



노동자가 만드는

# 일터

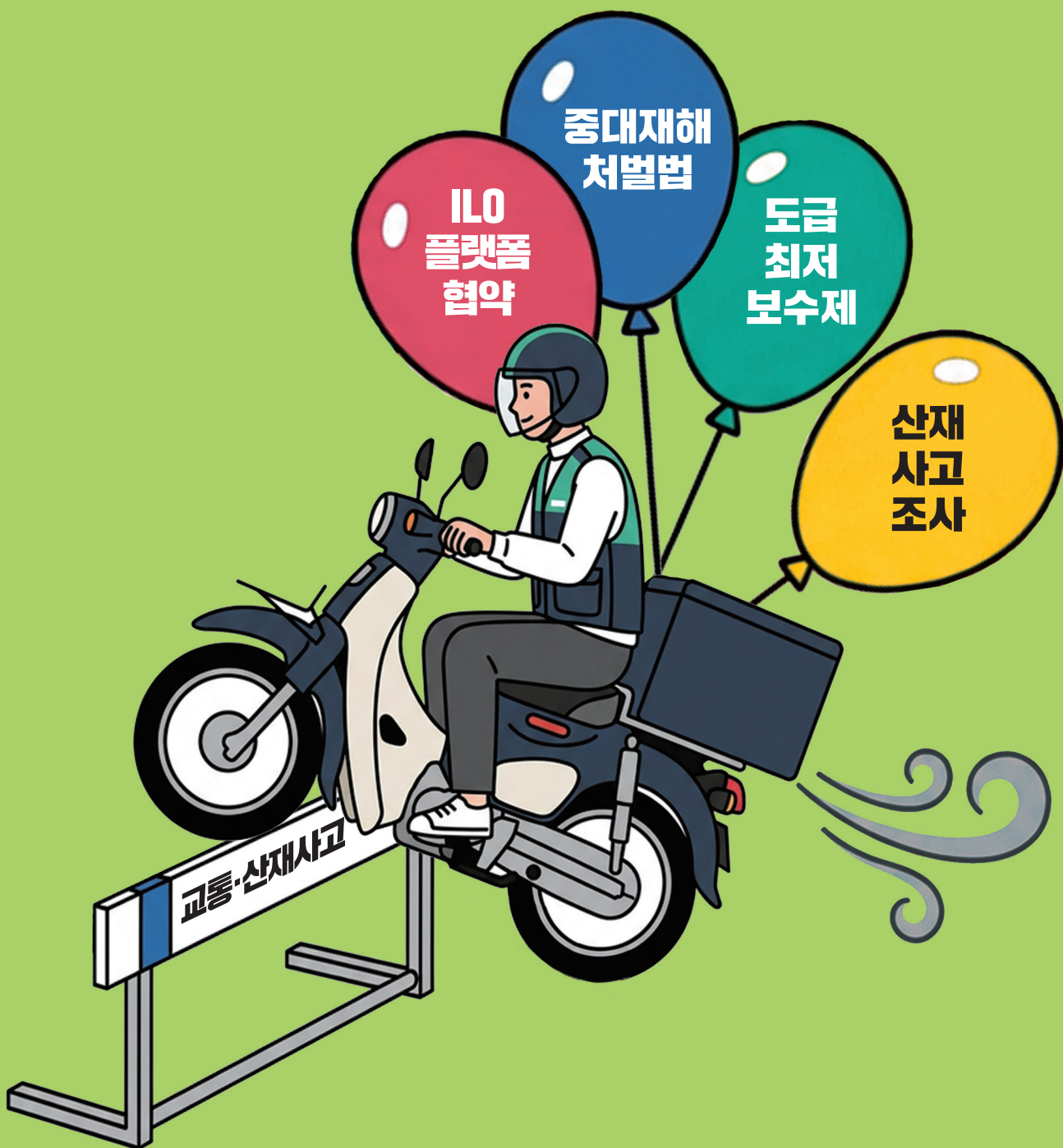
통권 268호

2026. 9

[특집] 배달라이더 교통·산재사고를 줄이자

노동시간 제한을 넘어 '피로'를 관리하자

'삶의 건강함'을 지키는 일차 의료가 되길



## 특집 02

### 배달라이더 교통·산재사고를 줄이자

- 플랫폼 기업의 알고리즘이 만들어낸 산업재해, 배달 라이더 교통사고
- 배달 라이더 사망사고, 지금 당장 할 수 있는 것들
- 플랫폼 노동, 배달 라이더에게 맞는 산업안전보건 정책이 필요하다
  - 라이더유니온지부 구교현 지부장 인터뷰

## 작은사업장 노동it수다 15

이주노동자의 산재 경험

## 풀어쓰는 노동시간 18

노동시간 제한을 넘어 '피로'를 관리하자

## 알아보자, LAW동건강 21

위험성평가, 처벌을 넘어 소통으로 완성해야 한다

## 사람이 왔다 24

더 많이 아파야 사업장 변경 가능성이 생기는  
이주노동자의 기막힌 현실

## 회원 이어말하기 26

세상이 나빠지는 속도를 늦추는 활동을 하는  
- 손종명 회원 인터뷰

## 현장의 목소리 30

태종대 다누비 열차 사고, 민간위탁 뒤에 숨겨진  
안전관리 공백  
- 전국민주일반노동조합 부산본부  
지자체·공기업지부 김은정 지부장 인터뷰

## 문화로 읽는 노동 34

‘모름다움’을 가진 그들에게 환대를  
- 『딸기 이론』(김숨, 2026)을 읽고

## 진료실에서 보내는 편지 37

‘삶의 건강함’을 지키는 일차 의료가 되길

## 일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

메가프로젝트와 메가특구법, 노동권만 지키면  
정말 괜찮나?

## 젠더+노동+건강 ON 43

정규수업 이후 남겨진 시간, 늘봄실무사의 그림자  
노동

## 노동자 정신건강 돌보기 46

일터에서 경험한 심리적 외상, 그 이후의 삶이 회복  
의 여정이 되려면  
- 『트라우마: 가정폭력에서 정치적 테러까지』  
(주디스 루이스 허먼 지음, 최현정 옮김, 사람의집,  
2022)

## 한노보연 이모저모 48

이백예순여덟 번째

노동자가  
만드는  
일터

## 기술이 너희를 자유케 하리라

플랫폼은 혁신의 자리를 AI에 뺏겼습니다. 발전주의적 자본주의 국가라는 망령이 되살아난 듯, AI 발전을 가속하라는 명령이 메아리처럼 울려 퍼지고 있습니다. 아니, 압축성의 목소리는 결코 죽은 적이 없었으니, 망령이라 부르는 것은 어불성설입니다. 뺏겼다고 하는 것도 맞지 않습니다. 플랫폼은 지금도 우렁차게 소리 내며 바삐 움직이고 있고, 플랫폼을 작동시키는 알고리즘은 더 강하게 노동자들을 옥죄고 있습니다.

플랫폼 노동자들은 플랫폼에 대한 기술 낙관주의에 맞서, 자신들이 처한 현실을 드러내고자 투쟁했습니다. 새로운 기술들이 오히려 위험하고 불안정한 일자리를 만들어내고 있음을 우리 사회가 깨달은 듯했습니다. 그러나 테크노크라트들은 국가 생존을 내세우며, 가속해야 도태되지 않을 수 있다는 위기감을 조장하고 있습니다. 극도로 심해져만 가는 자산 및 소득 불평등에서 비롯되는 우리 삶의 불안정성은 어느샌가 국가 간 경쟁에서 뒤처질지도 모른다는 안보의 문제로 치환되어버립니다. 저들은 플랫폼 노동자들이 처한 엄혹한 현실을 AI가 그려줄 장밋빛 전망으로 감추려 합니다.

2026년 9월, <일터>는 그러한 미혹에 맞서고자, 배달 라이더들의 교통·산재사고를 다룹니다. 배달플랫폼 기업의 알고리즘 착취, 플랫폼을 매개로 형성된 노동관계의 특성, 이를 지금까지도 제대로 규율하지 못하는 법 제도의 한계를 다시 한번 분명하게 짚습니다. 배달 라이더들은 오늘도 목숨을 걸고, 나날이 심해지는 폭염과 폭우를 가로지룹니다. 배달플랫폼 기업들은 최저임금 따위는 무시하라는 듯, 위험을 무릅쓸수록 더 나은 미래가 기다리고 있는 것처럼 프로모션을 열고 미션을 내립니다.

우리는 플랫폼 기업들의 알고리즘에 맞서는 ‘러다이트’가 되어야 합니다. 플랫폼 기업들이 숨기고 싶어 하는 공공성의 그림자를 밝히고, 공공성의 이름으로 감속할 것을 명령해야 합니다. 플랫폼 노동자들이 자율성을 회복할 수 있도록, 알고리즘을 완전히 다르게 코딩해야 합니다.

- 선전위원장 

# 플랫폼 기업의 알고리즘이 만들어낸 산업재해, 배달 라이더 교통사고

- 배달 라이더가 안전하게 일할 권리를 보장하려면?

유청희 집행위원장

배달 라이더들의 교통사고 소식이 끊이지 않는다. 실제로 배달플랫폼 기업들은 산업재해 발생 1, 2위 자리를 앞다투고 있다. 배달 라이더 교통사고에 대해 배달플랫폼 기업의 알고리즘 영향, 그리고 기업의 책임 방기에 대해 살펴봐야 한다. 배달 라이더의 도로 위 교통사고 위험의 실태와 원인을 알아보고, 안전한 노동을 위해 산업재해를 예방할 방안을 마련해야 한다.

## 배달 라이더 높은 교통사고율, 원인은 빠를수록 더 버는 플랫폼 구조

배달전문플랫폼 ‘배달의민족’ 운영사인 ‘우아한청년들’은 2022년부터 2024년, 3년 연속 산재 발생 1위를 차지했다. 통상 산업재해 다발 업종으로 알려진 건설업을 제친 지 오래다. 우아한청년들의 산재 신청 건수는 2022년 1,840건, 2023년 1,789건, 2024년 2,070건이었고 승인율도 90%가 넘

을 정도로 높다. 2025년 상반기에도 사상자 814명으로 1위를 차지했다. 산재 발생 2위 업체는 마찬가지로 음식 배달업인 ‘쿠팡이츠’였다(419명 사상자 발생). 한편, 산업재해가 아니라 교통사고로 처리되어 집계되지 않은 사고까지 더한다면, 산재사고 발생이 더 높을 것으로 예상할 수 있다.

교통사고 산재가 많이 발생하는 원인을 살펴보면, 다음과 같다. 라이더들은 주행 중에도 배달 완료 예상 시간 내에 배달하지 않으면 제대로 배달하고 있는지 등을 묻는 문자에 앱을 켜고 답을 해야 하기에 운전이 온전히 집중하기 어렵다. 특정 일자나 시간 내 일정한 배달 건수를 채우면 그에 대한 추가 보상이 주어지는 ‘미션 제도’, 날씨가 나쁜 날 열리는 기상 할증 인센티브<sup>1)</sup>까지, 여러 제도가 라이더들이 위험을 감수하도록 부추

1) “눈·비 올수록 배달료 오르지만, 위험도 오른다...알고리즘에 내몰린 배달노동자들. 2025.10.27.  
<https://www.khan.co.kr/article/202510270600101>



긴다. 플랫폼 배달 라이더들은 최저임금 없이 건당 수수료를 받는 특수고용형태 노동자다. 낮은 건당 기본 단가에 기초한 수입 구조는 더 많은 미션과 프로모션을 수행하도록 내몰고, 위험한 날에도 배달 속도를 높이게 만든다. 최근 최저임금위원회에서 도급제 노동자 최저임금 적용을 요구했지만 결국 무산되고 말았다.

## 산업안전보건법 사각지대

산업안전보건법은 배달기사의 노무를 직접 제공받는 업체(배달대행업체 등)에는 안전보건교육 실시, 이륜차 정비 상태 확인, 비정상적으로 작동하는 이륜차 탑승 금지 지시, 보호구 착용 지시, 고객폭언 대응 지침 제공 등(산안법 제77조 및 안전보건규칙 제672조)의 의무를 부여한다. 음식 배달을 중개하는 업체(플랫폼 사)는 면허증 및 안전모 보유 확인, 안전운행 및 산재 예방 관련 사항 정기적 고지, 산재를 유발할 정도의 배달 시간제한 금지 등(산안법 제78 조 및 안전보건규칙 제673호)의 의무가 있다.

하지만 이런 조치만으로 배달 라이더의 산업재해를 예방할 수 없다. 특히 프로모션이나 미션 등의 일감 배정과 배달료 알고리즘을 통해 안전을 좌우할 수 있는 플랫폼사의 법적 의무는 너무 소박하다. 여러 조치가 강화되어야 하지만, 무엇보다 배달 라이더들이 플랫폼사와 함께 라이더의 위험을 평가하고 개선 우선 조치를 정하고 실행하는 위험성평가가 시급하다. 2024년 라이더유니온은

한국노동안전보건연구소 등과 함께 「플랫폼 배달 라이더의 위험성평가 체계 개발 연구」를 통해 11가지 중대한 위험 요소를 식별하고, 향후 이런 과정을 플랫폼사와 라이더 노동자들이 같이 하는 방안을 제안했다.<sup>2)</sup>

라이더들의 교통사고는 업무 중 사고로 산업재해가 분명함에도, 사고 조사 대상인 중대재해로 분류되지 않고 있다. 사업장 밖에서의 교통사고나 사업주의 명백한 법 위반사항이 아닌 사고는 조사하지 않기 때문이다. 사고 직전 휴대폰 화면을 확인해야 했는지, 당시 어떤 프로모션과 미션 하에서 일하고 있었는지 조사하고 사고와의 연계를 밝혀낸다면, 더 안전한 배달 조건을 만들 수 있을 것이다.

매년 여름 폭염 시 라이더들의 열탈진 사례가 보고되고, 강풍이나 집중 호우에 오토바이와 함께 넘어지거나 물에 갇힌 영상이 올라오지만, 위험한 상황에서도 라이더들에게는 작업중지권이 전혀 보장되지 않는다. 배달 도중 발생한 안전보건 위험 때문에 배달을 중단할 경우 이로 인한 손실을 라이더가 배상하지 않을 권리, 배달 중단으로 인해 다음 일감 배정 등에서 불이익을 받지 않을 권리 등이 보장되어야 한다.

## 공공의 것으로 이윤 내고 위험을 내뱉는 플랫폼 기업

2) 『플랫폼 배달 라이더의 위험성평가 체계 개발 연구』 공공운수사회서비스노동조합, 공공운수노조 라이더 유니온지부, (재)일환건강강센터, 한국노동안전보건연구소 2024.

한편, 플랫폼 기업들은 디지털 세상에서 어플리케이션으로 사업을 한다고 생각하겠지만, 이들의 사업이 이익을 창출하는 것은 공공재인 도로 체계를 활용한 ‘배달’이라는 물리적 활동이다. 플랫폼 사는 도로와 거리, 교통체계를 적극적으로 활용하고 교통량에 영향을 끼치며 공공 체계에 직접적인 부담을 발생시키면서도 법체계상으로는 어떤 책임도 지지 않는다. 공공재를 이용해 얻는 이윤에 대해 일정 부분 사회로 환수하는 조치가 필요하다.

플랫폼사가 영향을 끼치는 도로에서의 위험에 대해, 배달플랫폼 회사들이 알고리즘을 공개하도록 해 좀 더 안전한 배달을 촉진하는 방향으로 개선하는 것도 필요하다. 비·눈·낙엽 등으로 미끄러운 도로, 다른 운전자의 과속·신호위반 등 위험운전, 이륜차 운전에서 불리한 도로 사정과 교통체계 역시 알고리즘을 통해 개선 방안을 모색할 수 있다. 공공재인 도로를 사용한 만큼 그 도로를 안전하게 만드는 데 보탬이 되도록 요구해야 한다. 이는 배달 라이더와 일반 시민 모두의 안전을 위한 일이다.

## 라이더가 안전하게 일할

### 권리 보장 방안

라이더 교통/산재 사고를 줄이기 위해서는 과속·과로할수록 돈을 더 버는 배달플랫폼의 노동 구조를 바꿔야 한다. 라이더에 대한 산업안전보건법 사각지대를 줄여 안전하게 일할 권리를 보장해야 한다.

첫째, 산업안전보건법상 플랫폼 기업의 안전보건조치 의무를 확대해야 한다. 현재 배달 대행업체뿐 아니라 중개업체인 플랫폼 사에도 일부 조치 의무가 있지만 지나치게 제한적이다. 최근 모바일 배달플랫폼 B사를 상대로 낸 해고 무효 소송에서 배달 라이더가 플랫폼사의 근로기준법상 근로자로 인정된다는 판결<sup>3)</sup>이 내려졌다. 플랫폼사의 안전보건조치 의무 확대에 근거가 하나 더 늘어난 셈이다. 도로에서의 위험, 프로모션과 미션 등 배달료 정책, 일감 배정 알고리즘 등을 포함하는 위험성평가에 플랫폼사, 배달 중개업체, 라이더가 함께 참여하고 개선 방안을 모색해야 한다.

더불어 배달플랫폼 기업에 교통혼잡 유발이나 도로 사용과 관련하여 부담금을 부과해야 한다. 배달 라이더 안전과 더불어 시민의 안전을 위해 도로 환경 개선, 이륜차 사고를 줄이기 위한 교통체계 수립을 위해 정부, 지자체, 배달플랫폼 노사가 참여해 책임을 져야 한다.

둘째, 배달 라이더에게 적용되는 산안법상 조치도 확대해야 한다. 지금도 배달 중개업체가 하는 안전모 보유 확인, 산재 예방 고지, 산재를 유발할 정도의 시간제한 금지, 노무를 제공받는 업체가 하는 안전보건교육 실시, 이륜차 정비 상태 확인, 보호구 착용 지시, 고객 폭언 대응 지침 제공 수준만으로는 부족하다. 급박한 위험에 대한 작업중

3) “배달라이더 첫 노동자성 인정”, 경향신문, 2026.7.8.  
<https://www.khan.co.kr/article/202607081810001>



▲ 2025 안전운임제 쟁취! 배민쿠팡 투쟁선포 라이더-화물 노동자 대행진. 사진: 공공운수노조

지권도 필수적으로 보장돼야 할 권리다. 이런 권리가 실질적으로 보장되기 위한 책임을 배달 중개업체와 플랫폼을 이용하는 식당 등 입점 업체, 배달대행업체 등이 나누어 분담해야 한다.

최근 ILO에서 채택한 「플랫폼 경제에서 양질의 노동에 관한 협약」(제193호, 2026, 이하 플랫폼 노동 협약)에서도 정부에 디지털 플랫폼 노동자의 업무상 사고 등 재해 예방을 위한 조치를 취하도록 정하고, 작업중 지권을 보장하게 하고 있다. 이 협약 취지에 따라 한국 정부도 필요한 실태조사, 관련 법 정비 등으로 플랫폼 노동자에 대한 건강권을 보장해야 한다.

또한 재해 발생 시, 플랫폼 사가 사고를 보고하도록 하고 필요한 경우 재해조사에 나서야 한다. 위험도에 기반해서 알고리즘도 산업안전 근로감독의 대상으로 삼아야 한다. 시간압박을 유발하는 프로모션/패널티 구조가 사고를 직간접적으로 유발하는 요인이었다고 판단되면 이에 대해 규율해야 한다.

셋째, 이런 과정에서 산업안전보건의 관점에서 플랫폼 사의 알고리즘을 평가하고 적절히 규제해야 한다. 지금까지 플랫폼 사가 알고리즘을 이용해 라이더를 평가하고 업무 배정을 해왔지만, 알고리즘을 공개하지 않았고 평가도 받지 않았다. 이번 플랫폼 노동 협약은 알고리즘, AI 등 자동화된 결정시스템에 대한 노동자의 권리와 플랫폼 기업의 책임, 국가의 책무를 규정하고 있다. 한국 정부에서도 이 협약을 근거로 알고리즘이 실제 플랫폼 배달 라이더를 어떻게 관리하고 건강권, 사고율에 영향을 끼치는지 파악하여 보호할 법 제도를 마련하여야 한다.

넷째, 안전운임제 마련에 적극 나서야 한다. 비가 오거나 눈이 오면 더 높은 수수료를 받기 위해 오토바이를 몰고 나오는 라이더들이 안전을 돈과 바꾸는 현실을 바꿔야 한다. 화물노동자들에게 시행 중인 안전운임제는 이미 그 효과가 입증되었다. 배달 라이더의 과로와 저임금 문제를 개선하기 위해 배달 라이더 안전운임제를 시행해야 한다. 

## 배달 라이더 사망사고, 지금 당장 할 수 있는 것들

박다혜 운영위원, 법률사무소 고른

산업안전보건법은 ‘산업재해’를 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것이라 정의한다. 이런 ‘산업재해’ 중 사망 등 재해 정도가 심각하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 ‘중대재해’로 분류한다. 이에 따르면 배달 라이더의 업무 중 발생한 사망사고는 산업안전보건법상 산업재해이자 중대재해에 해당한다. 배달 라이더가 근로기준법에 따른 근로자로 평가되지 않는다고 하더라도 산업안전보건법상 ‘노무를 제공하는 사람’에 해당하기 때문이다.<sup>1)</sup>

### 정부의 중대재해 원인조사 대상에서 자의적 배제

그러나 산업안전보건법상 중대재해에 해당하는 배달 라이더의 사망사고에 대해 현행법에 따른 조치가 취해지지 않고 있다. 중대재해가 발생하였을 때 고용노동부장관이 그 원인 규명 또는 산업재해 예방 대책 수립을 위하여 재해의 원인을 조사하는 재해조사가 제도화되어 있지만(제56조), 배달 라이더에 대해서는 특별한 이유 없이 그 적용이 배제되어 있는 것으로 보인다. 고용노동부는 통계청의 승인을 받아 산업안전보건법상 중대재해 및 중대재해처벌법상 중대산업재해를 『재해조사 대상 사망사고 발생 현황』 통계로 집계·공표하고 있고, 재해 원인이 사업주의 산업안전보건법 위반, 경영책임자 등의 중대재해처벌법 위반에 기인하지 아니한 것이 명백한 경우를 제외하고는 위 통계에 포함하고 있다는 태도다.<sup>2)</sup> 배달 라이더 사망사고가 재해조사 대상에서 원천적으로 배제될

1) 대법원 노동법실무연구회, 근로기준법 주해 III, 제2판 수정증보판, 박영사, 2025, 502쪽.

2) 고용노동부 중대재해 알림([https://labor.moel.go.kr/sasttc/sasttc/sasttc\\_description.do](https://labor.moel.go.kr/sasttc/sasttc/sasttc_description.do))

이유는 사실상 존재하지 않는다는 의미다.

배달 라이더의 산업재해가 증가하는 현실에서 그 원인을 체계적으로 조사·분석하고 재발 방지 대책을 마련하는 것은 중요한 과제다. 그럼에도 정부는 이미 법으로 제도화된 재해조사와 통계의 범위에서 이를 임의로 빠뜨려 원인 분석과 제도적 검토의 기회를 박탈하고 있다. 최근 재해조사보고서 공개의 법적 근거가 명시된 개정 산업안전보건법이 시행되면서 재해조사보고서의 중요성을 강조하고 있는 고용노동부의 태도<sup>3)</sup>와도 일견 모순된다.

이처럼 고용노동부가 중대재해 원인 조사, 즉 재해조사 대상에서 배달 라이더 사망사고를 자의적으로 제외하고 있는 상황에 대한 개선이 필요하다. 이는 법 개정이 필요한 사안도 아니고, 중대재해에 해당하는 다른 유형의 사망사고와 차별 없이 현행법을 적용하면 될 일이다. 원인 조사를 해야 재해 원인 규명 또는 예방 대책 수립을 할 수 있고 나아가 법 위반 등에 대한 판단도 가능하지만 애초에 법·제도의 문턱에서부터 배제되고 있다.

실제 언론 보도<sup>4)</sup>, 연구<sup>5)</sup>등에서 언급된 사례를 보더라도 악천후 상황에서 배달 라이

더에게 기상할증이나 프로모션을 부과하거나 무리한 리워드·등급제를 통한 경쟁구조 하에서 과로 운행을 조장하는 경우들이 어렵지 않게 확인된다. 고용노동부는 플랫폼 사업자의 낮은 기본 배달료와 지나치게 불안정한 배차 알고리즘, 라이더의 안전과 도로 위 안전을 도외시한 위험한 보상 구조 등에 대한 사례 취합 및 분석 등을 통해 구조적 원인을 규명하고 예방 대책 수립에 나서야 한다. 정부는 “노무를 제공하는 사람의 안전 및 건강의 보호·증진”, “산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리” 등을 “성실히 이행할 책무”를 진다는 사실(제4조)을 반드시 기억해야 한다.

## 잇힌 중대재해처벌법

### - 법상 보호 대상은 확대되었지만 작동하지 않는 의무

산업안전보건법은 기본적으로 근로기준법상 근로자를 보호 대상으로 하면서 노무를 제공하는 사람 일부에게, 일부 법 적용을 하는 식으로 구성되어 있다. 이와 달리 중대재해처벌법은 ‘종사자’로 보호 대상을 전면 확대하고 있다. 일례로 산업안전보건법은 특수형태근로종사자 중 시행령에서 정하는 14개의 직종에 해당하면서 ‘주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것’, ‘노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것’이라는 각 요건을 모두 충족해야 법적 보호 대상으로 보지만, 중대재해처벌법은 직종과 무관하게, 다수의 사업에

3) 고용노동부 보도자료, 중대재해 원인 조사 결과 ‘재해조사보고서’ 대국민 공개, 2026. 5. 27.

4) 닷새 만에 또 배달 노동자 사망…‘산재 1위’에도 근로감독 사각지대 “과로 강제하는 구조로 죽음 내몰려”, 경향신문, 2025. 8. 8.

5) 플랫폼 배달 라이더의 위험성평가 체계 개발 연구, 공공운수사회서비스노동조합, 공공운수노조 라이더유니온지부, (재)일환건강강센터, 한국노동안전보건연구소, 2024.



노무를 제공하거나 타인을 사용하는 경우라 하더라도 이와 상관없이, ‘대가를 목적으로’, ‘노무를 제공’하는 자이기만 하면 보호 대상이 된다.

실제 근로기준법상 근로자가 아닌 종사자(제2조 제7호 나목, 다목)가 사망한 때도 중대재해처벌법이 적용되어 기소·판결되고 있는 사례가 있다. 이 경우에도 해당 종사자에 대한 경영책임자 등의 안전보건 확보 의무 위반으로 중대재해가 발생하면 경영책임자 등을 처벌한 판단례가 있다.<sup>6)</sup> 즉 배달 라이더의 경우 플랫폼 사업자와 직접 위탁계약을 체결하는지 배달대행업체를 통해 계약하는지와 무관하게, 모두 중대재해처벌법 제2조 제7호 나목 또는 다목에 해당하는 종사자로서 이 법의 보호 대상에 해당한다.

현행 산업안전보건법은 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치 의무(제77조)를, 「전기통신사업법」 제2조 제20호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자에게 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람(배달종사자)의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전·보건조치 의무(제78조)를 각 규정하고 있다. 여기서 말하는 의무는 전체 안전·보건

조치 의무 중 극히 일부분에 불과하고 그 내용도 교육, 보호구 보유 여부 확인 등과 같이 매우 제한적이고 소극적이다. 현재 발생하고 있는 사망사고 등 재해를 예방하기에 적절한 대책이라고 보기 어렵다.

그러나 중대재해처벌법상 사업주와 경영책임자 등이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자를 보호하기 위하여 부담하는 안전보건 확보 의무는 산업안전보건법에 따른 의무에 한정되지 않는다. 최근 법원은 산업안전보건법상 구체적인 안전보건 조치 의무와 중대재해처벌법상 안전보건 확보 의무는 상호 독자적으로 평가될 수 있음을 전제로, 중대재해처벌법에 따른 안전보건관리체계의 구축·이행 의무가 산업안전보건법 등 안전·보건 관계 법령에 따른 개별 조치 의무의 단순 합산이 아니라 구조적 차원의 의무라는 점을 명시적으로 확인하였다.<sup>7)</sup> 가령 근로기준법상 근로자가 아닌 배달 라이더의 업무 수행 중 유해·위험 요인에 관한 확인·개선 등 조치가 현행 산업안전보건법상 사업주의 의무에 포함되지 않는다고 하더라도, 중대재해처벌법에 따른 의무로서 필요한 조치가 될 수 있다.

결국 플랫폼 사업자는 배달 라이더에게 배달 업무를 위탁하고 그로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 사업주로서, 배달 라이더의 안전·보건상 유해·위험을 방지하고 중대재해가 발생하지 아니하도록 조치할 의무를 부담한다(중대재해처벌법 제4조, 제5조).

6) 대표적으로 제주지방법원 2023. 10. 18. 선고 2023고단146 판결에서 피해자는 해체 공사를 하도급받은 수급업체의 실질 운영자, 즉 수급인으로서 노무를 제공하는 종사자(중대재해처벌법 제2조 제7호 나목)인 경우다.

7) 수원고등법원 2026. 4. 22. 선고 2025노1502 판결.



▲ 2025.11.21 공공운수노조 대전지역본부는 라이더유니온지부 대전지회와 함께 2025년 11월 8일 대전 도룡동에서 발생한 10중 추돌사고로 숨진 배달라이더를 추모했다. 사진 : 공공운수노조

플랫폼 산업에서 알고리즘 기반 통제는 기업의 실질적 지휘·명령을 전자적인 방식으로 대체하는 수단이다. 하지만 현실에서는 마치 법률적 책임을 회피할 수 있는 도구로 기능하는 듯하다. 전통적인 사용자의 지휘·명령 방식과 다르지만, 노동자에게 충분히 강력한 통제로 기능한다는 현실이 간과되고 있다. 배달 라이더는 근로기준법 등 노동관계 법령의 적절한 보호를 받지 못한 채 산업재해의 상시 위험 속에서 근로계약이 아닌 위탁계약을 체결하여 생계를 영위하는 노동자다. 알고리즘 통제의 효과는 근로종속관계 못지않게 크다는 점<sup>8)</sup>을 고려한 의무 부과 및 적용이 필요한 이유다. 플랫폼 사업자

를 안전보건 확보 의무를 부담하는 사업주로 인식하고 알고리즘을 통한 각종 통제가 어떤 유해·위험을 유발하는지, 중대재해 예방을 위해 플랫폼 사업자가 어떤 의무를 이행해야 하는지 등 종사자 보호 방안을 구체적으로 마련해야 한다. **알터**

8) 김태규, 배달 플랫폼 종사자의 중대산업재해 보호 공백에 대한 일고 - 중대재해처벌법 제3조·제5조의 한계와 개선 방향 -, 법제논단, 법제처, 2026. 6., 15쪽.



# 플랫폼 노동, 배달 라이더에게 맞는 산업안전보건 정책이 필요하다

- 라이더유니온지부 구교현 지부장 인터뷰

최민 상임활동가

일터 특집 기사와 이슈페이퍼를 통해 한노보연은 나날이 늘고 있는 배달 라이더의 교통/산재 사고를 줄이기 위한 중장기적 과제와 당장 할 수 있는 일을 제안했다. 산업안전보건법 주요 조항을 플랫폼 노동자들에게도 적용해, 배달 노동자들이 자신의 안전과 관련된 결정에 참여할 권리, 위험한 때 작업을 중단할 권리를 보장해야 한다. 법 개정 전이라도 당장 배달 라이더의 교통/산재 사고에 대해 산업재해 조사를 실시하고, 중대재해 처벌법상 종사자 안전 관리와 관련된 책임을 플랫폼 기업에 물어야 한다. 한노보연은 라이더유니온과 함께 이 문제에 대해 9월 16일 국회토론회도 개최할 예정이다. 라이더유니온지부 구교현 지부장을 만나 배달 라이더 안전을 위한 당사자들의 주장과 의견을 들어보았다. 인터뷰는 8월 21일 진행했다.

라이더의 안전보건은 2026년도에도 뜨거운 주제다. 2026년에는 ILO에서 「플랫폼 경제에서 양

질의 노동에 관한 협약(이하 플랫폼 협약)이 체결되어, 세계적으로도 플랫폼 노동자의 권리와 플랫폼 업체의 책임이 이슈가 되고 있다. 플랫폼 협약이 한국에는 어떤 영향을 미칠 거라고 보나?

실질적인 노동자를 ‘노동자 아닌 사람’으로 분류하는 오분류 문제, 알고리즘이라고 부르는 자동화된 의사결정 시스템에 대한 규제, 그리고 최저보수. 이 세 가지 의제를 담은 것이 의미 있다고 생각한다. 협약 비준 요구도 하고 있지만, 당장 비준되지 않더라도 이 개념을 가져와 싸울 수 있다는 점이 중요하다. 예를 들어, 산업안전보건법에 알고리즘 규제를 넣어야 하지 않느냐 했을 때, 넣을 틀이나 개념이 없다는 답변을 들었는데, 노동자의 안전권을 위해 알고리즘이 관리 대상이 돼야 한다는 개념을 협약에서 제시한 것이다. 최저보수 역시, 근로기준법상 근로자가 아니더라도 최저보수를 검토해야 한다는 내용이 들어가 있어서 의미가 크다. 노동부는 ‘일하는사람기본법’에서 다루겠다고 하

는데, 우리는 최저임금제도 개선, 산업안전 보건법 개정 등으로 풀 문제라고 주장하고 있다. 플랫폼 협약의 의미가 제대로 작동할 수 있는 구조를 만드는 게 과제다.

**올해 도급제에도 최저보수를 적용해야 한다는 투쟁을 아주 뜨겁게 펼쳤다. 결국 적용되지는 않았지만, 사회적으로 큰 반향을 일으켰다고 본다. 노조는 최저보수가 안전과도 관련이 깊다고 계속 주장하고 있기도 한데, 이 투쟁은 어떻게 평가하고 있나?**

플랫폼들은 다이내믹 프라이싱이라는 이름으로, 알고리즘을 통해 끊임없이 개개인마다, 조건마다 가격을 변화시키는 정책을 쓴다. 이 방식은 점점 고도화돼서, 라이더들은 단가가 어떻게 결정되는지 알 수 없다. 그런데 이런 알고리즘이라는 게 결국은 더 빠른 노동, 장시간 노동을 유도하는 방식으로 설계된다. 기업 입장에서는 당연하다. 그러면 그걸 노동자든 사회적으로든 견제할 수단이 필요하다. 그게 건당 보수의 최저선이라고 생각한다.

작년에 배민에서 등급제 기반 스케줄 제도를 들여오려고 했다. 일부 지역에서 시범사업을 했었는데, 최근 수행한 콜 수, 콜 수락을, 얼마나 꾸준히 일했는지 등 개개인별 성과를 가지고 등급을 매겨서, 1등급부터 좋은 시간대에 먼저 배정될 수 있도록 하는 방식이었다. 그런데 이게 절대적 기준도 아니고 상대 평가 등급이다 보니, 등급을 높이거나 유지하기 위해 눈이 많이 와도 무조건 콜을 잡는 등 위험을 감수하게 된다. 너무 경쟁적

이고 위험한 제도라고 생각했다. 결국 이 제도가 확대되지는 않았지만, 언제든지 회사는 이런 제도를 시행할 수 있다는 걸 보여준 거다. 이런 시스템에서 라이더는 노예나 다름없게 된다. 과로, 과속을 안 할 수가 없다. 이에 대한 최소한의 방패막이 구실을 하는 게 최저보수다. 그 최저보수를 최저임금처럼 협상해서 결정하는 구조를 확보하는 것도 노동조합으로선 매우 중요하다.

**플랫폼 노동 협약에는 그 외에도 플랫폼 노동자의 안전보건 관련해서도 의미 있는 내용이 많이 있다. 위험성평가에 참여하는 구조, 작업중지권 보장, 고객 폭력으로부터의 보호 등이 있는데, 관련해서 노동조합에서는 최근 어떤 활동을 하고 있나?**

안전보건 의제 중에서는 알고리즘이 안전에 미치는 영향에 관한 활동에 집중하고 있다. 노동부에서 2025년에 알고리즘이 실제 사고나 불안전행동과 어떤 관련이 있는지 단초를 밝히는 연구를 진행했다. 현재 이를 확대한 2차 연구를 하고 있다. 25년에는 자기 기입식 일기 쓰는 방식으로 접근했는데, 지금은 연구 참여자들이 운행기록장치를 직접 달고 운행하고 있다. 그럼 사고나 운행 당시의 프로모션, 단가정책 등이 더 세세하게 기록될 테니 관련성이 더 잘 분석되기를 기대하고 있다.

이 외에 노조 자체 연구도 있다. 개인정보 열람 청구를 통해 라이더 개개인이 어떤 콜을 얼마에 수행했는지, 몇 건을 했는지 등의 기록을 확보하고, 여기서 패턴을 찾아보고

싶다. 라이더들은 경험적으로 특정 플랫폼에서 개별 라이더 프로파일링을 더 세세히 하고, 이게 콜 배차에 반영되는 것 같다고 느낀다. 이걸 지금까지는 증명할 방법이 없었으니 패턴을 찾아보자는 거다. 정보 공개 청구하면 회사들이 거부하고 있어서 일단 자료를 받는 것부터가 투쟁이다.

### 올여름 폭염도 심했는데, 어떻게 대응했나?

매년 여름 때마다 실질적인 휴게권 보장을 요구하고 있다. 기후휴업급여라고도 하고, 지자체에선 기후 보험을 들고 나오기도 했는데, 어쨌든 너무 덥거나 악천후일 때, 라이더들이 다른 걱정 없이 쉴 수 있어야 한다는 거다. 아직은 여전히 요구에만 머물고 있다.

올해도 배민에서 폭염 시즌에 ‘7천 포인트 모으면 최대 30만 원’이라는 미션을 내걸어 문제 제기했다. 심지어 포인트는 거리, 날씨, 시간대에 따라 달리 지급되므로, 정확히 몇 건이 목표인지 알 수 없는 미션이기도 했다. 이럴 때 라이더들은 무리할 수밖에 없다.

안전보건 관련 최근 변화로 산업안전보건 기준에 관한 규칙 일부 개정으로 ‘배달 앱 운영자에게 고객의 폭언 등을 예방하기 위한 안내문구 게시 또는 음성안내 의무’가 부과됐다. 7월에 입법 예고됐다. 음성으로 안내하거나, 배달 주문했을 때 앱에서 보이든지 해야 하는 게 당연한데, 지금까지는 안 됐다.

### 배달플랫폼에 맞는 방식으로 감정노동자를 보호해야 한다는 점이 인상적이다.

이뿐만 아니다. 노조법도 기본적으로 특정 사업장 내에서 일하는 노동자를 전제로 하다 보니, 교섭창구 단일화 등의 공고를 플랫폼 회사 사무실에 한다. 라이더에게는 아무 소용이 없다. 대리운전 노동자들의 요구로 카카오는 앱에서 공지하고 있다. 다른 노조 활동도 마찬가지다. 노조 홍보 게시판이 앱에 있어야 한다.

공지나 홍보는 그나마 간단한데, 다른 이슈들은 더 복잡하다. 산안법상 위험성평가나 산업안전보건위원회를 요구한다 했을 때, 근로자대표 등의 개념도 라이더에게 잘 맞지는 않는다. 들고나는 사람이 엄청 많은데, 근로자대표를 어떻게 뽑을지 등이 고민된다. 현재 노동위원회에서 노조법상 조합원 산정 기준을 임의로 만들어 두었는데, 연구가 더 필요하다.

### 이번에 한노보연에서는 법 개정 등 장기적 과제 외에 당장 할 수 있는 일로 라이더 교통/산재 사고에 대한 재해조사, 플랫폼 사의 중대재해처벌법상 종사자에 대한 안전 관리 의무 적용을 제안하고 있다. 어떻게 생각하나?

아주 중요한 부분이라고 생각한다. 지금까지 배달 라이더뿐 아니라 많은 특수고용 노동자들에게 산재보험 적용은 되고 보상도 받았지만, 왜 발생하는지에 대해서는 제도가 다루지 않았다. 보상 외에 원인을 규명하고 예방해야 하는데, 조사를 안 하니 원인이 안 밝혀지고, 그냥 교통사고로만 여겨져 왔다.

플랫폼 사에 안전과 관련해서라도 자료를 공개하라 여러 차례 요구했지만, 줄곧 거절



▲ 구교현 라이더유니온 지부장. 사진: 구교현

해왔다. 노동부 연구 사업을 할 때조차 사고 데이터를 내놓지 않았다. 적어도 노동부는 사고 관련 자료를 받고 점검해야 하지 않나? 그런 점에서 라이더 교통/산재 사고에 대해 일반적인 산재 사고처럼 조사하고 중대재해처벌법 적용하는 등의 변화는 의미 있다고 본다.

**얼마 전 고법에서 근로자성 인정 판결도 이슈가 되었다. 완전히 자유롭게 일하는 라이더라는 것은 허상이라는 판결로도 읽히는데, 노조에서는 어떻게 보고 있나?**

배달대행사에서 7개월 정도 일하다가 해고된 조합원이 있었다. 처음에는 계약 위반 문제로 보고 고민했는데, 논의를 거치며 이 문제는 근로자성 다툼으로 전개해야 한다고 생각하게 됐다. 1심에서 졌지만, 고법에서 인정됐다.

무엇보다 라이더 같은 일자리에서는 배달의 특성상 똑똑 끊어지게 일해도 전속성을 부

정할 수 없다는 사실을 인정한 게 중요한 지점이다. 라이더가 일할지 말지를 선택할 순 있지만, 일단 콜을 잡으면 배달을 완수하기까지 정해진 규칙에 따라 종속되어 일한다는 걸 인정한 의미도 있다. 그렇다고 운동차원으로 계속 소송을 할 생각은 아니다. 이번 판결을 근거로 그동안 우리가 요구해 왔던 산안법상 권리, 최저보수제 등을 요구하는 데 더 박차를 가할 생각이다.

**라이더유니온의 이후 활동 계획은 어떤가?**

특수고용 단위들과 함께 최저보수 관련 투쟁을 하반기에 더 만들어 보려고 한다. 민주노총 선거도 있는데, 특수고용 노동자들의 존재감과 의제의 중요성을 드러내고 싶다. 다른 한편, 노란봉투법으로 열린 국면이 지금 당장 플랫폼 노동자들에게는 잘 활용되지 않고 있어, 우리에게 맞게 노조법을 잘 바꾸거나 활용하기 위한 고민에 나서려고 한다. **인터**





- ▲ 지구를 불태우는 폭주를 멈춰라" 919기후정의행진 개최 선포식을 2026.8.19(수) 서울 광화문 세종문화회관에서 열었습니다. 모두의 존엄하고 평등한 삶을 위해 9월 19일 기후정의행진에 함께 모임시대! 사진 : 919기후정의행진 조직위원회



## 이주노동자의 산재 경험

임용현 상임활동가

**용현:** 오늘부터 네 차례에 걸쳐 “작은 사업장 이주 노동자에게도 안전할 권리를” 특집 방송을 진행합니다. 특집 1부에서는 섹알 마문님, 에코 다르미야디님, 최경식 목사님 이렇게 세 분 모시고 이주노동자의 산업재해 경험에 관해 이야기 나눠보려고 합니다.

**마문:** 28년째 한국에서 살고 있는 방글라데시 출신 섹알 마문이라고 합니다. 저는 2003년 명동성당 이주노동자 농성 투쟁에 함께했었고, 그 뒤 현장에서 일하면서 이주노동자노동조합 활동을 본격적으로 시작했습니다. 2014년도부터는 이주노조 수석부위원장을 맡고 있습니다.

**에코:** 저는 인도네시아에서 온 에코라고 합니다. 한국에서 외국인상담지원센터 통역 상담원으로 13년 가까이 일했습니다. 지금은 인도네시아 친구들 지원이 필요할 때 개인적으로 돕는 역할을 하고 있습니다.

**경식:** 저는 2009년부터 글로벌미션센터라는 이주노동자 지원 비영리 민간단체를 안산에서 운영하고 있는 최경식 목사입니다. 상담센터, 쉼터, 교육장을 마련해 해마다 이주노동자 대상으로 한국어, 노동권, 생활안전 등 다양한 교육을 진행하고 있습니다. 아픈 친구들은 병원에 데려가는 일도 하고요. 상담 활동도 집중 사업 중 하나입니다. 사업장 변경을 신청한 이주노동자들이 대기기간 중 쉼터에 머물면서 자신이 겪었던 고충을 나눠주기도 합니다.

### 작업장 위험을 감내하게 만드는 고용허가제라는 굴레

**용현:** 이주노동자들이 일하는 현장은 한국인 노동자들이 기피하는 일자리가 대부분이라고

하잖아요. 직접 가보지 않더라도 어렵고 열악한 환경이겠거니 짐작은 됩니다만, 실제로는 어떻게 궁금합니다.

**예코:** 인도네시아인들이 한국에서 가장 많이 일하는 업종은 제조업이고, 그다음 어업이 많은 것 같아요. 예전에는 건설업도 많았는데 지금은 일자리가 많이 줄었대요. 어딜 가나 이주노동자들이 가장 힘들어하는 건 언어 문제 같아요. 일단 말을 못 알아듣는다며 꾸짖고 화내는 사장님들이 많고요, 의사소통이 잘 안되니까 임금체불이나 산재처럼 혼자서 해결하기 힘든 문제들도 많아요.

**경식:** 저희가 쉼터 운영을 하는데 일 년에 필리핀 이주노동자들 250명 정도가 이용하고 있어요. 제일 큰 이슈는 아무래도 사업장 변경 문제죠. 이주노동자들이 사업장 이동의 자유가 없다 보니까, 사업장을 옮기고 싶어도 사업주가 허용하지 않아서 갈등을 많이 겪는 것 같아요. 이직을 원하는 이유를 당사자들에게 물어보면 대부분 안전에 위협을 느끼거나 치명적인 건강 손상을 걱정하기 때문이에요. 그런데 사업주로서는 이 노동자가 다른 사업장으로 떠나버리면 대체인력을 구하기 힘들 거라고 봐서 비협조적인 경우가 많거든요. 제가 볼 땐 상담 내용의 적어도 60~70%는 이런 케이스인 것 같습니다.

**마문:** 지금으로서는 고용허가제가 많은 문제의 근원이라고 생각해요. 고용허가제로 들어온 이주노동자는 최대 4년 10개월까지 일할 수 있잖아요. 그 시간 동안 최대한 돈 많이 벌어서 무사히 돌아가고 싶은 마음은 누구나 마찬가지죠. 그런데 처음 한국에 들어올 때 건강했던 사람들이 일하고 3개월, 6개월 지나면 허리 아프고 골병드는 경우가 정말 많아요. 이 일을 몸에 익힐 시간이 충분히 주어져야 하는데, 사업주가 처음부터 힘든 일을 시키고 무조건 끝내라는 식으로 몰아붙이니까요. 몸이 망가져도 그냥 참고 일하는 이주노동자들이 대부분이고, 그중 일부가 사업장을 바꾸려고 하는 거거든요. 이주노동자들도 더 나은 환경에서 일하고 싶어 하죠. 임금은 너무 낮는데 일하는 환경까지 위험하면 이직을 원하는 게 당연하잖아요.

그런데 정부나 회사도 이주노동자들이 사업장 변경을 요구하는 이유가 뭔지 깊이 고민하지 않죠. 여전히 이주노동자는 ‘고용 기간 채우면 어차피 떠날 존재’이고, ‘언제든지 갈아끼워도 되는 부품’처럼 생각하는 것 같아요.

## 부실한 사후 대응에 예방 대책은 꿈도 못 꾸

**용현:** 말씀하신 것처럼 제조업 현장에서는 허리나 무릎, 팔목 같은 부위에 통증을 수반하는 신체 부담 작업이 흔하잖아요. 또 설비가 너무 낡아서 위험한 상황도 있을 수 있고, 안

전설비나 보호장구 같은 게 제대로 지급되지 않기도 하고요. 대표적인 제조업 산재 위험 사례를 들어보고 싶습니다.

**마문:** 한 공장에서 철판을 가공 기계에 실어 나르는 일을 이주노동자 한 사람이 맡고 있었어요. 크레인 같은 장비가 있었다면 이 노동자가 느끼는 신체 부담을 줄일 수 있을 텐데 그런 조치가 전혀 없었어요. 그리고 이런 가공 기계에는 끼임 사고를 막는 안전 장치가 꼭 있어야 하거든요. 위험구역에서 사람의 신체 일부가 감지되면 자동으로 작동을 멈추는 센서가 있대요. 그런데 이 센서가 작동되면 생산 속도가 느려진다고 안전 센서를 꺼두거나 아예 제거하는 일도 수두룩하다고 들었어요.

**경식:** 저희 쉼터에 들어온 친구가 절곡기라는 가공 기계에 왼손 일부가 말려 들어가는 사고를 당했어요. 엄지 빼고 손가락이 다 절단될 뻔했는데 다행히 응급처치를 잘해서 접합 수술까지 무사히 마쳤어요. 한 달가량 병원에 입원해 있다가 재활 기간에 저희 쉼터에 들어오게 됐는데요. 이 분은 산재는 승인됐지만, 회사에서 통원 치료를 하지 뭐 하러 쉼터에 들어갔냐면서 일방적으로 퇴사 처리했습니다. 이 친구에게 사고가 어떻게 난 건지 물어봤더니 입사한 지 얼마 안 돼서 기계 조작 방법도 익숙하지 않은 상태에서 일을 서두르다가 그랬다고 하더라고요. 이주노동자를 업무에 투입하기 전에 안전교육부터 제대로 해야 하는데 미흡했던 게 아닌가 싶습니다. 이런 사고들이 반복되고, 산재 처리도 원활하게 안 이뤄지다 보니 예방 위주의 대책은 꿈도 꾸지 못하는 실정이에요.

**예코:** 얼마 전 강원도에 있는 제조업 사업장에서 일한 지 이제 일주일 정도 된 인도네시아 여성 노동자와 전화 상담을 했어요. 이 분이 무거운 물건을 직접 들어서 옮기는 일을 반복해서 했나 봐요. 초반에 허리가 좀 아파서 쉬는 시간을 갖게 해 달라고 사장한테 얘기했더니 ‘지금은 업무시간이라 안 된다’라고 거부했대요. 근무 시작하고 나서 일주일 됐을 때 허리 통증이 너무 심해서 병원 진료를 요구했더니 사장이 ‘당신은 한국에서 일할 자격 없으니 당장 떠나라’라며 강제 추방 협박까지 했다는 얘길 들었어요. 



▲ 안산공동체라디오 단원  
FM <월담의 노동it수다> 76  
회 방송 다시듣기.

※ 다음 화에서는 ‘이주노동자가 바라는 노동안전’에 대한 이야기가 이어집니다.

## 노동시간 제한을 넘어 ‘피로’를 관리하자

강모열 노동시간센터, 직업환경의학과 전문의

사고가 나면 흔히 노동자를 탓한다. 졸음운전 사고에는 “피곤하면 쉬었어야지”, 야간 근무 중 발생한 실수에는 “집중력이 부족했다”라는 평가가 따라붙는다. 그러나 피로는 의지나 성실성의 문제가 아니다. 수면 부족, 장시간 깨어 있음, 생체리듬의 교란, 과도한 정신적·신체적 부담으로 수행 능력이 떨어진 생리적 상태다. 피로가 누적되면 반응속도와 주의 집중력이 저하되고 판단 오류와 작업 실수가 늘어나, 아차 사고와 실제 사고로 이어질 수 있다. 피로를 개인의 자기관리 문제로 돌리는 순간, 사고를 만들어 낸 노동조건과 조직의 책임은 시야에서 사라진다.

### 피로는 조직이 관리해야 할 위험 요인

피로를 줄이는 가장 기본적인 방법은 노동시간을 줄이고 충분한 휴식을 보장하는 것이다. 최대 노동시간과 최소 연속휴식 시간을 법으로 정하는 일은 피로 관리의 출발점이다. 그러나 근로시간 규정을 준수했다는 사실만으로 피로도 관리가 보장되는 것은 아니다. 근무표상 11시간의 휴식이 잡혀 있어도, 퇴근과 출근 사이에 통근, 식사, 가사와 돌봄으로 충분히 쉬지 못할 수 있다. 낮에 자야 하는 야간 노동자는 소음과 빛 때문에 수면의 양과 질이 떨어지기 쉽다. 호출을 기다리는 플랫폼 노동자의 ‘비근무시간’도 온전한 휴식이라고 보기 어렵다. 같은 8시간 노동이라도 오전에 일하는지, 새벽에 일하는지에 따라 피로 위험이 다르다. 생체 리듬상 각성도가 가장 낮은 새벽 2시에서 5시 사이의 작업, 연속 야간 근무 뒤의 작업, 수면이 부족한 상태에서 하는 작업은 위험이 커진다. 고도의 집중력과 즉각적인 판단이 필요한 업무라면 같은 피로 상태에서도 사고의 결과가 더 심각할 수 있다.

피로 위험 관리 체계(Fatigue Risk Management System, 이하 FRMS)는 이런 피로를



조직이 관리해야 할 위험 요인으로 보고, 과학적 지식과 현장 자료를 바탕으로 위험을 계속 확인하고 줄여가는 체계다. 단지 “하루 몇 시간까지 일할 수 있는가”를 정하는 제도가 아니다. 근무표와 실제 노동시간, 수면할 기회, 실제 수면시간, 생체리듬, 연속 근무, 업무 강도, 작업의 위험성, 피로 증상, 아차 사고와 사고 자료를 함께 살펴야 한다.

아직 FRMS 또는 유사한 프로그램의 효과를 정량적으로 평가한 연구는 매우 부족하다. 다만 개별 구성요소에 관한 결과는 대체로 긍정적이었다. 과학적으로 근무표를 평가하고 생체수학적 모델로 피로를 예측하는 방법, 수면과 피로의 자기보고, 반응속도와 주의력 같은 수행 능력 측정, 피로감지 기술, 피로·수면 교육, 계획된 사이잠(nap)과 휴식, 사고 뒤 피로 요인을 조사하는 방법 등이 수면과 각성도, 피로와 수행능력 개선에 도움을 주었다. 일부 연구에서는 미세 수면과 아차 사고, 교통법규 위반, 사고와 결근도 줄었다.

FRMS는 크게 세 방향에서 작동한다. 첫째는 ‘예측적 관리’다. 근무표와 수면 기회를 분석해 장시간 근무, 연속 야간 근무, 빠른 교대, 새벽 시간 작업처럼 피로 위험이 높은 일정을 미리 찾아낸다. 둘째는 ‘사전 예방적 관리’다. 노동자의 실제 수면과 피로도, 졸림, 수행능력을 확인하고 필요하면 휴식, 교대, 작업 전환, 대체인력 투입 같은 조치를 한다. 셋째는 ‘사후 대응적 관리’다. 사고나 아차사고가 발생하면 개인의 부주의로 끝내지 않고, 이 전 수면시간과 각성 시간, 야간·연속 근무, 업무량, 근무 편성의 문제를 함께 조사한다.

이 세 과정에서 자료를 모으고 위험을 평가해 대책을 시행한 뒤, 실제로 피로와 오류가 줄었는지 다시 확인해야 한다. 한 번 교육하거나 지침을 만든 뒤 끝나는 사업은 FRMS라고 보기 어렵다.

## “피곤하면 말하라”가 가능해지려면

FRMS가 제대로 작동하려면 노동자가 불이익 걱정 없이 피로를 말할 수 있는 직장 문화가 필요하다. “오늘은 너무 피곤해 고위험 업무를 수행하기 어렵다”라고 보고했더니 인사 평가가 깎이거나 다음 배차에서 제외된다면 누구도 피로를 드러내지 않을 것이다. 피로 신고와 아차 사고는 처벌의 근거가 아니라 근무 편성과 작업 체계를 바꾸기 위한 안전 정보가 되어야 한다.

피로 관리를 ‘노사 공동책임’이라고 표현하기도 한다. 노동자가 스스로 수면과 회복을 확보하고, 안전하게 일하기 어려운 피로 상태를 알리는 것도 중요하다. 그러나 공동책임이 사용자 책임을 희석하는 말이 되어서는 안 된다. 사용자는 충분한 수면 기회가 생기도록 근무표를 설계하고 과도한 연속 근무를 제한하며, 피로 신고가 들어오면 휴식·업무 전환·대체인력 투입이 가능하게 해야 한다.



▲ 피로는 노동자 개인의 문제가 아니라 조직이 관리해야 하는 위험요인이다. 사진 : pixabay

교육도 노동자에게 수면위생과 카페인 섭취법만 가르치는 것으로 끝나서는 안 된다. 관리자는 위험한 근무표와 피로 징후를 알아보고 업무를 조정하며, 사고 조사에서 피로 요인을 확인하는 법을 배워야 한다. 동시에 대체인력, 휴게·수면 공간, 근무표 분석 도구, 피로 평가 도구, 수면 질환 검진과 전문 기관 연계 등 실제 자원이 마련되어야 한다. FRMS가 기존 위험성평가, 사고 조사, 안전보건경영체제와 통합되고, 경영진의 책임과 노동자 참여 아래 운영되어야 한다. 피로 관리의 주체는 노동자 개인이 아니라 노동을 설계하고 배치하는 조직이어야 한다.

## 노동시간 규제의 대체물이 되어서는 안 된다

또 피로위험 관리체계가 노동시간 규제를 느슨하게 만드는 도구로 사용되어서는 안 된다. “데이터로 피로를 관리하고 있으니 더 오래 일해도 된다”라는 접근은 주객이 전도된 것이다. 최대 노동시간, 야간 노동 제한, 최소 연속 휴식 보장은 기본권의 문제이자 모든 사업장이 지켜야 할 최소 기준이다. 피로위험 관리체계는 그 위에 추가되는 보호장치이지, 규제를 대신하는 예외 허가증이 아니다.

한국에서도 항공·철도와 같은 안전필수 분야를 넘어 물류, 운송, 의료 등 야간노동과 불규칙 노동이 많은 현장에 피로 위험 관리체계를 도입할 필요가 있다. 산업안전보건법상 위험성평가에서도 피로를 독립된 위험요인으로 다루고, 근무표·수면 기록·실제 노동시간·피로 보고·아차사고 자료를 함께 평가해야 한다. 도입 과정과 평가에는 노동자 대표가 참여해야 하며, 피로 때문에 업무를 중단하거나 변경하더라도 임금과 고용상 불이익이 없어야 한다.

피로는 나약함의 표시가 아니다. 사람이라면 누구나 잠을 자야 하고, 밤에는 깨어 있기 어렵다. 안전한 일터는 피로를 잘 참는 노동자를 선발하는 곳이 아니라, 노동자가 위험할 만큼 피로해지지 않도록 일을 설계하는 곳이다. 

## 위험성평가, 처벌을 넘어 소통으로 완성해야 한다

박경환 회원, 노무사

위험성평가를 규정한 산업안전보건법 제36조가 2026년 6월 1일부터 개정되어 시행되고 있다. 개정법은 유해·위험 요인 파악, 위험성 결정, 감소 대책 수립·이행을 하는 일련의 과정인 위험성평가에 해당 작업에 종사하는 노동자를 참여시키도록 명문화하였다. 노동자 참여 방식에 대해서는 산안법 시행규칙에서 “사업장 순회 점검, 설문조사, 면담 등”으로 적시하였다. 아울러 위험성평가 실시 일정과 파악된 유해·위험 요인, 위험성 수준 결정의 결과, 개선 대책 수립 내용과 이행 결과를 교육, 게시판, 서면 등으로 노동자에게 알리도록 하였으며, 중대재해로 이어질 수 있는 요인은 작업 전 안전점검회의(TBM) 등을 통해 상시로 주지시키도록 노력할 의무를 부과했다. 평가 결과는 3년간 기록·보존해야 한다.

### 노동자 참여 명문화된 산안법 위험성평가 개정

특히 이번 개정에서 위험성평가 관련 과태료 부과 조항이 신설되었다. 상시근로자 50명 이상 사업장(건설업은 공사 금액 50억 원 이상)은 2027년 1월 1일부터, 그 미만 사업장은 2028년 1월 1일부터 위반 시 과태료가 부과된다. 위험성평가 실시 의무 위반은 최대 1,000만 원, 노동자·근로자대표 참여 보장 의무 위반과 결과 공유 의무 위반은 각각 최대 500만 원, 기록·보존 의무 위반은 최대 300만 원이다.

위험성평가는 서류를 완비하기 위한 형식적 절차가 아니다. 사업주가 사업장의 유해·위험 요인을 노동자와 함께 찾아내고 개선해 나가는 일상적 활동이라는 정의 자체가 시사하듯, 위험성평가의 본질은 현장 노동자와 사업장 사이의 소통 채널을 제도화하는 데 있다. 노동자는 현장에서 위험을 가장 먼저 감지하는 주체이고, 사업주와 관리자는 그 정보를

바탕으로 개선 대책을 수립·실행할 권한과 자원, 의무를 진 주체다. 사업장 내 노동안전에 있어 주체들의 정보 흐름이 원활하지 않으면 아무리 복잡하고 정교한 평가표를 작성하더라도 실제 사업장 안전을 확보하거나 사고 예방으로 이어지기 어렵다.

기존 위험성평가는 복잡한 서류 중심의 행정적 편의 우선으로 행해졌다. 이 때문에 사업장에서 위험성평가를 하더라도, 노동자 참여가 제대로 이루어지지 않고 결국 재해로 이어진다는 현장의 외침이 있었다. 개정법에서는 위험성평가에서 노동자 참여, 평가와 관련한 노동자 교육 등을 명문화함으로써 위험성평가를 관리자의 서류 작업에서 노동자와 회사가 함께 만들어가는 소통 과정으로 전환하려는 입법 의도를 읽을 수 있다. 뒤늦게나마 현장의 처절한 외침이 정책으로 이어지게 돼 감회가 새롭다.

### 노동자가 안전을 인식하고 지식을 습득할 때 변화가 시작된다

현장의 변화 요구 외에 학술적 관점에서도 이런 개정을 뒷받침하는 연구도 있다. 신동필·이동은(2013)의 「건설 근로자의 안전 행동 영향요인들 간의 구조분석」 연구는 위험성평가 관련 개정의 방향성을 뒷받침한다. 조직 내 안전 분위기, 특히 그중에서도 의사소통과 교육훈련이 노동자의 안전 행동에 유의한 영향을 미친다는 것이다.

이 연구는 대구·경북지역 건설현장 노동자 397명을 대상으로 안전분위기, 조직몰입, 스트레스 반응, 안전 동기, 안전 지식이 안전 행동(순응행동·참여행동)에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과, 안전분위기의 하위요인 가운데 ‘의사소통’과 ‘교육훈련 및 실천’은 안전 행동에 직접적이고 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 ‘경영가치’와 관리자의 태도는 노동자의 안전 행동에 직접 영향을 주지는 못했지만, 안전동기·안전 지식·정서적 몰입이라는 매개변인을 거쳐 간접적으로 노동자의 안전 행동을 향상하는 것으로 확인됐다.

이 연구 결과가 지니는 함의는 다음과 같다. 첫째, 현장에서 안전에 관해 터놓고 이야기할 수 있는 분위기 자체가 노동자의 안전 행동을 직접 끌어올리는 요인이라는 점이다. 둘째, 경영진의 안전 가치나 관리자의 태도는 그 자체만으로는 노동자의 행동을 바꾸지 못하며, 노동자의 안전 동기와 안전 지식을 매개로 해야 행동 변화로 이어진다는 점이다. 이는 위험성평가 과정에서 형식적으로 안전 방침만 게시하는 것으로는 부족하고, 평가 결과를 노동자에게 실질적으로 알리고 함께 논의하는 과정이 반드시 수반되어야 함을 시사한다.

이번 법 개정은 과태료라는 제재 수단을 통해 위험성평가 이행률을 끌어올리려는 시도로 평가된다. 그러나 관련 연구가 보여주듯 안전 행동은 제재의 두려움만으로 형성되지



시행일: 2026. 6. 1.



# 2026년 위험성평가, 이렇게 바뀝니다!



산업안전보건법 제36조 (위험성평가의 실시) 주요 개정 및 신설 내용

개정된 법안은 사업주의 위험성평가 실시 의무를 강화하고, 근로자의 참여와 알 권리를 명문화했습니다.

▲ <산업안전보건법 제36조 개정 안내: 2026년 위험성평가, 이렇게 바뀝니다> 사진: 고용노동부, 산업안전공단

않는다. 노동자가 위험을 인식하고 안전 지식을 습득하며, 조직과 소통할 수 있다고 느낄 때 비로소 안전한 작업환경으로 나아갈 수 있다. 따라서 개정 법령에 따라 사업장 내에서 실질적인 위험성평가가 이루어지도록 지속적인 감시와 참여가 필요하다.

## 노동자가 발언할 수 있는 현장으로

무엇보다 형식적인 노동자 참여에서 노동자가 발언할 수 있는 구조로 변화가 중요하다. 참여 인원을 채우는 데 그치지 않고, 위험성평가 전반적 과정에서 노동자가 실제로 위험 요인을 제안하고 그 채택 여부를 확인받을 수 있는 절차(제안-검토-피드백)를 갖추어야 한다. 또한, 위험성평가 결과 공유도 일방적인 계시를 넘어 대화로 전환해야 한다. 설명회나 사업장 게시 등으로 법 문언상 요건을 충족할지라도 실질적인 소통 효과는 제한적이다. 부서별 소규모 설명회나 안전보건교육 시간을 활용해 평가 결과에 대한 질의응답 기회를 마련할 필요가 있다. 작업 전 안전점검회의(TBM)도 형식적 조회 수준을 탈피하여야 한다. 개정 법령이 TBM을 통한 상시 주지를 명시한 만큼, 단순 전달이 아니라 전일 작업 중 발견된 위험 요인을 노동자가 직접 공유하는 쌍방향 운영이 필요하다. 나아가 위험성평가와 안전보건 교육이 결합해야 한다. 관련 연구에서 교육훈련이 안전 지식과 안전 행동 모두에 가장 큰 영향을 미친 요인이었던 만큼, 평가에서 도출된 위험 요인을 다음 교육훈련의 실습 소재로 즉시 반영하는 순환 구조를 마련하자.

개정 위험성평가 제도의 성패는 과태료 부과 여부가 아니라, 사업장 내 노동안전보건에 관한 소통 구조가 실제로 얼마나 두터워지는가에 달려 있다. 처벌 규정은 최소한의 이행을 강제하는 장치일 따름이다. 처벌 회피에만 급급해서는 기존과 같은 형식적 위험성평가로 변질될 수 있다. 노동자가 참여한 피드백이 실제 사업장 안전 확보에 반영될 수 있도록 우리의 역할이 중요한 시점이다. 

## 더 많이 아파야 사업장 변경 가능성이 생기는 이주노동자의 기막힌 현실

정영섭 이주노동자 활동가, 사람이왔다 이주노동자차별철폐네트워크 집행위원

한국의 대표적인 생산직 이주노동제도인 고용허가제하에서의 사업장 변경 문제를 제기하고자 한다. 고용허가제법(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 외고법)은 다음과 같이 규정하고 있다.

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는... 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

이 중 25조 1항 2호에 따른 고용노동부 고시는 다음과 같다.

<외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 고시> 제4조 (근로조건 위반) ...

4. 사용자의 「산업안전보건법」 위반으로 인해 다음 각 목의 사유가 발생한 경우  
가. 「산업안전보건법」 제2조의 중대재해가 발생한 경우  
나. 외국인근로자가 3개월 이상의 요양이 필요한 신체적·정신적 부상이나 질병이 발생한 경우  
다. 외국인근로자가 3개월 미만의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일로부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

중대재해나 3개월 이상의 치료가 필요한 산재가 발생하면 사업장 변경을 할 수 있는 것처럼 보이지만, ‘사용자의 산업안전보건법 위반’이라는 조건이 달려 있다. 사용자의 법 위반이 법적으로 판가름이 나야 활용할 수 있는 조항이다. 그림의 떡이다.

법 25조 1항 3호에 따른 시행령은 ‘외국인 근로자가 해당 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우’에도 사업장 변경이 가능하다고 한다. 노동부는 이에 대해 이전부터 지침을 통해 ‘3개월 이상의 치료 기간이 적혀 있는 진단서’를 요구했다. 왜 3개월인지 근거가 불분명할뿐더러, 웬만큼 아파서는 사업장 변경해 주지 않겠다는 얘기다. 1~2개월 진단받으면 왜 사업장 변경 요건이 안되는 것인가? 부상과 질병을 더 키우라는 말인가?

이주노동자의 가장 흔한 질병은 근골격계 질환이다. 중량물을 반복해서 많이 다루다 보니 아무리 20~30대 건강한 노동자라도 아플 수밖에 없다. 일해야 하니 병원에도 다니기가 힘들어, 참다가 증세가 악화된다. 견디기 힘든 상황이 되어서야 받은 진단서에는 보통 ‘보존 치료를 요하며 무거운 물건을 드는 작업을 피하는 게 필요함’ 같은 말이 적힌다. 치료 개월 수가 명확히 쓰여 있지 않은 진단서를 제출하면, 사업장 변경이 잘되지 않는다. 그렇다고 사업주가 쉬운 일로 바꿔 주지도 않는다. 애초에 쉬운 일이 없거니와, 있다고 해도 이주노동자의 몫은 아니다.

그렇지 않아도 까다롭던 기준이 올해 1월부터 강화되었다. 이제 직업환경의학전문가가 발행하는 업무적합성평가서도 제출해야 한다. 사업주가 다른 직무로 전환해주지 않는 경우, 휴직이나 병가를 허용하지 않는 경우 등도 요건으로 추가되었다.

파주의 제조업체에서 일하는 한 노동자는 ‘무릎관절증, 신경뿌리병증을 동반한 요추간 판장애, 전방십자인대 파열’ 진단서와 업무적합성평가서로 5월에 사업장 변경 진정을 냈는데, 아직도 변경 처리가 안 되었다. 노동청에서 회사에 나가보니 사업주가 다른 업무(그래봐야 비슷한 일)로 바꿨고, 그래서 업무적합성평가서상의 업무와 실제 하는 업무가 다르다는 이유였다. 이 회사는 노동자를 패씸하게 여겨 안 받던 기숙사비를 내놓으라고 5백여만 원 지급명령을 법원에 신청했다.

아픈 노동자를 데리고 일하는 게 회사에도 좋을 리 없지만, 사업주는 노동자가 노동부에 진정낸 것을 패씸하게 여겨 불이익을 주거나, 다른 노동자들도 회사 바꾸겠다고 할까 봐 안 된다고 한다. 이런 법제도 때문에, 오늘도 이주노동자들은 아픈 것을 참고 욕먹고 괴롭힘당하며 일하고 있다.

“모든 이주노동자의 사업장 변경의 자유를 보장하라!” 

# 세상이 나빠지는 속도를 늦추는 활동을 하는

## - 손종명 회원 인터뷰

최민 상임활동가

‘회원 이어말하기’ 일곱 번째 주자입니다. 자기 소개 부탁드립니다.

공공운수노조 전북지역본부 조직국장이자 전북 지역 회원인 손종명입니다. 2019년 교육공무직본부 전북지부가 첫 직장이었고 2021년부터 전북지역본부에서 일하고 있습니다.

공공운수노조 지역본부 조직국장은 어떤 일을 주로 하나요?

조직국장이라고 해도, 전북본부에 상근자는 본부장님 포함 3명뿐이라서요. 조직, 선전, 교육 다 하고 있고요. 민간위탁 사업장, 투쟁 사업장 지원 등 두루 맡고 있습니다. 지역본부 활동은 어찌 보면 ‘백지’ 같아요. 욕심내고, 의욕 있으면 뭐든 채울 수 있는 것 같기도 하고, 또 어떤 때는 망망대해 앞에 선 것처럼 뭐부터 해야 할지 막막하기도 하고요.

노조에서 일하면서 가장 인상 깊었던 활동은 무

엇인가요?

가장 중요한 기억은 리사이클링타운 대응 투쟁이었죠.<sup>1)</sup> 3년 동안 투쟁했거든요. 2024년 1월부로 11명 집단 해고 당하기 전에, 임금협약 때문에 2년 동안 파업 투쟁을 했어요. 2023년 가을 겨우 임금협약을 체결했더니 운영사가 바뀌면서 고용 승계를 안 하겠다고 한 거예요. 그래서 임금협약 체결 고작 몇 개월 뒤부터 집단 해고에 맞선 천막 농성에 들어갔고, 그 와중에 가스 폭발 사고가 났어요.

처음에 노조 올 때 열사투쟁, 해고(철회) 투

1) 전주 리사이클링타운은 전주시역 음식물 쓰레기와 재활용 쓰레기 등을 처리하는 폐기물 처리 시설로, 전주시가 수익형 민간투자(BTO) 방식으로 세워, 태영 건설 등이 합자한 (주)전주리사이클링에너지가 20년간 관리운영권을 갖고 있었다. 운영사가 바뀌는 과정에서 노동자 11명이 고용 승계되지 않아 투쟁이 시작됐다. 투쟁 중이던 2024년 5월에는 가스가 폭발해 1명이 사망하고 4명이 크게 다치는 사고가 있었다. 11명의 해고자는 2024년 10월 전원 복직되었다.



쟁은 하기 싫다 생각했거든요. 누군가의 삶을 짊어지는 선택을 하고, 책임져야 한다는 게 너무 무겁고 두렵게 느껴졌으니까요. 그런데 리싸이클링타운 투쟁에서는 해고도 있었고, 우리 조합원은 아니지만 누군가 사망하는 일까지 있었던 거죠.

노동안전에 대해서도 리싸이클링타운 투쟁 전엔 중요하던 걸 알지만 피상적이었던 것 같아요. 그런데 리싸이클링타운에서 노동안전 활동이 얼마나 중요한지 피부로 느끼게 됐어요. 사고 전인 2023년에 우리가 실태조사를 하고, 위험하다고 지적했는데, 회사나 전주시가 방치한 사이에 2024년 가스폭발로 사망자가 발생했어요.

저희가 실태조사를 하고, 발표하는 토론회에서 최민 동지가 악취 발생시키는 가스 등의 환경기준이랑 산업안전 기준이 크게 다르다는 것을 수치로 보여줬었는데, 그때 충격받았던 기억이 있어요. 사업장 내 악취가 심한 데도, 문을 열면 민원이 들어와서 ‘문을 닫고’ 일하라고 하는 상황이 그래서 생겼던 거구나 알게 됐죠. 노동자들에게도 더 엄격한 기준이 적용됐으면 악취로 고통도 덜 받고 유해가스도 적었을 텐데, 그러면 사고도 안 났을 텐데 하는 문제의식을 갖게 됐어요.

#### 리싸이클링 사고 대응하다가 연구소에도 가입하게 되었죠?

네, 정확히 기억하고 있어요. 2023년에 리싸이클링 대응하면서 한노보연에 이런저런 도움 받고 있을 때였던 것 같은데, 이런 여름날 갑자기 전화 와서, 여름맞이 기념으로 회

원 가입하면 어떠냐고 하셨었죠.

전북에서는 연구소 오랜 회원인 강문식 선배랑 친해서, 한노보연의 존재는 알고 있었거든요. 정확히 뭘 하는지는 모르겠지만, 중요하고, 믿을 수 있는 곳이라는 생각이 있었어요. 소득이 생기면 후원하고 싶은 단체였던 것 같아요. 그래서 제안해 주셨을 때 흔쾌히 가입했습니다. 후원회원만 할 생각이었는데, 나중에 후원회원 제도가 없어지면서 회원이 됐죠. 지금도 후원회원 있으면 후원회원만 했을 것 같아요. (웃음)

2024년에 가스 폭발 사고 났을 때도 어떤 걸 조사하고, 지적하고 개선해야 할지 유훈희 동지가 도움도 많이 주셨고요, 그 이후에 토론회 할 때도 한노보연에서 직접 와주셔서 큰 힘이 됐어요. 지역에서는 노동자건강권 시각과 관점을 가지고 얘기해주는 전문가나 활동가가 너무 적어서 항상 아쉬워요.

#### 하필 오늘도 전주에서 BTO 재개하는 것에 반대하는 기자회견을 하시는 것 보고, 참 끈질긴 문제구나 싶었어요.

아마 다른 지역에서도 비슷할 것 같아요. 민간 자본들이 컨소시엄을 꾸려서 위탁 운영에 참여하다 보니, 지역의 토호들, 주요 업체들이 다 이해관계자로 얽혀 있어요. 심지어 지역 방송사들이 참여하는 경우도 있더라고요. 그럼 그 사업에 대해서, 지자체 행정에 대해서 언론의 감시 기능은 파괴되는 거죠. 이걸 정말 제한해야 할 문제가 아닌가 싶어요.

#### 그 외에 연구소가 하는 활동 중에 인상적인 게



▲ 2026.8.13 공공운수노조 전북본부 사무실에서 만난 손종명 회원. 사진 : 한노보연

### 있다면 어떤 게 있을까요?

이 질문 보고 연구소를 잘 모른다는 걸 깨닫게 됐어요. (웃음) 뉴스레터 보내주시면 열어 보긴 합니다. 쪽 내려보면서, 열심히 하는구나 생각하는 정도예요. 그걸 참고해서 내 활동에 반영하거나, 회원으로서 사업 제안하거나 그런 건 아직 못하고 있네요. 아주 소극적인 회원이라서 이 인터뷰도 처음에 부담스럽기도 했어요.

**꼭 회원 활동이 아니더라도 노동안전보건 의제, 노동자 건강권 투쟁이 노동조합에서 잘 활용, 배치되면 좋겠다는 게 연구소의 바람인데요, 이게 잘 되려면 무엇이 가장 필요할까요?**

노조에서 노동안전보건 활동이 중요하다는 걸 부정할 사람은 없을 거예요. 하지만 일상적으로 잘 다뤄지고 있다고 보기 어렵죠. 사고 나면 수습을 잘하는 것, 단체협상 과정에서 여러 요구안 중 하나 정도인 것 같아요. 여러 요구안 중에 투쟁해서라도 끝까지 지켜야 하는 의제에서는 밀리는 경우도 많은 것 같고요.

또 한편으로는, 이 의제를 노조 활동으로 다

룰 만큼의 지식이나 관점이 부족하다는 생각도 들어요. 물론 조합원들이 느끼는 불편함, 어려움이 중요하고 이런 경험을 요구로 만들어야 하지만, 이것 설득력 있게 주장하려면 법적 근거, 계량화 등 정책화하는 능력이 필요하거든요. 지자체나 사측뿐 아니라 우리 조합원들을 설득하려 해도 이런 정책적 역량이 중요한데, 노동안전 부분에서는 이게 아직 부족한 것 같아요.

사실 노조에서 너무 많은 것들을 다 풀어야 하다 보니 과부하 느낌이 있어요. 그러다 보면 노동안전은 자꾸 뒤로 밀리는 것 같아요. 말하다 보니 부끄럽네요. 2년 전 사망 사고가 있었는데, 지난 2년 동안 내가 적극적으로 한 게 없는 것 같다는 느낌도 들어요.

**사실 연구소가 전북 지역 회원들과 일상적으로 같이 하는 게 별로 없어 미안하거나 아쉽기도 한데요, 어떤 걸 하면 좋을까요?**

나에게 뭘 해 줄 거라는 기대 때문에 연구소 가입하는 사람은 거의 없을 거예요. 한노보연은 좋은 일 하는, 믿음이 가는 조직이고, 응원하고 싶고, 계속 만나고 싶은 단체여



▲ 인터뷰가 있던 날도 전주시 신규소각장 BTO(수익형 민간투자사업) 재검토 반대 기자회견이 있었다. 맨 왼쪽이 손종명 회원. 사진: 한노보연

서 후원하는 거예요. 저 자신이 노동안전 역  
량이나 관점이 뛰어나지 못하고, 그래서 제  
도나 어떤 사건에 대한 관점을 잘 모를 때도  
있거든요. 그래서 도움이 필요할 때 가장 먼  
저 떠오르는 단체라고 생각합니다. 그럴 때  
땀땀하게 도움을 요구하기 위해서 회원 하  
는 것도 있어요. (웃음)

그래도 사무소가 없는 지역에서는 반기나  
일 년에 한 번이라도, 회원을 모아내는 모임  
을 해 보는 건 좋을 것 같아요. 24년도에 전  
북 회원 모임했을 때, 금속노조 전북지부 유  
준 동지가 한노보연 회원인 걸 처음 알았거  
든요. 다른 자리에서 종종 보지만, 서로 한노  
보연 회원이라는 얘기는 안 하니깐요. 이렇  
게 가끔 연구소가 어떤 고민 있고 무슨 활동  
하는지 공유도 해 주시고, 지역 회원들끼리  
면 트게 하는 건 좋은 것 같아요.

**마지막으로 활동가로서 최근의 고민이 있다면 나  
눠 주세요.**

매일의 활동이 쳇바퀴 같아요. 당연히 세상  
을 낫게 만들기 위해 활동하는 거고, 우리  
노조는 공공성 같은 지향점도 있죠. 하지만

현실의 일상 활동은 이런 지향을 향해 한걸  
음씩 나아가는 것이라기보다, 사고가 땀 터  
지면 대응하기 급급한 것 같아요. 한발 나아  
가기보다 마이너스 된 상황을 원상복귀하는  
방어적인 활동을 더 많이 하고요. 하나 해결  
하면 다른 일이 또 터지는 상황의 반복이니  
까요.

최근에 만도 중대재해를 보면서 한노보연  
활동가들 생각도 했는데요, 노동안전보건 활  
동가들도 재해 발생하면 달려가서 대응했다  
가, 해결되고 나면 또 다른 곳에서 사고가  
터지는 상황의 반복이잖아요. 게다가 그 사  
고들이 막을 수 있었다는 점에서 더욱 답답  
하거나 절망스럽기도 하고요. 한노보연 활동  
가들도 이런 점에서 자기 의욕을 계속 유지  
하는 게 쉽지 않으실 것 같아요.

작년쯤 선배로부터 ‘노동조합에서 뭘 하고  
싶은지 잘 찾았으면 좋겠다’는 질문을 받았  
어요. 저도 노조 활동한 지 벌써 8년째이니  
까요. 최근에는 ‘세상이 나빠지는 속도를 늦  
추는 활동’ 정도이지 않을까 싶기도 한데,  
저의 화두입니다. **앞**

# 태종대 다누비 열차 사고, 민간위탁 뒤에 숨겨진 안전관리 공백

- 전국민주일반노동조합 부산본부 지자체·공기업지부 김은정 지부장 인터뷰

박기형 선전위원장

부산 태종대 다누비열차가 올해 두 차례 안전사고로 운행을 중단했다. 지난 4월 10일 객차 한 칸이 기울어 승객 네 명이 다쳤다. 부산관광공사는 약 2주간 운행을 중단하고 안전검사와 부품 교체를 거쳐 운행을 재개했다. 그러나 7월 3일 다른 열차의 객차 연결장치에 문제가 생겨 승객 두 명이 다치는 사고가 다시 발생했다. 이후 열차 운행은 전면 중단됐으며, 현재 무료 셔틀버스가 대신 운영되고 있다. 운전원과 안전원들은 셔틀 버스에 탑승해 승객 안내와 승차권 확인 등의 업무를 이어가고 있다.

김은정 전국민주일반노동조합 부산본부 지자체·공기업지부 지부장은 다누비열차에서 11년째 안전원으로 일하고 있다. 김 지부장은 4월 10일 사고 열차에도 안전원으로 탑승하고 있었다. 8월 25일 김 지부장을 만나 사고 당시 상황과 태종대 노동자들이 겪어온 안전보건 문제, 운행 재개에 앞서 필요한 대책에 관해 이야기를 나눴다.

## 연이어 발생한 사고, 우연하고 갑작스러운 일이었나

“4월 10일 사고는 7월 사고보다 규모가 컸어요. 열차가 크게 어그러지고 일부 객차가 기울었습니다. 안전원은 마지막 객차 맨 뒤의 공간에서 안전바 하나를 잡고 가요. 그날 옆에 있던 승객들이 받아주지 않았다면 제가 타고 있던 객차까지 넘어갈 수 있었어요. 저도 사고로 다쳐 산재 신청하고 치료받았습니다.”

첫 사고 뒤 부산관광공사는 열차의 연결축을 전부 교체하고 안전성 검사를 거쳐 운행을 재개했다. 운행 전 시험운행과 블랙박스 설치 등의 후속 조치도 이어졌다. 그럼에도 두 달여 만에 다른 열차의 연결장치에서 문제가 발생했다.

태종대 순환도로는 굽은 길과 급경사가 많다. 군 시설이나 다른 공공시설이 자리해, 열

차 외에도 군용 차량이나 트럭 등이 자주 오간다. 노면이 울퉁불퉁하거나 부분적으로 보수된 곳들이 있다. 비록 10~20km 이내 저속으로 운행하더라도, 열차나 도로 사정에 따라 언제든 위험한 상황이 발생할 수도 있었다. 순환도로는 여러 기관이 나누어 담당하고 있어서, 일괄적으로 유지·보수하는 데 어려움이 있다고 한다.

“점검과 부품 교체 뒤에도 사고가 반복된 정확한 원인은 경찰 조사 결과를 봐야겠지만, 현장에서는 차량 노후화와 정비체계의 문제를 빼놓을 수 없다고 봅니다. 전기열차 한 대가 새로 들어오기는 했지만, 사고가 난 차량 두 대를 포함해 기존 차량들은 2014~2015년께 도입돼 10년 넘게 운행됐어요. 오래 운행하면서 객차 사이의 흔들림이 점점 커지는 것도 느낄 수 있었고요. 물론 운전원들이 운행 전에 브레이크 오일이나 엔진 오일, 냉각수와 계기판을 확인합니다. 이상한 소리가 나거나 과열되면 보고해서 점검을 요청하기도 해요. 하지만 운전원은 전문 정비사가 아닙니다. 현장에 상주하는 전문 기술인력이 없어요. 문제가 생기면 정비하는 분을 불러 고친 뒤 다시 운행했죠.”

현재 운행이 중단된 기존 차량들은 부산시 설관리공단에서 교체한 이후 모두 10년 이상 사용됐다. 관광공사는 운행 전 육안점검과 월 1회 전문점검을 실시했다고 밝혔다. 그럼에도 두 차례 사고를 계기로, 기존 차량의 노후화와 정비체계 적정성에 관해 의문이 제기되었다. 기존 다누비열차를 제작했던

업체가 몇 년 전에 폐업해서, 시티버스 등 공사가 운영하는 사업장의 차량들을 정비하는 곳에서 나와서 정비한다고 한다. 공사 설립 후 민간위탁을 시행하기 전까지, 다누비 열차는 시설관리공단의 자산이었고 직접 관리했다고 했다. 민간위탁 이후에는 관광공사의 자산으로 이전되었지만, 관리 방식은 이전과 달라졌다. 공사에도 열차 안전관리 업무를 맡은 담당자가 있다. 다만 김 지부장에 따르면, 정비를 총괄하거나 실행할 수 있는 기술직이 아니며, 그마저도 인사이동으로 인해 짧게는 1년 안팎으로 바뀌기도 했다. 안전점검 실시 여부를 넘어, 노후 차량의 상태를 누가 지속해서 추적하고 예방정비를 책임졌는지 물어야 하는 이유다. 또한, 노후화를 대비해 언제까지 기존 차량을 운행하고 언제부터 신규 차량을 도입할 것인지, 교체를 위한 재정은 어떻게 마련하고 관리할 것인지 등의 계획이 분명했는지도 따질 필요가 있다.

## 민간위탁이라는 이름의 ‘안전의 외주화’

“안전원은 열차가 한 바퀴를 도는 20~25분 동안 계속 승객과 함께 타고 있어야 해요. 성수기에는 6~8분 간격으로 운행하기도 합니다. 안전원 네 명이 열차 세 대를 맡거나, 인원이 부족하면 한 안전원이 한 차량에서 내리지 못하고 계속 탈 때도 있어요. 화장실에 다녀오면 바로 다음 운행을 준비해야 할 정도입니다. 바쁠 때는 점심시간을 15~20분도 확보하기 어렵고, 10분 안에 밥을 먹



어야 할 때도 있어요. 회사 쪽에서는 아침에 승객이 적을 때 쉬지 않았느냐, 그 시간을 합치면 휴게시간이 나오지 않느냐고 해요. 저희 요구는 밥을 먹는 20~30분이라도 편하게 보장해달라는 겁니다. 열차에는 에어컨이 달려 있지만 발전기를 사용하는 방식이라 열이 나서 제대로 쓰기 어려웠습니다. 광장에 냉풍기가 있었지만 주로 승객 대기 공간에 놓였고, 노동자가 더위를 피해 쉴 공간은 마땅하지 않았어요.”

승객의 대기시간을 줄이기 위해 배차간격을 줄일수록 안전원의 휴식 시간은 더 짧게 나눠졌다. 관광객의 편의를 위한 운영이 안전을 맡은 노동자의 건강을 감수하는 방식으로 유지된 셈이다.

다누비열차와 부설주차장 운영은 2016년 7월 부산시설공단에서 부산관광공사로 이관됐다. 현재 순환도로와 유원지 시설은 공단이, 열차와 주차장 운영은 공사가 맡는다. 운전원·안전원·매표원은 관광공사가 공개입찰로 선정한 민간업체에 고용된다. 2025년 다누비열차에는 54만 3,932명이 탑승했고 16억 4,475만 원의 매출이 발생했다. 사업의 수익과 운영 실적은 공사에 남지만, 현장 노동자들은 1년 안팎의 위탁계약 주기마다 고용승계를 다시 걱정해야 한다.

“저는 이곳에서 11년째 일하지만, 운전원·안전원·매표원 모두 업체가 바뀔 때마다 다시 신입사원이 됩니다. 근무의 연속성을 인정받기 어렵고 연차와 퇴직금은 누적되지 않으며 병가 사용도 어려워요. 현장 사무실 건

물에 부산관광공사 직원도 일부 상주 중이에요. 그들은 현장 CCTV를 통해 현장 상황을 볼 수 있어요. 공사 직원과 현장 노동자가 함께 있는 단체대화방에는 발권·배차 현황과 차량 투입, 사고 사진까지 올라가고요. 그래서 승객이 밀리면 공사 쪽에서 왜 열차를 더 투입하지 않느냐고 묻기도 해요. 그런데도 노동조건을 바꾸려고 하면 원청과 직접 만나 요구하기가 어렵습니다. 위탁업체도 공사와 협의하지 않으면 결정할 수 있는 거 거의 없어요.”

태종대라는 일터에서 도로, 차량, 인력 배치가 어우러져 하나의 안전 체계를 이룬다. 하지만 순환도로와 시설 관리, 열차 운영·점검·정비, 현장 인력 관리 등은 서로 다른 기관(부산시설관리공단, 부산관광공사, 해양수산부, 부산시청 등)과 위탁업체들에 분산 배치돼 있다. 여러 요소가 결합해 위험을 만들어내지만, 이를 종합적으로 판단하고 개선할 권한과 책임은 법적 계약의 경계에 따라 흩어져있다. 그 결과, 안전관리 책임의 공백이 발생한다.

김 지부장 등은 불합리한 고용구조와 노동조건을 바꾸기 위해 2023년 노동조합에 가입했다. 그러나 투쟁 과정에서 복수노조가 만들어졌고, 한국노총 소속 노동조합이 교섭 대표노조가 되었다. 급기야 2024년 1월 민주노총 소속 조합원들에 대해서만 새 위탁업체가 고용승계를 거부하면서, 6명이 해고됐다. 부당해고라 주장하며 구제 절차에 나선 4명은 중앙노동위원회와 행정소송에서



▲ 2026.4.10 태종대 다누비열차가 곡선 구간 주행중 차량 연결축 이상으로 객차 일부가 한쪽으로 크게 기울어지는 사고가 발생했다. 사진 : 김은정

고용승계 기대권을 인정받아 복직했다. 노란봉투법이 제정되었지만, 복수노조 사업장인 탓에 여전히 어려움이 많다. 원청인 공사를 상대로 단체교섭을 하고 단체협약을 맺기 위한 투쟁을 이어가고 있다.

## 노동자 참여로 더 나은 대안 만들어가기

현재 부산관광공사는 연구용역을 통해 순환도로의 운행 환경, 다누비열차 운행 재개와 대체 교통수단 도입 등을 검토하고 있다. 그러나 노조는 연구용역에 공식적으로 참여하거나 관련 정보를 충분히 제공받지 못했다.

“저는 관광객을 안내하고 태종대를 소개하는 일에서 보람을 느껴요. 다누비열차가 안전하게 운행을 재개하기를 바랍니다. 시민들이 안심하고 이용하며 노동자가 안전하게 일하려면, 관광공사가 정비와 차량 교체, 보

완 방안을 세심하게 논의하고 결정해야 합니다. 공사에 후속대책과 정비계획을 묻는 공문을 보냈지만, 경찰 조사 결과가 나와야 구체적인 방향을 알 수 있고, 현재 여러 방안(기존 열차 보강, 신규 열차 제작, 다른 교통수단 대체, 운행 사업 자체 중단 등)을 검토하고 있다는 답변을 받았어요. 공사가 진행 상황이나 관련 정보를 공개해야 노조도 의견을 제시할 수 있습니다. 노동자들의 고용안정과 안전이 걸려 있는 만큼, 계속 질의하면서 현장 의견을 반영하려고 노력 중입니다.

우리처럼 최소한의 법적 보호도 받지 못한 채, 불합리한 제도와 편견에 맞서 싸우는 중소사업장의 비정규직 노동자들이 많이 있습니다. 그렇다고 우리가 해내지 못할 이유는 없어요. 우리가 움직이지 않으면 어떤 것도 바꿀 수 없습니다. 저희의 이야기가 다른 노동자들에게 연대와 힘이 되면 좋겠습니다.” **알터**

# ‘모름다움’을 가진 그들에게 환대를

- 『딸기 이론』(김숨, 2026)을 읽고

유명환 선전위원

나는 사회학 전공자로서 사람들이 종종 내 전공이 무엇을 하는 학문인지 물을 때면 난 처해지곤 한다. 사회학은 한마디로 딱 정의하기 어려운 학문이다. 나는 사회학에 대한 개념 정의 중 막스 베버의 정의가 탁월하다고 생각한다. 그는 사회학을 “사회적 행위를 해석적으로 이해하면서 그 행위의 경과와 결과를 인과적으로 설명하려고 하는 학문”으로 정의했다. 즉 현시대의 모순을 잘 설명해주는 도구, 이게 바로 사회학이 제일 잘할 수 있는 일이다. 2026년, 여기 ‘딸기 이론’이 있다. 우리가 쉽게 접하는 먹거리인 ‘딸기’를 통해 역 추적해 올라간 결과, 우리는 무엇을 만날 수 있을까?

2026년 한국 사회에서 우리가 마주하는 시대 상황의 질곡이 발현되는 양상은 다양하다. 노동자, 여성, 난민, 장애인, 빈민, 성소수자, 기후 위기, 동물 등. 그중에서도 우리는 이주 노동자, 특히 미등록 이주민이 겪는 차별의 ‘(상호)교차성(Intersectionality)’을 본다. 즉, 여러 차별 요인이 한 사람에게 중첩되어 서로 결합한 결과 새로운 형태의 차별을 만들어낸다는 것이다. 김숨 작가는 이를 주인공인 미얀마 여성 이주 노동자 ‘샤빠’의 말을 통해 다음과 같이 표현한다. “... ‘추상’은 사물의 표면을 날려 본디의 순수한 속성을 찾아 선명히 드러내는 것이라고 배웠어. 그렇다면 내게 가해진 추상은 비뚤어진 추상이야. 내게 있었을 본디의 순수한 속성은 날려 버리고 국적과 피부색, 성별, 이주 노동자라는 표면만 남겨 놓았으니 말이야.”

내가 이주 노동자 문제를 깊게 고민하게 된 계기는 2022년 2학기 학부에서 들었던 ‘국제이주와 다문화사회’라는 수업을 통해서였다. 당시 나는 『깃잎 투쟁기』(우춘희, 2022)를 읽고 있었고, 이 내용에서 실마리를 얻어 ‘농촌지역 고용허가제 운영실태와 개선방안’이라는 제목의 기말 보고서를 작성하기도 했다. 그러나 그 이후로 꽤 오랜 시간 ‘이주 노동자’ 의제가 내 관심 밖에 있었던 것도 사실이다. ‘서울’이라는 대도시에서 사는 내게 심적으로나 물리적으로나 더 가까운 다른 의제들이 많았기 때문이다. 그러던 중 올해 5월호 <일

터>를 준비하면서 난민 문제와 관련한 연극 「더 정글(THE JUNGLE)」을 관람했고, 6월호를 준비하면서는 조계종 사회노동위원회 양한웅 집행위원장 인터뷰에 동행했으며, <일터>의 ‘아리셀 참사 2주기’ 특집을 읽었다. 그를 계기로, 다시 ‘이주 노동자’ 의제의 심각성을 깨닫게 되었다. 다음과 같이 반문하지 않을 수 없었다. 2022년으로부터 4년이 지난 지금 무엇이 더 나아졌는가? 전국 계절노동자 수가 2022년 1만 7천 명에서 2026년 10만 5천 명으로 4년 동안 6배 가까이 늘었다고 한다.<sup>1)</sup> 한국이 점점 다문화사회로 이행해 가면서 ‘이주 노동자’ 의제가 중심축으로 부상하는 것은 필연적이라는 사실을 나는 간과하고 있었다.

다시 책 이야기로 돌아가서, ‘이주 노동자’ 의제를 사회과학 서적이 아닌 문학이라는 장르로 읽는다는 건 어떤 의미인지 생각해 보고자 한다. 나는 사회과학의 서술 방식이 주는 힘을 믿는다. ‘계급’, ‘갈등’, ‘권력’ 등의 단어는 보편 언어로, 그 단어 하나하나가 우리 사회의 단면들을 정확하게 포착할 수 있는 유용한 도구이다. 그러나 한 가지 아쉬운 점이 있다면 ‘내러티브(Narrative)’의 부재다. 문학은 등장인물의 서사를 통해 이야기를 만들어 낸다. 단순히 한 개인이 아닌 복잡하고 다면적인 특성을 가진 주체로서 ‘개인’을 내세운다. 이 책은 ‘2인칭 관찰자 시점’을 취해, 미얀마 여성 이주 노동자 ‘샤빠’가 캄보디아 여성 이주 노동자 ‘보파’에게 보내는 긴 편지 형식으로 되어 있다. 그 안에서 우리는 ‘샤빠’, ‘보파’, ‘뚜라’, ‘완나’, ‘필리핀 여자에’ 등의 등장인물이 가지고 있는 입체적인 이야기, 온전한 한 ‘사람’으로서 삶의 이야기를 만날 수 있다. 이처럼 내러티브가 더해진 보편 언어는 더욱 강력한 설득력을 얻게 되고, 인간이 진정한 인간으로 남기 위해 투쟁한다는 공동의 목표는 더욱 뚜렷해진다.

김숨 작가는 러·우 전쟁, 미얀마 내전, 킬링필드, 로힝야족 학살 등과 같은 역사적·동시대적 사건을 적재적소에 활용한다. 자칫 다양한 사건이 작위적으로 인용됨으로 인해 어색해지거나 독자가 거부감을 느낄 수도 있는 역치를 결코 넘지 않는다. 그 긴장의 끈에서 김숨 작가의 고민이 역력히 느껴졌다. 특히 작가는 한국 사회에서 ‘이주 노동자’ 의제 공론화의 도화선이 되었던 캄보디아 여성 이주 노동자 고 ‘속행’ 사망 사건(2020년 12월 20일 발생)을 여러 곳에서 인용하고 있다. 3부의 ‘절대영도’는 해당 사건을 독립적인 주제로 하여 구성된 장이다. 작가는 다음과 같은 서술로 ‘절대영도’와 고 ‘속행’의 사망 사건을 중첩시킨다. “물리학에서 절대영도는 이론상으로만 가능한, 그래서 아무리 낮아져도 도달할 수 없는 가상의 온도를 말해. ... 그날 밤, 검은 비닐하우스는 절대영도였어. ... 절대

1) 김수진, “‘에어컨 있어도 일 접었는데’...계절노동자가 쉴 그들은 없었다”, CBS노컷뉴스, 2026.08.24.  
<https://nocutnews.co.kr/news/6566552>

영도에 도달하고 있는 검은 비닐하우스에는 속행이 잠들어 있어.” 사건 당시 경기도 포천 지역은 한파 경보가 발령되어 있었고, 체감온도는 영하 20℃까지 떨어져 있었다. 당시 이주 노동자들의 증언에 따르면 사건 발생 이틀 전부터 숙소에 전기와 난방 장치가 작동하지 않았다고 한다. “‘추워.’ … ‘얼어 죽으면 고쳐 주려나?’ … ‘누가 나 좀 데리러 와줘.’” 그녀의 말이 귓가에 맴도는 듯하다.

### 방문객/정현중

사람이 온다는 건  
 실은 어마어마한 일이다.  
 그는  
 그의 과거와  
 현재와  
 그리고  
 그의 미래와 함께 오기 때문이다.  
 한 사람의 일생이 오기 때문이다.  
 부서지기 쉬운  
 그래서 부서지기도 했을  
 마음이 오는 것이다—그 갈피를  
 아마 바람은 더듬어볼 수 있을 마음,  
 내 마음이 그런 바람을 흉내 낸다면  
 필경 환대가 될 것이다.

이주 노동자는 이방인이기 이전에 ‘한 사람’으로 왔다. 문득 정현중 시인의 ‘방문객’이라는 시가 떠올랐다. 김숨 작가는 고 신영복 교수님이 말했던 ‘모름다움’을 인용하면서 “‘모름다움’은 ‘보지 못한 데서 생겨난 보지 못하는 아름다움’”이라고 썼다. 자신이 만났던 외국인 노동자들이 ‘모름다움’을 가지고 있다며, 그들을 만날 때마다 자신의 무지와 무감각을 반성하게 된다는 인터뷰 내용이 기억에 남는다.<sup>2)</sup> 김숨 작가의 정의처럼 우리의 감각이 멀어서 보지 못하는 아름다움이 있다. 우리가 이주 노동자들의 마음을 바람처럼 조금이라도 더듬어볼 수 있다면, 우리는 그들이 가진 ‘모름다움’을 볼 수 있을 것이고, 그건 필경 환대로 이어지리라 믿는다. 

2) 김도연, “‘딸기밭 이주노동자’ 이름표 너머 한 사람의 삶을 담다”, 동아일보, 2026.06.14.  
<https://www.donga.com/news/Culture/article/all/20260614/134097471/1>



# ‘삶의 건강함’을 지키는 일차 의료가 되길

임재우 회원, 평창군 보건의료원 일차 의료 의사

몇 년 전엔 서울 은평구에서 방문 진료 애기로 편지를 보내드렸는데, 지금은 강원도 평창군에서 근무하고 있습니다. 2018년에 평창 동계올림픽과 동계패럴림픽을 개최했고, 스키장들, 목장들, 그리고 소설 <메밀꽃 필 무렵>에 나오는 봉평장, 대화장이 있는 그 평창군 맞습니다. 평창군은 아주 넓어서, 우리나라 기초자치단체 중 네 번째로 크고요, 서울과 비교하면 서울의 2.4배 면적을 가지고 있어요. 평창군의 남부에는 평창읍, 미탄면, 방림면, 대화면이 있고, 북부에는 봉평면, 용평면, 진부면, 대관령면이 있습니다. 여름에는 여기도 햇살이 엄청 뜨겁고 상당히 더웠지만, 해발고도가 전체적으로 높아서 이제 저녁에는 선선해졌어요. 4월까지도 손이 시려서 아침에 출근할 때 장갑을 끼고 운전했답니다.

## 평창군 전체에 의사 32명, 그래도 주민들이 일궈온 ‘삶의 건강함’

제 일 얘기를 해보자면, 저는 주로 북부 4개 면에서 보건지소를 기반으로 일차 의료 의사로 일하고 있어요. 평창군의 인구는 39,800명 수준이에요. 제가 이전에 근무했던 서울 은평구의 인구가 45만 명이었으니, 인구가 많지 않죠. 거기에 면적이 넓으니, 평창군의 인구밀도는 서울의 1/560 정도 되어요. 560분의 1. 그래서 병의원이 많지 않아요. 병원은 한 곳도 없고, 주로 내과, 외과, 가정의학과 선생님들이 개원하신 의원들과, 평창군 보건의료원-보건지소-보건진료소로 이어지는 공공의료 체계가 평창군의 의료를 지키고 있어요.

2023년에 평창군 전체에 (치과, 한의과 선생님들 빼고, 보건의료원과 공중보건의사 포함해서) 의사가 32명이었네요. 군 전체에 32명. 지금 소아청소년과, 정신과 선생님은 평창군 보건의료원에만 한 분씩 계시고, 안과, 피부과, 산부인과 등의 전문 과목은 평창군 내에 한 분도 안 계세요. 서울에서는 큰 사거리에 서서 둘러보면 병의원이 20~30개는 보이고, 그러면 그 사거리에만 50~60명의 의사 선생님이 있다는 뜻인데, 이렇게 비교하면 뭘

가 쓸쓸한 마음이 없지는 않네요.

그런데, 이 쓸쓸함이 막 안타깝고 딱하고 그런 마음인가 하면, 또 그렇지만은 않아요. 숫자상으로 부족하고, 의료 자원도 충분치 않고, 아플 때 어디로 가야 하나 싶기는 하지만, 다들 어떻게든 알아서 ‘살아가고’ 있다는 것이 제가 받은 느낌이에요. 지금이 1950년이라고 말씀하시고 허리 통증과 무릎 통증이 심해서 보행도 어려운 90세 할머니이, 그래도 집 앞에서 밥을 매고 계시는 것을 보면, 그분들이 꾸역꾸역 일궈온 ‘삶의 건강함’이 있다고 생각되거든요.

아무래도 고령의 노인분들은, 혈압이나 혈당 조절이 잘 안되거나, 허리나 무릎이 너무 아프거나, 손가락 관절염이 심하거나, 인지기능이 떨어지거나 해서, 아무튼 그냥 ‘건강한 삶’이라고 하기는 어려워요. 하지만, 이 지역에 살면서, 이렇게 일하고, 저렇게 사람들을 만나고, 아플 때는 참기도 했다가 의원에도 갔다가 보건진료소/보건지소/보건의료원도 갔다가 원주나 강릉 큰 병원에도 갔다가 다시 집으로 돌아오며 ‘살아가는’ 모습이 있었어요.

농촌 또는 고령화 지역의 일차 의료는 이 ‘삶의 건강함’에 주목해야 하지 않을까 싶어요. 80~90대 노인의 삶의 궤적이라고 하든, 60~70대 젊은 세대의 의료 이용 행태라고 하든, 그들의 생애주기와 삶의 모양을 이해하고 공감해야 지역사회에 필요한 변화를 실제로 만들어낼 수 있을 것 같거든요.

## 당장 눈에 보이는 어려움들

물론 당장에 보이는 어려움은 있죠. 밤에 아이가 열이 나면 평창에서 갈 곳이 없어요. 인근 지자체인 원주나 강릉 또는 영월로 가야 해요. 뇌경색이나 뇌출혈이 의심되어도 외부로 가야 하고, 수술받고 집에 돌아오면 이후 며칠간 소독과 드레싱 할 곳이 마땅치 않아요.

이런 직접적인 의료 인프라 외에도 생각해야 할 일들이 많아요.

- 공간과 시간 : 도시에서는 ‘차로 10분 거리’라고 하면 2~3km 정도의 가까운 곳이지만 여기서는 10분 거리면 10km 이상 떨어져 있는 곳이라서, 방문 진료 갈 때 “10분 정도 걸려요.”라고 하면 이미 시골 한 중간이에요.
- 이동 수단 : 평창읍에 있는 보건의료원에서는 상당히 양질의 진료가 가능한데, 가는 차편은 있어도 진료 후에 돌아올 차편이 끊기기 때문에 의료원을 이용할 수 없는 경우도 있고요.
- 편의시설 : 가까운 민간 의원이 2층에 있다 보니, 2층 오르내리기 무서워서 단층 건



▲ 제가 일하는 봉평보건지소에서 바라본 평창의 그림 같은 하늘입니다. 사진 : 임재우

물인 보건지소에 오신다는 분들도 여럿이에요.

- 돌봄 자원 : 도시에서라면 집에서 못 나오셨을 것 같은 분들이 어쨌든 밭도 매고 실버카(보행보조차)를 끌고 보건지소까지 1시간씩 걸어오시는 ‘삶의 건강함’이 있어요. 하지만 돌봄 자원이 부족하다 보니 집중적인 돌봄이 필요해지는 순간에는 오히려, 도시에서라면 여러 자원을 활용해 집에 계실 수 있을 것 같은 분들도 바로 요양원으로 가시는 아이러니함도 있어요.

## 지역 주민의 삶을 이해하는 일차 의료의 역할

그렇다고 해서 ‘비었으니 메꿔야지’ 하는 마음으로, 기계적으로 의사를 배치하거나, 고가의 의료 장비를 도입하는 것으로는 지역 주민들에게 외면받을 가능성이 높아요. 이미 어떤 형태로든 각자의 의료 이용 행태가 존재하는데, 단지 의료기관/보건기관이 있다는 이유만으로 주민들이 선택할 것 같지는 않거든요. 그저 수치상 ‘건강한 삶’을 목표로 하는 것이라면, 차 타고 30분 부~웅 나가서 외부의 2, 3차 병원을 이용하는 것이 이 지역에서 합리적일 수도 있을 거예요.

그래서, 민간이든 공공이든, 일차 의료에는 일차 의료의 몫이 있는 것 같아요. ‘의료’가 지역 주민의 삶의 방식을 이해하고, 그들의 삶에 공감하는 것이 필요해요. 지역 주민-일차 의료 사이에 심리적 거리가 줄어들고 서로 간의 신뢰가 생겨야 일차 의료는 지역 주민의 삶에 개입할 여지가 생길 거예요. 그 이후에야 의료 이용 행태에도 변화가 생기고, 건강생활 실천, 노쇠 예방, 다제 약물 관리, 노인 주의 약물 관리 등이 가능해지겠지요. 일차 의료는 그렇게 ‘삶의 건강함’을 응원하고, ‘건강한 삶’을 함께 가꾸어 나간다면, 그것이 살던 곳에서 살아가기(Aging In Place)를 가능하게 만드는 것이 아닐까라고 생각합니다.

오늘도 환자분들이 주신 옥수수과 호박, 양배추를 들고 퇴근합니다. 평창군의 슬로건처럼 모두 행복하시길! HAPPY 700 평창! 

# 메가프로젝트와 메가특구법, 노동권만 지키면 정말 괜찮나?

임용현 상임활동가

반도체 메모리 팹(생산공장) 확장, AI 데이터센터 신설, 피지컬 AI 투자를 합쳐 총 4,700조 원에 달하는 재정 투입 계획을 담은 ‘대한민국 대도약 3대 메가프로젝트 국민보고회’(이하 ‘메가프로젝트’)가 열린 지 벌써 두 달이 흘렀다. 이날의 발표는 보고회라는 형식을 취했지만, 가히 대국민 선전포고라 할 만한 내용으로 점철되었다. 실제로 정부는 전시 체제를 방불케 하는 용어인 속도전(Speed), 거점전(Stronghold), 선도전(Spearhead)을 거침없이 구사하며 “국가 역량을 총동원하는 총력 지원체계”를 구축할 것임을 천명했다. 이러한 표현은 단순한 언사에 그치지 않는다. 국정운영의 방향과 과제를 메가프로젝트 달성에 치중하기 위해 사실상 전시 국가체제에 준하는 산업 재편과 자원 동원에 나서겠다는 선언이기 때문이다.

정부가 메가프로젝트의 성공에 사활을 건 만큼, 관련 사업의 추진도 매우 발 빠르게 이뤄지는 형국이다. 이재명 대통령은 지난 6월 29일 국민보고회 이후 전력, 용수, 토지 등 핵심 인프라에 대한 선제적 확보를 비롯해 기업 투자에 걸림돌이 되는 모든 요인은 행정적인 뒷받침을 통해 “불법이 아닌 한” 적극적으로 제거하라고 관계 당국에 지시했다. 행정상 우대 지원만으로는 과감한 속도전에 한계가 있다고 본 정부는 기업 투자를 촉진하기 위한 또 다른 정책도 내놓았다. (인프라 제공을 위한) 각종 인허가 절차를 간소화하거나 생략하는 입법 절차에도 박차를 가하는 동시에, 반도체·AI 등 첨단산업의 행정적·재정적 지원 근거를 마련하는 법적 기반도 확충하겠다고 밝힌 것이다.

## 필수 공공재 사적 전유와 약탈의 가속화

메가프로젝트는 어느 날 갑자기 튀어나온 정책이 아니다. 이재명 정부가 출범 초기 발

표한 <123대 국정과제>에서도 ‘미래 신산업 육성’을 주요 목표로 제시하였고, 이를 달성하기 위한 로드맵에는 AI 3대 강국 도약, 반도체 초격차 확보가 핵심축에 놓여 있다. 역대 정권과 마찬가지로 이 정부 또한 삼성, SK, 현대차 등 소수의 재벌 대기업이 정한 계획표에 따라 AI와 반도체 등 첨단산업의 육성 및 지원을 착실히 수행하고 있을 따름이다.

그런 점에서 메가프로젝트는 그동안 면면히 이어져 온 재벌 특혜 산업정책의 확장판이자 결정체다. 메가프로젝트가 표방하는 ‘지역 균형발전’, ‘산업 경쟁력 강화’라는 기치는 결국 토지와 용수, 전력 등 필수 공공재에 대한 사적 자본의 전유와 약탈을 전 국토에 걸쳐 허용하겠다는 말과 다르지 않다. 이처럼 정부가 자본의 투자를 유치하는 보조자 역할을 자처하면서 개별 자본의 고삐 풀린 경쟁은 공동체 전체의 생존을 시시각각 위협하고 있다. 메가프로젝트가 탈탄소 전환을 또다시 먼 미래의 목표로 미룰 뿐만 아니라, 이미 임계점에 다다른 생태수용력을 고갈 상태까지 밀어붙일 것이라는 기후정의운동 진영의 강력한 경고는 바로 그 때문이다.

## 노동특례 넘어 규제 특례 대잔치, 메가특구법

이런 재벌기업, 자본 특혜 정책의 정점에 ‘메가특구 지정 및 관리에 관한 특별법’(이하 ‘메가특구법’)이 있다. 정부가 연내 제정을 목표로 추진 중이라는 이 법안에는 일정한 소득과 업무 요건을 갖춘 연구개발직·관리직 인력을 대상으로 노동시간 규제를 면제하는 방식(화이트칼라 이그제션)을 포함해 주 52시간 노동시간 상한제 규정을 적용 제외하는 방안 등 노동시간 유연화 정책이 총망라돼 있었다. 나아가, 메가특구 내 기간제 노동자 사용기간을 4년으로 연장하고 파견 대상 업무도 확대하는 등 불안정노동을 양산하는 계획까지 적극 검토 중으로 알려졌다. 이 법 제정이 메가프로젝트 본격화의 기폭제일 뿐 아니라, 친자본 산업정책의 정점이라는 것을 보여준다.

민주노총과 한국노총은 “양대노총은 메가특구법 추진을 강력하게 규탄하고 저지할 것을 선언한다”라는 제하의 8월 3일 공동성명문 발표를 통해 메가특구법 제정으로 노동권 예외 지대를 만들겠다는 정부 계획을 강도 높게 비판했다. 그러면서 정부가 ‘일방적으로’ 추진하는 메가특구법 제정과 AI 사회 대전환과 관련하여 ‘사회적 대화’를 제안하기도 했다.

노동계의 강력한 반발에 정부는 일단 한 걸음 물러섰다. 정부·여당이 검토 중인 메가특구 법안에 메가특구 내 노동시간·고용 관련 규제 완화 내용이 포함됐다는 일부 언론 보도를 부인하며, “다양한 규제 특례 방안을 국회, 관계 부처 등과 협의하고 검토하고 있는 단계로 구체적인 내용이 아직 확정된 바 없다”(2026.06.03. 산업통상부 보도 설명 자료)라





▲ 2026.8.11 청와대 앞에서 열린 '노동기본권 파괴, 삼성·SK 특혜 메가특구법 철폐 촉구 기후·노동·시민사회·정당 기자회견' 모습. 사진 : 한노보연

고 밝힌 것이다. 정부는 애초 8월 중 메가특구법 제정안을 발의할 계획이었는데, 향후 노동계와 관계 부처(산업통상부, 고용노동부 등) 의견을 수렴해 연내 제정을 추진하는 것으로 가닥을 다시 잡았다. 노동권 침해 우려가 솔하게 쏟아지자 속도 조절에 나선 모양새다.

정부가 메가특구법상 노동시간·고용 규제에 대해서는 말을 아끼고 있지만, 아직 쟁점화되지 않은 여타 부문에 대한 규제 특례 조항은 예정된 순서를 그대로 밟을 것으로 보인다. 이 법안의 파괴력은 사실 이 지점에 있다. 정부가 미리 마련해 둔 300여 개의 규제 특례 항목 중에서 메가특구 입주 기업이나 지방자치단체가 필요한 규제 완화 내용을 직접 고를 수 있도록 하는, 이른바 '메뉴판식 규제 특례'를 적용할 계획이기 때문이다. 이때 기업 또는 지자체가 선택할 수 있는 규제 특례는 입지·인허가, 산업·기술, 노동·인력, 정주·교육 등 크게 네 갈래로 나뉘는 전망이다. 지역별로 전략산업이 각기 다른 만큼 현장 수요에 맞게 특례를 골라 쓰도록 해당 기업과 지자체에 선택권을 보장하겠다고 한다.

그러니 노동 특례라는 일부 독소조항을 걷어내더라도 기후·생태 위기를 극단으로 치닫게 할 메가특구법과 메가프로젝트의 문제가 해소되지는 않을 것이다. 일 년여 전 반도체 특별법 저지 투쟁의 성과와 한계를 곱씹어봐야 하는 이유다. 지난 2월 제정된 반도체특별법에는 양대 노총을 비롯한 노동시민사회가 완강히 반대한 '주 52시간 노동시간 상한제 적용예외' 규정은 포함되지 않았다. 하지만 반노동·반환경·재벌 특혜 악법의 본질은 고스란히 남아, 반도체 재벌들에 안전과 환경 규제 완화, 용수와 전력 공급 특혜를 제공하는 역할을 하고 있다. 이제 본격화할 메가특구법 저지-메가프로젝트 규탄 투쟁은 적어도 그때와는 달라야 한다. 앞서

# 정규수업 이후 남겨진 시간, 늘봄실무사의 그림자 노동

유경희 회원, 젠더와노동건강권센터

초등학교 정규수업이 끝난 시간이다. 운동장으로 나가 뛰어노는 학생들, 게임방에 가는 학생들, 학교를 떠나지 않고 남아 방과후 학교 수업을 듣는 학생들 등 여러 모습을 볼 수 있다. 방과후 학교 수업을 듣는 아이들은 바둑, 미술, 악기 수업 등 다양한 예체능 교과를 배운다. 방과후 수업이 흥미로워 신청한 학생도 있겠지만, 맛벌이 부부가 늘어나며 가정 내 돌봄이 어려워 신청한 경우도 있다. 부모와 초등학교 아이는 개설된 방과후 학교 수업 과목을 손쉽게 신청하고 학생은 즐겁게 배운다. 방과 ‘후’ 시간은 말 그대로 정규수업 ‘이후’ 시간이라서, 이를 전담하는 교사와 실무사에게 철저히 책임이 넘겨진다.

대다수 초등학교는 정규수업 이후 ‘방과후학교’와 ‘돌봄교실’을 운영해 왔다. 그리고 2023년, 윤석열 정부는 이를 통합한 ‘늘봄학교’ 프로그램을 줄속 추진하여 많은 비판을 받은 바 있다. ‘늘봄학교’는 기존의 방과후 학교와 돌봄교실을 통합하여 돌봄의 공백을 최소화하고자 맞춤형 프로그램, 선택형 프로그램, 선택형 돌봄으로 구성, 추진되었다. 이중 선택형 돌봄은 기존 돌봄전담사가 업무를 맡아 수행하고, 늘봄실무사는 늘봄학교 중 맞춤형, 선택형 프로그램 전반 업무를 담당하고 있다. 일반적으로 한 학교당 한 명의 늘봄실무사가 근무하고 늘봄실장은 4~5개의 학교를 순회하며 지원한다. 늘봄학교는 분명 ‘아이들을 위한 공교육의 확장’이라는 이름으로 시작했지만, 그 이면을 들여다보면 새로운 직종과 낮은 행정, 그리고 수많은 조율의 과정이 뒤엉켜 있다.<sup>1)</sup>

필자는 2026년, 늘봄실무사들이 현장에서 업무를 수행하는 과정에서 마주하는 어려움

1) 늘봄실무사, 윤석열 정부의 늘봄학교 줄속시행 빈틈을 메우며 학생들을 위해 묵묵히 운영해 온 현장의 노동, 공공운수노조, 2025.9.19, 노동과 세계 인터뷰 현장목소리 - 늘봄실무사 인터뷰

및 악성 민원 내용을 유형화하고, 대안을 정리하기 위해 설문조사를 수행했다. 설문엔 약 40여 명의 노동자가 익명으로 참여했다. 이 중 일부를 인용하여, 현황과 과제를 살펴보고자 한다.

### 교과 프로그램 운영, 학부모 민원 ...개인 몫 아닌 조직적 대응 필요

늘봄실무사의 업무는 다양하다. 방과후(특수학급 포함) 교실 운영계획을 수립·실행해야 하고, 교육 프로그램을 편성·운영한다. 필요 시 특별한 프로젝트를 수행해야 하는 경우도 있다. 행정과 회계업무도 해야 하고, 학부모 등의 민원을 일선에서 접수, 처리해야 한다. 그야말로 방과후 업무와 돌봄 업무를 총괄하는 것이다.

초등학생과 학부모가 선택형 프로그램을 간편히 선택하는 것부터 이들의 보이지 않는 노동이 있다. 연간 수업 계획 수립을 거쳐 과목별 만족도 조사 결과 반영, 과목별 강사를 개별적으로 섭외하고, 섭외된 강사와 일정을 조율하는 과정을 거쳐 궁극적으로 시간표를 만들어, 방과후 과목을 ‘선택’할 수 있게 한다. 늘봄실무사의 그림자 노동이다. 하지만 현장에서 그림자 노동의 대가는 악성민원이 되어 돌아오는 경우가 많았다. 우선 교과 프로그램 운영과 관련, ‘학부모 본인이 원하는 강사가 있으니 학원에 직접 전화하여 모시고 와 달라’, ‘늘봄시간표 누가 짰냐? 개떡 같아서 들을 게 없다’, ‘선택형 프로그램이 너무 적어 교육청과 국민신문고에 민원을 접수하였다’는 등의 응답이 그러했다.

늘봄 프로그램의 전반적인 운영을 담당하지만, 학부모 민원도 처리하는 등 모호한 업무 경계로 인해 이중 삼중으로 과로의 늪에 빠져있는 경우도 있었다. 늘봄 프로그램 운영 뿐만 아니라, 아이의 돌봄까지 요구하기 때문이다. 응답에 참여한 초등학교 늘봄실무사는, ‘우리 아이 약 먹을 시간에 약을 먹여 달라’, ‘방과후 수업을 듣는데 학교 성적이 왜 안 나오나요?’, ‘동료 아이와 다투지 않게 잘 돌봐 주고 다쳤을 때 응급처치를 해 달라’, ‘수강료 환불로 교육청 민원을 넣고 사과를 강요’하는 등의 민원을 처리해야 했다고 밝혔다. 이러한 민원 대응 업무는 고질적이며 많은 감정노동을 수반한다. 민원 처리에 관한 법률 제34조는 민원조정위원회의 설치·운영에 관해 규정하고 있다. 장기 미해결 민원이나 반복 민원 등 악성민원에 대해 조직 내부적으로 위원회를 운영하여 해결 방안과 재발 방지 대책을 수립하라는 것이다. 특히, 늘봄실무사처럼 업무 특성상 학부모 민원이 많은 경우, 이를 늘봄실무사 개인의 몫으로 두어서는 안 된다. 조직적으로 해결 방안을 모색해야 한다. 민원 담당자와 콜센터 노동자 등 정신적 스트레스가 높은 직업군은 일·삶 분리가 어려워 신체적·정신적 고통을 겪기 때문이다.



▲ 늘봄학교는 분명 '아이들을 위한 공교육의 확장'이라는 이름으로 시작했지만, 그 이면을 들여다보면 새로운 직종과 낮은 행정, 그리고 수많은 조율의 과정이 뒤엉켜 있다. 사진 : 대한민국 정책브리핑

## 학교와 교육청, 정부가 나서 실질적으로 노동조건과 처우 개선해야

여전히 수많은 초등학교의 늘봄학교 프로그램은 늘봄실무사의 보이지 않는 노동으로 점철되어 있었다. 돌봄 공백을 최소화하겠다고 늘봄학교를 추진, '최대 20시까지 돌봄이 가능한 사회를 만들겠다'고 선언했지만, 늘봄실무사의 처우개선과 관련한 논의는 온데간 데없었다. 과다한 업무량, 끊이지 않는 학부모 민원, 부족한 휴게시간과 휴가로 인해 늘봄 실무사들은 주말을 반납하고 초과노동을 수행하지만, 연장근로수당은 받을 수 없었다. 인원도 터무니없이 부족하다. 지금이라도 학교와 정부가 나서서 늘봄실무사가 현장에서 겪는 고충과 어려움을 듣고 바꿔 나가야 한다. 늘봄실무사를 위한 상시적인 소통 창구를 운영, 실질적으로 노동조건과 처우를 개선해야 한다.

'악성 민원'에 대해서도 홀로 감당하지 않게끔 조직적 차원의 대응이 필요하다. 초등학교와 교육청이 민원의 유형을 분류하고 그에 적절한 대응 방안을 안내해야 한다. '민원인에게 정당한 대처를 할 수 있는 학교의 보호', '말은 업무 외 학부모 민원 등 심리적 압박을 느낀다. 적정 업무량, 그에 맞는 노동시간 부여', '함께 해결해 나가려는 적극적인 동료 간 소통', '민원 대응을 위한 녹음 기능이 탑재된 전화기, 민원 대응 매뉴얼 보급 의무화' 등의 설문조사 답변도 같은 맥락이다. 늘봄실무사의 마음 건강을 위해 휴게시간 보장, 리프레시 휴가 제공 등 심리적 부담도 완화해야 한다.

오늘도 초등학교 늘봄실무사는 방과후 시간을 담당한다는 이유만으로 정신없이 바쁜 하루를 보내고 있다. 본인의 몫, 홀로 감내해야 할 일이라 여기며 버티고 있는 셈이다. 늘봄학교는 초등학교 현장 늘봄실무사의 그림자 노동으로 지탱되고 있다. '늘봄학교 프로그램 = 졸속, 탁상행정의 결과물'이라는 오명을 벗기 위해서라도, 초등학교와 교육청, 정부는 이제 응답해야 한다. **앞서**

# 일터에서 경험한 심리적 외상, 그 이후의 삶이 회복의 여정이 되려면

- 『트라우마: 가정폭력에서 정치적 테러까지』(주디스 루이스 허먼 지음,  
최현정 옮김, 사람의집, 2022)

이주연 회원, 상담심리사

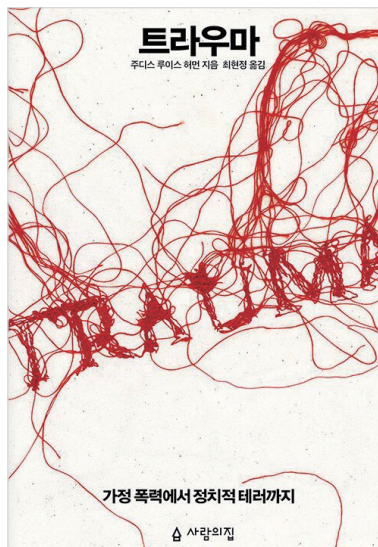
이 책은 1992년 출간된 이후 심리적 외상을 다루는 교육 및 임상 현장에서 가장 널리 활용되는 저작 중 하나이다. 회복의 3단계 모델(안전-기억과 애도-재연결)은 지금도 현장에서 실제로 적용하는 기본틀<sup>1)</sup>이다. 그러나 이 책이 가지는 무엇보다 중요한 의의는 ‘외상 후 스트레스 장애’라고 불리는 ‘어떤’ 정신과적 증상을 이해하는 방식을, 폭력에 대한 억압과 이에 맞선 투쟁의 역사라는 윤리적 · 정치적 차원의 담론으로 전환했다는 점이다.

## 심리적 외상의 ‘인식’ 자체가 권력관계의 산물이다

허먼은 ‘우리가 무엇을 심리적 외상으로 인정하는가?’라는 문제 자체가 정치적 투쟁의 결과물이라는 점을 강조한다. 즉 의학이 아니라 권력이 결정한다는 것이다. ‘침묵과 망각’ 대 ‘진실과 기억’ 사이의 경합에서 누가 이기는가는 그 시대의 정치적인 조건에 달렸다. 허먼은 심리적 외상 연구의 역사를 히스테리 연구(19세기 말) → 전쟁신경증 연구(1·2차 세계대전) → 성폭력·가정폭력 연구(1970년대)로 추적하면서, 각각이 특정 사회운동과 함께 등장했다가 그 운동이 후퇴하면 다시 지식 자체가 묻혀버렸다는 것을 보여준다. 이 과정에서 그전까지 다른 담론 영역에 속해 있던 전쟁(전투)으로 인한 심리적 외상과 성폭력·가정폭력으로 인한 심리적 외상이 실제로 다르지 않다는 것을 보여줌으로써 ‘개인적인 것이 정치적인 것이다’라는 여성주의의 명제를 정신의학적으로 입증했다.

1) 우리가 알고 있는 ‘외상 후 스트레스 장애’는 보통은 일회적 사건에서 경험하는 심리적 외상을 일컫는다. 허먼은 장기간 또는 반복적으로 통제할 수 없는 위험에 노출된 경험이 남기는 훨씬 복잡하고 광범위한 심리적 외상을 설명하기 위해 ‘복합외상’이라는 개념을 제안했다. 재경험(플래시백), 회피, 과각성에 더해 감정 조절 곤란, 자기 정체성의 붕괴, 대인관계의 근본적 어려움(신뢰 형성 불가), 가해자에 대한 왜곡된 인식(때로 이상화)이 나타난다.





▲ 사진 : 한울아카데미

## 일, 회복의 자원이나 재외상화의 통로나

심리적 외상의 회복에 있어서는 일상과 관계의 유지가 무엇보다 중요한 자원이다. 일은 일상과 관계를 조직하는 근간이 된다. 그러나 일에서 심리적 외상을 경험하게 될 때, 일터는 그 노동자에게 어떤 공간으로 변하겠는가. 일은 회복의 자원이 될 수도 있지만, 재외상화(retraumatization)의 통로가 될 수도 있는 이중적 위치에 놓이게 된다. 일이 회복의 자원으로 기능하기 위해서는 결국 ‘일 환경’, 즉 일터의 변화가 수반되어야 한다.

## 회복, 개인적 치유를 넘어 ‘사회적 정의’가 필요하다

허먼은 심리적 외상을 입은 사람이 안전의 확립-기억과 애도-재연결이라는 3단계를 통해 회복으로 나아간다고 제안한다. 이 3단계는 당사자가 마음을 다잡는다고 만들어지는 것은 아니다. 동료들이 그 노동자가 겪은 심리적 외상을 ‘예민한 개인의 문제’가 아니라 ‘우리가 함께 경험한 중요한 사건’으로 인식하고, 함께 문제 제기하고 개선을 요구하면서 위험한 작업과 관행을 바꾸어 나갈 때 회복을 위한 조건이자 결과가 만들어진다.

나아가 심리적 외상의 인정 자체가 정치적 경험의 결과물이라면, 회복 역시 사회가 피해를 인정하고, 피해자들의 증언을 들어주고, 책임을 져야 할 자들에게 책임을 추궁하는 윤리적·정치적 행위가 필요하다. 노동자들이 일터에서 경험하는 심리적 외상을 ‘그 사람의 문제’로 볼 것인가, ‘그 일터의 문제’로 볼 것인가는 결국 누가 책임을 져야 하는가를 둘러싼 힘의 문제이다. 책임을 져야 할 자들에게 제대로 된 책임을 묻는 것. 그것이 지금 여기에서 회복의 시작이며, 이 시작은 미래의 피해를 예방하는 것과 연결되어 있다. 

## 조건희 상임활동가

역대급 폭염, 예상치 못한 폭우 등 기후 재난을 마주했던 8월이 지나고 어느덧 9월이 왔습니다. 회원 여러분들도 위험할 땐 멈추고, 각자의 일터와 삶터에서 안전한 삶을 영위할 수 있으면 좋겠습니다.

두 가지 소식을 공유할까 합니다. 7월 22일, HL만도 평택공장에서 하청 노동자로 일하던 김승모 님이 기계를 수리하던 도중 끼임 사고로 사망했습니다. 설비에 안전장치는 설치되지 않았고, 안전관리자는 현장에 없었습니다. 이전에도 발생한 적 있던 사고였습니다. 하지만 만도 사측은 중대재해 후 재발 방지 대책을 수립하기 위한 노조와의 산업안전보건위원회는 거부하며, 유족에게 개별 접촉을 시도하는 행태를 보였습니다. 현재 부모님과 시민사회단체, 노동조합 등이 대책위원회를 구성하여, 김승모 님 죽음의 책임을 만도 자본에 물으며 싸우고 있습니다. 한노보연도 대책위원회에 함께하고 있는데요, 반복되는 위험의 외주화를 막는 싸움에 많은 관심과 연대 부탁드립니다.

국가균형발전, 첨단산업 육성을 앞세운 이재명 정부의 3대 메가프로젝트(반도체, 피지컬AI, AI 데이터센터) 계획이 급속도로 추진되고 있습니다. 세제 혜택 등 재벌 특혜의 문제, 물/전기의 무분별한 사용 문제, 노동시간 규제 완화 및 불안정노동 확대를 담은 메가특구특별법 등 3대 메가프로젝트로 인한 여러 문제가 확인되고 있습니다. 이를 멈춰야 한다는 목소리가 조직되고 있는데요, 올해 9월 19일 예정된 기후정의행진도 “3대 메가프로젝트에 맞선 대중 운동을 건설하자”라는 핵심 기조를 중심으로 서울과 부산, 대전 등 전국 곳곳에서 준비 중입니다. AI 도입에 따른 자본의 노동과정 감시와 통제의 문제, 기술 도입 과정을 노동자가 통제할 수 없음에서 기인하는 고용불안이나 노동강도 강화의 문제 등 노동자 건강권 차원에서의 문제도 여러 층위에서 나타나고 있습니다. 이를 9월 2일 회원 집담회, 9월 19일 기후정의행진 등 다양한 자리에서 우리의 운동으로 엮어 나가고자 합니다. 9월 기후정의행진을 비롯한 여러 싸움의 장에서 만나요!



**발행인**

손진우

**발행기관**

한국노동안전보건연구소

**선전위원**

가영, 기형, 명환, 민, 숙건, 영우,  
용현, 윤박, 정열, 해인

**편집·표지**

프롬스비309

**인쇄**

동광문화사

**발송**

서울디엠

**발행일**

2026.9.3

**전화**

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

**팩스**

서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632

**이메일**

kilshlabor@gmail.com

**홈페이지**

www.kilsh.or.kr

## 노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

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

입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연

구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속 ([bit.ly/일터구독신청](http://bit.ly/일터구독신청))



## 한노보연 회원 가입신청

회원 가입 ➡ 우측 QR코드 인식 후 가입

기부 방법은 정기 후원과 일시 후원이 있습니다.



다음과 같은 경우에는 기부금을 받지 않습니다.

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

문의 | 02-324-8633, [kilshlabor@gmail.com](mailto:kilshlabor@gmail.com)





그는 라오스에서 왔고 밭일 도중 숨졌다. 폭염 중대경보가 내린 날이었다. 해는 한 방향으로 이동하나 위험은 불평등의 방향으로 가운다. 경기. 2026. 고인이 일했던 밭.

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