



노동자가 만드는

일터

통권 261호

2026. 2

[특집] 안전보건법체계 ‘새로고침’이 필요하다

보이지 않는 노동을 인식하기

‘검은백조’를 위하여



특집 02

안전보건법체계 '새로고침'이 필요하다

- '포괄적' 법제도를 통한 노동자의 보편적 권리 보장으로
- 사업주의 안전보건에 관한 포괄적인 의무를 확대하자!
- 위험성평가 중심의 안전보건관리체계를 구축하자

지역 노동안전 네비게이션 15

삼성중공업 백혈병 '기록되지 않은 죽음'을 말하다

풀어쓰는 노동시간 18

피지컬AI, 노동시간 단축의 시작점이 될 수 있을까?

알아보자, LAW동건강 21

산업재해 신청, 혼자 할 수 있을까요?

아시아 과로사통신 24

기간제 교사의 과로사, 교육현장의 문제를 드러내다

A부터 Z까지 다양한 노동이야기 26

“환경을 지키려면 환경미화원의 고용과 안전도 지켜져야 합니다”
- 지자체 민간위탁업체 소속 생활폐기물 수집·운반 노동자 김규원님 인터뷰

현장의 목소리 30

“인간답게 사는 길에 노동자는 하나다”
- 전국민주일반노동조합 부산본부 배성민 본부장, 정철진 마트월드 지회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

보이지 않는 노동을 인식하기
- 양정옥 <서서 일하는 사람들>#22 리뷰

진료실에서 보내는 편지 37

‘검은 백조’를 위하여

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

반도체특별법을 저지해야 할 이유, ‘반노동 반기후 악법’

젠더+노동+건강 ON 43

성평등한 학교를 위해 A학교로 돌아가야 합니다

보고서를 보고서 46

공적 복지가 실패한 자리에서, 산재 이후 삶을 지속시키는 관계들
- 「이주노동자의 산업재해 경험과 대응 전략」

한노보연 이모저모 48

이백예순한 번째

노동자가
만드는
일터

법의 울타리, 권리의 주체

법은 울타리를 세웁니다. 이 울타리를 어떻게 다듬어야, 노동자들이 더 안전하고 건강하게 일할 수 있을까요? 새로운 안전보건체계를 세우기 위한 법제도에서 ‘사업주의 포괄적 의무’를 규정하는 게 중요하다고들 합니다. 그런데 그것으로 충분할까요?

현 법체계에서 사업주의 의무 범위가 아무리 넓어지더라도, 울타리 안이든 밖이든 노동자의 권리는 오직 사업주의 의무에 대당해서만 부여될 뿐입니다. 실제로 주어진 것도 아니고, 그렇게 법리에 따라 해석될 뿐입니다. 법리는 달리질 수 있고, 사안에 따라 달리 적용될 수 있습니다. 이 울타리는 누구를 위한 걸까요? 주어진 의무만 잘 지키면 된다면, 이 울타리 안에서 자유로운 건 누구일까요? 반대로, 정해진 규정 외에 다른 건 안 해도 된다면, 이 울타리 밖에서 자유로운 건 누구일까요?

울타리의 범위를 넓히는 것만큼이나 중요한 건, 누구를 위한 울타리인지를 꼼꼼히 따져보는 것입니다. 모든 사업장에 노동안전보건 조직을 꾸리고 인력과 물자를 배치하도록 하는 것만큼이나, 그 조직의 일상 활동과 운영 과정 전반을 누가 주도하는가도 중요합니다. 누가 법과 체계를 실행하는 ‘권리 주체’인지를 물어야 합니다. 사업주가 주체이고 노동자는 대상인 현 상황을 바꾸는 일이 새로운 안전보건법체계의 최소 전제가 되어야 합니다.

2026년 2월 일터의 특집 <안전보건법체계 ‘새로고침’이 필요하다>는 이 전제에서 출발해 세가지를 요구합니다. “노동자의 포괄적 권리 확대!”, “사업주의 포괄적 의무 확대!”, “위험성 평가에 기반한 안전보건체계로!” 일터에서 노동자 스스로 자기 몸을 돌볼 수 있는 자유를 위한, 최소한의 요구입니다.

덧붙여, 2026년 3월, <일터> 통권 262호부터 소폭 개편한 지면으로 독자 여러분을 찾아뵙습니다. 오랫동안 일터와 함께 한 ‘A부터 Z까지 다양한 노동이야기’, 지역 소식을 전하는 ‘지역 노동안전 네비게이션’은 종료합니다. 대신, 한국노동안전보건연구소 회원들의 활동을 나누는 “회원 이어말하기”, 공장의 담을 넘어 공단의 작은 사업장 구석구석의 이야기를 전하는 “작은사업장 노동건강권 이야기(가)”를 신설합니다. 아시아 과로사 공동 대응을 위한 연대 코너인 ‘아시아 과로사통신’은 ‘이주노동자들의 노동건강권 및 체류권 보장을 요구하는 “사람이 왔다(가)”라는 신설 코너와 함께 교차로 격월 연재됩니다. 많은 기대와 격려 부탁드립니다.

‘포괄적’ 법제도를 통한 노동자의 보편적 권리 보장으로

최진일 운영위원

작년 발표된 정부의 노동안전종합대책에는 작업중지권 확대의 하나로 ‘작업중지 또는 시정조치 요구 권리 신설’이라는 계획이 포함되어 있었다. 노동자가 안전하고 건강하게 일할 권리를 하나라도 확대하는 것은 환영할 일이지만, 한편 씁쓸한 마음이 들기도 했다. 일하면서 위험을 느낄 때 사업주에게 시정을 요구하는, 지극히 상식적이고 당연한 행동을 왜 우리는 법조문으로 만들어야만 하는 것일까? 역으로, 이토록 당연한 권리마저 법전에 적혀있지 않으면 이 나라에서는 보장되지 않는 것일까? 나아가, 법에 문구 몇 줄 넣어놓는다고 실제로 얼마나 많은 노동자가 ‘시정조치’를 요구할 수 있을까? 비판적인 의문이 꼬리를 물었다. 이러저러한 규제를 추가하고 법조문을 신설해도 산업재해가 극적으로 줄어들 것이라는 기대는 좀처럼 하기 어려운 것이 사실이다. 정부는 감독 물량의 확대에 중점을 두고 있지만, 그것만으로 해결되지 않는 근본적인 변화가 필

요하다. 산재예방이 새로운 국면으로 들어서기 위해서 필요한 안전보건 법체계의 변화는 무엇인지, 새로운 법체계는 사업주의 의무, 노동자의 권리, 나아가 국가의 책무를 어떻게 선언하고 규정할 것인지 고민해야 할 시점이다.

지시규제적 법제도에 가로막힌 보편적 권리

새로운 안전보건 법체계의 핵심이 ‘사업주의 포괄적인 의무’라면 이와 연동하여 노동자의 권리는 더욱 보편적으로 보장되어야 한다. 안전하고 건강하게 일할 권리가 천부인권 수준의 보편적 권리라는 것을 부정할 사람은 없을 것이다. 그러나 현재의 법체계는 과연 그렇게 작동하고 있는가? 산업안전보건법이 명시하고 있는 노동자의 권리는 사실상 작업중지권 조항 정도이며, 알 권리, 참여할 권리, 보호받을 권리 등은 안전보건

교육, 산업안전보건위원회, 안전조치, 보건조치 등 사업주의 의무를 규정함으로써 노동자의 권리로 ‘해석’되고 있을 뿐이다. 더구나 현실에서 사업주의 안전보건확보의무는 지시규제적 조항들로만 협소하게 적용되어 노동자들의 실질적인 권리보장에는 한참 미치지 못하는, ‘불법은 아닌’ 상황에만 머무르게 된다.

일례를 들어보자. 많은 사업장에서 산업안전보건위원회를 구성하고 노동자들의 참여를 보장하고 있다. 그러나 막상 안전 확보를 위해 어떠한 조치를 할 것인지 심의하다 보면 결국은 위법성 여부가 쟁점이 되고 만다. 사측은 사측대로, 노측은 노측대로 법률자문을 받고, 산업안전보건위원회는 법정이 된다. 산안법 혹은 산업안전보건기준에 관한 규칙에 명시된 조치에 매몰되면 결국 노동현장의 실재하는 위험과 특수성, 사업장의 구체적인 문제에 대해서는 돌아보지 못하게 된다. 노동자들이 법전과 줄자를 들고 일하는 감독관일 필요도 없고 그래서도 안 된다. 물론 감독관도 마찬가지지만 말이다. 영국 HSE(보건안전청) 집행정책 선언문을 보면 지시규제적 법조항에 구속되지 않는 접근 방법이 어떤 것인지, 노동자들의 실질적인 안전권을 확보하기 위한 법의 작동방식이 무엇인지 엿볼 수 있다.

일부 건강 및 안전 의무는 구체적이고 절대적입니다. 다른 의무는 **“합리적으로 실행 가능한 범위 내에서”** 조치를 요구합니다. …(중략)… 검사관들의 일관된 접근방식을 기대한

다는 점을 이해합니다. **그러나 일관성은 단순한 문제가 아닙니다.** 산업, 작업장, 위험 요소, 관리 시스템 등에 따라 모든 상황은 다릅니다. …(중략)… 따라서 어떠한 집행 결정도 개별적 재량권과 전문적 판단의 적절한 행사를 필요로 합니다. …(중략)… 검사관이 특정 작업 활동이나 공정과 관련하여 중대한 인명 피해 위험이 있다고 판단하거나, 중대한 결함이 확인된 경우 주요 위험의 영향을 방지하거나 완화하기 위해 금지 통지를 발부할 수 있습니다. **법위반이 있을 필요는 없습니다.**

- Health and Safety Executive Enforcement Policy Statement (2015)

이들의 접근방식은 결국 위험성평가가 지향하는 그것과 다르지 않다. 위험의 크기와 현장의 상황에 따라 허용 가능한 수준으로 위험을 관리한다는 것. 감독행정의 접근 방식이 이러해야 ‘개선 방안’이 비어 있는 한국의 위험성평가도 제자리를 찾을 수 있지 않을까?

차등적 의무규정에 가로막힌 보편적 권리

지시규제적 감독행정에 길들여진 사업장의 체질 개선이 하나의 큰 산이라면, 또 다른 산은 차등적인 의무규정으로 배제되는 노동자들의 권리 문제다. 앞서 서술했듯이 노동자들의 법적 권리는 사업주의 의무에 기반해 있다. 그런데 법이 정하는 사업주의 의무는 평등하지 않다. 업종, 규모, 고용형태

등에 따라 상당한 의무가 면제되는 구조다. 산업안전보건법 제1조(목적)는 ‘노무를 제공하는 사람’의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다고 하지만, 알קות게도 제2조(정의)에서 ‘근로자’는 근로기준법에 따른 근로자로 한정하고, 제3조(적용범위)에 이르러서는 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업과 사업장을 정하고 있다.

가장 광범위하게 면제되는 사업주의 의무는 안전보건교육에 대한 것으로, 금융 및 보험, 사회복지, IT 및 전문과학기술 서비스 등의 사업은 완전히 면제하고 있고, 농어업을 포함한 14개 업종에 대해서는 50인 미만에 한해 면제하고 있다. 그리고 5인 미만은 모든 업종에서 면제 대상이다. 비교적 위험도가 낮은 업종들의 의무를 면제했다고 하나, 실제 중대한 사고가 잦은 농어업이나 특수한 유해위험이 많은 과학기술, 연구개발 등 부적절한 기준에 대한 재검토가 필요하다. 하지만 의무 대상을 무조건 확대하는 것만이 정답은 아니다. 교육은 결국 일터의 위험에 대한 노동자들의 ‘알 권리’의 실현이며, 교육에 대한 의무규정만으로 충족할 수 없는 이들의 알 권리를 온전히 보장할 방안을 마련하는 것이 핵심이다. 여러 가지 보완책이 있겠으나, 모든 사업장에서 위험성평가를 통해 안전보건 정보가 충실히 제공되고 노동자들의 참여가 정착되도록 하는 것이야말로 보편적인 알 권리를 보장하는 현실적인 방안일 것이다.

사업장 규모에 따라 차등 적용되는 대표

적인 의무는 안전보건관리체계의 구축에 대한 것인데, 이 의무는 노동자의 ‘참여할 권리’와 직결되어 있다. 가장 높은 수준의 참여권이라고 할 수 있는 산업안전보건위원회를 구성할 의무는 업종에 따라 50인, 100인, 300인 이상으로 정하고 있고 건설업의 경우 120억, 150억 이상의 공사로 한정하고 있다. 차별은 규모에 그치지 않는다. 제조업이든 건설업이든 원·하청 관계 속에서 하청노동자들의 참여권은 규모와 무관하게 극도로 제한되어 있으며, 특수고용 노동자들은 사실상 사업주의 지배·관리하에서 일하면서도 안전보건관리체계에서 거의 완전히 배제되어 있다.

참여권의 소외는 규모만이 아니라 공공행정, 교육서비스업 등에 남아 있는 ‘현업노동자’ 규정을 통해서도 발생한다. 학교에서는 특수교육실무사, 과학실무사, 스포츠강사 등이, 공공행정에서는 수도검침원, 방문간호사, 주차단속원 등 수많은 노동자가 안전사고, 폭력, 감정노동, 근골격계질환 등의 위험에 노출되어 있지만, 여전히 매우 협소한 업무만을 현업노동자로 규정하고 그 외의 노동자들은 안전보건관리체계에서 배제되어 있다. 심지어 현업노동자 숫자가 100명이 넘어야 산업안전보건위원회 구성 의무도 발생하는 구조다.

상상력을 가로막는 법제도를 넘어

우선 해결할 수 있는 문제들은 법의 적용 범위를 확대함으로써 빠르게 해결해야 한다.



▲ 2025.11.28. 민주노총과 노동자건강권운동단체들이 서울 영등포구 국회 본청 앞에서 기자회견을 열어 '위험작업 중지, 노동자 참여' 실질 보장을 위한 즉각 산업안전보건법 개정 선언을 발표했다. 사진 : 노동과세계(송승현)

구시대적인 현업노동자 규정의 철폐, 특수고용 노동자들에 대한 산안법 및 산재법 적용 확대, 개정 노조법에 따른 원청 교섭권의 보장 등의 조치가 가시권에 들어와 있다고 할 수 있다. 다음 단계는 '모든 일하는 사람들의 참여권을 어떻게 보장할 것인가'에 대한 고민이다. 물론, 안전보건관리체계의 구축 의무를 무제한으로 확대하는 것은 가능하지도 않고 효과적이지도 않다. 그러나, 의무로 규정하지 않으면 권리가 제한되는 법체계의 맹점을 정확히 인지하고 대안을 찾아야 한다. 어떠한 법제도적 변화가 가능할까?

첫째, 소규모사업장에서도 작동 가능한 노동자참여제도를 구상해야 한다. 근로자대표의 안전보건 관련 권한을 강화하거나, 5인 미만 사업장까지도 최소한의 안전대표자를 선임하도록 하는 방안 등 다양한 해외사례들을 검토할 수 있을 것이다.

둘째, 사업장 단위를 뛰어넘는 자기규율 예방체계의 구축을 정부와 지자체의 책무로 삼아야 한다. 노동자들이 소속 사업장의 한

계로 인해 안전보건관리에 참여할 기회가 없다 하더라도 공단, 지역, 시장, 상가, 골목 등의 단위로 관리체계를 구축하고, 여기에 노동자들이 참여할 수 있는 구조를 만들어야 한다. 이를 위해서는 적절한 수준의 사업주 의무와 더불어 중앙정부 및 지방정부의 책무가 법제화될 필요가 있다.

물론 많은 실험과 시간이 필요하겠지만 사업장 단위로만 의무를 규정하고 역량이 부족한 사업장에는 의무를 면제해주는 법제도의 기본틀로는 지금의 한계를 넘어설 수 없다. 법의 본령이 의무와 처벌을 규정하고 그것을 통해 사회의 안녕을 유지하는 것이 라면, 산업안전보건법에 노동자의 권리를 선언하자는 주장은 순진한 생각에 지나지 않을 수 있다. 그러나, 그 권리를 보장하는 것이 국가의 책무라는 점은 누구도 부인할 수 없다. 그리고 이를 실현하기 위해서는 지금의 의무-면제 중심의 법체계 변화와 개별사업장만을 단위로 삼는 법구조를 뛰어넘는 상상력이 필요하다. **알터**

사업주의 안전보건에 관한 포괄적인 의무를 확대하자!

손익찬 운영위원, 변호사

현행 제도는 사업주에게 올바른 방식으로 의무를 지우고 있는가?

사업주는 '사업상 목적'을 달성하기 위해서 사업을 운영하는 주체다. 사업주가 기업이라면 이윤추구를 목적으로 하고, 비영리기관이라면 공적 기능을 목적으로 한다(일례로 철도공사의 경우, 열차의 운행). 사업주가 영리성을 띠는지는 중요하지 않다. 중요한 것은 사업주가 노동자를 사용한다면 노무를 제공하는 사람, 즉 노동자가 처할 수 있는 위험에 관해서는 보호할 의무가 있는 점이다.

이것을 근로계약의 관점에서 보면 '사용자는 안전배려의무가 있다'라고 설명된다. 형법에서는 위험이 예견가능하고 또 합리적인 수단을 써서 위험의 현실화를 피할 수 있다면, 그 위험을 막을 의무가 있다고 할 수 있다. 이처럼 사업주가 지는 의무는 '어떤 법의 몇 조 몇 항에 쓰여진 것만 지키는 시늉만 내면 땡'이 아니라, 합리적으로 예견

가능한 수준의 위험에 관하여 합리적인 수준의 조치로 그 위험의 현실화를 피할 의무가 있다고 해석된다.

문제는 너무도 오랫동안 '법에 쓰여진 의무를 지키는 시늉만 내면' 봐주는 방식으로 행정권력이 작동해왔다는 점이다. 사업주의 안전보건 활동은 지나치게 요식적으로만 이뤄지고 있고, 노동부 또한 인력과 시간이 제한된 탓에, 그리고 무엇보다도 늘 그렇게 해왔기 때문에 '문서' 위주의 현장점검이 반복되고 있다. 그 문서는 주로 '법대로 의무가 이행되고 있음'을 입증할 수 있는 요식적인 것으로, 보다 구체적으로 말하면 '법에 정해진 대로 안전보건교육을 시행했음'을 보여주는 것들이었다.

그러나 법률에 문제가 있어서 그런 것은 아니다

산업안전보건법(이하 '산안법')의 안전조

치 의무(제38조)와 보건조치 의무(제39조) 조항을 보자. 법률에서는 사업장에서 주로 발생하는 위험의 종류가 열거되어 있고, 사업주가 그 위험의 현실화를 방지해야 한다고 정한다. 그리고 구체적인 내용은 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 ‘안전보건규칙’)에서 정하고 있다. 예를 들어 크레인 작업을 하는 경우, “사업주는 일정한 신호방법을 정하여 신호하도록 하여야 하며, 운전자는 그 신호에 따라야 한다.”(제40조).

2017년 5월 1일, 노동절에 발생한 거제 삼성중공업 사건을 보자. 이곳에서 2개의 크레인 붐대가 혼재작업을 하다가 충돌하면서 붕괴되어 6명의 노동자가 사망했다. 이후 검찰은 ‘크레인 중첩작업에 따르는 충돌 예방을 위한 신호방법을 사업주가 정하지 않았음’을 이유로 기소했다(앞서 본 안전보건규칙 제40조 위반). 그러나 제2심 법원은 ‘일정한’ 신호방법을 정해야 한다고만 쓰여 있지, 크레인 중첩작업에 관한 신호방법을 마련해야 한다고 정하고 있지 않으므로, 삼성중공업의 잘못이 없다고 보았다.

하지만, 대법원은 1) 사업주에게는 크레인 사용에 따르는 위험을 예방할 의무가 있고 2) 이 의무에는 다수의 크레인을 동시에 사용할 경우에 관한 예방 의무도 포함되어 있으며 3) 해당 현장의 특성상 다수 크레인의 동시 사용이 예상되었으므로 4) 그에 대비하여 신호방법을 정해두거나 신호수 배치를 하는 것이 사업주에게 무리한 의무를 부과하는 것이 아니라고 보았다. 결론적으로 대

법원은 ‘크레인 중첩작업이 예상된다면 그에 맞는 신호방법을 정했어야 함에도 그렇게 하지 않았다’라는 이유로 유죄 판결을 내렸다(대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결).

법을 소극적으로만 해석하는 사법부가 보더라도, 사업주가 사망사고 위험에 관하여 책임을 지는 것이 타당하다고 보았다. 안전보건규칙에서 정해놓은 규정들을 ‘지키는 흉내’만 낸다든지, ‘법에서 그렇게까지 구체적으로 정하고 있지 않은데 어찌라는 거냐?’는 식의 태도는 용납될 수 없다는 의미다.

심지어 중대재해처벌법은 사업주에게 현장의 위험에 대비할 포괄적 의무가 있음을 전제로 만들어진 법이다. 이 법을 보면, 경영책임자는 안전보건을 위한 경영시스템을 구축하고, 그렇게 구축된 시스템을 이행하도록 관리해야 할 의무가 있고(제4조 제1항 제1호), 재해가 발생했으면 대책을 수립하고 대책을 이행하도록 관리할 의무가 있다(제4조 제1항 제2호). 이는 모두 사업주에게 포괄적인 안전보건 의무가 있음을 전제로 하는 규정이다.

그럼에도 제도개선을 속고하는 과정에서 법률개정은 불가피하다

이처럼 도식적이고 획일적인 조치만 취하면 면죄부를 주는 방식으로 법률이 규정되는 것은 아니다. 그러나 사업주의 잦은 변명으로 산안법은 생명력을 잃어가고 있다 : 예를 들어 사업주가 지켜야 할 규정이 너무 많

다든지, 안전보건규칙 제40조와 같이 규정에 해석의 여지가 열려있기에 뭘 어떻게 할지 모르겠다든지 하는 등의 변명과 관행이 통용되고 있다.

이러한 변명이 옳은지 그른지는 차치하고, 중요한 것은 대다수 사업장의 사업주는 ‘내가 무엇을 해야 하는지’를 잘 모르고 있다는 것이다. 여기서 그 ‘모름’이 ‘진짜로 위험에 관해서 모르는 것’인지, 아니면 ‘어렵듯이 위험이 예상되나 애써 무시하는 것’인지 구별이 중요한 것도 아니다. 중요한 것은 ‘사업을 운영하는 내가 그 정도는 몰라도 된다’라는 생각(무관심), 그리고 무관심해도 사업을 하면서 큰 지장이 없었다는 것이 현실이라는 점이다.

이 상황을 바꾸기 위해서 우리는 무엇을 해야 할까? 앞서 이야기 한 바와 같이 산안법이나 안전보건규칙에 큰 문제가 있다는 것은 아니다. 그리고 필자는 입법을 통해 모든 것을 해결하자는 ‘입법만능주의자’가 아니다. 현장에서 노동자가 통제권을 갖지 못하면 아무리 좋은 법과 제도가 있더라도 노동자의 몸과 건강을 제대로 지킬 수 없다는 점을 잘 알고 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 현실의 문제 앞에서 제도와 법률의 정비는 불가피하다고 생각한다. 현행 제도 아래에서 답습되고 있는 안 좋은 행정관행, 사업주의 관행이 너무나도 많이 쌓였기 때문이다.

법을 가장 소극적으로 해석하는 사법부조차도 현장에서 사업주의 포괄적인 의무가 있다고 최근 판결하고 있음에도, 오히려 노

동부는 여전히 법을 소극적이고 제한적으로 해석해왔다. 노동부는 사업주에게 유리하게 해석할 여지가 조금이라도 있으면 적극적으로 작업을 중지시키는 등의 방식으로 공권력을 행사하지 않아왔다. 그런데 놀랍게도 사망사고가 발생하면 근로감독관은 매우 적극적으로 공권력을 행사한다 : 불과 며칠 전에 ‘아무 문제 없다’던 현장도, 사망사고가 발생하면 수십, 수백 건의 위반사항이 적발된다(심지어 근로감독 중인 사업장에서도 사망사고가 종종 발생한다). ‘중대재해’가 비로소 공권력 개입의 명분을 만들어주는 것이다!

그렇기에 ‘제도개선’이 중요하고 그 제도개선 위에 법 개정의 필요함을 주장하는 것이다. 구체적으로, 산안법에 “사업주가 사업장 위험의 크기·발생확률 등에 비취볼 때 합리적인 수준에서 필요한 예방조치를 취해야 한다”는 ‘포괄적 의무 조항’을 둘 것을 제안한다(영국의 1974년 산안법 “so far as is reasonably practicable”을 의역). 하위법령에서는 사업주가 저야 하는 의무의 ‘예시’들을 촘촘하게 설계할 필요가 있다는 점도 일러둔다.

제도개선의 목적은 통제권의 확보에 있다

제도개선의 1차 목적은 ‘사업주의 무관심을 관심으로 돌려놓는 것’이다. 이는 영국 로벤스 보고서의 주제의식과도 일치한다. 관심을 갖지 않으면 안 되게끔 만들어야 한다.




▲ 삼성중공업 해양플랜트 크레인 사고 1주기 '추모와 투쟁 주간' 추모 공간의 모습. 사진 : 금속노조 거제통영고성조선하청지회

그 사업장의 위험이 무엇인지, 그리고 어떻게 해야 예방할 수 있는지를 누구보다도 잘 알아야 하는 (관심을 가져야 하는) 주체가 사업주라는 점에 초점을 두고 제도가 재설계되어야 한다.

더불어 궁극적인 목적은 노동자의 현장 통제권 확보이다. 너무도 당연한 말이지만, 노동자의 몸은 노동자의 것이다. 근로계약서는 신체포기각서가 아니다. 그럼에도 지금까지는 ‘법에 쓰여진 의무를 지키는 시늉’만 하면 되었고, 그 외 나머지는 나 몰라라 해왔다. 그러나 사업주에게 안전보전에 관한 포괄적 의무를 부여한다면, 위험한 현장에 대한 노동자의 안전할 권리와 그를 위한 통제권을 더 강하게 요구할 수 있을 것이다.

“당신에게는 의무가 있고, 나에게는 권리가 있다.”

* 사족 : 상당수 하급심 판결들은 산안법을 여전히 좁게만 이해하고 있다. 위의 삼성중공업 사건의 2심 판결만 보더라도 사업주의 의무를 형식적인 것으로만 보아 무죄 판결을 내렸다. 또한, 아리셀 1심 판결에서도 같은 문제는 반복되었는데, 이 사건에서는 ‘리튬1차전지’가 산안법상 규제대상인 “위험물질”에 포함되는지가 문제되었다. “위험물질”에 관해서는 안전보건규칙 별표1에서 정하고 있는데, 별표1의 “2. 물반응성 물질 및 인화성 고체”의 가~하에서는 개별 물질을 명시하고 있다(여기에 리튬도 포함되어 있다). 그리고 “거. 그 밖에 가목부터 하목까지의 물질과 같은 정도의 발화성 또는 인화성이 있는 물질”, “너. 가목부터 거목까지의 물질을 함유한 물질”도 정해져 있다. 즉, 가~하는 예시에 불과하고 그것과 유사한 정도의 발(인)화성이 있다면 위험물질로 봄이 마땅하다. 그럼에도 불구하고 재판부는 ‘리튬1차전지’는 위험물질에 포함되지 않는다고 보았다(수원지방법원 2025. 9. 23. 선고 2024고합833 판결). 

위험성평가 중심의 안전보건관리체계를 구축하자

손진우 소장

대통령이 직접 나서서 산업재해 감축을 국정과제의 최우선 순위로 제시하고 있는 지금, 일터에서 안전보건관리체계 구축은 노사 모두에게 중요한 과제로 거듭 강조되고 있다. 중대재해처벌법 시행 이후, 안전보건관리체계 구축은 사업주와 경영책임자가 반드시 이행해야 할 법적 의무로 자리잡았다. 그러나 여전히 많은 현장에서는 안전보건관리체계 구축에 대해 갈피를 잡지 못하고 있다. 서류상 형식주의에 매몰되거나, 조직도상 인력 배치만으로 의무를 다했다고 믿는 현실이 현장의 변화를 가로막고 있다.

오해 1. 외형과 실질의 혼동

현장에서 발생하는 가장 큰 오류는 조직과 체계를 동일시하는 것이다. 많은 사업장에서 안전관리자와 보건관리자를 선임하고 전담 부서를 설치한 뒤 “우리는 안전보건관리체계를 구축했다”라고 자부한다. 엄밀히

말하자면, 이는 인적·물적 구성인 외형, 즉 조직을 구성한 것에 불과하다.

과거에는 이러한 외형적 구성을 갖추는 것만으로도 진일보한 조치로 평가받았던 시절이 있었다. 안전보건의 생산의 부수적 과정보다 여겨졌기에 전담 인력을 배치했다는 사실 자체가 남다르게 인식됐다. 그러나 지금 강조되는 안전보건관리 체계는 조직도의 칸을 채우는 것을 의미하는 것이 아니다.

진정한 의미의 체계는 일터의 유해·위험요인을 파악하고, 이를 제거·대체·통제하는 방안을 수립하고 개선하며, 그 결과를 환류하여 지속적으로 개선해 나가는 ‘살아있는 순환 과정’을 뜻한다. 즉, 조직이 사람의 ‘몸’이라면 체계는 그 몸을 움직이게 하는 ‘근육과 신경망’이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 관건은 조직도상 배치 여부가 아니라, 안전보건 활동이 노동 과정의 일상에 스며들어 실질적으로 작동하느냐에 달려 있다. 형식을

갖추는 것은 시작일 뿐, 그것이 끊임없이 순환하며 결과를 만들어내는 과정이 뒤따라야 한다. 결국 안전보건관리체계 구축에서 강조하는 바는 일회적 조치가 아니라, 주기적으로 점검하고 개선하는 일련의 활동이다.

오해 2. 위험성평가 실시가 곧 체계 구축이라는 착각

두 번째 오해는 위험성평가라는 도구를 체계라는 목표로 자체로 인식하는 것이다. 중대재해처벌법이 안전보건관리체계 구축의 실효적 수단으로 위험성평가를 강조함에 따라, 현장의 실시율은 비약적으로 상승했다. 하지만 위험성평가를 수행했다는 그 사실만으로 안전보건관리체계가 구축되었다고 믿는 것은 대단히 위험한 발상이다.

위험성평가는 안전보건관리체계를 구성하는 전부가 아니라, 전체 시스템을 가동하는 가장 강력한 핵심 동력이다. 가령, 엔진이 자동차의 전부는 아니지만 엔진 없이는 자동차가 움직일 수 없듯이, 위험성평가 없는 안전보건관리체계는 멈춰 선 고철더미에 불과하다. 반대로 안전보건관리체계라는 하드웨어가 작동하지 않는 위험성평가는 실질적인 개선으로 이어지지 못한 채 캐비닛 속에 잠든 공허한 기록물로 전락하게 된다. 따라서 위험성평가를 실시했는지 여부보다, 그 결과를 어떻게 조직 전체의 안전보건관리 시스템으로 확산시키고 작동시키느냐가 본질적인 과제이다.

위험성평가는 안전보건관리체계를 살아 움직이게 하는 구동력

안전보건관리체계가 실질적으로 작동하기 위해서는 일터의 어디에, 어떤 위험이 숨어 있는지 찾아내는 것이 필요하다. 이를 수행하는 과정이 바로 위험성평가다. 이는 단순히 위험한 기계를 찾아내는 수준을 넘어, 모든 작업 공정, 설비, 유해 물질, 작업 방식과 노동조건에서 발생할 수 있는 잠재적 사고나 질병의 가능성을 찾아내 분류하고, 우선순위에 따라 대책을 세우는 과정이다.

이러한 위험성평가는 안전보건관리체계를 유기적으로 잇는 연결 고리 역할을 수행한다. 고용노동부의 다양한 가이드북이 위험성평가를 핵심 절차로 규정하고 있는 이유는 명확하다. 위험성평가를 통해 도출한 결과가 산업안전보건위원회의 심의·의결 안전이 되어 개선의 우선순위에 대해 노사가 의사결정을 이끌어내고, 안전보건관리규정을 제·개정하는 객관적 근거가 되며, 현장 노동자 교육의 실질적인 교안이 될 때 비로소 살아 있는 안전보건관리체계로서 기능할 수 있기 때문이다. 바꿔 말해, 위험성평가가 결여된 안전보건체계는 ‘속 빈 강정’이며, 안전보건관리체계가 뒷받침되지 않는 위험성평가는 문서 기록일 뿐이다.

노동자 참여가 관건적인 까닭

안전보건관리체계와 위험성평가가 형식이라는 틀에 갇히지 않기 위해서는 노동자의 참여가 핵심이다. 노동자는 일터의 유해·위

험을 가장 먼저 피부로 느끼고 목격하며, 개선방안에 대해서도 의견을 제시할 수 있는 현장 전문가다. 아무리 정교한 공학적 기법과 전문가의 분석이 있다고 하더라도, 실제로 일하는 사람의 경험과 직관을 완전히 대체할 수는 없다.

예를 들어, 자칫 관리자나 탁상행정에서 놓치기 쉬운 아차사고의 경험이나, 표준작업지침서나 매뉴얼에는 존재하지 않는 비정형 작업 시 돌발 위험 등은 오직 현장 노동자의 경험이 녹아있는 생생한 목소리를 통해서만 수면 위로 드러날 수 있다.

동시에 노동자가 스스로 위험에 대한 개선을 제안하고, 그 제안이 실제 설비 개선이나 절차 변경으로 이어지는 것을 경험할 때, 안전은 위로부터의 통제가 아니라 자신의 권리로 인식될 수 있다. 노동자 참여를 통해 획득되는 이러한 효능감은 조직에 대한 상호 간 신뢰와 안전문화 정착의 강력한 요소가 될 수 있다.

위험성평가 중심의 안전보건관리체계 구축을 위한 과제

위험성평가 중심의 안전보건관리체계가 현장에 단단히 뿌리 내리기 위해서는 여러 요소가 톱니바퀴처럼 맞물려 돌아가야 한다.

첫째, 경영책임자의 확고한 의지와 실질적인 지원이다. 위험성평가의 결과가 단순한 보고서로 끝날 것인가, 아니면 노후 설비를 교체하고 인력을 충원하는 등 실질적 개

선으로 이어질 것인가는 경영진의 의지와도 무관하지 않다. 안전을 비용이 아닌 생산을 위한 필수적인 투자로 인식하고, 예산과 자원을 우선 배정하는 리더십이 안전보건관리체계 가동의 전제 조건이다.

둘째, 노동자 참여의 제도화와 공식화이다. 위험성평가에 참여하는 노동자에게 업무 시간으로서 시간을 할애하는 것뿐만 아니라 역량 강화를 위한 교육 등을 지원해야 한다. 또한 일상에서 아차사고를 보고하고, 온·오프라인 안전 제안 창구 상설화 등을 통해 일하는 사람이 누구나 눈치 보지 않고 위험을 말하고, 개선을 요구할 수 있도록 조직문화를 만들어가야 한다. 또한, 일하는 사람의 제안이 어떻게 처리되었는지 투명하게 공개하는 절차가 제도적으로 보장되어야 한다.

셋째, 위험성평가 전 과정이 안전교육을 통해 공유되어 안전보건 권리 감수성을 키워나가야 한다. 외부강사를 통해 법정 의무 교육 시간을 채우거나, 안전관리자나 보건관리자가 우리 일터와 무관한 사고사례를 나열하고, ‘스스로 조심해서 일하자’는 내용으로 구성되는 교육에 대한 비판이 많다. 위험성평가의 기획과 실행 계획이 공유되고, 나의 업무가 위험성평가에 어떻게 반영되었는지, 그 결과와 개선 계획이 공유될 때 현장에서의 교육 참여 열기는 배가될 수 있다. 개인의 경험에 기초한 제안이 현장 변화로 이어지는 과정을 집단적인 교육을 통해 재확인될 때, 노동자 참여가 더욱 독려될 수 있다. 위험성평가를 안전교육의 핵심주제로



▲ 노사 합동으로 현장 위험요인(산소절단기 호스)을 점검하는 모습. 사진 : HD현대중공업

삼아 노동자가 스스로를 ‘보호의 대상’이 아닌 ‘안전의 주체’로 인식하게 만드는 ‘안전보건 권리 감수성’ 교육이 되어야 한다.

넷째, 환류(Feedback) 시스템의 정착이다. 위험성평가는 ‘한 번 하고 끝내는 것’이 아니라 지속적으로 순환하는 과정이다. 마련된 대책이 실제로 현장에서 위험을 낮추었는지 정기적으로 점검하고, 미흡한 점은 다시 평가에 반영하는 구조를 확립해야 한다. 기록을 위한 기록이 아닌, ‘개선을 위한 기록’이 중심이 되어야 한다.


연결망으로서의 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관

안전보건관리체계와 위험성평가를 씨줄과 날줄로 엮는 것이 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관 활동이다. 산업안전보건위원회는 노사가 안전보건 의제를 동등한 위치에서 심의·의결하는 유일한 공식 기구다. 산업안전보건위원회가 분기별 요식 행위를 넘어 위험성평가 결과를 심층 검토하고 구체적인 예산 집행을 의결하는 실질적인 의사결정 기구로 기능할 때, 안전보건관리체

계의 투명성과 노사 간 신뢰는 확보된다.

또한, 명예산업안전감독관 제도는 노동자 참여를 법적으로 뒷받침하는 핵심 장치다. 현장의 위험을 가장 잘 아는 이들이 현장의 목소리를 대표하여 문제를 제기하며 개선을 요구할 때, 위험성평가는 비로소 생동감을 얻는다. 이들의 활동을 방해하거나 형식적인 것으로 치부하는 구태의연한 문화를 개선하고, 전문성을 발휘할 수 있는 시간과 자원을 충분히 보장하는 것이 체계 내실화의 지름길이다.

마치며

위험성평가 중심의 안전보건관리체계는 단순한 형식이 아니라, 살아 움직이는 순환 과정이다. 경영진의 의지, 노동자의 참여, 교육과 환류 시스템, 그리고 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관의 활동이 맞물려 돌아갈 때 비로소 현장에 뿌리내릴 수 있다. 안전은 통제가 아닌 권리이며, 이를 실질적으로 구현하는 것이야말로 산업재해 감축의 가장 확실한 길이다. 



- ▶ 2026년 1월 31일 한국노동안전보건연구소 회원동지들과 함께 제23차 연구소 정기총회를 개최하였습니다. '퇴진과 정권교체를 넘어 일하는 사람의 몸과 삶에 기반한 일터와 삶터 만들기'에 집중한 2025년을 평가하고, 2026년에는 일하는 사람의 몸과 삶에 기반한 '일터' 민중주의의 정착을 향한 첫발을 내딛었습니다.

삼성중공업 백혈병 ‘기록되지 않은 죽음’을 말하다

김정열 회원

거제도 조선소의 새벽은 씻가루가 섞인 차가운 바닷바람으로 시작됩니다. 그 거친 현장 속에서 수많은 노동자가 목숨을 잃고 병들어갔지만, 이들의 이름은 좀처럼 기록되지 못하고 있습니다. 다쳐도 제대로 치료받을 권리조차 보장받지 못하는 현실을 바꾸고자 조선소 현장에서 만난 산재 피해자들과 함께 ‘거제노동안전보건활동가모임’(이하 노활모)을 만들고 활동하고 있습니다.

조선소 깊숙한 곳에서 이어진 건강권 활동은 삼성중공업 노동조합 설립의 마중물이 되었고, 최근에는 ‘삼성중공업 백혈병’ 문제를 공론화하며 지역 노동자 건강권 운동의 중심점이 되고 있습니다. 이번 지면을 통하여 <일터>를 읽는 동지들에게 거제에서 진행 중인 ‘삼성중공업 백혈병 산재 인정 투쟁’ 사례를 공유하고자 합니다.

고인이 남긴 마지막 바람은 ‘산재 신청’

지난 2024년 12월 1일, 거제 삼성중공업에서 29년 동안 일해 온 노동자가 급성 백혈병으로 투병 끝에 세상을 떠나며 유족에게 “산재 신청을 해 달라”는 유언을 남겼습니다. 일평생 일해 온 나의 일터가 자신을 병들게 했다는 사실을 인정받고 싶은 외침이었습니다. 유족은 고인의 유언을 지키기 위해 삼성중공업 노동조합을 찾았고, 이는 노활모의 연대로 이어졌습니다.

하지만 산재를 진행하며 마주한 삼성 자본의 벽은 너무도 높았습니다. 유족이 고인의 인사기록 제공을 요청하자 회사는 “근로복지공단에 정보공개청구를 해서 알아보라”는 취지로 답하며 기본적인 자료 제공조차 거부했습니다. 삼성중공업의 모습은 수많은 죽음을

개인의 책임으로 돌리려 했던 삼성 반도체 노동자들에 대한 태도와 조금도 다르지 않았습
니다. 산재 신청을 유언으로 남길 수밖에 없었던 비참한 현실이 여실히 드러나는 대목입
니다.

이러한 문제는 산재 통계에서 더욱 명확하게 드러납니다. 지난 10년간 동종사인 한화오
션 정규직 노동자들이 조혈기계 암으로 산재를 신청한 건수는 11건에 달하지만, 같은 기
간 삼성중공업 노동자의 신청은 단 1건에 불과했습니다. 이러한 차이는 삼성중공업이 동
종사보다 안전해서가 아니라, 유독 삼성 자본이 산재 신청할 권리를 구조적으로 박탈해 왔
음을 방증하는 수치입니다.

한화오션(대우조선)				삼성중공업			
연번	처리연도	상병코드	승인/불승인	연번	처리연도	상병코드	승인/불승인
1	2014	C9208	승인	1	2017	C940	불승인
2	2016	C911	승인	* 상병코드 : C81, C82~85, C91~96 * 기간: 2010.1.1~ 2024.11.30. * 기준: 근로복지공단 최초 1회차 처리일 기준			
3	2017	C9108	승인				
4	2018	C8399	승인				
5	2020	C921	승인				
6	2021	C920	승인				
7	2022	C833	일부 승인				
8	2023	C833	승인				
9	2023	C921	소송 중				
10	2024.11월	C920	승인				
11	2024.11월	C924	승인				

자료출처 : 근로복지공단 통영지사 (거제노동안전보건활동가모임 재가공)

문제는 이뿐만이 아닙니다. 삼성중공업은 ‘산업기술 보호’를 명분으로 현장 곳곳에 촬영
금지 경고문을 설치해 두었습니다. 겉으로는 ‘기술 보호’를 내세우지만, 그 본질은 노동자
의 눈과 귀를 막는 통제수단이었습니다. 하지만 삼성중공업 노동조합은 자본의 협박에도
굴하지 않고, 고인의 29년 근무 현장을 하나하나 역추적해 나갔습니다.

조사 결과 고인의 직무는 ①용접(6년 4개월), ②장비수리(4년 6개월), ③전기마그네틱
크레인 운전(18년)으로 확인되었습니다. 노동조합은 제한된 정보와 통제된 현장 속에서도
MSDS 자료, 동료 진술, 연구 문헌, 최신 판례를 종합해 고인이 △벤젠 △포름알데히드 △
극저주파 자기장에 장시간 복합 노출되었다는 객관적인 자료를 확보했습니다. 이러한 근
거를 바탕으로 2025년 4월 28일 ‘세계산재 사망 노동자 추모의 날’에 맞추어 유족급여를

신청했습니다.

삼성 자본은 고인의 크레인 공정에 대한 유해요인을 전면 부인했습니다. 사측은 고인이 전자석(마그네틱)을 이용해 도색된 철판을 선별하며 유기용제와 극저주파에 상시 노출되었다는 사실과 이러한 요인이 백혈병과 상당한 인과관계가 있다는 다수의 판례를 잘 알고 있으면서도 “백혈병 산재 신청은 매우 이례적이므로 역학조사가 필요하다”며 업무와 연관성이 매우 낮다는 의견과 함께 개인 질병으로 몰아가고자 하였습니다.


삼성 자본을 상대로 쟁취한 ‘역학조사 생략’

산업재해 인정 투쟁의 역사를 되짚어보면, 업무상 질병의 경우 최소 1년 이상의 역학조사를 기다리다 재해자가 먼저 사망하는 비극이 여러 차례 반복돼 왔음을 알 수 있습니다. 남겨진 가족들은 피가 마르는 심정으로 기다려야만 하고, 어렵게 승인을 받아도 근로복지공단의 불복 절차로 인해 또다시 고통 속에서 산재승인을 기다려야 합니다.

그랬기에 노환모와 삼성중공업노조는 이러한 비극이 되풀이되지 않도록 역학조사를 제기하는 삼성 자본에 맞서 ‘불필요한 역학조사 생략’을 요구하며 성명서 발표 및 현장 선전전, 노동조합 의견서 제출, 공문발송, 근로복지공단 항의 방문 등 전방위적인 투쟁을 전개했습니다. 그 결과 2026년 1월 7일, 근로복지공단 통영지사로부터 “전문조사(역학조사)를 생략하고 업무상질병판정위원회로 심의를 의뢰했다”는 통지를 받아낼 수 있었습니다.

모든 생명의 치료받을 권리 확대로 나아가야

이번 ‘역학조사 생략’ 결정은 기록으로 남지 않았던 고인의 억울함을 푸는 첫 열쇠이자, 삼성중공업에서 ‘기록되지 않고 사라졌던 죽음’을 세상 밖으로 드러낸 뜻깊은 활동이라고 생각합니다. 이는 산업재해 승인을 위해서 힘들게 투쟁해 온 노동자들, 그리고 무엇보다 현장을 지키겠다는 삼성중공업 노동조합의 결단이 있었기에 가능했습니다.

다만 이러한 치료받을 권리가, 누군가의 투쟁을 통해서만 보장되어서는 안 됩니다. 정부는 ‘산업기술 보호’라는 명분으로 현장의 눈과 귀를 가리고, 기본적인 인사기록조차 제공하지 않는 등 사업주 조력의 의무를 위반한 삼성 자본의 태도에 분명한 책임을 물어야 합니다. 아울러 인과성이 인정된 물질, 직종에서 일한 노동자의 업무상 질병은 시급히 산재로 인정받을 수 있도록 보장해야 합니다. “산재 신청을 해 달라”는 고인의 유언은, 그간 드러나지 못했던 산재피해 노동자들을 대표하여 자본과 정부에 엄중히 경고하는 목소리임을 유념해야 합니다. 

피지컬AI, 노동시간 단축의 시작점이 될 수 있을까?

김은진 노동시간센터 운영위원, 변호사

지난 1월 미국 라스베이거스에서 열린 세계 최대 가전·정보기술(IT) 전시회 CES 2026에서 피지컬AI 아틀라스(Atlas)가 소개되었다. 피지컬AI란 AI(인공지능)를 실물 하드웨어에 탑재해 물리적 환경에서 구현하고 적용하는 기술을 말한다. 쉽게 말해, AI 두뇌를 장착한 로봇이라 할 수 있다. 특히 ‘아틀라스’는 산업 현장에서 부품을 옮기고 정리하며, 위험하거나 힘든 작업을 대신하는 것을 목표로 도입된 공장형 로봇이다.

기존 공장형 로봇은 공장의 바닥 또는 천장에 고정된 형태로, 단일 기능의 단순·반복적인 작업을 주로 수행해 왔다. 반면, 피지컬AI 휴머노이드 로봇 ‘아틀라스’는 AI와 관절 기술을 결합해 정렬, 복합 조립 등 비전형적이고 세밀한 공정과 같은 ‘사람의 작업’을 흉내낼 수 있다는 점에서 큰 주목을 받았다. 현대차그룹은 2028년 미국 조지아주에 설립할 공장에 아틀라스 투입 계획을 밝혔고, 피지컬AI 휴머노이드 로봇에 의한 인간 노동 대체가 새로운 화두로 떠올랐다.

노동시간 단축과 생산성 향상의 선순환?

한편 이재명 정부는 2025년 말 고용노동부와 노·사 대표, 전문가로 구성된 ‘실노동시간 단축 로드맵 추진단’을 통해 2030년까지 한국의 실노동시간을 OECD 평균 수준인 연 1700시간대로 줄이겠다는 공동선언문을 발표했다. 실노동시간 단축은 단순히 노동시간을 줄이는 문제가 아니라, 일하는 방식의 혁신을 통해 생산성을 높이고 지속 가능한 성장을 이루기 위한 국가적 과제라고 확인한 것이다.

실노동시간 단축은 노동계의 대표적인 요구였으나, 경영계는 생산성 저하 등을 이유로

반발하였다. 그러나 ▲1989년~1991년 주 48시간에서 주 44시간으로 법정근로시간을 단축하면서 노동생산성이 3.6% 상승하였고, ▲2004년~2011년 주 44시간에서 주 40시간으로 법정근로시간을 단축하면서 10인 이상 제조업의 1인당 실질 부가가치는 1.5% 향상되었다. 실증적 연구로써 노동시간 단축이 오히려 생산성을 높인다는 사실이 밝혀진 것이다.

피지컬AI의 활용은 제도적 변화로만 접근했던 노동시간 단축을 기술적으로 뒷받침해주는 계기가 될 수 있다. 노동자의 실노동시간을 줄이더라도 24시간 쉬지 않고 돌아가는 휴머노이드 로봇 덕분에 생산성 내지 공장 가동률은 오히려 극대화될 수 있기 때문이다. 또 육체적 피로도가 높거나 위험한 업무는 휴머노이드 로봇이 분담하고, 인간은 고부가가치 직무에 보다 집중함으로써 ‘적게 일하고 더 많이 생산하는’ 선순환 구조가 완성될 수 있다.

세 가지 선행조건

하지만 위와 같이 피지컬AI가 일자리를 빼앗는 경쟁자가 아니라, 인간을 장시간 고위험 노동에서 해방시키는 파트너가 되기 위해선 몇 가지 선행조건이 필요하다고 생각한다.

첫째, 단순히 로봇이 인간의 일자리를 대체하는 것이 아니라, 피지컬AI가 노동의 총량을 분담함으로써 노동자의 실노동시간을 줄이고 노동자가 위험한 작업에서 벗어나는 방향으로 나아가겠다는 사회적 합의 내지 정책적 결단이 필요하다.

실제 챗지피티와 같은 생성형AI가 보편화되면서 기업이 예술가나 사진작가를 고용하는 대신 이미지 생성기를 사용하여 창작 산업이나 저널리즘 분야의 인력들이 해고될 위험에 처하고 있다. 또 콜센터와 같은 인간 서비스를 필요로 하는 고객 지원 분야에서는 AI가 상담인력을 빠르게 대체하고 있고, 회계사나 변호사와 같은 전문직 분야는 채용을 줄이거나 자료조사, 기초 분류·정리 업무를 할 인력을 AI로 대체하여 신규진입자의 장벽을 높이고 있다.

피지컬AI 휴머노이드 로봇의 도입은 기존에 기계가 작업하기 어려웠던 비전형적이고 위험한 업무를 로봇이 수행함으로써 노동자에게 긍정적으로 작용할 수도 있지만, 이로 인하여 노동자의 임금에 삭감되거나 노동자가 일자리를 잃는 상황이 벌어질 가능성도 농후하다. 따라서 사회적 합의를 통해, 경영계가 피지컬AI로 발생하는 생산력 향상을 독점하여 인건비와 비용을 줄이려는 시도를 단호히 차단하고 지속적으로 일할 수 있는 양질의 일자리를 확산하기 위한 정책적 결단이 필요하다.


둘째, 산업현장에 피지컬AI를 도입하는 과정에서 노동자의 참여와 협의가 보장되어야 한다. 사측의 일방적인 도입이 아닌 노사 간 충분한 협의와 합의를 거칠 필요가 있다.

현대차그룹의 아틀라스 투입 계획 발표 이후 금속노조 현대차지부는 “현대차에서 인건비 절감을 위한 인공지능 로봇 투입이 가시화되고 있다”며 공장형 로봇 투입 여부를 노사합의로 정해야 한다는 입장을 밝혔다. 이는 비단 한 기업의 사례에 그치는 것이 아니라, 향후 피지컬AI가 도입되는 여러 사업장에서 발생할 수 있는 일이다.

작업 공정의 피지컬 AI 도입은 노동자의 업무 재배치, 노동시간 조정, 임금체계 변경 등 다양한 노동조건과 환경을 변화시킬 것이 분명하다. 헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”라고 정하고 있고, 근로기준법 제4조(근로조건의 결정)는 “근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”고 규정하고 있다. 근로기준법 제94조 제1항은 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하려고 하는 경우 근로자를 보호하기 위하여 집단적 동의의 받을 것을 요건으로 하고 있으며, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조에서는 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선, 생산성 향상과 성과 배분 등에 대하여 노사협의회의 협의를 거치도록 하고 있다. 특히 노동조합법 제29조에 따라 노동조합은 근로조건의 유지·개선 및 조합원을 위하여 사용자와 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

따라서 피지컬AI 도입과 같은 노동자의 노동조건 및 노동환경을 변화시키는 주요한 의제 대하여는 현행 노동법상 노사 협의·합의 절차에 따라 반드시 노동자의 의사가 반영되고, 합리적인 수준의 합의가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 궁극적으로는 피지컬AI 도입으로 인해 노동시간이 단축되더라도 노동자의 생계가 보장될 수 있도록 기본소득과 같은 사회적 제도 보완이 마련되어야 한다. 노동자가 육체적·정신적 피로를 감내하면서 장시간 위험한 노동을 할 수밖에 없는 근본적인 이유는 노동소득으로 생계를 이어가야 하기 때문이다. 안정적인 생활을 할 수 있을 만큼 충분한 임금의 보장과 각종 사회보장적 제도 마련을 통하여 실질적인 노동시간 단축을 이루어야 할 것이다.

AI와 인간의 노동이 어떻게 상호작용하느냐에 따라 우리에게 펼쳐질 내일은 전혀 달라질 수 있다. 고용불안과 생계절벽으로 미끄러질 것인가, 아니면 노동자의 실노동시간 단축과 여가 및 창의적 활동을 보장하는 진정한 노동존중사회로 도약할 것인가. 

산업재해 신청, 혼자 할 수 있을까요?

이성민 회원, 노무사

산업재해 예방 교육을 할 때마다 빼놓지 않고 하는 말이 있다. “굳이 수입료를 부담하지 않으셔도 됩니다. 혼자 하셔도 충분합니다.” 산재 신청에 있어 노무사나 변호사 같은 대리인의 조력이 필요한 게 아니라는 얘기다. 사고성 재해의 경우나, 이미 산업재해로 인정된 이후 새롭게 확인된 상병, 이른바 ‘추가 상병’은 더욱 그렇다. 산재보험의 취지를 볼 때 누구나 접근하기 쉽고 혼자서도 충분히 신청할 수 있어야 한다. 그런데 요즘 들어 책임지지 못할 말을 너무 쉽게 해온 것은 아닐까 하는 생각이 들었다.

얼마 전, 근골격계질환 산업재해 승인을 받고 요양을 마친 한 노동자가 사무실을 찾아왔다. “이번에는 반대편이 문제네요. 병원에서는 또 수술해야 한다는데, 이번에도 혼자 할 엄두가 나지 않아서요.” 그는 1년 전 왼쪽 상병에 대해 산업재해 승인을 받아 요양했고, 이후 동일한 업무를 계속 수행하다 이번에는 오른쪽에 같은 진단을 받았다. 그의 업무는 양쪽에 동일한 부담을 주는 작업이었다. 추가 상병에 해당할 가능성이 충분해 보였다. 절차도 비교적 간단할 것이고, 처리 기간도 이전보다 짧을 것이라고 설명했다. 다니는 병원도 산재 지정 의료기관이니, 병원에 요청해 ‘추가 상병 소견서’를 받아 신청서와 함께 제출하면 될 거라고 덧붙였다. “이번에는 정말 혼자 하셔도 됩니다.”

그러나 그 안내는 결과적으로 무책임한 말이 되었다. 그는 아픈 몸을 이끌고 병원과 근로복지공단을 오가며 적지 않은 답답함을 겪었다. 도움을 청할 곳이 없었던 그는 병원과 공단에 연락하며 답을 찾으려 애썼다. 막힐 때마다 나에게 전화를 걸어 상황을 전했다. 그는 혼자서 감당하기엔 버거운 시간을 보내고 있었다. 병원은 적극적이지 않았고, 공단의 설명은 늘 불충분하였다. 급기야 재해자가 ‘왜 이것이 추가 상병인지’를 설명해야 하는 상황에까지 이르렀다. 이 글은 또 다른 노동자가 같은 상황에 놓였을 때 조금이라도 덜 당황

하길 바라는 마음으로, 병원과 근로복지공단에서 겪었던 시행착오를 기록해두려는 것이다.

1. 추가 상병 신청 대상인지 확인하기

이미 승인된 상병과 동일한 유해요인으로 새로운 부상이나 질병이 발생한 경우, 또는 기존 상병이 원인이 되어 새로운 질병이 발생한 경우를 추가 상병 대상으로 보고 요양급여를 신청할 수 있도록 하고 있다. 추가 상병 요양급여 신청의 가장 큰 장점은 처리 기간이다. 처음 산재를 신청할 때는 승인까지 수개월이 걸리는 경우가 많다. 반면 추가 상병은 특별한 쟁점이 없다면 상대적으로 빠르게 결과를 확인할 수 있다. 신속한 보상을 목적으로 하는 산재보상제도의 취지에 부합하는 제도다. 전적으로 동의하지 않지만, 추가 상병 요양급여 신청 대상의 명확한 기준은 근로복지공단에서 2023년 5월 4일에 정한 ‘추가상병 및 재요양 업무처리 기준 개선’에서도 확인할 수 있다.

2. 병원에 추가 상병 신청 소견서 요청하기

추가 상병 요양급여 신청을 위해서는 병원에서 ‘추가 상병 소견서’를 받아야 한다. 왜 추가 상병에 해당하는지의 사유와 상병명, 치료 필요성 등을 기재하는 비교적 간단한 서류다. 요양이 이미 종결된 이후라면 ‘재요양 소견서’도 함께 필요하다.

문제는 병원이 이 서류를 쉽게 작성해주지 않는다는 점이다. 이 사건도 병원 관계자는 재해자에게 물었다. “이게 왜 추가 상병이예요?” 재해자는 답하지 못했다. 상담 과정에서 들은 설명을 토대로 설명해보려 했지만, 병원 측은 받아들이지 않았다. 결국 나에게 도움을 요청했고, 나 역시 관계자에게 설명했지만 돌아온 답은 같았다. “근로복지공단에서 확인해주면 그때 써줄게요. 우리가 두 번 일할 수는 없잖아요.” 경험상 지침이나 사례를 제시해도 태도를 바꾸지 않는 경우가 많다. 차라리 근로복지공단 해당 병원 담당자에게 직접 도움을 요청하는 편이 낫다.

3. 근로복지공단에서 병원 측에 추가 상병 제도 설명하기

재해자는 결국 근로복지공단 담당자에게 직접 연락해 확인을 요청했다. 최초 요양급여 신청이 맞는지, 추가 상병으로 진행하는 것이 맞는지를 문의했다. 병원에서 서류를 써주지 않으니, 공단에서 병원에 설명해 줄 수 있는지도 함께 부탁했다.


여기서 또 한 번 막혔다. 공단 담당자 역시 추가 상병 기준을 정확히 알고 있지 않았다. 이 사건에서는 왼쪽과 오른쪽은 서로 다른 부위이니 추가 상병이 아니라고 얘기했다. 재

해자는 당황한 채 나에게 연락했다. “노무사님, 최초 요양으로 신청해야 한다는데요?” 직접 설명할 필요가 있다고 판단해 근로복지공단 담당자에게 연락했다. 기준으로 삼은 지침이 과거 내용은 아닌지 조심스럽게 물었고, 개정된 지침의 내용을 설명했다. 잠시 후 담당자는 착오가 있었다며 추가 상병 대상이 맞다고 답했다.

돌이켜보면 씁쓸하다. 해당 지침은 근로복지공단 내부 지침으로 외부에 공개되지 않는다. 나 역시 인터넷 검색을 통해 확인했다. 재해자든 노무사든 이를 몰랐다면, 재해자는 불필요한 시간을 온전히 감내해야 했을 것이다. 생각보다 근로복지공단 담당자가 기준이나 요건을 잘못 알고 있는 경우가 많다. 이를 바로잡는 것도 재해자의 몫이다.

4. 병원이 고집을 부릴 수도 있다는 걸 기억하기

드디어 추가 상병 소견서를 받기 위해 다시 병원을 찾았지만, 또 다른 요구가 나왔다. 추가 상병 요양급여 신청서를 먼저 제출해야 소견서를 써줄 수 있다는 것이었다. 더 나아가 이런 서류는 노무사가 함께 와야 한다며 재해자를 타박하기도 했다. 왜 병원이 신청서를 요구하는지, 왜 대리인이 반드시 동행해야 하는지는 끝내 설명하지 않았다. 근거를 물어보았으나 돌아오는 답은 “원래 그래요”였다. 힘겹게 추가 상병 소견서와 재요양 소견서를 받아 사건을 접수할 수 있었다.

이후 절차는 다행히 문제없이 진행되었고, 보상도 별 탈 없이 마무리되었다. 모든 과정이 끝난 뒤, 재해자는 말했다. “진짜 못 해 먹겠네요. 아프질 말아야지... 다음에 또 이런 일이 있으면 그냥 노무사님이 맡아주세요.” 너무도 민망한 마음에 “앞으로는 아프시면 안 되죠”라는 말로 통화를 마무리했다. 스스로 할 수 있다는 나의 어설픈 조언 때문에, 재해자들이 굳이 감당하지 않아도 될 고통을 겪는 것은 아닌지, 나는 계속해서 스스로 묻게 되었다. 앞으로 같은 상황에서 무엇을, 어디까지 말해주어야 할지도 마찬가지다. 정부가 바뀐 뒤, 산업재해 제도개선에 관한 관심이 높아지고 있다. 신속한 처리나 업무상질병판정위원회 개선 같은 제도적 논의도 중요하지만, 과정에서 재해자가 실제로 겪게 되는 답답함과 불편함도 함께 살펴보았으면 한다. 그러한 변화 속에서, 나의 이 고민도 조금은 가벼워질 수 있기를 바란다. 

기간제 교사의 과로사, 교육현장의 문제를 드러낸다

황이링 OSH Link

2020년 11월 24일, 대만 핑둥(屏東)현 류추이(琉球) 중학교의 한 기간제 음악 교사가 기숙사에서 급사했다. 사건 발생 당시 외부에 공개된 정보는 제한적이었고, 학교는 해당 교사의 실제 근무 상황을 충분히 제공하지 않았으며, 감독기관 또한 이를 제대로 파악하지 못했다. 그 결과 사인은 ‘개인적인 건강 문제’로 규정되었다. 그러나 유가족이 계속해서 진상을 추적하면서 2024년 가오슝 고등행정법원은 해당 기간제 교사의 노동시간이 과로사 인정 기준에 해당한다고 판단하고, 노동보험국에 기존 처분의 재검토를 명령했다. 이후 노동보험국은 업무상 재해 사망 급여를 지급했으며, 검찰원 또한 올해(2026년) 1월 15일 류추이 중학교와 노동보험국에 대해 시정 조치를 요구했다. 이 사건은 과거의 산업 재해 결과를 뒤집었을 뿐 아니라, 기간제 교사가 교육현장에서 장기간 감당해 온 과로 위험을 드러냈다.

교원 인력 부족으로 여러 업무를 떠맡아

조사에 따르면, 해당 기간제 교사는 음악 수업을 담당하는 것 외에도 중학교 3학년 담임, 주간 생활지도(당번 지도), 방과 후 보충반과 여름방학 보충반 교사를 해야 했으며, 교내 리코더 합주단을 지도하고 인근 초등학교의 동아리 수업까지 지원했다. 나아가 전국 음악 경연대회 예선을 대비해 집중적인 추가 수업을 해야 했고, 이 외에도 가정 과목 교사와 야간 보습학교 수업까지 겸임하도록 요구받았다. 교사 업무는 출퇴근 기록(타임카드)이 없기에, 정해진 수업 시간 외에도 많은 추가 노동이 발생한다. 학생, 학부모, 동료들의 증언에 따르면 그는 장기간에 걸쳐 극심한 장시간 노동 상태에 놓여 있었다.

가오슝 고등행정법원은 판결에서 해당 교사의 발병 전 1~2개월 동안의 평균 초과 근무

시간이 이미 80시간을 넘었으며, 이는 ‘보수적으로 산정한 수치’로 실제 근무 시간은 이보다 더 길었을 가능성이 크다고 명시했다. 법원은 이에 따라 그의 급사가 장기간의 초과 근무 및 과도한 업무 부담과 “매우 강한 관련성”이 있다고 판단했다. 또한, 판결은 학교와 노동보험국이 노동시간을 산정하면서 정규 수업 시간만을 반영하고, 수업 준비, 방과 후 지도, 대회 훈련, 학교 간 지원 등 실질적인 노동을 포함하지 않아 근무 시간이 심각하게 과소평가되었으며, 높은 정신적인 노동과 감정노동에 노출되는 교사 업무의 특성에 대해서도 종합적인 평가가 이루어지지 않았다고 지적했다.


일상이 된, 기간제 교사의 ‘예외 상태’

대만도 저출산 추세로 학생 수가 감소하면서, 향후 정규 교원의 숫자를 조절하기 위해서 많은 지방정부가 정규 교원 정원을 동결하고, 실제 수업은 기간제 교사로 매우는 방식을 택하고 있다. 제도상으로는 감독기관의 승인을 받지 않는 한 기간제 교사는 담임이나 행정 직무를 맡을 수 없다. 그러나 류추이 중학교의 사례를 보면, 2018학년도부터 2024학년도까지 매년 기간제 교사가 담임이나 행정 업무를 겸임하였으며, 이는 이러한 ‘예외 상태’가 이미 상시 인력 운용 방식으로 굳어졌음을 보여준다. 이에 대한 감독기관의 대응은 구조적 문제를 인정하였을 뿐, 구체적인 즉각적인 개선책을 제시하지 않았다.

임용 기간이 불안정하고 재계약 여부가 학교의 평가에 크게 좌우되는 상황에서, 기간제 교사는 근무 시간 인정, 업무 거부, 문제를 제기하기가 극히 어려운 위치에 놓이기 쉽다. 그들은 결국 “가장 거절하기 어려운” 집단이 된다. “조금 더 하는 것”이 재계약, 평가, 인간관계의 암묵적 규칙이 될 때, 과로는 책임감이라는 이름으로 포장된다.

학교가 안전보건의 사각지대가 되지 않도록

오랫동안 ‘학교는 공장이 아니다’라는 인식 때문에, 학교 현장의 안전보건 문제는 종종 간과됐다. 감찰 조사에 따르면, 기간제 교사는 비록 근로기준법의 적용 대상은 아니지만 「산업안전보건법」의 보호 대상에 해당하며, 학교는 법적으로 장시간 노동, 야간 노동, 정신적 부담 침해를 예방할 의무가 있다. 그런데도 이번 사건과 같은 비극이 발생하고 감찰 기관이 개입한 이후에야 관련 법 위반과 관리 부실이 드러났다는 점은, 학교 현장의 과로 위험이 오랫동안 제도적으로 방치되었음을 보여준다.

기간제 교사는 이미 학교 운영을 실질적으로 떠받치고 있는 핵심 노동자이며, 교육 체계에서 소모품처럼 취급되어서는 안 된다. 따라서 감독기관은 이 문제를 정면으로 인식하고, 교사의 근무 시간에 대한 명확한 기준을 마련하는 한편, 인력을 합리적으로 배치함으로써 제도적 과로로 인한 비극이 되풀이되지 않아야 한다. 

“환경을 지키려면 환경미화원의 고용과 안전도 지켜져야 합니다”

- 지자체 민간위탁업체 소속 생활폐기물 수집·운반 노동자 김규원님 인터뷰

임용현 상임활동가

쓰레기 배출량에 따라 요금을 부과하는 제도인 ‘쓰레기 종량제’는 1995년 한국에서 세계 최초로 시행됐다. 생활폐기물을 대상으로 종량제가 시행된 데 이어 음식물쓰레기 분리배출도 2013년부터 전국적으로 시행됐다. 정부와 지자체 정책이 ‘사후처리’에서 ‘배출억제’로 옮겨가면서 두 제도가 폐기물 감량과 자원 재순환에 크게 기여했다는 후한 평가도 나온다.

배출 규제와 재활용 촉진을 위한 정책이 자리 잡으면서 어느 정도 효과를 보고 있다지만, 배출된 쓰레기를 일선에서 취급하는 노동자들의 처우에 관한 이야기는 좀체 들려오지 않는다. 지난 30년 동안 쓰레기 관리 정책이 성공적이었다는 정부의 자화자찬에도 불구하고, 쓰레기를 수집·운반하는 노동자부터 소각장, 매립지, 선별장 등에서 이를 처리하는 노동자까지 다양한 업무를 수행하는 노동자들에 대한 소식은 주로 사고와 질병에 대한 내용들뿐이다. 단신으로 처리되는 산재 소식 뒤에 숨어 있는 구체적인 현장의 이야기가 궁금했

다. 충북 음성군에서 민간위탁업체 소속으로 생활폐기물 수집·운반 업무(이하 생폐)를 하고 있는 김규원님을 지난 1월 6일 ‘음성노동인권센터’ 사무실에서 만났다.

선진화된 쓰레기 처리 시스템? 노동자 건강권은 제자리걸음

청소노동자들은 지속 가능한 공동체를 위해 필수적인 노동을 하고 있지만, 그들의 수고와 헌신은 쉽게 간과된다. 이들의 노동을 흔히 ‘그림자 노동’ 혹은 ‘유령 노동’이라고 말하는 이유다. 김규원님도 한국사회의 여느 청소노동자들과 마찬가지로 새벽 일찍 일터로 발걸음을 옮긴다.

“우리 회사는 보통 06시에 시작을 해서 15시에 일과를 마무리하고 있고요. 토요일도 근무를 하는데, 06시에 시작해서 11시에 종료합니다.”

충북 음성군 생폐 노동자들의 경우 1권역(음성읍, 소이면, 원남면)만 지자체 소속으로 전환되었고, 나머지 3개 권역(2권역: 금왕읍, 삼성면 / 3권역: 맹동면, 대소면 / 4권역: 생극면, 감곡면)은 여전히 민간 대행업체가 운영 중이다. 음성군 생활폐기물 청소 행정을 민간위탁으로 수행하는 업체 중 한 곳이 (주)음성환경이다. 규원님은 지난 2001년부터 이 업체에서 24년째 근무하는 동안, 재활용차량 상차와 운전 업무, 일반생활폐기물 및 매립성폐기물 수거차량 운전 등 다양한 업무를 수행해 왔다. 쓰레기 배출량과 분리배출에 관한 정책이 본격적으로 시행되면서 폐기물을 수집·운반하는 과정도 여러 직무로 세분화됐기 때문이다. 현재 규원님은 이 업체에서 음식물쓰레기 수거차량 운전원으로 근무 중이다.

“음식물쓰레기는 수거통 하나 무게가 최대 120kg 정도에 달해요. 배출된 음식물이 건조된 상태일 때가 그렇다는 건데, 가정용은 최소 80kg이고 식당가에서는 120kg까지 나오죠. 일단 수거용기에 바퀴가 달려 있어서 운반작업에 큰 부담은 없는 편이에요. 그래도 혼자서 상차를 해야 하니까 다세대 주택이나 음식점 밀집지역에 갈 땐 상차원 부담이 클 수밖에 없어요.”

요즘 같은 겨울철엔 (상차원의) 신체적 부담이 가중된다고 한다. 한파에 뽕뽕 얼어붙은 쓰레기를 바닥에서 떼어내는 것도 영 고된 일이지만, 빙판길에 미끄러질 위험 때문에 항상 신경이 곤두선 채로 일해야 한다. 살얼

음판 위를 달리는 청소차도 위험하긴 마찬가지다.

“저희가 수거 업무를 하는 곳은 대부분 외곽 지역이라 염화칼슘 살포가 미리 안 된 도로가 많거든요. 청소차량의 단점이 뭐냐면, 일반 트럭에 작업장비를 별도로 장착해서 만든 특장차량이잖아요. 그러니까 음식물을 수거하는 작업대 쪽은 전문업체에서 개조해서 만들거든요. 빙판길이나 눈길, 빗길에는 커브 돌 때나 과속방지턱을 넘어갈 때 일반 덤프 트럭보다 훨씬 더 조심해야 해요. 음식물쓰레기차는 특히나 서행운전에 신경써야 하죠. 자칫 급제동했다가는 적재된 음식물쓰레기가 출렁거려 무게중심이 한쪽으로 쏠릴 수도 있거든요. 여름에는 침출수가 많이 발생해서 위생이나 환경 문제가 있기도 하고요.”

여름에는 여름대로 고역이 뒤따른다. 고온 다습한 날씨로 음식물 등 쓰레기가 빠르게 부패해 악취 및 병원균 오염 위험이 급증하기 때문이다. 온몸이 침출수로 얼룩지는 일은 다반사이고, 폭우, 폭염 같은 기상악화로 인해 생기는 시야 확보의 어려움, 급격한 체력 저하 등의 문제도 피할 수 없다.

행정 효율, 수익 창출에 혈안이 된 민간위탁체제

많은 청소노동자는 이러한 악조건 속에서도 업무 효율성을 이유로 야간에도 일해야 한다. 그러니 산재 위험은 더욱 증폭될 수밖에 없다. 2019년 말 정부는 환경미화원의 안전 확보를 위해 폐기물관리법 및 환경부 지

침 개정을 완료했고, 당시 환경미화원의 주간근무 및 3인1조 근무를 원칙으로 삼았다. 하지만 이 원칙은 자치단체 소속 환경공무원(직접고용 환경미화원)에만 적용될 뿐, 민간위탁업체 소속은 비껴갔다.

“근로기준법상 야간근무 규정이 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지잖아요. 그러면 저희는 현행법상 주간근무가 맞긴 해요. 그런데 6시부터 근무를 시작하니까 그 전에 출근하려면 새벽 4시나 4시30분 사이에는 일어나야 하죠. 이게 야간근무가 아니라고 말하면, 개인적으로는 고개를 가로저을 수밖에 없어요.”

규원님의 경우처럼 민간위탁 구조가 존치되는 와중에도 주간근무를 하는 생폐 노동자는 여전히 일부에 지나지 않는다. 진보당 정혜경 의원이 지난해 11월 기후에너지환경부로부터 제출받은 자료에 따르면, 전국 221곳 지방자치단체에서 일하는 생폐 노동자의 31.5%가 야간근무에 종사하는 것으로 나타났다. 게다가, 환경부의 ‘주간 3인1조 근무’ 지침 또한 지자체 판단에 따른 예외를 폭넓게 허용해 제대로 지켜지지 않는다는 문제점도 드러났다.

“제작년 연말에 천안에서 교통사고가 났어요. 음주운전 차량이 뒤에서 청소차를 추돌한 거예요. 당시에 문제 됐던 게 운전원, 상차원 이렇게 2인1조 근무를 하다가 그렇게 된 거거든요. 상차원이 수거차량 후미에 부착된 리프트를 작동하는 동안 차가 돌진하는 걸 미처 피하지 못한 거죠. 3인1조였다



▲ 2026.01.26. 충북 음성군에서 생활폐기물 수집·운반 업무를 하는 김규원님의 현장 근무 모습. 사진: 김규원

면, 다른 상차원이 아마 주변 상황을 지켜보고 위급상황에 충분히 대비할 수 있었겠죠. 현행 2인1조 체제로는 이런 돌발 상황은 물론이고, 아플 때나 가정사로 조퇴하고 싶어도 그렇게 할 여유가 전혀 없는 거예요.”

이런 상황에서 지난해 9월에는 서울 강서구에서 야간작업 중이던 민간위탁업체 소속 생폐 노동자가 사망하는 사고가 발생했다. 숨진 노동자는 그날 새벽 쓰레기 수거차량 후미에 달린 발판에 매달린 채 이동 중이었는데, 마주 오던 순찰차를 피해 수거차가 후진하는 바람에 전봇대와 수거차 사이에 끼여 목숨을 잃었다. 안전은 뒷전이고 수익에만 혈안이 된 민간위탁 구조의 재공영화가 무엇보다 시급하다고 규원님은 목소리를 높였다.



솔직히 난 처음 해본 거라서

▲ 배우 최강희가 일일 환경미화원 업무 체험에 나선 모습. © 유튜브 '나도 최강희' 영상 캡처

“청소부 김씨”의 새벽노동이 당연하지 않은 세상하기를

일부 지자체에서는 “낮에 청소차가 운행하면 어린이와 노인이 다칠 위험이 크고, 도로 교통정체도 우려된다”면서 야간근무 체제가 불가피하다는 입장을 고수하고 있다. 정부가 관계법령과 지침 개정을 통해 확립한 원칙이 지자체 행정 과정에서 무용지물이 된 것이다. 건강이나 안전 위험은 일단 모르겠고, “주민들이 안 좋아하니” 환경미화원은 밤이 이슬한 때에나 새벽에 일하는 게 낫다는 시각은 어떻게 보는지 궁금했다.

“반만 맞는 얘기라고 생각해요. 야간근무를 하면 어린아이는 안 다칠 수 있겠지만, 현장에서 일하는 환경미화원들은 계속 위험에 노출되는 상태에 두는 게 과연 합당한지 되묻고 싶어요. 그리고 실은 우리가 주간근무를 한다고 해서 위험에 더 노출된다고도 보진 않아요. 청소차에 반사스티커를 부착한다

든지, 주민 안전을 위한 조치들도 요새 많이 하고 있는 추세거든요. 교통정체 우려도 저는 핑계에 불과하다고 봐요. 교통 민원이라든지 주민 불편이 예상되는 구역은 다른 누구보다도 노동자들이 현장 상황을 가장 잘 알고 있잖아요. 주간업무를 하고 있는 노동자들은 이미 현장에서 낮 시간 병목 구간을 미리 파악해서 자율적으로 수거 코스를 짜고 있거든요. 결국 담당 공무원과 현장 노동자들의 인식 차이에서 이런 상반된 입장이 나온 게 아닐까 싶어요.”

오래 전 민중가요밴드 <천지인>이 만들고 부른 노래 중 ‘청소부 김씨 그를 만날 때’라는 곡이 문득 떠올랐다. “안개더미 내려와 아스팔트를 적시”는 새벽녘이 아니어도, 누구나 안전하고 건강한 노동을 평등하게 누릴 수 있는 그런 세상이길 바라며 그 시절 노래를 나직이 읊조려본다. **앞**

“인간답게 사는 길에 노동자는 하나다”

- 전국민주일반노동조합 부산본부 배성민 본부장, 정철진 마트월드 지회장
인터뷰

이숙견 상임활동가

한국안전보건공단의 통계자료¹⁾를 보면 50인 미만 사업장 수는 294만여 개로 전체 사업장 수의 무려 98%를 차지하며, 5인 미만 사업장 수는 221만여 개로 73.7%이다. 이렇듯 대부분 사업장이 50인 미만 사업장이지만 근로기준법과 산업안전보건법, 중대재해처벌법은 5인 미만 사업장에는 법 적용 예외조항이 너무나 많고, 50인 미만 사업장의 경우에도 제한되어 있어 노동권과 건강권의 사각지대에 방치되고 있다.

이러한 노동 현실을 바꾸며 인간답게 살고 일하기 위해서, 단결로 하나 된 노동현장을 꿈꾸고 만들어나가는 노동조합이 있다. 지난 1월 15일 전국민주일반노동조합 부산본부(이하 민주일반노조 부산본부) 배성민 본부장과 현재 해고되어 복직 투쟁 중인 정

철진 마트월드지회장을 만났다.

민주일반노조 부산본부가 만들어지기까지

2000년 4월 1일, 기업별·정규직 노동자 중심의 노동조합을 넘고 규모와 업종, 고용 형태의 경계를 허물어 부산지역 노동자라면 누구든지 가입하고 활동할 수 있는 ‘부산일반노동조합’을 처음으로 만들었다. 이후 전국의 많은 지역에서 그와 유사한 형태의 지역일반노동조합이 만들어지게 됐다. 이 과정에서 민주일반연맹 산하로 각 지역별 일반노동조합을 묶어세우기 위한 움직임이 있었으나, 연맹 차원의 지역일반노조 통합 추진은 지지부진했다. 2024년 부산일반노동조합은 전국민주일반노동조합에 가입하게 되었고, 현재 민주일반노조 부산본부로 활동 중이다.

1) 한국산업안전보건공단 데이터 링크 : <https://www.data.go.kr/data/15064273/fileData.do> 참조

24시간 무인화 매점 운영 시도를 막아낸다

최근 지역 사회에서도 이슈가 됐던 부산 대학교 매점 무인화 문제에 관하여 물었다. 대학교마다 학생들이 필요한 물건이나 음식 등을 구매할 수 있도록 매점(현재는 GS편의점이 입점해 있다)을 운영 중인데, 부산대학교는 매점에서 일하는 노동자 중 일부가 민주일반노조 부산본부 조합원이다. 하지만 정년으로 퇴직자가 발생하자 사측은 노동자를 신규 고용하는 대신, 매점 두 곳 전부를 완전 무인화하겠다고 일방적으로 결정했다. 이 전에도 야간시간대는 무인화로 운영했었지만, 24시간 완전 무인화 운영은 처음 도입하는 것으로 여러 문제가 확인되고 있었다.

“국립대학교임에도 정규직 일자리를 없고 24시간 무인화를 일방적으로 도입한 것 자체가 큰 잘못입니다. 그리고 얼마 전 매점 내 설치된 전자레인지에서는 화재사고까지 일어났습니다. 부산대학교 학생회관 바로 뒤편은 금정산과 연결되어 있는데, 하마터면 큰 산불이 날 수도 있었습니다. 또한, 24시간 무인 시스템으로 운영하면서 쓰레기가 넘쳐도 관리할 노동자가 없어 엉망이 된 매점 상태를 확인한 적도 있었고, 특히 여름철에는 먹다 남은 음식이 방치될 경우 위생 문제도 발생할 수 있습니다. 이러한 상황을 언론을 통해 제기하자 사측은 입점업체와의 계약기간을 이유로 ‘당분간 낮 시간(6개월간 4~5시간)만 아르바이트 노동자를 투입하겠다’며 버티고 있는 상황입니다. 공공기관의



▲ 2026.01.15. 전국민주일반노동조합 부산본부 배성민 본부장(좌)과 정철진 마트월드 지회장(우) 모습. 사진 : 한노보연

일자리에 대한 책임 문제는 물론, 다른 학교에도 무인화 매장이 확대될 우려가 있기 때문에 문제가 해결될 때까지 계속 대응하고자 합니다.” (배성민 본부장)

노조법 2·3조 개정 취지를 훼손 말라

언제부터인가 부산에서는 집회 현장을 가만 항상 만나는 이주노동자들이 있다. 바로 민주일반노조 부산본부 외국어교육지회(이하 외국어교육지회) 조합원들이다. 2024년 기장군은 기장군 거점영어센터를 부산글로벌빌리지(이하 BGV)에 민간위탁했다. 이 과정에서 수탁기관인 BGV는 거점영어센터에서 일하던 외국어강사들을 부당해고했고, 민주일반노조 부산본부는 이들과 함께 지방노동위원회 이의제기, 기자회견, 선전전 등 다



▲ 2026.01.14. 5인미만 사업장 근로기준법 전면 적용! 마트월드 부당해고 복직을 요구하는 마트월드 앞 출근 선전전 모습. 사진 : 민주일반노조 부산본부

양한 활동을 진행하여 결국 복직 판결을 이끌어냈다. 투쟁 과정에서 외국어교육지회가 결성되었으며, 최근에도 사설 어학원인 덕스워리어학원에서 외국인강사 부당해고, 연차수당 및 추가 근무수당 미지급 등의 부당 노동행위 사건이 발생해 함께 대응 중이다. 30인 이상 사업장인 덕스워리어학원의 문제 해결을 위해 노조는 원래 단체교섭 절차를 거쳐 쟁의행위에 돌입할 예정이었다. 하지만, 사측이 기습적으로 어용노조(교섭대표 노조 지위 획득)를 세우면서 발이 묶인 상황이다.

“노조법 2·3조 개정 취지에 반하는 정부 시행령과 지침으로, 원청의 책임 회피와 소수노조의 교섭권 박탈이 여전히 지속되고 있습니다. BGV 소속 기장거점영어센터도 마찬가지입니다. BGV 측은 ‘기장군의 민간 위탁업체이기에 단체교섭을 해도 임금 문제는 자신들이 결정할 수 없다’며 기장군 공문을 그대로 노조에 보내왔습니다. 노조 사무실 보장과 휴게실 설치도 기장군청이 해결할 수 있다고 합니다. 지금도 공공부문 간접

고용 노동자의 노동권과 건강권 문제는 모두 원청에 해결 권한이 있습니다. 또한, 덕스워리어학원의 경우도 소수노조라는 이유로 교섭권을 가질 수 없습니다. 현재와 같은 교섭창구단일화절차는 폐기해야 마땅합니다. 헌법상 노동3권은 소수노조도 당연히 보장 받아야 할 기본권입니다.” (배성민 본부장)

5인 미만 사업장에도 근로기준법 전면 적용을

2023년까지 13~14명의 조합원이 함께했던 마트월드지회는 사측의 갖은 탄압과 회유에 시달렸다. 결국 주차장에서 일하는 노동자들이 해고됐고, 2024년에는 정규직인 노동자를 용역으로 일방 전환하면서 조합원의 탈퇴를 유도하는 등 부당노동행위를 지속했고, 결국 1명의 조합원만 남게 되었다. 하지만 사측은 마지막 남아 있는 1명의 조합원인 정철진 지회장에게도 부당해고를 자행했다. 더욱 안타까운 것은 용역업체 전환 등으로 5인 미만 사업장으로 둔갑하면서 지

방노동위원회 부당해고 구제신청조차 할 수 없는 상황이다. 하지만 정 지회장은 회사의 부당해고와 부당노동행위에 맞서서 끝까지 투쟁하겠다고 각오를 다졌고, 민주일반노조 부산본부 역시 승리의 그날까지 함께하겠다는 의지를 밝히고 있다.

“저희와 유사한 사건으로 아파트입주대표회의 소속 기전실에서 일하는 노동자에 대한 부당해고 구제신청 판정²⁾이 경기지방노동위원회에서 있었습니다. 직접고용 노동자 3명과 용역업체 소속의 노동자 14명이 모두 원청 사용자의 업무 지시에 따른다고 판단하였고, 이에 사용자의 부당해고를 인정한 이례적인 판결이었습니다. 제 사건과 유사한 사례인 만큼 이번 판정을 활용하여 부산지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하고 압박할 계획입니다.” (정철진 지회장)


“경기지방노동위원회 승소 사례를 활용할 예정이지만 부산지방노동위원회에서 어떻게 판단할지는 누구도 알 수 없습니다. 그렇기에 5인 미만 사업장의 근로기준법 전면적용은 너무나 중요한 문제라고 생각합니다. 우리 노조는 이번 사건을 계기로 지방선거 시기부터 정치적인 의제로 확대하여 대응하려고 합니다. 특히 하반기 5인 미만 노동자들의 법 적용을 위한 법 개정 투쟁에도 힘을 쏟을 계획입니다.” (배성민 본부장)

함께하는 동지들과 단결 투쟁입니다!

2) 이 사건은 2020년 11월 19일 경기지방노동위원회에서 판정한 사건으로 사건번호는 '경기2020부해2196'이다.

‘가지 많은 나무에 바람 잘 날 없다’는 속담이 있다. 시간이 지날수록 어렵고 힘든 현상이 많아지고 있어 민주일반노조 부산본부를 찾는 노동자들도 부쩍 늘었다. 이미 다양한 현장에서 일하는 조합원도 많기에 늘 할 일이 태산이다. 하지만 현재 민주일반노조 부산본부는 본부장과 사무국장, 두 사람만 전임으로 활동하고 있어 빠듯한 인력과 재정으로 때로는 힘에 부칠 때도 있다. 그럼에도 오늘도, 내일도 사람답게 살기 위해서 조합원과 함께 하나 된 노동자의 단결투쟁을 외친다.

“현장에서 임단협만 하나며 비난의 목소리도 때때로 들습시다만, 임단협을 둘러싼 일상적인 대응과 투쟁도 매우 중요하다고 생각합니다. 더불어 이러한 일상 투쟁의 힘이 쌓이고 쌓여 전체 노동 의제를 바꾸는 투쟁을 추동할 수 있다고 봅니다. 올해는 노조법 2·3조 투쟁, 근로기준법 등 법 제도 전면적용 투쟁을 현장과 함께 제기하고자 합니다.” (배성민 본부장)

“현재 마트월드에 일하는 노동자는 5명 이상인데도 용역업체 전환 꿈을 통해 5인 미만 사업장이라고 말합니다. 다시금 시작하는 부당해고 투쟁이 쉽지만은 않지만, 그리고 혼자라서 외롭고 힘들 때도 있지만, 항상 함께하는 동지들이 있어서 힘을 얻습니다. 이번 투쟁 잘해서 5인 미만 사업장의 근로기준법 전면적용에도 힘이 되고자 합니다. 많은 관심 가져주시기 바랍니다. 투쟁!!!” (정철민 지회장) 

보이지 않는 노동을 인식하기

- 양정욱 <서서 일하는 사람들>#22 리뷰

지안 회원, 젠더와노동건강권센터

‘보통의’ 노동을 인식하기

넷플릭스 프로그램 <흑백요리사: 요리계급전쟁> 시즌2 우승자 최강록은 “보통의 요리사”라고 자신을 설명했다. “저는 특출한 음식을 하는 사람도 아니고, 전국에 숨어서 열심히 일하고 있는 요리사 분들과 같은 일을 하고 있는 사람입니다.”

<흑백요리사>의 경연에서 등장하는 요리 과정들은 대개 진귀한 재료들을 사용해, 전문적인 테크닉으로 잘 접하기 어려운 음식을 만드는 것을 보여준다. 음식을 만든다는 아주 일상적인 행위, 누군가의 집이나 집 근처 식당에서 보았다면 그다지 주목하지 않았을 이 과정은 셰프들의 손과 프로그램 구도 속에서, 청중들이 지켜볼 만하고 주목하고 탐구할 만한 대상이 된다. 그런데 그 마지막 여정에서 우승자는 요리사로서 생계를 잇고, 업을 이어가는 사람들의 일상적인 노동과 그 가치를 조명했다.

일상에서 이러한 보통 노동을 인식하는 건 쉽지 않다. 노동의 가치를 성과 중심으로 판단하기에, 성과가 노동과정의 가치마저 결정하는 것처럼 여긴다. 그러나 대부분의 노동은 끝없이 반복되는 작업, 대기하는 시간, 일상 속 작은 부분들로 이뤄져 있다. 성과주의는 바로 그것들을 보이지 않는 것처럼 만들고, 노동의 중심과 주변을 경계 지어 저임금, 여성, 필수, 불안정노동을 인식하기 어렵게 한다. 위 에피소드는 요리가 셰프의 손을 거쳐야만 주목받을 수 있지만, 그 요리 뒤에는 여러 숨은 노동이 존재한다는 사실을 말하고 있다.

지속되는 노동의 감각

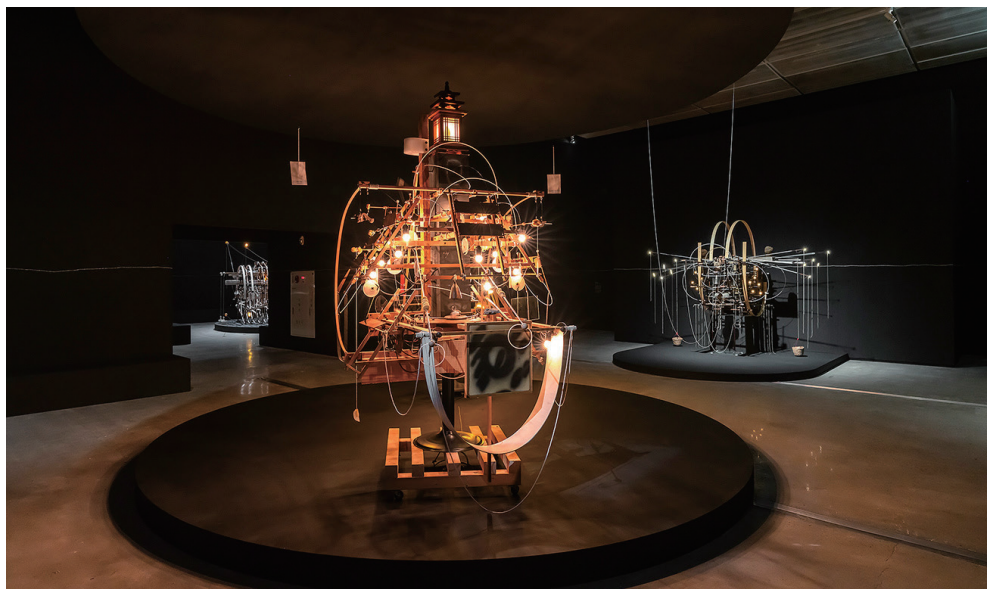
2025년 2월, 국립현대미술관 ‘올해의 작가상’을 수상한 양정욱은 주로 움직이는 조각을 설치하는 작가다. 그는 올해의 작가로 선정되기 직전 작업실을 정리하고, 미술도구들을 당근에 판매했다고 인터뷰를 해 주목을 받았다. 작품 활동 기간 동안 그는 편의점에서

야간노동을 하거나, 물류센터에서 노동을 해왔다. 특히 <서서 일하는 사람들> 연작 중 #9 번은 코로나 시기 동안에 많은 사람들이 배달, 호출 노동 등을 시작하게 되었다는 점에 착안했다고 밝혔다.

양정욱이 2010년대 초반부터 이어오고 있는 연작 <서서 일하는 사람들>은 그의 작업 대부분이 그러하듯이 목재와 실, 전구 등의 소재를 주로 사용하고 있다. 아래 사진을 통해서 볼 수 있듯이, 목재나 전구 등으로 구성된 조각을 실이 줄로 잇고 있는 형태다. 모터가 돌아감에 따라서, 조각의 모든 구성 요소들이 움직이고 일정한 리듬을 만든다.

리듬은 정해진 규칙대로 구조물이 움직인다는 안정감일수도 있지만, 이 움직임을 ‘서서 일하는 사람들’이라는 주제와 연결하여 읽어냈을 때는 어떨까? 우리는 이 구조물이 좌우나 위 아래로 흔들리는 움직임, 반복적인 동작과 같은 사소한 움직임들에서 노동과정이란 어떤 동작들로 이루어져있는지 상상해볼 수 있다. 나아가 이 키네틱 아트가 루프처럼 되돌아오는 움직임이라는 점을 통해 반복적인 노동들이 어떤 세세한 동작들로 이루어져있는지 연결시켜볼 수 있다. 움직임은 어떤 시작과 끝이 존재할 것처럼, 우리로 하여금 루프의 시작을 찾도록 한다. 하지만 이 구조물에는 움직임의 지속과 연결만 있다.

이런 점에서 구조물이 지속적으로 흔들리고 움직이는 것을 노동하는 관점에서 본다면, 이로부터 긴장감을 약간 느낄 수도 있다. 노동은 결국 계속되는 움직임으로 이루어져있기 때문이다. 특히 구조물의 움직임에는 구조물을 이루고 있는 부속품들이 멈춰있는 시간들이 포함된다는 사실은 노동이 대기의 시간을 포함한다는 사실을 감각할 수 있다.



▲ <서서 일하는 사람들 #22> (2021, 나무, 모터, 백열전구, 실, 220×150×150cm. 작가 소장). © 양정욱. 출처: 국립현대미술관.


키네틱 아트를 통해서 노동과 일상을 이야기하고 있는 양정욱 작가의 작업은 일상에서 보이지 않는 노동의 반복과 지속을 떠올리기에 적합하다. 아주 작은 반복적인 움직임들이 연결되고, 다른 움직임에 영향을 준다는 이 구조물의 작동 방식은 사회를 구성하고 있는 노동들, 혹은 내가 일상적으로 마주하는 노동의 일상성에 주목하게 한다. 목재들은 기우고 변화하면서 또 다른 흐름을 만들어내는 것처럼 보이기도 하지만, 이내 정해진 시작점으로 돌아온다. 그렇게 사이클은 반복된다.

보이지 않는 노동의 서사

여기에는 어떤 특정한 중심점이 존재하지 않는다. 작업의 앞이나 뒤, 혹은 감상의 순서도 존재하지 않는다. 구조물의 각 부분들은 모두 일정하지 않은 독특한 모양새로 만들어져 있고 불규칙하게 움직이는 것처럼 보이기도 한다. 하지만 각 요소들이 움직임으로써 만들어내는 전체 구조물의 커다란 리듬은 각 요소들을 포괄하면서 하나의 서사를 만든다.

어떻게 이 구조물을 서사로 볼 수 있을까? 왜 그래야 할까? 어떤 노동이 이야기의 소재가 되고 상상될 때, 사회적으로 중요하다고 인정받게 되기 때문이다. 그럼으로써 우리 주변에서 벌어지고 있는 노동들이 사회를 구성하는 하나의 이야기로 엮일 수 있기 때문이다. 우리는 코로나 시기 동안에, 돌봄 노동, 운송 및 배달노동, 청소노동과 같은 필수노동이 사회 기능을 유지하는 데 얼마나 중요한 역할을 했는지 경험한 바 있다. 일상이 멈춘 시기에도 이 노동들은 지속되면서 사회에 필수적인 인프라를 제공했다.

마찬가지로 1월 13일에 시작된, 서울버스노동조합의 대규모 파업은 버스를 운송하는 노동의 촘촘함이 어떻게 일상을 구성하는 기반이 되어왔는지를 드러냈다. 파업으로 인한 시민들의 불편이나 임금 문제를 조명하기 이전에, 우리는 그 일상 속 노동을 하나의 이야기로 들을 수 있어야 한다. 버스 운행이 마치 앞서 본 <서서 일하는 사람들>의 구조물의 리듬, 정지, 긴장의 움직임들처럼 끊임없이 서로 연결되는 노동의 결과라는 점 말이다.

이런 관점에서 노동을 보는 일은 우리를 둘러싼 노동들을 주변화·비가시화하는 감각들을 의심하는 데서 출발한다. 주목받고 볼거리가 되는 노동만이 서사로 만들어지는 세계에서, <서서 일하는 사람들> 시리즈는 지루하게 반복되는 것처럼 보이는 노동과정을 조명하면서, 일상 속 움직임과 리듬이 지닌 힘을 보여주고 있다. 

‘검은 백조’를 위하여

류지아 회원, 직업환경의학과 전문의

한 달에 한 번 정도, 나는 진료실을 벗어나 업무상질병판정위원회로 향한다. 가기 전 내가 읽어내야 할 많은 서류는 단순한 행정 문서나 의무기록 이상의 의미를 품고 있다. 그것들은 누군가가 수십 년간 일하며 흘린 땀방울이자, 가족을 부양하기 위해 견딘 누군가의 시간이기도 하다. 질병판정위원회에서 의사로서 내가 수행하는 역할은, 이 환자의 질병이 업무 때문인지 아니면 개인의 ‘운명’ 때문인지를 평가하여 가려내는 것이다. 회의 후 내려지는 업무상 질병에 관한 승인 혹은 불승인으로 누군가는 치료비 걱정을 덜고 업무로의 복귀를 꿈꾸지만 다른 누군가는 본인의 고통이 외면당했다고 느낄 수도 있겠고, 또 다른 누군가는 생계 유지와 같은 차가운 현실로 내몰리기도 한다. 이로 인한 환자의 고통은 아마도 질병으로 인한 것과는 또 다른 종류일 것이다.

과학적, 의학적 지식은 완벽한 것인가?

이러한 탓인지 나 역시 업무상질병 판정과 관련된 중압감을 자주 경험한다. 이와 같은 무게감 아래에서 스스로에게 자주 던지게 되는 질문이 있다. ‘오늘, 내가, 근거로 든 의학적 지식은 절대적인 것인가?’ 질문과 동시에 떠오르는 한 사람이 있을 것이다. 바로 과학 철학자 칼 포퍼(Karl Popper)이다. 포퍼에 따르면 과학적 진리란 절대 불변의 법칙이라기 보다 반증되지 않은, 수정 가능한 것일 뿐이다. 우리가 그간 보아온 모든 백조들이 흰색이라 하더라도 ‘모든 백조가 흰색이다’라는 가설은 참이 아니다. 어느 날 검은 백조가 발견 되는 순간, 이 가설은 무너진다. 따라서 언제든 틀릴 수 있는 것으로, 변화의 가능성을 인정하는 태도가 과학을 더 과학답게 만든다고 포퍼는 말한다.

돌이켜보면, 우리가 과학적 근거라고 부르는 현재의 의학적 근거들은 사실 완벽하지 않

았으며 새로운 발견을 통해 지속적으로 발전해 왔다. 이전에는 직업병이라 상상할 수도 없었던 질환들이 새로운 역학 조사와 연구를 통해 직업병으로 인정되기도 하나의 예이다. 그러나 교과서나 논문에 나오지 않는 새로운 형태의 노동과 유해 물질들이 하루가 다르게 변화하는 현실 속에서, 과학적 근거의 변화는 언제나 현장의 속도에 비해 늦다. 이러한 지점에서 ‘과학적 근거가 부족하다’라는 과학적 정직함과 ‘이 사람은 분명 일 때문에 아픈 것 같다’라는 임상적 직관은 자주 충돌한다.

‘과학적 정직함’으로 인한 누군가의 절망

비교적 최근의 어느 날, 질병관정위원회에서 택배 노동자의 부정맥 사건을 다루게 되었다. 그는 30대 후반의 남성으로 택배 업무를 수행하는 자였다. 택배 업무를 하던 어느 날 이 젊은 남성은 갑자기 쓰러져 응급실을 방문하였고 이후 검사를 통해 모비츠 2형(Mobitz type II) 2도 방실차단으로 최종 진단되어 인공심박동기를 삽입한 사건이었다. 업무 시간과 내용을 파악한 결과, 주당 평균 60시간가량의 장시간 노동, 중량물 취급을 포함하여 육체적으로 고강도의 노동을 수행하고 있음이 객관적으로 확인되었다. 심장 내과 전문의는 의학적으로 모비츠 2형 방실차단은 대개 히스-푸르키네계통(His-Purkinje system)의 기질적 손상에 기인하는 것으로 이 부정맥은 과로의 영향을 논하기 어렵다는 의견이었다.

현재 모비츠 2형 방실차단과 과로 사이 직접적인 상관관계를 입증한 대규모 역학 연구는 찾아보기 어렵다. 이는 첫째, 모비츠 2형 방실차단 자체의 발생 빈도가 높지 않아 통계적으로 유의미한 표본을 확보하기가 어렵고, 둘째, 이 질환은 대개 심근경색, 섬유화와 같은 심장 자체의 기질적인 변화로 인한 결과물로 간주되어 ‘환경적 요인’보다는 ‘임상적 요인’에 초점을 맞추어 연구가 이루어지고 있기 때문이다. 그러나 우리가 알고 있듯이 과로와 스트레스는 자율신경계 불균형을 통해 심장 전도 시스템의 안정 상태를 저해할 수 있으며, 잠재되어 있던 전도 장애를 실제적인 차단(Block)으로 발현시킬 수 있는 유력한 요인으로 작용할 수 있다. 그 외 과로로 인한 관상동맥 수축이나 혈압 변화가 심장의 전도 시스템 주변의 미세 혈류 공급을 방해함으로써, 특히 기존에 심장 전도 시스템의 손상이 이미 있는 경우 모비츠 2형 방실차단과 같은 질병을 발현시킬 수 있다.

30대 후반의 택배 노동자는 분명 과로하고 있었고 그의 과로 상황에 관해서는 그 누구도 부정하지 않았다. 그러나 그날 회의 참석자들이 활용한 주된 도구는 ‘현재의 과학적 근거’로, 모비츠 2형 방실차단은 기질적 요인이 크게 작용하는 질환이며 과로와의 상관관계를 입증할 만한 과학적 근거가 불충분하므로 업무상 질병으로 인정하기 어렵다는 것으로


결론지었다.

회의 내내 마음이 불편했다. ‘이미 한계를 갖고 출발한 연구 결과가 업무상 질병을 부정하는 근거로 활용될 수 있는 것인가?’ 우리의 ‘과학적 정직함’이 누군가에게는 잔인한 절망으로 전달되었을지도 모른다는 생각에 마음이 무거워졌다. 다시 포퍼를 떠올려보자면, 그날 우리가 내린 결정은 언젠가 나타날 ‘검은 백조’에 의해 뒤집혀야 할 부끄러운 기록일지도 모르겠다.

‘과학적 겸손함’을 통한 희망

의사이자 과학자로서 우리는 대개 근거중심의학(Evidence-Based Medicine)을 믿는다. 그러나 직업환경의학 전문의로 일하다 보면 ‘근거’라는 단어가 지닌 오만함을 경계할 필요가 있다는 생각이 자주 든다. 오늘의 ‘근거 부재’가 불승인이라는 마침표로 이어지기보다는 우리가 아직 찾아내지 못한 ‘검은 백조’를 위한 물음표로 연결되도록 해야 한다.

몇 장의 서류로는 요약되기 어려운, 수십 년간 일해 온 한 사람의 삶을 떠올려본다. 당장 생계가 막막한 이들에게 명쾌한 판단이 가능해질 만큼의 과학적 근거가 쌓일 때까지 기다려 달라고 하는 것도 꽤나 잔인한 일이다. 생각을 거듭할수록 나의 과학적 잣대가 어떤 이의 희망을 자르는 도구가 될까봐 두렵다. 게다가 과학적 불확실성까지 함께 고민하지니 어찌된 게 내가 아는 건 자꾸만 더 줄어드는 것 같기도 하다.

자, 그렇지만 마음을 다잡아본다. 우리가 지닌 과학적 또는 의학적 도구가 절대적인 진리가 아님을 염두에 뒀다. 그리고 무엇보다 직업환경의학 전문의로서 증명된 사실만 보는 것이 아니라, 그 너머 고통의 기원을 찾아가려 노력해야겠다. 이러한 노력과 함께 전문가로서의 치열한 고민은 훗날 새로운 과학적 근거를 마련하는 토대가 될 것이고, 마침내 ‘검은 백조’를 찾아낼 수 있는 힘의 바탕이 될 것이라 믿는다. 불확실성이 그득한 세상에서 ‘과학적 근거의 부족함’은 인정하고, 이 부족분은 일하는 사람에 대한 존중으로 채워 나가리라 다짐해 본다. 

반도체특별법을 저지해야 할 이유, ‘반노동 반기후 악법’

이종란 회원, <재벌특혜 반도체특별법 저지·노동시간 연장 반대 공동행동> 집행위원장

반도체 기술 발전과 자본주의 대량생산 체제를 토대로 인공지능(AI) 시대가 열렸다. AI가 일상을 편리하게 만들었다고만 생각하는 사람은 거의 없을 것이다. 그보다는 속도전에 적응하고 살아남아야 한다는 압박감과 일자리에 대한 위협이 우리의 미래를 불안하게 만들고 있다. AI 확산을 떠받치는 데이터센터가 우후죽순 늘어나고, 그 데이터센터와 반도체 공장이 집어삼키는 어마어마한 전력과 물은 또 어떤가. 물과 전기는 모두에게 돌아가야 하는 공공재이지만, 대만의 사례는 이러한 믿음이 시장 논리 앞에서는 무용지물이기 십상이라는 현실을 보여준다. 2021년 대만은 100년 만에 최악의 가뭄을 맞았는데, 당시 대만 정부는 농업용수까지 끌어와 반도체공장에 필요한 물을 공급한 바 있다. 기술 진보를 운위하기 전에 “누가 통제하고 누가 이익을 가져가는가”를 곰곰이 따져봐야 한다.

그럼에도 거대 자본은 반도체를 ‘국가경쟁력’과 ‘미래 먹거리’로 신경화하며 보수 양당과 함께 무리한 확장 계획을 밀어붙이고 있다. 그 핵심 장치가 재벌특혜 반도체특별법이다. 삼성, SK가 주도하는 초대형 반도체 산업단지(메가클러스터)에 공업용수, 전기(송전시설), 도로 등 각종 인프라를 국가가 무상 지원하는 법안이다. 재벌에 우리의 혈세를 지원하는 것에 대한 환수 대책도 없다. 재벌의 부가 공공에게 돌아가지 않는 현실에서 무상의 혈세 지원과 인프라 지원은 명백한 재벌 특혜이다.

우리의 삶은 노동권과 환경정의를 지키고, 필수 공공재에 대한 민주적 통제권을 자본과 그에 편승하는 정치권에 넘기지 않을 때 지킬 수 있다. 그래서 반도체특별법 저지 투쟁은 재벌 중심의 정치와 경제 문제도 짚으며 노동권과 기후정의, 환경정의를 위한 투쟁으로 전개되었다.

지난 1년 동안 공동행동은 해당 법안의 문제를 줄기차게 지적하며 각종 토론회, 집회,

캠페인을 벌여 왔다. 그러나 이재명 정부와 집권여당 주도의 국회는 주 52시간 노동시간 상한제 적용제외 조항과 노동쟁의 제한 조항만을 노동시민사회의 압력에 못 이겨 철회하고, 나머지는 대부분 고스란히 살린 채 상임위, 법사위 관문을 통과시켰고, 본회의 통과만을 앞두고 있다. 아래에서는 지난 공동행동의 출범 배경, 경과, 한계 등을 간략히 살펴보고자 한다.

반도체 산업을 기후정의의 언어로 다시 보다

2025년 2월 공동행동 출범에 앞서 그해 1월 「정의로운 반도체 산업은 가능한가」 토론회가 기후정의동맹 제안으로 열렸다. 반도체 산업을 기술·수출·국가전략의 문제가 아니라 노동자의 건강권, 물·전기라는 필수 공공재, 환경오염과 기후위기라는 관점에서 종합적으로 다룬 첫 시도였다. ‘첨단’이라는 말이 가리는 실체 - 수많은 유해화학물질과 방사선 위험, 야간교대노동, 위험의 외주화 등 노동자 건강권 문제를 포함해, 막대한 에너지와 공업용수 사용 문제를 함께 드러내고, 기후정의운동과 노동자건강권운동이 결합해 나갈 수 있는 토대를 만들기 시작했다.

노동시간 쟁점에서 재벌특혜 비판으로

입법 저지 투쟁의 도화선은 주 52시간 노동시간 상한제 적용제외 시도였다. 정치권은 연구개발 노동자에게만 적용제외를 한다고 했지만 현장에서는 즉각 반발했다. 예외가 확대될 것이라는 우려 속에서 노동자들의 목소리가 모아졌다. 이것을 계기로 2025년 2월 양대노총, 노동시민사회단체, 진보정당 등 70여 단체가 결합해 ‘재벌특혜 반도체특별법 저지·노동시간 연장반대 공동행동’이 출범했다. 공동행동은 기자회견, 토론회, 거리 캠페인, 연속 기고, 집회, 서명운동을 이어가며, 반도체특별법이 단지 노동시간만의 문제가 아니라는 점을 분명히 했다. 각종 규제 완화, 세제 감면과 보조금, 예비타당성조사 특례, 전력·용수·도로 같은 공공 인프라를 재벌에게 우선 배분하는 법, 공공재정을 특정 대기업의 이윤으로 전환시키는 법이라는 점을 공론화했다.

건강권과 노동권 침해 막아냈지만 … 법안의 기본 골격은 “그대로”


거센 반발 속에서 주 52시간 적용 제외 조항은 삭제되었고, ‘산업평화를 위해 노동쟁의를 엄격히 준수한다’는 내용 같은 노동기본권 침해할 수 있는 일부 조항도 삭제되었다. 정부가 중소기업 등 혁신·발전을 지원한다는 조항(17조)에는 미약하게나마 연구개발, 실증,

안전관리 및 관련 기반시설의 구축을 지원한다는 내용도 포함되었다.

그러나 법의 골격은 그대로 남았다. 전력용수 등의 인프라 제공은 물론이고 사용료, 대부료 감면, 조세특례제한법(세제혜택), 운영자금 지원, 반도체산업 인력 양성(반도체고등학교, 특성화대학교, 대학원 지정 등으로 인력 육성), 재정지원, 각종 규제완화 등 반도체특별법은 여전히 재벌에게 막대한 특혜를 약속하고, 그 비용을 시민의 세금과 노동자의 희생, 환경과 지역의 파괴로 떠넘긴다.

‘정의로운 전환’을 위한 과제

수도권과 대기업의 전력 수요를 위해 다른 지역의 공동체가 희생되는 것을 막기 위해 2025년 12월, ‘용인 반도체 국가산단 재검토와 초고압 송전탑 건설 반대 전국행동’이 출범했다. 반도체특별법 저지 공동행동은 송전탑 건설반대 전국행동의 출범을 지지하면서도 국가산단의 ‘지방 이전’이 아니라 계획 자체의 전면 재검토가 필요하다는 성명을 냈다. “재생에너지가 풍부한 남쪽 지역으로 산단을 이전하면 송전선로 건설 필요성이 줄어들 것”이라는 기대는 이해하지만 진정한 해결책이 될 수는 없다. 에너지와 물이 지역 주민의 삶과 공공의 이익이 아니라 산업의 생산을 떠받치는 자원으로 소모될 뿐이기 때문이다. “지방 이전이 일자리 창출 등 지역발전에도 기여할 것”이라는 주장도 재고가 필요하다. 자동화와 스마트화로 일자리 효과는 미미할 것인데다가, 위험업무에 대한 외주화 등 다단계 하청구조가 고착화된 반도체산업에서 ‘안전한 양질의 일자리’ 창출은 사실상 기대하기 어려울 것이다.

반도체를 누가 얼마나, 어떤 방식으로, 생산할 것인가. 한정된 자원과 에너지를 어떤 우선순위에 따라 배분할 것인가. 노동자와 지역주민의 건강과 생명, 환경과 기후위기는 분리된 의제가 아니다. 아직 반도체 노동자의 조직력과 민주적 통제의 가능성은 미약하지만, 발전 노동자들의 정의로운 전환 투쟁의 경험은 우리 모두에게 많은 것을 시사하고 있다. 그간의 반도체특별법 저지 투쟁이 남긴 과제는 결국 ‘정의로운 전환의 길을 내는’ 투쟁의 시작이었다고 생각한다. 재벌특혜에 맞서 노동권과 환경정의를 함께 지켜내는 투쟁, 우리의 삶을 자본이 아니라 우리가 통제하겠다는 투쟁은 계속되어야 한다. 

성평등한 학교를 위해 A학교로 돌아가야 합니다

조건희 상임활동가

학교 안 성폭력 해결을 위한 3년간의 싸움

지혜복 교육 노동자와 ‘A학교 성폭력 사안·교과운영부조리 공익제보교사 부당전보철회 공대위’(이하 공대위)는 서울특별시 교육청(이하 교육청)에서 200일 넘게 천막 농성을 이어오고 있다. 부당전보에 항의하며 서울특별시 교육청 앞에서 거리 투쟁을 한 기간은 2년을 넘어섰다. 2023년 5월 16일, A학교 내에서 지속적인 성폭력 문제가 있었음을 처음으로 인지한 시점부터 따져보면 이미 3년 가까운 시간이 흐르고 있다.

여학생 절대 다수가 성희롱, 성폭력 피해를 당했다는 익명 설문 결과가 확인된 A학교였다. 하지만 이를 대처하는 A학교 관리자들의 행동은 안일함을 넘어 무책임했다. A학교 관리자들은 성폭력 피해를 축소, 은폐했다. 지혜복 교육 노동자와 피해 학생들이 강력히 반대했음에도 불구하고, A학교 관리자는 피해 학생들을 직접 조사했다. 피해 학생들이 전문가를 통한 긴급대책 마련을 요구했으나 이 또한 거부당했다. 그 과정에서 피해 학생들의 신원이 가해자들에게 노출되었고, 2차 가해가 수없이 발생했다. 이에 2023년 6월 29일, 지혜복 교육 노동자는 2차 가해 상황을 교육청 공익제보센터에 제보했다. 교육청은 2023년 12월 26일, 적격 신고임을 공문으로 인정하고 문제 시정을 권고했다. 그러나 교육청은 “통합교과 원칙에 따른 통합전보”를 이유로 지혜복 교육 노동자를 다른 학교로 전보했다. 공익 제보자의 의사에 반하는 불법 부당한 전보를 중단할 것을 요구하며, 지혜복 교육 노동자는 2024년 1월 21일부터 출근을 거부하며 교육청 앞에서 1인 시위를 시작했다. 하지만 2024년 3월 18일, 교육청은 공익 제보자 지위를 부정했다. 2024년 8월 6일, 조희연 당시 서울시 교육감은 ‘서울시교육청 교육공무원 일반징계위원회’(이하 징계위원회)에 지혜복 교사 중징계 의결 요구서를 발송했다. 그리고 9월 27일, 징계위원회는 해임을 통

보했다. 2024년 10월 정근식 교육감이 당선되었지만, 교육청은 여전히 책임 있는 답변을 내놓지 않고 있다. 오히려 2025년 2월 28일, 교육청 앞에서 선전전 중이던 23명을 폭력적으로 연행하기에 이른다.

광장이 열렸다. 광장과 함께 나타난 많은 시민은 윤석열 퇴진 이후의 일터는 달라야 한다며 싸움의 주체가 되었다. A학교 투쟁도 그 영향을 받았다. 교육청 앞은 또 하나의 광장이 되었고, 여기에 모인 사람들은 직·간접적으로 겪었던 학교 안 성폭력의 경험을 나누며 서로에게 연대자가 되었다. 그렇게 투쟁은 확장되었지만, 교육청은 여전히 묵묵부답이었다. 공익 제보자 지위도 인정하지 않았고, 부당 전보 및 해임도 철회하지 않았다. 2025년 5월, 지혜복 교육 노동자는 삭발했고, 공대위는 교육청 앞 천막 농성 투쟁을 시작했다. 수회의 교육감 면담 시도, 교육청 앞 선전전과 집회 등 지속적인 투쟁의 결과, 2026년 1월 29일 서울행정법원은 지혜복 교사 전보가 공익 제보자에 대한 인사 불이익으로서 부당하다는 점을 인정했다.

모두에게 안전한 학교를 만들기 위해

가부장의 얼굴을 한 자본주의는 우리에게 무너지라고, 각자도생하라고 강요한다. 40~50분 수업에 10분 쉬는 시간이라는 일률적 시간표를 들이대는 학교 역시 그렇다. 규격화된 ‘인재’ 양성 프로그램에 순응하는 법을, 건물주나 자본가가 목표라는 잘못된 꿈을 주입하는 공간으로 역할하고 있다. 학교 안 다양한 노동자나 학생 등 주체들이 서로 협력하고 연대해야 할 동료가 아닌 경쟁 상대로 여기게 만들고, 일상적인 성희롱, 성폭력을 조장하는 공간으로도 작동하고 있다. 사건이 발생하면 조직적인 성찰을 통해 어떻게 예방할지를 논의하는 게 아니라 ‘가해자 누구’를 색출해 처벌한다거나, ‘피해자 누구’의 입을 다물게 하는 데에 초점을 두는 공간이기도 했다.


A학교 성폭력 문제 해결 과정은 이러한 무사안일을 그대로 답습한 결과였다. 사건 해결 과정에서 피해자를 보호하고, 포괄적 성평등 교육을 비롯한 제대로 된 재발 방지 조치를 시행해야 한다는 원칙을 정면으로 거스른 것이다. 이러한 상황은 학교 내 구성원들에게 무엇이 맞고 틀린지, 어떤 이야기와 행동이 부적절한지 배울 기회를 빼앗고 있다. 학생, 노동자, 학부모 등 다양한 학교 구성원들이 문제 해결의 주체로 참여할 가능성이 사라진 그 자리는 결국 동일한 문제가 반복해서 발생하는 상황으로 메워지고 있다. “**지금은 졸업하였지만, 여전히 학교에서는 성희롱 사건이 일어나고, 아이들의 교육이나 학교폭력 예방 대책은 이루어지지 않았습니**다. 동생도 같은 학교에서 언니와 똑같은 피해를 입었습니다. 교육청과 학교는 학교에서 일어나는 성희롱 성폭력 사안을 직시하고 문제 해결과



▲ 2026.01.29. 지혜복 교육노동자가 부당전보 취소소송에서 승소한 직후 열린 기자회견 모습. 사진: 조건희

예방에 힘써야 합니다.”¹⁾라는 A학교 피해 학생 학부모의 증언은 이를 아프게 드러낸다.

그럼에도 학교라는 일터이자 학습 공간을 더 안전하고 평등하게 만들기 위한 투쟁은 지속·확장되고 있다. 교육청 농성장에 모인 다양한 사람들은 B, C 학교에서의 경험을 공유하며 학생과 학교 노동자가 해결의 주체로 설 수 있도록 계속해서 싸우고 있다. 공대위 역시 학교 안 성폭력·성희롱 문제 해결을 위한 전수조사 실시, 전문가·교사·학부모 등이 참여하는 TF 구성을 통한 성폭력 해결 대책 마련 등을 요구하고 있다.

“피해 학생들은 부당한 일이 생겨도 그냥 참고 적응하는 것을 배우고 있습니다. 저 또한 패배감을 내면화하고 오랫동안 해왔던 학교 관련 활동을 중단했습니다. 하지만 더 이상 침묵할 수 없습니다. 피해 학생들과 학부모들이 부당함을 참고 침묵하는 것을 내면화하지 않도록, 공익제보자이자 피해 학생들을 위해 애썼던 지혜복 선생님의 복직이 꼭 이뤄져야 합니다.” 부당전보 취소 소송에서 이긴 지금, A학교 관련 양육자의 편지를²⁾ 되새겨 본다. A학교 성폭력 사건 해결 과정이 안전하고 평등한 학교를 만드는 데 이바지한 모범 사례로 새롭게 자리잡길 바란다. 공익제보자 지혜복 교육 노동자가 A학교로 돌아가는 것은 그를 위한 핵심 과제다. 이 싸움에서 승리를 이끌어 낸 많은 광장의 주체들은 결코 여기서 멈추지 않을 것이다. 안전하고 평등한 학교와 사회를 실현하기 위한 여정은 앞으로도 계속될 것이다. 

1) A학교 공대위, 「지혜복 교사 투쟁 600일, 성폭력 사안 투쟁에 대한 공개 토론회」 2025.09.05. 자료집.

2) 같은 토론회 자료집.

공적 복지가 실패한 자리에서, 산재 이후 삶을 지속시키는 관계들

- 「이주노동자의 산업재해 경험과 대응 전략」

최서영 회원, 서강대 사회학과 박사 수료

한국노동안전보건연구소와 공감직업환경의학센터가 공동으로 진행한 ‘2025 독자연구 공모 사업’의 지원을 받아 진행된 연구보고서 작업은 이주노동자의 산재 대처 경험을 드러내고 산재 대처 과정에서 에스닉 네트워크의 안전망 역할과 그 특성을 분석했다. 연구팀(책임자 황지영)은 이주노동자가 한국 노동시장에서 위험한 일자리에 배치되는 점, 공적 안전망(산재보험) 접근성이 낮은 점, 가족으로 대표되는 사적 복지의 원천으로부터 물리적으로 떨어져 지내는 점에 주목했다. 산재를 겪을 가능성이 높음에도 산재 대처를 위한 공적, 사적 자원이 모두 불충분한 이주노동자가 어떻게 한국에서의 산재 이후의 삶을 만들어 나가는지를 연구 주제로 삼았다. 연구팀은 ‘어떻게’라는 질문에 답하기 위해, 대안적 자원으로서 에스닉 네트워크의 안전망 역할에 초점을 뒀다.

국적별 공동체와 같은 상대적으로 더 직관적인 개념을 두고, 에스닉 네트워크라는 표현을 선택한 이유는 이주자 네트워크가 사회적 자본¹⁾의 한 형태임을 강조하기 위함이었다. 이주자 네트워크의 사회적 자본으로서 성격에 주목할 경우, 특정 시점에서 피해자와 조력자로 협소하게 포착될지라도 장기적으로 조력을 주고받는 위치가 고정되지 않음을 강조할 수 있기 때문이다.

이주노동자 및 전문 산재 조력자(이주 단체 활동가, 법조인 등)와 심층 인터뷰를 진행했다. 오랜 기간 이주노동자 조력을 해온 연구 참여자에게 일상적인 절차나 사실에 대해서도 반복적으로 묻고 또 들으며 배울 수 있었다. 공상이나 산재보험 신청 경험이 있는 이주노동자 5명과의 인터뷰도 진행했다. 인터뷰 내용을 여러 번 읽고 한 장을 할애해 이들의


1) 개인이 사회적 관계에 속함으로써 자신이 직접 보유하지 않은 자원에 접근할 수 있게 하는 능력으로, 사회적 관계 자체와 그 관계를 통해 획득되는 자원을 모두 포함한다.

삶을 총체적으로 파악하기 위해 노력했다. 이주노동자의 산재 대처 과정에서의 취약성뿐 아니라 대처 과정에서 동포로부터 조력을 얻은 경험과 산재 전후 삶에서 발견되는 조력자로서의 경험을 읽을 수 있었다. 산재 대처 과정에서 에스닉 네트워크의 역할 중 대표적인 것은 긴급 안전망과 산재보험 접근 통로였다. ‘긴급’이라는 수식을 붙인 이유는 사업주의 인권 침해적 산재 대처에 직면한 이주노동자는 가까운 사이부터 온라인 커뮤니티까지 동포로부터 관대한(때로는 친밀한) 조력을 획득할 수 있지만 그 조력에 의지해 치료와 요양을 지속할 수 있는 기간은 길지 않았기 때문이다.



▲ 이주노동자의 산업재해 경험과 대응전략 (2025 독자연구)

에스닉 네트워크 내에 산재보험 신청을 도울 수 있는 전문 조력자와 이들과 다리를 놓아줄 수 있는 사람들이 존재하지만, 이들과의 만남이 ‘운’에 달려 있다는 점은 중요한 한계였다. 이와 같은 비공식성에서 비롯되는 예측 불가능성은 이주노동자의 산재 대처 과정을 “이리저리 헤매는” 상태의 연속으로 만들어 위험을 증가시켰다. 동시에 신뢰할 만한 조력자를 만나는 것 역시 운에 달려 있다. 에스닉 네트워크는 영리 산재 조력자(법률 전문가 등)에게 고객을 확보하는 통로로 이용되고 있고, 이 중 일부는 약탈적 행태를 가지고 있기 때문이다. 이 한계는 입소문이 난 조력자의 존재로 제한적이거나 보완되고 있었다. 이는 누적된 문제 해결 경험과 성과를 공유하며 형성된 이주민 사회의 집단적 평가가 에스닉 네트워크의 산재보험 접근 통로 역할을 뒷받침하고 있음을 보여준다.

연구팀이 초기에 의도한 바는 아니지만 모집 방식의 영향으로, 연구에 참여한 이주 산재 노동자는 모두 도시 지역 남성이었다. 이주단체의 조력을 받아 산재 신청을 했거나 사업주와 원만히 공상 처리를 한 성공 사례에 해당했다. 물론 성공 사례라는 것은 결과적인 평가에 불과하지만, 본 연구가 연구 참여자 특성상 에스닉 네트워크의 안전망 역할을 실제보다 강하게 포착할 가능성이 존재함을 한계로 밝힌다. 또한 공상과 산재 신청에 모두 실패한 사례와 여성/농어업/미등록 이주노동자의 산재 대처 경험을 다소 누락하고 있는 점 역시 한계이다. 다만 연구팀에게 연구 수행 과정은 고되고 위험한 일을 수행하는 것을 조건으로 체류를 허하는 구조와 진지하게 마주하는 계기였고, 동시에 구조화된 취약성 위에서 조력 주고받기를 반복하며 한국 생활을 이어가는 이들에게 존경심을 갖게 된 계기였다. 안전망으로서 에스닉 네트워크의 역할과 한계를 이해하고, 이를 정책적으로 보완하는 노력이 지속되기를 바란다. 

유청희 집행위원장

1월 31일 제23차 연구소 총회가 열렸습니다. 연구소의 2025년을 함께 돌아보고 2026년 사업 방향을 세웠습니다. 바쁘신 와중에도 총회에 참석해 소중한 의견을 내주신 회원 덕분에 또 한번 한노보연의 힘을 확인했습니다.

2025년을 돌이켜보면, 2024년 12월 3일 윤석열의 비상계엄에 맞서 광장에서 퇴진투쟁을 하며 한 해를 시작했습니다. 광장에서, 그리고 일터에서 민주주의를 외쳤고, 차별 없고 평등한 사회를 위해 투쟁했습니다. 그런 한편 연구소는 계획한 활동을 꾸준히 이어나갔는데요. 경제위기 시기 여성, 성소수자, 이주노동자 등 취약 노동자 안전보건 권리에 집중했습니다.

중장기 과제로서 기후정의운동에서 노동자 건강권을 고민해온 지난 몇 년의 결과를 현장과 함께한 워크숍을 열어 우리의 고민을 풀어냈습니다. 역시 중장기 과제인 보듬는학교는 노동안전보건 활동가 성장 프로그램으로 자리매김한 한 해였습니다.

2025-2026, 2년의 사업 방향 중 두 번째 해인 2026년. 올해는 집중사업으로서 개혁적 국면, 안전보건 권리 진전을 위한 활동, 현장 활동가들의 활동을 엮어내는 1년을 만들기로 했습니다. 중장기 과제로서, 기후정의와 노동자건강권, 보듬는학교 사업과 함께 ‘아프면 쉴 권리’ 활동을 본격적으로 시작하여 일하는 사람 모두의 건강권을 보호하기, 그리고 ‘노동자 자살과 정신건강’을 주제로 노동자 정신건강에 유해한 노동환경 개선을 위한 활동을 시작할 예정입니다.

더불어 이제까지 해온 활동을 올해도 꾸준히 하며, 노동자 건강권을 위한 우리의 고민과 제안을 이 사회에 계속 제기할 것입니다. 또한, 회원 여러분과 다양한 경로와 방식으로 더 활발하게 소통하고 활동하겠습니다.

일하는 사람의 몸과 삶에 기반한 ‘일터 민주주의’ 정착을 향해 회원 여러분과 열심히 활동하고 투쟁하겠습니다. 함께해 주세요!

발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

프롬스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2026.2.3

전화

서울 02-324-8633, 수원 031-247-8633,
부산 051-816-8633

팩스

서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

이메일

kilshlabor@gmail.com

홈페이지

www.kilsh.or.kr

노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

6개월 구독료 25,000원 / 1년 구독료 50,000원 / 권당가격 5,000원

입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연

구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속 (bit.ly/일터구독신청)



한노보연 회원 가입신청

회원 가입 ➡ 우측 QR코드 인식 후 가입

기부 방법은 정기 후원과 일시 후원이 있습니다.



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

- ① 한국노동안전보건연구소의 목표와 방향에 부합하지 않는 성격의 기부금
- ② 한국노동안전보건연구소의 명예에 부정적인 영향을 줄 수 있는 성격의 기부금
- ③ 사회적 약자를 착취하는 방식으로 조성된 기부금
- ④ 기부자가 본인 혹은 지인이 연루된 사건과 관련하여 유리한 결과를 얻기 위해 후원하는 경우
- ⑤ 기부하고자 하는 상품, 서비스, 현물 등을 합법적으로 사용할 수 없는 경우
- ⑥ 기부금의 액수가 과도하여 한국노동안전보건연구소의 독립성을 저해할 수 있는 경우
- ⑦ 기부금 거부 조항에 해당하는 경우, 기부금을 기부자에게 되돌려줄 수 있습니다.

문의 | 02-324-8633, kilshlabor@gmail.com



9 772383 780008

▲ 한파와 폭설이 함께 오는 이상한 겨울이었다. 그러나 이상도 비상도 건디는 게 일상인 현장이었다. 그 안에서 사람들은 고스란히 눈을 맞았다. 서울 건설노동자.

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