



노동자가 만드는

일터

통권 263호

2026. 4

[특집] 시장에 맡겨진 노동자 건강

주가조작은 패가망신이라던데, 검진과 측정 결과 조작은?

우리의 정신 건강 문제는 정말 정신 건강 문제일까요?



특집 02

시장에 맡겨진 노동자 건강

- 안전보건관리를 시장에만 맡길 수 없는 이유
- 누구를 위한 보상인가
 - '산재 전문' 뒤에 숨은 왜곡의 실태
- 안전산업이 성장하면, 더 안전해질까?

작은사업장 노동it수다 15

직장 내 괴롭힘으로 인한 우울증, 참지 말고 산재 신청!

풀어쓰는 노동시간 18

사업주 마음대로 깎아도 되는 택시 노동자의 임금과 노동시간

알아보자, LAW동건강 21

환경미화원과 악성중피증
- 보이지 않는 직업성 암의 위험

아시아 과로사 통신 24

유명 제과점 20대 직원의 과로사
- 구조적 과로사에 내몰리는 청년노동자

회원 이어말하기 26

단 한 명의 문제 해결에서 시작된
노동안전보건운동
- 충남 안재범 회원을 만나다

현장의 목소리 30

젠더폭력 피해자의 목소리를 더 잘 듣기 위해,
노동조합을 만들었습니다.
- 1366 서울센터 박은영 분회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

검은 산에 묻힌 목소리를 복원하다
- [서평] 『첫돌』(이러영 지음, 동녘, 2026)

진료실에서 보내는 편지 37

주거조작은 패기망신이라던데, 검진과 측정 결과
조작은?

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

야간노동 철폐보다 지구의 종말을 상상하는 것이
더 쉽다?

젠더+노동+건강 ON 43

여기와 저기, 의욕과 죄책감 사이에서

노동자 정신건강 돌보기 46

우리의 정신 건강 문제는 정말 정신 건강
문제일까요?
- 『정신병을 팝니다』(제임스 데이비스 지음, 이승연
옮김, 사월의 책, 2024)

한노보연 이모저모 48

이백예순세 번째

노동자가
만드는
일터

노동의 고통이 상품이 되는 사회

현대 사회에서 몸은 하나의 상품입니다. ‘건강한 신체는 국력이다’는 낡은 문구로 국가 발전에 몸이 복무하도록 요청받기도 했습니다. 그러다 미디어에 범람하는 특정한 미적 기준에 따라서 몸을 맞추기를 요구받기도 했습니다. 더 오래전부터 노동자의 몸은 노동력을 제공하면서 자본의 이윤 창출 수단이었습니니다. 이번 일터 4월호 특집은 건강한 신체만이 아니라, 노동자의 고통이 상품이 되는 현실을 돌아봅니다.

한국은 산업화 시기부터 안전보건관리를 국가가 전적으로 담당하기보다는 개별 기업의 몫으로 전가했습니다. 그러나 기업에게 안전보건관리는 노동자와 협의하여 스스로 해결하기엔 비용이 많이 들고 처치하기 까다로운 문제로 여겨졌습니다. 그러면서 점차 안전보건관리 ‘대행’이라는 이름으로 외주화되었습니다. 여기서 노동자의 자리는 없었습니다. 위험한 노동환경, 과도한 노동강도에 시달리다 다치고 병을 얻은 몸은 어디로 갈까요. 병원. 이거야말로 ‘내돈내산’이라고 하면 너무나 표현일까요.

이제 산업재해가 사회적 관심사가 되자, 중대재해에 따른 처벌을 피할 수 있도록 자문해주는 서비스부터 산재보상을 ‘대행’해주는 서비스까지 법률 시장이 넓어지고 있습니다. 노동 현장에서는 퇴직자들을 대상으로 ‘국가 보상’을 받게 해주겠다며 산재 신청하라고 영업하는 행태가 심심치 않게 목격된다고 합니다. 법률 시장의 오래되었지만 새로운 블루오션이라고 하면, 너무나 표현일까요.

무엇이 너무나 것일까요. 노동의 고통마저 상품이 되는 사회가 너무나 것은 아닐까요. 시장화된 안전보건관리와 산업재해보상의 문제. 이번 특집을 읽으면서, 공공성의 회복과 노동자 참여를 통한 안전한 일터 만들기라는 원칙을 다시 새겨볼 수 있기를 바랍니다.

- 선전위원장 

안전보건관리를 시장에만 맡길 수 없는 이유

김형렬 회원, 직업환경의학전문의

납을 사용하는 작업장에서는 공기 중 납 농도를 정기적으로 감시하는 작업환경측정 제도가 있다. 납을 사용하는 노동자들은 납 노출 수준을 역시 정기적으로 검사받는 특수건강진단 제도의 대상이다. 그런데 얼마 전 노동자 다수의 혈중 납 농도가 10 μ g/dL를 초과한 전력이 있는 한 납축전지 제조 사업장에서, 작업환경 개선 대신 노동자에게 중금속을 체외로 배출시키는 킬레이션 치료를 시행했다는 보도가 있었다. 작업환경의 위험을 확인하고 개선하기 위한 제도를 둔 것인데, 작업환경은 그대로 둔 채 측정 수치만 낮추려는 꼼수다. 게다가 킬레이션 치료는 부작용도 클 수 있어 함부로 시행해서는 안 되는 치료다. 왜 이런 일이 벌어졌을까?

우리나라 산업안전보건 제도는 오랫동안 하나의 뚜렷한 특징을 지녀 왔다. 사업장의 안전과 노동자의 건강을 보호하는 핵심 제도들이 상당 부분 '시장'을 통해 운영되어 왔다는 점이다. 작업환경측정, 특수건강진

단, 보건관리, 안전관리 등 주요 제도는 대부분 민간기관이 서비스를 제공하고 사업장이 비용을 지불하는 구조로 작동해 왔다. 법은 사업주에게 안전보건 관리를 하라고 정하고 있지만, 실제 수행은 시장에 맡겨져 있는 셈이다. 이러한 구조는 일정 기간 동안 산업안전보건 서비스를 빠르게 확산시키는 데 기여했다. 그러나 그 서비스가 실제로 노동자의 안전과 건강에 얼마나 기여하고 있는지에 대해서는 선뜻 답하기 어렵다.

최근 중대재해처벌법 시행 이후 산업안전보건에 대한 사회적 관심은 높아졌지만, 현장의 변화는 크지 않다. 사고와 직업병은 반복되고 있고, 현재의 안전보건 관리가 예방에 얼마나 기여하고 있는지에 대한 의문은 여전히 남는다. 시장 중심의 체계는 예방보다는 사후 대응에 머물 가능성이 구조적으로 크고, 특히 위험이 높은 취약 사업장일수록 더 나은 관리가 이루어질 것이라 기대하기도 어렵다. 이제는 오랫동안 시장에 맡겨

저 온 안전보건관리 구조를 점검하고, 그 한계를 넘어서실 방향에 대해 본격적으로 논의할 시점이다.

시장에 맡겨진 안전보건체계의 형성

유해인자에 노출되는 노동자의 건강 상태를 정기적으로 확인하기 위한 특수건강진단은 전국의 지정 의료기관에서 수행되며, 대부분 민간 의료기관이 담당하고 있다. 최근 몇 년간 특수건강진단 대상자는 약 200만 명에 이르며, 관련 시장 규모 역시 상당히 확대되었다. 보건관리와 안전관리도 유사한 구조다. 일정 규모 이상의 사업장은 보건관리자나 안전관리자를 직접 선임해야 하지만, 중소 사업장은 외부 전문기관에 업무를 위탁할 수 있다. 실제로 많은 사업장에서 위탁 방식이 일반적인 형태로 자리 잡았다.

이러한 구조는 1980~90년대 산업안전보건 제도가 확대되던 시기에 형성되었다. 당시 정부는 급속한 산업화 속에서 증가하는 위험을 공공의 역량만으로 관리하기 어려웠고, 민간기관을 활용하는 방식이 현실적인 대안으로 받아들여졌다. 일정 기준을 마련하고 민간이 서비스를 제공하도록 하는 방식은 제도를 빠르게 확산시키는 데 효과적이었다. 그러나 시간이 지나면서 이 구조는 하나의 '안전보건 시장'을 형성하게 되었다. 사업장은 서비스를 구매하는 소비자가 되었고, 제공 기관은 경쟁 속에서 운영된다. 문제는 안전보건의 본질적으로 시장 논리에만 맡기기 어려운 영역이라는 점이다. 노동자의 생명과

건강을 보호하는 문제는 단순한 거래 관계로 환원할 수 없는 공공적 성격을 갖고 있다.

한편, 공공이 서비스를 직접 제공하려는 시도도 있었다. 대표적인 사례가 근로자건강센터다. 2011년부터 설치되기 시작한 이 센터는 소규모 사업장 노동자에게 직업건강 서비스를 제공하기 위한 공공 인프라로 기획되었다. 근골격계질환 예방 상담, 직무스트레스 상담, 작업환경 개선 자문 등 다양한 서비스를 제공하고 있지만, 전체 노동자—특히 취약한 소규모 사업장 노동자—에게 충분한 서비스를 제공하고 있는지는 여전히 의문이다. 결국 근로자건강센터는 의미 있는 시도였지만, 제한된 예산과 인력, 불명확한 역할 설정 등으로 인해 기존 시장 구조를 근본적으로 변화시키기에는 역부족이었다.

시장 중심 구조가 만들어낸 문제들

시장에 맡겨진 안전보건체계는 몇 가지 구조적 문제를 낳고 있다. 첫째는 사각지대의 발생이다. 시장은 수익성이 있는 곳을 중심으로 작동한다. 따라서 안전보건 서비스 역시 비용을 지불할 수 있는 사업장에 집중되는 경향이 있다. 그 결과 50인 미만 사업장이나 영세 사업장은 상대적으로 충분한 서비스를 받기 어렵다. 이러한 사업장은 위험 수준이 높은 경우가 많음에도, 관리 역량은 오히려 부족하다. 시장 구조는 취약 사업장을 자연스럽게 배제하는 방향으로 작동한다.

둘째는 비용 지불 구조에서 비롯되는 왜곡이다. 현재 대부분의 안전보건 서비스 비

용은 사업주가 부담한다. 이 경우 서비스 제공 기관은 노동자의 건강 보호보다 사업주의 요구에 영향을 받을 가능성이 커진다. 특수건강진단을 앞두고 납 노출 노동자에게 킬레이션 치료를 실시해 혈중 납 농도를 낮추려 했던 사례는 단순한 일탈이 아니라, 비용을 지불하는 주체가 서비스를 좌우하는 구조적 문제임을 보여준다.

셋째는 사업장 내부 역량의 약화다. 보건관리와 안전관리를 외부에 위탁하는 구조가 일반화되면서, 사업장 내부에 안전보건 관리 역량이 축적되지 않는 경우가 많다. 위험성 평가나 산업안전보건위원회 운영은 노동자의 참여와 현장 중심 관리가 핵심이지만, 외부 위탁 중심 구조에서는 이러한 기능이 형식적으로 운영될 가능성이 크다. 최근 일부 기업에서 안전보건관리자를 계약직으로 채용하는 사례 역시 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 안전보건의 기업 경영의 핵심이 아니라 비용 절감 대상 또는 외주 서비스로 인식되고 있는 것이다.

넷째는 효과 평가의 부재다. 현재 제공되는 안전보건 서비스가 실제로 노동자의 건강을 얼마나 보호하고 있는지에 대한 체계적인 평가는 충분히 이루어지고 있지 않다. 시장 구조에서는 기존 방식이 반복되고, 서비스의 실질적 효과보다는 '선택 가능한 상품'으로서의 경쟁이 강조된다. 그 결과, 안전보건의 궁극적 목표인 건강 보호는 상대적으로 뒷전에 밀려나게 된다.

이러한 문제는 새로운 노동 형태에서도

반복된다. 플랫폼 노동자의 건강 문제는 장시간 노동, 불안정한 소득, 높은 노동 강도 등 노동조건과 밀접하게 연결되어 있다. 그럼에도 정책은 종종 특수건강진단과 같은 의료적 관리 방식으로 접근하려 한다. 이는 근본적인 노동조건 개선보다는 기존 시장 구조 안에서 관리 가능한 방식으로 문제를 해결하려는 접근이라고 볼 수 있다.

공공성을 강화해야 한다

이러한 한계를 극복하기 위해서는 안전보건체계의 공공성을 강화하는 방향으로 정책을 재구성할 필요가 있다. 첫째, 근로자건강센터의 역할을 재정립해야 한다. 단순한 상담 중심 기능을 넘어, 소규모 사업장의 직업건강 관리를 실질적으로 지원하는 지역 기반 공공 인프라로 발전시켜야 한다. 예방 중심 관리, 직업병 조기 발견, 작업환경 개선 지원 등 적극적인 기능을 수행할 수 있도록 충분한 재정과 권한이 뒷받침되어야 한다. 둘째, 안전보건 서비스에 대한 공적 관리와 평가를 강화해야 한다. 단순한 인증 중심 관리로는 서비스의 질을 담보하기 어렵다. 실제 효과—노동자의 건강 보호에 얼마나 기여하는지—를 기준으로 평가하고 관리하는 체계가 필요하다. 형식적이고 실효성이 낮은 제도나 관행은 과감히 정비해야 한다. 민간 의료기관이 대다수를 차지하는 국내 의료체계의 문제를 고려할 때, 공공의 산업보건 업무 수행을 전적으로 공공이 직접 서비스를 제공하는 것만으로 해결할 수는 없다. 공



▲ 서울 금천구에 위치한 서울 근로자 건강센터 입구 모습 사진 : 한노보연

적 역할을 수행할 수 있는 장치와 제도를 중심으로 개선 방안을 마련해야 할 것이다. 셋째, 사업장 내부의 안전보건 역량을 강화해야 한다. 외부 위탁에만 의존하는 구조에서 벗어나, 내부에 전문 인력을 안정적으로 배치하고 노동자의 참여를 확대해야 한다. 안전보건관리자를 비정규직으로 채용하는 관행 역시 재검토가 필요하다. 넷째, 새로운 노동 형태에 대응하는 정책이 필요하다. 플랫폼 노동과 특수고용 노동 등 기존 제도 밖에 있는 노동자들의 건강 문제를 단순한 서비스 제공 방식으로 접근하기보다, 노동조건 개선과 사회적 보호 체계 강화라는 방향에서 다루어야 한다.

시장이 아닌 사회적 인프라로

산업안전보건은 단순한 서비스 시장이 아

니라 사회적 인프라에 가깝다. 노동자의 생명과 건강을 보호하는 문제를 시장 경쟁에만 맡겨 두는 것은 구조적으로 한계를 가질 수밖에 없다. 그동안 우리는 사고가 발생할 때마다 새로운 제도를 만들고 규제를 강화해 왔다. 그러나 안전보건체계의 ‘구조’ 자체를 돌아보는 논의는 충분하지 않았다. 이제 시장 중심의 구조가 과연 노동자의 건강을 제대로 보호할 수 있는지 근본적인 질문을 던져야 한다.

산업안전보건 제도가 도입된 지 수십 년이 지났지만, 우리는 여전히 반복되는 사고와 직업병을 경험하고 있다. 그 원인 중 하나는, 안전보건을 시장에 맡겨 온 구조 그 자체일지도 모른다. **알터**

누구를 위한 보상인가

- ‘산재 전문’ 뒤에 숨은 왜곡의 실태

유상철 회원, 노무사

이쑤시개 포장하는 수습 노무사

힘겹게 노무사 시험에 합격하더라도 의무적으로 6개월 수습 기간을 거쳐야 한다. 수많은 노동관계 법령에 대한 실무적 경험을 쌓기에 길다면 길고 짧다면 짧은 기간이라, 수습 노무사에게는 수습 기간 하루하루가 소중하다. 그런데 후배 노무사가 들려준 수습 때 일상은 어쩐지 좀 안타깝다. 이쑤시개를 비닐봉지에 소분하고 사무실 명함을 끼워 홍보물을 만든다. 그리고 박카스를 들고 함바집(식당)을 찾아다니며 입구에 놓아두는 일을 반복했다.

종합병원 앞에 ‘산재 전문 노무법인’ 현수막이 걸리거나 약국이 있을 법한 자리에 ‘산재 전문’ 노무사, 변호사 사무실이 들어선 것을 종종 봤다. 특정 분야 전문가라고 자처하며 ‘직업병 연구소/연구원’이라는 표현을 쓰기도 한다. 주말 등산로 입구에서 사무실 홍보 티셔츠를 맞춰 입고 물티슈, 생수에 ‘산재 전문’이라는 스티커를 붙여 나눠주기도 한다.

노동부 관계자가 “소음성난청 모집인에 대해 아시나요?”라고 물어 와 당황했던 일도 있다. 질병판정위원회 심의 때, 다른 지역 청소 노동자와 달리 특정 지역 건물 청소 노동자의 신청 상병은 10가지를 훌쩍 넘는 경우를 접한다. 이런 소견서를 많이 작성한 의료기관은 다른 직종 사건에서도 수십 개의 진단을 내린 소견서를 종종 보낸다. 이런 사례의 경우 대리인이 동일한 경우도 많다. 근골격계 질환 사건에 40~50개가 넘는 상병이 신청되는 상황이 반복되자 질병판정위원회 실무자가 “이 상황을 어떻게 바라봐야 하나요?”라며 당혹스러운 표정으로 물었던 적도 있다.

‘산재 전문’을 표방하는 인터넷 광고는 치열하다 못해 과열 양상이다. 마치 보험사 상품 광고를 보는 것 같다. 압도적 승인율, 누적 보상금, 누적 처리 건수, 착수금 제로, 성공 시에만 보수 청구를 강조한다. “최대한 보상금 받아드립니다”라며 특화 분야(COPD·소음성난청·건설·폐암 등)의 전문성을 강조하기도 한다. 이들

은 매월 엄청난 광고비를 쏟아붓는다고 한다. 신청 상병 건수 대비 인정 건수에 따라 성공보수를 달리하거나 착수금이 없는 대신 30% 이상의 성공보수를 받는다는 얘기도 있다.

‘산재 전문’ 사무실에서 일했던 경험을 미끼로 신규 노무사들에게 영입을 제안하는 사무장도 있다고 한다. 노무사, 변호사가 이름만 빌려주는 기형적 구조가 빈번하게 발생하고 있다는 증거다. 법의 경계선을 넘나들며 산재 보상을 둘러싸고 벌어지는 왜곡된 상황에 대해 공공연하게 ‘기업형 산재 보상 시장’이라는 표현을 사용한다는 것 자체가 헛헛하다.

검은 공생관계

○○지역에서 “○○병원에 요양신청 소견서를 받으러 갈 때, 반드시 노무사가 동행해야 한다”라는 말이 회자되고 있다. 노동자가 산재 요양 신청을 준비할 때, 보통은 본인이 질병을 진단받고 치료받던 의료기관 원무과에 제일 먼저 협조를 구하게 된다. 그런데 원무과를 찾은 노동자에게 병원과 협업하는 ‘산재 전문’ 노무사, 변호사를 추천한다면, 그 노동자가 어떤 선택을 할지는 충분히 예측할 수 있다. 원무과 산재 담당자가 특정 노무사, 변호사와 경제적 이익 관계에 놓여있는 것이다. 심지어 산재 전문 노무사, 변호사 사무실에서 검사료를 대담한다는 말도 떠돈다.

산재 전문가와 의료기관의 검은 공생관계는 오롯이 노동자의 과도한 수입료 부담으로 이어진다. 착수금이 없는 대신 성공보수 30% 이상의 많은 금액을 약정하고, 산재 전문가와 의

료기관이 수익을 분배하는 구조다. 이른바 리베이트(뒷돈), 브로커, 유착 관계 등 도의적으로나 법적으로 직업윤리를 위반하는 상황이 매우 심각한 지경에 이르렀다. ‘산재 전문’을 표방하는 노무사, 변호사는 물론, 이들이 고용한 사무장 또는 사무장에 의해 고용된 노무사, 변호사 등 ‘산재 전문’을 표방하는 기업형 산재 보상 시장의 이면에 감춰진 일하다 일그러진 노동자의 몸과 마음은 단지 ‘사업 아이템’으로 치부될 뿐이다.

국선대리인 제도에 대한 시각차

지난해 12월 중순 국선대리인 제도 도입에 관한 노동부 정책간담회에 참석했다. 질병판정위원회, 심사·재심사위원회 등 산재보상보험 관련 위원회에 위촉된 노무사들과 노동부 정책관, 근로복지공단 등 정책 실무자들이 만나는 자리였다. ‘산재보상 국가책임 실현’이라는 국정 과제 내용으로 ‘산재 신청 시 국선대리인 지원’이 선정되었기에, 실무자들은 국선대리인 제도 도입을 전제로 구체적인 의견을 청취하고자 했다.

그날 오전 노무사 2명의 다급한 전화를 받았다. 십수 년 만의 전화 통화다. 요약하면 “정책간담회에 참석한다고 들었는데, 어떤 말을 할 것이냐?”라는 것이었다. 그만큼 노무사들이 국선대리인 제도에 지대한 관심을 두던 시기다. 그나마 알고 지냈던 노무사를 동원해 노무사회의 우려를 전하며 나의 의중을 떠본 것이다. 지난해 11월 말 노무사회 회장 선거에서 국선대리인 제도를 막겠다고 했던 후보가 당선

한 배경에는 ‘산재 전문’ 노무사들의 총결집이 있었다는 후문이 나돌 정도다. 당시 국선대리인 제도 관련 3개의 법안이 발의되어 있었다.

정책간담회에서 산재보상보험 제도의 취지에 부합하는 제도를 어떻게 설계할 것인지 논의하는 대신, 간담회에 참석한 노무사들은 한결같이 “산재 사건에 착수금을 받지 않기 때문에 국선대리인 제도는 필요없다”, “국선대리인에게 예산만 낭비하고 낮은 법률서비스를 지원하는 제도”라고 주장하며 ‘도입 반대’ 목소리를 높였다. 참다못해 “노무사가 사건을 수입하면서 착수금을 받지 않는 게 당연한 것도 아니고 자랑도 아니다”라고 말을 잘랐다. 도리어 착수금을 받지 않는다는 핑계로 ‘공장식’으로 대량 사건을 수입하는 일이 횡행하는 노무사업계의 문제점을 되짚어 봐야 한다.

질병판정위원회 심의 사건을 보면 뇌심질환, 정신질환에 비해 근골질환 사건 대리인이 현격히 많아진 상황도 이상하다. 뇌심·정신·직업성 암 사건은 근골질환 사건에 비해 접근도 어렵고 복잡하므로 대리인의 조력이 필요하더라도, 근골질환은 비교적 간단하여 재해 노동자가 대리인 없이도 손쉽게 산재 보상을 신청할 수 있어야 한다. 근골질환 사건에 대리인이 많아진 현상 자체가 산재 보상 시장의 왜곡된 현 상황을 반영하는 것이라고 본다.

이런 이유로 국선대리인 제도가 한계도 있겠으나 도입해야 한다면, 비교적 간단한 근골질환 사건, 심사·재심사 사건으로 한정하자는 입장이다. 무엇보다 중요한 것은 국선대리인이 양질의 법률서비스를 지원하기 위해 국선대리

인의 선정 기준, 교육, 지원 대상 범위, 적절한 보상, 배정 및 관리 전담자 배치 등 대비책을 마련하는 것이다.

왜곡을 낳은 구조를 바꾸자

이런 왜곡된 상황이 노무사들의 탐욕 때문에 발생한 것만은 아니다. 산업재해보상보험이 제 역할을 하지 못하고 있기 때문이다. 산업재해보상보험 제도는 일하다 일그러진 노동자의 몸과 마음을 중심에 놓고 신속한 보상, 제대로 된 치료, 사업장 복귀, 재발 방지가 이루어지도록 운영하는 게 가장 중요하다. 정부는 국정 과제로 산재보상 국가책임 실현, 법정 재해 조사 기간 경과 시 선지급, 산재 신청 시 국선대리인 지원 신설, 전 국민 산재보험 단계적 추진(업종, 직종 확대), 업무상 재해 규범적 판단 명문화, 업무상 질병 추정 대상 확대 및 기준 완화, 산재 판정 자료 공시, 산재 판정 기구 공정성·독립성 강화를 선정하고 있다.

대법원 판례는 “산업재해보상보험제도는 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 목적을 가진다. ... 산업재해보상보험제도는 무과실 책임을 전제로 한 것으로 기업 등 사업자의 과실 유무를 묻지 않고 산업재해에 대한 보상을 하되, 사회 전체가 비용을 분담하도록 한다. ... 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으



▲ 전국 곳곳에 산재보상을 해주겠다며 '산재전문 노무법인'의 영업 현수막이 게시된 모습. 사진: 한노보연

로 조화롭게 반영되어야 한다. (2015두3867 판결)”라며 공적 사회보장 보험이라는 점을 강조한다.

일하다 몸과 마음이 일그러진 노동자들이 자신의 질병 원인이 일터나 직업에 있을 수 있다는 인식이 높아져야 한다. ‘모집인’을 만나기 전에 자신의 질병이 직업병인지도 모르는 상태에 노동자들을 방치해서는 안 된다. 또한, 노무사, 변호사 등 대리인의 법률 지원이 없더라도 나홀로 신청이 가능한 행정력을 갖추는 게 무엇보다 중요하다. 노동자가 자신의 작업공정, 재해 경위를 육하원칙에 따라 글로 쓰는 일은 쉽지만은 않다. 따라서 전문성·객관성을 담보한 재해 조사(현장 조사)를 강화해 행정이 노동자를 조력하도록 해야 한다. 재해 조사를 통해 작업공정을 파악하고, 노동자·사용

자 주장의 차이를 확인하는 과정이 잘 이루어지는 것 자체가 노동자의 입증책임을 완화하는 과정이 될 수 있다. 필요하다면 조사 인력을 충분하게 늘리는 것이 사회적 비용을 줄이는 방안이 될 수 있다. 나홀로 산재 신청이 가능하도록 산재보상제도에 대해 쉽게 이해하고, 접근할 수 있도록 정부는 다양한 방안을 모색해야 한다. **알터**

안전산업이 성장하면, 더 안전해질까?

이혜은 운영위원, 직업환경의학전문의

몇 년 전 한 산업안전보건 국제학회에서 들었던 발표가 기억에 남는다. 학회의 주제는 “건강한 노동, 가치있는 노동자” 였는데 첫 번째 기조 강연의 제목은 “지식을 행동으로: 산업안전보건의 기술혁신” 이었다. 발표는 마치 미래 산업현장을 보여주는 홍보 영상처럼 시작됐다. 작업자의 헬멧에는 센서가 부착되어 심박수와 위치가 실시간으로 전송되고, 작업장 곳곳에 설치된 카메라는 위험 상황을 자동으로 감지한다. 운전 작업자의 눈 깜박임이나 시선을 감시해 졸음운전의 위험이 감지되면 알람을 보내 사고를 예방한다. 화면 속에서는 디지털 트윈 기술을 통해 실제 공장이 가상공간에 그대로 재현되고, 인공지능은 축적된 데이터를 바탕으로 사고 가능성을 예측한다. 사람이 위험 구역에 접근하면 로봇은 자동으로 속도를 줄이거나 멈추고, 시스템은 즉각 경고를 보낸다. 돌이켜보니 그 수려한 영상들은 실제로 첨단 안전 제품을 개발하여 판매하는 기업

들의 광고영상이었다. 학회의 주제에서 강조된 ‘노동’과 ‘노동자’는 정작 보이지 않는다는 석연치 않은 느낌이 남았지만, 발표는 기술이 산업재해를 획기적으로 줄일 수 있다고 강조했다.

이러한 흐름은 단순한 인상에 그치지 않는다. 실제로 산업안전 관련 시장은 전 세계적으로 빠르게 성장하고 있다. 글로벌 산업 안전 시장은 2024년 약 187억 달러 규모에서 2030년에는 463억 달러까지 확대될 것으로 전망되며, 연평균 16% 이상 성장하는 고성장 산업으로 평가된다. 이 중 가장 큰 부분을 차지하는 기술은 사물인터넷 분야로 보고됐다¹⁾. 다른 분석에서도 2025년 약 196억 달러 규모의 시장이 2030년에는 385억 달러 수준으로 두 배 가까이 확대될 것으로 예측된다²⁾. 이러한 성장은 단순한 보

1) Grand View Research, Workplace Safety Market Size, Share & Trends Analysis Report, 2024.

2) MarketsandMarkets, Workplace Safety Market

호구를 넘어, 센서·웨어러블 기기·실시간 위치 추적 시스템·AI 기반 위험 예측 솔루션 등 기술 중심의 안전관리 체계로 빠르게 이동하고 있음을 보여준다.

한국 역시 예외는 아니다. 국내 작업장 안전 시장은 2024년 약 3억 8천만 달러 규모에서 2030년에는 12억 달러 수준으로 성장할 것으로 전망되며, 연평균 20% 이상의 빠른 증가세를 보인다. 안전은 이제 더 이상 규제 대상에 국한되지 않고, 분명한 ‘산업’이자 투자 영역으로 자리 잡고 있다.

‘산업’이 된 노동안전

이러한 변화는 민간 시장 확대에만 그치지 않는다. 정부 역시 산업안전을 하나의 정책 영역을 넘어 ‘산업’으로 육성하려는 방향을 분명히 하고 있다. 한 예로, 정부의 재정 지원 사업은 안전 지원을 넘어 관련 기술과 장비 시장의 수요를 창출하며 안전산업의 성장을 견인하는 결과를 낼 수 있다. 대표적인 것이 고용노동부와 한국산업안전보건공단이 추진하는 ‘스마트 안전장비 보급·확산 사업’이다. 이 사업은 2023년 ‘중대재해 감축 로드맵’에 포함되어 약 250억 원 규모로 시작되었으며, 2024년부터 350억 원으로 지속해서 확대·정착되고 있다. 50인 미만 중소기업장을 대상으로 스마트 안전장비 도입 비용의 최대 80%, 사업장당 최대 3천만 원까지 지원하는 방식으로 운영되었으며,

인공지능 기반 인체 감지 시스템, 스마트 크레인 충돌 방지 장치, 질식재해 예방 장비, 웨어러블 보호구 등 30여 종 이상의 장비가 지원 대상에 포함되었다. 이 장비들은 주로 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI), 센서 기술을 활용해 위험 상황을 실시간으로 감지하고 경고하는 기능을 한다.

산재 사고 사망이 집중된 건설업 분야에서도 같은 방향의 제도 변화가 추진됐다. 기존에는 스마트 안전장비 도입 비용의 일부만 산업안전보건관리비로 인정되었으나, 정부는 이를 단계적으로 확대하여 2025년에는 70%, 2026년부터는 100%까지 반영할 수 있도록 제도 개편을 추진하였다.

이와 함께 제조업에서는 중소벤처기업부와 고용노동부가 협업하여 ‘스마트 공장 구축 지원사업’과 산업안전을 결합한 정책도 추진되고 있다. 이 사업은 인공지능 기반 CCTV, 자동 경고 시스템, 근골격계 질환 예방 웨어러블 장비 등을 생산공정에 통합하는 방식으로, 기업당 최대 2억 원까지 지원이 이루어진다. 산업안전 분야를 포함한 부처협업형 스마트 공장 지원사업 예산 역시 2024년 70억 원에서 2025년 300억 원으로 크게 확대되었다.

정부는 이러한 보급 정책에 더해 기술 개발과 확산을 위한 생태계 조성에도 나서고 있다. 대기업, 연구 기관, 스타트업이 참여하는 협력 구조를 구축하고, 스마트 안전기술 공모전, 기술 인증 및 품목 등록 연계(Fast-Track) 사업 등을 통해 기술의 사업화와 시

장 진입을 지원하고 있다. 또한 드론, AI, 빅 데이터를 활용한 안전관리 사례를 발굴·확산하는 경진대회 등도 지속적으로 개최되고 있다.

이처럼 산업안전 정책은 규제나 감독에 더해, 기술 개발과 장비 보급, 시장 형성을 포괄하는 방향으로 빠르게 재편되고 있다. 안전은 점점 ‘관리 대상’에서 ‘산업적으로 육성되는 영역’으로 전환되고 있다.

기술 혁신의 그림자에 가려진 물음

하지만, 이 지점에서 한 가지 질문을 던져볼 필요가 있다. 안전산업이 성장하면, 우리의 일터는 그만큼 더 안전해지는가. 이는 안전산업의 필요성을 부정하기 위한 것이 아니다. 지금의 논의가 어디에 중심을 두고 있는지를 점검하기 위한 것이다. 우리 사회가 점점 더 “어떤 기술을 도입할 것인가”, “어떤 서비스를 구매할 것인가”에 집중하면서, 정작 “왜 위험이 발생하는가”에 대한 질문은 뒤로 밀리고 있는 것은 아닌지 돌아보아야 한다.

물론 안전산업이 가지는 긍정적인 역할은 분명하다. 새로운 기술은 위험을 더 빠르게 감지하고, 보호구는 사고 발생 시 피해를 줄이며, 전문 컨설팅은 사업장의 안전관리 체계를 개선하는 데 도움을 줄 수 있다. 특히 자체적으로 안전보건 인력을 충분히 확보하기 어려운 중소기업에서는 외부의 전문 서비스가 실질적인 역할을 할 수도 있다. 민간 기업의 기술 개발과 시장 확산 속도는 공

공 영역이 따라가기 어려울 만큼 빠르기에, 이러한 점은 산업안전 수준을 끌어올리는데 이바지할 수 있다. 이처럼 안전산업의 발전은 일정 부분 필수 과제이기도 하다.

그러나 문제는 안전이 ‘제품’이나 ‘서비스’로 이해되기 시작할 때 발생한다. 안전이 구매할 수 있는 것으로 여겨지는 순간, 그것은 비용 문제로 전환된다. 충분한 자원을 가진 대기업이나 여유 있는 사업장은 더 정교한 시스템과 고가의 장비를 도입할 수 있지만, 영세사업장이나 하청 구조에 놓인 사업장은 최소한의 수준에 머무르게 된다. 안전이 비용을 지급할 수 있는 정도에 따라 달라지는 선택처럼 취급될 위험이 생기는 것이다.

또 다른 문제는 책임의 방향이다. 안전 제품이나 서비스의 구매가 사업주의 책임을 보완하는 수준을 넘어 대체하는 방식으로 작동할 때 문제가 된다. “외부 전문가의 점검을 받았다”, “안전관리 시스템을 도입했다”라는 사실이 안전 확보의 증거처럼 사용되면서, 실제 작업환경의 위험이 충분히 개선되지 않는 경우도 발생할 수 있다. 현장에서는 여전히 과도한 작업 속도, 무리한 공정 일정, 불충분한 인력 배치와 같은 문제가 반복되지만, 서류와 형식, 최신 모니터링 시스템이 갖추어졌다는 이유로 관리가 이루어진 것으로 간주될 수 있다. 이는 실질이 아닌 형식으로 안전이 관리되는 구조를 만들어낸다.

더 근본적인 한계는 안전산업이 해결할 수 없는 영역이 분명히 존재한다는 점이다.



▲ 안전산업은 위험을 만들어내는 구조 자체를 바꾸지는 못한다. 2024년 열린 대한민국 안전산업 박람회 로봇개 시연 장면. 사진 : 대한민국 안전산업 박람회

장시간 노동, 교대근무, 불안정한 고용, 복잡한 다단계 하청 구조와 같은 문제는 기술이나 장비로 해결할 수 있는 성격의 것이 아니다. 아무리 성능이 좋은 보호구를 착용하더라도, 피로가 누적된 상태에서 작업하는 일이 반복된다면 사고 위험은 줄어들지 않는다. 안전산업은 위험을 감지하고 관리하는데 도움을 줄 수 있지만, 위험을 만들어내는 구조 자체를 바꾸지는 못한다.

노동자를 안전의 중심에 두기

이러한 점에서 산업안전 문제를 단순히 기술이나 서비스의 문제로 환원하는 접근은 한계를 가질 수밖에 없다. 산업안전의 중심에는 여전히 규제와 감독, 그리고 명확한 책임 구조가 있어야 한다. 법과 제도가 안전의 최소

기준을 분명히 하고, 이를 위반했을 때 실질적인 제재가 이루어지는 환경이 마련되어야 한다. 그래야만 안전이 비용이 아니라 반드시 지켜야 할 조건으로 자리 잡을 수 있다.

최근 고용노동부는 “노동과 함께하는 진짜 성장”을 목표로 “노동시장 격차 해소”, “노동 있는 산업 대전환”을 중점 과제로 발표하였다. 특히 산업안전보건 분야에서는 “산업현장의 위험 격차 해소”를 첫 번째로 내세운 것이 무척 반가운 일이다. 위험에 취약한 사업장에서 지금 필요한 것은 쓰지도 못할 화려한 첨단 안전기술이 아니라, 감독과 지원에서 반복적으로 누락되어온 소규모 사업장까지 정책이 실제로 도달하는 것이다. 안전의 중심에는 산업이나 기술이 아닌 노동자가 있어야 함을 명심하자. 알려



! 이주노동자는 매일 24시간 위험신호를 보내고 있다

반복되는 이주노동자 중대재해 사망, 근본적 대책수립 촉구

국회·정권이주노동인권단체 공동주최

▲ 최근 전남대불산단, 경기이천, 전북 부안 등에서 연이어 발생하고 있는 이주노동자 중대재해사망에 대한 근본 대책 수립 촉구 기자회견이 지난 3월 17일 청와대 앞에서 열렸습니다.

“이주노동자는 매일 24시간 위험신호를 보내고 있다!”

“반복되는 이주노동자 중대재해 사망, 근본대책 수립을 강력히 촉구한다!” 사진: 한노보연

직장 내 괴롭힘으로 인한 우울증, 참지 말고 산재 신청!

조영신 월담노조 집행위원, 법무법인원곡 변호사

용현: 오늘 저희가 함께 알아볼 사례는 간호사가 병원 내에서 장기간 ‘태움’을 당하여 심각한 우울증을 겪게 되었다는 제보입니다. 일단 제가 제일 궁금한 점은, 사례의 주인공께서 이 태움, 그러니까 직장 내 괴롭힘을 겪으시면서 정신적인 고통을 호소하셨잖아요. 이것도 산업재해로 인정받을 수 있는지, 그게 제일 궁금하거든요.

영신: 그럼요. 당연히 인정받을 수 있습니다. 먼저 정신건강의학과 전문의를 통해 명확한 진단을 받고, 직장 내 괴롭힘으로 인해 우울증과 같은 정신적 피해가 있다는 점을 입증할 수 있는 증거를 확보해서 공단에 산재 신청을 하시면 됩니다. 증거라고 하면 거창해 보이고, 뭔가 어렵게만 느껴질 수 있는데요. 카카오톡 대화나 녹취파일, 동료 노동자의 진술서 등이 괴롭힘에 대한 증거가 될 수 있습니다. 매일매일 작성해 온 일기도 증거가 될 수 있습니다.

용현: 그럼, 이제 근로복지공단에 산재 신청을 한 후에는 어떤 절차가 진행되나요?

영신: 공단 내에서 조사가 이뤄집니다. 질병명, 임상심리 검사 결과, 사업장 상황, 업무 스트레스 정도, 개인 병력 등 매우 다양한 항목에 대해 심층적인 조사가 이뤄집니다. 이후 업무상 질병판정위원회를 열어서 정신질환이 업무 즉 ‘직장 내 괴롭힘’으로 인해 발생했는지를 판단하게 되고요. 이러한 과정을 통해 산재 승인 결정을 내리게 됩니다.

용현: 그런데 산재 승인이 된다고 하더라도, 입원하지 않는다면 별 소용이 없지 않나요? 이번 사례자의 경우를 보면, 직장 내 괴롭힘으로 발병한 우울증 등 질병이 산재라는 걸 인정받아야 하는 거잖아요. 그런데 입원을 하셔야 하는 상황은 아니고, 통원치료만으로도 진료가 가능한 상황이신 것으로 보이거든요. 그럼 진료비만 지원받고 끝나는 거 아닌가요?

영신: 아, 그건 꼭 그렇지 않아요. 산재 승인은 단순한 치료비 지급 이상의 의미가 있기 때문인데요. 일단 산재 승인을 근거로 병가나 휴직 신청이 가능합니다. 회사에서 휴직을 거부하거나 무단결근으로 간주해 징계해고하려 할 경우, 이때 산재 승인 결과가 가장 강력한 방어수단이 됩니다. 근로기준법에 따라 산재 요양 중일 때에는 절대로 해고할 수 없거든요. 그러니까 꼭 산재 신청을 하셔서 승인을 받아야 합니다.

용현: 아. 그러니까 단순히 치료비를 보전받는 것뿐만 아니라, 일하다 아프거나 다친 내가 충분히 회복할 수 있는 시간을 가질 수 있는 근거가 되기도 하고, 징계나 해고로부터 나를 방어해 줄 보호막이 된다는 말씀이군요.

사실 누구나 일하면서 다치거나 병들 수 있는 거잖아요. 그럴 때 재해자의 신속한 보상과 회복, 그리고 순조롭게 직장으로 복귀할 수 있도록 돕는 법 제도가 바로 산업재해보상보험법(이하 산재보험법)이군요.

영신: 맞아요. 용현님 말씀처럼 산재보험법 제1장 제1조, 이 법의 목적에도 이 법이 만들어진 취지가 그렇게 써 있거든요.

“이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다” 이렇게 말이에요.

일하는 사람 모두가 산재 보상을 받을 수 있어야

용현: 말씀하셨다시피 산재보험법의 제정 취지가 그렇다지만, 여전히 플랫폼, 특수고용 노동자를 비롯해서 점점 다양하고 복잡한 고용형태로 일하는 많은 노동자는 산재보험 사각지대에 놓여 있잖아요. 또 방금 얘기하신 것처럼 산재 신청 절차도 사실 너무 복잡하고 까다롭기 이를 데 없는 것 같아요.

영신: 사실 그런 점에서 산재보험이 일하는 사람 모두를 보호하는 명실상부한 사회보장보험으로서 기능을 제대로 하고 있느냐 하면, 아무래도 아쉽고 부족한 부분이 많은 것 같아요. 좀 더 설명을 드리면, 2023년에 산재보험법이 개정되면서 ‘노무제공자’라는 개념을 새로 도입했거든요. 그러면서 법적으로 ‘근로자성’을 인정받지 못했던 사람들이 산업재해 보상을 받을 수 있게 되었습니다.

용현: 아, 그러면 그동안 산재보험이라는 안전망 바깥에 있던 노동자들이 법 개정으로 드디어 보호 범위 안에 들어오게 된 거네요?

영신: 네. 법개정으로 과거보다는 산재 보험을 적용받는 노동자가 더 확대되었죠. 시행령에서는 ‘노무제공자’의 범위에 건설 현장에서 일하는 화물차 기사라든지 방과후학교 강사, 어린이통학버스 기사, 관광통역 안내원 등 18개 직종이 포함된다고 열거하고 있습니다. 그런데 여전히 산재보험 사각지대에 놓여 있는 노동자도 많아요.



▲ 2026.03.12 조영신, 임용현 두 사람이 단원FM 노동 이슈 전문 프로그램 ‘월담의 노동:수다’의 ‘월담의 노동상담소’ 코너를 진행하고 있다. 사진: 월담노조

용현: 정말 그렇긴 하겠네요. 18개 직종으로만 열거해 놓고 이 사람들만 ‘노무제공자’다! 하면 그 18개 직종에 포함되지 않는 직종은 여전히 산재보상을 못 받는다는 거잖아요. 플랫폼, 프리랜서나 특수고용으로 일하는 많은 사람의 노동자성은 여전히 인정받지 못하고 있는 거네요.

영신: 맞습니다. 산재보험법 시행령으로 적용 직종을 열거하며 규정하는 게 아니라, 일하는 사람이라면 모두가 당연히 적용되도록 개선해 나가야 할 것 같습니다.

직장 내 괴롭힘의 원인은 내가 아니다

영신: 직장 내 괴롭힘을 당하는 노동자들의 이야기를 들어보면, 많은 분이 ‘이 정도는 사회생활이니까 내가 버텨야지’라는 생각을 하면서 문제를 제기할 생각을 못하셨더라고요. 혹은 ‘내가 조금만 참으면 되니까 넘어가야지’라고 생각하시기도 하고요. 그런데 직장 내 괴롭힘은 내가 잘못해서 생기는 일도 아니고, 내 사회성이 부족해서 생기는 것도 아니에요. 참으려고 할수록 상황은 좋아지지 않고 몸과 마음만 더 아프게 될 가능성이 크죠. 그러니까 혼자 참지 마시고 문제를 제기할 용기를 내셨으면 좋겠어요. 가까운 고용노동지청에 들러 상담해 보셔도 좋겠고요.

용현: 네, 직장 내 괴롭힘을 단순히 개인의 멘탈 문제로 치환해서는 안 되겠죠. 아마 청취자 여러분의 일터에서도 이런 문제들이 충분히 있을 수 있을 거라는 생각이 드는데요. 어쩌면 노동자의 몸과 마음을 소진시키는 지나친 성과 중심의 업무 평가제도라든지, 장시간·저임금 노동 같은 열악한 노동환경이라든지, 이런 노동조건외의 구조적인 문제와도 밀접하게 맞닿아 있는 문제는 아닐지 한 번쯤 생각해 봐야 할 것 같습니다. **안터**

사업주 마음대로 깎아도 되는 택시 노동자의 임금과 노동시간

임응현 상임활동가

오늘날 택시 현장처럼 법 제도와 현실의 간극이 극명하게 드러나는 곳도 없을 것이다. 한국의 법인 택시 노동자들은 노동시간 산정 방식, 그리고 그에 결부된 임금체계가 상당히 복잡하다. 먼저 여기에는 ‘사납금제’라고 하는 전근대적인 임금 수탈 구조가 자리하고 있다. 택시 노동자들은 매일 십수만 원에 달하는 사납금을 충당하기 위해 과로와 과속에 내몰린다. 사납금제로 택시 사업주들은 고정적인 수입을 안정적으로 확보하는 반면, 노동자들은 매일 발생하는 수익 변동 위험을 고스란히 떠안는다.

이 제도의 폐단을 해결하기 위해 운송수입금 전액을 회사에 납입하고, 노사가 정한 임금협정에 따라 고정급 및 성과급을 받는 전액관리제(택시월급제)가 지난 2020년부터 시행됐다. 이때부터 사납금이 법적으로 금지됐지만, 택시 현장의 저임금 장시간 노동 문제는 아직도 진행형이다. 위험하고 열악한 노동환경을 바꾸기 위해 법인 택시 임금체계(전액관리제), 최저임금 산입범위(최저임금법), 소정근로시간 적용기준(택시발전법) 등에 관한 다양한 법 제도가 이미 마련돼 있음에도 어째서 현실은 제자리걸음인 걸까.

택시 완전월급제, 법으로 보장하고 있지만 현실은...

엄밀히 따지면 전액관리제는 택시 노동자들이 그간 줄기차게 요구해 온 ‘완전월급제’와 동일한 개념이 아니다. 전액관리제에 대한 법적 규정을 보면 이 같은 사실이 확연히 드러난다. 여객자동차 운수사업법에 따르면 ‘운송사업자는 운수종사자가 이용자에게서 받은 운송수입금의 전액을 그 운수종사자에게서 받아야 한다’, 그리고 운송사업자는 ‘일정 금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납’해서는 안 된다. 즉 운송수입금 전액은 회사에 귀속

하고 대신 사납금은 폐지한다는 것이다. 다만 법의 규율은 여기까지고 임금의 지급 방식은 따로 정하지 않고 있다.

상황이 이렇다 보니, 택시 현장에서는 사납금제와 유사한 실적급 위주의 임금체계가 굳어졌다. 이른바 ‘변형 사납금제’라고도 하는 이 임금체계는 (성과급 산정을 위한) ‘월 기준금’을 정해놓는다. 일 단위로 사납금을 내지 않지만, 미리 정해 둔 월 기준금은 채워야 한다. 월 기준금을 초과한 금액은 노동자가 성과급 명목으로 가져가지만, 수입이 기준금에 미달하면 월급에서 공제하는 경우가 부지기수다. 전액관리제에서도 임금 도둑질이 계속되고 있는 것이다.

택시 노동자의 적정임금과 노동시간을 보장한다는 제도 취지에도 불구하고, 이처럼 탈법이 난무하게 된 데에는 애당초 허술하기 짝이 없는 제도 설계의 문제가 있다. 과거 사납금제의 핵심 문제는 영업용택시 임대료 등을 걷는다는 구실로 자행된 노동자의 임금 강탈이었다. 이를 바로잡으려면 사납금을 걷는 불법 행위를 엄단하고, 전액관리제 시행 목적에 맞게 임금의 변동성을 낮추도록 지침 등을 통해 강제하면 된다. 그런데 전액관리제 시행 이후에도 기본급이 매우 낮고, 성과급 비중은 높으며, 월 기준금이 높아 현실은 사납금제 시절과 별반 다를 게 없다.

여기에서 허술한 법망을 회피하는 꼼수가 또 한 차례 등장한다. 택시 노동자의 월급명세서에서 기본급 비중을 현저히 낮추는 수단이 바로 근로기준법상 ‘간주시간근로제’ 규정이다. 근로기준법 제58조는 제1항과 제2항에서 외근이나 출장이 많아 노동시간의 산정이 어려운 업무에서 사용자와 근로자대표가 서면 합의로 정한 시간을 노동시간으로 간주한다는 특례 규정을 두고 있다. 이 규정으로 법인 택시 노동자들은 실제 일한 시간만큼 노동시간을 인정받지 못하고 있다. 전액관리제 아래서도 대다수 택시 노동자들의 임금에서 실적에 따른 보수가 기본급보다 더 큰 비중을 차지하는 이유도 결국 여기에 있다. 노사 합의를 빌미로 하루 2~5시간의 지나치게 짧은 소정근로시간이 기본급을 책정하는 근거로 활용되고 있다.

택시 노동자의 생존권·건강권 보장은 정부와 사업주의 의무다

하지만 택시 노동자의 노동시간을 노사 합의로 정해야 할 이유가 있는가? 이미 법인 택시 차량에는 운행기록 장치가 내장돼 있다. 카카오택시 등 호출 플랫폼 서비스에서도 승객 호출을 수락한 시점에서 승차 및 하차 시점까지 운행 시간이 전부 기록된다. 택시 노동자의 노동시간 산정이 현실적으로 어렵다는 얘기는 실제 노동시간을 누락 또는 은폐함으로써 기본급을 최소화하려는 택시 사업주의 욕망을 뒷받침하려는 거짓 주장이다. 이들에겐

택시 노동자들이 ‘얼마나 일했느냐’보다 ‘얼마를 벌었느냐’가 훨씬 지대한 관심사다.

또, 관련 법 제도는 고정급을 계산하는 소정근로시간을 정하는 것도, 성과수당을 배분하는 방식도 전부 노사 합의에 따르도록 하고 있다. 하지만 대다수의 택시 사업장에서 노동조합에 대한 사측의 탄압과 회유가 반복·교차해 오면서 극단적인 노동 통제가 현장을 지배하고 있다. 노조 탄압에 항의하며 싸우다 스스로 목숨을 끊은 열사도 여럿이다. 이러한 현실에서 노사 간 민주적인 의사결정을 통해 소정근로시간이나 성과급 배분 방식이 정해질 가능성은 극히 낮다.

그동안 택시 노동자들은 완전월급제 쟁취를 위해 부단히 투쟁해 왔다. 김재주 동지가 510일 고공농성으로 법인 택시 사납금제 폐지와 전액관리제 도입을 이끌었다. 명재형 동지는 356일 고공농성으로 택시 노동자의 소정근로시간이 주 40시간 이상으로 되도록 ‘택시운송사업의 발전에 관한 법률’(이하 택시발전법)을 개정했다.

월급제를 무력화하는 법 제도와 행정력의 공백, 그리고 그 틈을 노려 택시 사업주들이 자행한 온갖 불법과 탈법에 맞서는 극한의 싸움 끝에, 2019년 택시발전법이 개정된 것이다. 이 법은 서울시 2021년 1월, 타 지역은 2024년 8월 20일부터 도입 예정이었으나, 전국 시행을 코앞에 두고 국회가 이를 2년 유예했다. 이어 택시 업계의 경영난을 완화한다는 명분으로 월급제를 무력화하는 개정안이 지난해 12월 발의됐다. 소정근로시간을 주 40시간 이상으로 정해야 한다는 제11조의2 특례 규정을 노사 합의 시 해당 사업장 면허 대수의 40%까지 제외할 수 있다는 것이다. 이에 3월 29일부터 고영기 택시지부 전북지회 대립교통분회 분회장이 택시발전법 개정안 폐기를 촉구하며 더불어민주당 맹성규 국회 국토교통위원장 지역사무실 앞 20m 높이의 통신탑에서 고농농성에 돌입했다. 노동자의 권리는 각종 예외 및 유예 조항으로 끝없이 지연되고, 사업주의 불법과 탈법은 묵인되는 이 부조리를 정부와 국회는 더 이상 방관해서는 안 된다. **안터**



▲ 2026.03.29. 택시지부 고영기 분회장이 국회 국토교통위원장 맹성규 의원 지역사무실 앞 통신탑 고공농성에 돌입한 모습. 사진 : 공공운수노조

환경미화원과 악성중피종

- 보이지 않는 직업성 암의 위험

박경환 운영위원, 노무사

악성중피종은 흉막·복막의 중피세포에서 발생하는 예후가 매우 좋지 않은 악성 종양이다. 진단 후 평균 생존 기간이 12개월에 불과하고, 항암치료나 방사선치료, 수술에도 반응이 좋지 않아 유효한 치료 수단이 제한적이다. 악성중피종은 석면에 의해 발병한다고 할 정도로 악성중피종의 80~90%는 석면 노출에 기인한다(김형렬 외, 2009). 국제암연구소(IARC)도 석면을 확실한 발암물질 1군으로 분류하고 있다. 그중에서도 악성중피종은 폐암보다 적은 누적 노출량으로도 발생할 수 있으며, 노출 이후 30년 이상의 긴 잠복기를 거쳐 발병한다. 국내 악성중피종 발생은 2000년대 이후 급격한 증가 추세다. 석면 수입이 가장 많았던 때가 1995년인데, 학계에서는 30년 정도의 잠복기를 고려하면 2020~2030년경 악성중피종 발생이 정점에 달할 것으로 전망한다.

한국은 1970년대 경제개발 시기부터 슬레이트, 건축자재, 보온재, 브레이크라이닝 등 광범위한 용도에 석면을 대량 사용하였고, 2009년에야 제조·수입·사용이 전면 금지되었다. 그러나 그 이전에 지어진 건축물과 제품들은 전국 곳곳에 여전히 남아 있으며, 여기에는 석면이 포함되어 있다. 지자체들에서 현재도 슬레이트 건축물 철거 지원 정책을 시행 중일 만큼 석면 함유 구조물이 광범위하게 존재한다. 석면의 위험은 결코 과거의 문제만이 아니다. 지금, 이 순간에도 건물 철거 현장, 폐기물 처리 현장에서 보이지 않는 석면 섬유는 대기 중으로 흩날리고 있다.

석면 폐기물은 환경미화원의 손을 거쳤다

환경미화원은 업무 특성상 다양한 직업성 유해 요인에 지속적으로 노출되는 직종이

다. 수거 차량 디젤 엔진 배기가스, 폐기물 압착·분쇄 시 발생하는 미세먼지와 유해 분진이 대표적이다. 이에 따라 환경미화원은 폐암 발병 위험이 크고 실제 산재로 인정받은 사례도 상당수 확인된다. 최근에는 사용자들도 노동자들의 유해 요인 노출을 줄이려고 보완 조치를 한다.

그런데 환경미화원에게 발생한 악성종피종은 산재 인정 사례가 잘 눈에 띄지 않는다. 악성종피종은 국내에서 연간 100~200건밖에 보고되지 않는 희소암(전체 암 발생의 0.06% 정도)인 데다, 석면 노출 이후 긴 잠복기를 거쳐 발병하는 특성상 직업력과의 연결 고리가 가시화되기 어렵기 때문이다. 국내 악성종피종 감시체계 자료에 따르면 환자 중 석면 노출 직업력이 확인된 비율은 42%, 환경 노출까지 포함하면 60% 수준으로 나타나며, 나머지 40%는 노출 경로 자체가 파악되지 않는다.

그에 비해 환경미화원이 석면에 노출될 수 있는 경로는 몇 가지 추정해 볼 수 있다. 폐기물관리법 시행령에 따르면 1999년 8월부터 2008년 7월까지 약 9년간 석면 슬레이트는 지정폐기물에서 제외되어 일반 쓰레기와 함께 배출·매립이 허용되었다. 석면 함유량이 적은 기타 제품들도 오랫동안 일반폐기물로 분류되었다. 2008년 7월 이후 지정폐기물로 재지정된 뒤에도 종량제 봉투에 담겨 무단, 불법으로 버려지는 사례가 지속해서 발생하고 있다.

환경미화원은 이 최전선에서 있는 노동자다. 2008년 7월 석면 슬레이트가 지정폐기물로 지정되기 전 환경미화원으로 쓰레기 수집·운반 작업을 수행하였다면 석면에 노출될 가능성이 있다. 법에서 슬레이트를 포함한 석면 함유 폐기물이 지정폐기물로 지정되어 별도 처리가 의무화되었다고 하더라도, 국가나 지자체의 홍보 부족과 무단 투기로 인해 일반 쓰레기와 함께 석면 함유 폐기물이 버려지는 경우가 많았다. 환경미화원들이 새벽부터 수습 곳의 쓰레기장을 순회하며 쓰레기들을 수거하는 과정에서 폐기물 내용을 일일이 확인하는 것은 현실적으로 불가능하므로 소량이라 하더라도 수거 과정에서 석면에 노출될 가능성이 있다. 수거 차량이 폐기물을 압착하는 과정에서도 석면 노출의 가능성이 있다. 수거 차량에서 쓰레기를 앞으로 밀어 넣는 과정에서 비산 먼지와 분진이 발생하게 되는데, 환경미화원들은 차량 후미에서 작업을 하기 때문에 먼지와 분진을 그대로 흡입할 수밖에 없다.


오래된 매립장이나 폐기물 수용 용량이 적은 매립장에서는 폐기물 반입량이 한계에 다다르면서 제대로 매립이 이루어지지 않기도 한다. 원래는 폐기물을 매립하고 흙을 덮은 뒤 그 위에 추가 매립이 이루어져야 한다. 그러나 폐기물 반입량 초과로 인해 제대로 복토 과정이 이루어지지 않아 폐기물들이 노상에 그대로 노출된 채 작업이 이루어지기도 한

다. 여기에 석면이 포함된 폐기물이 있다면, 환경미화원들은 그로 인한 먼지와 분진에 노출될 수밖에 없다.

소각장에서 폐기물을 저장조에 투하하는 과정, 크레인 집계를 이용한 평탄화 과정에서도 분진 노출은 피하기 어렵다. 태풍·수해 등 재난 발생 시 지정폐기물과 일반폐기물의 구분 없이 섞여서 수거될 때도, 환경미화원들은 석면 함유 폐기물에 밀접하게 노출될 수 있다. 그러나 현장에서는 석면 분진을 실질적으로 차단할 방진 마스크 등 적절한 보호구가 제대로 지급되지 않았다. 그렇게 환경미화원들은 업무 과정에서 석면 폐기물에 의한 비산 먼지, 분진에 노출되었을 가능성이 높다.

신속한 판단이 곧 치료 기회

산업재해보상보험법 시행령 [별표3]은 “직업적으로 석면에 노출된 후 10년 이상 경과하여 발생한 악성중피종”을 업무상 질병으로 명시하고 있다. 근로복지공단의 직업성 암 재해조사 및 판단 요령도 악성중피종 인정에 있어 “노출 수준의 정밀한 추정보다 직업적 석면 노출의 확인과 조직 병리학적 진단이 더 중요하다.”라고 적시하고 있다. 수십 년간 석면 함유가 의심되는 폐기물을 아무런 보호 없이 취급해 온 환경미화원의 구체적인 직업력이 확인된다면, 악성중피종의 업무 관련성은 충분히 인정될 수 있다.

악성중피종은 진단 시점 이미 말기인 경우가 많고, 유효한 치료 수단 자체가 극히 제한된다. 평균 생존 기간 12개월이라는 현실 앞에서 산재 인정 여부를 수개월씩 다투는 것은 피해자가 치료받을 기회마저 앗아가는 일이다. 근로복지공단 지침에 따르면, 직업적 석면 노출의 확인과 조직 병리학적 진단이 확인된다면 악성중피종을 산재로 인정할 수 있다. 그러므로 환경미화원의 악성중피종 사건에서도 노출 경로와 직업력이 구체적으로 입증된 경우라면, 신속한 판단을 할 필요가 있다. 공단의 신속하고 공정한 판단은 재해자와 그 가족의 생존권과 직결된 문제다. 보이지 않는 먼지 속에서 우리의 거리를 지켜온 환경미화원에게 사회가 최소한의 책임을 다해야 할 때다. 

유명 제과점 20대 직원의 과로사

- 구조적 과로사에 내몰리는 청년노동자

장향미 회원

지난 2025년 7월 16일 유명 베이커리 회사인 런던베이글뮤지엄(이하 런베뮤)에서 근무하던 26세 정효원 씨가 회사 숙소에서 심정지 상태로 발견되었다. 회사 동료들이 급히 구급차를 불렀으나 이미 숨을 거둔 상태였다. 그로부터 3개월 후 한 언론매체에서 고인의 사망이 과로사라는 의혹이 제기되었다.¹⁾ 런베뮤의 열악한 노동 환경에 대한 해당 언론의 집중보도는 사회적으로도 큰 파장을 일으켰다.

런베뮤는 단순히 베이글을 파는 베이커리가 아니었다. 2021년 창업 후 문화 예술을 접목한 브랜드 이미지로 큰 인기를 끌면서 2030 세대의 핫플레이스로 급부상했다. 매장 앞은 늘 대기 줄이 길게 늘어섰다. 이를 바탕으로 런베뮤는 창업 3년 만인 2024년 연 매출 796억 원, 영업이익 243억 원을 기록했다. 이 같은 브랜드의 성공으로 큰 부를 거머쥔 창업자의 성공 이야기가 여러 방송을 통해 소개됐는데, 그녀의 독특한 패션, 라이프 스타일이 또 인기를 끌었다. 브랜드 인기는 더 치솟았다. 그래서 20대 직원의 과로사 이후 화려한 브랜드 명성 뒤에 가려졌던 처참한 노동 실태와 법 위반이 보도를 통해 드러나면서 대중은 큰 충격에 빠졌다.

근로감독을 통해 드러난 초장시간 노동 실태

고 정효원 씨는 사망 당시 입사 14개월 차 직원으로 사망 7일 전 신규 매장의 오픈 준비로 평소 노동시간 대비 37%가 더 늘어난 주 80시간을 일한 것으로 나타났다. 고인의 근로계약서에는 주 52시간 노동 상한제 위반, 1년 미만 단위로 쪼개기 근로계약 맺기, 연

1) 매일노동뉴스, 2025.10.27, [단독-런베뮤 과로사 의혹] '주 80시간 초장근로' 스물여섯 청년 숨지다


장근로수당 미지급 등 다수의 근로기준법을 위반한 정황도 드러났다.²⁾

기사 보도 직후 런베뮤는 과로사 의혹을 전면 부인하였으나 고용노동부는 즉시 런베뮤 운영사 LBM에 대한 기획 근로감독에 착수하였다. 그리고 올해 2월 런베뮤 대표를 근로기준법상 연장근로 한도, 위약예정금지 및 산업안전보건법 위반 등 총 5개 혐의로 형사 입건하였다. 그 외에도 근로기준법상 직장 내 괴롭힘·임금 명세서 미교부 등 2건, 산업안전보건법상 안전 및 보건관리자 미선임 등 61건에 대해서는 과태료 총 8억 100만 원이 부과됐고 연장·야간·휴일근로 수당 등 미지급된 임금 5억 6,400만 원을 지급하라는 근로감독 결과³⁾가 나왔다. 근로감독 결과 발표 당일 런베뮤는 사과문 발표와 함께 대표이사의 사임을 밝혔다.

한편 런베뮤는 고인의 사망 시점인 2025년 7월 약 2천억 원에 사모펀드 운용사에 매각됐다. 고인의 과로사는 런베뮤가 인수합병 과정에서 기업가치를 극대화하고 수익성을 끌어올리기 위해 무리한 인력 효율화를 하면서 야기된 구조적 과로사였다는 추측도 있었다.⁴⁾

수백억 매출 뒤에 청년 노동자들의 피, 땀, 눈물

런베뮤 매장에서 일하는 노동자 대다수는 20~30대 청년 노동자⁵⁾다. 운영사 LBM은 주 52시간 넘는 노동시간, 퇴직금 회피를 위한 쪼개기 계약 등 근로기준법을 무시하며 청년 노동자들을 값싸게 고용해, 열악한 근로조건, 극한의 노동강도에서 일하게 했다. 최소 비용으로 최대 이윤을 뽑아낸 결과가 런베뮤의 수백억 매출이다. 엄청난 매출액 뒤에는 수많은 젊은 노동자들의 피, 땀, 눈물이 넘쳤고 결국 한 노동자의 목숨까지 집어삼켰다.

하지만 런베뮤에서 드러난 문제점이 새로운 것은 아니다. 이전 과로사 사건에서도 확인되었던 것들이다. 과로사를 초래하는 기형적이고 불법적인 노동 환경과 이를 조장하는 제도적 허점, 급성장하는 회사에서 발생하는 노동자들의 과로 문제는 오랜 기간 많은 전문가와 과로사 유가족들이 제기해온 문제다. 숫자 뒤에 사람이 있다. 끊임없이 이어지는 과로사를 막기 위해 이제는 바뀌야 한다. 

2) 매일노동뉴스, 2025.10.27, [런베뮤 과로사 의혹] '허점투성이' 근로계약 "런베뮤 근로감독해야"

3) 매일노동뉴스, 2026.02.13, 런던베이글뮤지엄 근로감독, 노동자 숨진 인천점 '주 70시간 이상 근무 확인'

4) 블로터, 2025.10.30, [런던베이글뮤지엄 과로사 의혹] JKL'언아웃의 닷'... 실적 압박이 부른 비극)

5) 오마이뉴스, 2025.11.06, 런베뮤, 매출 뛰며 산재도 급증... 20대 청년노동자가 76%

단 한 명의 문제 해결에서 시작된 노동안전보건운동

- 충남 안재범 회원을 만나다

손진우 소장

‘회원 이어말하기’는 한국노동안전보건연구소 회원을 직접 만나 요즘 어떻게 지내는지, 연구소 활동에 대한 경험과 기대를 나누는 코너입니다. <일터> 4월호에서 만난 주인공은 개별 사업장을 넘어 모든 일터와 지역에서의 안전보건활동 정착을 위해 힘쓰고 있는 안재범 회원입니다.

지난달 <일터>부터 첫선을 보인 ‘회원 이어말하기’ 두 번째 주인공이십니다. 코너는 보셨어요?

인터뷰해야 하니 오면서 읽어 봤습니다. 제 얘기를 담는다니 조금 부끄럽네요.

먼저 소개 부탁드립니다.

저는 연구소 운영위원이고, 충남의 금속노조 KB오토텍지회 조합원이고, 금속노조 충남지부에서는 노동안전보건 자문위원을 맡고 있는 안재범입니다.

KB오토텍에서 어떤 일을 하시는지 궁금합니다.

저희 회사는 자동차용 공조기와 열교환기를 주력으로 생산하는 곳인데요. 저는 자동차 공조기의 소음 진동을 시험하고 분석하는 무향실에서 일하고 있습니다.

지금 일하는 KB오토텍이 첫 직장인가요?

아니에요. 고등학교 졸업 후 울산에 있는 중공업에서 처음 일했는데요. 거기도 멀고 해서, 충남으로 다시 올라와 지금 회사에 들어왔어요. 1994년 4월에 입사했으니, 벌써 만 32년 정도 일했네요.

모두 궁금해하실 만한 것을 여쭙볼게요. 연구소와의 인연은 어떻게 시작됐나요?

원래는 저희 회사가 만도기계 아산 공장이었는데요. 입사하고 굉장히 시끄러운 부서에서 일을 했어요. 그런데 한 1년 정도 됐나, 같이 일하던 형님께서 갑자기 귀가 안 들린다는 거예요. 그러다 보니 집에서 아이들한테 소외되고, 가족 관계도 안 좋아지고, 노동

조합에서 회의할 때도 그걸 느낀다고 얘기 하시는 걸 들은 거죠. 그 형님이 저 같은 신입 조합원들에게 엄청 잘해주는 좋은 분이셨는데, 너무 안타까웠어요. 근데 그렇다고 할 수 있는 건 없으니... 안쓰럽기만 했죠.

그러다가 일한 지 5년쯤 됐나, 우연치 않게 연구소가 충남에서 진행하는 노동안전보건 대중강좌에 가게 됐고, 그때 소음성 난청이 '직업성 질환'이라는 얘기를 거기서 처음 들었어요. 당시 현장에서 소모임 활동을 하고 있었는데, 같이 소음성 난청으로 산재 신청을 준비하자고 마음먹게 됐어요.

조합원 형님의 문제가 활동을 시작하는 계기가 됐군요.

맞아요. 그런데 막상 산재 신청 준비를 하려고 하니, 당시 노동조합도 어떻게 해야 하는지 잘 몰랐고, 그래서 무작정 서울로 올라와 연구소를 방문했죠. 그러면서 작업환경 측정(이하 측정)이나 특수건강검진(이하 특검)이 우리 회사에서 어떻게 진행되고 있었는지를 찾아보게 됐어요. 실태 파악할 때 어떤 자료들을 찾고, 봐야 한다는 길잡이 역할을 당시 연구소에 계신 동지들이 해줬고요.

그래서 승인이 됐나요?

아뇨. 불승인됐어요. “산재 해 보자”고 형님 설득하고, 무작정 신청을 했으니깐요. 그때부터 과거 자료를 다시 뒤져 보고, 불승인 사유서를 쭉 살펴봤어요. 그러면서 측정 대상 공정이지만 누락되어 있었던 것, 측정 대상자도 선별이 안 된 걸 확인했고요. 그런데 막상

특검에서는 대상자인 것도 발견했죠.

근데 특검 결과가 너무 이상한 거예요. 지역에서 꽤 유명한 기관에서 한 명의 의사가 계속 판정을 하고 있는데, 어떤 때는 C2(일반 질병 요관찰자)로 판정되고, 다음엔 C1(직업병 요관찰자)이 나오고, D1(직업병 유소견자) 됐다가, D2(일반질병 유소견자)가 되고... 이렇게 한 사람에 대한 결과가 계속 뒤바뀌는 걸 보면서, 문제가 있다는 걸 확 인하게 됩니다. 그러면서 측정과 특검 자료를 토대로 다시 산재 신청을 준비하는데, 이번엔 근로복지공단에 심사청구를 하지 않고 바로 금속노조 법률원과 소송으로 이 문제를 가져가서 결국 승인을 받게 됐어요.

연구소와의 인연이 값진 승리로 이어졌네요. 정말 뿌듯했겠어요.

산재 승인 후 그 형님과 식사를 했는데, 가족들에게 “내가 공장에서 일하다 병을 얻은 것”이라고 당당히 말할 수 있게 되어 기쁘다고 하시더라고요. 저 역시 회사에 “일하다 발생한 산재이니 배려가 필요하다”고 당당히 요구할 수 있었고요. 그 일을 겪으며 회사의 작업환경 측정 및 검진 기관을 반드시 바꿔야겠다는 생각도 들더라고요.

한 사람의 산재 승인에 머물지 않고, 현장 전체의 변화로 활동을 넓히신 거네요.

몰랐으면 안 했겠지만, 알게 됐으니깐. 그리고 같이 고민하는 현장의 동료들(당시 소모임 구성원)이 있으니깐, 가능할 것 같고, 바꿔 봐야겠다는 생각이 들더라고요. 산재 소



▲ 2026.03.13. “제가 노동안전보건활동을 연구소에서 배운 것처럼, 그 배움을 다시 나누는 역할을 하고 싶습니다.” 사진 : 한노보연

송을 준비하면서 이게 한 사람 문제가 아니라 전체 문제라는 걸 확인하게 됐으니까요. 그러다 보니 제대로 배워야겠다는 생각이 들어서, 팀을 꾸려서 2주에 1번씩 서울로 연구소를 방문했어요. 이게 노조 집행부 선거에도 대응할 수 있었던 원동력이 됐고, 당선 이후 집행부로 일하게 된 거죠.

정말 흥미진진한 과정이네요. 기관도 바꾸셨어요?

그렇게 연구소를 찾아와서 측정, 검진뿐만 아니라 산업안전보건위원회(이하 산보위), 산안법 이런 걸 폭넓게 알게 되고, 특히 어떤 관점으로 노동안전보건활동을 해 나가야 하는지, 철학이라고 해야 할까, 그런 걸 다 지게 된 것 같아요. 뒤풀이에서 고민도 잔뜩 나누고요. 서울 오가는 게 힘에 부치기도 하고, 기차에서 졸다 대전까지 간 적도 많았지만, 그때는 힘든 줄도 몰랐던 것 같아요.

놀라운 건 집행부가 바뀐 후 회사와 진행한 첫 산보위에서 기관 변경, 활동 시간 보장 등을 요구했는데, 이게 다 수용된 거죠. 저희 끼리 했으면 아마 안 됐을 텐데, 소음성 난청으로 산재 승인을 받고 나니까, “나도 그렇다”라고 하시는 분들도 많은 거예요. 근골격계 유해요인조사도 연구소와 같이 고민하고 대응하면서 조합원들 만나서 어디 아픈 지를 묻고 하다 보니까... 현장의 힘이 모이는 계기를 만들었던 것 같고요.

KB오토텍지회는 노조 파괴를 이겨낸 강한 조직력으로 유명한데, 그 밑바탕에 탄탄한 노동안전보건활동이 있었군요.

사업장 안에서만 갇혀 활동했으면, 아무리 조직력이 탄탄해도 힘들었을 것 같은데, 위기를 겪을 때마다 한발 앞서 나간 사업장의 경험을 배우러 다녔고, 우리 사안을 지역으로, 지

역에서 전국으로 연결하고자 했던 것 같아요. 금속노조도 든든한 힘이 됐지만, 연구소가 준 자극과 연대의 힘도 컸던 것 같아요.

주간연속2교대를 도입할 때도 마찬가지였죠. 가장 기억에 남는 건 근골격계 질환 문제로 현장을 개선하고, 나아가 야간노동의 문제를 제기하며 주간연속2교대를 맨 먼저 시행한 금속노조 두원정공지회의 사례를 연구소 교육으로 배웠던 경험이에요. 요구안 관철을 위해 우리는 원칙을 어떻게 세울 것인지 조합원들과 함께 소통하는 과정들, 분임조를 구성해서 현장의 목소리를 꼼꼼히 듣고, 설득하고, 토론한 과정을 확인하면서 저희 현장에도 무척 큰 도움이 된 것 같아요.

특히, 사측이 노조를 꺼려고 현장에 특전사랑 경찰 출신의 신입사원을 투입해서 폭력을 행사하는 등 쑥대밭을 만든 상황에 파업으로 대응할 때, 대체인력으로 투입된 관리직들을 특별안전교육의 문제를 제기해서 물아냈을 땐 정말 뿌듯했습니다. 그리고 사측과의 싸움이 잠시 소강상태일 때 안전센서가 작동하지 않은 로봇작업 문제로, 작업중지를 하고 문제가 있음을 산보위에서 노사가 같이 확인하고, 일제 점검을 하는 것으로 마무리했거든요. 그런데 뒤통수 치듯이 사측이 고소고발을 통해 작업중지 사안으로 겁박할 때, 연구소가 앞장서서 '작업중지권 고소고발 철회하라'고 저희 회사 서울 본사에서 기자회견을 조직하고 사회적으로 쟁점화해서 바로 취하하게 했던 것 등 정말 많은 과정을 함께해 왔네요.



▲ 2015.07.07. '산재법 개혁, 산재노동자 치료받을 권리 쟁취를 위한 투쟁' 선포 기자회견에서 안재범 당시 김을오토크지회 노동안전보건부장이 김을오토크 산업재해 사례를 설명하고 있다. 사진 : 금속노동자

충남을 넘어, 충청 지역과 전국 곳곳에서 어디든 도움을 요청하면 달려가는 것으로 유명하신데, 힘들진 않나요?

건방지게 들릴지 모르겠지만, 문제를 하나하나씩 해결해 가는 게 즐겁고 뜻깊었어요. 물론 몸은 힘들었지만 말이죠. 특히 조합원들도 “우리가 도움받았는데, 도움이 필요한 곳이면 당연히 언제든 가서 역할해야 한다”고 제게 응원을 더 많이 해주기도 하고요.

마지막으로 연구소 회원들에게 전하고 싶은 말씀이 있다면요.

제가 노동안전보건활동을 연구소에서 배운 것처럼, 그 배움을 다시 나누는 역할을 하고 싶습니다. 부족하지만, 도움이 필요한 곳이라면 언제든 불러주세요. 기꺼이 함께하겠습니다! **알타**

젠더폭력 피해자의 목소리를 더 잘 듣기 위해, 노동조합을 만들었습니다.

- 1366 서울센터 박은영 분회장 인터뷰

최민 상임활동가

성평등가족부 여성긴급전화1366(이하 ‘1366’)은 가정폭력·성폭력·성매매, 스토킹·교제폭력·디지털성범죄 등으로 어려움을 겪는 피해자라면 전국의 남성·여성 누구에게나 365일·24시간 초기상담 및 긴급구조·보호서비스를 제공하는 곳이다¹⁾. 1366이라는 번호도 “위기에 처한 여성에게 1년 365일에 하루를 더하여 충분하고 즉각적인 서비스를 제공한다”는 의미라고 한다. 2024년 동안 1366은 29만 3천여 건의 폭력피해 상담을 지원했다. 소중한 꼭 필요한 서비스다. 그런데 이런 중요한 상담을 맡은 상담사가, 단 하루도 온전히 쉴 수 없는 교대근무 시간표를 따라 일하고 있다.

공공운수노조 서울지역공공서비스지부 1366 서울센터분회 박은영 분회장을 3월

16일 온라인으로 만나 이야기를 나눴다. 박은영 분회장은 사회복지를 전공하고, 장애인 권기관에서 일하다 수원여성의전화 활동가로 젠더폭력 상담을 시작해, 8년째 젠더폭력 상담 활동을 이어오고 있다.

“수원여성의전화에서는 대면 상담, 사건 지원이 주된 업무였습니다. 여성주의를 처음 만나, 저 자신의 삶이 재구성되는 경험이자, 내담자의 상황에 같이 화내고, 활동가들과 함께 대응도 고민하는 시간이었어요. 집이 서울이라 지하철로 장시간 출퇴근하면서 도 열정적으로 했어요.

그러다 육체적으로 소진됐죠. 허리 디스크 문제가 생겼거든요. 지나고 보니 스트레스를 다 풀지 못했고 일종의 대리외상 경험도 있었던 것 같아요. 좀 쉬기 위해서 단체를 나왔고 몇 달 쉬다가 1366 서울센터에 들어가게 됐어요. 수원에서 활동하면서 1366을 이

1) 성평등가족부 보도자료, 여성긴급전화1366, 2024년 한해 폭력피해 상담 29만 건, 2025.04.25

미 알고 있었죠. 1366에서 상담받아 저희에게 넘어오는 경우가 있었는데, 1366에서 초기상담이 잘 되면 좋겠다는 아쉬움이 들 때도 있었거든요. 그래서 1366 들어가면 주변 상담사들이랑 여성주의 상담도 고민하고 잘해보자는 바람이 있었어요. 그리고 여긴 정부가 하는 사업이니까, 노동조건이나 급여도 안정적일 거라는 기대도 있었죠.”

1366의 노동 현실이 노조 결성으로 이어지다

직접 겪어 본 1366 서울센터는 기대와 어긋났다. 센터장이 여성의전화 출신이라고 해, 민주적이고 평등한 조직일 줄 알았는데 전혀 그런 문화가 아니었다. 야간 근무를 마친 상담사가 한 시간 대기했다가 전체 회의를 참여한 뒤에야 퇴근할 수 있었다. 전체 회의에서 센터장은 큰 소리로 상담사 잘못을 지적하고 폭언을 가하기도 했다. 사회복지기관 종사자 처우를 위한 지자체 가이드라인에서 권고하는 유급병가도 없었다.

“처음부터 바로 노조를 만들어야겠다고 생각하진 않았어요. 다만 상담사들끼리 모여서 이걸 좀 아니지 않나, 그런 얘기를 나누다 보니 문제의식이 쌓여갔죠. 고민하다 민주노총을 찾아가 상담받았어요. 바로 노조를 만들기보다 근로자대표를 뽑기로 했어요. 저희가 모두 계약직이었는데, 노조 만들면 잘릴 것 같았거든요. 유일하게 센터장을 무서워하지 않는 선생님이 계셔서, 상담사 선생님들 한 명 한 명을 만나 ‘조직화’로 근로자



▲ 1366서울센터 앞 선전전에 연대해 준 분들이 남겨준 응원 선전물. 사진 : 1366서울센터분회

대표를 뽑자고 설득했습니다. 근로자대표 선출 후 센터장과의 협의를 기대했었는데, 근로자대표를 버젓이 무시하더군요. 그때가 2025년 초였는데, 3월 9일이 지나면 제가 무기계약으로 전환될 예정이라 조금만 더 버텨서 노조를 만들기로 했고, 근로자대표를 했던 선생님과 저 일단 두 사람이 나서 노동조합을 만들게 된 거죠.”

노조를 만들고 나서도 순탄치 않았다. 6명으로 처음 시작하였지만, 정년퇴직과 퇴사로 지금은 2명이다. 산별노조 조합원으로 함께 투쟁하고 있는 정년퇴직자까지 셋이서, 교섭조차 외면하는 센터장을 대하며, 온갖 방법을 시도해 보아야 했다.

“이런 것들은 왜 안 바꾸시나요?” 물어보면 ‘저는 해줄 생각 없습니다.’하고 나오는 식이었어요. 그래서 정말 갖은 방법을 강구했죠. 국민신문고, 서울시 정책 제안, 서울시 음부즈만 위원회, 노동청 진정까지. 그런 덕에 바뀐 것들도 많습니다. 바깥 카메라를 보고 있다가 센터장 들어올 때 미리 문 열어 ‘드리던’ 관행, 상담사가 센터장이 사용한 컵



▲ 대한불교조계종사회복지재단 앞 선전전에 함께 한 1366서울센터분회 조합원들. 맨 왼쪽이 박은영 분회장. 사진 : 1366서울센터분회

이나 식기를 설거지하는 약습 등은 합의해서 시정했고요. 상담사 입사 후 이틀 교육에 대한 임금도 받게 됐어요.

내담자 보호나 가해자 찾아올 때를 대비한 8대의 CCTV가 있었어요. 그런데 그 중 한 대가 상담사 컴퓨터 모니터를 너무 자세히 비춰서 센터장은 이걸로 상담사들에게 ‘업무 시간에 핸드폰 자주 본다’, ‘사무실에 간식 먹으러 오느냐’ 지적하기도 했고요. 음부즈만 위원회에서 이게 괴롭힘이 될 수 있다고 해서, 상담실 유리 칸막이에 반투명 비닐을 붙이게 됐습니다. 그것도 처음에 너무 낮게 붙여서 항의 후에야 모니터를 가릴 정도가 되긴 했지만요.”

피해자를 최일선에서 만나는 상담노동자의 연속 휴식과 유급 병가를 보장하라

분회의 요구안 중 눈에 띄는 것은 “한 달에 단 한 번이라도 이틀 연속 온전히 쉴 수 있는 연속 휴식의 보장”이다. 1366 서울센터는 오전 7시 30분부터 시작하는 아침조, 오후 2시 30분부터 시작하는 오후조, 밤 10시부터 밤새 근무하는 야간조가 있다. 상담사들은 4개조로 나뉘어 오전 근무, 오후 근무, 야간 근무, 비번을 돌아가면서 한다. 0시부터 24시까지 온전히 쉬는 날이 단 하루도 없는 시간표다.

“3교대 근무라고 했지만, 이렇게까지 쉬는 날 없이 돌아갈 줄은 전혀 몰랐어요. 특히 1년 차 때는 한 달 만근을 해야 연차가

하루씩 생기니까, 정말 악으로 버티게 되더라고요. 저희 상담사 중에 경력단절 됐다가 돌아오신 선생님들이 많으시거든요. 일 자체가 소중하다는 마음으로, 나의 몸이나 건강은 후순위로 두고 그냥 견디는 거죠.”


경력단절로 노동시장에서 불리해진 여성 노동자가, 가혹한 교대근무를 하면서 여성 폭력 상담을 하고 있다. 다른 지역 센터도 교대근무가 뽀뽀하지만, 상담사끼리 운용의 묘를 통해 교대조 변경과 연속 이틀 휴일 부여를 위해 노력한다고 한다. 서울센터에서는 4조로 짜인 교대근무가 툽니바퀴처럼 돌아가는 것 외에 어떤 변형도 허용하지 않는다. 게다가 회의나 상담 슈퍼비전 등을 근무 외 시간에 잡는 경우도 많아 녹초가 된 상담사들의 어려움을 가중시켰다.

“1366은 꼭 필요한 서비스거든요. 피해자 누구든 24시간 언제나 전화할 수 있고, 긴급 보호가 보장돼야 하죠. 오늘 밤 당장 폭력을 피해 먹고 잘 안전한 공간을 보장하는 게 필수적이잖아요. 그런데 그 상담을 하는 선생님들이 너무 힘들어서, 빨리 지원하고 끝났으면 좋겠다고 생각하면 어떻게 되겠어요. 상담 자체는 낮 시간에 많아도, 밤에는 지금 당장 폭력 사건이 일어난 상황에서 걸려 오는 전화 비율이 높거든요. 자살 위험이 크든지, 지금 당장 폭력 상황에서 빠져나와야 한단든지... 이럴 땐 상담원들이 오감을 사용해서 상황을 알아채면서 상담해야 하거든요. 그런데 교대근무에 너무 지쳐서 이런 예민한 감각이 깨어 있기 어려울 때가 많아요. 그런 상

태로 상담을 한다는 것 자체가 괴롭죠.”

그 외에도 1366 서울센터는 여러모로 자의적으로 운영되고 있었다. 서울시는 민간위탁기관 소속 노동자들이 기관의 위탁 기간과 동일기간 고용을 보장할 것을 권고하지만, 1366 서울센터는 몇 달짜리 계약도 자주 해 왔다. 이러니 채용이 잘 안되고 미충원이 지속됐다. 답답한 것은 센터장만은 아니다. 2014년부터 센터 운영을 위탁받아 센터장을 임명하는 대한불교조계종사회복지재단 역시 무책임하기 그지없다. 노동조합은 유급병가를 요구했고, 2025년 4월부터 센터와 계속 교섭을 진행했었다. 그러나 2026년 3월 12일 노동조합이 재단과 면담했을 때, 재단 담당자는 현재 상담사들에게 유급병가가 없다는 사실도 모르고 있었다.

업무의 최종 책임자인 서울시와 성평등가족부 역시 마찬가지다. 명백한 위법이 아니면 기관 자율이라며 관리를 소홀히 하는 사이, 젠더폭력 피해자를 최일선에서 만나는 상담사들은 소진되고 있다.

박은영 분회장은 3교대 하는 와중에 선전전 하라, 연대 투쟁 다니라 바쁘지만, 정신적으로는 ‘아무것도 안 하던 때가 더 힘들다’고 한다. 계약 해지가 두려워 아무것도 못 하던 때에 비하면, 조금씩이라도 변화를 만들고 있는 지금이 훨씬 뿌듯하다는 뜻이리라. 앞으로 1366 상담사들의 대리외상, 신체화 증상, 건강권 문제까지 활동을 넓혀가고 싶다는 1366 서울센터분회의 활동을 응원한다. 

검은 산에 묻힌 목소리를 복원하다

- [서평] 『씻돌』(이라영 지음, 동녘, 2026)

권동희 회원, 노무사

2024년 6월 말, 장성탄광이 역사의 뒀안길로 사라질 무렵 탄광 노동자와 그 가족의 삶을 다룬 다큐멘터리를 우연히 접했다. 화면 속, 광산 붕괴 사고로 아버지를 떠나보낸 한 유족이 위령제에서 오열하며 외쳤다. “우린 ‘산업 전사’같은 거 필요 없어요. 그냥 우리 아버지만 있으면 돼요.” 산재 사고로 아버지를 잃은 그 삶의 궤적이 나의 과거와 너무도 선명히 겹쳐 보여, 나는 한참 동안 흐르는 눈물을 주체할 수 없었다.

아직도 초등학교 입학 전, 어머니의 손을 꼭 잡고 영주에서 철암으로 향하는 완행열차에 올랐던 기억이 선하다. 내 머릿속에 각인된 그때의 잔상은 ‘흰 상복을 입은 유족들과 온통 검은색으로 뒤덮인 산’이었다. 아주 오랜 시간이 흐른 뒤에야 그 검은 산이 폐광의 흔적을 알게 되었다.

그로부터 다시 긴 세월이 지나, 어느덧 산재 전문 노무사로 산 지 20년이 되어간다. 그동안 수많은 산재 노동자와 유족을 만났다. 한 분 한 분의 삶이 ‘산재’라는 거대한 불행 앞에 어떻게 송두리째 흔들리는지 곁에서 지켜보았다. 사건 이후 그들의 목소리가 어떻게 적막 속으로 묻히는지, 우리 사회가 노동자의 ‘그날 이후’에 대하여 얼마나 무관심한지 뼈저리게 느껴온 세월이었다. 그래서 노동자들의 가공되지 않은 ‘목소리’를 어떻게 기록하고 기억할 것인가를 늘 고민해 왔다. 또한, 남겨진 유족들이 견뎌온 모진 삶을 누군가는 깊이 들여다봐 주기를 간절히 바라오기도 했다.

탄광 노동자와 가족들의 생생한 목소리

책 『씻돌』은 탄광 노동자의 삶을 단순히 조명하고 기록하는 데 머물지 않는다. 엄청난 노고와 인내로 길어 올린 이 책은 건조한 ‘자료’나 흐릿한 ‘기억’에만 의존하지 않는다. 대신 사람들의 생생한 목소리를 빌려 그들이 어떻게 살아왔고 버텼는지, 나아가 어떻게 서로 연대하며 온기를 나누는지를 따스한 시선으로 그려낸다.



▲ 싯돌 - 사라지는 세계, 사라지는 노동, 사라지는 목소리를 채굴하기 | 이러영 지음 | 동녘 | 640 쪽

1, 2부에 담긴 광부 가족의 삶은 시대라는 거대한 무대 위에서 펼쳐지는 한 편의 드라마 마처럼 다가온다. 하지만 작가는 상투적인 드라마의 문법을 따르는 대신, 가부장적이고 보수적인 한국 사회가 외면해 왔던 여성들의 삶과 노동, 그리고 그들의 일상을 조명하는 내내 차분하고도 따스한 시선을 거두지 않는다.

이어지는 3부는 '산업전사'나 '증산보국'이라는 화려한 수식어 뒤에 은폐되어 온 노동자들의 죽음과 질병이 지닌 본질적인 의미를 묻는다. 광부들의 참혹한 희생을 빼놓고 한국의 직업병과 산업재해를 논할 수는 없다. 그러나 안타깝게도 많은 이는 이를 단지 '과거의 일'로 치부하곤 한다.

나는 매월 개최하는 산업재해보상보험재심사위원회 회의에 참석하여 진폐증, 근골격계 질환, 소음성 난청 등 대여섯 건의 탄광 노동자 산재 사건을 마주한다. 탄광을 떠나 조경, 경비, 식당, 요양보호사 등 또 다른 고된 현장으로 이직한 이들의 산업재해도 흔히 접한다. 간혹 오랜 투병 끝에 합병증이나 암으로 세상을 떠난 노동자들의 서류를 넘길 때면, 강원도의 어느 산재병원에서 기나긴 고통의 시간을 견뎌냈을 이들과 그 가족의 슬픔이 가슴에 박힌다. 차가운 서류 속 '사건'이 아니라 그들의 '삶' 자체를 직시할 때, 비로소 그 속에 숨 쉬는 '사람'을 기억할 수 있다. 매년 2,000여 명의 노동자가 산재로 목숨을 잃는 지

금, 노동자를 바라보는 우리 사회의 시선은 ‘산업 전사’를 외치던 7~80년대와 비교해 과연 무엇이 달라졌는가.


지금도 진행 중인 ‘탄광 사람들의 역사’

오래전, 가족이 지나온 시간을 더 깊이 이해하기 위해서 여름휴가 때마다 어머니의 손을 잡고 갔던 철암을 다시 찾은 적이 있다. 작가는 태백석탄박물관에서形形色색 빛을 발하는 원석들에 감탄했다고 했지만, 내 시선이 머문 곳은 달랐다. 구석에 작게 전시된 산업 재해 사망 기록, 유족 증서, 그리고 한자로 쓰인 빛바랜 합의서를 보며 왈칵 눈물이 차올랐다. 갑작스러운 가장의 죽음과 지옥 같았을 슬픔, 경황없이 찍었을 합의서의 도장, 그리고 이어지는 이주와 남은 이들의 고된 생존. 그것은 다름 아닌 나의 어머니와 우리 가족이 온몸으로 겪어낸 서사였기에, 내게 그것은 결코 단순한 종잇장이 아니었다. 기록은 단순히 서류로 남는 것이 아니라, 가족들의 삶과 그들의 생생한 목소리를 온전히 담아낼 때 비로소 의미가 있다.

그런 면에서 이 책의 가장 큰 미덕은 수많은 노동자와 가족들의 진실한 ‘목소리’를 토대로 쓰였다는 점이다. 그래서인지 4부 ‘목소리들, 들을 수 있을 때 듣기’가 내게는 가장 깊숙이 와닿았다. 광부로 살았고 지금도 현장을 지키는 이들, 그리고 그들의 곁을 지킨 ‘광부대’들의 이야기를 읽으며 이 기록이 과거의 비극에 박제되지 않고, 현재의 다양한 삶과 어떻게 파스하게 연결되고 있는지 확인할 수 있었다.

우리 부모님 세대의 고단했던 삶과 그들의 생생한 목소리를 마주하며, 여전히 현장을 곳곳하게 지키는 이들과 못다 이룬 배움의 열정을 불태우는 이들을 본다. 그 치열한 삶의 궤적 앞에서 나는 ‘어떻게 사는 것이 바른 삶인가’를 자문하며, 내 삶의 부족함을 겸허히 되돌아보게 된다.

결국, 이 책은 ‘과거의 광산’에서 잊힌 노동자들의 삶을 되짚는 것을 넘어, 서로 연대하며 이어지는 ‘평범한 사람들의 역사’가 여전히 현재진행형임을 일깨워준다. 나아가 그들이 꿈꾸는 새로운 내일에 대한 작지만 소중한 희망을 보여준다. 640페이지라는 묵직한 기록의 무게를 이 짧은 글로 다 담아낼 수는 없겠지만, 이토록 주옥같은 목소리를 세상에 길어 올려준 작가에게 깊은 경의와 감사를 표하고 싶다.

세상은 ‘막장’이라 불렸지만, 그들에게는 삶의 터전이자 ‘안방’이었던 광산. 그 어둠 속에서 빛을 캐 올렸던 모든 노동자에게 존경의 마음을 바치며, 우리 시대의 필독서로 이 책을 권하고 싶다. 

추가조작은 패가망신이라던데, 검진과 측정 결과 조작은?

강충원 회원, 일터건강을 지키는 직업환경의학과의사회 사회참여부장

최근 배터리 공장에서 고용노동부의 관리를 회피할 목적으로, 납 노출이 높은 노동자에게 킬레이션 치료를 강권해 검진 결과를 왜곡한 사건이 드러났다. 킬레이션은 EDTA 등의 약물을 통해 중금속을 배출하는 치료로, 신장 손상 등 부작용 위험 때문에 만성 중독에서는 사용하지 않고 급성 중독 시에만 매우 제한적으로 시행한다. 특히 십수 년간 노출된 노동자는 납의 90~95%가 뼈에 쌓여 있어, 혈중 납 농도는 작업환경과 노동자의 건강 영향을 평가하는 척도이지, 치료를 위한 기준이나 목표가 아니다. 그러니 이런 행위는 수치 조작에 가깝다.

그렇기에 작업환경측정기관이, 특수건강진단기관이, 킬레이션 치료를 하는 의사가 그런 비윤리적이고 위험한 일에 동참했다는 사실을 믿기 어려웠다. 사실 이전부터 흉흉한 소문들은 무성했다. 회사의 작업환경과 직업병을 고용노동부에 들키지 않으려고, 특수건강진단 대상자의 검체를 비노출자의 소변이나 피로 바꾼다거나, 작업환경 측정결과가 좋게 나올 때까지 여러 번 측정한다던가, 공장이 쉬는 날 측정한다는 얘기들. 심지어 검진 기관의 2차 입력값을 수기로 바꾼다거나 설문지는 검진 영업팀이나 관리자가 대신 작성한다는 소문도 돌아다닌다. 왜 이런 소문들이 있는가. 노동자가 체감하는 현장의 위험과 ‘정상’으로 나오는 서류상의 결과 사이 괴리가 컸기 때문이다. 일부 불법과 편법도 있었을 것이고, 그러한 경험이 결국은 우리의 안전장치에 대한 신뢰를 무너뜨렸다.

산업안전보건법은 검진이나 측정을 “하기만” 하면 된다. 현장을 평가해서 개선하고, 검진을 통해 질병을 예방하고 조기 발견해서 사후관리하는 안전장치일 수 있지만, “하기만” 한다면 잘할 필요도 없고, 하고 나서 잘 관리하지 않아도 회사는 아무 손해가 없다. 대신 그 손해는 노동자들의 건강 침해로 이전될 뿐이다. 그렇다고 이 제도들을 버려야 할 것인가? 아니다. 고쳐 써야 한다. 그나마 법에서 정한 것들을 더 잘할 수 있도록 다듬어서 사

용해야 한다.

의사들이 모여 보니 여러 사례가

이번 사건으로 일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사사회에서 비슷한 사례들을 모아보았다. 배터리 공장, 배터리 재생 공정, 비철금속 공장의 납 노출 근로자 문제는 늘 있었다. 혈중 납이 높은 노동자는 보호구 착용이나 필요할 경우 업무전환 등 주로 개인적으로 관리되고 있었다. 일부 노동자들이 킬레이션 치료를 받고 혈중 납 수치를 낮췄다가도, 빼어있던 납이 다시 혈중으로 나와 큰 변화 없다는 경험도 공유됐다. 고용노동부는 강력하게 나서지 않았는데, 환경부에서 강력한 시정 명령을 해 노동자의 작업환경이 좋아진 사례도 있었다.

납 노출을 줄이기 위해서 여러 환경 관리를 강화해 봤지만, 단순 청소를 자주 하는 정도로는 노출이 크게 개선되지 않았고 환기시설 등에 투자해서 좋아진 사례도 확인할 수 있었다. 납 노출 유소견자, 요관찰자를 업무 전환해도 신입 노동자가 그 자리에서 일하면 그 사람의 수치가 높아졌다. 현장 개선 없이 사람만 바꾸는 것만으로는 안 된다는 뜻이다. 사무실 노동자 혈중 납 수준이 높게 나온 때도 있었는데, 사무실이 작업장과 가깝거나 2차 오염으로 옷이나 신발 등을 분리하지 않으면 노출이 상당한 것으로 보였다. 작업 현장 관리와 함께 적절한 분리도 중요한 과제였다. 집진 시설이나 배기 시설, 환기시설이 있어도 용량이 적절한지 등 지속해서 관리해야 하는데, 현재의 검진이나 측정은 그런 기술적인 사후관리 연계가 없다는 한계도 지적됐다. 특수건강진단과 작업환경측정이 따로 이루어지는 경우, 의사들은 주로 검진 유소견자 개인에게 신장이나 혈압 등 개인 건강 관리와 보호구 위주로 상담했는데, 특수건강진단으로 작업환경을 가늠할 수 있다면 고용노동부를 통해 환경을 개선할 수 있도록 적극적인 연결고리를 만들어야 한다는 생각에 공감했다.

검진 결과 왜곡은 공무집행방해 행위


그럼, 앞으로 제도적으로는 무엇을 해결해야 할까? 우선 사업주의 검진 결과와 측정 결과를 왜곡하기 위한 시도는 공무집행방해 행위로 다뤄야 한다. 노동자의 건강 보호가 목적인 산업안전보건법상 제도를 수치 조작으로 무력화하는 것은 정당한 법 집행을 방해하는 행위이다. 숫자만 바뀌서 넘어갈 일이라면 누가 현장을 개선하고, 시간과 자원을 써서 노동자 건강을 관리할까? 강력한 규제와 행정력이 현장을 바꾼다. 환경부는 이미 그것을 보여주고 있다. 고용노동부는 보고 있는가?



▲ 2026.3.16 울산지역에 있는 DN오토모티브지회 노동부 일반 감독에 대한 금속노조 울산지부 입장 발표 기자회견. 사진 : 금속노조 울산지부

두 번째, 측정과 검진을 통해 위험을 정직하고 효과적으로 알려주는 기관을 사업장이 마음대로 바꾸지 않도록 보호해야 한다. 내부고발자를 보호하는 것처럼 기업의 위험을 드러내는 기관은 오히려 신뢰할 만한 기관으로 보호해야 한다. 한 기관에서 사업장을 3~5년간 관리하면서 진짜로 개선하도록 관리할 권한을 줘야 하지 않을까?

세 번째는 납 노출 기준의 문제이다. 생활환경에서 납 노출이 소아의 인지기능과 성장 발달에 악영향을 미친다는 연구들로 페인트에서 납이 사라지고 유연휘발유가 무연휘발유로 바뀌었다. 생활환경 속 납 노출 기준은 갈수록 엄격해져 일반인 평균은 2 μ g/dL 미만(정상범위 10 μ g/dL 미만)이지만, 특수건강진단 노동자의 유소견자(D1) 기준은 40 μ g/dL, 요관찰자(C1) 기준은 30 μ g/dL 이상이다. 작업환경측정 기준이 생활환경 기준보다 100배 높으므로 노동자의 혈중 납 농도 기준도 높아진 것이다. 일하는 사람의 건강을 생각한다면 현재의 기준보다 훨씬 낮은 수준으로 관리해야 한다.

이번 사건은 노동자 건강과 안전을 포기하며 일자리를 유지하고, 이익을 보전하고, 감독을 피하는 방식으로 타협하면서 지내온 한국의 ‘안전보건 업계’의 현실을 적나라하게 보여준다. 검진 결과와 측정 결과만 깨끗하게 세탁하면 된다고 생각하는 사람들, 고용노동부의 관리 감독을 속이기도 하고 또 속아주기도 하면서 “우리는 안전하고 건강하다”라는 거짓을 만드는 사람들은 안전보건 방어막이 아니라 수치 기술자들이다. 주가조작만 패가망신시킬 것이 아니라, 검진 조작, 측정 결과 조작을 하는 사람도 망하게 해야 한다. 그것은 일하는 사람들을 죽이는 행위이기 때문이다. 이제는 우리 같이 망하지 않고 함께 사는 길을 찾아보면 좋겠다. 

야간노동 철폐보다 지구의 종말을 상상하는 것이 더 쉽다?

유형섭 기후정의팀, 직업환경의학전문의

2025년 10월 전국택배노조가 심야시간대 배송 제한을 제안하면서 새벽 배송 규제를 둘러싼 논쟁이 불거졌다. 택배 노동자들의 연이은 과로사 이후 이런 제안은 전 국민이 새벽 배송이라는 서비스에 대해 고민하는 계기가 되었다. 여러 토론 자리도 열렸고, 특히 고정야간노동과 업무량 감시 속에서 과로사 사례가 많은 쿠팡 배송의 문제점이 제기되었다. 코로나 이후 보편화된 새벽 배송 서비스의 사회적 기반과 비용에 대해 새로이 자각하는 목소리도 있었다. 그러나 정부·여당에서는 쿠팡의 시장 독점이 문제라며, 대형마트 새벽 배송 규제 완화로 발걸음을 옮겨 갔다. 야간노동 철폐보다 지구의 종말을 상상하는 것이 더 쉬울 정도이다.

야간노동은 노동자의 건강과 지구를 갉아먹는다

이제는 야간노동이 인간의 건강에 해롭다는 사실을 모르는 사람은 거의 없다. 야간 교대근무는 관상동맥질환, 뇌졸중과 같은 뇌심혈관계 질환 사망을 높이며, 근무 연수가 많고, 노동시간이 길수록 위험성이 커지는 것으로 알려져 있다. 또한 고정으로 야간근무를 하는 경우 야간과 주간을 교대로 근무하는 경우보다 건강 악영향이 큰 것으로 보고된다. 야간노동은 또 우울, 불안, 불면 등 정신건강도 악화시키는 것으로 알려져 있다.

이렇게 질병성 재해가 늘어날 뿐만 아니라, 수면 장애 등으로 집중력이 저하되어 이차적으로 사고성 재해 위험도 높일 수 있다. 일하는시민연구소·유니온센터에서 야간시간대 유족 급여 신청 건수를 분석한 결과 산재 사망사고 10건 중 8건이 심야(오전 0시~5시)에 발생하는 것으로 나타났다¹⁾.

1) <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=232697>

야간노동은 환경과 기후에도 영향을 미친다. 전기, 통신, 의료, 치안 등 필수 공공부문 외 산업에서도 사업주가 야간노동 시스템을 고수하는 이유는 결국 생산 공장을 24시간 돌려 이윤을 창출하기 위함이다. 자본주의체제의 끝없는 이윤 추구는 물질대사 균열을 일으켜 자연 파괴와 환경 위기를 초래할 수밖에 없다²⁾. 이렇듯 자본은 지구 환경을 무분별하게 수탈해 지구 생태계는 자정능력을 상실하게 한다. 야간노동은 이 같은 개념에 정확히 부합한다. 공장과 작업장이 밤새 돌아가고, 그 과정에서 제조, 운송, 서비스 등 다양한 부문에서도 생산이 밤새 이뤄진다. 화석 에너지의 사용에 따른 탄소 배출 또한 한시도 쉬지 않는다.

야간노동에 관한 직접적인 연구는 아니지만, 중국 내 대도시에서 2000년부터 2020년까지 밤 동안의 전기 사용이 증가함에 따라 해당 지역 내 에너지 사용과 탄소 배출량이 유의하게 증가하였다는 상관관계를 확인한 연구가 있다³⁾. 용인 반도체 클러스터 운용에 대규모 전기와 용수가 필요하여, 호남에서 생산된 전력을 올려보내기 위해 송전탑 1만 개를 지어야 한다고 한다⁴⁾. 이러한 인프라를 건축하는 데도 많은 탄소가 쓰이지만, 대규모 반도체 공장 설립 이후 그 공장들이 죄다 24시간 돌아가면 어떻게 될까. 야간노동은 노동력을 더 긴 시간 착취하고, 노동력을 재생산하는 몸 자체를 황폐화하고, 그 몸을 둘러싼 지구 환경 모두를 잡아먹는다.

야간노동이 지속되는 이유를 고민해야 한다

밤새워 일해 본 사람들은 누구나 주간보다 야간에 일할 때 몸이 더 고됨을 안다. 그럼, 야간 노동자들은 왜 그런 일자리를 선택할까. 2021년 고용노동부의 야간근로 노동환경 실태조사에 따르면 경제적 이유가 55.8%로 가장 높게 나타났고, 그 외에 회사 근무 체계상 야간노동을 한다고 응답한 인원이 53%로 확인되었다. 즉, 야간수당이라는 경제적 동기로 노동자들이 야간 일자리에 참여하게 되고, 회사 또한 임금 지출을 높이더라도 24시간 생산을 통해 얻는 이윤이 더 크기 때문이다.

이러한 악순환으로 인한 노동자의 건강과 기후, 이중의 위기를 타파하기 위해선 기존의

2) 사이토 고헤이, 『지속 불가능 자본주의 : 기후 위기 시대의 자본론』 다다서재, 2021; 낸시 프레이저, 『좌파의 길 : 식인 자본주의에 반대한다』 서해문집, 2023.

3) Liang Zhang, Jingchun Zhou, Wujun Xi, Jinliang Wang, Spatio-temporal pattern evolution of energy consumption carbon emissions at the city and county levels based on the population-kNDVI correction of nighttime light from 2000 to 2020, Sustainable Cities and Society, Volume 130, 2025, 106655, ISSN 2210-6707, <https://doi.org/10.1016/j.scs.2025.106655>.

4) <https://weekly.khan.co.kr/article/202601120600021#ENT>



▲ 노동자 건강과 지구를 위해 야간 노동을 적절히 제한해야 한다. 환하게 불켜진 포스코 포항 공장. 사진 : 한노보연

저임금 체계 개선과 노동시간·생산시간 자체에 대한 규제가 모두 필요하다. 애초에 야간 노동이 경제적으로 매력적인 선택지로 자리잡지 않으려면, 주간근무만으로도 생활 임금을 벌 수 있어야 한다. 동시에 필수 업무를 제외한 산업에서는 고정 야간근무나, 야간근무라는 선택지 자체를 만들지 못하도록 해야 한다. 현재 한국의 노동법에서는 임신부와 아동·청소년을 제외하고는 야간노동에 대해서 어떠한 규제도 없고, 급여를 1.5배 지급해야 한다는 조문만 있다. 사실상, 국가는 밤에도 생산을 유지하며 지구를 파괴할 권리를 자본에 쥐여 주면서, 국민에게는 돈이 없으면 몸을 갈아 밤에도 일하라고 (일견 선택사항 같지만) 강제하고 있다.

지구와 인간, 모두를 지키기 위해 야간노동을 철폐하자

기후위기로 화석연료 발전소를 점차 줄여 나가고, AI의 도입 등 새로운 산업 전환이 요구되는 상황 속에서 야간노동을 줄이자는 요구는 해일이 몰려오는 와중에 조개를 줍지는 말처럼 느껴질 수 있다. 그러나 야간노동 철폐는 노동환경을 노동자의 건강과 지구의 지속가능성을 지키는 방향으로 바뀌어나가야 한다는 기후정의 기본 원칙의 실현이자, 산업혁명 이후 지속적으로 제기되어온 야간노동의 위험 경고에 대한 뒤늦은 응답이다⁵⁾. **알려**

5) 김근주, 야간 노동 교율의 의미와 방식, 노동리뷰, 한국노동연구원, 2020년 5월호, p3-5

여기와 저기, 의욕과 죄책감 사이에서

림보 젠더와노동건강권센터장

몇 년 전 젠더와노동건강권센터(이하 젠더센터)가 시작하면서 이주팀으로 결합해 센터 활동을 이어왔다. 올해부터 젠더센터 ‘센터장’ 역할을 맡게 됐다. 다른 곳에서 활동하는 동료들에게 축하를 겸한 격려와 위로를 받기도 했다. 물론 나 스스로, 관심 있는 분야에 관한 활동을 놓지 않으려는 욕심이 있기도 하지만, 젠더센터에 대한 애정과 의리, 그리고 한노보연 활동과 회원들에 대한 존경의 마음도 결심에 한몫했다. 이왕 하기로 한 일 잘 해내자며 올해의 숙제로 삼았다. 그러나 이 글은 멋진 센터장다운(?) 얘기가 아니라 활동과 생업과 집안일 사이에서 갈팡질팡하는 중인, 최근 나의 일상과 고민에 대한 두서없는 이야기다.

생업과 활동 사이를 오가는 일상

작년 4월, 활동이 챙겨주지 않는 경제적 보상을 확보하기 위해 보험설계사 자격증을 땀다. 일을 시작한 지 이제 곧 1년이 된다. 나와 남편, 청소년과 강아지의 동거를 더 잘 해내기 위해서 경제적 보탬이 되려고 시작한 건 아니다. 가족 안에서 부여된 나의 역할을 무리 없이 거부하기 위해서 경제력을 갖고 싶었다. 이런 마음은 사실 욕심이나 욕구라기보다는 욕망에 가깝다고 여긴다.

경제적으로만 보면 남편이 원하는 대로 ‘밥해주고 챙겨주는 아내’가 돼 주면 굳이 내가 돈을 벌지 않아도 되기 때문이다. 물론 활동가를 직업이 아니라 나에게 맞는 일, 추구하고 싶은 삶으로 여기고 있기도 해서 크게 금전적 보상을 추구하지 않으면서 활동해 오기도 했다. ‘유부’에 진입한 이성애자 여성의 특권일 수 있다는 것도 잘 알고 있다. 동거인이 돈

을 벌고 있으니, 절박하지 않았다.

그러나 활동 역시 사람들과 만나고 부딪히는 일이라, 나름의 상처와 어려움을 겪게 되면서, '활동이 챙겨주지 않는 경제적 보상'이라는 말을 일부러 덧붙이면서 내 생업의 이유를 만들었던 것 같다. 보험에 대한 사람들의 양가감정 덕분에 굶히는 마음도 있지만, 새로운 영역을 알아가는 공부도 재미있고 약 1년 동안 맺게 된 계약들도 쌓였으므로 오래 해볼 마음을 먹고 있다.

보험설계사는 자유 출근이라고 많이들 알고 있지만, 실상은 9시 출근해서 온갖 새로운 시책에 대한 정보를 학습하는 시간 지키기를 요구받는다. 일을 하다 보니 또 그 요구에 설득당하기도 한다. 알아야 할 새 상품과 정책이 정말 많기 때문이다. 요즘 들어 생업을 위한 블로그 운영도 하고 있다. 이러다 보니 생업에 쏟아붓는 에너지가 많다. 거기다 생존을 위해 운동도 열심히 하고 있다. 일주일에 두 번 PT와 한 번의 자율운동까지 지키다 보면, 매일 해치워야 할 일들의 목록이 머릿속에 똥똥 떠다니고, 메모해 두지 않으면 놓치는 일이 한둘이 아니다. 딸의 말마따나 나날이 T가 되어간다.

죄책감보다 외주를 선택했다

빨래가 세탁기를 가로막을 정도로 쌓이기까지 오래 걸리지 않았다. 세탁기가 빨래를 다 해 준다고 말 한 사람은 누굴까. 빨래 널고 개고 정리하는 데 긴 시간이 걸리니, 시작할 엄두가 나지 않는다. 어느 친구가 건조기를 사보라고 했지만, 가전제품을 더는 늘리고 싶지 않다. 로봇청소기 잘 돌아다니라고 식탁 의자 치워두는 것도 힘들어 로봇청소기도 못 쓰는 내가 건조기가 온다고 크게 관촬아질 것 같지도 않다.

가사 노동이 당연히 내 일이라고 여기는 동거인들과 사는 중인 나는, 그들과 대화로 문제를 해결하고 싶지도 않고 적당히 타협하기도 싫다. 그러면서도 계속 죄책감에 시달린다. 일도 잘하고 집안일도 잘하면 얼마나 좋아. 그렇다고 슈퍼우먼을 꿈꾸는 건 아니었다. 그저 나를 돌보는 시간을 마련하고 싶은데, 내가 만들지 않은 집안일들까지 해결해야 하니 억울한 것인지도 모르겠다.

결국 가사도우미를 불러보기로 마음을 먹었다. 깨끗하고 먼지 하나 없는 집을 바라는 건 아니지만, 그래도 쓰레기 집을 만들고 싶지는 않은데, 일하고 돌아와 침대에 쓰러지면서도 정리되지 않은 집 때문에 편하지 않았다. 4시간 집안 정리와 청소를 해 주는 분이 오는데 비용이 7~8만 원 정도였다. 3월 초에 한번 와 주신 분 덕분에 또 그러저럭 몇 주를 버티고 있다.



▲ 가사도우미 분이 다녀간 후 딸이 감탄하며 보낸 사진. 사진 : 림보

의욕과 무력감 사이에서 만난 귀인

활동으로 인해 정신적으로 소진되고 우울감이 심했을 때가 벌써 꽤 지났다. 그때 우리 집으로 온 강아지 소담은 나에게 큰 위안이 된 존재였다. 어느새 여덟 살이다. 자기가 다 키우겠다는 딸의 거짓말에 속아서 입양하게 되었는데, 소담과 함께 지내면서 생기는 일도 결국 나의 몫이었다. 그동안은 어떻게든 내가 강아지 소담에 대한 의리를 다하기 위해 노력해 왔다. 하루 두 번 산책해야 한다는 건 잘 알았지만, 하루 한 번 꼬박꼬박 산책하기도 솔직히 쉬운 일이 아니다. 동거인 들은 예쁘다고 쓰다듬을 줄은 알지만, 강아지 용품 빨래도, 털 날리는 집안 청소도, 부탁하지 않는 이상 산책도 하지 않는다.

최근 점점 바빠지면서 산책을 못하는 날이 야금야금 늘기 시작했다. 내가 지키고자 하는 소담에 대한 의리는 무너지고 죄책감에 시달렸다. 몸의 피곤함만큼이나, 가족들에게 가사 노동을 나누자는 대화를 시도하는 피로함이 컸다. 이미 나는 부여된 역할을 하지 않는 엄마이고 아내이므로, 다른 동거인들은 내 제안을 잘 듣지도 않는 상태다.

결국 ‘당근’ 알바 구인에 글을 남겼다. 시급 14,000원, 우리집 바로 근처에 사는 30대 여성 엔지니어인데, 재택 노동자라고 했다. 이렇게 2주 전부터 하루 한 시간 강아지 산책을 맡아준 분이 생겼다. 알고 보면 귀인이 별 게 아닌 것 같다. 당장의 필요를 해결해 주는 이런 인연이 귀인이 아닐까.

나라는 한 사람의 생활, 고민, 관계 모두 단순하지 않다는 걸 알고 있다고 생각했지만, 요즘처럼 복잡하고 다층적인 얽힘에 대해 체감한 적은 없었던 듯하다. 활동과 일상 사이, 의욕과 무력감 사이를 오가면서, 올바른 말을 떠들지만, 당장의 욕심만을 채우고자 하는 순간의 판단이 뒤엉켜 있는 게 그냥 나라를 것을 순순히 인정하는 날이 과연 올지 모르겠다. **인터**

우리의 정신 건강 문제는 정말 정신 건강 문제일까요?

- 『정신병을 팝니다』(제임스 데이비스 지음, 이승연 옮김, 사월의 책, 2024)

최민 상임활동가

노동안전보건 문제에 관심이 높아졌다고 하지만, 여전히 노동자들의 정신 건강 문제는 개인적인 문제로 여겨지고, 상담이나 치료 등 개인적인 해결책이 권장됩니다. 하지만 노동자 신체 건강 증진 방안이 운동, 금주와 금연, 식이조절로만 얘기될 수 없는 것처럼, 노동자 정신 건강 증진 방안도 상담과 치료 요구를 넘어서야 합니다. '집단'으로서 노동자 정신 건강 문제의 조건을 살펴보면서 일터에서, 노동자 스스로가 주체가 되는 정신건강 보호와 증진 체계를 만들어야 합니다. 이런 고민 과정에서 만난 좋은 연구와 책, 보고서를 '일터'에 매달 소개하고자 합니다. 많은 관심 바랍니다.

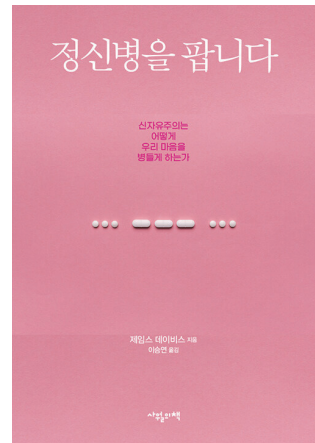
얼마 전 한 제조업 사업장에서 들은 얘기다. 새로 들어온 신입 사원이 업무에 적응을 잘하지 못했단다. 그럼 다른 부서로 옮기도록 하면 될 텐데, 그쪽 부서에서는 안 받겠다고 하면서 문제가 생겼다. 대기발령을 내놓고 두 달간 제대로 일을 주지도 않으니 일터 괴롭힘이 되어 버렸다. 사연을 전해 준 사람이 보기에는 노동조합이 회사에 강력하게 항의해서 제대로 배치했어야 할 문제인데, 일이 그렇게 전개되지 않았고 개인들 간의 갈등만 남았다. 꼭 그 한 명만의 문제가 아니다. 기존 직원들이 신입 직원에 대해 '개는 청소도 안 하는 애, 핸드폰만 보는 애'로 평가하면서 갈등이 고조되는 경우가 많다고 한다. 신규 직원에게 직무 범위를 분명히 알려주고 교육해야 할 회사가 책임을 방기하면서 생긴 현상이다. 노사 간 풀어야 할 의제가 괴롭힘 문제가 되고, 스트레스 받은 노동자의 정신건강 문제가 되어 버렸다.

이것은 어떤 문제인가

이 사례에서 조직의 잘못이 얼마큼이고, 개인의 잘못이 어느 정도이며, 괴롭힘인지 아닌지를 여기서 얘기하려는 것은 아니다. 다만 우리가 일터에서 발생한 '괴롭힘' 문제나

갈등, 그로 인한 스트레스와 정신 건강 문제라고 하는 것 중 상당수는 보상 체계, 업무 분담 체계, 정보 공유 체계, 노동 시간의 길이와 배치 등 일 자체를 다루고 바뀌서 해결해야 하는 문제라는 사실을 돌아보고 싶은 것이다.

문제를 무엇으로 정의하느냐에 따라 해결책의 방향이 정해진다. 이런 문제가 ‘정신 건강’ 문제로 나타나면, 함께 해결에 나설 동료들은 피해자와 가해자로 나뉘고, 회사의 책임은 시야에서 사라지며, 노동조합의 역할은 모호해진다. 가해자에게는 처벌이, 피해자에게는 상담과 치료가 권유된다.




▲ 사진: 사월의책

정신 건강 서비스가 실패하는 이유

『정신병을 팝니다』의 저자 제임스 데이비스는 이것이 역사상 어느 때보다 더 많은 사람이 정신질환 치료 약물을 처방받고, 상담을 받고 있음에도 불구하고 개개인의 정신적 고통은 심각해지는 이유라고 본다. 날이 갈수록 심각해지는 불평등, 심각해지는 차별과 혐오, 무의미하거나 너무 고된 업무, 남들과 상호작용을 맺을 시간과 기회의 박탈 등 신자유주의 이후 사람들을 정신적으로 고통에 빠트릴 사회적, 정치적, 환경적 원인은 차고 넘친다.

그런데 신자유주의는 이렇게 다양한 방식으로 고통을 만들어 낼 뿐 아니라, 이 고통의 사회적 원인은 외면하고 개인이 극복해야 할 장애물이라는 서사를 만들어 내기도 한다. 이런 서사에서 정신적 고통은 손쉽게 의학적 문제로 정의되고, 고통받는 개인은 의학적 처방과 치료의 대상이 된다. 이런 태도는 신자유주의가 고통을 이해하는 방식을 반영할 뿐 아니라, 신자유주의가 필요로 하는 노동자의 기능을 정확히 반영한다. 일을 계속할 만큼은 기능적이지 소비를 지속할 만큼은 불만족스러운 상태를 유지하면서, 자본주의가 지속해서 작동할 수 있도록 하는 노동자. 저자가 보기에 우리의 정신적 고통을 쉽게 정신질환과 장애의 문제로 치환하는 약물 처방, 상담 등은 자본주의의 폐해를 가리는 ‘십자가에 붙은 꽃’과 같다. 더 많은 정신 건강 서비스 제공만으로 문제가 해결되지 않는다.

우리는 무엇을 ‘노동자 정신건강 문제’라고 부르는가. 우리는 ‘노동자 정신건강’ 증진을 위해 무엇을 요구하고 있는가. 노동자 정신건강을 고민한다고 얘기하기 전에, 스스로 먼저 던져봐야 할 질문이다. 연재를 시작하며 이 책을 소개하는 이유다. 

- 2월 24일 전남 영암 대불산단 선박부품 제조 하청업체에서 아르곤 가스에 노출돼 숨진 37살 베트남 노동자 두옹 반 탄 (DUONG VAN TAN)
- 2월 28일 전남 영암 대불산단 대한 조선소 하청업체에서 선박 블록에 깔려 숨진 35살 캄보디아 노동자 톰 소띠에 (TOEM SOTHEA)
- 3월 8일 충남 서산 오토밸리 금속제련 공장에서 지게차 충돌 후 자재에 깔려 숨진 50대 우즈베키스탄 노동자
- 3월 10일 경기도 이천 자갈공장에서 컨베이어벨트에 끼어 숨진 23살 베트남 노동자 응웬 반 뚜안 (NGUYEN VAN TUAN)
- 3월 12일 전북 부안 플랜트 공장에서 기계에 목이 끼어 숨진 24살 태국 노동자 티타완
- 3월 13일 김포 대곶면 공장 기숙사에서 아침에 숨진 채로 발견된 30대 미얀마 노동자
- 3월 17일 경북 고령군 다산면 주물공장에서 2.5t 주물에 깔려 숨진 30대 태국 노동자
- 3월 18일 울산 현대중공업 선형의장 H1셸터 맞은편 선실 블록에서 숨진 채로 발견된 20대 베트남 노동자

이주노동자 중대재해 소식이 끊임없이 전해지는 가운데, 4월 노동자 건강권 쟁취의 달을 맞이하게 되었습니다. 한노보연도 고(故) 뚜안 님 중대재해 대응을 비롯해, 노동자들의 안전하고 건강할 권리 쟁취를 위한 활동을 이어가고 있습니다.

정기 총회 이후 첫 운영위가 열렸습니다. 운영위에서는 총회에서 의결한 3가지의 집중 과제 ① “개혁적 국면에서 안전보건 권리 진전을 위한 연구소의 역할 펼치기” ② “현장 활동가 네트워크 강화” ③ “다양한 회원들과 활동 참여 경로 그리기”를 어떻게 구체화할 것인지 토론하였습니다. 주 4.5일제 등 노동시간 단축 논의에 가려진 노동시간 불평등 문제를 드러내고 논의를 촉발하자는 점, 여성·이주·성소수자 등 특수성을 반영한 위험성 평가 등을 노동자 참여로 마련하자는 점, 작업중지권·위험성평가·명예산업안전감독관 확대 등을 통해 현장 노동자들이 일상 활동의 주체로 설 수 있어야 한다는 점 등을 확인했습니다. 또한, 중장기 과제 중 작년에 하지 못한 노동자 정신건강과 자살, 아프면 쉴 권리 확대를 본격적으로 진행하기로 했습니다.

중대재해와 노동재해 없는 봄을 맞이하고, 일하는 모든 사람이 안전하고 건강한 사회를 만들기 위해 한노보연도 지속적으로 활동해 가겠습니다. 이러한 활동의 동력이 되어 주실 회원 여러분의 참여가 무엇보다 중요합니다. 여러 자리에서 계속 만나고 투쟁해요!

발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원가영, 기형, 명환, 민, 숙건, 영우,
용현, 윤박, 정열, 혜인, 희은**편집·표지**

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2026.04.01

전화서울 02-324-8633, 수원 031-247-8633,
부산 051-816-8633**팩스**

서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

이메일

kilshlabor@gmail.com

홈페이지

www.kilsh.or.kr

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

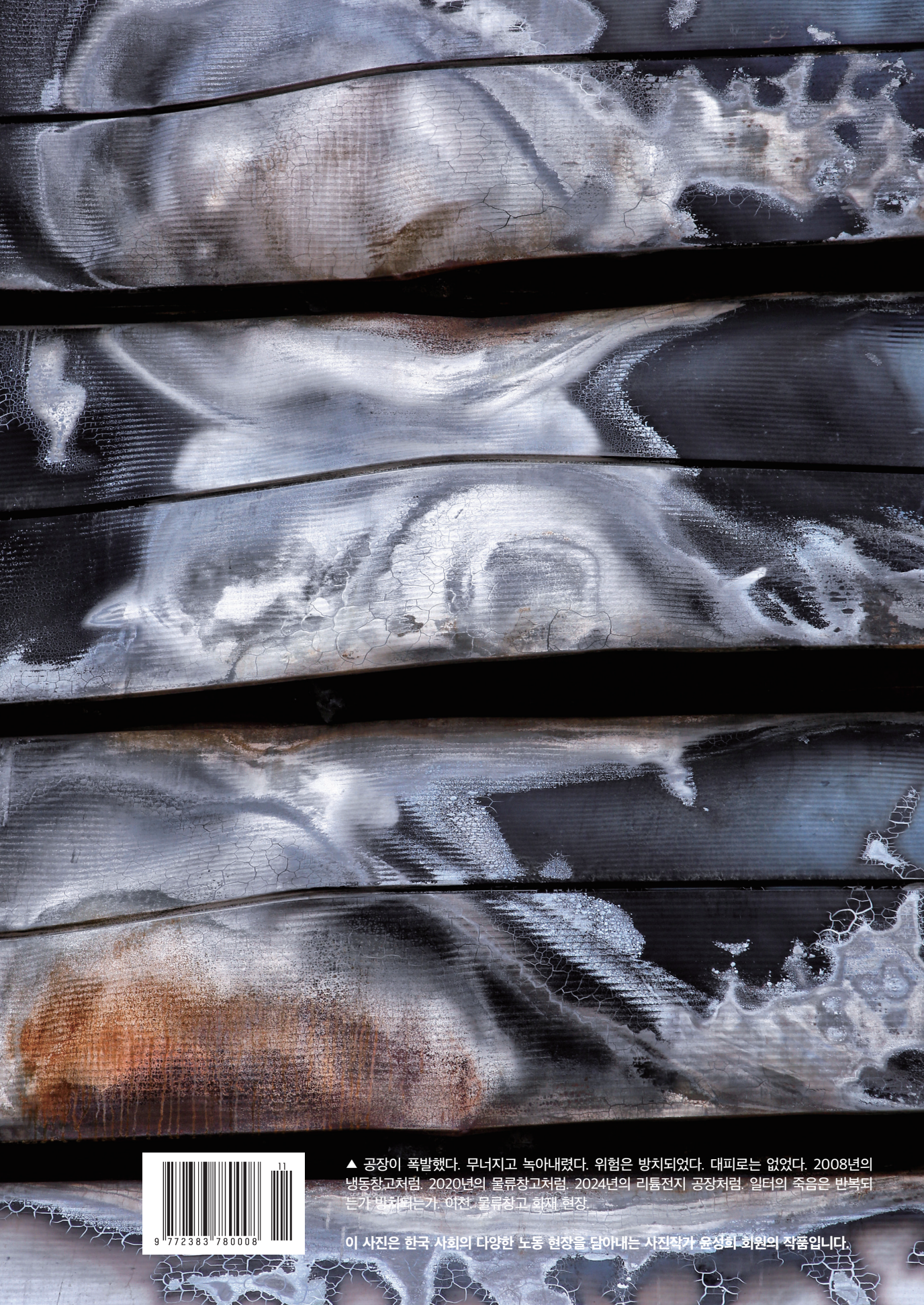
회원 가입 ➡ 우측 QR코드 인식 후 가입

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

▲ 공장이 폭발했다. 무너지고 녹아내렸다. 위험은 방치되었다. 대피로는 없었다. 2008년의 냉동창고처럼. 2020년의 물류창고처럼. 2024년의 리튬전지 공장처럼. 일터의 죽음은 반복되는가. 이전. 물류창고 화재 현장.

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