

배를 그리는 일처럼 노동권을 그리는 일도 똑같이 소중합니다

- 한화오션 선박 설계 노동자 노현범 님 인터뷰

김정열 회원, 선전위원

조선소에서 만들어진 한 척의 배에는 수많은 노동자의 피와 땀이 스며 있다. 흔히 조선소 노동자라고 하면 용접, 취부, 도장 직종을 가장 먼저 떠올리게 된다. 그러나 배 한 척이 완성되기까지는 급식, 복지서비스, 사무직 설계 등 다양한 노동이 존재한다. 이에 그동안 잘 비춰지지 않았던 조선소 설계노동자 노현범 동지를 만나보았다. 노현범 동지는 열악한 환경 속에서도 급속노조 경남지부 한화사무직지회 지회장을 맡고 있으며, 사무직군 노동기본권을 보장받기 위해 힘쓰고 있다.

안녕하세요? 먼저 본인 소개부터 해주세요.

노현범이라고 합니다. 저는 대학 시절 화학공학을 전공했습니다. 해양플랜트가 한참 급부상하던 시기였던 2012년도에 대우조선에 입사했습니다. 현재 14년째 선박설계 노동자로 재직 중이며, 최근에는 ‘스마트 조선소’ 구축 일환으로 IT기술을 접목하는 설계 업

무를 담당하고 있습니다.

설계의 시작 “밀그림부터 그림니다”

배 만드는 일에서 제일 처음 시작하는 공정이 설계파트일 텐데요. 대략적인 업무 수행 과정을 소개해주세요.

조선업은 우선 발주처(선주사)의 요구사항에 맞춰 견적을 만들어서 수주에 참여합니다. 이를 일명 ‘영업설계’라고 합니다. 수주 이후에는 선박제조의 큰 틀을 잡는 기본설계가 있으며, 세부적인 내용을 채워 넣는 상세설계 과정을 거치게 됩니다. 여기까지는 주로 정규직 노동자가 담당합니다. 다음으로 생산설계 과정이 있는데 현장에서 배를 짓는 데 실제 활용하는 도면이라고 보시면 됩니다. 생산설계는 주로 협력사에서 담당합니다.

설계파트에서 일하는 인원은 몇 명인가요?

보통 하나의 프로젝트에 2년가량이 소요되는데, 여기에 직접 투입되는 인원 중 정규직은 30~40% 선으로 추정됩니다. 참고로 해양 산업 원청에서 일하는 설계노동자는 약 400명 정도이고, 하청노동자의 경우 정확한 인원 파악이 어렵습니다.

과도한 성과 경쟁에 병드는 사무직 노동자들의 몸과 마음

일하면서 겪는 고충은 없는지, 있다면 회사에 이를 어떻게 제기하고 조정하는지 궁금합니다.

설계노동자가 직접 위험에 노출되는 사례보다, 설계를 잘못해서 위험을 초래하는 상황이 많다 보니 항상 일에 대한 부담감을 느낄 수밖에 없습니다. 설계 오류에 따른 안전문제는 실제 작업 현장에서 문제가 드러나기 전에는 찾아내기가 쉽지 않은 부분입니다. 혹시 모를 사고 예방을 위해서는 결국 설계 변경 같은 추가적인 비용 발생이 불가피한데, 회사에서 이런 부분을 흔쾌히 수용하는 경우는 매우 드뭅니다.

일과 이후 잦은 업무지시 문제도 개선되지 않고 있습니다. 프로젝트 수행 중 중요한 것은 ‘재생산을 위한 휴식’이라고 생각하는데, 퇴근 후 업무지시와 관련해서 별도의 절차가 없거나 미비한 상황입니다. 최근에는 서울과 부산, 해외에 잇따라 사무소를 개설하면서 업무협약이 지연되는 일이 잦아지고 있습니다. 여러 사무소에 인원이 분산 배치되면서 의사소통에도 상당한 어려움이 뒤따르고 있는 것입니다. 저희가 개선을 요구하

는데도 별다른 변화가 없는데다가, 빈번해진 원거리 출장에 대한 여비 지원도 온전히 보장받지 못하는 상황입니다.

하지만 개개인으로 흩어지고 쪼개진 사무직 노동자들이 회사의 이처럼 불합리한 처우에 대응하기란 정말 어렵습니다. 괜한 문제 제기는 보복성 인사 같은 불이익 조치로 돌아올지 모른다고 생각하니까, 그저 묵묵히 참고 견디며 일하자는 문화가 자리잡게 되었습니다. 사실 이 문제는 선박 안전 및 품질과도 연결되는 사안이라 회사 또한 위험 관리 차원에서도 결코 방치해선 안 될 일이지요. 제발 좀 바뀌 달라, 아무리 이야기해도 통 듣질 않습니다.

제가 보기에는 선박 건조 현장에 워낙 많은 위험이 몰려 있어서인지, 사무직 노동자들이 겪는 어려움은 사소한 일로 치부되는 경향이 좀 있는 것 같습니다. 그러니 노동자들이 문제 해결을 요청해도 회사는 해결하지 않고 있어서, 끝내는 모든 문제를 개인이 감내해야 하는 지경에 이르렀다고 봅니다.

가장 큰 문제는 개별적인 업무 성과나 부서 간 경쟁이 심화되고 있는 사무직 노동자들의 현실인 것 같습니다. 회사 구성원 모두의 이익보다 개인이나 부서의 이익을 앞세우면서 상호 협력적인 관계를 더는 기대할 수 없게 됐습니다. 이렇게 회사의 비효율적인 운영으로 작업자 간 관계도 더욱 멀어지고, 과거에는 상호 소통과 신뢰에 기반해서 어느 정도 해결이 가능했던 업무 스트레스 문제도 이제는 만성화되고 있는 것 같습니다.

노동조합 “더 나은 미래를 위한 선택”

최근 제조업 사무직군도 여러 현장에서 노동조합을 만들어 활동하고 있는데요. 동지의 현장은 어떠한지요?

구성원 대부분이 노동조합의 필요성은 느끼면서도 선뜻 나서질 못합니다. 노동조합 활동에 열성적인 조합원들에겐 사측이 은연중 불이익을 주기 때문입니다. 다만, 수년간 활동하면서 제가 느낀 것은 사측으로부터 오는 압박감보다는 낮은 일을 시작하는 데서 생기는 막연한 두려움이 더 큰 것 같습니다.

노동조합 활동은 개인의 시간과 비용(조합비)을 들이는 만큼, 나에게 얼마나 이익이 따를 것인지 재보기도 합니다. 비교적 젊은 노동자 층에서는 노동조합 활동에 따른 불이익 유무라든지, 이직이나 자기계발 등을 통해 얻을 수 있는 이익까지도 여러 선택지 가운데 하나로 놓고 고민하기 때문에 활동에 대한 두려움이나 부담감도 더 클 수 있다고 봅니다.

작은 규모의 노동조합이 노사협상을 통해 얻어낼 수 있는 것은 현실적으로 많지 않기 때문에 최근 우리 노조에서는 취업규칙 불이익 변경 절차 위반을 근거로 임금피크제 무효 소송을 진행하고 있습니다.

향후에는 더 다양한 요구를 쟁취하기 위한 연로를 확보할 계획인데, 노동조합 활동이 그리 거창한 것이 아니라는 것, 나와 우리 모두의 삶, 나아가 다음 세대의 미래에도 좋은 영향을 끼치는 더 나은 선택이라는 점을 알려 나가는 팟캐스트도 시도해 보려고 합니다.

조선소 설계파트 노동자들에게 발생할 수 있는 산업재해는 어떤 것이 있는지요? 그리고 산업재해가 발생했을 때 회사 조치는 어떠했는지요?

저희는 대부분 컴퓨터를 사용하는 작업이 많아서 오랜 시간 자리에 앉아서 일합니다. 그러다 보니 주로 목, 어깨, 허리, 손목 부위에 근골격계질환이 자주 생깁니다. 하지만 산업재해 신청을 하는 동료는 정말 드뭅니다. “업무로 인한” 질환이라기보다는 본인의 생활 습관 등 개인의 문제라고 생각하는 경우가 많은 탓입니다. 입사 이래 부쩍 줄어든 신체활동과 불규칙한 생활패턴이 지속되면서 그에 따른 업무스트레스도 상당할 것으로 보이는데, 이를 예방하기 위한 사측의 노력은 거의 없다시피 합니다.

한편으로는 직장 내 괴롭힘 문제도 드러나지 못하고 있습니다. 괴롭힘 인정 조건이 모호해서 노동자 개인이 스스로 판단하기 어려운 점도 있다고 봅니다. 회사는 괴롭힘 예방교육을 배치하고 있지만, 이 또한 형식적인 온라인 교육에 그쳐서 실효성이 있는지 의문입니다.

조선업 재도약? 배 만드는 노동자부터 다시 일으켜 세워야

끝으로 <일터> 독자에게 전하고 싶은 이야기가 있으면 말씀해주세요.

조선업이 호황이라고 하는데, 조선업이 가진 고질적인 문제점은 여전히 그대로인 상황입니다. 사실 조선소가 입지한 곳들이 서울과 멀리 떨어져 있어서 그런지는 몰라도, 대다



▲ 2025년 8월부터 매주 수요일 중식시간마다 진행중인 1인시위. 사진 : 한화오션사무직지회

수 사람들은 한국경제를 이끄는 수출 산업이라고 한껏 추켜세우면서도 그저 특정 지역의 일로만 바라보는 것 같습니다. 하지만 이곳에서 벌어지는 불합리한 노동환경의 문제가 단지 조선소만의 문제는 아닐 겁니다. 일하는 환경은 저마다 다를지라도, 크고 복잡한 선박들을 만들어내는 곳이라고 해서 사실 별 다를 게 없습니다. 나의 수고와 헌신이 제대로 인정받기를, 그리고 무엇보다 건강과 인권이 지켜지기를 바라는 마음은 일하는 사람이라면 누구나 갖고 있는 것이니까요.

미디어에서는 ‘K조선’이니 ‘MASGA’니 하면서 조선업이 재도약의 발판을 마련할 기회라는 얘기에 집중하고 있습니다. 큰 이야기도 물론 필요하겠지만, 배 만드는 노동자들의 현실이 가려지지 않았으면 좋겠습니다. 여러분의 많은 관심과 공감을 부탁드립니다. **일터**