

노동과건강

102호



노동건강연대

차 례

여는 글

- ◇ 쇼잉(showing)을 넘어, 이번에는 바꿀 수 있을까? / 전수경 활동가

특집 칼럼

- ◇ 안전보건, 대통령 만기친람 넘어 비가역적 시스템 변화로 / 백도명 녹색병원 의사·서울대 명예교수
- ◇ 산재는 노동체계 불평등의 바로미터 / 김명희 노동건강연대 운영위원장·예방 의학 전문의

지상중계

- ◇ 6월 월례토론회 ‘기후 약자들의 여름나기’
- ◇ 온라인 북토크 ‘오늘도 무사히 출근했나요?’
- ◇ 아리셀 참사 형사재판 1심 최종재판 방청기

현장에서

- ◇ 현장에서 먹히는 ‘찐’ 안전교육의 비결 / 정낙승 와이즈리더센터 안전보건팀 전임강사
- ◇ 변하는 산업 속 특성화고등학교는 어디로? [인터뷰] 김창수 우리동네노동권 찾기 대표 / 박한솔 활동가
- ◇ 첫 출근 후 10건의 중대재해 현장 대응을 하며 / 정우준 전국금속노동조합 노동안전보건국장

닫는 글

- ◇ 어떤 민주주의를 새롭게 만들 것인가? / 이상윤

여는 글

쇼잉(showing)을 넘어, 이번에는 바꿀 수 있을까?

전수경 활동가

‘다섯 명이 올해 일하러 갔다 돌아가셨다, 이게 있을 수 있는 일인가!’
‘공사 현장에 가보면 하청의 하청, 하청의 하청의 하청이 반복된다.’
‘후진적 산재를 영구적으로 추방해야 한다.’

지난 7월 29일, 유튜브를 통해 공개된 국무회의에서 이재명 대통령이 한 말이다. 국무회의를 하는 줄 모른 채로 인터넷에 들어갔다가 속보로 뜨는 대통령의 발언이 온통 산재에 대한 것이어서 어리둥절했다. 문제를 해결하고 싶은 마음이 전해지는, 구체적이고 현실의 감각이 살아있는 정치인의 말이 낫설었다.

처음으로 생중계된 국무회의가 노동자 산재사망을 주제로 다뤘다니 반갑고 상징적인 순간이었다. 한국은 압축적인 경제개발 과정에서 노동자의 사망을 산업화의 부산물 정도로 치부해 왔다. 민주화 이후에 상대적으로 진보적인 정부가 들어섰을 때도 산재 사망은 국가가 해결해야 할 과제가 되지 못했다. 국민의 다수가 땀 흘려 일하는 사람들인데도 산재 사망이 사회적 이슈가 되지 못했던 이유는 노동 문제를 경제정책의 하위 범주로 여겼던 정치와 정치인들의 문제이지 국민들이 무관심해서가 아니었다고 나는 생각한다.

국무회의 이틀 후, 포스코를 방문한 김영훈 고용노동부 장관이 회의 전 사망 노동자들을 위해 묵념하는 영상이 수십만 조회수를 기록한 것도 이제는 바꾸고 싶어하는 마음이 모여서일 것이다. 대통령의 국무회의 영상에도, 장관의 묵념 영상에도 ‘제가 일하는 곳은 더 열악해요’ ‘우리 현장에도 와 주세요’라는 댓글이 얼마나 많이 달렸는지 댓글을 읽는 내내 마음이 찢혔다. 대통령과 장관이 수백명으로 늘어나는 분신술을 써서 모든 현장에 갈 수도 없지 않나!



2025년 7월 25일 국회 앞, 김영훈 고용노동부 장관(왼쪽에서 두 번째)이 민주노총이 꾸린 노조법 2·3조 농성장을 방문했다. 노조법2·3조는 2026년 3월 10일부터 시행된다. 출처 노동과세계.

보여 주기 식으로만 하는 걸 가리키는 요즘 유행어 ‘쇼잉(showing)’을 빌려와서 말하자면 산재만큼 ‘쇼잉(showing)’이 쉬운 영역이 없는 것 같다. 아니 내가 본 많은 정부 관료와 정치인, 기업CEO들은 ‘쇼잉(showing)’의 달인들이다. 일단 우리는 사고 원인을 개인에게 돌리는 노동자 책임론에 익숙하다. 산재 사고를 다루는 언론 보도에는 ‘작업자 부주의’라는 구절이 빠지지 않았었다. 쉽게 말하면 사고는 노동자 탓이다. 건설현장 인근 식당이라면서 초록색 소주병 사진을 찍어서는, 작업시간에 술을 마시는 노동자들 때문에 사고가 난다는 기사를 실은

신문기사도 여전히 있다. 안전교육을 노동자 의식교육이라고 생각하는 정부, 기업, 보수언론의 삼박자가 맞아 안전문화 컨설팅을 한다면서 정부예산도 책정해 왔다. 산재 사망으로 비난받는 기업들이 안전경영, 윤리경영 선포식을 평평 하고 대국민 약속, 대국민 사과 같은 이벤트를 하는 것도 산재를 노동자 의식의 문제라고 간주하면서, 자신들은 약속을 지켜야 한다는 부담이 없어서일 수도 있다.

한국의 빵 공급을 독점하다시피하는 SPC공장에서 노동자가 잇따라 사망해서 불매운동이 불거지자 2022년 SPC가 안전에 1,000억원을 투자하고 안전경영위원회를 만들었다고 대대적으로 홍보한 적이 있다. 전문가들로 구성된 안전경영위원회가 현장실사, 온오프 간담회, 위험성 진단 등을 정기적으로 수행하고, 안전 우수사례 시상 같은 행사를 주도했다고 한다. 그러나 지난 5월 19일에 경기도 시흥 SPC공장에서 크림빵 냉각 컨베이어벨트에 윤활유를 뿌리던 노동자가 사망했다.

노동자가 기계에 끼인 후 구조가 바로 이뤄지지 않았고, 2인1조 근무도 되지 않았다. 사람을 감지하면 바로 멈추는 안전센서도 없었다. 이런 단순하고 기초적인 조치가 안 되었지만 사고 몇 달 전 안전경영위원회는 시흥공장에 안전 우수상을 주었다고 한다. SPC는 기업 이미지가 나빠지자 큰돈을 투자해 한 번에 해결할 것처럼 홍보했지만 1,000억원을 어디에 투자했는지, 저토록 왕성하게 활동한 안전경영위원회가 실제로 노동자들에게 관심이 있었는지는 알 길이 없다. SPC의 중대재해처벌법 대비와 정부의 관리감독, 혹시나 있을 수 있는 산재 사고 후 경찰수사 등에는 유리하게 작용하겠지만.



이재명(오른쪽) 대통령이 25일 경기 시흥시 SPC 삼립 시흥 공장에서 열린 산업재해 근절 현장 노사간담회에서 허영인(왼쪽) SPC그룹 회장과 논의하고 있다. 출처 연합뉴스.

그나마 기업 내부 상황이 조금 알려진 SPC의 사례를 들었기는 했지만, 대통령의 국무회의 이후 안전보건경영책임자(CSO)를 신규 채용하고 안전보건팀 직원을 충원하고 안전경영보고서도 준비해야 하고, 기업들마다 어수선하고 호들갑스러운 분위기일 것이다. 정부 관료들도 지금은 바짝 긴장하고 있지만 언론이 다른 이슈로 몰려가고 관성의 힘이 커지면, 어느 순간에 늘 하던 대로 할지 알 수 없다.

지난해인가, 특정 업종 노동조합들이 모여 사업장에서 어떤 사고가 일어나고, 어떤 조치가 필요한지 절절하게 말하는 자리가 있었다. 조합원들의 말을 듣는데 안타깝고 울분이 차서 가만히 있을 수가 없었다. 사회를 맡은 나는 토론자로 참석한 고용노동부 관리의 말을 꼭 듣고 싶어서 시간이 늦어지는데도 마이크를 건넜다.

“여러분의 말대로 진짜 위험한 지는 위험성 평가를 해봐야 알 수 있을 것 같

습니다.”

참 건조하고 한가한 대답이었다. 현장을 가장 잘 아는 노동자의 말도 제도의 잣대를 통과해야만 조치를 취할 수 있다는 뜻이었다. 아니 제도가 그렇다 해도 노동자에 공감하고 방법을 찾아보려고 말은 할 수 있지 않나?

산재 문제는 갖은 슬로건과 로드맵과 체크리스트와 매뉴얼과 보고서 양식과... 이런 디테일한 것을 규율하는 제도에 포섭되기 좋은 영역이라는 점에서, 이렇게 일해 온 고용노동부 관료들이라 해도 이번 정부에서는 달라지기를 기대한다.

안전보건, 대통령 만기친람 넘어 비가역적 시스템 변화로

백도명 / 녹색병원 의사·서울대 명예교수

SPC빵공장, 포스코이앤씨 등 알만한 대기업들에서 일어난 산재 사망 사고와 관련하여 대통령이나 고용노동부 장관이 ‘몸소’ 문제 해결에 앞장서는 모습이 여전히 낯선 요즘입니다. 정부의 전향적인 태도가 기꺼우면서도, 변화가 시작된 게 맞긴 한가, 멈칫거리게 되는 지점들도 있습니다. 가장 근본적이기에 가장 급진적인 두 사람의 칼럼을 소개합니다.

새 정부가 들어선지 두 달이 되지 않아 정부의 새로운 모습과 역할을 보며, 그에 따라 시민사회의 활력 또한 충만해지는 것을 여러 지점에서 느낄 수 있어 좋았다. 개인적으로는 건강과 안전 전문가로서 이재명 대통령이 산재 발생, 특히 산재사망에 대해 적극적인 태도를 갖고 있는 것을 확인할 수 있어, 나름 기대를 갖고 정부의 고무적인 변화를 지켜보고 있다. 특히 반복되는 산재사망 기업을 방문하면서, 노동자가 사망하게 된 과정에 대한 근본원인으로 저임금 구조 속에 벌어지는 장시간 야간노동을 지목하는 것, 그리고 다단계 하청을 거치며 열악해진 구조 속에 똑같은 재해가 일어나는 것은 방치하면서 단지 공기 단축만을 다투는 기업 행태를 미필적 고의에 의한 살인이라고 지목하는 것 등을 통해 산재 원인을 새롭게 바라볼 수 있는 가능성을 열어주는 것만으로도 매우 고무적이다.

단지 이러한 위로부터의 변화가 지속되어 현장이 바뀌기 위해서는 시스템적

사고와 접근이 필요하다는 점을 대통령을 비롯한 새정부에게 환기시키고자 한다. 그동안 건강과 안전 문제의 관리는 전문적이고 기술적인 접근을 통해 이루어졌다.

그러나 그간의 전문적이고 기술적인 접근은 전문성과 기술을 받아들일 수 있는 전제 조건이 충족되는 한계 속에서만 의미를 갖는다. 수지타산이 맞아야 현장의 설비가 개선 유지되며, 휴식이나 요양 등 사후관리를 할 수 있어야만 병원 방문이 의미를 갖는다. 결국 전문적 기술적 접근은 돈, 지식, 그리고 사회적 지위가 있어야만 의미를 갖게 되며, 그렇지 못하면 어렵고 힘들고 더러운 것을 참아내고 엮어내는 노동자 근성만이 최악의 상황을 비껴가게 할 수 있을 뿐이다. 결국 돈, 지식, 그리고 사회적 지위가 없는 경우, 저임금 구조가 다른 위험들의 근본원인이 되며, 하청 구조는 뻔히 보이는데도 무시되는 위험의 시스템적 원인이 된다. 결국 이재명 대통령이 지목한 근본원인들은 시스템적 원인으로서는 얼마나 상부에 위치한 근본 배경까지 올라 갈 수 있는지에 따라 바뀌어야 하는 시스템 또한 훨씬 단단한 구조 속에 깊게 파묻힌 모습이 된다.



지난 3월 9일, 성공회대에서 사회대개혁을 위한 시민 대토론회가 열렸다.
출처 윤석열즉각퇴진·사회대개혁 비상행동.

지난 박근혜 정부에서 세월호 참사가 벌어지자, 딱 1주기를 맞는 1년 동안 산재 사망이 전반적으로 감소하였었다. 너무 참혹한 사고였으며, 결코 있지 말아야 할 참사라는 점에서 일반 재해였지만, 산업계 또한 긴장하는 시간이었던 것으로 판단된다. 그러나 결국 1년이 지나 그 기억이 흐려지자, 다시 산재가 증가하는 것을 보며, 단지 분위기만 바뀌는 것으로는 결코 시스템이 바뀌지 않는다는 것으로 확인하는 계기가 되었다. 이번 이재명 정부에서는 대통령의 관심이 전체 사회 분위기를 바꾸는 것을 넘어 비가역적인 시스템의 변화로 이어지는 것이 필요하다.

시스템의 변화는 그냥 이루어지지 않는다. 우선 원인의 원인을 포함한 근본원인을 생각할 수 있는 시스템적 사고를 필요로 한다. 다음으로 근본원인에 대한 여러 대안들을 폭 넓게 모색할 수 있는 대안적 시스템을 그려 볼 수 있어야 하며, 특히 대안적 시스템에서 각자가 맡을 수 있는 새로운 역할들에 대한 모색이 필요하다. 즉 한 사람만 바뀌는 것이 아니라, 연결된 모두가 새로운 역할을 통해 바뀌어야 한다. 다음으로 이러한 대안 시스템을 담당할 수 있는 주체들의 육

성이 필요하며, 이는 교육, 지원, 멘토링, 현장참여 등을 통해 이루어져야 한다. 이 때 일터 민주주의, 혹은 주체화가 이루어져야 한다. 마지막으로 이러한 새로운 시각과 역할과 훈련이 갖추어진 시스템을 만들면서 기다리는 동안, 대안에 대한 체화과정이 있어야 한다. 이러한 체화에는 영화, 문학, 예술 등 구호나 행위를 넘어 삶을 바꾸는 정치경제문화적 가치 작업이 포함되어야 한다.

이제 새로운 시스템은 인권대통령과 함께 시스템대통령, 문화대통령을 필요로 한다.

*(*이 글은 2025.8.4. 한겨레 ‘왜냐면’ 에 게재된 글입니다. 산재 사망에 대해 새 정부의 관심이 높아진 상황과 관련하여 필자의 통찰을 나누고자 합니다.)*

산재는 노동체계 불평등의 바로미터

김명희 / 노동건강연대 운영위원장·예방의학 전문의

지난 주말, 휴가에서 돌아온 대통령 지시에 따라 대통령실이 긴급 브리핑을 했다. 앞으로는 산재 사망 사고를 대통령에게 직보하라는 것, 고용노동부가 산재 사고 방지를 위한 조치 사항을 다음 국무회의에서 보고하라는 내용이었다. 지난 7월 29일 국무회의에서 대통령과 국무위원들이 산재 대책을 두고 1시간 넘게 토론하는 모습이 생중계되기도 했다. 노동건강연대를 비롯한 노동·시민 단체들이 20년 넘게 줄곧 제기해왔던, 하지만 응답이 없었던 노동자 사망 문제가 이렇게 정부 최고기구에서 ‘이야깃거리’가 된다는 것만으로도 약간 감격했다.

이재명 대통령은 똑같은 장소에서 똑같은 사고가 반복적으로 일어난다면 이는 ‘죽음을 용인’하는 것이라며 ‘미필적 고의에 의한 살인’으로 생각할 수 있다고 말했다. “산재는 기업의 살인”이라는 우리의 주장과 맞닿아 있다. 대통령은 안전을 포기함으로써 절감한 비용보다 사고 발생 시 지출하는 대가가 더 커야 한다는 점을 강조하면서 “노동자의 사망 위험을 감수하는 게 기업의 이익이 되어서는 안 된다”고 말했다. 노동·시민사회가 그동안 목청을 높여왔던 핵심 주장이다. 정부는 산재 사망에 대해 형사처벌만이 아니라 징벌적 손해배상, 공공입찰 참여 제한, 영업정지 같은 경제적 제재도 적극적으로 검토하겠다고 밝힌 상태다. 최근 연속적으로 산재 사망이 일어난 포스코이앤씨에 대해서는 건설면허 취소를

검토 중이라는 소식, 건설 현장에서 산재로 인한 영업정지 기준을 동시 2명 사망에서 1명으로 강화하는 방안을 검토한다는 소식도 들린다.

그동안 어떤 정부도 보여주지 않았던 모습이라 기대가 크다. 하지만 동시에 우려도 크다. 기업들, 이들의 동맹군인 정치 세력과 언론의 거센 반대가 불을 보듯 뻔하기 때문이다. 아니나 다를까, 이미 앓는 소리를 쏟아내고 있다. 이를테면 “산재 사고 때문에 수만명 생계 달린 회사를 문 닫으라고 하나” “사망 땀 면히 취소면 10대 건설사 다 문 닫아야” 같은 제목의 기사들이 이어지고 있다. 하지만 이런 기사는 역설적으로, 이들은 여전히 수만명 생계를 위해서라면 몇명 죽는 것은 어쩔 수 없다고 생각하는구나, 포스코이앤씨만이 아니라 10대 건설사 모두 문제가 심각하구나 하는 사실을 알려줄 뿐이다.

인신공양을 통해 에밀레종을 완성했던 대장장이의 전설이 왜 21세기 한국의 건설회사들에 의해 재현되어야 하는지 그저 의문이다. 소셜미디어는 한층 더 혼란스럽다. 포스코가 아닌 다른 기업에 특혜를 주기 위한 노림수, 한국의 경쟁 기업을 무너뜨리려는 중국의 지령이라는 음모론까지 폭주하고 있다. 중국을 이기려면 계속 노동자를 죽게 내버려 두어야 한다는 말인가?



지난 6월 24일, 고공농성 노동자를 위한 보건의료인 기자회견이 용산 대통령실 앞에서 열렸다. 더 취약한 노동자가 더 많은 위험에 놓이는 현실을 바꿔야 한다. 출처 노동건강연대.

그러나 무엇보다 우려스러운 부분은, 오랜 시간에 걸쳐 산재가 생산 방식의 일부로 이미 깊숙이 자리 잡았기 때문에 이를 분리하는 것이 매우 어렵다는 점이다. 앙코르와트 사원을 휘감고 있는 스펡나무를 함부로 베어내기 어려운 것처럼 말이다. 이렇게 세상이 떠들썩하면, 벼락치기를 해서라도 단 며칠은 산재 사고가 생기지 않도록 할 것 같은데 그조차 작동하지 않는다는 것은 이 문제가 생산 구조 그 자체와 얼마나 뿌리 깊게 얽혀 있는지 보여준다.

기업의 안전보건 담당 부서에서 아무리 애를 쓴다 한들, 노동자들이 위험을 무릅쓰고 무리하게 일할 수밖에 없는 ‘조건’이 바뀌지 않는다면 문제는 개선되기 어렵다. 저임금과 고용 불안정, 이를 낳는 복잡다단한 원하청·하도급 체계와 불법을 넘나드는 파견 노동, 이주노동자에게 불리한 고용허가제라는 물질. 위험이 흘러내려가는 수로(水路)를 바꾸지 않는다면, 아무리 좋은 정책을 투입해도

목표에 가닿을 수 없다. 산재는 불평등한 노동체계, 생산체계의 결과물이다. 정부는 지금 추진하려는 산재 예방 정책들과 더불어, 이렇게 위험이 흘러내리는 물길의 구조를 바꾸는 데 더욱 담대하고 끈질긴 노력을 기울여야 한다.

(*이 글은 2025.8.10. 경향신문 ‘지금, 여기’에 게재된 글입니다. 산재 사망에 대해 새 정부의 관심이 높아진 상황과 관련하여 필자의 통찰을 나누고자 합니다.)

6월 월례토론회 - ‘기후 약자들의 여름나기’

여름은 이미 한가운데로 들어섰습니다. 이례적인 짧은 장마와 이례적인 폭염 뒤에 괴물폭우라고 불린 집중호우가 온 나라를 휩쓸었습니다. 기후 위기의 시대를 사는 건 이렇게 극단적인 날씨가 일상이 되는 것을 받아들이는 일인가 봅니다. 스물세 살의 베트남 이주노동자가 폭염에 목숨을 잃었습니다. 집중호우는 충청, 전남, 광주, 경남 산청과 함양 등지에서 농민과 시장상인, 노인들의 생명과 삶의 터전을 할퀴고 갔습니다. 기후위기가 차별받는 노동자와 사회적 약자에게 가혹하다는 것을 다시 한번 깨닫습니다. 노동건강연대는 해마다 여름이면 ‘폭염’을 주제로 월례토론회를 열어 왔습니다. 2022년 6월에는 ‘폭염과 노동자 건강’, 2023년 7월에는 ‘건설 노동자 안전하게 일하고 있나’, 2024년 6월에는 ‘기후재난 앞에 선 농민, 농업노동의 현재’를 주제로 열었고, 올해 2025년은 도시 빈민과 폭염의 관계를 주제로 ‘기후 약자들의 여름나기’를 제목으로 삼았습니다.

반빈곤 활동가이면서 주거권 문제 전문가인 이원호 빈곤사회연대 집행위원장이 발제를 해 주었습니다.

기후위기와 빈곤은 어떤 관계를 갖는가? 이원호 집행위원장은 아르헨티나의 부에노스아이레스에 건설되었다는 부자들을 위한 계획도시 노르텔타 이야기로 강의를 시작했다. 노르텔타는 습지 위에 인공적으로 건설된 폐쇄형 계획도시인데 도시를 건설하면서 선주민들이 사는 마을과의 사이에 3미터 높이의 장벽을 쌓았다고 한다. 습지에서 살아가던 동물 카피바라가 서식지를 잃어 노르텔타 지역에 대량 출몰하는 문제가 부자들의 골칫거리가 되었고, 카피바라는 기후문제

와 계급의 관계를 풍자하는 상징이 되기도 했다. 비가 오면 가난한 선주민들이 사는 마을이 침수되기도 하는 노르델타의 모습은 기후 재난의 위험이 불평등한 사회구조를 따라 아래로 흐른다는 것을 상징적으로 보여준다. 1990년부터 2015년까지의 세계 탄소배출량을 분석한 옥스팜의 자료에 의하면 소득구간에 따라 탄소배출량은 극적인 변화를 보인다. 상위 10% 부유층이 누적 탄소배출량의 52%를 차지하면서 세계 탄소 대응 예산의 3분의 1을 사용하며, 최상위 1% 부유층으로 좁혀서 보면 누적 탄소 배출량의 15% 이상을 차지하면서 탄소 예산의 9%를 사용한다. 부유한 계급의 무절제한 소비로 일어나는 기후위기에 대응하는데 공적 기금의 상당부분이 들어가고 있다.

2019년 유엔 인권위원회는 기후변화가 사회, 경제, 정치적 측면에서의 불평등한 시스템을 더욱 공고히 한다는 의미로 과거 남아프리카공화국의 인종분리정책에서 이름을 딴 ‘기후 아파르트헤이트 (climateapartheid)’라는 개념을 소개하기도 했다. 애슐리 도슨(Ashley Dawson)은 세계 주요 대도시의 불균등한 발전과 재난의 조건을 탐구한 『극단의 도시들』에서 ‘기후 아파르트헤이트는 (탄소 배출을 많이 하는) 세계의 엘리트들이 다양한 형태의 구명정으로 후퇴하는 반면, 세계의 빈곤층은 가라앉거나 해엄치도록 방치되고 있는’ 현상이라고 설명한다. 이처럼 전 지구적 측면에서 기후불평등을 가리키는 개념과 함께 한 나라 안에서도 상위계층과 빈곤층이 폭염과 같은 기후 재난을 매우 불평등하게 경험한다는 것을 표현하는 기후 격차(climate gap)’ 개념도 널리 알려지고 있다.

서울시가 지난 5월 발표한 ‘2025년 기후재난 약자보호 대책’도 기후격차에 대한 대응이라고 할 수 있겠다. 서울시는 폭염에 대비해 어르신, 노숙인·쫓방 주민, 중증장애인, 저소득층 등 사회적 약자를 지원하는 방안을 내놓았는데, 폭염이 오면 편의점·은행·통신사대리점 등과 기후동행쉼터 협력사업을 통해 ‘서울시 특화 무더위쉼터’ 481개소를 운영하겠다고 했다. 그러나 무더위쉼터가 어디에 있는지는 ‘서울안전누리’ 홈페이지에만 공개하고 있어서 한글을 모르거나 인터넷

사용이 어려운 저소득층, 노인들의 정보 접근 권리를 보장하지 않고 있다. 쪽방 밀집지역에 공용에어컨과 냉방비를 지원하고 쪽방상담소를 무더위 쉼터로, 폭염 안전숙소도 94개 운영을 운영한다고도 했는데, 2024년 안전숙소는 이용실적이 0건인 자치구가 있을 정도로 이용률이 저조했다.

2022년 7월, 서울 신림동 반지하 주택에 폭우가 범람해 발달장애인 등 3명의 시민이 사망한 사건 이후 집중호우에 취약한 반지하주택 문제도 사회적 이슈가 되었다. 그러나 올해에도 반지하 침수경보 신기술을 시범도입 한다거나 침수방지를 위한 물막이판을 무료 설치해 준다는 대중적인 대책만 발표되었다. 그러나 이마저도 물막이판을 설치하면 집값이 떨어질 수 있다는 주택 소유주들의 우려 때문에 호응이 낮다고 한다. 집값 걱정에서 세입자의 위험이 방치되는 현실은 상정적이다. 반지하 가구 거주율을 낮추기 위해 주거 상향 정책을 서울시가 냈지만 재개발 가점 부여 등 주택 소유주 지원 정책이라는 비판을 받기도 했다.

이원호 집행위원장은 “지구를 망가뜨린 건 차 몰고 에어컨 빵빵 튼 사람들이데 왜 선풍기 놓을 데도 없는 쪽방 주민들이 피해를 당해야 하나?” 한탄한 쪽방촌 주민의 말을 소개했다. 혹한에는 건물 내부에 물이 차서 계단이 얼고 여름에는 지붕 표면 온도가 섭씨 65도에 달해 아파트 표면 온도의 2배에 이르는 폭염을 견뎌야 하는 일에 쪽방촌 주민의 ‘기여’는 거의 없었다. 쪽방촌 주민의 말은 그 본질을 정확히 보여준다.

2018년 11월 서울 청계천 가에서 7명의 시민이 사망하고 11명이 다친 ‘국일고시원 화재참사’ 사건이 있었다. 국일고시원은 주로 일용직 노동자들이 이용하는 시설관리는 허술하고, 스프링클러가 없는 노후건물이었다. 이원호 집행위원장은 국일고시원 인근에만 30여개에 이르는 고시원들이 있다고 했다. 1970년대 서울 청계천 가를 기록한 사진을 보면 다닥다닥 붙은 판잣집이 그 시대 빈곤의 풍경을 보여준다. 21세기 고시원은 집 없는 사람들의 존재를 지웠다. 고시원에

사는 사람들은 눈에 보이지 않다가 화재로 희생되고 나서야 존재를 알렸다. 이를 이원호 집행위원장은 ‘비가시적 주거 빈곤이 증가하고 있다’고 표현했다. 지하에서 거주하는 가구는 2005년 59만여 가구에서 2020년 33만여 가구로 줄었고 옥상에서 거주하는 가구는 2005년 5만1천여 가구에서 2020년 6만5천여 가구로 늘었다. 그런데 주택 이외의 거처로 분류되는 곳에서 거주하는 가구는 2005년 5만7천여가구에서 2020년 46만여 가구로 큰 폭으로 증가했다. 독립된 출입구, 방, 부엌 등을 갖추지 못한 건물에 살거나 고시원, 판잣집, 비닐하우스 등에서 거주하는 주거 불안정 계층이 늘어난 것이다.

유엔 주거권 특별보고관은 2022년 ‘정의로운 전환을 향하여: 기후위기와 주거에 대한 권리’ 보고서를 유엔 인권이사회에 제출하면서 기후위기가 전 세계적으로 주거권을 위협하고 특히 홈리스 등 취약계층이 가장 큰 영향을 받는다고 우려를 표했다. 지리, 빈곤, 연령, 성별, 장애, 체류자격, 인종과 같은 요인과 기후위기가 주거권에 영향을 미쳐서 홍수, 태풍, 지진 등 기후위기로 인한 재난에 특히 취약하다는 것이다. 아동, 노인, 장애인, 성소수자, 소수인종, 이주민과 같은 취약계층이 다른 인구집단에 비해 홈리스이거나 비적정 거처에 거주하는 비율이 상대적으로 높기 때문에 기후위기로 인한 영향에도 취약하다. 우리나라의 농촌 이주노동자들 역시 비닐하우스, 컨테이너, 노후주택 등에서 집중호우와 폭염으로 고통스런 여름을 보내고 있다.



지난해 3월 30일 충남 태안에서 '정의로운전환을 위한 행진'에 참여한 노동건강연대 활동가. 출처 녹색연합.

이원호 집행위원장은 기후위기에 대응하는 주거정책으로 2022년 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change, 기후변화에 관한 정부간 협의체) 보고서가 제안한 건강하고, 적정하며, 저렴하고, 지속가능한 주거의 원칙을 소개하면서, 프랑스 파리나 독일 베를린의 공공임대주택 사업을 예로 들었다. 기후정의와 주거정의가 결합한 ‘탄소중립 사회주택’이라는 개념이 주거권 운동에서 중요한 키워드라는 점도 알 수 있었다.

건설노동자, 배달노동자, 택배노동자, 물류센터노동자 등 폭염 아래 일하는 노동자의 건강에 대한 우려가 커지고 있다. 홈리스와 도시 빈민, 농촌 이주노동자 들처럼 주거가 불안정한 이들도 극한의 더위를 안고 여름을 나야 한다. 거리에서 싸우는 노동자들이 있고, 공장 옥상과 고공 구조물에 올라가 농성하는 장기 농성 노동자들이 있다. 기후 약자들의 여름나기는 2022년 신림동 폭우 참사에 대해 ‘불평등이 재난이다’라고 외쳤던 도시 빈민들의 외침 만큼 험난하다.

오늘도 무사히 출근했나요?

- 『오늘도 무사히』 온라인 북토크

북토크 사회·정리 / 박한솔 활동가

“고통스러운 노동은 놔둔 채 일터 밖에서 스포츠센터와 영양제를 찾는다고 해서 노동자의 건강이 회복될 리 없다.”

사무실에서 공장에서 식당과 카페, 콜센터와 도로 위에서 우리는 ‘오늘도 무사히’ 일하고 있는 걸까요? 비타민을 챙겨 먹고, 없는 시간을 쪼개서 운동해도 건강하다고 느끼지 못하는 이유는 무엇일까요. 건강은 의학적 문제가 아니라, 사회 정의의 문제고 정치의 문제기 때문입니다. 노동자의 건강 문제를 바라보는 넓은 시각이 필요하다고 외쳐온 의사이자 노동건강연대 전 대표인 임준이 『오늘도 무사히』(후마니타스)를 펴냈습니다. 북토크에서 오랜만에 얼굴을 보며 이야기를 나누었는데요. 아직 본격적인 더위가 찾아오기 전이었던 6월 13일의 금요일 저녁, 웃음과 고민이 가득했던 날을 글로 전해드립니다.

솔

오래 전부터 노동건강연대와 인연을 맺어 온 임준 선생님이 책의 저자로 노동건강연대를 다시 찾아주셨습니다. 인사 부탁드립니다.

임준

안녕하십니까. 자리를 마련해 주셔서 감사합니다. 어떻게 소개해야 할지 모르겠는데, 1993년쯤에 노동건강연대 이전에 있었던 노동과건강연구회 시절부터 활동했습니다. 전공이 예방의학이라 졸업한 뒤에는 공공의료나 보건의료 관련 활동을 주로 하게 되어 2014년을 계기로 자연스럽게 활동이 줄어들었지만요.

솔

거의 제 삶만큼의 활동 경력을 갖고 계세요. 하실 말씀도 당연히 많고, 그 모든 이야기를 단 한 권의 책에 담으셔야 했으니 엄청 힘드셨을 것 같아요. 왜 책을 이제야 내신 건지 그것부터 말씀해주셔야 할 것 같아요.

임준

안전보건에 관한 책을 쓰겠다고 생각한 건 사실 최근이에요. 우리 전수경 대표님께서 ‘활동을 정리할 거면 글이라도 써라’ 이런 얘기를 10년 전쯤에 했던 것 같아요. 이미 제 활동의 축이 공공의료 쪽으로 많이 가서... 원고가 마음의 빗으로만, 짐으로만 남아 있었죠. 특별히 제가 글을 쓴다고 해서 세상이 달라지는 것도 없고요. 그런데 제가 공중보건 의사 이후로 한 번도 해보지 않은 ‘진료행위’를 작년에 6개월간 했어요. 검진 상담을 하면서 많은 노동자를 만나니 이런저런 고민이 들더라고요. 최근의 문제의식이나 공공의료 운동을 하면서 느꼈던 부분들을 노동자 건강권과 결합할 부분이 꽤 있겠다 싶어서 한 8개월 정도 정신없이 썼던 것 같아요. 컴퓨터 작업을 너무 많이 해서 지금 오른팔에 상당히 통증이 있어요. 주사 맞으면서 글을 썼지만, 정신건강은 굉장히 좋아졌어요. 무지 심하게 (웃음) 일을 하게 되면 다른 힘든 일이 좀 사라지게 되는 걸 경험했어요.



지난 2025년 6월 13일, 임준의 『오늘도 무사히』 온라인 북토크가 열렸다.

솔

8개월 동안 노동자 건강권에 관한 책을 쓰면서 건강을 잃은 이야기를 해주셨어요. 주사를 맞으면서까지 저술 활동을 하신 거네요. <청년여성 산재회복 지원 사업>을 진행하면서 보니, 병원에 다니면서 일을 계속 나가는 노동자들이 많더라고요. 최근에 건강을 챙기는 방법이라면서 ‘저속노화’부터 무슨 영양제를 챙겨 먹어야 한다, 무슨 운동을 해야 한다 이런 이야기가 계속 나오죠. 『오늘도 무사히』라는 책을 쓴 저자 임준이 보기에 어떻게 보나요? 의사로서, 건강을 개인이 관리하면 다 되는 것처럼 말하는 사회적인 현상들을 어떻게 보고 있으신지요.

임준

예전에는 굉장히 비판적으로 봤는데(웃음) 요새는 무조건 반대하고 있진 않습니다. 개인의 건강에 관심을 가지는 게 어떻게 보면 건강 자체에 관심을 가지는 시작일 수 있잖아요. 그러나 개인에 초점을 맞추는 것은 문제의 본질을 벗어나는 경우가 많죠. 제가 보건 사업할 때도 느끼거든요. 보건소에서 영양 교육을 하는데, 독거노인이 많아요. 그분들에게 ‘고혈압 이런 게 있으니까 짜게 먹지 말라’ 얘기합니다. 정말 말도 안 되는 교육이죠. 잘 생각해 보면 혼자 사시는 노인이 짜게 안 먹는 게 비정상 아닌가요? 국을 끓이면 한 번에 다 먹을 수 없으니

계속 끓이게 되고, 결국 소금 국물을 먹는 거거든요. 그게 노인들의 일상적인 삶이잖아요. 그런 문제가 발생할 수밖에 없는 환경이나 문제에 개입해서 바꿀 수 있는 전략을 얘기해야죠. 영양 공급이 중요하다면 그런 환경을 만들어줘야 할 거 아니겠습니까? 마을 식당까지는 안 되더라도 최소한 노인들이 혼자 식사하지 않도록 같이 먹을 수 있는 환경을 만든다거나요. 공적 개입을 통해서 뭔가를 해결할 수 있는 방향으로 가야지 그냥 개인이 실천하라고 ‘싱겁게 먹어라’를 반복적으로 얘기하는 건 의미가 없죠.

노동자 문제 생각하면 너무나 당연하잖아요. 작년에 검진하면서 물어본 바에 의하면 옛날이랑 노동환경에 별 차이도 없더라고요. 좋지 않은 노동환경에서 한 주에 50~60시간씩 일하고 집에 와서 영양제를 먹는다? 물론 영양제 먹어야겠죠. 운동도 해야겠죠. 그러나 회사의 안 좋은 환경이나 구조를 바꾸지 않고서 개인이 해결할 수 있는 게 도대체 무엇일까를 생각하는 비판적 의식이 있어야 해요. 다른 한 가지는 또 다른 측면에서 사회적 현상인데, 개인에게 초점을 맞추거나 라이프 스타일을 바꾸는 건 결국 산업이랑 연결돼요. 여러 가지 식품 산업이라든지... 몸의 자본주의화와 맞물린 현상이죠. (건강을 개인 문제로만 보면) 노동 안전이나 노동 보건의 구조적인 문제를 감추는 효과뿐만 아니라 자본주의의 구조 속에서 몸을 하나의 상품으로 여기게끔 대상화하는 환경에 본인도 모르게 휩쓸리게 돼요.

솔

자본주의 이야기가 나온 김에 불평등에 관해서도 여쭙게요. 어떤 사람들은 건강 정보에 쉽게 접근할 수 있고, 좋은 약을 찾아 먹고, PT도 돈 많이 내고 받지만 그렇지 못한 사람들이 훨씬 많잖아요? 노동건강연대에서 눈여겨보는 사람들도 그런 사람들이고요. 한국 사회에 존재하는 여러 불평등이 우리의 건강에 어떤 영향을 미치는지 궁금합니다.

임준

두 가지 측면이 있는 것 같아요. 건강을 ‘소극적인 건강’과 ‘적극적인 건강’이라는 측면으로 나누어서 보았을 때, 소극적인 건강은 개인이 얼마나 질병을 예방할 수 있는지, 병으로부터 회피할 수 있는지 이런 거예요. 적극적인 건강은 주도적으로 삶을 조직할 수 있는 역량으로써의 건강이죠. 불평등이 전자에 가져오는 문제는 특정 집단이 질병을 발생시키는 환경과 위험에 집중적으로 노출된다는 거죠. 소득, 지역, 성별 등 여러 가지 불평등은 위험을 불균등하게 배분합니다. 바로 ‘위험의 외주화’ 아니겠습니까? 건강이라는 관점에서 보면 불평등은 한마디로 반인권적인 거죠. 모든 사람이 위험에 노출되어야 한다는 게 아니고요, 우리가 공동체라고 얘기한다면 위험을 같이 해결하려는 관점이 있어야지요. 이런 관점은 기득권층에 부담으로 작용하니까 자본주의에 역행하는 것일 수도 있어요. 하지만 사회적인 문제들을 특정 집단과 계층에 전가하고 그걸 용인하는 게 과연 정당한지 근본적인 인권 관점에서 볼 필요가 있어요.

‘적극적인 건강’ 측면에선 불평등이 더 큰 문제죠. 차별적인 환경에 놓여 있다면 자원 자체가 결핍되어 있잖아요. 노동자한테 담배 끊으라고 얘기를 한단 말이지요. 물론 저도 예방의학 의사니까 그렇게 말은 하는데, 끊고 싶어도 못 끊는 환경에 있는 사람도 있거든요. 굉장히 고통스러운 노동환경에 처한 사람 또는 작업이 고통스럽지 않더라도 스트레스라든지 업무 환경 자체가 아주 팍 짜여 있는 조건에서 일할 수밖에 없다면, 담배 한 대를 피우려고 나오는 시간이 유일한 휴식일 수 있어요. 담배의 유해성보다 휴식이라는 가치가 훨씬 더 강력할 수 있다는 겁니다. 자원이 많은 사람은 노동 시간도 훨씬 적을 뿐만 아니라, 노동 자율권이 훨씬 더 강해요. 교수들이 일이 엄청나게 많다고 얘기하는데, 결정적으로 노동 시간을 스스로 제어하잖아요. 그러니까 다른 일반 노동자보다 담배 피우는 비율이 훨씬 낮아요. 교수들은 펍핑 논다는 게 아니라, 스스로 조절할 수 있는 역량, 조건, 환경이 있다는 거죠. 담배 대신에 운동이나 다른 기호품을 선택할 여력이 있는데, 노동의 주변부로 갈수록 그런 자원이 결핍된 상태죠. 삶을 적극

적으로 조직하고 긍정적으로 바꾸는 에너지를 만들기 어려운 거예요.

솔

우리 사회의 특정 계층 혹은 특정 집단에만 위험 부담이 가고, 사회가 이걸 방조하거나 묵인하고 있다는 게 대단히 부조리하고 부정의하게 들립니다. 연결해서 질문드릴게요. 작년에 검진 의사로 일하셨으니까 환자로 온 노동자들도 만나셨겠죠? 최근에 본 산재의 특징이 있다면 무엇이었을까요? 다르다면 뭐가 달랐는지, 아니면 너무 변한 게 없어서 공보의 시절로 돌아간 것 같으셨나요?

임준

건강검진 상담에서 직접적으로 산재를 보기는 어려웠는데, 제가 질병판정위원회 활동하면서 본 바로는 상당히 고령화되어 있다는 느낌을 받았어요. 태안화력발전소에 말도 안 되는 사건이 또 발생했잖아요. 전근대적인 재해가 없어지지 않고 있지만, 거기에 더해서 노동자들이 나이가 들고, 오랫동안 작업 환경에 노출되는 과정에서 발생하는 만성 질환 문제가 있어요. 고혈압, 당뇨 이런 부분이 직업력과 결합하면서 훨씬 더 강화되겠죠. 어떤 부분만 보면 산재가 줄어들었다고 볼 수 있을지 모르겠지만 산재의 성격 자체가 복합적이고 중층적으로 나타나는 양상이라는 생각이 들어요.

또 하나는 정신적인 문제가 굉장히 많이 나오는 것 같아요. 제가 활동하면서 보건의료노동자들을 면담하거나 교육할 일이 있을 때 이구동성으로 나오는 문제가 스트레스거든요. 병원에는 의사로 대표되는 집단과 다른 직종 간에 위계화된 질서가 있잖아요. 그 안에서 발생하는 스트레스라든지 환자와 직접 대면하는 관계에서 오는 스트레스가 있죠. 과거에도 존재했던 문제지만, 현재에 좀 드러나면서 정신적인 부분에 관한 산업재해 문제가 크게 다가오는 거 아닌가 싶습니다.

솔

새로운 산재의 특징 중 하나로 고령화를 꼽아주셨는데, 그분들이 젊을 때라고 안 아팠을까? 라는 생각이 듭니다. 저희가 만나는 분들만 봐도 5년 차 제빵 기사인데 건초염에 손목 아파서 치료받으면서 일하고... 적절한 시기에 치료받았어야 할 노동자들이 제대로 치료받지 못하고, 나중에야 치료 방식을 찾게 되는 이 유가 무엇이라고 보세요?

임준

사회·문화적으로 노동자의 건강을 바라보는 시각이 매우 뭐랄까요... 노동이나 건강 자체가 하나의 권리로써, 삶을 행복하고 적극적으로 살 수 있게 하는 수단으로 생각되지 않죠. 일하다가 아픈 건 당연한 거 아니냐, 이런 지배계급의 담론이 있어요. 실제 판사들도 그렇게 생각해요. 판사뿐만 아니라 근로복지공단도 제가 보니까 황당하더라고요.

질병판정위원회 전문가들은 노동 시간이... 같은 일을 10년 이상을 하지 않으면 직업과 관련성이 없다고 생각하더라고요. 7년 일했으면 근골격계질환이 직업 관련성이 없다는 거예요. 5년이면 안 되고 10년이면 된다는 근거가 뭐냐니까 지침이 있대요. 그런 지침은 누가 만든 겁니까? 황당하더라고요. 사회·문화적 현상도 있겠지만 제도적으로만 보면 건강보험과 산재보험에 제도적인 문제도 분명히 있는 것 같아요.

아플 때 입원 치료를 받는다고 끝이 아니잖아요. 재활이 있어야죠. 그동안 직업 환경이 바뀌어야 하고요. 병이, 반복적으로 아픈 구조가 개선되어야 하는데, 이 건 전혀 안 바뀐 상태예요. 그러면 최소한 다시 일할 수 있게 개인 근력이라도 확보해야 할 것 아니겠습니까? 산재보험으로 쉽게 들어가서 충분한 재활 서비스

를 받으면서 휴업급여와 상병수당을 받아야겠죠. 그런데 대부분 기각당하니까 건강보험으로 치료해요. 재활하려면 외래에서 한두 달 근력 운동을 해야 할 텐데 그동안 먹고 살 방법이 없잖아요. 건강보험에서 상병수당을 주는 것도 아니고요. 결국 급한 치료만 받고 다시 직장으로 돌아가는 거죠. 이런 상황이 반복되니까 망가지게 되는 거예요. 그런 측면에서 제도적인 문제도 분명히 있겠다 싶습니다.

솔

최근 산재의 특징 중에 정신 질환이 많아지는 것 같다는 말도 해주셨죠. 직장에서 겪은 일 때문에 잠을 못 자든 우울감이 생기든 개인적으로 알아서 병원에 가고, 수면제를 먹고 잠을 자고, 다시 내일 그 직장에 가서 일하면... 그 노동자의 건강 상태가 나아질 수 있을 것 같지 않거든요. 노동환경은 그대로 둔 채 노동자들이 의료 시장 안에서만 돌게 되는 이런 현상을 어떻게 봐야 할까요?

임준

참 진짜 어려운 문제 같아요. 우리 사회의 전반적인 경향이 개인의 책임으로 전가하는 거잖아요. 정말 뿌리 깊은 것 같아요. 어렸을 때부터 교육 시스템이나 환경이 그런 식이었죠. 최근에는 젊은 이준석으로 대표되는 이상한 능력주의하고 결합한 상태고요. 분명히 차별적인 조건에서 일함에도 불구하고 개인의 책임으로 돌리는 거예요. ‘내가 능력이 부족하니까 이런 조건에서 일하는 거지. 그러면 내 문제 아니야?’ 이런 게 더 심화한 것 같아요. 주변에서도 다 그런 방향으로 말하고요. 이 문제를 어떻게 해결할까... 답은 그렇게 많지 않은데, 데모를 계속해야 할 것 같아요. 될 때까지 계속하는 방법밖에 없겠다... 이게 뭐 정답이 어디 있겠습니까?

최소한 연대 운동이 강화될 필요가 있고, 노동조합도 조합주의라는 틀을 벗고, 어떻게 보면 기득권을 더 내려놓고 연대의 손을 내밀어 이런 분들을 지원하고요. 지역사회나 주변에서 발생하는 차별적인 상황에 대해 활동하고... 너무 튀는 얘기인지 모르겠지만 노동조합의 활동이 향후 지역에서 인권 운동의 보루가 되어야 한다는 생각이 들어요. 일상적인 노조 활동으로 주변의 인권 운동을 해나갈 수 있는 모습이 필요하지 않을까 싶어요. 애매한 이야기지만 그런 활동이 더 강화되어야 한다는 생각이 듭니다.

솔

중요한 부분을 짚어주신 것 같아요. 책에 ‘각종 영양제를 먹고 내일의 고통을 대비한다. 내가 차별과 배제의 대상이 되지 않도록 나를 단련한다. 우리는 왜 이렇게 살아야 하는 걸까?’라는 문장이 있었어요. 옆에서 일하는 노동자가 동료이거나 혹은 우리가 겪는 문제를 같이 해결할 연대의 대상으로 여겨지지 않는 시대다 싶더라고요. 노동자 간의 연결 혹은 연대가 예전보다 약해졌다고 보는 시각을 느꼈어요. 왜 그렇게 보고 있으신지, 연대가 약해졌을 때 실제로 노동자 건강에 어떤 악영향을 미치는지 설명을 부탁드립니다 싶어요.

임준

여러 이유가 있겠지만 일단 노동조합에 민주적 과제가 있었잖아요. 노동조합을 깨려는 등 반민주적인 테제가 있었기 때문에 아주 옛날에는 노동조합 운동을 하는 것 자체가 진보적이고 인권적인 투쟁이었죠. 그런데 자본주의가 고도화되면서 중심부와 주변부를 구분하잖아요. 고용 관계도 구분하고, 끊임없이 중심과 주변을 나누고... 자본주의 고도화가 이런 식으로 이루어지긴 하지만, 한국 사회에서는 훨씬 더 강력하게 이루어진 것 같아요. 여기에 노동조합이 대응력이 좀 떨어진 거 아닌가 생각이 들어요.

자본주의는 신자유주의 세계화 속에서 구분 짓기를 빠르게 진행하고 있는데, 한국 사회는 과거의 반노동적인 정책들에 투쟁하느라... 노동자를 구분하려고 하는 정책이나 제도의 흐름에 대응하거나 감각을 갖기가 어려웠죠. 노동조합의 잘못이라기보다는 그런 상황이었던 것 같아요. 위험의 외주화라는 것도 그런 거 아니겠습니까? 위험을 플랫폼노동으로 전가한다거나... 이런 과정에서 모두가 그런 건 아니겠지만 '우리 노동은 달라'라고 생각한 것도 있죠.

제가 예전에 깜짝 놀란 일이 있었어요. 병원 노동조합 인터뷰를 할 때였어요. 제가 대학병원이나 중소병원이나 노동의 성격이 같으니 임금은 같은 게 기본 아니냐, 산별노조라고 하면서 왜 차등 임금을 인정하는 방식으로 접근하냐고 물었거든요. 노동조합 간부가 중소병원에 있는 노동자의 노동과 대형병원의 노동은 다르다 라고 말하더라고요. 틀린 얘기는 아닐 수도 있어요. 노동 강도가 훨씬 세니까요. 이게 큰 함정이거든요. 지배 권력이 유도하는 거예요. 전체 노동의 관점에서는 동일노동이니까 노동자의 수를 늘려서 노동 강도를 낮추라고 요구하며 싸우는 게 맞죠. 지금 임금 격차가 점점 더 나고 있잖아요.

제가 임금만 얘기했지만, 이런 방식에서 벗어나야 한다는 거죠. 같은 일을 하며 살아가는 사람들 간 연대를 어떻게 높여야 할지, 차별적인 대우를 받는 사람들에게 어떤 지원을 할지 노동운동이나 노동조합, 시민사회가 계속 고민하고 문제 제기해야죠. 너무 고답적이라고 비판하는 사람이 많지만, 저는 역설적으로 그게 더 훨씬 중요한 문제라고 생각해요.

솔

계속 구분하려고 하는 게 자본의 논리인 것 같아요. 마치 어떤 노동은 다른 노동보다 더 중요하거나 더 대우받아야 할 것처럼 생각하게 만드는 거죠. 건강 측면에서도 마찬가지로 어떤 노동자들의 건강은 좀 덜 중요하게 생각하는 거고요.

‘위험의 외주화’라고 표현되는 것 같은데, 한국서부발전 태안화력발전소에서 돌아가신 김충현 노동자가 2차 하청 소속이었다고 하더라고요. 김용균 노동자는 1차 하청이었죠. 죽지 않고 일할 권리를 20년 넘게 말했는데, 여전히 외쳐야 하는 상황에 더해 위험의 외주화가 심각해지는 걸 어떻게 보고 있나요?

임준

책 부제를 ‘죽지 않고 일할 권리’로 한 건 제가 아니라 후마니타스였어요. 원래 제목은 ‘모든 노동자의 건강을 위하여’였어요. 죽지 않고 일할 권리뿐만 아니라 건강권 관점에서 더 평등해져야 한다는 긍정적인 의미로 쓴 거였죠. 그런데 후마니타스에서 ‘망하는 지름길’이라고 (웃음) 바꿔야 한다고 얘기하더라고요. 아시다시피 ‘죽지 않고 일할 권리’는 정말 90년대 구호잖아요. 저는 좀 꺼림칙했는데 여전히 중요한 문제이다 보니 반향이 있더라고요. 훨씬 더 눈에 들어오고요.

솔

이런 뒷 이야기 좋아요.

임준

이런 생각이 들어요. 결국 사업주는 끊임없이 구분하는 게 기본 속성이잖아요. 그러면서 노동자의 힘을 약화하는 거죠. 도덕적인 문제가 아니라, 자연스러운 경영 기법인 거죠. 예전에 이마트에서도 그랬거든요. 이마트 냉동고를 고치다가 4명의 노동자가 질식으로 사망해서 이마트 탄현점을 고발했는데 벌금으로 100만 원밖에 안 받았어요. 4명이 죽었는데도 외주 줬으니까 죽음에 대한 책임은 이마트에 없다고 본 거죠. 벌금은 사고 조사 과정에서 환풍기 몇 개가 문제가 돼서 받은 거예요. 제가 그때 이런 글을 썼어요. 노동자 한 명당 25만원으로 해

결되는데 어느 정신 나간 사업주가 본인 책임하에 일을 주겠냐고요. 다 외주로 맡겨버리지. 저는 사업주의 도덕성을 얘기하는 건 적절치 않다고 봐요.

그러면 무엇을 말해야 하는가... 현대자동차든 조선이든 발전소든 노동자가 죽었다면 공정을 바꾸는 게 핵심이잖아요. 정규직이든 비정규직이든 공정 자체를 바꾸는 싸움을 하는 게 맞는데 그런 싸움은 잘 안 하더라는 거죠. 업무는 다시 하청으로 넘겨지고... 이게 연대는 아니지 않겠어요? 일하는 사람을 하청으로 바꾸고, 노동조합 소속 정규직들은 안전한 일을 하는 쪽으로 가면... 결국 전체적으로 고통받는 구조가 돼요. 이걸 노동조합도 모르는 게 아닌데, 워낙 여러 가지에 대응하다 보니 잘 못했던 측면이 있는 거죠.



『오늘도 무사히』 표지.

솔

잠깐 쉬어가는 시간으로 표지 얘기 나온 김에 하나 여쭙게요. (표지 그림) 눈이에요? 눈이 어딘가에 쌓여 있는 건가요?

임준

눈이에요. 쌓여 있는 게 아니라, 흩뿌려진 노동자를 상징하는 개념이래요. 그동안 후마니타스와 여러 번 작업했는데, 이렇게 표지 디자인에 신경 쓰지는 않았거든요. 이번에는 굉장히 오래 걸렸어요. 다양한 영역에서 일하는

노동자들의 삶을 눈으로 형상화했다고 하시더라고요. 괜찮죠? 솔직히 디자인이 너무 흐리멍덩한 거 아닌가 생각했는데, 제가 아주 좋아하는 우리 딸이 미술을 하는데, ‘아빠, 책 디자인이 제목과 달리 아주 훌륭해요’ 그러더라고요. (웃음)

솔

눈일까, 소금꽃일까 궁금했어요. 드디어 비밀이 풀렸네요. 여러 노동자를 상징하는 눈이었던 거네요. (웃음) 후마니타스에서 공동으로 디자인한 이 책, 아직 구매하지 않으신 분들은 꼭 사서 보시기를 추천합니다. 다시 책 얘기로 돌아가서, 질문을 한 두어 가지만 더 드리고 마칠게요.

방금 여러 문제를 짚어주셨어요. 노동조합만의 문제는 아니고, 우리 사회가 그동안 노동을 대해온 방식부터 돌아봐야겠죠. 탄핵 광장을 거치면서 노동조합을 보는 시선에 긍정적인 변화가 있었지만, 여전히 노동조합 활동을 한다는 것은 생각할 수도 없는 사회잖아요. 지금 다 뿔뿔이 흩어져 있는 노동자들이 뭉치려면 어떻게 해야 할까요?

임준

앞으로 지역에서 다양한 일이 있을 것으로 예상되잖아요? 고령화 문제나 지역사회 통합 돌봄 등 여러 문제가 산적해 있잖아요. 서구는 오랜 시간에 걸쳐 이러한 문제가 발생했고, 그에 대응해 왔다면, 우리는 압축적으로 발생하고 있잖아요. 노동조합이나 시민사회가 지역 의제를 자기 의제로 만들려고 노력해야 되지 않을까 싶어요. 지역에 장애인 시설을 만들려고 하면 못하게 난리를 치잖아요. 그럴 때 손을 내밀어 잡아줄 사람이 필요하다는 거죠. 지역 주민과 노동과 환경이 연결되는 부분도 있거든요. 환경 문제가 발생하는 사업장이 있으면 주민들도 고통스러워하잖아요. 이럴 때 오염물질을 배출하는 공정이라든지 설비 자체를

바꾸는 싸움을 같이해야 연대 투쟁이 이루어지는 거죠.

제가 골방에서 생각만 하는 게 아니라, 보건의료노동자에게 강의를 할 때 꼭 얘기해요. 이런 운동을 해야 공공병원 노동자들이 힘든 노동환경에 있다는 게 알려졌을 때 자연스럽게 지지를 얻어낼 수 있는 거 아니겠어요?

솔

시민 개개인이 나의 삶과 연관된 일이라는 걸 느끼게 해야 한다는 데에 포인트가 있는 듯해요. 우리 동네 혹은 내가 친근하게 여기는 제품을 만드는 사람을 구체적으로 떠올렸을 때 공감도 되고 연대도 하게 되잖아요. 그 예를 잘 보여주는 게 SPC 중대재해였다고 생각해요. 지역 의제에 중점을 뒀야 하는 이유도 내 삶의 반경에서 벌어지는 일들이 나의 노동과 건강과 연결되어 있다는 감각을 깨우쳐주는 역할을 하기 때문인 것 같아요.

마지막 질문을 드릴게요. 책에서 노동자 건강권만 얘기하신 게 아니라, 산재보험·건강보험·공공의료까지 언급하셨죠. 우리가 건강하게 일하려면 통합적인 사고가 필요하다고 말씀하시는 것만 같았어요. 일터를 바꾸는 것뿐만 아니라 모든 걸 아우르는 관점에서 이 문제를 바라봐야 하는 이유를 설명해주세요.

임준

지금 사회는 한 가지 문제를 해결한다고 되는 게 아니거든요. 일종의 개방 체계여서 시스템이 다 연결되어 있어요. 삶 또는 노동 속에서 맞닥뜨리는 여러 현상이 연결되어 있다는 걸 많이 느끼죠. 그런 부분을 의도적으로 자꾸 차단하고 개별화시키는 게 지배계급이 해온 방식이라면, 노동자는 우리의 삶이 연결되어 있고, 우리가 주도적으로 문제를 바꿀 수 있는 주체이자 동력이라는 생각을 하는

게 굉장히 중요해요. 개별적으로는 전혀 해결할 수 없는 고통이 있어요. 오히려 다른 방향으로 문제를 풀면 훨씬 더 힘을 얻을 수 있고 진짜 해결에 가까워질 수 있죠. 전문가들이 아니라, 일하는 노동자들의 목소리 속에서 운동이 전개될 필요가 있고요. 지역사회 통합 돌봄을 예로 들면, 돌봄은 노인 문제니까 노인 전문가가 하면 될까요? 의료기관이 하면 될까요? 그게 아니라 우리 삶의 문제잖아요. 우리 부모의 문제고, 우리 아이들의 문제이고, 본인도 겪게 될 문제죠. 장애인 시설이 안 들어오면 땅값을 지켜서 좋은 게 아니라, 그 사회가 차별을 구조화하고 사람을 배제한다는 걸 봐야 해요. 결과적으로 나와 우리를 배제하게 되는 거지요. 누군가의 인권에 침묵하게 되면 그 대가는 결국 국민 전체가 치르게 됩니다. 그런 측면에서 민감성을 높이고 연대하는 게 중요하다는 생각이 듭니다.

솔

마칠 때가 되어 가는데 굉장히 통찰하는 말씀을 해주셨어요. 다들 고개를 끄덕이는 걸 보니 저랑 비슷한 느낌을 받으셨나 봐요. 책 한창 쓰실 때는 대통령이 윤석열이었잖아요. 이제 바뀌었잖아요. 어떤 운동을 해나가야 할까요?

임준

저는 직접적으로 활동은 안 하고 있지만, 노동건강연대 활동하는 걸 받아보면서 ‘정말 잘하고 있다’라는 생각을 해요. 왜냐하면 플랫폼노동이라든지 우리 사회 곳곳에 있는 노동자들의 문제에 민감하게 반응하고, 찾아가고, 그리고 열려 있고요. 소통하는 과정에서 엄청난 대안을 얘기하지는 않지만, 사람들과 연대를 만들어가는 게 중요하니까요. 다양한 단체와 연대의 틀을 만들어가면 좋겠다는 생각이 들어요. 앞으로의 활동도 정책만 얘기하는 게 아니라, 훨씬 민감하게 지역 등의 의제에 적극 결합하는 게 필요하고요. 대통령이 누가 된다고 해서 뭐가

달라지는 것도 아니고, 우리 삶의 문제가 완전히 해결되는 것도 아니니까요. 그런 방향으로 저도 제가 할 수 있는 수준에서 열심히 노력하겠습니다. 황송스럽게 제 책을 북토크로 마련해 주셔서 너무 감사하고, 책이 많이 팔렸으면 좋겠지만 (웃음) 이미 그런 꿈은 접었고요. 읽힐 수 있는 책이 되었으면 좋겠다는 말씀드리면서 마치겠습니다.

솔

노동건강연대가 잘 활동하고 있다고 하시니까 앞으로도 열심히 노동건강연대답게 가보겠습니다. 아직 회원이 아닌데 북토크 들으러 오신 분이 있다면, 후원한 번씩 부탁드립니다. 오늘 북토크 여기서 마치겠습니다!

아리셀 참사 형사재판 1심 최종재판 방청기

- 검찰, 박순관 대표이사에 징역 20년 구형
유족과 시민사회 탄식 ‘교통사고보다 낮은 형량’

방청·기록 / 박한솔 활동가

2024년 6월 24일 경기도 화성시 리튬1차전지 제조업체인 아리셀 공장에서 발생한 화재로 23명이 사망, 8명이 부상한 아리셀 참사는 2022년 1월 27일 중대재해처벌법이 시행된 이후 일어난 가장 큰 인명피해 사건이며, 법시행 이후 최초로 사업주인 회사 대표를 구속수사하여 진행된 사건입니다.

지난 7월 17일, 아리셀 참사대책위 SNS 방에 [아리셀참사 형사 1심 최종재판 참관을 부탁드립니다]는 법률지원단 손익찬 변호사의 공지가 올라왔습니다. 그동안 노동건강연대는 아리셀 참사 대책위에서 연대활동을 해왔지만 재판 방청을 가진 못하였는데 1심의 최종재판이라도 참관하여 유족과 연대해야겠다고 생각했습니다. 박한솔 활동가가 재판을 방청하고 기록하였습니다. 1심 선고는 다음 달 9월 23일 오후 2시 수원지방법원 201호 법정에서 열립니다.

| | |
|-------|--|
| 일시 | 2025년 7월 23일(수) 14시 |
| 장소 | 수원지방법원 201호 법정 |
| 진행 순서 | 피해자 진술, 검사 최후진술 및 구형, 변호인 최후변론, 피고인 최후진술 |

13시 50분. 검찰과 피고 측 변호인단, 피고인들이 입장했다. 박순관 대표이사는 흰색 마스크를 쓴 양복 차림이었다. 직전 재판에는 검붉은색 넥타이를 매고 나왔는데, 오늘은 작은 흰 점들이 박힌 남색 넥타이였다. 약 80석 정도 되는 방청석은 유가족과 연대 방청 온 사람들, 취재진으로 이미 대부분 차 있었다. 13시 58분, 재판부가 입장한 뒤 결심공판이 시작되었다. 손익찬 변호사(아리셀 중대재해 참사 대책위 법률지원단)는 피해자 최후진술을 시작하기 전 재판부에 유가족 4명의 발언을 요청했다.



지난 2025년 7월 23일, 수원지방법원 본관 앞에서 아리셀 참사 형사재판 1심 최종재판이 끝난 뒤, 유족과 대책위가 기자회견을 열었다. 출처 노동건강연대.

* 본 방청 기록은 현장에서 속기한 내용으로, 진술 및 발언에 생략이 있습니다.

1. 피해자 진술

▶ 고 강○복님의 배우자

이번 사고로 사랑하는 아내를 잃었고, 이번 사고로 아내의 친동생도 같이 세상을 떠남. 또한 우리 장모님도 두 딸을 보내고 나서 날마다 눈물 흘리며 눈물과 슬픔에 젖어 살다가 올해 6월에 돌아가심. 그래서 사망자가 23명이라고 하지만 23명이 아니라 24명이 되었음. 다른 피해자들도 많고 희생자들도 많지만 우리 가정에서만 3명의 피해자가 발생. 그런데 아직까지 저 박순관은 ‘내 잘못이 아니다’, ‘내가 아리셀 대표가 아니다’ 이런 식으로 나오고 있음. 지난 재판에서도 증거를 들이밀었을 때, 사인한 걸 들이밀었을 때 ‘이건 내 사인이 아니다’, 누구 사인이냐 물으니 ‘모르겠다’라고 답함. 이건 뭐 진짜 사람 앞에 놓고 너는 박순관이 맞느냐, 나는 박순관이 아니다, 너는 누구냐, 나도 모르겠다 하는 거나 마찬가지. 아직까지도 증거가 다 드러났는데 오리발 내밀고 유족들한테 진실된 사과 한마디 없고. 합의 해주면 사과하겠다고 하고 있음. 이게 사람이 할 짓인가. 사실 이 자리에 나오기 전에 고민이 엄청 많았다. 할 말이 많은데 뭘 말해야 할지 모르겠다. 다른 건 없고, 판사님, 다시 부탁드립니다만 엄중하게 처벌해달라. 최대한으로 해달라.

▶ 고 김○철님의 배우자

아리셀 중대재해 참사로 사망한 고 김○철 배우자임. 심장이 뛰는데, 진짜 1년 동안 제대로 된 사과 한마디 듣겠다고 여기까지 왔음. 10월에 시작된 재판 한 번도 거르지 않고 다 방청. 그동안 아리셀 변호인들이 주장했던 거 요약해보겠다. ‘이번 참사는 천재지변과도 같아서 원인을 알 수 없고, 막을 수도 없고, 죽은 사람은 안타깝지만 죽을 수밖에 없었고. [판사 : ㅍ]

고인들을 계속 썰어보면서 말씀하지 마시고 저를 보시고 말씀해주세요.] 이 분노를 어떻게 할 수가 없어요. [판사 : 피고인들에 대한 분노를 표출하는 게 아니라 엄벌에 처해달라고 요청하는 거니까 저를 보고 말씀해주세요. 심정은 이해합니다.] 관리직으로 있던 (김○철이) 폭발의 원인을 제공했고, 국가를 상대로 한 사기 행각의 방법을 알려줬고, 박순관은 선의의 부정을 저질렀고, 박순관은 단순 투자자이다.’ (김앤장) 그동안 고생 많이 하셨다. 진짜. 그런데 저희 이미 다 알고 있음. 법률적 지식 아무것도 몰라도 이거 상식임. 삼성이 없이는 단 하루도 버티지 못하는 에스코넥. 버림받을까 두려워서 아리셀 만든 거 아닌가. 아리셀에서 에이징 거쳤는가. 그런데 어느 순간부터 재판에서는 김○철이 6월 3일 이메일에 썼다는 단 두 줄이 쟁점이 되었음. 발열을 관리해야 하는 에이징이 중점이 되어야 함. 변호인들은 발열에 ‘미세’자를 붙임. 아리셀 측이 ‘미세’라는 두 글자를 강조했다 건 망자에게 책임을 넘기기 위한 것 아닌가. 높은 데에서 떨어질까 번개탄 피울까 매번 고속도로 오가면서 핸들을 돌려 부딪힐까… 수도 없이 생각. 애들 때문에 그러지 못했고, 죽을 힘을 다해서 살아야겠다고 생각. 얼마 전까지만 해도 박순관, 박중언한테 속죄하라고 말하고 싶었음. 박중언이 지난 법정에서 두 죽은 사람을 꼬집어서 미세발열 검사하지 말라고 시킨 사람이 그 둘이라고 말함. 그 자리에 김○철 아들도 있었음. 우리 대에서 끝내자. 죽었다고, 말 못한다고 그렇게 책임전가하는 거 아님. 보이지도 않는 그 명예 때문에 지난 1년 동안 미쳐서 살았음. 김병철 두 번 세 번 죽이는 것도 모자라서 저를 상대로 손해배상 청구하겠다고 하고, 인간적인 정을 기대했던 게 사치였고 어리석다는 것을 깨달음. 인간이라면 지켜야 할 선을 넘었음. (박순관) 당신이 이렇게까지 하면서 얻으려고 하는 게 대체 뭐가. “인생 별거 아니고, 그렇게 길지 않잖아요. 무엇 때문에 이렇게까지 하는 겁니까” (박중언) 당신의 인정받고 싶은 욕망 때문에 23명 죽었음. “책임지라고! 책임져!” 이제 사과하라고 하지 않을 것임. “계속 그렇게

사십시오. 저도 이렇게 살 겁니다” 죽는 순간까지 당신들이 내 가슴 한 가운데에 있을 것임. 명심하라.

▶ 고 ‘주○’(말○○ ○○완)님의 배우자

남편 이○홍임. 사랑하는 와이프를 잃고 어린 딸과 힘겹게 하루하루 살아가고 있음. 회사 측의 무성의한 태도와 책임을 회피하는 태도에 서러운 마음. 배터리를 만드는 회사라면 배터리 화재의 위험성을 알고 있었을텐데 화재 시 행동요령을 제대로 교육하지 않고, 작업자의 안전을 신경 쓰지 않고, 오로지 배터리 생산에만 최선을 다함. 작업자들을 불이 났을 때 막다른 곳으로 피했고, 거기에서 사망함. 만약에 회사 측에서 불이 났을 때 제대로 된 행동 요령을 교육했다면 이렇게 많은 사람이 희생되지는 않았을 것. 지금도 그런 점이 너무나 안타깝고 원망스러움. 그런데 회사 측에서는 23명의 사망자가 발생하였음에도 잘못을 인정하지 않고 있음. 회사 측은 잘못을 인정하고 그에 따른 법적 처벌을 받아야 할 것. 그래야만 용서할 수 있을 것. “법에 따라 공정하게 판결해주시기를 바랍니다.”

▶ 고 최○화님의 배우자

존경하는 재판장님, 공정한 재판을 하느라 애쓰는 데에 감사의 말씀을 드립니다. 고 최○화 배우자임. 이 사건은 중대재해처벌법 이후 처음으로 경영자가 구속된 사례임. 한국인 5명, 외국인 18명. 이번 사고는 지연된 납품 일정을 맞추기 위한 무리한 가동이 원인으로 밝혀짐. 회사 측은 이번 폭발사고를 원인불명이라고 주장하지만, 이견이 묵살되었음이 드러남. 저희 가정은 이번 사고로 일상도 미래도 모두 무너져버림. “아내와 함께했던 시간들이 제 인생에서 가장 소중하고 아름다운 순간들이었습니다. 힘들 땐 서로 기뻐했던 시간이 세상 전부였습니다.” 그 책임자는 진심어린 사과조차 하지 않았음.

유가족 발언이 이어지는 동안 방청석 곳곳에서는 훌쩍이는 소리, 울음을 삼킨 뒤 내뿜는 한숨 소리가 들려왔다. 고 최○화님의 배우자가 진술하는 동안에는 재판참여관도 눈물을 흘렸다. 유가족 발언이 끝난 뒤, 판사가 이 사건 피해자들의 합의 상황을 물었다. 발언한 유가족 4명은 미합의, 다른 분들은 합의한 상황이었다. 이어 판사가 피해자들의 처벌 의사를 확인하였다. 박순관·박중언 외 나머지 피고들에 대해서도 처벌을 원하는지 물었고, 손익찬 변호사가 모든 피고에 엄벌을 원한다고 답했다. 이후 손 변호사는 피해자 측 변호인으로서 최후진술을 이어갔다. 아리셀 중대재해 참사로 사망한 23명을 호명하며 가족 관계 중심으로 간략한 약력을 읊고, 엄벌을 청원했다.

1. 검사 최후진술 및 구형

14시 29분. 검찰 최종 의견 진술이 시작되었다. 검찰은 이번 아리셀 중대재해 참사로 사망한 23명 중 20명이 파견업체 소속이었으며, 파견기간 1달 이내인 사람이 5명, 2달 이내인 사람이 9명임을 지적했다. 상황분석 자료로 CCTV 영상 캡처, 사망자 발견 위치 요약도 등을 제시하였고, 재해 발생 원인을 설명하며 산업안전보건공단 의견서와 국과수 의견을 언급하였다. 검찰은 이 사건 전에 아리셀에서 반복하여 발생한 화재 사고가 있었고, 화재 위험성을 알 수 있었으므로 업무상 주의 의무 위반과 연결됨을 주장하였다. 동종업체인 비츠로셀 회사의 화재 이력과 비교하며 아리셀의 경우 반복된 화재 이후 개선이 이루어지지 않았음을 지적했다. 또한 여러 유관기관으로부터 지속하여 화재 위험을 경고받았음에도 대책 마련이 부실했음을 지적했다. 다음은 검찰이 제시한 피고인들의 주요 혐의이다.

▶ 업무상 과실치사상

△정량적, 상시적 발열 감지 및 부적합 전지 분리보관 조치 위반, △ 가스 감지기 미설치, △소분 적재, 격벽 설치 등 연소확대 방지를 위한 조치 기준 위반, △화재 이후에도 불량전지 관리 기준 위반, △사고 발생 시 긴급 조치 및 대피요령 등 안전보건교육 미실시, △소방계획서 미작성, 소방훈련·교육 미실시, 피난유도 안내정보 미제공, △2023년도 위험성 평가 미 실시, △화재발생 대비 안전조치 위반

▶ **업무방해**

△국방기술품질원의 품질검사 업무방해, 방위사업청을 속이고 납품 사기

▶ **건축법위반**

△무허가 철거공사

▶ **산업재해치사(안전조치의무 위반)**

△비상구 설치기준 위반, △비상 통로를 쉽게 이용하도록 유지할 의무 위반

▶ **산업재해 은폐**

▶ **경영책임자 특정**

- 경영책임자를 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람으로 보았을 때 아리셀 경영책임자는 박순관임을 주장.
- 박중언이 화재사고를 보고하고 박순관이 관련 사항에 대한 직접 지시를 내린 사실, 아리셀의 인력과 예산 등에 직접 관여하였음이 카카오톡 대화 등을 통해 드러남

▶ **안전보건 확보의무**

- 안전보건 계획 수립부터 필요한 예산을 편성·집행하는 것, 안전관리책임자 평가기준, 급박한 위험에 대비한 매뉴얼 마련 등 안전보건 확보 의무를 다하지 않음

▶ **고의, 예견가능성, 인과관계**

- 안전보건 확보의무 위반, 비상구 등 안전조치 위반이 원인이 되어 중대재해 발생

▶ **파견법 위반사항**

- 서면 대체

1.1. 양형에 대한 의견(구형)

검찰은 이 사건을 ‘「중대재해처벌법」 시행 이후 최악의 대형 참사’라고 명명했다. 파견근로자들을 보호의 사각지대에 방치하였고, 아리셀이 예산은 모회사에 의존하고 인력은 불법파견으로 대체하는 ‘위험의 외주화’로 파견근로자들을 산업 재해 위험에 노출하였음을 지적하며 다음과 같이 구형 의견을 밝혔다.

- **피고인 박순관** : 「중대재해처벌법」 입법취지에 반하는 형태로 회사를 운영하여 안전보건 관리체계 구축을 포기하고 위험 방치, 사람 목숨보다 이윤을 앞세운 인재, 불법파견으로 위험의 외주화, 명백한 증거에도 범행을 부인하거나 변명으로 일관, 형사책임을 면하기 위해 책임을 아들(피고인 박중언)에게 전가

- **피고인 박중언** : 안전 불감증으로 안전관리책임자로서의 의무를 방기, 설립 초기부터 조직적 계획적 군납 비리 자행, 외국인 파견근로자들의 특성을 고려하지 않은 형식적인 안전관리시스템으로 파견근로자들을 위험에 노출함, 형사책임을 면하기 위해 책임을 타인에게 전가
- **피고인 홍○춘** : 안전 불감증으로 안전 환경파트 책임자로서의 의무를 방기, 안전보건 업무를 하급자 박○형에게 일임한 채 외면, 2023년도 위험성평가 자료 조작사실을 알고도 묵인, 산재은폐하여 노동자 보호제도 잠탈
- **피고인 박○형** : 소방안전관리 업무 실무자임에도 업무 해태, 2023년도 위험성 평가 자료 등 안전관련 서류 조작 및 부실기재, 사고 발생 후 관련서류 사후 보완하는 등 과실 은폐 시도
- **피고인 오○재·이○진** : 생산관리자임에도 공정 순서를 무시하고 편의에 따라 작업 진행, 리튬전지 이상현상 알면서 별도 조치 없이 작업 강행
- **피고인 정○환** : 사회적 약자인 외주노동자를 불법파견하여 고용불안, 저임금 등 열악한 근로환경 조성에 가담, 보호구 제공 안전교육을 아리셀에 맡긴 채 파견근로자보호의무 해태, 산재은폐하여 노동자 보호제도 잠탈, 파견법위반 범죄전력(2015) 있음에도 재범
- **피고인 정○학** : 방화구획을 위한 벽을 임의 해체하여 화재 확산에 기여

마지막으로 검찰은 “한국에서의 행복한 삶을 그리며 왔던 근로자들이 현장에서 삶을 마감”했다며 이 사건이 단순한 사고가 아니고, “이윤 추구에만 혈안이 된 전지 제조업체가 국가를 속여 불량 전지를 납품”하고, “불법파견으로 숙련되지 않은 노동자들을 최소한의 안전시스템도 구축되지 않은 위험한 작업장에 내몰아 23명의 고귀한 생명을 빼앗아간 중대한 범죄”라고 말하며 다음과 같이 구형했다.

피고인 박순관 징역 20년, 박중언 징역 15년,

홍○춘·정○환 각 징역 3년, 박○형 금고 3년, 오○재·이○진
각 금고 1년 6월, 정○학 벌금 1천만원,

아리셀 벌금 8억, 한신다이아 벌금 3천, 메이셀 벌금 3천,
강산산업건설 벌금 1천.

2. 피고 측 최후변론 및 최후진술

검찰 구형 후 피고 측 변호인단 김○호 변호사(김앤장 법률사무소)가 최후변론을 시작했다. 최후변론 내내 방청석 곳곳에서는 한숨이 따라왔다. 아래는 최후변론 내용이다.

사고 발생 이후 원인을 찾는 것보다 사전에 예방하는 것이 전문가에게도 어려운 일이라고 말하며, 사실상 완제품인 리튬 전지의 연쇄폭발가능성에 대한 예견가능성이 없었음을 주장. 적어도 아리셀에 대해서는 박중언이 경영책임자이고, 박중언이 아니라고 해도 책임자는 안전보건관리를 담당했던 사람이 책임자라고 보아야 한다는 입장.

인명을 경시하고 이윤을 추구하였다는 세간의 시선이 사실과 다르다는 근거로 아리셀 협력업체 근로자로 일하다가 아리셀 정규직 생산직으로 전환된 노동자의 임금 비교. 협력업체 근로자 근무 당시 임금 3,390,702원(월 258시간 근무), 아리셀 정규직 당시 임금 3,344,580원(월 240시간 근무). 급여에 별로 차이가 없음을 지적. 아리셀이 외국인 노동자를 사용한 이유는

영세 기업의 구조적 인력난 때문임을 주장. 코로나19 이후 제조 중소기업의 인력부족 문제를 언급하며 2022년 1분기에 2010년 이후 처음으로 5%를 기록할 정도로 인력난 심화하였음을 근거로 듦. 한국인 근로자들이 구해지지 않고, 정규직 근로자들이 구해지지 않음을 주장. 위험의 외주화가 비용절감을 위해 값싼 노동력을 사용하는 것으로 이야기되지만, 아리셀이 값싼 노동력을 사용하기 위해 파견근로자를 사용했다는 것은 사실과 다르다고 변호.

근로자 생명보다 이윤을 극대화했다는 것도 사실이 아니라고 주장. 협력업체 근로자들이 주로 근무한 3동 2층 공정은 “아리셀에서 가장 안전한 공정”이라고 말하며 업무 중 특별히 위험하다고 느끼지 못했다는 협력업체 근로자의 진술 인용. 위험하고 힘든 일을 파견근로자에게 맡긴 것이 아니라고 거듭 주장. 리튬 전지 생산량은 자동화 기계설비의 생산능력에 따라 결정되는 것이지 인력 투입에 따라 변동되는 것이 아니며, 무리한 생산 증대로 발생한 사고가 아님을 주장. 아리셀에서 사고 이전에 1일에 3,600개 이상의 전지를 생산했던 이력 제시. 비숙련 노동자를 무리하게 투입했다는 검찰의 주장을 반박하며, 노동자들이 투입되었던 업무 내용을 살펴보면 숙련이 필요한 업무가 아니었음을 근거로 미숙련 노동자를 공정에 투입했기 때문에 사고가 발생한 것이 아님을 알 수 있다고 주장. 안전불감증이 있었던 것도 아님을 주장.

이전에 발생한 화재사고에서 왜 교훈을 얻지 못했냐고 수사기관이 주장하지만 이 사건 사고와 원인이 전혀 다르며, 이전의 사고들로 미루어 본 사건을 예측할 수 없었음을 주장. 이전 사고의 경우, 사고 당일 또는 다음날에 사고 원인을 분석하고 재발방지대책을 수립하였음을 제시하며 피고가 안전에 손을 놓고 있었다고 볼 수 없고, 아리셀과 같은 사업장 규모에서 할 수

있는 최선의 조치를 한 것으로 보인다고 주장. 오전 증인심문에서 소방기관이 이 사고의 발생 가능성에 대해 경고하고 지적한 적이 없음이 밝혀졌다고 주장. 2024년 1월 30일에 아리셀이 한국산업안전보건공단에 안전보건관리체계 구축 컨설팅을 신청했고, 2024년 3월 28일에 1회차 컨설팅이 실시되었고, 2회차 컨설팅을 앞두고 사고가 발생한 것임을 근거로 들며 “50인 미만 영세 사업장이 중대재해처벌법에 대비하는 현실적인 모습”이라고 말함.

검찰에서 말하는 ‘위험의 외주화, 이주화’가 우리 사회 구조적 문제를 지적하는 것이라면 동의하나, 아리셀 기업에 대해 이야기하는 것이라면 이는 사실과 다르다고 변호. 아리셀은 생산직 근로자의 업무와 협력업체 근로자 업무 사이에 큰 차이 없음을 주장. 정규직이어도 연구소 출입은 허용된 직원에 한하여 카드키 이용이 가능했고, 화재 경보가 울리면 자동개방됨을 근거로 뒀. 협력업체 노동자를 사용한 것은 비용절감 목적이 아니라 열악한 곳에 위치한 영세중소기업 공장의 현실이라고 주장. “우리사회 곳곳에 퍼져 있는 공단에 가보면 많은 노동을 이분들이 해주고 계십니다. 국내 근로자를 찾을 수 없는 현상 때문입니다”라고 말함. 사망한 노동자들이 맡은 공정이 위험한 공정이 아니었고, 아리셀 공정 중 가장 안전한 공정임을 다시 한번 주장. 아리셀이 이주·파견 노동자를 사용한 것은 경제적 이익 때문이 아니라 영세 제조 사업장의 어쩔 수 없는 현실 때문임을 피력.

‘이 사건 화재는 이례적인 사고이며, 그 원인조차 밝혀지지 않았음’을 강조. 통상적인 화재 사고에 비하여 매우 빠르게 진행, 확산되었음을 근거로 제시. (리튬)전지는 여러 단계의 검사를 마친 사실상 완제품이었고, 피고인들은 화재를 전혀 예측할 수 없었다고 주장. 비츠로셀 공장장, 아리셀 품질관리팀 등 리튬전지 전문가들이 이 사건 화재의 구체적인 원인을 모르겠다

고 말한 증언 인용. 미세발열과 열폭주는 명확히 구분되는 개념임을 주장하며 미세발열 전지도 정상 전지와와의 차이를 손으로 충분히 구별할 수 있다고 주장. 일용직 근로자 투입 인원 증가는 생산설비의 최대 처리량에 맞춰 공장 운영을 ‘정상화’한 것이라고 주장. “본 사건 화재의 원인은 밝혀진 바 없고, 여전히 미상으로 남아 있음”을 다시 한번 주장. 원인이 밝혀지지 않은 화재 사건에서 법원이 화재 원인불명을 이유로 처벌하지 않은 판례 언급. 리튬 2차전지 생산 시설에 열·가스감지기를 설치해야 한다는 규정은 전혀 없으며, 효용도 불확실함을 주장. 발열전지 발견시 별도 보관·관리 의무를 위반하지 않았음을 주장.

“고 김○철 소장에게 책임이 있음을 주장하는 것이 아님”을 강조하며 “피고인 박중언은 김○철 소장의 의견을 신뢰하여 미열전지의 열이 식으면 안전상 문제가 없다고 판단”하고 “미열전지가 발견되면 선별하여 열이 식을 때까지 분리 보관한 후 열이 식으면 정상으로 분류하고, 열이 지속되면 불량으로 분류하도록 지시”했다고 변호. 이 사건 화재 당시 폭발한 전지가 미열전지였다는 것은 증명된 바 없고, 이 사건 화재는 보관된 완제품 전지가 아니라 3동 2층에서 후공정을 위해서 대기 중이던 전지에서 발생한 것이므로, 전지 보관 장소에 격벽을 설치하고 구역을 나눠 소분하지 않은 것은 이 사건 화재와 무관하다고 주장.

여기까지 변론이 진행되었을 때 16시가 되어 재판부가 10분 휴정을 선언했다. 피고인석에 앉아있는 피고 측과 변호인단에 유가족이 비판 목소리를 높이며 장내가 소란스러워지자 재판부가 다시 입장하였고, 그 상태에서 휴정이 진행되었다. 16시 10분 재판 시작 전, 손익찬 변호사가 “김앤장이 김○철 유족에 ‘합의 없을 시 민사 소송 진행’하겠다고 말한 사실”이 있다며 피고 측 변호 내용이 사실과 다를 것을 지적하였다. 판사가 해당 내용은 서면을 통해 확인하겠다고 답한 후, 김○호 변호사가 아래와 같이 최후변론을 이어갔다.



지난 2025년 6월 21일, 서울역 앞에서 아리셀참사 1주기 추모제가 열렸다. 출처 노동건강연대.

리튬1차전지 화재의 경우에도 소화기로 초기 진화 시도하는 것이 일반적임을 주장. “사실상 완제품에 가까운 리튬전지가 외부적 요인 없이 연쇄적으로 폭발할 것이라고는 도저히 예상하기 어려웠으며, 이 사건 화재의 원인은 여전히 밝혀지지 않았음”을 다시 한번 주장. 3동 2층은 위험물질을 취급하는 곳이 아님을 주장.

“이 사건 사고를 계기로 다시는 같은 사고가 발생하지 않기를 희망”한다면 서도 “동시에 사고의 모든 책임을 피고인들에게 묻는 것이 온당한 것인지 살펴 주시기를 희망”한다고 말함.

변호인은 ‘경영책임자’를 판단하는 기준을 언급하며 형식적 판단(명목상 대표이사) vs 실질적 판단(사업을 실질적으로 대표하고 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람)을 구분해야 한다고 말함. ‘실질적 판단’을 하면 박순관이 아

니라 박중언이 경영책임자임을 주장. 「중대재해처벌법」 입법 과정을 보더라도 명목상 대표이사가 곧 경영책임자가 아님을 주장. 에쓰오일 온산공장 사망사고 기사를 인용하며 에쓰오일 대표이사가 안전보건에 관한 사항을 미등기임원에 위임한 사실을 인정하여 경영책임자로 보지 않았다는 내용 언급.

「산업안전보건법」 위반이 인정되지 않으므로, 「중대재해처벌법」 인과관계도 인정될 수 없음을 주장. 피고인 박순관에게 「중대재해처벌법」 위반의 고의가 인정되지 않고, 피고인 박순관은 에스코넥의 경영책임자로서 안전보건 확보의무를 충실히 이행했다고 주장.

박순관과 박중언과의 카카오톡 대화 중 박순관이 “한 달에 2만 개씩만 팔아라”라고 말한 것은 많이 팔라는 말 외에 어떠한 의미도 없다고 주장. ‘2만 개라는 수량은 아리셀보다 더 큰 업체인 비츠로셀에서도 6개월 정도 걸려 판매할 수 있는 양’이라고 말하며 피고인이 아리셀의 배터리 사업에 관여하지 않아 아는 바가 없음을 보여주는 것이라 주장, 피고인 박순관이 (아리셀의) 인사, 예산, 안전 등 회사 운영에 어떠한 권한도 없었으므로 파견법 위반의 행위 주체에 해당하지 않는다고 주장. 피고인 박순관과 박중언은 산업재해 은폐에 대해 전혀 알지 못했음을 주장하며 산업재해 은폐와 관련하여 공모공동정범이 성립하지 않는다고 주장.

아리셀은 만년 적자인 관계로 아리셀 기존 자산 처분, 피고인 박순관의 개인 사재 등으로 유가족 피해회복을 위한 합의금을 충당하고 있음을 피력. “최선의 노력으로 현재 사망자 23명 중 20명의 유가족, 부상자 9명 전원과 합의”했음을 말하며 합의에 최선을 다하고 있다고 주장. 아직 합의가 이루어지지 않은 유가족에 대해서도 합의를 위한 최선의 노력을 다할 예정이라고 밝힘.

2.1. 피고인 최후진술

최후변론이 마무리되고, 이어서 피고인들의 최후진술 시간을 가졌다. 피고인 박순관과 박중언은 발언문이 적힌 종이를 꺼내 읽었다.

▶ 피고인 박순관(아리셀·에스코넥 대표이사)

작년 가을부터 긴 시간 동안 재판 절차를 진행한 판사님께 거듭 감사 말씀드립니다. 검사님과 법원 관계자분들께도 감사 말씀드립니다. 지금까지도 하루에 몇 번씩 왜 이런 일이 있었을까 후회로 돌아보곤 함. 너무나 참혹한 사고였기에 어떠한 사과와 사죄의 말씀을 드리더라도 위로가 되지 않겠지만 다시 한번 희생자 유가족분들께 깊은 사죄의 말씀을 드림. 제 아들인 박중언 피고인과 이 법정에서 재판을 받고 있지만 마음이 무거움. 제가 (아들의) 책임을 질 수만 있다면 정말 그러고 싶음. (유가족과) 합의하려고 노력하였고, 지금도 그러한 노력 중에 있음. 이 사건의 결과가 너무나 엄중하여 이렇게 뭐라고 말씀드리는 것 자체가 변명으로 비칠까 조심스럽고 조심스러움. 다만 직원들과 아들인 본부장을 두고 재판장에서 변명하는 것은 아님. 특히 제 변명으로 사건의 책임이 제 아들에게 집중되는 현실은 애비로서 더없이 참혹하고 비통한 현실임. 하지만 법정은 진실을 밝히는 곳이기에 사실을 외면하거나 회피할 수 없다고 생각함. 아들인 박중언 본부장에게 경영을 맡긴 이후 실제 경영에 일체 관여하지 않았음. 정말로 아버지로서, 경험 있는 경영 선배로서 조언에 그친 것임을 이해해주시면 감사하겠습니다. 뼈아픈 사고로 많은 분이 소중한 가족을 잃었음. 다시 한번 유가족분들에게 깊은 사과드리며 그 마음 평생 가지고 살겠음. 아울러, 이 사건으로 인한 결과는 어떻게 해서든 최선의 노력을 다하겠음. 거듭 또 죄송하고, 죄송함.

▶ 피고인 박중언(아리셀 총괄본부장)

먼저 저희 회사에서 근무하시다가 이 사건 사고로 돌아가신 분들의 명복을 빌며 경영했던 사람으로 무한한 책임을 느낌. 함께 재판받고 있는 임직원께도 죄송한 말씀드리고 싶음. 별도 법인으로 설립되면서 제가 본격적으로 회사를 경영함. 밤낮으로 최선을 다하였고, 품질에 대한 자부심이 상당했으나 참혹한 사고가 발생하여 참담함. 이 사건 화재 사고가 발생하기 이틀 전, 출산 예정을 하루 앞둔 배우자 곁에 있었음. 사고 당일 새벽에 셋째가 태어나는 바람에 출근하지 못하고 산부인과에 있다가 전화와 TV로 속보를 알게 됨. 자책하며 고통 속에 지난 1년을 지냄. 경영자 자신이 얼마나 꼼꼼히 챙기고, 직원 입장에서 바라보고, 신경 쓰고 조치하는 것에 달렸다는 것을 실감함. 사죄의 말씀을 올림. 마지막으로 긴 시간 동안 저로 인해 고생하신 판사님들과 검사님들께 죄송하단 말씀 올리며 유가족께 사과의 말씀 올림.

▶ 피고인 홍○춘(아리셀 안전관리 담당자)

이번 사건으로 인하여 우리 동료분들과 피해가 가족분들에게 죄송한 말씀을 전함. 고등학교를 졸업하고 40년을 회계와 인사만 담당함. 직장도 없고, 사고 트라우마로 하루하루 살아가는데 너무나도 힘들고 어려움. 이 점 선처해주시길 바람.

▶ 피고인 박○형(아리셀 소방안전관리 담당자)

많이 부족했던 점과 미흡했던 점이 많았던 것 같음. 그 점에 대해서 깊이 반성하고 있고, 선처를 부탁드립니다.

▶ 피고인 정○환(한신다이아-메이셀 대표)

사고로 돌아가신 고인이 되신 분들의 명복을 빕. 뒤에 계시는 유족분들에게 정말 죄송하다는 말씀드리며 평생 반성하는 마음으로 살겠음.

▶ 피고인 오○재, 이○진(아리셀 생산관리자)

최후 진술 거부.

▶ 피고인 정○학(강산산업건설 대표)

죄송합니다. 앞으로는 이러한 일이 다시 발생되지 않도록 최대한 노력하고 반성하고 있음. 죄송합니다.

피고인 최후진술이 끝난 뒤 판사가 선고 기일을 지정하고 결심공판이 종료되었다. 퇴정하는 피고인들과 피고 측 변호인단(김앤장)을 향해 유족들이 억눌렀던 감정을 터뜨리듯 일어나 외쳤다. “인간이 어떻게 그럴 수 있느냐”, “거짓말로 변호해도 되는 것인가” 여러 목소리가 섞이던 중 26살 딸을 잃은 이○희님이 절규하며 말했다. “박순관, 내 딸 살려내라고! 내 딸이 재가 됐다고.” 재판이 종료된 뒤에도 유족들은 한동안 발걸음을 떼지 못했다.

아리셀 중대재해 참사의 1심 선고는 9월 23일 오후 2시 수원지방법원 201호 법정에서 열린다.

■ 아리셀 중대재해 재판 관련 주요 사건

| | |
|------------|--|
| 2024.06.24 | 아리셀 화성공장에서 폭발·화재가 발생하여 23명이 사망하고 8명이 부상을 입다 |
| 2024.08.23 | 검찰이 박순관 대표, 박중언 총괄본부장, 한신다이하 대표, 아리셀 안전보건관리 담당자 등 4명에 대한 구속영장을 청구하다 |
| 2024.08.28 | 박순관 대표, 박중언 총괄본부장에 대한 구속영장이 발부되다 |
| 2024.09.24 | 검찰이 박순관 대표를 중대재해법 위반 혐의로 기소하다 |
| 2024.10.21 | 아리셀 첫 재판(1차 공판준비기일)이 열렸으나 피고인측 사건 기록 열람 지연을 이유로 16분 만에 종료 |
| 2024.11.25 | 아리셀 2차 공판준비기일이 열리다 |
| 2025.02.21 | 박순관 대표가 보석 석방되다 |
| 2025.03.12 | 재판부 변경 이후 약 한 달만에 재판을 재개하다 |
| 2025.06.24 | 아리셀 참사 1주기 |
| 2025.07.23 | 아리셀 결심공판에서 검찰이 박순관 대표이사에 징역 20년, 박중언 총괄본부장에 징역 15년, 아리셀 벌금 8억, 한신다이하·메이셀 벌금 각 3천 등을 구형하다 |

현장에서 먹히는 ‘찐’ 안전교육의 비결

정낙승 / 와이즈리더센터 안전보건팀 전임강사

사무직 노동자는 반기마다 6시간, 그 외 노동자는 반기마다 12시간 이상, 신규 채용자는 8시간 이상 안전교육을 받도록 산업안전보건법이 정하고 있습니다. 생각보다 교육시간이 많습니다. 좋은 교육이란 무엇일까요? 법에서 하라기에 하는 안전교육, 시간만 때우는 안전교육이 많습니다. 정낙승 강사님의 안전교육은 다르다, 현장에서 인기가 많다는 소문을 듣고 노동자에게 도움이 되는 교육을 하는 비결이 무엇인지 원고를 부탁드립니다. 노동자의 안전에 밀접하게 영향을 미치는 교육이니까 진심으로 준비하고 최선을 다해 교육 현장에 서는 정낙승 안전교육 강사님의 말씀을 들어 보겠습니다.

“이런 교육 처음 들어 봤습니다.”

“현장에서 꼭 필요한 교육이고, 무엇을 해야 하는지 알게 되었습니다.”

“지금까지 들은 교육 중 최고였습니다.”

산업안전교육을 마치고 교육생과 교육담당자가 찾아와서 해 주신 말씀입니다. 어떤 교육을 하였기에 교육 후 이런 피드백을 들을까요? 현장에서 안전교육을 하는 강사의 입장에서 체득한 ‘찐 안전교육’에 대하여 진솔하게 풀어보고자 합니다.

1. 왜 많은 안전교육이 ‘안 먹히는가’

모든 사업장은 연간 수차례 안전교육을 실시합니다. 산업안전보건법으로 정해져 있고 예산도 들어갑니다. 그래도 현장에서는 사고가 끊이지 않습니다. 교육이 형식적이기 때문입니다. 교육을 ‘했느냐 안 했느냐’가 중요하지, ‘제대로 먹혔는지’, ‘행동이 바뀌었는지’는 관심 밖입니다. 이런 풍경은 흔합니다.

"오늘 교육만 끝나면 칼퇴인데요."

"이건 맨날 듣던 얘기라 대충 넘어갑시다."

"외국인 노동자들은 그냥 앉아있기만 해요."

교육을 요청할 때도 "법에 있는 대로 알아서 해 주세요" "재미있게 해 주세요"라는 요청이 많습니다. 재미가 나쁘지는 않지만, 중요한 건 법정 교육 시간을 채우는 것이 아닌 행동의 변화로 바뀌어야 한다는 것입니다.

2. 찐 안전교육의 핵심은 ‘공감’

현장 교육은 이론 교육이 아닌 ‘공감’에서 시작됩니다. “이거 내 얘기네”, “우리 현장 얘기네”, “내가 가장 궁금했던 내용이네” 라고 느끼는 순간 마음이 열리고, 행동 변화가 시작됩니다. 교육을 위해 저는 다음 세 가지를 준비합니다.

(1) 현장 중심의 설계

교육은 ‘현장’을 향해야 합니다. 모든 교육의 강의안을 똑같이 구성하지 않습니다. 여러 사업장이 모이는 교육에서는 어쩔 수 없이 공통적인 부분을 준비합니다만, 한 사업장을 교육할 때는 다르게 합니다. 그 사업장의 일반정보만이 아니라 현장 사진, 같은 업종의 다른 안전활동을 파악하고, 사업장 안전정보를 받아서 분석하여 교안에 반영합니다. 법조문이 아닌 현장에서 체크할 부분, 현장 적용방법을 구체적으로 준비합니다.

(2) 실감나는 이야기

저는 반드시 실제 사고 사례로 강의를 합니다. 사례가 교육받는 이의 작업과 일치할수록 공감력은 폭발합니다. 예를 들어 밀폐공간 질식사고를 다루면 구조 당시 영상, 생존자의 증언을 함께 봅니다. 그 순간 교육장은 숨죽이고 듣는 공간으로 바뀝니다. 위험성평가를 다룰 때는 실제 사고 CCTV나 최근 사고 뉴스를 준비하고, 현장에서 지적되는 사항을 구체적으로 보여줍니다.

교육을 들은 노동자가 찾아와서 다른 교육은 현장과 맞지 않고 공감이 가지 않는 애니메이션을 보여줘서 실감이 안 났다면, 실제 뉴스와 사고 CCTV로 교육하니 자신의 현장과 비교할 수 있어 좋았다는 피드백을 받았습니다.

(3) 현장의 언어로 말하기

교육에서 법적인 용어나 오래전에 사용했던 용어를 사용하여 노동자들이 이해 못하고 관심을 갖지 않는 경우가 많습니다. 저는 교육에서 “쉬운 용어, 현장 용어를 그대로 사용해도 됩니다.” 라고 말합니다. 위험성평가 교육에서 추락, 낙하, 전도, 협착, 비래 같은 한자 용어 대신 떨어짐, 맞음, 넘어짐, 끼임, 말림, 날아와 맞음 처럼 누구나 알 수 있는 용어를 씁니다.

교육 때 추락과 낙하의 차이에 대하여 질문을 하면 오답 중에 “낙하는 직선으로 떨어지는 것, 추락은 날아가 떨어지는 것”이 있어서 웃기도 합니다, “낙하는 내가 떨어지는 것, 추락은 다른 사람이 떨어지는 것”이라고 대답하는 교육생도 있습니다. 추락은 사람이 떨어지는 것, 낙하는 물건이 떨어지는 것을 말합니다.

위험성평가에 있는 말인데 처음 본다면 “비래가 뭐죠? 질문도 받았습니다. “누가 기록하였나요?” 물었더니 현장감독자가 아닌 “안전팀에서 적었다”라고 합니다. ‘비래’의 뜻을 몰라 확인도 안 한다고 합니다. ‘비래’는 물건이 날아와서

사람을 맞히는 사고를 말합니다. 현장에서 쓰는 용어가 아닌데 서류에 적었으니 이해도 안 되고 내 현장과 다른 교육으로 생각하는 것입니다. 현장에서 말하는 방식으로 풀어내야 좋은 교육이 됩니다.

(4) 최신의 정보를 제공하기

산업안전과 관련된 법은 계속 개정됩니다. 개정 내용을 가장 빠르게 확인하고 교육에서 알려야 교육생의 집중력이 높아집니다. 저는 매일 고용노동부와 안전보건공단 홈페이지에 접속하여 공지사항, 보도자료, 법 개정 내용을 확인하고 교육에 바로 적용합니다.

2024년 11월 11일, 위험성평가에 관한 지침 개정안이 고용노동부에서 입법 예고되었습니다. 그날 저녁 바로 내용을 확인하고 11월 12일 교육에서 바로 강의를 하였더니 모든 교육생이 사진 찍고, 질문하고 집중도가 최고조에 달하였습니다. 교육생이 교육 중에 최근 개정 내용을 질문하는 경우가 많은데 강사가 답을 하지 못하면 그 교육은 아무도 듣지 않는 교육이 됩니다.



2024년 10월 18일 공공운수노조 조합원 교육에 노동건강연대가 참여형 프로그램을 진행하고 있다. 출처 공공운수노조.

3. 행동을 바꾸는 실천으로

안전교육은 ‘듣고 끝나는 것’이 아니라 ‘실천하게 만들어야’ 합니다.

저는 다음과 같은 방법을 씁니다.

(1) 실습형·참여형 교육

듣고만 가면 지식으로만 끝나는 교육이 됩니다. 저는 반드시 실습이나 참여형 교육을 넣습니다. 위험성평가 실습지를 통해 직접 작성해 보고 2인 1조를 편성하여 문답을 하며 현장에 필요한 내용을 넣고 조별 내용을 발표합니다. 같은 현장에 대해 위험성평가를 한 후 조별 위험성평가를 다시 해 보는 것입니다. 이 과정에서 다양한 관점으로 현장을 보고 적용방법을 배우게 됩니다.

(2) 현장 피드백 반영

교육을 시작하기 전에 저는 항상 관리자에게 묻습니다.

“이번 교육에서 꼭 원하는 내용이 있습니까?” “교육에서 주의해야 할 점이 있습니까?”

제가 피드백을 할 수 있으면 교육에 바로 반영합니다. 관리자에게는 교육 중 질문 내용, 현장 적용방법 등을 알리고 확인합니다. 회사 안전팀에서 안전관리자들에게 말하지 않았던 내용, 현장에 적용할 수 있는 내용이 많다고 말하며 실습 내용을 전부 받아가고 2차 교육을 요청한 적도 있습니다.

4. 관리감독자와 노동자와 함께 가야

좋은 교육도 한 번으로 끝나면 효과는 적습니다. 저는 항상 현장 관리자와의 연계를 강조합니다. 저는 교육 이후 관리감독자가 아래 내용을 하도록 권장합니다. 이 과정을 통해 교육이 ‘단발성 이벤트’가 아니라 현장에 뿌리 내립니다.

- 위험성평가 실습 후 작업조별 개선안 제출
- 현장 내 ‘안전 리더’ 지목 및 역할 부여
- 1개월 후 현장점검 체크리스트 공유 및 피드백 회의
- 현장 노동자 안전활동에 무조건 참여

맺음말

안전은 종이에서 만들어지지 않습니다. 책상 위에서 완성되지도 않습니다. ‘현장’에서, ‘사람’과 함께 만드는 것입니다. 한 사람이라도 더 안전하게 퇴근할 수 있도록, 한 현장이라도 더 사고가 없도록 오늘도 저는 안전교육을 하러 갑니다. 제가 교육을 마칠 때 하는 말로 이 글을 마치고자 합니다.

“지식은 안전이 아닙니다. 실천해야 안전입니다. 하나씩 실천하셔서 출근하는 모습 그대로 퇴근하는 안전한 여러분 되시길 바랍니다.”

변하는 산업 속 특성화고등학교는 어디로?

[인터뷰] 김창수 우리동네노동권찾기 대표

인터뷰 / 박한솔 활동가

2023년 3월에 반도체 대기업에 세금을 감면하는 조세특례제한법 개정안이 의결되었고, 2024년 11월에는 국민의힘 이철규 의원 등이 「반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법」(이하 반도체특별법)을 발의했습니다. 이름에서 짐작할 수 있듯이 반도체특별법은 ‘한국 반도체 산업 성장’에 필요한 인프라 일체를 국가가 지원하는 내용입니다. 사회기반시설 확충을 비롯하여 세제 혜택, 에너지원 공급 등 전 분야를 막론합니다. 법안 논의 초기에는 반도체 산업 종사자의 노동시간을 주 52시간 이상 늘릴 수 있게끔 규제를 완화한 부분이 비판받았습니다. 이외에도 재벌 특혜, 환경 파괴, 에너지 독점, 기후위기 가속 등을 지적하며 시민사회계가 꾸준히 법안 폐지를 요구하고 있습니다.

반도체특별법이 가져올 여러 문제 가운데, ‘예비 반도체 산업 노동자’의 건강권에 주목해야 한다고 말하는 사람들이 있습니다. 반도체특별법은 반도체 특성화고등학교 등 관련 교육 기관을 확대하여 전문 인력을 키우겠다고 말합니다. 지자체장들은 반도체 고등학교를 유치하려 애쓰고, 전국의 특성화고등학교는 앞다투어 반도체과를 신설하고 있습니다. 끊임없이 발생하고 있는 반도체 관련 직업병을 비롯한 산업재해 문제는 제대로 이야기 되지 않습니다. 위험성이 삭제된 자리에 들어선 취업이란 단어는 청년 노

동자를 빨아들이고 있습니다.

더위보다 지독한 습기가 찾아온 7월 2일, 반도체특별법과 반도체 특성화 고등학교 신설을 둘러싼 일련의 흐름을 지켜보고 있는 김창수 우리동네노동권찾기 대표를 찾아가 특성화고등학교와 고졸 청년 노동자 이야기를 나누었습니다.

문) 반도체특별법 때문에 바빠진 않으세요? 반도체 고등학교를 계기로 특성화고가 다시 이야기되고 있어서 찾아뵙게 되었습니다.

답) 서울에 반도체 고등학교가 만들어진다는 소식을 들었는데 그게 동대문구라는 거예요. 사실 저도 반도체 고등학교라는 말을 들은 지 얼마 안 됐어요. ‘이런 고등학교가 있었어?’ 했는데 오래전부터 있었더라고요. 학교가 새로 만들어지는 게 아니라 기존에 있던 OO공고가 이름을 바꾸는 거라고 하길래 관심을 가질 수밖에 없는 상황이 된 거예요. 특히나 단체가 동대문구에 기반하고 있으니까요.

문) 특성화고 학생들이 이전과 비슷한 종류의 문제를 겪고 있는지, 새롭게 마주한 문제는 무엇인지 여쭙보려고 해요. 반도체 고등학교가 등장하기 전부터 특성화고나 직업계고등학교 관련해서 계속 활동하셨더라고요.

답) 저희가 청소년 노동인권 교육을 하면서 자연스럽게 특성화고 문제나 현장 실습 문제에 같이 관심을 가지게 됐어요. 그게 이제 한 10년 됐죠. 예전에는 졸업하면 곧바로 취업을 나가는 게 일반적이었거든요. 졸업하고 취업한 청년 대부분 비정규직으로 사회에 나가니까 그런 상황에 놓인 청년들을 만나는 게 필요하

겠다고 고민하다가 ‘처음처럼’이라는 특성화고 졸업생 동아리를 만들었어요. 그런데 코로나19 거치면서 활동력이 급감했고, 다들 사회에 진출해서 직장생활도 하고 군대도 가면서 바빠지잖아요. 활동이 유아무야로 축소되면서 작년에 정리를 했어요. 그래도 여전히 관계가 있으니까 몇몇 친구들은 제가 따로 보면서 뭔가 해볼까 고민하고 있어요.

문) 예전과 지금을 비교해보면 두드러지는 차이가 있나요?

답) 2014~2015년만 하더라도 OO공고에 교육을 나가면 한 반에 20~30명이 꽉 차 있었어요. 그런 반이 되게 많았거든요. 한동안 학교에서 부르질 않아서 못가보다가 한 3~4년 만에 가서 깜짝 놀랐어요. 학생이 없어요. 반에 남학생이 꽉 차 있고, 다 자는 (웃음) 모습을 기억하면서 갔는데, 5명이 앉아있는 걸 보고 깜짝 놀랐거든요.

이제 ‘공고’라는 이름을 가지고 있는 학교에는 학생들이 안 오는 거죠. 학교들도 이름을 막 바꾸잖아요. 되게 막 좋은 이름으로 AI나 디지털 등... 저는 그게 제 목 장사라고 생각해요. 이름을 바꿔서 학생들을 계속 유치해서 살아남으려고 하는 것 같아요. □□고등학교라는 곳이 있는데, 원래는 □□여자상업고등학교였어요. 지금 가장 큰 특징이 ‘부서관과’예요. 그 학과가 되게 인기가 많아요. 맨날 훈련하고, 학교 끝나면 운동장 돌고, 학생들끼리도 경례하고 그래요. 사회적으로 취업하기 어려운 분위기가 청소년들 진학에도 영향을 미치는 게 아닌가 싶어요. 군인이 빠진 부분도 있지만 직업적으로 보면 안정성이 있으니까요.

문) 저도 학교가 이름을 바꾸는 걸 자주 본 것 같아요. 동네에 있던 공고가 애니메이션 고등학교로 바뀌었다가 디지털 고등학교 이런 걸로 바뀌고요. 이

번에는 분야가 ‘반도체’가 되었을 뿐 학교 이름 바꾸기가 되풀이 되는군요.

답) 시류를 따라가는 거죠. 요즘 반려동물을 많이 키우니까 반려동물 미용과도 있어요. ‘이런 과도 있었어?’ 싶은 것들이 생기는데, 딱 보면 뭔가 좀 트렌디하고 사람들이 관심 가질만한 걸 가지고 만드는데, 실제로 그 과에 가서 학생들이 교육을 잘 받을 수 있나에 대한 고민이 들죠. 예를 들면, 어떤 학교가 이름을 바꾸면 과목이나 학과를 새롭게 만들잖아요. 그러면 신설된 학과에 맞는 누군가가 새로 오는 게 아니라 기존 선생님들이 전공을 배워서 가르친다는 거예요. 그런 게 많다는 거죠. 그러면 교육의 질 자체가 낮을 수 밖에 없고, 뭘 배우기가 어려우니까 취업을 나가는 것도 어렵지 않을까 싶어요.

문) 아무래도 특성화고에선 취업이 중요해서인지 학교 홈페이지에 기업명을 쓰는 것도 많이 봤어요. 삼성전자 몇 명, SK하이닉스 몇 명 이런 식으로요.

답) 사실 그것도... ‘갈 수 있다’라는 거지 모든 학생이 그런 회사에 가는 것도 아니고요. 특성화고에서 삼성전자나 공기업으로 가는 학생도 있긴 하죠. 진짜 일부예요. 그 학생들도 사실 대학졸업자랑 직군이 달라서 차별받아요. 우리 동아리에서 회장을 했던 친구가 삼성OO에 갔어요. 입사한 지 거의 10년 되어서인데, 최근에 대졸 사원하고 연봉이 똑같아졌다는 이야기를 들었어요. 대졸 사원은 들어오자마자 그 연봉을 받는데, 이 친구는 10년이 걸린 거예요. 일은 이 친구가 훨씬 더 잘할 텐데, 직군 자체가 완전히 분리되어있는 거죠. 대기업에 가는 학생들이 있지만, 또 많은 학생은 그렇지 않은 거고요. 그건 반도체 고등학교도 마찬가지일 거예요.

문) 대학 진학을 하지 않고 취업을 선택한 학생 대다수는 제조업이든 어디든 알아서 취업해야 한다고 들었어요. 그게 어디든 일만 한다면 취업한 걸로 보

는 이유는 아직도 교육부에서 중요한 평가 지표 중 하나로 취업률을 따지기 때문인가요?

답) 공부 잘하는 친구들은 약간 학교에서 특별 관리를 해요. 자격증 같은 취업 관련 시험에 도전하게 하고요. 평범한 학생들은 그냥 중소기업 연결이 들어오면 연결해준다거나... 뭔가 구체적으로 적성 같은 걸 따지기보단 취업률을 올리기 위해서 연결하는 거죠. 제가 예전에 봤던 플래카드 중에 기억에 남는 게 있어요. OO공고가 붙였던 것 같은데, 'BBQ 몇 명' 이렇게 적혀있는 거예요. 본사에 들어간 게 아니고, 알바든 뭐든 거기에서 일하는 걸 반영하기도 하더라고요. 어떻게든 취업률을 높게 잡으려고 하는 거죠. 특성화고 목적 자체가 '빠른 취업을 하는 학교'니까요. 그게 평가의 기준이 될 수밖에 없는 것 같아요.



우리동네노동권찾기 사무실에서 만난 김창수 대표. 출처 노동건강연대.

문) ‘빠른 취업’만이 목표가 되면 위험한 일터에도 가게 될 가능성이 커지겠네요. 현장 실습 나갔을 때 발생하는 문제도 말하기 어려울 거고요.

답) 많이 알려졌는데 현장 실습 나갔는데 실습하는 곳이 너무 마음에 안 들고, 대우도 안 좋아서 학교로 돌아가려고 해도 못 오게 한다든가. ‘돌아오면 다음 학생들이 못 가’ 이런 얘기도 한다고 해요. 학교로 돌아오면 아무도 챙겨주지도 않고, 수업도 안 하고, 내팽개쳐지는... 실제로 제가 만난 청년들도 그런 얘기를 해요. 물론 이것도 한 4~5년 전에 현장 실습을 많이 가던 시기의 이야기예요.

문) 현장 실습 문제는 지금도 비슷한 것 같습니다. 통계로 보면 최근으로 올수록 대학 진학률이 높아지는 추세¹⁾가 확인되더라고요.

답) 취업률은 낮아지고 대학 진학률은 올라가죠. 사회적인 분위기가 반영되는 거잖아요? 학생들도 아는 거죠. 고졸로 사회에 나가 봤자 당장은 취업이 되겠지만 오래 가지도 못하고, 차별도 심하고... 그러니까 차라리 대학에 가자고 생각하는 학생도 있는 것 같아요. 우리가 일반적인 기업을 생각하더라도 당연히 학력 차별이 있을 것 같고, 특히 나이도 어리니까 2중, 3중 차별이 들어가는 거죠. 특성화고를 졸업하고 취직했다가 다시 대학에 간 사례도 있어요. 어떤 걸 도전할 때 최소한의 자격 기준이 대줄이 된다는 거예요. 어딘가에 지원하려면 학사 학위가 있어야 하는 식이니까 ‘고졸인 내가 할 수 있는 게 없다’ 이렇게 생각하는 청년도 있고요.

그 청년들이 직장에 다니다가 5년, 10년 후에 ‘뭐가 될 거야’라고 하는 거 보면 다 사장님이에요. 크든 작든 자기 사업을 하겠다는 얘기를 많이 하더라고요. 많은 조사를 해서 알아보기보다 ‘챗GPT에서 돌려보니까 괜찮대’ 이걸 옆에서 같이 일하는 선배한테 물어보고, ‘괜찮은 것 같은데’ 얘기 듣고 약간 여기에 머물러 있어요. 시작을 이렇게 해서 나중에 구체화할 수도 있는 거지만... 근데 왜 자기 사업을 하려고 할까 생각해 보면요. 드러내놓지는 못하지만, 사회에 나와서 처음부터 지금까지 느껴왔던 차별이라든지 이런 게 쌓인 것 같아요. 그걸 극복하는 방법으로 ‘내가 독립해서 나의 노력을 온전하게 쏟아부어서 성공할 수 있는 일’을 찾게 되고, 자영업을 생각하게 되는 거죠.

저는 우리가 취업률만 이야기할 게 아니라 추적 조사 같은 게 필요하다고 봐요.²⁾ 취업하고 나서 몇 년 동안 한 회사에서 일했는지 그런 통계처럼요. 고졸

1) 직업계고(특성화고, 마이스터고, 종합고) 졸업자 취업 통계에 따르면, 순취업률은 2017년 52.4%를 기록한 이후 2021년 29.2%, 2022년 29.6%, 2023년 27.3%, 2024년 26.3%로 하향세를 보이는 반면, 대학 진학률은 2020년 42.5%에서 2024년 48%까지 매년 상승하고 있다.

2) 한국교육개발원에서 제공하는 교육통계서비스에 따르면, 2024년 기준 특성화고등학교의 학업중단률은

노동자들이 10년 후에 어떤 상황에 놓이게 될지, 그 과정에서 어떤 일을 해나가는지 들여다보는 게 필요해요. 조언을 조금 더 받았으면 학생들이 다른 선택을 했을 수도 있을 것 같은데, 이야기를 들을 만한 통로가 없죠. 혼자 알아보거나 아니면 주변 친구들, 지인한테 물어보고 ‘괜찮은 것 같다’라고 하면 하는 거예요. 그런 부분도 같이 고민해주어야 한다고 생각해요.

문) 문제를 같이 고민할 어른이나 괜찮은 정보를 얻을 수 있는 통로가 전반적으로 부재한 상황인 듯해요.

답) 진짜 부족하죠. 이게 참... 기업이 학생들을 보는 관점 자체가 ‘우리과 함께 할 가능성이 있는 노동자’로 보는 게 아니라, 값싸게 부리는 사람으로 보는 건 여전한 것 같아요. 노동건강연대에서 오신다길래 독일하고 한국의 학생 도제 교육제도를 좀 비교해서 말해볼까 싶어서 자료를 좀 봤는데, 이건 그냥 독일하고 한국이 노동을 대하는 방식이 달라서 발생하는 문제인 거예요. 제도의 차이 때문인 게 아니라고요. 학생들이 실습을 갔을 때 이 사람들이 날 어떻게 대하는지 느끼는 데에 얼마 걸리지 않죠. 영상 편집을 전공했던 한 친구가 말한 게 있어요. 현장 실습을 갔는데, ‘우리 대학생들도 오는 곳이라 특성화고 실습생 안 받아도 되는데 그냥 받았어’ 이런 느낌으로 말했다는 거예요. 이런 상황이 학생들한테 어떤 도움이 되겠어요.

문) 현장 실습 제도는 어떻게 변화해야 할까요?

답) 현재 상태는 진짜 아니라고 생각해요. 이것 좀 고쳐서 쓸 건 아닌 것 같고... 근데 현실적으로는 학생들 입장에서는 현장 실습이라는 게 그냥 취업이

일반고등학교의 2배 이상으로 나타난다. 일반고(1.7%), 특목고(1.7%), 특성화고(4.1%), 자율고(1.7%)이다.

랑 같은 말이거든요. 노동인권교육 나가서 실습 나가냐고 물어보면 ‘아, 취업 말하는 거예요?’ 이래요. 만약에 현장 실습을 없앤다고 하면 학생들은 취업하지 말라는 걸로 이어지니까 약간 조심스러움이 있어요. ‘현장 실습 폐지’라고 하는 구호가 선명하긴 하지만 당사자들은 받아들이는 게 다를 수 있으니까요. 계속 중대재해가 벌어지는 큰 문제가 있고, 바뀌야 하는데요.

일단 학교 교육을 잘 정비하는 게 필요하겠죠. 학생들이 어떤 동기로 입학했든지 간에 어떤 전공을 어떻게 하면 잘 전달하고 배울 수 있게 할 것인가를 고민해야 한다고 생각합니다. 우리는 학생들 안 재우려고 2시간 수업을 준비할 때 막 공을 들여서 가요. 그러면 좀 나은 것 같아요. 그런데 잠깐 지나가면서 보는 거지만 불 꺼놓고 자거나 선생님도 아무것도 안 하고 그러니까... 제가 그런 장면만 보는지 모르겠는데, 이렇게 되면 안 된다는 생각이 들죠. 학습 동기라든지 이런 걸 끌어올리는 방법을 세심하게 고민해서 교육 과정을 만들어야 하지 않겠어요? 시설 투자나 이런 관점이 아니라 다른 방식으로 교육에 접근하는 게 필요하다는 생각이 들어요.

직업계 고등학교에서 오래 교사를 한 분이 청소년노동인권 활동가로 일하고 있어요. 그분은 교육하고 취업을 분리해야 한다고 말하거든요. 교육은 학교에서 하고, 취업 관련된 거는 노동부가 해야지 이걸 선생님이 같이하면 안 된다고요. 공감이 되더라고요. 선생님이 그 기업을 알면 얼마나 알겠고, 노동 현장의 문제라든지 노동법을 얼마나 알겠어요. 본인도 모르니까 대처하기 어려운 부분도 있는 것 같아요.

현장 실습 관련해서는 어쨌든 기업이 중요한 문제잖아요. 학교와 연계된 기업들이 열악하고 영세한 업체들이고요. 그 기업들이 악마여서 문제인 게 아니기 때문에 안전이라든지 청소년들을 대하는 감수성 같은 걸 사전에 교육해서 기업을 준비시켜놓고 청소년을 오게 해야겠죠.



2025년 7월 24일 국정기획위원회 앞에서 열린 '반도체고등학교 설립 규탄 기자회견'. 청소년 노동자 건강권 보장 대책 없이 무분별하게 추진되는 반도체고등학교 설립을 비판하고 대책마련을 촉구했다. 출처 스튜디오알.

문) 기업이나 반도체 고등학교들이 노동이나 건강권을 대하는 방식이 더더욱 중요해지겠네요. 지금 틀이 잡히면 앞으로 오래 갈 거니까요.

답) 반도체 산업은 전체 산업 측면에서 보면 이 큰 산업을 대체할 어떤 산업이 나오지 않을 거라서 중요할 겁니다. 인공지능이든 어디든 반도체가 안 쓰이는 데가 없으니까요. 그런데 학생들의 건강권은 우리한테나 중요하겠죠.(웃음) 다들 AI에 투자해서 돈 벌자는 시대에 저 밑에 있는 하청 공장에서 일하는 실습생이나 노동자가 어떤 상태에서 일하는지는 신경 쓰지 않겠죠.

| 학교명(지역) | 반도체 특화 지정년 도 | 구분 | 특징 | 학과 |
|------------------------|-----------------------|-----------------|---|--|
| 인천반도체고 (인천) | 2022 | 공립 특성화고 | <ul style="list-style-type: none"> 전자·통신계 학과 중심으로 출발 반도체·ICT 특성화고 지정 인천정보과학고에서 교명 변경 (2024) | <ul style="list-style-type: none"> 반도체SW 반도체장비 반도체설계 반도체공정 |
| 충북반도체고 (충북) | 2006 | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> 반도체장비분야 특성화고 지정 마이스터고(반도체과 5학급) 전환 운영 시작(2010) | <ul style="list-style-type: none"> 반도체장비 반도체제조 반도체케미컬 |
| 한국나노 마이스터고 (경남) | 2019 | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> 8인치 반도체 전공정 학습용 팹을 구축하여 실습 교육 제공 졸업생 절반 이상이 삼성·SK하이닉스 등 대기업에 취업하여 성공 사례로 평가됨 | <ul style="list-style-type: none"> 나노융합 |
| 충남반도체 마이스터고 (충남) | 2023 | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> 반도체 마이스터고 선정되어 예산 전자공업고에서 교명 변경 (2023.9) | <ul style="list-style-type: none"> 반도체융합 |
| 서울반도체고 (서울) | 2024 | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> 회경공업고에서 교명 변경 (2024.9) 마이스터고 지정 예정(2026) 기존 전기·전자 계열 학과를 '반도체장비, 제조과'로 재구조화 | <ul style="list-style-type: none"> 반도체장비 반도체제조 |
| 대구반도체 마이스터고 (대구) | 2025 (예정) | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> 마이스터고 신규 지정 사업 선정. 반도체 제조·장비 각 3학급, 총 6학급(96명) 규모로 개편(2025) | <ul style="list-style-type: none"> 반도체장비 반도체제조 |

| 학교명(지역) | 반도체 특화 지정년 도 | 구분 | 특징 | 학과 |
|---------------------------|-----------------------|-----------------|--|--|
| 한국반도체 마이스터고 (경북 경주) | 2026 (예정) | 공립 마이스터 고 | <ul style="list-style-type: none"> • 경주공업고에서 교명 변경 • 기존 스마트전자계열 학과를 반도체융합과로 개편 • K-반도체관 구축 및 지역산업체 협력 실습 예정 | <ul style="list-style-type: none"> • 반도체융합 |
| 용인반도체 마이스터고 (경기 용인) | 2026 (신규) | 공립 마이스터 고 | | <ul style="list-style-type: none"> • 반도체SW • 시스템제어 |

△ 반도체특화지정고등학교 현황(2025) / ‘국가와 기업의 합작, 반도체 산업인력 양성에 대한 책임을 묻는다’ 발제문(박내현)에서 인용.

문) 반도체 고등학교에서만 발생할 문제가 있다기보다는 원래 특성화고가 가지고 있던 문제를 그대로 안고 갈 확률이 높겠네요.

답) 반도체 제조 현장에 3만 명이 넘는 청년들이 앞으로 들어갈 거라고 하는데 생각보다 위험한 환경이라는 게 계속 드러나고 있죠. 근데 대책은 없고요. 최근에 유튜브 영상을 하나 봤는데, 반도체가 어떻게 만들어지는지 설명하는 내용이 나오더라고요. 이야기 중에 딱 꼽히는 게, 반도체의 90%가 화학 공정이에요. 우리가 반도체 하면 딱 떠오르는 이미지가 있잖아요. 깨끗한 공간에서 웨이퍼에 뭘 하고 이런 것만 생각하잖아요. 근데 90% 이상이 화학물질을 쓰는 과정이라고 하니 이러면 진짜 위험한 거지, 라는 느낌이 확 오더라고요. 문서를 봐도 다루는 화학물질이 엄청 많아요. 그런데 위험성은 그 영상에도 안 나와요. 몇 주 후에 OO 반도체 고등학교 입학 설명회를 한다고 하는데, 설명회에 가도 이런 얘기는 안 할 거잖아요. 저희가 고민하는 것도 반도체 고등학교를 설립하지 말라는 게 아니라, 좀 안전하게 공부하고 위험성을 알 수 있게 하는 게 필요하지

않겠나... 그런 걸 교육하라는 거죠.

문) 정부가 반도체특별법 내놓으면서 그 산업에서 일할 사람들의 안전이나 건강 관련 내용은 하나도 넣지 않은 걸 보면서 어떤 느낌 받으셨는지 궁금해요. 저희는 무엇을 해야 하는 걸까요.

답) 정부나 기업이나 그들이 뭐 이런 문제를 봐줄 거라고는 기대도 안 했으니까요. 아무리 문제를 이야기해도 변화가 없으니까 요구하는 것이 의미가 있나, 이런 생각을 해요. 문제를 드러나게 하고 정부나 기업이 인식해서 대책을 만들게 하는 건 사실 우리의 몫이라고 생각해요.

첫 출근 후 10건의 중대재해 현장 대응을 하며

정우준/ 전국금속노동조합 노동안전보건국장

노동건강연대 사무국장으로 6년 동안 함께 했던 정우준 활동가가 금속노조의 노동안전국장으로 활동을 시작했습니다. 산재사망 감시 운동을 하고 언론에 공론화하던 단체 활동가에서 노동자가 사망한 현장에 가장 먼저 달려가는 노동조합 활동가가 된 것입니다. 정우준 활동가가 지난 6개월 동안 노동자가 사망한 현장에서 느낀 소회, 여전히 가리어져 있는 현장의 위험을 독자 여러분과 나눕니다.

올해 3월 17일 월요일, 금속노조 노동안전보건국장으로 출근을 시작했다. 첫 출근장소는 3월 14일 중대재해가 발생한 현대제철 포항공장이었다. 금속노조는 <중대재해 대응투쟁지침>에 따라 금속노조 소속 사업장에서 중대재해가 일어나면 조합원과 비조합원, 원청과하청을 따지지 않고 해당 지부의 노동안전보건 간부가 금속노조 노동안전보건실로 보고를 하고, 재해 발생 12시간 내에는 다음날 14시까지 해당 사업장으로 가서 금속노조 노동안전보건위원회 비상대책회의를 진행한다. 14일 금요일 포항 현대제철에서 중대재해가 발생했기에 17일 월요일에 사고가 난 곳에서 비상대책회의가 소집되었다. 나의 첫 출근일이 서울 서대문구에 있는 금속노조 사무실이 아니라 포항이 된 이유다.

전국금속노동조합(금속노조)에 소속된 사업장에서 2024년 총 20건의 중대재해가 일어나 22명의 노동자가 사망했다. 중대재해가 가장 많이 발생한 해였다.

2025년 8월 20일, 현재까지 총 19건의 중대재해가 일어난 추이를 볼 때 2025년이 금속노조에서 가장 많은 중대재해가 일어난 해로 기억될 확률이 매우 높다.

중대재해가 일어나면 현장에 출동한 지부와 조합의 보고를 받고, 비상대책회의를 소집하고, 사고 분석과 요구안을 마련하고, 노동부 앞에서 기자회견을 하고 면담을 한다. 대부분 이러한 순서로 대응을 했다. 물론 공동대책위등이 구성되기도 하지만 내가 경험한 것은 면담까지였다. 중대재해가 발생한 사업장에 노동조합이 있고 활동을 잘 하는 경우 노동조합이 직접 사고현장을 확인하고 회사 측에 적절하게 자료를 요청해서 받으면 비상대책회의에서 사고 원인을 찾고 재발 방지를 위한 논의와 요구안이 구체적으로 만들어진다.



2025년 3월 18일 고용노동부 포항지청 앞에서 민주노총 조합원들이 현대제철 포항1공장에서 발생한 20대 비정규직 직원 사망 사고와 관련해 철저한 조사와 강력한 처벌을 촉구하는 기자회견을 하고 있다. 맨 왼쪽이 정우준 전국금속노동조합 노동안전보건국장. 출처 연합뉴스.

포항으로의 첫 출근 후 금속노조 사업장에서 10건의 중대재해가 있었다. 10건의 사고는 모두가 알만한 대기업부터 지역 공단의 작은 회사까지 다양했다. 중대재해가 발생한 현장을 자세히 볼 수 있었는데, 규모와 사고가 일어난 형태는 달랐지만 말도 안 되게 황망한 경우로 중대재해가 일어난 것은 거의 비슷했다. 금속노조에 와 처음으로 간 곳의 중대재해도 마찬가지였다.

1996년생 직영계약직 노동자가 전기로를 돌리기 위해 제거가 필요한 물질을 굽다가 슬러그 포트 내부로 떨어져 그대로 사망한 사고였다. 누가 봐도 추락할 가능성이 있는 곳이었지만 안전고리를 이용할 수 없는 상황이었다. 그대로 사망했다. 같이 간 조합의 다른 활동가가 내게 물었다.

“국장님은 여기서 일할 수 있을 것 같아요?”

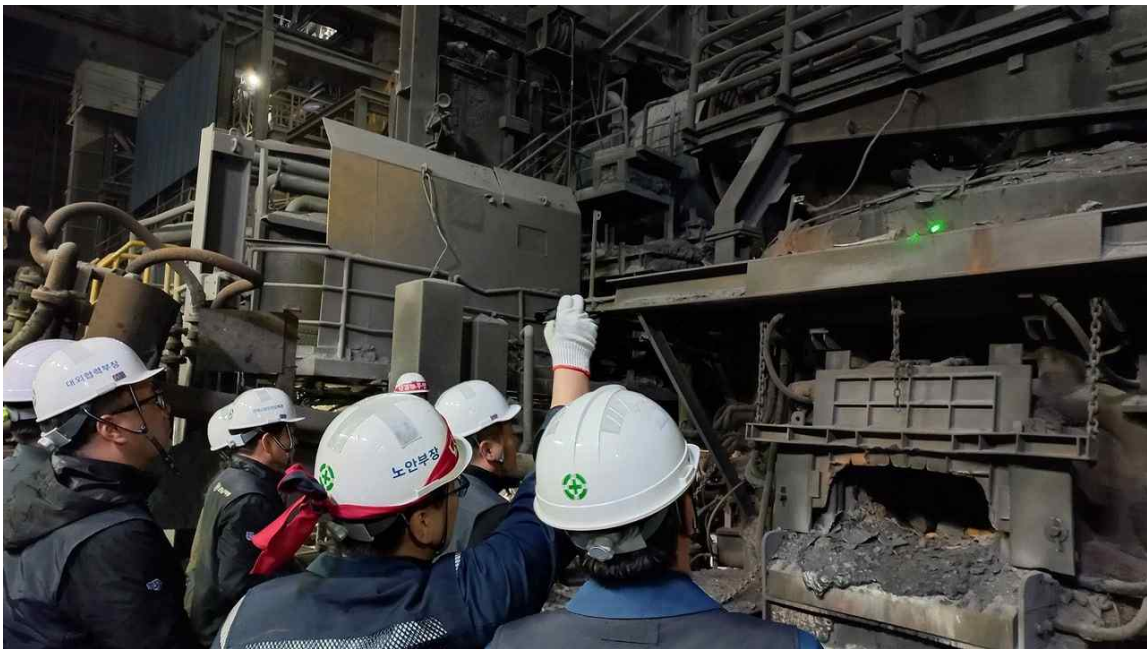
“아니요”

중대재해로 가동이 중단된 상황이었지만 현장은 알 수 없는 검은색 먼지들이 가득 쌓여있었다. 작업장소로 가는 계단은 가팔랐고, 머리가 닿을 법한 곳에 스펀지들이 잔뜩 고정되어 있었다. 가동 중일 때의 소음과 비산되는 먼지의 양은 상상조차 할 수 없었다.

사망한 노동자가 추락했던 큰 항아리 같은 슬러그 포트가 공장 외부에 덩그러니 있었다. 슬러그 포트를 빼놓은 사고현장에 노동자를 추모하는 꽃과 사고 브리핑이 적힌 화이트 보드가 있었다. 노동조합이 없었다면 전기로는 작업중지가 바로 풀려서 중대재해가 언제 있었냐는 듯이 작업이 진행되었을 것이다. 꽃과 사고 브리핑 내용이 적힌 화이트 보드도 없었을 것이다.

노동자가 사망하면 비상대응을 하는 일반적인 흐름에 따라 대응하지만, 노동조합 상황에 따라 예외도 있다. 포스코에서 중대재해가 발행했는데 사고 경위

를 파악할 수도 없고, 현장에 들어갈 수 있는 조건도 되지 않았다. 비상대책회의도 소집조차 할 수 없었다. 6월 23일 삼성SDI 울산공장에서 발생한 중대재해의 경우에는 해당 회사의 자회사 공장을 건설하다가 발생한 중대재해였고 노동조합이 소수노조였기에 회사 측에서 사고현장 접근을 막기도 했다. 때론 사업장 내 중대재해 보고가 늦게 이뤄지거나 중대재해인지 여부가 불확실한 사고가 일어나기도 한다.



2025년 3월 17일 금속노조 활동가들이 현대제철에서 발생한 중대재해 사고 현장을 살펴보고 있다. 출처 금속노조.

노동건강연대에서 6년여간 일하면서 사고현장으로 직접 가는 일은 매우 드물었다. 회사가 사고현장을 시민단체에 공개할 리 만무하기 때문이다. 금속노조 노동안전국장으로 일하면서 중대재해 현장에 들어갈 일이 많아졌다. 여름엔 무척 덥고, 소음과 먼지가 많다. 조금만 살펴본다면 위험요인이 많은 현장이 제법 많았다. 어느 현장은 이러니 중대재해가 줄어들까 하는 생각이 드는 곳들도 있었다.

추락으로 노동자가 사망해 작업중지 된 건물 앞에서 지게차가 신호수도 없이 빠른 속도로 중량물을 옮기고, 맨홀에 추락해서 노동자가 사망해 안전공단과 노동부가 현장조사를 하는 바로 옆 높은 곳에서 한 손으로 사다리를 잡고 용접을 하고 있는 경우도 있었다. 사고가 난 장소는 잠시 멈추거나 안전설비가 일부 개선되지만, 그 옆의 위험요인은 해결되지 않은 채 남아있다. 중대재해가 일어나도 노동부와 회사 외에는 사고의 원인도 재발방지 대책도 노동자들에게 알려지지 않은 채 마무리된다. 금속노조 비상대책회의는 이러한 문제를 조금이라도 해결하기 위해 노력하지만 2024년 중대재해가 발생한 사업장에서 올해 또 다시 중대재해가 일어나기도 한다. 대응을 어렵게 하는 요소들도 점점 많아지고 있다.

제조업 기반의 금속노조지만 공장을 지으러 들어온 건설노동자들의 중대재해도 늘고 있다. 회사는 우리는 발주만 했다고 시공사와 하청업체 탓을 한다. 사고 원인을 조사하려고 하면 시공사는 모르쇠 한다. 설비 수리 등을 이유로 일시적으로 들어온 노동자들의 사고도 늘어나고 있다. 외주화로 인해 하청노동자들이 다른 작업을 하는 경우가 많이 생기면서 사고가 발생했지만 회사 측에서 공정 내용을 잘 모르는 경우도 있었다. 급격히 늘어난 조선소 이주노동자들이 점심시간에無理 지어 식당으로 가는 모습을 보며 또 다른 상황이 조만간 닥칠지도 모르겠다는 생각이 들기도 한다.

이재명 정부가 최근 몇몇 중대재해를 언급해 임원들이 사퇴하고, 몇 차례 압수수색에 들어갔다는 뉴스가 속보로 뜨기도 한다. 하지만 사고가 나면 일단 사업장 바깥으로 소식이 나가는 것을 막으려는 회사와 사고 장소, 시설을 임시방편으로만 개선하는 모습이 내가 경험한 노동부의 태도였다.

그럼에도 5월 21일 금속노조 전 사업장에 긴급 현장 안전점검 실시 공문을 내릴 정도로 심각했던 중대재해 발생 추이가 최근 잠잠해졌다. 최근에는 중대

재해 대응보다는 강하고 빨라진 정부의 말과 대책을 검토하고 노동조합의 입장을 논의, 결정하는 일들이 더 많아졌다. 구체적인 방안이 나와야 더 뚜렷해지겠지만 중대재해처벌법조차 무력화하려던 윤석열 정부 때와 달리 긍정적인 흐름이라는 점은 분명하다. 정부의 변화에 따라 금속노조의 대응도 더 촘촘해지고 새로운 양상에 따라 변화할 지점도 있을 것이다. 발생 후 대응을 넘어서 금속노조 사업장 중대재해의 양상과 포괄적인 개선대책을 마련하기 위한 노력이 필요한 시점이다.

출근한 지 5개월밖에 되지 않았지만 보다 깊게 현장을 보고자 한다. 또 다른 노동자들이 중대재해로 사망하지 않도록, 산재사망을 감시해 온 노동건강연대 회원과 시민들과 함께 금속노조도 계속 노력하고자 한다.

닫는 글

어떤 민주주의를 새롭게 만들 것인가?

이상윤 / 노동건강연대 대표

지난 6월 3일 대통령선거가 치러졌고 새 정부가 들어선 지 벌써 100일이 되어 갑니다. 노동건강연대 구성원들과 회원님들도 지난해 12월 3일 이후 거리에서 광장에서 민주주의를 되돌리고자 분투하였고, 이제 일상으로 돌아오셨을 텐데요, 조금 때늦은 감이 있지만, 겨울을 지나 현재까지의 시간을 되돌아보고자 합니다. 윤석열의 내란 재판은 겨우겨우 진행되고 있고 특검의 내란 집행자들에 대한 조사와 수사도 갈 길이 멍니다. 극우들의 활동 역시 더 활발해지고 있습니다. 노동건강연대를 비롯한 시민사회는 무엇을 해야 할까요. 이상윤 대표의 시각을 공유하고자 합니다.

2024년 말부터 2025년 초까지 대한민국은 민주주의의 위기와 투쟁이 충돌하는 격변의 시기를 겪었다. 헌정 질서의 파괴를 기도한 내란 세력, 그 중심에 있던 윤석열 전 대통령을 결국 헌법재판소의 결정으로 파면시켰다는 사실은 대단한 일이었다. 이는 무엇보다도 평범한 시민들의 집단적 분노와 실천이 거둔 성과이며, 세계적으로도 드문 일이다. 무장된 권력을 시민의 힘으로 끌어내린 이 사건은, 민주주의의 회복을 넘어 새로운 정치를 향한 질문을 던지고 있다.

거리의 힘, 민주주의를 지키다

윤석열 파면은 단순한 사법적 판단의 결과가 아니다. 헌정 질서에 대한 명백한 파괴 행위, 계엄령 선포 시도, 내란 모의 등이 드러나는 가운데, 이러한 권위주의적 반동을 제어한 것은 형식적 제도만이 아니라 거리에서의 투쟁이었다. 초

기에 민주당을 비롯한 제도정치 세력도 일정한 역할을 했지만, 무엇보다 결정적이었던 것은 장장 100여 일이 넘는 시간 동안 매주 광장과 거리에서 투쟁한 시민들의 집단적 실천이었다.

윤석열 즉각 퇴진과 사회대개혁을 기치로 결성된 ‘비상행동’은 초기부터 민주당과의 거리 두기, 운동의 자율성 유지라는 긴장 위에서 시작되었으나, 갈등을 봉합하고 단일한 구호로 강력한 연대를 조직하는 데 성공했다. 초기의 자발성과 순발력은 국회 탄핵을 끌어내는 데 큰 역할을 했지만, 이후 헌법재판소의 판단을 낙관적으로 기다리는 국면에서는 거리의 열기를 유지하는 데 실패했고, 그 틈을 타 극우 세력의 반격이 조직되기도 했다. 결국 위기감을 다시 느껴 거리 투쟁에 복귀함으로써 현재의 결정을 끌어낸 점은, 대중운동의 지속성과 긴장 유지의 중요성을 보여준다.

이번 투쟁에서 가장 눈에 띄는 점 중 하나는 청년 세대, 특히 여성 청년들의 적극적이고 선도적인 참여였다. 남태령 계엄 반대 시위, 한남동 키세스 행동 등은 모두 이들에 의해 촉발되었고, 이는 2016년 박근혜 퇴진 촛불 이후 7년 만에 등장한 새로운 정치의 징후였다. 주목할 점은 이들이 민주화의 위기를 '경험'하지 않은 세대라는 점이다. 이들은 권위주의를 교과서 속에서만 배웠음에도 불구하고, 권력의 위협에 맞서 거리로 나서며 민주주의 감수성과 정치적 급진화의 가능성을 동시에 보여주었다.

시위 말기에는 중장년층의 비중이 늘어났지만, 청년 세대가 끝까지 거리의 열기를 유지했다. 이는 단순한 세대 동원의 결과가 아니라, 현재의 위기 상황에 대한 구조적 분노와 공동체 감각이 만들어 낸 결과였다. 한국 사회운동은 이 새로운 정치세대를 어떻게 조직할 것인가라는 과제를 안게 되었다. 역사적으로 보면, 급진화된 세대의 에너지를 조직화하지 못한 운동은 다시 보수화되거나 탈정치화의 길을 걸었다. 반면 조직된 틀과 가치의 제시를 통해 연속성을 확보한 운

동은 더 넓은 정치적 지평을 개척했다. 지금이 바로 그런 분기점이다.



지난 2월 8일 토요일. 윤석열 파면을 촉구하는 시민 행진. 평일에도 주말에도 늘 집회가 열렸고 노동건강연대도 날마다 광화문으로 출근하던 날들이었다. 출처 노동건강연대.

민주주의 이후의 정치, 그 가능성을 위한 실천

윤석열 정권의 몰락 과정에서 한 가지 뚜렷이 드러난 점은, 한국 사회에서 극우 세력이 결코 일시적 현상이 아니라는 사실이다. 과거에는 주변적 존재로 간주되던 극우 담론과 행동은, 이번 내란 기도 국면을 통해 주류 정당(국힘)의 일부로 스며들었고, 실제 폭력적 동원까지 가능하다는 점이 서부지법 앞 폭동 사태로 증명되었다.

정치적 기회의 창이 열리자마자 등장한 극우의 동원력은 위기의 산물이자 위기를 증폭시키는 요인이기도 하다. 이들은 단지 반지성적·비이성적 존재로만 규정되거나 무시되어야 할 대상이 아니다. 자유주의적 민주주의의 강화나 법치주의의 언설로 이들을 제어하려는 전략은 이미 한계를 드러냈다. 한국 사회는 경제 위기, 사회 불평등, 정치에 대한 불신이라는 삼중고를 안고 있으며, 이는 극우 담론이 뿌리내리기에 매우 적절한 토양이다.

이에 대한 대응은 더 정치적이고 전략적인 층위에서 이루어져야 한다. 단순한 비판이 아니라, 대안적 민주주의 담론을 조직하고, 일상의 언어와 상상력을 통해 공동체의 정치를 회복하는 노력이 필요하다. 지역 공동체 기반의 연대와 환대, 문화적 실천을 통한 역량 강화, 예술과 상상력을 활용한 저항의 조직화는 모두 극우의 타자화 담론을 무력화하는 데 효과적일 수 있다. 지금 필요한 것은 '무엇을 반대할 것인가'만이 아니라, '어떤 삶의 방식을 지향할 것인가'에 대한 제안이다.

윤석열 파면 투쟁은 민주주의를 지키고 복원하는 데 성공했는가? 어쩌면 이 질문은 질문 자체가 틀렸다고 말할 수 있다. 문제는 '민주주의를 지키고 복원'하는 것이 아니라, '어떤 민주주의를 새롭게 만들 것인가'이기 때문이다. 민주당 등 자유주의 정치 세력은 선거에서의 대안이 될 수 있을지는 모르나, 새로운 세상을 꿈꾸고 만들어가는 사회운동의 전략적 파트너가 될 수는 없다. 구조적 불평등과 민주주의의 빈 곳을 해결할 수 있는 정치의 상상력은 그 너머에 있다.

이번에 구성된 집단적 실천은 그 가능성을 보여준다. 그러나 그것이 일회적 투쟁으로 끝난다면, 또다시 구조적 반복 속에서 정치적 냉소와 극우의 부상이 되풀이될 것이다. 중요한 것은 거리의 열기와 연대의 경험을 조직화하고 지속 가능한 가치와 네트워크로 전환하는 일이다. 이것은 곧, '정치적 시민성의 재구성'이라는 과제이자 그 안에서 노동의 힘을 재활성화하는 것이다. 거리에서 승리

한 시민들이 다시 일상으로 돌아가는 것이 아니라, 일상 속에서 새로운 정치를 창조해내는 것이다. 한국 사회운동이 이 역사적 전환점에서 어떤 실천을 할 것인지에 따라, 향후 30년의 한국 민주주의가 좌우될 것이다.

노동과건강

102호

bit.ly/laborhealth102

발행일 2025년 9월 19일 (통권 102호)

발행인 이상윤

편집위원장 전수경

편집 김희지 박한솔 전수경

주소 (03186) 서울시 종로구 새문안로 92 1102호

전화번호 02-469-3976

이메일 laborhealthh@hanmail.net

홈페이지 www.laborhealth.or.kr

후원 www.laborhealth.or.kr/donate