



노동자가 만드는

일터

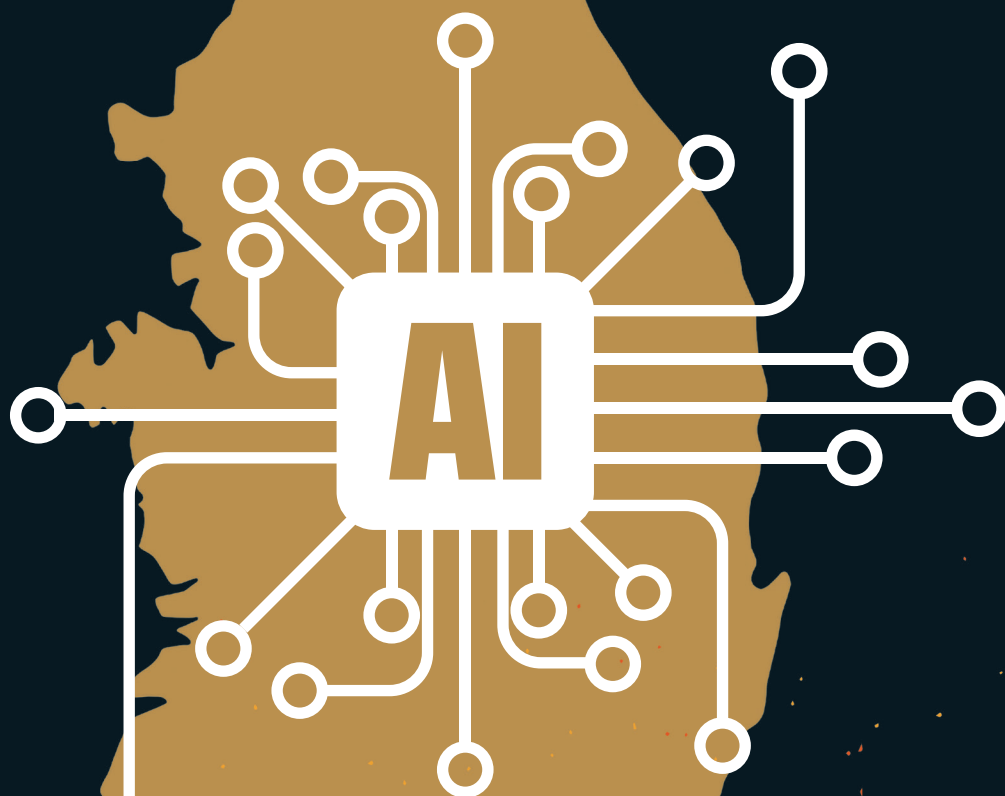
통권 269호

2026. 10

[특집] '3대 메가프로젝트' 정부와 자본의 폭주에
제동을 걸자

불규칙 노동시간의 극단, 항만과 공항

익숙한 풍경 속 숨은 성차별 찾기



특집 02

‘3대 메가프로젝트’ 정부와 자본의 폭주에 제동을 걸자

- [좌담회] 독소조항 비판 넘어 메가프로젝트 전면 반대로
- 메가프로젝트는 답이 될 수 없다
- 누구를 위하여 메가프로젝트는 질주하는가?
 - 금속노조 광주전남지부 앰코지회 이수옥 지회장 인터뷰

작은사업장 노동it수다 15

위험하면 멈출 권리, 이주노동자에게 ‘그림의 떡’

풀어쓰는 노동시간 18

불규칙 노동시간의 극단, 항만과 공항

알아보자, LAW동건강 21

익숙한 풍경 속 숨은 성차별 찾기

아시아 과로사 통신 24

산업재해 유가족의 경험
- 2026년 9월 아시아 과로사 감시 연대 토론회 참가기

회원 이어말하기 26

일터에서도 전쟁터에서도 우리의 해방은 연결되어 있다
- 장진영 회원 인터뷰

현장의 목소리 30

“떠나고 싶어도 떠날 수 없었습니다”
- 성희롱 거부 후 시작된 괴롭힘, 고용허가제에 묶인 조선소 여성 이주노동자의 산재 투쟁 이야기

문화로 읽는 노동 34

불협화음을 내는 공존
- 2026 부산비엔날레 <불협하는 합창> 감상기

진료실에서 보내는 편지 37

진료실에서 노동을 복원하는 일

일터 기후정의 공론장 (일기장) 40

발전소가 멈추는 자리, 사람은 어디로 가는가
- 발전노동자와 함께하는 기후정의 집담회 후기

젠더+노동+건강 ON 43

체류 자격이 ‘삶의 자격’이 되는 이주배경 청소년

노동자 정신건강 돌보기 46

네 잘못이 아니야, 세상 탓이지!
- 『정신 나간 세상에서 아픈 사람들』(조애나 치크, 심심, 2026)

한노보연 이모저모 48

이백예순아홉 번째

노동자가
만드는
일터

사활(死活)은 어디에 걸려 있습니까

이재명 정부는 ‘3대 메가프로젝트’를 국가의 명운을 건 사안이라고 얘기합니다. 지역 균형을 이뤄 삶을 나아지게 하려는 선한 의도를 담고 있다고 말합니다. 그러나 되묻고 싶습니다. 우리의 사활은 어디에 걸려 있습니까.

얼마 전, 부산 동구의 친수공원에 흑상어가 나타났습니다. ‘부캥이’라는 이름까지 얻고 인기를 끈다지만, 기온 상승으로 샴터를 잃고 새로운 터전을 찾아온 기후난민입니다. 그리고 얼마 전, 네팔에서는 빙하가 녹아 막대한 홍수를 일으켰습니다. 선진 자본주의 국가들이 내뿜은 탄소는 수많은 목숨을 앗아갔고, 수마가 할퀴고 간 폐허가 언제 복구될지는 알 수 없습니다.

우크라이나에서는 AI와 반도체를 탑재한 자율 드론이 날아다니며, 대량 살상을 벌이고 있습니다. 미국의 이란 침략과 이스라엘의 팔레스타인 집단학살에서 AI는 전쟁과 점령을 수행하는 핵심으로 자리 잡았습니다. 이러한 AI를 구동하는 데 필수적인 데이터센터는 지구적 규모에서 탄소를 배출할 뿐만 아니라 지역 환경을 오염시키는 주범으로 지목되고 있습니다. 반도체 공장 속 하얀 클린룸에서 노동자들은 지금도 알게 모르게 위험물 질에 노출되고 있습니다.

위험, 오염을 대가로 세워지고 가동되는 AI 인프라는 얼마나 값진 결과를 산출할까요? 며칠 전, 시카고대학교의 한 교수가 AI를 활용해 한해에만 논문 200편을 출판했다는 사실이 알려졌습니다. 이렇게 쏟아지는 데이터들은 무엇을 위해 존재하는 걸까요? AI·반도체가 약속한 장밋빛 미래는 도대체 뭘까요? 그 미래를 향해 씬 없이 달려가겠다며, 속도전을 벌이고 있는 지금. 우리가 사활을 걸어야 하는 문제는 정말로 무엇일까요?

- 선전위원장 

[좌담회]

독소조항 비판 넘어 메가프로젝트 전면 반대로

임용현 상임활동가

정부가 반도체·AI 산업의 성장 전략으로 제시한 ‘3대 메가프로젝트’와 이를 뒷받침할 ‘메가특구 특별법’ 추진에 박차를 가하고 있다. 온 나라가 ‘AI 시대 대도약’과 ‘지역 균형 발전’ 서사에 갇혀 있는 지금, 기후정의 운동은 어떤 대안을 추구해야 할까. 9월 23일, 메가프로젝트 정세에 대한 진단과 전망을 주제로 지역과 현장에서 기후정의운동을 펼쳐 온 활동가들과 함께 온라인 좌담을 가졌다. 좌담에는 기후정의동맹 정록 집행위원, 금속노조 대전충북지부 이태진 노동안전국장, 노동해방 마중 남영란 활동가 세 사람이 참석했다.

919기후정의행진이 남긴 질문과 과제

좌담은 919기후정의행진 직후에 열렸다. 올해 기후정의행진은 정부와 자본에 기후 위기 대응을 촉구해 온 예년의 기조를 유지하면서도 메가프로젝트라는 초유의 개발사업 중단 요구에 힘을 실었다. 서울, 충북, 부산에서 이번 행진을 준비해 온 세 활동가의 소

회부터 들어보았다.

태진: SK하이닉스 반도체 사업장이 충북에 있다. 정부의 3대 메가프로젝트와 결부된 지역인데다 얼마 전까지 LNG 발전소 건설 백지화 투쟁이 벌어졌던 곳이기도 하다. 그런데도 올해 행진에 노동자들의 참여가 저조했던 점은 다소 아쉽다. 행진 전에 있었던 민주노총 기후정의실천단 일정에서는 기후 위기 최일선 당사자들과 만나는 자리가 무척 좋았는데, 이런 소중한 경험을 앞으로 더 많은 사람과 쌓아나가는 게 관건이라고 생각한다.

영란: 부산은 행진 준비 과정에서 3대 메가프로젝트 저지가 지역의 현안인지, 대회 기조 속에서 주요 슬로건을 어떻게 유기적으로 배치할지에 대한 토론이 있었다. 결과적으로 에너지·난개발·불평등·성장주의를 부산 지역을 파괴하는 4대 폭주로 규정했는데, 실은 앞의 세 가지 문제점들이 메가프로

젝트로 집약되는 것이기도 해서 지역의 3대 폭주와 메가프로젝트(성장주의)를 동렬에 놓는 게 조금 애매하기도 했다. 3대 메가프로젝트에 대한 지역 차원의 고민이 충분히 환류되지 못한 아쉬움이 남는다.

정록: 단일 이슈에 초점을 맞춰 진행한 기후정의행진은 올해가 처음이었다. 참여 단체가 다양한 만큼, 메가프로젝트에 대한 반대를 중심에 두고 행진을 조직하는 과정에서 여러 난관에 마주했다. 그런데 당일 참가자 수는 작년 행진보다 눈에 띄게 늘었다. 유난히 무더웠던 올여름 날씨와 네팔 대홍수 참사가 적지 않은 영향을 미쳤다고 본다. 다만 이날 행진 참가자 중에는 ‘메가프로젝트가 뭐지?’ 하는 분들도 적지 않았다. 이런 분들과 어떻게 만나고 이야기해야 할지 준비가 덜 돼 있었던 것 같다.

이번 기후정의행진은 정부의 메가프로젝트에 대한 분명한 반대를 대외 기치로 내걸고 진행한 최초의 대중적인 시위였다. 메가프로젝트가 수반하게 될 갖가지 위험을 세 활동가는 어떻게 바라보고 있을까.

정록: 삼성전자·SK하이닉스가 올해 600조 원에 달하는 영업이익을 거둘 것으로 예상된다. 두 기업이 정부의 한 해 예산과 맞먹는 순이익을 손에 쥐게 된다는 것인데, 해당 보도가 나오면서 정부는 물론 시민들의 기대감도 한껏 고조된 것 같다. 정부는 이런 막대한 기대감을 부추길 뿐 아니라, 24시간 돌아가는 반도체 공장과 AI 데이터센터에 막대한 전력과 용수를 대기 위해서 전

국을 초토화할 기세다. 반도체·AI 산업에 전례 없는 인프라 구축 열풍이 몰아치고 있는데, 이게 미국발 과잉투자과 금융투기로 조직되고 있어 위태로워 보인다. 한전이 호남과 용인 반도체 클러스터에 쓰일 전력망 구축 비용을 마련하려고 삼성과 하이닉스에 5년 치 전기요금에 해당하는 25조 원 선납을 제안했는데 두 기업이 이를 거절했다는 보도가 최근 있었다. 이들 기업이 한전의 전기요금 선납 제안을 거절한 명분은 반도체 호황(슈퍼사이클)이 향후 지속되리란 보장이 없다는 것, 즉 경영 불확실성이었다.

영란: 오늘(9월 23일) 오후 2시에 긴급 기자회견에 다녀왔다. 전날 김성환 기후에너지환경부 장관이 신규 원전 건설 관련 공론화 추진 계획을 발표했기 때문이다. 정부는 메가프로젝트 추진을 위해 태양광, 풍력, LNG는 물론 신규 핵발전소와 SMR(소형모듈원전)까지 총동원해서 급증할 전력수요에 대비하겠다고 한다. 정부는 공론화라고 말하지만 이미 핵발전 확대를 기정사실화하고 절차적 정당성을 확보하려는 시도에 지나지 않는다. 핵발전소가 있는 부산에서는 탈핵 정책의 폐기가 3대 메가프로젝트와 맞닿아 있다. 그래서 부산에서도 메가프로젝트 문제를 지역 의제로 제기하며 함께 싸워야 할 때라고 생각한다.

태진: 충남의 경우 석탄화력발전소 최대 밀집지역이라 전력자급율이 높다. 그래서 지역 시민사회는 용인 반도체 클러스터에 전력을 공급하는 송전선로 계획을 철회하고, 에너지

지산지소(생산지에서 소비) 원칙에 입각해서 재생에너지 중심으로 전환해야 한다는 요구를 하는 중이다. 반면, 호남 지역은 반도체 산단 조성을 기반으로 에너지 지산지소를 강조하는 목소리가 높다고 한다. 기후정의라는 공동의 목표가 때로는 지역의 현안 요구에 흔들리기도 하는데, 그럴 때 어떻게 하나의 목소리로 모아낼 수 있을지가 당장 고민되는 지점이다.

메가 폭주에 맞설 우리의 대안은?

‘국가 경쟁력 강화’와 ‘지역 균형 발전’이라는 명분은 메가프로젝트에 꼭 필요한 국책 사업이라는 위상을 부여했다. 그나마 메가특구법에 노동유연화가 포함될 것으로 전망되면서 메가특구법 저지가 운동 사회에 당면 과제로 떠올랐다. 그에 비해 메가특구법 저지를 넘어, 성장의 낙수효과를 기대하는 대중의 욕망을 거슬러, 메가프로젝트 자체를 반대해야 한다는 지향은 아직 구체적인 경로를 그려나가는 중이다. 현 국면에서 주의 깊게 살펴봐야 할 대목은 무엇인지 물었다.

태진: 반도체 호황에 힘입어 SK하이닉스는 반도체 후공정 거점 시설 공사를 예정보다 3개월 앞당졌다고 한다. 이렇게 공사 기간을 단축한 결과가 사고로 이어졌다. 올해만 벌써 여섯 번째 사고다. 지역 시민사회와 민주노총이 기자회견과 항의 집회를 개최했다. 노동부가 기획 감독에 나섰는데 하이닉스 청주공장에서 산업안전보건법 위반사항이 수두룩하게 적발됐다. 이것이 정부가 앞장서

고 있는 반도체 속도전의 실상이다.

정록: 요동치는 국제 정세도 놓치지 말아야 한다. 강대국 사이의 패권 경쟁은 갈수록 심화하고 있다. 불안정성과 불확실성이 국제질서를 휘감고 있는 이때 이재명 정부가 찾아낸 생존 방안이 결국 반도체와 AI 산업 대도약 아니었을까. 정부 해법에 많은 사람들이 동조하고 있고, 사회운동 내에도 동의 기반이 꽤 견고하다는 느낌을 받는다. 대안적 설명이 필요하다.

영란: 가덕도신공항 때나 3대 메가프로젝트 국면에서나 “지역 균형 발전, 지역 일자리 창출을 위해 꼭 필요한 사업”이라는 논리를 따라붙는다. 그렇다고 지역에서 늘 이런 개발사업에 환영 일색은 아니다. 얼마 전 부산 금사동에서는 데이터센터 반대 대책위가 구성됐다. 메가프로젝트가 지역 주민의 삶에 미치는 영향력이 워낙 크고 위협이 되니 반발이 생기는 거다. 지역에 천착해서 대중운동을 건설해야 하는 이유이기도 하다.

최근 양대 노총은 메가특구법 관련 원포인트 사회적 대화에 나섰다. 메가프로젝트가 노동·환경·안전에 대한 전방위적인 규제 완화 프로젝트라는 점을 고려하면, 법안의 노동 특례를 단일 의제로 하는 사회적 대화가 문제 해결의 실마리가 되긴 어려워 보인다. 기후정의 운동이 메가특구법 저지를 넘어 메가프로젝트 반대로 나아가야 하는 이유는 무엇이고, 노동자건강권 운동은 어떤 역할을 해야 할까.

영란: 메가프로젝트는 한마디로 속도전에 기



▲ 2026.9.22. 120여 개 노동·기후·농민·시민사회단체가 모인 <메가특구특별법 저지와 3대 메가프로젝트 규탄을 위한 공동행동>이 청와대 분수대 앞에서 출범 기자회견을 열었다. 사진: 메가규탄행동

초한 자본의 성장 전략이다. 거대 담론 같지만, 실은 대다수 사람의 삶에 깊숙이 파고들어 다양한 문제를 일으키고 있음을 드러내야 한다. 건강권은 일터 안에만 머물지 않고 지역주민의 삶의 터전 문제까지 아우를 수 있는 의제다. 안전한 노동, 건강한 삶을 기업 이윤이나 영업비밀보다 우선순위에 놓는 것은 공동체의 지속성과 공공성을 담보하기 위한 최소한의 요구이기도 하다.

태진: 하이닉스 청주공장에서 화학물질 누출 사고가 났을 때도 하청 노동자들에게는 사고 속보가 제대로 전파되지 않았다. 노조할 권리리를 사실상 빼앗긴 상황에서는 다른 권리도 덩달아 취약해진다. 심지어 산재 신청조차 마음 놓고 할 수 없는 구조다. 하청 노동자들의 건강권이 속도전에서 더 심각하게

훼손되고 있음을 드러내는 한편, 이들이 운동의 주체로 서는 데 힘을 보태고 싶다.

정록: 모든 것을 블랙홀처럼 다 빨아들이는 반도체·AI 산업을 이대로 둔 채 노동자만 건강할 순 없다. 물과 전기를 막대한 규모로 끌어다 쓰는 것처럼 노동력도 끌어다 쓰겠다는 계획 아닌가. 피지컬 AI도 노동자의 건강을 전혀 고려하지 않는 방식으로 생산을 재조직해 나가고 있다. 그동안 반도체 산업 노동자 건강권 운동에서 만들어 온 사회적 지지와 성과마저 메가프로젝트에 온통 휩쓸려 무너질 위기다. 정부가 지역 발전이라는 장밋빛 미래를 그리면서 노동자와 시민을 현혹하는 지금, 경각심을 갖고 맞서야 한다. **알터**

메가프로젝트는 답이 될 수 없다

최민 상임활동가, 직업환경의학과 전문의

3대메가프로젝트는 삼성과 SK하이닉스를 중심으로 하는 반도체 산업에 정부도 함께 사활을 걸고 기업 활동의 걸림돌을 제거해 주고, 나아가 AI 데이터센터, 퍼지컬 AI 산업을 발전시켜 대한민국을 반도체와 AI 강국으로 성장시키겠다는 계획이다.

휘황찬란해 보이지만, 메가프로젝트는 여러 측면에서 우려가 크다. 환경과 생태에 미치는 부담이 매우 커서 세계적으로 비판과 회피의 대상이 되는 AI 데이터 센터나 반도체 산업에 대한 고민이 전혀 없다. 이미 전 세계적으로 인공지능 인프라에 대한 과잉 투자 우려가 나오고 있는데, 이에 대한 고려도 전혀 없어 보인다. 노동자의 안전과 건강 측면에서도 메가프로젝트는 답이 될 수 없다.

반도체 산업에 대한 성찰과 규제 의지 없는 메가프로젝트

수십 년 동안, 세계 곳곳에서 반도체 회사

노동자와 공장 인근 지역 주민은 건강 문제를 겪으며 화학물질과 보건 정보에 대해 알 권리를 주장했고, 기업은 영업 비밀을 내세우며 이런 호소를 무시해 왔다. 목소리가 더 커지면, 기업은 화학물질이 해롭다는 ‘증거’가 없다고 반박했고, 환경 피해나 노동자 건강 피해를 연구하고 모니터링하는 대신 ‘녹색’ 이미지를 선전했다. 대부분의 나라에서 정부는 기업의 편을 들며 노동자와 시민에게 적대적이었다.

한국에서도 반올림과 반도체·전자산업 노동자들, 그리고 이에 연대하는 노동자 시민들은 똑같은 역사를 밟아가며 투쟁해 왔고, 그 덕에 우리는 ‘청정 산업’이라고 알려져 있던 반도체 산업이 얼마나 많은 유독성 화학물질을 사용하는지 알게 되었다. 그 과정에서 노동자들에게 혈액암과 같은 희소한 질병이 발생할 수 있음을 깨달았다.

하지만 지금도 반도체 산업의 사고와 위

험은 계속되고 있다. 올해 6월 SK하이닉스 청주캠퍼스에서 사고가 연달아 발생했다. 6월 1일 불화수소 가스 누출 사고가 발생해 11명이 치료를 받고 3,600여 명이 대피했다. 6월 10일에는 수산화테트라메틸암모늄 누출 사고가 발생해 2명이 병원에서 치료를 받았다. 고용노동부는 뒤늦게 6월 말부터 9월 중순까지 반도체 사업장 27곳에서 산업 안전보건법 위반 여부 집중 점검을 벌여 법 위반 사항 총 338건을 적발했다. 주로 사고가 발생했던 SK하이닉스 청주 캠퍼스에서 문제가 됐지만, 그 외 26개 사업장에서도 과태료와 시정조치가 총 219건 나왔다. 삼성이 반올림과 피해 노동자, 한국 사회에 사과하고 재발방지 대책을 약속하며, 반도체 산업은 이제 달라졌고 안전하다고 공언한 뒤 8년이 지난 올해 벌어진 일이다.

AI발 반도체 호황에 한국 사회 전체가 흥분하고 있지만, 이럴수록 우리가 이미 잘 알고 있는 반도체 산업의 안전보건 문제를 직시해야 한다. 삼성전자에서 반도체를 만들다 뇌종양에 걸린 한혜경 노동자의 어머니인 김시녀 님은 전화 통화에서 “반도체 만들면서 노동자 희생이 너무 컸다. 장애를 입고, 죽어간 노동자들을 생각하면 이렇게 전국 여기저기서 반도체를 만든다고 할 수는 없는 것 같다. 이재명 대통령은 반올림이 삼성 본관 앞에서 농성할 때도 여러 번 왔었는데, 왜 이러는지 답답하다.”라고 목소리를 높였다. 노동자 안전과 건강을 지키겠다는 대통령의 약속은 이미 위험이 드러난 반도체 산업에 온갖 규제 혁파를 내거는 메가프로

젝트로 지킬 수 없다.

AI 도입이 노동자 건강에 어떤 영향을 미칠지 먼저 살펴라

이런 반도체 산업 육성 정책의 배경이 되는 AI 대세론과 여기에 올라타 AI 강국이 되겠다는 계획도 찬찬히 뜯어봐야 한다. AI가 단순 업무를 도와주고, 노동자의 시간을 절약할 수 있게 해 준다고 하지만, 어떤 AI가 어떻게 적용되느냐에 따라 결과는 매우 달라질 수 있다. 줄어든 업무만큼 다른 업무가 부가되어 노동강도가 오히려 높아지거나, 단순하고 쉬운 업무를 털어내고 더 어렵고 까다로운 업무가 남는 경우도 많다. AI 도입 여부와 방식을 노동자가 정하지 못하는 사업장에서 이런 일은 더 쉽게 발생한다. 챗봇과 AI 상담 적용으로, 더 어려운 상담 업무를 맡게 되는 콜센터 노동자의 경우가 그렇다. 어떤 콜센터에서는 향후 AI가 목소리로 상담자를 인지할 수 있도록, 고객의 ‘성문(사람마다 가진 고유한 목소리) 인식 등록’을 요구해야 하는 일을 떠맡기도 했다. ‘AI를 활용하기 위한 새로운 노동’이 인간 노동자에게 추가된 셈이다.

일터의 위험을 미리 확인하거나, 노동자 안전 훈련 활용 등 일터 안전을 위해 AI가 사용될 수도 있지만, AI가 가져올 수 있는 안전보건상 위험도 여럿 있다. 안전보건을 강화한다는 명목으로 AI-스마트 안전장비를 몸에 부착하고 일하면서, 지속적으로 생체 정보를 모니터링하는 기기 때문에 압박이나 불안을

호소하는 노동자들도 늘어나고 있다. 측정된 정보를 회사가 성과 평가, 노동 통제 등에 활용할 수도 있지만, 사전에 개별 노동자가 이를 알고 막아내는 것은 쉽지 않다. 건강과 관련된 민감한 생체 정보를 대량으로 회사가 가지고 있는 것 자체가 프라이버시 문제, 정보안전 문제를 일으킬 수도 있다.

피지컬 AI도 마찬가지다. 이미 한국은 로봇이 전 세계에서 가장 많이 들어와 있는 사회다. 로봇에 의한 끼임 사고는 제조업 사업장에서 가장 흔한 중대재해 원인이다. 센서가 작동하지 않아서, 청소나 정비 중 전원을 완전히 차단하지 않아서, 노동자 간 소통이 잘되지 않아서 등 다양한 원인으로 중대재해가 반복된다. 피지컬 AI 개발과 생산, 사용을 선도한다는 전망을 내놓기 전에, 이미 발생하고 있는 로봇으로 인한 사고의 근본 원인을 찾고, 대책을 마련하는 것이 먼저다.

그런데 정부의 메가프로젝트에서 노동과 관련한 고민은 ‘일자리’ 정도이고, 해결책은 일자리를 옮겨야 할 노동자들에게 ‘AI’ 기술을 가르치고 전직을 쉽게 한다는 방안이다. 그나마도 9월 초 고용노동부가 발표한 ‘경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침’에 따르면 AI 도입 자체는 의무 교섭 대상도 아니다. 신기술 도입으로 인한 정리해고 등이 예상될 경우 혹은 ‘계획이나 결정’이 확인되는 경우에만 교섭 대상이 된다. 노동자들은 신기술 도입 과정에는 참여할 수 없고, 도입이 결정된 후 그 결과에 대해서만 논의할 수 있다는 것인가?

전 세계적으로 AI 도입에 대한 고민을 먼저 시작한 노동조합들은 단체협약에 ‘AI 도입으로 인한 해고나 인원 감축은 없어야 한다.’라는 내용을 분명하게 담을 것을 제안하고 있다. 안전과 건강에 미치는 영향 역시 마찬가지다. 회사 측이 새로운 기계나 로봇, 프로그램을 도입하고자 한다면, 도입을 결정하기 전 이 변화가 노동자의 안전과 건강에 어떤 영향을 미칠지 사전에 검토하고 협의해야 한다. 정부도 AI 개발 속도나 AI를 활용한 다양한 프로그램의 도입 속도에만 열을 올릴 것이 아니라, 노동자의 신체적, 심리적 부담에 관한 연구나 위험요인 감축 방안 개발에 박차를 가해야 한다.

노동권 박탈하는 메가특구법, 속도전 전격전 아래 노동자 안전은?

이처럼 반도체 산업, AI 산업을 묻지마 식으로 지원한다는 것도 답답한 노릇인데, 그 프로젝트를 ‘속도전’, ‘전격적’으로 진행하겠다는 정부의 선전 문구는 더욱 우려스럽다. 발주자로부터 내려오는 공사 기한 압박은 건설 현장에서 사고 위험을 높이는 주요 원인이다. 그래서 산업안전보건법에 건설공사발주자의 산업재해 예방 조치로 “건설현장의 안전을 우선적으로 고려하여 설계·시공 업무를 수행할 수 있도록 적정한 비용과 기간을 계상·설정하여야 한다.”라는 의무가 규정된 게 2021년의 일이다. 이런 기본적인 원칙을 정부가 나서서 흔들겠다는 것인가?

반올림 이상수 활동가는 9월 19일 열린



▲ 2026.8.11. 메가특구법 철회 촉구 기후노동시민사회.정당 기자회견. 사진 : 한노보연

기후정의행진 사전 집회 ‘메가프로젝트 저지 공동 결의대회’ 발언에서, “속도전을 추구할 때 가장 먼저 뒤로 밀리는 것이 노동자 안전”이라며, “전격전 얘기까지 나오는 마당에 얼마나 많은 노동자가 메가특구를 건설하는 과정에서, 또 부실한 안전조치 후 급하게 문을 여는 반도체 공장에서 죽거나 다칠지 너무나 우려된다”라고 말했다.

메가특구를 건설하는 과정에서만 노동자 안전과 건강이 우려되는 것이 아니다. 메가특구에서 노동, 환경 규제를 대폭 완화해 주겠다는 메가특구법의 내용 역시 심각하다. 노동계와 시민들이 강하게 반대하고 있는 ‘주 52시간 근로시간 상한제 예외’ 조항은 물론이고, 파견이나 기간제 노동자 확대 방안도 노동자 안전과 건강을 위협한다.

2024년 리튬배터리 폭발 사고로 23명이 사망한 아리셀 화재 참사에서 사고를 키운 요인 중 하나는 불법 파견노동이었다. 사망한 노동자 대다수가 불법적인 파견 노동자 신세로, 본인들이 다루는 리튬 배터리의 폭발 위험이나 비상구의 위치도 제대로 교육 받지 못한 채 일하다 숨졌다. 그런데 메가특

구에서는 파견법을 확대해 주겠다고 한다.

기간제로 일하는 노동자들은 재계약 때문에 산재가 발생해도 신고하지 못하거나, 위험 상황을 거부하지 못하는 경우가 많다. 불안한 고용이 위험을 키운다. 그런데 2년으로 제한된 기간제 노동을 4년까지 확대하겠다고 한다. 안전에 대해 목소리조차 낼 수 없는 기간제, 파견 노동자로 메가특구를 채워 어떤 위험을 감수하며, 어떤 이윤을 좇으려는지 묻지 않을 수 없다.

이재명 정부가 하려는 산업혁명

정부는 3대 메가프로젝트를 ‘한국형 AI 산업혁명’이라 부르자고 한다. 산업혁명 시기인 1841년 리버풀과 맨체스터 같은 영국의 도시 노동자들의 기대 수명은 26세가 채 되지 않았다. 하루 16시간가량의 가혹한 노동시간, 열악한 주거와 위생 환경, 새로이 도입된 거대한 기계 장치에 의한 산업재해 등이 노동자 수명을 깎아 먹은 주된 원인이었다. 이재명 정부가 하려는 산업혁명은 어떤 산업혁명인가? **알터**

누구를 위하여 메가프로젝트는 질주하는가?

- 금속노조 광주전남지부 앰코지회 이수옥 지회장 인터뷰

이숙견 상임활동가

3대 메가프로젝트 발표 후 정부는 전남광주통합 특별시에 2030년 6월 첫 양산을 목표로 800조 원 규모의 ‘호남권 반도체 클러스터 조성’ 계획을 발표했다. 지역 균형 발전을 내세우며 일자리 창출, 지역 경제 성장의 장밋빛 미래를 예측하는 환영 여론이 호남 지역에서 특히 높다. 하지만 3대 메가프로젝트가 기업 규제 완화로 노동기본권을 훼손하고, 막대한 전력과 용수 사용으로 지역의 생태를 파괴하며, 결국 재벌의 이익만 보장하는 정책이라며 우려하는 목소리도 있다. 1997년부터 광주 지역에서 온갖 특혜를 받으며 반도체 후공정 기업 세계 2위로 성장한 앰코테크놀로지코리아(이하 앰코)에서 반도체 기업의 반인권적 노동 탄압을 드러내고 노동자 건강권 보장을 위해 활동 중인 금속노조 광전지부 앰코지회가 그렇다. 9월 16일 앰코지회 노조 사무실에서 이수옥 지회장을 만났다.

사업장과 노조 소개를 부탁드립니다.

예전 아남산업주식회사 시절, 1987년 부천 공장, 1988년 서울공장과 부평공장에서 각각 노동조합을 설립하였습니다. 이후 2000년 3개 노조가 ‘아남반도체노동조합’으로 통합했고, 회사가 앰코(자회사이자 지주회사)에 매각되어 2003년부터 2017년까지 3개 공장의 조합원들이 광주공장으로 배치됐어요.

앰코는 세계 2위의 반도체 후공정 업체로 쉐들커, 마이크론, 브로드컴과 같은 시스템 반도체 회사의 후공정 작업(패키징, 테스트, R&D 등)을 담당합니다. 현재 한국에는 앰코 생산공장이 광주, 부평, 인천 송도에 있는데, 공장별로 주된 업무는 조금씩 다릅니다. 광주공장은 후공정 중 생산(패키징)을, 부평공장은 테스트 업무, 송도 공장은 생산과 함께 R&D 센터를 운영하고 있어요. 반도체 종류와 업무 형태는 조금씩 다르지만, 공정

별 작업은 거의 똑같습니다.

지난 4월 16일 서울행정법원은 앰코에서 일한 여성 노동자의 유방암을 업무상질병으로 인정했는데요. 직업성질환 발생 현황은 어떠한가요?

2018년부터 지금까지 노동조합에 제보된 현황은 백혈병(5명, 모두 사망), 유방암(8명 중 사망 3명), 폐암(6명, 모두 사망), 뇌종양(2명 중 사망 1명), 위암(사망 1명), 췌장암(사망 1명), 자궁암(사망 1명), 난소암 1명입니다. 이 중 이번 건을 포함하여 3명의 노동자가 산업재해로 인정받았어요. 현재 투병 중인 노동자도 많고, 최근에는 직업성 암뿐 아니라 뇌심혈관계 질환으로 사망하신 분도 있습니다.

제보에 비해 산재로 인정된 노동자가 적은데요. 근로복지공단의 부실 조사와 부실 판정도 문제이지만, 산재 신청 시작부터 인정받기까지 회사의 탄압과 비협조적인 태도가 큰 원인입니다. 회사는 질병을 개인 탓으로 돌리고, 징계나 해고로 위협하며 아픈 노동자를 더 힘들게 합니다. 심지어 유방암으로 치료받고 복귀한 노동자에게 3교대 근무나 잔업 근무도 시키고 있습니다. 산업재해를 신청하는 것 자체가 회사의 눈 밖에 나는 상황이기 때문에 노동조합이 설득해도 신청조차 쉽지 않습니다.

반도체 산업 특성상 많은 유해 위험 요인이 있는데, 회사는 안전보건 조치는 제대로 하고 있나요?

취급하는 유해 물질 자료를 모으려고 4년 전부터 물질안전보건자료를 요구했지만 받

지 못했어요. 단체협약에 보장된 작업환경측정 참여도 못하고, 작업환경측정 결과서도 노동조합에 공개하지 않아요. 과반수 이상의 대표노조가 아니라며 산업안전보건위원회도 참석 못하게 합니다.

안전보건교육도, 기계가 계속 돌아가는 도중에 받도록 해요. 교육받는 동안 작업이 밀리는 일도 흔하죠. 결국 작업자 스스로 형식적인 서명만 하고, 서류 제출용 사진 촬영을 하고 바로 일하러 갑니다. 몇 년째 지속적으로 증가한 노동강도로 교육조차 제대로 받을 수 없는 현실입니다. 회사가 해야 할 안전보건조치도 제대로 안 하고, 노동자의 알 권리, 참여할 권리, 작업중지권도 보장하지 않고 있어요.

최근 반도체 산업 호황으로 현장의 노동강도는 더욱 강화되었을 것 같은데요.

앰코는 반도체 호황 전부터 365일 단 하루도 쉬지 않고 3조 3교대로 라인을 돌리는 회사입니다. 광주공장 설립 이후 생산량은 계속 증가하고, 장시간 노동과 교대근무, 잔업을 해야 했어요. 모자란 인원은 한 사람이 다기능 다공정을 맡는 방식으로 해결했습니다. 7~8년 전부터는 모든 사원이 다기능 다공정 작업을 합니다. 10명이 할 공정을 7명, 5명이 하니 한 사람이 10대의 기계를 맡거나 심지어 3~40대의 기계를 맡게 됐어요.

더 심각한 상황은 2023년 반도체 산업 불황을 겪으면서입니다. 예전처럼 연장근무를 못 하자 실제로 받았던 임금이 최저임금도 안 되는 저임금(상여금 포함)이란 걸 알게 된

거죠. 그동안 몸을 갈아 넣으며 잔업과 특근, 교대근무 등 장시간 노동으로 임금을 보전해 왔다는 사실을 10년~15년 차 직원들이 깨닫게 되면서 줄줄이 퇴사했어요. 지난 2년 동안 2,088명이 퇴사한 자리에 995명만 채용된 상태로 현장을 돌리고 있습니다. 최근에는 더 많은 생산량을 감당해야 하는데, 신입사원을 채용하면 그만두는 상황이 많아지면서 노동강도 문제가 정말 심각합니다.

최근 이재명 정부는 ‘3대 메가프로젝트’를 밀어붙이며 폭주하고 있습니다. 광전 지역에도 반도체 클러스터 육성 정책을 발표했는데요. 우려점이 있다면 말씀해 주십시오.

예전에 IMF를 겪으면서 정부 지원과 규제 완화를 통해서 많은 기업이 혜택을받았고 특히 반도체 기업들은 엄청나게 성장했어요. 애플 또한 그러한 특혜를 기반으로 16개 국가에 공장을 만들었습니다. 하지만 반도체 산업의 초고속 성장 아래는 목소리 한 번 못내고 숨죽이며 일하다 죽어간 노동자들이 많습니다. 제가 입사한 지 1년 만에 급성 백혈병으로 죽은 동료를 봤어요. 어제 나랑 함께 장난치고 일했던 동료가 다음 날 안 나왔어요. 갑자기 코피가 터져서 병원에 갔는데 급성 백혈병이라고 했다는 거예요. 그 동료 뿐 아니라 많은 노동자가 일하다가 아파서 죽었는데 산재 신청한 사람이 없었고, 그러한 죽음의 회사의 문제라는 것도 당시에는 몰랐죠. 지금까지 반도체 기업이 폭발적인 성장을 했고, 작년에는 천문학적인 이익을 봤잖아요. 그럼에도 국가경쟁력 강화를 위해

재벌을, 국가기업으로 육성해야 한다며 이렇게 몰아주는 건 옳지 않다고 생각해요.

특히 지역 균형 발전이라는 미명하에 ‘호남 반도체 클러스터 조성’ 계획을 정부가 냈고, 광주를 비롯한 호남 지역민은 대부분 환영하는 것으로 보이는데요. 실제로는 어떤지도 궁금합니다.

얼마 전 민주노총 광주본부 주최로 조합원 대상 ‘3대 메가프로젝트’ 교육이 있었습니다. 모 일간지 기자가 강사로 왔었는데 지역 균형 발전을 위해 필요한 정책이라며 찬양 일색이더군요. 조합원이 많이 참석했는데 우려도 되고 화도 나서, 강사에게 반도체 산업, 특히 삼성의 외주화 증가 문제, 직업병 문제, 용수 문제, 영광 원자력 수명 연장 문제 등의 문제를 제기했습니다. 하지만 강사는 오히려 “광주에는 애플이 있으니 많이들 아시죠? 애플 엄청 좋은 회사잖아요.”하는 거예요. 엄청 열불이 터져서 회사의 알 권리 박탈과 노동자의 심각한 건강권 문제에 대해서도 짚어줬어요.

다음 날 ‘3대 메가프로젝트’에 우려를 느낀 참석자로부터 “반도체에 대해서 잘 몰라서 질문도 못했다. 그런 질문을 해 줘서 속이 조금 뚫리는 기분이 들었다.”라는 응원 문자도 받았어요. 다른 산별노조의 관계자 한 분은 전남지역에서 하는 교육이 고민된다며 연락하시기도 했어요. 하지만 지역 전반적으로 보면 일자리 창출에 대한 막연한 기대감이 있어서, 지역 경제 성장이라는 담론에 힘이 실리는 상황입니다.



▲ 2026.4.16. 앰코코리아 반도체 여성노동자 건강권 보장 촉구 기자회견. 사진 : 금속노조 광전지부 앰코지회

노동자·시민이 존중받고 안전한 지역을 만들기 위해서 정부와 지자체에서 할 역할과 노동계의 과제는 무엇일까요?

먼저, 2018년 문재인 정부 때 도입한 광주형 일자리(이하 GGM) 문제를 아실 겁니다. 임금 절반을 받는 대신, 노동자들의 정주 여건을 사측이 보장해 주기로 했지만, 실제 사측의 지원은 거의 전무합니다. GGM 노동자가 일어나 문제 제기하기도 하고, 대거 퇴사하는 일이 반복되기도 합니다. 300명 들어왔다, 200명 나간다고 하더라고요. 하지만 최대 주주인 광주시도, 회사도, 두 팔 벌려 환영했던 시민사회도 누구 하나 책임지지 않습니다.

지역 균형 발전을 위해서는 좋은 일자리가 많아야 해요. 저임금에 불안정한 일자리만

많으니, 청년들이 지역을 떠나서 서울로 가고 있잖아요. 다시 지역으로 돌아오게 하려면 안정되고 건강한 ‘양질의 일자리’가 많아야 하지 않겠어요? 노동기본권을 훼손하고 공공재인 토지, 용수, 전력을 전면 지원하면서 반도체 산업을 육성하겠다는 발상은 진정한 지역 균형 발전은 아닌 거 같아요.

정부나 지자체의 역할은 이렇게 재벌의 배만 불리는 산업 육성이 아니라, 천문학적 이익을 보는 반도체 기업이 사회적 책임을 다할 수 있게 감시하고, 질 좋은 일자리를 양산하도록 만드는 것입니다. 더불어 민주노총과 노동계도 재벌의 장밋빛 미래에 현혹되어 노동자·시민의 생명과 삶을 망각하는 잘못을 더 이상 되풀이하지 말아야 합니다. 



▲ 2026년 9월 22일, 서울 중구 서울고용노동청 앞에서는 <HL만도 평화공장 청년비정규직 고 김승모 노동·시민·사회장>이 열렸습니다.

62일 만에 고인을 보내드렸지만, 안전한 일터를 만드는 싸움은 아직 끝나지 않았습니다.

위험의 외주화 중단, 원청의 안전보건 책임 강화라는 중대한 과제가 우리 앞에 남아 있음을 한시도 잊어서는 안 되겠습니다. 사진 : 백승호

위험하면 멈출 권리, 이주노동자에게 ‘그림의 떡’

임용현 상임활동가

보여주기식 대책으로 이주노동자 안전 지킬 수 없다

용현: 오늘 이 시간에는 이주노동자가 바라는 노동안전에 관해 이야기 나눠보려고 하는데요. 대표적으로 정부는 이주노동자 산재예방을 위해 외국인 안전 리더 200명을 선발해서 운영한다고 2026년 3월에 발표했는데요. 이러한 정책이 실제로 얼마나 효과적인지 당사자들의 경험을 기반으로 이야기 나눠보겠습니다.

경식: (외국인 안전 리더라는 게) 이주노동자들이 본인의 안전을 스스로 지킬 수 있도록 도와주는 ‘멘토’ 역할을 말하는 거잖아요. 그런데 정작 사업장의 위험 요소를 찾아서 지방 관서에 신고했을 때 과연 업체는 그 이주노동자를 어떻게 대할까, 이런 생각이 문득 들더라고요. 위험 상황이 개선되지 않으면 작업중지 요청을 한다거나 이직을 할 수 있도록 조치하거나, 안전 리더에게 실질적인 권한을 부여해야만 현장에서 제대로 작동하지 않을까 하는 생각이고요. 결국엔 사업주의 통제 아래 놓일 수밖에 없는 이주노동자가 일상적인 안전보건활동의 주체로 나설 수 있겠는가, 이런 근본적인 의문부터 듭니다.

마문: 저는 한마디로 ‘안전을 갖고 장난치지 마라’는 얘기를 꼭 하고 싶어요. 저는 이주노동자들이 언제 한번 제대로 된 안전 교육을 받거나 하는지 정부가 현실을 좀 구체적으로 들여다봤으면 좋겠어요. 고용허가제로 들어오는 이주노동자는 본국에서 일주일간 사전 교육을 받는데, 실제 한국에 들어와서 취업하는 현장의 업무랑 연계된 내용이 전혀 아니거든요. 그러니까 많은 이주노동자가 사전 교육에서 안전 관련한 정보를 충분히 습득할 수 없어요. 그다음에 입국 후 사흘간 취업교육을 받을 때도, 공항에서 곧바로 교육기관으로 이동하는데 거기서 건강검진 받고 은행 계좌 개설하고 나면 하루가 다 가요. 말로는 16시

간(2박 3일 집체교육) 취업교육을 한다지만, 실제로는 기껏해야 두세 시간이 전부예요. 이주노동자에 대한 안전교육은 딱 거기까지만이에요. 무엇보다 작업환경에 대한 정보를 (교육이나 훈련을 통해) 몸으로 익히는 시간을 사업주들이 낭비로 여기는 게 제일 큰 문제 같아요.

예코: 몇 년 전에는 정부가 이주노동자 산재예방을 위해서 안전보건 픽토그램을 제작·배포한다고 했잖아요. 제가 인도네시아 친구들 몇 명한테 물어봤더니, 회사에서 그런 표지를 본 적이 거의 없다는 거예요. 한 친구는 (안전보건에 관한 표지가) 인도네시아어로 제공되지 않더라도 누구나 이해하기 쉽게 그림으로 만들어줬으면 한다는 의견도 줬어요. 또 어떤 친구는 피혁·염색 가공업체에 입사한 지 이틀밖에 안 됐는데, 그날 자기가 맡은 공정에서 화학물질을 잘못 주입하는 일이 있었나 봐요. 그래서 화학물질 취급 기준이나 주의해야 할 점 같은 정보가 제대로 제공되지 않고 교육도 이뤄지지 않는 문제를 호소했어요.

산재예방 첫 단추, 권리를 보장하는 구조로의 전환부터

용현: 예코님도 이야기해 주셨듯이, 이주노동자가 쉽게 이해할 수 있는 안전보건에 관한 표지들이 작은 사업장 구석구석에 배포된다 한들 그것만으로 현장이 안전해지는 것은 아닐 텐데요. 어떤 위험 요인을 저감하거나 제거하려면 당연히 시간과 돈을 투자해야 하는데, 작은 사업장에서는 여력이 안 된다면서 이런 대책 마련에 소홀한 경우가 허다하지 않나요?

경식: 지난겨울, 이주노동자 숙소 문제로 상담을 진행한 적이 있었습니다. 이 노동자가 숙소로 지낸 곳은 공장 인근에 있는 컨테이너 가건물이었는데, 건물 위치도 산 밑인데다가 철재로 지었으니 동절기에는 더더욱 추웠을 거잖아요. 그래서 숙소 내부에 전기난로로 난방을 해오던 중 어느 날 갑자기 사장이 전기선을 끊어버렸다는 거예요. 전기요금이 너무 많이 나와서 (사업주가) 화감에 그랬다고 하더군요. 너무나도 비인도적인 처사이고 이대로 두었다가는 일어 죽을지도 모르겠다는 공포감이 밀려와서 사업장 변경을 신청했는데, 사업주 동의를 받게 된 경위는 더 황당합니다. 숙소엔 화장실이 딸려 있지 않아서 공장 안 화장실을 이용할 수밖에 없었는데, 한겨울밤엔 잠깐 소변을 보러 나가기도 힘든 상황이었나 봐요. 그래서 숙소 안에 페트병을 갖다 놓고 소변을 보았는데, 나중에 그 페트병을 목격한 사장 부인이 ‘지저분한 인간들’이라고 역정을 내면서 당장 내보내라고 했다는 겁니다. 문제는 이런 거예요. 이주노동자 숙식비 공제와 관련한 지침은 있어도, 노동자들이 거주하는 시설의 냉난방이나 화장실 등에 대한 명확한 기준이 없습니다. 최소한 인간다운 주거생활을 정부가 보장해야 하는데, 지침에 빈틈이 많으니 비용을 아끼려고만 하는 사업

주들은 자꾸 이걸 악용하는 거죠.

마문: 기계나 설비, 주거 환경이 열악한 것도 문제지만, 이주노동자를 대하는 조직문화나 구조의 문제도 되게 큰 것 같아요. 얼마 전 울산 조선소에서 일하는 한 동지랑 얘기했는데요. 조선소에서 왜 이렇게 많은 노동자가 죽거나 다치는지 물어봤어요. 그랬더니 그분 말씀이 ‘사람이 태어나자마자 걷고 말하는 게 아니잖냐?’는 거예요. 하나하나 배우는 과정이 필요한데, 이주노동자들한테는 그런 단계를 아예 고려하지 않습니다. 사업장에 취업하고 적응할 기회도 안 주고 곧바로 위험 작업에 투입하니까 사고가 많이 난다는 거예요. 내가 운전을 해도 울퉁불퉁한 길이 나오면 경력 있는 운전자는 속도를 줄여야겠구나 생각하고 바로 행동으로 옮기잖아요. 그런데 노동 현장에서 그걸 전혀 알아챌 수 없거나, 만약에 알더라도 ‘빨리빨리 일하라’는 그런 강압적인 분위기 때문에 속도를 못 줄이는 거죠.

용현: 외국인 안전 리더, 이주노동자 주거 개선 대책이 보여준 한계에 대해 지적해 주셨는데요. 마지막으로 여러분이 가장 절실하다고 보는 이주노동자 노동안전보건 대책은 무엇인가요?

경식: 가장 근본적인 대책은 본인이 위험에 처했을 때 정부 기관에 알려져 당장 개입이 가능한 시스템을 마련해야 한다고 봅니다. 일종의 신문고 같은 건데요. 내가 지금 위험한 상황이라고 목소리 내면 현장에 바로 달려가서 문제점을 바로잡을 수 있어야만 비로소 이주노동자들이 안전해질 수 있다고 생각합니다.

예코: 법제도를 바꾸는 건 시간이 걸리는 일이잖아요. 저는 일단 이주노동자를 대하는 모습부터 바뀌 나갔으면 좋겠어요. 멀리서 온 친구들이 언어도 통하지 않고 모든 게 낯설잖아요. 안전교육도 하루 이틀 배운다고 전부 이해할 수도 없어요. 따뜻한 동료애로 이주노동자에게 다가가서 어떤 게 우리 일터에서 위험하고 유해한지 매일매일 알려주시면 고맙겠습니다.

마문: 이주노동자를 인력이 아니라 사람으로 대하는 사회가 되어야 합니다. 그러기 위해서는 더는 강제노동에 내몰리는 이주노동자들이 생기지 않게 고용허가제라는 제도부터 없애야 합니다. 강제노동이 사라져야 위험과 차별에堂堂하게 맞설 수 있으니까요. 



▲ 안산공동체라디오 단원
FM <월담의 노동it수다> 77
회 방송 다시듣기.

불규칙 노동시간의 극단, 항만과 공항

유청희 상임활동가

우리 법은 1일 노동시간을 8시간, 1주 노동시간을 40시간으로 정하고, 1주 초과 노동시간은 12시간을 넘지 못하게 정하고 있다. 그렇지만 그 8시간이 하루 중 언제 배치되어야 하는지는 법에서 정하지 않고, 야간노동 역시 규제하지 않는다. 많은 노동 현장, 산업 현장에서 노동은 아침부터 오후까지 이루어지고, 노동자는 보통 아침에 출근해 저녁에 퇴근한다. 그렇지만 화물 또는 승객을 실은 배가 들고 나는 항만과 비행기가 이·착륙하는 공항의 노동자들은 배, 비행기가 도착하고 떠나는 시간에 맞춰 일한다. 그리고 그 노동시간 시작과 끝은 오늘과 내일이 다르고, 지난주와 이번 주가 같지 않다.

근로기준법 제59조 노동시간 특례제도는 법에서 정한 업종에 대하여 사용자가 노동자 대표와 서면으로 합의한 경우, 주 12시간을 초과하여 연장노동을 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있게 하는 제도다. 2018년 법 개정 시 많은 업종의 특례제도가 폐지됐지만, 노선 여객자동차운송사업을 제외한 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 운송관련 서비스업, 보건업 5개 직종은 여전히 주 12시간이 넘는 연장근로가 가능하다. 2018년 법 개정 당시, 특례제도를 유지하는 업종에 대해 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 부여하도록 했을 뿐이다. 법이 장시간 노동을 허용하고 있어 항만과 공항 노동자들은 길게 일하는데다, 매우 불규칙하게 일하고 있기도 하다.

최근 주 52시간을 넘긴 장시간 노동, 노동시간 특례 합의의 유효성 여부, 11시간 연속 휴게 미보장 등 문제로 퀴네앤드나겔 코리아 노동조합이 파업에 돌입했다. 퀴네앤드나겔 코리아는 항공·해상 수출입 운송과 통관, 창고·재고관리 등의 업무를 하는 외국계 운송회사다. 퀴네앤드나겔과 같은 장시간 노동, 야간노동, 불규칙 노동은 항만과 공항의 노동시

간 특례 업종에서 만연하다.

노동시간의 길이와 배치, 규칙성 등은 모두 노동시간에서 중요한 문제이고 노동자 건강에도 영향을 미친다. 장시간 노동, 야간 노동을 포함한 불규칙 노동은 심혈관계질환, 수면 장애, 우울증, 사고의 증가를 불러온다. 한국근로환경조사를 사용하여 분석한 연구 결과, 매일 또는 매주 일정한 시간 동안 근무하지 않는 근로자는 일정한 근무 시간을 갖는 근로자에 비해 우울 증상과 불안 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 장시간, 야간, 불규칙 노동이라는 삼중고에 시달리는 공항, 항만 노동자들의 노동 실태와 건강을 들여다볼 필요가 있다.

배가 들어오는 시간이 나의 노동시간

항만의 현장감독은 짐을 실어야 하는 하역 노동자들이 짐을 잘 싣도록 감독하고 작업 시간을 조율하는 역할을 한다. 이들의 노동시간은 배가 입항하고 머무는 시간에 따라 결정된다. “배가 들어오면 일을 하는 거고 배가 안 들어오면 일이 없는” 항만에서는 노동시간을 전날 오후에나 알 수 있다. 극도의 불규칙 노동이다. 이들은 월요일부터 금요일, 일요일에 5일 일한 후 주말 이틀을 쉬는 것이 아니라 주말이나 휴일 구분 없이 회사에서 정하는 대로 스케줄 근무를 한다.

항만 현장감독 노동자들은 정규 근무와 연장 근무 역시 다른 현장과 다른데, 이들은 아침부터 저녁까지 일한 후에도, 작업이 있으면 다음 날 새벽까지 작업을 이어가기도 한다. 노동시간은 주마다 다른데, 어떤 주에는 40시간, 또 어떤 주는 80시간까지도 일한다. 건강이 손상될 수 있는 불규칙 노동시간이다.

또 하나 우려되는 것은 업무 종료와 시작 사이 연속 11시간 휴게 보장이다. 한 항만 현장감독 노동자는 “(오전부터 일을 한 후) 밤 11시를 넘겨서 일을 할 때는 다음 날 쉴 수가 있지만, 10시나 11시에 끝나면 다음 날 또 근무를 할 수가 있”다고 말했다. 12시간 이상의 장시간 노동 이후 11시간 연속 휴게가 애초 취지에 맞는 적절한 휴게시간이라고 볼 수 있을까?

항만 노동자들은 화물 입항에 따라 일이 많을 때와 적을 때가 있고, 그 차이가 하루 단위로 나타나기도, 주간 단위로 나타나기도 한다. 더 많은 인력을 투입한다면 이런 불규칙성을 어느 정도는 해소할 수 있을 텐데, 빠듯한 인력으로 스케줄을 짜는 데서 생기는 어려움을 노동자들의 불규칙한 노동시간으로 메꾸고 있다.

매주 달라지는 공항 노동자의 노동시간



▲ 2026.7.28. 인천항에서 노동자들이 배 화물을 하역하는 모습. 배 위에 있는 대형 크레인으로 화물을 내리는데 적절한 위치에 내려올 수 있도록 하는 일이다. 사진 : 한노보연

비행기가 후진하도록 차로 밀거나 장비를 사용해 비행기 탑승객의 수하물을 내리고 올리는 작업을 하는 공항 노동자들의 근무 시간은 아침 9시에 출근, 다음 날은 새벽 6시에 출근, 그 다음 날은 오후 1시 반에 출근하는 식이다. 항만과 달리 최소한 한 달 단위로 노동시간 스케줄을 정하기는 하지만 불규칙성은 크게 다르지 않다. 항만 노동자들처럼 일부 공항 노동자들도 업무와 업무 사이 연속 11시간 휴게시간이 보장되지 않기도 한다. “제일 힘들어하는 부분이 휴게시간”이라고 호소하기도 한다. 오후 3시에 출근해 밤 12시에 퇴근한 노동자가 다음 날 새벽 6시에 다시 출근하는 경우도 있다. 노동시간 특례제 적용 사업장이지만, 주 52시간은 대부분 지켜진다. 다만 충분한 휴식을 위한 휴게시간이 보장되지 않는 날도 많은 것이다. 이렇게 불규칙한 노동을 하다 보면 수면 시간도 불규칙해진다. 그러니 피곤하게 일한 날인데도 쉽게 잠들지 못한다고 한다. 피곤한 상태로 잠에서 깨고 노동을 이어가게 된다.

더 규칙적인 노동시간, 더 좋은 노동시간으로

윤석열 정부에서 주 69시간까지 연장근로가 가능하도록 노동시간 제도 개편 방안을 제시했을 때, 강한 반대 여론이 있었고 결국 이 시도를 막았다. 지금 논의 중인 메가특구 특별법안 역시 주 52시간 초과 노동에 대해 부정적인 반응이 많다. 더 이상 우리 사회가 장시간, 불규칙 노동의 확산에 동의하지 않기 때문이다. 그런데 여전히 많은 운송산업과 보건업 노동자들이 법에서 허용한 장시간 노동을, 매우 불규칙하게 하고 있다는 점을 놓쳐서는 안 된다. 노동시간 특례제도에 묶인 노동자들의 건강 위험을 이대로 방치할 수는 없다.

지금보다 인력 충원을 충분히 하는 등 지금의 장시간·불규칙 노동을 개선할 수 있는 방안은 분명히 있다. 모든 노동자들이 적정 시간 일하고 충분히 쉬는 사회, 그리고 야간노동을 포함한 불규칙성을 최대한 줄이는 사회가 되어야 한다. 

익숙한 풍경 속 숨은 성차별 찾기

문가람 회원, 노무사

최근 노동교육 강사들을 대상으로 한 역량 강화 과정에서 성희롱을 주제로 강의를 진행했다. 강의 처음과 끝에는 같은 질문을 띄웠다. “‘운동화 예쁘다’가 성희롱인가요?” 이 질문만으로는 정답을 내릴 수 없다. 누가 누구에게, 어떤 관계에서, 어떤 장소와 상황에서, 어떤 맥락으로 한 말인지를 알아야 비로소 답에 ‘가까워’질 수 있다. 사실관계를 한 문장, 한 단어로 조각내어 성희롱 여부를 묻는 것은 무지하고 무성의한 일이라는 메시지를 두 시간 내내 녹여내려 애썼다. 준비에도 정말 많은 공을 들였고, 당일에도 자꾸 욕심이 나서 결국 시간을 꼭 채우고 부랴부랴 마무리하던 참이었다. 강사단 중 한 명인 중년남성이 손을 들었다. “근데, ‘클럽 가냐’가 성희롱인가요?”

권력과 위계를 문제삼지 않는 발언들

질문의 방식부터 들여다보자. 방금까지 ‘한 문장짜리 질문에는 답이 없다’는 설명을 들은 사람이 정확히 그 형식으로 되물었다. 고작 열 글자 남짓한 질문에서 묘한 저항감이 느껴졌다. 내 오해이길 간절히 바라며, 당황한 마음을 그대로 내비친 채 웃으며 되물었다. “너무도 정확히 성희롱적인 발언 아닌가요?”

“그럼 이것도 성희롱이냐”, 질문으로 포장된 비꼼은 너무도 익숙하다. 성희롱 판단이 자의적이라 믿고, 성희롱이라는 개념 자체를 유난이나 과잉으로 희화화하며 소비하는 방식이다. 내 반문에도 아랑곳없이, 그는 지칠대로 지친 수강생들을 모두 앉혀둔 채 집요하게 사실관계를 덧붙이며 ‘이게 무슨 성희롱이냐’는 자신의 판단을 관철하려 했다. 사장인 남성이 여성 직원의웃차림을 보고 “클럽 가냐”고 묻은 것 말고는 정말 아무것도 없었다, 원

래도 옷차림에 이러쿵저러쿵하는 사장이다, 요즘 클럽은 이상한 곳이 아니다...

맥락이 채워질수록 당황은 확신에 가까워졌다. 사장과 직원, 일터에서 명백한 권력비대칭이 존재하는 관계다. 게다가 직원들의 옷차림은 평소에도 사장의 스물토크 소재였다. 그가 덧붙인 ‘맥락’은 발언을 가볍게 만들기는커녕, 그 말이 우연한 한마디가 아니라 반복된 외모평가의 일부였음을 증명하고 있었다. 이것이 정말 평등한 대화라면, 그 반대도 가능해야 한다.

“사장님, 오늘 클럽 가세요?”

그는 기어코 한마디를 더 보탤다. “심지어 유부녀예요.”

‘유부녀한테 무슨 성적 의도가 있었겠냐, 미혼이었다면 모를까’가 생략된 이 문장에는 성희롱을 ‘성적 매력에 이끌린 충동’쯤으로 여기는, 전형적이고 위험한 편견이 깔려 있다.

성희롱은 매력의 문제가 아니라 권력의 문제다. 사장이 직원의 옷차림에 이러쿵저러쿵할 수 있었던 건 직원의 매력 여부와 무관하게 그런 말을 해도 되는 위치에 있다고 여겼기 때문이다. 이 본질을 매력의 문제로 바꾸는 순간, 성희롱의 성립 여부는 가해자의 언행이 아니라 피해자의 외모와 조건에서 찾아진다. 피해자가 남성이었다면 “심지어 유부남이예요”라는 말이 나왔을까. 성희롱 사안에서 결혼 여부는 유독 여성이 피해자일 때는 판단의 변수로, 남성이 가해자일 때는 징계양정의 변수로 소환된다. 혼인 여부와 나이, 외모로 피해자의 ‘자격’을 심사하는 것, 전형적인 피해자 비난의 흐름이다.

노동교육 강사들도 가진 익숙한 편견

다시 말하지만, 이 강의는 전문가를 위한 자리였다. 성희롱 예방교육이며 사건조사며, 실무를 직접 맡는다는 사람의 입에서 나온 질문 앞에서 나는 실망할 겨를도 없이 그저 ‘몹시 당황’했을 뿐이다. 그 당황스러움의 정체를 제대로 마주한 건, 얼마 뒤 2차 피해 조사에서였다.

성희롱 2차 피해 조사를 진행했다. 피해자는 두어 가지 피해 사실을 신고했다. 그런데 조사를 진행할수록 신고서에 없던 말들이 쏟아져 나왔다. “별 것도 아닌 걸로 일을 키웠다”, “너 좋아하는 사람이 조직에 하나도 없다.” 이런 말을 한 사람은 한둘이 아니었다. 급기야 2차 피해 신고로 조사가 진행 중이라는 사실이 피해자가 새로 전보된 부서의 상사에게까지 전해졌고, 피해자는 그 상사에게서 “어지간하면 적당히 넘어가라”는 말을 들어야 했다.

피해자를 향한 비난은 특정한 누군가의 행위라기보다 조직 전체에 퍼진 분위기에 가까웠다. 누가 처음 말했는지 알 수 없는 소문, “다들 그렇게 생각한다”는 말로 전해지는 평가, 걱정을 가장한 충고. 한 사람 한 사람의 말은 ‘개인적인 의견’으로 흩어지지만, 그 말들이 모인 자리에서 피해자는 숨 쉴 곳을 잃었다.

익숙함에서 벗어나야 비로소 보이는 것

가해는 드물 때 선명하다. 가해가 흔해지면 배경이 되고, 백색소음이 된다. 그 안에서 피해자는 숨은그림찾기를 하듯, 그나마 도드라지는 장면 몇 개를 겨우 골라낼 뿐이다. 피해를 피해로 보지 않고 “우리 회사가 좀 그래요”라고 넘기는 것. 어쩌면 그것이 그 조직에서 살아남기 위해 배워야 했던 감각이었을지도 모른다.

문제는 이런 일이 특별한 사건으로만 존재하지 않는다는 데 있다. 오히려 우리가 너무 자주 보아 아무렇지도 않게 넘기는 장면 속에 차별은 숨어 있다. 우연한 일탈처럼 보이는 장면들이 반복되어 일상이 되는 순간, 개인의 문제가 아니라 구조의 문제를 의심해야 한다. 이달 초 발표된 성평등가족부의 성별임금격차 통계를 보면 공시 대상 회사의 성별임금격차는 29.3%로 전년보다 1.4%포인트 줄었다. 남성 1인당 평균임금이 1억203만 원일 때 여성은 7216만 원이었다. 공공기관의 격차도 19.0%로, 2020년 통계 공표 이후 처음으로 20% 아래로 내려왔다. 격차가 줄어든 것은 분명 변화다. 그러나 29.3%라는 숫자 자체는 여전히 거대하다. 격차가 줄었다는 사실이 곧 격차가 사라졌다는 뜻은 아니다. 그런데 우리는 이상하게도 오래된 불균형이 조금 개선되지만 해도 그것을 평등의 증거로 읽곤 한다.

불균형이 오래되면, 그 불균형이 조금 덜해진 상태가 공정으로 읽힌다. 그래서 평등은 때로는 새로운 것을 배우는 일이 아니라, 너무 오래 보아 아무렇지도 않게 된 것을 다시 문제삼는 일이다. “운동화 예쁘다”는 말 뒤의 맥락을 지우는 시선을, “다들 그렇게 생각한다”는 말 뒤에 숨은 2차 피해를, “요즘은 여자가 일하기 더 편하다”는 말 뒤에 남아 있는 격차를 새삼스럽고 유난스럽게 들춰내는 일. 너무 익숙해서 풍경처럼 보이는 것에 잠시 멈춰 서서, 다시 질문하는 일.

평등은 어쩌면 익숙함을 의심하는 데서 시작되는 것이 아닐까. 

산업재해 유가족의 경험

- 2026년 9월 아시아 과로사 감시 연대 토론회 참가기¹⁾

장항미 회원

대만산업안전보건연대의 초청으로 집행위원장 유청희님과 함께 지난 9월11일 대만 타이베이에서 열린 아시아 과로사 감시 연대 토론회에 다녀왔다. 이번 토론회는 대만산업안전보건연대가 주관하여 각국의 활동가들뿐만 아니라 산재 피해 당사자인 과로사 유가족들도 함께 이야기를 나눌 수 있는 자리를 만들자는 취지에서 기획되었다.

한국에서는 과로사 산재 유가족으로 쿠광 야간 노동자 故 장덕준님의 어머니 박미숙님과 아버지 장광님이 참석하였고, 일본은 2011년 15세 때 아버지를 과로사로 잃은 유키님이 참석하였다. 대만 유가족 제이슨님은 2021년 원양상선 실습생이었던 남동생을 과로사살로 잃었는데 개인사정으로 토론회에는 참석하지 못했으나 저녁 식사 자리에서 만날 수 있었다.

대만, 일본, 한국 과로사 유가족의 경험을 서로 나누다

1) 해운산업 관련 개선 정책 제안

대만 유가족 제이슨의 남동생은 원양상선 실습 3개월 만에 선내에서 사망하였다. 사망 전 동생은 과중한 업무, 영양 부족, 고립 상태를 호소했는데 선사는 매우 제한된 정보만을 전달하였고 유가족은 진상파악을 위해 직접 나설 수밖에 없었다. 선사는 대만 회사이지만, 선박은 파나마에 등록되어 있어 파나마 법률에 따라야 하는 복잡한 상황이었다. 유가족은 국제운수노련(ITF)를 통해 선사에 압박을 가해 협상을 이끌어내며, 선사와의 합의 끝에 비로소 동생의 유골과 유품을 대만으로 가져올 수 있었다. 제이슨님은 이 과정에서

1) 한국노동안전보건연구소는 2020년 2월 대만산업안전보건연대, 일본 POSSE, 인도네시아 LIPS(2023년 12월부터 참여)와 함께 아시아 과로사 감시 연대를 조직하여 정기적으로 각국의 과로사 관련 동향을 공유하며 과로사 방지를 위한 공동 활동에 참여하고 있다.

해운산업의 산적한 제도적인 문제점을 알게 되었고 이를 토대로 개인적인 아픔을 넘어 관련 기관에 개선 정책을 제안하는 활동을 하고 있다.

2) 다른 과로사 유가족 지원활동 참여²⁾

일본의 유키님은 아버지의 과로사 산재 인정 후 회사의 책임을 묻는 민사 소송을 제기하였고 아버지가 돌아가신지 10년 만에 회사의 책임을 50% 인정하는 일부 승소 판결을 받아냈다. 이를 계기로 그는 노동 문제에 관심을 가지고, 다른 과로사 유가족의 산재 신청 및 소송을 지원하는 활동에 참여하고 있다.

3) 쿠팡 과로사 문제 공유

박미숙님과 장광님은 2020년 아들의 사망 이후 6년째 쿠팡을 상대로 길고 힘든 싸움을 이어가고 있다. 이미 2021년 과로사로 산재 인정 되었음에도 쿠팡은 여전히 과로사를 부인하며 손해배상책임을 회피하고 있다. 뿐만 아니라 지난 해 12월 쿠팡의 김범석 의장이 고인의 과로사를 조직적으로 은폐하려 지시한 정황이 폭로되면서 새로운 싸움이 시작되었다. 쿠팡은 최근 대만에서 공격적인 투자로 시장 점유율을 높이고 있다.³⁾ 박미숙님은 대만에서 똑같은 비극이 반복되지 않기를 바라는 마음으로 한국 쿠팡의 과로사 문제를 대만에 꼭 알리고 싶다고 말했다.

국경을 초월한 연대의 필요성

대만, 일본, 한국의 과로사 문제는 서로 많이 닮아있다. 장시간 노동이 만연한 근무 환경, 일단 과로사가 발생하면 개인의 잘못으로 몰아가며 과로사를 부인하고 자료를 은폐하는 기업, 과로사 규명에 소극적인 정부 기관, 과로사를 증명하기 위해 기업과 기관을 상대로 힘겨운 싸움을 하는 유가족. 세 나라의 과로사 문제에서 동일하게 찾아볼 수 있다.

과로사는 이윤을 위해 극단적인 효율을 강요하는 사회와 기업이 만든 비인간적인 노동 환경에서 발생하는 사회 구조적인 문제이다. 이미 쿠팡과 같은 새로운 플랫폼 기업들은 이윤 극대화를 위해 여러 국경을 넘나들며 각국의 노동권 공백을 파고들어 규제를 피해 시장을 장악하고 있다. 이와 같은 흐름 속에서 세 나라가 함께 과로사 문제에 대항하기 위해 국경을 넘는 연대가 필요하다. 

2) 유키님의 이야기는 2025년 3월 일터 기사 '과로사 책임에서 도망친 회사'에서 소개된 적이 있다.

3) 대만 미래유통연구소 조사에 따르면 지난해 현지 토종 1위 이커머스 모모(momo)의 점유율은 22.5%로 소폭 하락한 반면 싱가포르 기반의 이커머스 쇼피(Shopee)와 쿠팡을 합한 점유율은 27%까지 치고 올라왔다. 쿠팡 김범석 의장은 이달 초 콘퍼런스 콜에서 "대만은 현재 한국과 동일한 성장 곡선의 초기 단계에 있다"며 장기 성장에 대한 자신감을 드러냈다.

* 출처 : 한국일보, 2026.8.25, 한국서 겹약재 쿠팡 ... 환경 닮은 '차기 성장 엔진' 대만에 공들인다.

일터에서도 전쟁터에서도 우리의 해방은 연결되어 있다

- 장진영 회원 인터뷰

윤박 선전위원

전쟁의 참상을 기록하기 위해 조용히 국경을 넘은 사람이 있다. 2022년 우크라이나 침공 초기, 한국 언론인 중 가장 먼저 들어가 평범한 시민의 일상을 담은 프리랜서 사진활동가 장진영 회원이다. 그러나 귀국 후 그에게 돌아온 것은 '여권법 위반'이라는 실정법의 칼날과 벌금 500만 원 선고였다. 안전을 핑계로, 기록하는 노동 자체를 금지하는 국가의 행정 편의주의 속에서, 프리랜서 언론인의 일할 권리와 시민들의 알 권리는 설 자리를 잃는다. 1심 판결에 불복해 항소와 헌법소원을 제기하며 법정 싸움을 시작한 장진영 회원을 만났다.

러시아가 우크라이나를 침공한 2022년 3월, 한국 언론인 중 가장 먼저 현장에 들어가셨습니다. 우크라이나행을 결심하신 이유가 궁금합니다.

러시아 침공 이후에 국내 매체 보도들을 보니까 대부분 외신 기사들을 짜깁기하거나

갈무리해서 보여주는 형태가 전부였습니다. 그걸 보면서 '과연 현지의 진짜 현실은 어떨까' 하는 개인적인 궁금증이 컸습니다. 사진을 찍는 사람으로서 그 비극적인 현장을 직접 눈으로 보고, 있는 그대로 기억하고 싶다는 마음이었습니다. 물론 전쟁터니까 당연히 죽거나 다칠 수 있다는 두려움도 있었죠. 하지만 분쟁 지역의 위험이라는 것도 성격에 따라 편차가 큼니다. 총알이나 미사일도 있겠지만, 진짜 위험은 사회적 질서와 규범이 완전히 무너져 민병대에 의한 납치가 일어나는 아노미(anomie) 상태겠지요. 제가 보기에 당시 우크라이나는 기초적인 사회 질서 자체가 완전히 붕괴된 상황은 아니었어요. 전투가 벌어지는 최전선만 피한다면 그렇게까지 위험하지는 않을 거라는 판단이 있어서 출국을 준비했습니다.

당시 외교부가 여행금지국가로 지정해 이동이 무척 어려웠을 텐데, 어떤 경로로 이동하셨고 현장

에서 주로 어떤 모습을 사진으로 담으셨나요?

한국 정부가 여행금지국가로 묶어놓았기 때문에 정상적인 방법으로는 갈 수 없었어요. 그래서 우선 폴란드 바르샤바로 가서 국경을 넘는 기차를 타고 우크라이나로 들어갔습니다. 피난민들의 허브 역할을 하던 도시 르비우를 거쳐서 수도인 키이우까지 이동해 보름 정도 체류하며 사진을 찍었습니다.

전쟁의 참사는 생각보다 훨씬 다양한 층위가 있습니다. 저는 전쟁으로 인해 모든 일상이 일시에 멈춰버린 풍경과 그 속에서 발생한 거대한 피난 행렬을 담고 싶었습니다. 전쟁이 터지고 단 1~2주 만에 전체 인구의 3분의 1이 피난을 가는 상황이었거든요. 시사 IN에 썼던 글에도 표현했지만, 그 현장은 한마디로 ‘분류된 이별’이었습니다. 죽음의 공포 속에서 삶의 터전을 등지고 쫓겨가듯 떠나는 평범한 사람들의 붕괴된 일상을 기록하는 것이 제 역할이라 생각했어요.

전쟁터는 흔히 폐허가 되어 사회가 완전히 무너진 상태를 상상하곤 합니다. 직접 경험하신 우크라이나 모습은 어떠했나요?

외부에서 보기에는 우크라이나가 완전히 무법천지일 것 같지만, 실제로는 사회 시스템과 치안이 어느 만큼 유지되고 있었어요. 전쟁이라는 극한의 위기 속에서 도시 전체가 울스톱 되었지만 상점들은 정해진 규칙에 따라 운영되었고, 도심 곳곳에 군인과 경찰들이 배치되어 질서를 유지하고 있었습니다. 시민들 역시 공동체를 지키기 위해 최대한 질서정연하게 행동했습니다. 직접 전투가

벌어지는 지역이 아니어서는 외지인인 제가 도심을 배회하며 사진을 찍기에도 치안 면에서는 큰 무리가 없을 정도였죠. 극단적인 재난 앞에서도 무너지지 않는 성숙한 시민의 모습에서, 무조건 막는 정부의 시선 너머에 엄연히 통제되고 유지되는 인간 사회의 일상을 느꼈습니다.

현지에서 수많은 장면을 보셨을 텐데, 그중에서도 특히 기억에 남는 장면이나 일화가 있다면 말해주세요.

기차역에서 마주한 이별의 순간들이 지금도 기억나요. 폴란드에서 르비우를 거쳐 수도 키이우에 도착한 다음 날, 키이우 중앙역 플랫폼에서 한 가족을 보았습니다. 30대 후반에서 40대 초반 정도로 보이는 남성이었는데, 직업 군인이 아닌데 전쟁 발발 후 징집되었는지 군복을 입고 있었습니다. 그분은 플랫폼에 서 있고, 그의 부인과 어린아이는 피난 기차 안 창가에 앉아 있었습니다. 언제 다시 만날 수 있을지, 이것이 마지막 모습이 될지도 모르는 상황에서 창문을 사이에 두고 나누던 그 가족의 눈빛이 가슴을 찜 먹먹하게 만들었습니다.

동양인으로서 카메라를 들고 다니는 일이 쉽지 않았을 것 같습니다. 스파이로 오해를 받는 등 현지에서 겪은 어려움은 없으셨나요?

보름 동안 체류하면서 현지에서 동양인은 르비우역에서 우연히 마주친 일본인 포토저널리스트 한 명을 빼고는 보지 못했거든요. 특히 당시는 전쟁 초기라 러시아 스파이나 공작원에 대한 경계심이 극에 달해 있던

때였습니다. 실제로 키이우 시내의 한 쇼핑 센터가 러시아 미사일에 폭격당했을 때, 알고 보니 어떤 스파이가 그 지점을 러시아 측에 알려주었다는 이유로 체포된 사건이 있었어요. 한 번은 나이 든 현지인 분이 군인을 데리고 저에게 와서 검문을 요구하기도 했습니다. 사실 현지 군인들이 보기에 사진 작가와 스파이는 종이 한 장 차이일 수 있잖아요. 언어가 통하지 않아 자칫 위험할 수도 있는 순간이었지만, 제 여권과 신분증을 보여주고 카메라에 찍힌 사진들을 보여주면서 평범한 한국의 독립 사진가라는 점을 설명해 오해를 풀기도 했습니다.

프리랜서 사진가는 안전 장비, 교육, 보험 등의 지원을 받기 어렵습니다. 취재 현장에서 마주한 프리랜서 노동자로서의 한계는 어떠했나요?

우크라이나 국방부는 격전지나 위험 지역에 언론인을 진입시킬 때, 해당 기자가 속한 매체의 편집국과 직접 소통하며 신원을 확인합니다. 그리고 거대 언론사 소속 정규직 기자들은 안전장비 등을 지원받아 취재하지만, 저 같은 프리랜서는 신원을 공식적으로 보증해줄 조직이 없기에 격전지 근처에는 아예 접근할 수 없었습니다. 당시 러시아군의 양민 학살이 벌어졌던 부차라는 지역이 수도 키이우에서 아주 가까운 거리였음에도, 저는 신분 보장이 되지 않아 가보지 못했죠. 외교부가 나중에 임시로 마련한 ‘예외적 여권사용 허가제’ 역시 외교부 출입 언론사 소속의 언론노동자만을 대상으로 제한적으로 허락했습니다. 그것도 격전지가 아닌, 안전한

후방 지역만 지정해주는 생색내기용이었죠.

장진영 회원이 찍은 사진들은 전쟁의 참상을 알리는 데 도움이 되었습니다. 하지만 귀국 뒤 여권법 위반으로 최근 1심에서 벌금 500만 원을 선고받으셨는데, 심경이 어떠셨는지요?

솔직히 깊은 환멸과 안타까움을 느꼈습니다. 개인의 유흥이나 사적인 이익을 위한 행위가 아니라, 현장의 진실을 있는 그대로 기록하기 위해 위험을 감수한 저널리즘 활동이었습니다. 사법부의 판결문에서 ‘재외국민의 신변 안전 피해가 취재 자유보다 우월하다고 보기 어렵다’고 판시한 것을 보면서, 제도가 언론의 자유와 기록하는 노동에 대해 얼마나 무지한지 깨달았습니다.

한마디로 국가 행정 관료들의 행정 편의주의 발상이 아닌가 싶어요. 마음 아픈 비유지만, 세월호 참사 이후 교육부에서 전국의 모든 수학여행 자체를 아예 못 가게 했잖아요. 위험방지의 가장 쉬운 방법이 ‘사전 금지’하는 것인가요? 그것은 진정한 해결책이 아닙니다. 안전을 핑계로 경찰에게 강력범을 잡지 말라고 하거나, 소방관에게 불을 끄지 말라고는 않잖아요. 위험하니까 이주 노동자 내보내고, 프리랜서 노동자 보내면서 안전하다고 말할 수는 없잖습니까.

1심 판결에 불복해 항소를 제기했고 여권법 제17조에 대한 헌법소원을 청구하며 법정 투쟁을 시작하셨습니다. 이번 투쟁을 통해 법 제도가 어떻게 바뀌기를 바라시나요?

OECD 국가 중 분쟁 지역 취재를 국가가



▲ 2026.9.20. 정진영회원 집 근처에서 만난 모습. 사진 : 윤박

사전 심사하고 금지하며, 위반 시 형사처벌을 내리는 국가는 대한민국이 유일합니다. 거대 언론 자본은 위험 비용을 감당하기보다 매년 구독료를 내고 외신 통신사의 사진을 쓰는 것이 훨씬 저렴하고 편하기에 이러한 국가의 통제를 묵인해왔다고밖에 할 수 없어요. 그러나 외국은 다르다고 들었어요. 언론이 주도하여 워크숍을 통해 분쟁 지역 취재 시 지켜야 할 규칙과 돌발 상황 대응법을 자율적으로 교육하고 훈련합니다. 이번 계기를 통해 국가가 취재권을 옥죄는 여행 허가제를 철폐하고, 언론인 스스로 책임과 안전을 관리하는 ‘신고제’ 형태로 법 제도가 개선되기를 바랍니다. 외교부가 아닌 신뢰할 수 있는 언론인 단체에 신고하고, 자율적으로 안전을 확보하며 취재할 수 있는 대체 제도가 마련되어야 합니다.

장진영 회원께 응원을 보낼 《일터》 독자들과 한노보연 회원들에게 한 말씀 부탁드립니다.

저의 재판 지원을 위해 공대위가 꾸려졌을 때, 한노보연이 참여해주신다는 소식을 듣고 무척이나 감사했습니다. 분쟁 지역에 있는 언론인의 안전 또한 노동안전보건의 거대하고 당연한 영역으로 포괄해 바라봐주신 덕분이 아닌가 싶어요. “나의 해방과 당신의 해방이 연결되어 있다”라는 말이 있잖아요. 그런 면에서 한노보연도 함께한 거라고 생각합니다. 감사합니다. 

“떠나고 싶어도 떠날 수 없었습니다”

- 성희롱 거부 후 시작된 괴롭힘, 고용허가제에 묶인 조선소 여성 이주노동자의 산재 투쟁 이야기

김사부 선전위원

지난 8월 26일, 근로복지공단 통영지사는 한 화오션 사내하청 업체에서 일하던 우즈베키스탄 여성 이주노동자의 적응장애를 업무상 질병으로 인정했다. 필자는 이 사건을 지원하면서 이번 일이 특정 회사나 관리자 개인의 문제를 넘어, 사업장 변경을 제한하고 노동자를 사업주에게 종속시키는 고용허가제도와 맞닿아 있다는 사실을 다시 한번 절감했다.

여성 이주노동자는 고용과 체류의 불안정성 속에서 성희롱·성폭력에 노출되더라도 쉽게 문제를 제기하거나 일터를 떠나기 어렵다. 어렵게 외부 기관에 도움을 요청했지만, 돌아온 것은 해고와 고소, 보복성 괴롭힘이었다. 그녀는 자신과 같은 피해가 반복되지 않기를 바라며 자신의 경험을 세상에 알리기로 결심했다.

※ 본 인터뷰 원고는 1차 인터뷰 내용을 한글로 기록한 뒤 우즈베크어로 재번역해 당사자와 교차 확인했으며, 진술의 취지와 사실관계를 훼손하지 않는 범위에서 일부 표현을 편집했습니다.

첫 직장부터 시작된 인권침해

안녕하세요. 제 이름은 사흐노자(URAEVA SHAKHNOZA NURULLAEVNA)예요. 2018년 4월 20일 E-9 비자로 한국에 왔어요. 첫 직장은 청주의 돼지고기 가공공장이었어요. 우리는 이슬람인이라 돼지고기를 먹지 않아요. 돼지를 만지는 것도 어려워 그곳에서 일하는 게 정신적으로 힘들었어요. 기숙사에서는 남녀 세 명이 방 하나를 함께 사용했어요. 회사를 나온 뒤 새로운 직장을 구하는 것도 쉽지 않았어요. 평택, 파주, 대구의 노동청을 찾아갔지만, 여성 이주노동자가 일할 곳이 없다고 했어요. 돈이 없어 터미널 의자에 앉아서 자고, 화장실에서 몰래 씻으며 지냈어요. 그러다 조선소에서 사람을 많이 뽑는다는 이야기를 듣고 거제로 왔어요. 일이 힘들다고 했지만, 당시에는 이것저것 따질 처지가 아니었어요.

조선소는 생각보다 무서운 곳이었어요

거제에 온 지 3일 만에 한화오션 사내 도장 업체에 취직했어요. 처음 본 크레인과 아파트보다 큰 배가 무서웠고, 밀폐된 작업장에서는 페인트 냄새와 기계 소음이 계속됐어요. 어느 날 저는 오른쪽 새끼손가락 사이가 찢어져 두 바늘 꿰맸고, 함께 일하던 친구도 다리를 다쳤어요. 그러자 사장님은 우리에게 그만두라고 했어요. 친구는 우즈베키스탄으로 돌아갔지만 저는 계속 돈을 벌어야 했어요. 이후 자동용접 일을 하며 용접흙과 분진에 노출된 채 일했고, 2023년 2월 10일 E-9 비자로 같은 회사에서 다시 일할 수 있게 됐어요.

사업장 강제 변경으로 취소된

아들의 유학비자

2024년 12월 4일 사장님과 관리자는 일거리가 없어 월급이 100만 원밖에 나오지 않을 수도 있다며 다른 회사로 옮기라고 했어요. 당시 아들이 한국 유학비자를 준비하고 있어 사업장을 바꾸면 문제가 생길 수 있었어요. 월급을 100만 원만 받아도 좋으니, 아들이 한국에 올 때까지 일하게 해달라고 사정했어요. 당시 회사에서도 성희롱이 있었어요. 밤마다 전화하는 직원도 있었고, 어떤 관리자는 저에게 애인이 되자고 했어요. 거부하면 욕설과 괴롭힘으로 돌아왔어요. 고용에 문제가 생길까 봐 말하지 못했던 사실까지 사장님께 털어놓으며 사업장을 변경하지 않게 해달라고 부탁했지만 결국 회사를 옮기게 됐고, 아들의 유학 계획도 취소됐어요.

성희롱 거부에서 시작된 괴롭힘

새 회사에서도 성희롱이 있었지만, 고용을 유지하려면 감수할 수밖에 없다고 생각했어요. 반장도 처음에는 잘해줬지만, 다른 남자 동료들과 이야기하는 것까지 간섭하기 시작했어요. 2025년 8월 둘째 주쯤이었나, 점심 시간에 휴게실에 있었는데 반장이 들어와 갑자기 제 가슴을 움켜쥐었어요. 너무 놀라고 무서워 반장을 밀쳐내고 손으로 입을 막은 채 숨죽여 울었어요. 동료들에게도 사실을 말하지 못하고 엄마가 아파서 운다고 둘러댔어요. 8월 16일 제 생일에는 밤 9시 45분쯤 반장에게 전화가 왔어요. 무서워서 받지 않고 다음 날 출근해서 이유를 묻자 “어제 남자랑 있었지? 남자들이랑 술 마셨지?”라고 다그쳤어요. 저는 “나는 술을 안 마셔요. 퇴근 후에는 제 개인 생활이니깐 업무 외에는 이야기하지 마세요. 나는 여기 일하러 왔어요”라고 말했어요. 그 뒤부터 반장의 태도가 달라졌어요.

비자 연장을 위해 참고 버텨야 했어요

반장은 성행위를 암시하는 동작을 하거나 가운데손가락을 펴서 욕했고, 다른 사람들 앞에서 인신공격까지 했어요. 괴롭힘은 계속됐고 저는 집에 가면 울고 잠 못 이루는 날도 많았어요. 2025년 9월 8일에는 어지럽고 구토 증상이 있어 병원에 갔다가 쇼크 증상까지 생겨 119로 이송되기도 했어요. 그래도 일을 그만둘 순 없었어요. 비자 연장과 아들의 유학 문제 때문이었어요. 11월 4일

반장이 11월 말까지만 일하고 그만두라고 하자, 처음으로 상급 관리자에게 성희롱과 괴롭힘 사실을 알리고 도움을 요청했어요.

이후 용접 장비를 둘러싼 갈등도 생겼어요. 반장은 제가 빌려준 장비를 가져가 돌려주지 않았고, 장비를 돌려달라고 하자 “100만 원을 물어내라”, “다른 회사에 가서 몰래 훔쳐오라”라고도 했어요. 11월 28일해야 장비를 돌려받았어요. 반장은 ‘블랙리스트’를 언급하며 다른 조선소에도 못 가고 아들도 한국에 못 오게 할 수 있다고 했어요.

도움을 요청했지만, 돌아온 것은 해고 통보였어요

너무 무서웠지만 당시 회사가 아니면 1년 10개월 비자 연장이 어려웠기 때문에 참고 버티다, 12월 1일 외부 기관에 상담을 요청했어요. 회사는 다음 날 외부 기관에 왜 갔느냐고 추궁하더니, 12월 4일에는 제가 계약연장을 위해 외부 기관에 거짓말한다는 식으로 몰아갔어요. 회사는 “힘들 테니 쉬라”며 사실상 해고 통보했어요. 12월 9일 출근하자 관리자는 “외부 기관에 신고해서 회사 이미지가 나빠졌다. 이제 같이 일 못 한다”라고 소리쳤어요. 제 설명을 듣지도 않고 계속 고함쳐 정신을 잃고 쓰러졌어요. 눈을 떠 보니 병원이었고 정신적 충격으로 우측 편마비 증상이 나타나 보름간 입원도 했어요. 아들의 유학이 물거품이 될까 봐 너무 절망스러웠고 극단적인 생각까지 했어요. 제가 원했던 것은 특별한 게 아니에요. 비자가

허용하는 기간만큼은 고용 걱정 없이 일하고 싶었을 뿐이에요.

한 줄기 희망, 병원에서 만난 사람들

병원에서 예전에 같은 공장에 있던 바빠 오빠(거통고조선하청지회 강봉재 부지회장)가 생각났어요. 늘 바쁘게 움직여서 지은 별명이에요. 도움을 요청하자 다른 활동가(필자)와 함께 찾아왔어요. 녹음파일과 문자 내역 등을 확인한 뒤 노동부에 직장 내 성희롱·괴롭힘 신고하고 산재 신청도 하자고 했어요. 노동부 신고 후 언론에서 이 문제를 다루자, 회사는 가해자와 분리 조치하고 비자를 연장하는 조건으로 진정 취하를 제안했어요. 다른 선택지가 없어 이를 받아들였어요. 복직 전 부산의 대학병원 정신과에서 적응장애 진단과 ‘취업 치료 가능’ 소견을 받아 산재를 신청했어요.

가해자의 무고죄 고소, 다시 시작된 두려움

2월 26일 복직해서 일하던 중 4월 7일 경찰서 출석 조사 연락이 왔어요. 반장이 저를 무고죄로 고소했대요. 너무 무섭고 두려웠지만 다행히 혐의없음 처분을 받았어요. 그러나 반장은 그즈음부터 분리 조치 약속을 어기고 제가 일하는 곳에 찾아와 소리를 치거나, 용접 후 이름을 서명하는 곳에 다른 사람 이름을 적고 가는 등 보복성으로 괴롭혔어요. 사업장을 옮기려고 다른 회사에 연락하면 처음에는 채용해 주겠다고 했다가도



▲ 2026.9.13. 전국이주노동자대회에 참석한 사흐노자(사진 오른쪽) 님과 거통고조선하청지회 강봉재 부지회장의 모습. 사진 : 김사부

갑자기 태도를 바꿔서 일자리가 없다고 했어요. 살기 위해 몸부림쳤지만, 반장이 말했던 ‘블랙리스트’가 제 삶을 가로막는 것 같았어요.

혼자 들어간 질판위, 울면서 이야기했어요

모든 것을 포기하고 우즈베키스탄으로 돌아가려던 중 6월 19일 근로복지공단에서 업무상질병판정위원회 사건을 접수했다는 연락을 받았어요. 8월 21일 질판위 심의에 참석했어요. 활동가가 함께 갔지만 법적 위임인이 아니라 심의에는 들어갈 수 없었어요. 혼자 심의실에 들어가 질문에 답하다가 결국 울고 말았어요. 8월 26일 산재 인정 통보를 받았어요. 산재가 인정된 것보다 회사 온라인 소통방을 나가는 게 제겐 더 큰 위안이었어요. 더 이상 그곳의 메시지를 보지 않아도 된다는 사실만으로 마음이 조금 편해졌거든요.

저와 같은 이주여성들이

더 이상 두려워하지 않았으면 좋겠어요

저는 돈을 벌기 위해 한국에 왔어요. 대한민국과 대한민국의 법을 믿었고, 아들에게도 한국 유학을 권했어요. 하지만 저는 비자와 일자리를 잃을까 봐 하고 싶은 말도 마음속에 묻어두고 살았어요. 지금도 오른쪽에 마비 증상이 나타나 물건을 놓치거나 말이 끊길 때가 많아요.

숨기고 싶었던 이야기를 꺼내는 것이 쉽지 않았어요. 하지만 저와 같은 이주여성들이 더 이상 두려움 때문에 부당한 대우나 성폭력까지 숨기고 참지 않았으면 좋겠다는 마음으로 용기를 냈어요. 잘못된 사람이 있다면 법에 따라 정당한 책임을 져야 한다고 생각해요. 그래야 같은 피해가 반복되지 않고, 국적이나 성별, 체류자격에 상관없이 ‘나도 목소리 낼 수 있다’라는 희망과 용기를 가질 수 있을 거라고 믿어요.

지금까지 제 이야기를 들어주시고 함께해주신 모든 분께 진심으로 감사드립니다. 

불협화음을 내는 공존

- 2026 부산비엔날레 <불협하는 합창> 감상기

최치원 회원

도시의 빈 곳을 전시장으로 쓰는 부산비엔날레

부산비엔날레는 짝수 해마다 열리는 국제 현대미술전이다. 1981년 부산 지역 작가들이 자발적으로 시작한 부산청년비엔날레와 1987년 바다미술제, 1991년 부산야외조각대전이 통합되어, 1998년과 2000년 부산국제아트페스티벌이라는 이름을 거쳐 2002년부터 지금 이름으로 불리고 있다. 처음부터 이 행사는 미술관 화이트큐브보다 도시 자체를 전시장으로 삼는 방식을 택해 왔다. 문을 닫은 공장, 오래된 원도심, 항만의 유휴 공간이 전시장이 되었고, 그 자리에서 도시가 감춰 온 시간을 기록해내는 것이 이 비엔날레의 오랜 화법이였다. 올해도 그 화법은 이어져서 옛 선박 창고와 옛 고등학교가 각각 조선업과 교육이라는 산업과 제도가 이 도시에서 한 시절을 지나갔음을 보여주는 전시장이 되었다.

올해 주제는 ‘불협하는 합창(Dissident Chorus)’이다. 공동 전시감독 아말 칼라프와 에블린 사이먼스는 이를 화음이 아니라 다성(多聲, 많은 소리)이라고 설명한다. 합의와 조화로 수렴하는 합창이 아니라, 서로 다른 음과 언어가 부딪히면서도 함께 울리는 합창이라는 뜻이다. 두 감독은 ‘부산은 바다 소리, 여객선음, 도시 소음, 강렬한 노동운동의 역사와 민중가요로 가득하다’고 말하며 ‘노동요에서 클럽 사운드까지, 침묵 당하기를 거부하는 소리들’을 한자리에 모았다고 밝혔다. 8월 29일부터 11월 1일까지 을숙도 부산현대미술관, 영도 봉래동의 100년 된 옛 선박 창고 스페이스 원지, 그리고 강서구로 이전하며 비게 된 옛 부산남고등학교, 세 곳에서 22개국 46개 작가팀의 작업이 세 개의 악장처럼 나누어 펼쳐진다. 을숙도의 1악장은 생태와 돌봄을, 영도 스페이스 원지의 2악장은 항만의 노동과 이주와 저항을, 옛 부산남고의 3악장은 교육과 권위와 규율을 각각 다룬다고 설명한다. 영도에서는 임민욱의 신작 <S.O.S-불나비>가 한국전쟁 피란지였던 영도에서부터 2011년 김진숙이 309일을 버틴 한진중공업 크레인 농성까지 이 도시의 저항의 소리를 이어 붙인다. 한 사람의 외침이 희망버스를 통해 합창으로 겹쳐졌던 그 사건은, 이번 비엔

날레가 말하는 ‘불협하는 합창’이 추상적 개념이 아니라 이 도시에서 실제로 있었던 일이라는 것을 알려준다.

혼자서는 닿지 않는 목소리

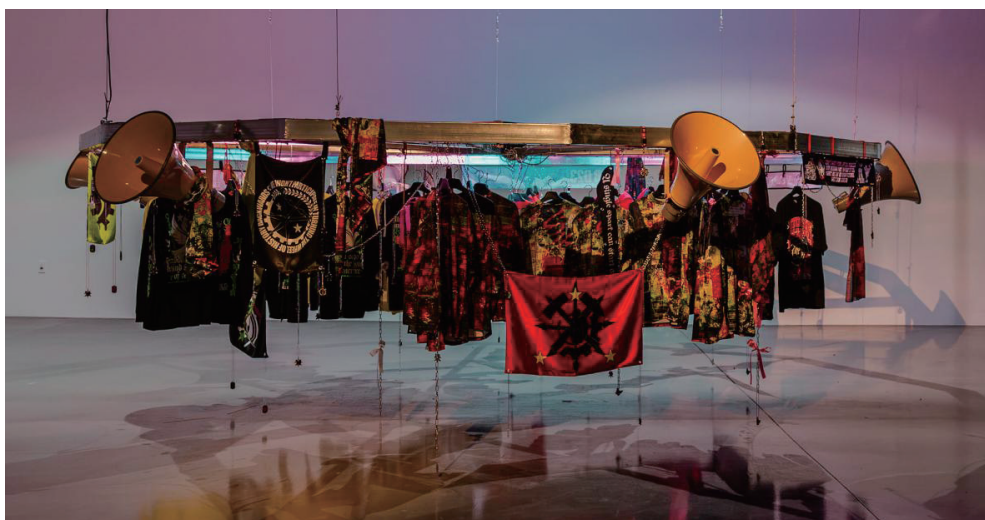
화물이 오가고 노동의 땀이 배어든 100년 된 창고 ‘스페이스 원지’에는 필리핀 작가 조 아르 송쿠야의 <선원직 프로젝트>가 있다. 그는 실제로 선원으로 일하며 여러 차례 부산에 기항했던 사람이고, 이번에는 참여 작가로 이 도시에 돌아왔다. 선원의 노동은 육지에서는 거의 보이지 않는 노동이다. 배가 항구를 떠나면 그 위에서 무슨 일이 있었는지 아는 사람은 배에 탄 사람들뿐이다. 갑판 위의 노동과 일상을 그린 회화와 드로잉, 사운드 100여 점이 항해라는, 배에서 내리는 순간 뒤에 아무 흔적도 남기지 않는 시간을 하나의 아카이브로 고정해 놓았다. 그 가운데 일부 드로잉은 부산교통공사와의 협업을 거쳐 교통카드 디자인이 되었다. 전시장에 걸려 있던 선원 한 사람의 하루가 이제 이 도시를 오가는 시민들의 손 안에서 다시 이동하는 셈이다.

그 옆에는 벨기에 작가 브라힘 탈의 사운드 설치 <불협화음의 합창: 바다의 창조>가 있다. 합창단원 한 사람 한 사람의 키에 맞춰 세운 19대의 스피커에서, 작가의 친구와 가족과 협업자들이 영어와 프랑스어, 포르투갈어로 바다가 되고 싶다는 소망을 노래하거나 시로 읊는다. 스피커마다 한 사람의 목소리가 담겨 있는데, 관객이 늘어날수록 그 목소리들이 점차 커지고 겹쳐지면서 개별적인 소망들이 하나의 합창이 된다. 작가는 이를 “서로 다른 목소리를 내면서도 하나가 될 수 있다는 생각으로 만든 작품”이라고 설명했다. 작품의 제목이 비엔날레의 주제와 같은 것도 우연은 아닐 것이다.

송쿠야의 그림들이 없었다면 한 선원의 노동은 항해가 끝나는 순간 사라졌을 것이고, 탈의 스피커 하나 하나는 그 자체로는 그저 한 개인의 사적인 바람일 뿐이다. 어떤 사실이 사회적으로 들리는 목소리가 되려면 다음의 두 가지가 필요하다는 것을, 이 두 작업은 나란히 보여준다. 하나는 사라지기 전에 붙잡아 기록하는 일이고, 다른 하나는 그 기록들이 서로 겹쳐 하나의 소리로 인식될 만큼 쌓이는 일이다. 기록은 사실을 만들어내는 일이 아니라 사실이 사라지지 않게 붙드는 성실한 작업이다.

화음이 아니라 다성으로

전시장을 돌고 나오면 솔직히 혼란스러운 느낌이 먼저 든다. 생태와 돌봄, 항만과 이주, 교육과 권위라는 서로 다른 주제가 장소마다 나뉘어 있고 작품마다 문제의식도 달라서,



▲ 태국 작가 타낫 티라디콘의 '기억의 문턱: 혼돈의 공명'. 출처: 비짓부산

이것이 과연 하나의 전시가 맞는지 되묻게 된다. 그런데 그 혼란 자체가 이번 주제에 부합한다. 감독들은 애초에 화음이 아니라 다성을 말했고, 관객이 하나로 정리되지 않는 소리들을 그대로 안고 나가는 것이 이 비엔날레가 의도한 상태에 가깝다. 그렇다고 심하게 어긋나는 대목이 있는 것도 아니다. 일견 다른 이야기를 하고 있는 작품들이 결국 하나의 그림 안에서 함께 놓일 수 있다는 것을, 전시장을 나서면서 알게 된다.

노동안전보건 활동을 하면서도 비슷한 느낌이 들 때가 있다. 노동자의 안전과 건강이라는 큰 주제 아래 모여 있지만, 세부적으로는 이주노동, 젠더, 노동시간, 과로사, 산재보상처럼 각자 관심을 두는 자리가 다르다. 같은 자리에 앉아 있어도 누군가는 통계를 읽고, 누군가는 현장의 증언을 옮기고, 누군가는 법조문을 따진다. 하나의 화음이라기보다 여러 성부가 제소리를 내는 다성에 가깝다. 그것이 별로인가 하면 그렇지 않다. 서로 다른 소리가 같은 방향으로 공존하면서 만들어내는 의의가 있다. 이번 비엔날레가 다성이라는 말로 가리키려던 것도 결국 그것이라고 생각한다. 다른 소리를 지워서 얻는 화음이 아니라, 다른 소리를 남겨 둔 채로 얻는 합창 말이다.

전시를 보고 나오는 길에 떠오른 곡이 하나 있었다. 피아니스트 이진욱이 류이치 사카모토에게 바친 <Sentimental>이다. 어긋나는 듯한 음들이 서로를 고치지 않은 채 같은 방향으로 달려가는 느낌을 주는 음악이라 이번 부산비엔날레의 주제와 꽤나 비슷하다고 느껴졌다. 이번 전시는 11월 1일까지 세 전시장 모두 무료로 열려 있고, 전시장 사이에는 셔틀버스가 오간다. 전시를 보고 돌아가는 길에 위 음악을 한번 곁들여 보아도 좋을 듯하다. 알티

진료실에서 노동을 복원하는 일

박민영 회원, 직업환경의학과 전문의

진료실에서 근골격계 질병으로 산업재해를 신청한 노동자의 업무관련성평가를 하고 있다. 허리 추간판탈출증이나, 어깨 회전근개 질환처럼 일과 관련되었을 가능성이 있는 근골격계 질병에 대해 진찰하고, 노동자가 어떤 일을 얼마나 오래, 어떤 강도로 해왔는지를 살펴 질병과 업무 사이의 관련성을 평가한다.

진료하다 보면 신체를 진찰하거나 영상 검사를 확인하는 것 못지않게 많은 시간을 들이게 되는 일이 있다. 한 사람이 지나온 노동의 시간을 다시 맞춰보는 일이다.

“이 일은 몇 년 정도 하셨어요?”

“한 25년 했죠.”

그런데 고용보험이나 건강보험 자료를 확인해 보면 10년 남짓한 직력만 나타날 때가 있다. 다시 여쭙보면 그제야 빠져 있던 이야기가 이어진다.

“하루 일하고 돈을 봉투로 받던 때도 많았죠.”

오래전 건설 현장에서 했던 일용노동이나 영세사업장에서 일했던 경력들이다. 이미 사업장이 폐업했다면 행정자료만으로 과거의 직업력을 확인하기 어려울 때도 많다. 우리는 흔히 고용보험이나 건강보험 자격자료, 소득자료 등을 통해 확인되는 직업력을 ‘객관적인 직력’으로 받아들인다. 실제로 이러한 자료는 기억에 의존하는 직업력을 확인하는 데 매우 중요한 근거가 된다. 하지만 여러 노동자를 진료하다 보면 가끔 이런 질문이 생긴다. 기록으로 남아 있는 노동은 객관적인데, 기록되지 않은 노동은 그렇지 않은 것일까.

기록이 없다는 것이 곧 일하지 않았다는 뜻은 아니다. 그렇다고 수십 년 전의 기억에만 의존해 진술하는 모든 직업력을 그대로 인정하는 것 역시 정확한 평가라고 하기는 어렵다. 결국 행정자료와 노동자의 진술, 사업장 자료 등을 서로 맞춰가며 그 사람이 지나온

노동의 시간을 가능한 범위 안에서 복원하게 된다.

기록이 없다는 것이 일하지 않았다는 뜻은 아니다

그렇게 직업력을 확인하고 나면 또 다른 질문이 시작된다. 이번에는 그 일을 어떤 강도로 했는가를 알아야 한다.

“그 일을 하실 때 무거운 물건은 얼마나 들었나요? 몇 kg 정도였을까요? 하루에 몇 번 정도 드셨어요?”

어떤 작업은 비교적 설명하기 쉽다. 일정한 무게의 제품을 정해진 공정에서 반복해서 옮겼다면 중량과 횟수, 작업시간을 중심으로 업무 부담을 확인할 수 있다. 하지만 모든 노동이 그렇게 몇 가지 단위작업으로 깔끔하게 나뉘는 것은 아니다. 요양보호사의 일을 물어볼 때면 이런 어려움이 더욱 선명하게 드러난다.

“어르신을 하루에 몇 번 정도 들어서 옮기셨어요?”

요양보호사의 하루는 침대에서 몸을 일으켜 화장실까지 부축하고, 휠체어로 옮기고, 목욕을 돕고, 옷을 갈아입히는 수많은 동작으로 이어진다. 돌보는 사람에 따라 스스로 몸을 어느 정도 지탱할 수 있기도 하고, 때로는 온몸의 무게를 받아내야 하기도 한다. 동료와 함께 환자를 옮길 때도 있지만 혼자 해야 하는 상황도 있다. 갑자기 힘이 풀리는 사람을 붙잡느라 예상하지 못한 자세에서 순간적으로 큰 힘을 쓰는 일도 생긴다. 물건의 무게는 저울로 잴 수 있지만, 사람을 돌보는 노동의 무게는 그렇게 단순하게 숫자로 옮겨지지 않는다.

식당에서 일한 노동자를 진료할 때도 비슷하다. ‘식당 종업원’이라는 하나의 직업명 아래에서도 누군가는 주로 홀에서 서빙하고, 누군가는 종일 재료를 손질하고 설거지하고, 식자재와 큰 그릇까지 옮긴다. 같은 사람의 하루 안에서도 점심시간 두세 시간 동안 작업이 집중되었다가 이후에는 전혀 다른 일을 하기도 한다. 이런 노동을 몇 kg의 물건을 몇 회 들었는지와 같은 몇 개의 숫자만으로 설명하기란 쉽지 않다.

몸에 남은 노동의 흔적 들여다보기

근골격계 질병의 업무관련성을 평가하려면 반복 동작의 빈도와 힘의 크기, 부적절한 자세를 취한 시간 등을 가능한 한 구체적으로 파악해야 한다. 문제는 진료실에서 만나는 사람은 현재의 노동자인 반면, 우리가 알고 싶은 것은 수년, 때로는 수십 년 동안 이어졌던 과거의 노동이라는 점이다.



▲ 물건의 무게는 저울로 잴 수 있지만, 사람을 돌보는 노동의 무게는 그렇게 단순하게 숫자로 옮겨지지 않는다. 출처 : Visual Hub

물론 작업장을 직접 방문할 수 있다면 도움이 되지만 노동자가 거쳐온 모든 사업장을 방문하는 것은 현실적으로 어렵고, 이미 폐업한 곳도 적지 않다. 같은 사업장이 남아 있더라도 자동화나 공정 변경을 거치면서 과거의 작업방식이 사라진 경우도 많아, 현재의 작업현장을 본다고 해서 20년 전의 노동을 그대로 확인할 수 있는 것도 아니다. 결국 진료실에서는 노동자의 설명을 듣고, 남아 있는 서류를 확인하고, 때로는 사진과 작업 영상을 보면서 그 사람이 했던 일을 다시 구성하게 된다.

과거의 노동을 복원하기 어려운 정도도 사람마다 다르다. 한 사업장에서 오랫동안 일해 고용기록과 공정자료가 비교적 잘 남아 있는 노동자가 있는가 하면, 여러 영세사업장과 일용직을 옮겨 다닌 자신의 직력을 자료로 확인하기 어려운 노동자도 있다. 하는 일을 몇 가지 단위작업으로 비교적 명료하게 설명할 수도 있지만, 돌봄이나 서비스 노동처럼 하루의 일이 수많은 작은 행동으로 뒤섞여 있어 그 강도를 숫자로 표현하기 어려운 경우도 있다. 노동자들은 모두 자신의 과거 노동을 설명해야 하지만, 누구에게나 그 노동을 증명하는 일이 똑같이 쉬운 것은 아니다.

진료를 마치고 나면 몇 장의 행정자료와 진료기록, 그리고 오랫동안 일해온 사람이 들려준 이야기가 남는다. 그 조각들을 하나씩 맞춰가며 가능한 한 실체에 가까운 노동의 모습을 그려보게 된다. 객관적인 평가를 위해 기록은 반드시 필요하지만, 기록되지 않았다는 이유만으로 실제 있었던 노동까지 사라지는 것은 아니다. 노동자의 몸에는 남아 있지만 서류에는 남지 않은 시간도 있고, 숫자로 쉽게 표현되지 않는 노동의 무게도 있다. 우리가 확인할 수 있는 것은 결국 과거 노동의 일부일 수밖에 없다. 그렇기에 서류에 남은 시간뿐 아니라 몸에 남은 노동의 흔적까지 함께 들여다보아야, 그 사람이 지나온 노동에 조금 더 가까이 다가갈 수 있다고 생각한다. 안터

발전소가 멈추는 자리, 사람은 어디로 가는가

- 발전노동자와 함께하는 기후정의 집담회 후기

이가린 회원, 기후정의팀

발전소 노동자들의 이야기를 직접 들어보고 싶다는 마음으로 먼 길을 달려 부산으로 향했다. 지난 9월 10일 부산시민운동지원센터에서 열린 ‘발전노동자와 함께하는 기후정의 집담회’는 석탄화력발전소 폐쇄와 재생에너지 전환 과정에서 비정규, 하청 노동자들이 겪는 고용불안과 노동자건강권 실태를 함께 나누는 자리였다. 가톨릭노동상담소 김도아 활동가의 사회로 문을 열었고, 한국노동안전보건연구소 이숙건 상임활동가가 좌장을 맡았다. 패널로는 발전HPS지부 박규석 지부장, 일진파워노동조합 김철진 위원장, 한전KPS비정규직지회 김영훈 지회장이 함께했다. 하동, 태안 등 화력발전소에서 주로 정비와 유지 보수 작업을 담당해 온 이들이었다.

‘희망 고문’

집담회에서 가장 오래 마음에 남은 표현은 ‘희망 고문’이었다. 하동 1호기는 원래 올해 6월 폐쇄될 예정이었으나, 국제 정세와 정부 판단에 따라 약 9개월이 연기되어 2027년 3월로 폐쇄가 미뤄졌다. 2, 3호기 역시 폐쇄 일정이 계획대로 진행될지 명확하지 않다. 문제는 폐쇄 관련 일정이 그곳에서 일하는 노동자들에게 공식적으로 통보되지 않는다는 데 있다. 정부도, 원청인 발전사도 정확한 일정을 알려주지 않으니, 현장 노동자들은 소문에 기대거나 노동조합이 스스로 파악한 정보에 의존할 수밖에 없다.

폐쇄가 미뤄질 때마다 “이대로 조금 더 가지 않을까”는 기대가 생기고 그 기대가 다시 무너지기를 반복한다. 한 발전소 노동자는 이를 두고 ‘희망 고문’이라 했다. 폐쇄 직전까지 정원을 유지해야 하는 발전소의 특성상 폐쇄 당일 자정까지 인력이 필요하지만, 다음 날이면 갑자기 그 인력이 필요 없어진다. 그 사이 사전 대책을 세우기도 어렵고 고용 문

제는 손쉽게 하청업체로 떠넘겨진다. 20년, 30년을 이 일을 한 노동자들에게 아무런 설명도 없이 각자도생을 강요한다. 불면에 시달리고, 가족에게조차 상황을 제대로 털어놓지 못한다는 이야기 앞에서 나는 마음이 아팠다.

발전소 폐쇄로 일자리를 빼앗기고 삶에 가장 큰 영향을 받는 사람은 다름 아닌 발전노동자들이다. 그런데 정작 이들과 논의는커녕 제대로 된 계획조차 공유하지 않는다. 정의로운 전환을 이야기하면서 그 전환의 한복판에 선 사람들을 이토록 고통 속에 세워두는 것이 과연 맞는 일인가. 화가 나고 답답했다.

위험은 어떻게 아래로 흘러가는가

노동자 건강권 문제도 심각했다. 발전소에서 발생하는 산업재해 중 1, 2차 하청 노동자에게 발생하는 산재 재해율이 원청의 몇 배에 달한다는 통계가 이야기되었다. 2인 1조로 해야 할 작업을 혼자 감당하다 목숨을 잃은 김충현 노동자의 사건은 위험이 어떻게 고용구조의 가장 아래로 흘러내려가는지를 적나라하게 보여주었다. 하지만 노동조합과 대책위에서 제시한 요구안이 해결되지 못하고 난항을 겪고 있다고 한다. 게다가 원하청 산재 발생이 원청의 경영평가에 반영이 되기에 사고를 은폐하라는 압박도 공공연하게 이뤄진다고 한다.

올여름 기록적인 폭염은 이런 구조 위에 또 위험을 얹었다. 숨도 쉴 수 없을 만큼 더운 미분기(석탄을 곱게 분쇄하는 기계) 정비 작업, 마스크를 쓰고 잠깐 들어갔다 나와도 코 주변이 새까매지는 열악한 환경. 일진파워는 35도 이상이면 작업을 중지하고 이온음료를 제공하며 보건관리자를 채용하는 등 진전된 작업환경도 보여주었다. 반면 한전KPS 비정규직 노동자들은 불법파견 소송 이후 온열질환에 시달리면서도 원청과 휴게시설이 분리되어 더위를 피할 시설조차 마땅치 않은 처지였다. 3명의 패널은 위험의 외주화를 멈추고, 적정 인력 확보와 함께 고용을 보장할 것을 요구했다. 직접고용과 정규직화, 공공성 강화가 공통된 요구로 모였다. 이 당연한 요구들이 왜 이토록 오랫동안 해결되지 못하고 힘을 얻지 못하는지, 나는 자꾸만 되묻게 되었다.

밀려나는 사람들, 그 뒤의 더 큰 그림

집담회 내내 떠나지 않은 또 하나의 생각은 폐쇄와 전환을 둘러싼 이 절박한 이야기들이 좀처럼 주목받지 못한다는 점이었다. 정의로운 전환은 구호로 등장하지만, 그 한복판에 선 사람들의 고용과 건강은 늘 뒷전이다. 왜일까. 서울로 가는 동안에도 이 물음이 머



▲ 2026.9.10. 석탄폐쇄를 넘어 정의로운전환과 노동자건강권 보장을 위한 과제 집담회 모습. 사진 : 발전정전

릿속을 떠나지 않았다.

며칠 뒤 나는 919기후정의행진에서 ‘메가프로젝트 저지’가 적힌 피켓을 들고 행진에 함께했다. 반도체 팹 확장과 AI 데이터센터, 피지컬 AI에 예산을 쏟아붓겠다는 계획, 그리고 그 속도전을 위해 노동시간 규제를 풀고 필수 공공재인 전력과 용수를 자본에 몰아주겠다는 흐름. 발전소 노동자들의 고용불안도, 폭염 속 건강권도, 재생에너지로의 공공적 전환도 결국 이 거대한 흐름 앞에서 자꾸 뒤로 밀려나고 있었다.

행진 도중, 대열에 참여하지 않는 시민이 큰 소리로 물었다. “메가프로젝트가 뭐예요?” 짧은 찰나였고 나는 선뜻 설명하지 못해 아무 대답도 못한 채 그를 지나쳤다. 걸으면서 그 질문이 오래 머릿속을 맴돌았다. 우리에게는 이토록 절박한 이야기가 일반 시민들에게는 처음 듣는 낯선 단어였다. 메가프로젝트는 우리끼리만 심각한 이야기인 걸까.

사람들은 먹고사는 일이 바빠 이런 상황에 관심을 가질 여유가 없는 것일지도 모른다. 그렇다면 내가 할 수 있는 일은 무엇일까. 최소한 이런 일이 지금 벌어지고 있다는 사실이라도 알려야 하지 않을까. 어쩌면 그 시민의 질문이 우리가 서 있어야 할 자리와 방향을 알려주는 것은 아닐까. 알 수 있게 하는 일, 낯선 단어를 낯설지 않게 만드는 일을 말이다.

석탄화력발전소 폐쇄를 반대하는 사람은 없을 것이다. 기후위기 앞에서 탄소배출을 증가시키는 석탄화력발전소는 축소해야 한다. 다만 그 전환이 누구의 삶을 담고 이루어지는가를 물어야 한다. ‘발전소는 멈춰도 노동자의 삶은 멈출 수 없다’는 목소리처럼, 정의로운 전환은 발전소와 지역에서 노동하고 사는 사람이 중심이어야 한다. 나는 정확히 정의로운 전환으로 가는 해답을 알지 못한다. 그러나 부산에서 만난 노동자들의 목소리와 행진에서 마주한 시민의 물음을 잊지 않고, 그 순간을 기록하고 함께하며 옆 사람에게 건네는 것. 지금 내가 서 있어야 할 자리는 바로 거기부터가 아닐까 하는 다짐을 해본다. **알터**

체류 자격이 ‘삶의 자격’이 되는 이주배경 청소년

이양지 젠더와노동건강권센터 운영집행위원, 노무사

지난 5월 개소한 안산시흥 이주노동자 상담소에 한 달에 한 번 노동 상담을 나간다. 상담 사례 중 임금이나 퇴직금 체불로 노동청에 진정했다가 오히려 취업 자격이나 체류 자격을 문제로, 사업주로부터 협박당하는 경우가 있다. 진정 후, 사업주가 지원해 주기로 했던 기숙사비나 공과금비를 대여금이라며 돌려달라고 소송을 걸기도 한다. 유모차를 끌고 온 한 여성 노동자는 기타(G-1) 체류 자격으로 취업에 제한이 있었는데 퇴직금을 청구했다가 취업 자격을 빌미로 사업주에게 협박당하고 있었다. 이분은 난민 지위가 불인정되어 행정소송을 진행 중인데 패소하면 한국에서 태어난 딸과 함께 미등록 체류 신분이 된다. 가족과 함께 살고 싶지만, 비전문취업(E-9) 비자로는 동반 체류(F-3 등) 비자를 발급해 주지 않아, 숙련기능인력(E-7-4) 비자로 체류 자격 변경을 알아보려고 오는 노동자들도 많았다. 요건이 까다로워 변경이 쉽지 않다.

고용허가제(E-9)는 국내 산업현장의 인력 부족을 해소하기 위해 외국인 노동자를 받아들이면서 젊고 건강한 시절(18~39세)에 필요한 노동력만 제공하도록 하고 일정 기간(최초 3년, 재고용을 포함 최대 4년 10개월) 뒤 본국으로 돌려보내는 것을 전제해서 만든 제도이다. E-9 노동자들은 최초 계약한 사업장에서 계속 근무해야 한다. 법에서 정한 예외적인 사유가 있으면 사업장 변경을 할 수 있지만, 폭언·폭행, 부당한 대우, 열악한 기숙사 환경에 노출되더라도 이를 객관적으로 입증하지 못하면 회사를 옮길 수 없다. 부당한 대우를 견디지 못하고 무단으로 이탈하면 미등록 체류자 신분이 된다. 체류 자격이나 재취업의 불안으로 부당함을 참고 일을 할 수밖에 없다.

이러한 고용허가제를 비판하며, 이주노동자들이 ‘노동력’이 아니라 ‘사람’이라고 말해왔지만, 이주노동자들의 구체적인 상황과 고민을 직접 접하면서, 실은 나도 이들의 ‘노동권’

만을 생각했다는 걸 깨달았다. 이들에게는 노동 외에도 친구를 만나고, 가족과 함께 살고 싶고, 아이를 키우는 '삶'의 여러 문제가 있었다. 곧 미등록 체류 신분이 될지도 모를 아이를 만난 무렵, 서울청소년노동인권네트워크에서 마련한 이주배경 청소년에 관한 강의를 듣게 되었다.

노동권 넘어 이주민의 '삶의 권리'

이주배경 청소년은 본인 또는 부모 중 한쪽이 이주 경험을 가진 만 24세 이하 아동·청소년을 통칭하는 말이다. 다문화가족 자녀, 중도입국자녀, 외국인 가정 자녀, 북한이탈 주민 자녀 등을 폭넓게 포괄한다. 이주배경 학생은 2014년 6만7,806명에서 2025년 20만2,208명으로, 부모가 모두 외국인인 '외국인 가정' 학생은 같은 기간 4,706명에서 5만2,876명으로 증가했다. 과거에는 국제결혼 가정의 자녀가 주를 이뤘으나, 최근에는 외국인 노동자, 유학생, 전문직 종사자 등 외국인이 늘어난 것이다.

이주배경 청소년들이 겪는 정체성의 혼란이나 차별과 배제 경험에 대해서는 길게 설명할 필요가 없을 것이다. 중도입국 청소년의 경우 한국어 능력이 부족하여 학교 수업을 따라가지 못하는 경우가 많다. 일상 대화가 가능하더라도 교과서에 쓰이는 학습 어휘를 이해하지 못해 학년이 올라갈수록 학업 격차가 심해진다. 학업 부진과 부적응이 겹치면 대안학교로 전환하거나 아예 학업을 중단하는 비율이 일반 학생에 비해 높다.

진짜 위기는 성인이 되는 순간 찾아온다. 부모가 모두 외국인인 가정의 자녀들은 한국 땅에서 나고 자랐어도 한국 국적을 얻지 못한다. 미성년 시기에는 부모의 체류 자격(방문동거 F-1, 동반 F-3 등)에 의존해 머물 수 있었지만, 성년이 되는 순간, 이 방패는 사라진다.

한국에서 태어나거나 한국에 와서 초중고교를 다니며 성장한 아이들에게 한국은 잠시 머무는 나라가 아니라 자신이 학교에 다니고 친구를 사귀고 언어를 배우며 성장해 온 곳이다. 부모의 모국보다 자신의 삶이 쌓여 있는 한국이 '모국'에 더 가까울지도 모른다. 그런데 성인이 되는 순간, 자신이 살아온 공간에서 계속 살아가기 위해서 체류 자격을 증명해야 한다. 대학에 진학할지, 어떤 전공을 선택할지, 취업할지, 어떤 직업을 선택할지, 부모와 계속 함께 살지 등 삶의 모든 중요한 선택 앞에 체류 자격 문제가 놓인다.

삶의 모든 선택 앞에 체류 자격 문제가

취업을 염두에 두고 특성화고 등 직업교육을 선택할 수도 있다. 그런데 졸업 후 자신이



▲ 한국에서 자랐지만 ‘외국인’인 이들에게 취업은 단순히 ‘일자리를 구하는 것’이 아니다. 이곳에서 삶을 유지할 수 있는지의 문제이다. 출처 : pixabay

배운 전공과 실제 취업하려는 직종, 그리고 해당 체류 자격의 요건이 맞지 않는다면 또 다른 장벽을 만나게 된다. 한국에서 자랐지만 ‘외국인’인 이들에게 취업은 단순히 ‘일자리를 구하는 것’이 아니다. 이곳에서 삶을 유지할 수 있는지의 문제이다. 직장을 그만두는 순간 ‘다음 직장’뿐 아니라 ‘다음 체류 자격’까지 찾아야 한다.

대학에 진학해서 학생 비자로 체류 자격을 유지하는 것도 쉽지 않다. ‘외국인’이기에 유학생에게 책정된 비싼 등록금을 내고, 장학금이나 학자금 지원도 막혀 있다. 한국 학생은 학비를 벌기 위해 휴학할 수도 있지만, 이들에게 휴학은 체류 자격 중단으로 이어질 수 있다.

이러한 현실을 완화하기 위해 법무부는 2025년부터 E-7-Y(국내성장인력)와 F-2-R(지역특화) 비자를 운영하기 시작했지만, 이것 역시 특정 직장 및 인구감소지역 거주를 조건으로 하는 ‘조건부 체류 자격’에 불과하며, 계약 해지나 지역 이탈 시 자격이 취소될 수 있다. 정주를 위해서는 향후 한국인 평균 소득(GNI)의 1배~2배 수준의 안정적인 소득 증빙과 사회통합프로그램 이수 등 엄격한 요건을 추가로 충족하여 영주권(F-5)을 새로 취득해야 한다.

프랑스도 ‘속인주의’를 택하고 있지만, 프랑스에서 태어난 외국인 부모의 자녀가 일정 기간 프랑스에 거주하면 성인이 되었을 때 프랑스 국적을 취득할 수 있는 경로를 열어두고 있다. 단순히 부모의 국적만 따지는 것이 아니라, 그 사회에서 태어나 교육받고 자란 실질적 삶의 터전을 인정하여 성인이 된 이후 비자 불안정이나 노동 시장 배제 등의 고통을 겪지 않도록 하는 제도적 완충 장치다.

부모가 영주권을 가지지 못했다면 이미 한국 사회의 일원으로 성장한 자녀조차 체류 자격을 얻기 어려운 현실은 결국 ‘사람을 사람으로 보지 않는 시선’ 탓에 만들어진다. 이들이 바라는 것은 특별한 혜택이 아니다. 단지 살아갈 권리이다. 

네 잘못이 아니야, 세상 탓이지!

- 『정신 나간 세상에서 아픈 사람들』(조애나 치크, 심심, 2026)

권동희 회원, 노무사

얼마 전, 불의의 사고로 배우자를 잃은 임신부 의뢰인이 찾아왔다. 상담을 마무리하며 나는 개인사를 조심스레 꺼냈다. “과거 표현으로 저 역시 유복자입니다. 저희 어머니께서도 홀로 오 남매를 키워내셨지요. 그러니 내년에 태어날 아이를 분명 훌륭히 키워낼 수 있을 겁니다.” 내가 남들보다 감정의 진폭이 크고 눈물이 많은 것은 아버지를 잃은 어머니의 고통과 트라우마가 세대를 거쳐 내게 전이된 결과가 아닐지 짐작해 본 적이 많았다.

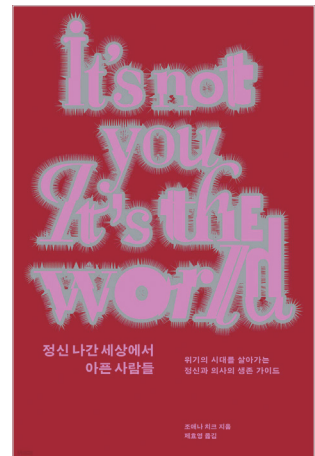
최근 국내에 번역 출간된 방대한 분량의 저서 『정신 나간 세상에서 아픈 사람들』은 정신과 전문의이자 심리치료사, 명상 강사인 조애나 치크(Joanna Cheek)의 노작이다. 다루는 스펙트럼이 넓어 단숨에 요약하기는 쉽지 않지만, 책을 관통하는 저자의 문제의식은 매우 뚜렷하다. 원제인 “It’s Not You, It’s the World(네 잘못이 아니야, 세상 탓이지)”는 이러한 저자의 핵심 시각을 명징하게 대변한다.

사회적·역사적 문제로서의 트라우마

이 책에서 저자는 트라우마의 범주를 전쟁이나 끔찍한 재난 같은 극단적 상황에만 국한하지 않는다. 일상과 다양한 사회적 맥락 속에서 경험하는 감정적 슬픔과 고통 역시 트라우마이며, 이는 세대를 넘어 유전되고 발현될 수 있는 현상이라고 설명한다. 다만, 고통을 경험한 세대가 이를 어떻게 수용하는지, 그리고 그들을 둘러싼 사회와 환경이 치유를 위해 어떤 노력을 기울이는지에 따라 그 양상은 확연히 달라질 수 있다. 결국 개인이 겪는 감정과 고통은 단순한 개인사를 넘어 사회적 문제이자 역사적 문제로 치환되는 것이다.

이 책은 도입부부터 우리가 겪는 슬픔, 분노, 불안, 혼란, 수치심 등 이른바 ‘정신질환’

의 징후로 여겨지는 감정들이 사실은 생존을 위해 꼭 필요한 자연스러운 ‘경보 시스템’임을 역설한다. 저자는 역사적 맥락과 정신의학적 지식을 교차하며, 정신적 고통을 오직 개인의 생물학적·유전적 결함으로 환원하는 시도를 비판한다. 환경적 요인과 생물학적 요인 사이의 균형이 무너지는 임계점에서 고통이 발생한다는 것이 그의 지론이다. 특히 그 환경적 요인은 불평등한 권력관계, 구조적 부정의, 빈부 격차, 자본주의의 모순, 인종차별, 민주주의 붕괴, 기후변화 등 우리가 마주한 외부 구조의 문제에서 기인한다고 날카롭게 지적한다.



▲ 출처: 심심

이러한 저자의 통찰은 나와 타자, 그리고 세상 모든 것이 상호 의존적으로 연결되어 있다는 불교의 ‘연기론(緣起論)’적 세계관과 맥을 같이하며, 더 나아가 생태학적 관점과도 맞닿아 있다. 이는 곧 개인의 치유를 위해서는 파편화된 사회 구조와 시스템을 복원하고, 공동체적 연대를 바탕으로 한 사회 정의의 실현이 필수적임을 시사한다.

연민에 기초한 공동체 회복

나아가 저자는 거대 담론에만 머물지 않고, 개인이 일상에서 고통을 직시하고 주체성을 회복하는 구체적인 실천 방안을 여러 장에 걸쳐 제시한다. 5장에서 8장에 이르기까지 다양한 심리치료 기법을 빌려 불필요한 감정 소모를 막고 뇌의 통제권을 되찾는 방법을 구체적으로 안내한다. 단순히 정신적 자율성을 되찾는 것을 넘어, 자기 신체와 감각을 기민하게 알아차리는 마음 챙김 명상의 여러 기법도 상세히 소개한다.

그러나 이 책이 흔한 심리학 서적이나 명상 지침서로 전락하지 않는 결정적 이유는, 앞서 언급한 사회적 문제의식과 함께 개인의 삶을 이끄는 ‘가치(Value)’가 가장 중요한 나침반이 되어야 함을 제9장(행동의 조절과 변화)에서 역설하고 있기 때문이다.

기존의 정신의학 관련 서적들이 주로 개인의 내면을 ‘읽고 해석하는’ 과학적 분석에 치중했다면, 이 책은 그 범주를 확장하여 정신의학이 사회 정의의 실현에 어떻게 복무할 수 있는지를 새롭게 조망한다. 이는 자신과 타인, 나아가 세상을 ‘연민’의 시선으로 끌어안고 치유하려는 저자의 따뜻한 철학이 저변에 깔려 있기 때문일 것이다. 타인의 고통에 대한 단순한 공감을 넘어, 연민을 동력 삼아 공동체의 회복을 향한 실천이 그 어느 때보다 절실한 지금, 이 묵직한 저서가 우리에게 훌륭한 나침반이 되어줄 것이라 믿는다. 

글쓰기 작업이 생각만큼 진도가 나가지 않을 때 여러분은 어떻게 하시나요? 요즘엔 많은 사람이 글 작성이나 이미지 제작에 생성형 AI의 도움을 받죠. 지금, 이 글을 쓰고 있는 저 역시도 첫 문장을 어떻게 시작해야 할지 한참을 망설이다 보면 최신 AI 기술에 의존하고픈 유혹에 사로잡힐 때가 많습니다. 보고서나 과제물을 작성할 때 AI 없이는 단 한 줄도 쓰지 못하겠다고 토로하는 분들이 점점 더 많아지고 있다고 합니다.

AI 활용은 비단 글쓰기에 한정되지 않습니다. 그림과 영상은 물론, 음악에 이르기까지 다양한 창작물이 생성형 AI를 통해 대량으로 만들어지고 있습니다. 이처럼 AI 기술의 활용 범위는 무궁무진해 보이지만, 편의성과 효율성만 극대화하는 방식을 우리가 계속 추구해야 할지 고민은 깊어져만 갑니다. 노동안전보건운동의 시각에서 이 문제를 바라본다면 또 어떨까요? AI 기술이 내재한 위험성을 정확하게 평가하고, 안전과 인권의 기준에 부합하는 활용 원칙을 세울 필요가 있어 보입니다.

<일터>를 보고 계시는 한노보연 회원과 독자 여러분들도 비슷한 고민을 하고 계실 것 같은데요. 그래서 한노보연 선전위원회에서 조금은 특별한 워크숍을 준비했습니다! 오는 10월 17일 <활동가를 위한 AI 활용 가이드라인> 기획 강좌를 한노보연 서울 사무실에서 엽니다. 이번 기획 강좌는 AI 도구의 이용에 관해 사회운동이 공유해야 할 기본 원칙은 무엇일지, 활동가나 회원 개인의 판단을 넘어 조직 차원에서 함께 점검해야 할 것들을 짚어보기 위해 마련했습니다. 관심 있는 여러분의 많은 신청 바랍니다. 참석을 원하는 분들은 아래 신청서를 작성해 주세요! (선착순 열 분의 자리를 마련해 두었습니다. 인원이 차면 신청 링크를 닫을 예정입니다.)

<https://bit.ly/선전위기획강좌>



발행인

손진우

발행기관

한국노동안전보건연구소

선전위원

가영, 기형, 명환, 민, 숙건, 영우,
용현, 윤박, 정열, 해인

편집·표지

프롬스비309

인쇄

동광문화사

발송

서울디엠

발행일

2026.10.7

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

거기선 하고 싶은 거 다 하라고 청년은 적었다. 절친의 장례식이었다. 회사의 사과를 받고 장례식을 열기까지 63일이 걸렸다. 함께 뛰어든
었던 겨울 바다, 한번 살아보고 싶었던 아파트, 우리 평생 가자던 약속. 더는 하청이란 틈에 끼이지도 부서지지도 않을 날들. 실은 거기 아
닌 여기서 같이 하고 싶던 것들. 그것들이 사무처 한 문장이 더해졌다. ...우리 지켜봐줘... 2026 서울. 고 김승모 HL만도 노동자 영결식.

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

