



노동자가 만드는

일터

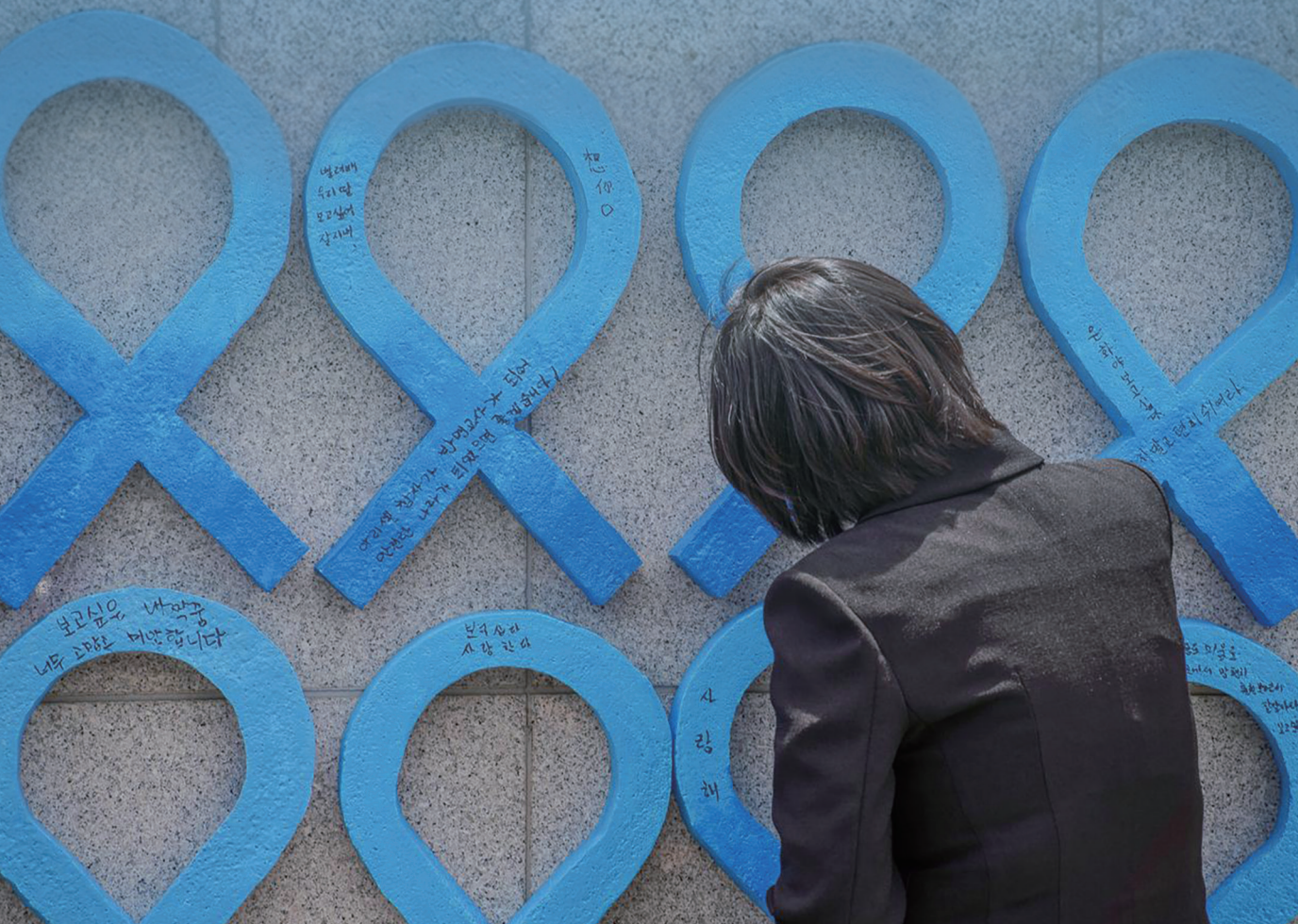
통권 267호

2026. 8

[특집] 아리셀 참사 2주기, 우리가 기억할 것

‘원하는 시간에 일한다’는 말의 진짜 의미

웃음버섯 농장의 토끼, 토토



특집 02

아리셀 참사 2주기, 우리가 기억할 것

- 대법원 판결을 앞둔, 아리셀 참사 진상규명 투쟁의 과제
- 아리셀 참사와 중국동포 노동자들, 더 많은 기록과 이야기가 필요하다
 - 경계인의몫소리연구소 박동찬 소장 인터뷰
- 아리셀 참사, 화성 지역의 사회적 기억으로 확장하기

작은사업장 노동it수다 15

AI 산업재편, 작은 사업장엔 어떤 변화가?

풀어쓰는 노동시간 18

‘원하는 시간에 일한다’는 말의 진짜 의미
- 배달 라이더를 근로기준법상 근로자로 인정한 첫 판결

알아보자, LAW동건강 21

웃음버섯 농장의 토끼, 토토

아시아 과로사 통신 24

과로가 사법제도 운영을 유지하는 대가가 될 때

회원 이어말하기 26

회사 중역도 ‘위험하면 노조에 연락해라’,
보람 있었죠.
- 김두형 회원을 만나다

현장의 목소리 30

단단한 연대의 힘으로 차별 없는 현장을 만들자
- 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 오세일 지회장 인터뷰

문화로 읽는 노동 34

AI 기술 뒤에 숨은 자본과 권력
- 《AI 지도책》을 읽으며

진료실에서 보내는 편지 37

차별없는 이주민 건강권 보장을 위하여

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

시행령이 드러낸 반도체특별법의 우선순위

젠더+노동+건강 ON 43

접수되지 않는 노동
- 대구·경북 가전관리 방문노동자들이 감당하는 일

노동자 정신건강 돌보기 46

과로자살의 사회적 책임을 묻는 운동의 연대기
- 『과로자살』(가와히토 히로시 지음, 김명희·노미애·다나카 신이치 옮김, 한울아카데미, 2019)

한노보연 이모저모 48

이백예순일곱 번째

노동자가
만드는
일터

바람

이번 8월호 특집을 준비하며, 바람의 서로 다른 의미가 생각났습니다. 하나는 어떤 일이 이루어지기를 기다리는 간절한 마음이고, 다른 하나는 공기의 움직임 또는 무슨 일에 더불어 일어나는 기세입니다. 『이주, 경계, 꿈』(2025, 고미연 옮김, 생각의힘)에서 저자 권준희는 조선족 이주노동자의 삶에 두 가지 바람이 동시에 담겨 있다고 말합니다. 연변에 본 코리안 드림과 집단 이주를 향한 열망. 어느 한 곳에서도 온전한 소속감을 느끼지 못한 채 뿌리 없이 유랑하는 주체로서의 정체성.

2024년 6월 24일, 아리셀 참사가 발생했습니다. 목숨을 잃은 23명의 노동자 중 18명이 이주 노동자였습니다. 비숙련, 비정규, 불안정, 불법 체류, 미등록, 디아스포라... 그들과 그들의 노동을 수식하는 단어들입니다. 더 나은 삶을 찾으려는 이주 노동자의 바람은 더 많은 이윤은 누리되 더 적은 책임만 지려는 기업의 바람 앞에서 무참히 사라졌습니다.

참사가 벌어진 전곡산업단지는 경기도 화성시 서쪽 끝에 있습니다. 화성시의 동쪽 끝으로 가면, 동탄이 있습니다. 우리는 거기서 또 다른 바람을 만납니다. 안정된 삶뿐만 아니라 그걸 넘어서는 자산 증식을 향한 부동산 열망 말입니다. 삼성전자, SK하이닉스 셔틀버스가 다니는 동네, 즉 서세권에 따라 몇억씩 차이가 납니다. 두 기업 주식을 대상으로 한 단일종목 레버리지 ETF는 주식 시장을 투기판으로 만들었습니다. 정부는 산업 대전환과 국가 발전을 내걸며 메가 프로젝트를 추진하고 있습니다.

그러는 사이, 아리셀 참사에 대한 사회적 기억은 멀어지고 있습니다. 위계와 차별 앞에서 이주노동자의 꿈은 여전히 짓밟히고 있습니다. 중소사업장들은 위험을 방치하고 있고, 그 위험을 이주노동자들에게 전가하고 있습니다. 아리셀 참사가 반복되지 않기를 바라는 마음. 그 바람이 더 크게 불기를 바라봅니다.

- 선전위원장 

대법원 판결을 앞둔, 아리셀 참사 진상규명 투쟁의 과제

권미정 아리셀 중대재해참사 대책위원회, 김용균재단 상임활동가

2024년 6월 24일. 화성 아리셀공장에서 1차 리튬배터리 폭발로 23명이 사망했다. 아침에 출근했던 사람이 신체의 일부 빼만 남은 모습으로 가족에게 돌아왔다. 유가족들은 공장 잣더미 속 어딘가에 가족들의 신체가 일부라도 남아 있을 거라 생각했지만, 건물이 위험한 상태라 재수습은 어렵다는 말에 어떤 것도 하지 못했다. 다른 한편으로는 박순관 대표이사가 책임을 회피하는 모습을 보며 진상규명을 해야 했고, 유가족들을 우롱하고 돈 장난하며 차별한 아리셀에 맞서 싸워야 했다. 대책위원회, 유가족, 연대자들의 싸움이 화성시청, 박순관 집, 아리셀 원청사인 에스코넥, 에스코넥의 원청인 삼성, 경기도, 노동부, 국방부를 넘나들며 확장되었다.

정녕 책임을 묻는 재판이었나

그러는 사이 아리셀 중대재해참사에 대한 형사재판이 사고가 난 그해 10월에 시작돼 2025년 9월 23일 1심이 종료됐다. 대표

이사 박순관과 안전보건관리책임자이자 박순관의 아들인 박중언에게 징역 15년 실형이 선고되었다. 아리셀 관리자들과 파견사업주도 징역형과 금고형을 선고받아 모두 법정구속되었다. 아리셀 현장 담당 1명만 업무 관련성이 없다며 무죄 선고를 받았다. 쌍방 항소로 2025년 12월 수원고법에서 2심 재판이 시작되었는데 회를 거듭할수록 재판 결과에 대한 우려가 쌓여갔다. 재판부의 편파적인 태도가 낱알이 노골화되었기 때문이다. 유족 진술을 방해하고, 가해자들을 향한 항의의 시선조차 거두라고 협박하고, 피해자들과 연대자들을 재판정에서 먼저 나가라는 명령을 하고 감치를 언급했다. 2026년 4월 22일에 우려하던 항소심 선고가 나왔다. 박순관과 박중언은 각각 4년과 7년 징역형을, 다른 이들은 집행유예나 무죄가 결정됐다. 이 사실은 사람들에게 충격을 줬다. 11년이나 형량을 깎아 준 재판부의 감형 이유 또한 분노를 자아냈다.

2심 재판부는 아리셀이 모든 층에 비상구를 설치할 의무가 없고, 비상구나 비상통로를 유지할 의무도 없다고 했다. 대피하면 살 수 있었는데 대피할 비상구를 설치할 의무가 없었다면 사망한 노동자들은 왜 목숨을 잃었는지 설명이 되지 않는다. 특히 중대재해처벌법(이하 중처법)에서 정한 경영책임자의 의무 중 사업장 안전보건 목표와 경영방침을 정하는 것은 추상적이라고 보면서, 안전보건관리업무를 평가관리하는 기준과 관련해서 직접적인 산업안전보건법(이하 산안법) 위반이 없다고 판단해, 이 부분을 무죄라고 했다. 그러나 사업장의 안전보건목표를 세울 때 기업의 특성, 규모, 유해위험요인을 고려해 구체적으로 기준을 세우는 게 당연하지 않는가. 또한 안전보건관리업무에 관한 기준을 명확히 정하고 권한을 줬다면, 안전보건관리책임자가 예방 활동에 더욱 주의를 기울였을 것이다. 그러지 않았기에 업무상 과실치사로 볼 수 있다. 그러나 2심 재판부는 이조차 인정하지 않았다.

이런 판단에 더해, 2심 재판부는 11년을 감형한 이유로, 사망 피해자 가족 전원과 합의했고 아리셀이 이익추구만 몰두하거나 안전확보조치를 방치했다고 보기 어렵다는 점을 내세웠다. 이러한 재판부의 감형 근거는 유가족에게 보상금만 주면 책임을 다한 것으로 간주할 수 있다는 잘못된 인식을 노골적으로 조장하고 있다. 경영책임자들이 돈으로 형량을 살 수 있다고 확신하게 만들었다. 이렇게 산안법 조항의 문맥과 취지를 무시한 채 기계적으로 자구를 해석한 결과, 처벌을

통해 예방을 강제하는 중처법의 취지가 훼손되었다. 결국, 2심 재판은 아리셀의 책임을 덮고 죽음을 초래한 구조를 감춰버렸다. 대신 산안법과 중처법을 축소 해석하고, 피해자의 권리를 뭉갰다. 2심 판결은 또 다른 중대재해에 적용될 잘못된 판례를 남겼다.

제도의 허점을 이용하는 기업과 자기 역할을 방기하는 정부

2심 판결이 인정한 것은 정해진 규정과 기준을 아리셀이 대부분 지키지 않았다는 점이지만, 아리셀 참사를 통해 드러난 다른 문제들이 있다. 유해위험물질에 대한 법 규정이자. 리튬은 산업안전에 관련된 화학물질, 위험물에 대한 법에서 모두 다르게 취급되며, ‘리튬’과 ‘리튬이 포함된 제품’에 대한 규정도 다르다. 리튬배터리를 만드는 데 사용되는 화학물질에 대해서도 어떤 법은 급성독성물질로, 어떤 법은 사고대비물질로 다르게 취급한다.

한 마디로, 새로운 화학물질이 나타날 때마다 위험 여부를 확인할 때까지는 안전하다고 보는 기준이 문제다. 신산업이 등장하고 새로운 화학물질 사용이 증가하는데, 사용 물질의 위험성과 안전성을 명확하게 규명하는 데는 오랜 시간이 걸린다. 안전하다고 명확히 확인되지 않는 이상 위험하다는 전제로 관리하고 취급해야 한다. 그러나 현재 법은 안전하지 않다고 확인한 것만 위험하다고 규정하고 있다. 그래서 아리셀은 이번 폭발을 알기도 막기도 어려웠다고 주장

한다. 리튬과 리튬배터리는 이렇게 범망을 피해 가고 있었다.

한편, 정부는 안전관리책임자이자 공급망의 권한자임에도, 자기 역할을 다하지 않았다. 2014년 군부대에서 리튬 1차전지 폭발사고가 발생했을 때, 국방부는 사고원인을 조사하고 제조·취급 과정에 대한 안전관리를 시행하는 대신, 은폐했다. 보관만으로도 위험한 제품을 생산하는 노동자의 안전을 확인하고 챙겨야 할 공급자로서의 책임은 찾아볼 수 없었다. 아리셀이 시료 바뀌치기 사기행각을 벌이고 품질 미달 사태까지 발생시켰지만, 국방부는 지체상금 부과와 납기독촉만 했다. 결국 아리셀은 무리한 생산량 달성을 위해 동포·이주노동자를 교육 없이 투입하고, 손으로 하던 검사도 생략했다. 참사 이틀 전, 공장 내에서 전지가 폭발했다. 그러나 아리셀은 해당 전지를 비롯한 제품들의 납품 기한과 물량을 채우는 데만 급급했다. 국방부는 생산품을 제조·취급하는 사업장의 발주자로서 안전관리책임을 다했어야 했다.

불법고용구조와 동포이주노동자의 문제

아리셀 사업주는 참사 이틀 전 발생한 폭발사고에 대해 조치를 취했어야 했다. 최소한 리튬배터리 폭발 위험성과 대응법에 대한 안전보건교육이라도 진행했어야 했다. 평소 대피 훈련을 하거나, 비상구와 대피로를 알려줘야 했다. 불법 구조 변경으로 대피로를 막지 않아야 했다. 비상구를 정규직만 쓸

수 있게 해서는 안 됐다. 아리셀이 했어야 하는 안전보건조치들은 이보다 더 많다. 하지만 적어도 이 정도만 지켰어도 참사는 발생하지 않았을 것이다.

아리셀이 안전보건조치를 방기한 채 생산할 수 있던 것은 동포이주노동자가 있었기 때문이다. 아리셀은 생산량을 조절할 때마다 불법고용구조를 활용했다. 손쉽게 이주노동자들을 해고하고 채용했다. 인력 업체에 전화 한 통만 걸면, 일손이 느리거나 휴가가 잦은 이주노동자를 해고할 수 있었다. 인력 업체는 아리셀 지시에 따라 처리만 할 뿐, 직원 관리와 업무지시를 하지 않았다. 실제로 메이셀이라는 용역·도급·파견업체는 직업소개소와 다를 바 없었다. 그저 노동자들을 공급하고 수수료만 챙겼다.

아리셀이 업체를 통해 인력수급을 했던 이유는 사업주의 책임을 회피하기 위해서였다. 2022년 업체 노동자의 손가락 부상 사고가 발생했을 때, 아리셀은 보상금을 주고 산재은폐를 지시했다. 언제든 노동자를 부품처럼 갈아 끼울 수 있는 불안정한 고용구조로 인해, 이주노동자들의 노동 환경은 더욱 위험해진다. 낯선 현장, 수시로 바뀌는 작업, 무엇이 위험한지 모른 채 일하는 현장이 모두 위험요소다. 위험을 낮추는 최소한의 안전교육이나 훈련조차 이뤄지지 않았다.

이런 사례는 우리 사회에서 만연해있다. 그럼에도 정부는 현실을 바꾸는 데 관심이 없었다. 정부가 기업들 눈치를 보느라 소극적으로 관리감독·규제하는 동안, 불법고용구



▲ 2026.7.21. <아리셀 2심 판결의 문제점 및 중대재해처벌법의 실질적 구동을 위한 방안> 국회토론회의 한 장면. 사진 : 한노보연

조는 확산되었고, 그 아래 놓인 이주노동자들이 늘어났다.

아리셀 사망자 중 이주노동자가 18명이다. 아리셀처럼 한국인들이 기피하는 노동환경에서 일할 사람은 사실상 이주노동자뿐이다. 특히 동포노동자들은 취업이 자유로운 비자를 가지고 있고 한국어로 일상적 소통이 가능해서 일을 시키기 좋은 대상이다. 그 간 동포노동자는 사업장 이전의 자유가 있다는 측면에서 고용허가제 중심의 이주노동자 의제에서 비껴나 있었다. 하지만 이들 또한 불법고용구조를 피할 수 없었다.

파기환송을 위해 법리 다툼에 간하지 않는 투쟁을 벌이자

2심 판결 후 대법원 상고 소식과 함께, ‘박순관과 아리셀’이 중처법 위헌심판제청도

했다는 소식이 들려 왔다. 대법원 재판은 증거서류를 살펴보고 법리 판단으로 끝난다. 당장은 법정에서 싸울 일은 없다.

그러나 우리는 법리 다툼에 갇히지 않는, 또 다른 투쟁을 이어가야 한다. 아직 수습하지 못한 유해를 수습하는 일이 남아있다. 무엇보다 대법원 판결이 나오기까지 아리셀 참사의 구조적 원인을 사회적으로 공론화해야 한다. 법의 한계를 넘어, 피해자의 권리를 더 많이 제기하고, 기업과 정부에게 책임을 물어야 한다. 또한 중처법을 흔드는 세력에 맞서야 한다. 대법원에 보내는 연명 및 개별 탄원서부터 1인시위, 토론회 등 가능한 모든 방법을 동원해야 한다. 형량만이 아니라 무엇이 근본 문제인지를 알려야 한다. 대법원에서 2심판결이 파기환송되기를 바란다. 

아리셀 참사와 중국동포 노동자들, 더 많은 기록과 이야기가 필요하다

- 경계인의몫소리연구소 박동찬 소장 인터뷰

최민 상임활동가

2024년 6월 아리셀 참사가 준 충격 중 하나는, 중국동포 이주노동자들이 16명이나 사망한 사고였다는 점이다. 그전까지 한국 사회 곳곳에서 많은 중국동포 노동자들을 만날 수 있지만, 독특한 위험을 가진 ‘이주노동자’로는 잘 인식되지 않았다. 참사는 중국동포들의 노동을 다시 생각해보게 된 계기였다.

경계인의몫소리연구소 박동찬 소장은 참사가 발생하자마자 화성으로 달려가, 유가족 통역을 자원했다. 한국에 이미 살고 있던 유가족뿐 아니라, 중국에서 급하게 입국했던 유가족들이 사태를 이해하고 필요한 것을 요구할 수 있게 도왔다. 아리셀 참사 2주기를 맞아 그는 참사를 어떻게 기억하고 있는지, 중국동포 사회에는 어떤 영향이 있는지 들어보았다. 7월 13일 경계인의몫소리연구소에서 만난 그의 손목에는 아리셀 참사를 상징하는 파란 팔찌가 달려 있었다.

아리셀 참사가 다른 사고나 재해에 비해 관심이 덜하다는 문제의식을 여러 차례 제기해왔다. 이번 2주기는 어떻게 보내고 계신가.

아리셀 참사가 과소재현됐다는 문제의식은 여전하다. 1주거나 2주기, 혹은 재판 등 특정 시기에만 반짝 보도될 뿐이다. 그것도 주로 법적 공방 중심이라 안타깝다. 23명이나 사망한 아리셀 참사는 이주노동자 유입 이래 가장 심각한 인명피해를 초래한 사건이지만, 전혀 모르는 사람도 많다. 특히 젊은이들을 대상으로 하는 교육에서는 “화성에서 리튬 배터리 공장 폭발 사고로 23명이 숨진 사건 아느냐?”고 자세히 설명해도 대부분 모른다. 한국 사회에서 참사의 의미가 충분히 공론화되거나 각인되지 않았다고 생각한다.

이런 문제의식에서 지난 5월 31일 ‘아리셀 기억과 애도의 밤’을 기획했다. 지난 2년 동안 유가족이 충분히 위로받는 자리, 희생

자가 제대로 애도 받는 자리가 없었다는 생각이 들었다. 그래서 유족과 시민들을 초대해서 식사도 하고, 유가족이 직접 자신과 고인의 생전 이야기를 나누는 시간을 가졌다.

그 자리에서는 어떤 이야기가 오갔나?

고인이 어디서 태어났고, 한국에 언제 어떻게 이주하게 됐는지, 이주한 뒤에 한국에서 살면서 있었던 에피소드 등 추억을 소환하는 시간이었다. 나를 포함해서 많은 청중이 ‘처음 듣는’ 얘기들이었다. 이것 자체가 아리셀 사고의 기록이 너무 부족하다는 방증이라고 본다. 이렇게 큰 사고의 2주기면 백서, 인터뷰집, 참사 내용과 고인들을 다루는 다양한 2차 작품이 나올 만도 한데 별로 없다. 아리셀 참사를 기억하는 사람조차 고인들의 이름을 모른다. 23명 사망, 그 중 18명이 외국인, 5명은 한국인 이런 식으로만 기억되고 있다. 그래서 애도의 밤에는 참가자들이 함께 희생자들의 이름을 일일이 호명하고, 각각 어떤 사람이었는지 한 줄로 짧게 소개하는 시간도 가졌다.

과소재현 외에 중국동포 이주노동자들의 피해가 큰 사고였다는 점, 아리셀 참사를 기억하는데 어떤 면에서 영향을 주었다고 보나?

아리셀 참사는 동포와 이주노동자라는 두 개념이 중첩되는 지점에서 발생한 사건이었다. 동포와 이주노동자는 충돌하는 정체성이 아니다. 많은 중국동포에게 민족적 정체성은 중요하다. 중국 정부로부터 중국 건국과 역사에 기여했다는 점을 인정받아 부여된 ‘조선족’이라는 호명에 자부심이 있다. 동

시에 나고 자란 장소를 떠나 ‘이주’해서 일하는 노동자라는 점에서 이주노동자인 것도 분명하다. 이 두 가지 정체성이 그동안 같이 이야기되지 못했는데, 하필 ‘참사’를 통해 드러난 거다.

부정적인 영향도 분명히 있었다. 2024년 6월에 사고 난 직후부터, 온라인상의 2차 가해가 심각했다. 중국에 가서 보상금 달라고 하지, 왜 한국 정부에 징징대냐는 등 차마 입에 올리기 어려운 내용들이었다. 당시 유가족들이 기사도 열심히 찾아보고 기사마다 달린 댓글도 읽으셨는데, 처참한 댓글로 인한 상처가 만만치 않았다.

사고 당시 유족에게 가해졌던 혐오와 폭력을 돌아본다면?

혐오와 폭력 자체보다, 그것이 미쳤을 여러 영향이 떠오른다. 당시 화성시청에서 거의 매일 저녁 추모제가 있었고 유가족 발언도 있었는데, 여기에 ‘동포’ 발화가 많았던 거로 기억한다. “우리도 김치 먹으며 살아왔다.”, “우리도 한민족이다.” 이 발언들은 물론 사실이지만, 동시에 다수와 주류의 수용을 갈구하는 전략적 발화이기도 했다. 한국 사회 내 여론에서 자신들을 배제하려는 움직임은 아니까 유가족들이 의식적, 무의식적으로 이렇게 발언하지 않았을까 싶다.

사고 이후 동포 노동자들의 노동권, 안전보건에 관한 관심이 높아졌다고 보는지?

한국 내 이주노동자의 대다수를 차지하는 게 중국동포 노동자다. 그런데도 노동권이나

노동안전 문제에서는 후순위로 밀려왔다고 생각한다. 말이 통하고 안정적인 체류자격이 있으니, 덜 취약한 노동자라고 인식되었던 것 같다.

이주노동자 사고가 나면 ‘말이 통하지 않아서’, ‘소통이 안 돼서’가 사고 원인으로 쉽게 지목됐다. 그런데 중국동포는 말이 통하잖나. “불이야!” 외치면 듣고 도망칠 수 있고, 안전보건 교육도 잘 받을 수 있을 거라 가정했던 거다. 그런데 아리셀 참사를 통해 그렇지 않다는 것이 가슴 아프게 드러난 것이다.

비자 문제도 마찬가지다. E-9 비자로 들어오는 노동자들은 사업장 변경 자유가 없다. 그래서 사업장 내 관계는 시작부터 갑과 을로 세팅되고, 폭력과 인권 침해에 속수무책으로 당하는 경우가 많다. 그에 비해, 한국 내 중국동포는 직업 선택과 이직이 자유로운 재외동포(F-4) 비자를 대부분 갖고 있고, 최근에는 영주권자도 상당히 많다.

그런 점에서 한국 국적 노동자와 비슷한 상황이라고 볼 수도 있다. 아리셀에서 한국말이 통하는 노동자들에게도 안전교육이 제대로 이루어지지 않았다. 파견 노동자, 비정규직 노동자에 대한 안전 책임이 방치되는 등 일터의 구조적 문제는 국적을 가리지 않는다.

특별히 동포 노동자들의 문제가 있다기보다, 한국 사회의 노동안전 문제를 함께 겪고 있는 것으로 보인다.

중국동포들이 한국 사회에서 본격적으로 일하게 된 게 이제 거의 40년이 된다. 그동

안 중국동포들은 주로 소위 3D 업종에서 더럽고, 어렵고, 위험한 일을 해왔다. 한편에서는 노동자들 스스로 이런 일자리와 노동조건을 당연시하는 분위기가 있기도 하다.

노동 권익을 위한 조직이 안 되는 편인데, 이런 경험 자체가 거의 없다. 중국에서도 노조 등을 경험하기 어렵고, 한국에 와서는 주로 조직되지 않는 일자리에서 일하다 보니 정부나 사용자와 맞선다는 상상을 하기도 어렵다. 처음에 민주노총이 주축이 되어 대책위가 구성됐을 때 ‘정치적으로 이용당하는 것은 아닐지’ 두려워하시는 분들도 많았다.

한국 노동운동, 사회운동이 중국동포 공동체와도 적극적으로 만나야겠다는 생각이 든다. 한국 노동운동은 이들을 어떻게 만나면 좋을까?

이주노조(MTU)는 존경하고 또 연대하는 조직이지만, 당면한 과제가 다른 점도 분명하다. 현재 이주노조는 사업장 변경 자유 쟁취가 주요 과제다. 이에 대해 동포들은 ‘그게 무슨 얘기야?’ 이런 반응이 나올 수밖에 없다. 미등록 체류 문제도 중국동포에게는 거의 해당이 없다.

사실 이미 중국동포들은 한국 사회에서, 일반적인 저임금 노동자로서 포진하고 있다. 결국은 각 산별노조에서 미조직 노동자 조직 사업의 일환으로서 “중국동포 이주노동자”도 조직하는 것이 길이라고 본다.

동포노동자들이 조직 안 됐다는 건 절반은 맞고, 절반은 틀린 얘기다. 건설노조에 조합원이 3천 명 넘게 있다고 들었다. 연구소



▲ 2026.5.31. 아리셀 중대재해 참사 2주기 애도의 밤 행사에 참여한 박동찬 경계인의몫소리연구소 소장. 사진 : 경계인의몫소리연구소

가 운영하는 이주민협오대응네트워크에도 청년 노조 간부들이 이주노동자 조직의 의욕을 갖고 함께 참여하고 있다. 보건의료노조에서는 요양보호사나 간병인 조직화를 항상 고민하고 있다고 전해 들었다. 대구 성서공단 노조나 이번에 울산 조선소 이주노동자 투쟁과 같은 조직 사례도 있지 않나. 결국, 이렇게 가야 한다고 본다.

노동자 건강권 관련한 활동으로 제안할 건 없을까?

중국동포 여성 노동자들이 간병인으로 많이 일하고 있다. 간병인들은 환자 개인이 채용하고 간병비도 현금으로 지급하는 경우가 많다. 그래서 노동 실태, 규모도 파악이 잘 안 되고 있다. 시급한 과제다.

동포 노동자도 나이 들고 노령화하고 있다. 아픈 데도 많아지고 의료비 지출도 많아진다. 이주민, 중국인 건보 적자 유발설이 있었는데, 실제로는 모두 흑자였다. 하지만 이

런 언론의 팩트체크 정도로만 대응하는 건 아쉽다. 안정적으로 정주하는 동포들은 60대, 70대가 많아지고 있다. 국민연금 고갈이나 내국인 건보료 적자는 인구 고령화에 따른 흐름이다. 이주민이라고 예외일까. 언젠가 정말로 건보 재정이 적자가 될 수도 있다. 그때 어떤 담론으로 차별과 배제에 맞설 수 있을지 미리 고민하고 대비해야 한다.

박동찬 소장은 중국동포를 포함한 이주민과 한국인들 사이의 일상적인 마주침이 더 많아져야 한다고 강조했다. 이주민들의 삶의 터전을 오감으로 체험하면서 별반 다를 게 없는 사람들이라는 대안적 인식을 만들고 싶어, '다양성의 큰 숲, 대림동을 건다' 프로그램도 진행하고 있다. 지금까지 2천여 명이 대림동을 함께 걸었다. 작년 7월 11일 협오 세력이 대림동에 들이닥치면서 대항 활동도 이어오고 있다. 이런 만남과 어울림 속에서 아리셀 참사에 대한 우리의 기억과 기록도 더 풍부하고 곡진해질 것이다. 

아리셀 참사, 화성 지역의 사회적 기억으로 확장하기

박유리 회원, (사)공감직업환경의학센터 사무국장

2024년 6월 24일 오전 10시 30분 3초, 경기도 화성시 서신면 전곡산업단지 내 아리셀 리튬전지 제조공장에서 최초 폭발이 발생했다. 단 42초 만에 작업장 내부는 짙은 연기로 가득 찼고, 23명의 노동자가 끝내 대피하지 못한 채 목숨을 잃었다. 참사 직후 유가족과 대책위원회는 진정성 있는 사과, 진상 규명, 책임자 처벌, 재발 방지 대책 마련을 요구했다. 합동분향소가 설치된 화성시청을 거점으로 국회, 경기도고용노동청, 경기남부경찰청, 박순관 대표 자택, 모회사 에스코넥, 서울고용노동청, 삼성전자 본사 등을 오가며 문제 해결을 위한 선전전과 기자회견, 집회를 이어갔다.

어느덧 2년이 지났다. 책임을 물어야 할 곳은 많았으나 아무도 책임지지 않았던 아리셀 중대재해 참사를 다시 복기하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 아리셀 참사는 단순한 개별 기업의 일탈이나 우연한 화재 사고가 아니다. 한국 사회 제조업 전반에 고착한

위험물 관리의 공백, 형식적인 안전보건 체계, 그리고 이주노동자의 생명을 담보로 작동하는 왜곡된 고용구조가 결합해 폭발한 ‘구조적·사회적 참사’이다. 특히 수많은 중소 영세 제조업체가 밀집해 있는 화성 지역에서 일하며 살아가는 활동가로서, 이 참사가 남긴 과제를 정리하는 일은 대단히 무겁게 다가온다.

아리셀 참사가 드러낸 비극의 구조: 위험관리 제도의 공백과 위험의 이주화

아리셀 참사를 되돌아볼 때 가장 먼저 마주하게 되는 것은 첨단 기술의 이면에 숨겨진 제도의 커다란 공백이다. 리튬 일차전지는 현대 산업의 핵심 요소이지만 법 제도는 위험을 전혀 따라잡지 못했다. 리튬 금속은 물과 접촉 시 수소 가스를 내뿜으며 폭발하는 치명적인 물질임에도, 참사 당시 산업안전보건법 및 화학물질관리법상 유독물질이 아닌 ‘일반화학물질’로

분류되어 있었다.

그 결과 아리셀은 환경부 안전진단에서 리튬이 제외된 채 9차레나 ‘이상 없음’ 판정을 받았고, 허가량의 39.9배에 달하는 리튬을 적재하고도 감독을 피했다. 또한, 리튬 배터리는 소방법상 특수가연물에서 제외되어 있어 열폭주 연쇄 폭발을 막을 방화벽 설치나 분산 보관 같은 국제 표준 규격이 현장에 적용되지 못했다. 수만 개의 배터리가 밀집된 위험 공간이 법적으로는 아무런 규제 없이 방치된 것이다. 23명의 목숨을 앗아간 뒤에도 관련 법안은 2년이 지난 지금까지 국회에 계류되어 있다. 변화는 더디기만 하다.

아리셀 참사라는 구조적 문제의 핵심에는 노동자의 생명과 안전을 국적과 고용 형태에 따라 차등화한 왜곡된 노동시장이 자리 잡고 있다. 희생자 23명 중 18명이 이주노동자였으며, 이들 대다수는 실체가 없는 위장도급업체인 ‘메이셀(구 한신다이아)’을 통해 공급된 불법 파견 인력이었다. 제조업 직접생산공정에는 파견이 전면 금지되어 있음에도, 아리셀은 국방부 군납 기일을 맞추기 위해 비숙련 이주노동자들을 대거 투입했다. 메이셀은 노동자들과 근로계약서조차 작성하지 않았고 고용보험 신고 등 기본적인 노동관리도 수행하지 않은 채, 메신저 단체 대화방으로 통근버스 위치만 알려주던 유령 인력 공급원에 불과했다.

이러한 왜곡된 구조는 필연적으로 안전관리의 치명적인 공백을 낳을 수밖에 없다. 아리셀은 메이셀에 안전교육 책임을 떠넘겼고,

메이셀이 얼굴도 모르는 노동자들에게 교육을 시행할 리 만무했다. 이주노동자들은 자신이 다루는 리튬 배터리가 얼마나 위험한지, 불이 났을 때 왜 일반 분말소화기를 쓰면 안 되는지 전혀 교육받지 못했다. 심지어 화재 발생 시 대피할 수 있는 비상구가 존재했음에도, 그 문은 정직원만 통과할 수 있는 지문인식 및 ID카드 보안장치로 잠겨 있었거나 적재된 완제품 상자에 가려져 있었다. 불법 고용된 일용직 노동자들에게는 대피로 안내도, 비상 대응 훈련도 전혀 제공되지 않았다.

경찰의 수사 결과가 발표되기 전, 작업장의 CCTV 영상을 보며 ‘리튬전지의 위험성을 알았다면 소화기를 들고 불을 끄려 하지 않고 골든타임 내에 대피했을 텐데, 그랬다면 살아있었을 텐데’ 하고 생각했었다. 그러나 수사 결과, 차별적인 현장 구조 때문에 도저히 살아 나올 수 없었다는 참담한 사실이 드러났다. 일할 때는 아리셀의 지시를 충실히 따르는 노동자였지만, 위험이 닥쳤을 때 그들은 탈출할 권리마저 박탈당한 철저한 이방인이었다. 우리 사회의 가장 위험하고 열악한 노동이 이주노동자에게 전가되는 ‘위험의 이주화’가 만든 비극적 결말이다.

화성 지역의 기억과 과제

지자체 산재 사고 사망 노동자 수 1위로 자주 거론되는 화성 지역에서 아리셀 참사를 기억하는 일은 매우 중요하다. 이 참사가 단지 한 공장의 일회성 사고가 아니었다는 점에 주목해야 한다.

첫째, 산단의 안전관리를 사업장 자율에 맡기는 방식에서 벗어나 실효성 있는 현장 감독 체계를 구축해야 한다. 화재가 발생하기 전 실시하는 소방 점검, 위험성 평가, 대피 훈련이 실제로 작동하는지 상시 확인하는 지역 단위 감시체계가 필요하다. 서류로 우수 사업장 결정하는 게 아니라, 현장에서 진짜 탈출할 수 있는 구조인지 확인해야 한다. 아리셀처럼 매뉴얼은 있었지만, 노동자가 그 내용을 알지 못했던 사업장은 결코 안전한 사업장이 아니다. 아리셀이 위치했던 전곡해양산업단지는 비교적 최근인 2016년에 준공되었지만, 위험물 취급과 화재·폭발 대비가 허술했다. 화성 발안산업단지는 화재 예방중점관리지구로 지정되었지만, 전곡산단은 같은 수준의 관리 대상에 포함되지 못했다. 산단이 늘어나 세수가 확충되고 일자리가 창출되는 것보다 훨씬 중요한 것은 그곳에서 일하는 노동자의 생명과 안전임을 행정당국은 명심해야 한다.

둘째, 이주민과 피해자를 위한 지원 체계의 제도화가 필요하다. 아리셀 피해 유가족과 함께한 활동가들은 참사 이후의 행정 대응이 또 다른 참사였다고 입을 모은다. 유가족의 고통을 이해하고 피해를 지원하기보다는 조속히 장례를 치르게 만드는 데 행정력이 집중되었기 때문이다. 화성시청에 있던 합동분향소를 옆 건물 지하로 옮기며 참사를 조기에 은폐하려 한 시도에 맞서 유가족들은 영정을 들고 항의 행진을 벌여야 했다. 또한 희생자 중 이주노동자가 많다는 특성을 고려하지 않은 채 지원 대상을 직계가족

으로만 한정하여, 지원 확대를 요구하며 시장 앞 농성을 진행하기도 했다. 피해 가족들은 하루아침에 사랑하는 이들을 잃은 사람들이다. 형체를 알아볼 수 없는 시신이 잔상으로 남아 약에 의존해 하루하루를 버티는 가족들에게, 감독 책임을 다하지 못한 행정은 또 다른 가해자나 다름없었다. 피해자의 존엄을 지키며, 사고 이후 통역, 의료, 심리, 생계를 지원하는 방안이 단발성 임시 조치가 아닌 상시 매뉴얼로 계획되어야 한다. 공무원들의 인권 의식 제고도 시급하다.

셋째, 노동시민사회가 주도적으로 참여하는 화성시 노동안전 기억공간 조성이 필요하다. 아리셀 참사가 발생하기 2년 전, 향남 제약단지 화일약품 중대재해 사망사고 이후 유가족과 대책위원회, 화성시는 추모 조형물 조성을 합의한 바 있다. 그러나 약속이 이행되지 않아 서명운동과 규탄 기자회견을 이어가던 중 아리셀 참사가 터지고 말았다. 추모공간 조성은 공간 마련 그 자체가 최종 목적이 아니다. 참사를 기억하는 것은 단순한 애도를 넘어, 다시는 같은 방식으로 희생되는 이가 없도록 지역사회의 규칙을 바꾸는 과정이다. 노동안전 기억공간을 만드는 일은 공동체 스스로가 진정한 사회적 연대를 구축해 나가는 과정이어야 한다. 화성시는 예 산편성부터 완공에 이르기까지 참사의 원인과 경과가 축소되거나 단순 행정 성과로 포장되지 않도록 노동시민사회의 적극적인 참여를 보장해야 한다.



▲ 2026.6.24. 경기도 화성시 아리셀 화재 사고 현장에서 열린 '아리셀 참사 2주기 현장 추모제'. 사진 : 백승호

기억의 연대로 만드는 안전한 일터와 사회

23명이 목숨을 잃은 참사 앞에서 회사와 정부, 국회, 지자체는 언론의 카메라를 향해 모든 책임을 다할 것처럼 공언했다. 그러나 화재 당시의 관심이 식어 가자마자 합의와 장례 절차를 중용했을 뿐, 제대로 된 사과 한번 한 적이 없다. 발의되었던 이주노동자 및 전지 산업 관련 안전 법안들 역시 폐기되거나 국회에 계류되어 있다. 1심에서 징역 15년을 선고받았던 책임자 박순관 대표는 2심에서 대폭 감형되어 징역 4년을 선고 받았고, 중대재해처벌법이 위헌이라며 위헌 법률심판 제청까지 신청했다.

우리가 감시의 끈을 놓지 않고 23명의 희생자를 낳은 비극을 잊지 않을 때, 비로소 참사가 남긴 과제를 바로 세울 수 있다. 아

리셀 참사 이후 우리에게 진정 필요한 것은 무엇일까. 산단 노동자들이 이해할 수 있는 언어로 안전교육을 받고, 위험 시 실제로 대피할 수 있으며, 위험을 고발해도 불이익받지 않는 환경을 만드는 것이다. 끝내 노동자의 안전이 실질적으로 보장되는 일터와 사회를 만드는 것, 이것이 우리가 이루어야 할 진정한 기억의 연대다. **일터**

참고자료 |

1. 아리셀 중대재해 참사 대책위원회 진상규명 재발 방지팀(2024). 아리셀 중대재해 참사 1차보고서
2. 경기도 전지공장 화재조사 및 회복 자문위원회(2025). 경기도 전지공장 화재사고, 그 기록과 과제
눈물까지 통역해 달라



▲ 지난 7월 10일 '2026 보듬는 학교 : 씨앗과정 : 일터의 안전보건활동 첫발 떼기'를 경기노동복지센터 5층 대회의실에서 개최하였습니다. 경기지역의 다양한 현장, 진보정당, 시민사회단체에서 활동하는 많은 분들이 참석하여 함께 토론하고, 고민하고, 공부하는 소중한 시간을 가졌습니다.

AI 산업재편, 작은 사업장엔 어떤 변화가?

조영신 월담노조 집행위원, 법무법인원곡 변호사

제조업을 피지컬AI 실험실로 만들겠다는 정부 계획

용현: AI 기술이 우리 삶을, 나라 살림을 더욱 풍요롭고 윤택하게 가꿀 수 있으리라는 장밋빛 전망이 파다한 요즘입니다. ‘AI 열풍’이라고 불러도 가히 틀린 말은 아닐 것 같은데요. AI가 일의 세계에 이미 많은 변화를 초래하고 있는 만큼 앞으로 작은 사업장에 미칠 영향도 무척 궁금합니다.

영신: 사실 지금 AI 기술의 발전이나 도입은 세계적으로 봐도 이른바 ‘빅테크’라고 하는 몇몇 대기업이 주도해서 이뤄지고 있잖아요. 인공지능 전환 속도에도 기업별 편차가 두드러지고 있습니다. 특히 대기업에 비해 재정이나 기술 역량이 전반적으로 취약한 작은 사업장은 아무래도 변화가 더딜 수밖에 없겠죠.

용현: 그래서일까요. AI 경쟁에서 ‘속도전’을 줄곧 강조해 온 이재명 정부도 제조업 인공지능 전환에 중소기업체들이 뒤처지지 않도록 막대한 재정 지원을 약속했더라고요. 정부가 제조업 AI 전환에 집중하는 까닭이 뭘까요?

영신: 얼마 전 이재명 대통령이 ‘대한민국 대도약 3대 메가 프로젝트’라는 이름으로 반도체, 피지컬AI, 데이터센터를 국가전략산업으로 육성하겠다는 계획을 발표한 건 아마 다들 아실 거예요. 정부는 3대 분야 중에서도 피지컬AI를 도입할 승부처로 제조업을 꼽고 있거든요. 피지컬AI의 데이터 학습부터 현장 도입까지 한국의 제조업 환경이 세계 어느 나라보다 유리하다고 정부는 본 거죠.

용현: 피지컬AI는 실제 물리적인 몸체를 가지고 현실 세계에 직접 개입하고 행동하는 기술이잖아요. 그런 기술을 굳이 인간과 닮은 형상으로 만드는 것도 어쩌면 자본의 논리가

숨어 있는 게 아닐까 싶어요. 과거엔 오로지 인간만이 할 수 있다고 믿었던 직립 보행도, 섬세한 손놀림도 이제 휴머노이드 로봇이 구현해 낼 수 있게 되었잖아요.

영신: 맞아요. 현대차 아틀라스가 세상에 공개됐을 때 저도 그런 섬찟한 감정부터 생기더라고요.

용현: 피지컬AI가 인간 노동을 대체할 가능성을 생각하면, 일자리가 그만큼 사라지진 않을까 하는 걱정이 앞섭니다.

영신: 피지컬AI가 상용화되더라도, 그걸 어떻게 활용하느냐는 결국 인간이 결정하는 문제잖아요. 예를 들어 신체적인 부담이 높거나 위험도가 큰 업무들이 우리 사업장에 있다면, 그런 일을 피지컬AI가 대신하게 할 수도 있겠죠. 아니면 굉장히 정밀한 작업이 요구되는 공정에서 피지컬AI의 도움을 받아서 인간의 한계를 보완하는 협업도 생각해 볼 수 있겠고요. 그러니까 인간 노동을 무조건 피지컬AI로 대체하는 게 아니라, 그동안 노동자가 해왔던 여러 가지 일 중에서 육체적으로나 정신적으로 피로도가 높은 작업이거나, 위험 부담이 큰 경우, 이런 상황에서 오는 압박을 좀 더 완화할 수 있는 보조적 수단으로 피지컬AI를 활용하는 것도 얼마든지 가능할 것 같아요.

AI 기술이 초래한 변화, 적응하기를 넘어 제어하기로

용현: 어쨌든 AI의 도입이 노동자들에게 여러 영향을 미칠 것이라는 점은 명확하네요. 노동법도 바뀌어야 할 점이 있을 것 같은데요.

영신: 맞습니다. 이미 AI 경영은 거스를 수 없는 대세가 되어가는 것 같은데요. 그렇다면 노동자는 사용자에게 AI를 도입하기 전에 협의하고, 충분한 정보를 공개하라는 요구를 할 수 있어야 합니다. 또 사용자는 AI의 편향성 검사를 정기적으로 실시하고, 노동자의 이익제기 절차를 보장해야겠죠. AI는 도구일 뿐, 책임 있는 주체는 결국 인간이니까요. 사용자가 AI 결과에 대해 모든 책임을 질 수 있는 구조를 만들어야 한다는 게 핵심일 텐데요. 이러한 내용이 이후에는 노동법 개정 등을 통해 충분히 논의되어야 할 부분이라고 생각합니다.

용현: 노동자들의 알 권리도 중요한 부분일 것 같아요. 우리 회사가 AI를 쓰고 있는지, 쓰고 있다면 어디에 어떻게 쓰고 있는지, 현장에서 직접적인 영향을 받는 당사자인 노동자들도 알 권리가 당연히 있어야 하잖아요.

영신: 물론이죠. 노동관계는 사용자와 노동자의 근로계약에서 비롯되는 관계잖아요. 쌍방 계약 관계예요. 일방이 계약에 없는 일을 하려고 하면, 당연히 다른 일방은 그 부분에 대

해 알 권리가 있죠. 노동자들의 알 권리에 기반해 사전협의를 요구하고, 알고리즘 감시위원회 등을 구성해서 정기적으로 편향성이나 공정성을 검증하는 방법을 강구할 필요가 있습니다.

용현: ‘스마트 안전보건기술’이라는 이름으로 이미 작은 사업장에도 속속 적용되고 있는 AI 기술도 있잖아요.

영신: 사실 AI 기반 안전보건기술이라는 게 그리 유별난 건 아닌 것 같아요. 예를 들어 작업자가 구동 중인 기계에 접근할 때 자동으로 인체를 감지해서 기계작동을 멈춘다거나 위험경보를 알리는 시스템은 이미 여러 작업 공정에서 활용되고 있잖아요. 최근에는 제조업이나 건설업 분야에서 CCTV 영상이나 스마트기기를 활용해서 노동자의 불안정한 작업 상태를 실시간으로 탐지하는 기술도 적용되고 있고요. 이렇게 AI 기술을 탑재한 안전장비나 시스템 도입을 이제 정부가 안전관리 인력이나 재정이 부족한 소규모사업장을 대상으로 적극적으로 지원하겠다는 계획이에요.

용현: 그렇군요. 인적 자원이든 재정적 측면에서든 안전관리 역량이 부족한 작은 사업장에 정부 지원이 이뤄진다는 건 어쨌든 잘된 일 아닌가요?

영신: 음... 꼭 그렇게만 볼 수 없는 게 이런 안전보건기술 도입이 현장에 안 좋은 영향을 미치기도 하거든요. 대표적인 문제 몇 가지만 말씀드리면, AI가 위험 상황이 아닌데도 잘못된 판단을 한다든지, 반대로 위험 상황이 맞는데 그걸 놓치는 경우도 생길 수도 있겠죠. 그리고 작업자의 행동이나 얼굴 표정 등을 인식해서 안전과 건강에 대한 정보를 탐지하는 AI 기술도 있잖아요. 이런 실시간 관제 시스템은 최초 도입 목적이 산재예방이라고 해도 노동자가 성실하게 작업하는지 감시하는 수단으로 악용될 가능성도 있습니다. 마지막으로, 이런 스마트 안전보건기술에 지나치게 의존하다 보면 위험을 작업자 스스로 인식하고 통제할 수 있는 역량도 낮아질 수밖에 없고요.

용현: 역시나 현장에서도 AI 기술이 만병통치약은 될 수 없다는 걸 분명히 새겨둬야겠네요. 결국 피지컬AI든 스마트 안전보건기술이든 현장 노동자들의 참여와 충분한 협의를 기반으로 도입 여부를 신중하게 검토하는 것이 무엇보다 중요할 것 같습니다. 



▲ 안산공동체라디오 단원
FM <월담의 노동it수다> 75
회 방송 다시듣기.

‘원하는 시간에 일한다’는 말의 진짜 의미

- 배달 라이더를 근로기준법상 근로자로 인정한 첫 판결

천지선 노동시간센터 운영위원

근로시간은 임금과 함께 근로조건의 두 기둥을 이룬다. 법률가로서 근로시간을 들여다 보는 장면은 크게 세 가지였다. 첫째는 임금을 계산할 때, 둘째는 근로시간과 업무상 질병 사이에 인과관계가 있는지, 즉 과로 여부를 판단할 때, 셋째는 일하는 사람의 근로기준법상 근로자성이 다투어질 때였다. 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 일하는 사람이 이에 구속당하는지는 대법원이 제시해 온 근로자성 판단의 주요 징표 가운데 하나이기 때문이다.

최근 이 세 번째 장면에서 주목할 만한 판결이 나왔다. 2026년 7월 3일 서울고등법원은 배달플랫폼 라이더를 근로기준법상 근로자로 인정하고, 플랫폼 회사의 일방적 근로관계 종료를 부당해고로서 무효라고 판단했다(서울고등법원 2026. 7. 3. 선고 2024나 2037832 판결). 배달 라이더의 근로자성을 인정한 첫 법원 판단이다. 결론도 전향적이지만, 근로시간의 정함을 판단하는 방식도 인상적이어서 소개하고자 한다.

외형상의 자유와 실제의 강제

라이더의 근로자성을 부정할 때 내세우는 대표적인 논리가 바로 ‘근로시간의 자유’다. 라이더는 원하는 시간에 앱에 접속해 일을 시작하고, 일하다가 자유롭게 쉬고, 주문받는지 말지 스스로 고르며, 원하는 시간에 일을 마친다. 정해진 출퇴근 시간이 없으니, 근로자가 아니라는 것이다.

항소심 재판부는 이 외형 뒤의 실재를 들여다봤다. 재판부의 판단을 그대로 옮긴다.

“외형적으로만 보면 라이더는 원하는 시간에 이 사건 앱에 접속하여 업무를 개시하고

업무 수행 중 휴식, 주문 수락 여부를 자유롭게 선택하며 원하는 시간에 업무를 종료할 수 있는 것으로 보인다. 그러나 피고와 같은 배달플랫폼 사업자가 시장에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 주문이 접수되는 대로 신속하게 라이더가 배차되어 음식을 배달할 수 있어야 하고, 주문이 접수되었는데도 라이더 부족 등으로 배차가 되지 않을 경우 배달 지연으로 가맹점과 이용자로부터 항의가 들어오는 상황이 반복되면 이용자가 이탈하여 수익이 낮아지고 경쟁력을 상실하게 된다. 따라서 피고 회사로서는 상시(특히 음식 주문이 몰리는 식사 시간대) 일정 수 이상의 라이더가 반드시 이 사건 앱에 접속하여 대기하면서 해당 지역에 적절히 분포되어 주문 접수 즉시 배달 업무를 수행하도록 하여야 한다.”

배달플랫폼 사업은 상시 일정 수 이상의 라이더가 대기하고 있어야만 굴러간다. 그러나 ‘원할 때 일하는’ 라이더의 선택에만 사업을 맡겨 둘 수 있는 플랫폼 회사란 존재하기 어렵다. 실제로 이 사건에서 회사는 라이더를 모집하면서 사전에 근무시간과 장소를 협의했고, 팀장 등 관리직을 통해 라이더의 출퇴근을 개별적으로 확인하면서 출근을 독려했으며, 휴식 중인 사람에게 연락해 복귀를 독려했다. 정해진 근무시간을 지키지 않는 라이더에게는 경고, 면담, 묶음 배달 상한 하향 같은 불이익 조치를 하거나 일방적으로 근로관계를 종료했다. 반대로 근무시간을 지키고 배차를 성실히 수행하는 라이더에게는 레벨을 올려 수수료를 깎아 주는 유인책을 제공했다(재판부는 이 유인책이 이 사건 해지통보 이후의 사정으로 보인다고 덧붙였다). 재판부는 이를 종합해 “결국 원고의 출퇴근 등 복무에 대한 일정 수준의 강제가 있었던 것으로 보인다” 고 판단했다.

근무시간이 들쭉날쭉하다는 사정에 관한 판단도 눈여겨볼 만하다. 재판부는 각 배달 건마다 필요한 시간이 달리 정해지므로 구체적인 근무시간이 상황에 따라 달라질 여지가 있음을 인정하면서도, “이는 원고가 수행하는 배달 업무의 특성에 따른 것”이라고 보았다. 근무시간의 유동성은 업무의 성격에서 비롯된 것일 뿐, 근로자성을 부정할 근거가 되지 못한다는 것이다.

근로시간도 사용자가 정하기 나름이다

이 판결에서 회사의 지휘·감독으로 인정된 수단들은 낯설고도 익숙하다. GPS와 연동된 관계 프로그램을 통한 라이더의 실시간 위치와 동선 파악, 알고리즘이 구성한 주문 목록, 카카오톡 단체 대화방을 통한 배차 지침과 출근 독려. 지시를 내리는 주체에 앱과 알고리즘이 더해졌을 뿐, 통제는 오히려 촘촘해졌다. 재판부는 플랫폼 종사자의 근로자성을 판단할 때 알고리즘이 관여하는 노무관리의 특성을 고려해야 한다는 대법원 법리(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결)를 이 사건에 충실히 적용했다.



▲ 2025.4.29. '안전운임제 쟁취! 배민쿠팡 투쟁선포! 라이더-화물 노동자 대행진'에 나선 배달라이더들 사진: 공공운수노조

재판부는 플랫폼 노동자에게 더 부합하는 별도의 입법이 이루어지는 것이 바람직하더라도, 입법이 이루어질 때까지 만연히 근로자성을 부인하기보다는 근로기준법 규정의 탄력적인 해석을 통해 근로관계를 실질에 맞게 규율하는 것이 마땅하다고 밝혔다. 법원이 과학기술의 발달에 뒤처지지 않고 적절히 대응하는 모습을 본 것 같아 안도했다.

그동안 노동자 사건들을 대리하면서 자유롭게 일하지만, 산재를 꼭 인정받고 싶다는 분들을 많이 만났다. 내가 보기에 그분들은 자유롭지 않았다. 대법원의 근로자성 판단 법리 중에 “다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”라는 내용이 있다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2009다51417 판결). 판례가 ‘등’이라는 표현으로 열어 두었듯이 근로시간을 포함한 다른 징표들도 마찬가지다. 사용자의 이윤 극대화 전략에 따라 근로기준법 바깥의 노동이 만들어지는 일은 플랫폼이 등장하기 훨씬 전부터 있었다. 근로시간 역시 사용자가 우월적 지위를 이용해 임의로 정할 여지가 큰 징표이므로, 그것만으로 근로자성을 쉽게 부인해서는 안 된다. 새로운 기술에 의해서든 오래된 관행에 의해서든 근로시간 관리 방식과 근로 형태가 계속 다양하게 만들어져 왔다는 점까지 법원이 고려해 주기를 기대한다. **알터**

웃음버섯 농장의 토끼, 토토

이성민 회원, 노무사

얼마 전 매일노동뉴스에서 우리 연구소 정지윤 선생님이 쓰신 글(‘우리는 왜 아이들에게 일터 안전을 말하지 않을까’, 매일노동뉴스 2026.06.18.)이 너무도 와닿아, 여섯 살 딸과 함께 온갖 상상을 발휘해 동화를 만들며 시간을 보낸다. 덕분에 우리 아이와 삶을 함께해 온 애작 토끼 인형 토토는 최근 버섯농장 노동자로 취업했고, 자장가를 불러주는 올빼미 인형은 야간노동을 수행하는 제빵사가 되었다. 다소 부끄럽지만 아래는 딸과 함께 써본 첫 번째 이야기, 토토의 직업병 분투기다.

토토의 직업병 분투기

숲속에는 특별한 버섯을 키우는 농장이 있었어요. 그곳에서 자라는 버섯의 이름은 웃음버섯! 웃음버섯은 먹으면 기분이 좋아지는 약을 만드는 데 쓰였어요. 토끼 토토는 매일 웃음버섯을 따고 상자에 담는 일을 했답니다.

웃음버섯을 딸 때는 아주 작은 웃음가루가 공기 중에 날아다녔어요. 눈에는 잘 보이지 않았지만, 코와 입으로 들어올 수 있었지요. 그래서 농장에서는 모두에게 꼭 마스크를 쓰라고 했어요. “웃음가루를 오래 마시면 몸에 이상이 생길 수 있어.” 부영이 소장님은 매일 이야기했어요. 하지만 토토는 마스크가 답답했어요. “오늘 하루쯤은 괜찮겠지.” 토토는 마스크를 벗고 일을 시작했어요. 며칠이 지나고, 몇 달이 흘렀어요. 어느 날부터 토토는 이유 없이 킁킁 웃기 시작했어요. “킁킁!” 친구들은 재미있는 일이 있는 줄 알았어요. 그런데 아무 일도 없는데 웃음이 계속 나왔어요. 화장실에서든, 밥을 먹을 때도, 잠을 자려고 누워도 “킁킁... 하하하!” 웃음이 멈추지 않았어요. 토토는 웃고 있었지만, 점점 힘들어졌어

요. 배도 아프고, 숨도 차고, 일을 하기도 어려웠어요. 걱정이 된 토토는 병원에 갔어요.

의사 선생님은 물었어요. “무슨 일을 하니?” 토토는 말했어요. “웃음버섯을 따는 일을 해요.” 검사를 마친 의사 선생님이 말했어요. “웃음가루를 오랫동안 많이 마셔서 몸에 이상이 생긴 것 같아.” 토토는 깜짝 놀랐어요. “웃음가루는 눈에도 안 보였는데요?” 의사 선생님은 고개를 끄덕였어요. “보이지 않는다고 안전한 것은 아니란다. 조금씩 몸속에 들어오면 나중에 병이 될 수도 있어.” 농장으로 돌아온 토토는 친구들에게 말했어요.

“눈에 보이지 않는 가루도 우리 몸을 아프게 할 수 있대.” 그날부터 토토는 일을 시작하기 전에 가장 먼저 마스크를 썼어요. 친구들도 모두 함께 마스크를 쓰고, 환기를 자주 하고, 웃음가루를 줄이는 방법도 함께 찾았어요. 토토는 활짝 웃으며 말했어요. “이제는 웃음이 나와서 웃는 게 아니라, 행복해서 웃자.”

어린이에게는 ‘비밀의 문’ 같은 일터 이야기

사실 이 이야기 말고, 다른 동화도 몇 개 있다. 비버 아저씨의 시끄러운 목재 공장 이야기, 올빼미 선생님의 밤에만 일하는 빵집 이야기, 까투리의 택배 노동 이야기 등 글숨씨가 없는 터라 다시 읽어보는 것도 민망하지만, 덕분에 우리집에 있는 모든 인형들은 다 저마다의 직업과 산업재해 이야기를 가지게 되었다. 얼마 전 새벽에 퇴근하는 날 보고 비몽사몽 목소리로 “아빠도 그러다 올빼미 아저씨처럼 병원 가야 된다”라고 하는 걸 보니, 딸의 안전보건 인식이 날로 상승하는 것 같아 뿌듯하다.

정지윤 선생님이 쓰신 글에서 특히 마음에 남은 문장이 있다. “우리는 아이들에게 횡단 보도를 건너는 법을 가르친다. 불이 났을 때 어떻게 대피해야 하는지도 가르친다. 교통안전은 그림책과 노래 속에서 반복되고, 화재 안전은 대피 훈련 속에서 몸에 밴다.” 정말이지 깊이 공감했다. 심지어 아이들은 영어와 수학은 물론 발레, 태권도까지 수많은 것을 배우며 자란다. 그리고 놀이와 일상 속에서 놀라울 정도로 빠르게 배우고 익힌다. 그런데 정작 어른이 되어 가장 많은 시간을 보내게 될 ‘일터’와 그곳에서 자신을 지키는 방법에 대해서는 좀처럼 이야기하지 않는다. 과연 아이들의 생활 속에 노동과 안전보건에 대한 이야기가 들어설 자리가 없는 것일까. 나는 그렇지 않다고 생각한다.

세상에는 다양한 일을 하는 사람들이 있고, 그 일이 누군가의 삶을 지탱하며, 그 과정에서는 다치거나 병들지 않을 권리가 있다는 사실만큼은 어린 시절부터 자연스럽게 알려줄 수 있다. 안전모를 쓰는 이유, 마스크를 착용하는 이유, 밤에만 일하면 왜 몸이 힘들어지는지, 무거운 물건을 계속 들면 왜 몸이 아픈지 정도는 동화 속 이야기만으로도 충분히



▲ 직접 만든 이야기 '웃음버섯 농장의 토끼, 토토' 그림에 색칠하는 아이의 모습. 사진 : 이성민

전할 수 있다. 조금 더 자라난 아이들에게는 마스크와 안전모가 필요 없을 정도로 위험하지 않은 일터를 만드는 게 더 중요하다고 말해줄 수 있다.

일터의 위험을 알아보고 스스로를 지키는 힘은 하루아침에 생기지 않는다. 어릴 때부터 노동과 안전보건을 자연스럽게 접한 아이들은 자라서도 위험을 당연하게 여기지 않고, 안전하고 건강하게 일하는 것이 특별한 배려가 아니라 모두가 누려야 할 권리라는 사실을 자연스럽게 받아들이게 될 것이다. 어쩌면 우리가 늘 이야기하는 '사회 통념' 역시 이런 작은 교육과 경험이 쌓여 만들어지는 것은 아닐까. 일터의 안전보건을 어릴 때부터 이야기하는 일이 결국 더 안전하고 건강한 사회를 만드는 밑거름이라 믿는다.

산업재해 사건을 주로 수행하며, 늘 다치고 아픈 노동자들을 만난다. 그래서인지 아이와 함께 만들고 그려내는 이 영성한 동화들이 조금은 특별하게 느껴진다. 다치고 난 뒤의 이야기가 아니라 다치지 않기 위한 이야기를 할 수 있기 때문이다. 언젠가 토토와 비버 아저씨, 올빼미 선생님을 기억하던 아이가 어른이 되어 자신의 일터에서 "건강하게 일하는 것이 당연한 권리"라는 사실을 자연스럽게 받아들이고, 안전하고 건강한 일터에서 살아가갈 수 있는 사회가 되었으면 좋겠다. 그때까지 우리 집 인형들은 앞으로도 각자의 일터에서 열심히 일하며, 무엇보다 무사히 집으로 돌아올 것이다. **알터**

과로가 사법제도 운영을 유지하는 대가가 될 때

황이링 OSH Link

7월 21일 오후, 타오위안 지방법원에서 충격적인 사건이 벌어졌다. 한 법원 서기가 8층 판사 휴게실 창문 밖에서 극도로 위험한 상황에 처해 있는 것이 발견되었다. 다행히 동료들이 제때 이를 알아차리고 즉시 달려가 그를 진정시킨 뒤 경찰과 응급 구조대에 신고했다. 동료들은 그를 무사히 법원 안으로 데려온 후 병원으로 동행함으로써 돌이킬 수 없는 비극을 막아냈다. 언론 보도에 따르면, 해당 서기관은 장기간 업무 관련 스트레스를 받아온 것으로 보이며, 일시적으로 담당하던 사건 기록을 찾을 수 없게 되자 정신적 붕괴를 겪은 것으로 추정된다. 이번 사건은 사법제도 내 오랜 인력 부족과 과로 문제가 더 이상 간과할 수 없는 수준에 이르렀음을 여실히 드러냈다.

심각한 인력 위기 상황에 놓인 법원 서기 업무

서기는 법원과 검찰청에서 없어서는 안 될 사법 행정 인력이다. 그들의 업무는 심문 과정에서 판사, 변호사, 증인 및 당사자들의 진술을 기록하고 법정 기록을 작성·정리하는 업무를 훨씬 넘어선다. 사건 접수, 배당 후 사건 기록 관리, 판결문 및 기타 사법 문서 작성, 소환장 및 법원 결정문 송달, 증거물 보관, 절차 진행 상황 추적, 그리고 소송 절차 종료 후 사건 기록 및 보관 등의 업무까지 맡아야 한다.

그러나 최근 법원 서기 인력이 계속 줄어들면서 법원 서기 업무가 심각한 운영위기에 직면해 있다. 관련 통계에 따르면, 2026년 3월 말 기준 전국 법원의 서기 공석 수는 353개로 공석률은 약 10%에 달한다. 다만 법원 서기 노조가 발표한 자료에 의하면 타이베이 지방법원의 공석률은 2024년 6.67%에서 2025년 14.33%로 상승했다. 2025년 타오위안 지방법원의 공석률은 17.08%, 신베이 지방법원은 17.89%, 시린 지방법원은 무려

23.87%에 달했다. 이러한 수치는 각 지방법원을 막론하고 법원 서기 인력 부족의 문제가 계속해서 악화하고 있음을 보여준다. 그 결과, 현직에 있는 직원들은 더 많은 업무량과 압박을 감당해야만 하며, 이는 악순환을 초래하고 있다. 즉, 인력 부족이 심해질수록 과로 문제 역시 심화하고, 일상화된 과로로 인해 인력을 유지하기가 더 어려워지는 것이다.

사법 정의, 노동자들의 희생으로 세울 수 없다

『공무원 보호법』에 따라 제정된 『정부 기관의 초과근무 수당 지급에 관한 규정』에 따르면, 각 직원이 초과근무 수당을 받을 수 있는 시간은 일반적으로 월 20시간으로 제한된다. 업무상 필요로 추가 초과근무가 불가피한 경우, 해당 기관은 상급 기관이나 권한을 위임받은 하급 기관의 승인을 받아 특별 초과근무 수당을 지급할 수 있다. 그러나 특별 초과근무 수당도 일반적으로 월 40시간의 상한선이 설정되어 있어 이 한도를 초과하는 시간은 수당을 청구할 수 없다. 그로 인해 서기들은 초과근무를 하고도 수당을 받지 못하는 경우도 있으며, 결과적으로 과로 시간에 대한 기록마저 은폐되고 있다. 방대한 사건 양과 부족한 인력이라는 노동환경의 문제를, 노동자의 초과근무, 자기희생 및 책임으로 유지하는 현재의 운영 방식은 개별 노동자에게 모든 책임을 전가하는 것이며, 이는 노동자의 몸과 마음을 더욱 훼손시키는 결과로 내몰게 된다.

사법의 존재 목적은 권리를 보장하고 정의를 실현하는 데 있다. 그러나 사법 정의가 사법 종사자들의 장기간에 걸친 신체적·정신적 고갈 위에 세워져서는 안 된다. 만약 그들이 만성적인 인력 부족, 장시간 근무, 막중한 책임 아래에서 일하도록 강요받으면서도, 합리적인 노동시간, 적절한 휴식, 건강 보호에 대한 자신의 권리조차 보장받지 못한다면, 사법 제도가 어떻게 타인의 권리를 보호하고 정의를 실현할 수 있겠는가?

법원 서기뿐만 아니라 판사, 검사 및 기타 사법제도 운영을 위한 지원 인력들도 증가하는 사건 수, 인력 부족, 지나치게 긴 근무 시간에 직면해 있다. 전체 사법 체계가 노동자의 초과근무와 건강 희생에 의존하여 운영된다면, 노동자의 건강뿐만 아니라 사건 심리의 질적 수준, 절차의 적정성, 사법 공신력에도 영향을 미칠 수밖에 없다. 사법제도 운영 인력의 노동조건을 개선하는 것은 단순히 노동자를 배려하는 문제가 아니라, 사법제도 운영의 질적 수준을 담보하고 국민의 권리와 이익을 보호하는 데에도 필수적이다. 

회사 중역도 ‘위험하면 노조에 연락해라’, 보람 있었죠.

- 김두형 회원을 만나다

임용현 상임활동가

‘회원 이어말하기’ 여섯 번째 주자로 나서주셔서
감사합니다. 먼저 자기소개부터 부탁드립니다.

금속노조 경기지부 노동안전보건국장 김두형이라고 합니다. 노조(금속노조 경기지부) 활동은 2018년 11월부터 시작했고, 노동안전을 맡은 지는 이제 2년 반이 됐습니다. 처음에는 총무부장으로 들어와서 그다음 조직부장으로 있다가 2024년부터 노안을 맡게 됐어요.

어떤 계기로 연구소 회원이 되었나요?

사실 노안 담당 초기엔 뭘 어떻게 해야 할지 그저 막막할 뿐이었어요. 그때 노안 활동을 꽤 오랫동안 이어오셨던 현장 간부님 한 분이 어느 날 제게 손진우 소장님 연락처를 건네면서 ‘한번 도움을 요청해 보라’고 조언해주셨어요. 같은 건물 1층에 연구소 경기 사무실이 있는데도, 제가 노안 업무를 담당하기 전까지는 연구소 활동가들과 가깝게 소

통할 일은 없어서 어떤 분인지 몰랐어요. 그러다 발등에 불이 떨어지니 저도 모르게 찾아가게 되더라고요(웃음).

아시다시피 현장에서는 문의 사항이나 사업장 현안이 생기면 지부에 바로 연락하잖아요. 노안 활동 초반엔 아예 솔직하게 답변드렸어요. 제가 잘 모르는 사안이니 알아보고 연락드리겠다고요. 모르는 걸 아는 척 둘러댈 순 없으니까요. 그러고는 노안 활동 경험이 풍부한 선배 활동가들께 곧장 연락해 자문을 구했죠. 다행히 연구소가 노조랑 한 지붕 이웃이라서 소장님이 안식휴가를 마치고 복귀한 즈음부터 질문이나 고민거리가 생길 때마다 찾아갔거든요. 연구소 사무실 문을 두드리는 일이 부쩍 늘어나면서 자연스럽게 회원이 된 것 같습니다.

금속노조 경기지부에서 노동안전보건국장으로 일하시면서 가장 기억에 남는 활동은 무엇인가요?

작년에 경기지역에 있는 한 금속제조업 사업장에서 노사공동 위험성평가를 준비한 적이 있었어요. 저도 노안 활동을 하나하나 배우는 과정이라 소장님께 조언도 구하고 연구소에서 참여한 보고서도 찾아보면서 내실 있는 위험성평가의 상을 조금씩 그려나갔던 시기였어요. 마침, 이 사업장의 노안 간부님도 그동안 관행적으로 실시해 온 위험성평가에 대해 문제의식을 느끼고 계셨고요. 저와 그 간부님은 일단 재작년에 실시한 위험성평가 내용부터 검토해 보기로 했습니다. 자료를 보았더니 위험성평가 조사 내용이 우려했던 대로 부실하기 짝이 없는 거예요. ‘파손된 바닥을 메워야 한다’, ‘배선이 어지러우니 정리가 필요하다’, 이런 식인 거죠. 물론 이런 조치들도 필요한데, 문제는 그게 전부라는 거였어요. 지회에서 먼저, 위험성평가가 취지에 맞게 현장의 목소리를 적극적으로 수렴하자고 제안하게 되었습니다. 원래는 노사가 각각 별도로 위험성평가를 진행해서 절충안을 만들기로 했는데, 우여곡절 끝에 지회 주도로 위험성평가가 진행됐어요. 이 사업장에서 지회 주관으로 위험성평가를 실시한 게 사실상 처음이었거든요. 그래서 조합원 대상 설문조사를 통해서 현장의 위험 요소가 무엇인지 잘 드러내는 게 가장 중요하다고 판단했습니다. 예전에 연구소가 대한이연지회와 함께 진행한 위험성평가 설문조사표를 본 적이 있었는데, 팔십몇 개짜리 문항으로 구성돼 있었어요. 저희도 그렇게 해보고 싶더라고요. 처음엔 소장님이 옆에서 뜯어말렸죠. 조합원들한테 설문지 배포하고

빠짐없이 작성하게 독려하고, 또 나중에 설문 분석까지 하려면 상당한 에너지를 투입해야 하니까요. 솔직히 그때 저도 잘 몰라서 용감했던 것 같아요. 결국 사업장 현황에 맞게 한번 제대로 해보기로 의기투합했고, 설문 응답률도 200명이 넘는 현장에서 180명 가량 받았으니까 나름 성공적이었죠. 위험성평가 준비부터 실행까지 헌신적으로 임해주신 지회 노안 담당 간부님이 없었다면 엄두도 못 냈을 거예요. 물론 이 모든 과정에서 자문 역할에 조합원 교육까지 애써주신 소장님께도 너무 감사하죠! 최종 설명회에 회사 중역까지 참석해서 ‘위험 상황이 발생하면 언제든지 노조에 연락해 달라’고 우리 조합원들에게 당부한 것도, 나중에 회사 보건담당자가 ‘현장에 필요한 조치를 해보자’라며 지회 노안 담당 간부님께 문자를 보내온 것도 뜻밖의 잊지 못할 기억입니다.

올해로 2년째 한노보연 운영위원으로 활동하고 계시는데요. 운영위원 활동하시면 느꼈던 소회도 들려주세요.

글쎄요. 일단 지금은 영어유치원 다니는 다섯 살 꼬마가 된 심정이랄까요. 처음에 운영위원 제안받았을 때 사실 못 하겠다고 말씀드렸었어요. 이제 노조에서 노안 담당 갖 일년 차였으니까요. ‘아직 연구소도 제대로 모르는데 운영위원이라는 중책을 내가 맡아도 되나?’ 하는 마음이 들더라고요. 그럼에도 운영위원을 하겠다고 마음을 바꾼 이유는, 연구소 활동에 좀 더 긴밀히 함께하면서 저도 배우고 성장해 나가는 계기가 될 수 있겠



▲ 2025.11.29. 2025 보듬는학교;열매과정에 참여해 조별 토론 결과를 발표하는 김두형 회원. 사진 : 한노보연

다는 기대 때문이에요. 좀 더 투명하게 말씀드리면, 배움의 기회를 더 많이 얻는 게 제가 속한 조직의 사업장 노안 담당자들에게도 도움이 되리란 마음이 사실 제일 컸던 것 같아요.

얼마 전에는 ‘보듬는학교-새싹과정’이 경기지역 노안 활동가들은 물론, 지역 시민사회, 진보정당 활동가들까지 참여해 성황리에 마무리되었습니다. 같이 준비하셨는데요. 이번 새싹과정에서 가장 주안점을 두었던 부분은 무엇이었나요?

특히 초점을 둔 부분은 새싹과정 첫 번째 프로그램 ‘위험 카드 토론 : 일터의 위험을 함께 찾고, 연대를 통해 대책 수립하기’였어요. 저는 노안 활동을 새로 시작하는 분들이 반드시 알아야 하는 게 어떤 이론이나 지식 그 자체는 아니라고 생각하거든요. 우선 작업장의 위험 요인이 무엇인지 예민하게 살피는 감각을 기르는 것이 정말 중요한 것 같습니다. 그래도 미처 파악하지 못한 위험이

있다면, 다른 동료의 시야와 경험을 통해 함께 찾아낼 수 있어요. 위험을 찾아내면, 개선 대책까지 마련할 수 있다고 보거든요. 이걸 꼭 재해 대응만 해당하는 게 아니라 모든 현장 활동에도 적용해야 할 관점이라고 생각합니다. 나 혼자서는 모르고 지나칠 수도 있는 문제도 조합원들과 함께라면 더 슬기롭게 헤쳐 나갈 수 있다는 믿음이지요.

연구소는 올해 현장 노동자가 중심이 되는 노동 안전보건활동을 만들어가기 위한 노력의 하나로, ‘현장활동가 네트워크’를 구성하려고 하는데요. 김두형 동지가 생각하는 ‘현장 중심의 노동안전 보건활동’은 무엇이라고 보시나요?

노조가 있는 사업장에는 다들 노안 담당하는 간부님들이 계시잖아요. 지금은 이분들이 산재 신청처럼 사후적인 대응을 중심으로 활동하실 수밖에 없는 구조거든요. 일하다 다치거나 아픈 사람들이 생기니까 이러한 현안 중심으로 사업장 노안 활동이 굴러가



▲ 2026.4.1. '기억하라 투쟁하라! 4.28 산재노동자의 날! 4월 건강권 쟁취 투쟁 선포 기자회견'에 참석한 김두형 회원의 모습.
사진 : 민주노총 경기도본부

는 게 어쩔 수 없는 측면도 있어요. 그런데 올해 지부 사업계획 중 하나는 사고가 재발하지 않게 해보자는 거예요. 반복되는 위험을 줄이기 위해 노조 차원의 예방적 개입을 꾸준히 시도하자는 취지거든요. 예를 들어 위험성평가 할 때 이번에는 노조가 주도력을 발휘한다든지 좀 더 안전한 현장을 만들 수 있는 활동에도 힘을 모으려고 해요. 다만 이런 활동이 현장 간부들만의 활동으로 좁아져선 안 된다고 생각해요. 현장의 위험 요인을 선제적으로 파악하고 개선하는 활동은 굉장히 능동적인 역할과 태도가 필요한 거 같아요. 당연히 어느 한두 사람만의 역량으로는 한계가 있을 수밖에 없고, 조직적으로 역량을 결집해 나가는 게 안전보건 활동을 현장에 뿌리내리게 하는 길이라고 보거든요. 그게 지금 현장활동가 네트워크에서 고민하는 중심 내용이고, 앞으로 길을 잘 열어보려고 합니다.

끝으로 연구소에 바라는 점이나 기대하는 바가 있다면 무엇이든 말씀해 주세요.

경기지부에 65개 사업장이 속해있어요. 사업장마다 노안 활동에서 편차가 있기 마련이잖아요. 노동자가 참여하고 주도하는 ‘안전하고 건강한 현장’을 만든다는 게 쉽지 않은 일이라고 생각해요. 각자 여건이 다르니까요. 어쩌면 ‘우리 현장에서는 죽거나 다치는 사람도 없는데, 구태여 한 단계 진전된 노안 활동까지 고민해야 하나’며 부담스럽게 여길 수도 있겠고요. 한 걸음 더 내디디려면 교육이든 현장 점검이든 결국 마음과 시간을 내야만 하니까요. 속도는 다름지언정 같은 방향을 보고 차근차근 나아가는 게 중요한 것 같아요. 일단 좋은 선례를 남겨서 다른 현장에도 자극과 활력을 주었으면 좋겠어요. 모범적인 사업장 노안 활동이 경기지역을 넘어 전국으로 확산할 수 있도록 연구소 동지들의 많은 지원과 격려를 부탁드립니다! 

단단한 연대의 힘으로 차별 없는 현장을 만들자

- 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 오세일 지회장 인터뷰

이숙견 상임활동가

지난 7월 5일 오후 2시, HD현대중공업 정문 앞에서 “HD현대중공업 이주노동자 나쁜 계약 철회! 임금삭감철회! 차별처우 중단! 전국이주노동자공동행동대회”가 개최되었다. 더운 날씨에도 1,000여 명의 이주노동자와 시민들이 HD현대중공업 이주노동자들의 투쟁에 연대하고자 전국에서 모였다. 이 자리에서 HD현대중공업 이주노동자들은 회사가 E-7-3(기능인력) 이주노동자(이하 ‘E-7-3 이주노동자’)에게 행한 행태를 목소리 높여 규탄하며, 현대중공업의 ‘차별 계약’ 철회를 위한 투쟁을 결의하였다. 이후 스리랑카 노동자 대표단이 무대에 올라 금속노조 조합원 가입 결정을 선언하였고, 집회 현장 곳곳에서 이주노동자들의 조합원 가입 신청서를 받는 역사적인 순간을 맞이했다. HD현대중공업 E-7-3 이주노동자는 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 조합원으로 가입한 후 노동조합과 함께 힘찬 투쟁을 만들어 나가고 있다. 7월 15일 이 투쟁의 중심에 있는 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 오세

일 지회장을 만났다.

싸게 쓰고 버리는 노동자가 필요했던 HD현대중공업

2022년부터 국내 조선업 경기가 서서히 살아나기 시작하자 조선소에서는 늘어나는 물량을 감당할 인력이 부족했다. 위험하고 힘든, 노동집약적인 작업을 싣는 임금의 노동자로 메우고 싶은 조선업계의 요구에 맞춰 정부는 2022년부터 E-7-3의 조선업종 할당을 지속해서 확대하였다, HD현대중공업도 1,000여 명의 E-7-3 이주노동자들을 도입하였다.

“현대중공업에서 직접고용 계약직 E-7-3 이주노동자가 확대되는 배경에는 정부의 E-7 비자 지침 개정의 영향이 큼니다. 2022년 내 국인 노동자의 20%까지 이주노동자를 고용할 수 있도록 하고, 쉬운 도입을 위해서

절차도 간소하게 만들었어요. 2023년에는 30%로 쿼터를 더 확대했습니다. 현대중공업도 물량은 많아지는데 인원은 부족하니 E-7-3 이주노동자를 고용했어요. 심지어 현대중공업은 E-7-3 이주노동자를 받아들일 때 한국에 정주할 수 있는 비자이니 회사에서 더 노력하겠다고 했지요.”

정부는 이와 함께 특정활동(E7) 체류자격 임금요건도 완화했다. 원래 전년도 1인당 국민총소득(GNI)의 80% 이상 지급하도록 하던 규정을 2023년 GNI 70% 이상으로 낮추고, 2024년 10월부터는 신규 도입 인력의 경우, 도입 3년 차까지 최저임금만 지급할 수 있도록 대폭 완화한 것이다. 법무부 임금요건이 개정되자, HD현대중공업은 E-7-3 이주노동자 도입을 확대하였지만, 장기간 고용계약을 유지하고 싶은 마음은 전혀 없었다. ‘나쁜 계약’, ‘임금 삭감’, ‘차별 대우’를 통하여 E-7-3 이주노동자가 오래 버티기 어렵게 만들었다.

“직접고용 계약직 노동자이지만 휴가비도 안 나오고, 연말 성과급도 0원이었죠. 그러니까 1년 동안 연봉으로 따지면 하청업체 이주노동자의 임금이 더 많은 거예요. GNI 80이었는데 70으로 낮추고 한시적으로 최저임금으로 줘도 되니까요. 그리고 자국에서는 3년 동안 고용된다고 듣고 왔는데 현대중공업은 근로계약을 1년으로 하거나, 1년이 끝난 다음에는 6개월, 3개월 이렇게 쪼개기 근로계약을 했어요. 심지어 매번 일을 잘하는지, 말을 잘 듣는지를 평가하면서 계약 기간

을 정하기까지 했고요.”

현재의 투쟁은 과거 투쟁이 축적된 결과

막대한 송출비(스리랑카 1만 달러, 베트남 8000~1만6000달러)를 부담해서라도 한국에 오고 싶었던 E-7-3 조선소 이주노동자들에게 HD현대중공업은 외국인 생활 지원비, 주택 공제 등으로 통상임금의 20%를 급여에서 공제하고, 다른 노동자들에게는 받지 않는 식대를 의무 공제하였다. 더불어 부당한 인사고과를 통한 쪼개기 단기계약으로 상시적인 고용불안에 시달리게 하였다. 게다가 E-7-3 비자는 조선업에만 한정되어, 고용허가제 이주노동자보다 사업장 변경이 더 어려웠다. 이러한 현대판 노예 같은 현실이 점차 드러나게 되었고, 이주민지원센터와 현대중공업노동조합과의 연대와 대응을 통해 투쟁으로 이어지게 되었다.

“작년쯤인가 원청 팀장들이 스리랑카 노동자들에게 사업장 이동이 가능하다고 잘못된 안내를 했습니다. 이 과정에서 계약 기간이 남아 있던 이주노동자들까지 회사를 그만두게 됐어요. 하지만 E-7-3 비자는 사업장 변경이 고용허가제 이주노동자보다도 더 어렵습니다. 실제로 사업장을 변경할 수 없었고, 안내를 잘못했던 팀장들도 책임지지 않았습시다. 이주노동자들이 울산이주민센터에서 상담하고 언론을 통해서 문제가 드러나게 되었습니다. 제보하고 문제를 제기했던 이주노동자들 대부분이 스리랑카 노동자들이었



▲ 2026.7.5. HD현대중공업 정문에서 개최한 '전국이주노동자 공동행동대회'에서 참가자 발언모습. 왼쪽에서 두번째(오세일지 회장), 오른쪽에서 네번째(스리랑카 노동자 대표) 사진 : 사람이왔다(백승호)

고, 당시 D-10 비자를 받아서 지금은 다른 사업장에서 일하고 있습니다.

이번 식대 문제도 이 노동자들이 울산이주민센터로 연락해서, 센터를 통해 성서공단노동조합 동지(스리랑카 국적)와 연결이 되었고, 지금 현대중공업에서 일하는 스리랑카 노동자들과 소통하게 되었던 거죠. 그리고 우리 지회와도 연결되면서 함께 대응이 시작된 겁니다. 물론 이 과정도 쉽지 않기에 이주노동자에게 안내도 하고 스스로 선택할 수 있도록 했습니다. 그러니까 이번 투쟁과 조직화도 그냥 된 게 아니라 이러한 활동과 대응이 축적된 거죠.”

중층적인 고용구조로 더 많은 이윤을 창출해 왔던 조선산업 사업장, 특히 악명높은 HD현대중공업의 가장 밑바닥을 지탱해 오면서 차별과 부당 대우를 받아야 했던 E-7-3 이주노동자들이 “우리는 더 이상 노예가 아니다”라고 선언하였다. 최근 회사가 이들에게 가했던 행태는 부도덕한 자본의 민낯을 낱알이 보여주었다.

이번 투쟁의 불씨가 된 ‘나쁜 계약’은 일방적으로 214만 원에서 187만 원으로 기본급을 삭감하고, 계약을 단기로 하는 내용이었다. HD현대중공업은 E-7-3 조선소 이주노동자에게만 식대를 공제했던 문제가 드러나자 식대를 돌려주되, 이를 지역 화폐로 반납하겠다고 했다가 여론의 뭇매를 맞았다. 이처럼 파렴치한 회사의 행태는 이주노동자들이 금속노조에 대거 가입한 계기로 작용했다. 오 지회장에게 이주노동자를 조직하는 과정과 앞으로의 계획을 들었다.

”이주노동자 동지들이 투쟁을 계속 선택해왔던 과정이 있잖아요. 그래서 노동조합 가입에 대해서도 고민하기 시작했습니다. 회사의 나쁜 계약을 거부한 노동자들이 싸우려면 노동조합이 있어야만 가능하다고 설득했죠. 물론 사내하청지회의 힘으로 막아내기가 쉽지 않지만, 더 많은 노동자가 노동조합에 가입해서 현대중공업과 같은 거대 자본과 맞서야 한다고 했어요. 이러한 과정에서 현대중공업 E-7-3 이주노동자들이 노동조합에



▲ 2026.7.14. 울산시청 프레스센터에서 개최한 '나쁜계약 철회 및 차별치우 중단을 위한 노동기본권 보장 촉구 기자회견' 모습
사진 : 민주노총울산지역본부

가입했고 함께하겠다고 판단한 거예요. 앞으로 11월부터 이 노동자들의 근로계약이 끝나기 시작하는 상황이라 11월 이후부터 본격적인 투쟁에 돌입해야 합니다.”

노조 깃발 아래 나쁜 계약 철회와 차별 없는 세상을 꿈꾸다

HD현대중공업 이주노동자의 투쟁을 지지하기 위해서 전국의 노동조합과 시민사회단체에서 모인 현수막이 무려 156개라는 소식을 들었다. 울산 동구 지역 곳곳에서 거센 물결처럼 일렁이고 있을 지지 현수막들이 이들의 투쟁에 큰 힘이 되기를 바란다. “나쁜 계약 철회하라!”, “차별을 중단하라!”, “임금 삭감 철회하라”라며 더는 숨죽인 채 당하고만 살지 않겠다는 E-7-3 이주노동자의 인간 선언이 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 깃발 아래 더욱 많은 힘으로 결집되기를 바란다. 지회장의 바람처럼 이주노동자와 정주노동자의 공동투쟁으로 HD현대중공업의 ‘나쁜 계약’, ‘임금 삭감’, ‘차별 대우’를 철폐

하고, 모든 노동자가 하나되는 차별 없는 세상을 만들어낼 수 있기를 희망한다.

“2004년 산업연수생제도 반대 투쟁 이후 이주노동자들이 이렇게 집단적인 투쟁을 한 것은 두 번째라고 하더군요. 그래서 이번 투쟁이 한국 노동운동에서 역사적인 사건이 맞는 것 같아요. 실제로 많은 관심과 이목이 쏠리고 있습니다. 시작은 조선소 E-7-3 이주노동자이지만 하청 업체에 소속되어 있는 E-9 이주노동자와 정주 하청노동자도 더 많이 노동조합으로 담아보려 합니다. 물론 이를 위해 우리 지회뿐 아니라 금속노조 현대중공업지부, 금속노조의 역할도 매우 중요합니다. 더불어 현재 성서공단노동조합과 이주노조의 지원과 연대도 매우 중요하고요. 11월 전까지는 최대한 많은 조합원을 조직하는 활동에 집중하면서 현대중공업의 나쁜 계약과 차별에 대항하는 투쟁을 만들어가고 합니다. 현대중공업 E-7-3 이주노동자 투쟁에 많은 관심과 연대를 부탁드립니다.” ▶

AI 기술 뒤에 숨은 자본과 권력

-《AI 지도책》을 읽으며

김은진 회원

최근 인공지능(Artificial Intelligence, 이하 'AI')기술에 대한 개인적 관심이 커지면서 'AI란 무엇인가?' 내지 'AI가 인류에게 공헌할 수 있는 기술인가?' 등을 고민하게 되었고, 다양한 사람들과 이러한 고민을 나누기 위해 2026년 4월 한노보연 AI 책임기 모임에 함께하게 되었다. 함께 읽은 책 중, 《AI 지도책》(케이트 크로퍼드 지음/소소의책 펴냄/2022)은 AI 기술이 어떻게 개념화되고 구성되어 있는지, AI로의 전환에는 무엇이 결부되어 있으며 AI 시스템에는 어떤 종류의 정치가 관여하고 있는지에 대한 해답을 제시한다.

AI는 환경, 노동력, 데이터 추출 산업

이 책의 제1장은 현대 컴퓨터에 동력을 공급하는 데 필요한 여러 광물 채굴장 중 하나인 네바다의 리튬 광산에서 출발한다. AI의 자연어 처리와 컴퓨터 시각의 모형을 구축하는 데 희토류·석유·석탄 등 자원과 에너지가 어마어마하게 필요하다. 거기에 과열된 경쟁 때문에 AI 탄소발자국이 엄청나게 증가하고 있다.

제2장은 AI 기술의 성능을 높이기 위하여 단순 반복적으로 학습 데이터를 가공하는 학습 데이터 라벨링 노동자(유령 노동)의 실체를 보여준다. AI 기술 시스템이 사람보다 더 똑똑해 보이지만, 실은 아주 저임금의 인간 노동에 데이터 정제와 학습을 기대고 있다. 동시에 AI 기술은 기업주의 감시와 통제를 강화하는 수단으로 활용되고, 인간의 노동을 기계와 같은 단순 반복적 노동으로 치부하거나 저평가하게 만들기도 한다.

제3장은 데이터의 역할에 초점을 맞춘다. AI 기업은 AI 기술 모형을 생성·훈련하는 데 공개적으로 접근할 수 있는 모든 디지털 데이터 집합을 자유롭게 수집한다. 문제는 이러한 공개적 접근 가능 디지털 데이터 집합은 누군가의 셀카, 손짓, 운전 장면, 우는 아이 등 지극히 사적인 정보이자 민감한 정보라는 점이다. AI 기술은 아무런 규제나 대가 없이 공개된 개인의 민감 정보·생체 정보·지식재산권 등을 수집·활용하고 있다. 이는 기본권을

제한하고 침해하며, 개인과 사회에 위험을 초래할 수도 있다. 하지만 ‘AI 기술 발전’을 위해서라며 이러한 디지털 데이터 집합은 단순한 인프라·재료로 여겨진다.

제4장은 현행 이분법적 성별, 획일적 인종 구분, 성격과 신용에 대한 평가 등을 바탕으로 하는 AI 기술의 분류 행위를 비판한다. AI 기술 분류 행위가 이루어지면서 사람의 주관적이고 무한한 복잡성은 단순화된 기호로 대체되고, 이러한 단순 분류가 현실의 위계를 강화하고 불평등을 증폭하게 하는 원인이 된다. 이러한 체계가 우위를 차지한다면 막강한 통치 기제로 작동할 수밖에 없다.

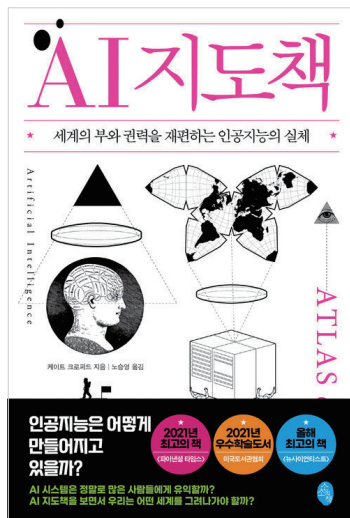
제5장에서는 AI 기업이 인간의 감정 인식 시스템을 적용하는 데 170억 달러 이상 자본을 투자하고 있으나, 감정 탐지는 불완전할 뿐 아니라 사람들을 오도할 우려가 있음을 폭로한다. AI의 감정탐지 자체가 이런 문제가 있음에도 채용, 교육, 치안 체계에 도입되고 있다.

제6장은 AI 기술이 국가 권력의 도구로 이용되는 방식을 설명한다. 과거와 현재 AI 군사적 활용은 오늘날 우리가 보고 있는 감시, 데이터 추출, 위험 평가 등의 관행을 만들어냈다. 기술 부문과 군사 부문의 밀접한 관계는 강력한 국가주의적 의도에 들어맞도록 통제되고, AI 기술이 빚어낸 군사적 논리는 정부 운영의 일부가 되었으며, 나아가 국가와 국민의 관계를 왜곡하고 있다.

마지막 장인 제7장은 인공지능이 어떻게 권력 구조의 역할을 하며 자본과 노동을 결합하는지 드러낸다. 교묘하게 통제받는 우버 운전자, 추적당하는 미등록 이민자, 주택 내 얼굴인식 시스템에 항의하는 공영주택 임차인에 이르기까지 AI 시스템은 자본·치안·군사화의 논리에 따라 구축되어, 기존 사회의 불균형·불평등을 더 확대한다. AI 시스템은 개발·이용 과정에서 사회의 하부 구조를 더 추상화하며 결국 저항할 힘이 가장 약한 사람들에게서 정보와 자원을 더 많이 추출한다.

AI는 기술이 아니라 정치의 문제

이 책의 옮긴이는 AI는 “기술의 문제가 아니라 정치의 문제”라 정의한다. 현재 대한민국 정부 역시 “AI 3대 강국 도약”을 핑계로 ▲AI 기술에 막대한 물과 전기 자원이 든다는 것(데이터센터 등의 문제), ▲AI 기술이 인간노동을 대체하거나 인간의 노동 가치를 저평가하게 만든다는 것, ▲개별 국민 스스로 데이터 수집에 동의한 적이 없음에도 개인의 민감 정보·생체 정보가 무차별하게 수집(크롤링)되고, 나의 일거수일투족이 수집되고 활용(프로파일링)될 수 있다는 것을 간과하고 있다.



▲ 《AI 지도책》(케이트 크로퍼드 지음/소소의책 펴냄/2022.)

AI 기술은 (학습)데이터 자체의 편견, 데이터를 분류하는 기준에 담긴 편견, 사회 전반에 퍼진 편견을 그대로 학습한다. 더욱 심각한 지점은 보통 사람들은 AI “기술”의 무오류·가치중립의 환상 속에서 위와 같은 편견을 더 강화하고 증폭한다는 점이다. 저자는 “AI(인공지능)는 인공적이지도 않고 지능도 아니다”(책 17쪽)라고 말하며 AI 기술의 한계를 명확히 지적한다. 인공지능은 기계 뒤에 있는 노동자의 존재를 감춰 그들의 발언권을 빼앗고 우리가 그들과 연대하지 못하게 한다.

이 과정에서 국민의 기본권 보장 의무가 있는 국가(정부)는 “이해하지 못하는 것에 대하여 책임질 수 없다”라며 AI로 발생할 위험과 기본권 침해 문제·개인의 피해를 쉽게 외면해 버린다. 우리 사회와 생활에 엄청난 영향을 미칠 수 있는 판단과 조치가 AI “기술”의 무오류·가치중립의 환상 속에서 어떠한 책임도 지지 않는 자들에 의해 좌우될 수 있는 것이다.

결국 AI 산업은 “추출 산업”이다. 여기에서 ‘추출’은 물·전기·환경과 같은 자원과 에너지의 추출(채굴)을 뜻하기도 하고 노동력과 데이터의 추출을 뜻하기도 한다(책 294쪽). AI 기술은 무형의 서비스처럼 보이지만 실제 환경에 막대한 피해를 주며 인간 노동의 질을 형편없이 떨어뜨린다. AI 기술의 실상을 자세히 살펴보면 “AI는 기술의 가치 중립이라는 가면을 쓰고 사회의 여느 부문과 마찬가지로 권력이 작동하고 있음”을 확인할 수 있다.

더 이상 신뢰할 수 없는 AI 기술과 책임지지 않는 AI 기업에 우리의 현재와 미래를 맡길 수는 없다. AI 기술은 가치중립적이라는 환상에서 벗어나 첨단기술 뒤에 숨은 자본과 권력의 민낯을 드러나게 할 차례이다. 인위

차별없는 이주민 건강권 보장을 위하여

김정수 연구소 운영위원, 직업환경의학 전문의

미등록 이주노동자는 건강보험에 가입할 수 없다. 일반 병원에 가면 건강보험 수가의 몇 배가 되는 국제수거나 일반수가를 적용¹⁾받아 진료비 폭탄을 맞게 된다. 내가 일하는 (사)공감직업환경의학센터 향남공감의원(이하 공감의원)은 건강보험에 가입되어 있지 않은 미등록 이주 노동자가 진료받을 때에도 건강보험 수가로 적용하여 그중 30%만 본인부담금으로 내고 나머지는 병원에서 부담한다. 그러다 보니 몇 년째 우리 병원에서 진료받는 미등록 이주노동자들이 많다. A 씨도 그런 환자 중 하나다. 올 때마다 조금씩 다른 다양한 증상을 호소하는데 근본 원인은 술이었다. 진료를 때마다 금주를 권했고, A 씨도 매번 그렇게 하겠다고 했지만, 대부분의 환자가 그렇듯이 쉽지 않았다. 그러다 결국 사달이 났다. 얼마 전 술을 정말 많이 마신 다음 날 병원으로 오셨는데 손을 심하게 떨었다. 검사해 보니, 50 미만이어야 할 간 수치가 몇백까지 올라가 있어서 당장 상급 병원으로 입원이 필요해 보였다. 하지만 미등록 이주노동자이니 일반 병원으로 가면 진료비 부담이 엄청날 게 뻔했다. 그래서 공감의원에서 사회복지공동모금회 ‘사랑의열매’ 후원을 받아 수행하고 있는 미등록 이주민 의료비 지원사업의 협약 의료기관 중 입원 치료가 가능한 병원을 찾아보았다. 다행히 인근에 있는 병원을 섭외할 수 있었고 환자는 그곳에서 치료받고 상태가 호전되어 퇴원했다. 진료비는 건강보험 100%를 적용받았고 ‘사랑의열매’ 사업을 통해 전액 지원 받았다. 급성 치료를 마친 A씨는 만성적인 알코올 중독을 치료할 수 있는 기관을 연계하기 위해서 알아보는 중이다.

진료실에서 보내는 편지

매년 조기 소진되는 이주민 의료비 지원사업

공감의원은 2022년 말부터 작년까지 ‘사랑의열매’ 후원으로 경기 남부 지역에서 거주

1) 일터, 2024년 10월호, [진료실에서 보내는 편지] 국제수가?? 의료선진국 대한민국의 국제사기! 참고

하는 미등록 이주민 대상 의료비 지원사업을 수행하였다. 이 사업을 하면서 대구, 울산, 부산, 경남, 전남 등 비슷한 사업과 활동을 하는 이주민 지원단체들이 많다는 사실을 알게 되었다. 그래서 작년에는 각 지역을 다니면서 이들 단체와 간담회를 진행하였다. 간담회를 통해 미등록 이주민들이 국제수가나 일반수가를 적용받아 진료비 폭탄을 맞는 사례가 비일비재하다는 것을 확인할 수 있었다. 부산에 있는 이주와 인권연구소의 경우 국가인권위원회의 용역으로 “이주민 건강권 실태와 의료보장제도 개선방안 연구²⁾”를 하여 이미 문제의 심각성을 제기하고 해결 방안까지 제시하였지만, 아무런 반향이 없었다는 점도 알게 되었다.

공감의원은 이 문제를 다시 제기하기로 하였고, 간담회를 통해서 만났던 여러 이주민 지원단체와 함께 2025년 11월 25일 국회에서 “의료보장에서 배제된 이주민 건강권 보장을 위한 토론회”를 개최했다. 비록 토론회에 공동주최한 국회의원은 단 한 명도 참석하지 않았고 주요 언론사도 참석하지 않았지만, 이주민 건강권 문제를 고민하고 활동하는 단체들이 모여 본격적으로 문제를 제기했다는 점은 큰 의미가 있는 자리였다.

공감의원이 2022년 말부터 3년 동안 수행한 미등록 이주민 의료비 지원사업은 1년 예산이 총 2억이었다. 적지 않은 금액인데도 매년 조기 소진되었다. 미등록 이주민 의료비 지원이긴 요하다는 증거라고 보고, 지원 규모를 확대하기 위해 새로운 사업 공모를 알아보았다. 다행히 2025년 말부터 3년 동안 매년 총 6억의 예산을 지원하는 ‘하모니 치유 열매’ 사업에 선정되어, 증액된 예산으로 사업을 수행 중이다. 예산이 증액되어 대상자를 경기 남부에서 경기도 전역으로 확대했다. 미등록 이주민뿐만 아니라 입국 후 건강보험 공백기에 있거나, 기타(G-1) 체류자격 소지자 등 건강보험 가입이 배제된 이주민도 지원 대상으로 포함했다. 입원비나 수술비뿐만 아니라 고위험 임신, 암 등의 중증질환의 경우 항암치료와 같은 외래진료비도 지원할 수 있게 됐다. 예산이 대폭 증가하였지만, 지원 요청이 많아 이 역시 조기 소진이 예상된다. 건강보험 적용을 받지 못해서 의료비 폭탄을 맞는 이주민들이 얼마나 많을지 가늠조차 되지 않는다.

이주민에게 차별적인 국제수가 폐지해야

작년 국회 토론회를 준비했던 이주민 지원단체들은 올해 초 “차별없는 이주민 건강권 연대”를 결성하고, 지난 4월 23일 국회에서 “이주민에게 차별적인 국제수가 폐지를 위한 토론회”를 개최했다. 토론회에서는 국내 장기 거주 미등록 이주민에게 국제수가가 적용

2) 2020년 12월, 국가인권위원회 연구용역 보고서 ‘이주민 건강권 실태와 의료보장제도 개선방안 연구’



▲ 2026.4.23. 이주민에게 차별적인 국제수가 폐지 국회토론회 사진 : 백승호

되는 문제점을 집중적으로 다루었다. 이번에는 주요 언론사도 취재와 보도를 하는 등 관심이 확대되고 있음을 알 수 있었다. 토론회 이후, 확실한 대책 마련을 촉구하기 위해 국회의원들과 대통령 비서실, 보건복지부 면담도 진행해 진료 과정에서 이주민이 받아야 하는 차별에 대해서 전달하였다.

당장의 대책 마련이나 법안 개정이 쉬워 보이지는 않는다. 정치인들은 근거 없는 이주민 혐오 정서나 미등록 이주민에 대한 차별적 시선을 다소 부담스러워하는 것 같다. 그럼에도 면담에 함께한 국회의원들은 법안 개정 검토와 발의에 대해 적극적인 의사를 표명해주었다. 보건복지부 관계자들은 ‘의료 해외진출 및 외국인환자 유치 지원에 관한 법률(의료해외진출법)’이 이주민 건강권 문제와 관련이 있음을 최근에서야 알게 되었다고 이야기했다. 수년간 제기했던 문제들을 정부 부처에서 최근에서야 인지했다는 것이 어이없기는 했으나 “차별없는 이주민 건강권 연대”에서 제기한 여러 문제점에 대해서 이제라도 내부 검토하겠다고 했으니 그나마 다행스러운 일이다.

공감의원이 미등록 이주민 의료비 지원 사업을 시작하면서 미등록 이주민들이 국제수가 적용으로 의료비 폭탄을 맞아 사지로 내몰리고, 건강보험에 가입한 이주민도 정주민과의 차별로 큰 피해를 당하는 현실을 알게 되었다. 이런 불합리한 현실을 개선하기 위하여 여러 활동을 모색해왔는데 조금씩 나아지고 있어 다행이다. 이주민도 차별 없이 의료보장과 치료를 받을 수 있는 사회가 진정 모든 구성원이 함께 건강하게 살 수 있는 사회임을 유념해야 한다. **알터**

시행령이 드러낸 반도체특별법의 우선순위

해미 회원, 인권운동사랑방 상임활동가

2024년 11월, ‘반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안’(이하 반도체특별법)이 국회에 발의되며 논란이 됐다. 시작은 연구개발직에 대한 주 52시간 노동시간 상한제 적용 제외였다. 반도체산업의 쉼 없는 발전을 위해 연구개발 노동자들의 쉼을 빼앗겠다는 내용이었다. 이것만은 막아야 한다며 민주노총, 반올림, 한국노동안전보건연구소 같은 노동단체와 기후·환경, 진보정당 등이 모여 <재벌특혜 반도체특별법 저지·노동시간 연장 반대 공동행동>을 결성했다. 공동행동의 이름에서도 알 수 있듯 특별법의 문제는 단지 노동시간만이 아니라 사회의 모든 자원, 재정 등을 산업에 몰빵하려는 데 있었다. 이를 막기 위한 목소리를 내며 주 52시간 예외 조항은 빠졌지만, 남은 문제들은 고스란히 가져간 법이 올 1월 국회를 통과했다. 그리고 최근 반도체 대기업의 연이은 초과이윤 흐름을 타며 정부는 반도체 생산은 더 빠르게, 생산거점은 더 넓게, 기술은 더 앞서 확보하겠다는 ‘속도전·거점전·선도전’을 내걸고 총력전을 선언했다. 온 사회가 그 열기에 휩쓸리는 와중, 반도체특별법 시행령이 발표됐다. 건잡을 수 없이 커가는 반도체산업에 대한 열광 속에서, 시행령에서 우리가 함께 짚어봐야 할 것들을 정리해 본다.

무엇을 촘촘히 규정하고, 무엇을 비워두었나

반도체특별법은 반도체 공정을 위한 작업장 환경 개선과 노동자 처우개선 등 복지 증진을 정부 추진 사항으로 명시하고 있다. 그런데 시행령을 보면, 클러스터 지정 요건, 산업기반시설 지원 비율, 인허가 신속처리 절차, 예비타당성조사 면제 기준까지 온갖 특례가 조항 하나하나 세밀하게 구체화돼 있는 것과 달리, 노동권 관련 사항은 시행령 어디에도 구체화한 조항이 없다. 법이 정부의 책무로 정해둔 게 시행령에서는 통째로 비워진 셈이다. 무엇을 촘촘히 규정하고 무엇을 비워두는지를 보면 이 시행령의 우선순위를 알

수 있다.

시행령의 우선순위는 환경과 안전을 따지는 데서도 확인할 수 있다. 규제개선을 심의할 때(제29조), 위원회가 고려할 네 가지 사항 중 “안전·환경 등에 미치는 영향”은 세 번째다. 그보다 우선인 건 신청 내용의 구체성과 반도체산업 목적 달성 기여도, 즉 ‘성과’다. 인허가를 신속처리할 때(제32조)도 마찬가지다. 신속처리를 거부할 수 있는 사유에 전쟁·재난·희생파산은 있지만, 환경과 안전에 관한 고려는 찾아볼 수 없다. 산업의 확장 등이 환경에 어떤 영향을 주는지 따지는 환경영향평가 같은 절차가 마련되어 있지만, 시행령의 규제개선과 신속처리 조항은 이런 심사를 우선순위에서 뒤로 밀어내는 방식으로 설계돼 있다.

특히나 반도체산업은 거대한 화학산업으로서, 환경뿐 아니라 우리 안전에 직접적인 영향을 준다. 반도체 공장은 위험한 물질을 다루는 만큼 여러 안전장치를 두고 있다고 해도 나쁜 조건들이 중첩되면 대형 사고로 이어질 위험이 크다. 바로 얼마 전인 6월, 충북 청주 SK하이닉스 반도체 공장에서 가스 누출 사고가 두 차례 연달아 발생했다. 반도체와 특수 가스 공장이 밀집한 충북에서는 이전에도 보은, 음성 등에서 화학물질 사고가 잇따라 일어나 전문가들이 대형사고 전조를 경고한 바 있다. 안전에 온 힘을 쏟아도 모자랄 상황에, 시행령에서는 그저 고압가스와 화학물질이 단 1초도 끊기지 않고 계속 공급되도록 예비 배관로와 비상 저장설비를 늘리는 일을 ‘이중화시설’이라는 이름을 붙여 챙기고 있다(제27조). 한편, 사고를 막는 실질적인 장치, 가령 가스 감지기와 자동 차단 시스템 등에 대해서는 그 어떤 언급도 없다. 정부에게 초미의 관심사는 역시나 안전이 아닌 산업의 ‘성과’로 보인다.

반도체 단지가 들어설 지역에서 가장 선명하게 드러날 문제는 ‘전력’과 ‘용수’다. 정부와 정치권은 반도체 클러스터 유치가 지역의 곤란을 해결해 주는 만능 해결사인 듯 홍보하지만, 정작 그 산업을 지역에 유치하는 데 필요한 전력과 용수를 누구의 몫으로부터 어떤 대가를 치르며 가져다 쓸지는 침묵한다. 시행령에 단서가 있다. 전력망·용수망까지 아우르는 이중화시설을 국가 상위계획에 “우선 반영”하도록 의무화하여(제27조) 반도체산업의 인프라 수요가 국가 에너지·수자원 계획의 맨 앞자리를 차지하게 만든다. 또 전력·용수·폐수 및 폐기물처리·도로 등 산업기반시설을 짓는 총사업비에서 최소 50%, 최대 전액까지 지원(제20조)하도록 명시해 생태적 한계는 아랑곳하지 않고 자원을 펄펄 쓸 수 있게 숨통을 터냈다. 이 수요를 감당하기 위해 신규 핵발전소 건설까지 검토된다는 이야기도 계속해서 나오고 있다. 기후 위기 시대, 국가 자원 전체를 반도체산업에 몰아주려고 총력을 다하는 정부의 설계 앞에서 공공이 앞장서는 재생에너지 전환은 다시 멀어지고 있



▲ 2025.11.4. 반도체특별법 강행 처리 반대 기자회견 현장에서 '기후위기 시대, 생명과 자원을 연료 삼는 반도체산업'의 문제점에 대해 발언 중인 필자. 사진 : 반도체산업의 정의로운 전환을 위한 공동행동

다. 노동, 안전, 기후, 지역. 그 무엇 하나 시행령의 우선순위에 들지 못했다. 시행령이 춤 춤히 췌기는 건 오직 산업의 더 빠른, 더 많은 성과뿐이다.

이건 우리가 원하는 미래가 아니다

지금 우리가 넘어야 할 산은 반도체특별법 하나가 아니다. 정부와 여당은 반도체·피지컬AI·AI데이터센터를 ‘핵심 3대 메가프로젝트’로 선정하고, 이를 뒷받침할 ‘메가특구특별법’을 연내 제정하겠다고 밝혔다. 주 52시간 예외 조항이 호남 반도체 클러스터를 두고 이 법에서 재검토되고 있는 것으로 알려졌다. 당장은 호남 반도체 클러스터로 예외가 한정된다지만, 한 곳에서 무너진 권리는 다른 곳에서도 무너지기 쉽다는 걸 우리 이미 여러 차례 겪었다.

반도체특별법 시행령은 이제 국무회의 의결만 남겨두고 있고, 지금과 같은 정세라면 아무런 무리 없이 통과될 여지가 크다. 세상의 언론이 온통 반도체산업의 주가, 전망, 성장에만 몰두하는 것처럼 보이는 지금, 일하며 살아가는 모든 이들의 권리를 바라온 우리는 어떤 이야기를 더 나누고 또 함께 행동해야 할지 고민이 커진다. 그러나 확실한 건, 반도체산업이 모든 것을 집어삼키는 미래에 우리의 권리는 볼품없는 걸림돌에 불과할 것이란 점이다. 적어도 “이건 우리가 원하는 미래는 아니다”라는 고민과 목소리를 내는 데서 시작해야 할 것이다. 

접수되지 않는 노동

- 대구·경북 가전관리 방문노동자들이 감당하는 일

정민주 회원, 젠더와노동건강권센터

한국노동안전보건연구소 젠더와노동권센터 위험성평가팀은 일터의 위험이 젠더화되어 있다는 문제의식에서 지난 3월부터 대구·경북 지역 가전관리 방문노동자들의 노동안전 연구를 진행하고 있다. 이를 위해 두 차례 동행 조사를 다녀왔다. 하루 일과를 마치고 인터뷰를 위해 카페로 향하던 중이었다. G 씨는 “잠깐 요 앞에” 들를 곳이 있다며 정수기 노즐을 신고 미용실로 차를 몰았다. 하루 종일 반복하던 행위, 앱을 켜고 QR을 찍고 사진을 올리는 절차는 없었다. 대신 그는 손쉽게 노즐을 교체해 물이 나오지 않는다는 고객의 고민을 해결했다. 엄밀히 말해 수리·정비는 AS 기사와 같지만, 23년 차인 그는 접수되지 않은 요청에도 능숙했다. 양손에 양동이와 비닐장갑, 교체 물품과 점검 기기를 든 채 도심을 가로지르고 계단을 오르내리며 15여 번의 점검을 마친 끝에 내가 마주한 것은, 어디에도 기록되지 않는 이러한 노동이었다. 그리고 기록되지 않는 노동은 보상에서만 빠져 있지 않았다.

점검 서비스 바깥에서 벌어지는 일

방문 노동은 점검 서비스만으로는 생계를 유지할 수 없도록 설계되어 있다. 방문 노동자는 두 달에 한 번 고객의 집을 찾아 정수기·비데·연수기·공기청정기 내·외부를 세척하고 위생 부품과 필터를 교체한다. 기본급 없이 계정당 수수료만 지급되고, 매달 담당 기기의 개수와 점검 시기에 따라 수입이 달라진다. 결국 영업을 해야 한다. 점검 대상이 아닌 매트리스, 제습기, 요실금 치료기기까지 권유 대상이 된다. 영업 건수가 지국장·팀장의 인사고과와 직결되므로 압박은 위에서 내려온다. I 씨와 동행한 날에는 아침 8시 30분부터 실적을 묻는 팀장의 전화가 이어졌다. 실적을 채우기 위해 노동자가 제품을 떠안는 ‘덤터

기’도 벌어진다. 기사 매출의 대부분은 이렇게 방문 노동자의 영업으로 지탱된다.

문제는 영업의 성패가 고객과의 관계에 달려 있다는 점이다. 홈쇼핑은 연일 특가를 내 걸고 신생 플랫폼 업체는 수십만 원어치 사은품을 앞세운다. 그 사이에서 방문 노동자가 가진 유일한 강점은 오래 쌓아온 유대다. 이는 근무시간의 경계를 흐린다. B 씨는 밤늦게 걸려오는 전화를 모두 받으며 “어머니, 밤늦게라도 괜찮아요. 전화 주이소.”라고 고객을 달랜다. 담당 고객이 노년층인 이상 그가 받지 않으면 그 고객의 문의는 어디에도 가 닿지 못한다. H 씨에게는 밤 11시 반에 항의 문자가 온다. 퇴근해 돌아온 고객이 정수기에서 마음에 들지 않는 점을 발견하면 그 스트레스는 시간과 무관하게 방문 노동자를 향한다. 계약 조건을 두고 고객이 십여 분간 따져 묻는 질문에 답해야 하는 것은 계약 당사자가 아닌 방문 노동자다. 고객을 대신해 AS를 접수하고, 기사를 대신해 일정을 조율하고, 렌탈비를 현금으로 수납하는 일도 마찬가지다. 소수 고객의 유별난 요구가 아니라 이 노동이 설계된 방식의 결과이지만, 어느 것도 수수료로 계산되지 않는다.

전가되는 돌봄, 계산되지 않는 위험

방문 노동자 대다수가 중노년 여성이라는 사실은 이 확장된 노동을 ‘돌봄’으로 자연화한다. 여성이 오랜 기간 가내에서 무상으로 해 온 일과 겹쳐 보일 때, 그것은 노동이 아니라 성품이나 인정으로 읽힌다. 내가 만난 고객 다수는 노년층이었고, 이들에게 가전관리 방문 노동자는 “자식보다 자주 보는” 존재다. C 씨는 “안녕하세요” 대신 “어머님 식사 하셨어요?”로 일을 시작한다. 정수기 점검을 위해 쌓인 컵을 치우고 공기청정기의 필터를 분리해 화장실로 향하는 모든 순간에 그는 고객의 일상을 살핀다. 집이 춥지는 않은지, 허리는 괜찮은지, 자식과의 관계는 어떠한지가 대화 주제가 된다. H 씨는 아픈 고객의 자녀에게 병원행을 권하고, G 씨는 고객을 직접 병원에 태워다 준다.

이 관계는 영업만을 위한 것이 아니다. 타인의 위생과 안위를 책임지고 그 숙련을 인정받는 보람은 이 일을 20년 가까이 지속하게 한 실질적인 이유이다. 동시에 혼자서는 불가능한 일이기도 하다. 전산에서 내려오지 않은 필터는 동료에게 빌리고, 몸이 아파 남은 계정은 팀 전체가 나눠 맡는다. 회사가 메우지 않는 공백을 노동자들의 상호부조가 메운다. 그러나 회사는 이를 임금이 아니라 무상으로 취하는 서비스 품질로 전유한다. 저임금을 설명하는 언어도 마찬가지다. 이 일은 흔히 아이 학원비를 보태는 ‘부업’으로 소개되고 시간 자율성이 그 근거로 제시되지만, 자율성의 실제 내용은 가내 돌봄 책임을 그대로 진 채 노동시장에 들어오라는 조건에 가깝다.

전유는 보상의 문제로 끝나지 않는다. 업무로 계산되지 않는 노동은 위험으로도 계산

되지 않기 때문이다. 운전 중에도 받아야 하는 고객의 전화, 혼자 오르는 사다리, 성희롱을 겪은 집에도 두 달 뒤 다시 가야 하는 상황은 어느 것도 안전관리의 대상이 되지 못한다. 하지만 일로 인정된 영역이라고 사정이 나은 것도 아니다. 점검 과정 자체의 위험 역시 방치되어 있다. 손가락과 팔목에 가해지는 무리한 힘을 대신해 줄 진동솔은 지급되지 않고, 한 번 뿌리면 기침이 심해 고객과 대화할 수도 없게 하는 비데 세정제는 바뀌 달라는 요구가 이어져도 무해하다는 답만 돌아온다. 그럼에도 중노년 여성에게 좀처럼 열리지 않는 노동시장은 이탈 비용을 높이며 이들을 붙잡아 둔다. 진동솔 등 작업 도구 지급, 안전한 세정제로의 교체, 유류비·주차비·통신비 등 활동비 지원, 업무시간 외 응대와 AS 대리에 대한 보상 체계, 퇴직금과 장기근속을 보상하는 정직원 전환. 이 요구들은 그 날 저녁 미용실에서 이루어진 몇 분의 노동이 왜 노동으로 인정되지 않는지 되묻는다.

연구진은 민주노총 대구경북본부 소속 가전관리 방문 노동자를 대상으로 세 차례 노동안전 교육을 진행했다. 마지막 교육에서는 참여자들이 직접 일터의 위험을 발견해 체크리스트로 만들고 개선안을 작성했다. 성품이나 인정이라는 이름으로 개인의 몫이 되었던 일들을 다시 들여다보고, 회사에 요구할 수 있는 것의 폭을 넓히고, 권리를 상상하는 자리였다. 노동이 좁게 정의되면 그에 따라 지급되는 보상도, 예견되는 위험도 축소된다. 노동자의 일상에서 다시 쓰는 정의가 필요하다. **알터**



▲ 경주의 가전관리 방문노동자가 짐을 들고 고객의 집으로 향하고 있다. 사진 : 정민주

과로자살의 사회적 책임을 묻는 운동의 연대기

- 『과로자살』(가와히토 히로시 지음, 김명화·노미애·다나카 신이치 옮김,
한울아카데미, 2019)

유청희 상임활동가

2014년 일본에서 ‘과로사 등 방지 대책 추진법(이하 과로사 방지법)’이 제정되었다. 국회의원 만장일치 통과였다. 과로사 방지법은 과로사와 과로자살을 정의하고¹⁾, 과로사/과로자살을 줄이고 예방해야 할 정부의 책임을 분명히 하는 법이다. 1980년대부터 과로사/과로자살 상담을 하고 예방을 위해 싸워온 많은 사람들의 노력으로 제정되었다. 이런 법 제정 배경 덕에, 과로사 방지를 위한 계획 수립 과정에 유가족 모임의 의견을 수렴하도록 하고 있다.

과로사, 과로자살 급증한 1990년대 일본 사회

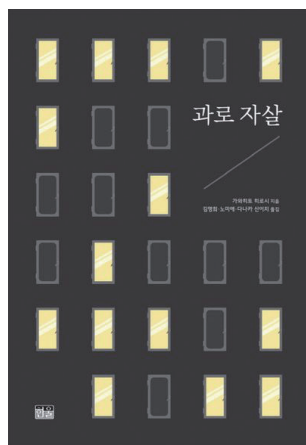
한국에 이 책이 번역된 것은 2019년이지만, 일본에서 처음 출간된 것은 1998년이다. 2014년 두 번째 판본이 나왔다. 일본에서는 버블경제가 절정기에 치달았던 1980년대 후반부터 노동자들이 ‘돌연사’하기 시작했다. 과로사, 과로자살 하는 노동자들이 급증하자 1988년 법률가, 의료인들이 ‘과로사 110번’이라는 그룹을 만들어 상담을 시작했다. 이후 유가족들이 모이고 활동해 가며 1991년 ‘전국 과로사를 생각하는 가족회’도 결성되어 활동을 시작했다. 이 책의 저자 가와히토 히로시는 ‘과로사 110번’ 활동을 한 변호사다.

일본 시민사회와 유가족들은 과로자살을 없애기 위해 기업과 일본 사회에 변화를 촉구하는 활동을 지속해 왔다. 왜 어떤 회사에서 노동자들은 이렇게 길게 일하고, 과중한 업무 성과 요구에서 벗어날 수 없었을까? 노동자가 일 때문에 심리적 부하에 억눌리다가 자살

1) “과로사 등”이란 ‘업무상 과중한 부하에 의한 뇌혈관 질환, 심장 질환을 원인으로 하는 사망, 업무상 강한 심리적 부하에 의한 정신 장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망, 이러한 뇌혈관 질환 또는 심장 질환 또는 정신 장애(제2조 정의)를 말한다.

한 노동자의 동료들 역시 관심을 리 없고, 사회의 수많은 기업이 비슷한 방식으로 노동자를 죽음으로 몰고 가고 있다. 과로자살은 노동환경의 문제이고, 국가와 사회에는 이를 예방할 책임이 있다. 운동을 통해 이런 주장을 일본 사회에 알렸고, 마침내 정부가 책임을 선언한 결과가 2014년 과로사 방지법 제정이다. 책에는 법 제정까지 운동의 역사가 담겨 있다.

이 책은 일본 과로사/과로자살의 실태를 보여주고, 유가족들이 소중한 이의 생전 업무 시간, 업무 부담, 괴롭힘 등 증거를 수집하여 산업재해를 신청할 수 있게 돕고자 쓰였다. 책에는 너무 긴 노동시간, 회사의 성과 요구와 통제 속에서 일하다가 현실을 버텨낼 수 없어 결국 죽음으로 내몰린 일본의 ‘과로자살’ 노동자들 사례가 소개된다. 하루 5시간 이상 잘 수 없을 정도로 과로하던 화학 플랜트 공사 노동자, 회사에서 끊임없이 업무와 행동을 통제받던 금융기관 여성 노동자. 과로사, 과로자살은 회사의 업무명령을 어떻게든 따르려고 과중한 업무를 해내다가 역설적으로 목숨을 잃거나 잃도록 내몰린 결과다.



▲ 사진 : 한울아카데미

과로자살을 드러내고 방지하기 위한 분투

과로자살은 과로와 자살이 중첩된 영역이다. 그래서 저자는 과로자살을 예방하기 위해 과로 해소 시점의 접근과 자살 예방 시점의 접근 두 방향이 모두 필요하다고 말한다. 장시간 노동과 노동자의 정신건강을 위태롭게 하는 요인 모두를 제거해야 한다는 뜻이다.

변화는 쉽지 않다. 저자는 수십 년간의 노력에도 불구하고 노동시간 단축이 뚜렷하게 이루어지지 않는 일본 사회의 문제를 지적한다. 책 초판이 나온 뒤로 30여 년이 지났고, 한국어 번역본이 나온 뒤로 업무와 업무 사이 11시간 휴식 보장 등 제도적 변화도 있었지만, 여전히 일본은 장시간 노동, 야간노동 같은 불규칙 노동에 노동자들이 생명을 잃는 사회다.

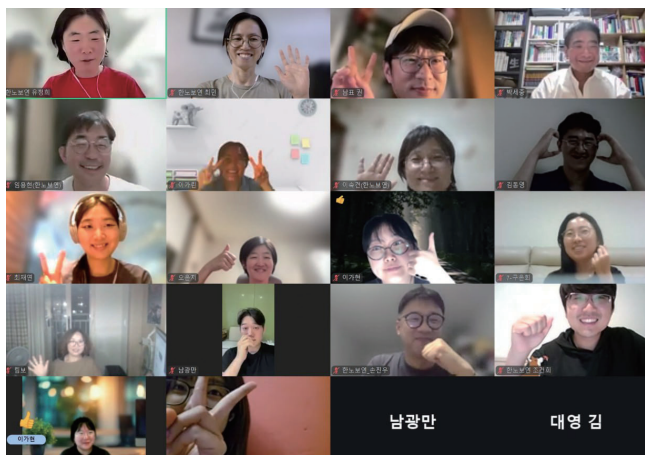
그래도 과로사 방지법의 의미는 크다. 과로사/과로자살 방지를 국가의 책임으로 규정한 것, 과로사와 여러 업무상 질병을 조사 연구하게 한 것, 정부 지침 작성에 과로사 유족이 참가하도록 한 것 등이 모두 중요한 성과다. 자살률도 높고, 장시간 노동과 일터에서의 압박도 심한 한국 사회에서도 꼭 필요한 변화다. 

최민 상임활동가

7월은 아직 한노보연과 데면데면한 여러 회원과 친해지려고 노력한 시간이었어요. 먼저 7월 1일 「신입회원의 날」이 있었습니다. 한노보연은 몇 년 전부터, 매년 한두 차례 ‘신입회원의 날’을 갖고 있어요. 일종의 오리엔테이션, 연구소 역사와 활동을 소개하고, 서로 인사하는 자리입니다. 신규 노무사 대상 노동자 건강권 교육을 통해, 연구 활동 중 만나서, 등산모임에 관심 있어서, 상병수당에 관심 있어서 등 아주 다양한 이유로 가입하신 신입회원 12분이 적극적으로 참여해주셔서, 상임활동가와 운영위원들도 기운을 듬뿍 받았습시다.

「신입회원의 날」 외에 올해 새로 ‘연구소 사용 설명서’ 프로그램도 진행해봤어요. “당신의 고민이 연구소의 과제가 된다”는 제목 아래, 7월 13일, 16일에 각각 연구활동과 현장활동을 주제로 두 번에 나누어 진행했는데요. ‘연구’ 파트는 연구소 연구 활동을 소개하고, 연구소 현장연구에 함께 하고 싶은 회원들은 어떻게 같이 할 수 있는지 안내하는 시간이었습니다. 연구자, 의료인, 대학원생, 노무사 등 다양한 분들이 참여하셔서 많은 관심을 보여주셨어요. 내년에는 연구 시작 전에 꼭 더 많은 회원에게 참여할 기회를 달라고 하셨습니다. ‘현장활동’ 파트는 ‘현장을 읽다 나누다 잇다’라는 제목으로 현장 교육, 현안 대응, 현장 연구 활동에 연구소가 어떻게 함께 해 왔는지 소개하고, 앞으로 자기 현장에서 해보고 싶은 활동을 나누는 시간이었습니다. 경기, 경남, 부산 현장 회원들이 각자의 현장에서 연구소와 함께 활동했던 경험을 공유하였는데요, 연구소 상임과의 연결뿐 아니라 회원들끼리의 연결과 소통, 네트워크에 대한 바람도 크다는 점을 확인할 수 있었습니다. 연구소 초창기 회원들의 유대감이 높기로 유명했는데요, 형태는 조금 달라지겠지만, 회원간 연결이 촘촘해지고 서로 기댈 수 있는 관계들이 형성되길 기대해봅니다.

이런 모임들이 모두 온라인으로 진행된 것은 조금 아쉽더라고요. 전국 조직이다 보니 온라인 행사의 장점도 있지만, 내년에는 연구소를 소개하는 자리는 오프라인 모임을 조금은 늘려보고 싶습니다. 계속되는 응원과 관심 부탁드립니다!



발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 명환, 민, 숙건, 영우,
용현, 윤박, 정열, 해인

편집·표지

프롬스비309

인쇄

동광문화사

발송

서울디엠

발행일

2026.7.29

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

매일 매대를 채워온 손들이 말했다. 마트는 한 번도 빈 적이 없었다고. 오늘의 노동과 저녁거리로, 내일을 기대하는 말들로, 제 이름을 부르는 소리와 있을 자리로, 청산될 수 없는 것들로, 여전히 가득차 있노라고. 서울. 2026년. 홈플러스 노동자들.

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

