

2023 연구보고서

---

# 여성의 산업재해 경험과 성인지적 노동안전보건활동

---

이나래·윤성희



전국금속노동조합 노동연구원

---

▣ 연구과제명

여성의 산업재해 경험과 성인지적 노동안전보건활동

▣ 연구진

이나래 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)

윤성희 (프리랜서 기자)

▣ 연구 기간

2023년 3월 ~ 2023년 12월

---

## ■ 목 차 ■

1장. 서론 .....	1
1. 문제 제기 .....	2
2. 면접조사 개요 .....	4
3. 보고서 순서 .....	5
2장. 면접조사 분석 결과 .....	6
1. 여성노동자 면접조사 분석 결과 .....	8
1) 여성노동자들의 산재 경험 .....	8
2) 일터의 위험을 강화하는 성별격차 .....	11
3) 노동 형태 변화에 따라 새로 발생하는 위험들 .....	33
4) 노동강도 완화와 일상적 위험 예방 조치들 .....	45
5) 여성노동자들의 산재제도 이용 경험 .....	48
2. 여성 및 노동안전보건 담당자 면접조사 분석 결과 .....	59
1) 성인지적 노동안전보건 활동에 대한 인식과 진단 .....	59
2) 활동에 대한 진단 .....	72
3) 젠더 관점을 갖춘 노동안전보건 공동 활동 필요성 .....	98
4) 평가 .....	107
3장. 결론 및 제언 .....	114
참고문헌 .....	119

## ■ 표 및 그림 목차 ■

<면접자 기초 정보> .....	4
<산업별 재해자 분포도> .....	60
<성별 비정규직근로자 비율> .....	63
<영국 보건안전청의 노동자 참여 모델 제시> .....	79
<남성 대비 여성 임금 현황> .....	92
<OECD 2022.7월 기준 성별임금 격차> .....	93
<직장내성폭력 산업재해 신청, 승인, 승인율> .....	102



# 제1장

## 서론

## 1. 문제 제기

고 김용균 씨의 사망을 계기로 중대재해처벌법이 제정되는 등 노동자의 안전이 사회적 이슈가 되었다. 노동안전보건 활동은 노사정 모두에게 주요한 과제가 되었다. 다만 이것만으로 ‘죽음’외에도 노동자가 겪는 일터의 위험들이 충분히 논의되고 있다고 보기는 어렵다. 현행 법제도는 여전히 중대재해에 중점을 두고 매우 보수적으로 운용되고 있다. 정부와 재계의 관점도 다르지 않다. 노동자가 겪는 일터의 위험들은 ‘죽지 않을 만큼’의 선에서 다뤄지는 모양새다.

그러나 일터의 위험이란 일터의 수만큼 다양하다. 그 선을 넘어서기 위해서는 중대재해를 넘어 일터에 상존하는 다양한 유해·위험요인들을 보다 적극적으로 파악하고 노동안전보건 활동의 의제와 활동의 다양성을 확보할 필요가 있다.

상술한 정치사회적 조건 하에서 노동계 역시 일터의 위험을 다소 협소하게 해석해 온 경향이 있다. 건설, 제조업으로 대표되는 남성 중심 사업장에서는 더욱 그렇다. 그러나 일터의 위험이란 일터의 수만큼 다양하고, 노동시장의 변화 같이 가속하는 사회 변화는 위험을 새롭게 야기하거나 재생산할 수 있다. 이에 대응해 사회적 논의를 촉발하고 견인할 수 있는 관점의 전환 또는 확장이 필요한 시기다.

여성노동자의 산재는 대표적인 사각지대다. 일하는 여성의 증가는 노동시장의 주요 변화 중 하나이지만, 일하는 여성의 산재는 좀처럼 공론화되지 않는다. 단순히 덜 다치기 때문은 아니다. 비장애 성인 남성을 표준으로 하는 법제도와 사회경제구조에서 발생하는 젠더 편향은 보건의료계에서도 꾸준히 지적해 온 문제다. 이 편향은 우리 사회의 산재 논의가 ‘국가가 제시한 표준적인 몸’에서 나아가지 못하고 정형화 되는 경향으로도 나타났다.

세계보건기구(WHO)는 개인·집단의 건강수준을 결정하는 주요 요인으로 개인의 생물학적 요인 외에도 사회적 요인을 지목했다. 여기엔 소득과 사회적 지위, 고용과 교육, 사회물리적 환경, 문화 규범, 젠더 등이 포함된다. 젠더는 소득과 고용, 의료 이용 등 다양한 건강의 사회적 결정요인과 연관되면서 건강에 영향을 미친다.

달리 말하자면 젠더 요소가 고려되지 않은 산재 논의란 노동자에게 영향을 미치는 사회적 결정요인들을 총체적으로 파악하기 어렵다는 의미이기도 하다.

이를 감안하면 젠더 관점은 노조의 노동안전보건 활동이 한 걸음 더, ‘죽지 않을 권리’를 넘어 ‘아프지 않을 권리’로 나아가기 위해서도 필수적으로 고려되어야 할 요소다. 젠더와 산재가 별개의 영역으로 다뤄지면서 산재 논의는 ‘국가가 제시한 표준적인 몸’에 갇혀 정형화된 함께 이야기하는 일은 그동안 은폐 또는 간과되었던 일터의 다양한 위험을 조명하는 일이자, 우리 사회 곳곳의 구조적 차별과 불평등이 노동자의 건강·안전에 어떤 영향을 미치는지를 고찰하는 일이다. ‘모두에게 평등한 건강권’을 말하는 시작점이다.

본 보고서는 금속노조 여성조합원의 산재 인식과 경험을 통해, 금속노조의 노동안전보건활동에서 젠더 문제는 어떻게 다뤄져야 할 것인지, 나아가 노동안전보건 활동의 의제를 확장하기 위한 제언을 서술하고자 한다.



## 2. 면접조사 개요

본 보고서에서는 산업재해보상보험법상 보상(요양)을 신청한 경험이 있는 여성 조합원들을 위주로 1:1 면접조사를 실시하고 그 결과를 분석했다. 면접조사에는 인천, 경기, 충남지역 6개 사업장에서 일하는 금속노조 조합원 10명이 참여했다. 이 중 여성은 9명으로, 자동차부품 생산업체의 생산직 7명, 완성차업체 내부 직원식당 조리직 2명, 가전제품 수리직 1명, 가전제품 관리직 1명이다. 연령은 47세~54세다. 남성은 1명으로, 자동차부품 생산업체 생산직이며 연령은 31세다. 산재 유형별로는 업무상 재해가 4명, 업무상 질병이 6명이다. 근속경력은 짧게는 4~5년에서 길게는 9년~18년이었다.

〈면접자 기초 정보〉

구분		성별	나이	근속	직종	산재 유형
조합원	A	여	47세	9년차	가전제품 관리직	업무상 사고(넘어짐)로 요양 승인
	B		50세	13년차	가전제품 수리직	업무상 질병(근골)으로 요양 승인
	C		53세	18년차	생산직(조립)	업무상 질병(근골)로 요양 승인
	D (노동안전 보건담당자)		40대	-	조리직	업무상 질병으로 요양 승인
	E (노동안전 보건담당자)		40대	-	조리직	업무상 사고로 요양 승인
	F		53세	4년차	생산직(조립)	업무상 질병(근골)으로 요양 승인
	G		57세	5년차	생산직(자재 분류)	업무상 사고(넘어짐)로 요양 승인
	H	남	31세	3년차	생산직(조립)	업무상 질병(근골)로 요양 승인
	I	여	54세	10년차	생산직(가공)	업무상 질병(근골)로 요양 신청했으나 불승인, 업무상 사고(넘어짐)로 요양 승인

	J		53세	13년차	생산직(가공)	업무상 질병(근골)으로 요양 신청, 일부 승인
노동안전보건 및 여성사업 담당자	K	여	32세	활동 8년차	여성	
	L	여	50세	활동 21년차	여성	
	M	남	45세	활동 20년차	노동안전보건	

### 3. 보고서 순서

본 장의 순서는 다음과 같다. 먼저 제2장에서는 여성 면접자들의 노동환경에 대해 분석하고, 금속노조 노동안전보건 활동의 성인지적 요소에 대해 진단했다. 면접자들이 느끼는 노동환경의 위험은 어떤 것들인지, 노동환경이 면접자들의 신체에 적합한지, 신체에 부담을 가중하는 요소는 무엇인지 살펴보고, 면접자들이 가진 산재 제도에 대한 인식과 이용 경험에 대해 살펴보았다. 또한 여성의 산재가 드러나기 힘든 구조적 문제, 이와 관련해 금속노조의 노동안전보건 활동에서의 성인지적 요소에 대한 인식과 활동의 의의를 진단했다. 3장에서는 젠더 관점을 수립한 노동안전보건 활동의 의의와 나아가 노동안전보건 활동의 목표를 확대하기 위한 노조의 역할에 대한 제언을 서술했다.

# 제2장

## 면접조사 분석 결과



## 1. 여성노동자 면접조사 분석 결과

### 1) 여성노동자들의 산재 경험

#### ① 고강도/ 고밀도 노동이 된 여성들의 일

면접자들이 주로 제기한 일터의 위험 요소는 높은 노동강도, 반복작업, 휴식시간 부족이었다. 그 배경에는 ‘과도한 생산물량’이 있었다. 면접자들은 목표한 물량을 채우기 위해 일과시간 내내 작업을 계속해야 했으며 임의로 업무량을 조절하거나 휴식이나 체력 관리를 위한 시간을 충분히 보장받을 수 없었다. 생산직의 경우 노동시간 내내 선 자세로 반복작업과 미세노동을 수행했다. 이 과정에서 손가락과 손목을 계속해 빠르게 움직이거나, 팔을 앞으로 뻗거나 머리 위로 드는 자세를 유지, 반복하거나, 목이나 허리를 계속 수그리는 등 신체에 부담을 주는 자세를 취했다. 보조도구 없이 무겁고 큰 중량물을 취급해야 하는 경우도 종종 있었는데 특히 가전제품 수리직의 경우 가전제품이 점점 대형화하고 있음에도 신체부담을 완화할 조치는 부재해 업무강도가 가중되고 있었다.

제조업 현장에서 여성들은 주로 반복 작업, 미세 노동을 수행하게 되고 이는 ‘가벼운 일’로 불린다. 캐런 메싱(Karen Messing)은 조사 결과 ‘가벼운 직무’를 맡은 여성 청소노동자들이 무거운 직무를 하는 사람들에 비해 더 다양하고 신체에 부담스러운 자세를 취했고, 다루는 무게의 범위가 무거운 직무를 하는 사람들과 일부 겹치기도 했다는 점을 발견했다. 즉 가벼운 일이라고 해서 신체부담이 적다고 볼 수는 없다는 것이다. 면접자 중 J 사례를 봐도 그랬다. 그는 오른쪽 손목 척골 주위 염증과 오른쪽 팔꿈치 과사용으로 인한 미세 인대파열로 산재를 신청했다. 기계에 자재를 삽입하는 과정에서 손으로 직접 기계를 두들겼다. 횃수로 치면 하루 7,500회였다. 10년 동안 주야맞교대로 매일 12시간씩 일했다. 2020년부터는 주간연속2교대제 도입으로 노동시간이 8~9시간으로 줄었으나 시간당

생산물량은 늘었고 식사시간은 1시간에서 40분으로 줄었다. 요양하며 치료를 받은 뒤에도 오른팔은 완전히 회복되지 않았다.

그럼에도 여성노동자들의 신체적 부담은 여전히 과소평가되고 여기에 과도한 업무량이 부과되고 있었으며, 그 결과 여성들의 일은 점점 고강도, 고밀도 노동이 되어 있었다.

(하루 생산물량이) 하루에 12시간 근무할 때는 930개. 많으면 1천 개.(시간당 77~83개) 요즘 경우는 720~820개. 시간당 90개 이상 되는 거죠. 우리가 기계에 올라가 있으면 기계가 양쪽으로 왔다 갔다 하거든요. (그 가운데에서) 거깃말 안하고 하루에 오천 보는 왔다 갔다 해요, 기계 위에서. 왔다 갔다 하는 게. 5천 보, 6천 보?

J (생산직 가공)

기계가 있는데 거기다 자재를 삽입을 해서 우리가 맨손으로 두들겨요. 처음에는 손바닥이 다 아팠어요. 여기(손바닥)가 막 터지더라고. 테이프 감고 일했어요. 지금은 요령이 생기니까 필터로도 두들기고, 지금은 내가 손목이 아프니까 테이프로 두들기고 있거든요.

J (생산직 가공)

(질문: 일터의 위험이라면 뭐라고 생각하세요?) 우선은 반복 작업이죠. 우리 몸이 삭는 거. 저희가 그 잔업 있을 때랑 없을 때랑 또 이 몸의 컨디션이 틀리잖아요. 잔업이 1시간이 주어지는데 거의 한 200개 이상을 더 뽑아야 돼요. 그러니까 무리가 많이 가지.

손 잡는 거. 이렇게... 자재들을 잡아가지고 해야 하니까 손가락하고 조립하고 또 서서 조립하는 공정도 있고 또 이렇게 왔다 갔다... 하면서 이제 안에서 일할 때는 이렇게 왔다 갔다 또 그냥 서서 또 이제 출하 검사라고 마지막 공정인데 검사를 하게 되면은 그러니까 나가기 전에 검사를 하는 공정인데 거기는 또 가만히 서서 거의

그냥 손으로만, 눈하고. 그러니까 눈의 피로도도 많고 손 이렇게 이게 접어서 하니까 이렇게 마디마디가 아프신 분들이 많죠. 자재가 밑에 있어가지고 밑에 있어서 이렇게 고개를 숙여서 해야 돼.

1950개. 하루 수량이. 그러니까 설 틈이 없어요. 쉬는 시간 외에는 이렇게 볼 시간이 없다고 봐야 돼. 퇴근할 때까지. 저희 라인에는 앉을 수가 있는 데가 마지막 공정 출하하는 거기밖에 없어요. 그럼 하루 종일 왔다 갔다 왔다 갔다 해야 되니까 어떻게 해. 앉을 수가 없어. 앉을 수가 없네요. 출하는 마지막 공정은 앉아서 해도 눈치 그런 거 안 보이지. 근데 메인은 앉을 수가 없어요. (환경) 자체가. 만약에 앉아서 할 수 있었으면 의자를 썼을 걸요. 근데 그럴 환경이 안 돼요. 가만히, 가만히 서서 그냥 그것만 하면 괜찮겠죠. 근데 여기 조립해서 또 여기에 그걸 갖고 요기로 와서 또 조립을 하고 투입을 하고 이렇게 조립을 해야 되니까 앉을 수가 없죠. 저쪽 라인 끝하고 앞에 의자가 있지만 설비가 고장이 나도 거기 가서 앉는 사람은 없어요. 가만히 설비 옆에 서 있어. 눈치 보는 거지 뭐. 뭐 거기 가서 앉아서 좀 쉬세요 라는 말도 없고 쉬어도 그것도 휴게시간에만 그냥 쉬다고 보면 되는 거예요.

C (생산직 조립)

무거운 거 드는 거는 또 공정이 또 따로 있어요. 그게 다 조립을 해서 이제 박스 포장을 해서 조립을 해서 그걸 또 내려놓고 하는 공정이 있고 또 마지막에 출하 검사, 이제 출하 나가기 전에 출하 검사하는 라인에는 거기는 하루에 한 스물 한 두 박스 정도 (개당 13~15KG) 든다고 봐야 되죠. 이렇게 딱 대차에다가 실어서 이렇게 리프트 이용해서 요새는 그런 게 해줘가지고 하는데 다 검사하고 나서는 그걸 들어서 내려놔야 돼. 무거운 거를. 그것 때문에 허리 그러니까 계속 오래 일한 사람은 이제 허리 같은데 이제 무리 있어가지고 막 수술한 사람도 있고 또 빼끗해서 좀 쉬신 분들도 있고 그랬었죠.

(질문: 그 일은 남녀 상관없이 하나요?) 거의 여자가. 검사는 이제 남자들은 별로 없어요. 근데 남자들은 자재 같은 거 투입해 주고 그 다음에 라인에서 일하거나 그리고 출하 검사 그렇게 무거운 거 이런 거는 여자들이 다 해요.

C (생산직 조립)

(질문: 일하면서 느끼는 위험요소는 뭔가요) 작업 자세보다 이런 무게죠, 우리한테는 그게. 커넥터 무게도 있고. 집게 압, 이걸 계속 집었다 놔다 해야 되니까. 집고 빼고 해야 되니까 이런 집게 압 그런 게 무리가 오죠, 저희 자리에서는. 커넥터도 또 이렇게 큰 거는 무게 이것도 안 들어가면 우리가 이렇게 또 쳐야 돼요. 그러니까 이런 충격으로 인해서 손이 더 무리가 오는 것 같아요.

F (생산직 조립)

세탁기에도 자동차 쇼바 같은 게 있어. 이렇게 충격 완화해 주는 장치인데 그 부품 이름이 댐퍼인데 이렇게 세탁기를, 이렇게 세탁기를 보잖아. 그러면 앞에 2개, 뒤에 2개가 있거든. 근데 이 앞에 2개는 같기가 그럭저럭 수월해. 근데 뒤에 2개는 막 진짜 막 이래가지고 한 손으로는 세탁조, 이걸 한 손으로 들어 올리고, 한 손으로는 애를 갈아야지 돼. 그러니까는 손에 힘이 엄청 가지, 어깨에도 무리 가지, 고개는 뻑뻑하고 이러니까 여기 막 뒤에 다 뒷골 당기지, 허리도 아프고, 한쪽으로 막 이려고 가야 되니까는. 그런 자세 때문에 엘보가 오고 뒷목 당기고 허리 쑤시고, 팔꿈치 그다음에 목, 허리.

B (가전제품 수리직)

## 2) 일터의 위험을 강화하는 성별격차

일터의 성별 격차도 일터의 여성들이 겪는 주요한 위험요인으로 작동하고 있었다. 남성을 기준으로 구축되는 노동환경, 노동시장에서의 고용과 성별격차는 상대적으로 취약한 조건의 여성노동자들의 신체부담을 가중하거나 업무 적응·숙련을 저해하면서 재해 발생의 위험성을 높였고, 산재를 개인화하고 침묵하게 하는 현상으로도 이어졌다.



## ① 신체 특성이나 생애주기를 고려하지 않는 노동환경

국가기술표준원이 조사한 한국인 인체치수 조사에 따르면 2023년 기준 남성의 평균 신장은 172.5cm다. 이 조사는 한국공업규격과 산업제품에 적용할 인체표준을 정하는 기초자료가 된다. 즉 현장의 시설과 장비는 남성의 평균 인체치수, ‘노동 적령기의 비장애인이며 질환 없는 170cm대 신장의 성인 남성’의 사이즈에 기초해 제작된다는 이야기다. 같은 조사에서 여성의 평균 키는 159.6cm다. 표준 작업대에서는 여성이 더 불편한 자세로 일하게 되는 것이다.

면접자들이 겪은 질병성 재해는 모두 손목과 팔, 어깨 쪽의 근골격계 질환이었다. 근골격계 질환의 주요 원인으로 지목되는 것은 노동강도와 신체에 부담을 주는 자세 유지다. 전문가들은 생산직 여성노동자의 근골격계 질환 예방을 위해서는 높이 조절이 가능한 인체공학작업대를 제공하고, 작업 중 신체 부담을 완화할 수 있는 스트레칭을 시행할 것을 권고했다. 또한 근골격계 질환은 완전히 퇴치될 수 있는 질환이 아니므로 사전 예방 차원에서 사업장에서 조직적으로 관리하는 게 시급하다고 진단했다.

그러나 면접자들은 간단한 스트레칭이나 상비약 정도를 제외하면 현장에서 노동자의 신체 부담을 완화할 수 있는 조치가 따로 있지는 않다고 응답했다. 현재 사용하는 작업대와 작업복, 작업 도구나 보호구가 자신의 신체에 적합하지는 않다는 응답이 다수였다. 작업대나 환기시설 등 일부 개선이 진행된 곳도 있었으나 대체로는 개인이 알아서 자기 몸에 맞는 장비를 구매하는 식으로 대처하고 있었다.

작업장 자체가 남성 위주다 보니까 여성들 신체에는 안 맞는 경우가 많아요. 그거를 조절을 어떨 때는 (작업대) 키를 남자들 맞춰 높인 데가 있고 어떤 데는 하도 말이 많으니까 키를 낮춰 놓으니까 남성들이 힘들다는 소리가 나오고. 기존 자체가 없다 보니까. 아무래도 안 맞는 게 있긴 하죠. 모든 작업, 기계라던가 하는 게 표준 사이즈로 맞춰 나오니까.

## I (생산직 가공)

장갑 같은 경우는 진짜 제가 이제 손목 이거(손목터널증후군) 앓고 나고 수술을 하니까 이거 장갑을 3M을 써봤어요. 미끄럼이 없더라고. 그러니까 커넥터 끼우는데 손에 무리가 덜 가서 제 개인적으로 사서 쓰고 있고요.

(작업화는) 무겁고 또 발 모양이 다 틀리다 보니까 다 개개인이 다르죠. 어떤 사람은 편하고 발이 크고 발등이 높은 사람은 또 아무래도 높림이 있고 힘들지, 같은 사이즈라도.

## F (생산직 조립)

어... 작업 도구가 지원되는 거는 리프트밖에 없지. 그거 말고는 뭐 글썤요. 그거... 그다음에 뭐 요새 임팩 드라이버? 백튜브라고 해가지고 이제 세탁조를 교체할 때 한 번에 워 해가지고서는 힘 안 들이고 좀 푸는 그런 드라이버가 있어. 그건 바뀐 건 아니고 예전에도 스카이 차량은 불렀었어. 협력사 때도. 대신에 지금은 좀 더 안전을 강조를 하지. 뭐 ‘모자 써라.’, ‘장갑 끼라.’, ‘안전바 매라.’, ‘로프 매고서는 해라.’

개개인별로 자기가 쓰고 싶은 아님 나한테 필요한 거는 개개인별로 마련을 해서 쓰고. 불편했어, 처음에 받은 거. 처음엔 전동 안 썼어, 그리고, 손 드라이버밖에 안 썼어. 그러니까는 그걸 사야지. 그때는 협력사 때니까 또 사줄 저기가 없었고.

(구매비용을) 주는데 그 돈을 센터장한테 돈을 쥐. 그러면 센터장 이게 이제 센터 운영비에서 그 돈이 나가야 되는데 필요하다고 하면은 일괄 지급이 아니라 필요하다고 말한 사람한테는 사주는 해. 근데 그것도 금액이 좀 비싸면 쓰읍... 전동 같은 건 안 사줘.

## B (가전제품 수리직)

신체는 생애주기에 따라서도 변한다. 한 면접자의 사업장에 있는 여성노동자들은 주로 50대였다. 환경이나 갱년기에 접어들어 고혈압 같은 심혈관질환이나 근육 손실 같은 신체 변화에 대비해야 하는 시기다. 또 다른 면접자의 사업장에는 워킹맘

이 많았다. 출산이나 육아로 인한 손목 관절 약화를 호소하는 경우가 다수 있다고 전했다. 그러나 이를 고려해 노동강도를 조절해주는 사업장은 없었다.

저희 같은 경우는 이제 필터 같은 게 거의 다 이렇게 돌리는 형태예요. 대부분 출산들 하신 여자들이고 그러니까 걸레 짜는 것도 솔직히 힘들고, 무리가 좀 되는 부분인데 이제 맨날 비틀고 뭐 하고 뭐 뜯고 제끼고 막 이러다 보니까 뭐.

A (가전제품 관리직)

정수기 같은 경우는 지금 이제 신제품들 나오면서 그 저기 작업이 삭제되기는 했는데 기존 제품들은 이제 저희가 직수관 교체라고 해갖고서는 다 뜯어요. 다 뜯어갖고 저기 다 그거 직수관 교체도 하고 한 번씩 회사에서 제품에 이슈가 생겼을 때는 그거를 또 저희한테 작업을 시키거든요. 사실, 뭐 이렇게 약간의 부품 교체를 해야 된다는지, 사실 저희가 처음에 받아들일 때는 이거는 남자들이 해야 되는 노동, (AS)기사분들이 하셔야 되는 그런 작업인 것 같은데 이제 저희를 시켰죠. 뭐 그런 데서 어쨌든 매니저들이 힘쓰고 뜯고 당기고 뭐 하고 하면서 아까 전에 처음에 말씀드렸듯이 이제 손 같은 데 무리가 많이 되는 거예요.

뜯고 작업하고, 뭐 드릴로 박고, 뭐 기계 저희 점검도구로 뜯어야 되고, 뭐 제품 어쨌든 케이스 자체 이제 다 오픈시키는 자체부터도 이제 뜯어야 되거든요. 다 힘이 들어가는 거거든요. 사실.

A (가전제품 관리직)

아프니까 살이 조금씩 빠지고 있어요. 제가 갱년기까지 있으니까 또 갱년기를 무시 못 하겠더라고요. 땀이 나는데 흐르잖아요. 귀걸이 타고 뚝뚝 떨어질 정도로, 몸이 피로우니까 그런 건지 살이 안 붙어. (질문: 뇌졸중 같은 것도 산재에 포함된다 생각하세요?) 2층 경우는 엄청 더워요. 여름에, 포도당까지 먹어가면서 일할 정도니까. 덥고 습하고 겨울엔 춥고, 그러니까 생길 수 있다 생각해요 저는. 우리가 혈압이 확 오를 때도 있고 뚝 떨어질 수도 있는 상황이니까. 타당성은 있다 생각해요.

## J (생산직 가공)

점점 더 큰 신체 부담을 지게 된 여성들은 무리하게 일하게 되거나 업무를 포기하게 됨으로써 업무에서 ‘자연스럽게’ 배제되기도 했다. 신체 부담요인 같은 위험요소를 개선하지 않은 현장은 여성노동자들의 건강 손상 뿐 아니라 업무범위에도 영향을 미친다고 볼 수 있다.

어, 그래서 냉장고 중에서도 문짝이 또 4개짜리가 있어요. 그거는 안하려고. 회사의 (2인 1조 배치) 기준은 2단 적재야. 그런데 지금 우리들이, 여성 엔지니어들이 취급하는 제품이 2단 적재가 아니잖아. 60인치 이상 텔레비전 뭐 그 정도. 냉장고는 대형인데 그건 2인 방문이 아니야. 없으니까는 다 혼자 나가서 해야 되는데, 어휴, 텔레비전은 나도 무거워. 이제.

## B (가전제품 수리직)

(질문: 이런 제품들(2단 적재형 가전)은 여성들이 안 하고 못 하는 거예요?) 아니 할 수 있으면 하지. 나한테 수입된 거야. 2인 1조로 가면 애 보고 수리하라 그래? 내가 해야 되잖아. 이거 빼는 거는 같이 도와줄 수는 있는데 정작 매달려서 하는 건 내가 해야 되거든. 2인 1조여도(힘들어)

근데 이거 세탁기도, 이거 뭐냐, 캐리어가 아니라 2단 적재물 올려가지고 이거 당기는 것도 엄청난 힘을 요하거든. 순간적으로 근육으로 확 당겨야 되는데 잘못하다가 애가 막 기울면, 제품 정말 박살나는 수도 있고, 사람 다칠 수도 있고 그리고 어떤 데는 리프트를 들어갈 공간이 안 되면 가서 사람이 직접 내려야지 돼. 응, 기본은 리프트고 이제 지금은 또 제도가 조금 바뀌어가지고 그렇게 돼 있는 거는 로직택이라고 설치한 팀에서 ‘너희들이 설치했으니까 너희들이 이렇게 빼놔.’ 요즘은 그렇게 많이 하지.

그러니까 세탁기를 수리하려 해도 애를 내려야 되고 건조기를 수리하려 해도 애를 내려야 되니까. (웃음)

B (가전제품 수리직)

(가전제품) 취급 우리는 하고 싶으면 다 할 수 있어, 여기는. 본인만 하겠다고 원하면 모든 제품을 다 열어줘. 그런데 실질적으로 이제 힘의 차이도 있고 그 에어컨 수리하는 사람들이 보통 장비가 보통 무거운 게 아니야. 그게. 그거를 메고 지고 들고서는 엘리베이터 없으면 진짜 죽을 맛이지. 있으면 다행인데. 그리고 이제 이제 근육의 차이가 좀 있다 보니까 팔에 엘보가 오더라고요. 만약에 할 수 있는 여건이 돼도 안 하고 싶어.

B (가전제품 수리직)

## ② 아파도 아프다 말하지 못한다, 불안해서

안전보건공단 산업안전보건연구원의 2019년 산재발생보고통계 중 미신청 산재 사고 실태 현황 분석 연구를 보면 산재를 보고하되 보상을 신청하지 않는 이유는 ‘회사로부터의 불이익 예상’(28.6%)이 가장 컸고, 그 다음이 ‘산재 인정이 안 될 것 같아서’(26.2%)로, ‘산재처리절차가 까다로워서’(23.8%)보다 많았다. 또한 재해자가 사고 발생 원인을 본인의 과오(52.7%)로, 작업과정상의 문제(27.4%)나 안전장치 미흡(8.5%)보다 훨씬 크게 생각하고 있음이 확인되었다.

면접자들에게서도 산재를 회사의 잘못보다는 개인의 '리스크'로 인식하는 태도가 종종 나타났다. 산재를 개인의 실책이나 약점으로 여기면서 통증을 드러내기를 꺼리고, 가급적 자비로 병원 치료를 받는 식의 개인적 대처로 버티는 경우가 많았다.

노동시장에서 고용불안이나 저임금, 불안정한 노동환경, 사회적 지지의 부재 같은 불리함이 여성들에게 더욱 크게 작용함을 감안하면, 구조적 차별이 여성들의 산재를 은폐하는 주요 요인으로 작용하고 있음을 추론해볼 수 있다.

2023 청년 여성 산재회복 지원사업 보고서(아름다운재단, 노동건강연대)에도 비슷한 문제가 제기되었다. 지원사업을 신청한 만 19세~33세 청년 여성노동자 200명 중 산재보험을 신청한 경우는 단 6명(3%)이었다. 194명의 산재가 드러나지 못하고 방치된 셈이다. 산재를 신청하지 않은 이유는 ‘산재가 인정될지 잘 몰라서’가 40.3%로 가장 많았다. 이는 정보력보다는 응답자들이 대체로 5인 미만 소규모 사업장이나 계약직 등 법제도적 보호나 사회적 지지가 보장되지 않는 불안정한 노동조건에 있던 영향이 큰 것으로 해석되었다.

### 〈고용불안에서 오는 부담감〉

(다치고 나서) 저는 이렇게 생각했거든요. ‘이제 회사를 못 다니겠구나.’ 노조가 없었다면 일반 회사들은 아마... 그만 다녀라 하지 않았을까. 요즘 솔직히 사람 많이 남아돌잖아요. 여기 지역은 더 들어가기가 좀 힘들어요.

(질문: 일자리가 많지 않아서?) 그렇죠. 근데 아니면 또 (일이) 너무 힘들다고. 아무래도 기업에서는 그렇죠, 나이가 좀 어린 분들을 채용하고 싶죠.

(질문:여자분들을 좀 덜 뽑는 것도 있고?) 네, 덜 뽑고. 연령이 최고로 제일 중요하더라고.

G (생산직 자재 분류)

저는 우리 팀장님 전화해서, 나 어떡해요? 산재 안 될 것 같아요.... 나 혼자 (웃음) 산재 안 될 것 같아요. 제가 되도록 힘 한번 써보겠습니다. 아마 될 거예요. 걱정하지 마세요. 우리 팀장님이 그렇게 이야기하셨는데도 제가 괜히 안 되면 어떡하지? 그게 다 걱정하지 말라고..

(노조에서 그 팀장님이 그렇게 말씀 안 하셨으면 산재를 신청 안 하셨을 수도 있지 않을까요?) 그렇죠. 제가 돌아온 지도 얼마 안 될 뿐더러 다른 사람이 뭐라고 하기 전에 제 자신이, ‘나 이제 (일) 못 하는 데, 건강한 사람도 많이 있는데, 이렇게 아

픈 사람을 어떻게 계속 채용하겠어?’ 누가 뭐라고 하지 않았는데 제 자신이 그렇더라고요.

G (생산직 자재 분류)

(파견근무할 때) 하기 힘든 일이고 나쁜 일이나 빨리 해버리려고 그냥 했는데 하루 반 만에 끝내고 나니까 그날 저녁부터 손에 통증이 말도 못 하게 아프더라고요. 그래서 어머니 이제 알바생이니까 회사에 그런 일이 있었다는 얘기도 못 하고.

F (생산직 조립)

### 〈성별격차 - 여성노동 저평가와 통증의 악순환〉

면접을 통해 확인된 현장에서의 구조적 차별은 고용/승진에서의 차별, 성별임금격차, 성별에 따른 업무분리, 불안정한 고용이었다. 면접자들이 몸이 아파도 쉴 수 없는 이유로 지목한 것은 거의 수입 감소 문제였다. 2023년 6월 기준 사업체 특성별 임금분포현황에 따르면 제조업 종사자 중 여성의 중위임금은 30,338,000원으로 남성(43,876,000원)의 69%에 그친다. 수입 감소의 타격이 더욱 클 수밖에 없다. 성별 임금격차가 여성의 건강을 저해하는 셈이다. 이외에도 신규 채용에서 여성을 배제하거나, 기계나 기술을 요하는 업무에는 주로 남성, 단순직무에는 주로 여성을 배치하는 식의 성별 업무분리도 존재했다. 현장 관리직의 성별은 단 한 곳을 제외하고 모두 남성이었고, 그 한 곳에서도 여성 관리직은 단 한 명이었다.

이러한 차별은 여성을 부차적인 노동력으로 저평가하고 여성들이 ‘불리한 입장’임을 계속 확인시킨다. 그럴수록 차별과 통증의 악순환이 일어날 가능성은 높아진다. 덜 안전하거나 적대적인 환경에서 재해란 개인적 약점이며 드러내기 어려운 일이 된다. 재해가 은폐될수록 사전 예방이나 관리는 어려워지고, ‘병을 키우는’ 문제로 이어지기 쉽다. 실제 면접자들은 대체로 ‘더는 참을 수 없고 일을 못하게 될 지경이 되어서야’ 증상을 밝히고 산재를 신청했다. 생계나 고용상의 불이익을 걱정해 일을 놓지 못했고 현장에서는 그게 불가피하고 당연한 일로 여겨졌다. “통

증은 사회적이며, 사회 구조 안에서 받는 고립, 굴욕, 위협, 부당함은 실제로 통증을 악화시킨다”는 몬티 라이먼(Dr. Monty Lyman, 옥스퍼드대 연구원/의사)의 말은 의미심장하다.

저는 (산재신청) 못 할 것 같아요. 일단은 아까도 말씀드렸지만 제가 이제 아쉬워서 다니는, 제가 벌기 위해서 다니는 사업장이니까 제가 벌기 위해서 다니다가 뭐 우리가 왔는데 그걸 회사로 인해서...(그렇다고 하기 어렵기 때문에) 신청 못할 것 같아요. 솔직한 얘기는. (질문: 조합원님은 정말 못... 거의 죽을 것처럼 아파가지고 하신 거구나. 그렇죠?) 너~무 아팠어요. (질문: 좀 견딜만했으면 그냥 안 하고 그냥 쪽 일하셨을 것 같으세요?) 그렇죠, 그렇죠.

F (생산직 조립)

나 오기 전까지는 (직원들이) 남자들이었는데 인건비 싸다고 하니까 여자를 붙인 거야. 거기다. 그때 우리가 남자들이랑 350원 차이 났었거든. 붙이니까 여자들이 또 잘한단 말이야. 그리고 또 생활력이 있잖아. 근태가 빠지고 뭐한다고 이런 게 없단 말이야. 더군다나 가정이 있는 사람이기 때문에 효율성이 좋은 거야. 그러니까 여자들 계속 투입시킨 거야. 못 하는 사람 나가떨어지고 살아남은 사람들만 계속 있는 거야 지금까지.

(질문: 일하다 문제 생기면 누구한테 주로 얘기하세요?) 조반장한테 먼저 얘기해요. 근데 그것도 거의 말 안해... 왜냐하면 불이익이 오니까.

J (생산직 가공)

근데 다른 본사 원래 서비스 기사들 있잖아요. 저희 그쪽 B2B도 남자 매니저잖아요. 저희 매니저 말고 원래 기사분들이 이렇게 나가서 업무를 하면 저기 비용이 많이 든대요. 이분들한테는. 그래서 저희한테 자꾸 이제 업무 지시를 하는 거라고 그러더라고.

그러니까 (여성들을) 쉽게 이용해 먹고 있다는 생각이 들죠.



B (가전제품 수리직)

여자들이 힘든 일을 많이 했던 거 같아요. 옛날에는 4,50개 되는 박스를 그냥 올리고 그랬대요. 여자들이 많이 지금 나이가 돼가지고 그만두고 정년퇴임한 사람 많아가지고 지금은 많이 적어졌어요. (신규채용에서 여성을) 뽑질 않아요.

I (생산직 가공)

(산재 신청자 중 여성 비중이 적은 이유에 대해 ) 여성 조합원들이 산재를 안 넣었다기보다는 (질환이) 중증으로 가지를 않아서... 아프시긴 한데 중증으로 진행을 안하고 현재 일을 하고 계시니까 가급적이면 트러블을 만들기를 싫으니까 참는 데까지 참으시는 거 같아요.

조합원들의 판단 기준은 수술을 해갖고 내가 일을 못하지 않는 이상 가급적이면 일을 하려고 해요. 산재 아무렇게나 신청할 수 있는 거라고 생각하는 사람 아무도 없어요. 그건 최후의, 버티다 버티다 진짜 수술하게 되면 그때 내가 먹고 살아야 하니까 신청한단 생각 하는 거지.

(J가 속한 지회 노동안전보건 담당자)

(산재 신청자 중 여성 비중이 적은 이유에 대해 )어... 여자 쪽에서는 많이 안 하는 것 같다는 느낌은. 어... 몰라서 그런 걸 수도 있고 그냥 단순하게 아파서 그냥 쉬면 된다 이런 생각이 있는 것 같기도 하고요. 그리고 솔직히 남자 쪽은 아프면 그냥 병원 가가지고 물어보고 이런 식으로 바로 다이렉트로 하는 것 같고.

H (생산직 조립)

성별보다는, 이제 연세, 고령자 분들이 부담을 많이 가지는 것 같아요. 저기 H 조합원[이나] 젊은 친구들이야 뭐 아프다 그러면 산재 받아라 그러면 ‘아, 그럼 산재 좀 받아야 될 것 같아요’ 이렇게 하겠지만 좀 연세들이 있으신 분들은 좀

‘아, 이거 산재 받았다고 잘못되는 거 아니야?’ 이런, 그런 게 있으시니까. 연세가 좀 고령자 분들이 이렇게 좀 부담스러워 하는 것 같아요, 제 생각에는. 제가 지금 봤을 때는. 아무래도 여성분들이 좀 더, 제가 봤을 때는, 왜냐면 뭐 여기서 일하지만 가사일도 분담하고 있고 그러다 보니까 여성분들이 조금 더 부담스러운 것 같아요, 제가 봤을 때는.

(H가 속한 지회 노동안전보건 담당자)

여성노동자를 고용하고도 충분한 직무교육 없이 업무를 부과하면서 건강 손상과 저임금 문제를 야기하는 경우도 있었다. 남성 중심 직무에 진입한 여성노동자들에게는 ‘남성의 일로 세팅된’ 직무에 적응하고 동시에 직무능력을 입증해 조직의 인정을 받아야 한다는 이중의 과제가 주어진다. 여기에는 적절한 직무교육과 훈련이 필수적이다. 그렇지 않을 경우 여성노동자들은 저숙련, 저임금 상태에서 위험을 감수하며 무리하게 일하게 될 가능성이 높다. 캐런 메싱은 직무교육과 훈련, 장비의 변화 없이 남성 중심 직무에 여성이 진입할 경우 여성의 업무상 사고율이 남성보다 훨씬 더 높아졌다고 분석했다.

고용노동부 2022년 산업재해현황 분석에 따르면 제조업 종사 재해자(4,562명) 중 근속기간이 6개월 미만인 노동자가 28.9%(1,318명)로 가장 많았다. 다섯명 중 한두 명은 비숙련자일 수 있다는 이야기다. 그럼에도 여성노동자의 직무능력을 저평가하는 인식이 여성노동자에게는 부실한 직무교육·훈련으로 나타나고 있었다.

남자들은 들어오면 기본으로 다 해야 되는 것들이야. 아니, 그걸 해야지만 취업이 되는 거지. 입사가 되는 거지. 예전에. 그리고 이제 직무 전환한 남자들이 또 있어. 휴대폰 하다가 외근으로 아니면 자재하다가 외근으로 전환한 남자애들은 기본으로 에어컨, 냉장고는 다 하고 들어가야 돼. 교육 다 받고 그거를 해야지만 되는 거야. (질문: 아, 근데 그게 여성들한테는 안 해도 되는 거?) 응, 선택. 선택.

B (가전제품 수리직)

(내 경우는) 한 달인지 두 달인지 합숙했을 거야. 그러니까 그렇게 합숙을 하면서 그 제품에 대해서 전문적으로 하루 종일 교육을 하니까 한 달 두 달 석 달을 그러니까는 어느 정도 이제 기초서부터 중간 단계까지는 마스터가, 마스터까지는 아니더라도 이해를 하고 그리고 이제 나와서 OJT(현장직무교육) 하면서 좀 더 기술을 습득하고 차근차근 이렇게 (현장) 나가는 그런 이제 시스템이 됐는데 이 여성 외근 엔지니어들은 전혀 그런 게 없는 거야. 지금. (본사에서\_어떤 걸 가르쳤어. 그러면 (서비스센터로) 공문이 내려와. ‘이 사람은 이거를 교육을 했으니 다음 주부터 2주간은 이거에 대해서 OJT를 하게끔 해주세요.’ 하고서는 센터에 공문이 내려왔거든. 센터장들이 안 시켜. 너는 우리 지금 센터 미결 많고 바쁘니까 해피콜하고 앉아 있으라 그러고 자재 나르라 그러고.

B (가전제품 수리직)

예를 들어 청소기를 배웠어. 그러면 2주간은 그 청소기만 받게끔 해서 그 청소기를 좀 이렇게 좀 만지고 하게 해야 되는데 센터에 앉아가지고 ‘네, 고객님, 언제 수리 보면...’ 그 해피콜 하고 앉아 있는 거야. 다 애들이 그랬다는 거야. 아니면 성수기 때는 바쁘니까 자재 배달해주고 어느 엔지니어 어디가 뭘 배달해주고 이런 거 해주고, 아니면 팀장 하던 업무 옆에서 서류 정리하는 거 하고. 그거를 1년을 넘게 그렇게 하니까. 이제 (신규직원에 대한 임금보전)보전이 끝나니까, 회사에서 5급 보전해주는 게 끝나니까 내가 얘기했잖아. 자기가 실질적으로 수리할 수 있는 제품이 없는 거야, 이제. 교육은 받았는데 못하는 거야. 손을 못 대. 근데 이제 월급이 수리가 안 되고 하루에 뭐 1개~2개 받아갖고 가니까 급여가 1등급으로 확 떨어지니까 급여 차이가 확 나잖아. 그러니까 회사에서 다시 한 번 해보자 해갖고서는 이번에 애네들 다시 교육을 시킨 거야. 그래가지고 다시 또 뭘 교육을 했어. 그럼 애를 또 2주를, 한 번 시행착오를 겪었으면 이거 2주 동안 온전하게 그 제품을 수리를 하게끔 해줘야 해서 센터에서 도움을 줘야 되는데 마찬가지로 또 그렇게 돼요. 쫓아다니면서, 에어컨 수리하는 사람. 에어컨을 배우지도 않았는데 에어컨을, 공기청정기를 교육하고 갔는데도 불구하고 에어컨 수리하는 사람 쫓아다니면서 옆에 있는 허드렛일, 짐 날리주고 아니면 뭐 밧줄 잡아주고 사진 찍어주고. 그리고서는 2주간

의 OJT 기간이 끝나면 이제 또 그 제품을 내가 직접 받아서 혼자 해야 되는 거야. (웃음) ‘이거 어떻게 해야 돼요?’, ‘이거 뭐가 고장이예요?’, 그런 상황이 지금 2년째 반복이 되고 있는데, 회사에서는 저 위에서 인력관리센터에서는 인사 담당에서 이거를 지금 주도를 하고 있는데 이런 상황을 모르는가 봐. 센터하고 엔지니어와의 어떤 그런 관계를. ‘이거 시키세요.’ 자기가 명령만 하면 그러니까 공문만 내리면 여기서 다 이렇게 되는 줄 알고 있는 거야.

B (가전제품 수리직)

응, 그래서 (여성 외근 수리기사들이) 돈이 안 되는 제품들만 하고 있었지, 지금까지. 2년 정도 (회사가 임금)보전을, 5등급을, 중간 정도 등급을 보전을 해줬는데 이 보전이 딱 끝나니까는 5등급이 아니라 하루 종일 열나게 바쁘게 막 뛰어다녀도 1등급밖에 안 되는 거야. 1등급밖에 안되면 하루에 7~8건씩 막 정수기 하고 청소기 하고 뭐 하고 하고 다녀도 그렇게 불나게 뛰어다녀도 1등급밖에 안 되니까는 ‘못 벌어먹겠다, 회사에서.’ 그래가지고 이제 얘기를 하니까 ‘그럼 너희 이것도 해봐.’ (웃음) 회사에서는 잘 됐지 뭐. ‘너희 이것도 해봐.’ 그러다 이제 교육을 막 시켜갖고서는 내보내고 있는 거지. 근데 이게 교육이 제대로 되나. 일주일 배워 일주일. 일주일에 뭐 한 세 제품을 한다고 치면 하루에 하나, 하나 한 제품 가지고 하루 반나절? 그러니까 교육이 제대로 안 된 상태에서 나가서 그냥 부딪히는 거야. 사람들. 그러니까 나가서 다치고 테이고 멧들고 어깨 빠지고. 어떤 친구는 냉장고 빼다가 여기 무슨 혈관이 터져가지고 병원에 입원했잖아. 목 뒤에 무슨 혈관이라고 그랬는데.

B (가전제품 수리직)

한 친구는 ‘네가 없으니까는 나한테 청소기 들어온다.’ ‘너 교육 가지 마라. 나 청소기 받기 싫다. 전자레인지 받기 싫다.’ 그리고 이제 이 사람이 OJT를 막 하고 있었어. 냉장고를. 그런데 냉장고를 해야 되는데 센터에서 어떤 엔지니어한테 뭐 전자레인지, 청소기, 정수기 들어오잖아. 그러면 그걸 쪽 빼다가 애한테 박아버리는 거야. 그럼 애는 냉장고 OJT 못 하고 그거 수리하러 가야 되는 거야.

## B (가전제품 수리직)

쫓, 고운 시선은 아니야, 그 친구들(직무전환을 통해 외근수리기사기 된 여성들)에 대해서. 왜냐면은 ‘너는 경력은, 이 직장에서의 경력은 나보다 높을 수도 있지만 너 아는 게 뭔데?’ 이제 이렇게 돼버리는 거지. ‘너 아무것도 모르고 너 전기 알아? 너 전자 알아? 너 자재 팔다 왔잖아. 너 상담하다 왔잖아. 그런데 무슨 뭘 고친...’ 이렇게 좀 아래로 보는 그런 경향이 있더라고. 그러니까는 애네들이 처음에는 안 하려고 했는데 애네들도 이제 오기가 생겼지. 그런 얘기를 자꾸 듣고 하니까는. ‘누가 이러더라, 이러더라.’ 아니면 자기가 직접 본 것도 있고 하니까는 그러니까는 ‘애어 낀도 하겠다.’, ‘4도어 냉장고도 하겠다.’, ‘주문 수리도 하겠다.’ 덤비는 거야. 이걸 아닌 것 같아. 아니 남자하고 여자하고, 분명히 차이는 있어. 분명히 신체적인 조건의 차이가 반드시 있거든. 나는 솔직히 생각해서 내 정도의 체격에 내 정도의 근육량이 버티기 때문에 지금 여기까지 끌고 왔다고 생각해. 근데 그 아직도 어린, 체격도 정말 작은 애들이, 이렇게 보면 ‘어머, 제가 뭘 들겠냐?’ 이제 그런 애들이 태반인데, 상담하는 애들 봐봐. 자재 팔고 뭘 하겠어. 근데 그 애들이 와갖고서는 ‘이것도 하겠다.’, ‘저것도 해야겠다.’ 그러니까 애들이 막 여기저기 다 쭈시고 허리 삐끗하고 목 나가고.

## B (가전제품 수리직)

## ③ 성폭력과 물리적 위협

여성에게 대한 폭력 역시 주요한 일터의 위협이다. 특히 혼자 일하는 이동·가구방문 노동자의 경우 성폭력은 일상적인 위협요소로 작용한다. 지난해 보건복지자원연구원의 실태조사에 따르면 조사에 참여한 가구 방문 돌봄노동자 중 31.7%가 성희롱 피해 경험이 있다고 답했다. 지난해 부산노동센터는 가전제품 설치나 관리업종 등 가구 방문 노동자들을 대상으로 조사한 결과 25% 이상이 성희롱 피해 경험이 있었다고 발표했다. 면접자 중에서도 성폭력 피해 경험이 있는 경우는 가전제품 설치

/수리기사였다. 면접에서 거론된 성희롱 피해 경험도 불특정 다수의 집을 방문해 서비스를 제공하는 과정에서 발생한 경우였다.

그거는 많지. 많은데... 뭐 성추행? 희롱 한 번, 희롱... 언어적으로 엄청나게 희롱을 했었지. 애인하자고 막 ‘사귀자.’, ‘애인 하자.’ 막... 막 갔는데 벌써 냄새가 나잖아. 막걸리를 먹고 이제 있는 거야. 근데 냄새가 나니까는, 난 이 집에 그런 냄새가 딱 풍기면 이게 하얘져. 머릿속이. 아무 생각이 없이 그냥 오로지 ‘빨리 하고 나가야지.’ 이 생각만 딱 들어서 할 것도 안 하고 그냥 막 나오게 되거든. 근데 그날도 그 집에 갔는데 그 할아버지가 한 60세 초반 정도 된 것 같아. 술을 먹고 있었더라고. 근데 그 할아버지의 요구 사항이 뭐냐면 이 PC에 이... 자기의 그 위안이 되는 동영상도 많다 이거지. 응, ‘이거 꼭 살려달라.’ 이런 것도 참 기분 더러운 거야. 진짜 그런 얘기를 아무렇지도 않게 하는 것도 정말 귀를 막 찢어내고 싶을 정도로 기분 더러운데... (참고) 그래서 ‘알았다.’ 그래서 봤는데 안 되는 거야. 안 돼. 너무 PC가 오래돼가지고 이걸 할 수가 없어. 그래서 ‘차라리 새로 사라.’ 난 이제 ‘새로 사고 이거를 그쪽에다 옮겨달라하면 ( 옮겨주고) 옮기면 볼 수 있다.’ 얘기하고서 이제 가려고 하는데 어딜 가냐고 나를 딱 밀쳤는데 여기가 딱 댄 거야. (가슴이요?) 응, ‘심장이 막 발랑발랑 발랑발랑 막. ‘경찰에 신고해야 된다.’ 뭐 이런 아무 생각이 없는 거야. 그리고 난 빨리 그냥 차를 타고 여기를 벗어나고 싶어. 그냥. 그래가지고 차를 타고 막 나왔는데 나와갖고서는 어디 그냥 차 주차할 데 딱 보여서, 조금 달렸다 싶어가지고 나가서 주차해놓고 ‘나 일 못 하겠다, 나 이만저만한 일이 있어서.’ 그러니까 난 한 시간을 막아주겠다는 거야. 나는 집에 들어가고 싶은데, 솔직히 말하면. 그래서 일단 1시간 반 정도를 막아놓고 이렇게 앉아 있다가 누군가의 도움으로 다음 날 경찰에 신고를 했지.

그래서 경찰서 가가지고 진술하고 신고하고 그 아저씨 나중에 나한테 그 어떻게 됐는지 판결 처분서가 왔는데 성폭력 뭐 그 치료인가? 그거 치료하고, 아, 치료가 아니라 교육인가 뭔가 하고, 응, 그다음에 전자발찌는 그 아저씨가 옛날에도 한 번 찼었나 봐. 응, 그리고 이제 몇 년까지 뭐 여성, 유아, 청소년들이 있는 곳엔 취업을 못 하고 뭐 그런 얘기들이 쪽 있더라고.

(질문: 그 결과를 받아보셨을 때 좀 어떠셨어요, 마음이?) 불안했지. 왜냐면은 그

사람이 아들이 있다 그랬거든. 아들이 둘이 있다 그랬는데 내가 그 사람 가족 관계를 모르잖아. 둘 그 아들이고 아저씨가 사이가 좋은 건지, 아니면 그 아들이 왔다 갔다 여기서 사는 건지, 뭐 따로 사는 건지, 결혼했는지 아무것도 모르니까 혹시라도 자기 아빠가 이런 상황이 된 거에 대해서 나한테 보복할까 봐. 난 그게 너무 두려웠어, 진짜. 거의 한 석 달~너 달 그 동네에서 일하면서 진짜 막 그 동네 그 집 앞을 이렇게 지나가면 심장이 둥둥둥 둥둥둥 그랬다, 진짜.

B (가전제품 수리직)

위험에 상시 노출될 수 있는 노동환경이지만 회사 차원의 이렇다 할 예방이나 교육, 보호조치는 없었다. 위험 상황에서 업무를 중단하는 등 확실하게 스스로를 보호할 수 있는 직무자율성도 없었다. B는 남성 동료나 가족에게 의지하며 알아서 위험을 피해갈 수밖에 없었다.

내가 그때 그 할아버지 신고할 때도 굉장히 이 관리자에게 불쾌했었어. ‘왜 빨리 안 나왔냐?’ 그 상황을 꼬치꼬치 캐물어서 오히려 그걸 듣고 싶어 하는 관리자도 있었고. 듣고 싶은, 듣고 싶겠지. 그리고 참 그거 대충 얘기하면 대충 알아서 알아들으면 되잖아. 그러니까 잘못을... ‘왜 빨리 안 나왔냐, 네가 빨리 나왔어야지.’ 이런 사람. 그러니까 ‘잘못은 너한테 있어.’ 이렇게 말을 하는 거잖아. 나는 나름대로 ‘용서를 했다.’라고 생각을 했는데 불뚝불뚝 생각이 날 때는 짜증나. 화가 나. 화가.

‘신고해라.’ 얘기는 했어. 그런데 그 신고를 이제 추진을 같이 해주지는 않았지.

B (가전제품 수리직)

그런 (고객에 의한 성희롱 대응에 대한) 매뉴얼을 구체적인 거 본 건 없고 사내 직원들 간의 성희롱, 직장 상사의 성희롱 이런 거는 교육을 하는데 ‘그런 일이 있었을 때 어떻게 하라.’ 뭐 이런 거 교육받은 건 없는 것 같아.

B (가전제품 수리직)

응, 그러니까는 (남성 동료와) 이제 시간 맞춰가지고 같이 가는 거지. 시간 맞춰서. 저기 그 당시에 이제 셀장이지. 문자 카톡을 보냈어. 셀원들한테 전부. '나 지금 어디 어디에 뭐 하러 가는데 이 사람이 이만저만해서 이렇게 돼서 내가 들어와 있다. 나한테 계속 전화해라.' 전화하면 나는 오빠인 척 받기도 하고 뭐 남편인 척 받기도 하고 '계속 전화해라.' 그러더니 그 근처에 있던 직원 한 명이, 우리 셀원 한 명이 집에 와. '나 여기 바깥에 있다.' 크게 이제 이걸 볼륨 올려놓고 전화 통화를 해. '나 바깥에 있어.'하는 소리가 들린 거예요. '지금 나 여기 있으니까 어서 하고 나와. 기다릴게.' 이제 요 소리가 들려가지고 했지. 그렇게 해서 한 번 나왔고 한 번은 금요일날 갔던 집인데 그날도 불쾌했었어. 자기 이제 기러기 아빠... 기러기 아빠지. 자기 와이프는 제주도에 있고 자기는 여기서 산다. '여기서 지금 원룸에서 사는데 나 외롭다.', '주말 부부다.', '혼자 산다.' 막 이런 걸 계속 얘기하는데 친구가 내려와서는 '애는 가진 게 돈밖에 없다.'

B (가전제품 수리직)

나는 이제 일하러 가다가 그 아저씨를 만났는데 그 아저씨가 또 안 된다고 접수를 했다는 거야. 딱 보니까 접수가 돼 있어. 나한테. 그래서 그날 오후에 가려고 하는데 도저히 이 집은 혼자 가면 안 될 것 같은 느낌이 들었어. 그래가지고 남편을 불렀지. 00전자 그 옷 입혀서 같이 동행해서 들어갔어. 그래서 같이 A/S를 하는 와중에도 그 짓거리를 하더라. 막 내 손, 내가 이제 (보니까) 뭐가 여기 뭐가 안 된다고 하면서 화면을 뭐 이렇게 했는데 아무... 내가 (보니까) 막 멀쩡하거든. 그러는데 내 손을 자꾸 이러는 거야.

B (가전제품 수리직)

(질문: 그럼 지금도 사실 뭐 그런 일이 생기면 가장 먼저 도움을 요청할 만한 사람은 누구예요?) 00씨?(직장 동료) 응, 그 뒤로 저기 호신술 뭐 해가지고 뭘 하나 나눠주긴 했는데 그건 뭔지 모르겠다. 내가 그 일이 있을 후에 나한테 일단 하나를 줬는데 이게 참 하등에 쓸모가 없는 걸 줬어. (웃음) 응, SOS를 해



놓으면 오히려 그게 더 나은 것 같아. 근데 사실 그 상황 되면 이 핸드폰, 막 손이 달달달 떨려서 이것도 안 넘어가.

B (가전제품 수리직)

(남성에 비해 여성들이 겪는 성폭력이)비중이 아니라 (충격이나 공포의) 강도가 더 센 느낌? 응응, 비중이 많고 적고를 떠나서 적어도 내가 받는 그런 강도는 남자들 보다 더 센 것 같아. 그리고 그 어떤 만약에 정말 어떤 사건이 벌어질 때의 그 충격도 여자가 더 높지.

B (가전제품 수리직)

#### ④ 교육과 공론장의 부재

여성노동자들의 건강권에 대한 충분한 교육과 공론장이 보장되는지도 짚어봐야 할 사항이다. 상술한 성폭력이나 여성질환 등 성별 특성이 작용하는 재해에 대해 면접자들은 대체로 “생각해본 적이 없어 산재가 될 수 있을지 모르겠다”고 반응했다. 그런 사례나 관련 정보를 접한 적이 없거나, 업무 연관성을 찾기 힘들 것 같다는 이유에서였다. 면접자 다수가 노조나 미디어 등을 통해 산재 관련한 교육이나 정보를 습득한 경험은 있었다. 그러나 면접자들이 생각하는 산재란 주로 중대재해, 또는 업무연관성을 명확히 인정받을 수 있는 업무상 사고 사례였다. 한편 자신의 통증과 관련해서는 ‘다들 아프니까 이 정도는 당연한 것’으로 받아들이거나 개인적 영역으로 인식하는 경향이 나타났다. 자신의 신체 특성과 통증, 산재가 각각 분리되어 파편적으로 인식되고 있는 것이다. 이는 입증 책임을 요구하는 법제도의 진입장벽, 미디어가 만들고 고정하는 이미지, 다양한 교육과 정보의 부족, 사회적 지지의 부재 같은 요인들이 영향을 미친 것으로 보인다.

이 경향은 아파도 ‘산재인 줄 모르거나 산재로 인정받지 못할 것 같아서’ 숨겨진 산재들이 상당수 존재할 가능성, 그리고 이를 개선하기 위해서는 젠더 개념

을 포함해 산재와 건강권을 총체적으로 이해할 수 있는 교육과 구체적이고 정확한 정보 제공의 필요성을 시사한다.

(성폭력이나 여성질환을 산재라고) 생각해본 적은 없어요. (질문: 왜요?) 업무랑 관련이 없다는 생각이 드니까. 여성암이나 그런 거 한 번도 그런 생각을 해본 적이 없거든요.

현장에서(여성질환)얘기는 나오죠. 주로 자궁암 유방암 검사 했느냐 해봐라 이런 쪽으로 얘기는 하는데, 실제 좀 아픈 분들이 있는데 일하고 같이 연관되게 생각해본 적이 없어요. 거의 다 그럴 걸요. 일하는 작업하고 여성질환으로 아프다는 걸 연관 지어 본적이 없는 거 같아요.

I (생산직 가공)

(성희롱, 성폭력에 대해) 어... 그거는 저도 잘 모르겠어요. 네. 그거는... 그것도 처음 듣는 거라 그게 산재가 되는 건지 안 되는 건지. 그래서 저는, 모르, 일단 모르겠어요(웃음). (따로 이게 막 들어보거나 생각해 본 적이 많이 없고.) 네, 그런 게 없어서. 그런 거는 그냥 범죄라고 생각이 들기 때문에 산재보다는 일단 범죄 쪽으로 판 사람들도 그렇게 생각할 것 같아요. 아마도.

H (생산직 조립)

(여성)질환 쪽은 (산재 신청)한 사람도 없을 뿐더러 그걸 모를걸요. 아마. 아마 유방암이나 뭐 이런 자궁 쪽 이런 게 연관성만 찾는다면 뭐 되긴 되겠지만은 그거를 산재로...? 모를 것 같아. 나도 몰랐으니까.

직장 내 괴롭힘인가? 00언니가 그걸로 해서 산재 받았더라고요. 그래서 (산재라는 걸) 알았네요.

C (생산직 조립)

업무로 인한 스트레스잖아요. 그래서 그런 부분이 있지만, 그거를 그 개인이 증명을 해내야 되는 그런 애로사항이 있을 거잖아요. 그게 문제인 것 같아. 응, 그래서 그렇다고 생각도 해보지도 않았고.

(성폭력이나 여성질환도 산재라는 걸) 모른다는 게 제일 문제인 것 같고 또 산재 처리가 가능한 게 어디부터 어디까지인지. 아까 말씀해 주신 것처럼 뭐 성희롱도 얘기하시고, 무슨 뭐 저기 뭐야, 자궁 관련된 거 뭐 그것도 그렇고 그런 게 되는지 안 되는지조차도 모르니까. 남자 노동자들한테 여자 노동자들 공통으로 드러날 수 있는 이런 어디 다침, 부러짐, 찢어짐 뭐 그런 것만 이제 산재인 줄 알았지. 그런 디테일한 부분까지 산재 혜택이 적용이 될 수도 있다는 게 저도 지금 처음 알았으니까.

A (가전제품 관리직)

직장에서 그런 얘기(여성질환 얘기)를 안 하는데? 그리고 뭐 폐경이나 그런 얘기도 친한 친구랑 얘기가 되지, 직장에서는 그런 얘기는 안 나오더라고요. 나이들이 있다 보니까 우리 주변에 언니들은 또 나이가 저보다도 많다 보니까 아파도 아프다는 소리를 안 하고 힘들어도 힘들다는 소리를 안 하고 저녁에 잔업을 해도, 줄면서도 피곤하다는 소리를 안 해요. (웃음) 아파도 집에 가서 그냥 수습하고. (웃음)

F (생산직 조립)

그래도 또 이제 제가 아프다고 하면 옆 사람들에게 피해 갈까 봐 그냥 아프다는 소리도 못 하고 그냥 즐겁게 일하고 집에 가서 끄꿍 앓고. (웃음) 쫓, 쓰읍, 잘 여기는 안 하는 편이에요. 특별한 질병 그런 건 얘기를 저부터도 안 했고. 그냥 나와서는 좋은 이야기 그런 거.

F (생산직 조립)

(여성 건강 얘기를) 응, 할 수가 없어. 어디 할 데가 없지. 그냥 나 혼자... 그냥 나 혼자 그냥. 뭐 할 수 있는 방법이 없었거든, 진짜로.

## F (생산직 조립)

통증을 공론화하고 공감대를 조성할 수 있는 여건, 즉 ‘공론장’의 문제 또한 좀 더 고려될 필요가 있다. 제조업 현장에서 소수인 여성노동자들은 군집하기보다는 곳곳에 흩어진 형태로 존재할 가능성이 높고, 교육과 정보 공유의 경로가 제한적일 수 있다.

여성들이 공식적으로 적절한 교육과 정확한 정보를 제공받고, 각자의 경험을 공론화할 수 있는 여건을 마련하는 일은 산재를 개별의 사건에서 공동의 의제로 끌어올리고, 사회적 지지와 지원을 요청할 기회로도 이어질 수 있다.

### ⑤ 대립항으로만 이야기되는 성평등

현장에서 ‘성평등’이란 주로 남성 vs 여성이라는 대립항으로 인식되고 있었다. 이 경향은 눈에 보이는 갈등이 아닌 ‘눈치 보기’의 형태로 존재했다. 사업장에 따라 생리휴가 제도를 운영하는 사업장에서는 ‘무급 휴가인데도 남성들의 불만이 많다’는 언급이 공통적으로 나타났다.

면접자 J가 속한 지회의 노동안전보건 담당자는 “여성 관련 의제를 좀 더 챙기려 해도 눈치가 보여 쉽지 않다”는 고민을 전하기도 했다. 성평등을 성별 대립으로 오해하는 부정적 인식이 클수록 여성은 실제보다 더 이질적이고 불편한 존재로 만들어지고, 불필요한 갈등이 조성된다. 이는 다양한 건강권에 대한 논의 자체를 제한해 현장의 위험을 발굴, 개선하고 노동자 전체의 건강을 증진시킬 수 있는 변화를 지연시킬 수 있다는 점에서 또 하나의 유해요인으로 볼 수 있다. 상술한 문제는 성인지 감수성의 부재에서 기인하는 만큼, 회사나 노조의 교육에 성인지적 요소를 포함하는 방식으로 성인지 감수성을 키울 수 있는 활동을 적극 고민할 필요가 있다.

(무급 생리휴가에 대해) 남자들이 엄청 불만이 많아. 남자들은 무조건 연차를 써야 하니까. 무급이라도 여자는 나중에 연차를 한꺼번에 받을 수는 있으니까.

I (생산직 가공)

산안위(산업안전보건위원회) 할 때... 여성조합원(들이 겪는 문제를) 따로 한다기보다는... (성별) 안 가리고 많이 물어보긴 해요. 될 수 있으면 해결하는 방향으로 가기는 하는데 여성조합원을 따로 챙기진 않아요. 한쪽 챙기면 한쪽이 불만이 나와서...

노조에서 회사에 함부로 (여성에게 좀 더 맞추는 시설 개선 요구를)못하는 게 신체 기준이 다르잖아요. 어느 한 쪽에 맞추면 반대쪽에서 말이 나와요. 그걸 중재하기가 쉽지 않으니까 (회사는)둘이서 합의를 봐라...

(J가 속한 지회 노동안전보건 담당자)

(사장이) 00이를 나한테 멘토로 붙여준 거야. ‘네가 애(면접자) 한 달 만에 그만두게 해라.’ (하면서) (웃음) 개가 나랑 일주일 다니더니 사장이 불렀대. (사장이) ‘어떻게 됐어?’ 어떻게 진행되고 있냐니까 (00이가) ‘안 그만둘 것 같다 포기하세요.’ (웃음) 나도 물어봤는데 내가 처음인 거야. 이제 이 지역 이 서비스 센터에 여성 외근 엔지니어, 여자가 엔지니어로 들어온 게 내가 처음인 거야. 그래서 사람들 다 시선이 한 달이나 가나, 일주일이나 가려나 이제 그렇게 다들 쳐다본 거지. 자기네들 세상에서 나 혼자 딱 여자가 와 있으니까 뭐 뭘 말도 조심스럽고 담배 같은 것도 그렇고, 뭐 하야간에 다들 불편해했었던 것 같아. 그때는. 얘기를 들어보니까는. 근데 이제 지내다 보니까 내가 또 안 그러니까.

B (가전제품 수리직)

### 3) 노동 형태 변화에 따라 새로 발생하는 위험들

현대사회의 고용관계는 점점 복잡해지고 노동형태도 다변화하고 있다. 대표적인 사례가 주로 특수고용노동자로 분류되는 플랫폼 기반 노동, 이동노동이다. 그러나 현행 법제도의 한계상 노동자성을 일부만 인정받고 있는 이들의 건강·안전권은 법제도의 경계에서 부분적으로만 논의되고 있다. 그러나 노동형태의 변화 또는 분화는 계속될 전망이다. 일터의 위험 역시 고정되지 않는다. 새로운 노동형태 속에서 제기되는 위험들과 그 변화에 주의를 기울일 필요가 있다.

면접자 중 가전제품 수리업이나 관리업 종사자들의 노동환경을 살펴본 결과, 일관되게 제기된 문제는 ‘불안정성의 심화’였고, 그 배경에는 의무와 권리 사이의 불균형이 있었다. 회사나 고객의 요구, 가전시장의 변화, 불규칙한 업무량 같은 가변적인 요소들로 노동강도는 점점 높아지고 있었다. 반면 업무에서의 자기결정권이나 방어권, 합리적인 보상체계, 노동안전보건을 위한 장치는 부재했다. 혼자 일한다는 이동노동의 특성에서 이 불균형은 노동자들에게 보다 큰 불안정이라는 ‘위험 요소’로 작동했다.

#### ① ‘건바이간’으로 달라지는 노동강도와 적은 보상

경제/업무적으로 사용자에게 종속성을 갖지만, 노동법에서 배제된다는 특수고용자의 특성이 법적, 사회적 보장에서 이들을 소외시킨다. 그 결과 노동강도는 일정한 기준 없이 고객과 사용자의 요구에 따라 결정되고, 보상의 합리성은 불확실해지고 있었다.

저희는 이제 고객들하고 컨택을 하고서는 스케줄이 잡혀야 이제 이동하는 그런 형태예요. 출근 시간이 딱 정해져 있고 퇴근 시간이 딱 정해져 있고 그거는 아니기 때문에 뭐, 뭐라고, 그 고객 상황에 따라서 저희 근무 시간이 달라지는 거죠. 사실, 고객이 늦게 퇴근하고 그 퇴근 이후에 점검을 원하면 저희가 진짜 사실 딱 7시~8시에도, 딱 점검을 가고, 뭐 늦게까지는 뭐 그렇게까지는 근무하면

안 되는데. 사실. 고객하고의 조율이다 보니까.

A (가전제품 관리직)

(재해를 입은 날) 저희는 고객하고의 약속이니까 점검을 다 하고 그날 와서 좀 쉬면 되겠거니, 뭐 점검을 하든지 좀 쉬면 되겠거니 하고서는 어쨌든 그날 자고 토요일 오후였기 때문에 병원을 갈 생각을 못 했어요.

A (가전제품 관리직)

사실... ‘노가다도 이런 노가다가 없다.’ 이런 생각도 하면서 일을 하거든요. 왜냐하면 여러 가지 업무가 너무 분야가 많아요. 저희가 해야 되는 것들이.

예전에는 사실 LG에서 이제 정수기 점검이 주였었거든요. 정수기 점검이 주었는데 이제 가전회사다 보니까 지금은 이제 대형 가전들이 많아갔고,

A (가전제품 관리직)

에어컨 말고 에어컨 중에서도 용접 수리? 그리고 손 떨리면 절대 안 되고. 그러니까는 용접 수리를 안 하려고. 그리고 가장 큰 이유는 뭐 힘든 것도 있지만 일단 용접 수리를 우리는 이만큼 (많이) 힘들다고 생각하는데 회사에서는 (조금) 이만큼밖에 안 돼. 그러니까는 이만큼에 대한 대가를 바라지만 이거밖에 안 주는 거야. 그러니까는 다들 기피를 하는 거지.

B (가전제품 수리직)

(질문: 그러면은 여성 외근 기사가 입사하셨을 때 전국에 몇 명이었던 거예요, 대략? ) 그때 24명. 30명 들어와서 30명이 최종 합격해가지고 교육 받는 중간에 6명 떨어져 나가고 24명이 들어와서 1년 사이에 거의 70%가 다 나갔어. (질문: 음~ 나간 이유는 어떤 거예요?) 돈이고 외근 다니려니까는 차가 없잖아. 그러니까 이 친구들이 3개월 교육 받고 나가기 전에, 한 달 전에 차를 한 대씩

다 뽑은 거야. 그 뭐 조그마한 거 모닝인가 뭔가 그거를 다 뽑았는데 그러니까 시작부터가 1,800인가 1,500인가의 빚부터 시작이 되는 거지. 근데 월급이 안 되잖아. 그렇게. 그러다 보니까는 1년 정도 지나니까 한 70~80% 정도 나갔나 보다. 그 인원이. 거의 다네. 그리고서는 3년 정도 되니까는 딱 3명 남았어요.

B (가전제품 수리직)

## ② 가전제품 대형화가 노동 강도 강화로 이어져

건당 수수료 체계라는 특수고용직의 수익구조는 경기나 사회적 변화 등 외부요인의 영향을 임금노동자에 비해 크게 받는다. 코로나19 시기에 대면 업무를 하는 특수고용노동자의 일자리와 소득이 상당수 감소했다는 점이 이를 방증한다. 최근에는 가전제품 시장의 변화도 이들의 부담을 가중하고 있었다.

일단 (가전제품) 무게가 커지고 사이즈가 커지는 게 그게 제일 커. 텔레비전도 기본... 예전에는 60인치만 돼도 ‘우와!’ 이랬는데 지금은 ‘음, 60인치네.’ (질문: 어떤 게 제일 힘들어요, 냉장고를 할 때?) 무겁잖아. 끄집어내야 되는데. 아, 이 음식물 다 안 빼면 냉장고가 진짜....

B (가전제품 수리직)

대부분 혼자 해야 되고 그다음에 세탁기가 사실은 냉장고보다 더 강도가 높아. 세탁기도 키로 수 나름인데 요즘은 다 대형화되고 막 20kg, 21kg 막 이렇거든. 25kg짜리도 있어, 보니까. 그러면은 세탁조 밑에 모터가 달려 있잖아. 그 모터 안에 또 클러치라는 게 달려 있거든. 그게 세탁조가 이렇게 있으면 그 밑에 2개가 같이 달려 있는 거야. 세탁조 밑에.

B (가전제품 수리직)

(세탁기)이 무게가 엄청나거든, 이게. 세탁기 무게의 한 75%가 이 통 하나가



차지한다고 보면 되는 거야. 근데 이거를 한 손으로 들고 한 손으로 이걸 또 끌어올려서 잡아당기고 이래가지고 근육이 망가지는 거지. 그래서 그런 걸로 봤을 때는 세탁기가 업무 강도가 더 높아.

B (가전제품 수리직)

### ③ 화장실 못 쓰다 퇴사까지

이동·방문 업무는 모두 외부에서 이루어진다. 일이 있을 때만 호출되고 그 외에는 대기하는 근무형태는 노동자에게는 일정 조절 권한을 보장하지 않는다. 이는 휴식시간 보장, 악천후 같은 기후 대응, 화장실 이용을 어렵게 한다. 이는 단순 휴식 부족 뿐 아니라, 여성 건강과 업무 스케줄, 임금에도 영향을 미쳤다. 화장실을 참다가 질병에 걸려 퇴사까지 하게 되고, 월경을 피하려 피임 시술을 하거나 월경 이상이 심해져 수술을 한 경우까지 있었다.

저희가 뭐 먼 거리든 단거리든 사실 화장실 이용이 제일 문제죠. 사실. 왜냐하면 요새는 개방 화장실도 흔치 않잖아요. 뭐 그렇기 때문에 진짜 어디 화장실을 내가 이용할 수 있는 데를 미리 내가 알고 알아놓고서는 이제 뭐 이용할 수 있게 한다든지 아니면 솔직히 저 같은 경우는 거의 참는 편이거든요. 어떤 매니저들 같은 경우는 급한 대로 고객 집에 이제 줌, 말할 수 있는, 좀 양해 구하고 한다는 분들도 있는데 그거는 뭐 개인 성향인 것 같고 이제 또 고객들이 또 기피하는 경우도 있고 줌. 뭐 코로나 겪으면서 사실 그런 거 이용하는 것도 더 옛날보다 더 편치 않아졌고.

여러 가지로 그러다 보니까 그런 부분, 그런 뭐 여성 뭐 생리적인 부분, 방광염이라든지 사실 저희가 화장실 문제, 그런 부분들도 저희처럼 이동하는 방문 노동자이기 때문에 생길 수 있는 질환인 거잖아요. 그것도.

A (가전제품 관리직)

음... 한 친구는 소변을 못 본 거야. 계속. 계속 이동하고 소변을 봐야 되는데 이제 고객 집에선 못 보잖아. 참았지. 참고 차에 타면 또 안 마려운 거야. 그 고객 집 가서 일하다 보면 또 마려워. 그 고객 집이니까 안 되면 또 참아. 참고 차에 앉아서 가다 보면 또 잊어버려. 그게 한 달 정도 반복되니까 애가 방광염 이었고 방광염. 그게 신우염까지... 신장염인가? 어, 엄청 심각해가지고 입원해 가지고 막 그런 친구가 있었는데 그 친구 보고 '아이고야, 나도 저렇게 될 수도 있겠다.' 몸이 망가진 상태로 그만...(두고) 개도 되게 열심히 하려고 했던 앤데 그게 받쳐주지 못하니까 그만두더라고.

B (가전제품 수리직)

진짜 젊은 여자 분들은 그러니까 진짜 기저귀 차고 그렇게 근무하기도 하고. 또 화장실 이용이 쉽지 않잖아요. 중간 중간도 갈아야 되고 그러다 보니까 뭐 여자들만 아는 그 어쨌든 것무르기도 하고. 뭐 살성이 약하니까 뭐 그런 부분들 뭐 불편함, 냄새며 뭐며 이제 불편함도 많겠죠. 뭐 저 역시도 마찬가지였고.

A (가전제품 관리직)

(생리 기간 동안) 어, 중간 중간 내가 다 계산적으로 중간에 이렇게 저기 화장실을 갈 수 있고 뭐 집에 와서 해결을 하든 아니면 어디 화장실을 가든 중간에 텀을 만들어 놓겠죠. 내 이제 뒤통리를 하기 위해서. 뭐 그런 식으로 근무들을 할 거예요.

A (가전제품 관리직)

그냥 이거는 제 생각이예요. 제가 뭐 이제 00지역 쪽에 근무하면서 자궁도 그렇게 좋지는 않았지만은 00지역에서 팀장 업무를 보다 보면서 저 나름대로 스트레스가 굉장히 많았거든요. 그래서 고혈압도 없었는데 지금 고혈압 약을 먹고 있어요. 응, 고혈압 약도 21년도에 제가 먹기 시작을 했나 봐요. 그러면서 이제 이 생리 이것도 이제 제가 주체할 수 없을 정도로 이게 이제 너무 과다해진 거예요. (생리양이) 너무 많아진 거야. 왜냐하면 고객 집에서도 애가 넘쳐서. 아가

말씀드렸듯이 점검하는데 다리를 타고 흐를 정도로 막 좀 과하게. 그러니까 도저히 안 되겠으니까 제가 이제 수술까지 간 거죠. 수술까지 너무... 처음에는 수술이 아니라 이제 근종 제거하고, 뭐 미세나인가? 그거 끼면 뭐 조절이, 호르몬 조절이 돼서 그거를 했는데 개도 효과가 없었고. 그전 해에 했어요. 했는데 효과가 없었고. 그래서 이제 그다음 해에는 이제 수술로, 교수님이랑 수술로 간 거죠. 이제 더 이상은 안 될 것 같아 갖고, 응응. 저는 스트레스도 한몫했다고 생각하거든요. 전 혈압약도 그렇다고 생각하거든요. 사실.

A (가전제품 관리직)

불안해서 일을 못 하지. 썰까 봐. 앉았다 일어나면 굴이 딱 채굴이 되는데 그러면은 이제 흡수를 많이, 많이 내려오면 흡수를 못 하잖아. 그러면, 근데 흡수가 안 되면 그 느낌이 벌써 있어. 옆으로 탁 새는 듯한 그 느낌. 그러면 이제 빨리 화장실을...(가야 되는데 그런 상황에서) 그럼 또 앉을 수가 없잖아. 그런 게 왔는데 앉았다면 이제 난리 나는 거잖아. 고객 집 의자에 앉을 수도 없고, 바닥에 앉을 수도 없고 서서 해야 되는 그런 불편함.

그리고 여름에는 특히 냄새. 다 공통적으로 여직원들은, 지금 외근하는 여직원들은. 내가 물어봤거든. ‘근데 너희 여름에 성수기 어찌고 지내냐? 허, 생리 때문에...’ 한마디를 이거 하니까는 나도 나도 나도 나도. ‘브라자자...’ (얘기하니 까) 나도 나도 나도. (웃음) 땀 차니까 윈내 나고. 숨을 못 쉬겠다는 거지, 이제.

B (가전제품 수리직)

근데 또 그 예전에는 생리휴가라는 게 쓸 수가 있었잖아. 그리고 쓴다 하면 쓴다 해도 그때는 지금처럼 기본급이 정해져 있는 게 아니니까 하루 쉬었다 하면 뭐 돈이 그냥 확...(줄어들지). 월차, 생리휴가 쓰면 되긴 하는데 지금은 무급이니까. 알아서 ‘이쯤 되면 아플까?’ 연차...(를 쓰지). (웃음)

B (가전제품 수리직)

#### ④ 불규칙한 업무량과 업무 압박

면담자들은 아파도 쉴 수 없는 이유로 건수에 따라 수입이 결정되는 임금체계, 목표업무량 달성 압박 등을 제기했다. 조아라 등의 <특수형태근로종사자의 시간빈곤과 일과 삶의 균형>(2020, 보건사회연구, 40(3), 48-84) 연구에 따르면 특수고용직은 일반 임금노동자에 비해 시간빈곤을 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 노동시간이 더 많았고, 가사와 돌봄시간 역시 더욱 길었기 때문이다. 가사나 돌봄의 부담도 더 많이 짊어지고 있는 여성의 경우 시간빈곤이 더욱 심각할 가능성이 높다.

저희는 계정(방문할 집)당 수수료를 받는 거기 때문에 계정이 줄면 당연히 수입이 확 줄겠죠. 되게 광범위하게 지역을 다니다 보니까 많은 양을 할 수도 없고 많은 양의 일도 있지도 않고, 사실 도시보다는. 그러다 보니까 음... 지금은 근데 본사에서 조금 계정이 많이 줄은 편이에요. 계정이 많이 줄은 편이라 보통 평균적으로 여기 와서는... 아휴, 근데 그것도 들쭉날쭉해갖고. 여기 와서는 평균적으로 한 180~200개 정도 이렇게 하다가 요새는 이제 계정이 또 좀 갑자기 몇 개월 전부터 좀 많이 줄었어요. 왜냐하면 일시불 제품들을 일시불로 이제 케어 제품, 케어를 고객님들이 가입하지 않고 매장에서 일시불로 구매한 제품들 어... 이제 케어를 묶어서 판매를 했는데 그분들이 이제 '제품을 굳이 케어 유지를 안 해도 될 것 같다.' 고객들이 생각해서 해지한 케이스들이 많아요. 지금. 그러다 보니까 이제 계정이 많았다가 그 고객들이 빠져나가니까.

A (가전제품 관리직)

어, 아프면 쉬어요. 아프면 쉬고 근데 그 매니저의 업무를 다른 매니저들이 해야 돼. 내가 일한 만큼 가져가고 내가 그만큼 내가 일 못 하면 그것도 이제 내, 내 책임인 거예요. 어쨌든. 내가 못 하는 만큼 다른 사람한테 이제 불편을 줘야 되는 상황도 생기는 거고. 내가 내 힘들이나 뭐 그런 아픔, 불편함을 감수하고 도 내가 현장에 투입이 될 때는 내 개인적인 내 이제 내가 그 수입이 없어도

(괜찮으면 설 수 있지만 아니니까). 왜냐하면 그 병가라는 그 공백 동안 회사에서 메꿔주는 게 없잖아요. 사실 저희는.

A (가전제품 관리직)

그리고 또 어, 뭐 진짜 이렇게 막 드러나서 회사에서도 쉬어야 되는 음... 이런 상황일 때는 쉬어야 되지만 그렇지 않고 어쨌든 내가 어디가 좀 불편하고 힘들어서 매니저들이 스케줄을 좀 빼고 설 때는 업무 압박도 있어요. 응, 왜냐면은 내가 한 달 동안 소화해내야 되는, 관리해야 되는 고객이 있고 계정이 있는데 그거에 대한 저희가 처리율을 자꾸 업무적으로 강요를 하거든요. 뭐 그런 식으로 이제 그 사무소 상황에 맞춰서 근무를 하는 거죠. 따지면.

A (가전제품 관리직)

내가 한 달 동안 소화해내야 되는, 관리해야 되는 고객이 있고 계정이 있는데 그거에 대한 저희가 처리율을 자꾸 업무적으로 강요를 하거든요. 뭐 회사는 아니라고 하지만 데이터를 자꾸 내려 보내니까.

응, 그러니까 예를 들어서 지금 같은 경우도 이번 첫 주에 처리율이 35%예요. 그러니까 매니저들이 보통 뭐 150개~200개 계정을 치는데 100개 계정만 해도 35%면 35개 해야 되고. 이번 주에. 근데 예를 들어서 지금같이 저 일 안 하고 있잖아. 이러면 그게 타격이 있는 거지. 내가 근무를 해야 되는 그 처리율이 빠지는 거잖아요. 뭐 그런 식의 그게 있으니까 솔직히 편하게 쉬는 게 쉽지는 않단 얘기가. 내가 아프다 그래서 편하게...

A (가전제품 관리직)

뭐 저같이 (빠가) 부러졌는데 근무를 시킬 수는 없잖아요. 어? 뭐 이런 식의 진짜 큰 사건 같은 경우는. 뭐 아까 말씀드렸듯이 제가 자궁 수술할 때도 그때 한 달도 채 못 쉬었어. 제 업무를 누가 대처할 사람이, 그 사무소가 너무 이제 뭐 계정 수 대비 매니저가 부족했기 때문에. 응, 현장에 빨리 투입이 되어 되는

이제 압박이 있었던 거죠.

A (가전제품 관리직)

## ⑤ 스케줄부터 임금까지 영향을 주는 ‘일경’ - 부담 줄이려 피임기구부터 수술까지

진짜 젊은 여자 분들은 그러니까 진짜 기저귀 차고 그렇게 근무하기도 하고. 또 화장실 이용이 쉽지 않잖아요. 중간 중간도 같아야 되고 그러다 보니까 뭐 여자들만 아는 그 어쨌든 짓무르기도 하고. 뭐 살성이 약하니까 뭐 그런 부분들 뭐 불편함, 냄새며 뭐며 이제 불편함도 많겠죠. 뭐 저 역시도 마찬가지였고.

A (가전제품 관리직)

어, 중간 중간 내가 다 계산적으로 중간에 이렇게 저기 화장실을 갈 수 있고 뭐 집에 와서 해결을 하든 아니면 어디 화장실을 가든 중간에 텀을 만들어 놓겠죠. 내 이제 뒤통리를 하기 위해서. 뭐 그런 식으로 근무들을 할 거예요.

A (가전제품 관리직)

그냥 이거는 제 생각이예요. 제가 뭐 이제 OO지역 쪽에 근무하면서 자궁도 그렇게 좋지는 않았지만은 OO지역에서 팀장 업무를 보다 보면서 저 나름대로 스트레스가 굉장히 많았거든요. 그래서 고혈압도 없었는데 지금 고혈압 약을 먹고 있어요. 응, 고혈압 약도 21년도에 제가 먹기 시작을 했나 봐요. 그러면서 이제 이 생리 이것도 이제 제가 주체할 수 없을 정도로 이게 이제 너무 과다해진 거예요. (생리양이) 너무 많아진 거야. 왜냐하면 고객 집에서도 애가 넘쳐서. 아까 말씀드렸듯이 점검하는데 다리를 타고 흐를 정도로 막 좀 과하게. 그러니까 도저히 안 되겠으니까 제가 이제 수술까지 간 거죠. 수술까지 너무... 처음에는 수술이 아니라 이제 근종 제거하고, 뭐 미레나인가? 그거 끼면 뭐 조절이, 호르몬 조절이 돼서 그거를 했는데 개도 효과가 없었고. 그전 해에 했어요. 했는데 효과가 없었고. 그래서 이제 그다음 해에는 이제 수술로, 교수님이랑 수술로 간

거죠. 이제 더 이상은 안 될 것 같아 갖고, 응응. 저는 스트레스도 한몫했다고 생각하거든요. 전 혈압약도 그렇다고 생각하거든요. 사실.

A (가전제품 관리직)

불안해서 일을 못 하지. 썰까 봐. 앉았다 일어나면 굴이 딱 채굴이 되는데 그러면은 이제 흡수를 많이, 많이 내려오면 흡수를 못 하잖아. 그러면, 근데 흡수가 안 되면 그 느낌이 벌써 있어. 옆으로 탁 새는 듯한 그 느낌. 그러면 이제 빨리 화장실을... (가야 되는데 그런 상황에서) 그럼 또 앉을 수가 없잖아. 그런 게 왔는데 앉았다면 이제 난리 나는 거잖아. 고객 집 의자에 앉을 수도 없고, 바닥에 앉을 수도 없고 서서 해야 되는 그런 불편함.

그리고 여름에는 특히 냄새. 다 공통적으로 여직원들은, 지금 외근하는 여직원들은. 내가 물어봤거든. ‘근데 너희 여름에 성수기 어찌고 지내냐? 허, 생리 때문에....’ 한 마디를 이거 하나까는 나도 나도 나도 나도. ‘브라자자....’ (애기하니까) 나도 나도 나도. (웃음) 땀 차니까 쉰내 나고, 숨을 못 쉬겠다는 거지, 이제.

B (가전제품 수리직)

근데 또 그 예전에는 생리휴가라는 게 쓸 수가 있었잖아. 그리고 쓴다 하면 쓴다 해도 그때는 지금처럼 기본급이 정해져 있는 게 아니니까 하루 쉬었다 하면 뭐 돈이 그냥 확...(줄어들지). 월차, 생리휴가 쓰면 되긴 하는데 지금은 무급이니까. 알아서 ‘이쯤 되면 아플까?’ 연차...(를 쓰지). (웃음)

B (가전제품 수리직)

## ⑥ 늘어나는 위험작업, 부재한 안전조치

가전제품의 다양화는 업무량 뿐 아니라 위험도에도 영향을 미친다. 유독성 화학약품 등 위험요인을 수반하는 작업이 늘어날 수 있다는 점에서도. 특히 혼자 일하는 특수고용직에게는 안전교육, 보호장비 제공 같은 안전대책이 더욱 중요

하다. 그럼에도 노동자성이 모호하다는 문제가 사용자의 책임을 흐리면서 안전 대책의 부재를 야기하고 있었다.

음, 일단 위험은 전기를 만져야 되니까 그게 제일... 난 아직도 전기가 무서운 사람이야. (웃음) 응, 강서센터에서. 그러니까 원래 전기를 무서워했는데 그 뒤로도 잘 못 만지겠더라고. 전기를. 근데 일하다 보면 이게 또 전기를 조금씩 먹을 때가 있어. 그럴 때는 이제 사람이 환장해. 진짜. ‘와아악!’ (소리 지를 수도) 할 수도 없고 ‘호호호’ (참고) 이러면서. (웃음) 소리 지르면 안 되잖아. (소리 지르면 안 돼요?) 아, 아니 웬지 안될 것 같아. 어, 웬지 안 될 것 같아서 ‘으으음’ 이려고선 (참고) 그러면 얼른 손 떼고. 세계 안 오니까. (소리 지르면 안 될 것 같은 거는 좀 어떤 것 때문에 그런 것 같으세요?) 고객 그... 저거 CS. (고객 평가) 어, 아, 웬지 소리 지르면 같이 놀라고 하거나 하면은, 안 그럴 것 같은 사람인데도 불구하고 아, 웬지 내가 불편해질 것 같은 느낌?

B (가전제품 수리직)

(점검 시 화학약품을 사용하게끔 되면서) 뭐 이런 데서도 쓰고 저런 데서도 쓰고 뭐 이 정도 농도치 갖고는 뭐 어찌고저찌고 뭐 그러니까 법적인 테두리 안에서 가능한 그 선에서만 이제 영상을 보여주고 설명을 했기 때문에.

뭐 그런... 도구라든지 이런 것도 없었기 때문에 ‘되게 안전상 괜찮다.’, ‘안전하다.’ 이거는 못 느꼈던 것 같아. 그리고 점검하고 싶지도 않고. 응, 그런 독한 약품 써가면서까지. 응, 쫓, 그러니까 어쨌든 점점 조금 업무상 신체적인 그런 건강상의 위협을 느끼는 점검들이 자꾸 이제 늘어나고 있는 추세다.

A (가전제품 관리직)



## ⑦ 혼자라서 더 무거워지는 위험들 - 위험도 대응도 혼자, 사회적 지지의 부재

외부에서 불특정 다수를 대상을 방문하며 대면 업무를 하는 특수고용직은 물리적 사고 외에도 고객의 폭언이나 폭력, 성희롱에 노출되기 쉽고 그 앞에 여성은 더욱 취약하다. 그럼에도 작업중지권, 거부권 같은 업무권한이 보장되지 않는 문제는 이들을 무방비한 상태로 고립시키며 대응력을 약화시킨다. 그 결과 불안이 일상화된 노동환경, 이에 대한 사용자 책임, 법제도적 보호대책의 부재는 노동자들의 신체 뿐 아니라 직무스트레스 같은 정신적 불건강 또한 야기하며 건강의 유해요인이 되고 있다.

뭐 예방 그런 뭐 주의사항이라든지, 아까 말씀드린 것처럼, 뭐 그런 식의 이렇게, 저희 단톡방에 그냥 이런 공지, 회사 공지 차원에서 나오는 부분들은 가끔 한 번씩 있는 것 같아요. 이제 응, 있는 것 같고 저희가 뭐 개인적으로 다 어차피 개인 업무다 보니까. 응, 사실... 매니저, 매니저별로 제가 다 알 수는 없죠. 어떤 식으로 하는지.

A (가전제품 관리직)

성희롱이라든지 뭐 그런 부분들도 어느 매니저가 그거를 산재를... 신청을 한다고 생각조차 못 할 것 같은데 그냥? 응, 그냥 '우리는 감정노동자다.'라고도 생...(각을), 감정노동자라고 생각을 하거든요. 응, 그러다 보니 내 마인드 컨트롤은 내가 하는. 그 정도. 근데 이제 회사에서는 어... 성추행이라든지 뭔가 이제 남자들 그럴 때는 회사에서 어... 뭐 저기 '책임을 지겠다.' 뭐 그러니까 저희한테 알려주는 거는, 뭐 '이러시면 안 됩니다.' 고객들한테 뭐 '이런 말은 성희롱 발언이 될 수도 있고 성폭력이고....' 뭐 그런 식의 (말을) 해서도 제지가 안 되면 '그 집에서 그냥 나와라.' 요 정도가 저희한테 이제 회사에서 알려주는 주의사항이거든요. 그런 일을 당하면 무서운데 진짜 그 회사에서 말하는 그런 이론적인 그런 얘기는 좀 적합하지 않고 그리고 또 저희가 어쨌든 아까 말씀드렸듯

이 감정노동도 하기 때문에 갑과 을이 존재를 하고 있잖아요. 고객한테 '에에.' 하는. 그런 입장이다 보니 솔직히 그것처럼 그렇게 현실적이지는 않단 얘기죠. 응응, 고객한테 당당하게 저희가 발언할 수 있는 그런 위치가 안 돼 있다는 얘기죠.

A (가전제품 관리직)

성희롱 문제 같은 경우도 사실 내 얘기인 거잖아요. 증빙할 수 있는 게 없잖아. 고객은 안 했다 그러면은 뭐... 뭐 녹음, 그 당시에 뭐 녹음을 할 수 있는 것도 아니고. 뭐 성추행을 했어도. 안 했다고 그러면은... 그러니까 이거는 다 솔직히 그냥 구두일 뿐이니까. 그러니까 제도적인 게 뭔가 딱히 정해진 매뉴얼이 딱 없지 않나요? 그렇기 때문에 그냥 혹시라도 그런 일이 생겨도 딱 되게 정도가, 수위가 심하지 않다면 내 선에서 해결하고 끝나지 않을까요? 응, 그리고 또 다음에 이 고객을 또 만나야 되잖아. 딱 이 고객하고 나하고 그 순간 딱 단절이 돼버리면, 뭔가 내 발언권이나 주장이 또 될 수도 있을 건데. (내 발언이) 안 먹힌다는 얘기죠. (질문: 말을 해도 사람들이 얼마나 공감하고 믿어줄까?) 응응응, 네네네네.

A (가전제품 관리직)

#### 4) 노동강도 완화와 일상적 위험 예방 조치들

법제도적 변화에 대한 면접자들의 기대치는 낮았다. 반면 산재보상 외에도 일상적인 건강조치에 대한 요구는 높았다. 제도에 대한 불신은 크지만 노동안전보건 활동에 대한 관심 자체는 높아지고 있다는 의미다.

면접자들은 건강권 보장을 위한 주된 조치로 휴식 보장, 2인 1조 근무, 일터에서의 권한 확대를 제기했다. 노조가 있는 현장에서는 작업대나 장비, 도구가 바뀌는 등 점진적인 환경개선이나 근골격계질환 예방 스트레칭 등의 노동안전보건활동이 진

행되고 있다는 점을 긍정적으로 인식하고 있었다. 다만 ‘휴식’이 주요 조치로 제기됐다는 점은 노동자들이 현장의 시설개선 외에도 업무량 조절 등 실질적으로 또는 일상적으로 노동강도를 완화할 수 있는 대책과 산재 예방 조치를 필요로 한다는 점을 시사한다.

쉬는 시간이 좀 길어져야 될 것 같아요. 2시간 일하고 10분은 너무 짧아. 화장실 갔다 오고 가면 그렇죠. 짧고. 지금 또 주간 연속 2교대 하면서 점심시간 20분이 줄었잖아요. 그래서 40분이거든요. 밥 먹고 이빨 닦고 커피 마시고 5분 앉아 있으면 가서 또 일을 해야 돼. 그래서 아무튼 근데 뭐 그게 되나요? 쉬는 시간이 길어지기는 좀 어렵다고 봐야 되겠다...

C (생산직 조립)

일단 휴식. 사람이 너무 일하면 힘이 들고 그러니까 그런 것 때문에 조금 안전, 안전하게 좀 어느 시간에 맞춰서 딱 할 수 있게끔만 하면 딱 좋을 것 같아요.

H (생산직 조립)

꼭 이렇게 '여성 질환' 이런 거보다는 저는 이제...일을 하기 전에 한 5분 정도라도 그냥 스트레칭 있죠. 그렇다고 저희가 한 타임 끝나고 또 이렇게 스트레칭하고 이렇게 하는 것보다 일 시작하기 전에. 스트레칭을 조금이라도 하고 작업 시작하면 조금 더 좋지 않을까. (거기에) 여성 질환 다 포함될 것 같아요. 그래서 그렇게 하면 허리도 조금 허리라든가 이런 쪽 편안하다 그럴까요? 제가 어떤 여기 말고 다른 회사에 갔더니 그렇게 하더라고요. 한 5분 정도만이라도 그렇게 하니까 사람들이 이거 안 할 때보다 하니까 훨씬 더 낫다. 그래서 저도 여기 와서 생각한 게, 아침에 조금이라도 하고 하면 훨씬 더 낫지 않을까.

스트레스 받는 게 많으면 몸도 더 많이 아플 것 같아요. 그래서 저희 회사 같은 경우는 좀 더 편하다 그럴까요? 마음이 편하니까. (막 일을 쪼지 않으니까?) 네, 다른 데보다는 노조가 있어서 나는 그런 게 좋은 것 같아요. 그 못한 일을 내가 다 해야

된다, 그게 아니라 우리 노조에서 그런 조절을 좀 많이 이렇게 그래서. 이걸 꼭 이 시간에 다 해야 된다. 이런 게 우리는 (없어요). 그러니까 제가 쉬는 시간에 청소를 조금 하면 '왜 청소를 지금 하나. 쉬는 시간엔 쉬어야 돼'라고 오히려 혼났죠.

산재 외에도 또 아픈 적이 있었거든요. 그냥 일반 회사 같으면 아마 눈치 보여서 아마 말 자체를 안 했을 걸요? 제가 '한 2주 정도 쉬어야 될 것 같다. 미안해요. 나 지금 금방 산재 끝나고 온 지 얼마 안 되면 또 이렇게 돼 가지고...' '그랬더니 (팀장님이)'괜찮아요. 건강이 중요한 거니까 2주 아니라 3주라도 어느 정도 나오면 그때 나오셔도 됩니다.' (그렇게) 편하게 해주니까. 근데 뭐 특별히 이렇게 해줬으면 좋겠다...? 저도 이제 듣다 보니까 그러네요. 여성 질환에 대해서 좀 그런 강좌라든가 프로그램 그런... 여성분들만 그렇게 할 수 있는 저기를 있으면 참 좋겠네요.

G (생산직 자재 분류)

고객이 왕이고 또 클레임 걸면 그냥 이제 거기에서 마이너스 점수를, 평가를, 평가로 다 하니까. 마이너스 점수를. 데미지가 크죠. 그러니까 그런 게 계속 세뇌됐다 그래야 되나? 세뇌됐으니까 그냥 고객한테는 무조건 '네.', '네.', '네.' 저자세.

그 점수로 자꾸 하다 보니까 그 평가를 하지 않아야 당당하게 내가 할 것도 하고 내가 이제 부당한 거에 대해서는 발언도 하고 할 텐데.

A (가전제품 관리직)

그러니까 회사는 최소한 센터에 2명씩은 여성 엔지니어를 배치를 해놓으면 이 둘은 뭘 하든 항상 같이 가는 거야. 커플로. 전우처럼, 전우 조처럼 그러면 어떠한 상황이 왔을 때 한 사람은 다른 대처를 할 수 있잖아. 위험, 위협적인 게 왔을 때. 응, 그렇게 좀 '여성 엔지니어는 무조건 둘이 같이 다니는 그런 시스템으로 좀 바뀌었으면 좋겠다.'라는 생각을 진짜 많이 했어. 응, 그리고 노조도 그런 거를 좀 추진을 했으면 좋겠는데.... (웃음)

추진을 했으면 좋겠는데 안 뵈잖아. 사람을. 회사가 사람을 안 뵈어, 지금. 응, 그리고 저번에도 그 신규 채용을 150명인가 100명인가 했는데 다 남자만 채용했어. 고

육, 교육 받는 애들 보니까 여자가 한 명도 없고 다 남자야. 그리고 여성 엔지니어는 그렇게 수리 업무 안 하던 사람들 그렇게 하고 싶은 사람 손들어가시고서는 몇 명 뽑아가시고 그러니까 일주일~이주일 교육 시켜놓고서는 제품 수리하라고 내보내고 있는 상황이고. 그러니까 사람들이 주변에서 ‘저거는 재네들 그만두라고 하는 것밖에 안 된다.’

B (가전제품 수리직)

(성폭력 발생 시 자신에게 권한이 있다면) 짹짹 튀어나와 뭐라 (하든) 무조건 맨발이든 뭐든 상관 안 하고 무조건 튀어나와서 경찰에 신고 먼저 할 거야.

B (가전제품 수리직)

여성 건강 문제? 전체적으로 다이지 않을까요? 딱히 뭐를 할 수 있는 건 없는 것 같아 그냥 머리부터 발끝까지. 그렇지 않을까요? 어디를 한 군데 이렇게 하기는 좀 지금 딱 봐도 보면 거의 머리부터 이 목부터 이 발까지 다 아프잖아요. 그러니까 뭘 하나를 이렇게 빼서 할 수 있는 건 아닌 것 같아요.

C (생산직 조립)

## 5) 여성노동자들의 산재제도 이용 경험

### ① 너무 높은 진입장벽 ‘입증 책임’

여성노동자들은 왜 산재 제도를 잘 신청하지 않는가? 이 질문에 대답하기 위해서는 산재제도는 여성노동자들은 산재보상을 어떻게, 그리고 얼마나 이용할 수 있는가, 즉 여성노동자의 관점에서 본 제도의 접근성과 가용성을 살펴볼 필요가 있다.

면접자들은 산재보상이 치료와 생계 보전에 큰 도움이 되었다고 긍정적으로 평가

했다. 가장 필요했고 동시에 가장 요긴했던 것은 요양과 휴업급여였다. 그러나 산재제도 접근성에 대해서는 부정적으로 평가했다. 산재 승인은 어렵다는 인식이 보편적이었고, ‘내 통증도 산재로 인정받을 수 있느냐’는 문제는 신청 단계에서부터 진입장벽이 되었다. 실제 일정 규모 이상의 사업장으로 산재보상 담당자가 있거나 노조 또는 병원의 지원이 있지 않은 경우, 개인이 산재에 대한 구체적인 정보나 상담 같은 지원을 제공받을 수 있는 경로는 많지 않다. 시작 단계부터 제도 접근성이 떨어지는 것이다. 승인 여부도 불확실한 상황에서 산재 입증을 위한 자료를 모으고 복잡한 과정을 밟아야 한다는 부담은 산재 신청을 더욱 어렵게 한다.

보상을 신청, 판정받기까지의 과정에서 경제적, 행정적, 심리적으로 불편함과 어려움을 경험했다는 응답도 많았다. 부정적인 경험은 사고성 재해자보다 질병성 재해자에게서 더 많이 나타났다. 업무 연관성의 입증 책임을 개인에게 부과하는 시스템이 노동자들에게 큰 부담으로 작용함을 시사한다.

주위에서 산재 하면 안 좋다는 얘기도 들었고... 누가 해서 좋았다는 그런 얘기도 없고. 안 좋다는 얘기를 많이 들었어요. (이유가)? (승인이) 안 된다. 난 분명히 다 쳤는데도 안 된다고.

J (생산직 가공)

처음 하는, 그때는 처음 하는 거다 보니까는 뭘 어떻게 해야 될지 얘기는 해줬어도 모르니까 다 찾아보고 그냥 일일이 찾아보고 하는데 그게 많이 힘들더라고. 안 해봤던 거니까는.

그건(사고는) 확 띄잖아. 그거는 내가 하는 직업에 직업 제품들이 있고 그것들의 종류가 객관적으로 명시가 돼 있고 또 다들 알잖아. 어떻게 작업해야 되는지를 다 아는 거고, 그러니까는 그거에 대해서는 산재가 발생하면 부담 없이 얘기하고 신청하고 ‘아프다.’라고 말을 할 수 있을 것 같은데, 아까 말했던 그런 것들(정신질환, 성폭력 등)은 안 그럴 것 같아. 응, 일단 정신질환이라는 거를 나는 힘드네 남들은 모를 수가 있잖아. 그걸 또 어디 가서 어떻게 입증을 해. 부담되고 불편하고 그리고

피곤하고 그래서 포기할 것 같아. 웬지 산재 된다, 한다 하더라도. 귀찮으니까.

B (가전제품 수리직)

(재해를 입고 나서) 산재 생각을 못 하고 근데 그 병원이 산재병원인지도 모르고 산재에 대해서 잘 모를 때라. 저도. 근데 이제 누가 이제 산재 얘기를 한 거야. 제 동생이. 산재 얘기를 해갖고 이제 저희 특고도 산재 되니 어찌니 그래서.

A (가전제품 관리직)

들은 사람은 알겠죠. 누구 매니저가 이렇게...(일하다가 다쳐서 산재 신청했다). 왜냐 하면 제가 다쳐서 공백이 있었는데. 그러니까 그거를 이렇게 막 공지사항처럼 널리 이렇게 전파하고 뭐 누구나 다 알 수 있게끔 이렇게 이게 뭐 공지처럼 홍보가 돼 있지 않고, 그냥 들어들어. 건너건너. 만일에 우리 이제 매니저님이 다치셨어. 몰라, 어떻게 해야 될지. 얘기, 얘기가 흘러나오다 막 '000 매니저가 산재로 이렇게 해갖고 했다. 알아봐.' '한번 알아봐.' 뭐 이런 식.

A (가전제품 관리직)

어, (손목) 쓸 때마다 좀 아파서 처음에도, 처음에 그냥 괜찮겠지, 하고 계속 했는데 이게 도저히, 쓰읍, 쓰면 쓸수록 계속 아파서 그래서 바로 병원에 갔었는데. 두 번째 거는 좀 참다가 갔거든요. (질문: 왜 참으셨어요?) 어, 처음에 (아파서 치료)했을 때가 이제 너무 비용이 많이 나가다 보니까 의료보험이 안돼서. 이거를 처음에 제 돈도 많이 나가니까 이거를 쓰읍, 될지 안될지도 모르는 상황에서 해야 되나 말아야 되나 조금은 고민이 있었던 것 같아요.

H (생산직 조립)

어, 처음에 했을 때는 실미처럼 뭔가 간단하게 떼는 게 아니라 산재는 뭐 이것저것 여러 개를 떼고 뭐 작성하고 회사 것도 적어야 되고 이러니까 좀 그런 게 좀 복잡했던 것 같아요. 막. 알려주시긴 그 병원 쪽에서도 알려주시긴 알려주셨는

데 그런 거 좀 처음에 했을 때는 좀 뭔가 복잡하다는 느낌이 있었어요.

H (생산직 조립)

솔직히 이번 해 산재 신청한 게 승인이 날지 불승인이 날지 정확히 모르는 상황이라 거기서도 승인이 날지 어떻게 될지 정확히 모른다. 일단 그, 하기 전에 한번 물어봤었거든요. ‘질병으로 했을 때 혹시 되는 사람이 많이 있냐’ 그러니까 ‘되는 사람도 있긴 한데 좀 안 되는 사람도 있다’ 이런 식으로 얘기를 해서. 그것도 확인하려고 그러면 한번 봐야 될 것 같고 기간을 기다려서 결과를 봐야 될 것 같아요.

H (생산직 조립)

## ② 너무 낮게 평가되는 여성의 통증

남성 중심의 노동안전보건 체계가 여성의 노동이 신체에 주는 부담을 간과한다는 지적은 꾸준히 제기되어 왔다. 이 젠더 편향은 산재보상율에서 확인된다. 2021년 기준 여성의 산재 승인률은 22.75%, 남성은 77.25%였다. 남성이 3.3배 많았다. 남성보다 여성의 유병률이 높은 근골격계 질환의 경우에도 남성은 72.84%가 산재 승인을 받은 데 비해 여성은 60.44%였다.

여성 노동에 대한 몰이해나 사회적 지지·존중감의 부재는 승인률 뿐 아니라 산재 심사 과정 곳곳에서 나타났다. 면접자들은 병원 의료진이나 근로복지공단의 태도를 주요하게 지적하며 자신의 통증을 과소평가 또는 불신하는 태도, 업무를 제대로 이해하지 못하고 쉬운 일로 여긴다는 인상을 받은 경험이 있었다고 응답했다.

(업무시간 내내) 계속 서 있어야 되고, (기계에서 사출물이) 나오면 두 손으로 계속 커팅을 해줘야 해요. 칸 수에 맞춰서. 사실 팔 자체를 (다) 쓰는 거죠. 그 작업이



계속 연결이 돼야 하잖아요. (사출물이) 계속 나오고 하는 거니까. 반복작업을 계속 똑같이 해야 해요. (생산)수량도 많고.

(공단 측이) 작업 영상 보고 이 정도 가지고는 승인해줄 수 없다. 계속 반복적 작업을 해도 승인을 해줄 수 있는 고강도 작업은 아니라고... 그렇게 낫을 거예요. 불승인이.

증거를 제시하는데 인정을 안 해주니까. 우리는 힘을 줘야 한다던가 하는 게 아니라 굽은 자세로 계속 일을 해야 하는데 그걸 인정을 안 해줘요. 일단 또 나이가 있다 보니까 퇴행성 그런 쪽으로 (생각)하니까.. 승인받기가 더 힘든 거 같아요. 재심사 넣어도 계속 불승인이야... 우리는 지치는 거죠. 힘드니까. 한 명이 승인돼야 산재다 하고 요구를 하는데 (노조에서) 재심사 넣은 것만 해도 네 건인가 되는 거로 알거든요. 그런데 다 불승인... (제도가 바뀌었으면 하는 게 있네요) 우리가 하는 일에 대해 공단 쪽 사람들이 잘 알았으면 하는 거. 반복적인 일 하는 걸 쉽게 생각하지 말고 인정을 빨리빨리 했으면 하는 거.

#### I (생산직 가공)

ㄱ 병원에 있는 선생님들은 근로복지공단에서 인정을 안 한대. 의사 선생님 소견 그거를, 진단 내린 거를. 그래서 아무튼 (현장 동료들 사이에서) 그런 얘기가 있더라고요. 그래서 ㄴ 병원을 갔어. 근데 그 의사 선생님이 그러니까 나이 먹어서 그런 건 그런 거라고 하면서 (산재)넣어봐야 안 될 거라고 막 그러는 거예요. 그 기분 나빠 가지고 진짜.... 아니 의사가 무슨 의사 선생님이 뭐 그래? 좀 환자한테 희망을 줘야지. 그러니까 진짜 열 받아서... 아침 그것도 7시까지 병원 가가지고 아니 진짜 환자한테 너무 무력감을 주는 거예요. 해봐야 소용없다고 막 그러는 거죠. 알았다고. 그래서 진단서를 끊어온 거 갖고 ㄱ병원을 갔지. 의사 선생님한테 ‘선생님 제가 이렇게 해서 이게 여기서 산재가 안 돼서 혹시 이 병명으로 좀 이렇게 병명을 써주시면 안 되겠어요?’ 그랬더니 써주겠대. 그래서 그거 바뀐 걸로 해가지고 (산재신청을) 한 거잖아요.

#### C (생산직 조립)

내가 또 아파도 산재를 하고 싶지 않은 게 (근로복지공단) 가가지고 그 선생님들 있는 데서 내 얘기를 해야 되잖아. 난 진짜 아파가지고 한 건데. 나 그게 진짜 싫더라고. 의사들 짝 있고 화면 보면서... 그게 얼마나 떨려요. 떨리기도 하고, 내가 이거 뭐 하는 짓인가 지금...그러니까. 괜히 막 그러는 거야. 그러면서 가가지고 막 좀 하소연하듯이 얘기를 하라는데 그것도 지금 되게 자존심 상하는...자존심 상하죠. 내가 진짜 그들 앞에서 이렇게까지 해야 되나? 난 그 정도까진 아닌데? 그래가지고 좀 그랬어요. 그래가지고 와 가지고 내가 그랬지. ‘야. 나는 여기 아직도 아프지만 나 이제 산재 신청 안 해.’ 하면 또 (공단) 가야 되잖아요. 난 안 해. 내가 딱 뭘 무슨 죄인 된 듯한 그런... 그래서 진짜 싫더라고.

C (생산직 조립)

처음엔 불승인이 떨어지더라고요. 이거는 일해서 그런 게 아니라 주부들이 많이 설거지 하고 그래서 한 거라고... 지금은 8시간 근무 하고 있지만 그전에는 12시간 씩 근무를 했던 말예요. 그때부터 아팠던 거거든요. 지금도 나는 뭘 들면 계속 떨어뜨려요. 아파서 계속 약을 먹고 있고.

J (생산직 가공)

공단병원 가가지고 접수가 되고 거기 가서 해라 해서 선생님한테 “나 여기도 아픈데 봐주세요.” 했더니... 쳐다도 안 보는 거예요.

J (생산직 가공)

한 번은 (신청)올리니까 서울에 있는 근로자공단으로 오라고 하더라고요. 거기 의사들이 잔뜩 있는 거야. 손을 이리 꺾고 저리 꺾고 그러는 거야. 나는 아파 죽겠는데. 화가 나더라고. 왜 그렇게 해야 하는 거야? 난 분명 수술하고 왔는데...

J (생산직 가공)

그래도 우리가 나이를 밖이 아니라 안에서 먹는 거잖아. 일하면서 먹는 건데 그걸

왜 자꾸 퇴행성이라 그래? 10년 20년... 우리가 하루 이틀 해서 아픈 건 아니잖아.  
그럼 퇴행성이라고 하면 안 되지.

J (생산직 가공)

### ③ 너무 길거나, 불확실한 심사 기간

질병성 재해자들의 경우 산재 판정 기간이 불확실하고 너무 오래 걸려 생계 곤란과 불안감에 시달린 경험이 있었다. 면접자 중 사고성 재해자들은 1~2달 안에 판정 결과를 받았으나, 질병성 재해자들은 4~5개월에서 길게는 1년 이상을 기다렸다. 산재 승인이 늦어지면 재해자는 수입이 끊긴 상황에서 치료비용을 자비로 해결해야 한다. 추후 치료비를 보상받더라도 복잡한 청구 과정을 거쳐야 하고, 일부만 보상되는 경우도 있다.

(심사 기간 동안)내가 일단 생활할 게 없잖아요. 돈은 내가 투입을 다 했잖아. 병원 비든 뭐든. (치료) 다니는 것도 다 내가 투자를 하고, 그런데 내가 들어오는 게 없으니까. 그게 켈 힘들었어. 00언니도 수술하고 나서 산재 늦게 떨어졌잖아. 그 직전까지 계속 출근한다 그랬다니까.

제 경우는 (산재 승인 전에) 수술을 먼저 했어요. 급했어요. 여기(우측 팔꿈치 인대)가 2cm가 끊어진 상태에서. 내가 급하니까. 그 다음에 산재를 기다려야 하는데 늦는 거예요. 우리는 하루하루 먹고 사는 사람들이잖아요. 제 경우는 5개월? 그 정도에서 (승인이) 떨어졌어요. 너무 늦어. 우리 입장에서는. 그거를 빨리 해 줬음 좋겠다. 우리가 정말로 안일하게 (신청)하는 사람도 있겠지만 정말로 아파가지고 하는 사람이 대부분이란 말이에요. 빨리 떨어졌으면 좋겠어요.

J (생산직 가공)

심사가 짧았으면 좋겠어요. 병원비며 생활비는 들어가는데 승인될지 안 될지 모르는 불안한 상태에서 쉬면서 기다릴 수 없는 거예요.

## I (생산직 가공)

그 휴업급여...지원을 받는다고. 그래서 제가 의료실비로 이제 처리를 할 예정이었는데, 이제 산재 처리를 하면서 제 보험에서도, 제가 그때 그 보험 들어져 있을 때가 주부였을 때였거든요. 직업군이 있잖아요. 근데 이제 산재 접수를, 산재 처리하고 나서 의료 실비에서도 일부 이제 나올 수도 있고 몇 퍼센트 이렇게 해갖고. ‘어쨌든 신청은 해봐라.’ 이렇게 병원에서도. 병원에서는 모르니까. 그 원무과에서도. 뭐 보험사마다 다르기 때문에. 그래서 그러면서 접수를 넣는데 거기서 이제 직업군이, 제가 지금 직업군은 방문 노동자 특고로 직업군이 바뀌면서, 그 저기 뭐야, 보상 어쨌든 그 있잖아요. 직업이, 예, 뭐 그런 거. 뭐 저기 그게 달라진 걸로 나와서. 응응, 뭐 하여튼 그런 식으로 그래서... 저기 산재에서도 다 나오지 않잖아요. 치료 비용. 그러니까 다 나오지 않고 또 정형외과다 보니까 비급여 부분이 있고.

## A (가전제품 관리직)

그리고 처음에 제가 산재로 접수하고 수술한 게 아니었기 때문에. 이제 솔직히 병원에서 비급여 부분, 치료하는 부분들을 산재였으면 이분들이, 뭔가 이렇게 환자한테 고지를 하는데, 그냥 저기 진행한 부분들도 있죠. 응응, 일반 환자들한테 이제 해야 되는 부분 그렇게 진행이 갔는데, 이제 중간에 산재로 바뀐 거잖아요. 그러다 보니까 이제 이미 치료에 들어가서.... 솔직히 선택권을 줬으면, 제가 안 하고 뺏을 부분들도 있는데 그게 어쨌든 다 제 자부담이 돼버린 거지. 음, 그랬더니 나중에는 이제 산재 진행할 때는 병원에서도 물어보더라고. 산재인지 아니까. 이거는 이제 내 자부담이고 비급여 이제 산재에서 안 되는 거니까 할 거냐, 안 할 거냐. 이런 식으로. 그래서 불필요한 거는 사실 안 해도 되는 부분들도,

## D (조리직)

#### ④ 너무 협소한 산재 인정 범위

다수의 면접자들이 승인된 산재 외에도 또 다른 질환이나 통증을 겪고 있었다. 이 역시 업무로 인한 것임을 인지하고 있었고 산재 신청을 하고 싶다는 생각도 있으나 실제로 하지는 않고 있었다. ‘이 정도는 산재로 인정받지 못할 것 같다’는 게 이유였다. 산재 승인을 받는 과정상의 어려움, 산재 인정 범위를 좁게 해석하는 기관의 보수적인 태도가 여성노동자로 하여금 통증을 자기검열하게 하고 사소한 것으로 만드는 것이다. 산재 승인을 경험해도 산재는 승인되기 어렵다는 인식이 달라지지 않는 이유다.

우리 쪽에선 ‘(질환에 대해) 수술을 하면 산재 승인이 쉽다, 시술 정도로는 승인이 안 된다’는 얘기가 있어요. 웬만하면 안 아픈 방법으로 하려고 하지 않고 몇 개월씩 드러누워 있고 싶은 사람은 없잖아. 근데 시술은 안 되고 수술은 되고 이런 건 불공평한 거 같아 솔직히.

J (생산직 가공)

허리도 아파. 그런데 허리는 승인이 안 난대요. 거의. 나는 그것도 불공평한 거 같아. 우리가 부직포를 900개를 한다 그러면 900번을 들었다 놔다 허리를 굽혀야 하거든요. 그런데 왜 그건 승인이 안 나는지... 우리는 아직 허리 아픈 환자는 없긴 한데 이제 내가 허리가 아프고 있거든요. 하나가 망가지기 시작하니깐 다 아픈 거예요.

J (생산직 가공)

(질문: 근골격계 질환 같은 건 없으세요?) 있죠. 있는데 일일이 병원에 가서 진단을 못 받은 거죠. 사실. 제가 근무 기간도 오래 됐고 또 직수관 교체라는 작업을 엄청 많이 했어요. 그리고 그것뿐만이 아니라 저희가 또 다른 이슈 됐을 때 정수기 뜯고 막 뭐 하는 아세이 교체 작업도 있고 막 하여튼 그러면서 사실 팔목, 뒀 손가락 마디마디 아파요. 붓고.

응, 어떨 때는 막 부어갓고 손가락도 안 굽어지고. 지금도 좀 여기 뻗뻗하고 그러니까 이게 뭐 '맨날 늘 나 이래.' 이거는 아니고 이럴 때 있고 저럴 때 있고 막 이러니까 그냥 또 버티고 일하고 버티고 일하고 진짜 뭐 이런 걸로 이런 혜택을 보자면 병원 가서 진단도 다 받아야 되고 내가 치료도 해야 되고 뭔가 (해야) 하잖아요. 근데 대부분 아줌마들이 참고 일하지 않을까 싶어요. 생각해 보지를 못 했었어요. 이제 그러니까 이게 산재가 인식이, 저희 매니저들에서 이렇게 자리 잡혀 있지 않기 때문에. 이 다리도 다쳐서 이제 그 산재라는 거를 직접 제가 경험해 본 거지.

A (가전제품 관리직)

(질문: 근골격계 질환으로 산재를 신청해볼 생각이 드시는지?) 가능하다면 받고는 싶...(조). 사실 치료는 하고 싶죠. 왜냐면은 아직 제 나이가 아까 말씀드렸듯이 만 45~46세밖에 안 됐는데 벌써부터 여기를 (못 쓰면) 앞으로 솔직히 더 일도 해야 되고, 근데 이런 것도 산재로 받아들여지는 현실성이 있는 건 건지 어떤 건지 그게 이제 모르겠으니까. 시도조차를, 생각조차도 안 해봤고 해보지도 못 했죠.

A (가전제품 관리직)

### ⑤ 너무 제한적인 요양기간, 충분한 치료가 보장되지 않는 환경

치료 및 요양기간에 대해서는 면접자 다수가 불충분했다고 응답했다. 요양은 재해자의 상태와 무관하게 기간에 제한을 두고 있다. 연장신청은 가능하나 승인이 쉽게 그러나 면접자들은 대체로 요양기간이 종료되었어도 계속 통증을 느꼈고 추가 치료가 필요했다고 응답했다. 요양기간 연장을 신청했으나 거절당한 사례는 주치의의 추가 진단을 받지 못한 경우였다. 아예 신청을 포기한 경우는 관계기관의 부정적 반응과 불승인에 대한 부담, 업무 압박 또는 가족 돌봄 책임 때문이었다고 응답했다. 다만 노조가 있어 회사 눈치를 보지 않고 요양을 요구하고 휴식을 보장받을 수 있었다는 응답도 있었다.

부상이나 질환은 해당 부위뿐 아니라 신체 전반에 영향을 미친다. 치료 후에도 계속 이전과 같은 강도의 노동을 반복한다면 통증이 호전되기는 어렵다. 요양 후에도 회복을 위한 사후관리와 환경 개선이 필요한 이유다. 그러나 현행 법제도에 이에 대한 고려는 없다.

제가 그러고 나서 병원을 갔어요. 좀 아프길래 그래서 산재 담당하시는 분한테 물어봤어요. 나 이거(요양기간) 좀 연장 좀 하고 싶은데... (담당자가) 연장해봐야 소용없대. 승인이 안 날 거래요. 아 그래요? 그러니까 또 막 가서 또 그런 거 하는 것도 싫고 그래서 알았다고 그러면서 말았죠. 우리 노조 같은 경우는 한번 해보라고 했었거든요. 근데 내가 그걸 또 하기 싫어서.

병원에서도 그럼 한번 내볼까요? 뭐 이렇게 했으면, 아 그럴까요? 했을 텐데 뭐 내 봐야 소용없다 그러고 자기가 여태까지 이런 병명으로 이렇게 냈을 때 된 사람이 없대. 그러니까 뭐 희망이 없잖아요. 뭐 만약에 냈으면은 뭐 OO(지회 노안보건담당자)랑 이렇게 여기 산재 담당하는 사람이라 뭐 해서 어떻게 됐든지 안 됐든지 뭐 내봤겠지만 그 과정이 나는 너무 싫더라고요. 거기. 다른 건 괜찮은데 그 근로복지공단 가서 또 얘기를 해야 된다는 게 난 그게 진짜.... 그래서 그냥 포기를 했어요. 그래가지고 그 산재.....난 지금도 어깨가 아픈데 나 안 할 거야.

C (생산직 조립)

왜냐하면 더 입원을 병원에서는 얘기를 했는데 제가 애들도 있고 그러다 보니까. 애들도 챙겨야 되는 상황인데 너무 이제 집에 부재가, 사실 제가 혼자 아이들 키우고 있거든요. 근데 이제 제가 조기 퇴원을 한 거죠. 그거는 또 제 개인사니까, 저희가 가정주부들이다 보니까 또 대부분 저희 근무하는 매니저들이 싱글 아닌 이상은 거의 가정주부잖아요. 오래 쉬기는 했죠. 다행히 이제 승인이 잘 나서. 응, 근데 나 중에는 사실 더 이상 이제 치료 그만하라고 그랬어. (웃음) 근로복지공단에서 이번 건으로 마지막 그 신청할, 그 앞전에 신청할 테니까 종결하라고.

A (가전제품 관리직)

막 ‘다 100% 딱 놓고 내가 치료에만 전념해야지.’ 이거는 안 되지. 그냥 매달, 매달 이제 승인이 떨어져야 월 수가 있으니까. 근로복지공단에.

A (가전제품 관리직)

똑같은 일을 하는데도 불구하고 내가 산재 기간보다 조금 더 회사에다 얘기를 하고 월 수 있었던 것도, ‘이 뒷배에 노동조합이 있다.’라는 생각이 있어서 그렇게 월 수 있었던 거야. 사실은 진짜로. 만약에 이게 없었으면 산재 기간만 쉬었겠지.

B (가전제품 수리직)

## 2. 여성 및 노동안전보건 담당자 면접조사 분석 결과

### 1) 성인지적 노동안전보건 활동에 대한 인식과 진단

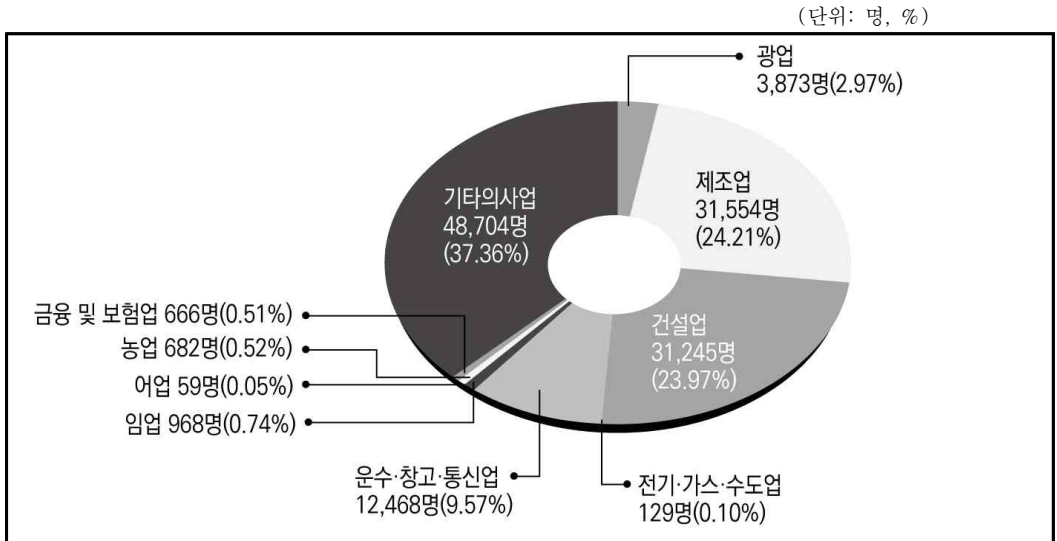
#### ① 노동 조건과 산재 인식의 차이

금속 제조업 사업장에서 산재 발생 위험은 성별 관계없이 모두에게 높다. 고용노동부가 발표한 2022년도 산업재해 발생 현황 자료 기준으로 4일 이상 요양을 요하는 재해자가 130,348명이 발생하였다. 사망자가 2,223명, 부상 106,038명, 업무상질병 요양자 21,785명이다.

산업별 재해자 분포도를 살펴보면 기타의 사업이 48,704명(37.36%)으로 가장 높고, 다음은 제조업 31,554명(24.21%), 건설업 31,245명(23.97%), 운수·창고·통신업 12,468명(9.57%) 등의 순으로 나타났다.



〈산업별 재해자 분포도〉



산업별 사망재해 분포의 경우 전체 사망자수 2,223명 중 건설업 539명 (24.25%), 제조업 506명(22.76%), 기타의 사업 482명(21.68%) 등으로 나타났다.

고용노동부는 산업재해 현황 업종을 한국표준사업분류 업종이 아니라 산재보험 요율 업종 기준으로 산출, 발표한다. 전체 조합원 숫자에서 압도적 다수를 차지하지 않긴 하나 최근 제품을 만드는 전통적 금속 제조업의 노동자 외에도 금속 산업과 연계되어있는 판매, 관리, 서비스 등으로 금속노조의 조직화가 점차 확대되고 있다는 점을 고려했을 때 제조업 외 '기타의 사업'에 포함될 것으로 예상되는 노동자들의 산업재해 실태 또한 고려할 필요가 있다. 최근 금속노조 성별연령별 분포와 대표성 실태조사에 따르면 자동차가 76.%로 가장 많고 다음으로 전기전자/기타제조 9.1%, 조선/철강/기계 8.3%, 비제조(물류/판매/서비스) 5.8% 순이다. 업종별 성별 분석을 보면 양성 모두 자동차 업종이 80% 이상 가장 많고, 여성은 비제조(판매, 물류, 서비스 등) 부문에서 일하는 이들이 15.1%로 남성의 2.7%에 비

해 매우 높은 비중을 차지한다.<sup>1)</sup> 여전히 자동차 비중이 높긴 하지만 비제조 부문에 여성이 많이 종사하고 있으며, 조합원이라는 점을 고려했을 때 기존 노동안전보건 활동이 이 영역을 포함해 기획될 필요가 있어보인다.

업무상 재해는 산업재해보상보험법에 의해 사고와 질병, 출퇴근 재해로 나뉘는데 이 중 업무상질병은 업무수행 과정에서 물리적 인자(인자), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병, 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병, 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병, 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병으로 정의한다. 뇌심혈관계질환, 근골격계질환, 소음성난청, 암, 정신질환 등이 잘 알려져 있다.

업무상질병 요양재해 발생은 전체 요양재해자 21,785명 중 제조업 7,468명(34.28%), 기타의사업 6,283명(28.84%), 건설업 3,637명(16.87%) 등으로 나타났다. 일반적으로 제조업은 안전사고가 잘 발생하는 것으로 인식되는데, 구체적으로 살펴보면 업무와 관련한 질병 재해자가 상당히 많은 업종이기도 하다.

하지만 면접자 다수는 안전사고의 경우 회사의 잘못으로 명백히 잘못을 따져 물을 수 있다고 생각하는 반면 업무상질병은 오히려 약점이 될 수 있다는 인식을 공유하고 있었다. 고용이나 승진과 같은 인사상 불이익과 함께 질환은 개인의 '결함'이라는 편견에 대한 두려움이 함께 작동했다. 이런 인식은 여성노동자만이 아니라 노동안전보건활동을 담당하는 담당자와 여성 간부들에게도 마찬가지로 보였다. 한 노동안전보건 담당자는 스스로도 여성노동자이면서 노동안전보건 활동을 전담하고 있는데, 생계에 위협을 받는다는 두려움이 얼마나 큰지를 대표적으로 이야기했다.

1) 엄재연, <금속노조 성별 연령별 분포와 대표성 실태조사>, 2022-09 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼

그렇죠. 괜히 내가. 여기. 이제 진짜 목구멍이 포도청이라고. 내가 여기 이 자리에서 찢리면 생계에 위협을 받으니까. 그냥 울며 겨자 먹기로 그걸 참고 나 혼자 감내했던 부분이었던 거죠.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

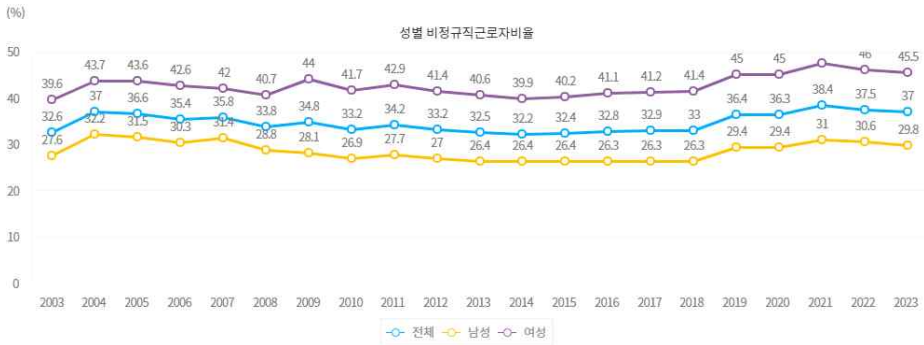
그러다 보니 불안정한 위치에 놓인 여성노동자들은 아프다는 것은 곧 생계에 빨간 불이 들어왔다는 것을 의미한다고 인식하며 “울며 겨자 먹기로 혼자” 감내하며 일터에 나갈 수밖에 없다.

여성가족부와 고용노동부가 처음으로 발표한 <2023년 여성경제활동백서>를 살펴보면 여성의 고용률은 조금씩 지속적으로 증가하고 있는데, 2012년 48.6%에서 2015년 50.1%, 2018년 50.9%, 2022년에는 52.9%로 나타났다. 남성은 2022년 기준 71.5% 수준으로 성별 격차가 뚜렷하다. 임금 격차도 여전히 큰데 2022년 기준 여성노동자 시간당 평균 임금은 1만8,111원인 반면 남성은 2만5,886원으로 남성 대비 여성이 받는 시간당 평균 임금은 70% 수준에 불과하다. 임금 격차가 2012년 64.8%에서 2017년 65.9%, 2021년 69.8%, 2022년 70%로 서서히 좁아진다는 점도 의미 있게 볼 수 있겠으나 여전히 임금 격차가 상당하다.

비정규직노동자 비율에서도 성별 격차가 뚜렷한데, 아래 그래프를 살펴보면 2023년 기준 남성은 29.8%, 여성은 45.5%로 나타났다. 여성이 남성에 비해 임금을 포함해 열악한 조건에 놓인 일자리에 유입될 가능성이 높음을 시사한다.

이러한 불안정한 일자리는 산재를 예방하기 위한 안전보건관리체제를 제대로 갖추지 않았을 가능성이 높고, 산재가 발생했을 때 신속하게 산재보상 처리를 한다거나 하는 부분에서도 노동자가 부당한 책임을 질 확률이 높다.

<성별 비정규직근로자 비율>



출처: 통계청, 「경제활동인구조사」

면접자 중 한 여성간부는 남성 중심적인 노동환경과 문화가 여성을 마치 특별 대우해주는 것 마냥 여겨지게 만들어 여성을 더욱 위축 한다고 지적했다. 이런 구조는 여성노동자 스스로 남성 중심으로 맞춰진 노동환경에 대한 문제를 제기하는 것을 가로막게 만들며, 마치 일터의 기준이 남성인데 맞지 않는 여성이 유입되어 불편함을 만들어내는 존재인 것 마냥 여겨지게 한다. 그러다 보니 키가 낮은 여성에게 높은 기계와 설비에 대한 문제 자체를 인식하기 쉽지 않다. 남성 동료들 역시 이를 부당하다고 여기기 어렵다. 남초 사업장이자 노동조합인 금속노조에서 ‘소수’로 여겨지는 여성 활동을 기획하는 간부 입장에서는 여성노동자들이 현장에서 겪는 문화적 차별 기제가 어떻게 작동되는지를 강조했다.

이런 경우 있을 수 있어요. 여성이 별로 없는 데. 내가 여기서 일을 하는데 음... ‘너라서 특별히...’ 그러니까 내가 여기서 쫓겨나기 싫은 거지. 그래서 ‘이 어려운 일을 하는데 너 하나 끼워줬어. 그래서 많이 배려해 주고 있어.’ 이런 경우, 이런 상황. 여성이 워낙,, 그래서 평소에도 이런 경우에 이런 사업장은 여성 화장실도 멀 뿐만 아니라 예를 들면 그 안의 분위기는 어떻게 되냐 하면 내가 기를 쓰고 일을 해야 되는 거지. 남성의 몸에 맞게 설계된 구조 안에서. 그러니까 난 되게 힘들지. 근데 주변에 있는 남자애들이 ‘재 왜 저렇게 일을 못해?’ 이렇

게 얘기하지. 자기네는 이렇게 손을 이렇게 하면 되지만 이 여성은 걸어가가지고 가져와야 되는 경우도 있고, 손이 안 닿으니까. 작업대가 손이 안 닿아. 남자들은 앉아가지고 닿는데 여자인 나는 앉아봤더니 저게 안 닿아. 그럼 이걸 옮겨달라고 그러잖아. 그러면 ‘뭐 그런 걸 옮겨달라고 그러냐. 뭐 그냥 네가 알아서 해.’ 예를 들면 이런 테서 일을 하면 ‘이 라인이, 라인이 남성의 몸에 설게되어 있어서 여성인 네가 들어와서 지금 고생하고 있구나.’라고 판단하는 게 아니라 ‘아, 일도 지지리도 못하는 게 들어왔는데 우리가 착해 갖고 너를 봐주고 배려해 주고 있는 거야.’ 이런 이 속에서 이 여성은 그러면 이걸 따라 먹기 위하여 기를 쓰고 일을 하고 있는 경우, 이런 경우 산재가 나도 산재가 났다고 말을 못하는 경우가 생길 수 있죠.

#### L (여성 간부)

여성간부 면접자의 지적처럼 남성을 표준값으로 한 사업장의 환경과 문화는 자연스럽게 여성을 배제하게 만든다. 만약 필요한 조치가 이뤄지더라도 여성노동자가 안전하고 건강하게 일할 건강권 측면에서 다뤄지기 보다, 여성노동자에 대한 ‘배려’로 여겨진다. 이는 권리가 아닌 남성중심적 문화와 회사가 허용하는 수준에서만 받아들여지거나 혹은 배척된다.

문제는 남성이 다수인 제조업 사업장에서 여성이 고용을 비롯해 여러 낮은 위치에 머물게 되면서 여성의 노동이 ‘저평가’된다는 점이다. 또는 여성 노동이 저평가 되면서 낮은 임금과 불안정한 고용 등 결과를 낳기도 한다. 이는 저임금, 불안정한 고용에서만 그치는 것이 아니라 노동안전보건 측면에서 산재를 보상받을 만한 자격이 있는 몸과 노동에 대한 인식과 연결된다. 노동안전보건 담당자와 여성 간부들 역시 이 지점에 대한 중요한 문제 의식을 공유했다.

안전사고뿐만 아니라 업무 연관성에 대한 증명 책임을 노동자가 져야 하는 우리나라의 산재보험 시스템 하에서 여성 노동에 대한 저평가는 여성노동자의 사고와 질병이 산재라는 인식을 당사자를 비롯해 사회 전체에서 더욱 멀어지게 만든다. 즉, 일자리의 불안정성과 노동에 대한 저평가가 여성노동자의 산재 문

제를 드러내기 어렵게 만들고, 변화를 요구하기 어렵게 만드는 요인으로 작동한다는 것이다.

이와 관련해 생각해볼 것은 비단 여성노동자의 건강권만 침해하는 것이 아니라, 남성노동자에게도 부정적 영향을 미친다는 점이다. 면접자인 노동안전보건 담당자는 남성(조합원)들 역시 산재 신청을 잘 하지 않는다고 했다. 산별노조 가운데 노동안전보건 활동을 오래동안 핵심 조직, 투쟁 사업으로 다뤘은 금속노조이지만 여전히 조합원들에게 산재 신청은 문턱이 높은 것이다.

바로 여기서 주목할 것은 “산재를 하면 우선 내가 몸이 이상하다고 하는 것들이 있으니까”라는 인식이 지배적으로 작동한다는 것이다.

우선은, 남성들도 사실은 산재신청을 잘 안하기도 하고요. 사업장에서도 공상이라든지 이렇게 해서 처리하거나 아니면 이제, 왜냐면 산재를 하면 우선 내가 몸이 이상하다, 고 하는 것들이 있으니까 회사한테 이제 찍힐 수 있다, 라는 것들이 있는 거죠. 그러니까 그런 불안감 때문에 자기 예(질병사례)가 치부라고 생각하고 그런 걸 드러내지 않으려고 하는 게 있고. 특히 이제 여성... 조합원들이나 이렇게 계시는 분들은 약간 더 이제, 그런 거의 이제, 약간 남성 중심의 노동조합이다 보니까 여성은 되게 부차적인 것으로 이렇게 되는 것들도 있고. 네. 특히 이제 여성 조합원들은 조합활동보다는 우선은 고용과 관련된 문제라든지 이런 게 더 우선 중요하다고 생각을 하시니까 자기 표현을 좀 안 하시는 것들도 있고 그것에 또 귀를 좀 안 기울이는 것들도 같이 있는 것 같아요.

왜냐면 승진, 승진이라든지 이런 거에도 불이익을 받을 수 있고. 네. 왜냐면 회사가 이제 항시적으로 구조조정하는 사업장들도 많이 있거든요. 그러니까 노동조합이 사실은 내 일자리를 다 지켜준다, 라고 생각하지는 않는 거니까. 그렇게 되면 회사라든지 관리자 눈치를 볼 수밖에 없고 자기 고과의 점수를 어떻게 받을 거냐, 라고 하는 것들에 대해서 사실은 영향을 받을 수밖에 없어서.

M (노동안전보건 담당자)

‘치부(恥部)’는 남에게 드러내고 싶지 아니한 부끄러운 부분으로 풀이된다. 노동자에게 일하다 아픈 몸은 감추고 싶고, 당당하지 못한 것으로 여겨진다. 왜냐하면 아프다는 것은 노동할 수 없는 것으로 여겨져 일의 세계에서 쫓겨날 확률이 높기 때문이다. 질병의 경우 갑자기 일어난 사고와 다르게 개인적 요인이 있을 수 있다는 점이 업무 연관성을 부정하는 것으로 여겨져 노동자의 불안도를 더욱 높인다.

따라서 생존권에 직결되는 고용이 불안정한 노동자의 입장에서 아프다는 사실을 드러내는 것은 모든 걸 걸어야 하는 것과 마찬가지다. 여성노동자의 경우 더욱 그럴 가능성이 높다고 면접자들이 공통적으로 지적했다. 그러다보니 아프다는 사실 자체를 말하기 꺼리고, 드러나지 않는 아픔은 결국 묻혀 필요한 산재 예방과 치료, 요양, 재활, 복귀 등 전반적인 조치에서 멀어지게 된다. 따라서 노동조합에서 여성노동자들의 저평가된 노동에 대한 인식과 조건을 어떻게 바꾸어 낼지가 노동자 건강권 측면에서 중요한 과제로 확인된다.

## ② 산재 제도 안에서 여성노동 평가

그렇다면 산재 제도 안에서 여성의 노동은 어떻게 다뤄질까. 노동안전보건 담당자 및 여성 간부 면접자들은 사회 전반의 여성노동에 대한 저평가가 산재 신청과 심사 과정에서도 영향을 미친다고 지적했다.

그러니까 그렇게 하다 보니까. 어떤 그런 거로 인해서 병이 누적돼서 더 커진 게, 그냥 내 몸에 있는 경우도 있고. 근골격계, 아까 제가 말씀드린 한 번 참모는 영원한 참모. 회사 관리자들이 그렇게 했던 사람을 해먹으면 자기가 편하니까 계속 참모를 거기다 두는 거예요. 근데 그 참모는 결국 몸이 망가졌어요. 그러면 결국은 그 사람은 근골격이 어깨에서부터 안 아픈 데가 없는 거죠. 그런 게 오래 누적되다 보니까 이제. 많아요.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

자동차 완성차 공장 연구 기관의 식당 조리원으로 구성된 지회의 노동안전보건 담당자들은 ‘참모’라고 하는 업무의 부당함을 얘기했다. 이 사업장은 관리자 격의 조리사는 100% 남성이고 조리원은 여성으로 구성되어있다. 식재료와 같은 물건이 들어오면 조리사들이 박스를 까고, 분류한다. 그 뒤에 조리사들은 칼질을 하고, 칼질한 식재료를 참모 역할을 맡은 조리원들이 받아 무침 등을 한다. 그 외 조리원들은 전을 부친다거나 튀김을 조리한다. “한 번 참모는 영원한 참모”라는 말이 있을 정도로 노동조합이 생기기 전에는 3개월로 유지되었던 자리였다. 효율성을 따지며 만든 분업이지만 남성들은 식재료 박스를 꺼거나 커다란 솥에서 음식을 하는 중량물 취급 업무가 주어지고 여성들은 무침부터 전, 튀김 등과 같은 업무를 맡는다. 한 달 정도만 일을 해도 모두 어깨 통증을 호소했다. 그에 비해 높은 노동강도에 대한 보상은 너무 낮았다. 우연찮게 조리사의 임금명세서를 본 뒤 임금 격차가 2배 가까이 난다는 점에 또 속상했다. 소위 ‘현타’가 왔다고 했다. 일을 더 많이 하는 것 같은데, 월급 차이가 지나치게 났다. 게다가 조리원들은 월급만 받고 끝나지만, 조리사들에게는 학자금과 같은 복리후생도 특별히 더 있다.

급여는 저희가 열람할 수가 없고 이렇게 공개를 안 해요. 본인들도. 저희들은 대략 얼마인지 알아. 지금 저희 급여가 너무 낮은 데 20년 차인데 최저시급이 1만원이 안 넘어요. 시급이 9천 원대.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

제가 우연찮게 봤어요. 급여를. 이렇게 열려 있더라고요. 그래서 떨리는 마음이 궁금하잖아요. 봤어요. 500이 넘더라고요. 깜짝 놀 급여가. 파위에 있다가 3년 전 파위에 있다가 사무실로 들어갔다 그만둔 조리사 있지? 맨날 우리보다 없다고 징징거리고 울었는데 알고 봤더니만. 그게 이제 좀 어떤 날은 500이 좀 넘고 어떤 날은 조금 안 되는데 이렇게 월별 근데 거의 평균이 500이 넘었어요. 현타왔죠. 짜증이 진짜. 우리는 일을 더 많이 하는데 좀 속상하더라고요. 그리고



맨날 감추고 있는 게 너무 많은 거예요. 이 관리자들도 월급 체계가 감추고 있는 게 너무 많아요. 애네들은 ○○(회사 이름)에서도 받는 게 있고 또 기본적으로 아이들 학비나 이런 부분들이 애네들은 받거든요. 학비 지원금, 저희는 없어. 그런데 안 줘요. 저희는.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

복리후생 차별이 문제라고 인식한 지회는 회사에 제기를 했지만, 돌아온 대답은 복리후생을 포함한 고용조건은 조리사만을 위한 것이라 답했다. 고용형태상 같은 정규직이지만 남성 조리사와 여성 조리원으로 분리되어 구성된 일자리에 대한 임금을 포함한 보상 체계는 단지 자격증 유무가 아니라 성별에 따르는 차별이 아닌지 노동조합 활동가들은 조금씩 의심해보기 시작했다.

이 취업 규칙이 조리사들만 위한 거라고 회사는 얘기하더라고요. 교섭을 제가 이제 교섭에 들어가긴 하는데. 취업 규칙이 거기에는 해당 대상자가 구분이 돼 있다고 표시가 돼 있냐? 아무튼 그래서 이거는 조리사 거다라고 얘기를 해. 그럼 조리원 걸 갖고 와라. 그럼 없다고.

그러면 그거랑 동일하게 우리를 처우를 해주어야 된다고 저희는 요구를 하는데. 회사에서는 이제 밀어붙이고 있는 건데. 그게 그렇죠. 그러니까 회사에서도 이렇게 분리를 하고 있으면 그럼 분리된 취업 규칙이 들어가 있어야 되잖아.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

이처럼 그나마 노동조합이 생기자 몰랐던 사실도 회사에 요구해서 확인해보기도 하고, 3개월로 유지되었던 업무 분장 순환 주기를 2개월로 단축시켰다. 그럼에도 여전히 이 사업장의 여성노동자들은 어깨를 포함한 근골격계질환에 시달리지 않는 사람이 없는 상황이다.

해당 지회는 노동조합을 만들고 나서 모두가 알지 못했던 산재 제도에 대해 열심히 알리고, 신청할 것을 적극 권유했다. 그런 과정에서 조합원들은 “조금 더

참지 뭐”라는 말을 가장 많이 했다고 한다. 면접자들은 언니들(여성 조합원)이 지나치게 참을성이 너무 좋다며 안타까운 마음을 표했다.

질병적인 근골은 준비를 해야 되잖아요. 마음적인 준비에도 있고, 질병적인 준비에 대한 어떤 병원의 그런 부분을 그렇게 얘기를 하면. 저희가 인이 빼졌던거죠. ‘조금 더 참지 뭐’이게 많은 거예요. 농담으로 100건도 신청할 수 있어, 제가 농담으로 정말로 그래요. 저 이 정도면 근골이면 여기 찍으면 다 나와. 찍으면 다 나오니까 100건도 넣을 수 있어라고 할 정도로 지금 다 아파요. 190명 중에 한 170명은 아프다고 보시면 돼요. 맞아요. 지금 다 나와요. 정말로. 그렇게 말을 하는데 이 언니들이 너무 참을성이 좋아서 진짜 참아요.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

면접자인 노동안전보건 담당자 표현대로 ‘참을성’이 좋다고 여길 수 있겠지만, 조금 더 버티거나 참아도 된다고 자기와 동료의 고통을 인식하게 된 데에는 구체적인 경험이 있었다.

근데 수술을 권유를 받았는데 그냥 너무 이렇게 이렇게 못 받아들이겠는 거예요. 그래서 그때 당시에 노안부장이 저희 앞 기 노안부장한테 전화를 하니 그러면 자료를 다 가지고 ○○병원을 한번 가봐라. 그래서 갔더니만 이제 거기에서도 산재도 생각을 안 해봤어요. 왜냐하면 여기서 산재가 불승인이 난다고 저한테 ‘산재 안 떨어져요’ (어디서요?) 거기 병원 상담하시는 분이. 여기 mri 찍었던 병원에서. ‘15년을 일 한 소방관도 산재 승인 안 났어요. 조리원은 승인 안 나요.’ 그러더라고요. 그래서 아예 마음을 접고 병원에 갔는데 거기 정형외과 선생님이 당연하게 산재 신청하시죠라고 말을 하는 거야. 선생님이 선생님이 산재 신청하시죠 그러는 거예요. 그래서 아무런 준비 없이 가서 진짜 종이 한 장 들고 달달달 떨면서 제가 했어요. 왜냐하면 그때가 노안 부장이 뭘 해주는지도 모르고 몰라.

## D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

노동안전보건 담당자이자 본인 역시도 산재 경험이 있는 면접자는 근골격계질환으로 처음 방문했던 병원에서 “15년을 일한 소방관도 산재 승인 안났어요. 조리원은 승인 안나요?”라는 말을 듣고 산재 신청할 마음을 접었다. 그러다 다른 병원의 의사에게 산재 신청 당연히 할 수 있다는 말을 듣고 마음을 바꿔 혼자 떨리는 마음으로 서류를 준비해 근로복지공단에 겨우 접수할 수 있었다. 이처럼 정확하지 않은 정보라는 사실 여부를 떠나 여성의 일은 덜 위험하고 안전하다는 잘못된 인식과 편견이 어떻게 작동되고, 어떤 결과를 낳게 되는지 보여주는 대표적 사례라 할 수 있다. 그리고 이같은 평가를 평생에 걸쳐 체내화한 여성노동자들은 자신이 겪은 건강상 문제를 공식적인 제도 안에서 제기하거나 해결할 수 있다는 생각조차 하지 못하게 된다.

산재라는 인식 그리고 신청에까지 다양한 편견이 작동하는 것에서 그치지 않고 산재 심사 과정에서도 눈 여겨 볼 지점들이 확인된다. 오랫동안 조합원들의 산재 신청을 담당해온 노동안전보건 담당자는 면접에서 여성 신청자들에게 업무상질병판정위원회에서 가사와 육아 부담, 남편의 지원 정보를 자주 물어본다는 경험을 이야기했다. 남성과 여성 모두에게 묻는 것이 아니라 유독 여성 신청자에게만 묻는다. 산재 심사 과정에서 오고 가는 질문은 업무와 연관성이 있는지를 따져보는 것들이기 때문에, 가사나 돌봄 노동을 더 많이 부담하는 여성에게는 불리하게 작동될 수도 있다. 누군가를 돌보고 청소하고 음식을 만드는 일은 제조업 공장에서 취급하는 중량물을 덜 취급할 수 있지만 지속적으로 섬세하게 손, 손목, 팔꿈치, 어깨와 같은 부위를 사용해 처리하는 업무이기도 하다. 그렇다고 중량물 취급이 전혀 없느냐하면 그렇지 않다. 사람을 돌보는 일을 할 경우 사람이 중량물이기 때문이다.

여성분들은 판정위에서도 계속 물어보는 것들이 가사나 육아를 얼마나 했느냐. 남편이 얼마나 지원해주고 있는지 확인하거든요. 남성은 사실 그런 것들을 확인하지 않거든요. 근데 유독 여성인 분들은 산재신청을 하면 가사나 육아를 꼭 확

인하거든요. 그것으로 해서 질환이 발생한다고 더 많이 보는 것들도 사실은 좀 있는 것 같아요. 여성들이 세밀한 업무를 하고 그건 손, 팔이나 목 부위에 부담이 되는데 가사업무를 해도 그런 부담이 있으니까.

그리고 이제 기준이 이제 근골격계 같은 경우도 사실은 제조업 남성 중심이니까 좀 중량물을 얼마나 취급했냐고 하는 것으로 많이 한정을 하다 보니까 사실 남성하고 여성하고의 신체적 조건이라고 하는 것들, 감수성이라고 하는 것들이 되게 다른데도 이제 그거의 기준은 남성 중심으로 되어 있는 기준을 여성한테 딱 하다 보니까 사실은 여성 조합원들은 승인받는데 더 어려운 조건도 있고 그런 것 같아요.

M (노동안전보건 담당자)

남성과 여성의 신체적 조건의 차이 이뿐만 아니라 사회적으로 요구받는 역할과 이를 강제하게 하는 가부장제까지 여성노동자의 아픔에 관여하고 있다는 것을 노동안전보건 담당자는 직접 경험을 통해 공감하기도 했다. 일터와 집이라고 하는 공적, 사적 업무에 대한 분리는 여성의 비중이 높은 가사 및 돌봄노동으로 인한 부하가 업무상질병에 미치는 영향을 더욱 생각하지 못하게 한다. 하지만 노동자의 몸은 일터와 샅터를 절대 구분 지어 존재할 수 없으며, 일터와 집에서의 부하가 서로 영향을 주고받을 수밖에 없다.

결국 이러한 인식은 여성노동자의 가사 및 돌봄노동에 대한 부담이 개인에게 지워짐에도 사회적 불인정의 결과가 산재 심사과정에서 불리하게 작동될 수 있게 한다.

## 2) 활동에 대한 진단

### ① 노동안전보건 주요 활동

#### 가. 노동자 건강에 대한 인식

앞에서 살펴봤듯 대다수 산재를 경험한 면접자는 본인이 여성임에도 동료들과 여성질환 관련 건강 문제를 잘 이야기하지 않는다고 했다. 이는 비단 우리가 만난 면접자들만 해당하는 것은 아니다.

2021년에 발표한 <여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구>에서도 유사한 결과가 나왔다. 직장에서 방광염, 신우신염, 생리 등 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 이야기 어렵다는 질문에 ‘매우 전혀 그렇지 않다’ 162명(18.7%), ‘그렇지 않다’ 180명 (20.85%)로 전체 응답자의 1/3 이상이 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 이야기할 수 ‘없다’고 응답하였다.

가전관리 업무를 하는 면접자는 가장 먼저 본인 건강에 영향을 미치는 요인으로 ‘이동 노동’을 꼽았다. 근무하는 지역에 공중·개방화장실이 있기는 하지만 하루바빠 여러 건을 처리해야 하는 입장에서 이런 화장실을 찾아볼 여유가 없다. 필요할 때 사용하기 위해서는 사전에 찾아두어야 한다. 그런데 그러기 쉽지 않기 때문에 “참는 편”이다. 정 안되면 고객에게 양해를 구하고 집 화장실을 이용할 수도 있지만, 이전부터도 쉽지 않았던데다 코로나19로 더욱 민감해졌다.

이처럼 이동·가구 방문노동자들에게 화장실이라는 공간은 고정된 환경의 일터와 다르게 체험된다. 자신의 몸에 노동환경이 맞춰지지 않는 현실에서 여성노동자들은 생애주기가 전혀 고려되지 않은 노동환경과 사회에 억지로 맞추게 된다. 결국 적절한 치료 시기를 놓쳐 만성화된 질환에 걸려 평생 통증과 불편함을 견안고 살아가게 된다.

여성질환만이 아니라 근골격계질환처럼 성별을 가리지 않고 발생하는 공통된 업무 연관성 질환의 경우에도 남녀 모두에게서 발생하지만 예방이 잘 되지 않는 상황에서 오래 돈을 벌고 살기 위해서는 굶어지고 갈 수밖에 없는 것으로 인식되기도 한다. 안전 사고는 눈에 잘 드러나고, 회사의 책임을 좀 더 분명하게 물을 수 있다고 인식하지만 질병의 경우에는 발생 원인을 노동자가 밝히기 어렵고, 개인적 요인이 더 강한 것이 아닌가라는 생각이 작동한다. 여성 노동이 저평가되는 사회에서 이들이 겪는 건강 문제 역시 저평가된다. 여성이기 때문에 겪을 수밖에 없는 질환으로 인식된다. 그리고 이러한 여성노동자의 건강 문제는 공적인 문제보다 사적인 문제가 되어버린다. 결국 어디에도 문제로 다루지지 않고, 해결해야 한다는 것으로 여겨지지도 못한다.

여성간부 면접자는 산업재해와 건강, 안전에 대해 ‘죽지만 않으면 안전하다’는 생각이 여전히 노동조합에도 강하게 작동하는 문제를 지적했다. 중공업은 기계, 철강, 조선, 자동차, 기관차, 비행기 등을 만드는 공업이다. 대표적인 사업장이 현대중공업이다. 중대재해가 빈번하게 발생하고 있는 사실은 많이 알려져있는데, 강은미 의원이 2015~2020년 발생한 산업재해 현황을 분석한 결과에 따르면 10대 제조업의 경우 현대중공업이 산재 발생 1위를 기록했다. 금속노조 현대중공업지부가 2020년 5월에 발표한 조사 결과에 따르면 현대중공업이 기동을 시작한 1974년 7월부터 2020년 4월까지 산재로 숨진 노동자는 466명이었다. 지부는 실제 산재사망자는 더 많을 것으로 보고 있다.<sup>2)</sup>

조합원들에게 ‘죽음의 일터’라고 일컬어지는 중공업과 같은 곳에서 근무하지 않는다는 건 상대적으로 안전하다는 것으로 이해되기도 한다. 그나마 육중한 기계나, 뜨거운 용광로와 같이 한눈에 봐도 ‘위험하다’는 생각이 드는 곳이 아니라면 “무겁게 죽지는 않는다”는 것이다. 그러다 보니 이런 인식은 “우리 회사는 안전하고 돈도 많고”라는 인식으로까지 이어진다. 노동자의 죽음이 빈번하게 벌어지는 곳에 비해서 근골격계질환은 죽지 않는 질병이며, 그나마 아파도 일할

2) 최나영, “현대중공업 창사 이후 한 달에 한 명꼴로 일하다 숨졌다”, 매일노동뉴스, 2020.05.21.

수 있어 다행인 것이다. 이런 인식이 팽배할수록 노동조합의 노동안전보건 활동을 중대재해 예방에만 초점이 맞춰지기 쉽다.

건강도 ‘신체’의 안전으로만 이해된다. 세계보건기구(WHO)는 건강의 개념을 단지 질병이 없는 상태를 의미하는 것이 아니라 신체적, 정신적, 사회적으로 완전한 상태라고 정의한다. 이를 고려했을 때 일터뿐만 아니라 삶의 질까지가 건강 영역 안에 포함이 되는 것이며, 이 세가지가 균형을 이뤄야 진정 ‘건강’하다고 할 수 있다. 최근 일터괴롭힘으로 인한 정신 건강에 대한 관심 증가나 임금과 고용이 노동자의 건강에 미치는 영향을 살피는 여러 작업들이 건강의 개념을 확대하기 위한 노력이기도 하다.

예예, 왜냐하면 근데 왜 그렇게 생각하나면 중공업처럼 사람이 무섭게 허구한 날 죽어나가지 않으니까. 그리고 상대적으로 안전한 건 맞는 거야. 죽지는 않잖아 요. (중공업) 여기는 진짜 말도 안 되게 하잖아. (○○자동차는) 죽지는 않잖아. 옛 그저께 깜짝 놀랐는데 저기 보조원, 한 명 동지 죽어가지고, 조합원 죽어가지고 확인은 했는데... 그러니까 그런 거 아니면 (거의 없고) 그거는 인재지 뭐 인재. 관리 잘못된 거지, 그건 회사가. 그런 거고. 중공업처럼 저렇게 무섭게 죽지는 않으니까. 많이. 그러니까 자기들이 생각하기에는 '우리 회사는 안전하고 돈도 많고.' 이렇게 생각하는 거지.

L (여성 간부)

몇 연구들에서 노동조합이 있는 사업장이 없는 사업장보다 재해가 덜 발생한다는 점을 밝히고 있다. 오래된 연구이긴 하나 2012년 산업안전보건연구원에서 실시한 산업안전보건동향 조사 속에 일부 항목을 추가해 제조업과 건설업을 중심으로 노조 유무와 노사관계 특성(협조, 비협조)을 중심으로 분석한 결과 노동조합이 있는 사업장과 ‘노사관계가 협력적이다’라고 응답한 사업장의 재해율이 낮은 것으로 나타났다. 국외에서는 노사관계 정책들이 산업안전보건 예방사업에 주요한 영향을 끼치고 노동조합이 산업재해와 생산력에 긍정적인 영향을 준다고 하였다.<sup>3)</sup>

최근 발표된 연구에서도 노동조합 조직률의 증가는 산업재해의 감소와 통계적 관련성을 보이며, 노동조합은 산재 은폐를 줄이는데도 효과적이라 밝혔다.<sup>4)</sup> 이는 노동조합의 역할과도 연관되는데 임금과 고용뿐 아니라 조합원들 더 나아가 전체 노동자들의 안전과 건강에까지 노동조합이 예방하는데 역할을 하기 때문이다. 특히 금속노조의 경우 지역별 지부나 지회에도 노동안전보건 담당자를 전담으로 두려는 노력을 기울이고 있는데, 다른 역할과 겹치지 않고 사업장의 안전보건을 담당하는 역할을 하는 활동가가 있는 곳의 경우에는 산업재해 신청만이 아니라 예방 활동에까지 영역이 확장되기도 한다. 그러므로 건강에 대한 노동조합의 인식은 노동안전보건 활동 목표에 중대한 영향을 미친다는 점에서 중요하다.

여성간부 면접자의 지적처럼 “죽지 않고 일”하는 것이 노동자 건강으로 이해되어 버리면 생명을 즉시 좌지우지 하거나, 눈에 바로 드러나는 안전 사고 중심의 활동이 노동안전보건의 전부로 이해되기 쉽고 오히려 노동자 건강이 협소하게 이해되는 것에 대한 경계가 필요함을 확인할 수 있다. 금속노조는 안전사고가 다발하는 제조업이 조직되어있는 노동조합이고, 특히 1997년 IMF 위기 당시 대규모 구조조정으로 인한 인력 감축으로 인해 만연해진 골병이 직업병임을 밝히고, 개선을 요구하는 투쟁을 앞장서서 해왔다. 하지만 여전히 사고 사망이 발생하는 상황과 높은 산재 신청과 승인의 문턱은 노동자들의 안전보건에 대한 요구를 납작하게 만든다.

그렇기때문에 이러한 건강 개념의 확장과 함께 젠더 불평등한 일터의 구조를 바꾸는 것이 금속노조의 노동안전보건 활동의 목표가 되는 것이 필요하다. “대전제가 ‘모든 노동자는 편안한 환경에서 일하는 것’으로 대전제가 바뀌면 사업의 내용이나 방향이 조직과 힘을 가지고 하면 달라진다는 거”에는 젠더 관점이 포함되는 것 또한 필요하다.

3) 조흥학, <노사관계와 산업재해의 상관관계에 관한 연구>, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2013.11.30. pp.iii.

4) 김정우, “[노동포럼 나무] 노동조합이 산재 발생과 은폐에 미치는 영향”, 매일노동뉴스, 2022.08.01.



죽지만 않으면. 그니까 '죽지 않고 다치지 않고 일할 거야!', '너희 죽지만 않으면 뭐 그냥 얼추 참고 살아라.' 이런 말이 되레 효과를 발휘한다는 거지. 그래서 그 기준의 레벨이 달라져야 된다는 거지, 노동안전은. 어, 모든 노동자가 서로 인권을 존중하면서 안전하게 일해라. (웃음) 편안한! 아, 그 문장은 편안한 환경이다. 편안한 환경에서 일할 권리를 가진 나를 우리 조직의 기준으로 만들었으면 이거에 맞게 노안도 이제 가져야 되는 거고 이렇게 발상 전환하면 저는 할 일이 되게 많다고 생각해요. 그리고 이거는 사회, 이거는 단지 한 사업장 몇 군데를 바꾸는 게 아니라 사회 시스템을 바꾸는 것과는 저는 연결된다고 생각하고.

L (여성 간부)

근데 그 이후에 이제 이만한 기획을 못하고 있는 거지. 죽지 않고 다치지 않고 일할 권리만 하고 있는. 그리고 이제 혹은 시스템 그거는 많이 해요. 우리 노조도 지금도 안전환경 산재법에 따라서 안전환경 미리 사고 예방하고 어찌고 막 이렇게 하는 거 하잖아요. 그러니까 다 사고 예방으로 간다는 거죠. 편안한 환경에서 일할 권리를 찾는 게 아니라, 사고를 예방하는 것에 중심을 가한다는 게 그게 뭐냐면 '죽지 않고 다치지 않고 일 해야 되니까.' 이게 대전제라는 거예요. 지금 우리 산안(노동안전보건 활동)에. 근데 나는 대전제가 '모든 노동자는 편안한 환경에서 일하는 것'으로 대전제가 바뀌면 사업의 내용이나 방향이 조직과 힘을 가지고 하면 달라진다는 거지.

L (여성 간부)

이는 여성간부 면접자의 고민처럼 “모든 노동자가 서로의 인권을 존중하고, 편안한 환경에서 일할 권리”가 금속노조의 노동안전보건 목표로 설 때, 더 나아가 사업장 단위를 넘어 사회 구조를 변화시켜내는 것과 연결된다는 이해하려는 노력의 과정에서 가능할 수 있다.

노동안전보건 담당자 면접자는 어느 하나가 더 중요하다거나 부차적이다라는 인식을 벗어나야 하며, 사업장들의 특성이나 노동과정, 작업 조건에 따라 위험들이 있다는 것을 이해하는 것이 중요하다고 지적한다. 금속노조라는 하나의 노동조합이지만 이 안에는 성별, 고용형태, 연령 등이 다른 다양한 노동자들이 조직되어 있으며 노동과정 또한 여러 가지다. 다양한 층위가 하나의 노동조합으로 묶여져 있다는 것은 발생하는 재해 역시도 다양할 수 있다는 것을 의미한다. 근골격계질환이 있다고 당장 죽는 것은 아니지만 재해자는 오랜 시간 고통스럽게 질병을 안고 살아가야 한다. 어느 때는 참을 수 없을 정도의 고통에 시달리기도 한다. 건강은 죽느냐, 사느냐라는 이분법적으로 접근할 수 없다. 건강한 상태도 모두 다를 수 있고, 아픈 상태도 모두 다를 수 있다. 이 과정에서 무엇보다 개인의 문제가 아니라 “구조적인 문제”라는 것을 드러내고 이에 대한 활동을 기획하는 것이 노동조합의 노동안전보건 활동 목표로 자리잡을 필요가 있다.

근골격계나 직업성 암이나 아니면 중대재해나 이게 어느 어느 하나가 더 중요하다, 아니면 더 부차적이다, 라고 판단을 하는 게 아니라 그 사업장 특성이나 그 작업 조건에 따라서 다 위험들이 다 있는 거거든요. 우울증이나 정신질환과 관련된 일터 괴롭힘이 있을 수 있고, 그런 것들을 사실은 이게 당연한 것이 아니라고 하는 것들을 드러내게 하는 것, 이게 개인의 문제가 아니고 구조적인 문제이고 아니면 작업과정에서 발생할 수밖에 없는 거다, 라고 하는 걸 드러내야 하고 그리고 그런 것들을 개선해 나가는 것들이 우선은 필요한 것 같아요.

M (노동안전보건 담당자)

### 나. 노동자 참여권 활동

금속노조에서는 참여권을 중심으로 하는 노동안전보건 활동에 전념하고 있다. 노동자 참여는 노동조합의 조직력을 강화하는데 있어 중요한 통로가 되기도 한다. 노동조합을 결성하는데 있어 중요한 계기가 되는 것이 임금과 고용인데, 최

근에는 노동안전보건과 관련된 것들이 조직 계기가 되기도 한다. 저임금과 고용불안이 과거에는 생계 위협 수준으로 이해됐다면 이제는 노동자가 불건강하게 되는 중요한 요인으로 이해되기도 한다. 또는 소수노조였다가 다수노조로 전환하는데 중요한 기회가 되기도 한다.

금속노조 대전충북지부 테스트테크지회는 현장 직원 대부분이 20~30대인데, 2022년 이직률이 86%에 달하는 사업장이다. 대부분 첫 직장으로 특성화고 현장실습생으로 시작해 입사하는 경우가 많다. 정비기간이나 회사 일감이 줄어들면 노동자들에게 연차를 강제 소진하게 했다. 또한 여성 노동자의 팔을 꼬집거나 외모지적을 하기도 하고, 성희롱을 하기도 했다.<sup>5)</sup> 노동자들에 대한 심각한 폭언과 인격모독은 노동조합을 결성하는 계기가 되었고 2023년 2월에 지회가 출범했다. 낮은 임금도 문제였지만 노동자의 인권을 존중하지 않는 관리자들의 태도를 견딜 수 없었던 것이다.

노동안전보건 활동으로 소수노조에서 다수노조로 전환한 사례도 있다. 금속노조 대전충북지부 한국타이어지회는 지회를 설립한 이후 펼친 중점 사업이 산업재해를 경험한 노동자를 발굴해 산재 신청부터 현장 복귀까지 할 수 있도록 하는 활동을 펼쳐나갔다. 지회는 여기에 국한하지 않고 노동자의 건강과 생명을 고려하지 않는 생산 방식을 바꿔야 한다는 점에 집중했다. 가장 기본적인 안전보건 교육을 실시하라고 요구했고, 관리감독자들이 나서서 현장에 대한 안전점검을 하라고 회사에 요구했다.<sup>6)</sup> 이러한 활동의 밑바탕이 된 것은 노동자(노동조합)의 참여가 보장되어야 안전하고 건강한 일터가 실현될 수 있다는 여러 경험들이 있었기 때문이다.

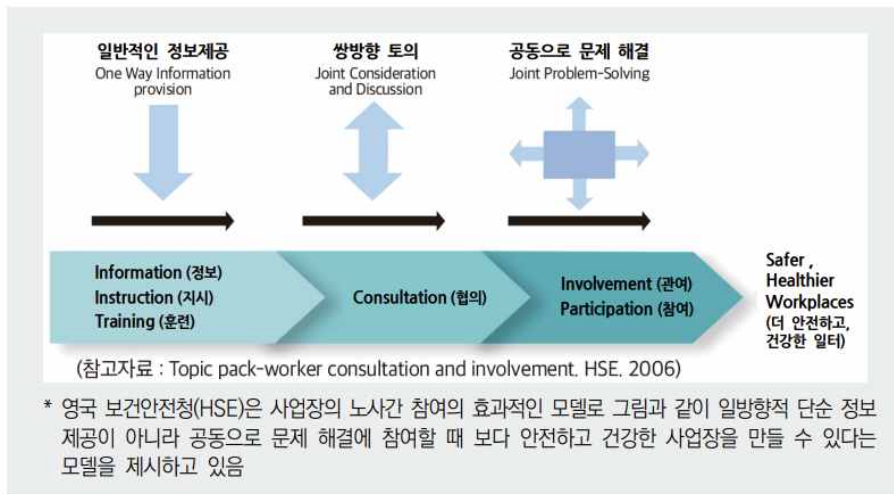
산업재해 예방을 목적으로 하는 산업안전보건법은 산업안전보건위원회와 같은 안전보건 관리체계를 두게 하여 노동자의 참여를 권리로 보장하고 있다. 안전

5) 조해람, “MZ 노동자 위한다면서요, ‘여기 우리’는 예외인가요?”, 경향신문, 2023.06.02.

6) 오동영, “[2023-08 활동가 운동장] 노동안전보건활동으로 한국타이어의 노동을 바꿔나가다”, 일터, 2023년8월.

보건 관리체계는 산업재해를 사전에 방지할 수 있도록 하는 기능을 한다는 점에서 매우 중요하다. 특히 노동자와 노동조합의 참여를 보장한다는 점에서 해당 노동조합이 얼마나 노동안전보건 활동에 관심을 갖는지, 어느 방향으로 하는지에 따라 매우 다를 수 있다.

〈영국 보건안전청의 노동자 참여 모델 제시〉



출처: 산업안전보건위원회 구성·운영 매뉴얼, 고용노동부, 2022.01.

정부에서도 노동자 참여와 협력의 중요성에 대해 인지한다. 사업장에서 사업주가 예방활동을 통해 효과적으로 산업재해를 줄이기 위해서는 노동자들의 참여와 협력이 무엇보다 중요한데, 이는 산업재해가 유해위험요인을 가장 잘 알고 있는 노사가 함께 개선해 나가는 노력을 할 때 효과적으로 예방될 수 있다는 것이다. 특히 2022년 1월27일부터 시행된 중대재해처벌법에서도 개인 사업주 또는 경영책임자(대표이사) 등에게 안전보건관리체계 구축 및 이행 의무를 부여해 종사자 의견 청취 절차를 마련하여 의견을 청취하고, 개선방안을 마련하도록 한 것을 통해서도 알 수 있다.

여기서 중요한 점은 노동자 참여권이 진정한 ‘권리’가 되기 위해서는 노동조합이 형식적으로 참여하는 것이 아니라, 실제 자기 목표를 세우고 제대로 임해야 한다는 것이다. 그렇지 않으면 사측에게 면죄부를 주는 상황이 될 수도 있기 때문이다.

특히 비정규직, 하청 등과 같이 지위가 불안정할수록 산업재해 노출이 더 쉬울 수 밖에 없는데 이런 문제가 이미 고착화되어 온 금속 사업장에는 노동자(노동조합) 참여권이 중요할 수밖에 없다. 많이 알려져있다 시피 여성노동자들의 비정규직, 소규모사업장 비율이 높은 조건에서 노동조합의 노동안전보건 참여권 활동이 어떻게 되느냐에 따라 여성노동자들의 산업재해 예방에도 전반적인 영향을 미칠 수 있다.

산업안전보건위원회 외에도 근골격계질환 유해요인조사, 위험성평가, 작업환경 측정 등 노동자와 노동조합의 참여권으로 운영될 수 있는 활동 체계는 다양하다. 그렇기 때문에 참여를 목표로, 방향으로 하나에 따라 현장의 안전보건 수준이 결정지어진다.

이런 점에서 젠더 관점으로 참여권이 어떻게 운영되고 있는지를 살피는 것부터 금속노조의 성인지적 노동안전보건 활동의 시작이 될 수 있다.

100% 여성 조리사로 구성된 자동차 제조업 공장 연구소 식당 지회는 노동조합이 생기고 나서부터 조금씩 참여의 기회를 확보하고 있다. 신경 써서 참여하는 것이 산업안전보건위원회와 근골격계질환 유해요인 조사다.

산업안전보건위원회는 1년에 분기별로 정기 회의를 개최해야하기 때문에 이에 맞춰서 운영하고 있다. 지회장도 노동조합 대표로 하여 참여하고 있다.

명감은 지금 저희가 없고요. 인원수 조직 해가지고 1년에 4번 정기적으로 돌아가는 거 외에 중간에 한 번씩 실무 저희가 필요하다 싶으면 요청해서 실무회의도 들어가고 있고요. 주기적으로 안전에 대해서 저희가 이제 체크를 좀 하고 이 부분이 좀 미비하다 싶으면 저희가 이제 얘기도 하고 그건 주기적으로 하고 있

어요. 동수해서 저기 대의원 산보위원, 조합원 산보위원, 저희 둘 동수해가지고 지 회장님하고 해가지고 정기적으로 하고 있어요.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

현재 상집으로 들어가 있고. 저희가 산보위 활동할 때는 노안위원 두 분이 있고. 그리고 중요 안전이라는 걸 산보위 들어가기 전에 그분들이랑 이 브리핑을 하고 공유는 하고 있어요.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

노동안전보건 관련한 사항을 심의·의결하는 위상이 높은 기구이기 때문에 회의에 들어가기 전에 안전에 대한 설명과 논의를 하고 참여한다. 산업안전보건위원회가 노동자 참여 기구로서 의미가 있기 위해서는 무엇보다 사전 회의 준비와 이를 위해 조합원들의 의견을 수렴하는 다양한 참여 기회를 노동조합이 여는 것이다.

특히 이런 기회가 모든 노동자에게 열려야 배제되거나 감춰지는 문제가 발생하지 않을 수 있다. 만약 여성조합원이 소수인 사업장에서는 해당 노동자들이 겪는 건강상 문제나 여러 조치들이 적절하지 않은 점에 대해 적극적으로 발언할 기회를 제공 받기 어렵다.

한 연구에 따르면 위원장, 본부장, 지부장, 지회장과 같이 교섭 단위 조직에서 대표자의 성별은 남성이 88%로 나타났으며, 여성 집중 사업장을 제외하면 여성의 대표성 현황은 매우 미미한 수준이다.<sup>7)</sup> 이는 산업안전보건위원회 역시 크게 다르지 않다고 볼 수 있다. 따라서 산업안전보건위원회를 포함해 노동자 참여권을 기본으로 하는 노동안전보건 활동이 특정 성별에만 집중되어있지는 않은지 노동조합 자체의 점검이 필요하다.

7) 민주노총, <민주노총 25년 여성대표성의 현황과 과제 : 민주노총 성평등 지수 조사 결과 발표 및 조직혁신 토론회> 자료집, 2019.10.15.

면접자가 속한 지회의 경우 노동안전보건 담당자가 2명인 것은 이 활동을 중요하게 보고 있다는 것인데, 이에 대해 노동안전보건 담당 면접자들은 지회 활동에서 노동안전보건 활동이 타임오프 외의 시간을 확보해 운영하고 있어 안정적으로 운영된다고 이야기했다. 이뿐만 아니라 문제가 발생하면 사측에 요구해 현장에 접근이 가능하며, 필요한 자료가 있을 경우 이를 요청해 받기도 한다.

그러니까 사무장하고 노안 2명은 별도예요. 그냥 타임오프 외에 쓸 수 있는 시간을 따로 받았어요. 공문에서 요청해서 나오는 거예요. 그래서 좀 자유롭긴 한데 다른 지회에 비하면 괜찮죠.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

그래서 저희가 이제 필요하다 싶으면 요청을 해가지고 현장도 바로 볼 수 있고. 요청을 하거나 아니면 정기적으로 우리가 필요에 의해서 자료가 필요하다. 아니면 점검이 필요하다. 그러면 저희는 바로 요청을 해가지고 저희가 활동을 할 수 있어요.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

기본적인 것은 갖춰서 운영되고 있으나, 산업안전보건위원회에서 주로 다루는 안전이 무엇이냐고 묻자 주로 개인보호구나 계절에 따른 예방 조치나 시설 점검이 다수를 차지한다고 했다.

시설 관련인 거하고. 그다음에 공정 관련인 거. 이제 조합원들의 안전, 어떠한 보호구라든가부터 시작해서. 이제 시기적으로, 혹한기, 혹서기에 대한 어떤 대응 방침이라든가, 요구 사항이라든가. 기본적으로 그런 것들을 많이 하고. 시설적인 부분들도 많이 하고.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

그렇죠, 네. 맞아요. 안전 중심이거나, 맞아요. 솔직히 이제 저희가 안전교육 조합원을 상대로다가 저희뿐만이 아니라 1년에 노동교육, 안전에 대한 교육도 요청을 하고 있고. 근데 먼저는 코로나로 인해서 그런 부분들이 목살이 됐는데. 이제는 좀 되어서서 지금 저희가 요청을 한 번 했지. 그런데 지금 아직 답이 없어요. 그래서 월요일이라도 한번 시간 내서. 조합원들이 실질적으로 받을. 저희가 지금 안전 교육을 조희 시간에 조리사들이 한 분 10분 브리핑하는 한 5분 브리핑 그걸로 지금 대체하고 있는데 1도 안 먹히고 있거든요. 그래서 그 부분들 말고 정말 전문적이고 제대로 된 안전 교육을 해달라 하고 요청을 했어요. 2분기 안전에 들어가 있던 안전이예요. 그래서 말하는데 안 한테. 알라도 사람이 아이가 하나의 버릇을 들기 위해서는 4만 번의 부모의 잔소리가 들어간다는데 잔소리 해야지 않겠느냐, 몰라서 못하는 게 아니다. 인지 능력을 각성을 시켜서 교육을 해야 된다고 요청을 하는.

E (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

노동조합 참여의 의미가 있기 위해서는 앞에서 지적한 것처럼 조합원들의 건강이 ‘안전’에만 국한되지 않고 전체 건강까지 확대될 수 있도록 하는 기획이 필요하다.

또한 여성이 많은 사업장이라거나 간부가 역할을 한다고 할지라도 성인지적 관점을 갖고 노동안전보건 문제를 해석하지 않으면 물성적인 접근이 될 수도 있다.

국제노동기구(ILO)가 2019년에 발표한 <일의 미래를 위한 노동안전보건 - 100년의 경험을 기반으로> 보고서를 보면<sup>8)</sup> 특정 업종에 여성이 편중된 결과 여성노동자들은 특정한 부상과 질병의 패턴을 얻는다고 지적한다. 근육 근육 경직과 피로를 초래하는 반복 노동, (여성 일자리에서 상당히 자주 발생하는)

8) 한국노동안전보건연구소 노동시간센터(박기형, 신희주, 최민) 번역, <일의 미래를 위한 노동 안전보건 - 100년의 경험을 기반으로>, 국제노동기구(ILO), 2019.04. pp.36.



업무 방해와 낮은 자율성, 더 적은 교육·훈련 기회와 같은 조직적 문제들 때문에, 여성들은 아마도 업무와 관련한 급성 또는 만성적 질환을 일으킬 수 있는 특정 위험에 직면할 수 있다. 예를 들어, 여성들은 점점 더 근골격계질환에 의해 영향을 받으며, 동일한 업무를 수행하는 남성에 비해 근골격계질환 발생의 위험이 더 크다(EU-OSHA, 2013; 재인용). 금속 사업장은 근골격계질환이 다 발하는 대표적인 사업장이다. 기본적으로 취급해야 하는 공구도 많고 다루는 기계도 많으며 종일 서서 일하거나 숙이는 부담작업 자세가 많다. 남성의 경우는 중량물 취급이 잦지만, 여성은 경량일지라도 여러 번 움직여야 하거나 특히 미세한 작업을 하는 경우가 많아 상지에 대한 부담이 높은 것으로 알려져있다. 같은 현장의 동일한 근골격계질환이라도 노동과정을 자세하 살펴다 보면 서로 다르게 구성되고 요구받는 다는 걸 알 수 있다.

또한 국제노동기구(ILO)는 미래의 건강 증진 정책들이 여성과 남성 모두에게 효과적이고자 한다면 안전보건 및 행복과 성역할 사이의 변화하는 관계들을 고려해야 한다고 강조한다. 특히 여성 노동자들이 매우 집중된 영역들에서 국가의 노동안전보건 정책을 통해 여성 노동자의 안전보건을 증진하기 위한 전략들을 개발해야 한다는 것이다. 여기에는 물리적 위험뿐만 아니라 심리사회적 위험에 대한 노출도 적극적으로 감시해야 한다. 즉, 노동자 참여 기구와 통로에서 다뤄지는 위험이 신체적 손상을 가하는 것만이 아니라 다양한 위험 요인들을 발굴하고 그에 따르는 예방 대책을 요구해야 한다는 것이 중요하다.

이를 짚어봤을 때 현재 금속노조의 다양한 노동안전보건 참여 활동이 어떻게 운영되고 있는지를 살펴보는 게 필요해 보인다.

오스트리아의 경우 노동안전보건 조직에 여성, 남성, 소수 민족, 이민자 등을 대표할 수 있는 사람을 산업안전보건 조직에 임명해야 한다. 산업안전담당자는 산업안전담당자에 관한 시행령(Versordnung über Sicherheitsvertrauensperson) 제4조에 따라 “산업안전담당자를 선정할 때는 업무 영역(예를 들어, 생산과 관리)과 다른 지역에 있는 지점 등을 고려하고 여성과 남성 근로자의 비율에 맞춰서 성별을 고려할 필요가 있다. 또한 교대 근무가 있는 경우, 모든 업무를 감독할 수 있도록 해

야 한다.”는 규정에 근거하여 성별의 비율을 고려해야 한다.

이에 따라 작업장 평가와 위험예방의 원칙은 모든 남녀 노동자, 모든 사업장과 작업과정(외근, 건설현장, 단독 근무를 포함)을 포함시키고, 정신적 스트레스를 업무와 관련된 모든 부담에 대해 조사하게끔 되어있다. 또한 정해진 조치는 모든 남녀 노동자들에게 동일하고 효과적으로 적용되어야 한다. 즉, 노동환경에서의 질병과 스트레스가 성별에 따라 다르게 나타날 수 있다는 점을 유의하여 접근해야 한다는 것이다.<sup>9)</sup>

결국 모든 노동자 입장에서 위험을 발굴하고 해석하여 의미 부여를 하며, 작업장 환경과 노동과정, 더 나아가 생산량과 속도까지 포함하여 노동자 참여를 통해 노동자 건강을 기준으로 현장을 바꿔낼 수 있는 중요한 활동이기에 성인지적 관점이 반영된 노동자 참여 활동이 매우 절실하다. 이는 비단 여성노동자에게만 이로운 것이 아니라 건강한 몸이라고 표상되는 남성노동자에게 부담이 큰 노동강도를 줄여나가 남녀 모두에게 좋은 일이 될 수 있다.

## ② 여성 주요 활동

### 가. 성폭력 해결 중심 활동과 확장성

금속노조의 여성 사업은 여성간부 면접자의 말처럼 “조직 내 성폭력 사건 처리하는 전담기구”의 위상으로 오랫동안 자리 잡아 왔다. 이는 비단 금속노조만 해당하는 것이 아니기도 하다.

여성사업이 성폭력 해결을 중심에 두고 자리잡게 된 배경에는 여성조합원이 피해자가 되는 경우가 상당수였기 때문이다. 실제 성폭력 범죄<sup>10)</sup> 피해자 성별을

9) 구미영, <성인지적 산업안전보건정책 연구>, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2020.10. pp.152~153.

10) 해당 통계의 성폭력 범죄는 성폭력, 성매매알선등행위의처벌에관한률, 아동·청소년의성보호에관한법률(성매수등), 아동·청소년의성보호에관한법률(성착취물등)을 가리킨다.

확인해보면 2021년 기준 전체 38,129건 중 여성이 28,402건(74.4%), 남성이 3,016(25.6%)건에 해당한다.

이런 실태는 일터의 성폭력과도 꼭 맞닿아있다. 그러다 보니 금속노조 여성 사업 담당자들에게 성폭력 사건은 중요한 활동 내용일 수밖에 없다. 무엇보다 피해에 공감하는 여성 활동가들이 해결 방법을 적극 모색하고, 이런 것들이 단위 사업장을 넘어 금속노조 여성위원회로 모인 것이다. 그리고 최근에는 사건 해결을 넘어 예방을 위한 성평등 교육에 대한 고민과 실천으로도 이어지고 있다.

금속노조뿐이 아니라 어지간한 산별연맹들이 여성사업이 사실은 거의 없다시피 한데 이유는 거의 ‘조직 내 성폭력 사건 처리하는 전담기구’ 이런 정도의 위상으로 오랫동안 왔죠. 그러니까 누가 시켜서가 아니라, 이제 조직 내에 그런 사건이 없는 조직은 없는데 발생을 하면 이것을 해결할 수 있는 그러니까 이걸 어떻게, 어떻게 다뤄야 하는지 이 사건을. 아는 사람이 없고 근데 여성 동지들이 주로 피해자의 지위에 있다 보니까 그것에 공감하는 여성 동지들이 먼저 이제 어떻게 해야 하나를 고민하게 되고 혹은 그런 사건을 한 번 겪고 나면 ‘아, 다음에는 또 이렇게 하면 큰일 나겠다.’ 이런 생각을 하게 되고 그래서 그런 여성 동지들이 이제 모여가지고 ‘뭘 해보자.’ 하면서 하다 보니까 그래서 이제 그런 여성 동지들이 규약도 만들고 규정도 만들고 여기까지 해온 건데, 그래서 그런 데 많이 집중돼 있었고. 최근에 와서 이제 그런 여성사업이라고 할 수 있는, 성평등 사업이라고 할 수 있는 걸 하는데 가장 많이 하는 거는, 이제 집중해서 하려고 하는 거는 성평등 교육.

L (여성 간부)

하지만 여전히 부딪히는 장벽들은 존재한다. 또 다른 여성 사업 담당 면접자는 성폭력 사건 처리 외에 여성사업을 금속노조가 힘있게 해오지 못한 것에 대한 평가를 하기도 했다. 세부적인 평가는 본 연구에서 다루기에 한계가 있기 때문에 어려우나 이는 사건 해결에 드는 시간과 에너지가 매우 크게 필요하기 때문

이다. 사건을 전담할 담당자부터 사건을 조사하는 과정과 그 이후 징계 등과 같은 절차까지 밟기 위해서는 상당한 노력이 든다. 결국 여성 사업 담당자들은 사건 해결 외 다른 활동을 구상하고, 실천하기가 쉽지 않게 된다. 더욱 여성 사업을 담당하는 활동가들을 힘들게 하는 것은 이런 사건들이 감소하고, 예방의 방향으로 가지 못하는 상황도 존재한다.

그래서 아까 성폭력 사건 처리 담당하고 있다고 했는데 그거 말고도 이제 흔히 말하는 여성사업, 성폭력 사건 처리 외에 여성사업을 금속노조가 힘 있게 해오지는 않았었어요. 그 이유들은 뭐 아무래도 사건 처리에 몰리면 이거 말고 아무 것도 못 하거든요.

K (여성 간부)

그럼에도 성폭력을 금속노조 여성위원회가 다루는 것은 여전히 중요하고 의미가 있다. 성폭력은 특수한 개인의 문제가 아니라 남성중심적 문화나 구조에서 비롯된 것으로 노동조합 입장에서는 일터에서 공고한 성차별을 뿌리 뽑는 것과 연결될 수밖에 없다. 이러한 차별은 여성 노동에 대한 저평가와 맞닿을 수밖에 없으며 여성의 불안정 노동과 위험을 양산하는 것과도 연결된다. 실제 성폭력은 일터의 위험이며 노동자들의 건강을 파괴하는 심각한 문제 중 하나다.

이처럼 지난 기간 동안 금속노조가 성폭력을 근절하는데 집중해오는데 많은 공을 들였음에도, 아쉽게도 금속노조 20개 지부 중 여성위원회가 꾸려진 곳이 10 곳도 안되는 상황은 남초 사업장인 제조업 현장에서 젠더 문제를 적극적으로 다루기 어려운 토양이 된다. 그나마 여성사업 담당자가 있는 곳은 사건 해결이라도 할 수 있는 활동가를 양성하기도 하지만 그 외 현장의 경우 이마저도 안 되는 상황이다.

금속노조 20개 지부에 여성위원회가 꾸려진 곳들이 열 곳도 안 돼요. 여성사업

담당을 하는 곳들도 없구요. 혹은 직책으로 여성부장, 여성국장을 달고 있는 지부 담당자는 없습니다. 노조의 여성국장에 딱 한 명이 있는. 지부의 담당자는 여성국장은 없되 여성사업 담당을 하는 총무국장 혹은 조직국장 이런 식으로는 있는 거죠. 겸직하고 있는. 겸직하는 비율이 굉장히 높고 노조는 이제 여성국장이 있는 것이고요. 그리고 여성사업 담당들이 이제 아무래도 겸직을 하다 보니까 여성이 못 오는 경우도 많고 사업을 활발하게 하지도 못하는 경우들이 많아요.

K (여성 간부)

또 하나 인식의 전환이 필요한 부분이 있다. “여성이 없다”는 이유로 여성사업을 안하는 것도 있지만 여성이 많아도 여성사업을 하지 않는다는 진단이다. 실제 면접에서 만난 여성 다수 사업장의 지회 역시 노동안전보건 활동은 활발하지만 이를 젠더 관점에서 해석하거나, 사업이 필요하다는 인식이 높지는 않았다. 여성 사업 담당자도 존재했으나 별다른 사업이 기획되고 있지 않았다. 즉, 노동조합 내에서 여성 사업은 여성이 적으면 적다는 이유로, 많으면 많다는 이유로 제대로 다뤄지지 않고 있음을 알 수 있다.

‘여성이 없다.’라는 이유로 여성사업을 안 한 것도 문제지만 이제 여성이 있는 사업장 그러니까 이것도 금속의 문제는 아니기는 한데 예를 들어서 ○○같은 경우는 돌봄 노동자, 식당 노동자들 흔히 말하는 여성 동지들이 많은 곳이잖아요. 여성사업을 안 해요.

K (여성 간부)

여성이 많다는 이유, 똑같은 이유예요. 여성사업이 여성이 많다는 이유인 거고 그러니까 여성사업은 남성이 많은 곳에서 여성이 자기 목소리를 찾으려고 하는 사업인 거죠.

K (여성 간부)

이때 필요한 것은 바로 노동안전보건 감수성을 젠더 관점에서 키우기 위한 여러 노력들이다. 감수성은 단지 머릿속으로만 생각하는 것이 아니라 실천으로 이어지게 만든다는 점에서 간과할 수 없다. 젠더 문제가 개재된 특정 상황에서 그 상황을 노동자 건강부터 권리까지 관련된 상황으로 자각하고 해석할 수 있는 감각이면서 역량이기도 하다. 또한 이 상황에서 가능한 선택과 행동이 다른 관련된 사람들 특히 노동과정에 있는 사람들의 건강과 권리에 어떤 영향을 미칠 수 있을지를 직접 경험하지 않더라도 상상할 수 있는 힘을 기르는 것이기도 하고, 자신에게도 그 상황을 해결하기 위한 책임이 있다고 인식하고 행동하는 마음이기도 하다. 중요한 것은 마음 먹는다고 되는 것이 아니라, 노동조합에서 여성 사업의 중요성을 인식하고 성 차별을 타파하는 활동이 여성뿐만 아니라 모든 노동자들에게 필수적인 일이라는 것을 인정하고 필요한 담당 인력과 사업비를 투여하는 것으로 이어져야 한다.

이러한 것들이 갖춰져야 그간의 여성 사업이 '사업'으로만 이해되는 것이 아니라, 모든 노동자의 권리를 향상하는데 필수적인 활동으로 자리잡을 수 있을 것이다.

이 같은 노력으로 조금씩 변화하고 있는 것도 있다. 여성위원회가 성폭력 사건 해결 전담 기구로만 여겨져 오기도 했지만, 그만큼 경험과 역량이 쌓이면서 일터의 성폭력 문제에 민감해진 것이다. 또한 성평등 교육이 노동조합 주도적으로 이뤄지면서 교육의 효과로 사건 신고가 증가하기도 했다. 피해자의 피해 확대 우려로 인해 묻혔던 사건들이 해결을 촉구하며 논의되는 것이다. 이런 활동들은 위계적 성폭력 인식으로 확대되기도 한다.

이렇게 판단할 때. 그래서 그런 거 정도가 있는 거. 이렇게 그러니까 최근에 와서는 언어... 물리적 성폭력보다는 위계와 권력 관계에 의한 성적 괴롭힘의 성격이 있는 것이 많이 들어오고 있는 거고.

L (여성 간부)

저희는 성평등 교육이. 그렇게 하고 교육을 많이 했더니 사건 제보가 많아진다는.... (웃음)

L (여성 간부)

이런 활동을 통해 2021년에는 <여성노동자, 반짝이다>라는 제목의 금속노조 여성운동사 책이 발간되기도 했다. 이어서 2022년 8월 9일 21차 금속노조 중앙집행위원회에서 ‘전국금속노동조합 평등수칙’이 채택되기도 했다.

앞선 활동을 통해 만들어 온 결과들이며, 중요한 것은 중앙 단위만이 아니라 지역과 여러 지회로 일터와 노동조합의 성평등 관련 사안들이 논의되고 활동으로 기획될 수 있는 것들이 필요하다.

### 나. 구조적 성차별을 드러내는 기획의 필요성

윤석열 대통령은 우리 사회에 “구조적 성차별은 없다”고 주장하며, 노동의 구조적 불평등을 전면 부정하고 있다. 모든 차별의 결과를 개인의 책임으로 돌려버리는 언행으로 여성가족부 폐지 언급도 서슴지 않고, 노동조합 탄압까지 이어가고 있다.

조리원의 상당수가 여성인 사업장 지회는 남성 조리사들의 임금이 자신들보다 2배는 높다는 사실을 노동조합을 만든 뒤에야 알게 되었다. 그전에는 뚜렷이 알 수 있는 방법이 없었다.

그러니까 그런 거 많이 차이 나요. 저희가 알고 있는 조리사에 대한 처우나 복지에 관련된 거는 카더라죠 거의. 재네는 그렇게 하더라. 지금 이렇게 얘기하는 것도, 이정희 부장이 얘기하는 것도, 이렇게 받는 것 ‘같애’. 그러니까 들은 거지. 우리가 이렇게 문서상으로 확인(한 건 없죠.) 그러니까 우리는 우리 것만 알고

있는 거예요. 저희들 것만.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

사실을 알게 되자 그야말로 “현타”가 왔다. 조리원의 일도 상당히 부담이 크고 어려운데도 임금에서 너무 차이가 많이 난다는 사실이 “속상”했다. 월마다 받는 급여도 그렇지만, 학비 지원금처럼 도움이 매우 크게될 수 있는 복리후생이 자신들에게는 아무것도 없었다. 매달 입금되는 월급밖에는 말이다.

이에 대해 회사에 문제를 제기하자, “이 취업규칙은 조리사들만 위한 것”이라고 대답했다. 그렇다고 조리원들의 취업규칙이 있느냐, 그것도 아니었다. 결국 회사 입장에서 조리원들은 신경 쓰지 않아도 되는 존재일 뿐이었다.

현타왔죠. 짜증이 진짜. 우리는 일을 더 많이 하는데 좀 속상하더라고요. 그리고 맨날 감추고 있는 게 너무 많은 거예요. 이 관리자들이 월급 체계가 감추고 있는 게 너무 많아요. 애네들은 ○○에서도 받는 게 있고 또 기본적으로 아이들 학비나 이런 부분들이 애네들은 받거든요. 학비 지원금, 저희는 없어. 그런데 안 줘요. 저희는.

이 취업 규칙이 조리사들만 위한 거라고 회사는 얘기하더라고요. 교섭을 제가 이제 교섭에 들어가긴 하는데. 취업 규칙이 거기에는 해당 대상자가 구분이 돼 있다고 표시가 돼 있냐? 아무튼 그래서 이거는 조리사 거다라고 얘기를 해. 그럼 조리원 걸 갖고 와라. 그럼 없다고.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

지회는 이 사실을 수용할 수 없었다. 이때 “동일하게 우리를 처우해줘야 한다”는 생각이 들기 시작했다고 했다. 이전까지는 조리사와 조리원의 임금 차이도 알 수 없었을뿐더러, 이에 대한 의심조차 가능한 구조가 없었다.

이제는 상황이 달라졌다. 노동조합이 생겼고, 어떤 것이 차이가 있는지, 그것이 왜 부당한지에 대해 조합원들이 고민하기 시작한 것이다.

성별 불평등을 가장 잘 보여주는 것 중 하나가 성별임금 격차다. 남성 대비 여



성 임금비율은 남성노동자의 임금을 100으로 볼때 여성노동자의 임금이 차지하는 비율을 의미한다. 월임금총액에는 정액급여뿐만 아니라 초과급여, 전년도 연간 특별급여까지 포함된다.

가장 최근인 2022년 기준 남성대비 비율은 65.0%으로 남성이 100만원을 받을 때 여성은 65만원을 받는 것으로 확인된다.

〈남성 대비 여성 임금 현황〉

단위: 천원, %

		2018	2019	2020	2021	2022
여자	월임금총액	2,259	2,371	2,408	2,476	2,683
	남성대비비율	63.3	64.4	64.7	64.6	65.0
남자	월임금총액	3,569	3,682	3,722	3,833	4,127

출처: 고용노동부 고용형태별근로실태조사(1인 이상 기준)

주석: 월임금총액 : 정액급여+초과급여+전년도연간특별급여/12개월

국제간 비교를 해보면 OECD 주요 회원국 중 남녀임금 격차가 가장 큰 것을 알 수 있고, 2020년 기준 우리나라 여성은 남성보다 31.5%정도 임금을 덜 받는다. 뉴질랜드가 4.6%로 임금 격차가 낮다.

## 〈OECD 2022.7월 기준 성별임금 격차〉

연도	OECD 평균	한국	호주	캐나다	뉴질랜드	스웨덴	체코	일본	영국	미국
'20	11.7	31.5	12.3	16.1	4.6	7.4	12.4	22.5	12.3	17.7

※ 출처 : OECD Data(2022.7월 조회 기준)

성별임금 격차가 심각한 원인으로 지목되는 것은 노동시장에서 여성의 지위가 낮고, 고용안정성이 떨어지는 것이 지목된다. 이뿐만 아니라 임신, 출산, 육아 등 돌봄노동을 한 뒤에 재진입을 했을 때 이전과 동일한 처우를 받지 못하는 것 역시 크게 작동한다.

성별임금 격차가 크게 발생한다는 것은 여러 의미에서 여성노동자 건강에도 좋지 않은 영향을 당연히 미칠 수밖에 없다. 보상이 낮다는 것은 지속적인 직무 스트레스로 작동할 수밖에 없고, 생계에도 위협이 된다. 저임금이 고착화된 사업장은 기본적인 안전보건 조치를 하지 않을 확률이 높다. 이와 관련한 투자 역시 소홀하다. 이처럼 저임금이 상징하는 것은 비단 매달 받을 수 있는 급여

가 낮다는 것 이상의 구조적 성차별이 고착화되어있음을 의미하며 더 나아가 이를 개선해 나가는 것이 노동안전보건 영역과 중요하게 연결되는 것을 함의한다. 그동안의 건강불평등 현황 파악 결과 불평등을 초래하는 요인으로는 교육, 근로조건, 고용수준, 소득분배, 사회 및 보건 의료시스템 등으로 나타났으며 건강불평등 감소를 위해 단순히 건강과 관련된 의료시스템만으로는 건강불평등을 줄일 수 없다는 것이 확인되었다.<sup>11)</sup> 또한 기업의 이윤추구가 가능케 하는데 여성노동자의 낮은 처우를 활용하고 있음을 분명히 알 수 있다.

노동의 구조적 불평등을 정면에서 마주한 여성노동자이며 동시에 노동안전보건 담당자들은 “동일하게 우리를 처우해줘야 된다”라는 판단을 하고 있었다. 임금이 남녀 차별없이 동일해야 한다는 것에는 여성들의 평가절하된 노동이 제대로 인정받아야 한다는 인식이 내포된 것이기도 하다. 사회의 공고한 성별 고정관념이 여성의 노동을 낮게 평가하고 그것이 마치 저임금이나 불안정한 고용으로 응당 여겨지는 사회구조를 바꿔야 한다는 인식 전환의 계기를 건드리고 있는 것이다.

그러면 그거랑 동일하게 우리를 처우를 해줘야 된다고 저희는 요구를 하는데. 회사에서는 이제 밀어붙이고 있는 건데. 그게 그렇죠. 그러니까 회사에서도 이렇게 분리를 하고 있으면 그럼 분리된 취업 규칙이 들어가 있어야 되잖아.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

노동조합에서 매년 시행하는 임금교섭 역시 여성노동의 입장에서 보면 다른 의미를 내포할 수 있다는 것을 노도조합 중앙이 적극적으로 해석하고, 의미를 알리는 것이 필요하다.

금속노조에는 이미 오래전부터 투쟁하고 있는 중요한 사례가 있다. 바로 경북

11) 김동진 외, <한국의 건강불평등 지표와 정책과제> 연구보고서 2013-10, 2013. 한국보건사회연구원, pp.30.

구미 반도체 부품 제조기업 KEC지회다. 회사는 입사 때문에 남녀차별을 자행해왔다. 남성은 공고를 졸업하지 않아도 J2 등급으로 시작하는 경우가 많았지만, 여성은 공고를 졸업해도 J1 등급으로 입사했고 J3 등급 이상으로는 올라갈 수 없었다. 승격 차별은 곧 임금 차별로 직결됐다.<sup>12)</sup> 출발선부터 시작된 성별에 근거한 차별은 결국 여성이 남성보다 낮은 “등급”으로 고정되고, ‘정당한’ 차별로 이어졌다. 이에 맞선 투쟁을 조직하고, 단위 사업장을 넘어 금속노조의 전체 공통 요구로 모아가는 과정은 정당한 임금을 보장하라는 요구에 젠더 관점이 부여된 결과일 수 있다.

여성간부 면접자는 최근의 관심 주제로 명예고용평등감독관을 짚었다. 명예고용평등감독관은 성차별 등 고용상 차별에 대한 분쟁을 예방하고, 노사가 자율적으로 해결할 수 있는 기반을 조성하여 남녀고용평등이행을 촉진하기 위해 사업장의 근로자 중 노사가 추천하는 자를 고용노동부장관이 명예고용평등 감독관으로 위촉하는 것이다. 이는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제24조에 따라 정해져있다. 구체 활동으로 ▲차별 및 직장 내 성희롱 발생시 피해근로자에 대한 상담·조언 ▲고용평등 이행상태 자율점검 및 지도시 참여 ▲법령 위반사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고 ▲남녀고용평등제도에 대한 홍보·계몽 ▲그 밖에 남녀고용평등 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무를 할 수 있다.

문제는 도입된지 20여 년이 지났음에도 실질적 권한이 부족해 실효성이 떨어진다는 지적도 있다. 2023년 8월에 열린 ‘사업장 내 성평등고용행정 강화를 위한 성평등촉진기구의 활동사례와 방향 모색’ 간담회에서 금속노조 현대차지부의 경우 2017년 단체협약을 개정하면서 명예고용평등감독관을 명시했고 2018년 노조 전임자 가운데 노조가 추천하는 자를 위촉했지만 현실적으로 할 수 있는 역할이 많지 않았다는 점을 지적했다. 한 예로 승진차별 같은 상담이 접수돼도 사측의 정보제공이 이뤄지지 않아 실질적인 문제 해결로 나가기 어렵다는 것이다. 영세사업장은 명예고용평등감독관을 위촉하지 못하는 경우가 대부분이다.

12) 임아영, “수십년 승급 안 시켜준 회사, 남자 직원엔 “가장이니까””, 경향신문, 2023.09.07.

이수진 더불어민주당 의원실이 노동부에서 받은 자료에 따르면 2022년 명예고용평등감독관 위촉 비율이 100명 이상 사업장은 68.6%으로 절반이 넘었지만 100명 미만 사업장은 27.6%, 30명 미만 사업장은 3.6%에 불과했다. 성비 불균형도 문제다. 여성이 명예고용평등감독관인 비율은 26.7%에 그쳤다.<sup>13)</sup>

이처럼 제도가 갖고 있는 한계가 많기는 하지만, 최소한 사업장에서 활동할 수 있는 근거로 삼아 노동조합의 여성노동에 대한 개입력을 높일 수 있는 것도 분명하다. 중요한 것은 노동조합이 명예고용평등감독관의 목표와 의미에 대해 살피고 자기 계획을 갖고 참여 활동을 하는 것이다.

노동안전보건 영역에서는 이와 유사한 제도로 명예산업안전감독관이 있다. 사업장 노동안전보건 활동에 대한 노동자의 참여권을 확대하는 방안으로 1995년 7월 노동부 행정지침으로 운영하다 1996년 12월부터 본격적으로 산업안전보건법에 편입된 제도다. 명예산업안전감독관은 산업안전보건위원회 당연직 위원이 되며, 안전보건관리자의 역할을 보완한다.

참여할 권리는 묻혀있던 통로를 발굴해 노동안전보건과 젠더 문제를 서로 연결해 구조화되어 있는 성차별을 흔들 수 있다. 이런 고민 속에서 금속노조는 중앙교섭 의제에 명예고용평등감독관을 추가하는 것을 고려하고 있기도 하다. 이뿐만 아니라 구체적인 성별임금격차, 채용성차별 문제에 대한 조사를 통해 단체협약에 넣어야 하는 것들을 제안해 보는 활동도 고민 중이다.

개인적으로 최근 관심 가지고 있는 게 그 산업안전보건 쪽에도 명예감독관이 있잖아요. 여성도 명예감독관이 있거든요. 아, 여성이라고 하기 보다는 고용평등감독관이 있어요. 고평법상 고용평등감독관이 있고 이제 고용노동부 장관이 승인을 하고 필요시에는 이제 사업장에서 활동할 수 있는 근거가 되는 건데 이제 이거를 좀 부활해보고자 노력을 한번 해보려고 해요. 분명히 법에는 있는데 거의 사문화되어 있단 말이죠. 그리고 단체 협약에도 있는 것들이 별로 없어서 있

13) 이고은, “명예고용평등감독관 도입 23년째인데 “권한 부족해 실효성 떨어져”“, 매일노동뉴스, 2023.08.25.

는 곳들이라도 한번 연락도 좀 해보고 차기 금속노조 산별교섭을 하니까 중앙 교섭 의제에 명예고용평등감독관, 고평관을 한번 넣어보려고 고민을 하고 있어요. 그래서 민주노총에서 하는 것도 포함을 한다면 민주노총이 성평등 단협안 얘기를 하면서 채용 전에서부터 그러니까 ‘채용 단계에서부터 퇴직까지 발생하는 성평등을 쟁취를 하자.’ 이런 얘기를 하는데 이거는 어떻게 풀어나가야 될지 너무 전방위적인 얘기라서 ‘채용에서의 여성 채용 문제를 어떻게 풀 수 있을까?’는 저도 고민을 하고는 있습니다. 아까 말씀드린 것처럼 ‘여성 공석은 여성으로 채용하라.’ 이런 거라도 현황 조사라도 좀 해보고 혹은 더 단협에 더 넣을 수 있게끔 제안도 해보고 그렇게 한번 해보려고요.

K (여성 간부)

오래동안 금속노조에서 여성 사업을 담당한 면접자는 최근의 관심 의제로 “동일노동 동일임금을 요구하는 여성 총파업의 조직”을 고민하고 있다고 했다. 앞선 현장의 사례처럼 구조적 성차별을 보여주는 지표가 성폭력 만이 아니라 임금, 고용 그리고 노동안전보건 영역에도 존재한다는 것을 여러 활동 속에서 경험하고 토론해온 결과이기도 하다.

최근에 관심 있는 노동 의제는 제가 이제 4년을 하고 났더니 ‘동일노동 동일임금을 요구하는 여성 총파업을 어떻게 하면 조직할 수 있을까.’가 최근의 관심이에요.

그러니까 이제 이 라인에서 적응 못 하고 토 나오고 이런 사람들이 있는 거지. 그러니까 예를 들면 비위가 강해야 되고 그러면 체력이 좋아야 되는 거지. 무슨 여자라고 안 되고 이런 거 하나도 없는 거지. 그래서 동일노동 동일임금 다시 돌아오면 이 4가지가 있는 거죠. 그러니까 생애 주기 그리고 그... 채용된 다음에 차별 거기처럼 kec처럼 그리고 이제 비정규직으로만 직군을 주는 거. 비정규직으로 직군 주는 건 이제 채용의 문을 닫아놓은 것과 연결이 돼 있는 거죠. 안정적인 정규직 일자리는 문을 닫아놓고 그니까 그럼 어떻게 먹고는 살아야 되니까 똑같이 현대자동차로 들어가도 하청으로 들어갈 수밖에 없는 거지. 그런

거 이게 구조이고 시스템이고 동일노동 동일임금을 달라는 거는 채용을 해달라는 거예요. 여성에게.

L (여성 간부)

### 3) 젠더 관점을 갖춘 노동안전보건 공동 활동 필요성

#### ① 여성이 소수라서?

금속노조 조합원 규모는 18만 명으로 알려져 있고, 전체 여성조합원 비율은 6% 가량으로 확인된다. 다만 여성조합원 수가 과소 측정됐다고 보기도 하는데, 금속노조 조합원 수는 각 사업장별로 매월 집계되나 총인원 수만 집계될 뿐 성별/연령별 현황은 정기적으로 파악되지 않고 있다. 부정기적 표본 설문조사를 통해 현황을 파악하고 있는 실정이다.<sup>14)</sup> 성인지적 노동조합 활동 기획을 위해서는 무엇보다 실태 파악을 통한 방향 설정과 활동 계획 마련이 필요하다 할 수 있다.

여성 간부 면접자는 금속노조에서 여성 조합원 수가 적은 것도 아쉬운 활동의 원인이 될 수 있겠으나, 반면 여성조합원이 많다고 해서 젠더 관점을 적극 부여한 활동을 잘하는 것은 아니라는 점을 지적했다.

제가 최근에 드는 생각은 ‘금속노조 여성조합원이 6%인데 6%에 관심만 있다.’ 다들. ‘그 6% 중에 5%는 내가 하고 있다.’라고 이제 생각을 하는데 어... 그냥 그런 한계 아닐까? 정말 수의 한계일 수 있다, 지금 단계에서는. 한 10~15%만 올라가도 이제 그 조합원들을 위해서 좀 더 할 텐데. 다수라고 더 잘하는 것은 당연히 아니고. 뭐 ○○○○○ 이런 데들이 여성사업을 잘하는 것도 아니잖아 요. 평등사업이나 이런 걸 잘하는 건 아니기 때문에. 6%에 관심만 있어서 아쉽

14) 엄재연, <금속노조 성별 연령별 분포와 대표성 실태조사>, 2022-09 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼.

쥬.

K (여성 간부)

다른 여성 간부 면접자도 공통되게 지적했다.

여성이 소수인 곳은 여성이 소수라서 할 이유가 없고, 다수라서 할 생각도 안 하고. 그래서 노동조합이 여성사업이 없는 거지. 응응. 그게 평균치예요. 그런 반응이.

L (여성 간부)

결국 중요한 것은 여성노동자(조합원) 수에 따라 노동조합의 활동이 이뤄진다고 기보다, 젠더 불평등을 노동조합의 분명한 자기 과제로 삼고 이를 바꿔나가야 한다는 공통된 문제의식을 갖추느냐에 따라 전혀 다르게 활동할 수 있다는 것이다.

## ② 페미니즘은 불편하다는 인식과 실체

성폭력 사건 해결에 오랫동안 매진해 노력해왔지만 여전히 남은 과제들이 있다고 여성간부 면접자들은 공통적으로 지적했다. 반복되는 사건 사고들 속에서 여성 사업 담당자들은 높은 피로감뿐만 아니라, 다른 활동으로의 확대까지 진행하지 못하는 것에 대한 아쉬움도 크다. 이런 상황에서 성폭력 사건이 노동조합 내에서 어떻게 다루지고, 논의되는지를 보면 “불편해”한다는 인식이 크다고 했다.

성폭력 사건이 있으면 대개 이제 가해자가 노동자일 수 있죠. 그럼에도 불구하고 저는 회사의 잘못이 제일 크다고 생각을 하거든요. 그런 조직 문화를 방지한



것 그리고 그런 환경을 만든 것. 근데 이제 회사에 문제 제기를 하고 ‘조직 문화를 바꿔라.’라고 얘기할 때 불편해하는 거예요. 지부나 지회나. 그렇기 때문에, 불편하기 때문에 안 나서는 게 아닐까? 그런 생각도 해요.

K (여성 간부)

가해자 위치에 남성 동료가 섰을 때 주변은 더욱 말을 꺼내기 어려워한다. 관리자가 가해자일 경우와 다른 반응을 목격한다. 일터에서 여성 노동자들이 높은 구조적 모순에 위치한 젠더 권력을 드러내고 문제를 제기하는 과정에 알게 모르게 ‘저항’하는 모습들을 볼때마다 아쉬움이 크다. 많은 노력을 해오고 있지만 여전히 페미니즘은 노동조합에서 ‘불편한’ 존재로 여겨진다. 남성 중심 사고 방식과 남성 중심 문화는 노동과 긴밀하게 연결되어 있다는 것을 함께 겪는 동료로서 서로 연대하고, 투쟁하는 과정들이 매우 필요하다.

또 다른 여성간부 면접자는 이런 인식들이 변화해야할 필요를 구체적으로 지적한다. 전체 사업장에 여성 간부가 소수이지만 한편에서는 여성 활동가들이 특정 업무에 편중되어 있는 현상이 노동조합에도 있기 때문이다. 교육, 선전, 총무와 같은 업무가 그러하다. 노동안전보건의 경우에도 남성 활동가 비중이 압도적이다. 그러다 보니 젠더 관점에서 접근하거나 처리해야 할 사안들도 아쉽게 정리될 때가 있다는 평가가 있다.

노조는... 노조 말고 해당 사업장 간부들은 다 공상 처리하라 그러죠. 빨리 이 사건을 처리하고 손 털고 싶다는 노사관계의 이해가 부합합니다. 왜냐면 우리 사업장에 여성 간부가 몇 명이나 있어요. 다 남성들이 처리하거든요. 이거를. 이 사람들은 다 그러고 있는 거죠. 그러면 이제 그런데 내가 알면 '아, 그거는 산재로 할 수 있고 근데 그건 동지가 판단하세요.' 난 이렇게 얘기를 할 수밖에 없는 거죠. 예를 들면 '거기서 너희 지회장이 (공상 처리하라고) 그렇게 얘기해도 산재 내라.' 제가 이렇게 말을 못 하는 거예요.

L (여성 간부)

### ③ 분리된 사고

여성간부 면접자는 노동조합에서 여성문제를 가지고 노동안전보건 활동을 해본 경험이 많지 않은 현재에 대해 “분리”된 사고를 지적했다. 직장 내 성희롱은 노동안전보건 영역이 아니라, 여성 사업의 영역에 포함된다는 생각이 압도적이라는 것이다.

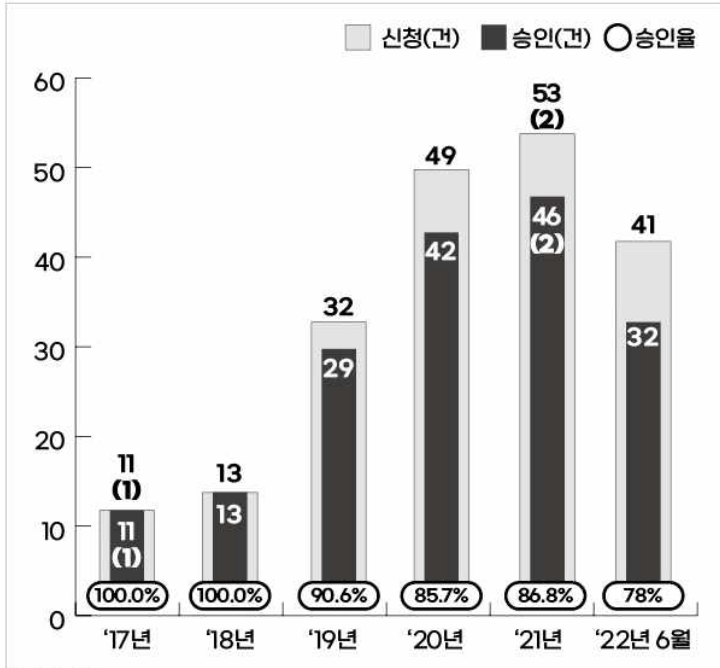
애초에 분리된 게 문제일까 싶기도 해요. 노동안전보건의 영역, 직장 내 성희롱의 영역. (후자도) 노동안전보건의 영역에 들어가 있는 거라고 저는 보는데 이게 분리되어 있으니까 이렇게 분리될 수밖에 없는 거죠. 사고가.

K (여성 간부)

〈직장내성폭력 산업재해 신청, 승인, 승인율〉

늘어나는 직장내 성폭력으로 인한 산업재해

자료 : 근로복지공단



\*( ) 사망 사건

\*재해경위상 성희롱, 성추행, 성폭력, 성폭행을 포함하는 사건

출처: 김미영, “눈덩이처럼 불어나는 ‘성폭력 산재’”, 매일노동뉴스, 2022.10.07.

한 연구에 따르면 현 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 근로자의 비율은 42.5%이다. 이중 경력을 단절하고 싶은 의사가 있는 응답자의 비율은 22.7%이다. 이직을 하고 싶은 응답자는 28.3%으로 나타났다. 두 가지를 합하여 비자발적으로 고용을 변동할 가능성이 있는 응답자는 피해자의 약 51.0%이다.<sup>15)</sup>

잘 살필 것은 직장 내 성희롱은 직장 이탈로만 이어지는 것이 아니라 건강 악

15) 김중숙 외, <직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과>, 한국노동연구원, 2018.

화로 이어진다는 것이다. 제조업 사업장에서도 여성에게 부여되는 특정 성역할과 차별, 그로 인한 직무스트레스는 엄연히 일터의 유해위험으로 다뤄질 필요가 있다.

현재 직장 내 성폭력은 산재로 인정되지만, 산업안전보건법과 산업재해보상보험법 재해 유형에는 포함되어 있지 않다. 그럼에도 직장내 성희롱 피해를 입어 산재를 신청하는 노동자가 5년 새 4배 이상 늘어난 것으로 나타났다. 이수진 더불어민주당 의원이 근로복지공단에서 받은 ‘직장내 성폭력으로 인한 산재 신청 현황’ 자료에 따르면 2017년 11건이었던 성폭력 산재 신청은 2021년 53건으로 늘었다. 2022년 6월까지 벌써 41건의 성폭력 산재 신청이 접수됐다. 성폭력 산재 승인율은 평균 90.1%(2017~2022년 6월)로 평균 50%대인 다른 업무상 질병 산재 승인율과 비교하면 2배 가까이 높다.

면접 과정에서 금속노조의 성인지적 노동안전보건 활동의 중요한 계기가 될 수 있다고 지목된 것은 바로 직장내성희롱에 대한 노동조합의 역할이었다. 이러한 활동은 이미 이뤄지고 있기도 하다. KEC 직장 내 성희롱 피해자의 인권 보호를 위해 국가인권위원회에 요구를 청하는 일이나, 금속노조 전북지부에서 성희롱 가해를 두둔한 사업장에 대한 엄정 수사를 요구하는 활동들도 있었다.<sup>16)</sup> 가장 최근인 2023년 3월에는 <일터에서, 노동조합 활동에서 성희롱·괴롭힘에 대처하는 노동조합 대응 매뉴얼>을 개발해 배포하기도 했다.

이와 같이 노동에서 젠더를 자꾸 분리시키고자 하는 움직임에 맞선 금속노조의 활동들이 필요하다.

#### ④ 성차별은 없다?

여성간부 면접자는 “우리 회사에는 차별이 없다”고 생각하는 조합원들이 많다고 했다. 인식을 바꾸기 위한 노력에 노동조합이 주도하는 교육이 가장 필요하다고 강조했다. 이를 인식하지 못해온 것에는 개인의 부족함이 있어서가 아니

16) 박슬용, “전북금속노조 “직장 내 성희롱 가해자 엄정 수사” 촉구”, 뉴스1, 2020.01.13.

라, 젠더 불평등을 사회의 운영원리로 장착해 온 자본과 가부장제의 결합이 여전히 공고하기 때문이다. 이를 통해 자본은 더욱 배를 불리고, 국가는 남성 중심 사회 질서를 유지 시킨다. 노동조합이 이를 드러내고, 대안을 모색해 나가는 것이 우리 사업장 더 나아가 사회에 성차별이 없다고 생각하는 조합원, 더 나아가 이런 문제를 잘 접할 기회가 없는 모두에게까지 젠더 평등한 노동을 요구하는 것이 필요하다. 금속노조가 중요하게 생각하고 있는 노동조합의 교육 활동이 중요한 밑거름이 될 수 있다.

우리 조합원 다수가 그래요. 여성 조합원들. '어, 우리 회사는 차별 없는데요?' 뭐 이렇게 얘기하죠. 아주 천진난만하게. (웃음) 근데 다 보여. 왜 차별이 아니야? 다 차별인데. (웃음) 찾아내려면 얼마든지 찾아낼 수 있는데. 그거는 이제 예를 들면 그것도 마찬가지로요. 성평등 교육을 지금 직장 내 성희롱 예방교육을 가장 많이 하고 있다는 거예요. 내가 지금까지 얘기한 구조적 차별 이 교육을 할 (시간이 없었다). 왜냐하면 '응급 상황의 현장부터 지금 정리한다.' 이런 느낌인 거고 그리고 이제 '제일 먼저 이거는 해야 된다.' 이런 거고 그래서 이제 이게 좀 쌓이면 강사든지 우리 교육의 수준이 내가 말한 이런 구조적 차별까지가 쌓여서 이거 교육하잖아요? 그러면 이거는 금방 바뀝니다.

L (여성 간부)

특히 근골격계질환과 같이 질병에 대한 산재 신청이 잘 안되는 문제는 금속노조 전체가 그렇다가 보다, 사업장의 노동안전보건 활동의 정도일 수 있다고 지적했다. 이런 곳의 경우 여성뿐만 아니라 남성들도 눈에 보이는 재해 중심으로만 안전보건 문제를 이해하거나 회사에 변화를 요구하기 어려워할 수 있다는 것이다.

결국 여성노동자의 산재 신청이 많지 않다는 것은 해당 사업장의 노동안전보건 활동이 중대재해와 안전사고 중심으로만 이뤄질 가능성이 높은 것이고, 이런 상황에서 결과적으로 더 권리가 취약한 것은 여성노동자일 수 있다는 것이다.

또한 그 피해는 남성노동자도 같이 겪게 된다. 이를 면접자는 “(남녀 모두) 똑같이 밀리고 있다”고 표현했다.

쫓, 근데 저는 산재는 여성 노동자가 만약에 인터뷰하셨는데 어... 저기 뭐야 근 골격계나 이런 거는 안 내고 사고성만 내고 이랬으면 그거는 그 사업장 남성들도 그러고 있을 가능성이 많아요. 그러니까 뭐냐면 그거는 그 사업장 수준이에요. 그건 성별에 따른 차별이라기보다는, 왜냐하면 우리 사업장에 천진난만한 여성 조합원들이 ‘우리는 차별 없는데요.’ 이렇게 천진난만하게 얘기하고 있는 건 뭐냐면 그런 거에서 차별이 있으면 그건 안다는 거예요. 그건 바로 인지하고 바로 제기합니다. ‘야, 남자애들은 근골격계를 내는데 나는 여기 뼈 빠지게 쭈신데 나는 왜 안 해줘?’ 이렇게 사업을 하지는 않는다는 거예요. 노동조합이, 건 무슨 얘기냐면 그 사업장의 노사관계에서 이런 ‘그런 것 정도는 처리하지 말고 그냥 사고성만 그런 정도만 산재지.’ 이런 정도를 가지고 오기 때문에 아마 그 조합원들은 성별에 따른 차별을 받고 있는 게 아니라 그 노동조합 수준이, 아마 그 지회의 수준이 그럴 수 있어요. 아마 그런 걸 거예요. 이렇게 정말 눈에 보이게 ‘남성은 해주는데 나는 안 해줘?’ 이런 경우가 있으면 ‘우리 사업장 차별 없어요.’ 이렇게 말 안 해요. 그건 똑같이 밀리고 있다는 뜻일 거예요. 아마 그 사업장이.

L (여성 간부)

## ⑤ 성인지적 노동안전보건 활동 부재의 결과 : 망가지는 건강과 삶

성인지적 관점이 부재한 노동안전보건 활동의 결과는 건강과 삶에서 나타난다. 아프거나 다친 곳이 없는 상태가 협소한 건강의 개념이라고 앞에서 지적했듯이, 정신적, 사회적 건강까지 확대해 수준이 높아지기 위해서는 성인지적 노동안전보건 활동이 금속노조에서 매우 필요하다.

금속 사업장은 공구를 사용하고 기계를 다룬다. 이러한 노동환경에서 여성은

무거운 중량물을 취급하기 “어렵기” 때문에 더욱 단순하고 반복적인 공정에 배치된다.

여성노동자들은 남성노동자에 비해 근골격계질환 발생 가능성이 높게 보고되고 있으며, 질환에 걸린 이후 직장에 복귀하는 기간도 더 길고 기혼 여성노동자의 경우 취업과 가사노동으로 육체적·정신적 피로가 크기 때문에 근골격계질환의 발생 위험이 더욱 크다고 알려져 있다.<sup>17)</sup>

여성간부 면접자는 여성노동자가 특정 공정에만 배치되지 않고 그것이 낮은 임금과 승진에 불합리한 근거가 되지 않으려면, “공구를 여성의 몸에 맞게 바꾸면 된”다고 지적했다. 더욱이 제조업에 여성들의 진입이 안되고 있는 이유에 대해서도 이와같은 요인이 작동한다고 보고 있다.

솔직히 말하면 여자가 못하는 공정이 있다면 이 라인이에요. 왜냐하면 무겁기 때문이에요. 무거운 걸 가지고 이렇게 쏘는 것까지는 (힘들어요). 왜냐하면 공구 자체가 다 한 거. 이 얘기를 하면 또 ○○자동차가 일할 수 없는, 공장에 여자가 없는 이유는 (무거운 공구로 작업해서라고 할 거야). 저 공구를 여성의 몸에 맞게 바꾸면 돼. 가벼운 걸로. 이미 다 나와 있어. 특히 독일에 이런 게 많더라고. 근데 우리는 안 바꾸고 있는 거지. 안 하고 있는 거지. 그리고 우리 조합원들이 그거에 관심이 없으니까.

L (여성 간부)

10년 만에 이뤄진 현대자동차 기술직 신입 공개채용 합격자 200명 가운데, 여성은 6명에 불과했다. 현대차 창사 이래 기술직 신입 공채에서 여성이 채용된 것은 처음으로 알려졌다. 남성 중심적 제조업 분야에 여성들의 진입이 얼마나 힘들었는지 알 수 있는 대표적 사례다. 여성 기술적인 전혀 없는 것은 아니다. 현대차 기술직 직원 2만8천여명 중 여성은 약 2%(500여명)이다. 사내하청 소

17) 이영미·피영규, ‘생산직 여성근로자의 직무스트레스와 근골격계증상이 건강관련 삶의 질에 미치는 영향’, 한국산업보건학회지, 제26권 제2호(2016) 210~218쪽.

속으로 일하다 정규직 전환이 된 경우가 절반이고, 조립공장 상황에 따라 7천 등을 통해 입사한 이들이 절반 정도로 알려져있다.

여성이 다양한 업종에 진입할 수 있도록 하는 것은 채용 성차별 해소만이 아니라 노동자 건강권 측면에서도 의미 있는 일이 될 수 있다. 노동의 자리가 ‘건강한 남성’으로만 채워졌을 때 이득을 보는 것은 자본이다. 더 많은 노동강도를 강제할 수 있고, 더 빠른 속도를 통해 생산량을 채울 수 있다. 그 결과 노동자에게는 건강권 침해로 다가온다. 노동강도와 과로는 노동자의 건강뿐만 아니라 삶도 망가트린다.

다양한 몸들이 일할 수 있는 일터가 많아진다는 것은 노동강도가 낮아지고, 조직문화 역시 포용적인 방향으로 나아갈 수 있다는 것을 의미한다. 결국 성인지적 노동안전보건 활동의 필요는 여성노동자만이 아니라 남성노동자를 포함해 장애, 성소수자, 이주민 등의 권리를 향상하는 길이기도 하다.

#### 4) 평가

##### ① 노동조합이 여성노동자 건강과 삶에 미치는 영향과 중요성

여성재해자 면접자들은 공통적으로 노동조합이 없었더라면 산재 신청을 할 생각조차 하지 못했을 거라고 했다. 산재 신청에 앞서 부당하다고 느껴왔지만 적극적으로 문제화할 생각조차 못했던 현실에서 목소리를 낼 수 있었던 것은 노동조합 덕분이었다. “이렇게 받는 게 당연해. 이렇게 느꼈던 거죠. 조합이 생기면서 좀 목소리가 이제 낼 수 있었던 거”라는 면접자의 말처럼 노동조합이 여성노동자의 권리 증진에 영향을 미치는 건 매우 눈여겨 볼 지점이다.

일단 저도 여기서 지금 8년 9년 차인데 느낌은 이제 조리원이라 생각하면 그냥 식당 아줌마. 주면 주는 대로 받고 그냥 시키면 시키는. 고학력자가 아닌 그냥



허드렛 일 하는 사람 이렇게 느낄 수밖에 없는 거죠. 저희가 그러니까, 그리고 조리사들은 공채를 통해서 들어와서 위에서 이렇게 발령을 내고 있는 거니까. 그거에 대해서 저희들도 반론을 처음에는 제기를 못했죠. (조리원)나는 이렇게 받는 게 당연해. 이렇게 느꼈던 거죠. 조합이 생기면서 좀 목소리가 이제 낼 수 있었던 거고 저희를 위해서 조금이나마 개선이 계속 돼가고 있는 거예요. 저희가 조합 만들어져서.

D (노동안전보건담당자, 재해자, 조리직)

산재를 경험한 면접자들은 노동조합의 다양한 활동 속에서 “산재가 가능하다”는 정보를 얻고 실제 도움을 청해 어렵지만 신청을 직접 해보고 승인과 불승인을 겪으며 노동시장에서 노동자의 몸이 어떤 취급을 당하는지를 손수 느껴보기도 했다.

경로는 다양했다. 노동조합 밴드부터 동료들간의 이야기 속에서, 교육 활동에서 산재 정보를 접하고 노동안전보건 담당자가 있는 사업장의 경우에는 조력받아 재해자 역시 노동안전보건 활동의 주체로서는 경험들을 하게 된다.

특히 노동조합이 노동안전보건 활동의 주체가 될 때 조합원들은 서로 간에 겪은 다양한 산재 경험을 털어놓게 된다. 이전에는 산재를 겪어 아픈 몸을 감추기 급급했고, 산재 신청을 해보고 싶다는 생각조차 하지 못했지만 노동조합이 물꼬를 트는 활동들을 기획하면서 달라진 것이다.

‘산재가 가능하다’ 이거는 노조 저희 밴드가 있어요. 노조 밴드. 거기에서 좀 정보를 얻는 편이죠. 질문을 하고, 답변을 받고. ‘이런, 이런 상황이 있고 이런 케이스가 있는데 뭐 이렇게 혜택이 있냐?’ 뭐 ‘이것도 가능하냐?’ 뭐 이런 식으로 이제 질문을 하면 막 정보를 주죠.

B (가전제품 수리직)

그전에는 못 하는 게 어디 있어. 무조건 이제 업무 지시 내려오면 다 해야 되는 상황이었던 건데 지금은 이제 노조가 있기 때문에 회사에서 강요를 못 하는 거죠.

A (가전제품 관리직)

자동차 부품사 2차 하청지회의 여성 면접자는 손목 관련 근골격계질환으로 매우 고통 받아왔고, 내심 어쩔 수 없다고 포기할 뻔 했다. 하지만 노동조합에서 치료를 받았음에도 여전히 일하면서 아픈 것은 산재이다라고 안내해준 덕분에 용기를 낼 수 있었다.

이는 자신의 문제를 더욱 드러내기 어려운 조건에 처한 여성노동자의 건강권 향상에 큰 지지기반이 될 수 있다는 걸 보여준다.

저는 아니라고 ‘여기서 생긴 일이 아니라 먼저 아팠던 질병이 있었던 부분이다.’라고 해도 ‘그래도 이모 아파서 온 게 아니라 치료하고 오신 거잖아요.’ 그래서 괜찮다가 생긴 거고 반복적으로 지금 같은 공정을 3년째 하고 있어서 생긴 일일 수 있으니까, 이거는. 또 우리 자리가 손목터널증후군 위험 자리로 나왔어요. 나왔더라고 요. 그러다 보니까 그런... (산재 신청을) 지회에서 많이 도와주시고 해주셔서. 전혀 생각도 못 했고 저는 노동조합에서도 해준다고 했어도 아니라고 했을 수 있을 정도였으니까. 아니라고, 이거는. 근데 그냥 저는 산재는 고사하고 진짜 솔직한 마음으로 병가 편안히 쉴 수 있는 시간만 줘도 고마웠어요. 그런데 아니라고 ‘이건 일단 산재 접수해야 되는 게 맞다.’라고 하면서, 오히려 다 도와주시고.

F (생산직 조립)

## ② 성인지적 노동안전보건활동 모색에서 중요한 것 : 공감과 인식

성인지적 노동안전보건 활동이 필요하다는 것에 여성, 노동안전보건 활동가들은 모두 필요하다고 인식했다. 다만 공동활동이 가능하기 위해서는 무엇보다 이 의제에 금속노조가 앞장서는 것이 필요하다는 공감과 인식을 통일하는 것이 필요하다고 했다.

근데 콜라보를 하더라도, 왜냐면 서로 공감하고 인식을 통일하는 건 필요한 거거든요. 그러니까 내가 이제, 노동안전보건 활동가가 성인지와 관련된, 여성에 대해서 전문성을 가져야 된다가 아니더라도 기본적인 감수성이라든지 이런 것들에 대해서는 공감하고 공유하는 것들이 필요한 것 같고. 어... 그러니까 이제 금속노조만, 제가 이제 금속노조에 있으니까, 금속노조 되게 가부장성이 강한 조직이거든요. 그러니까 이게, 여성이기 때문에 여성성이나 아니면 여성주의가 있다고 생각하지 않거든요. 저는 여성인 간부들도 사실은 그런 게 되게 강한, (가부장성이) 작동하고 있는 게 금속노조에서는 좀 있는 것 같다, 라는 생각이 들어요.

M (노동안전보건 담당자)

이런 고민을 하게 된 계기로 2021년에 민주노총의 제안을 받아 한국노동안전보건연구소가 진행한 '일터 내 화장실 이용 실태 조사 사업'을 언급했다. 애초 문제라고 생각하지 못했던 상황에서 노동조합이 앞장서 각 사업장의 화장실 실태 조사가 이뤄졌고, 이를 확인하는 과정에서 노동안전보건 담당 면접자 역시도 여성 조합원들이 화장실을 이용하기 어려운 현실을 목격한 것이다.

무엇보다 이러한 공동 활동 경험을 통해 서로 교류하고, 토론하고, 대안을 모색해 나가며 금속노조의 조합원들이 자기 일터의 문제로 서로 만나고 조직하게 되는 것의 의미가 구현될 수 있다.

일터의 여성화장실 이용 문제 실태조사 사업. "여성 노동자에 대한 그 건강권을 뭐 이렇게 의제를 갖고 여성... 간부라든지 아니면 페미니즘 운동을 하는 단위라든지 이렇게 해서 좀 같이 묶는 것들도 필요할 것 같다. 그러니까 노동안전보건 단체와 민주노총하고 같이 사업했던 것 중의 하나가 그 사업장에서 여성 화장실 문제를 갖고 사업을 했었거든요. 저도 아무도 생각이 없었다가 그 사업하는 것 보고 결과 보고 다시 사업장가서 확인했더니 정말로 여성 조합원들이 화장

실 이용하는 게 쉽지가 않다, 우리가 일상생활을 하는 공간, 작업장 내에서 여성 화장실 비율이 너무나 없는, 아예 없거나. 그런 것들부터 시작을 하는 것들도 필요할 것 같고요. 그리고 뭐 여성 건강권 관련된 여러 가지 의제들, 화장실부터 해서 이런 의제들에 대해서 어떻게 결합할 건지도 고민을 해봐야 될 것 같고 저도 그러기 위해서 이제 그런 것들도 알아보고 공부도 하고 이렇게 해야 되겠죠.

M (노동안전보건 담당자)

### ③ 직장내성희롱도 산재가 되나요? : 공동활동의 가능성

직장내 성희롱은 대표적인 일터의 젠더 폭력 중 하나이다. 일터의 문제라고 인식하는 것의 중요성은 직장 내 성희롱이 가해자가 벌인 극악무도한 일로만 여겨져선 안된다는 점이다. 즉, 젠더 폭력을 예방할 책임이 사업주에게 있고 그 책임이 구현될 수 있도록 하는 예방 조치가 일터에서 작동하지 않은 결과라는 점에서다.

여성간부 면접자는 직장내 성희롱을 노동안전보건 이슈로 설정해 금속노조의 여성-노동안전보건 공동 활동을 모색해보는 것이 매우 필요한 일이라고 강조했다.

직장내 성희롱을 주요한 노동자 건강권을 훼손하는 주요 위험요인을 인식하고 이를 금속노조가 잘해왔던 다양한 노동안전보건 활동에 배치해보는 것이다. 산업안전보건위원회의 주요 안건으로 다뤄보거나, 위험성 평가의 주요 항목으로 배치해본다거나하는 시도 속에서 공동활동의 가능성이 피어날 수 있다.

그러니까 이제 잘 안 바뀌는 게 있는 거고 노동안전보건 활동이 어떻게 가야 하는가. 그래서 이제 만약에 직장 내 성희롱을 노동안전으로 하는 건 이 정도는 근데 이슈를 잡아서 협업해가지고 교육 한두 번 하면 나는 이거는, 모두가 다 설득하고 납득되는 건 아니지만, 그중에 어떤 상황이 됐을 때 알아둔 어떤 조합

원, 어떤 간부가 치고 나갈 수 있을 문제다. 어떤 현장에서는.

L (여성 간부)

여기서 중요한 것은 금속노조 차원의 여성 활동가 주체 양성이다. 조직적인 문제로 다뤄지기 위해서는 실제 목소리를 내고, 공식적 기구에 들어가 역할을 할 수 있는 역량을 갖춘 주체들이 필요하다. 여전히 금속노조에서 이러한 역량을 갖춘 여성 활동가들의 양성은 미진하다. 여성 조합원에게 맡겨지는 일들이 여전히 제한되어 있다. 이 역량에는 지식/기술적인 면이 아니라 몰성적으로 여겨져 왔던 금속 사업장의 현안을 젠더 관점이 반영된 노동안전보건 문제로 해석할 수 있는 역량이다.

이를 위해서라도 아직은 소수인 여성 조합원들이 노동조합에서 적극적 역할을 할 수 있는 기회 마련이 노동조합 중앙과 각 지역별 지부에서 필요하다.

우선 사업장에서 그렇게 이제 조합원이나 간부나 아님 대표자들 교육하는 건 저는 되게 실효성이 있다고 생각하거든요. 왜냐면 이제 당사자의 문제로 생각하게 하는 거이기도 하고 이게 개인의 문제가 아니라 조직적인 문제로 가야 된다고 하는 것을 계속 이야기하는 거니깐 실효성은 있는데 이게 이제 확산되거나 확장되거나 이렇게는 좀 안 되는 것 같아요. 그것을 수용하고 있는 사업장이 있는가하면 그것보다는 임금이나 아니면 노동조건, 뭐 복지라든지 이런 게 더 중요하구나, 이런 것들이 있는 게 되게 많기도 하고 또 선거에서 이기려면 사실은 눈에 보이는 것들, 사실은 더 중요하잖아요. 그걸 중심으로 활동하다 보니까 이걸 약간 좀 부차적으로 가기도 하고, 하여튼간 그렇게 조직을 좀 그래도 가꾸기 위한 것들은 실효성은 있겠죠. 더디지만.

M (노동안전보건 담당자)

지부 간부가 40여명인데 여성이 거의 없어요. 대부분 남성 중심 사업장이다 보

니까. 작년에 처음으로 여성 동지가 저희 지부 간부로 되신 동지가 있거든요. 그래서 이제 그 동지가, 여성 사업을 지역에서 처음 시작하면서 사업장 여성 조합원들, 간부들 인터뷰도 하고, 그러면서 소식지도 나가기도 하고, 그리고 사업장에서 이제 사실은 저희가 일터 괴롭힘 관련해서 이제 그, 지부단협으로 이렇게 체결한 게 있고 그리고 이제 그, 성평등과 관련된 부분들. 성희롱 사건이나 성평등과 관련된 교섭을 올해 좀 했었고 그와 관련해서 그러면 사업장에서 그런 실태를 조사를 하고 있는 과정. 이제 저희도 막 시작하고 있는....

저희도 잘못했다고 생각하는 게 다 남성, 간부들도 남성이고 조합원들도 대부분 남성이다 보니까 남성 중심적인 사고를 했던 거고 여성 사업이라고 하는 게 우리가 할 사업은 아니야, 라고 이제 계속 해왔던 부분들이었던 것 같아요. 그니까 첫 사업이 대부분이고, 그래서 이제 당사자가 이제 간부로 올라오니까 그런 사업들도 진척이 좀 되는 것 같아요.

M (노동안전보건 담당자)

# 제3장

## 결론 및 제언





산재를 경험한 여성재해자와 남성재해자, 여성 및 노동안전보건 활동 담당자들을 면접한 결과 금속노조에서 노동안전보건 활동은 여전히, 앞으로도 주요한 활동일 수밖에 없음을 짐작할 수 있었다. 임금과 고용을 중심으로 노동조합을 결성하고 투쟁해오던 것에서 이제는 생명과 안전을 위해 노동조합의 역할이 더 필요하다고 요구받는 시기가 왔다.

여기에 더해 성폭력 사건을 해결을 중심으로 쌓아온 경험을 토대로 이제는 구조적 성차별을 해결할 수 있는 주체로서 금속노조의 과제가 있음을 확인했다. 이 가능성은 노동안전보건 활동이 성평등 인식을 갖추고 나아갈 때 여성만이 아니라 남성을 포함해 높은 노동강도로 노동자들을 쥐어짜고 있는 자본에 대항할 수 있는 힘이기도 하다.

본 연구는 제언으로 다음과 같은 다섯 가지 과제를 제안한다.

첫째, 성인지적 노동안전보건 활동의 모색이다. 면접자들 모두가 경험하고 강조한 것처럼 노동조합의 노동안전보건 활동은 모든 노동자의 생명과 안전을 지킬 수 있는 중요한 방패막이가 된다. 특히 금속노조는 근골격계질환 집단 산재 인정 투쟁부터 지금까지도 중대재해 대응 활동을 비롯해 사안별, 일상적 활동을 해오고 있다. 지회 단위에서 노동안전보건 담당자를 선임하고, 정기적인 노동안전보건 담당자 회의부터 체계를 갖춰 다양한 전문 교육에 노력하고 있다. 여기에 더 나아가 물성적으로 취급되어온 노동자들의 삶에 주목하며 자본이 노동자의 몸과 권리를 통제하는 주요한 기제 중 하나가 젠더 불평등임을 주목하고 이에 맞선 성인지적 노동안전보건 활동을 기획해보는 것이다. 이는 이미 각자 잘 해오고 있는 노동안전보건 영역과 여성 영역의 적극적인 만남의 가능성에서 출발할 수 있다. 이미 금속노조가 잘해오던 것이 있다. 산업안전보건위원회, 위험성평가, 근골격계질환 유해요인조사, 작업환경측정, 안전보건교육, 작업중지권과 같이 알권리-거부할권리-참여할권리-치료받을권리까지 노동조합이 촘촘하게 만들어온 체계들이 있다. 이를 젠더 관점에

서 해석하고 기획해 보는 노력이 필요하다.

둘째, 산업재해에 대한 인식 전환과 성인지 감수성을 키울 수 있는 토대의 마련이다. 대부분의 면접자가 산업재해하면 떠올리는 것으로 중대재해와 같은 사고 사망을 떠올렸다. 혹은 안전사고 였다. 따라서 산업재해의 주요 피해를 입는 대상은 남성으로, 여성노동자들의 산재 경험은 공식적인 것이 아니라 사적인 것으로 스스로도 인식하고 있었다. 더욱 성별이 강조되는 질환의 경우에는 동료들 사이에서도 잘 이야기하지 않았다. 이런 상황은 자연스럽게 노동과 여성의 경험을 분리시켰다. 따라서 산업재해에 대한 젠더 관점을 더한 인식 전환과 이를 가능케 하는 성인지 감수성을 키울 수 있는 활동 기획들이 필요하다.

셋째, 실태에 기반한 활동이다. 아쉽게도 금속노조에서는 산업재해 관련 통계나 자료를 성별에 기반해 취합한 것이 거의 없다. 실태조사는 단 한번에 이뤄질 수 없다. 노동조합 중앙에서 목표를 분명히 하고, 전국 지부와 지회를 촘촘하게 연결해야 가능하다. 무엇보다 가장 기초가 되는 성별 데이터가 없다는 점은 금속노조 전체 조합원의 이익을 위한 활동을 가능케 하지만, 그 안에서 다른 필요와 요구를 해야하는 위치에 놓인 노동자들의 목소리를 제한하는 역효과를 발생할 수도 있다. 이런 점에서 단기적 과제라기보다, 중장기 과제로 계획을 세우고 집행해나가는 것이 필요하다.

넷째, 성인지적 노동안전보건 활동을 하나갈 수 있는 주체 양성이다. 노동안전보건은 일하는 사람의 생명과 안전을 다룬다는 점에서 무엇보다 바꿀 수 없는 중요한 가치다. 금속 사업장은 건설업과 함께 중대재해 발생이 높은 곳으로 알려져있다. 크고 작은 안전사고가 발생하고, 근골격계질환을 포함해 여전히 해결이 잘 안되고 있는 노동자 질병도 많다. 노동안전보건 활동은 노동을 직접 수행하는 노동자가 의견을 제시하고, 결정에 관여하며, 나아가 감시, 감독을 수행할 수 있는 참여권을 중심으로 한다. 건강한 일터는 노동자가 바라보는 위험의 요인과 개선 과제가 실현될 때 가능하다. 따라서 노동안전보건 활동 더 나아가 성인지적 감수성을 갖추고 이 활동을 하나갈 수 있는 주체들을 양성하는 것이 어느 누구도 배제되지 않는, 모든 노동자의 대안을 조직할 수 있는 길이다.



## 참고문헌

- 김동진 외, <한국의 건강불평등 지표와 정책과제> 연구보고서 2013-10, 2013. 한  
국보건사회연구원, pp.30.
- 김중숙 외, <직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과>, 한국노  
동연구원, 2018.
- 김이레 외, <코로나19 상황에서 특수형태근로종사자의 일과 삶: 고용형태별 차  
이를 중심으로> 보건사회연구 2023.03 Vol.43, No.1, pp.30~49, 31
- 고용노동부, 2023, <2022년 산업재해 현황분석>
- 고용노동부, 2023, <2023년 여성경제활동백서>
- 고용노동부, '사업체 특성별 임금분포현황', 2023-06
- 구미영, <성인지적 산업안전보건정책 연구>, 안전보건공단 산업안전보건연구원,  
2020.10. pp.152~153.
- 국립보건연구원, <수치로 보는 여성 건강 2023>, 2023-12
- 국가기술표준원 사이즈코리아
- 대한산업보건협회, 이슈페이퍼 423호, 2023.07
- 민주노총, <민주노총 25년 여성대표성의 현황과 과제 : 민주노총 성평등 지수 조  
사 결과 발표 및 조직혁신 토론> 자료집, 2019.10.15.
- 몬티 라이먼, 『고통의 비밀』, 상상스퀘어, 2022
- 이영미·피영규, '생산직 여성근로자의 직무스트레스와 근골격계증상이 건강관련 삶  
의 질에 미치는 영향', 한국산업보건학회지, 제26권 제2호(2016) 210~218  
쪽.
- 엄재연, <금속노조 성별 연령별 분포와 대표성 실태조사>, 2022-09 금속노조 노동  
연구원 이슈페이퍼

- 오상호, <산재발생보고통계 중 요양 미신청 산재사고 실태 현황 분석 연구>안전보건공단 산업안전보건연구원 연구보고서, 2019-10
- 정형욱, <경기도 여성노동자 노동환경과 건강실태 연구> (재)경기도가족여성연구원 정책보고서, 2019-06.
- 정형욱, <여성노동자 산업재해 현황과 시사점>, 2021-12, (재)경기도여성가족재단 이슈분석 제 209호
- 조희학, <노사관계와 산업재해의 상관관계에 관한 연구>, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2013.11.30. pp.iii.
- 캐런 메싱, 『일그러진 몸』, 나람북스, 2022
- 통계청, 남녀 임금격차(제조업) 통계
- 한국산업안전보건공단, ‘성별재해자 수’, 2022-12
- 한국노동안전보건연구소, 2021, <여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구>, pp. 124.
- 한국노동안전보건연구소 노동시간센터(박기형, 신희주, 최민) 번역, <일의 미래를 위한 노동안전보건 - 100년의 경험을 기반으로>, 국제노동기구(ILO), 2019.04. pp.36.
- 김정우, “[노동포럼 나무] 노동조합이 산재 발생과 은폐에 미치는 영향”, 매일노동뉴스, 2022.08.01.
- 노진섭, “남자보다 오래 살지만 아픈 채로 산다..’건강 역설’에 빠진 한국 여성”, 시사저널 뉴스, 2024.01.14.
- 박슬용, “전북금속노조 “직장 내 성희롱 가해자 엄정 수사” 촉구“, 뉴스1, 2020.01.13.
- 오동영, “[2023-08 활동가 운동장] 노동안전보건활동으로 한국타이어의 노동을 바

- 뛰어나가다”, 일터, 2023년8월.
- 임아영, “수십년 승급 안 시켜준 회사, 남자 직원엔 “가장이니까”“, 경향신문, 2023.09.07.
- 어고은, “명예고용평등감독관 도입 23년째인데 “권한 부족해 실효성 떨어져”“, 매일노동뉴스, 2023.08.25.
- 조해람, “MZ 노동자 위한다면서요, ‘여기 우리’는 예외인가요?”, 경향신문, 2023.06.02.
- 최나영, “현대중공업 창사 이후 한 달에 한 명꼴로 일하다 숨졌다”, 매일노동뉴스, 2020.05.21.
- 박채연, “이게 산재 맞을까”...청년 여성들이 망설이는 이유, 경향신문, 2024, 01,15