모든 게 혁신적인 첨단 물류 시스템의 구축 덕분이라 여겨졌습니다. 하지만 우리는 이제 알고 있습니다. 그 모든 건 구태의연함의 극치라는 사실을 말입니다. 2세기 전부터 24시간 내내 공장 굴뚝이 꺼지지 않도록 사람을 굴리는 방법이 혁신의 실체였으니까요.

야간노동이라는 그림자가 드러나자, 오히려 더 솔직해졌습니다. 혁신으로 치장하는 미사여구는 온데간데없습니다. “돈 더 많이 벌려고 개인이 선택한 건 데 뭐가 문제냐”, “당일 배송에 익숙해진 소비자들이 불편해한다”, “택배물류업의 야간노동은 다른 노동에 비하면 덜 위험하고 거기에 비해 더 나쁜 기업들도 천지다” 등등.

2026년 새해를 맞이하여, 일터도 톡 까놓고 ‘야간 노동’ 문제를 다뤄보려 합니다. 온갖 말들 가운데 흐려진 쟁점을 분명히 세우려 합니다. 이를 위해 1월호 특집은 ‘특별편성’으로 꾸렸습니다. 일찍부터 한국노동안전보건연구소는 ‘좋은’ 교대제는 없다고 주장했습니다. 마찬가지로 ‘좋은’ 24시간 택배물류산업은 없습니다. ‘좋은’ 야간 노동은 불가능합니다. 그렇다면, 야간 노동을 접근하는 출발선은 무엇이어야 할까요? 이 점이야말로 우리가 놓쳐선 안 될 전제입니다.

- 선전위원장 

물류배송 야간노동, 정말 불가피할까?

김형렬 노동시간센터 운영위원, 직업환경의학 전문의

현재 우리 사회에서 그동안 확장되기만 했던 야간노동의 문제가 새벽배송 혹은 초심야시간 배송 금지 등의 논의와 함께 사회적 논쟁이 되고 있다. 그동안 야간노동의 문제를 계속해서 문제 제기한 노동시간센터에서 이번 일터 특집을 통해 이와 관련한 주요 현안, 쟁점, 대안 논의를 기획하게 되었다. 현행 물류 산업에서 벌어지고 있는 야간노동의 현황과 문제점을 진단하고, 야간노동이 왜 문제인지, 이를 해결할 수 있는 법적 규제 등 대안 논의를 해보고자 한다. 더불어 국내외 야간노동 규제 현황을 고찰하고, 이를 근거로 야간고정노동을 실질적으로 규제할 방안을 제안하면서 논의가 사회적으로 확장되길 기대한다.

24시간 물류산업 시스템의 혁신(?), 야간노동

물류산업은 재화가 생산지에서 소비지로 이동하는 전 과정에서 이루어지는 산업이다. 운송·보관·하역과 같은 물리적 활동뿐 아니

라, 이를 뒷받침하는 포장·분류·정보 처리 등 부가 활동까지 포함한다. 도로·철도·해상·항공을 이용한 화물 운송 서비스, 창고·냉장시설·터미널 등 물류시설 운영, 통관대리·화물취급·포장·검수와 같은 서비스가 모두 여기에 속한다. 통계청의 2023년 운수업조사에 따르면 한국의 물류산업 종사자는 약 85만 1천 명으로 추산된다. 이 가운데 상당수는 야간에 일한다. 24시간 물류 시스템은 낮의 배송을 위해 밤에 움직인다. 밤사이 물류창고에서는 포장과 분류가 이루어지고, 분류된 물품은 중간 허브와 최종 배송지로 이동한다. 이 과정에서 물류센터 노동자, 간선 화물차 운전자, 그리고 배송노동자가 시차를 두고 하나의 흐름을 완성한다. 이처럼 물류산업은 여러 단계의 노동이 촘촘히 연결된 구조다. 그래서 배송노동자만 떼어 놓고 노동조건이나 노동강도를 이야기하기는 어렵다. 물류센터에서의 분류·상차 노동, 장거리 화물 운송 노동, 그리고 마지막 배송

노동은 서로 영향을 주고받으며 하나의 시스템을 이룬다. 결국, 물류산업의 노동조건은 특정 직종이 아니라 산업 전체의 구조 속에서 이해될 수밖에 없다.

장시간 노동이 만연한 택배산업

한국의 택배산업은 CJ대한통운, 한진택배, 롯데택배, 로젠택배, 쿠팡 CLS 등이 주도하고 있다. 이들 기업은 화주(화물의 소유주)의 요청에 따라 물품을 소비자에게 전달한다. 이 가운데 쿠팡 CLS는 화주가 모기업이라는 점에서 다른 택배사와 구별된다. 과거에는 화주가 직접 고용한 배송노동자가 배송을 담당하는 때도 있었지만, 현재는 다수의 택배사가 자회사나 영업점 구조를 통해 배송노동자와 계약을 맺는다. 배송노동자의 상당수는 영업점과 계약을 맺은 특수고용 형태로 일한다. 쿠팡 역시 자회사인 쿠팡 CLS가 영업점과 계약을 맺고, 영업점이 다시 배송노동자와 계약하는 구조를 취하고 있다. 전통적인 택배사들은 주로 주간 배송을 한다. 그러나 주간 배송을 하려면 야간 또는 주간에 간선 화물 운송과 중간 분류 작업이 필요하다. 주간 배송노동자들은 이른 아침부터 일을 시작해, 물량이 많은 날에는 밤늦게까지 배송을 이어간다. 이들은 오랫동안 주 6일 근무, 주당 70~80시간에 이르는 장시간 노동을 해왔다. 2021년 사회적 합의를 통해 주당 60시간 상한이 도입되었지만, 실제 노동시간이 충분히 줄었는지는 여전히 점검이 필요하다.

한국교통연구원의 「2024 생활물류서비스 실태조사」에 따르면 택배 종사자의 일평균 노동시간은 11.7시간(작업 10.5시간, 휴게 1.2시간), 월평균 근무일수는 24.6일이다. 주간 배송자가 다수임을 고려하면, 여전히 주당 60시간을 넘는 노동이 이루어지고 있을 가능성이 크다. 실제로 송관철(2025)의 조사¹⁾에서 쿠팡 주간 배송기사 679명의 주간 평균 노동시간은 11.6시간으로 나타났으며, 주 6일 근무 시 주당 60시간을 초과하는 노동이 확인된다.

야간배송 노동의 확대 추세

한국에서 새벽배송을 가장 먼저 도입한 것은 마켓컬리였다. 2015년 5월 시작된 ‘섿별배송’은 밤 11시까지 주문하면 다음 날 아침 7시까지 배송하는 방식이다. 쿠팡은 2018년부터 신선식품을 중심으로 자정 주문, 익일 오전 7시 도착의 새벽배송 서비스를 도입했다. 현재는 SSG닷컴, 오아시스마켓 등도 야간·새벽 배송을 운영하고 있다.

쿠팡은 상품 판매부터 배송까지 하나의 기업집단 안에서 한다. 2024년 상반기 기준 택배 물량 시장 점유율은 약 37%로, 국내 1위 사업자다. 쿠팡의 배송은 자회사인 쿠팡 CLS를 통해 이루어지며, 주간배송과 야간배송으로 나뉜다. 최근에는 야간배송 비중이 지속해서 증가해 전체 물량의 60% 이상으로 추정된다. 야간배송 노동자의 하루는

1) 송관철. 쿠팡 배송기사 노동실태 조사결과. 택배노조 2025.

밤 9시 전후에 시작된다. 배송 캠프로 출근해 콜테이너에 실려 온 물량을 소분류하고 차량에 싣는 작업을 약 1시간가량 한 뒤, 밤 10시 무렵 1차 배송을 시작한다. 자정 전후까지 배송을 마치고 다시 캠프로 돌아와 분류와 상차를 반복한 뒤 새벽 1시경 2차 배송에 나선다. 새벽 3시 무렵 다시 캠프로 복귀해 같은 과정을 거쳐 4시 전후 3차 배송을 시작하고, 오전 7시 마감 시간까지 배송을 마무리한다. 이렇게 하루 약 9시간 30분~10시간에 이르는 노동이 이어진다. 근무 형태는 주 5일, 주 6일, 또는 격주로 5일과 6일을 오가는 방식이 혼재돼 있다.

야간배송 노동자는 야간에만 고정적으로 일하는 경우가 대부분이다. 지역에 따라 다르지만, 하루 평균 300개 안팎, 많게는 500개에 이르는 물량을 배송한다. 여기에 신선 식품 배송에 사용된 프레스백을 수거하고 정리·세척기에 넣는 작업까지 추가된다. 마켓컬리도 야간배송이 이루어지지만, 배송은 2회전 방식으로 운영되고 하루 취급 물량은 대체로 100개 내외로 파악된다. 쿠팡과 마찬가지로 상당수 노동자가 직고용이 아닌 영업점과의 계약을 통해 일하는 특수고용 형태이며, 건당 수수료 구조에서 충분한 소득을 얻기 위해 많은 물량을 처리해야 한다.

목숨을 위협하는 야간배송

백희정(2025)의 연구²⁾는 새벽배송 기사

를 대상으로 한 건강 설문조사 결과를 제시한다. 주관적 건강상태가 ‘좋다’고 응답한 비율은 30.3%로, 일반 성인(47.6%)보다 낮았다. 저체중 비율은 6.7%, 비만은 32.9%로 나타났다. 흡연율은 52.3%로 우리나라 성인 남성 평균(36.1%)을 크게 웃돌았다. 생활습관 지표도 좋지 않았다. 주 1회 이상 음주율은 54.9%였고, 68.7%는 운동을 전혀 하지 않는다고 응답했다. 식사는 불규칙해 75%가 하루 2식, 25.6%는 1식만 하는 것으로 나타났다. 평균 수면시간은 6.1시간이었고, 66.2%가 수면이 충분하지 않다고 답했다. 수면 방해 요인으로는 빛, 주변 소음, 휴대전화가 지목됐다. 프리젠티즘 분석에서는 ‘아파도 일한 경험’이 63.6%이고, 6.7%는 아파서 일하지 못한 경험이 있었다. 조사 대상자의 40.6%는 의사의 진단을 받은 질병이 있었으며, 소화기계 질환(44.2%), 관절염(23.3%), 불면증(11.1%)이 많았다. 작업 관련 가장 많이 호소한 건강 문제는 눈의 피로(56.4%)였고, 피부 문제(39.0%)가 뒤를 이었다. 체중 감소를 경험한 비율은 70.3%로, 최대 감소폭은 13kg에 달했다. 업무 관련 사고 경험률은 23.6%였으며, 이 가운데 교통사고가 78.3%로 가장 많았다. 현재 약 10만 명에 이를 것으로 추정되는 배송노동자를 대상으로 한 체계적인 건강영향 조사는 거의 이루어진 적이 없다. 그러나 제한된 설문 결과만으로도 이들의 건강상태가 수면, 정신건강, 심혈관계 질환 측면에서 취약할 가능성이 크다는 점은 분명해 보인다.

2) 백희정. 새벽노동으로 인한 특수형태근로종사자 산재 예방 대책 연구 :연구보고서. 산업안전보건연구원 2025.



▲ 2025.11.23. 서울 광화문에서 개최된 과로사없는택배만들기시민대행진 모습, 사진 : 서비스연맹

야간노동, 개인이 선택하고 책임질 문제인가?

야간배송 노동자는 한 달 평균 24일가량을 밤에만 일한다. 하루 약 10시간의 야간노동을, 주 6일 전후로 반복한다. 마감 시간을 맞추기 위해 뛰다시피 배송해야 하는 고밀도의 육체노동을 지속한다. 이러한 형태의 야간 고정 노동이 세계적으로 얼마나 존재하는지 의문이 제기될 수밖에 없다. 해외에서는 불가피한 야간노동에 대해 엄격한 규제를 두고 있다. 하루 평균 8시간노동 주당 48시간을 초과하지 않게 하며, 연속 야간노동 일수와 한 달 야간근무 횟수에 상한을 둔다. 그러나 한국은 이러한 야간노동 규제가 거의 없다. 배송이 반드시 야간에 이루어져야 하는지도 질문이 필요하다. 해외 여러 나

라에서는 야간배송이 없거나 극히 제한적으로만 운영된다. 그럼에도 한국은 하루 8시간을 훌쩍 넘는 야간노동이, 한 달 24일 이상 반복되는 구조가 ‘혁신’이라는 이름으로 확산 중이다.

야간배송 노동자들은 고된 야간 고정노동과 높은 육체적 부담, 건강 악화를 감수하면서도 이 일을 선택한다. 생활임금을 확보할 수 있는 다른 일자리가 충분하지 않기 때문이다. 기업은 이러한 노동시장 현실을 활용해 야간배송을 경쟁력으로 삼고, 이를 새로운 혁신으로 포장한다. 그러나 혁신의 이면에는 누군가의 밤과 건강이 있다. 물류산업의 야간노동을 더는 개인의 선택이나 적응의 문제로만 남겨둘 수 없는 이유다. **알터**

야간노동을 ‘관리’할 것인가, ‘줄일’ 것인가

- 야간노동 대응방향 제대로 잡기

이혜은 노동시간센터 운영위원, 직업환경의학 전문의

우리는 밤에 불이 꺼지지 않는 사회에 익숙해졌다. 소방, 경찰, 병원과 같은 공공서비스와 철강업, 석유정제업과 같은 연속공정처럼 밤에도 반드시 돌아가야 하는 일이 있다. 문제는 그 ‘불가피함’의 바깥에 있는 야간노동이 계속 늘어났다는 데 있다. 생산설비를 더 오래 돌리기 위해, 배송을 더 빠르게 맞추기 위해, 고객의 즉각적 소비를 붙들기 위해 밤이 노동시간표에 들어왔다. “연중무휴”, “24시간 오픈”이 상징하는 24/7 사회에서 야간노동은 예외가 아니라 구조가 됐다.

최근에는 야간노동을 “덜 고통스럽게” 만들겠다는 고정야간(야간전담) 형태가 확대된다. 병원에서는 순환교대의 피로와 이직을 완화한다는 명분으로 야간전담 간호사를 늘려왔다. 그 외의 산업 현장에서도 야간전담 인력을 별도로 두는 방식이 등장했고, 물류산업의 경우에는 순환교대보다 고정야간 형태가 이제는 일반적이라고 볼 수 있다. 그러나 이 변화는 노동자의 건강보호보다는 노

무관리의 효율성과 더 맞닿아 있는 것으로 보인다. 근무표를 단순화하고, 교대 편성의 불확실성을 줄이며, 주간 인력을 안정적으로 유지하기 위한 선택지로 고정야간이 활용되는 경우가 적지 않다.

어쨌든 일정한 시간대에 근무하는 방식이니, 일하는 시간대가 계속 바뀌는 순환교대 근무보다 신체에는 더 나을 것이라는 기대가 뒤따르지만, ‘고정’이 곧 ‘적응’이라는 가정은 현실에서 자주 무너진다. 고정야간은 몸을 밤에 맞추기보다, 몸과 사회를 서로 어긋난 상태로 장기간 고정해버리는 방식에 가깝다. “수명 깎아서 돈 버는 느낌”이라는 노동자의 표현이 괜히 나온 게 아니다.

굳건한 낮과 밤의 리듬: 몸은 바뀌기 어렵고, 사회는 더 안 바뀐다

사람의 몸은 생물학적 리듬 위에 서 있다. 낮에는 깨어있고 밤에는 잠을 자는 리듬은

단순한 생활습관이 아니라, 호르몬 분비와 체온, 대사와 면역이 맞물린 생리적 질서다. 멀리 여행을 가면 결국 시차에 적응하듯 몸이 바뀔 수 있다고 생각하기 쉽지만, 야간노동이 포함된 근무형태에서는 “결코 적응할 수 없다”는 진술이 반복된다. 고정적인 야간노동도 마찬가지다. 노동자를 둘러싼 사회가 낮의 시계로 움직이기 때문에, 개인이 밤낮을 완전히 뒤집어도 일상은 다시 낮으로 끌어당긴다.

그래서 야간노동에서 가장 먼저, 가장 직접 드러나는 건강문제는 ‘잠’이다. 밝은 대낮에 잠을 청하는 일은 고역이고, 충분한 시간 잠을 자기 어렵다는 증언은 현장에서 흔하다. 잠이 깼는데도 억지로 다시 잠들려고 누워 있는 느낌, 깊이 잔 적이 없다는 말, 술에 기대어 좀 깊이 자보려는 시도.... 이것은 개인의 체질이나 나약함의 문제가 아니라 조건의 폭력이다.

고정야간이 순환교대보다 나을 수 있다는 주장은 “스케줄이 고정되면 생체리듬도 따라올 것”이라는 전제 위에 있다. 그러나 이와 관련된 연구들은 그 전제가 얼마나 취약한지 보여준다. 2025년에 발표된 최근 리뷰연구¹⁾에서는 고정야간과 순환교대를 각각 주간근무자와 비교한 기존 근거들을 묶어 평가했는데, 고정야간에서 심혈관·대사질환

위험이 더 높게 나타나는 경향이 보고되었다. 연구자들은 이 결과에 대해 야간노동의 노출은 야간고정 작업자가 순환교대 근무자보다 더 많기 때문으로 분석하였다. 반면 순환교대에서는 암 위험이 상대적으로 더 두드러졌다. 쉽게 말해, 어느 쪽도 ‘안전한 대안’이 아니다. 다만 위험의 양상이 다를 뿐이다.

좀 더 생물학적인 근거 또한 찾아볼 수 있다. ‘수면 호르몬’으로 알려진 멜라토닌은 어두워질수록 분비가 증가해 수면을 유도하고, 밝아지면 억제되는 호르몬으로 인간의 생체시계, 즉 밤과 낮의 리듬을 조절하는 핵심 지표다. 이 멜라토닌 분비 리듬이 언제 시작되고 언제 끝나는지가 생체리듬이 어느 시간대에 맞춰져 있는지를 보여준다. 멜라토닌 리듬을 기준으로 고정야간근무자의 생체리듬 조절을 검토한 리뷰연구²⁾에서, 뒤바뀐 밤낮에 완전한 적응을 보인 사람은 3% 미만으로 극소수였고, 일부 조정효과를 보인 사람도 제한적이었다.

이러한 연구들의 핵심은 분명하다. 고정야간은 이론적으로는 “적응”을 말할 수 있어도, 현실에서는 적응이 거의 일어나지 않는다. 왜냐하면 고정야간 노동자 역시 일하지 않는 시간에는 낮과 밤의 리듬에 맞춰 돌아가는 사회 속에서 살아가기 때문이다. 가족을 돌보고, 은행·병원 같은 낮 시간 서비스를

1) Cho, H. A., Lee, D. W., Yang, M., Jang, T. W., Cho, S. S., & Kang, M. Y. (2025). Comparing the Health Impacts of Fixed Night and Rotating Shift Work: An Umbrella Review of Meta-Analyses. *Journal of Sleep Research*, e70172.

2) Folkard, S. (2008). Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiology international*, 25(2-3), 215-224.

를 이용해야 한다. 빛과 소음이 가득한 낮에 잠을 자려다 수면이 깨지고, 다시 밤에 일하러 간다. 고정야간이란 결국 만성적인 일주기 리듬 불일치 상태를 장기간 지속시키는 장치가 되기 쉽다.

수면건강에서

심혈관계·정신건강·사고·암까지

수면장애는 그 자체로 고통이지만, 동시에 이후의 문제를 예고하는 경고등이기도 하다. 교대·야간 노동자들은 일하는 동안 졸음을 견디느라 찢찢매고, 깜박 졸다 실수하거나 사고를 내기 쉽다. 또한 야간노동은 퇴근길 졸음운전 위험을 키우고, 억지로 깨어있으려 애쓰는 상황에서는 위험이 더 커질 수 있다는 보고도 있다. 실제로 2011년 출판된 한 리뷰연구에 의하면 연구마다 차이는 있었으나 야간노동 시 사고 위험이 30~100% 정도 높았다.³⁾

정신건강도 예외가 아니다. 교대근무자는 사회적 관계를 유지하기 어렵고 지지가 약화되기 쉽다. 그 결과 우울·불안 같은 기분장애 위험이 높아진다는 연구들이 반복된다. 교대근무 기간이 길수록 연관성이 커지는 경향도 보고된다.

여기에 심혈관·대사질환 위험이 더해진다. 야간노동으로 인한 지속적인 리듬 교

란, 누적된 피로, 회복의 어려움, 운동·식사와 같은 건강한 생활습관 유지의 어려움이 함께 작동한다. 흔히 뇌심혈관질환 예방을 위해 금연, 절주, 운동이 강조되지만, 이러한 ‘개인의 생활습관’에는 시간이라는 자원을 어떻게 배분하고 통제할 수 있는지가 개인의 의지 이전에 자리 잡고 있다는 점은 잘 드러나지 않는다.

야간노동의 건강영향은 암 위험 증가로까지 이어진다. 2007년 국제암연구소(IARC)는 “생체리듬을 교란하는 교대근무”를 인간에게 발암 가능성이 큰 요인(Group 2A)으로 분류하였다. 가장 먼저 주목되었던 유방암 이후, 전립선암, 대장암, 직장암에서도 위험이 보고되었다. 이러한 발암성에는 밤 시간의 빛 노출로 멜라토닌 분비가 억제되면서 항산화·항암 작용이 감소하는 경로가 주요 기전으로 제시된다.

야간노동은 ‘근무형태’가 아니라 ‘위험요인’이다

산업안전보건법의 가장 근본적인 관점은 위험요인이 확인되면 제거하거나 구조적으로 대체하는 것이다. 대표적 사례가 석면의 사용 금지이다. 석면은 오랜 연구를 통해 발암성과 치명적 건강영향이 확인되었고, 개인보호 조치나 사업장 단위의 관리만으로는 위험이 상쇄될 수 없다는 사회적 합의 아래 결국 법으로 금지되었다. 하지만 모든 유해요인에 같은 논리가 적용되지 않는 게 현실이다.

특히 야간노동은 ‘필요’를 앞세우고 사회

3) Wagstaff, A. S., & Lie, J. A. S. (2011). Shift and night work and long working hours-a systematic review of safety implications. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 173-185.



▲ 2025.11.25. 속도보다 생명! 야간노동자 건강권 증진대회. 사진 : 임용현

적 대응이 여전히 관리와 적응의 차원에 머물러 있다. “자원자”라는 말로 사회의 책임이 흐려지며, 높은 수당이 건강의 비용을 덮는다. 고정야간노동은 스케줄이 고정되었다는 이유로 위험이 더욱 가려지는데, 취약한 위치의 노동자에게 고정야간노동이 집중되는 현실을 생각하면, 이는 선택이라기보다 구조에 의한 배치이다.

야간노동을 하는 노동자의 건강관리는 야간노동을 ‘잘’ 하게 만드는 기술이 아니다. 야간노동을 하지 않아도 되는 방법을 찾는 것, 야간노동을 줄일 수 있는 방식으로 노동시간과 인력을 재구성하는 것, 불가피한 야간노동은 최소화하고 회복을 보장하는 것이

다. ‘검진과 교육’에 머무는 대응이 아니라, 야간노동을 줄이는 방향을 설계해야 한다. 불가피한 밤을 사회가 책임지되, 그 부담이 노동자의 건강을 깎아 먹는 방식으로 유지되지 않도록 하는 것. 그것이 야간노동 건강 관리의 출발점이다. **알터**

야간노동, 값비싼 선택으로 만들 방법은?

정홍준 노동시간센터 운영위원

한국노동안전보건연구소(이하 한노보연)는 오래전부터 교대제 야간노동의 문제점을 제기했고, 2년 전부터는 야간전담 노동이 어떤 문제가 있는지와 어떻게 보호하는 것이 좋을지에 대한 다양한 논의를 이어 왔다. 밤에 잠을 자고 낮에 일하는 것이 당연한데도, 편리함을 끊임없이 추구하는 인간의 욕망이 야간노동을 늘려 왔고, 누군가의 편리한 아침을 위해 다른 누군가의 밤이 ‘쉽’이 아닌 ‘노동’으로 채워지는 것을 경고했다. 과거에도 야간노동이 있었지만 필수적 공공서비스를 제공하기 위한 교대제 방식의 야간노동이 지금처럼 쟁점이 된 적은 없었다.

지금 문제가 되고 있는 야간에만 일하는 고정야간이나 지나치게 긴 야간 노동시간은 최근의 현상이며 이는 새로운 유형의 노동과 관련되어 있다. 고정 야간노동과 장시간 야간노동의 대표적인 일터는 쿠팡 등 새벽배송을 위한 물류센터들이다. 전국적으로 물류센터에서 일하는 노동자의 수는 수십만

명에 이르고 있으며, 밤새 모아지고 분류된 상품을 야간에 배송하는 노동자의 수 또한 수만 명에 이르고 있다. 물류센터 노동자의 종사상 지위는 대부분이 일용직이나 가짜 3.3% 프리랜서들이고 배송노동자의 대부분은 특수고용 노동자들이다. 일용직, 3.3% 가짜 프리랜서, 그리고 특수고용 노동자의 공통점은 장시간 노동에 취약하다는 점이다. 프리랜서와 특수고용 노동자들은 노동시간의 상한이 아예 존재하지 않는다. 매년 수십 명이 일하다 사망하는 이유이다. 또 다른 공통점은 일하는 시간 동안 노동강도가 상당히 높다는 점이다. 노동강도는 노사 간 협의가 필요한 영역이지만 물류센터 일용직 노동자의 대부분이 노동조합에 가입되어 있지 않고, 배송 노동자들도 노조 조직률이 낮은 편이다. 이러다 보니 사용자들은 가장 효율적으로 일할 수 있도록 야간노동을 설계하고 있다.

우리나라 야간노동에 대한 법적 규율은

가산수당 추가 지급 조항이 거의 유일하다. 우리나라는 밤 10시부터 아침 6시까지를 야간노동으로 정의하는데, 이때 일할 경우 통상임금에 50%의 가산수당을 지급하도록 규정되어 있다. 그 외 18세미만의 청소년이나 임산부의 야간노동은 원칙적으로 금지되어 있으나 본인 동의 절차 등을 통해 예외적으로 허용한다. 야간노동자가 직접 고용된 임금노동자라면 산업안전보건법상 특수건강검진 대상이 된다. 그러나 야간노동자는 임금노동자가 아닌 경우가 많아 특수건강검진에서 제외되는 경우가 적지 않다.

야간노동을 대하는 다른 자세

주요 선진국들은 야간노동에 대해 우리나라보다 다양한 규제를 가지고 있다. 프랑스의 경우 노동법(제2장1조)에 야간노동을 원칙적으로 금지하고 예외적으로만 활용할 수 있다고 밝혀 무분별한 남용을 경계하고 있다. 야간노동에 대한 가산수당도 50% 추가 지급이 아닌 100% 추가 지급, 즉 두 배를 지불하도록 되어 있다. 최근 이재명 대통령도 야간노동에 대해 가산수당 100%를 추가로 지급하는 방안을 제시한 바 있는데 같은 맥락의 규율이라고 할 수 있다. 프랑스는 야간노동의 경우 8시간을 초과할 수 없다는 규정도 가지고 있다. 이는 장시간 야간노동을 예방하기 위함인데, 우리나라는 8시간 야간노동에 2시간을 더해 10시간까지 장시간 야간노동을 수행하는 경우가 흔해 대조적이다. 밤이 긴 나라인 핀란드도 프랑스와 마찬

가지로 야간노동을 원칙적으로 금지하며 예외적으로만 허용한다.

독일의 경우 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에 야간노동과 교대제 노동을 다루고 있다. 독일도 프랑스와 마찬가지로 야간노동을 8시간 넘게 활용하는 것은 허용하지 않는다. 장시간 노동을 예방하기 위함이다. 다만, 탄력근로제처럼 4주간 8시간을 초과하지 않는다면 1일 최대 10시간까지 가능하도록 설계되어 있다.

독일이나 프랑스, 그리고 다른 유럽연합 국가들의 공통된 지침은 야간노동자의 주간노동으로의 전환 권리를 보장한다는 점이다. 어린 자녀가 있거나 돌봐야 할 가족이 있을 경우, 혹은 야간노동으로 인해 건강상 문제가 발생한 경우 주간노동으로 전환을 요구할 수 있고 회사는 이를 반영하여 주간노동으로 전환해야 한다. 이때 회사가 야간노동을 못한다는 이유로 해고 등 불이익을 줄 경우 부당노동행위가 된다. 이 같은 조치는 야간노동을 노동자의 의무로 받아들이는 것을 경계하기 위함이다. 그런데 야간노동자의 주간노동으로의 이동 권리는 우리나라에 적용하는 데 한계가 있다. 우리나라는 야간전담노동자 다수가 근로계약을 체결한 임금노동자가 아닌 경우가 많기 때문이다.

한편, 주요 선진국들이 야간에 일하는 노동 자체를 줄이기 위한 사회적 노력을 하고 있는 것도 우리와 다른 점이다. 가장 눈에 띄는 것이 야간영업시간에 대한 규제이다. 예를 들어 독일은 월요일부터 토요일까

지 영업시간이 저녁 8시까지로 되어 있고 일요일은 의무적으로 문을 닫아야 한다. 이탈리아와 영국도 7시나 8시까지로 영업시간이 제한되어 있다. 덴마크는 월요일부터 토요일 영업시간을 오후 5시까지로 제한해, 독일, 영국, 이탈리아보다 짧다. 네덜란드는 저녁 10시까지 영업을 할 수 있지만 일요일에는 문을 닫아야 한다. 이들 나라의 시민들은 언제든 필요한 시간에 물건을 살 수 없어 불편하지만, 그 불편을 기꺼이 감수한다. 야간 영업시간을 규제하지 않으면 많은 사람들이 야간에 활동하게 되고, 그만큼 집에서 가족들과 시간을 보내면서 쉴 수 없다는 점을 잘 알고 있기 때문이다.

야간노동을 줄이기 위한 대책

야간노동을 최소화하기 위해서는 다른 사람의 건강도 내 건강과 똑같이 소중함을 인정하는 사회적 공감을 만들어야 한다. 심야 야간노동에 대해 ‘야간노동을 원하는 노동자가 하는 일’로 받아들이거나 ‘주간 노동에 비해 50%의 임금을 추가해 주는 일’로 야간노동을 정당화한다면 야간노동은 줄이기 어렵다. 사람마다 상황이 다르므로 누군가는 야간노동을 해서라도 더 많은 임금이 필요한데 이것을 진짜 원해서 하는 노동으로 이해해서는 곤란하다.

심야 야간노동, 그중에서도 야간에만 일하는 노동을 한꺼번에 줄이기는 어렵다. 소규모 자영업자들이 많은 탓도 있지만 편리함과 즐거움에 젖은 생활을 일순간에 없애

는 것이 불가능하기 때문이다. 따라서 야간노동을 금지하고 예외적으로 허용하는 것은 장기적인 과제로 두더라도, 당장은 야간노동으로부터 최소한 노동자의 생명을 보호할 수 있는 조치들을 신속하게 추진해야 한다.

첫째, 야간노동 시간에 대한 규제가 필요하다. 야간노동을 하더라도 8시간을 초과해서는 안 되도록 명시하고 휴식시간도 주간노동과 달리 조정해야 한다. 예컨대, 지금은 4시간마다 30분씩 휴게시간을 가질 수 있도록 되어 있으나, 야간노동은 피로관리를 위해 2시간마다 20분씩 휴게시간을 자주 부여할 필요가 있다. 이렇게 할 경우 8시간을 일한다고 할 때 주간노동은 한 번, 총 30분 휴식을 할 수 있지만 야간노동은 세 번, 총 60분을 쉴 수 있다. 마지막으로 근무일 사이에 11시간 휴식할 수 있도록 한다.

둘째, 야간노동에 대한 보상을 높여 기업들이 값싸게 야간노동을 활용하려는 관행을 바꾸어야 한다. 지금보다 야간노동 비용이 증가한다면 기업들도 야간노동을 가급적 줄이려는 노력을 할 것이다. 프랑스처럼 야간노동 가산수당을 현행 1.5배에서 2배로 늘리는 방안을 적극 검토해 볼 수 있다. 기업 입장을 고려한다면 가산수당 2배 적용은 전체 야간시간대가 아닌 자정부터 4시까지로 조정할 수도 있다. 그렇게 할 경우 심야노동을 최소화하고 자정 전 일을 마치거나 아침 일찍 출근하여 일하는 방식으로 설계가 가능할 수 있다. 가산수당을 인상하는 대신 겸직 금지를 통해 야간노동을 마친 후 또 다른

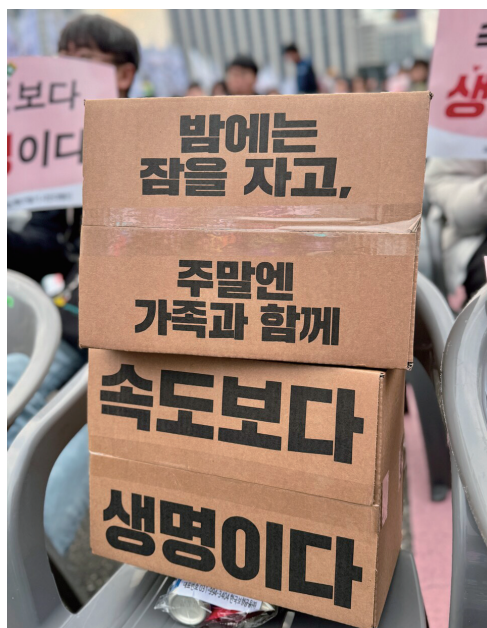
일을 하지 않도록 제한하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

셋째, 야간노동에 대한 보호 조치는 고용 형태와 무관하게 이루어져야 한다. 야간노동에 대한 보호가 근로계약을 체결한 임금노동자에게만 적용되어서는 곤란하기 때문이다. 또한 기타 야간노동 관련 조치들은 노동자대표와의 협의가 이루어지도록 해야 한다. 노동조합이 있으면 노동조합과 협의하면 되지만, 그렇지 않은 경우 노동자대표와 협의하면 될 것이다. 그러나 현행법상 노동자대표를 노동자의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출하는 절차가 마련되어 있지 않다. 따라서 노동조합이 조직되어 있지 않더라도 노동자대표를 민주적으로 선출하고, 활동할 수 있는 여건을 만들어 야간노동에 대한 노사 간 협의가 가능한 조건을 만들어야 한다.

넷째, 장기적으로 부문별한 야간노동에 대한 규제가 필요하다. 예를 들어 대형슈퍼마켓의 일요일·공휴일 폐점은 적극 검토해 볼 수 있다. 새벽배송도 생활에 필수적인 항목으로 제한하여 신선식품 등으로 국한할 필요가 있다. 24시간 영업도 제한적인 범위에서만 허용하여 사회 전체적으로 야간노동의 남용을 줄여야 한다.

야간노동은 필수가 아니다

때론 욕망을 내려놓아야 행복해질 때가 있다. 야간노동도 마찬가지이다. 나를 위한 지나친 편리함이 다른 사람으로 하여금 무리한 서비스를 제공하도록 만들 수 있음을



▲ 2025.11.23. 과로사없는택배만들기시민대행진에서 나왔던 선전물. 사진: 서비스연맹

인식해야 한다. 노동의 대가를 지불했으니 괜찮지 않냐고 반문할 수 있으나, 생명을 앗아가거나 단축할 정도로 노동의 대가를 지불했는지 돌아봐야 한다. 사람의 목숨보다 소중할 정도의 보수가 존재할지도 깊이 고민해 볼 문제이다. 야간노동은 필수가 아니고 선택이어야 한다. 그것도 쉽게 이용할 수 없는 비싼 선택이어야 한다. **안터**

아슬아슬한 물류센터 야간노동, 사회가 함께 바꾸자!

- 공공운수노조 전국물류센터지부 정성용 지부장 인터뷰

유청희 집행위원장

어렵지 않게 진입할 수 있는 물류센터 현장. 코로나 19 시기를 지나며 새벽배송 주문이 폭주하는 동안 물류센터, 그중에서도 고정야간 노동을 하는 노동자 수가 급격히 늘었다. 그런데 과로사하는 물류센터 야간노동자 수가 너무 많다. 올해만 8명의 쿠팡 노동자가 사망했고 사망한 노동자 중 6명이 야간노동자다. 그리고 8명 중 쿠팡 물류센터 노동자는 4명이다. 밤에 주문해도 아침에 배송되는 일상이 익숙해진 만큼이나 노동자들은 물류센터에서 뛰면서 일하는 높은 노동강도를 버텨내야 한다.

교대제가 아니라 야간고정노동을 하는 물류센터. 노동자들은 어떤 조건에서 어떻게 일을 하고 있을까? 지난 12월 23일 공공운수노조에서 정성용 전국물류센터 지부장을 만나 이야기를 들어보았다. 정 지부장은 2020년부터 쿠팡 물류센터 계약직으로 일을 시작했으나 해고되었다. 올해 중반까지

노동조합 활동을 하면서 다른 물류센터에서 야간노동을 했고 현재 물류센터에서는 격월로 주간에 일하고 있다.

경제적으로 아슬아슬한 노동자들, 물류센터 일하면서 건강까지 아슬아슬

야간노동자들은 낮과 밤이 뒤바뀐 채 일상생활을 한다. 야간노동은 수면 장애 발생과 사고 발생 위험을 높이는 등 노동자 건강에 악영향이 상당한데, 교대제보다도 물류센터와 같은 야간고정노동이 더 해롭다는 문제의식이 최근 확산되고 있다. 물류센터에서 야간고정노동을 하는 노동자들은 자신의 건강을 어떻게 체감하고 어떠한 건강 상태로 일을 하는지 물었다.

“아무래도 잠을 못 자서 계속 피로한 상태로 생활하죠. 쉬고 잘 시간인 낮에 해가 있고 소음도 많고요. 아파트 공사, 안내방송

에 가족들이 생활할 때 내는 소리도 있고, 휴대폰도 계속 울리고요. 연락 오지 않게 하려고 잘 때 비행기모드로 해두고 자기까지 해요. 그러다보니 수면에 집착하게 되는 것 같아요. 주변 사람들이랑 생활패턴이 반대로 돌아가니까 대인 관계나 가족 관계 문제도 생기구요.”

“제가 올해 중반까지 일주일에 1-2회 정도 야간노동을 했는데요. 저녁 6시부터 아침 6시까지 해서, 연장 3시간 포함 하루 12시간 일했는데, 월요일은 고정 출근일이라서 일요일에 마음의 준비를 해야 해요. 잠을 충분히 못 자니까 멍해진 상태에서 일하게 돼요. 주의력이 떨어지니까 미끄러지거나 물건 놓치는 일이 종종 있고, 계속 위험한 상황이 이어지는데, 이런 게 큰 사고로 이어질 수도 있으니까 좀 무섭더라고요. 팔레트 위에 올라갔다 내려올 때 빠듯하다거나 물건 놓치는 일도 있고요. 그래서 야간조 하시는 분들은 운전 절대 안 한다는 사람들도 꽤 있어요.”

물류센터 야간조는 야간고정 노동을 한다. 한국 노동법제는 하루 야간노동 시간제한이나 연속 야간노동 규제, 혹은 월 야간노동 일수 제한이 없고 오직 야간노동에 대하여 통상임금의 50%를 더 지급한다는 법 내용만 있다. 이 때문에 물류센터에서는 한 달에 20일 이상, 일주일에 연속 5일 이상 야간노동을 하고, 심지어 일주일에 주6일 일하는 물류센터까지 있다. 게다가 경제적 불안정성 때문에 연속 야간노동에 더해 투잡을 하는 노동자들이 있는데, 제도 부재와 더불어 주



▲ 인터뷰 중인 공공운수노조 전국물류센터지부 정성용 지부장. 사진: 유정희

업으로 생계를 유지하기 어렵다는 사회 안 전망 문제까지 드러나는 지점이다.

“경제적 이유로 야간노동을 하는데요. 경제적 압박에서 오는 위기감이 너무 크니까 그에 비해 몸으로 때우는 건 할 만하다고 보고 물류센터로 오는 거죠. 경제적으로 아슬아슬한 상태다 보니까 물류센터로 오는데 이제 건강이 아슬아슬해지는 상태가 됩니다.”

“야간노동을 하면 낮에 잠을 제대로 못 자는데, 또 그만큼 시간이 생긴다고 보는 것 같아요. 그래서 경제적으로 필요한 노동자들은 투잡까지 하고요. 아이러니지만, 몸이 피곤한데 오히려 몸이 아픈 걸 못 느끼게 하려고 쉬지 않는 경향도 있는 것 같아요. 물류센터에서 일할 때는 안 그러다가 퇴사하고 쉴 때 아파서 병원 신세 졌다는 얘기도 꽤 들었습니다.”



▲ 지난 11월 21일 쿠광 동탄센터 야간조 노동자가 사망했고, 고인의 발인조차 끝나지 않은 26일 새벽 경기광주5센터에서 또 다른 야간노동자가 사망했다. 바로 다음날인 27일 서울고용노동청 앞에서 쿠광 규탄 기자회견을 열었다. 오른쪽에서 두 번째가 정성용 지부장. 사진: 공공운수노조 전국물류센터지부.

몸 축내는 야간노동,

최소 휴게시간 보장 등 건강권 대책 절실

사회적으로 야간노동 시간을 규제하고 불가피한 경우를 제외하고는 하지 않게 함과 동시에, 현재 야간노동을 하는 노동자들의 안전하고 건강한 노동조건을 마련하는 일은 무엇보다 중요하다. 그러나 물류센터별로 차이가 있지만 휴게시간조차 제공되지 않는 현장은 노동자 몸을 더욱 축나게 한다.

“최근에 김범석 쿠광 Inc. 이사회 의장이 “시간당 급여”를 받는 노동자가 열심히 일할 리 없다고 말한 게 뉴스에 나왔잖아요. 그런데 쿠광에서는 열심히 일할 수밖에 없거든요. UPH(Units Per Hour, 시간당 생산량) 운운하며 쉼 없이 일하게 했고 관리자 압박도 있기에 더욱 그래요. 앞뒤가 맞지 않는 얘기죠. 물류센터에서는 다들 너무 일을 열심히 하게 돼요. 특히 노동자들 몸이 축나게 하는 건 휴게시간 영향이 큰 것 같습니다. 다른 물류센터에서는 과로사 얘기가 별로 없지만 쿠광에서 특히 빈발하는 건 쿠광

휴게시간이 너무 짧아서인 것 같아요.” 이번 달에 제가 편의점 물류센터 주간조로 일하는데, 장거리 달리기 하는 것처럼 숨이 차서 가라앉질 않는 거예요. 격월로 하는 우체국 물류센터보다 편의점 휴게시간이 훨씬 짧았던 게 원인이라구요.”

지난 11월에만 쿠광 물류센터와 배송 업무에서 노동자들이 사망한 일은 우리 모두에게 큰 충격을 던졌다. 특히 물류센터에서 이를 간격으로 노동자 두 명이 사망했다. 물류센터 야간노동자들이 사망한다는 뉴스가 나올 때 현장 노동자들의 반응은 어땠을까? 자신의 일터를 안전하게 만들기 위해서 대응하고 요구하는 활동으로 이어가는 일은 불안정한 고용 구조 앞에서 막힌다.

“노동자들이 아픈데도 건강 인지를 잘못 하는 것과 맞닿아있는 것 같은데요. 당장 나

1) 2024년 공공운수노조와 한국노동안전보건연구소가 실시한 <물류센터 야간고정 노동자들의 작업환경 및 건강 수준> 연구에서 면접 참가자들에 따르면, 동서울우편집중국에서는 2시간마다 30분씩 휴게시간이 주어졌지만, 쿠광 물류센터는 업무 중 휴식시간이 사실상 없다고 답했다.

는 안 죽으니까 일하던 사람이 죽어도 무감각해지는 게 있겠고요. 노동자들 스스로 “투잡 뛰었겠지”, “원래 건강이 안 좋았겠지”라고 생각하는 때도 있어요. 또 계속 야간노동을 해야 하는 사람들이다 보니 과로사를 내일로 받아들이기 어려워하는 것 같습니다.”

“물류센터 노동자들이 어떻게든 현장을 바꾸려는 움직임을 만들고 노동조합 가입도 더 하면 좋겠어요. 하지만 언제든지 그만둘 수 있다고 생각하고, 일터를 바꾸려는 생각보다 빨리 떠나야지 하고 생각을 하다 보니 현장을 바꾸기 위한 동력으로 이어지지 않는 것 같아요. 사실 빨리 떠나지 않거든요. 그런데 일용직도 너무 많고 노동조합 활동도 보장하지 않는 현장이라서 더욱 어려운 것 같습니다. 이게 노동조합의 큰 과제이기도 합니다.”


새벽배송 없이도 살 수 있는 세상, 함께 고민해야

최근 ‘택배 사회적 대화기구’에서 촉발된 초심야시간(자정부터 새벽 5시) 새벽배송 제한 논쟁이 뜨겁다. 배송 노동자들의 다회전 배송, 분류 작업 부과 등으로 인한 과도한 노동강도가 해결 과제로 떠올랐다. 빠른 배송에 덮여버린 노동자 건강권이 드디어 논의되기 시작했다는 면에서 긍정적이다. 이 논쟁에서 우리가 놓치지 말아야 할 것이 있다면 무엇일지, 야간고정노동에 균열을 낸다면 어떤 방식이 가능할지 들어보았다.

“야간노동을 선택하는 이유에서 임금이 가장 큰데요. 임금 문제를 연결해 고민해야

한다고 봅니다. 물류센터 노동조합 활동에서 폭염, 휴게시간 같은 노동안전 문제가 주로 이슈가 되는 편인데요. 노동자들이 물류센터 임금이 오르지 않는 것에 문제제기를 크게 하지 않아서 잠잠한 면이 있어요. 쿠팡 같은 회사에서 임금을 올릴 거라 기대하지 않고 오직 최저임금이 인상되는 만큼만 오른다고 미리 생각하는 거죠. 노동자들이 임금인상을 체념하는 현실이 막막하기도 한데요. 고된 노동만큼 임금도 올라야한다고 생각하고 요구하는 싸움도 이어가야 해요. 최저임금 인상도 대폭 이루어져야겠지만 야간 노동강도에 대해 기업이 책임 있는 태도로 임금을 정하는 것도 필요합니다.”

“사람들이 쿠팡 없이 살 수 없다는 허상을 깨고, 새벽 배송을 한다면 그만큼 비용을 지불하게 하고 배송 마감시간은 앞당기고 배송 시간은 늦춰야겠죠. 노동자 건강을 보장하는 방식을 만들어야 해요. 새로 설계를 하고 공적 개입도 있어야겠고 노동자가 목소리 낼 수 있는 구조를 만들어야겠죠.”

“새벽배송 논쟁하면서 물류센터, 캠프, 배송 흐름을 전체적으로 보게 되었는데요. ‘고정 주간과 고정 야간을 주간1조와 주간2조로 가계하는 방식이 가능할까?’ 하고 생각해봅니다. 교대제로 바꿀 수 있을지도 고민하고요. 고정 주간 시간을 8시에서 6시로 바뀌서 오후 3-4시에 퇴근하고, 이때 오후조가 출근하는 방식이요. 이렇게 하려면 고용이 두 배 더 되어야 할 텐데, 한 번에 이루기는 어렵겠지만 이런 요구를 꾸준히 해야 할 것 같습니다.” 

“새벽배송 논쟁, 지속 가능한 노동구조 만드는 마중물로”

- 서비스연맹 전국택배노조 쿠팡택배본부(준) 강민욱 준비위원장 인터뷰

임용현 상임활동가

야간노동이 우리 몸의 생체리듬은 물론, 사회적 관계까지 교란시킨다는 사실은 익히 알려져 있다. 이러한 야간노동의 부작용을 고려할 때 칠혹 같은 밤에도 굳이 노동을 해야 할까 싶지만, 문제는 그리 간단하지 않다. 최근 쿠팡의 개인정보 유출 사태가 불거지면서 ‘탈쿠팡’을 전격 선언한 이들 중에는 이참에 새벽배송 없이도 살 결심을 한 사람도 있는 반면, 쿠팡 대체재를 모색하겠다는 사람도 여전히 많은 까닭이다. 후자의 목소리는 소비자와 택배 노동자의 선택권 보장을 핵심 이유로 내세우고 있다. 새벽배송 제한을 둘러싼 갑론을박이 지속되고 있는 가운데, 화두를 던진 당사자인 택배노조의 현재 고민과 진단, 향후 대안이 궁금했다. 지난해 12월 17일, 서비스연맹 전국택배노조 사무실에서 쿠팡택배본부(준) 강민욱 준비위원장을 만나 이야기 나눴다.

‘수면’과 ‘휴식’

: 24시간 생산-유통-소비 체제의 적

예술비평가이자 인문학자인 조너선 크레리(Jonathan Crary)는 자신의 저서 『24/7 잠의 종말』(문학동네 펴냄, 2014년)에서 “하루 24시간, 주 7일 내내 돌아가는 산업과 소비의 시대가 이미 우리 앞에 펼쳐져 있다”고 말했다. 그에 따르면, 온라인을 기반으로 한 소비와 유희가 보편화하면서 일주일과 개별 요일들, 주말과 휴일 같은 시간적 분절의 전통은 이미 낡은 것이 돼 버렸다. 이런 상황에서 수면과 휴식은 24시간 중단 없이 가동되는 생산시간, 유통, 소비를 방해하는 요소일 뿐이다. 이 책에서 저자가 경고한 24/7 체제의 극단화된 예시가 어찌면 2026년 지금, 한국사회가 아닐까.

국내에서는 2000년대 들어 온라인 시장이 활성화되고, 코로나19 팬데믹 기간 중 비

대면거래가 일상화되면서 택배 물량이 급증하기 시작했다. 이때부터 쿠팡을 비롯한 이커머스 업체들은 당일배송, 새벽배송을 속속 도입하며 속도경쟁에도 불이 붙었다. 밤을 틈타 더 많은 택배 물량을 빠르게 배송하기 위한 시스템이 전국에 깔리면서, 건당 수수료를 받는 택배노동자들도 일감이 몰리는 심야시간대로 눈을 돌리지 않을 수 없었다. 사실상 배송 물량과 속도에 따라 택배노동자들의 임금이 좌우되는 구조는 이렇게 고착화됐다. 강 위원장은 야간고정노동의 가장 큰 문제로 쉽 없이 긴 시간, 고강도로 일해야 하는 상황을 짚었다.

“야간에 일하는 택배노동자들의 실노동시간이 11시간 조금 넘는 수준이에요. 주간조가 이보다 약간 길긴 하지만 거의 비슷하다고 보시면 됩니다. 주간조는 2회전 배송이 일반적인 반면에, 야간조는 대부분 3회전 배송을 합니다. 그러니까 물류센터(캠프)에 들어서 상품을 인수하고 배송지로 가는 걸 하루에 세 번씩 반복하는 구조거든요.”

밤에도 끊임없이 이뤄지는 실시간 주문-다회전 배송 시스템이 빠르고 편리한 새벽배송을 가능케 한 셈이다. 야간노동의 고됨을 더하는 쿠팡의 혁신적인 노동착취는 다회전 배송에 그치지 않는다.

“연속해서 3회전 배송을 하는 것도 개선이 필요하지만, 배송과 집하라는 본연의 업무 외에 프레시백(다회용 배송가방)을 반납하고 회수하는 일도 저희가 해야 하고, 물품분류 작업까지 택배노동자에게 전가하는 문

제도 심각합니다. 무엇보다 아침 7시 배송 마감시간도 야간고정노동을 하는 택배노동자들의 육체적·정신적 부담을 가중하는 요인이고요.”

야간노동은 개인 건강도, 사회적 관계도 훼손한다

한국에서 새벽배송 서비스가 시작된 때는 불과 10년 전인 2015년의 일이다. 신선식품이나 생필품 등을 출근 전 받아볼 수 있다는 편리함이 직장인들에게 큰 호응을 얻어 빠르게 퍼져나갔고, 새벽배송 규제 반대를 부르짖는 이들의 말처럼 이제는 당연한 일상으로 자리 잡았다. 그동안 야간노동을 전담해 온 택배노동자들도 밤낮이 뒤바뀐 생활 패턴에 과연 익숙해졌을까.

“야간고정으로 이 일을 꽤 긴 시간 하셨던 어느 여성노동자의 이야기인데요. 이 분은 초등학교와 유치원을 다니는 자녀를 두었는데, 낮에는 자녀들 아침식사에, 통학까지 직접 챙겨야 하는 상황이었어요. 그리고 빨래나 청소처럼 주간에 해야 하는 집안일이 기본적으로 있고, 종종 생기는 관공서나 은행 업무도 마찬가지죠. 밤에는 일해야 하니까 결국 낮 시간에 이런 일들을 처리하고 난 후에야 잠들곤 하신대요. 밤낮이 뒤바뀐 생활에 적응하는 것도 매우 버거운 일이지만, 사실 낮에 온전히 쉴 수 없는 현실이 건강한 수면이나 사회관계를 가로막는 또 다른 문제로 보입니다.”

당사자의 절박한 호소에도 불구하고, 야



▲ 2025.11.23. '속도보다 생명의 사회로' 과로사 없는 택배 만들기 시민대행진에서 강민욱 준비위원장의 발언 모습. 사진 : 택배노조

간노동의 해로움보다 야간노동의 편리함에 대한 이야기들이 더욱 자극적으로 발산되고 있다. 급기야 소비자뿐 아니라 택배노동자들 역시 야간노동으로 인한 편익의 수혜자라는 논리마저 등장한 상황이다. 이를테면 주간에 비해 교통이 원활하고, 엘리베이터 사용이나 주차 문제 등으로 인한 주민과의 마찰 우려가 적다는 주장이 대표적이다. 그런데 쿠팡은 이 같은 이점을 활용해 야간조 택배노동자들의 노동강도 완화는커녕 다회전 배송, 프레스백 업무, 분류 업무 전가 등 정해진 시간 내 더 많은 일을 수행하도록 내몰고 있다. 강 위원장은 야간노동이 신체 회복력을 떨어트려 수면 부족, 호르몬 불균형 등 보건상 문제를 야기함은 물론, 야간노동이라는 작업 방식 자체가 재해를 유발하는 직접적인 원인이라고 지적했다.

“야간에는 이제 어둡다 보니까 교통사고 위험이 높을 수밖에 없죠. 얼마 전에도 새벽 배송 중 교통사고로 돌아가신 분의 소식이 언론보도로 나간 적도 있고요. 그나마 도심

지는 야간에도 거리 조명이 환해서 덜 위험한 편입니다. 이제 경기도 외곽지역이라든가 조금 한산한 지역으로 들어가면 사방이 캄캄해서 주행 중 충돌이나 추락사고 위험이 더 크거든요. 여기에 수면장애가 있다거나 피로 누적이 겹치면 위험은 걷잡을 수 없이 커집니다. 또 다른 문제로 혹시 모를 긴급상황이 생길 수도 있잖아요. 예를 들어 과로 등으로 갑자기 쓰러졌다거나 다쳤을 때에도 인적이 드문 야간에는 초동대처가 어려울 수 있거든요. 주간도 마찬가지지만, 야간에 혼자 일하는 경우가 대부분이니까요.”

누군가의 희생이 당연하지 않은 사회이길

2025년 7월 택배노조 중앙위원회는 “2020년~2021년 스물여섯 분의 택배노동자 사망이라는 비극을 계기로 어렵사리 만들어진 생활물류법 제정과 과로사 방지 사회적 합의가 쿠팡의 무분별한 경쟁전략으로 무너지고 있다”며 쿠팡발 배송 속도경쟁이

“산업의 규범을 파괴하는 사회적 퇴행”이라는 입장을 발표했다. 이어 고삐 풀린 속도경쟁을 막아내고 택배노동자의 건강권과 휴식권을 보장하기 위해 정부와 정치권, 시민사회의 적극적인 개입을 요청했다. 업계 1위인 쿠팡이 택배노동자 건강권과 지속가능한 산업생태계 조성을 위한 1·2차 사회적 합의에 동참하지 않고, 오히려 택배노동자들의 고용불안과 과로에 기대 속도경쟁을 격화한 데 따른 요구였다.

“여전히 택배노동자 과로사라는 비극이 계속되고 있고, 그래서 누군가는 이 상황에 제동을 걸어야 하잖아요. 그런 문제의식에서 3차 사회적 대화의 자리가 마련된 건데, 이 논의가 제기된 종합적인 맥락은 소거된 채 ‘새벽배송 안 된다’는 식으로 지금 보수언론이나 경제지에서 얘기되고 있거든요. 저희 (택배노조) 주장은 실은 새벽배송 전면금지가 아닌데요.”


택배노조가 3차 사회적 대화기구에 제출한 내용의 핵심은 ‘자정부터 새벽 5시까지 초심야시간 배송을 제한하자’는 것이다. 야간노동의 폐해가 안전보건 전문가들의 견해와 당사자들의 증언을 통해 확인된 만큼 죽음의 행렬을 멈추기 위한 해법을 함께 논의해보자는 제안이다.

“건설적인 논쟁이 되기 위해서는 새벽배송, 야간노동이 노동자들의 건강에 심대한 악영향을 준다는 걸 일단 인정해야 합니다. 그런데 쿠팡은 애써 그걸 무시하고 있잖아요. 어떻게 개선 방안을 도출할지 서로 머리

를 맞대야 하는데, 택배노조가 악의적으로 쿠팡 죽이기에 나선다면서 사회적 대화 자체를 어떻게든 휘방 놓으려는 세력이 있는 거죠. 택배노조의 제안을 자꾸 왜곡하는 데 집중하기보다는, 예컨대 초심야시간 배송을 제한하는 대신 배송마감 시간을 아침 7시에서 30분만이라도 연장하자든지, 책임지는 자세로 대안을 논의했으면 좋겠습니다.”

뜨겁게 달궈진 새벽배송 논쟁이 침예한 대답만 확인한 채 수면 아래로 가라앉지 않으려면, 앞으로 어떤 고민이 수반돼야 할까. 야간노동에 대한 근본적인 성찰과 변화를 위한 논의가 시작된 것은 반가운 일임에 틀림없다고 강 위원장은 말했다. 그는 이 논의를 마중물 삼아 택배업, 생활물류서비스산업을 넘어 모든 일터에서 노동자의 건강과 안전이 지켜지는 정책과 문화가 조성되길 바란다

고 강조했다.

“해법을 찾는다는 게 물론 쉽지 않은 일이지만, 앞으로 더욱 발전적인 논의가 이어지리라 기대합니다. 결국 이 사회를 어떻게 재구성할 거냐는 질문과도 맞닿아 있는 과제일 것 같아요. 가령 ‘택배를 그렇게까지 빨리 받아야 해?’ 불과 십수 년 전까지만 해도 무조건 총알배송으로 물건을 받는 게 당연한 사회가 아니었잖아요. 거슬러 올라가면 야간노동도, 24시간 생산체제도 당연하지 않던 시절이 물론 있었죠. 당장의 불편을 감수하더라도 다른 누군가의 건강을 희생하지 않아도 되는 세상, 지속 가능한 노동구조로의 재편을 다같이 고민했으면 좋겠습니다.” 

택배노조의 실험, ‘사회적 대화’

전주희 노동시간센터장

코로나19로 택배물량이 급증한 2020~2021년, 밀려든 택배를 배송하다 사망한 택배 노동자는 24명에 달했다¹⁾. 그에 앞서 택배노조와 사회단체는 ‘목숨을 건 배송’문제를 공론화하기 위해 2020년 7월 ‘택배노동자 과로사 대책위원회’(정당, 사회단체, 종교단체 등 67개 단체)가 출범했다. 대책위의 활동 중에도 택배노동자의 과로사는 별다른 해법없이 쌓여갔다.

2021년 10월, 과로로 사망한 택배노동자 고 박**은 새벽 4시 28분경 마지막 문자메시지를 동료에게 남겼다. “이제 일 끝나고 집에 가는 중이다. 집에 가면 씻고 바로 출근해야 한다. 구역 좀 줄여주면 안되나? 나 너무 힘들다.”

책임지는 응답

죽음을 앞두고 배송물량의 과도함을 호소한 문자메시지에 누군가는 책임있는 답변을 해야 했다. 2020년 12월 출범한 국회(더불어민주당)의 주도하에 ‘택배기사 과로방지 대책을 위한 사회적 합의기구’(이하 사회적 합의기구)에 대한 사회적 압력은 과로사로 사망한 21명의 노동자의 숫자가 더 늘어나서는 안 된다는 절박함으로 커져갔다. 사회적 합의기구에는 CJ대한통운, 롯데글로벌로지스, 한진 등 택배사와 국토부, 노동부, 공정위 등 정부, 택배노조, 택배대리점협회, 소비자단체, 시민단체가 참여했다.

2020년 12월부터 시작된 택배 사회적 합의는 2021년 1월 21일 1차 사회적 합의문이 발표되었다. 합의문의 핵심에는 택배기사의 작업범위에 택배 분류작업을 제외하는 것이

1) 전국택배노동조합, ‘택배노동자 과로방지를 위한 택배노조의 입장 해설서’, 2025.11.17.

었다. 택배분류작업에 택배기사를 원칙적으로 투입하지 않고 별도 전담인력을 두도록 해, 택배노동자의 공짜노동인 분류작업을 없애고 장시간 노동을 줄이는 것을 목적으로 했다. 당시 분류작업은 기본 5~7시간이 소요될 정도로 택배노동자의 노동시간을 늘리는 주범으로 지목됐다.

2021년 당시 택배 과로사대책위원회와 노동부 조사한 택배 노동자들의 평균 주당 노동시간은 각각 71.3시간, 70.1시간으로 근로기준법을 적용받는 노동자들의 평균 노동시간에 반해 50%이상의 과도노동을 수행하고 있었다.

합의로 끝나지 않는 문제해결

사회적 합의 이후 택배노동자의 과로사는 드라마틱하게 줄었다. 사회적 합의 이전, 2020년만 15명이 과로사로 사망했지만, 합의 이후 2022년 4명의 노동자가 과로사로 사망했다. 사망한 4명의 경우 분류인력이 투입되어도 노동시간단축 효과가 미비한 터미널 등에서 발생했기 때문에 분류인력의 별도 투입 문제는 상당한 효과를 거두고 있었다.

그럼에도 여전히 택배노동자의 과로사 문제는 근절되지 않았다. 그 핵심에는 ‘사회적 합의’라는 법적 구속력이 없는 합의를 강제할 수 있는 정부 역할의 문제가 있다.

사회적 합의문 전문 7조 ‘정부는 사회적 합의 사항의 원활한 이행을 위하여 이를 지속적으로 점검, 관리 및 지원한다’는 조항을 넣어 사회적 합의 이후 정부의 역할을 명확하게 규정했다. 이에 따라 국토교통부가 1차 합의 이후 분류인력 투입 이행 점검에 나섰다. 점검결과 단 28%의 터미널만 분류인력이 정상적으로 투입되고 있을 뿐이었는데도, 국토부는 ‘양호하다’는 점검결과를 내렸다. 과로사는 분류인력의 투입이 미비한 곳에서 지속해서 발생하고 있었다.

이에 따라 CJ대한통운 노동자들은 2022년 장기간 전면파업을 벌이게 된다. 사회적 합의 당시 분류인력 증원에 따른 비용문제를 해결하기 위해 택배단가 170원을 인상하기로 하고, 이를 택배사의 추가 이윤으로 흘러가지 않도록 사회적 합의문에 ‘택배요금 인상분은 택배기사 처우개선에 최우선적으로 활용’(전문 4조)한다고 못박았다. 그러나 택배요금 인상분 5천억원(2021년 170원, 2022년 100원 총 270원 인상) 중 분류비용과 산재고용보험 지원 등으로 단 70원만이 택배노동자를 위해 사용되고 있었다. 택배사는 택배요금 인상분의 70%를 초과이윤으로 부당하게 착복하고 있었고, 국토부는 ‘택배요금 인상분 사용은 이행점검의 대상이 아니다’라고 주장하며 사회적 합의를 위반하고 있는 CJ대한통운을 눈감아주었다.

택배노동자의 과로사 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 노동시간단축, 적정 수수료 등에 대한 2차 사회적 합의가 필요했다. 2021년 6월 22일 2차 합의문이 발표됐다. 현장에서 잘 지켜지지 않는 분류작업의 문제를 해결하기 위한 세부 계획이 마련되었을 뿐만 아니라, 고용보험 및 산재보험 가입, 주당 60시간 초과 금지, 표준계약서 마련 등을 합의했다.


한 걸음 더 내딛기 위해

택배노동자들의 사회적 합의는 택배산업 5만 종사자에게 적용되는 사회적 협약이라는 점에서 개별 노사관계를 넘어선 초기업 교섭의 실험적 모델이기도 하다. 동시에 노동법 밖 노동자인 택배노동자들의 노동조건 개선 투쟁이 여전히 노동법 바깥의 ‘사회적 합의’ 형태로만 실현되는 한계 역시 짚어야 할 문제이다.

현재 진행 중인 3차 사회적 대화는 1, 2차 ‘사회적 합의’의 성과와 한계 위에서 출발했다. 쿠팡CLS(쿠팡로지스틱스서비스)와 같이 사회적 합의의 사각지대가 커지고 있는데, 이에 대한 사회적 규제방안이 부재하면서 어렵게 만들어낸 ‘사회적 합의’의 효과를 무너트리고 있다. 따라서 3차 사회적 대화의 핵심의제는 새벽배송에 대한 규제뿐만 아니라 쿠팡에 대한 규제 역시 포함하고 있다.

사회적 대화를 이끌어온 택배노조의 평가는 대화를 강제할 정부의 이행점검이 필수적이라는 점, 대화를 강제할 노조의 대정부 투쟁과 사회적 여론화 없이 대등한 대화를 한다는 것이 불가능하다는 점을 짚는다.

우리는 여기서 한발 더 나아갈 수 있을까? 택배노동자의 죽음과 투쟁 위에 올려진 사회적 대화의 성과를 바탕으로 특고노동자를 노동법 안에 포괄하고 야간노동을 제한하는 법적 구속력을 만들어낼 수 있을까? 3차 사회적 합의는 이러한 법의 보편적 규제를 위한 전환점이 될 수 있어야 한다. 그렇지 않으면 사회적 합의보다 더 빠른 속도로 팽창하는 물류산업과 야간노동을 규제할 길이 난망하다. 다시말해 3차 사회적 대화의 의제에는 택배산업을 넘어선 물류산업 전반의 규제와 야간노동에 대한 규제라는 ‘택배산업 사회적 대화기구’를 넘어선 문제가 내포되어 있다. 이는 사회적 대화에서 풀 수 있는 해법의 적정선을 넘는다.

3차 사회적 합의의 결과를 바탕으로 이를 확장하는 방안이 무엇인지 지금부터 고민해야 한다. 쿠팡에 대한 사회적 공분은 공분으로 끝날 수 있다. 반사회적인 쿠팡이라는 기업의 행태 너무 우리 사회가 무엇을 규제할 것인지에 대한 명확한 초점이 제출되어야 한다. 이것은 노동조합과 사회운동의 역할이기도 하다. 



▲ '잊지 않고 다시 찾아온 한노보연 송녀회가 12월 5일 서울 가산동 사무실 인근 식당에서 개최되었다.

많은 연구소 회원들이 함께 2025년을 돌아보면서 게임도 하고, 마음을 담은 선물도 나누면서, 맛있는 음식과 함께 연말을 마무리하는 시간을 보냈다.

회원 여러분, 새해 복 많이 받으세요!

용기가 실력으로 거듭나는 세 번째 보듬는 학교

김두형 운영위원

실전 연습이 필요해

‘이렇게 대응하는 게 맞을까?’ 현장 노안활동을 할 때면 판단의 기준이 서지 않을 때가 많다. 특히 노동재해가 발생하면 지금의 재해로 작업을 중지해도 되는 건지, 노동자 과실로만 몰아가는 분위기를 반전시키기 위해 어떤 근거가 필요한지 항상 고민이다. 그렇기에 노동안전보건 담당자는 늘 교육이 절실하며, 교육을 통해 우리의 관점과 활동에 확신이 필요하다.

한국노동안전보건연구소, 공감직업환경의학센터가 함께 준비한 <2025 보듬는 학교 - 열매과정>은 ‘노동재해 대응’을 주제로 기획했다. 개최 3회차를 맞이하는 이번 학교는 예전 과정과 달리 참여형 교육 방식으로 진행해보기로 하였다. 실제 노동재해 사례를 두고 대응 프로세스를 조별로 함께 토론하는 것이다. 각자의 현장활동을 되새기며 얻을 수 있는 내용, 다른 업종·직종의 참가자들이 함께 머리를 맞대어 토론할 수 있는 방식을 고민했다. 머릿속에 있는 재해 대응 매뉴얼은 다들 비슷하지만 매일이 실전인 참가자들에게 대응 매뉴얼을 실제 활동으로 업그레이드할 수 있는 교육이 되고자 했다.

매 순간의 고난을 나누고 해결하며

이틀 동안의 교육 중 1강, 4강을 조별 참여형 교육으로 배치하였으며, 두 강의는 하나의 사례로 이어지는 구성이었다. <중대재해 대응 시뮬레이션>은 다음과 같이 진행하였다.

현장에서 일하던 당신에게 전화가 온다. “파이프가 터져서 2명의 작업자 얼굴에 심각한 화상을 입었어. 일단 구급차 불렀어.” 자, 이제 시작이다. 우선 이 상황을 누구에게 전파할지 정하고 조마다 현장팀과 재해자팀을 구성한다. 현장팀은 현장에 가서 무엇을 확인

해야 하고 작업중지는 어떻게 요구할지 등을 논의한다. 재해자팀은 재해자에게 가서 즉각 취해야 할 조치는 무엇인지, 병원에서 어떻게 대응할지 등을 논의한다. 모든 상황이 매뉴얼대로만 진행된다면 참 좋겠지만 팀별로 과정을 거치면서 많은 어려움이 발생한다. 현장 CCTV 영상을 보여줄 수 없다거나 열추 상황이 수습됐으니 작업중지는 필요 없다는 사측 관리자, 어떻게 할지 노동조합 간부들을 보고 있는 작업자들, 불이익 때문에 진술할 수 없다는 목격자 등은 현장 대응 시 있을 법한 문제이다. 지정병원으로 가야한다며 119구급차를 돌려보내거나, 재해자의 실수라며 관리자가 재해자를 챙기지 않을 때도 있고, 상황에 따라서는 근로감독관, 경찰관에 대응도 필요하다. 우리는 이러한 어려운 순간에 대응하고 때로는 책임을 져야 한다.

처음부터 쉽지 않다. 각자의 상황에 비취보건대 본인의 업무를 중단하고 재해 현장과 재해자에게 바로 달려가기 어렵다는 참가자. 즉시 작업자 전원에게 재해 상황을 전파해야 하는지 두고 펼쳐진 갑론을박. 현실적인 조건상 작업중지의 범위를 쉬이 결단할 수 없는 상황. 원칙과 현실이 맞부딪힌다. “우리 현장은 다 문제없어요.” 사측도 협조할 것이고 노조에 노하우가 있다는 자신감. 노조가 일상적으로 대응하며 쌓아온 자신감은 중요하다. 하지만 실제 중대재해가 발생했을 때, 우왕좌왕하지 않고 일사불란하게 역할을 분담하고 대응할 수 있도록 미리 준비하는 건 또 다른 일이다. 모든 문제는 한꺼번에 쏟아진다. 그간 협조적이었던 사측도 중대재해 앞에서는 비협조적인 태도로 돌아설 가능성이 크다. 관건은 노동조합이 얼마나 준비가 되었는가이다.

스토리는 ‘현장 대응’에서 ‘요구안 작성’으로 흘러간다. 노조는 사측에 긴급 산업안전보건위원회를 요청한다. 그리고 재해원인 분석을 위해 필요한 자료, 재발방지 대책을 비롯해 후속 대응을 위한 내용을 준비해야 한다. 작업중지 해제까지 노안담당자의 전임 활동 보장, 작업자에게 재해내용을 전파할 시간 확보, 목격자 진술 시 불이익 금지 등 아주 세세하게 분임조 논의가 진행된다. 재해 원인 조사에 노조 참여 등 아주 당연한 요구는 명분을 만들며 그 의미가 더 확고해졌다.

무엇보다 조합원들과 나눠야 할 내용이 중요하다. 어느 수준으로 재해 상황을 공유할지, 어떤 조직적 태세를 만들어갈지 판단해야 한다. 실제 재해가 발생했을 때 간과하는 지점이다.

관점 다지기와 확장의 중요성

앞서 시뮬레이션을 진행한 덕분일까. 이어진 강의에도 참가자의 집중력이 어느 때와 달




▲ 2025.11.28. 보듬는학교 1일차 참여자들이 '중대재해 대응 시뮬레이션' 조별 토론을 진행 중인 모습. 사진 : 한노보연

랐다. 사뭇 긴장감이 감돌면서 들었던 <노동재해에 대응하는 관점 다지기>는 시뮬레이션에서 놓쳤던 지점을 깨닫는 시간이었다. 알 권리-참여할 권리-중지할 권리 측면에서 노조의 개입 명분을 입체적으로 가다듬고, 조직적으로 재해의 심각성을 인식하고 재발방지 대책 수립에서 작업자의 참여 보장의 중요함도 확인하였다. <대응을 넘어 현장개선으로>는 재발방지 대책을 어떤 관점에서 수립할지 실제 사례를 통해 접근하였다. 현장개선을 비용과 기술로만 접근하는 것을 넘어 여러 요인에 대한 진단과 그에 대한 질문을 이어가면 안전보건체계의 공백이 드러난다. 이러한 부분까지 개선으로 이어져야 재발방지 대책을 마련할 수 있다. 마지막 강의였던 <관점의 확장을 위해>는 우리의 경계를 넘어서자고 제안하였다. 젠더, 기후위기, 스마트 안전보건기술 등 새로운 노동의 변화와 사안에 대해 일관된 관점을 갖추고 한국사회의 중장기적인 노동안전보건 정책 흐름에 보다 확장된 전략적인 접근을 해보자는 것이다.

모든 노동조합 간부가 함께하는 보듬는학교를 꿈꾸며

“지금까지 진행된 모든 보듬는 학교에 참석했다. 이번 교육이 너무 좋았다. 참여 교육을 하니 강의에 더 잘 집중할 수 있었다.”며 한 참가자가 말했다. 내용과 방식이 잘 부합한 결과일 것이다. 중대재해가 발생했을 때 어떻게 대응해야 할지 수시로 머릿속을 정리하면서도 이번 교육을 통하여 많은 빈틈을 메울 수 있었다. 문서로 된 매뉴얼은 중요하지만 모든 변수를 매뉴얼에 담을 수는 없기 때문이다.

각 현장에서 노동조합 전체 간부가 <대응 시뮬레이션>을 진행해보는 건 아주 의미 있을 것이다. 언젠가 긴급상황이 발생했을 때, 대응할 수 있을 것이라는 믿음이 아니라 참여형 교육을 통하여 실제로 현실에서 부딪칠 수 있는 상황을 미리 경험한다는 것은 매우 중요하기 때문이다. 다음 보듬는학교에서는 노동안전보건 담당자뿐 아니라 전체 간부의 적극적인 참여로 역량을 강화할 기회를 만들어보는 건 어떨까. 

산재 접근 매뉴얼

- 공단에 접수하기 전까지 뭘 하면 될까?

김지나 회원, 노무사

산재를 신청하고 싶다면 가장 먼저 뭘 해야 할까요. ‘뭘부터 해야 할지 모르겠다’고 질문하는 분들을 자주 만납니다. 어떤 질병인지, 어떤 경위인지에 따라서 구체적으로 준비해야 하는 사항은 다르지만, 공단에 접수하기 전까지 가장 먼저 어떻게 접근해야 할지, 어떤 질문을 해보아야 할지 간략히 살펴보려고 합니다.

1. 진단 : 어디가 아픈가?

일하다 다치거나 아프거나 사망하거나 장애가 남는 경우, 근로복지공단에 산재 신청을 할 수 있습니다. 4일 이상 치료를 요하는 진단을 받았다면 산재 신청을 할 수 있습니다. 진단을 통해서 크게 뇌심혈관계 질병인지, 근골격계 질병인지, 직업성 암인지, 중독인지 등을 확인하고 업무와의 ‘상당인과관계’를 판단하게 됩니다. 사망의 경우에는 사망진단서, 시체검안서, 부검감정서 등에 사인을 확인할 수 있고, ‘사인 미상’인 경우라도, 심혈관계질병 등으로 추정이 가능한 경우 산재 신청을 할 수 있습니다.

병원에서는 진단서, 의무기록, 영상자료(예를 들어 CD) 등을 발급받아 준비하고, 의무기록도 한 번 살펴보세요. 병원의 원무과에 가서 산재보험 요양급여신청 소견서를 발급받으세요. 신청서를 써오라고 하는 곳이 있는데, 신청서를 간략히 작성하고 직접 공단에 제출하겠다고 하고 소견서를 발급받으시면 됩니다. 그래도 주지 않겠다고 하는 곳은 진단서를 제출하시면 됩니다.

2. 진단 경위: 사고 재해인가, 질병 재해인가

왜 아픈가는 판단의 영역일 수도 있지만, 아픈 이유를 본인이 가장 잘 알 수도 있습니다. 예컨대, 3일 전 무거운 물건을 들다가 통증이 심해진 경우, 회식하다가 넘어진 경우, 유독가스를 흡입한 경우와 같이 특정 사고가 있는 경우에는 1의 원인일 수도 있습니다. 이런 경우에는 동료와 회사에 알리고, 되도록 빨리 병원에 가서 치료를 받는 것이 산재 신청을 할 때 도움이 됩니다. 병원에 가면 ‘왜, 언제부터 아픈지’ 묻는 경우가 많은데, 구체적으로 답변을 하면 병원에 따라 초진기록에 증상과 증상 발현 시점, 사고 경위 등이 자세히 기재돼 있는 경우도 많기에 산재 신청을 할 때 도움이 됩니다. 이런 사고 경위를 간단히 메모해보세요.

특정 사고가 없이 우연히 건강검진 후에 발견하거나 어느 날 갑자기 또는 서서히 진단을 받는 경우도 있습니다. 암이나 심장질환, 뇌혈관 질환, 퇴행성 근골격계질환 등이 그렇습니다. 이따금 있는 통증이나 증상을 지나치다가 나중에야 진단을 받는 경우, 또는 갑자기 뇌졸중이나 심근경색 등으로 쓰러져 진단을 받는 경우를 포함합니다. 이 경우에는 내가 기억하는 증상 등이 있었는지, 최근에 과로한 일이 있었는지, 보통 일주일에 어느 정도 시간으로 일을 하는지, 스트레스를 받는 일은 없었는지, 업무 중에 유해 물질을 사용하는지 등을 생각해봐야 합니다. 입사 후부터 시간 순서대로 간단히 업무시간, 수행 업무, 사용 물질, 특이사항 등을 간단히 메모해보세요. 만약 부서이동이 있어서 업무가 변경되었다면 함께 기재하면 됩니다.

3. 산재 적용: 나는 일을 하는가

어떤 종류의 일이든 내가 일을 하는지 확인합니다. 내가 일을 한다는 것을 진술로도 주장할 수 있지만, 근로복지공단은 서류를 더 좋아합니다. 국민연금, 건강보험, 고용보험(일용근로) 가입내역, 근로계약서, 인사기록카드, 경력증명서, 국세청 소득금액증명, 급여 입금내역 등 일하고 임금을 받은 기록을 확인하고 준비합니다. 자료가 없다면 언제부터 어떤 일을 하였는지, 회사 이름, 주소 등 최소한의 정보라도 구체적으로 작성하고 공단이 조사할 수 있도록 하면 됩니다¹⁾.

진단 당시에 퇴직했을 수도 있는데, 퇴직해도 산재 신청은 할 수 있습니다. 다만, 일할 당시의 업무가 진단받은 질병을 발병 또는 악화시켰는지 살펴봐야 합니다.


1) 사업 중 예외적으로 법 적용이 제외되는 사업이 있습니다. 농업, 임업(벌목 제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 5명 미만의 사업장 등인데, 이에 대해서는 필요하면 상담을 받아보는 것도 좋습니다.

4. 진단과 업무의 관련성

위의 글 3의 심화 버전입니다. 3을 보고, 일 때문에 나의 질병이 생기거나 악화되었는지 좀 더 고민해봅니다. 공단은 그 질병이 업무로 인하여 발생한 것인지, 또는 업무로 악화되었는지 판단하는 내부 기준을 가지고 있습니다. 사고 재해를 제외하고 질병 재해에 관해 간단히 살펴보면, 우선 뇌심혈관계 질병이라면 업무로 인한 과로와 업무 스트레스가 있었는지 살펴봅니다. 과로는 통상 1주일간 업무시간을 먼저 계산해보면 대략 과로의 양적인 측면을 볼 수 있습니다. 업무시간은 근로계약서나 임금의 기준이 되는 업무시간이 아니라, 내가 실제로 업무를 한 시간이어서, 사업장에 도착해서 옷을 갈아입는 업무 준비 시간, 실제로 사업장 밖을 자유롭게 나가지 못하고 대기해야 하는 점심시간 등은 실질적으로 업무시간입니다. 업무에 내재된 스트레스(무거운 물건을 반복해서 드는 업무를 하는지, 추위나 더위 속에서 일하는지, 소음이 큰 작업장에서 일하는지 등)를 포함하여 부서이동, 인력변동 등 특별한 시기의 스트레스가 있다면 힘들었던 점을 정리해보세요.

근골격계질환은 진단 부위에 누적적인 업무부담이 있는지 정리해봅니다. 근골격계질환은 현재 있는 사업장에서의 업무뿐만 아니라, 이전에 근무한 사업장 각 업무를 간단히 정리해봅니다. 각 작업당 자세, 중량물, 사용공구, 빈도(생산량), 힘 등을 중심으로 한두 줄로 정리해보면 됩니다. 진단받은 질병이 암이라면 일했던 사업장마다 어떤 작업을 했는지, 업무, 취급물질, 근무시간, 환경(밀폐, 배기장치, 보호구 등) 등을 간략히 메모해봅니다.

5. 상담 : 전문가 조력

3과 4 메모가 끝났다면, 근로복지공단 홈페이지에 가보세요. ‘사업안내-산재보상’에 가면 간단히 절차를 알 수 있고, 오른쪽 상단 ‘서식자료’에는 신청서 양식 등 필요한 서식을 다운로드 받을 수 있습니다. ‘정보공개-자료실’에 가면, 4에서 말한 공단의 판단 기준 자료도 볼 수 있습니다. 또 반드시 위임하지 않더라도 노무사, 변호사 사무실에 가서 한번쯤 상담을 받아보는 것도 권합니다. 병원에서 발급받은 자료와 메모를 들고 가면 대략적인 인정 기준에 대한 설명을 들을 수 있고, 어떤 점을 보완해야 하는지, 공단에 제출할 자료 등을 안내받고 혼자서도 신청을 수 있습니다. 암이나 희귀질환을 진단받고 유해물질에 대해서 잘 모르거나, 업무와 관련성을 잘 모르겠다면, 직업환경의학과 진료를 예약하고 1부터 4까지의 자료를 들고 찾아가 보세요. 필요하면 ‘업무관련성 평가서’를 받을 수도 있고, 설명을 들을 수 있습니다. 공단에 접수하고 나서는 또 다른 절차가 있지만, 일하다 아프다고 생각된다면, 산재인지 한번쯤 생각해보면 좋겠습니다. 

벗어나기 힘든 인도네시아의 과로와 저임금 실태

샤리프 아리핀 LIPS(Lembaga Informasi Perburuhan Sedane)

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

노동자를 과로로 내모는 인도네시아 노동 실태

과로사란 장시간 근무, 높은 노동강도 또는 업무 스트레스로 인하여 뇌혈관 질환(뇌졸중, 뇌출혈 등)이나 심장질환(심근경색 등)이 발생해 급작스럽게 사망하는 것을 의미한다. 인도네시아에서는 최근 몇 년 플랫폼 기업 노동자들의 과로사로 제도 개선 요구가 있었지만 적절한 보상이나 예방 제도가 부족한 실정이다.

2019년 인도네시아는 대통령 선거와 전국 및 지역 의회 선거를 통합해 실시했다. 그런데 이 선거에서 개표작업을 하기 위해서 참여한 700만여 명의 노동자 중 272명이 사망하고 말았다. 이들은 찜통더위 속에서 밤을 새워 손으로 직접 투표용지를 확인해야 했다. 전국의 유권자 자격을 갖춘 1억 9,300만 명 중 약 80%가 80만 개 이상 되는 투표소에서 투표하였고, 이들의 투표용지를 노동자들이 직접 개표하는 과정에서 많은 노동자가 급격한 과로로 목숨을 잃고 말았다.¹⁾

이 지면에서도 소개한 바와 같이, Grab, Gojek 등 플랫폼 기업에 소속되어 오토바이를 타고 택시기사처럼 승객을 태워 목적지까지 이동하는 호출형 승차공유 서비스 노동자들

1) BBC, "Indonesia election: More than 270 election staff die counting votes(인도네시아 선거: 선거 개표 업무로 인해 선거 관계자 270명 이상 사망)" 2019.4.28.
<https://www.bbc.com/news/world-asia-48083051>


이 높은 노동강도에 시달리다가 과로사한 사례 역시 너무나 많다. 이 노동자들은 끊임없이 저임금에 시달리며 일해도 플랫폼 기업에서 대여한 복장, 오토바이에 들어간 대출금을 갚기 위해 너무 긴 시간 동안 일해야 했고, 그렇게 사망에 이르렀다.

인도네시아를 포함한 세계 노동자들이 과로에 노출되거나 과로사하는 이유 중 주요 원인은 시간당 낮은 임금문제와 시간제 임금제도 시스템 때문이다. 이런 과로사는 승차 공유 서비스나 제조업에서 주요하게 발생한다. 인도네시아는 월 최저임금을 규정하고 모든 기업이 최저임금을 시행할 의무가 있다. 그러나 최저임금제는 제대로 작동하지 않는다. 그 이유는 첫째, 모든 기업이 최저임금을 제대로 준수하지 않고, 둘째, 최저임금을 준수한다고 해도 너무 낮아서 노동자가 고작 2주간의 생계비만을 충당할 수 있기 때문이다. 이 때문에 노동자들은 초과 노동을 하거나 빚을 지거나, 영양 섭취를 줄여가며 생계를 유지하게 된다. 더군다나 호출형 승차공유 서비스 업계에서는 노동자들이 법적 노동자로 분류되지 않아 최저임금을 받지 못하는 문제까지 있다.

인도네시아에서는 현재 중대 산업재해에 대한 규제나 과로에 의한 산업재해 규제가 없어 노동자들의 위태로운 노동을 보호할 수 없다. 하루 최대 노동시간은 8시간이며, 4시간마다 휴게 시간을 제공하도록 정해져 있으며 주휴일 역시 법으로 정해져 있다. 그러나 최고 업무 목표량은 없다. 종종 노동자가 할 수 있는 업무량보다 더 높은 목표량이 제시되기도 한다.

노동자를 보호하지 못하는 인도네시아의 산업재해 보상제도

인도네시아의 업무상 재해 보상제도 역시 허점이 많다. 이 제도는 첫째, 노동자들이 스스로 등록을 하고 산재보험료를 내야 한다. 우리가 실시한 연구에 따르면 노동자들은 보험료가 너무 높기에 산재보험 가입을 하지 않는다. 둘째, 또 다른 방법은 기업이 고용한 노동자에 대하여 보험에 가입하고 보험료를 내는 방법이다. 그러나 기업의 준수율이 매우 낮다.

벼랑 끝의 노동자들을 보호하기 위해 저임금을 개선하고 더 많은 노동자를 법제도 내로 유입시키는 것, 그리고 무엇보다 산업재해를 예방할 수 있도록 제도를 탄탄히 다지는 시스템이 필요하다. 

노동을 ‘읽는다’는 것

- 넷플릭스 <흑백요리사 시즌2>

박기형 선전위원장

심사위원이 한 입을 삼키고는 오랜 시간 씹는다. 표정을 쉽게 짓지 않는다. 보통 사람들 이라면 맛있다고 답할 텐데, 그런 반응조차 늦다. 대신 “무엇을 했는지”부터 확인한다. 어떤 재료를 썼는지, 불을 어떻게 썼는지, 왜 그 선택을 했는지. 그리고 마지막에 한 문장을 남긴다. “이건 이런 의도였죠?”

안성재라는 사람이 주목을 받는 이유는 뭘까? <흑백요리사>에서 우리는 요리, 그 요리를 만드는 과정, 거기에 동반되는 수많은 기술을 본다. 거기에 더해, 우리가 만나는 건 한 접시에 담긴 음식 뒤에 놓인 노고(勞苦)를 읽어주는 사람이었다. 왜 이렇게 만들었는지를 묻고 그에 관한 답을 듣는 과정에서 도전자들은 자신의 시간을 반추한다. 하나의 디쉬가 나오기까지 들인 오랜 고민, 술한 연습, 그 시간들이 한데 들어있다. 그 시간에 담긴 의미가 상대방의 입을 통해 이야기로 전해질 때, 도전자들은 생존 여부와 관계없이 기뻐한다.

설명 불가능해진 노동의 세계

“저는 왜 이 일을 해야 하는지 설명을 못 하겠어요.” 인류학자인 데이비드 그레이버(David Graeber)는 같은 이름을 제목으로 한 책에서 ‘불싯잡(Bullshit Job)’을 이렇게 정의한다. “유급 고용직으로 그 업무가 너무나 철저하게 무의미하고 불필요하고 해로워서, 그 직업의 종사자조차도 그것이 존재해야 할 정당한 이유를 찾지 못하는 직업 형태다. 그가 고용되려면 그 직업의 존재가 전제 조건인데도 말이다. 종사자는 그런 직업이 아닌 척해야 한다는 의무를 느낀다.” 오늘날 노동의 변화에서 그레이버가 강조하는 지점은 말문이 막히는 상태다. 내가 온종일 한 일을, 나 자신에게도 이해시키기 어려운 상태 말이다.

불싯잡은 특정 직업만을 가리키진 않는다. 예를 들어, 다음 같은 장면들도 포함된다. 고객 문제를 해결한 사람보다, 해결 과정을 정연한 보고서 형식으로 잘 포장한 사람이 더 높은 점수를 받는다. 학교나 연구에서도 무엇을 알아냈는가보다 어떤 기준 하에 얼마의

성과로 환산됐는가가 더 중요하다. 이때 노동은 ‘지표’를 만족시키는 행위로 바뀐다. 지표를 만들기 위해 일을 한다. 목표가 전도되고, 노동자의 만족은 온데간데없이 사라진다.

노동의 의미가 사라지는 건, 과정을 담아낼 언어가 죽었기 때문이다. 지표는 결과를 단순히 요약할 뿐이다. 노동의 의미는 대개 과정에 있다. 하나의 디쉬를 낼 때, 왜 이 재료를 골랐는지, 왜 저 순서를 택했는지, 어떤 실패를 겪으면서 이 레시피를 만들었는지 등. 이런 말들이 사라지면, 남는 것은 평점, 생존한 라운드의 숫자뿐이다. 또한, 노동과정을 수행하는 주체와 판단하는 주체가 분리되었다. 관리자와 작업자의 명확한 분리 때문에, 노동현장의 구체적 생동감을 잃어버린다. 관리자는 추상화된 평가지표들만 본다. 작업자는 그 지표에 자기 노동을 맞춰야 한다. 그리고 둘 모두 실제 노동과정을 이야기로 만들 능력을 잃어버린다. 맥락을 설명하지 못하며, 그 맥락이 눈에 띈다 해도 읽어낼 시간이 부족하다. 노동에 이야기를 붙일 시간조차 줄여야 할 비용에 불과하기 때문이다.

수치심과 자부심

자기 노동에 관해 이야기할 수 없는 노동자는 수치심을 느낀다. 아닌 척 애쓰는 것조차 부끄럽지만, 애써 그 모든 걸 가려야 한다. 사회학자 리처드 세넬트(Richard Sennett)와 조너선 코브(Jonathan Cobb)는 『계급의 숨은 상처』에서 신자유주의 시대 노동계급의 의식을 탐구하였다. 그들은 노동계급의 상처가 가난이라는 물질적 차원에 국한되지 않는다고 본다. 더 중요한 것은 수치심이다. 신자유주의 사회에서 개인들은 개인주의 이데올로기가 내건 기준에 부응할 때 비로소 능력이 있다고 인정받는다. 능력자를 상징하는 일종의 ‘배지’들이 곳곳에서 늘어날수록, 사람들은 자기 노동에서 존엄을 얻기 힘들다.

이런 사회에서 탈락은 곧 굴욕이 된다. 대부분의 경쟁 프로그램은 이 굴욕을 팔아 시청률을 얻는다. 반대로 능력 있는 자의 성취를 화려하게 보여준다. 그런데 <흑백요리사>는 이걸 살짝 비튼다. 심사가 ‘무능의 배지’를 부여하는 평가의 자리가 되지 않도록 신경 쓴다. 탈락이 곧 실패이자 무능력으로 이해되지 않도록, 심사위원의 해석이 끼여든다. 패배를 수치심으로 만드는 통로를 잠시 막는다.

세넬트는 『장인』에서 다음과 같이 말한다. “장인 정신은 일을 잘하는 것 ‘그 자체를 위해’ 일을 잘하고자 하는 욕구다.” 이 문장은 그저 장인의 마음가짐을 묘사한 걸로 이해되어선 안 된다. 어찌면, 이 문장은 조건문이 아닐까? <흑백요리사>에서 우리는 ‘그 자체를 위해’가 성립하려면, 최소한 세 가지가 필요하다는 걸 확인할 수 있다. ①기준이 공유되어야 한다. 그 기준이 이해될 수 있어야 한다. 그래서 무엇이 좋은 작업인지 말할 수 있어야



▲ 넷플릭스 <흑백요리사 시즌2> 중 한 장면. 출처: 넷플릭스 코리아

한다. ②과정이 기록되고 피드백이 이뤄져야 한다. 피드백보다 중요한 건, 무엇을 어떻게 했는지가 명확히 남아야 한다. 이걸 놓고 얘기할 수 있어야 한다. ③그 이야기를 읽을 시간과 읽어주는 사람이 있어야 한다. 경청하고 독해하고 해석하여 의미를 부여하는 과정이 가능해야 한다.

물론 이 과정이 전문성과 권위를 가진 외부의 시선에 의해 좌우되어선 안 된다. <흑백요리사>에서는 심사 과정과 심사 의견 앞뒤로 심사를 받는 사람의 이야기가 배치된다. 자기 요리, 그 요리를 만드는 과정, 자기 삶에 대해 요리사 스스로 설명한다. 두 시선이 교차한다. 심사평이 친절하지도 상세하지도 않다. 때론 흑독하기까지 하다. 하지만 참가 요리사들은 먼저 불만을 제기하지 않는다. 아쉽고 화가 날 테지만, 대체로 수긍한다. 이게 권위에 대한 복종일까? 미술쟁3스타니, 그럴 수도 있다. 그러나 좀 더 주의를 기울였으면 하는 부분은 그와 같은 자세하고 섬세한 ‘읽기’ 자체가 우리 사회에서 극히 드물다는 사실이다.

불싯잡의 세계에서 노동을 읽기

불싯잡이 우리 사회를 지탱하는 핵심으로 떠오르고 있다. 불싯잡의 세계에서는 능력을 입증할 기회조차 사라진다. 일은 세분화되고 절차화된다. 누군가의 애씀은 보이지 않게 된다. 노동자는 자기 일을 통해 존엄을 얻기는커녕, 능력을 인정받기도 어렵다. 오직 내 의미를 설명할 수 없다는 사실에서 비롯되는 수치심을 알게 모르게 안고 살아갈 뿐이다.

왜 냉정한 평가에도 내 의도를 읽어주었다는 사실을, 곧 내 노력을 누군가가 알아주었다는 걸로 소중하게 받아들일까. 자부심을 회복할 수 있어서일까. 흑백요리사에서 심사 장면이 가장 인상적인 이유는 승패 이전에, 무엇을 했는지 정확히 읽고 읽히는 경험을 제공하기 때문이 아닐까. 불싯잡 세계에서 노동자들이 겪고 있는 어떤 결핍과 공허함을 잠시나마 채워주기 때문은 아닐까. 알터

사회적 고통에 진단명 붙이기

유기훈 회원, 정신건강의학과 전문의

정신과 진료실에서 만나는 고통은 개인적이면서도 사회적이다. 진료실에 익숙하게 등장하는 문제들, 예컨대 가족과의 갈등, 직장에서의 스트레스, 성과에 대한 압박, 금전적 어려움은 모두 사회적 조건과 깊이 얽혀 있다. 그렇기에 사회적 문제를 짊어지고 찾아온 개인의 ‘사회적 고통’에 개인화된 진단명을 붙이는 일은 때로 도덕적 망설임을 동반하곤 한다. 특히 ‘이 분의 고통은 잠깐의 상담이나 약물로 해결될 문제가 아니다’라는 강한 직관이 들 때는 그러한 망설임이 더욱 커진다. 가족이, 직장이, 나아가 사회와 국가가 바뀌어야 해결될 문제임에도, 나는 그 본질을 건드리지 않은 채 고통이 흘러들어 온 맨 마지막 지류의 개인만을 병리화하고 있는 것은 아닌가.

이러한 도덕적 망설임이 가장 커질 때는 바로 일터에서 마음을 다친 분들이 진료실에 들어올 때다. 성과 압박, 불안정한 고용 지위, 직장 내 관계의 긴장 속에서 밤잠을 못 이루는 환자 앞에서, 치료자로서 나는 때로 무력함을 느끼곤 했다.

적응할 수 없는 환경에서의 적응장애

일터에서 마음을 다친 분들을 위한 진단서를 쓸 때면, 진단서에 적힌 진단명의 성긴 그물 사이로 수많은 고통의 맥락과 책임이 스르르 빠져나가는 것만 같은 느낌이 들곤 한다. 그러한 감각이 동반되는 대표적인 진단명이 바로 ‘적응장애(adjustment disorder)’다. 실제로 직장 내 스트레스로 인해 정신질환이 발병한 경우를 일컫는 ‘업무상 정신질환’ 중 상당수가 적응장애 진단을 통해 업무와의 상당인과관계를 인정받고 있다.

한편, 직장에서의 스트레스로, 때로는 악의적 괴롭힘으로 마음의 균형이 무너진 사람들에게 ‘적응장애’라는 진단을 붙일 때, 내겐 양가적 감정이 찾아온다. 한편으로는 이 진단

이 이 분의 고통을 잘 ‘증명’하여 무사히 업무상 질병으로 인정받기를 바라는 마음과 다른 한편으로는, 당사자의 고통이 과연 ‘적응장애’라는 말로 충분히 대변될 수 있는 것인지 의문이 들기도 한다. 열악한 노동환경, 고압적인 직장 상사나 악의적 괴롭힘 속에서 버텨내지 못한 사람은 ‘적응하지 못한’ 낙오자인 걸까. ‘적응하기 힘든 환경’에 대해 적응하지 못했다는 사실은 왜 가장 먼저 개인의 책임으로 귀속되는가. 물론 이러한 개인화된 진단은 피해자에게 사회적 보상과 고통의 공적 인정을 가능하게 하는 중요한 통로가 되기도 한다. 그러나 고해상도의 이미지를 압축한 뒤 다시 확대하면 더 이상 그 선명함을 기대할 수 없듯이, 사회적 고통을 ‘적응장애’라는 단면적 진단으로 환원했다가 다시 그 진단을 거쳐 사회적 책임을 묻는 과정에서, 무언가 중요한 맥락들이 소실되고 가려지는 듯한 느낌을 지울 수 없다.

진단의 중립성

진단은 중립성을 표방한다. 애초에 정신과적 진단 체계의 수립 자체가 어느 공간에서 어떤 임상가가 진단을 내려도 동일한 판단이 내려지는 것을 목표로 했듯, 진단 체계는 누가 내리더라도 같은 진단적 판단을 할 수 있도록 한다. 그러나 바로 이 표준화된 중립성은 고통이 발생한 관계의 비대칭성을 함께 지워 버리는 효과를 낳는다. 진단의 언어 안에서 피해와 가해, 노동자와 고용주, 개인과 조직 사이의 권력 관계는 모두 ‘스트레스 요인’이라는 같은 범주로 평면화된다. 그 평면 속에선 누가 영향을 행사했고 누가 그 영향을 감내해야 했는지는 더는 구분되지 않는다. 이때 진단은 고통의 존재를 증명하는 동시에, 그 고통을 낳은 권력과 폭력의 방향 및 강도를 흐릿하게 만든다.

그리고 그러한 ‘중립적 진단’이라는 렌즈를 통과하여 업무상 질병을 인정받음으로써, 본래 그러한 상처를 초래했던 직장 내 위해요인의 교정도, 피해자에 대한 사과와 재발 방지도 더 이상 핵심적인 요구로 남지 않게 된다. 고통을 낳은 조직적·관계적 조건과 당사자의 피해자성은 진단된 질병 치료의 부차적 배경으로 물러나는 것이다. 일터에서 촉발된 정신적 괴로움은 중립적 진단의 획득과 함께 표백되어, 그러한 업무적 배경이 없는 일반 정신질환과 같은 치료와 재활 경로를 밟으면 되는 것으로 간주된다.

정신과 진단 : 구원과 표백의 언어


산업재해 인정이 보다 근본적인 일터 문제의 교정으로 연결되지 않는다는 점은 정신질환 산재에서 더욱 두드러진다. 정신질환 산재에서 개인적 보상과 구조적 개선의 분리

가 특히 심해지는 이유는, 고통의 원인이 기계 설비와 같은 물리적·가시적 위험요인이 아니라 조직 문화, 관계적 권력, 성과압박과 같은 비가시적 조건에 있는 경우가 많기 때문이다. 이러한 요인들은 산업안전보건법의 개선 명령 언어로 쉽게 번역되지 않으며, 산재 인정 과정에서 개인화된 증상과 진단의 언어로 재구성되기 쉽다. 그 결과 정신질환 산재는 개인의 고통을 물질적으로 보상하는 데에는 성공하더라도, 그 고통을 반복적으로 산출하는 노동환경과 조직 구조, 그리고 관계의 회복에는 개입하지 못하는 단편적 사후 보상 체계로 남게 된다. 산재 인정은 문제를 종결시키는 장치로 기능할 뿐, 문제를 다시 묻고 교정하는 계기로는 작동하지 못하는 것이다.

결국 정신질환 산재에서 진단은 고통을 공적으로 인정받도록 해주는 구원의 언어이자, 그 고통이 발생한 맥락을 평면화하는 언어라는 이중적 지위를 갖는다. 사회적 고통은 진단명을 통해 제도 안으로 들어오지만, 그 과정에서 고통을 낳은 관계와 구조는 다시 개인화된 치료 서사 뒤로 물러난다. 이처럼 진단명은 사회적 고통을 개인의 손상으로 승인하는 데에는 성공하지만, 그 사회적 고통을 사회의 문제로 되돌려 놓는 데에는 번번이 실패한다.

진단의 새로운 모습을 상상하며

그렇다면 이러한 진단명의 한계를 우리는 어떻게 넘어설 수 있을까. 그 출발은, 마치 고정된 틀처럼 받아들여져 온 ‘진단’과 ‘처방’을 다시 묻고 이를 새롭게 상상하는 데서 시작될 수 있을 것이다. 진단은 보상 여부를 판단하기 위한 종결된 분류가 아니라, 일터가 어떻게 사람을 아프게 만드는지를 다시 묻는 출발점으로 기능해야 한다. 또한 처방은 개인화된 증상을 완화하는 기술을 넘어, 그러한 아픔이 발생한 관계와 구조를 가시화하고, 책임과 사과, 재발 방지를 향한 개입을 잇는 작업을 포함해야 한다.

이는 개별적 치료와 보상 자체를 포기하자는 요구가 아니다. 오히려 그것들이 사회적 고통의 맥락을 지운 채 작동하지 않도록 그 위치를 재배치하자는 제안이다. 진단이 고통을 ‘고정시키는’ 역할에서 어떤 고통인지에 대해 ‘질문을 던지는’ 역할로 나아갈 수 있다면, 그에 대한 처방 역시 개인의 회복을 넘어 구조적 변화와 관계적 회복을 상상하는 언어로 확장될 수 있을 것이다. 

집이 사람을 죽이지 않도록

- 기후위기 시대, 최저주거기준을 다시 묻다

이재임 빈곤사회연대 사무국장

캄보디아에서 농업이주노동자로 왔던 속행은 곧 고향으로 돌아갈 준비를 하고 있었다. 매서운 한파가 몰아친 날이었다. 농장 측이 제공한 기숙사는 비닐하우스였다. 때마침 난방기구가 고장이 나, 같은 숙소의 동료들은 뿔뿔이 친구의 집이나 숙소로 몸을 피했다. 속행은 홀로 남아 잠을 청했다. 다음 날 그녀는 싸늘한 주검으로 발견됐다. 국과수는 그녀의 사망 원인을 지병으로 일축했다. 법원은 해당 기숙사에 곰팡이가 심하게 피어 있었고, 사망 당시 난방장치가 간헐적으로 작동하지 않았던 점, 한파 속에서 적절한 난방조치 없이 생활하는 것이 사망의 직접 원인으로 지목된 식도정맥류 파열의 발생 빈도와 사망률을 높일 수 있다는 전문의 소견 등을 종합해 국가의 배상 책임을 인정했다. 더 분노를 자아낸 것은 해당 비닐하우스 숙소에 대해 고용주가 매달 1인당 20만 원이 넘는 숙소비를 징수하고 있었다는 사실이었다.

2018년 겨울, 서울 종로구 국일고시원에서 불꽃이 일었다. 추위를 달래기 위해 사용하던 개인 온열기구에서 시작된 불이었다. 고시원 주민들은 적절한 소방시설은커녕 창문조차 없는 좁은 방에서 탈출하지 못한 채 화마에 휩싸였다. 7명이 사망하고 11명이 부상을 당했다. 피해자 대부분은 기초생활수급자와 일용직 노동자였다. 당시 창문이 있는 방의 월세는 한 달 32만 원, 창문 없는 방의 월세는 28만 원이었다. 4만 원 더 저렴한 방의 주민들에게 피해가 집중됐다. 국일고시원 화재 참사는 오래된 사건처럼 보이지만, 이 죽음들이 남긴 질문은 여전히 유효하다. 왜 안전은 언제나 추가 비용이 되는가. 가난한 사람들은 왜 목숨으로 그 값을 치러야 하는가.

심화하는 기후위기로 폭염, 폭우, 한파가 일상이 되면서 열악한 주거는 더 이상 단순한 불편이 아니라 재난의 조건이 되고 있다. 그 가운데 쪽방·고시원·반지하·비닐하우스 등 최소한의 단열과 환기조차 어려운 공간에서 살아가는 사람들은 기후재난의 첫 피해자가



▲ 2024년 907 기후정의행진에 참여한 주거권행진단. 사진 : 빈곤사회연대

된다. 어떤 집에 사는가에 따라 피해의 크기는 극명하게 갈린다. 이처럼 주거의 조건이 생명과 안전을 판가름하는 시대임에도, 한국의 주거기본법상 ‘최저주거기준’은 집이 얼마나 안전한지보다는 얼마나 넓은지만을 기준으로 삼고 묻고 있다. 말하자면, 면적 중심의 지표에만 머물러 있는 것이다.

실제 위험은 측정하지 못하는 ‘최저주거기준’

현행 최저주거기준은 ‘최소 주거면적 등’(제2조), ‘필수적인 설비의 기준’(제3조), ‘구조·성능 및 환경기준’(제4조)의 총 3개의 조로 구성돼 있다. 그러나 구조 강도·방음·난방 등 주거의 질을 결정하는 “안전성·쾌적성”에 대한 기준인 ‘구조·성능 및 환경기준’은 “양호한”, “적절한”, “현저한”과 같이 추상적 표현에 머물러 있다. 이로 인해 해당 기준은 측정 가능한 지표로서 역할을 하지 못한다. 최저주거기준 미달가구는 2006년 16.6%에서 2023년 3.6%로, 지속해서 감소하는 것으로 나타나지만, 이는 구조·성능 및 환경기준을 제외한 면적, 침실, 시설 기준만을 측정한 결과다. 위험이 사라진 게 아니라 측정되지 않았을 뿐이다.

무엇보다 중요한 문제는 적용 범위다. 기후위기의 피해는 앞서 살펴본 것처럼 열악한 주거, 특히 비주택 거처에 집중되고 있지만, 최저주거기준은 ‘주택법’을 근거로 해 적용 대상이 ‘주택’으로 한정돼 있다. 그 결과 쪽방, 고시원, 비닐하우스 등 실제 재난의 현장이 되는 다양한 거처는 ‘주택 외 거처’로 분류돼 안전의 사각지대에 놓여 있다.

더불어, 집이 기준에 미달하더라도 임대 금지나 시정명령, 처벌 같은 강제력 있는 조치가 없다 보니, 결국 모든 위험은 가장 취약한 세입자에게 전가된다. 이 구조 속에서 위험은 다시 개인의 불운으로 환원된다.

당사자의 요구를 기준으로 재정비해야 할 ‘최저주거기준’

이러한 문제의식 속에서 최저주거기준을 바꿔야 한다는 논의도 시작되었다. 최근 기후정의동맹과 홈리스추모제공동기획단은 쪽방과 고시원, 거리에서 살아온 당사자들이 직접 자신의 주거 경험을 말하고, 무엇이 위험하고, 필요했는지를 최저주거기준의 언어로 옮기는 개정 논의를 시작했다. 그동안 최저주거기준은 주로 관료와 전문가의 손에서 만들어져 왔다. 그러나 이제는 적절하지 못한 집에서 살아온 당사자들이 “이것은 집이 아니었다”고 말하며 최저주거기준의 주체로 나서고 있다.



▲ 당사자의 기준과 요구를 기반으로 해야 할
최소주거기준. 사진 : 빈곤사회연대

저임금 불안정 노동자들은 일터에서의 불안과 더불어 일터 밖 집에서도 최저주거기준에 미달하는 열악한 주거에 놓여 있다. 2018년 국토부 주거실태조사에 따르면 안정 직업군에서는 자가 거주가 다수를 차지하는 반면, 취약 직업군에서는 순수 월세 거주 비율이 안정 직업군과 비교하면 압도적으로 높다. 일터의 불안은 주거의 불안과 분리되지 않는다.

또 한편으로 앞으로 최저주거기준 개정 논의가 마주하게 될 가장 첨예한 지점 중 하나가 바로 이주노동자의 숙소 문제이다. 이주노동자의 숙소는 흔히 주거 정책의 영역이 아니라, 노동의 부속물로 취급되어왔다. 주거로서 최소한의 안전과 존엄을 보장받기보다는 ‘일을 하기 위해 제공되는 공간’이라는 이유로 기준의 바깥에 놓여 왔다.

이주노동자의 숙소 문제를 논할 때 물리적인 집의 조건 외에 노동권과 고용구조를 함께 봐야 한다는 점은 분명하다. 이주노동자의 숙소는 주거 정책의 문제이면서 동시에 노동 조건의 일부이기 때문이다. 그러나 바로 그렇기에 이 문제는 최저주거기준이 어디까지를 주거로 인정하고 책임질 것인지, 이 사회가 누구의 삶을 ‘예외’로 남겨둘 것인지를 묻는다.

기후위기 시대에 걸맞은 새로운 최저주거기준은 더이상 면적과 추상적인 기준에만 머물 수 없다. 적절하지 못한 집에 살아온 이들의 경험과 요구를 기준으로 삼고, 방치되어 온 공간까지 사회의 책임으로 불러들이는 일에서부터 다시 시작해야 한다. 그 논의와 개정의 과정에 더 많은 이들이 함께하길 바란다.

돌봄노동자를 돌보자

이양지 회원, 젠더와노동건강권센터

지난주 노동자종합지원센터 상담근무 중 요양원에서 일하는 요양보호사 세 분이 찾아왔다. 재가 요양보호사들의 열악한 근로조건은 많이 접했지만, 시설 요양보호사분들을 만난 것은 처음이었다. 막연하게 재가요양보호사보다는 덜 불안정하겠지, 근로기준법이 조금은 엄격하게 적용되겠지 생각해왔던 것 같다. 하지만 우리 사회의 돌봄노동에 대한 평가를 재확인하게 되었다.

‘풍당당’ 근무와 인력 부족의 위험

어르신이 20여명 거주하는 시설에서 9명의 요양보호사가 3인 1조로 이른바 “풍당당(24시간 근무 후 이틀 휴무)” 근무를 한다. 아침 9시부터 다음날 아침 9시까지 24시간 근무 중 근로시간이 17시간, 휴게시간이 7시간(식사 3시간, 야간 휴게 4시간)으로 잡혀있다. 그러나 식사 시간은 자유로운 휴게시간으로 보장받지 못하고 20분 만에 급하게 밥을 먹고 어르신들을 돌본다. 실제로는 근로시간 19시간, 휴게시간 5시간이지만 휴게시간 위반이자 일주일에 근무가 3번 돌아오는 경우 57시간 근로로 근로시간 제한 위반이다.

그 부분에 대해서는 불만이 없다고 한다. 대부분 시설에서 식사시간을 보장받지 못하다 보니 ‘당연한 관행’으로 여기는 것이다.

문제는 야간이라고 한다. 야간에는 한 사람씩 돌아가며 4시간 휴식을 취한다. 그런데 한 명이 휴가를 사용하면 두 명이 꼬박 밤샘하며 어르신들을 돌보아야 한다. 한 사람이 20명을 모두 돌보는 것은 불가능하기에 교대로 휴식을 취할 수 없는 것이다. 야간에 섬망 배회 등 증세를 보이는 어르신들도 있고 낙상사고가 날까봐 긴장해서 잠시 쪽잠도 들지

못한다. 밤새워 일하는 것이 힘들기도 하지만 어르신들에게 사고가 발생하는 것이 걱정이다. 시설에 대체인력 투입을 요청해보았지만 ‘예산상의 문제로 불가’하다는 답을 들었다. 안전상의 이유로라도 야간에 3인이 교대할 수 있도록 낮에만 휴가를 쓰게끔 휴가를 나누어 사용하는 교육지책을 내놓았지만, 돌아오는 대답은 ‘관리상의 문제로 불가’였다.

2025년 강화된 요양원의 법정 요양보호사 배치 기준은 입소자 2.1명당 요양보호사 1명이다. 필요최소 요양보호사수는 입소자수를 배치기준(2.1)으로 나눈 후 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 산출한다. 어르신이 ‘20명 정도’라고 했는데 20명이라면 이 시설은 요양보호사 10명($20/2.1=9.5$ 에서 반올림)이 필요하여 배치 기준 위반이다.

그러나 이 기준은 입소자 대비 시설 전체 인력 수치일 뿐 동시간대 최소인력 규정은 없다. 24시간 운영되는 시설에서 실제 근무는 교대 근무로 이루어지고 특정 시간대에 근무하는 요양보호사의 수는 시설의 운영방식, 교대 시스템에 맡겨져 있다. ‘동시간대 최소 근무 인원’에 대한 규제 없이 전적으로 시설의 재량에 맡겨지다 보니 시설은 돌봄노동자의 노동강도 강화를 통해 이윤을 추구하고 그 고통은 돌봄노동자의 건강악화와 입소자의 인권과 안전 위협으로 전가되고 있다.

수당과 연차조차 없는

3인 투입이 불가하다면 휴게시간 4시간의 노동에 대하여 수당이라도 달라고 했더니 시설은 기존 임금에 연장근로수당이 여유 있게 책정되어 추가 지급할 필요가 없다고 했다. 임금명세서를 확인하니 한 달에 35시간의 연장근로수당이 책정되어 있다. 여유 있게 책정되기능커녕 법정 기준에 한참 미치지 못한다. 17시간 근무 “퐁당당”의 경우 한 달 평균 연장근로수당($9\text{시간}\times 10.14\text{회}\times 1.5\text{배}$)은 136.9시간분에 달한다. 자정을 넘겨 다음 날까지 근로가 이어지는 경우 역일상 2일이지만 전일에서 계속되는 근무로 보아 1일 법정 근로시간 8시간을 넘는 시간은 연장근로에 해당한다. 그러나 시설은 8시간씩 이틀이면 16시간이니, 한번 근무에 연장근로 1시간이라고 했고, 한 달 연장근로수당이 어떻게 산정된 것인지 정확한 설명은 듣지 못했다. 많은 시설에서 한번 근무를 이틀로 쪼개는 방식으로 연장근로수당을 산정하고 있다.


공휴일 근로는 수당을 지급하지 않고 무조건 보상휴가를 쓰도록 한다. 휴일근로에 대해서는 가산임금 지급이 원칙이고 이에 같음하여 보상휴가를 주려면 근로자대표와 서면합의가 필요하며, 휴일근로시간의 1.5배를 주어야 한다. 그러나 ‘근로자대표와 서면합의’는 들어본 적도 없고, 보상휴가도 하루만 주어진다. 그나마도 3명이 돌아가며 보상휴가를 쓰면 결국 또 밤샘 근무를 해야만하고 이에 대한 연장근로수당은 지급받지 못하는 것이다.

연차는 한번 사용하면 이어진 휴무일까지 “퐁당당” 3일을 다 차감한다는데, 연차휴가는 소정근로일에 유급으로 근로의무를 면제받는 것이니 근로의무가 없는 휴무일로 연차를 차감할 수는 없다. 연차를 하루 사용하는 경우 원칙은 법정근로시간 8시간 이내의 소정근로를 면제하고 유급으로 하되 연장근로가 발생하지 않는 만큼 수당은 지급하지 않는다. 24시간 맞교대의 경우 편의상 평소 근무 시 발생하는 연장·야간근로수당까지 하루임금을 다 유급으로 하는 대신 연차 2일을 차감하는 경우가 많다.

관행이 된 위법

시설마다 정도의 차이는 있지만 이러한 위법이 공공연한 관행으로 자리잡혀있다. 시설 요양보호사들이 겪는 이러한 문제는 결국 우리 사회가 돌봄노동을 어떻게 바라보고 있는지를 투영한다.

24시간 근무해야하는 “퐁당당” 스케줄은 그 자체로 건강에 무리가 가는 시스템이다. 그러나 돌봄노동은 ‘쉬운 일’이라는 인식에 시설은 관리효율을 위해 “주주야야비비”보다 “퐁당당” 스케줄을 선호하며 24시간 중 상당 시간을 ‘휴게시간’으로 묶어 임금 지급 대상에서 제외한다. 하지만 실제로는 휴식할 수 없기에 노동자들은 상당한 ‘무급노동’을 기본으로 제공한다. 게다가 연장근로와 휴일근로를 제대로 보상받지 못하고, 연차휴가도 보장받지 못한다. 여성 중·고령층이 대다수인 돌봄노동을 ‘집안일의 연장’ 혹은 ‘무급 봉사의 유급화’ 정도로 저평가하는 사회적 낙인은 시설들의 이러한 위법에 눈을 감게 하고, 국가의 방관 아래 돌봄노동자를 소모품처럼 사용하게 한다.

노동청에 신고해도 해결되지 않을 것 같다는 세 분의 뒷모습을 보면서 마음이 무거웠다. 돌봄노동자가 스스로의 노동권을 포기하게 만드는 사회, 돌봄노동자의 희생으로 이윤을 추구하는 시설, 이를 감독하고 관리할 의지가 없는 국가. 이 구조를 깨지 않는다면 초고령사회에 진입한 우리가 마주할 노후 또한 안녕하지 못할 것이다. 

생산제일주의에 희생된 산재사망 열사들을 기리며

- 「현대중공업 중대재해 사고백서 I, II, III권(1974~2025)」

임용현 상임활동가

금속노조 현대중공업지부의 발주로 진행된 이번 연구보고서 작업은 1974년부터 2025년까지 현대중공업에서 발생한 중대재해를 사건별로 재구성한 방대한 기록물이다. 단일 조선소로는 국내 최대 규모인 현대중공업에서는 1974년 창사 이래 604명의 노동자들이 산재로 숨졌다. 이는 백서팀이 현대중공업지부로부터 입수한 재해조사서 등 사고 관련 기록과 각각 원청노조 및 하청노조(현대중공업사내하청지회)의 소식지인 <민주항해>, <사내하청노동자>에서 발췌한 중대재해 소식, 그 외 언론보도를 통해 알려진 중대재해 소식을 일일이 확인해 재집계한 숫자다. 지난 52년간 현대중공업에서 배 만들다 목숨을 잃은 노동자들 소식이 매달 한 번씩 어김없이 들려온 셈이다.

배 만들다 죽어간 604명 노동자들

백서 작업은 재해발생일 순으로 개별 사건들을 차곡차곡 읽고 한 편의 서사로 풀어내는 과정의 연속이었다. 백서팀이 확보한 중대재해 관련 자료를 바탕으로 사고 개요를 작성한 다음, 사고 내용을 육하원칙에 근거해 가급적 상세하게 기록하고, 사고가 발생한 기술적, 관리적, 구조적 요인을 살펴보고, 그다음에는 응급조치 및 대응상 문제점이 없는지, 수립된 재발방지대책은 무엇인지, 노동조합의 대응 과정은 어땠는지를 차례차례 들여다봤다. 이렇게 재구성한 개별 중대재해 사고 기록의 말미에는 연구자 검토의견을 덧붙였다.

사고 기록의 재구성은 대부분 현대중공업지부가 보관 중인 중대재해 조사 자료집에 의존해 수행됐다. 사실 중대재해가 발생한 직·간접적 원인을 다각도로 분석할 수 있는 자료의 가장 확실한 출처는 다름 아닌 현대중공업일 것이다. 그러나 현장의 위험을 상시·지속적으로 보고받고 대응해 온 주체인 현대중공업이 노동조합에 제공한 자료는 양과 질 측면에서 모두 함량 미달이었다. 그 결과 노동조합의 사고 대응 역량과 의지에 따라 백서팀이

손에 짚 수 있는 정보의 수준에도 편차가 발생했다.

예컨대 중대재해 발생 시 조직을 비상하게 가동할 수 있는 체계는 잘 갖추고 있는지, 사고 수습을 넘어 재해 원인을 규명하고 재발방지책을 마련하기 위해 조직 자원과 역량이 얼마나 투입되었는지, 하청노조나 지역사회와의 공동대응은 뒷받침되었는지 등은 당시 현대중공업지부의 조직 상황에 따라 그 양상이 많이 달라졌다. 노동안전 담당자의 경험과 전문성도 물론 사고 대응에 중요한 요소이겠지만, 무엇보다 중대재해는 회사의 무리한 공사기간 단축, 구멍난 일상안전보건 관리체계 등 구조적 문제에서 비롯한 것이라는 인식이 더없이 중요했다.



▲ 현대중공업 중대재해 사고백서 I, II, III권 (2025)

반복되는 죽음의 원인을 가늠해보는 창이 되길

개인적으로는 현대중공업에서 2004년부터 2010년까지 선행의장부, 선체건조부, 해양사업부 소속 사내하청 노동자로 일했던 경험이 백서 작업에 몰입할 수 있었던 원동력이 됐다. 당시 내가 일했던 부서들은 하나같이 야외에서 선체 건조 관련 작업을 수행하는 소위 ‘외업(外業)’ 부문으로, 크고 작은 사고가 빈번한 곳이었다. 특히 이 시기는 수주 물량이 급증하면서 PE장(선형탐재)과 도크장마다 선각 블록들이 빈틈없이 즐비했고, 폭발적으로 늘어난 일감을 소화하기 위해 하청의 재하청(물량팁) 구조가 확산하고 있었다. 백서 작업을 하면서 가장 가슴 아팠던 순간은 어쩌면 내가 겪었을 수도 있는 사고 상황을 빗바랜 노보 지면으로 접했을 때였다.

조선업 호황기 현대중공업에서는 빠듯한 진수 일정을 맞추느라 작업을 순차적으로 진행하기보다는 한 공간에서 화기, 도장, 용접, 사상 등 여러 공정을 한꺼번에 수행하는 ‘혼재작업’이 일상화돼 있었다. 나 역시 협소한 밀폐구역에서 여러 작업 인원과 뒤섞여 화기 작업을 하다가 큰 불을 낼 뻔한 적이 한두 번이 아니었다. 그나마 개별 공정 수준에서는 통제 범위 안에 있던 위험이 이처럼 한 데 맞물려 증폭될 때, 보호구를 착용한 채 각자의 작업에 몰두하고 있는 노동자들은 어디에서 불씨가 튀어오르는지, 유해가스가 새어나오는 지 제때 포착할 수 없게 된다.

그렇게 위험을 감수하며 일에 매달리는 게 당연했던 현장에서 노동자들은 떨어져 죽고, 맞아 죽고, 끼여 죽고, 또한 과로사, 과로사살로 쓰러져 죽었다. 위험을 통제할 권한이 전무하다시피 한 하청노동자들의 부고 소식이 2000년대 들어 부쩍 잦아졌음은 두말할 나위 없는 얘기다. 이 백서가 현대중공업에서 배를 만들다 죽어간 604명 노동자에 대한 간곡한 추념이자, 재해가 반복되는 구조적 원인을 가늠해볼 수 있는 창이 되길 바란다. **알터**

잘 가 2025년, 어서와 2026년!!

이숙견 상임활동가

다사다난했던 2025년, 회원 여러분들도 지난 한 해 동안 정말 고생 많으셨습니다. 한 해 시작부터 추웠던 날씨를 이겨내며 계엄 해제와 윤석열 퇴진을 이루어냈지만, 우리가 바라는 평등사회와 안전하고 건강한 일터는 여전히 멀기만 합니다.

한파가 이어지는 가운데 청와대 앞에서는 미등록 이주노동자를 향한 살인적인 단속추방 중단 요구, 한 달이 넘도록 안전한 일터를 위해 직접고용을 요구하는 농성을 진행 중인 동지들이 있습니다. 기후정의 실현과 노동 탄압 저지, 원직 복직 쟁취를 위해 곳곳에서 노동자들의 투쟁이 지속되고 있습니다. 안전하고 건강한 일터와 사회를 위해 2026년에도 회원 여러분과 함께 우리가 바라는 사회를 만들고자 합니다. 늘 함께해 주셔서 감사합니다.

붉은 말띠해인 '병오년' 새해 한노보연은 어느덧 출범 23년차를 맞이합니다.

2025년 총회는 2년을 관통하는 사업 목표로 △경제위기 시기 노동시간 개악, 노동자 통제 강화 등 유연화 공세로 가장 먼저 공격받게 될 여성·이주노동자의 안전보건 권리를 쟁취하는 활동, △현장 활동가들의 활동과 경험을 교류하고 확산하는 장 만들기, △회원 참여 활동 구체경로 그리기를 결정하였습니다. 2년차 계획의 중반을 경과하면서 한노보연은 사업 방향과 계획을 중간 점검하는 한편 이후 활동 방안을 논의하는 총회를 1월 31일(토, 오후 3시) 개최합니다.

온오프라인으로 진행되는 한국노동안전보건연구소 23차 총회에 꼭 함께해주시기 바랍니다.

추위 조심하시고, 건강한 모습으로 총회에서 뵈게요!

다들 새해 복 많이 받으세요!!

발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 보화, 숙건, 세은, 영우,
용현, 윤박, 정열, 혜인, 희은

편집·표지

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2026.1.2

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 ‘기간 한정 1+1 이벤트’를 한 달간 연장합니다.

이번 기회에 지인에게 일터를 추천하고 선물하세요!

1월 말까지 1+1 이벤트로 구독 신청하시면

두 분(개인 또는 단체) 모두에게 1년 구독료 45,000원(두 권인데...!!)

특가로 일터를 보내드립니다.”

노동자가 만드는 일터

정기구독 회원을 모집합니다

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)





▲ 새벽에 배송된 채소는 얼어 있었다. 채소밭 비닐하우스의 냉기일까, 물류창고와 배송차 짐칸의 한기일까. 거기서 나오지 못해 얼어붙는 사람들일까. 서울, 새벽배송 물류.

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