



노동자가 만드는

# 일터

통권 265호  
2026. 6

[특집] 보이지 않는 이주노동자의 죽음

안전은 사람 수만큼 만들어진다

미래에 어른이 된다면



## 특집 02

### 보이지 않는 이주노동자의 죽음

- 이주노동자의 자살 책임, 한국 사회에 있다
- 기사 한 줄에 기차 타고, 흔적 없이 사라지는 이주노동자 사망 집요하게 쫓는 이 사람
  - 조계중 사회노동위원회 양한웅 집행위원장 인터뷰
- 관리와 통제에 치우친 이민 정책 바뀌어야 이주노동자 살린다

## 작은사업장 노동it수다 15

지방정부 노동 정책에 '작은사업장 노동권' 새겨넣기

## 풀어쓰는 노동시간 18

포괄임금제, 연장수당 지침 대신 전면 금지를

## 알아보자, LAW동건강 21

근로복지공단 소송 결과로 본 자살 산재 판정의 문제점

## 아시아 과로사 통신 24

중국 노동자를 과로로 율매는 거대 배달 산업

## 회원 이어말하기 26

함께하는 사람과 하고픈 일이 만나는 회원 활동

- 정지윤 회원을 만나다

## 현장의 목소리 30

하청업체의 산재 은폐 시도, 원청의 책임을 묻는다

- 이종혁 한국지엠부평비정규직지회 노안부장 인터뷰

## 문화로 읽는 노동 34

미래에 어른이 된다면...

- <아이를 위한 지구는 없다>(김가람, 2026, 문학수첩)

## 진료실에서 보내는 편지 37

안전은 사람 수만큼 만들어진다

## 일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

613 발전노동자 대행진, 모이자 창원으로!

## 젠더+노동+건강 ON 43

만트라

## 노동자 정신건강 돌보기 46

자살예방의 대항담론 구축을 바란다

- <다시 쓰는 자살론: 자살국가와 사회정의>(김명희, 그린비, 2025)

## 한노보연 이모저모 48

이백예순다섯 번째

# 노동자가 만드는 일터

## 이방인 異邦人

이방인은 물음과 함께 옵니다. “저것은 뭐지?” “저 사람은 누구지?” 낯선은 약간의 호기심과 약간의 두려움을 동반합니다. 그 떨림이 어디로 기우는가. 그에 따라 환대와 홀대가 갈라집니다. “어서와, 한국은 처음이지?” TV 속 여행객들에게는 반가운 인사말입니다. 하지만 일터의 이주노동자들에게는 어떻게 다가올까요? 작은 희망을 안고 도착한 땅에서 그들의 기대가 어긋났음을 알리는 말일까요? 가능한 철저히 이방인들을 통제하려는 나라, 그런 나라는 처음이지로 다가오진 않을지.

왜 한국이라는 국가는 끊임없이 단속하고 관리하려 할까. 관련 정부 기관은 자신의 권한을 유지하고 존재 의미를 각인하기 위해 노력할 것입니다. 이주노동자들은 우리와 다르다는 감각은 그들을 잠재적 위험 인자로 간주하는 태도로 전화합니다. 동질성이 주는 안도감을 얻고자 끊임없이 방역합니다. 이와 같은 면역 기제는 이주노동자들이 감시와 통제의 망에서 벗어나기를 원치 않습니다.

이주노동자들의 고통에 찬 비명과 싸늘한 죽음은 이미 슬하게 회자되었습니다. 하지만 달라진 건 거의 없습니다. 고통을 강렬히 묘사한다고 무언가를 행동하게 되지 않습니다. 강한 감정이 일었다고 이해가 되는 건 아닙니다. 이해했다고 행동하는 것도 아닙니다. 행동하기 위해 꼭 이해가 필요하다고 할 수도 없습니다. 오히려 행동은 책임에서 비롯됩니다. ‘행동할 책임’이 수반되어야 합니다.

이주노동자들, 즉 이방인은 이 한국이라는 국가가 책임지지 않아도 되는 존재입니다. 국민이 아니기 때문입니다. 우리는 이 국가에게 어떻게 책임을 지우고 물을 수 있을까요. 시민도, 동료도 아닌 존재. 그러나 이 사회가 돌아가기 위해서는 (부득이하게) 필요한 존재. 이 존재의 죽음을 아무도 책임지고 있지 않습니다.

- 선전위원장 

# 이주노동자의 자살 책임, 한국 사회에 있다

최민 상임활동가

2024년 국가인권위원회 「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」 결과가 발표되어 한국 사회에 큰 충격을 주었다. 그동안 제법 알려져 있던 산재 사망보다 훨씬 많은 이주노동자가 한국에서 사망하고 있었다. 2022년 한 해 동안 출입국·외국인정책본부에 신고된 사망자 중에서 이주노동자의 수는 3,340명으로 추산됐다. 이 중 산업재해로 인정받은 사망은 137명으로 전체 사망의 4.1%였다. 사망 원인에 대한 최소한의 정보가 남아있는 이주노동자의 죽음을 모두 합쳐도 214명, 전체 이주노동자 사망의 6.4%에 불과했다. 나머지 죽음은 원인을 알 수 없었다. 특히 자살은 138~173명으로 전체 사망의 최소 4.1%를 차지했다<sup>1)</sup>. 이는 전 세계적으로도 매우 높은 자살율을 가진 한국 정주 노동자보다도 높은 것이다. 안타깝게도 보고서가 발표

되고 2년이 지난 지금도 이주노동자 자살은 계속되고 있으며, 관련 정책은 크게 달라지지 않았다.

## 사장님과 싸운 후 자살했다는 소문만... 통계가 필요하다

여전히 이주노동자 공동체에서 산업재해 외에 가장 자주 들리는 죽음 소식은 자살이라고 한다. 네팔 출신인 이주노동자 위원장 우다야 라이 씨는 “자살은 네팔이 많다고 알려져 있고, 정말 그렇게 느껴진다. 한 달에 한 명꼴로 자살 소식이 들린다. 지난달에도 있었다. 하지만 정확한 원인 규명은 안 된다.”라고 말한다. 미얀마 출신으로 수원이주민센터의 상임 대표인 킨메이타 씨 역시 “돌연사, 자살 소식이 종종 공동체 SNS 등에 올라온다. 하지만 대부분 자세한 사정을 알 수는 없다. 대사관에서나 정보를 알겠지만, 발표하거나 단체들과 공유하지 않는다”라고

1) 김승섭 외, 이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구, 2024, 국가인권위원회

말했다.

이주노동자 지원과 조직 활동을 하는 활동가들도 ‘소문’을 통해 자살 소식을 전해 들을 뿐이다. 자살한 이주노동자의 국적, 나이, 이주 전 배경, 한국에서의 상황 등이 단순한 통계로도 남지 않는다. 그러나 구체적인 자살의 원인을 밝히려는 공식적인 노력이나 자살을 예방하기 위한 정책적인 움직임도 없는 상황이다.

2020년부터 정기적으로 이주노동자 정신건강 조사사업을 진행해 온 (사)한국이주민건강협회 위프렌즈 이애란 사무처장은 전화 인터뷰에서 “제대로 된 자살 사망 원인조사가 꼭 필요하다. 이주노동자 정신건강 조사사업 보고서를 펴내다가, 좀 더 직접적으로 자살 문제를 다뤄야 한다는 생각으로 2025년부터 지금 2년째 심리부검 사업을 진행 중”이라고 말했다.

이주노동자 심리부검은 정신과의사, 심리상담가 등이 참여해서 자살로 생을 마감한 이주노동자의 삶을 함께했던 사람들과의 대화를 통해 그의 삶과 죽음의 경로를 그려보는 작업이다. 한 명의 자살에도 수많은 원인이 배경으로 작동할 수 있다. 이런 원인 중 어떤 것들은 ‘촉발 요인’이 되어 자살 감행에 직접적인 영향을 미치기도 하고, 어떤 요인들은 우울감이나 절망감 등 정신건강을 악화시키는 간접적인 요인이 되기도 한다. 여러 사례를 모아 자살의 다층적이고 복잡한 원인과 경로를 분석하고, 이 중 적절한 개입 지점과 방법을 찾아 자살을 줄이는 것

이 심리부검의 궁극적 목표다.

위프렌즈가 애를 쓰지만, 민간단체에서 감당하기 어렵다. 사례 취합부터 쉽지 않았다. 지금까지 완료된 사례는 5건뿐이다. 해당 국적 이주민 공동체가 자살 소식으로 웅성웅성하다가도, 인터뷰하자거나 원인을 밝혀보자면 꺼리는 경우가 많다고 한다. ‘이미 죽었는데 왜 얘기를 더 하느냐’는 문화적 터부나, 종교색이 강한 나라에서 자살이나 정신건강 문제에 대한 낙인도 있는 것 같다는 게 이애란 사무처장의 생각이다.

“공동체를 통한 접근이 가장 중요한 것은 맞다. 하지만 문화적, 사회적 낙인이 있는 좁은 커뮤니티에 대한 두려움으로 당사자가 오히려 회사 내 다른 국적 동료에게 고민을 털어놓는 사례도 있었다. 유가족, 직장 내 동료, 고용주, 같은 국적의 친구들 등 최대한 다양한 접근이 필요하다.” 정부가 나서야 하는 이유다.

하지만 국가인권위 연구가 이주노동자 사망과 관련해 여러 문제를 제기했음에도, 아직 가시적으로 달라진 게 없다. 공동연구원으로 국가인권위 연구에 참여했던 이주연 사회건강연구소 연구원은 무엇보다 이주노동자 사망 통계가 공식화돼야 한다고 본다. 지금 아예 없는 전체적인 사망 원인 통계가 필요하고, 이 중 자살은 특히 원인조사가 시급하다. “연구는 사회적 주목을 받았지만, 인권위에서 권고를 내놓지도 않았다. 보고서 발표 후에도 제도적 변화가 뒤따르지 않는 점이 뼈아프다. 법무부, 노동부, 경찰청

등 여러 부처가 함께, 범부처 접근으로 노력해야 한다.” 이주연 연구원의 말이다.

## 원인 규명과 개입 지점 찾기

이주노동자의 자살 모두가 좁은 의미의 산재는 아닐 수 있다. 그럼에도 그 죽음에는 항상, 필연적으로 한국 사회의 책임이 있을 수밖에 없다. 모든 자살이 그렇듯, 이주노동자의 자살 역시 복잡한 문제다. 2000년부터 2023년까지 보고된 전 세계 이주노동자 죽음에 대한 논문을 분석한 메타 분석 연구는 이주노동자 죽음의 사회적 결정 요인으로 노동 관련 요인, 이주 관련 요인을 든다<sup>2)</sup>.

자살에도 똑같이 적용할 수 있다. 노동 관련 요인에는 산업과 직업, 업무의 물리적 환경이나 장시간 노동 등 노동 조건이 포함된다. 이주 관련 요인에는 법적 체류 자격, 언어 유창성 등도 포함하지만, 출신 국가와 이주한 국가의 특성도 중요하다. 세계보건기구 2021년 자료에 따르면 미얀마는 10만 명당 연령 표준화 자살율이 2.9명, 네팔은 11.1명, 한국은 20.6명으로, 한국이 어마어마하게 자살율이 높은 사회다. 이주노동자라는 취약성에 더해, 자살 문제가 심각한 한국사회의 특성이 한국에 사는 이주노동자들에게도 가중되리라 짐작하는 것은 매우 합리적이다.

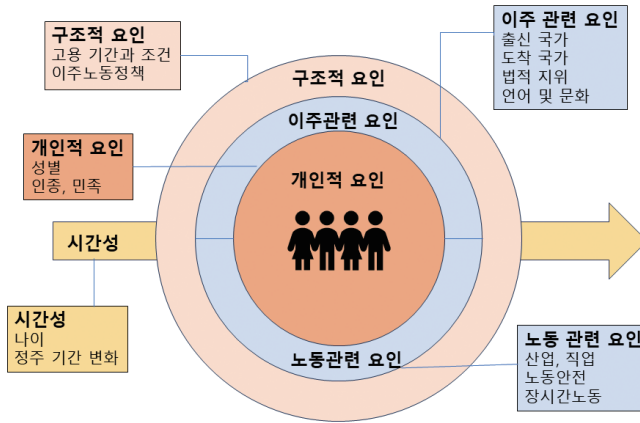
취업 기간과 법적 지위 등 이주노동 정

책은 노동 관련 요인과 이주 관련 요인 모두를 둘러싼 구조적 배경이다. 위프렌즈 이애란 사무처장이 보는 한국 내 이주노동자의 자살에서도 고용허가제라는 이주노동 정책은 매우 중요한 배경이 된다. “고용허가제는 이주노동자를 인권침해나 산업재해 등의 상황에 능동적인 대처를 불가능하게 만들어, 한국 생활에서 늘 존재하는 압박 요인이 된다.” 이는 한국 거주 이주노동자 자살의 중요한 구조적 배경으로 이주 관련 요인과 노동 관련 요인을 모두 악화시킨다. 이주민으로서 겪는 관계 단절, 국내에서 고립 등은 중요한 이주 관련 요인이다. “이는 외로움 등 정서적 어려움의 원인일 뿐 아니라, 이주노동자가 부채나 작업장 내 갈등 등 어려운 일이 있을 때 대처할 자원이 없는 상태로 만든다.” 이런 상황을 극복하는 데 도움이 될 수 있는 사업장 이동의 자유가 고용허가제하에서는 제한된다. 장기간 체류로 한국 문화나 언어에 익숙해진 미등록 이주노동자는 법적 지위가 스트레스 요인으로 불안과 우울을 유발할 수 있다.

이런 중에 특히 신체적, 정신적 학대나 괴롭힘이 발생하면 자살을 촉발하기도 한다<sup>3)</sup>. 2025년 2월 전남 영암의 한 돼지 축사에서 네팔 출신 20대 이주노동자 딸시 님이 스스로 목숨을 끊었다. 농장에 온 지 1주일째부터 일을 못한다며 시작된 욕설과 괴롭힘은, 네팔로 강제 출국시키겠다는 협박과 동료

2) Lau 등. Workplace mortality risk and social determinants among migrant workers: a systematic review and meta-analysis, *Lancet Public Health* 2024; 9: e935-49.

3) Chiu MYL et al. Dying in a foreign land: a study of completed suicides among foreign workers in Singapore. *Transcult Psychiatry* 2022; 59: 63-77.



▲ 이주노동자 사망의 사회적 결정요인 모식도 (Lau 등의 연구, 2023, 일부 수정 및 번역)

들 앞에서 무릎 꿇리는 모멸적 대우로 이어졌고, 결국 그의 자살로 막을 내렸다<sup>4)</sup>. 2025년에 미얀마 출신 20대 노동자가 한국에 들어온 지 한 달 만에 사망과 심하게 말다툼한 뒤에 자살했다는 소식이 있었다. 하지만 어떤 내용으로 어떻게 말다툼했는지 등은 알려지지 않았고, 산업재해로 처리되지 않았다. 2026년에도 연달아 보도된 이주노동자 폭행, 괴롭힘 사건들은 지금도 누군가에게 자살을 촉발하는 계기가 되고 있는지도 모른다.

## 이주노동자 자살 줄이기, 대한민국 정부의 과제로

절박한 마음으로 문화와 언어가 전혀 다른 곳에 와서, 고용허가제라는 억압적 제도 하에서 대부분 생소한 일을 처음 배우며, 차별의 대상이 되는 한국 내 이주노동자는 매

우 극심한 스트레스 상황에 직면해 있다. 이주노동자의 자살을 줄이기 위해 먼저, 정확한 현황 파악과 원인 통계, 심리부검 등을 통한 개입 지점부터 찾는 작업이 정부 차원에서 이루어져야 한다. 그 개입 지점에는 고용허가제 등 제도의 변화, 이주노동자의 경제적 취약성을 완화하는 방안이나 약탈적 채무 관계로부터 보호 노력, 이주노동자 차별을 줄이기 위한 대책과 함께 이주노동자 정신건강 증진과 자살 예방을 위한 노력이 포함될 수 있을 것이다.

이런 정책 과제 역시 2024년 인권위 연구에서 이미 제시된 바다. 신설된 안전보건 격차개선과가 이주노동자의 사고성 재해뿐 아니라 자살 등을 포함한 사망 전체, 정신건강을 포함한 건강 문제 전반에 대한 포괄적인 관심과 더불어 대책 마련을 위해 역할하기를 기대한다. **알터**

4) 전국 이주인권 단체 공동 성명, 28세 네팔 이주노동자 자살로 내몬 직장내 괴롭힘 사건을 규탄하며, 사업주 엄중 처벌, 노동행정 당국의 철저한 대책 마련을 촉구한다! 2025.4.3.

# 기사 한 줄에 기차 타고, 흔적 없이 사라지는 이주노동자 사망 집요하게 쫓는 이 사람

- 조계종 사회노동위원회 양한웅 집행위원장 인터뷰

바다 선전위원

이주노동자 사망 기사가 뜨면, 곧장 서울역으로 향한다. 가는 길에 지도 앱을 켜고 그 지역 장례식장을 검색한다. “혹시 오늘 이주노동자 왔습니까?” 안치실을 확인할 때까지 전화를 돌린다. 그 지역에 없으면, 사고 현장 인접 지역 장례식장까지 찾는다. 그 사이 추모 기도를 해 줄 스님도 찾는다. 이주노동자 산재 사망이 확인될 때마다 반복되는 양한웅 조계종 사회노동위원회 집행위원장의 일상이다.

조계종 사회노동위원회가 사망한 이주노동자의 안치실을 직접 찾게 된 지 이제 만 1년이 됐다. 지난해 7월 9일, 구미의 한 아파트 건설 현장에서 폭염으로 사망한 베트남 노동자 응오 두이 룡(사망 당시 23세) 씨를 찾은 게 시작이었다. 계획도, 예정도 없었다. “이렇게 해야 할 것 같아서” 양 집행위원장은 무작정 검색해서 찾기 시작했다. 그렇게 지금까지 14명 사망 노동자의 극락왕생을 빌었다.

양 집행위원장은 “이주노동자는 흔적도 없이 사라진다”라며 “처참한 차별의 현실”이라고 말했

다. 5월 13일 양 집행위원장을 만나 이주노동자의 떠나는 길을 집요하게 찾는 이유를 들었다.

## 천 원짜리 우의에 칭칭 감겨 냉동고에

“시신 상태가, 참혹하기 이를 데 없습니다. 수사기관이 검사하면 의사가 몸에 칼도 대고 피도 흘리고 하겠죠. 끼임, 폭발 사고로 죽었으면, 몸이 다 찢어져 있고요. 그런 시신을 그냥 비닐로 칭칭 감아놔요. 다이소에서 파는 천 원짜리 우의로요. 핏자국 선명하고요. 장례식장은 그냥 흰 천만 덮어 두는 거예요.”

이 일을 시작하고 양 위원장이 가장 놀랐던 건 시신의 방치였다. 망인들은 대부분 피 흘리거나 몸이 으깨진 상태 그대로 냉동고에 들어가 있었다. 알코올로 몸을 닦거나 옷을 다시 입히는, 한국인 사망자라면 통상 거칠 기본적인 시신 정리도 이뤄지지 않았다. 장례비가 지불되지 않았기에, 장례식장은 들어 온 시신 그대로 보관만 하는 것이다.

그래도 장례지도사들은 추모 기도를 올리러 온 스님과 양 위원장에게 안치실 문을 열어 줬다. “시신을 보고 기도해야 고인이 좋은 곳으로 간다”라며 냉동고 문도 열었다. 가장 처음 찾았던 구미 강동병원 장례식장 안치실엔 배 하나와 맥주 한 캔이 놓여 있었다. 위패와 영정도 없이, 양 위원장과 서원스님은 처참한 시신 앞에서 극락왕생을 발원했다.

망인은 건설 현장으로 이직한 지 하루 만에 죽었다. 김천 포도 농장에서 일하다 폭염 때문에 너무 힘들어 옮겼는데, 폭염으로 사망했다. 당일 한국 노동자들은 오후 1시에 조기 퇴근했고, 망인은 오후 5시까지 홀로 일하다 죽었다. 3주 후 포항에서도 네팔 노동자 우다야 시레스타 씨가 폭염으로 사망했다. 산에서 예초 작업을 하던 중, 한국 노동자는 다 하산하고 홀로 남아 일하다 변을 당했다. 사회노동위가 두 번째로 찾은 망인이다.

### 망연자실 부모는 뺨가루만 받아 든다

양 위원장은 세 번째부터 일단 기차부터 탔다. 사무실에서 앉아 전화를 돌릴 여유가 없었다. 지난해 8월 새우 양식장에서 태국 및 베트남 노동자가 감전사한 전남 고흥으로 갔다. 안치실 풍경은 처참했다. 간이 외벽을 설치한 야외 창고 같은 공간에 냉동고 두 대만 덩그러니 놓여 있었다.

“말이 양식장이지, 영세한 곳이었어요. 사업주 영감님이랑 아들이 앉아 울고만 있더라고. 자기 잘못이겠지만, 이걸 감당을 못하는 거예요. 거기다 욕할 거예요, 뭘 할 거예요.

요. 그때 베트남 노동자 형이랑 친구 10명 정도가 와 있었거든. 영감님한테 ‘분향소 차립시다’ 했어요. ‘이 친구들이 술 한 잔 올리고 같이 밤도 새우려면 시신이 영안실에 있어야 할 거 아니냐. 당신 잘못도 있지 않느냐. 이걸 소홀히 하면 당신도 평생 죄책감으로 살 수 있다. 큰돈 들지도 않는다. 예우를 갖춰야 한다.’ 그렇게 한 30분 설득했고, 영감님이 장례 계약을 했어요.”

양 위원장은 대부분 이주노동자의 시신은 장례 절차를 치르지도 못한 채 화장돼, 뺨가루로 고국에 돌아간다고 했다. 그는 “시신을 방부 처리한 후 국제 화물로 보내려면 천만원 정도가 든다더라. 그쪽 나라 부모에겐 1억 원 정도가 아니냐. 울고불고 자식 기다리던 부모는 시신 확인도 못 하고 유골함만 받아 든다”라고 말했다.

### ‘돈 냄새’ 맡고 찾아오는 브로커

한국인들은 이주노동자 시신으로 ‘돈 장난’도 했다. 이주민이 산재 사망하면 브로커가 등장한다는 건 지역 장례식장 사이에선 알려진 얘기다. 양 위원장은 올해 초 전남 한 해안 도시에서 브로커를 봤다. 이들의 대화를 들은 장례식장 직원들이 먼저 귀땀해 줬다. 그곳엔 브로커와 브로커가 고용한 조문객 1명, 지역 대학교수가 소개했다는 통역인 1명이 와 있었고, 오히려 진짜 지인들이 분향소 바깥에서 쭈뼛대며 편하게 들어가지 못하고 있었다. ‘위장 분향소’ 같았다.

“거제에서 온 사람들이래요. 거기 조선소

때문에 산재 사고 잦잖아요. 두목 브로커랑 고용된 노무사, 2인 체제였어요. 이주민 커뮤니티에 사망 소식이 퍼지면, 브로커랑 연결된 사람들이 브로커한테 유족을 연결해 줘요. 브로커는 유족 위임장 하나로 완장 차고 오는 거죠. 합의금으로 회사에 3억 5천만 원을 처음 불렀고, 이후 1억 원 정도로 합의 봤대요. 떼가는 게 50%일지, 60%일지, 누가 알아요.”

장례식장 직원은 협상하던 공장 관계자가 ‘차라리 유족에게 직접 돈을 주고 싶다’라며 하소연도 했다고 양 위원장에게 전했다. 그는 “그들 돈을 받는 통역사가 유족 측에 통역을 제대로 해 줄지도 모르는 일”이라며 “브로커가 이주민 커뮤니티에 깊이 유착돼 있어, 손을 쓸 도리가 없다고 하더라”며 답답해했다.

### “죽음을 사라지지 않게 분향소 투쟁에 나서자”

의문스러운 죽음도 있었다. 올해 한 지역에서 배수관 작업을 하다가 매몰 사고로 죽었다는 태국 노동자의 일이다. 기사를 보고 급히 기차를 타고 간 그는 현장을 보고 깜짝 놀랐다. 배관 공사를 하던 도랑의 깊이는 불과 2미터가량이었고, 폭도 두 팔 벌린 정도의 너비였다. 인근엔 소형 불도저가 놓여 있었다. 그는 “매몰되기가 힘든 구조인데 매몰 사고로 죽었다는 게 말이 되느냐”며 “추후 경찰이 다시 조사한다고 말이 나왔지만, 결과가 어떻게 됐는지는 모른다”라고 말했다.



▲ 2026.5.13. 조계중 사회노동위원회 사무실에서 만난 양한웅 집행위원장. 사진 : 한노보연

사고 현장과 장례식장을 찾던 그는 이제 지역 노동청과 사업주도 찾아간다. “일하다 사망한 이주노동자에게 예우를 다하라”라고 요구하기 위해서다. 지난 2월, 2명의 이주노동자가 연이어 죽은 전남 영암 대불산단 사건이 계기가 됐다. 양 위원장은 당시 노동부 목포지청을 찾아가 “영안실에 분향소를 차려라. 대체 노동부가 뭘 하고 있느냐? 관리 감독은 제대로 하고 있느냐?”고 따져 물었다.

이 직후 사고 현장에 기도를 올리기 위해 시경·동신스님과 양 위원장은 대불산단 영업장을 찾았다. 사망자의 회사는 현장 진입을 계속 막았다. 이들은 “최소한 현장 근처라도 가야 영혼을 달래지 않겠느냐”며 “꼭 안에 들어가야 한다. 종교인 기도일 뿐인데 왜 막느냐”고 항변했다. 결국 공장 문은 열렸고, 캄보디아인 고 톰 소띠에 씨가 선박 블록에 깔려 죽은 자리에서 그를 추모했다.

이주노동자 추모 기도를 계속하는 이유를 묻자, 양 위원장은 “시신에 대한 존엄한 예우, 그리고 유족에 대한 예우, 이 기본적인 두 책무도 하지 않으면서 ‘돈보다 생명’이라는 등, 진실을 규명한다는 등 하는 건 다 거짓말”이라고 목소리를 높였다. 그는 “사용자는 마땅히 분향소를 차려야 하고, 노동부는 지도 감독해야 한다”고 주장한다. “이재명 대통령은 ‘돈보다 생명, 돈보다 생명’ 그러지 않느냐”며 “최소한 우리나라에서 일하다 죽은 이주노동자의 존엄을 보장하지 않으면 노동부도, 대통령도 다 거짓일 뿐”이라고 비판했다.

그는 “이주노동자의 존엄을 찾는 싸움도 여기서부터 시작하자”라며 “고용허가제 폐지든, 노동3권 쟁취든, 여기서 비롯된 죽음에서 시작하지 않으면 다 모순”이라고 강조했다. “분향소는 진실을 밝히기 위한 공간이면서, 절도 하고 소주도 나누는 등 사람이 모이는 공간이다. 죽음을 사라지지 않게 하기 위한 공간이다. 이주 인권운동이 ‘분향소 투쟁’을 함께 해 나가면 좋겠다”는 게 양 위원장의 제안이다. **인터**

<조계종 사회노동위원회 이주노동자 산재 사망 추모기도 활동 일지>

날짜	내용	피해자
2025.7.9	구미 폭염 사망 베트남 노동자 조문 기도	응오 두이 룡
2025.7.28	포항 폭염 사망 네팔 노동자 조문 기도	우다야 시레스타
2025.8.11	고흥 새우 양식장 감전사 태국·베트남 노동자 조문·장례 기도	
2025.10.30	대구 합동 단속 중 사망한 베트남 노동자 뚜안 조문 기도	부 뚜안
2025.11.11	경남 고성 양식장 익사 스리랑카 노동자들(2명) 조문 기도	
2026.2.25	영암 대불산단 가스 질식사 베트남 노동자 조문 기도	즈엉 반 탄
2026.2.28	영암 대불산단 깔림 사망 캄보디아 노동자 조문 및 현장 기도	툼 소띠에
2026.3.12	이천 컨베이어벨트 끼임 사망 베트남 노동자 분향소 기도	응우옌 반 뚜안
2026.3.13	부안 끼임 사망 태국 노동자 안치실 및 현장 기도	
2026.3.19	고령 주물공장 깔림 사망 태국 노동자 안치실 및 현장 기도	부앙 풍사콘
2026.4.7	익산 양어장 배수관 매몰 태국 노동자 추모 기도	
2026.4.23	경주 스리랑카 난민 혈액암 사망 안치실 추모 기도	

# 관리와 통제에 치우친 이민 정책 바뀌야 이주노동자 살린다

임용현 상임활동가

“50m 높이에서 추락하는 찰나의 시간을 저는 헤아릴 수 없었어요. 저는 혼자 추락하지 않았어요. 동료인 응웬 응옥 팡과 같이, 대형 거푸집과 같이 떨어졌죠. / (중략) / 네, 솔직히 말씀드리자면 한국에 돈 벌러 왔어요. 가난이 너무 싫었어요. 네, 맞아요. 건설 현장에 불법 취업을 했어요. 부모님까지 가족 여섯 명이 제 등에 매달려 있으니까요. 고향에 매달 생활비를 보내야 하고 유학을 때 브로커에게 들어간 빚도 갚아야 했죠. 택시비를 아끼려고 한겨울 새벽길을 30분씩 걸어 기숙사에 가곤 했어요. 옷도 사지 않았어요. 컵라면과 삼각김밥으로 끼니를 때웠죠. / (중략) / 제 목숨 값이 얼마나 될지 저도 너무너무 궁금해요. 과연 건장한 30대 베트남 사내의 몸값은 얼마일까요.”

- 김선향의 시 「나는 얼마입니까?」에서

2023년 7월, 충북 오송에 조성 중인 충북

경제자유구역 내 아파트 건설공사 현장에서 베트남 출신 이주노동자 두 명이 25미터 높이에서 작업 중 갱폼(작업 발판을 겸하는 건물 외벽 거푸집)과 함께 떨어져 숨졌다. 안전보다 비용과 시간을 앞세운 속도전(速度戰)이 빛은 참사였다. 당시 추락재해로 숨진 서른여덟 청년, 응웬 두안 썬 NGUYỄN TUẤN SƠN은 유학생 비자로 들어와, ‘합법적’인 건설 현장에서 ‘불법적으로’ 일하던 이주노동자다.

## 체류 자격으로 제한된 노동권이 ‘불법’ 상태 만들어

한국 정부는 외국자본을 유치하기 위해서라면 세계 혜택과 규제 완화 등 전폭적인 지원을 아끼지 않지만, 이주노동을 대하는 태도는 사뭇 다르다. 자본 이동은 더없이 자유롭지만, 이주노동은 엄격한 체류 자격과 고용 제한 조치를 통해 단속과 통제의 대상으

로 묶어둔다. 이주민의 체류 자격과 그가 수행할 수 있는 직무의 범위와 대상 지역, 체류 기간은 비자 종류에 따라 철저하게 구분·적용된다.

지난해 10월 대구 성서공단 내 한 제조업 사업장에서 출입국 단속반을 피해 숨어 있다가 추락 사망한 베트남 국적의 유학생이자 이주노동자였던 뚜안도 이주민을 단지 노동력 관리 대상으로만 치부해 온 정책의 피해자였다. 그는 합법적으로 국내에 체류하고 있었지만, 외국인 유학생의 구직활동을 제한하는 까다로운 비자 요건 때문에 불법 취업을 감행할 수밖에 없었다.

뚜안처럼 많은 외국인 유학생이 학업을 위해 노동을 병행해야 하지만, 이들에게 발급되는 체류 자격(D-2(유학) 및 D-4(일반연수))은 학업이 본분이라는 이유로 취업 활동을 원칙적으로 제한하고 있었다. 당시 유학생의 취업은 일정한 자격 요건을 갖춘 경우에만 음식점·단순 사무보조 등에서의 시간제 근무(아르바이트)가 허용되었는데, 단 시간 노동만으로는 생계를 잇기가 벅찼다. 그나마 안정적인 수입을 기대할 수 있는 제조업에서 ‘불법’으로 일하는 것 말고는 달리 선택지가 없었다.

취업을 전제로 한 비자도 마찬가지다. 이주민의 취업 비자는 그가 가진 일에 대한 경험과 역량에 따라 선별적으로 발급된다. 노동력의 쓸모가 한국에서 살아갈 권리를 좌우하는 결정적 잣대가 되는 셈이다. 한국에 들어온 이주노동자가 이 기준에 부합하려면

정부나 지자체가 일방적으로 할당한 일자리에서 누구보다 온순하고 근면 성실하게 ‘근로’를 제공해야 한다. 그래서 E-9(고용허가제) 외에도 E-7(전문·기능 인력), E-8(계절근로), E-10(선원 취업) 등 거의 모든 취업 비자에서 이주노동자의 사업장 변경의 자유가 원칙적으로 금지되고 예외적으로만 허용된다. 이는 정부가 이주민을 단기적인 대체 인력으로 바라보며, 제조업, 농어업, 건설업, 음식 서비스업 등 산업 현장의 인력 부족 현상을 ‘단기·순환형 저숙련 외국인력 확대’로 보충하는 정책을 줄곧 유지해 왔기 때문이다. 이런 정책 아래, 정부 역할은 외국인력 수급 조절에 머물고, 이민 정책은 단속과 추방 위주로 구성된다.

### **보이는 치안 활동? 보이지 않는 이주민!**

더욱 우려스러운 대목은 현 정부가 관리와 통제 중심의 이민 정책을 고수하고 있다는 점이다. 지난 3월 3일 이재명 정부는 ‘2030 이민 정책 미래전략’을 발표하면서 이주노동자의 정주 가능성을 일부 확대하는 조치를 내놓았다. 그러나 이주민을 동등한 사회 구성원이 아닌 노동력으로 간주하는 시선은 여전하다.

‘2030 이민 정책 미래전략’에 따르면 정부는 △외국인 커뮤니티 활용, △정보수집을 통한 동향 파악 등 이른바 “보이는 치안 활동”을 통해 “시민이 체감”할 수 있는 가시적인 정책 수단을 적극 활용하겠다고 선언하고 있다. 이주민의 안정적인 체류권 보장 등

인권 보호는 고사하고, 이주민을 잠재적인 위험 요인으로 보는 낙인찍기와 치안 논리를 반복하는 것이다. 요컨대 “노동 시장 편입은 허용하되 시민권 접근과 노동권 보호는 체계적으로 제한하는 구조, 이것이 한국 이민 정책의 실체”다<sup>1)</sup>.

이에 대해 경기이주평등연대 박희은 집행위원장은 지난 3월 18일 법무부 출입국 이민조사과와의 간담회 자리에서 “뚜안 님 사건과 같은 토끼몰이식 합동단속 계획은 올해 없을 것이라고 정부는 밝혔지만, 윤석열 정권에서 시작된 ‘미등록 이주민 50% 감축 계획’을 아직 폐기한 것은 아니다.”라고 강조했다. 물리력(출입국 단속반)을 동원해 사업장을 급습하는 방식의 단속 관행은 일단 멈춰 세웠지만, 미등록 이주민에게 안정적인 체류권을 보장하는 정책으로 나아가지 못했다는 게 그의 지적이다.

## 통제 일변도의 정책, 위험을 증가시킨다

정부의 강압적인 미등록 이주민 단속 기조가 지금도 변치 않았다는 점은 얼마 전까지 대대적으로 이뤄졌던 ‘배달업 분야 불법 취업 외국인 집중단속’에서도 명백히 드러난다<sup>2)</sup>. 현행 출입국관리법은 이주민이 배달

라이더로 일할 수 있는 체류 자격을 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6) 비자 등 장기 체류 자격을 보유한 경우로만 제한하고 있다. 일반 취업 비자나 유학생 비자(D-2)로는 배달업에 종사할 수 없도록 금지하며, 이를 위반할 시 체류 자격 취소, 범칙금 부과, 강제 출국 조치 등 강도 높은 처벌 및 제재를 하고 있다. 뒤이어 서울시도 ‘외국인 배달 라이더 불법취업 대응을 위한 상담·신고 센터’를 개설하는 등 이주민 라이더를 향해 단속의 고삐를 바짝 죄고 있다.

제조업 분야에서 잠시 주춤했던 감시와 단속 중심의 이민 정책이 배달업에서 반복 재연되고 있다. 그러나 이주민만을 겨냥한 단속은 오히려 위험을 증폭시킬 우려가 크다. 특히 노동권 보장 수준이 턱없이 낮은 플랫폼 노동에서 ‘안전할 권리의 보장’은 합법적 구직 경로를 이탈해 일자리에 진입한 이주민의 책임으로 귀속될 것이기 때문이다.

라이더유니온 부산지회에 따르면 올해 부산에서 31세 중국인 라이더가 일하던 중 교통사고로 사망했다. ‘불법’ 상태로 일하던 중이라 산업재해로 분류되지도 않고, 보상은 제대로 받았는지 확인도 어렵다고 한다. 이미 ‘불법’ 이주민을 활용하고 있는 배달업체나 플랫폼이 이런 상황에서 이주노동자의 안전을 보장하기 위해 노력할 리 만무하다.

라이더유니온 구교현 지부장은 나아가 “내국인보다 통제가 쉽다는 사업주의 인식과 언제 퇴출당할지 모르는 이주노동자의 불안감이 맞물려 과로와 과속이 용인”된다는

1) “2030 이민정책 미래전략, 인권을 말하며 통제를 설계하다”, 손인서, 가톨릭뉴스 지금여기, 2026.4.10. <https://www.catholicnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=34882>

2) 법무부는 배달업에 종사할 수 없는 이주민들의 취업 시도가 늘자 ‘국민 일자리 보호와 외국인 체류 질서 확립’을 내세워 지난 3월 9일부터 4월 30일까지 53일간 집중 단속에 나섰다. (참고: 법무부 보도자료 “법무부, 배달업 분야 불법취업 외국인 집중단속실시”, 2026.3.9.)

**유학생 택배·배달업 활동 및 명의 도용 금지 안내**



**배달 라이더 등 활동 금지**

- 택배 기사 활동
- 배달 대행업체 소속 라이더

**▲ 법령상 취업 불가능한 직종**

**명의 도용·대여는 불법**

타인의 명의를 빌려  
배달 라이더로  
근무하는 행위는  
불법 취업 및  
명의 도용 범죄에 해당



**▲ 적발 시 중대한 행정·형사 처분을 받을 수 있음**

▲ '유학생 배달업 불법취업 및 명의도용 집중 단속 안내' 카드뉴스의 한 장면. (출처 : 수원출입국·외국인청 인스타그램 공식계정)

고 말했다. “더 낮은 임금에 더 오래 일하는 구조가 사고 위험을 높이고, 사고가 나면 대처도 쉽지 않으니 결국 스스로 숨어버리게 되는 것 같다”라는 얘기도.

### 관리와 통제, 차별과 배제 정책 허물어야

통제와 단속 일변도의 이민 정책은 미등록 이주노동자의 권리를 더욱 취약한 상태로 내몰 뿐만 아니라, ‘합법적’ 상태의 이주노동자 안전도 위협한다. ‘합법적’ 이주민들 역시 자격 유지를 위해 위험을 감내하거나, 아니면 합법 경로에서 탈락할 압력에 상시로 노출된다. 그리고 이 같은 배제와 차별의 구조는 이주노동자들의 죽음마저 국가

통계에서 공백으로 남긴다. 「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」<sup>3)</sup>에서 “살아 노동하는 동안에는 제도 밖으로 밀려나 미등록(un-documented) 노동자가 되기 쉽고, 죽음에 이르러서는 그 원인 조사가 이루어지지 않아 사인불명(un-known)으로 처리되기 쉬웠으며, 사망 후에는 시신 처리 과정에서 무연고(un-related) 사망으로 분류되기 쉬웠다”라고 진단한 이유다. 관리와 통제만을 목표로 하는 이민 정책은 이 악순환을 부채질한다. 차별과 배제로 점철된 이민 정책의 근본적인 방향 전환을 촉구한다. 알터

3) 김승섭 외, 이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구, 2024, 국가인권위원회



▲ 2026년 5월 27일, 태안화학발전소에서 일하다 사망한 김충현 노동자 추기를 맞아 추모주관을 선포하는 기자회견을 개최하였습니다.

위험의 외주화 중단에 발진비정규직 정규직 전환에 그날까지 투쟁!

사진 : 태안화학 故김충현 비정규직노동자 사망사고 사망사고 대책위원회

## 지방정부 노동 정책에 ‘작은사업장 노동권’ 새겨넣기

이미숙 반월시화공단노동조합 월담 위원장

**용현:** 6월 3일은 제9회 전국동시지방선거 선거일입니다. 하지만 여느 때와 다름없이 이번 선거에서도 노동자의 삶에 직접적인 영향을 미치는 문제들은 공론장 주변부로 밀려나는 현실을 마주하게 됩니다. 지역에서 일과 삶을 꾸려나가는 노동자들의 이야기는 늘 뒷전인 가운데, 여야를 가리지 않고 토건(土建) 위주의 개발 공약만 앞다퉈 쏟아내고 있는 상황이 안타깝습니다.

**미숙:** 정말 그렇습니다. 그동안 지방정부가 기업 유치나 일자리 확대에만 매달려 왔다는 비판을 피하긴 어려운 게 사실이죠. 이렇게 선거 때마다 비슷비슷한 말 잔치가 계속되는 걸 언제까지 봐야 하나 싶더라고요.

### 노동권과 공공성을 기초로, 평등하고 지속 가능한 지역 사회 전환

**용현:** 그런 와중에 이번 지방선거를 앞두고 민주노총에서 요구안을 발표했습니다. 이제까지 중앙정부의 역할로만 여겨졌던 ‘노동권’ 문제를 지방정부의 핵심 과제로 끌어올렸다는 게 눈에 띄더라고요.

**미숙:** 네. 보통 지자체의 노동 정책은 경제나 기업 지원 부서에서 부수적으로 다루는 경우가 많았거든요. 민주노총은 이 구조 자체를 비판하고 있습니다. 특히 최근 정부 차원에서 노동 행정 권한을 지자체로 이양하려는 움직임이 있는데, 정작 지자체들은 노동기본권에 대한 ‘기초 체력’이 너무 허약하다는 거죠. 그래서 아예 노동 정책을 총괄하는 독립적인 국이나 실 단위의 행정 체계를 구축하고, 정책 수립 과정에 노동조합의 참여를 구조화 하라고 요구했습니다.

**용현:** 권한만 넘겨받고 제대로 된 관리나 보호 장치가 없으면 오히려 노동환경이 후퇴할 수 있다는 우려군요. 민주노총 요구안에서 굉장히 비중 있게 다뤄진 공간이 바로 ‘산업단지’이더라고요. 이곳 안산만 해도 반월·시화 국가산업단지라는 거대한 노동 현장이 밀집해 있잖아요?

**미숙:** 맞습니다. 전국적으로 산업단지에서 일하는 노동자가 276만 명이 넘는다고 해요. 지자체가 산단을 조성하고 관리할 책임이 있는데도, 정작 인프라나 환경 개선 계획을 세울 때 그곳에서 종일 일하는 노동자의 목소리는 철저히 배제됐다는 게 민주노총의 지적입니다.

**용현:** 생각해 보면 산단 관련 정책은 늘 ‘기업 유치’나 ‘첨단화’에만 초점이 맞춰져 있었던 것 같네요.

**미숙:** 그렇죠. 게다가 산단 입주 기업들의 평균 고용 인원이 20인 미만입니다. 중소·영세 사업장이 대다수이다 보니 개별 기업 차원에서 노동조건이나 복지를 개선하기가 현실적으로 어렵습니다. 임금 체불이나 장시간 노동 같은 노동법 위반에도 훨씬 쉽게 노출되고요. 그래서 민주노총은 지자체가 나서서 산단 내 공용 휴게실이나 작업복 공동 세탁소를 만들고, 산업단지 정책 심의 과정에 노동자 참여를 보장하는 방향으로 ‘산업집적법’을 개정해야 한다고 주장하는 겁니다.

## 지역 노동자의 삶을 지키는 것, 지방정부의 ‘선택’ 아닌 ‘의무’

**용현:** 산단이 낡고 부실해지면서 불거지는 안전 문제 역시 심각하잖아요. 유해화학물질 문제도 끊이지 않고 있고요.

**미숙:** 그 부분도 핵심 요구사항 중 하나입니다. 노후 산단의 안전 대책, 특히 30인 미만 작은 사업장의 안전보건관리체계를 지자체가 책임지고 구축해야 합니다. 노동부가 지원하는 공동안전보건관리자 제도가 있긴 하지만 전국 6개 산단, 고작 11명에 불과하거든요. 지자체가 주도해서 공동 산업안전보건위원회를 운영하고, 노후 설비에 대한 실태조사와 안전 대책을 수립해야 한다고 강조하고 있습니다.

**용현:** 결국 산업단지에서 일하는 노동자들 삶의 질과 직결된 문제인데, 지자체가 더 적극적으로 개입하지 않으면 안 되겠네요. 요구안을 더 들여다보면 노동시장의 사각지대에 놓인 분들에 대한 대책도 많더라고요.

**미숙:** 네. 이동노동자, 비정규직, 이주노동자, 그리고 여성 노동자에 대한 요구가 담겼습니다. 먼저 배달, 대리운전 같은 특수고용·플랫폼 노동자들이 길거리나 편의점을 전전하지 않도록 쉼터와 개방 화장실 등 편의시설을 확충하라는 내용이 있고요. 지역 사회 일자리

의 큰 축을 차지하는 비정규직 문제에 대해서는 상시·지속 업무의 경우 정규직 전환을 원칙으로 삼으라고 촉구했습니다.

**용현:** 특히 최근에는 농어촌이나 지역 공단에서 이주노동자들의 산업재해나 열악한 주거 환경 문제가 계속 도마 위에 오르고 있잖아요?


**미숙:** 맞습니다. 지자체가 도입 주체인 계절근로제도에서 브로커 개입이나 인신매매성 착취가 벌어지고 있거든요. 민주노총은 ‘인신매매 방지법’에 명시된 ‘지역인신매매등 피해자권익보호기관’을 지자체에 즉각 설치하고, 이주노동자의 사업장 변경 자유 보장, 공공 기숙사 건립 등을 강하게 요구하고 있습니다. 등록, 미등록을 떠나 지역 사회 구성원으로서 이주민의 권리를 보장하는 조례 제정도 촉구했구요.

**용현:** 지역 소멸 위기와 맞물려서 ‘성평등 노동 정책’을 강조한 부분도 눈길을 끕니다.

**미숙:** 네, 지자체의 기존 정책들은 여성을 ‘가족 구성원’이나 ‘돌봄 제공자’로만 한정 짓는 경향이 컸습니다. 하지만 지역 소멸을 막으려면 결국 양질의 여성 일자리가 지역에 있어야 합니다. 이를 위해 성평등 고용 공시제를 실효성 있게 도입하고, 광범위하게 발생하고 있는 직장 내 성희롱과 괴롭힘으로부터 노동자를 보호하기 위해 지역고용평등감독관을 두는 등 지자체가 나서라는 요구를 내놨습니다.

**용현:** 지자체 소속이나 위탁 기관 노동자들의 임금 기준이 되는 ‘생활임금 제도’에 대해서도 개선의 목소리가 컸다고 하죠?

**미숙:** 네. 여전히 전국 지자체의 절반가량은 생활임금을 시행하지 않고 있습니다. 제도를 도입한 지역도 결정 과정에서는 노동조합의 참여가 형식적이거나 아예 배제하기도 했어요. 적용 범위도 지자체 직접 고용 노동자로 좁게 한정하고 있어서, 용역이나 위탁, 하수급 업체 노동자들까지 생활임금 적용 대상을 대폭 넓혀야 한다고 주장하고 있습니다.

**용현:** 이야기를 나눠 보니, 이번 민주노총의 지방선거 요구안은 결국 “일하는 노동자의 삶을 지키는 것이 곧 지방정부의 가장 기본적인 존재 이유다”라는 메시지로 요약할 수 있겠네요. 고용 형태나 성별, 국적과 무관하게 누구나 안전하게 일할 수 있는 환경, 사업장 규모로 차등 되지 않는 쉼 권리의 온전한 보장, 이 당연한 요구에 응답하는 것은 지역 정치의 ‘선택’이 아닌 ‘의무’여야 합니다. 



▲ 안산공동체라디오 단원 FM <월담의 노동it수다> 73회 “작은 사업장에 없는 아프면 쉼 권리” 방송 듣기

# 포괄임금제, 연장수당 지침 대신 전면 금지를

장종수 노동시간센터, 노무사

공짜, 장시간 노동을 부추기는 노동 착취 수단으로 포괄임금제의 악명이 자자하다. 인터넷엔 ‘포괄임금계약 때문에 야근한다’라는 글이 심심찮게 눈에 띈다. 고용노동부는 4월 9일 <공짜 노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도지침>을 시행한다고 발표했다. 그런데 의문이다. ‘오남용’이 사실상 보편화되었다면, 그것이 또 지연된 행정 때문이라면, 좀 더 근본적인 해결이 필요한 게 아닐까?

## 포괄임금제가 공짜 노동을 만드는 이유

포괄임금제는 이름처럼 연장, 야간, 휴일 근로시간 등 시간외근로를 미리 정하여 포괄한 수당으로 지급하는 계약 형태다. 연장근로시간 등을 미리 정해놓는 고정OT계약도 변형된 포괄임금제의 한 형태이다. 포괄임금제는 노동자와 사용자가 일하기로 정한 소정근로시간 외의 시간외근로를 측정하지 않고, 임금도 따로 산정하지 않아도 되는 계산상 편의 때문에 사용하였다. 그러다가 2010년 대법원이 포괄임금계약 형태를 인정한 이후 본격적으로 확대되었다.

그렇다면 포괄임금제가 왜 공짜 노동을 만든다는 걸까? 예를 들면 다음과 같다. 노동자 A는 입사하면서 연봉 4,200만 원을 받기로 했다. 월급으로 환산하면 350만 원이다. 그런데 A의 근로계약서상 월급 350만 원은 기본급 268만 원, 식대 20만 원, 고정연장근로수당 월 62만 원(월 30시간) 등으로 나뉘어 있다. A는 주 40시간까지의 소정근로시간 이외 월 30시간의 연장근로수당이 월급에 포함된 포괄임금계약을 한 것이다. 그 결과 A는 연장근로를 해도 월 30시간까지는 연장근로수당을 받지 못한다. 노동은 장시간 하고, 임금

은 짜게 받게 된다. 포괄임금제는 공짜 노동을 넘어 월급 도둑질이다.

A가 계약서의 숫자가 의미하는 바를 모두 이해하고 서명했다면 문제없지만, 현실은 그렇지 않은 경우가 많다. 복잡한 계약서의 내용을 이해하지 못했거나, 또는 포괄임금계약의 의미를 안다고 해도 취업을 위해 을이 이의를 제기하기란 쉽지 않다. 만약 사업주와 노동자가 대등한 입장이면 월 30시간의 미래 노동을 미리 약정하는 계약에 동의하는 노동자는 많지 않을 거다.

## 포괄임금제 오남용, 그 배경엔 정부의 늦은 대응

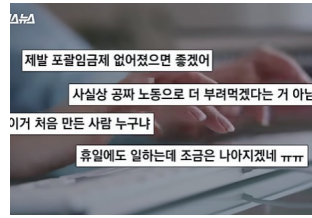
그 결과 포괄임금제 사용은 점차 확대되어 왔다. 2010년 대법원 포괄임금제 판결은 근로기준법상 근로시간에 따른 임금 지급이 ‘원칙’이고, 근로시간의 산정이 어려울 때를 한정해서 노동자에게 불이익이 발생하지 않을 때만 예외적으로 허용했다. 하지만 현실은 다른 방향으로 흘렀다. 근로시간 산정이 가능하지만, 산정의 불편함을 없애기 위해, 인건비를 줄이기 위해, 포괄임금계약은 무분별하게 사용됐다. 그러는 동안 포괄임금제는 보편적인 계약 형태가 됐다.

10년이 넘는 동안 정부도 포괄임금제 남용을 근절하기 위해서 노력했다. 포괄임금제와 관련한 정부의 첫 대응은 2012년이다. 당시 정부는 포괄임금제 악용 사업장을 포함하여 전국 600여 사업장을 점검하고, 포괄임금제 운영실태 및 개선방안에 관한 연구용역을 실시했다.

2017년에는 100대 국정과제 중 하나로 ‘휴식 있는 사람을 위한 일·생활의 균형 실현’을 두고 <포괄임금제 사업장 지도지침>을 마련했으나, 경영계가 반발하자 끝내 발표하지 못했다. 올해 4월 노동부는 <공짜 노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도지침>을 발표했다. 결론부터 말하면 2017년 지침과 2026년 지침 사이에 차이점은 9년이라는 시간만 존재할 뿐 내용은 대동소이하다.

두 지침의 핵심은 포괄임금계약을 한 경우 실제 근로한 시간이 합의한 포괄약정시간을 초과했다면 해당분에 대해서는 차액 임금을 지급해야 한다는 것이다. 예를 들어 위 A처럼 월 30시간의 포괄임금계약을 한 경우, 특정한 어떤 달에 33시간 연장근로를 했다면 30시간에 대한 임금은 이미 지급된 것으로 보고 30시간을 초과한 3시간의 연장근로수당만 지급하면 된다. 즉, 두 지침은 포괄임금제 계약에서 사전에 정한 연장근로시간이 있다면 그 시간을 초과한 수당만 지급하면 된다고 본다.

두 지침의 배경은 ‘2010년’ 대법원 판결이다. 해당 판결은 근로시간 산정이 어렵다는 등의 사정이 없는 포괄임금제 계약을 무효로 봤지만, 무효인 포괄임금계약의 경우에도 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 따라 노동자에게 불이익하여 미달하는 법정수당을 지급할 의무를 지게 했다. 이번 지침 역시 대법원 판결에 따라 근로시간 산정이 어렵다는 등의 사정이 없어 무효인 포괄임금제 계약인 경우라 하더라도 초과하는 차액분만 지급하면 된다고 한 것이다.



▲ 포괄임금제가 공짜, 장시간 노동을 부추기는 형태의 근로계약이라는 명성이 자자하다. 사진 : 스포츠뉴스 소츠 캡처.


## 포괄임금제는 원칙적으로 금지되어야 한다

문제는 판례와 지침의 시간차다. 2010년으로부터 무려 15년이 흘렀다. 대법원 판례 전에도 포괄임금제가 쓰였다는 점을 고려하면 20년은 족히 넘었다. 그러는 동안 포괄임금제는 이미 오남용을 넘어 하나의 ‘표준’이 되어버렸다.

한국노동연구원은 <2016년 근로시간 운용실태조사>에서 포괄임금제 적용 사업장을 30.1%로, 고용노동부는 <기업체노동비용조사 시범조사>(2017. 5. 31. 기준)에서 포괄임금제 도입 사업장을 52.8%로 파악하고 있다. 2024년 민주노총은 미조직 노동자 8,209명을 대상으로 실태 조사하여 44.2%가 포괄임금계약을 하고 있고, 근로시간을 기록하고 있는 59.1%의 노동자 중 51.3%가 포괄임금계약을 하고 있다고 밝혔다.

포괄임금제가 표준이 되어버린 데에는 정부의 책임이 적지 않다. 대법원 판결에 따라 근로시간 산정 등이 어렵지 않음에도 포괄임금제를 사용하는 사업장을 집중적으로 단속하고 시정해야 했다. 너무 많은 사업장에서 포괄임금제를 사용하고 있어 단속이 어렵다면 입법 노력 또한 해야만 했다. 적극적인 대응 없이 15년을 보낸 후 대법원 판례 법리를 따르겠다는 지침이 궁색한 이유다.

노동부는 올해 4월 지침 시행을 알리는 보도자료에서 포괄임금 오남용 방지를 위한 근로기준법 일부개정법률안이 국회에 계류 중임을 명시했다. 다만, 해당 개정법률안 역시 포괄임금제를 인정하면서 합의 등 절차를 대통령령(시행령)으로 위임하고 있다.

근로기준법은 소정근로시간 외 근로시간에 대해서는 시간외근로수당을 지급하라고 정하고 있다. 근로기준법이 제정된 이래 줄곧 유지되어 온 원칙이다. 예외는 원칙이 불가능할 때만 쓰여야 한다. 15년 전과 다르게 기술이 발달했고, 근로시간 산정이 어려운 업종, 직종은 극히 일부다. 그렇다면 답은 정해져 있다. 포괄임금제 ‘ 전면 금지’가 원칙이 되어야 한다. 

# 근로복지공단 소송 결과로 본 자살 산재 판정의 문제점

김지나 회원, 노무사

2023년 업무상질병판정위원회(이하 판정위) '자살' 판정 건수는 총 87건, 인정 건수는 38건으로 인정율은 43.7%였다. 2024년은 총 108건 중 34건 인정으로 31.5%, 2025년은 총 80건 중 30건 인정으로 37%다. 2021년은 인정율 52.78%였고, 2022년은 45.8%였던 것에 비하면, 최근 자살 산재 승인율은 매우 낮다.

## 근로복지공단 자살 사건 소송, 절반이 패소

자살에 대한 소송 현황을 살펴보고자 근로복지공단으로부터 2023년부터 2025년까지 3개년 자살 확정 사건 내역을 받았다. 근로복지공단이 재판에서 패소하거나, 패소 가능성이 커 재판을 취하한 경우를 합쳐 실질 패소 건수로 본다. 이를 연도별로 정리하면 다음과 같다.

<근로복지공단 자살 사건 소송 내역 (2023~2025)>

선고/종결 연도	총 소송 건수	실질 패소 건수(패소+취하)	실질 패소율 (패소+취하)
2023년	17건	8건	47.1%
2024년	31건	16건	51.6%
2025년 <sup>1)</sup>	30건	12건	40.0%
<b>총합</b>	<b>78건</b>	<b>36건</b>	<b>46.2%</b>

1) 2025년 공단 소송내역(자살)의 총 31건 중 1건은 '평균임금정정'사건으로 제외

근로복지공단 자살 관련 소송의 실질 패소율은 유족급여 전체 평균을 크게 웃돈다. 2023년 근로복지공단 소송 현황에서 전체 유족급여 확정 사건 중 패소와 취하를 합한 패소율이 29.3%, 2024년 35.1%, 2025년 35.8%였다. 자살 관련 행정소송의 3개년 평균 실질 패소율은 46.2%에 달하고, 특히 2024년에는 51.6%의 패소율을 기록했다.

3개년 전체 자살 산재 소송 78건 중 절반에 육박하는 36건(46.2%)에서 공단의 처분이 잘못되었다는 결과는 결코 가볍게 넘길 수 없는 문제다. 이는 결국 업무 관련성 판단에서 판정위가 법원의 법적 판단 기준을 반영하지 못하고 있음을 시사한다.

### 산재 불승인의 흔한 이유 : 통상의 업무 범위, 개인적 취약성

판결문상 공단 처분 사유를 분석해 보면, 몇 가지 잘못된 처분 이유가 반복적으로 나타난다. 예컨대 재해조사 등을 통해 정규직 전환 불가, 업무 변경 등 업무상 스트레스를 확인하고도 결론에는 ‘통상의 업무 범위’라거나 ‘완벽주의 등 개인적 취약성’이라며 과소평가하여 불승인한다.

그러나 법원은 “망인이 통상적인 변호사 업무에 비하여 과다하다거나 지속적인 압박과 질책을 받는 등의 특별히 가혹한 환경에서 근무하였던 것이 아니었고, 정규직 전환불가라는 상황 또한 수습 근로계약에 통상적으로 수반되는 것이며, (중략) 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 일부 영향을 미쳤다고 하더라도 자해행위가 업무와 관련하여 발생한 것이 아니라고 볼 것은 아니다”라고 판결했다(서울행정법원 2024. 6. 20. 선고 2022구합85041 판결). 또, “망인의 개인적인 성향 또한 우울증의 원인 중 하나였다고 보더라도, (중략) 개인적 성향과 결합하여 혹은 개인적 성향을 한층 더 강화시켜 우울증을 악화시켰다고 봄이 타당하다”라고 하였다(서울행정법원 2024. 5. 23. 선고 2023구합52154 판결).

‘사회평균인’ 기준에 따른 잘못된 판정도 반복된다. 대법원 2012. 3. 15. 선고 2011두 24644 판결은 “근로자가 자살한 경우에도 자살의 원인이 된 우울증 등 정신질환이 업무에 기인한 것인지 여부는 당해 근로자의 건강과 신체조건 등을 기준으로 하여 판단하게 되나, 당해 근로자가 업무상 스트레스 등으로 인한 정신질환으로 자살에 이를 수밖에 없었는지는 사회평균인의 입장에서 앞서 본 제반 사정을 종합적으로 고려”하라고 하였다.


이 판결은 정신 질병과 그로 인한 자살에 관한 판단 기준을 달리하여 그 자체로 모순된다. 또, 이후 자살에 대한 사회적 관점이나 법 개정 등 변화된 상황도 고려해야 한다. 실제로 그 이후에 선고된 대법원 판결은 그러한 전제로 한 판단을 찾기 어렵고, 오히려 재

해자의 특수한 상황을 반영하여 평가하는 경향이 크다. 이러한 판례 추이를 서울고등법원 2024. 3. 28. 선고 2022누30661 판결(대법원 상고기각)에서 확인할 수 있다.

이 판결은 ‘대법원 2017. 5. 31. 선고 2016두58840 판결’, ‘대법원 2021. 10. 14. 선고 2021두34275 판결’, ‘대법원 2015. 1. 15. 선고 2013두23461 판결’을 들어 업무상 자살에 관한 주요 판단 법리를 설명하면서, “위 판례들은 ‘사회평균인을 기준으로 업무상 스트레스의 정도 내지 이로 인해 자살에 이를 수밖에 없었는지’를 판단해야 한다는 종전의 법리나 이를 전제로 한 판단 내용은 찾기 어렵다”라고 하였다. 특히 “위 판례의 추이 등을 종합하면, 비록 명시적인 판례 변경은 없었더라도, 2007년 산재보험법 전부 개정으로 업무상 사고 내지 업무상 질병의 범위가 폭넓게 명시된 점, 자해행위에 따른 업무상 재해 인정 기준을 정한 산재보험법 시행령이 2020년에 이르러 ‘의학적으로 인정되는 경우’ 대신 ‘상당인과관계가 인정되는 경우’로 개정된 점 등이 반영되어, 자해행위로 인한 업무상 재해의 인정 범위가 종전보다 확장된 것 아닌가 짐작해 볼 수 있다. 자살이 본질적으로 ‘자유로운 의사에 따른 것’이라는 전통적 관점 대신, 자살에 이르게 만든 정신질환 등에 주목하여 신체적 질병과 다를 바 없는 ‘질병’의 범주에 정면으로 포섭시켜야 한다는 사회적 관점의 전환이 위와 같은 법령의 개정이나 판례 경향의 변화에 반영되었다고 볼 수도 있을 것이다”라고 하였다.

### 취소 판정 반영해 판정위 판단 기준 바꿔야

즉, 이 판결은 근로자의 자살을 평가하는 법리적 잣대가 ‘사회평균인’이 아니라 ‘당해 근로자의 구체적 상황’을 고려해야 한다는 점을 명시한다. 그러나 공단이 승소한 나머지 42건의 사건들을 살펴보면, 하급심에서 여전히 ‘사회평균인’ 기준으로 판단할 때도 있다. 유족들로서는 1심에서 잘못된 판결을 받는다고 하더라도 비용과 시간의 이중고로 이후에 계속해서 다투기 어려운 경우가 대부분이다. 판정위 단계에서부터 반드시 올바른 법적 기준을 준수하는 것이 중요한 이유이다.

업무상질병판정위원회 운영 규정(제1519호) 제36조 제2항은 심사, 재심사, 법원 판결로 취소된 판정사례를 분석하여 동일한 판정이 반복하여 발생하지 않도록 적극적으로 노력해야 한다고 규정한다. 3개년 실질 패소율 46.2%라는 수치를 볼 때 판정위가 소송 결과를 반영하는 노력을 적극적으로 하였다고 볼 수 없다. 판정위는 노동자가 스스로 생을 마감하기까지 일터에서 겪은 구체적인 고통을, 수년간의 소송으로 유족이 이어서 짊어지고 있다는 점을 기억해야 한다. 

참고자료 | 2021~2025년도 업무상질병판정위원회 심의현황분석 | 2023~2025년도 소송상황분석, 근로복지공단

# 중국 노동자를 과로로 몰매는 거대 배달 산업

유청희 집행위원장

이 지면을 통해 인도네시아 Grab을 비롯한 플랫폼 기업들이 오토바이 택시 라이더들을 어떻게 착취하는지 확인해 왔다. 이는 인도네시아만의 문제가 아니고 세계 전역에서 일어나는 일이다. 중국 역시 라이더, 식품 전자상거래 업체 노동자들의 과로 문제가 심각하다.

중국의 허마(Hema)는 알리바바 그룹이 운영하는 데이터 및 기술 기반의 온·오프라인 융합 신선식품 슈퍼마켓 체인이다. 이 체인은 매장 반경 3km 권역에 30분 내 배달 서비스를 제공한다. 오프라인 매장이 운영하는데, 이 공간을 온라인 배송을 위한 풀필먼트 센터로도 활용한다. 이 체인에서는 해산물을 포함한 다양한 식자재를 판매하는데 매장에서 고른 해산물을 조리해 주기도 한다. 고객은 전용 애플리케이션을 통해 주문한다.

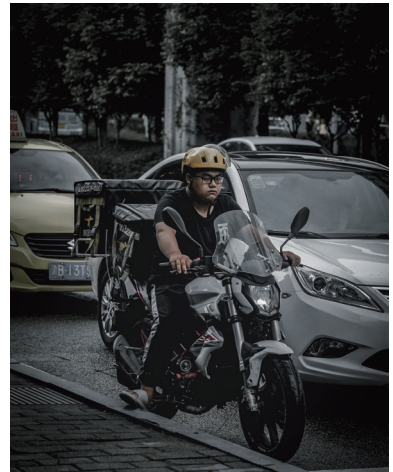
## 30분 내 배달 위해, 분류는 3분 이내에

지난 5월 13일, 허마 슈퍼마켓의 노동 실태가 기사화됐고, 이 슈퍼마켓에서 일해본 노동자들이 온라인 기사에 댓글을 남기면서 그 심각성이 드러났다<sup>1)</sup>. 주문이 들어온 후 30분 안에 배달을 마쳐야 하니, 분류 작업은 3분 이내에 처리해야 한다. 분류 노동자들은 하루 3만 보 이상을 걸어야 한다. 11시간 이상 일을 하는 날도 있지만 급여는 11시간에 대해서만 지급됐다. 배달 노동자들은 빠른 속도를 요구받는다. 주문부터 30분 이내 배달이 완료되어야 하니 상품 분류에 3분이 소요될 경우, 5~7건의 배달을 25분 안에 마쳐야 한다. 엘리베이터 대기나 교통 신호에 멈추는 상황은 고려하지 않아 배달 라이더들은 속도에 목을 맬 수밖에 없다. 게다가 임금은 낮고 노동자 대다수는 사회보험이 적용되지 않으며, 상품

1) 誰在讓我們加速?一場生鮮電商分類員與消費者之間的討論.(누가 우리를 서두르게 하는가? 신선식품 전자상거래 분류 담당자와 소비자 간의 토론) 2026.5.13. <https://mp.weixin.qq.com/s/QkycBXjNoxpPzcWtjIDfCw>

파손이나 고객 불만이 발생하면 벌금까지 내야 하는 문제가 드러났다.

이와 비슷한 사례는 2024년에도 있었다<sup>2)</sup>. 베이징의 오토바이 배달 노동자가 고객의 부정적인 리뷰를 받은 후 자신의 휴대폰을 길바닥에 내던지는 모습이 담긴 영상이 사회적 파장을 일으켰다. 신호 위반으로 경찰이 자신을 가로막자, 무릎을 꿇고 경찰에게 사과를 한 후 오토바이를 거칠게 넘어뜨리고 뛰어가 버리는 장면도 있었다. 이 역시 알리바바 소유의 음식 배달 플랫폼 어러머(Ele.me, 현재는 타오바오 상거우)가 만든 풍경이었다.



▲ 배달 노동자들을 과로로 옴매는 플랫폼 기업의 행태는 세계적인 현상이다. 사진은 본문 내용과 직접 관련은 없습니다. 사진 : pixabay

## 전 세계 플랫폼 기업에 맞서, 만국의 라이더 연대하자

2024년 당시 배달 노동자들의 한 달 급여는 6,803위안(약 150만 원)이었는데, 5년 전보다 월평균 1,000위안 정도 줄어든 액수였다. 그로 인해 배달 노동자들의 노동시간은 오히려 늘어났다. 한 달에 한화 150만 원 정도의 급여를 벌기 위해서는 거의 매일 일해야 한다. 플랫폼 기업은 초기에는 경쟁업체들을 밀어내기 위해 막대한 투자를 하다, 시장 지배력을 확보한 후에는 보너스와 급여를 삭감하기 시작했다. 월급이 아니라 건당 보수를 받는 급여 체계는 노동자들이 더 긴 시간 일하고, 신호까지 무시하며 일하게 만들어 사고와 질병으로 몰아넣는다.

그 외에도, 플랫폼의 정책은 라이더의 건강에 다양한 방식으로 영향을 미친다. 플랫폼은 고객들이 서비스 품질과 예상 배송 시간을 초과했는지 여부로 배달 라이더를 평가하도록 하는데, 이는 배달 노동자의 고객 스트레스를 높이고 시간 압박을 강화한다<sup>3)</sup>. 반대로 중국의 일부 플랫폼은 배달 지역을 제한하거나, 라이더에게 교대 근무를 의무화하기도 하는데, 이는 노동자의 신체 부담을 줄이는 데 도움이 된다. 배달 노동자들을 과로로 옴매는 플랫폼 기업들의 행태가 세계적인 만큼, 노동자들도 세계 곳곳에서 싸우고 있다. 만국의 라이더가 연대할 시간이다. **알터**

2) 'Really squeezed': Why drivers in the world's largest food delivery market are having meltdowns.(정말 힘들다: 왜 세계 최대 음식 배달 시장의 배달 기사들이 한계에 다다랐는가.) 2024.10.18.

<https://edition.cnn.com/2024/10/17/business/china-food-delivery-drivers-meltdowns-intl-hnk/index.html>

3) Mao AL, Tian CM, Liu CX. The association between workloads and health hazard among delivery riders in China(중국 배달 노동자의 업무량과 건강 위험 간의 연관성). Front Public Health. 2025.

# 함께하는 사람과 하고픈 일이 만나는 회원 활동

## - 정지윤 회원을 만나다

이숙견 상임활동가

---

‘회원 이어말하기’는 한국노동안전보건연구소 회원을 만나 요즘 어떻게 지내는지, 연구소 활동에 대한 경험과 기대를 나누는 코너입니다. 이번 6월호 <일터>가 만난 주인공은 지난 호 이어말하기 주자인 김형렬 회원이 추천한 정지윤 회원입니다.

**네 번째 ‘회원 이어말하기’ 인터뷰에 함께해 주셔서 감사드립니다. 소개 부탁드립니다.**

대구 계명대학교 동산병원 직업환경의학과에서 전문의로 일하는 회원 정지윤입니다.

**원래 대구 지역 출신은 아니라고 알고 있어요.**

서울이 고향인데, 의학전문대학원을 경북대학교로 오면서 대구와 인연이 시작되었습니다. 이후 인턴과 전공의 과정은 서울성모병원에서 하였고, 전문의를 취득한 뒤에 근로복지공단 대전 병원과 대구 병원을 거쳐서,

2025년부터 계명대학교 동산병원에서 일하고 있습니다. 근로복지공단 산하 병원에서는 업무관련성 특별 진찰 업무를 주로 하다가, 지금은 특수건강진단, 보건관리 대행사업, 업무관련성 평가, 업무적합성 평가와 함께 직업병안심센터 일을 하고 있습니다.

**어떤 계기로 직업환경의학과를 선택하게 되었나요?**

의대에서 보편적인 신체에 어떻게 질환이 발생하고, 치료해야 하는지 배우는 것은 매우 가치 있는 일이긴 했습니다. 그래도 늘 한구석에 답답한 마음이 있었어요. 그러던 중 예방의학과 직업환경의학 전문의를 모두 갖고 계신 교수님의 수업을 듣게 되었는데, 건강의 사회적 결정요인에 관한 내용이었습니다. ‘불건강’이 사회적 계급과 맥락에 따라서 불평등하게 발생할 수 있다는 얘기를 듣고, 갑자기 눈이 번쩍 뜨이더라고요. 직업환경의학

은 ‘건강이 개인적 요인을 넘어서는 문제’라는 전제하에 신체적, 정신적 건강 문제를 다룰 때 사회적·경제적 요인을 함께 고려해야 한다는 점을 제기하는 학문이라서 관심을 두게 됐고, 전공으로 삼게 되었습니다.

### 연구소 회원은 언제, 어떻게 하시게 되었는지 알고 싶습니다.

가톨릭대 서울성모병원 직업환경의학과에 들어가면서 자연스럽게 연구소와의 공동 연구에도 참여하게 되었습니다. 첫 연구가 2017년 택시 노동자 연구였어요. 그동안 책으로만 배웠던 장시간 노동이나 직무스트레스의 건강 영향, 노동법과 제도가 노동자 건강에 미치는 영향 등을 현장에 들어가서 직접 듣고 확인할 수 있었습니다. 노동자들의 노동과 작업환경 문제, 현장을 알게 해준 연구 과정이 제게는 너무 매력적으로 느껴졌어요. 택시 연구를 시작으로 연구소 후원회원으로 가입하였고, 어느 순간 연구소와 너무 많은 연구나 활동을 하고 있는 저를 확인하면서 자연스럽게 회원 가입도 하게 되었습니다. 제가 하는 일과 연관되고, 하고픈 일과 이어져 있으니 자연스럽게 연구소 회원으로 함께 하게 된 것 같습니다.

### 연구소의 젠더와노동건강권센터(이하 젠더센터)를 포함하여 다양한 활동을 하고 계시는데요. 하고 계신 여러 활동을 소개해 주세요.

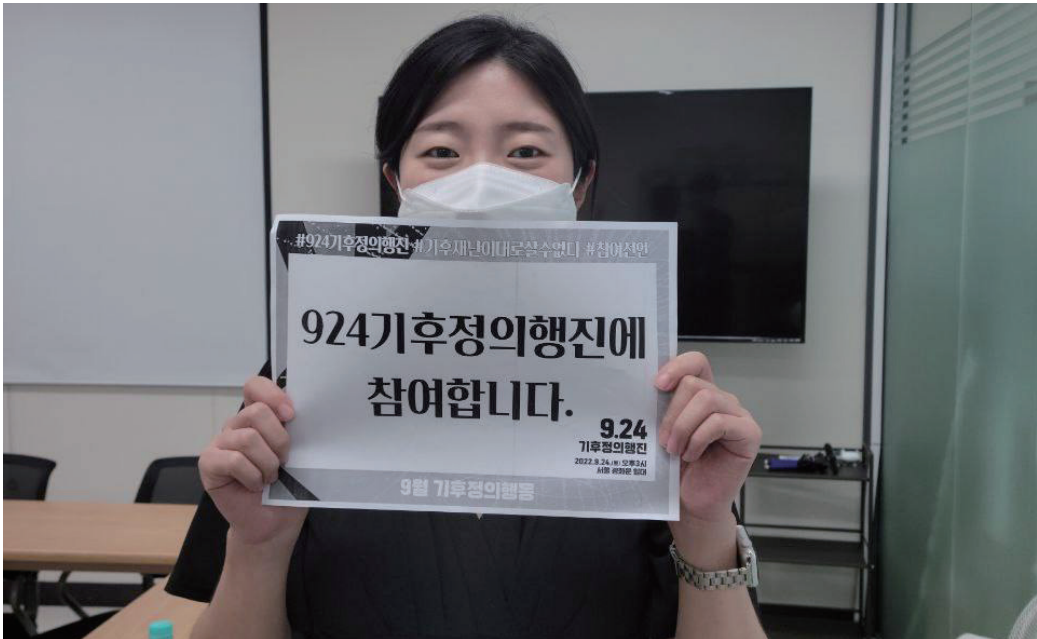
젠더센터도 자연스럽게 함께하게 되었어요. 처음부터 ‘우리 젠더센터를 만들자’ 하는 목표였다기보다 ‘책 읽으면서 함께 공부하기’로 시작했는데 어느 순간 센터까지 만들게

되었더라고요. 젠더센터에는 네 개의 팀이 있어요. 퀴어팀, 위험성평가팀, 이주여성건강권팀, 돌봄팀인데요, 지금 제가 가장 의욕적으로 하는 활동은 젠더센터 내 위험성평가팀입니다. 제가 팀장이고 청소 노동자, 프리랜서, 연구원, 의료인, 건설노조 활동가 등 다양한 성원이 함께 참여하고 있어요. 사실 위험성평가를 노동자가 적극 참여해서 하는 현장이 많지 않고, 젠더 관점의 위험성평가는 훨씬 드물죠. 그래서 지난 한 해 동안은 역량 강화를 위한 공부 모임을 중심으로 진행하였습니다.

올해는 이를 기반으로 현장과 만나서 젠더 위험성평가를 실제로 해보는 것을 목표로 삼았는데, 다행스럽게 민주노총 대구지역본부, 코웨이코디코닥지부와 함께 ‘가전방문노동자의 노동환경실태조사’에 관해 연구하게 되었어요. 현재 사전 면접조사에 이어서 현장 조사를 진행 중이고, 6월 중에 결과를 정리할 계획입니다. 올해는 노동조합과 연구진이 함께 살펴본 위험요인을 평가하여 대안을 마련해 보고, 이에 기반해 앞으로는 노동조합이 주체가 되어서 스스로 위험을 평가하고 대안을 마련케 하는 것이 이번 연구의 목표입니다.

### 매일노동뉴스 칼럼(이하 매노칼럼)의 필자로도 활동 중이신데요.

매노칼럼 필진으로 함께 한 지 일 년이 넘었는데요. 솔직히 제가 이걸 써도 되는지 항상 고민이 됩니다. 다양한 주제로 4-5주에 한 번씩 글을 써야 하는데, 하다 보면 시의성이



▲ 2023년 924 기후정의행진 인증샷 참여 모습. 사진 : 한노보연

있는지 고민될 때도 많고요. 시의성 있는 새로운 주제를 찾다 보면 그에 대해 공부도 많이 필요한데 아는 것이 너무 얕다는 생각이 드는 순간도 많아서요.

매노칼럼 누가 보나 싶기도 했는데, 최근에 칼럼을 보고 양성평등교육원에서 교육 의뢰 요청이 오기도 했어요. 외래 진료 받으시는 분이 칼럼 잘 읽었다고 해서 당황하기도 했지만, 매노칼럼을 통한 확장성을 느끼게 되어 '잘 해왔구나' 하는 마음도 들었습니다. 매번 하나의 완결된 글로 고민을 정리하는 것이 어렵지만, 열심히 해야겠다는 각오로 임하고 있습니다.

**그간 함께한 연구소의 활동 중 가장 기억에 남는 활동이 있다면 어떤 것인가요?**

학교급식노동자, 방문노동자처럼 업무적으로 힘들고 문제가 많은 업종의 연구 과제를

했을 때 만났던 노동자들의 이야기가 기억에 남습니다. 일이 매우 힘들고 건강을 해치기도 하지만, 자기 일을 좋아하고 의미와 보람을 느낀다는 노동자들을 만나면서, 연구소의 연구가 이들의 노동을 덜 힘들게 하는 데 이바지한다는 점이 뿌듯했습니다. 지금 하는 가전 방문 노동자 실태조사에서도 매번 느끼고 있습니다.

**지금 한국 사회에서 연구소가 더 집중해야 할 사업이 있다면 말씀해 주세요.**

이재명 정부의 산재 예방 정책에는 안타깝게도 젠더 관점이 전혀 없습니다. 다양한 주체를 고려한 위험성평가의 필요성과 계획을 이야기하면서 젠더 관점의 위험성평가는 이야기하지 않고 있어요. '공정'을 얘기하지만 '젠더'는 잘 감추는 것이 전략이 된 거 같아요. 노동조합의 위험성평가 고민에도 젠더는

빠져 있고요. 젠더센터 위험성평가팀에서 제 안하고 있지만 더 확대되면 좋겠습니다.

최근 연구소 반성폭력 내규를 만들기도 했는데요. 내규도 중요하지만, 연구소 활동 곳곳에서 젠더 관점을 놓치지 말고, 계속 의식하고 확인하는 활동이 중요할 거 같아요. 예를 들어 연구소 독자 연구 공모에서 여성/젠더 건강 연구에 가산점을 부여하고 있긴 한데, 이를 넘어 성인지적 연구 여부가 평가 기준 중 하나가 되면 좋을 것 같습니다.

**대구 지역은 연구소 사무실이 없는 지역입니다. 활동하면서 아쉽거나 어려운 점은 없나요? 연구소가 사무실이 없는 지역 회원에게 더 신경 써야 할 부분이 있다면 어떤 것일까요?**

예전에 근로복지공단 병원에 근무하면서 회사의 부당 대우를 받아 어려움을 겪는 노동자를 만날 경우가 있었는데 지역에서 연결할 수 있는 단체가 없어서 답답했어요. 노동조합과 함께 대응하면 좋았을 사례도 있었어요. 이번에 가전 방문 노동자 실태조사를 하면서 민주노총 대구본부와 만나고 연대할 수 있는 연결고리가 생겨서 다행이라고 생각하고 있습니다. 이번 연구가 위험성평가팀의 목표대로 잘 진행되고, 이러한 연결고리가 유실되지 않고 지속적인 연대로 이어질 수 있도록 함께 노력하면 좋겠습니다.


더불어 저는 젠더센터 활동, 매노칼럼 등 여러 통로로 연구소와 많은 활동을 하고 있지만 대구처럼 사무실이 없는 지역의 회원이 함께할 수 있는 일이 많지는 않잖아요. 연구소 차원에서 작은 네트워크나 모임을 운영



▲ 정지윤 회원. 사진: 정지윤

해 볼 수도 있지 않을까요? 인근 지역인 부산, 충청 지역 등과 교류를 넓혀나가는 활동을 시도해 볼 수도 있겠고요.

**앞으로 연구소에서는 어떤 활동 계획이 있나요?**

젠더센터 위험성평가팀에서 작년에 긴 시간 여성 관련 연구를 살피고, 제도 변화 과정을 공부하기도 했는데요. 그 과정에서 여러 가지 새로운 아이디어를 떠올리기도 했습니다. 그중 연구소에서 그동안 해 왔던 연구를 젠더 관점에서 다시 살펴보면서, 해당 연구가 여성 노동자 건강권 측면에서 어떤 의미를 가지는지, 연구소는 여성 건강권을 어떻게 조망해 왔는지를 검토해 보는 작업도 해보려고 합니다. 얼마 전 신규 노무사 대상 강의 요청이 와서 한 달 동안 교안 작업을 하었는데요. 제대로 된 교육 자료를 만들어놓는 것도 의미 있는 활동이라고 생각합니다. 

# 하청업체의 산재 은폐 시도, 원청의 책임을 묻는다

- 이종혁 한국지엠부평비정규직지회 노안부장 인터뷰

최민 상임활동가

사업주는 산업재해가 발생할 시 이를 은폐해서는 안 된다. 산업안전보건법상 의무다. 산업재해를 은폐하거나 은폐를 교사(教唆)한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다. 고용노동부 장관도 “산재 은폐는 교통사고 뺑소니 같은 것으로 무관용으로 엄단하겠다”라고 선포했다. 그래도 여전히 한국 사회 곳곳에는 산재 은폐가 횡행한다. 한국지엠 같은 세계적 기업의 생산 현장도 산재 은폐 시도가 지속한다. 하청 비정규직 노동자에게 발생한 산업재해 은폐 시도에 맞서 원청의 책임을 묻고 있는 이종혁 금속노조 한국지엠부평비정규직지회 노안부장을 5월 20일 노동조합 사무실에서 만났다.

## “일하다 다쳤다고 하지 말라”는 하청업체 관리자

“도장부에서 스프레이 도장을 작업하면, 차체뿐 아니라 차체를 이동시키는 행거도 페

인트가 묻지 않습니까? 이걸 비정규직 노동자가 고압건을 이용해서 벗겨냅니다. 고압건 압력이 굉장히 셉니다. 고압건 줄을 당기다가 옆 동료 발에 맞은 거예요. 안전사고가 발생하면 빠르게 부상 정도를 판단해야 하니까, 부속의원에 보내야 하는데 곧바로 외부 병원으로 보낸 거죠. 해당 업체는 저희와 단체협약을 맺고 있어서 산재 발생 시 비정규직 지회에 통지해야 하는데 그것도 숨겼고요. 저희도 뒤늦게 알게 됐죠.

차체부의 다른 2차 하청 업체에서는 노동자가 금속 판넬을 들다가 눈 근처 피부가 찢어졌는데, 역시 부속의원에 못 가게 했습니다. 심지어 중간관리자가 외부 병원에 보내면서 ‘일하다 다쳤다고 하지 말라’며 단속까지 했어요.

외부업체에서 들여온 판넬을 옮기다가 턱 아래가 찢어진 일도 있었어요. 제가 외부에

있다가 사고 연락을 받고 30분쯤 뒤에 도착했는데, 그때까지도 현장에서 소독만 하고 있더라고요. 제가 봤을 때는 명백히 찢어진 상처였는데, 관리자는 ‘긁혔다’라면서 병원에 안 보내고 있었던 거예요. 관리자 자의적 판단에 대해 항의하자 안전관리자가 병원에 데리고 가겠다고 했는데, 대신 ‘지엠 옷 벗고 가라’고 하는 거예요.”

하청 업체들이 원청에 사고 발생을 숨기려 하기에, 하청업체 노동자들은 다쳤을 때 사내 부속의원이나 구급차를 이용할 수도 없다.

“현장 여기저기에 한국지엠 사내 응급 대책 프로세스 선전물이 붙어 있습니다. 일하다가 안전사고가 발생하면 부속의원에 최초로 연락하라고 친절하게 번호도 나와 있어요. 현장에서 사고가 발생해 부속의원에 가면, 원청인 한국지엠 안전과에 사고 난 업체와 재해자 이름, 사고 경위 등이 보고되게 됩니다. 업체들은 이게 무서워서 비정규직 노동자들은 사내 부속의원도 가지 못하게 하는 겁니다.

이러다가 치료에서 골든 타임을 놓치게 될까 봐 우려돼요. 산재나 중대재해가 발생하면 안 되지만, 그래도 혹시 발생했을 때 빠르게 대응해야 하는데 그게 불가능해지니까요. 처우나 임금, 복지는 논외로 하더라도 안전하게 일하고 무사히 퇴근할 권리는 정규직, 1차 하청, 2차 하청 노동자가 모두 똑같이 보장돼야 하는데, 지금 그게 무시되고 있습니다.”

## 하청노동자 안전, 원청의 책임

1, 2차 하청업체의 반복되는 산재 은폐 시도가 우연일 리가 없다. 구조적인 원인이 있을 것이고 이는 원청인 한국지엠의 책임으로 본다.

“하청업체들과 얘기하다 보면 ‘산재 발생률이 높아지면 원청 입찰 시 페널티가 부여된다’면서 산재 은폐가 어쩔 수 없다고 주장하고 있어요. 한국지엠이 산재 책임을 1, 2차 하청업체들에게 떠넘기는 셈이죠. 이 구조가 안 바뀌면 업체들의 산재은폐 시도는 계속될 거예요.”

하지만 사고 예방이 하청업체와 하청 노동자의 노력만으로 가능하지 않다. 차체부 하청업체 작업대기실 앞 안전 방책을 지게차가 치는 사고가 있었다. 대기실 내 책상이 뒤로 밀려날 정도로 큰 충돌이었지만, 방책 덕분에 다행히 사상자는 없었다. 애초에 지게차 운행 중에 휴게실을 치는 일이 발생할까 봐 설치된 방책이었다. 그런데 사고 후 후속 조치가 없었다. 지게차 운전 담당 업체와 차체부 작업대기실을 쓰는 업체는 각각 2차 하청업체인데, 심지어 이들이 소속된 1차 하청업체도 서로 다르다. 직접 연결된 소통 체계가 없는 상황에서 한 달이 넘도록 양 업체 간 소통을 통한 대책 마련은 없다.

“산업안전보건법에도 도급인의 의무가 있지 않습니까? 지게차 사고 사례에서처럼 2개 이상의 업체가 사고 처리나 이후 재발 방지를 위해 서로 조율해야 하는 상황이 많이 있습니다. 이 경우 원활한 논의와 조정을 위



▲ 2026.5.20. 한국지엠부평비정규직지회 사무실에서 만난 이종혁 노안부장. 사진 : 한노보연

해 원청이 나서야 합니다. 하청업체들도 원청 부서가 나서야 한다고 생각하지만, 눈치만 볼 뿐이죠. 심지어 2차 하청업체의 경우 1차 업체를 통해야만 원청과 접촉이라도 할 수 있는 처지예요. 이러니 비정규직 노조가 원청인 한국지엠과 직접 교섭해야 합니다.”

노란봉투법으로 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”는 단체교섭 의무를 지게 되었다. 한국지엠부평비정규직지회도 노란봉투법 시행과 함께 3월 10일부터 지금까지 세 차례 지엠 원청에 교섭을 요구했지만, 아직 아무런 응답이 없다. 교섭 요구의 가장 중요한 의제 중 하나가 안전보건 문제다.

“현재 저희 외에 부평공단지회, 지엠부품물류지회까지 3개 지회가 한국지엠에 원청 교섭을 요구하고 있습니다. 사고 발생 시 대응 문제 외에 원하청 공동산업안전보건위원회

등 하청노동자 참여를 보장하는 구조를 만들어야 한다는 게 저희의 중요한 요구예요.

하청업체들도 작업환경측정이나 위험성평가를 하긴 합니다. 그런데 노동자 참여가 전혀 안 되고 있거든요. 결과 보고서조차 노동조합이 교섭하고 요구해야 보여주는 정도예요. 하청 노동자들이 안전문제에 참여할 통로와 구조가 없습니다. 1차 업체가 원청과 함께하는 안전협의회가 있지만, 근로자 위원이 주로 관리자들로 구성돼 있어요. 2차 업체들은 50인 미만으로 쪼개져 있어서 산업안전보건위원회도 없어요.

정규직 지부는 노안실이나 산안위원들이 이런 활동에 참여하고, 노동자들이 목소리를 낼 수 있잖아요. 지금은 저희 비정규직지회도 정규직 지부와 함께 분기마다 안전보건 점검을 함께 하고 있는데, 이런 제도를 공식화해야 합니다.”

## 원청 교섭으로 안전보건에 노동자 참여를

원청인 한국지엠은 하청노동자의 안전보건 문제도 함께 개선해나가자고 말은 하지만, 공식적인 구조를 만들고 실질적 책임을 지는 일에는 뒷짐만 지고 있다.

“올해 2월에 고소작업 시 안전 확보, 온열질환 예방 등 하청 노동자들의 여러 안전보건 문제를 고용노동부 산재예방과에 진정을 넣었어요. 시정하라는 행정 지도가 나왔거든요. 그랬더니 원청 안전관리부서에서 ‘분기마다 하는 안전보건 점검 때 얘기하시지 왜 바로 진정을 냈느냐, 아쉽다’고 하더라고요. 그러면 우리가 진정 내기 전에 협의할 수 있도록 협의체를 만들어 달라고 했더니 그건 대답을 흐리더라고요.”

제도적 책임을 피하기 위해서인지, 실질적 지배력이 없는 것처럼 보이도록 분칠도 한다. 이 과정에서 업무 소통은 더 어려워지고, 위험은 커진다.

“이쪽 건물에서는 정규직이, 저쪽 건물에서는 비정규직이 똑같은 일을 하는 부서가 있어요. 원래 업무 지시가 한국지엠 전산실에서 바로 2차 하청업체로 넘어왔거든요. 그런데 얼마 전 갑자기 2차 하청업체 사무실에 컴퓨터를 새로 설치하더니, 업무 지시 전산이 한국지엠에서 1차 업체로 갔다가 그게 다시 사무실로 내려오는 구조로 바뀌었어요.”


정규직과 같은 업무를 한다는 그 업체는 천막형 건물에서 일한다. 겨울에는 외부 공기를 차단하는 에어컨이 있지만, 겨우내 작업 온도가 10℃ 이하인 경우가 많다. 심한 경우 천

막 내 기온이 영하 10도보다 내려갔던 적도 있다. 실리와 방청유에 젖은 장갑이 얼어버릴 정도다. 비용도 비용이지만 하청업체가 마음대로 건축물을 개선할 수 있는지도 의문이다. 이런 것도 원청이 아니면 풀 수 없는 문제다.

## 정규직이었다면 해결됐을 문제

“완전히 책임 회피죠. 저희끼리는 정규직이었으면 대의원이 작업중지를 했을 거라고 얘기해요. 어쩌면 천막이라 비정규직이 일하지, 건물 새로 지으면 우리 다 쫓겨나고 정규직이 일하게 될지도 모른다고 농담도 해요.”

원청이 아니면 해결할 수 없는 문제, 정규직 노동자였다면 원청이 책임졌을 문제가 하청 구조를 이유로 그대로 남아 있다. 한국지엠은 홈페이지에서 “우리는 세계에서 가장 포용적인 기업이 되기 위해 최선을 다하고 있다”는 포부를 밝힌다. 세계에서 가장 포용적인 기업이 되는 길, 원청 교섭을 통해 하청 노동자의 의견을 ‘포용’하고, 책임을 다하는 데서 출발하기를 권한다.

“하청 업체의 문제라며 안전 책임 방치하는 원청은 잠재적인 살인자라고 생각해요. 방치했던 문제로 언젠가 중대재해가 발생할 수도 있으니까요. 지금 한국지엠은 묵묵부답이지만, 제철이나 조선소 하청 노동자들이 노동안전보건 문제를 가지고 원청 사용자성이 인정되고 있잖아요. 저희도 원청의 직접적 책임을 보여주는 안전보건 의제들로 교섭을 요구해 나갈 겁니다.” 

# 미래에 어른이 된다면...

- <아이를 위한 지구는 없다>(김가람, 2026, 문학수첩)

박기형 선전위원장

지난 3월, 이란 남부 미나브 지역의 한 초등학교가 공격받아 학생과 교직원을 포함해 170여 명이 숨졌다. 이 폭격에 AI가 사용되었다는 얘기가 나왔다. 실제로 이란 전쟁에서 미국의 군사작전을 입안하고 실행하는 과정 전반에 빅테크들이 만든 AI가 사용되었다. 가자지구는 제노사이드의 현장이자 최첨단 무기의 실험장이었다. 이스라엘은 AI 기술을 총동원하여 팔레스타인을 점령하고 파괴하고 있다. 최근 벌어진 일련의 사태는 AI가 삶을 풍요롭게 하려는 커녕, 삶을 앗아가고 있음을 드러냈다.

## 첨단 디지털 기술을 맨몸으로 떠받치는 아이들

문제는 거기서 그치지 않는다. 어떻게 사용하든, 그 '기술 자체가 무엇에 기반하고 있는가'라는 물음 또한 제기될 필요가 있다. 흔히 IT산업 하면, 반짝이는 컴퓨터 화면을 앞에 두고 코딩하는 것을 떠올리곤 한다. 하지만 그 뒤에는 거대한 데이터센터와 같은 육중한 물질성이 자리하고 있다. 데이터센터가 배출하는 문제들(물 자원 고갈, 탄소 배출, 환경오염) 또한 IT산업이 얼마나 물질적인지를 여실히 드러냈다. 기술과 인프라에는 물질적 자원이 필요하다. 바로 '광물'과 그걸 채굴하는 '노동' 말이다.

<아이를 위한 지구는 없다>라는 동명의 KBS 환경스페셜 다큐멘터리의 취재 후기를 담은 책이다. 콩고민주공화국 코발트 광산에서 일하는 아이들의 이야기다. 코발트는 스마트폰, 태블릿 PC, 전기차, 무선 키보드, 로봇청소기 등 온갖 최신 기기에 사용되는 충전식 리튬 이온 배터리의 주요 구성 물질이다. 배터리에서 리튬이 연료라면, 코발트는 안전장치 역할을 한다. 정제 코발트가 없다면, 스마트폰이나 전기차는 순식간에 과열되어 고장날 것이다. 코발트는 기후 목표 달성에 필수적인 재생에너지와 디지털 전환을 뒷받침하는 광물이기도 하다. 코발트 수요는 2040년까지 약 20배 증가할 것으로 전망된다. 하지만 코발트는 독성이 있는 금속이며, 채굴 과정에서 방사능에 노출될 위험도 크다. 코발트 광

산 노동자들 대부분은 코발트 폐(Cobalt lung)라 불리는 호흡 곤란을 앓는다. 코발트 광산에서 캐는 광석에는 코발트 외에도 우라늄, 망간, 니켈, 비소 등이 섞여 있다.

콩고민주공화국에서는 코발트 전 세계 공급량의 약 75%가 채굴된다. 그중 손발로 채굴하는 코발트가 15~30%에 달하며, 이것만으로도 세계 2위 코발트 생산국인 인도네시아의 채굴량을 뛰어넘는다. 이 많은 양의 코발트를 캐는 손과 발은 콩고민주공화국 아이들의 것이다. 그 수가 4만여 명에 달한다. 아이들은 매일 거대한 개미굴처럼 파헤쳐진 터널 광산 아래로 향한다. 흙을 파내다 터널이 무너질 위험이 늘 도사리지만, 그날을 살아갈 돈을 벌려면 좁디좁은 굴 속으로 들어가는 것 말고 다른 선택지는 없다. 땅굴이 붕괴해서 죽고, 독성에 중독되어 죽는다. 운 좋게 살아남은 아이들은 독성 물질로 가득한 흙을 온몸에 묻힌 채 집에 돌아온다. 채굴한 코발트는 광산 관리자, 광물 중개업자들에게 넘긴다. 갖가지 명목으로 비용을 공제하고 나면, 아이들의 손에는 하루를 버틸 정도의 돈이 쥐어진다. 가족들의 생계를 부양하기 위해선, 더 많은 돈이 필요하다. 그래서 채굴한 코발트를 직접 거래하려고 시도하기도 한다. 그러려면, 총을 들고 광산을 지키는 경비원들에게 뇌물을 줘야 한다. 때로는 그들이 모든 걸 가로채려 든다. 이에 저항하면 폭행을 당하거나 총을 맞는다. 그들이 떠난 자리는 그들의 동생들, 또 다른 아이들로 채워졌다.

## 인류의 미래를 위한다는 거짓말

과거에도 콩고민주공화국 아이들의 손과 발은 채굴 도구였다. 20세기 초 자동차 산업이 발전할 때는 고무를 캐다. 구리를 캐 전 세계를 밝힐 전선을 만드는 데 썼고, 2차 세계 대전 당시 히로시마와 나가사키에 투하된 원자폭탄에는 그들이 캐 우라늄이 들어갔다. 이 걸 ‘자원의 저주’라고 표현하는 건 틀린 말이다. 아프리카의 아이들이 겪는 착취가 정녕 풍부한 자원 때문인가.

19세기 벨기에의 레오폴드 2세는 콩고에서 약 1천만 명의 목숨을 앗아간 대가로 유럽 최고 부호의 자리에 올랐다. 오늘날 IT, 전기차 등 각종 첨단 산업은 아이들의 미래를 대가로 부를 쌓고 있다. 주식시장을 달구는 기술주들의 주식 가치, 소비자들의 욕구를 자극하는 멋진 디지털 기기, 정부가 사활을 거는 화려한 AI 인프라는 모두 피로 얼룩진 코발트 위에서 있다. 정작 광산에서 일하는 아이들은 애플과 테슬라가 무엇인지도 몰랐다.

2010년 7월, 팔레스타인의 아슈타르 극장에서 가자지구 청소년들이 모여, 자신들이 경험한 전쟁에 대해 증언했고, 이를 수집해 ‘가자 모놀로그’라는 프로젝트가 만들어졌다. 그중 가자시 셰이크 라드완에 사는 1996년생 야스민 카트베흐의 증언을 되새긴다. “만약



▲ 자동차를 좋아하는 '카스'는 어른이 된다면 정비사가 되고 싶다고 말했다. 사진 : KBS 환경스페셜 <아이를 위한 지구는 없다>

내가 미래에 어른이 된다면 말이야 - 가자에서 어른이 된다는 건 그 자체로 성취니까, 죽음이 늘 문 앞을 지키고 있어서 - 난 아이들을 보호하고 아이들의 권리를 지켜주는 사람이 되고 싶어. 팔레스타인 애들은 노인으로 태어나는 것만 같다는 느낌이 들거든.” 콩고의 아이들에게도 어른이 된다는 건 그 자체로 성취다. 코발트 광산의 아이들에게도 꿈이 있었다. 자동차를 좋아하는 ‘카스’는 어른이 된다면 정비사가 되고 싶다고 말했다. 그는 자동차만큼이나 학교에 가는 걸 좋아했다. 광산 경비대에 두들겨 맞아 불구가 된 ‘X’는 책임 있는 누군가에게 보상받아 다시 살 기회를 얻고 싶다고 말했다.

지금도 애플, 알파벳(구글), 델, 마이크로소프트, 테슬라 모두 자신들은 광산 현장의 학대 행위에 대해 충분히 알고 있지 못했고, 그래서 고의는 없었으며, 인과관계의 연쇄는 추측에 불과하다고 항변한다. 피해 본 아이들을 대리해, 저 다섯 기업을 상대로 소송을 건 변호사는, 일론 머스크가 코발트 광산의 아이들에게 관심이 있다면 광산마다 드론을 띄워 감시할 수도 있을 텐데 그렇게 하지 않는다고 일갈했다. 머스크는 인류의 미래를 걱정하며 지구가 불타 없어질 때를 대비해 화성에 탐사선을 보내고 있다. 저자는 이렇게 되묻는다. 그 인류는 도대체 누구일까? “지구가 불타 없어지는 상상을 할 동안, 현실에서는 오늘도 아이가 죽어간다.” 인턴

# 안전은 사람 수만큼 만들어진다

이은수 회원, 직업환경의학과 전문의

필자는 직업환경의학과 전문의로서 그동안 다양한 산업현장을 방문해 왔다. 조선소, 건설현장, 제조업 공장 등에서 노동자들의 건강 문제를 살펴보면서 늘 느끼는 것은 산업안전의 출발점은 결국 ‘사람’이라는 점이다. 아무리 훌륭한 안전장비와 매뉴얼이 있어도 그것을 실행할 사람이 부족하면 안전은 유지될 수 없다. 최근 「부산지하철 안전인력 확보 및 공공성 강화전략 연구」에 참여하면서, 이러한 사실을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 이번 연구에서는 부산교통공사의 기술·차량·승무·역무지부 노동자들을 대상으로 총 36회의 초점집단면접(FGI)을 진행하였으며, 현장에서 일하는 노동자들의 생생한 목소리를 들을 수 있었다.

## 단순히 운이 좋아 사고를 면한 게 아니다

부산 시민의 하루는 지하철과 함께 시작되고 끝난다. 출근길 직장인, 학교에 가는 학생, 병원을 찾는 노인, 관광객까지 하루 평균 87만 명이 부산도시철도를 이용한다. 많은 시민들에게 지하철은 가장 안전하고 정확한 교통수단으로 인식되어 있다. 그러나 FGI 과정에서 만난 노동자들은 조금 다른 이야기를 들려주었다. 그들에게 지하철은 점점 더 적은 인력으로 버텨내야 하는 공간이었고, 안전은 개개인의 헌신에 의존해 유지되고 있었다. 직종은 달랐지만 공통적으로 “인력이 부족하다”, “매뉴얼을 지키기 어렵다”, “사고가 나지 않은 것이 다행이다”라는 이야기가 반복되었다. 현장의 노동자들은 현재의 인력 운영 체계가 안전 확보를 기준으로 설계되지 않았고, 비용 절감을 우선한 결과라고 진단하였다.

특히 이번 FGI에서 반복적으로 확인된 것은 ‘정원’과 ‘실제 가동인력’의 차이였다. 조직도상 정원은 충원되어 있는 것처럼 보이지만 육아휴직, 병가, 교육훈련, 장기결원 등을 제

외하면 실제 현장에서 업무를 수행하는 인력은 크게 감소한다. 이러한 구조에서는 결원이 발생할수록 남아 있는 노동자들의 업무 부담이 증가하고, 결국 피로와 건강 악화가 다시 안전 문제로 이어지는 악순환이 반복될 수밖에 없다.

특히 주목한 부분은 인력 부족이 단순한 업무량 증가를 넘어 노동자의 건강 문제로 이어지고 있다는 점이었다. 연구 결과에 따르면, 부산지하철 노동자의 절반 이상이 수면장애와 만성피로를 경험하고 있었으며, 안전인력이 부족하다고 느끼는 노동자일수록 건강 문제의 발생 비율이 더욱 높았다. 수면장애는 59.2%, 만성피로 및 무기력증은 57.6%에 달하였고, 안전인력이 부족하다고 응답한 집단에서는 그 비율이 더욱 높게 나타났다. 심지어 FGI 과정에서 만난 노동자 중에서는 과도한 업무량으로 인한 스트레스로 우울증과 공황장애와 같은 정신질환을 호소하기도 하였다.

교대근무가 일상인 부산지하철 노동자들에게서 수면장애와 만성피로는 단순히 개인의 컨디션 문제로 치부할 수 없다. 충분한 휴식이 보장되지 못하고 업무 부담이 지속될 경우 판단력 저하, 집중력 감소, 반응시간 지연으로 이어지며 결국 안전사고 위험을 증가시키기 때문이다. 실제로 수면 부족 상태가 음주 상태에 버금가는 인지기능 저하를 초래할 수 있다는 사실은 잘 알려져 있다. 연구 결과, 최근 1년간 아차 사고를 경험했다고 응답한 노동자가 60%를 넘었으며, 인력이 매우 부족하다고 응답한 집단에서는 그 비율이 80%를 초과하였다. 이는 노동자 건강과 시민 안전이 결코 별개의 문제가 아님을 보여준다.

산업안전보건 분야에서는 흔히 하인리히 법칙을 이야기한다. 하나의 중대사고 뒤에는 수십 건의 경미한 사고와 수백 건의 아차 사고가 존재한다. 운이 좋아 사고로 이어지지 않았다고 안도해서는 안 된다. 아차 사고는 미래의 중대사고를 예고하는 경고 신호다. 시민들은 사고가 발생했을 때 비로소 위험을 인식하지만, 현장의 노동자들은 이미 오래전부터 그 위험을 체감하고 있었던 셈이다.

### **안전업무의 공백으로 드러나는 고질적인 인력 부족**

FGI 과정에서 만난 한 역무 노동자는 “역사에 혼자 남아 근무할 때가 가장 두렵다”고 이야기했다. 취객 민원, 응급환자 발생, 화재나 승강장 사고는 언제든 발생할 수 있지만 실제 현장에서는 최소 인력으로 역사를 운영하는 경우가 많다는 것이다. 또 다른 노동자는 “역무원은 단순히 창구 업무만 하는 것이 아니라 안전관리와 시설 점검, 각종 민원 대응, 사고 초동조치까지 모두 맡고 있다”고 설명하였다. 인력이 부족할수록 안전 업무는 뒤로 밀리고 당장의 운영 업무를 처리하는 데 급급해질 수밖에 없다는 것이다.

다른 분야에서도 비슷한 이야기가 이어졌다. 기관사들은 정시은행 압박과 인력 부족 속에서 높은 긴장 상태를 유지하고 있었고, 차량과 기술 분야 노동자들은 예방 정비보다 고장 대응 중심으로 업무가 이뤄지고 있다고 호소하였다. 특히 차량 분야 노동자들은 숙련인력 양성에 오랜 시간이 필요하기 때문에 단순히 정원만 채운다고 문제가 해결되는 것이 아니라고 지적하였다. 신규 인력이 현장에 완전히 적응하기까지 수년의 시간이 필요하다는 것이다.




▲ 2026.4.30. '부산지하철 안전인력 지원 및 공공성 강화전략 연구' 중간보고회 모습. 사진 : 부산지하철노동조합

이러한 문제는 단순히 노동자 개인의 어려움에 그치지 않는다. 실제로 서울교통공사 신당역 여성 노동자 살해 사건 이후 최소 인력 운영의 위험성은 사회적으로 널리 알려진 바 있다. 당시에 개인의 문제가 아니라 안전 시스템과 인력 운영 체계의 문제라는 지적이 제기되었다. 안전은 특정 노동자의 책임감이나 희생으로 유지되는 것이 아니라 충분한 인력과 적절한 시스템을 통해 확보되어야 한다.

### 시민 안전과 노동자 건강은 하나의 문제

우리는 흔히 지하철의 적자를 이야기한다. 그러나 도시철도는 본질적으로 공공서비스다. 응급실과 소방서의 인력을 경제성만으로 평가할 수 없듯이, 시민의 이동권과 안전을 책임지는 지하철 역시 비용의 관점으로 접근해서는 안 된다. 이번 연구에서 노동자들이 반복해서 강조한 것은 단순한 증원이 아니라 '안전인력 확보'였다. 그것은 시민의 생명과 안전을 지키기 위한 최소한의 기준이었다.

부산지하철 안전인력 확충은 노동조합만을 위한 요구가 아니다. 매일 지하철을 이용하는 수많은 부산 시민의 안전을 위한 투자이며, 도시가 감당해야 할 공공적 책임이다. 안전한 지하철을 만들기 위해서는 먼저 그곳에서 일하는 노동자들이 건강하게 일할 수 있어야 한다. 결국 시민의 안전과 노동자의 건강은 하나의 문제이며, 안전은 충분한 인력 위에서만 비로소 완성될 수 있다. 

# 613 발전노동자 대행진, 모이자 창원으로!

조건희 상임활동가, 기후정의팀

기후위기 대응을 명목으로 한 석탄화력발전소 폐쇄가 본격화했다. 현재까지 서천 1·2호기, 영동 1·2호기, 보령 1·2호기, 삼천포 1·2호기, 태안 1호기가 폐쇄되었다. 2026년 태안 2호기·하동 1호기·보령 5호기까지 폐쇄 예정이었지만, 대체 발전소 건설 지연이나 중동전쟁 등을 이유로 차례로 늦춰졌다. 정부는 2038년까지 태안과 당진, 하동 1~6호기, 보령 5·6호기, 삼천포 3~6호기, 동해와 영흥 1·2호기 등 총 37기를 폐쇄하고 LNG 발전소로 전환할 계획이다.

## 순차적·단계적·일방적 발전소 폐쇄, 불안한 노동자

폐쇄 흐름은 순차적이고 연속적이다. 여러 발전소가 차례로 폐쇄될 뿐 아니라, 한 발전소도 단번에 폐기되는 것이 아니다. 한 발전소도 조금씩 꾸준히, 수년에 걸쳐 폐쇄한다. 고용불안과 해고는 누적되지만, 노동자들이 함께 싸우기 어렵게 만든다. “이번에 몇 호기가 폐쇄되지만, 나는 다행히 해당하지 않는다.”라는 당장의 안도감은 노동자들을 개별적, 수동적 위치에 머물게 한다. 그러는 사이 발전소 폐쇄와 해고는 노동자들에게 피할 수 없는 현실로 받아들여질 수도 있다.

또한 폐쇄는 매우 일방적으로 이루어지고 있기도 하다. 석탄화력발전소 폐쇄 일정 및 대체 건설 계획과 전망을, 소수 국가 관료가 “전력수급기본계획”이라는 이름으로 밀어붙이고 있다. “저들의 계획 속에 너와 나의 미래는 없지.”라는 한 민중가요의 가사처럼 노동자들은 의사결정 과정에서 철저히 배제되었고, 변화에 적응할 여지조차 주어지지 않았다.

2025년 6월 2일, 서부발전 태안화력발전소 김충현 비정규직 노동자의 사망 이후 정부와의 협의체가 구성되었다. 협의체는 전국 발전소 노동자 17,000여 명을 대상으로 고용·

안전·폐쇄와 관련한 설문조사를 시행했다.

결과는 예상보다 더 극적이었다. 발전 5사 자회사 및 2차 하청 노동자의 절반가량이, 폐쇄와 관련한 정보를 원청 발전 5사로부터 단 한 번도 들어본 적이 없다고 응답했다. (각 48.8%, 45.6%) 발전소 폐쇄 이후 본인의 고용을 유지하지 못할 것이라는 응답은 자회사 66.4%, 1차 협력업체 85.8%, 2차 협력업체 89%로 하청 구조의 아래로 내려갈수록 높아졌다. 그동안 이미 1년 단위로 재계약을 반복해 온 하청 비정규직 노동자들은 폐쇄가 곧 회사 정원의 감소를 의미한다고 인식하고 있다.

“서로 눈치만 보는 거야. 누가 먼저 나가는지. 이게 어떻게 보면 잔인하죠. 같이 일했던 사람끼리 싸움 붙이는 거”라는 한 하청 노동자의 발언은, 발전소 폐쇄가 노동자 내부의 의자 뺏기 싸움을 유도할 수 있다는 우려를 정확하게 표현하고 있다.

고용불안은 단순히 불안감으로 그치지 않는다. 쌍용자동차 정리해고, 한국GM 군산 공장 폐쇄로 수십 명의 노동자가 목숨을 잃었다. 폐쇄를 앞둔 삼천포발전소에서 노동자가 자살하는 일이 이미 발생했다. 일터의 일방적 폐쇄는 노동자의 몸과 마음, 삶을 파괴한다.

## 발전소 폐쇄에 맞서 몸과 삶을 지키려는 투쟁

상황이 좋지는 않다. 김충현 노동자 사망 후 정부는 한전KPS 하청 노동자의 전원 직접고용·발전소 폐쇄에 따른 고용 보장 논의 기구 구성을 합의했지만, 일부 노동자들이 반대한다는 핑계를 대면서 이를 단 하나도 이행하지 않고 있다. 재생에너지 투자와 개발을 공공이 주도하고 이를 통해 창출되는 일자리에 노동자들을 전환 배치해야 한다는 요구는 민간 기업과의 경쟁 운운하며 반대하고 있다. 여전히 공고한 다단계 하청 구조 속 현장 안전보건 관리 체계는 매우 형식적·노동자 징벌적으로 운영되고 있고, 위험 작업은 음지화되고 있다.

그럼에도 발전소 노동자들은 투쟁을 이어오고 있다. “석탄화력발전소는 멈춰도 우리 삶은 멈출 수 없다”라는 기치 아래, “414 기후정의파업”(2023), “330 충남노동자행진”(2024), “발전HPS지부 파업 투쟁”(2024), “531 대행진”(2025), “고(故) 김충현 노동자 중대재해 대응 투쟁”(2025) 등을 펼쳐 왔다. 그리고 올해 6월 13일 창원에서 발전노동자 대행진(613 대행진)을 조직하고 있다. 613 대행진은 6개의 요구안을 내걸고 있다. 스이윤을 위한 에너지 체제 종식 및 공공 재생에너지 확대 △발전소 폐쇄 국면 발전소 노동자 충고용 보장 △정의로운 전환을 위한 4법<sup>1)</sup> 제·개정 △고(故) 김충현 협의회 합의 이행

1) 공공 재생에너지법·정의로운 탈석탄법·한국발전공사법 제정, 탄소중립 녹색성장기본법 개정

및 한전KPS 하청 노동자 직접고용 △기후 위기, 전쟁 위기로 심화하는 차별과 불평등 철폐 △노동자와 시민이 참여하는 (가) 정의로운전환위원회 구성이다.


## 613 대행진을 통해 진짜 사장 국가를 교섭장에 앉히자!

이 요구를 실현하기 위해 결국은 발전 비정규직 노동자들이 진짜 사장인 국가와 발전 5사와 직접 협상할 수 있어야 한다. 국가와 발전 5사는 폐쇄 일정을 분절하여 노동자들이 힘 모아 대응하기 어렵게 만들고 있다. 이를 넘어서기 위해 원하청 노동자들이 공동으로, 사업장 담벼락을 넘는 활동을 함께 만들어야 한다. 발전 비정규직 노동자들이 정부 결정을 따라가기만 해서는 안 된다. 그렇게 두어서도 안 된다. 국가와 발전 5사를 움직일 수 있는 적극적 주체는 발전 비정규 노동자, 그리고 이와 연대하는 시민, 우리다.

오랜 투쟁 끝에 노조법 2·3조가 개정되었다. 직접적인 고용 계약관계가 없더라도 하청 노동자의 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하고 있다면, 원청은 하청 노동자와의 단체교섭에 응해야 한다. 발전소 폐쇄를 결정하고 집행해 가는 국가와 발전 5사 역시 하청 노동자들의 고용과 안전을 의제로 한 교섭에 나와야 한다.

발전소 폐쇄 국면에서 국가와 발전 5사가 모든 노동자의 고용과 안전을 일차적으로 책임져야 한다. 수의계약 확보나 고용유지 등의 수세적 요구는 자본의 단계적, 분열적 폐쇄 전략 앞에서 힘을 발휘하기 어렵다. 원청의 일차적 책임을 정확히 물을 때, 고용유지도 가능하다.

민주노총 역시 원하청이 함께하는 7월 총파업을 통해 원청교섭을 쟁취하자고 결의한 바 있다. 613 대행진을 계기로 발전 비정규직 노동자들이 7월 위력 있는 총파업까지 함께 만들어가도록 힘을 모으자. 그럴 때, 진짜 사장을 협상장에 앉힐 수 있을 것이다.

서울과 대전, 충북 등 곳곳에서 창원으로 가는 기후정의버스가 조직되고 있다. 진짜 사장의 책임을 강조하며 버스 타고 창원으로 모이자. 모여서, 정의로운 전환의 전망과 계획을 우리 손으로 제시하고 만들어 나가자! 



▲ 2026.5.14. 세종문화회관앞에서 개최된 정의로운 전환을 위한 613 노동자·시민 대행진 선포 기자회견. 사진 : 613 발전노동자대행진 조직위원회

‘만트라(Mantra)’라는 단어가 있다. 고대 산스크리트어로 ‘마음’을 뜻하는 ‘man’과 ‘도구’를 뜻하는 ‘tra’가 결합한 말로, ‘마음을 위한 도구’라는 의미로 해석된다. 요가나 명상할 때 자주 읊조리는 ‘옴’이 대표적인 만트라이고, 스스로 용기를 주거나 긍정적인 상태를 유지하기 위해 마음속으로 되풀이하는 신념 등을 의미한다. 작년에 제니(JENNIE)도 자신만의 만트라를 불렀으니, 대부분 처음 듣는 단어는 아닐 것이다.

만트라는 마음을 다독이는 데 도움이 된다. 모든 걸 집어삼킬 것 같은 극심한 공포에 시달릴 때도, 바닥처럼 무한한 우울 속을 헤엄칠 때도 만트라는 도움이 된다. 요즘 내게도 만트라가 있다.

## “난 혼자가 아니다”

작년에 <성소수자 노동자 노동실태와 정신건강 영향 연구>를 하면서 L.M.Diamond의 ‘사회적 안전감’ 이론을 접했다. 그는 사회적 안전을 신뢰할 수 있는 사회적인 유대, 소속감, 포용된다는 느낌, 사회적인 보호를 포괄하는 개념으로, 인간의 필수적인 욕구로 설명한다. 사회적 낙인을 경험하는 집단은 언제, 어디서, 어떤 폭력에 노출될지 모르는 상황에서 삶을 영위하기에 만성적인 경계를 한다. 만성적인 경계는 그들의 정신건강에 악영향을 미친다. 이러한 경계의 스위치를 끌 수 있는 것이 사회적 안전신호이다. 그가 제시한 안전신호는 ‘혼자가 아니다’라는 감각을 느낄 수 있는 타인의 사소한 행동부터 제도적 장치를 말한다.

아무리 만트라가 마음을 안정시키는 데 도움이 되더라도, 혼자 사는 게 아닌 이상 한계

가 있다. 끊임없이 ‘나는 안전하다’를 되새겨도 주변 사람들이 아무렇지 않게 혐오 표현을 일삼거나, 여성과 성소수자를 대상으로 하는 폭력 사건에 대한 뉴스를 반복적으로 접하면 안전하다는 감각은 사라질 수밖에 없다. 본인을 향한 혐오 표현과 직접 겪은 폭력이 아니더라도 그렇다. 스스로 99일 동안 만트라를 되새기며 마음을 잘 다독였을지라도 단 하루 혐오 표현을 듣거나, 폭력을 목격했다면 원점으로 돌아간다. 안전하지 않다는 감각이 삶을 지배하며, 만성적인 경계를 할 수밖에 없다.

지금 나는 전 애인의 스토킹으로 고소 절차를 진행하고 있다. 교제 중에도, 스토킹할 때도 직접적인 폭력이나 위협을 행사한 적은 없었다. 그런데 전 애인으로부터 5월 4일 밤부터 다음 날 아침까지 인스타그램 DM으로 생전 듣도 보도 못한 쌍욕을 들었다. 처음에는 내게 일어난 현실 같지가 않았다. 증거자료를 하나씩 캡처하고, 정리하면서도 나한테 하는 말이 아닌 것 같아서 괜찮았다. 전날 한숨도 못 잔 탓에 낮잠이 들었고 오후 2시경에 깬다. 따스한 햇볕이 창문을 통해 들어오고 있었고, 거리를 지나가는 사람들의 들뜬 목소리가 들려왔다. 하지만 침대에서 일어나자마자 창문을 닫고 커튼을 치고 방문을 잠근 후 다시 침대에 누웠다. 난생처음 느껴보는 공포였다. 오후 6시가 되자 흑곰이<sup>1)</sup>를 산책시켜주기 위해 친구가 찾아왔고, 방문조차 열 수가 없었던 나는 집 안으로 올라와 달라고 부탁했다.

하지만 막상 밖을 나가보니 햇볕은 여전히 따스했고, 사람들은 행복해 보였다. 그렇게 친구와 함께 흑곰이를 산책시키고 나니, 내가 얼마나 비이성적인 공포를 느꼈는지 실감이 났다. 대낮에 전 애인이 내 집 앞에 와 있을 가능성도 매우 낮고, 설령 와 있더라도 집 문은 굳게 닫혀 있었다. 밖에서 마주치더라도 사람이 많았기에 실제로 위험한 상황은 생기지 않았을 것이다. 하지만 침대 속 나는 온몸이 굳은 채, 실재하는 공포를 느꼈다. ‘공포란 이런 것이구나’는 깨달음과 동시에 ‘도움이 필요하다’라는 생각이 들었다. 나만의 만트라는 부족했다.

## 우리는 서로에게 안전신호를 줄 수 있다

이후 동네 친구들, 귀어동네 주민들, 요가원 원장님에게 상황을 말하고 도움을 청했다. 가장 어려웠던 건 회사였다. 언젠가 회사에 커밍아웃해야겠다고 생각했지만 이런 식은 아니었다. 그런데 그 사람의 사소한 행동 하나하나가, 뉴스를 통해 스토킹 범피 소식을 접하는 것만으로도 공황이 왔다. 극도로 무서웠기에 어쩔 수 없이 팀장님에게 면담 요청을 했다.

“팀장님 사실 제가 전 애인으로부터 스토킹을 당하고 있고, 현재 고소 절차 진행 중이

---

1) 함께 사는 강아지로, 매우 사랑스럽고 미치게 귀여움.



▲ JENNIE의 만트라 앨범 사진

예요. 제가 여기에 다닌다는 사실을 전 애인도 알고 있어서 회사에도 도움을 청하고 싶어서 말씀드려요. 저도 이런 경우는 처음인데 정말로 비이성적인 공포심이 듭니다.”

“노무사님 저도 그 공포심 알아요. 저도 스토킹을 경험한 적이 있어요. 제가 도울 수 있는 한 최대한 도울게요.”

우리는 함께 울었다. 내겐 도움을 청할 수 있는 주변 사람들이 있다. 그들은 기꺼이 나를 돕고 있다. 나에게 마음을 써주고, 시간을 내어주고, 나의 안전을 걱정해 준다. 그들의 존재만으로 마음이 편안해진다. L.M.Diamond가 말한 안전신호를 체감하고 있다.

요즘 자주 꾸는 악몽이 누가 현관문을 억지로 열려고 하는 꿈이다. 매번 반복하는 꿈인데도 너무 실감이 나서 항상 진짜 같다. 악몽을 끈 다음 온몸에 땀이 나고, 숨이 잘 안 쉬어진다. 그럴 때 곁에서 쉼썩 잠든 흑곰이를 보면서 ‘아, 이건 꿈이구나’를 깨닫는다. 악몽이 실제라면 흑곰이는 분명 큰소리에 엄청나게 짖었을 텐데 너무 굳히 자는 모습을 보면서 안전감을 느낀다. 한 존재가 다른 존재에게 주는 안전감이 얼마나 큰지를 매일 깨닫는다.

‘케어’라는 범주 안에는 매우 다양한 정체성이, 서로 다른 존재가 함께 공존하고 있다. 위협적인 사회에서 우리는 만성적인 경계에 시달릴 수밖에 없다. 잠시나마 경계가 멈추는 순간이 너무 중요하고, 다행히도 우리는 서로에게 안전신호를 줄 수 있다. 차별금지법은 언젠가 생길 것이다. 하지만 그때를 기다리고 있을 수는 없다. 우리는 서로의 적극적인 앨라이, ‘넌 혼자가 아니야’를 느끼게 하는 존재여야 한다. **앨터**

# 자살예방의 대항담론 구축을 바란다

- <다시 쓰는 자살론: 자살국가와 사회정의>(김명희, 그린비, 2025)

정여진 운영위원

내가 이 책을 흥미롭게 읽었다고 하면, 일부 동료들은 우려 섞인 반응을 보일지도 모른다. “정신의학적 접근 없이 자살예방을 어떻게 할 건데?” “약물과 상담이 필요 없다는 얘기인가?” “자살예방이 안 되는 이유는 예산 부족과 관료주의 때문이 아닌가?” 등. 그러나 적어도 저자는 ‘치료적 접근이나, 사회경제적 접근이나’는 식의 이분법과 환원주의에 매몰되지 않으며, 오히려 정신건강 전문가들에게 손을 내미는 측면도 있다. 필자가 이 책을 소개하는 이유도 자살예방을 위해 헌신하는 분들의 노고를 폄하하려는 의도와는 거리가 멀다.

## 사회문제로서의 자살

저자는 비판적 실재론에 근거하여, 층화된(stratified) 세계를 분석하며 이를 자살이라는 현상에도 적용한다. 이 말의 의미를 설명하기 위해, 다음과 같은 비유를 적용해 볼 수 있다. 같은 경복궁이라도 150년 전에는 ‘절대권력의 공간’이었고, 오늘날에는 ‘유적지이자 관광명소’이다. 돌과 나무라는 물질적 구성은 같아도, 그것이 놓인 사회적 관계와 역사적 의미는 달라진다. 자살 역시 마찬가지다. 개개인의 우울, 충동성, 정신질환이라는 ‘구성 재료’만으로는 한 사회의 자살률 증가라는 현상을 설명할 수 없다. 자살은 단지 정신의학적 증상의 결과로만 환원되지 않는다.

책에서는 자살을 개인의 병리나 선택으로 환원하는 통념을 비판하고, 한국 사회의 자살을 사회정의와 인권의 문제로 재해석한다. 저자는 에밀 뒤르켐의 사회학적 문제의식을 오늘의 한국사회에 접목해, 높은 자살률의 배후에 경제적 양극화, 신자유주의적 경쟁, 권위주의, 돌봄/노동/지역 불평등, 국가의 책임 회피가 있음을 드러낸다. 따라서 자살예방은 위기 개인의 관리가 아니라 삶을 지속할 수 있는 사회적 조건을 재구성하는 정치적, 공공


적 실천이어야 한다는 것이 요지이다. 그리고 다학제적인 연구와 실천을 요청하고 있다.

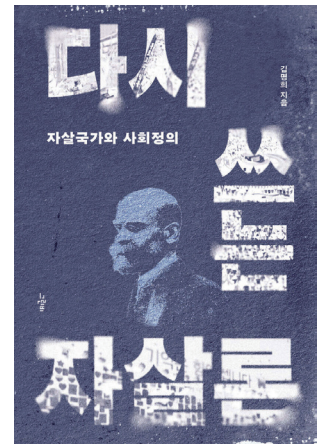
### 정신건강과 자살예방, 사회정의로 다시 쓰기

그러나 실천지침을 끌어내기에는 빈 고리들이 존재한다. 여전히 (비판적인) 거대담론은 존재하나, 대항담론은 충분하지 않은 것이 현실이다. 앞으로 그 구조 분석이 어떤 중간 수준의 제도, 조직, 현장, 주체를 통해 변화 전략으로 번역될 수 있을까? 국가, 신자유주의, 불평등, 권위주의라는 개념은 자살을 개인 병리로 환원하지 않게 해주는 강력한 분석틀이지만, 무엇을 조직하고 요구할 것인지가 과제로 남는다. 예컨대 불안정 노동과 자살의 관계를 말한다면, 이는 산재 인정 확대, 직장 내 괴롭힘 대응, 해고·실업 안전망, 장시간 노동 규제, 노동자 정신건강 권리 보장 같은 구체적인 의제로 내려와야 한다. 그리고 이미 벌어지고 있는 실천들에 ‘정신건강’과 ‘자살예방’이 연결해야 한다.

그러므로 이 책은 완결된 대항담론은 아니다. 이후 과제는 자살을 사회정의의 문제로 재정의하는 데서 멈추지 않고, 그 이론을 현장의 요구안과 조직화 전략, 그리고 살아남을 수 있는 조건을 만드는 구체적 정치로 번역하는 일이다. 물론 연구자와 활동가의 역할은 다를 것이며, 이를 바탕으로 실천의 영역으로 끌어내는 것은 사회운동의 몫이다.

한편, 이 책의 서술 방식은 ‘비판적 실재론’이라는 과학철학의 조류가 생소한 독자들에게 다소 불친절하게 느껴질 수 있다. 필요하다면, 앤드루 세이어의 <사회과학방법론: 실재론적 접근>(이기홍 옮김, 2019, 한울)의 책을 함께 읽기를 권한다.

강조하자면, 저자가 비판하는 것은 정신의학과 심리학 그 자체가 아니라, 의료화(medicalization)와 치료요법 문화(therapy culture), 생의학적 환원주의이다. 그리고 책의 한계는 곧 과제이기도 하다. 저자가 열어놓은 이론적 지반 위에서, 정신건강 운동이 필요한 개별 현장이 각자의 언어로 자살예방의 대항담론을 구체화해야 한다. 자살을 사회정의의 문제로 다시 쓰는 일은 이 책에서 시작되지만, 그것을 정치로 옮기는 일은 우리에게 남겨져 있다. 



▲ 사진: 그린비



**발행인**

손진우

**발행기관**

한국노동안전보건연구소

**선전위원**

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

**편집·표지**

프롬스비309

**인쇄**

동광문화사

**발송**

서울디엠

**발행일**

2026.06.04

**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](http://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](mailto:kilshlabor@gmail.com)



9 772383 780008

다시 작은 노동절에 기념식과 장례식이 같이 열렸다. 여전히 사라지는 이름들 앞에 되찾은 이름은 꽃이 될까, 불이 될까. 서울 2025 세계노동절대회.

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