

## 수 · 련 · 회 · 일 · 정

일시	주제	발표자	사회
8월 30일(토)			
16:00~17:00	등록 및 개회		교육선전실장
17:00~18:30	현장에서 진행하는 투쟁사례 평가 (각 20분씩 해당사업 주체)	조직별1인	
18:30~19:30	식사		
19:30~20:20	근골격계 직업병 투쟁이 노동강도 강화 저지투쟁으로 발전하기 위한 문제의식 (한국노동안전보건연구소)	정책실장	교육선전실장
20:20~20:50	하반기 노동강도강화 저지투쟁 어떻게 할 것인가?	사무처장	
21:00~22:30	전체토론		사무처장
8월 31일(일)			
23:00~2:00	뒷풀이		
2:00~8:00	취침		
8:00~9:00	식사		
9:00~10:30	평가 및 폐회	공동대표	사무처장

# "근골격계 직업병 투쟁이 노동강도강화 저지투쟁으로 발전하기 위한 문제의식"

한국노동안전보건연구소(준)

## 0. 평가를 준비하며

03년 상반기를 통해 근골격계 직업병을 매개로한 노동강도 강화 저지 투쟁은 일정정도 성과를 이루어내고 있다. 이제 현장에서는 근골격계 직업병의 원인과 대책에 대한 공유가 노동강도를 중심으로 사고되고 있으며 집단요양투쟁이라는 전술도 일반적인 것이 되었다.

그러나 실제 각 단위의 투쟁과정은 되짚어 봐야 할 필요가 있으며 많은 한계들이 돌출되고 있다. 대부분의 사업장이 집단요양이라는 중간단계의 전술까지는 소화하고 있으며 당연한 과정으로 받아들이고 있지만, 실제로 현장 노강투쟁을 실제로 진행하고 있는 단위는 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 인원충원이 비정규직으로 이루어지기도 하며, 현장 실천단은 본격적인 현장투쟁에 이르지 못하는 경우가 많고, 실제로 물량을 줄이거나 인원을 늘이는 등의 노동자들의 현장통제를 강화하는 투쟁은 선언으로 끝나거나 집행부의 노력과 요양자 중심의 행동에 그치는 경우가 많다. 특히 의욕을 가지고 적극적으로 사업을 시작하던 사업장들도 중간에 쉽게 포기하고 산안문제에 대한 협상만으로 끝내는 경우가 많으며 조합의 상황에 따라 사업이 아예 중단되는 경우도 있다.

이러한 상황에서 자본과 정부의 저항은 더욱 거세지고 있다. 금속에서 핵심적으로 근골격계 투쟁을 선봉적인 역할을 하던 산안국장을 최근에 구속한 것은 아주 단적인 예이다. 전반적인 상황을 보면 500인~1000인 규모의 사업장이 조사사업이 비교적 체계적으로 이루어지며 자본의 대응이 미약한 반면 소규모 사업장은 아예 협상에 응하지 않는 경우가 많으며 대공장의 경우에는 조사사업자체를 방해하는 등 초반부터 탄압과 억압이 시작되는 양태를 보이고 있다. 이러한 자본의 대응에 대한 면밀한 분석이 필요한 것도 사실이다.

이제 집단요양투쟁을 넘어선 실제적인 노동강도 완화 투쟁을 고민해야 한다. 노동강도를 완화하고 노동자들의 현장 통제력을 강화하기 위해서 기간의 사업들을 냉정하고 세밀하게 검토해 봐야 한다. 이를 통해 하반기에는 노동강도 강화저지투쟁을 현장투쟁으로 본격화하여, 자본과의 전면전을 준비하는 작업장 정치의 교두보-전국적 쟁점화와 현장주체 형성 그리고 지역공동투쟁질서 구축 등-를 마련하는 데 주력해야 할 것이다.

## 1. 최근 투쟁의 개괄과 현황

### (1) 현재까지 투쟁의 개괄적 현황

- 2001. 7. : 대우조선 노동조합 '근골격계 질환 조사, 연구사업' 계약 체결
- 2001. 8.~ 2002. 1. : 대우조선 현장 조사 및 1차, 2차 검진
- 2002. 3. : 대우조선 76명에 대한 1차 집단요양서 제출 및 승인  
카스코 B/A반 4명 산재승인
- 2002. 4. : 대우조선 4. 4 사태발생, 위원장 및 4인 구속
- 2002. 5. : 카스코 물량감축 투쟁 진행
- 2002. 7. : 카스코 등 경남 2지부 집단산재요양 신청 32명  
한라공조 노조 11명 집단산재요양 신청
- 2002. 8. : VDO, 캄코 지회등 13명 집단산재요양 신청
- 2002. 9. : 근골격계 직업병 공동연구단 발족
- 2002. 11. : 대우 상용차노조27명 집단요양투쟁
- 2002. 10-11. : 두원정공 현장조사 실시
- 2002. 12. : 오픈에스이지부 근골격계 검진진행  
근골격계 직업병 공동연구단 노동보건학교 특강
- 2003. 1. : 삼호중공업지회 33명 집단요양투쟁  
두원정공노조 26명 집단요양투쟁  
풀무원춘천노조 현장조사 실시  
현대자동차 민투위 조사사업진행  
노동보건연대회의 겨울 수련회

- 2003. 1, 3. : 대한이연지회 10명 집단요양투쟁
- 2003. 2. : 한국노동안전보건연구소(준) 결성  
노동강도강화저지와 현장투쟁승리를 위한 전국노동자연대(준) 결성
- 2003. 3. : 오픈에스이지부, 풀무원춘천노조 26명 집단요양투쟁
- 2003. 4. : 대우종합기계 24명 집단요양투쟁  
현대자동차 민투위 32명 집단요양투쟁  
도시철도 조사사업진행  
노동강도강화저지와 현장투쟁승리를 위한 전국노동자연대(준) 공동수련회
- 2003. 3-4. : 삼호중공업지회 현장조사사업
- 2003. 4-5. : 쌍용자동차 창원지부 조사사업진행
- 2003. 5. : INI스틸(포항)지회 32명 집단요양투쟁  
삼호중공업지회 89명 집단요양투쟁  
노동절 경총앞 공동투쟁 및 영정행진  
노동강도강화저지와 현장투쟁승리를 위한 전국노동자연대 출범  
광주노동청 앞 민주노총광주전남본부 집회
- 2003. 6. : 쌍용자동차노조 창원지부 23명 집단요양투쟁  
금속충남지부 104명 집단요양투쟁  
근골격계 직업병 투쟁 확대를 위한 민주노총 공청회
- 2003. 6, 7. : 쌍용자동차 본조 119명 집단요양투쟁  
전국철도노동조합 조사사업진행
- 2003. 8. : 금속충남지부 50여명 집단요양투쟁  
노동강도강화저지와 현장투쟁승리를 위한 전국노동자연대(준) 공동수련회

이상의 흐름에서 확인하고 극복해야 할 내용을 총괄해보면 다음과 같다.

첫째, 연대단위의 결합이 없지 않았지만 단위사업장 차원의 사업초동주체와 요양자 중심의 투쟁이었다.

둘째, 현실에서는 근골격계 직업병 집단요양신청투쟁 조차 힘겨운 것이 사실이다.

셋째, 모범활동 사례의 단절, 주체형성의 사안별·단사별 제한, 전국적 대응을 위한 기획사업·공동투쟁계획과 집행의 미흡 등을 총노동진영의 과제로 삼을 수 있다.

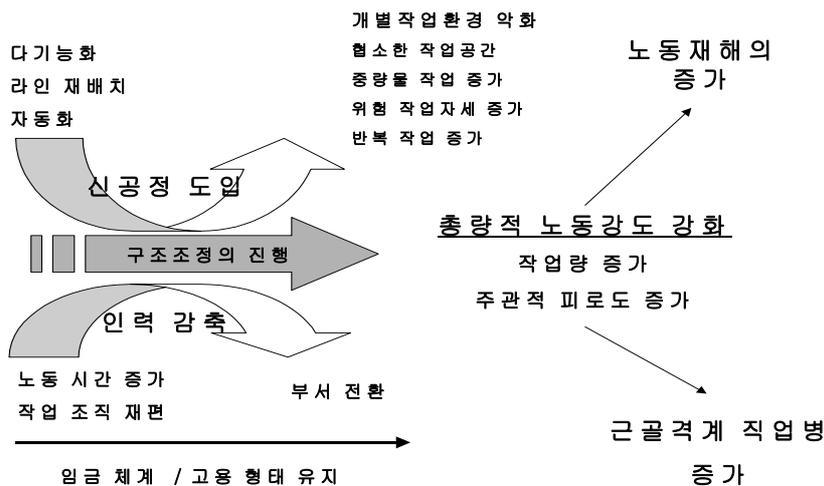
넷째, 전국노동자연대라는 공동투쟁 단위의 탄생을 낳은 성과에도 불구하고, 노동조합·현장조직·부문조직·정치조직 등 제 주체들의 질서를 뛰어넘는 공동의결·공동집행의 기풍을 축적해나지 못했다.

다섯째, 총자본은 전국적 차원에서 단일한 대응 나아가 투쟁요구의 정치적 성격을 꿰뚫고, 영세소사업장에서는 무시하는 태도로 일관하였고, 중규모사업장의 경우 노동조합 틀내에서 이윤확보를 전제로 일정한 양보를 감수하면서 이후를 모색하고 있으며, 대공장의 경우 탄압을 전제로 개량과 반동을 시도하고 있다.

## (2) 현장 노동강도 강화기전

현재까지 투쟁과정에서 확인한 노동강도 강화기전을 정리해보면, 각각 현장의 상황 전체를 관철하는 노동유연화를 목표로 한 신자유주의 세계화 공세의 본질과 현장에 야기된 현실을 확인할 수 있다.

### <그림> D사업장 구조조정에 따른 노동강도 강화 기전



자본의 성격, 규모, 산업, 지역, 투쟁경험, 노동조건, 노동조합 집행부의 목표, 현장조직 유무 등 개별 작업장의 특성과는 상관없이, 전국 모든 현장의 살인적 노동강도는 자본자체의 생존에 위협을 줄만큼 심각한 노동자 건강권, 노동권, 생활권 전체를 파탄내어 왔던 총자본의 신자유주의 구조조정이 직접적 원인이었다.

<표> 각 작업현장에서의 노동강도강화의 기전 예

작업장	절대적 잉여가치의 증대기전	상대적 잉여가치의 증대기전	현장통제기전
대우조선	-잔업횟수, 철야노동, 특근증대	-작업속도가 빨라짐(맨아우어의 지속적인 감소) -정규직감소, 하청인원증대, 2인1조 ->1인1조 -부서합병, 부서합병 -다기능화로 일량증대 -자동화/반자동화로 인원감소	-직반장권한강화, 직반장에 의한 물량배분증대, 인사고과(승진/승급/승격)->노동자끼리 경쟁의 근원 -하청인원의 증대, 분사, 물량외화로 인한 고용불안감->노동자끼리 경쟁심화 -“워크아웃졸업해야”
삼호중공업	-작업시간(잔업, 특근)의 증대	-인원감소 (1999년 7139->2765명으로 61%가 감소함) -정규직감소, 하청의 증대 -2인1조->1인1조 -작업속도의 증대 (“도전맨아우어제도”)	특히 99년 이후 현대가 인수한 이후 현장통제강화됨 -“회사를 살려내야한다” -“팀별평가보상제, 성과급제->노동자끼리 경쟁강화 -팀장의 권한 강화됨 -“기업문화전략”
철도	-장시간의 노동시간 차량검수:24시간 맞교대, 승무:불규칙한 노동시간 대기시간이 근무시간으로 산정안됨, 보선 : 야간작업 시간증대	-노동량의 증대 <=인원감축(차량, 검수), 시설물증대(전기, 변전소), 왕복횟수, 특별(주말) 운행횟수 증대(승무, 기관사), 인원대비 업무량 증대(입환) -구조조정, 인력감축 -하청화 -휴식시간의 감소 (검수, 승무, 기관사) -기술변화(다기능공화, 하청화, 차량검수(열차조성)	-현장통제와 노동강도: 성과급제, -하청인원의 증대 -저임금구조 : 일근으로는 살아갈 수 없는 저임금구조, 철야를 해야 살아갈 수 있는 저임금구조
자동차(기아)	-잔업/특근횟수의 지속적인 증대 -교대근무, 야간노동, 야간노동시간증대로 인한 노동일의 연장	-여유시간감소, 작업속도, 노동능력지출속도의 증가로 노동생산성 증가 -공정개선으로 인한 작업속도증대	-저임금구조를 통한 잔업, 야간작업의 온존 -성과급제, 인사고과제도
자동차 부품제조 두원정공	잔업증대, 휴일근무수증대	-노동인력의 지속적인 감축(1997년 959명->623명으로 35%감소됨) -하청 및 외주화증대 -신공정도입(다기능화, 라인재배치)	
식품공장 풀무원 춘천	-저임금구조로 인한 휴일의 감소	-작업량증대, -라인속도증가 -작업공정증대 -휴식시간감소/불규칙 -계절변동에 따른 비정규직투입	-저임금구조(여성노동 임금차별)

강화기전 표에서 확인할 수 있는 특징적 사례는 다음과 같다.

- D사의 경우 1999년 이래 회사가 문을 닫기 일보직전, 자신들의 위기를 “워크아웃 줄업을 위한 생산량의 증대”를 내세우며 노동자들에게 전가하였다. 작업현장에서 잔업, 특근횟수증대와 철야노동의 증대를 통한 하루 노동일의 연장, 맨아우어의 지속적인 감소를 통한 작업속도의 증대, 2인 1조에서 1인 1조로의 작업인원의 감소와 하청인원으로의 보충, 다기능화로 일량 증대, 자동화·반자동화로 인한 인원감소 등으로 절대적·상대적 잉여가치가 증대되고 있었다.

- S사의 경우 부도 이후 대량감원 사태에 이어 인수 이후에는 맨아우어의 감소를 통한 작업속도의 증대로 단위 시간당 처내야하는 물량 증가와 작업시간이 증대되었다. 또한 하청인원의 증대되었으며 팀장의 권한이 강화되고 인사고과, 성과급제 등이 도입되는 조선업 공통의 현장통제방식이 도입되었다.

- 공기업인 K사의 경우는 대량의 인력감축과 24시간 교대제로 인해 장기간 과잉노동으로 인간의 한계를 넘고 있었으며 이러한 노동강도의 강화는 사망사고와 중대재해의 큰 요인이 되고 있다.

- K사 H공장의 경우에는 컨베이어 라인의 속도에 맞추어 작업속도가 증가되며 특근, 잔업, 휴일근무가 증가하였다. 또한 신기술이 도입되고 자동화가 되면서 인력감축이후 공장에 남아있는 노동자들에게 고용불안을 증대시키고 있었다.

- D사의 경우에는 인력감축이 주된 노동강도 강화의 요인으로 작용하였으며 이에 따라 라인의 변경으로 통한 생산량의 증대를 꾀하였다.

- P사 C공장은 숙련된 최소한의 인원으로 라인을 가동하며 성별에 따른 직무구분과 저임금 구조로 노동시간을 연장시키고 노동밀도를 증가시켰다. 또한 성별에 따른 직무구분으로 저임금체계, 직무에 따른 노동강도의 차이, 특히 단순노동을 중심으로 한 여성노동의 임금차별, 저임금구조로 인한 휴일의 감소 등이 주요 노동강도 강화 기전으로 작용하고 있었다.

(3) 전국적 현장 노동강도 강화저지투쟁은 신자유주의 세계화에 맞선 투쟁으로 진전시켜야 한다.

근골격계 직업병 투쟁은 노동강도 강화저지를 직접적 과제로 하여 신자유주의 세계화 공세에 맞서는 작업장 노동자 정치의 핵심고리로 삼아야 한다. 이를 위해서는 앞서 지적한 내용들과 함께 주목해야 할 과제가 있다. 다름아니라 노동(조합)운동 내부의 조합주의적 흐름과 개량주의적 태도이다. 신자유주의 세계화를 둘러싼 자본과 노동의 당면 투쟁쟁점을 실천과제로 받아 안으려는 주체내부의 혁신을 또하나의 핵심과제로 삼지 않을 경우, 총자본 공세의 본질인 자본(주의) 체제 내화하려는 일련의 탄압과 회유에 현장의 노동자들은 침탈될 수밖에 없다. 현시기 긴급실천과제로 노동강도 강화저지투쟁을 현장투쟁으로 진전시키기 위한 활동가들의 지혜와 각별한 행동이 절실하다.

## 2. 투쟁의 목표

근골격계 직업병 근절투쟁을 직접적 과제로 삼고 진행된 최근 현장투쟁은 기존의 노동보건운동의 현실을 진전시키는데 일조하였다. 노동보건운동에서 진전된 내용은 크게 1) 기존의 산안운동과 담당자 차원의 대응을 현장전체의 과제로 진전시켰고 2) 민주적·계급적 노동보건 운동주체들 내부에 전국적 차원에서 공동투쟁 질서 구축의 실천적 필요성을 가시화 하였으며 3) 금속연맹이 핵심 9대과제로 결의하고, 민주노총이 전국투쟁본부 구성을 제안하는 등 현장투쟁력 복원을 위한 주요 대중사업으로 채택하였고 4) 근골격계 직업병 투쟁의 위상을 신자유주의 세계화 공세에 맞설 노동유연화 분쇄를 위한 노동강도 강화저지 투쟁으로 명확히 자리매김 하였으며 5) 근골격계 관련 쟁점-노사합의, 검진 분류기준과 근무중 치료, 노동강도 평가방법- 등에 대한 소통과 공유를 거쳐, 전국적 투쟁전선을 복원하기 위한 현장에서의 노동강도 강화저지투쟁의 실천적 절박함을 공유하여 왔다.

동시에 현장사업 목표 설정과 조직화 과정에서 극복해야 하는 과제 또한 확인 할 수 있었다. 대부분의 현장 사업 주체들은 근골격계 직업병 투쟁의 목표를 현장투쟁 복원에 두고 신자유주의 구조조정에 의해 골병과 죽음을 야기한 살인적 노동강도를 저하시키기 위한 것으로 잡았다. 그러나 아픈 사람은 치료해주고 안정적으로 산재처리를 하는 산안사업으로 그친

경우가 없지 않았다. 현장 노동자 전체의 사업으로 공유·결의·집행에 이르지 못하고 사업 초동주체인 노조 집행부 혹은 담당(부서)활동가 그리고 요양자들에 제한되었던 사례도 적지 않았던 것이 현실이었다. 이러한 현실한계의 일차적인 원인은 노동(조합)운동의 현실에 있다. 전국적 차원의 기획·집행을 담당할 역량의 부재, 선도적인 투쟁 경험의 축적 미흡과 노동(보건)운동에서의 부문주의적 경향, 연대투쟁의 현실이 품앗이 수준과 집행간부 중심에 그치고 투쟁의 요구와 목표 그리고 주체가 대상화되는 노동(조합)운동 내부의 대리주의 흐름 등이 바로 그것이다.

대부분의 단위 사업장의 경우 사업 목표설정 자체는 대체로 올바랐으나, 애초의 목표에 이르지 못한 사실에 주목해야 한다. 사업목표를 달성하기 위한 구체적인 현장 요구와 힘관계에 대한 분석이 충분치 않았으며, 현장 대중행동 기획을 위해 세밀한 집행계획과 역량배치가 미흡하였던 과정에 대한 반성을 곱씹어야 한다. 현장투쟁주체로 서야 하는 노동자들 내부의 실리주의적 경향과 싸우고, 면면히 흐르는 아래로부터 노동유연화 분쇄 결의와 투쟁주체를 묶어세우기 위해서는 투쟁목표와 요구 그리고 결의과정을 보다 대중적이고 실천적으로 전개하여야 한다. 대중적 공유 및 결의과정을 충실히 하지 않을 경우, 올바른 목표설정과 초동사업주체들의 결의만으로는 목표달성은 이월될 수밖에 없음을 확인하였다. 하여 사활을 걸고 대응하는 자본에 맞설 현장투쟁 복원과 노동자의 현장통제라는 사업목표를 대중적으로 끈주 세워야 한다. 당위적인 목표 설정으로는 현장을 아니 세상을 바꿀 수 없을 뿐 아니라, 현장에서 힘의 우위를 점하고 있는 자본의 통제력을 뚫을 수 없다.

현장의 노동유연화 공세에 맞설 현장실천단에 광범위한 노동자 참여를 조직하고, 노동(조합)운동 내부에 일련의 흐름으로 자리잡고 있는 경제주의와 합의주의를 극복할 대중행동기획을 통해 사업목표에 대한 주체들의 재전유 과정에 주목해야 한다.

이 과정이야말로 노동보건운동 진영 내부의 전문(가)주의와 부문주의를 극복할 실천주체들을 묶어세우는 것에 복무하는 것이다. 노동보건운동의 주체들 특히 연구소의 경우 선언적으로 시행되는 참여 연구만이 아니라, 현장 노동자들이 실제로 '활동'을 할 수 있는 기회와 조건을 만드는 것에 미흡했던 점을 극복해나가야 한다. 현장의 상황과 요구 및 자본의 성격에 대한 철저한 진단의 과정부터 현장의 주체들을 세우고, 적극적인 고민으로 현장의 '활동'을 만들고 이것이 '일상'의 힘이 되도록 각별한 노력을 통해 목표설정과 대중행동기획으로 귀결될 수 있도록 해야 한다.

### 3. 사업 초기에 주목해야 할 과제

#### (1) 사업장내 힘 관계와 투쟁주체에 대한 분석과 공유

사업집행을 보다 힘있게 추진하기 위해서는 본격적인 사업추진 이전에 사업입안 주체와의 논의를 통해서 현장내 노동과 자본, 현장노동자 내부, 사업초동주체와 현장노동자, 집행부와 현장조직 등의 작업장 현장 동력에 대한 구체적인 판단을 공유하는 것이 무엇보다 중요하다. 실제 과정에서는 사실상 개괄적 수준의 상황공유에 그치거나, 사업추진 그자체에 연연하여 조사연구 혹은 요양자 조직에 국한되는 현장 초동주체의 대리(행)자로서 역할에 제한되고, 사업초동주체와 사업목표에 대한 큰 취지수준의 공감에 머무르는 등의 한계를 확인할 수 있었다. 이러한 한계는 구체적인 투쟁전술을 수립하는 것에 이르지 못하게 되는 결과를 초래하였다.

이는 작업장 정치를 둘러싼 사업당시 현장내 힘관계를 종단적으로 분석하는 것을 넘어, 사적과정까지 포괄할 수 있는 구체적인 분석과 공유과정을 통해 극복해 나가야 한다. 그래야만 자본에 대한 전술방향과 방안을 마련하고, 이를 집행할 현장노동자 전체를 노동강도 강화저지투쟁의 대중행동 주체로 묶어 세울 수 있다.

#### (2) 부문주의와 전문주의를 뛰어넘을 공동투쟁의 원칙 관철

반 자본(주의)적 요소를 갖고 있는 근골격계 직업병 투쟁은 사업에 결합한 모든 주체들에게 현장 안팎, 소속 조직, 정치사상이념, 활동경력과 능력 등에 있어서 차이를 넘어서서 투쟁과제 중심으로 활동할 것을 요구하고 있다고 할 수 있다. 이는 구체적으로는 사업초기에 공동투쟁의 원칙으로 공동의결·공동실천 기풍을 공유하고 강화해 나가야 한다는 것을 의미한다. 그러나 현실과정에서는 소위 연구소 및 산안단위에서 활동하는 주체들은 현장 사업주체들로부터 공동투쟁 대오로 자리매김 되기보다는 전문적인 능력을 갖고 있는 전문가로 위치지워진 것 또한 부정하기 어렵다. 노동(보건)운동의 정치적·조직적 단절로부터 규정을 받고 있는 현시기 사업주체들간의 차이와 한계를 해결하는데 우회로는 없다. 노동보건운동 주체들과 현장활동가들 사이의 노동강도 강화저지 투쟁에 대한 지속적인 논의와 변화하는 현장상황안에서 지켜져야 할 원칙과 합의의 과정에 대한 사전 공유가 있어야 하며 각각의 역할에 대한 소통과 합의를 볼 수 있도록 노력해야 한다.

#### (3) 목표달성을 위한 실사구시적 사업계획의 성안

사업목표와 공동투쟁에 대한 공동결의의 중요성을 아무리 강조해도 지나친 것이 아니다. 더불어 사업주체의 관점, 현장활동 기풍과 경과, 사업 기획과 집행력 등에 대한 구체적인 공유와 판단 또한 그러하다. 사업의 시작 전 철저한 현장진단을 통하여 대상 사업장의 주요한 노동강도 강화기전을 파악하고, 이를 바탕으로 현장투쟁을 중심에 둔 목적의식적이고 실사구시적인 사업계획이 성안하여야 한다. 사업장 마다 작용되는 노동강도의 강화기전은 비슷하면서도 자본의 성격과 상황에 따라 집중되는 방식이 다르기 마련이다. 이에 대한 사전 분석없이 추상적인 사업취지의 반복과 초동주체 중심으로 사업을 진행하는 것은 현장 조합원들의 동의와 행동을 조직하는데 어려움을 겪게 된다. 사업의 시작전 이 사업장에서 가장 필요한 것이 무엇인지, 그리고 현장의 조직력을 살리기 위한 중요한 고리가 무엇인지에 대한 분석을 가지고 조사에 임해야 하며, 그 조사과정 자체가 현장의 조직력을 살리고 일상적인 현장활동을 할 수 있는 과정이 되도록 해야 한다. 각 사업장에 적합한 형태의 투쟁이 무엇인지, 그리고 투쟁의 수위가 어느 정도가 될 수 있는지, 어디까지를 일차적 목표로 삼을 것인지에 대한 판단이 필요하며 이러한 판단의 근거들이 소통하면서 실시간으로 사업계획이 수정·보완되어야 한다.

#### 4. 사업의 진행

##### (1) 교육 및 선전

근골격계 투쟁을 현장 사업주체들이 주도적으로 이끌어가기 위해서, 그리고 조사사업이후 현장투쟁을 지속적으로 이끌어가기 위해서는, '우리 사업장의 노동강도 강화의 기전을 경험적으로, 혹은 기존 자료를 통해서 분석하고, 이로 인해 우리 사업장 노동자의 삶과 건강에 어떠한 영향을 미치고 있을까?'라는 주제로 현장에서 직접 교육안을 만들면서 투쟁의 목표에 대한 공유도 조직하고, 현장의 요구를 구체적으로 성안하는 과정을 병행하는 것이 무엇보다 중요하다. 실제 현장 교육은 사업에 대한 일차적 공유 혹은 요양대상자 중심의 대응에 그쳤던 사례도 있었으며, 어떤 경우에는 조합원 교육을 사실상 진행조차 하지 못했던 사업장도 있었다. 교육활동 대부분 사업이전에 집중되게 되며 실제로 조사사업이후의 교육은 현장의 요청에 의해서만 진행되었다. 아래와 같은 주제로 교육안의 지속적인 집행을 최대한 실행하도록 하되, 교육을 정치적 선전선동의 장으로 진전시키기 위한 의식적인 노력을 배가

해야 인식상의 동의에 그치는 것이 아니라 행동의 동의주체로 까지 결의할 수 있을 것이다.

- 근골격계 직업병 실태와 원인
- 신자유주의 구조조정에 따른 노동자 건강의 변화와 이에 대한 대응 방안
- 근골격계 직업병 집단요양 투쟁의 준비와 목표
- 근골격계 투쟁사례
- 요양자 교육(역할과 과제, 조직체계, 병원과 공단 그리고 사측의 공세에 대한 대응 등)

### ① 교육내용과 방식의 다양화

교육내용과 방식이 결합시기와 사업의 목표 등에 따라 방식을 다양화해야 할 것으로 생각되며, 이에 대한 원칙과 방안을 마련하는 것이 시급하다. 또한 상집, 학간, 조합원 단위 등 조합 조직체계에 준한 교육만이 아니라, 라인별·부서와 공장별·교대형태별·직종직능별 교육 등 교육 단위를 다양화하면서, 자본의 일차적 생산·통제에 대당하는 요구와 주체를 모으는 과정을 병행하는 방안을 적극적으로 배치하여야 한다. 투쟁에 대한 집단적 공유가 종적으로나 횡적으로 모두 이루어질 수 있게 하여 현장내 다양한 소통과 행동의 체계화를 도모하여 현장투쟁의 조직대오를 예비해 나가야 한다.

### ② 사업장과 주체에 대한 철저한 분석에 기반한 교육

현장에서 주되게 적용되는 자본의 이데올로기 및 현장노동자 내부에 왜곡된 의식 그리고 현장투쟁의 사적과정에 대한 평가와 충분한 이해와 현실 상태에 대한 진단을 기반으로 적합한 교안을 마련해야 한다. 이러한 것들에 기반하여 원칙은 지키되 유연한 교육이 될 수 있도록 해야 교육의 효과를 충분히 볼 수 있다. 사업초기 뿐아니라 요양자에 대한 교육과 자발적인 조직체계를 꾸릴 수 있도록 배전의 노력이 필요하다. 이는 환자로서 갖는 절박한 요구에 부응하는 것 자체도 중요하며, 요양자들이 현장 재진입 과정 혹은 이후에 위력적인 현장활동의 지속할 수 있는 주체이기 때문이다.

### ③ 인식의 공유를 넘어 행동의 결의를 모으는 지속적 교육

사업의 준비과정과 요양이후 현장 실천 단계에서의 교육의 중요성은 아무리 강조해도 부족함이 없다. 이는 사업의 성패를 결정짓는 가장 중요한 요인이며 선결과제이다. 근골격계 직업병의 특성상 끊임 없는 피병시비와 현장에 남아 있는 조합원들이 가지는 손해보는 느낌등

을 해소하고, 질환자에 대한 명확한 이해를 가질 수 있도록 충분히 교육해야만 설문조사를 통한 정확한 질환자 파악이 가능하게 된다. 특히 행동 결의를 모으는 방안의 일환으로 교육 차원에서는 소규모 교육이 적극적으로 모색될 필요가 있다. 이를 위해서는 현장 내부의 교육주체들을 교육하고 이들이 집체교육이 아니더라도 현장에서 가능한 교육가와 조직가로서 역할을 하도록 하는 방안이 적극 모색될 필요가 있다.

## (2) 현장조직화를 위한 활동

### ① 현장의 구체적인 요구 파악

현장의 구체적인 요구와 상황에 대한 평가가 진행되지 않은 상태에서는 투쟁에 대한 동의는 물론 대중적 행동결의는 기대하기 어렵다는 것이 확인되었다. 현장요구를 파악하기 위해서는 현장순회를 강화할 방안을 집행간부 차원에서 해결할 수 없는 것이 현실이기 때문에 대의원·소위원·현장활동가 등의 역량을 입체적으로 배치해서 돌파해야 한다. 요구를 모으는 과정은 현장노동자들은 사업주체로 세우는 일 과정이다. 사업 초동주체들이 현장요구 및 상황에 대해 수렴하고 있으며 사업을 책임있게 이끌어 나가겠구나 하는 신뢰를 일상적으로 확인하면서 투쟁 주체결의를 곧추 세울 수 있다. “믿어달라”, “책임지고 하겠으니 따라와 달라” 식의 추상적 결의 선언으로는 대중적 투쟁력을 모으기 어려운 것이 작금의 무너졌다는 현장의 아픈 현실이다.

### ② 실천단의 조직과 운영

현장 실천단의 필요성과 조직에 대한 강조와 동의에도 불구하고 본격적인 현장 노동강도 강화저지 투쟁의 실질적 대오로 진전시켜야 하는 것은 여전히 핵심적 과제이다. 실제적인 활동에 대한 소통과 토론은 현장책임 단위 중심으로 이루어지는 것이 일반적이었다. 현장 실천단이 구성된다고 하여도 대부분 대·소의원 급의 확산 범위나 현장의 활동가들을 중심으로 꾸려지는 것이 지금까지의 현실이었다.

현장 실천단은 형태를 꾸리는 것이 중요하지 않다고 할 수 있다. 사업초기 및 조사사업 시기까지는 초동주체 중심의 실천단의 형태가 유용할 수 있으나, 이들을 초동 주체로 한 실제 현장 조직화의 여부가 결국 사업의 성패를 가름할 수 있는 중요한 요인이다. 사업초기의 실천단을 어떻게 현장으로 확산시키고 현장의 일반조합원을 조직할 것인가에 대한 문제제기와 노력이 필요하며 이는 사업의 성패를 나누는 중요한 기준이 될 수 있다. 현장의 요구와 상

황에 실시간 대응을 위한 '귀'와 '발'의 전사업장으로 확장 여부가 핵심인 것이다.

실천단의 주 목적이 현장의 주체적 참여 및 활성화라고 보았을 때, 현장노동자에 대한 조사 사업중에 그리고 요양이후 현장노동자에 대한 지속적인 교육과 노동강도의 변화에 대한 checklist를 개발하고, 이를 현장에 적용하기 위한 노력이 지속하는 것 또한 병행하여야 한다. 특히 실천단 구성시 요양자들을 포함하여 치료와 함께 현장내 긴장을 형성하는 역할을 할 수 있도록 적극 추동해야 한다. 요양자들은 자본에 맞서 싸워 바뀌어야 할 현장 노동강도의 산증인이기 때문이다.

### ③ 승리에 대한 전망 제시

모범적인 투쟁사례 등을 통해 이 투쟁이 어렵고 지난한 과정이기는 하지만, 그 과정후 실제로 얻어낼 수 있는 실질적인 또는 조직적인 성과를 보여주어야 한다. 선도적이고 모범적인 사례를 전국적으로 확산하면서, 동시에 단위 사업장 내부에서 대중행동을 촉발할 승리에 대한 전망을 투쟁계획으로 또 일상적이고 조직적인 초동주체들의 노력을 통해 가시화 해야 한다. “승리할 수 있고, 승리할 수밖에 없는 투쟁이다.”는 식의 선언으로는 현장대오가 눈도 깜짝 안하는 것을 모두가 확인하고 있지 않은가.

### (3) 돌출된 문제들에 대한 대응

투쟁의 과정에서 돌출되는 문제들은 현장사업주층의 상황과 현장조직화의 정도, 자본의 성격에 따라 매우 다양하며 그 변화가 매우 빠르다. 따라서 통일성을 가지고 보편적 사안으로 정리하는 것은 쉬운 일이 아니다. 또한 사업주체들내부 계획과 역량이 어떠한가에 따라 대응하는 방식은 천차 만별이다. 여기서는 그 매우 다양한 문제들 중에서 핵심적인 문제들에 대해서만 살펴보자.

#### 1) 주체내부의 갈등

근골격계 직업병의 특징상 집단요양이후 발발할 수 있는 가장 최초의 문제이다. 요양자와 현장과의 갈등이 있을 수 있으며, '현장에 남아 있는 조합원들의 손해보는 느낌'이라는 구체적인 표현이 한 예이다. 현장에서 생길 수 있는 일차적인 요양자와 현장에 남아있는 조합원 간의 갈등은 사업의 목표와 계획에 대한 공유를 통해 해결해야 한다. 사업진행 초기부터 교

육을 진행하면서 예상되는 상황과 그 상황의 본질을 충분히 교육하지 않으면 바로 나타날 수 있는 문제가 내부갈등이며, 자본은 이를 '노노갈등'으로 왜곡하고 확대하면서 현장투쟁을 거세하거나 초동주체를 현장으로부터 격리하려 한다.

현장 활동가(조직) 내부의 갈등이 있는 경우 극복하기가 만만치 않은 과제임에는 분명하다. 그러나 누가 사업을 주도하던간에 소위 민주파 활동가들 사이의 제조직 간담회 등의 과정을 통해 투쟁중심의 공동투쟁 기풍을 구체화하는 노력이 필요하다. 의도와 원인이 어떠한 자본을 이롭게 하는 것은 스스로를 해치는 행위일 뿐이다.

#### ① 사업목표와 계획에 대한 현장중심의 사업 기풍 정착

내부갈등에 대비한 토론과 조직화를 반드시 선행해야 한다. 일반 조합원들을 대상으로 한 교육 뿐만이 아니라 현장의 모든 주체들을 만나 이 사업의 의미와 계획을 공유하고 함께하도록 해야 한다. 현장 투쟁과제를 중심으로 대중적인 동의와 검증과정을 전면화하는 노동(조합)운동 주체들의 혁신과제는 정면으로 돌파해야 할 내부과제이다.

#### ② 현장 실천단의 전면적인 현장결합

내부갈등은 일련의 노력에도 불구하고 발생할 수 있다. 이러한 갈등의 구체적인 이유는 다양할 수 있다. 따라서 이의 해결을 위해서는 현장 실천단의 활동을 강화할 필요가 있으며, 문제가 생겼을 경우의 해결책과 원인의 진단을 현장 내부에서 민주적이고 대중적인 논의와 결의 과정을 통해 진행하는 것이 중요하다. 실천단을 부서나 라인별로 소규모로 구성하여 현재 발생하고 있는 문제의 원인을 진단하게 하고 이의 해결을 위해서 할 수 있는 일이 무엇인지에 대한 토론을 진행하게 하는 것이 바람직 할 것이다.

### 2) 비정규직의 도입

근본적으로 비정규직을 막고 정규직으로 충원한 사업장은 전무하다 해도 과언이 아니다. 즉 이 투쟁의 핵심적인 고리가 해결이 안 되고 있는 상태라고 할 수 있다. 투쟁을 진행한 사업장의 경우 이미 들어와 있는 비정규직도 상당수 있는 바, 노동강도 강화저지 투쟁이 노동유연화 분쇄임을 명확히 한다면, 반드시 동시적이고 적극적으로 받아안아야 할 과제가 바로 비정규직 철폐 투쟁이다. '비정규직은 절대 안 된다.'라는 원칙의 대중적 확인도 필요하지만, 실재 투쟁과정에서 생기는 문제들을 분석하고 대안을 제시할 수 있어야 한다. 인원이 충원

이 안되면 물량을 줄이는 투쟁을 하도록 하고, 비정규직이 충원되면 기한을 정하여 반드시 정규직화를 시키는 조항을 단협에 넣도록 노력해야 한다.

① 사례에 대한 철저한 원인 분석과 실천적 공유

각 사업장에서 진행되는 투쟁의 양상은 여러 가지 조건과 상황에 따라 성과를 낳기도 실패로 일단락 되기도 한다. 현장 힘 관계에 의해 규정받을 수밖에 없는 바, 각각의 상황에 대한 면밀한 분석으로 성과가 있는 사업장을 모범으로 세워내고 실패의 원인을 분석하여 비슷한 사업장에 적용할 수 있어야 한다.

② 요양자 중심의 요구를 넘어 노동유연화 분쇄 요구로

자본의 이데올로기 공세가 진행되는 양상에 따라 인원충원은 정말 불가능한 문제로 사고 될 수 있다. 자본의 행태에 따른 대안의 마련이 필요하다. 각 대안의 우선순위를 정하고 그 구체적인 실천을 위한 방법들을 마련해야 한다. 앞서 서술한 정규직 인원충원, 생산 물량축소로 노동강도 완화, 비공식적인 광범위한 대중태업 전술 등을 통해 다양한 방안들을 모색할 수 있겠다. 무엇보다도 집단요양 투쟁전술 구사에 앞서 요양자만의 치료에 국한한 요구쟁취가 아니라 인력충원과 관련한 노사합의, 요양자 불이익 금지, 원직복직 및 현장복귀 이후 재할 및 적응과정 보장 등을 적극적으로 사전적인 쟁점으로 만드는 것이 중요하다.

3) 요양자 조직과 현장 결합

요양자들은 집단요양에 들어가고 난 후 고립되는 경우가 많았다. 요양자 조직은 사실 현장 사업주체 내부의 일상적 담당역량의 배치를 전제로 하여, 실시간 자발적 운영을 강화해 나가는 방안이 필요하다. 그렇지 않을 경우 환자라는 점을 등한시 하는 우를 범하게 된다.

요양자 조직을 집단요양 초기부터 가동시키는 것이 바람직 하다. 교육 및 토론의 주제는 질병에 대한 것부터 복귀에 대한 것, 병원정보와 같은 환자 특성에 맞는 것, 구조조정 정책, 위기조장 이데올로기 현실과 대응, 현장분열에 대한 본질을 환자모임을 통해 폭로하고 실천단과 연동하여 현장에 유포되는 악선전을 차단해 나갈 수 있을 것이다.

요양자 조직과 실천단 조직의 운영에 대한 원칙이 부재한 상태에서 자생적으로 각 병원별로 진행된 면이 실제적인 현장투쟁으로 발전되지 못한 이유 중 하나로 꼽을 수 있을 것이다.

요양자들이 병원에만 있는 것이 아니라 현장에 갈 수 있도록 해야 한다. 토론과 교육을 지

속적으로 진행하면서 닥치는 문제들을 함께 해결할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 또한 요양자들이 일상적·정기적/비공식적·개별적으로 현장에 결합하여 본인이 요양 종결후 복귀하였을 때, 일하게 될 현장에 대한 개선안을 만들도록 하는 참여 프로그램을 도입하는 것도 검토해 볼 수 있다. 해당 업무가 어떻게 바뀌어야 복귀해도 안 아플 수 있는지, 어떤 조건에서 일을 하면 안 아플 수 있는지에 대한 고민을 해당 작업의 실천단과 함께 소통하고 요구안으로 성안할 수 있도록 하는 것이 요양자 조직과 현장과의 분리를 막고 요양자들을 조직화 할 수 있는 프로그램이 될 수 있다.

#### 4) 자본의 대항

업종이나 자본의 규모, 성격에 따라 다양한 형태의 탄압이 이루어지고 있다. 그러나 이는 자본의 성격과 규모등에 따라 대부분은 어느 정도 예상이 가능한 상황이었다고 생각한다. 그러나 전술은 자본의 유연한 대응에 비해 너무 획일적인 것이 아니었나 하는 반성이 든다.

자본의 성격과 예상되는 움직임에 대한 철저한 분석에 기초한 실사구시적 전술을 성안하고 사업집행과정에서도 실시간 수정보완하는데 힘을 쏟아야 한다. 자본과 현장사이의 역관계에 대한 세밀한 분석을 사전에 진행 할 필요가 있으며, 이를 바탕으로 자본의 대응에 대한 적절한 조치를 할 수 있도록 준비해야 한다. 즉 조사사업을 잘 진행하고 요양자를 잘 조직하기 위한 대응만이 아니라, 자본의 대응에 대하여 현장을 조직하고 실제적인 현장 투쟁을 이끌어내기 위한 전술을 구사할 수 있는 현장의 '귀'와 '발'을 조직하여야 한다.

전술을 마련하기 위해서 필요한 선결조건이 있다. 이 사업은 근본적으로 투쟁사업이다. 그런 상황에 전술 테이블에 대한 고민 없이 사업을 시작하는 것은 무모한 것일 수 있다. 사업의 진행과정 상에 많은 교란요인들이 발생하고 그때 그때 민첩하게 대처해야 할 필요가 있는 것이 사실이다. 즉 사업에 결합한 모든 주체들의 공동으로 의결하고 집행력을 높여 나갈 전술 주체(단위)가 역할과 책임 그리고 권한을 명확히 하면서 공식/비공식에 구애받지 않고 실질적으로 운영되어야 한다. 이후 현장투쟁사례를 모두 모아 전체의 경험으로 축적해 나가야 할 것이다.

자본은 단위 사업장차원의 대응뿐 아니라 전국적 차원에서 입체적인 계획과 대응을 발빠르게 집행하는데 반해, 노동은 단위 사업장의 대응에도 힘겨워 하면서 거기에 제한되어있는 현실 또한 주목해야 한다. 이 지점을 이월하는 것은 숙제가 미뤄지는 것과 같다. '전국노동자연대' 그자체의 확대 강화만이 아니라, 총자본에 맞설 전국적 전망과 역할을 담지하는 지

역·현장차원의 일상적이고 실질적인 연대투쟁의 대오 형성에 주력해야 한다.

## 5. 경과적 결과에 대한 평가

### (1) 집단적 작업조건의 개선

근골격계 문제가 사회적으로 대두되면서 이 사업을 진행한 대부분의 사업장의 경우에는 질환자의 치료나 재활프로그램 및 운동 시설, 그리고 일부 인간공학적 개선까지는 별 무리없이 이루어내는 경우가 많다. 그러나 집단요양이란 전술도 구사해보지 못한 경우에는 조사사업을 통해 나온 요양대상자들 까지 요양이 보류되는 상태에 있는 것이 사실이다.

대부분의 경우 노동강도완화와 현장통제력 쟁취라는 이 투쟁의 근본적 의미에 접근하는 성과들을 만드는데는 한계를 노정하였다. 사업의 목표가 일회적 사업으로 전취될 것이 아니라는 점에 규정받겠지만, 핵심은 현장투쟁을 지속시킬 주체형성과 현장내 실천적 쟁점화를 어느 만큼 이루워 냈는가이다. 노동보건운동 주체들의 고민과 역량이 근골격계 투쟁에 임하면서 보다 진전된 실천적 과제를 확인하는 과정이었다.

집단적 작업조건의 개선보다는 물리치료실의 운영과 질환자의 치료에 대한 것이 주류를 이루었고, 산업안전공단에서 실시한 작업환경측정결과에 따라 일부 인간공학적인 개선과 관련한 진전이 보편적인 수준이다. 사업장별로 진행된 모범적인 사례는 단위사업장의 경험으로 묻혀있는 것 또한 현실이다. 실제로 물량감축투쟁, 인력충원 투쟁, 비정규직 정규직화 투쟁, 휴식시간 확대 쟁취 및 인간공학적 작업환경의 개선, 지속적인 노동강도 평가와 인원에 대한 협의, 신기술도입·작업공간개조·기기교체·생산량 변화 등 작업방식이나 작업환경이 변화시 노사협의를 당사자 협의 쟁취 등 상상키 어려운 성과 또한 물꼬를 트고 있다. 동시에 현장의 분위기가 아프면 아프다고 말할 수 있으며 비교적 자유롭게 산재를 신청하고 승인받는 사업장 분위기를 일구어낸 점은 현장내 힘관계를 반전시키는 계기를 마련하였다는 것을 반영하는 성과이다. 그럼에도 불구하고 여전히 적극적인 의미의 노동강도 완화에는 이르지 못해, 보다 현장투쟁을 전면적으로 조직해야 할 결의를 모으고 있다.

### (2) 조직적 성과

현장투쟁에 대한 주도적 고민을 하는 실천단 단위의 구성은 이 사업의 성패를 가름하는 가장 중요한 요인중의 하나이다. 대부분의 사업장이 구성했던 초동주체 중심의 실천단이 아닌 현장노동자들을 대중적으로 구성된 실천단을 지속적이고 전사업장으로 조직하면서 그들 스스로 훈련하고 단련하여 투쟁주체로 거듭나는 것을 믿는 것이 중요하다. 현장 노동자들이 활동가가 아닌 이상 처음부터 멋들어진 요구안과 문제의식을 내어놓을 수는 없다. 따라서 시간을 가지고 지켜보면서 스스로 틀을 잡을 수 있도록 함께 실천해 나가야 한다. 이러한 실천단의 구성과 활동은 노동자들의 현장통제를 강화시킬수 있는 강력한 수단이다.

사업진행 초기의 실무를 위한 차원의 실천단으로 그치는 것이 아니라 이후 현장 투쟁을 주도적으로 이끌어 간 사례는 현실에서는 극히 드문 것이 사실이다. 이러한 실천단은 소규모로 광범위하게 구성되어 실제적으로 일상적인 현장투쟁을 진행 할 수 있어야 한다. 대부분의 실천단의 형태는 실무의 효율적 진행을 위한 수준을 넘지 못했으며, 구성 역시 초동주체 차원에서 멈춘 경우가 많았으며 일반 조합원의 참여는 미미하였다.

그간 실천단의 성과를 계승하고 한계를 극복하기 위해서는 우선 자본의 통제와 생산단위에 대당하는 노동자 통제 편제를 의식적으로 준비하고 조직해 나가야 할 것이다.

## 6. 이후 사업과 관련한 문제의식

사업의 진행속도가 상이하여 현재 현장에서 우선시 되는 과제가 다양한 상황이다. 그러나 그렇기 때문에 앞에서 지적된 문제인식들을 기반으로 한 대안의 마련이 어느 사업장에나 필요한 것도 사실이다.

하반기 선거를 목전에 두고 있는 현장들이 많다. 선거국면을 지낸 후 이후의 투쟁이 어떻게 이루어질 수 있는지에 대한 전망과 구체적인 계획이 필요하다. 다만 선거에 의해 최근의 혁신적인 현장투쟁을 통해 형성된 큰 흐름이 훼손되는 것이 아니라 선거가 현장투쟁에 복무하는 일과정이 되도록 지혜와 노력을 경주해야 한다.

구체적인 해결방안은 수련회에서 모아지는 실천적 결의에 기초하여 보다 풍부히 해야 할 것으로 판단하며, 이후 사업의 과제를 제시하는 것으로 가름하고자 한다.

- 참여활동연구의 구체적 방식 마련

- 다양한 방식의 교육계획 및 내용 정비
- 조사사업 이전부터 투쟁기까지의 커리큘럼 마련
- 요양자 조직의 운영 방안 마련
- 현장 실천단의 구성과 운영 프로그램
- 기계출된 현장의 실제적 요구안 분석 및 성과 분석
- 모범이 될 수 있는 투쟁의 대중적 확산 및 전국적/전노동자적 선전

## 7. 총평에 갈음하여

작년 대조투쟁이후 노동보건운동에 한 획을 이루어 냈다고 할 만큼 현장내 근골격계 직업병 투쟁이 쟁점화되었고, 집단요양투쟁 전술이 대중화 되었다. 소위 '민주'라는 이름이 붙은 많은 수의 사업장들이 어떤 형태로든 '근골격계 실태조사'를 진행하였다. 자본은 이러한 노동운동진영의 움직임에 민감하게 반응을 하였으며 정부에 압력을 넣어 일정정도의 성과를 얻었다. 물론 노동운동진영 역시 근골격계 문제에 대한 일정한 성과를 얻은 것이 사실이다.

자본(주의)에 맞서기 위한 운동의 원칙과 문제제기가 의제적인 수준에서나마 현장에서 공감대를 형성하였으며, 노동(보건)운동 주체를 개개인 역시 영역(사업장, 지역, 부문)과 전문성을 뛰어넘어 변혁운동의 일부로 혹은 견인차로 성장할 가능성을 확인하고, 동시에 개별이 감당기 어려운 투쟁과제의 함의를 실천적·조직적 과제로 거머쥐는 작은 진전을 이루었다. 이는 현장에서의 치열한 투쟁의 성과였음은 두말할 나위가 없는 사실이다.

그러나 여전히 우리가 외쳤던 '노동강도 강화저지! 현장통제력 쟁취!'라는 투쟁구호를 현장의 힘으로 만들기 위한 장도의 출발점에서 있음을 냉정히 평가해야 한다. 집단요양투쟁이라는 전술이 보편적인 것이 되었던 반면 그 기저에 깔려있는 근본에 대한 문제제기와 근본을 건드리기 위한 우리의 투쟁전술은 여전히 미흡하였다.

여러 사업장의 평가를 보면서 모아 정리하기는 했지만 핵심은 세 가지로 정리할 수 있겠다. 충분한 사전준비와 교육을 통한 실질적 현장 주체의 발굴, 그리고 현장의 기층부터 구성되는 일상적인 토론조직으로서의 실천단의 구성이 이 사업의 근본적인 성패를 가름하는 열쇠이다. 또 하나는 이의 개발과 이에 대한 전국적인 선전과 공동투쟁의 축적을 통한 총노동총투쟁을 가시화할 실질적인 연대투쟁의 흐름을 만드는 것이다.

이 세가지중의 하나라도 빈다면 이 투쟁은 결코 이길 수 없는 투쟁이다. 지루하고 굉장한 인내심을 요구할 것이 틀림없는 이 과정들을 겪지 않는다면 우리는 상반기의 한계를 절대로 극복할 수 없을 것이다. 그 만큼 이 투쟁은 간단히 그리고 눈에 띄게 성과가 드러나는 투쟁이 아니다. 바위로 된 산을 끊임 없이 숨을 헐떡거리면서 땀을 비오듯이 흘리면서 한 단계 한 단계 꾸준히 올라가야 정상에 밟을 수 있는 것처럼 이 투쟁을 그렇게 자신과의 싸움을 통해 일상적인 현장투쟁을 이끌어내야 하는 기나긴 과정이다. 결코 돌아갈 지름길도 없으며 바위를 건너떨 만한 기구나 기계도 없다. 이 투쟁은 정말로 일상적인 현장투쟁을 통해 사업장내의 해방을 가져올 수 있는 투쟁이다. 높은 산을 오르는 마음으로 차분히 그리고 세밀하게 하반기 투쟁을 준비하자.

# 하반기 노동강도강화저지투쟁 어떻게 할 것인가?

노동강도강화저지와 현장투쟁 승리를 위한 전국노동자연대 사무처장

## 1. 상반기 투쟁의 흐름과 경향

### 1) 전체 흐름

근골격계 직업병에 대한 민주노총의 요구, 금속연맹(노조)의 요구는 02년에 비해 한층 부각되었다. 특히 자본의 호들갑은 시행법안 통과 시점에서는 극에 달했다. 이러한 현상은 02년 대조투쟁이후 끊임 없이 조직된 투쟁의 성과인 한편 그 만큼 직업병이 억누를 수 없을 만큼 현장에 만연되었다는 반증이기도 하다. 민주노총과 금속연맹(노조)은 4월 산재추방의 달에 4월에서 6월에 이르는 투쟁을 선언하고 총연맹 차원에서는 근골격계 직업병 투쟁 지침서 제작, 몇 연맹 내 사업장 조사 사업 등의 노력 등은 진행되었으나 실제 구체적인 투쟁을 계획을 제시하고 조직하지는 못하였다. 다만 금속노조(연맹)를 중심으로 한 규제개혁위원회 앞 릴레이 농성과 6월 집단요양투쟁을 조직하는 것으로 투쟁의 맥을 이어나가게 되었다. 그러나 금속연맹의 산안국장 등이 구속되는 등 투쟁의 완강함을 가지는 투쟁의 맥으로서 중요한 의의를 가지는 금속의 집단요양투쟁 역시, 요양투쟁 이후 현장개선 투쟁의 상이 공유되지 않음으로써 그 의의를 완성하지 못하고 있다. 한편 여러 단위 사업장의 투쟁은 민주노총의 “근골격계 직업병 투쟁확대를 위한 공청회”를 통해 하반기 투쟁을 계획하도록 강제하기도 하였다. 공청회와 민주노총 산안 담당자 산안담당자 수련회 등에서 제출되고 기획되는 전국투쟁본부가 어떠한 역할을 할지는 아직 미지수이기는 하나, 어찌되었든 투쟁이 흐름을 만들고 있음은 분명하다. 투쟁본부의 투쟁 목표가 ‘구조조정 분쇄’인 만큼 실 사업 내용과 실천이 어떻게 이를 완성할지가 여전히 남는 과제라 할 것이다.

한편 총연맹과 금속연맹(노조)과 병행하는 투쟁 흐름이 형성되기도 하였다. 3월 14일 준비위 결성을 하고 5월 1일 경총 앞 집회를 기점으로 출범한 전국노동자연대는 아래 세 가지 아래 목표와 공동요구를 가지고 사업을 진행하려 하였다.

첫째, 근골격계 직업병 인정 투쟁에서 노동강도강화 저지 투쟁으로 발전시킨다.

둘째, 개별 사업장에서 전국적 투쟁으로 발전시킨다.

셋째, 이를 통해 노동자의 현장 통제권을 확장해 나간다.

전국노동자연대와 참여단위는 3월 14일 조직 결성 후 3월 풀무원, 오픈에스이, 4월 현자 민투위 집단요양 투쟁, 5월 삼호중공업, 6월 쌍차창원지부 등에 직간접적으로 관여하고 투쟁을 함께 고민하였다. 실상 03년 집단요양 투쟁의 많은 부분을 담당했고 이후 투쟁으로 쟁점화 하는데 부단한 노력을 전개하여 애초 상정한 목표로 나아가기 위해 실천하였다. 이러한 맥락 하에 최근까지 투쟁을 전개하는 풀무원 춘천 공장 투쟁의 엄호지지 투쟁이 계속 전개되고 있다. 집단요양투쟁 외에 5월 1일 경총 규탄 집회, 노동절 영정선전단 구성, 노동부 앞 전국 1인 시위, 투쟁 소식지 발간 등을 통해 최소한 전체 노동안전보건 진영에 대한 투쟁 독려 등의 성과에는 이르렀다 할 것이다.

한편 투쟁 주체의 역량 강화를 위한 교육자료를 총화하고 투쟁전술지도를 제한적이거나 작성하였으나, 실제 어떻게 활용되었는지 확인하지 못하였으며, 투쟁전술지도가 현장에서 재작성되고 모범이 전파되지 못함으로써 내부에서 조차 투쟁을 체계적으로 정리하지 못하고, 효과적인 투쟁을 책임 있게 논의하고 전파하지 못하는 한계를 노정하고 있다.

또한 현재 투쟁 중인 현장을 지지, 엄호, 사수하는 것이 본 조직의 중요한 하나의 과제인데 상반기 중 투쟁에 함께 했던 단위(오픈에스이가 대표적인 예이다)가 유실될 시점에 놓여 있는 것 역시 투쟁의 전형을 만들고 사수하는 것이 선언만으로는 유용하지 않음을 절감케 했다. 동시에 전국전선 설치를 위한 다층적인 전술의 부재로 공동투쟁의 실행이 극히 제한되었다는 점은 뼈아픈 반성의 지점이 아닐 수 없었다.

그러나 총연맹과 금속연맹(노조)의 투쟁과 더불어 자발적인 현장 주체간의 연대라는 점에서 여전히 의미를 가지고 있다. 이는 기존 노조체계와 약간의 불편함을 가질지 모르나 실제

상호 독려 또는 보완 및 긴장을 가지게 함으로써 투쟁주체가 투쟁의 정방향으로 나아가는 것을 서로가 강제하는 기능을 가지고 있는 것이다. 특히 조직형식과 관계없이 투쟁의 의제를 중심으로 형성된 연대의 흐름을 형성함으로써 연맹과 지역에 관계없이 투쟁 사업장간 교류 및 모범의 전파가 이루어 졌다. 이는 언제나 우리가 견지해야 할 자세인 것이다.

## 2) 경향

03년 상반기 투쟁의 뚜렷한 경향은 집단요양투쟁이다. 사업장 내 직업병 환자를 찾아내고 이들을 규합해 집단요양을 신청하고 이를 근거로 개별 자본을 압박하고 현장 노동환경을 개선하는 것이 일반적 유형이다. (전국노동자연대의 1차 전술 지도 역시 이러한 맥락이다) 실제 이러한 전술은 사회적 관심 촉발과 객관적인(?) 실태의 자각이라는 점에서 여전히 현재에도 유용하다. 그러나 이러한 경향에서 나타나는 부작용이 있는 것도 사실이다. 이 전술의 과정은 자칫 직업병 전원 승인이 투쟁 성패의 관건이 되어버린다는 것이다.(성패의 관건은 노동자현장통제에 대한 조합원의 자발적 의지와 실천이다) 물론 직업병의 전원 승인은 너무도 중요한 일이다. 그러나 이것이 투쟁 성패를 가르는 것은 아니다. 즉 대 복지공단 투쟁은 투쟁 주체의 긴장을 유지하고, 당장 치료를 받아야 하는 노동자의 문제를 해결하고, 잘못된 행정기관의 관행을 분쇄하는 투쟁이지만 이것만에 대한 과도한 집중은 다음 단계의 투쟁을 유실시키면서 전술이 전략으로 뒤바뀌는 우를 범하는 것이다. 실제 조합원의 요구를 요양 승인, 치료 등으로 제한하거나 대 복지공단 투쟁에서 대자본 투쟁으로 나아가는 것을 차단하는 경우가 발생하고 있다. 이 지점은 향후 투쟁에서 언제나 유의 깊게 점검할 부분이다. 집단요양투쟁 전술은 투쟁의 전형인 동시에 오히려 목표로 나아가지 못하게 하는 장애로도 작용하고 있다. 물론 이러한 경향과 평가는 직업병 인정 자체가 어려운 현실과 그만큼 투쟁이 일정 수위에 올라와 있음의 반영이다. 투쟁이 성장하고 동시에 성장한 만큼 개량과 반동의 위협에 놓여지는, 노동자 운동이 언제나 직면하는, 문제에 예외 없이 놓여져 있는 것이다.

또 하나의 경향은 자본으로부터 극심한 탄압과 회유에 놓여있는 사업장의 유형이 신자유주의 구조조정 즉, 신자유주의 현장통제가 완성되어지거나 완성된 사업장이라는 것이다. 일정하게 이 과정에 놓인 사업장은 상대적으로 자본과의 대결이 극에 달하지 않고 있다. 자본의 태도는 노조 또는 현장의 주체의 투쟁 및 조직력에 영향을 받기도 하지만 직접적으로 자신

의 이윤율에 있음을 다시 한번 확인되는 결과이다. 신자유주의 현장통제가 완료된 사업장은 워낙 조밀한 이윤발생구조를 가지기 때문에 노동자의 저항과 이에 대한 변화요구는 즉시 이윤율을 떨어뜨린다. 따라서 자본의 타협 여지는 극히 희박해지는 것이며 자본의 태도는 완강해지는 것이다. 이것은 개별 사업장의 역량이 승리를 기약하는 것이 아니라, 전체 전선을 어떻게 형성되는가에 있음을 시사하는 것이다.

## 2. 전선으로의 집결과 확대

### 1) 단위 현장 투쟁의 경로

투쟁의 집결과 확대는 실제 투쟁하는 사업장이 있어야 하는 것은 너무도 당연하다. 1부 여러 사례에서 보는 바와 같이 사업장의 특징에 따라 여러 가지 경로가 설정될 것이며 특히 언급한 바와 같이 신자유주의 현장통제가 완결의 정도가 높을수록 탄압과 회유의 강도가 높아진다.

사업장마다 투쟁의 진퇴나 성과는 차이를 가지고 있는데 그 차이는 원인은 조합원의 자발성에 기인한다. 결국 조합원의 자발성을 동력으로 삼지 않는 투쟁은 그 양태가 어떠하던 간에 바라던 성과를 달성할 수 없었다. 보통 투쟁이 진행되다 보면 요양자와 간부 또는 간부일로 떨어지게 된다. 특히 요양인정에만 전념을 다하면 더욱 더 그러하다. 시작에서부터 조합원에 대한 사전 조사와 교육이 목적을 염두한 배치가 되어야 한다. 진행하다 보니 간부로 집중되었다면 더디더라도 다시금 조합원의 요구를 통해 형성되는 투쟁이 되도록 재정립해야 한다. 투쟁의 시작에 있어 모든 것의 해결보다는 사업장에서 가장 개선해야 될 현안을 정립하고 최대한 공유하여 이후 현장의 투쟁 여지를 남기는 투쟁을 모색하여야 한다.

### 2) 민주노총 근골격계 투쟁본부와의 조응

하반기 투쟁 전선으로 집결과 확대는 추진중인 민주노총 근골격계 투쟁본부에서도 찾을 수 있다. 민주노총 근골격계 직업병 투쟁 본부는 임단투의 파고가 한 풀 잦아들어 자칫 주춤할 수 있는 하반기 근골격계 직업병 투쟁, 노동강도 강화저지 투쟁을 긴장감을 가지고 계속 이

어나가는 노조 내 공식적인 기점이 될 수 있을 것이다.

이러한 시기에 한가지 상기할 필요가 있는 경험이 있다. 지난 해 5월 29일 결성된 “구조조정 분쇄, 노동강도 강화 저지, 산업재해대책마련 공동투쟁위원회”(이하 공투위)의 목표나 문제의식은 실상 현재의 투쟁본부와 다르지 않았다. 그 구성 또한 어찌되었든 대단히 광범위 하였음을 기억한다. 그럼에도 지난해 하반기 들어 호지부지 조직이 유명무실해지는 참으로 안타까운 경험을 가지고 있다. 이러한 경험의 평가에 속에서 민주노총은 참가 단위의 방만한 확대보다는 민주노총이 책임지는 총연맹 내 투쟁본부를 기획한 듯 하다. 돌이켜 보건대 공투위가 그 역할을 제대로 해내지 못한 핵심적인 이유는 투쟁하고자 하는 또는 투쟁 중인 주체의 직접적 참여가 여의치 않았던 점, 투쟁 주체의 연대 투쟁을 엄호하는 구체적인 계획이 부재한 점, 투쟁확대를 위한 기획을 끈기 있게 추진하지 못한 점에서 찾을 수 있다. 다시 표현하자면 목표와 문제의식의 추상성에 비해 실현할 계획이 구체적이지 못했던 것이다. 하반기 투쟁에 있어 민주노총 투쟁본부가 전선의 기반이 되기 위해서는 이점이 특히 유의해야 할 것이며, 투쟁주체는 이점에 대한 격려와 보완을 고민해야 한다. 민주노총이 가지는 전국성과 권위를 어떻게 활용할 것인가 고민해야 한다.

### 3) 전선 형성의 접근 방법

어떠한 투쟁이건 간에 전선 즉 싸움의 공간을 형성하는 것은 매우 중요하며 특히 전국성을 가지고 있다면 더 더욱 좋을 것이다. 노동강도 강화저지 투쟁 역시 전선의 형성에 있어서는 여하간의 투쟁과 다를 바 없다. 상반기를 평가하는 현재 근골격계 직업병 투쟁의 전선은 있어도 노동강도 강화저지 투쟁은 미약하다. 만일 노동강도 강화저지 전선이 유실된다면 거꾸로 근골격계 직업병 투쟁 전선은 투쟁 전선(즉 노자 싸움의 공간)의 의미를 상실케 될 것이다.

전선으로 집결과 확대는 투쟁의 발화지점에서 가능하다. 투쟁의 발생 지점에서 지역연대 거점을 형성하고 이를 근거로 전국공동행동을 촉발함으로써 전국 전선을 형성하는 것이다. 전국의 투쟁 주체가 서울(정치경제사회문화의 상징공간)에서 집결하는 투쟁은 이것에 근거했을 경우에만 위력적이다. 상반기 총연맹의 서울집결 집회, 전국노동자연대의 7-8개 지역의 동시 노동부 선전전, 풀무원 불매투쟁, 집단요양투쟁, 현장노동환경 개선투쟁이 전국적 전선

을 형성할 수 없었던 것은 그 규모가 전국적이지 않아서가 아니라 끝임 없이 분절되고 고립되었기 때문이다.

따라서 하반기에는 지역 거점을 강화하는 공동 실천(투쟁 사업장지지 엄호, 공동 선전전, 토론회, 교육강좌 등등)을 중심축으로 전국투쟁을 도모해야 한다. 노동강도강화저지 투쟁이 대단히 지루하고, 성과를 가지기에는 상당한 역량을 투여해야 되는 만큼 일상적이 직접적인 지역적 연대와 계획은 절실하다. 투쟁사업장은 사업장 내의 문제를 안팎으로 확대 심화하여 지역 연대 틀을 형성하는 것 역시 유념해야 할 것이다.

#### 4) 하반기 투쟁 흐름의 상

우선 현재 투쟁을 진행하는 단위를 철저히 옹호하고 연대하여 승리의 전형을 만들어야 한다. 승리의 기준은 어느 만큼 많은 직업병 환자가 인정받았는가 아니라 조합원이 일상적으로 자신의 노동환경을 제어할 의지와 의식이 형성되었는가 그리고 현장 조직체계를 자주적으로 운영하는가 마지막으로 향후 투쟁 주체를 형성하는가에 있다. 이러한 기준은 투쟁 주체간에 서로가 끝임 없이 강제해야 한다. 때문에 상반기에 비일비재하게 나타났던 문제, 즉 집단요양투쟁 이후 방치(노조조직이던 투쟁체이던), 를 하반기에는 목적 의식적으로 극복해야 한다.

두 번째로 투쟁주체의 발굴에 있어 근골격계 직업병조사 뿐 아니라 노동강도와 관련된 심혈관계 직업병의 문제 역시 진중하게 고민할 필요가 있다.

세 번째 행동을 통한 사회 여론화 작업이 병행되어야 한다. 7월 1일 시행된 산업안전보건법의 관계규정 등이 직접적으로 현장에 영향을 주기란 여건 어렵지 않고 오히려 이러한 기준이 사업 운영의 폭을 제한하기도 한다. 그러나 이러한 법규정 등은 일반적 이해되는 명분이 될 수 있으므로 정부와 관계기관에 대한 압박전술로 활용할 수 있다. 조사사업의 통계 및 실태 발표와 더불어 전 사업장의 임시건강진단, 작업환경측정, 노동강도 평가 실시 등의 요구 및 행동은 그 성공 여부와 관계없이 사회적 여론을 형성하는 기제로 활용될 수 있다.

# 현장에서 진행되는 투쟁사례 평가

## 카스코 B/A반 물량감축투쟁

카스코는 자동차 부품을 가공, 조립 생산하여 거의 90%이상을 기아 자동차에 납품하는 자동차 부품 전문사업장이다. 자동차 부품 중 제동장치인 브레이크를 생산하는 B/A반은 언제부터인가 현장 속에서는 서로가 기피하는 흔히 말하는 3D업종이 되어 버렸다. 타부서와는 다르게 자동화가 거의 이루어지지 않은 채 17년이 넘는 긴 시간을 오로지 작업자의 손과 감각에 의하여 대부분의 작업을 해야하는 부서이다.

올 해 초 B/A반원들이 어깨, 팔, 목, 허리, 팔꿈치 등에 통증을 호소하며 의무실을 자주 찾고 있었다. 그러던 와중에 반원 4명이 지회의 자문의사를 통해 문진을 받고 정밀진단을 통해 3월 말까지 산재신청을 하게되었고, 전원이 산재승인을 받게 되었다. 물론 전원이 근골격계 질환자로 나타났다. 그 즈음 현장은 서서히 동요하기 시작했고, 자신의 상태와 산재 승인된 동지들의 상태를 비교하며 점차적으로 관심을 가졌게 되었다. 그러면서 반의 대의원과 현장활동가 그리고 지회는 자연스럽게 근골격계 질환에 대한 논의의 자리를 가지게 되었다. 현장과 지회가 B/A반의 심각성을 논의하고 있을 때 영똥하게도 문제는 회사로부터 불거지고 말았다.

## 회사측의 용역투입 발언이 불씨가 되다

4월 17일 고용안정위원회에서 사측은 생산물량이 증가하고 산재환자 및 공상환자로(산재:4명, 공상:1명) 인해 인원이 부족하니 타부서의 지원을 받아 지속적인 순환근무, 또는 용역인원을 투입해서 부족 인원을 채우자는 안건을 제출하였다. 지회는 B/A반의 산재환자 발생에 대한 근본적인 대책이 수립되기 전에는 어떠한 인원도 투입될 수 없음을 사측에 전하고 노동강도 문제를 근본적으로 해결할 것을 요구하기 시작하였다.

## 반 대책위구성을 통해 힘있는 투쟁을 결의

사측의 ‘인원이 부족하니깐 용역을 투입시키자’ 라는 이야기를 접한 b/a반원들은 분노를 할 수 밖에 없었다. 우리가 아프고 하지만 회사를 위해서 일을 하고 있는데 아무리 인원이 빠졌더라 해도 우리한테 와 가지고 문제점을 이야기 한 개도 해주지 않고 그런 말을 하는 것에 대해 도저히 참을 수가 없었다. 반원들은 대의원과 현장활동가를 중심으로 대책위를 구성하고, 지회와 간담회를 진행하면서 자체적인 설문조사를 바탕으로 자체적인 요구안을 만들었다.

### [B/A반 요구 사항]

1. 노동강도 및 작업조건 개선 요구 건
  - 노동강도 강화에 대한 근본적 대책수립
  - 각 LINE 적정인원 배치
  - 불합리한 작업조건 개선
2. 근골격계 질환 관련 요구 건
  - 반원 전체에 대한 근골격계 질환 관련 정밀검진 실시
  - 근골격계 질환자 판명 시 산재인정 = 의무실 시간할애, 반에 저주파 치료기 20E/A비취
  - 근골격계 질환 관련 년1회 정밀진단 실시
3. 유해물질 및 근골격계 질환에 대한 복지수당조정(C급⇒A급)
4. 회사의 무책임한 발언에 따른 반원들의 심리적 충격에 대한 사과요구

반원들은 자체적으로 3명의 대표를 선출하고 지회와 회사를 상대로 자신들의 요구를 전달하고 자체적인 회의를 개최하면서 고용 안정위의 진행 상황을 지켜보았다. 그리고 잔업시간을 보통 4H 이상인 것을 3H이하로 자체적으로 통제하였다.

## 반원들의 단결력에 밀려 회사측은 간담회 자리에 나올 수밖에

고용안정위에서 회사는 ‘용역 인원을 쓰자’는 발언으로 인하여 B/A반원들의 심리적 충격을 가한 것에 대한 사과를 하고 사측의 수정안을 제시하기 위한 반원들과의 간담회를 제시하였다. 회사는 이런저런 핑계를 대면서 간담회를 회피하였다. 하지만 반원들의 단결된 모습에

결국 간담회에 나올 수 밖에 없었고 그 속에서 요구안을 설명하였다. 그렇지만 간담회 속에서 회사는 반원들의 요구안에 대한 유보적 태도를 보였으나, 사측은 “노사 고용안정위원회”에서 다루기로 하고 마무리하였다.

반대표 또는 반원 전체를 상대로 간담회를 진행하던 반원들은 회의 속에서 5월 2일 3일 작업 거부. 5월 4일 5일 특근 거부를 결정하고 아침에 이를 직장에게 전달하였다. 이에 놀란 사측은 일단 정밀 검진 요구를 수락하였다.

또한 5월2일 열린 4차 고용안정위원회에서는 반 문제에 관련하여 따로 B/A반 제도개선위원회를 구성(관련 부서 3명 및 지회 산안,고용부장, 반 대표 3명)하여 일주일에 한번 회의를 하는 것으로 원칙으로 하고 큰 사안이 아닌 것은 수시로 담당부서와 미팅을 통해 해결해 나가는 것으로 방향을 잡았다. 몇차례의 제도 개선위원회를 거치면서 풀리지 않는 부분도 있었지만 대책회의 전후 반원전체의 의견을 모아내기 위해 몇시간씩 간담회 실시를 하면서 자연스럽게 작업거부하고, 작업줄이기 투쟁을 하는 반원들은 단결된 모습으로 회사를 압박하였고 결국 사측은 우리들의 요구를 들어 줄 수밖에 없었다.

### **물량 감축 투쟁 그리고 집단요양투쟁**

5월 6일부터 5월 21일까지 주 1회의 개선위를 통하여 개선사항을 진행, 점검하였고, 5월 13일 개선위에서는 반원들이 자체적으로 자신이 할 수 있는 물량을 작성 제출하기로 하였다. 힘들지만 이미 몸에 배어버린 습관처럼 되어버렸기에 선뜻 써내기 힘들어 하던 반원들에게 자신이 힘들지 않을만큼을 써보게 하였고 제출된 요구를 정리하여 각 LINE 별로 10%-15%의 물량을 줄이겠다고 회사측 개선 위원에게 통보하고 5월 6일부터 감축된 물량만큼 일하기 시작하였다.

그 과정에 ‘병원 진료 시간 실시간 진료비 전액 회사 부담’ 등의 내용으로 잔류 인원 22명 중 17명은 1차로 실시하고 5명의 소속 변경자는 12월에 실시하며 의무실 사용시간 30분, 유소견자 산재신청의 내용으로 산보위가 마무리되었다.

5월 27일 마산삼성병원 산업의학과에서 4명의 반원을 시작으로 5월 31일까지 1차 검진에서 15명중 13명의 유소견자를 선발, 6월 10일부터 7월 16일까지 2차, 3차에 걸친 정밀 검진 후 12명이 산재신청에 결합하기로 하고 7월 18일부로 전원 휴직계를 제출하고 7월 22일 산재요양을 집단적으로 신청하였다.

**미완의 투쟁 그러나 우리에게 희망이 있다.**

7월 22일 13명에 대한 산재신청을 한 후 몇 차례 항의방문이 있었으나 원활하게 처리되지 못하고 지연되다가 8월 30일자로 산재신청자 전원에 대한 승인이 내려지고, 조합원들은 각각의 병원으로 분리하여 치료를 받고 있다 처음에는 45명씩 조를 이뤄 정보교환 및 재활운동을 위하여 주기적인 모임을 가지기로 하였으나 한 두차례 모임이 있을 후 중단되었다.

현장은 12명 집단휴직 후 회사의 비정규직 투입의사를 지회로 보내 왔으나, 지회의 거부로 이루어지지 않고, 현장에서 부서간 소속변경 및 지원근무를 유도 현재는 반 인원 30명이 작업을 하고있고, 작업물량은 전 대책위에서 합의 본 것보다 시간당 수량이 많이 줄어 있는 상태이다. 그러나 시간당 수량이 줄어든 것을 회사는 잔업과 철야, 특근, 특근잔업을 통하여 만회하고 있다.

잔업 및 특근에 대한 자발적인 통제가 퇴직금 중간정산과 퇴직금 누진제 지급관계, 그리고 잔업 특근에 대한 임금문제 등의 이유로 지켜지고 있지 못한 것이다, 오히려 장시간 노동으로 인하여 더 많은 부담감이 늘어나고 있다.

그러나 그간의 투쟁에서 무엇이 부족했는지를 알고 고민하며 투쟁을 준비하고 있기에 우리의 미래는 밝은 것이라는 믿음을 버리지 않는다.

## 대우조선 노동조합 근골격계 투쟁 경과

대우조선의 경우 IMF 라는 특수를 맞으면서 물량은 증가하여 일감이 많아졌지만, 오히려 정규직은 줄어 들고 2인 1조 작업이 1인 1조 작업으로 바뀌는 등 노동조건은 크게 후퇴되었다. 자본은 비용 경쟁력의 일환으로 직영을 정예화하고 외주인력을 확대하여 탄력적 인력운용과 비용절감을 꾀하고 있으며, 기존의 인원으로 생산성을 극대화하고 부족분의 인력을 외주화 하면서도 물량은 많게 유지함으로써 노동강도를 높이고 있다.

이에 2000년 10월15일 9대 집행부는 그 동안 문제가 되어온 근골격계 질환에 대한 사업이 필요하다는 공감대가 형성되어 집행부 중점사업으로 입안되었고, 노동조합 산업안전실에서 14차 회계년도 사업으로 3천만원의 예산 규모를 확정하고 대의원대회 예산심의를 요청하여 2001. 1. 12일 정기대의원대회에서 '근골격계 직업병 판정 추진비' 3천만원의 예산승인을 받게 되었다. 이후 2001년 2월경 집행부는 "근골격계 질환 조사·연구사업"이라는 명칭을 확정하고, 사업의 규모, 내용, 방향, 과제 등을 논의하여 진보적인 전문가들과 연구팀을 구성하였다. 그리고 구체적인 사업은 다음과 같이 3과제로 나누어 진행하기로 하였다.

- ▶ 제1과제 : 의학적 평가 : 근골격계질환의 실태파악
- ▶ 제2과제 : 인간공학적 평가 : 작업공정상 인간공학적 위험요소 파악
- ▶ 제3과제 : 노동강도 평가 : 노동강도 강화를 객관적으로 증명

이전부터 근골격계 조사사업은 금속산업연맹 조선분과에서 연구사업으로 진행하는 것으로 되어 있었다. 대우조선 노동조합의 경우 끊이지 않고 일어난 중대 노동재해로 인해 다른 사업장보다 늦게 시작되었다. 당시 현대 중공업의 경우 설문조사만 하였고 자문의사에게 개별로 요양신청을 하는 것으로 정리되었고, 현대 미포 조선의 경우 제일먼저 시작했으나 여러가지 이유로 설문조사와 검진계획을 잡았으나 제대로 진행되지 못하였고, 14명의 유소견자를 대상으로 사업을 진행하려고 준비중에 있었다. 한편 삼호중공업의 경우 노동조합에서 검진, 인간공학 평가를 실시하였던 반면 요양자 관리에 대한 것은 사측에 위임을 하였고, 한진과 대동조선의 경우 사업장 사정으로 인하여 설문조사만 진행되었다.

### (1) 회사의 들러리를 설 수는 없다

노동조합에서는 근골격계 문제에 대해 사측에게 90년대 중반부터 꾸준히 제기해 왔고 특수검진과 발생원인에 대한 해결을 촉구하여 왔다. 사측은 계속 거부를 하였고, 9대 집행부가 출범 한 후 노동조합이 독자사업으로 사업을 계획하고 추진하자, 사측은 그제서야 노사가 같이 하자는 제안을 노동조합에 취했다. 그러나 사측에서 제시한 것은 단순히 (개별적) 작업 환경에 대한 문제만으로 접근을 하여 인간공학 평가 이외에는 다른 것이 없었다. 또한 사측에서 가장 주요하게 제기한 것은 요양신청인원의 최소화하고 사업장내의 물리치료실이용 등의 방법으로 해결하자는 것이었다. 회사의 의도는 분명했기 때문에 들러리로 설 수는 없었다. 힘들더라도 투쟁으로 돌파해야 한다는 것이 노동조합의 기본 입장이었다.

### (2) 노동강도 강화 저지투쟁으로 노동조합 역량을 모으다

초반 상집 간부들도 이 사업을 직업병 인정 수준으로만 이해하는 한계를 보인 것도 사실이다. 노동강도 부분과 노동조건의 부분에 초점을 맞추어 전체의 구상은 정책실과 산안실에서 담당을 하여 진행하였다. 그렇게 진행되다가 2001년 6월 사업의 중심이 산안실로 넘어가게 되었다.

초기에는 노조 전체와 산안실의 공유가 전혀 없었고, 다른 간부들은 진행사항에 대해 잘 몰랐다. 그러나 산안실과 같이 하기 위해 업무공유도 하고, 진행방향에 관한 논의, 상집위 전체 사업으로 가져가기 위한 노력을 꾸준히 진행하였다. 상집위 논의를 통하여 조합 전체 사업기조로 확정하여 진행해 나갔다.

1차 검진이 시작되고 조합원들과 같이 하는 과정에서, 그리고 사측의 탄압을 막기 위해 상집위원들은 노동자 건강에 대한 본질적인 문제까지 접근을 하였다. 단순히 산재 승인을 받는 것이 아니라 근본적인 문제 즉, 노동강도 강화 저지를 위한 투쟁으로 나아가지 않으면 이 싸움은 실패할 수밖에 없다는 판단을 했다. 또한 이 싸움이 전국적인 투쟁으로 만들어야 된다는 생각이 강했다. 즉 이 사업은 노동조합의 활동은 물론 대의원활동, 그리고 현장 활동으로까지 만들어 내야 한다는데 인식을 같이 하였던 것이다.

### (3) 조사사업 전 과정이 투쟁이었다.

설문 조사는 대의원을 중심으로 자율적으로 맡겨 놓았다. 최종 결과를 보면 2223명의 설문결과 81.24%가 근골격계 질환 유소건자로 나타났고, 대상 인원이 너무 많아서 증상이 심각한 조합원을 분류하여 911명을 선별하였다. 그리고 12월 3일 처음으로 1차 검진을 시작하였다. 911명이라는 1차 검진 대상자가 정해지고 편집국을 통해 꾸준히 홍보전을 펼쳤다. 또한 대의원을 꾸준히 만나 검진 대상자들이 적극적으로 참여할 수 있도록 독려를 하였다. 사실 911명이라는 엄청난 인원 에 대한 부담을 느꼈던 것이 사실이었으나 인원을 한정짓는 것은 사업 방향과 맞지 않다는 고민이 있었고, 결국 가장 원칙적인 투쟁 방향을 내리게 되었던 것이다.

이때부터 사측의 본격적인 방해가 시작되었다. 대상자 전원 개별면담을 위해 반장, 직장, 팀장을 동원하였으며, 검진대상자를 하루 종일 일도 시키지 않고 부서 사무실에 잡아두었고, 검진 의사가 노동조합에 들어오지 못하도록 각 출입문을 물리력으로 막으려 하였다. 사측의 탄압에 대하여 노동조합은 긴급 상집회의를 통해 대책을 마련하고, 대의원들을 소집하여 만약을 대비하여 전술을 배치하였고 이때부터 상집 간부들의 본격적인 투쟁은 시작되었다. 전 상집 간부들이 현장에 내려가 대상자들에게 이 싸움의 중요성과 사측의 부당함을 알려내면서 흔들리고 있는 조합원들을 조직하기 위해 뛰어들었다. 퇴근 시간이 다 되고 하나, 둘씩 조합원이 모이기 시작했고, 사측에서도 조합원이 모이는 것을 보고 연구팀(의사)의 방문을 출입문에서 물리력으로 막지는 못했다. 5일간 381명이 조합에서 추진한 검진에 참여한 것이다.

이제 1차 검진을 기초로 2차 검진 대상자가 정해지고 난 후 본격적인 전 상집위들의 활동이 시작되었다. 각 상집위들이 부서별로 배치되어 조합원을 만나러 현장으로 직접 내려갔다. 또한 시간 날 때마다 직접 전화 통화를 하면서 2차 검진 사업에 참여할 것을 독려했다. 또한 부서별로 검진 대상을 팀으로 나누어서 서로가 서로를 격려하고 사측의 감시와 압력으로부터 공동 대응하게 만들었다. 그러한 조직의 과정 속에서 2차 검진 대상자 80% 이상이 참여 할 수 있었던 것이다. 검진 받은 265명의 조합원 중 당장 수술을 실시해야 하는 조합원이 10명중 1명이었으며, 14명을 제외한 248명은 3주 이상의 치료를 요한다는 결과가 나왔다.

사측은 요양 대상 조합원에 대한 개별 관리를 더욱 더 강화하였다. 인맥을 통해 퇴근 이후 조합원 집에까지 찾아가서 설득과 협박, 회유를 하는 등 인간 이하의 작태를 서슴없이

자행하였다. 조합원들은 고통스러워하며 사측의 공작에 쓰러져 갔지만, 반대로 사측의 탄압이 거세질수록 더욱 강고한 의지를 갖는 조합원들도 점차 늘어났다.

한편 2과제 인간공학 평가, 3과제 노동강도 평가를 진행하기 위해서는 조합원들의 협조가 절실히 필요했다. 당시 사측의 탄압과 감시가 심했기 때문에 일반 조합원들이 나설 수 있을 까라는 생각으로 활동가 중심으로 측정 기기를 부착하고 또한 인간공학 평가를 하려고 하였다. 하지만 검진 받은 조합원을 중심으로 직접 만나 왜 하는지에 대해 설득을 하고 전화를 하여 조직을 하였다. 작업장 근처에서, 휴게실에서 그리고 아침 일찍 노동조합에 올라와서 측정 기기를 달고 3과제를 진행하였다. 2과제 역시 이런 과정 속에서 진행되었다. 사측은 2, 3과제를 진행할 때 관리자들을 현장으로 내려보내 조사에 협조하는 조합원을 지켜봄으로써 무언의 압력을 계속해서 넣고 있었지만 참여한 조합원들은 '내 건강 내가 지키겠다'는 의지로 뚫어 나갔다.

특히 외부 연구원들의 경우 사측이 현장으로 내려오지 못하게 막아 게릴라식으로 사업을 진행할 수밖에 없었다. 상집 간부가 2인 1조 팀을 이루어 직접 현장에 내려갔으며 상집 간부들이 직접 기기를 사용하는 법, 어떻게 촬영을 해야 하는지를 교육을 받고 현장을 열심히 누빈 결과 큰 무리 없이 2, 3과제를 진행할 수 있었다. 엄청난 사측의 탄압에도 불구하고 조합과 조합원은 하나의 목적을 위해 꾸준히 투쟁할 수 있었던 것이다.

(4) 사측의 공작을 뚫고 조합원들이 하나들 모이기 시작했다.

2차 검진까지 해서 요양 대상자 248명이 나왔고 노동조합에서는 사측의 공작이 거세지고 조합원들이 많이 흔들리고 있어 최대한 빨리 처리하고자 했다. 우리의 움직임도 빨랐지만 사측의 움직임 역시 빨랐다. 당시 요양 대상자를 선정하고 첫 모임을 가졌다. 200여명의 조합원들이 참석하여 노동조합의 설명을 듣고 자신의 작업 경력과 내용을 작성하고 1주일 뒤 입원 준비를 하고 모 장소로 나오라고 이야기를 하였다. 1주일동안 요양 신청서를 작성하고 입원 준비를 하러 온 사람은 50%도 채 안되었다. 사측의 공작이 얼마나 심했던가를 보여주는 것이었다. 사측에서는 유인물을 통해 갖은 협박을 일 삼았고, 급기야 입원해 있는 병원까지 찾아가서 조합원들의 마음을 불안하게 하였다. 드디어, 3월 5일 새벽, 밤새도록 관리자에게 불려가 시달리고 아침부터 집에 3-4명씩 찾아온 관리자들로부터 회유와 강요를 받았지만,

그것을 뿌리치고 비가 부슬부슬 내리는 옥포 매립지에 짐 보따리를 짊어지고 조합원들이 하나둘 모였다. 상집들은 비록 모든 인원이 모이지 못했지만 모여드는 조합원들을 보며 자랑스러움과 함께 자신감도 얻을 수 있었다. 당일 조합원들은 노동조합이 지정한 병원에 73명이 입원하였고, 이후 회사에 감금되었던 조합원이 뒤늦게 연락이 와서 2명을 포함해서 최종 76명이 입원치료를 하였다. 입원이후에도 사측의 방해공작은 치밀하게 진행되었으나 우리의 의지를 꺾지는 못했다.

노동조합에서는 노동부, 근로복지공단 항의방문을 통해 요양신청을 하지 않은 161명에 대해 사측에 행정 지도하도록 투쟁을 벌이기 시작하였고, 특히 근로복지공단 통영지사가 사측의 압력을 받고 제대로 조사를 하지 않고 일을 처리하려는 자세를 보였다. 근막통증후군, 염좌 같은 질병에 대해서는 인정을 하고 다른 병명은 특진을 통해 해결하려고 하였던 것이다. 더욱 노동조합을 분노하게 만드는 것은 특진을 조합원의 의견도 물어보지 않고 보내고, 주치의 소견을 전혀 인정을 하지 않고 진행하려는 태도였다. 이에 노동조합은 공단지사에 항의방문을 갔고 그 동안 진행사항을 서류로 다 받아 꼼꼼히 검토를 하였다. 기가 막힐 노릇은 자문의의 서명도 되어 있지 않은 것, 임의로 줄을 그은 것 등을 토대로 일방적으로 결정을 하였다는 것이다. 노동조합은 이 사태를 놓아두어서는 안 된다는 판단 아래 바로 공단지사 점거 농성을 시작했다. 결국 공단 지사측은 잘못을 인정하였고 그 투쟁으로 공단의 처리를 바로 잡을 수 있었다.

#### (5) 현장이 술렁이는 것을 차단하기 위한 사측의 도발

대우조선의 4.4 사태는 사측의 도발에 의해 발생하였다. 이유 있는 사측의 도발이었다. 최소한 6개월 이상 비타협적으로 추진해 온 근골격계 투쟁이 아쉬움은 남지만 일정한 성과를 이루었다. 그런데 이러한 성과는 총자본(경단협, 경총 등) 입장에서 보면 대단한 사건이었다.

사측과 자본측은 이번 성과가 전체 노동자로 과급되는 것을 차단할 필요가 절실했으며, 나아가 02년 단협으로 정식화되는 것을 막아야 했다.

4/4일의 폭력은 탑재1부의 불법적인 조직개편의 문제로 발생한 사측의 인력부 및 관리자와 사측의 구사대인 민정추에 의해 발생하였다. 그리고 이에 대한 노동조합 집행간부들의 인력부 항의농성이 전개되었고 사측은 폭압적인 강제 해산을 통하여 상집 간부와 대의원, 투쟁선봉대 동지등 26명에게 폭력을 휘둘러 병원에 입원하는 사태가 벌어졌다.

4월 18일에는 4명의 동지가 긴급체포되고, 19일 진상조사 기자회견장에서 김정곤 위원장이 경찰에 의해 긴급체포 되는 사건이 발생하였다. 그로 인해 노동조합의 존재위기와 봉착국면에 처해있었지만 여기서 무너지면 향후 모든 투쟁에 대해서 노동조합의 역할이 무력화된다고 생각으로 더욱더 강고한 의지를 다졌다. 이후 매일 출, 퇴근 투쟁으로 조합원에게 호소하였고 지역은 거리선전전을 하면서 사측의 부도덕성과 이중적인 실태를 지역민들에게 알려 냈다.

#### (6) 개약과 후퇴의 역사를 투쟁의 역사로

제2기 지도부가 1개월이 지나서야 대의원대회에서 승인되고 사측의 교섭거부로 5월 첫째주부터 진행되어야 할 교섭이 교착상태에 빠져 6월 중순경부터 진행되었다. 사측은 해고자 원직 복직안은 교섭대상이 아니라며 교섭을 거부했으며 시간끌기로 일관하였다. 내부투쟁을 돌파하기 위해 지역선전을 강화하는 한편 전국투쟁으로 확대하기 위해 통영노동부 항의 집회등 서울 상경투쟁을 조직하고 주1회 공동집회를 을지로 본사건물 앞에서 진행하였고, 전국의 동지들의 연대투쟁을 조직하고 근골격계 질환투쟁은 신자유주의 구조조정 반대와 노동강도강화 저지에 근본목적임을 알려나갔다 .

사측의 교섭거부로 02년 임단협은 교착상태에 빠졌고 7월 하기 휴가가 다가오고 있었다. 휴가전 교섭이 마무리되지 못하는 원인이 사측의 의도적인 교섭지연에 있음을 선언하고 어려운 조건에서도 정의행위조합원 총회를 강행하였다. 사측의 방해공작은 예상되었으나 총회 전날부터 선관위는 투표장소를 한정하고 이동도 하지 못하게 하는 사상유례 없는 방법으로 조합원대중의 참여를 의도적으로 막았다. 휴가 전 2,3일을 앞두고 4일간의 총회결과 7천여 조합원중 2천 여명만이 참여하는 저조한 결과로 인해 총회 연기공고를 부치고 휴가를 맞이하게 되었다.

휴가 이후 조직쟁의 1,2부장이 집행유예로 풀려나고 위원장을 비롯한 임원은 부산구치소로 이감되었다. 휴가전 진행되었던 총회를 휴가복귀 후 그 다음날부터 강행하였으나 사측의 총회 방해공작과 대의원의 70%가 참여를 하지 않는 상태였고, 억수같이 쏟아지는 비를 맞으며 진행된 총회결과는 50여표 차이로 부결되었다. 파업권을 손에 쥐지 못한 노동조합은 참으로 어려운 조건에 놓일 수밖에 없었으며 사측은 그 여세를 몰아 산안 개약안 (요양급여 삭감,

요양기관 종합병원으로 한정 등)을 강하게 밀고 나왔다. 또한 요양중인 조합원을 대상으로 비인간적 사찰을 실시하였고, 노동조합은 사찰 비디오를 확보하여 비인간적 사찰 중단을 요구하였다.

회사의 반인륜적, 비도덕적 만행에 대한 국가 인권위의 제소와 노동부에 진정 등으로 외부 압박을 가하는 한편 조합원들을 상대로 02년 단체교섭 요구안 플래쉬 동영상과 사찰비디오 상영으로 관심을 집중시켜 나갔으며, 산안관련 회사의 개약안에 대한 조합원들의 공감대를 형성하기 위한 홍보등을 펼쳐나갔으며, 산안관련 개약안에 대한 조합원의 공감대를 이뤄냈다.

단체교섭의 쟁점이 산안문제로 쟁점화 되면서 사측은 더욱더 산재노동자에 대한 노골적인 탄압을 자행하였으며, 600여명의 산재요양중인 조합원의 분노는 더해 갔다. 이에 노동조합은 산재요양중인 조합원을 조직하였다. 병원에 입원한 조합원은 물론 멀리 떨어진 지역에서 요양중인 조합원이 노동조합으로 집결하게 되었고 교섭장소인 PDC#1건물에서 텐트를 치고 농성을 진행하였다.

사측은 산안 개약안을 단 한발자국도 물러서지 않으며 노동조합을 조여오고 있었다. 추석을 전후하여 임금 71,000원이 제시되고 복지등 일정부분 상향조정되는 안이 나오면서 조합원의 정서도 02년 단체교섭에 집중되었으나 정작 산안 개약안을 절대 받아들일 수 없는 집행부로서는 참으로 난감한 상태에 놓이게 되었다.

조합원의 정서는 무조건 단체교섭을 빠른 시간에 마무리하는 데 머물러 있었고, 대부분의 대의원을 비롯한 조합간부들도 사측의 안에 동요되기도 하였다.

이에 성당에서 농성중인 위원장 직무대행(수석부위원장, 수배중)이 노동조합으로 들어와서 직접 사측과 교섭을 진행하였고, 사측의 책임있는 교섭을 요구하였으나 결과적으로는 한치도 물러서지 않았다. 사측이 산재개약안을 철회하지 않는 이상 교섭을 마무리 할 수 없으며, 차기 10대 노조 집행부로 단체교섭을 넘긴다는 결정을 내리게 되었다.

집행부는 우리자신의 안위를 위해 조합원을 배신하지 않았다. 타협과 배신으로 무너져 버린 현장을 바로 세우기 위해 양보교섭의 관행을 거부하고 임단협 결렬을 선언하였다.

# 두원정공 평가

## 1.투쟁전 현장상황

- \* 몇 년간의 구조조정의 결과로 현장은 자기중심적 사고가 팽배해 있었다.
- \* 누군가 나가주면 자신은 살수 있다는 생각.
- \* 동료가 없으면 나는 잔업할 수 있다는 생각.
- \* 서로 잔업 많이 하려고 다투는 현상발생.
- \* 구조조정을 저지하고 같이 살아야 한다는 생각은 꿈에도 하지 못함.
- \* 구조조정을 용인하고 누군가 나가주면 자신은 살수 있다는 생각에 희망퇴직 실시후 누가 얼마나 나가는가에 대한 관심이 집중되던 시기임.

## 2. 투쟁결의

- \* 근골격계 집단요양투쟁은 집행부 사업으로 기획되고 결의되었다기 보다는 수석 개인의 결심으로 시작되었음.
- \* 개인의 결심으로 시작되었음에도 불구하고 집행부의 한사람이기 때문에 집행부 사업으로 가능하게 되었으며, 이후 싸움이 진행되고 만들어지는 과정에서의 문제는 별로 없었지만 노강투쟁의 결합 및 연구소로의 결합에 있어서는 장애요소가 됨(집행부 토론을 통해서 결합을 결의하였지만 결합의 주체가 한사람에게 계속적으로 집중됨으로 해서 마치 개인의 활동처럼 부각되고 노동조합을 적극적으로 노강투쟁에 결합시키는 한계를 가지게 함)

## 3. 사전작업

- \* 연구소를 통하여 집행부가 충분히 근골격계 집단요양투쟁이란 무엇이다라는 설명을 듣고 근골격계 집단요양투쟁에 대한 충분한 이해속에서 사업을 시작함.
- \* 이후 간부교육의 중요성을 인식하고 간부 수련회를 통해 근골격계 집단요양투쟁에 대한 교육을 실시함.

#### 교육내용

- 우리나라 근골격계 직업병 실태와 원인
  - 신자유주의 구조조정에 따른 노동자 건강의 변화와 이에 대한 대응방안
  - 근골격계 직업병 집단요양 투쟁의 준비와 목표
  - 근골격계 투쟁 사례
  - 토론
- \* 이후 조합원 교육의 중요성을 인식하고 조합원 교육을 시작함  
조합원 교육은 최대한 교육의 집중도를 높이기 위해 40-50명 단위로 9차례에 걸쳐서 실시함.
- 조합원 교육의 중요성은 두고두고 강조해도 모자라지 않는다.
    - \* 연구소는 조합원교육은 최대한 집중력을 높이고 효율적인 교육방법을 모색해서 준비해야하고 노동조합은 조합원교육에 많은 투자를 해야한다. 근골격계 직업병의 특성상 끊임 없는 피병시비와 현장에 남아있는 조합원들이 가지는 손해보는 느낌등을 해소할 수 있도록 교육해야 하며, 자신이 질환자인지에 대한 명확한 이해를 가질수 있도록 충분히 교육해야만 설문조사를 통한 정확한 질환자 파악이 가능하게 된다.
- \* 현장에 대한 정확한 이해를 위해 현장 평가 작업실시
- 인간공학적 평가
  - 무작위로 선정한 조합원 98명에 대해 면담을 통한 조합원 의식 조사

#### 4. 집단요양신청

- \* 설문조사를 통하여 132명의 질환의심자를 가려냄
- \* 132명중 검진통해 당장치료받지 않으면 안되는 환자 50명을 찾아내고
- \* 50여명의 환자중 투쟁할 수 있다는 환자 21명을 대상으로 집단요양신청을 하게됨.

#### <집단요양투쟁>

##### - 환자

매일 50%에 해당하는 10여명이 근로복지 공단에 가서 농성을 시작함.

이후 집단요양에 참여했던 환자들은 거의 투사가 되었으며, 지금까지 가장 열성적으로 환자

모임을 끌여가고 있음.

- 조합 : 노동부 시위, 근로복지공단 시위등 끊임없이 조직.

### 5. 집단요양/작업환경개선투쟁

환자들은 집단요양이후 1주일에 한번씩 조합으로 모여 교육 및 환자치료과정에 대한 토론등을 진행하였으며, 환자들은 적극적으로 모임에 결합하여 활동을 하였음. 이후 지속적으로 환자가 늘어남에 따라 집단요양이후 새롭게 요양하기 시작한 요양자들을 환자모임에 결합시키고 매주 모임에 결합하도록 하였음.

- 환자모임을 통하여 환자들은 서로 토론을 통하여 자신의 질병에 대한 이해의 폭을 넓히고, 자신의 복귀여부에 대한 판단의 폭을 넓히게 됨.(혼자 있을 경우 불안해서 아파도 복귀하는 사례가 많이 있는데 토론을 통해서 이러한 불안을 극복해감)
- 모임을 통해서 병원에 대한 정보를 교환하고 자신에게 맞는 치료방법을 찾아감.
- 노동조합은 회사의 구조조정정책, 위기 조장, 현장분열에 대한 본질을 환자모임을 통하여 폭로하고 환자들과 현장 실천단을 통하여 현장에 유포되는 수많은 악선전을 차단해 나감.

#### <실천단 활동>

집단요양을 계기로 라인당 1명으로 하는 현장실천단을 구성함.

- 처음 활동은 부서별 실천단(약 4-5명)의 결속력을 강화하고 그속에서 부서의 문제를 토론시킴으로 해서 실천단의 활동방향과 실천단의 자기 가치를 찾아가도록 함.
- 이후 환자들이 빠져나간이후 현장으로부터 오는 불평(힘들다느..)을 실천단을 중심으로 토론하도록 하며, 문제해결점을 찾아오도록 하였으며, 이것이 라인별로 자발적으로 생산량을 낮추는 계기를 가져다 주었고 실천단의 활동방향과 실천단의 필요성을 현장에 각인시키는 계기가 되었음.
- 이후 실천단의 활동이 더욱 활발하게 움직이면서 각공장의 문제, 라인의 문제는 적극적으로 실천단을 중심으로 토론되어지고 현장으로부터의 자발적 파업이 가능하게 되었음.

#### <현장 개선위원회>

노동자의 손으로 현장을 바꾼다는 의미로 현장 개선위원회(개선하는 공장의 현장실천단 3명, 기술팀 3명, 조합 전임자 1명으로 해서 위원회를 만들고 전임하도록 함의) 가 발족함.

- 현장 개선위원회에서는 두원정공 구조조정의 상징인 U자형 라인과 O자형 라인을 직선화 하는 것을 중심으로 하는 현장개선에 착수.
- 현장의 요구와, 종합검진통해 지적된 현장의 문제등을 총괄하여 현장개선안을 만들고 완성된 현장 개선안을 통해서 현장을 바꾸어냄.

<개선된 이후의 현장에 대한 반응>

- 조합원들이 자신들의 힘으로 현장을 바꿀수 있었다는데에 대해 만족해함.
- 개선된 이후 조합원의 의식에 많은 변화가 생겼다.(환경,안전에 대한 의식이 높아지면서 점점 요구수준이 높아짐)
- 길게 늘어선 라인에서 동료와 눈을 마주치면서 일할 수 있게 되었다.(인간적 교류가능)
- 가슴이 확 뚫린 기분이다.

집단요양이후의 모습들

- 환자는 지속적으로 늘어나서 100여명 이상이 요양승인을 받았으며, 현재 치료받고 있는 인원이 55명에 이르고 있음.
- 현장은 아프면 바로 산재 신청하는 형태로 진행되고 있음.
- 1차로 임시건강검진을 실시하여 또다시 집단요양하지 않으면 안되는 상황이 되고 있음
- 현장은 근골격계 집단요양투쟁에 있어서는 성공적 사업으로 평가하고 있으며, 지금은 집단요양투쟁에 대해서는 함부로 비난하는 말을 할 수 없는 분위기임.

## 현자 민투위의 근골격계 예방과 노동강도 강화저지투쟁

현자 민투위의 근골격계 직업병 예방과 노동강도강화 저지 투쟁은 지금현재 단사내부적으로 현장조직과 노사합동 근골격계 사업을 진행하고 있는 집행조직간의 치열한 사업의 논쟁과 타당성을 바탕으로 정파적 대립으로 치닫고 있는 가운데, 현자의 근골격계 사업의 문제점을 먼저 지적하고 노강투쟁을 주도하고 있는 저희 민투위도, 조직 의장을 포함한 3명의 동지가 구속되고 투쟁이 더욱 가열차게 진행되고 있는 상태에서, 조직원들과 근골격계 투쟁의 평가도 자체적으로 논의되지 못한 상태에서 현자의 근골격계 투쟁 상반기 사업평가는 조금 무리가 있어, 중간보고와 점검 형태로 사업의 진행을 확인하는 정도로 이해하기 바랍니다.

1. 먼저 저희 현대자동차를 소개하자면 자동차 완성차 생산 사업장으로 1967년 설립하여 올해 창립 36년째로 종업원 3만9천여명으로 남한사회에서 가장 큰 단위 사업장으로 대다수 노동자들이 단순 조립과 반복작업을 하고 있으며, 노동조합 설립 또한 87년 민주화와 함께 그 해 7월 노동자 대투쟁으로 쟁취하여 올해 16년째를 맞이하며, 울산본조를 중심으로 아산, 전주, 남양, 마북지부와 판매, 정비본부로 편제되어 있다. 그리고 저희 민투위는 현자내의 현장조직 12개중의 하나로서, 많은 현장조직들이 난립하는 가운데서도 유일한 좌파 조직이라고 자부하며 현장투쟁을 전개하고 있으나, 조합원의 고령화와 평균 근속연수의 상승으로 인한 노동조합 차원의 정책적대안 부재와 노동운동의 전국적 전선의 현자노조의 역할 등으로 현장 조합원들의 부담이 가중되면서 이틈을 노려 자본과 사측 그리고 일부 실리를 표방하고 있는 현장조직들까지 조합원 갈라치기에 동참하고 있는 매우 혼란스러운 현장 상황입니다.

2. 현자의 근골격계 직업병 발생은 98년 구조조정을 겪으면서 1만2천여명의 동료들이 정든 일터를 떠나가고 난후, 살아남은 노동자들은 살인적 노동강도에 시달리며 근골격계와 같은 작업관련 직업병이 급속히 증가하였다. 이에 노동조합은 조합 단독으로 원진녹색병원에 근골격계 실태조사를 의뢰하고 회사측에 예방대책을 마련 할 것을 촉구하자, 지금 현재와 같이 노사합동으로 근골격계 예방사업을 진행하고 있으며, 저희 민투위는 지난 2002년 9월 계급적 산별노조 건설방안을 확정하면서 “노동자 건강권 쟁취”, “비정규직 정규직화”, “노동조건 후퇴없는 노동시간 단축”을 핵심적 대중투쟁 과제로 확정하였다. 이어서 2002년 10월 11

기 민투위가 출범하면서 앞서 확정된 3대 투쟁과제를 중심으로 사업계획을 세우고 노동보건부를 신설하고, 근골격계 예방을 조직의 가장 핵심적인 사업으로 진행하면서 사업초기 조직 자체 역량강화와 각종 교육, 선전 등을 통해 근골격계 직업병에 대한 이해와 원인, 노.사합동 프로그램의 문제점을 지속적으로 선전하며 현장조직 단독으로 실태조사와 검진, 집단요양 투쟁을 전개하며, 철저하게 대중투쟁을 조직하기 위한 기초하에 사업을 진행하였다.

3. 현자의 노.사합동 근골격계 직업병 예방사업은 첫단추를 잘못 끼우면서 전체 사업들이 연쇄적으로 방향을 잃고 졸속으로 진행되고 있으며, 그 이유로는 근골격계 직업병의 근본원인인 노동강도강화를 노.사합동 사업으로 해결하려는 시작부터가 한계일 수 밖에 없고, 또한 사업을 책임지고 진행하는 노동조합의 임원진과 실무자들도 근골격계 직업병의 근본적 이해와 원인이 무엇인지도 모른채 사업을 진행하다, 일부 현장조직(민투위)의 이의제기와 집단요양 승인 등 대중적 투쟁을 통한 판단이 내려진 후 근골격계 직업병의 예방 대책으로 노동강도 저하와 집단적 작업환경을 개선하여야 한다는데 공감은 하고 있으나, 현자노조의 특성상 집행부 임기말이라 의지가 없고, 다수의 현장 제조직들은 처음부터 민투위의 근골격계 투쟁을 정치적으로 바라보며 관심밖이었으나 민투위의 투쟁으로 노.사간 핵심 쟁점으로 떠오르자 늦게라도 참여할려니 민투위 투쟁성과에 들러리 서는 느낌이고, 가만히 있자니 무엇이 허전하고 딜레마에 빠져 정리가 안되고 있는게 현장 제조직들의 현주소입니다.

4. 현자 민투위는 02년 11월 노동보건연대 운영위 참관과 한노정연 주최 토론회에 참석하여 03년 근골격계 투쟁에 대한 방향과 토론을 벌이고, 이후 12월 민투위 임시총회에서 “3대 투쟁과제를 중심으로 한 2003년 위력적 대중투쟁을 전개”를 핵심내용으로 하는 11기 민투위 사업계획을 확정하고, 노동보건부를 신설하고 근골격계 투쟁에 첫발을 내디뎠다.

#### 1) 03년 1월

현대차의 노.사합동 근골격계 사업이 상당부분 진행되고 있는 상황에서 사업의 문제점을 바로 잡고 대안을 제시하기에는 이른 시기로 민투위 조직 내부적으로 조직원들의 역량강화를 위한 노동보건 단체와의 교육과 수련회 등 조직의 결속을 다지며 힘을 키우는데 집중과 기획대자보 등을 통한 대중선전과 현장에 노.사합동 근골격계 예방사업의 문제점을 알려내고 현대차의 근골격계 직업병 실태조사를 위한 설문조사를 준비하고 시행하였다.

## 2) 03년 2월

민투위의 설문조사에 응한 조합원을 대상으로 1차 문진을 시작으로 검진과 유소견자를 중심으로 정밀검진을 준비하였다. 한편 노동조합 노동안전실과의 지속적인 대화와 논쟁을 벌이며 민투위의 검진자들을 노동조합이 책임지고 해결하여 줄것과 집단요양투쟁을 통한 직업병의 대중적 폭로와 사회적 대책방안을 촉구하고, 나아가 현대차의 근골격계 사업이 질환자의 요양과 복귀에만 고민하고 있으며, 근골격계 직업병의 근본원인이 노동강도 강화와 집단적 작업환경이라는 사실을 분명히 전달하며 사업을 바로 잡을 것을 요구하였다 이에 노동조합은 노.사합의와 대의원대회에서 추인을 받은 사업이며 아무런 문제가 없으며 민투위의 주장에 문제가 있다는 식의 발언만 되풀이 하자 민투위는 현장조직 독자적 집단요양 투쟁을 하겠다고 결의하였다.

## 3) 03년 3월

유소견자를 대상으로 정밀검진을 실시하였다. 그리고 민투위 조직원 및 검진대상자와 교육을 통한 집단요양 투쟁을 준비하며 근로복지공단 울산지사에 공문을 보내 근골격계 직업병 요양승인 기준이 무엇인지 답변을 2회에 걸쳐 요청하였으나 근로복지공단은 아무런 대답을 하지 않아 직업병에 고통받고 있는 노동자들의 분노를 쌓으며 관료적 행정태도를 적나라하게 드러냈으며, 민투위도 현장 대중선전을 강화하며 공세적으로 대응하였다. 한편 노동조합은 민투위의 검진과 집단요양계획 등 공세적 대응에 이렇다 할 대응을 자제하다 현장이 술렁거리고 현장제조직 노안담당자들이 근골격계 대책회의를 소집하자 갑자기 노조 공식유인물로 민투위의 요구안 중 일부인 실행위원회(작업환경개선위원회)설치와 근골격계 직업병의 원인이 노동강도라는 표현을 처음으로 언급하며 개선하겠다는 의지를 표명.

## 4) 03년 4월

민투위는 근골격계 투쟁 승리를 위한 전조직원 비상간담회를 개최하여 집단요양투쟁 계획을 확정하고, 32명의 요양대상자들은 근로복지공단 울산지사에 집단요양신청서를 접수하고 난 후 2차례에 걸친 자료요청에 대해 응답이 없는 근로복지공단에 항의와 타격투쟁을 전개하였다. 그러나 집단요양 투쟁은 자본과 회사측의 집요한 회유와 협박이 끈질기게 이어지며 일부 집단요양 동지가 중도에 요양을 포기하면서 내부적으로 최대한 위기에 봉착했다. 하지만 여기에서 물러설 민투위가 아니며, 더욱더 자본과 사측의 탄압이 강해질수록 28명의 집단요양자와 민투위 조직원들은 똘똘뭉쳐 결속을 다지며 요양대상자 명의 유인물을 뿌리고

본관앞 집회와 근로복지공단 항의집회를 수차례 개최하고, 공단에 전원 승인을 촉구하는 공문 발송과 함께 목숨건 점거농성에 돌입하였다. 그로부터 사흘 후 28명의 집단요양 대상자들에게는 전원 산재요양승인이라는 성과가 있었지만, 점거농성 과정상의 문제를 놓고 자본의 하수인인 근로복지공단의 반노동자적 행동은 민투위 지도부 11명을 고소 고발하는 어이 없는 작태를 저질렀다. 이후 집단요양자들은 근로복지공단의 반노동자적 행태와 현대차의 근골격계 직업병의 심각성을 폭로하는 기자회견을 갖고, 근본적 대책마련을 촉구하였다.

#### 5) 03년 5월

민투위의 근골격계 직업병 집단요양 투쟁의 성과는 곧바로 현장에서 나타나기 시작하였다. 당장 통증을 호소하는 조합원들의 검진 문의가 빗발치며, 2차검진을 언제 할 것인지, 민투위에서 검진을 실시한 병원과 의사가 누구인지 소개시켜 달라는 전화와 방문이 줄을 이었다. 또한 상황이 이쯤 되자 노동조합과 현장조직들의 태도가 돌변했다. 노동조합은 민투위의 근골격계 세부 요구안 중 대체인력 정규직 충원, 재할수당 신설, 집단요양투쟁 의사를 밝히며 민투위의 2차투쟁 저지와 현장여론 달래기에 급급했으며, 현장조직 또한 제조직 노안담당자 회의에 적극성을 띄며 현장조직의 근골격계 공동요구안을 마련하자는 제안까지 내놓았다. 그러나 집단요양투쟁 성과의 부산물로 근로복지공단의 고소고발은 민투위 조직 내부적으로 극도의 혼란과 분열을 가져 왔다. 민투위 임시총회에서 고소고발된 동지들의 처리를 놓고 자진출두와 한창 투쟁시기에 자진출두는 조직 내부의 투쟁동력만 훼손시킨다는 의견의 팽팽한 대립속에 지도부와 조직원들간 끝내 타협점을 찾지 못하고 자진출두하여 감정의 골만 남긴채 지금 현재까지 조직 의장을 포함한 3명의 동지가 구속되어 있는 실정이다.

#### 6) 03년 6월

고소고발된 10명의 동지들 중 3명의 동지가 구속되고 나머지 동지들은 집행유예와 벌금형으로 대체되었으나, 당장 구속된 동지들의 법정 소송과 생계비, 수발문제 등으로 조직사업이 제대로 이루어지지 않고 있는 가운데, 민투위 노동보건부는 전번 민투위 임시총회에서 근골격계 투쟁을 더욱더 가열차게 진행한다는 조직의 결의사항에 맞춰 당장 실천 가능한 투쟁을 조직하는 것이 우선이라는 판단아래 노동강도강화 저지와 근골격계 예방대책 촉구를 위한 전조직원 본관정문 출근투쟁과 근골격계 현수막 부착, 근골격계 홍보를 위한 현장 스티커작업 등을 사업계획에 잡아 시행하려 했으나 임시 지도부 내부적으로 조직 투쟁동력이 살아나지 않는다는 이유로 무산되면서, 급격히 현장투쟁의 불씨는 사라지고 오히려 민투위가 현장

조직 속에서 고립되어 가고 있는 현실을 돌파하기 위해, 근골격계 서울 공청회와 현자 내부의 근골격계 4자 토론회에 맞춰 현장제조직들의 동의를 구해 현대차의 근골격계 문제를 임시 대의원대회에서 정식 안건으로 다뤄 민투위의 근골격계 투쟁의 정당성을 알려내고, 성과를 인정 받는다 면은 자연스럽게 구속 동지들의 신분보장도 정리되지 않을까 싶어 정식안건 상정을 위한 대의원 전체 3/2이상 서명작업에 조직원 전원이 노력하였으나 이것마저 현장조직들의 적극적 지지를 받지 못한채 뜻을 이루지 못하고 임시대대에서 안상정을 하지 못했다

#### 7) 03년 7월

노사합동 근골격계 사업의 문제점을 놓고 민투위의 임시 대의원대회 안 상정은 비록 무산되었지만, 노동조합 임원과 노동안전실의 태도는 확연히 달라졌다. 먼저 서울공청회와 현자 내부의 4자토론회를 거치면서 민투위가 주장하는 노동강도 평가와 집단적작업환경 개선의 대중적 판단은 대다수 인정하는 분위기와, 4자토론회에서 집중 거론된 의학적 분류기준의 문제점과 산재은폐 의혹, 공상처리 등 언제까지 민투위의 주장을 계속 외면하고는 사업을 계속 이어가기는 불가능하다는 노동조합 자체적 판단이 내려지고 난 후 노동조합은 민투위의 주장과 요구조건을 대다수 수용하겠다는 의사를 노조 공식 유인물로 밝혔다. 그리고 난 후 지금까지의 문제점은 실천방안에 있어 노동강도 평가를 전문가 집단끼리의 주장과 방식에도 현격한 차이를 보이고 있어 어느 방식이 진정 현대차의 노동강도를 평가하고 측정하는데 맞는지는 하반기 근골격계 투쟁의 최대 쟁점과 이슈로 남겨 놓았다.

5. 현자 민투위의 근골격계 예방과 노동강도강화 저지투쟁을 뒤돌아보면, 02년 12월 노동자 건강권쟁취를 위한 근골격계 사업계획을 확정하고 03년초 노동조합 노동안전실에 노사합동 근골격계 예방사업의 문제점을 제기하고, 조합원과 대중들에게 알려내기 시작할쯤 현자내의 12개의 현장제조직들이 난립하고 있어도, 어느조직 하나 현대차의 근골격계 문제에 있어 이의를 제기하지 않고 있는 시점에서, 민투위가 현장조직의 한계를 넘어 독자적으로 검진사업과 노동강도강화 저지 투쟁을 진행하면서 지금까지 대체인력 정규직 충원, 재할수당 신설, 현장개선을 위한 실행위원을 현행 46명에서 작업자 중심의 200명이상 선출, 산재요양 확대 등 많은 성과가 있었지만 가장 중요한 것은 현장과 조합원 대중이 근골격계 직업병의 근본원인이 노동강도 강화에서 오는 골병이라는 사실을 알려내고 인식변화를 가져왔다는 것이 무엇보다 중요한 성과라고 할 수 있으며, 또한 현장조직들도 노동보건쪽은 무관심으로 일관하다 이번 민투위의 근골격계 투쟁과 성과를 지켜보며 애써 외면하고 있지만 근골격계 투쟁

이 노동강도강화 저지투쟁이라는 사실을 뒤늦게 깨닫고 조직 내부적으로 근골격계 전담팀을 꾸려 자료확보에 나서고 있으며, 회사측도 근골격계 문제를 잘못 접근하면 노.사간의 핵폭탄 과도 같은 엄청난 파장을 예상하며, 신중히 대처와 노.노간의 입장정리를 지켜보고 있다. 한편 민투위의 집단요양자 28명은 자체적으로 회장과 총무를 뽑아 구속동지 석방을 위한 구명운동과 한달에 1~2차례 정기적 모임을 갖고 있으나, 민투위가 주도적으로 요양자 관리와 교육, 면담을 통해서 노동강도강화 저지에 집단요양자들의 역할을 배치하여야 했으나, 조직 내부적 문제로 제대로 이루어지지 않았든 것은 아쉬운 대목이다.

6. 하반기 현대차의 근골격계 예방과 노동강도강화 저지투쟁의 핵심은 노동강도를 평가하는 방식과 접목, 그리고 현장개선을 주도할 200여명의 실행위원들 교육과 역량강화, 검진사업의 신속한 진행 등이 될 것이다. 여기에 민투위는 사업이 신속히 진행될 수 있도록 노력하고 감시할 것이며, 또한 하반기 근골격계 투쟁계획은 조직 임시총회를 통해서 확정하고 전국적 노동강도강화 저지투쟁에 적극적으로 나설 것이다.

<표> 현자 민투위 투쟁개괄

시 기	투쟁 주체의 주된 활동	현장 분위기 및 조직력	자본의 대응	정부기관	주요 문제	대응 및 해결
투쟁 고민	노.사합동 근골격계사업 점검과 대응방안 고민	대다수 현장조직들의 무관심과 노.사합동 근골격계 사업의 긍정적 평가속에 조용히 진행	회사측의 노.사합동 근골격계 사업의 대대적 홍보와 생색내기 선전에 주력		현자내에 근골격계 직업병의 발병원인이 노동강도라는 사실을 인식하고 있는 사람이 거의 없다	
투쟁 결의	02.11월 11기 민투위의 핵심 조직사업으로 노동자건강권 쟁취의 일환으로 근골격계 투쟁을 결의.	집행부 현자 아산지부를 시작으로 검진사업 일정을 발표. 민투위 노동보건부 신설. 조직강화	노.사합동으로 근골격계 검진사업 선전.홍보		검진 시작전에 현자의 근골격계 실태조사 보고서도 없이 철저히 은폐와 왜곡	집행부에 현자 근골격계 실태조사 보고서 제출과 사업 진행경과 자료를 요구하였으나 묵살
사전 작업	근골격계 직업병은 노동강도라는 사실 선전 작업을 배치하고 집행부에 근골격계사업 문제점 제기.	근골격계 직업병에 대한 조직 내부의 교육과 역량강화에 주력하며 선전작업 병행	민투위의 근골격계 문제제기에 회사측 관계자와 노무담당 긴장하며 예의주시.		노.사합동 사업의 중심이 치료와 재활.복귀에만 한정되고 노동강도관련 개선안 전혀 언급 없음	근골격계 직업병이 노동강도와 "골병"이라는 것을 알려내기 위해 시리즈 대자보 발행
현장 조사	몇 개 사업부를 표본으로 설문조사와 실태 파악 실시	공조직 중심의 사업이 진행되고 있는데 일부 현장조직의 문제제기는 집행부 흔들기로 매도함	민투위의 검진에 참여하지 말 것을 강요하며 회사측 검진에 최우선으로 참여시키겠다고 회유		개별요양의 문제점을 지적하며 집단요양 촉구	집행부 담당자와 면담을 통해 민투위의 주장을 전달하고 대응마련 촉구
집단 요양 신청	설문조사 결과를 토대로 검진실시와 유소견자들 집단요양 신청	민투위의 집단요양 신청과 공단타격 투쟁을 임원선거 겨냥한 정치적 투쟁으로 노골적으로 폄하	28명의 집단요양자들을 관리자들이 가정방문하여 요양 포기각서 제출을 종용하며 탄압을 자행		사측과 일부 현장조직들의 집단요양 왜곡과 탄압에 일부 요양자가 이탈하며 최대 위기	집단요양자들과 교육과 간담회를 통한 내부 결속을 다지며 믿음과 확신을 심어주며 단결함
집단요양/작업환경 개선 투쟁	28명 전원 산재승인을 계기로 본격적으로 노.사 모두에게 노동강도저하 방안마련과 현장개선요구	집단요양 쟁취와 근골격계 직업병의 대중적 판단을 현장조직들 수공.민투위의 요구안 공동대처함	민투위의 노동강도강화 저지를 위한 구체적 요구안을 집행부의 상충단위와 논의하며 대응 골몰	근로복지공단 요양신청자 고소	근로복지공단 타격 투쟁으로 인한 고소고발 암초에 부딪쳐 투쟁방향을 읽었다	의장을 포함한 3명의 동지가 구속된 후 직대체제로 조직을 전환하였으나 실천투쟁은 미약
요양자실천/현장 실천	집단요양자들 현대차의 근골격계 실태를 폭로하는 기자회견 실시와 예방대책 촉구 현장 대자보발행	민투위의 투쟁을 지켜보던 조합원들이 민투위의 성과를 눈으로 확인하고 검진 문의 빗발쳐	검진사업의 요양자 관리와 휴업치료자의 문제에 전격하며 노.노간의 상황을 주시		고소고발된 동지들 자진출두하여 구속된 후 조직력이 무너지고 현장 실천 투쟁 제대로 안됨	선전활동 강화와 구속동지 생계수발, 신분보장을 위한 제한적 활동과 대응에 그치는 수준
요양자복귀/일상적 현장 투쟁	하반기 투쟁계획은 민투위 총회에서 사업을 확정할 계획이며 요양자 복귀문제는 세부계획 중	집행부가 현장조직들의 근골격계 요구안 수용하겠다는 의사 피력 후 아무런 대안을 내놓지 않자 현장조직들.....	민투위의 투쟁으로 인한 근골격계사업 전면 재수정 불가피 인식. 차기 집행부 에 사업 논의....		다음달이면 요양종결이 내려울 시점이나 아직까지 현장은 변한게 없다	현장제조직 노안회의에서 공동유인물 발행하여 노동강도저하방안 마련과 요구안 약속이행을 촉구하였다

## 한라공조 근골격계평가

① 사업장의 일반적인 상황 소개: 사업장의 규모 및 실제적인 작업, 노동조합(현장조직)의 주요역사, 조직체계, 자본의 성격, 현장활동가들의 분화정도, 현장에서의 자본과의 역관계, 사업고민당시 현장 상황

한라공조 노동조합은 1994년에 설립되었고 현재 대전 공장 조합원 540명 평택공장 조합원 340여명으로 구성되어 있다. 5대 집행부에서는 02년 7월 현장통제 박살, 노동건강권 쟁취, 비정규직 정규직화등의 슬러건을 걸고, 근골격계직업병 인정투쟁을 실시하였고, 03년 6월 평택지부 지부장의 사원아파트 매각 직권조인으로 조기사퇴하게 되었다. 그리고, 7월 25일 6대 위원장 조기 선거가 치루어 지게 되었고, 5대 집행부 임원들이 다시 당선되게 되었다. 현재 임단협 교섭진행중이며, 현장조직으로는 4개의 조직이 있으며 그중 현장동지회만이 노동건강권 투쟁에 대한 관심과 투쟁을 함께 하고 있다. 한라공조 자본은 외자기업으로 비스테온이 지분의 70%를 소유하고 있다. 자본은 현장을 탄압하기 위하여 96년도부터 신자유주의 구조조정을 시작하였고, 그대표적인 방법으로 자동화 설비의 급증을 들수 있다. 현재 자본이 말하고 있는 자동화 설비의 현장점유율은 60%정도가 되며 거의 모든 설비가 자동화와 켄베어 시스템으로 되어 있다. 현장은 직급별로 세분화 되어 있으며, 조원 조장 반장까지 조합원으로 되어 있으나 반장들이 노조탄압의 자리에 한몫하고 있다. 라고 하여도 과언이 아닐 것이다. 자본은 주로 반장들에게 현장의 노무관리를 맡기고 있으며, 같은 조합원 입장인 반장들은 자본의 하수인을 역할을 확실히 수행하고 있다. 반장들과 함께하는 회사측의 조합원들은 지속적으로 생산량 향상과 자동화 설비 확충에 앞장서고 있으며, 이로 인하여 근골격계직업병과 협착사고등 산재발생은 무지기수로 확산되었다. 그러나, 자본은 산재를 음폐하기 위하여 공상처리라는 방식을 택하여 실시하였고, 산재가 발생하면 개인의 질환으로 몰아가며 어떻게든 산재를 줄이기 위하여 모든 방법을 동원하였다. 그중 가장 대표적인 방법으로는 일단 1차로 공상처리를 실시한 후 1달여간 치료를 받게 한다. 그리고 나서 제발 되는 경우에는 산재요양신청을 실시하게 되는데 일부 노동조합과 친분이 있고 현장에서 영향력이 있는 조합원은 공상처리도 없이 바로 산재요양 신청에 들어간다. 산재요양 신청을 하게 되면 회사측은 바로 근로복지공단과 결탁하여 목격자 진술 위조 관리감독자 허위 진술 등으로 산재불승인을 유도하였다. 이러한 방법에 현장의 조합원들은 대응한번 못해보고 자본과 근

로복지공단의 탄압을 받았다. 탄압은 산재불승인 만이 아니었다. 현장에 60여일 정도 개인 사상으로 치료를 받고 들어온 조합원에게 1~2달정도 아픈 사람이 무슨 잔업, 특근이나. 라며 잔업특근을 하지 않으면 생계가 어려운 조합원들을 탄압 하였다. 이러한 현실속에서 산재요양처리는 꿈에서나 이루어지는 노동자의 권리로 절락하여 아파도 아프다는 말한마디 못하는 현장이 되어 버렸다.

## ② 사업에 대한 고민의 시작과 초기 목표

근골격계직업병 인정투쟁을 실시하여야 한다는 생각을 갖게 된 것은 현장의 산재불승인을 받은 조합원들의 치료목적이었다. 산재승인이 되면 좋겠지만 산재가 아니어도 일정부분 치료를 받을 수 있는 공상처리라도 쟁취하여 강화된 노동강도로 고통 받고 있는 현장의 조합원들에게 치료 받을 수 있는 조건들을 만들어보자는 의미였다.

## ③ 사업의 중심 주체의 고민 : 노동조합 위원장/부위원장/산안담당자/현장조직 등

근골격계직업병 인정투쟁은 해야 한다는 막연한 생각들은 머릿속에 가득하였으나, 어떻게 해야 할지 모르고 고민하던 중 인천에 모 단체에 현장조사사업을 위탁하게 되었고, 산안담당자 중심으로 교육을 지속적으로 배치하여 근골격계직업병에 대한 문제점들을 파악하게 되었다. 그리고, 02년 임투시기에 위원장과 상집위에서 근골격계교육을 전조합원교육으로 1주일 1회이상 실시하기로 결의하고 조합원교육에 중심을 두어 조합원 알권리 쟁취와 노동건강권쟁취를 위한 교두부를 마련하였다.

## ④ 사업의 경과 : 교육, 선전, 상집공유등의 상황, 현장실천단위의 구성과 그 역할, 각각의 시기에서 돌출된 문제와 이에 대한 대응, 실제로 이루어진 해결과 그 성과현장조사사업이 진행되자 회사측은 방해공작이 시작되었고, 3명정도로 구성된 현장조사팀에 10여명의 관리감독자가 동행하며 모든 면담내용 등을 기재하는가 하면 회사측의 보건관리자는 조합원이 허리통증을 호소하자 축구경기 중 발목이 부러져서 허리가 아프다는등의 망발로 회사측은 근골격계직업병을 개인의 질환으로 몰기 시작하였다. 이러한 어려운 현장조사사업진행과정 중 그래도 지속적인 조합원교육의 힘으로 11명의 집단요양자들을 결성하는데 성공하였다. 그러나, 임금협상이 끝나면서 현장은 침체되었고 근골격계직업병 인정투쟁이 무위로 돌아갈 수도 있었으나, 집단요양에 들어가게 될 동지들을 상집간부 전원이 일일이 만나 설득하여 노동건강권투쟁에 대한 의미와 다시는 올 수 없는 산재요양의 기회를 놓치지 않겠다는 상집

간부들의 결의로 집단요양신청에 돌입하게 되었다. 집단요양신청이후 회사측은 집단요양 신청자들에게 개별적으로 회유와 협박을 하였으나, 함께 끝까지 투쟁하기로 결의한 산재환자들은 집행부를 믿고 한치의 흔들림이 산재요양신청에 돌입하였다. 8월 16일 산재승인여부 결과 발표날은 결과가 늦어지자 누가 시키지 않았는데도 집단요양자 전원이 환자복을 입고 근로복지공단 점거 농성을 실시하였고, 농성시작 1시간만에 전원 산재승인을 쟁취하기도 하였다. 산재승인 당시까지 상집간부들은 여름휴가도 반납하고 근로복지공단 1인시위에 참여하였고, 노동건강권만은 쟁취하자는 결의를 사수하기 위한 한치의 흔들림 없이 투쟁들을 전개하였다. 집단요양승인이후 회사측은 병원과 근로복지공단에 압력을 행사하여 산재환자들의 조기 치료종결을 실시하려고 하였으나, 산재환자들은 병원 로비를 점거하며 항의시위를 실시하여 1달여만에 취해지려고 했던 치료종결을 박살내었다. 치료종결마저 마음되로 되지 않은 회사측은 현장에 근골격계직업병 산재환자들은 모두 피병환자다 라며 여론을 몰이 시작하였다. 이런 여론조작을 막을수 있는 방법은 2차 집단요양투쟁뿐이다 라고 상집간부회의에서 결의한 노동조합은 바로 2차 집단요양에 돌입하였다. 2차 집단요양투쟁 마저 승리하자 회사측은 더 이상의 집단요양투쟁을 막기 위하여 현장에서 아프다는 소리만 들리면 바로 환자를 찾아가 산재처리를 실시하였다.

⑤ 결과 평가 : 실제로 이루어진 개선, 현장 노동자들의 인식 및 태도의 변화, 자본의 인식 및 태도의 변화, 현장 조직화의 정도, 조직화된 노동자 대오의 활동경과  
 근골격계직업병 인정투쟁의 가장 큰 성과는 아마도 아프면 아프다.라고 말할 수 있는 현장이 되었다는 것이다. 이제까지의 어떠한 투쟁에서도 얻을 수 없었던 노동건강권을 지킬 수 있는 유일한 투쟁이었던 것이다. 현장의 조합원들도 처음 근골격계직업병 투쟁당시와는 다르게 노동자들에게 없어서는 안되는 투쟁중의 하나로 꼽고 있다. 현장의 공정개선은 이제까지 생각도 못하던 조합원들이 이제는 서슴없이 공정개선을 요구하며 현장에서 자발적인 투쟁을 실시하고 있다. 그리고, 1인 작업공정 중 3곳을 2인 작업공정으로 개선하기도 하였다. 정규직인원 충원에는 실패하였지만, 일단 회사측이 죽어도 못 내놓겠다는 하던 공정에 작업인원 충원이 현실화 되었다. 그리고, 산재요양 처리 중 발생하는 비급여부분 지원도 산보위에서 쟁취하였고, 산재환자 복귀시 재활 2주간 재활프로그램실시, 헬스장, 반신욕장, 스트레칭장등 운동시설확충도 이루어졌다. 안전교육도 노사윤번을 쟁취하였고, 노동조합 노동안전담당자의 모든 신입사원 교육도 쟁취하였다. 그러나, 늘어나고 있는 자동화 설비에 대한 대응마련 투쟁에 대한 성과 및 실질적인 노동강도 완화투쟁의 성과물들이 적은 것이 현재의

문제점으로 들어나고 있다. 복귀한 산재환자들은 지속적으로 모임을 실시하며, 현장에서 산재환자발생시 초동대응 및 작업장 개선을 위해 현장투쟁을 실시하고 있다. 그리고, 총노련협의 회원들로 다시 재편되어 활동을 지속하고 있다.

⑥ 후속사업의 유무 및 계획

근골격계직업병인정투쟁 이후 늘어나는 자동화 설비에 대한 대응과 실질적인 생산량 감량투쟁 등 실질적인 노동강도강화저지 투쟁은 실시하지 못하였다. 지속적으로 자본과 현장개선 투쟁과 인원 확충투쟁은 실시하였으나, 성과물들이 너무 적었으며, 비정규직 노동자들의 정규직화 투쟁도 성과를 이루지 못하였다. 이러한 문제점들은 보다 강고하게 투쟁하기 위하여 단협에 자동화설비 설치 시 노사합의 생산량 노사합의로 결정 비정규직 정규직채용 등의 많은 단협안을 가지고 투쟁하고 있다. 앞으로도 노동강도강화저지 투쟁은 계속될 것이다.

# 대한이연의 근골격계질환 사업방향과 과제

## 1. 근골격계질환 투쟁의 의의

대한이연에서 근골격계질환투쟁은 다른 사업장과는 달리 질환자가 발생하거나 현장에 통증 호소가 많아서 시작된 사업은 아니었다. 물론 2001년 9월 설문조사결과 근골격계질환이 심각한 수준이라는 결과는 나왔지만 그전부터 집행부는 현장노동자들이 너무 임금에만 매몰되고 노동자들의 누려야되는 기본적인 권리를 포기해 버리는 것에 심각한 문제의식을 가지고 있었다. 또한 대한이연의 작업환경은 다른 사업장과 다른 열악한 작업환경에 놓여 있어던것도 문제점이었다.

대한이연2공장에 경우에는 특히 작업환경의 열악함이 심각하여 작업환경측정시 분진과 소음은 늘 초과가 나오고 많은 중량물취급으로 근골격계질환이 본격적으로 대두되는 2001년 보다 훨씬전부터 심각한 수준이었을 거라고 판단된다.

그러나 그때는 왜 이런 증상을 호소하지 않았을까? 아니 정확히 이야기 하면 근골격계라는 용어자체도 몰랐고, 알려고 하지도 않았다. 그이유는 95년 이전 대한이연과 합병하지전 한국이연은 법정관리상태로 저임금에 장시간노동에 시달렸기 때문에 몸이 웬만큼 아파서는 말도 꺼내지 않았고, 허리아프고 어깨아프고 팔아픈 것은 일을 하다보면 당연히 생기는 개인질병인줄만 알았다.

대한이연과 합병되고 난후에도 작업자들의 이런 생각들은 현재까지 쉽게 변화하지 않고 있다. 회사에서 근무중 치료라도 해주니까 그냥 고맙고, 너무 자주 나가는것같아 미안하기도 하고, 또 남들이 싫은소리하니까 스트레스 받아 치료받기도 싫고, 근골격계질환이 작업에서 발생된 병이기 때문에 당당하게 치료받을 권리를 내세우기 보다는 여전히 소극적인 자세를 보이고 있는 현실다.

물론 이런 상황으로 노노간에 갈등이 발생된 것은 조합원들의 생각에 차이에만 있는 것은 아니다. 분명 노동조합에서 근골격계질환에 대한 정확하고 체계적인 교육이 진행되지 못했기 때문이기도 하다.

그래서 대한이연에서의 근골격계투쟁의 의의는 현장에 노동자들이 임금에서 벗어나 실제 삶에 질을 높이고 다치지 않고 병들지 않고 죽지않을권리를 쟁취하기 위한 건강권쟁취 투쟁이라고 말할수 있다.

## 2. 대한이연의 근골격계투쟁의 시작

대한이연의 근골격계투쟁의 시작은 서두에서 말한것과 같이 노동자가 임금에서 벗어나 건강하게 노동할수 있는 기본적인 권리를 찾기 위함이었다고 더나가 단사에 투쟁에만 매몰되는 것이 아니라 이러한 기본적인 권리를 사회적으로 발전시켜 산별노조에 투쟁에 한발 다가서는 투쟁이었다.

자본주의 하에서 노동자는 단순히 기계화되어가고 있고 적절한 임금과 약간의 복지만 갖추어진다면 현장투쟁성을 상실해 버릴수도 있기 때문이다.

노동자는 기계가 아니라 생산에 주체가 되어야 하고 노동자가 삶이 녹아있는 현장은 투쟁의 시발점이자 투쟁의 끝이기도 하기 때문이다.

이러한 현장투쟁을 승리하고 노동자의 현장권력을 쟁취하기위서는 투쟁에 원인이 있어야하고 목표가 있어야한다.

근골격계투쟁이 바로 현장투쟁을 시작하고 확대해 나가면서 노동자들의 요구를 모아내서 자본에 요구함으로써 단단한 조직력으로 현장에 주체가 현장권력의 주인이 노동자임을 확인시키고 더나가 이러한 투쟁들을 지역으로 전국적으로 확산하면서 올바른 민주노조의 기틀을 마련해 나갈수 있을 것이다.

2001년 9월 산업안전공단에 용역을 받아 스트레스와 근골격계질환의 연관성을 연구하기 위해 대한이연에 설문조사가 실시됐고, 응답자의 약70%가 근골격계질환 유소견자로 밝혀지면서 현장투쟁의 필요성으로 목말라있던 집행부와 현장에 단비역활을 했다.

그전에도 대한이연은 1년여동안 부서별 산안위원을 중심으로 지회 산안위원회 활동들을 진행해 왔지만 현장에서 문제되는 실무적인 산안활동에 그쳤고, 노동자의 기본적인 건강권에는 접근하지 못하고 있었다.

지회는 건강권쟁취의 첫 사업으로 2001년 11월 조합원건강권 쟁취를 위한 족구대회를 개최하여 조합이 조합원의 건강권을 확보하기위한 요구를 중심으로 진행해 나가겠다는 선언을 했다.

그리고 2002년 1월 설문조사결과를 근거로 근골격계질환 예방을 위한 노사실무위원회를 요구하게 됐고 유성기업의 사례가 모델이 되었다.

1년여뒤 단순히 근골격계예방을 위한 실무위요구가 조합의 체격적인 근골격계질환 투쟁의 준비의 미흡등 사업계획의 부재로 본격적인 요양과 치료를 시작하면서 노노간에 갈등이 발

생활것이라고는 아무도 생각하지 못했다.

### 3. 대한이연의 구조조정과 발생원인

근골격계질환의 발생원인은 전문가나 조합들은 신자유주의 구조조정으로인한 노동강도강화의 원인을 찾는다.

98년 IMF를 거치면 전체 노동운동은 정리해고를 받아들이면서 수많은 노동자들이 아무런 보호장치없이 길거리로 내몰리게 됐고, 현장에 남아있는 노동자들은 내몰린 노동자들의 몫까지 작업량을 떠 맡고, 또 생산성향상이라는 미명아래 생산량까지 올라가는 이중고를 겪으면서 강화된 노동강도속에서 근골격계질환이 필연적으로 발생할 수밖에 없다고 한다.

그런데 대한이연의 구조조정은 어떻게 진행됐을까?

대한이연은 좋은 자본이라 아니면 좋은 대표이사를 만남서 정리해고를 하지 않았기 때문에 구조조정을 피해 갔을까? 심각하게 고민해 볼지점이다.

대한이연에도 역시 구조조정은 있었다. 다른 사업장같이 시끌벅적하게 정리해고에 칼에 노동자들이 길거리로 내몰리지는 않았지만 분명 구조조정은 있었다.

어떤구조조정이 진행됐을까? 대한이연자본은 정리해고라는 극단적인 방법을 선택하기 보다는 노동자의 일부 임금에 양보와 자연인원감소를 통해 구조조정이 자연적으로 진행되게 했다. 임금에 대해서는 상여금을 일부 반납 유보하게 됐으며, 98년에는 임금인상을 1%로 하는 양보를 받아냈다. 또한 인원에 대해서도 97년 270명에 달하던 조합원이 자연감소로 통해 2000년에는 220명수준으로 떨어졌고 그런데도 회사매출은 매년 새로운 기록을 세우며 늘어나게 된것이다.

가랑비에 속옷젖는줄 모른다고 대한이연에서도 우리 노동자들이 알지못하는 사이에 이러한 구조조정이 진행됐던 것이다. 이것이 회사가 의도 했던 안했던간에 구조조정은 진행됐고, 우리는 현재 97년 이전보다 높은 노동강도속에서 노동하고 있는 것은 분명하다.

### 4. 대한이연지회의 근골격계질환 사업진행과정

그러면 다시 근골격계질환 예방을 위한 사업으로 돌아와서 대한이연지회의 근골격계질환 예방사업을 어떻게 진행했는지 짚어보자

2001년 1월 근골격계질환 예방을 위한 실무위원회 구성을 사측에 요구하여 유성기업을 모델

로 근골격계질환 실무위를 구성하고 운영규정도도 합의하였다. 그러나 초기에는 사측실무위에 경영진이 직접참여하지 않아 사업추진이 않되고 있는 점을 사측에 요구하여 상무이사 참여하게 됐고, 3월에는 실무위운영규정에 내용대로 노동환경연구소를 자문기관으로 선정까지 하게 되었다.

그당시 노동환경연구소는 노동자병원으로 대표되는 원진녹색병의 부설기관으로 노동자들편에 서있는 몇 안되는 의사가 포함되었있어 큰성과였고 많은 기대가 있었다.

하지만 이후 노동환경연구소에 대한 평가는 사업진행과정에서 발생한 여러 문제점과 지회의 사업계획미흡과 함께 반드시 평가하고 넘어갈 문제이다.

아무튼 노동환경연구소(원진녹색병원)와 첫 사업으로 경영진 및 관리자에 대해 근골격계질환에 대한 이해와 관리자들의 역할에 대한 교육이 있었고, 현장조합원에 대해서도 근골격계질환이 뭘지 왜 발생하는지에 대한 교육이 진행되었다.

이후 사업은 실무위가 구성됐으나까 뭔가 개선되겠지 노동환경연구소에서 중심으로 사업내용을 진행해주겠지, 또는 회사에서 이제 적극적으로 현장을 개선하기위한 노력들은 하겠지 하는 아닐한 생각에 빠져 임단투를 격으면서 제대로된 사업하나 진행해보지도 못했다. 임단투가 완전히 마무리된 7월에도 역시 현장개선의지가 없는 회사와 바쁜일정 때문에 형식적으로 한달에 한번 결합하는 연구소와 그런 연구소와 회사를 강제해 내지 못한 지회의 삼박자가 정확히 들어맞아 현장에 작업환경개선은 물론이거니와 환자하나 산재처리도 하지 못했다.

지회에는 7월 지회임원선거로 새로운 집행부가 구성됐고 근골격계질환등 산안사업을 새로이 시작하기위해 산업안전부를 노동안전부로 개칭하고 기존에 1명이 담당하던 산안업무를 노동안전차장까지 두어 2명으로 확대해서 근골격계투쟁에 대한 점검을 다시하고 투쟁에 각오를 다시하게 되었다.

지회는 지지부진하게 진행된 사업에 문제점을 인식하고 현장 환자과약에 나섰다. 그러나 4월달에 다시 실시한 근골격계질환 설문지에는 어처구니 없게도 작업자의 이름이 적혀 있지 않아 환자과약조차 되지 못했다.

설문결과는 2001년 9월의 결과와 마찬가지로 70%의 유소견자와 당장 치료가 필요한 환자가 23%라는 결과가 나와 있는데도 환자과약을 하지 못하는 말도 안되는 결과가 발생한 것이다. 다급해진 지회는 증상조사에 설문지를 들고 직접현장에 뛰어들어 작업자와 1대1면담에 들어갔고 몇 명의 증상자를 발견할 수 있었지만 너무 많은 시간이 투여될 수밖에 없는 한계 때문에 면담을 중단해야 했고 환자과약에 다른 방법을 찾아야만 했다.

어쩔 수 없이 익명으로 조사한 설문결과를 모두 뽑아 부서, 나이, 근속년수를 가지고 각구역 대의원의 도움으로 환자과약을 시작했고, 한편으로는 의무실 내원환자과약과 이외에 통증을 호소하는 작업자등 59명의 질환자 명단을 회사에 통보하고 대책을 요구하였다.

이중 관리자등 근골격계질환에 부담을 느낀 조합원은 명단에서 빠지게 됐고, 최종 47명의 질환자만 남게 됐다.

노사는 발생한 환자에 대해 자문기관으로 있는 노동환경연구소의 임상학과장을 초빙하여 1차 현장검진을 실시했고 이중 질환이 심각한 환자중심으로 34명의 질환자가 4팀으로 나뉘어져 10월 원진녹색병원에 내원하여 2차 검진을 실시하였다.

원진녹색병원 검진시 노동환경연구소와 담당내과의사와의 대화부족으로 검진을 받은 환자들의 많은 불만이 있었다. 환자들의 주 불만사항은 너무 형식적이고 특별한 이상이 없다는 말만 한다며 불만을 호소했고, 이데 대해 연구소측에 문제를 제기 하였다.

추후회사도 검진시 안전담당자가 진료내용을 들었는데 진료내용과 검진결과가 다른 사항에 대해 불만을 표시 했다.

<원진녹색병원 검진자 간담회내용>  
X-RAY를 찍고 뼈상태만 봤다. 동네의원에서도 하는 검진으로 기대를 했는데 차이가 없다.  
약 잘 먹고 물리칠 잘 받으라고 한다.  
의사표현을 하고 싶은데 의사가 말하는 것만 들으라고 한다.  
촉진도 너무 살짝 만져서 아프다고 말하기도 뭐했다.  
자세히 설명해주지 않고 너무 딱딱하게 말한다.  
지난번 1차검진에서 크게 벗어나지 않는 범위에서 실망스럽고 너무 형식적이다.  
지금 아픈데도 심하면 나중에 CT나 MRI를 찍어보고만 한다.  
아파서 멀리 병원까지 찾아왔는데 별이상 없다고만 하니까 조합에서 거짓말 하는 것 같다.  
예전에 다친 곳이 있는데 정 아프면 부러트려서 수술하고 한다. 어처구니 없다.  
X-RAY찍는 것거 같으면 원진까지 올라가서 진료를 받지 않아도 될 것 같다. 시간과 돈이 아깝다.  
노동자를 위한병원이라고 기대하고 왔는데 많이 실망스럽다.

이렇게 받은 검진결과는 휴업치료 4명, MRI촬영후 판정10명, 근무중치료 20명으로 나왔다. 결과중 그중중치료라는 결과에 대해 환자와 지회에 상의없이 근무중치료라는 결과를 낸것과 결과통보등 추진사항이 느린것에 대해 연구소에 항의했고, 연구소는 2차 검진시 발생한 문제점과지회와 환자에 의견개진없이 근무중 치료라는 결과를 낸것에 대해 12월 대한이연방문 시 사과를 하였다.

연구소는 12월 대한이연을 방문하여 환자들에 대해 면담을 실시하였고, 면담시 근무중치료

에 대해 설명하였다. 현장면담결과 휴업치료가 6명으로 늘어나고 근무중치료가 18명으로 줄었다. 또한 근무중치료자에 대해 1개월후 재평가하기로 하였다.

2002년 11월과 12월 3명의 근골격계질환자에 대해 개별로 요양신청을 하였지만 염좌부분만 승인이 나고 무릎활액막염, 분리증, 척추증은 불승이났고, 한명의 환자에 대해서는 판정을 미루고 있었다.

2002년 12월 30일부터 2003년 1월 3일 사이에 MRI촬영자에 대해 촬영을 진행했고, 촬영 대상자는 휴업치료자 1명을 포함하여 모두 11명으로 그중 1명은 촬영을 거부하였다. 촬영결과는 바로 연구소에 보내졌다.

휴업치료자 6명중 1명은 산재요양을 거부했고, 1명은 방아쇠수지로 현재 증상이 없어서 추후 증상발생시 신청하기로 하고 1월 13일 4명에 대해 산재요양을 접수하였다.

근무중치료자도 1월 13일부터 근무시간중 2시간씩 신탄진소재의 2개의 병원에 나뉘어 근무중 치료를 시작하였다.

공단은 산재요양신청에 대해 업무가 과중하다는 이유로 판정을 미루었고 지회는 공단에 대한 투쟁계획을 세워 1월 23일~29일까지 공단앞 1인시위를 했고 1월 24일에는 대전충북지부와 한라공조등 40여명이 모여 규탄대회를 개최하고 근로복지공단 대전본부장을 면담하였다. 공단은 1월 29일 자문의사협의회를 개최하여 판정을 내리겠다는 답변을 했고 1월 29일 4명의 요양신청자와 개별로 접수하여 불승인난 환자, 판정을 미루고 있던 환자를 포함하여 6명에 대해 산업의학전문의로 구성된 3명의 자문의사협의회를 개최했다.

자문의사협의회에 환자전원과 노동안전부장, 회사 담당자가 참여했고, 참여자들에게 발언기회를 부여하였다.

결과는 전원산재요양승인은 났지만, 전방위증이 만성요추부 염좌로 승인나고, 개별로접수한 1명에 환자의 경우 근막통증후군은 승인 났지만 허리 요추부염좌는 허리에 통증이 발생할 요인이 부족하고, 근무기간이 1년이 되지않았고, 진술시 솔직하기 못했다는 이유로 불승인 났다. 그러나 불승인 됐던 활액막염은 승인이 났다. 분리증과 척추증이 불승인난 환자는 특진명령을 요구하여 현재 이대목동병원에 특진을 받고 있는 중이다.

2003년 1월 24일 원진연구소에서 근무중치료자등에 대한 재평가를 실시했고, 작년에 발생한 47명에 대한 재평가를 실시했다. 재평가에는 일부 야간자들이 연락등이 제대로 되지 않아 참석하지 못했지만 대부분의 작업자들이 검진에 참여했다.

검진결과 증상이 개선된 4명에 대해서는 통증이 있을시에만 치료를 하는 것으로 하고 증상이 개선되지 않거나 근무중 치료를 받지 않은 작업자등 8명에 대해 휴업치료가 필요하다는 결과가 나왔고, 나머지에 대해서는 계속 근무중치료를 받으라는 결과가 나왔다.

MRI촬영자에 대해서는 지회에서 면담을 실시하여 6명의 환자가 요양신청을 하기로 하였으나 1명은 근무중치료와 개인적으로 운동을 하여 증상이 호전되서 재평가지 증상개선자로 분리되어 빠졌고, 1차요양거부자 1명이 요양신청하기로 하여 총 6명의 환자가 3월 6일 요양신청을 하여 전원 산재요양 판정을 받게 됐다

## 5. 사업과정에서 발생된 여러문제점들

대한이연에 근골격계질환 사업을 진행하면 여러 문제점들이 발생하였다. 발생된 문제점들을 감추거나 조합원들에게 사업이 잘됐다고 사업평가를 유도하기 보다는 잘못 진행된 사업에 대해 정확히 평가하여 이후 사업방향에 과제로 안고 조합원이 참여하고 조합원의 건강권을 생취할수 있는 사업으로 만들어야 할것이다.

먼저 가장 문제점으로 파악되는 것은 치밀하고 계획적인 사업에 부재였다.

지회에서는 근골격계질환예방을 위한 노사실무위원회를 구성하고 자문기관을 노동자측 기관으로 선정하면 모든 사업이 잘될것이라는 아닐한 생각에 그 이상의 사업계획은 세우지 못했다.

그로인해 근골격계질환사업은 약 9개월에 걸쳐 진행되었을때 산재요양자 한명도 만들지 못하고, 작업환경개선 하나 제대로 바뀌내지 못했다.

오히려 뒤늦게 사업을 진행한 한라공조와 캄코, VDO지회는 현장에 근골격계유발요인을 점검하고 8월과 9월에 집단요양신청까지 앞서 진행하게 됐고, 비슷한 시기에 같은 방법으로 사업을 진행한 유성기업의 경우에도 비록 집단요양신청이나 산재처리를 하지 않았다고 하더라도 환자에 대한 치료를 매달 10여명씩 해왔고 집단적작업환경개선은 되지 않았지만 사측에 적극적인 의지로 개별적인작업환경(인간공학적인 작업개선)이 이루어 지고 있었다.

또한 현장에 물리치료실을 두는 것이 자칫 산재은폐로 갈수 있고 근골격계질환이 단사의 문제로만 국한 됐지만 물리치료실을 만들고 치료사까지 두는 정도까지 사업이 진행되고 있었다.

대한이연지회는 노사실무위원회를 이후 어떤방식으로 이끌어 갈 것이며, 작업환경개선을 어떤방식으로 할건인지, 환자에 대한치료는 어떻게 진행할것인지에 대한 구체적인 대안을 제출하지 못했던 것이다. 이것이 가장 근본적인 문제로서 이후 사업이 빼그덕 거리는 상황으로 몰고 가는 핵심적인 문제점으로 나타났다.

두 번째는 현장투쟁이 담보되지 못했다는 것이었다. 물론 아예 없었던 것은 아니었다. 2001년부터 잔업시간을 줄이기 위해 토요일근로통제를 강제했고, 근골격계질환 공상자에 평균임금쟁취를 위해서 사측에 최후통첩을 하고 잔업투쟁계획을 세워 모두 받아낸 적도 있었고, 근무중치료자에 대한 탄압에 대해 관리자의 징계를 요구하며 잔업거부투쟁 계획으로 감봉1개월과 개인사과문 공장내 부착, 당사자에 대한 사과를 받아내기는 하였다. 그러나 실제 작업환경개선을 위한 투쟁은 한건도 하지 못했기 때문에 투쟁이 담보되어야 하는 근골격계질환 투쟁을 힘있게 전개하지는 못했다고 평가할수 있다.

세 번째는 사업과정에서 발생한 노노간에 갈등이다.

제일 심각하게 발생한 것은 근무중치료방법에 대한 이견들이었다. 근골격계질환의 치료방법으로 노동건강연구소에서 휴업치료와 근무중치료라는 두가 방법을 제안했는 초기에 지회의 입장은 근무중치료에 대한 방법이 옳지 않다는 판단에 연구소에 항의했지만 또 한편으로는 많은 환자들을 다 요양치료를 내보내는 것에 대한 부담도 사실있었다. 그래서 근무중치료에 대해 어느정도 인정하게 됐고, 1개월후 재평가를 통해 요양신청을 하면 된다는 생각을 하게 됐다.

그러나 문제는 그렇게 간단하지 않았다. 근무중치료를 받는 사람과 받지 않는 사람간에 불신이 서서히 발생하게 되었다. 근무중치료자들은 작업과 치료를 동시에 진행해서 큰효과도 없는 것과 치료를 받지 않는 조합원들의 따가운 시선속에서 스트레스까지 받아가며 치료를 했고, 또한 처음 실시하는 치료라 사측에 눈치도 보아야 했다. 치료를 받지 않는 조합원들은 근무중치료자가 아프다면서 잔업특근을 하며 일을 많이 할수 있느냐며 불만을 토로했고, 또 근무중치료가 자신들이 보기에는 명확한 기준도 없이 아프다면 모두 선정되어 환자가 아닐수 있다는 불만도 많았다.

회사도 또한 근무중치료자가 늘어나면서 불편한 심정을 토로했는데, 자문기관에서 개인적인 질병이다 하더라도 치료를 해주었기 때문에 치료를 해주고 있지만 치료자가 너무 많다는 것이었다. 또한 원진담당과장에게 치료자들이 작업과 연관성이 있느냐는 질의를 했는데 자신을

작업과의 연관성을 알수 없다고 말해 그 파장은 더 커졌다.

지회에서 선정한 치료자들은 분명 작업과 연관성이 있는 근골격계질환자였지만 초기에 명확한 기준을 세우지 못하고 지회에서 밀어붙이기식 사업을 진행하면 이러한 문제점들이 발생하게 됐다.

## 6. 대한이연사측에 근골격계질환 대응과 한계

대한이연사측은 지회에서 근골격계질환예방을 위한 실무위원회를 구성하면서 사업이 현재처럼 발생할것이라고 예측하지 못했을 것이다.

여느 산안문제처럼 조합의 요구니까 어떻게든 적당히 합의하고 일부분 작업환경개선을 하면 해결될것이라고 생각했을 것이다. 이러한 생각은 집단요양전까지 계속되서 사측이 개선을 약속한 부분도 제대로 개선되지 않았다.

대표이사가 교섭자리에서 말한 주조과 탈사라인에 콤배아설치, 라이너가공 연마기에 제품걸이대 높이조정하나 제대로 처리되지 않았고, 작업전 스트레칭조차도 실시하지 않았다.

역시 대한이연사측은 경영에 어려움을 무기로 임단투와 연계하여 노동조합의 양보를 유도할 것이다. 개별적작업환경개선을 하는 수준에서 마무리하고 가장중요한 집단적작업환경개선은 받아들이지 않을 가능성이 농후하다.

그러나 회사도 딜레마에 빠질수 있는 것은 생산량에 대한 문제이다. 이제까지는 매출이 늘어나고 생산성도 꾸준히 증가했지만 현재 설비로는 더 이상 늘어나는 생산량을 맞출수는 없기 때문이다. 현재 인원으로 더 많은 생산량을 한다면 노동강도가 증가되어야 하는데 노동조합에서 그것을 더 이상 방관하지 않을것라는 걸 잘 알고 있기 때문이다. 회사는 더 많은 생산을 위해 설비투자가 필요한데 그러려면 투자비가 필요하다. 생산설비를 갖추려면 당연히 주주가 증자를 하여야 마땅한데, 워크아웃중인 모기업인 충남방직의 사정이나 일본리켄의 사정이 여의치 않기 때문에 대한이연에서 벌여서 설비투자를 해야한다는 논리로 노동자들의 양보를 임단투를 치르면서 더 강력하게 요구할 것임이 자명하다.

이를 돌파할 대책이 강구되지 않는다면 올해 임단투와 근골격계투쟁은 실패로 돌아갈 확률이 높아진다. 노동조합은 이러한 사측에 이데올로기를 극복하기 위해 노동자들을 노동조합으로 더 단단히 뭉치는 계기를 만들어야 한다. 그러기 위해서는 적당한 타협이 아니라 조합

원들의 참여속에서 조합원들의 요구를 모아내어 끝까지 투쟁하는 모습을 보여주어야만 노동자의 진정한 노동의 권리를 쟁취할수 있다.

## 7. 대한이연지회의 이후사업방향과 과제

근골격계질환은 노동강도강화가 원인이다. 그렇다면 어떻게 대한이연에 노동강도를 완화해 나갈것인가? 원론적으로 따지자면 노동강도를 완화하기 위해서는 IMF이전수준으로 인원을 증가시키고 휴식시간을 확보와 잔업시간을 통제와 생산량감축을 한다면 어느정도 해결될수 있을것이다. 그러나 이러한 요구를 조합원들의 요구로 끌어안는 것이 현실적으로 가능한가 라는 고민이 필요할것이다. 먼저 인원에 대한 문제인데 조합원설문조사에 보면 인원충원에는 약간 부정적인 측면이 내포되어있다. 근골격계질환의 근본적인 원인이 인원이라고 생각하는 사람은 3.4/%에 불과할정도로 인력충원에 대해서는 부정적이다.

그러면 대한이연에서 가장 시급하게 해결해야할 과제는 무엇인가. 설문조사에 보면 노동시간과 작업자세방법, 휴식시간, 자동화가 순위에 있다. 이중 자동화는 설비투자비용이 많이 들어가는 문제이므로 제쳐놓는다고 치면 가장 시급하게 개선되어야할문제와 개선이 가능한 문제는 노동시간단축이다. 그러나 상징적으로 주40시간을 쟁취한다고 해서 장시간 노동이 해결되지는 않을 것이다. 실제 잔업시간을 줄여내는 노동시간을 단축을 쟁취해 내야한다. 그러기 위해서는 단협에 요구사항대로 40시간근무시 토, 일요일 휴무중 하루는 반드시 쉴수 있도록 강제해내야 한다. 또한 그와 더불어 개인잔업시간을 한계를 두어 통제해야만 실제 노동시간을 줄여낼수 있을 것이다.

그리고 작업자세와 방법문제이다. 설문조사에서 두 번째로 꼽는 작업자세와 방법은 현재 대한이연의 설비노후에 기인한것이다. 설비가 대부분 몇십년씩된 노후설비로 작업자의 체형이나 작업자세와는 관계없이 만들어져서 근골격계유발요인으로 나타나고 있다. 설비개선이 불가능한 것은 장기적인 계획을 회사에 요구해 하나씩 바꾸어나가야 하고 개선이 가능한 것은 돈이 적게드는 것부터 하나씩 단계적으로 개선해나가야 한다.

그다음은 휴식시간문제이다. 현재 대한이연에 휴식시간은 점심시간 50분에 오후15분에 휴식시간이 있다. 8시 30분~17시 30분까지 근무하면 실제 작업중 휴식시간은 5분에 불과하다.

현재 타 지회의 경우 20분에도 못미치는 휴식시간이다. 지회에서는 지난 근골격계질환노사 대책위에서 오전오후 20분의 휴식시간을 요청한바 있다. 그러나 사측은 경영에 어려움을 들어 현재는 들어주기 어렵다고 하였다. 그러나 현재의 휴식시간은 너무 적은 시간임으로 최소한 점심시간은 1시간으로하고 오전 오후 일정시간의 휴식간을 확보하여 근골격계질환에 대한 부담을 덜어주어야 한다.

또 작업량감축이 있는데 회사는 생산량이 마지막까지 와있는상태에서 작업량감축은 인원충원보다 들어주기 더 어려운부분이 있기 때문에 일부 작업량이 과다한 공정에 요구로 국한되어야 한다.

## **8. 마치며 (대한이연의 과제와 노동운동에 입각한 투쟁계획)**

근골격계질환은 분명 노동과정에서 발생한 직업병이다. 어느누구도 부정하지 않을 것이다. 그러면 대한이연에서 근골격계투쟁의 과제는 무엇이 되어야 하고 이후 사업은 어떻게 이루어져야 하는지를 고민해야 한다.

### **1) 전조합원이 참여하는 사업이 되어야한다.(부서별실행위원회)**

우선 전조합원이 참여하는 사업으로 조합원들이 근골격계투쟁에 목적을 명확히 인식하고 근골격계질환을 없애야한다는 의지가 분명해야한다.

조합원들의 관심과 참여속에서 사업이 진행될수 있고 투쟁도 이루어질수 있다는 것을 명심해야한다. 그러기 위해서는 근골격계질환사업이 지회산안담당자등 간부중심이 아니라 현장에 조합원들이 참여해 낼수 있는 상설기구가 필요하다.

이전에 가동되었던 산안위원회와 같은 부서별로 근골격계질환예방을 위한 환경개선단위가 조직되어 현장에 문제점을 밝혀내고 조합원들간에 토론을 조직할수 있는 실행위원회가 절실히 필요하다. 이 실행위원회는 대의원이나 간부가 맡을수도 있지만 실제 현장참여를 위해 조합원이 맡는데 타당하다.

### **2) 전조합원의 요구를 모아 요구안을 작성하여 사측에 요구해야한다.**

이제까지 요구안은 지회나 지부에서 작성하여 사측에 요구하는 방식이었다. 물론 이방식이 잘못됐다는 것은 아니지만 현장에 실질적인 요구는 담아내지 못했기 때문에 실제현장에서

느끼는 문제를 모아내 요구안으로 작성해야 조합원의 참여와 관심을 이끌어낼수 있을 것이다.

조합원에 요구를 담아내지 못한다면 선정적인 구호 몇 개 외치다 마는 결과가 나타날수도 있기 때문이다. 늘 지적하고 반성하듯이 모든 문제에 발단은 현장에서 출발하고 현장에서 해결될수 이있다는 것을 상기해야한다.

**3) 회사의 경영상태를 감안하더라도 교섭을 통해 평화적으로 해결하려는 노력을 해야하지만 요구안이 끝내 받아들여지지 않느냐면 투쟁으로 돌파해야 한다.**

문제는 투쟁이다. 설문결과를 보면 조합원들은 이미 투쟁에 힘들어하고 있다. 대부분에 조합원들이 교섭을 통해 평화적으로 해결해야 한다는 의견이다. 그러나 평화적인 교섭으로 해결할수 있는것도 한계가 있다.

우리의 절실한 요구를 모아 아주 평화적으로 교섭을 했는데도 불구하고 사측에서 요구안에 대해 합의를 하지 않느냐면 투쟁은 불가피 할것이다. 조합원들이 평화적으로 해야한다고 했지만 이런상황이라면 반드시 투쟁에 전선에 적극 나설수 있을 것이다.

**4) 지역중심의 투쟁을 강화하고 전국적인 연대의 전선을 구축하여 사회화 시켜내어 전 사회적 요구로 만들고 투쟁해야한다.**

또한 단사의 투쟁뿐아니라 지역차원에 연대투쟁도 확산시켜나가야 한다. 이미 한라공조와 캄코, VDO, 유성기업에서 투쟁을 전개하고 있지만 사실 연대투쟁은 기본적인 연대투쟁밖에 하지 못했다. VDO지회가 70일넘게 천막을 치고 투쟁하는 동안 우리는 무엇을 했는지 반성해야한다. 근골격계투쟁이 단사의 문제가 아니라 전 노동자의 문제라고 불우짓었지만 옆 단사의 투쟁에도 잔업거부투쟁 한번 집중투쟁 한번 배치해 내지못한 점은 분명 반성해야 한다.

또한 금속사업장뿐아니라 대전지역에는 병원, 공공, 택시등 무수히 많은 사업장이 있는데도 불구하고 근골격계투쟁에 대해 제대로 한번 선전조차 하지 못했다.

전국적인 투쟁도 그렇다 신자유주의 구조조정으로 인해 발생된 질환이라면 모든 민주진영에 사업장들이 한목소리로 투쟁해야 하는데 현재 전국적인 연대의 전선을 치나가고 있지 못하다. 민주노총과 연맹차원에서 강력한 조직력을 바탕으로 전국적인 신자유주의 반대전선을 명확히 하고 투쟁에 임할 때 비로소 근골격계질환은 사라질수 있을 것이다.

이제 전국에 민주노동형제들과 근골격계투쟁으로 신자유주의 반대전선에 최 선봉에 서서 투쟁해 나가야 할때이다.

## 별도

### 근골격계질환이 발생하면 어떻게 하면 되나요?

- 1) 먼저 자신이 근골격계질환자라고 생각된다면 확대간부나 회사 직속관리자에게 보고한다.
- 2) 보고가 되면 근골격계질환 실무위에서 직업관련성을 판정하고 그에 맞는 진료를 시킨다.
- 3) 가벼운증상은 관리를 하게되고 질환의 진행정도를 수시로 체크하게 되고 요양까지 필요치 않은 증상이거나, 요양이 필요한 증상이라면 그에 합당한 치료를 받게된다
- 4) 발생한공정에 대해서는 근골격계질환 실무위가 원인파악을 하여 공정개선에 나선다.
- 5) 지회에서는 발생공정에 대한 분석을 통해 원인과 차후대책등을 공고한다.

## 오픈에스이 투쟁 사례

### 1. 사업장의 일반적인 상황 소개:

1) 사업장의 규모 및 실제적인 작업: 데이터베이스구축을 전문으로 하는 업체로써 정부기관이나 대학 도서관의 논문등을 CD로 만드는 단순 입력작업과 스캔작업을 주로하고 있다. 텔레마케터사업도 병행하고 있다. 회사규모는 작년 매출액을 기준으로 약 43억이다.

2) 자본의 성격: 오픈에스이(주)는 되었으며 장애인고용을 도모하는 사회적 기업을 표방하면서 2001년초에 설립되었다. 사장을 위시한 경영층은 대부분 장애인이다. 사장은 최민은 서울대 학생운동권 출신으로써 과거 CA(제한의회그룹)을 이끌어왔다. 또한 사장 본인이 1급 중 장애인이며 임원들도 운동권 출신들이 많이 포진되어있다. 사장인 최민은 정치계에 진출하기위한 교두보로 오픈에스이와 사회복지법인 장애인 꿈 너머를 설립 운영해왔다.

### 3) 조직체계 및 현장조합원 현황(관리직미포함)

i)조직체계: 지부장(김만수), 부지부장(박정준), 사무국장(김석), 총무국장(송근옥), 노안국장(김병태), 정책국장(김종수)

ii)조합원 현황: 약 100명넘는 노동자중 비조합원(비장애인)이 다수이며 조합원(장애인)25명

iii)현재조합원 상황: 계약 만료와 퇴사로 현재 조합원 10명도 안되는 상황이다.

### 4) 임금과 고용형태:

i)임금: 비장애인은 80만원, 장애인은 85만원

ii)고용형태: 짧게는 6개월에서 길게는 1년 계약직

### 5) 노동조합(현장조직)의 주요역사:

- 2001년 10월 조합설립총회, 단협 체결.

- 2002년 4월 19일 서울경인사무서비스노동조합 산하 오픈에스이지부로 대학로에서 지부 발대식

- 2002년 12월 단협에 의거하여 조합원 근골격계 검진 시작. 회사 비용으로 이대목동병원

에서 실시.

- 2003년도 상반기 활동 및 투쟁보고(월별보고)

<1월>

- 7일 : 집행부회의 및 1조 근골격계 건강검진(조별로 나누어서)
- 10일 : 신년회 및 유급교육
- 20일 : 2조 건강검진
- 21일 : 검진대상자 교육
- 22일 : 지부간부회의(근골격계 대책 및 집행부개편과 복지위운영)
- 25일 : 사회복지노조 출범식 참석
- 27일: 2차 검진대상자 정밀검진
- 29일: 노사공동회의소집

<2월>

- 3일 : 근골격계검진결과 보고서 작성 회람
- 4일 : 영양대상자 교육 및 영양신청서접수시작
- 6일 : 공동기획단 첫회의
- 11일 : 본조선거참여
- 15일 : 국제공동반전평화대행진 참여(마로니에)
- 16일 : 전국노동자대회참여
- 18일 : 공동기획단 2차 회의참석(420차별철폐공동기획단)
- 20일 : 지부회의
- 21일 : 지부총회
- 22일 : 본조 정기총회 참여
- 26일 : 노사공동회의
- 28일 : 비정규철폐 연대회의 참가(대전1박2일)

<3월>

- 5일 : 조합원전체회의 대의원선출
- 11일 : 유급교육/본조선거
- 12일 : 공동기획단회의참석
- 13일 : 1차 근골격계공동대책회의 참석
- 17일 : 근골격계 영양신청자회의 및 간부회의
- 19일 : 노사공동회의
- 20일 : 2차 근골격계공동대책회의
- 21일 : 공동기획단회의 참석
- 24일 : 근골격계대책위회의
- 25일 : 유급교육/대책위회의

- 26일 : 최옥란열사1주기 장애차별철폐선포식참여
- 27일 : '사회적 기업' 오픈SE노동조합 · '청정기업' 풀무원 근골격계 직업병 요양 전원 승인 촉구와 요양 강제 종결을 규탄하는 기자회견과 노동자 결의대회 참가 및 요양신청서접수
- 29일 : 민중대회참석
- 31일 : 건강권공동대책위회의(서사노에서)

<4월>

- 3일 : 산재요양승인통보 및 승리보고집회(근로복지공단남부지사앞) 및 요양돌입
- 8일 : 유급교육
- 9일 : 임금교섭 상견례
- 10일 : 봉천동사업장회의
- 11일 : 여의도사업장회의
- 14일 : 공동기획단회의
- 16일 : 1차 임금교섭
- 17일 : 알코드집중집회참석 / 대책위회의
- 18일 : 다규인 장애영화제 참관
- 19일 : 노조창립기념일 (약식)
- 19일 : 장애노동해방의날 선포식
- 20일 : 장애철폐투쟁의날 행사 참석 (대학로)
- 23일 : 1시 요양자회의 / 2차교섭
- 24일 : 간부회의
- 25일 : 공대위회의 / 요양자교육
- 26일 : 복지연대정책토론회 참석
- 28일 : 요양자회의
- 29일 : 서울대장애철폐포럼참석 발표
- 30일 : 3차 임금교섭

<5월>

- 1일 : 노동자의날 참석
- 7일 : 양평요양자회의 / 4차 임금교섭 / 7시 간부회의
- 9일 : 노사공동회의 / 10시 노동부평등고용국장면담 / 7시 공대위
- 13일 : 성공회대 수화동아리 장애노동권주제 강의
- 14일 : 4차임금교섭 / 7시 연세대법대생학생주점 참석
- 15일 : 성공회대 수화동아리 2차 강의
- 16일 : 유급교육
- 19일 : 지부간부회의
- 21일 : 광화문 철폐연대집회 / 6시 지부유급교육
- 23일 : 5차 임금교섭
- 28일 : 11시 노동청 앞에서 일인시위
- 29일 : 공대위회의(혜화동) 30일 : 6차 임금교섭

<6월>

- 4일 : 7차 임금교섭
- 12일 : 공대위회의
- 13일 : 노사공동회의 / 8차 임금교섭
- 14일 : 연세대생 법대생 학생대표와 미팅-주점수익금 지부전달-
- 16일 : 지부간부회의 소집 및 설문조사 실시 / 공대위
- 18일 : 고영미 김수진 계약만료로 퇴사
- 24일 : 공대위회의
- 27일 : 9차 임금교섭(교섭결렬선언) / 쟁의조정신청서접수
- 30일 : 본조 지부간부회의-대책위로 전환-

<7월>

- 1일 : 9시 서울지방노동사무실 사전조정회의참석 양측 조정안 거부함 / 오후 임시총회소집 쟁의찬반투표 실시 7대5로 부결됨
- 3일 : 학습지노조 지부방문 투쟁기금마련행사

## 2. 상반기 총평

### 1) 목표

- 정규직화
- 인간답게 살 수 있는 임금보장
- 건강하게 일할 권리보장

### 2) 성과

- ① 장애인노동자·비정규직 최초로 근골격계 투쟁에 성공하였기에 근골격계 투쟁의 새 지평을 열었다고 평가된다.
- ② 우리나라에서 최초로 장애인들이 스스로 노동조합을 결성, 장애인노조 건설의 필요성을 공감하게 만드는 계기가 되었다는 점에서 매우 긍정적인 투쟁이었다.
- ③ 비장애인노동자 중심의 투쟁에서 장애인노동자의 투쟁동력이 확인되었다.
- ④ 비정규 계약직 노동자의 실상을 폭로하고 특히 장애인노동자의 열악한 환경을 사회적으로 일정부분 제기했다.

### 3) 한계

- ① 계약직 노동자로서 고용안정이 담보되지 않은 투쟁은 한계가 드러났다.
- ② 사측의 계약해지의 합법성을 앞세운 다양한 탄압에 효과적으로 대응할 수 없었다. 지도부의 경험미숙과 조합원들간의 이견으로 통합된 총력 투쟁을 전개할 수 없었다.
- ③ 장애인노동자로서의 특수성을 감안한 투쟁전략을 체계적으로 수립하지 못하여 조합원의 공감을 이끌어내는데 일정부분 실패했다.
- ④ 투쟁하는 조합원과 그렇지 않은 조합원간의 간극이 벌어졌고 이를 메꾸는데 실패했다.
- ⑤ 지도부 구성원의 일부가 조합원의 신뢰를 얻는데 실패했다.
- ⑥ 현장 노동자의 다수인 비장애인을 조직화하지 못함으로써 소수장애인만의 조합으로 결성됨으로 인해 파업을 하더라도 자본에게 타격을 주지 못함.

### 3. 하반기 사업보고

현재 지부는 파업투쟁에 실패하고, 계약만료가 임박함으로서 지부의 존립에 회의적인 시각이 지배적이다. 계약직이라는 한계 상 지부를 지켜나가는가, 해산하는가의 기로에 서있다. 비록 해산하는 결정이 내려지더라도 보다 큰 틀의 투쟁을 전개해나가는 동기로 만들어야 하는 것이 지부의 고민이다.

## 전체종합토론