



노동자가 만드는

일터

통권 266호

2026. 7

[특집] 원청은 자신의 책임에 응답하라

“마지막 투쟁이길 바랍니다.”

행복은 어떻게 권력이 되었는가?

하
원 청 교 섭 의 무
노
동 동 안 전 보 건 의 제
노
란 봉 투 법
전

특집 02

원청은 자신의 책임에 응답하라

- 노동안전보건 의제로 본 원청 교섭의 현황과 과제
- 주 6일, 0시부터 8시까지 야간 근무, 원청 교섭으로 바꿀 겁니다
 - 민주노총 공공운수노조 추천환경사업지회 박현유 지회장 인터뷰
- “원청교섭 쟁취로 ‘평등하고 안전한 일터’ 꼭 만들고 싶습니다”
 - 금속노조 전북지부 현대그린푸드전주지회 김영아 지회장 인터뷰

작은사업장 노동it수다 15

올여름 폭염, 작은 사업장 노동자에게 유독 가혹한 까닭

풀어쓰는 노동시간 18

주 4.5일제 도입에 앞서 해야 할 일

알아보자, LAW동건강 21

포괄임금, 이제는 바뀌어야 한다.

사람이 왔다 24

강제노동과 미등록의 갈림길로 몰리는 조선소 E-7-3(기능인력) 이주노동자

회원 이어말하기 26

노동자의 몸으로부터 대안을 만드는 현장 연구 활동을 이어가고 싶습니다

- 정민주 회원을 만나다

현장의 목소리 30

“마지막 투쟁이길 바랍니다.”

- 공공운수노조 택시지부 전북지회 대림교통분회 고영기 사무장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

언제 다시 돌아오세요?

- 영화 <아시안 고스트 스토리> (왕보, 2023)

진료실에서 보내는 편지 37

산재노동자의 치료받을 권리, “그냥 좀 놔두세요”

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

폭염 재난의 필수노동자

젠더+노동+건강 ON 43

현업 외 분류가 만드는 산업안전보건 사각지대

노동자 정신건강 돌보기 46

행복은 어떻게 권력이 되었는가?

- 『해피크라시』(에바 일루즈·애드가르 카바나스 지음, 이세진 옮김, 청미, 2021)

한노보연 이모저모 48

이백예순여섯 번째

노동자가
만드는
일터

책임을 묻다

권리·권한에 따른 책임을 지는 것. 이 원칙은 자명하고 응당합니다. 그러나 현실에서 자주 지켜지지 않습니다. 자본주의의 발전은 자본가가 노동자를 착취하고 수탈하는 과정으로 이해되는 것만큼이나, 자본가가 자신에게 부여된 의무를 방기하고 책임을 회피해온 역사로 이해되어야 합니다. 책임을 정확하게 묻지 못하도록 온갖 술수를 부리는 것. 온갖 경영 기법을 고안하고 복잡한 기업 형태가 등장하게 된 배경 중 하나로, 것처럼 책임으로부터 자유로워지려는 욕망을 짚을 수 있겠지요. 그 대가로, 노동자들은 일터에서 죽거나 다칩니다.

일터 7월호에서는 ‘노란봉투법’ 시행 이후 상황을 돌아봅니다. “누가 노동자의 안전과 건강을 책임져야 하는가?” “누가 진짜 사장인가?” 이 물음을 둘러싼 치열한 투쟁과 법적 공방이 벌어지고 있습니다. 기업들은 어떻게든 사용자성을 부인하려고 하고, 사용자성을 인정해야 하는 상황에 물리더라도 최대한 다툼을 길게 이어가면서 교섭에 응하지 않으려 합니다. 이에 대해 정부는 법과 지침을 내놓았다는 걸 핑계로 방관하고 있습니다.

진짜 사장을 찾아야 한다는, 이 풀기 어려운 퍼즐은 한국 사회에 원·하청 구조가 얼마나 뿌리 깊이 박혀 있는지, 기업들이 얼마나 이 구조에 의존하고 있는지를 여실히 드러냅니다. 노조법 개정 이후, 기업들은 오래전부터 그래왔던 것처럼 마땅히 저야 할 책임을 방기하려 합니다. 책임 회피 없이는 한국의 기업과 경제가 존속 불가능하다는 자백은 아닐까요. 진짜 문제는 우리 경제가 하청 노동자들의 목숨과 건강을 희생시킴으로써만 유지되고 있다는 사실입니다. 수많은 노동자의 삶에 대해 자본가가 마땅히 저야 할 책임을 묻기. 그 지난하고 지리멸렬한 싸움은 이제부터 시작입니다.

- 선전위원장 

노동안전보건 의제로 본 원청 교섭의 현황과 과제

박준성 금속노조법률원 노무사

2021년 1월, 현대자동차 측의 순회 점검을 이유로 예정에 없던 청소 작업을 지시받은 하청 노동자가 작업 도중 기계에 끼여 사망하는 사고가 발생했다. 법원은 원청의 순회 점검을 이유로 사고가 발생했고, 사고 발생 장소가 현대자동차에 의하여 무인 공정으로 분류됨에 따라 안전 점검 대상에서 제외되어 사고가 발생한 사실을 인정하고, 현대자동차와 안전보건책임자 등을 처벌했다. 사고 직후 현대자동차는 단체협약에 따라 원청 노조와 합동으로 사고 조사를 시행하고, 산업안전보건위원회를 통해 인력배치·안전 점검 대상 누락 보완 등 재발 방지 대책 수립에 대해 논의했다.

그러나 현장의 위험요인과 개선 관련 필요한 사안을 가장 잘 알고 있는 하청 노조는 모든 과정에서 배제되었다. 해당 하청업체는 하청 노조가 조직되어 있었지만, 하청 노조는 현대자동차와 원청 노조가 실시하는 사고 조사와 재발 방지 대책 수립에 전혀 참여

할 수 없었다. 현대자동차는 하청 노동자들이 자신과 근로계약을 체결한 노동자가 아니라는 이유로, 하청 노조와의 모든 대화를 거부했다.

그리고 7개월 뒤, 현대자동차 울산공장에서 또다시 끼임 사고로 하청 노동자가 사망했다. 비극은 오래 반복되고 있다.

하청 노동자들의 “밑 빠진 독에 물 붓기”

헌법은 노동자들이 단결하여 사용자와 교섭하고, 단체행동으로 노동조건을 개선하는 행위를 기본권으로 보장한다. 그러나 하청 노동자에게는 그저 ‘그림의 떡’이다. 하청 노동자들은 노조 가입도 쉽지 않지만, 천신만고 끝에 하청 사용자와 마주 앉아 단체 교섭을 하게 되더라도 ‘하청이 무슨 힘이 있느냐?’, ‘원청 허락 없이 해줄 수 있는 게 없단 걸 노조도 잘 알지 않느냐?’는 식의 답변

만 돌아올 뿐이다. 하청 사용자와의 형식적인 단체교섭은 밑 빠진 독에 물 붓기였다.

문제를 해결할 수 있는 원청과의 대화를 요구하면 ‘사용자가 아니’라며 거부하고, 하청 노동자에게 ‘불법’ 딱지를 붙여 이도 저도 할 수 없게 만들어 왔다. 체념하고 포기하거나, 불법 행위를 해야 했다. 한화오션에서 일하던 하청 노동자가 스스로 0.3평 철창에 몸을 밀어 넣어야 했던 것도, CU 배송 기사들이 목숨을 걸고 물류 이동을 막았던 이유도 모든 문제의 해결 권한을 가진 ‘진짜 사장’이 뒤로 숨었기 때문이다.

위험의 외주화 과정에서 하청 노동자들은 노동조건 개선이 사실상 불가능하다. 대표적인 다단계 하도급 업종인 조선업과 건설업에서 사고 사망 노동자의 79.3%(조선업), 62.5%(건설업)가 하청 노동자였다. 하청 노동자들에게만 고위험 업무가 집중되는 문제부터, 안전을 위한 투자는 하청업체가 알아서 할 문제라며 방치하는 것까지, 하청 노동자들은 실질적인 개선의 목소리를 낼 수 있는 통로 자체가 없다. 누구보다 작업환경과 공간, 유해위험요인을 잘 아는 하청 노동자의 목소리는 그렇게 배제된다.

노란봉투법 이전부터도

노동안전보건은 원청의 책임

‘노란봉투법’은 노조법 제2조 제2호의 ‘사용자’ 정의를 확대하여 원·하청, 위·수탁 관계 등 직접 근로계약을 체결하지 않은 경우에도, 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·

결정할 수 있는 지위에 있는 자라면 노조법상 사용자에게 해당한다고 명문으로 규정하고 있다. 헌법상 기본권인 노동3권이 실질적으로 작동하지 않는 문제를 바로잡기 위함이다. 이로써 노동조건에 대한 실질적 지배력을 가진 원청은 하청 노조의 단체교섭 응낙 의무 등 노조법상 각종 의무를 부담하게 된다.

물론 노조법 개정 이전에도, 노동위원회와 법원은 하청 노사 간의 단체교섭만으로는 실질적 노동조건 개선이 불가능하다는 현실에 주목해, 원청의 사용자성을 인정하고 단체교섭 의무가 있다고 해석해 왔다. 법원은 CJ대한통운 사건(급지수수료 인상·주5일제 실시·서브터미널 작업환경 개선 등), 한화오션 사건(성과급·학자금 지급 및 노동안전), 현대제철 사건(노동안전) 및 백화점·면세점 사건(입점업체 판매 노동자의 공동 휴식권 보장, 고객응대 노동자 보호, 근무환경 개선 등)에서 각 원청회사가 하청 노동자들의 노동조건 결정에 실질적 지배력이 인정된다고 판결했다.¹⁾

법원 판결을 통해 업종을 불문하고, 적어도 노동안전보건에 있어서는 원청의 실질적 지배력이 공통으로 인정된다는 점을 확인할 수 있다. 원청이 하청 노동자들의 작업공간을 소유·관리하고 있어 노동안전을 좌우

1) 최근 대법원은 현대중공업 사건에서 하청 노동자와 직접 근로계약 관계가 없는 원청 사용자에게 단체교섭 의무를 부과할 수 없다는, 받아들이기 어려운 판결을 하였다. 다만, 이는 원청의 실질적 지배력을 부인한 것이 아니라, 실질적 지배력을 가진 사용자라 하더라도 명문의 법 규정 없이 단체교섭 의무를 부과할 수 없다는 취지의 판결이다. 개정법이 시행 중인 현재에 미칠 영향은 제한적이라고 평가된다.

하고, 하청업체는 단지 원청이 제공한 공간에 인력을 공급하거나 특정 업무를 수행할 뿐 작업환경이나 시설을 교체·개선할 권한이 제한적인 경우가 대부분이다. 1~2년마다 교체되는 하청업체가 원청의 사업장에 휴게 시설을 설치한다거나, 대여받은 시설·설비를 교체하는 것은 현실적으로 불가능하다. 결국 노동안전보건 문제에 관한 개선은 오직 물적 토대를 장악하고 있는 원청 사용자만이 가능하다.

특히 원·하청 노동자들이 같은 공간에서 근무할 때는 원청의 사용자성이 인정될 가능성이 더욱 크다. 노동자의 생명과 직결되는 안전보건은 원·하청 간 불가분성을 가질 수밖에 없기 때문이다. 사업장 전체의 안전망을 통제·결정하는 원청이 하청 노조와의 교섭을 통해 실질적인 노동조건 개선을 꾀하는 것이 효율적·효과적이라는 점에서 원청 교섭의 필요성과 타당성은 더욱 높다.

이처럼 명문의 규정이 없던 시기에도 이미 노동안전보건 문제는 원청의 사용자성이 일관되게 인정되어 온 만큼, 명문의 규정으로 사용자 범위를 확장한 이상 노동안전보건에 대한 원청의 사용자성 인정은 더욱 넓게 인정될 것으로 보인다. 극도로 협소한 원청 사용자성 기준을 제시했다고 비판받는 고용노동부 해석 지침조차 원청회사가 공정·안전 절차·보호장비 등 전반적 안전보건 관리체계를 지배하거나, 하청업체가 단독으로 위험요인 제거·안전설비 설치 등의 권한이 제한적일 경우 원청의 사용자성이 인정

될 가능성이 높다고 보았다. 실제 개정 노조법 시행 이후 노동위원회에서 노동안전보건 영역에 대한 원청의 사용자성은 90% 이상 인정되고 있다.

한편, 재계는 거의 모든 사건에서 산업안전보건법 등에 따른 도급인(원청)의 법령상 의무 이행을 원청 사용자성 인정 징표로 삼아 법률상 의무를 성실히 이행한 자가 불이익을 당하는 것은 부당하다는 주장을 반복하고 있다. 그러나 산업안전보건법상 도급인의 안전조치 의무 자체가 다단계 하도급 구조에서 원청 사용자에게 실질적 지배력이 존재할 수밖에 없다는 현실을 고려하여 만들어진 것이다. 즉, 원청이 안전보건 관련 요인을 지배·통제하고 위험을 관리할 수 있는 주체이기 때문에 법령상 의무를 부과한 것이다. 개정 노조법 문언 자체도 ‘지배·결정한 자’가 아니라 ‘지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’로 규정하고 있으므로 사용자 측의 주장은 타당하지 않다. 법원도 이러한 주장을 배척하고 있다.

노란봉투법 시행 이후 원청 교섭의 현황과 과제

개정 노조법 시행일 첫날 221개 원청 사용자를 상대로, 407개 하청 노조 소속 8만여 명의 노동자들이 원청에 단체교섭을 요구할 정도로 원청 교섭에 대한 열망은 뜨거웠다. 그러나 현실은 매섭도록 차갑다.

단체교섭을 요구받은 사용자는 즉시 노조법에 따라 교섭 요구 사실 공고 등 교섭 창구



▲ 2026.6.9. 민주노총이 청와대 앞에서 기자회견을 열고 원청사용자의 교섭불응을 규탄하며 개정 노조법을 방해하는 시행령과 해석지침 폐기를 촉구했다. 사진 : 민주노총

단일화 절차를 이행해야 한다. 그러나 개정법 시행 후 3개월이 지나도록 원청 교섭이 실제 진행되는 곳은 10여 곳으로 알려졌다.

원청 스스로 사용자성을 인정하여 교섭 요구 사실을 공고했다가 철회하거나, 이후 절차에서부터 태도가 돌변하여 사용자성을 부인하는 사례, 상견례까지 마치고도 교섭 의제마다 사용자성을 부인하여 교섭이 중단된 사례, 노동위원회에서 ‘노동안전보건은 사용자성 인정을 피할 수 없을 것’이라고 하면서도 실제 교섭 절차 진행은 거부하는 사례 등 천태만상이 따로 없다. 노동위원회가 사용자성을 인정한 후에도 ‘확정된 판단이 아니’라며 교섭에 응하지 않는 것은 말할 것도 없다. 일단 사용자성을 부인한 뒤 길고 긴 법정 싸움을 유도하는 것이 사용자 측의 ‘전략’이 된 것으로 보인다. 시정명령을 이행

하지 않는 사용자에게 대한 국가의 방관은 이러한 전략에 기름을 붓고 있다.

노란봉투법은 단순한 법리 다툼의 결과물이 아니다. 수십 년 동안 이어진 하청 노동자들의 절규와 투쟁의 결과물이자, 이대로는 이 사회의 안정적인 유지를 자신했 수 없다는 지배계급 위기감의 산물이었다. 그렇다면 원청이 하청 노동자들과의 교섭을 통해 안전한 일터를 만드는 문제도 마찬가지로 아닐까. 확정판결까지 하청 노조와 어떤 대화도 하지 않겠다는 사용자들, 시정명령을 이행하지 않는 사용자를 방관하는 정부에게, 이 같은 꿈수로 노란봉투법을 무력화해서는 체제와 생산을 도저히 유지하기 어렵겠다는 위기감을 불러일으켜야 한다. 노란봉투법 투쟁은 노조법 개정으로 끝난 것이 아니다. 이제 시작이다. 

주 6일, 0시부터 8시까지 야간 근무, 원청 교섭으로 바꿀 겁니다

- 민주노총 공공운수노조 춘천환경사업지회 박현유 지회장 인터뷰

최민 상임활동가

춘천환경사업지회는 춘천시 생활폐기물을 수집·운반하는 노동자들의 노동조합이다. 춘천 시민이 내놓는 생활쓰레기를 치우는 이 일은 생활폐기물 수집 운반 회사 16군데에서 용역을 맡아하고 있다. 여기 소속된 노동자는 200여 명, 이중 70여 명이 춘천환경사업지회 소속이다. 춘천시 생활폐기물 수집·운반 노동의 주요 내용은 춘천시 폐기물 관리 조례와 그 시행규칙에 따라 결정된다. 춘천시 조례는 폐기물 처리 대행 업체의 책임 구역, 계약 기간, 수집과 운반 물량뿐 아니라 폐기물 수집·운반 장비의 규격 및 수량, 폐기물 수집 운반 및 처리 방법까지 모두 정해놓고 있다. 업체와 노동자는 이 규칙들을 준수하는 범위 내에서 업무를 수행한다. 노란봉투법이 시행되자마자 춘천환경사업지회가 춘천시를 상대로 원청 교섭을 요구하고 나선 이유다. 6월 11일 지회 사무실에서 박현유 지회장을 만났다. 박현유 지회장은 2012년부터 생활폐기물 수집·운반 업무를 하고 있는 15년 차 노동자다.

강원도 내 지자체 첫 원청 사용자 인정

춘천환경사업지회는 5월 29일 지방노동위원회로부터 춘천시의 원청 사용자성 인정 판결을 받았다. 강원특별자치도 내 지자체로서 처음으로 민간위탁 노조의 원청 사용자 인정이다.

“3월 10일 노조법 개정에 맞추어 미리 준비해 왔습니다. 생활폐기물 수집·운반 노동자 중 지자체에 처음으로 원청교섭을 요구한 공공운수노조 경기도 화성시환경지회를 보면서 논의했어요. 저희도 강원지방노동위원회(지노위)에 4월 말 조정을 신청했고, 5월 29일 춘천시의 사용자성과 생활폐기물 수집·운반 교섭단위 분리 모두 인정받았습니다.”

(인터뷰 당시인 6월 11일까지) 결정서가 아직 나오지 않아 아직 자세한 내용은 다 모르지만, 원청인 춘천시의 과업지시서가 노동시간, 차량, 인원, 쓰레기 수거 방법, 임금, 복

지 등 모든 노동조건에 결정적이기 때문에 지노위가 사용자성을 인정했다고 봅니다.”

가장 중요한 교섭 의제는 노동안전과 관련한 것들이다. 박현유 지회장이 일을 시작한 2012년 이후 춘천에서 4명의 환경미화 노동자가 숨졌다. 이전에는 언제 누가 어떻게 죽고 얼마나 다쳤는지 기록도 잘 남아 있지 않았다. 말로 전해 내려올 뿐이었다. 동료의 죽음을 기억하고, 위험한 현장을 바뀌야겠다고 생각한 박 지회장이 기록하기 시작했다.

“2014년 11월에 5톤 음식물 쓰레기 수거 차량 후면 발판에 매달려 작업 중, 차량이 미끄러져 인도 블록에 부딪히는 바람에 노동자가 튕겨 나가 사망하고, 다음 해에는 작업 중이던 청소차량을 만취 운전자가 몰던 승용차가 덮쳐 1명이 사망하고 1명이 중상을 입었습니다. 두 분이 형제였어요(돌아가신 분이 동생). 2020년에도 5톤 압축차 발판에 매달려 작업하던 중 승용차 추돌 사고로 1명이 사망하고 1명이 중상을 입었습니다. 작년에는 재활용 선별하는 춘천환경사업소에서 춘천 시내로 나오던 차량이 고라니 때문에 급정거하는 바람에 뒤따라오던 1톤 재활용차량이 추돌, 1명이 사망하고 1명이 중상을 입는 사고가 있었습니다.”

박 지회장은 현재 야간에 하는 생활폐기물 수거 운반 작업을 주간으로 전환하면 훨씬 안전해질 거라 생각한다. 춘천시와 교섭해야 할 가장 중요한 의제다.

“사고가 대부분 야간작업과 관련 있습니다

다. 야간작업은 운전자의 시야 확보가 어려워 위험한데다, 과속이나 신호위반, 음주운전도 낮보다 훨씬 많으니까요. 불법 발판은 이제 거의 없어졌어요. 노동조합에서 나서서, 불편해도 우리 생명 지켜야 한다고 설득했습니다.

노동자들 스스로 과적하는 문제는 남아 있는데, 주간 작업을 하면 덜 하게 될 거라고 봅니다. 밤이니까, 감시하는 눈길도 적으니 조금 편하려고 과적하게 되고, 그러면 높은 데 올라가서 폐기물 쌓다가 떨어져서 다치게 돼요. 주간 전환이 정말 시급합니다.

그런데 춘천시 과업지시서에 쓰레기는 밤 12시부터 아침 8시까지 수거, 운반하라고 돼 있어요. 그럼 용역업체랑 지회가 교섭해서 바꿀 수 있나요? 못 바꾸죠. 그러니 춘천시가 교섭에 나와야 하는 겁니다.”

12년간 4명 사망, 법이 보장하는 주간 전환이 시급해

야간노동은 안전사고 위험을 높일 뿐 아니라 수면장애를 일으키고, 고혈압, 당뇨 등 뇌심혈관계 질환 위험도 높인다. 현재 춘천시 생활폐기물 수거 및 운반 작업은 야간에만 주 6일 이루어진다. 야간노동에 장시간노동까지 하니 몸과 마음이 망가진다. 수면장애와 근골격계질환을 달고 산다. 가족생활이나 자기 일상 챙기는 것도 만만치 않다. 야간작업을 하니 특수건강진단 대상이 되지만, 주간으로 전환할 수도 없고 노동시간을 줄여줄 수도 없는 특수건강진단은 전혀 도움

이 되지 않는다.

“특수검진하면 수면장에 설문지 있잖아요. 사실대로 적어냈더니, 검사를 한 번 더 하래요. 2차 검사를 하라고. 그런데 2차 검사까지 하면 뭐하나요? 일은 해야 하고, 먹고 살아야 하니까, 다들 설문지에 괜찮다, 나 안 아파, 문제 하나도 없다고 표시해요.” 인터뷰에 함께 한 지회 홍보부장의 얘기다.

환경미화 작업은 야간에 하는 것이 기본값으로 생각되던 시절도 있었지만, 2019년 폐기물관리법 시행규칙에 ‘생활폐기물 수집·운반 관련 안전기준’이 도입되면서 주간 작업이 법상 원칙이 됐다. 그런데 여전히 야간작업을 하는 지자체들이 있다. 시행규칙에 단서조항이 있어서다. ‘특별자치시장, 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장이 (중략) 해당 지방자치단체의 조례로 정한 사유에 해당하는 경우’에는 이를 지키지 않아도 된다.

“멀리까지 갈 필요도 없이 강원특별자치도만 보더라도 18개 시군 중에 저희 춘천시와 속초시, 두 군데만 야간에 하고 있습니다. 춘천 시민 불편을 주로 이야기하는데, 춘천시 인구는 30만이고 원주시 인구는 36만이에요. 원주가 도시가 더 크고 교통도 더 복잡합니다. 그런데도 원주시는 주간에 하고 있지 않습니까? 춘천도 못 할 게 없다는 거죠.

소각, 재활용 선별, 매립하는 춘천환경사업소 소재지 주민들이 낮에 대형 화물차 오는 것 불편하고 위험하다고 민원을 제기하고 있긴 한데요, 이것은 시가 적극적으로

나서서 마을 주민들과 협의해야 하는 문제죠. 그걸 안 하고 노동자가 위험을 떠안게 하는 것은 말이 안 된다고 봅니다.”

현재 춘천시의 2인 1조 근무 역시 ‘법이 규정하는 대로’ 3인 1조로 변경하는 것, 저상차를 순차적으로 도입하는 것도 지회가 생각하는 중요한 교섭 과제다.

“폐기물관리법은 주간 근무에 3인 1조 작업이 원칙이에요. 그런데 지자체 조례로 특별한 경우, 골목길 수거에 한해서는 2인 1조 할 수 있다 해 놓고, 춘천시에서는 2인 1조가 기본이 되는 거죠. 이걸 상위법을 조례로 피하는 편법이라고 봅니다.

안전 문제로 저상차 도입도 시급합니다. 이미 홍천군에서 2024년부터 저상형 청소차가 도입되고 있습니다. 저상 트럭이 되면, 폐기물을 싣는 작업 높이가 낮아지게 되어 추락 시 덜 위험합니다. 게다가 저상차는 운전석과 폐기물 적재함 사이에 탑승 공간이 있고 오르내리기가 쉬워요. 발판에 매달리는 위험한 행동을 안 하게 되지요. 조금이라도 덜 걷고 일할 수 있고요.”

용역업체 대신 진짜 책임 있는 춘천시와 교섭을

그동안 용역업체와의 교섭이나 투쟁에서는 도저히 답이 보이지 않던 시급한 안전보건 과제들을 춘천시와 직접 협상할 수 있게 된 박 지회장의 기대감이 느껴진다. 원청들이 ‘노동안전 의제’에 대해서만 사용자성을



▲ 2026.6.11. 지회 사무실에서 만난 춘천환경사업지회 김준영 총무부장, 박현유 지회장, 윤요한 홍보부장(왼쪽부터) 사진 : 한노보연

인정하고, 교섭을 제한하는 것은 아닌지 우려의 목소리도 일부 나온다. 하지만 박현유 지회장은 노동환경이 개선되고 안전이 조금이라도 나아진다면 그것만으로도 큰 의미가 있다고 본다.

“사용자성을 노동안전에 대해서만 인정한다면, 그거라도 개선하라고, 노동안전 문제라도 해결하라고 할 것 같아요. 용역업체랑 교섭할 때는 벽에 대고 얘기하는 것 같았거든요. 용역업체가 ‘자기가 해줄 수 없다’라며 늘 발뺌하던 것들을 이제 춘천시랑 직접 얘기할 수 있으니, 조금은 수월해질 걸로 기대합니다.”

5월 29일 지노위 결정에 대해, 교섭을 촉구하는 기자회견을 6월 8일 진행했고, 그날 오후 춘천시가 교섭 공고를 냈다. 다른 노동조합들과 창구단일화 과정을 거치고 교섭을 진행할 예정이다. 정부 차원에서는 생활폐기물수집운반 환경미화원에게 직접적으로 영향을 미치는 기후부의 안전가이드라인, 원가

산정기준 등을 둘러싸고 노정협의로 시작되었다.

“기후부와 생활폐기물 수거 운반과 관련해 노정협의체를 구성해서 논의가 시작된 것으로 알고 있습니다. 3인 1조, 주간근무 등의 원칙을 지자체 조례를 통해 무너뜨릴 수 있는 단서 조항을 아예 없애는 걸, 이 정부 임기 내에 이루었으면 좋겠어요.”

춘천환경사업지회의 원청 교섭 투쟁은 전국 생활폐기물 수집·운반 노동자들에게 주목받고 있다. 똑같은 법과 지자체 조례에 따라 생활폐기물 수집·운반 노동자들의 노동환경이 정해지지만, 춘천시와 달리 부평구에서는 지노위가 단체교섭권을 인정하지 않았다. 노동자들의 업무 수행 시간과 방식, 사용하는 장비를 모두 결정하고, 임금과 처우에도 직접적인 영향을 미치는 지자체가 교섭책임이 없다면 노란봉투법은 대체 어디서 적용될까? 춘천환경사업지회의 행보가 기대되는 이유다. 

“원청교섭 쟁취로 ‘평등하고 안전한 일터’ 꼭 만들고 싶습니다!”

- 금속노조 전북지부 현대그린푸드전주지회 김영아 지회장 인터뷰

임용현 상임활동가

현대자동차 원청이 하청 노동자들의 ‘진짜 사장’이라는 노동위원회 판단이 6월 15일 나왔다. 이날 울산지방노동위원회(이하 울산지노위)는 현대차를 상대로 하청 노동조합 10개 지회(전체 조합원 1,675명)가 제기한 ‘교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청’ 사건에서 인정 판정을 내렸다. 현대차에 교섭을 요구한 하청노조 10곳은 현대차 울산·아산·전주 공장과 남양연구소에서 생산공정 및 연구지원을 담당하는 현대차비정규직지회, 구 내식당 노동자들로 구성된 현대그린푸드지회, 판매대리점 카마스터로 구성된 자동차판매연대지회, 공장 보안·경비 업무를 담당하는 현대차보안지회 등으로 사내하청뿐 아니라 식당·보안·판매(특수고용) 노동자도 포함됐다. 그러나 울산지노위의 사용자성 인정 범위는 판정이 이뤄진 날로부터 한 달가량 걸리는 결정문 송달일 직후에야 알 수 있다. 현재로서는 조합원들이 수행하는 업무 성격과 고용관계에 따라 원청의 사용자성 인정 여부가 엇갈릴 가능성도 존재한다.

앞서 금속노조는 3월 10일 노란봉투법이 시행

된 첫날 현대차에 교섭 요구 공문을 보냈다. 현대차가 ‘사용자성이 없다’는 취지로 이를 거부하자 울산지노위에 이번 시정신청을 제기한 것이다. 원래 교섭요구 사실공고 시정신청은 개정 노동조합법상 ‘20일 이내’ 처리해야 하지만, 울산지노위는 세 차례에 걸쳐 심문회의를 열면서 처리기한을 훌쩍 넘겼다. 게다가 현대차가 판정에 불복해 중앙노동위원회에 재심을 청구할 가능성도 크다. 비교적 신속하게 처리된다는 노동위원회 절차가 이렇진대, 행정소송 3심(대법원)까지 갈 경우엔 수년이 걸릴 가능성도 배제할 수 없다. 현대차 원·하청 교섭 상황에서 보듯 노란봉투법 시행 이후에도 진짜 사장과의 교섭은 난맥상을 거듭하고 있다.

노란봉투법 시행 100일을 맞은 지난 6월 17일, 현대자동차 전주공장에서 급식 조리원으로 25년째 일해온 금속노조 전북지부 현대그린푸드전주지회 김영아 지회장을 양재동 현대기아차 본사 인근에서 만났다.

원청 노사협상 결과에 따라 매겨지는 하청 임금

이번 울산지노위 판정에서 핵심은 현대차가 하청노동자들의 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지였다. 구내식당 노동자들도 원청 현대차의 입김에서 자유로울 수 없는 처지라고 김 지회장은 말했다.

“제가 25년 동안 직접 경험한 바로는 현대차가 현대그린푸드 식당 노동자들의 노동조건을 실질적으로 지배한다는 걸 100% 확신합니다. 우리는 현대그린푸드와 자체적인 입단협을 체결하지만, 임금이나 성과급에 대해서는 그간 하청 노사가 서로 공방할 일이 없었어요. 왜냐면 여태껏 식당노동자의 임금과 복지는 원청 임금협상 결과에 종속돼 왔기 때문이에요. 휴일이나 근무시간 변동도 현대차의 생산 캘린더를 기준으로 이뤄지고요.”

구내식당 리모델링 공사처럼 작업환경 개선에 큰 비용이 드는 때에도 원청이 나서지 않으면 달리 방도가 없었다. 현대차 전주공장은 4년 전에 구내식당 전체를 순차적으로 리모델링 했다고 한다. 지회에서는 식당 개·보수 공사 과정에서 사고 빈도가 높은 하수구의 위치 변경을 요구하는 등 개선사항들을 한꺼번에 모아서 전달했지만, 노동자들의 의견이 제대로 반영되기 어려운 구조였다.

“저희 나름대로 개선이 절실하다고 본 부분들을 건의 했어요. 그런데 당시 저희 대화 상대는 현대차가 아니라 현대그린푸드 업장의 실장이었거든요. 결국 저희가 건의한 내

용 대부분이 묵살되었죠. 아무튼 리모델링 공사를 다 마치고 나서 작업장에 가봤거든요. 그랬더니 트럭식당 세정실 집진설비를 잘라버려서 세정 작업할 때마다 천정에서 물이 비 오듯 쏟아지는 거예요. 이런 상황을 3년이나 견뎌야 했어요. 하는 수 없이 여기서 근무하는 우리 조합원들, 작은 우산이 달린 모자를 눌러쓴 채 일해야만 했습니다.”

이런 상황을 묵과할 수 없었던 김 지회장은 노조 집행부를 맡은 2024년도부터 원청과 만나게 해달라고 줄기차게 요구했다. 하지만 ‘사용자성’ 시비에 휘말릴 수 있다는 이유로 원청과의 만남은 한 차례도 성사되지 않았다. 작업환경 개선 문제로 1년 가까이 사측과 줄다리기한 끝에 요구안 중 당시 원청이 수용한 것은 세정실에 작은 창문 한 칸 더 준 게 전부였다.

“창문 하나 내는 데 1년이나 싸워야 하는데, 집진설비 개선은 엄두도 못 내는 형편이었죠. 제가 노사협의회 시절부터 노동조합 집행부까지 현대차 원청을 마주한 건 딱 한 번뿐이었어요. 2019년 11월 29일 트럭식당 앞에서 우리 조합원이 현대차 직원이 운전하는 3.5톤 지게차에 치이는 대형 사고가 발생했습니다. 퇴직을 한 달 앞둔 이 조합원은 생명은 건졌지만 10회에 걸친 수술에 평생 장애를 안고 살아가야 하는 상황이에요. 당시 사고로 현대차 환경안전팀과 전주위원장(정규직노조), 현대그린푸드 점장, 그리고 지회장인 저까지 대책회의를 진행한 적이 있습니다. 이때도 현대차는 증거를 남기

지 않으려고 회의자료 한 장 없는 상태에서 회의를 했어요.”

조리흙 위험에도 ‘무대책’ 일관하는 원청

학교 급식실 노동자의 폐암 산재 문제가 사회적으로 널리 알려졌지만, 여전히 급식실 작업환경 개선은 더디기만 하다. 현대차 구 내식당에서 일하는 하청노동자들도 사정은 매한가지다. 식당 노동자들의 폐 질환은 단순히 ‘개인 건강상 문제’가 아니라며 김 지회장은 목청을 높였다.

“폐 질환에 걸리는 조합원들이 많은 건 조리흙 때문이기도 하지만, 환기할 창문 하나 없는 좁은 휴게실에 떠다니는 미세먼지, 주방이랑 세정실에서 쓰는 세척제 등도 큰 원인이에요. 주방 안 간이벽을 쳐서 만든 휴게실은 숨조차 제대로 쉴 수 없는 공간이고, 세척제에 든 수산화나트륨은 사람의 피부와 폐를 손상시키는 유해화학물질이죠. 이런 환경 속에서 우리 식당 노동자들은 만성기침과 폐 기능 장애를 안고서 일하고 있습니다. 저 역시도 폐 이곳저곳에 양성폐결절 소견이 나왔고 폐 섬유화가 진행되고 있는데요. 폐 섬유화라는 건 장시간 유해한 공기를 마시면서 폐가 흉터처럼 굳고 숨을 내쉬는 기능까지 떨어지는 만성적인 폐 손상을 말합니다.”

식당 노동자들의 폐암 문제가 심각한 수준이라고 판단한 지회는 2024년 상반기부터 2025년 3월까지 저선량 폐CT 검사를 시



▲ 2026.6.17. 김영아 지회장(왼쪽)과 최옥순 수석부지회장이 서울 양재동 현대기아차 본사 앞에서 원청교섭 촉구 선전전을 진행 중인 모습. 사진 : 한노보연

행했다. 그 결과 조리원의 80%, 단시간노동자인 조리보조 72%가 폐 질환 유소견자로 나타났다.

“집에서 고등어를 구울 때 환풍기만 틀어도 미세먼지 발생량이 10분의 1로 줄어든대요. 그런데 우리 식당 노동자들은 제대로 된 집진설비도 갖춰지지 않은 곳에서 구이를 하면 1회당 2~3시간은 기본이고요. 통닭이 나가면 5시간 내내 무쇠 가마솥 앞에서 각종 유해물질을 흡입하느라 마른기침을 하게 됩니다. 사람이 살면서 가장 기본적인 숨쉬는 것조차 힘들어지는 상황인 거잖아요. 집진설비도 제대로 갖추지 않은 환경에 노동자를 내몰면서 어떻게 이게 원청 책임이 아닌가요?”

진짜 사장과 교섭장에서 마주 앉는 그날까지!

6월 15일 울산지노위는 하청노조의 교섭

요구 공고 의무를 이행하지 않은 현대차에 시정명령을 내렸지만, 교섭 전망은 여전히 불투명하다. 김 지회장은 울산지노위의 결정으로 원청 교섭의 물꼬를 텃다고 보긴 아직 이르다고 말했다.

“6월 1일 울산지노위에서 열렸던 심문회에서 사용자위원과 공익위원들 행태를 보면서 고용노동부가 과연 우리를 위해 존재하는 곳인지 의문이 들었습니다. ‘노란봉투법’으로 인해 파업이 상시적으로 일어나 기업 경쟁력이 훼손될 우려는 없는가?’라는 발언이며, ‘어느 회사든 다 힘든 것은 마찬가지 아니냐?’는 투의 질문이 대표적이었어요. 또 현대차에는 발언 시간을 충분히 보장하면서 우리는 손을 들어도 버젓이 무시하고, 발언하려고 하면 ‘시간이 없다’며 기회를 빼앗기까지 했거든요. 노조가 제출한 증거가 명확하다 보니 인용 결정은 내려졌지만, 여태까지 울산지노위가 보여준 모습을 생각하면 교섭의제나 인정단위를 최대한 축소하려고 들 게 뻔해 보입니다.”

지나친 낙관보다는 오히려 냉정하게 현실을 보는 게 한 걸음 더 나아갈 동력이 된다고 김 지회장은 말했다. 그래도 내일 당장 원청교섭에 나서게 된다면 어떤 교섭 의제를 맨 앞에 내걸고 싶은지 물었다.

“우리 1번 과제는 조리보조의 조리원 전환이에요. 현대그린푸드 전주에서 조리보조 근속 연수가 10년 가까이 되거든요. 최근 ‘차별시정’ 조치에 따라서 조리원이랑 조리보조는 동일작업을 수행할 수 없게 돼 있어



▲ 현대자동차 전주공장 트럭식당의 세정실 내부 전경. “열악한 통풍 및 환기 여건 좀 바꾸자고 저 창문 하나 내느라 4년이 걸렸어요.” 사진 : 현대그린푸드전주지회

요. 그래서 우리 조리원들은 세정실에 들어가지 않거든요. 그런데 조리보조도 조리원으로 전환되면, 이제 조리원도 세정실에 들어가야 하니 이걸 못마땅하게 여기는 조합원들도 물론 있겠죠. 하지만 ‘동일노동-동일임금’은 반드시 쟁취해야 하는 과제라고 보고 있어요. 그리고 안전보건과제 1순위로는 당연히 집진설비 개선이죠! 다음으로 꼭 해야 하는 건 제대로 된 휴게공간 하나라도 만드는 거고요!”

김영아 지회장의 이야기를 듣다 보니 원청교섭을 통해 쟁취하고 싶은 요구들이 그리 거창한 것도 아닌 듯했다. 그저 현대차 구내식당의 모든 노동자가 좀 더 안전하고 쾌적한 환경에서 일하기를 바라는 마음, 어찌 보면 지극히 당연하고 상식적인 요구 아닌가. 문득 궁금해진다. 대관절 현대차는 무엇이 두려워서 이럴까? **알터**



사진으로 보는 세상

노동자가 만드는

▲ 공공재생에너지 확대! 발전노동자 총고용 보장! 6.13 정의로운전환 노동자 시민 대행진

6월 13일 전국에서 버스를 타고 창원으로 달려온 연구소 회원들이 공공재생에너지 전환과 총고용보장을 요구하며 발전노동자 대행진에 함께 했습니다

올여름 폭염, 작은 사업장 노동자에게 유독 가혹한 까닭

임용현 상임활동가

용현: 매년 찾아오는 무더위이지만 올해는 시작부터 조짐이 예사롭지 않습니다. 기상청 예보를 보니까 기온도 평년보다 높고 장마철 비도 많아서 그야말로 ‘덥고 습한’ 역대급 여름이 될 거라고 하는데요. 이제는 여름철 폭염을 단순한 날씨 문제가 아니라 하나의 ‘재난’으로 봐야 한다는 목소리가 높습니다.

진우: 여름철 폭염이 ‘기후재난’이라는 점은 정부 통계에서도 이미 분명하게 확인되고 있어요. 고용노동부는 최근 5년간 폭염에 의한 온열질환 산업재해자 수가 총 228명에 달한다고 발표했는데요. 연도별로 보면 2021년 25명에서 2025년 71명으로 증가했습니다. 그 중에서도 건설노동자가 전체의 46.5%인 106명으로 가장 많았고요, 제조업과 시설관리업이 뒤를 이었습니다. 또 규모별로는 전체 온열질환자의 71%가 50인 미만 소규모 사업장에서 발생했습니다.

고용노동부, 폭염을 ‘기후재난’으로 규정

용현: 이제 더는 폭염을 예외적인 사건으로 취급할 순 없을 것 같습니다. 그래서인지 정부도 폭염 대책을 일찌감치 발표했다고 들었어요.

진우: 네. 고용노동부는 지난 5월 「2026년 폭염 대비 노동자 건강보호 대책」을 발표하며 “폭염은 노동자의 생명과 직결되는 문제”라고 밝혔습니다. 특히 지난해 산업안전보건법과 안전보건규칙 개정을 통해 법제화된 ‘2시간마다 20분 이상 휴식’ 제도를 현장에 정착시키기 위해 행정력을 총동원하겠다고 강조했습니다.

용현: 원래 개정 규칙이 시행되기 전에는 ‘폭염에 노출되는 장소에서 작업해 열사병 등의

질병 발생 우려가 있는 경우 적절한 휴식 부여 등 필요한 조치를 해야 한다' 정도로 규정하고 있었지요?

진우: 맞습니다. 쉽게 말하면, 법적 강제력이 없는 권고였던 것이죠. 이에 비하면 작년에 개정된 규칙은 휴식 부여 기준을 명확히 했을 뿐 아니라 이를 지키지 않으면 사업주가 처벌을 받게 됩니다.

용현: 그럼 이번 정부 대책에서는 지난해와 어떤 점이 달라진 걸까요?

푸우: 가장 핵심적인 변화는 '폭염 단계별 작업중지 기준'을 종전보다 강화했다는 점입니다. 먼저 기상청은 폭염 경보를 기존의 '주의보-경보' 2단계 특보 체계에서 최상위 단계인 '폭염 중대 경보' 단계를 신설해서 3단계로 개편했는데요. 이에 따라 체감온도 38℃ 이상 일 경우 긴급조치 작업 외 일체의 옥외작업을 중지하도록 했습니다. 이렇게 기상특보체계를 3단계로 세분했다는 건 앞으로 정부가 좀 더 촘촘하게 폭염 대비를 하겠다는 의지로 읽힙니다.

용현: 사실 폭염 시 휴식시간 부여가 사업주의 의무로 법에 들어왔지만, 여전히 대다수 노동자에게 쉴 권리는 '그림의 떡'인 경우가 많잖아요.

진우: 정말 그렇습니다. 정부나 지자체가 본격적인 무더위를 앞두고 폭염 대책을 속속 내놓고 있는데요. 폭염기 노동자의 건강을 보호한다는 제도와 정책 취지가 현장에서 제대로 작동하기 위해서는 노동자가 재난 위험에 능동적으로 대처할 수 있는 권리를 보장하는 게 가장 중요하겠죠. 특히나 폭염은 선제 대응을 통해서만 인명 피해를 사전 예방할 수 있으니까요.

용현: 그러게요. 당장 노동자들이 작업 중에 더위에 지쳐서 쓰러지거나 정신이 혼미해지면 정말 더 큰 사고로 이어질 수도 있고요.

진우: 그래서 폭염 경보 발령 단계 세분화는 위험에 좀 더 예민한 대응 조치라는 점에는 이견이 없지만, 그 자체로 위험에서 노동자가 벗어날 수 있는 권리가 주어지는 것은 아니라고 노동계에서는 강조하고 있습니다. 즉 노동자들이 위험을 느낄 때 작업을 중단할 권리, 휴식을 요구할 권리, 불이익 없이 대피할 권리를 제도적으로 보장하는 것이 지금으로서는 훨씬 중요하다는 문제의식이죠.

폭염 시 휴식의 '보이지 않는 걸림돌', 비용 절감 압박

용현: 반월시화공단만 해도 폭염 피해에 고스란히 노출된 노동자들이 너무 많습니다. 이런 상황에서 폭염특보를 강화하는 것만으로 노동자들의 안전보건 문제가 줄어들 수 있을지 의문이네요.

진우: 저 역시 그 점이 우려스럽더라고요. 특히 1970년대 말부터 조성된 반월시화공단의 노후화는 폭염 대책과 떼려야 뗄 수 없는 문제라고 생각해요.



▲ 안산공동체라디오 단원
FM <월담의 노동it수다> 74
회 방송 다시듣기.

용현: 정말 중요한 지적입니다. 정부나 지자체에서는 산업단지 노후화가 지역경제 발전을 가로막는 큰 걸림돌로 보고 시설 개선 노력을 한다고는 저도 알고 있거든요. 하지만 낡고 오래된 산업단지 시설 문제를 ‘생산성 둔화’나 ‘경쟁력 저하’처럼 경제 논리로만 접근해서는 민간 투자 활성화에만 골몰할 뿐, 정작 노동안전보건 관점은 비어 있는 것 같아요.

진우: 이번에 정부가 폭염 대책을 내놓으면서 극단적인 고온이 노동자의 건강을 위협하는 위험요인이라고 규정한 것은 분명 진일보한 모습이에요. 문제는 그 위험을 관리할 수 있는 역량이나 체계가 미비한 소규모 사업장은 그럼 어떻게 할 거냐, 지금 이 부분에서 근본적인 대책을 마련하는 게 중요할 것 같습니다.

용현: 안전한 일터를 만들려면 재정적으로나 시간적으로나 많은 노력을 투입해야 하는데, 지금 작은사업장들은 그럴 만한 기반이 너무 취약하다, 이렇게 보고 계신 거죠?

진우: 예를 들어 작년에 한 언론사에서 이런 얘기를 소개한 적이 있거든요. 어느 산업단지에 있는 금속가공업체 사례였는데, 그 사업장은 공장 안에 냉방기기가 있는데도 한여름에도 전혀 가동을 안 한다는 거예요. 해당 업체 관계자 말이 “물가도 올랐는데 전기요금까지 부담되니 그냥 선풍기 하나로 버티는 수밖에 없다”는 겁니다. 실내에 적절한 냉방설비를 갖추 고도 비용 부담 때문에 웬만하면 가동을 안 한다는 이 얘기는 어쩌면 한 사업장의 이례적인 상황이 아니라 대다수 작은사업장이 마주하는 현실 아닐까, 그런 생각이 들더라고요.

용현: 폭염 때 에어컨 스위치를 켜는 것조차 사장님 눈치를 봐야 할 정도면, 이런 생산 현장에서 제일 중요한 건 무슨 일이든지 간에 비용 절감일 것 같아요.

진우: 만성적인 인력난, 저임금 장시간 노동, 형식적인 안전교육이나 위험성평가 등 작은 사업장을 둘러싼 많은 문제가 결국엔 비용 절감 압박을 견디지 못한다는 이유로 방치되는 건 아닐까 여겨집니다.

용현: 아무래도 그런 문제들이 쌓이고 쌓여서 무더운 여름 작은사업장 노동자들이 땀을 뻘뻘 흘리면서도 일손을 놓을 수 없는 상황이 된 거겠네요. 오늘 방송에서는 언뜻 폭염과는 상관없어 보이는 작은사업장의 구조적 문제가 어떻게 노동자들을 숨막히는 더위 한복판으로 내모는지 알아보았습니다. 

주 4.5일제 도입에 앞서 해야 할 일

장항미 노동시간센터 회원

이재명 정부의 주요 대선 공약이자 국정과제 가운데 하나인 주 4.5일제 도입과 관련해, 고용노동부는 올해부터 시범 사업 성격의 ‘워라벨 + 4.5 프로젝트¹⁾’를 시행하고 있다. 지난 6월 18일 열린 현장 간담회에서 고용노동부는 지금까지의 사업 성과를 알리며 참여기업의 95%가 노동시간을 주당 2시간 이상 단축하였고, 주당 4시간 이상 단축한 기업도 23%에 달하였다고 밝혔다²⁾.

노동시간 단축의 역사

노동운동의 역사는 노동시간 단축의 역사라는 말이 있다. 1886년 5월 1일 미국 시카고 총파업(오늘날 노동절의 기원이 된 사건)에서도 “1일 8시간 노동, 8시간 휴식, 8시간 교육” 구호를 외쳤다. 오늘날 노동법의 노동시간 제한 규정들은 모두 전 세계 수많은 노동운동가와 노동자들의 끈질긴 투쟁의 결과물이기도 하다.

한국은 1953년 5월 근로기준법 제정 당시, 법정 노동시간을 주 48시간(1일 8시간, 최대 주 60시간 한도)으로 규정하였다. 이후 1989년 3월 근로기준법 개정안에서 주 44시간(최대 주 64시간 한도)으로 단축하였다가 2003년 9월 주 40시간으로 단축하고, 주 5일제로 전환하였다. 하지만 고용노동부는 주말을 근로일에서 제외한다는 행정해석으로, 평일 52시간과

1) ‘워라벨+4.5 프로젝트’는 임금 감소 없이 노동시간을 단축한 기업에 근로자 1인당 연간 최대 720만 원을 지원한다. 생명·안전 분야나 교대제 개편 기업, 비수도권 기업에는 월 10만 원을 추가 지원하며, 노동시간 단축에 따른 인력 총원할 경우 신규 채용 인원 1인당 연간 최대 960만 원도 지원한다. (출처: 데일리팝, 2026.6.19, “금요일 점심 먹고 퇴근?”…주 36시간에, 월급은 그대로 가능할까

2) 출처: 고용노동부 공식 블로그, 2026.6.18, “노동시간 줄이고, 기업 경쟁력 높이고” 현장에서 성과 입증된 ‘워라벨 +4.5 프로젝트’

주말 16시간을 더해 최대 주 68시간까지 노동하도록 용인했다. 2018년 3월 근로기준법 개정에서야 비로소 ‘1주는 휴일을 포함한 7일을 말한다’라는 규정이 신설되었고 연장근로 포함 주당 노동시간 한도를 52시간으로 정하여 잘못된 행정해석을 바로잡게 되었다³⁾.

한국에서 주 5일제가 시행된 지 20년이 넘었다. 새로 도입하려는 주 4.5일제는 주 4일(32시간)에 반나절(4시간)을 더한 주 36시간이다. 이재명 정부는 2030년까지 연간 실노동 시간을 경제협력개발기구(OECD) 평균 수준인 1,700시간까지 낮추겠다는 목표를 제시하였다. 영국 경제학자 케인스는 1930년 에세이에서 백 년 후에 주 15시간 노동으로 풍요와 여가의 사회를 이룩할 수 있다고 낙관적으로 예측했다. 케인스가 예측한 수준은 아니지만 노동시간 단축의 미래가 성큼 다가온 것만 같다.

노동자 계층의 분화와 노동시간 양극화

근로기준법은 노동권 보호의 근거가 되기도 하지만 아이러니하게도 노동권 차별의 근거가 되기도 한다. 앞서 언급한 2018년 3월 근로기준법 개정안의 시행 시기는 산업계의 충격 완화를 이유로 사업체 규모에 따라 차등 적용되었다. 300인 이상 기업과 공공기관은 당해 7월 1일부터 시행되었지만, 5인 이상 49인 이하 기업은 3년 뒤인 2021년 7월 1일에야 적용되었다. 심지어 5인 미만 사업체는 적용 대상이 아니다. 2025년 8월 기준 5인 미만 사업체 노동자는 약 390만 명으로, 전체 임금 노동자의 17.4%에 해당한다⁴⁾.

또한 근로기준법에서 정한 노동자가 아니면 노동권을 보호받지 못한다. 특수고용·플랫폼 노동자들, 대표적으로 택배 노동자, 배달 라이더들이 여기에 해당한다. 2019년 코로나 팬데믹을 계기로 전 세계적으로 플랫폼 노동자가 폭발적으로 증가했다. 한국고용정보원에 따르면 2022년 기준 플랫폼 노동자 수는 79만 5천 명으로 15~69세 전체 취업자의 약 3%에 달하고, 이 중 절반 이상은 특정한 계약을 맺지 않고 일한다⁵⁾.

한국 노동시장은 소수의 고임금, 전문직 노동자층과 다수의 저임금, 비숙련 노동자층으로 양극화되고 있고 노동시간 역시 그러하다. 고학력, 고임금 노동자는 주로 기술, 금융, 전문 서비스 분야에서 상대적으로 표준적인 노동시간 혹은 그 이상 장시간 일하지만, 저학력, 저임금 노동자는 자동화 영향으로 파트타임이나 임시직, 단시간 노동으로 밀려나고 있다⁶⁾. 초단시간 노동자도 가파르게 늘고 있는데, 최근 10여 년간 노동시간 감소 추세를 이끄는 원인이

3) 출처: 국회기록원, 1953년부터 2018년까지의 근로시간 변화 : 「근로기준법」개정을 중심으로

4) 출처: 투데이 신문, 2026.4.6, 법 밖 390만 노동자들…“5인 미만 사업장, 연차·해고 보호 공백”

5) 출처: 한국고용정보원 공식 블로그, 2025.5.25, 최근 플랫폼종사자 노동시장은 어떻게 변했을까?

6) 출처: 한국노동사회연구소, 2024.10.22, 윤효원, '주4일제와 노동시간 양극화 문제



▲ 고용노동부 워라밸 4.5프로젝트 홈페이지 갈무리.

기도 하다⁷⁾. 게다가 겉으로 보기에 단시간 임시직 노동자라도 복수의 일자리에서 일하며 과로에 시달리는 경우도 많다. 삼성전자 노조의 억 단위 성과급 지급 요구와 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 노동자의 최저임금 적용 요구가 공존하는 현실은 노동시장 양극화를 단적으로 보여준다.

주4.5일제 도입을 위한 선행 과제

주 5일제가 시행된 지 벌써 20년이 지났지만 2023년 기준 한국의 연간 노동시간은 여전히 OECD 평균보다 130시간 더 길다. 하루 8시간 기준으로 약 16일을 더 일하는 셈이다. 이런 상황에서 여전히 노동시간 단축이 목표일 수 있다. 그러나 노동시간마저 양극화된 지금 한국 사회에서 법정 근로시간을 더 줄이는 것만으로는 장시간 노동 문제를 온전히 해결하기 어렵다.

지금 한국 노동시장의 양극화 문제는 기업 규모와 고용 형태에 따른 구조적 요인에서 비롯된 것이 크다. 게다가 이 같은 구조적 불평등이 장기간 개선되지 않아, 양극화가 점차 굳어지고 있다. 위로부터의 낙수효과를 기대하며 주 4.5일제를 단계적으로 차등 도입하자는 주장도 있지만, 공고해진 양극화 상황에서는 낙수효과가 발생하기 어렵다. 주 5일제가 20년째 여전히 대기업과 공공기관 위주로 적용되고 있는 현실 역시 간과해서는 안 된다.

주 4.5일제 도입에 앞서, 노동시장 양극화의 구조적 문제 해결이 선행되어야 한다. 이 같은 선결 과정 없이 주 4.5일제가 도입된다면 구조적 불평등은 더 심화할 수 있다. **앞서**

7) 출처: 한국경제, 2025.9.17, '과로사회' 벗어난 한국...초단시간 근로자만 2배 늘어

포괄임금, 이제는 바뀌야 한다.

임혜인 회원, 노무사

“야근을 밥 먹듯 해도 월급은 똑같아요. 계약할 때 포괄임금이라고 했거든요.” 많은 노동자가 한 번쯤 이런 경험을 했거나, 주변에서 들어봤을 것이다. 야근이 쌓이고, 주말도 반납했는데, 통장에 찍히는 숫자는 변함이 없다. ‘포괄임금제니까 어쩔 수 없다’는 말을 들으며 그냥 넘어가는 일이 반복된다.

포괄임금, 원래는 이런 제도가 아니다

포괄임금이란 실제 근로시간을 일일이 따지기 어려운 경우에 한해, 미리 일정 시간을 가정하고 수당을 포함한 임금을 정해두는 방식이다. 예를 들어, 외근이 잦은 영업직이나 업무 경계가 불분명한 일부 직종에서 현실적인 대안으로 활용되었다.

그런데 현장에서는 전혀 다르게 쓰였다. 근로시간을 충분히 파악할 수 있는 사무직, IT 개발직, 콘텐츠 제작직 등 다양한 직종에서까지 포괄임금 약정을 내세워, 아무리 많이 일해도 추가 수당을 지급하지 않는 ‘공짜노동’ 수단으로 변질된 것이다. 기본급과 수당이 뒤섞인 임금명세서, 매달 야근해도 변하지 않는 월급, 수당 항목이 아예 구분조차 되지 않는 계약서. 이것이 수많은 노동자가 실제로 경험하는 포괄임금제의 현실이었다.

이에 대해 대법원은 이미 제동을 건 바 있다. “근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결)라는 입장을 견지하고 있으며, 고용노동부 역시 임금은 실근로시간에 따른 보상이라는 원칙하에 임금을 계산해야 한다는 입장이다. 2009년과

2010년 대법원 판결에서도 “약정한 임금이 법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그 미달되는 법정수당을 지급해야 한다”고 명확히 밝혔다. 즉, 포괄임금 약정을 맺었더라도 실제로 일한 시간에 따른 수당보다 적게 받고 있다면, 사용자는 반드시 차액을 지급해야 한다는 것이다.

그럼에도 현장의 관행은 쉽게 바뀌지 않았다. 노동자 개인이 회사를 상대로 직접 권리를 주장하기는 어렵고, 노동청에 신고하더라도 ‘포괄임금 약정이 있다’는 이유로 사건이 종결되는 경우도 적지 않았다. 판결은 있었지만, 현장 감독관이 따를 구체적인 지침은 없었다. 법과 현실 사이의 간극이 그만큼 컸다. 고용노동부의 「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」(이하 ‘포괄임금제 지침’이라 함)은 바로 그 간극을 메우기 위해 등장했다.

「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」

2026년 4월, 고용노동부는 포괄임금제 지침을 발표했다. 이는 국정과제 95번으로 제시된 ‘포괄임금제 원칙적 금지’ 방향을 구체화한 것으로, 노·사·정과 전문가들로 구성된 ‘실노동시간 단축 로드맵 추진단’의 합의를 바탕으로 마련되었다.

지침의 핵심은 이렇다. 어떤 형태의 포괄임금 약정을 맺었더라도, 사용자는 반드시 실제 근로한 시간에 따른 연장·야간·휴일근로수당을 지급해야 한다는 것이다. 약정금액이 법정수당보다 적다면 차액을 지급해야 하고, 이를 지키지 않으면 임금체불로 처리된다. 또한 사용자는 임금대장과 임금명세서에 기본급과 각종 수당을 항목별로 구분해 기재해야 한다. 노동자 개인별로 근로일수, 근로시간수, 연장·야간·휴일근로시간수를 모두 적어야 하며, 수당 구분 없이 한 덩어리로 묶어 지급하는 방식은 현행법에 반한다고 명시했다.

지침은 근로시간 산정이 어렵다는 이유로 포괄임금을 써온 사업장에는 ‘사업장 밖 간주 근로시간 제도’나 ‘재량근로시간 제도’ 같은 특례 제도를 활용하도록 유도한다. 감독관이 사건을 처리할 때 임금대장과 임금명세서가 제대로 작성되었는지 반드시 확인하도록 한 점도 주목할 부분이다.

지침의 한계

고용노동부의 포괄임금제 지침은 그간 포괄임금제를 오남용해 온 기업에 경각심을 줄 수 있다는 의의가 있으나, 실제로 포괄임금제 오남용을 근절할 수 있을지는 의문이다.

첫째로, 근로시간 측정이 가능한 업무가 무엇인지에 대한 기준이 없다. 앞서 설명한 것



▲ 야근이 쌓이고, 주말도 반납했는데, 통장에 찍히는 숫자는 변함이 없다. '포괄임금제니까 어쩔 수 없다'는 말을 들으며 그냥 넘어가는 일이 반복된다. 출처 : Pixabay

처럼 포괄임금제는 근로시간 측정이 불가능한 업무에 한하여 적용할 수 있다. 즉, 근로시간 산정이 가능한 경우에는 애초부터 포괄임금을 도입할 수 없다. FLEX 등 인사노무 시스템(출퇴근·근태 관리 소프트웨어)의 도입으로 근태관리의 고도화가 가능한 현실에서 '근로시간 측정 여부'에 대한 기준을 제시하지 않고 오남용을 감독하겠다는 것은 이해하기 어렵다.

둘째로, 현재 근로기준법상 사용자에게 근로시간 관리 의무가 분명하지 않다. 사용자가 근로시간 관리를 하지 않으면, 임금체불 여부를 사실상 확인할 수 없다. 임금체불 사건에서 실제 근로시간은 노동자 측이 입증해야 하는데, 사용자가 근로시간을 관리하지 않았다면 그 입증 자체가 불가능에 가깝다. 포괄임금 오남용을 효과적으로 단속하려면, 사용자에게 근로시간 관리 의무를 법적으로 부여하는 것이 우선되어야 한다.

마지막으로, 고정OT 제도 악용에 대한 조치 기준이 없다. 현재 일부 기업은 기본급보다 고정 연장수당의 비중을 높임으로써 노동자의 통상임금을 낮추는 방식으로 포괄임금제를 악용하고 있다. 이처럼 시간외수당 지급 회피 이외의 방식으로 제도가 오남용되는 것에 관한 규제 기준은 지침에 담겨 있지 않다. 통상임금이 낮아지면 연장수당, 퇴직금 등 각종 법정수당 전반이 줄어드는 만큼, 이 문제는 노동자에게 실질적인 불이익으로 이어진다.

우리가 시장에서 물건을 살 때 그에 대한 비용을 치르듯, 사용자 역시 노동자의 근로 제공에 대해 정당한 가격을 지불해야 한다. 고용노동부는 '공짜노동 근절'이라는 거창한 이름에 걸맞게, 현장에서 포괄임금제를 실질적으로 단속할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 노동자의 시간은 공짜가 아니기 때문이다. 

강제노동과 미등록의 갈림길로 몰리는 조선소 E-7-3(기능인력) 이주노동자

김현주 울산이주민센터장

조선소에서 본격적으로 E-7(특정활동) 비자를 가진 노동자들을 고용하기 시작한 것이 2022년부터다. 인력이 부족하다는 조선업계 요구를 받아들여, 조선업 숙련 인력을 확대하겠다는 법무부가 도입한 제도다. 정부는 조선소에 E-7-3(일반기능인력) 이주노동자를 대거 도입하기 위해 여러 가지 규제를 한꺼번에 풀었다. 기능인력이라며 E-7 비자 쿼터 비중을 상시 고용인원의 30%까지 확대하였지만, 도입 이후 3년 동안 그들이 받은 임금은 최저임금이었다.

그동안 가장 핵심적인 변화는 E-7-3 인력 도입을 공공기관(대한무역투자진흥공사, KOTRA)에서 조선소기업주협회인 민간기관(한국조선해양플랜트협회, KOSHIPA)에 넘긴 것이다. 이때부터 송출·입 비리 등 여러 가지 문제가 예견되었고, 지난 4년 동안 예견된 문제가 현실로 드러났다. 막대한 송출·입비용, 브로커 개입, 이면 계약, 임금 갈취, 초단기 계약, 부당해고 등 그동안 조선소 E-7 이주노동자들이 겪고 있는 노동인권 침해 현실은 말로 할 수 없을 정도로 처참하다.

조선소 밑바닥을 지탱하는 ‘법무부 E-7-3’ 이주노동자

조선소 E-7 이주노동자들의 또 다른 별칭은 법무부 노동자다. 사실상 조선소 E-7 이주노동자는 고용허가제 노동자(대표적으로 E-9)에게 주어진 최소한의 권리조차 기대하기 어렵다는 것이다. 이러한 현실을 활용하여 지난 몇 년 동안 조선소는 E-7-3 기능 인력을 빠르게 늘렸다. 2025년에 이미 대형 조선소가 있는 울산 동구와 경상남도 거제도에는 E-7 노동자의 수가 E-9 노동자를 앞섰다. 고용허가제 E-9 이주노동자들마저 조선 용접공과 같은 E-7-3 노동자들을 불쌍하게 여긴다.



▲ “나쁜 계약 철회하라!” 지난 몇 년 간 조선소에서 중층적으로 쌓여있던 E-7-3 이주노동자들의 분노가 터져나오고 있다. 2026년 6월 13일 HD현대중공업 직접 고용 E-7-3 이주노동자들이 기본급 대폭 삭감한 나쁜 계약을 거부하는 기자회견 모습. 사진 : 울산이주민센터

“수천만 원을 쓰고 일하러 온 사람들, 다른 곳에 갈 수 없는 사람들, 그래서 무조건 시키는 대로 일해야 한다”라는 E-7-3 기능인력 노동자는 위험하고 고된 조선소의 맨 밑바닥을 지탱하고 있다. 한국으로 들어올 때 진 빛도 아직 갚지 못했는데, 계약만료로 쫓겨날까 봐 아프다는 말조차 하지 못한다. 일하다가 웬만큼 다쳐도 산재 신청 했다는 이유로 계약 해지를 당할까 봐 산재 신청도 정말 어렵다. 산재 신청하고 치료받더라도, 아직 치료가 끝나지도 않았는데 빨리 복귀하라는 사업주의 말을 거부할 수 없다.

20년 전으로 후퇴하고 있는 이주노동자

제도적으로 E-7-3 노동자들은 조선소가 아닌 현장에서는 아예 일할 수 없다. 휴업, 폐업이 아니면 사업장 변경 자체가 사실상 불가능하다. 회사가 문 닫는 지경에 이를 때까지 꼼짝없이 일해야 한다. 그로 인한 고통과 피해는 오롯이 E-7-3 노동자들만의 몫이다. 휴업, 폐업인 경우도 사업주 도움 없이 사업장 변경은 거의 불가능하다. 이주노동자들이 감당할 수 없는 복잡한 서류와 절차 과정은 처음부터 끝까지 사업주에게 완전히 종속시키게 만든다. 가장 심각한 문제는 조선해양플랜트협회 고용 추천서다. 이것 없이는 한국에 올 수도 없고, 일하던 곳이 폐업해 다른 곳으로 일하러 갈 때도 필요하다. 꼼짝없이 사업주와 조선해양플랜트협회에 묶이는 신세가 된다.

계약만료도 마찬가지다. 형식적으로는 D-10(구직) 비자로 바꾸어 6개월의 제한 기간 내에 다른 회사를 찾아야 하지만, 이주노동자 개인이 감당하기란 불가능하다. 처음 한국에 올 때처럼 다시 브로커의 먹잇감이 될 가능성이 높다.

이러한 조선소 E-7-3 이주노동자의 강제노동은 법무부 지침에 의해서 이루어지고 있다. 하지만 법무부는 지난 몇 년 동안 시행한 조선업 E-7-3 이주노동자 제도에 대한 평가와 대책을 마련하기는커녕 이제는 자동차산업으로 확대한다고 한다. 조선소 E-7 노동자 제도는 온갖 전근대적인 문제로 얼룩졌던 과거 산업연수생 제도를 그대로 연상시키고 있음에도 말이다. 달라진 것은 전문/기능인력이라는 허울 좋은 외피뿐이다. 한국 사회 이주노동의 수준이 20여 년 전으로 후퇴하고 있다. 

노동자의 몸으로부터 대안을 만드는 현장 연구 활동을 이어가고 싶습니다

- 정민주 회원을 만나다

조건희 상임활동가

다섯 번째 회원 이어말하기에 함께해 주셔서 감사합니다. 자기소개 부탁드립니다.

이화여자대학교 아시아여성학센터 인종과 젠더라는 프로젝트에서 연구원으로 활동하고 있는 정민주라고 합니다. 한국에서 어떻게 인종화가 진행되고 있고, 그것이 어떻게 젠더화된 권력관계와 결합하고 있는지 연구하고 있습니다. 개인적으로는 페미니스트 연구 활동가로 성실하게 살아가려고 노력하고 있습니다.

이주와 젠더를 주제로 연구 활동을 하겠다고 생각한 계기는 무엇인가요?

대학 입시를 위한 논술 교육을 받았는데요. 그때 왜 사람들은 SNS 공간에서 활발하게 사회를 비판하면서도, 정작 활동으로는 걸집하지 않는지에 대한 글을 보게 됐어요. 문득, 그런 생각이 들더라고요. 왜 저렇게 단정하지? 아무래도 그 글에 대한 반발심이 컸나

봐요.

‘안녕들하십니까’(2013년 12월부터 여러 대학에 붙었던 시대 비판 대자보)가 저의 수능 직후에 있었고, 밀양 투쟁 연대 등도 하면서 연을 계속 맺어오다가 2014년 세월호 참사 이후 본격적으로 활동을 시작했어요. 학내 청소 노동자들과 연대 사업도 많이 했는데, 청소 노동자들에게서는 가사 노동이나 투쟁 방식 등도 많이 배웠던 거 같아요. 상호 돌봄을 접하고 실천하면서 자연스럽게 여성학에 대한 관심도 커졌습니다. 활동하면서 운동 단체 내부의 성차별을 많이 목격하기도 했고요. 그러다 2016년에 강남역 살인 사건이 있었고, 그때 불꽃페미액션이라는 단체를 조직해서 활동을 해 왔습니다.

방송국의 유튜브 채널에 취직해서 잠시 일한 적이 있어요. 그때 유튜브를 포함한 플랫폼의 유입 경로, 활용 방식 등이 완전히 젠

더화되어 있다고 느꼈어요. 활동을 더 지속적으로 하고 싶어서 여성학을 전공했고, 플랫폼과 관련한 논문을 썼죠. 그런데 플랫폼 노동자 이야기할 때 산재를 안 다룰 수가 없잖아요. 자연스럽게 노동안전에 관심이 가게 되었습니다.

이주 문제에 관심을 두게 된 직접적인 계기는 아리셀 참사였어요. 참사 이후에 사측이 출신지를 기반으로 희생자들에게 차등 보상하겠다는 기사를 보면서 몹시 화가 났죠. 이게 이미 관행이었다 하더라고요. 다른 한편으로 아리셀 참사는 기후 위기 대안으로 전기차나 리튬 배터리가 주목받지만, 정작 이러한 제품을 생산하는 과정에서 발생하는 위험은 은폐된 채 아래로 떠넘겨지는 상황에서 발생했잖아요. 그런데 관련 연구는 서구와 남반구만 주로 다루더라고요. 동아시아 국가에 제조국들이 많은데도요. 그렇게 분업화되어 있지만 비어 있는 인종과 젠더 이야기를 해야겠다는 생각으로 연구와 활동을 진행하고 있습니다.

2025년 독자 연구 공모 사업을 통해서 한노보연과 본격적으로 함께하고 계신데요, 어떻게 알게 되었나요?

한노보연에서 했던 여성 노동자 화장실 연구 후속 토크콘서트에 패널로 참여한 지도 교수님과 동행하면서 연구소를 처음 알게 되었어요. 선생님이 한노보연과 좋은 관계를 맺고 싶다고 저에게 여러 번 주지시켰습니다. (웃음) 독자 연구 공모도 그 선생님이 저한테 안내해 주셨어요. 플랫폼이 얼핏 성별

중립적인 것처럼 보이지만 그렇지 않잖아요. 여성 라이더들이 도로에서나 고객과의 관계 속에서 어떻게 성차별적인 구조에 노출되는지 보고, 이를 통해 노동안전보건을 젠더화된 시각으로 접근하고 싶어 신청하게 되었습니다. 감사하게도 선정되었고, 연구 과정에서 여러 명의 여성 라이더들을 만날 수 있었습니다. 또 독자 연구가 연구 수행에서 그치지 않고 후속 토론회나 활동으로 이어진 점도 좋았어요. 더 깊게 연루되고 싶단 생각을 했죠.

자신을 연구 활동가로 위치 짓고 계시는데, 본인의만의 이유나 기준이 있으신 거 같은데요?

여성학 자체가 전인격적인 점을 많이 요구하는 것 같아요. 연구 방법론 및 주제의 방향성이 뚜렷해야 하고, 개인의 영달을 추구하지 않는 걸 넘어 지식을 통해 세상을 바꿀 수 있어야 한다는 믿음과 관점이 있어야 하고요. 또 현장 연대를 중요한 지식 생산의 방식으로 여기며 실천해야 하죠. 개인적으로는 좋다고 평가받는 학자들의 배움과 생활이 일치하지 않는 순간들을 많이 보면서, ‘이게 정말 어려운 길이거나, 매번 경계하지 않으면 나도 그렇게 되겠구나.’하는 고민을 많이 했던 것 같아요.

그래서 제가 갖고 있는 원칙 중 하나는 ‘현장에서 떨어지지 말자’입니다. 연구자들은 사람과 의제를 조직해 왔던 노동 사회에 빚지고 있다고 생각해요. 이를 학술적으로 잘 번역하고 싶다는 소망이 있어요. 올해 한노보연에서 하는 대구경북 가전 방문 노동자



▲ 2026.5.1. 노동절 집회에 한노보연과 함께 한 정민주 회원. 사진 : 한노보연

연구도 그렇게 참여하게 되었어요. 저희 보고서가 투쟁의 근거로 활용되길 바라며 연구하고 있습니다.

한노보연 젠더와노동건강권센터 운영집행위원회, 위험성평가팀 포함해 다양한 활동을 하고 계시는데, 활동 내용을 소개해 주세요!

독자 연구를 마무리할 즈음 한노보연 젠더센터에서 위험성평가팀이 구성된다는 이야기를 접했어요. 위험성평가팀은 의제 특성상 구체적인 목표와 방향성을 세우기 조금 더 수월했던 거 같아요. 정지윤 팀장 포함해 팀원들도 활발히 활동하고 있었고요. 팀에서 젠더 관점의 위험성평가가 무엇인지 토론을 진행했고, 교안을 개발했어요.

이후 활동을 모색하고 있었는데, 민주노총 대구경북본부에서 연구 의뢰가 들어왔어요. 대구경북 지역에서 공기청정기나 정수기 등

가전제품을 렌탈·관리하는 노동자들이 주체가 된 연구입니다. 대부분 특수고용 노동자이고, 노동의 특성이 가사노동과 유사하다는 이유로 평가절하되어 온 노동을 하는 이들이기도 하죠. 노조에서는 처음에 집단 근골격계질환 산재 신청을 위한 근거를 만들고 싶다고 했어요. 그런데 막상 사전 면접을 가 보니 이분들이 마주한 정신적 스트레스, 감정 노동, 성폭력 위협 등이 동시다발적으로 나왔어요. 노조 간부들도 놀랐고, 팀에서도 근골 질환 외에도 중년 여성이 일터에서 겪는 고질적이고 종합적인 문제를 드러내는 것으로 연구 목표를 수정, 확정했어요.

설문과 면접, 현장조사를 함께하면서 이분들의 노동을 자세하게 들여다보고 있어요. 노동자 다수는 10년 이상 근속하면서 고객과의 관계를 유지하고 실천해 왔는데, 한편으로는 일종의 돌봄 역할도 수행하고 계셨어

요. 노년층 고객들한테는 어디 아프지 않은지, 자식들과 관계는 좋은지 등 물어보고 필요하면 병원에 동행하기도 했고요. 설치 기사한테 제기하고 싶은 고객의 요구 사항을 대신 전달한다거나, 기사를 대신하여 고객에게 설명하기도 했고요. 서비스를 구독, 유지하기 위한 그림자 노동을 끊임없이 수행하고 계셨던 거죠. 그런데 회사는 제품 점검을 넘어 영업까지 강요하고 있어요.

조합원들이 이러한 노동을 자기 삶 속에서 의미화하는 방식이 존경스러웠어요. 체계화된 저임금이나 평가 절하에도 불구하고 왜 이 노동을 지속하는지, 노조와 회사에 무엇을 바라는지 등을 잘 정리하고 싶어요. 억압받는 노동자를 넘어서, 노동을 유지하는 과정보다 잘 드러내고, 동시에 이분들이 일터의 위험을 드러내고 체제에 도전할 수 있는 주체라는 점도 부각하고 싶어요.

올해부터 한노보연 젠더센터 운영집행위원회도 함께하고 있어요. 9월에 미국으로 가서 잘할 수 있을지 고민되긴 해요. 그래도 젠더센터 운영집행위 회의를 통해 한노보연의 내부 상황도 더 잘 알게 되었고, 전체 운동에서의 한노보연의 위치와 연대 방식에 대해 공유받으면서 저도 고민이나 시야가 넓어지는 거 같아요.

현재 노동안전보건과 젠더 관련하여 더 활동이 필요하다고 느끼는 지점이 있다면?

대구경북 가전 방문 노동자 현장 조사를 하면서 만났던 분의 손 사진을 찍은 적이 있어요. 그분은 일 때문에 방아쇠 증후군이 생겨



▲ 2024년 말부터 이어져 온 시민행동 집회에서 윤석열(진) 대통령 구속을 염원하며 힘차게 가두행진을 펼쳤던 어느 날 한 장면. 사진: 정민주

서, 매번 손이 아프고 너무 힘들다고 하셨어요. 자기 손을 약간 부끄러워하시기도 했는데요, 저희 연구진에서는 그 손을 피해를 겪은 신체 기관으로만 여기지 않았으면 좋겠다는 얘기를 많이 했어요. 수많은 노동의 경험을 담았던 증거이자 누적된 결과물이잖아요. 나아가 제품 디자인과 노동 형태를 재구축할 수 있는 출발점이 될 수도 있고요!

비슷한 맥락에서 요새 저의 고민 중 하나는 아픈 몸 또는 장애를 지닌 몸이 어떻게 지식 생산의 공간이 될 수 있을까예요. 아프고 치료받는 걸로 끝나는 게 아니라, 현재의 체계가 잘못됐다는 걸 확인하고 대안적인 사회를 개발할 수 있는 시작점이 될 수 있다는 관점이 필요한 것 같아요. 노동안전보건운동의 방향성에 대한 구체적인 상은 아직은 없지만, 그런 태도를 잊지 않으려고 하고 있어요. **알터**

“마지막 투쟁이길 바랍니다.”

- 공공운수노조 택시지부 전북지회 대림교통분회 고영기 사무장 인터뷰

장영우 선전위원

2026년 3월 29일 새벽, 공공운수노조 택시지부 전북지회 대림교통분회 소속 고영기 사무장은 국회 국토교통위원회장 맹성규 의원의 인천 지역사무실 인근 통신탑에 올라 고공농성을 시작했다. 고영기 사무장은 국회 국토교통위원회에서 논의된 택시산업발전법 개정안 저지를 요구하며 농성에 돌입했지만, 법안은 4월 국회 본회의를 통과해 5월 대통령의 재가까지 완료되었다. 이번 ‘현장의 목소리’ 인터뷰는 고공농성 84일째인 6월 20일, 인천길병원 사거리 통신탑 앞 농성장에서 전화로 진행하였다.

고공농성을 이어오면서 가장 힘든 점은 무엇입니까?

좁은 공간 안에서 생활하는 것 자체가 가장 큰 어려움입니다. 처음에는 너무 좁아 몸을 제대로 펼 수도 없어서 새우잠을 잘 수밖에 없었습니다. 지금은 합판을 설치해서 다리

는 겨우 펼 수 있게 됐지만, 기둥과 난간 사이에 몸이 딱 끼는 공간이라 잠을 자다가도 몸을 뒤척이기 어렵습니다. 기둥을 다리 사이에 끼고 기대어 앉아 있거나, 합판 쪽으로 다리를 뻗어서 앉아 있을 수 밖에 없고, 식사할 때에는 양반다리조차 할 수가 없어 한 쪽 다리는 편 상태로 식사를 해야 하는 상황입니다.

하루 일과는 어떻게 보내나요?

하루 종일 멍하니 있을 거라고 생각하시는데 그렇지 않습니다. 전화도 많이 오고, 기자들과 인터뷰도 하고, SNS에 투쟁상황도 올리고, 매일 올리는 편지글에, 집회 발언 준비도 해야 하고, 각종 자료까지 검토합니다. 이곳을 찾아오시는 분들과 전화로 이야기 나누다 보면 시간이 금세 지나갑니다.

벌써 84일째 농성중이신데, 건강 상태는 어떠신가요?

많은 분들이 걱정해 주신 덕분에 큰 문제는 없지만, 시간이 길어질수록 몸이 힘들어지네요. 무엇보다 좁은 공간에서 계속 같은 자세로 있다 보니 허리와 무릎의 부담이 큼니다. 활동량도 크게 줄어들 수밖에 없으니까요. 하지만 제 건강보다 더 중요한 것은 왜 농성을 할 수밖에 없었냐는 문제입니다. 그 이유가 해결이 안 된다면 제 몸만 생각하고 이대로 내려갈 순 없습니다.

이번에 국회를 통과한 개정 택시발전법은 어떻게 보십니까?

저는 이번에 통과된 법에 개정이라는 수식을 달고 싶지 않습니다. 2019년 택시 월급제 법을 만들 당시 국회는 법 제정의 취지를 분명히 밝혔습니다. 실제 노동시간보다 훨씬 적은 시간을 노동시간으로 인정해 최저임금을 잠탈하는 문제가 있었고, 그것을 바로잡기 위해 주 40시간 월급제를 도입한 겁니다. 국회의원들도 택시 사납금제가 어떤 문제를 갖고 있는지 너무나 잘 알고 있습니다. 그런데도 이번 개악안은 다시 그 문제를 거꾸로 되돌리는 내용입니다. 결국 월급제 법을 만든 취지를 저들 스스로 훼손한 것이고, 누더기법으로 만든 것입니다.

정부와 국회는 월급제 시행 가능성을 검토하기 위해 태스크포스(TF)를 운영했습니다. 그 과정에 택시지부도 참여했었는데, 어떤 논의가 있었습니까?

2024년에 2년 유예를 시키면서 국회가 명분으로 삼은 것이 있습니다. 유예기간 동안 국회 예산으로 국토교통부, 택시사업주, 노

동조합, 교통전문가 등으로 구성된 TF를 구성하여 ‘택시회사가 실제로 얼마나 벌고 있는가?’, ‘운송원가는 얼마나 드는가?’, ‘월급제가 정말 시행 가능한 지역은 어디인가?’ 이 세 가지를 객관적으로 검증하자는 것이었습니다. 저희는 사활을 걸고 현장의 자료를 가지고 적극적으로 모든 회의에 참여하였고, 사업주에게 필요한 제도 개선안도 상당 부분 받아들였습니다. 대신 월급제 문제만큼은 객관적인 자료를 놓고 판단하자고 요구했습니다.

자료 분석 과정은 어떠했습니까?

가장 큰 문제는 제출된 운행자료(TIMs)가 현실을 제대로 반영하지 못했다는 점입니다. 운행거리는 200km, 300km가 찍혀 있는데 매출은 0원으로 기록된 사례가 상당수 있었습니다. 미터기를 끄고 운행하거나, 허가받은 미터기가 아닌 비인가 장비를 사용하는 경우가 있기 때문입니다. 그래서 저희는 이 자료만으로는 신뢰할 수 없다고 판단하였고, 대신 카드매출 자료를 제출하라고 요구했습니다. 지금은 택시 이용의 대부분(85%~90%)이 카드결제이기에 실제 매출 규모를 가장 정확하게 파악할 수 있기 때문입니다. 하지만 사업주들은 카드매출에 대한 자료 제출을 거부했습니다. 누락이 많은 자료를 기준으로 분석했는데도 절반 이상의 지역에서 월급제 시행이 가능하다는 결과가 나왔습니다. 게다가 사업주들이 제출한 운송원가는 산출근거도 없을 뿐만 아니라 실제보다 과다하게 부풀려진 부분이 많았습니

다. 저희가 분석한 자료와 비교하면 월 100만 원 이상 차이가 났습니다. 즉 실제 매출과 실제 원가를 적용하면 대부분 지역에서 월급제 시행이 가능하다는 게 저희 결론이었습니다. 이 자료는 국회에도 모두 제출했습니다.

택시 월급제 시행 경험이 있는 현장 노동자들의 반응도 궁금합니다.

가장 큰 변화는 안정감입니다. 사납금제도는 하루를 여는 순간부터 빚을 진 사람처럼 일을 시작합니다. 먼저 사납금을 채워야 하고, 그 다음에야 자신의 수입이 생깁니다. 손님이 돈으로 보이고 하루종일 쫓기듯 불안합니다. 몸이 아파도 쉬기 어렵고, 무리해서 운행할 수밖에 없습니다. 반면 월급제는 최소한 임금의 기본은 보장되니 비로소 손님이 돈이 아닌 사람으로 보입니다. 무리한 운행을 하지 않아도 되고, 승객을 골라 태울 이유도 줄어들습니다. 과속, 신호위반을 안 해도 되니 안전해지고, 사납금에 급급해 마음이 쫓기지 않으니 자연스레 친절이 몸에 배고 서비스 질도 높아집니다. 결국 월급제는 기사 개인만을 위한 제도가 아니라 시민의 안전과 교통서비스의 질을 높이는 제도이기도 합니다.

이재명 정부는 노동자의 권리 보호를 여러 차례 강조해 왔습니다. 그런데 택시노동자의 최저임금 문제나 월급제에 대해서는 별다른 입장을 내놓지 않고 있습니다. 대통령에게 꼭 전하고 싶은 말씀이 있다면요?

저는 정부가 과거에 했던 약속부터 지키라

고 말씀드리고 싶습니다. 이재명 대통령도 과거 여러 차례 ‘공짜노동’을 없애겠다고, 노동자가 정당한 대가를 받을 수 있도록 하겠다고 약속했습니다. 그런데 정작 택시노동자들의 현실을 보면 아직 달라진 것이 없습니다. 오히려 택시발전법 개악법안을 검토조차 하지 않고 공포하면서 월급제의 취지를 훼손하고 있어 우려가 큼니다.

포괄임금제에 대한 행정지침 역시도 공짜노동을 양산할 수 있는 간주근로제도 활용을 권장하고 있는데, 자칫하면 공짜노동을 제도적으로 인정하는 결과가 될 수도 있습니다. 정부가 정말 공짜노동을 해결하려면 가장 먼저 할 일은, 근로기준법 제58조 4항(근로시간 계산의 특례)에 따른 대통령 시행령을 하루속히 만들어야 할 것입니다.

택시노동은 산업재해 문제도 심각하다고 하셨습니다.데요?

택시는 사납금(기준금)을 채우기 위해 적어도 하루 10시간 이상 일을 해야 하지만, 임금을 지급하는 소정근로시간은 3~4시간에 불과해 임금은 고작 100만 원 남짓입니다. 그래서 먹고살기 위해 사납금을 채우고 적어도 2~3시간 더 일을 해야만 합니다. 이렇게 장시간 노동과 야간노동을 오랜 기간 반복하다 보니 택시 노동자들의 건강 문제가 심각합니다. 수십 년 동안 밤낮이 바뀐 생활을 하면서 뇌심혈관계 질환 등 각종 만성질환을 겪는 노동자가 너무나 많습니다.

그로 인해 교통사고 역시 줄어들지 않고 있습니다. 전체 사업용 차량 중 교통사고의 약

절반을 차지하는 업종이 택시입니다. 사망자 숫자도 두 번째로 높습니다. 문제는 여기서 끝나지 않고 택시를 이용하는 시민들의 안전과 생명까지도 담보할 수 없을 정도로 악영향을 미치고 있다는 것입니다.

그런데도 이런 문제는 사회적으로 크게 주목받지 못하고 있습니다. 또 교통사고가 발생하더라도 대부분 산재가 아닌 자동차보험으로 처리하기 때문에 택시 교통사고에 대한 피해가 통계자료에도 충분히 드러나지 않습니다.

마지막으로 당부하고 싶은 말씀이 있다면 부탁드립니다.

저는 정말 절박한 심정으로 목숨을 걸고 올라왔습니다. 이번 투쟁은 결코 만만한 싸움이 아닙니다. 정부가 정말 의지가 있었다면 이미 할 수 있는 일부터 했을 것입니다. 새롭게 거창한 제도를 만드는 것이 아니라, 이미 있는 택시발전법을 제대로 시행하면 될 일이었습니다. 그런데도 지금까지 하지 않았습니다.

결국 세상은 저절로 바뀌지 않습니다. 이제 명 정부가 바꿀 수밖에 없도록 만들어내야 합니다. 그 투쟁은 현장에서 싸우는 노동자들의 힘만으로는 부족합니다. 더 많은 시민에게 알려내고, 더 많은 노동자가 함께하고, 그에 따른 사회적 여론이 만들어질 때 비로소 정부를 움직일 수 있습니다.

그래서 부탁드립니다. 주변 지인들에게 왜 택시 월급제가 필요한지, 왜 택시 현장에 만



▲ 2026.5.13. "택시월급제 시행! 공공농성 투쟁 승리! 6차 수요 투쟁문화제"에서 고영기 사무장이 연대 동지들을 환한 웃음으로 맞이하고 있다. 사진 : 황상윤(비주류사진관)

연한 공짜노동과 산업재해를 없애야 하는지 함께 이야기해 주시기 바랍니다. 그리고 시간과 여건이 허락한다면 이 투쟁에 연대해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 저는 지금 이 공공농성장에서 그러한 마음으로 하루하루를 버티고 있습니다.

그리고 한 가지 바람이 있습니다. 이번 투쟁이 택시 월급제를 위한 마지막 투쟁이 되었으면 좋겠습니다. 더 이상 같은 문제를 놓고 수십 년을 반복해서 싸우지 않아도 되는 사회, 노동자가 일한 만큼 정당한 임금을 받는 것이 당연한 사회가 되었으면 합니다. 

언제 다시 돌아오세요?

- 영화 <아시안 고스트 스토리> (왕보, 2023)

서울 서교인문사회연구소

귀신에게는 늘 사연이 있다. 이 사연이란 대체로 귀신이 인간이었을 시절에 겪은, 억울하거나 슬프거나 화나거나 혹은 도저히 이해할 수 없어 죽고 나서도 이승을 떠나지 못하게 만드는 사건이나 계기를 말한다. 귀신은 이 사연 때문에 살아 있지도, 완전히 떠나지도 못하는 어중간한 상태로 남아 있게 된다. 아무튼 살아 있을 적에 겪은 일이 귀신을 만들어 내는 것이니, 귀신의 사연이란 곧 인간의 이야기와 같다고 할 수 있다.

가발에 갇힌 원혼, 가발 만드는 여성 노동자와 만나다

왕보 감독의 2023년 작 <아시안 고스트 스토리> 또한 격동하는 근대를 거치며 가슴 아프게 죽은 사연 때문에 머리카락에 갇히게 된 귀신이 등장한다. 이 영화가 독특한 점은 산 사람이 주인공인 보통의 귀신 영화와는 다르게 귀신이 영화의 서술자라는 점이다. 이야기를 끌어가는 것 또한 귀신이다. 인간이 귀신의 사연에 귀 기울이는 것이 아니라 귀신이 직접 자신이 왜 귀신이 되었는지를 밝히고 귀신이 된 이후에 겪은 일도 묘사한다. 귀신이 된 이후에 이승에서 겪은 일 또한 인간 세상의 이야기를 담고 있다.

주인공 귀신은 원래 일본 규슈지방 시골에서 태어났지만, 일본 제국주의 시기에 납치를 당해 싱가포르, 홍콩을 거쳐 만주까지 이르렀다가 그곳에서 병에 걸려 죽음을 맞이한 이의 영혼이다. 그가 매장될 때, 누군가 그의 머리카락을 잘라 머리카락 업자에게 넘겼고, 그의 영혼이 머리카락에 갇히게 됐다. 이후 귀신은 머리카락을 따라 창고에서 가발 공장으로, 가발 공장에서 고객에게, 그리고 또다시 공장으로, 상점으로 이동한다. 가발 귀신은 이 과정에서 자기가 만난 한 인간의 사연을 전해준다. 파업과 투쟁이 끊이지 않았던 홍콩의 섬유 공장을 피해, 배터리 공장의 냄새와 습도를 피해, 그나마 일에 몰입할 수 있는 가발 공장을 택한 인간 노동자의 사연이다. 어쩌면 그녀는 1960년대 중국 본토의 혼란과 가난을 피해 홍콩으로 넘어왔을지도 모른다. 홍콩에 와서도 여러 공장을 전전하다 겨우



▲ 영화감독 왕보 WANG BO의 2023년 단편영화 <아시안 고스트 스토리> 스틸컷. 출처 : DMZ국제다큐멘터리영화제

가발 공장에 정착한 여성 노동자였다. 미국이 중국과 베트남 등 공산권 국가에서 온 ‘아시아산 모발’ 수입을 금지하자, 중국과 가까운 홍콩에 있던 가발 공장은 한국으로 이전하게 됐다. 이 과정에서 가발 귀신과 여성 노동자도 서로 헤어지게 된다. 25년 뒤, 둘은 미국 LA 한복판 한인 타운에서 숨구치던 불길 속에서 다시 재회한다. 가발 귀신은 한국인 이민자 가족과 함께 미국에 오게 됐고, 여성 노동자는 2년 전에 미국으로 이민을 왔다고 했다. “두고 가기엔 너무 많은 추억이 있지(Too many memories to leave behind)”라는 여성의 한마디는 가발 귀신이 이동한 만큼 여성 노동자 또한 공장이 문 닫은 뒤 일자리를 찾아서 또 이곳저곳을 배회하며 살아왔음을 짐작케 한다.

‘부유浮遊하는 노동’에 관한 은유적 서사

영화 말미에는 ‘폰티아낙’이라는 귀신이 등장해서 인터뷰하는 씬이 나온다. 폰티아낙은 인도네시아에 있는 도시 이름이기도 하지만, 말레이시아·인도네시아 설화에 등장하는 여귀의 이름이기도 하다. 폰티아낙은 평소처럼 바나나 나무에서 자고 있었는데, 눈을 떠보니 엄청나게 많은 머리카락과 함께 화물선에 있었고, 홍콩에 도착하게 되었다고 했다. 폰

티아낙은 홍콩은 너무 복잡해서 다시 자기 집으로 돌아가고 싶다며 혹시 돌아가는 배편이 있는지 물었다. 폰티아낙의 인터뷰가 꼭 자신의 의지와는 무관하게 옮겨다닐 수밖에 없는 노동자의 이야기와 비슷하다고 생각했다.

돈을 벌기 위해 노동자는 이동한다. 그것을 선택이라고도 말할 수 있겠지만, 주어진 선택의 폭이 그리 넓지 않았을 수도 있다. 태어난 나라의 사정 때문에 더 나은 일자리를 찾아 세계 이곳저곳으로 갈 수밖에 없는 사람들이 있다. 예컨대 내전 중인 미얀마 사람들은 돈을 벌기 위해 중국, 태국, 한국 등 세계 곳곳으로 이주한다. 자국 내에서는 먹고살 길이 막막하기 때문이다. 이제 미얀마 국경과 가까운 곳에 위치한 중국의 공장에는 일자리를 찾아 이주해 온 미얀마 사람들이 일하고 있고, 태국 어업의 상당 부분 또한 미얀마에서 이주해 온 노동자에 의해 유지되고 있다. 전쟁 때문이 아니더라도 사람들은 다 저마다의 이유로 일자리를 찾아 이동한다. 농촌 지역에서 도시로 향하기도 하고, 더 나은 벌이를 위해 외국으로 떠나기도 한다. 가발 귀신이 보고 듣고 겪어 온 사연처럼, 흘러가는 역사 속에서 노동은 계속 이동한다.

영화는 폰티아낙이 덩리권의 노래 ‘언제 다시 돌아오세요(When will you return)’를 부르는 장면으로 끝난다.

여기저기로 이주한 사람들은 언제 다시 돌아올 수 있을까?

또 돌아갈 수 있는 곳은 어딜까? 

산재노동자의 치료받을 권리, “그냥 좀 놔두세요”

희경 회원, 물리치료사

산재환자가 다수인 중소병원 물리치료실에서 일하다 보면, 다친 노동자를 대하는 사업주의 여러 모습을 보게 된다. 노동자가 치료받는 환경은 사업주에 따라 크게 달라진다. 대부분은 소규모 사업장 노동자, 그중 절반은 이주노동자나 중국동포 노동자다. 노조가 있는 사업장은 전체 산재환자의 2~3%에 불과하다.

매일 운동치료를 하다 보니 환자와 치료사 사이에 자연스럽게 신뢰가 쌓인다. 환자들은 경험과 고민을 털어놓고, 그 과정에서 산재 노동자들이 처한 현실이 고스란히 드러난다.

제대로 된 치료를 바라는 사업주는 거의 없다

산재 처리를 돕는 건 물론, 완전히 회복한 뒤 복귀하라는 사업주가 있다. 노동자가 제대로 나올 수 있다면 비급여 치료도 적극 지원한다. 비용을 회사가 전액 부담한다. 이런 사업장에서 일하는 산재환자들의 표정은 한결 여유롭다. 대화의 내용도 환자의 건강 상태나 장해가 남을 가능성 등 치료와 회복에 집중된다. 하지만 이런 경우는 노조가 있는 사업장을 제외하면 1~2%에 불과하다.

사업주 대부분은 산재 처리 후 입원·수술 초기 과정의 비급여 비용은 어느 정도 부담하지만, 재활 치료의 비급여 비용은 지원하지 않는다. 일부 사업주는 이주노동자가 퇴원하면서 수백만 원의 비급여 비용을 대신 결제한 뒤, 그 비용을 노동자에게 청구하기도 한다. 수술과 입원이 불가피한 산재의 특성상 비급여 비용 발생을 완전히 피하기는 어렵다. 산재환자의 비급여 비용을 개인이 떠안지 않도록 제도 개선을 해야 할 이유다.

휴업 치료조차 어려운 노동자들

물리치료실 입사 초기 회사 작업복을 입고 병원에 오는 산재환자를 보고 의아했던 적이 있었다. 쉬는 데 왜 회사 옷을 입지? 알고 보니, 치료받고 출근하거나, 반대로 퇴근길에 병원에 들러 치료받는 것이다. 휴업하지 못하고 근무와 치료를 병행하는 산재환자가 그렇게 많은 줄은 미처 몰랐다.

실밥을 꿰 뒤 환자들은 자주 묻는다.

“나으려면 얼마나 걸려요?”

“그렇게 오래 걸려요? 사장님이 언제부터 나올 수 있냐고 계속 물어보시는데요.”

상처가 생기는 것은 순간이지만 회복은 결코 순간에 이루어지지 않는다. 상처가 아물어도 수술로 인한 유착이 남고, 관절이 굳으며 근육은 약해진다. 이를 원래 기능으로 되돌리기 위해서 반복적인 재활치료가 필요하다. 치료를 통해 손가락이 구부러져도 다시 뻗뻗해 지기에 풀어주고, 또 굳고, 다시 풀어주는 과정을 반복하면서 조금씩 기능을 회복한다. 이는 물리치료를 시작하는 모든 환자와 나누는 대화이긴 하지만, 생산 차질을 걱정하는 사업주의 요구를 외면하기 어려운 노동자들에게 긴 재활 기간은 또 다른 부담이 된다.

“제가 빠지면 동료들이 힘들어하니까요. 사장님이 나오라고 하는데, 안 나가면 관계가 나빠져서 잘릴까 봐 걱정돼요. 손을 거의 안 쓰는 일만 시키겠다고 나오라고 하더라고요.”

“현장에서 손을 쓰지 않고 할 수 있는 일이 정말 있을까요? 통증이 생겨도 멈출 수 없다면 결국 무리가 갈 수밖에 없어요. 출근하면 주변 동료들은 다 나온 줄 알 텐데 업무를 제대로 수행하지 못할 때 느끼는 심리적 부담도 클 거고요. 근무와 치료를 병행하는 분들은 경험상 붓기가 오래갑니다. 운동치료 후 충분히 쉬어야 하는데 그럴 시간이 없으니까요.”

이야기를 나누면 치료에 집중하기로 결심하는 때도 있다. 그러나 휴업급여가 적어서 근무와 치료를 병행할 수밖에 없는 노동자도 적지 않다. 다쳐서 힘든데 소득까지 30% 줄어드는 현실 역시 문제다. 중소 영세사업장 산재 노동자가 왜 치료와 근무를 병행하는지 실태를 파악하고, 이를 개선하기 위한 정부의 노력이 필요하다.

근무 중 치료조차 어려운 환자들

근무 중 치료받는 환자 중 회사 눈치 때문에 병원에 오기 어렵다는 경우도 종종 있다. 충분히 회복 못 하고 복귀한 것도 모자라 치료 기간마저 단축하라고 한다.

어느 날 필리핀 노동자 두 명이 비슷한 시기에 치료받으러 왔다. A는 엄지와 검지를 다쳤

고, B는 절곡기에 손가락 네 개가 절단되어 접합수술을 받았다. A가 서툰 한국어로 물었다.

“선생님, 나 손가락 힘없어. 사장 일하라고 해. 나 일할 수 있어?”

이야기를 들어보니 A는 수술한 손가락의 관절도 제대로 풀리지 않았고, 힘도 회복되지 못한 채, 실밥을 풀자마자 현장에 나오라는 요구를 받았다. 일하다 다친 노동자는 일하지 않고 치료받을 권리가 있다, 필요하면 지역 이주노동자 지원 단체의 도움을 받아서 쉬면서 치료에 전념하라고 설득했지만, 다음 진료 때 A는 현장 작업 대신 청소만 하기로 했으며 출근 소식을 전했다.

손가락 네 개를 다친 B는 운동치료 시간이 턱없이 부족했다. 그래서 치료 시간을 늘릴 수 있도록 회사에 이야기해 보라고 권했다. 잠시 후 B는 사장과 주고받은 메시지를 보여주었다.

“산재 처리해 줬는데 내가 왜 치료비까지 내야 하니? 운동은 내가 하는 거지. 병원이 이상하네. 그걸 왜 나한테 물어보라고 해?”

비슷한 부상을 입은 한국인 노동자가 6개월 넘게 치료받은 것과 달리, B는 결국 두 달 만에 치료를 종결하고 장애 신청을 했다. A는 여전히 현장 복귀 압박과 싸우며 청소 업무만 맡은 채 치료를 이어가고 있다.

당부하고 싶은 말

한 사업주는 물리치료실에 직접 전화를 걸어 꼭 치료가 필요한지 묻는다. 10년 동안 일한 회사에서 산재를 당한 한 노동자는 전화로 해고를 암시하는 말을 들었다고 했다.

노동자는 기계가 아니다. 생산을 위한 도구는 더더욱 아니다. 일하다 다친 노동자가 다시 건강하게 회복할 수 있도록 돕는 것이 산업재해보상보험제도의 기본 취지다. 노동자들이 자신의 권리를 아는 것도 중요하지만, 사업주를 대상으로 산재보험의 목적과 노동자의 치료받을 권리를 이해시키는 교육 역시 절실하다.

재활치료는 결코 쉬운 과정이 아니다. 몸의 통증을 견디며 매일 반복되는 치료를 받아야 하고, 언제 다시 예전처럼 일할 수 있을지 불안감도 감당해야 한다. 산재 노동자들에게 필요한 것은 당장의 복귀가 아니라 충분히 회복할 수 있는 시간이다. 그래서 세상의 모든 사업주에게 부탁하고 싶다.

“일하다 다친 것도 서러운 산재 노동자입니다. 재활치료 과정도 힘들고 고통스럽습니다. 치료받는 동안만큼은 마음 편히 회복할 수 있도록, 그냥 좀 놔주세요.” 

폭염 재난의 필수노동자

신새미 회원, 기후정의팀

코로나19가 유행하면서 필수노동자의 개념이 널리 알려졌다. 감염병의 전파를 막기 위해 거리두기 조치 등 사회의 기능을 최소화하는 중에도 보건의료, 돌봄, 물류 등 국민의 생명 및 신체 보호와 사회 기능의 안정적 유지를 위해 절대 멈출 수 없는 업무가 있다는 사실이 가시화되었기 때문이다.

2020년 관계부처 합동으로 필수노동자를 발굴하고 생계 지원, 건강진단 지원, 근무 여건 개선, 비용부담 완화 등의 보호·지원을 하는 조치를 이행하였다. 필수노동자의 발굴과 보호·지원은 일회적인 조치로 끝나지 않고, 코로나19 대유행이 그친 후 제도로 정착하게 되었다. 2021년 제정된 필수업무종사자법에 따라 고용노동부는 재난 유형별로 사전 실태조사를 통해 필수업무 및 그 종사자의 범위, 근무환경, 처우 수준 등을 파악하고, 대규모 재난이 왔을 때 실태조사 결과를 바탕으로 필수노동자를 정하여 보호·지원하고 있다. 2024년까지 12종류의 재난에 대해 실태조사를 실시하고 결과를 공개하였으며, 2025년에는 폭염 재난의 필수노동자 실태조사를 실시했다. 필수노동자 선정 및 지원 절차가 어떤 식으로 진행되고 있는지, 연구진으로 참여했던 「폭염 재난의 필수노동자 실태조사」 과정과 결과를 중심으로 구체적으로 소개해 보고자 한다.

폭염 재난 필수노동자 실태조사의 연구 내용

우선 국내·외 폭염 재난 발생 현황 파악이 필요하다. 폭염 재난으로 발생하는 피해와 재난 예방이나 복구, 대응 과정에서 이뤄지는 업무를 파악해야, 그 내용을 토대로 폭염 재난 시 국민 생명 신체 보호와 사회 안정적 기능 유지를 위한 필수업무와 해당 업무에 종사하는 자들을 파악하는 것이 가능하기 때문이다.

폭염 재난으로 발생하는 피해는 직접적인 인명, 재산 피해뿐 아니라 간접적인 피해도 있다. 폭염은 그 자체로 강력한 물리력을 발생시키는 재난이 아니어서 직접적인 재산 피해로 계수되는 수치는 타 재난에 비해 적은 편이나, 광범위한 영역에 막대한 간접 피해를 발생시킨다. 간접적 피해에 대해 예방 또는 대응하는 업무 역시 사회 기능 유지에 이바지하는 필수업무일 수 있다. 이 같은 사례나 자료를 통해 폭염 시 필수업무와 필수노동자를 선정, 판단하기 위한 기준을 마련해야 한다.

실태조사의 취지는 궁극적으로 대규모 재난 발생 시 필수업무 종사자에게 필요한 보호·지원 대책이 무엇인지를 확인하는 것이다. 다른 나라에서 필수업무 종사자에게 대규모 재난 발생 시 어떠한 지원책이 있는지 확인하고, 필수업무 종사자와 주변 동료, 이해관계자들로부터 평시와 재난 시 근무 여건 차이를 파악하는 등 보호·지원에 대한 의견 수렴이 필요하다.

폭염 재난의 필수업무 및 필수노동자 범위

행정안전부는 재난 대응을 위해, 재난별로 피해를 분류하여 정부 부처별 대응에 필요한 역할을 정하고 있으며, 이는 재난 대응 표준매뉴얼(이하 ‘표준매뉴얼’)이라는 행정안전부의 대외비 문서로 지침화되어 있다. 정부의 필수업무 선정은 표준매뉴얼을 기반으로 재난에 대응해 공적인 영역에서 수행하는 일이 무엇인지를 파악하는 것에서 시작한다. 이어 실제 업무와 그 종사자에 대한 문헌조사, 인터뷰 등 여러 경로를 통해 실제 업무와 종사자를 파악한다. 이 중 국민의 생명 및 신체 보호와 사회 기능의 유지라는 필수업무의 정의에 부합하는 업무와 종사자를 실태조사 담당자의 판단을 통해 ‘필수업무 및 필수업무 종사자’로 선정하게 된다.

표준매뉴얼에서는 폭염 재난의 유형을 온열질환이나 감염병에 의한 인명피해, 농작물 고사나 적조로 인한 수산 피해 등의 재산 피해, 사업장 휴·폐업이나 작업 중단으로 인한 산업피해, 기반 시설 피해의 4가지로 나누고 있다. 폭염 재난에 대한 필수업무는 재난 유형에 따라 온열질환자를 대상으로 한 직접적인 의료 업무에 더해 취약계층 보호·지원 업무, 폭염 상황에서도 기반 시설이 제 기능을 유지할 수 있도록 하는 시설 유지·보수 업무, 폭염으로 폐사한 가축 및 수산물을 처리하거나 폭염으로 확대될 수 있는 산불, 적조, 해충 창궐과 같은 환경 위험에 대응할 수 있는 환경 보호·정비 업무로 분류하였다. 해당 업무에 종사하는 필수노동자는 응급실 운영 인력, 노인맞춤돌봄서비스 전담 인력, 철도차량정비원 등 27개 직종으로 도출하였다.



▲ 2026.6.17. 전국학교비정규직노동조합 경기지부가 경기도교육청 앞에서 '폭염 대책 마련 촉구 및 폭염감시단 활동 선포' 기자회견을 열었다. 사진: 민주노총경기도본부

폭염 재난 필수노동자의 근무여건 현황과 개선 방안

폭염 재난의 필수노동자 27개 직종 중 자원상 한계로 노인맞춤돌봄서비스 전담 인력, 지방자치단체 공무원 근로자, 상하수도설비공사 인력, 철도운수종사자, 철도차량 정비원, 발전소 운전·정비 인력, 7개 직종 실태조사를 했다. 일부 직종에서 폭염 재난 시 평시에 비해 노동시간이 증가하는 경향과 휴게시간이 감소하는 사례가 확인되었으며, 직종 및 응답자 대부분이 실외작업과 고강도 작업이 업무에 포함된다고 응답하였다.

폭염 재난 필수노동자들의 근무 여건을 개선하려면, 우선 작업중지권에 대한 논의가 필요할 것으로 보인다. 폭염은 자연재난 중 가장 큰 인명피해를 발생시키는, 건강 위험성이 매우 높은 재난이다. 폭염 재난의 필수노동자는 대개 실외작업, 고강도작업을 수행하여 재난 발생 시 건강 위험 노출 가능성이 높다. 폭염에 대응하여 수행해야 하기에 필수업무로 지정되었지만, 위험을 인지하거나 건강에 이상을 느끼는 등 긴급히 상황을 회피하여야 할 때에는 작업을 중지할 수 있어야 할 것이다. 필수업무의 기능을 가능한 한 유지하면서도 '필수노동자 작업중지권 보장'을 위한 논의가 시작되어야 할 것이다.

한편, 필수노동자의 근무 여건과 위험 노출은 구조적 역학에 크게 좌우된다. 발전소 노동자의 경우 다단계 고용구조 속에서 사업장 관리에 대한 권한을 실제 그 장소에서 일하는 노동자가 가질 수 없어 폭염 노출 시 안전관리에 허점이 발생할 우려가 있었다. 대다수 발전소 2차 하청 사업장은 50인 미만 사업장이라 안전관리 전담 인원도 부재했다. 노인맞춤돌봄서비스 전담 인력 중 생활지원사는 주로 50대 여성으로 구성되어 개별 복지관과 기간제 비정규직으로 하루 5시간의 고용 계약을 맺고 있어 근로조건과 협상력이 열악하며, 보호구와 휴식 장소 제공과 같은 기본적인 지원도 미비한 상태이다. 안전관리나 처우에 문제를 낳는 구조에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다. **알터**

현업 외 분류가 만드는 산업안전보건 사각지대

박은하 회원, 젠더와노동건강권센터

학교는 하나의 작업장이다. 그 안에서는 교사뿐 아니라 다양한 노동자들이 매일 위험과 마주하며 일한다. 사서는 수업이 시작되기 전부터 도서관 문을 열고, 종일 허리를 구부리고 팔을 뻗으며 서가를 채운다. 과학실무사는 화학약품을 꺼내고 실험기구를 점검하며, 수업이 끝난 뒤에는 잔여 화학물질을 처리한다. 특수교육지도사는 장애 학생을 학업뿐만 아니라 생활면에서도 밀착 지원하며, 학생들의 감정과 돌발행동까지 온몸으로 받아낸다. 세 직종 모두 근골격계 부담, 화학물질 노출, 감정노동이라는 산업안전보건상 유해 요인을 안고 일한다. 하지만 이들은 산업안전보건법의 보호를 온전히 받지 못하고 있다. 그 이유는 이들이 ‘현업업무’ 종사자가 아니기 때문이다.

학교 안전의 울타리 밖 노동자들

한국노동안전보건연구소는 전국교육공무직본부와 함께 사서, 과학실무사, 특수교육지도사를 대상으로 실태조사를 진행했다. 각 시도교육청의 산업재해 예방 계획, 산업안전보건위원회 운영 규정, 안전보건관리규정, 단체협약 안전보건 사항을 분석하고, 932명을 대상으로 설문조사를 실시했으며 12명을 면접 조사했다. 이 연구를 통하여 산업안전보건 제도의 사각지대에 놓인 업종에 종사하는 노동자들의 실태를 드러내고, 이들을 안전보건 시스템에 편입하여야 할 필요성을 보여주고자 하였다. 해당 연구보고서는 한국노동안전보건연구소 홈페이지에 게시되어 있다.

산업안전보건법 시행령 별표1은 공공 행정과 교육서비스업을 법의 ‘일부 적용’ 업종으로 분류한다. 나아가 고용노동부 고시는 이 업종 안에서도 현업업무 종사자와 현업 외 종

사자를 구분해 현업업무 종사자는 법 전체를 적용받고, 현업 외 종사자는 산업안전보건법 2장과 3장이 적용되지 않는다. ‘현업업무’란 교육서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무(고용노동부고시 제 2020-62호)를 뜻한다. 학교에서 ‘현업업무’의 예로는 청소, 시설관리, 조리 등이 제시된다. 책을 관리하고, 약품을 다루고, 장애 학생을 지원하는 업무는 이 기준에 해당하지 않는다. 이들은 같은 학교라는 공간에서 일하면서도 산업안전보건법 바깥에 놓여 있다.

이러한 형태의 분류가 가져오는 법적 영향력은 무척이나 크다. 산업안전보건교육은 산재 예방을 위해 모든 사업장 노동자에게 필요하지만, 교육서비스업 현업 외 노동자에게는 안전보건교육을 실시하지 않아도 법 위반이 아니다.

교육서비스업에서도 위험성평가, 근골격계유해요인조사 등 노동현장의 위험요인 및 부담작업을 조사·평가하고 작업환경을 개선하는 활동은 실시되어야 하지만 현재 주로 현업 종사자를 대상으로만 이루어지고 있다.

반복 동작, 중량물 취급, 불편한 자세 등 근골격계 부담을 유발하는 작업이 있다면 사업주는 정기적으로 유해 요인을 조사하고 개선 계획을 수립해야 한다. 교육서비스업에서도 해야 하는 일이다. 그러나 이 의무 역시 현업 외 직종의 경우 대부분의 학교에서 실시하지 않는다. 사서가 매일 반복하는 서가 정리 및 도서 운반, 과학실무사의 실험 준비를 위한 기구 운반, 특수교육지도사가 수행하는 장애 학생 이동 보조와 신체 지지, 이 모두는 근골격계 부담작업에 해당함에도, 이들을 대상으로 한 조사가 이루어지지 않고 있다. 실태가 조사되지 않으면, 개선은 시작될 수 없다.

특수건강진단과 작업환경측정도 마찬가지다. 현업 외 업무라 해도 특수건강진단과 작업환경측정 대상인 유해물질을 취급한다면 진단과 측정을 실시해야 한다. 과학실무사가 다루는 화학약품 중 상당수는 특수건강진단, 작업환경측정 실시 대상임에도 일부 지역에서만 실시 중이다.

안전보건관리체제에서 적용 제외되는 현업 외 업무 노동자들은, 산업안전보건위원회 구성에서 제외되어 이런 상황에 대해 목소리를 낼 통로도 없다.

현업 외 종사자는 왜 여성인가 — 법이 설계한 젠더 불평등

‘현업업무’라는 단어는 중립적으로 들리지만, 이 분류가 누구를 가리키는지 들여다보면 이야기가 달라진다. 학교에서 일하는 교육공무직은 여성이 압도적 다수를 차지한다. 산업

안전보건법의 현업업무 개념은 제조업, 생산직 남성의 노동을 보호 설계의 기준으로 삼아 왔고, 그 기준에서 멀어질수록, 즉 서비스, 돌봄, 행정 지원 등 여성이 집중된 직무일수록 법의 보호를 받기 어려운 구조가 만들어졌다.

현업 외 직종이 덜 위험하다는 전제도 근거가 없다. 서가 작업의 반복 중량 부하는 제조업 공정에 비해 결코 가볍지 않다. 과학실무사가 일상적으로 접촉하는 시약의 독성은 현업업무 여부와 무관하게 신체에 작용한다. 특수교육지도사의 신체 지지, 이동 보조 작업은 근골격계 부담 작업이다. 이들이 일상적으로 수행하는 감정노동, 즉 학부모 민원 대응, 학생 지도, 교사와의 관계 조율은 제조업 현장의 물리적 위험과는 다른 방식으로, 그러나 분명히 심각하게 건강을 해치고 있다.

근본적인 해결책은 법령과 고시의 개정에 있다. 고용노동부는 현업, 현업 외 구분 자체를 교육서비스업에서 폐지해야 한다. 산업안전보건법 시행령도 교육서비스업 적용 범위를 현업 외 직종까지 확대하는 방향으로 개정되어야 한다. ‘현업이 아니니 위험하지 않다’라는 전제는 사실이 아니라 편견이며, 그 편견이 법조문으로 굳어진 것이 지금의 산업안전보건법 구조다. 올해 고용노동부가 현업업무 고시를 다시 검토해 발표한다고 한다. 당장 현업 구분 폐지가 어렵다면, 특수교육지도사, 과학실무사, 사서는 현업 업무에 포함시켜야 한다.

단기적으로는 단체협약이 법적 공백을 메우는 현실적 대안이 될 수도 있다. 그러나 이것이 근본적인 해결책이 될 수는 없다. 노동조합의 지역별 조직력과 교섭력에 따라, 어느 교육청에서 일하느냐에 따라 안전 권리가 달라지는 것은 불평등의 또 다른 형태이다.

현업 외 종사자들이 학기 중 몸이 아프고 방학 때마다 병원을 찾아야 하는 것은 개인의 건강 문제가 아니다. 그것은 현업업무와 현업 외 종사자라는 분류가 만들어낸 결과이다. 그 분류는 제조업 남성 노동을 기준으로 설계된 법이 여성 노동의 위험을 보이지 않게 만든 역사의 산물이다. 책을 나르고, 약품을 다루고, 학생의 신체를 지지하는 여성 노동자들은 너무 오랫동안 법의 바깥에 있었다. 이제는 법이 그들에게 적용되어야 할 차례다. **알터**



▲ 2026.5.11. 한국노동안전보건연구소와 전국교육공무직본부는 국회 의원회관에서 <학교 산재 사각지대 해소를 위한 산업안전보건법 현업업무 고시 확대개정 토론회>를 개최했다. 사진 : 전국교육공무직본부

행복은 어떻게 권력이 되었는가?

- 『해피크라시』(에바 일루즈·애드가르 카바나스 지음, 이세진 옮김, 청미, 2021)

장경희 회원, 치유와연대의공동체두리공감

오랫동안 노동자 정신건강, 트라우마, 치유, 회복에 관해 활동해 왔다. 사람들의 고통을 듣고, 그 고통이 개인의 문제가 아니라는 것을 설명하려 노력해 왔다. 그런데 『해피크라시』를 읽으며 문득 불편해졌다. 그동안 내가 사용했던 언어들, 내가 무심코 던졌던 몇몇 문장들 속에도 이 시대의 지배적인 이데올로기가 스며들어 있었던 것은 아닐까 하는 생각 때문이었다.

왜 오늘날 행복은 개인의 의무가 되었는가?

이 책은 행복을 반대하는 책이 아니다. 웃지 말자거나 희망을 품지 말자는 책도 아니다. 대신 저자들은 더 근본적인 질문을 던진다. 왜 오늘날 행복은 개인의 의무가 되었는가? 왜 불행은 개인의 실패처럼 취급되는가?

신자유주의는 단순히 노동시장을 유연화하고 생산 체계만 변화시킨 것이 아니다. 그것은 인간이 자신을 바라보는 방식, 타인을 이해하는 방식, 감정을 해석하는 방식까지 변화시켰다. 과거 자본주의가 노동자의 몸을 규율했다면, 오늘날 신자유주의는 노동자의 감정을 규율한다. 신자유주의 사회에서는 스스로 동기부여하고, 끊임없이 성장하며, 회복 탄력적이고 언제나 행복을 추구하는 인간이 요구된다. 억압은 더 깊은 내면까지 침투했다.

이 과정에서 고통 또한 변화한다. 실업의 고통은 역량 부족의 문제로, 장시간 노동의 고통은 스트레스 관리의 문제로, 차별과 배제의 고통은 회복탄력성의 문제로 바뀐다. 사회가 만들어 낸 상처는 개인의 심리적 결함으로 번역되고, 구조가 만들어 낸 고통은 개인이 해결해야 할 과제가 된다.

과거 노동자의 고통은 집단적 경험이었다. 열악한 노동조건, 낮은 임금, 불안정한 삶은

사회적 문제로 인식됐다. 그러나 오늘날 고통은 점점 개인화된다. 번아웃은 개인의 회복력 부족, 우울은 개인의 적응 실패, 불안은 개인의 자기관리 문제로 설명된다.

그 결과 행복은 도덕적 기준이 된다. 행복한 사람은 건강하고, 생산적이며, 긍정적이고, 바람직한 사람이다. 반대로 분노하는 사람, 우울한 사람, 냉소적인 사람, 불안한 사람은 어딘가 부족한 사람으로 취급된다. 행복은 의무가 되고, 긍정성은 사회적 규범이 된다.

오래전 한 교육 프로그램에서 ‘부정적 감정 다루기’라는 표현을 보았다. 부정적 감정이란 표현이 낯설어 물어보니, 분노, 질투, 절망, 슬픔 같은 감정이었다. 그렇다면 그 반대는 긍정적 감정인가? 어딘가 불편하다. 분노는 정말 부정적인 것일까? 절망은 무조건 극복해야 할 것일까? 억울함과 슬픔은 제거해야 할 장애물일까?

『해피크라시』는 그 불편함의 이유를 설명해 준다. 감정은 개인 내부에서 발생하는 순수한 심리 현상이 아니다. 감정은 사회 속에서 형성되고, 의미를 부여받는다. 어떤 감정은 장려되고 어떤 감정은 억압된다. 어떤 감정은 성숙함의 증거, 어떤 감정은 결함의 증거가 된다. 행복이 인간의 다양한 감정 가운데 하나일 때는 문제가 없다. 그러나 ‘인간은 행복해야 한다’가 규범이 되는 순간, 행복은 권력이 된다. 권력은 개인들이 스스로 행복하고 긍정적인 사람이 되기 위해 자발적 통제에 나서도록 장려한다. 그래서 저자는 ‘(지금 시대의) 행복은 오히려, 조직과 기관에 유용한 도구, 복종하는 노동자·군인·시민을 양성하기에 좋은 도구’라고 말한다.

‘더 행복해지자’라고 말하는 대신

몇 해 전 한 사업장에서 노동자들에게 물었다. “직장에서 일하는 동안 언제가 행복하세요?” 한 노동자가 “직장에 행복해지려고 다니나요?”라고 되물었다. 이 책을 읽고 난 후 당시를 회상하니 나의 질문은 틀렸고, 그 노동자의 답변은 현실이었다는 생각이 든다.

나의 질문은 달랐어야 한다. “언제 존중받는다고 느끼세요?”, “언제 이 일이 의미 있다고 느끼세요?”, “언제 동료들과 함께 있다는 느낌이 드세요?” 행복이라는 추상적이고 규범적인 단어 대신, 노동자의 실제 경험으로 내려가는 질문들 말이다.

노동자 정신건강 운동의 목표는 노동자를 더 행복하게 만드는 것이 아닐지도 모른다. 그것은 노동자가 자신의 고통을 개인의 실패로 받아들이지 않도록 하는 것, 자기 삶과 노동에 대해 더 많이 말하고 결정할 수 있도록 하는 것, 그리고 자신이 겪는 문제가 혼자만의 문제가 아님을 확인해 가는 과정에 더 가까울 수 있다. 

지난 6월 18일, 인천에서 공공운수노조 택시지부 조합원, 연대 시민, 노동자들이 행진을 시작했습니다. 3일간 인천에서부터 청와대까지 걷는 것이 이 대행진의 목적이었어요. 연구소 상임활동가들도 행진에 함께했습니다. 이 행진에 모인 사람들은 30도 가까운 더위를 견디고 내리는 비도 맞으며 걸었는데요. 이들이 행진에 참여한 이유는 택시 업계 공짜 노동을 뿌리 뽑으라 요구하기 위해서였습니다. 인천에서 고공농성을 하는 고영기 택시노동자와 연대하는 행진이었습니니다. 공공운수노조 택시지부 대림운수분회 사무장 고영기 택시노동자는 지난 3월 29일 국회 국토교통위원회 더불어민주당 맹성규 의원 사무소 인근 통신탑에 올라 고공농성을 시작했습니다. 택시노동자들은 이미 오래전부터 택시 운전 시간과 운행 거리가 기록되고 있습니다. 이에 따라 급여를 지급하면 되는데, 여전히 많은 지역에서 일한 시간만큼 급여를 받지 못하고 있습니다. 하루 10시간, 12시간 일하고도 그보다 훨씬 적은 3~5시간을 소정근로시간으로 정해, 여기에 해당하는 임금만 받기 일쑤입니다. 택시 노동자들의 잇따른 고공농성으로, 택시노동자의 소정근로시간을 주당 40시간 이상으로 하는 법 개정이 2019년 이루어졌지만, 예외와 유예 조항으로 아직 전국적으로 한 번도 시행되지 않았습니다. 그런데 올해 4월 회사당 보유 면허 대수의 40%에 해당하는 노동자까지는 이 40시간 소정근로시간을 적용하지 않아도 된다는 조항을 넣은 개악이 이루어진 것입니다.

행진 도착지가 청와대였던 이유는 정부가 이 문제를 해결해야 하기 때문입니다. 이재명 정부는 공짜 노동을 근절하겠다고 밝혔고, 포괄임금제 감독을 실시하기도 했습니다. 택시노동자 역시 일한 만큼 임금을 받지 못하고 공짜 노동에 시달리고 있습니다. 이는 결국 장시간, 난폭 운전과 사고로까지 이어집니다. 택시 노동자들은 월급제가 이루어진 후에야 승객이 '사람'으로 보였다고 말합니다.

적정 시간 일을 하고, 그 시간에 대해 임금을 받으며 건강을 보호받는 일, 택시 노동자들에게도 보장되어야 합니다. 7월에는 더 많은 이들이 택시 노동자들의 노동시간, 건강에 관심 두게 되길, 그래서 정부가 책임 있는 자세를 보이기를 기대합니다.



발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 명환, 민, 숙건, 영우,
용현, 윤박, 정열, 해인

편집·표지

프롭스비309

인쇄

동광문화사

발송

서울디엠

발행일

2026.7.2

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



▲ 잠긴 채 불탄 공장 문 뒤에 여전히 사랑이 갇혀 있었다. 이제는 열어주길 그만은 돌아오길 기다려 선 사랑이 아직도 거기 있었다. 화성시. 2026년. 아리셀 참사 2주기 추모제.

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