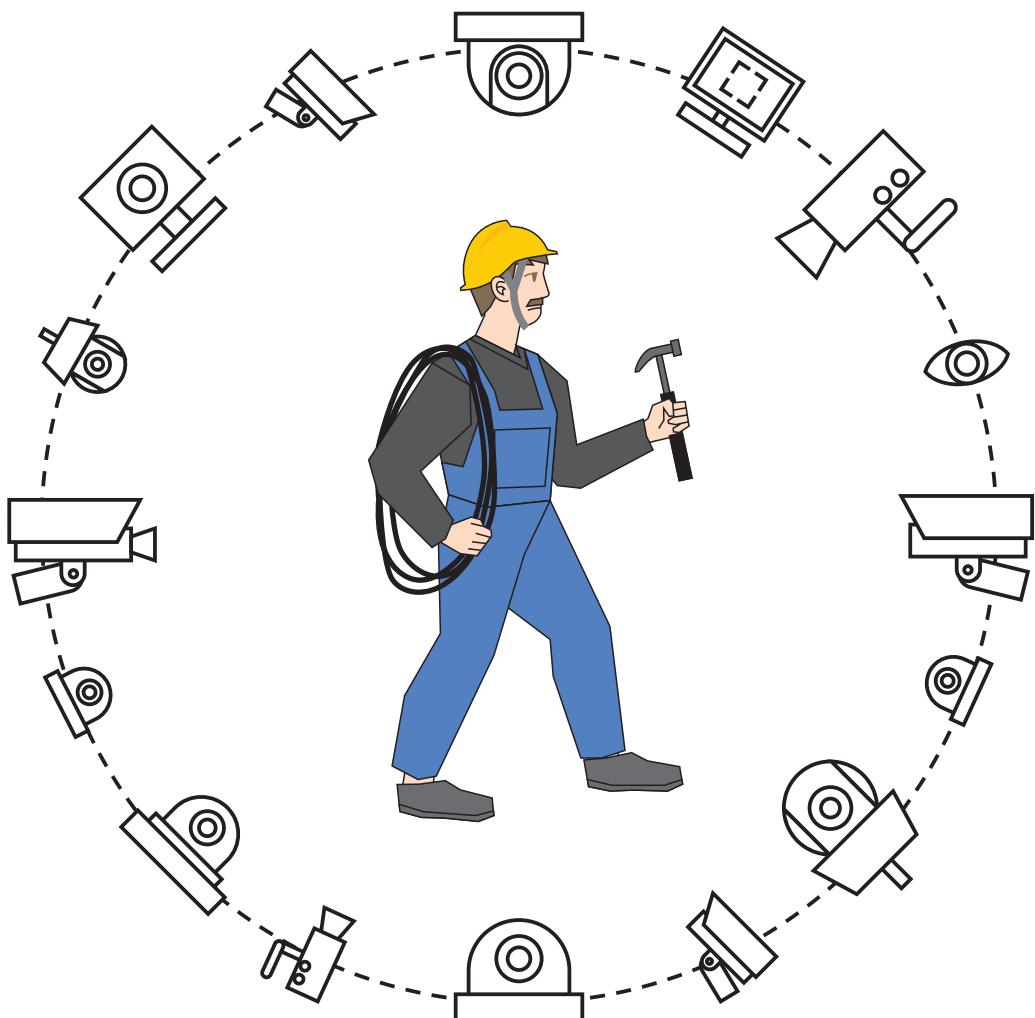


[특집] 감시가 일상이 된 일터, 불안한 노동자들
김밥과 함께 나누는 노동안전보건 이야기
파치들의 해방일지

노동자가 만드는
일터

통권 259호
2025. 12



특집	02	문화로 읽는 노동	34
감시가 일상이 된 일터, 불안한 노동자들		파치들의 해방일지	
<ul style="list-style-type: none"> 보이지 않는 몇, 감시기술 진화하는 전자감시, 빽빽해진 노동밀도 전자적 감시수단도 위험성 평가가 필요하다 		진료실에서 보내는 편지	
지역 노동안전 네비게이션	15	일터 기후정의 공론장 (일기장)	40
김밥과 함께 나누는 노동안전보건 이야기		기후재난 시대의 일터 민주주의	
- 한노보연 부산 일터읽기모임을 소개합니다			
풀어쓰는 노동시간	18	젠더+노동+건강 ON	43
유연근무와 젠더 불평등, 그리고 불안정 노동		젠더 이분법, 만들어진 규범을 넘어서기 위한 질문들	
알아보자, LAW동건강	21	보고서를 보고서	46
직장내괴롭힘으로 탈인간화되는 학습지 영업직 노동자들		지속 가능한 교육, 지속 가능한 급식 노동을 위하여	
- 한화오션 선박 설계 노동자 노현범 님 인터뷰		<지속가능한 학교급식을 위한 구조적 개선방안 연구>	
아시아 과로사통신	24	한노보연 이모저모	48
과로사, 조력과 방해 그리고 공백			
A부터 Z까지 다양한 노동이야기	26		
배를 그리는 일처럼 노동권을 그리는 일도 똑같이 소중합니다			
- 한화오션 선박 설계 노동자 노현범 님 인터뷰			
현장의 목소리	30		
“더 이상 침묵하지 않겠습니다”			
- 공공운수노조 서울여자대학교분회 지순예 분회장, 박희영 부분회장 인터뷰			
이백순아홉 번째 노동자가 만드는 일터			

AI 혁명, 빅브라더 혁명

지난 코로나19 팬데믹 당시, 감염을 예방한다는 이유로 시민들의 일거수일투족을 감시하는 것이 과연 타당한가에 관한 우려와 논쟁이 있었습니다. 여러 대중 매체에서 중국을 대표 사례로 거론하며, 감시 사회의 위험을 지적했습니다. 저 유명한 판옵티콘에서 알 수 있듯이, ‘완벽한 감시망을 통한 완전한 지배’라는 유혹은 항상 권력자들의 구미를 당겼습니다. 그러나 온갖 첨단 수단을 활용한 감시의 유혹은 비단 시민을 대상으로 한 국가의 통제에 국한되지 않습니다.

굳이 바다를 건너지 않더라도, 우리는 이미 알게 모르게 감시 사회를 살고 있습니다. 정부는 AI 혁명이 산업 생산성과 국가 경쟁력을 높여줄 것이라 굳게 믿으며, ‘경제 대전환’을 꾀하고 있습니다. AI라는 단어 없이는 정책이 입안될 수 없는 걸까 하는 의문이 들 정도입니다. 하지만 기술만능주의의 화려한 수사 뒤에 가려진 위험은 바로 ‘스마트 기술’로 포장된 더 강력한 감시 수단의 등장입니다.

정부와 산업계는 안전한 일터를 만들겠다고 하면서, ‘스마트 기술’을 도입하자고 제안합니다. 생산 활동을 자동화하는 과정과 안전보건기술을 스마트하게 하는 과정은 구별되기 어렵고, 실제로 이 두 과정의 결과는 일터의 물리적 경계를 넘어서는 전방위적 관제 시스템의 구축으로 나타나고 있습니다. 사업장 안팎에 설치된 CCTV를 넘어서, 노동자의 모든 동선, 행동을 데이터로 수집·분석합니다. 이 감시를 토대로 자신들이 바라는 최대 효율의 노동 과정을 설계하고, 이를 노동자들에게 강제합니다. 빅브라더의 시선이 늘 노동자들을 향해 있기에, 알고리즘 규격을 벗어나는 즉시 통제가 이뤄집니다.

정녕, 스마트 안전보건기술은 노동자들을 안전하게 하는 걸까요? 기술의 새로움은 언제나 권력을 향한 낡은 욕망과 함께 옵니다. 그 사실을 잊지 말아야 합니다.

- 선전위원장 일터

보이지 않는 덫, 감시기술

임용현 상임활동가

국어사전 뜻풀이에 따르면, 감시란 “단속하기 위하여 주의 깊게 살핍”을 이르는 말이다. 대개의 경우, 감시는 다른 사람의 태만 또는 일탈 등을 제어할 목적으로 행한다. 그래서 비대칭적인 권력관계를 전제로 작동하는 경우가 다반사이다. 그럴 때 강자는 자신의 기득권을 보호할 목적으로 약자에 대한 감시와 통제가 용이한 환경을 조성한다. 감시의 역사는 실로 유구한데, 계급의 분화가 나타나면서 특권을 누리게 된 소수가 다수를 억압하고 착취하기 위해 감시체제가 형성됐다. 특히 생산 현장에 대한 감시는 고대부터 현대에 이르기까지 지배계급의 이익 실현을 위한 효과적인 통제수단으로 기능해 왔다. 농경사회가 출현한 약 1만 년 전부터 인류는 개, 소, 말, 돼지, 닭 같은 동물을 길들여 식량 공급원으로 삼거나 농경과 운송, 사냥 등 다방면에 걸쳐 이용했는데, 이렇듯 최초의 감시 대상은 가축이었던 것으로 추측된다. 피감시자를 일일이 식별하고 자유로

운 이동을 제한하며 성과를 관리한다는 측면에서 감시의 본질은 지금도 크게 달라지지 않았다. 특히 공장식 시스템의 도입과 그에 따른 임금노동의 확산은 시간 관리에 기초한 작업장 규율의 확립을 낳았다. 그리고 오늘날 기술 발전은 작업장 감시체제의 고도화로 이어졌다. 대부분의 일터에서 이제 감시는 공기처럼 당연하게 받아들여지고 있다. 이런 상황에 대해 노동조합 활동가들은 어떻게 인식하며 대응하고 있을까?

제품 무단 반출 예방? 노동통제는 덤! : 쿠팡 여주물류센터

흔히 사업장에서 전자적 감시수단을 설치하는 명목은 시설안전, 보안, 사고예방 등이다. 그런데 이러한 목적을 초과해 노동 통제나 감시 용도로 활용되는 사례들이 여러 현장에서 숱하게 확인되고 있다. 먼저 물류센터 현장 사례를 보자. 쿠팡 여주물류센터에

서 4년째 일해온 정애숙 분회장(공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 여주분회)은 ‘배송 물품의 도난 방지 목적’으로 설치된 CCTV로 현장 노동자들의 일거수 일투족이 실시간으로 감시된다고 했다. 이곳에서는 주로 고객 변심이나 제품 하자 등의 이유로 반품 처리된 상품을 직접 검수하고 재판매하는 작업을 전담하고 있다. 정 분회장도 이 공정에서 반품된 상품들의 반품 사유를 확인하고 상품의 컨디션을 체크한 뒤 재판매할지 폐기할지 판단해 처리하는 업무를 맡고 있다. 최근 쿠팡의 매출이 가파르게 상승하면서 반품 회수되는 물량도 덩달아 치솟았다고 그는 말했다.

그런데 반품 공정은 업무 특성상 제품 포장이 개봉되었거나 사용 흔적이 있는 상품이 재입고되는 경우가 많다 보니, 천장에 매달린 CCTV를 통해 작업구역이 늘 ‘전방위 감시’되고 있다. 쿠팡은 이렇게 공정마다 “레일조명처럼 일렬로 늘어선 CCTV를 작업대 위에 설치했을 뿐만 아니라, 360도 회전하는 CCTV도 곳곳에 배치해서” 감시 사각지대도 없앴다고 한다. 이러한 작업장 전구역 감시 시스템은 노동자들로 하여금 ‘누군가 나의 노동을 주시하고 있다’는 사실을 지속적으로 환기하게 만든다. 이는 업무성과에 대한 상시적인 압박으로 이어져 자신의 노동을 노동자 스스로 통제하도록 부추긴다. 당초 물류센터 현장에서 CCTV 도입 명분은 도난 방지에 있었으나, 여기서 한 발 더 나아가 노동자들의 노동강도까지 강화하는 이중의 효과를 거두고 있는 셈이다.

반품 공정에서는 CCTV 말고도 성과 압박에 최적화된 감시수단이 별도로 존재한다. 고객으로부터 반품물류를 회수해 기능 및 외관 검사를 하고 나면 해당 상품의 분류 결과를 전산 입력하는데, 이 과정 또한 실시간 관제하는 시스템이다. “센터마다 단위시간당 소화해야 하는 물량이 있어요. 예를 들어 한 시간에 50개의 물량을 처리해야 하는데, 실적이 저조하면 전산입력 화면에 색깔로 표시되는 거예요.” 이렇듯 데이터 입력 과정은 고스란히 실적 조회로 연결되고, 관리자는 이를 상시적으로 체크해 업무를 독촉한다. “저희가 일하는 구역에선 (전산 입력을 하는) 컴퓨터가 닭장처럼 일렬로 배치돼 있어요. 한 라인에 십여 대가 놓여 있으면 소위 고숙련 인원과 저숙련 인원을 섞어 놓고, (관리자가) 라인별로 목표치를 할당해 줘요. 이쪽은 몇 개 하고, 저쪽은 몇 개 하라는 식으로요.”

개인의 ‘불안전 행동’에 초점 맞춘 감시의 눈초리 : 현대제철 당진공장

전자적 감시수단을 활용한 사업장 안전보건 책임의 노동자 전가 현상은 자못 심각하다. 최근 현대제철 당진공장에서는 ‘현장 안전 확보’를 명분으로 한 무인 순찰 시스템 일환으로 로봇개를 도입해 논란이 되고 있다. 이 로봇개는 당진공장 냉연 공정 작업장을 24시간 돌아다니며 위험구역 출입 관리, 설비 발열 상태 확인, 가스·화학물질 취급시설 점검, 작업자 보호구 착용 여부 점

검 등을 실시간 포착해 관리하고 있다. 현대 제철은 2냉연 공장에서 로봇개 성능 테스트를 거쳐 무인 순찰 시스템이 검증 완료되면 다른 공정으로 이를 확산하겠다는 계획이다. 노동자들은 어떠한 동의 절차도 없이 도입한 로봇개가 “작업자를 감시하는 동시에 재해의 책임을 노동자에게 전가하려는 의도가 아닌지” 의심스럽다고 말한다.

이유석 노안1부장(금속노조충남지부 현대 제철비정규직지회)은 로봇개가 사업장 위험 요인을 근본적으로 제거하는 수단이 될 수 없다며 다음과 같이 말했다. 현대제철이 “영상 촬영 기능을 탑재한 로봇개로 감시·단속에만 주력할 뿐 정작 하청노동자들이 위험 작업에 대한 개선을 건의하면 차일피일 미루는 것”은 다분히 문제적인 행보라는 지적이다. 현장에서 위험 상황을 맞닥뜨린 노동자들이 스스럼없이 위험에 대해 말하고 행동할 권리가 주어져야 하지만, 여전히 현대 제철은 노동자를 감시와 처벌의 대상으로만 보고 있다는 것이다. 예컨대 영상 데이터를 수집, 분석하는 기술이 노동자를 타깃으로 할 때 어떤 문제점을 야기하는지 보다 멀리 살펴봐야 한다고 이 노안1부장은 말했다. “가장 중요한 건 노동자에게도 위험을 예방하고 개선할 수 있는 권한이 주어져야”하는데, 이 같은 권리가 누락된 상태에서 전자적 감시 기능만 강화하는 것은 현장 노동자 개인의 불안전 행동을 문제 삼기 위한 사전포석이 아니냐는 것이다.

전자적 감시수단이 안전 확보는커녕 작업 효율성을 위해 무용지물이 되는 경우

도 존재한다. 현대제철 공장에는 인터록 (interlock) 시스템이 주요 설비·기계에 설치돼 있는데, 작업자가 위험원에 근접하면 감지 센서가 이를 인식해 자동으로 설비 또는 기계의 작동을 멈추는 장치다. “인터록이 설치돼 있어도 이 설비의 운영 권한을 가진 사람이 바이패스(bypass) 기능을 사용하면 이 시스템을 비활성화할 수 있거든요. 한번은 직영 노동자가 이 설비를 유지·보수하려고 펜스를 열고 들어갔는데 정상 가동이 되는 바람에 화들짝 놀란 적도 있어요.” 이 노안1부장은 스마트 안전관리 기법에 대해 맹신하기보다 통제적인 안전시스템부터 재편하는 것이 시급하다고 강조했다.

감시와 통제가 만병통치약인 듯 구는 국토부 : 철도 기관사

전자적 감시수단을 노동강도 측정 등 일상 감시 강화 목적으로 활용하는 경우가 부지기수인 반면, 이에 대한 노동조합의 적극적인 대처 사례는 보기 드물다. 오히려 재해 예방을 필두로 한 전자적 감시수단 채택에 노동조합이 별다른 문제의식 없이 호응하는 경우도 적지 않다. 이러한 전자감시의 도입은 공공 안전을 매개로 할 때 더욱 강력한 설득력을 갖게 마련이다. 철도 현장은 승객 안전을 앞세운 감시와 처벌 위주의 CCTV 도입 정책에 문제제기하며 싸우고 있는 대표적인 곳이다. 정주희 지부장(철도 노조 서울지방본부 구로승무지부)은 국토교통부가 오로지 노동과정을 감시하고 기록하기 위한 목적으로 철도·지하철 차량 운전실



▲ 현대제철 당진공장 2냉연 현장을 돌아다니고 있는 로봇개의 모습. 사진 : 현대제철비정규직지회

에 CCTV를 설치하려 한다고 지적했다. 실제로 지난 2016년 차량 내 영상기록장치 설치를 의무화하는 내용으로 철도안전법이 개정됐지만, 철도 노동자들의 지속적인 항의 투쟁 끝에 시행령에 “운행기록장치가 있는 경우 별도의 영상기록장치를 설치하지 않는 예외조항이 삽입”됐다. 그런데도 국토부는 ‘철도차량 운전실 CCTV 설치방안’ 연구용 역을 발주해 지난해 마무리하는 등 기관사의 인적오류를 겨냥한 대책 마련에 박차를 가하고 있다.

정 지부장은 국토부가 감시와 처벌 위주의 후진적인 안전시스템을 고수하고 있다며, 다른 철도 현장에 이미 도입된 CCTV의 부작용을 사례를 들어 이렇게 설명했다. 먼저 객실 CCTV는 “철도특별사법경찰에서 승무원이 유실물을 제대로 인계하지 않은 것 아니냐며 제일 먼저 까보는 게 CCTV”라며 “심지어 어느 역무원이 당시 담당자였는지

추적해보기도 전에 CCTV만 보고 승무원에게 전화를 걸어 범죄자 대하듯 추궁하는” 일까지 벌어진다고 그는 밝혔다. 사고조사 시 주로 활용되는 선로변 CCTV의 경우 정확한 사고 원인을 밝혀내는 데 도움이 되기도 하지만, 때로는 “외주화, 시설노후화, 인력부족 등 사고의 구조적인 원인을 종합적으로 인식하는 데 오히려 방해가 될 수도 있겠다”는 생각도 지울 수 없다고 그는 말했다. 가령 “사고영상을 돌려보고 수십, 수백 번을 떠올리다보니 심리적인 죄책감이 커질뿐더러 영상에 찍힌 모습에 얹매여 주의 분산 요소, 심리적, 신체적 상태 등 다른 원인들을 복기하는 데 오히려 방해를 받기도 하더라”는 것이다.

나날이 촘촘해지는 작업장 감시망은 이렇듯 노동자들의 몸과 마음을 점점 더 옥죄고 있다. 일터

진화하는 전자감시, 빽빽해진 노동밀도¹⁾

김은진 노동시간센터 운영위원, 변호사

감시란 특정한 목적을 가지고 대상의 행동, 활동 및 정보 등을 지속적으로 관찰하고 확인하는 행위를 의미한다. 최근 감시와 각종 행태분석 행위를 ‘모니터링’이라고 순화하며, 타인에 대한 감시가 점점 확대되는 추세인데, 특히 사업장에서 전자 설비를 사용하여 노동자의 행태와 일상을 관찰하는 행위가 매우 보편적으로 이루어지고 있다.

과거에는 CCTV, 위치추적기기, 지문이나 홍채 인식기기와 PC에 설치된 업무용 프로그램을 통한 감시가 문제가 되었는데, 이제 이러한 설비에 기술이 더해져 업무용 PC로 하는 모든 활동이 기록되고, PC 화면을 초단위로 캡처하고 이를 영상처럼 구현하여 마치 PC 화면을 원격으로 보는 것처럼 만드는 기술이 도입되고 있다.

이하에서는 ▲CCTV 등 영상정보수집, ▲

GPS 등 위치정보수집, ▲지문·홍채 등 생체정보 수집, ▲메신저·이메일 등 대화정보 수집, ▲모니터링프로그램 등 업무정보수집과 같은 각 전자감시 유형에 따른 노동현장 통제 및 감시 사례를 살펴본 후 근로기준법, 노동자참여 및 협력증진에 관한 법률 등 관련 법 개정을 통한 제도적 개선 방향을 제시하도록 한다.

전자감시 유형별 사례

가. CCTV 등 영상정보수집

사업장 노동감시와 관련하여 가장 많은 사례는 CCTV 등 영상정보처리기기를 활용한 감시이다. 최근 한 회사의 부서장이 직원들이 근무하는 상황을 사무실에 설치된 네트워크 카메라와 이를 실시간으로 확인할 수 있는 애플리케이션(이하 ‘앱’)을 통해 수시로 노동자를 감시하면서 근무태도를 지적한 것이 언론에 보도되기도 하였다.

1) 이 글은 2025. 10. 12. 사단법인 직장갑질119가 발표한 <전자 노동감시 실태 및 법제도 개선 정책보고서>를 기초로 작성되었다.

해당 유형으로는 ①「CCTV 등 고정형 영상정보처리기기를 이용한 감시」, ② 사용자가 업무용 차량에 설치된 블랙박스를 통해 녹음된 대화나 통화 내용을 사후에 확인하여 노동자를 징계근거로 삼는 「블랙박스를 이용한 감시」, ③ 개별 휴대폰에 영상 촬영·저장·송출기능이나 관련 앱을 설치하고 이를 이용해 노동자를 감시하는 「휴대폰을 이용한 감시」가 있다.

대법원은 회사가 시설물 안전과 화재 감시를 명분으로 CCTV 51대를 설치하자 노동조합 간부들이 노동조합 동의 없는 CCTV 설치에 항의하며 회사가 설치한 CCTV 카메라에 검은색 비닐봉지를 씌워 촬영을 방해한 혐의로 기소된 사건에서, 위 노동조합 간부들의 행위가 위법성이 없다고 판단하여 무죄로 판단하였다(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결 참조).

나. GPS 등 위치정보수집

GPS, Wi-Fi, 비콘, 업무용 앱 등 다양한 기술을 통해 수집되는 노동자의 위치정보는 사용자의 관리·감독 권한을 넘어 사생활 침해와 인권침해의 경계에 서 있다. 영업직, 배송직, AS 기사 등 외근이 잦은 직무에서 업무용 차량에 GPS 추적기 등을 부착하는 방법으로 노동을 통제, 감시하여 문제 된 다수 사례가 존재한다.

해당 유형으로는 ① 회사가 업무용 차량에 GPS 추적기를 부착하거나, 업무용 휴대폰 및 태블릿 PC에 위치정보 수집 기능을 탑재하여 노동자의 실시간 동선을 파악하는 「업

무용 차량 및 GPS 기기를 이용한 감시」, ② 일부 고객 관리(CRM) 앱이나 현장 업무 보고 앱은 보고서 제출 시 자동으로 위치 태그를 첨부하도록 설계하여 노동자의 위치를 확인하는 「모바일 출퇴근 앱을 이용한 감시」, ③ 배달 라이더, 대리운전기사 등 플랫폼 노동자들의 스마트폰 앱을 통해 실시간 위치, 이동 경로, 운행 속도, 특정 지역 대기 시간 등 방대한 위치 데이터를 수집하는 「플랫폼 노동자에 대한 감시」가 있다.

수원지방법원 안산지원은 노사분쟁 과정에서 회사 대표 등이 직원 동의 없이 차량에 GPS 위치추적기를 부착하여 위치정보를 불법 수집한 행위에 대해 위치정보법 위반으로 유죄 판단한 바 있다(수원지방법원 안산지원 2023. 11. 23. 선고 2023고단2879 판결 참조).

다. 지문, 홍채 등 생체정보 수집

스마트폰 잠금해제 기능에서부터 출입국 관리, 근태관리 시스템까지 지문, 정맥, 홍채 등 생체인식기술의 활용이 증가하고 있고, 안면 인식을 통한 출퇴근 관리기기 도입도 늘어나고 있다. 이러한 지문·안면·홍채 등 생체인식정보는 외우거나 분실할 우려도 없기에 일상생활에서 보안 목적으로 많이 도입되고 있지만, 개인정보처리자가 정보주체의 유일무이한 정보를 수집한다는 측면에서 인권침해의 우려를 불러일으킨다.

해당 유형으로는 ① 지문인식기기를 활용한 출퇴근 감시, ② 홍채 인식기기를 이용한 감시가 있다. 국가인권위원회는 A 시장(피진

정인)은 2022. 3. 1.부터 관내 국·공립 어린이집을 대상으로 안면인식기를 이용한 출·퇴근 근태관리 실시를 추진한 행위에 대하여, A시 관내 국·공립 어린이집 직원들의 근태 상황을 개선하고 효과적으로 관리하여야 할 필요성은 인정되나, ①직원들의 출퇴근 관리를 위해 안면인식기를 통한 복무관리를 실시하면서도 그 외의 다른 대체수단은 마련하고 있지 않아 생체정보 수집에 동의하지 않는 경우를 대비하고 있지 않은 점, ② 정작 A 시청에서는 여러 문제점 등을 이유로 안면인식기를 이용한 출·퇴근 확인 방식을 시행하지 않으면서도 관내 국·공립 어린이집에 대해서만 일방적으로 안면인식기 도입을 강행한 점을 고려하면, 피진정인의 행위는 진정인을 비롯한 국·공립 어린이집 교사들의 개인정보자기결정권을 과도하게 침해하는 것으로 판단한 바 있다(국가인권위원회 22진정0139800 참조).

라. 메신저, 이메일 등 대화정보수집

메신저, 이메일 등을 통해 이루어지는 노동자 간 대화에 대한 감시는, 단순한 업무 관리·감독을 넘어, 헌법상 사생활의 비밀과 자유, 통신의 비밀, 표현의 자유 그리고 개인정보자기결정권 등 다수의 기본권과 직접 충돌된다.

해당 유형으로는, ①사용자가 원격 모니터링 프로그램 등을 통하여 노동자의 대화 내용을 동시에 확인하는 경우나, 관리자 계정을 이용하여 노동자의 실시간 대화 내용을 직접 열람하는 경우, 시스템 설정을 통

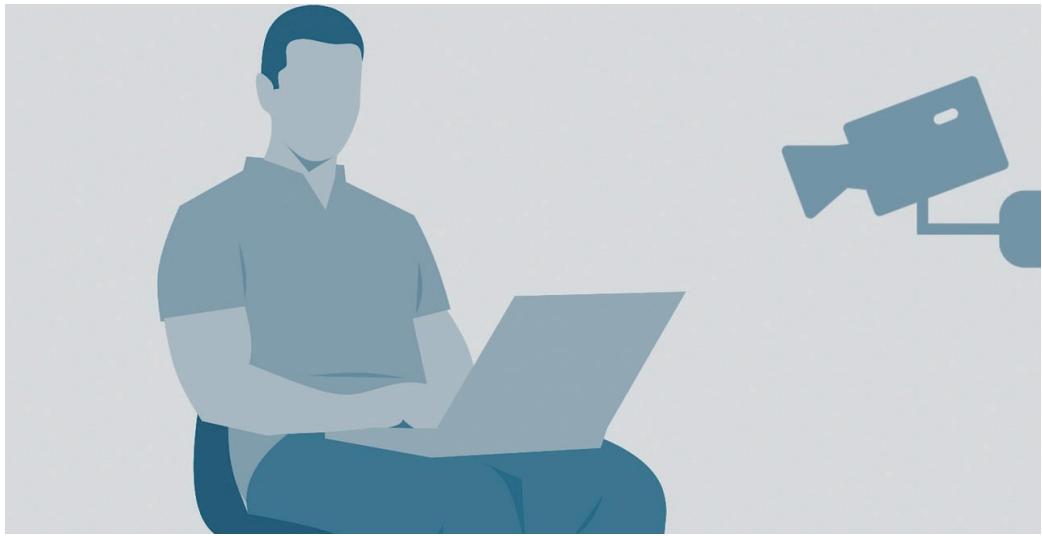
하여 수신되는 메일이 자동으로 관리자에게 전달되도록 하는 「실시간 대화 감시」, ②사용자가 메신저의 대화 내용을 기능을 이용하거나 포렌식 복원을 통하여 노동자의 대화 내용을 확인하는 경우, 노동자의 업무용 PC 또는 서버에 남아있는 기록을 열람하여 이를 출력·전송하는 「저장된 대화 감시 및 제공」이 있다.

인천지방법원 부천지원은 학교가 원격 강의 시스템을 이용하여 교사들의 사적인 대화를 실시간으로 확인한 행위에 대하여 통신비밀보호법 제3조를 위반으로 유죄 판결을 한 바 있다(인천지방법원 부천지원 2004. 5. 14. 2003고단2107 참조).

마. 모니터링프로그램 등 업무정보수집

이미 많은 사업장에서는 사용자가 감시 목적의 모니터링 프로그램이나 모바일 앱(이하 ‘모니터링 프로그램 등’)을 이용하여 노동자의 업무용 PC, 스마트폰 등을 들여다 보고 있다는 점을 확인할 수 있다. 특히 코로나19를 계기로 ‘비대면 근무’ 방식이 보편화하면서, 사용자의 물리적 통제를 벗어난 장소에서도 노동자의 업무 효율성을 담보하기 위하여 모니터링 프로그램 등을 이용한 철저한 노동감시가 보편적으로 가능하게 되었다.

해당 유형으로는, ①회사가 모니터링 프로그램 등을 사용하여 노동자의 PC 온·오프 기록, 마우스 및 키보드 활동 감지 내역 등을 수집하여 출퇴근 시간 또는 업무 수행 시간을 확인하거나, 영업비밀 보안 또는 업



▲ 회사가 모니터링 프로그램 등을 사용하여 노동자의 업무용 PC를 들여다보는 일이 일상화됐다고 해도 과언이 아닐 정도다.
출처 : pixabay

무 효율성을 이유로 인터넷 사용기록 및 웹 사이트별 접속 시간, 업무용 메신저 및 이메일 사용기록 등을 확인하고, 나아가 실시간 PC 화면을 캡처하거나 녹화하기도 하는 「업무용 전자기기에 의한 감시」, ② 노동자 개인 전자기기에 설치된 모니터링 프로그램 등을 이용해 노동자가 인지하지 못한 상태에서 활성화되어 사적인 활동을 수집하거나, 개인 전자기기에 저장된 업무와 관련 없는 개인 정보에 무단으로 접근하는 「개인 전자기기에 의한 감시」가 있다.

법 개정을 통한 제도 개선안 제시

국가인권위원회는 2007. 11. 12. 노동감시를 「사업장 전자감시」의 개념으로 정의하며 고용노동부장관을 상대로 아래와 같이 관련 법령과 제도개선을 권고하였다(국가인권위원회 2007. 11. 12. 사업장 전자감시에서 노동자의 인권보호를 위한 법령·제도 개

선권고). 그러나 약 20여 년이 지난 현재까지 해당 권고는 여전히 현실에서 이행되지 못하고 있다.

△ 노사관계의 특수성을 반영하지 못하는 「동의」 제도, △ 노동자에게 명확한 설명과 고지 없이 이루어지는 감시 현황의 문제를 소거하기 위해서는 근로기준법에 사업장 전자감시 규율 조항을 신설하여 근로감독관(근로기준법 제11장)에 관련 문제를 처리할 권한을 부여하며, 고용노동부가 해당 사건을 처리하도록 하여야 한다.

아울러 현행 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 「근로자참여법」)은 「감시 설비의 설치」에 대해서만 「협의사항」으로 규정하고 있는데, 감시 설비의 「설치, 변경 및 운영에 관한 사항」으로 협의 범위를 확대하고 이를 「의결사항」으로 하여 노동자들의 집단적인 의사가 반영될 수 있도록 개정할 필요가 있다. **알터**

전자적 감시수단도 위험성 평가가 필요하다

최진일 회원, 당장멈춰팀

노동현장에서의 전자감시는 아주 오래 된 문제다. CCTV를 통해 작업장을 감시하는 전통적인 방식부터 GPS를 이용해 이동 노동자들의 위치를 실시간으로 감시하는 시스템, 또는 노동자의 PC에 소프트웨어를 설치해 사무실에서 일하는 노동자들을 감시하는 사례들이 노동자들의 인권, 정신건강, 노동강도에 술한 악영향을 미쳐왔다. 노동자들이 이러한 문제에 대응하는 전통적인 방법은 개인정보보호법에 기반한 권리를 주장하는 방식이었는데, 이는 현실적으로는 다양한 한계를 가질 수밖에 없다. 개인정보보호법은 말 그대로 개인의 권리를 규정한 법이기에 집단적인 노사관계 속에서 도입되는 전자감시에 대한 대응에는 충분한 법적 근거를 제공하지 못한다는 점, 현실의 노동현장에서는 온전한 동의권이 작동하지 않으며 대체로 불균형한 노사 간 권력이 작동한다는 점, 건설업을 비롯한 상당수의 노동현장에서는 개인정보 제공 동의가 취업의 전제조건으로

자리잡고 있다는 점에서 그러하다.

종래의 전자감시와는 얼마나 다른가

그런데 최근의 전자감시 흐름은 '스마트 안전보건기술'로 대표되는 신기술들이 대거 개발되면서 더욱 대응하기 곤란한 지점들을 만들어내고 있다. 우선, 과거의 전자감시가 생산성, 품질, 고객만족 등 노골적으로 사업 주의 이익을 목적으로 내세우면서 도입됐다면, 근래의 흐름은 이를 넘어 안전사고 예방, 노동자들의 건강관리 등 사업장의 안전보건 향상을 그 목적으로 내세우고 있다. 노동자들로서는 이 같은 명분으로 도입되는 전자 감시 기술들에 대해 개인적으로도 조직적으로도 반대하기 쉽지 않은 구도가 만들어진다. 또 다른 어려움은 온갖 스마트 기술들이 새롭게 개발되면서 발생한다. 새로운 기술일 수록 그와 관련한 법제도적 기준과 기술적 규제가 미비하기 때문에 개인정보나 인권의

침해 가능성을 사전에 차단하기 어렵다. 또한 신기술들이 작동하는 매커니즘이 갈수록 복잡해지고, 수집하는 정보의 범위나 내용도 해당 분야의 전문가가 아니면 확인하기 어렵기 때문에 노동자들이 이러한 기술들의 실체를 명확하게 파악하고 입장을 결정하는 것도 갈수록 어려운 상황이 되어가고 있다. 이러한 상황이 심화되면서 기존의 전자감시가 일으켰던 인권침해와 정신건강 악화, 노동강도 강화 등의 부작용 역시 새로운 형태로 노동현장에서 구조화되고 있다.

지난 7월 발표된 ‘산업안전보건 분야 스마트 기술 도입의 윤리적 철학적 원칙 제안을 위한 연구’는 스마트 기술이라는 미명 아래 무분별하게 개발되고 도입되는 산업안전보건 기술들의 위험성을 드러내고, 올바른 기술발전의 방향성을 제시하기 위해 시작되었다. 스마트 안전보건기술이 제대로 정의하기 조차 버거울 만큼 광범위한 영역에서 우후죽순처럼 개발되고 있는 것이 지금의 엄연한 현실이다. 한데 가장 중추적이고 큰 흐름은 사업장 내지는 생산활동에 대한 전방위적인 관제시스템과 깊은 관련이 있다. 업종과 현장에 따라 다양한 기술과 장비들이 출시되고 있지만 큰 틀에서 이 기술들은 전방위적 관제시스템으로 통합되고 있다 해도 과언이 아니다. 그런 의미에서 현시점 스마트 안전보건기술의 대부분은 필연적으로 전자감시 시스템의 DNA를 계승, 발전시키고 있는 것이다.

위 연구에서 확인한 조선소를 예로 들자

면, 안면인식 카메라가 현장 곳곳에서 움직이고 있는 노동자들의 얼굴을 인식해 누가 어디에서 무엇을 하고 있는지 실시간으로 확인하며, 각종 운반장비와 부품들 역시 실시간 위치추적이 가능하다. 이 정보들이 하나의 관제 시스템에 통합되면 실시간으로 생산능률이 확인되는 스마트팩토리로 작동하게 된다. 물론 이러한 기술들의 도입 배경에는 현장 내에서 발생한 인명사고를 빠르게 확인해야 한다거나, 위험한 장비들의 위치를 실시간으로 확인해 충돌을 방지해야 한다는 등 그럴듯한 명분이 자리하고 있다. 이러한 흐름은 비단 제조업에서만 벌어지는 것은 아니다. 가전이나 인터넷 설치 같은 방문노동자들의 이동과 작업상황이 기록되고 고객에게 통보되는 것은 이미 오래된 풍경이다. 최근에는 여기에 더해 방문노동자의 안전을 확보한다는 명분으로 개인장비에 위험상황에서 작동시키는 비상벨 기능, 개인보호구 착용여부를 감지하는 센서 등 다양한 네트워크 기능을 포함시키고 있다. 이 역시 궁극적으로는 통합적 관제시스템을 지향하고 있는 기술들이며 언제라도 손쉽게 감시 시스템으로의 전환이나 통합이 가능하다.

평가 기준 마련을 위한 세 가지 질문

스마트 안전보건기술을 필두로 ‘안전’을 내세운 전자감시 시스템의 발전에 어떻게 대응할 것인가? 대응을 논하기에 앞서 필요한 것은 이 기술들을 평가할 구체적이고 명확한 기준일 것이다. 앞서 언급한 연구의 논



▲ 2025.04.22 「산업안전보건 분야 스마트 기술 도입의 윤리적 철학적 원칙 제안을 위한 연구」 연구진들이 연구 목적으로 방문한 스마트안전보건협회 종합시연센터 내부 모습. 사진: 새움터

지를 빌자면 중심이 되는 질문은 크게 세 가지로 압축된다. 첫째, 기술의 목적이 산재의 기록과 분석을 넘어 예방을 위한 것인가? 둘째, 가장 덜 침해적인 방법과 수준으로 정보를 수집하고 있는가? 셋째, 휴면에러 감시를 넘어 공학적 대안 수준의 예방기능을 수행할 수 있는가?

첫 번째와 두 번째 기준은 사실 긴밀하게 연결되어 있다. 해당 기술의 목적에 따라 적절한 수준의 정보만을 수집해야 한다. 여전히 많은 현장에서 전자감시 기술은 '기록'과 사후적인 '사고원인 분석'을 목적으로 도입되고 있다. 그러나 블랙박스가 보험처리에는 도움이 될지언정 사고 자체를 예방하는 기능은 없는 것처럼 사후관리 목적의 전자감시 기술들이 안전보건 향상에 미치는 역할은 미미하다. 이처럼 낮은 수준의 목적을 가

진 기술이라면 그에 걸맞는 수준의 정보만 제공되어야 한다. 한편 이러한 기술의 제한적인 사용은 최근의 스마트 기술 발전을 통해 오히려 더 선택의 폭이 넓어졌다고도 할 수 있다. 예를 들어, 사고 원인분석을 목적으로 CCTV를 설치하는 경우라도 개인의 신상이 기록될 수 없도록 얼굴은 실시간 모자이크 처리가 되도록 할 수도 있다. 특정한 목적의 감시장비라면 더욱 목적 달성을 필요로 한 수준의 정보만 수집해야 한다. 화재감시라면 열화상카메라 등의 장비만으로도 충분하며, 붕괴 예방 목적으로 기울기 센서만으로도 충분하다. 이처럼 안전보건을 목적으로 하는 전자감시 시스템이라 하더라도 그 구체적인 목적이 무엇인지, 그 수준이 어떠한지에 따라 적절한 수준의 정보를 수집하도록 제한되어야 한다. 물론, 그 기준은 가능

한 인간에게 덜 침해적인 방식이어야 한다는 것이다.

세 번째 기준은 현재의 스마트 안전보건기술이 극복해야 할 핵심적인 과제라고도 할 수 있다. 애초에 감시를 통해 안전관리 목적을 달성한다는 사상은 구시대적 도미노이론에 기반하고 있다. 사람이나 기계의 불안전한 행동이나 동작만 막아내면 재해를 예방할 수 있다는 단순명료한 아이디어로 위험을 관리하는 입장에서는 매력적일 수 있으나 현실에서의 안전관리는 감시만으로 결코 목적을 달성할 수 없다는 것은 이미 자명한 사실이다. 이제 안전관리가 경영시스템과 불가분의 관계이며 위험성평가 등 사전적인 안전보건관리체계 구축이 중요하다는 것을 모르는 사람은 드물다. 그럼에도 모두가 열광하고 있는 스마트 안전보건기술은 오히려 시대를 역행하여 안전관리의 방향을 과거의 감시 중심으로 되돌리는 역효과를 내고 있다. 화려한 수사와 뛰어난 과학기술적 성취에 가려져 이 기술들이 오히려 안전관리의 진화를 가로막고 퇴행시키고 있다는 점에 주목하는 사람은 많지 않다. 안전관리의 질적인 향상을 위해 기술이 지향해야 하는 것은 개인보호구나 인간 감시의 강화가 아니라 적어도 fail-safe, fool-proof와 같은 공학적인 수준의 대안이 되어야 한다.

신기술 도입이 수반하는 위험요인, 어떻게 대응해야 하나

이러한 기준들에 따라 전자감시 기술들을

평가하고 그에 따라 과도한 감시시스템의 도입을 제한하기 위해 무엇보다 필요한 것은 노동자들의 현장통제권이다. 앞선 연구의 표현을 빌자면 ‘작업장 민주주의’라고도 말할 수 있을 것이다. 현재로서는 노동조합이 조직된 사업장 중에서도 일부에서만 산업안전보건위원회 등을 통해 전자감시 문제에 대응할 수 있는 권한을 가지고 있을 뿐이다. 산보위와 같은 노동자참여가 더욱 강력하고 광범위하게 보장되도록 관련 제도가 개선되어야 하는 것은 당연하지만, 지금 당장 현장에서 대응할 방법을 찾는다고 할 때 위험성 평가만큼 효과적인 방안은 떠오르지 않는다. 위험성을 제대로 평가하기 위한 전제는 해당 위험이 정확히 어떠한 생산과정에서 발생하는 것인지, 어떤 방식으로 작동되는 것인지 파악하는 과정이다. 화학물질로 인한 위험을 MSDS 없이 평가할 수 없듯, 전자감시 기술 역시 투명한 공개를 통해 해당 기술의 구체적인 목적, 수집하는 정보의 범위와 방법 등이 정확하게 노동자들에게 제공되어야 하며, 이를 바탕으로 노동자들의 참여 속에서 그것이 실제 도입목적과 부합하는지, 과도한 정보를 수집하지는 않는지, 침해적인 방식을 사용하지는 않는지 등의 문제들이 평가되어야 한다. 이러한 위험성평가는 현장의 다른 위험에 대한 관리와 마찬가지로 감시를 포함한 모든 신기술들의 설계, 도입, 운영 과정 전반에 걸쳐 지속적으로 수행되어야 한다. 일터



▲ 2025.11.19. 한전KPS는 불법을 멈춰라! 한전KPS는 즉각 비정규직 노동자들을 직접고용하라!!

11월 19일 김충현대책위원회는 한전KPS 비정규직 직접고용 촉구 농성돌입 기자회견을 마치고 용산 대통령 집무실 앞에 총성장을 설치했습니다. 많은 관심과 연대 요청드립니다.

사진 : 김선호, 공공운수노조

김밥과 함께 나누는 노동안전보건 이야기

- 한노보연 부산 일터읽기모임을 소개합니다

최치원 회원

우연한 시작, 계속되는 만남

“일터가 정말 좋아요. 일터읽기모임 만들면 안 될까요?”

부산 회원모임에서 한 회원이 던진 이 한마디가 깊은 인상을 남겼다. 구체적으로 어떤 점이 좋은지는 잘 기억나지 않지만, 그 에너지만큼은 지금도 생생하다. 당시 일터를 성실히 읽지 않고 있던 나는 궁금증이 생겼다. ‘대체 어떤 점 때문에 저렇게 느끼는 걸까?’ 나는 그 후로 꾸준히 부산 상임활동가에게 일터읽기모임을 만들어 달라고 요청했다. 아이러니하게도 최초 제안자는 노동조합 활동이 바빠져 참여하지 못했고, 일터를 거의 읽지 않던 1년 차 신입회원이었던 내가 이 모임의 열혈 참여자가 되었다.

우리 모임의 작은 규칙들

일터읽기모임의 규칙은 단순하다.

- ① 전월(前月)호의 모든 코너를 읽어온다(11월에 모임을 하면 10월호 일터로 진행한다)
- ② 특집은 주되게 구성한 부분이니 열심히 읽는다
- ③ 각자 가장 좋았던 코너를 하나씩 공유한다

‘일터’ 자체를 읽는 것이 목적이니만큼, 그리고 모두가 소감을 원활하게 나누기 위해 전체 코너를 다 읽는 게 가장 중요한 원칙이다. 다들 이 원칙을 열심히 준수하고 있고, 덕분에 평소 관심 없던 내용도 열심히 읽어보고 있다.

그리고 위 3가지 규칙 외에도 어쩌다 보니 자연스럽게 자리 잡은 방식이 하나 있다. 바로 상임활동가가 참여해 각 코너의 취지나 맥락을 부연해 설명해주는 것이다. “이 글은

사실 이런 배경에서 나왔어요”, “이 필자는 현장에서 이런 활동을 하시는 분이에요” 같은 이야기들이 글에 입체감을 더한다. 마치 영화 비하인드 클립을 보는 느낌이랄까.

함께 읽기의 힘

일터는 기본적으로 특집을 중심으로 구성되고, ‘알아보자 LAW동건강’, ‘현장의 목소리’, ‘젠더 +노동+건강 ON’ 등 고정 코너들이 있다(다만 내년에 파트 구성이 조금 개편된다 고 한다. 어떻게 바뀔지 기대해보자). 회원들은 노동안전보건이라는 공통의 관심사로 모였지만, 그 안에서도 젠더, 노동시간, 이주노동 등 세부적인 관심사는 저마다 다르다. 게다가 다들 열심히 사는 사람들이다 보니 일터 중에서도 관심 있는 내용만 읽거나, 아예 하나도 읽지 못하게 되는 경우도 빈번하다. 얼마나 많은 노력이 들어가 있는지 알면서도 쉽지 않은 일이다.

그런데 모임 날짜를 정하니 달라졌다. 우선 책자 전체를 읽어보게 되고, 어떤 이야기를 나눌지 생각하다보니 한 번 더 깊게 생각해보게 된다. 각자 관심사와 전문분야가 다르기 때문에 시작되고 나면 혼자 읽는 것보다 적어도 몇 배 이상 유익한 대화가 오간다.

10월호, 과로사 이야기에서 시작된 대화들

2025년 10월호 특집은 ‘제11회 일본 과로사 방지학회’였다. 나는 알찬 대화를 좋아하는데, 특히나 남들의 인사이트와 경험이 집약되어 있는 말을 듣는 것이 아주 즐겁다. 그런 점에서 학회 발제 내용이 잘 정리되어 있는 10월 특집호와 그에 대한 모임이 아주 즐거웠다.

특집 초반에는 일본에서 「과로사 등 방지 대책 추진법」 제정 당시 여야 만장일치로 법안이 통과되었고, 법이 시행된 지 10년이 지났지만, 과로사가 여전히 줄지 않았다는 내용이 나왔다. 그 이유에 대해 필자는 과로사 유족의 말을 인용하여 장시간 노동환경이나 직장 내 강압적 위계구조, 특히 회사가 이윤을 위해 노동자의 희생은 불가피하다는 인식에서 벗어나지 못하고 있기 때문이라고 썼다. 상임활동가는 오랜 활동 경험을 나누며 말했다. “법 제정이 다가 아니에요. 계속되는 ‘현장의 힘’이 중요합니다.” 간단하지만 묵직한 인사이트였다.

한 회원은 ‘알아보자 LAW동건강’의 ‘당신의 빨간 날은 안녕한가요?’ 내용이 매우 충격적이었다고 했다. 빨간 날이 근로기준법상 유급휴일로 보장된 것이 불과 5년 전이라는 점, 심지어 이마저도 단체협약으로 제외할 수 있다는 점, 시급제나 일급제 노동자들은 임

금이 보장되지 않아 공휴일이 무급·비번일로 지정되고, 결과적으로 돌봄 공백 때문에 노인들이 며칠씩 방치되는 상황. 한숨 섞인 탄식이 흘러나왔다.

나는 KT 구조조정에 대한 ‘현장의 목소리’ 코너가 인상적이었다. 마침 관련 사건을 진행하고 있었는데 사건에 대한 아이디어도 얻었고, 현재 기술자들이 영업직으로 집단 전보되는 상황이, 20여 년 전 명예퇴직 거부자들이 ‘상품판매전담팀’으로 배정되었던 악몽이 다시 재현되는 상황이라는 점도 알게 되었다. 역사가 반복되는 것처럼 기업의 구조조정 수법도 그렇다.

9월호 모임이긴 하나, 한 회원은 ‘알아보자 LAW동건강’의 ‘운수 좋은 날’ 글을 읽고 눈물이 났다고 했다. 산재를 신청하면 근로복지공단에서 사업주에게 사실확인을 받는데, 이걸 우호적으로 적어주는 사업장을 만나는 게 운이 좋아야 일어나는 일이라니, 제목 ‘운수 좋은 날’과 내용이 겹쳐지면서 눈물이 났다고 했다. 산재 노동자가 제대로 산재를 보상받으려면 운을 기대해야 하는 현실에 우리는 한동안 말이 없었다.

다시 찾은 읽는 즐거움

솔직히 고백하자면, 일하면서 뭔가 읽고자 하는 열정을 잃어버렸다. 평계일지도 모르지만 여가 시간에 책을 읽으려니 집중도 안 되고 자꾸 유튜브나 보게 되었다. 그런데 일터 읽기모임이 생기니 달라졌다. 모임에 가려면 읽어야 하니 어쩔 수 없이(?) 열심히 읽게 되었다.

모임 당일 부랴부랴 읽기도 하지만 그래도 안 읽는 것보다는 훨씬 낫다. 오히려 기억이 생생해서 좋기도 하다. 매달 저녁에 모여 앉아 김밥을 먹으며 지식을 나누는 이 시간이 기다려지게 되었고 다시금 뭔가 활력이 생긴 느낌이다.

다른 지역 회원들께

다른 지역에도 일터읽기모임을 만들어보시길 권하고 싶다. 너무 무겁게 생각하지 말고 일단 시작해보면 우려했던 것보다 부담은 적고 보람은 크다. 한 달에 딱 한 번 모여서 김밥 먹으면서 2시간 동안 이야기 나누기. 그게 전부다.

완벽하게 읽지 않아도, 매달 참여하지 못해도 괜찮다. 함께 읽고 나누는 것만으로도 우리의 노동안전보건에 대한 관심은 더 풍성해질 수 있다. 무엇보다도 혼자서는 놓쳤을 이야기들을 만나게 된다. ‘운수 좋은 날’ 같은 제목의 의미를, KT 구조조정의 역사를, 과로사 방지법 10년의 의미를 함께 곱씹을 수 있는 시간이 쌓여 우리는 조금씩 달라진다. 일터

유연근무와 젠더 불평등, 그리고 불안정 노동

신희주 노동시간센터 운영위원

유연근무는 오랫동안 노동자의 일·생활 균형을 지원하는 핵심 제도로 인식되며, 특히 경력단절 위험이 큰 여성의 노동시장 복귀와 지속적 고용을 가능하게 하는 장치로 강조되어 왔다. 그러나 많은 연구에서 유연근무가 일터에서의 양성 간 평등을 자동적으로 보장하지 않으며, 그 효과가 노동자의 성별·직업·계층에 따라 다르게 나타나는 구조적 한계를 지닌다는 점을 꾸준히 제기해왔다.

본 글은 기존 연구들을 검토하여, 유연근무가 실질적으로 어떤 의미를 갖는지, 그리고 그 이용 가능성이 어떻게 성별 불평등과 불안정 노동의 구조와 맞물리는지를 살펴보고자 한다. 이를 통해 유연근무의 형식적 보편성과 실질적 접근 사이의 간극을 들여다볼 수 있을 것이다.

유연근무의 젠더화된 접근성

유연근무에 대한 접근성은 성별로 불균등하게 배분되어 있다. 여성은 가정 내 돌봄·가사 책임을 주로 떠맡고 있어 남성보다 유연근무가 더욱 필요하지만, 실제 이용률은 낮게 나타난다. Chung 등(2024)의 연구에 따르면 법적으로 유연근무제도가 있어도, 성별·직군·계약형태에 따른 이용격차가 크게 나타나며, 특히 서비스업·판매업·돌봄업 등 여성 비중이 높은 산업에서는 유연근무 신청 자체가 쉽지 않다.

남성의 경우에는 제도적 접근성이 여성보다 높은 직종에 종사하지만, 유연근무 사용을 여성적 행위, 혹은 직장에 대한 비현신적 행위로 간주하는 ‘문화적 낙인’이 존재해 실제 사용을 꺼리는 경우가 많다(Chung, 2018). 이러한 현상은 유연근무가 사회적 성별 고정 관념과 결합할 때 발생하는 문제를 보여준다.

재택·모바일 근무는 여성에게는 돌봄 부담과 결합해 보이지 않는 초과노동을 증가시키는 반면, 남성에게는 추가 노동시간과 경력 이익으로 이어지기 쉽다(Carstensen, 2020).

돌봄 책임과 일-가정 경계의 재구성

유연근무는 돌봄 부담을 덜어주는 제도처럼 보이지만, 실제로는 일과 가정의 경계를 모호하게 만들어 여성의 이중부담을 강화하는 경우가 적지 않다. COVID-19 팬데믹 이후 재택근무가 확대되면서 이 문제는 더욱 두드러졌다.

김지현(2021)의 연구는 이러한 경향을 명확히 보여준다. 저자는 한국노동패널을 분석하여 팬데믹 기간 중 재택근무를 하는 여성의 가사노동 시간은 평균 1.5배 증가한 반면, 남성의 변화는 거의 없었다는 점을 보여주었다. 결과적으로 여성은 가사·돌봄과 유급노동이 동시에 늘어나 끊임없는 노동상태에 놓이게 된다. Fares & Oliveira(2023)의 브라질 사례 연구 역시 비정규·저숙련 여성들이 시간제의 이름 아래 불규칙 노동과 돌봄을 병행하며 주당 총 노동시간이 90~100시간에 이르는 사례를 제시하기도 한다.

이러한 연구들은 유연근무가 돌봄 책임의 사회적 분담을 강화하기보다는, 오히려 돌봄 부담을 개인에게 재배분하는 방식으로 작동할 수 있음을 보여준다.

유연근무와 자기 착취(Self-Exploitation)

유연근무의 또 다른 문제는 자율성 확대라는 명분이 오히려 노동자의 자기 통제를 강화하게끔 만들 수 있다는 점이다. Chung(2022)은 유연근무가 실제로는 노동자가 스스로 노동강도와 시간을 관리해야 하는 새로운 규율체제로 이어질 수 있으며, 그 결과 노동자는 ‘항상 준비된(ever-available)’ 상태로 존재하게 된다고 설명한다. 원격근무나 프로젝트 기반 직무에서는 이러한 경향이 특히 강하다. 근무시간 외에도 업무 메시지에 즉각 반응해야 한다는 압박이 커지고, 일과 휴식 사이의 경계가 흐려지면서 스스로를 소진시키는 패턴이 고착된다.

Grabham(2022)은 여성들이 유연근무를 활용할 때 오히려 정서적 고립, 신체적 피로가 누적되며, 공적 돌봄 지원이 부족한 상황에서 자기 착취가 강화된다고 지적한다. 여성은 돌봄·가사 노동과의 이중부담, 남성은 주 소득자 역할과 성과 압박 때문에 각기 다른 방식으로 이 제도의 영향을 받게 된다.

조직문화와 제도적 낙인

유연근무의 효과를 결정짓는 것은 조직문화도 한몫한다. 많은 기업에서 여전히 시간투입으로 성과를 평가하는 규범이 지배적이며, 노동자들의 유연근무 사용은 조직에 대한 협신의 부족으로 해석되곤 한다. 이는 성과 평가와 승진 과정에서 불이익으로 이어지기 때문에, 특히 남성이 유연근무를 사용하는 데 걸림돌로 작용한다. 신경아·이은아(2021)는 가족친화기업 사례 분석에서 유연근무 이용자들이 업무에 덜 협신적이라는 평가를 받는 사례가 상당하다는 점을 지적했다. 남성은 유연근무가 여성적 행위라는 인식 때문에 더 큰 낙인을 감수해야 했고, 여성은 제도 활용 후 오히려 더 높은 성과 압박을 경험했다.

유연근무와 불안정 노동의 교차

유연근무의 확산이 곧 더 나은 노동의 보장을 의미하는 것은 아니다. 오히려 일부 국가에서는 유연근무 확대가 불안정 노동의 제도화로 이어진다는 연구가 다수 존재한다.

EIGE(European Institute for Gender Equality, 2017)의 연구에서는 이를 ‘유연성 함정(flexibility trap)’이라 부른다. 특히 여성에게 제공되는 유연근무가 종종 비자발적 시간제, 제로아워 계약, 불규칙 근무시간 등 불안정 노동으로 이어지는 경향이 강하다는 점을 지적한다. 브라질 사례 연구(Fares & Oliveira, 2023)에서도 노동개혁 이후 유연근무제와 불안정 계약이 동시에 확대되었으며, 특히 돌봄·보육·보건·청소 등 여성 비중이 높은 직종에서 그 경향이 두드러졌다. 즉, 유연근무가 선택이 아닌 강제의 형태일 때, 이는 안정된 일자리의 유연화가 아니라 불안정 노동의 고착화를 의미하게 된다.

모두에게 평등한 일터가 되기 위해

유연근무가 모두에게 합리적인 제도가 되기 위해서는 제도를 도입하는 것 자체가 중요한 것이 아니라 구조적 변화가 필요하다. 우선, 시간 통제권 강화를 통해 노동자가 자신의 근무시간을 스스로 설계하고 결정할 수 있는 실질적 권한을 소유할 수 있어야 한다. 둘째, 절대적 시간을 중심으로 하는 평가의 기준을 합리적으로 전환해야 한다. 셋째, 공공 보육·요양 확대와 남성 돌봄휴직 보장 등 돌봄의 사회화가 필수적이다. 넷째, 유연근무 낙인을 완화하고, 성별과 직군을 넘어 모두가 제도를 사용할 수 있는 등 조직문화를 개선할 필요가 있다. 이러한 다층적 변화를 통해 유연근무는 기존의 젠더 불평등과 불안정 노동을 새로운 방식으로 재생산하는 장치가 아니라, 일·생활 균형을 지원하여 노동자들의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 제도로 정착할 수 있을 것이다. **일터**

직장내괴롭힘으로 탈인간화되는 학습지 영업직 노동자들

문가람 회원, 노무사

10년 전, 실적 밀어내기로 거센 불매운동을 불러일으켰던 모 우유기업 사태를 기억하는가. 최근 국내 굴지의 학습지 회사에서 발생한 직장내괴롭힘 사건과 그에 대한 외부 노무법인의 조사 결과는, 그리고 회사의 대응은 영업직 노동자의 인격까지도 쥐어짰던 당시의 사건을 그대로 재현한다.

조사기관인 외부 노무법인은 관리자가 부하 직원에게 한 모욕적 발언과 과도한 실적 압박을 모두 사실로 인정하면서도, “업무상 적정범위를 벗어나지 않았다”며 직장내괴롭힘이 아니라는 결론을 내렸다. 결과통보서 말미에 ‘업무상 적정범위’를 판단하는 데 ‘업무상 필요성’과 ‘사회통념상 상당성’을 기준으로 삼았다고 하면서 이렇게 덧붙였다.

“사회통념상 상당성”은 피조사자들의 진술을 중심으로 동일 부서, 동일 조직에서의 관행을 살펴보니, 필요한 경우 특정 업종에 국한하지 않고 기업 조직 전반에서 일반적으로 용인될 수 있는지 여부를 종합 고려하였다.”

해당기업, 조사기관이 ‘용인할 수 있는’ 행위의 문제점

일하기 위해 만난 사이에, 일하는 시간 동안, 일하기 위해 모인 공간에서 이러한 행위가 ‘용인될 수 있는가.’ 직장내괴롭힘 금지법은 일이 아닌 것들이 노동자의 몸과 마음을 해치지 않도록, 부당하거나 불필요한 언행들을 제도적으로 규제하고 예방하기 위해 만들어졌다. 법의 취지는 너무나도 분명하고 조사기관 또한 이를 정확히 이해하고 있는 듯 보이지만 조사결과는 다소 상반된다. 조사기관이 “기업 조직 전반에서 일반적으로 용인”된다고 판단한 행위들을 살펴보자.

해당 기업은 학습지회사로 신규회원을 모집하고 기존 회원을 유지하는 것이 주된 수익 활동이다. 행위자 A는 피해자에게 월 신규회원 목표치를 강요하며(“됐고 40까지 하세요!”), 충족하지 못하면 “며칠씩 놓고 있어?”, “자기 진짜 지독하다”, “저 옆 먹으라는 거예요?” 등 압박하는 언행을 했고, “지금 인당 5가 아니라 지구가 5도 못 했잖아. 그럼 이거의 심각성을 깨달아야지. 자기야 안 그래?”, “오늘 10개까지 해놓고 퇴근해.”라며 무리한 실적 목표를 주고는 미달성 시 퇴근을 못하게 하기도 했다. 평소 피해자의 한 달 목표치가 30개 정도임을 고려하면, 하루 만에 3분의 1을 달성하는 것은 사실상 불가능하다. 따라서 행위자 A의 발언은 단순히 최선을 다하라는 독려가 아닌, 허위회원을 등록해서라도 실적을 채우라는 의미이며, 불가능한 목표를 달성하기 위해 피해자를 비롯한 많은 노동자가 자신의 돈으로 회비를 채워 넣게 했다.

가해행위는 직장내괴롭힘 신고 사실이 알려진 이후에도 아무런 거리낌없이 계속됐다. 피해 내용의 정리를 도우며 일부러 피해자의 일과시간이 한참 지난 저녁시간에 피해자를 만나 얘기를 나누고 있었다. 저녁 9시 반이 넘은 시간임에도 피해자의 휴대전화엔 행위자 A의 전화가 걸려왔다. 안 받으면 안 되느냐는 만류에도 피해자는 “큰일 난다”며 잔뜩 겁을 먹은 얼굴로 손을 벌벌 떨면서 급히 전화를 받았다. 행위자 A는 피해자가 전화를 받자마자 “지금 어디예요?”라고 소리를 높였다. 맞은편에 떨어져 앉은 자리에까지 인사도 없이 불쑥 건넨 물음이 선명히 들려왔다. 행위자 A에겐 밤이고 낮이고 피해자에게 연락할 수 있는 권력이, 언제고 내가 궁금하면 위치를 확인할 수 있는 권력이, 사실상 퇴근을 시킬지 말지 정할 수 있는 권리가 있었다. 행위자 A의 시공간을 뛰어넘는 ‘관리’에 피해자는 퇴근 시간이 지나도, 사무실을 벗어나도, 어쩌면 아직도, 퇴근할 수 없다.

행위자 B는 승진 대상이던 피해자에게 “다른데 가. 너 승진하겠어? 승진하고 싶어? 승진할 수 있을 것 같아? 다른 데 갈래? 집근처가 어디지?”라며 승진 누락도 모자라 전보를 빌미로 한 협박성 발언을 하고, “너는 그렇게, 노조에 뭘 그렇게 물어본다며?”, “노조 활동은 뒷배가 있어야 할 수 있다”, “가족 중 누구라도 함께 경제활동을 하지 않고 혼자 벌면서 노조 활동하는 건 바보짓”이라며 부당노동행위에 해당하는 발언도 서슴지 않았다. 당시 행위자 B는 피해자의 배우자가 실직상태라는 사실을 면담을 통해 알고 있었다.

피해자는 4월 마감을 겨우 마치고 난 직후인 5월 1일, ‘내가 죽어야 끝나나’하는 마음에 아파트 베란다에서 뛰어내리려 했다. 피해자를 말리고 정신의학과를 알아봐 준 것은 딸아이였다. 자신의 힘으로 병원에 갈 생각조차 못 할 만큼 피해자의 정신상태는 극도로 피폐해져 있었고, 자녀의 도움을 받아 겨우 찾아간 병원에선 얼마 지나지 않아 중등도의 우울병 에피소드와 적응장애 진단을 받았다. 피해자는 노동조합의 도움을 받아 겨우 문제



▲ 2025.09.11. 직장내괴롭힘 사건의 가해자 무혐의의 처리에 대한 사측 규탄 및 노동부 진정 기자회견이 서울고용노동청 앞에서 서비스연맹 서비스일반노동조합 주최로 열렸다. 사진 : 노동과세계

를 공론화하고 즉각적인 보호조치를 요구했다. 하지만 회사는 조사가 진행되는 기간에도 행위자들과 피해자가 같은 공간에서 일하도록 내버려두었다. 피해자가 상세 내역을 제출하고 한 달이 지나고서야 받아본 조사결과엔 아무런 설명도 없이 이 모든 행위가 ‘업무상 적정범위 내’에 있다는 말뿐이다.

조사결과가 나온 후 피해자는 자택과 먼 곳의 지점으로 전보되었고, 행위자들은 ‘이것 보라’며 의기양양하다. 조사기관의 무책임한 판단은 행위자들에게 면죄부로, 피해자에게 2차 피해로 전가되었고, 회사는 조사기관을 앞세워 아무런 실효적인 조치도 하지 않고 뒷 짐만 지고 있다.

제도가 존재하는 이유를 증명해야

이번 사건은 피해당사자의 개별적인 보호가 아니라 해당 업계, 업종에 ‘그래도 되는’ 선례를 만들 수 있다는 점에서 우려스럽다. 조사기관의 조사결과가 해당 업종 관리직급에게 공식적인 업무가이드가 되지 않을까. ‘영업직 종사자에 대한 성과 압박은 모욕적인 표현을 동반해도 괜찮다’, ‘실적을 못 채우면 퇴근을 시키지 않아도 된다’, ‘비인간적인 실적관리도 관행적이면 괴롭힘이 아니다’며 말이다.

현재 해당 사건은 객관적인 조사 및 조치의무 위반을 이유로 고용노동부에 진정을 제기한 상태다. 고용노동부가 최소한 재조사를 명하거나 개선 권고를 하지 않는다면, 회사와 조사기관은 이후에도 동일한 방식으로 사안을 축소·무마하고, 비인격적인 성과관리 유형의 괴롭힘을 조직 관행이라는 이름으로 반복할 것이다.

‘관행’이라는 이름으로 위계적인 압박과 모욕, 강요가 반복되는 일터에서 영업직 노동자들의 탈인간화는 지금, 이 순간에도 계속되고 있다. 지금 우리에게 필요한 것은, 제도가 존재하는 이유를 분명히 증명할 행정기관의 책임 있는 판단이며, 왜곡된 관행을 단호히 끊어낼 실질적 개입이다. **일터**

과로사, 조력과 방해 그리고 공백

곤노 하루키 POSSE

이 글은 지난 9월 7일 일본 교토에서 열린 제11회 일본 과로사 방지 학회 컨퍼런스의 <과로사와 유족의 권리행사 - 일본, 한국, 대만, 인도네시아의 비교연구> 세션 중 일본 발표 내용을 정리한 것이다.

일본 과로사 산재 제도의 공백

일본은 '과로사'를 과로사 등 방지 대책 추진법(이하 '과로사방지법') 제2조에서 정의하고 있다. '과로사 등'이란 1. 업무상 과중한 부담에 의한 뇌혈관 질환·심장 질환을 원인으로 하는 사망, 2. 업무상 강한 심리적 부하로 인한 정신 장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망, 3. 사망에 이르지는 않았으나, 이러한 뇌혈관질환·심장질환, 정신장애를 말한다.

과로사가 발생했을 때 가족의 죽음이 과로사임을 밝히고 산재 인정과 회사의 책임 인정까지, 유가족은 산재보험법상 문제와 민사소송상 문제를 맞닥뜨린다. 이 과정은 유가족에게 매우 혐난한 과정이지만, '과로사'가 법적으로 사회적으로 '과로사'로 인정받는 일은 더욱 어렵다. 산재보험 청구는 유족이 신청한 후 불인정되면 두 차례의 재심사와 행정 소송을 거칠 수 있다. 이때 통계상 과로사는 산재 인정 건수를 가리킨다. 한편 산재가 인정된 기업의 이름을 국가가 공개하지 않는다는 한계가 있다. 정보공개 청구에서도 청구한 유족이 패소한 사례가 있고, 지금까지 공개된 것은 유족이 승소해서 밝힌 것들이다.

일본에서 산재보험은 기업의 과실 책임을 묻지 않고, 다만 사실관계상 인과관계로 인해 업무상 재해가 발생했음을 확인하는 절차를 의미한다. 보상액도 일정한 기준이 정해져 있다. 이를 초과하는 범위 배상은 민사소송에서 청구하게 된다. 민사소송에서 승소해야 비로소 기업의 귀책사유가 있는 '과로사'임을 법적으로 인정받게 된다. 민사소송에서는 배상액

에 대해서 노동자 측의 개인적 취약성이나 가족 상황 등 개별적 요소가 상세히 고려된다. 또한, 민사소송을 통해 보상받는 경우, 산재보험은 상계된다.

유가족들과의 인터뷰

나는 재판 방청, 과로사 심포지엄 참석 등을 통해 알게 된 유족들을 만나 과로사 사건에 대한 인식, 이후 과정에 대해 묻는 인터뷰를 진행했다. 2018년부터 지금까지 25차례의 인터뷰가 있었다.

유가족들에게 어떤 계기로 가족의 죽음을 과로사로 연결할 수 있었는지 물었다. 남편이 사망한 한 유족은 사후에 학교에서 남편과 친했던 동료 교사가 “과로사다. 공무 재해를 신청해야 한다”고 전해준 덕분에 알게 되었다고 말했다. 남편이 과로하고 있었던 것은 알고 있었지만, 직접적으로는 동료로부터 “(남편이) 너무 많이 일했어”라는 말을 들은 후 알게 되었다. 다른 유가족은 사망 반년 전에 우울증 진단을 받은 것에 대해서는 회사에 원인이 있다고 생각했지만, 자살한 것에 대해서는 사망 전날 있었던 부부싸움이 원인일 거라 생각했으며, 업무가 원인이라고는 생각하지 않았다. 하지만 자신(아내)의 친척에게서 조언을 받아 과로사방지학회에 함께 가서 가족회 간부와 면담 자리를 갖게 되었다. 그곳에서 과로사라고 듣고 과로사를 인식하게 되었다. 유품을 받아 그중 메모에 유서 같은 것(자살 충동)이 있었고, 새벽 4시에 기록한 내용이 있어 과로가 아니었을까 의심한 또 다른 유가족도 있었다.

인터뷰를 진행한 결과, 회사의 적극적인 협력은 보이지 않는 반면, 소극적·적극적인 방해가 관찰되었다. 기업 측 방해 행위에 대해 보다 상세히 특정하고, 국가가 대책을 마련할 필요가 있다. 유가족은 공공기관(병원, 경찰, 기타)이나 해당 기업으로부터 조언을 전혀 받지 못했고, 모두 동료, 가족, 유가족 자신이 가진 지식 및 정보 자원에 기반하고 있다는 점이 확인되었다. 오히려 회사의 부정적인 언행으로 인해 문제를 확인한 사례가 여러 건에 이르렀다.

과로사방지법이 제정된 지 11년이 지났으나 여전히 과로사가 감소하거나 과로사 산재승인율이 올라가는 결과가 나타나지 않고 있는 일본. 과로사 산재 신청을 하는 데 있어 회사가 산재 신청을 포기하도록 유도하거나 소송 중 책임 전가·위증 등의 방해 행위도 빈번하다. 회사가 과로사를 줄이기 위해 노동시간을 줄이고 휴식시간을 충분히 제공하도록 하는 제도가 있지만 여전히 그러한 노력이 충분하지 않은 실정이다. 회사가 책임을 다하도록 하는 법제도 마련이 필요한 때다. **알터**

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 금속노조 경남지부 한화사무직지회 지회장을 맡고 있으며, 사무직군 노동기본권을 보장받기 위해 힘쓰고 있다.

안녕하세요? 먼저 본인 소개부터 해주세요.

노현범이라고 합니다. 저는 대학 시절 화학 공학을 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 “밑그림부터 그립니다”

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 생산 설계 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 안전 문제는 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 업무협의가 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 바꿔 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 필요성을 느끼면서도 선뜻 나서질 못합니다. 노동조합 활동에 열성적인 조합원들에겐 사측이 은연중 불이익을 주기 때문입니다. 다만, 수년간 활동하면서 제가 느낀 것은 사측으로부터 오는 압박감보다는 낯선 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 언로를 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 편입니다. 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**

“더 이상 침묵하지 않겠습니다”

- 공공운수노조 서울여자대학교분회 지순예 분회장, 박희영 부분회장 인터뷰

조건희 상임활동가

“우리의 일터가 무너지고 있습니다. 현재 용역업체는 노동자들을 존중하기는커녕 심지어 특정 노조와 유착하여 현장을 갈라치기 하고 민주노조 조합원들을 불이익으로 몰아넣는 행태까지 벌이고 있습니다. 이런 업체가 학교에서 계속 일한다는 건 노동 탄압을 묵인하는 것과 다를 바 없습니다.”

2025년 11월 13일, 서울여자대학교(이하 서울여대) 청소 노동자들이 총장에게 제시한 호소문의 일부다. 이들은 악질 용역업체 (주)태가BM 퇴출을 요구하며 투쟁하고 있다. 하지만 실질적 책임자인 서울여대는 여전히 명확한 답을 내놓지 않고 있다. 사측의 탄압으로 인해 노조 활동 시간조차 제대로 보장 받지 못하고 있지만, 서울여대 청소 노동자들은 점심 집회 등을 통해 투쟁의 열기를 계속 이어가고 있다. 2025년 11월 19일, 공공운수노조 서울여자대학교분회 지순예 분회장, 박희영 부분회장을 만나 이번 투쟁에 관

한 노동조합의 요구와 계획을 들어보았다.

비정규직 양산, 폭언과 부당 지시….

용역업체의 부당노동행위들

서울여대는 용역업체 (주)태가BM과 2017년부터 용역 업무 계약을 맺어왔다. 그 이후 정원은 계속 감소했다. 2017년 전일제 청소 노동자는 57명이었지만, 현재는 46명이다. 감소한 빈자리는 10명의 단시간 노동자로 대체되었다. 지순예 분회장은 이러한 인력 감축으로 인해 비정규직 노동자가 늘어나는 문제를 지적했다. 박희영 부분회장은 노동 강도가 비교적 낮은 구역부터 인력이 줄어드는 상황이 계속되면서 남아 있는 노동자들에게 부담되는 노동 강도가 더욱 높아졌다고 설명했다.

“2017년에 (주)태가BM이 들어오면서 퇴직 인원 5명을 감축했어요. 2023년에는 기

숙사 4명, 이후엔 그 옆 건물도 2명을 감축 했어요. 거기다가 아르바이트 노동자를 투입 했어요. 저희가 맡은 구역이 줄어든 거죠. 저희가 할 때는 거기도 똑같이 8시간을 했어요. 하지만 아르바이트 노동자가 투입되면서 방학 때는 3시간, 평일에는 6시간만 일해요. 그러면서 최저시급을 주는 거야. (용역업체가) 그런 데서 100원이라도 떼어가는 거예요. 이런 상황이 계속되면 다른 건물에도 아르바이트 노동자를 투입할 가능성이 있어요.” (지순예)

“제가 지금 50주년 기념관 1층에 근무하고 있는데, 1층은 힘든 곳이에요. 어느 관이든 사람이 많은 1층은 힘이 들 수밖에 없죠. 저희가 담당구역을 로테이션하거든요. 그런데 용역업체가 상대적으로 수월한 곳을 아르바이트 노동자에게 떼어서 줬어요. 1년 힘들게 하고 나서 다음번에도 또 다른 힘든 자리로 배치하는 거죠.” (박희영)

(주)태가BM은 여러 사업장에서 지속적으로 노동조합을 탄압해 왔다. 2016년부터 원청인 세브란스병원과 공모¹⁾하여 별인 노조 파괴 행위로 실형을 선고받기도 했다. 관리자를 통한 부당노동행위와 노조 탈퇴 강요는 일상이었다. 관리자들은 명확한 기준 없이 민주노총 소속 조합원들만 유동²⁾ 근무를 포



▲ 매주 화·목 점심시간에 진행 중인 태가BM 퇴출 선전모습. 사진 : 공공운수노조 서울지부

함한 힘든 작업지로 배치했으며³⁾, 시발서 작성 강요와 폭언, 막말도 빈번했다. 이러한 상황에서 세브란스병원 청소 노동자들에게 녹음기는 필수품이 되어버렸다. 서울여대에서도 상황은 비슷했다. 지순예 분회장과 박희영 부분회장은 중간 관리자들로부터 반복적인 폭언을 듣거나, 규정에도 없는 쓰레기 배출 시간을 일방적으로 제한받는 등의 부당 대우를 직접 겪었다.

“(관리자의) 언어폭력이 정말 극심해요. “대가리를 깨버리겠다.” 이거는 일부분도 안 돼요. 폭언을 들을 때마다 메모해 놓은 것만 해도 엄청 많은데, 일단 이것만 자료에 넣은 거예요.” (지순예)

1) 원청 세브란스병원은 노조 설립 초창기부터 태가비엠 경영진들과 수시로 대책 회의를 하는 등 조직적으로 노조파괴 행위에 나섰다.

2) 고정적 업무 구역이 없고 하루하루 다른 현장에서 일하는 것을 말한다.

3) 공공운수노조 서울지부, “(주)태가BM 노동조합 탄압 부당노동행위 및 괴롭힘 사례”, 2019.10.15



▲ 2025.11.06. 서울여대에서 진행된 (주)태가BM 퇴출 승리 결의대회. 사진 : 공공운수노조 서울지부

“쓰레기 분리수거장에 어느 시간대든 가 져다 버릴 수 있는데도, 관리자가 ‘2시 이전에 버려라, 3시 이전에 버려라, 음식물 쓰레기는 화장실에다가 버려라’ 막 이러는 거예요. 그 이후 시간대에 쓰레기를 버리려 하면 못 갖다 놓게 하는 거죠.” (박희영)

진짜 사장 서울여대가 책임져라!

2022년, 서울의 13개 대학교와 빌딩 청소 노동자들은 휴게실 개선과 샤워실 설치를 요구하며 투쟁한 바 있다. 그 과정에서 휴게실과 샤워실 조차 제대로 설치하지 않은 사업장의 현실이 여실히 드러났다. 서울여대도 크게 다르지 않다. 남성용 샤워실은 아예 없고, 여성용 샤워실은 도서관 한 곳에만 마련되어 있지만, 실질적으로 사용하기 어렵다. 휴게실은 마련되어 있지만, 바삐 움직여야 하는 상황에서 지정된 휴게실을 오가기는 쉽지 않다. “일하면서 잠깐잠깐 좀 쉴 자

리가 있어야 하는데 그게 없”는 상황 속, 강의실에서 잠시 쉬다가 학생이 들어오면 나가는 등의 상황이 반복되고 있다.

“강의실이 비면 와서 잠깐 쉬는 거예요. 그러다 학생이 들어와서 ‘강의 있어요.’ 그러면 죄송합니다, 그리고 나가는 거죠. 그러면 갈 데가 없어요. 계단에서도 쉬고 그랬어요.” (박희영)

휴게실을 포함한 현장 개선의 책임과 권한이 학교에 있단 점을 노동자들은 잘 알고 있다. 하지만 간접고용 구조로 인해 용역업체 현장 소장을 통해 의견을 전달하고 있다. 그럼에도 이들은 꾸준히 개선 요청을 하고 있지만, 학교는 묵묵부답이다. 도리어 “간접고용 제도에서는 태가BM이 노동자의 실질적 사용자”⁴⁾라며 사용자로서의 책임을 회피하고 있다.

4) 서울여대학보. “처우 개선하라는 청소노동자 요구에도 5개월째 책임 공방 이어져”, 2025.09.01

“전기보일러도 고장 나서 날 추워지기 전에 고쳐주라고 몇 번을 말했는데 안 고쳤어요. 소장은 학교에 말했다는데 여태껏 안 고친 것 같아요. 뭐 하나 얘기해도 되는 게 없어요” (지순예)

2022년 7월, 집중호우로 인해 서울여대 50주년 기념관 내부 청소 노동자 휴게실이 침수된 적이 있다. 그 이전부터 노동자들은 비가 올 때마다 물이 새는 문제를 지적하며 시설 보수를 요청해 왔다. 이들의 요청이 받아들여져 조치가 선제적으로 이루어졌더라면 침수 피해를 막을 수 있었겠지만, 학교와 용역업체 모두 이들의 목소리를 외면했다. 지순예 분회장은 휴게실이 침수되던 당시 상황을 전하며, 용역업체의 개입을 요청했으나 받아들여지지 않았던 경험을 이야기해 주었다.

“한 미화원이 침수 당시 물을 펴내며 소장에게 전화를 걸었어요. ‘소장님, 지금 여기 50주년 건물에 물이 많이 들어와서 좀 와주셔야 할 것 같아요’라고 했더니, ‘어디서 소장을 오라 마라 하느냐’라며 안 왔어요. 저도 연락해서 오라고 요청했지만 오지 않았습니다.” (지순예)

실질적 책임자이자 진짜 사장인 학교가 노동자들의 목소리를 듣고 조치해야 한다. 이번에 진행 중인 (주)태가BM 퇴출 투쟁에서도 원청으로서 학교의 책임과 역할이 매우 크다. 서울여대 청소 노동자들은 (주)태가BM과의 계약 해지를 요구하며 지난 4월부터 학교에 공식적으로 대화를 요청했고, 매주

화요일과 목요일 점심 집회를 통해 이러한 요구를 알렸다. 총장과의 면담은 11월 13일에야 성사되었다. 노동자들은 면담 자리에서 11월 18일까지 해당 업체의 퇴출 여부에 대해 명확한 답변을 달라고 요구했다.

인터뷰 당일, 청소 노동자 총회가 열렸다. 학교가 여전히 답을 주지 않았기 때문이다. 학교에 더 강한 압박을 가하기 위한 투쟁을 결의하는 자리였다. 현장에선 다수지만 노조법의 허점⁵⁾으로 인해 교섭권과 노조 활동 시간을 보장받지 못하는 상황임에도 불구하고, 노동자들은 가능한 모든 것을 해내겠다는 결의를 다졌다. 그리고 12월 1일, 청소 노동자들은 학교 안에서 천막 농성을 시작했다. “노동이 존중받고 부당한 업체가 완전히 사라질 때”까지, 서울여대 청소 노동자들의 투쟁은 멈추지 않을 것이다.

“노동자를 괴롭히고 민주노조를 탄압하는 용역업체를 즉시 퇴출하십시오. 학교가 진짜 사용자로서 책임을 지십시오. 우리는 더는 침묵하지 않겠습니다. 이 학교에서 노동이 존중받고 부당한 업체가 완전히 사라질 때 까지 끝까지 싸우겠습니다.” (11월 13일, 총장과의 면담에서 청소 노동자들이 제시한 호소문 중) 일터

5) 서울여대 청소 노동자 중 과반수가 공공운수노조 서울여대분회 소속이다. 하지만 교섭단위가 각 사업장이 아닌 (주)태가BM 기업으로 되어 있어, 교섭 단위 내 다수인 한국노총이 교섭권을 가지고 있다.

파치들의 해방일지

- 『파치: 쓰다 버려지는 삶을 거부한 아사히비정규직지회를 쓰다』(소희
지음, 2025, 이매진)

정나위 회원

노동
비정규직
지회

“언니, 노동해방이 뭐예요?” 막 집회에 다니던 새내기 시절, 동지니 투쟁이니 하는 말들도 낯설었지만, 가장 궁금한 단어는 ‘해방’이었다. ‘가자, 노동해방’, ‘해방의 길목’, ‘해방을 향한 진군’ 등 함께 부르는 노래에서 반복되는 그 단어는 오래된 주문 같기도, 오지 않은 미래 같기도 했다. “글쎄, 나위는 해방이 뭐라고 생각해?” 질문을 했더니 나에게 되묻던 선배 언니. “자본주의 사회가 아닌 거요? 일 안 하는 거요? 하고 싶은 만큼만 일하는 거요?” 답은 들을 수 없었고, 해방은 안개 속 반딧불 같은 이미지로 남았다. 나는 해방을 목표나 미래라 여겼고, 지금 이곳에서 가능한 것이라고는 생각지 못했다. 해방이 미래형으로 자주 쓰인다는 점을 미루어보건대, 다수가 그렇게 여기나 보다. 그런데 여기, 지금 이곳의 해방을 담은 책이 있다. 금속노조 아사히글라스지회 투쟁을 담은 책, 소희 작가의 <파치>다.

해방을 맛볼 일생일대의 기회

이전 직장에서 노조를 경험하고 “노동조합이 다른 세상을 만들 수 있다는 희망”을 놓을 수 없던 차현호는 비정규직 운동을 조직하려 구미에 있는 아시히글라스 공장에 취직했다. 노조를 만들려고 6년간 궁리했지만 쉽지 않았다. 족구모임도 꾸리고, 동료들에게 신뢰받고 싶어 관리자도 맡고, 수시로 밥 먹으며 마음을 나누었지만, 조금 친해졌다 싶으면 다들 공장을 떠났다. “이직률이 굉장히 높은 게 어려운 점”이었고, “누군가 해주기를 바랄 뿐인 현장”이었다. 차현호는 조급해하지 않았다. “사람들 이야기 속에 현장을 바꿀 답”이 있다 는 믿음으로 동료들이 공장에서 느끼는 불만을 차곡차곡 기록했다.

그러다 기회가 왔고, 영화 <파업전야>를 찍는 것 같은 날들이 이어졌다. 차현호는 해고자 신분으로 공장 밖에서 노조 가입서를 돌리고, 자동차 트렁크에 실려 현장에 들어와 연설했다.

“여러분 앞에는 지금 일생일대 한번 올까 말까 한 기회가 있습니다. 이 기회를 잡으면 신세계가 보일 겁니다.”

하청 노동자라는 이유로 구내식당에서 밥도 못 먹고, 회사가 줘야 할 경조사비도 급여에서 떼이고, 작은 실수로도 일주일간 빨간 정벌 조끼 입고 일해야 했던 공장. 그곳에서 ‘일생일대의 기회’라는 말을 들은 노동자들은 귀가 좋았했다. 비정규직은 노조도 못하는 줄 알았으니까.

한 명이 두 명을 조직하고 두 명이 네 명을 조직해 파견 노동자 178명 중 138명이 노조에 가입했고, 2015년 금속노조 아사히글라스비정규직지회를 설립했다.

파치이기를 거부하자 시작된 해방과 괜찮냐고 묻고 싶었던 시간들

비정규직 노동자를 파치(깨지거나 흠이 나서 못 쓰게 된 물건)로 취급하는 곳에서 노조를 만들자, 공장이 해방공간이 됐다. 동료들의 얼굴과 이름을 알아갔다. 조회 시간을 노조 회의시간으로 바꿔 다 같이 구호를 외쳤다. 잔소리하던 관리자가 없어졌다. 정규직은 전부 숨어버렸다. 꼭 우리만 있는 것 같았다. 지게차는 다녀도 비정규직 노동자는 다닐 수 없던 공장 안 큰길을 두 팔 휘저으며 걸었다. 서로를 확인하기 위해 빨간 머리띠를 매고 일했다. 정규직만 이용하던 구내식당에 보란 듯 들어가 밥을 먹었다. 생산 속도를 낮추기 위해 노동자 스스로 10% 물량을 줄였다. 두려움이 사라졌다. 통제를 부수고 싶어졌다. “공장은 우리를 경쟁하게 하지만, 노동조합은 우리를 협력하게” 했다.

현장에서의 노조 활동도 잠시, 문자로 해고통보를 받았다. 불법파견과 집단해고에 맞서 9년을 거리에서 싸웠다. 긴 시간이었다. 2017년 봄에는 투쟁 사업장들과 광화문 고공농성을 함께했다. 2018년에는 “공투 없이 아사히지회가 봄부터 겨울까지 그냥” 싸웠다. 검찰이 불법파견 자료를 캐비닛에 쌓아두기만 하고 기소하지 않자 “잡혀가는 게 오히려 좋은” 거라며 “깔끔하고 고민 없이” 대검찰청 로비를 점거했다. 생계팀 조합원들은 평일에는 일하고 주말이면 농성장을 지켰다. 명절에는 김을 팔았다. CMS 후원자들이 있었지만, 조합원에게 돌아가는 생계비는 월 100만 원이었다. 시간은 아사히글라스 편이었다. 조합원들에게 한 가지만 묻는다면 “괜찮냐고 묻고 싶”다는 차원호의 대답은 괜찮지 않았다.

바로 지금이 해방을 노래할 때

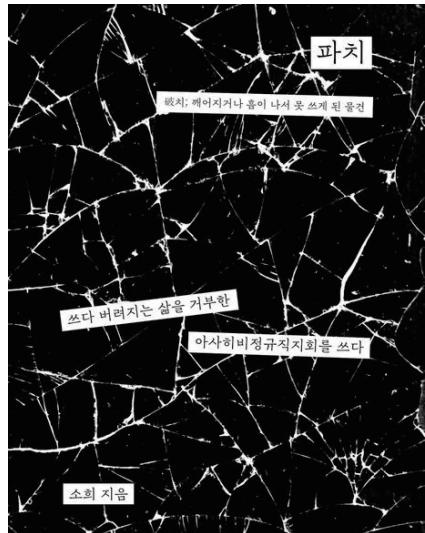
그냥 싸우기도, 같이 싸우기도, 괜찮기도, 괜찮지 않기도 했지만, 민주노조 깃발 들고 공장에 돌아가는 꿈을 놓지 않았다. 2024년 여름, 아사히비정규직지회 조합원들은 노조 깃발을

높이 세우고 다 같이 복직했다. 혼자 한 싸움이 아니었다. 아무 대가 없이 노조 설립부터 함께해 준 KEC지회가 있었고, 매주 일본 아사히글라스 본사 선전전을 해준 이들이 있었다. 마음을 말랑말랑하게 해준 연대자들, 9년 투쟁 동안 생계비를 함께 책임져준 후원자들, “합법 파견은 없다”며 함께 싸운 법률가들도 있었다. “야육강식이 지배하는 살벌한 세상”이었기에 “해고되면 더 살벌하게 살게 될 줄 알았는데” 투쟁과정도 해방이었다. 그런 이들을 만나면서 “날마다 충격”을 받기도 했지만, 이제 스스로 “남 일을 자기 일처럼 걱정하고 곁을 지키는 삶”을 살게 됐다. 투쟁은 조합원들에게 “세상을 조금 더 넓고 조금 더 크게 바라보는 밝은 눈”을 갖게 해줬다. 해방은 멀리 있지 않았다. 노조를 세운 공장에, 쓰다 버려지는 삶을 거부한 투쟁에 있었다. ‘아사히비정규직지회’에서 비정규직 네 글자를 뗀 건 해방의 결과였다.

오랫동안 나는 해방을 외부 조건이라고 생각했다. 자본주의를 넘어서 대안 세계라든가, 비정규직·여성·장애인에 대한 차별이 존재하지 않는 어떤 상태. 아사히글라스지회 조합원들의 이야기를 읽으며 해방은 지금 여기서, 스스로 만들어가는 거라는 걸 깨달았다. 파치들이 “우리를 차별하는 세상이 잘못된 것”이라며 자신들의 존엄을 위해 싸울 때 해방공간이 열렸으니까.

“공장은 노동자를 착취하고 억압하는 장소이자 계급의 무대인데, 노동자는 인간다움을 지키려면 자본에 대항할 무기가 필요하다. 노동자 계급의 무기가 노동조합이라면 자본가는 이 노동조합을 결단코 인정할 수 없다. 그러니 노동조합을 만드는 이야기는 결코 가벼울 수 없고, 짧을 수도 없으며, 한 청년 노동자가 인생을 걸어야 할만큼 거대한 이야기일 수밖에 없다.”

파치들의 해방일지, 장기투쟁사업장의 전사(前史), 한 기록노동자의 사랑 이야기, <파치>. 이 이야기가 왜 가벼울 수도, 짧을 수도 없는 거대한 이야기일 수밖에 없는지, 해방은 어디에 있는지, 당신도 읽어보길 권한다. 알터



▲ 소회의 <파치> 책 표지 이미지. 사진 : 교보문고

특수건강검진, 제대로 받기

박승권 회원, 직업환경의학 전문의

특수건강검진(이하 특수검진)은 특정 유해물질에 노출되는 일을 수행하는 사람의 건강 관리를 위해서 주기적으로 시행하는 검진입니다. 고용노동부 통계에 따르면 재작년 한 해 약 10만여 개의 사업장 소속 약 260만여 명이 특수검진을 받았습니다. 이처럼 규모가 결코 작다고 할 수 없는 제도권 내 검진이지만 외형상 국민건강보험공단에서 시행하는 국가 건강검진(이하 국가검진)과 유사한 부분도 적지 않아 그 중요성과 의미가 간과되는 경우가 적지 않습니다. 그러나 특수검진은 일반인 대상으로 보편적으로 시행되는 국가검진과 시행 취지부터 다른 부분도 많기 때문에 제도에 대한 전반적인 이해를 바탕으로 검진을 받는 것이 필수적이라 할 수 있습니다. 이번 ‘진료실에서 보내는 편지’는 특수검진을 제대로 받기 위해서 잊지 않아야 할 몇 가지에 대해 말씀드리고자 합니다.

검진을 시작하기에 앞서, 스스로 유해물질 확인

국가검진에서는 검사 항목과 주기가 나이와 성별, 병력(간염), 생활 습관(흡연) 등에 따라 정해지지만, 특수검진에서는 업무를 수행하는 과정에서 노출되는 유해물질에 따라 정해집니다. 대개 노출되는 유해물질(혹은 유해인자)이 분진이라면 흉부엑스선검사와 폐기능 검사, 소음이라면 청력 검사, 화학물질이나 중금속 종류라면 해당 건강 영향에 맞게 혈액검사와 소변검사가 검사 항목에 포함되는 것이 일반적입니다.

내가 평소 취급하거나 노출되는 유해물질이 알맞게 선정되어 있는지 혹여 누락되거나 반대로 해당하지 않는 유해물질이 포함되어 있진 않은지 직접 관심 갖고 확인하는 노력이 필요합니다. 설령 유해물질을 간헐적으로 취급하더라도, 혹은 유해물질이 내가 일하는 장소에서 생성되는 것이 아니라 인접 장소로부터 확산·비산되는 경우라도 실제로 노출이

이루어지고 있다면 특수검진 대상 유해물질에 포함됩니다.

나아가 이전 특수검진에서 포함되었던 유해물질을 확인하여 전 회차 대비 제외되거나 추가된 것 등 변경 여부를 확인하는 것도 필요합니다. 검진일 전 직접 보건업무담당자와 함께 확인하는 것이 이상적이지만 사업장 현실상 보건전담부서 및 관리감독자 등에 의해 선정되는 경우가 많으므로 검진 당일에라도 꼼꼼히 확인하여 실제와 차이가 있는 경우 보건업무담당자나 검진기관 총괄실무자 혹은 검진의사에게 말씀해 주시는 것이 좋습니다.

아울러, 특수검진 자료는 직업병 신청 시 승인 여부를 판단하는 과정에서 과거 유해물질 노출 사실을 입증하는 매우 중요한 자료로 활용되곤 합니다. 내가 과거 어떤 유해물질에 노출되는 업무를 수행했었다는 사실을 입증하는 것은 여간 어려운 일이 아닌데, 해당 물질에 대한 특수검진 대상이었다는 사실만으로 일정 수준 이상의 노출이 실재했었다는 정황이 인정될 수 있기 때문입니다. 따라서 사업주에게는 짧게는 5년, 길게는 30년의 결과 보존 의무가 부여됩니다. 그러므로 설령 해당 유해물질이 당장의 중대한 건강상 위협이 되지 않는다고 여겨지더라도, 내가 취급하거나 혹은 직접 취급하지 않더라도 직장 내 노출되는 물질이 제대로 선정되었는지 확인할 필요가 있습니다. 특수검진 대상 물질은 산업안전보건법 시행규칙에 규정되어 있습니다.

미리 받는 소변은 반드시 해당 시점에 받아야

특수검진을 ‘특수’하게 만드는 검사 중 하나가 바로 생물학적 노출지표 검사입니다. 많은 분들에게 생소하게 느껴질 이 검사는 유해물질 자체나 혹은 그 분해 산물이 체내 얼마나 누적되어 있는지 확인하는 검사이기 때문에 대개 소변, 혈액 등 생체시료를 이용하여 검사가 이루어지며 그중에서도 소변을 활용하는 경우가 가장 많습니다.

생물학적 노출지표 검사 대상인 경우 보통 검진기관에서 소변을 ‘검사일 전에 미리’ 받아 달라며 작은 통을 제공함과 동시에 어느 시점에 소변을 받아달라고 요청이 옵니다. 체내 유해물질 수준을 정확하게 산출하기 위해서 보통 업무 종료 전 2시간 내에 받아달라고 하는 경우가 많은데. 이를 지키지 못할 경우 유해물질 노출 수준이 과소평가될 수 있기 때문에 이 시점을 지키는 것이 매우 중요합니다.

검진의사와의 면담에 앞서 질문할 내용을 생각해 볼 필요

검진의사와 수검자의 면담을 일컫는 명칭은 꽤 많습니다. 누구는 문진이라고 하고, 다른 이는 상담이나 면담, 또 진찰이라고 표현하기도 합니다. 물론 특수검진이 검진의 형식

을 띠고 있기 때문에 결과 해석에 필요한 기본적인 혹은 구체적인 정보를 얻기 위해서는 임상적 의미의 문진(history taking) 또한 중요합니다. 하지만 의외로 검진의사 면담의 실제적 의미나 취지는 개인 단위로 이루어지는 교육에 있습니다.

생각보다 많은 분들이 건강과 의학 지식에 관하여 크고 작은 오해와 인지 오류를 갖고 있습니다. 이는 그저 건강에 대한 감수성이 낮다는 의미가 아닙니다. 반대로 막연한 우려로 어려움을 겪는 경우 또한 적지 않습니다. 이와 함께 넘쳐나는 정보의 홍수 속에서 광장히 아쉬운 의사 결정을 하고 있는 경우도 많습니다. 예를 들면, 혈압약은 무조건 평생 복용해야 하기에 지켜볼 수 있을 만큼 지켜봤다가 복용해야 한다거나, 당뇨는 관련된 증상이 없어서 약 복용 필요성을 부정하는 경우가 이에 해당할 것입니다.

특수검진에서 검진의사 면담이 중요한 이유는 짧은 시간이나마 교육이 가능하다는 데 있습니다. 서면을 통해 설명과 이해가 어려운 건강 상태에 관해 구체적으로 설명 듣고 본인의 생각을 말하고 질문할 수 있는 교육을 통해 그간 간과되었던 건강 상태나 유해한 업무환경에 관한 관심을 환기하고 감수성을 일깨워주는 효과는 직접 면담을 통해서 기대할 수 있습니다.

또 한 가지 특수검진 의사와의 면담이 중요한 이유는 평소 만날 일이 굉장히 드문 과목 전문의와 면담을 한다는 데 있습니다. 특수검진에서 접하는 전문의의 전공 분야는 직업병 등 업무와 건강의 관계에 대한 분야로서 흔히 가까운 의료기관에서 접할 수 있는 임상의사의 전문 분야와 제법 다릅니다. 이 기회를 활용하여 자신의 업무와 관련한 건강상 우려를 질문하는 것이 좋고, 굳이 그런 것이 없다면 일반적인 건강과 관련한 측면에서도 질문을 생각해 보는 것도 좋습니다. 중요한 것은 무엇을 질문할지 면담 전 미리 생각해 보는 것입니다. 막상 면담 시에는 무얼 질문하면 좋을지 떠오르지 않는다는 분들이 적지 않기 때문입니다.

무엇보다 관심이 중요

건강은 눈에 보이지 않는 경우가 많고 체감하기 어려워 그 소중함을 일상에서는 간과하기 쉽습니다. 게다가 업무상 위험은 어렵지 누군가 신경 써 줄 거란 생각으로 무관심한 경우도 많습니다. 하지만 올바른 이해를 기반으로 받은 특수검진을 통해 나의 현재 건강 상태를 확인하는 것은 물론이고 나아가 현재 내가 간과하고 있는 건강상 위협은 무엇인지 도 파악하실 수 있길 바랍니다. 

기후재난 시대의 일터 민주주의

- <기후정의와 노동자건강권 워크숍>을 마무리하며

이숙건 상임활동가

폭염, 폭우, 폭설, 강풍 등 빈번해지는 기후재난은 일터에서 이미 심각한 위협이 되어 노동자들의 안전과 건강을 위협하고 있다. 하지만 기후재난의 문제와 위협 또한, 모든 노동자에게 똑같은 모습으로 위협이나 영향이 다가오는 것은 아니다. 노동자의 작업형태와 고용조건에 따라, 현장 노동자의 조직된 힘의 상태와 대응 양상에 따라 달라진다.

그동안 기후정의팀은 노동자의 현장통제권 강화의 방안으로 작업중지권 대응의 중요성을 제기해왔다. 일터에서의 작업중지권 대응 활동과 경험이 쌓이고 모여 지역과 사회로 확장할 때, 이윤 중심의 자본주의 생산체제를 거부할 힘, 사회적 통제의 가능성도 비로소 현실화될 수 있다. 그래야 예측할 수 없는 기후재난의 위험 상황도, 자본의 비용 절감과 이윤 중심의 생산방식의 문제도, 노동자의 몸과 삶을 기준으로 재편할 수 있을 것이다. 하지만 현장에서, 지역과 사회에서 작업중지권과 노동자의 현장통제권 쟁취는 쉽지 않다.

이러한 고민과 과제를 제기하고자 기획강좌를 준비하였다. 하지만 초기 계획과는 다르게 기후정의팀 내부 정리가 더 필요하다는 의견, 사전 준비부터 현장과 함께하는 기획과 준비가 중요하다는 의견을 나누면서, 세 차례에 걸친 연속 워크숍으로 진행하게 되었다.

비록 처음 계획처럼 진행된 것은 아니지만, 이번 연속 워크숍을 통해 함께 나눈 현장의 고민과 과제를 잘 보듬어내야겠다고 다짐한 시간이었다. 아울러, 기후정의팀의 고민과 과제 역시 더 깊고 넓게 확장하는 데 도움이 되는 시간이었다.

#첫 번째 워크숍 - '기후재난과 노동자 건강권 영향'

기후정의팀 이숙건의 발표문에서는 불평등한 사회구조가 일터에서도 고스란히 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 기후위기를 일으킨 주된 책임자들은 온갖 부와 특권이라는

수단을 통해 기후재난의 영향을 회피하는 반면, 노동자를 비롯한 대다수 사람들에게 그로 인한 피해가 집중되고 있는 것이다. 또한 최근 법제화된 폭염 사업장의 예방대응지침이 온·습도만을 기준으로 하는 한계를 살펴보면서, 폭염 상황만이 아닌 다양한 기후재난 문제에 대응하기 위한 포괄적인 법 제도의 필요성도 함께 나누었다.

첫 번째 워크숍에 함께한 공공운수노조 쿠팡물류센터지회 최효 사무국장과 건설노조 박세중 노동안전보건국장은 기후재난이 일터와 노동자의 건강에 미치는 영향, 사측의 폭 염대응 조치에서 나타난 한계 등을 함께 살펴보면서 노동조합은 어떻게 고민하고 투쟁하고 있는지 생생하게 들을 수 있었다. 특히 쿠팡물류센터지회의 온도감시단 활동을 통해 확인한 여러 사례는 오로지 이윤추구에만 혈안이 된 쿠팡 자본의 민낯을 확인할 수 있었다. 건설현장의 경우 폭염 기준에 따른 휴식시간 보장도 중요하지만, 적정인력 확보를 통해 '쉬엄쉬엄 일할 수 있는 현장 만들기'와 작업중지에 따른 임금손실분의 사회적 보전 방안도 고민하고 추진해야 함을 확인한 시간이었다.

두 번째 워크숍 - '기후위기시대, 작업중지권의 의미와 과제'

기후정의팀 임용현의 발표로 시작한 두 번째 워크숍에서는 현장에서 노동자의 안전과 건강을 보장받기 위해서는 작업중지권이 무엇보다 절실함을 확인하였다. 그렇게 보면, 작업중지권의 실질화는 노동자 참여권과 현장통제권 실현을 위한 가교라 해도 과언이 아닐 것이다. 기후위기로 인한 다양한 위험에 직면했을 때에도 노동자가 작업을 거부할 수 있는 권리는 매우 중요하며, 극단적이고 불규칙적인 기후재난 역시 사업장 안전보건 관리 대상이자 작업중지권의 사용 범위에 반드시 포함해야 한다는 점을 짚었다. 나아가 자본이 설정한 작업속도와 시간, 작업환경의 위험에서 노동자의 몸과 삶을 기준으로 현장을 재편해 나가야 할 필요성 또한 제기되었다.

공공운수노조 희망연대본부 정지승 조직국장과 서비스연맹 정하나 정책국장이 현장 토론자로 참여하였다. 두 현장 모두 이동·방문 직종의 노동자들이 많다는 특성에 기인해 폭 염, 폭우 등 재난위험에 더욱 취약한 상황이 될 수밖에 없으며, 또 다른 공통점으로 '고객 대면 서비스'라는 특성은 '작업중지권 대 이용자 편익'이라는 구도에 노동자들이 갇힐 수 밖에 없는 요인으로 작용하고 있음을 확인하였다. 각각 특수고용 노동자의 작업중지권 배제(서비스연맹), 사업주의 안전보건 확보의무와 노동자 작업중지권의 혼재(희망연대본부) 문제에 대한 주된 애로점도 함께 공유했다. 아울러, 택배업 등 24시간 생산체제와 기후위기의 연관성을 언론기고 등을 통해 드러낼 필요성(서비스연맹)과 사회적으로 불필요하거나 과잉생산되는 부문에 대한 문제의식을 심화시켜 나갈 필요성(희망연대본부)이 제기된

것도 후속사업 연계라는 측면에서 반가운 제안이었다.

세 번째 워크숍 - '일터에 대한 통제를 넘어, 전 사회적 노동자 통제로'

기후정의팀 조건희는 다단계 원하청 구조를 통한 자본의 비용절감, 무한경쟁에 기초한 과잉 생산 등의 문제는 24시간 생산·소비·유통 시스템의 확장, 부정의한 생산과 일상적인 자원 파괴를 수반한다고 지적했다. 이것이 오늘날 기후위기의 심화로 나타나고 있음을 주지의 사실이다. 따라서 공동체의 안녕을 위해서는 공공적 가치, 사회적 필요에 바탕한 사회로 나아가야 함을 이야기하였다. 발제자는 그 실천 방향으로 네 가지 과제 - 1) '비정규직 철폐가 곧 기후정의'라는 기치 아래 총노동 차원의 대응 2) 위험대응을 넘어 현장통제권 확보를 위한 작업중지권의 확대·강화 3) 24시간 생산체제에 제동을 걸기 위한 야간노동 폐지, 4) 사회적·공공적으로 필요하고 유용한 생산의 조직화 -를 제기하면서 이를 어떻게 더 구체화할지 고민을 나누었다.

토론자로 함께한 전국불안정노동철폐연대 김혜진 상임활동가, 기후정의동맹 한재각 집행위원, 민주노총 기후특위 김석 정책국장, 세 동지는 발제문의 문제의식에는 전반적으로 공감하면서 몇 가지 고민과 과제를 더해주었다. 발제문에서 소개한 현장통제권 사례가 기후정의 실현을 위한 디딤돌로 기능하려면, 개별 작업장을 넘어 사회적 변화를 추동하는 계급적 실천이 더욱 중요하다는 점도 토론자들은 짚었다. 한편 더 크고 값비싼 아파트를 소유하려고하거나, 새벽배송이라는 편리함에 기대려는 사람들의 욕망이 곧 '사회적 필요'의 기준이 되어선 안 된다는 점도 강조되었다. 대중적 수요가 아닌 우리가 지향하는 사회에서는 무엇이 얼마나 필요한지를 상상화는 과정에서 사회적 필요가 고민되어야 한다는 점을 확인하였다. 또한 전 사회적-공공적 통제를 위해서는 개별 현장에서 고민되고 있는 '일터 민주주의'가 모든 일터-모든 현장으로 확장되어야 한다는 의견 또한 놓치지 말아야 할 중요한 지점이었다. **일터**

젠더 이분법, 만들어진 규범을 넘어서기 위한 질문들

김한울 회원, 젠더와노동건강센터

임신한 여성인 카트리나, 여성이 된 트랜스젠더 리즈, 여성이 되기를 포기한 에임스. <디트랜지션, 베이비>에는 세 명의 여성의 등장한다. 호르몬 치료를 지속한 에임스는 의사로부터 불임이라는 이야기를 듣지만, 호르몬 치료를 중단한 뒤 만난 카트리나와 아이를 갖게 된다. 카트리나는 에임스와 함께 아이를 기르고 싶지만, 에임스는 아이를 키우는 역할(아버지인지 뭔지 모를)을 수행하기 위해선 전 여자친구인 리즈의 도움이 필요하다고 한다. 리즈는 그 누구보다 엄마가 되기를 원한다. 디트랜지션 베이비는 세 인물들의 삶과 '임신'이라는 사건을 서로 교차하면서 서술해나간다.

“아이를 원하는 것이야말로 전 세계의 모든 여성에게 허용된 일인 것 같아요. 트랜스만 예외라는 말을 하고 싶지 않지만, 트랜스에겐 상황이 달라요. 나의 생체 시계가 계속 째깍거리고 있다고 말하면, 아무도 자연스럽게 받아들이지 않아요. 왜냐하면 나에겐 애초에 생체 시계 따위가 주어지지 않았으니까요. 엄마들이 아이와 함께 있는 모습을 보면 가슴이 아파요. 너무 질투가 나요. 마치 짖주립처럼, 내 몸이 느끼는 질투심이에요. 내 곁에 아이들이 있으면 좋겠어요. 나도 다른 엄마들처럼 엄마로 인정받고 싶어요. 가정 안에서의 여성이라는 그 느낌을 갖고 싶어요. 시스 여성들한테는 그게 자연스러운데, 내가 그걸 원한다고 하면 변태로 보잖아요. 마치 ‘드레스 입은 남자’가 아이들 옆에 있고 싶어 하는 이유는 결코 좋은 것일 리가 없다는 듯이. 다들 인정하자고요. 모두가 엄마들이야말로 진짜 여성이고 진짜 여성은 엄마가 된다고 생각하잖아요.” - 리즈

우리는 생각보다 훨씬 닮아 있다

이제는 '트랜스젠더'의 존재 자체를 부정하는 사람들은 극히 소수라고 믿는다. 그런데

많은 사람이, 심지어 나조차도 트랜스젠더의 삶은 나와는 다를 것이라고, 나와 다른 무언가가 있을 것이라고 막연하게 여길 때가 있다. 당연하게도 모두의 삶은 다를 테고, 동시에 ‘트랜스젠더’의 고유한 경험들도 있겠지만, 일, 연애, 이별, 결혼, 질병, 임신 등 삶의 경로에서 맞닥뜨리는 사건들은 크게 다르지 않을 것이다. 그리고 그런 사건들을 경험하면서 느끼는 감정과 욕망, 떠오르는 생각 같은 것들도 크게 다르지 않을 것이다.

<디트랜지션, 베이비>는 ‘임신’이라는 사건을 중심으로 트랜스와 시스 여성 간의 삶이 어떻게 만날 수 있는지에 대해 써 내려간다. 나아가 ‘임신’은 카트리나, 에임스, 리즈 세 사람뿐만 아니라 그 세 사람과 얹힌 다른 인물들도 함께 끌어들인다. 카트리나와 에임스는 직장 상사와 부하직원 관계였기에 두 사람의 갈등과 그 과정에서 발생한 카트리나의 아웃팅은 직장 내 괴롭힘 문제로 다뤄지며, 자책하는 카트리나에게 리즈의 트랜스 친구들은 앞으로 해야 하는 일을 설명해주기도 한다. 카트리나의 엄마는 리즈와 카트리나가 아기용품을 고르면서 겪는 의견 차이에 대해 조언을 주기도 하고, 리즈는 카트리나와 임산부 요가 클래스를 함께 들으며 실연을 경험한 카트리나의 친구에게 위로의 말을 건네기도 한다. 성별 정체성은 관계에 영향을 미치기도 하지만, 그것과 무관하기도 하다. 누구나 사랑하는 사람을 잃기도 하고, 누구나 가까운 사람과 갈등을 겪기도 하며, 누구나 실수를 하기도 한다. 사랑하는 사람을 잃으면 아프고, 가까운 사람과 갈등을 겪으면 힘들고, 실수를 하면 수치스럽다. 그러니깐 우리는 우리가 믿는 것보다 훨씬 더 서로 닮고, 비슷한 것들을 느낀다. 그렇기 때문에 우리는 서로에게 위로의 말을 건넬 수 있고, 서로에게 기대어 함께 살아갈 수 있을지도 모른다.

비슷한 시기에 넷플릭스에서 디스토피아 SF 애니메이션을 봤다. 두 개의 작품은 배경도, 언어도, 내용도 다르지만, 묘하게 닮아 있었다. 애니메이션 속에선 모두가 몸에 기계를 결합하고 살아가는데, 특히 가난한 사람들은 신체 능력을 최대치로 향상시키기 위해 점점 더 많은 기계장치를 몸에 결합한다. 그런데 인간의 몸이 기계를 무한으로 받아들일 수 있는 것은 아니기에 결국 그 장치를 버티지 못한 몸은 죽음을 맞이하게 된다. 어느 순간부터 내겐 젠더가 하나의 장치처럼 느껴진다. 애니메이션 속 사람들이 새로운 기계를 장착하거나 기존의 것을 업그레이드하거나, 기존의 것을 떼어버리는 것처럼 현실 속 사람들은 하나의 젠더를 부착하거나, 떼어버리거나, 추가하는 게 아닐까 하는 생각을 한다. 몸에 장치를 부착했으니 당연히 몸도 그 영향을 받아 변할 것이고, 다른 사람들에게 비치는 모습도 달라지겠지만, 그게 누군가의 전부는 아니다. 몸이 계속 추가되는 기계를 버텨내지 못하는 순간이 있듯이, 누군가가 존재에 대한 타인의 의심에 대해 계속해서 증명해내야 할 때, 더는 못 견디는 순간이 오는 게 아닐까 하는 생각을 한다.



▲ 토리 피터스의 장편소설 <디트랜지션, 베이비> 책 표지 이미지. 사진 : 비채

어쩌면 젠더보다 더 중요한 게 있지 않을까

매년 11월 20일은 ‘트랜스젠더 추모의 날’이다. 도대체 젠더란 무엇일까. 시스젠더인 나에게도 젠더는 늘 어려웠다. 성적지향은 결국 젠더를 논하지 않고는 말할 수 없으니깐. 나와 같은 성을 사랑하는 동성애, 나와 다른 성을 사랑하는 이성애. 그리고 각각의 성향에 따라 이성애자와 동성애자가 나뉘는 것 같았다. 그런데 내가 사랑하던 여성인 예전엔 남성이었다면? 남성이 되고 싶다면? 두 가지 젠더를 함께 가지고 있다면? 남성도 여성도 아니라면? 그럼 난 무엇일까. 동성애자이면서 이성도 사랑하는 걸까, 이성애자이면서 동성도 사랑하는 걸까. 혼란스럽고 어려웠다. 혼란을 끝내기 위해 내가 선택한 방법이 바로 ‘젠더도 하나의 장치이다’라고 여기는 것이다. 젠더는 너무 중요하지만, 그보다 더 중요한 게 있다고 믿는 것이다. 예컨대, ‘아무런 조건 없이, 이해 없이, 그냥 서로를 사랑하는 것’이라든지, ‘계속해서 살아가는 것’ 같은… **일터**

지속 가능한 교육, 지속 가능한 급식 노동을 위하여

- <지속 가능한 학교급식을 위한 구조적 개선방안 연구>

유청희 집행위원장

학교급식실, 이대로 괜찮은가?

여러 매체를 통해, 그리고 당사자들의 꾸준한 투쟁을 통해 학교급식실의 높은 노동강도와 잦은 사고 발생, 매년 여름 폭염에 쓰러지는 노동자까지, 학교급식 노동자들의 안전과 건강 문제는 알려져 왔다. 게다가 몇 년 전부터는 폐암 사망까지 발생했다.

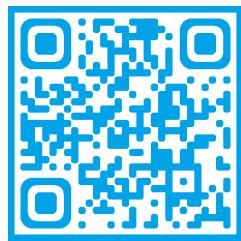
이렇게 알려진 것이 많은 학교급식실에 대해 연구조사를 해보자는 제안이 왔을 때 무엇이 더 밝혀져야 할 것인지 바로 답이 나오지는 않았다. 그렇지만 실태를 확인하고 노동자들에게 가장 절실한 인력 수준을 수치로 제시하는 일, 그리고 실제 노동자들이 얼마나 높은 노동강도로 일하는지 관찰하고 측정하는 일이 필요하다. 판단했고 연구팀은 그런 연구를 하기로 했다. 무엇보다 이번 연구는 지속 가능한 교육, 급식을 위해서는 지속 가능한 노동이 전제되어야 한다는 점을 짚는다.

연구는 학교급식 조리노동자들을 대상으로 사전 면접에 이어 설문조사를 진행하고 네 개 학교에서 현장조사도 실시했다. 현장조사는 학교마다 2명의 노동자 선정하여 업무 중심박수를 측정해 노동자에게 노동강도가 어느 정도 높은지를 파악했다.

학교급식 노동에 필요한 것

그동안 학교급식 노동자들은 근골격계질환에 시달리고, 사고 위험도 높기에 노동강도를 낮출 수 있도록 배치기준 완화를 계속 요구해왔지만, 여전히 1인당 100명 이상의 식수 인원을 책임지는 곳이 많다. 그런데 또 하나의 문제는 학교급식실은 위생 기준은 있어도 전국 시도교육청에 동일한 기준으로 식수 인원은 정해져 있지 않다는 것이다. 그래서 우리는 설문조사를 통해 노동자에게 몇 명이 더 충원되어야 하는지 묻고 그 수준을

보고서에 제시했다. 노동자가 말하는 충원이 필요한 노동자 수를 최소한으로 배치하고 이제 노동자가 골병들지 않을 수 있는 배치 기준을 정하는 일을 교육 당국이 해야한다.



▲ 지속가능한 학교급식을 위한 구조적 개선방안 연구 (2025)

쉴 틈 없는 노동과 노동강도의 현장

연구진은 학교 현장에 직접 찾아가 현장조사를 진행했다. 업무 시작부터 끝까지 노동자들의 전체 일과를 관찰하고 기록했다. 그중 학교별로 두 사람씩 총 8명의 노동자의 휴식 상태의 심박수를 측정한 후 업무 중 심박수와 비교했다. 조리용 속으로 전신을 사용해 움직여야 하는 고기와 같은 주메뉴 조리 시간과 온갖 식기와 식판을 씻는 설거지, 그리고 청소를 할 때 심박수가 높았다. 한 학교는 세척기가 하는 본 세척 전 애벌 세척 시 노동자가 깊은 통에 물을 받아 1000개가 넘는 식판을 물에 헹구는데, 이때 허리를 계속 숙이고 식판을 행궈내는 작업은 눈으로 보기만 해도 근골격계질환 부담 작업이라는 것을 알 수 있었다. 휴식 시 심박수와 비교할 때 노동자들의 작업 중 심박수가 약 37~46% 정도 높게 상승한다. 과로 정도를 수치화했을 때 과로 수준 아래로 일하는 노동자는 8명 중 2명뿐이었고, 나머지는 허용 기준의 2배, 3배 이상 높은 강도로 일하고 있었다.

복잡한 문제를 푸는 방법

학교 급식실 노동자들에게는 좁은 휴게실과 짧은 휴식시간, 무거운 식재료와 반복되는 칼질, 미끄러운 바닥의 문제, 일이 힘들기에 신규 노동자의 잣은 퇴사 등 너무 많은 문제가 있었다. 그런가 하면 급식실 위치를 정할 때 환기가 중요함에도 노동자 의견은 반영하지 않고 관리자들이 반지하로 정하는 문제 역시 심각한 문제였다. 이렇듯 노동자들은 제기하였지만 바꿔지 않는 문제는 여전히 많다.

노동강도가 적정한 급식실, 서두르지 않아도 되는 급식실, 휴식시간과 식사 시간이 충분한 급식실, 설비가 위험하지 않고 환기가 잘 되는 급식실, 이런 급식실을 만들 수는 없을까? 노동자들은 충분히 목소리를 내왔으니 이제 책임자들이 움직일 때다.

여러분은 한 해의 끝자락에 도달했음을 어떻게 알아차리시나요? 개인적인 경험담을 잠깐 말씀드리면, 저는 작년 이맘때쯤 장만한 탁상달력이 마지막 페이지를 향해갈 때 비로소 실감하게 되더라고요. ◎ 한 해가 저물어간다는 걸 매번 알람처럼 일깨워주는 건 또 있습니다. 바로 올해 사업이나 활동을 매듭짓고 이제 내년 계획을 세워야 할 때일 텐데요. 요즘 연구소 활동가들도 일 년 활동을 결산하는 평가 시즌에 막 접어들었답니다.

아시다시피 연구소는 회원들과 함께하는 의제모임이 정말 다양하게 꾸려져 있고, 그 안에서 나누는 이야기 또한 무척 풍성한데요. 짧은 지면에 그 모든 이야기를 빼곡히 담긴 어려우니 오늘은 <일터>를 함께 만드는 선전위원회에서 얼마 전 나눴던 '1년 활동' 평기를 짤막하게 소개하겠습니다. 지난 11월 15일, 연구소 서울 사무실에서 선전위원들이 함께 모여 올 한 해 동안 <일터>를 직접 기획·편집하고 결과물을 받아 본 소감도 나누고, 내년에는 또 어떻게 <일터>를 꾸며나갈지 기능해보는 시간을 가졌는데요.

여러 선전위원이 지금과 같은 지면 구성이 꽤 오랜 시간 동안 이어졌던 만큼, 새로운 시도를 통해 활기를 불어넣을 때라는 의견을 주셨습니다. 일부 코너의 경우 필자 섭외가 여의치 않다거나 소재 고갈 등의 어려움이 가중되고 있다는 점도 공유하였는데요. 한편으로는 노동안전보건 이슈와 쟁점을 다루는 지면에서 많은 영감과 자극을 받기도 하지만, 무거운 느낌의 글들이 전반적으로 많아 숨고를 틈이 없다는 의견도 제기되었습니다. 이날 나온 선전위원들의 제안을 바탕으로 내년에는 소폭 개편을 시도해 보자고 뜻을 모았습니다!

돌아보면 올해도 어김없이 다사다난했던 일 년이었습니다. 그만큼 연구소가 해야 할 일들도 곳곳에 넘쳐 났고요! 연구소가 2025년 한 해 동안 계획했던 활동들을 되짚어보고, 과제는 무엇인지 잘 새겨 이후 노동자건강권운동의 이정표로 삼아야겠습니다. 회원 여러분과 <일터> 독자님들의 가감 없는 질책과 제언을 열린 마음으로 기다리겠습니다.



▲ 2025.11.15. 선전위원회 워크숍에 함께한 선전위원들이 일터를 들고 나란히 포즈를 취했다. 사진 : 임용현

발행인
류현철
발행기관
한국노동안전보건연구소
선전위원
가영, 기형, 보화, 숙건, 세은, 영우,
용현, 윤박, 정열, 혜인, 희은
편집·표지
프롭스비309
인쇄
동광문화사
발송
산재공동체

발행일
2025.12.4
전화
서울 02-324-8633, 수원 031-247-8633,
부산 051-816-8633
팩스
서울 02-324-8632, 수원 031-247-8632
이메일
kilshlabor@gmail.com
홈페이지
www.kilsh.or.kr

국내 유일의 노동안전보건 월간지 ‘일터’를 구독해 주세요!

이윤보다 노동자의 몸과 삶을



한국노동안전보건연구소는 <노동자가 만드는 일터>를 2003년 10월 첫 발간을 시작으로 지금까지 꾸준히 만들고 있습니다. 안전보건 동향과 정책, 그에 따른 비판과 대안을 제시하는 월간지 <일터>는 일하는 모든 이가 스스로 건강과 안전을 지키는 힘을 갖추는 데 도움이 되고자 합니다.

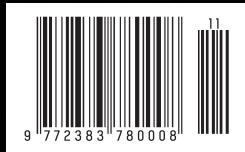
<일터>의 안정적인 발행을 위해 오는 2026년 1월부터 구독료를 소폭 인상하게 되었습니다.
독자 여러분의 너른 양해를 부탁드리며 앞으로 더욱 알찬 내용으로 보답해 나가겠습니다.

“보다 많은 분들께 <일터>를 알리고자 **‘1+1 프로모션’**을 진행합니다.
이번 기회에 지인에게 일터를 추천하고 선물하세요!
연말까지 1+1 이벤트로 구독 신청하시면 두 분(개인 및 단체) 모두에게
기준 가격(인상 전)에서 10% 할인된 금액(1년 구독료 36,000원)으로 일터를 보내드립니다.”

노동자가 만드는 일터 정기구독 회원을 모집합니다

2025년 12월까지 : 6개월 20,000원 / 1년 40,000원 / 권당 가격 4,000원
2026년 1월부터 : 6개월 25,000원 / 1년 50,000원 / 권당 가격 5,000원
입금계좌 국민은행 660401-01-702487 예금주 : 한노보연
구독신청 QR코드 접속 또는 링크 접속 (bit.ly/일터구독신청)





▲ 유난히 빛났던 공장의 그늘은 짙었다. 공장을 지킨 것은 사람이 아니라 침묵이었다. 23년을 일하고 백혈병을 앓은 이는 고개를 떨궜다. 잘못 없이도 해고된 이들의 얼굴이 굳었다. 참사는 그렇게 자라난다. 서울, 한국니토옵티칼 소속 노동자들.

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