



노동자가 만드는

일터

통권 264호
2026. 5

[특집] 2026 지방선거, 노동자의 목소리를 들어라!

싫어하는 마음도 괴롭힘이 될 수 있을까?

“활동가가 되고 싶은 사람”으로 살아온다는 것

생활임금조례제정

마르코니언클럽은 누구

정규직노동자보호조례

공동교통·이코확대

상병수당조례제정

유급병가제도입

플랫폼노동자지원

일터내차별금지

성소수노동자권리보장



특집 02

2026 지방선거, 노동자의 목소리를 들어라!

- 지자체 선거에서 '노동'의 과거, 현재, 미래
- 배제당하는 자들의 목소리를 정치에 담기
 - 노동당 인천시의원 후보 최호
쿠팡물류센터지회 사무장 인터뷰
- “의무휴업일 투쟁 하면서 지방의회 중요성을 알았죠.”
 - 진보당 서울시의원 후보 김선경 이마트지부
사무국장 인터뷰
- 지자체 유급병가 도입 요구는 자본에 맞선
사회적 연대의 실천
 - 2026년 지방선거, 우리 동네 노동기본권을
위해 투표하자

작은사업장 노동it수다 15

4월은 기억하고 추모하는 달

풀어쓰는 노동시간 18

플랫폼·특수고용 노동자에게 최저임금을 보장할
방법 찾기

알아보자, LAW동건강 21

싫어하는 마음도 괴롭힘이 될 수 있을까?
- 서로에게 안전한 일터는 공기부터 다르다

사람이 왔다 24

착취의 현장에서 탈출한 계절노동자의 삶을
응원한다

회원 이어말하기 26

“활동가가 되고 싶은 사람”으로 살아온다는 것
- 김형렬 회원을 만나다

현장의 목소리 30

“한 번도 걸어보지 않은 이 길, 조합원들과 당당히
헤쳐나가겠습니다”
- 금속노조 기아차지부 동희오토분회 심인호
분회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

타인의 고통에 응답하려면
- 연극 「더 정글(THE JUNGLE)」 관람기

진료실에서 보내는 편지 37

슬기로운 갱년기 생활을 위하여

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

풍력발전소 중대재해 예방을 위한 공공재생에너지
정책의 필요성

젠더+노동+건강 ON 43

아파도 쉴 수 없는 노동은 어떻게 만들어지는가

노동자 정신건강 돌보기 46

노동자 자살에 대한 산재보상 제도, 어디로, 어떻게
가야 하는가
- 정슬기, 2024. 「근로자 자살에 대한 산재보상」

한노보연 이모저모 48

이백예순네 번째

노동자가 만드는 일터

존중의 벽을 넘어

5월 1일 노동절이 공휴일로 지정되었습니다. 민주당과 이재명 대통령은 ‘노동 존중 사회’를 얘기했습니다. 대통령 한 사람의 산재 근절 의지는 확실히 표명되었습니다. 통치권자의 의지 표명조차 전무했던 사회에서 말 한마디만으로도 반가운 마음이 드는 건 당연합니다. 그러나 4월 20일 CU 진주센터 앞에서 화물연대 소속 노동자가 트럭에 치여 사망했고, 4월 21일 노동 유연화에 앞장 선 인물이 최저임금위원회 위원장에 앉았습니다.

6월 3일 지방선거를 앞두고, ‘노동’은 온데간데없습니다. 코스피 7000, 행정 통합과 지역 경제 발전에 모두의 시선이 쏠려있습니다. 물가와 집값은 멈출 줄 모르고 치솟지만, 내 살림살이는 팍팍해지기만 합니다. 주식차트의 숫자들 뒤로, 반도체·방산·조선이라는 대기업 중심의 탄소집약적이면서 전쟁과 직결된 산업들만 이윤을 누리고 있다는 사실은 쉽게 가려집니다. 초과이윤을 성과금이나 배당금으로 나눠달라는 요구만 나부깁니다.

‘존중’은 상황에 따라 철회될 수 있습니다. 호의에 다름 아니기 때문입니다. 여기엔 우리는 귀하게 대했는데, 그에 상응하는 반응이 없으면 언제든 다르게 대우할 수 있다는 점이 전제되어 있습니다. 더욱이 존중은 노동자가 아닌 사람들이 할 몫입니다. 여기서 노동자들은 대우받을 대상에 불과합니다.

작은 움직임일지라도, 지역에서 주체로 나선 노동자들이 있습니다. 2026년 5월 <일터>는 지방선거에 출마한 노동자의 목소리를 담았습니다. 더불어, 지방선거판을 가득 메운 지역 발전 프레임에 맞서 노동기본권 쟁취를 제기하였습니다. 노동기본권 실현을 위해 지방자치단체들이 맡아야 할 역할을 돌아보며, 그간 지자체들의 노동안전보건 정책을 평가했습니다. 노동자들이 안전하고 건강할 권리는 일터와 삶터에서 굳건히 뿌리 내려야 합니다. 지역 정치에 노동자들의 몫이 새겨질 수 있도록 합시다.

- 선전위원장 

지자체 선거에서 ‘노동’의 과거, 현재, 미래

이숙건 상임활동가

1949년 지방자치법이 제정되면서 1952년 최초의 지방의회가 구성되었다. 하지만 지방자치제도가 제대로 안착하기도 전인 1961년 5월 16일 군사쿠데타로 지방의회가 강제로 해산되었고, 1991년 지방의회가 부활하기까지 중앙정부가 단체장을 임명하는 관치행정이 30년간 지속하였다. 이후 1995년 9월 27일 제1회 전국동시지방선거를 시작으로, 현재는 17개 광역자치단체와 시군구 등 226개 기초자치단체가 운영 중이다. 그리고 6월 3일 제9회 전국동시지방선거를 앞두고 있다.

지방자치단체의 산업안전보건 책무

30년이 된 지방자치제도에서 노동정책이 입안된 것은 2010년 이후이다. 노동의 유연화와 사회 양극화 등 노동시장의 변화를 거치면서 지방정부가 노동정책에 개입할 필요성이 높아졌다. 그에 따라 2011년 서울시의

비정규직 정규직화 등 정책 시도를 기점으로 지역 특성을 반영한 일자리, 노동권의 보호, 비정규직 지원 등 지방 노동정책이 확산하는 계기가 되었다.¹⁾ 이후, 2017년경부터 ‘산업재해 예방에 관한 조례’가 제정되고 지방정부 정책이 도입되기 시작했다. 서울시, 경기도와 같은 몇몇 지방정부에서 선도적으로 추진하였으며 2021년부터 산업안전보건법에 ‘지방자치단체의 책무’가 포함되면서 지금과 같이 본격적으로 확대되었다.

지방자치단체가 노동정책 중 산재예방 정책을 본격적으로 고민하고 정책을 수립하기 시작한 것은 그리 오래된 일은 아니다. 하지만 확산 속도는 놀랍다. 전국 17개 시·도 광역지자체는 관련 조례를 모두 제정하였고, 2023년 후반에는 120여 개 기초지자체에서도 조례가 제정되었다. 이 과정에서 여러 지

1) 2022년 4월 26일 노동권익센터 제24회 노동권익포럼 자료집 참조

자체가 산업재해 예방을 위한 ‘건강하고 안전한 일터 조성’을 정책목표에 포함하고, 관계부서 설치 및 예산 책정으로 정책과 사업을 추진하였으며, 중대재해 예방을 위한 모범적 사용자로서 역할을 하고자 노력 중이다.

하지만 조례와 정책 이행 과정에서 지자체별 편차가 여전한데다가, 선거 결과에 따라 휘둘리는 정책 방향 역시 문제다. 기초 및 광역지자체 중 일부는 충분한 예산과 인력을 보장하지 않아 ‘보여주기식’ 사업이 되는 경우도 많고, 지자체장이 바뀌는 과정에서 노동정책과 산재예방정책이 일관되게 추진되지 못하고 중단 또는 축소되어 충분한 효과를 내지 못하는 한계도 있었다.

길 잃고 헤매거나, 생색내기에 머물거나

대표적으로 충청남도는 2015년부터 양대 노총, 전문가, 담당 공무원이 참여한 13차례 실무위원회를 거쳐서 2017년에 제1차 노동정책 기본계획을 만들었다. 이후 일자리노동정책과가 신설되었고, 충남노동권익센터를 출범하였다. 2022년 제2차 노동정책 기본계획은 노동단체 활동가, 도의원 등 36명으로 추진단을 확대하여 18차례 토론회와 학습을 통해서 55개 실천 과제를 설계하였다. 주된 계획으로 정의로운 전환, 디지털 전환 대응, 감정노동자 보호, 이동노동자 지원 등 시대적 과제를 포함하였고, 이를 기반으로 전국 최초의 ‘정의로운 산업전환 노정 협약’도 체결하였다. 하지만 2022년 지방선거 이후 정치 지형의 변화 속에서 민주노총과의 노정

협약이 중단되면서, ‘정의로운 산업전환 노정 협약’은 사실상 중단되었고, 노동안전보건센터 설치를 비롯한 주요 과제는 계획에만 머무르게 되었다.²⁾

부산광역시의 경우, 2019년 2월 ‘부산광역시 노동자권익 보호 및 증진을 위한 조례’와 2020년 5월 ‘부산광역시 산업재해예방 및 노동자 건강증진을 위한 조례’ 제정 이후 2025년 3월부터 제2차 부산광역시 노동정책 기본계획이 수립되어 추진 중이다. 3대 정책목표 중 첫 번째가 ‘안전한 일터 조성’으로 12개 추진 과제를 계획하였으나, 이를 위한 2026년 예산은 고작 4억 7천만 원 정도다.³⁾ 이중 부산광역시 ‘노동안전보건지킴이단’(2021년 4월 최초 구성) 사업은 사업장 100개소의 현장 점검을 목표로, 2026년 4,500만 원의 예산이 책정돼 있다. 경기도의 노동안전지킴이 사업(31개 시·군 112명 구성, 45억 예산)과 비교하면 규모와 운영에서 엄청난 편차를 확인할 수 있다. 경기도는 노동국 산하에 3개의 전담 부서를 두고 그 중 ‘노동안전과’는 18명의 인력을 배치하고 있다. 하지만 부산은 시민안전실 내 중대재해 예방과와 디지털경제실 내 일자리노동과 산하 ‘산업안전팀’이라는 이중구조로 분리되어 운영 중이며, 지방자치단체의 산업재해예방 책무가 있음에도 산업안전팀은 3명의 인력만이 배치되어 있다.

2) 2026년 4월 10일 사내일의내일이 주최한 ‘양대노총과 노동자·시민이 함께하는 일하는 모두를 위한 노동공약 토론회’ 자료집 참조

3) 2026년 2월 개최한 부산광역시 노동권익위원회 회의 자료 참조



▲ 2024.10.30. 부산시청 제2차 노동기본계획마련을 촉구하는 기자회견. 사진 : 중대재해없는세상만들기부산운동본부

이러한 현실은 충남, 부산만의 상황은 아닐 것이다. 지자체별 규모나 재정의 한계도 있겠지만 무엇보다 지자체의 노동정책과 산재 예방을 위한 철학과 의지, 이를 기반으로 한 체계적인 정책이 필요하다. 그래야 지역 특성에 맞는 다양한 노동정책, 취약 노동자에 대한 지원, 산재 예방 정책이 만들어질 수 있다.

6.3 지자체선거, 노동자의 목소리를 들어라!!

지방정부 권한 이양이나 지역 경쟁력 강화라는 구호가 절대선도 아니다. 자칫 노동기본권과 건강권 훼손으로 이어질 수도 있어서다. 2024~2025년 대형마트 월 2회 공휴일 휴무제가 재벌 유통기업의 요구를 반영하여 일부 지자체장(대표적으로 부산시장)의 권한으로 일요일에서 평일로 바뀌었다. 이재명 정부의 근로감독 권한이양이 지자체장의 기업 유치와 이를 위한 규제 완화로 이어질 수도 있다. 이는 노동자 시민의 노동권과 안

전 및 생명권 훼손으로 귀결될 것이다. 그로 인한 책임 또한 지방정부로 전가될 가능성도 크다. 수도권, 동남권, 대경권, 중부권, 호남권의 5대 초광역 메가시티와 제주·강원·전북의 3대 특별자치도를 중심으로 국토를 재편하겠다는 ‘5극3특 지역통합’ 전략이 가속화되고 있다. 수도권 집중 완화와 지역 경쟁력 강화, 초광역협력을 통한 혁신 성장이지만 사실상, 반도체산업 등 자본의 이윤 창출을 위한 공간 재편 전략에 가깝다.⁴⁾

이러한 국면에서 지방정부의 역할이 기업 유치를 위한 적용 제외나 규제 완화는 아닐 것이다. 그간의 지자체 노동정책에 대한 진단을 시작으로, 지역에서 일과 삶을 꾸려나가는 노동자와 시민의 요구에 귀 기울이는 것이다. 지자체장의 권한 독점과 비민주적인 운영이 아니라 노동계 및 지역 주체들의 참여 보장과 협업 구축을 통해 제대로 된 ‘풀뿌리민주주의’를 꽃피우자. **앞서**

4) 남영란, <자본의 공간전략에 '지역정'로 맞서자 - 체제전환운동의 거점으로서 지역을 재구성하기> 중 발췌, 『2026년 체제전환운동포럼 자료집』 참조.

배제당하는 자들의 목소리를 정치에 담기

- 노동당 인천시의원 후보 최효 쿠광물류센터지회 사무장 인터뷰

유청희 집행위원장

6월 3일 지방선거를 앞두고 있다. 산업안전보건법상 지방자치단체에도 산업안전보건 책무가 있지만, 지방선거의 쟁점은 주로 지역 개발이나 부동산 얘기다. 지방선거에서 노동자의 요구와 목소리가 뚜렷하게 들리는 경우가 많지 않다.

그런데 이번 선거에, 내가 사는 지역에서 노동자로서의 입장과 목소리를 가지고 출마하는 노동자 후보들이 있다. 쿠광 물류센터에서 일용직으로 일하다가 노동조합에 가입했고, 노동조합 활동 중 해고당한 최효 공공운수노조 전국물류센터 지부 쿠광물류센터지회 사무장도 그중 한 사람이다. 그는 이번 선거에서 인천광역시 시의원으로 출마 선언을 하며, 동시에 커밍아웃도 했다.

4월 17일 최효 후보를 만나, 인천광역시가 노동자에게 어떤 도시여야 하는지, 시의원이 되었을 때 노동 현장을 어떻게 바꿀 수 있을지, 그리고 노동자이자 성소수자 당사자로서 정치를 통해 사회를 어떻게 바꿀 수 있을지를 들어보았다.

노동자를 ‘기계’로 보는 쿠광에서, 나의 노동

최효 사무장이 겪었던 직장과 일터는 너무 많은 차별로 점철된 곳이었다. 대학에 다니면서, 또 졸업 후 여러 아르바이트를 경험했던 최 사무장에게 쿠광 물류센터는 관계를 맺지 않아도 되는, 철저히 분절된 노동을 하는 편한 일터였다. 하지만 2020년 쿠광 물류센터에서 야간 노동으로 과로사한 장덕준 노동자, 그리고 2021년 발생한 이천 쿠광 물류센터 화재를 보면서 여러 문제 의식을 느끼게 됐다. 이 사고들은 최효 사무장에게 ‘그게 나였을 수 있고, 내가 그곳에서 일했을 수도 있었겠다’라는 생각으로 이어져, 오랫동안 충격으로 남았다. 이 두 사건은 지금의 세상이 안정된 삶을 가진 사람들에게만 길을 열어 주고, 그렇지 못한 사람들에게겐 딱 닫혀 있다고 생각하게 만들었다. 그렇다면 이 ‘나머지’ 사람들은 어떻게 살아가야 할까? 두려움이 들었고, 이 두려움은 임용고시를 준비하던 당시

의 삶과는 다른 삶을 결심하게 하였다. 곧이어 쿠팡 물류센터에 노동조합이 생겼다는 말을 듣고, 노동조합에 가입했다.

“저는 일터에서 보통 정상 가족 중심, 이성애 연애가 전제되는 대화가 오가기 때문에, 사람들과 관계 맺지 않아도 되고 일만 하는 곳에 가고 싶다고 생각했어요. 그래서 쿠팡 물류센터에서 일을 시작했어요.

쿠팡에서 일용직으로 꽤 오랫동안 일했는데, 일하면서 ‘관리자랑 나는 같은 공간에서 일하는 사람인데 저 사람과 나의 세계는 왜 이렇게 다르지?’, ‘관리자 개개인은 인성이 좋은 사람들이 많은데 왜 일하는 사람들을 기계로 취급하려는 관점이 은연중 깔려 있지?’ 이런 고민을 하기 시작했죠. 임종린 지회장님이 파riba게뜨 지회를 만들었다는 걸 SNS를 통해서 알게 되면서 거기서 많은 자극을 받았던 것 같아요. 3명만 있으면 노동조합 할 수 있다는 말을 듣고 제가 할 수도 있겠다고 생각했구요.”

성소수자 노동자의 삶에 직접 맞는 지역 정치

이번 인천시의회 시의원 선거에서는 지역구에서 39명, 그리고 비례대표 6명을 뽑는다. 시의회에서는 지역 주민의 삶과 연결되는 조례를 제정하고, 주민 청원을 심사·처리, 시 정책을 감사·조사하며, 시 예산과 결산을 심의하는 책임이 있다. 그만큼 인천 시민들의 삶에 직접적인 영향을 주는 자리이다. 노동자들이 건강하게 일할 수 있고, 성소



▲ 인터뷰에 참여한 최효 사무장. 사진 : 한노보연

수자 노동자들이 일터와 더불어 사회에서도 차별이나 배제당하지 않고 평등한 삶을 살게 하는 조례 제정을 계획하고 있다.

“이번에 제시하는 공약 중 첫 번째가 ‘일터 내 차별 금지 조례 제정’입니다. 차별이나 혐오, 그리고 성폭력처럼 중대한 인권 침해 사안이 발생했을 때, 그래서 그 사안이 회사에서 인사위원회에 회부됐을 때 객관적으로 공정하게 다뤄지도록 하는 내용을 담고 있어요. 예를 들어 이런 사안 조사나 결정에 외부 전문가가 참여하도록 의무화한다는 내용이 들어 있습니다. ‘일터 내 모두의 화장실 설치’도 포함하고 있습니다.”

최 사무장은 이번 인천시의원 선거에 출마하면서 공개적으로 커밍아웃했다. 성소수자를 배제하고 차별하는 일터는 성소수자 노동자들을 더 불안정하게 만든다. 이중삼중으로 불안정한 현실을 생각하며 한 이번 커밍아웃은 ‘나 같은’ 사람들에게 던지는 메시지가 되기도 하다.

“선거에 출마할 생각을 하다 보니, ‘내가 사회적 소수자 얘기할 텐데 커밍아웃하지 않을 수 있나?’ 하는 생각이 들었어요. 꼭 커



▲ 2026.3.17. 인천시의원 출마 기자회견에서 발언 중인 최효 사무장. 사진 : 노동당

밍아웃하지 않아도 되지만, 해야겠다는 결론을 내렸죠. 물류센터에 저처럼 흘러 흘러 들어오는 사람들이 분명히 있고, 거기엔 여러 맥락이 있는데요. 물류센터에서 일하는 것 자체를 당사자들도 당당하게 말하기 좀 부끄러워하는 게 있는 것 같아요. 그런 데에는 이 사회가 육체노동을 하는, 그리고 물류센터에서 일하는 사람들을 어떻게 대하는지가 연결돼있다는 생각이 들어요. 물류센터 노동환경 역시 한몫을 할 텐데, ‘왜 이렇게 열악한가? 열악하기에 이 사람들이 또 부끄러워하는 거 아닐까?’라는 그런 생각 끝에 커밍아웃까지 하게 된 거죠.”


이 외에도 쿠팡지회에서 해 왔던 여러 활동과 고민도 공약에 담겼다.

“물류센터 노동환경에서 우리 지회는 노조할 권리 보장, 직장 내 괴롭힘 근절, 휴게시간 보장 및 냉방장치 설치, 휴대폰 반입 보장 등의 노동환경개선을 요구해 왔습니다. 특히 물류센터에서도 건강하게 일할 수 있도록, 폭염과 혹한기 냉난방장치 설치, 그리고 휴게시간 보장을 요구해 왔기 때문에 이 내용을 조례에도 반영하도록 준비하고 있습니다.

상병수당과 유급병가제도 도입, 다양한 가족구성권 보장과 생활보장조례 제정 역시 인천시 구성원 모두가 안전하게 일할 수 있도록 만들 수 있는 중요한 공약이고요.”

노동과 정치를 연결하는 도전을 꿈꾸며

최 사무장의 이번 출마는 소수 정당의 후보라는 점, 그리고 자신의 성 정체성을 드러냈다는 점에서 모두 쉽지 않은 시도다. 그러나 최효 사무장에게 이번 출마가 일터나 사회에서 소수자들, 불안정 노동자들과의 연결을 강조한다는 점에서 의미가 있다. 무엇보다 이번 출마를 통해 조합원들과 함께하는 활동 범위를 넓혔다는 것만으로 후보자 스스로에게도, 또 물류센터의 성소수자 노동자들에게도 반향이 생기지 않을까 하는 기대를 하게 만든다.

“올해는 쿠팡물류센터에서 일하는 쿼어 당사자들을 많이 만나고, 함께하는 모임을 만들고 싶어요. 이번 선거 출마와 커밍아웃을 계기로 물류센터 당사자들에게 메시지를 주고 싶습니다. 우리 지회는 안전한 공동체라는 것ですよ.” 

“의무휴업일 투쟁 하면서 지방의회 중요성을 알았죠.”

- 진보당 서울시의원 후보 김선경 이마트지부 사무국장 인터뷰

최민 상임활동가

지방자치단체 의회 선거에서 ‘노동’ 이슈는 핵심 의제로 다뤄지는 경우가 많지 않다. 일상적으로도 지역 작은 사업장에서 벌어지는 사건들을 제외하면 지방의회를 대상으로 노동조합이 투쟁하는 데도 드물다. 그런데 마트산업노동조합(이하 마트노조)은 대형마트의 일요일 휴무를 지키기 위해 전국 각지에서 지자체 의회를 대상으로 투쟁했던 경험이 있다. 그래서일까? 이번 지방자치단체 선거에서 마트노조는 전국에 9명의 후보를 배출했다. 그중 한 사람인 김선경 마트노조 이마트지부 사무국장을 4월 21일 아침, 선거운동 현장인 압구정역 인근에서 만났다.

마트 의무휴업일 투쟁에서 배운 지자체 의회의 무게

2000년대 대형마트들은 연중무휴·24시간 영업을 앞세워 공격적인 영업 전략을 펼쳤다. 마트 노동자들의 건강권이 위협받고, 중소유통업, 소상공인의 불만이 높아지자

2012년 1월 유통산업발전법에 영업시간 제한 조항이 처음 도입되었다. 지자체 조례를 통해 오전 0시부터 오전 10시까지 야간 영업을 제한하고 매월 공휴일 중 이틀을 의무휴업일로 지정할 수 있었다.

그런데 윤석열 정부 들어 ‘이해당사자와 합의를 거쳐’ 공휴일이 아닌 날을 의무휴업일로 정할 수 있다는 조항을 근거로 일부 지자체에서 의무휴업일을 평일로 변경했다. 마트 노동자들은 건강권과 사회적 휴일 보장을 근거로 주말 의무휴업 유지를 주장했지만, ‘이해당사자’가 아니라는 이유로 논의에서 배제되었다. 그래서 이번 지자체 선거에서 마트노조 후보들의 1번 공약은 일요일 의무휴업을 지키는 것이다.

“가장 중요한 계기이자 목표는 일요일 의무휴업이지요. 양은영 마트노조 이마트지부 대구경북본부장이 대구광역시의회 비례의원으로서 출마했어요. 대구는 2023년 2월부터 대

형마트 의무휴업일이 주말에서 평일로 바뀐 곳입니다. 가장 앞서 개악이 이루어져서 우리가 집중 투쟁도 했던 곳이죠. 대구는 진보 정치가 발붙이기 쉽지 않은 지역입니다. 그런 대구에서도 조합원들 사이에서 공감대가 있다고 봅니다. 조합원들에게 진보당 당원 하자는 얘기는 어려워도, 우리가 시의회에 진출해야 한다고 하면 공감해 주시는 거죠.”

서울시 의회도 2024년 ‘유통업 상생협력 및 소상공인 지원과 유통분쟁에 관한 조례’에서 의무휴업일을 공휴일 중에서 지정한다는 내용을 아예 삭제해 ‘월 2회의 의무휴업일’로 바꿔버렸다. 2023년 서초구가 먼저 일요일 의무휴업을 평일로 바꾼 데 이어, 이후 동대문구, 중구, 관악구에서도 의무휴업일을 평일로 변경했다. 이 과정에서 의회 내에서 어떻게 논의가 이루어졌는지 알기조차 어려웠다. 자연스럽게 ‘시의원 한 명만 있어도 소식을 알 수 있지 않았을까’ 생각하게 됐다고 한다.

“법에서 정한 ‘이해당사자’에 마트 노동자, 노동조합은 해당이 안 된다면서 우리를 아예 논의에서 배제한 거잖아요. 그런데 진보당 구청장이 있는 울산 동구에서는 우리 노동조합을 이해당사자로 규정해서, 마트 의무휴업과 관련한 논의에 우리가 참여할 수 있었습니다. 그 결과 동구청장과 울산 동구 내 마트노조 지회장이 협약서를 썼고요.

시의원 한 명만 있어도 할 수 있는 역할도 있어요. 수원엔 진보당 시의원이 있었거든요. 그러니까 의회 내 흐름도 미리 알 수

있었고 대응도 훨씬 잘할 수 있었어요.”

조합원들과 ‘정치’를 이야기하기

노동조합 내에서 정치 토론이나 교육이 이루어져야 한다고 하지만, 현실에서 쉽지만은 않은 일이다. 그런데 마트노조는 이번 선거에서 전국적으로 9명이 출마를 앞두고 있다. 특정 정당 후보가 대부분이지만, 정치와 관련된 조합원들의 관심이나 지지가 없다면 쉽게 결정할 수 없는 일일 것이다.

“마트노조에서 신규 조합원 교육할 때, 정치 얘기를 꼭 하려고 노력했어요. 세상이 왜 우리에게 정치적 관심을 못 두게 하나? 노동자는 정치하지 말라는 거다. 세상을 바꾸는 주역이 되지 못하게 하는 거다. 이걸 넘어서기 위해 우리도 정치에 관심을 가지고, 정치의 주체가 되어야 한다. 각자 자기 사업장 투쟁에 갇히지 않고 한 걸음 더 나아가려면 결국은 법을, 정치를, 세상을 바꾸어야 한다. 법은 우리가 목소리 내지 않으면 보호해주지 않는다. 노조로 힘을 모아 정치에 밀접하게 관여하면서 우리 노동자들의 목소리를 내야 한다고 교육하죠.”

노동자 출신 의원이 의회에 진출하는 것이 ‘노동자 정치세력화’와 같은 말은 아니다. 하지만 조합원들과 선거와 정치를 얘기하며, 정치세력화를 위한 출발점으로 삼을 수 있다.

“처음에는 투표 안 하는 조합원들도 많았어요. 선거 날 마트가 쉬지 않잖아요. 마트노조 포함 비정규직 노동자들은 대부분 일하

죠. 심지어 마트는 더 바쁜 날이에요. 선거일이라 장 보러 오는 분들이 많으니까요. 일하다가 잠깐 나가서 투표하고 온다고 하면 보내주지만, 굳이 나가서 투표하지 않는 경우도 많았죠. ‘난 정치 몰라, 난 정치 관심 없어’ 하시는 분들이 많았는데, 노동조합의 노력으로 조금씩 달라지고 있다고 생각해요.”

마트 의무휴업일 의제 외에 지자체 의회가 노동자들을 위해 어떤 일을 할 수 있을지 구체적인 청사진을 가지고 있는 것은 아니다. 하지만 중앙정부 중심의 노동정책 안에서도 지자체가 할 수 있는 것들이 있다고 생각한다. 비정규직이고 최저임금 수준의 임금만 받는 마트노동자 입장에서 더더욱 그렇다.

“울산 동구에서는 ‘하청노동자 지원 조례’도 만들었잖아요. 서울시 생활임금도 부럽고 더 확대돼야 한다고 생각하고요. 노원구에서는 진보정당 구의원이 생긴 뒤, 요양보호사, 미화노동자가 사용하는 휴게실, 샤워실, 화장실을 개선하고 신축했다고 들었습니다. 노원구 돌봄노동자 권리보장 및 처우 개선 조례도 만들었고요. 작은 일이라고 볼 수도 있지만, 노동자 권익이나 처우 문제에서는 지자체가 일종의 보호막 역할을 할 수 있다고 봅니다.

마트 조합원들도 모두 비정규직이잖아요. 비정규직, 특고노동자들은 현장에서 열심히 투쟁해도 한계가 많고 결국은 법이 바뀌어야 한다는 걸 체감하게 됩니다. 그래서 마트노조에서는 정치에 대해 얘기하는 게 오히려 자연스러운 점도 있다고 생각해요.

선거 나가겠다고 했을 때도 ‘결국 정치하



▲ 2026.3.31. 기자회견에서 발언하는 김선경 이마트지부 사무국장. 사진 : 마트산업노조

려고 노조 한 거야?’ 하고 백안시하시는 분들도 계시지만, 우리가 지방의회에도 국회에도 진출해야 한다는 열망을 표해 주시고 응원해 주시는 분들도 많아요. 최근 학교비정규직노조에서 오랫동안 투쟁해 왔던 학교급식법 개정안이 통과됐잖아요. 조합원이 국회의원이 되어서 실제로 법 개정하는 데 중요한 역할을 했고요. 노동자가 정치해서 법이 바뀌고, 실제 우리 문제를 해결할 수 있다는 것을 보고 나니까, 조합원들이 자신감도 생기고 기대가 커지는 것도 있는 것 같습니다.”

현실적으로 당선이 목표는 아니다. 다만 자신이 생각하는 노동자 정치에 조합원들, 노동자들의 관심이 높아지고, 진보정당의 득표율이 조금이라도 높아지는 것이 목표다. 거기서 세상을 바꾸는 정치가 다시 시작되길 기대한다.

“조합원들이 저 같은 사람 보면서, 투표해야지, 진보정당에 후원도 해야지 생각하는 것. 그게 목표입니다.” **앞**

지자체 유급병가 도입 요구는 자본에 맞선 사회적 연대의 실천

- 2026년 지방선거, 우리 동네 노동기본권을 위해 투표하자

최홍조 회원, 아프면실권리 공동행동 집행위원

한국은 복지국가다. 부정하고 싶어도 세계적인 수준의 보편적 제도를 갖춘 나라다. 안타깝게도 그 출발에 노동운동이 기여한 바는 적다. 권위주의 독재 정부가 만들어 놓은 양상한 제도가 바로 산업재해보상보험과 국민건강보험이다. 이 왜소한 제도를 그나마 여기까지 만들어 온 데는 시민사회·농민·노동운동의 역할이 크다. 이제 그 마지막 사회보장제도의 조각이 채워지는 중이다. 바로 아프면 실 권리 보장의 최소 조건인 유급병가와 상병수당이다.

마지막 사회보장제도의 조각

아픈 건 내 탓이었다. 고된 생산 노동을 마치고 이어지는 가정에서의 재생산 노동때문에 잠을 못 잤더라도 아프면 후회한다. ‘그날 잠 좀 일찍 잘걸.’ 내가 몸 관리하지 못한 탓에 아프니 누구한테 하소연도 못 한다. 출근은 당연하고, 행여라도 아파서 물량을 못

맞추거나 동료에게 짐이 될까 눈치 보며 버틴다. 주말까지만 버티자는 마음으로. 산재보상보험과 건강보험이 만들어진 후에도 노동자들은 ‘아프다’는 것과 ‘결근’이 한 문장에 놓일 수 있는 단어라고 생각하기 어려웠다.

그사이 많이 좋아졌다. 그래도 이제 공무원이나 어느 정도 규모의 사업장에서는 아파서 쉬다고 급여를 깎진 않는다. 단체협약으로 유급병가를 꽤 오랜 기간 보장한다. 사업주의 선한 마음이라 오해하면 안 된다. 투쟁의 결과이고 사회적 임금의 한 형태다. 다만 전체 노동자의 3분의 1 정도에만 해당하는 이야기다. 그마저도 단체협약으로 버젓이 있는 유급병가를 편하게 쓰는 노동자 수는 더 줄어든다. 여러 겹의 곤란함이 섞여 있어 여기부터는 설명이 어려워진다. 일부 사업장은 단체협약에서 유급병가를 보장한다. 일부는 쓰고, 나머지는 눈치 보며 편히 못 쓴다. 이조차도 대다수 사업장에는 없다. 유급병가 없는 사업장은 아프면 월차를 쓴다. 병가는

무급이니 월차를 먼저 쓰는 것이다. 하지만 병치레를 오래 할 상황이면 이마저도 무용지물이다. 그만두거나, 운이 좋아야 장기 무급휴가를 받는다.

한국은 (공무원을 제외하면) 유급병가와 상병수당이 법에 없다. 유급병가와 상병수당을 주장하는 시민·노동·사회 연대체인 ‘아프면실권리 공동행동’은 이 문제에 주목한다. 유급병가는 아파서 1~3일 쉬어가는 기간의 급여를 보장한다. 입원을 하거나 수일 이상 병치레를 할 때는 초기 며칠(대기기간) 이후부터의 결근을 상병수당이 보장한다. 유급병가는 근로기준법에 없지만, 상병수당은 내년 7월 도입될 예정이다. 그런데 이 두 가지 제도가 다 완성되더라도 모든 일하는 사람의 질병에 대한 소득을 보장하는 것은 아니다. 자영업자, 특수고용/플랫폼 노동자, 5인 미만 사업장 노동자는 제도 논의의 바깥으로 밀려난다.

유급병가와 상병수당의 공백 메꾸기

전국의 8개 광역과 기초 지방자치단체(이하 지자체)는 유급병가를 도입했다. 적용 범위와 보장하는 소득의 수준은 조금씩 다르다. 공통점은 영세 자영업자와 5인 미만 사업장 노동자를 대상으로 하는 것이다. 가장 앞서 지자체 조례로 유급병가를 도입한 서울시의 초기 경험에 관한 연구는 이 제도를 다음과 같이 설명한다.

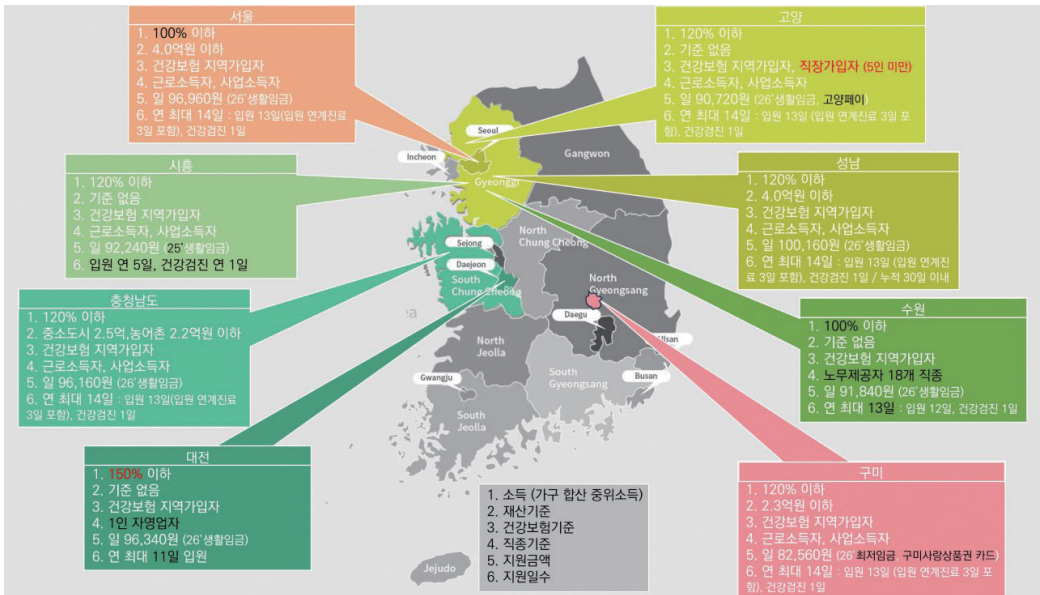
“수혜자뿐 아니라 탈락자에게서도 제도 만족도가 높은 것으로 나타났다. 특히 소득

수준과 교육 수준이 낮고 아파도 출근하는 ‘출근주의’를 경험한 환자들에게 질병을 조기 발견하는 효과가 더 크게 나타났다. 제도 이용자들은 이 제도가 생계를 유지하고 건강 회복에 도움을 줄 것이라고 기대하고 있었다.”¹⁾

내년 7월 도입이 예정된 상병수당은 반가운 소식이지만, 모든 노동자의 질병을 보살피기는 어렵다. 유급병가 법제화 투쟁이 이 부족함을 메울 수 있지만, 일하는 사람의 상당수를 배제할 가능성이 크다. 지자체 유급병가 요구는 바로 이 공간을 메운다. 우리 동네 노동기본권을 지키기 위한 이 요구는 몇 가지 주요한 의의가 있다.

첫째, 사회보장의 확대는 사회적 연대의 실천이고, 지자체 유급병가는 자본에 맞서는 지금과 미래의 나와 우리를 위한 요구다. 국민연금이 세대 갈등의 원인이 되고 연금의 투자 수익률이 제도의 목표가 되어버린 상황은 자본의 치밀한 기획이다. 건강보험이 재정 고갈과 보험료 인상이라는 논의에서만 맴도는 것도 마찬가지다. 상병수당과 유급병가를 둘러싼 공론장도 이와 유사하다. 지금 나의 사업장은 유급병가가 보장되고 있어 나와는 무관한 요구라 생각하는 노동자가 적지 않다. 그러나 정년 이후 미래의 내 사업장은 어떤가? 그곳은 지금의 이곳과 다르다.

1) 문다슬·유사라·김소담·정혜주·노진원. 2021. “서울형 유급병가지원 제도를 위한 논리모형 설계와 초기 평가 결과”. 『보건사회연구』 41(3), 269-297.



▲ 현행 지자체 유급병가 현황. 사진 : 아프면실권리공동행동

더군다나, 대다수 노동자는 지금도 유급병가가 보장되지 않는 삶을 살고 있다. 의료보험 통합일원화 투쟁의 역사를 되돌아보면 답은 쉽다. 안정적인 직장의료보험을 가진 노동자도 농민과 영세 자영업자들의 투쟁에 연대했다. 사회보장제도는 사회적 연대가 기본 원리이고, 지금과 미래의 나와 우리를 위한 정책이기 때문이다.

둘째, 노동기본권을 바로 세우는 전형을 전국 곳곳에 만들 수 있다. 내년 도입될 상병수당은 제한적인 노동자를 대상으로 최소한의 소득 보장으로 설계 중이다. 법정 유급병가에 정부는 관심이 없다. 더욱이 우리 사회는 ‘아프면 쉴 수 있다’는 권리의 언어가 규범으로 자리잡지 못했다. 다양한 시도와 경험, 이를 토대로 한 효용감을 확산하고 운동으로 조직할 필요가 있다. 선거는 투쟁의 공간이고 기획의 시간이다. 보수 양당의 정

치로 희망이 보이지 않는 지방선거판에 작은 균열을 만들어보자. 그 결과로 일부 지자체에서 유급병가를 도입하고 그 경험을 공유하자. ‘그런 게 되겠어?’가 아니라 아프면 당당하게 쉬고 회복하는 이야기들이 쌓여야 한다. 지자체 유급병가는 상병수당의 한계 극복과 법정 유급병가 투쟁의 촉발제가 될 수 있다.

아프면 쉴 권리는 정책 도입만으로 절로 주어지지 않는다. 그렇지만 정책의 기능은 사회적 경험의 축적이고 새로운 투쟁의 출발선이기도 하다. 2026년 지방선거, 지자체 유급병가 도입 요구는 자본에 맞선 사회적 연대의 실천이다. 우리 동네 노동기본권을 위해 투표하자. **알터**



▲ 2026년 4월 20일 CU 진주물류센터 앞에서 원청 교섭을 요구하며 집회를 하던 중, 회사가 투입한 대체 배송 차량에 치여 화물연대故 서광석 조합원이 사망했다. 사고 현장에 설치된 분향소를 화물연대 조합원이 지키고 있다. 사진 : 백승호

4월은 기억하고 추모하는 달

최민 상임활동가

최민: 이번 달은 4월 16일 세월호참사 12주기, 4월 28일 세계 산재사망 노동자 추모의 날이 있는 4월을 맞아 모두가 안전한 사회, 안전한 일터를 바라는 마음을 담아 참사를 기억하는 것에 대해 얘기 나눠보려고 합니다.

용현: 세월호참사 후 어느덧 열두 번째 봄을 맞이했는데요. 세월호참사를 기억한다는 건 그날 희생되신 304명 한 분 한 분을 기억하고 애도하는 마음과 함께, 안전한 사회를 향한 다짐을 되새기는 시간이기도 한 것 같습니다.

12년간 계속되어 온 기억 투쟁

최민: 2014년 세월호참사는 우리 사회에서 오랫동안 소외돼 온 생명 안전의 문제를 중요한 화두로 떠오르게 한 계기가 되었습니다. 동시에 우리 사회가 사회적 참사를 그동안 어떻게 기억해 왔고, 애도해 왔는지를 돌아보고 사회적 참사를 어떻게 기억할 것인지 문제 만들기도 했습니다. 이전에도 대규모 사고, 사회적 참사가 없었던 것은 아니지만, 세월호는 사고 직후부터 유가족들을 중심으로 진상규명운동이 전국적으로 펼쳐졌습니다. 유가족과 함께하는 목소리와 행동이 이어지기도 했지만, 동시에 유가족과 추모 행동을 향한 공격도 있었고요. 이후 재단, 가족협의회가 만들어지고 활동을 지속하고 계시잖아요. 추모 사업도 진행하고, 세월호참사가 우리 사회에 남긴 것을 다양한 측면에서 조명하는 영화나 영상 같은 예술활동이나 연구를 지원하기도 했고요. 세월호 선체라든가 416 기억 교실 등 우리의 기억을 되새기는 자리들을 보존하고 지키기 위한 노력도 계속되고 있습니다.

용현: 이런 활동들이 추모란 무엇인가, 기억이란 어떠한가 하는가를 계속 묻는 자리이기도

한 것 같습니다. 올해 4월 16일 ‘세월호참사 12주기 기억식’에 현직 대통령이 직접 참석하기도 했죠. 기억식 행사에 함께하지 못하는 분들을 위해서는 ‘세월호참사 온라인 기억관’도 항상 열려 있다고 합니다. 12년 전 그날을 잊지 않겠다는 약속, 304명의 참사 희생자를 기억하는 마음으로 언제든지 이곳을 찾아주셔도 괜찮을 것 같습니다.

최민: 이렇게 잊지 않고 기억하는 마음들이 모여서 안전한 사회로 나아가는 길도 비로소 열릴 수 있다는 생각이 들어요.

용현: 그런데 세월호참사를 기억하며, 우리의 일터를, 모두의 일상을 안전한 공간으로 만들어서 다시는 이런 재난참사가 반복되지 않도록 하겠다는 약속을 우리 사회가 아직 매듭짓지 못했다는 점도 뼈아프게 돌아봐야 할 것 같습니다.

최민: 어쩌면 세월호참사의 구조적 원인을 우리 사회가 면밀히 들여다보고 재발방지 대책을 제대로 수립하지 못한 결과가 그 뒤에도 반복되는 재난참사로 이어진 게 아닌가, 하는 생각도 듭니다. 사회적 참사를 개인의 문제로 가두고 묻어두는 게 아니라, 공적인 추모와 애도를 통해서 공동체 구성원 모두의 아픔으로 기억하고 안전과 존엄을 지키는 길을 사회적 책임으로 약속하는 자리가 그래서 정말 소중하다는 생각이 듭니다.

노동자들의 죽음도 ‘참사’의 무게로

용현: 이번에는 시민재해에 이어서 노동재해를 이야기해 보려고 하는데요. 노동자들의 죽음을 우리 사회가 대하는 태도 역시 근본적으로 바뀌어야 하지 않을까요?

최민: 얼마 전 고용노동부에서 2025년 산재 현황, 2026년 1분기 재해조사 대상 사망사고 현황을 발표했거든요. 2025년 재해조사 대상 사고사망자는 605명으로 2024년 589명 대비 2.7%(16명)이 증가했다고 해요. 중대재해처벌법이 시행된 2022년부터 공식 통계가 작성된 이후 처음으로 증가세로 돌아선 건데요. 특히 5인 미만 사업장의 사망자가 전년 대비 14.5%나 급증했습니다. 그나마 다행스러운 건 2026년 1분기에는 재해조사 대상 산재 사고사망자가 감소했다는 점이에요. 이 흐름이 이어질 수 있을지가 관건이겠습니다.

용현: 2026년 사고사망자가 줄어든 건 소규모 건설 사업장의 추락 사망이 줄어든 게 주효했다는 분석을 보았습니다. 큰 규모의 사업장에 비해 안전보건관리가 취약한 작은 사업장에서 산재사고를 어떻게 줄여나갈지가 정말 중요하잖아요. 반월시화공단에도 작은 사업장이 정말 많은데 정부와 지자체가 발 벗고 나서야 할 때가 아닌가 싶네요.

최민: 소규모 사업장의 작업환경이나 사업구조부터 정부가 좀 더 꼼꼼히 살펴볼 필요가 있을 것 같아요. 대부분의 작은 사업장들은 다단계 하청구조의 하단부에 자리하고, 원청



▲ 2026.4.10. 단원 FM 노동 이슈 전문 프로그램 '월담의 노동이수다'를 진행한 최민, 임용현, 이미숙(왼쪽부터). 사진: 월담노조

에 납품 기일을 맞추느라 적은 인원으로 서둘러 일하는 게 '기본값'이잖아요. 그런데다 원청의 납품단가 후려치기 같은 불공정한 행태도 쉽사리 개선되지 않고 있고요. 이런 문제들이 결국엔 작은 사업장의 안전 인프라 구축에서 큰 걸림돌이 되는 것 같습니다.

용현: 방금 말씀해 주신 문제들이 맞물려서 작은 사업장의 열악한 작업환경도 여전히 방치되고 있는 거겠죠. 하청/부품사들의 취약한 안전망에 대해서는 원·하청이 함께 책임지도록 하는 방안을 보다 적극적으로 고민할 필요도 있을 것 같아요. 작은 사업장뿐 아니라 노동자들의 안전 문제에 대해서는 사회 전반적으로 관심이 고조되고 있는 때잖아요. 그런 만큼 산재 예방 대책이 현장 구석구석에 가닿을 수 있게 사각지대를 없애는 노력도 정말 중요할 것 같습니다.

최민: 기억과 추모, 애도는 단지 대규모 재난참사에만 해당하는 문제는 아닐 거예요. 우리가 세월호 참사에서 철저한 원인 규명과 책임자 처벌, 제대로 된 재발 방지 대책 마련이라는 재난참사를 마주하는 원칙을 배웠다면, 일터에서 끊임없이 일어나는 노동자들의 죽음에 대해서도 이런 태도가 필요하다고 생각합니다. 그런데 우리 사회가 노동자들의 죽음에 대해 과연 충분히 애도하고, 일터의 죽음을 불러온 어떤 구조적인 문제는 없었는지 깊이 헤아려 보는 시간을 만들어 왔는가, 고민을 안 할 수가 없습니다.

용현: 4월 22일 아리셀 대표가 향소심에서 징역 15년에서 징역 4년, 7년으로 대폭 감형받은 것은 우리 사회의 이런 태도를 단적으로 보여줍니다. '화재 매뉴얼만 지켰어도 막을 수 있는 참사'였다면서 '안전을 위한 조치를 완전히 방치하였다고 볼 수는 없다'는 모순적인 판결문을 보세요. 책임자를 제대로 처벌하지 못하는 데다가 중대재해처벌법의 의의를 약화시켜 노동재해 참사의 재발을 부추기는 판결로 볼 수밖에 없습니다. 산재사망사고를 바라보는 우리 사회의 태도를 바꿔 가는 과정에서 노동과 노동안전에 대한 사법부의 왜곡된 인식을 바꾸는 '사법개혁'도 반드시 필요하겠습니다. **일터**

플랫폼·특수고용 노동자에게 최저임금을 보장할 방법 찾기¹⁾

임용현 상임활동가

내년도 법정 최저임금을 결정하는 최저임금위원회(이하 최임위) 심의 절차가 본격적으로 시작했다. 올해 최임위의 최대 쟁점은 플랫폼·특수고용 등 도급제 노동자에 대한 최저임금 적용 여부다. 도급제 노동자란 ‘업무 성과에 따라 보수를 지급받는 노동자’로, 배달라이더·택배기사·대리운전기사·학습지 교사 등이 대표적이다. 이들은 사용자의 지휘·감독 아래 일하면서도 ‘개인사업자’로 분류돼 근로기준법상 최저임금 적용 대상에서 줄곧 배제됐다. 이에 고용노동부는 지난 3월 31일, 2027년도 최저임금 심의요청서를 최임위에 전달해 “도급제 노동자를 위한 별도 최저임금 체계를 마련할지 논의해 달라”고 공식 요청한 바 있다. 최저임금법의 보호망 바깥에 놓여 있는 국내 플랫폼·특수고용 노동자가 이미 860만 명을 넘어선 가운데, 최저임금 적용 범위를 둘러싼 논쟁을 넘어 구체적인 적용 방안에 대해 논의해야 하는 시점이다.

도급제 노동자 최저임금 적용 방안 - 두 가지 모델

그동안 노동계는 이러한 ‘최저임금 사각지대’ 해소를 위해서 플랫폼·특수고용 노동자에게 최저임금을 확대 적용해야 한다고 강조해 왔다. 현행 최저임금제도가 전일제 노동에 기반한 시간급 위주로 설계돼 있어 건당 수수료 보수체계가 대부분인 플랫폼·특수고용 노동자의 실정과는 맞지 않기 때문이다. 배달라이더나 대리운전기사처럼 건당 보수를 받는 노동자들에게 종래의 시간급 기준 최저임금을 그대로 적용하긴 어려우니 수행 건수와

1) 이 글은 오민규 노동문제연구소 해방 연구실장·윤효중 공인노무사·하은성 공인노무사가 공동 수행한 『특수고용·플랫폼 노동자 적정임금 보장방안 연구』(2026.04.) 내용을 토대로 작성하였다.

이동 거리, 대기시간(체류시간) 등을 반영해 건당 최저보수의 지급 기준을 마련하자는 것이다. 요컨대 플랫폼·특수고용 노동자가 전적으로 부담해 온 플랫폼 수수료, 차량보험비, 유류비, 수리비 등 제반 ‘업무비용’과 무급처리되는 ‘대기시간’에 대해 공정한 보상 기준을 확립할 필요가 있다는 문제의식이다.

이미 해외에서는 플랫폼·특수고용 노동자들의 최저임금 혹은 적정임금 보장을 위한 제도화 노력이 다양하게 펼쳐져 왔다. 먼저 살펴볼 사례는 도급제 노동자에 대해 ‘과업당(건당)’ 최저임금을 설정한 영국 모델이다. 영국의 최저임금제도는 과업당 또는 작업량에 따라 임금이 지급되는 경우(output work) 노동자가 수행한 각 과업에 대해 공정 보수(fair rate)를 지급하도록 정하고 있다.²⁾ 사업주는 공정 보수를 책정하기 위한 몇 가지 원칙을 따라야 하는데, 각 과업을 수행하는 데 소요되는 평균 노동시간을 측정해 단위 작업당 대가를 지급하는 것이 핵심이다. 예컨대 웹툰 작가들이 연재 웹툰 1회차당 마감하는 컷 수가 총 60컷이라면, 60컷에 대한 평균 노동시간을 구해서 한 컷당 최저보수를 산정한 뒤 여기에 1.2라는 계수를 곱해 나온 값이 웹툰 작가의 공정 보수가 되는 식이다. 여기에서 1.2(평균 산출량 대비 20% 상향 보정)라는 보정계수를 사용하는 이유는 업무 기여도에 따른 편차가 보상 수준의 차별로 이어지는 것을 방지하기 위함이다. 즉, 공정 보수를 적용받는 노동자는 대부분 신입이거나 저연차일 가능성이 큰데, 주어진 과업의 수행 속도가 보통의 다른 노동자들보다 더딘 이들의 현실을 반영해 작업량 성과를 고려한 것이다. 이는 실적에 따른 임금을 받는 도급제 노동자도 배정된 업무량에 기초한 최저보수의 설정이 얼마든지 가능하다는 점을 보여준다.

두 번째는 도급제 노동자에게 ‘시간’ 기준으로 최저보수를 적용하는 방안이다. 미국 뉴욕시는 앱 기반 음식배달 노동자에게 플랫폼기업이 지급해야 하는 최소지급기준(Minimum Pay Rate, MPR) 제도를 2023년 12월부터 도입했다.³⁾ 뉴욕시 모델의 특징은 배달라이더에게 뉴욕에서 일하는 평범한 노동자에게 보장되는 최저임금과 ‘동일한 수준’의 최저(임금)지급액을 보장한다는 점이다. 뉴욕시의회가 의결한 관련 조례(Local Law 115 of 2021.)에서도 배달라이더가 독립계약자(Independent Contractor)로 분류된 상태일지라도 종사자(통상의 임금노동자) 지위에 준하는 최저임금의 권리를 보장한다는 점을 명시하고 있다. 또한 플랫폼기업에 주 1회 이상 급여를 지급할 의무, 배달 수락 전 팁 정

2) 영국 정부는 다양한 유형의 노동에 대한 최저임금 지급 기준을 안내하고 있는데, 아래 url은 건당 최저임금을 계산하는 방법을 사례와 함께 소개한 부분이다.

<https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>

3) 음식배달 노동자를 대상으로 적용된 이 기준은 2026년 1월 22일부터 식료품배달 노동자에게도 동일하게 적용된다.



▲ 2026.4.29. 라이더유니온과 화물연대가 함께 "안전운임제 확대 건당 최저임금 도입" 결의대회를 갖고, 청와대에 정책요구서를 전달했다. 사진 : 한노보연

보를 포함한 상세 내용을 제공할 의무⁴⁾, (배달라이더가) 음식점 화장실 이용을 보장할 의무 등도 함께 부여한 점은 주목할 만한 대목이다. 한편, 뉴욕시가 배달라이더를 위한 최저지급액으로 채택한 19.96달러의 산출 근거는 다음의 항목을 포함한다. 배달라이더에게 전가된 사회보험료와 유급휴일에 대한 보전, 주유비나 오토바이 수리비 등 제반 업무 수행 비용에 대한 보상, 여기에 매년 물가인상률을 반영해 최저지급액 기준을 설정했다.

해법의 실마리, 화물차 안전운임제

앞에서 살펴본 바와 같이 플랫폼·특수고용 노동자의 적정임금 보장 방안은 건당 임금과 시간당 임금, 크게 두 갈래로 나눠 생각할 수 있다. 중요한 것은 건당 수수료든 시간제 기반 수수료든 '노동자성' 전제 없이 적정임금의 설계가 가능하다는 사실이다. 도급제 노동의 최저임금 설정에서 영국이나 뉴욕시 사례의 또 다른 시사점은 제도 설계를 위한 공정한 평가 기준 확립을 위해 별도의 테스트(일감 수행에 소요한 평균 노동시간 산정)나 객관적인 실태조사(앱 기업들이 제출한 데이터 분석)를 거친다는 점이다.

이들 사례는 한국에서도 도급제 최저임금의 설계 및 적용이 불가능하지 않다는 점을 보여준다. 그런 점에서 화물차 안전운임제는 제한된 품목과 일몰제라는 불안정성에도 불구하고 도급제 최저임금의 확대 적용 가능성을 충분히 예견케 한다. 특히 근로기준법상 노동자냐 아니냐를 떠나 적정임금·최저임금 권리를 화물노동자에게 보장했다는 점, 실제 사용자인 화주의 법적 책임을 분명히 했다는 점에서 그 의미가 크다. 이동노동의 대가로 건당 보수를 받는 배달·퀵·대리운전 등 다른 업종에서도 화물차 안전운임제는 적정임금 보장을 위한 기준점이 될 수 있다. **인터**

4) 플랫폼기업이 음식배달 노동자에게 일감을 배정하기 전에 고지해야 할 필수 정보 항목 중에는 해당 배달 건의 예상 소요 시간도 포함하고 있는데, 이 경우 추정 시간은 배달을 안전하게 완료하는 데 걸리는 시간을 반영해야 한다.

싫어하는 마음도 괴롭힘이 될 수 있을까?

- 서로에게 안전한 일터는 공기부터 다르다

문가람 회원, 노무사

고용노동부의 <2026년 직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리 지침>이 나왔다. 근로감독관의 직접 조사 권한을 명시하고, 그 근거를 넓혔다. 사용자가 가해자인 경우, '셀프 조사'하는 관행에 제동을 걸었다. 법 시행 이후 제도는 점점 더 촘촘해져 가는데, 현장에선 다른 목소리가 나온다. '직장 내 괴롭힘 웬만해선 인정 안 된다던데요?' 노동부와 법원의 보수적인 시선에서 여과되지 못한 피해들이 '어지간하면 신고하지 말자'라는 교훈을 주는 현실이다. 이번 지침이 법 취지가 무색해지는 현실까지 막아낼 수 있을까.

들숨의 혐오, 날숨의 괴롭힘

우리는 흔히 책상을 내리치거나 폭언이 오가는 극단적인 상황만을 괴롭힘이라 생각하기 쉽다. 하지만 현장에서 마주하는 가장 지독하고 치명적인 고통은 대개 '소리 없는 혐오'에서 시작된다. 특정 하급자를 향한 관리자의 불편한 감정, 사적인 호불호, 혹은 이유 없는 미움 같은 것들이다.

물론 법이나 제도가 사람의 내밀한 감정 자체를 통제할 수는 없다. 누군가를 덜 좋아하거나 피하고 싶다는 마음가짐이 곧장 범죄가 되는 것도 아니다. 그러나 지위의 우위를 가진 관리자의 부정적 감정은 결코 마음속에만 조용히 머물지 않는다. 그 감정은 무의식적인 차별이 되고, 차가운 시선이 되며, 서서히 일터의 공기 전체를 오염시키는 가해행위로 변모하기 쉽다.

현행 근로기준법 제76조의2는 괴롭힘을 행위 중심으로 정의한다. 지위나 관계의 우위를 이용해, 업무상 적정 범위를 벗어나, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시

키는 ‘행위’를 말한다. 그러나 행위는 결코 진공 속에서 발생하지 않는다. 관리자가 특정 하급자에게 혐오나 불편한 감정을 품고 있다면, 그 감정이 태도가 되어 새어 나온다. 이때 주목해야 할 개념이 바로 ‘먼지괴롭힘(Micro-harassment)’이다.

먼지괴롭힘이란 개별적으로는 사소해 보이지만, 반복되고 누적되면서 피해자에게 실질적인 고통을 주는 미세한 가해행위를 말한다. 인사를 무시하는 것, 대화에서 은근히 배제하는 것, 성과에 대해 칭찬하지 않는 것, 눈맞춤 회피, 업무 기회의 불균형한 배분 등이 이에 속한다. 이런 것들은 하나씩 떼어놓고 보면 피해자의 ‘오해’ 내지는 ‘자격지심’이라 여겨지고, ‘이게 무슨 괴롭힘이냐’라는 반론에도 자주 직면한다. 그러나 ‘관리자의 부정적 감정’이 기저에 있다면, 이 먼지들은 단순한 우연이나 실수의 산물이 아니다. 이러한 ‘구조적이고 지속적인’ 적대의 표현은 커커이 쌓여 피해자의 숨을 조인다.

보이지 않는 혐오는 어떻게 몸을 병들게 하는가

부정적인 감정을 품은 관리자 중 상당수는 자신이 그 감정을 겉으로 드러냈다는 사실은 커녕 그런 감정을 가졌다는 것조차 인지하지 못한다. 자신의 편견이나 혐오 감정을 인식하지 못하는 사람은, 그 감정이 무의식적인 행동으로 발현되는 것 역시 알아채지 못한다.

감정이 먼지괴롭힘으로 변모할 때, 그것은 단지 ‘겉끄러움’으로 끝나지 않고 피해자의 몸에 뚜렷한 상흔을 남긴다. 김승섭의 저서 『타인의 고통에 응답하는 공부(2023)』에서 소개된 스트레스 연구 결과는 이를 뒷받침한다.

“스트레스 호르몬을 가장 크게 증가시키고 원상태로 회복하는 데까지 가장 오래 걸리는 급성 자극은 다름 아닌 ‘사회적 평가 위협(Social evaluative threat)’이었습니다. (...) 내가 하는 일에서 작은 잘못이라도 찾아내려 눈을 부릅뜨고 있는 사람들과의 관계가 고혈압, 우울증, 심장병을 비롯한 수많은 질병을 유발하는 스트레스 호르몬인 코르티솔을 가장 크게 증가시킨다는 것입니다.”

관리자의 싸늘한 시선은 하급자로 하여금 끊임없이 ‘저 사람이 나를 또 어떻게 부정적으로 평가할까’를 의식하게 만든다. 직접적인 폭언이 없더라도, 혐오의 공기가 흐르는 시선 아래서 일해야 한다는 것 자체가 이미 신체를 갉아 먹는 치명적인 환경이다.

감정 차단 대신 서로를 지키기 위한 노력

그렇다면 우리는 관리자에게 “일터에서는 감정을 느끼지 않는 로봇이 돼라”고 강요해야 할까? 그렇지 않다. 사람이 사람을 덜 좋아하거나 불편하게 느끼는 감정 자체는 지금

히 자연스러운 일이며, 법이나 제도가 억지로 막을 수도 없다.

우리가 주목해야 할 것은 일터가 ‘개인적 감정을 여과 없이 쏟아내도 되는 사적 공간’이 아니라는 점이다. 관리자와 하급자 사이에는 명백한 권력의 비대칭이 존재한다. 관리자의 사소한 감정은 그 지위의 우위를 타고 증폭되어 하급자의 일상을 혼든다. 관리자에게 요구되는 것은 감정의 ‘차단’이 아니라, 타인의 근무 환경을 파괴하지 않는 선에서의 ‘건강한 조절과 관리’다. 이를 위해 세 가지의 의식적인 노력이 필요하다.


- 1. 자기 인식(Self-awareness):** ‘내가 지금 이 직원을 사적으로 불편하게 느끼는구나’라는 사실을 스스로 직시하는 것이다.
- 2. 감정의 분리(Emotional bracketing):** 회의실에 들어가거나 평가를 내릴 때, 내 사적인 호불호와 업무적 판단을 의식적으로 떼어놓는 훈련이다.
- 3. 관계의 이관:** 만약 감정 통제가 도저히 어렵다면, 해당 직원의 평가나 관리를 다른 이에게 넘기는 것이 조직과 개인 모두를 위한 건강한 방법일 수 있다.

이러한 노력은 관리자에게 부과되는 일방적이고 가혹한 ‘왕관의 무게’가 아니다. 지위를 가진 자가 마땅히 지녀야 할 직업적 윤리이자, 건강한 조직을 유지할 책임에서 비롯되는 ‘일’이다.

개인의 윤리를 넘어, 조직의 시스템이 응답할 때

그러나 이를 관리자 개인의 선의나 의지에만 맡겨두는 것은 무책임하다. 조직의 체계가 이를 가능하게 해야 한다. 특정인의 소위가 투명하게 드러나는 업무 배분 시스템, 갈등이 끓아 터지기 전에 HR 부서가 선제적으로 개입할 수 있는 안전 채널이 마련되어야 한다. 무엇보다, 사적인 감정이 어떻게 먼저괴롭힘으로 이어지는지 구성원 모두가 이해할 수 있도록 돕는 지속적인 교육이 필수적이다.

집행기관 역시 변화해야 한다. 현장에서 ‘조직문화’나 ‘업계 관행’이라는 이름으로 먼저 괴롭힘을 가볍게 취급하는 한, 법의 보호망은 피해자에게 닿을 수 없다. 직장 내 괴롭힘 금지법의 진짜 목적은 ‘나쁜 가해자’를 찾아내 낙인찍는 것이 아니다. 잘못된 위계와 방치된 감정들이 구성원의 안전한 일상을 해치지 못하도록 튼튼한 울타리를 세우는 데 있다.

누군가를 향한 불편한 감정이 흘러 나와 먼저괴롭힘이 되고, 날 선 태도가 되면 결국 한 사람의 일터를 무너뜨린다. 우리가 각자의 감정에 책임을 다하고, 조직이 시스템으로 함께 노력할 때, 일터는 비로소 모두에게 안전한 공간이 될 수 있다. 

착취의 현장에서 탈출한 계절노동자의 삶을 응원한다

손상용 전남이주노동자인권네트워크 운영위원장

2026년 2월 24일, 전라남도 고흥군 굴 양식장에서 계절노동(E-8) 비자로 일하던 필리핀 출신 여성 이주노동자 사례가 공개됐다. 그의 이야기는 근로기준법 위반, 최저임금 위반, 열악한 주거 환경, CCTV를 통한 감시 등 심각한 노동착취와 인권침해로 얼룩졌다.

노동착취와 건강권 침해로 얼룩진 굴 양식장

그는 근로기준법상 명시된 최저임금을 보장받지 못한 채, 굴 1kg당 3,000원 수당제 방식으로 임금을 받았다. 급여도 고용주가 아닌 브로커가 지급했고, 통장이 아닌 현금으로 받아 기록조차 불분명했다.

주거 환경 또한 심각했다. 시설 표에는 침실 1개당 4명이 거주하도록 명시되었으나, 실제로는 15명이 집단 거주하는 열악한 숙소였다. 남성 브로커들은 이들의 사업장 이탈을 방지한다며 숙소 거실에 CCTV를 설치하여 실시간으로 행동을 감시하는 심각한 인권침해를 자행했다.

신체적 건강도 파괴됐다. 굴끼기 작업은 반복적인 고강도 수작업이라 적절한 휴게시간과 기본적인 보호구가 필요했지만, 전혀 없었다. 매일 지속되는 중노동으로 노동자의 손목은 만신창이가 되었으나, 그 어떤 진료나 치료도 이뤄지지 않았다. 신체적 외상보다 더 심각한 것은 심리적 내상이다. 24시간 감시와 위협 체계 속에서 노동자는 극심한 스트레스와 고립감을 겪어야 했다. 하지만 한국의 보건의료 시스템은 이들에게 높은 장벽이고 견고한 문턱이었다. 아파도 병원에 갈 수 없었다. 개인의 몸과 마음은 소모품처럼 마모됐다. 이는 단순한 건강 문제를 넘어선 명백한 '사회적 폭력'이다.

이는 단지 운이 나쁜 한 개인의 비극이 아니다. 이주노동자의 신체와 생존권을 담보로 유지되는 한국 농어촌의 필연적인 결과다. 2023년 완도의 폭언·폭행 사건, 2024년 해남의 인신매매 사건과 궤를 같이한다. 그런데도 법무부는 2026년 역대 최대 규모인 10만 9천 명의 계절노동자 유입을 결정했고, 전남은 전국에서 가장 많은 숫자인 21,094명을 배정받았다. 정부는 ‘농어촌 인력난 해소의 획기적 대책’이라 자찬한다. 현실은 전남의 농어촌이 이주노동 없이는 단 하루도 유지될 수 없는 ‘거대한 이주 현장’으로 변모했다는 뜻일 뿐이다. 정부는 ‘인력 공급’에만 혈안이 되어있을 뿐, 그들이 머물 ‘공간’과 아플 때 치료를 받을 ‘권리’에 대해서는 철저히 방관하고 있다.


탁상행정으로 더 무거워진 굴레

여기에 현실을 무시한 탁상행정, 지자체의 무능력이 계절노동자를 더 힘든 착취로 내몬다. 전라남도의 농번기와 성어기는 행정의 시계와 일치하지 않는다. 수확 및 어획 시기와 어긋난 계절노동자 고용 시기 때문에, 일거리가 없다는 이유로 이주노동자가 불법 파견되는 일이 발생한다. 정작 일손이 가장 절실한 시기에 계절노동자를 돌려보내야 하는 모순을 낳기도 한다.

더 큰 문제는 ‘책임 전가’다. 법무부는 제도를 도입해 놓고, 노동자의 주거 관리, 인권 보호, 건강권 보장의 모든 책임을 기초 지자체와 농·어가에 떠넘겼다. 전남 인력조차 부족한 군 단위 지자체들이 수천 명의 이주노동자를 관리하는 것은 불가능하다. 행정력을 초과한 무책임한 제도가 노동자들을 사각지대로 내몰고 있다.

인프라의 공백을 파고든 것이 바로 ‘불법 브로커’다. 오죽하면 전남 22개 시군에서 맹활약하는 브로커 리스트가 있을 정도다. 출신국과 지자체 사이의 가교역할을 할 공공 시스템이 없는 상황에서, 브로커들은 임금 가로채기, 숙소비 과다 책정으로 노동자들을 현대판 노예로 만들고 있다.

이주노동자의 눈물로 빚어낸 굴과 짙은 결코 달콤할 수 없다. 국가는 노동력을 수입했지만, 사람이 왔다. 우리 사회는 그들을 사람이 아닌, 쓰고 버리는 일회용 소모품으로 취급하고 있다. 2026년 대한민국 농어촌이 ‘인권의 불모지’라는 오명을 벗으려면, 이제는 숫자가 아닌 ‘사람의 인권’에 집중할 때다.

3월 8일 여성의 날을 맞아 전남이주노동자인권네트워크는 굴 양식장을 탈출한 여성 노동자에게 장미꽃을 전달했다. 그는 계절노동 제도 착취의 현장을 벗어나 인권침해의 경험을 폭로하며, 또 다른 삶을 주체적으로 개척하는 중이다. 그의 삶을 응원한다. 

“활동가가 되고 싶은 사람”으로 살아온다는 것

- 김형렬 회원을 만나다

윤박 선전위원

‘회원 이어말하기’는 한국노동안전보건연구소 회원을 직접 만나 요즘 어떻게 지내는지, 연구소 활동에 대한 경험과 기대를 나누는 코너입니다. 이번 5월호 <일터>가 만난 주인공은 지난 호에서 안재범회원이 다음 이어말하기 회원으로 제안한 김형렬 회원입니다.

세 번째 ‘회원 이어말하기’ 주인공이 되셨습니다.
먼저 자기소개 부탁드립니다.

한국노동안전보건연구소 회원 김형렬입니다. 가톨릭대 서울성모병원에서 직업환경의학과 교수로 일하고 있습니다. 제가 ‘이어말하기’에 지명될 줄은 몰랐는데, 좀 놀랍네요.

어떤 일을 하시나요? 혹여 김형렬 회원을 ‘현장에 있는 사람’으로 구분하지 않을 수도 있지만, 저는 ‘노동자 김형렬’이 궁금합니다.

학생들 강의도 하고, 연구도 해요. 환자 진

료도 보고요. 의과대학 강의는 한 학기 내내 진행하는 게 아니라 일주일 동안 계속 강의하는 블록 강의 방식이고, 보건대학원 강의도 하는데 주로 야간에 강의합니다. 월요일에는 대부분 발표나 강의를 있어서 주말에도 다음 주를 준비해야 하죠. 주말에 아무 것도 안 하고 지내본 게 정말 몇 번 안 되는 것 같아요. 어느 날 주말에 일하고 있을 때는 ‘왜 이렇게 사나’ 이런 생각이 들 때도 있습니다. 많은 사람이 교수는 좀 한가하다고 생각할지 모르겠는데요, 제가 아는 교수 중에 여유 있는 사람은 거의 없어요. 연구비도 따 와야 하고, 학생들 인건비도 챙겨줘야 하고, 논문도 많이 써야 하고, 교육도 해야 하고, 진료도 해야 하고…. 학교에서 요구하는 게 많고, 그렇기에 점점 경쟁적인 분위기가 생기는 것 같아요. 교수로서 다른 영역에서 활동하든 안 하든 상관없이 그렇게 사는 사람들이 많습니다.

직업환경의학과 의사니까 학교 밖에서 보는 업무도 많을 것 같아요.

예전에는 거의 일주일 내내 새벽에 나가서 출장 검진하고, 소규모 사업장도 많이 다녔어요. 전공의 때는 더 많이 했고, 전문의 되고 나서도 사업장에 가는 일이 많습니다. 사업장 보건관리 업무를 하거든요. 50인 이상 300인 미만의 소규모 사업장은 보건관리 업무를 위탁할 수가 있습니다. 직업환경의학과나 직업환경센터 이런 데서 위탁 업무를 하고, 의사, 간호사, 산업위생사들이 보건관리를 위해 사업장을 방문하는 거죠. 사업장에 가서 건강 상담도 하고 작업환경관리도 합니다. 우리 병원이 위탁운영하는 ‘근로자건강센터’에서 손이 모자라면 일주일에 하루, 이틀 지원 나가는 일도 합니다.

노동안전보건 활동을 하게 된 계기가 궁금합니다.

예전 얘기하려니까 좀 민망하네요. 제가 고3이던 1989년이 전교조가 조직된 해예요. 당시 학생회 활동을 했는데, 우리 학교 선생님 가운데 열 분 좀 넘게 해직되시고, 관련 집회도 다녔습니다. 고등학교 시절부터 운동해야겠다는 생각으로 살았습니다. 1991년 의대에 들어가서 학생운동을 했고, 1994년 무렵엔 민중의료연합에서 활동했어요. 그때 파업 진료, 노동자건강지원단 활동 등을 했어요. 이런 운동들이 이후 한국노동안전보건연구소 설립과 활동으로 이어졌고요. 졸업 후 공중보건의를 거치면서 자연스럽게 직업환경의학으로 전공을 정했습니다. 그 당시엔 직환의가 별로 없다 보니 해 보자 싶더라

고요. 전공의 1년 차에는 일이 너무 많아 활동을 거의 못 했고, 2년 차 무렵부터 연구소 활동을 시작했습니다. 특별한 계기라기보다는 자연스럽게 노동안전보건 활동을 하게 된 것 같습니다.

오랜 기간 활동해 오셨는데, 스스로를 ‘활동가’라고 규정하기를 꺼리신다고요?

솔직히 말하면, 스스로 활동가라고 말하기에는 좀... 활동가가 ‘되고 싶은’ 사람이지만, 정체성이 활동가인지 아닌지에 대해서 항상 고민하는 사람이었어요. 운동과 삶이 일치되지 않은 사람, 운동과 일을 기능적으로 분리해서 활동의 시간을 확보하려고 했던 사람이지만, 전업 활동가가 되지 못하는 것에 대한 미안함이 계속 있었거든요. 연구소 초창기에 제가 주도적으로 운동을 이끌었다는 생각을 한번도 해본 적이 없어요. 연구소 활동에 완전히 몰입하던 동지들을 생각하면 저를 활동가라고 규정하는 것이 매우 부끄러웠습니다.

그럼, 정체성에 변화가 있었던 계기가 있었나요?

2010년 무렵 연구소 소장을 맡으면서였습니다. 그때만 해도 연구소 소장이라는 건 엄청난 거라고 생각했어요. 소장을 할 수 있는 사람은 뭔가 나와는 다른 사람이라고 생각했어요. 그런데 주변 사람들이 제가 소장을 맡아야 한다고 권하니까, ‘다른 방식으로 나를 고민해 볼 기회가 되겠구나’ 싶었습니다. 소장을 하면서 ‘이런 방식의 활동가도 있는 거지, 이렇게 운동을 하는 사람도 있는 거지’ 하는 생각을 하게 됐어요. 내가 하는 활동이나 연구 같은 것들을 통합시키고, 의미



▲ 2026.1.28. '아간노동 규제방안 촉구 국회토론회'에서 '아간노동 건강영향과 규제 필요성'에 대해 토론자로 나선 김형렬 회원. 사진: 한노보연

부여하려고 노력했습니다. 그 후로 한 10여 년은 연구소가 저의 가장 중요한 정체성이었던 것 같아요. 어디 교수니, 직환이니 하는 것보다 연구소 회원이라는 것이 저를 규정하는 제일 큰 정체성이었죠.

지금은 어떠세요?

지금은 활동가로 규정되든 아니든 상관없다고 생각합니다. 다만 제가 지금 하고 있는 일들, 활동들을 잘 하려고 합니다. 저의 활동에 운동의 의미를 담아내려고 노력하는 사람으로 살려고 합니다.

연구소가 젠더 문제, 기후 위기 등으로 노동안전보건 의제를 넓혀 왔잖아요.

주제가 확장된다는 건 조직이 건강하고 살아 있다는 의미잖아요. 우리가 처음 노동안전보건운동을 하겠다고 했을 때, 이게 기능적이고 전문적인 일이라고만 생각하지 않았

어요. 노동자들의 건강 문제는 노동 현장에서 가장 첨예하게 드러나는 영역이고 가장 계급적인 문제라고 생각했기 때문에 우리가 이 운동을 부문 운동이 아닌 전체운동이라고 생각했거든요. 젠더 문제는 노동안전보건 운동에서 제일 취약하고 덜 건드려진 부분입니다. 그런데 이 문제를 건드리는 순간 가장 어려운 문제를 접근하는 것이고, 해결에 다가서는 운동이 된다고 생각합니다. 기후도 마찬가지고요. 과거에 우리가 노동안전보건 운동을 전체운동의 시각에서 바라봤던 것과 결이 닿아 있는 확장이라고 생각합니다.

주제가 빠르게 확장되면서 함께 풀어야 할 과제도 많을 것 같습니다.

지금처럼 여러 영역을 만들어 나가는 것이 중요하다고 봅니다. '연구소가 너무 많은 주제를 다루는 것 아니냐?' 하는 걸로 고민하

는 사람은 별로 없을 거예요. 오히려 ‘주제 확장을 해나가고 있구나, 운동의 주제와 주제를 계속 발굴해 내고 있구나’라고 뿌듯해 하는 분들이 더 많지 않을까 싶습니다.

요즘 활동하시면서 가장 깊은 고민은 무엇인가요?

어떻게 가야 한다고 말하기도 어렵고, 가만히 있기도 어렵고... 뭘 주장하고 있어도 그것만으로 다 해결될까 싶어서, 실력을 좀 키워서, 조그만 변화라도 만들어야 할 것 같은 생각이 들어 고민이 깊어지다가, 다른 한 편 그렇게 생각하는 게 맞는지 잘 모르겠다, 하는 고민이 이어집니다. 멀리 보고 활동하는 게 더 어려워지는 것 같습니다.

현장 활동기들에게 바라는 점이 있다면요?


‘당장멈춰팀’ 활동, 작업중지권 관련 활동이 현장에서 의미 있는 확산을 만들어내고 있다고 생각합니다. 너무 아픈 사건들이 계속 벌어지고 있고, 노동안전보건 활동이 다가야 할 현상이 더 많아지고 있습니다. 단위 사업장을 넘어서는 활동이 더 많아졌으면 합니다. 그리고 노동조합 활동을 하다 보면 조합원들의 산재 문제에 많은 역할을 하게 됩니다. 매우 중요한 문제라고 생각하지만, 한편으로 사고나 질병이 생기지 않는 현장을 만드는 일, 아픈 노동자가 건강하게 다시 현장으로 돌아올 수 있도록 하는 일에도 더 시간을 많이 썼으면 합니다. 산재 승인을 둘러싼 활동을 하지 말라는 얘기는 아니고, 그 비중이 좀 줄었으면 하는 겁니다. 산재 승인을 받는 일은 끝이 아니라 시작이



▲ 2023.10.23. 한노보연 20주년 행사장에서 오랜 동지인 이해은 회원과 함께 한 김형렬 회원. 사진 : 한노보연

야 하잖아요. 전 단계인 예방, 그리고 건강한 현장 복귀에 좀 더 방점이 찍혔으면 좋겠다는 겁니다.

마지막으로, 김형렬 회원께서 30년 가까이 한자리에 서 있을 수 있었던 힘은 무엇이었을까요?

한자리에 있지 않았고요. 지금도 조금 더 잘 해 보려고 노력하는 중입니다. 벌써 연구소에서 제일 오래 있었던 몇 사람 중 한 사람이 되어서요. 실력이나 활동력은 여전히 막내 같은데, 좀 부끄럽네요. 제가 마라톤을 하는데요. ‘한노보연 달리기 모임’ 회원이기도 합니다. 마라톤을 잘한다고 보기는 어렵지만, 좋아하거나 잘 맞는다고 생각하거든요. 제가 참는 걸 잘해요. 힘든 거 잘 참고, 하던 거 잘 하려고 하고... 그런 점이 마라톤을 시작하고, 계속하고 있는 이유 같습니다. 연구소 활동도 비슷하지 않을까 싶어요. 

“한 번도 걸어보지 않은 이 길, 조합원들과 당당히 헤쳐나가겠습니다”

- 금속노조 기아차지부 동희오토분회 심인호 분회장 인터뷰

임용현 상임활동가

충남 서산에 생산공장을 둔 동희오토는 기아자동차로부터 ‘모닝’, ‘레이’를 외주 위탁받아 생산하는 완성차 1차 하청 제조업체다. 외주화의 바람이 거세게 불어닥친 2000년대 초반, 납품형 외주 하청 전문사의 등장은 국내 자동차 제조업의 판도를 재편했다. 원가 절감과 생산성 극대화, 노동법 규제 회피라는 세 가지 난제에 직면한 원청 자본은 OEM 생산방식이라는 묘수를 동희오토에서 꽃피웠다. 이렇게 태생부터 자본의 입맛에 맞게 기획된 현장이라면 그 안에서 ‘노조 하기’란 더욱 만만치 않을 것이다. 1,230여 명의 생산직 노동자들이 전부 비정규직인 현장에서 20년째 민주노조 깃발을 지키며 활동 중인 금속노조 기아차지부 동희오토분회 심인호 분회장을 만나 지난 여정과 앞으로의 과제에 대해 들어보았다. 인터뷰는 4월 16일, ‘충남노동건강인권센터 새움터’ 사무실에서 진행했다.

작업장 민주주의 불모지에서 일귀 낸 희망

요새 심인호 분회장은 눈코 뜰 새 없이 바쁘다. 근 20년간 공들여 진행한 현장 조직화 사업이 비로소 빛을 발하고 있기 때문이다. 2005년 동희오토 서산공장에 생산직 인원이 850여 명이던 시절, 절반 가까운 비정규직 노동자들이 노동조합 문을 두드린 이래 가장 많은 숫자가 조합원으로 가입했다.

“2005년도에 저희가 (금속노조 충남지부) 동희오토사내하청지회를 만들었는데, 회사 측에서 실체도 없는 유명노조를 앞세워 민주노조를 무력화시켰어요. 당시 사내하청 업체 8곳에 각 업체 소장, 반장, 총무 등이 이름을 올린 페이지 노조가 이미 설립 신고돼 있었거든요. 총회도 안 하고 조합비도 안 내고, 말 그대로 서류상으로만 존재하는 유명노조였어요. 이 페이지 노조를 활성화해서 복수노조 상황을 악용한 거예요. 회사가 우

리 노조에 ‘불법 노조 프레임’을 씌워서 조합원 탈퇴를 유도했고, 그래도 버티면 계약 해지, 징계하고, 업체 폐업 등 온갖 방법으로 현장에서 쫓아냈었죠. 사실상 민주노조가 와 해되는 지경까지 내몰린 상황이었습니다.”

동희오토는 비정규직 노동자들이 스스로 단결할 권리를 단 한 치도 허용하지 않았다. 작업장 민주주의의 불모지나 다름없던 곳에서 노조 할 권리에 한 걸음 다가설 계기가 마침내 열렸다. 심인호 분회장을 포함해 4명의 조합원으로 버텨온 동희오토사내하청지회는 2020년 9월 동희오토를 상대로 근로자지위 확인 소송을 제기한 데 이어, 2023년에는 기아차지부 산하로 편제됐다. 동희오토 비정규직 노동자들의 ‘진짜 사장’ 현대기아차 자본과 교섭할 수 있는 교두보가 놓인 것이다.

“작년 하반기부터 조합원들과 일상적인 소통 채널을 열어야겠다는 생각으로 카카오톡 오픈채팅방을 개설했어요. 익명 소통방이다 보니까 우리 조합원들 말고도 현장 주체 형성에 힘을 보태겠다는 조력자들도 지역 민주노조 활동가들 중심으로 여럿 들어왔었거든요. 그런데 작년 가을에 이 소통방의 존재가 사측에 발각되는 바람에 한바탕 난리가 났어요. 업체 관리자들이 소통방에 모여 있는 조합원들 색출한다며 개별 면담을 진행하는가 하면, 또 어떻게 가입 경로를 알아냈는지 직접 소통방에 들어와서 물을 흐리는 자들도 있었고요. 그렇게 온라인 소통방 침탈 시도가 있었지만, 경험 있는 지역 활동가들이랑

우리 조합원들이 용케 잘 막아냈어요.”

비록 온라인 공간이었지만 조합원들과 지역 연대 동지들의 의연한 대처로 구사대의 탄압을 성공적으로 물리칠 수 있었다. 정체를 감춘 채 회사 입장을 두둔하는 발언을 쏟아내던 관리자 무리를 온라인 공방 끝에 잇따라 ‘강퇴’시켰다. 사측과의 작은 전투에서 싸워 이긴 이 경험은 오랜 기간 서슬 퍼런 감시와 통제 아래 숨죽여 지내 온 조합원들에게 자신감을 한껏 끌어올린 사건이었다.

민주노조 가입 줄 잇자 감시와 협박으로 탈퇴 압박

온라인 대첩에 이어 벌어진 두 번째 전투의 시간은 생각보다 빠르게 찾아왔다. 작년 크리스마스에 사측이 특근 계획을 일방적으로 잡은 게 도화선이 됐다.

“그때 당시만 해도 육아휴직 등으로 결원이 발생해도 대체인력을 안 뽑아줬어요. 안 그래도 높은 노동강도 때문에 현장에선 ‘죽겠다’라는 말을 다들 입버릇처럼 달고 살았는데, 회사는 이런 분위기에도 아랑곳하지 않고 무리수를 둔 거죠. 현장에서 반발이 거세니까 결국엔 특근을 취소시킬 수밖에 없었어요.”

크리스마스 특근 저지는 조합원들의 저력을 체감할 수 있었던 소중한 경험이었다. 현장의 힘으로 사측의 특근 계획을 무위로 돌려낸 그 무렵, 분회 조합원은 200명에 육박했다. 이제 더는 비정규직 노동자들을 대놓고



▲ 2026.4.16. 새움터 사무실에서 만난 동희오토분회 심인호 분회장. 사진 : 한노보연

무시할 수 없는 상황이라고 사측은 판단했다. 민주노조를 깨는 데 한층 교활하고 악랄한 방법이 동원됐다.

“이제 사측도 현장의 변화가 심상치 않다고 느낀 거겠죠. 올해 새해 연휴 마치자마자 조직적인 탈퇴 공작이 시작됐어요. (공장) 화장실 칸막이에 누가 노조 홍보 스티커를 붙이는지 관리자들이 수시로 감시하기도 하고, 화장실 내부에 CCTV까지 설치했다니까요. 현장에 민주노조 가입 바람이 좀 일기 시작하니까 가입자를 색출하고 관리자 면담 등의 방법으로 탈퇴를 종용한 겁니다. 이런 일이 백주대낮에 벌어지니 당연히 위축되는 조합원들도 생기는 거죠. 그래서 한때 조합 탈퇴서가 물밀듯이 쏟아진 적도 있었어요.”

CCTV에 하청업체 대표, 관리자까지 총동원한 동희오토 원청의 노조 와해 시도가 이번에는 실로 큰 파괴력을 보였다. 분회도 이대

로 가만히 당할 순 없었다. 다행히 업체 사장 등이 면담에서 노조 탈퇴를 종용한 사실이 조합원들의 녹취 기록으로 다수 확보되었고, 분회는 이를 근거로 고용노동부 서산지청에 현장 조사를 요구하고, 언론사에도 관련 사실을 제보했다. 이로써 작년부터 집요하게 이어진 사측의 노조 탈퇴 공작은 ‘일단’ 제동이 걸렸다.

“회사의 직접적인 감시나 협박은 이제 눈에 띄게 줄었죠. 대신에 한 2월부터였나, 사측은 어용노조를 동원해서 우리를 모욕죄, 명예훼손 등으로 고소·고발하기 시작했습니다. 저희가 그동안 온라인 소통방이라든지 이런 데서 우리 하청노동자들 이익을 대변하지 않는 어용노조 욕을 실컷 하긴 했거든요(웃음). 여하튼 사측도 이제 직접 공략하는 건 쉽지 않아 보이니까 아예 노노갈등 사안으로 돌아가려는 심산이겠죠.”


안전보건 교섭에는 노동강도와 인력 배치도 포함돼야

그동안 동희오토분회는 복수노조 사업장에서 다수 노조가 교섭권을 독점하는 ‘교섭 창구 단일화 제도’에 가로막혀 노조 설립 이래 원청과 마주 앉을 기회를 한 번도 갖지 못했다. 한국노총 소속인 교섭대표 노조가 동희오토 사내하청 노동자들의 노동조건 개선에 아무런 역할을 하지 못하니 현장에선 불만이 쌓여 갔다. 동시에, 개정 노조법의 시행과 맞물려 소수 노조인 동희오토분회가 처한 이 같은 현실을 바꿀 수 있다는 기대감도 무르익었다.

“1월 중순에 금속노조가 현대·기아차 등 원청 자본을 대상으로 교섭 요구안을 일제 발송했었습니다. 그때 동희오토 원청에도 교섭 요구 공문을 보냈는데, ‘우리는 실질적으로 지배하는 원청 지위에 있지도 않거니와 교섭을 요구한 사내하청노조(동희오토분회)는 당사 직원이 아니’라는 답이 왔어요. 전에는 저희가 공문을 보내도 매번 무시하더니 이번에 처음으로 회신이 온 거잖아요. 그래도 반응이 왔다는 것만으로도 좋더라고요 (웃음).”

4월 9일 충남지방노동위원회는 동희오토분회가 제기한 교섭 단위 분리 신청을 인용했다. 이번 결정은 충남지노위가 동희오토 원청을 하청노조의 교섭 상대로 인정했다는 점, 나아가 상급단체가 다를 경우 교섭 단위 분리가 가능하다고 본 점에서 환영할 만한 일이라고 심 분회장은 밝혔다.

“원청이랑 어용노조는 이번 노동위원회 결정이 산업안전보건에 관한 의제로만 한정된다고 주장하고 있습니다. 원청의 책임 범위를 최대한 좁히려는 게 저들 속내 아니겠습니까? 우리는 산업안전 의제가 화재, 폭발, 끼임 등 사고성 재해 예방에만 한정되지 않는다고 생각합니다. 지금 동희오토 현장엔 골병이 만연합니다. 생산 차종도 늘었고 설비 확충도 해서 이제 1년에 27만 대까지 완성차를 납품할 수 있는 생산 체제를 갖췄는데, 도리어 인원은 자꾸 줄이는 거예요. 지속적인 인력 감축, 살인적인 노동강도 때문에 하청 노동자들이 결국 골병드는 거잖아요. 이런 의제들도 안전보건 문제고 원청의 책임이라고 보고 있습니다. 사고성 재해 예방만 교섭 의제라는 원청이나 산업안전보건위원회 설치 정도로 원청 교섭을 밀고 가려는 어용노조나 사실 다를 게 없다고 봅니다.”

동희오토 사내하청 노동자들은 근로자지위 확인 소송에서 1·2심 모두 원고 패소 판결이 내려져 불법파견이 인정되지 않았다. 충남지노위의 교섭 단위 분리 결정에도 불구하고, 원청이 동희오토분회와의 교섭에 순순히 응할 것이라 기대하기 어려운 이유다. 그럼에도 심 분회장은 “한 번도 걸어보지 않은 이 길”을 변화를 갈망하는 조합원들과 함께 당당히 걷겠다고 각오를 다졌다. 원청 교섭과 현장 조직화, 어느 하나 쉬운 일은 아니지만, 천신만고 끝에 초석을 다진 만큼 앞으로도 거칠 게 없다는 그의 말에 자신감과 결연함이 묻어난다. 

라인의 고통에 응답하려면

- 연극 「더 정글(THE JUNGLE)」 관람기

유명환 선전위원

스펙터클 사회에서 어떤 고통은 하나의 이미지로 소비된다. 매일 각종 미디어에서 다루는 많은 고통은 한낱 뉴스거리로 치부되거나 우리의 눈앞을 스쳐 지나갈 뿐이다. 저 세계 반대편에서 일어나고 있는, 우리 피부에 와닿지 않는, 그저 그런 것 같은 전쟁과 가난과 기아. 그래서 각종 언론매체에서 앞다투어 보도하는 전쟁이 선택된 전쟁이라는 사실과 그 전쟁이 사회에서 소비되는 방식에 못내 불편함을 느꼈다. 2015년 시리아 난민 어린이 아일란 쿠르디가 해변에서 사망한 채로 발견된 모습을 담은 사진 역시 그랬다. 해당 사진이 전 세계에 난민 문제를 고발하고 각국 지도자들과 세계 시민들의 관심을 촉구하기도 했지만, 연민의 한계도 분명 존재하기 때문이다. 사람들의 관심은 곧 시들해지고, 기억은 사그라져 간다.

연극 「더 정글(THE JUNGLE)」은 스펙터클 사회에서 타인의 고통이 유희 거리로 소비되는 방식에 단호히 저항한다. 약 180분 동안 진행되는 공연 속에서, 나는 프랑스 칼레의 난민 캠프 안의 그들과 생생하게 감정과 의식을 공유하며 공존함을 느꼈다.

2026년은 칼레 난민 캠프 ‘정글’ 철거 10주년이 되는 해이다. ‘정글’ 난민촌은 영국으로 가는 가장 가까운 프랑스 국경에 위치하며, 한때 1만 명에 달하는 난민들이 머물렀다. 그러나 상황은 기본적인 상·하수 시설조차 갖춰지지 않을 정도로 열악했으며, 난민들이 영국행 화물차에 목숨 걸고 탑승을 시도하면서 실제 목숨을 잃는 일도 다반사였다. 그럼에도 그들이 영국행을 포기하지 않은 것은 영국의 이민 정책이 다른 국가들에 비해 상대적으로 나았고, 영어를 사용할 수 있기 때문이었다. ‘정글’ 난민 캠프는 2016년 초 절반가량이 강제 철거되었고, 2016년 말 완전히 폐쇄되었다. 다음 해 프랑스 대통령 선거를 앞두고 있던 올랑드 대통령은 칼레 난민촌 상황의 열악함을 지적하며, ‘정글’을 완전히 폐쇄하고 망명 신청자들을 수용할 수 있는 난민 센터를 전국 각지에 세워 그곳에 난민들을 수용하겠다고 약속했다. 한편, 영국은 밀입국을 저지하기 위해 장벽 건설 등 국경 보호에 투입될 막대한 비용을 프랑스에 지원했다.

연극은 생생한 고통과 질문들로 가득하다. 뼈아픈 고통을 경험하지 않은 사람이 타인의 고통에 대해 공감하고 이야기하는 것이 가능한가? 제도가 더 이상 작동하지 않는 곳에서 우리는 무엇을 할 수 있는가? 사람이 죽고, 죽고, 또 죽어 세 번이나 죽었음에도 다시 살 수 있는가, 살 수 있다면 그 힘은 어디에서 나오는가? 신의 사랑보다 신의 부재를 더 깊이 경험하고 있는 사람들에게 신은 어떤 의미인가? 비참한 상황 속에서도 공동체를 만들어 가는 일, 나눔의 정신은 가능한가, 가능하다면 어떻게 가능한가? 난민이 되고자 한 누군가의 선택은 다른 누군가의 선택보다 더 쉬운 일인가? 근본적으로 난민이 되는 것은 개인의 선택인가? 사회적 약자들 사이에서 또 다른 약자에 대한 차별이 존재한다면, 사회적 약자를 절대선이라는 개념으로 보는 것이 가능한가? 가능하지 않다면, 사회적 약자에 대한 연대의 정당성은 어디에서부터 나오는가? 난민 캠프에 있던 자원봉사자들과 영국인들, 지식인들은 위선자인가, 아니라면 그들의 역할과 한계는 어디까지인가?

나는 극중 인물 중 ‘샘’의 입장에 대해서 오래 고민했다. ‘샘’은 18살이고, 영국에서 명문고를 나왔다. 그는 평소 사회 문제에 관심이 많아 대학에 진학하지 않고 난민 현장에 온 자원봉사자이다. 그러나 그는 다른 난민들과 달리 언제든 돌아갈 집과 고향이 있다. 또한 난민 현장에 난민들을 돕고자 온 자원봉사자치고는 그들의 역사에 대해, 그들의 상황과 맥락에 대해 너무 무지하다. 그리고 자신이 경험하지 않은 것에 대해 줄곧 쉽게 단정 지으며, 모든 것을 자신이 중재하여 긍정적인 방향으로 해결해 나갈 수 있다고 믿는다. ‘샘’에 대해 생각하며 신경림 시인의 「벽화」라는 시가 떠올랐다.

벽화 신경림

그들은 우리 쪽에 서 있다
우리와 함께 분노하고
발구르며 노래하고
저들을 향해 함께 돌팔매질도 한다

온갖 안락과 행복이 김처럼 서린 식탁에서
그들은 우리를 위해 기도하고
우리들의 불행과 가난을 탄식하지만
포도주 향기 그윽한 벽난로 위에

그러나 그들이 돌아가는 곳은
우리네의 산동네가 아니다
산비탈에 위태롭게 붙은 누게집이 아니다

우리의 찌든 삶은
한 폭 벽화가 되어 걸린다
그들의 아들딸이 박힌 외국의 풍경 옆에
초라한 한 폭 벽화가 되어 걸린다

그들을 기다리는 것은 찌그러진 알루미늄 밥
상 위의
통통 붙은 라면과 노랑물든 단무지가 아니다
병든 아내와 집 니간 딸애의 편지가 아니다

그들은 우리 쪽에 서 있지만
함께 분노하고 발구르며 노래하지만
함께 노래하며 돌팔매질하지만



▲ 국내에서 네번째로 상연된 연극『더 정글』은 프랑스 칼레의 난민촌 사람들의 이야기다. 사진 : 극단 ETS

대학생이 되고 처음 활동을 시작하면서 ‘당사자성’에 대해 고민한 적이 있다. 당사자도 아닌 내가 현장에 가서 연대한다는 게 어떤 의미가 있는지, 내가 어떤 사안에 대해 왈가왈부해도 되는지, 마치 ‘쌈’처럼 잘 알지도 못하면서 단정지어 얘기하는 건 아닐지. 나는 저 사람들과 달리 일정한 사회적 지위, 돌아갈 따뜻한 잠자리와 일용할 양식이 있는데, 그들과 함께하겠다고 확신하는 내가 위선자처럼 보였다. 이 고민은 여전히 유효하지만, 당시 나의 가장 가까웠던 현장인 우리 학교 청소 노동자 분들의 한마디 말이 내게 작은 위로가 되었다. 학생들이 있어서 힘이 된다고, 학생들이 있어서 학교가 우릴 우습게 보지 못한다고.

연극 ‘더 정글’은 결코 질문에 대한 직접적인 해답을 주지 않는다. 다만 관객들에게 질문을 만들어 주고, 그걸 깊이 생각해 볼 수 있는 시간을 던지시 건네준다. 극중 ‘헬렌’ 역을 맡은 오가현 배우는 인터뷰 중 “2026년의 관객들이 이걸 보고 무엇을 느꼈으면 좋겠어요?”라는 질문에 “극이 끝나고 모든 분들이 핸드폰을 켜고 무엇이든 궁금증이 생겨 검색하고 있는 모습이었으면 좋겠습니다.”라고 대답했다. 나도 이 말에 무척 공감한다. 타인의 고통을 마주한다는 것은 누군가에게는 썩 내키는 일이 아닐 것이다. 더욱이 그걸 원치 않았는데 억지로 접하게 된다면, 누군가가 가르치려 든다는 생각이 든다면 그건 분명 실패다. 그러나 조그만 계기로 스스로 궁금증을 가지고 찾아보게 된다면 그건 성공이다. 그런 조그만 호기심이 이제껏 세상을 바꿔왔기 때문이다. 우리 사회도 난민을 환대하고 보호하는 공동체가 되길 바란다. **알되**

즐거로운 갱년기 생활을 위하여¹⁾

조이혜연 회원, 산부인과 전문의

작은 개인 의원을 운영한 지도 어느덧 4년 차에 접어들었다. 최근에 환자 번호가 드디어 10,000번을 돌파했는데, 그동안 가장 자주 만난 분들은 아무래도 2~3달마다 주기적으로 방문하는 갱년기 환자들이 아닐까 싶다. 바쁘고 여유가 없을 때는 기계적으로 처방전만 반복해서 드리기도 하지만, 최대한 다른 불편한 점은 없는지까지 살피려고 노력한다. 갱년기를 지나는 회원들에게, 그런 짝꿍이나 동료들 둔 회원들에게 진료실에서 길게 하고 싶었던 이야기를, 지면을 빌려 풀어보고자 한다.

안녕, 50! 비슷하지만 다양한 갱년기

여성의 나이 오십 세는 당황스러울 만큼 큰 변화를 겪는 시기다. 40대 후반에서 50대 초반에 접어드는 평균 3~4년의 폐경 이행기에 여성의 난소는 기능이 감소하여 폐경을 맞이하게 된다. 이 시기에 여러 신체적 변화가 증상으로 나타나 일상생활을 힘들게 할 수 있는데 폐경의 증상은 개인의 신체적, 정신적, 사회문화적, 인종적 차이에 의해 매우 다양하게 나타난다.

대표적인 증상으로는 얼굴이 화끈거리고 붉어지는 열성 홍조, 갑작스러운 열감이나 발한, 두근거림 등의 혈관운동 증상을 들 수 있다. 혈관운동 증상은 중추신경계에서 에스트로겐 저하와 관련되어 발생하는데 흡연, 자궁절제, 불안 및 우울 증상, 낮은 사회경제적 위치, 신체활동 감소와 관련성이 높다고 하며, 체지방이 증가할수록 혈관운동 증상을 많이 호소한다고 보고되었다.

1) 이하 관련 내용은 대한폐경학회의 <폐경호르몬요법 치료지침 2024>을 참고하여 작성되었습니다.

폐경기에 일어나는 에스트로겐 농도의 감소는 생식기, 질, 하부요로(요도 및 방광) 등의 위축성 변화를 일으켜 외음부 및 질 건조증, 성교통 등의 생식기 증상과 질박뇨와 배뇨통 등의 비뇨 증상을 유발한다. 또한 이 시기를 지나면서 골반기저근도 약해지기 때문에 요실금과 반복적인 요로감염(방광염)이 발생할 수 있다.

폐경 이행기 또는 폐경 초기에는 우울증의 발생 위험도 증가할 수 있다. 또한 이전에 우울증의 병력이 있는 경우는 폐경 이행기에 재발 위험이 크다. 폐경 이행기 호르몬의 변화는 기분 변화와 우울감의 원인이 될 수 있으며, 신체적인 변화가 자존감을 떨어뜨리는 요인으로 작용할 수 있다.

갱년기의 중요한 신체적 변화 중 하나는 골다공증인데 골밀도의 감소는 에스트로겐 농도의 감소와 밀접한 관련이 있다. 2008~2011년 시행된 국민건강영양조사 결과, 50대 이상 연령대의 골다공증 유병률은 남성 7.5%, 여성 37.3%로 여성이 남성보다 5배 가까이 높은 것으로 나타났다. 남성은 호르몬의 감소가 점진적인 데 비하여 여성의 호르몬 수치는 폐경 이후 급격하게 감소하기 때문이다.

또 하나의 중요한 신체적 변화는 최근 몇 년간 소위 ‘핫한’ 주제인 근감소증이다. 근감소증은 노화에 따라 발생하는 근육량 저하를 동반한 근력 또는 신체기능의 저하를 뜻한다. 여성의 경우 폐경 전후로 급격한 근육량 감소 및 근력 저하가 진행되는데, 이 역시도 혈중 에스트로겐 농도의 감소와 관련이 있다고 보고되고 있다. 근감소증은 폐경 여성에서 기능 장애, 신체장애 및 그로 인한 삶의 질 저하와 의료비 증가를 유발하는 주요 원인이 된다.

50세 이후, 제2의 삶을 위하여

우리 사회는 빠르게 고령화되고 있다. 기대 수명의 증가에 따라 여성의 삶에서 폐경 이후가 차지하는 시간은 점점 길어지고 있고 이 시기의 건강 관리는 개인의 삶의 질은 물론 사회적으로도 중요한 의미가 있다.

산부인과 전문의로서 적극적으로 호르몬치료를 고려해 볼 것을 권한다. 호르몬치료는 에스트로겐 저하로 인해 발생하는 일련의 증상을 개선할 뿐 아니라 관상동맥질환, 인지 기능 저하 및 치매, 대장암 등을 예방하는 효과도 있다. 물론 호르몬치료를 결정하기 전에 나이, 폐경 시기, 증상의 정도, 자궁 및 난소 수술력, 기저질환, 유방암 병력, 혈전증 병력, 심혈관 질환 위험인자 등에 대한 자세한 병력 청취 및 혈액검사, 유방촬영 및 초음파 검사, 자궁경부암 검사, 자궁·난소 초음파 검사 등의 정기검진이 반드시 선행되어야 한다.




▲ 2026.1.18. 한노보연 등산모임과 함께 오른 태백산가운데 흰 모자 쓴 이가 필자. 사진: 조이혜연

호르몬치료도 다양한 방법이 있으므로, 전문의와 상의하여 개인의 가치관 및 선호도를 고려하여 적절한 호르몬치료 방법을 선택해야 한다.

일상적으로는 음식 조절과 적절한 신체활동 및 주변 인간관계 유지를 강조한다. 심혈관계 질환의 예방을 위해 음주와 나트륨 섭취를 줄이고 건강한 지방의 섭취를 늘려야 한다. 폐경 이후 특히 중요한 영양소는 골다공증의 예방을 위한 칼슘과 비타민D의 섭취이다. 적절한 신체활동은 골다공증과 근감소증을 예방한다. 유산소 운동을 통해 적절한 체중을 유지하는 것도 중요하지만, 더욱 중요한 것은 근육량을 유지하고 근력을 키우는 것이다. 적절한 신체활동은 뇌로 가는 혈류를 증가시키고 주의력과 집중력을 환기하여 치매 위험도 낮춰 줄 수 있다. 주변의 적절한 인간관계를 유지하는 것 또한 중요하다. 특히 자녀가 성장해 집을 떠났다면 새로운 취미활동을 시작하거나 동호회에 가입하는 등의 시도를 권한다. 새로운 것을 배우는 경험은 정신을 건강하게 유지하는 가장 좋은 방법이다.

폐경 이후에, 이전과 똑같이 먹고 똑같이 움직이면, 생리학적 변화로 우리의 몸은 체중이 늘고 근육량이 감소할 수밖에 없다. 50대 이후에는 이전보다 더 건강하게 먹고 더 많이 운동하는 등 생활 습관 자체를 새롭게 바꿔나갈 필요가 있다. 50세부터 건강한 생활습관을 가지면 20~30대 시절보다 더 건강하게 살 수 있다.

아시는 분은 아시겠지만, 필자 또한 꽤 오랜 기간 건강하지 못한 삶을 살았다. 최근에는 3~4년 동안 체중을 20kg 이상 감량하고 운동을 꾸준히 해서 환자들에게 잔소리할 명분이 생겼다. 현재 한노보연 안에는 등산모임과 달리기모임, 수영모임 등이 운영되고 있으며 함께 건강해지고 싶은 회원들에게 언제나 열려 있다.

갱년기를 맞이하는, 갱년기를 지나고 있는 모든 여성 회원의 슬기로운 갱년기 생활을 응원합니다. 더욱 자세한 상담을 원하는 분은 따로 연락주세요! 

풍력발전소 중대재해 예방을 위한 공공재생에너지 정책의 필요성

한재각 기후정의동맹, 대전녹색당 운영위원장

한국의 전력 시스템에서 재생에너지 발전량 비중은 여전히 높지 않다. 2024년 말에 전체 발전량 중 고작 10%를 넘어섰을 뿐이다. OECD 평균이 35.8%인 것과 비교가 된다. 재생에너지 발전량의 절반가량이 태양광 발전이며, 풍력발전 비중은 5%대에 머물러 있다. 재생에너지 발전을 빠르게 늘리겠다는 정부는 11차 전력수급기본계획을 통해 2038년까지 재생에너지 발전량 비중을 29.2%로 확대한다는 목표를 제시했다. 2024년 기준, 태양광과 풍력의 발전 설비용량이 각각 32GW, 2.3GW이었으나 2038년에는 태양광 77.2GW, 풍력 40.7GW로 늘리겠다는 계획이다. 특히 풍력 발전설비들이 빠른 속도로 증가할 전망이다.

하지만 최근 들어 풍력 발전단지에서 사고가 잇달아 일어나고 있다. 2026년 2월에는 경북 영덕군의 영덕풍력단지에서 1.65MW의 풍력발전기 1기가 전도되는 사고가 발생했다. 2005년에 준공되어 가동된 지 20년이 넘는 노후 풍력발전기였다. 같은 달 경남 양산시의 양산풍력단지의 1.5MW 풍력발전기 1기에서도 화재 사고가 발생하였다. 이 역시 2011년에 가동을 시작한 노후 풍력터빈이었다. 노후된 육상풍력단지뿐 아니라 최근에 가동한 풍력 발전단지에서도 사고가 발생했다. 작년 4월에는 전남 화순군 금성산 풍력 발전단지에서 4.7MW 용량의 풍력발전기 하나가 전도되는 사고가 발생했다. 2023년 6월에 상업 운전을 시작한 것으로 채 2년이 되지 않은 풍력발전단지였다.

풍력발전기 유지보수 노동자의 중대재해사고

이 사고들은 인명 피해로 이어지지 않았지만, 불행하게도 작업자의 목숨을 앗아간 사고들도 있었다. 이미 사고가 났던 영덕풍력단지에서 3월 23일 또 다시 화재 사고가 발생



▲ 민간발전사 풍력발전기에 대한 적절한 유지보수 의무와 노동안전 규제 적용이 시급하다. 사진 : pixabay

했다. 이때 3명의 노동자가 목숨을 잃었다. 단지 내 19호기의 블레이드 보수를 위해서 높은 타워에 올라가 있던 중, 풍력터빈에 화재가 발생하면서 벌어진 일이었다. 왜 화재가 발생했는지, 안전하게 땅에 내려와 대피하지 못한 이유가 무엇인지는 아직 정확히 밝혀지지 않았다. 그러나 복잡한 고용구조는 확인할 수 있었다. 목숨을 잃은 노동자 3명 모두는 유지보수를 담당하는 외부 위탁업체 소속이었고, 이 중 2명은 계약직(일용직) 노동자였다. 심지어 당시 작업 현장에 원청인 (주)영덕풍력발전 소속의 직원은 없었다. 육상 풍력발전소 시공을 했던 회사(유니슨)와도 직접적인 관련이 없었다. 소유, 운영, 시공, 유지보수를 담당한 회사 전부 각기 다른 회사였다. 복잡한 고용구조가 이번 중대재해의 원인이 아닌지 확실히 규명해야 한다.

해상풍력단지에서도 노동자의 사망사고가 발생한 적이 있었다. 2020년 2월, 제주도 탐라해상풍력에서 작업자 2명이 해상으로 추락했고, 이 중 한 명은 구조되었으나 다른 한 명은 끝내 목숨을 잃었다. 한 언론보도에 따르면, 재해자는 사고 며칠 전 “해상풍력 작업 사다리 바로 밑 안전 발판”의 유실을 알리고 수리를 요청했지만, 조치가 이루어지지 않았다. 재해자는 정규직 전환을 기대하며 “회사 측의 무리한 노동 강요”에 따를 수밖에 없었던 비정규직 노동자로 알려졌다.¹⁾ 해상풍력단지의 운영은 (주)탐라해상풍력이 담당하지만, 유지보수 업무는 터빈 제작사인 두산에너지빌리티가 담당하고 있다. 두산에너지빌리티는 현장 실무 업무 진행을 위해 다시 지역의 협력업체와 계약을 맺고 있는데, 재해자는 이 협력업체 소속으로 추정된다.


1) 2020년 3월 9일 KBS 제주방송 보도, <https://www.youtube.com/watch?v=irMTHp5DEec>

풍력발전의 안전을 위협하는 요인들

이런 사고들과 관련하여, 한국풍력산업협회 관계자는 필자와의 인터뷰에서 한국에서 풍력발전의 품질 및 안전 규제가 미약하다고 비판한 바 있다. “국민의 전기 요금을 받고 운영하는 (풍력발전)단지”이기 때문에 “전기에 대한 품질(을) 지켜”야 하지만, 풍력발전 사업자들은 금융기관 대출의 원리금 상환을 우선시하면서 “유지보수 비용을 줄일 수밖에 없는” 상황에 놓여 있다고 분석했다. 하지만 정부는 “유지보수를 해야 한다는 규정”조차 마련하고 있지 않다고 지적하면서 풍력발전 노동자를 위한 작업 안전 규제도 충분하지 않아 “국제적으로 문제가 될 것”이라 비판했다. “한국 같은 위상에서 말도 안 되는 일”이라고도 그는 덧붙였다. 기업의 입장을 대변해 왔던 협회 관계자가 지적할 정도로 한국 풍력산업의 규제는 미비한 상황이다.

비용을 회피하려는 민간 발전사에 풍력 발전기의 적절한 유지보수 의무를 부여하고 노동안전 규제를 적용하는 것이 시급한 과제로 드러나고 있다. 이때 풍력발전의 유지보수 노동자들이 하청계약을 통해서 취약한 위치에 놓여 있다는 점 역시 주목할 필요가 있다. 김용균, 김충현 노동자로 대표되는 ‘발전 비정규직’ 자체가 위험의 취약한 구조적 조건이라는 점은 풍력발전에서도 유사한 듯하다. 더불어 발전 및 정비 산업에 민간 사업자의 비중이 커지고 있는 상황 자체도 개선이 필요하다. 특히 재생에너지 발전산업의 민영화는 심각한 상태이며, 이는 유지보수 노동의 안전을 위협하는 구조적 원인이 될 수 있다. 최근 상업 가동에 들어간, 최초의 민간 해상풍력단지인 전남 해상풍력 사업의 고용 규모(MW당 0.23명)는 발전공기업이 참여한 사업(한림 해상풍력, MW당 0.34명)에 비해서 작은 것으로 알려져 있다. 같은 규모임에도 더 적은 수의 인력으로 해상풍력 운영관리를 한다는 것은 그만큼 유지보수와 안전 관리에 소홀해질 가능성이 크다는 의미다.

공공재생에너지 정책의 중요성

이를 반전시킬 방안으로 공공재생에너지 정책이 다시 한번 강조되어야 한다. 공공재생에너지 정책에서는 이윤 추구 논리에 의해 유지보수와 안전 비용이 삭감되지 않을 것이다. 그리고 유지보수를 담당하는 비정규직 노동자들의 정규직 전환도 당연한 일이 되어야 한다. 5만 입법 청원 운동을 통해 국회에 발의한 공공재생에너지법안은 이러한 취지를 담고 있다. 법안 통과를 기후위기에 적극적으로 대응하고 발전산업의 공공성을 지키는 일뿐 아니라, 노동자들의 안전을 확보하는 구조적 조건을 제공할 것이다. 

아파도 쉴 수 없는 노동은 어떻게 만들어지는가

정지윤 회원, 직업환경의학전문의

지난 1월, 한 사립유치원 교사는 발표회 준비와 신입생 오리엔테이션이 겹치며 연일 이어지는 업무를 감당하고 있었다. 낮에는 교실에서 아이들을 돌보고, 퇴근 이후에도 관련 업무를 이어가는 생활이 반복되던 중 독감 증상이 나타났고, 이후 병원에서 B형 독감으로 확진됐다.

그는 하루 휴식을 취한 뒤 다시 교실로 복귀했다. 이후에도 고열과 기침, 흉통이 있는 상태에서 근무를 이어갔고, 체온이 39도를 넘는 상황에서도 쉽게 자리를 떠나지 못했다. 결국 상태가 급격히 악화하여 응급실로 이송되었고, 중환자실 치료 끝에 사망에 이르렀다.

인플루엔자 관련 사망은 대부분 고령층이나 기저질환이 있는 집단에서 발생하는 것으로 알려져 있다. 기저질환이 없는 젊은 성인이 이러한 경과를 보이는 경우는 상대적으로 드문 편이다. 그래서 더욱 분명하다. 문제가 된 것은 질병 자체라기보다, 충분히 회복할 시간을 갖지 못한 채 다시 업무로 복귀해야 했던 조건이었다. 이 과정에서 드러나는 것은 아픈 상태에서도 일을 멈추기 어려운 구조, 그리고 그 구조 속에서 회복의 기회를 얻지 못하는 노동조건이다.

문제는 독감이 아니라 쉬지 못하는 노동조건

유치원 교사는 교육노동자이면서 동시에 돌봄 노동자다. 아이들을 가르치는 동시에 하루 종일 아이들의 안전을 책임지고, 끊임없이 상태를 확인하며, 정서적 돌봄까지 수행한다. 이 노동은 멈출 수 없고, 비워둘 수도 없다. 아이를 혼자 둘 수 없는 이상, 교사는 자리를 떠날 수 없다. 이 단순한 조건이 '쉴 수 없는 노동'이라는 구조를 만든다. 누군가는 '대

체가 어려워서'라고 설명할 수도 있지만, 더 정확히 말하면 여유 인력이 없는 상태에서 운영되고 있기 때문이다. 누군가 빠질 것을 전제로 설계되지 않은 구조에서는, 아픈 사람의 자리를 다른 누군가가 자연스럽게 메울 수 없다.

이러한 현상은 '프레젠티즘(presenteeism)'이라는 개념으로 설명된다. 2000년에 스웨덴에서 이루어진 연구(Aronsson, 2000)는 질병 상태에서도 출근을 지속하는 노동이 광범위하게 나타남을 지적했다. 해당 연구에서 프레젠티즘은 돌봄과 교육 직종에서 가장 높은 수준으로 나타났다. 이는 대체 인력 부족과 업무 공백을 개인이 떠안아야 하는 구조와 밀접하게 관련되어 있다. 특히 결근 이후 남은 업무를 다시 감당해야 하는 경우, 프레젠티즘 발생 위험이 약 2.3배 증가하는 것으로 나타났다.

이러한 현실은 국내 데이터에서도 확인된다. 2024년 전국 보육 실태조사에 따르면, 보육 교직원 42.9%가 신체 건강 문제를 경험한 적이 있다고 응답했다. 이 중 건강 문제를 경험하고도 병원에 가지 못한 교사가 13%나 됐다. 그 이유로는 '근무 중 병원 이용이 어렵다'는 응답이 가장 많았다. 바쁘고 노동밀도가 높은 것을 넘어, 아플 때조차 일을 멈출 수 없는 구조를 보여준다. 여기에 하루 평균 9시간 38분, 주당 49시간을 넘는 노동시간이 더해지면서 회복의 여지는 더 줄어든다. 프레젠티즘에 대한 다양한 연구를 종합한 연구(Johns, 2010)는 아픈 상태에서도 출근을 지속하는 행동이 조직의 정책, 직무 설계, 그리고 조직 문화와 같은 요인들과 밀접하게 관련되어 있음을 보여준다. 아픈 상태에서도 일하는 것은 선택이 아니라 조건이다.

헌신 기대하는 돌봄 노동에서 높아지는 프레젠티즘

이 문제는 돌봄 노동의 성격과도 깊이 연결된다. 국제노동기구(ILO, 2018)는 돌봄 노동이 구조적으로 저평가되고 저임금과 불안정 고용에 놓이기 쉽다고 지적한다. 돌봄과 유아교육은 오랫동안 여성의 역할로 여겨진 대표적인 '여성화된 노동'으로, 헌신과 사명감에 기대어 유지되었다. 동시에 돌봄 노동은 타인의 필요에 즉각적으로 반응해야 하는 관계적 노동이기 때문에 일을 중단하기 어렵다. 모두가 프레젠티즘이 더욱 강화될 수 있는 조건이다.

한국의 보육은 1920년대 빈민 아동을 보호하기 위한 구호사업에서 출발했고, 이후 산업화 과정에서 증가한 보육 수요를 국가가 직접 책임지기보다 민간 시설 확대를 통해 대응해왔다. 특히 1990년대 이후 규제 완화와 신고제 도입은 민간 중심 구조를 더 강화하는 계기가 되었고, 이는 현재까지 이어지고 있다. 그 결과 현재 보육 서비스의 대부분은 민간과 개인이 운영하는 시설에 의존하고, 공공성은 상대적으로 취약한 상태로 남게 되었다. 돌봄은 공적 서비스이지만, 그 유지 책임은 개별 기관과 교사에게 분산된 구조가 형성된 것이다.


이는 곧 노동자의 건강과 휴식이 제도적으로 보장되지 않는 환경으로 이어진다.

최근 보육 정책은 무상 보육 확대, 누리과정 도입 등으로 빠르게 확장됐다. 그러나 이러한 변화는 주로 이용자 지원에 집중되어 있었고, 노동 조건과 고용구조 개선으로 이어지지는 못했다. 시설과 이용자는 증가했지만, 그 부담은 여전히 현장의 노동자가 감당하고 있다. 사립유치원 교사의 다수는 1년 단위 계약직이며, 계약 갱신은 원장의 재량에 좌우된다. 일부에서는 근로계약서에 ‘학기 중 연차 사용 불가’를 명시하기도 한다. 연차와 병가는 존재하지만 실제로 사용할 수 없는 권리가 된다.

그리고 노동조건은 노동자의 인식까지 바꾼다. 실제로 사망한 교사는 독감 확진 이후에도 “몸 관리를 더 신경 썼어야 했는데 죄송하다”라는 메시지를 남겼다. 아픈 상황에 대한 책임이 개인에게 귀속되는 구조 속에서, ‘왜 쉬지 못했는가’라는 질문은 사라지고 ‘왜 버티지 못했는가’라는 자책만 남는다.

교사의 노동조건이 보장되는 유보통합으로

이제 질문은 제도 쪽으로 향한다. 유치원과 어린이집으로 나뉜 체계를 하나로 묶겠다는 ‘유보통합’은 이 문제를 다룰 수 있는 중요한 계기로 언급된다. 유보통합은 흔히 돌봄의 공공성을 강화하기 위한 정책으로 설명된다. 사립유치원과 민간 어린이집 중심으로 운영되는 체계에 국가가 더 깊이 개입하고, 기준과 재정을 일원화하겠다는 취지다. 그러나 공공성은 단순히 국가가 비용을 지원하는지로 결정되지 않는다. 서비스가 안정적으로 유지될 수 있는 조건을 공적으로 보장하는 것을 의미한다. 돌봄과 교육은 사람의 노동으로 이루어지는 만큼, 노동조건이 보장되지 않으면 공공성 역시 유지될 수 없다. 국가의 개입이 교사의 고용 안정성이나 대체 인력 확보와 같은 실제 노동조건의 변화로 이어지지 않는다면, ‘공공성’은 선언에 머물 수밖에 없다. 결국 유보통합은 해답이라기보다, 해답을 만들 기회에 가깝다.

실 수 없는 일 끝에 세상을 떠난 그 교사를 추모하며, 더 이상 같은 방식으로 버티다 무너지는 일이 반복되지 않도록, 구조를 바꾸는 변화를 요구한다. 



▲ 2026.4.3. 부천 사립유치원 교사 49재 추모문 화제가 서울 보신각에서 열렸다. 사진 : 전국교직원 노동조합

노동자 자살에 대한 산재보상 제도, 어디로, 어떻게 가야 하는가

- 정슬기. 2024. 「근로자 자살에 대한 산재보상」

박경환 운영위원, 노무사

노동자 정신건강 돌보기

대리인으로서 노동자 자살 산재 사건들을 다루면서 늘 고민되는 지점이 있다. 근로복지공단에서는 유족에게 ‘객관적’ 자료를 요구하는데, 유족이 그 자료를 어떻게 준비할 수 있을까. 이미 세상을 떠난 고인은 아무 말도 남기지 않았고 물어볼 수도 없다. 그 침묵을 어떻게 글로 옮겨야 위원들을 설득할 수 있을까. 개인적 취약성이 있다는 이유로 왜 자살의 업무관련성이 쉽게 부정되는가. 이러한 물음에 답을 찾지 못하던 차에 정슬기의 2024년 논문 「근로자 자살에 대한 산재보상(노동법논총 60, 27-60)」을 접하게 되었다. 이 논문은 현재 노동자 자살을 바라보는 사회, 법, 판례의 시각을 살피는 한편, 산재보상 제도가 구조적·제도적으로 어떤 방향으로 나아가야 하는지 제시하고 있다.

노동자 자살을 바라보는 학술적, 제도적 접근

자살은 개인적 요인뿐만 아니라 사회경제적, 환경적 요인도 원인이 된다. EU의 고용 변화와 사망률 사이의 연관성, 한국에서 경제위기 이후 자살자의 증가에서 알 수 있듯이 자살은 사회구조적 요인과 개인적 요인의 복합적인 작용을 통해 발생한다. 이에 ILO나 EU에서는 노동안전보건 차원에서 신체적 재해 발생과 함께 정신적 스트레스가 질병 발생의 위험성이 동반되는 것을 지침 등을 통해 명시하고 있다. 한국의 경우 정신질병에 대한 사회적 사건의 발생, 행정기관 또는 법원이 인정한 이후 관련 입법을 통해 보완하고 있다. 그러나 현행 산재보상제도는 정신질병 조사지침의 구조적 문제(행정적 측면), 관련 제도 개선이 거의 요원한 문제(입법적 측면), 재해자 측의 증명책임을 확고히 하는 문제(사법적 측면)가 있으며 특히 연구자는 노동자가 사망한 건에 대해 유족의 증명책임 문제가 있음을 지적하며 행정적, 사법적 측면에서 노동자 자살에 대한 업무관련성 판단기준을 재구성해야 한다고 한다.

조사·판단에 있어 상향식 판단방식으로의 전환

이 논문은 업무 스트레스-자살의 인과관계 조사·판단에 있어 현재의 조사자·판단자의 주관적, 하향식 판단방식에서 벗어나 업무상 사건별 스트레스 강도를 객관적·계량적으로 평가하는 상향식 판단방식으로 조사 절차를 재구성하기를 제시한다. 상향식 판단방식은 일본의 선례가 있다. 일본에서는 재해자의 심리적 부하를 일으킨 사건의 배경, 해당 사건의 빈도, 재해자의 신체적·정신적 증상, 사용자의 대응 등을 객관적·계량적으로 세분화하여 그 부하 정도를 평가하는 기준을 마련하였다.

반면, 한국은 스트레스 사건별 객관적·계량적 지표를 두고 있지 않기 때문에 조사자와 결정자의 가설이나 대상이 갖는 주관적 관점 등이 심리 과정을 지배한다. 이에 결정자의 경험칙에 의거한 법리 또는 예외 사항 적용으로 인해 심리 기간이 단축되기도 하지만, 사건의 내용을 예외로 취급하고 설명을 배제하거나 증거 및 증언을 선택적으로 해석·평가하게 된다. 무엇보다 재해자 측에서 판단의 이유를 정확히 알 수 없다는 것이 문제다. 이에 비해, 일본식 상향식 판단방식의 경우 업무상 스트레스 요인이 객관화·계량화되어 있어 조사·판단에 있어 시간이 걸리더라도 판단의 근거가 명확히 드러난다. 연구자는 이에 주목하여 현재 정신질병 사건 조사·판단에 있어 하향식 판단방식에서 상향식 판단방식으로의 구조적 변화를 제안한다.

아울러 연구자는 노동자 자살에 있어 법상 업무상 재해 인정 특례 도입, 우선적용대상에 대한 조사 간소화, 객관적·합리적 판단 법리 정립 등 증명책임 완화 대안을 제시하였다. 자세한 사항은 해당 논문을 살펴보기를 바란다.

이 논문을 통해 노동자 자살 사건을 경험하며 가졌던 의문들이 현행 제도의 구조적 문제에서 비롯된다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 노동자 자살 판단에 있어 주관적 판단의 개입을 최소화하기 위해 상향식 판단방식으로의 전환이 필요하다는 점을 알 수 있었다. 그러나 연구자도 언급하였듯, 상향식 판단방식은 예외적 요인을 배제하고 기존의 지침대로 귀납적 판단을 반복함으로써 잘못된 인과관계를 도출할 위험도 있다. 객관적·합리적 결정과 재해자 측의 충분한 이해를 위해 상향식 판단방식으로 구조적 전환을 추진하되, 예외적 요인을 배제하지 않도록 보완 장치를 함께 마련하는 것이 필요하다. **알터**

차별은 제도라는 단단한 갑옷을 입을 때 더 깨기 어렵습니다. 어느덧 공기처럼 익숙해진 차별을 걷어내려면 이러한 질서를 공고하게 만든 제도적 환경은 무엇인지 둘러보고 손질해야 하는 상황도 분명 생깁니다.

가장 선연하게 떠오르는 사건은 비교적 최근 일인데요. 지난 4월 20일 CU 편의점 물품을 배송하는 화물노동자들이 원청 사용자인 CU를 상대로 대화를 요청하던 중, 대체 배송 차량 운영을 무리하게 밀어붙인 사측과 경찰에 의해, 멀리까지 연대하러 갔던 컨테이너 화물 노동자가 ‘죽임’을 당했습니다. 한 노동자를 끝내 죽음으로 몰고 간 이번 참극에도 제도적 차별이 근저에 있었습니다. 이 노동자들에게 노동권을 제대로 보장하기는커녕 노동자성을 부인하고 “노란봉투법을 넘어서 상황”이라며 선을 긋는 고용노동부의 태도에 맨 먼저 가슴을 쓸어내린 건 아마 CU였겠지요. 특수고용 노동자들의 교섭 요구를 번번이 묵살하고 쟁의행위를 무력화하는 부당노동행위를 저질러도, 통상적인 노사관계의 범주에서 일어난 일이라고 볼 수 없다는 신호를 정부 쪽에서 준 것과 다름없기 때문입니다.

우리는 ‘안전하고 평등한 노동’이 모든 노동자의 보편적인 권리로 새겨질 수 있기를 희망합니다. 화물노동자들의 안전준입제 요구도 마찬가지입니다. 그래서 화물노동자들의 절박한 요구는 그동안 정부가 용인하고 제도가 뒷받침했던 차별을 “지금, 여기서 멈추자”라는 외침이기도 합니다.

평등을 향한 요구와 다짐을 실현하는 것은 비단 일터 안에서의 과제만은 아닐 텐데요. 우리가 일상을 살아가는 모든 공간에서도 이러한 고민과 실천은 계속되어야 한다고 생각합니다. 구성원 각자의 고유함이 있는 그대로 인정받고 존중받는 공동체, 누구나 안전하고 평등한 공간을 만드는 일이 무엇보다 중요할 것입니다.

연구소는 이러한 고민을 담아 「반성폭력 내규」 제정 논의를 지난 9개월여 동안 지속해 왔고, 2026년 4월 11일 드디어 내규 제정에 이르렀습니다. 5월 14일(목) 저녁 7시에는 내규 제정의 맥락, 성평등한 조직활동을 위한 회원의 권리와 의무, 사건 접수 방법과 이후 절차 등을 회원들에게 안내하는 <한노보연 반성폭력 내규 회원 설명회>를 개최 예정입니다. 회원 여러분의 적극적인 참여와 토론을 기다리겠습니다!

**반성폭력내규
회원설명회**

한국노동안전보건연구소는 2026년 4월, 반성폭력 내규를 제정했습니다. 성폭력·성차별을 용인하지 않고, 피해자 관점에서 공동체적 해결을 모색하고자 합니다.

내규 제정의 맥락, 성평등한 조직활동을 위한 회원의 권리와 의무, 사건 접수 방법과 이후 절차 등을 회원들에게 안내하고자 합니다. 많은 참석 부탁드립니다.

- 일시** 2026년 5월 14일 목요일 19시, 온라인 줌
- 대상** 한노보연 회원 누구나
- 발제** 손진우 (한노보연 소장)
 - 발제 이후 회원 질의응답 및 토론을 진행합니다.
 - 전문은 아래 QR 코드를 스캔하면 볼 수 있습니다.

발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

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

편집·표지

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

산재공동체

발행일

2026.05.06

전화

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

팩스

서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

이메일

kilshlabor@gmail.com

홈페이지

www.kilsh.or.kr

노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

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

입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연

구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속 (bit.ly/일터구독신청)



한노보연 회원 가입신청

회원 가입 ➡ 우측 QR코드 인식 후 가입

기부 방법은 정기 후원과 일시 후원이 있습니다.



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

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

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

9 772383 780008



삼 길을 막은 건 잘못이나 열 의무까지 없다고 했다. 아리셀 참사 2심에서 경영주가 대폭 감형받은 이유 중 하나였다. 책임이 생략되니 벌과 위로란 공허해졌다. 그 빈 자리에서 참사는 반복된다. 대전, 제2의 아리셀이라 불린 안전공영 참사 현장.

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