



노동자가 만드는

일터

통권 262호
2026. 3

[특집] 안전운임제로 물류운송에 안전을 새겨 넣자

뛰안 싸움은 아직 끝나지 않았다

작은사업장 안전파수꾼? 첨단기술 말고 현장 노동자!



**시민에게
안전을!
노동자에게
권리를!**

특집 02

안전운임제로 물류운송에 안전을 새겨 넣자

- 안전운임제를 향한 투쟁은 저물지 않는다
 - 신자유주의 노동 배제에 대항하는 화물연대의 노동정치
- 안전운임제를 정착시키기 위한 과제들
 - 공공운수노조 화물연대본부 박연수 기획실장 인터뷰
- 안전운임제, 적정 운임 결정에 기준이 된다.
 - 화물연대본부 충남지역본부 이용래 현대제철2지회장 동행 취재
- 체력과 시간을 모조리 갈아 넣어야 돌아가는 시스템이 문제예요.
 - 화물연대본부 서울경기지역본부 편의점지부 CU지회 신성균 조합원 동행 취재

작은사업장 노동it수다 19

작은사업장 안전파수꾼?
첨단기술 말고 현장 노동자!

풀어쓰는 노동시간 22

대형마트 새벽 배송 허용?
빈대 잡으려다 초가삼간 다 태운다

알아보자, LAW동건강 25

“다시 출근해” 사장의 한마디,
부당하고 면죄부가 될 수 없다
- 대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결의 의미

사람이 왔다 28

뚜안 싸움은 아직 끝나지 않았다

회원 이어말하기 30

정나위가 들려주는 이야기 속으로

문화로 읽는 노동 34

“너희, 잘하고 있어?”
- <일터 괴롭힘, 부서진 자리>를 읽고

진료실에서 보내는 편지 37

진료실이 아니라 환자의 집에서 보내는 편지

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

김충현 협의체 이후에도 지속되어야 할 싸움
- 비정규직 없는 발전소 만들기

젠더+노동+건강 ON 43

젠더 관점의 위험성평가가 왜 필요한지
모르겠다는 분들을 위해

보고서를 보고서 46

성적 재현에서 여성 배우의 신체적·심리적 위험을
필수적으로 고려하는 제작 현장을 바라며
- <여성 배우의 성적 재현 및 신체 노출 수행 환경
과 안전 위험 경험에 관한 연구>

한노보연 이모저모 48

이백예순두 번째

노동자가
만드는
일터

“물류를 멈춰 세상을 바꾸자!”

지금 당장 일거에 물류(物流)가 멈춘다면, 세상은 어떻게 될까요? 모든 물류 운송·배달 노동자가 사라진다면, 어떤 일이 벌어질까요?

자본주의는 ‘흠 없는’ 흐름을, ‘중단 없는’ 지속을 원합니다. 자본이 이윤을 최대한으로 뽑아내는 토대는 생산-유통-소비로 이어지는 상품 순환, 달리 말해 상품 공급 사슬입니다. 자본은 이를 위해 시간과 공간을 무한히 압축시킵니다. 24시간 7일 내내 쉬 없이 일하기를 바라고, ‘매끄러운’ 글로벌 유통망을 구축하려고 합니다. 이를 방해하는 단절들이 있다면, 과감히 제거되어야 합니다. 순환을 교란하는 국경, 기상, 파업, 해적 등의 위협에 안보라는 이름으로 대처합니다. 특히, 노동자들을 끊임없이 감시하고 통제하며, 저항을 분쇄하고, 교섭권이나 파업권과 같은 집합적 권리를 제한하거나 박탈하며, 심지어 감금하거나 추방하기도 합니다.

그런데 물건들의 유통을 실제로 이어주는 건 노동자의 몸입니다. 그 몸 없이는 연결 되지 못합니다. 그리고 바로 ‘노동자의 몸’ 때문에 항상 틈이 생깁니다. 종종 지각하거나 사고 내기도 하고, 이따금 아프고 다치며, 틈나면 쉬거나 느긋하게 움직이려 합니다. 그러니 빗지게 만들어 어떤 조건에서든지 일하지 않을 수 없게 내몰고, 경쟁을 부추겨 낮은 임금이라도 감수하도록 하고, 최대한 빨리 운송하도록 재촉해야 합니다.

이게 로지스틱스 산업 혁신의 핵심입니다. ‘과속’, ‘과적’, ‘과로’는 그 결과입니다. 상품 공급 사슬의 틈을 메우려다 시민과 노동자가 죽고 다치고 있습니다. ‘안전운임제’는 그들의 삶을 지키기 위한 최소한의 요구입니다. 2026년 3월호 <일터>는 화물을 비롯한 물류 운송업의 위험과 안전운임제를 다룹니다. 이번 특집인 ‘분노의 경적’을 울리는 데 보탬이 되길 바랍니다.

안전운임제를 향한 투쟁은 저물지 않는다

- 신자유주의 노동 배제에 대항하는 화물연대의 노동정치

전주희 노동시간센터장, 서교인문사회연구소실

2024년 한해만 도로 위에서 화물차와 충돌해 사망한 사람이 594명이다. 이는 전체 사망자 수(2,521명)의 23%에 이른다(한국도로교통공단). 더 심각한 것은 치사율이다. 한국도로공사에 따르면 2021~2023년 사이 화물차에 의한 교통사고 치사율은 11.5%로 일반차량 치사율(8.4%)보다 훨씬 높았다. 같은 기간 전국 고속도로에서 교통사고로 사망한 사망자의 54%는 대형 화물 차량 사고 때문이었다.¹⁾

여기에 비라도 내리면 더 무시무시해진다. 도로교통공단에 따르면 2022~2024년 사이 '맑음' 상태에 비해 비가 왔을 때 고속도로에서 화물차 교통사고 치사율은 5.6배 높아진다(6.94/100건).²⁾ 한 마디로 비 오는 날 고속도로에서 화물차는 피하고 볼 일이다.

1) 경기일보, 고속도로 사망자 54% '화물차 사고', 2024.4.30.

2) 한국철도일보, 화물차 사고 치사율 5.6배 높다. 2025.7.9.

“도로 위의 무법자”

화물차의 신자유주의적 기원

‘도로 위의 무법자’가 된 화물차 교통사고의 주된 원인은 ‘졸음운전과 주시 태만’이고, 그 원인으로 ‘과적, 과속, 과로’를 꼽는다. 이는 화물 노동자의 신자유주의적 삶과 노동에 대한 표현이기도 하다. 그 기원에는 신자유주의적 상품생산 흐름을 가속하기 위한 규제철폐가 있다.

1997년 <화물자동차 운수사업법>이 제정되었다. 자본의 위기, 즉 낮은 이윤율을 끌어올리기 위해서는 자본의 속도를 높여야 한다. 이를 방해하는 규제를 철폐하기 위해 ‘화물운송산업의 경영개선’을 도모하여 ‘시장의 진입장벽을 낮추고 시장 내 거래 구조의 다양화를 촉진하는 방향의 규제 완화’라는 매끈한 수사(레토릭, rhetoric)가 동원되었다. 규제철폐 방향은 화물 차량의 ‘개인 소유화’였다. 등록제 전면화, 운임규제 자유화, 위탁관리제도 허용을 주요 내용으로 한 법률 제

정은 물류운송산업을 근본적으로 재편했다. IMF 경제위기로 인해 한순간에 실직자가 된 노동자들은 ‘치킨집 사장’이 되거나 빚을 내 화물차의 차주 겸 기사, 즉 ‘지입차주 겸 기사’가 되었다. 지입(持入)은 개인이 차량을 소유하고 업체에 소속된다는 의미다.

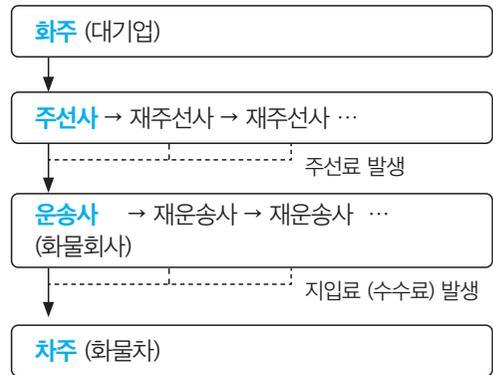
과거 대형운송회사들이 화물차 기사를 직접 고용하던 관행은 급격하게 사라졌다. 이제 화물 운송 업무는 근로계약에 기반한 고용관계가 아니라 지입계약과 운송위탁계약에 기반한 거래관계를 중심으로 재편됐다.³⁾ 한국 화물 운송 분야에서 지입차주를 겸한 기사의 비중은 90% 이상이 되었다. 운송회사들은 자신들이 소유하던 차량을 화물 노동자에게 불하하고, 이들과 ‘지입 및 위탁계약’을 체결했다. 물론, 계약 형태만 바뀌었을 뿐 화물 노동자는 이전과 동일한 노동을 수행했다. 다만 그들은 이제 ‘노동자’가 아닌 ‘차량 소유주’가 된 것이다!

이제 사업 주체들 간의 거래가 복잡해졌다. 화주(화물 주인)과 차주(실제 운송기사) 간에 운송사와 주선사와 같은 중간 거래가 증가했다. 다단계 거래 구조의 심화는 화물 노동자에게 돌아가는 운임의 하락으로 이어졌다. 실제 화물 노동자들은 주선사와 운송사들의 여러 단계를 거쳐 각종 알선료를 떼이고 나면 화주가 내는 운송료의 60~70%밖에 받지 못한다.⁴⁾

3) 강경희, <임금 노동 바깥의 노동 정치 : 화물운송산업 안전운임제도를 중심으로>, 서울대학교 사회학과 석사논문, 2024.8. 34쪽.

4) 매일경제, 정부-화물연대 ‘표준요금제’ 의견 접근, 2008.6.16.

화물 운송료의 다단계 구조



*현행법상 재주선사 재운송사는 불법

▲ 출처 : 매일경제(2008.6.16.)

모든 다단계 하청 구조의 특징은 ‘사람장사’와 ‘중간착취’의 합리화다. 화물운송노동자들 역시 다단계 거래로 인한 중간착취로 고통받고 있다. 신자유주의적 개혁은 화물운송산업을 ‘흡혈 자본’으로 만들었고, 그 결과 화물 노동자로 하여금 과적, 과속, 과로의 위험을 감수하도록 만들었다.

안전운임제의 전략, 과로를 줄여라

너무 많이 싣고(과적), 너무 빨리 달리는(과속) 것과 과로는 연결된 현상이지만, 본질적으로 다른 차원이다. 과적과 과속은 화물 운송상의 부적합한 방법을 의미하지만, 과로는 인간의 신체와 생명의 지속과 관련된다. 과적과 과속은 신자유주의적 속도 과잉을 추구한다. 그러나 ‘과잉’은 신자유주의가 추구하는 목적이기도 하다. 이는 차 한대에 수억 원대에 이르는 화물차 소유주의 욕망과 외견상 맞닿아있다. 그러나 과로는 어떤가? 과로는 아쉽게도 임계점이 있다. 과

로는 자율적 노력과 성취의 임계점을 초과한 과도한 신체 소진의 구간이다. 과로는 부정적이고, 타율적이다. 화물차 소유주에게 과로조차 선택이지만 어디까지나 '강제된 선택'이다.

지입차주 겸 화물운송노동자라는 이중적이고 모순적인 위치는 과적과 과속, 그리고 과로를 마치 하나의 현상처럼 연결했지만, 이에 대항하는 화물 노동자의 '안전운임제'는 과적·과속과 과로 사이에 간격을 두었다. '안전운임제'는 화물 노동자의 과로를 강제하는 조건, 다단계 구조에 따른 저임금의 문제를 겨냥했고, 이로부터 과적과 과속을 강제하는 기형적 물류산업이 바로 사회적 위험의 출처임을 알렸다.

신자유주의는 화물운송노동자를 '임금노동자'의 범주에서 배제했다. 이에 대해 노동은 2003년 화물연대의 출범으로 저항했다. 화물연대는 출범과 동시에 화물 노동자의 생존권을 지키고 물류 시장을 바꾸기 위한 투쟁을 시작했다. 그 중 핵심 요구가 바로 '적정운임'을 보장받기 위한 표준운임제 투쟁이었다. 2020년부터 2022년간 3년 일몰제로 시행된 안전운임제는 18년 화물연대 투쟁의 산물이었다. 투쟁의 과정에서 '표준운임제'에서 '안전운임제'로의 변화는 결정적이다. '불공정거래의 개선과 산업의 표준화'라는 차원의 문제를 화물 노동자의 과로 문제를 전면화하며 '사회적 위험'으로 재정 의한 것이다.

특히 중요한 것은 안전운임제가 노조법이

나 근로기준법상 근로자 지위에 대한 인정 투쟁 없이 특수고용노동자의 임금을 보장하는 제도라는 점이다. 안전운임제는 노동자성을 주장하고 법적이고 제도적인 인정투쟁을 전개하는 경로를 설정하는 대신, '지입차주 겸 화물 노동자'라는 신자유주의적 신분이 곧 과로의 원인이라고 지목했다. 복잡한 공급사슬(다단계 하청 구조)에서 노동자의 보수와 노동조건을 실질적으로 통제하는 '경제적 사용자'를 식별하고 책임을 부과하는 것이 안전운임제도 전략의 핵심이다. 그리고 이는 플랫폼화되는 모든 노동에 공통 전략이 될 수 있음을 암시한다.

2021년부터 3년간 시행한 안전운임제는 하루 13시간 이상 장시간 노동을 감수해 왔던 화물 노동자의 안전과 다단계 산업구조에 변화를 불러왔다. 화물연대가 안전운임제 시행과 맞물려 시행한 실태조사 결과⁵⁾에 따르면, 안전운임제 시행 이후 다단계 구조가 개선(1.76단계->1.36단계)되었고, 이에 따라 물량 수주를 위한 저단가 경쟁이 완화(4.47->3.79 경쟁 감소)되었다. 운송사, 주선사에 의한 중간착취 수준도 현저하게 감소(3.92->3.11 하락)하였고, 이로 인해 화물 노동자들의 과적 경험(24.3->13.6, 9.7%p 하락), 과속 경험(32.7->21.7, 11%p 하락), 졸음운전(71.8->51.0, 20.8%p 하락)이 모두 감소했다.

5) 한국안전운임연구단, 2019년 10월~2023년 3월 총 42개월 조사 기간



▲ 고속도로 휴게소에 늘어선 화물 운송 자동차들. 사진: 한노보연

반신자유주의적 대항 실천으로서 ‘안전의 민주화’

‘안전’과 ‘운임’의 연결은 그다지 새롭지도 않을 뿐만 아니라 의문스러워 보인다. 오랫동안 노동조합에서 임금인상을 위한 수사(레토릭)로 안전을 활용해 왔다는 점을 부정하기 어렵다. 그러나 화물연대의 안전운임제 투쟁은 다른 양상을 보여준다. 이 투쟁은 ‘안전’이라는 개념 자체를 재구성해 왔다. 노동에 전가되고 개별화된 ‘안전’을 자본의 책임으로 전환할 뿐만 아니라, 노동과 자본 간의 ‘위협’이 사회적 위협으로 전가된 또 다른 문제(도로 위의 무법자)를 제기했다. 이는 신자유주의적 안전(안전의 개별화, 안전의 상품화, 안전의 사사화 私事化)에 대항하는 안전의 민주화를 촉진한다.

‘안전운임제’는 1990년대 후반 도로 운송 산업의 탈규제에 맞선 투쟁의 하나로 호

주운수노동조합(Transport Workers’ Union of Australia, TWU)에 의해 처음 사용되었다. 이후 전 세계 다양한 국가와 규제 체제 속에서, 플랫폼화되고 있는 물류, 운송, 배송 분야 전반의 요구로 확대되고 있다. 하지만, 사용자에게 책임을 묻고, 노동자와 노조의 권력을 강화하는 안전운임 제도가 온전히 갖추어진 곳은 세계 어디에도 없다.⁶⁾ 한국도 마찬가지다. 윤석열 정부에서 안전운임제가 폐기되었고(일몰제 종료), 이재명 정부 들어 겨우 다시 3년 일몰제로 재도입되었다. 앞으로의 3년은 플랫폼화의 침단을 걷는 거대 물류·운송 산업과 ‘노동자’ 지위를 박탈당한 화물, 운송, 배송 노동자들의 치열한 2라운드가 될 것이다. 그 핵심에 노동자와 시민의 안전이 있다. **알터**

6) 임월산, 2021년 공공운수노조 안전운임연속워크숍 자료집, 2021.4.15.

안전운임제를 정착시키기 위한 과제들

- 공공운수노조 화물연대본부 박연수 기획실장 인터뷰

조건희 상임활동가

화물 산업에 일반화된 다단계 하도급과 플랫폼 구조는 화물 노동자의 운임을 깎아, 위험·장시간 노동을 초래한다. 이를 막는 제도적 방벽이 안전운임제다. 안전운임제 1기는 화물 노동자의 투쟁으로 2020년 컨테이너와 시멘트 품목에 한정해 3년간 실시됐다. 제도 일몰을 앞두고 화물연대가 두 차례 강력한 총파업을 했지만, 윤석열 정부의 폭력적인 대응으로 결국 2022년 연말 막을 내렸다. 이 안전운임제가 2026년 1월부터 컨테이너와 시멘트 품목에 한정해 2028년까지 재시행된다. 안전운임제 재도입을 맞은 공공운수노조 화물연대본부(이하 화물연대) 박연수 기획실장을 만나, 기대와 과제를 들어보았다. 인터뷰는 2월 11일 공공운수노조 사무실에서 진행되었다.

안전운임제의 역할 복기하기

IMF 이후 노동유연화라는 명목 아래 불안정 노동 구조가 보편화되었다. 화물 기업

들은 비용 절감을 이유로 지입제¹⁾를 확산시켰고, 화주-운수 사업자-화물 노동자로 이어지는 다단계 하도급 구조가 공고해졌다. 정규직에서 특수고용 노동자로 밀려난 화물 노동자들은, 이러한 공급 사슬 속에서 저운임 체계의 부담을 떠안았다. 이러한 상황에서 화물 노동자들은 지입제 폐지와 함께 안전운임제를 꾸준히 요구할 수밖에 없었다. 운임 인상을 넘어, 화물 노동자와 도로의 안전을 보장하는 최소한의 방어막이라 봤기 때문이다.

“현재 화물 운수 영역에 특수고용 노동자가 95% 이상을 차지하고 있어요. 여기에 화주, 운수 사업자, 화물 노동자로 내려오는 공급 사슬이 작동하고 있습니다. 가장 위에 있는 대기업 화주가 가격을 결정하면서 무소불위로 시장을 지배하게 되어 있습니다. 그

1) 화물차 기사가 자신의 차량을 운송사 명의로 등록하고, 회사의 물량을 운송하며 지입료를 지급하는 형태.

결과 최저입찰제를 비롯한 과도한 경쟁 구조와 운임 덩핑이 고착되었고, 개별 노동자는 이 저운임을 만회하기 위해 과속, 과로, 과적하도록 내몰리는 거죠. 안전운임제는 이 저운임 구조가 초래하는 위험한 도로 환경의 악순환을 끊기 위한 최소한의 제도적 장치로서 역할하고 있습니다.”

2020년 도입된 안전운임제는 여러 한계를 지녔지만, 성과도 컸다. 노동시간이 감소했고, 삶을 예측할 수 있는 여지가 생겼다. 진짜 사장 화주들을 교섭 자리에 앉혔고, 안전운임제 미적용 품목의 운임 상승에도 일정하게 영향을 끼쳤다. 산업 구조를 바꿀 수 있다는 가능성을 보여줬다.

“당시 안전운임제의 적용 범위는 전체 화물 노동자의 6% 미만으로 매우 협소했습니다. 적용 기간 역시 3년이었는데, 거대 화주로 인한 지배 질서가 수십 년 고착된 현장에 안착하여 효과를 발휘하기에는 짧은 시간이었죠. 그런데도 안전운임제는 많은 성과를 냈습니다.

우선 컨테이너와 시멘트 등 안전운임제가 적용된 품목 노동자들의 노동시간, 과적, 과속이 감소했습니다.²⁾

예측 가능성이 생겼다는 점 역시 중요했어요. 예전에는 언제 물량이 감소하거나 운임이 깎일지 모르니, 물량이 있을 때 바짝

벌어야 한다는 인식이 있었죠. 그러다 안전운임제가 생기고 어느 정도의 운임이 보장되니, 수입을 예상하고 삶을 계획할 수 있게 되었습니다.

안전운임제 미적용 품목의 운임 상승에도 영향을 주었습니다. 예를 들어 운송에 사용되는 차종 특성이 비슷한 경우, 컨테이너 부문에서 운임 기준이 생김에 따라 미적용 부문에서도 이 정도의 운임을 주어야 한다고 요구할 수 있었죠.

‘안전운임위원회’라는 형태로, 특수고용 노동자의 중앙교섭을 제도적으로 보장했다는 점도 의미가 큼니다. 화주들을 교섭 자리에 앉히고, 여기서 결정된 운임이 전체 화물 노동자들에게 동일하게 적용될 수 있는 체계를 마련한 것이죠. 현장 교섭력이 상대적으로 부족한, 앱을 통해 콜을 잡는 화물 노동자들에게도 동일한 운임 기준이 작동할 수 있었습니다. 그런 측면에서 이 산업 전체 구조를 바꿀 수 있었던 지점이었다고 생각해요.”

2022년, 윤석열 정부는 안전운임제 일몰 폐지를 요구하는 화물연대의 파업 투쟁을 강력히 탄압했다. 업무개시명령 등 조치가 취해졌고, 안전운임제는 종료되었다. 화물 노동자들의 현장 장악력은 약해졌다. 최저입찰제가 부활했고 과로, 과속, 사고가 증가했다.

“현장에선 가장 먼저 최저입찰제가 부활했습니다. 윤석열 정부 시기 여러 문제로 물량이 감소했는데, 화물 노동자들이 스스로 운임 경쟁에 뛰어들 수밖에 없는 상황이 강화되었어요. 이는 노동시간 증가로도 이어졌

2) 한국교통연구원이 2022년 발표한 “화물차 안전운임제 성과분석 및 활성화 방안 연구”에 따르면, 안전운임제가 적용된 노동자들의 노동시간이 감소했다. 컨테이너의 경우 2019년 월 292.1시간에서 2021년 276.5시간으로, 시멘트의 경우 월 375.8시간에서 333.2시간으로 감소했다.

죠. ‘따당’이라고 하는데, 부산에서 컨테이너를 실어 서울에 운송한 후 바로 다시 부산으로 돌아오는 일을 하루 안에 처리하는 등의 위험한 운송 형태가 다시 확산했습니다. 화물차 사고 건수 역시 증가했습니다. 제도적 기반 없이 노동시간 감소와 안전을 담보할 수 있는 운송 구조를 유지할 수 없다는 걸 다시 확인한 시간이었습니다.”

화물 노동자의 투쟁에 사회가 응답할 때

국토교통부는 2026년 1월 7일, “제도의 시행 효과를 객관적으로 검증하고 사회적 합의를 도모하기 위해 기존과 동일한 품목에 한정하여” 2028년 12월 31일까지 안전운임제를 재도입하겠다고 발표했다. 재도입은 반갑지만, 좁은 범위, 3년 기간 한정의로 풀이로 우려도 크다.

“3년이란 짧은 기간만 다시 적용하고 일물하겠다는 것은, 사회적으로 불필요한 논의를 반복한다는 생각이 들어요. 또 왜곡된 화물 운수 시장에 정부가 개입하지만 3년 후면 끝날 수도 있다는 얘기로, 안전운임제가 앞으로도 지속될 거라는 확신을 주지 않는 거죠. 이걸 기반으로 다양한 조정을 시도하는 논의가 쉽게 이루어지지 않을 우려가 큼니다. 노동자 역시 한 번 사라진 경험을 해봤잖아요. 안전운임이 적용되는 3년, 별 수 있을 때 바짝 별자는 우려가 있어요.

안전운임제 1기가 적용되던 시기, 화물연대 전남지역본부에서는 운임이 많이 올랐으

니 장시간 운송하던 시간을 줄이고 그만큼 차를 늘려, 기존에 물량이 늘어날 때만 잠시 용차로 일하던 비조합원들까지 포함해 물량을 나누는 시도를 한 적이 있어요. 이번에도 일몰로 끝난다니가 그런 좋은 사례가 다시 제시되기 어려운 것 같습니다.”

3년 만에 재도입된 안전운임제가 현장에서 제대로 정착되기 위해 해결해야 할 과제가 많다. 박연수 기획실장은 적용 품목 확대 투쟁 외에도, 안전운임 미지급 사례 중 특히 화주가 비용을 전가하는 유형에 대해 강력히 대응해야 한다고 강조했다.

“안전운임제를 현장에 제대로 정착시키는 것이 매우 중요합니다. 안전운임 위반, 운임 미지급 사례에 대해 화물연대도 조직적으로 대응할 계획입니다. 특히 화주가 지급해야 하는 운임이나 부대 비용이 지급되지 않는 경우엔 강력하게 대응하려 합니다. 화주가 1차 운송사에 떠넘기는 비용은 2차, 3차 운송사를 거쳐 결국 가장 밑에 있는 화물 노동자가 그 손실을 감당하게 됩니다. 안전운임제 적용 대상 확대도 필수적입니다. 품목이나 차종이 무엇이든, 화주가 누구든 관계 없이 화물 운수 현장에서 안전운임제가 현장의 주요 질서로 작동하도록 안착하기 위해선 결국 품목 확대가 되어야 하기 때문입니다.

정부의 역할과 책임도 정말 중요해요. 이 제도를 또 일몰시켜 적당히 끝내려고 하는 게 아니라면, 위반 사례에 대한 강력한 처벌과 단속으로 그 의지를 적극적으로 보여주



▲ 2025.07.18. “국민안전 일몰 규탄! 제대로 된 안전운임제 입법 촉구!” 화물연대 투쟁 결의대회. 사진 : 화물연대본부

어야 합니다. 이 모든 내용은 화물 운수 산업이 지속가능하기 위한 요소이기도 해요. 화물 노동자에게 어떠한 노동기본권도 보장되지 않는 화물 산업은 지속가능하지 않다고 생각합니다.”

안전운임제는 어느 날 갑자기, 시혜적으로 도입된 제도가 아니다. 교통사고 가해자라고 낙인찍히기를 거부하며 사회의 건강과 안전을 향상하기 위해 노동자들이 투쟁한 결과다. 택배, 배달 노동자들도 화물 안전운임제의 선례를 따라 안전 배달료, 안전운임에 대한 논의와 투쟁을 이어가고 있다. 안전운임제가 자리잡고, 불안정한 노동 구조를 개선하는 것이 모두의 안전과 직결된다는 화물 노동자들의 투쟁에 이제는 사회가 답해야 할 때다.

“안전운임제 재도입이 이재명 정권의 시혜로 인해 도입되었다는 인식이 있는 것 같

는데, 그렇지 않습니다. 한국의 화물 운송, 특히 육상 물류는 화물 노동자의 노동에 빚지고 있습니다. 화물 노동자들은 공급 사슬 가장 말단에서 산업의 위기 비용을 전가 받으며, 안전을 위협받는 가운데 일을 이어가고 있습니다. ‘거리의 시한폭탄’이라는 오명을 들으면서도 처절한 투쟁을 통해 안전운임제를 요구, 관철했습니다. 도로의 안전을 지키기 위해 화물 노동자들이 먼저 나서 싸운 결과가 안전운임제였다는 점을 알아주었으면 합니다. 또 화물 노동자의 투쟁이 제기한 질문, 어떤 운임 체계가 필요한지에 대해 사회가 응답해야 할 시기라고도 생각합니다. 무조건 값싸고 빠른 운임이 아니라 안전하고 적당한 운임이 사회를 지킨다는 인식이 화물 산업을 넘어 사회 전체로도 확산하면 좋겠습니다.” **알터**

안전운임제, 적정 운임 결정에 기준이 된다.

- 화물연대본부 충남지역본부 이용래 현대제철2지회장 동행 취재

최민 상임활동가

2월 19일 아침, 당진에서 만난 이용래님은 다리를 절뚝이고 있었다. 천장까지의 높이가 3.6m나 되는 25톤 트럭이 그의 일터다. 2주 전 물건을 싣고 트럭에서 뛰어내리다 왼쪽 다리에 골절을 입었다. 2주간 깁스한 채 운전을 했고, 인터뷰 직전 풀었다. 깁스하고도 운전하셨냐는 나의 우문에 “쉬면 누가 (차량) 할부금 내 주나요? 다행히 왼쪽이잖아요. 다친 거 보고 마누라가 ‘다행히 왼쪽이네’ 하는데 너무 알미워서 명절 동안 말도 안 걸었어요.”하며 웃는다. 2003년부터 23년째 철강 화물을 운반하고 있는 화물연대본부 현대제철 2지회장 이용래님의 하루를 따라가 보았다.

철강 운송 노동자의 하루 :

10분 지각, 1박 추가

이용래님의 업무는 당진 현대제철에서 만들어진 거대한 철 생산품을 주로 포항으로 운송하고, 포항의 물건을 당진으로 나르는 일이다. 19일 아침 9시 40분쯤, 포항으로

가는 운송품으로 배차되었다는 연락을 받고 트럭을 몰고 현대제철 후관 상차장 근처 대기장으로 갔다. 가서 운송사로부터 운송장을 받고, 순서를 기다린다. 앞에 이미 여러 대의 화물차가 서 있다. 몇 대는 운전 노동자가 차에 실린 철판을 비닐로 싸고 있다. 물건을 ‘포장’하면 현대제철의 일이지만, 그걸 운송 트럭에서 한 번 더 ‘복포’하면 운송기사의 일이 된다. 고속도로의 연화칼슘 때문에 제품이 상한다는 이유인데, 포장에 드는 시간은 고스란히 공짜 노동이다.

대기장에 있다가 앱으로 상차장 내로 들어오라는 연락을 받고 상차장으로 들어간다. 거기서도 물건 싣는 노동자가 물건을 확인하고, 실어줄 때까지 기다려야 한다. 상차장에 차를 대고 기다리다가, 철판을 싣는 노동자가 나타나지 않자 한 번 더 차에서 내려 재촉하고 왔다. 후관 세 장인데, 총 23톤이 나 된다. 짐을 싣고 다시 대기장에 가서 철판을 고정한다. 우리가 짐을 싣고 현대제철

을 떠난 건 오전 11시 40분. 이 정도면 빠르게 된 편이라고 한다. 출발한 지 2시간쯤 지나 휴게소에 들어갔다. 2시간 연속 운전 시 15분 휴식 규정은 ‘화물자동차 운수사업법’에 따른 것으로, 화물차 졸음운전 방지를 위해서다.

“오늘은 짐이 길지는 않은데요, 25m짜리 긴 화물 싣고 갈 때도 있어요. 그런 날은 휴게소에 들어갈 수가 없어요. 앞뒤에 차 세워져 있는데 어떻게 들어가고 나오겠어요. 당진에서 포항 가는 사이에 대형 화물차가 편하게 들어가서 쉴 만한 휴게소가 영천, 신탄진밖에 없어요. 밤에는 깜깜하니까 더 위험하죠. 과로 방지도 좋지만, 대책을 만들려면 대형 화물차 전용 휴게소부터 만들고 쉬라고 하든가. 이 규정 만든 사람 태우고 하루 같이 운전해 보고 싶단니까요.”

점심도 안 먹고 달렸는데, 포항에 도착하니 오후 3시 40분이었다. 목적이 회사는 짐을 3시 30분까지만 받는다. 출발할 때부터 아슬아슬했는데 결국 10분 지각이다. 그러면 다음 날 아침 8시에 짐을 내려야 한다. 10분 지각이 16시간 30분 낭비로 돌아온다. 주차장도 따로 없다. 공장 사이 뒷골목에 차 대고, 거기서 자야 한다. 아무런 추가 보상도 없다. 이러니 휴게소 안 들리고, 살짝 과속하고, 잠깐 1차로로 달리고 싶지 않을까?

나름의 ‘안전운임제’

그나마 이용래 님에게는 나름의 ‘안전운임제’가 적용 중이다. 그의 차는 25톤이나

되는 특수화물차로, 적정한 운송 단가를 유지하고 있다.

“18일에도 포항 갔다가 빈 차로 돌아왔거든요. 저는 포항 가는 운송료가 96만 원이에요. 왕복 기름값이 40만 원, 할부가 매달 500~600, 보험료가 연 300, 타이어 16개 돌아가며 바꾸는 게 연 300, 엔진오일 연 300, 요소수가 월에 60만 원 들어요. 차량감가상각은 제외하고, 96만 원 중 25만 원 정도 남는 거 같아요. 포항에서 짐이 없어도 당진 집에 갈 만한 수입은 되죠. 그런데 우리가 평판이라고 부르는 일반 철관을 나르는 차들은 운송료가 55~60만 원이거든요. 돌아오는 짐이 없으면 10만 원도 안 남아요. 5만 원이나 남나? 그러니까 어떻게든 짐을 받아서 싣고 올라오려고 기다리는 거죠. 요즘 경기가 안 좋아서 하루 이상 기다리는 일도 많아요.”

그런 점에서 이용래 님이 적용받는 운송료는 일종의 ‘안전운임제’인 셈이다. 짐이 없으면 빈 차로 당진에 돌아갈 수 있는 운임, 무리해서 차에서 자거나 위험하게 운전하지 않을 수 있는 운임. 윤석열 정권 때 컨테이너와 시멘트 품목 안전운임제가 폐지될 때 화물연대는 총파업으로 맞섰지만 결국 일몰제를 폐지시키지 못했다. 하루 일 안 하면 30만 원 정도 손해 본다는 계산이 서는 화물 노동자들에게 파업 투쟁은 쉬운 일이 아니다. 당시 ‘우리와 직접 관련도 없는데 왜 이렇게 싸워야 하나’는 철강 운송 조합원들을 안전운임제가 있어야 우리한테도 기준이

된다고 설득했다.

“당연히 철강에도 안전운임제 적용되면 좋죠. 하지만 컨테이너나 시멘트처럼 단일 품목이 아니라서 적용이 어렵다는 논리도 이해는 가요. 그럴 때 컨테이너나 시멘트라도 안전운임제가 있으면, 그걸 기준으로 투쟁할 수 있잖아요. 이번에 국토부에서 컨테이너 운임을 14~15%, 시멘트는 17% 올린다고 하잖아요. 안전운임 이만큼 올리니까 우리도 이만큼 올리자, 이런 협상이 되잖아요. 그래서 당장 철강까지 적용이 안 되더라도 우리에게도 중요한 투쟁이라고 생각합니다.”

화주, 운송사 + 플랫폼, 트럭 판매자, 캐피탈

이용래 님 역시 평판 운반하는 차로 시작했다. 비교적 차가 작고 저렴해서 입문은 다들 그렇게 한다. 당진에서 포항 갔다가, 아무 짐이나 받아서 어디든 간다. 거기서 또 짐 따라 다음 행선지가 정해진다. 그러니 초짜이던 20대 시절, 집에는 일주일에 한 번 꼴로 들어갔다. 빚을 크게 내서라도 더 큰 차 몰아야겠다는 생각이 들었다. 하지만 그런 현실을 깨달았다고 누구나 그렇게 할 수 있는 것은 아니다. 본인은 운이 좋았다고 한다. 20년 꾸준히 일해도, 운이 좋아야만 빚이 없는 노동이다.

“저는 성공했다고 봐요. 20년 지난 지금 어쨌든 다음 달이면 할부도 다 끝나고요. 애들 다 잘 키웠고요. 다 이렇지는 않아요. 저는 20년 무사고거든요. 사고라도 한 번 나

면, 수리비가 수천이예요. 병이라도 나서 한 두 달 일 못 하면, 차를 잃을 수도 있어요. 계속 일하는데도 빚이 자꾸 늘어요. 차가 2억~4억 원짜이냐 돼요. 그렇게 비싼데도 운 나빠서 고장 잦은 차 걸리면 수리비도 비싼데다 차 고치는 동안 운행을 못 하니 손해가 엄청나죠.”

화주, 운송사, 화물 노동자의 삼각관계만 생각했는데, 현실은 훨씬 복잡하다. 전 세계 단 몇 개 회사가 독과점으로 대형 트럭을 생산해 어마어마하게 비싸게 판매하고, 수리비로도 돈을 번다. 수수료로 돈 벌면서 화물 운송비는 점점 더 낮추는 플랫폼 기업도 있고, 차 살 때뿐 아니라 운전 설 때나 생활비 없을 때 돈 빌려주면서 기생하는 캐피탈도 있다. 짐 없이 빈 차로 돌아갈 수 없는 화물 노동자들의 절박함을 파고든 게 ‘플랫폼’이다. 스마트폰과 어플이 일상화되면서 화물 플랫폼이 활발해졌다. 자기 회사 소속 기사들한테 연락 안 하고, 더 싼 값에 어플에 일감을 올리는 운송사랑 싸운 적도 여러 번이다.

“낮은 단가로 일하고, 일감 없어서 애타는 사람들은 플랫폼만 들여다보지요. 근데 어플에 뜨는 건 다 최저단가요. 금요일은 짐이 적거든요. 그러면 원래 55만 원 하던 것을 35만 원으로 어플에 올리는 거예요. 기사들은 빈 차로 가느니, 35만 원짜리라도 잡는 거예요. 이러니까 화주사, 운송사 다들 어플로 사람 구하려고 하죠. 플랫폼만 돈 벌었죠. 기사 1인당 수수료가 월 4~5만 원 하거든요. (...) 캐피탈은 더 문제예요. 제 차를



▲ 2026.02.19. 당진에서 포항으로 철강제품을 운송 중인 이용래 님. 사진 : 최민

지금 새 차로 산다면 앞부분이 3억, 뒤에 꼬리가 1억 정도 하거든요. 현금으로 못 사니까, 차 사러 가면 자기네 캐피탈을 소개해 줘요. 지금 새 차 살 때는 이자가 6~7% 정도, 중고는 10%도 넘어요. 4억이라 치면 이자만 수천만 원이거든요. 예전에는 두 달만 할부금 못 내면, 바로 차를 뺏어갔어요. 그런데 지금은 중고 시장이 얼어붙어서 차를 안 가져가고, '재할부'라고 해서 대출을 2년 연장해 줘요. 그동안 냈던 이자만큼 갚을 돈이 더 늘어나요. 5년에 갚기로 했던 할부가 10년이 돼도 안 끝나는 경우가 있어요. 링겔 놔주면서 피 뽑아가는 거 같아요. (...) 저도 휴가 때, 명절 길 때, 파업할 때는 돈 빌려서 할부금 낸 적 있어요. 자다가도, 쉬는 날도, 마누라랑 싸우다가도 할부 걱정해요. 그럴 때는 죽어야 끝날 거 같은 생각도 들고, 암암리에 자살하는 분들도 계세요.”

차에서 잔 이용래 님은 20일 아침 6시부터 회사 하차장 앞에 차를 대고 기다렸다. 오픈런이다. 먼저 도착한 순서대로 짐을 내려주니, 5분 늦었다가 수십 분 손해 볼 수 있다. 2시간 기다려 8시에 하차장이 열리고, 네 번째로 짐 내리니 9시 30분이다. 원래 당진까지 같이 돌아올 예정이었는데, 포항에서 헤어지게 됐다. 긴 기다림과 예측 불가능성이 화물 운송 노동의 또 하나의 특징이었다.

이 일 안 하는 게 꿈이다, 미래가 없다고 말하면서도, 조합원들 설득해 파업 투쟁에 나가고, 지입제 폐지되고 운송자격증이 좀 더 엄격하게 관리되어 운수 노동자가 존중받는 세상을 꿈꾸는 이용래 님과 헤어져 서울로 올라오는 길. 짝 막힌 고속도로에 서 있는 화물차가 달리 보인다. **알터**

“체력과 시간을 모조리 갈아 넣어야 돌아가는 시스템이 문제예요.”

- 화물연대본부 서울경기지역본부 편의점지부 CU지회 신성균 조합원 동행 취재

임용현 상임활동가

2월 21일 새벽, 유통 부문에 종사하는 화물 노동자의 일과를 따라가는 동행 취재 길에 올랐다. 약속 장소는 경기도 안성시 대덕면에 있는 한 유통 대기업의 물류자회사 전용 물류거점. 새벽 6시께 물류센터에 도착했더니, 한 시간여 앞서 현장에 나왔다는 화물 노동자는 박스 형태 화물칸이 있는 25톤 탭차에 짐을 이미 한가득 싣고 운송 체비를 마친 상태였다. 인사를 건네기 무섭게 서둘러 탭차에 몸부터 실어야 했다. 반나절을 꼬박 채운 긴 여정은 그렇게 시작됐다. 햇수로 16년째 이 일을 해 왔다는 화물 노동자 신성균 님의 하루, 그가 지나온 궤적을 <일터>도 나란히 달려가 보았다.

주 6일, 실 새 없이 돌아가는 배송 시간표

탭차의 화물칸에는 물류센터의 도크(Dock, 입출하장)에서 출고된 물품이 테트리스 블록처럼 차곡차곡 쌓여 있었다. 우리가 가야 할 곳은 충남 예산군 덕산면. 내심

이곳이 최종 목적지이길 바랐지만, 그럴 리 만무했다. 안성에서 출발해 예산~서산을 넘나드는 오전 배송 물량을 처리하고 나면, 다시 안성물류센터로 정오께 회차해서 오후 배송 물량을 상차해야 한다. 그리고 다시 예산, 서산 일대로 편의점 배송 물품을 실어 나르는 2회전 배송을 모두 무사히 마쳐야만 성균 님의 일과가 종료된다. 일요일을 빼면 매주 6일 내내 일과표는 같은 방식으로 이어진다. 숨 돌릴 틈 없이 물량이 쏟아지는 날엔 끼니를 거르거나 삼각김밥 따위로 간단히 해결하는 때도 제법 있다.

“물류센터에서 편의점 상품 배송하는 방식에는 크게 두 가지가 있어요. 하나는 유통물류 본사에서 화물차 기사한테 고정적으로 배정하는 본 배송이고, 다른 하나는 다른 기사가 맡은 노선을 대신 배송하는 지원 배송입니다. 저는 오후 물량이 본 배송 노선에요. 본 배송은 말 그대로 기사님들이 필수적으로 수행해야 하는 일이고, 지원 배송은 본

인 선택사항이에요. ‘나는 힘들게 일하기 싫으니까 안 할래’ 하면 굳이 할 필요는 없는데, 대부분의 기사님들은 추가 수입을 원하기 때문에 지원 배송을 많이 하세요. 지금 저희가 내려가는 노선이 지원 배송이에요.”

이날 신성균 님이 배송을 맡은 편의점 점포수는 오전(지원 배송) 네 곳, 오후(본 배송) 열 곳으로 평소보다 그리 많은 편은 아니라고 했다. 운전 중인 성균 님이 대뜸 업무용 앱에 표시된 숫자를 가리킨다. 평균 적재율이 50% 수준인데, 오늘 오전 물량은 적재율이 41.5%란다. 하지만 성균 님은 물류 거점에서 배송지까지의 거리가 어지간히 긴 편이라, 하루 운전 시간은 평소와 거의 비슷했다. 남들은 마다하는 외곽 지역 노선을 굳이 떠맡은 이유가 궁금했다.

“제 아내가 서산 사람이라 결혼하고 서산에 터를 잡고 살게 됐는데, 내려와 보니 변변한 일자리도 마땅찮고 참 막막하더라고요. 다행히 인연이 닿아서 이 일을 시작하게 됐죠. 제가 지금 맡은 코스가 워낙 장거리다 보니까, 너무 힘들다고 다들 꺼리시더라고요. 저로서야 집이 서산인데, 배송 업무가 서산에서 끝나니까 두말없이 이 코스 맡겠다고 자청했죠.”

만만치 않은 하루 여정을 순조롭게 시작하려면 일단 부지런하고 날래야 한다. 성균 님은 서산 외곽에 있는 자택에서 새벽 세 시쯤 나와 안성물류센터로 향한다. 물류센터의 출고 시각은 다섯 시. 그는 센터 업무가 개시되기 전부터 현장에 일찌감치 도착하는

편이다. 피킹 노동자들이 도크장 바닥에 부려 놓은 오전 배송 물량을 확인한 다음, 배송 차량 화물칸에 하차 순서에 맞추어 상품을 적재한다. 물량이 많은 날엔 상차 작업만 한 시간 넘게 소요된다. 각 점포에 들어가는 상품이 다종다양해서, 주문서에 맞게 출고가 이뤄졌는지 꼼꼼히 살펴봐야 하기 때문이다.

“편의점 행사 시즌마다 챙겨야 하는 프로모션 상품들이 꽤 있어요. 대표적인 게 얼마 전 발렌타인데이, 이제 곧 화이트데이, 11월에 빼빼로데이. 이런 행사 시즌에는 초콜릿, 과자, 또 인형 같은 굿즈들을 각 점포에서 대량으로 발주하시거든요. 그 외에, 저희는 보통 여름이 성수기입니다. 제가 취급하는 상품 중에는 음료나 생수 주문이 이때 폭증해서 상차 단계부터 배송 업무가 많이 늘어나죠.”

시시각각 옥죄는 노동 통제 시스템

시멘트, 목재 등 건축용 원자재나 철강 같은 제품군의 적재 중량은 유통물류 제품에 비해 단위당 무게도 크기 때문에 최근까지도 과적 문제가 많이 발생하고 있다. 낮은 운임 구조가 더 많은 물량을 한꺼번에 운송하도록 내모는 것이다. 반면, 편의점 배송 등 유통물류 시장에서는 고물가에 따른 내수 침체 탓인지 과적 문제는 눈에 띄게 줄어들었다고 한다. 요즘 유통물류 화물 노동자들의 가장 큰 고충은 운전 업무 외에 추가 부담해야 하는 노동의 과중함이다. 편의점 배송 등 유통물류 부문에 종사하는 화물 노동

자들은 운전 업무에 더해 적재 상품 분류 작업을 포함한 상·하차 업무, 반품 처리 및 공병 회수, 거래처(각 점포 관리자)와의 소통에 이르기까지 많은 업무를 정해진 시간 내에 쫓기듯 수행해야 한다.

“아무래도 윙탑이나 트레일러 같은 대형 차량을 모는 화물차 기사님들은 장거리 운행을 많이 하시니까 과로 문제도 당연히 있을 테고, 또 중량물을 취급하시니 과적 문제도 여전히 계속될 수밖에 없겠죠. 저는 장거리를 뛰는 편이긴 하지만, 우리 업종은 물류거점이 전국에 짝 깔려 있어서 장거리 운행이 그렇게 심각한 상황은 아닌 것 같아요. 그보다는 수작업 비중이 꽤 높은 데다, 정해진 시간 안에 여러 점포를 돌아다녀야 해서 중간에 쉴 썸이 도저히 안 나는 게 문제라면 문제죠.”

성균 님과 12시간 가까이 붙어 지내며 느낀 점을 한마디로 요약하면 그야말로 ‘빠듯한 한나절’이었다. 화물칸에서 물품을 내려 편의점 매장으로 옮기는 일부터 물류센터에서 출고된 물품을 수납하는 순간까지 온종일 시간과의 싸움·체력과의 전쟁이 이어졌다. 특히 편의점 배송은 편의점마다 도착 마감 시간이 정해져 있는데, 그로 인해 화물 노동자들은 높은 노동강도와 휴식 시간 부족에 시달렸다.

“점착 시간이라고 정해진 시각에 맞춰 납품해야 하는 규정이 있어요. 가맹본부랑 물류센터에서 점포마다 물품이 도착하는 시간을 미리 정해둔 거예요. 예를 들어 어느 점

포 점착 시간이 오후 1시면, 12시 전에 들어가서도 안 되고 1시 30분 이후에 들어가도 안 돼요. 이 시간대를 어기면 센터에서도 압박이 들어오고, 점포에서도 종종 항의를 받습니다.”

유통기한이 짧은 상품의 신선도를 유지하고, (배송이 도착하는 시간에 맞춰 이뤄지는 상품 검수 및 매대 진열 등) 점포 근무자의 업무 계획과 조율이 중요하기 때문에 점착 시간을 둔다고 한다. 하지만 엄격히 준수해야 하는 점착 시간은 화물 노동자들의 노동 밀도를 절로 강화한다. 만약 상차 작업이 지체되거나, 도로 사정으로 길이 막히거나, 심지어 점포 앞 주차 공간이 없어 늦어지는 상황이 생기더라도 배송 지연 책임은 오롯이 화물 노동자가 진다. 상황이 이렇다 보니, 성균 님은 운전대를 잡는 동안이 차라리 몸도 마음도 편하다고 말한다.

“따로 쉴 시간은 그리 많지 않아요. 오전 배송 마치고 센터로 회차하러 올라오는 길에 밥을 먹으면 그때 잠깐 쉬는 거고, 센터 복귀해서 좀 바쁘게 움직이면 2회전 배송 나가기 전에 쪽잠은 잘 수 있어요. 그래도 저는 쉬엄쉬엄 일하려고 최대한 노력하는 편이에요.”

불공정한 갑을 관계 벗어나 상호 대등한 관계로

화주사를 정점으로, 물류 전문 자회사, 그리고 실제 운송을 책임지는 운송사 및 화물 노동자로 이어지는 ‘다단계 하도급 구조’는



▲ 2026.02.21. 편의점 배송 물품을 카트에 적재 중인 신성균 님의 작업 모습. 사진 : 임용현

그동안 화물 노동자의 노동기본권을 체계적으로 억압해 왔다. 화주사가 물류정책 전반과 짐착 시간 등 배송 기준을 일방적으로 결정하면, 운송사는 화주사의 요구에 맞춰 배송을 담당할 화물 노동자를 모집하고, 노선배정과 운임 지급, 페널티 부과 등을 담당하는 식이다. 성균 님은 운송사로부터 본 배송수행에 따른 정액 운송료를 받는다. 그나마 기본급이라도 주어지는 게 어디냐 싶지만, 원·하청 자본이 일방적으로 책정한 운임 방식에 화물 노동자는 아무런 의견도 개진할 수 없다.

“저희가 노조에 가입한 뒤로 원청에 교섭을 요구하고 있지만 도대체 눈 하나 꿈쩍하지 않아요. 화물 노동자들의 목소리는 나 몰

라라 하면서, 기껏해야 매년 5만 원씩 절감 올려주는 기본운임으로는 길고 힘들게 일할 수밖에 없는 이 구조를 근본적으로 바꾸지 못합니다. 그래서 모든 화물 노동자에게 안전운임제가 확대·적용됐으면 좋겠어요.”

체력과 시간을 모조리 갈아 넣어야만 살아남는 이 구조를 바꾸려면, 우선 적정 운임을 법으로 강제하는 것이 절실하다는 게 그의 생각이었다. 오늘 하루 성균 님의 이동 거리는 총 300km에 달했다. 온몸이 소진될 때까지 일하지 않아도 누구나 걱정 없이 살 수 있는 기반, 화물 노동자에게 안전운임제는 그런 것이 아닐까. **일터**



사건으로 보는 세상

▲ 2월 11일(수) 11시 30분에 서울고용노동청앞에서 “쿠팡의 산재은폐, 쿠팡과 결탁한 고용노동부도 공범이다!” 쿠팡의 조직적 산재은폐 행위에 눈감고 산재은폐 범위를 제대로 조사하지 않고 있는 정부를 규탄하는 기자회견이 개최되었습니다. 연구소도 산재은폐의 심각성과 이를 소홀히 여기는 고용노동부를 강력히 규탄하는 연대발언으로 함께했습니다.

작은사업장 안전파수꾼? 첨단기술 말고 현장 노동자!

임용현 상임활동가

[코너 소개] '작은사업장 노동it수다'는 일터에서의 존엄과 평등을 꿈꿀 수 없는 소규모 사업장의 현실을 돌아보며, 권리가 보장되는 구조로 나아가기 위해 어떤 고민과 실천이 필요한지 함께 이야기 나누는 코너입니다. 본 코너의 글은 안산공동체라디오 <단원FM>에서 매달 1회 방송하는 노동 이슈 전문 프로그램 '월담의 노동it수다' 진행 대본을 바탕으로 각색했습니다.

스마트 안전기술의 허와 실

용현: 건희 님 반갑습니다. 오늘은 어떤 이야기를 준비해 오셨나요?

건희: 네. 최근 정부가 소규모사업장 안전대책으로 내놓은 스마트 안전장비 지원 방안에 대해 함께 이야기 나누려고 합니다.

용현: 스마트 안전장비요? 작은사업장이 대표적인 중대재해 취약지대로 지목되는 이유가 단지 이런 기술이 부족해서만은 아닐 텐데요.

건희: 맞습니다. 물론 작은사업장의 열악한 작업환경을 개선하려면 기술적·재정적 측면에서 어느 정도 정부 지원이 필요한 건 사실이겠죠. 하지만, 지금처럼 작은사업장 산재예방 주요 대책으로 스마트 안전장비 지원이 언급되고 있는 상황은 여러모로 우려가 큼니다.

용현: 그러게요. 요즘 들어 스마트 기술에 관한 관심이 한껏 고조되고 있잖아요. 언론에서도 AI나 자동화 장비를 활용한 스마트 기술이 앞으로 우리 일상을 어떻게 바꾸게 될지 많은 이야기가 쏟아져 나오고 있고요. 그럼 스마트 안전장비가 작은사업장에 도입된다고 할 때 어떤 파급효과를 일으킬지 궁금한데요.

건희: 우선 정부의 지원 계획부터 살펴보는 것이 좋겠죠. 고용노동부와 안전보건공단은 기

술적·재정적 여건이 취약한 소규모 건설현장과 작은사업장을 대상으로 다양한 맞춤형 지원사업을 펼치고 있는데요. 이들 사업장에 스마트 안전장비 도입 시 보조금을 지원하는 사업도 그중 하나입니다. 정부 관계자의 설명에 따르면, 이 사업은 단순한 장비 지원을 넘어 현장에 스마트 기술을 전략적으로 적용하도록 유도하는 정책이라고 하네요.

용현: 말씀대로라면 정부 계획은 이들 노동안전 취약 사업장에서 스마트 안전장비 도입을 신청하면 무조건 사다주는 게 아니라, 해당 장비의 운용 계획을 보다 면밀히 따져 보겠다는 거군요.

건희: 맞습니다. 그래서 현장의 실질적인 안전 확보를 위한 스마트 장비 활용계획이러든지, 도입 전후 현장에 나타난 효과를 비교 검증하는 등의 방법을 정부가 강구하는 것으로 보입니다.

용현: 아, 그렇군요. 그런데 이 사업을 신청해서 스마트 장비를 도입하는 과정은 결국 사업주의 의중에 달린 일 아닌가요? 가령, 스마트 장비의 도입 필요성을 두고 노동자들은 어떻게 생각하는지 현장 의견을 수렴한다든지, 그런 절차는 보이지 않는 것 같거든요.

건희: 네. 정말 중요한 문제점을 짚어 주신 것 같아요. 정부는 소규모사업장 노동안전대책의 핵심으로 스마트 안전장비 지원을 말하지만, 작은사업장엔 노동조합이 없는 경우가 대부분이잖아요. 그럴 때 사업장 단위에서 노동자의 목소리를 제대로 반영할 수 있는 구조를 기대하기란 무척 힘들죠. 스마트 장비의 도입 여부는 사실상 사업주의 판단에 전적으로 내맡겨질 수밖에 없을 거예요.

기술 중심에서 권리 중심으로 접근법 바꿔야

용현: 한편으로는 이러한 스마트 장비의 도입 목적이 ‘안전’이라고 하지만, 그 목적에 실제 부합하는 효과를 거두지 못한 사례도 많다고 들었거든요.

건희: 최근 한 건설기계 전문 언론매체에서 해당 장비들이 현장 노동자들의 안전에 얼마만큼 기여하고 있는지 조사한 결과가 보도됐더라고요. 이 언론보도 내용을 잠깐 소개해 드리면, 건설업계 안전관리자 120명을 대상으로 한 설문조사결과, 응답자의 72%(86명)가 ‘투입 비용 대비 스마트 안전장비의 효과가 없다’고 답했다고 합니다. 반면, 효과가 있다는 응답은 17%(21명)에 그쳤고요.

용현: 스마트 안전장비 도입효과를 묻는 질문에 부정적인 응답을 한 비율이 70%를 넘는다니 그것도 참 놀랍네요. 응답자들이 그렇게 본 이유는 왜일까요?

건화: 현장 안전관리자들이 꼽은 스마트 안전장비의 가장 큰 문제점은 ‘현장 적합성 부족’이었습니다. 이번 설문에서 가장 크게 드러난 문제점이 ‘불편한 사용·관리’였는데요. 예를 들어 장비 운용을 위한 충전과 데이터 전송, 관리 서버 모니터링 같은 부가적인 업무를 해야 하는 데다가, 정부나 본사에 보고하기 위한 서류 작업이 대폭 늘어났기 때문입니다. 그러다 보니 안전관리자 본인의 업무를 오히려 방해한다는 게 대부분 응답자의 공통된 인식이었습니다.



▲ 2026.02.12 <월담의 노동t수다> 70회 방송 '한노보연의 노동자건강권 이야기' 코너 진행 모습.

용현: 네. 구체적으로 어떤 문제점이나 불편함을 느꼈는지 이제 좀 알겠습니다. 이것도 따지고 보면, 실질적인 안전역량 강화나 현장 여건의 개선보다는 너무 형식적인 안전 조치나 행정적인 실무 처리에만 치우쳤기 때문에 나타난 결과가 아닌가 하는 생각이 들거든요?

거나: 정말 그렇습니다. 형식적인 안전 조치라는 게 결국은 일선 현장의 여건을 잘 모르고 무분별하게 스마트장비를 도입했다는 말과도 같은 맥락이니까요. 관련 보도에서 한 건설업체 안전관리자는 이렇게 말했다고 합니다. “무분별한 도입에 초점을 맞추기보다 현장에서 작동 가능한 기술인지 검증하는 체계를 구축하고, 안전관리자의 업무 효율을 높일 수 있는 시스템을 마련하는 것이 필요하다”고요.

용현: 역시나 그동안 보여주기식, 주먹구구 도입 관행이 문제였던 모양이군요. 일선 현장의 안전관리자들도 ‘스마트 안전’이라는 기치 아래 전시행정에 그치고 있다는 비판의 목소리를 강하게 내는 것 같네요.

건화: 네. 그래서 이런 기술 중심의 접근보다 위험에 대응하는 노동자의 역량과 권리를 증진하는 것이 무엇보다도 중요하다는 점을 꼭 말씀드리고 싶습니다.

용현: 스마트 안전기술이 도입되면 금방이라도 현장의 문제점이 해결될 것처럼 말하는 분위기가 요즘 들어 파다한데요. 이런 접근 태도가 보이는 위험성을 쉽게 지나쳐서는 안 된다는 점을 건희 님이 다시 한번 강조해 주신 것 같습니다.

건화: 마지막으로 꼭 드리고 싶은 말씀은, 첨단기술은 어디까지나 수단이지 목적이 아니라는 점이에요. 그게 스마트 안전기술이든 그 무엇이든 간에 기술 도입에 앞서 그 기술이 미칠 영향에 대해서는 반드시 면밀한 진단과 평가가 선행되어야 할 테고요. 기술이 노동자의 위험에 대한 통제 권리를 뒷받침하고 현장의 안전을 실질적으로 강화하는 방향으로 활용될 수 있도록 제도적 장치와 사회적 합의가 마련되어야 하겠습니다. 

대형마트 새벽 배송 허용? 빈대 잡으려다 초가삼간 다 태운다

정병민 시간센터 운영위원, 변호사

작년 12월 30일과 31일, 국회에서는 ‘쿠팡 연석 청문회’가 열렸다. 작년 1월 21일에 이어 두 번째로 열린 쿠팡 청문회로, 2025년 한해는 쿠팡 청문회로 시작되고 끝났다고 해도 과언이 아니다. 쿠팡과 관련한 문제는 국회 6개 상임위원회가 결합하고, 범정부 TF 대응을 논의할 정도로 매우 광범위하나, 핵심은 간단하다. 쿠팡의 ‘시장지배적’ 지위와 그 근간이 되는 ‘새벽 배송’이 국민의 안전과 노동자의 생명을 위협하고 공정한 시장 질서를 어지럽힐 수 있다는 것이다.

늑대 잡으려고 다른 늑대를 쫓다고?

그런데 쿠팡 청문회 이후, 정부와 여당이 추진 중인 대형마트 새벽 배송을 허용하는 입법안은 고개를 가우뚱하게 한다. 정부와 여당은 2월 8일 고위당정협의회를 열어, 대형마트의 영업시간 제한 등을 규정한 유통산업발전법 제12조의2에 ‘영업시간 제한 및 의무휴업일 지정은 전자상거래를 위한 영업행위(포장·반출·배송 등 포함)에는 적용하지 아니한다’는 추가 조항을 신설하는 방향으로 법 개정에 합의했다. 0시부터 오전 10시까지는 대형마트 영업 제한 시간인데, 이 시간에 대형마트에 온라인 유통과 배송을 허용한다는 것이다. 쿠팡의 시장지배적 지위를 견제하기 위해 새벽 배송에 대한 규제를 완화하겠다는 발상이다. 노동계 등은 “사람 잡아먹는 늑대 잡아달라 했더니 다른 늑대를 풀었다”라며 즉각 반발했다. 정부와 여당은 “배송 노동자 건강권을 보호하는 대책을 함께 마련하기로 했다”라는 단서를 달기는 했다. 그러나 대책이 무엇인지 알 수 없고, 새벽 배송 규제 완화가 반독점의 유일한 방안도 아니다. 오히려 새벽 배송의 선택지를 늘리는 전략은 기업들의 가격과 속도 경쟁을 부추겨, 새벽 배송 노동자들을 더욱 불안정하고 취약한 노동환경

으로 내몰 위험이 있다.

위 입법안은 아랫돌 빼서 윗돌 고이는 정책의 전형이다. 나아가 정부와 여당의 야간노동에 대한 심각한 수준의 몰인식과 무책임함을 보여준다. 야간노동은 인간의 생체리듬을 교란시켜 호르몬 변화, 생활 패턴 붕괴, 사회적 관계 단절을 초래한다. 야간노동은 규제되고 관리되어야 할 대상이지, 쿠팡을 견제할 수단이 될 수 없다. 야간노동은 노동자의 건강 위험 요인이고, 이는 여러 역학 및 실험연구로서 명백히 증명되었다. 우리는 지난 몇 년간 여러 노동자의 안타까운 죽음으로 그 위험성을 직접 목격하기도 했다. 쿠팡의 시장지배적 지위를 막겠다고, 새벽 배송 '시장'을 늘리겠다는 정부와 여당의 어리석은 발상은 "야간노동이 주간보다 힘들다는 증거를 알지 못한다"라는 쿠팡 해롤드 로저스 대표이사의 답변과 크게 다르지 않아 보인다.

야간노동은 노동자의 건강권 보호를 위해 규제되어야 한다. 야간노동은 임금이 아닌 시간으로 보상되어야 한다. 야간노동은 시간과 건강의 불평등을 전제로 하고 있으므로, 기업과 소비자에게 편익이 아닌 사회적 책임으로 평가되어야 한다. 야간노동은 노동자에게 더 나은 수입을 위한 선택지가 되어서도 안 된다. 입법은 이 관점에서 이루어져야 한다. 이미 여러 나라에서는 야간노동의 위험성을 인식하고 법률과 협약으로 이를 제한하고 있다. 유럽연합이 2003년 11월 4일 제정한 '노동시간 지침(Directive 2003/88/EC)'에 따르면, 하루 3시간 이상 야간노동을 하는 노동자를 모두 '야간 노동자'로 분류한다. 위험하거나 고강도의 업무에 종사하는 야간 노동자의 하루 노동시간은 8시간을 초과해선 안 되고, 하루 11시간의 휴식 시간은 반드시 보장되어야 한다.

다만 일각에서는 수익 보전 없는 노동시간 총량 규제가 현장의 반발을 초래하고, 배송 노동자들의 이른바 '투잡' 유인 동기가 될 수 있음을 우려한다. 새벽 배송이 여전히 불안정 노동으로 운영되고 수익구조가 변화하지 않는다면, 야간노동 규제 정책이 실효적인 성과를 내기 어렵다. 쿠팡의 고용구조는 상용직을 제외하고 크게 계약직, 일용직, 자영업자로 나뉘고, 배송 기사들의 경우 대부분이 위탁업체를 통해 간접 고용된 특수고용 노동자로 운영된다. 쿠팡의 자회사 CFS가 2024년 11월 기준 쿠팡 물류센터에서 일하는 일용직 노동자의 비중을 27.4%라고 보고할 정도로, 일용직 노동자는 새벽 배송 사업의 중요 역할을 담당하고 있다. 새벽 배송이 시간급이 아닌 건당 단가로 수익을 얻는 특수고용 노동자와 하루 노동시간과 연속 근무 사이의 휴식 시간을 측정할 수 없는 일용직 노동자로 운영된다면, 그리고 아침 7시까지 배송 마감해야 하는 물량이 정해져 있다면, 정책은 시간만 통제할 뿐 과로를 막지 못할 가능성이 크다. 기업이 근로자개념에 대한 정교한 조작을 통해 노동법을 회피했듯, 노동시간 개념에 대한 교묘한 조작으로 정책을 회피할 수도 있다.



▲ 2026.02.12. 민주노총 서비스연맹과 한국중소상인자영업자총연합회 등은 기자회견을 열고 정부·여당의 대형마트 새벽배송 허용 논의 종단을 촉구했다./ 사진 : 서비스연맹

해법은 불안정 야간노동 규제

어느 일용직 노동자는 재작년 여름 쿠팡 경기도 모 캠프에서 심야 시간대에 프레시백 적재 업무를 하던 중에 급성 심근경색증으로 사망했다. 그는 금요일 오전 9시부터 오후 6시까지 경기 북부의 기존 직장에서 사무직으로 일한 뒤, 경기 남부의 쿠팡 캠프로 3시간 가량 이동하여 곧바로 토요일 오전 12시부터 9시까지 투잡으로 육체노동을 했고, 휴일인 그 다음 날에도 야간노동을 하던 중 세상을 떠났다. 근로복지공단은 망인의 업무시간이 단기 과로와 만성 과로의 요건에 미치지 못한다는 이유로 산업재해를 불안정하였다. 망인의 유족은 현재 서울행정법원에서 근로복지공단 상대로 소송 중이다. 망인이 야간노동을 스스로 선택하고 위험을 감수했으니, 망인의 죽음 역시 온전히 개인의 책임이라고 말할 수 있을까. 자신이 마땅히 부담해야 할 비용을 사회에 전가한 기업과 편리함에 기대는 사회는 그의 죽음에 아무런 책임이 없다고 당당히 말할 수 있을까.

새벽 배송을 주된 사업을 하는 특정 기업을 잡기 위해서 새벽 배송을 늘리자는 성급하고 어리석은 입법안은 당장 철회되어야 한다. 새벽 배송에 이미 만연한 불안정 노동을 규제하고, 야간노동의 총량을 실질적으로 관리할 방법을 고민해야 한다. 야간노동이 노동자들에게 더 나은 수입의 선택지가 될 수 없듯 새벽 배송이 소비자들에게 더 좋은 선택지가 되지 않는 환경을 만들어야 한다. 새벽 배송의 총량을 줄여 나가야 궁극적으로 쿠팡과 관련한 문제를 해결할 수 있다. **알터**

“다시 출근해” 사장의 한마디, 부당해고 면죄부가 될 수 없다

- 대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결의 의미

임혜인 회원, 노무사

직장을 갑자기 잃었다. 잘못된 일도 없는데 어느 날 문자 한 통으로 해고를 통보받았다. 이런 부당한 해고를 당했을 때 노동자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 구제신청 시 선택지는 두 가지이다. 하나는 원래 다니던 직장으로서의 원직 복직이다. 다른 하나는 복직 대신 해고 기간 받지 못한 임금을 돈으로 받는 금전 보상 명령이다.

억울하게 해고됐을 때, 노동자에게 주어지는 선택지

부당하게 해고된 노동자가 복직을 꿈꾸기는 쉽지 않다. 이미 신뢰가 깨진 직장에서 사용자, 동료들과 같은 공간에서 다시 일할 자신이 없다. 이럴 때 금전 보상 신청은 부당해고된 노동자가 억울함을 정리하고 새출발을 준비하는 현실적인 선택이다. 근로기준법 제30조 제3항은 이 선택권을 노동자에게 명확히 보장하고 있다.

근로기준법 제30조 (구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다. <신설 2021. 5. 18.>

그런데 만약 노동자가 금전 보상을 신청했더니 사장이 갑자기 태도를 바꿔 “다시 출근하라”라고 복직 명령을 보낸다면 어떻게 될까? 그 복직 명령으로 노동자의 금전 보상 신청이 무효가 되어버리는 걸까? 2025년 3월, 대법원이 이 물음에 명확한 답을 내놓았다.

무슨 일이 있었나?

원고는 직업환경의학 전문의로, 2021년 5월 한 의원과 1년짜리 근로계약을 맺고 일을 시작했다. 그런데 채 두 달도 되지 않아 사용자는 문자메시지로 원고를 해고하였다. 원고는 이를 부당해고로 보고 지방노동위원회에 금전 보상을 취지로 부당해고 구제신청을 제기했다.

원고가 부당해고 구제신청을 제기하자 사용자는 문자메시지로 해고를 통보한 것이 절차상 하자가 있음을 깨닫고, 그 하자를 메우고 제대로 된 절차로 다시 해고하기 위해 원고에게 복직 및 출근을 명령했다. 이는 부당해고 구제신청이 제기된 이후 사용자들이 흔히 선택하는 대응 방식이다. 복직 명령을 통해 해고를 일단 취소하고, 새로운 절차를 밟아 다시 해고함으로써 애초의 절차적 하자를 덮는 전략이다.

사용자는 복직 명령을 한 바로 다음 날 인사위원회를 소집하며 원고에게 출석 요구서를 보냈다. 원고는 복직 명령이 구제신청을 회피하기 위한 목적일 뿐이고, 자신은 원직 복직을 희망하지 않으므로 출석 의무가 없다며 인사위원회 출석을 거부하였다.

지방노동위원회는 원고의 손을 들어주었다. 그러나 중앙노동위원회는 재심에서 판단을 뒤집었다. 사용자가 복직 명령으로 해고를 이미 취소하였고, 그 복직 명령에 진정성이 있으므로 원고가 구제받을 이익 자체가 사라졌다는 이유였다. 원고는 포기하지 않고 행정소송을 제기하였고, 원심과 대법원 모두 중앙노동위원회의 판단이 잘못됐다고 보아 2025년 3월 13일 원고의 손을 최종적으로 들어주었다. 원고가 부당해고를 당한 지 약 4년 만의 일이다.

금전보상명령의 구제이익, 복직 명령만으로는 소멸하지 않는다

대법원의 논리는 명쾌하다. 금전보상명령은 원칙 복직을 대신하는 구제 수단이므로, 사용자의 복직 명령만으로 구제이익이 사라지지 않는다는 것이다. 사용자가 임금 상당액 이상의 정당한 금전을 보상해야만, 금전보상명령 신청의 구제이익이 없어진다고 판단하였다. 아울러 사용자의 복직 명령과 금전보상명령 신청의 선후관계, 복직 명령의 진정성 여부는 부당하고 구제신청 구제이익에 영향을 전혀 미치지 않는다고 보았다.

통상 사용자는 노동자가 부당하고 구제신청을 제기하면 이를 방어할 수단으로 복직 명령을 단행한다. 복직 명령이 내려지면 사건의 쟁점은 이 복직 명령의 진정성 여부로 넘어가게 되는데, 노동자 입장에서 복직 명령의 진정성 없음을 입증하기란 너무 어렵다. 이 판결은 그 구도를 바꾸었다고 볼 수 있다. 사용자가 구제신청 국면을 모면하기 위해 복직 명령이라는 형식만 갖추는 것으로는 더는 부당해고에 따른 책임을 회피할 수 없다.

이제 노동자 입장에서 금전 보상 신청 이후 사용자가 갑자기 “다시 출근하라”라고 연락하더라도 즉각 신청을 철회하거나 당황할 필요가 없다. 무엇보다 이 판결이 전하는 가장 중요한 메시지는, 노동자의 권리는 형식이 아니라 실질로 판단한다는 것이다. 말뿐인 복직 명령, 형식적인 화해 행위는 법 앞에서 더는 통하지 않는다. 부당해고의 상처를 입은 노동자는 스스로 내린 선택에 따라 실질적인 보상을 받아야 한다는 것을 법원이 분명히 확인시켜 준 셈이다. 



▲ 사진 : AI 이미지 생성

뚜안 싸움은 아직 끝나지 않았다

박희은 선전위원, 공감직업환경의학센터 정책국장

지난 2월 13일 근로복지공단에서 이주노동자 뚜안 사망을 산재로 승인했다. 작년 10월 28일 APEC 빌미로 진행된 정부 합동단속 과정에서 3층 높이에 숨어 있다 추락사한 지 108일째 되는 날이었다. 작년 12월 31일, 법무부가 유족에게 사과하고 단속 정책을 개선하겠다고 이야기했지만 실상 바뀐 것은 없다. 많이 알려진 이야기지만, 유학생으로 입국한 뚜안은 졸업 후에도 일자리를 찾지 못했다. 뚜안이 소지한 구직 비자는 임금을 받는 사업장에 취업할 수 없다. 전공과 관련된 분야의 인턴 활동이나 구직을 위한 면접, 채용 설명회 등에 참석할 수 있을 뿐이다. 먹고살아야 했고, 대학원 진학을 위한 학비도 마련해야 했다. 뚜안은 대구 성서공단에 있는 A 제조업 사업장에 인력 파견 업체를 통해 취업했다. 일을 시작한 지 며칠 되지 않아 출입국 단속반이 덮쳤고, 3시간에 걸쳐 단속이 진행됐다. 취업할 수 없는 비자를 소지한 뚜안도 단속 대상이었다. 공포와 두려움 속에 움짱달짝 못 하고 숨어 있던 뚜안은 ‘너무 무서워, 숨을 쉴 수가 없어’라는 마지막 말을 남겼다.

도주 지시 여부가 산재 인정 요건?

미등록 이주노동자가 단속 과정에서 발생한 사고에 대해 업무상 재해로 인정받으려면 다음의 세 가지 기준을 충족해야 한다. 사업주는 취업 시 미등록 이주노동자임을 인지한 상태일 것, 단속 시 적극적으로 도망가라고 지시했고, 그 과정에서 발생한 사고일 것, 그리고 도주와 사고 발생 관련 일련의 행위가 사업주의 지배·관리 책임이 미치는 영역에서 이뤄져야 한다는 것이다. 문제는 두 번째, 단속 시 적극적으로 도망가라고 지시했는지에 대해 입증이 어렵다는 점이다. 원청은 인력업체에 떠넘기고, 인력업체는 지시한 적이 없다며, 정부 합동단속은 사업주 권한 밖이라 주장한다. 그동안 출입국의 강제 단속으로 수

많은 이주노동자가 심각하게 다치거나 심지어 사망하기까지 했다. 그런데 과연 이 기준에 부합하여 제대로 치료받거나, 유족에게 보상이 지급된 사례는 얼마나 될까? 현실에서 이 같은 사례를 찾기란 거의 불가능하다.

뚜안은 불법과건 형태로 인력업체를 통해 A 사업장에 고용되었다. 사업장 내에서 업무 지시에 따라 일을 수행했다. 그렇게 일하던 사업장에서 정부의 합동 출입국 단속이 발생했다. 출입국 단속반의 사업장 내 출입을 허가한 것도 사업주이고, 명단을 넘긴 것도 원청이다. 적극적인 도주의 지시가 있느냐 없느냐를 두고 이 죽음의 책임을 이주노동자에게 전가할 수 없다. 비자가 있든 없든, 한국 국적이든 아니든 노동자가 사업장에서 근무 중 추락 사망했다. 출입국 단속반원이 근무 중인 노동자를 향해 아무런 안전 조치 없이 들이닥쳤고, 그 결과 사람이 죽었다. 이것이 사실관계이다. 이번 산재 승인 과정에서도 노동부와 근로복지공단에 여러 차례 항의해야 했다. 노동부는 이 형편없고 차별적인 업무처리요령을 즉각 폐기해야 한다.

정부 정책의 기본엔 사람이 존재해야

미등록 이주노동자 단속 과정에서 발생한 사고를 업무상 재해로 인정하는 것과 별개로, 이 같은 재해는 결코 일어나선 안 된다. 윤석열 정부에서 미등록 이주노동자를 5년 내 50%로 감축하겠다고 상시적 단속 체계가 시작됐고 이재명 정부에서도 진행형이다. 오직 단속에 의한 추방만을 실적으로 삼는 이 정책에 따라 전국 출입국사무소마다 할당량이 주어졌고, 목표치를 못 채우면 근무 평가 점수를 깎고, 출입국 단속반원 증원 여부를 판단했다. 실적을 채우기 위해 출입국 단속반은 사업장뿐만 아니라 종교시설, 국가별 공동체 행사, 결혼식 피로연, 시장, 식당, 버스터미널, 길거리 등을 불문하고 단속에 열중했다. 인권 보호를 위한 절차는 깡그리 무시되었고, 짐승 사냥하듯 추격하며 토끼몰이식 폭력 단속을 정당화했다.

이주노동자는 사람이다. 할당량으로, 목표치로 논할 수 있는 대상이 아니다. 이러한 단속 방식과 계획이 과연 정부가 세울 수 있는 정책인가? 적법한 절차, 정당한 공무집행이라고 부를 수 있는가? 뚜안의 산재 승인까지, 죽음의 진상을 제대로 밝히고, 더는 이런 죽음이 발생하지 않도록 고리를 끊어야 한다는 심정으로 모두 싸워 왔다. 하지만 여전히 반인권적이고 폭력적인 강제단속 정책은 폐기되지 않았다. 싸움은 끝나지 않았다. 

정나위가 들려주는 이야기 속으로

이숙견 상임활동가

[코너 소개]

3월호부터 시작하는 '회원 이어말하기'는 한국노동 안전보건연구소의 회원을 인터뷰하는 코너입니다. 회원의 추천 또는 선전위원회에서 선정한 회원을 만나 어떠한 활동을 하는지, 연구소는 어떻게 가입했는지, 그리고 근황을 이야기하면서 연구소와 함께 하고 싶은 활동과 기대하는 바를 나누는 공간입니다. 첫 번째 소개하는 회원은 이 코너를 처음 제안하였고 매월 일터에 대한 조언과 애정을 듬뿍 전해 주고 있는 정나위 회원입니다.

소개 부탁드립니다.

저는 한노보연 부산위원회 회원이자 운영집행위원으로 함께하고 있어요. 부산지하철에서 역무 노동자로 일하고 있고, 노동조합 역무지부 지회장으로 활동하고 있는 정나위입니다.

지하철에서 어떤 일을 하시는지 궁금합니다.

지하철 역무원은 4조 2교대(주야비휴)로 근

무해요. 주간에는 아침 9시에 출근해서 저녁 6시까지 일하고, 야간에는 저녁 6시에 출근해서 다음 날 아침 9시에 퇴근합니다. 야간 마치는 날이 비번이고, 다음날이 휴무예요. 주말, 명절 등 달력상 빨간날과 무관하게 4일 주기에 맞춰 살아요. 부산 대부분의 지하철 역사는 역무원 두 명이 한 조로 근무하는데, 저는 상대적으로 큰 역(환승역 등)에 있어서 5명이 한 조예요. 유동인구나 역 규모에 따라 업무강도 차이가 크기 때문에 1년 반마다 역을 옮기는 게 원칙이고요.

역무 업무의 핵심은 매표 수입금과 안전관리예요. 출근하면 가장 먼저 하는 일이 금고 확인이에요. 밤에는 역사 내 매표기에서 돈을 빼고 계수해서 전산 데이터와 맞는지 정리하고요. 매표기에 현금을 공급하고, 일회용 열차표도 주기적으로 넣어줘야 해요. 기계가 매표 업무를 다 하는 것 같아도 사람 손길이 필요한 일이 많더라고요.

안전관리 업무도 중요해요. 지하철 역사에서 마주치는 것 중에는 그냥 방치된 게 없어요. 매월 소화전이 그 자리에 있는지, 소화전 유량이 충분한지, 구비 시설물은 다 갖췄는지 점검해요. 겨울에는 제설 장비를 확인하고, 여름에는 폭우에 대비해 차수관(역사에 물이 들어오지 않도록 하는 장비)을 점검해요. 많은 시민이 이용하는 시설이기에 승객이 역사에서 넘어지거나, 에스컬레이터 사고가 발생하면 1차 응급처치와 함께 119에 연결하는 역할도 중요해요. 큰 역은 경찰이 하루 한 번꼴로 찾아와 CCTV 자료 요청도 하고, 고객 유실물 처리하는 일도 자주 있어요.

일하면서 가장 힘들고 어려운 점은 무엇인가요?

가장 힘든 점은 야간에 일하는 거예요. 오늘도 아침 9시에 퇴근했는데 너무 졸려서 역에서 자다 왔어요. 야간 근무가 4일에 한 번이고, 저희는 비번·휴일 등 쉬는 시간도 상대적으로 많은 편이잖아요. 밤 시간 내내 일하는 것도 아니고, 취침 시간(새벽 1~5시가 휴게시간인데, 기술직 등 업무에 따라 밤샘 근무를 하는 경우도 많다)도 있고요. 그래도 밤에 일하는 건 힘들더라고요. 2~3시간 잠깐 눈 붙이고 새벽 5시에 역무실 가는 길이 근무 중 제일 힘들어요. 아침 9시 퇴근할 때까지는 너무 피곤하고요. 제가 지회장이라 현장 돌아다니면서 조합원 이야기를 많이 듣는데요, 조합원들도 야간 근무가 힘들다는 이야기를 자주 해요. 야간 근무가 발암 물질인 것도 다들 알고, 갑작스러운 사망 소

식이 들릴 때는 야간 근무가 원인은 아닐까 생각하게 됩니다.

부산지하철 노동조합 역무지부 지회장으로 활동하고 계시는데요. 노조 간부 활동은 어떤지 궁금합니다.

2015년부터 5년간 민주노총 선전실과 조직실에서 활동했어요. 민주노총 활동도 참 재밌었는데, 내 운동에 대한 동의 기반이 없는 게 답답했어요. 언젠가부터 제 주변은 활동가들뿐이었는데, 제 안에서 ‘이게 설득이 되는 내용일까?’, ‘조합원들은 어떻게 생각할까?’ 이런 질문이 자주 떠올랐어요. 부산지하철에 입사해서 제일 좋은 건 활동가 아닌 사람들과 만난다는 점이에요. 현장 간부들도 만나고, 한 달에 한 번씩 우리 지회 조합원들 찾아가서 노동조합 이슈도 나누고, 의견도 들어요. 최근에 기관사 운전실 감시카메라 설치 반대 입법청원을 받고 있거든요. 민주노총 있을 때의 저는 입법청원 웹사이트를 만들어 홈페이지에 올리거나 공문을 보내는 사람이었다면, 지금은 QR코드 들고 다니면서 한 명 한 명에게 직접 서명받는 사람이 된 거예요. 그 차이가 생각보다 크고, 이렇게 사업을 조직하고 함께할 수 있다는 게 저에게는 정말 큰 경험 같아요.

지난 2월에는 민주노총 대의원으로 대의원 대회에 참석했어요. 민주노총 대의원이 조합원 500명당 1명이고, 우리 노동조합 조합원이 5천 명이니 10명이 배정되거든요. 민주노총은 의결 기구에 30% 여성 할당제를 적용하고 있어서, 그중 3명은 여성이어야

해요. 저는 조합원 100명을 대표하는 지회장이지만, 여성이기에 민주노총 대의원 선출에 우선권을 갖게 된 거죠.

전부터 민주노총 대의원을 꼭 해보고 싶었어요. 민주노총 선전부장 때는 현수막이나 영상을 만들던 제가, 번호를 부여받고 대의원으로 참석하니 참 설레고 좋더라고요. 천여 명이 다 같이 민주노총가를 부르는 것만으로도 가슴 벅차고 감동적이었어요.

나위 등지는 2018년에 연구소 회원으로 가입하셨는데요. 연구소 회원이 된 계기와 기억나는 활동이 있다면 이야기해 주세요.

2018년, 민주노총 선전부장으로 김용균대 책위에서 선전팀장을 했어요. 김용균 투쟁이 저에게 특별했던 게, 김용균 노동자가 사망 직전 들었던 “문재인 대통령, 비정규직 노동자와 만나다” 손 피켓 디자인을 제가 했어요. 태안도 자주 갔고, 마지막 장례까지 거의 모든 과정에 함께 했어요. 당시 충남에서 최진일, 안재범 동지가 열심히 하시는 모습을 보면서 되게 신기하고 대단해 보였어요. 자기 현장도 아닌데 어떻게 저렇게 열심히 할 수 있나 싶었고, 그걸 계기로 연구소에 가입했어요.

가입하고 형식적인 회원으로만 있다가, 부산에 오면서 연구소 활동에 참여하기 시작했어요. 기억에 남는 활동은 2023년 <일하다 아픈 여자들> 북 콘서트예요. 북 콘서트 전에 부산 회원들과 책 모임을 했잖아요. 일회성 행사가 아닌 책 모임부터 이어진 이야기였던 점이 좋았어요. 그리고 작년에 우리



▲ 2025.11.29. 공공운수결의대회에 참석한 정나위 회원. 사진 : 정나위

노동조합 차량 지부 조합원 교육 사업도 큰 경험이었어요. 산업재해 실무에 대해 잘 몰랐는데, 함께 준비한 덕에 많이 공부하고 성장했어요. 같은 지하철이어도 직무 외에는 어디서 어떻게 일하는지 모르거든요. 다른 직렬 간부들을 만나고 현장에 방문하면서 저도 많이 배웠죠.

현재 연구소가 더 집중해서 해야 할 활동이 있거나 바라는 바가 있다면요?

이번 23차 연구소 총회에 참석하면서 자료집을 꼼꼼히 읽어봤어요. 자료집 맨 앞장에 실린 창립 선언문이 연구소의 성격과 취지를 잘 반영했을 뿐 아니라, 지금 운동의 한계도 정확하게 짚었더라고요. 2003년에 작성된 선언문인데, 모든 문장이 지금 이 순간

에도 유효하다고 느꼈어요. 저 혼자 감동해서 몇 번을 읽었네요. 연구소가 노동자를 주체로 세워 현장 통제권을 넓히는 건강권 운동을 강조하잖아요. 계급성, 현장성, 전문성을 강조한 선언문을 읽으며 그게 어떤 맥락인지도 더 많이 이해하게 됐어요. 반면 20주년 선언문은 조금 두루뭉술한 느낌이에요. 현재 상황도 잘 반영되었지만, 계급성, 현장성, 전문성에 대한 뾰족함이 약해진 게 아쉬운 부분 같아요.

노동운동 전체적으로 현장과의 괴리감이 커지고 있고, 최근 연구소도 전문가들의 활동은 눈에 띄는데 현장이 조금 비어버린 측면이 있다고 할까요? 여러 영역의 사람들이 유입되는 건 반가운 일인데, 연구소와 관계 맺는 현장 활동가가 줄어드는 게 가장 아쉬운 점 같아요. 그래서 이번 총회에서 현장 활동가 네트워크 계획을 들으면서 연구소가 강점을 다시 살렸으면 좋겠다고 생각했어요.

나위 동지, 앞으로 활동 계획이 궁금합니다.

최근에는 우리 노동조합 활동만 열심히 하는 것 같아요. 조금씩이라도 연대 집회나 다양한 모임에 더 참여하고 싶어요. 작년부터 우리 노동조합 선배 활동가들 인터뷰도 진행하고 있는데, 그것도 얼른 마무리하고 싶고요. 현장에 와보니, 자기 현장을 넘나드는 활동가들이 더 존경스럽고 신기해요. 그런 면에서 두 번째 '회원 이어말하기'는 저를 한노보 연으로 초대한 주인공이자 뛰어난 현장 활동가, 안재범 동지를 초대하고 싶습니다.



▲역에서 근무 중인 정나위 회원. 사진 : 정나위

* 인터뷰 동안 소중한 이야기를 더 나눴으나 지면이 짧아 다 넣지 못하였습니다. 정나위 동지의 현장 활동이 궁금하신 분들은 <월간정나위>

<https://naver.me/GwSDiPFp>를 신청하세요. 

“너희, 잘하고 있어?”

- 《일터 괴롭힘, 부서진 자리》를 읽고

장경희 회원, 치유와연대의공동체 두리공감 상임활동가

10여 년 노동자와 함께하는 치유 사업을 해 오면서 수없이 무너지고, 절망하고, 자책을 되풀이해 왔다. 도저히 이 일을 해낼 자신이 없었고 자존감은 바닥에 나뒹굴기 일쑤였다. 나의 운동, 나의 삶을 흔드는 날들을 보내다 최근에는 원초적 게으름으로 회귀하며 더 이상 반성문을 쓰지 않아도 되는 수준까지 회복해 가던 찰나, 이 책의 서평을 요청받았다. 책을 읽는 내내 “너희, 잘하고 있어?”라고 묻는 것 같았고, 다시 반성문을 써야 할 것 같은 강박이 느껴진다.

사람을 부서지게 만드는 자리….

한 사례 한 사례들은 낫설지 않다. 낫설지 않아 더 아프고 눈물이 난다. 내가 알고 지내던 그와 그녀들의 얼굴이 겹치고 동료로 잃은, 살아남은 자들의 멍한 눈빛이 생생히 그려진다. 3층에 있는 우리 상담실을 다섯 번 여섯 번을 쉬어가며 올라오던 무겁고 흔들리던 발걸음, 백혈병을 진단받고 퇴사를 강요받은 이의 괴롭고 외로운 표정, 그루밍에 가까운 심리적 지배로 노예처럼 부러지다 버려진 이의 통곡. 그 고통들이 “괴롭힘”이라는 이름을 얻었지만, 이 이름만으로는 현실을 품지도, 고통의 개별성을 담아내지도, 근원적인 책임과 구조를 설명하지도 못한다. 이 책은 부서진 자리가 어디인가를 물으며, 각 사례자가 겪어야 했던 모멸의 순간순간을 정면으로 마주하고, 그 근원을 파고든다.

치유가 필요한 현장에 갈 때마다 늘 두 개의 시선과 마주친다. ‘내가 볼 때는 그 정도로 심리적 충격이 있었던 것은 아닐 것 같은데…’, ‘원래 노동자들이 기회만 생기면 일하기 싫어서 힘들다고 하지’, ‘그 정도 멘탈로 무슨 사회생활을 한다고…’ 부류의 시선이 있다. ‘처음에 피해를 호소했을 때만이라도 분리 조치했으면, 상황이 이렇게까지는 되지 않아’, ‘몇 번이나 위협하다고 말했는데 쉬쉬해 놓고’라는 부류의 반응도 있다. 전자는 “부서진 또는 부서질 만한 사람”을 본 것이라면, 후자는 “사람이 부서질 수밖에 없었던 자리”를 본다.

일터의 폭력, 사라진 목소리가 남긴 마지막 흔적



▲ 일터 괴롭힘, 부서진 자리: 그들은 왜 퇴근하지 못했나 | 유상철 지음 | 나눔박스 | 272쪽

이 두 개의 시선은 상황에 관한 판단, 일터에서 관계를 세우는 정의와 원칙, 개선과 실천의 태도 모두에서 같린다. 이 책은 사람이 부서질 수밖에 없도록 만든 자리의 이야기다. 위계를 포함한 일터에서의 관계가 왜곡되고, 피해자의 말이 사라지고, 침묵과 침묵의 강요가 공기처럼 흐르고, 권력이 일상이 될 때 그 자리는 더 이상 일터가 아니라 사람의 존엄을 서서히 침식하는 공간이 된다고 말한다.

침묵을 뛰어넘어 말이 안전해지는 구조를

우리가 사는 일의 세계에서 '부서진 자리'는 예외적인 공간이 아니라 이미 일상이 된 토대와도 같다. 개별의 우연적인 사건이 아니라 구조적인 조건에 가깝다. 누군가 특별한 사람의 불행이 아니라 보편화된 위태로움이다. 그래서 우리는 늘 긴장하고 방어하고 버티고 그러면서 아프다.

반면 이러한 일반성과 보편성만을 강조하면 우리의 실천과 행동에 제약이 따를 수 있다. 구조적인 문제이고 사회질서의 문제이니 급진적이고 전복적인 실천만을 주장할 수도 있고, 반대로 너무 힘들고 큰 싸움이어서 할 수 없다거나 ‘다 그런 걸 어떻게 할 거냐?’라는 냉소나 무더짐이 생길 수도 있다. 이 책에서 한 사람 한 사람의 고통을 드러내고 추적해 가며 우리가, 우리의 실천이, 나아가 우리 사회가 무엇을 향해 가야 하는지 이야기하는 이유가 여기에 있는 듯하다. 괴롭힘이 작동하는 핵심인 침묵을 뛰어넘어 말이 안전해지는 구조, 누가 잘못했는가 아니라 이 구조는 왜 그렇게 작동했는가를 질문하는 과정, 성과나 효율 이전에 존엄이 기본값이어야 하는 이유, 고립을 만들지 않는 동료성의 회복에 이르기까지 각각의 사례는 구조적 문제와 함께 개별 사례의 “그 순간”을 포착해 일상의 실천을 열고 있다.

이 책을 읽으면서 ‘나는 어떤 위치에 있는가?’를 질문한다. 부서진 자리를 더 내려앉게 하는가, 아니면, 부서진 자리에 연고 몇 개와 붕대 조금 가져와 꿰뚫어질 거라 기도하는가, 그것도 아니면 절망과 슬픔으로 그 자리를 대체하는가... 아니면, 부서지지 않는 자리를 상상하고 아주 작은 길이라도 가 보고 실험하고 넘어지며 나아가고 있는가? 이걸 나의 10여 년이 넘는 치유활동의 전망과도 연결된 질문이다. 하필 왜 이 시점에 이 책을 읽게 되었는지 모르겠지만, 이 책은 나를 정면으로 마주하며 나에게 묻고 있다. 그리고 어느 순간 사람이 죽어야만 움직여지던 알량한 양심의 심판대 위를 어슬렁거리던 나를 마주하게 한다. 

진료실이 아니라 환자의 집에서 보내는 편지

이서영 회원, 의사

최근 사회적협동조합에서 운영하는 재택의료센터에서 근무를 시작했다. 기껏해야 두 달여 경험을 가지고 글을 쓴다는 것이 조금은 부끄럽기도 하다. 재택의료란 어떤 일터인지 나는 아직 잘 모를 것이다. 아마도 두서없는 글이 될 것 같다. 그럼에도 이 현장을 주제로 기고를 해야겠다고 생각한 이유는, 편지라는 형태를 빌어, 그냥 수다 떨 듯, 두 달여 간의 경험을 여러분께 이야기해 보고 싶어서다.

방문 진료 의사의 일과

방문 진료 가는 날의 아침은 그날 방문할 사람들의 기록을 훑어보는 일로 시작한다. 지난번 만남을 기록해 둔 진료 기록을 보면서, 이번 방문에는 무엇이 필요할지 고민한다. 기록을 다 살피고, 준비물까지 챙기면 의원을 떠나 간호사 선생님과 이 집 저 집을 방문한다. 가지각색으로 생긴 현관문 앞에 서서 초인종을 누른다. 때로는 재택의료팀과의 약속 시각에 맞춰 미리 문을 열어 놓아 주시기도 한다.

집에 들어서면 대개 재택의료 당사자 본인과 그를 돌보는 이들(대체로 요양보호사나 가족)을 마주한다. 거동이 불편해진 원인 질환을 근본적으로 해결하기 어려운 경우가 많지만, 그동안 너무 익숙해져서 당연하게 여겨지는 불편함 중에 개선할 수 있는 게 없을지 살핀다. 첫 방문이라면 이미 오랫동안 복용해 온 여러 가지 약 중에 드시지 않아도 될 만한 약을 정리하느라 이런저런 문진을 한다. 혹은 일반 외래 진료 시간이 너무 짧아, 의사에게 묻고 싶었지만, 이야기할 수 없었던 다른 증상들은 없는지 묻는다. 때에 따라 간단한 의료 행위를 하기도 하는데, 비위관 등 의료기기를 교체 주기에 맞춰 교체하거나 상처 부위를 소독하는 일이다.

때로는 노인장기요양과 관련한 행정적인 업무를 하기도 한다. 건강보험공단에 노인장기요양 등급 의사 소견서를 작성하기 위해 환자와 대화를 나누고 신체기능을 확인해 본다. 이 일은 항상 스스로 탐탁지 않다. 문항들이 평가하고 있는 파편적인 사실들이 환자의 돌봄 필요를 다 포괄하지 못한다는 생각이 많이 들어서다.

체화(embodiment)와 대화

이렇게 ‘의료적’으로 해야 할 일만 한다면 방문은 금방 끝난다. 그런데 예기치 못한 대화의 장으로 들어서면서 방문이 한없이 길어질 때가 있다. 환자가 매일 앉고 누워 생활하는 자리 한 뼘 앞에서 최근의 건강 상태를 묻고 여기저기를 진찰하고 청진기를 갖다 댄다. 차트를 기록하거나 필요한 서류를 작성하면서, 이것저것 묻는다. 그러다 보면 관절 마디 통증, 혈압, 혈당 같은 이야기를 하다가도 삶의 깊은 곳에 있는 기억들이 불쑥 튀어나오곤 한다.

분명히 피상적인 몸에 관해 이야기를 시작했는데, 이 통증은, 이 장애는 무엇이 체화된 것인지에 대한 대화로 이어지다 보면, 삶의 경로를 말씀하시게 되는 경우가 왕왕 있다. 때로는 현대사의 굴곡 속에서 개인이 겪었던 일에 대한 역사로 이어지기도 한다. 어떤 일터에서 어떤 일을 얼마나 긴 세월 동안 했었는지 되돌아보는 이야기가 될 때도 있다. 노동의 흔적이 몸에 새겨진 사람들. 고작 두 달여 시간 방문 진료하면서, 환자들 삶에 대해 많은 이야기를 들었다. 너무나 사회적이면서도 너무나 개인적인 이야기들이라 이 지면에 조리 있게 풀어놓을 재간이 나에게는 없다.

‘집’이라는 친숙한 공간 때문인지 환자 분들의 신뢰 덕분인지 잘 모르겠지만, 외래 진료실이나 병실 환경과 비교하면 훨씬 자연스럽게 환자나 보호자의 삶에 한 발짝 더 들어가 이야기를 듣게 된다. 그런 대화가 오가는 날이면 환자들은 항상 아쉬워하시며, 차 한 잔을 건네시고, 더 놀다 가라고 붙잡으신다. 나는 따뜻함을 느끼면서도 이렇게 발자국을 남긴 것에 대한 어떤 책임을 져야 하지 않을까 하는 무거운 마음이 들기도 한다.

의료인과 환자 모두 소외되지 않는 진료

개인적인 이야기를 해 보자면, 시민사회 활동가이면서도 의료 현장에 한 발 정도는 붙이며 살아 왔다. 사실 주로 병원급 의료기관에서 일해 왔는데, 그럴 때 의료인으로서의 자아와 나의 노동은 소외되어 있다고 느끼는 경우가 많았던 것 같다. 그런데 재택의료의 세계에 진입하고 나서 의료인으로서 나의 자아가 좀 더 적극적이고 외향적인 방향으로 변하

고 있음을 느낀다.

병동 당직의로 일하던 때에는 ‘어쩔 수 없다’는 식의 이야기를 환자와 보호자에게 해야 하는 순간들이 많았다. 주로 오랜 기간 돌봄의 부재로 악화된 질병에 대해, ‘의료’가 할 수 있는 일의 한계에 관해서 이야기해야 했기 때문이다. 재택의료에서도 사실 ‘의료’ 자체가 할 수 있는 일은 제한적이다. 다만 재택의료의 다른 점은 진료 공간이 병실이 아니라 ‘집’이라는 점. 그러다 보니 재택의료팀이 다루는 문제들이 환자의 삶에 더 가깝다는 점. 그리고 무엇보다 그 문제들을 협력해서 다룰 수 있는 동료들이 있다는 점이다.

사회복지사 선생님과 환자가 처한 사회적 환경과 가족관계 등 삶의 질 개선을 위해 중재할 수 있는 일을 함께 고민할 수 있다. 간호사 선생님과 사례에 관해 이야기하고 경험을 나누기며 일할 수 있다. 작업치료사 선생님들과 환자의 일상적 신체기능 개선을 위한 고민을 나누고 도움을 청할 수 있다. 협동조합의 자원으로 환자의 삶을 개선할 수 있는 활동을 하기도 한다. 내가 덜 소외된 노동을 한다고 느끼는 만큼 환자도, 재택의료팀 구성원들도 그랬으면 좋겠다고 생각한다.

재택의료 시범 사업이 시작된 지 수년이 지났다. 아직도 의료인들에게나 재택의료의 필요한 사람들에게도 다소 생소한 영역으로 여겨지고 있다. 시범 사업 초기인지라 제도의 허점에 대한 여러 비판도 존재한다. 내가 보기에 걸림돌은 복합적이다. 구멍이 송송 난 복지 체계, 노인 빈곤에 대한 사회적 안전망 부재, 그리고 영리화된 한국 의료 환경의 문제들이 얽혀 있다.

이런 거시적인 문제에 대한 대안을 제시하기엔 나의 지식과 역량이 아직은 부족하다. 하지만 분명한 것은 재택医료를 필요로 하는 사람들이 많다는 점이다. 환자와 그들의 필요를 몰개성화하고 적절한 돌봄을 제공하지 못하는 형태의 ‘입원’에서 해방되는 길을 찾는 과정에서 말이다. 

김충현 협의체 이후에도 지속되어야 할 싸움 - 비정규직 없는 발전소 만들기

조건희 상임활동가, 기후정의팀

2025년 6월 2일, 서부발전 태안화력발전소에서 선반 작업을 하던 김충현 비정규직 노동자가 사망했다. 그의 죽음은 발전소 내 여전히 만연한 위험의 외주화 구조를 드러냈다. 쪼개기 계약으로 인한 인원 부족, 위험 작업 전가, 사업주 책임의 공백을 그대로 반영하듯, 2018년 12월 김용균의 죽음 이후 발전소에서 발생한 13건의 중대재해 사망자는 모두 하청 비정규직 노동자였다. 여기에 더해 석탄화력발전소의 폐쇄 흐름이 본격화했다. 소수의 국가 관료가 “전력수급기본계획”이란 이름으로 밀어붙이고 있는 폐쇄 일정과 대체 건설 계획에는 발전소 노동자의 총고용 보장과 비정규직 철폐, 안전한 노동환경이 들어갈 여지는 없었다.

김충현 협의체에서 합의한 내용들

고(故) 김충현의 사망 이후 한전KPS비정규직지회를 비롯한 노동자들이 투쟁에 나섰다. 진상규명과 책임자 처벌을 포함, 발전소 폐쇄 국면 발전 5사 및 한전KPS로의 직고용, 공공재생에너지 확대 등을 내걸고 싸웠다. 이들은 장례식장·법원·대통령실 앞에서 투쟁을 이어갔다. 투쟁의 중간 결과로 “고 김충현 사망사고 재발 방지를 위한 발전산업 고용안전 협의체”(이하 협의체)가 구성되었다. 정부(국무조정실·기후에너지환경부·노동부·재정경제부)와 대책위 측 위원들로 구성된 협의체는 2025년 8월 13일 시작하여 2026년 1월 31일 활동을 종료했다. 협의체 안팎에서 진행된 지난한 투쟁 끝에, 협의체는 크게 세 가지 사항을 합의했다.

우선 발전산업 다단계 하도급 구조를 개선한다는 취지 아래, 한전KPS 하청 노동자 전원을 한전KPS로 직접고용하기로 했다. 세부적인 직제와 처우는 노사전협의체로 이월하여

결정하되, 한전KPS에 동종, 유사 업무가 있는 경우 해당 직제를 적용하는 것을 원칙으로 삼기로 했다. 또한 노사전협의체의 시간이 무기한 길어지는 것을 방지하기 위해 논의 기간과 이를 바탕으로 한 직접고용 완료 시점을 명시했다.

두 번째로 발전소 폐쇄로 인해 연료 환경 하청 노동자, 민간 경상정비업체 하청 노동자, 발전 5사의 자회사 소속 노동자 등에게 고용불안이 발생함을 인정하고, 이에 따른 고용 안정성 확보를 위해 노·사·전·정이 참여하는 사회적 논의 기구를 구성하기로 했다. 기후 부가 주관하는 해당 논의 기구는 발전소 폐쇄에 따른 고용 영향을 평가하여 고용 안정 방안을 마련하기로 했다. 정부는 해당 방안을 “2040년 석탄발전 전환 로드맵”, “산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획”, “제2차 탄소중립녹색성장기본계획” 등에 반영토록 노력하기로 했다.

세 번째로 연료 환경 운전 분야의 1차 협력업체 노동자들에게 노무비를 전용 계좌로 지급하고 이를 정산하는 방안을 발전사가 마련하며, 정부가 이를 점검·관리하기로 했다. 이는 2019년 발표된 ‘발전산업 안전 강화 방안’에서 제시된 ‘발전산업 노무비 지급 및 관리 방식 개선’의 적용 대상을 확대하는 조치다.

여전히 남은 과제들, 투쟁으로 돌파하자

협의체에서 의미 있는 합의가 도출되었지만, 동시에 수많은 한계 역시 드러났다. 정규직 전환 과정에서의 여러 쟁점을 최대한 노사전협의체로 넘기지 않으려 했으나, 세부 직종 및 처우 문제는 결국 이월되었다. ‘별정직’ 같은 방식으로 무늬만 직접고용이 되어서는 안 된다는 점을 합의사항으로 넣고자 했으나 그러지 못했다. 발전소 폐쇄에 따른 고용불안을 해결하기 위해 자회사나 하청 비정규직 노동자들을 발전 5사가 직접고용해야 한다고 주장했지만, 정부는 거부했다. 석탄화력발전소 폐쇄 이후 대체 건설될 풍력 및 태양광 등의 재생에너지 투자와 개발을 공공부문이 주도하고, 이를 통해 창출되는 일자리에 노동자들을 전환 배치해야 한다는 요구에도, 정부는 민간 기업과의 경쟁이나 공정거래법 위반을 명분으로 반대했다.

협의체 활동 중 전국의 발전소를 방문하며 한전KPS 하청 노동자들을 만난 적이 있다. 이들 상당수는 여전히 한전KPS의 지시와 감독 아래에서 일하고 있었다. 1년 단위로 재계약이 이루어져 작업복에 새겨진 회사 이름은 수시로 바뀌었지만, 한전KPS에서 전달되는 작업지시서에 따른 업무 수행은 변함없이 이어졌다. 폐쇄를 앞둔 발전소에서 일하는 노동자들, 이미 폐쇄 과정을 직·간접적으로 겪은 노동자들의 불안감도 상당했다. 다른 발전소



▲ 2026.02.10 김충현 협의체 합의안 발표 기자회견. 사진 : 김충현대책위

에서 일하다가 폐쇄 때문에 해고된 후 들어온 사람들도 있었다. 이들은 해고와 재취업 과정에서 각자도생해야 했다. 이처럼 협의체는 여전히 풀어야 할 과제가 산적해 있음을 분명히 드러내는 자리였다. 동시에 비정규직 철폐와 재생에너지로의 공적 전환이라는 우리의 요구가 옳다는 것을 다시금 확인시켜 준 자리이기도 했다.

향후 구성될 노사전협의체는 비정규직 노동자들을 ‘무늬만 정규직’으로 전환하는 역할로 기능해선 안 된다. 다단계 하도급 등으로 위계화된 구조를 바꿔야 한다. 하청 비정규직 노동자들의 발전 5사로의 직접고용 요구는 위협의 외주화 근절을 위해서도, 비정규직 철폐를 위해서도 꼭 필요하다. 발전소 폐쇄 국면, 국가가 노동자들의 고용과 삶을 책임질 수 있어야 한다는 점에서 더더욱 그렇다.

한편, 오랜 투쟁 끝에 노조법 2·3조가 개정되었다. 직접적인 계약관계가 없더라도 하청 노동자들의 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하고 있다면 원청은 하청 노동자와의 단체교섭에 응해야 한다. 발전소도 예외가 될 수 없다. 발전소 폐쇄나 계약 해지 등을 명목으로 한 정리하고, 구조조정 공세에 맞서, 원청 기업을 교섭 자리에 나오도록 강제하며 책임을 묻는 노동자들의 투쟁 조직 역시 여전히 중요한 과제로 남아있다.

한계와 과제가 많지만, 합의를 끌어내고 과제를 사회화한 것은 한전KPS비정규직지회를 비롯한 발전 노동자들의 끈질긴 투쟁 덕분이다. 노조와 대책위는 용산과 청와대 앞 노숙 농성, 수많은 집회와 선전전, 전국 발전소 한전KPS 하청 노동자 조직화 등을 지속해 왔다. 그 결과 서인천을 비롯한 여러 지역의 한전KPS 하청 노동자들이 새롭게 노동조합으로 조직되었다. 그렇게 변화를 만들어 온 힘을 더욱 크게 모아, 노동자의 위험 작업 거부가 당연한 일터, 전기 생산에 노동자의 희생을 요구하지 않는 일터, 비정규직 없는 일터를 함께 만들어가자. **일터**

젠더 관점의 위험성평가가 왜 필요한지 모르겠다는 분들을 위해

정여진 젠더와노동건강권센터, 운영위원

ILO는 2013년 ‘성인지적(gender-sensitive) 안전보건 가이드라인’을 발표하며 “성별에 따라 경험하는 노동조건과 위험 요인이 다르기에 이 차이를 인정해야 더 안전하고 건강한 일터를 만들 수 있다”라고 강조했다. EU-OSHA 역시 여성이 주로 하는 일을 ‘덜 위험하다’라고 간주하는 편견 때문에 여성 노동자들의 건강 문제가 안전보건 정책의 관심 밖으로 밀려나고, 그 결과 “여성의 일은 위험하지 않다”라는 잘못된 인식이 강화되는 악순환이 발생한다고 하였다.

젠더 관점의 위험성평가가 필요한 이유

우리 사회에는 ‘표준 노동자’라는 보이지 않는 기준이 자리잡고 있다. 이 표준은 대체로 남성, 이성애자, 비장애인, 주류 민족, 청장년층을 상정한다. 현실에서 이 조건을 모두 충족하는 사람은 소수임에도 설비, 보호구, 작업 기준, 업무 설계 등 많은 요소가 이 ‘표준 노동자’ 기준으로 만들어져 있다. 여기에 속하지 않는 노동자들은 필요한 보호를 받지 못한 채 일하게 되고, 안전과 건강 문제가 더 쉽게 발생할 수 있다. 이 글에서는 여성 노동자들에게 초점을 맞추었다.

먼저 여성 노동자들은 신체적 차이를 존중받지 못한다. 키나 몸무게, 해부학적 구조 등 형태적인 차이와, 물질대사 능력이나 체온 조절 능력 등 생리적인 차이가 여성/남성 사이에 존재한다. 비장애 남성의 몸을 기준으로 한 장비와 보호구만 일터에 존재하면 ‘나머지’ 노동자들은 그만큼 위험성이 증가할 수밖에 없고, 유해물질 노출 기준이 남성만을 대상으로 한 실험 데이터를 기반으로 했다면 여성에게 위험할 수 있다. 심리적인 차이도 있다.

장시간 노동이 우울 증상에 미치는 영향은 여성이 남성보다 더 크며, 밤늦게 혼자 야근할 때의 심리적 부담 역시 여성과 남성이 같지 않을 수 있다.

노동 경험의 차이도 있다. 현존하는 성별분업 구도에서 여성은 남성과 다른 노동 경험을 하게 되므로, 노출되는 유해·위험 요인도 다를 수밖에 없다. 그런데 이 중 여성들이 더 많이 경험하는 반복 작업에 의한 근골격계질환, 감정노동에 의한 정신질환 등은 그 위험이 뒤늦게 인식되었다.

성차별적인 사회구조에서 오는 위험도 있다. 일례로 여성 승무원에게만 엄격하게 적용되는 복장 규정이 있다. 족부 질환을 일으킬 수도 있고, 유사 시 위험에 대처하기 어려운 굵 높은 구두 대신에 운동화를 신자는 캠페인이 작년 세계 여성의 날을 맞아 벌어졌다.

이러니 사업주가 일터의 유해·위험 요인을 찾아내어 그 감소 대책을 수립하고 실행하는 과정인 위험성평가에 성인지적 관점이 필요한 것이다. 해외에서는 이미 산안 당국이나 노총 등에서 성평등과 다양성의 관점을 담은 체크리스트를 만들어 젠더 관점 위험성평가를 독려하고 있다. 이 경우, 물리적, 화학적 환경뿐만 아니라, 조직문화와 같은 무형의 노동환경도 위험성평가 대상이 된다. 젠더 기반 폭력의 존재나 조직 분위기가 소수자에게 우호적인지 평가하는 것이다. 영국 노총의 위험성평가 체크리스트에는 ‘성희롱을 포함한 괴롭힘’이 포함되고, 독일 연방산업안전보건청(BAuA)의 ‘위험성평가 핸드북 : 심리적 요소들’에서도 각종 차별의 가능성을 찾아 평가하도록 한다.

젠더 관점 위험성평가가 필요하지 않다는 논리들

그런데 젠더 관점 위험성평가가 굳이 필요하지 않다는 갖가지 논리가 있다. 우선 개인별 차이만을 존중하면 된다는 주장이 있다. 보호구나 장비가 비장애인 남성을 기준으로 제작되어 있다는 예를 들면, 남성 중에도 치수가 맞지 않아 고생하는 사람이 많으며 이는 단지 개개인의 차이 문제라는 답이 돌아온다. 이들은 개인차로 환원될 수 없는 사회적 ‘구조’의 실재를 애써 보지 않는다. 이러한 인식은 소위 전문가들의 연구 방법론에도 반영되어 방법론적 개인주의를 기반으로 한, ‘과학적’ 양적 연구 방법론을 통해 재생산됐다. 여기서 개인이 놓인 구조적 조건과 권력관계는 개인의 변수로 치환되거나 분석의 배경으로 밀려난다. 이 같은 인식론적 한계는 사회적 현상을 자율적인 개인의 특성과 역량의 문제로 이해하는 틀과 연결된다.

일부 ‘진보적’ 전문가들 역시 ‘객관성’과 ‘측정 가능성’이라는 학문적 규범 속에서 이런 방법론적 전제를 성찰하지 못한 채 수용하기도 한다. 성별이나 인종, 장애, 계급의 사회적

의미가 소거되고 단지 개인의 특징 중 하나로 처리되면, 집단 간 관계란 단지 집단별 평균값을 비교할 때나 등장한다. 하지만 문제는 집단 사이의 권력이다.

둘째, 당장 사람이 죽고 치명상을 입는 중대재해가 문제인 판국에 한가로운 발상이라는 주장도 있다. 그러나 ‘사고’만 목숨을 앗아가는 것이 아니다. 해로운 결과가 지연되어 나타날수록, 위험·유해 요인이 익숙한 것일수록 사람들은 위험을 낮게 평가하는 경향이 있다. 반복 작업에 의한 근골격계질환과 급식 노동자의 폐암도 최근에서야 주목받은 이유가 이것일 수 있다. 또한 상대적 소수라고 해도 일터에서 사고로 죽는 이들 중에 여성 노동자들이 있으며 그 맥락은 남성과 다를 수 있다. 이럴 때 오히려 전통적인 ‘사망 사고’만을 강조하는 것은 중대재해나 일터 안전이 다양한 일터의 ‘우리’ 문제가 아니라는 인식을 강화하여, 중대재해 지속에 기여할 수도 있다.

셋째, 현장의 일거리만 늘리는 꼴이 될 것이라는 우려 섞인 소리도 있다. 지금도 위험성 평가가 요식행위에 지나지 않는 경우가 많은데, 어떻게 그런 것까지 신경 쓰느냐는 것이다. 번지수가 틀린 걱정이다. 오히려 현장에서 위험성평가가 제대로 뿌리내리려면 젠더를 포함한 다양한 문제까지 아울러, 현장의 위험을 구체적으로 드러내야 한다.

‘젠더 알리지’ 극복을 진심으로 바라며...

사실 비판자들은 그저 ‘젠더’ 관점이라 거부감을 느끼는 것 같다. ‘젠더 관점의 위험성 평가’라면서 성소수자, 고령 노동자, 장애 노동자, 이주 노동자는 왜 언급하느냐는 말을 듣기도 했다! 하지만 다양성 관점을 언급하지 않았다면, 반대로 ‘시스젠더 여성들의 이기주의’라고 비판했을지도 모른다. ‘젠더’ 관점에 대한 과민반응은 여러 성별 정체성과 성적 지향에서 발견된다. 이데올로기적 감염력은 집단과 정체성을 가리지 않는다. 젠더를 불문하고, 성찰의 결과로 통찰과 감수성이 얻어질 뿐이다. 젠더 관점의 위험성평가가 성찰의 계기가 되기를 바란다. 

성적 재현에서 여성 배우의 신체적·심리적 위험을 필수적으로 고려하는 제작 현장을 바라며

- <여성 배우의 성적 재현 및 신체 노출 수행 환경과 안전 위협 경험에 관한 연구>

이산(양현경) 배우, 연구자

2018년 11월, 촬영 중 상대 배우를 추행한 ‘남배우 A’의 성폭력이 대법원에서 유죄로 확정되었다. 피해자는 해당 영화 촬영 전 신체 노출이 없는 것을 확인하고 계약했지만, 영화사 대표와 가해자는 ‘현장에서 벗기면 된다’라고 사전에 모의했다. 이 자리에는 피해자의 소속사 대표도 함께 있었다. 이들에게 영화 제작 ‘현장’은 여성 배우에게 동의를 구하지 않고 신체 노출을 강요하는 것이 허용되는, 통상의 사회적 규범을 벗어난 시공간이었다.

2025년 한국노동안전보건연구소와 공감직업환경의학센터의 지원 사업으로 진행한 <여성 배우의 성적 재현 및 신체 노출 수행 환경과 안전 위협 경험에 관한 연구>는 연극과 드라마, 영화 제작 과정에서 성적 재현 및 신체 노출을 경험한 여성 배우와 해당 프로젝트에 참여한 스태프를 심층 면접하고 그 결과를 분석하였다.

작품이 먼저라는 압박 아래

연구 참여자들이 사례로 든 제작 현장 어디든 현장에서 차질을 빚지 않아야 한다는 긴장감이 느껴졌다. 드라마와 영화 제작 현장은 스태프 근로 시간과 장소 대관 시간을 고려하여 제한된 시간 내에 촬영을 마쳐야 한다는 압력이, 연극의 경우 공연을 멈출 수 없다는 대전제가 있었다. 이런 규범에 더해 경쟁률이 높고 불안정한 배우들의 고용 환경과 배우가 작품을 위한 수단으로 여겨지는 분위기는 배우들이 자신의 안전에 대한 조치를 요구하기 어렵게 했다.

연구 참여자 B는 해외 공연 중 극장 무대 뒤에 상주하는 소방관이 자신이 의상을 갈아입을 때마다 노골적으로 쳐다보는 일을 겪었다. 대기실까지 가서 의상을 갈아입고 오기에는 주어진 시간이 너무 짧아서 의상을 갈아입는 자리를 바꿀 수 없었고, 정신없이 진행되는

공연 과정에서 부스나 가림막을 설치해달라는 요청도 하지 못했다. 연구 참여자 G는 드라마 촬영 현장에서 제시된 의상을 보고 서야 사전 협의한 바와 실제 촬영에서 요구하는 신체 노출이 다르다는 것을 알게 되었지만 결국 이를 조율할 수 없었다. 배우로서 의견을 제시해도 촬영 당일 현장에서 다시 확인하겠다는 식으로 미뤄졌다, 당일 현장에서 배우의 의견을 무시한 채 촬영을 진행하기 일쑤다. 위에 언급한 ‘남배우 A’ 성폭력 사건 피해자 역사가해자가 의상을 찢으며 추행을 한 상황에서도 NG를 내면 스태프들에게 피해가 갈 것을 우려해 촬영을 중단시키지 못했다.



▲ 여성 배우의 성적 재현 및 신체 노출 수행 환경과 안전 위협 경험에 관한 연구 (2025 독자연구)

출연 기회를 확보하기 어려운 신인 배우일수록 이에 대해 사전 협의하거나, 제작진의 갑작스러운 요구에 대처하기 어렵다. 매니지먼트사를 운영하는 연구 참여자 N은 신인 배우일수록 제작사와 신체 노출 범위나 대역 고용 협의가 어렵다고 말한다. 제작진이 대역 고용을 거절하기도 하고, 대역 배우가 연기하기로 사전 협의한 장면인데도 배우를 교체하지 않고 촬영을 강행하기도 한다는 것이다.

연대의 힘으로 현장의 변화를

통상 ‘베드신’이라고 부르는 성행위 묘사 장면 촬영에서는 현장에 접근하는 인원을 최소한으로 제한하는 수칙이 있다. 배우들이 연기하는 세트 안에는 직군별로 1~2인 정도의 스태프만 남는다. 이는 해당 장면을 연기하는 여성 배우의 심리적 안전에 도움이 되지만, 현장의 인식 변화도 동반되어야 한다. 촬영감독인 연구 참여자 M은 세트 밖에서 대기하는 남성 스태프들이 이를 불쾌해하거나, 여성 배우가 신체를 더 노출하지 않은 것을 아쉬워하는 내용의 발언을 공공연하게 하는 장면을 목격하기도 했다.

미투 운동을 계기로, 미국과 영국을 중심으로 성적 재현과 신체 노출의 사전 협의부터 현장 진행까지 총괄하는 인티머시(intimacy) 코디네이터의 고용이 활발해졌다. 이는 성적 재현 및 신체 노출 수행에서 여성 배우가 경험하는 취약성을 재발견하고 이를 고려하는 제작 환경을 조성하려는 노력의 일부다. 우리 보고서에 담긴 연구 참여자들의 경험과 통찰이 향후 한국의 연극, 영화, 드라마 제작 현장에 인티머시 코디네이터 도입과 제작사의 안전 배려 책임 강화 등 여성 배우들의 신체적·심리적 위험을 고려하는 실질적인 환경 변화에 반영되기를, 또한 지금도 어디선가 이 문제에 대해 말하고 있을 여성들에게 지지와 연대로 가닿기를 바란다. 

최민 상임활동가

선전위원, 상임활동가 최민입니다. 2024년까지 선전위원회 활동을 하다, 2월부터 선전위원회 활동에 기쁘게 다시 결합하게 되었습니다. 기획하고, 인터뷰하고, 원고 쓰고, 교정교열과 편집 후 인쇄와 발송까지 매달 돌아가는 일터 제작은 바쁘고 힘들지만, 손에 남는 뿌듯함이 있는 일이기도 합니다. '활동'이라는 것이 눈에 보이는 성과를 확인하기 쉽지 않은데, 매달 반듯한 잡지가 저와 동료들의 손에 남으니깐요. 조금 더 흥미롭고 반짝이는 일터를 만들며, 동시에 당장 손에 성과가 남지 않는 '활동'도 정성스레 해 나가야겠습니다.

총회가 끝나고 2월 연구소는 구체적인 사업 계획을 세우느라 바쁩니다. 작년에는 나라의 운명이 풍전등화라 노동안전 연구사업이 많지 않았는데, 올해는 작년에 못한 몫까지 벌써 여러 개의 연구 사업이 기획, 진행 중입니다. 교육공무직 안전보건실태조사, 부산지하철 안전인력 확보 및 공공성 강화 전략 연구가 이미 한창 진행 중이고요, 서비스노동자 야간노동 실태 조사, 학교 안전보건체계 개선 연구, 민주노총 소속 노동조합의 단체협약상 약정병가 제도 실태 조사 및 법제화 필요성 검토 연구, 이동방문 노동자의 젠더 기반 위험성평가 연구가 기획 논의 중입니다. 다 궁금하고 기대되지요? 일터에서도 종종 기사로 소식을 전하겠습니다.

2025년 미뤘던 중장기 과제들 - 노동자 정신건강과 자살 문제 제기, 아프면 쉴 권리 쟁취를 위한 준비 작업도 진행 중입니다. 다양한 현장에서 이미 노동자 정신건강 문제로 씨름 중인 회원들을 만나며 연구소가 이를 어떻게 묶어낼지 의견을 나누고 있고, 상병수당과 병가 제도 도입 과정에서 연구소는 어떤 역할을 할지도 고민 중입니다. 사업으로 본격화될 때, 회원/일터 독자 여러분들도 함께해 주시길 기대합니다. 따뜻한 봄에, 여러 활동 속에서 만나요!



발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

프롬스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2026.03.03

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



▲ 엄마, 딸, 아내, 모성, 가족, 돌봄. 그런 말들이 꽃무늬로만 쓰일 때 어떤 노동들은 흐릿해진다. 서울. 돌봄노동자의 식탁.

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