



22



40

발행인 박상만 금속노조 위원장
기획·편집 금속노조 선전홍보실
홈페이지 www.ilabor.org
페이스북 koreametal
인스타그램 metalunion1
텔레그램 kmwunews
전자우편 edit@ilabor.org
주소 서울시 중구 정동길5 6층 (우)04518
대표전화 (02) 2670-9555
발행 전국금속노동조합



온라인 금속노동자 ilabor



금속노동자 PDF 바로가기

찰각, 금속노조

- 18 4월부터 6월까지 금속노조 이모저모

정책과 법률

- 22 원청은 사내하청 노조에 대해 단체교섭 의무가 없다는 대법원 전원합의체 판결

노동안전

- 26 우리 현장의 유해화학물질, 알고 계십니까?

에너지 체제 전환

- 28 위험의 외주화를 넘어 정의로운 전환으로

인터내셔널

- 32 자동차 산업의 정의로운 전환

세상 읽기

- 34 '스타벅스 탱크데이' 일베 문화를 정말로 소멸시킬 수 있을까

노래가 필요한 세상

- 36 김민기의 <아침이슬>과 소녀시대의 <다시 만난 세계>

그런 말은

- 38 성별은 누가 결정하는가

현장을 울리는 사람들

- 40 현대중공업지부 노래패 '노래마당'

여기, 금속노조

- 43 광주전남지부 대양판지지회

7월 15일 파업으로 나아갑시다

세상은 온통 AI, 로봇, 디지털 전환 이야기뿐입니다. AI 관련 주가는 폭등하고 자본은 웃습니다. 하지만 노동자들의 불안과 미래에 대해서는 누구도 이야기하지 않습니다. 유가는 치솟고 물가마저 폭등하고 있습니다. 고통만 오롯이 노동자에 전가되고 있습니다.

대한민국 노조 조직률은 13%에 불과하고, 비정규직은 1천만 명을 넘어섰습니다. 임금 격차는 더욱 확대됐습니다. 산재 사망률은 OECD 최상위권을 벗어나지 못하고 있습니다. 정권은 바뀌었지만 노동자들 삶은 본질적으로 달라지지 않았습니다.

임금인상만을 위한 투쟁이 아닌, 급변하는 산업 전환기 충고용을 사수하고 미래세대 일자리를 지키는 투쟁으로 나아갈 때입니다.

이 투쟁 성공을 위한 첫 관문이 바로 '원청교섭 쟁취'입니다. 원청교섭은 비정규직만의 문제가 아닙니다. 자본은 AI 투자를 위해 구조조정을 밀어붙이고 있습니다. 그런데 이 투자와 구조조정을 결정하는 곳은 개별 사업장 사장이 결코 아닙니다. 의사결정은 원청 자본이 하며 이들은 바로 재벌 그룹입니다. 그래서 원청교섭 쟁취는 일부만의 선택이 아니라 우리 모두의 권리를 지키기 위해 반드시 쟁취해야 할 핵심 과제입니다. 올해(2026년) 금속노조는 2만 명 넘게 원청교섭을 제기했습니다. 하지만 모든 원청 기업은 금속노조의 원청교섭 요구에 공식적인 응답을 하지 않거나 거부하고 있습니다. 파업을 벌여야 할 이유입니다.

두 번째 관문은 업종별 노사정 협의를 구성과 초기업 교섭입니다. 각 업종 전반에 생산기지 해외 이전과 구조조정이 현실화돼 있습니다. 그래서 미래뿐 아니라 지금 당장의 일자리마저 위협받고 있습니다. 금속노조는 산업정책에의 노조 참여를 골자로 하는 업종

별 노사정 협의체 구성을 요구해 왔습니다. 그러나 이재명 정부는 이에 대해 아직까지 실질적 답이 없습니다. 역시 파업을 전개해야 할 이유입니다.

그래서! 이제 파업입니다. 7월 15일 금속노조 1차 파업, 힘차게 조직합니다. 이번 파업을 통해 △AI 도입 고용과 인권 보호 △비정규직 고용과 원청교섭권 보장 △초기업 교섭 활성화 △연금 수령 나이까지 정년 연장 △최저임금 인상 등 우리의 사회적 요구를 쟁취합니다.

또, △자동차 노조 내지 노사정 협의를 구성 △조선 노사정 협의 구조 마련 △K-스틸법의 기본계획·실행계획 수립·평가 체계에 노조 참여 보장 등 업종별 산업정책에서 노조 참여 보장을 관철해 냅시다. 특히 무엇보다, 이번 파업을 통해 원청교섭 획득 사례도 만듭시다.

7월 15일 파업에서 안 되면 8월 26일 2차 파업 9월 2일 3차 파업 등. 한다면 한다는 금속노조의 정신으로 승리하는 그날까지 투쟁합니다. 감사합니다.

박상만 금속노조 위원장



“언제까지 탄소리만 할 것인가”

금속노조, 사측의 미흡한 제시안 강력 규탄



금속노조와 금속산업사용자협의회가 5월 19일 오후 민주노총 울산지역본부 회의실에서 2026년 4차 중앙교섭을 열었다. 박상만 금속노조 위원장이 교섭 인사말을 하고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

서지호 / 금속노조 선전홍보부장

금속노조는 금속산별협약 개정요구로 ▲금속산업 최저임금을, 금속산별협약 개정 외 요구로 ▲초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부 요구 ▲인공지능(AI) 도입 시 노동인권 및 고용 보호 ▲국민연금 수급과 연동한 정년퇴직을 제시했다.

금속노조 요구안에 사측은 5차 중앙교섭에서야 첫 제시안을 제출했으나, 6월 15일 현재까지 정년연장, 금속산업 최저임금 등의 내용은 빠져있다.

사측은 ▲초기업 교섭 활성화 노사 공동 대정부 요구와 관련해서는 노사단체 참여 거버넌스 구축조항

삭제를 주장하고, ▲인공지능(AI) 도입 시 노동인권 및 고용 보호 조항에서는 인공지능(AI) 적용범위를 제한하는 안을 고수하고 있다.

6월 9일 진행된 중앙교섭에서 박상만 금속노조 위원장은 사측이 7차교섭에서까지 탄소리를 하며 노조 요구안 취지를 왜곡하고 있다고 강하게 제기하고, 차기 교섭에서는 진전된 안을 제출하라고 질타했다.

노조는 6월 23일 충남에서 중앙교섭 참여사업장 대표자회의를 개최하여 이후 투쟁계획을 논의할 예정이다.

원청교섭 개시 “제로”, 7.15 총파업 나선다

원청의 지연 꼼수, 껌데기뿐인 노조법 시행령



금속노조가 4월 15일 오후 서울 양재동 현대차그룹 본사 앞에서 '현대차그룹을 시작으로! 원청교섭 쟁취! 금속노조 결의대회'를 열고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

6월 5일 기준, 금속노조 소속 73개 지회(분회), 조합원 2만 1천 여명이 23개 원청사에 교섭 요구 중이다. 민주노총 소속으로 원청교섭을 요구한 600여 개 사업장 중 실제 교섭 개시는 열 곳도 채 되지 않는다. 금속노조는 단 한 곳도 없다. 창구단일화 등 사전 절차를 거친 곳들도 대부분 교섭의제 다툼 등으로 상견례조차 열리지 못하고 있다.

이에 금속노조 해당 지회(분회)는 △사측이 참여하

지 않더라도 교섭을 진행, 차수를 쌓거나 △기자회견, 집회 등을 통해 교섭 개시를 압박하고 △노동위원회 시정을 활용하고 있기도 하다. HD현대중공업·HD현대삼호·한화오션처럼 원청 기업이 교섭요구 사실 공고를 자발적으로 한 곳도 일부 있지만, 개시 조건 등을 내밀며 교섭을 지연하는 곳이 대부분이다.

원청 기업들은 요구 사실 공고조차 하지 않는 등 원청교섭을 원천적으로 거부하거나, 창구 단일화 제도

와 불복 절차를 합법적인 교섭 회피와 시간 벌기 수단으로 악용하고 있다.

결론적으로 노조법 시행령과 노동부의 '개정 노조법 해석지침' 및 '원청청 상생 교섭절차 매뉴얼'이 원청교섭 문턱을 터무니없이 높여놓았다. 교섭 범위를 토막 낸 '의제별 대상 인정' 한계도 나타났다. 또한 단체교섭지원위원회는 오히려 원청교섭 및 노사 자치를 방해하고 있다. 노동부는 관할 부처로서 적극적인 지도·감독에 나서지 않은 채, 계속 관망 상태다. 노동위원회는 원청 사용자성을 구체화하는 단계에서는 원청 사용자성을 인정하면서도 교섭 의제를 산업안전·시설 개선 등 일부 사안으로 과도하게 한정하거나, '안전보건은 현장 전체의 공통 사안'이라는 행정 편의주의적 논리를 앞세워 하청 노조 교섭단위 분리 신청을 일괄 기각하는 등 심각한 법리적 모순을 드러낸다. 지역에 따라 일관성 없는 결정을 내리거나, 노동부 매뉴얼보

다 교섭단위 분리 기준 등을 보수적으로 판단하기도 한다.

게다가 '교섭창구 단일화' 제도는 교섭의무 이행을 지연·회피하는 통로로 작동하고, 이 진입 장벽 구조가 원청교섭의 과도한 사법화를 불렀다. 노동부, 노동위원회 등 행정기관 간 엇박자 탓에 노사 모두 법적 판단을 향해 가게 되는 경향도 있다. 결국 노사 간 실질 교섭은 늦어지고 노동위원회와 법원에서의 법리 공방 장기화가 우려된다.

6월 10일 금속노조 1만간부 결의대회에서 박상만 위원장은 원청교섭이 정규직·비정규직에 관계 없이 모든 노동자가 함께 투쟁으로 쟁취해야 할 필수적인 과제라고 언급했다. 원청교섭을 쟁취하기 위해 7월 15일 총파업을 조직하고, 한다면 한다는 정신으로 끝까지 투쟁할 것을 결의했다. 



금속노조가 4월 15일 오후 서울 양재동 현대차그룹 본사 앞에서 '현대차그룹을 시작으로! 원청교섭 쟁취! 금속노조 결의대회'를 열고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

전면 파업 23일만에 이끌어 낸 원청 책임

금속노조 경주지부 현대아이에이치엘지회



심상우 현대아이에이치엘 지회장이 5월 26일 인터뷰에서 연대 투쟁의 감사함을 전하고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

서지호 / 금속노조 선전홍보부장

지난 19일 경주지부 현대아이에이치엘 지회가 파업 23일 만에 원청인 현대모비스와 의견접근안을 도출했다. 지회는 20일 조합원 총투표를 통해 의견일치 내용을 추진했다.

의견일치 내용은 원청 현대모비스가 램프사업부 인수사(현재 OP모빌리티가 우선협상대상자)와 본 계

약을 체결할 때 ▲국내 램프사업부 연구소 거점과 연구인력 규모 100% 유지▲생산 인력 100% 고용승계 ▲노동조합 동일 유지 및 단체협약 저하 금지▲매각 이후에도 고용안정 및 물량과 투자 정기 협의 등을 분명한 계약조건으로 반영하고 최종 매각 합의서 체결 시 반드시 현대모비스-인수사-노동조합 간 3자 합의하는 것이다.

원청인 현대모비스에 노동자 고용과 노조 활동, 그리고 물량과 투자 모두의 책임성을 강제했다는 데 큰 의의가 있는 합의이다.

26일 오전 경주에서, 23일간의 전면 파업 투쟁과 교섭에서 원청의 책임을 끌어낸 정진홍 경주지부장과 심상우 현대아이에이치엘 지회장을 만났다.

파업투쟁은 23일이지만 현대모비스의 램프사업부 일방적 매각을 반대하는 투쟁은 지난해 5월경부터 시작됐다. 지금 심정은 어떤가.

심상우 : 사실은 앞으로 일어날 일 때문에 심경이 더 복잡하다. 합의는 이뤄졌지만, OP모빌리티에 매각될 경우 상황이 더 힘들어질 거라고 예측한다. 그렇기 때문에 차후에 OP모빌리티에 넘어가더라도 우리 노동조합 조합원들의 고용을 지키는 게 최우선이라고 생각한다.

(OP모빌리티에 넘어가면 더 어려워진다고 생각하는 이유는) 해외 자본들이 지금까지 해 온 행태가 있기 때문이다. 물량을 줄이고, 수익이 안 나면 물건을 해외에서 생산해서 반입하는 경우가 많다. 경영이 어렵다는 이유로 구조조정에 바로 들어가는 경우도 있다. 이를 미리 준비하고 대비해야 한다. 합의했다고 해서 안심할 단계가 아니다. 앞으로가 더 중요하다.

정진홍 : ‘일방적 매각을 반대한다’는 것이 우리의 주요한 투쟁이었다. 미래의 불안을 조금이라도 해소하기 위한 투쟁이어서 고민이 깊었다. 매각 체결 과정에서 노동조합의 의견이 구체적으로 반영되는 투쟁은 사실 흔치 않았던 것 같다. 그동안은 ‘해외 투기 자본 반대’, ‘매각 반대’만 해 왔었다. 매각 저지를 완벽하게 막지 못했고 원래 우리 요구보다 다소 양보한 부분이 있기는 하다. 그래도 매각 과정에서 우리의 요구를 반영하는 것, 인수자가 생기면 3자 합의를 하자고 한 것은 의미가 있다. 현대모비스가 합의 주체로 나온 것도 의미가 있고, 이것들이 우리가 잘 만들어낸 성과라고 생각하고, 지회장님 말씀처럼 앞으로 이 합의가 정말로 이행될 수 있도록 사업을 준비할 필요가 있다.

이 투쟁에서 반드시 쟁취해야겠다고 결심한 것은 무엇이었나.

심상우 : 조합원들의 전체 고용 보장이 최우선적인 목표였다. 다른 거 보지 않았다. 우리 조합원들의 미래가 담보될 수 있는 고용 합의를 이끌어내는 게 제일 우선이었다.

정진홍 : 현대모비스가 직접 합의 주체가 되어야 한다는 것이었다. 현대모비스는 전면 파업 22일 차에 합의 주체로 나왔다. 법적으로 현대아이에이치엘 사장과 대화하라는 게 원래 그들의 입장이었다. 근데 현대아이에이치엘은 매각 과정에 결정권이 없다. 그러니 우



정진홍 경주지부장이 5월 26일 인터뷰에서 이창현 부지회장에게 감사를 전하며 이번 투쟁의 경험이 성장으로 이어졌다고 말하고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

리는 현대모비스가 합의 주체가 되어야 한다고 했다.

두 번째는 우리 요구안을 본 계약 체결에 반영하라는 것이었다. 그건 높은 수준의 요구였다. 김천현대모비스지회랑 같이 싸웠으면 매각이 안 났을 거라고 확신한다. 김천현대모비스지회가 이탈하면서 어쨌든 합의를 할 수밖에 없었던 과정이 있다.

마지막으로는 인수자가 생기면 반드시 3자 합의를 해야 한다는 것이다. 모비스가 우리하고 합의해 본들 법적 효력은 없다. 매각하는 사람이 고용 승계한다, 책임진다고 하는 게 법적 효력이 없어서다. 우리 요구가 매각에 반영돼야 하고 3자 합의까지 해야 한다는 것이 투쟁 목표였다.

김천현대모비스지회가 투쟁대열에서 이탈하고 사측이 일방적으로 제시한 합의서가 언론에 공개되기도 했다.

당시 현대아이에이치엘 조합원들 분위기는 어땠는지?
조합원들이 이탈하지 않고 끝까지 투쟁할 수 있었던
힘은 어디에서 비롯된다고 생각하나?

심상우 : 김천현대모비스지회가 이탈했을 때 현장에 혼란이 온 것은 사실이다. 조합원들이 심하게 분노하기도 했다. 그날 지부장 주관하에 공동 회의를 긴급히 열었는데 모트라스, 유니투스 동지들이 우리 조합원들을 믿고 계속 공동 투쟁해야 된다는 결단을 내려 주셨다. 그 믿음을 가지고 한 번 더 일어설 수 있었다. 그래서 가장 큰 계기가 사실 공동 투쟁, 연대 투쟁이라고 생각한다. 그분들의 감사함을 잊지 않고 있다. 연대라는 게 얼마나 중요한지. 그런 연대가 없었더라면, 우리끼리만 싸웠더라면 이 투쟁이 결코 쉽지 않았을 거라고 생각한다.

그래서 저는 느낀 점이 아주 많다. 이 투쟁을 하면서 우리 조합원들도 느낀 게 많다. 노조 활동의 역사에서 보면 흔들리지 않고 투쟁하는 지회는 다 승리를 했더라. 그 또한 우리 조합원들이 잘 알고 있었기 때문에 흔들리지 않을 수 있었다. 완벽한 합의안은 아니지만 우리가 요구하는 부분은 쟁취했다고 생각한다.

정진홍 : 개인적으로 (김천현대모비스지회가) 이탈한 날이 제일 힘들었다. 조합원들께 송구하다. 고립되지 않는 싸움을 하려고 김천 현대모비스, 연구소, 사무직, 유니투스 4개 사업장, 그리고 모트라스까지 같이 싸워서 반드시 현대모비스에 승리하겠다고 했는데 (김천현대모비스지회가) 이탈하니까 너무 송구했다. 그 과정에서 남은 우리 동지들이 그래도 할 수 있는 만큼은 결정된 대로 싸워 나가자고 한 게 저희 조합원들에게 힘이 됐고, 저도 힘을 많이 얻은 계기가 됐다. 이탈한 지회 조합원들에게 실망한 것은 맞지만 어쨌든 우리가 싸워야 할 문제였다. 그들이 그렇게 이탈하기는 했으나 우리 힘만으로도 해낼 수 있었다. 그리고

우리 조합원들의 고용을 담보할 수 있는 합의를 해야 했다. 현대 아이에이치엘은 지분만 넘어가는 것이기 때문에 법적으로 보면 고용승계가 되어 있다. 이번에 우리가 싸운 것은 지금의 문제를 해결하기 위해서일 뿐만 아니라 앞으로 다가올 상황에 대한 대비도 있다. 앞으로도 자회사 관련해서 이런 일이 있을 때 현대모비스가 책임 있게 참여하는 것을 원칙으로 하는 내용도 동지들과 같이 싸워서 우리 합의에 넣게 됐다. 현대모비스가 앞으로 구조 개편할 때 책임져야 한다는 취지로 합의를 본 거다.

집회 발언 등에서 현대모비스의 램프사업부 매각은 단순한 구조조정이라기보다는 현대모비스의 일방적인 구조 개편과 연관된 문제라고 했다. 이번 투쟁을 통해 현대아이에이치엘 노동자들의 고용 및 노동조건의 유지를 합의했더라도, 산업구조 개편으로 연쇄적인 매각 및 구조조정 등이 예상된다. 이와 관련하여 금속노조가 대비해야 할 투쟁 과제는 무엇이라고 생각하는지?

심상우 : 사실 이게 말이 사업 개편이지 경영권 승계다. 자본은 자기 배를 불리기 위해서 노동자들을 길거리로 내몬다. 금속노조에서 이 문제를 주관하는 공동 대책위를 꾸렸다고 들었다. 앞으로도 이런 말도 안 되는 사업 개편 또는 매각에 대응하여 금속노조가 전체적인 투쟁을 통해 막아낼 수 있을 것이라고 기대한다.

정진홍 : 이번에 유니투스 4개 지회 동지들께 정말로 감사드리고 많이 배웠다. 11일에 김천현대모비스지회가 이탈했고, 유니투스 4개 지회 조합원들 입장에서는 그 지회 조합원들을 위해서 연대 투쟁을 해 왔는데 투쟁의 주체, 연대의 대상이 사라졌다. 그런데도 13일 본사 결의대회를 그대로 진행하고, 18일 이전 조합원 8시간 파업도 결의했다. 그리고 김천 램프사업부 옆에 에어백 지회에서도 조합원들이 다 모였

다. 기존에 이런 것을 해본 적이 없었을 텐데 2천 명에 가까운 우리 금속노조 조합원들이 이렇게 훌륭한 실전을 해냈다. 금속노조는 이 경험을 살려야 한다. 우리는 한 번 싸워 본 경험이 있다. 모비스 구조 개편 대책위에서도 우리는 할 수 있다는 자신감을 가지고 앞으로 싸워 나갔으면 좋겠다. 유니투스 4개 지회 동지들뿐만 아니라, 모트라스 동지들도 열정적으로 쟁의도 빨리 들어가려고 노력했다. 그런 열정, 에너지들이 너무나 좋았기 때문에 그걸 잘 담아내서 싸우면 될 것 같다.

투쟁을 승리로 결속할 수 있었던 가장 큰 힘은 조합원들의 단결된 투쟁력일 것이다. 흔들리지 않고 싸워온 현대아이에이치엘 조합원들과 지회에서 파업 투쟁의 최선봉에 섰던 이창현 부지회장에게 하고 싶은 말이 있다면?

심상우 : 이번 승리는 조합원들이 하나로 단결해 앞만 보고 열심히 달려주어서 가능했다고 생각한다. 또 지부장님을 비롯해 많은 분들이 잘 협조해 주시고 지지해 주시고 응원해 주셨기 때문에 조합원들이 흔들리지 않고 끝까지 잘 싸울 수 있었다. 그래서 어떻게든 우리가 원하는 합의안을 만들어낼 수 있었다. 앞으로도 늘 이 마음 잊지 않고 열심히 함께 투쟁한다면, 매각 후 어떠한 어려움이 있더라도 헤쳐나갈 수 있다고 생각한다. 앞으로가 더 중요하다. 조합원들께 늘 감사하고 고맙다. 앞으로 해야 할 일이 더 많다. 앞으로는 우리가 더 힘 있게 투쟁해 나가야 한다.

이번 투쟁을 통해 연대가 얼마나 중요한지를 새삼스레 느꼈다. 그리고 지도력과 판단이 얼마나 중요한지도 느꼈다. 내가 잘못 갈 수도 있는 걸 바로잡아 주신 분들이 많이 계셨다. 지부장님을 비롯해 모트라스, 유니투스 동지들에게 너무 감사하다. 끝나고 우리 간부들도 대부분 울었다. 이것도 좋은 경험이고 앞으로

해야 할 일이 더 많다. 매각 후에도 우리가 더 힘 있게 헤쳐나가야 한다고 생각한다.

정진홍 : 고생 너무 많았고, 믿고 따라줘서 고맙다. 23일 파업이 어렵지 않나. 조합원들이 잘 버텼다. 지회장님이 편찮으셔서 우리 이창현 부지회장님이 책임을 지게 됐는데 힘들었을 거다. 그런데 잘 버텼고 같이 의논도 많이 하고 결정하는 과정에 도움도 많이 줬다. 이번 싸움이 우리 조합원들에게도 이창현 동지에게도 좋은 성장의 계기가 되기를 바란다. 이번 투쟁과정에서 동지들과 토론도 많이 하고 성장했다. 그래서 앞으로 또 잘 싸울 수 있으리라고 생각한다.

금속노조는 현대모비스의 램프사업부 해외 매각이 AI 개발 등에 비용을 투자하기 위한 산업전환의 시작이라고 보고, 장기적인 대책과 투쟁 준비를 위해 5월 19일 중앙집행위원회에서 ‘현대모비스 구조 개편 대응 금속노조 대책위원회’를 구성했다.

박상만 금속노조 위원장이 직접 지휘하고 총 7개 지부 15개 지회가 참여하는 대책위원회를 통해 현대모비스 구조 개편 대응을 조합 차원에서 이어갈 예정이다.



금속노조가 5월 6일 오후 김천시 응명동 김천현대모비스에서 '램프사업부 일방적 매각 반대! 공동투쟁 승리 결의대회'를 열고있다. 사진=이진희 선전홍보부장

피지컬 AI 공포를 넘어 신기술 도입의 조건을 묻는다



숙련 노동자가 금속 부품을 용접하고 있다. 사진=금속노조

오민규 / 노동문제연구소 해방(解放) 연구실장

1997년, 뉴욕에서 충격적 사건이 벌어졌다. IBM이 만든 슈퍼컴퓨터 딥 블루가 체스 그랜드마스터 가리 카스파로프를 꺾은 것. 그로부터 20년이 지난 2016년, 구글의 알파고는 이세돌을 꺾었다. 하지만 카스파로프와 이세돌의 맞은편에 앉은 건 딥 블루와 알파고가 아니라 사람이었다. 체스 말을 무너뜨리지 않고 옮기는 일, 바둑돌을 정확한 목표 지점에 놓는 일은 AI가 할 수 없었기 때문이다.

사람처럼 보이지만 노동자 같지는 않은

한 다발의 두려움이 자동차공장을 어슬렁거린다. 현대차 아틀라스, 테슬라 옵티머스가 당장이라도 조립라인 노동을 대체할지도 모른다는 공포. AI가 바둑과 체스를 제패했으니 자동차 조립도 할 수 있지 않을까? 때 맞춰 업체들은 휴머노이드가 춤도 추고 백텀블링도 하며 냉장고를 번쩍 들어 옮기는 영상을 시현한다.

하지만 이상하다. 임팩트를 쥐고 볼트·너트를 체결하는 업무, 복잡한 와이어링하네스를 가다듬고 부품을 장착하는 업무, 고개를 숙이고 차량 내부 깊숙이 들어가 조립하는 업무는 한 번도 본 적이 없으니 말이다. 생각해보면 백텀블링, 춤추기는 생산에 필요 없는 동작들이다. 무엇보다 두 발로 걷는 것보다 바퀴를 다는 게 훨씬 자연스러워보인다. 냉장고 옮기는 것도 팔레트를 이용하는 게 훨씬 안정적이다.

확실히 이들 휴머노이드는 ‘사람’처럼 보이긴 하지만 ‘노동자’와는 닮지 않았다. 그럼 이들을 사람처럼 보이게 해야 할 특별한 이유는? 간단하다. 기업의 주가를 띄우기 위해서다. 휴머노이드가 노동자를 대체할 수 있다는 환상만으로도 주주들은 환호하기 때문이다. 몇 년 동안 제자리걸음을 하던 현대차 주가가 아틀라스 영상 공개만으로도 수직 상승하지 않았던가.

수십만년의 학습 데이터는 어디에?

제미나이, 클로드, 챗GPT 등 일상에 깊이 파고든 대규모 언어모델(LLM) AI의 경우 지금까지 출판된 책, 기사, 웹사이트 등 인간이 10만 년에 걸쳐 읽을 분량의 데이터를 학습한 후에야 ‘인간 흉내’를 낼 수 있게 되었다. 피지컬 AI 전문가인 켄 골드버그 UC버클리 교수는 “휴머노이드 훈련 데이터는 1만 시간 치에 불과하다”며 ‘10만 년의 데이터 격차’가 존재한다고 말한다.

아니, 유튜브에 그 엄청난 영상들이 있는데 왜 데이터가 부족할까? 문제는 그 영상들이 2차원 데이터라는 점에 있다. 3차원으로 보정한다 해도 휴머노이드 학습에는 부적절한 것들이다. 그럼 휴머노이드 만드

는 기업들은 데이터를 어떻게 구할까?

AI용 데이터 병렬 학습이 가능한 GPU 최대 강자 NVIDIA는 3차원 데이터 일부를 사람을 통해 구한 뒤 각각의 행동을 가상 세계에서 수십, 수백 가지로 응용하는 시뮬레이션 방식을 사용한다. 사실 백텅블링, 춤추기 등의 행동은 시뮬레이션만으로 구현이 가능하다. 위치에너지, 운동에너지 등을 계산해서 입력 데이터를 준 후 시행착오를 거치며 연습(시뮬레이션!)하면 되니까.

하지만 실제 공장에서 인간의 미세한 동작을 따라하는 건 시뮬레이션만으로는 불가능하다. 그래서 테슬라의 경우 수십~수백 명의 인간 노동자를 채용(!)해서 모션 캡처 센서를 달고 직접 3차원 데이터를 만들어서 학습에 활용한다. 그렇지만 이런 방식으로 데이터를 만들어서 어느 세월에 10만 년 치를 학습시킨단 말인가.

정의조차 불분명한 피지컬(Physical) AI

피지컬 AI에 대한 수많은 기사가 쏟아지지만, 정작 이 단어에 대해 학계나 업계에서 합의된 정의조차 없다. NVIDIA는 피지컬 AI를 “자율 기계가 실제 물리 세계에서 지각하고, 이해하고, 복잡한 행동을 수행할 수 있게 하는 것”이라 정의한다. 현실의 휴머노이드는 잘해야 ‘단순 반복’ 업무 투입인데 ‘복잡한 행동 수행’이라니 참으로 모순적이다.

일본 JST/CRDS는 “AI 로봇이 자율적으로 행동·학습·의사결정을 수행하고 이를 지원하는 운영 인프라까지 포함한 종합 시스템”으로 정의한다. 단순히 로봇 본체만이 아니라 운영 인프라까지 포함한다는 점에서 더 설득력 있다.

분명한 것은 사람의 형상을 한 휴머노이드는 피지

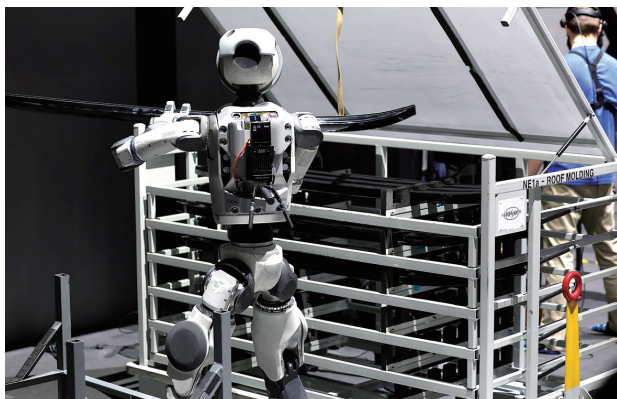
컬 AI의 극히 일부에 불과하다는 점이다. 현실에서는 로봇팔과 코봇(Cobot) 등 생산공장의 자동화 로봇은 물론이고, 자율주행 AI와 소프트웨어정의자동차(SDV), 배달·배송 플랫폼이 활용하는 배차 알고리즘도 피지컬 AI에 들어간다. 수술용 로봇, 재활 로봇, 스마트 그리드, 창고 자동화, 배송용 드론도 모두 포함된다.

뭐라고 정의하건 결국 AI를 활용한 소프트웨어로 하드웨어를 움직이는 기술이다. “버그 없는 소프트웨어는 없다”는 것이 IT 업계 정설이다. 게임용 소프트웨어나 생성형 AI의 경우 가상공간에서 소프트웨어가 작동하지만, 피지컬 AI는 물리적 공간에서 인간과 직접 부딪히며 작동한다. 게임 소프트웨어에서 발생하는 버그야 캐릭터 망가지는 수준이지만, 피지컬 AI에 버그가 생기면 사람이 죽고 다친다. 테슬라·웨이모에서 끊임없이 들려오는 자율주행 사고들, 제조업·건설업을 제치고 한국 1위 산재 업종으로 떠오른 배달업 모두 피지컬 AI의 산물이다.

독일은 인력난, 일본은 고령화, 한국은 공포 마케팅

일단 현재 자동차산업에서 쟁점이 되는 피지컬 AI인 휴머노이드에 집중해 보기로 한다. 휴머노이드가 노동을 대체할 수 있다는 서사는, 자동차산업을 비롯해 제조업이 발전한 나라에서나 통할 법한 얘기다. 물론 휴머노이드는 제조업만이 아니라 대규모 물류센터 노동에도 투입될 수 있다. 그런데 AI 최대 강국인 미국의 경우 아마존 등에서 휴머노이드 활용이 쟁점이 될 뿐 현대차 아틀라스가 미국 공장부터 투입된다는데 별다른 반향이 없다. 제조업이 발전하지 못한 곳은 휴머노이드가 대체할 제조업 일자리가 많지 않아 사회적 쟁점이 될 기회조차 없다.

그렇다면 결국 전통적인 제조업 강국인 독일, 일본, 한국에서나 이슈로 떠오르는 주제가 휴머노이드다. 독



1월 7일 미국 네바다주 라스베이거스 컨벤션센터(LVCC) 현대자동차 부스에서 로봇 아틀라스가 부품 이동을 시연하고 있다. 사진=연합뉴스

일에서 BMW는 올해 2월 라이프치히 공장에서 휴머노이드 파일럿 프로젝트 시작을 발표했고, 메르세데스-벤츠도 베를린 디지털 팩토리 캠퍼스에서 아폴로 휴머노이드를 시험하고 있다. 하지만 독일에서 논의는 인간 노동 대체가 중심이 아니다. 숙련 인력 부족, 고령화, 위험 작업 대체에 초점이 맞춰져 있다. 현장 노동자들 역시 휴머노이드 도입 관련 세부 내용에 대한 교섭과 노동자 참여가 보장되는 공동 결정에 관심을 보이고 있으며, 자본가들 역시 ‘일자리 감축은 예정되어 있지 않다’며 일축한다.

일본 역시 고령화와 인력난이 심각하기에 이를 메우는 수단으로 로봇산업 경쟁력 강화를 추진하고 있다. 즉 “로봇이 일자리를 빼앗는다”보다 “로봇이 없으면 현장이 안 돌아간다”는 인식이 더 강하다는 것이다. 자본가들이 노조 저항을 의식해 좀 더 부드러운 언어를 쓰는 게 아닐까? 안타까운 얘기지만 일본의 노조 운동이 그 정도로 강력하진 않다.

이렇게 보면 피지컬 AI로 일자리 소멸을 얘기하며 공포를 조장하는 한국이 특이한 사례에 속한다. 지난 4월, 산업통상부는 무려 480억의 예산을 들여 ‘제조 암묵지 기반 인공지능 모델 개발’ 사업에 착수했다. 제조 명장들의 암묵지를 디지털 데이터로 만들어 AI 학

습을 시킨다는 것이다. 업종별로 명장이 수십만 명 있는 것도 아니고, 명장마다 천차만별로 다른 손기술을 무슨 수로 범주화하고 해석한단 말인가. 무조건 실패가 예정된 사업에 480억이나 되는 세금을 투입하는 이유 역시 동일하다. 피지컬 AI 공포 마케팅에 정부도 자본을 위해 가세하겠다는 것.

피지컬 AI가 역설적으로 기여한 것

AI·로봇 연구자였던 한스 모라벡은 1988년에 이렇게 지적했다. 컴퓨터가 지능검사나 체커 같은 성인 수준 과제를 수행하는 것은 비교적 쉬웠지만, 한 살짜리 아이 수준의 지각·이동 능력을 주는 것은 어렵거나 불가능에 가깝다고 말이다. 40년 전에 나온 ‘모라벡의 역설’은 지금도 유효하다. 어려운 논문 오류를 잡는 추론 문제도 해결하지만 영킨 줄 풀기, 셔츠 접기, 바둑알 놓기 같은 쉬운 일은 여전히 해결되지 않는다.

하지만 이게 과연 ‘역설(paradox)’일까? 인간이 별 생각 없이 하는 일처럼 보이는 걸기, 균형잡기, 거리감 판단, 표정 읽기 등의 능력은 수억 년에 걸친 진화의 산물이다. 수학 계산이나 규칙 기반 추론은 인류 진화 역사의 최신 단계의 일이었고, 디지털 정보로 표현하는 것이 용이하기에 AI 학습이 가능한 영역이다. 하지만 피지컬 영역은 추상적 추론이 아니라 환경 속에서 몸을 가지고 반응하는 능력이다.

진짜 역설은 이거다. 피지컬 AI 논란 덕에 지금까지 ‘단순 조립’이라고 불렀던 것들이 사실은 ‘고도의 숙련’이었음을 알게 된 것. 자동차 조립, 배선 정리, 부품 장착, 물류 피킹, 위험 회피는 여러 해에 걸친 경험과 감각, 운동의 숙련 결과다. 볼트가 먹는 느낌, 부품이 미세하게 어긋난 감각, 배선이 꺾이는 방향, 작업공간의 위험, 동료의 움직임을 동시에 읽는 일은 당분간 피지컬 AI로 구현하는 것이 불가능하다.

AI는 해고 통지서로 오지 않는다

신기술 도입은 언제나 일자리를 위협해 왔다. 그런데 실제 위기보다 공포 조장이 항상 선행했다. 가정용 세탁기가 보급될 때 미국 중산층 가정에서 일하던 유색 인종 여성 가사노동자 대규모 실업이 벌어진다고 했다. 퍼스널 컴퓨터(PC)가 보급될 때에도 비서/타이피스트 등 화이트칼라 고용 충격 우려가 번졌다. 인터넷이 상용화되고 전자상거래가 가능해지자 은행창구/신문/우편/통신/출판/여행사/백화점 업무가 사라질 것이라고 했다.

하지만 비교적 최근 사례라 할 수 있는 키오스크와 서빙 로봇이 음식점 고용을 줄였다는 보고서는 볼 수가 없다. 장하준 교수는 세탁기야말로 가사노동에 매였던 여성을 노동시장에 진출시킨 발명품이라고 평가한다. 물론 분명히 사라지는 일자리도 있지만 결과적으로는 직무를 재배치하고 숙련을 바꾸고 고용 방식이 바뀌는 변화가 핵심이다.

전기차 도입 때도 그랬다. 자본가들은 부품 수가 획기적으로 줄어든다며 조립라인 30~40% 공정이 사라진다고 공포 마케팅을 했다. 하지만 사라진 일자리 대부분은 전기차가 아니라 외주화·합리화·자동화 때문이었다. 자본은 현장을 공포의 도가니로 넣으면 노동자들이 알아서 양보할 거라는 점을 노린다. 이데올로기적으로 무너진 군대를 물리적으로 제압하는 건 쉬운 일이니까.

노동의 설계도를 제시해야

휴머노이드 일자리 대체는 분명 과장된 공포지만, 그렇다고 안심은 금물이다. 전기차 도입 때처럼 실제 노리는 건 외주화·자동화·합리화에 있으니까 말이다. 우리가 더 중요하게 던져야 할 질문은 바로 이거다. “기

술 도입의 조건과 규칙을 누가 정하는가”이다.

자본이 일방적으로 설계하면 노동자는 설계당한다. 노동이 개입해야 신기술 도입은 해고와 외주화 도구가 아니라 위험을 줄이고 숙련을 보전하며 생산성의 이익을 나누는 과정이 될 수 있다. 그렇다면 노동은 어떤 조건과 규칙을 요구하며 설계도를 그려야 할까? 필자는 그 초안에 해당하는 ‘신기술 도입 6대 조건과 원칙’을 다음과 같이 제시해본다. 현장과 소통하며 활발한 토론이 이어지기를 기대하며.

① 사전 통보와 정보공개 : 어떤 기술을 어디에 왜 도입하는지, 어떤 직무가 없어지거나 바뀌는지, 어떤 데이터를 수집하는지 노동자 및 노동조합에 공개할 것. 노동자 참여와 정보 접근권 확대가 핵심 ② 고용 영향 평가 : 기술·설비 도입 이전 해고·전환배치·채용 축소·외주화 영향을 함께 평가하고, 결과를 교섭 테이블에 올려야 함. 일자리 축소가 아닌 직무 전환 제안이 기본값이 되도록. (고용 영향 평가는 ‘산업전환 고용안정법’의 기본 원리이기도 함.) ③ 위험성 평가 : 기술·설비 도입으로 인한 노동안전 문제, 특히 로봇 오작동, 협업 동선, 화학반응, 비정상 정비 작업 위험을 사전 시뮬레이션해야 함. (산업안전보건법에 ‘위험성 평가’라는 근거가 이미 제시되어 있음.) ④ 생산성 이익 재분배 : 자동화로 생산성이 오르면 그 일부를 임금, 휴게, 교육 시간, 인력 유지에 배분해야 함. 장시간 노동 억제와 재교육 인프라 강화를 위해서도 필요한 항목 ⑤ 전환교육 권리화 : 기업 재량과 호의가 아니라 유급 훈련 시간, 자격 전환, 임금 보전 규칙으로 세워야 함. 기술 변화에 대응하는 재교육·전환교육 인프라 강화 필요 ⑥ 외주화 방지 공급망 책임 : 기술·설비 도입한다면서 은근슬쩍 외주화 추진하는 걸 방지하고 원청의 책임 강화를 위한 공급망 실사 원리 도입. 특히 배터리를 다루는 업무의 경우 고위험 공정의 직접고용과 하도급 단계까지의 연대 책임이 핵심. 📌

‘쉬었음’ 청년 현상의 시사점



통계청 경제활동인구조사에서 취업자나 실업자가 아닌 비경제활동인구로 분류되며, 별다른 이유(질병, 육아, 가사 등) 없이 구직 활동이나 취업 준비를 하지 않고 단순히 '쉬고 있다'고 응답한 청년층을 의미한다.

■ 2026년 5월 금속노조 노동연구원이 발행한 <‘쉬었음’ 청년 현상의 시사점> 이슈페이퍼를 요약해 실었다.

‘쉬었음’ 청년의 통계적 정의와 양면적 성격

한국 사회에서 급격히 증가하고 있는 ‘쉬었음’ 청년 현상은 단순히 청년 세대의 나태함이나 과도하게 높은 눈높이 탓으로 돌릴 수 없는 복합적이고 구조적인 문제이다. 통계청의 경제활동상태별 분류에 따르면, 만

15세 이상의 인구 중 중대한 질병이나 장애가 없음에도 막연히 쉬고 있는 사람들을 ‘쉬었음’으로 정의한다. 이들은 지난 4주간 적극적으로 구직활동을 한 실업자와도 다르고, 육아나 가사, 정규 교육 기관 통학, 취업 준비 등 명시적인 사회적 생산 활동에 참여하는 일반적인 비경제활동인구와도 명확히 구별되는 순수 유향

상태에 있다.

이 집단은 일할 능력이 존재하므로 노동시장으로의 복귀 가능성이 가장 높은 잠재적 노동 공급군인 동시에, 구직을 포기하여 영구적으로 노동시장에서 이탈할 위험을 내포한 양면적인 성격을 지닌다. 서구권에서도 이와 비슷한 맥락에서 취업도 교육도 훈련도 받지 않는 니트(NEET)족이나 노동시장 여건으로 인해 구직을 포기한 ‘실망 노동자(Discouraged Workers)’라는 개념을 통해 청년층의 이탈을 중요한 사회 지표로 관리하고 있다. 가령 유럽연합(EU)은 2024년 기준 11.1%인 니트 비율을 2030년까지 9% 이하로 낮추는 것을 목표로 삼고 있다.

고착화되는 청년의 노동시장 이탈과 통계적 현실

청년 인구가 매년 구조적으로 감소하는 추세임에도 불구하고, 노동시장의 밖으로 밀려나는 쉬었음 청년의 규모는 오히려 폭발적으로 늘어나 고착화되는 양상을 띠고 있다. 2025년 2월을 기준으로 15~29세의 쉬었음 인구는 50만 4,000명을 기록하며 통계 작성 이래 사상 처음으로 50만 명을 돌파했다. 생산 활동이 가능한 15세 이상 전체 인구 중에서 쉬었음 인구가 차지하는 비중 또한 2025년 기준 5.6%에 달했다. 특히 노동시장에 가장 활발하게 참여해야 할 20대와 30대의 경우, 비경제활동 인구 중에서 쉬었음이 차지하는 비율이 각각 19.9%와 26.5%로 급격히 치솟았다. 성별과 학력에 따른 격차도 뚜렷하게 나타난다.

2025년 11월 기준 20~30대 남성 쉬었음 인구는 제조·건설업 부문의 고용 침체 여파로 전년 동월 대비 9.7% 증가한 반면, 여성은 6.3% 감소했다. 학력별로는 쉬었음 청년의 59.3%가 초대졸 이하의 학력을 가지고 있어, 고숙련 일자리로의 상향 이동이 막힌 저숙련 노동자들이 노동시장의 사각지대로 가장

먼저 밀려나고 있음을 시사한다. 하지만 동시에 디지털 전환과 AI 도입의 영향으로 4년제 대학 이상의 고학력 쉬었음 청년 인구 역시 빠르게 늘어나는 현상도 관찰된다. 문제는 미취업 상태가 길어질수록 노동시장 복귀가 더욱 어려워진다는 데 있다. 한국은행의 분석에 따르면 미취업 기간이 1년 증가할 때마다 구직을 선택할 확률은 3.1%p 하락하고 쉬었음 상태에 머물 확률이 4.0%p 상승하여 장기적인 빈곤과 단절을 초래한다.

‘눈높이론’의 허구와 청년이 마주한 경제적 빈곤

청년들이 어렵고 힘든 일을 기피하며 지나치게 높은 임금만을 바란다는 이른바 ‘눈높이론’은 실제 통계 데이터와 정면으로 배치되는 프레임이다. 쉬었음 청년들의 평균 희망 유보임금은 약 3,100만 원으로 조사되었는데, 이는 미취업 상태에서 구직 활동 중인 청년들이나 현재 취업 중인 청년층의 평균 유보임금인 3,200만 원과 비교해 통계적으로 유의미한 차이가 없는 수준이다. 또한, 향후 일하고 싶은 기업의 유형을 묻는 질문에서도 쉬었음 청년의 48.0%가 중소기업을 선택해 가장 높은 비율을 보였으며, 대기업(17.6%)이나 공공기관(19.9%)을 희망하는 비중은 오히려 상대적으로 낮게 나타났다.

즉, 이들은 눈이 높아서 일하기를 거부하는 것이 아니라, 본인이 수용할 수 있는 최소한의 노동 조건조차 충족하는 일자리가 턱없이 부족한 현실 앞에 구직을 단념한 것이다. 이들이 처한 경제적 자립도는 매우 취약하다. 2024년 청년 가구주의 평균 부채는 1,637만 원에 이르며, 쉬었음 청년들은 고정적인 수입원이 끊긴 상태에서도 월평균 213만 원에 달하는 생활비를 감당해야 하는 이중의 고통을 겪고 있다. 이에 더해 청년 인구의 54%가 수도권에 집중된 기형적인 지역 분포는 비수도권 청년들에게 취업 준비 기간의 장기

화(평균 24.6개월)를 강요하며, 수도권으로 이동하더라도 열악한 주거 면적과 긴 통근 시간, 높은 번아웃 경험률(42.0%)에 부딪혀 다시 비수도권으로 유턴하는 등 쉬었음 상태의 반복적인 순환을 낳고 있다.

노동시장 격차와 AI 기술 혁신이 만든 절망

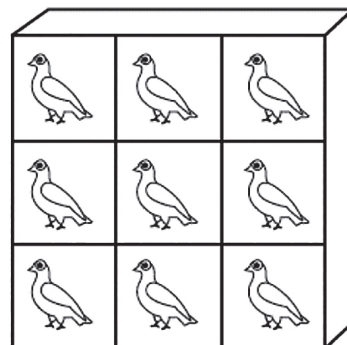
쉬었음 청년이 겪는 좌절의 이면에는 한국 노동시장의 극단적인 분절 구조와 급격한 기술 수요 변화가 자리 잡고 있다. 전체 임금노동자 중 임금 수준과 고용 안정성이 보장되는 1차 노동시장, 즉 대기업 정규직의 비중은 단 11.9%에 불과하다. 대기업 정규직의 신규 채용률마저 6.5%에 그쳐 사실상 진입이 닫힌 시장이 되었다. 반면 나머지 88.1%의 청년과 노동자들은 1차 시장의 절반 수준에 불과한 임금(57.9%)과 짧은 근속 연수를 감내해야 하는 열악한 2차 노동시장에서 고군분투하고 있다. 한 번 열악한 일자리에 진입하면 영원히 저소득과 고용 불안의 굴레를 벗어나지 못하는 경로의존성에 대한 공포, 그리고 개인의 노력만으로는 뛰어넘을 수 없는 자산 불평등의 심화는 청년들로 하여금 취업 선택 자체를 주저하게 만든다.

앞선 데 덮친 격으로 인공지능(AI)과 디지털 전환은 신입 청년들에게 가혹한 장벽으로 작용하고 있다. 한국은행 분석에 의하면 지난 3년간 감소한 청년층 일자리 21.1만 개 중 무려 20.8만 개가 AI 노출도가 높은 업종에서 사라졌다. AI가 주니어급의 정형화된 업무를 효과적으로 대체하면서, 기업들은 교육 비용이 드는 신입 채용을 대폭 줄이고 즉시 현장에 투입할 수 있는 경력직 위주의 수시 채용으로 패러다임을 바꿨다. 2020년 기준 청년 상용직 신규 취업자 중 경력 취업자 비중이 62.6%까지 치솟은 현실은, “경력이 없어서 취업을 못 하는데, 취업을 못 하니 경력을 쌓을 수 없는” 처참한 악순환으로 청년들을 내몰고 있다.

주류적 해법의 맹점과 ‘비둘기집의 원리’



비둘기집의 원리



쉬었음 청년의 증가에 대해 정부와 한국직업능력연구원 등 주류 연구기관들은 직업 탐색 과정의 미스매치 해소, 단계별 밀착 지원, 교육 시스템의 개편, 그리고 노동시장 유연안정성 제고를 해법으로 제시한다. 그러나 이들의 주장은 노동시장 내에서의 개인적 매칭과 적응에만 초점을 맞출 뿐, 일자리 실패의 원인과 책임을 개인에게 전가한다는 치명적인 한계를 갖는다. 근본적인 문제는 노동시장 자체에 저임금과 불안정한 일자리가 지배적이라는 사실이다. 양질의 일자리가 절대적으로 부족한 현실을 수학적 비유인 ‘비둘기집의 원리’에 빗대어 보면, 비둘기 집(좋은 일자리)이 세 개뿐인데 네 마리의 비둘기(구직자)가 들어갈 수는 없다.

구조적 일자리 부족 상태에서 개인의 스펙 쌓기 경쟁은 무의미한 제로섬 게임일 뿐이다. 나아가 유연성 확보를 명분으로 내세우는 주류의 시각은 인간의 노동력을 쉽게 줄일 수 있어야 고용 총량이 늘어난다고 맹신하지만, 이는 해고를 쉽게 만들어 노동자들의 삶의 기반을 뒤흔들 뿐이다. 쉬운 해고는 노동자들의 협상력을 떨어뜨려 열악한 노동조건을 강요받게 만들며, 실제로 1980년대 이후 신자유주의적 재편을 겪은 미국, 일본, 독일 등 선진 국가들에서 기업의 재량권이

커지는 동안 노동의 몫(노동소득분배율)이 지속적으로 삭감된 역사적 사실이 그 위험성을 증명하고 있다.

노동시장 이중구조론의 한계와 비대칭적 불평등 심화

주류 언론과 학계에서 흔히 인용하는 ‘노동시장 이중구조론’ 또한 비판적으로 재고되어야 한다. 이 프레임은 대기업과 노동조합의 기득권을 타파해야 한다는 논리로 이어지기 쉬우나, 이는 불안정 노동이 확산된 본질적 원인을 가린다. 1990년대 이후 자본은 수익 극대화를 목표로 신경영전략을 도입하며 노동을 기계로 대체하는 자동화와 사내하청, 비정규직화를 폭발적으로 늘렸다. 좋은 비둘기집 자체가 대거 파괴되는 과정 속에서 소수의 안정적 일자리만 남게 된 결과를 두고 노동 내부의 갈등으로만 묘사하는 것은 현상의 겉데기만 보는 것이다.

노동시장의 위계화는 사실 기업 규모에 따른 산업 구조의 수직적 위계화에서 기인한다. 하청 중소기업들은 원청의 단가 후려치기로 인해 지불 능력이 떨어져 노동자들에게 낮은 임금을 지급할 수밖에 없다. 더 뼈아픈 것은 비정규직과 불안정 일자리의 확산이 모두에게 평등하게 피해를 주지 않는다는 점이다. 비정규직의 경우 고용 불안정성으로 총노동시간 자체가 줄어들면서 월임금총액 수준이 장기적인 하락세를 면치 못하고 있다. 비정규직 노동자 안에서도 성별 임금 격차와 월임금총액 격차가 고스란히 반복되며, 특히 여성 노동자들의 비정규직 비율이 급증하며 불안정성의 타격을 비대칭적으로 더 크게 흡수하고 있다.

노동권 확장과 공적 논의의 패러다임 전환을 위한 제언

쉬었음 청년 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 청년 개인을 훈계하고 개조하려는 시각을 버리고, 노동시장 전반의 구조적 불평등을 해소하는 연대와 실

천으로 나아가야 한다. 사업체 내 노동조합의 존재는 여전히 고임금 노동자뿐 아니라 비정규직 노동자의 임금 격차를 실질적으로 좁히는 강력하고 유력한 수단으로 기능한다. 그러나 한국의 교섭 체계는 100% 기업 수준에만 갇혀 있어, 같은 일을 하면서도 소속 회사의 지불 능력과 규모에 따라 임금이 갈리는 불합리가 반복된다. 이를 타파하기 위해서는 기업의 울타리를 넘어서는 산업별, 업종별 초기업 교섭을 대폭 확대하고, 산별 노조가 맺은 단체협약의 효력을 미조직된 중소·하청 노동자에게까지 확장 적용하여 구조적 임금 격차를 메워야 한다.

37 지난주에 주로 무엇을 하였습니까?

- | | |
|--|------------|
| 1. 육아 | 7. 진학준비 |
| 2. 가사 | 8. 연로 |
| 3. 정규교육기관 통학 | 9. 심신장애 |
| 4. 입시학원 통학 | 10. 군입대 대기 |
| 5. 취업을 위한 학원·기관 통학
(고시학원, 직업훈련기관 등) | 11. 쉬었음 |
| 6. 취업준비 | 12. 기타() |

→ (38 번으로)

통계청 경제활동인구 조사표

나아가 과거의 정규직/비정규직 이분법으로도 포괄할 수 없는 특수고용이나 플랫폼 노동 등 알고리즘의 지휘를 받는 새로운 형태의 노동자들에게도 근로기준법을 전면 적용해 튼튼한 사회안전망을 구축해야 한다. 청년들이 취업을 꺼리는 5인 미만 영세 사업장 역시 예외 없이 근로기준법을 적용해 눈높이를 낮출 것이 아니라 일자리의 최저 기준 자체를 끌어올려야 한다. 마지막으로 청년을 국가 경제를 위한 소모적 자원으로만 취급하거나, 여성의 경제활동 증가가 남성 청년의 취업을 방해한다는 식의 제로섬적이고 갈등 지향적인 공적 논의 구도를 철폐해야 한다. 쉬었음은 저임금과 비정규직이 촘촘히 얹힌 구조 속에서 개인이 생존을 위해 던지는 합리적이고도 절박한 멈춤 신호임을 인정하고, 이들의 현실에 공감하는 바탕 위에서 책임 있는 대안을 논의해야 할 때이다. 

2026년 4월부터 6월까지 금속노조 이모저모

01



01 금속노조가 4월 27일 충북 단양 금속노조 교육연수원에서 62차 임시대의원대회를 열고 집중 파업 시기, 업종별 교섭·대정부 요구 등 올해 투쟁 방침을 확정하고 있다.

02 금속노조가 4월 14일 서울 중구 정동 금속노조 회의실에서 금속산업사용자협의회와 2026년 1차 중앙교섭을 상견례로 열고 있다.

03 금속노조가 4월 15일 서울 양재동 현대차그룹 본사 앞에서 금속노조 결의대회를 열고 원청교섭 총력 투쟁 결의를 다지고 있다.



04 금속노조 구미지부장, 경주지부장, 경주지부 현대아이에이 치엘 부지회장이 5월 13일 오후 서울 강남 현대모비스 본사 앞에서 열린 '현대모비스가 책임져라! 매각 저지! 일방적 구조개편 반대! 총력 결의대회'에서 삭발투쟁을 진행하고 있다.

05 금속노조 조합원들이 5월 16일 광주 망월동 민족민주열사 묘역을 찾아 합동 참배를 진행하며 군부독재에 맞서 헌신적으로 투쟁했던 열사들의 넋을 기리고 있다.

06 금속노조가 6월 10일 오후 서울 광화문에서 열린 “모든 노동자의 고용 보장! 초기업 원청교섭 쟁취! 금속노조 1만 간부 결의대회”를 마치고 청와대 앞까지 행진을 이어가고 있다.



2026 04_06



사진=서지호 선전홍보부장, 남지하 선전홍보부장, 이진희 선전홍보부장

원청은 사내하청 노조에 대해 단체교섭 의무가 없다는 대법원 전원합의체 판결

우리는 어떻게 봐야 하는가?



금속노조가 21일 오후 서울 서초구 대법원 앞에서 '현대중공업 사내하청지회 단체교섭 청구 소송 대법원 전원합의체 선고에 따른 입장 발표 기자회견'을 열고 있다. 사진=서지호 선전홍보부장

김유정 / 금속노조 법률원장

작년 5월 1일 내란 세력의 정치권력 존속을 위해 국민의 참정권을 앗아가려고 했던 대법원이 지난 5. 21. 또 하나의 희대의 판결을 내렸다. 구 「노동조합 및 노동관계 조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제2호의 사용자에는 '근로계약 체결 당사자가 아

니더라도 노동자의 노동조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'는 포함되지 않는다는 것이다. 즉, 구 노동조합법 제2조 제2호의 문언만 보고서는 노동자와 직접적인 근로계약 관계(명시적, 묵시적 근로계약관계)에 있는 자만이 단체교섭의무를 부담하고 원청인 사용자는 간접 고용 노동자들에 대해 단체교섭의무를 부담하지 않

는다는 것이다. ‘단체교섭 의무를 부담하는 사용자는 근로계약 관계를 맺고 있는 자만 해당한다.’는 취지의 과거 단면적 근로계약 관계가 기본인 1986년, 1995년, 2008년 대법원 판결을 변경할 필요가 없다는 것이다.

대법원이 스스로 밝힌 근거는 아래와 같다.

① ‘근로자와 직접적인 사용종속관계가 있는 자(명시적, 묵시적 근로계약관계를 맺고 있는 자)만이 노동조합법상 단체교섭의무를 부담한다’는 것이 대법원의 종전 법리이고 이를 유지하는 것이 타당하다. ② 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등을 통해 지배·개입의 부당노동행위 책임을 지는 사용자에게 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 보았지만, 이를 단체교섭에 응할 의무에까지 확장할 수 없다. ③ 단체교섭 거부 부당노동행위는 형사처벌 대상이므로 죄형법정주의 원칙상 사용자 개념을 엄격하게 해석할 필요도 있다. ④ 개정 노동조합법에 ‘노동조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 자’를 사용자의 정의 규정에 추가한 것은, 입법자가 대법원의 종전 법리를 존중하는 전제에서 사용자 개념을 확대하기 위해 새롭게 창설한 것이다.

대법원의 위와 같은 판단은, ① 1990년대 이후 사내하청 등 간접고용이 급격히 늘어나면서 다양한 형태의 고용관계가 창출되어 확대된 노동 현실 및 제한적으로나마 위와 같이 변화된 현실에 조응하려는 노동위원회와 각급 법원의 노력들(대한통운, 한화오션, 현대제철, 백화점·면세점 사안에서 노동조건을 실질적, 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 단체교섭 의무를 지는 사용자에게 해당한다는 하급심 판결들), ② 헌법상 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접적인 법규범으로서 효력을 발휘

할 수 있는 구체적인 권리라고 판시한 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결, ③ 같은 문언을 두고 노동자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 지배·개입의 부당노동행위 책임을 지는 사용자에게 해당한다고 한 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등을 스스로 부정한 것이다.

또한, 노동조합법은 제81조 제1항에서 지배·개입, 단체교섭 거부, 불이익취급 등 부당노동행위 유형을 구분하였을 뿐, 그 유형별로 사용자의 개념을 다르게 정하고 있지 않아 지배·개입 부당노동행위 주체의 사용자와 단체교섭 거부 부당노동행위 주체의 사용자를 달리 해석하는 것은 노동조합법 문언과 체계, 죄형법정주의의 통일적 적용의 측면에서 기괴하기 짝이 없는 판단이다.

대법원은 위와 같은 판단을 하면서 입법자의 의사 또한 제멋대로 왜곡하고 있다. 국회가 노동조합법 제2조 제2호를 개정한 것은, ‘헌법상 노동3권은 법률의 규정이 없더라도 구체적 권리를 가진다.’는 위 대법원 판례의 법리 및 이에 근거하여 구 노동조합법 제2조 제2호 사용자에는 ‘노동조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’도 포함한다고 해석한 노동위원회의 판정 및 각급 법원의 판례를 고려하여 구 노동조합법 제2조 제2호 사용자에는 ‘노동조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’도 포함된다는 점을 명확히 확인하는 ‘확인적 입법’이었다. 대법원은 이를 두고 입법자가 대법원의 종전 법리(근로계약 관계를 가진 자만이 단체교섭의무를 진다)를 존중한다는 전제에서 새로운 사항을 창설한 것이라고 하였다. 노동조합법 개정을 위해 오랜 기간 노력한 수많은 이들에게 황당함을 넘어 분노를 자아내게 하는 명백한 거짓 판시이다.

솔직히 고백하건대, 필자를 비롯하여 법률원 구성원들 그리고 노동조합 활동가, 노동 법학자들 대부분 대법원이 이와 같은 판단을 할지 예상하지 못하였다. 조희대가 '원고(전국금속노동조합)의 상고를 기각한다.'는 주문을 읽을 때조차 현실인지 의아할 뿐이었다.

노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 지배·개입 부당노동행위 사용자에게 해당한다는 위 2010년 대법원 판결 이후 수많은 노동조합 활동가들, 노동자들의 투쟁과 노력으로 대한통운 판결 등 근로계약 당사자가 아니라도 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 단체교섭 의무를 지는 사용자에게 해당한다는 판정 및 판결이 잇따르고 이를 반영하여 노동조합법까지 개정된 마당에 대법원이 감히 이를 무위로 돌리는 판단을 할 수 있으리라는 생각이 들지 않았다.

대법원은 불과 9년 전인 2017년 일제 강제 징용, 동원의 피해자들, 유신 독재 피해자들, 세월호 참사 유가족, 쌍용자동차, KTX 해고 노동자들의 삶을 가지고 당시 박근혜 정부와 스스럼없이 추악한 거래를 했던 자들임을 잊고 있었다.

9년 전까지 갈 필요도 없었다. 현재 대법원은 윤석열이 내란을 일으켜 사법권은 물론 대한민국 전체 민주주의가 심각한 위기에 처했을 때 찌소리도 하지 않다가 작년 5월 1일 실질적으로 내란 세력의 정치적 존속을 위해 유력한 대선 후보를 바꾸려는 정치적 행태를 자행하였다. 일반 상식을 가진 사람들이라면 상상도 하지 못할 정치적 폭거였다. 이들은 이때 대법관을 커녕 법관으로서의 자격을 상실했다고 볼 수 있었다.

그럼에도 불구하고 이들에게 상식적인 판결을 기대했던 것이다. 지금 생각하면 멍청하고 야둔하기 짝이

없었다.

반성하고 성찰하며 새삼 깨닫게 된다. 과거와 현재가 입증하듯이 자본주의적 민주주의에서 법은 물론이고 법을 집행하고 해석하는 국가기관은 결코 중립적이지 않다는 점을, 그리고 지금 대법원은 과거와 현재를 통틀어 최악일 수 있다는 점을. 이들이 아무런 제재를 받지 않고 높은 법대 위에 앉아 민주적 권리를 침해하는 판결을 버젓이 하는 현실 자체가 잘못되었다는 점을.

이들에게 노동권 등 민주적 권리의 확장을 구하는 것은 그야말로 연목구어(緣木求魚)이다. 즉, 상식, 합당한 법리 등을 들이대며 논리적으로 이들을 설득한다는 것은 무용한 일이다. 작정하고 민주적 권리를 침해하려는 자들에게 말이다.

그렇다면 현실적으로 이들을 제어할 수 있는 것은, 이들로 하여금 공포를 갖게 하는 것밖에 없다. 법외국죄나 제한적으로 사법부 구성원들을 바꾸거나 추가하는 따위의 입법을 이야기하는 것이 아니다. 이는 그들에게 비웃음만 살 뿐 실질적인 변화를 이끌어 내는 현실적인 공포가 되지 않는다.

노동자들을 비롯하여 대다수 평범한 사람들의 민주적 권리를 침해하는 짓을 하면 노동자, 대중으로부터 견장을 수 없는 분노에 직면할 수 있음을 각인시켜야 한다.

역사적으로 노동자들을 비롯한 대다수 평범한 사람들의 법적 권리 성취의 배경에는 언제나 대중투쟁이 있었음을 기억해야 한다. 대중투쟁을 조직하고 건설하는 길만이 그들로 하여금 공포에 떨 수 있는 분노를 직면하게 하는 것이고 그들로부터 받고 있는 오늘의 수모와 모욕을 깨끗이 씻어내는 길이다. 

원청교섭 원년, 초기업 교섭 돌파!

모든 노동자의 노동기본권 쟁취!

일시 | 2026. 7. 15 (수) 15시 장소 | 서울 동화면세점 앞(가)

7.15총파업대회



우리 현장의 유해화학물질, 알고 계십니까?



2025년 4월 22일 금속노조가 시민사회단체, 금속가공업 제조 업체 등과 함께 '금속가공업 가이드라인 협약식'을 체결하고 있다. 사진=금속노조

박재영 / 금속노조 노동안전국장

2022년 에어컨 부품을 만드는 두성산업에서 16명의 노동자가, 자동차부품을 제조하는 (주)대흥알앤티에서 13명의 노동자가 트리클로로메탄에 급성 중독된 사고가 연달아 발생했다. 이듬해인 2023년 3월에도 경기도 이천에 있는 전자부품 제조업체에서 절삭유를 제거하기 위해 트리클로로메탄이 들어간 세척제를 사용하던 노동자 7명이 급성 독성 간염에 중독됐다. 세척 공정에서 트리클로로메탄이 함유된 세척제를 사용한 것이 공통적으로 지목됐고, MSDS 허위·누락, 국소배기장치 등 환기설비·보호구 미비 등이 피해를 키운 원인으로 확인됐다. 트리클로로메탄은 작업환경 노출기준이 10ppm으로 매우 엄격한 관리가 요구되는 유해화학물질이다. 국제암연구소(IARC)도 트리클로로메탄을 인체 발암 가능 물질(Group 2B)로 분류하고 있다. 그런데도 두성산업이 사용한 세척제에는 트리클로로메탄이 80%, 대흥알앤티에는 38%가 함유돼 있었고, 이는 환경부가 지정한 유독물질 지정 기준을 각각 10배, 4배 가까이 초과했다. 세척제를 만든

유성케미컬은 이런 세척제를 전국 89개 업체에 판매해 오고 있었다.

유성케미컬은 물질안전보건자료(MSDS)에 트리클로로메탄보다 안전한 디클로로에틸렌을 사용한 것처럼 물질안전보건자료를 허위로 작성했다. 환경부가 유독물질 관리를 강화하자 독성은 강하지만 세척력도 강한 화학물질을 사용함으로써 단가 인상을 회피하려고 한 것으로 보인다. 문제는 유성케미컬만의 문제가 아니라는 것이다. 당시 세척제 제조업체들은 트리클로로메탄을 오히려 친환경 세척제라고 홍보했다. 세척제 제조사들은 규제를 회피할 방법을 마련하고 이를 구매자들에게 권유했을 것이다. 아니면 구매사들이 위험하지만 더 저렴한 제품을 요구했을 수도 있다.

우리 노동자들은 현장에서 수많은 화학물질에 노출되어 일하고 있다. 세척액에 들어간 TCE, 테트라클로로에틸렌, 메틸렌클로라이드는 혈액암, 간암, 신장암, 자궁암, 유방암, 뇌암을 일으킬 수 있다. 용접 작업 중 6가크롬에 노출되면 폐암, 비강암에, 니켈에 노출되면 후두암, 폐암, 비강암에 걸릴 수 있다. 절삭유를 많이 사용하는 노동자들은 후두암, 식도암, 결장암 등에 많이 걸린다고 한다.

금속노조는 노동환경건강연구소와 함께 20개 사업장 840개 화학물질은 조사했다. 조사 결과 299개(35.6%)의 화학물질이 암 발생과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다. 금속노조는 조사 범위를 87개 사업장, 1만 3천종의 제품으로 확대했고 현장에서 사용하는 제품 중 발암물질이 함유된 제품이 47.7%, 기타 독성물

질이 함유된 제품이 7.3%나 된다는 것을 확인했다. 즉 현장에서 사용하는 화학제품의 55%에 발암물질이나 독성물질이 포함된 것이었다.

당시 금속노조의 발암물질 조사 사업은 화학물질 속의 보이지 않던 위험을 현장의 의제로 만들었다. 작업환경측정에서 빠지거나 복잡한 MSDS에 숨겨져 있던 발암성 물질을 당면한 현장의 문제로 끄집어 내어, 직업성 암 산재 인정투쟁의 토대를 마련했다. 이와 함께 2012년 금속산별협약 제26조 발암물질 금지 및 예방 조항을 신설해 발암물질 노출에 대한 대책을 마련했다.(현재는 금속산별협약 제30조) 산별 협약에 따라 산별교섭에 참여하는 사업장들은 2년 주기로 발암 물질을 조사하고, 노사 공동으로 대체물질을 확보하는 등 노동자가 안전하게 일할 수 있는 작업환경을 만들어야 한다.(현재 경주지부에서 산별협약에 따라 발암물질조사 사업을 매년 진행하고 있다) 이와 함께 중요하게는 금속가공유 제조업체와 “금속가공유 유해물질 가이드라인 협약”을 체결했다.

현장에서 사용하는 유해물질로부터 노동자의 생명과 안전을 지켜내기 위해서는 노출 강도와 빈도를 줄이는 대책을 세우는 것이 중요하지만 보다 근본적으로는 고독성 유해화학물질을 함유하지 않거나 불가피한 경우 허용 가능 범위 내에서 제품을 생산하는 것이 필요하다. 금속가공유를 생산하는 업체들과 협약을 체결해 아예 처음부터 안전한 가공유를 사용하는 것은 문제 해결의 핵심으로 들어가는 길이다. 하지만 안타깝게도 2014년 가이드라인 협약 1차 개정 이후 협약 이행에 대한 점검이 이뤄지지 못했다.

그러다 2023년부터 1년여에 걸친 준비 기간을 거쳐 2025년 4월, 시민사회를 대표해 발암물질없는사회만들기국민행동, 금속가공유 13개 업체가 함께 “금속가공유 유해물질 사용 저감 협약”을 다시 체결했다.

2012년 최초 합의 및 2014년 1차 개정 이후 10년 만에 협약을 재정비했다. 협약 체결을 준비하면서 기존 가이드라인 협약 이행을 점검한 결과 일부 미흡한 부분이 확인됐고 논의를 거쳐 생산업체들은 염화파라핀, 보린산, 에탄올아민, 윤활기유 내 다핵방향족탄화수소 및 벤젠, 방부제(미승인 살생물물질)의 사용금지(발암성 및 생식독성물질 등 유해물질 원료 사용 금지)와 필요시 물질안전보건자료(MSDS)의 영업비밀·자료없음·미기재성분에 대한 정보를 제출하기로 했다. 이번 협약은 특히 국내뿐 아니라 해외 수출품에도 동일하게 적용함으로써 전 세계 노동자들의 작업환경까지 책임지는 가이드라인 협약을 완성하게 되었다. 협약 이후에도 금속노조와 금속가공유 제조업체는 3년마다 가이드라인의 적용으로 인한 유해물질 사용 저감 보고서를 공동으로 작성하기로 하였으며 이를 통해 전 사회적인 유해물질 사용저감의 공감대를 만들어가기로 했다.

현재 정부가 파악해 공개하고 있는 화학물질은 45,517건이다. 이 중 화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률에 따라 등록 절차를 거쳐 공개된 물질은 2,350건에 불과하다. 안전보건공단이 가지고 있는 참고용 MSDS에서 확인 가능한 물질은 20,568종이다. 금속노조가 현장에서 사용되는 유해물질에 대한 통제를 다시 시작했지만 아직 갈 길이 멀다. 새로운 금속가공유 제품이 만들어지고 있고, 함유되는 물질도 수시로 바뀌고 있지만 아직 우리는 그 내용을 바로바로 확인하기도 어려운 상황이다.

우리는 지금 현장에서 어떤 유해화학물질에 노출되어 있는가. 유해물질을 확인하고 사용을 금지하거나 대체해야 한다. 이 일은 한 번 했다고 끝나는 일이 아니다. 현장뿐만 아니라 우리 일상을 뒤덮고 있는 화학물질의 유해성을 제거하는 멀고 먼 작업이고 투쟁이다. 모든 지회 간부들의 관심과 참여가 절실하다. 

위험의 외주화를 넘어 정의로운 전환으로



6월 13일 진행된 '공공재생에너지 확대! 발전노동자 총고용 보장! 정의로운 전환 노동자시민 대행진'에서 발전 비정규직 노동자들이 정의로운 산업전환을 요구하고 있다. 사진=공공운수노조

김영훈 / 공공운수노조 한전KPS비정규직지회장

또다시 무더운 계절이 돌아오고 있다. 태안화력발전소에서 하청노동자 고(故) 김충현 동지가 차가운 공작기계 사이에서 산재로 숨진 지 어느덧 1년이 다 되어간다. 동지의 사조 앞에서 더 이상 죽이지 마라, 비정규직을 철폐하라 목놓아 외쳤던 우리들의 함성은

아직도 현장의 고온·고압 파이프라인 사이를 맴돌고 있다.

그러나 동지의 죽음 이후 구성된 발전산업 고용안전 협의체의 합의문이 세상에 나온 지 4개월이 지난 지금, 대한민국 발전소의 시계는 여전히 거꾸로 흐르고 있다. 사내 하청 전원 직접고용과 발전소 폐쇄에

따른 고용안정 논의기구 구성이라는 시대적 합의는 정부의 방조와 원청 자본의 기만 속에서 단 한 걸음도 나아가지 못했다. 법원마저 한전KPS의 다단계 하청 구조가 명백한 불법과견임을 선언했음에도, 자본은 노동자의 목숨을 담보로 한 시간 끌기용 항소장에 도장을 찍었다. 바로 이 시점에 우리가 마주한 정의로운 전환 노동자·시민 대행진은 단순한 일회성 거리 시위가 아니다. 이는 김충현의 죽음이 폭로한 위험의 외주화라는 해묵은 모순과, 탄소중립이라는 명분 하에 감행되는 석탄화력발전소 폐쇄라는 거대한 고용 위기, 그리고 나아가 자본이 획책하는 에너지 민영화의 야욕을 정면으로 돌파하겠다는 계급적·생태적 선언이다.

김충현 동지의 죽음은 우연한 재해가 아닌, 원청 한전KPS와 발전 자회사들이 합작해 온 구조적 살인이다. 발전소 경상정비 현장의 하청노동자들은 주설비와 보조설비를 모두 다루는 숙련된 전문 기술자들이다. 정부의 공공 조달 가이드라인에 따르면 이들은 마땅히 플랜트전공이나 기계공으로 설계되어 정당한 시중노임단가를 보장받아야 했다. 하지만 자본은 예산 절감과 통제 편의를 위해 이들을 서류상 보통인부로 전락시켰다. 겉으로는 물량 완수를 책임지는 독립적 물량도급의 형태를 취하면서, 실제로는 원청의 지휘·감독 아래 온갖 고위험 작업을 강제하는 위장 노무도급의 연속이었다. 이 직종 왜곡과 위장도급의 틈바구니 속에서 국가가 책정한 설계노무비는 원·하청 자본의 주머니로 착복되었고, 노동자는 단독 위험 작업으로 내몰렸다.

사법부는 이미 한전KPS의 고용 형태를 불법과견으로 규정하며 직접고용을 명령했다. 그러나 현장은 요지부동이다. 정부가 중간착취를 막겠다고 도입한 노무비 구분관리 및 지급확인제는 하청업체가 제출하고 원청이 하행 승인한 적용예외신청서 한 장으로 형해

화되었다. 공사산출내역서 이면에는 원청의 비용 절감과 하청의 마진 확보를 보장하는 이면계약이 판을 쳤다. 이 기형적인 구조에서 사고가 발생하면 자본은 즉각 책임 전가 메커니즘을 가동한다. 원청은 하청의 관리 소홀을, 하청은 원청의 단가 압박을 핑계 대며 고래 싸움을 벌이는 사이, 새우등이 터지는 것은 아무런 제도적 방어권이 없는 하청노동자 개인이다. 명색이 상생을 논한다는 원청 안전보건협의체는 하청이 제기하는 만성적 인력 결원과 2인 1조 붕괴의 목소리를 철저히 배제한 채, 자신들의 안위만을 위한 서류 작업에 골몰하고 있다. 김충현 투쟁은 이 견고한 자본의 카르텔을 깨 부수지 않고서는 단 한 명의 노동자도 살아서 퇴근할 수 없다는 절박한 현실의 폭로다.

이러한 현장의 비극은 비단 발전소 울타리 안만의 문제가 아니며, 발전소를 축으로 형성된 군소 도시와 지역사회 전체를 뒤흔드는 파괴적 재앙으로 확장되고 있다. 대안 없는 발전소 폐쇄는 지역 경제의 도미노 붕괴로 직결된다. 발전소 주변의 자영업자들은 이미 연쇄 폐업의 벼랑 끝으로 내몰리고 있으며, 골목상권은 활기를 잃은 지 오래다. 고용 불안과 열악한 환경 속에서 하청노동자들 역시 더 이상 버티지 못하고 정든 일터와 지역을 떠나야 하는 서글픈 이주 노동의 길로 등 떠밀리고 있다. 노동자가 떠난 자리에 지역 소멸의 위기가 도래하는 이 비극은, 자본이 말하는 친환경 전환이 얼마나 철저하게 지역 공동체의 삶을 배제하고 있는가를 증명하는 지표다.

이 와중에 자본은 기후위기와 적자 재정이라는 핑계를 대며 끊임없이 에너지 민영화를 시도하고 있다. 전력 정비 시장을 개방하고 발전 부문을 분할 매각하여 자신들의 이윤 극대화 기회로 삼으려는 음모다. 자본은 민영화를 추진하며 발생하는 온갖 비용과 독점 이윤의 대가를 기만적인 명목을 붙여 고스란히 소비자, 즉 평범한 민중에게 전가하고 있다. 그 결과가 무

엇인가. 우리 민중들은 한여름 폭염 속에서도 전기세가 무서워 에어컨을 켜지 못하고, 한겨울 혹한 속에서도 가스비 부담에 보일러를 틀지 못하는 극단적인 에너지 빈곤선으로 내몰리고 있다. 발전소에서 온몸을 갈아 넣어 에너지를 생산하는 우리는, 자본의 배를 불리기 위해 민중을 착취하는 전력 공급의 도구가 되기를 단호히 거부한다. 우리가 바라는 것은 대자본의 이윤을 위해 사유화된 에너지가 아니다. 전 인류의 자산인 공공이 만든 햇빛과 바람으로 온 세상이 평등하고 따뜻하게 살아가는 공공 에너지 체제다.

더욱이 기후위기는 이제 추상적인 미래의 경고가 아니라 매년 갱신되는 폭염과 폭우, 생태계 붕괴를 통해 인류의 생존 자체를 압박하는 실존적 위협으로 다가왔다. 여기에 더해 세계 곳곳에서 언제 터질지 모르는 전쟁과 지정학적 분쟁은 글로벌 에너지 공급망을 상시로 마비시키고 있다. 화석연료에 기반한 에너지 체제는 기후를 파괴할 뿐만 아니라, 국제 정세의 작은 균열에도 국가 전체가 마비될 수 있는 극도의 취약성을 내포하고 있다. 자동차, 화학, 조선, 건설 등 대한민국을 지탱하는 핵심 기반산업은 막대한 에너지를 소비한다. 지금까지 이 산업들은 저렴한 하청노동을 갈아 넣은 화석연료 발전체제에 의존해 성장을 구가해왔다. 그러나 탄소국경세가 현실화되고 글로벌 공급망이 기후 규제 중심으로 재편되는 지금, 화석연료에 대한 의존을 끊어내지 못한다면 우리 기반산업 전체가 공멸할 수밖에 없다.

이제 우리는 화석연료 체제로부터 완전히 에너지 독립을 선언해야 한다. 자본의 민영화 방식이 아닌, 국가와 노동자, 시민이 민주적으로 통제하는 공공 재생에너지 인프라를 구축해야 한다. 이를 통해 기반산업에 깨끗하고 안정적인 에너지를 공급하는 구조를 만드는 것, 이것이 바로 우리가 투쟁을 통해 도달해야 할 정의로운 전환의 진정한 종착지다. 과거 자

본은 환경을 지키려면 공장을 닫아야 하고 일자리를 지키려면 오염을 감수해야 한다는 해묵은 이분법으로 우리 사회를 이간질해 왔다. 하지만 이번 대행진은 이 가짜 프레임을 박살 낼 것이다. 발전소 비정규직의 고용안정과 안전하게 일할 권리는 기후정의와 분리될 수 없다. 공공 에너지 정비 체계를 민영화·외주화하여 이윤을 쥐어짜는 체제가 노동자를 죽였고, 동일한 방식으로 지구 생태계를 파괴해 왔기 때문이다. 노동자와 시민이 손을 잡고 거리로 나선 것은 전환의 비용을 노동 계급에게 전가하는 전환의 폭력성을 거부하고, 국가 에너지 공공성을 강화하여 고용과 생태계를 동시에 구출하겠다는 체제 전환 투쟁의 강력한 출발선이다.

금속노조와 한전KPS비정규직지회의 투쟁 방향은 단순한 방어적 투쟁을 넘어, 제도를 강제하고 틀을 바꾸는 전면적 공세이다. 자본의 민영화 야욕을 분쇄하고 햇빛과 바람을 공공의 자산으로 묶어두는 에너지 공공성 강화야말로 우리의 일터와 민중의 삶을 지키는 최후의 보루다. 노동자의 노동 가치가 약탈당하고, 청년 노동자가 목숨을 잃으며, 기후위기와 민영화의 위협 속에 지역사회가 통째로 무너져 내리는 이 일터는 자본주의의 야만 그 자체다. 김충현 동지가 우리에게 남긴 숙제는 명확하다. 위협을 외주화하는 다단계 하청 구조를 부수고, 노동자가 주인 되는 안전한 일터를 세우라는 것이다. 그리고 정의로운 전환 대행진에 모인 노동자와 시민의 연대는 자본이 구축한 탐욕의 민영화 장벽을 무너뜨릴 가장 강력한 망치다. 금속노조와 한전KPS비정규직지회는 흔들림 없이 전진할 것이다. 자본의 민영화 야욕을 꺾고 공공이 만든 햇빛과 바람의 시대를 여는 길, 비정규직을 철폐하고 직접고용을 쟁취하여 기반산업의 탈탄소 독립을 이끄는 길로 당당히 나아가자. 자본의 탐욕을 멈추고 체제를 바꾸는 그 위대한 대행진의 선두에서, 우리는 반드시 승리할 것이다. 

**내가 지금 일을 하고 있다면?
일하는 사람이라면 누구나!**

**도움many된다
민주노총 권리찾기수첩**

**2026
수첩출간**

**2026
노동자
권리찾기
안내수첩**

일하는 사람이라면, 누구나!



민주노총

수첩바로보기



민주노총

“변화의 파고를 함께 넘자”

자동차 산업의 정의로운 전환



지난 5월 19일부터 21일까지 태국 파타야에서 열린 '인더스트리얼 글로벌 유니온 자동차 부문 운영위원회' 전경. 사진=금속노조

정다혜 / 금속노조 국제부장

지난 5월 태국 파타야에서 인더스트리얼 글로벌 유니온 자동차 부문 운영위원회(Automotive Sector Steering Committee)가 열렸다. 5월 19일부터 21일까지 사흘간, 남아프리카공화국, 미국, 독일, 브라질, 인도, 인도네시아, 일본, 케냐, 모로코, 스웨덴, 튀니지, 그리고 한국까지 전 세계 13개국 자동차 노동운동의 대표자들이 한자리에 모였다. 한국 금속노조에서는 김병철 부위원장, 박영민 단체교섭실장, 정다혜 국제부장이 참석했다.

주요 회의 주제는 전기차로의 전환, 중국 자동차 자본의 급속한 확산, 그리고 정의로운 전환이었다. 참석자들은 오늘날 태국을 비롯하여 세계 자동차 산업 노동자들이 공통으로 직면한 변화를 어떻게 함께 헤쳐

나갈 것인지 논의했다.

태국 자동차 산업 : 절벽 앞의 노동자들

회의 첫날, 키리야 쿨콜칸(태국 탐마삿 대학교 경제학부) 교수는 태국 자동차 산업이 세 가지 구조적 도전에 직면해 있다고 말했다. 첫째는 경기 침체다. GDP 성장률 2%, 가계부채와 공공부채가 모두 위험 수위에 다다랐다. 둘째는 인구구조의 변화다. 저출산·고령화가 심각하고, 대중교통을 선호하는 청년층이 늘면서 자동차 수요 자체가 줄어들고 있다.

셋째이자 가장 심각한 문제는 중국 전기차와의 경쟁이다. 태국 내 부품 공급사의 생산원가는 중국 대비 30%가량 높다. 아세안-중국 FTA 영향으로 중국산 전기차를 직수입하는 것이 태국에서 생산하는 것보다 훨씬 저렴한 구조다. 여기에 태국 정부의 전기차 보조금 정책(EV3.5)이 2027년에 종료될 예정이어서, 업계에서는 “지원이 끊기는 순간 절벽에서 떨어지는 것”이라는 말까지 나온다. 10개 자동차 노조가 총리에게 대책 의견서를 공동 제출한 이유다. 정부가 손을 놓으면 2027년 이후 태국 자동차 산업이 심각하게 무너질 것이라는 경고였다.

태국의 공식 비전은 ‘30-30 계획’, 즉 2030년까지 자동차 생산의 30%를 전기차로 전환하겠다는 것이다. 하지만 현실은 녹록지 않다. 200만 대에 달하던

연간 생산량은 코로나 이후 100만 대 수준으로 급감했다. 중국 자동차 기업들이 태국에 공장을 세우고 있지만, 부품은 중국에서 가져온다. 현지 부가가치는 창출되지 않고, 태국의 기존 공급사슬은 빠르게 무력화되고 있다. 그럼에도 태국 정부는 중국 자본 유치에 급급해 자국 자동차 산업에 대한 실질적인 대응책을 마련하지 못하는 상황이다.

산업 전환기: 세계의 공통된 위기감과 대응 전략

남아프리카공화국 NUMSA 노조의 잔딜레 모타(인더스트리얼 자동차분과 공동의장)는 말했다. “전환의 과정에서 일자리와 조직력을 잃지 않아야 한다.” 남아공 역시 전기차 전환으로 주 2~3일만 근무하는 노동자가 생겨나고, 고령 노동자들은 퇴직금을 받고 밀려나고 있는 현실을 전했다. 이에 리스킬링 프로그램을 통해서 새로운 기술을 익혀 공장에 남을 수 있도록 단체협약으로 쟁취해 나가는 방식을 취하고 있다고 밝혔다. 인도 역시 급변하는 산업변화 흐름 속에서 급격히 증가하는 희망퇴직과 해고에 대응하고 있다고 했다.

한국도 버스·상용차를 시작으로 중국 전기차의 파고에 이미 직면해 있다. 김병철 부위원장은 완성차 업체와 정부 모두 뚜렷한 대응을 내놓지 못하는 지금, ▲중소 부품사 전환 지원, ▲보조금의 국산 부품 비율 연동, 그리고 ▲완성차 경쟁력 강화라는 세 가지의 구체적인 정책 도입이 시급하다고 꼽았다.

또 최근 현대·기아차 공장의 자동화 심화, 피지컬 AI(아틀라스)로 대표되는 새로운 위협에 대해서 언급하며 ‘공장 내 로봇 도입은 한 두 대가 투입되는 문제가 아니다, 사실상 노동자 없는 공장으로 가는 수순’이라고 강조했다. 김병철 부위원장은 “올해 금속노조는 AI 도입 시 고용과 인권 보호 요구안을 제출했으며 투쟁을 통해 반드시 쟁취할 것”이라고 말했다.

위기의 답을 공장에서 찾다

회의 이틀째 오후, 참석자들은 라용(Rayong)의 Automotive Alliance Thailand(AAT) 공장을 방문했다. 마즈다와 포드가 합작 운영하는 이 공장은 1998년 가동을 시작해 2024년 누적 생산 400만 대를 달성한 태국 자동차 산업의 상징적인 현장이다. 그러나 이 공장이 자랑하는 것은 생산 숫자만은 아니었다.

2011년 극심한 파업과 노사 갈등으로 태국 전역을 떠들썩하게 했던 이 공장은, 지금은 태국 정부로부터 11년 연속 ‘국가 노사관계 우수 기업상’을 받고 있다. 변화의 핵심은 소통이었다. 단체교섭 시작 1~2달 전, 경영진과 노조 대표가 먼저 모여 1박 2일 전략회의를 열고 서로의 입장을 공유한다. 은퇴를 앞둔 노동자에게는 바리스타·농업 교육 등 새로운 커리어를 준비할 수 있는 프로그램을 무료로 제공한다. 태국 자동차 산업 전반의 현실과 이 공장의 모습은 무척 대조적이었다. 위기 속에서 노동자를 보호할 수 있는 방향을 노사가 함께 찾아가는 것, 그것이 결국 산업도 살리는 길임을 바로 이 현장이 증명하고 있었다.

결론: 노동자 간 연대로! 노동 중심 산업 전환!

사흘의 회의를 마치며 중국 자동차 자본의 확산에 공동으로 대응하기 위한 실무단 구성이 제안되었고, 합의에 도달했다. 모두 개별 국가의 대응만으로는 한계가 분명하다는 데에 동의했다. 국가별 대응 경험을 공유하고, 중국 자동차 기업 내 노동자 조직화 전략을 함께 고민하며, 공급사슬 전반의 노동자들을 연대의 틀 안으로 끌어오는 것. 지금 세계 자동차 노동운동에 주어진 시급한 과제다. 파타야의 합의가 각국의 현장에서 실천으로 이어질 때 ‘정의로운 전환’은 구호가 아닌 현실이 된다. 🇰🇷

‘스타벅스 탱크데이’ 일베 문화를 정말로 소멸시킬 수 있을까



스타벅스 코리아의 탱크 텀블러 이벤트 논란

강남규 / '지금은 없는 시민' 저자

‘스타벅스 탱크데이 사태’가 한국을 뒤집었다. 스타벅스가 자사 텀블러 라인업 중 하나인 ‘탱크’를 하필이면 5월 18일에 발매하며 ‘탱크데이’라는 이름을 붙였고, 거기에서 더 나아가 “책상에 탁”이라는 홍보 문구를 쓰면서 논란이 시작됐다. 사태는 곧장 스타벅스 보이콧으로 번졌다. 평소 SNS에서 우파임을 숨기지 않았던 정용진 신세계그룹 회장도 빠르게 사과문을 발표했지만 여론은 쉽사리 잠재워지지 않았다.

이 사태로 ‘일베 문화’에 대한 논쟁이 다시 부상했다. 노무현 전 대통령, 전라도, 5·18민주화운동, 사회적 참사 피해자에 대한 조롱과 모욕을 자기들만 알아볼 수 있는 코드로 만들어 음흉하게 숨겨놓는 것이 이른바 일베 문화다. 탱크데이 사태는 일베 문화가 여전히 우리 사회 곳곳에 잠복해 있음을 드러냈고, 그 여파로 일베를 폐쇄해야 한다는 주장이 제기됐다.

일베를 폐쇄해도 일베 문화는 사라지지 않는다

그런데 일베를 폐쇄한다고 일베 문화가 사라질까? 애초에 지금 확산된 일베 문화의 진원지가 일베라는 특정한 커뮤니티가 맞긴 한 걸까? 일베가 정말로 여전히 강력한 영향력을 행사하는 커뮤니티일까?

그렇지 않다. 일베 문화는 이미 일베라는 특정한 커뮤니티를 넘어 수많은 커뮤니티에 착근하여 자생적으로 발전되고 있다. 우리가 보기에 소위 ‘일베충’이라고 부를 만한 이들은 일베라는 경계를 넘어 인스타그램이나 유튜브 같은 SNS를 기반으로 활동하고 있다. 아마 이들은 일베를 들어가 본 적도 없을지도 모른다. 자신들이 즐기고 있는 그것이 일베 문화라는 사실조차 모를 수도 있다.

실제로 일베라는 커뮤니티 자체는 점차 쇠락해 가고 있다. 설립 초기인 2012~2014년 일베는 모든 커뮤니티 중 가장 많은 접속자 수를 자랑할 만큼 그 위세가 상당했다. 그러나 일베 유저들이 세월호 참사 직후 특별법 제정을 촉구하며 단식하는 유가족 옆에서 ‘폭식투쟁’을 벌인 일을 시발점으로, 일베는 하나의 부정적 낙인이 되어 점차 내리막길을 걷기 시작했다. 그 이후 커뮤니티 접속자 수는 꾸준히 후퇴했고, 현재는 접속자 수 기준 10위권 바깥에 위치해 있다. 일베 문화는 점점 더 수용성이 높아지는데, 정작 일베라는 낙인은 거부하는 것이 현재 젊은 층에게 자리 잡은 이중적인 정서다.

과거 일베의 전성기 시절 ‘일베 로고’, ‘일베 상징’은

극우적 시그널이었다. 서로 알아볼 수 있는 시그널을 주고받고, 그로부터 집단 의식을 만들어가는 방식이다. 여기에는 분명히 정치적 의도가 짙게 깔려 있었다.

그런데 최근 일베 문화가 수용되는 방식은 그것과 다르다. 일베라는 구심점이 힘을 잃었으니 일베를 중심으로 한 집단의식도 존재하기 어렵다. 일단 놀잇거리로서 일베 문화를 수용하고, 그것을 반복 재생산하면서 점차 ‘일베 사상’에 무뎌지는 식이다. 정치성을 갖고 있는 이가 일베 문화를 흡수하는 게 아니라, 일베 문화를 받아들인 이가 그로 인해 정치성을 갖게 된다는 것, 혹은 그에 대한 진입장벽이 사라진다는 얘기다.

일베 문화의 확산 원인, 민주화운동 세대의 ‘내로남불’

일베 문화의 수용성이 이토록 높아진 까닭은 무엇일까. 그 수용을 막는 장벽, 즉 도덕과 윤리가 모조리 무너졌기 때문이다. 두 가지 계기가 있었다고 본다. 모두 기성세대의 ‘내로남불’을 확인한 사건들이다. 일베 문화가 노무현 전 대통령, 전라도, 5·18민주화운동, 사회적 참사 피해자처럼 민주당의 정체성 또는 역린처럼 여겨지는 문제들을 핵심 소재로 삼는 이유가 무엇이겠는가. 일베는 기성세대-민주화운동 세대의 어떤 어두운 면모에서 튀어나온 괴물이기 때문이다.

처음 일베가 전성기를 이루었던 2010년대 초반 20대~30대 청년들은 부모 세대의 ‘내로남불’을 정면으로 마주했다. 1980년대 민주화운동의 주역들이고 집에서도 민주주의를 이야기했던 40대~50대 부모세대의 과반이 2007년 12월 대선에서 ‘뉴타운’을 강조한 이명박을 지지했다. 직전까지 여당 지지자로서 ‘A가 아니라 B’라고 주장했던 부모 세대가 야당 지지자로 위치를 바꿔 ‘B가 아니라 A’를 주장했다. 젊은 세대는 도덕과 윤리는 허울에 불과하다는 사실을 발견했고,

그로부터 어렵고 지루한 ‘위선’이 아니라 간단하고 유효적인 ‘위악’의 길을 택하기로 했던 것은 아닌가.

두 번째 계기는 2019년 조국 사태다. 일베 초기보다 더욱 뚜렷하고 강렬하게 부모세대의 ‘내로남불’이 확인됐다. 10년 만에 정권이 바뀌었고 다시 가치의 시대가 시작된 것처럼 보였지만, 실상은 정책과 삶이 일치하지 않는 위선적 정치인들이 그 자리에 있었다. 낙인효과와 함께 사그라들던 일베 문화가 조국 사태를 계기로 다시 폭발한 것은 아닐까. 정확히 말하자면 일베가 갖고 있던 정서가 더 이상 일베라는 커뮤니티에서만 통용되는 것이 아니게 된 것이다.

그렇다면 이 상황을 어떻게 돌파할 것인가. 일베 문화가 더 이상 일베라는 커뮤니티에 갇혀 있지 않다면, 일베를 폐쇄하는 것은 제대로 된 대책이 될 수 없다. 그 문화는 이미 인터넷 세계 곳곳에서 자생력을 갖고 제각기 방식으로 확장되고 있기 때문이다. 일베가 없어도 일베 문화는 남는다. 일베 문화를 금지해도 일베적 사고방식은 여전히 남아 있다. 그리고 생각을 금지시킬 방법은 존재하지 않는다. 금지할수록 그 문화는 더 음지화된다. 더 음흉해질 것이고, 더 교묘해질 것이다.

결국 일베 문화에 대한 진입장벽을 높이는 대응이 장기적으로 필요할 것이라고 본다. 그것은 바로 ‘내로남불’의 청산이다. 도덕과 윤리의 재정립이다. 조롱거리가 되어버린 연대와 평등의 가치를 되살리고, 그것을 삶의 태도로 정착시키는 것이다. 긴 얘기 해놓고 뻔한 결론을 내놓자니 왠지 민망해진다. 하지만 이것 말고 일베 문화를 완전히 소멸시킬 방법은 도무지 보이지 않는다. 뻔한 얘기지만, 그렇다고 간단한 이야기는 아니다. 우리는 정말로 일베와 맞설 의지가 있는가? 그렇다면 우리부터 바뀌지 않으면 안 된다. 숙주를 잃은 괴물은 스스로 소멸될 것이다. 🐞

김민기의 <아침이슬>과 소녀시대의 <다시 만난 세계>

서정민갑 / 대중음악의견가

자본주의 사회에서 음악은 대개 전문 창작자가 만든다. 대중은 음악가가 만든 음악을 향유하고 소비하는 역할을 맡는 게 일반적이다. 물론 비전문 음악활동을 하는 이들은 많다. 통기타 동호회, 직장인 밴드, 합창단에 참여하는 식이다. 그럼에도 대중이 소비자/향유자의 역할을 넘어서는 일은 드물다.

그런데 어떤 노래는 대중에 의해 재발견되고 새로운 의미를 얻게 된다. 한국 포크음악을 대표하는 명곡이자, 민중가요의 시원이라 여겨지는 김민기의 <아침이슬>이 바로 그런 노래다. 김민기가 이 노래를 만들었을 때 한국에는 민중가요라는 영역이 존재하지 않았다. 당시 예술가 중에 시인 김수영이나 김지하처럼 비판적인 의식을 갖고 작품을 만든 이들이 있었지만, 현실을 비판하고 저항하기 위해 음악을 만들고 현장의 투쟁과 조직적으로 연대하는 음악가는 없었다. 김민기 또한 집회에서 수많은 이들과 함께 부르려고 노래를 만들지 않았다. 아니, 이 노래가 그런 운명이 될 거라고는 상상조차 못했을 것이다.

사실 이 노래는 당시 정부에 의해 건전가요로 지정되기도 했는데, 1972년 봄 김민기가 서울대학교 문리대 신입생 환영회에 초대받아 싱얼롱을 지도한 후 가혹한 운명에 휘말리기 시작했다. 그는 다음 날 동대문 경찰서로 연행되었다. <아침이슬>을 비롯한 여러 곡을 담은 그의 첫 음반이 전량 압수되었으며, 음반 수록곡

<꽃 피우는 아이>가 먼저 방송 금지곡이 되어버렸다.

그가 정치에 관심 없는, 순수 지향의 음악가는 아니었다. 김민기는 음반을 낸 후 1971년 시인 김지하를 만나고, 비판적인 예술가들의 모임 폰트라에 참여했으며, 야학을 열고 인천 도시산업선교회 활동에 함께하기 시작했다. 그의 의식과 지향이 차츰 바뀌었을 때 <아침이슬>의 운명도 달라졌다. 젊은 포크 음악가가 내놓은 아름다운 노래는 1975년 특별한 이유도 없이 금지곡으로 지정되어 버렸다. 그 덕분인지 나지막이 부르는 김민기의 버전보다 먼저 나온, 소리 높여 부르는 양희은의 버전이 입에서 입으로 전해지면서 <아침이슬>은 듣고 부르기 좋은 포크송일 뿐 아니라 시대를 고뇌하는 이들의 출사표 같은 노래로 역할을 바꾸었다. “서러움 모두 버리고 나 이제 가노라”라는 마지막 구절은 역사와 민주주의와 정의를 향해 나아가는 결단으로 탈바꿈했다.

특히 1987년 6월 항쟁 당시 수많은 이들이 거리에서 <아침이슬>을 합창하면서 노래는 광장의 노래, 시민의 노래, 민중의 노래로 공인되었다. 골방에서나 술집에서 목 놓아 부르던 노래가 광장의 합창으로 울려 퍼지는 순간은 한국 현대사의 가장 숭고한 순간이었다. 이 노래가 있어 광장의 시민은 비로소 하나의 목소리로 연결될 수 있었고, 자신들의 결단과 염원을 명징하게 표출할 수 있었다. 한국의 저항세력이 자신들을 대표하는 노래를 갖게 된 순간이었다. 그 후 <아침이슬>을 얼마나 많이 불렀고, 얼마나 자주 이 노래를

활용했는지 이야기할 필요가 있을까. 한국의 민주주의를 이야기 할 때 <아침이슬>을 빼고 말하는 건 불가능하다. 놀라운 점은 기획하거나 의도하지 않았음에도 노래와 창작자의 운명이 함께 달라졌다는 사실이다. 그 변화를 국가권력과 대중이 함께 만들어냈다는 점이다. 노래가 창작자만의 것이 아님을 반증하는 대표적인 사례다.

우리에게는 이런 노래가 한 곡 더 있다. 소녀시대의 <다시 만난 세계>다. 이 노래는 2007년 8월 3일 소녀시대가 데뷔하면서 발표한 곡이다. 작사가 김정배가 가사를 썼고, SM 엔터테인먼트의 수많은 히트곡을 작곡한 켄지가 곡을 붙였다. 지금이야 소녀시대가 한 시대를 풍미한 케이팝의 대표 걸그룹이라는 사실은 온 세상이 인정하지만, 당시 이 노래가 곧바로 선풍적인 인기를 끌지는 못했다. 하지만 노래의 운명은 누구도 알 수 없었다.

2016년 7월 30일 당시 이화여자대학교 학생들이 미래라이프대학 신설 반대 시위를 벌이며 농성하다 경찰의 진압을 마주했을 때, <다시 만난 세계>를 합창한 일이 결정적인 계기였다. 그 후 박근혜 퇴진 시위가 이어질 때 <다시 만난 세계>를 부르는 이들이 늘어났고, 쿼터문화축제를 비롯한 성소수자 집회와 페미니스트 집회에서 <다시 만난 세계>를 부르며 행진하는 일이 일상화되었다. 특히 2024년 12월 윤석열 전 대통령의 비상계엄에 항의하는 집회가 국회 앞에서 열리고, 응원봉을 든 젊은 여성들이 대거 시위에 참여하면서 <다시 만난 세계>는 광장의 열기를 대표하는 곡이 되었다. 대형 연예기획사에서 만든 케이팝이 <아침이슬>과 <임을 위한 행진곡>을 잇는 한국의 대표적인 민중가요로 바뀌었음을 보여준 전무후무한 사건이었다. “특별한 기적을 기다리지마 / 눈 앞에선 우리의 거친 길은 / 알 수 없는 미래와 벽 / 바꾸지 않아 포기할 수 없어 / 변치 않을 사랑으로 지켜줘 / 상처 입은 내

맘까지” 같은 가사는 더 나은 세상을 꿈꾸는 이들의 열망을 대변하는 노랫말로 받아들여졌다.



2024년 12월 12일 오후 서울 영등포구 국회 앞에서 열린 윤석열 대통령 탄핵 촉구 촛불 집회에 참석한 시민들이 응원봉을 흔들며 구호를 외치고 있다. 사진=연합뉴스

그 후 윤석열 대통령이 헌법재판소에서 파면될 때까지 이 노래가 얼마나 많이 울려 퍼졌는지 언급할 필요가 없을 정도다. 세대가 바뀌면 유행하는 음악의 사운드와 비트가 달라지기 마련인데, 운동권이 줄어든 시민이 광장의 주인이 되었을 뿐 아니라, 그들의 세대와 성비가 변화하면서 광장의 음악 역시 그에 맞춰 새로워진 것이다. 아무리 어처구니없고 분노했을 때에도 광장에 모였을 때는 리듬이 필요했는데, 시위에 참여한 이들이 많아지고 달라지니 기존의 민중가요나 인디 음악가들의 노래만으로는 그 역할을 제대로 수행할 수 없었다. 그 순간 한국대중문화산업을 대표하는 케이팝 걸그룹의 노래가 화룡점정의 역할을 해냈다는 사실은 음악과 광장과 역사가 만났을 때의 무한한 역동을 선명하게 보여준다. 사회적이고 정치적인 발언을 자제해 시위와는 거리가 멀게 느껴진 케이팝이 21세기의 민중가요가 될 수 있었던 것은 그 노래를 광장에서 함께 불렀기 때문이고, 그 노래를 부르며 싸운 이들이 있었기 때문이다. 광장과 대중은 역사를 바꿀 뿐 아니라 노래의 의미와 역할까지 바꿔버린다. 노래의 주인은 누구인가. 광장의 주인은 누구인가. ❷

성별은 누가 결정하는가



2020년 2월 10일 숙명여대 게시판에 트랜스젠더 입학을 지지하거나 반대하는 대자보가 붙어있다. 사진=시사인

장슬기 / 미디어오늘 기자

2020년 초, 한국 사회는 한 여성의 여자대학 입학이 ‘다른 여성들의 반대’로 인해 무산되는 이상한 일을 목격했다. 사건의 발단은 2019년 태국에서 ‘성확정 수술’(성전환 수술)을 받고 남성에서 여성으로 성별을 정정한 트랜스젠더 여성이 숙명여자대학교 법과대학에 최종 합격하면서 시작됐다.

숙대를 포함한 여러 여자대학 학생들과 단체들은 그의 입학을 거세게 반대했고, 그 과정에서 입에 담기 힘든 인신공격과 차별적 발언이 쏟아졌다. 학칙과 법률상 그는 아무런 결격 사유가 없는 정당한 합격자였

지만 사회적 비난과 압박을 이기지 못하고 결국 입학 을 포기했다. 언론 인터뷰에서 그가 남긴 “마음이 너덜너덜해졌다”는 말은 당시 그가 감당해야 했던 상처 의 깊이를 짐작하게 한다. 이는 시스젠더(비트랜스젠더, 타고난 성과 자신이 생각하는 성이 일치하는 사람) 여성들이 법적 정당성마저 초월해 한 인간의 성별 과 삶을 자의적으로 재단한 사회적 폭력이었다.

비슷한 시기, 군에서도 유사한 비극이 일어났다. 대한민국 육군 제5기갑여단에서 전차 조종수 부사관으로 복무하던 변희수 하사는 2019년 11월, 소속 부대의 승인을 받아 휴가를 얻은 뒤 태국에서 성확정 수술(성전환 수술)을 받았다. 다음 달인 12월 법원에 성

별 정정 신청을 냈고, 이듬해 2월 법원은 그를 법적 ‘여성’으로 인정했다.

그러나 육군본부와 국방부는 그의 직무 복귀를 허용하지 않았다. 전역 후 여군으로 재입대해 군 복무를 이어가겠다는 변 하사의 염원 또한 외면당했다. 육군은 “남성 신체의 일부가 훼손되었다”라는 반인권적인 논리를 내세워 그에게 심신장애 3급 판정을 내리고 강제 전역시켰다. 숙대 사건과 마찬가지로, 당사자의 정체성은 물론 사법부 판결조차 인정하지 않은 독단적인 결정이었다.

강제 전역 처분 취소 소송을 제기하며 싸우려 했던 변 하사는 안타깝게도 첫 변론을 앞둔 2021년 3월 자택에서 숨진 채 발견됐다. 그의 나이 스물두 살이었다. 그로부터 7개월 뒤인 10월, 대전지방법원은 군의 강제 전역 결정이 위법하다고 판결하며 그의 손을 들어줬다. 이어 2022년 4월, 대통령 소속 군사망사고진상규명위원회는 변 하사 사망이 부당한 강제 전역에서 비롯됐으며 그의 죽음을 ‘순직’으로 인정해야 한다고 결론 내렸다.

이 두 가지 사회적 폭력은 무거운 질문을 던진다. 과연 한 개인의 성별은 누가 결정하는가? 아이를 낳을 수 있으면 여성인가? 당연하게도 모든 여성이 아이를 가질 수 있는 몸을 가지고 있지 않다. 출생 당시 신체 구조가 성별을 결정할 수도 없다. 현실에서는 남성과 여성의 이분법으로 나뉘지 않는 신체, 즉 간성으로 태어나는 경우도 있다. 아이가 태어났을 때 어른들이 육안으로 확인한 성기 모양으로 성별을 지정한다고 당사자들이 다 그 성별을 온전히 자신의 정체성으로 받아들일 수 있는가는 전혀 다른 문제다.

트랜스젠더는 의료적 수술 여부와 관계없이 태어날 때 사회로부터 부여받은 ‘지정성별’을 자신의 진짜 모습으로 받아들이기 힘들어하는 이들을 가리킨다. 당

사자는 스스로 여성 또는 남성으로 뚜렷하게 인지하고 있음에도 국가나 사회가 이를 부정하거나 잘못된 것으로 몰아세우는 것은 민주적이라 할 수 없다.

과거 미디어오늘 독자권익위원회는 기사 속 ‘생물학적 여성’이라는 표현을 지적했다. 논쟁적인 성격을 지닌 이 단어 대신 ‘지정성별 여성’이라는 용어를 사용할 것을 제안이었다. ‘생물학적 여성’이라는 말이 우리에게 익숙할지는 몰라도 과학적·의학적으로 이를 엄밀하게 정의 내리기는 어렵다. 반면 ‘지정성별 여성’은 당사자의 의사와 상관없이 태어나자마자 출생신고 등을 위해 부여된 성별이라는 의미를 담고 있어 더 객관적이고 가치중립적인 용어다.

앞서 언급한 두 트랜스젠더 여성 역시 흔히 말하는 ‘성전환 수술’을 받았다. 이 용어 또한 짚어볼 필요가 있다. 이들에게 ‘남성’이란 태어나는 순간 국가와 사회가 일방적으로 지정한 성별일 뿐, 자신이 선택하거나 동의한 성별이 아니다. 이들은 오랜 시간 성정체성을 고민한 끝에 자신의 진짜 성별을 스스로 확정 짓겠다는 결단으로 수술을 선택했다.

따라서 이미 고정된 성별을 바꾼다는 뜻의 ‘성전환 수술’보다는 일단 부여받은 지정성별을 유보해줬다가 훗날 당사자가 자신의 최종 성별을 결정한다는 의미의 ‘성확정 수술’이 그 취지에 훨씬 부합한다. ‘성확정 수술’은 당사자 본인을 성별 결정의 당당한 주체로 인정하는 표현이다.

하나 덧붙이면, 여전히 ‘동성연애’란 표현이 자주 쓰이고 있다. ‘동성애’는 성적 지향이고 정체성이다. 성 소수자들의 연애, 특히 성관계 행위를 악용한 동성애 혐오가 많기 때문에 동성애를 동성‘연애’로 굳이 축소할 필요는 없다. ‘이성애’ 역시 연애와 무관하게 정체성이 유지되듯 동성애도 마찬가지다. 

담장 밖을 향한 연대의 화음

현대중공업지부 노래패 '노래마당' 38년의 기록



4월 1일 대구고용노동청 앞에서 열린 태경산업 민주노조 사수 결의대회에서 '노래마당'이 공연을 펼치고 있다. 사진=이진희 선전홍보부장

〈현장을 올리는 사람들〉은 집회, 파업, 투쟁의 한복판에서 노동을 노래하고 몸으로 말해온 현장 문화패와 문화 활동가들을 만나는 기획이다. 매호마다 인터뷰 연재를 심는다. [편집자주]

남지하 / 금속노조 선전홍보부장

노동조합의 깃발이 나부끼는 투쟁 현장, 메마르고 굳건한 결의 사이로 사람들의 마음을 하나로 모으는 것은 언제나 '노래'였다. 1987년 노동자 대투쟁의 뜨거운 함성 속에서 태동해, 노조의 역사와 함께 무려 38년이라는 시간을 묵묵히 걸어온 금속노조 현대중공업

지부 노래패 '노래마당'.

현재 7명의 패원이 활동 중인 노래마당은 2명을 제외한 5명이 모두 노동조합 간부직을 맡고 있을 만큼 현장 활동의 중심에 서 있다. 단순히 집회 단상을 채우는 부대 행사가 아니라, 지친 동지들에게 숨을 불어넣고 담장 밖의 노동자들과 연대하는 '살아있는 노동

운동'을 실천 중인 노래마당 동지들을 만나 그들의 깊은 이야기를 들었다.

억눌림을 뚫고 피어난 노래의 역사

‘노래마당’의 역사는 현대중공업 민주노조의 부침을 고스란히 담고 있다. 특히 자칭 3세대 패원인 김상태 동지의 가입 비화는 노래패가 갖는 계급적, 역사적 의미를 짐작케 한다.

2001년에 입사한 김상태 패원은 본래 밴드 활동을 하고 싶어 사내 동호회의 문을 두드렸으나, “현장직은 안 된다”며 사무직 위주의 밴드에서 거절당하는 차별을 겪었다. 그는 입사 초기인 박일수 열사 분신 행거를 현장에서 직접 목격했고, 어용 노조 시절 선배들이 집회 중 경비대에게 폭행당하는 모습을 보며 억눌린 분노와 문제의식을 키워왔다. 이후 2014년 정병모 집행부 출범과 함께 노래패에 합류하며 그동안의 갈등을 풀어냈고, 한때 3세대 동료들이 모두 떠나 홀로 남았던 뼈아픈 위기 속에서도 “내 스스로 무너지기 싫어서, 그리고 선배들이 주었던 초심을 지키기 위해” 지금까지 묵묵히 마이크를 쥐고 있다.

지금의 노래마당은 위기를 딛고 2022년~2024년 사이에 가입한 젊은 간부들(김종대, 권재우, 김태희, 김범찬, 하상현)이 대거 수혈되며 완전히 새로운 전환기를 맞았다. 김상태 패원은 “1, 2세대 선배들 시절에는 목청 높여 부르는 투쟁가가 주를 이뤘다면, 4세대 후배들이 들어온 이후로는 화음이 더해지고 유튜브 등 매체를 통해 새로운 아이디어를 나누며 음악 자체가 훨씬 다채롭고 화려해졌다”고 극찬했다.

딱딱한 투쟁을 넘어, 호흡하고 즐기는 현장으로

‘노래마당’은 공연이 잡히면 주 2회, 2~3시간씩 맹연

습을 소화한다. 패장인 김종대 동지의 완벽주의적인 지도 아래 음정과 자세 하나하나를 다듬으며 무대의 완성도를 높인다. 무엇보다 이들의 가장 큰 고민은 ‘어떻게 하면 조합원들의 호응을 이끌어 낼 것인가’에 있다.

김종대 패장은 “노동조합 활동이 위축되고 파업에 대한 관심이 떨어지는 상황에서, 노래를 통해 단결력을 고취하고 집회의 취지를 공감하게 만들고자 곡 선정부터 치열하게 고민한다”고 말한다. 역사적 관점이나 집회의 성격에 맞춰 ‘산재는 살인이다’나 5.31 투쟁을 기념해 자체 제작한 ‘투쟁은 심장에 남아’, 그리고 ‘단결투쟁가’ 등을 선곡하며 가사에 맞춘 간단한 몸짓도 섞어 넣는다.

권재우 패원은 “지부장이나 분과장의 발언만 이어지면 집회가 너무 딱딱해지기 때문에, 분과 순회 집회 때마다 2곡씩 노래 공연을 곁들여 분위기를 희석시키고 호응을 유도한다”며 구체적인 실천 사례를 들었다.

또한 이들은 전통적인 노동가요에만 얽매이지 않는다. 구미지부의 한국유토피카하이테크지회 연대 투쟁이나 지부 사내하청지회 서진 해고자 복직 투쟁 문화제 현장에서는 김상태 패원이 안치환의 ‘떨림’, ‘가을 우체국 앞에서’ 같은 서정적이고 대중적인 곡을 솔로로 소화하며 현장의 조합원들과 깊은 감정적 교감을 나누기도 했다.

하지만 이러한 눈부신 활동 이면에는 현실적인 고충도 존재한다. 신규 미조직 노동자를 발굴하기보다는 주변의 활동가 동지들을 포섭해 조직을 유지하고 있으며, 현재 활동 중인 6명 중 5명이 간부직을 겸하고 있어 체력적, 시간적 부담이 상당하다.

담장 밖으로 향하는 시선, 연대가 바꾼 삶의 궤적

그럼에도 불구하고 이들은 안정적인 대기업 정규직 노조라는 틀에 갇히지 않고, 노래를 무기로 담장 밖의 소외된 노동자들을 향해 달려간다. 패원들은 노래패 활동이 곧 자신의 삶과 노동운동의 시야를 근본적으로 바꾸어 놓았다고 입을 모았다.

권재우 패원은 “현대중공업 내부에만 갇혀 투쟁하는 분들이 많은데, 우리는 연대 투쟁을 다니며 근로기준법조차 지켜지지 않는 열악한 사업장을 직접 목격한다. 이를 통해 우리가 왜 담장 밖에 나가서 투쟁해야 하는지 이유를 찾게 된다”고 강조했다.

이들은 앰프나 기타 장비를 쉽게 구비하고 연습을 위해 반차를 낼 수 있는 자신들의 여건이 타 사업장에 비해 월등히 배부른 여건이라는 것을 스스로 인지하며 끊임없이 자성한다. 그렇기에 열악한 현장에서 새롭게 출발하는 금속노조 신규 사업장들의 끈끈함을 보며 자신들의 결여된 부분을 반성하고, 문선 연대를 통해 그 빈자리를 채워나가고 있다.

교육강화실장인 하상현 패원은 “단순히 지침에 따라 파업에 나가는 것을 넘어, 연대 현장을 다니며 시야가 크게 넓어졌다”고 말했다. 김범찬 패원은 “가만히 앉아 있는 집회보다 활동적으로 참여할 수 있어 좋다”며 열정을 보였고, 김태희 패원 역시 현장에서 열굴이 알려지며 조합원들 앞에서 더욱 자신감 있게 활동하게 되었다고 웃음 지었다.

금속노조의 밴드를 꿈꾸며, 무대는 계속된다

‘노래마당’은 지금의 성과에 만족하지 않고 더 거대한 문화 투쟁을 기획하고 있다.

당장 오는 7월 말로 예정된 현대중공업 노조 창립 39주년 기념행사에서는 대규모 합동 공연을 준비 중

이다. 김종대 패장은 “노동조합 역사의 큰 사건들을 녹여내어 민중 가수들을 섭외하고, 풍물패, 노래패, 몸짓패, 극패가 모두 합심하는 연극 및 뮤지컬 형태의 거대한 문화 공연을 기획하고 있다”며 남다른 스케일의 포부를 밝혔다. 이미 지난해 창립 기념행사에서도 ‘똥을 올려라’라는 곡으로 전체 문화패가 성황리에 합동 공연을 마친 경험이 있기에 더욱 기대를 모은다.

뿐만 아니라 장기적으로는 AR/MR 반주에만 의존하지 않고, 무대에서 직접 악기를 연주하며 노래를 부르는 밴드 형태(이른바 ‘금속노조의 데이식스’)로 진화하겠다는 젊은 피다운 유쾌한 꿈도 꾸고 있다. 비록 당장은 인력과 여건의 한계에 부딪혀 있지만, 이들의 끊임없는 시도와 상상력은 그 자체로 현장에 활력을 불어넣는다.

“내가 무너지면 다 무너질 것 같아 베틀다. 좋은 후배들과 함께 내 편이 되어주는 이 공간이 너무나 소중하다.”

김상태 패원의 담담한 고백처럼, 노래마당은 단순한 노래패를 넘어 세대와 세대를 잇고 굳건한 동지애를 다지는 연대의 베이스캠프다. 투쟁의 최전선에서, 때로는 지친 노동자의 등 뒤에서 울려 퍼지는 이들의 화음이 앞으로도 멈추지 않기를 응원한다. 🎤



‘노래마당’ 패원들이 현대중공업지부 후생관 문화공간에서 연습하고 있다. 사진=서지호 선전홍보부장

사람답게 일하고 싶었다

광주전남지부 대양판지지회



금속노조 광주전남지부 대양판지지회 조합원들. 사진=대양판지지회

윤상한 / 광주전남지부 대양판지지회 지회장

노동자를 사람으로 대하는 현장에서 일하고 싶었다. 누군가의 눈치를 보지 않고, 부당함에 침묵하지 않고, 동료와 함께 당당하게 살아가고 싶었다. 그 절박함이 모여 2020년 3월 전국금속노동조합 광주전남지부 대양판지지회가 세워졌다.

대양판지 노동자들은 오랜 시간 현장의 억압과 차별, 일방적인 통제 속에서 일해야 했다. 잔업과 특근은 통보였고, 일하다 다쳐도 법정근로시간은 채우고 병원에 가라는 말을 들어야 했으며, 화장실조차 뛰어갔다

오라는 지시를 받을 만큼 노동자의 의사는 중요하지 않았다. “싫으면 나가라”는 말이 현장을 지배했고, 노동자로서의 존엄은 계열사별 실적순위 경쟁 속에 뒤로 내팽개쳐졌다.

그러나 노동자는 기계가 아니고, 침묵하는 부속품도 아니다. 참아왔던 분노와 모멸, 그리고 동료를 지키고 싶은 마음이 모여 금속노조의 푸른 깃발을 들었다. 노동조합을 만들면 인생을 걸어야 한다는 대한민국의 현실 속에서도 조합원들은 끝내 금속노조를 선택했다. 그 선택은 단순한 노조 가입이 아니었다. 사람답게 살겠다는 선언이었다.



지난 2020년 김훈 금속노조 대전충북지부 대양판지지회장과 윤상한 광주전남지부 대양판지지회가 국회 앞에서 노조파괴 중단을 호소하고 있다. 사진=금속노조

회사는 민주노조의 등장에 두려워했다. 노동자들이 단결하면 더 이상 마음대로 흔들 수 없다는 사실을 알았기 때문이다. 그 과정에서 회사 주도로 설립된 복수노조와의 갈등과 검찰의 압수수색을 통해 드러난 조직적이고 광범위한 부당노동행위의 실태, 금속노조에 대한 각종 탄압 시리즈는 전국적인 사회문제로 부각되었다. 국회 환경노동위원회 국정감사에서조차 대양판지 사용자들의 부당노동행위 문제가 거론되었고, 현장은 전국금속노동조합 광주전남지부 소속 지회들의 전폭적인 지원과 연대 속에 광주전남지역 노동자들의 연대투쟁을 이끄는 중심으로 우뚝 섰다.

합법적인 쟁의권 행사에 맞서 회사는 공격적인 직장폐쇄로 대응했고 부당노동행위에 대해 사법부가 엄정한 판단을 내려 관련자들이 유죄판결을 받았음에도 범죄자들은 승진의 길을 걸었다. 이것이 교섭창구 단일화제도의 현실이다. 부당노동행위에 대한 형량은 턱없이 낮고 그나마 사용자교체만 한다면 집행유예만 반복되다보니 현행 제도로는 사법부의 엄정함을 실현하기는 불가능하다. 행정, 가정법원은 있지만 노동전

문법원은 없다보니 법의 판결까지는 하세월이다. 납세의 의무를 다하고 있지만 법에서 보장하는 노동3권은 실종되었고 정작 법의 보호는 받지 못하니 유명무실한 입법취지와 약육강식 노동현장은 따로 도는 바퀴 인셈이다.

하지만 대양판지지회 소속 조합원들은 금속의 뜨거운 쇳물 같은 투쟁의 깃발을 결코 내린 적이 없었다. 그 결과 대한민국 최초로 어용노조에 대한 노동부의 직권취소를 이끌어 냈고, 또 다른 어용노조는 자체 해산에 이르게 했다. 몇 개의 어용노조가 더 존재하던 개의치 않는다. 이제 남은 어용노조는 단 하나뿐이며, 대양판지지회는 노동자가 주인 되는 현장을 만들기 위한 투쟁과 더불어 교섭창구단일화제도가 낳은 폐해와 노동3권 침해의 현실에도 적극 맞서고자 한다. 소수노조의 권리를 제약하고 사용자의 노조개입을 가능하게 만드는 현 제도는 반드시 바뀌어야 하며, 금속노조가 진정한 산별노조로 우뚝 서기 위해서라도 이를 바로 잡는 투쟁은 더 이상 미룰 수 없는 과제다. 대양판지지회는 현장의 민주노조를 지키고 모든 노동자의 온전한 노동3권을 쟁취하기 위해 끝까지 투쟁할 것이다.

두려움보다 연대를 선택하고, 침묵보다 투쟁을 선택한다. 그리고 그 투쟁은 오늘도 진행형이다. 

