

2007

근로
속
노
조

노동안전보건 실태조사 보고서

요약 및 제안

이번 조사는 설문조사와 인터뷰, 그리고 단체협약의 DB 분석이 이루어진 종합적 조사 분석 사업이었다. 본조-지부-지회 수준에 이르는 광범위한 조사결과가 만들어졌기 때문에 짧게 요약하는 작업에는 무리가 따를 수밖에 없었다. 동지들께서는 요약 내용을 읽어주신 후 가급적 본문을 참조하여 풍부하게 이해해주시기를 당부 드린다.

지회를 대상으로 한 설문조사에서는 다음과 같은 사실들이 주요하게 발견되었다.

첫째, 금속노동자의 건강은 구조적으로 위협받고 있기 때문에 구조적 문제들과 노동자 건강의제는 통합되어야 한다.

임금구조가 기본급이 낮아 장시간 노동과 교대근무를 할 수밖에 없는 상황이다. 노동형태가 2조2교대로 평균 6일 정도의 연속야간 근무를 하고 있었다. 구조적으로 저임금, 장시간 노동, 건강에 해로운 교대방식의 근무가 요구되고 있었다. 또한 40 %에 가까운 지회가 구조조정을 경험하면서 노동강도가 강화되고 노무관리 방식이 폭력적으로 변하는 것을 경험하고 있었다. 노동조건이 구조상 뇌심혈관계질환이나 근골격계 질환은 지속적으로 발생할 것이며, 노동시간과 임금과 노동자 건강은 통합된 의제로서 제기되어야 한다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 금속노동자의 산재실태가 심각하며, 재해예방과 관리활동이 매우 중요하다.

금속노조 조합원들은 100명당 6.3 명이 재해를 당하는 것으로 확인되었다. 그러나 많은 경우가 공상처리되고 있었다. 현장에서는 공상의 존재를 70 % 정도는 인정하는 분위기로 드러났다. 근로복지공단으로부터의 산재불승인 등이 이유로 보인다. 산재발생 공정에 대해 개선이 충분히 이루어지지 않고 있는 것이 문제로 지적되었다. 활동가들은 공학적 대책이 없다거나 비용이 너무 많이 든다는 식으로 개선이 불가능하다는 판단을 하고 있었는데, 조합원들의 정서나 요구와는 괴리된 판단을 하고 있을 가능성이 높아 보인다. 산재환자의 관리는 대규모 지회들에서 어느 정도 적극적으로 되고 있으나, 전반적으로 조합의 적극적 관리가 더 필요한 것으로 확인되었다.

셋째, 금속 현장에는 소음, 분진, 유기용제 같은 전통적 문제부터 노동시간과 강도의 문제까지 폭넓은 문제가 존재하고 있어, 조합원들의 불만과 요구를 조직하는 작업환경측정, 건강검진, 근골유해요인조사 등의 사업을 적극 배치할 필요가 있었다.

지회의 활동가들이 피부로 느끼는 문제는 근골격계 질환과 함께 소음, 분진, 유기용제가 크게 나타나고 있었다. 매우 다양한 문제들이 현장에 존재하고 있으므로, 측정, 검진, 근골유해요인평가 등의 수단을 잘 활용하여 조합원들이 느끼는 문제에 대해 하나하나 대응해 나가는 일상적인 활동 영역이 강조될 필요가 있었다.

넷째, 근골격계질환은 심각하게 발생되고 있었고, 지회들은 근골활동을 더 잘하고 싶다는 요구로

목말라 있다.

2006년 한해 64개 지회에서 1732명의 근골격계 환자가 발생하였다. 그러나 2004년에 비교하면 많이 위축된 수준이었다. 산재보다는 공상으로 처리하는 경향이 대규모 지회를 중심으로 증가하고 있었다. 소규모 지회들에서 근골격계 유해요인조사에 노동조합이 참여하는 비율이 크게 늘었으나, 조사활동의 질적인 측면에서는 부족하다는 평가가 주를 이루고 있었다. 또한 근골환자의 관리나 노동강도 완화, 현장 개선 등 전반적인 활동에 대해 더 잘하고 싶다는 요구가 강하게 분출되고 있었다.

다섯째, 상근자는 부족하지만 지회별 활동체계는 어느 정도 갖춰져 가고 있었다. 담당자의 유무보다도 조직적으로 안전보건 문제를 풀어나가느냐 아니냐가 더 중요한 요인이 되고 있었다.

100개 지회에 담당자가 있었는데, 이 중에서 21개 지회만 상근하였다. 이 중 17개 지회가 500인 이상 사업장이었다. 산업안전보건위원회는 71개 지회에서 운영되었고, 27개 지회는 노사협의회에서 노동안전보건문제를 다룬다고 응답하였다. 산업안전보건위원들의 안전수집 활동시간 보장은 미흡한 것으로 나타났다. 전반적으로 체계는 갖추어져 있으나, 활동의 보장은 더욱 강화되어야 하는 수준이었다. 그런데, 지회활동과 관련하여 노동안전보건문제의 중요성을 인식하고 힘을 모아 함께 해결하려고 노력하는 지회들은 담당자가 상근하지 않더라도 전반적인 노동안전보건 활동을 잘 하고 있다는 평가가 나오고 있었다. 오히려 담당자만 활동하는 지회에서 담당자 활동보장이나 교육강화 등의 요구가 제기되었다. 따라서 담당자 수준의 활동을 지회에서 어떻게 벗어나게 할 것인가가 중요한 전략과제라고 부각되었다고 할 수 있다.

여섯째, 지회활동을 강화하기 위해서는 지부를 강화해야 하며, 본조는 지부를 지원하고 영세비정규 노동자의 건강권을 확보하기 위한 활동을 주문받고 있었다.

지회는 주로 지부와 의논을 많이 하고 있으며, 지부활동에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 편이고 지부의 활동이 열악하다고 생각하는 경우도 많은 것으로 나타났다. 지부에 대해 지회현안에 대한 구체적 지원과 지역교육의 활성화를 주로 요구하고 있었다. 지역 명감제도에 대해서는 상당히 높은 수준의 동의가 있는 것이 확인되었다. 특히 자신 지회를 위해서라도 필요하다는 응답이 60 % 정도였고, 자기 지회는 아니어도 영세지회를 위해서는 꼭 필요하다는 응답이 36 % 정도로 나타나 전반적으로 함께 해야 한다는 인식이 있음을 알 수 있었다. 지회활동가들은 조합원을 상대하는 것에 대한 자신을 많이 상실한 것으로 확인되었으므로, 지부를 고리로 하여 일상활동강화 프로그램을 현장 곳곳에 보급하는 것이 중요한 과제로 등장하였다. 본조에 대해서는 다른 어떤 것보다도 비정규 영세지회의 노동자 건강과 안전 문제를 해결하기 위한 중앙교섭과 활동가 양성프로그램을 요구하고 있었다.

지부를 상대로 한 조사에서는 다음과 같은 사실들이 발견되었다.

첫째, 지부의 중요 체계는 노동안전보건 담당자 회의였으나, 담당자회의가 매월 정기적으로 사수되는 비율은 낮게 나타났다.

12개 지역지부 중에서 매월 담당자회의를 사수하는 지부는 5개에 불과하였다. 2개 지부는 아예 회의를 못하고 있었으며, 한 곳만 격월로 정기적으로 했고, 나머지 4개 지부는 비정기적으로 회의를

개최하고 있었다. 지부가 본조와 지회를 잇는 연결고리로서 지회활동을 강화하는 핵심임을 감안할 때, 지부담당자회의를 어떻게 강화할 것인지가 중요한 과제로 부각되었다고 할 수 있다. 지부별로 노동안전보건위원회 건설이 추진되고는 있으나, 왕성하게 추진되지 못하고 있으므로 지부담당자와 지회담당자간의 회의체계부터 제대로 구축하는 것이 우선과제라고 할 수 있었다.

둘째, 지부 담당자의 무기는 '애정', 걸림돌은 '시간부족'과 '비전임'으로 나타났다.

지부담당자들은 노동안전보건활동에 대한 애정이 크고, 지회의 상황을 파악하려고 애를 쓰고 있는 것이 확인되었다. 그러나 실제로 지회들을 장악하여 회의를 열고 사업을 추진하지는 못하고 있었다. 그 이유로 가장 크게 지적되는 것은 지부담당자들이 비전임으로 다른 업무에 대한 요구가 크고, 노안활동을 고민하고 집행할 시간이 턱없이 부족하다는 것이 지적되었다. 지부담당자들의 요구 중에는 교육을 통한 실무역량의 강화나 지부 내에서 노동안전보건활동의 위상을 높이는 것 등이 지적되고 있었다. 지회에 비하여 오히려 지부에서는 노동안전보건활동의 위상이 낮고, 담당자의 활동에 국한되어 있다는 평가가 도출되었다. 이러한 상황에서 지부는 본조지침을 이행하기 위해 애 쓰고 있고, 1년에 1회 이상 지역수련회를 개최하는 등의 활동을 하고 있는 것으로 확인되었다.

셋째, 비정규, 영세, 미조직노동자와 관련하여서는 지부에 관련부서와 공동활동을 할 수 있으므로, 활성화방안을 마련해야 한다고 평가되었다.

12개 지역지부 중에서 8개 지역지부에 비정규 미조직 담당 부서가 있었다. 이 중 6개 지부에서는 노안담당자가 미조직담당부서와 연계한 활동을 전개한 것으로 확인되었다. 이러한 방식의 연계활동이 강화될 수 있는 방안이 마련되어 더욱 확대될 필요가 있었다.

넷째, 본조에 대한 기대는 지역 활동가 양성프로그램의 개발과 보급, 일상활동강화 실무지침의 개발과 보급 등이 집중되어 제기되었다. 지부에서 지회들을 묶어 지역활동을 전개하기 위해서는 본조에서 이러한 내용을 공급해주는 것이 매우 중요한 과제로 부각되었다.

면접조사는 그 특성상 정리가 더욱 쉽지 않았다. 본문 중의 다양한 인터뷰 중 발언을 직접 읽어보기를 권한다. 토론된 내용 중에서 몇 가지만 골라 요약을 대신한다.

첫째, 노동안전보건활동의 중요성은 모두 공감하고 있으며, 조합원들의 머리와 가슴에 다가갈 수 있는 실천적 활동에 대한 목마름이 크게 나타나고 있었다. 조합원들의 개인주의화, 임금에 목매는 상황을 극복할 수 있는 일상활동의 복원과 강화는 핵심과제로 제기되었다.

둘째, 노동안전보건은 임금이나 고용 등의 의제에 밀리는 것으로 평가되고 있었으며, 이는 노동안전보건에 대한 낮은 인식수준에 기초하고 있다는 평가가 제기되었다. 따라서 노동안전보건이 다른 의제들과 관계를 분명히 하고 통합되어야 한다는 문제제기가 있었다.

셋째, 지역단위의 활동체계를 갖추고 강화하는 것이 중요한 과제로 대두되었다. 작은 실천이라도

공동으로 전개할 수 있어야 한다고 판단하고 있었다. 이를 위해서 활동가들의 활동시간 보장을 중앙교섭으로 확보하고, 지역활동을 강화하는 매개로서 명예산업안전감독관을 강화발전시키는 것이 현실적인 과제로 제기되었다. 또한 일상활동을 강화할 수 있는 매뉴얼이나 실무지침을 본조가 개발하여 보급함으로써 지역활동의 강화를 지원하는 것이 요구되었다.

단협 분석의 중요한 내용은 이러하다.

첫째, 노동안전보건 단협조항은 세부적인 절차를 정하는 것이 특히 많기 때문에 가장 많은 조항을 차지하고 있었다. 금속노조가 적극적으로 노동안전보건의 문제를 체계화해왔다고 볼 수 있었다. 특히, 특수검진관련 조항과 보상관련 조항들이 가장 많은 조항을 차지하였다.

둘째, 단협조항들은 주제별로 그 의미를 평가할 수 있었다. 현실의 활동과 투쟁을 통하여 쟁취하고 확대해온 권리 조항들이 있었고, 법적인 수준을 그대로 옮겨 놓은 조항이 있었으며, 아직 단협으로 쟁취되지 못한 권리들이 있었다. 투쟁을 통해 권리를 확대해온 조항들로는 산업안전보건위원회 의결조항, 근골노사공동위원회 관련조항, 작업중지 관련조항, 노동조합 활동보장 관련 조항들이 대표적이다. 반면, 법을 베껴놓은 수준의 조항들로는 작업환경측정, 특수건강검진, 물질안전보건자료와 같은 조항들이 있었다. 이것을 조합원들의 요구와 관심 속에서 이해하지 못함에 따라 단체협약을 통해 이 제도들을 구체화하고 현실화하는 노력이 미흡했다고 평가할 수 있었다. 반면, 외국 노동조합들이 적극적으로 쟁취하고 있는 노동조합의 현장 독자 조사권(외부 전문가 의뢰 등 포함) 같은 조항은 아직 만들어지지 못한 상황이다.

셋째, 비정규직 관련한 단체협약은 일부 지회에서 매우 의미있는 내용들이 존재하고 있었다. 이를 활용하여 비정규직 건강권을 보호할 수 있는 활동을 몇 개 지회에서 확보해내고, 그 성과를 사회적으로 확대해 나간다면 원청의 책임 기준을 금속노조가 제시하는 의미있는 역할을 하게 될 것으로 분석되었다.

넷째, 중앙교섭과 관련하여서는 소규모 지회나 분회를 위한 지역명예산업안전감독관 제도와 활동시간 보장 등이 중요한 것으로 나타났다.

이러한 주요 결과에 근거하여 금속노조는 다음과 같은 조직적, 정책적, 실천적 과제를 도출할 수 있었다.

첫째, 조직적인 과제

노동안전보건 활동에 대한 인식을 전환하고 전 조직의 활동으로 만들어내는 것이 원칙으로서 제기되었고, 노동안전보건 활동체계가 과거에 비해 점점 더 잘 갖추어져가고 있으나 내실화를 이루어야 하는 현실적 필요성이 확인되었다. 이를 위해서는 지역지부의 체계를 강화하기 위한 대안이 마련되어야 한다. 지부를 중심으로 한 활동가 훈련프로그램과 지역명예산업안전감독관과 같은 지역활동가 육성방안도 모색되어야 한다. 물론, 여

전히 담당자가 없거나 활동의 제약이 있는 지회와 분회의 상황을 중앙차원에서 극복할 수 있는 방안이 필요하다. 특히 대중적인 노동안전보건활동을 일상적으로 전개하는 일상활동의 복원과 강화가 조직 내실화의 핵심적 과제로 제출되었다.

둘째, 정책적 과제

금속노조에 있어 노동안전보건활동이란 어떠한 의미를 갖는지 다시금 정립할 시기에 도달하였다. 단순한 부서의 문제를 뛰어넘어 현장 조직력강화를 위한 핵심 활동으로 자리잡도록 해야 한다. 이를 위해서는 고용, 임금, 노동시간, 노동강도, 근무형태와 노동안전보건의 연관성을 규명하고 통합된 의제로서 제기할 수 있어야 한다. 그리고 그 의제를 지회교섭, 지부교섭, 중앙교섭을 통해 쟁취하고 전사회로 확대해나가야 한다. 한편, 미조직 노동자들에 대해 금속노조가 큰 관심을 가지고 조사연구하며, 지역명예산업안전감독관 같은 적극적 구조를 쟁취하고 활용함으로써 중소기업, 비정규, 미조직 전체 노동자의 건강을 보호하는 금속노조의 위상을 높여나가는 것이 매우 필요한 상황이다.

셋째, 실천적 과제

금속노조의 허리인 지부를 강화해야 한다. 지부를 중심으로 공동논의, 공동활동, 공동평가의 경험이 축적되도록 해야 한다. 지역에 있는 대규모 지회나 기업지부의 노련한 활동가들이 지역에 관심을 갖고 지역의 중소기업 지회들을 지원해야 한다. 한편, 산재불승인과 강제치료종결 등의 구조적 탄압에 대해서는 강력히 대처해나가야 한다. 모든 노동자의 치료받을 권리를 대중적 실천을 통해 확보해나가야 한다. 비정규직노동자와 관련하여서는 이미 확보된 단협 조항 중에서 모범적으로 원청의 책임을 확보한 지회를 중심으로 단협이행 투쟁을 전개하여 전체 금속노조의 기준으로 확대해나가야 할 것이다. 마지막으로, 금속노조는 노동자 건강의 문제를 공장의 울타리를 넘어 사회의 의제로 만들어내는 적극적 활동을 전개함으로써 자본의 규제완화와 노동자 희생정책에 파열을 낼 수 있도록, 사회쟁점화와 전선구축을 위한 다각적 활동을 해야 할 것이다.

차례

제 1 장. 서론	2
1. 실태조사 사업 배경 및 목적	2
2. 실태조사 내용 및 방식	2
3. 조사단의 구성	3
4. 조사 추진 과정	3
제 2 장. 지회설문조사 결과	5
1. 이번 조사의 대상이 갖는 한계와 의미	5
2. 금속노조소속 지회의 노동안전보건실태 조사 결과	6
3. 주요 조사결과 요약과 제안	157
제 3 장. 지부별 설문조사 결과	168
1. 지부별 기본정보	168
2. 지부 안전보건 활동체계 및 운영	169
3. 지부 노안담당자 및 임원의 상황	180
4. 지부의 안전보건 활동 분석	183
5. 결과 요약 및 제안	199
제 4 장. 면접조사 결과	206
1. 면접의 기획목표와 활동 개괄	206
2. 면접을 통해 확인한 주요 현실인식과 과제에 대하여	207
3. 면접과정에서 모아진 토론내용의 맥락과 의미	212
제 5 장. 노동안전보건 단체협약 분석 결과	284
1. 분석정보	284
2. 전체 단협 중 노동안전단협의 비중	285
3. 노동안전 단협의 세부 내용과 특성	292
4. 각 지회별 노안 단협의 세부 내용별 분포	296
5. 세부 단협 조항별 분석	307

6. 종합의견	319
---------	-----

제 6 장. 결론	322
------------------	------------

1. 조직적 과제	322
2. 정책적 과제	323
3. 실천적 과제	324

표 차례

표 1. 지부별 설문지 배포와 수거현황	6
표 2. 지부별 지회현황	7
표 3. 규모별 지회의 분포	10
표 4. 업종별 지회 분포	11
표 5. 응답자의 직위	11
표 6. 지회규모별 응답자 직위	12
표 7. 지회규모에 따른 응답자의 노동안전보건활동 경험	12
표 8. 응답자들의 노동안전보건활동 경력	13
표 9. 응답자들의 지회별 노동안전보건활동경력	13
표 10. 응답지회의 평균노동시간과 휴일노동일	14
표 11. 월평균 노동시간의 분포	15
표 12. 지회규모에 따른 교대근무 여부	15
표 13. 평균임금에 따른 교대근무 여부	16
표 14. 연속야간일수	16
표 15. 초과노동이나 휴일노동 결정방식	17
표 16. 가구 규모별 표준생계비(2006년 11월 물가 기준, 단위 : 원)	18
표 17. 지회규모와 임금	18
표 18. 사업장 규모별 임금총액(월단위)	19
표 19. 업종에 따른 평균임금	19
표 20. 임금의 구조	20
표 21. 업종에 따른 구조조정 경험	20
표 22. 지회규모에 따른 구조조정 경험	21
표 23. 임금에 따른 구조조정 경험	21
표 24. 소속지부에 따른 구조조정 경험	22
표 25. 고용불안을 느끼는 정도	22
표 26. 업종별 고용불안 분위기	22
표 27. 구조조정 경험에 따른 고용불안 분위기	23
표 28. 평균임금에 따른 고용불안분위기	23
표 29. 고용불안을 느끼는 이유	24
표 30. 업종에 따른 고용불안사유 1	25
표 31. 지회규모에 따른 고용불안사유 1	26
표 32. 고용형태	27
표 33. 정규직 비율	27
표 34. 지회규모에 따른 정규직 비율	27

표 35. 외국인이주노동자 고용실태	28
표 36. 지회규모에 따른 이주노동자 고용	28
표 37. 이주노동자 규모	29
표 38. 생산방식(노동과정)의 변화	29
표 39. 구조조정 경험과 자동화	30
표 40. 구조조정 경험과 전산화	30
표 41. 구조조정 경험과 작업속도	30
표 42. 구조조정 경험과 자동화 직무교육	31
표 43. 구조조정 경험과 업무량	31
표 44. 구조조정 경험과 일의 단순화	31
표 45. 통제방식의 변화	31
표 46. 구조조정 경험과 경영혁신운동의 증가	32
표 47. 구조조정 경험과 사내 씨클 활동	33
표 48. 구조조정 경험과 관리자 태도	33
표 49. 구조조정 경험과 사측의 합의 파기	33
표 50. 구조조정 경험과 임금체계 개악	34
표 51. 구조조정 경험과 평가의 강화	34
표 52. 조합원 인식 변화	34
표 53. 지회규모에 따른 조합원 의식	35
표 54. 평균임금에 따른 조합원 의식 1	35
표 55. 평균임금에 따른 조합원 의식 2	36
표 56. 평균임금에 따른 조합원 의식 3	36
표 57. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 1	37
표 58. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 2	37
표 59. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 3	37
표 60. 조합원들의 행사 및 집회 참여율	38
표 61. 지회규모에 따른 교육출석율	38
표 62. 지회규모에 따른 내부 집회 참석률	39
표 63. 지회규모에 따른 파업 참가율	39
표 64. 지회규모에 따른 외부행사 참석률	39
표 65. 평균임금에 따른 교육출석율	40
표 66. 평균임금에 따른 내부집회 참여율	40
표 67. 평균임금에 따른 파업 참여율	41
표 68. 평균임금에 따른 외부집회 참여율	41
표 69. 지회규모에 따른 산재기록 제공여부	42
표 70. 소속지부에 따른 산재기록 제공여부	43
표 71. 응답자 직위와 산재기록 제공여부	43

표 72. 2006년 재해실태	44
표 73. 지회규모에 따른 공상비율	44
표 74. 응답자 직위에 따른 공상비율	45
표 75. 소속지부에 따른 공상비율	45
표 76. 금속노조의 2006년 재해율	46
표 77. 지회규모와 산재환자수	47
표 78. 업종에 따른 산재환자수	47
표 79. 산재환자 중 취업치료자 여부	48
표 80. 공상환자 중 취업치료자 여부	48
표 81. 지회규모에 따른 취업치료 여부	48
표 82. 공상에 대한 지회의 입장	49
표 83. 지회규모에 따른 공상에 대한 입장	49
표 84. 응답자 직위에 따른 공상에 대한 입장	50
표 85. 산재신청에 대한 지회의 개입정도	50
표 86. 지회규모에 따른 산재신청시 개입정도	51
표 87. 불이익 경험	52
표 88. 불이익 사유	52
표 89. 지회규모에 따른 불이익 경험	53
표 90. 응답자 직위에 따른 불이익 경험	53
표 91. 산재환자 발생공정의 개선정도	54
표 92. 지회규모에 따른 개선정도	54
표 93. 공정개선이 안되는 이유	54
표 94. 지회규모에 따른 공정개선 불가 사유	55
표 95. 산재환자 요양시 업무대체 방법	56
표 96. 지회규모에 따른 산재환자 요양시 업무대체 방법	56
표 97. 요양중인 환자에 대한 관리 현황	57
표 98. 응답자 직위별 요양중 환자에 대한 노동조합 관리 현황	57
표 99. 지회규모에 따른 양중 환자에 대한 관리 현황	57
표 100. 복귀시 프로그램 여부	58
표 101. 지회규모에 따른 복귀프로그램 여부	58
표 102. 응답자 직위에 따른 복귀 프로그램 여부	59
표 103. 부서전환 여부	59
표 104. 지회규모별 부서전환	60
표 105. 부서전환이 안되는 이유	60
표 106. 복귀시 노동강도	61
표 107. 직무순환의 필요여부	61
표 108. 재발시 처리방법	61

표 109. 요양종결후 복귀환자에 대한 조합원 입장	61
표 110. 지회 규모에 따른 복귀환자에 대한 조합원 입장	62
표 111. 작업대체 방식에 따른 복귀환자에 대한 조합원 입장	62
표 112. 지회에 존재하는 위험요인과 그 심각성	63
표 113. 위험요인의 중요도 순위	64
표 114. 위험요인의 업종별 중요순위	65
표 115. 응답자 직위별 중요한 위험요인	66
표 116. 구조조정의 경험과 장시간노동	66
표 117. 구조조정의 경험과 작업물량	66
표 118. 구조조정의 경험과 현장통제	67
표 119. 지회 평균임금과 회사의 관리능력부실	67
표 120. 지회 평균임금과 생산위주의 경영방식	68
표 121. 지회 평균임금과 보호구 지급	68
표 122. 작업환경측정 활동에 대한 평가	69
표 123. 지회규모에 따른 작업환경측정 활동 평가	69
표 124. 응답자 직위에 따른 작업환경측정 활동 평가	71
표 125. 특수건강검진 활동 평가	73
표 126. 응답자 직위에 따른 특수건강검진 활동 평가	74
표 127. 지부별 근골격계 질환자 정보 기입 여부	75
표 128. 응답자 직위에 따른 근골 질환자 정보 기입 여부	76
표 129. 지회 규모에 따른 근골 질환 정보 기입 여부	77
표 130. 공상처리비율의 변화	79
표 131. 04년과 07년의 근골격계 유해요인조사 시행여부 비교	79
표 132. 지회규모에 따른 04년 근골유해요인조사 실행여부	80
표 133. 04년과 07년의 근골유해요인조사 조사주체 비교	80
표 134. 04년 지회규모별 근골격계 유해요인조사 주체	81
표 135. 07년 지회규모별 근골격계 유해요인조사 주체	81
표 136. 유해요인조사 과정에 대한 노동조합 참여 정도 평가	82
표 137. 지회규모에 따른 근골 유해요인조사 참여정도	82
표 138. 근골질환 발생율에 따른 근골유해요인조사 참여 정도	83
표 139. 근골격계질환 관련 노동조합의 활동 평가	83
표 140. 지회규모에 따른 근골유해요인조사 노동조합 활동 평가	84
표 141. 근골질환 발생율에 따른 노동조합의 근골활동 평가	85
표 142. 지회의 근골격계 질환 예방활동 평가	86
표 143. 50인 이하 지회의 근골격계 예방활동 평가	86
표 144. 51-100인 지회의 근골격계 예방활동 평가	87
표 145. 101-300인 지회의 근골격계 예방활동 평가	87

표 146. 301-500인 지회의 근골격계 예방활동 평가	88
표 147. 500인 초과 지회의 근골격계 예방활동 평가	89
표 148. 근골질환 사업을 잘하기 위해 지회에 필요한 사항	89
표 149. 지회규모에 따른 근골질환 사업을 위해 지회에 필요한 사항	89
표 150. 응답자 직위별 근골질환 사업을 위해 지회에 필요한 사항	90
표 151. 안전보건관련 조직구조 현황	91
표 152. 안전보건관련 조직구조의 지부/지회별 현황	91
표 153. 지부/지회별 상근자 현황	95
표 154. 상근자의 지회규모별 분포	95
표 155. 산업안전보건위원회의 운영실태	96
표 156. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 운영현황	96
표 157. 산업안전보건위원회 조합측 위원장의 직위	97
표 158. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 조합측 위원장 직위	97
표 159. 산업안전보건위원회 위원수	98
표 160. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 위원수	98
표 161. 산업안전보건위원회 정기회의 운영현황	98
표 162. 산업안전보건위원회 운영규정의 작성	99
표 163. 산업안전보건위원회 준비회의 진행상황	99
표 164. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 준비회의 진행상황	99
표 165. 산업안전보건위원회 준비회의 횟수	100
표 166. 산업안전보건위원회 평가회의 현황	100
표 167. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 평가회의 현황	101
표 168. 산업안전보건위원회의 안건수집 방법	101
표 169. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 안건수집 방법	101
표 170. 산업안전보건위원회 안건수집 활동 보장 여부	102
표 171. 지회규모에 따른 안건수집을 위한 활동시간 보장 여부	102
표 172. 안건수집 방법에 따른 활동시간 보장여부	103
표 173. 산업안전보건위원회 결과보고 방식	104
표 174. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 결과보고 방식	104
표 175. 산업안전보건위원회에 대한 사외교육 보장여부	105
표 176. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회에 대한 사외교육 보장여부	105
표 177. 산업안전보건위원회에 대한 교육주제별 교육 진행상황	106
표 178. 노사협의회 운영중인 지회의 산업안전보건위원회 설치 시도	106
표 179. 지회규모에 따른 노사협의회 사업장의 산업안전보건위원회 설치 시도	107
표 180. 노사협의회 안전보건 안건 현황	107
표 181. 노사협의회 안전보건 안건 마련 방법	108
표 182. 노동안전보건 활동의 중요성에 대한 판단	108

표 183. 지회규모에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단	109
표 184. 응답자 직위에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단	109
표 185. 산업안전보건위원회 운영여부에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단	109
표 186. 노동안전보건활동의 영역별 평가	110
표 187. 지회규모에 따른 부서별 활동가 양성에 대한 평가	116
표 188. 지회규모에 따른 부서별 활동가 양성에 대한 지원 필요성에 대한 판단	116
표 189. 지회규모에 따른 안전보건 담당조직 및 담당자의 정기평가와 개선 활동 평가	117
표 190. 지회규모에 따른 안전보건 담당조직 및 담당자의 정기평가와 개선 활동 지원 필요성	117
표 191. 지회규모에 따른 스트레스 대응 활동 평가	119
표 192. 지회규모에 따른 스트레스 대응 활동 지원 필요성	119
표 193. 지회규모에 따른 현장 통제와 감시에 대한 대응 활동 평가	120
표 194. 지회규모에 따른 현장 통제와 감시에 대한 대응 활동 지원 필요성	120
표 195. 지회규모별 위험수당의 필요성에 대한 판단	121
표 196. 응답자 직위에 따른 위험수당의 필요성	122
표 197. 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	123
표 198. 50인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	124
표 199. 51-100인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	124
표 200. 101-300인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	125
표 201. 301-500인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	126
표 202. 500인 초과 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	127
표 203. 노안담당자가 생각하는 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	128
표 204. 기타 응답자들이 생각하는 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것	128
표 205. 지회 규모에 따른 07년 안전보건 활동 목표 유무	129
표 206. 지회별 07년 안전보건 활동 목표	130
표 207. 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준	132
표 208. 지회 규모별 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준	132
표 209. 응답자 직위별 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준	133
표 210. 지회의 활동상황에 대한 평가	133
표 211. 지회 규모에 따른 우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가	134
표 212. 응답자 직위에 따른 우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가	134
표 213. 지회 노동안전보건활동상황과 내부 집회 참여율의 관계	134
표 214. 지회의 노동안전보건 활동에 대한 평가점수	135
표 215. 지회 규모에 따른 지회 노동안전보건활동에 대한 평가점수	135
표 216. 응답자 직위에 따른 지회 노동안전보건활동에 대한 평가점수	136
표 217. 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준과 활동에 대한 평가점수 관계	136
표 218. 지회의 노동안전보건활동 상황과 활동 평가 점수의 관계	137
표 219. 지부별 지회 노동안전보건 활동에 대한 평가점수	137

표 220. 지회의 노동안전보건 활동을 가로막는 요인	138
표 221. 지회의 노동안전보건활동을 가로막는 요인에 대한 응답자 직위별 판단	138
표 222. 지회 규모에 따른 지회활동 가로막는 요인에 대한 판단	139
표 223. 지회 활동 평가점수에 따른 장해요인의 비교	140
표 224. 지회의 노동안전보건 활동 상황에 따른 장해요인의 비교	140
표 225. 지회 안전보건 활동을 활성화하기 위한 과제	141
표 226. 지회 규모별 활성화과제	141
표 227. 응답자 직위에 따른 활성화 과제	142
표 228. 노동안전보건 교육주제와 교육받은 곳, 교육에 대한 평가	142
표 229. 활동을 더 잘하기 위해 필요한 교육주제	143
표 230. 비정규 노동자 작업의 위험성	146
표 231. 지회 규모에 따른 비정규직 노동자 작업의 위험성에 대한 판단	147
표 232. 비정규직 노동자 산재에 대한 파악여부	147
표 233. 노안활동 평가 점수에 따른 비정규직 노동자 산재 파악 여부	148
표 234. 노안활동 상태에 따른 비정규직 노동자 산재실태 파악 여부	148
표 235. 비정규직 노동자 산재 발생시 처리 실태	149
표 236. 비정규직 노동자에 대한 작업환경 측정	149
표 237. 비정규직 노동자에 대한 안전보건교육	150
표 238. 비정규직 노동자 보호를 위한 원청지회의 활동영역과 내용	150
표 239. 금속노조 지부의 07년 노안사업계획을 읽어본 적 있는지 여부	152
표 240. 금속노조 본조의 07년 노안사업계획을 읽어본 적 있는지 여부	152
표 241. 지회활동을 의논하는 상대	152
표 242. 지회활동에 지부는 도움이 되는지 여부	153
표 243. 지부의 상황에 대한 평가	153
표 244. 지회활동 활성화를 위한 지부의 역할	153
표 245. 산별/지역 명예산업안전감독관 도입의 필요성	154
표 246. 금속노조 본조의 역할	154
표 247. 지부와 본조에 대해 바라는 것	155
표 248. 지부 설문 응답자 정보	168
표 249. 지부 담당자의 활동 배경	168
표 250. 지부별 조직상황	169
표 251. 지부의 안전보건 활동 체계	170
표 252. 지부에서 노안활동의 중요성	170
표 253. 지부별 노안활동 체계 및 위상에 대한 평가	170
표 254. 지부별 노안담당자 회의 실태	171
표 255. 지부별 노안담당자 회의 개최 상황	172
표 256. 지부 안전보건 담당자 회의에 대한 지회 참가율	172

표 257. 지부에서 정기적으로 담당자 회의를 못하는 이유	173
표 258. 지부 노동안전보건위원회 현황	174
표 259. 지부 노동안전보건위원회 07년 사업목표	174
표 260. 지부 노동안전보건위원회 회의 주관자	175
표 261. 지부 노동안전보건위원회 참석대상	176
표 262. 지부 노동안전보건위원회 회의 주제	176
표 263. 지부 노동안전보건위원회 건설 결과에 대한 평가	177
표 264. 지부 노동안전보건위원회 미구성 지부의 사유와 계획	178
표 265. 지부 건강권 실천단 실태	178
표 266. 지부 건강권 실천단의 주요사업과 활성화 방안	179
표 267. 지부 노동안전보건 담당자의 자기 평가	180
표 268. 지부 노동안전보건 활동을 더 잘하기 위해 필요한 것	183
표 269. 지부 사업장 노동안전보건 사업의 비중	183
표 270. 지부에서 실시하는 안전보건관련 사업의 내용	184
표 271. 지부의 역점사업	185
표 272. 지부의 자체 교육 및 수련회 실태	186
표 273. 지부의 비정규 전담부서 유무와 연계사업 경험	186
표 274. 지부별 미조직 노동자 관련 연계사업 내용	187
표 275. 지부에서 비정규 노동자 보호를 위해 향후 필요한 사업	188
표 276. 지부의 안전보건 활동상황 진단	188
표 277. 지부의 노안활동에 대한 인식수준과 활동평가	189
표 278. 지부활동의 장애요인	190
표 279. 지부활동 활성화 방안	191
표 280. 지침의 실현 정도	192
표 281. 본조의 지침이 지부에서 잘 실현되지 않는 이유	192
표 282. 지부의 지침이 지회에서 실현 안되는 이유	193
표 283. 지부에서 본조로 제기하여 사업계획에 반영된 사례	194
표 284. 금속노조 본조에 대한 평가	194
표 285. 금속노조 본조에 대한 구체적 의견	195
표 286. 지부 안전보건 활동 관련 본조에게 기대하는 역할	195
표 287. 지부의 지회현황 파악 상황	196
표 288. 지부에서 관장하지 못하는 사업	197
표 289. 지부담당자 회의에 기업지부가 참여하는지 여부	197
표 290. 기업지부와 함께 지역지부가 전개한 사업내용	198
표 291. 지역지부와 기업지부가 공동으로 사업하기 위해 필요한 것	198
표 292. 금속노조 본조에게 지부가 바라는 것	199
표 293. 면접활동 개요	206

표 294. 2007 금속 단체협약 DB의 지회분포	284
표 295. 금속DB에 포함된 지회의 규모별 분포	284
표 296. 전체 단협조항의 분류	285
표 297. 지회별 단협 조항수 비교	286
표 298. 지역별 단협 조항수 비교	290
표 299. 지회규모에 따른 노동안전보건 관련 단협수	292
표 300. 노동안전보건관련 단협의 분류	292
표 301. 사업장 규모에 따른 노동안전보건 단협의 중분류별 조항수	293
표 302. 사업장 규모에 따른 노동안전보건 단협의 중분류별 조항수(중분류별 묶음)	295
표 303. 지회별 노동안전보건 관련 단협의 세부 분포	297
표 303. 계속	302

그림 차례

그림 1. 금속산업 사업장의 노동자수에 따른 분포	5
그림 2. 근골격계 환자의 연도별 분포	77
그림 3. 04년과 06년의 근골격계 환자의 발생현황 비교	78
그림 4. 03/04년과 05/06년의 공상비율 비교	79
그림 5. 노동안전보건 활동에 대한 종합평가	110
그림 6. 재해발생시 대책활동에 대한 평가	112
그림 7. 긴급상황에 대한 대응 활동 평가	112
그림 8. 작업환경 및 건강위험 평가에 대한 활동 평가	113
그림 9. 유해물질 관리 활동에 대한 평가	114
그림 10. 의식의 고취와 전환을 위한 활동 평가	115
그림 11. 안전보건활동력 강화 활동에 대한 평가	115
그림 12. 조합원 요구의 파악과 쟁취를 위한 활동에 대한 평가	118
그림 13. 노동강도와 스트레스, 현장통제에 대한 대응활동 평가	119
그림 14. 위험수당의 필요성에 대한 판단	121
그림 15. 비정규직 건강권 보호 활동에 대한 평가	122
그림 16. 지역별 노안 단협수 비교	291

제 1 장. 서론

제 1 장. 서론

1. 실태조사 사업 배경 및 목적

15만 금속노조의 출범에 따라 산별노조로서 금속노조의 노동자 건강권 쟁취투쟁의 수준을 진단하고, 방향을 정립해야 할 필요가 커졌다. 금속노조의 향후 노동안전보건 정책과 사업이 현장의 구체적인 상황에 맞게 기획되기 위해서는 지회와 지부의 상황을 정확하게 파악해야 했다. 이러한 배경 속에서 이번 『금속노조 노동안전보건 실태조사 사업』이 기획되었고 추진되었다. 이번 사업의 세부 목표는 다음과 같다.

첫째, 금속노조의 노동안전보건 실태를 종합적으로 파악하고 진단한다.

둘째, 향후 현장과 지역을 포함한 조합의 노동안전보건 활동의 방향과 대안을 수립한다.

셋째, 노동안전보건운동과 노동자건강권 쟁취 투쟁의 정책적, 조직적 과제를 제출한다.

2. 실태조사 내용 및 방식

1) 조사 내용

위와 같은 목표를 달성하기 위하여 조사 내용은 다음과 같은 세부 항목들로 구성되었다.

첫째, 조합, 지부, 지회 안전보건 현황 전반

둘째, 안전보건 관련 단체협약 내용

셋째, 산안법 및 산재보험법 관련 실태

넷째, 건강권 실태 및 핵심 과제

다섯째, 기타 관련 사항

2) 조사의 방법

조사는 기본적으로 설문조사와 인터뷰를 병행하는 방식으로 이루어졌다. 특히 지회와 지부에 대해서는 설문조사를 통해 기초자료를 확보하고, 인터뷰를 통해 심화된 조사를 수행하였다. 한편, 본조와 노동안전보건위원회 등에 대해서는 설문조사가 불가능하므로 인터뷰만 실시하였다. 설문지의 통계분석은 SPSS 10.0을 활용하였다.

안전보건단체협약의 분석은 금속노조가 작성한 데이터베이스 "2007년 금속 단체협약 DB"를 활용하였다. 통계를 내어야 하는 부분에 대해서는 Microsoft Access를 활용하여 다운받아, 다시 Microsoft Excel로 자료를 정리한 다음 SPSS 10.0을 활용하여 분석하였다.

설문조사와 인터뷰 및 데이터베이스 분석을 통해 발견된 사실들을 조사기획단이 함께 집단 토론하여 정리하고 과제를 도출하였다.

3. 조사단의 구성

조사단은 금속노조 노동안전보건실과 노동안전보건단체 전문인력으로 구성하였다.

1) 금속노조 노동안전보건실

실장 안영태,
국장 박세민,
부장 윤종선

2) 노동안전보건단체

건강한노동세상 박순남
노동건강연대 이서치경
산업재해노동자협의회 박영일
원진노동환경건강연구소 김신범
한국노동안전보건연구소 이훈구

4. 조사 추진 과정

조사사업은 2007년 7월 9일 금속노조 노동안전보건 실태조사 기획팀 준비회의를 출발로 하여 조사기획단 구성과 함께 시작하였다. 지부 및 지회 설문초안 개발과 검토를 거쳐 설문조사 내용을 완성하여 8월 6일부터 19개 지부 및 240여개 지회 전체에 대한 설문조사사업이 진행되었다. 약 2주 동안 설문지 배포 및 수거를 완료할 계획이었으나 일부 지부 및 지회 사정에 따라 전체적인 수거 완료는 다소 지연되어 마무리되었다. 8월 하순 수거된 지부 및 지회 설문조사 결과를 분석하는 작업을 시작하였으며 8월 27일부터 9월 14일까지 약 3주간에 걸쳐 면접조사(표본그룹별 심층인터뷰)를 실시하였다. 면접조사에는 8개 단위 총 53명이 참가하여 금속노조 노동안전보건 활동 전반과 건강권 투쟁의 현실, 향후 과제에 대한 열띤 토론을 진행하였다. 지역지회 및 중규모사업장 1개 정도를 추가하여 면접조사를 계획하였으나 지회 사정과 일정의 어려움으로 실제 진행하지 못한 아쉬움이 남는다. 조사기획단은 면접조사 내용 녹취록 정리 및 의미를 분석하고 주요 쟁점과 과제를 정리하였으며 그와 함께 안전보건 관련 단체협약을 분석하는 작업을 전개하였다. 10월 15일 각 내용별 1차 분석 및 결과서를 제출하여 기획단에서는 이에 대한 검토와 토론을 진행하였다. 11월부터 12월 초순까지 보다 심도 깊은 대안토론과 검토작업을 거쳐 최종보고서를 제출하게 되었다.

제 2 장. 지회설문조사 결과

제 2 장. 지회설문조사 결과

1. 이번 조사의 대상이 갖는 한계와 의미

산재보험에서 파악하고 있는 사업장 숫자는 1백30만 개소에 달하고 있다(2006년 산재통계자료). 이 중에서 제조업사업장은 22만개소이며, 300만 명이 넘는다(2005년 산재통계자료). 통계청의 사업체기초통계조사에 따르면 금속산업으로 분류된 사업장은 2005년에 13만3천개 정도 되며, 187만7천 명 정도가 금속산업에 종사하는 것으로 나타났다. 그리고 전체 사업장의 36 % 정도는 50인 미만 사업장이 차지하고 있었다.

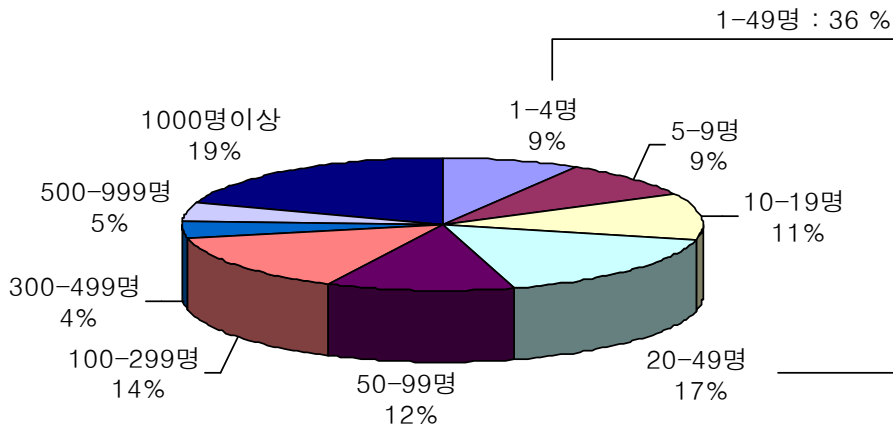


그림 2. 금속산업 사업장의 노동자수에 따른 분포

그런데 이번 실태조사는 총 238개 사업장에 대해 조사가 이루어졌으며, 그 중에서 112개 사업장이 응답하였다. 포괄하는 조합원의 숫자는 5만4천 명 정도이다. 전체 금속노동자 중에서 매우 일부의 사업장과 노동자에 대한 조사결과라고 할 수 있다. 그리고 설문에 응한 지회의 규모 중에서는 50인 미만 지회가 20.5 %로 금속산업 전체 36 %에 비하면 반 정도 되는 수준이었다.

미조직 노동자들의 안전보건문제에 대한 금속노조의 대책 중 가장 중요한 것은 미조직 노동자의 조직화이다. 이미 외국의 수많은 산별노조들이 “조직하라 ! 노동조합이 있어야 안전하다”는 슬로건을 내걸고 있다. 노동조합이 존재하는 것 자체가 노동안전보건의 출발이다. 이러한 시대적 요구에 응답하기 위해서, 금속노조 노동안전보건실에서는 두 가지에 대한 대답을 가지고 있어야 한다. 첫째, 지역 노동안전보건 활동을 통한 미조직노동자의 조직화 지원 방안을 가지고 있어야 한다. 둘째, 지역노조 분회나 개별가입으로 조직되고 있는 영세비정규노동자들의 건강권을 쟁취하기 위한 구체적인 전망과 활동을 가지고 있어야 한다.

이를 위해서는 미조직 노동자들의 산재문제, 안전보건문제들을 제기하면서 노동조합의 필요성을 적극적으로 알려내고 동의를 얻는 사업과 활동을 전개해야 한다. 미조직, 비정규, 영세노동자들을 위한 최소한의 노동자건강권기준을 중앙교섭을 통해 쟁취해내고 실현시켜나가는 활동들이 필요하다. 한편, 지역명예산업안전감독관을 통해 지역별 비정규, 영세사업장의 노동안전보건 문제들을 제기하고 해결해나가는 구체적 활동들을 통해 미조직노동자들과 접촉하는 기회를 증대시켜야만 한다. 이 두 가지는 정책으로서 뿐 아니라, 조직적 과제 속에서도 고려되어야 한다. 금속노조 본조와 지부가 노동안전보건활동체계를 강화하고 활성화하는데 있어 핵심적으로 고민될 필요가 있다.

2. 금속노조소속 지회의 노동안전보건실태 조사 결과

1) 기본정보

① 수거율

지부와 지회에게 설문지를 아래와 같이 배포하였다. 지회에 대해서는 총 238개의 사업장에 설문지를 배포하였는데, 이 중에서 112개 지회가 설문지를 작성하여 제출하였다. 수거율은 47 %였다. 경기지부에서는 1개 지회만 제출하였고, 대전충북지부와 부산양산지부에서는 전혀 제출을 하지 않았다. 담당자의 특별한 상황 등으로 인해 사고가 발생한 3개 지부를 제외하고 설문지가 제출된 지부들로만 수거율을 구하면 190개 지회에 설문지가 분포되어 111개가 수거되었으므로, 수거율이 58.4 %로 높아진다.

표 1. 지부별 설문지 배포와 수거현황

지부	사업장수	지부 제출	지회 제출(수)	지부	사업장수	지부 제출	지회 제출(수)
경기	28		1	전북	12	0	10
경남	39	0	20	충남	21	0	16
경주	13	0	12	포항	11	0	6
광주전남	11	0	7	만도	2	0	3
구미	3	0	2	현자	1		1
대구	11	0	7	기아	1	0	
대전충북	11	0		쌍차	1	0	
부양	17			대자	1	0	1
서울	26	0	8	기타	4		
울산	13	0	11				
인천	12	0	7	합계	238	16	112

② 지부별 지회현황(기초정보)

총조합원 13만 명을 기준으로 볼 때, 설문조사에 참여한 지회의 총조합원 수는 53,245명으로 41.0%에 이른다. 남성과 여성을 구분하여 응답한 지회들의 응답에 기초하면 조합원 2,628명이 여성이고 47,271명이 남성으로 구성되어 있어 여성의 비중은 5%수준에 머물고 있다. 112개 지회의 평균조직률은 81.0%에 이르고 100% 조직률을 자랑하는 곳도 47%에 육박한다. 유니온샵을 구성하고 있는 곳이 53%에 이르기 때문인 것으로 보인다. 그 밖에 112개 지회의 조합원 평균근속년수는 11.1년이었고 평균연령은 39.0세로 나타났다.

표 2. 지부별 지회현황

소속지부	지회명	조합원 수			조직률 (%)	조직 방식	근속 년수	평균연 령
		총	여성	남성				
경기지부	두원정공지회	531	15	516	100	오픈샵	16.4	40.7
경남지부	대림자동차지회	326	23	303	75	오픈샵	18	40.5
	대원강업(창원)	362	8	354	100	유니온샵	22	49
	동양물산지회	254	16	238	100	오픈샵	20.1	48.2
	두산중공업지회	2500			70	오픈샵	16.42	41.1
	로템지회	2065				유니온샵	24	49
	마창지역금속지회 동우기계현장위원회	26		26	28	오픈샵	10	40
	마창지역금속지회 성산압데코현장위원회	25	5	20	50	오픈샵	3	32
	마창지역금속지회 한국공작기계(주) 현장위원회	17		17		오픈샵	7	30
	메티아쥬지회	157	0	157	100	유니온샵	12.1	40.7
	세신버팔로지회	107	14	93	71.62	유니온샵	18.5	48.1
	위아지회	987		987	100	유니온샵	20.5	45.1
	일진금속지회(경남)	54	8	46	65	오픈샵	10	39.2
	클라크지게차노동조합	167	9	158	94.5	오픈샵	13.7	37.5
	한국산연지회	345	149	201	100	유니온샵	6.4	29
	한국씨티즌정밀	92	70	22	70	유니온샵	17	39
	한국주강지회	70	3	67	55	유니온샵	6.8	42.7
	화천기계지회	35		35	30	오픈샵	14	38.5
	S&T중공업지회	835	20	815	99	오픈샵	21.7	46
	STX조선지회	1050	10			유니온샵	9.1	38.7
ZF SACHS KOREA	191		191	100	유니온샵	16.7	40.4	
경주지부	대림프라스틱공업지회	48	30	18	40	오픈샵	4	35
	광진상공지회	182	24	158			18	45
	발레오만도지회	621	17	604		오픈샵	17	44
	아이에이치엘지회	334	200	134	100	유니온샵	8	33
	에코플라스틱지회	447			100		14	39
	엠시트지회	68	0	68	100	유니온샵	6	34

	오리엔스지회	97	14	83	93	유니온샵	7	35
	이너지 지회	56	4	52	50	유니온샵	6	34
	일진베어링지회	218		218	100	유니온샵	12	40
	전진산업(주) 지회	45	28	17		오픈샵	5	45
	케이씨오에너지지회	70	19	51	67.3	유니온샵	6.2	38
	한국펠저(주) 지회	50	10	40			7	42
광주전남 지부	광양지역지회(삼화, 덕산, 영국, EG테크분회)	280	5	275	50	오픈샵	11	
	광양지역지회덕산분회	60	0	60	47	오픈샵	10	36
	광주지역금속지회 동국철강분회	5		5	50		3.5	37
	광주지역금속지회 상진미크론	23	9	14	40		7	42
	캐리어에어콘지회	567	15	552	95	오픈샵	15	40
	현대삼호중공업지회	2120					9	31
	ATK노동조합(광주)	15	15	0		오픈샵	10	31
구미지부	대우라이프	236	5	231	100	유니온샵	17	42.5
	KEC지회	739	404	335	100	유니온샵	11	3
대구지부	금속노조대구지부대동공업지회	537	28	509	100	유니온샵	17	42
	동원금속지회	348	32	316	100	유니온샵	13.5	43
	삼우정밀지회	76	9	63	92.3	유니온샵	3.4	39.9
	상신브레이크지회	372	36	336		오픈샵	13	
	델타캐스트지회	40	15	25	100	유니온샵	15	50
	한국게이츠지회	126	19	107	100	유니온샵	8	38
	한국델파이지회	980	20	960	73	오픈샵	17	40
서울지부	남부지역지회 주연테크분회	63	49	14	15	오픈샵	2.5	42
	동부지역지회 성진전자분회	18	15	3	42.8	오픈샵	6	45
	서울남부지역지회(성호전자분회)	9	4	5	5	오픈샵	4	39
	서울남부지역지회KMH분회	59			30	오픈샵	10	40
	서울동부지역지회한국감셀분회	25	14	11	36	오픈샵	8	39
	시그네틱스지회	74	71	3		유니온샵	15	40
	티센크루프동양엘리베이터지회	331	0	331		유니온샵	14	40
	하이텍알씨디코리아지회	13	13		10	유니온샵	14	40
울산지부	고강알루미늄지회	146	3	143	90	유니온샵	17	44
	덕양산업지회	610	60	550	76.5	유니온샵	12	37
	메티아지회(울산)	146			100	유니온샵		
	울산지부 한일이화지회	486	144	342	100	유니온샵	13	40
	울산지부세종공업지회	510	17				14	43
	울산지부인성산업지회	20	3	17	45	오픈샵	6	35
	태성공업노동조합	64	15	49	100	오픈샵	7	38
	한국프랜지지회	410	16	394	71	유니온샵	18	43
	한국TRW지회(울산)	126	42	94	100	유니온샵	84	38

	한진중공업울산지회	192	2	190	100	유니온샵	18.3	43
	현대미포조선	2841	33	2808	100	유니온샵	13.8	37
인천지부	대원강업지회(주안)	220	6	214		유니온샵	20	48
	두산인프라코어	2270	30	2240	95	오픈샵	22	47
	영창약기지회	117	15	102	100	유니온샵	17.5	42.2
	인천지부콜트약기지회	132	52	80	100	유니온샵	13	45
	창성지회	75		75	50	오픈샵	6.1	31
	한국TRW자동차부품산업지회(인천)	102	17	85	100	유니온샵	4	34.9
	KM&지회	202	1	201	96	오픈샵	15	41.8
전북지부	군산지역금속지회 영창특수도장	14	2	12	100	유니온샵	3	34
	군산지역금속지회 우진테크놀러지	12	3	9			8	40
	군산지역금속지회 일성테크	130	103	27	100	유니온샵	5	40
	대용지회	22	2	20		오픈샵	5	34
	영화지회(영화정공)	81	33	48	99	유니온샵	3	40
	영화지회(영화테크)	81	33	48	99	유니온샵	3	40
	일진지회(전북)	196	6	190	84	오픈샵	9.6	33
	(주)태형	13	4	9			5	36
	(주)한일내장	79	23	56		오픈샵	7.5	38
	타타대우상용차	714	5	709		유니온샵	9	33
충남지부	경남제약지회	70	70	0	100	오픈샵	8	32
	나스테크	67	0	67	100	유니온샵	11	40
	다이모스지회	577	3	574		유니온샵	16	45
	대성엠피씨지회	69	4	65	69	오픈샵	12	40
	대원강업(주)성환지회	223	5	218	100	유니온샵	20	45
	대한칼소닉지회	236	18	218			6.7	32.2
	발레오공조코리아지회	149	0	149		오픈샵	12	35
	세영테크	53	4	49	100	유니온샵	2	27
	세정지회	228	0	228	100	유니온샵	5	30
	엠시트지회	162	0	162	100	유니온샵	6	34.5
	위니아만도지회	900	33	867			16.3	41.2
	유성기업아산지회	338	18	320	100	유니온샵	14.89	40.83
	(주)동희	104	9	95	100	유니온샵	7	29
	한국분말야금지회	112	1	111	100	오픈샵	10.7	41
	한벨헬리콥터지회	40	0	40	38		5	33
현대제철지회	863	0	863	94	오픈샵	6	36	
포항지부	에스앤지지회	10	0	10	10	오픈샵	13	40
	진방스틸	106	0	106	100	오픈샵	10	39
	포스코아(포항)	53	0	53	90	오픈샵	5.3	35
	한국수드케미	18	0	18	100	오픈샵	8	41

	DKC지회	89	2	87	97.8	오픈샵	6.8	35
	SIMPAC ANC	79	0	79	100	오픈샵	12	42
만도지부	만도문막지회	1001		1001	80	오픈샵	15	33
	만도익산지회	370	10	360		오픈샵	14	38
	만도지부킵스지회	110	0	110	115	유니온샵	8	37
현자지부	현자지부(울산공장)	26000	470	25530	100	유니온샵	15.2	39.8
대자지부	GM대우자동차창원지회	1425		1425		오픈샵	13	38

③ 지회의 규모별 분포

전체 112개 지회 중에서 50인 이하 지회는 23개로 20.5 %였다. 반면 500인을 초과하는 사업장도 23개로 동일하게 나타났다. 우리나라 금속제조업 사업장에서 500인 이상 사업장의 비율을 볼 때, 이번 응답에서 대규모 사업장이 차지하는 비중이 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 물론, 금속노조의 조직현황이 반영된 것이다. 그렇다고 하더라도 300인 이하의 사업장이 전체의 68.7 %를 차지하고 있기 때문에 특정 대규모 사업장에 편중된 조사는 아니라고 할 수 있다.

표 3. 규모별 지회의 분포

조합원 수	빈도	백분율(%)
50인 이하	23	20.5
51-100인	24	21.4
101-300인	30	26.8
301-500인	12	10.7
501인 이상	23	20.5
합계	112	100.0

지부별로 특별한 차이를 볼 수는 없었다.

④ 지회의 업종별 분포

전체적으로 자동차 및 자동차 부품을 생산하는 업종이 55.4 %를 차지하고 있었다. 자동차 부품이라는 업종 자체가 전자, 플라스틱, 금속가공을 포함하는 폭넓은 특징을 가지고 있기 때문에 하나의 범주로 묶는 것이 문제가 있을 수도 있지만, 세부적 구분을 할 수 있는 기준이 없어 그대로 두었다. 공작기계는 선반 등의 공작용기계를 제작하는 것을 뜻한다. 기초금속은 철강이나 합금 자체를 생산하는 업종을 뜻한다. 그 밖에 농기계 등은 기타기계 제조업으로 묶었고, 제약업이나 전자기타 제조 등은 기타 업종으로 묶었다.

표 4. 업종별 지회 분포

	빈도	백분율(%)
공작기계	4	3.6
기초금속	14	12.5
선박	6	5.4
자동차	62	55.4
전자	13	11.6
기타기계	6	5.4
기타업종	7	6.3
합계	112	100.0

⑤ 응답자 특성

노안담당자가 응답한 경우는 전체의 54.5 %인 61개 지회에 불과하였다. 이중에서 노안부장은 52개 지회였다. 주로 노안부장이 응답한 것으로 볼 수 있다.

표 5. 응답자의 직위

구분		빈도	백분율(%)
노안담당자	노동안전담당	1	0.9
	노동안전실장	2	1.8
	노안국장	1	0.9
	노안부장	52	46.4
	노안차장	2	1.8
	명예산업안전감독관	1	0.9
	산업안전보건위원	2	1.8
	소계	61	54.5
	집행간부	수석부회장	1
수석부지회장		3	2.7
조직부장		1	0.9
지회장		10	8.9
집행위		1	0.9
부분회장		3	2.7
부지 회장		2	1.8
분회장		3	2.7
사무장		15	13.4
교육부장		1	0.9
회계감사		1	0.9

	상집간부	1	0.9
	선전부장	1	0.9
	소계	43	38.4
대의원 등	대의원	2	1.8
	현장위원	2	1.8
	소계	4	3.6
무응답		4	3.6
합계		112	100.0

작은 지회에서는 노안담당자가 기록하기보다는 집행간부들 중에서 응답을 한 경우가 많았다.

표 6. 지회규모별 응답자 직위

지회규모		직위				전체
		무응답	노안담당	대의원	집행간부	
50인이하	빈도	1	3	2	17	23
	백분율(%)	4.3%	13.0%	8.7%	73.9%	100.0%
51-100인	빈도		10	2	12	24
	백분율(%)		41.7%	8.3%	50.0%	100.0%
101-300인	빈도	1	22		7	30
	백분율(%)	3.3%	73.3%		23.3%	100.0%
301-500인	빈도	1	8		3	12
	백분율(%)	8.3%	66.7%		25.0%	100.0%
501인 이상	빈도	3	16		4	23
	백분율(%)	13.0%	69.6%		17.4%	100.0%
전체	빈도	6	59	4	43	112
	백분율(%)	5.4%	52.7%	3.6%	38.4%	100.0%

응답자들의 노안활동 경험을 비교해보면 112개 지회 중에서 무응답 15개 지회를 제외하면 전체적으로 66 %가 노안활동의 경험이 있었으나, 50인 이하에서는 겨우 25 %에 불과하였다. 노안활동의 경험여부에 따라 생각하는 바가 다르다고 할 때, 대규모 사업장과 소규모 사업장 사이의 인식차이가 예상된다.

표 7. 지회규모에 따른 응답자의 노동안전보건활동 경험

규모	응답자 노안경험	전체
----	----------	----

		있음	없음	
50인 이하	빈도	5	15	20
	백분율(%)	25.0	75.0	100.0
51-100인	빈도	14	8	22
	백분율(%)	63.6	36.4	100.0
101-300인	빈도	20	6	26
	백분율(%)	76.9	23.1	100.0
301-500인	빈도	8	1	9
	백분율(%)	88.9	11.1	100.0
501인 이상	빈도	17	3	20
	백분율(%)	85.0	15.0	100.0
전체	빈도	64	33	97
	백분율(%)	66.0	34.0	100.0

응답자들 중에서 60명은 노안활동을 한 기간을 적어주었다. 60명의 평균 활동경력은 3.1년이었다.

표 8. 응답자들의 노동안전보건활동 경력

노안활동 경력	빈도	백분율(%)	유효백분율(%)
1년 이하	8	7.1	13.3
1년 - 2년 이하	22	19.6	36.7
2년 - 3년 이하	9	8.0	15.0
3년 - 5년 이하	15	13.4	25.0
5년 초과	6	5.4	10.0
합계	60	53.6	100.0
무응답	52	46.4	
총계	112	100.0	

그런데, 5년을 초과하여 노동안전보건활동을 한 응답자가 6명이었는데, 이 중에서 4명이 101-300인 규모의 지회 소속이었다. 마찬가지로 3년-5년 경력의 응답자도 이 규모의 지회에서 가장 높게 나타났다. 아주 영세한 지회나 아주 큰 지회보다는 중간규모의 지회에서 노안활동가들이 연임하고 오래 활동할 가능성을 보여주고 있다.

표 9. 응답자들의 지회별 노동안전보건활동경력

노안활동 경험		지회규모					전체
		50인 이하	51-100인	101-300인	301-500인	501인 이상	
1년이하	빈도	1	2	3		2	8

	백분율(%)	12.5	25.0	37.5		25.0	100.0
1년-2년이하	빈도		4	5	4	9	22
	백분율(%)		18.2	22.7	18.2	40.9	100.0
2년-3년이하	빈도	1	2	2	2	2	9
	백분율(%)	11.1	22.2	22.2	22.2	22.2	100.0
3년-5년이하	빈도		4	6	1	4	15
	백분율(%)		26.7	40.0	6.7	26.7	100.0
5년초과	빈도		1	4	1		6
	백분율(%)		16.7	66.7	16.7		100.0
전체	빈도	2	13	20	8	17	60
	백분율(%)	3.3	21.7	33.3	13.3	28.3	100.0

2) 노동시간과 임금에 대한 분석결과

① 노동시간

112개 응답지회의 월 평균 노동시간은 243.91시간으로 나타났다. 또한 월 휴일 노동일은 평균 3.70일로 나타났다. 여전히 주 6일의 근무가 진행된다는 얘기이다.

표 10. 응답지회의 평균노동시간과 휴일노동일

	월평균 노동시간 (초과노동포함)	월평균 휴일노동일
응답	106	90
무응답	6	22
평균	243.91	3.70

금속노조 소속 지회들은 거의 대부분 주 40시간을 단협으로 확보하고 있는 것으로 조사된 바 있다 (『2007 금속노조 조합원 기초실태조사보고서』, 금속노조, 2007.4). 따라서 월 172시간(주 40시간×4.3주)을 넘어서는 사업장은 일단 초과노동이 발생하는 것으로 볼 수 있다.

따라서 참여 지회 중 초과노동이 발생하지 않는 사업장(월 172시간 이하)은 7개 지회로 6.6%수준에 불과하고 나머지는 초과노동이 이루어지는 것으로 판단된다(무응답 6개 사업장). 하지만, 초과노동의 수준을 이번 조사에서 확인하는 것은 상당히 힘들었다. 왜냐하면 지회별로 초과노동시간의 기준이 달라 비교가 곤란했기 때문이다. 예를 들어 어떤 지회에서는 토요일 초과노동은 3배로 할증하는 경우도 있었다.

절대적 노동시간은 아니라고 하더라도 지회별로 조사된 노동시간을 정리하면 아래와 같다. 주당시간 또는 월간시간으로 표현하고 있다.

표 11. 월평균 노동시간의 분포

	빈도(지회수)	구성비(%)
주 40시간 이내	7	6.6
주 41~48시간 이내	13	12.3
주 49시간(월206.5)~월249시간	44	41.5
월 250~월299시간	29	27.4
월 300시간 이상	13	12.3
합계	106	100.0

주당 평균 10시간가량의 초과노동을 시행하고 있는 곳이 전체 응답지회의 40%가량 되는 것으로 나타나며 최고 주당 20시간 가까이 추가로 일하는 지회가 약 30%이른다. 월 300시간이상 일하는 곳도 10%를 넘고 있는데 주 40시간 노동의 거의 두 배에 가까운 시간이다. OECD 최장 노동시간을 일하는 국가라는 통계가 실감나는 결과이다.

한편 응답지회의 76.9%인 83개 지회가 교대노동을 하고 있다고 응답했다. 장시간 노동이 발생하는 이유가 야간노동 등의 교대노동을 포함하고 있기 때문이라고 보이지만 교대근무 비중이 매우 높다는 사실을 알 수 있다. 교대조는 76.1%가 2조로, 19.7%가 3조, 4.2%가 4조로 구성되어 있다고 응답하였다(무응답 41개 지회). 하루 교대는 2회가 82.4%, 3회가 17.6%로 나타나고 있어(무응답 38) 응답 참여지회의 근무패턴은 2조 2교대가 가장 보편적인 것으로 나타났다. 교대노동 중 나쁜 패턴에 속하는 체계이다. 2조 2교대는 고질적인 초과노동을 강제하는 구조이기도 하다. 비교적 낫다는 4조 3교대 패턴은 2개 사업장밖에는 없었다.

지회의 규모에 따라 교대노동을 하느냐 안하느냐의 차이를 살펴보았는데, 50인 이하의 지회가 교대근무를 하는 비율이 65.2%로 가장 낮게 나타났다. 100인 초과 사업장들은 80% 이상 교대근무하는 것으로 나타났으며, 통계적인 차이는 없었다.

표 12. 지회규모에 따른 교대근무 여부

지회 규모		교대근무함	교대근무안함	전체
50인 이하	빈도	15	8	23
	백분율(%)	65.2	34.8	100.0
51-100인	빈도	18	6	24
	백분율(%)	75.0	25.0	100.0
101-300인	빈도	24	5	29
	백분율(%)	82.8	17.2	100.0
301-500인	빈도	10	2	12
	백분율(%)	83.3	16.7	100.0
501인 이상	빈도	16	4	20

	백분율(%)	80.0	20.0	100.0
전체	빈도	83	25	108
	백분율(%)	76.9	23.1	100.0

임금에 따라 교대근무를 하느냐 안하느냐의 차이는 있었다. 2000만 원 이하 지회의 경우 교대근무를 안하는 비율이 다른 지회들에 비해 월등히 높게 나타나고 있었다. 5000만원을 초과하는 지회는 모두 교대근무를 하고 있었다.

표 13. 평균임금에 따른 교대근무 여부

			교대근무여부		전체
			함	안함	
평균임금	2000만 원 이하	빈도	4	7	11
		백분율(%)	36.40%	63.60%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	27	5	32
		백분율(%)	84.40%	15.60%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	24	8	32
		백분율(%)	75.00%	25.00%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	16	5	21
		백분율(%)	76.20%	23.80%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	8		8
		백분율(%)	100.00%		100.00%
	전체	빈도	79	25	104
		백분율(%)	76.00%	24.00%	100.00%

또한 교대패턴에 있어 연속야간이 며칠이 되느냐는 질문에는 평균 5.7일의 연속적인 야간이 발생하는 것으로 응답했고 분포는 다음과 같다.

표 14. 연속야간일수

연속 야간 일수	빈도(지회수)	구성비(%)
4일	2	2.7
5일	37	50.0
6일	27	36.5
7일	5	6.8
10일	3	4.1
합계	74	100.0

일반적으로 의학계에서는 연속 야간이 3일을 넘지 말도록 권고하고 있다. 그러나 금속노조 지회에

서는 3일 이내의 연속 야간일을 가지고 있는 사업장은 없는 것으로 나타난다. 모두 4일 이상이며 또한 10일까지 그 범위는 다양하며 5일~6일(거의 일주일 단위)의 연속 야근이 광범위한 것으로 나타난다. 이는 앞서 분석되었던 2조2교대 체계하에서 매주 교대조를 바꾸는 형태로 존재하고 있음을 예측할 수 있다. 개선이 필요한 영역이다.

초과노동이나 휴일노동이 이루어질 때 그 절차는 다음과 같았다. 단체협약에 규정된 대로 진행되는 경우가 34.2 %였고, 48.6 %는 조합원들 개개인이 결정하는 구조였다. 향후 금속노동자의 장시간 노동을 총량규제하려 할 때, 초과노동이나 휴일노동에 대해 개개인이 결정하는 방식이 많다는 것을 고려해야 할 것이다.

표 15. 초과노동이나 휴일노동 결정방식

초과노동이나 휴일노동에 대한 결정방식	빈도(지회수)	구성비(%)
단체협약에 규정된 대로 진행된다.	38	34.2
대의원이 대표권을 가지고 주기적으로 사측과 교섭한다.	1	.9
반장이나 조장이 조합원들에게 일일이 묻고 결정한다.	54	48.6
사측에서 일방적으로 통보한다.	7	6.3
기타	11	9.9
합계	111	100.0

기타 의견이 많았는데, 각각의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 개인이 자발적으로 결정
- 대의원 및 조합대표간부들과 월말경 익월에 대한 가동계획을 사측과 논의한다
- 반장이나 조장이 미리 특근 잔업을 올려놓고 빠지고 싶을 때 미리 오전 중에 말해야 한다
- 월90시간을 초과할 수 없으며 세부는 단협, 초과노동을 개인의사에 따라 실시
- 자발적으로 진행한다
- 잔업은 직장이 결정 휴일노동은 조합원의견수렴
- 장치산업의 특성상 365일 무휴근무
- 조합원에게는 잔업특근을 시키지 않음
- 평일초과노동은 본인의 의사로 유무표기하고 휴일노동은 아직 소수에 국한되어있다
- 현장상황에 맞게 진행함
- 휴일노동이 있을 때 하고 싶은 사람이 게시판에 작성하고 시행함

② 임금

응답 지회의 조합원 평균연령은 39세이다. 그렇다면 아래에서 보여주는 민주노총 표준생계비에서 4인 가구 이상의 수입이 확보되어야 한다. 4인(1)을 적용하더라도 1년 총 임금이 5000만원은 넘어

야 한다는 뜻이다.

표 16. 가구 규모별 표준생계비(2006년 11월 물가 기준, 단위 : 원)

	1인가구	2인가구	3인가구	4인(1)	4인(2)	4인(3)
생계비 합계	1,636,412	2,536,068	3,151,465	4,370,738	4,567,626	4,806,502

* 자료: 민주노총, '2007년 표준생계비 해설', 2007.3

* 주 : 1인가구 - 남자(26세) 또는 여(23세)

2인가구 - 가구주(29세), 배우자(26세)

3인가구 - 가구주(32세), 배우자(29세), 여아(2세)

4인가구 - 가구주(38세), 배우자(35세), 여아(8세, 초등학교), 남아(6세, 유치원생)

그러나 조사결과에서는 평균 연봉이 35,062천원으로 약 3천5백만 원으로 나타났다. 장시간 노동을 통해서도 4인기준 표준생계비에는 턱없이 못 미치는 것으로 나타난다. 현재 금속노조 조합원들의 연봉수준은 3인가구 표준생계비에 미치는 수준이다. 그런데, 이러한 임금은 지회규모에 따라 큰 차이를 보이고 있었다. 50인 이하의 지회는 3000만 원 이하가 전체의 78.3 %였지만, 500인 초과 지회는 전부 3000만원을 넘고 있었다. 작은 지회들의 경우 터무니없이 낮은 임금이 형성된 것을 확인할 수 있었다.

표 17. 지회규모와 임금

지회 규모		평균 임금					전체
		2000만원 이하	2000-3000만원	3000-4000만원	4000-5000만원	5000만원 초과	
50인 이하	빈도	8	10	4	1		23
	백분율(%)	34.8	43.5	17.4	4.3		100.0
51-100인	빈도	2	13	5	2	1	23
	백분율(%)	8.7	56.5	21.7	8.7	4.3	100.0
101-300인	빈도	1	7	11	7	1	27
	백분율(%)	3.7	25.9	40.7	25.9	3.7	100.0
301-500인	빈도		2	6	3	1	12
	백분율(%)		16.7	50.0	25.0	8.3	100.0
501인 이상	빈도			9	8	6	23
	백분율(%)			39.1	34.8	26.1	100.0
전체	빈도	11	32	35	21	9	108
	백분율(%)	10.2	29.6	32.4	19.4	8.3	100.0

한편, KLI노동통계에 따르면 2006년 제조업 총노동시간은 월평균 199.1시간으로 정상노동시간은 170.1시간, 초과노동시간은 29.0시간으로 나타났다. 민주노총 금속 사업장보다 훨씬 짧은 것으로 조사되었다. 그러나 이 시간의 노동을 통한 임금을 비교하면 임금 총액은 더욱 떨어지는 것을 알 수 있다.

표 18. 사업장 규모별 임금총액(월단위)

단위: 원	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
2006	1,886,243	2,186,980	2,412,772	2,646,299	2,943,464	3,660,351
연봉환산(천원)	22,635	26,244	28,953	31,756	35,322	43,924

자료: KLI 노동통계

영세사업장의 경우 연봉이 2천만원을 웃도는 수준인데 민주노총 금속사업장의 경우 2천만원 이하 사업장의 비율이 높다. 그러나 사업장규모가 커질수록 우리나라 평균과 비교해서는 임금수준이 높게 나타났다.

이러한 임금의 격차는 업종의 차이에 의해서도 발생되고 있는 것으로 해석할 수 있었다.

표 19. 업종에 따른 평균임금

업종		평균임금					전체
		2000만원 이하	2000-3000만원	3000-4000만원	4000-5000만원	5000만원 초과	
공작기계	빈도		2	2			4
	백분율(%)		50.0	50.0			100.0
기타업종	빈도	2	4	1			7
	백분율(%)	28.6	57.1	14.3			100.0
선박	빈도			3	3		6
	백분율(%)			50.0	50.0		100.0
자동차	빈도	3	17	20	13	5	58
	백분율(%)	5.2	29.3	34.5	22.4	8.6	100.0
전자	빈도	4	5	3	1		13
	백분율(%)	30.8	38.5	23.1	7.7		100.0
기초금속	빈도	1	3	5	3	2	14
	백분율(%)	7.1	21.4	35.7	21.4	14.3	100.0
기타기계	빈도	1	1	1	1	2	6
	백분율(%)	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	100.0
전체	빈도	11	32	35	21	9	108
	백분율(%)	10.2	29.6	32.4	19.4	8.3	100.0

만약 노동자들이 장시간 노동을 하지 않고 기본노동만 했을 경우 받을 수 있는 임금규모는 훨씬 떨어지게 된다. 즉, 현재의 급여를 구성하는 비중이 이를 잘 설명해준다. 8시간 기본노동을 기준으로 할 때 주어질 수 있는 기본급의 비중은 채 50%가 되지 않는다. 여기에 통상수당을 합쳐야 50% 수준이 되고 초과수당이 차지하는 비중이 20%에 육박한다. 정기상여가 존재하지만 이는 장시간 노동을 해야 일정하게 보상적 수준에서 확보되는 것이라는 점을 고려할 필요가 있다.

표 20. 임금의 구조

	기본급%	통상수당%	초과수당%	정기상여%	부정기상여%	기타급여%
유효	82	78	75	82	45	36
결측	30	34	37	30	67	76
평균	42.78	8.47	19.65	25.40	7.36	6.61

3) 고용과 생산방식에 대한 분석결과

① 고용

각 지회에게 있어 고용불안이 얼마나 중요한 문제인지 파악하고자 하였다. 최근 5년 사이 지회에서 구조조정(정리해고, 분사, 외주화 등 상당규모의 인원조정)이 있었다고 응답한 경우는 36.9 %였고, 63.1 %는 구조조정이 없었다고 응답하였다.

구조조정의 경험은 업종이나 사업장 규모에 따른 차이가 거의 발생되지 않고 있었다. 금속노조 소속 지회가 있는 전 업종에서 모든 규모의 사업장 중 일정 수준은 구조조정을 경험하고 있다는 뜻이다.

표 21. 업종에 따른 구조조정 경험

업종		구조조정 경험		전체
		있음	없음	
공작기계	빈도	2	2	4
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
기초금속	빈도	4	9	13
	백분율(%)	30.8	69.2	100.0
기타기계	빈도	3	3	6
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
기타업종	빈도	3	4	7
	백분율(%)	42.9	57.1	100.0
선박	빈도	3	3	6
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
자동차	빈도	19	43	62
	백분율(%)	30.6	69.4	100.0
전자	빈도	7	6	13
	백분율(%)	53.8	46.2	100.0
전체	빈도	41	70	111
	백분율(%)	36.9	63.1	100.0

표 22. 지회규모에 따른 구조조정 경험

지회 규모		구조조정 경험		전체
		있음	없음	
50인 이하	빈도	7	16	23
	백분율(%)	30.4	69.6	100.0
51-100인	빈도	9	15	24
	백분율(%)	37.5	62.5	100.0
101-300인	빈도	11	18	29
	백분율(%)	37.9	62.1	100.0
301-500인	빈도	4	8	12
	백분율(%)	33.3	66.7	100.0
501인 이상	빈도	10	13	23
	백분율(%)	43.5	56.5	100.0
전체	빈도	41	70	111
	백분율(%)	36.9	63.1	100.0

한편, 임금별로 살펴볼 때 구조조정은 전임금대에서 일정하게 경험을 하고 있으나, 4000-5000만원 임금대의 지회들만 특이하게 구조조정의 경험이 낮았던 것을 볼 수 있었다.

표 23. 임금에 따른 구조조정 경험

			구조조정 경험		전체
			있음	없음	
평균임금	2000만원 이하	빈도	4	7	11
		백분율(%)	36.40%	63.60%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	14	18	32
		백분율(%)	43.80%	56.30%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	14	20	34
		백분율(%)	41.20%	58.80%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	3	18	21
		백분율(%)	14.30%	85.70%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	4	5	9
		백분율(%)	44.40%	55.60%	100.00%
	전체	빈도	39	68	107
		백분율(%)	36.40%	63.60%	100.00%

그리고 구조조정의 경험은 지역별로 다르게 나타나고 있다. 지역지부 중에서는 대구, 전북, 포항지부가 구조조정 경험이 상대적으로 낮았으며, 기업지부들은 구조조정 경험이 없는 것으로 나타났다.

표 24. 소속지부에 따른 구조조정 경험

지부	구조조정 경험		전체
	있음	없음	
경기지부		1	1
경남지부	9	11	20
경주지부	5	7	12
광주전남지부	4	3	7
구미지부	1	1	2
대구지부	1	6	7
서울지부	4	4	8
울산지부	5	5	10
인천지부	3	4	7
전북지부	1	9	10
충남지부	6	10	16
포항지부	2	4	6
현지지부		1	1
대지지부		1	1
만도지부		3	3
계	41	70	111

한편, 고용불안을 느끼고 있느냐는 질문에 대해서는 심하게 느낀다는 응답이 19.6 %, 약간 느낀다는 응답이 59.8 %로 나타났다.

표 25. 고용불안을 느끼는 정도

	빈도(지회수)	구성비(%)
매우 심하게 느낀다	22	19.6
약간 느끼고 있다	67	59.8
별로 느끼지 않는다	18	16.1
전혀 느끼지 않는다	5	4.5
합계	112	100.0

고용불안을 느끼는 정도는 업종 간에 약간 차이를 보이는 것으로 나타났다. 기타업종과 전자제품 업종에서 고용불안을 느끼는 정도가 더 크게 나타나고 있다.

표 26. 업종별 고용불안 분위기

	고용불안분위기	전체
--	---------	----

		매우 심하게 느낌	약간 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음	
공작기계	빈도		3	1		4
	백분율(%)		75.0	25.0		100.0
기초금속	빈도	2	8	3	1	14
	백분율(%)	14.3	57.1	21.4	7.1	100.0
기타기계	빈도		6			6
	백분율(%)		100.0			100.0
기타업종	빈도	4	2	1		7
	백분율(%)	57.1	28.6	14.3		100.0
선박	빈도	1	2	1	2	6
	백분율(%)	16.7	33.3	16.7	33.3	100.0
자동차	빈도	9	42	10	1	62
	백분율(%)	14.5	67.7	16.1	1.6	100.0
전자	빈도	6	4	2	1	13
	백분율(%)	46.2	30.8	15.4	7.7	100.0
전체	빈도	22	67	18	5	112
	백분율(%)	19.6	59.8	16.1	4.5	100.0

고용불안을 느끼는 경우는 실제 구조조정을 경험한 적이 있는 지회일수록 높게 나타나고 있음을 알 수 있었다.

표 27. 구조조정 경험에 따른 고용불안 분위기

			고용불안분위기				전체
			매우 심하게 느낌	약간 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음	
구조조정 경험	있음	빈도	15	21	2	3	41
		백분율(%)	36.60%	51.20%	4.90%	7.30%	100.00%
	없음	빈도	7	45	16	2	70
		백분율(%)	10.00%	64.30%	22.90%	2.90%	100.00%
전체		빈도	22	66	18	5	111
		백분율(%)	19.80%	59.50%	16.20%	4.50%	100.00%

한편, 임금수준에 따라서는 고용불안을 다음과 같이 느끼고 있다. 2000만원 이하 임금 지회가 가장 심각하게 고용불안을 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 4000만원 이하까지는 심하게 느끼는 경우가 20 % 이상으로 나타났다. 하지만 4000만원을 초과하면서부터는 고용불안에 대해 약간 느끼는 것이 대부분으로 나타나고 있다.

표 28. 평균임금에 따른 고용불안분위기

			고용불안분위기				전체
			매우 심하게 느낌	약간 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음	
평균임금	2000만원 이하	빈도	5	6			11
		백분율(%)	45.50%	54.50%			100.00%
	2000-3000 만원	빈도	7	15	8	2	32
		백분율(%)	21.90%	46.90%	25.00%	6.30%	100.00%
	3000-4000 만원	빈도	8	24	3		35
		백분율(%)	22.90%	68.60%	8.60%		100.00%
	4000-5000 만원	빈도	1	12	6	2	21
		백분율(%)	4.80%	57.10%	28.60%	9.50%	100.00%
	5000만원 초과	빈도		7	1	1	9
		백분율(%)		77.80%	11.10%	11.10%	100.00%
	전체	빈도	21	64	18	5	108
		백분율(%)	19.40%	59.30%	16.70%	4.60%	100.00%

실제로 고용불안을 느끼는 이유와 업종은 관련이 있는 것으로 보인다. 왜냐하면 고용불안을 느끼는 이유에 대해 '사향산업에 속하는 업체라 수요가 없어 생산량이 줄고 있다'는 응답이 상당히 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다.

표 29. 고용불안을 느끼는 이유

	1순위		2순위	
	빈도 (지회수)	구성비 (%)	빈도 (지회수)	구성비 (%)
사향산업에 속하는 업체라 수요가 없어 생산량이 줄고 있다	25	27.8	10	14.3
사업량은 줄지 않는데 사업장 밖으로 물량을 뺏다(외주화)	23	25.6	9	12.9
사업장 내에 비정규직이 자꾸 늘어난다	4	4.4	7	10.0
현재에는 별 변화가 없지만 막연하게 고용불안을 느낀다	17	18.9	31	44.3
기타	21	23.3	12	17.1
합계	90	100.0	70	100.0

기타의견이 아래와 같이 많이 있었다. 주로는 1순위에서 2번 "물량 감소"를 선택한 다음, 그 내용을 구체적으로 설명하는 형태의 서술이 많았다.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 1,2 공장내 통합/분리, 생산시스템 변경 - 강제적인배치전환 - 경쟁업체에 수주물량을 많이 빼앗긴다 |
|--|

- 단가가 높아 이원화
- 모비스공장 설립으로
- 물량감소
- 사내하청의 원청사 계약관계 때문에
- 생산경쟁력 및 재무구조의 열악함으로 인한 구조조정 교섭중
- 생산물량감소
- 외주화로 인한 회사운영방식과 물량 미확보
- 원청사 포스코에서 인원합리화로 사내하청 계약이 줄고 있다. 그래서 인원이 감소하고 있다
- 원청사의 물량감소로 인한 생산량 감소 및 고용불안
- 이전
- 이주노동자
- 이주노동자12명고용
- 인원부족
- 중국공장신설에 따른 바이백이나 향후 끼칠 영향우려
- 중국의 성장
- 지분참여자본의 매각관련
- 해외공장설립
- 해외공장에서의 생산으로 국내공장은 폐업처리할 것으로 예상
- 해외공장으로 물량이전
- 해외공장증설이후 아직까지는 물량조절이 없으나 이후를 생각하고 느끼고 있음
- 현대자동차의 물량기관설에 따른 물량저하로 생산량이 줄게 되어 결국은 인원감축이 들어갈거라는 불안감이 있음
- 회사이원화
- 회사측의 영업실적부실과 분사로 인한 물량감소
- CR및 원청사의 이원화 삼원화로 인한 경영압박

업종에 따른 차이는 심각한 것으로 드러났다. 고용불안 사유 1순위에 대해 자세히 살펴보면 다음과 같다. 전자산업, 기타기계, 기타업종이 사향산업에 속한다는 응답이 높게 나오고 있다. 사업량은 줄지 않지만 중국에 공장을 세운다거나 하는 식으로 고용불안을 느끼는 경우는 업종간의 큰 차이가 있는 것은 아니었다.

표 30. 업종에 따른 고용불안사유 1

업종		고용불안사유1					전체
		사향산업에 속하는 업체	사업량은 줄지 않으나 물량을 밖으로 뺐	사업장 내에 비정규직이 자꾸 늘고 있음	막연하게 고용불안 느낌	기타	
공작기계	빈도	1	1			1	3

	백분율(%)	33.3	33.3			33.3	100.0
기초금속	빈도	1	1		6	5	13
	백분율(%)	7.7	7.7		46.2	38.5	100.0
선박	빈도	1	1	1			3
	백분율(%)	33.3	33.3	33.3			100.0
자동차	빈도	11	16	2	11	13	53
	백분율(%)	20.8	30.2	3.8	20.8	24.5	100.0
전자	빈도	4	2	1			7
	백분율(%)	57.1	28.6	14.3			100.0
기타기계	빈도	3	2				5
	백분율(%)	60.0	40.0				100.0
기타업종	빈도	4				2	6
	백분율(%)	66.7				33.3	100.0
전체	빈도	25	23	4	17	21	90
	백분율(%)	27.8	25.6	4.4	18.9	23.3	100.0

또한 지회의 규모에 따라서 차이가 보였다. 500인 초과 지회는 사향산업이라는 불안보다는 외주화에 대한 우려가 크게 자리하고 있었다.

표 31. 지회규모에 따른 고용불안사유 1

		고용불안사유1					전체
		사향산업에 속하는 업체	사업량은 줄지 않으나 물량을 밖으로 뺐	사업장 내에 비정규직이 자꾸 늘고 있음	막연하게 고용불안 느낌	기타	
50인 이하	빈도	6	4	1	4	4	19
	백분율(%)	31.6	21.1	5.3	21.1	21.1	100.0
51-100인	빈도	5	2	1	3	7	18
	백분율(%)	27.8	11.1	5.6	16.7	38.9	100.0
101-300인	빈도	8	5		6	5	24
	백분율(%)	33.3	20.8		25.0	20.8	100.0
301-500인	빈도	4	3		3	1	11
	백분율(%)	36.4	27.3		27.3	9.1	100.0
501인 이상	빈도	2	9	2	1	4	18
	백분율(%)	11.1	50.0	11.1	5.6	22.2	100.0
전체	빈도	25	23	4	17	21	90
	백분율(%)	27.8	25.6	4.4	18.9	23.3	100.0

각 지회별 노동자들의 고용형태별 배치현황(비율 %)은 다음과 같다. 103개 지회에서 정규직 노동

자의 비율은 84.0 %인 것으로 나타났다. 33개 지회에는 사내하청이 있었으며, 그 비율은 26.2 %였다. 도급이 있는 지회수는 23개 지회로 12.1 %였다. 계약직은 35개 지회에서 6.1 %, 파견직은 21개 지회에서 6.7 %, 일용직은 26개 지회에서 6.8 %가 고용되어 있었다.

표 32. 고용형태

	정규직	사내하청	도급	계약직	파견직	일용직
유효	103	33	23	35	21	26
결측	9	79	89	77	91	86
평균(%)	84.0	26.2	12.1	6.1	6.7	6.8

전체 지회에서 정규직 노동자의 분포를 다시 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 전체 44.1 %인 45개 지회가 정규직이 90 % 이상이며, 이 중에서 24개 지회는 100 % 정규직만으로 고용되어 있었다. 하지만, 정규직이 50 % 이하인 지회가 9.8 %, 70 % 이하를 모두 합쳤을 때는 20.6 %, 80 % 이하를 모두 합쳤을 때는 30.4 %가 되었다. 현장 내에 많은 비정규직 노동자들이 고용되어 있음을 뜻한다.

표 33. 정규직 비율

정규직 비율	빈도	퍼센트
50 % 이하	10	9.8
51-70 %	11	10.8
71-80 %	10	9.8
81-90 %	26	25.5
91-100 %	45	44.1
합계	102	100.0

업종별로는 선박업종(조선업종)의 경우 6개 지회가 응답하였는데, 이 중 4개 지회가 정규직 비율이 50 % 미만으로 답변하였다. 조선업의 비정규직 실태를 단적으로 보여주고 있다. 한편, 지회규모별로 살펴보면 영세지회일수록 정규직의 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 501인 초과 지회의 경우 전체의 50 % 이상이 정규직이 80 %도 안되는 것으로 나타났다. 하지만, 50인 이하의 경우 정규직이 80 %가 안되는 지회는 전체의 30 %가 채 안되는 것으로 나타나 서로 다른 양상을 보여주었다.

표 34. 지회규모에 따른 정규직 비율

지회규모	정규직 비율(%)					전체
	50.00	70.00	80.00	90.00	100.00	

50인 이하	빈도	1	2	3	8	8	22
	백분율(%)	4.5%	9.1%	13.6%	36.4%	36.4%	100.0%
51-100인	빈도	1	2	2	5	14	24
	백분율(%)	4.2%	8.3%	8.3%	20.8%	58.3%	100.0%
101-300인	빈도	4	3	2	7	12	28
	백분율(%)	14.3%	10.7%	7.1%	25.0%	42.9%	100.0%
301-500인	빈도	1			3	5	9
	백분율(%)	11.1%			33.3%	55.6%	100.0%
501인 이상	빈도	3	4	3	3	6	19
	백분율(%)	15.8%	21.1%	15.8%	15.8%	31.6%	100.0%
전체	빈도	10	11	10	26	45	102
	백분율(%)	9.8%	10.8%	9.8%	25.5%	44.1%	100.0%

외국인이주노동자의 경우 전체 지회의 28.6 %가 고용되어 있다고 응답하고 있다.

표 35. 외국인이주노동자 고용실태

외국인 이주노동자 고용	빈도	퍼센트
있음	32	28.6
없음	80	71.4
합계	112	100.0

이주노동자가 고용되어 있는 지회는 크기별로 큰 차이를 보이지는 않고 있었다. 301-500인사이의 지회들은 주로 자동차산업에 속하는데 12개 지회 중에서 1개만 이주노동자가 고용되어 있다고 응답하여 다른 집단과 차이를 보이고 있었을 뿐이다.

표 36. 지회규모에 따른 이주노동자 고용

지회규모		이주노동자 유무		전체
		있음	없음	
50인 이하	빈도	6	17	23
	백분율(%)	26.1	73.9	100.0
51-100인	빈도	9	15	24
	백분율(%)	37.5	62.5	100.0
101-300인	빈도	11	19	30
	백분율(%)	36.7	63.3	100.0
301-500인	빈도	1	11	12
	백분율(%)	8.3	91.7	100.0
501인 이상	빈도	5	18	23
	백분율(%)	21.7	78.3	100.0
전체	빈도	32	80	112

	백분율(%)	28.6	71.4	100.0
--	--------	------	------	-------

고용된 이주노동자는 10인 이하가 12개(37.5 %), 11-20인이 10개(31.3 %), 21인 이상이 10개(31.3 %)로 나타났다.

표 37. 이주노동자 규모

이주노동자 규모	빈도	유효 퍼센트
10.00	12	37.5
20.00	10	31.3
21.00	10	31.3
합계	32	100.0

② 생산방식과 통제

한편 각 지회별 생산방식과 노동과정의 변화에 대해 살펴보았더니 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 지난 5년간 생산방식이 어떻게 변화하였는지에 대한 답변이다. 50 % 이상이 동의하는 항목은 현장이 자동화되어 왔으며(70.0 %), 전산화(정보화)가 매우 많이 진행되었고(66.3 %), 작업속도가 증가하였으며(72.7 %), 자동화나 전산화에 대한 직무교육은 부실하다(75.5 %). 반면 업무량의 변화나 일의 재미에 대해서는 큰 변화가 없는 것으로 응답하고 있었다.

표 38. 생산방식(노동과정)의 변화

		매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
① 현장이 자동화 기계나 장비로 많이 대체되었다.	빈도	21	56	23	10	110
	백분율(%)	19.1	50.9	20.9	9.1	100.0
② 전산화(정보화)가 매우 많이 진행되었다.	빈도	26	47	25	12	110
	백분율(%)	23.6	42.7	22.7	10.9	100.0
③ 작업속도가 매우 증가하였다.	빈도	33	47	27	3	110
	백분율(%)	30.0	42.7	24.5	2.7	100.0
④ 자동화나 전산화에 따른 직무교육이 충분히 이루어졌다.	빈도	3	24	61	22	110
	백분율(%)	2.7	21.8	55.5	20.0	100.0
⑤ 자동화나 전산화가 이루어졌는데 오히려 업무량은 늘어났다.	빈도	20	30	46	12	108
	백분율(%)	18.5	27.8	42.6	11.1	100.0
⑥ 자동화나 전산화로 일이 너무 단순해져 일에서 재미를 느끼지 못한다.	빈도	5	18	57	26	106
	백분율(%)	4.7	17.0	53.8	24.5	100.0

하지만 이것을 금속노조전체 지회의 일반적 경향성으로 해석하는 것은 무리가 있었다. 왜냐하면 항목에 따라 지회규모에 따른 차이가 발견되고 있기 때문이다. 이를테면 현장이 자동화기계나 장

비로 많이 대체되는 경우는 50인 초과 지회에서는 거의 동일하였으나, 50인 이하 지회에서는 별로 크게 증가하지는 않은 것으로 드러났다. 마찬가지로 전산화나 자동화도 유사한 경향을 보였다. 정리하면, 50인 이하 지회와 50인 초과 지회간에 지난 5년간 생산방식 변화의 속도는 약간 다르다고 할 수 있었다.

한편, 구조조정을 경험했느냐 아니냐에 따른 차이는 존재하는 것을 보인다. 구조조정을 경험한 지회에서는 “현장이 자동화 기계나 장비로 많이 대체”된 경우가 매우 그러한 지회가 더 많았고, “작업속도가 매우 증가했다”와 “업무량이 증가했다”는 항목에 대해 매우 그렇다는 응답을 한 비율이 구조조정을 경험하지 않은 지회에 비해 2배 이상 높게 나타나고 있다.

표 39. 구조조정 경험과 자동화

			현장이 자동화 기계나 장비로 많이 대체				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	9	18	9	3	39
		백분율(%)	23.10%	46.20%	23.10%	7.70%	100.00%
	없음	빈도	12	38	13	7	70
		백분율(%)	17.10%	54.30%	18.60%	10.00%	100.00%
전체		빈도	21	56	22	10	109
		백분율(%)	19.30%	51.40%	20.20%	9.20%	100.00%

표 40. 구조조정 경험과 전산화

			전산화(정보화)가 매우 많이 진행				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	7	19	7	6	39
		백분율(%)	17.90%	48.70%	17.90%	15.40%	100.00%
	없음	빈도	19	28	17	6	70
		백분율(%)	27.10%	40.00%	24.30%	8.60%	100.00%
전체		빈도	26	47	24	12	109
		백분율(%)	23.90%	43.10%	22.00%	11.00%	100.00%

표 41. 구조조정 경험과 작업속도

			작업속도가 매우 증가				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	17	15	7		39
		백분율(%)	43.60%	38.50%	17.90%		100.00%
	없음	빈도	15	32	20	3	70
		백분율(%)	21.40%	45.70%	28.60%	4.30%	100.00%
전체		빈도	32	47	27	3	109
		백분율(%)	29.40%	43.10%	24.80%	2.80%	100.00%

표 42. 구조조정 경험과 자동화 직무교육

			자동화나 전산화에 따른 직무교육이 충분히 이루어졌다.				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도		8	21	10	39
		백분율(%)		20.50%	53.80%	25.60%	100.00%
	없음	빈도	3	16	39	12	70
		백분율(%)	4.30%	22.90%	55.70%	17.10%	100.00%
전체		빈도	3	24	60	22	109
		백분율(%)	2.80%	22.00%	55.00%	20.20%	100.00%

표 43. 구조조정 경험과 업무량

			자동화나 전산화가 이루어졌는데 오히려 업무량은 늘어났다.				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	12	8	14	5	39
		백분율(%)	30.80%	20.50%	35.90%	12.80%	100.00%
	없음	빈도	8	22	32	7	69
		백분율(%)	11.60%	31.90%	46.40%	10.10%	100.00%
전체		빈도	20	30	46	12	108
		백분율(%)	18.50%	27.80%	42.60%	11.10%	100.00%

표 44. 구조조정 경험과 일의 단순화

			자동화나 전산화로 일이 너무 단순해져 일에서 재미를 느끼지 못한다				전체
			매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	2	4	20	12	38
		백분율(%)	5.30%	10.50%	52.60%	31.60%	100.00%
	없음	빈도	3	14	37	14	68
		백분율(%)	4.40%	20.60%	54.40%	20.60%	100.00%
전체		빈도	5	18	57	26	106
		백분율(%)	4.70%	17.00%	53.80%	24.50%	100.00%

작업장에 대한 통제방식은 각종 경영혁신운동이 증가한 것 외에는 변화가 없었다는 응답이 더 크게 나타나고 있었다.

표 45. 통제방식의 변화

작업장 통제방식의 변화	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계

① 각종 경영혁신운동(6시그마, TQM, QC....)의 증가	빈도	27	41	29	12	109
	백분율(%)	24.8	37.6	26.6	11.0	100.0
② 사내 씨클 활동 참여를 증용	빈도	6	17	56	29	108
	백분율(%)	5.6	15.7	51.9	26.9	100.0
③ 관리자의 고압적 태도의 심화	빈도	15	30	53	12	110
	백분율(%)	13.6	27.3	48.2	10.9	100.0
④ 사측의 합의사항(각종 협약) 파기의 증가	빈도	12	22	46	28	108
	백분율(%)	11.1	20.4	42.6	25.9	100.0
⑤ 능력급이나 연봉제로의 임금체계 개악 시도	빈도	7	17	41	46	111
	백분율(%)	6.3	15.3	36.9	41.4	100.0
⑥ 각종 평가(인사평가, 직무평가...)의 강화	빈도	11	28	51	19	109
	백분율(%)	10.1	25.7	46.8	17.4	100.0

당연히 작업장 통제 방식에도 지회의 규모에 따른 차이가 나타나고 있었다. 50인 이하의 영세지회에서는 가장 크게 나타난 작업장통제 강화는 “관리자의 고압적 태도 심화(50.0%)”였다. 반면, 100인 이하의 지회에서는 “각종 경영혁신운동의 증가”가 40% 대로 나타나 규모가 큰 지회들과 대조를 이루고 있었다. 특정한 경향성을 파악하는 것은 곤란하였으나, 사측의 노무관리 자원에 따른 차이가 발생되고 있는 것이 확인되었다. 즉, 작업장통제에 대한 문제는 지회의 규모별로 다르게 접근할 필요가 있다는 것이다.

한편, 구조조정 경험의 유무에 따라 차이가 발생되고 있었는데, 구조조정을 경험한 지회에서 매우 그렇다는 응답이 그렇지 않은 지회보다 2배 이상 높게 나온 항목들은 “관리자의 고압적 태도의 증가”, “능력급이나 연봉제로 임금체계 개악 시도”, “각종 평가의 강화” 등이 있었으며, “사측의 합의사항 파기 증가”의 경우 약간그렇다가 2배 이상 구조조정을 경험한 지회에서 높게 나타나고 있었다.

표 46. 구조조정 경험과 경영혁신운동의 증가

		각종 경영혁신운동(6시그마, TQM, QC....)의 증가				전체	
		매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다		
구조조정 경험	있음	빈도	9	13	13	4	39
		백분율(%)	23.10%	33.30%	33.30%	10.30%	100.00%
	없음	빈도	18	28	15	8	69
		백분율(%)	26.10%	40.60%	21.70%	11.60%	100.00%
전체		빈도	27	41	28	12	108
		백분율(%)	25.00%	38.00%	25.90%	11.10%	100.00%

표 47. 구조조정 경험과 사내 씨클 활동

			사내 씨클 활동 참여를 증용				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	1	9	21	8	39
		백분율(%)	2.60%	23.10%	53.80%	20.50%	100.00%
	없음	빈도	5	8	34	21	68
		백분율(%)	7.40%	11.80%	50.00%	30.90%	100.00%
전체		빈도	6	17	55	29	107
		백분율(%)	5.60%	15.90%	51.40%	27.10%	100.00%

표 48. 구조조정 경험과 관리자 태도

			관리자의 고압적 태도의 심화				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	9	12	14	4	39
		백분율(%)	23.10%	30.80%	35.90%	10.30%	100.00%
	없음	빈도	6	18	38	8	70
		백분율(%)	8.60%	25.70%	54.30%	11.40%	100.00%
전체		빈도	15	30	52	12	109
		백분율(%)	13.80%	27.50%	47.70%	11.00%	100.00%

표 49. 구조조정 경험과 사측의 합의 파기

			사측의 합의사항(각종 협약) 파기의 증가				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	4	12	15	7	38
		백분율(%)	10.50%	31.60%	39.50%	18.40%	100.00%
	없음	빈도	8	9	31	21	69
		백분율(%)	11.60%	13.00%	44.90%	30.40%	100.00%
전체		빈도	12	21	46	28	107
		백분율(%)	11.20%	19.60%	43.00%	26.20%	100.00%

표 50. 구조조정 경험과 임금체계 개악

			능력급이나 연봉제로의 임금체계개악 시도				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	5	5	15	15	40
		백분율(%)	12.50%	12.50%	37.50%	37.50%	100.00%
	없음	빈도	2	12	25	31	70
		백분율(%)	2.90%	17.10%	35.70%	44.30%	100.00%
전체		빈도	7	17	40	46	110
		백분율(%)	6.40%	15.50%	36.40%	41.80%	100.00%

표 51. 구조조정 경험과 평가의 강화

			각종 평가(인사평가, 직무평가...)의 강화				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	6	8	16	8	38
		백분율(%)	15.80%	21.10%	42.10%	21.10%	100.00%
	없음	빈도	5	20	34	11	70
		백분율(%)	7.10%	28.60%	48.60%	15.70%	100.00%
전체		빈도	11	28	50	19	108
		백분율(%)	10.20%	25.90%	46.30%	17.60%	100.00%

따라서 구조조정을 한 지회와 그렇지 않은 지회간에 노무관리방식, 생산방식의 차이가 발생하고 있다고 보는 것이 타당하다.

4) 조합원 의식에 대한 분석결과

최근 5년간 조합원의 의식은 노동조합 활동 일반에 대한 관심이 커졌다고 보기는 힘든 것으로 나타났다. 대신 관심주제가 변해가고 있다는 것이 확인되었다. 응답자들은 조합원들이 “임금이나 후생복지 문제보다는 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 더 커지고 있다”고 생각하고 있었는데, 매우 그렇다가 30.6 %였으며, 약간 그렇다가 37.8 %로 그렇다는 응답이 68.4 %나 차지하고 있었다. 한편, 안전보건 문제에 대해 조합원의 관심이 증가하고 있다는 답변은 57.7 %가 그렇다고 답변하였으나, 매우 그렇다의 비중은 4.5 %에 불과하였다.

표 52. 조합원 인식 변화

조합원 인식변화	매우	약간	별로	전혀	계
----------	----	----	----	----	---

		그렇다	그렇다	그렇지 않다	그렇지 않다	
① 노동조합 활동 일반에 대한 관심이 증가하고 있다.	빈도	13	49	45	4	111
	백분율(%)	11.7	44.1	40.5	3.6	100.0
② 임금이나 후생복지 문제보다 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 더 커지고 있다.	빈도	34	42	35		111
	백분율(%)	30.6	37.8	31.5	0.0	100.0
③ 사업장내 안전보건 문제에 대한 관심이 증가하고 있다.	빈도	5	59	43	4	111
	백분율(%)	4.5	53.2	38.7	3.6	100.0

그런데, 사업장 규모별로 살펴보면 500인을 초과하는 대규모 지회에서는 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 약간 낮게 나타났다.

표 53. 지회규모에 따른 조합원 의식

지회 규모		임금이나 후생복지 문제보다 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 더 커지고 있다.				전체
		매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
50인 이하	빈도	5	8	10	0	23
	백분율(%)	21.7	34.8	43.5	0.0	100.0
51-100인	빈도	11	3	10	0	24
	백분율(%)	45.8	12.5	41.7	0.0	100.0
101-300인	빈도	8	17	5	0	30
	백분율(%)	26.7	56.7	16.7	0.0	100.0
301-500인	빈도	6	4	2	0	12
	백분율(%)	50.0	33.3	16.7	0.0	100.0
501인 이상	빈도	4	10	8	0	22
	백분율(%)	18.2	45.5	36.4	0.0	100.0
전체	빈도	34	42	35	0	111
	백분율(%)	30.6	37.8	31.5	0.0	100.0

임금수준별로 의식변화가 있었는지 살펴보았다. 노동조합활동 일반에 대한 관심이 증가한 편인 지회는 임금이 2000만원 이하, 2000-3000만원, 4000-5000만원 지회들이었다. 5000만원을 초과하는 임금을 받는 지회에서는 조합 활동에 대한 관심이 별로 증가하지 않았다는 응답이 66.7 %나 차지하고 있다. 한편 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 임금보다도 더 중요해지고 있다는 응답이 의외로 2000만원 이하의 임금을 받는 지회에서 가장 높게 나타나고 있었다. 이 질문에 대해서는 지회의 임금수준에 상관없이 전체적으로 관심이 증가하는 것으로 응답하고 있었다. 안전보건에 대한 관심이 증가하고 있는지는 질문에 대해서는 2000만원 이하 지회가 그렇다는 입장이 80%를 넘어 가장 높게 나타났으며, 5000만원 초과 지회에서는 그렇지 않다는 입장이 66.7 %로 나타났다.

표 54. 평균임금에 따른 조합원 의식 1

			노동조합 활동 일반에 대한 관심이 증가하고 있다				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	2	6	1	2	11
		백분율(%)	18.20%	54.50%	9.10%	18.20%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	6	14	10	2	32
		백분율(%)	18.80%	43.80%	31.30%	6.30%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	1	15	18		34
		백분율(%)	2.90%	44.10%	52.90%		100.00%
	4000-5000만원	빈도	4	10	7		21
		백분율(%)	19.00%	47.60%	33.30%		100.00%
	5000만원 초과	빈도		3	6		9
		백분율(%)		33.30%	66.70%		100.00%
전체		빈도	13	48	42	4	107
		백분율(%)	12.10%	44.90%	39.30%	3.70%	100.00%

표 55. 평균임금에 따른 조합원 의식 2

			임금이나 후생복지 문제보다 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 더 커지고 있다.				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	5	3	3	0	11
		백분율(%)	45.50%	27.30%	27.30%	0.00%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	9	12	11	0	32
		백분율(%)	28.10%	37.50%	34.40%	0.00%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	12	12	10	0	34
		백분율(%)	35.30%	35.30%	29.40%	0.00%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	6	9	6	0	21
		백분율(%)	28.60%	42.90%	28.60%	0.00%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	1	5	3	0	9
		백분율(%)	11.10%	55.60%	33.30%	0.00%	100.00%
전체		빈도	33	41	33	0	107
		백분율(%)	30.80%	38.30%	30.80%	0.00%	100.00%

표 56. 평균임금에 따른 조합원 의식 3

			사업장내 안전보건 문제에 대한 관심이 증가하고 있다				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
평균 임금	2000만원 이하	빈도		9	1	1	11
		백분율(%)		81.80%	9.10%	9.10%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	1	15	13	3	32
		백분율(%)	3.10%	46.90%	40.60%	9.40%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	1	19	14		34
		백분율(%)	2.90%	55.90%	41.20%		100.00%

	4000-5000만원	빈도	3	12	6	21	
		백분율(%)	14.30%	57.10%	28.60%	100.00%	
	5000만원 초과	빈도		3	6	9	
		백분율(%)		33.30%	66.70%	100.00%	
전체		빈도	5	58	40	4	107
		백분율(%)	4.70%	54.20%	37.40%	3.70%	100.00%

한편, 구조조정을 경험하였느냐 아니냐에 따라 조합원의 의식이 다르게 나타나고 있는지 보았으나, 크게 의미있는 결과는 얻지 못하였다.

표 57. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 1

			노동조합 활동 일반에 대한 관심이 증가하고 있다				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조정 경험	있음	빈도	5	21	14		40
		백분율(%)	12.50%	52.50%	35.00%		100.00%
	없음	빈도	8	27	31	4	70
		백분율(%)	11.40%	38.60%	44.30%	5.70%	100.00%
전체		빈도	13	48	45	4	110
		백분율(%)	11.80%	43.60%	40.90%	3.60%	100.00%

표 58. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 2

			임금이나 후생복지 문제보다 고용문제나 구조조정에 대한 관심이 더 커지고 있다.				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조 정 경험	있음	빈도	14	11	15		40
		백분율(%)	35.00%	27.50%	37.50%		100.00%
	없음	빈도	20	30	20		70
		백분율(%)	28.60%	42.90%	28.60%		100.00%
전체		빈도	34	41	35		110
		백분율(%)	30.90%	37.30%	31.80%		100.00%

표 59. 구조조정 경험에 따른 조합원 의식 3

			사업장내 안전보건 문제에 대한 관심이 증가하고 있다				전체
			매우그렇다	약간그렇다	별로그렇지않다	전혀그렇지않다	
구조조 정 경험	있음	빈도	2	25	11	2	40
		백분율(%)	5.00%	62.50%	27.50%	5.00%	100.00%
	없음	빈도	3	34	31	2	70
		백분율(%)	4.30%	48.60%	44.30%	2.90%	100.00%

전체	빈도	5	59	42	4	110
	백분율(%)	4.50%	53.60%	38.20%	3.60%	100.00%

조합원들의 각종 집회 및 행사 참여율은 아래 표와 같이 나타나고 있었다.

표 60. 조합원들의 행사 및 집회 참여율

	노동조합 주관 교육 참여율	사내집회 참여율	외부 연대집회 참여율	파업시 참여율
유효	109	108	108	104
결측	3	4	4	8
평균(%)	85.2	82.7	53.1	85.5

조합원들의 참여율은 지회규모별로 다르게 나타나고 있었다. 50인 이하 지회는 80 % 이상 참석율을 보이는 경우가 81.0 %였고, 51-100인은 79.2 %, 101-300인은 80.0 %였는데, 301-500인의 경우 58.3 %로 떨어졌고, 501인 이상 지회는 45.7 %로 더 떨어지는 것을 볼 수 있었다. 대규모 지회들일 수록 조합원들이 노동조합 주도의 교육에 참석율이 떨어진다고 할 수 있다.

표 61. 지회규모에 따른 교육출석율

		교육출석				전체
		70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
50인 이하	빈도	4		9	8	21
	백분율(%)	19.0		42.9	38.1	100.0
51-100인	빈도	3	2	9	10	24
	백분율(%)	12.5	8.3	37.5	41.7	100.0
101-300인	빈도	4	2	10	14	30
	백분율(%)	13.3	6.7	33.3	46.7	100.0
301-500인	빈도	2	3	3	4	12
	백분율(%)	16.7	25.0	25.0	33.3	100.0
501인 이상	빈도	7	5	5	5	22
	백분율(%)	31.8	22.7	22.7	22.7	100.0
전체	빈도	20	12	36	41	109
	백분율(%)	18.3	11.0	33.0	37.6	100.0

이러한 경향은 내부집회에 대한 참여율에서 더욱 극명하게 드러났다. 50인 이하 지회에서 내부집

회에 80% 이상의 조합원들이 참여하는 비율은 80 % 정도 되었으나, 501인 이상 지회는 겨우 27.2 %에 불과하여 완전히 상반된 모양을 보여주고 있다. 이러한 추세는 외부연대집회, 파업 모두 비슷하게 나타나고 있다.

표 62. 지회규모에 따른 내부 집회 참석율

지회규모		내부집회				전체
		70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
50인 이하	빈도	2	2	7	9	20
	백분율(%)	10.0	10.0	35.0	45.0	100.0
51-100인	빈도	4	2	8	10	24
	백분율(%)	16.7	8.3	33.3	41.7	100.0
101-300인	빈도	3	3	8	16	30
	백분율(%)	10.0	10.0	26.7	53.3	100.0
301-500인	빈도	3	4	3	2	12
	백분율(%)	25.0	33.3	25.0	16.7	100.0
501인 이상	빈도	14	2	3	3	22
	백분율(%)	63.6	9.1	13.6	13.6	100.0
전체	빈도	26	13	29	40	108
	백분율(%)	24.1	12.0	26.9	37.0	100.0

표 63. 지회규모에 따른 파업 참가율

지회규모		파업				전체
		70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
50인 이하	빈도	2	1	3	13	19
	백분율(%)	10.5	5.3	15.8	68.4	100.0
51-100인	빈도	1	1	5	16	23
	백분율(%)	4.3	4.3	21.7	69.6	100.0
101-300인	빈도	4	2	5	18	29
	백분율(%)	13.8	6.9	17.2	62.1	100.0
301-500인	빈도	2	3	3	4	12
	백분율(%)	16.7	25.0	25.0	33.3	100.0
501인 이상	빈도	11	3	1	6	21
	백분율(%)	52.4	14.3	4.8	28.6	100.0
전체	빈도	20	10	17	57	104
	백분율(%)	19.2	9.6	16.3	54.8	100.0

표 64. 지회규모에 따른 외부행사 참석율

지회 규모	외부행사	전체
-------	------	----

		50%이하	51-60%	61-80%	81%이상	
50인 이	빈도	13		1	6	20
	백분율(%)	65.0		5.0	30.0	100.0
51-100인	빈도	10	1	2	8	21
	백분율(%)	47.6	4.8	9.5	38.1	100.0
101-300인	빈도	11		5	9	25
	백분율(%)	44.0		20.0	36.0	100.0
301-500인	빈도	6	1		4	11
	백분율(%)	54.5	9.1		36.4	100.0
501인 이상	빈도	17	1	1	1	20
	백분율(%)	85.0	5.0	5.0	5.0	100.0
전체	빈도	57	3	9	28	97
	백분율(%)	58.8	3.1	9.3	28.9	100.0

임금수준에 따라 차이가 발생하는지 살펴보았다. 조합이 주관하는 교육 참여율은 임금이 높아질수록 참여율이 낮아지는 것으로 보이지만 통계적 의미는 없었다. 내부집회나 과업의 경우에는 5000만원을 초과하여 임금을 받는 지회의 경우 다른 지회들에 비해 참여율이 매우 낮게 나타났다. 한편 외부 연대집회의 경우에는 5000만원 초과 지회의 참석율이 저조하였으나, 2000만원 이하의 임금을 받는 지회들도 참석하기 어려운 상황으로 나타나고 있었다.

표 65. 평균임금에 따른 교육출석율

			노동조합 주관 조합원 교육출석율				전체
			70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	2		5	4	11
		백분율(%)	18.20%		45.50%	36.40%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	4	2	11	14	31
		백분율(%)	12.90%	6.50%	35.50%	45.20%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	4	7	9	13	33
		백분율(%)	12.10%	21.20%	27.30%	39.40%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	5	2	8	6	21
		백분율(%)	23.80%	9.50%	38.10%	28.60%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	2	1	3	3	9
		백분율(%)	22.20%	11.10%	33.30%	33.30%	100.00%
	전체	빈도	17	12	36	40	105
		백분율(%)	16.20%	11.40%	34.30%	38.10%	100.00%

표 66. 평균임금에 따른 내부집회 참여율

	내부집회시 조합원 참여율	전체

			70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	3		4	4	11
		백분율(%)	27.30%		36.40%	36.40%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	4	5	7	14	30
		백분율(%)	13.30%	16.70%	23.30%	46.70%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	9	4	10	10	33
		백분율(%)	27.30%	12.10%	30.30%	30.30%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	4	3	5	9	21
		백분율(%)	19.00%	14.30%	23.80%	42.90%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	5		1	3	9
		백분율(%)	55.60%		11.10%	33.30%	100.00%
전체	빈도	25	12	27	40	104	
	백분율(%)	24.00%	11.50%	26.00%	38.50%	100.00%	

표 67. 평균임금에 따른 파업 참여율

			파업시 조합원 참여율				전체
			70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	1	1	2	6	10
		백분율(%)	10.00%	10.00%	20.00%	60.00%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	1	3	5	20	29
		백분율(%)	3.40%	10.30%	17.20%	69.00%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	8	5	6	14	33
		백분율(%)	24.20%	15.20%	18.20%	42.40%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	3	1	2	13	19
		백분율(%)	15.80%	5.30%	10.50%	68.40%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	6			3	9
		백분율(%)	66.70%			33.30%	100.00%
전체	빈도	19	10	15	56	100	
	백분율(%)	19.00%	10.00%	15.00%	56.00%	100.00%	

표 68. 평균임금에 따른 외부집회 참여율

			외부 연대집회 조합원 참여율				전체
			70%이하	71-80%	81-90%	91-100%	
평균 임금	2000만원 이하	빈도	8			2	10
		백분율(%)	80.00%			20.00%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	17		2	7	26
		백분율(%)	65.40%		7.70%	26.90%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	16	1	4	9	30
		백분율(%)					

	4000-5000만원	백분율(%)	53.30%	3.30%	13.30%	30.00%	100.00%
		빈도	8	2	2	8	20
	5000만원 초과	백분율(%)	40.00%	10.00%	10.00%	40.00%	100.00%
		빈도	7		1	1	9
	전체	백분율(%)	77.80%		11.10%	11.10%	100.00%
		빈도	56	3	9	27	95
	백분율(%)	58.90%	3.20%	9.50%	28.40%	100.00%	

2) 안전보건 문제와 실태에 대한 조사 결과

① 산재환자의 발생과 관리

2006년 산재환자 및 공상환자의 발생현황에 대한 정보를 요청하였는데, 응답한 지회는 전체의 70%에 불과한 79개 지회였다. 나머지 지회는 산재나 공상을 파악하지 못하였거나 드러내고 싶지 않은 것으로 보인다. 특히 대규모 지회 중에서 산재 및 공상환자 정보를 기록하지 않는 경우가 있었다. 지회의 규모가 커질수록 산재기록을 작성하지 않은 지회가 증가하는 모습을 볼 수 있었다.

표 69. 지회규모에 따른 산재기록 제공여부

		산재기록 제공여부		전체
		있음	없음	
50인 이하	빈도	17	6	23
	백분율(%)	73.9	26.1	100.0
51-100인	빈도	18	6	24
	백분율(%)	75.0	25.0	100.0
101-300인	빈도	22	8	30
	백분율(%)	73.3	26.7	100.0
301-500인	빈도	8	4	12
	백분율(%)	66.7	33.3	100.0
501인 이상	빈도	14	9	23
	백분율(%)	60.9	39.1	100.0
전체	빈도	79	33	112
	백분율(%)	70.5	29.5	100.0

지부별로도 산재정보를 제공한 지회의 분포는 다르게 나타나고 있었다. 정보를 잘 제공하지 않는 지회가 많은 지부는 대구지부, 전북지부, 포항지부, 만도지부였다.

표 70. 소속지부에 따른 산재기록 제공여부

지부		산재기록 제공여부		전체
		있음	없음	
경기지부	빈도	1		1
	백분율(%)	100.0		100.0
경남지부	빈도	16	4	20
	백분율(%)	80.0	20.0	100.0
경주지부	빈도	9	3	12
	백분율(%)	75.0	25.0	100.0
광주전남지부	빈도	5	2	7
	백분율(%)	71.4	28.6	100.0
구미지부	빈도	2		2
	백분율(%)	100.0		100.0
대구지부	빈도	4	3	7
	백분율(%)	57.1	42.9	100.0
서울지부	빈도	7	1	8
	백분율(%)	87.5	12.5	100.0
울산지부	빈도	8	3	11
	백분율(%)	72.7	27.3	100.0
인천지부	빈도	6	1	7
	백분율(%)	85.7	14.3	100.0
전북지부	빈도	4	6	10
	백분율(%)	40.0	60.0	100.0
충남지부	빈도	12	4	16
	백분율(%)	75.0	25.0	100.0
포항지부	빈도	3	3	6
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
현자지부	빈도	1		1
	백분율(%)	100.0		100.0
대자지부	빈도	1		1
	백분율(%)	100.0		100.0
만도지부	빈도		3	3
	백분율(%)		100.0	100.0
전체	빈도	79	33	112
	백분율(%)	70.5	29.5	100.0

그런데, 응답자가 노동안전보건을 담당하느냐 아니냐에 따라 차이를 보이는 것은 아니었다.

표 71. 응답자 직위와 산재기록 제공여부

응답자 직위		산재기록 제공여부		전체
		있음	없음	
무응답	빈도	3	3	6
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
노안담당	빈도	43	16	59
	백분율(%)	72.9	27.1	100.0
대의원	빈도	4		4
	백분율(%)	100.0		100.0
집행간부	빈도	29	14	43
	백분율(%)	67.4	32.6	100.0
전체	빈도	79	33	112
	백분율(%)	70.5	29.5	100.0

지난 2006년에 79개 지회에서 총 2788명이 사고나 질병을 겪은 것으로 나타났다. 이 중에서 산업재해로 처리된 환자는 891명이었고, 공상처리가 1897명으로 약 2배가 넘게 공상으로 처리되고 있음을 알 수 있었다.

표 72. 2006년 재해실태

구분		환자수(명)	백분율(%)
산재환자	사고	623	22.3
	질병	268	9.6
소계		891	32.0
공상환자	사고	1271	45.6
	질병	626	22.5
소계		1,897	68.0
계		2788	100.0

공상처리를 많이 하는 지회는 규모가 큰 지회일 가능성이 높게 나타나고 있었다.

표 73. 지회규모에 따른 공상비율

			공상비율			전체
			50 % 이하	51-70 %	71-100 %	
지회규모	50인 이하	빈도	8	2	7	17
		백분율	47.10%	11.80%	41.20%	100.00%
	51-100인	빈도	7	4	6	17
		백분율	41.20%	23.50%	35.30%	100.00%
	101-300인	빈도	7	3	12	22

	301-500인	백분율	31.80%	13.60%	54.50%	100.00%
		빈도	1	4	2	7
	501인 이상	백분율	14.30%	57.10%	28.60%	100.00%
		빈도	4	2	8	14
전체		백분율	28.60%	14.30%	57.10%	100.00%
		빈도	27	15	35	77
		백분율	35.10%	19.50%	45.50%	100.00%

응답자가 노안담당자이나 아니냐는 큰 영향을 주지 못하는 것으로 분석되었다.

표 74. 응답자 직위에 따른 공상비율

			공상비율			전체
			50 % 이하	51-70 %	71-100 %	
직위	무응답	빈도			3	3
		백분율			100.00%	100.00%
	노안담당	빈도	10	12	20	42
		백분율	23.80%	28.60%	47.60%	100.00%
	대의원	빈도	4			4
		백분율	100.00%			100.00%
	집행간부	빈도	13	3	12	28
		백분율	46.40%	10.70%	42.90%	100.00%
전체		빈도	27	15	35	77
		백분율	35.10%	19.50%	45.50%	100.00%

지부별로 공상비율을 구했더니 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 경남지부와 포항지부가 공상 처리비율이 가장 낮게 나타나고 있음을 볼 수 있다.

표 75. 소속지부에 따른 공상비율

			공상비율			전체
			50 % 이하	51-70 %	71-100 %	
지역지부	경기지부	빈도			1	1
		백분율			100.00%	100.00%
	경남지부	빈도	9	3	3	15
		백분율	60.00%	20.00%	20.00%	100.00%
	경주지부	빈도	3	3	3	9
		백분율	33.30%	33.30%	33.30%	100.00%
	광주전남지부	빈도	2	1	2	5
		백분율	40.00%	20.00%	40.00%	100.00%

	구미지부	빈도			2	2	
		백분율			100.00%	100.00%	
	대구지부	빈도	1	1	2	4	
		백분율	25.00%	25.00%	50.00%	100.00%	
	서울지부	빈도	3	2	1	6	
		백분율	50.00%	33.30%	16.70%	100.00%	
	울산지부	빈도	2	2	4	8	
		백분율	25.00%	25.00%	50.00%	100.00%	
	인천지부	빈도	2		4	6	
		백분율	33.30%		66.70%	100.00%	
	전북지부	빈도	1		3	4	
		백분율	25.00%		75.00%	100.00%	
	충남지부	빈도	1	3	8	12	
		백분율	8.30%	25.00%	66.70%	100.00%	
	포항지부	빈도	2		1	3	
		백분율	66.70%		33.30%	100.00%	
	기업지부	현지지부	빈도			1	1
			백분율			100.00%	100.00%
대지지부		빈도	1			1	
		백분율	100.00%			100.00%	
전체	빈도	27	15	35	77		
	백분율	35.10%	19.50%	45.50%	100.00%		

79개 지회의 총 조합원 수는 44,132명이었다. 2006년도 조합원중의 재해발생율(재해율)을 구한다면, 6.32 %가 된다. 응답지회의 조직률이 80 %가 넘고 있었음을 감안하여 조합원수를 전체노동자수로 전환하려면 대략 1.5배를 구하면 될 것으로 본다. 이 경우 재해율은 4.21 %정도로 예상된다. 즉, 현재 지회별로 산재와 공상실태를 보고한 자료에 기초하면, 금속노조의 재해율은 약 4 % 정도로 예측된다. 정부에서 발표한 2006년 제조업 평균재해율이 1.18%이었으므로, 금속노조의 재해율은 네 배 정도 높다고 할 수 있다. 여기에는 공상이 포함되어 재해율이 높아진 것도 있지만, 금속노조가 적극적으로 산재환자를 찾아내고 대책을 세우는 활동을 하고 있음을 보여주는 결과라고 해석하는 것이 더 옳을 것이다.

표 76. 금속노조의 2006년 재해율

79개 지회	조합원수	44,132 명
	재해자수	2788명
	조합원 중 재해발생율	6.32 %
추정 노동자수		57,372 명
추정 재해율		4.21 %

조합원이 적은 지회에서 산재환자수가 적게 나타나고는 있었으나, 전체적인 경향성이 반드시 일치하는 것은 아니었다.

표 77. 지회규모와 산재환자수

지회규모		총 환자수						전체
		1-2명	3-5명	6-10명	11-20명	21-40명	41명이상	
50인 이하	빈도	7	7	1	2			17
	백분율(%)	41.2	41.2	5.9	11.8			100
51-100인	빈도	6	6	4	2			18
	백분율(%)	33.3	33.3	22.2	11.1			100
101-300인	빈도	2	5	5	3	6	1	22
	백분율(%)	9.1	22.7	22.7	13.6	27.3	4.5	100
301-500인	빈도	1	1	2	3		1	8
	백분율(%)	12.5	12.5	25.0	37.5		12.5	100
501인 이상	빈도		3	1	1	3	6	14
	백분율(%)		21.4	7.1	7.1	21.4	42.9	100
전체	빈도	16	22	13	11	9	8	79
	백분율(%)	20.3	27.8	16.5	13.9	11.4	10.1	100

재해자수가 41명 이상인 8개 지회는 조선업종 1개와 자동차관련업종 7개였다. 업종간에 차이가 있는 것으로는 보이지만, 뚜렷하게 어떤 원인으로 이러한 차이가 발생하는지 설명하는 것은 곤란하였다. 조선업종과 자동차업종이 기초금속이나 전자업종에 비해 더 위험한가에 대한 답을 할 수는 없다는 뜻이다.

표 78. 업종에 따른 산재환자수

업종		총 환자수						전체
		1-2명	3-5명	6-10명	11-20명	21-40명	41명 이상	
공작기계	빈도	2	2					4
	백분율(%)	50.0	50.0					100.0
기초금속	빈도	3	1		2	2		8
	백분율(%)	37.5	12.5		25.0	25.0		100.0
기타기계	빈도	1	2	1				4
	백분율(%)	25.0	50.0	25.0				100.0
기타업종	빈도	1	6					7
	백분율(%)	14.3	85.7					100.0
선박	빈도			1	2	1	1	5
	백분율(%)			20.0	40.0	20.0	20.0	100.0
자동차	빈도	7	8	9	6	6	7	43
	백분율(%)	16.3	18.6	20.9	14.0	14.0	16.3	100.0
전자	빈도	2	3	2	1			8

	백분율(%)	25.0	37.5	25.0	12.5			100.0
계	빈도	16	22	13	11	9	8	79
	백분율(%)	20.3	27.8	16.5	13.9	11.4	10.1	100.0

이러한 환자들 중에서 상당수는 취업치료 중인 것으로 나타났다. 산재환자중에서 취업치료를 받는 조합원이 있는 지회는 전체 77개 지회 중에서 20개 지회였다(26.0 %).

표 79. 산재환자 중 취업치료자 여부

산재환자 중 취업치료자 여부	빈도	퍼센트
있음	20	26.0
없음	57	74.0
합계	77	100.0

한편, 공상환자중에서 취업치료를 받는 조합원이 있는 지회는 비율이 더 증가하는데, 총 78개 지회 중에서 42개 지회(53.8 %)가 취업치료를 시행중이라고 응답하였다.

표 80. 공상환자 중 취업치료자 여부

공상환자 중 취업치료 여부	빈도	퍼센트
있음	42	53.8
없음	36	46.2
합계	78	100.0

취업치료자 유무는 지회의 규모와 관련이 있는 것으로 나타났다. 특히 50인 이하 지회의 경우 산재환자중 취업치료자가 있는 비율이 다른 지회들에 비해 월등히 높게 나타났다. 반면에 공상환자 중 취업치료여부는 501인 이상 지회만 적게 나타나는 것을 분석되었다.

표 81. 지회규모에 따른 취업치료 여부

지회규모		산재환자 중 취업치료 여부			공상환자 중 취업치료 여부		
		있음	없음	계	있음	없음	계
50인 이하	빈도	7	10	17	9	7	16
	백분율(%)	41.2	58.8	100.0	56.3	43.8	100.0
51-100인	빈도	3	12	15	10	7	17
	백분율(%)	20.0	80.0	100.0	58.8	41.2	100.0
101-300인	빈도	3	16	19	13	8	21
	백분율(%)	15.8	84.2	100.0	61.9	38.1	100.0

301-500인	빈도	3	7	10	7	4	11
	백분율(%)	30.0	70.0	100.0	63.6	36.4	100.0
501인 이상	빈도	4	12	16	3	10	13
	백분율(%)	25.0	75.0	100.0	23.1	76.9	100.0
전체	빈도	20	57	77	42	36	78
	백분율(%)	26.0	74.0	100.0	53.8	46.2	100.0

앞서 상당히 많은 공상환자가 발생되고 있다는 것이 확인되었다. 실제로 응답자들은 산재신청을 반드시 하는 것보다는 현실적으로 공상을 선택하거나 오히려 공상이 효과적이라고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 불승인에 대한 대응책으로서의 공상에 대한 고려가 현실에서는 상당부분 존재하고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

표 82. 공상에 대한 지회의 입장

공상에 대한 지회의 입장	빈도	퍼센트
산재에서 불승인이 되더라도 산재신청을 해야 한다.	30	27.8
산재에서 불승인이 될 수 있기 때문에 현실에서는 어쩔 수 없이 공상이 있어야 한다.	19	17.6
간단한 부상이나 질병은 공상으로 치료하는 것이 오히려 효과적이다.	35	32.4
환자의 선택에 맡기는 것이 낫다.	17	15.7
기타	7	6.5
합계	108	100.0

기타 의견중에는 “사고발생경위와 재해정도에 따라 판단”하거나 “여러 가지 중 적절히 부합시켜 진행”한다거나 “상황에 따라 본인의 의사를 존중”하거나 “지회는 산재를 유도하지만 본인의 의견을 따른다”는 식의 의견이 많이 있었다. 그 밖에도 지회에서는 산재신청을 하자고 얘기해도 본인이 거부한다거나 조합원들이 어려워한다는 의견도 있었다.

공상에 대한 지회의 입장은 지회규모별로 큰 차이를 보이지는 않았지만, 50인 이하 지회에서는 간단한 부상이나 질병은 공상처리하는 것이 오히려 효과적이라는 의견이 50 %나 되고 있었다. 노안 담당자의 유무, 조합원 불이익에 대한 대응 등의 문제가 지회규모별로 다르게 나타날 수 있음을 예상할 수 있는 부분이다.

표 83. 지회규모에 따른 공상에 대한 입장

지회규모	공상에 대한 지회의 입장						전체
	산재에서 불승인이 되더라도	산재에서 불승인이 될 수 있기 때문에	간단한 부상이나 질병은	부상이나 공상으로	환자의 선택에 맡기는 것	기타	

		라도 산재신청을 해야 한다.	현실에서는 어쩔 수 없이 공상이 있어야 한다.	치료하는 것이 오히려 효과적이다.	이 낫다.		
50인 이하	빈도	6	2	11	3		22
	백분율(%)	27.3	9.1	50.0	13.6		100.0
51-100인	빈도	9	4	6	4	1	24
	백분율(%)	37.5	16.7	25.0	16.7	4.2	100.0
101-300인	빈도	9	1	11	6	1	28
	백분율(%)	32.1	3.6	39.3	21.4	3.6	100.0
301-500인	빈도	1	5	3	2	1	12
	백분율(%)	8.3	41.7	25.0	16.7	8.3	100.0
501인 이상	빈도	5	7	4	2	4	22
	백분율(%)	22.7	31.8	18.2	9.1	18.2	100.0
전체	빈도	30	19	35	17	7	108
	백분율(%)	27.8	17.6	32.4	15.7	6.5	100.0

놀라운 것은 응답자의 지위가 노동안전보건을 담당하는 경우 반드시 산재처리를 해야 한다는 입장이 19 %로 가장 낮았으며, 간단한 부상이나 질병의 경우 공상이 효과적이라거나(34.5 %), 환자 선택에 맡겨야 한다(20.7 %)는 의견이 다른 집단에 비해 높게 나타나고 있다는 점이다. 노안담당자들의 경우 산재처리를 직접 담당하고 있을 것이므로, 이 자료에 근거하면 산재신청보다는 공상이 차지하는 비중이 현실에서는 더 높을 것으로 예측할 수도 있다.

표 84. 응답자 직위에 따른 공상에 대한 입장

		공상에 대한 지회의 입장					전체
		산재에서 불승인이 되더라도 산재신청을 해야 한다.	산재에서 불승인이 될 수 있기 때문에 현실에서는 어쩔 수 없이 공상이 있어야 한다.	간단한 부상이나 질병은 공상으로 치료하는 것이 오히려 효과적이다.	환자의 선택에 맡기는 것이 낫다.	기타	
무응답	빈도	2	1	1		1	5
	백분율(%)	40.0	20.0	20.0		20.0	100.0
노안담당	빈도	11	10	20	12	5	58
	백분율(%)	19.0	17.2	34.5	20.7	8.6	100.0
대의원	빈도	2		2			4
	백분율(%)	50.0		50.0			100.0
집행간부	빈도	15	8	12	5	1	41
	백분율(%)	36.6	19.5	29.3	12.2	2.4	100.0
전체	빈도	30	19	35	17	7	108
	백분율(%)	27.8	17.6	32.4	15.7	6.5	100.0

반면, 산재신청에 대해서는 전체의 65.4 %가 전 과정을 지회가 함께 하는 것으로 응답하고 있었다. 나머지의 대다수에서는 산재신청을 회사에서 진행해도 조합이 통보는 받고 있는 것으로 나타났다.

표 85. 산재신청에 대한 지회의 개입정도

산재신청에 대한 지회의 개입정도	빈도	퍼센트
노동조합이 산재신청 전과정을 함께 한다.	70	65.4
산재신청은 회사에서 진행하고 노조는 사후 또는 사전에 통보만 받는다.	28	26.2
산재신청에 노동조합이 전혀 개입하지 못한다.	1	0.9
기타	8	7.5
합계	107	100.0

기타의 의견은 다음과 같은 것이 있었다.

- 날인 거부시 조합에서 신청한다
- 산재신청은 회사에서 하고 부당시 노동조합개입
- 신규지회로서 정확한 진행이 없는 상태이나 적극적인 개입이 있어야 한다고 본다
- 조합에 문의를 해오면 해준다
- 조합원만 산재신청 전과정을 함께 한다
- 회사승인사안은 회사에서 처리 비승인사안은 지회에서 처리
- 회사에서 진행하고 날인 거부할 시 조합에서 한다

50인 이하의 지회는 산재신청에 대한 개입력이 낮은 것으로 나타났다. 반면 51-100인 지회는 개입력이 가장 높게 나타났다. 오히려 301-500인 지회에서 전 과정을 지회가 개입한다는 응답이 58.3 %에 불과하였다. 이 항목에 대하여 응답자가 노안담당자이냐 아니냐에 따른 차이는 전혀 발견되지 않았다.

표 86. 지회규모에 따른 산재신청시 개입정도

지회규모		산재신청시 지회의 개입정도				전체
		노동조합이 산재신청 전과정을 함께 한다.	산재신청은 회사에서 진행하고 노조는 사후 또는 사전에 통보만 받는다.	산재신청에 노동조합이 전혀 개입하지 못한다.	기타	
50인 이하	빈도	9	7		3	19
	백분율(%)	47.4	36.8		15.8	100.0
51-100인	빈도	19	2	1	2	24
	백분율(%)	79.2	8.3	4.2	8.3	100.0
101-300인	빈도	18	9		2	29
	백분율(%)	62.1	31.0		6.9	100.0
301-500인	빈도	7	4		1	12
	백분율(%)	58.3	33.3		8.3	100.0
501인 이상	빈도	17	6			23
	백분율(%)	73.9	26.1			100.0

전체	빈도	70	28	1	8	107
	백분율(%)	65.4	26.2	0.9	7.5	100.0

산재불승인이나 산재환자의 불이익과 관련하여 실제로 겪은 경우가 얼마나 되는지 확인하였다. 39개 지회(34.8 %)가 경험한 적이 있다고 응답하였다.

표 87. 불이익 경험

산재불승인이나 산재환자 불이익 경험 (최근 1년)	빈도	퍼센트
있음	39	34.8
없음	71	63.4
무응답	2	1.8
계	112	100.0

불승인이나 불이익의 구체적 내용은 이렇다.

표 88. 불이익 사유

불이익 사유	지회수	백분율 (%, 불이익경험지회 39개 중)
명백한 산재인데도 근로복지공단에서 불승인	21	53.8
치료가 끝나지 않았는데도 강제요양종결	22	56.4
환자가 원하지 않는데도 강제 전원	2	5.1
수술 등 요양이 필요한데도 근무중 치료 강요	10	25.6
업무복귀 과정에서 사측에 의한 불이익	6	15.4

보다 구체적으로 직접 적어준 내용에는 이러한 것이 있었다. 이러한 불이익 내용들은 지회와 조합원들을 위축시키고 산재보다는 안전한 공상을 선호하도록 왜곡하는 이유가 될 것이다.

- 사고성에 대해서는 관대하지만 약간의 의문이 있는 퇴행성 또는 직업성에 대해서는 거의 대부분 불승인이다
- 산재신청에 어려움이 있다
- 산재요양 환자 정리하고 당함
- 상여금성과급차감지급
- 일반검진에서 난청 확인되어서 재검의 소음성난청 판명되었으나 공단지사에서는 해당자가 비소음부서이므로 요건에 충족되지 않는다며 불승인 냄
- 재요양불승인

- 허리병에 대한 불승인

그런데 불이익을 경험한 지회는 대규모 지회가 더 많았다. 적극적으로 산재신청을 하는 과정에서 불이익이 발생되었을 것으로 예상된다.

표 89. 지회규모에 따른 불이익 경험

		최근 1년 사이 지회에서 발생한 산재불승인이나 불이익 현안여부		전체
		있음	없음	
50인 이하	빈도	4	19	23
	백분율(%)	17.4	82.6	100.0
51-100인	빈도	2	22	24
	백분율(%)	8.3	91.7	100.0
101-300인	빈도	8	21	29
	백분율(%)	27.6	72.4	100.0
301-500인	빈도	7	4	11
	백분율(%)	63.6	36.4	100.0
501인 이상	빈도	18	5	23
	백분율(%)	78.3	21.7	100.0
전체	빈도	39	71	110
	백분율(%)	35.5	64.5	100.0

특히 불이익이 있다고 응답한 경우는 노안담당자들이 월등히 많이 나타났다. 이것은 산재업무를 처리하는 과정을 직접 겪어본 활동가들이 불이익을 직접 경험하고 있다고 해석된다.

표 90. 응답자 직위에 따른 불이익 경험

		최근 1년 사이 지회에서 발생한 산재불승인이나 불이익 현안여부		전체
		있음	없음	
무응답	빈도	4	2	6
	백분율(%)	66.7	33.3	100.0
노안담당	빈도	29	29	58
	백분율(%)	50.0	50.0	100.0
대의원	빈도		4	4
	백분율(%)		100.0	100.0
집행간부	빈도	6	36	42
	백분율(%)	14.3	85.7	100.0
전체	빈도	39	71	110
	백분율(%)	35.5	64.5	100.0

산재환자가 발생된 공정의 문제 원인이 개선되는지에 대해서는 104개 지회가 응답하였으며, 이 중에서 19.2 %는 50 % 넘게 개선이 된다고 응답하였다. 50 % 정도 개선은 15.4 %, 30 % 개선은

30.8 % 로 나타났다. 전혀 개선이 안되는 경우도 20.2 %나 되었다.

표 91. 산재환자 발생공정의 개선정도

	빈도	유효 퍼센트
개선없음	21	20.2
10 % 개선	15	14.4
30 % 개선	32	30.8
50 % 개선	16	15.4
50 % 이상 개선	20	19.2
합계	104	100.0

지회 규모에 따라 개선정도가 다르게 나타나고 있었다. 50인 이하 지회는 개선없음이 42.9 %나 되었다. 하지만 대규모 지회에서도 50 % 이상 개선이 된다는 응답은 많지 않았고, 대략 30 % 정도 개선된다는 응답이 가장 많았다.

표 92. 지회규모에 따른 개선정도

		산재환자 발생공정의 개선정도					전체
		개선없음	10 % 개선	30 % 개선	50 % 개선	50 % 이상 개선	
50인 이하	빈도	9	3	2	3	4	21
	백분율(%)	42.9	14.3	9.5	14.3	19.0	100.0
51-100인	빈도	5	2	3	4	8	22
	백분율(%)	22.7	9.1	13.6	18.2	36.4	100.0
101-300인	빈도	4	4	8	7	4	27
	백분율(%)	14.8	14.8	29.6	25.9	14.8	100.0
301-500인	빈도	2	2	4	2	1	11
	백분율(%)	18.2	18.2	36.4	18.2	9.1	100.0
501인 이상	빈도	1	4	15		3	23
	백분율(%)	4.3	17.4	65.2		13.0	100.0
전체	빈도	21	15	32	16	20	104
	백분율(%)	20.2	14.4	30.8	15.4	19.2	100.0

개선이 안되는 이유에 대해 이렇게 응답하고 있었다. 기술적 대책이 존재하지 않아 공정개선이 안 되고 있다는 응답이 1순위에서 가장 높게 나타나고 있었다. 그 다음이 개선비용 때문으로 나타났다.

표 93. 공정개선이 안되는 이유

개선불가사유	1순위		2순위	
	빈도	유효 퍼센트	빈도	유효 퍼센트
공정개선에 대해 사측이 전혀 수용을 하지 않는다.	10	11.2	5	6.7
사측이 개선 필요성은 수용을 했지만, 개선비용이 만만치 않아 개선이 안되고 있다.	29	32.6	33	44.0
개선을 하려고 해도 기술적으로 마땅한 개선대책이 존재하지 않는다.	45	50.6	25	33.3
노동조합이 적극적으로 개선을 요구하지 못하고 있다.	3	3.4	10	13.3
기타	2	2.2	2	2.7
합계	89	100.0	75	100.0

역시 지회 규모별로 공정개선이 안되는 이유가 다르게 나타나고 있었다. 영세지회에서는 사측이 전혀 수용을 하지 않는 경우도 많이 나타나고 있었다.

표 94. 지회규모에 따른 공정개선 불가 사유

		공정개선이 안되는 이유1					전체
		공정개선에 대해 사측이 전혀 수용을 하지 않는다.	사측이 개선 필요성은 수용을 했지만, 개선비용이 만만치 않아 개선이 안되고 있다.	개선을 하려고 해도 기술적으로 마땅한 개선대책이 존재하지 않는다.	노동조합이 적극적으로 개선을 요구하지 못하고 있다.	기타	
50인 이하	빈도	6	2	7	1		16
	백분율(%)	37.5	12.5	43.8	6.3		100.0
51-100인	빈도	1	4	12			17
	백분율(%)	5.9	23.5	70.6			100.0
101-300인	빈도	2	13	9	1	1	26
	백분율(%)	7.7	50.0	34.6	3.8	3.8	100.0
301-500인	빈도		2	7			9
	백분율(%)		22.2	77.8			100.0
501인 이상	빈도	1	8	10	1	1	21
	백분율(%)	4.8	38.1	47.6	4.8	4.8	100.0
전체	빈도	10	29	45	3	2	89
	백분율(%)	11.2	32.6	50.6	3.4	2.2	100.0

산재환자 요양시 업무대체 방법은 다음과 같았다.

표 95. 산재환자 요양시 업무대체 방법

	빈도	유효 퍼센트
대체인력 투입 없이 환자가 수행하던 업무(량)를 줄이거나 없앤다.	4	3.7
대체인력 투입 없이 같은 부서 인원이 산재환자의 업무를 분담한다.	56	51.9
조·반장 또는 관리자가 환자의 대체 인력으로 일한다.	13	12.0
정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.	13	12.0
비정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.	22	20.4
합계	108	100.0

요양시 대체방법은 지회규모별로 다르게 나타나고 있다. 100인 이하의 지회에서는 대체인력없이 현재 인력으로 작업을 그대로 한다는 응답이 65 % 이상 나왔다.

표 96. 지회규모에 따른 산재환자 요양시 업무대체 방법

	산재환자 요양시 업무대체 방법						전체
	대체인력 투입 없이 환자가 수행하던 업무(량)를 줄이거나 없앤다.	대체인력 투입 없이 같은 부서 인원이 산재환자의 업무를 분담한다.	조·반장 또는 관리자가 환자의 대체 인력으로 일한다.	정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.	비정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.		
50인 이하	빈도	2	15	2	3	1	23
	백분율(%)	8.7	65.2	8.7	13.0	4.3	100.0
51-100인	빈도	2	16	2	1	2	23
	백분율(%)	8.7	69.6	8.7	4.3	8.7	100.0
101-300인	빈도		11	5	2	11	29
	백분율(%)		37.9	17.2	6.9	37.9	100.0
301-500인	빈도		4	1	2	3	10
	백분율(%)		40.0	10.0	20.0	30.0	100.0
501인 이상	빈도		10	3	5	5	23
	백분율(%)		43.5	13.0	21.7	21.7	100.0
전체	빈도	4	56	13	13	22	108
	백분율(%)	3.7	51.9	12.0	12.0	20.4	100.0

요양중인 산재환자에 대한 노동조합의 관리는 다음과 같았다.

표 97. 요양중인 환자에 대한 관리 현황

	빈도	유효 퍼센트
거의 활동하지 않는다.	4	4.0
환자가 노동조합에 문의하는 경우, 전화상담 등 소극적 활동을 한다.	12	11.9
환자가 노동조합에 문의하는 경우, 환자 방문 등 적극적 활동을 한다.	35	34.7
요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 전화상담 등 소극적 활동을 한다.	17	16.8
요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 방문 등 적극적 활동을 한다.	33	32.7
합계	101	100.0

그래도 주기적 활동을 하는 경우는 전체적으로 49.5 %였는데, 노인담당자들이 응답한 지회에서는 58.6 %로 훨씬 높게 나타나고 있었다. 산재환자들에 대해 조합이 챙기는 업무는 노인담당자들의 유무와 직접적 관련을 갖고 있을 것으로 예상된다.

표 98. 응답자 직위별 요양중 환자에 대한 노동조합 관리 현황

		요양중인 산재 환자에 대한 노동조합의 관리					전체
		거의 활동하지 않는다.	환자가 노동조합에 문의하는 경우, 전화상담 등 소극적 활동을 한다.	환자가 노동조합에 문의하는 경우, 환자 방문 등 적극적 활동을 한다.	요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 전화상담 등 소극적 활동을 한다.	요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 방문 등 적극적 활동을 한다.	
무응답	빈도		2	2		1	5
	백분율(%)		40.0	40.0		20.0	100.0
노인담당	빈도	1	7	13	12	19	52
	백분율(%)	1.9	13.5	25.0	23.1	36.5	100.0
대의원	빈도	1		2		1	4
	백분율(%)	25.0		50.0		25.0	100.0
집행간부	빈도	2	3	18	5	12	40
	백분율(%)	5.0	7.5	45.0	12.5	30.0	100.0
계	빈도	4	12	35	17	33	101
	백분율(%)	4.0	11.9	34.7	16.8	32.7	100.0

결국, 지회의 규모와 직접적인 관련을 갖게 된다. 500인을 초과하는 지회에서는 56.5 %가 적극적으로 주기적 방문을 한다고 응답하고 있었다. 주기적으로 환자를 관리하는 수준이 50인 이하는 29.4 %, 51-100인은 50.0 %, 101-300인은 46.5 %, 301-500인은 63.7 %, 501인 이상은 60.8 %였다.

표 99. 지회규모에 따른 양중 환자에 대한 관리 현황

		요양중인 산재 환자에 대한 노동조합의 관리					전체
		거의 활동하지 않는다.	환자가 노동조합에 문의하는 경우, 전화상담	환자가 노동조합에 문의하는 경우, 환자 방문	요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 전	요양환자에 대해 노동조합이 주기적으로 방	
	빈도						
	백분율(%)						

			등 소극적 활동을 한다.	등 적극적 활동을 한다.	화상담 등 소극적 활동을 한다.	문 등 적극적 활동을 한다.	
50인 이하	빈도	2	1	9	1	4	17
	백분율(%)	11.8	5.9	52.9	5.9	23.5	100.0
51-100인	빈도		1	10	5	6	22
	백분율(%)		4.5	45.5	22.7	27.3	100.0
101-300인	빈도	1	6	8	5	8	28
	백분율(%)	3.6	21.4	28.6	17.9	28.6	100.0
301-500인	빈도		2	2	5	2	11
	백분율(%)		18.2	18.2	45.5	18.2	100.0
501인 이상	빈도	1	2	6	1	13	23
	백분율(%)	4.3	8.7	26.1	4.3	56.5	100.0
전체	빈도	4	12	35	17	33	101
	백분율(%)	4.0	11.9	34.7	16.8	32.7	100.0

그 밖에 산재환자의 복귀와 관련한 대책들이 어떻게 존재하는지 파악해보았다. 환자복귀시 업무적 합성평가를 하는 지회는 43.7 %, 요양종결후 일정기간 동안 운동이나 부분적 직무복귀 등의 재활 프로그램이 있는 지회는 45.7 %, 심각한 재해를 입은 조합원은 위험이 적은 부서로 이동하는 등의 직무배치원칙이 있는 경우는 30.7 %였다.

표 100. 복귀시 프로그램 여부

		업무적합성 평가	재활프로그램	직무배치원칙
있음	빈도	45	48	31
	백분율(%)	43.7	45.7	30.7
없음	빈도	58	57	70
	백분율(%)	56.3	54.3	69.3
계	빈도	103	105	101
	백분율(%)	100.0	100.0	100.0

이러한 복귀대책은 지회의 규모별로 차이를 보이고 있었다. 업무적합성 평가의 경우 의외로 영세 지회와 대규모 지회간의 차이가 크지 않았는데, 101-300인 지회의 경우 60.7 %가 평가를 하도록 되어있다고 응답한 것이 특징이다. 노사합의한 재활프로그램은 영세지회의 경우 전혀 없는 반면, 300인 이상 지회에서는 어느 정도 갖추어져 있는 것으로 확인되었다. 노사합의한 직무배치 원칙의 경우는 없는 경우가 많아 지회규모별 차이를 확인할 수 없었으나, 101-300인 지회가 직무배치 원칙을 어느 정도 높게 갖추고 있다는 것도 확인되었다. 산재환자와 관련하여 적극적으로 풀어나가는 지회들이 101-300인 지회 사이에 많이 있다고 할 수 있다.

표 101. 지회규모에 따른 복귀프로그램 여부

산재환자 복귀시 업무적합성	노사합의한 재활프로그램	노사합의한 직무배치
----------------	--------------	------------

		평가여부			유무			원칙 유무		
		있음	없음	전체	있음	없음	전체	있음	없음	전체
50인 이하	빈도	6	14	20		21	21	3	18	21
	백분율(%)	30.0	70.0	100.0		100.0	100.0	14.3	85.7	100.0
51-100인	빈도	9	13	22	4	18	22	6	15	21
	백분율(%)	40.9	59.1	100.0	18.2	81.8	100.0	28.6	71.4	100.0
101-300인	빈도	17	11	28	16	12	28	13	14	27
	백분율(%)	60.7	39.3	100.0	57.1	42.9	100.0	48.1	51.9	100.0
301-500인	빈도	4	7	11	10	1	11	3	6	9
	백분율(%)	36.4	63.6	100.0	90.9	9.1	100.0	33.3	66.7	100.0
501인 이상	빈도	9	13	22	18	5	23	6	17	23
	백분율(%)	40.9	59.1	100.0	78.3	21.7	100.0	26.1	73.9	100.0
전체	빈도	45	58	103	48	57	105	31	70	101
	백분율(%)	43.7	56.3	100.0	45.7	54.3	100.0	30.7	69.3	100.0

특이한 것은 산재환자 복귀와 관련한 대책은 노안담당자가 설문에 응한 경우와 그렇지 않은 경우 간의 차이가 컸다는 점이다. 복귀시 업무적합성 평가여부는 큰 관련이 없었지만, 노사합의한 재할 프로그램은 노안담당자가 응답한 경우 67.3 %가 있다고 하였으나, 대의원과 집행간부에서는 거의 없는 것으로 나타났다. 노사합의한 직무배치 원칙도 유사한 경향을 보였다.

표 102. 응답자 직위에 따른 복귀 프로그램 여부

		산재환자 복귀시 업무적합성 평가여부			노사합의한 재할프로그램 유무			노사합의한 직무배치 원칙 유무		
		있음	없음	계	있음	없음	계	있음	없음	계
무응답	빈도	2	3	5	4	1	5	1	4	5
	백분율(%)	40.0	60.0	100.0	80.0	20.0	100.0	20.0	80.0	100.0
노안담당	빈도	26	28	54	37	18	55	23	29	52
	백분율(%)	48.1	51.9	100.0	67.3	32.7	100.0	44.2	55.8	100.0
대의원	빈도	1	2	3		3	3	1	3	4
	백분율(%)	33.3	66.7	100.0		100.0	100.0	25.0	75.0	100.0
집행간부	빈도	16	25	41	7	35	42	6	34	40
	백분율(%)	39.0	61.0	100.0	16.7	83.3	100.0	15.0	85.0	100.0
계	빈도	45	58	103	48	57	105	31	70	101
	백분율(%)	43.7	56.3	100.0	45.7	54.3	100.0	30.7	69.3	100.0

환자의 부서전환 요구에 대한 대응은 다음과 같이 나타났다. 환자가 요구해도 전혀 부서전환이 안 되는 지회는 29개(29.3 %)였으며, 대부분 부서전환이 되는 곳은 39개(39.4 %), 의사 판단에 의해서 31개(31.3 %)였다. 환자가 부서전환을 요구하는 경우 그래도 검토가 이루어지는 추세임을 볼 수 있었다.

표 103. 부서전환 여부

	빈도	유효 퍼센트

거의 대부분 부서전환이 된다	39	39.4
의사의 판단에 따라 부서전환의 필요성이 인정된 경우에 부서전환이 된다	31	31.3
거의 대부분 부서전환이 되지 않는다	29	29.3
합계	99	100.0

그런데, 환자의 부서전환은 100인 이하의 지회가 그보다 큰 지회들보다 더 잘 되는 편으로 나타났다.

표 104. 지회규모별 부서전환

		환자의 부서전환 요구에 대한 대응			전체
		거의 대부분 부서전환이 된다	의사의 판단에 따라 부서전환의 필요성이 인정된 경우에 부서전환이 된다	거의 대부분 부서전환이 되지 않는다	
50인 이하	빈도	8	4	7	19
	백분율(%)	42.1	21.1	36.8	100.0
51-100인	빈도	11	6	4	21
	백분율(%)	52.4	28.6	19.0	100.0
101-300인	빈도	10	9	7	26
	백분율(%)	38.5	34.6	26.9	100.0
301-500인	빈도	4	4	3	11
	백분율(%)	36.4	36.4	27.3	100.0
501인 이상	빈도	6	8	8	22
	백분율(%)	27.3	36.4	36.4	100.0
전체	빈도	39	31	29	99
	백분율(%)	39.4	31.3	29.3	100.0

부서전환이 안되는 경우 그 이유 중에 가장 큰 것은 전환을 원하는 부서의 거부와 사측의 무조건적 반대인 것으로 나타났다.

표 105. 부서전환이 안되는 이유

	빈도	유효 퍼센트
사측에서 무조건 반대한다.	8	26.7
전환대상 부서가 모두 산재환자로 꼭 차서 T/O가 없다.	3	10.0
모든 부서가 위험한 부서이어서 전환을 할 부서가 없다.	4	13.3
부서가 있더라도 전환을 원하는 부서에서 환자를 원하지 않는다.	9	30.0
부서가 있더라도 환자 한사람을 부서전환시키면 모든 환자가 부서전환을 요구하기 때문이다.	4	13.3
노동조합에서 관심을 가지지 못했다.	2	6.7
합계	30	100.0

부서전환 안되었을 경우 작업복귀시 노동강도는 약 73.3 %가 비슷한 강도의 작업을 하고 있었다. 감소된 경우는 10개 지회(22.2 %)에 불과하였다.

표 106. 복귀시 노동강도

	빈도	유효 퍼센트
비슷한 강도의 작업	33	73.3
증가된 강도의 작업	2	4.4
감소된 강도의 작업	10	22.2
합계	45	100.0

안전부서 근무후 원직무 복귀하는 직무순환 필요여부는 80.6 %가 찬성하고 있었다.

표 107. 직무순환의 필요여부

	빈도	유효 퍼센트
필요하다	50	80.6
필요없다	12	19.4
합계	62	100.0

산재환자가 업무 복귀 후 재발된 경우 대부분 산재로 다시 처리하는 것으로 확인되었다.

표 108. 재발시 처리방법

	빈도	유효 퍼센트
대부분의 경우, 산재로 재요양 처리한다.	81	87.1
대부분의 경우, 회사와 협의하여 공상처리 한다.	6	6.5
대부분의 경우, 노동조합에서 노력하지만 산재, 공상처리가 되지 않는다.	3	3.2
대부분의 경우, 노동조합에서 관여하지 않으며 산재, 공상처리가 되지 않는다.	3	3.2
합계	93	100.0

요양종결후 복귀한 환자에 대한 조합원 입장은 매우 긍정적으로 생각하는 경우가 25 %, 약간 긍정적인 경우가 40.4 %로 긍정적인 입장이 65.4 %로 나타났다.

표 109. 요양종결후 복귀환자에 대한 조합원 입장

	빈도	유효 퍼센트
매우 부정적으로 생각한다.	4	3.8
약간 부정적으로 생각한다.	32	30.8
약간 긍정적으로 생각한다.	42	40.4
매우 긍정적으로 생각한다.	26	25.0
합계	104	100.0

그런데 이러한 입장은 지회규모별로 차이를 보이고 있었다. 50인 이하 지회는 긍정적 입장이 90.5 %였는데, 51-100인은 61.9 %, 301-500인은 54.5 %, 501인 이상은 47.8 %로 감소하고 있었다.

표 110. 지회 규모에 따른 복귀환자에 대한 조합원 입장

		요양종결후 복귀한 환자에 대한 조합원 입장				전체
		매우 부정적으로 생각한다.	약간 부정적으로 생각한다.	약간 긍정적으로 생각한다.	매우 긍정적으로 생각한다.	
50인 이하	빈도		2	9	10	21
	백분율(%)		9.5	42.9	47.6	100.0
51-100인	빈도	1	7	4	9	21
	백분율(%)	4.8	33.3	19.0	42.9	100.0
101-300인	빈도	1	8	14	5	28
	백분율(%)	3.6	28.6	50.0	17.9	100.0
301-500인	빈도		5	6		11
	백분율(%)		45.5	54.5		100.0
501인 이상	빈도	2	10	9	2	23
	백분율(%)	8.7	43.5	39.1	8.7	100.0
전체	빈도	4	32	42	26	104
	백분율(%)	3.8	30.8	40.4	25.0	100.0

대체인력 투입 없이 업무량을 줄인 경우는 3개 지회 밖에 안되어 비교할 수 없었으나, 대체인력이 없이 그대로 업무를 수행하는 중에 환자가 복귀하면 조합원들은 매우 긍정적으로 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다(30.2 %). 반면 대체인력이 정규직이나 비정규직으로 신규배치되어 일하는데 환자가 돌아올 경우에는 부정적인 입장이 증가하는 것으로 나타났다.

표 111. 작업대체 방식에 따른 복귀환자에 대한 조합원 입장

산재환자 요양시 작업 대체방식		요양종결후 복귀한 환자에 대한 조합원 입장				전체
		매우 부정적으로 생각한다.	약간 부정적으로 생각한다.	약간 긍정적으로 생각한다.	매우 긍정적으로 생각한다.	
대체인력 투입 없이 환자가 수행 하던 업무(량)를 줄이거나 없앤	빈도		1		2	3

다.	백분율(%)		33.3		66.7	100.0
대체인력 투입 없이 같은 부서 인원이 산재환자의 업무를 분담한다.	빈도		15	22	16	53
	백분율(%)		28.3	41.5	30.2	100.0
조반장 또는 관리자가 환자의 대체 인력으로 일한다.	빈도	1	2	7	2	12
	백분율(%)	8.3	16.7	58.3	16.7	100.0
정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.	빈도		6	5	2	13
	백분율(%)		46.2	38.5	15.4	100.0
비정규직 노동자가 환자의 대체 인력으로 신규 배치된다.	빈도	3	7	8	4	22
	백분율(%)	13.6	31.8	36.4	18.2	100.0
전체	빈도	4	31	42	26	103
	백분율(%)	3.9	30.1	40.8	25.2	100.0

② 우리 지회의 위험요인 종류와 심각성

사실 위험요인이라는 것은 각 지회의 업종과 관리수준에 따라 달라지는 것이라 전체 지회의 것을 묶어 하나로 분석하는 것은 의미가 없을 수 있다. 그렇더라도 금속노조에서는 전체 지회가 어떠한 위험요인들을 가지고 있으며, 어떠한 것을 중요하게 보고 있는지 전반적 시각을 가질 필요는 있다.

지회에 존재하는 위험요인과 그 심각성을 물어보아 다음과 같은 결과를 얻었다. 지회에 존재하는 위험 중에서는 소음이 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 근골격계 위험요인, 분진, 유기용제, 잔업특근, 과도한 노동량 등의 순서였다. 하지만, 실제 심각한 문제인가에 대해서는 근골격계 위험요인이 1위였고, 소음, 분진, 과도한 노동량, 잔업특근(장시간노동), 유기용제, 조합원 무관심 등으로 나타났다.

표 112. 지회에 존재하는 위험요인과 그 심각성

위험요인		지회에 존재하는가?		순위	심각한 문제인가?		순위
		예	아니오		예	아니오	
① 분진 등 눈에 보이는 입자상의 물질	빈도	93	12	3	44	49	3
	백분율(%)	88.6	11.4		47.3	52.7	
② 소음, 진동, 유해광선 등 물리적인 요인	빈도	102	5	1	60	40	2
	백분율(%)	95.3	4.7		60.0	40.0	
③ 유기용제와 같이 냄새나고 자극적인 유해화학물질	빈도	91	16	4	38	57	6
	백분율(%)	85.0	15.0		40.0	60.0	

④ 근골격계질환의 원인이 되는 작업자세 등 인간공학적 요인	빈도	99	8	2	66	30	1
	백분율(%)	92.5	7.5		68.8	31.3	
⑤ 절삭유 등이 부패되어 문제되는 미생물과 같은 생물학적인 요인	빈도	54	50	9	20	68	9
	백분율(%)	51.9	48.1		22.7	77.3	
⑥ 잔업, 특근으로 인한 장시간 노동	빈도	75	32	5	40	56	5
	백분율(%)	70.1	29.9		41.7	58.3	
⑦ 빠른 작업 속도 등 과도한 작업물량	빈도	67	39	6	44	50	4
	백분율(%)	63.2	36.8		46.8	53.2	
⑧ 과도한 현장감시와 통제	빈도	36	70	11	19	70	11
	백분율(%)	34.0	66.0		21.3	78.7	
⑨ 각종 사고의 원인이 되는 안전조치의 미흡	빈도	50	54	10	17	71	12
	백분율(%)	48.1	51.9		19.3	80.7	
⑩ 적절한 보호구 지급이 없음	빈도	18	89	13	9	75	13
	백분율(%)	16.8	83.2		10.7	89.3	
⑪ 안전작업절차의 무시 등 생산성 위주의 경영방식	빈도	56	49	8	33	61	8
	백분율(%)	53.3	46.7		35.1	64.9	
⑫ 영세한 사업장 규모에 따른 회사의 안전관리 능력 부실	빈도	32	68	12	18	63	10
	백분율(%)	32.0	68.0		22.2	77.8	
⑬ 안전보다는 임금 등 돈을 더 따지는 조합원 인식과 무관심	빈도	65	38	7	34	59	7
	백분율(%)	63.1	36.9		36.6	63.4	

이 중에서 가장 중요한 문제를 3순위까지 정해보라고 하였을 때의 결과는 다음과 같다.

표 113. 위험요인의 중요도 순위

중요도 순위		1순위	2순위	3순위	종합
1	④ 근골격계질환의 원인이 되는 작업자세 등 인간공학적 요인	16	18	14	48
2	② 소음, 진동, 유해광선 등 물리적인 요인	14	21	8	43
3	① 분진 등 눈에 보이는 입자상의 물질	13	7	10	30
4	③ 유기용제와 같이 냄새나고 자극적인 유해화학물질	9	6	7	22
5	⑥ 잔업, 특근으로 인한 장시간 노동	11	6	5	22
6	⑦ 빠른 작업 속도 등 과도한 작업물량	2	8	8	18
7	⑬ 안전보다는 임금 등 돈을 더 따지는 조합원 인식과 무관심	6	3	6	15

8	⑪ 안전작업절차의 무시 등 생산성 위주의 경영방식	2	5	7	14
9	⑧ 과도한 현장감시와 통제	4	1	2	7
10	⑨ 각종 사고의 원인이 되는 안전조치의 미흡		1	3	4
11	⑤ 절삭유 등이 부패되어 문제되는 미생물과 같은 생물학적인 요인	1		2	3
12	⑫ 영세한 사업장 규모에 따른 회사의 안전관리 능력 부실		1	1	2
13	⑩ 적절한 보호구 지급이 없음				0

이것을 업종별로 다시 정리하니 다음과 같았다. 약간씩 다른 차이를 보여주고 있다.

표 114. 위험요인의 업종별 중요순위

위험요인	공작기계		기초금속		기타기계		기타업종		선박		자동차		전자	
	응답	순위	응답	순위	응답	순위	응답	순위	응답	순위	응답	순위	응답	순위
① 분진 등 눈에 보이는 입자상의 물질	2	2	9	2	2	2	2	3	3	3	10	5	2	6
② 소음, 진동, 유해광선 등 물리적인 요인	1	4	10	1	3	1	2	3	5	1	16	2	6	2
③ 유기용제와 같이 냄새나고 자극적인 유해화학물질	0		7	3	0		2	3	2	4	8	7	3	3
④ 근골격계질환의 원인이 되는 작업 자세 등 인간공학적인 요인	4	1	2	6	2	2	3	1	5	1	24	1	8	1
⑤ 절삭유 등이 부패되어 문제되는 미생물과 같은 생물학적인 요인	0		0		1	4	0		0		2	9	0	
⑥ 잔업, 특근으로 인한 장시간 노동	2	2	3	4	0		3	1	1	5	13	3	0	
⑦ 빠른 작업 속도 등 과도한 작업 물량	1	4	1	8	0		0		1	5	12	4	3	3
⑧ 과도한 현장감시와 통제	1	4	2	6	0		1	6	0		2	9	1	9
⑨ 각종 사고의 원인이 되는 안전조치의 미흡	0		0		1	4	0		0		1	11	2	6
⑩ 적절한 보호구 지급이 없음	0		0		0		0		0		0		0	
⑪ 안전작업절차의 무시 등 생산성 위주의 경영방식	0		3	4	1	4	1	6	1	5	6	8	2	6
⑫ 영세한 사업장 규모에 따른 회사의 안전관리 능력 부실	1		0		0		0		0		1	11	0	
⑬ 안전보다는 임금 등 돈을 더 따지는 조합원 인식과 무관심	0		1	8	1	4	1	6	0		9	6	3	3

다시 응답자별로 우선순위를 비교해 보았다. 1순위는 근골격계질환위험요인이었다. 집행간부들에게서는 소음도 공동 1위를 차지하고 있었다. 노동안전을 담당하느냐 아니냐에 따라 위험요인을 다르게 인식하지는 않는 것이 확인되었다.

표 115. 응답자 직위별 중요한 위험요인

위험요인	노안담당		대의원		집행간부	
	응답	순위	응답	순위	응답	순위
① 분진 등 눈에 보이는 입자상의 물질	12	4	2	2	16	3
② 소음, 진동, 유해광선 등 물리적인 요인	23	2	2	2	18	1
③ 유기용제와 같이 냄새나고 자극적인 유해화학물질	13	3	1	5	8	4
④ 근골격계질환의 원인이 되는 작업자세 등 인간공학적 요인	25	1	3	1	18	1
⑤ 절삭유 등이 부패되어 문제되는 미생물과 같은 생물학적인 요인	2	10	0		0	
⑥ 잔업, 특근으로 인한 장시간 노동	12	4	2	2	6	5
⑦ 빠른 작업 속도 등 과도한 작업물량	12	4	1	5	5	6
⑧ 과도한 현장감시와 통제	1	11	0		5	6
⑨ 각종 사고의 원인이 되는 안전조치의 미흡	3	9	0		1	11
⑩ 적절한 보호구 지급이 없음	0		0		0	
⑪ 안전작업절차의 무시 등 생산성 위주의 경영방식	7	8	0		3	9
⑫ 영세한 사업장 규모에 따른 회사의 안전관리 능력 부실	0		0		2	10
⑬ 안전보다는 임금 등 돈을 더 따지는 조합원 인식과 무관심	8	7	1	5	4	8

항목별로 연관되는 변수를 각각 분석해볼 필요가 있었다. 특히 구조조정의 경험이 있는 지회의 경우 노동시간이나 작업물량, 현장감시 등이 강화되었는지 아닌지 살펴보았다.

잔업, 특근으로 인한 장시간 노동은 구조조정 경험이 있는 지회가 약간 더 높게 심각한 문제로 인식하고 있었으나 통계적 의미는 없었다.

표 116. 구조조정의 경험과 장시간노동

			잔업, 특근으로 인한 장시간 노동		전체
			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
구조조정 경험	있음	빈도	18	19	37
		백분율(%)	48.60%	51.40%	100.00%
	없음	빈도	22	37	59
		백분율(%)	37.30%	62.70%	100.00%
전체		빈도	40	56	96
		백분율(%)	41.70%	58.30%	100.00%

과도한 작업물량에 대해서도 구조조정을 경험한 곳이 더 문제로 느끼고는 있으나 통계적 의미는 없었다.

표 117. 구조조정의 경험과 작업물량

	빠른 작업 속도 등 과도한 작업물량	전체

			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
구조조정 경험	있음	빈도	20	17	37
		백분율(%)	54.10%	45.90%	100.00%
	없음	빈도	24	33	57
		백분율(%)	42.10%	57.90%	100.00%
전체		빈도	44	50	94
		백분율(%)	46.80%	53.20%	100.00%

하지만, 과도한 현장감시와 통제에 대해서는 통계적으로 유의미할 정도로 구조조정을 경험한 지회에서 높게 문제로 인식하고 있었다(χ^2 검정, $p=0.016$).

표 118. 구조조정의 경험과 현장통제

			과도한 현장감시와 통제		전체
			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
구조조정 경험	있음	빈도	12	23	35
		백분율(%)	34.30%	65.70%	100.00%
	없음	빈도	7	47	54
		백분율(%)	13.00%	87.00%	100.00%
전체		빈도	19	70	89
		백분율(%)	21.30%	78.70%	100.00%

사업장 규모나 임금의 측면에서 연관지을 수 있는 항목들은 다음과 같았다. 영세한 사업장 규모에 따라 회사의 안전관리 능력이 부실한 것을 심각하게 느끼는 지회는 임금수준이 3000만원 이하에서 높게 나타나고 있다. 그리고 이 수준은 통계적으로도 의미가 있었다(χ^2 검정, $p=0.028$).

표 119. 지회 평균임금과 회사의 관리능력부실

			영세한 사업장 규모에 따른 회사의 안전관리 능력 부실		전체
			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
평균임금	2000만원이하	빈도	5	4	9
		백분율(%)	55.60%	44.40%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	7	15	22
		백분율(%)	31.80%	68.20%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	3	22	25
		백분율(%)	12.00%	88.00%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	1	13	14
		백분율(%)	7.10%	92.90%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	1	7	8
		백분율(%)	12.50%	87.50%	100.00%
전체		빈도	17	61	78
		백분율(%)	21.80%	78.20%	100.00%

그 밖에도 몇 가지가 임금수준과 관련이 있다고 분석되었다.

생산성 위주의 경영방식은 검정결과 통계적으로 의미가 있었다(χ^2 검정, $p=0.018$).

표 120. 지회 평균임금과 생산위주의 경영방식

			안전작업절차의 무시 등 생산성 위주의 경영방식		전체
			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
평균임금	2000만원이하	빈도	8	3	11
		백분율(%)	72.70%	27.30%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	8	19	27
		백분율(%)	29.60%	70.40%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	9	20	29
		백분율(%)	31.00%	69.00%	100.00%
	4000-5000만원	빈도	2	14	16
		백분율(%)	12.50%	87.50%	100.00%
	5000만원 초과	빈도	4	4	8
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
전체	빈도	31	60	91	
	백분율(%)	34.10%	65.90%	100.00%	

적절한 보호구 지급이 없다는 것은 심각한 차이를 보여주는 항목이었다(χ^2 검정, $p=0.001$).

표 121. 지회 평균임금과 보호구 지급

			적절한 보호구 지급이 없음		전체
			심각한 문제임	심각한 문제 아님	
평균임금	2000만원이하	빈도	5	6	11
		백분율(%)	45.50%	54.50%	100.00%
	2000-3000만원	빈도	2	18	20
		백분율(%)	10.00%	90.00%	100.00%
	3000-4000만원	빈도	1	26	27
		백분율(%)	3.70%	96.30%	100.00%
	4000-5000만원	빈도		15	15
		백분율(%)		100.00%	100.00%
	5000만원 초과	빈도		8	8
		백분율(%)		100.00%	100.00%
전체	빈도	8	73	81	
	백분율(%)	9.90%	90.10%	100.00%	

③ 작업환경 측정과 건강검진에 대한 개입과 활동

작업환경 측정에 대해 얼마나 개입하고 활동을 하는지 물어보았고, 다음과 같은 결과를 얻었다. 70 % 이상이 활동하는 내용으로는 “측정기관 선정(77.5 %), “측정후 개선계획서 제출 요구(73.0 %)”

였다. 60 % 이상은 “측정의 전과정에 노안담당자 직접 참여(69.1 %”, “측정결과 특수검진에 반영 (66.4 %”, “측정설명회 요구(63.6 %)”였다. 이밖에도 측정계획수립시 조합원 의견수렴은 45.5 %에 그치고 있었고, 측정의 준비단계에 조합이 개입하는 비율이 60 % 미만이었으며, 조합원들이 특별히 위험한 작업에 노출될 수 있는 비특이 작업은 겨우 20.2 %만 접근하고 있는 것으로 나타났다.

표 122. 작업환경측정 활동에 대한 평가

활동내용		예	아니오	합계
① 측정기관 선정시 노동조합이 개입합니까?	빈도	86	25	111
	백분율(%)	77.5	22.5	100.0
② 측정 계획수립을 위해 사전에 조합원들의 의견을 수렴합니까?	빈도	50	60	110
	백분율(%)	45.5	54.5	100.0
③ 측정기관에 사전에 측정 계획서 제출을 요구합니까?	빈도	60	49	109
	백분율(%)	55.0	45.0	100.0
④ 측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관 간에 긴밀한 협의가 이루어집니까?	빈도	62	47	109
	백분율(%)	56.9	43.1	100.0
⑤ 측정준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여합니까?	빈도	76	34	110
	백분율(%)	69.1	30.9	100.0
⑥ 비 특이적인 작업(야간 작업, 개보수 작업 등)이 측정 과정에 반영됩니까?	빈도	22	87	109
	백분율(%)	20.2	79.8	100.0
⑦ 측정결과가 특수건강진단 과정에 반영됩니까?	빈도	73	37	110
	백분율(%)	66.4	33.6	100.0
⑧ 측정기관에 측정 결과 설명회를 요구합니까?	빈도	70	40	110
	백분율(%)	63.6	36.4	100.0
⑨ 측정 후 문제되는 작업에 대해 회사측에 개선계획서 제출을 요구합니까?	빈도	81	30	111
	백분율(%)	73.0	27.0	100.0
⑩ 회사에서 노동부에 제출하는 측정결과보고서를 확인합니까?	빈도	64	46	110
	백분율(%)	58.2	41.8	100.0

작업환경 측정에 대한 개입활동은 지회의 규모에 따라 차이를 보일 수밖에 없다. 실제로 그렇게 분석되었다. 100인 이하 사업장은 전반적으로 작업환경 측정에 대한 개입력을 높일 필요성이 제기되었다.

표 123. 지회규모에 따른 작업환경측정 활동 평가

			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정기관 선정시 노동조합이 개입	예	빈도	8	18	28	10	22	86
		백분율(%)	36.40%	75.00%	93.30%	83.30%	95.70%	77.50%
	아니오	빈도	14	6	2	2	1	25

		백분율(%)	63.60%	25.00%	6.70%	16.70%	4.30%	22.50%
전체		빈도	22	24	30	12	23	111
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정 계획수립을 위해 사전에 조합원들의 의견을 수렴	예	빈도	4	12	14	7	13	50
		백분율(%)	19.00%	50.00%	46.70%	58.30%	56.50%	45.50%
	아니오	빈도	17	12	16	5	10	60
		백분율(%)	81.00%	50.00%	53.30%	41.70%	43.50%	54.50%
전체		빈도	21	24	30	12	23	110
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정기관에 사전에 측정 계획서 제출을 요구	예	빈도	4	10	19	8	19	60
		백분율(%)	19.00%	43.50%	63.30%	66.70%	82.60%	55.00%
	아니오	빈도	17	13	11	4	4	49
		백분율(%)	81.00%	56.50%	36.70%	33.30%	17.40%	45.00%
전체		빈도	21	23	30	12	23	109
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관간에 긴밀한 협의를	예	빈도	5	12	18	7	20	62
		백분율(%)	23.80%	52.20%	60.00%	58.30%	87.00%	56.90%
	아니오	빈도	16	11	12	5	3	47
		백분율(%)	76.20%	47.80%	40.00%	41.70%	13.00%	43.10%
전체		빈도	21	23	30	12	23	109
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여	예	빈도	6	14	25	9	22	76
		백분율(%)	27.30%	60.90%	83.30%	75.00%	95.70%	69.10%
	아니오	빈도	16	9	5	3	1	34
		백분율(%)	72.70%	39.10%	16.70%	25.00%	4.30%	30.90%
전체		빈도	22	23	30	12	23	110
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
비 특이적인 작업(아간 작업, 개보수 작업 등)이 측정 과정에 반영	예	빈도	3	4	7	1	7	22
		백분율(%)	14.30%	17.40%	23.30%	8.30%	30.40%	20.20%
	아니오	빈도	18	19	23	11	16	87
		백분율(%)	85.70%	82.60%	76.70%	91.70%	69.60%	79.80%
전체		빈도	21	23	30	12	23	109
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			지회규모					전체
			50	100	300	500	501	
측정결과가 특수건강진단 과정에 반영	예	빈도	7	15	21	10	20	73
		백분율(%)	33.30%	62.50%	70.00%	83.30%	87.00%	66.40%
	아니오	빈도	14	9	9	2	3	37

		백분율(%)	66.70%	37.50%	30.00%	16.70%	13.00%	33.60%
전체		빈도	21	24	30	12	23	110
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
		지회규모					전체	
			50	100	300	500		501
측정기관에 측정 결과 설명회를 요구	예	빈도	6	12	24	8	20	70
		백분율(%)	27.30%	50.00%	82.80%	66.70%	87.00%	63.60%
	아니오	빈도	16	12	5	4	3	40
		백분율(%)	72.70%	50.00%	17.20%	33.30%	13.00%	36.40%
전체		빈도	22	24	29	12	23	110
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
		지회규모					전체	
			50	100	300	500		501
측정 후 문제되는 작업에 대해 회사측에 개선계획서 제출을 요구	예	빈도	7	17	26	9	22	81
		백분율(%)	31.80%	70.80%	86.70%	75.00%	95.70%	73.00%
	아니오	빈도	15	7	4	3	1	30
		백분율(%)	68.20%	29.20%	13.30%	25.00%	4.30%	27.00%
전체		빈도	22	24	30	12	23	111
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
		지회규모					전체	
			50	100	300	500		501
회사에서 노동부에 제출하는 측정결과보고서를 확인	예	빈도	5	17	20	7	15	64
		백분율(%)	22.70%	70.80%	69.00%	58.30%	65.20%	58.20%
	아니오	빈도	17	7	9	5	8	46
		백분율(%)	77.30%	29.20%	31.00%	41.70%	34.80%	41.80%
전체		빈도	22	24	29	12	23	110
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

노안담당자가 응답한 경우와 다른 간부들이 응답한 경우도 무척 다른 결과를 보이고 있었다. 물론 노안담당자가 응답하지 않은 경우는 지회에 노안담당자 활동이 미약하기 때문에 그럴 수도 있겠다. 하지만, 여기에서 주목해야 하는 한 가지 사실은 노안담당이 응답한 경우 측정기관 선정에 대한 노동조합 개입율은 91.4 %라는 것이다. 실제로 50인 이하 지회 22개 중에서 노안담당이 응답한 지회는 2개밖에 안되었으나 이 2개의 지회는 작업환경 측정에 있어 거의 대부분의 활동을 하고 있다고 응답되고 있었다. 지회의 크기가 중요하지만, 담당자의 유무가 활동의 수준을 결정한다고 볼 수 있다. 아래 표는 직위에 대한 무응답자를 제외한 분석결과이다.

표 124. 응답자 직위에 따른 작업환경측정 활동 평가

			응답자 직위			전체
			노안담당	대의원	집행간부	
측정기관 선정시 노동조합이 개입	예	빈도	53	3	25	86
		백분율(%)	91.40%	75.00%	58.10%	77.50%
	아니오	빈도	5	1	18	25
		백분율(%)	8.60%	25.00%	41.90%	22.50%
전체		빈도	58	4	43	111
		백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정 계획수립을 위해 사전에 조합원들의 의견을 수렴	예	빈도	31	2	14	50	
		백분율(%)	53.40%	50.00%	33.30%	45.50%	
	아니오	빈도	27	2	28	60	
		백분율(%)	46.60%	50.00%	66.70%	54.50%	
전체			빈도	58	4	42	110
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정기관에 사전에 측정 계획서 제출을 요구	예	빈도	38	2	15	60	
		백분율(%)	66.70%	50.00%	35.70%	55.00%	
	아니오	빈도	19	2	27	49	
		백분율(%)	33.30%	50.00%	64.30%	45.00%	
전체			빈도	57	4	42	109
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관간에 긴밀한 협의	예	빈도	38	2	17	62	
		백분율(%)	66.70%	50.00%	40.50%	56.90%	
	아니오	빈도	19	2	25	47	
		백분율(%)	33.30%	50.00%	59.50%	43.10%	
전체			빈도	57	4	42	109
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정 준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여	예	빈도	49	2	20	76	
		백분율(%)	84.50%	50.00%	47.60%	69.10%	
	아니오	빈도	9	2	22	34	
		백분율(%)	15.50%	50.00%	52.40%	30.90%	
전체			빈도	58	4	42	110
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
비 특이적인 작업(야간 작업, 개보수 작업 등)이 측정 과정에 반영	예	빈도	11	1	7	22	
		백분율(%)	19.60%	25.00%	16.30%	20.20%	
	아니오	빈도	45	3	36	87	
		백분율(%)	80.40%	75.00%	83.70%	79.80%	
전체			빈도	56	4	43	109
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정결과가 특수건강진단 과정에 반영	예	빈도	45	3	20	73	
		백분율(%)	77.60%	75.00%	47.60%	66.40%	
	아니오	빈도	13	1	22	37	
		백분율(%)	22.40%	25.00%	52.40%	33.60%	
전체			빈도	58	4	42	110
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정기관에 측정 결과 설명회를 요구	예	빈도	43	3	19	70	
		백분율(%)	75.40%	75.00%	44.20%	63.60%	
	아니오	빈도	14	1	24	40	
		백분율(%)	24.60%	25.00%	55.80%	36.40%	
전체			빈도	57	4	43	110
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
측정 후 문제되는 작업에 대해 회사측에 개선계획서 제출을 요구	예	빈도	51	3	23	81	
		백분율(%)	87.90%	75.00%	53.50%	73.00%	
	아니오	빈도	7	1	20	30	
		백분율(%)	12.10%	25.00%	46.50%	27.00%	
전체			빈도	58	4	43	111
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			응답자 직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
회사에서 노동부에 제출하는 측정결과보고서를 확인	예	빈도	38	1	21	64	
		백분율(%)	66.70%	25.00%	48.80%	58.20%	
	아니오	빈도	19	3	22	46	
		백분율(%)	33.30%	75.00%	51.20%	41.80%	
전체			빈도	57	4	43	110
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

특수건강검진의 경우에는 작업환경 측정에 비해 실제 실행하는 정도가 낮게 나타나고 있었다. 특검기관을 선정하는 과정에 노동조합이 개입하고 있다는 것이 73.1 %의 응답을 보였고, 나머지 조항들은 60 % 미만으로 나타났다. 조합원의견수렴도 낮았지만, 검진기관의 기본적 의무인 예비조사나 현장순회, 보고회도 매우 낮은 실행률을 보이고 있었다.

표 125. 특수건강검진 활동 평가

활동 내용		예	아니오	합계
① 검진기관 선정시 노동조합이 개입합니까?	빈도	79	29	108
	백분율(%)	73.1	26.9	100.0
② 검진대상과 검진항목 선정을 위해 사전에 조합원들의 의견을 수렴합니까?	빈도	40	68	108
	백분율(%)	37.0	63.0	100.0
③ 검진기관이 사전에 현장순회나 예비조사를 진행합니까?	빈도	41	65	106
	백분율(%)	38.7	61.3	100.0
④ 검진 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 기관간에 긴밀한 협의가 이루어집니까?	빈도	45	62	107
	백분율(%)	42.1	57.9	100.0
⑤ 검진준비, 검진과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여합니까?	빈도	55	51	106

	백분율(%)	51.9	48.1	100.0
⑥ 특수건강검진 결과 보고회를 개최합니까?	빈도	37	69	106
	백분율(%)	34.9	65.1	100.0

특검도 측정과 마찬가지로 지회규모와 응답자 직위에 따라 다른 모습을 보여주고 있었다. 하지만, 측정에 비해 노안담당자의 유무가 큰 영향을 주지 못하는 것으로 드러났다. 예를 들어 노동안전보건 담당자가 있어도 보고회 이행율이 50 %를 넘지 못하고 있다. 특검에 대한 노동조합의 개입력을 더욱 높여야만 하는 상황이다. 노안담당자들이 특검에 대해 접근할 수 있는 수단을 마련하고 보급하는 것이 중요한 과제로 부각되었다.

표 126. 응답자 직위에 따른 특수건강검진 활동 평가

			직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
검진기관 선정시 노동조합이 개입	예	빈도	51	3	20	79	
		백분율(%)	91.10%	75.00%	47.60%	73.10%	
	아니오	빈도	5	1	22	29	
		백분율(%)	8.90%	25.00%	52.40%	26.90%	
전체			빈도	56	4	42	108
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
검진대상과 검사항목 선정을 위해 사전에 조합원들의 의견을 수렴	예	빈도	24	2	13	40	
		백분율(%)	42.90%	50.00%	31.00%	37.00%	
	아니오	빈도	32	2	29	68	
		백분율(%)	57.10%	50.00%	69.00%	63.00%	
전체			빈도	56	4	42	108
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
검진기관이 사전에 현장순회나 예비조사를 진행	예	빈도	23	2	13	41	
		백분율(%)	41.80%	50.00%	31.70%	38.70%	
	아니오	빈도	32	2	28	65	
		백분율(%)	58.20%	50.00%	68.30%	61.30%	
전체			빈도	55	4	41	106
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			직위			전체	
			노안담당	대의원	집행간부		
검진 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 기관간에 긴밀한 협의	예	빈도	29	2	11	45	
		백분율(%)	52.70%	50.00%	26.20%	42.10%	
	아니오	빈도	26	2	31	62	
		백분율(%)	47.30%	50.00%	73.80%	57.90%	
전체			빈도	55	4	42	107
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
			직위			전체	

			노안담당	대의원	집행간부	
검진준비, 검진과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여	예	빈도	33	2	16	55
		백분율(%)	61.10%	50.00%	38.10%	51.90%
	아니오	빈도	21	2	26	51
		백분율(%)	38.90%	50.00%	61.90%	48.10%
전체			빈도	54	4	42
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%
			직위			전체
			노안담당	대의원	집행간부	
특수건강검진 결과 보고회를 개최	예	빈도	23	1	10	37
		백분율(%)	42.60%	25.00%	23.80%	34.90%
	아니오	빈도	31	3	32	69
		백분율(%)	57.40%	75.00%	76.20%	65.10%
전체			빈도	54	4	42
			백분율(%)	100.00%	100.00%	100.00%

④ 근골격계 질환 관련 분석결과

근골격계질환자의 발생현황에 대해 정보를 기입한 지회의 수는 64개 지회였다. 112개 지회 중에서 42.9 %는 근골격계 질환 발생여부에 대해 설문응답을 하지 않았다. 산재환자에 대한 정보와 마찬가지로 지회에서 산재환자에 대한 정보를 제대로 관리하는 것의 문제인지, 아니면 정보가 드러나는 것을 꺼리는 문제인지에 대해 검토가 필요하다.

지부별로 볼 때, 지역에서는 대구, 서울, 인천지부에서 근골격계환자에 대한 정보를 기입하는 비율이 높았다.

표 127. 지부별 근골격계 질환자 정보 기입 여부

지부			근골격계 질환자 발생현황 정보 기입 여부		전체
			기입	미기입	
지역지부	경기지부	빈도	1		1
		백분율(%)	100.00%		100.00%
	경남지부	빈도	13	8	21
		백분율(%)	61.90%	38.10%	100.00%
	경주지부	빈도	6	6	12
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
	광주전남지부	빈도	2	5	7
		백분율(%)	28.60%	71.40%	100.00%
	구미지부	빈도	1	1	2
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%

	대구지부	빈도	5	2	7
		백분율(%)	71.40%	28.60%	100.00%
	서울지부	빈도	6	2	8
		백분율(%)	75.00%	25.00%	100.00%
	울산지부	빈도	6	5	11
		백분율(%)	54.50%	45.50%	100.00%
	인천지부	빈도	5	2	7
		백분율(%)	71.40%	28.60%	100.00%
	전북지부	빈도	5	5	10
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
	충남지부	빈도	9	7	16
		백분율(%)	56.30%	43.80%	100.00%
	포항지부	빈도	4	2	6
		백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
기업지부	현지지부	빈도	1		1
		백분율(%)	100.00%		100.00%
	만도지부	빈도		3	3
		백분율(%)		100.00%	100.00%

특이한 사실은 노안담당자가 설문에 응한 경우보다 다른 집행간부가 설문에 응하였을 때 근골환자에 대한 정보를 기입한 비율이 더 높게 나타났다는 점이다. 노안담당자가 있을 경우 기입율은 55.9%였는데, 다른 집행간부는 62.8%로 나타났다.

표 128. 응답자 직위에 따른 근골 질환자 정보 기입 여부

			근골격계 질환자 발생현황 정보 기입 여부		전체
			기입	미기입	
직위	무응답	빈도	3	3	6
		백분율	50.00%	50.00%	100.00%
	노안담당	빈도	33	26	59
		백분율	55.90%	44.10%	100.00%
	대의원	빈도	1	3	4
		백분율	25.00%	75.00%	100.00%
	집행간부	빈도	27	16	43
		백분율	62.80%	37.20%	100.00%
전체	빈도	64	48	112	
	백분율	57.10%	42.90%	100.00%	

문제는 지회규모에 따라서도 큰 차이를 보이지 않고 있다는 점이다. 오히려 500인을 초과하는 대

규모 지회에서 근골정보를 기입하지 않는 비율이 가장 높게 나타나고 있었다.

표 129. 지회 규모에 따른 근골 질환 정보 기입 여부

			근골격계 질환자 발생현황 정보 기입 여부		전체
			기입	미기입	
지회규모	50 인 이하	빈도	12	11	23
		백분율	52.20%	47.80%	100.00%
	51-100인	빈도	16	8	24
		백분율	66.70%	33.30%	100.00%
	101-300인	빈도	18	12	30
		백분율	60.00%	40.00%	100.00%
	301-500인	빈도	8	4	12
		백분율	66.70%	33.30%	100.00%
	501인 이상	빈도	10	13	23
		백분율	43.50%	56.50%	100.00%
전체	빈도	64	48	112	
	백분율	57.10%	42.90%	100.00%	

환자수의 분포는 다음과 같다. 겨우 64개 지회에서 응답을 하였고, 개 중에는 환자수가 0이라는 응답도 포함되었음에도 연도별 총환자수는 2000명을 넘거나 육박하는 수준이었다. 총환자수는 2004년에 정점을 이루고 있으며, 그 뒤로 감소하는 추세이다. 2004년까지는 산재가 공상보다 많았으나 2005년과 2006년에는 공상이 많다. 그리고 2005년보다 2006년에는 산재와 공상의 차이가 더 커지고 있다. 총환자중에서 공상이 차지하는 비율이 2005년 58 %에서 2006년 64 %로 증가하였다. 이 대목은 앞서 산재와 공상에 대한 지회별 고민과 연결되어 해석되는 것이 바람직하다. 공상을 인정하는 현장의 분위기와 조합원 정서를 어떻게 해석할 것인가의 문제는 설문조사의 범위를 뛰어넘는 것이다.

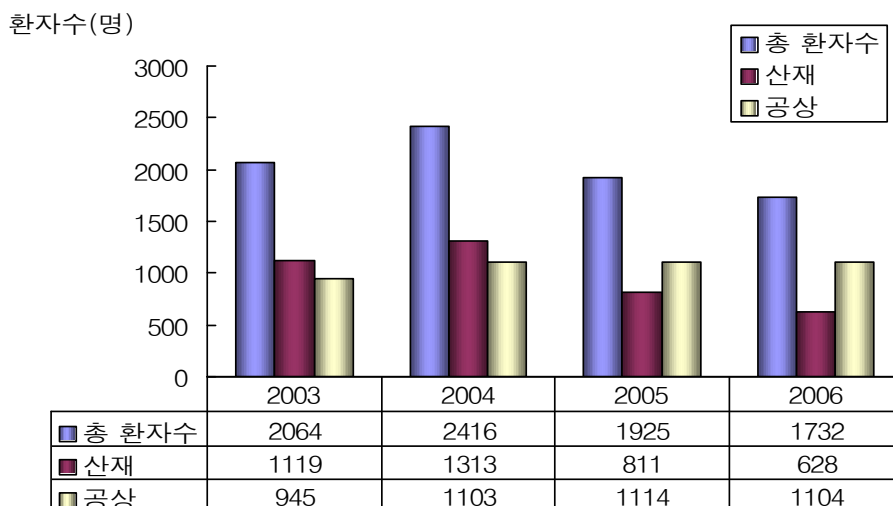


그림 3. 근골격계 환자의 연도별 분포

하지만 몇가지 의미있는 분석은 가능하다. 이를테면 2004년과 2006년을 비교해보는 것이다. 단, 현대자동차 울산공장 한군데에서 발생하는 근골환자수가 1000명이 넘는다. 이 값이 워낙 커서 다른 값들의 변화를 관찰하는데 방해가 되므로 현대자동차 울산공장의 값을 제거한 후 분석해보았다.

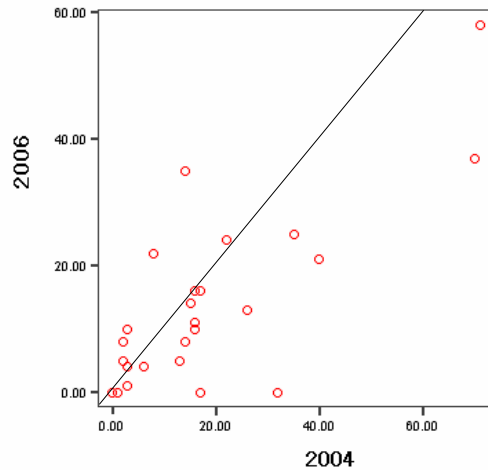


그림 4. 04년과 06년의 근골격계 환자의 발생현황 비교

여러 지회의 환자수가 어떻게 변화했는지 살펴보기 위해 단순한 그림으로 표현해보았다. 첫 번째 그림은 2004년과 2006년의 지회별 총 근골환자수를 비교한 것이다. 전체적으로 2004년과 2006년을 1:1로 비교한 중앙의 선보다 2004년쪽으로 쏠림이 강하다. 대부분의 지회에서 2004년보다 2006년에 총 환자수가 감소하였다고 해석할 수 있다. 앞서서도 확인했던 사실이다.

궁금한 것은 대부분의 지회에서 공상처리가 증가했느냐 하는 사실이다. 2003년과 2004년은 산재처리가 공상처리보다 많았던 때이므로, 2005년과 2006년의 경향과 다르다. 03/04년을 묶고, 05/06년을 묶어서 공상비율에 어떠한 변화가 생겼는지 살펴보았다. 분석결과 공상처리를 하는 비율이 03/04년에 비해 05/06년에 더 증가한 지회가 더 많기는 했지만, 전반적인 기조가 그렇다고 주장하기는 곤란한 수준이었다. 아래 그림에서 중앙의 경계선보다 위쪽에 있는 지회들이 05/06년에 공상처리비율이 더 높아진 지회들이다. 오른쪽 표는 그것을 더 자세히 보여준다. 비교가 가능한 21개 지회에서 8개 지회만 공상비율이 증가했다.

공상비율이 증가하거나 감소하는 것은 지회의 규모와 관련이 있을 수도 있겠지만, 분석을 하지는 못했다. 21개 지회로는 분석이 불가능하기 때문이다.

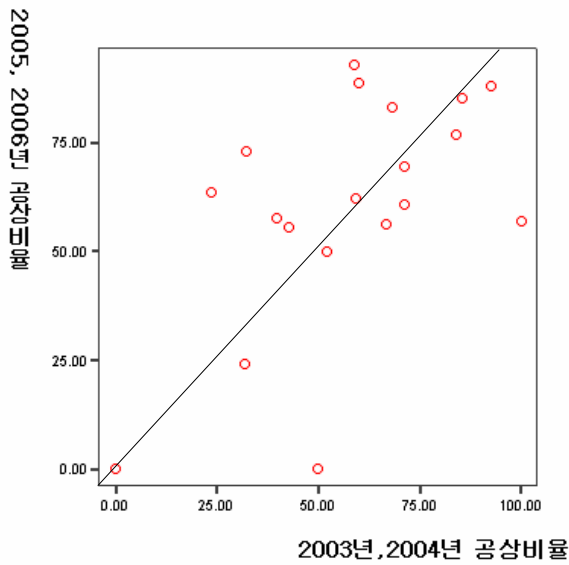


그림 5. 03/04년과 05/06년의 공상비율 비교

표 130. 공상처리비율의 변화

공상처리비율 변화		지회수
감소	-10이상	4
	-10이하	6
그대로	0	3
증가	20이하	4
	20이상	4
전체		21

이러한 분석을 통하여 한가지 중요한 사실을 알게 되었다. 금속노조 전체적으로(사실, 이것은 우리나라 근골환자 전체적으로를 의미한다) 03/04년에 비해 05/06년에 공상처리가 증가하고 있다는 주장은 전체 환자규모에서는 맞는 얘기이지만, 지회별로 분석할 때는 더 조심스럽게 얘기해야 한다는 것이다. 아주 큰 지회들에서 공상환자가 증가하여 전체적으로 공상처리가 증가한 것으로 분석될 뿐이지 다른 지회들에서는 공상환자가 증가하지 않고 오히려 감소한 경우도 있다는 것을 간과해서는 안된다.

유해요인 조사의 경우 2004년과 2007년에 각각 의무적으로 실시하도록 되어 있다. 무응답을 제외하고 2004년에는 95개 지회에서 90.5 %인 86개 지회가 유해요인조사를 실시한 것으로 나타났다. 2007년 현재 유해요인조사를 실시한 지회는 44개였고 많은 지회가 진행중인 것으로 나타났다.

표 131. 04년과 07년의 근골격계 유해요인조사 시행여부 비교

유해요인조사		2004년	2007년
하였음	빈도	86	44
	백분율(%)	90.5	43.6
안함	빈도	9	13
	백분율(%)	9.5	12.9
현재 진행중	빈도		24
	백분율(%)		23.8
할 예정	빈도		20
	백분율(%)		19.8
전체	빈도	95	101
	백분율(%)	100.0	100.0

2004년에 유해요인조사를 진행하지 않은 9개 지회중에서 7개는 100인 이하 지회였다. 하지만 2개 지회는 500인을 초과하는 대규모 지회였다.

표 132. 지회규모에 따른 04년 근골유해요인조사 실행여부

			근골격계 유해요인조사 여부(2004년)		전체	
			1	2		
지회규모	50인 이하	빈도	12	5	17	
		백분율	70.60%	29.40%	100.00%	
	51-100인	빈도	16	2	18	
		백분율	88.90%	11.10%	100.00%	
	101-300인	빈도	29		29	
		백분율	100.00%		100.00%	
	301-500인	빈도	11		11	
		백분율	100.00%		100.00%	
	500인 초과	빈도	18	2	20	
		백분율	90.00%	10.00%	100.00%	
	전체		빈도	86	9	95
			백분율	90.50%	9.50%	100.00%

유해요인 조사의 주체도 중요한데 2004년에 비해 2007년에는 회사측이 일방적으로 자체진행하는 경우가 감소하였고, 대신에 노사공동으로 자체진행하는 비율이 높아진 것이 확인되었다. 지회의 대응력이 높아졌다고 평가할 수 있다.

표 133. 04년과 07년의 근골유해요인조사 조사주체 비교

		2004년		2007년	
		빈도	유효 퍼센트	빈도	유효 퍼센트
조사주체	회사측 자체진행	15	17.9	4	4.5
	조합 자체 진행	7	8.3	8	9.1
	외부기관 의뢰	38	45.2	40	45.5
	노사공동으로 자체진행	24	28.6	36	40.9
	합계	84	100	88	100

아래 표에서 2004년과 2007년에 변화된 사항을 살펴보면, 100인 이하 지회들에서 회사측이 자체적으로 진행하던 것이 노사공동으로 전환된 것을 확인할 수 있다.

표 134. 04년 지회규모별 근골격계 유해요인조사 주체

			근골격계 유해요인조사 주체(2004년)				전체	
			회사측 자체	조합 자체	외부의뢰	노사공동 자체		
지회규모	50인 이하	빈도	6	1	4	1	12	
		백분율	50.00%	8.30%	33.30%	8.30%	100.00%	
	51-100인	빈도	5	1	5	4	15	
		백분율	33.30%	6.70%	33.30%	26.70%	100.00%	
	101-300인	빈도	2	3	16	7	28	
		백분율	7.10%	10.70%	57.10%	25.00%	100.00%	
	301-500인	빈도		2	3	6	11	
		백분율		18.20%	27.30%	54.50%	100.00%	
	500인 초과	빈도	2		10	6	18	
		백분율	11.10%		55.60%	33.30%	100.00%	
	전체		빈도	15	7	38	24	84
			백분율	17.90%	8.30%	45.20%	28.60%	100.00%

표 135. 07년 지회규모별 근골격계 유해요인조사 주체

			근골격계 유해요인조사 주체(2007년)				전체	
			회사측 자체	조합 자체	외부의뢰	노사공동 자체		
지회규모	50인 이하	빈도	3	2	5	5	15	
		백분율	20.00%	13.30%	33.30%	33.30%	100.00%	
	51-100인	빈도		1	7	6	14	
		백분율		7.10%	50.00%	42.90%	100.00%	
	101-300인	빈도	1	4	12	11	28	
		백분율	3.60%	14.30%	42.90%	39.30%	100.00%	
	301-500인	빈도		1	5	5	11	
		백분율		9.10%	45.50%	45.50%	100.00%	
	500인 초과	빈도			11	9	20	
		백분율			55.00%	45.00%	100.00%	
	전체		빈도	4	8	40	36	88
			백분율	4.50%	9.10%	45.50%	40.90%	100.00%

근골격계 유해요인 조사 과정에서 노동조합의 참여정도를 평가한 결과는 다음과 같이 분석되었다. 전체의 50 % 정도는 노사공동으로 노사가 거의 동등하게 참여하고 있었으며, 21 %는 노사공동이 어도 노동조합이 주도하고 있다고 응답하고 있었다. 노사가 동등하거나 노동조합이 주도하는 전체 비율은 78.5 % 정도 된다. 나머지는 노사공동이지만 회사가 주도(11.2 %)하거나 회사가 독자적으로 사업을 진행(10.2 %)하는 경우이다.

표 136. 유해요인조사 과정에 대한 노동조합 참여 정도 평가

	빈도	유효 퍼센트
노사공동으로 이루어지지만 노동조합이 거의 주도하는 편이다.	21	21.4
노사공동으로 이루어지지만 회사측이 거의 주도하는 편이다.	11	11.2
노사공동으로 이루어지며, 노사가 거의 동등하게 참여하는 편이다.	50	51.0
노동조합이 독자적으로 사업을 진행한다.	6	6.1
회사측이 독자적으로 사업을 진행한다(거의 참여하지 않음).	10	10.2
합계	98	100.0

유해요인 조사 주체로는 적극적인 변화들이 만들어졌지만, 조사에 대한 실질적 참여에 있어서는 아직 100인 이하 지회가 극복해야 하는 문제들이 남아있는 것으로 보인다. 50인 이하 지회는 조합이 거의 참여하지 못하고 사측이 독자적으로 사업을 진행하는 비율이 높았으며, 51-100인 지회에서는 노사공동인데 사측이 주도한다는 응답이 다른 지회들보다 높게 나타나고 있었기 때문이다. 반대로 500인 초과 지회의 경우 노사공동이더라도 지회가 거의 주도하는 비율이 40 % 가까이 나오고 있어, 근골조사에 대한 지회의 개입수준이 상당히 높음을 알 수 있었다.

표 137. 지회규모에 따른 근골 유해요인조사 참여정도

		유해요인 조사에 대한 지회의 참여정도 평가						전체
		노사공동으로 이루어지지만 노동조합이 거의 주도하는 편이다.	노사공동으로 이루어지지만 회사측이 거의 주도하는 편이다.	노사공동으로 이루어지며, 노사가 거의 동등하게 참여하는 편이다.	노동조합이 독자적으로 사업을 진행한다.	회사측이 독자적으로 사업을 진행한다(거의 참여하지 않음).		
지회 규모	50인 이하	빈도	3	1	5	1	8	18
		백분율	16.70%	5.60%	27.80%	5.60%	44.40%	100.00%
	51-100인	빈도	4	6	7	1	1	19
		백분율	21.10%	31.60%	36.80%	5.30%	5.30%	100.00%
	101-300인	빈도	5	1	20	2	1	29
		백분율	17.20%	3.40%	69.00%	6.90%	3.40%	100.00%
	301-500인	빈도	1	2	7	1		11
		백분율	9.10%	18.20%	63.60%	9.10%		100.00%
	500인 초과	빈도	8	1	11	1		21
		백분율	38.10%	4.80%	52.40%	4.80%		100.00%
	전체	빈도	21	11	50	6	10	98
		백분율	21.40%	11.20%	51.00%	6.10%	10.20%	100.00%

혹시, 근골격계 환자의 발생정도에 따라 활동수준이 달라지는 것은 아닌지 궁금하였다. 일반적으로 근골환자가 많이 발생될수록 노동조합의 적극적 활동이 펼쳐질 것으로 예상되기 때문이다. 각 지회별 1년 근골환자의 발생율을 구한 다음, 발생율에 따른 노동조합의 유해요인조사 활동 참여 평

가를 하였지만 별다른 의미있는 결과를 찾을 수는 없었다. 즉, 근골질환의 발생율이 높다고 노동조합이 사측이 주도하는 비율이 훨씬 낮거나 그런 것은 아니라는 뜻이다.

표 138. 근골질환 발생율에 따른 근골유해요인조사 참여 정도

			유해요인 조사에 대한 지회의 참여정도 평가					전체
			노사공동으로 이루어지지만 노동조합이 거의 주도하는 편이다.	노사공동으로 이루어지지만 회사측이 거의 주도하는 편이다.	노사공동으로 이루어지며, 노사가 거의 동등하게 참여하는 편이다.	노동조합이 독자적으로 사업을 진행한다.	회사측이 독자적으로 사업을 진행한다(거의 참여하지 않음).	
근골질환 평균 발생율	0%	빈도	7	2	17	1	3	30
		백분율	23.30%	6.70%	56.70%	3.30%	10.00%	100.00%
	2%이하	빈도	1	4	9	2	3	19
		백분율	5.30%	21.10%	47.40%	10.50%	15.80%	100.00%
	2-5%	빈도	9	2	8	2	2	23
		백분율	39.10%	8.70%	34.80%	8.70%	8.70%	100.00%
5%초과	빈도	4	3	16	1	2	26	
	백분율	15.40%	11.50%	61.50%	3.80%	7.70%	100.00%	
전체	빈도	21	11	50	6	10	98	
	백분율	21.40%	11.20%	51.00%	6.10%	10.20%	100.00%	

구체적인 활동 내용을 분석해보았다. 지회가 잘 하는 활동으로는 유해요인조사기관 선정(84.8%), 유해요인 조사의 모든 과정에 노안담당자 직접 참여(80.0%), 조합과 유해요인조사기관 간의 긴밀한 협의(70.5%), 평상시 조합원을 만나는 체계 구축(70.4%), 치료중인 환자를 주기적으로 만나는 체계(71.1%) 등으로 나타났다. 반면에 조합원 의견수렴, 수시유해요인조사, 환경개선, 근골대책위나 현장개선위원회(실행위원) 조직화 등은 잘 이루어지지 않고 있는 것이 확인되었다.

표 139. 근골격계질환 관련 노동조합의 활동 평가

노동조합 활동 내용	예		아니오		전체	
	빈도	백분율 (%)	빈도	백분율 (%)	빈도	백분율 (%)
① 유해요인조사 기관 선정시 노동조합이 개입합니까?	84	84.8	15	15.2	99	100.0
② 측정대상 선정을 위해 사전에 조합원의 의견을 수렴합니까?	56	56.6	43	43.4	99	100.0
③ 측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관간에 긴밀한 협의가 이루어집니까?	67	70.5	28	29.5	95	100.0
④ 측정준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여합니까?	80	80.0	20	20.0	100	100.0
⑤ 평소에 작업장 순회 등 조합원을 주기적으로 만나는 체계가 있습니까?	69	70.4	29	29.6	98	100.0

⑥ 아픈 사람을 직접 찾아서 치료받게 하고 있습니까?	60	62.5	36	37.5	96	100.0
⑦ 치료 중인 자를 방치하지 않고 주기적으로 만나고 있습니까?	69	71.1	28	28.9	97	100.0
⑧ 환자 발생 공정 혹은 공정 변화가 있는 작업에 대해 수시로 유해요인 조사가 이루어지고 있습니까?	35	35.7	63	64.3	98	100.0
⑨ 작업개선과 노동강도 완화를 위한 최소한의 목표 혹은 기준이 있습니까? (잔업 규제 등)	39	40.2	58	59.8	97	100.0
⑩ 근골 사업을 위한 사측과의 주기적인 점검체계 혹은 합의 규정이 있습니까?	65	66.3	33	33.7	98	100.0
⑪ 근골 공동대책위원회를 구성하였습니까?	40	44.9	49	55.1	89	100.0
⑫ 현장개선위원이나 실행위원을 구성하였습니까?	43	48.3	46	51.7	89	100.0

이러한 항목들은 결국 지회의 규모나 노안활동가의 유무 등에 영향을 직접 받는 것들일 수 있어 세부 분석을 시도하였다. 영세지회의 경우 유해요인조사 기관선정이나 과정 참여 등이 제대로 이루어지고 있지 않은 것이 확연히 드러나고 있다.

표 140. 지회규모에 따른 근골유해요인조사 노동조합 활동 평가

노동조합 활동내용	지회규모에 따른 백분율(%)					전체
	50인 이하	51-100인	101-300인	301-500인	500인 초과	
유해요인조사 기관 선정시 노동조합이 개입	50.0	78.9	96.4	91.7	100.0	84.8
측정대상 선정을 위해 사전에 조합원의 의견을 수렴	38.9	52.6	65.5	58.3	61.9	56.6
측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관간에 긴밀한 협의	44.4	57.9	80.8	72.7	90.5	70.5
측정준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여	44.4	75.0	93.1	83.3	95.2	80.0
평소에 작업장 순회 등 조합원을 주기적으로 만나는 체계있음	66.7	63.2	82.1	50.0	76.2	70.4
아픈 사람을 직접 찾아서 치료받게 하고 있음	47.1	73.7	67.9	66.7	55.0	62.5
치료 중인 자를 방치하지 않고 주기적으로 만나고 있음	47.1	84.2	75.0	58.3	81.0	71.1
환자 발생 공정 혹은 공정 변화가 있는 작업에 대해 수시로 유해요인 조사가 이루어지고 있음	27.8	30.0	37.0	33.3	47.6	35.7
작업개선과 노동강도 완화를 위한 최소한의 목표 혹은 기준이 있음	27.8	26.3	53.6	41.7	45.0	40.2
근골 사업을 위한 사측과의 주기적인 점검체계 혹은 합의 규정이 있음	29.4	65.0	67.9	75.0	90.5	66.3
근골 공동대책위원회를 구성	18.8	43.8	42.3	58.3	63.2	44.9

현장개선위원회나 실행위원을 구성	12.5	43.8	46.2	50.0	84.2	48.3
-------------------	------	------	------	------	------	------

여기에서도 근골격계 질환의 발생을 자체는 큰 의미가 없는 것으로 분석되었다.

표 141. 근골질환 발생률에 따른 노동조합의 근골활동 평가

노동조합 활동내용	근골질환 평균 발생률에 따른 백분율(%)				전체
	0%	2% 이하	2-5 %	5% 초과	
유해요인조사 기관 선정시 노동조합이 개입	87.1	83.3	91.3	77.8	84.8
측정대상 선정을 위해 사전에 조합원의 의견을 수렴	64.5	44.4	56.5	55.6	56.6
측정 준비에서부터 최종 보고까지 조합과 측정기관간에 긴밀한 협의	67.7	62.5	81.0	70.4	70.5
측정준비, 측정과정, 최종보고 등의 모든 과정에 노안담당자가 직접 참여	83.9	72.2	91.7	70.4	80.0
평소에 작업장 순회 등 조합원을 주기적으로 만나는 체계있음	54.8	82.4	73.9	77.8	70.4
아픈 사람을 직접 찾아서 치료받게 하고 있음	63.3	37.5	73.9	66.7	62.5
치료 중인 자를 방치하지 않고 주기적으로 만나고 있음	70.0	70.6	78.3	66.7	71.1
환자 발생 공정 혹은 공정 변화가 있는 작업에 대해 수시로 유해요인 조사가 이루어지고 있음	32.3	25.0	37.5	44.4	35.7
작업개선과 노동강도 완화를 위한 최소한의 목표 혹은 기준이 있음	38.7	29.4	34.8	53.8	40.2
근골 사업을 위한 사측과의 주기적인 점검체계 혹은 합의 규정이 있음	77.4	58.8	60.9	63.0	66.3
근골 공동대책위원회를 구성	41.4	40.0	65.0	36.0	44.9
현장개선위원회나 실행위원을 구성	44.8	40.0	60.0	48.0	48.3

이번에는 근골격계 질환을 예방하기 위한 지회의 활동 수준을 평가해보았다. 지회에서 스스로 평가하기에 잘 못하는 것은 “현장활동가를 육성하고 현장활동을 강화하는 것(못함 77.5%)”, “근골 노사공동대책위원회 구성과 운영(74.2%)”, “노동강도 완화(71.9%)”, “위험요인평가(62.3%)”, “작업개선(56.3%)”, “환자관리(51.0%)” 순으로 나타났다. 한편, 잘 하는 것으로는 “조합원 교육(잘함 59.5%)”, “주기적으로 조합원을 만나고 현장을 점검하는 현장활동(잘함 57.7%)”이 있었다.

표 142. 지회의 근골격계 질환 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도	21	45	33	7	106
	백분율(%)	19.8	42.5	31.1	6.6	100
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서 치료받게 하는 일)	빈도	14	39	41	10	104
	백분율(%)	13.5	37.5	39.4	9.6	100
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도	13	45	41	4	103
	백분율(%)	12.6	43.7	39.8	3.9	100
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량 조정을 통해 작업강도를 줄이는 일)	빈도	21	53	24	5	103
	백분율(%)	20.4	51.5	23.3	4.9	100
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도	9	34	52	11	106
	백분율(%)	8.5	32.1	49.1	10.4	100
⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도	9	35	49	11	104
	백분율(%)	8.7	33.7	47.1	10.6	100
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도	29	40	21	3	93
	백분율(%)	31.2	43	22.6	3.2	100
⑧ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	34	38	20	1	93
	백분율(%)	36.6	40.9	21.5	1.1	100

지회활동가들이 근골예방활동에 대해 매우 짜게 점수를 주고 있을 수 있다. 하지만 전반적으로 지회활동 수준을 높여야 하는 것만은 사실인 듯하다. 지회규모별로 차이가 발생할 것이 분명하였고, 어느 지회들에서 어떠한 것이 과제인지 도출하기 위해 지회 규모별 분석을 실시하였다. 지회 규모 별로 잘 하는 것과 못하는 것이 분명히 대비되고 있었다.

표 143. 50인 이하 지회의 근골격계 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도	9	6	4	2	21
	백분율(%)	42.9	28.6	19.0	9.5	100.0
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서 치료받게 하는 일)	빈도	4	6	9	1	20
	백분율(%)	20.0	30.0	45.0	5.0	100.0
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도	5	10	7		21
	백분율(%)	23.8	47.6	33.3	0.0	100.0
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량 조정을 통해 작업강도를 줄이는 일)	빈도	6	10	3	1	20
	백분율(%)	30.0	50.0	15.0	5.0	100.0
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도	5	8	7	1	21
	백분율(%)	23.8	38.1	33.3	4.8	100.0

⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도	4	5	10	1	20
	백분율(%)	20.0	25.0	50.0	5.0	100.0
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도	11	6	1		18
	백분율(%)	61.1	33.3	5.6	0.0	100.0
⑥ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	10	7	1		18
	백분율(%)	55.6	38.9	5.6	0.0	100.0

표 144. 51-100인 지회의 근골격계 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도	7	10	5		22
	백분율(%)	31.8	45.5	22.7	0.0	100.0
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서 치료받게 하는 일)	빈도	3	11	6	2	22
	백분율(%)	13.6	50.0	27.3	9.1	100.0
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도	4	10	8		22
	백분율(%)	18.2	45.5	36.4	0.0	100.0
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량 조절을 통해 작업강도를 줄이는 일)	빈도	4	10	6	2	22
	백분율(%)	18.2	45.5	27.3	9.1	100.0
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도	2	12	7	1	22
	백분율(%)	9.1	54.5	31.8	4.5	100.0
⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도	1	11	8	2	22
	백분율(%)	4.5	50.0	36.4	9.1	100.0
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도	5	9	4		18
	백분율(%)	27.8	50.0	22.2	0.0	100.0
⑥ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	8	7	3		18
	백분율(%)	44.4	38.9	16.7	0.0	100.0

표 145. 101-300인 지회의 근골격계 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도	3	15	9	2	29
	백분율(%)	10.3	51.7	31.0	6.9	100.0
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서 치료받게 하는 일)	빈도	4	10	12	2	28
	백분율(%)	14.3	35.7	42.9	7.1	100.0
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도	2	12	11	2	27
	백분율(%)	7.4	44.4	40.7	7.4	100.0
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량	빈도	5	16	6		27

조정을 통해 작업강도를 줄이는 일)	백분율(%)	18.5	59.3	22.2	0.0	100.0
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도	2	6	17	4	29
	백분율(%)	6.9	20.7	58.6	13.8	100.0
⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도	3	4	16	5	28
	백분율(%)	10.7	14.3	57.1	17.9	100.0
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도	11	10	4	1	26
	백분율(%)	42.3	38.5	15.4	3.8	100.0
⑥ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	11	11	3	1	26
	백분율(%)	42.3	42.3	11.5	3.8	100.0

표 146. 301-500인 지회의 근골격계 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도		8	4		12
	백분율(%)	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서 치료받게 하는 일)	빈도	1	4	6	1	12
	백분율(%)	8.3	33.3	50.0	8.3	100.0
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도		6	5		11
	백분율(%)	0.0	54.5	45.5	0.0	100.0
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량 조정을 통해 작업강도를 줄이는 일)	빈도	2	4	5	1	12
	백분율(%)	16.7	33.3	41.7	8.3	100.0
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도		3	6	3	12
	백분율(%)	0.0	25.0	50.0	25.0	100.0
⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도		6	6		12
	백분율(%)	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도		8	4		12
	백분율(%)	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0
⑥ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	2	7	3		12
	백분율(%)	16.7	58.3	25.0	0.0	100.0

표 147. 500인 초과 지회의 근골격계 예방활동 평가

		아주 못함	조금 못함	조금 잘함	아주 잘함	합계
① 위험요인 평가(작업이 얼마나 힘들고 위험한지를 정확히 평가하는 일)	빈도	2	6	11	3	22
	백분율(%)	9.1	27.3	50.0	13.6	100.0
② 환자 관리(아픈 사람을 찾아내서	빈도	2	8	8	4	22

치료받게 하는 일)	백분율(%)	9.1	36.4	36.4	18.2	100.0
③ 작업개선(아픈 사람이 재발하지 않도록 작업을 개선하는 일)	빈도	2	8	10	2	22
	백분율(%)	9.1	36.4	45.5	9.1	100.0
④ 노동강도 완화(인원충원 혹은 물량 조정을 통해 작업강도를 줄이는 일)	빈도	4	13	4	1	22
	백분율(%)	18.2	59.1	18.2	4.5	100.0
⑤ 작업자 교육(근골격계질환이 무엇인지에 대해 조합원에게 알려주는 일)	빈도		5	15	2	22
	백분율(%)	0.0	22.7	68.2	9.1	100.0
⑥ 현장 활동 (주기적으로 현장을 점검하고 조합원들을 만나는 일)	빈도	1	9	9	3	22
	백분율(%)	4.5	40.9	40.9	13.6	100.0
⑦ 근골 노사공동대책위원회를 구성하고 적극 운영하는 것	빈도	2	7	8	2	19
	백분율(%)	10.5	36.8	42.1	10.5	100.0
⑧ 현장개선위원이나 근골실행위원을 육성하고 현장활동을 강화하는 것	빈도	3	6	10		19
	백분율(%)	15.8	31.6	52.6	0.0	100.0

근골격계 질환 사업을 위해 지회에 가장 필요한 사항을 물어보았고 다음과 같은 결과를 얻었다. 조합원의 교육과 인식전환이 가장 높은 비중을 보이고 있었으며, 지회활동가나 노안담당자 교육이 필요하다는 의견이 다음으로 나타났다. 근골사업에 있어서 그나마 지회가 잘하는 것이 현장순회와 교육이었음에도 조합원들의 인식전환을 요구하는 것은 지회의 근골사업과 현장활동이 조합원들의 태도와 자세를 바꾸고 있지 못하는 현실을 반영하는 것이라 하겠다.

표 148. 근골질환 사업을 잘하기 위해 지회에 필요한 사항

	빈도	유효 퍼센트
지회장의 관심과 의지	9	8.3
지회 활동가 혹은 노안담당자의 교육	25	23.1
전문가 혹은 지부의 지원	4	3.7
노안담당자의 활동시간 보장	12	11.1
근골 실행위원이나 현장개선위원 활성화	18	16.7
조합원 교육과 인식전환	28	25.9
조합원 참여 확대	11	10.2
기타	1	.9
합계	108	100.0

무엇이 필요한가에 대한 요구는 조합내 직위별로 다를 수 있고, 조합의 규모별로도 다를 수 있다. 관련된 분석을 시도하였다. 전체결과와 유사하였지만, 근골실행위원의 활성화가 가장 필요하다는 응답이 101-300인 지회와 500인 초과 지회에서 높게 나타나고 있는 것이 특이했다.

표 149. 지회규모에 따른 근골질환 사업을 위해 지회에 필요한 사항

			근골격계 질환 사업을 위해 지회에 가장 필요한 사항								전체
			지회장 관심과 의지	지회 활동가/ 노안담 당자 교육	전문가 /지부 의 지원	노안담 당자 활동시 간 보장	근골 실행위 원 활성화	조합원 교육과 인식전 환	조합원 참여 확대	기타	
지회 규모	50인 이하	빈도	4	6	2	3	1	5	2		23
		백분율	17.40%	26.10%	8.70%	13.00%	4.30%	21.70%	8.70%		100.00%
	51- 100인	빈도	1	10		2	1	7			21
		백분율	4.80%	47.60%		9.50%	4.80%	33.30%			100.00%
	101- 300인	빈도	2	3	1	4	9	7	2	1	29
		백분율	6.90%	10.30%	3.40%	13.80%	31.00%	24.10%	6.90%	3.40%	100.00%
	301- 500인	빈도		4	1	1	1	2	3		12
		백분율		33.30%	8.30%	8.30%	8.30%	16.70%	25.00%		100.00%
	500인 초과	빈도	2	2		2	6	7	4		23
		백분율	8.70%	8.70%		8.70%	26.10%	30.40%	17.40%		100.00%
	전체	빈도	9	25	4	12	18	28	11	1	108
		백분율	8.30%	23.10%	3.70%	11.10%	16.70%	25.90%	10.20%	0.90%	100.00%

응답자의 조합내 직위에 따라 내용이 많이 다르게 나타났다. 응답자가 노안담당인 경우 자신에 대한 교육을 요구하는 비율 보다는 근골실행위원활성화나 조합원 교육을 강조하고 있었다. 하지만 노안담당이 아닌 다른 집행간부가 응답한 경우에는 지회 노안담당자 교육을 상당히 중요하게 지적하고 있었다. 지회노안담당자의 지위와 활동수준이 다를 수 있음을 보여주는 결과이다.

표 150. 응답자 직위별 근골질환 사업을 위해 지회에 필요한 사항

			근골격계 질환 사업을 위해 지회에 가장 필요한 사항								전체
			지회장 관심과 의지	지회 활동가/ 노안담 당자 교육	전문가 /지부 의 지원	노안담 당자 활동시 간 보장	근골 실행위 원 활성화	조합원 교육과 인식전 환	조합원 참여 확대	기타	
직위	무응 답	빈도	1			1	1	3			6
		백분율	16.70%			16.70%	16.70%	50.00%			100.00%
	노안 담당	빈도	4	8	1	7	14	14	8	1	57
		백분율	7.00%	14.00%	1.80%	12.30%	24.60%	24.60%	14.00%	1.80%	100.00%
	대의 원	빈도				1		2	1		4
		백분율				25.00%		50.00%	25.00%		100.00%
	집행	빈도	4	17	3	3	3	9	2		41
		백분율									

	간부	백분율	9.80%	41.50%	7.30%	7.30%	7.30%	22.00%	4.90%		100.00%
전체	빈도		9	25	4	12	18	28	11	1	108
	백분율		8.30%	23.10%	3.70%	11.10%	16.70%	25.90%	10.20%	0.90%	100.00%

3) 지회의 안전보건 활동에 대한 조사 결과

① 안전보건 관련 조직과 담당자 현황

지회에 노동안전보건 담당자가 있는지 물어보았더니 110개 지회가 응답하였으며, 이 중에서 100개 지회(90.9 %)가 있다고 응답하였다. 노동안전보건 관련 조직구조 및 담당자 직위와 상근여부등은 다음과 같다.

지회의 노동안전보건관련 조직구조에서 노동안전보건부장이 있는 경우는 노동안전보건부로 분류하였다. 노동안전보건실이 4개 지회, 국이 3개 지회, 부가 82개 지회였다. 기타 7개 지회는 지회 간부들 중에서 부지회장 등이 노안을 맡고 있거나 노안부장은 없이 명예산업안전감독관을 두고 있는 체계이다.

표 151. 안전보건관련 조직구조 현황

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
조직구조	노동안전보건실	2	1.8	2.1
	노동안전보건국	3	2.7	3.1
	노동안전보건부	84	75.0	87.5
	기타	7	6.3	7.3
	합계	96	85.7	100
결측	시스템 결측값	16	14.3	
합계		112	100	

표 152. 안전보건관련 조직구조의 지부/지회별 현황

지부/지회			지회 노동안전보건 조직 구조				상근여부
			실	국	부	기타	
소속지부							
경기지부	지회명	두원정공지회			○		비상근
	전체				1		
경남지부	지회명	S&T중공업지회			○		상근
		STX조선지회		○			상근
		ZF SACHS KOREA지회			○		비상근
		대림자동차지회			○		비상근
		대원강업(창원)지회			○		비상근
		동양물산지회				○	비상근

		두산중공업지회			○		상근
		로템지회			○		상근
		마창지역금속지회 동우기계현장위원회			○		비상근
		마창지역금속지회 성산암데코현장위원회				○	비상근
		마창지역금속지회 한국공작기계현장위원회			○		비상근
		메티아(주)지회			○		비상근
		세신버팔로지회				○	비상근
		위아지회			○		상근
		일진금속지회(경남)			○		비상근
		클라크지게차노동조합			○		비상근
		한국산연지회			○		비상근
		한국씨티즌정밀지회			○		비상근
		한국주강지회			○		비상근
		화천기계지회			○		비상근
		전체			1	16	3
경주지부	지회명	경주지부대림프라스틱공업지회			○		비상근
		광진상공지회			○		비상근
		발레오만도지회			○		상근
		아이에이치엘지회			○		비상근
		에코플라스틱지회			○		상근
		엠시트지회			○		비상근
		오리엔스지회			○		비상근
		이너지 지회			○		비상근
		일진베어링지회			○		비상근
		전진산업(주) 지회			○		비상근
		케이씨오에너지지회			○		비상근
전체				11			
광주전남지부	지회명	ATK지회(광주)			○		비상근
		광양지역지회(삼화.덕산, 영국.EG테크분회)			○		비상근
		광양지역지회(덕산분회)			○		비상근
		광주지역금속지회(상진미크론분회)				○	비상근
		캐리어에어콘지회			○		비상근
		현대삼호중공업지회			○		상근
전체				5	1		
구미지부	지회명	KEC지회			○		비상근
		대우라이프지회			○		비상근
	전체				2		
대구지부	지회명	대동공업지회			○		비상근
		동원금속지회			○		비상근
		삼우정밀지회			○		비상근
		상신브레이크지회			○		비상근
		한국게이츠지회			○		비상근
		한국델파이지회			○		상근
전체				6			
만도지부	지회명	문막지회			○		상근
		익산지회			○		상근
		김스지회			○		비상근
	전체				3		

서울지부	지회명	서울남부지역지회(KMH분회)				○	비상근
		티센크루프동양엘리베이터지회				○	비상근
		하이텍알씨디코리아지회				○	비상근
	전체			1	2		
울산지부	지회명	고강알루미늄지회				○	비상근
		덕양산업지회				○	비상근
		메티아지회				○	비상근
		세종공업지회				○	상근
		인성산업지회					비상근
		태성공업지회				○	비상근
		한국TRW지회(울산)				○	비상근
		한국프랜지지회				○	상근
		한일이화지회				○	비상근
		한진중공업울산지회				○	상근
현대미포조선노조			○			상근	
전체			1	8	1		
인천지부	지회명	KM&I지회				○	비상근
		대원강업지회(주안)				○	비상근
		두산인프라코어지회			○		상근
		영창악기지회				○	비상근
		인천지부콜트악기지회				○	비상근
		한국TRW지회(인천)				○	비상근
전체			1	5			
전북지부	지회명	태형지회				○	비상근
		군산지역금속지회(우진테크놀러지분회)					비상근
		군산지역금속지회(일성테크분회0				○	비상근
		영화지회(영화정공)				○	비상근
		영화지회(영화테크)				○	비상근
		일진지회(전북)				○	비상근
		타타대우상용차지회				○	상근
전체				6			
충남지부	지회명	동희지회				○	비상근
		경남제약지회				○	비상근
		나스테크지회				○	비상근
		다이모스지회				○	상근
		대성MPC지회				○	비상근
		대원강업지회(성환)				○	비상근
		대한칼소닉지회					비상근
		발레오공조코리아지회				○	비상근
		세영테크지회				○	비상근
		엠시트지회				○	비상근
		위니아만도지회				○	상근
		유성기업지회(아산)				○	비상근
		한국분말야금지회				○	비상근
		한벨헬리콥터지회				○	비상근
		현대제철지회				○	비상근

	전체			14		
포항지부	지회명	DKC지회		○		비상근
		SIMPAC ANC지회		○		비상근
		SNG지회		○		비상근
		진방스틸지회		○		비상근
		포스코아지회(포항)		○		비상근
		한국수드케미지회		○		비상근
	전체			6		
현자치부	지회명	현자치부(울산공장)	○			상근
	전체		1			
대자치부	지회명	GM대우자동차창원지회	○			상근
	전체		1			

노동안전보건실 2곳 모두 실장이 있었다. 모두 기업지부로 현대자동차지부 울산공장과 GM대우자동차지부 창원지회였다.

국체계의 지회는 3곳이었다. STX조선, 두산인프라코어, 현대미포조선이 해당한다. 이 중에 STX조선과 두산인프라코어는 국장이 실제로 임명되어 있었다.

실, 국, 부체계를 통합하여 86개 지회에서 총 100명의 노동안전보건부장이 있다고 응답하였다. 77개 지회는 노안부장이 1명씩이었는데, 2명인 지회가 5개(STX조선, 두원정공, 에코플라스틱, 일진베어링, 티센크루프동양엘리베이터 지회), 3명인 지회가 3개(두산인프라코어, 현대미포조선, 광양지역지회), 그리고 4명인 지회가 1곳(현대자동차지부 울산공장)이었다.

노동안전보건차장은 1명 있는 지회가 7곳(군산지역금속지회 우진테크놀러지, 일성테크, 대원강업지회(주안), 로템, 캐리어에어콘, 한국 TRW, 한국산연지회), 2명 있는 지회가 6곳(STX조선, 두산중공업, 클라크지게차, 타타대우상용차, 현대삼호중공업, 현대제철 지회), 3명 있는 지회가 1곳(발레오공조코리아지회)이었다.

노동안전보건위원의 경우 별도직위를 가지고 있는 곳도 있고, 산업안전보건위원회에 참여하는 위원을 전부 일컫는 곳도 있었다. 따라서 통계를 구하는 것이 불가능하였다. 한편, 명예산업안전감독관은 총 77개 지회에 79명이 있었다. 명예산업안전감독관 중 많은 수는 노안부장과 겸임하는 것으로 나타났으나, 정확한 규모는 파악되지 못했다.

종합하여 총 99개 지회에서 노동안전보건실장, 국장, 부장, 차장, 그리고 노동안전보건위원과 명예산업안전감독관까지 포함하여 359명이 있는 것으로 확인되었다. 실제로 산업안전보건위원회에 참여하는 위원까지 모두 포함한다면 훨씬 많은 숫자가 될 것이다. 이러한 오류를 제거하기 위하여 산업안전보건위원을 제거할 경우 최소 177명이 되는 것으로 확인되었다.

무응답을 제외하고 95개 지회 중에서 노동안전보건활동가가 상근을 하는 지회는 총 21개였다. 총

42명이 상근을 하고 있었다. 상근자와 관련한 지부/지회별 분포는 다음과 같다.

표 153. 지부/지회별 상근자 현황

소속지부			상근자 인원(명)					전체
			1	3	4	5	6	
경남지부	지회명	S&T중공업지회	1					1
		STX조선지회		1				1
		두산중공업지회			1			1
		로템지회				1		1
		위아지회	1					1
전체			2	1	1	1	5	
경주지부	지회명	발레오만도지회	1					1
		에코플라스틱지회	1					1
	전체			2				2
광주전남지부	지회명	현대삼호중공업지회		1				1
	전체			1				1
대구지부	지회명	한국델파이지회	1					1
	전체		1					1
만도지부	지회명	만도문막지회	1					1
		만도익산지회	1					1
	전체			2				2
울산지부	지회명	세중공업지회(울산)	1					1
		한국프랜지지회	1					1
		한진중공업울산지회	1					1
		현대미포조선		1				1
	전체			5	1			6
인천지부	지회명	KM&지회	1					1
		두산인프라코어	1					1
	전체			2				2
전북지부	지회명	타타대우상용차	1					1
	전체		1					1
충남지부	지회명	다이모스지회	1					1
		위니아만도지회	1					1
	전체			2				2
현지지부	지회명	현지지부(울산공장)					1	1
	전체						1	1

상근자들은 대부분 300인 이상의 지회에 있었다.

표 154. 상근자의 지회규모별 분포

		노안담당자 상근 여부		전체
		비상근	상근	
지회규모	50인 이하	15		15
	51-100인	20		20

	101-300인	28	1	29
	301-500인	8	3	11
	500인 초과	6	17	23
전체		77	21	98

산업안전보건위원회 운영에 대해 분석해보았다.

일단 산업안전보건위원회의 운영 여부에 대해 물었는데, 총 108개 지회에서 가부에 대한 응답을 해주었다. 107개 지회 중에서 산업안전보건위원회가 있는 경우가 71개 지회, 27개 지회는 노사협의 회로 운영중이었다. 노사가 안전보건에 대한 협의를 하는 경우는 108개 지회 중에 98개로 90.7 % 였다. 무응답을 산보위나 노사협회가 진행되지 않는 것으로 볼 경우 112개 지회중에서는 87.5 %가 협의기구를 가지고 있다고 볼 수 있었다.

표 155. 산업안전보건위원회의 운영실태

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
산업안전 보건위원 회	산업안전보건위원회 있음	71	63.4	65.7	65.7
	노사협의회로 대체	27	24.1	25.0	90.7
	아예 논의 없음	10	8.9	9.3	100.0
	합계	108	96.4	100.0	
결측	시스템 결측값	4	3.6		
합계		112	100.0		

108개 지회 중에서 50인 이하의 지회에서도 5개 지회(23.8 %)는 산업안전보건위원회를 운영하고 있었으며, 노사협의회 7개 지회 등 55 %는 노동안전보건과 관련한 노사협회가 진행되고 있음을 알 수 있다. 51-100인 지회도 52 % 정도가 산업안전보건위원회를 운영중이라고 응답하였다. 300인을 넘어서면서는 전부 산업안전보건위원회를 운영중이라고 응답하였다. 금속노조 소속 지회들은 산업 안전보건법상의 산업안전보건위원회 설치의무 규정보다 앞선 형태로 산업안전보건위원회가 운영되고 있음을 알 수 있다.

표 156. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 운영현황

			산업안전보건위원회 운영 여부			전체
			산업안전보건 위원회	노사협의회	논의 아예 없음	
지회규모	50인 이하	빈도	5	7	9	21
		백분율	23.8	33.3	42.9	100.0
	51-100인	빈도	12	10	1	23
		백분율	52.2	43.5	4.3	100.0

	101-300인	빈도	19	10		29
		백분율	65.5	34.5		100.0
	301-500인	빈도	12			12
		백분율	100.0			100.0
	500인 초과	빈도	23			23
		백분율	100.0			100.0
전체	빈도	71	27	10	108	
	백분율	65.7	25.0	9.3	100.0	

산업안전보건위원회를 운영한다고 응답한 71개 지회중에서 61개 지회가 노동조합측 위원장을 누가 맡고 있는지 응답하였다. 이 중에서 지회장(또는 분회장)이 위원장을 맡는 경우는 총 42개 지회(분회)로 68.8 %였다. 부지회장급(수석부지회장, 부지회장, 수석부위원장)은 14개 지회로 23.0 %였다. 노안부장(또는 부장)이 맞는 경우도 4개 지회 6.6 %가 있었다.

표 157. 산업안전보건위원회 조합측 위원장의 직위

산업안전보건위원회 조합측 위원장	빈도	퍼센트
노안부장	4	6.6
부지회장	9	14.8
분회장	1	1.6
사무장	1	1.6
수석부위원장	1	1.6
수석부지회장	4	6.6
지회장	41	67.2
합계	61	100.0

표 158. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 조합측 위원장 직위

			산업안전보건위원회 조합측 위원장 직위				전체
			노안부장	부지회장	사무장	지회장	
지회규모	50인 이하	빈도	1	1		1	3
		백분율	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
	51-100인	빈도	2	1		9	12
		백분율	16.7%	8.3%	0.0%	75.0%	100.0%
	101-300인	빈도	1	1	1	14	17
		백분율	5.9%	5.9%	5.9%	82.4%	100.0%
	301-500인	빈도		6		5	11
		백분율	0.0%	54.5%	0.0%	45.5%	100.0%
	500인 초과	빈도		5		13	18
		백분율	0.0%	27.8%	0.0%	72.2%	100.0%
	전체	빈도	4	14	1	42	61
		백분율	6.6%	23.0%	1.6%	68.9%	100.0%

그리고, 산업안전보건위원회의 위원 숫자는 다음과 같이 분포하고 있었다. 지회규모가 커질수록 위원수도 증가하는 경향을 보이고 있다. 산업안전보건위원회의 평균 위원수는 5.5명이며, 위원이 5명인 지회가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 159. 산업안전보건위원회 위원수

위원수(명)	빈도	백분율
3	12	17.4
4	5	7.2
5	24	34.8
6	12	17.4
7	6	8.7
8	7	10.1
10	3	4.3
계	69	100

표 160. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 위원수

			산업안전보건위원회 위원수(명)							전체
			3	4	5	6	7	8	10	
지회 규모	50인 이하	빈도	5							5
		백분율	100.00%							100.00%
	51-100인	빈도	3	1	7					11
		백분율	27.30%	9.10%	63.60%					100.00%
	101-300인	빈도	3	2	9	6		1		21
		백분율	14.30%	9.50%	42.90%	28.60%		4.80%		100.00%
	301-500인	빈도		1	6	1	1	1	1	11
		백분율		9.10%	54.50%	9.10%	9.10%	9.10%	9.10%	100.00%
	500인 초과	빈도	1	1	2	5	5	5	2	21
		백분율	4.80%	4.80%	9.50%	23.80%	23.80%	23.80%	9.50%	100.00%
전체	빈도	12	5	24	12	6	7	3	69	
	백분율	17.40%	7.20%	34.80%	17.40%	8.70%	10.10%	4.30%	100.00%	

산업안전보건위원회 정기회의의 개최에 대해서는 다음과 같이 대답하고 있다.

표 161. 산업안전보건위원회 정기회의 운영현황

정기회의 운영현황	빈도	유효 퍼센트
매분기 빠지지 않고 운영	48	69.6
1년 3회 정도 운영	11	15.7

1년 2회 정도 운영	8	11.6
1년 1회 정도 운영	2	2.9
합계	69	100.0

산업안전보건위원회의 운영규정은 90.3 %가 노사합의로 작성하였다고 응답하고 있다.

표 162. 산업안전보건위원회 운영규정의 작성

산보위 운영규정	빈도	유효 퍼센트
노사합의로 작성	62	89.9
사측에서작성	1	1.4
노동조합이 작성	2	2.9
작성하려하였으나 미합의	1	1.4
작성하지 않았음	3	4.3
합계	69	100

산업안전보건위원회의 준비와 관련하여서는 다음과 같이 분석되었다. 68개 지회가 응답하였는데, 일부 지회는 중복응답을 하였다. 그대로 분석하였다. 이 중에서 33개 지회(47.8 %)는 매분기마다 근무협조를 통해 위원들이 산업안전보건위원회 준비회의를 진행한다고 하였다. 근무고려가 안되지만 준비회의를 하는 지회가 5개(7.5 %)였고, 상황에 맞게 준비회의를 한다는 지회는 33개(47.8 %)로 나타났다. 요약하면 준비회의는 거의 대부분 하지만 위원들이 준비회의에 참여할 수 있도록 활동 보장이 되는 경우는 47.8 %에 불과한 상황이었다.

표 163. 산업안전보건위원회 준비회의 진행상황

	매분기 마다 근무협조를 통해 산업안전보건위원회 준비회의 진행	근무마치고 매분기마다 산업안전보건위원회 준비회의 진행	상황에 맞게 준비회의 진행	준비회의 없음
빈도	33	5	33	3
백분율(%)	47.8	7.5	47.8	4.5

대규모 지회의 경우에도 산업안전보건위원들의 활동시간 보장이 필요한 상황으로 보인다.

표 164. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 준비회의 진행상황

	매분기 마다 근무협조를 통해 산업안전보건위원 회 준비회의 진행	근무마치고 매분기마다 산업안전보건위 원회 준비회의 진행	상황에 맞게 준비회의 진행	준비회의 없음	계

지회규모	50인 이하	빈도	2		3		5
		백분율(%)	40.0	0.0	60.0	0.0	100.0
	51-100인	빈도	6		6		12
		백분율(%)	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
	101-300인	빈도	8	2	8	3	21
		백분율(%)	38.1	9.5	38.1	14.3	100.0
	301-500인	빈도	4		8		12
		백분율(%)	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
	500인 초과	빈도	14	3	8		25
		백분율(%)	56.0	12.0	32.0	0.0	100.0

한편, 산업안전보건위원회의 운영현황과 상관없이 53개 지회의 준비회의의 횟수는 1회가 가장 많았지만(58.5%), 40% 약간 넘는 지회는 2회 이상 회의를 하고 있었다. 따라서 최소 1회의 활동보장은 반드시 필요하며, 가능하면 필요한 준비회의는 모두 활동보장을 받을 수 있도록 해야 한다.

표 165. 산업안전보건위원회 준비회의 횟수

		빈도	백분율(%)
준비회의 횟수	1	31	58.5
	2	8	15.1
	3	6	11.3
	4	5	9.4
	6	2	3.8
	10	1	1.9
계		53	100.0

평가회의도 준비회의와 유사한 수준에서 진행되고 있었다. 다만 근무협조가 되는 비율이 낮아졌으며, 평가회의가 없다는 비중이 약간 높아졌다. 특히 500인 초과 사업장에서 평가회의를 진행하지 않는다는 비중이 높게 나타나고 있다. 산업안전보건위원회는 노사합의를 도출해낸 것 만으로 끝나는 것이 아니라 조합원에 대한 보고, 합의사항 추진 점검, 미합의 안전에 대한 추가협의 준비 등 지속적인 활동들이 이어져야 하는 것이므로 평가회의는 반드시 필요한데도 평가회의가 자리잡지 않았다는 점은 개선해야 할 것으로 보인다.

표 166. 산업안전보건위원회 평가회의 현황

	매분기마다 근무협조를 통해 평가회의 진행	근무마치고 매분기마다 평가회의 진행	상황에 맞게 평가회의 진행	평가회의 없음	계
--	------------------------	---------------------	----------------	---------	---

빈도	21	4	34	11	70
백분율(%)	30.0	5.7	48.6	15.7	100.0

표 167. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 평가회의 현황

		매분기마다 근무협조를 통해 평가회의 진행	근무마치고 매분기마다 평가회의 진행	상황에 맞게 평가회의 진행	평가회의 없음	
지회규모	50인 이하	빈도	1		2	1
		백분율(%)	25.0	0.0	50.0	25.0
	51-100인	빈도	3		8	
		백분율(%)	27.3	0.0	72.7	0.0
	101-300인	빈도	7	2	9	3
		백분율(%)	33.3	9.5	42.9	14.3
	301-500인	빈도	2	1	7	1
		백분율(%)	18.2	9.1	63.6	9.1
	500인 초과	빈도	8	1	8	6
		백분율(%)	34.8	4.3	34.8	26.1

41개 지회에서 회의 횟수를 응답하였는데, 이 중에서 분기별 1회 정도 평가하는 지회가 26개 지회였다. 나머지 지회는 2회 이상 평가회의를 진행한다고 응답하였다.

산업안전보건위원회의 안전수집방법은 대부분 산보위원들의 현장순회나 대의원을 통한 안전수집으로 나타났다. 50인 이하의 지회에서는 산보위원들이 직접 안전을 수집하는 경우가 전부였으며, 지회규모가 커지면서 대의원의 비중이 중요하게 대두되고 있다. 대의원이 산업안전보건위원회의 안전에 대한 인식을 얼마나 갖추고 있는냐하는 것이 상당히 중요한 문제라고 할 수 있겠다.

표 168. 산업안전보건위원회의 안전수집 방법

안전수집방법	빈도	유효 퍼센트
산보위원들의 현장 순회를 통한 안전수집	33	47.8
대의원들을 통한 안전수집	32	46.4
안전수집함이나 서식, 인터넷 게시판 및 메일을 활용한 안전수집	1	1.4
기타	3	4.3
합계	69	100.0

표 169. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 안전수집 방법

	산업안전보건위원회 안전수집방법			
	산보위원들의	대의원	인터넷	기타

			현장순회	통한 수집	게시판이나 메일	
지회규모	50인 이하	빈도	5			
		백분율	100.00%			
	51-100인	빈도	6	5		
		백분율	54.50%	45.50%		
	101-300인	빈도	6	11	1	
		백분율	33.30%	61.10%	5.60%	
	301-500인	빈도	5	7		
		백분율	41.70%	58.30%		
	500인 초과	빈도	11	9		3
		백분율	47.80%	39.10%		13.00%

산보위원들에게 안전수집을 위한 활동시간을 보장해주는지 여부를 물어보았다. 그랬더니 전적으로 보장되는 지회는 18개 밖에 안 되었고, 10개 지회는 분기별로 정해져있거나 협의하여 활동을 보장하고 있었다. 따라서, 그나마 활동시간이 보장되는 지회는 전부 28개지회로 응답지회의 50 %도 안 되는 수준이다. 안전수집에 대한 활동보장은 전혀 없는 경우가 50 %를 넘고 있다.

표 170. 산업안전보건위원회 안전수집 활동 보장 여부

안전수집 활동 보장 여부	빈도	백분율(%)
필요한 시간 전적으로 활동보장	18	30.6
분기별로 정해진 활동시간 보장	4	6.5
분기별로 노사가 협의하여 활동시간 보장	6	9.7
안전수집활동에 대한 보장은 없음	31	53.2
계	59	100.0

그 밖에 활동보장이 안되기 때문에 대의원이나 상근간부를 활용하거나 조합간부의 활동시간을 활용하여 안전수집을 한다고 추가로 적어준 지회들이 있었다. 한편, 현장실천단을 통하는 경우도 있었고, 조합원이 직접 지회로 찾아오는 곳도 있었다. 일부 지회에서는 월 8시간, 주1회 2시간씩 등으로 구체적인 활동시간을 보장받는 것도 있었고, 필요시엔 언제나 활동이 보장된다고 추가로 의견을 제시한 지회도 있었다.

지회 규모별로도 차이가 있었지만, 문제는 대규모 지회에서도 역시 활동보장은 잘 이루어지지 않고 있다는 점이다.

표 171. 지회규모에 따른 안전수집을 위한 활동시간 보장 여부

지회규모	안전수집을 위한 활동시간 보장여부			
	필요한 시간 전적으로 활동보장	분기별로 정해진	분기별로 노사가	안전수집활동에 대한 보장은

			활동시간 보장	협의하여 활동시간 보장	없음
50인 이하	빈도	0	0	1	4
	백분율(%)	0.0	0.0	20.0	80.0
51-100인	빈도	2	0	1	7
	백분율(%)	20.0	0.0	10.0	70.0
101-300인	빈도	5	1	1	12
	백분율(%)	26.3	5.3	5.3	63.2
301-500인	빈도	6	2	1	1
	백분율(%)	60.0	20.0	10.0	10.0
500인 초과	빈도	6	1	2	9
	백분율(%)	37.5	6.3	12.5	56.3

그렇다면, 지회의 산보위원들에 대한 안전수집 활동시간 보장은 지회의 안전수집 방법에 영향을 주었을까? 즉, 산보위원들에게 안전수집 활동보장이 이루어지지 않은 지회들이 대부분 대의원을 통해 안전을 수집하는 것일까? 결과는 그렇지 않게 나타났다. 산보위원을 통해 안전을 수집하건 대의원을 통해 안전을 수집하건 큰 차이는 전혀 없었다.

표 172. 안전수집 방법에 따른 활동시간 보장여부

안전수집방법		안전수집을 위한 활동시간 보장여부				계
		필요한 시간 전적으로 활동보장	분기별로 정해진 활동시간 보장	분기별로 노사가 협의하여 활동시간 보장	안전수집활 동에 대한 보장은 없음	
산보위원 현장순회	빈도	9	1	4	15	29
	백분율(%)	31.0	3.4	13.8	51.7	100.0
대의원 통한 수집	빈도	10	2	2	16	28
	백분율(%)	35.7	7.1	7.1	57.1	100.0
게시판, 메일	빈도	0	1	0	0	1
	백분율(%)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	빈도	0	0	0	1	1
	백분율(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
계	빈도	19	4	6	32	59
	백분율(%)	32.2	6.8	10.2	54.2	100.0

그렇다면, 안전수집활동에 대한 보장이 전혀 없을 때, 지회 활동가들은 안전 수집을 하지 않을까? 32개 지회가 활동보장이 안되어 있다고 했는데, 이 중에서 31개 지회가 다시 응답을 했다. 31개 지회 모두 안전수집은 그래도 하고 있다고 밝혔으며, 30개 지회는 업무 중에 틈을 내서 안전수집을 하고 있었고, 1개 지회는 업무마치고 안전을 수집하고 있었다. 활동가들이 헌신적으로 활동하고 있

음을 보여주는 것이며, 이들에게 안정적인 안전수집 활동이 보장될 필요가 매우 크다고 할 수 있었다.

한편, 산업안전보건위원회의 결과를 조합원에게 보고하는 방식도 차이가 많이 있었다. 조합원 설명회를 진행하는 지회는 14개 밖에 안되었으며, 49개 지회는 문건으로만 보고를 하는데, 이 중에서 21개 지회는 회사가 공지한다고 응답하였다. 가장 바람직한 것은 안전을 수집한 활동가가 산업안전보건위원회의 회의 결과를 다시 조합원에게 부서별로 보고하는 것인데, 금속노조의 현 상황은 바람직한 것과 거리가 있다고 할 수 있다.

표 173. 산업안전보건위원회 결과보고 방식

결과보고 방식	빈도	유효 퍼센트
노동조합이 전체 부서에 결과보고 문건 공지후 부서별 조합원 설명회 진행	14	19.4
노동조합 명의로 전체 부서에 결과보고 문건만 공지	28	38.9
산보위 운영규정에 따라 사측이 산보위 합의문을 공지	21	29.2
기타	9	12.5
합계	72	100

기타의 의견은 다음과 같은 것이 있었다. 부서별 조합원 설명회를 하지 않는 대신 조합신문을 활용하거나 선전물을 활용하고 있는 지회들이 있었고(현자 울산 등 대규모 사업장), 대의원에게 보고하는 지회도 있었다.

- 공고물 게시 배포
- 노동조합이 산보위협의문공지 대의원에게 보고
- 노조소식지와 노조 신문 및 방송공지
- 대의원대회 보고 홍보지
- 대자보
- 사측이 생산부서에 공문발송
- 상집회의보고 사안에 따라 선전물배포
- 소식지홍보
- 회의에서 결과보고 후 각 현장위원이 조합원들에게 설명

지회 규모별로 차이는 존재하고 있었다.

표 174. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회 결과보고 방식

지회	50인 이하	빈도	산업안전보건위원회 결과보고 방식				전체
			노동조합이 전체 부서에 결과보고 문건 공지후 부서별 조합원 설명회 진행	노동조합 명의로 전체 부서에 결과보고 문건만 공지	산보위 운영규정에 따라 사측이 산보위 합의문을 공지	기타	
			1	2	2	5	

규모	51-100인	빈도	5	3	3	1	12
		백분율(%)	41.70%	25.00%	25.00%	8.30%	100.00%
	101-300인	빈도	6	10	5		21
		백분율(%)	28.60%	47.60%	23.80%		100.00%
	301-500인	빈도	1	6	3	2	12
		백분율(%)	8.30%	50.00%	25.00%	16.70%	100.00%
	500인 초과	빈도	2	8	8	4	22
		백분율(%)	9.10%	36.40%	36.40%	18.20%	100.00%
전체	빈도	14	28	21	9	72	
	백분율(%)	19.40%	38.90%	29.20%	12.50%	100.00%	

산업안전보건위원회에 대한 교육(사외) 활동이 얼마나 보장되는지 분석하였다. 교육의 경우는 그래도 적극적으로 지회가 권리를 확보하고 있는 것으로 확인되었다. 39개 지회(54.9%)가 전적으로 활동 보장 된다고 응답하였고, 16개 지회(22.5%)는 노사협약에 의해 필요한 교육은 보장한다고 응답하였다. 교육을 추진해본 적이 없는 지회는 11개로 15.5%에 그쳤다.

표 175. 산업안전보건위원회에 대한 사외교육 보장여부

사외 교육 보장여부	빈도	유효 퍼센트
노동조합 입장에서 볼 때 필요한 교육은 전적으로 활동보장	39	54.9
노사가 협의하여 필요한 교육만 보장	16	22.5
사측이 인정해주는 교육만 보장	2	2.8
외부 교육은 모두 불인정	0	0.0
아직까지 산보위원 교육을 추진해 본적 없음	11	15.5
기타	3	4.2
합계	71	100

지회 규모에 따라 교육보장의 차이는 크지 않았으나, 50인 이하 지회를 빼놓고는 지회가 작을수록 교육보장이 조금 더 잘되는 것으로 보인다.

표 176. 지회규모에 따른 산업안전보건위원회에 대한 사외교육 보장여부

지회 규모		산업안전보건위원회에 대한 사외교육활동 보장여부					전체
		노동조합 입장에서 볼 때 필요한 교육은 전적으로 활동보장	노 사 가 협의하여 필요한 교육만 보장	사측이 인정해주는 교육만 보장	아직까지 산보위원 교육을 추진해 본적 없음	기타	
50인 이하	빈도	2		1	2		5
	백분율(%)	40.00%		20.00%	40.00%		100.00%
	51-100인	빈도	7	2		3	

전체	101-300인	백분율(%)	58.30%	16.70%		25.00%		100.00%
		빈도	14	3		3	1	21
	301-500인	백분율(%)	66.70%	14.30%		14.30%	4.80%	100.00%
		빈도	6	4		1	1	12
	500인 초과	백분율(%)	50.00%	33.30%		8.30%	8.30%	100.00%
		빈도	10	7	1	2	1	21
	전체	백분율(%)	47.60%	33.30%	4.80%	9.50%	4.80%	100.00%
		빈도	39	16	2	11	3	71
		백분율(%)	54.90%	22.50%	2.80%	15.50%	4.20%	100.00%

실제로 산보위원들이 어떠한 교육을 받았는지 확인해보았다. 산업안전보건위원회를 운영한다고 밝힌 71개 지회 중에서 교육을 진행한 주제는 산업안전보건법과 근골격계질환이 39개 지회로 50 %를 약간 넘는 수준이었다. 산업안전보건위원회에 대한 교육이 상당히 적게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 특히 산업안전보건위원임에도 산업안전보건위원회 운영 실무에 대한 교육이 14개 지회밖에 이루어지지 않았다.

표 177. 산업안전보건위원회에 대한 교육주제별 교육 진행상황

교육주제	교육을 진행한 지회수
산업안전보건법	39
산재보상보험법 및 보상실무	19
산업안전보건위원회 운영 실무	14
작업환경측정	41
노동조합의 안전보건활동 실무	25
건강검진	30
산재사고조사방법	14
교대제, 스트레스, 노동강도	17
물질안전보건자료와 화학물질관리	24
근골격계질환 관련	39

한편, 산업안전보건위원회가 아닌 노사협의회로 대체하여 운영중인 지회들에서는 총 27개 지회의 반 정도는 노사협의회로 충분히 대체가 가능하다고 보고 있었고, 8개 지회는 산안법상 설치의무 대상을 따지고 있었다.

표 178. 노사협의회 운영중인 지회의 산업안전보건위원회 설치 시도

산보위 설치 시도	빈도	유효 퍼센트
사측이 거부	3	11.1

사측과 협의중	3	11.1
산안법상 설치의무 대상이 되면 설치하기로 합의	8	29.6
검토하였으나 노사협의회로 충분히 대체할 수 있다고 판단	13	48.1
합계	27	100

지회 규모별로는 다음과 같이 분포하고 있었다.

표 179. 지회규모에 따른 노사협의회 사업장의 산업안전보건위원회 설치 시도

		노사협의회로 대체한 경우 산보위 설치시도				전체	
		사측이 거부	사측과 협의중	산안법상 설치의무 대상이 되면 설치하기로 합의	검토하였으나 노사협의회로 충분히 대체할 수 있다고 판단		
지회규모	50인 이하	빈도		2		2	4
		백분율(%)		50.00%		50.00%	100.00%
	51-100인	빈도	1		2	8	11
		백분율(%)	9.10%		18.20%	72.70%	100.00%
	101-300인	빈도	2	1	5	2	10
		백분율(%)	20.00%	10.00%	50.00%	20.00%	100.00%
	301-500인	빈도				1	1
		백분율(%)				100.00%	100.00%
	500인 초과	빈도			1		1
		백분율(%)			100.00%		100.00%
전체	빈도	3	3	8	13	27	
	백분율(%)	11.10%	11.10%	29.60%	48.10%	100.00%	

노사협의회를 하면서 안전보건 관련 안건을 다루고 있는지 확인하였는데, 매분기 빠지지 않고 다룬다는 응답이 높게 나왔으며, 거의 다루지 않는 경우는 겨우 1개 지회 밖에 없었다.

표 180. 노사협의회 안전보건 안건 현황

안전보건 안건의 현황	빈도	유효 퍼센트
매분기 빠지지 않고 안전보건 관련 안건 준비	7	36.8
특별한 안건이 있을 경우만 안전보건 관련 안건 마련	11	57.9
거의 안전보건관련 안건을 다루지 않음	1	5.3
합계	19	100.0

안건을 마련하는 방법은 주로 전체 노사협의회 안건 수집과정을 통하는 것으로 확인되었다. 노동 안전보건 담당자가 별도로 안건을 만드는 경우는 6개 지회였다. 노사협의회를 진행하는 지회 중에서 노안담당자가 질문에 응답한 지회가 7군데였는데, 이 중에서 3개 지회만 노사협의회 노동안전

관련 안전을 노안담당자가 만든다고 응답하였다. 즉, 지회에 노안담당자가 있느냐 없느냐와 상관없는 안전수립 절차가 있다고 보는 것이 타당하다.

표 181. 노사협의회의 안전보건 안전 마련 방법

	빈도	유효 퍼센트
노동안전보건 담당자가 마련	6	31.6
전체 노사협의회 안전 수집과정을 통해 마련	12	63.2
기타	1	5.3
합계	19	100.0

② 노동안전보건 활동에 대한 인식

지회에서 노동안전보건 활동이 중요한 활동인지 물어보았더니 95.4 %는 중요하다고 응답하였다. 어떠한 활동보다도 중요하다는 답변은 41.1 %였고, 중요성은 인정하지만 다른 것이 더 중요할 수도 있다는 응답은 50.9 %였다. 질문이 우리 지회에서 중요한 정도를 묻는 것이었으므로 개인의 생각이 아니라고 보면, 노동안전보건 활동이 상당히 중요성을 인정받고 있다고 볼 수 있는 결과이다.

표 182. 노동안전보건 활동의 중요성에 대한 판단

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
유효	어떠한 활동보다 중요	46	41.1	42.6	42.6
	중요하지만 더 중요한 다른 사안이나 활동도 있음	57	50.9	52.8	95.4
	다른 사안에 비해 덜 중요	5	4.5	4.6	100
	전혀 안 중요	0	0.0	0.0	
	합계	108	96.4	100	
결측	시스템 결측값	4	3.6		
합계		112	100		

지회규모, 응답자의 직위, 산업안전보건위원회의 운영여부 등에 따라 인식차이가 발생하는지 비교해보았다. 지회의 규모는 일관성이 없게 나왔다. 하지만, 응답자가 누구이나, 산업안전보건위원회를 하느냐 안하느냐는 매우 중요한 관련이 있는 것으로 나타났다. 노안활동이 다른 활동에 비해 덜 중요하다는 응답은 응답률이 낮아 비교가 곤란하였다.

응답자가 일반 집행간부인 경우에는 노안활동이 가장 중요하다고 응답한 경우가 30.8 %였으나, 응답자가 노안담당자인 경우에는 47.5 %가 가장 중요하다고 응답하고 있었다.

한편, 산업안전보건위원회를 열고 있는 지회에서는 노안활동이 가장 중요하다고 응답한 지회가 45 %였으나, 노사협의회 운영지회는 36 %, 논의가 없는 지회는 22 %를 보이고 있다.

표 183. 지회규모에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단

			지회에서 노동안전보건활동의 중요성			전체
			가장 중요	중요하지만 다른 것도 중요	덜 중요	
지회규모	50인 이하	빈도	9	10	1	20
		백분율(%)	45.00%	50.00%	5.00%	100.00%
	51-100인	빈도	6	15	2	23
		백분율(%)	26.10%	65.20%	8.70%	100.00%
	101-300인	빈도	16	13	1	30
		백분율(%)	53.30%	43.30%	3.30%	100.00%
	301-500인	빈도	2	9	1	12
		백분율(%)	16.70%	75.00%	8.30%	100.00%
	500인 초과	빈도	13	10		23
		백분율(%)	56.50%	43.50%		100.00%
전체	빈도	46	57	5	108	
	백분율(%)	42.60%	52.80%	4.60%	100.00%	

표 184. 응답자 직위에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단

			지회에서 노동안전보건활동의 중요성			전체
			가장 중요	중요하지만 다른 것도 중요	덜 중요	
응답자 직위	무응답	빈도	3	3		6
		백분율(%)	50.00%	50.00%		100.00%
	노안담당	빈도	28	28	3	59
		백분율(%)	47.50%	47.50%	5.10%	100.00%
	대의원	빈도	3		1	4
		백분율(%)	75.00%		25.00%	100.00%
	집행간부	빈도	12	26	1	39
		백분율(%)	30.80%	66.70%	2.60%	100.00%
전체	빈도	46	57	5	108	
	백분율(%)	42.60%	52.80%	4.60%	100.00%	

표 185. 산업안전보건위원회 운영여부에 따른 노동안전보건활동의 중요성에 대한 판단

			지회에서 노동안전보건활동의 중요성			전체
			가장 중요	중요하지만 다른 것도 중요	덜 중요	
산업안전보건위원회 운영 여부	있음	빈도	32	36	3	71
		백분율(%)	45.10%	50.70%	4.20%	100.00%

	노사협의회	빈도	9	14	2	25
		백분율(%)	36.00%	56.00%	8.00%	100.00%
	논의없음	빈도	2	7		9
		백분율(%)	22.20%	77.80%		100.00%
전체		빈도	43	57	5	105
		백분율(%)	41.00%	54.30%	4.80%	100.00%

이번에는 노동안전보건 활동 영역과 내용을 나열하고 각 질문별로 필요하다고 느끼는 정도와 실제 활동여부, 잘하는지 여부, 지원이 필요한 활동인지 여부 등을 연결하여 분석할 수 있도록 하였다. 필요성에 대한 응답은 큰 차이를 보이지 않았지만, 가능성과 실제 지회의 수행여부, 수행정도(잘하는지) 등은 차이가 벌어지는 것을 볼 수 있었다. 이후 금속노조 본조와 지부에서 지회의 활동력을 높이기 위해 어떠한 계획을 수립하여야 하는지 보여주는 결과라고 하겠다.

전체 결과를 한눈에 살펴보면 다음과 같다. 전반적으로 노동안전보건 활동에 대한 필요성은 높게 인식이 되어 있으며, 그것을 실현하기 위한 지회의 자원이나 가능성은 좀 더 낮게 평가되고 있고, 실제 수행여부는 더 낮으며, 수행정도에 대한 평가점수는 그 보다 더 낮은 형태였다. 안전보건 활동에 대한 요구와 의지는 있으며 현실속에서 미흡한 부분들이 많다고 해석할 수 있는 형태이다.

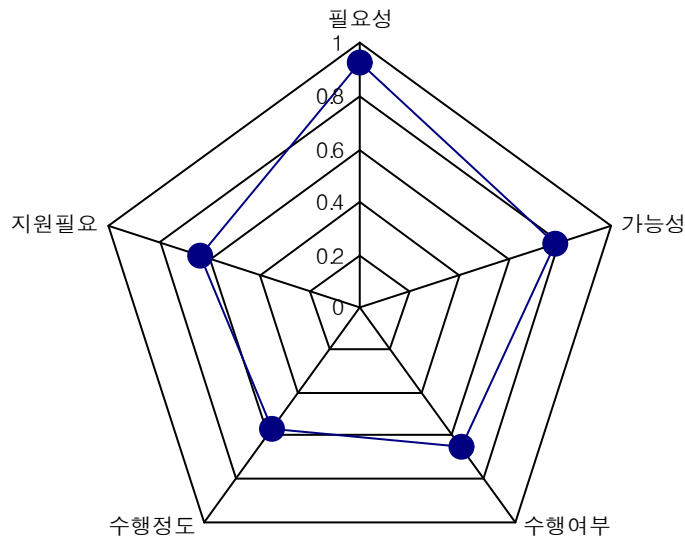


그림 6. 노동안전보건 활동에 대한 종합평가

표 186. 노동안전보건활동의 영역별 평가

구분	활동내용	필요성	가능성	수행 여부	수행 정도	지원 필요
----	------	-----	-----	----------	----------	----------

재해발생시 대책활동	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	0.98	0.95	0.88	0.78	0.45
	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	0.97	0.90	0.94	0.85	0.61
긴급상황시 대응활동	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	0.85	0.71	0.51	0.47	0.67
	유해위험작업에 대한 작업중지 등 긴급상황에 대한 적극적 대처	0.97	0.83	0.70	0.67	0.59
작업장 환경 및 건강위험 평가	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	0.99	0.84	0.80	0.68	0.58
	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	0.98	0.82	0.75	0.61	0.69
	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	0.96	0.83	0.67	0.58	0.48
	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	0.91	0.70	0.48	0.41	0.49
	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	0.97	0.65	0.61	0.49	0.64
유해물질 관리	MSDS 교육 등 유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	0.91	0.63	0.58	0.44	0.72
	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	0.83	0.52	0.40	0.34	0.66
의식고취와 전환	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	0.99	0.86	0.66	0.58	0.76
	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	0.98	0.86	0.71	0.60	0.70
	경영진 및 관리자 등의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	0.93	0.70	0.62	0.46	0.65
	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	0.99	0.84	0.69	0.57	0.74
안전보건 활동력강화	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	0.97	0.84	0.68	0.66	0.77
	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	0.89	0.64	0.49	0.41	0.68
	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력	0.98	0.78	0.61	0.52	0.65
조합원 요구의 파악과 쟁취	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	0.91	0.72	0.57	0.42	0.60
	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회 (노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	0.91	0.85	0.75	0.71	0.59
	단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	0.92	0.85	0.72	0.74	0.58
노동강도, 스트레스, 현장통제 대응	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	0.90	0.73	0.58	0.49	0.67
	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	0.88	0.83	0.65	0.67	0.56
위험수당	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	0.71	0.69	0.50	0.43	0.50
비정규직 보호	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	0.92	0.71	0.62	0.56	0.69
평균점수		0.93	0.77	0.65	0.57	0.63

<재해발생시의 대책활동>

먼저 재해발생시의 대책활동은 조사에 참여하는 것과 보상지원으로 구분하였다. 둘 다 큰 차이 없이 전 지회가 잘 하고 있는 것으로 응답하고 있었다. 하지만, 지회규모에 따른 차이가 크게 나타났다. 재해발생시 조사에 대해서는 50인 이하 지회에서는 55 %만 잘한다고 생각하고 있었고, 51-100인 지회는 68 %만 잘한다고 생각하고 있었다. 이 때문에 본조와 지부의 지원이 필요하다는 응답은 100인 이하 지회에서는 50 % 정도로 높게 나타나고 있었다. 대규모 지회들에서는 대부분 잘하고

있으며, 지원의 필요성도 낮게 제기하고 있었다(30 % 미만). 반면, 재해보상활동은 50인 이하 지회만 60 % 대였고 나머지는 대부분 아주 잘 하고 있다고 평가하고 있었지만, 본조와 지부 지원이 필요하다는 응답이 높게 나타나고 있었다.

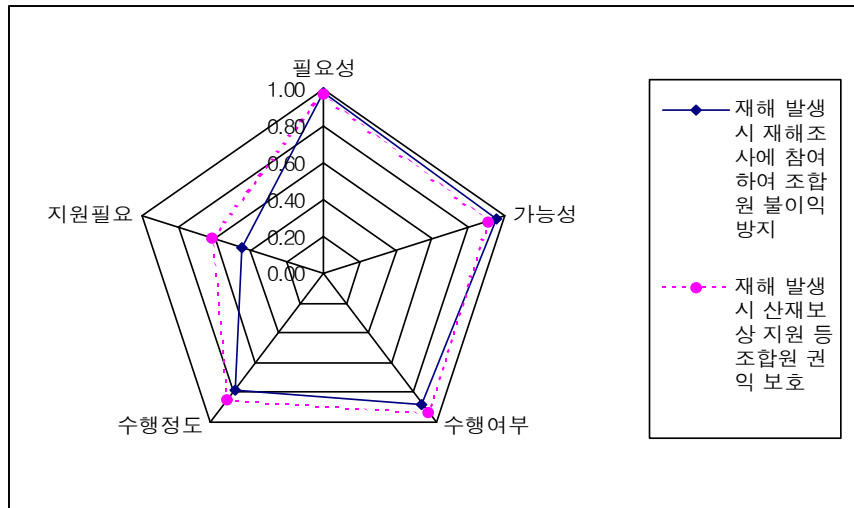


그림 7. 재해발생시 대책활동에 대한 평가

<긴급상황에 대한 대응>

작업중지 등 긴급상황에 대한 대응에 있어서는 필요성에 비해 수행여부나 실제 수행도는 떨어지는 것을 확인할 수 있었다. 100인 이하 지회에서는 작업중지권 등 긴급상황에 대한 대처를 50 % 정도만 잘한다고 생각하고 있었고, 100인을 넘는 지회에서는 약 80 % 이상 잘하고 있다고 생각하고 있었다. 반면, 본조와 지부의 지원에 대한 요구는 규모에 따라 차이가 거의 없었다.

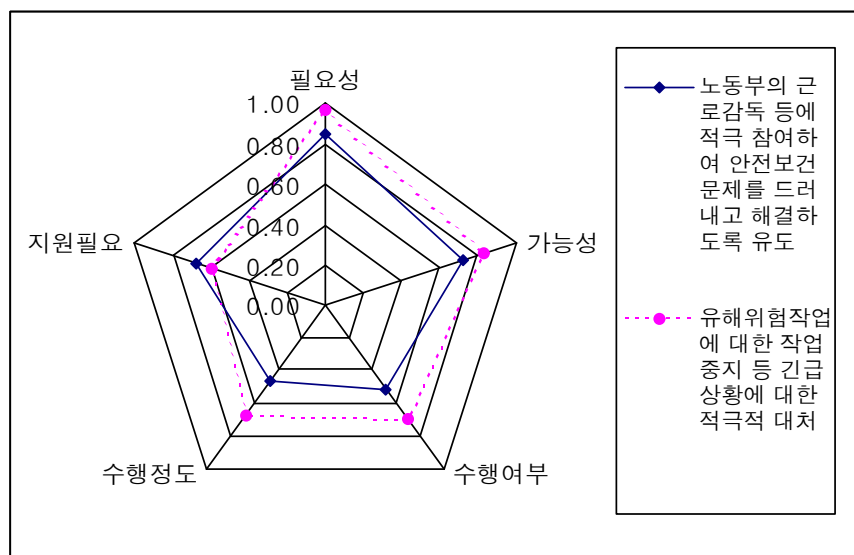


그림 8. 긴급상황에 대한 대응 활동 평가

<작업장 환경 및 건강 위험평가>

작업장의 환경, 근골위험요인, 안전위험요인, 건강상태 등에 대한 평가를 진행하는 항목이다. 작업 환경측정이나 건강검진, 유해요인조사 등이 해당된다. 필요성은 항목별로 크게 다르지 않았으나, 가능성과 수행여부 및 수행도의 측면에서는 새로운 공정도입시의 사전위험성평가와 특수검진에 의한 직업병 조기 발견이 상대적으로 낮게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 근골유해요인조사는 나름대로 잘 한다고 평가되고 있었지만, 본조와 지부의 지원 요구는 가장 높게 나타났다. 특검에 대한 지원요구도 그 다음을 차지하고 있었다. 특검의 경우 현장에서 잘 못하지만 잘 해야 한다는 생각이 강한 것으로 확인되고 있었다. 작업환경 측정은 상대적으로 잘 한다고 생각하는 것으로 나타났다. 하지만 지회 크기에 따라서는 다르게 나타난다. 작업환경측정의 경우 100인 이하 지회는 45 % 정도가 못하고 있으며, 지원 필요성은 크게는 75 %까지 나타나고 있었다. 반면 대규모 지회들은 상당히 잘하고 있다고 평가하고 있었고, 지원필요성은 50 % 정도로 나타났다.

특수검진의 경우 50인 이하 지회의 80 %, 100인 이하 지회의 70 % 정도가 활동을 잘못하고 있다고 평가하고 있다. 500인 초과 지회에서조차 40 %는 못한다고 보고 있었다. 이 때문에 지원필요성도 높게 나타나고 있는 것으로 보인다.

근골유해요인조사의 경우 300인 이하 지회는 45 % 정도가 못한다고 평가하고 있었고, 300인 초과 지회에서는 25 % 정도만 못한다고 생각하고 있었다. 반면, 지원 필요성에 대해서는 지회 규모와 상관없이 전체적으로 60 % 이상 나타나고 있었다.

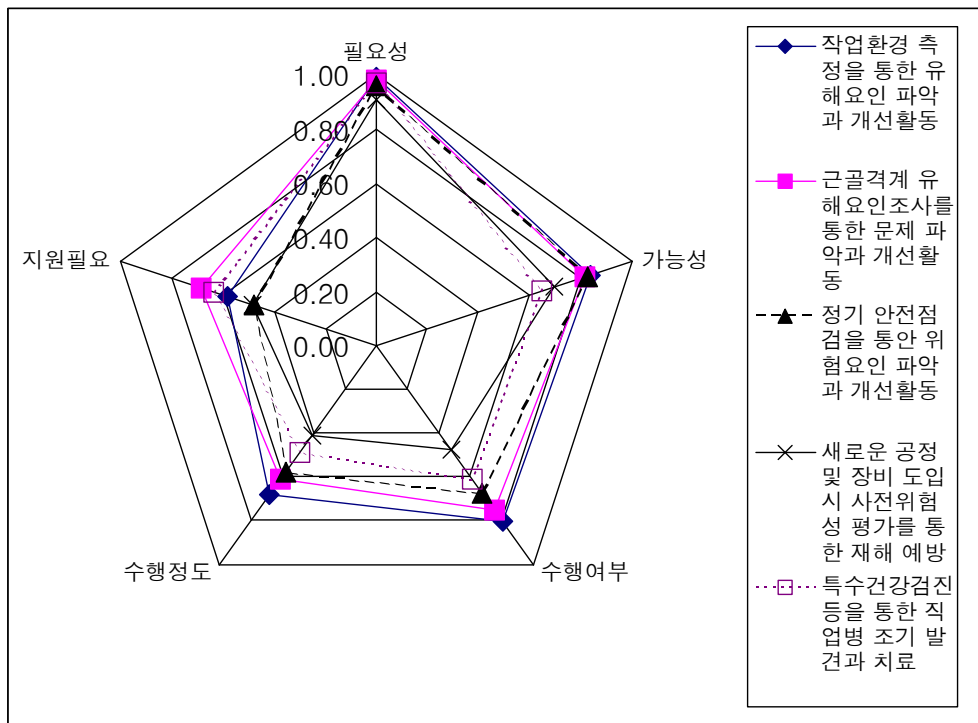
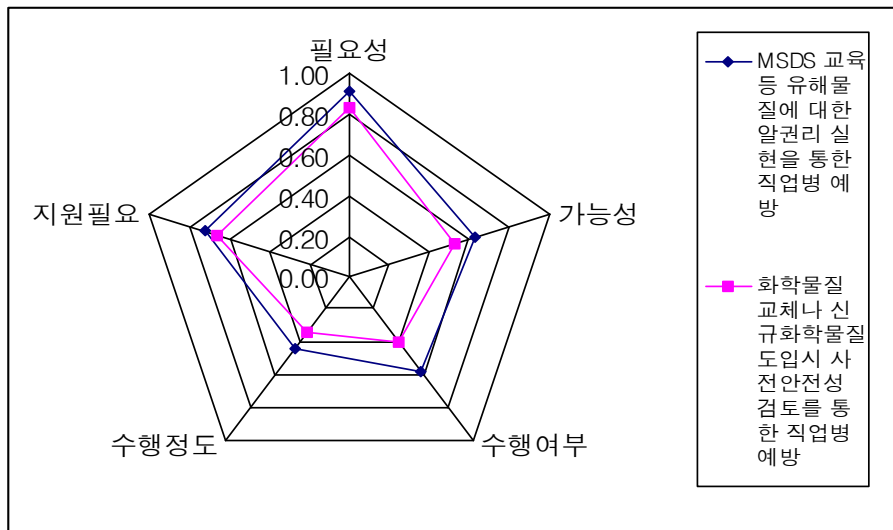


그림 9. 작업환경 및 건강위험 평가에 대한 활동 평가

<유해물질관리>

MSDS를 활용한 직업병 예방의 경우 필요성은 있으나, 실제로 지회내에 활동을 가능하게 할 자원도 없고, 수행도 잘 안되고 있으며, 지원이 필요한 것으로 나타나고 있다. 화학물질 교체시의 안전성 검토는 그보다 훨씬 낮은 수준에서 평가되고 있다. MSDS의 경우 100인 이하 지회에서 75 %가 못한다고 응답하고 있었고, 100인 초과 지회는 45 % 정도가 못한다고 응답하고 있었다. 반면 지원 필요성에 대해서는 지회 규모가 클수록 더 높게 나타나고 있었다.

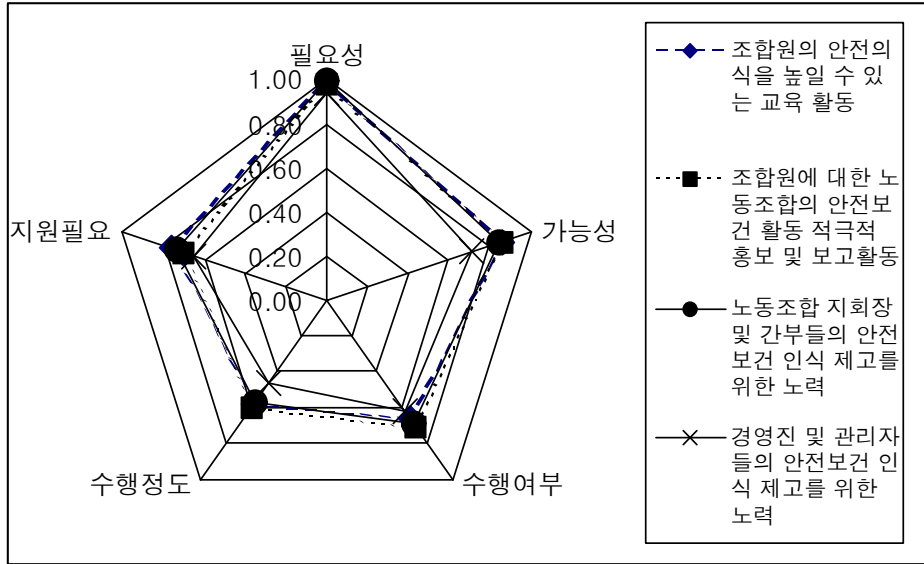
그림 10. 유해물질 관리 활동에 대한 평가



<의식의 고취와 전환>

경영진이나 관리자의 인식제고를 위한 노력은 가능성이나 수행정도에서 낮게 나타났다. 한편, 조합원에 대한 교육이나 홍보, 간부들 인식제고를 위한 노력은 매우 유사한 형태로 나타나고 있었다. 조합원 교육은 전체적으로 60 % 정도가 잘한다고 평가하고 있었다(특이하게 51-100인 지회만 30 % 정도만 잘한다고 생각했다). 하지만 본조와 지부의 지원에 대해서는 75 % 정도 요구하는 것으로 나타나고 있었다. 지회 규모와 상관없이 요구도가 높았다. 간부들의 인식제고는 100인 이하 지회에서 40 %대만 잘하고 있다고 평가하고 있었으며, 전 지회별 차이 없이 평균적으로 본조와 지부의 지원 요구가 75 % 정도 되고 있었다.

그림 11. 의식의 고취와 전환을 위한 활동 평가



<안전보건 활동력 강화>

지회의 안전보건 활동능력을 높이기 위해 세가지를 물어보았다. 부서별 안전보건활동가를 만드는 체계구축, 안전보건 담당자의 활동평가와 개선, 외부 교육의 적극 참여. 이 중에서 가능성, 수행여부, 수행정도 및 지원필요성까지 가장 높게 나타난 것은 지부 및 지역단체 등에서 마련하는 교육의 적극적 참여이다. 반면, 부서별 활동가 양성과 같은 장기적이고 체계적인 대책은 수행여부와 수행정도 조차도 낮게 나타나고 있었고, 대신에 본조와 지부의 지원에 대해서는 높은 수준의 요구가 있었다. 안전보건 담당자에 대한 평가는 중간쯤에 위치하고 있었다. 중요하고 필요한데도 불구하고 잘 안되는 영역의 활동이다. 특히 이 문제는 대규모 지회들에게 있어서 더욱 그러한 듯하다.

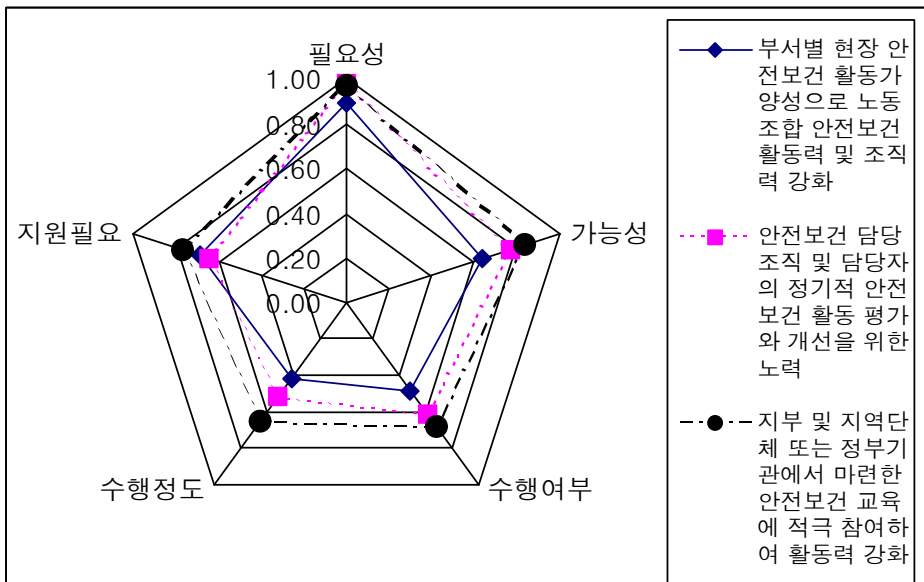


그림 12. 안전보건활동력 강화 활동에 대한 평가

지회규모별로 조금 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 지회의 규모가 커질수록 잘하고 있다는 평가는 높아지고 있었다. 사실 부서별 활동가 양성은 50인 이하 지회에서는 크게 중요한 문제가 아닐 수 있다. 실제로 분석결과에서도 50인 이하 지회에서는 이와 관련된 지원을 크게 요구하고 있지 않았다. 특히 500인을 초과하는 대규모 지회에서 이와 관련된 요구가 높다는 것을 주목할 필요가 있다. 계속 연급을 하겠지만, 중소지회와 대규모지회 간에 현장의 노동안전보건 활동력을 향상시키는 내용과 방식이 다를 것이기 때문에 우리는 무엇이 어떻게 다르며 어떠한 요구들이 있는지 잘 이해할 필요가 있다.

표 187. 지회규모에 따른 부서별 활동가 양성에 대한 평가

			잘한다		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	3	12	15
		백분율(%)	20.00%	80.00%	100.00%
	51-100인	빈도	6	11	17
		백분율(%)	35.30%	64.70%	100.00%
	101-300인	빈도	10	13	23
		백분율(%)	43.50%	56.50%	100.00%
	301-500인	빈도	3	5	8
		백분율(%)	37.50%	62.50%	100.00%
	500인 초과	빈도	12	7	19
		백분율(%)	63.20%	36.80%	100.00%
전체	빈도	34	48	82	
	백분율(%)	41.50%	58.50%	100.00%	

표 188. 지회규모에 따른 부서별 활동가 양성에 대한 지원 필요성에 대한 판단

			필요하다		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	5	8	13
		백분율(%)	38.50%	61.50%	100.00%
	51-100인	빈도	16	2	18
		백분율(%)	88.90%	11.10%	100.00%
	101-300인	빈도	16	8	24
		백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
	301-500인	빈도	4	3	7
		백분율(%)	57.10%	42.90%	100.00%
	500인 초과	빈도	15	5	20
		백분율(%)	75.00%	25.00%	100.00%
전체	빈도	56	26	82	
	백분율(%)	68.30%	31.70%	100.00%	

한편, 안전보건 조직과 활동가의 자기 평가와 개선이라는 일상적이고 중요한 주제에 대하여 지회 규모별로는 다음과 같은 응답이 나왔다. 지회의 규모가 커질수록 확실히 잘한다는 응답이 높아지고 있었지만, 지회규모별로 일관된 지원요구가 존재하지는 않았다. 사실, 조직과 개인의 활동을 점

검하는 것을 표준화하는 것은 매우 곤란하다. 하지만 어떠한 식으로든 이러한 점검이 가능해야 하며, 문제가 개선되어야 한다. 이 활동이 잘 이루어진다는 지회를 대상으로 어떻게 잘 되고 있는지를 확인한 후 세부적인 대책을 모색하는 것이 바람직할 것이다. 이 주제와 관련해서는 교육프로그램 같은 것이 마련될 필요가 있다.

표 189. 지회규모에 따른 안전보건 담당조직 및 담당자의 정기평가와 개선 활동 평가

			잘하는가		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	5	11	16
		백분율(%)	31.30%	68.80%	100.00%
	51-100인	빈도	6	11	17
		백분율(%)	35.30%	64.70%	100.00%
	101-300인	빈도	13	11	24
		백분율(%)	54.20%	45.80%	100.00%
	301-500인	빈도	5	3	8
		백분율(%)	62.50%	37.50%	100.00%
	500인 초과	빈도	15	5	20
		백분율(%)	75.00%	25.00%	100.00%
전체	빈도	44	41	85	
	백분율(%)	51.80%	48.20%	100.00%	

표 190. 지회규모에 따른 안전보건 담당조직 및 담당자의 정기평가와 개선 활동 지원 필요성

			필요한가		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	8	6	14
		백분율(%)	57.10%	42.90%	100.00%
	51-100인	빈도	15	3	18
		백분율(%)	83.30%	16.70%	100.00%
	101-300인	빈도	16	8	24
		백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
	301-500인	빈도	3	4	7
		백분율(%)	42.90%	57.10%	100.00%
	500인 초과	빈도	11	8	19
		백분율(%)	57.90%	42.10%	100.00%
전체	빈도	53	29	82	
	백분율(%)	64.60%	35.40%	100.00%	

<조합원 요구의 파악과 쟁취>

조합원의 요구가 어떻게 존재하는지 조사하는 것은 아주 기본적 일상활동이며 매년 체계적으로 추진되어야 하는 활동이다. 그와 관련하여 수행하지 못하는 지회들이 아주 많았고, 잘 하지도 못하는 것으로 나타났다(지회 규모와 상관없이 잘 못하는 것으로 나타났다). 반면, 그와 관련된 지원 요구는 매우 낮았다. 본조와 지부의 지원에 대한 정의의 문제일 수 있다. 하지만 다른 활동영역에 대해서는 필요성을 실제로 인정하는 경우에는 지원필요성도 크게 나타났던 것을 돌이켜볼 때, 이 활동

의 중요성을 크게 인식하지 못하는 것은 아닌가 하는 평가도 가능하다. 반면 산보위나 단협으로 권리쟁취하는 것은 수행을 잘하고 있으며, 지원필요성도 낮다고 평가되고 있었다. 한편, 규모별로는 약간 차이가 있었다. 단체협상의 경우 지회 규모가 작은 곳은 잘 못한다는 평가가 높았다(50인 이하 지회는 약 70 %가 못한다고 평가). 산보위나 노사협의회의 경우 100인 이하 지회는 약 40-50 % 정도가 못한다고 평가한 반면, 300인 이상에서는 10 % 정도만 못한다고 평가하고 있었다.

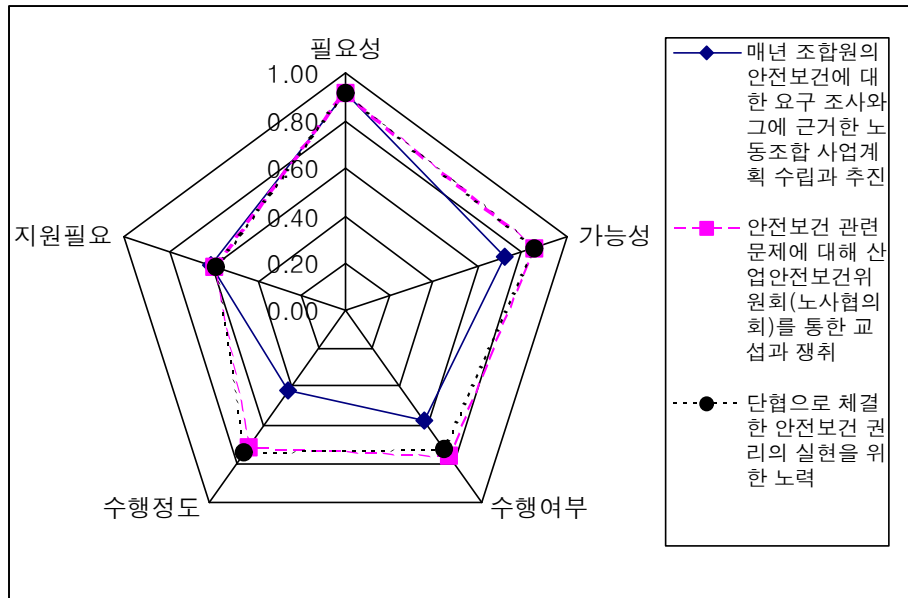


그림 13. 조합원 요구의 파악과 쟁취를 위한 활동에 대한 평가

여기에서 우리가 주목해야 할 사실은 조합원들의 요구를 체계적으로 조사하고 그것을 통해 노사교섭을 하여 쟁취하는 것이 다른 일이 아닌데도 불구하고 수행실적이 크게 다르게 나타났다는 점이다. 실제로 어떤 것이 잘되고 있으며, 어떤 것이 안되고 있는지에 대해 냉정한 평가가 필요하다.

<노동강도, 스트레스, 현장통제>

노동강도와 스트레스에 대해 실제로 현장의 활동이 이루어지는 정도는 낮았고, 잘 하는 편도 아닌 것으로 분석되었다. 그리고 관련한 요구는 높은 것으로 확인되었다. 반면, 사측의 현장감시나 통제에 대한 대응은 그보다 수행을 더 많이, 더 잘하는 것으로 분석되었다. 지회별 평가와 요구는 아래와 같다.

그림 14. 노동강도와 스트레스, 현장통제에 대한 대응활동 평가

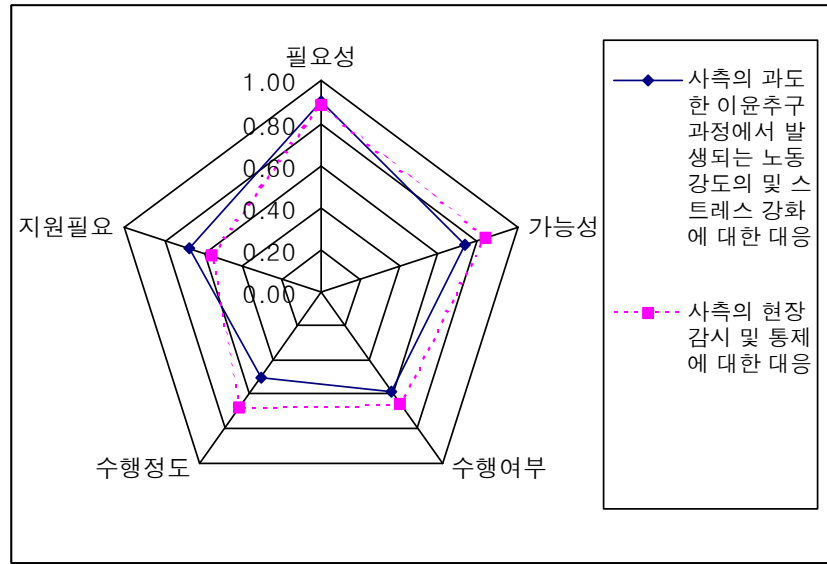


표 191. 지회규모에 따른 스트레스 대응 활동 평가

			잘함		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	4	12	16
		백분율(%)	25.00%	75.00%	100.00%
	51-100인	빈도	8	9	17
		백분율(%)	47.10%	52.90%	100.00%
	101-300인	빈도	13	11	24
		백분율(%)	54.20%	45.80%	100.00%
	301-500인	빈도	4	4	8
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
	500인 초과	빈도	13	7	20
		백분율(%)	65.00%	35.00%	100.00%
전체	빈도	42	43	85	
	백분율(%)	49.40%	50.60%	100.00%	

표 192. 지회규모에 따른 스트레스 대응 활동 지원 필요성

			필요		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	6	8	14
		백분율(%)	42.90%	57.10%	100.00%
	51-100인	빈도	12	5	17
		백분율(%)	70.60%	29.40%	100.00%
	101-300인	빈도	16	8	24

	301-500인	백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%	
		빈도	7	1	8	
	500인 초과	백분율(%)	87.50%	12.50%	100.00%	
		빈도	14	5	19	
	전체	백분율(%)		73.70%	26.30%	100.00%
		빈도		55	27	82
		백분율(%)	67.10%	32.90%	100.00%	

표 193. 지회규모에 따른 현장 통제와 감시에 대한 대응 활동 평가

			잘함		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	7	9	16
		백분율(%)	43.80%	56.30%	100.00%
	51-100인	빈도	15	3	18
		백분율(%)	83.30%	16.70%	100.00%
	101-300인	빈도	15	7	22
		백분율(%)	68.20%	31.80%	100.00%
	301-500인	빈도	5	3	8
		백분율(%)	62.50%	37.50%	100.00%
	500인 초과	빈도	15	6	21
		백분율(%)	71.40%	28.60%	100.00%
전체	빈도		57	28	85
	백분율(%)		67.10%	32.90%	100.00%

표 194. 지회규모에 따른 현장 통제와 감시에 대한 대응 활동 지원 필요성

			필요		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	6	8	14
		백분율(%)	42.90%	57.10%	100.00%
	51-100인	빈도	12	6	18
		백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
	101-300인	빈도	14	9	23
		백분율(%)	60.90%	39.10%	100.00%
	301-500인	빈도	4	4	8
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
	500인 초과	빈도	9	9	18
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
전체	빈도		45	36	81
	백분율(%)		55.60%	44.40%	100.00%

<위험수당>

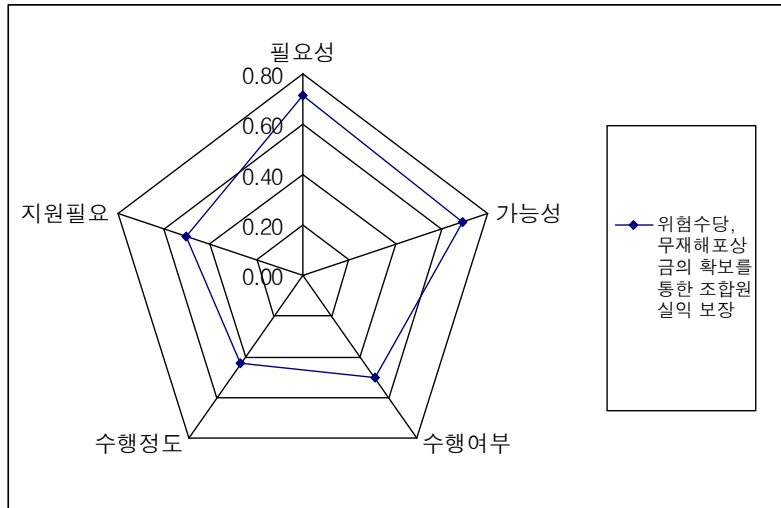


그림 15. 위험수당의 필요성에 대한 판단

응답의 신뢰도를 검증하기 위하여 위험수당이라는 항목을 넣었는데, 필요성이 71 %로 나왔다. 물론 가장 낮은 수치이지만, 심각한 수치이기도 하다. 두가지로 해석이 가능하다. 긴 설문조사 때문에 중간 항목을 제대로 읽지 않고 필요하다고 체크하였을 가능성과, 위험수당이 실제로 중요하다고 보고 있을 가능성이다. 지회의 규모와 상관없이 응답이 이루어졌다는 것을 알 수 있다.

표 195. 지회규모별 위험수당의 필요성에 대한 판단

			필요한가?		전체
			예	아니오	
지회규모	50인 이하	빈도	11	5	16
		백분율(%)	68.80%	31.30%	100.00%
	51-100인	빈도	18	2	20
		백분율(%)	90.00%	10.00%	100.00%
	101-300인	빈도	16	8	24
		백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
	301-500인	빈도	4	5	9
		백분율(%)	44.40%	55.60%	100.00%
	500인 초과	빈도	16	6	22
		백분율(%)	72.70%	27.30%	100.00%
전체		빈도	65	26	91
		백분율(%)	71.40%	28.60%	100.00%

응답자가 노안담당자인지 아닌지를 비교해보았다. 일반 집행간부보다는 비율이 낮았으나 노안담당자에게서조차 69 %가 필요하다는 응답이 나오고 있었다.

표 196. 응답자 직위에 따른 위험수당의 필요성

			필요한가?		전체
			예	아니오	
응답자 직위	무응답	빈도	3	1	4
		백분율	75.00%	25.00%	100.00%
	노안담당	빈도	33	15	48
		백분율	68.80%	31.30%	100.00%
	대의원	빈도	2	2	4
		백분율	50.00%	50.00%	100.00%
	집행간부	빈도	27	8	35
		백분율	77.10%	22.90%	100.00%
전체	빈도	65	26	91	
	백분율	71.40%	28.60%	100.00%	

만약 위험수당이나 무재해포상금이 조합원들에게 이익이 될 것이라고 생각하는 활동가들이 이 정도로 많다면 상당히 위험한 수준이라고 진단해야 할 것이다. 확인이 필요하다.

<비정규직 건강권>

지회의 규모가 커질수록 잘한다고 생각하고는 있었으나, 전반적으로 지원에 대한 요구가 크다.

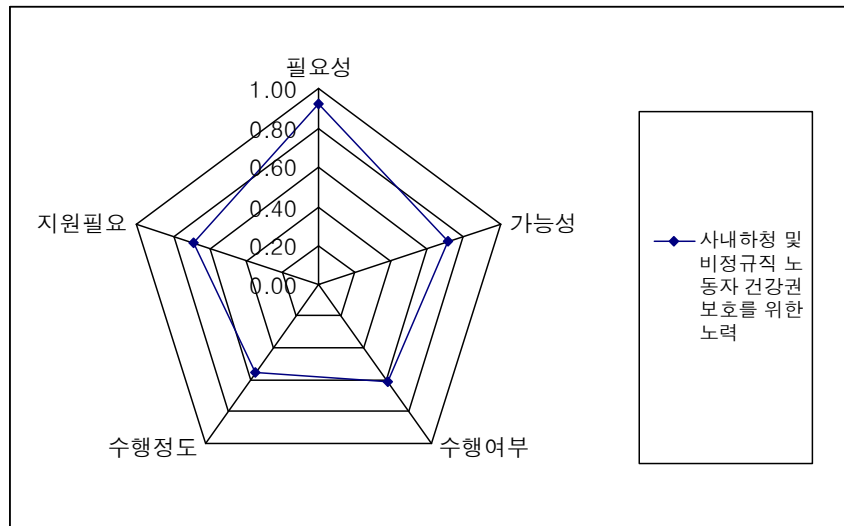


그림 16. 비정규직 건강권 보호 활동에 대한 평가

총 25개의 항목 중에서 우리 지회에 가장 중요한 것 다섯가지를 고르도록 하였다. 가장 중요한 것은 다음과 같이 나타났다. 단, 설문지에서 25개 항목 중 23번이 2개 있었다. “안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동평가와 개선을 위한 노력”이라는 항목과 “단협으로 체결한 안전보

건권리의 실현을 위한 노력"이 모두 23번으로 되어 있었다. 이 때문에 비정규직 보호는 24번이다. 번호를 보고 응답자들이 기입하였을 것이므로 어쩔 수 없이 번호를 그대로 두고 분석하였다. 총 89개 지회에서 중요한 활동을 선택해주었다.

표 197. 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

우선 순위	일련 번호	활동내용	빈도	백분율 (%)
1	6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	45	50.6
2	1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	40	44.9
3	12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	39	43.8
4	5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	30	33.7
5	7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	26	29.2
6	2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	23	25.8
7	23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	22	24.7
8	4	유해위험작업에 대한 작업중지 등 긴급상황에 대한 적극적 대처	20	22.5
9	15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및 조직력 강화	20	22.5
10	8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	17	19.1
11	24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	17	19.1
12	10	MSDS 교육 등 유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	16	18
13	9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	14	15.7
14	13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	14	15.7
15	22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	14	15.7
16	17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	13	14.6
17	14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	10	11.2
18	3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	9	10.1
19	16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	9	10.1
20	21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	9	10.1
21	19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	7	7.9
22	11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	6	6.7
23	20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	6	6.7
24	18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	4	4.5

지회 규모별로 결과를 다시 분석해보았다. 규모별로 중요하게 생각하는 문제들이 조금씩 다르다는

것을 알 수 있다. 금속노조에서 현장활동 강화전략을 수립할 때 반드시 고려해야 할 것으로 보인다.

표 198. 50인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	13
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	9
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	7
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	6
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	6
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	5
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	4
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	4
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	3
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	3
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	3
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	3
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	2
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	2
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	2
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	2
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	2
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	2
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	1
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	1
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	1
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	1
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	1
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	1

표 199. 51-100인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	12
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	10
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	9

7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	9
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	7
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	6
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	6
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	6
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	5
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	5
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	4
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	4
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	3
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	3
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	3
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	3
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	2
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	1
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	1
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	1
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	1
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	1
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	0
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	0

표 200. 101-300인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	11
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	11
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	10
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	10
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	7
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	7
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	6
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	6
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	6
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	5

13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	5
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	4
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	4
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	4
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	3
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	3
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	3
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	2
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	2
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	1
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	1
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	1
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	1
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	1

표 201. 301-500인 이하 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및 조직력 강화	4
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	4
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	4
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	3
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	3
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	3
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	2
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	2
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	2
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	2
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	2
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	1
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	1
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	1
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	1
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	1
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	1
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	1
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	0

21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	0
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	0
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	0
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	0
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	0

표 202. 500인 초과 지회의 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	9
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	9
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	9
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	8
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	7
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	5
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	5
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	5
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	5
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	5
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	4
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	4
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	3
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	3
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	2
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	2
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	2
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	2
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	1
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	1
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	1
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	0
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	0
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	0

응답자가 누구냐에 따라서도 차이를 보이고 있다. 노안담당자와 기타응답자로 구분하여 분석하였다.

표 203. 노안담당자가 생각하는 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	24
12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	23
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	16
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	15
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	14
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	13
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	13
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	12
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	11
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	11
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	9
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	8
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	7
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	7
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	7
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	7
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	7
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	5
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	5
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	4
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	4
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	4
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	2
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	0

표 204. 기타 응답자들이 생각하는 안전보건활동 영역 중 우리 지회에 가장 중요한 것

일련 번호	활동내용	빈도
1	재해 발생시 재해조사에 참여하여 조합원 불이익 방지	24
6	근골격계 유해요인조사를 통한 문제 파악과 개선활동	21

12	조합원의 안전의식을 높일 수 있는 교육 활동	16
2	재해 발생시 산재보상 지원 등 조합원 권익 보호	16
5	작업환경 측정을 통한 유해요인 파악과 개선활동	15
7	정기 안전점검을 통한 위험요인 파악과 개선활동	12
23	안전보건 담당조직 및 담당자의 정기적 안전보건 활동 평가와 개선을 위한 노력, 또는 단협으로 체결한 안전보건 권리의 실현을 위한 노력	11
8	새로운 공정 및 장비 도입시 사전위험성 평가를 통한 재해 예방	10
4	유해위험작업에 대한 작업중지 등긴급상황에 대한 적극적 대처	9
15	부서별 현장 안전보건 활동가 양성으로 노동조합 안전보건활동력 및조직력 강화	7
22	노동조합 지회장 및 간부들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	7
3	노동부의 근로감독 등에 적극 참여하여 안전보건 문제를 드러내고 해결하도록 유도	7
13	조합원에 대한 노동조합의 안전보건 활동 적극적 홍보 및 보고활동	6
17	사측의 과도한 이윤추구과정에서 발생하는 노동강도의 및 스트레스 강화에 대한 대응	6
9	특수건강검진 등을 통한 직업병 조기 발견과 치료	5
21	경영진 및 관리자들의 안전보건 인식 제고를 위한 노력	5
24	사내하청 및 비정규직 노동자 건강권 보호를 위한 노력	4
10	MSDS 교육 등유해물질에 대한 알권리 실현을 통한 직업병 예방	4
16	안전보건 관련 문제에 대해 산업안전보건위원회(노사협의회)를 통한 교섭과 쟁취	4
18	사측의 현장 감시 및 통제에 대한 대응	4
14	매년 조합원의 안전보건에 대한 요구 조사와 그에 근거한 노동조합 사업계획 수립과 추진	3
19	지부 및 지역단체 또는 정부기관에서 마련한 안전보건 교육에 적극 참여하여 활동력 강화	3
20	위험수당, 무재해포상금의 확보를 통한 조합원 실익 보장	2
11	화학물질 교체나 신규화학물질 도입시 사전안전성 검토를 통한 직업병 예방	1

③ 지회의 안전보건 활동 수준 진단결과

먼저 지회의 2007년 활동목표를 물어보았다. 전체적으로 59개 지회가 2007년 노안활동 목표를 가지고 있었으며, 지회의 규모에 따라 차이가 크게 나타나고 있었다.

표 205. 지회 규모에 따른 07년 안전보건 활동 목표 유무

			우리지회의 2007년 안전보건 활동 목표		전체
			있음	없음	
지회규모	50인 이하	빈도	6	14	20
		백분율(%)	30.00%	70.00%	
	51-100인	빈도	11	11	22

	101-300인	백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%
		빈도	18	10	28
	301-500인	백분율(%)	64.30%	35.70%	100.00%
		빈도	6	3	9
	500인 초과	백분율(%)	66.70%	33.30%	100.00%
		빈도	18	3	21
전체	백분율(%)	85.70%	14.30%	100.00%	
	빈도	59	41	100	
		백분율(%)	59.00%	41.00%	100.00%

각 지회별 목표를 구체적으로 들여다보면 다음과 같다. 아주 구체적인 목표를 세운 지회도 있었고, 총론적인 목표를 세운 지회들도 있었다. 가장 많은 목표는 근골격계유해요인조사에 관련된 것이었다.

표 206. 지회별 07년 안전보건 활동 목표

지부	지회	2007년 목표
경기지부	두원정공지회	① 신규도입 설비에 대한 유해요인 조사 및 이를 바탕으로 현장 개선사업 진행 ② 노동강도 평가를 통한 물량조절
경남지부	대림자동차지회	근골격계 예방
	대원강업(창원)	건강한 일터 만들기
	두산중공업지회	조합원의 산업재해 발생시 조치요령교육
	마창지역금속지회 성산암데코현장위원회	작업환경개선
	메티아(주)지회	조합원건강 및 안전을 위하여
	위아지회	현장작업환경개선
	ZF SACHS KOREA	유해요인조사 근골투쟁
경주지부	광진상공지회	현장개선대책
	에코플라스틱지회	건강하게 일할 수 있는 현장을 만들자
	엠시트지회	조합원안전의식위험성제거
	이너지 지회	새로운 공정장비도입시 안정성 평가 재해 방지
	일진베어링지회	현장에 들어가고 나올때까지 안전
	한국펠저(주) 지회	작업환경개선. 전사원안전보호구착용
광주전남지부	현대삼호중공업지회	노사합동순찰을 통해 사전에 위험요소를 찾아 제거한다
	ATK노동조합(광주)	근골격계 예방홍보
구미지부	KEC지회	산보위원및 노안활동가의 년일정기간 조합활동보장 및 대외행사의 참여방법부족

대구지부	한국게이츠지회	무재해사업장달성
	한국델파이지회	유해요인조사를 현장중심의 활동 공장별 안전진단을 통해 사고성 재해예방
서울지부	하이텍알씨디코리아지회	2005년 불승인된 조합원13명에 대한 산재승인
울산지부	덕양산업지회	조합원의 안전의식 향상 및 비정규직 노동자의 건강권 확보
	울산지부 한일이화지회	4-2기 3대기조 노동건강권 확보
	울산지부세종공업지회	현장실행위원 역량강화 및 산재사고 예방
	태성공업노동조합	열심히 노력하고 보다 나은 현장을 위해
	현대미포조선	안전사고
인천지부	대원강업지회(주안)	근골격계 예방홍보
	영창약기지회	사고다발기계 안전장치개선
	인천지부콜트약기지회	노동안전보건부 활동 정착화, 조합원 건강권 강화, 노동안전 활동 전문성 강화
	KM&I지회	근골격계 유해요인조사와 직업병 예방
전북지부	군산지역금속지회 영창특수도장	외주화에 따른 작업환경 변화로 인해 안전보건 실태 조사를 철저히 해야겠다
	군산지역금속지회 일성테크	근골격계 유해요인 조사후의 개선활동
	영화지회(영화정공)	07년 근골격계 유해요인조사 기준 마련 및 실시
	영화지회(영화테크)	07년 근골격계 유해요인조사 기준 마련 및 실시
	타타대우상용차	유해요인조사
충남지부	경남제약지회	유해요인조사
	다이모스지회	근골유해요인조사
	대한칼소닉지회	공상/ 산재환자 줄이기
	발레오공조코리아지회	작업환경측정 및 근골격계 유해요인조사
	엠시트지회	현장내 온도 낮추기 위한 노력
	위니아만도지회	근골예방
	유성기업아산지회	근골격계 재활을 통한 운동치료실 설치 및 체계적인 치료
	(주)동희	위험요소근절
포항지부	진방스틸	근골격계 유해요인조사를 통해 근로자들의 안전보건과 작업환경개선을 통해 보다좋은 환경에서 근무할수 있도록 준비중
	포스코아(포항)	2007년 근골격계 조사를 잘 마무리하고 현장의 많은 개선과 편안한 일자리 만들기
	DKC지회	2007년 근골격 유해요인지역 조사단 활동을 통한 현장개선
	SIMPAC ANC	근골격계조사
현자지부	현자지부(울산공장)	노동자 건강권에 대한 공유, 공감대 형성을 위한 토대구축과

		더불어 노조간부들에 대한 노동안전보건에 대한 적극 참여토대마련
대자지부	GM대우자동차창원지회	근골격계 유해요인조사 결과에 따른 조치내용은 노조요구안으로 발송을 하고 협의 중에 있음

지회의 노동안전보건에 대한 인식 수준과 활동상황을 평가하였다. 지회장부터 전 간부가 노동안전보건의 중요성을 잘 인식하는 경우는 36 % 정도 되었고, 일부 간부들은 잘 인식하지만 많은 경우 막연하다는 응답이 40 %로 가장 높았다. 반면 노안 담당부서만 제대로 인식한다는 응답은 16 % 정도 나왔다. 이러한 응답은 지회규모에 따른 차이가 별로 없었다. 다만, 응답자가 노안담당이나 아니냐에 따른 차이는 있었다. 노안담당자들이 응답한 경우 전간부가 제대로 잘 인식하고 있다는 응답이 49 % 정도에 이르고 있는 것은 특징적이다.

표 207. 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준

인식수준	빈도	유효 퍼센트
지회장부터 대부분의 간부가 노동안전보건의 중요성을 잘 인식하고 있다.	40	36.4
일부 간부들은 노동안전보건의 중요성을 잘 인식하고 있지만, 많은 경우 막연히 건강이나 생명의 소중함만 알고 있다.	44	40.0
노동안전보건 담당부서나 담당자가 아닌 이상 막연한 인식에 머물고 있다.	18	16.4
노동안전보건 담당부서를 포함해 전 간부들이 노동안전보건에 대해 막연한 인식에 머물고 있다.	7	6.4
기타	1	0.9
합계	110	100

표 208. 지회 규모별 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준

			노동안전보건에 대한 지회의 인식수준 평가					전체
			전간부가 잘 인식	일부는 잘 알지만 대부분 막연	노안담당만 인식	전 간부들이 막연	기타	
지회 규모	50인 이하	빈도	7	9	5	1		22
		백분율(%)	31.80%	40.90%	22.70%	4.50%		100.00%
	51-100인	빈도	5	12	2	3	1	23
		백분율(%)	21.70%	52.20%	8.70%	13.00%	4.30%	100.00%
	101-300인	빈도	14	9	5	2		30
		백분율(%)	46.70%	30.00%	16.70%	6.70%		100.00%
	301-500인	빈도	5	6		1		12
		백분율(%)	41.70%	50.00%		8.30%		100.00%

	500인 초과	빈도	9	8	6			23
		백분율(%)	39.10%	34.80%	26.10%			100.00%
전체		빈도	40	44	18	7	1	110
		백분율(%)	36.40%	40.00%	16.40%	6.40%	0.90%	100.00%

표 209. 응답자 직위별 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준

		노동안전보건에 대한 지회의 인식수준 평가						전체
		전간부가 잘 인식	일부는 잘 알지만 대부분 막연	노안담당 만 인식	전 간부들이 막연	기타		
응답자 직위	무응답	빈도		4	1	1		6
		백분율(%)		66.70%	16.70%	16.70%		100.00%
	노안담당	빈도	29	20	6	4		59
		백분율(%)	49.20%	33.90%	10.20%	6.80%		100.00%
	대의원	빈도	2	1	1			4
		백분율(%)	50.00%	25.00%	25.00%			100.00%
	집행간부	빈도	9	19	10	2	1	41
		백분율(%)	22.00%	46.30%	24.40%	4.90%	2.40%	100.00%
전체		빈도	40	44	18	7	1	110
		백분율(%)	36.40%	40.00%	16.40%	6.40%	0.90%	100.00%

지회의 노동안전보건활동 상황에 대하여 전 지회가 노력하고 있다는 응답은 26 % 정도였으며, 노안담당부서만 적극적이라는 응답은 48 %였다. 전체적으로 소극적이라는 응답이 23 %였다. 이러한 응답은 지회규모와 응답자 직위에 따라 다르게 나타나고 있었다. 지회규모가 커질수록 전체적으로 소극적이라는 평가는 상당히 감소하는 것이 특징이다. 응답자가 노안담당일 경우 지회전체가 노력하고 있다는 응답이 다른 집행간부들보다 더 높게 나오는 것도 특징이다. 노안간부들이 다른 집행간부들보다 더 긍정적이라고 볼 수 있다.

표 210. 지회의 활동상황에 대한 평가

지회의 활동상황	빈도	유효 퍼센트
노동안전보건 담당부서나 담당자 뿐 아니라 적극적으로 전체 집행간부 및 조합원의 힘으로 해결하기 위해 노력하고 있다.	28	25.9
주로 노동안전보건 담당부서나 담당자만 적극적으로 활동하고 있다.	52	48.1
현재 전체적으로 노동안전보건 활동이 적극적으로 이루어지지 못하고 있다.	25	23.1
기타	3	2.8

합계	108	100
----	-----	-----

표 211. 지회 규모에 따른 우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가

			우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가				전체
			전체가 노력	담당부서만 노력	전체적으로 소극적	기타	
지회 규모	50인 이하	빈도	4	5	10	1	20
		백분율(%)	20.00%	25.00%	50.00%	5.00%	100.00%
	51-100인	빈도	5	10	8		23
		백분율(%)	21.70%	43.50%	34.80%		100.00%
	101-300인	빈도	11	12	6	1	30
		백분율(%)	36.70%	40.00%	20.00%	3.30%	100.00%
	301-500인	빈도	2	9		1	12
		백분율(%)	16.70%	75.00%		8.30%	100.00%
	500인 초과	빈도	6	16	1		23
		백분율(%)	26.10%	69.60%	4.30%		100.00%
전체		빈도	28	52	25	3	108
		백분율(%)	25.90%	48.10%	23.10%	2.80%	100.00%

표 212. 응답자 직위에 따른 우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가

			우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가				전체	
			전체가 노력	담당부서만 노력	전체적으로 소극적	기타		
응답자 직위	무응답	빈도	2	2	2		6	
		백분율(%)	33.30%	33.30%	33.30%		100.00%	
	노안담당	빈도	19	31	7	1	58	
		백분율(%)	32.80%	53.40%	12.10%	1.70%	100.00%	
	대의원	빈도	2	2			4	
		백분율(%)	50.00%	50.00%			100.00%	
	집행간부	빈도	5	17	16	2	40	
		백분율(%)	12.50%	42.50%	40.00%	5.00%	100.00%	
	전체		빈도	빈도	52	25	3	108
			백분율(%)	백분율(%)	48.10%	23.10%	2.80%	100.00%

혹시 지회의 안전보건활동 상황에 대해 평가하는 것과 지회의 조직력의 관계가 있는지 살펴보았다. 앞서 살펴본 조합원들의 내부집회 참석율과 지회의 노안활동 상황을 연결하여 χ^2 검정을 하였다. 외부연대집회의 참석율은 워낙 낮았으며, 교육참여율은 워낙 높게 집중되어 있었기 때문에 다양한 분포를 보인 외부집회가 비교하기에 가장 타당하였다. 분석결과 조직력과 노안활동의 상황은 전혀 관련이 없는 것으로 확인되었다.

표 213. 지회 노동안전보건활동상황과 내부 집회 참여율의 관계

			내부집회 참여율(%)				전체
			70	80	90	100	
상황평가	전체 힘으로 노안활동	빈도	5	5	8	10	28
		백분율	17.90%	17.90%	28.60%	35.70%	100.00%
	담당부서만 하거나 소극적	빈도	19	8	20	30	77
		백분율	24.70%	10.40%	26.00%	39.00%	100.00%
전체	빈도		24	13	28	40	105
	백분율		22.90%	12.40%	26.70%	38.10%	100.00%

각 지회의 안전보건 활동을 점수로 표현하도록 해보았다. 평균 60점 정도인 것으로 나타났고, 70점을 준 지회가 가장 많았다.

총 95개 지회가 점수를 주었는데 50점 이하가 30개 지회(31.6 %)였고, 60점대가 20개 지회(21.1 %), 70점대가 24개(25.3 %), 80점 이상이 21개 지회(22.1 %)였다.

표 214. 지회의 노동안전보건 활동에 대한 평가점수

	빈도	유효 퍼센트
50점 이하	30	31.6
60점대	20	21.1
70점대	24	25.3
80점 이상	21	22.1
합계	95	100.0

지회 규모에 따라 점수를 주는 경향이 다르게 나타났다. 소규모 지회는 점수를 낮게 주고 있었으며, 대규모 지회들이 높은 점수를 주고 있었다. 그리고 노안담당자들이 다른 간부들보다 50점 이하 점수는 낮게 나타났다. 노안담당자들이 있는 경우 기본은 한다고 생각하고 있는 듯하다.

표 215. 지회 규모에 따른 지회 노동안전보건활동에 대한 평가점수

			점수				전체
			50점이하	60점	70점	80점이상	
지회규모	50인 이하	빈도	11	2	2	3	18
		백분율(%)	61.10%	11.10%	11.10%	16.70%	100.00%
	51-100인	빈도	9	4	2	5	20

	101-300인	백분율(%)	45.00%	20.00%	10.00%	25.00%	100.00%
		빈도	7	7	8	6	28
		백분율(%)	25.00%	25.00%	28.60%	21.40%	100.00%
	301-500인	빈도	1	2	3	3	9
		백분율(%)	11.10%	22.20%	33.30%	33.30%	100.00%
	500인 초과	빈도	2	5	9	4	20
백분율(%)		10.00%	25.00%	45.00%	20.00%	100.00%	
전체	빈도	30	20	24	21	95	
	백분율(%)	31.60%	21.10%	25.30%	22.10%	100.00%	

표 216. 응답자 직위에 따른 지회 노동안전보건활동에 대한 평가점수

			점수				전체
			50	60	70	80	
응답자	노안담당	빈도	10	12	17	12	51
		백분율	19.60%	23.50%	33.30%	23.50%	100.00%
	기타 간부	빈도	20	8	7	9	44
		백분율	45.50%	18.20%	15.90%	20.50%	100.00%
전체	빈도	30	20	24	21	95	
	백분율	31.60%	21.10%	25.30%	22.10%	100.00%	

이러한 점수는 지회의 인식수준과 활동상황에 대한 평가 결과와 중요하게 연결되어 있음이 확인되었다. 전 간부가 노동안전보건에 대해 잘 인식하고 있다는 지회에서는 70점대 이상이 73.6 %나 되고 있었으며, 노안 담당자만 인식하고 있다는 지회에서는 70점대 이상이 31.3 %에 불과하였다. 마찬가지로 지회상황이 노안활동에 대해 전체적으로 노력하고 있는 지회에서는 70점 이상의 점수가 79.3 %였지만, 담당부서만 노력한다는 지회는 70점대 이상이 50 %, 전체적으로 소극적인 지회는 9.1 %에 불과하였다.

표 217. 지회의 노동안전보건활동에 대한 인식수준과 활동에 대한 평가점수 관계

			점수				전체
			50점이하	60점대	70점대	80점대	
노동안전보건에 대한 지회의 인식수준 평가	전간부가 잘 인식	빈도	6	3	11	14	34
		백분율(%)	17.60%	8.80%	32.40%	41.20%	100.00%
	일부는 잘 알지만 대부분 막연	빈도	16	9	9	4	38
		백분율(%)	42.10%	23.70%	23.70%	10.50%	100.00%
	노안담당만 인식	빈도	4	7	3	2	16
		백분율(%)	25.00%	43.80%	18.80%	12.50%	100.00%
	전 간부들이 막연	빈도	3	1	1	1	6
		백분율(%)	50.00%	16.70%	16.70%	16.70%	100.00%
	기타	빈도	1				1

		백분율(%)	100.00%				100.00%
전체		빈도	30	20	24	21	95
		백분율(%)	31.60%	21.10%	25.30%	22.10%	100.00%

표 218. 지회의 노동안전보건활동 상황과 활동 평가 점수의 관계

			점수				전체
			50점이하	60점대	70점대	80점대	
우리 지회의 노동안전보건 활동상황에 대한 평가	전체가 노력	빈도	1	4	9	10	24
		백분율(%)	4.20%	16.70%	37.50%	41.70%	100.00%
	담당부서만 노력	빈도	9	15	13	11	48
		백분율(%)	18.80%	31.30%	27.10%	22.90%	100.00%
	전체적으로 소극적	빈도	19	1	2		22
		백분율(%)	86.40%	4.50%	9.10%		100.00%
	기타	빈도	1				1
		백분율(%)	100.00%				100.00%
전체		빈도	30	20	24	21	95
		백분율(%)	31.60%	21.10%	25.30%	22.10%	100.00%

지부별로는 다음과 같이 평가점수가 분포하고 있었다.

표 219. 지부별 지회 노동안전보건 활동에 대한 평가점수

			점수				전체
			50점이하	60점대	70점대	80점대	
지역지부	경기지부	빈도			1		1
		백분율			100.00%		100.00%
	경남지부	빈도	4	1	8	2	15
		백분율	26.70%	6.70%	53.30%	13.30%	100.00%
	경주지부	빈도	2		3	5	10
		백분율	20.00%		30.00%	50.00%	100.00%
	광주전남지부	빈도	2		3	1	6
		백분율	33.30%		50.00%	16.70%	100.00%
	구미지부	빈도				2	2
		백분율				100.00%	100.00%
	대구지부	빈도	2	1	2	1	6
		백분율	33.30%	16.70%	33.30%	16.70%	100.00%
	서울지부	빈도	4	1	1		6
		백분율	66.70%	16.70%	16.70%		100.00%
	울산지부	빈도	3	3	1	4	11
		백분율	27.30%	27.30%	9.10%	36.40%	100.00%
	인천지부	빈도	4	3			7
		백분율	57.10%	42.90%			100.00%

	전북지부	빈도	3	3	1	1	8
		백분율	37.50%	37.50%	12.50%	12.50%	100.00%
	충남지부	빈도	3	7	3	1	14
		백분율	21.40%	50.00%	21.40%	7.10%	100.00%
	포항지부	빈도	1		1	3	5
		백분율	20.00%		20.00%	60.00%	100.00%
기업지부	만도지부	빈도	2			1	3
		백분율	66.70%			33.30%	100.00%
	대자지부	빈도		1			1
		백분율		100.00%			100.00%
전체	빈도	30	20	24	21	95	
	백분율	31.60%	21.10%	25.30%	22.10%	100.00%	

지회의 안전보건활동을 가로막는 요인은 다음과 같이 나타나고 있었다. 가장 높은 점수를 얻은 것은 조합원의 무관심이었고, 그 다음 사업주의 무관심, 그리고 안전보건 담당자에 대한 활동보장 미흡, 그리고 특이하게도 회사의 경제적 곤란이 지회간부들의 무관심보다 점수를 더 높게 받고 있었다.

표 220. 지회의 노동안전보건 활동을 가로막는 요인

방해요인	1순위	2순위	점수
① 사업주의 무관심	27	12	20.8
② 조합원의 무관심	25	25	24.3
③ 지회 핵심간부들의 무관심	10	7	8.6
④ 회사의 경제적 곤란	13	10	11.5
⑤ 고용불안	7	7	6.8
⑥ 안전보건 담당자에 대한 활동보장 미흡	17	20	17.6
⑦ 안전보건 담당자의 자질 부족	5	13	7.8
⑧ 기타	3	2	2.6
합계	107	96	100.0

이와 관련하여 노안담당자와 기타 간부의 차이가 있는지 확인해보았다. 다른 간부들의 경우 사업주의 무관심을 조합원의 무관심과 거의 동일한 수준에서 약간 높게 보고 있었다. 반면, 노안담당자들은 조합원의 무관심을 상당히 심각하게 느끼고 있으며, 그 다음으로 안전보건활동가에 대한 활동보장 미흡과 사업주 무관심을 중요하게 보는 것으로 확인되었다.

표 221. 지회의 노동안전보건활동을 가로막는 요인에 대한 응답자 직위별 판단

장해요인		노안담당	기타간부
① 사업주의 무관심	빈도	19	20
	백분율(%)	33.3	41.7
② 조합원의 무관심	빈도	31	19
	백분율(%)	54.4	39.6
③ 지회 핵심간부들의 무관심	빈도	7	10
	백분율(%)	12.3	20.8
④ 회사의 경제적 곤란	빈도	12	11
	백분율(%)	21.1	22.9
⑤ 고용불안	빈도	6	8
	백분율(%)	10.5	16.7
⑥ 안전보건 담당자에 대한 활동보장 미흡	빈도	19	18
	백분율(%)	33.3	37.5
⑦ 안전보건 담당자의 자질 부족	빈도	13	5
	백분율(%)	22.8	10.4

지회규모에 따라서도 다른 경향성을 보이고 있었다. 통계적으로 의미는 없는 비록 근사한 차이는 있지만 조합원의 무관심에 대한 공통된 견해 이외에 사업주/지회핵심간부의 무관심과 안전보건담당자의 활동보장/자질의 문제들에 대해 주목하고 있었다.

표 222. 지회 규모에 따른 지회활동 가로막는 요인에 대한 판단

		50인 이하	51-100인	101-300인	301-500인	500인 초과
① 사업주의 무관심	빈도	9	8	13	3	6
	백분율(%)	47.4	36.4	43.3	25.0	27.3
② 조합원의 무관심	빈도	7	11	15	5	12
	백분율(%)	36.8	50.0	50.0	41.7	54.5
③ 지회 핵심간부들의 무관심	빈도	3	2	3	1	8
	백분율(%)	15.8	9.1	10.0	8.3	36.4
④ 회사의 경제적 곤란	빈도	5	2	11	1	4
	백분율(%)	26.3	9.1	36.7	8.3	18.2
⑤ 고용불안	빈도	3	3	4	1	3
	백분율(%)	15.8	13.6	13.3	8.3	13.6
⑥ 안전보건 담당자에 대한 활동보장 미흡	빈도	8	10	8	5	6
	백분율(%)	42.1	45.5	26.7	41.7	27.3
⑦ 안전보건 담당자의 자질 부족	빈도	2	4	3	5	4

족	백분율(%)	10.5	18.2	10.0	41.7	18.2
---	--------	------	------	------	------	------

지회활동에 대한 점수별로 장해요인을 느끼는 것이 다르게 나타났다. 특징적인 것은 80점 이상으로 활동점수가 높은 집단이 사업주의 무관심에 대해서는 상대적으로 낮은 평가를 보였다는 것이며, 50점 이하로 낮은 점수를 준 집단이 안전보건 담당자의 활동보장 미흡을 매우 높게 평가하고 있다는 것이다.

표 223. 지회 활동 평가점수에 따른 장해요인의 비교

장해요인		50점 이하	60점대	70점대	80점 이상
① 사업주의 무관심	빈도	12	11	9	3
	백분율(%)	41.4	55.0	37.5	15.8
② 조합원의 무관심	빈도	11	11	12	10
	백분율(%)	37.9	55.0	50.0	52.6
③ 지회 핵심간부들의 무관심	빈도	4	5	6	1
	백분율(%)	13.8	25.0	25.0	5.3
④ 회사의 경제적 곤란	빈도	7	2	8	5
	백분율(%)	24.1	10.0	33.3	26.3
⑤ 고용불안	빈도	3	1	4	6
	백분율(%)	10.3	5.0	16.7	31.6
⑥ 안전보건 담당자에 대한 활동보장 미흡	빈도	13	5	6	8
	백분율(%)	44.8	25.0	25.0	42.1
⑦ 안전보건 담당자의 자질 부족	빈도	5	5	3	3
	백분율(%)	17.2	25.0	12.5	15.8

한편, 지회의 노동안전보건활동 상황에 대한 평가에서 전집행간부 및 조합원의 힘으로 노안문제를 해결하기 위해 노력하고 있다는 지회와 그렇지 않은 지회를 비교해보았더니 지회활동의 장해물에 대한 응답이 매우 다르게 나타나고 있었다. 조합원의 무관심이나 사업주의 무관심을 매우 높게 지적하는 것은 모두 같았지만, 나머지 항목들은 전혀 반대되는 것으로 나타났다. 이를테면 노안활동이 소극적으로 이루어지는 편인 지회들은 안전보건담당자에 대한 활동보장미흡을 51.6 %가 지적하고 있었는데 반해 전체 힘으로 노력한다는 지회는 겨우 17.4 %만 지적하고 있었다. 즉, 노안활동이 잘 되는 곳과 그렇지 않은 곳의 공통된 장해물과 서로 다른 장해물을 구분할 수 있게 되었다. 이 결과는 지회활동의 점수로 평가한 것보다 일관성있고 논리적인 설명이 가능한 것이었다.

표 224. 지회의 노동안전보건 활동 상황에 따른 장해요인의 비교

사업주 무관심	조합원 무관심	지회 핵심간부들 무관심	회사의 경제적 곤란	고용불안	안전보건담당자에 대한 활동보장 미흡	안전보건담당자의 자질부족
---------	---------	--------------	------------	------	---------------------	---------------

전체의 힘으로 노력	빈도	10	14	0	9	7	4	3
	백분율(%)	43.5	60.9	0.0	39.1	30.4	17.4	13.0
담당부서만 노력하거나 소극적	빈도	28	36	17	14	7	33	15
	백분율(%)	43.8	56.3	26.6	21.9	10.9	51.6	23.4

그 밖에 지회 활동의 장애요인 중에 기타에서는 장투사업장(1개 지회), 노안담당자 선임의 곤란(1개 지회), 아직 제대로 된 활동을 해본 적 없음(1개 지회) 등의 의견이 있었다.

지회의 안전보건활동을 활성화하기 위한 과제로는 조합원에 대한 교육과 인식전환이 가장 높은 점수(34.4 점)를 받았고, 그 다음으로 안전보건담당자의 자질함양을 위한 교육과 훈련, 지회 핵심간부들에 대한 교육과 인식전환, 안전보건담당자의 활동보장이 중요하게 응답되었다. 어느 한 가지가 돌출적으로 우세한 것은 없는 상황이다.

표 225. 지회 안전보건 활동을 활성화하기 위한 과제

	1순위	2순위	점수
① 지회 핵심간부들에 대한 교육과 인식전환	24	15	19.6
② 조합원에 대한 교육과 인식전환	43	25	34.4
③ 안전보건 담당자의 활동 보장	18	23	18.9
④ 안전보건 담당자의 자질 함양을 위한 교육과 훈련	18	28	20.7
⑤ 지부와 중앙의 적극적 지원	0	12	4.3
⑥ 기타	3	1	2.1
합계	106	104	100.0

필요한 과제는 지회규모별로 차이가 발생하기보다는 지회의 안전보건 활동에 대한 판단수준에 따라 차이가 발생하는 것으로 보인다. 지회활동에 대한 평가점수와 과제를 연결하여 분석해보았더니 평가점수를 막론하고 조합원에 대한 교육과 인식전환의 필요성은 상당히 큰 것으로 분석되었다. 대신 80점 이상으로 활동을 잘 한다고 응답한 지회에서는 안전보건 담당자에 대한 교육훈련의 필요성은 낮게 나타나고 있었다.

표 226. 지회 규모별 활성화과제

		50점 이하	60점대	70점대	80점대
① 지회 핵심간부들에 대한 교육과 인식 전환	빈도	10	11	6	6
	백분율	34.5	55.0	26.1	30.0
② 조합원에 대한 교육과 인식전환	빈도	20	11	15	15

	백분율	69.0	55.0	65.2	75.0
③ 안전보건 담당자의 활동 보장	빈도	12	4	11	9
	백분율	41.4	20.0	47.8	45.0
④ 안전보건 담당자의 자질 함양을 위한 교육과 훈련	빈도	12	12	11	6
	백분율	41.4	60.0	47.8	30.0
⑤ 지부와 중앙의 적극적 지원	빈도	3	2	3	3
	백분율	10.3	10.0	13.0	15.0

한편, 노안담당자와 기타 간부들 사이의 인식차가 있는지 확인해보았다. 둘 다 조합원에 대한 교육과 인식전환이 중요한 과제였지만, 노안간부들은 스스로의 자질 함양에 대한 요구가 기타 간부들보다 훨씬 크게 나타나고 있다.

표 227. 응답자 직위에 따른 활성화 과제

		노안담당	기타간부
① 지회 핵심간부들에 대한 교육과 인식전환	빈도	17	22
	백분율	30.4	45.8
② 조합원에 대한 교육과 인식전환	빈도	39	29
	백분율	69.6	60.4
③ 안전보건 담당자의 활동 보장	빈도	17	24
	백분율	30.4	50.0
④ 안전보건 담당자의 자질 함양을 위한 교육과 훈련	빈도	31	15
	백분율	55.4	31.3
⑤ 지부와 중앙의 적극적 지원	빈도	7	5
	백분율	12.5	10.4

④ 노동안전보건 교육

교육이수 비율은 두가지로 구하였다. 첫째는 무응답까지 포함하여 계산하였다. 무응답은 교육을 받지 않은 것으로 쳤다. 둘째는 무응답을 제외한 교육이수자 중의 교육비율을 구하였다. 양쪽 다 근골격계 질환에 대한교육이 월등히 높게 이루어졌음을 알 수 있다.

무응답을 포함시킬 경우 전체적으로 교육을 받은 비율이 높다고 보기는 힘들다. 그리고 주제별로 편차가 크다는 것도 중요한 사실이다. 교육을 받은 곳은 주로 금속노조로 되어 있었다. 대부분의 교육에 대해서는 도움이 되었다고 응답하고 있다.

표 228. 노동안전보건 교육주제와 교육받은 곳, 교육에 대한 평가

교육주제	교육비율(%)		교육받은 곳(%)					교육 평가		
	무응답 포함	무응답 제거	①	②	③	④	⑤	①	②	③
노동안전보건 투쟁의 역사	57.1	77.1	12.5	73.4	10.9	1.6	1.6	91.9	8.1	
산업안전보건법	60.7	81.0	9.2	63.1	10.8	7.7	9.2	82.3	16.1	1.6
산재보상보험법 및 보상실무	46.4	66.7	4.1	71.4	20.4	2.0	2.0	82.4	15.7	2.0
산업안전보건위원회 운영 실무	33.0	50.7	2.9	68.6	17.1	2.9	8.6	81.1	18.9	
작업환경측정	54.5	77.2	15.5	44.8	25.9	3.4	10.3	86.4	11.9	1.7
노동조합의 안전보건활동 실무	49.1	72.4	11.3	60.4	24.5		3.8	78.4	21.6	
건강검진	49.1	68.8	5.8	50.0	21.2	3.8	19.2	83.7	14.3	
산재사고조사방법	34.8	51.3	10.5	55.3	21.1	2.6	10.5	92.3	7.7	
교대제, 스트레스, 노동강도	50.0	72.7	11.3	50.9	26.4	1.9	9.4	80.8	19.2	
물질안전보건자료와 화학물질관리	48.2	69.2	10.0	60.0	16.0	2.0	12.0	75.0	21.2	
근골격계질환 관련	72.3	95.3	13.3	56.0	12.0	4.0	14.7	91.7	8.3	

내 활동을 더 잘하기 위해 필요한 교육주제 및 교육활성화를 위해 필요한 것을 다음과 같이 적어 주고 있다.

표 229. 활동을 더 잘하기 위해 필요한 교육주제

소속지부	지회명	필요교육주제	교육활성화 방안
경남지부	대림자동차지회		권역별 지부별 교육의 실시로 참석율을 높여야 한다
	두산중공업지회	산재보상보험법및 보상실무	지부별확대간부대상으로 노동안전보건교육관련수련회개최
	마창지역금속지회 동우기계현장위원회	노안활동시간보장, 산안법, 산보위운영실무, 산재보상보험법	활동시간보장

	마창지역금속지회 한국공작기계(주) 현장위원회	노동안전에 대한 모든 교육을 받고 싶다	정기적이지 못하다면 분기별로 조합원의 교육이 절실히 필요하다고 생각함
	메티아(주)지회		지회안전보건담당자의 안전보건활동시간이 적음
	세신버팔로지회		확대간부의 정기적교육
	ZF SACHS KOREA	산안실무교육및안전보건 근로기준법등	노안부장활동시간보장
경주지부	광진상공지회	개인스스로 책을 많이 보는 것과 현장실습을 통해 적극적으로 조합원과 면담 사례집을 많이 발표해 주기 바란다	
	아이에이치엘지회		중앙에서 더욱 활성화되게 할수 있도록 지원
	엠시트지회	현장사고시 조사방법에 관한 교육	지회임원과 함께 참석
	오리엔스지회	산재승인에 대한 고용불안	충분한 활동보장과 조합원들의 인식교육
	이너지 지회	산재보상보험법및 보상실무	
	일진베어링지회	산업안전보건법, 근골격계질환,산재사고조 사방법	노동안전보건활동가의 의식과 자질상향필요
	케이씨오에너지지 회		본조의 적극적 지원
광주전남 지부	광양지역지회(삼화. 덕산, 영국.EG테크분회)		장기적인 계획으로 꾸준히 진행되었으면 한다
	광주지역금속지회 동국철강분회		정기적교육배치
	캐리어에어콘지회	본조나 지부에서 노안의 중요성은 강조는 하지만 현실과 동떨어진 사업을하고 있는 부분이 많고 일관성 있게 사업이 추진되어 가고 있지 않다 지회노안담당자들도 반성을 해야 할 것 같다	본조나 지부에서 노안관련 프로그램을 작성하여 집행부가 바뀌더라도 일관성 있게 추진했으면 한다
구미지부	구미지부대우라이 프		정기적인 교육 및 새로운 정책 미비한 지식교육전달
	KEC지회	근골격계질환 실무교육 및 교대제, 스트레스, 노동강도에 따른 이해	노동조합 핵심요구 (금속노조전체사업장의목표) 의 인식전환
기업지부	만도문막지회	노안관련 학습과 실천	노안활동의 전반적인 의식 중요성 강조 및 전환
	현지지부(울산공장)		원칙과 당위성에 대한 교육도 필요하지만 주제 및 노동안전보건의 활동에 현장접목이 가능하게 실무역량을 확대시키는 실무교육이 필요
	GM대우자동차창원	근골격계와 비정규직	스파르타식정신교육

	지회		
대구지부	대구지부삼우정밀지회	노동조합의 안전보건활동시무지침서	각지부에 담당부서와 전문가 필요
	한국게이츠지회	지회활동사례및 그에 따른 대처방안교육관련 산보법교육필요	지부노안담당자의 활동강화와 그에 따른 지회 담당자들의 단결력이 필요하다
	한국델파이지회	안전보건교육및 활동	본조교육부에서 활동가 양성
서울지부	남부지역지회 주연테크분회	산업안전에 관한 교육.. 이제 시작이라 막연함이 많다.	풍부한 사례
	동부지역지회 성진전자분회	산업안전사례교육	실제사례교육과 참관조직
	서울남부지역지회(성호전자분회)		건강권의 의미 산재법과적용
	서울남부지역지회KMH분회		중앙의 지원
	서울동부지역지회 한국캡셀분회		고용안정실현
	하이텍알씨디코리아지회	노동강도강화, 현장감시통제등에 대한 대응과 현장투쟁조직방안	안전보건관련공동사업, 공동투쟁필요
울산지부	덕양산업지회	현장에서의 실무	간부의 안전의식 제고 및 전환
	메티아지회(울산)	산업안전보건법, 물질안전보건자료와 화학물질관리. 산재 보상보험법및보상실무	사업장과의 지식공유
	울산지부인성산업지회	산재 보상보험법 및 근골격계질환관련	각 지회 조합원에 대한 교육과 인식전환
	한국TRW지회(울산)		일률적인 교육보다 보다 현실적이고 실무적인 교육이 필요하다
	한진중공업울산지회	건강검진, 물질안전보건자료와 화학물질관리	각 지회에 출장교육을 통해 간부교육을 년2회이상실시
인천지부	대원강업지회(주안)	현장활동강화	산업안전관련 전문적인 내용
	KM&I지회		강제의지와 인식전환
	인천지부콜트악기 지회		집단적 교육보다는 소모임 형태의 실습위주 교육을 받은 활동가들이 현장으로 돌아가 재교육을 시킬 수 있는 능력배양
전북지부	군산지역금속지회 일성테크	현실적인 개선방법 및 실무관련 교육	세밀한 교육
	영화지회(영화정공)	전문성을 갖춘 교육강사 및 현장에 맞는 교육	현장실무교육
	영화지회(영화테크)	전문성을 갖춘 교육강사 및 현장에 맞는 교육	현장실무교육
	일진지회(전북)		각 지부에 노안담당 상근자를 두고 각 지회의 상황을 파악하고 활동가 양성에 힘써야 한다
충남지부	경남제약지회	산안보건법	지루하지 않은 교육

	나스텍	주기적반복교육	정기적교육배치
	다이모스지회	산재보상법실무교육과 사측대응방안	노동안전보건실무교육 및 산재보상보험법 실무교육
	대한칼소닉지회		단위노조(각지회)간부들의 관심
	발레오공조코리아 지회	산업안전보건법과 근골격계질환관련교육	지속적인 교육
	엠시트지회	노동안전보건실무지침 및 전반적이해	현장조합원들의 간부활동에 대한 지지 및 이해필요
	위니아만도지회	산업안전보건담당자의 실무요령	현장실사를 통한 직접적인 경험이 필요
	유성기업아산지회	1년의 노안활동을 체계적으로 잡을수 있도록 산안법 내용과 접목시키는 것을 통해 전체 노안활동가들이 사업의 시점을 일부나마 맞출 수 있도록	지부 노안담당자회의를 강화하고 활동방식을 맞추는 작업을 통한 상호발전활성화
	(주)동희	현장안전인식강화	전간부조합원의 적극적인 교육 홍보
	한벨헬리콥터지회		현상황은지회별로 같지 않다. 모든 걸 할 수는 없겠지만 각 지회별 맞춤교육이 필요하다
포항지부	진방스틸	정기적인교육과 실무교육이 필요	정기적으로 교육프로그램이 필요하다
	포스코아(포항)		간부나 노동안전활동가의 역량강화
	DKC지회		산안활동시간보장과 조합원의 인식전환

⑤ 비정규 노동자 건강권 확보

비정규직 노동자가 원청노동자에 비해 더 위험하게 일하고 있는냐는 질문에 대해 무응답자를 제외하고 90명의 응답자 중에서 62명(63.3 %)가 그렇다고 응답하였다.

표 230. 비정규 노동자 작업의 위험성

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
비정규직 노동자가 더 위험하게 일하는가?	예	62	55.4	63.3	63.3
	아니오	36	32.1	36.7	100
	합계	98	87.5	100	
결측	시스템 결측값	14	12.5		
합계		112	100		

다른 변수들과는 전혀 상관이 없었는데, 지회규모와 비정규직 노동자의 위험여부는 통계적으로 의미있는 차이를 보여주었다(χ^2 검정, $p=0.082$). 규모가 작은 지회는 정규직노동자와 비정규직 노동자의 위험차이를 크게 인정하지 않고 있었다.

표 231. 지회 규모에 따른 비정규직 노동자 작업의 위험성에 대한 판단

			정규직 원청 노동자에 비해 사내하청 노동자 등 비정규직 노동자가 더 위험하게 일하고 있다		전체	
			그렇다	아니다		
지회규모	50인 이하	빈도	10	10	20	
		백분율(%)	50.00%	50.00%	100.00%	
	51-100인	빈도	10	9	19	
		백분율(%)	52.60%	47.40%	100.00%	
	101-300인	빈도	15	11	26	
		백분율(%)	57.70%	42.30%	100.00%	
	301-500인	빈도	8	3	11	
		백분율(%)	72.70%	27.30%	100.00%	
	500인 초과	빈도	19	3	22	
		백분율(%)	86.40%	13.60%	100.00%	
	전체		빈도	62	36	98
			백분율(%)	63.30%	36.70%	100.00%

비정규직 노동자에게 산재가 발생될 경우 지회에서 파악되는 정도는 유효응답자 87개 지회 중에서 40.2 %였다. 자료를 요청하면 제공하는 경우까지 포함하면 71.2 %였다. 즉 대다수는 사내하청 등 비정규직 노동자의 산재발생현황을 알 수 있다는 뜻이다. 특이할 점은 기타 6개 지회 중에서 4개 지회는 비정규직이 없다고 응답하고 있다.

표 232. 비정규직 노동자 산재에 대한 파악여부

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
산재 파악	원청에 보고되면 지회에도 보고가 된다	35	31.3	40.2	40.2
	원청에 보고되며, 지회에서 자료를 요청하면 제공한다	27	24.1	31	71.3
	원청에 보고되는 것으로 알고 있으며, 지회에서는 잘 모른다	13	11.6	14.9	86.2

	원청에 보고되지 않아 전혀 파악할 수 없다	6	5.4	6.9	93.1
	기타	6	5.4	6.9	100
	합계	87	77.7	100	
결측	시스템 결측값	25	22.3		
합계		112	100		

이러한 결과는 안전보건 활동을 잘하는 지회와 그렇지 않은 지회간에 차이가 있는 것으로 드러났다. 비록 점수로 비교할 때는 분명하게 나타나지 않았으나, 지회활동에 대해 전간부가 함께 노력하느냐 아니면 담당부서만 소극적으로 노력하느냐를 구분하여 비교하였더니 차이가 나타났다. 지회의 노동자 건강권 활동이 전 지회의 관심 속에 진행될 경우에는 비정규직의 산재에 대해서도 적극 파악하고 있다고 해석할 수 있었다.

표 233. 노안활동 평가 점수에 따른 비정규직 노동자 산재 파악 여부

			사내하청 노동자 등 비정규직 노동자에게 산재가 발생되면, 지회에서 파악이 가능					전체
			원청에 보고되면 지회에도 보고가 된다	원청에 보고되며, 지회에서 자료를 요청하면 제공한다	원청에 보고되는 것으로 알고 있으며, 지회에서는 잘 모른다	원청에 보고되지 않아 전혀 파악할 수 없다	기타	
점수	50점이 하	빈도	10	7	2	2	1	22
		백분율(%)	45.50%	31.80%	9.10%	9.10%	4.50%	100.00%
	60점대	빈도	3	6	2	3	3	17
		백분율(%)	17.60%	35.30%	11.80%	17.60%	17.60%	100.00%
	70점대	빈도	13	4	5			22
		백분율(%)	59.10%	18.20%	22.70%			100.00%
	80점 이상	빈도	8	4	1	1	2	16
		백분율(%)	50.00%	25.00%	6.30%	6.30%	12.50%	100.00%
전체	빈도	34	21	10	6	6	77	
	백분율(%)	44.20%	27.30%	13.00%	7.80%	7.80%	100.00%	

표 234. 노안활동 상태에 따른 비정규직 노동자 산재실태 파악 여부

	사내하청 노동자 등 비정규직 노동자에게 산재가 발생되면, 지회에서 파악이 가능	전체
--	---	----

			원청에 보고되면 지회에도 보고가 된다	원청에 보고되며, 지회에서 자료를 요청하면 제공한다	원청에 보고되는 것으로 알고 있으며, 지회에서는 잘 모른다	원청에 보고되지 않아 전혀 파악할 수 없다	기타	
상황평 가	전 지회의 힘으로 노안활동	빈도	11	5	1		4	21
		백분율(%)	52.40%	23.80%	4.80%		19.00%	100.00%
	소극적으 로 노안활동	백분율(%)	24	21	11	6	2	64
		백분율(%)	37.50%	32.80%	17.20%	9.40%	3.10%	100.00%
전체		백분율(%)	35	26	12	6	6	85
		백분율(%)	41.20%	30.60%	14.10%	7.10%	7.10%	100.00%

사내하청 노동자에게 산재가 발생될 경우 처리를 모르는 경우는 유효응답지회 82개 중에서 18.3 %인 15개 지회였다. 대부분 산재신청하고 불이익도 없다는 지회는 18개 지회(22.0 %), 공상이 대부분인데 불이익은 없다는 응답이 34개 지회(41.5 %), 불이익 때문에 개인적 처리가 8개 지회(9.8 %)로 나타났다. 전체의 75.3 %는 작업환경측정 할 때 정규직 비정규직을 구분하지 않는 것으로 나타났다. 하지만 안전교육은 정규직과 비정규직을 함께 하기보다는 비정규직은 따로 하거나 아예 교육을 못받는 곳도 많은 것으로 나타났다.

표 235. 비정규직 노동자 산재 발생시 처리 실태

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
잘 모른다.	15	13.4	18.3	18.3
대부분 산재신청을 하며 불이익을 당하지는 않는다.	18	16.1	22	40.2
산재신청은 거의 없고, 공상으로 처리하는데 개인에 대한 불이익은 없다.	34	30.4	41.5	81.7
불이익이 있기 때문에 산재나 공상은 거의 없고, 개인적으로 처리하고 있다.	8	7.1	9.8	91.5
기타	7	6.3	8.5	100
소계	82	73.2	100	
시스템 결측값	30	26.8		
합계	112	100		

표 236. 비정규직 노동자에 대한 작업환경 측정

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트

정규직, 비정규직 구분 없이 작업환경 측정을 모두 진행한다.	61	54.5	75.3	75.3
정규직 작업에 대해서만 작업환경 측정을 실시하고, 사내하청에 대해서는 별도 측정이 이루어진다.	6	5.4	7.4	82.7
정규직 작업에 대해서만 작업환경 측정을 실시하고, 사내하청은 측정이 진행되지 않는다.	11	9.8	13.6	96.3
기타	3	2.7	3.7	100
소계	81	72.3	100	
시스템 결측값	31	27.7		
합계	112	100		

표 237. 비정규직 노동자에 대한 안전보건교육

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
정규직, 비정규직 구분 없이 원청에서 한꺼번에 안전보건교육을 실시한다.	37	33	46.3	46.3
원청과 사내하청은 각각 안전보건교육을 따로 실시한다.	17	15.2	21.3	67.5
원청은 안전보건교육을 실시하지만, 사내하청 등 비정규직은 교육을 받지 못한다.	21	18.8	26.3	93.8
기타	5	4.5	6.3	100
소계	80	71.4	100	
시스템 결측값	32	28.6		
합계	112	100		

한편, 비정규직 노동자 보호를 위한 원청지회 역할에 대해 다음과 같은 응답이 제출되었다. 보호구 지급의 경우 원청지회의 역할이며, 현재 지회에서 하고 있는 비중이 상당히 높게 나타났다. 그러나 대부분의 다른 항목들은 70 % 이상 원청 역할이라고 보는 반면, 현재 지회에서는 50 %도 안되게 이행중인 것으로 나타났다. 비정규직의 건강권과 관련하여 인식은 있으나 실제 행동으로는 옮겨지지 못하는 모습을 확인할 수 있었다.

표 238. 비정규직 노동자 보호를 위한 원청지회의 활동영역과 내용

활동영역과 내용	원청 지회에서 할 역할이라고 본다	현재 지회에서 하고 있다
① 사내하청 노동자 등 비정규직 노동자의 안전보건상 불이익에 대	83.1	24.0

한 신고센터나 상담실 운영		
② 정기안전진단시 비정규직 노동자 안전실태에 대한 조사 및 개선 요구	90.1	43.8
③ 산업안전보건위원회 안건 수집시 비정규직 관련 안건 별도 마련 (현장 방문, 면담, 설문조사 등)	81.4	27.1
④ 단체협약에 비정규직 노동자 건강권 보호에 대한 조항 명문화 및 합의사항 준수에 대한 감독과 개입	88.7	43.1
⑤ 비정규직 지회(또는 협의체)나 비정규직 노동자 중에서 노동안전 활동가를 양성하여 원청 지회와 정기적 협의	71.4	11.3
⑥ 사내하청 노동자 등 비정규직 노동자에 대한 안전보건 교육을 지회에서 준비하여 실시	76.8	30.0
⑦ 정규직과 비정규직 간에 보호구 지급에 차별이 있지 않도록 감시	91.3	71.4
⑧ 사내의 근골 물리치료나 운동치료 시설에 대해 비정규직 노동자도 자유롭게 이용하도록 보장	84.1	46.3

그 밖에 원청지회가 더 할 일에 대해 다음과 같은 의견이 제기되었다.

- 고용불안
- 노동자는 하나다 나의 몸이든 동지의 몸이든 비정규직 몸이든 전부 건강해야 나의 가정과 회사, 나라가 살아남는다
- 메티아지회는 사내하청 없음
- 무엇보다 중요한 것은 정,비정규직이 정기적인 회의 등 토대마련이 시급하다고 본다
- 비정규직까지 포괄할 수 있는 조직화 방안 마련
- 비정규직을 조합에 가입 보호한다
- 산별노조의 원칙대로 지회의 적극적인 지원필요
- 수시로 비정규직노동자의 현장방문을 통해 의견청취로 불이익처우가 없도록 관리감독
- 안전교육의식을 강화하여 사내하청의 재해발생이 없어야 하고 사측에서 적극적으로 개입하여 교육의식을 강화해야 한다고 생각한다
- 우리의 문제로 바라보고 정규직, 비정규직의 차별화를 정규직부터 교육과 학습으로 사고의 전환이 필요하다고 본다
- 원청과 동일하게적용
- 적극적으로 실태파악을 하고 같이 공유하며 실행한다
- 정규직과 동등한 대우를 해주어야 한다
- 정규직과 동일한 대우를 유지하며 적극적인 참여가 전제되어야 함
- 정규직전환
- 정규직전환
- 직업군이 생산직과 사무직으로 구분이 되어 있어 쉽지 않음
- 현장내비정규직 노동자는 없으나 외국인 노동자가 있다

⑥ 지부와 중앙에 대한 인식과 요구

먼저 중앙과 지부의 노동안전보건 계획에 대해 읽어본 적 있는가라는 질문을 통해 각 지회에서 본 조와 지부에 대한 이해를 어느정도 하고 있는지 살펴보았다. 유효응답 중에서 65 % 정도가 본조와 지부의 사업계획을 읽어본 적 있다고 대답하였다.

표 239. 금속노조 지부의 07년 노안사업계획을 읽어본 적 있는지 여부

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	72	64.3	65.5	65.5
아니오	38	33.9	34.5	100
소계	110	98.2	100	
시스템 결측값	2	1.8		
합계	112	100		

표 240. 금속노조 본조의 07년 노안사업계획을 읽어본 적 있는지 여부

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
예	69	61.6	63.3	63.3
아니오	40	35.7	36.7	100
소계	109	97.3	100	
시스템 결측값	3	2.7		
합계	112	100		

지회활동에 대해 지부나 본조에 의논을 하는지 물어보았더니 월등히 높은 수준(63.2 %)으로 지부와 의논을 하고 있다고 응답하고 있었다. 지부는 많은 도움이 된다는 응답이 62 % 정도였으며, 도와주기는 하는데 실제 도움이 많이 안된다는 평가는 31 % 정도였다. 지부가 어느 정도는 함께 하고 있음을 보여주는데 그에 대한 만족도는 약간씩 다르다고 할 수 있다.

표 241. 지회활동을 의논하는 상대

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
주로 지부와 의논을 많이 한다.	67	59.8	63.2	63.2
주로 중앙과 의논을 많이 한다.	2	1.8	1.9	65.1
금속노조보다는 지역 단체와 의논을 많이 한다.	14	12.5	13.2	78.3
지회 내 선배활동가들이나 동지들과 의논을 많이 한다.	19	17	17.9	96.2
딱히 의논할 상대가 없어서 혼자 알아서 처리한다.	4	3.6	3.8	100
소계	106	94.6	100	
시스템 결측값	6	5.4		
합계	112	100		

표 242. 지회활동에 지부는 도움이 되는지 여부

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
많은 도움이 된다.	67	59.8	62	62
지부가 도와주기는 하지만 실제 도움이 많이 되지는 않는다.	33	29.5	30.6	92.6
전혀 도움이 안된다.	8	7.1	7.4	100
소계	108	96.4	100	
시스템 결측값	4	3.6		
합계	112	100		

그러면 지부는 지회를 지원할 상황이 된다고 보고 있을까? 각 지회에서는 45 % 정도가 충분히 지부의 현 상황에서도 지원할 수 있다고 응답한 반면, 49 %는 객관적 조건이 지부가 열악하다는 점을 지적하고 있었다.

표 243. 지부의 상황에 대한 평가

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
충분히 지회의 활동을 지원할 수 있는 상황이 된다.	48	42.9	45.3	45.3
의욕은 있지만 객관적 조건이 지회활동을 지원할 수 있는 상황은 안된다.	52	46.4	49.1	94.3
전혀 안된다.	5	4.5	4.7	99.1
기타	1	0.9	0.9	100
소계	106	94.6	100	
시스템 결측값	6	5.4		
합계	112	100		

지회활동 활성화를 위해 지부에서 할 역할은 다음과 같은 순으로 제기되고 있었다. 지회현안에 대한 구체적 지원이 1순위에서 월등히 높게 나오기는 하였으나, 2순위까지 통합한 결과 지회현안에 대한 구체적 지원과 함께 지역내 활동가 교육 활성화가 거의 비슷한 순서로 나타났으며, 나머지도 중요한 요구로 나타나고 있었다.

표 244. 지회활동 활성화를 위한 지부의 역할

지부의 역할	1순위	2순위	종합점수
① 지회현안에 대한 구체적 지원	36	6	38.4
② 지회에서 노동안전보건 일상활동을 잘하기 위한 방안을 알려주고 지원하는 것	21	14	28.5
③ 지역내 노동안전보건 담당자 및 활동가에 대한 노동안전보건	23	26	37.5

교육의 활성화			
④ 지역내 각 지회 핵심간부들에 대한 노동안전보건 교육과 인식전환	15	24	28.5
⑤ 노동안전보건 지역공동사업 및 지역공동투쟁의 활성화	8	33	27.0
합계	103	103	

산별/지역명감제도에 대해서는 대부분이 도입의 필요성을 인정하고 있었다.

표 245. 산별/지역 명예산업안전감독관 도입의 필요성

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
우리지회를 위해서라도 꼭 필요하다.	64	57.1	59.8	59.8
우리지회에 도움은 안되더라도 영세사업장을 위해 꼭 필요하다.	38	33.9	35.5	95.3
별로 도움이 되는 방식은 아니다.	3	2.7	2.8	98.1
기타	2	1.8	1.9	100
소계	107	95.5	100	
시스템 결측값	5	4.5		
합계	112	100		

금속노조 본조의 역할에 대해서는 다음과 같이 생각하고 있었다. 다른 주제에 비해 월등히 높은 것은 영세 지역금속노동자까지 보호될 수 있는 금속산별노조의 노동자 건강권 공동기준 마련과 중앙교섭을 통한 현실화였다. 그 다음으로는 지회지부 현안지원, 일상활동지원, 활동가 양성프로그램 운영 등이었다.

표 246. 금속노조 본조의 역할

	1순위	2순위	종합점수
① 지회와 지부의 노동안전보건 현안에 대한 구체적 지원	21	11	26.29
② 지회와 지부에서 노동안전보건 일상활동을 잘하기 위한 방안을 알려주고 지원하는 것	18	11	23.43
③ 금속노조 실정에 맞는 노동안전보건 활동가 양성 프로그램의 마련과 운영	21	16	29.14
④ 대정부 정책 마련 및 제도개선 투쟁의 전개	14	5	16.19
⑤ 영세 지역금속노동자까지 보호될 수 있는 금속산별노조의 노동자 건강권 공동 기준의 마련과 중앙교섭을 통한 현실화	26	29	41.33

⑥ 민주노총 노동안전보건위원회 등을 통한 금속노동자의 건강권 문제 사회 의제화	1	16	10.10
⑦ 금속노조 대의원 등 핵심간부들의 노동자 건강권에 대한 교육과 인식전환	2	17	11.62
합계	105	105	

마지막으로 각 지회에서는 금속노조 각 지부와 본조에 다음과 같은 요구를 직접 적어주었다.

표 247. 지부와 본조에 대해 바라는 것

소속지부	지회명	지부에 할 말	본조에 할 말
경남지부	대림자동차지회	노동 안전 담당상근임원임명 필요, 현안문제 사전사업계획및 공동대응필요	노동현안문제 형식적인 공문으로서만 할 것이 아니라 지부운영위에서 논의하여 결정될 수 있도록 해야 한다
경남지부	마창지역금속지회 동우기계현장위원회	지역금속에 재정지원을 구체적으로 해주기 바란다. 중소기업사업장을 많이 고려한 지역사업이나 교육을 진행해주기 바란다	열악한 사항에서 지역금속이 움직이고 있다. 투쟁을 몸으로 하는 것은 되는데 지역금속임원들의 월급을 보존해 주어야 일반조합원들도 임원을 하지 않겠는가
경남지부	마창지역금속지회 한국공작기계(주) 현장위원회	지역금속지회가 열악하게 생활하고 있다. 많은 관심과 처우가 있어야 한다고 본다.	영세사업장에서 일하는 조합원을 많이 신경써주기 바란다. 너무 대기업 노조에 얽매어 투쟁방향을 잡지말고 힘들게 싸우는 영세사업장을 보살펴야 한다
경남지부	ZF SACHS KOREA	조직력을 강화하여 차후 투쟁에서 승리합시다	적극적으로 지부에 동참하여 주시고 대 정부싸움 성의있게 해주기 바란다
경주지부	광진상공지회		계절에 따라 잡생각 많은 계절에 교육을 분기에 한번 정도
경주지부	아이에이치엘지회	말보다는 행동으로 정 치 파 업 보 다 는 노동자건강권에 대한 투쟁을	좀 똑바로 합시다 말만하지 말고 행동으로
경주지부	에코플라스틱지회	2년 동안 각지회노안부장들과 열심히 가르쳐주시고 이끌어가느라 고생이 많았습니다. 앞으로도 지 부 신 안 부 장 님 들 께 서 계속적으로 고생해주시기를 바랍니다.	앞으로도 계속적으로 고생해주시고 열심히 해주십시오 많은 것을 배우고 현장에 잘 적응하라고 노력하겠습니다.
경주지부	엠시트지회	노 동 안 전 보 건 교 육 은 담당자뿐아니라 지회임원과	

		함께 참석하는 교육필요	
경주지부	오리엔스지회	오로지 투쟁	
경주지부	일진베어링지회	지부의 활동과 도움에 만족하고 있으나 지역내 활동에서 그치지 말고 보다 넓은 활동을 할 수 있도록 지회참여를 유도했으면 한다	노안활동가 수련회등 교육시 내용의 다양화가 필요 매년 비슷한 내용이 아닌 좀더 발전되고 체계적인 교육이 필요
광주전남지부	광양지역지회덕산분회	노동안전담당부서의 노조및 지부의 상근자가 임원선거로 교체되면 각 단사및 영세지회의 사업이 연속성을 잃는다. 조합및 지부가 전문화되어야 지회및 분회 조합원이 교육될수 있다고 생각함	제대로된 산별 하나된 노조를 만들어 내주기 바란다. 송소영세사업장들로 뭉쳐 싸우던 때가 그리워 질것이다.
광주전남지부	광주지역금속지회 상진미크론	작업환경, 유해물질, 작업자에 미치는 영향등 전문적인 지식이 부족함	
광주전남지부	캐리어에어콘지회	지부에 나안관련 사업을 지회에서는 충분히 이행하려고 하는데 지회의 선거관련해서 지부노안관련 담당자가 공석이 되는 것은 지회 노안담당자로서 상식적으로 이해못함	건강권 이야기를 많이들 하는데 진정코 현실에서는 노안관련 사업을 중앙에서는 노안관련 담당자외에는 현실적으로 사업추진에 대해서 아주 비협조적인것 같다.
구미지부	KEC지회		노안 활동 사업이 본조지침에 의한 핵심과제 사업으로 정해지면 워 조직 간부들도 많은 관심을 가져주기를 바란다
기업지부	현자지부(울산공장)		기업지부의 활동을 조금씩 무너뜨리고 지역지부로서 갈수 있는 완강한 토대마련과 구축에 대한 사업을 구체적이고 체계적으로 수립해야 한다
기업지부	GM대우자동차창원지회	기본적 노동자 의식만 잃지 않으면 금속노조를 끝까지 지키면서 발전을 도모할수 있다	노조활동과 정치활동은 다르다. 책임있는 사업을 해주기 바란다
대구지부	대구지부삼우정밀지회	노동안전보건활동가 양성 프로그램을 마련해서 각 사업장에 전문 활동가를 시급히 마련확보해야겠다	신규지회에서 기본적으로 노동안전 보건 활동에 대한 지침서나 활동 요령및 방법들을 알수 있도록 계획수립요망
대구지부	한국케이츠지회	겸직으로 인해 사업의 한계성이 많은 것은 잘 알고 있다. 지부 노안담당자가	

		선임될수 있도록 해주기 바란다	
대구지부	한국델파이지회	인력확보 및 현실성 없는 사업추진	인력확보 및 현실성 없는 사업추진
서울지부	남부지역지회 주연테크분회		노동안전보건실태조사서가 너무 어렵다
서울지부	동부지역지회 성진전자분회	적극적인 사업주체 마련과 사업계획 마련	사회의제화 할 수 있는 방안
서울지부	서울동부지역지회한 국캠셀분회	영세사업장에 대한 관심	영세사업장에 대한 관심
서울지부	하이텍알씨디코리아 지회	각지회별 안전보건 담당자를 설정하고 지부차원에서 안전보건교육등을 진행하면서 활동가를 양성할수 있도록 사업계획을 수립해야 한다	지부별로 안전보건투쟁의 중요성에 대한 인식의 차이가 많다고 생각한다 안전보건투쟁의 중요성을 인식하지 못하는 단위를 조직 교육하기 위한 계획이 필요하다
울산지부	한국프랜지지회		산안부서에 대한 지원이 다소 미흡함 중장기적인 지원필요
인천지부	대원강업지회(주안)	모든사업을 지회에서 참여할수 있는 사업이 되었으면 좋겠다	
인천지부	인천지부콜트악기지회	노안담당집행간부선임	
인천지부	KM&I지회	중앙및지부지침을 철저히 준수하도록 했으면 한다. 결정된 지침을 특별한 사안없이 거부하거나 자체적으로 실행하는 문제는 보다 강하게 중앙에 제기해 달라	중앙지침에 따라 일사분란하게 진행되도록 보다 강하게 지부및 지회에 지침하달이 되었으면 한다
전북지부	타타대우상용차	지부에 노안부장이 있지만 단사에 묶여 있는 상황이어서 현실적으로 활동하기 어렵다. 지부에 상근할수 일쓰는 노안부장이 있으면 더 많은 활동을 할수 있을 것이라고 생각한다	영세 사업장이 많은 관계로 영세 사업장까지 활동할수 있는 실질적인 사업이 배치되었으면 한다
충남지부	발레오공조코리아지회	지속적인 투쟁	지속적인 투쟁

3. 주요 조사결과 요약과 제안

1) 노동조건

① 노동시간과 임금

112개 지회의 월 평균 노동시간은 244시간이었고, 월 평균 휴일근무일수는 3.7일 정도로 나타났다. 주당 6일 정도 근무하는 셈인데, 금속노조는 단협을 통해 주40시간을 확보하였으므로, 추가노동이 매우 심각하게 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 노동시간을 감소시키기 위한 대책이 매우 중요한 상황이다.

전체 지회의 77 % 정도 되는 83개 지회가 교대노동을 하고 있었는데, 이 중에서 다시 80 % 가까이 2조 2교대를 실시하는 것으로 나타났다. 일반적으로 주야 2조2교대는 노동자의 건강에 가장 치명적인 것으로 알려져 있다. 그런데 더더욱 심각한 것은 2조2교대를 실시하면서 연속야간일이 평균 5.7일로, 권장수준인 연속야간 3일에 비해 2배 가까이 길게 연속야간을 하고 있었다는 점이다. 따라서 교대제와 야간근무로 인한 건강문제는 앞으로도 계속 발생될 것이라고 예상할 수 있었다. 그런데 교대근무는 지회의 규모가 커질수록, 임금이 높을수록 더 많이 하는 것으로 나타나고 있어 조합원들에게 있어 임금과 건강은 서로 경쟁적 가치로 인식될 가능성이 높았다.

장시간 노동, 교대근무와 심야노동이 심각한데도 임금수준은 높지 않게 나타났다. 대부분 지회의 임금구조가 기본급이 낮고 각종 수당이 많게 되어 있었다. 노동강도와 임금의 문제는 지금까지 금속노조의 중요한 의제였으며, 앞으로도 역시 중요한 의제가 될 것이다. 특징적 사실 중 하나는 금속노조 소속 지회 중에 소규모 지회 또는 분회일 경우 전체 임금노동자의 사업장규모별 평균임금보다 낮은 수준의 임금을 받는 경우가 많았다는 점이다.

② 고용

전체 지회의 36.9 %가 구조조정(또는 대규모의 인원조정)을 경험했다고 응답하였는데, 지회의 규모나 업종에 따른 차이가 크게 나타나지 않았다. 즉, 고르게 구조조정을 경험했다고 할 수 있었다. 반면, 고용불안을 심각하게 느끼는 경우는 20 %, 약간 느끼는 경우는 60 % 정도로 나타났다. 그리고 전자업종과 기타업종에서 고용불안을 심각하게 느끼고 있었다. 그리고 구조조정을 경험한 지회는 그렇지 않은 지회에 비해 고용불안을 네 배 정도 심각하게 느끼고 있었다. 평균임금이 4000만원 이하인 지회가 4000만원 이상인 지회보다 고용불안을 더 심각하게 느끼고 있었다. 평균임금이 5000만원을 초과하는 9개 지회에서는 고용불안을 심각하게 느끼는 경우가 한 군데도 없었다. 고용불안을 느끼는 이유는 사항산업에 속해 있다는 응답과 외주화의 증가가 대부분을 차지하고 있었다. 반면, 비정규직의 증가 때문에 고용불안을 느낀다는 응답은 거의 없었다. 전체 지회의 평균 정규직 비중은 84 % 정도로 나타났다. 이주노동자는 32개 지회에 고용되어 있는 것으로 나타났는데, 전체의 28.6 %에 해당한다.

결론적으로 당분간 대규모 사업장에서의 구조조정보다는 중소기업에서의 구조조정이 계속 발생할 것으로 보인다. 주로는 자동차부품제조업종 보다는 다른 업종에서 구조조정이 발생할 것이고, 자동차 업종에서는 중국공장 등의 영향으로 구조조정의 가능성이 있었다. 비정규직이나 외국인 이주노동자는 금속노조 소속 지회에서 무시할 수 없는 수준으로 고용이 되어 있었으므로, 이들의 건강권에 대한 정책이 금속노조 차원에서 마련되어야 하는 상황이다.

③ 생산방식의 변화

전체지회의 72.7 %가 작업속도가 증가했다고 응답하고 있었다. 이 중에서 약 30 %는 작업속도가 심각하게 증가했다고 대답하였다. 특히 구조조정을 경험한 지회에서는 작업속도가 증가했다는 응답이 그렇지 않은 지회의 2배 정도로 높게 나타났다. 현장이 자동화되었다는 응답도 70 %정도였으며, 20 %는 자동화가 많이 진행되었다고 대답하였다. 자동화의 추진은 업무량의 증가로 꼭 이어지지 않는 것으로 확인되었다. 그러나 역시 구조조정을 경험한 지회에서는 업무량이 증가했다는 응답이 그렇지 않은 지회의 세배 정도 높게 나타나고 있었다. 노동자통제방식의 경우도 전체적으로는 크게 의미 있는 결과가 발견되지 않았으나, 구조조정을 경험한 지회에서는 관리자들의 권위주의적 태도 증가, 능력급이나 연봉제 시도 증가, 각종 평가제도 강화, 노사간의 합의사항에 대한 일방적 파기의 증가 등이 더 많이 나타나고 있었다.

결론적으로 말하여 구조조정을 경험하면서 생산방식 변화에 의한 작업량과 속도의 변화가 따르고, 이를 통제하기 위한 현장통제수단들이 더욱 강화된다고 할 수 있었다. 노동강도와 통제의 문제는 구조조정과 연결하여 살펴보아야 할 것이다.

2) 조합원의 인식과 조합활동 참여

전반적으로 조합활동에 대한 조합원의 관심이 증가했다고 보지는 않고 있었다. 한편, 조합원이 임금보다는 고용불안에 대해 더 관심을 가지고 있다는 응답이 68.4 %나 차지하고 있었으며, 안전보건 문제에 대해 조합원의 관심이 증가하고 있다는 답변은 57.7 %였다. 그런데 문제는 지회의 규모나 임금수준에 따라 일정한 차이가 발생한다는 것이다. 아주 저임금 지회의 경우 조합활동에 대한 관심과 노안활동에 대한 관심도 높은 것으로 나타났으나, 평균 임금 5000만원 이상 지회는 조합이나 노안활동에 대한 관심도가 낮은 것으로 나타났다. 중간규모의 지회들은 일관성 없이 나타나고 있었다. 마찬가지로 조합원들의 내부 집회나 교육에 대한 참여율 또한 유사한 경향을 보이고 있었다. 결론적으로 일관성은 떨어지지만 대규모 사업장일수록 노동조합이 조합원들과 함께하지 못하는 경향이 있다고 할 수 있었다.

3) 산업재해의 발생과 대응

① 산업재해 발생현황

전체적으로 금속노조의 재해율을 구하였더니 조합원 100명당 재해발생율은 6.32 %로 나타났다. 1년에 금속노조 조합원 100명당 6.3명이 재해를 당한다는 뜻이다. 한편, 전체 고용된 노동자수로 전환하여 재해율을 추정하면 4.2 % 정도로 우리나라 제조업평균재해율의 네 배 정도가 된다. 정부의 재해율 자체가 산재은폐에 의해 오염되어 믿을 수 없다는 것이 다시 증명된 셈이며, 상대적으로 금속노조는 적극적인 산재대책활동으로 산재를 드러내는 기능을 우리사회에서 수행하고 있다는 것이 다시 확인되었다.

한편, 산재 및 공상에 대한 자료를 70 %의 지회만 제출하였다. 만약 파악하지 못하고 있거나, 파악해도 공유하기 어렵다고 생각했다면 심각한 문제이다.

② 공상의 비중과 현장의 판단

79개 지회에서 총 2788명이 재해를 당하였는데, 이들 중 891명만 산재처리가 되었고 1897명(68.0 %)은 공상처리가 되었다. 공상의 비율이 산재의 2배가 넘는 상황이다. 공상처리는 대규모지회일수록 비중이 증가하는 것으로 나타났다. 지부별로는 경남지부와 포항지부가 공상처리의 비중이 낮았고, 나머지 지부는 큰 차이 없게 높았다. 응답자들은 30 %만 무조건 산재신청을 해야 한다고 생각했고, 현실적으로 공상을 인정해야 한다거나 공상이 더 낫다는 응답이 50 %에 이르렀다. 나머지 20 %는 대부분 조합원에게 맡기자는 것이었으므로 금속노조 응답지회 중 70 %는 공상을 인정하고 있다고 볼 수 있었다. 특징적인 것은 산재처리를 반드시 해야 한다는 입장이 대규모지회가 낮고 응답자가 노안담당자일수록 낮았다는 것이다. 300인 이상 지회는 산재신청과 인정과정에서 불이익을 경험한 비중이 60 %를 넘고 있다는 점과 관련이 있었다.

③ 산재발생과 공정개선

산재가 발생한 공정의 문제는 많이 개선되지 않고 있었다. 산재발생공정의 50 % 이상이 개선된다는 지회는 34.6 %에 불과하였다. 대규모 지회라고 하여 개선이 더 많이 되지는 않고 있었다. 전반적으로 공정개선이 잘 안되는 상황인데, 그 이유는 기술적으로 마땅한 개선책이 없거나, 비용이 너무 많이 들어 개선 추진이 곤란하다는 것이 전체의 83.2 %나 되고 있었다. 노동조합이 개선과 관련하여 난항을 겪고 있다고 해석할 수 있다. 50인 이하 지회에서만 사측이 전혀 말을 안들어 개선이 안되는 비중이 높았고, 나머지는 그렇지 않았다.

④ 업무대체 및 산재환자의 관리

산재가 발생했을 때, 산재환자가 하던 업무를 남은 인력으로 나눠서 결국 노동량이 증가하는 경우는 전체의 52 % 정도 되었고, 나머지는 대부분 대체인력을 투입하는 것으로 나타났다(관리자투입 12 %, 정규직 신규배치 12 %, 비정규직 신규배치 20 %).

전체 지회의 65 % 정도는 산재신청의 전과정에 결합하여 환자와 함께 하고 있었다. 요양중인 환자에 대한 지회의 관리활동은 전체 환자에 대해 주기적 방문 등 적극적 활동을 펼치는 경우는 32.7 %에 불과하였고, 주기적이긴 하나 전화상담 등 소극적 활동은 16.8 %였다. 즉, 주기적으로 전체 환자를 점검하는 지회가 51.5 %에 불과하다는 것이다. 나머지 지회는 환자가 조합에 문의할 경우 환자를 방문하여 지원한다는 경우가 34.7 %, 환자가 요청할 경우 전화로 상담하는 경우가 11.9 %였다. 300인 이상 지회들이 산재환자에 대한 관리를 더 잘하고 있으며, 응답자가 노안담당자인 지회들이 환자관리를 더 잘하는 것으로 나타났다.

환자 복귀시 업무적합성 평가는 43.7 %, 재활프로그램은 45.7 %, 직무배치의 원칙이 있는 경우는 30.7 %에 불과하여 산재환자의 복귀와 재활 역시 개입하지 못하는 지회들이 상당수 있다는 것이 드러났다. 이 중에서 재활프로그램의 경우는 300인 이상 지회는 대부분 가지고 있었으나, 100인 이하에서는 거의 없는 것으로 확인되었다. 하지만, 반대로 환자가 부서전환을 요구할 경우에는 100인 이하 지회가 더 쉽게 부서전환이 이루어지는 것으로 나타났다. 즉, 대규모 지회들에서는 사측과 물을 협의하여 실행하는 편이지만, 소규모지회에서는 물은 부족하지만 적극적 활동이 일부 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 문제를 해결하는 방식이 다른 것이다. 한편, 환자가 복귀할 때 대체인력이 없었던 지회나 조반장 등 관리자가 투입되었던 지회에서는 복귀하는 조합원에 대한 인식이 긍정적인 경향이 강했다. 대체인력을 투입하는 경우 산재환자의 요양과 관련한 문제들에 대해 현장에서 더 많은 대화와 긍정적 문화 형성이 이루어져야 한다는 뜻이다.

4) 지회의 안전보건 위험요인과 대응활동

① 안전보건위험요인

금속노조에서는 전형적인 재래형 위험요인들이 여전히 문제로 제기되고 있었다. 지회에 존재하는 위험요인으로는 소음/진동, 근골위험요인, 분진, 유기용제 등의 순으로 나타났으며, 다섯 번째 요인에서 잔업/특근으로 인한 장시간 노동이, 여섯 번째 요인에서 빠른 작업속도 등 과도한 작업물량이 지적되고 있었다. 중요한 문제의 순위는 근골질환위험요인이 1위였으나 소음/진동이 2위, 분진 3위, 유기용제와 장시간 노동이 공동 4위를 차지했다. 근골격계질환에 대한 조사 및 대책사업이나 뇌심혈관계 질환 예방 사업, 스트레스 관련사업 등 최근 관심갖는 새로운 영역의 문제들이 서서히 부각되고 있으며, 전형적인 문제들인 소음, 분진, 유기용제의 문제도 소홀히 하지 말아야 한다는 뜻이다.

② 작업환경 측정과 건강검진

작업환경 측정이나 건강검진 모두 기관선정에 대해 조합이 개입하는 비중이 높게 나타나고 있었다. 그러나 조합원들의 요구를 조사하여 측정이나 검진에 연결시키는 경우는 50 %도 안되는 것으로

나타나고 있었다. 측정과 검진의 사업 참여 형식은 만들어졌으나 노동조합이 조합원의 요구를 묶어 적극적으로 사업을 주도하지는 못한다고 할 수 있다. 게다가 100인 이하의 지회들에서는 측정과 검진이 아직 어려운 사업으로 자리하고 있는 것으로 확인되었다. 측정과 검진은 가장 일상적으로 주기적으로 할 수 있는 사업으로 조합의 개입전략을 바꾸거나 내실화하는 것이 과제로 등장했다.

5) 근골격계 질환과 대응

① 근골격계 질환 발생 현황과 산재처리

112개 지회 중에서 42.9 %는 근골격계 질환 발생여부에 대해 설문응답을 하지 않았다. 특히 500인을 초과하는 지회에서 응답률이 가장 저조하게 나타났다. 64개 지회에서 응답한 바에 따르면 2006년 근골환자는 총 1732명인데, 이 중에서 산재는 628명이었다. 공상이 2배 가까이 되고 있었다. 2003년과 2004년에는 공상이 산재보다 적었으나, 2005년부터 역전되기 시작하였다. 하지만 세부 분석결과 공상이 산재보다 증가한 것은 일부 대기업 지회에서 많은 수의 환자를 공상으로 처리한 결과였다. 즉, 대규모 지회들에서만 공상처리가 증가하였고, 전체적으로는 산재 처리를 더 많이 한 지회와 공상처리를 더 많이 한 지회의 규모가 비슷했다.

② 유해요인조사 및 조합활동

2004년에 비해 유해요인조사에 대한 조합의 개입은 증가한 것으로 나타났다. 2004년에는 회사측이 자체진행한 지회가 15개나 되었으나, 2007년에는 4개로 감소하였다. 대신 노사공동 자체진행이 증가한 것으로 확인되었다. 이 지회들의 다수는 100인 이하 지회들이었다. 규모가 작은 지회들까지 근골사업에 대한 인식이 확대되면서 조합의 대응력이 높아진 것으로 평가되는 매우 긍정적인 모습이었다.

한편, 각 지회들은 자신들이 수행한 근골사업에 대해 야박한 점수를 주고 있었다. 그나마 잘했다는 평가가 높은 것은 조합원 교육(59.5 %), 주기적으로 조합원 만나고 현장점검하는 활동(57.7 %)였다. 나머지 환자관리, 작업개선등은 잘 안되었다는 평가가 높았으며, 특히 부정적 평가가 높은 항목은 현장활동가 육성(77.5 %가 못함), 현장활동강화(77.5 %가 못함), 노사공동위구성과 운영(74.2 % 못함), 노동강도 완화(71.9 % 못함), 위험요인평가(62.3 % 못함) 등이었다. 즉, 근골에 대한 노동조합의 활동과 관련하여 더 잘하고 싶다는 욕구가 강한 상태라고 할 수 있었다.

근골사업이 더 잘되려면, 전체적으로는 조합원에 대한 교육과 인식전환이 필요하고, 지회 활동가와 노안담당자의 역량을 강화할 수 있는 교육이 필요하며, 실행위원이나 현장개선위원을 활성화하는 것이 필요하다는 의견이 강하게 나타났다.

6) 지회의 안전보건활동에 대한 진단

① 지회의 안전보건 관련 조직과 담당자 현황

지회에 노안담당자는 100개 지회에 있었다. 조직체계에 대해 112개 지회 중에서 96개 지회가 응답하였는데, 조직구조로는 노동안전보건부가 82개 지회로 절대적인 비중을 차지하고 있었다. 실은 2곳, 국은 3곳에 불과하였다. 명예산업안전감독관은 77개 지회에 79명이 있었다. 이 중에서 상근자가 있는 지회는 21개에 불과하였다. 21개 지회중 17개 지회가 조합원수 500인을 넘는 사업장이었다.

산업안전보건위원회는 71개 지회에서 운영되고 있었으며, 27개 지회는 노사협의회로 대체하여 운영중이었다. 300인 이상 지회는 모두 산업안전보건위원회를 구성하였다. 그런데 50인 이하 지회(또는 분회) 21개 중에서 9개 지회는 산업안전보건위원회가 없으며, 노사협의회에서도 아예 안전보건에 대한 논의가 이루어지지 않고 있다고 밝히고 있다. 소규모 지회(분회)의 안전보건협의체계를 어떻게 만들어 나갈 것인지에 대해 고민이 필요하다.

산업안전보건위원회를 운영하는 경우 70 % 정도는 매분기마다 회의를 진행하는 것으로 나타났다. 그런데 매분기 회의를 준비할 때 위원들의 근무협조가 되는 경우는 50 %도 안되는 것으로 나타나 실질적 활동을 벌이기에는 미흡한 상황임이 드러났다. 평가회의는 이보다도 더 못하게 나타났다. 안전수집활동의 경우에는 산업안전보건위원을 통하거나 대의원을 통하는 경우가 대부분이었다. 그런데 산보위원들이 안전수집을 할 수 있도록 활동을 보장해주는 지회는 50 %도 안되는 것으로 나타났다. 그래서 나머지 산보위원들은 업무중에 틈틈이 안전을 수집하거나 일을 마치고 안전수집 활동을 하는 것으로 확인되었다. 산보위 결과는 주로 문건으로 공지하는 수준이었으며, 하나하나 조합원들과 공유하는 방식을 갖춘 지회는 얼마 되지 않았다. 산보위원들이 산업안전보건위원회의 운영에 관한 실무교육을 받은 경우도 적게 나타났다. 종합적으로 분석해보면 체계는 갖추었으며, 적극적 활동을 할 수 있는 조건을 갖추지는 못하고 활동가들의 헌신성에 의존하고 있으며, 실질적으로 조합원과 함께 할 수 있는 기본 활동들이 부실한 상황이라고 할 수 있었다. 대규모 사업장이라고 더 나은 것은 아니었다.

② 노동안전보건활동에 대한 응답자들의 입장

전체 지회의 95 % 정도는 노동안전보건활동을 다른 활동에 비해서 동등하거나 또는 더 중요하다고 생각하고 있었다.

실제로 지회에서 어떤 활동들이 중요하며, 잘 이루어지고 있는지에 대해 살펴보았더니 재해발생시의 대책활동(사고조사 및 보상), 응급상황시 대응(작업중지) 활동이 가장 점수가 좋게 나타났다. 현장내 위험요인에 대한 조사와 대응 활동에서는 근골격계질환조사와 작업환경측정, 정기안전점검 활동을 잘 하고 있는 것으로 나타났지만, 특수건강검진이나 새로운 장비도입시 진단활동은 잘 못

하고 있는 것으로 나타났다. 유해물질관리 활동은 점수가 매우 낮게 나타났다. 안전보건활동력 강화를 위한 내용에서는 외부교육 참가는 점수가 높게 나타난 반면, 부서별 활동가 양성은 잘 안되고 있었으며(규모에 따라 요구도 달랐고), 노동안전보건활동가가 스스로 전개하는 활동에 대한 점검을 통해 활동력을 배가시키는 것에 대해서는 중요하기는 한데 잘 되지는 않는 것으로 확인되었다. 노동안전보건현안에 대해 산업안전보건위원회나 단협으로 교섭하는 것은 잘 하는데, 조합원의 요구를 일상적으로 파악하고 조직하는 일은 잘 못하는 것으로 나타났다. 비정규직 보호를 위한 활동은 필요하긴 하되 제대로 하지는 못하는 것으로 확인되었다.

전체적으로 지회들이 중요하게 생각하는 활동은 “근골격계질환에 대한 조사와 대응”, ‘재해조사참여와 조합원 불이익 방지’, “조합원 의식 고취를 위한 교육사업”, “작업환경측정”, “정기안전점검”, “산재보상활동” 등의 순서대로 나타났다. “작업중지” 등의 활동은 대규모 지회는 중요하게 생각하였으나, 소규모 지회는 중요도가 떨어지는 것으로 확인되었다. 노동안전보건활동이 조합원과의 소통을 그 중심에 놓아야 하는데, 사안별, 영역별 활동들만 중요하게 여기고 조합원 요구파악이나 활동가 양성 등은 우선순위에서 많이 뒤쳐지는 것이 확인되고 있었다.

③ 2007년 노동안전보건 목표

2007년 지회의 노동안전보건활동 목표가 있는 곳은 59개 지회였다. 전체의 약 60 % 정도는 안전보건 목표를 가지고 사업을 해왔다는 뜻이다. 그런데 그 목표가 “무재해사업장달성”, “현장개선” 등 막연한 것들이거나 “근골격계유해요인조사” 등 사업명을 거론하는 수준에 그치고 있다. 대부분의 지회들이 막연한 목표만 세우고, 조합원들과의 소통 속에서 노동자건강권을 쟁취하기 위한 과제를 도출하지 못하는 것을 알 수 있었다.

④ 지회내 안전보건활동의 위상과 활동수준

40개 지회(36.4 %)는 전 간부가 노동안전보건의 중요성을 잘 이해하고 있다고 응답하였으며, 44개 지회(40.0 %)는 전 간부는 아니어도 일부 간부들은 잘 이해하고 있다고 응답하였다. 담당부서만 중요하게 생각하거나 전체적으로 중요하지 않게 생각한다는 응답이 24 % 정도에 그치고 있었다. 그런데 전간부의 힘으로 노동안전보건활동을 전개하는 곳은 28개 지회(25.9 %)에 불과하였고, 52개 지회(48.1 %)는 노동안전보건 담당자만 적극적으로 활동하고 있다고 응답하였다. 안전보건의 중요성에 대한 인식 수준은 높아졌으나, 아직도 담당자의 활동에 그치는 경우가 많다고 해석할 수 있다.

지회의 안전보건 활동을 가로막는 요인으로는 조합원의 무관심이 가장 높게 나타났으며, 다음이 사업주의 무관심이었다. 세 번째가 담당자에 대한 활동보장 미흡이 중요하게 제기되었다. 특이한 것은 노동안전보건활동을 조합 전체의 힘으로 풀어나가는 지회보다 담당자 중심으로 사업을 진행하는 지회에서 담당자에 대한 활동보장 미흡이 중요하게 제기되고 있다는 점이다. 지회활동을 활

성화하기 위한 방안에서도 조합원의 인식전환이 가장 크게 제기되고 있었다. 현장의 안전보건활동이 조합원들을 설득하고 함께 가는 방향으로 가지 못하는 것은 아닌가 하는 의문이 크게 제기되고 있다.

⑤ 활동가에 대한 노동안전보건 교육

지회활동가들이 계속 바뀌기 때문에 산업안전보건법과 같은 기초적인 내용에 대한 요구부터 사고조사방법에 이르는 아주 세부적이고 전문적인 내용에까지 다양한 교육요구가 분포하고 있었다. 조사당시 선거전이어서 2년 정도 활동한 간부들이었음을 감안할 때, 근골격계 질환과 산안법 등에 대한 교육이 가장 많이 이루어진 것으로 평가되었다. 활동가들의 교육에 대한 요구는 상당히 높은 편이지만, 주제와 수준이 다양하기 때문에 교육 프로그램을 다양화하는 수밖에 대안이 없을 것으로 보인다. 1년 1-2회의 수련회로는 교육요구를 채우기 곤란하다는 뜻이다.

7) 비정규노동자 건강권 확보

대규모 지회의 활동가일수록 비정규 노동자가 더 위험하게 일한다고 생각하고 있었으며, 지회들이 비정규노동자 건강권과 관련한 활동이 필요하다고 생각하지만 잘 하고 있지는 못한 것으로 나타났다. 비정규직 노동자를 보호하기 위한 지회의 활동 중에서는 보호구 지급에서 차이가 없도록 하는 활동이 가장 잘되고 있으며, 산재처리에 대한 상담과 지원활동도 미흡한 상황으로 확인되었다. 그나마 약 40 % 정도의 지회가 단협으로 비정규직 노동자 보호 조항을 확보하였으며, 정기안전진단시 비정규직의 작업조건을 살펴보려고 애쓰고 있고, 사내 물리치료 시설을 비정규직도 자유롭게 사용하도록 조치하고 있는 것으로 확인되었다. 하지만 산업안전보건위원회에서 비정규직 노동자의 문제를 다루고 있지는 못한 것으로 드러났다. 현재 112개 지회의 55 % 정도(무응답 제외할 경우 70 %에 이룸)의 지회는 사내하청 등 비정규직 노동자의 재해를 지회가 파악하고 있는 것으로 나타났다기 때문에 비정규직 노동자의 산재보상지원 등 불이익 방지를 위한 지원활동이 충분히 가능한 구조로 보인다. 작업환경측정의 경우 응답지회의 75 %가 정규직/비정규직 구분 없이 측정을 하고 있다고 응답하였다. 그러나 교육은 50 % 정도만 함께 실시하였다.

8) 지부와 중앙에 대한 인식과 요구

지회는 주로 지부와 의논을 많이 하고 있으며, 지부활동에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 편이고 지부의 활동이 열악하다고 생각하는 경우도 많은 것으로 나타났다. 지부에 대해 지회현안에 대한 구체적 지원과 지역교육의 활성화를 주로 요구하고 있었다. 지역 명감제도에 대해서는 상당히 높은 수준의 동의가 있는 것이 확인되었다. 특히 자신 자회를 위해서라도 필요하다는 응답이 60 % 정도였고, 자기 지회는 아니어도 영세지회를 위해서는 꼭 필요하다는 응답이 36 % 정도로 나타나 전반적으로 함께 해야한다는 인식이 있음을 알 수 있었다. 본조에 대해서는 다른 어떤 것보다도 비정규 영세지회의 노동자 건강과 안전 문제를 해결하기 위한 중앙교섭과 활동가 양성프로그램을 요구하고 있었다. 한편으로는 본조에 대해서도 지회현안에 직접 개입해서 지원해 달라는 요구도

적지 않게 존재하고 있었다.

9) 종합제안

- 일상적 노동안전보건 활동 강화를 통한 무기력증 극복 : 활동가들이 조합원을 두려워하거나 어려워하고 있다. 조합원을 상대로 무엇을 어떻게 해야 하는지 구체적 방도를 가지고 있지 못하기 때문에 무기력증이 발생하고 있다. 조합원의 요구과약으로부터 일상적으로 지회의 활동을 점검할 수 있는 활동의 전형을 만들어 보급해야 한다.
- 지회 규모별 노안활동 과제 마련과 구체적 목표와 실천전략 수립 : 모든 지회가 동일한 노동안전보건 과제를 안고 있지 않다. 지역보다는 지회의 규모별로 차이가 발생하고 있으므로, 지회규모에 따른 노동자 건강권 전략을 마련하여 실천해야 한다.
- 산재불승인에 대한 대책 마련 : 산재인정범위는 노자간의 투쟁영역이다. 근로복지공단과 노동부를 상대로 한 산재인정 투쟁은 끊임없이 이루어지게 될 것이며, 금속노조는 중앙과 지역에서 투쟁을 승리하기 위한 방안을 마련해야 한다. 한편, 근골격계질환이나 뇌심혈관계 질환 등 노자간의 다툼이 있는 재해에 대해서는 근로복지공단과 지회의 싸움으로 만들 것이 아니라 금속노동자 산업재해의 인정범위와 관련하여 금속노조의 안을 만들고 중앙교섭으로 확보해나가는 것도 필요하다. 근로복지공단이 인정하지 않을 경우 사업주의 책임을 더 강화하여 치료받고 보상받을 수 있는 권리를 확보해야만 한다. 궁극적으로는 이 모든 활동을 통하여 정부가 직업성 재해로 인정하도록 힘으로 이끌어내어, 금속노조 뿐 아니라 모든 노동자의 치료받고 보상받을 권리가 확보되도록 해야 할 것이다.
- 다양한 요구수준에 맞는 교육프로그램의 개발과 운영 : 금속노조 노안활동가들을 위한 프로그램은 전국 수련회나 지부 수련회로 채워지지 않는 다양한 요구가 있다. 지역별로 다양한 맞춤형 교육이 이루어질 수 있는 금속노조 노안활동가 교육지원시스템을 구축해야 한다.
- 비정규직/영세노동자 건강권 확보를 위한 금속노조 역할 정립 : 영세지회의 노동안전보건활동을 가능하게 만드는 지역명예산업안전감독관 제도를 금속노조 중앙교섭으로 확보함으로써 지역 영세사업장 노동자 건강권 확보를 위한 금속노조 활동을 가능하게 만들어야 한다. 비정규직 노동자 보호를 위한 40 % 지회의 단협안을 검토한 후 중앙교섭차원에서 비정규직 보호와 관련한 기준을 제시해야 한다. 이와 함께 지회별로 비정규직 노동자를 보호하기 위한 세부활동 전략을 개발하고 보급해야 한다.

제 3 장. 지부별 설문조사 결과

제 3 장. 지부별 설문조사 결과

1. 지부별 기본정보

총 16개 지부에서 설문에 응답하였다. 지역지부가 12곳이고, 기업지부가 4곳이다.

1) 작성자 정보

표 248. 지부 설문 응답자 정보

지부구분	지부명	성명	작성자 직위	경력	상근여부
지역지부	경남지부	김정철	노안부장	2.5	전임상근
	경주지부	최상욱	노안부장	1.9	전임상근
	광주전남지부	유영창	사무국장	7.0	전임상근
	구미지부	김영환	노안부장	7.3	전임비상근
	대구지부	김형계	수석부지부장	없음	겸임상근
	대전충북지부	심재일	교육선전부장	무응답	전임상근
	서울지부	강석근	노안부장	무응답	겸임상근
	울산지부	임창수	수석부지부장	6.0	전임상근
	인천지부	조광배	문화체육부장	1.3	전임상근
	전북지부	김근규	노안부장	7.0	전임상근
	충남지부	김명환	노안부장	3.5	전임상근
	포항지부	정경구	산안법규부장	0.5	전임상근
기업지부	기아차	소병술	노안실장	무응답	전임상근
	대자	정종환	노안실장	0.8	전임상근
	만도지부	안영동	노안부장	5.5	전임상근
	쌍용자동차지부	정성욱	보건부장	없음	전임비상근

지부 담당자들이 노동안전보건을 담당하게 된 배경은 다음과 같았다. 기업지부냐 지역지부냐에 따라 담당하게 된 배경을 비교해 보았다.

표 249. 지부 담당자의 활동 배경

	빈도	퍼센트	지부구분	
			지역지부	기업지부
본인의 결의로	6	37.5	5	1

지부에 직책을 맡을 사람이 없어서	2	12.5	2	
지부임원의 결정사항으로	7	43.8	4	3
기타	1	6.3	1	
합계	16	100	12	4

2) 지부 조직상황

표 250. 지부별 조직상황

지부 구분	지부명	사업장수	영세 사업장수	기업지부 사업장수	노안담당자 선임사업장수	선임 비율	노안담당자 상근 사업장수	상근 비율
지역 지부	경남지부	45 (+5 미전환)	5	9	32	64.0	10	20.0
	경주지부	15	5		11	73.3	2	13.3
	광주전남지부	9	3	1	9	100.0	1	11.1
	구미지부	2			2	100.0		
	대구지부	12	3	5	10	83.3	1	8.3
	대전충북지부	13	3	0	11	84.6	6	46.2
	서울지부	23	5		2	8.7	0	0.0
	울산지부	13	3	1	9	69.2	3	23.1
	인천지부	12	1	2	10	83.3	1	8.3
	전북지부	13	5	3	3	23.1	1	7.7
	충남지부	27	3	1	20	74.1	3	11.1
	포항지부	9	1		8	88.9		
	소계	198	37	22	127	64.1	28	14.1
기업 지부	기아차			5				
	대차	12		4	4		4	
	만도지부			4				
	쌍용자동차지부			3				
	소계			16				

2. 지부 안전보건 활동체계 및 운영

1) 지부 체계

지부의 안전보건 활동을 위해 중점적으로 운영되는 체계는 지부 노동안전보건담당자회의 인 것으

로 나타났다. 노동안전보건위원회를 운영하는 지부는 4곳이었다. 노동안전보건위원회는 지역지부에 3곳(광진, 울산, 전북지부), 기업지부에 1곳(대우자동차 지부) 건설되어 있었다.

표 251. 지부의 안전보건 활동 체계

지부 체계	빈도	백분율(%)	지부구분	
			지역지부	기업지부
지부 노동안전보건 담당자회의	9	69.2	6	3
지부 노동안전보건위원회	4	30.8	3	1
지역 건강권 실천단	0			
지역 대책위 또는 공대위	0			
합계	13	100	9	4

각 지부에서 노동안전보건활동이 얼마나 중요한 활동인지 물어보았다.

표 252. 지부에서 노안활동의 중요성

노안활동의 비중	빈도	퍼센트	지부구분	
			지역지부	기업지부
우리 지부에서 안전보건은 어떤 활동보다도 중요하다.	7	43.8	4	3
우리 지부에서 안전보건의 중요하긴 하지만 더 중요한 다른 사안이나 활동이 있다.	7	43.8	6	1
우리 지부의 다른 사안에 비해 안전보건활동은 덜 중요하다.	2	12.5	2	
우리 지부에서는 전혀 중요한 사안이 아니다.				
합계	16	100	12	4

각 지부별로 세부적인 응답을 비교하면 다음과 같다.

표 253. 지부별 노안활동 체계 및 위상에 대한 평가

지부	지부의 중요 노안활동 체계		지부활동		
	노동안전 보건 담당자 회의	노동안전 보건위원회	우리 지부에서 안전보건은 어떤 활동보다도 중요하다.	우리 지부에서 안전보건의 중요하긴 하지만 더 중요한 다른 사안이나 활동이 있다.	우리 지부의 다른 사안에 비해 안전보건활동은 덜 중요하다.
지역	경남지부	○		○	

지부	경주지부	○		○		
	광주전남지부		○		○	
	구미지부				○	
	대구지부	○		○		
	대전충북지부	○		○		
	서울지부				○	
	울산지부		○	○		
	인천지부	○			○	
	전북지부		○			○
	충남지부	○				○
	포항지부				○	
기업지부	기아자동차지부	○		○		
	대우자동차지부		○	○		
	만도지부	○		○		
	쌍용자동차지부	○			○	
빈도	9	4	7	7	2	
백분율	69.2	30.8	43.8	43.8	12.5	

2) 지부 노동안전보건담당자 회의

노동안전보건담당자 회의를 개최하는 지부는 다음과 같았다. 지역지부는 12개 중에서 10곳이 진행하고 있었다. 기업지부는 모두 진행하고 있었다.

표 254. 지부별 노안담당자 회의 실태

지부		노동안전보건담당자 회의	
		진행함	진행안함
지역지부	경남지부	○	
	경주지부	○	
	광주전남지부	○	
	구미지부		○
	대구지부	○	
	대전충북지부	○	
	서울지부		○
	울산지부	○	
	인천지부	○	
	전북지부	○	
	충남지부	○	
	포항지부	○	
전체		10	2
기업지부	기아자동차지부	○	
	대우자동차지부	○	

	만도지부	○	
	쌍용자동차지부	○	
전체		4	

노동안전보건 담당자회의를 진행하는 지부들의 경우 정기적으로 회의를 개최하는 경우는 월 1회 정기회의가 총 7개지부(지역 5, 기업 2), 격월 1회 정기회의 1개지부가 있었다. 정기적으로는 회의를 못하는 경우가 총 5개 지부가 있었다.

표 255. 지부별 노안담당자 회의 개최 상황

지부		노동안전보건 담당자 회의 개최 정도		
		월 1회 정기회의	격월 1회 정기회의	회의를 하지만 정기적으로는 못함
지역지부	경주지부	○		
	광주전남지부		○	
	대구지부	○		
	대전충북지부			○
	울산지부	○		
	인천지부	○		
	전북지부			○
	충남지부	○		
	포항지부			○
전체		5	1	3
기업지부	기아자동차지부	○		
	대우자동차지부			○
	만도지부	○		
	쌍용자동차지부			○
전체		2		2

지회 간부들의 노안담당자 회의 참석율은 지역지부의 경우 3곳이 80-100 %였고, 기업지부는 4곳 모두 80-100 %였다. 지역지부는 그 다음으로 60-80 % 1곳, 5곳이 50 %, 20-40 %가 1곳으로 나타났다. 지역지부에서는 지회의 회의 참가율이 높은 곳과 낮은 곳의 차이가 크게 나타나고 있다고 할 수 있다.

표 256. 지부 안전보건 담당자 회의에 대한 지회 참가율

지부	지부 안전보건 담당자 회의에 지회 참가율
----	------------------------

		80-100 %	60-80 %	50 %	20-40 %
지역지부	경남지부				○
	경주지부	○			
	광주전남지부		○		
	대구지부	○			
	대전충북지부			○	
	울산지부	○			
	인천지부			○	
	전북지부			○	
	충남지부			○	
	포항지부			○	
전체		3	1	5	1
기업지부	기아자동차지부	○			
	대우자동차지부	○			
	만도지부	○			
	쌍용자동차지부	○			
전체		4			

지부에서 정기적으로 안전보건 담당자회의를 진행하지 못하는 이유에 대해 원래는 서울지부와 구미지부만 대답을 하여야 했으나, 그 밖의 지부들도 답을 하였다. 기록한 대답을 모두 정리하여보았다. 지역지부에서는 지부담당자의 활동시간이 문제가 아니라, 지회담당자의 상황 때문에 회의가 잘 안된다고 보고 있었고, 기업지부에서는 다른 사안이 많아서라고 대답하고 있었다.

표 257. 지부에서 정기적으로 담당자 회의를 못하는 이유

		지부에서 정기적으로 담당자 회의를 못하는 이유			
		지부담당자 활동시간이 보장되어 있지 않아서	지회담당자가 없거나 비상근이어서	필요성을 못느껴서	다른 사안이 많아서
지역지부	광주전남지부				○
	구미지부		○		
	서울지부		○		
	전북지부		○		
	포항지부		○		
전체			4		1
기업지부	대우자동차지부				○

	쌍용자동차지부				○
전체					2

3) 지부 노동안전보건위원회

지부에 노동안전보건위원회가 구성되어 있는 곳은 총 11개(지역 7, 기업 4)지부였다. 하지만 정기적인 회의를 하는 지부는 기업지부에서는 2개 지역 밖에 없었다. 기업지부는 3곳이 정기회의를 하고 있었다. 아직은 노동안전보건위원회가 아니라 담당자 회의체계가 주를 이루는 이유이다.

표 258. 지부 노동안전보건위원회 현황

지부		노안보위 구성여부		위원장		정기회의 개최				
		구성	미구성	직위	성명	월1회	격월1회	분기1회	비정기회의	회의거의못함
지역지부	경남지부		○							
	경주지부		○							
	광주전남지부	○		사무국장	유영창		○			
	구미지부		○							
	대구지부	○		수석부지부장	김형계				○	
	대전충북지부		○							
	서울지부		○							
	울산지부	○		수석부지부장	임창수		○			
	인천지부	○		수석부지부장	이재술					○
	전북지부	○							○	
	충남지부	○		부지부장	유영주				○	
포항지부	○		지부사무국장					○		
전체		7	5				2		4	1
기업지부	기아자동차지부	○		수석부지부장				○		
	대우자동차지부	○		수석부위원장	김준오	○				
	만도지부	○		수석부지부장	안경호					○
	쌍용자동차지부	○		부지부장	김주영			○		
전체		4				1		2		1

노동안전보건위원회의 활성화 정도가 매우 떨어지고 있었는데, 2007년 노동안전보건위원회의 사업 목표나 계획도 수립이 잘 안된 것으로 확인되고 있었다.

표 259. 지부 노동안전보건위원회 07년 사업목표

지부	2007 노동안전보건위원회	
	사업목표	내용

지역 지부	울산지부	있음	노동안전보건위원회의 활성화
	구미지부	무응답	
	충남지부	없음	
	인천지부	있음	집행활동보다는 정책활동을 중심으로 계획하여 지부지회단협내용에 대한 검토와 장기적 노안사업전망에 대한 논의틀로 고민하고 있다. 그래서 노안담당자 회의와 노동안전보건위원회는 구분하고 있다
	전북지부	없음	
	광주전남지부	있음	
	포항지부	없음	
	대전충북지부	무응답	
	경주지부	무응답	
	경남지부	무응답	
	서울지부	무응답	
	대구지부	있음	지부 노안위원회 구성, 현장노안위원 역량강화
	기업 지부	기아자동차지부	있음
대우자동차지부		있음	보건센터확충및 보건전문의를상주
만도지부		없음	
쌍용자동차지부		있음	근골격계유해요인조사 건

실제로 노동안전보건위원회의 위원장들이 회의를 진행하는 정도는 지역지부 5곳이 응답하였는데, 이 중에 3곳은 위원장이 직접 회의를 주관하는 것으로 나타났으며, 2곳은 사정에 따라 담당자가 주관한다고 하였다. 기업지부는 위원장이 전적으로 주관하는 경우는 없었으며, 사정에 따라 담당자가 주관(2곳), 또는 전적으로 담당자가 주관(2곳)하는 것으로 나타났다.

표 260. 지부 노동안전보건위원회 회의 주관자

지부		회의주관		
		지부 노동안전보건위원장 대부분 주관	사정에 따라 지부 담당자가 주관	대부분 지부 담당자가 주관
지역지부	광주전남지부	○		
	대구지부	○		
	울산지부	○		
	충남지부		○	
	포항지부		○	
전체		3	2	
기업지부	기아자동차지부			○
	대우자동차지부		○	
	만도지부			○
	쌍용자동차지부		○	
전체			2	2

회의 참석대상은 아래와 같았다. 5개 지역(인천포함)은 노동안전보건위원장이나 임원이 참석하도록

하고 있었고, 1개 기업지부가 임원까지 참석하고 있었다. 주로는 담당자 수준에서 회의가 이루어지고 있다고 할 수 있었다. 인천지부는 별도로 의견을 적어주었는데, 노동안전보건위원을 각 지회 부지회장으로 일괄적으로 정하였다고 한다.

표 261. 지부 노동안전보건위원회 참석대상

지부		지회 노동안전보건 위원장	지회노안 담당임원	지회노안 담당자	기타
지역지부	광주전남지부	○			
	대구지부	○		○	
	울산지부		○		
	전북지부		○	○	
	충남지부			○	
	포항지부			○	
	인천지부				○
기업지부	기아자동차지부			○	
	대우자동차지부			○	
	만도지부			○	
	쌍용자동차지부		○	○	

지부 노동안전보건위원회에서 다루는 회의주제는 다음과 같다. 지회상황과 현안에 대한 점검, 금속노조 본조의 지침공유와 이행에 대한 논의가 주를 이루고 있었다. 지역공동사업이나 지부 사업활성화를 위한 논의는 상대적으로 적게 이루어지고 있었다. 한편 기업지부인 대우자동차지부에서는 지부와 지회의 공동사업에 대한 논의를 하고 있다고 추가응답하였다.

표 262. 지부 노동안전보건위원회 회의 주제

		지회 상황 및 현안 점검	금속노조 본조의 노동안전보건관 련 지침의 공유 및 이행을 위한 협의	지부 노동안전보건사 업 활성화를 위한 사업계획 논의	지역 노동안전 보건 공동사업 마련을 위한 논의	지부내 영세사업장 및 비정규직 노동자 건강권 확보를 위한 논의
지역지 부	광주전남지부	○	○	○	○	○
	대구지부	○	○	○	○	
	울산지부	○	○	○	○	
	전북지부	○	○			
	충남지부	○	○			

	포항지부		○			
기업지부	기아자동차지부	○	○	○		
	대우자동차지부	○				
	만도지부	○	○			○
	쌍용자동차지부	○	○	○		○

지부 노동안전보건위원회는 지부와 지회의 담당임원이 회의에 참여함으로써 노동자 건강권 관련 사업의 의결과 집행의 위상을 높이고자 함이다. 이러한 목적이 달성되고 있다고 보느냐는 질문에 대해 목적이 달성되었다고 응답한 지부는 지역지부 1곳(울산), 기업지부 2곳(기아자동차, 대우자동차)이었다. 각각 성공에 의해 변한 모습과 실패의 이유를 적어주었는데, 울산지부의 경우 노안에 대한 관심증가를 긍정적으로 평가해준 반면, 나머지 지부들은 대부분 인식전환이 미흡하고 노동안전보건위원회 건설의 토대가 부실함을 지적하고 있었다.

표 263. 지부 노동안전보건위원회 건설 결과에 대한 평가

		지부 노안보위 건설목적 달성		목적달성에 의해 변한 모습	목적달성에 실패한 이유
		목적달성	목적 미달성		
지역 지부	광주전남지부		○		
	대구지부		○		위원회 사업내용 및 활동위상이 구체화되어있지 않음
	울산지부	○		노안보건에 대한 관심이 생겨나고 있고 사업에 결합하고자 노력하는것 같다	
	인천지부				전반적으로 간부들이 노동안전사업에 대한 인식이 너무 형식적이고 담당자가 하는 사업으로 이해하고 있다 또는 노동안전보건사업자체에 대한 관심이 없다. 이러한 상태에서 형식적으로 체계가 존재한다고 해도 회의조차 진행하지 못하는 상황이라 큰 변화는 없다
	전북지부		○		
	충남지부		○		아직 노동안전보건위의 공감대미형성및 필요성 못느낌
	포항지부		○		기본적역량부족, 지역적토대미비
전체		1	5		
기업 지부	기아자동차지부	○			
	대우자동차지부	○			

	부				
	만도지부		○		노안문제보다는 조합현안문제에 결합
전체		2	1		

한편, 노동안전보건위원회를 미건설한 5개 지역지부의 경우 담당임원도 대전충북지역을 제외하고는 선임하지 못하고 있었다. 노동안전보건위원회 구성계획은 대전충북지부를 제외하고는 계획을 가지고 있는 것으로 확인되었다.

표 264. 지부 노동안전보건위원회 미구성 지부의 사유와 계획

	담당임원 선임여부		구성하지 않은 이유				구성계획	
	선임 (직위)	미선임	필요성을 느끼지 못해서	주도적으로 고민할 책임단위가 없어서	다른 위원회 등 조직이 너무 많아서	기타	있음 (언제)	없음
경남지부		○	○				5기 1년차 임원선거 이후	
경주지부		○			○		구체적이진 않으나 지부통합 논의중	
구미지부		○			○		2008년내	
대전충북지부	수석부 지부장					○		○
서울지부		○		○			5기 집행부에서 건설	
전체	1	4	1	1	2	1	4	1

4) 지부 건강권 실천단 활동

건강권 실천단의 구성에 대해서는 거의 대부분 구성하고 있는 것으로 나타났고, 지부에서는 지회의 상황을 파악하기 위해 애쓰고 있는 것이 확인되었다.

표 265. 지부 건강권 실천단 실태

		건강권실천단 구성여부		건강권실천단 조직 파악여부	
		있음	없음	파악	미파악
지역지부	경남지부	○		○	
	경주지부	○		○	
	광주전남지부	○		○	

	구미지부	○		○	
	대구지부	○		○	
	대전충북지부		○		○
	서울지부	○		○	
	울산지부	○		○	
	인천지부	○		○	
	전북지부	○		○	
	충남지부		○		
	포항지부	○			○
전체		10	2	9	2
기업지부	기아자동차지부	○		○	
	대우자동차지부	○		○	
	만도지부	○		○	
	쌍용자동차지부	○		○	
전체		4		4	

하지만 건강권 실천단의 활동내용에 대해서는 지역지부 12개 중에서 6곳이 활동을 못하고 있다고 응답하고 있다. 기업지부의 경우에는 지부사업에 대한 공동실천을 하고 있다는 응답이 높게 나타났다. 기타 지역지회는 지부 공동실천이나 지역선전, 실천단 구성원 교육 등을 하고 있다고 답변하고 있다. 건강권 실천단 활동을 활성화 하기 위해서는 실천단의 교육과 훈련이 강화되어야 하는 것으로 답변하고 있었다. 실천단을 이끌어갈 책임자 선정, 재조직, 실천단의 활동시간 확보 등은 답변이 하나도 나오지 않았다.

표 266. 지부 건강권 실천단의 주요사업과 활성화 방안

지부	건강권실천단 주요사업 및 활동					건강권 실천단 활성화를 위해 필요한 것	
	지역 또는 현장 선전, 홍보사업	실천단 구성원 교육	지부 안전보건 사업 공동실천	지역공동대응 투쟁	활동못함	실천단 구성원 교육 및 훈련	구체적 위상과 역할 마련
지역지부	경남지부				○	○	
	경주지부				○	○	
	광주전남지부						
	구미지부	○	○	○		○	
	대구지부		○	○		○	
	대전충북지부			○			
	서울지부				○	○	
	울산지부	○	○	○		○	

	인천지부					○		
	전북지부					○		
	충남지부							
	포항지부					○		
전체		2	3	4	0	6	6	
기업지부	기아자동차지부			○				○
	대우자동차지부			○			○	
	만도지부					○	○	
	쌍용자동차지부		○	○			○	
전체		0	1	3	0	1	3	1

3. 지부 노안담당자 및 임원의 상황

아래 종합적으로 상황을 정리한 표를 보자. 상황을 점검하는 16개 항목에 대해 각 지부가 점수를 주었다. 1점은 “충분하다”, 2점은 “어느 정도 된다”, 3점은 “부족하다”, 4점은 “매우 부족하다”이다. 점수가 1점에 가까울수록 잘하는 것이다. 평균이 2.5 이므로 2.5보다 낮으면 잘하는 편, 2.5보다 높으면 못하는 편이라고 볼 수 있다.

표 267. 지부 노동안전보건 담당자의 자기 평가

상황	지역지부													기업지부				
	경남	경주	광전	구미	대구	대충	서울	울산	인천	전북	충남	포항	평균	기아차	대우차	만도	쌍용차	평균
1) 나는 노동안전보건에 관한 지식을 갖추고 있다	4	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2.33	2	3	2	2	2.25
2) 나는 노동자 건강권에 대해 애정을 가지고 있다.	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1.58	1	2	2	2	1.75
3) 나는 소속 지회의 상황을 잘 파악하고 있다.	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2.25	2	2	2	2	2.00
4) 나는 소속 지회의 노동안전보건 담당자들을 잘 알고 있다.	3		1	2	1	2	3		2	2	2	1	1.90	1	1	1	1	1.00
5) 나는 우리 지역의 영세사업장	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2.83	2	3	4	3	3.00

노동자들의 안전보건 문제를 잘 알고 있다.																				
6) 나는 우리 지역의 영세사업장 노동자 건강권과 관련한 지부의 역할을 잘 알고 있다.	3	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2.50	1	2	4	3	2.50		
7) 나는 우리 지역의 비정규직 노동자들의 안전보건 문제를 잘 알고 있다.	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2.75	1	3	1	3	2.00		
8) 나는 우리 지역의 비정규직 노동자 건강권과 관련한 지부의 역할을 잘 알고 있다.	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2.83	1	3	1	3	2.00		
9) 나는 지부의 노동안전보건 업무에 대해 고민하고 일할 수 있는 시간이 충분하다.	3	2	3	3	3	3		3	3	3	2	2	2.73	3	2	4	3	3.00		
10) 나는 지부의 노동안전보건 담당 임원과 충분히 노동안전보건 업무에 대해 얘기를 나누고 있다.				2		2	4	3	3	3	3	2	2.75	2	1	2	3	2.00		
11) 우리 지부의 노동안전보건 담당 임원은 노동자 건강권 문제에 대한 관심이 충분하다.				2		2	4	2	2	3	3	2	2.50	2	1	1	2	1.50		
12) 우리 지부의 분위기는 노동자건강권 사업을 중요하게 생각하고 지원하는 분위기이다.	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2.50	2	1	1	3	1.75		
13) 우리 지부의 노동안전보건 사업을 추진하는데 있어 지부 예산은 충분하다.	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2.58	2	2	2	3	2.25		
14) 우리 지부의 노동안전보건 사업을 추진하는데 있어 소속지회들이 적극적으로 참여하고 있다.	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2.50	2	1	3	2	2.00		
15) 우리 지부에서는 지회의 상황을 고려하여 노동안전보건 사업을 계획하고 집행하고 있다.	3	1	2	2		3	4	2	2	3	3	4	2.64	2	2	3	2	2.25		

16) 소속 지회에서는 지부의 노동안전보건 사업목표와 계획을 충실히 이해하고 있다.	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2.83	1	2	3	2	2.00
평균점수	3.1	1.7	2.1	1.9	1.8	2.6	2.9	2.5	2.8	2.8	2.9	2.6	2.5	1.7	1.9	2.3	2.4	2.1

지역지부의 경우 가장 잘하는 것은 “애정”이었다. “나는 노동자 건강권에 대해 애정을 가지고 있다”는 점검항목에 대해 평균 1.58점을 주고 있었다. 그리고 그 다음으로는 “나는 소속 지회의 노동 안전 담당자들을 잘 알고 있다”는 것이 1.9점으로 높게 나타났다. 지역지부의 경우 이 두가지 항목 이외에는 부족하다는 입장인 것으로 나타났다. 한편 잘못하는 것으로 나타난 항목들은 영세사업장과 비정규직 관련된 항목들이었다. 또한 지회상황이 고려된 사업계획 수립도 점수가 나빴고, 지회들이 지부의 사업목표와 계획을 충실히 이해하지 못한다는 답변도 높게 나타나고 있었다. 그리고 지부 담당자로서 노동안전보건에 대해 고민할 시간이 부족하다고 생각하는 것으로 나타났다.

지역지부간에도 활동에 대한 평가가 상당히 차이를 보이고 있었는데, 16개 항목 평균점수로 경남 지부는 가장 낮은 점수 3.1 점을 주었고, 2.5점 보다 높은 점수를 준 지부들은 대전충북, 서울, 인천, 전북, 충남, 포항지부였다. 한편, 경주, 광주, 구미, 대구지부의 경우에는 긍정적인 평가가 높게 나타났다. 울산은 딱 2.5점이 평균이었다.

기업지부의 경우 “나는 소속지회의 노동안전보건 담당자들을 잘 알고 있다”는 항목이 전원 1점을 주었고, “우리 지부의 임원은 노동자 건강권에 대한 관심이 많다” 1.5점, “우리 지부의 분위기는 노동자건강권 사업을 중요하게 생각하고 지원하는 분위기이다”와 “나는 노동자 건강권에 대해 애정을 가지고 있다”에 대해 1.75 점을 주었다. 지역지부보다는 상황을 더 좋게 평가하는 분위기이다. 기업지부에서 잘 못하는 것으로 나타난 항목은 영세사업장 관련한 것과 지부 담당자로서 노동안전 보건에 대해 충분히 고민할 시간에 대한 것이었다.

기업지부나 지역지부나 모두 노동안전보건에 대해 충분히 고민할 시간이 없다고 답하는 것은 특별한 관심이 두어져야 하는 대목이다.

한편, 지부담당자로서 자신의 활동이 더 나아지기 위해 필요한 것을 물어보았더니 다음과 같은 응답이 돌아왔다. 1순위와 2순위를 고르라고 하였는데, 순위의 차이를 두지 않고 합산하여 우선순위를 구하였다. 번호는 총 12개였으나 10번이 없었으므로, 총 11개의 항목중에서 가장 높은 점수는 “지부의 노동안전보건 업무만 볼 수 있게 전임화 하는 것(43.8 %)”이었다. 그리고 “소속 지회 임원들에 대한 교육을 강화하여 노동자 건강권에 대한 인식을 높여내는 것(31.3 %)”, “교육을 통한 실무역량 강화(25.0 %)”, “지부의 노안사업 위상을 높이는 것(25.0 %)” 등이 중요한 것으로 나타났다. 특히 “전임화”의 문제는 7개지부의 응답중 6개가 지역지부에서 제기된 것이고, “지부에서 노안사업 위상 높이는 것” 역시 4개 모두 지역지부에서 제기된 것이다. 나머지 항목들은 빈도수의 차이를 보기는 어려웠다.

표 268. 지부 노동안전보건 활동을 더 잘하기 위해 필요한 것

필요한 것	빈도수	백분율(%)
① 노동안전보건 관련 교육을 받아 실무능력을 향상시키는 것	4	25.0
② 지부에서 노동안전보건 사업 위상을 높이는 것	4	25.0
③ 지부의 담당 임원이 노동안전보건 사업을 적극 주도하는 것	1	6.3
④ 지부의 노동안전보건 관련 예산이 충분히 확보되는 것		
⑤ 지부의 노동안전보건 업무만 볼 수 있게 전임화 하는 것	7	43.8
⑥ 지회의 상황을 더 잘 이해하기 위해 지회순회방문 등을 적극 배치하는 것	3	18.8
⑦ 금속노조 본조 차원에서 노동안전보건 사업의 위상을 높이는 것	2	12.5
⑧ 금속노조 본조 차원에서 노동안전보건 관련 조사사업을 전개하여 체계적으로 사업을 진행하는 것	3	18.8
⑨ 지부간 교류를 활성화하여 모범사례를 확산시키는 것	1	6.3
⑩ 금속노조 본조 차원에서 지부 담당임원들에 대한 교육을 강화하여 노동자 건강권에 대한 인식을 높여내는 것	1	6.3
⑪ 소속 지회 임원들에 대한 교육을 강화하여 노동자건강권에 대한 인식을 높여내는 것	5	31.3

4. 지부의 안전보건 활동 분석

1) 지부 안전보건 사업 분석

지부 전체 사업장 안전보건관련 사업이 차지하는 비중은 지역지부에서는 10 % 또는 그 이하가 8개 지부로 월등히 많았고, 기업지부에서는 20 % 이상이 3개 지부였다.

표 269. 지부 사업장 노동안전보건 사업의 비중

지부		사업비중			
		30%	20%	10%	10% 이하
지역지부	경남지부		○		
	광주전남지부				○
	구미지부			○	
	대구지부		○		
	대전충북지부			○	
	서울지부				○
	울산지부	○			

	인천지부			○	
	전북지부			○	
	충남지부				○
	포항지부			○	
전체		1	2	5	3
기업지부	기아자동차지부	○			
	대우자동차지부			○	
	만도지부			○	
	쌍용자동차지부				○
전체		1	2	1	

지부에서 실시하는 안전보건 관련 사업은 다음과 같았다. 지역지부의 경우 교육 또는 수련회, 4월 건강권 사업, 선전홍보사업이 실시되는 비율이 높게 나타났다. 기업지부는 교육 또는 수련회, 산재 예방사업, 법적대응투쟁 등이 높게 나타났다. 기업지부와 지역지부간의 차이를 많이 느낄 수 있었다. 한편, 전체적으로 비정규, 영세노동자 건강권 사업과 노안활동가 조직사업이 낮게 나타나고 있었다.

표 270. 지부에서 실시하는 안전보건관련 사업의 내용

지부		교육 또는 수련회	토론회	산재예방사업(근골격계, 작업환경개선 등)	법적 대응투쟁	선전, 홍보 사업	산재상담 및 대책활동	4월 건강권 사업	비정규, 영세노동자 건강권사업	실천단 등 노안활동가 조직사업
지역지부	경남지부	○	○	○	○	○	○	○		○
	경주지부	○				○	○			
	광주전남지부	○			○	○	○	○		○
	구미지부			○		○	○			
	대구지부	○			○			○	○	○
	대전충북지부							○		
	서울지부				○					
	울산지부	○	○				○	○		○
	인천지부	○			○	○		○		
	전북지부	○		○						
	충남지부	○						○		
	포항지부	○	○	○		○		○		
전체	9	3	4	5	7	5	8	1	4	
기업지부	기아차	○	○	○	○	○		○		

	대자	○		○	○		○			
	만도지부	○		○	○	○	○		○	
	쌍용자동차지부	○	○	○	○		○	○		
	전체	4	2	4	4	2	3	2	1	0

지부의 핵심 역점사업은 다음과 같다. 지회수가 많지 않았으나 가장 역점을 두고 있는 사업은 지역지부의 경우 본조 지침이행이었고, 기업지부는 산재대응 및 보상활동으로 나타났다. 대구지부는 어느 한가지를 고르지 않고 여러 가지를 한번에 골라주어 기타로 구분되었다.

표 271. 지부의 역점사업

지부구분		역점사업							
		교육사업	산재대응 및 보상활동	지역노안공동사업 및 건강권연대투쟁	선전, 홍보사업	노동안전보건위원회 구축과 조직운영	실천단 등 노안활동가 조직사업	본조 지침이행 및 사업 집행	기타
지역지부	경남지부			○					
	경주지부	○							
	광주전남지부						○		
	구미지부							○	
	대구지부								○
	대전충북지부							○	
	서울지부							○	
	울산지부	○							
	인천지부							○	
	전북지부					○			
	충남지부							○	
	포항지부							○	
전체		2		1		1	1	6	1
기업지부	기아자동차지부					○			
	대우자동차지부		○						
	만도지부		○						
	쌍용자동차지부		○						
전체			3			1			

지부에서 자체적으로 실시하는 안전보건 교육이나 수련회는 연 1회 또는 반기별 1회는 진행되는 것으로 확인되었다.

표 272. 지부의 자체 교육 및 수련회 실태

		지부 자체 교육/수련회			
		년1회	반기1회	분기1회	진행안함
지역지부	경남지부		○		
	경주지부	○			
	광주전남지부		○		
	구미지부				○
	대구지부		○		
	대전충북지부	○			
	서울지부				○
	울산지부			○	
	인천지부		○		
	전북지부	○			
	충남지부	○			
	포항지부	○			
전체		5	4	1	2
기업지부	기아자동차지부		○		
	대우자동차지부		○		
	만도지부	○			
	쌍용자동차지부		○		
전체		1	3		

2) 비정규, 영세, 미조직 노동자 건강권 사업

비정규, 영세, 미조직 노동자 사업을 전담하는 부서는 기업지부에는 전혀 없었고, 지역지부에는 12 곳 중에서 8곳에 있었다. 그리고 이 중에서 6개 지부가 노동안전보건부서와 연계하여 미조직, 비정규, 영세 노동자 건강권 사업을 추진한 바 있다고 응답하고 있다.

표 273. 지부의 비정규 전담부서 유무와 연계사업 경험

	비정규 전담부서		비정규 건강권 연계사업	
	있음	없음	있음	없음

지역지부	경남지부	○		○	
	경주지부	○		○	
	광주전남지부	○		○	
	구미지부	○		○	
	대구지부	○		○	
	대전충북지부		○		○
	서울지부	○		○	
	울산지부	○			○
	인천지부	○			○
	전북지부		○		○
	충남지부		○		○
	포항지부		○		○
	전체		8	4	6
기업지부	기아자동차지부		○		○
	대우자동차지부		○		○
	만도지부		○	○	
	쌍용자동차지부		○		○
전체			4	1	3

6개 지부에서 구체적으로 진행한 사업은 다음과 같았다.

표 274. 지부별 미조직 노동자 관련 연계사업 내용

지부	연계사업내용
구미지부	미조직위원회를 지역협의회와 협의하여 구성한뒤 대시민선전전 실시
광주전남지부	서남권조선조노동자들의 건강권사업을 연계하여 조직화의 일환으로 추진중이다
경주지부	상담및 요양신청
경남지부	중대재해 발생으로 지역대책위 구성 했을 때
서울지부	남부지역 비정규 실태조사 사업을 통한 근로조건 파악 등(남부지역지회와 지부, 지역단체 결합)
대구지부	성서공대위활동/공단노동자 노안실태 조사/수요공연 노안캠페인

향후 비정규, 영세, 미조직 노동자 건강권 사업을 위해 필요한 활동으로는 전체적으로는 조직담당자와의 연계가 가장 많이 지적되었고, 고민을 전담할 인력이 필요하다는 적극적 문제제기도 그 다음으로 높게 나타났다. 광주전남지부에서는 “지역내 비정규미조직노동자의 조직화사업에 어떻게 노안문제를 접목시킬 것인가에 대한 구체적인 사업목표와 사례가 필요하다”는 추가의견을 제출하

였다.

표 275. 지부에서 비정규 노동자 보호를 위해 향후 필요한 사업

지부		비정규 향후 필요사업					기타
		고민을 전담할 인력 배치	조직담당자와 연계하여 건강권 사업 논의틀 마련	지역내에 비정규, 영세, 미조직 노동자에 대한 기초실태조사 파악	지역내에 비정규, 영세, 미조직 노동자에 대한 건강권 교육 및 선전 실시	지역내에 비정규, 영세, 미조직 노동자의 산재 대응 및 대책활동	
지역 지부	경남지부						○
	경주지부				○		
	구미지부	○					
	대구지부						○
	대전충북지부	○					
	서울지부		○				
	울산지부		○				
	인천지부		○				
	전북지부	○					
	충남지부			○			
포항지부		○					
전체		3	4	1	1		2
기업 지부	기아자동차지부					○	
	대우자동차지부		○				
	만도지부		○				
	쌍용자동차지부		○				
전체			3			1	

3) 지부의 안전보건 활동상황 진단

2007년 지부의 노동안전보건 활동 목표가 있었는지에 대해 다음과 같이 응답되었다. 총 16개 지부 중에서 12개 지부에서 2007년 활동목표가 있었고, 세부적인 내용은 아래 표와 같았다.

표 276. 지부의 안전보건 활동상황 진단

지부		2007활동목표		목표
		있음	없음	
지역지부	경남지부	○		노안담당자 회의 안정화, 산재법 개악저지, 근골유해요인조사
	경주지부	○		노동자건강권 확보, 지부지회노동안전보건일상활동강화, 산재보상보험법 개악 저지및 개혁,건강권쟁취

	광주전남지부	○		실천단의 실질적 현장활동과 미조직사업과의 연계를 최고의 목표로 삼고 진행했다
	구미지부		○	
	대구지부	○		
	대전충북지부		○	
	서울지부	○		지회담당자 선임
	울산지부	○		
	인천지부	○		소속사업장현황파악및 자료화
	전북지부	○		노동안전보건위원회정착 및 노안담당자회의정례화
	충남지부		○	
	포항지부	○		근골조사단구성과작업환경개선
전체		9	3	
기업지부	기아자동차지부	○		건강권
	대우자동차지부	○		
	만도지부		○	
	쌍용자동차지부	○		근골격계유해요인조사
전체		3	1	

지부의 노동안전보건에 대한 인식수준을 평가하였더니 다음과 같이 나왔다. 인식수준은 기업지부가 높게 평가되고 있었다. 지역지부의 경우 노안담당자만 인식하고 있다는 응답이 5개 지부에서 가장 많이 나왔고, 일부 간부만 잘 인식한다는 답변이 3개 지부였다. 반면, 활동에 대해서는 지역지부는 8곳이 노안담당자만 적극적으로 활동한다고 답변하고 있었다. 지부활동에서 노안의 위상을 높이고 지부 담당자들이 보다 신나게 활동할 수 있는 방안에 대해 고민을 많이 할 필요가 있다.

표 277. 지부의 노안활동에 대한 인식수준과 활동평가

지부	지부인식수준				지부활동평가			점수
	전 간부가 잘 인식	일부 간부는 잘 인식	노안 담당자만 인식	전체적으로 막연한 인식	전 조직의 힘으로 활동	노안 담당자만 활동	소극적 활동	
지역 지부	경남지부		○			○		10
	경주지부	○				○		
	광주전남지부					○		30
	구미지부		○			○		50
	대구지부				○	○		40
	대전충북지부		○				○	30
	서울지부			○			○	30
	울산지부			○		○		40

	인천지부			○			○		40
	전북지부			○				○	30
	충남지부			○				○	20
	포항지부		○				○		40
전체		1	4	5	1		8	4	
기업지부	기아자동차지부	○					○		70
	대우자동차지부	○					○		60
	만도지부		○					○	50
	쌍용자동차지부		○					○	60
전체		2	2			2	2		

지부의 노안활동 활성화를 가로막는 요인을 한가지씩만 고르라고 하였는데, 다른 현안에 밀리는 것을 가장 높게 지적하고 있었고, 한편으로는 담당자의 활동시간 보장이 미흡하다는 의견도 제기되고 있었다. 광주전남 지역본부는 “각지회에 전임자 부족과 안전보건에 대한 구체적인 목표점 부족”이라는 추가의견을 주었으며, 경남지부는 “지부핵심간부 무관심, 안전보건 활동시간 보장 미흡, 안전보건담당자 역량부족, 고용문제등 현안에 밀림”이 모두 작용하고 있다고 지적했다. 한편, 대구지부의 경우에는 “안전보건담당자 역량부족과 현안문제에 밀리는 것”을 지적하였다.

표 278. 지부활동의 장애요인

		지부활동 장애요인					
		지부핵심간부들의 무관심	지회핵심간부들의 무관심	안전보건담당자에 대한 활동시간 보장 미흡	안전보건담당자의 역량 부족	고용문제 등 다른 현안문제에 밀리는 상황	물량 및 임금 집착 등 조합원들의 의식상태
지역지부	경남지부	○		○	○	○	
	경주지부					○	
	구미지부			○			
	대구지부				○	○	
	대전충북지부			○			
	서울지부					○	
	울산지부			○			
	인천지부						○
	전북지부		○				
	충남지부					○	
포항지부		○					

전체			2	4	2	5	1
기업 지부	기아자동차지부					○	
	대우자동차지부				○		
	만도지부					○	
	쌍용자동차지부					○	
전체				1	3		

한편, 지부활동을 활성화하기 위해 필요한 것에 대해서는 다음과 같이 응답하고 있었다. 대안을 다양하게 선택하고 있었다.

표 279. 지부활동 활성화 방안

지부	지부활동 활성화방안							
	지 부 핵 심 간 부 들 대 해 의 교 육 과 인 식 전 환	지 회 핵 심 간 부 들 에 대 한 교 육 과 인 식 전 환	안 전 보 건 담 당 자 에 대 한 활 동 시 간 보 장	안 전 보 건 담 당 자 의 역 량 강 화 를 위 한 교 육 과 훈 련	본 조 의 적 극 적 지 원	지 회 안 전 보 건 담 당 자 의 적 극 적 참 여	고 용 문 제 등 다 른 현 안 문 제 와 의 전 략 적 연 계	조 합 원 들 에 대 한 교 육 선 전 을 통 한 인 식 전 환
지역 지부	경주지부				○			
	구미지부			○				
	대전충북지부					○		
	서울지부						○	
	울산지부			○				
	인천지부							○
	전북지부		○					
	충남지부	○						
	포항지부						○	
전체	1	1	2	1	1	2	1	
기업 지부	기아자동차지부				○			
	대우자동차지부				○			
	만도지부							○
	쌍용자동차지부						○	
전체				2			1	1

4) 본조-지부-지회의 관계

본조의 사업계획과 지침이 지부에서 어느 정도 실현되는가, 지부의 사업계획과 지침이 지회에서 얼마나 실현되는가에 대해 다음과 같은 응답이 있었다. 일부 지부는 점수를 너무 낮게 주는 경향이 있기 때문에 점수를 그대로 해석하기는 곤란한 지점이 보인다.

표 280. 지침의 실현 정도

지부		지침 실현정도	
		본조 지침이 지부에서 실현되는 정도	지부 지침이 지회에서 실현되는 정도
지역지부	경남지부	50	20 이하
	경주지부	60-80	60-80
	광주전남지부	50	50
	구미지부	60-80	60-80
	대구지부	60-80	60-80
	대전충북지부	50	60-80
	서울지부	20-40	
	울산지부	80-100	60-80
	인천지부	50	20-40
	전북지부	50	20-40
	충남지부	50	20-40
	포항지부	20이하	60-80
기업지부	기아자동차지부	60-80	60-80
	대우자동차지부	60-80	80-100
	만도지부	50	60-80
	쌍용자동차지부	60-80	60-80

본조의 지침이 지부에서 잘 실현되지 않는 경우 그 이유는 다양하게 나타났다. 지역과 기업을 합쳤을 때, 지부와 지회 상황을 고려하지 않은 계획과 지침은 힘들다는 의견이 빈도로는 가장 많았다. 그 밖에 담당자나 활동가의 부족을 지적하거나 지침이 너무 많다는 의견도 있었다.

표 281. 본조의 지침이 지부에서 잘 실현되지 않는 이유

	지침 이행안되는 이유					
	너무 많은 사업 계획	지부담당자와 활동가의	사업, 지침 수행을	지부 핵심간부	지부 및 지회상황을	기타

		과 지침	역량부족	위한 활동가 부족	들의 인식 결여	고려하지 않은 사업계획과 지침	
지역지부	경주지부					○	
	구미지부			○			
	대구지부		○				
	대전충북지부	○					
	서울지부						○
	울산지부					○	
	인천지부	○					
	전북지부			○			
	충남지부		○				
	포항지부				○		
전체		2	2	2	1	2	1
기업지부	대우자동차지부					○	
	만도지부		○				
	쌍용자동차지부					○	
전체			1			2	

한편, 지부지침을 지회가 소화하지 못하는 이유로는 지회담당자와 간부들의 인식결여를 가장 많이 지적하고 있었고, 지부담당자의 역량 부족을 그 다음으로 지적하고 있었다. 그러나 빈도수가 적어 어떤 것이 많았다고 얘기하는 것 자체가 힘든 일이다.

표 282. 지부의 지침이 지회에서 실현 안되는 이유

		지회 실현안되는 이유					
		지부담당자와 활동가 의 역량부족	지회담당자 및 간부들의 인식결여	본조의 사업외에 지부의 독자적인 사업계획이 없어서	지회로부터 의 사업제안과 실천이 없어서	지회의 역량과 조건에 맞지 않는 사업계획과 지침	기타
지역지부	경남지부		○				
	광주전남지부					○	
	구미지부			○			
	대구지부		○				
	대전충북지부						○
	울산지부		○				

	인천지부	○					
	전북지부		○				
	충남지부			○			
	포항지부	○					
전체		2	4	2		1	1
기업지부	만도지부				○		
전체					1		

지부에서 본조로 요구를 제기하여 사업계획에 반영된 사례가 있었던 지회는 총 16개 지부 중에서 3개 지부에 불과하였다. 경남(각종 수련회 지원), 광전(수련회 지원), 구미 지부(지부임대시 집행부 서명 개명)이다. 한편, 지회의 요구를 지부에서 수용하여 사업계획을 마련한 사례는 지역지부 6곳, 기업지부 2곳이 있었다. 구체적으로 적어준 내용은 이렇다.

표 283. 지부에서 본조로 제기하여 사업계획에 반영된 사례

구미지부	07년지부교섭요구안에 집행간부의 활동시간 보장관철
전북지부	건강진단 및 작업환경측정 공동사업
경남지부	근로복지공단/노동부 항의 방문
광주전남지부	지회실정에 맞는 교육
대전충북지부	혹서기 휴게시간 연장
대우자동차지부	각지회 산안위수련회 및 교육

지부는 본조에 대해 다음과 같이 평가하고 있었다. 총 응답지회가 11개 지부였으며, 이 중에서 7개 지부가 잘한다고 대답했다.

표 284. 금속노조 본조에 대한 평가

		본조역할 평가		
		잘 함	잘 못함	기타
지역지부	경남지부	○		
	광주전남지부		○	
	구미지부	○		
	대구지부			○
	대전충북지부	○		
	서울지부			○

	인천지부	○		
	전북지부		○	
	포항지부	○		
전체		5	2	2
기업지부	대우자동차지부	○		
	만도지부	○		
전체		2		

구체적인 의견을 준 지부들은 다음과 같다.

표 285. 금속노조 본조에 대한 구체적 의견

대전충북지부	사업계획에 맞게 잘하고 있다
광주전남지부	안전보건에 대한 장기적인 안목으로 볼수 있는 정책적 대한 제시
대구지부	잘하는 것 : 노안 관련 제도적 투쟁에 대해서 노동운동진영에서 중심을 잡고 활동하고 있다. 못하는 것 : 산별노조에 걸맞는 노안관련 정책이 금속노조에 단계적 방침으로 수립되어 있지 못하다. 예를 들어 산업구조조정과 연계한 노안활동 계획이나 영세, 비정규, 이주, 여성, 장애인 등과 관련한 산별노조로서의 활동이 제출되고 강화되어야 한다.
서울지부	중소영세사업장에 맞는 사업계획이나 내용이 마련되었으면 좋겠습니다.
전북지부	지역상황에 맞지 않은 사업

지부안전보건활동 관련하여 본조에서 어떠한 역할을 더 해주기를 기대하는지 살펴보았다.

지역안전보건활동가 양성을 위한 교육프로그램개발과 현장 일상활동을 위한 실무지침을 요구하는 경우가 높게 나타나고 있었다. 경남지부는 실무지침 개발을 제외한 모든 것을 선택하였다.

표 286. 지부 안전보건 활동 관련 본조에게 기대하는 역할

지부	본조의 추가역할						
	지부 안전보건투쟁 지원	지역 안전보건 활동가 양성을 위한 교육프로그램	전체 안전보건 정책 개발	현장 일상활동을 위한 실무지침 및 사례개발	현장선전을 위한 내용 및 선전물 개발	전국적 노안사업과 건강권투쟁의 조직	기타
지역 지부	경남지부						○
	경주지부				○		
	광주전남지부			○			

	구미지부		○					
	대전충북지부	○						
	서울지부				○			
	울산지부		○					
	인천지부			○				
	전북지부				○			
	충남지부		○					
	포항지부				○			
전체		1	3	2	3	1		1
기업지부	기아자동차지부						○	
	대우자동차지부	○						
	만도지부				○			
	쌍용자동차지부		○					
전체		1	1		1		1	

한편, 지부에서는 지회의 안전보건현황이나 활동을 얼마나 파악하는지 다음과 같이 응답하였다. 기업지부까지 포괄할 경우 대체적으로 다 파악하고 있는 편이지만, 지역지부 중 6곳은 회의에 참여하는 일부 지회만 파악하고 있다고 응답하고 있었다.

표 287. 지부의 지회현황 파악 상황

		지회현황파악여부			
		지부에 소속된 지회 모두 파악하고 있다	대체적으로 파악하고 있다	일부 참여하는 지회정도만 파악하고 있다	전혀 파악하고 있지 못하다
지역지부	경남지부			○	
	경주지부		○		
	광주전남지부		○		
	구미지부		○		
	대구지부		○		
	대전충북지부			○	
	서울지부			○	
	울산지부			○	
	인천지부		○		
	전북지부			○	
	충남지부			○	
	포항지부				○
전체			5	6	1
기업지부	기아자동차지부	○			

	대우자동차지부		○		
	만도지부		○		
	쌍용자동차지부		○		
전체		1	3		

그리고 지회의 요구는 있으나 지부에서 관장하지 못하는 사업에 대해 다음과 같은 지부가 응답하고 있었다.

표 288. 지부에서 관장하지 못하는 사업

		관장 못하는 사업		
		근골/뇌심 등 지회내 조사사업 및 대책사업	지회 현장개선 활동	교육 또는 수련회, 선전사업
지역지부	경남지부	○		
	구미지부	○		
	대구지부	○		
	대전충북지부			○
	전북지부	○		
	포항지부			○
전체		4		2
기업지부	대우자동차지부	○		
	만도지부		○	
전체		1	1	

5) 지역지부-기업지부와의 관계

구미와 대전충북을 제외하고는 전 지역지부에 기업지부 또는 소속 지회가 있는 것으로 나타났다. 지부 회의에 기업지부가 참여하고 있느냐는 질문에 대해 다음과 같이 대답하고 있었다. 참여를 안한다는 부정적 입장이 많았다.

표 289. 지부담당자 회의에 기업지부가 참여하는지 여부

지부	기업지부의 지부담당자 회의 참여		
	정기적으로 참여	간혹 참여하지만 거의 참여 안함	전혀 참여 안함

지역지부	경남지부			○
	경주지부			○
	광주전남지부	○		
	대구지부			○
	서울지부			○
	울산지부	○		
	전북지부		○	
	충남지부		○	
	포항지부			○
전체		2	2	5
기업지부	대우자동차지부	○		
	만도지부		○	
전체		1	1	

그리고, 경남, 광전, 울산지부는 기업지부와 함께 노안 공동사업이나 활동을 전개하고 있다고 대답하고 있다.

표 290. 기업지부와 함께 지역지부가 전개한 사업내용

울산지부	교육, 토론, 선전사업 및 회의
광주전남지부	각종회의 및 수련회, 교육사업, 사원산재 추방행사
경남지부	지역공동투쟁, 각종 수련회

지역지부와 기업지부와의 공동사업이나 활동이 활성화되기 위해 필요한 것은 다음과 같았다. 지역 공동의제 발굴 및 공동대응 투쟁이 가장 높게 나왔는데, 사실은 이것 자체가 공동활동의 결과물일 수 있다. 공동사업을 위해 조금 더 세부적인 기획이 필요한 듯하다.

표 291. 지역지부와 기업지부가 공동으로 사업하기 위해 필요한 것

지부		공동사업 필요한 것			
		지역 안전보건현황 공유	지역 공동의제 발굴 및 공동대응 투쟁	지역 노동안전보건 활동가 발굴	지역 노동안전보건활동가들의 결속력 강화
지역지부	경남지부	○			
	경주지부	○			
	대구지부		○		
	서울지부			○	
	울산지부				○

	전북지부		○		
	충남지부		○		
	포항지부				○
전체		2	3	1	2
기업지부	대우자동차지부		○		
	만도지부		○		
전체			2		

그리고 마지막으로 금속노조 본조에게 다음과 같은 얘기를 들려주었다.

표 292. 금속노조 본조에게 지부가 바라는 것

경남지부	여러모로 고생이 많으십니다. 금속노조, 지부, 지회가 마찬가지로 전체 조합원의 노동안전과 건강권에 대해서 의무교육 실시요구. 사업이 되도록이면 지역, 권역별로 배치될 수 있도록 배치
광주전남지부	본조에서는 노동안전보건활동의 구체적이고 모든 노동자가 공감할수 있는 장기적인 정책제시, 노안과 미조직사업을 연계할수 있는 프로그램 마련
구미지부	본조에서 시행하는 사업지침이나 각종 행사등이 하달되는 지부및 지회에서 실천하는데 무리가 안되는지 좀더 충분한 검토가 요구됨
대구지부	수고하십니다. 대구지부가 담당자 선임이 되지 않으면서 본조 실무보고등이 매그럽게 진행되지 못 한점이 본조가 사업을 입안,집행,평가,사업입안으로 가는데 많은 어려움을 안겨 줬다고 생각 합니다. 5기에는 담당자가 선임되어 본조->지부의 연결과 피드백이 되도록 개선되리라 봅니다. 고생들 하십시오. 그리고, 본조의 활동이 금속노조 조합원 만이 아니라, 전체노동자를 대상으로 하는 사업으로 더 많이 확장되기를 바랍니다.
만도지부	현재처럼 실패한 사업을 본보기로 더욱 발전계승되어가는 노안부가 되었으면 한다. 건강한 노동자, 건강하게 일할수 있는 일터건설을 위하여 항상 앞장서는 금속노안부 투쟁
포항지부	항상수고많으십니다 열심히 투쟁합시다
기아자동차지부	산재관련 투쟁배치
대우자동차지부	본조노안담당자들에게 힘찬투쟁을 지속적으로 해주시기를 부탁드립니다 그동안 열심히 해주신 담당자들에게 감사드립니다

5. 결과 요약 및 제안

지부설문은 총19개 지부 중 16개 지부(지역지부 12, 기업지부 4)가 설문에 응답하였다. 그러나 지회 설문과는 다르게 지부의 경우 전체 설문지 수가 많지 않아 비교하여 분석하기에는 많은 어려움이 따랐고, 또한 지역지부와 기업지부의 설문결과가 다른 양상을 보여 유의미한 해석을 하기에는 좀

우리가 되는 결과들이 있었다. 하여 설문에 공통으로 답한 내용들을 중심으로 결과를 도출하고 지역지부와 기업지부의 다른 지점들을 짚어봄으로써 지부의 안전보건 현황과 문제점, 그리고 이것을 극복하기 위해 앞으로 과제로서 설정되어야 할 내용이 무엇인지 파악하고자 한다.

1) 지부의 안전보건활동체계 및 운영

지부의 안전보건활동을 하는 주요 골간조직으로는 현재 노동안전보건담당자회의, 노동안전보건위원회, 건강권 실천단 정도가 있는데 대부분이 노동안전보건담당자 회의를 중심으로 지부의 안전보건활동이 이루어지고 있다.

① 지부 노동안전보건담당자 회의

지부 담당자회의의 개최정도나 지회 간부들의 참가율을 보면 월1회 정기회의를 하는 지부가 가장 많았으나 정기적으로 하지 못하는 지부도 5곳이나 있었다. 정기적으로 진행하지 못하는 이유에 대해서는 지역지부와 기업지부가 다르게 답했는데 지역지부는 “지회담당자가 없거나 비상근이어서” 회의가 잘 안된다고 보고 있었고 기업지부에서는 “다른 사안이 많아서”라고 답했다. 지역지부의 노안담당자회의가 정기적으로 개최되기 위해서는 지회의 노안부서의 중요성을 알려내고 활동시간을 보장받기 위한 다각적인 노력이 시급히 필요한 것으로 보여진다.

② 지부 노동안전보건위원회

지부 노동안전보건위원회의 구성을 보면 현재 지역 7곳, 기업 4곳이 구성되어 있다고 답했는데 정기적인 회의를 하는 지역 지부는 2곳 밖에 없었고, 기업지부 또한 월1회 하는 지부 외에 분기에 1회하거나 거의 하지 못하고 있었다.

사업목표나 계획에 있어서도 지역지부에서는 12개 지부 중 3곳만이 있다고 답하였고 회의를 진행하는 정도도 지부 노동안전보건위원장이 대부분 주관하는 곳은 3곳밖에 없었다. 이는 여전히도 담당자 중심으로 회의가 이루어지는 것을 알 수 있었다.

내용 또한 ‘지회상황 및 현안 점검’, ‘본조의 지침공유 및 이행’이 가장 많았고 ‘지역 공동사업이나 지부 사업 활성화’에 관한 논의는 상대적으로 적게 이루어지고 있었다.

실제 지부 노동안전보건위원회는 지부와 지회의 담당임원이 회의에 참여함으로써 노동자 건강권 관련 사업의 의결과 집행의 위상을 높이고자 함인데 대부분의 지부가 임원의 참여도가 떨어지고 아직까지 간부들의 인식전환이 미흡하다고 판단내리고 있다. 앞으로 이미 구성된 지부나 구성의 계획이 있는 지부까지 노동안전보건위원회의 위상과 목표, 활동계획의 내용까지 본조차원에서 적극적으로 상황을 점검하고 이후 노동안전보건위원회를 활성화시키기 위한 방안들을 모색해야 한다.

③ 지부 건강권 실천단 활동

지부 건강권 실천단 구성에서 대해서는 대부분의 지부가 구성되어 있는 것으로 나타났지만 활동내용에 있어서는 12개 지역지부 중 절반이 활동을 전혀 못하고 있었고 일부 지부들이 지부 공동실천

이나 지역선전, 실천단 구성원 교육등을 하고 있는 것으로 드러났다.

지부가 건강권 실천단에 관한 파악이나 내용들을 마련하려고 노력은 하고 있으나 아직까지 구체적인 활동계획들을 세우지 못하고 있다. 향후 실천단을 활성화시키기 위해서는 실천단의 교육과 훈련이 필요함을 지적하고 있는데 이를 지원하기 위한 별도의 계획이 마련되어야 할 것이다.

2) 지부 노안담당자 및 임원의 상황

상황을 점검하는 16개 항목에 대해 각 지부가 평가한 내용을 보면,

대부분의 노안담당자들이 노동자 건강권에 대한 애정을 가지고 있었고 소속 지회 노동안전담당자들을 잘 알고 있다고 답했으나 지부 활동과 관련해서는 지역지부의 경우 사업을 계획하고 집행하는 것에 있어 “지회상황을 잘 고려하지 못한다”고 보고 있었고 “지회들이 지부의 사업목표와 계획을 충실히 이해하고 있지 못하다”고 평가하였다. 지역지부, 기업지부 모두 가장 잘 못하는 활동으로는 ‘영세사업장과 비정규직 노동자들의 안전보건 문제’를 꼽았다.

활동시간과 관련해서는 지역지부, 기업지부 모두 “노동안전보건에 대해 충분히 고민할 시간이 없다”고 답하였는데 지부담당자로서 활동이 나아지기 위해선 ‘지부의 노동안전보건 업무만 볼 수 있게 전임화 하는 것’이 가장 중요한 과제로 지적되었고 그 외에 ‘교육을 통한 실무역량 강화’, ‘지부의 노안사업 위상을 높이는 것’ 또한 중요하게 보고 있었다.

이는 여전히 지역지부의 경우 지부담당자가 겸임이거나 전임을 하고 있더라도 다른 업무들을 보게 되면서 노안활동에 집중하고 있지 못함을 지적하고 있는 것으로 노안담당자가 자기 역할을 충분히 할 수 있도록 지부 내에 지원과 계획들이 제출되어야 하고 또한 노안활동을 연계하여 같이 고민하고 활동할 수 있는 임원이나 간부가 있어야 함이 중요과제로 인식되어야 한다.

3) 지부의 안전보건 활동

지부의 전체 안전보건관련 사업이 차지하고 있는 비중은 지역지부의 경우 10% 또는 10%이하가 가장 많았고, 기업지부의 경우에는 20% 이상이 3개 지부였다.

① 지부 안전보건사업 분석

지부에서 실시하는 안전보건관련 사업 중 지역지부의 경우에는 교육 또는 수련회, 4월 건강권 사업, 선전홍보사업 등이 실시되는 비율이 가장 많았는데 반해 기업지부의 경우에는 교육 또는 수련회, 산재예방사업, 법적대응투쟁 등이 높게 나타났다.

가장 역점을 두는 사업으로는 지역지부의 경우 ‘본조 지침이행’이었고, 기업지부는 ‘산재대응 및 보상활동’으로 나타났다. 한편 앞서서도 서술했듯이 지역지부, 기업지부 모두 비정규, 영세노동자 건강권 사업에 있어서는 거의 활동을 하지 않는 것으로 나타났고 실천단 등 노안활동가 조직사업 또한 일부 지역지부가 하고 있다고 답하였으나 기업지부의 경우에는 전혀 없는 것으로 나타났다.

지역지부, 기업지부 모두 아직까지는 주요한 사업이 본조의 사업을 이행하는 정도이거나 재해가 발생했을 때 대책활동을 하는 정도로 내부에서 계획하고 추진하고 있는 사업이 많지 않음을 알 수 있다.

② 비정규, 영세, 미조직 노동자 건강권 사업

좀 더 구체적으로 비정규, 영세, 미조직 노동자 건강권 사업에 관한 내용을 들여다보면, 이 사업을 전담하는 부서는 기업지부에는 전혀 없었고, 지역지부의 경우 12개 지부 중 8곳으로 전담부서가 대부분 지부에 있는 것으로 나타났다. 이중 6개 지부가 노동안전보건부서와 연계하여 미조직, 비정규, 영세 노동자의 건강권 사업을 추진한 적이 있다고 답하였는데 그 내용은 산재상담, 산재대응, 선전사업 및 실태조사 등에 관한 것이었다.

비정규, 영세, 미조직 노동자 건강권 사업을 위해 필요한 활동으로는 대부분이 “조직담당자와의 연계하여 건강권 사업을 진행해야 한다”는 것을 중요하게 지적하였고, 다음으로 “고민을 전담할 인력이 필요하다”는 의견도 높게 나왔다.

아직까지 지부에서 비정규, 영세, 미조직 노동자의 건강권에 대한 중요성은 인식하고 있으나 활동계획을 내오지 못하고 있고 노안담당자 혼자만의 활동으로는 불가능하다고 판단하고 있다. 조직담당자와의 연계를 중요하게 보고 있는데 비정규, 영세, 미조직 노동자에 대한 금속노조의 조직화 계획과 함께 건강권 사업이 배치되어야 함을 구체적으로 지적하고 있어 향후 금속노조 차원에서 이러한 문제의식을 받아 안아 지부와 함께 조직화사업, 건강권 사업에 대하여 어떻게 접목시킬 것인가를 고민해야 하겠다.

③ 지부의 안전보건 활동상황 진단

지부의 안전보건에 대한 인식수준을 평가하였더니 “노안담당자만 인식하고 있거나 일부 간부만이 인식하고 있다”는 의견이었고 활동에 대해서는 지역지부 대부분이 “노안담당하는 사람만이 적극적으로 활동한다”고 답해 여전히 안전보건의 문제가 담당자 중심임을 알 수 있었다. 안전보건의 문제가 전간부가 인식하고 활동할 수 있도록 만들기 위해 여러 시도들을 하고 있지만 아직까지는 그 위상이 확대되어지고 있지 못하다는 평가이다.

지부의 노안활동을 가로막는 요인으로는 지역지부의 경우 ‘담당자의 활동시간 보장이 미흡하다는 것’과 ‘고용문제 등 다른 현안문제에 밀리는 상황’을 지적하였고, 기업지부의 경우에는 ‘다른 현안문제에 밀리는 상황’을 가장 많이 꼽았다.

지부활동을 활성화하기 위해 필요한 것에 대해서는 각 지부에서 중요하게 판단하는 것이 모두 달라 다양하게 지적되었는데 주로 활동시간에 대한 보장, 담당자의 역량강화를 위한 교육과 훈련, 지회담당자의 적극적 참여, 조합원들에 대한 인식전환 등이 있었다.

④ 본조-지부-지회의 관계

본조의 사업계획과 지침이 지부에서 어느 정도 실현되는가, 지부의 사업계획과 지침이 지회에서 얼마나 실현되는가를 보았는데 지부의 상황에 따라 각기 다양하게 나타났다. 그런데 본조의 지침이 지부에서 잘 실현되지 않는 이유를 물으니 ‘지부, 지회 상황을 고려하지 않은 계획과 지침’을

들었고 이외에도 '담당자나 활동가의 부족', 너무 많은 지침을 듣기도 하였다. 한편 지부의 지침이 지회에 잘 실현되지 않는 이유로는 '지회담당자와 간부들의 인식결여'와 '지부담당자의 역량부족' 등을 들었다.

지부 안전보건활동에 관한 본조의 역할 관련해서는 어떤 역할을 더 기대하는지에 대해 '지역안전보건활동가 양성을 위한 교육프로그램 개발'과 '현장 일상활동을 위한 실무지침' 등을 많이 요구하였고 그 외에도 안전보건정책개발이나 지부 안전보건투쟁 지원, 현장선전을 위한 내용 및 선전물 개발, 전국적 노안사업과 건강권 투쟁의 조직 등 기존 금속노조가 해왔던 활동들을 더 요구하는 응답도 있었다.

또한 지회의 요구는 있으나 지부에서 관장하지 못하는 사업에 대해서는 대부분이 근골, 뇌심혈관 등 '지회내의 조사사업 및 대책사업'에 관한 것으로 향후 본조에서 이 부분에 대한 지원계획이 중요하게 필요하다고 보여 진다.

⑤ 지역지부-기업지부와의 관계

지역지부와 기업지부의 관계에 있어서는 지역지부 회의에 기업지부가 전혀 참여하지 않거나 거의 참여하지 않는 것으로 파악되었고 일부 지부를 빼곤 대부분이 공동사업이나 활동 또한 하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 대부분의 지부들이 지역 공동의제 발굴이나 공동대응 투쟁들이 필요함을 인식하고 있었다.

그러므로 우선은 지역지부와 기업지부가 함께 모여 논의할 수 있는 구조를 만들고 이 속에서 지역 공동의제를 위한 세부계획을 마련함으로써 단사를 뛰어넘는 활동들을 해나가야 할 것이다. 그리고 이를 위해 지역지부, 기업지부 모두 노력해야 할 것이다.

4) 종합 제안

① 전담할 수 있는 담당자 선임 및 활동시간 확보

지회의 안전보건활동을 활성화시키기 위해서라도 현재 지부내에 담당자가 비상근이거나 겸임을 하고 있는 곳에서 노안활동을 할 전담자를 세워내야 한다. 지부담당자가 있는 지역과 없는 지역의 지회활동과 지역활동의 차이가 존재하며 지회의 안전보건활동에 있어 지부가 차지하는 비중이나 역할이 매우 크다. 또한 대다수의 담당자들이 사업계획을 준비하고 계획하고 집행하기 위한 활동시간이 부족하다고 하고 있고 전임상근자들은 집회파견 등 다른 업무로 인해 자신의 고유 업무를 할 시간이 충분하지 않음을 지적하고 있다.

② 안전보건 조직 확대를 위한 체계 구축 및 정비

담당자 중심의 활동으로 이제까지 진행되어온 노동자 건강권 사업을 변화시켜 그 의결과 집행의 위상을 높이고자 현재 노동안전보건위원회를 구성하였고, 각 지역에 노안활동가들을 모아내고 확대시키기 위해 건강권 실천단을 구성하였지만 현재 일부 지부를 제외하곤 그 활동이 전무하다. 오랫동안 본조차원에서 고민하여 만든 체계임에도 이것이 지역에서는 명확한 목표와 위상, 활동의

내용이 정립되지 못하고 있다. 왜 실행되지 못하고 있는 것인지 지역내의 현실적 어려움 등 관련 내용을 지금 시점에서 다시금 점검하고 이를 극복하기 위한 방안을 모색하는 등 정비가 필요하다.

③ 부서간 교류 및 연계틀 마련

실제 노동안전보건활동이 현장에서 노동조합의 가장 기본이 되는 일상활동으로 자리매김되어야 하는데 이를 실행하기 위해서는 담당자 한사람만으로는 도저히 불가능하다. 교육과 관련해서는 교육 부서와 선전과 관련해서는 선전부서와 비정규, 영세, 미조직 노동자의 건강권 사업을 하기 위해서는 조직부서와 연계하여 활동이 필요하다. 그러나 현재 부서간의 활동에 대한 교류가 전무하며 연계틀 또한 전혀 마련되어 있지 않음으로 일상활동이 제대로 지회내에서 실현되고 있지 못하다. 향후 안전보건의 일상활동을 강화시키기 위해서는 무엇보다 부서간의 연계틀을 마련하는 것이 시급히 필요하다.

④ 지회, 지역 상황을 반영한 사업계획, 목표, 활동 마련

설문분석 결과 지부의 안전보건 역점사업의 대부분이 본조지침수행을 들었고 이것 외에 지회상황 공유, 그리고 산재문제가 발생 했을 때 대응하는 등 현안문제를 중심으로 이루어졌다. 이것은 지부가 안전보건활동에 대한 사업계획이나 목표가 있더라도 구체화되지 못했거나 지회 또는 지역의 상황을 반영하지 못한 사업계획, 목표이다 보니 지부의 안전보건사업 대부분이 시기시기에 일어나는 사안중심으로 그때그때 이루어지고 있었다. 지부의 사업계획, 목표, 활동을 제대로 마련하기 위해서는 우선 지회의 요구나 지역의 상황들을 반영하여 실제 현장에서 필요한 안전보건활동이 무엇인지 파악하는 것부터 시작이 될 것이다.

⑤ 지역지부와 기업지부의 공동논의 틀 마련

실제 지역지부와 기업지부의 활동의 지점이 많이 다르다. 지역지부는 아직까지 활동시간 확보나 전임자 문제 등 아주 기본적인 것들이 해결되어지지 않아 활동의 제약이 많다. 그러나 기업지부의 경우 전임자 확보, 활동시간 확보로 기본적인 활동을 하고 있으나 그 활동이 단사를 넘어서지 못하고 있다. 실제 금속노조 전체차원에서 이러한 간극을 좁혀내기 위해서는 기업지부가 비정규, 영세, 미조직 노동자의 건강권에 대한 문제의식과 활동을 높여내기 위한 고민과 계획들을 제출해야 하고 또한 지역의 공동과제나 투쟁 등의 선봉에 서야한다. 그래야만 금속노조 안에서 비정규, 영세 노동자들의 안전보건문제를 해결할 수 있고 지역에서 더욱 열악한 사업장에 있는 노동자들의 건강권을 보호할 수 있다. 이를 위해 가장 우선적으로 해야할 것이 지역내에 공동논의할 수 있는 구조를 만들어내야 한다.

제 4 장. 면접조사 결과

제 4 장. 면접조사 결과

1. 면접의 기획목표와 활동 개괄

면접은 금속노동안전보건 활동주체들의 토론을 통해, 설문에서 파악하기 어려운 구체적이고 생생한 현장의 현실과 주체들의 고민을 담고자 하였다. 금속노조 산하 지부 및 지회의 현실과 활동이 매우 불균등한 현실로 인해 면접토론 내용이 온전하게 금속노조의 노동안전보건 실태 및 활동상황 전체를 담지 못한 한계가 있지만, 나름 토론과정을 통해 구체적인 현실과 고민지점 등을 확인하는 성과가 있었다.

면접은 기획팀 논의를 통해 금속노조의 조직구성과 활동상황을 고려하여 지회, 지부, 지역지회, 대공장, 비정규, 노안위, 본조 총 7개 그룹으로 나누어 진행하고자 하였다. 본조를 제외하고 각 그룹별로 공동 질문과 그룹별 토론주제를 정리하였고¹⁾, 이에 기초하되 엮매이지 않고 자유토론 방식으로 최대한 토론참여자들의 생생한 목소리를 모으고자 했다. 그러나, 선거일정과 현안문제 등으로 인해 토론자들의 조직과정이 미흡하여, 토론 참여자가 많지 않아서 못내 아쉬웠다. 심층토론을 하고자 하였으나 절대적으로 시간이 부족하기도 하였고, 현재까지의 노안활동 주체들간의 소통과 공유가 미흡한 현실로 인해 취지에 부합하는 토론에 이르지 못하는 못하였다. 특히 지역지회와 300인 이상 사업장에 대해 면접을 실시하지 못한 아쉬움이 크다.

그럼에도 불구하고, 금속노조차원에서 노동안전보건 활동을 올곧게 조직적으로 활성화하기 위해 주목해야 할 현실과 지점 그리고 방향에 대한 실천적 문제제기가 모아졌다고 볼 수 있겠다. 이후 노안실태조사를 통해 제출할 주요결과 및 실천제언이 추상적이거나 주관적인 것이 아니라, 노안활동 주체들이 현재 겪고 있는 현실에 기반하고 있다는 것을 확인할 수 있는 면접이었다고 판단한다. 면접과정을 개괄하면 아래 표와 같다.

표 293. 면접활동 개요

단위(그룹)	일정	장소	참가인원	비고
본조	8/27	조합 위원장실	7명(위원장, 상집-각부서장)	
지부1	8/28	지부 회의실	20명(지회노안부장)	경남지부
지회1	8/28	지회 사무실	3명(지회장, 노안부장, 대의원)	삭스지회
지부2	8/30	지부 회의실	9명(담당임원, 지회노안부장)	인천지부
지회2	8/30	지회 사무실	2명(사무장, 명예산업안전감독관)	KM&지회
대공장사업장	9/5	울산지부 회의실	5명(노안담당자)	자동차, 조선
노동보건위	9/6	울산지부 회의실	3명(위원, 지부노안담당자)	
비정규	9/14	울산산추련	4명(지회장, 노안담당자, 단체)	현자비정규, 현중하청

1) 공동질문과 그룹별 면접 주제는 별첨자료를 참고하십시오.

2. 면접을 통해 확인한 주요 현실인식과 과제에 대하여2)

- 공동 질문에 대한 토론 내용을 중심으로

1) 현실과 인식을 중심으로

① 노동자 건강권에 대한 인식은 노동조건과 권리향상의 가장 기본적인 활동이자 안전하고 건강하게 일할 수 있는 현장을 만들기 위한 활동으로써 인식하고 있었다. 다치지 않고 죽지 않고 일할 현장을 만드는데 기여하는 활동이라는 것에서부터 현장의 조직력을 강화하고 일상활동을 복원할 수 있는 유력한 활동으로 노동해방의 가교역할을 할 수 있는 무기로 인식하는 것에 이르기 까지, 인식상의 불균등이 없지 않았지만 사회적으로나 노동자 내부적으로나 주요 실천과제로 만드는 노력을 피하면서 현장 노동자의 일상활동으로 진전하기 위해서는 단위지회와 지부, 노조 각 단위별로 전조직적 노력을 강화시켜야 할 활동으로 입을 모았다. 특히 지역차원의 공동활동 복원을 위한 일상활동 강화와 역량배치 그리고 조직적 차원의 교육, 선전, 실천 등에 힘을 쏟아야 하며, 현장조합원들의 가슴과 머리에 다가갈 수 있는 실사구시적인 기획과 실천이 중요하다고 토론되었다.

② 건강권 쟁취 투쟁과 관련한 현실은 임금이나 고용 문제 등 주요 현안들에 우선순위에서 밀리거나, 임원이나 조합원들의 인식과 참여가 미흡하여 담당자 혹은 담당부서 중심의 고충처리에 그치는 현실에 대한 고민이 많았다. 또한 대단히 수세적이고 방어적 대응 중심의 건강권 쟁취 투쟁 현실을 극복하기 위해서는 자본의 소유권과 현장통제에 맞서 노동자의 현장통제력을 높여나갈 수 있는 현장사업을 강화하면서 전국차원의 투쟁을 배치해 나가야 한다는 의견도 제기되었다. 이는 노동안전보건 활동이 즉각적인 성과를 만들기 어렵고, 일정하게 필요한 전문적인 역량 미흡과 실질적인 활동시간 보장이 부족한 단위현실에서 이에 대한 조직적 대안마련과 역량배치가 절실하다는 활동주체들의 요구가 담겨있다고 판단한다.

2) 건강권 실천 의제화 방안과 관련하여

① 면접에 참여한 주체가 처한 현실이 너무 다른 것을 반영하여 다양한 의견이 개진되었다. 노안 활동이 있었는지도 모르는 현실을 바꿀 홍보가 절실하다는 의견에서부터 임금이나 고용문제 등을 포괄해 나갈 수 있는 연구와 대안마련이 필요하다는 의견에 이르기까지 다름의 정도가 매우 크다. “임금이나 고용문제에 비해 조합원들이 받아들이기에는 조금 밀리는 것 같습니다”라는 표현에서, 임금이나 고용문제 등 조합원이 주요하게 느끼고 관심을 갖는 사안과 노동안전보건 활동의 주요과제인 노동강도 문제 사이의 연관성에 대한 이해정도가 낮다는 것을 반영하고 있다고 판단된다. 노동안전보건 활동주체들 내부에 노동안전보건 활동에 대한 이해정도가 다르다는 것을 보여주는 것으로서, 노동강도를 중심으로 임금, 고용, 노동시간 및 휴식시간, 작업량과 속도, 현장통제 등과 건강권 쟁취 투쟁과의 연관성을 명확히 하는 노력이 필요하지 않다.

2) 토론 그룹별 토론내용 특히 공동 질문과 별도로 정리한 본조토론내용은 3항을 참조하십시오.

② 노동자 스스로의 성찰과 관련하여, 조직 내부적으로는 집행부가 바뀌는 때를 전후로 해서 노안 활동의 내용과 주체가 단절되어왔던 현실이 야기해왔던 활동과 사업의 불연속성을 극복해 나갈 방안을 마련해야 한다는 제기가 있었다. 현장쟁점화를 위해서는 임금에 매여있고 개인주의에 빠져있는 적지 않은 조합원들의 인식을 바꾸어, 현장문제를 가장 잘 알고 있는 조합원들이 적극적으로 참여할 수 있는 모범사례를 만들어야 한다는 것에 공감하였다. 더불어 단위지회, 지부, 본조 차원에서 나름 지속적으로 집중해왔던 임단투 못지않게 스스로 주요한 투쟁요구로 삼아야 한다는 제안에 대부분 수긍하였다. 그러기 위해서는 좀 더 열악한 현장에서 일하고 있는 금속노동자들의 현실을 바꾸기 위한 총연맹이나 금속노조 그리고 정규직 노동자들의 관심과 연대로 일상 공동활동을 적극적으로 모색해야 한다는데 반론이 없었다.

③ 사회의제화를 위한 계획과 방법에 대한 이야기는 본조면접토론에서 상대적으로 많은 토론이 되었는데, 이는 활동 목표와 기획 그리고 실천과 역량배치에 대한 고민의 폭과 깊이라는 측면에서 소통과 공유정도가 낮은 상황을 반영하는 것으로 여겨진다. 예컨대, 지회, 지부, 본조 차원에서 각각 또는 전체적으로 활동주체들에 대한 역량배치가 쉽지 않기도 하지만 그나마 위계적이거나, 지침을 만들고 내리는 주체와 지침을 수행하는 주체들 사이의 쌍방향 소통이 미흡한 현실로 인해 각자의 사업장과 현안 중심으로 사고하고 실행하는 활동관행을 극복하는 것이 중요한 상황으로 여겨진다. 현장 조합원주체들의 가슴과 머리에 공감을 불러일으키고 일상적 참여를 조직해 나가는 활동을 통해 기왕의 활동관행을 극복하고 일상 활동과제로 만들어 나가는데 힘과 지혜를 모아야지 싶다.

3) 금속노조의 현실진단과 역할을 중심으로

총연맹과는 상대적으로 금속노조가 이전에 비해 보다 전문적으로 현장에 결합하려 한다는 것에 긍정적인 인식을 갖고 있었다. 그럼에도 조합원과 임원 및 활동가들의 무관심과 개인주의, 노동안전보전에 대한 지식과 역량 미흡, 활동가 절대부족으로 다양한 업무과부하, 사고 뒷수습하기에도 벅찬 현실, 대공장보다 열악한 활동시간의 미보장 상황인 중소기업장의 경우 당위적으로 다가오는 무겁고 일방적인 지침, 현장과 활동주체 그리고 조합원들의 현실을 포괄하지 못하는 각종 사업, 중대재해나 환경개선 교섭시 현장과 실천보다는 집행간부와 합의중심의 대응, 임금이나 고용만을 우선시 하는 사회와 조합원 등 무수히 많은 어려움과 잘못이 현실에 존재한다는 의견이 많았다.

이는 금속노조차원에서 실사구시적으로 구체적인 해결방안을 만들어 현장의 모범사례를 축적해 가면서 개인중심, 결과와 보상중심, 담당중심, 현안중심 등의 한계에 머물고 있는 노안활동 현실을 바꿔 나가야한다는 것을 의미한다. 그래야 금속노조가 부서사업으로 그치고 있고, 비정규노동자들에 대한 대책도 없다시피 한 노안활동 현실을 바꾸고, 긴 호흡으로 조합원들이 주체가 되는 공동 일상활동을 조직하여 그동안 부족했던 투쟁과 사업을 풍부히 하는 역할을 자임해야 한다는 뜻으로 읽어야지 싶다. 더불어 집행주체들이 처해있는 현실의 어려움 때문이겠지만, 노사관계를 원만하게 이끌기 위해서 노안활동이 쟁점화되는 것을 회피하려는 경향이 있다면, 원인진단과 해법을 만들기

위한 자기성찰과 현장 조합원들과의 소통을 강화해 나가는 것이 중요한 출발점이겠다.

4) 노동안전보건 사업과 활동, 건강권 투쟁의 성과와 한계, 문제점과 극복대안

네 번째 주제는 다른 주제에 비해 가장 많은 의견이 모아졌다. 활동주체들 내부에서 고민도 많고 직접 겪고 있는 문제라는 것을 반영하는 것이다. 즉 금속노조 차원에서 집중적으로 고민하고 해법을 모색하여 극복할 실천계획을 수립하고 실행에 옮길 때 주목해야 할 현장의 현실과 고민이 담겨 있다고 보면 틀림이 없을 터다. 그래서 네 번째 항목은 ① 현장간부 및 조합원의 인식 변화와 참여 확대, ② 현장 일상활동의 복원과 강화, ③ 사업기풍의 변화, ④ 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원, ⑤ 역량의 배치와 활동의 집중 등 세부항목으로 나누어서 살펴보았다.

① 간부 및 조합원 인식변화와 참여확대

노동안전보건활동에서 가장 중요한 활동주체의 인식 및 참여와 관련하여 특징을 정리해 본다면, 우선 사업장별로 개인별로 차이가 크다. 둘째, 조합원내부의 불이해와 왜곡된 인식으로 인해 개인적으로 악용하거나 은폐하기까지 하는 심각한 상황이 있을 정도로 문제가 터져야 대응하는 것이 일반적인 상황이다. 셋째, 임금 즉 돈에 매여있거나, 일상화된 고용불안으로 인한 현실을 극복해야 한다. 넷째, 기왕의 활동과정에서 조합원들의 신뢰와 참여를 조직하지 못해, 스스로 정체되거나 얽매이고 있는 악순환의 양상을 보인다. 다섯째, 간부 및 활동가들의 이해와 지지가 부족하여 담당중심의 활동에 그치게 되어 고충처리식의 활동조차 벅차다.

이러한 현재 상황을 극복하기 위해서는 첫째, 조직의 주요 의결과정에 공식적인 보고와 논의 안건으로 삼아 일상적인 소통과 공유가 필요하고 둘째, 조합원들의 왜곡된 경험과 인식을 불식시킬 조직적 일상활동을 전개해야 하며 셋째, 이를 위해 담당주체 뿐 아니라 주요 활동주체들에 대한 역량강화를 모색하면서 넷째, 조합원들이 처한 현실과 왜곡된 인식을 올곧게 세워 다섯째, 주체 내부의 불균등을 해소하기 위한 조직차원의 대안마련과 실천이 절실하다는 활동주체들의 목소리에 귀기우리는 것이 우선일 것이다.

② 현장 일상활동의 복원과 강화

일상적인 구조조정이 횡행하는 현장에서 조직력과 교섭력이 상대적으로 여의치 않을 경우, 일상적으로 노동안전보건활동을 전개하는 것이 그리 녹녹치 않은 현실이다. 토론과정에서 나온 유해물질에 대한 대응이 쉽지 않고 산재처리과정에서 공상을 선호하는 현장분위기에 대한 지적에서 확인할 수 있다.

현장 일상활동을 위해서는 현장내 공론화 및 쟁점화가 절실하다는 것은 주지의 사실이다. 이에 장애로 작용하고 있는 것은 집행간부 및 활동가, 조합원들의 지지와 참여 부족 못지않게 노안활동주체들 내부에서도 나름의 폐쇄성과 관행적인 일처리대응 때문이라는 지적이 있었다. 한 현장, 한 지역만 국한되는 문제의식은 아니지 싶다. 적지 않은 현장에서 확인할 수 있듯이, 노안담당자가 전문가 연하는 것이 자연스러운 일이며, 스스로의 활동을 특화시켜 활동의 폭과 깊이를 제한하는 것

이 특별나게 문제가 되는 상황이 아니다. 그만큼 담당주체들의 힘겨운 활동 현실을 반영하는 것이라 판단된다.

이를 극복하기 위해서는 무엇보다 발생한 현안이든 사전에 예비해야 할 사안이든 조합차원의 공식적 의결과 집행을 전제로 하여, 현장조합원 절대다수가 참여하여 논의하고 실행에 옮길 수 있도록 하는 노동자 민주주의가 현장에 꽃피우게 하는 것일 터다. 동시에 구체적인 노동안전보건 일상활동 과제에 대한 금속노조차원의 실사구시적 제안과 정책대안적 모색을 꾀하는 역량배치가 필요할 것이다. 일련의 실행과정을 금속노조차원에서 실시간으로 혹은 정례적으로 수렴해나갈 수 있는 조직활동 체계를 구축하는 것으로 이어질 때 문제해결의 가닥을 잡을 수 있을 것이다. 그래야 건강권 쟁취투쟁이 현장의 강화된 노동강도와 현장통제에 맞서 일상적인 다툼을 행동으로 옮기면서 노동자의 현장통제력을 높여나가는 일상활동 강화에 기여했으면 한다는 의견이 그저 당위적인 바람으로만 그치지 않을 것이다.

③ 사업기풍의 변화

노동조합 중심의, 간부중심의 활동으로 한계에 봉착한 현실에 대한 토론은 최근 소위 위기의식과 관련해 하나의 증표일 수 있겠다. 법제도적으로나 단협상 확보된 권리조차 활용하지 못해 퇴색시켜버리는 현실을 보면서 현장조합원들이 느낌과 판단은 어떠할까. 무임승차 혹은 자판기 집행부라고 회자되는 씩씩한 이야기 속에서 조합원들의 개인주의와 성과주의를 문제 삼는 것만으로는 부족하다는 판단이 든다. 왜인고하니, 조합원들의 왜곡된 생각과 올곧지 못한 행동에는 일정하게 활동주체들의 활동과정상의 한계와 오류가 고스란히 녹아있기 때문일 것이다. 때문에 현장조합원들의 현재 상황에 대한 대상화된 지적에 그치는 것이 아니라, 그동안의 사적과정을 꼼꼼하게 돌아보는 것을 통해 왜 이렇게 되었는지를 밝히고 공유하는 것이 중요하겠다.

토론에서 제기되었듯이, 현장 조합원들의 가슴과 머리에 그리고 일상에 공감을 줄 수 있는 교육, 선전, 홍보 등의 활동이 중요하고, 쌍방향 소통과 공유에 입각한 활동을 통한 조합원 주체의 참여를 확대강화하기 위한 각별한 노력이 경주되어야 한다는 의견이 다수를 이루고 있다. 그 과정에서 일방적인 내려찍기식의 지침이 가져왔던 한계를 극복해 나갈 수 있을 것으로 여겨진다.

더불어 삶의 가치관이나 공동체 의식과 관련되어진 조합원들의 변화를 이끌어내기 위한 내부사업들을 필요하다는 제안이 있었다. 이는 구조조정분쇄투쟁을 하면서 겪었던 대부분의 패배 경험과 기억을 조합원 개인이 끌어안고 개별적 대응을 하게 하기보다는, 조직적이고 일상적 대응으로 승리의 기억을 축적해 나가면서 다수의 경험과 기억을 재구성하는 과정을 실현한다는 점에서 주목해야 할 의견이다. 근본적으로 노동운동을 처음 시작하고 노조를 만들 때 가졌던 공동체 의식을 복원하기 위한 노안 일상활동에 연계되는 프로젝트나 기획사업 등을 현장 참여 속에 실행에 옮기는 것일 터다. 그 과정에서 활동 기풍이 현장에 중심을 두고, 현장의 작업장 통제권 쟁취를 위한 실천으로 실천을 조직하는 노력으로 이어져야 한다는 의미로 곱씹어 볼 대목이다. 물론 그 중심은 건강권 쟁취 투쟁전선의 일상화와 전국화 그리고 이를 행동에 옮길 주체형성이다. 현장 일상 정치의 복원과 강화를 위해서.

④ 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원

지역차원에서 모든 주체들이 가능한 한 일상적인 공동사업을 전개하는 것이 중요하다는 것에 이견이 없었다. 특히, 당위적인 선언과 연대가 아니라 실제 현장의 요구에 부응하고 직접적으로 활용 가능한 활동부터 물꼬를 터나가야 한다는데 해법을 같이 했다. 지역에서 수행해야 할 무수히 많은 과제와 전국차원의 대응과 관련하여, 전체를 포괄하는 실천기획이 필요하다는 것과 함께 건강권 쟁취 실천단 사업의 한계를 극복하기 위한 구체적인 역할과 투쟁계획을 씨줄 날줄로 세밀하게 짜야 한다는 것에 공감이었다.

이는 현재 지역차원의 공동활동에 대한 중요성에 부정하는 이들이 없음에도 불구하고, 실제로 이제 막 첫발을 디으려고 하는 현실을 반영하는 것이라 여겨진다. 한방에 이루려는 것보다는 지역차원에서 활동주체들의 현실과 요구에 기초한 공동논의-공동활동-공동평가 등의 선순환 경험을 축적해 나가는 것이 중요하지 않다. 큰 투쟁은 한 번에 되지도 않는 것이지만, 그렇다고 하세월 보낸다고 저절로 되는 것이 아니듯이, 일상적 공동활동의 꺼리로 노동안전보건 활동을 구체적인 과제로 삼아 일정한 역할을 하게끔 하는 의식적이고 조직적인 노력이 절실하다 하겠다.

⑤ 역량배치와 활동의 집중

역량배치는 지역을 중심으로 기획되고 집행되어야 한다는데 의견이 많았다. 실제 활동할 주체들의 활동시간 확보를 위해 금속노조 중앙교섭을 통해 제도적으로 확보해야 한다는 것과 물질안전보건자료(MSDS), 산재법, 산안법 등 노동안전보건 일상활동과 관련한 활동지침을 현장에서 활용할 수 있도록 매뉴얼로 만들자는 의견도 적지 않았다. 동시에 지역차원에서 노동안전보건 활동을 전개할 수 있는 명예산업안전감독관 제도역시 적극적으로 확대해 나가면서, 활동이 여의치 않은 명산관들의 재조직해서 중소기업사업장과 미조직 노동자들의 건강권 쟁취 사업에 집중적으로 역량배치가 필요하다는 의견이 있었다.

노조차원에서 노안위의 역량을 강화하고, 역할을 명확히 하면서 지역차원의 기획과 집행력을 높여 나갈 수 있도록 하면서, 노안담당부서 역량만이 아니라 조직, 선전, 정책 등의 활동주체들이 힘을 모아 대응해 나갈 수 있어야 한다. 동시에 핵심적인 선전사업과제로 삼아서 현장선전을 더욱 강화해야 하는 것이라는 제안이 있었다.

역량배치와 활동의 집중과 관련하여, 토론한 내용의 핵심은 다음과 같이 정리할 수 있겠다. 활동의 공간적 집중점은 지역으로 삼아야 한다. 무엇보다 중요한 일상활동을 위해 현장조합원의 현실과 요구에 부응하고 활력을 불어넣기 위해서는 금속노조차원의 매뉴얼 개발 등과 같은 살아있는 안내서가 필요하다. 금속노조 중앙교섭을 통해 실질적인 활동시간 확보와 명산관을 통해 지역차원의 활동을 보장받을 수 있도록 제도적으로 강제할 수 있어야 한다. 노안만의 활동, 지회와 지부차원의 활동을 보다 확대하고 심화시키기 위해 노안위 등 조직체계를 실제 활동할 수 있도록 정비하면서 실시간 정례적인 활동기획-실행-평가의 선순환을 정착시켜나가기 위해 힘을 써야 한다.

5) 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제에 대하여

끝으로 다섯 번째 주제인 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제와 관련하여 본조토론이외에는 토론내용이 다른 토론주제에 비해 상대적으로 적었다. 이는 조직적, 정책적, 실천적 과제를 도출해 내는 것이 갖는 무거움도 없지 않지만, 실제 생각해 보지 않았던 주체들의 현실 즉, 단위 활동조차 힘에 겨운 노동조합운동의 현실과 현장활동의 어려움이 배어있기 때문이라고 판단된다. 그럼에도 불구하고 토론내용중에 함께 곱씹어 볼 내용들이 많아서 핵심을 추려 보았다.

낯아버린 인식과 대응으로는 임계점에 도달한 현실을 제대로 보고 자기성찰이 필요하다. 동시에 총자본의 신자유주의적 현장통제에 맞설 실천의제설정이 필요한 시점이다. 나아가 노동3권과 분리할 수 없는 하나의 핵심적인 과제로 삼아서, 집단적인 직접행동방식으로 주체행동을 조직하는 것이 중요하다. 그러한 위력적인 투쟁을 위해서도 일상활동의 복원 즉 현장조직력의 복원이 그만큼 중요하다. 그 중심에 건강권 쟁취투쟁을 자리매김해야 한다. 그러기 위해서는 선전과 선동 그리고 조직사업이 적극적으로 배치되어야 하며, 그에 기초한 투쟁이 배치될때, 지부나 본초차원에서 이 투쟁들을 옹호하기 위해 좀 더 규모 확대된 방식으로 이 투쟁들을 연대하고 강화 시켜내야 한다. 이를 위해서는 2008년 사업계획의 핵심 과제로 배치될 수 있어야 한다. 왜곡된 현실과 활동관행을 올곧게 만들기 위해서는 선전, 선동, 조직, 투쟁 모든 활동영역에서 활동가 스스로 돌아보고 드러내며 현장주체와 함께하는 기풍을 만들어 나가는 것이 출발점일 수 있을 것이다.

3. 면접과정에서 모아진 토론내용의 맥락과 의미

- 면접 그룹별 토론내용의 의미와 주요 토론내용 예시를 중심으로

1) 공동 질문과 관련하여

공동 질문은 다음과 같이 다섯 항의 주제로 구성하였다. 첫째, 노동안전보건 운동(활동)과 노동자 건강권 쟁취 투쟁의 의미 둘째, 내부 실천 의제화 방안 셋째, 금속노조의 역할과 현재 상태에 대한 진단 넷째, 노동안전보건 사업과 활동, 건강권 투쟁의 성과와 한계, 문제점과 극복대안(현장간부 및 조합원의 인식 변화와 참여 확대, 현장 일상활동의 복원과 강화, 사업기풍의 변화, 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원, 역량의 배치와 활동의 집중 등을 중심으로) 다섯째, 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제 등이었다.

질문 1. 민주노조운동에 있어서 노동안전보건 운동(활동)과 노동자 건강권 쟁취 투쟁의 의미는 무엇이라고 생각하십니까?

- 노동안전보건 활동과 건강권 투쟁은 현실에서 여러 의미를 갖는 사업이자 노동운동의 주요한 내용의 한 부분(영역/의제)이라고 말합니다. 이에 대한 동지들의 구체적 의견을 말씀해 주십시오.

① 주요의견의 맥락과 의미

첫 번째 주제인 노동안전보건 운동(활동)과 노동자 건강권 쟁취 투쟁의 의미에 대하여, 노동조건과 권리향상의 가장 기본적인 활동이자 안전하고 건강하게 일할 수 있는 현장을 만들기 위한 활동으로써 인식하고 있었다. 다치지 않고 죽지 않고 일할 현장을 만드는데 기여하는 활동이라는 것에서부터 현장의 조직력을 강화하고 일상활동을 복원할 수 있는 유력한 활동으로 노동해방의 가교역할을 할 수 있는 무기로 인식하는 것에 이르기 까지, 인식상의 불균등이 없지 않았지만 사회적으로나 노동자 내부적으로나 주요 실천과제로 만드는 노력을 피하면서 현장 노동자의 일상활동으로 진전하기 위해서는 단위지회와 지부, 노조 각 단위별로 전조직적 노력을 강화시켜야 할 활동으로 입을 모았다.

그럼에도 불구하고 임금이나 고용 문제 등 주요 현안들에 우선순위에서 밀리거나, 임원이나 조합원들의 인식과 참여가 미흡하여 담당자 혹은 담당부서 중심의 고충처리에 그치는 현실에 대한 고민이 많았다. 또한 대단히 수세적이고 방어적 대응 중심의 건강권 쟁취 투쟁 현실을 극복하기 위해서는 자본의 소유권과 현장통제에 맞서 노동자의 현장통제력을 높여나갈 수 있는 현장사업을 강화하면서 전국차원의 투쟁을 배치해 나가야 한다는 의견도 제기되었다. 이는 노동안전보건 활동이 즉각적인 성과를 만들기 어렵고, 일정하게 필요한 전문적인 역량 미흡과 실질적인 활동시간 보장이 부족한 단위현실에서 이에 대한 조직적 대안마련과 역량배치가 절실하다는 활동주체들의 요구가 담겨있다고 판단한다.

② 주요 의견의 예시

“제가 그 안전하게 건강하게 일할 수 있는 현장을 어떻게 만들까 이런 고민이 드는데 그게 막상 할려니까 잘 안되더라고요. 그리고 안전보건에 관한 문제가 다른 임금이나 고용이나 이런문제들과 자꾸 뒤쳐지는 것들은 제가 보기에 안전보건이 했을 때 즉각적으로 어떤 성과가 잘 나타나지 않아서 그러지 않은가 그렇게 생각해요....(중략)...어떤 노동조합 활동이나 이렇게 하시는 분들이 여기에 좀 집중하시지 못하지 않을까,, 그래서 다른 당장에 성과가 나타나는 그런 임금이나 고용이나 이런 문제에 집중하지 않나 이렇게 생각합니다.(지부)”

“노동보건안전활동 자체가 노동조건과 노동자 권리향상의 가장 기본적인 활동이 되어야한다고 봅니다. 그런데 노동조건이라고 이야기 하면 일상적인 안전보건 활동뿐이 아니라 노동조합 전반적인 조직을 하지 않으면 어느 한 가지라도 쟁점을 할수 없다라는 내용을 분명히 하고 있겠죠. ...(중략)... 안전보건 활동은 노동조건과 관련된 내용, 현장, 노동자들의 전체적인 조직을 이루지 않으면 노동안전보건 활동이 넓어지지 않을 것 라고 판단합니다. 그래서 안전보건 활동은 정말 노동조합 전체 사업 안에서 조직실에서 할 수 있는 내용까지도 노안실에서 요청을 해야 할 것이며 교섭실에서 홍보할 내용까지도 노안실에서 요청해야 된다고 봅니다.(지부)”

“자기가 생각이 없으면 산안부서가 왜 있지? 누가 해주겠지 뭐.. 이렇게 생각할 수밖에 없거든요. 그러니까 활동을 통해서 중요성을 인식하고 그다음에 건강권 쟁취투쟁이라고 봅니다. 노동자라면 노동자의 생명을 지키는 투쟁이라고 생각하거든요.(지부)”

“건강권 쟁취 투쟁의 의미라는 건, 솔직히 진짜 우리가 건강해야 노동도 할 수 있는 것이기 때문에 제일 중요하게 생각하는데, 활동가나 현장에서 보면 자기 건강권에 신경을 못 쓰고 있습니다. 오히려 일하고 돈 좀 조금 더 받아서 식구들 하고 재산 늘리는데 신경을 쓰지 자기 건강에 신경쓰는 사람이 없습니다. 그 쟁취투쟁 관련해서는 노동자들이 노안쪽도 있지만 민주노총이나 금속이나 보면 좀 소홀히 하지 않았나 이런 생각이 듭니다.(대공장)”

“운동내에서의 어떤 건강쟁취 투쟁의 의미를 저는 굳이 찾아야 되는지 그런 생각이 들어요. 늘상 일상적으로 정말 이 노동자 건강권을 스스로가 챙겨내야 할 이런 부분들이라 보거든요. 노동조합 활동에 조직에 그 확대랄까 발전이랄까 하는 그런걸 생각하게 된다면 정말 노동자 건강권을 가지고 우리가 현장의 조직사업을 해야하지 않을까. 건강권 투쟁을 가지고 그 활동을 가지고 정말 노동조합 조합원들을 조직해 나가자 그래서 정말 일반 조합원들도 노동자 건강권에 대한 고민을 할 수 있게끔 만들어 주자 간부 하나가 해결사 역할을 하는게 아니라 전 조합원들이 이 문제를 가지고 고민을 할 수 있게끔 자리를 잡아나가자 그런 생각을 가지고 있습니다.(대공장)”

“종합적으로 보면 건강권 쟁취투쟁 전선자체가 전반적으로 후방에 쳐져있고 대단히 수세적이고 방어적인 특징들을 가지고 있고 이렇게 때문에 사실상 온전하게 건강권 쟁취 또한 못하게 되는 이런 한계들이 분명하게 등장하고 있는 거 아니냐...(중략)... 자본의 소유권 경영권 관리권에 전면적으로 충돌할 수밖에 없는 사실상 건강권 투쟁이 가지는 의미는 노동해방의 가교 역할을 충분히 해낼 수 있다...(중략)...골병들고 다치기 전에 현장으로부터 자신의 건강권을 쟁취하기 위한 지키기 위한 투쟁들이 배치될 필요가 있고 이것들은 임금과 고용 문제뿐만이 아니라 이거보다도 중요한 사실상 노동자의 과제가 아니냐는 생각을 합니다.(비정규)”

“의미라고 한다면 다치지 않고 죽지 않고 건강하게 일할 조건을 만들어 나가는 것이 의미가 아닐까 생각합니다.(지회)”

질문 2. 노동안전보건과 노동자 건강권의 문제를 운동 내부에 의제화시키기 위한 계획과 방법은 무엇입니까?

- 현재 가장 중요한 쟁점이랄 수 있는 고용문제는 건강권 문제와 아주 긴밀하게 연관될 수 밖에 없습니다. 그러나, 건강권 문제의 제기나 부각은 갈수록 어렵습니다. 또한, 자본의 이해를 반영한 가운데 산재보험법 개악을 비롯하여 계속 안전보건 법제도의 개악과 후퇴가 이뤄지고 있습니다. 이런 상황에서 노동자 건강권의 문제를 고용과 임금문제 등과 어떻게 전략적으로 결합시켜 사고하고, 전략을 마련하는 가운데 운동내 의제화, 사회적 쟁점화를 시켜나갈 수 있는 지에 대하여 말씀해 주십시오. 또한 이를 실현하기 위하여 금속노조 차원을 넘어 타연맹 및 민주노총과의 공동대응

및 투쟁에 대해서도 말씀해 주십시오.

① 주요의견의 맥락과 의미

두 번째 주제인 내부 실천의제화 방안과 관련하여, 면접에 참여한 주체가 처한 현실이 너무 다른 것을 반영하여 다양한 의견이 개진되었다. 노안활동이 있었는지도 모르는 현실을 바꿀 홍보가 절실하다는 의견에서부터 임금이나 고용문제 등을 포괄해 나갈 수 있는 연구와 대안마련이 필요하다는 의견에 이르기까지 다름의 정도가 매우 크다. “임금이나 고용문제에 비해 조합원들이 받아들이기에는 조금 밀리는 것 같습니다”라는 표현에서, 임금이나 고용문제 등 조합원이 주요하게 느끼고 관심을 갖는 사안과 노동안전보건 활동의 주요과제인 노동강도 문제 사이의 연관성에 대한 이해정도가 낮다는 것을 반영하고 있다고 판단된다. 노동안전보건 활동주체들 내부에 노동안전보건 활동에 대한 이해정도가 다르다는 것을 보여주는 것으로써, 노동강도를 중심으로 임금, 고용, 노동시간 및 휴식시간, 작업량과 속도, 현장통제 등과 건강권 쟁취 투쟁과의 연관성을 명확히 하는 노력이 필요하지 않다. 조직 내부적으로는 집행부가 바뀌는 때를 전후로 해서 노안활동의 내용과 주체가 단절되어왔던 현실이 야기해왔던 활동과 사업의 불연속성을 극복해 나갈 방안을 마련해야 한다는 제기가 있었다.

현장쟁점화를 위해서는 임금에 매여있고 개인주의에 빠져있는 적지 않은 조합원들의 인식을 바꾸어 현장문제를 가장 잘 알고 있는 조합원들이 적극적으로 참여할 수 있는 모범사례를 만들어야 한다는 것에 공감하였다. 더불어 단위지회, 지부, 본조 차원에서 나름 지속적으로 집중해왔던 임단투 못지않게 스스로 주요한 투쟁요구로 삼아야 한다는 제안에 대부분 수긍하였다. 그러기 위해서는 좀 더 열악한 현장에서 일하고 있는 금속노동자들의 현실을 바꾸기 위한 총연맹이나 금속노조 그리고 정규직 노동자들의 관심과 연대로 일상 공동활동을 적극적으로 모색해야 한는데 반론이 없었다.

사회의제화를 위한 계획과 방법에 대한 이야기는 본조면접토론에서 상대적으로 많은 토론이 되었는데, 이는 활동 목표와 기획 그리고 실천과 역량배치에 대한 고민의 폭과 깊이라는 측면에서 소통과 공유정도가 낮은 상황을 반영하는 것으로 여겨진다. 예컨대, 지회, 지부, 본조 차원에서 각각 또는 전체적으로 활동주체들에 대한 역량배치가 쉽지 않기도 하지만 그나마 위계적이거나, 지침을 만들고 내리는 주체와 지침을 수행하는 주체들 사이의 쌍방향 소통이 미흡한 현실로 인해 각자의 사업장과 현안 중심으로 사고하고 실행하는 활동관행을 극복하는 것이 중요한 상황인 것이다. 현장 조합원주체들의 가슴과 머리에 공감을 불러일으키고 일상적 참여를 조직해 나가는 활동을 통해 기왕의 활동관행을 극복하고 일상 활동과제로 만들어 나가는데 힘과 지혜를 모아야지 싶다.

② 주요 의견의 예시

“문의도 해보고, 상담도 해보면 이걸 다 은폐하고 있거든요. 그걸 실제 임금과 직접적인 고용에 대

한 문제점들인 것 같은데 우리 대한민국 사회에서만 그런건지 타나라에서도 그런건지는 잘 모르겠지만 특히 심각한 것은 고용문제 때문에 자기가 어떻게 될까봐 그런 문제들을 많이 숨기는 것 같아서 일단은 적극적으로다 어떻게 해주면은 현장을 개선해 줄 수 있고, 아픈사람 빨리 치료할 수 있는 방법을 어떻게 연구를 하느냐에 따른 것도 굉장히 중요하다고 생각합니다.(지부)

“실질적으로 조합원이 받아들이기에는 건강권이 조금 밀리는 것 같습니다. 임금이나 고용보다는. 이게 왜 그러나 그러면 사업의 연속성이 없다라고 볼 수밖에 없는 것 같습니다. 계속적으로 중앙 이든 지부든 사안이 생길 때 마다 그 사안에 어떻게든 해결을 위해서 보이는 것만 가지고 투쟁을 하고 그게 끝나버리면 그 사안은 생각도 안하는 이런 현실이 많구요.(지부)”

“현장에 문제가 생기면 현장의 문제는 조합원들이 가장 그 해결방법을 잘 알고 있거든요. 그런 것을 끌어내서 같이 할 수 있다라는 그런 모습들을 보여줄 필요가 있겠다 그런 생각을 해봅니다.(대공장)”

“사실 우리 조합원들 같은 경우에도 철야 문제같은 경우에 돈이 그 정도로 되니깐 자기가 전부다 같이 인제 하는 거기 때문에... 이런 문제 가지고 해가지고. 금속노조가 이런 투쟁에 대한 과제 같은 경우에는... 일단 임금에 대한 체계로부터 어떻게 앞으로 같이 갈건가 고민을 해야지 싶습니다.(대공장)”

“비정규직 관련해서는 진짜 심각합니다. 산재하면서 사망사건이 일어나는 것은 정규직이 아니고 비정규직입니다. 열악한 환경 속에서 일을 하다 보니깐 진짜 이것을 한곳에 모아서 투쟁이나 그런 걸 해야 하는데...(중략)...비정규직들 임금도 작지만 열악한 상태에서 일을 한다는 게 마음이 아픕니다. 본조나 민주노총이나 좀 신경을 써줘야 해요. 정규직이랑 어울려서 이런 것들이 만들어져야 하는데 개인주의 이런 것들이 많아지다 보니깐, 현장에서 어우러져 간다는 것도 쉽지는 않다고 생각이 듭니다. 서로가 많이 고민을 해야 한다고 생각합니다.(대공장)”

“솔직히 노동안전보건운동이라는 것이 지금 활동이 뭐가 있는지 현장에서는 그것조차 모른다. 아무것도 솔직히 저도 모릅니다. 앞에서 얘기했듯이 제가 봤을때는 안전보건운동하고 고용하고 임금하고 같이 결물린다고 생각되는데, 특근 잔업 당연하다고 생각합니다. 자기가 아프다 하더라도 아프다고 현장에서 말도 못하고 저는 그냥 현실에서 봤을 때는 노동안전운동이 솔직히 잘 모르니까요. 오늘 처음 접해보고 현장에서 생각한 부분은 일단은 홍보가 홍보조차도 이런 운동이 있다는 자체도 모른다는 게 문제점인 거 같고, 전면에 배치한다 하더라도 솔직히 현실에서 있어서 노동자들이 임금, 고용 이런 문제가 찾아오면 노동안전쟁취투쟁은 뒤로 밀려날 수밖에 없다.(비정규)”

“잔업특근 없애기 위해서는 노동시간이 단축 돼야 하고 건강권과 고용이 창출되는 방향으로 가야 하는데 여의치 않고 모든 게 권리문제를 자본은 돈으로 계산한다. 이렇기 때문에 잔업특근을 해야만 자신의 생계를 유지할 수 있기 때문에 오히려 능동적으로 잔업특근을 시켜달라고 얘기하는 노

동자들이 많아진다. 이 전체와 연계시켜서 사실상 핵심적인 투쟁의 의제로 건강권의 문제가 배치
 가 돼야 되고 이와 관련해서 이게 단순한 노동안전보건부서의 문제가 결코 아니다...(중략)...현장
 내에서의 노동안전보건활동에는 건강권을 쟁취하기위한 여러 가지 권리들과 투쟁들이 있는데 사실
 상 이런 것들은 안하고, 다치고 난 이후의 대응 현장에서 힘이 밀리니까 개악안까지 올라와서 밀
 어붙이고 있는 이런 상황이고 총파업도 안 되고 이런 상황인데 그런 측면에서 한꺼번에 바뀌지 않
 는다고 생각한다 하지만 후방에 처진 전선들을 2008년 사업에는 전방으로 배치하여 역관계를 바꿔
 야 한다고 생각한다...(중략)... 전반적인 전방으로 배치되고 실제 현장 바깥이 아닌 현장 안으로 배
 치를 통해가지고 전반적인 기조 속에서 세력관계 내에서 당장 의지만 가지고 될 수 있는 문제는
 아니기 때문에 밀그림들을 그려나가야 되지 않을까 생각합니다.(비정규)”

“민주노조운동에서 보여주었던 부분들이 임단투 투쟁은 격렬하지만 노동안전문제와 관련 했을 때
 는 노동조합이 자기의 중요한 투쟁요구로 제출을 한경우가 드물다는 거죠.(노안단체)”

질문 3. 금속노조의 역할과 현재 상태에 대한 진단은 어떻습니까?

- 민주노총은 06년 총파업 4대요구 중 하나로 “산재보험법 전면개혁”을 임대에서 결정하였으며, 금
 속노조 역시 2007년 노동정세의 하나로 “노동강도 강화와 노동자건강권의 약화”를 인식한 가운데
 “노동자건강권 확보와 노동강도 완화”를 주요한 사업목표로 설정하고서 노동안전보건 사업과 건강
 권 투쟁을 전개하여 왔습니다. 현재적 조건과 상황에 대한 동지들의 의견을 말씀해 주십시오.

① 주요의견의 맥락과 의미

금속노조의 역할과 현재 상태에 대한 진단에 대한 세 번째 주제와 관련하여, 총연맹과는 상대적으로
 금속노조가 이전에 비해 보다 전문적으로 현장에 결합하려 한다는 것에 긍정적인 인식을 갖고
 있었다.

그럼에도 조합원과 임원 및 활동가들의 무관심과 개인주의, 노동안전보건에 대한 지식과 역량 미
 흡, 활동가 절대부족으로 다양한 업무과부하, 사고 뒷수습하기에도 벅찬 현실, 대공장보다 열악한
 활동시간의 미보장 상황인 중소기업장의 경우 당위적으로 다가오는 무겁고 일방적인 지침, 현장과
 활동주체 그리고 조합원들의 현실을 포괄하지 못하는 각종 사업, 중대재해나 환경개선 교섭시 현
 장과 실천보다는 집행간부와 합의중심의 대응, 임금이나 고용만을 우선시 하는 사회와 조합원 등
 무수히 많은 어려움과 잘못된 현실에 존재한다는 의견이 많았다.

이는 금속노조차원에서 실사구시적으로 구체적인 해결방안을 만들어 현장의 모범사례를 축적해 가
 면서 개인중심, 결과와 보상중심, 담당중심, 현안중심 등의 한계에 머물고 있는 노안활동 현실을
 바꿔 나가야한다는 것을 의미한다. 그래야 금속노조가 부서사업으로 그치고 있고, 비정규노동자들
 에 대한 대책도 없다시피한 노안활동 현실을 바꾸고, 긴 호흡으로 조합원들이 주체가 되는 공동
 일상활동을 조직하여 그동안 부족했던 투쟁과 사업을 풍부히 하는 역할을 자임해야 한다는 뜻으로

읽어야지 싶다. 더불어 집행주체들이 처해있는 현실의 어려움 때문이겠지만, 노사관계를 원만하게 이끌기 위해서 노안활동이 쟁점화되는 것을 회피하려는 경향이 있다면, 원인진단과 해법을 만들기 위한 자기성찰과 현장 조합원들과의 소통을 강화해 나가는 것이 중요한 출발점이 되지 싶다.

② 주요 의견의 예시

“평상시에 관심도 있고, 활동해오고 나름대로 다니면서 공부도 하는데 임원을 맡고 있으면서도 솔직히 노동안전에서 많은 지식을 갖고 있지 못하다. 그러다보니까 현장에서 일어나는 것에 치중이 되어서 산재환자, 공상환자, 조그만한 사고라도 나면 그것 뒷수습하느라 힘들고 „노안에 대해 담당하는 사람은 금속노조 전체 안전보건사업을 따라가지만,, 그렇지 않은 간부나 지회 임원들은 그렇게까지는 노안사업에 좀 참여하기도 힘든 것이고, 생각의 차이도 있는 것 같다. 해야한다는 것은 있는데 일에 치어있다고 하면 핑계일수 있으나 과부화가 걸리는 것 같다. 능력에,, 여러 가지를 하다 보니까.(지회)”

“민주노총은 선언적인 사업을 목표로 잡는 것 같고 금속은 연맹시절보다 노조로 와서 전문적으로 뛰어들어 사업을 진행하는 것 같은데 느낌은 오는데 현장에서 따라가기 벅찬, 어려운 상태인 것 같다.(지회)”

“완성차같은 경우에는 규모가 있어서 전문적으로 교육도 하고 많이 참여하는 것 같은데 중소기업장은 여력이 안되니까 해야한다는 당위는 있는데 결합하기가 어렵다.(지회)”

“조합원들이 본인의 직접 건강에 문제가 생겨 심각한 상태가 되어야 산재로 하거나 한마디로 고질병이 생기지 않는 이상 조합원들이 관심 없습니다.(지회)”

“조합원은 안전보건에 대해 교육도 하고 알리기는 하는데 본인이 다치지 않으면 얘기하는 사람만 얘기하게 되고 별로 중요하게 생각하지 않는다. 사업을 진행하는 사람은 점점 더 힘들어지고 현장에서 따라주면 신이나기도 할텐데 현실하고 많이 동떨어져 있는 듯 하다.(지회)”

“조합원을 이해시키고 현장에서 열심히 해야 하는 것은 맞지만 중앙에서 그런 것을 판단해서 방법을 줌... 무조건 합의서를 받아내라 하는 것 보다는 그 사업이 제대로 안되는데 현장의 상황을 좀 파악하고 수정을 하던가 어느 정도 수준에서는 진행해라하는 등의 본조에서 이후 방안을 내놓아야 하지 않겠는가,,,원칙을 지키는 것이 매우 중요하지만 지역에서 이런 상황이 벌어질 때 어느 정도 선에서는 정리를 해주는 것이 필요하다고 생각된다.(지회)”

“이 사람들을 작업을 시키는데 물론 산재나 병가환자들이 있는데 그 자리를 잠깐 비정규직(알바생)이 메꾸고 있는데 기간이 몇 개월씩 가죠. 짧게는 3개월, 길게는 6개월..그이상...그런데 계속 사람이 바뀌어요..적응을 하지 못하는 거죠. 어떤 친구는 와서 2시간 일하고 가는 경우도 있고 그러니까

인력회사에서 계속 사람을 갖다 대요..그 사람은 산재환자가 복귀하면 나가든가 아니면 다른데 사람이 부족하면 거기 가서 일하든가.. 그런데 우리 조합원들은 실질적으로 고용불안을 느끼기보다는 그렇게해서 나가는 것이 당연시 한다. 자신의 고용불안에 대해서는 전혀 모르고 있다.(지회)”

“생명을 담보로 하는 이 투쟁은 부서의 사업으로 끝나버려요...(중략)...한사람이 죽었음에도 불구하고 노안부서 담당자들 내에서도 그걸 투쟁으로 가져가보자 라기보다는 합의를 보는 식으로 하잖아요. 그런 부분들이 솔직히 고민으로 남아있습니다. 왜 이렇게밖에 될수 없는가 하는...(지부)”

“사망사고 등 산재사고가 났을 때 실제로 법 자체가 집행이 안되잖아요. 사업주에 대한 처벌이든가 그러면 사소하게라도 현장에서 투쟁으로 따낸다고 그런 문제들이 과연 해결이 되겠는가. 그런 과제가 남는거죠.(지부)”

“작업환경 개선이나 건강권부분은 교섭은 많이 하죠. 산보위 생길 때 마다 하고요. 그래도 문제가 되는게 건강권이나 작업환경개선에서는 협의의 대상이 되어서는 안 된다고 보는 겁니다. 무조건 요구해서 따기 위해서는 계속 연구를 해야 되겠지만 절충안을 가지고 노사가 그 자리에 앉는 것 자체가 문제가 좀 있는 것 같습니다.(지부)”

“치료 잘해주자...이정도 수준에서 머물고 있거든요. 그렇다보니까 결국은 안전보건상의 문제가 실제로 쟁점으로 못 된다 하더라도 그것이 노사관계에 있어 파행으로 이끌어진다면 실제적으로 지도 부나 지부 임원이나 지회임원이 부담스러워서 회피하려고 하는 경향이 많거든요.(지부)”

“너무 돈돈돈 이라는 게 사람이 현장에서 일하다 죽어도 돈으로, 우리가 아파서 다쳐도 돈돈 하나 까 너무 돈으로 연결시켜버리니까. 우리 건강권도 돈 들어가니까 회사에서 주지, 이래서 회사에서 주겠지 일하다가 다치면. 회사에서 일하다 다쳤으니까 회사에서 고쳐주겠지 이렇게 편하게 생각을 해버리는 이 문제를 어차피 사회 변화에 따라서 사회 쟁점화 할 수 없다는 게 건강보다는 돈을 우선시 여기는 사회가 되다 보니까 어쩔 수 없이 건강이 밀릴 수밖에 없잖아요.(지부)”

“우리가 활동가로서 소위 말해서 진정성 올리는 활동을 해야 할 것 같고. 또 물론 했다 치더라도 한계가 있을 거예요. 본조 차원에서 집중투쟁역시 안전보건 관련된 내용으로 해야 될것 같고 안전 보건관련내용으로 만약 하게 된다고 하면, 오늘 회의하는 이런 내용처럼 전체 임원들이 지회의 각 임원들도 함께 가는 투쟁으로 한다고 하면 인식이 조금씩 바뀌지 않겠나 라고 생각합니다.(지부)”

“부서사업으로서 밖에 대한 일들도 못해내고 있는 게 현실이다. 노동안전보건에 대한 사각지대에 놓여 있는 비정규직에 대한 문제 이 문제를 어떻게 할 것인가? 이 문제 대하여 우리 금속 같은 경우도 등한시 하지 않았는가 이게 우리의 대한 현실 판단이다. 조합원들에 대한 긴호흡과 활동을 같이 하기 위한 구체적인 투쟁과 사업에 대한 내용이 너무 빈약하지 않았는가 이게 한계다.(지부)”

질문 4. 그간의 노동안전보건 사업과 활동, 건강권 투쟁의 성과와 한계 · 문제점과 극복대안은 무엇입니까?

- 현장간부 및 조합원의 인식 변화와 참여 확대, 현장 일상활동의 복원과 강화, 사업기풍의 변화, 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원, 역량의 배치와 활동의 집중 등에 대한 반성과 평가로부터 그 대안에 대하여 말씀해 주십시오.

네 번째 주제인 노동안전보건 사업과 활동, 건강권 투쟁의 성과와 한계, 문제점과 극복대안에 대한 토론은 다른 주제에 비해 가장 많은 의견이 모아졌다. 활동주체들 내부에서 고민도 많고 직접 겪고 있는 문제라는 것을 반영하는 것이다. 즉 금속노조 차원에서 집중적으로 고민하고 해법을 모색하여 극복할 실천계획을 수립하고 실행에 옮길 때 주목해야 할 현장의 현실과 고민이 담겨있다고 보면 틀림이 없을 터다. 그래서 네 번째 항목은 1) 현장간부 및 조합원의 인식 변화와 참여 확대, 2) 현장 일상활동의 복원과 강화, 3) 사업기풍의 변화, 4) 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원, 5) 역량의 배치와 활동의 집중 등 세부항목으로 나누어서 살펴보았다.

① 간부 및 조합원 인식변화와 참여확대

- 주요의견의 맥락과 의미

노동안전보건활동에서 가장 중요한 활동주체의 인식 및 참여와 관련하여 특징을 정리해 본다면, 우선 사업장별로 개인별로 차이가 크다. 둘째, 조합원내부의 불이해와 왜곡된 인식으로 인해 개인적으로 악용하거나 은폐하기까지 하는 심각한 상황이 있을 정도로 문제가 터져야 대응하는 것이 일반적인 상황이다. 셋째, 임금 즉 돈에 매여있거나, 일상화된 고용불안으로 인한 현실을 극복해야 한다. 넷째, 기왕의 활동과정에서 조합원들의 신뢰와 참여를 조직하지 못해, 스스로 정체되거나 얽매이고 있는 악순환의 양상을 보인다. 다섯째, 간부 및 활동가들의 이해와 지지가 부족하여 담당중심의 활동에 그치게 되어 고충처리식의 활동조차 벅차다.

이러한 현재 상황을 극복하기 위해서는 첫째, 조직의 주요 의결과정에 공식적인 보고와 논의 안건으로 삼아 일상적인 소통과 공유가 필요하고 둘째, 조합원들의 왜곡된 경험과 인식을 불식시킬 조직적 일상활동을 전개해야 하며 셋째, 이를 위해 담당주체 뿐 아니라 주요 활동주체들에 대한 역량강화를 모색하면서 넷째, 조합원들이 처한 현실과 왜곡된 인식을 울곧게 세워 다섯째, 주체 내부의 불균등을 해소하기 위한 조직차원의 대안마련과 실천이 절실하다는 활동주체들의 목소리에 귀기우리는 것이 우선일 것이다.

- 주요의견의 예시

“조합원들이 공상으로 해서 치료받고 지금도 살펴보면 이런 식으로 악용해서 산재처리도 안하고 공상치리로 치료받는 것이 비일비재하죠...(중략)...회사가 이제 그만 치료하고 복귀하라 하면 어쩔 수 없이 복귀하는 사람도 있고 더 치료를 하지 않으면 안되겠다하는 사람들은 그제서야 조합 찾아와서 산재처리 하게 되는거죠.(지회)”

“그러다가 환자가 진짜 도저히 작업을 못할 정도로 아프다하면 옆에 있는 동료가 제 피병 아니야? 하는 사람이 생기게 되는 거죠...(중략)...일을 못하겠다하면서 우리 사업장이 어디 아프다하면 바로 치료를 해주니까 까놓고 얘기하면 그걸 이용해먹는 사람도 생기게 되더라는 거죠.(지회)”

“임단협을 하면 임금만 묻지 산안보전에 대한 것은 묻지 않습니다. 그리고 두 번째는 현장에서 조합원들의 인식이 안 좋다는 것입니다. 작업을 축정을 하는데 예전 같으면 축정을 해달라고 할 건데 요즘은 안 하려고 합니다. 그리고 건강검진에 대한중요성도 모릅니다. 교육도 예전엔 요청을 하는데 요즘은 교육을 하면 잘 안 듣거든요. 그만큼 현장의 인식이 덜 되어 있다는 겁니다.(지부)”

“조합원들이 산안부서가 중요하다는 것은 인식을 해요. 하지만 평소 일할 때는 안 찾는다. 그거 지금 당장 나에게 필요한 것은 아니잖아...이런 인식을 바꿔야 되는데 그것이 연간 나와 있는 교육시간을 통해서 인식이 가능한가? 그 교육시간은 현실적으로 다 마찬가지로일겁니다. 그 시간은 한 시간 조합원들 놀라주는 시간 아납니까? 잠자고.. 조합원들이 들을 려고 안해요. 교육을 해도 중요성을 알고 있으면서도 현실적으로 내가 직접 현재 필요한 게 아니니까 좀 등한시 하게 되고. 집행부의 임원들도 마찬가지로예요. 임원들은 ‘노안부서에서 알아서 하겠지’. 또 막상 자기가 피부로 아프거나 하지 않으면 좀 등한시 하게 되더라구요. 그게 현실적으로 가장 큰 문제지요. 그 인식을 바꾸는 것이...(지부)”

“산안쪽에는 실컷 해주고 욕듣는게 산안입니다. 각 조합 자체 내에서도 전부다 파트가 있고 그런데 위원장 자체부터가 산안쪽에서 어딜 간다하면 협조를 안해줘요.(대공장)”

“진짜로 임원들이 인식을 해야하는데 인식이 되어있지 않아요. 그러니깐 거기서부터 문제가 되는 거예요. 말씀했던 대로 임금이나 고용 이런데 신경쓰지 여기는 신경쓰지 않거든요...(중략)... 진짜 민주노총이나 금속 위에 있는 임원들 보세요. 진짜 너무 모른다 생각 합니다. 그리고 금속도 홍보 관련되어서도 조합원 활동 많이 해야 합니다.(대공장)”

“대표자 회의할 때 각 단사에 올라오는 위원장들한테 산안이 중요하다는 것을 인식시켜 줘야해요. 그래야 산안이 중요하다는 것을 인식하게 되고...(대공장)”

“임원들 자체내에서도 금속이나 이렇게 큰 틀에서 회의를 한다거나 뭘 할때 수련회하고 그럴때, 노안관련되서 쟁점이 되어있는 부분에 대해서 좀 이렇게 교육프로그램도 들어가고 최소한 보고라도 해서 그런 내용들이 상층부에서 공유가 되면 또 업무를 저희들이 수행하는데 있어서 이해도를 높이니깐 원활하지 않을까 그런 고민을 하게 됩니다.(대공장)”

“내부적으로 보면 조합원들도 산재를 한번 한다던가 근골격계를 한다면은 예금언제 한번 타먹는다 이런 논리가 팽배합니다...(중략)... 제 역량을 강화하는 교육을 실제 별로 하지 못했습니다. 공부도

많이 못했고. 그러다 보니깐 조합원들은 인터넷이 발달됨으로 인해서 조합원들을 제가 상담을 하게되면 제가 상담을 해주는게 아니라 도리어 상담을 받을 때가 많습니다. 저도 웬만큼 안다고 생각하고 있는데 의외로 그런 부분들이 있어서, 제 스스로도 역량강화가 절실한 그런 그렇지 못한 경우도 있구요. 우리 조합원들은 내부적으로 보면 기복의 폭과 수준이 굉장히 차이가 많이 납니다. 물론 활동주체들의 수준도 차이가 기복이 심합니다.(대공장)

“자동차 비정규직을 봤을 때는 건강권이 악화되면서 집에 가는 사람들이 많다는 거죠...(중략)... 그리고 한번정도 자기 몸소 피부에 와 닿지 않는 투쟁들은 조합원들이 같이 안하다는 거죠. 현재 알다시피 지회가 힘이 있는 것도 아니고 현자지부 등에 상당히 가려져 있는 부분이 있고, 현자지부는 대기업 사업장들을 봤을 때는 어느 정도 그래도 다른 비정규직 사업장들보다는 건강권 대해서 좋아지고 있는 현실이긴 하지만, 그거에 있어서 가려져 있는 병이 있지만 지부자체에 있어서도 비정규직을 배제한다는 거죠. 활동가들 자체도.(비정규)”

“옛날보다는 산안이 많이 발전, 변화되었습니다. 조합원들도 그렇게 인식하는 것이 사실이지만, 자기가 아프고 다치지 않은 이상 아직 많이 못 느끼는 것이 사실입니다. 아까 지회장님도 말씀하셨지만 의미에서 직접적으로 사업방침만 내렸지 책임지지 못하는 부분이 안타깝습니다.(지회)”

② 현장 일상활동의 복원과 강화

- 주요의견의 맥락과 의미

일상적인 구조조정이 횡행하는 현장에서 조직력과 교섭력이 상대적으로 여의치 않을 경우, 일상적으로 노동안전보건활동을 전개하는 것이 그리 녹녹치 않은 현실이다. 토론과정에서 나온 유해물질에 대한 대응이 쉽지 않고 산재처리과정에서 공상을 선호하는 현장분위기에 대한 지적에서 확인할 수 있다.

현장 일상활동을 위해서는 현장내 공론화 및 쟁점화가 절실하다는 것은 주지의 사실이다. 이에 장애로 작용하고 있는 것은 집행간부 및 활동가, 조합원들의 지지와 참여 부족 못지않게 노안활동주체들 내부에서도 나름의 패쇄성과 관행적인 일처리대응 때문이라는 지적이 있었다. 한 현장, 한 지역만에 국한되는 문제의식은 아니지 싶다. 적지 않은 현장에서 확인할 수 있듯이, 노안담당자가 전문가 연하는 것이 자연스러운 일이며, 스스로의 활동을 특화시켜 활동의 폭과 깊이를 제한하는 것이 특별나게 문제가 되는 상황이 아니다. 그만큼 담당주체들의 힘겨운 활동 현실을 반영하는 것이라 판단된다.

이를 극복하기 위해서는 무엇보다 발생한 현안이든 사전에 예비해야 할 사안이든 조합차원의 공식적 의결과 집행을 전제로 하여, 현장조합원 절대다수가 참여하여 논의하고 실행에 옮길 수 있도록 하는 노동자 민주주의가 현장에 꽃피우게 하는 것일 터다. 동시에 구체적인 노동안전보건 일상활동 과제에 대한 금속노조차원의 실사구시적 제안과 정책대안적 모색을 꾀하는 역량배치가 필요할 것이다. 일련의 실행과정을 금속노조차원에서 실시간으로 혹은 정례적으로 수렴해나갈 수 있는

조직활동 체계를 구축하는 것으로 이어질 때 문제해결의 가닥을 잡을 수 있을 것이다.

그래야 건강권 쟁취투쟁이 현장의 강화된 노동강도와 현장통제에 맞서 일상적인 다툼을 행동으로 옮기면서 노동자의 현장통제력을 높여나가는 일상활동 강화에 기여했으면 한다는 의견이 그저 당 위적인 바램으로만 그치지 않을 것이다.

- 주요의견의 예시

“노동강도가 세지는 것도 있고 저희같은 경우는 유해물질이 많은데 그런 것에 대한 사용자나 관리자들이 의식이 변화해야 하는것도 필요하고 조합원들도 마찬가지로 필요하다.(지회)”

“사실 공상처리를 없애려면 원칙적인 얘기지만 산재가 선보장후평가가 되어서 절차도 간소화되어야 하고 치료도 빨리 받을 수 있게 만들어야 한다고 생각해요. 그렇지 않는한 공상처리를 없애는 건 어려운 일이죠. 현실에선 공상처리할 수 밖에 없는 상황인데... 그래서 공상처리를 없애고 무조건 산재처리해라 하는 것은 현실적으로 어렵다고 봐요.(지회)”

“부서이동 안당할라고 아픈데도 불구하고 아프지 않다고 그런게 많고, 안전 일을 하다보니까 이게 사전에 예방조치가 우선이지 후에 후처리도 중요하지만 선 안전조치를 해나가야 된다는 것을 절실하게 많이 느꼈어요.(지부)”

“산재처리는 굉장히 잘하십니다. 안될 것 같은 산재도 산재로 처리하시고. 그걸 믿고 임원들이 놔두는것인지? 그냥 노안담당자들이 알아서 하니까...하면서 대안으로 가져가지 않는 것인지. 근로복지공단 갈 때 노안부장님들은 아주 당당하십니다. 물론 당당해야겠지만 그런 부분들은 현장에서 적어도 공론화 시키지 못 하는 것은 무엇 때문인지 저는 잘 모르겠습니다. 왜냐면 오히려 그렇기 때문에 그런 사업들이 노안부장님들의 사업으로 남아버리는 것은 아닌지.(지부)”

“현장에서는 사업계획이 어떻게 잘 모르겠습니다. 회사에서 보면은 모든 게 전반적으로 건강권 쟁취투쟁에서 할 수 있는 것은 우리가 뭉치게 만들어 주는 기틀이 있어야 하는 것 같습니다.(지회)”

“지회 자체도 못 챙기는 경우가 상당히 많아요. 시간도 없는데 뭘 싸웁니까?(지회)”

“이거를 가능하면은 조금이라도 좀 알기 쉽게 법 같은 것을 해석같은 것을 누구든지 보면 이런 법은 이런 거고 이런 거니까 이렇게 해서 흘러가는 거구나,, 해석같은 것을 명확하게 좀 해줬으면, 그거 보면서라도 아 이렇게 하면 어떤 법의 원리이고 이렇게 하면 어떻게 우리가 이룰 수 있고 거기서 예방할 수 있는 조치 같은 거를 좀 취해 줄 수 있는 방법들을 만들어야 할 것 같아요. 그런 것 좀 체계적으로다가 금속노조 측에서 잡아 줬으면 좋겠고요.(지부)”

“몇 개의 지부에서 예전에 지부 집단 교섭 올려가지고 노안담당자들이 활동시간을 탄력이 있는데 처음에 몇시간을 요구를 했는데,, 자본은 몇 시간은 그렇고 필요하면 쓸 수 있도록 하겠다. 이렇게

합의를 봤는데 나중에 보니까 인제 실제 회의나 활동을 하려고 하다 보니까 현장을 일하다 보니까 옆에 동료나 일 관계 이런 거 때문에...(지부)"

"문제가 발생되면 현장 안에서 덮어두는 게 중요한 게 아니라 알려내고 산안부장은 지부나 상급단체에 연락해서 꼭 사망사고가 나지 않아도 손가락이 잘라졌다 그런 사고가 났더라도 이런 안을 포괄적으로 가지고 교육을 제대로 하면서 이러한 사고가 났다. 산안부장들이 대책위에서 건의해서 만들어 볼 수도 있고 회사하고 협상이 아니고 앞으로 대안을 가지고 확실하게 할수 있는 현장 안에서의 움직임이 많이 이루어지고 그 이루어지는 가운데에서 외부적으로 나오게 되면 또 활성화 되지 않을까 되지 않을까 생각됩니다.(지부)"

"투쟁들이 현장 바깥으로 내몰려서 후방으로 쳐져있고 그래서 현장 내에 노동강도 강화나 현장통제 이러한 문제들과 관련해서는 사실상 오히려 이러한 결과에 의해서 다치고 쫓겨나고 여기에 대한 대응... 이 대응은 부지런히 하지만 할 수 있는 것들 이러한 문제와 관련해서 생산을 중단시킨다든지 파업의 형태로는 힘든 거고. 할 수 있는 일들이 규탄 집회를 갖는 것 근로복지공단 노동부 항의투쟁을 강하든 약하든 하는 것. 건강권 실천단을 통해서 선전 이런 작업들을 하는 것 이러한 것들로 활동이 끊임없이 축소되어왔다.(비정규)"

"지회 내에서 당장은 성과가 없더라도 이런 일을 맡을 담당자를 세우려는 노력들을 해야 된다. 그러지 않으면 위에서 아무리 얘기를 하고 누구를 만나서 설득을 하더라도 잘 안 된다. 이게 병행되어야 되는 게 아닌가 홍보나 교육 이런 부분들이 금속노조 차원에서 지회실정에 맞게 다가서는 부분도 필요하겠지만, 사실 지회가 스스로 어려운 조건이지만 책임자를 두려고 하는 시도들을 꾸준히 하지 않으면 계속 똑같은 상황이 지속된다고 생각한다.(노안단체)"

"지부별로 담당임원이나 담당자의 상태 역량 이런 것도 있고, 실제로 노안관련해서 가져왔던 지역 지부단위 역시나 경험들이 다르기 때문에 이런 것들이 있고. 사업장으로 내려가면 사업장 간의 불균등한 편차가 있기 때문에, 이런 부분들 어디다가 포인트를 두고 어떻게 해서 실제적인 지부와 지회를 만들어내는가. 끌어올리고 상향시켜서 전체운동을 만드는 이런 부분이 있는데, 그런 부분들이 일률적인 어떻게 보면 상당히 높은 수준들의 사안들을 제시하고 지부나 지회 구체적인 만들기 위한 사항들에 대한 지원들이나 시스템 체계 못가지면서 전체적으로 허덕이고 있는 것 아닌가(대공장)"

③ 사업기풍의 변화

- 주요의견의 맥락과 의미

노동조합 중심의, 간부중심의 활동으로 한계에 봉착한 현실에 대한 토론은 최근 소위 위기의식과 관련해 하나의 증표일 수 있겠다. 법제도적으로나 단협상 확보된 권리조차 활용하지 못해 퇴색시켜버리는 현실을 보면서 현장조합원들이 느낌과 판단은 어떠할까. 무임승차 혹은 자판기 집행부라

고 회자되는 씩씩한 이야기 속에서 조합원들의 개인주의와 성과주의를 문제 삼는 것만으로는 부족하다는 판단이 든다. 왜고하니, 조합원들의 왜곡된 생각과 옮기지 못한 행동에는 일정하게 활동주체들의 활동과정상의 한계와 오류가 고스란히 녹아있기 때문일 것이다. 때문에 현장조합원들의 현재 상황에 대한 대상화된 지적에 그치는 것이 아니라, 그동안의 사적과정을 꼼꼼하게 돌아보는 것을 통해 왜 이렇게 되었는지를 밝히고 공유하는 것이 중요하겠다.

토론에서 제기되었듯이, 현장 조합원들의 가슴과 머리에 그리고 일상에 공감을 줄 수 있는 교육, 선전, 홍보 등의 활동이 중요하고, 쌍방향 소통과 공유에 입각한 활동을 통한 조합원 주체의 참여를 확대강화하기 위한 각별한 노력이 경주되어야 한다는 의견이 다수를 이루고 있다. 그 과정에서 일방적인 내리꽂기식의 지침이 가져왔던 한계를 극복해 나갈 수 있을 것으로 여겨진다.

더불어 삶의 가치관이나 공동체 의식과 관련되어진 조합원들의 변화를 이끌어내기 위한 내부사업들을 필요하다는 제안이 있었다. 이는 구조조정분쇄투쟁을 하면서 겪었던 대부분의 패배 경험과 기억을 조합원 개인이 끌어안고 개별적 대응을 하게 하기보다는, 조직적이고 일상적 대응으로 승리의 기억을 축적해 나가면서 다수의 경험과 기억을 재구성하는 과정을 실현한다는 점에서 주목해야 할 의견이다. 근본적으로 노동운동을 처음 시작하고 노조를 만들 때 가졌던 공동체 의식을 복원하기 위한 노안 일상활동에 연계되는 프로젝트나 기획사업 등을 현장 참여 속에 실행에 옮기는 것일 터다. 그 과정에서 활동 기풍이 현장에 중심을 두고, 현장의 작업장 통제권 쟁취를 위한 실천으로 실천을 조직하는 노력으로 이어져야 한다는 의미로 곱씹어 볼 대목이다. 물론 그 중심은 건강권 쟁취 투쟁전선의 일상화와 전국화 그리고 이를 행동에 옮길 주체형성이다. 현장 일상 정치의 복원과 강화를 위해서.

- 주요의견의 예시

“외부적으로 민주화가 된거 같은데 속을 들여다 보니깐, 실질적으로 전혀 이걸 민주화가 아닌 노동조합만의 노동조합 간부들만의 노동조합 이게 문제가 있지 않은가 그런 생각이 많이 들고요.(대공장)”

“기본적으로 권리로 확보된 제도가 그 자체의 의미를 퇴색되어진 기존 과정이 있었다. 노동조합이 기관 공동선정해서 측정했지만 실질적으로 현장의 변화나 조합원들이 느끼게끔 해서 현장의 문제들을 찾아내고 달라지고 해야하는데 이런 부분들이 없어지면서 조합원들 또한 생각이 거꾸로 가게 된 것이 아닌가.(지회)”

“현장에서 일하는 작업자들의 경우에 산재로 치료하는 사람보다 오히려 적게 가져가는 것에 대해 문제제기를 하죠. ...(중략)...두산 같은 경우에도 현장에서 문제제기를 많이 하니깐(일하는 사람보다 일하지 않는 사람이 임금이 더 많은 것에 대해) 두산 같은 경우에도 작년에 없었어요. 단협에 따냈던 내용을 삭제한 거죠. 회사입장에선 당연히 없애는 것을 더 좋아하는 것이고 노조에서도 현장에서 이런 문제제기가 들어오니까 부담스러워서 합의하에 단협에서 없앤 거죠.(지회)”

“건강권 쟁취 해가지고 우리 저 주일 마다 포스터 붙였던 거 있지요. 그거는 상당히 효과적으로 그 식으로 해가지고 전면적으로 조합원들에게 알려줄 의무가 있으면서도 우리는 위에 그걸 받고 회람을 해보가지고 상당히 효과적으로 봤고 조합원들이 많이 봐가지고 아 저건 안되겠구나 내가 인식을 하고 내 몸은 내가 사려야겠다는 그걸 내가 지켜야겠다는 말을 알아듣더라구요. 그리 못하니까 의식적으로 민주노총에서 확대하고 지금도 산재보험 전면 개혁이라고 해도 그게 어떻게 되었는가 어떻게 흘러갔는가 그걸 전혀 몰라요.(대공장)”

“노동자 건강권쟁취투쟁이 건강하게 노동을 하는 것이라고 생각 하는데, 아무래도 위에서 많은 투쟁을 하시고 노력을 하는데 실상 현장에 들어가면 적용이 안 되는 것 같습니다. 실질적인 유해요인 조사의 경우에도 조금씩 좋아지고 있는 편인데 완전히 싹 안 바뀌더라구요. 언제 완전히 다 개선될까.. 빠른 시일 내에는 힘들다고 생각하니까 좀 더 실질적인...(지회)”

“측정때 조합원들도 그것을 믿고 계속 자기들이 찻단 말입니다. 근데 문제는 뭐냐면 결과수치가 나와도 개선이 안 됩니다. 실질적으로 무엇이 바뀌야 하는데 요구를 했는데 개선이 안 되고, 그것이 1년2년...5년 계속되다보니 조합원들이 차면 뭐하냐, 똑같이 나올 건데, 작년거하고 똑같이 나온 다. 결국 노동조합이 개입했지만 현장 못 바꾸는 거 아니냐...조합원들의 자기 저항인 것입니다.(지부)”

“노동조합에서 노안 관계자들이 회사하고 협의해서 기준치 오버된 부분에 대해 어떻게 할 건지... 해서 다 했습니다. 그리고 나니 ‘저거 안차도 노안부서에서 다 알아서 해주네...’ 이렇게 되어 버리는 겁니다. 너무 해주면 알아서 해 줄건데 내가 뭐, 이러면서 또 등한시 하는 겁니다.(지부)”

“어디나 마찬가지로 생각이 드는데 물론 계층에는 연계가 되어 사업이 진행되고 하는데 집행부가 바뀌면서 끊어지고 끊어지고 어느 정도까지 갔다가 다시 처음부터 시작해야 하고.. 이런 것이 반복되는 현상은 계속 일어난다고 봐요.(지회)”

“임원들의 인식변화 이렇게 필요하고 인식변화 하려면 교육 이런것도 중요한데 결국은 현장의 활력을 불어넣기 위한 것으로 모아지고 있는것 같아요. 머리와 가슴에 와닿는 피부에 와닿는게 필요하다고 했는데, 그럴려면 사실은 조합원이 왜 이렇게 되었는지 알아야 사실은 조합원을 바꿀 것 아닙니까.(노안단체)”

“삶의 가치관이나 공동체 의식과 관련되어진 조합원들의 변화를 이끌어내기 위한 내부사업들을 많이 해야되는거 아닌가 하는 생각도 많이 하게 됩니다. 사실 뭐 현실적으로 그렇게 물량문제 돈에 집착하는 조합원들의 현실들은 결과적으로 보면 구조조정을 노동조합이 함께 해서 이겨내지 못한 경험으로써 기인한다는거죠...(중략)...근본적으로 노동운동을 처음 시작했던 노조를 만들었던 공동체 의식이라고 해야하나... 연대감 일체감 이라든가 이런 것들을 다시 회복하기 위한 소중하지만 작은 사업 부서사업 큰공장 같은데서도 부서사업 마찬가지로 노안 일상활동에 연계되는 그러한 프로젝트

트나 기획사업 이렇게 만들어져서 내부사업 강화되어야 되는거 아닌가.(노조노안)”

“노안단체 활동가든 노조 노안활동가든 조합원들을 움직일수 있는 것들을 투쟁을 조직하는 것이 가장 좋겠지만은 투쟁을 조직할수 있는 계기라는게 무조건 100의 수준이 아니라 10의 수준이라도 끌어올릴 수 있는게 있다면 그런 내용들을 고민을 해야하지 않을까 그렇게 생각합니다.(대공장)”

“부서사업이라고 해서 부서에 제한되는 문제들이 아니라 노동안전보건활동가들이 이 투쟁의 의의와 관련해서 끊임없이 설명하고 설득하고 알려내는 작업등과 함께 이러한 투쟁들이 노동안전보건 부서의 방치되고 고립되는 것들이 아니라 금속노조의 중요한 투쟁 과제로 의제로 채택될 수 있도록 하는 투쟁들이 필요하다고 생각한다. 그리고 전반적인 기초와 관련해서는 현장으로 중점들을 이동시키고 현장에서 작업장 통제권을 쟁취하기위한 일련의 투쟁 기초들을 가져갈 필요가 있겠다. (비정규)”

“주체형성 문제는 내부에서 문제의식과 토론이 필요한 부분이지만 정규직 대의원이 신차투입이나 모듈화 협상의 주체이고 합의를 하는데 사실 그렇게 됐을 때 인원축소대상이 비정규직이 되고, 비정규직의 대량해고라든지 이 과정에서 신공정이 들어서면서 그동안 작업하기 어렵거나 열악한 공정에 비정규직들로 대체하는 문제는 사실 비정규직 지회에서조차 지회만으로 풀기는 어려운 문제다. 이런 문제에 대해서는 금속에서 이런 부분에 대한 자기 원칙을 가지고서 지회나 지부에 대해서 얘길 해야 된다.(노안단체)”

“전체 투쟁요구를 하고 이런 부분도 중요한 과제 이기하지만 또 한 가지 측면은 상당히 현장과 거리감이 있는 사업과 투쟁들이 조합에서 만들어오지 않았는가 왜냐하면 비정규직 관련해서도 여러 가지부분에 있어서의 차별과 현장에 문제들이 존재함에도 말로는 차별철폐 라고 하지만 실제 구체적인 현장의 사안이 그럼에도 불구하고 그것의 처리 과정이나 해결과정이 상당히 왜곡되어 있는 부분이 많고 오히려 역으로 반대로 드러나고 있다.(노조노안)”

“평등 해방을 지향한다는 것은 실제로는 오히려 지금은 거론되지 않는 문제가 되어버리고 기본적인 노동자 생존권, 임금문제에 집중 해가고 있지 않은가. 돌이켜보면 기본적인 그런 질서 속에서 노동자가 어떻게 병들고 죽게 되는가를 본다고 하면 풀어가는 문제도 그 질서를 바꾸지 않는 한 해결될 수 없는 큰 문제라는 기본을 깔고 있기 때문에, 그런데 사업장내에서 고용문제 등을 그 사업장의 의지가 있느냐 없느냐의 문제가 아니라 전반적으로 드러나는 문제와 관련하여 제대로 읽고 건강권 투쟁이 그 기본질서를 새롭게 바꿔내는 투쟁이라고 한다면 현장의 상황을 읽고 그에 맞는 정책과 그 정책에 맞는 움직임이 있어야 된다고 봅니다. 그런데 오히려 산별시대를 맞음에도 불구하고 구체적인 문제, 고용의 문제, 임금의 문제에 집중해 들어가고 있는 상태에 있는 게 아니다 싶거든요.(노안단체)”

“올리면 답이 없어요. 하나도 답이 없어요. 조직이 어떻게 되었는지 모르겠고, 실천단도 옷 하나

주고, 특검도 어떻게 됐는지 모르겠고, 내용이 없어요. 조직이 너무 허술하게 있고 중앙차원에서 지원이 너무 부실하고 조합원 교육을 한번 시킬 자리도 없고 노동안전 쪽에는...임단투는 1,2개월 싸우면 되지만 너무 관심 없고. 크레인 올라가다 죽으면 열사다 하고 몇 천 명이 싸우고, 세 빠지게 일하다 죽으면 쳐다보지도 않아요. 보상금 주고 끝나는 거죠. 일 년에 3천명이상 죽는데도 너무 무관심하고 대처를 잘 못하는 부분이 반성해야 되지 않을까. 아무것도 모르는 우리도 그렇고 좀 안다고 하는 사람들도 머리 좀 굴려서 체계적으로 움직일 수 있는 방법을 강구해서 조직적으로 사업을 해야 할 것 같습니다.(지회)”

“운동의 전반적 풍토를 보면 당연하다고 생각될 수도 있겠는데 예를 들어 사업하나 할 때 충분히 소통이 되는 과정을 밟지 않고 이 사안이면 이정도 사업해야 돼... 지침이 내려지지만 당연히 해야 돼... 이렇게 많아서 기본 소통이 점점 없어 지는게 큰 문제라고 봅니다.(노안단체)”

“제대로 싸워보지도 못하고 정부에 흘러가면서 비정규직의 실태만 조사하고 그런 부분들이 뒷북치는 기분이 들고, 뭐든 권영길 대표가 대선 후보로 출마하면서 너무 중앙에서 정치적으로 너무 많이 파고들다 보니까 이제는 민주노조를 위해 싸우기 보다는 자기 이익만 챙기는 부분이 많이 보여서 안타깝습니다. 경남지부나 산안부장이 열심히 뛰고 있지만 지원도 못 받고... 100만원? 지회 사업비보다도 적게 책정 되서 생색만 내고, 자리만 차지하고 앉아서... 아는 사람은 다 알고 있기 때문에 안타깝게 생각합니다.(지회)”

④ 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원

- 주요의견의 맥락과 의미

지역차원에서 모든 주체들이 가능한 한 일상적인 공동사업을 전개하는 것이 중요하다는 것에 이견이 없었다. 특히, 당위적인 선언과 연대가 아니라 실제 현장의 요구에 부응하고 직접적으로 활용 가능한 활동부터 물꼬를 터나가야 한다는데 해법을 같이 했다. 지역에서 수행해야할 무수히 많은 과제와 전국차원의 대응과 관련하여, 전체를 포괄하는 실천기획이 필요하다는 것과 함께 건강권 쟁취 실천단 사업의 한계를 극복하기 위한 구체적인 역할과 투쟁계획을 씨줄 날줄로 세밀하게 짜야 한다는 것에 공감이었다.

이는 현재 지역차원의 공동활동에 대한 중요성에 부정하는 이들이 없음에도 불구하고, 실제로 이제 막 첫발을 딛으려고 하는 현실을 반영하는 것이라 여겨진다. 한방에 이루려는 것보다는 지역차원에서 활동주체들의 현실과 요구에 기초한 공동논의-공동활동-공동평가 등의 순순환 경험을 축적해 나가는 것이 중요하지 않다. 큰 투쟁은 한 번에 되지도 않는 것이지만, 그렇다고 하세월 보낸다고 저절로 되는 것이 아니듯이, 일상적 공동활동의 꺼리로 노동안전보건 활동을 구체적인 과제로 삼아 일정한 역할을 하게끔 하는 의식적이고 조직적인 노력이 절실하다 하겠다.

- 주요의견의 예시

“지부에서 비슷한 업종에 대한 사례들을 모아 지회별로 정해놓고 돌아가면서 사업으로 추진한다면 좋을 것 같아요. 시각적으로 보여주는 것이 있다면 오래가지는 않겠지만 그 순간 얼마동안 만이라도 현장에 알려낼 수 있는 것 같다. 우리 현장의 경우에도 무슨 문제가 있을때 어떤 방법을 취해서라도 회사에서 써먹는 것처럼 개선전, 개선후 사례를 만들어서 붙인다든가 하는데 우리도 그런 방법들을 취해서 다양하게 지부에서 선전한다면 효과가 있지 않을까 싶어요.(지회)”

“다 개별적으로 개별로 투쟁의 문제가 공통인데도 지부단위의 사안조차도 소수의 사업장만이 하고 있는게 사실입니다. 이렇다 보니까 공통의 문제들이 하나의 의제로 모아지지 않고 그렇다고 공통 투쟁도 안되고, 각개식으로 되는 현실 속에서는 이 문제를 확대시키기는 어려울 것 이다. 이것을 공통의 문제로 묶어 내지 않으면 어렵지 않을까 생각합니다.(지부)”

“전체 이 지역본부 내에 있는 상근간부가 40명 정도 있는데 교육한번 못잡았어요. 산재법 개악되는 그거 왜 개악되면 안되고 이려고 저려고 되어 있다는 교육한번 다시한번 본부장 하자 했는데 FTA에 밀려가지고 교육을 못했거든요. 마찬가지로 조합도 금속노조 중앙도 마찬가지로 그 안에 있는 다 나와서 노안실장이든 노안부장이든 하반기 사업이 무엇을 할 것인지 일단 진짜 정해진 그런 것들 가지고 교육을 해야됩니다. 위원장도 마찬가지로 앉아서 교육을 받아야 하고...(대공장)”

“지역이 걸음마를 하고 있지만은 지역적으로 좀 이렇게 유대관계를 묶어서 공유할수 있는 틀거리들이 많았으면 좋겠어요. 기업지부에서도 바쁘지만 만약에 어느 사업장 지회에서 만약에 안전교육을 하는데 와서 교육좀 해줬으면 좋겠다 그런 상호교류가 되면 수준이 좀 올라와 질꺼라고 봐지고...(중략)... A라는 100이란 지침을 하달할 때 그러면 어느정도 그런걸 감안해서 그쪽에선 50밖에 안될꺼라는 그러면 60이라도 만들 수 있는... 그런데 100이라는 지침을 내리면 그쪽에선 아예 그 자체를 손을 안대겠죠. 그 사업자체를. 같은 공문이나 지침을 똑 같이 내려가게 되면 지역 그 쪽이 분석이 되게되면, 그기는 어디까지 정돈하고 최소한 해라까지해서 수준을 끌어올리는 분석이 필요하지 않을까 싶습니다.(대공장)”

“지회에서도 선전물도내고 지부나 지회에 이렇게 진행되고 있는 부분에 대해서 같이 토론해서 가야 되는 거 아니냐 작지만 소중한 사업들을 해야 한다. 그런 부분 관련해서 현장과 많이 거리감이 있고 동떨어진 이런 게 본조의 위치나 역할이나 상황들이 많지 않았는가 내부를 향한 사업들 이런 부분들이 좀 중점적인 과제로 있지 않은가라는...(본조노안)”

“실천단을 해냈는데 실천단에 대한 역할과 임무와 이렇게 주어지지 못하고 만들어 냈기는 만들어 냈는데 뭐를 해야할 지 모르는 지경까지 와가지고 현장에서 실천단을 만든다 해놓고 뭐했냐 뭐하냐 이런 이야기 까지도 듣는데 지역내부에서도 실천단에 대한 활동을 만들어나가기가 상당히 힘이 들더라구요...(노안위)”

“현장의 목소리가 모아져서 사업계획이 잡혀져야 현장도 하나로 모아져 사업할 수 있다는 이야기

고, 현장에서의 이야기는 현장까지 내려오는 과정에 상층부와 현장간의 괴리가 있다는 거죠. 이런 문제를 해결하기 위해서는 현장의 목소리가 충분히 반영 되기 위해 이런 자리에서 충분히 이야기를 하자는 거죠.(지회)“

⑤ 역량배치와 활동의 집중

- 주요의견의 맥락과 의미

역량배치는 지역을 중심으로 기획되고 집행되어야 한다는데 의견이 많았다. 실제 활동할 주체들의 활동시간 확보를 위해 금속노조 중앙교섭을 통해 제도적으로 확보해야 한다는 것과 물질안전보건자료(MSDS), 산재법, 산안법 등 노동안전보건 일상활동과 관련한 활동지침을 현장에서 활용할 수 있도록 매뉴얼로 만들자는 의견도 적지 않았다. 동시에 지역차원에서 노동안전보건 활동을 전개할 수 있는 명예산업안전감독관 제도역시 적극적으로 확대해 나가면서, 활동이 여의치 않은 명산관들의 재조직해서 중소기업사업장과 미조직 노동자들의 건강권 쟁취 사업에 집중적으로 역량배치가 필요하다는 의견이 있었다.

노조차원에서 노안위의 역량을 강화하고, 역할을 명확히 하면서 지역차원의 기획과 집행력을 높여 나갈 수 있도록 하면서, 노안담당부서 역량만이 아니라 조직, 선전, 정책 등의 활동주체들이 힘을 모아 대응해 나갈 수 있어야 한다. 동시에 핵심적인 선전사업과제로 삼아서 현장선전을 더욱 강화해야 하는 것이라는 제안이 있었다.

역량배치와 활동의 집중과 관련하여, 토론한 내용의 핵심은 다음과 같이 정리할 수 있겠다. 활동의 공간적 집중점은 지역으로 삼아야 한다. 무엇보다 중요한 일상활동을 위해 현장조합원의 현실과 요구에 부응하고 활력을 불어넣기 위해서는 금속노조차원의 매뉴얼 개발 등과 같은 살아있는 안내서가 필요하다. 금속노조 중앙교섭을 통해 실질적인 활동시간 확보와 명산관을 통해 지역차원의 활동을 보장받을 수 있도록 제도적으로 강제할 수 있어야 한다. 노안만의 활동, 지회와 지부차원의 활동을 보다 확대하고 심화시키기 위해 노안위 등 조직체계를 실제 활동할 수 있도록 정비하면서 실시간 정례적인 활동기획-실행-평가의 선순환을 정착시켜나가기 위해 힘을 써야 한다.

- 주요의견의 예시

“명예산업안전감독관을 활용해서 이런 부분에서 압박을 가할 수 있도록 해야하고 개인적으로는 사업장내에서 산안실무 회의를 만들어서 노안부장하고 명예감독관이든, 산안위원회든 해서 월 35시간 확보해 둔것이 있다. 몇 년 전 노안부장 한 친구가 없었는데... 매주 금요일에 하던걸 지금은 한 달에 2회밖에 못한다. 그런 방법도 가능하더라구...(지부)“

“불균등한 주체조건과 상황을 해결하기 위해 지역차원의 사업과 활동 그리고 역량배치가 중요하다. 기업지부의 역할을 지역차원에서 수행할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 중앙에서도 살아있는 지침으로 일체감있는 활동을 조직하면서도, 현장에 직접 결합하는 방안을 확대하기 위한 노안위 활성화와 역량강화에 힘을 쏟았으면 한다.(지회)“

“노동안전보건에 대하여 산재보상법, 산안법, 산보위 회의 등에 대하여 이런 내용들에 대해서 어떻게 진행을 하고 어떻게 할 것인가에 대하여 실천적인 내용과 형태에 대하여 좀 매뉴얼을 만들어가지고 사업장내에 각 분과나 부서나 이런 문제에 대하여 폭넓게 토론하고 고민하고 자기가 일하는 현장에 대하여 무엇이 나쁜지에 대하여 기본적인 매뉴얼 등을 만들어가야 한다.(지부)”

“우리지역을 예로 들면 임원들도 다 돼 있다. 보건위원으로 껍데기다. 이름만 올라가 있다. 활동은 없고, 이게 현실이다. 이런 문제관련해서도 상집이나 임원들도 이 문제 대하여 학습하고 같이 할 수 있는 금속노조에서 학업 이수과정 등을 만들어야 한다. 매뉴얼도 만들고 강제할 수 있는 내용들이 되었으면 한다.(지부)”

“실질적으로 보면은 작년 같은 경우에는 4대 과제 같은데서 한미FTA 뭐 여러 가지 문제점이 많았는데 진짜 전부다 그런거 쫓아다니다 보면은 실질적으로다가 산재 관련해서 산안쪽 사람들이 많이 일을 못한 것 같아요. 거기에 중점적으로 다 매달렸었지. 각 지회마다 똑같이 거기에만 매달리고 나머지 것은 다 뒤처지게 되는 거죠. 실질적으로다가 좀 많은 사업들도 중요하지만 자기가 맡은 일에 대해서 다들 목소리를 낼 수 있는 체계를 잡아 줬으면 합니다.(지부)”

“올해는 모르겠지만 내년같은 경우에는 중앙에서 이런걸 해서 산안쪽에서 시간을 한달에 몇 시간 이든지 이거를 확보하는 차원에서 소기업들 뭐 대기업들 시간들 얼마나 있을 지 모르겠지만 소기업 같은 경우에는 상당히 시간에 쫓기는 경우가 상당히 많아요. 그렇기 때문에 아마 그런 부문을 조금 내년 중앙교섭에서 다뤄졌으면 사람들이 활동하는 데 도움이 많이 되지 않나 이런생각을 많이 하걸랑요. 아마 그런부분이 부족한 것 같아요. 산안은 특히 아까도 얘기 했지만 배워도 배워도 모자란게 산안인데 시간까지 쫓겨가면서 사실은 일 하다보면 상당히 멀걸랑요. 예 산안활동에 제약이 많은 부분인데 아마 그런걸 조금 내년에는 좀 많이 보완을 해야 하지 않나 그런 생각을 하걸랑요.(지부)”

“문제점이라 이런 것은 다 있지만은 그래도 산재법 개혁을 요구하는 과제로 삼았다는 것을 성과로 보고요. 투쟁도 간부들만 있는 한계가 있는 투쟁 이런 쪽으로 가다보니깐, 전체 대중들에게 이 투쟁의 진짜 의미랄까 왜 싸우는지 그런거 조차 제대로 공고를 못했던거 같아요. 물론 산재법 관련해서 노조에서 지역 지부에서 여러 가지 많이 했지만은 그것들이 왜 그렇게 조합원들 머릿속에 가슴속에 다가가지 못하는지 그런거 고민을 많이 했거든요...(중략)...예방을 할 수 있는 그런 틀들을 좀 우리가 만들어 보자 그래서 하반기 투쟁이나 2008년 투쟁에는 노동안전보건법 자체를 우리가 개혁하자고 싸워야 하지 않을까. 노동부에서 명예안전감독관을 운영하고 있는데 이게 권한만 있고 활동이 안되거든요. 지회에 가면 명관들이 있는데 이게 또 꾀발이 있어요. 회사 관리자한테도 명관들한테는 그러는데 이걸 활용을 하지 못해요. 그래서 우리 노조내부에서 명예감독관을 만들어서 그런 권한을 좀 줄 수 있는 그런 걸 좀 만들어 보자. 노동안전 활동가들이 시간을 못냅니다. 자기 월차내고 나와서 회의 참석해야하고 이러니깐 그런 부담들 이런 부담들을 좀 줄여주자.(대공장)”

“자기가 실제 산재를 당하고 있거나 이런 동지들만 질의를 합니다. 그렇듯이 실제 조합원 교육시간이나 안전교육시간에 조합원 건강권에 대한 현장에서부터 그거될수 있는 동의될 수 있는 내용들로 다시 채우는 것이 우리들만의 리그가 아니라, 그 조합원들과 같이 공유할 수 있는 것이라 봐집니다...(중략)...간부들만의 행사로 끝나고 그렇거든요. 현장에 저희들도 지부에서 당연히 고민해야할 부분이지만 본조에서도 현장의 조합원들 대상으로 어떻게 하면 이룬데 대한 교육이나 프로그램들 내용을 어떻게 담아낼 수 있을까 역할을 해야...(대공장)”

“노안실부에서 국한된 한 개의 실부가 임투라던지 끝나게 되면 정책이라던지 조직이라던지 전체적으로 이끌어가지고 건강권을 위해서 조합 전면적으로 노안실에 국한된 것이 아닌 노동조합 전체가 크게 사업을 해가 홍보 교육을 해야 하지 않겠나 이래 생각해 봅니다.(대공장)”

“이러한 것들이 개별적인 문제가 아니고 개별적인 방식으로 해결될 수 있는 문제가 아니라 이거는 전반적인 자본의 유연화 공세의 필연적인 결과물들이다. 정규직자리를 구조조정해서 비정규직화하고 권리를 박탈하고 노동강도 강화하고 쫓아내고 사실상 심각한 고용불안과 저임금 장시간 노동의 결과물로도 건강권의 문제가 등장할 수밖에 없는 문제다. 노동자 건강권에 대한 문제들이 왜 중요한지에 대해서 정말로 핵심적인 선전사업으로 배치를 해서 알려낼 필요가 있다.(비정규)”

“중앙에서 임단협 할 때 중앙 교섭차원에서 공동요구안을 따고 있잖아요? 그런 형식으로 산안에서 쟁점 되는 부분을 파악해서 중앙교섭으로 풀어나가야 된다고 봅니다. 법제화 되어있는 부분만 챙기면 가까이 다가설 수 있다면 봅니다. 법적으로 노동시간 이런 거 지킬 수 있잖아요? 그걸 안 지키면 방법이 없잖아요. 대한민국 전체에 지키도록 만들어야지.(지회)”

“실제로 일선에서 활동을 담당하고 있는 노안부장들의 고충이 크지 않겠는가, 계획들을 수립을 하지만 경과를 만들기 위해 승인하고 논의, 평가하는 과정이 있어야겠는데, 쉽게 얘기해서 나쁘게 말하자면 내리쫓기 식으로, 나중에 결과만 받는것은 맞지 않다고 봅니다. 중간점검 과정도 있다면 진행과정 속에 계획은 계획이 일 수 밖에 없잖아요? 계획이 수정 될 수도 있고 토론과 평가 속에서 나눠 질 수도 있는데 그런 여과과정 없이 결과만 가지고 토론한다. 그러면 노안부장만 힘 쓰는 거 아니냐, 물론 전국을 다 관장하려면 역부족일 수도 있겠지만 어차피 한 가지 핵심을 잡았다면 계획에서 마무리 까지 명확히 짚어나가는 과정이 필요 하겠다 봅니다.(지회)”

질문 5. 금속노조의 노동안전보건 사업과 활동 · 노동자건강권 쟁취 투쟁의 전략 · 방향은 어떻게 해야 합니까?

- 갈수록 열악해지는 현장의 조건과 현재적 상황 속에서 향후 노동안전보건 활동 강화와 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제는 무엇이어야 하는 지에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요의견의 맥락과 의미

끝으로 다섯 번째 주제인 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제와 관련하여 본조토론이외에는 토론내용이 다른 토론주제에 비해 상대적으로 적었다. 이는 조직적, 정책적, 실천적 과제를 도출해 내는 것이 갖는 무거움도 없지 않지만, 실제 생각해 보지 않았던 주체들의 현실 즉, 단위 활동조차 힘에 겨운 노동조합운동의 현실과 현장활동의 어려움이 배어있기 때문이라고 판단된다. 그럼에도 불구하고 토론내용중에 함께 곱씹어 볼 내용들이 많아서 핵심을 추려 보았다.

납아버린 인식과 대응으로는 임계점에 도달한 현실을 제대로 보고 자기성찰이 필요하다. 동시에 총자본의 신자유주의적 현장통제에 맞설 실천의제설정이 필요한 시점이다. 나아가 노동3권과 분리할 수 없는 하나의 핵심적인 과제로 삼아서, 집단적인 직접행동방식으로 주체행동을 조직하는 것이 중요하다. 그러한 위력적인 투쟁을 위해서도 일상활동의 복원 즉 현장조직력의 복원이 그만큼 중요하다. 그 중심에 건강권 쟁취투쟁을 자리매김해야 한다. 그러기 위해서는 선전과 선동 그리고 조직사업이 적극적으로 배치되어야 하며, 그에 기초한 투쟁이 배치될때, 지부나 본조차원에서 이 투쟁들을 옹호하기 위해 좀 더 규모 확대된 방식으로 이 투쟁들을 연대하고 강화 시켜내야 한다. 이를 위해서는 2008년 사업계획의 핵심 과제로 배치될 수 있어야 한다. 왜곡된 현실과 활동관행을 올곧게 만들기 위해서는 선전, 선동, 조직, 투쟁 모든 활동영역에서 활동가 스스로 돌아보고 드러내며 현장주체와 함께하는 기풍을 만들어 나가는 것이 출발점일 수 있을 것이다.

② 주요의견의 예시

“여전히 90년대의 방식과 90년대의 노동자 건강권의 사고를 가지고 대응을 하고 있다. 대응수준이. 특히 지도부나 그런 사람들은 더더욱 그렇단 말이지요. 그렇다 보니까 애들이 이젠 하나의 일개 부서의 위기대응이다 이렇게 생각하는 것이죠. 결국에는 총자본은 정치적공세로 정치적 입장으로 낸다면 우리는 겨우 해봤자 노안담당자들의 입장 이정도 밖에 못 낸다는 거죠. 현장 내에서라든지 아니면 산재법 개악 저지투쟁이라던지 노동자 건강권 쟁취투쟁이라던지 이런 것들을 벗어날 계기를 어떻게 마련할꺼냐? 90년대를 넘어서 2000년대의 노동자 건강권 투쟁의 새로운 의제를 어떻게 설정할 것이냐 이거죠? 현실적으로. 이런 부분에 대한 자기반성이 있어야 하죠.(노안단체)”

“장애요인이나 문제점들이 드러났을텐데 이를 극복하기 위한 조직적인 과제, 실천적인 논쟁, 문제제기와 대안을 생각하는 문제의식적인 자체를 사고하는 것이 90년대 이상을 넘어서지 못하고 있다는 게 자본가의 정치적인 내용으로부터 쟁점을 만들어야 하는것 아닌가 합니다.(지부)”

“이 문제는 노동조합의 가장 중요한 권리인 노동3권과 분리할 수 없는 하나의 핵심적인 과제인거고 또 그것들도 집단적인 방식으로 해야만 비정규직 노조의 가장 중요한 투쟁의 과제로 등장을 시켜야 되는 거고 집단적인 파업을 통해서 이러한 권리들이 보장받을 수 있도록 하는 선전과 선동과 조직화 투쟁의 과제들이 일련의 배치되는 것이고 이러한 투쟁들이 배치된다면 지부나 본조차원에서 이 투쟁들을 옹호하기 위해 좀 더 규모 확대된 방식으로 이 투쟁들을 연대하고 강화 시켜내야 한다.(비정규)”

“첫 번째는 2008년 노동안전보건활동가 관련해서 내년 사업계획의 핵심투쟁과제로 의제로 배치될 수 있도록 투쟁해야 된다. 두 번째는 특히 비정규직 문제와 관련해서 대부분 아프면 아프다고 얘기 못하고 공상 처리하는데 그야말로 중공업은 이판사판 “니가 죽나 내가죽나” 각오를 해야만 사실상 산재요양을 하기 위해 상담이 들어오고, 그런데 대부분 보면 임금문제로 연말성과금, 수당, 퇴직금 투쟁요구로 이 건강권에 대한 문제가 다치면 치료받을 수 있는 권리가 투쟁요구로 채택된 바가 한 번도 없다. 대부분 돈 문제다. 그런 측면에서 선전을 강화하고 그래서 투쟁 속에서 이런 요구들이 비정규직 노동자의 스스로의 요구들이 될 수 있도록 반드시 쟁취하지 않으면 안 되는 절박한 우리의 요구라는 것들이 공감대를 형성하기 위한 현장 교육이 대단히 중요한 문제로 바라봐야 될 것 같다.(비정규)”

2) 지회 질문과 관련하여

지회질문은 첫째, 조합원들의 정서와 인식상태 둘째, 현장일상활동으로서 노안활동의 실태 셋째, 노안관련 현안 및 대응관련 문제점과 대안 그리고 지부 및 본조의 역할 넷째, 비정규, 이주, 미조직 노동자들과 관련된 지회의 노동안전보건 활동, 다섯째, 조직적 측면, 내용적 측면, 실천적 측면에서 지회 차원의 노동안전보건활동을 일상활동으로 자리잡고 활성화 할 방안 등 이었다.

질문 1. 지회 조합원들의 정서와 인식상태는 어떻습니까?

- 노안활동과 건강권 투쟁을 전개하는 데 있어서 조합원들의 생각과 상태는 그 무엇보다도 중요합니니다. 이에 대한 조합원들에 대한 판단을 말씀해 주시기 바랍니다. 조합원들의 건강한 모습과 건강하지 못한 모습을 모두 얘기해 주십시오(긍정적 측면과 부정적 측면). 조합원들의 건강하지 못한 생각과 행동을 바꿔내는 것이 가능하다고 여기십니까? 그 방안은 무엇이라고 생각하시는지요?

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

첫 번째 토론주제인 조합원들의 정서와 인식에 대하여, 면접토론에 참여한 지회 활동주체들은 현장 조합원들의 경우 물량이데올로기와 현장통제 나아가 구조조정 경험 등을 통해 스스로 돈과 물량 그리고 고용불안에 메이고 되고, 생산성 향상에도 일정하게 자발적으로 순응하게끔 강제당하고 있는 현실을 안타깝게 생각하고 있었다. 때문에 건강권에 대한 인식이 왜곡되거나 제대로 알 수 있는 교육경험도 미흡한 상황에서, 심각하게 아프지 않으면 건강권에 대한 접근이 쉽지 않을 뿐 아니라, 노동자 내부의 갈등으로까지 비화되는 경우도 있다고 하였다. 한마디로 건강권에 대한 인식은 아픈 조합원과 담당자의 일로 치부되고 있을 정도이고, 울곧은 인식과 행동은 거의 없다시피 할 정도로 열악하다. 지회차원에서 각각의 지회별로 불균등이 심하다는 것을 전제로 하더라도, 열악한 수준에 있는 지회의 경우 노동안전보건 활동은 이제 본격적으로 알리는 활동을 전개해야 하는 상황이라 해도 과언이 아니다.

② 주요 토론 내용의 예시

“신라인 까니까 물량이 당연히 더 늘어날 수밖에 없는데 이런 상태에서 사장, 전무, 이사 등이 라인에 서있어요..하루 일과의 1/3정도는 거의 관리자가 신라인에 잘 돌아가는지 본다며 현장에 있는데 어떻게 흘러가나 작업이 제대로 되나 본다면서 서있는 건데 사실 현장의 노동자들은 눈치를 볼 수 밖에 없는 거죠. 그러다보니까 쉬는 타임없이 계속 일을 할 수 밖에 없고. 그러니까 회사 조립과에만 별도로 500만원 창립기념일날 회식하라고 주었다. 그것이 빌미가 되어가지고 생산물량이 더 늘어나고 있다.(지회)”

“어떤 부서에서 자기들끼리 물량을 10%올리는 경우도 있다. 그러고서 회사에 가서 아프다하면서 보상을 해달라 이런식으로 요구한적도 있다...(중략)...문제가 뭐냐면 조합원들이 몰아치기 작업을 하는거죠...(중략)...그러니까 회사는 현장의 노동자들이 쉬는 시간이 많아지니까 당연히 물량을 높여도 되겠구나 하는 생각을 하고 되고 실제 그렇게 해서 물량을 높인다.(지회)”

“일하다가 갑자기 일이 없어지면 2,300만원 받다가 150만원 툭 떨어지면 어떻게 생활할까, 그 부분에서 회사가 만드는 것 같아요. 정서와 인식이 잔업을 안 하면 죽는다고 생각합니다. 그러나 보니 버릇이 되는 거예요. 무조건 자고 일어나면 회사 나오고.(지회)”

“고민을 어떻게 푸느냐구요? 솔로 풀죠. 집에 있는 시간이 일 년에 300일중 100일이 안되거든요. 회사가 그렇게 만드는 거죠. 회사일이 바쁘면 설비를 투자해야 되는데 돈이 들어가니까. 대립은 항상 하고 있는 건데.(지회)”

“300만원 받다가 200만원 받으면 생활이 안 되는 거예요. 돈이 아무리 많아도 생각이 바뀌지 않는 한 힘들거든요. 일 년에 한 두 번 이라도 조합원 교육시간에 노동안전 강사를 초빙해서 삶에 대한, 건강권에 대한 교육을 진행했으면 인식이 바뀐다면 다르지 않을까 생각합니다. 저도 돈 많이 받으니까 기쁘더라고요. 몸은 망가져도.(지회)”

“삶에 대한 목표가 뭔지 이런 거에 대한 생각이 달라져야 되는 거죠. ...(중략)...일방적인 교육으로는 안 되는 거고, 일상적으로 시도하고 같이 만나고 이야기하는 과정이 있어야 하지 않을까 싶습니다.(노안단체)”

“좋은 것을 많이 보여줘야 되지 않겠습니까? 잔업 두시간 하고 토요일 특근 하고 가는 사람이 있습니다. 참 부럽습니다. 부러우면서도 일 하거든요. 교육이나 이런 걸 많이 해서 우리 사는 게 어떤거냐. 이런 걸 인식시켰으면 좋겠습니다. 잘하는 사례는...(지회)”

“IMF때 기아가 부도 났어요. 우리가 기아 계열이니까 3개월 일을 쉬면서 월급을 잘 못 받는 적이 있었습니다. 그래서 시장가서 일하고 과일장사하고. 그러다 보니 고용에 대한 불안감이 있습니다. 회사 갈라질 때도 엄청나게 고민해서 왔는데 결국 저쪽에 있는 사람이 잘 났다... 앞일은 모르는

것이라 고용에 대한 부담감은 항상 갖고 있습니다. 지회장과 산안부장의 생각은 다를 수 있습니다. 지회장은 어느 하나만 생각할 수 없는 부분이 있기 때문에. 그래서 많이 싸웁니다.(지회)”

질문 2. 지회의 현장 일상활동으로써 노동안전보건활동의 모습은 어떻습니까?

- 바로 이거다 싶은 사례가 있습니까? 있다면 말씀해주십시오. 일상활동으로써 노동안전보건활동이 아니라 정반대의 안 좋은 모습이라고 생각한 사례가 있다면 말씀해주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

두 번째 주제인 현장일상활동으로서 노안활동의 실태와 관련하여, 안전보건문제에 대해 전혀 관심을 갖거나 쓰고 있지 못한 현장도 있지만, 있더라도 현장의 패배감과 밀린다는 분위기 때문에 조합원의 참여가 절대적으로 부족한 가운데 담당자 혹은 지회 집행간부의 고충처리 수준이 대응에 그치고 있다고 이야기하였다. 그나마도 공상처리조차 쉽지 않은 경우도 있고, 산안교육조차 못하고 있는 실정인 곳도 있었다. 노동과정이나 삶 전반에 걸쳐 자본의 이데올로기에 휩쓸려 살아가는 조합원들의 상황을 바꾸고 현장의 힘 관계를 반전시키기 위한 본격적인 현장 일상활동으로 노안활동에 대한 관심과 노력이 필요하고 정례화해야 하는 상황이다.

② 주요 토론 내용의 예시

“노동조합이 없는 현장은 안전보건문제에 있어서 전혀 관리하고 있지 못하고 있지요. K 지역에서 비정규직 문제 터졌을 때도 산안에 대한 문제가 결부가 됐었어요. 일하다 다치거나 할 때 산재임에도 불구하고 일방적으로 한달 정도 돼서 들어와 일해라. 안그러면 넌 해고다. 공상처리조차도 제대로 하고 있지 못하고 있고 강압적인 것들이 현재 K 지역 현장에서 벌어지고 있고 지금도 문제가 계속 발생이 되겠죠. 그런데 그런 부분에 대해 조합에서 관리하고 있지 못한 것이 지금 현실입니다.(지회)”

“일년 내내 조합원 산안교육 없었거든요. 조금 안타깝게 생각합니다.(지회)”

“두 가지 측면이 같이 있는 것 같아요. 이렇게 일하다는 죽는다는 인식은 있는데, 딱히 투쟁한다고 해서 되겠는가, 우리가 힘이 이미 밀려있다는 생각과 전반적인 분위기가 그렇게 되는 것도 있고 공장 내와 생활공간 전반에 자본의 폐해가 흠뻑 젖어있는 것이죠. 돈이 3,4백 들어오던 것이 교육, 의료, 문화 이런 것이 그 수준에 맞춰가기 때문에 싸움을 한다면 전면전이라는 판단을 하기 때문에 선불리 하지 못하는 거죠. 승리의 기억은 짧고 패배의 기억은 긴 거죠.(노안단체)”

“만약 사고가 났다 그러면 중지시키고, 조치 취하고, 개선시키고 아픈 환자들 찾아다니고 산재처리하고 이런 부분이 일상적인 안전보건 활동이라고 봅니다.(지회)”

질문 3. 지회의 안전보건 관련 현안과 대응 상황, 문제점, 대안은 무엇입니까?

- 현재 지회의 안전보건 관련 주요 현안 세 가지를 말씀해 주시기 바랍니다. 그에 대한 대응과 대책활동의 상황은 어떻습니까? 문제점은 무엇이며 장애 요인을 극복하기 위한 대안은 어떻게 생각하십니까? 그 과정에서 지부 및 본조의 역할과 소통, 과제, 요청사항을 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

노안관련 현안 및 대응관련 문제점과 대안 그리고 지부 및 본조의 역할 등에 대한 세 번째 토론주제에 대해서는, 조합원들이 쉬기 위해서라도 더 많이 일을 해야 할 정도로 열악함 그자체라고 입을 모았다. 일상적인 노안활동을 법제도적으로 보장받고 있지만, 법은 멀고 주먹은 가깝다는 이야기가 허투루 들리지 않을 정도의 상황이라고 어려움을 호소하고 있다. 단위 지회에서 고통받고 있는 현실에 대한 지부와 노조차원의 개입이 실질적으로 필요한 것이다. 일차적으로는 노동자의 건강권에 대한 교육부터 해야 하는 현실이다. 현장의 현실과 요구를 일상적으로 수렴하고 직접적인 역할을 해야 하는 것이야말로 실제 건강권 사각지대에 놓여있는 열악한 현장을 금속노조의 일부이자 전부로 만드는 초석이 될 것이라 여겨진다.

② 주요 토론 내용의 예시

“아주 일상적인 활동, 그리고 법적으로 요구할 수 있는 활동이 많잖아요..작업환경측정이나 건강검진은 1년에 한번하고 임금협상은 1년에 한번 하지만 산보위는 법적으로 확보된게 분기별 1회 하면 4번을 하는 거잖아요. 그래서 이 부분에 대한 접근을 일상적인 활동을 강화시켜내기 위한 측면에 대한 현재 지회나 사업장이 막혀있는 사업들을 본조나 지부가 적절하게 지원하고 뚫어주어야 하지 않겠는가 아까 얘기했던 사진을 이용한 사업장 순회선전도 그런 방법중에 하나일텐데요...(지회)”

“얼마 전 현장에서 조합원들이 반장들이 너무 권력을 남용하는 부분에 대해 자체적으로 모여서 지적하고 사과를 받고 그런 적이 있습니다. 안 좋은 사례는요, 좀 쉬면서 치료를 받아야 되는데 일부러 일을 더 많이 합니다. 그리고 산재로 나갑니다. 다 그렇습니다. 어느 회사든 마찬가지입니다.(지회)”

“아프면 안하면 되는 것 아니냐, 이런 사람은 생각이 있는 사람입니다. 그런 생각으로 권리를 행사합니다. 그런 생각이 없는 사람은 회사가 시키는 대로 합니다. 지부나 본조에서 여기와서 싸울 것은 아니잖아요? 교육을 통해 인식변화를 해야 하는 거죠.(지회)”

“이런 자리를 일 년에 한번 씩은 했으면 합니다. 이런 조사가 처음이라는 것은 뭔가 잘 못 된 거잖아요.(지회)”

질문 4. 비정규, 이주, 미조직 노동자들과 관련된 지회의 노동안전보건 활동은 어떻습니까?

- 어떤 사업과 활동을 지회가 전개하고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다. 이들의 건강권 확보를 위한 지회의 현재 상태는 어떻고, 그 과정에서 드러난 장애요소나 문제점을 극복하기 위한 노동안전보건 활동방향 및 계획, 당면한 실천과제는 무엇이어야 하는 지에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

네 번째 주제인 비정규, 이주, 미조직 노동자들과 관련된 지회의 노동안전보건 활동에 대한 토론내용은 한마디로 ‘우는 아이 떡 하나 더 준다’는 이야기가 현재 진행형인 꼴이라고 할 수 있겠다. 정규직 조합원들에 대한 건강권을 지키기 쉽지 않은 현실에서, 작더라도 일정하게 현장에서 함께 일하는 비정규, 이주 노동자들에 대한 관심과 문제해결을 위한 노력을 하고 있는 것 자체가 훌륭한 시도이지만, 초법적인 자본의 전근대적 폭력이 난무하는 현장의 또 다른 어려움을 쉽게 확인할 수 있었다. 금속노조가 금속노동자의 이해와 요구를 옹골게 받아 안으려 한다면, 건강하게 일할 권리 쟁취를 위해 나서는데 주저함을 가질 여유조차 없어 보이는 현실이다.

② 주요 토론 내용의 예시

“비정규직이나 미조직 노동자들은 안전보건교육을 같이 받고 있고 지금 현장 내에 이주노동자가 현재 11명이 있는데 주야 반반씩 들어오고 있는데 같이 교육을 할때도 있었는데 무슨 얘기 하는지 전혀 알아듣지 못하게 되는 문제가 발생하니까 별도로 안전관리자나 직반장이 자료를 줘서 대체하고 있어요.(지회)”

“실질적으로 비정규직에 대해 노동조합이 특별히 하는 것은 없구요, 다쳤을 때 산재 신청하는 것 노력해주는 부분이 있습니다. 설비부분은 정규직 비정규직이 같이 있기 때문에 똑같이, 사업주가 다 하다 보니까, 산재도 관여해서 따지고 들면 사업주가 좀 해주고. 신경 안 써주면 치료비만주고 임금도 100% 안주고 50% 주고. 처음에는 생각도 못했죠. 직접적으로 관여하지 못하고 있는 게 현실입니다. 산재를 하고 들어오면 비정규직이니까 다른 사람이 일하고 있으니 자리 없다고 안 받는 경우도 있고. 겁이 나서 아파서 치료를 못하는 경우도 상당히 많습니다. 그래도 단협이나 그런 부분에서 진행된 게 없기 때문에 우리가 제대로 조치할 수 있는 게 없습니다. 회사 측에 요구를 해본 적은 있지만.(지회)”

“이야기 하면 100% 들어주는데요. 아까 나왔듯이 크게 수술할 정도 되면 산재해달라고 합니다. 치료받고 안 들어오면 되니까. 일단 돈이 많이 들고 치료가 급하니까. 근데 조금 부러지고 그러면 감고 일해요. 들어오면 일할 자리가 없으니까. 그런 부분을 정규직 단협상에 비정규 보호를 넣어야 됩니다. 우리 지회는 복지라든지, 여러 가지 부분에서 정규직 하고 같이 시행하고 있습니다. 그나마 조금 챙긴다는 데가 우리 지회인데 다른 열악한 곳은 아예 전혀...(지회)”

“안전보건부분은 우리가 다 사업은 같이 하거든요. 계약조건부분은 좀 못 챙겨 봤는데 이번에 보

니까 정규직하고 같이 일하던 것을 분리해 놔드려요. 분리하면서 불량이 나오면 개인이 책임을 묻는다는 내용의 계약서를 봤습니다. 그래서 지금 조사해서 대응하려고 합니다.(지회)”

질문 5. 지회 단위에서 관성을 극복하고 노동안전보건활동을 일상활동으로 자리잡고 활성화하여 자본의 구조조정과 현장통제 대응, 조직력 강화와 노동자건강권 확보를 쟁취하기 위해 필요한 것은 무엇이 있겠습니까?

- 조직적 측면, 내용적 측면, 실천적 측면에서 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

마지막으로 조직적 측면, 내용적 측면, 실천적 측면에서 지회 차원의 노동안전보건활동을 일상활동으로 자리잡고 활성화 할 방안에 대한 토론에서는 건강권 쟁취를 위해서 무엇보다 현장 조합원 대 다수가 함께 할 수 있어야 하고, 그렇게 될 수 있도록 조직적인 노력이 필요하다고 이야기되었다. 놀러있고 왜곡된 듯이 보였던 조합원들도 스스로의 현실과 요구를 분명히 하고 있다는 것을 확인 할 수 있었다는 말처럼, 실제 사업을 기획하고 실행에 옮길 때 현장에서 조합원들과 함께 하는 노력이 중요하다는 것을 실천과정에서 확인했다는 의미이다. 그러나 현실의 열악함으로 인해 그 출발은 인식의 전환을 위한 교육이 필요하다고 입을 모았다. 교육이후에 실천한다는 식의 단계적 발상보다는 교육과 실천을 한데 묶어 일상실천으로 녹여낼 수 있는 기획, 일방적이고 집체적인 교육방식보다는 조합원의 참여와 행동을 밀도있게 모으고 조직할 수 있는 방식의 전환 등에 대한 고민이 필요하다고 판단한다.

② 주요 토론 내용의 예시

“본조에서도 일관된 지침을 함께 할 수 있게끔 끝나갈 수 있어야 되는데...아까 건강검진 관련해서도 이야기 드렸듯이 개별적인 그런 행위들에 대한 대책이 없다보니까 또한 어떤 강제할 수 있는 방법도 없고...그러다보니 각 단사에서 그것을 대응하기는 힘들다고 봐요. 조직적인 것에 있어서도 단사에서 어떤 한 부서가 심각한 문제가 생겼을 때, 다른 부서가 함께 대응하는 것도 많이 부족하고... 내용적인 문제에 있어서도 사실 누구나 다 인식할 수 있는 건데 내가 아닌 다른 사람의 문제로 바라보는 것 같아요. 그래서 실제 전체가 같이 한다는 것이 쉬운 것은 아니라고 봐요. 실천하려고 하면 모든 사람들이 함께 움직이고 해야 하는데 간부 몇사람이 한다고해서 해결될 수 있는 문제도 아니라고 봐요.(지회)”

“이번에 유해요인 조사를 하면서 느낀 게 처음으로 현장조합원들을 조별로 나눠서 토론을 해보니 있는 대로 이야기 하더라고요. 불만들을 쏟아낼 때 가슴이 뜨끔할 정도로 살아 있는 이야기를 하더라고요. 교육시간을 이용해서 보건 교육을 분기별이나 두 번 정도는 실시해서 조합원 인식이 바뀌지 않으면 절대 결단할 수 없더라고요.(지회)”

3) 지부 질문과 관련하여

지부 질문은 첫째, 지역차원의 공동활동과 연대투쟁을 중심으로 노안활동 진단과 강화방안 둘째, 조직적 과제와 강화방안 셋째, 본조와 지회와의 유기적 소통 구조와 내용마련 방안 넷째, 노안활동의 역할과 지회의 노안활동 활성화를 위한 지부의 역할 다섯째, 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 지부의 상황과 활동방향 및 계획, 당면한 실천과제 등 이었다.

질문 1. 지부 노동안전보건 활동과 건강권 투쟁 진단 및 강화를 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

- 지부 차원의 사업을 추진하고 지역 단위의 공동활동과 연대투쟁의 조건과 현실은 어떻습니까? 그것을 조직하는 데 있어서 느꼈던 어려움이나 한계를 말씀해 주십시오. 현재 지부에서 노안활동을 잘하고 활성화하기 위해 무엇이 필요한지 말씀해 주십시오. 또한 사업장 단위(지회)의 노동안전보건 일상활동이 모범적인 경우나 심각하게 어렵고 불가능했던 사례가 있었다면 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

첫째 토론주제인 지역차원의 공동활동과 연대투쟁을 중심으로 노안활동 진단과 강화방안과 관련하여, 지부차원의 사업을 힘있고 올곧게 추진하기 위해서는 1) 지부차원에서 각 지회의 현실에 조응한 활동과 더불어 노조사업과 지역사업에 전체를 아우르는 활동을 해야 하고, 2) 사후대응중심과 성과중심적인 활동관행을 극복해야 하며, 3) 임기가 바뀔 때마다 활동내용과 주체가 단절되었던 것을 불식시켜야 하며, 4) 지회별 집행력의 불균등을 해소해 나갈 역량배치와 현장의 필요에 부응해 나갈 조직태세를 갖추는 것 등이 무엇보다 중요하다는 제기가 있었다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 1) 노안사업의 성과가 단기간에 확인하기 어려운 사업인 것을 고려하여 장기적인 기획과 실제 활동력과 체계에 대한 세밀한 점검과 대책마련이 시급하며, 2) 지역차원에서 다른 현안사업과 연계한 사업기획이 필요하며, 3) 사업내용과 활동주체의 측면에서 자연스럽게 연속성을 갖출 수 있도록 활동보고를 정리화하고 계획에 입각한 사업추진을 피하는 기풍을 축적해 나가며, 4) 자본과 정권에 맞서 투쟁으로 돌파하기 위한 이전의 활동을 뛰어넘는 투쟁계획이 수립되어야 하며, 5) 지역차원의 활동은 급속 자체도 조직하기 쉽지 않은 현실이지만, 급속을 포함한 지역본부 차원의 대응 등이 필요하다는데 의견을 모았다. 특히 문제해결을 위해서 무엇보다 먼저 활동주체를 조직하고 역량을 강화하여, 노안위가 실질적인 활동을 전개할 수 있도록 하면서 지역차원에서 다종다양한 공동활동을 피해 나가야 한다고 강조하였다.

② 주요 토론 내용의 예시

"각 지회 사업 담당자들보다 제가 경험적으로나 이해도가 좀 떨어지는 측면이 있고 지부 사업을 담당하는 것은 사업장 담당하는 거랑 다르게 노조사업이라던가 지역사업이라던가 이런 측면들의 연결고리를 파악해서 사업을 좀 준비를 하고 집행을 하고 이런 부분들이 있어야 하는데 실제로 작년 4월부터 작년 한해 정도는 그런 개념이 별로 없었던 어려움이 있었고 지금 사업에서 노안사업에 집중하고 활성화하는 한계가 일정정도 있었던 것은 사실이에요(지부)"

"인천본부에서 담당해서 지역사업으로 각 단위 연맹이나 단위 지부들에 소통을 해서 취합해서 사업을 집중을 하다던가 아니면 노동청 타격이면 노동청 근로복지공단이면 공단 특정 사업장이면 사업장 이런 사업들을 집행하고 기획을 해야하는데. 그런 부분에서는 인천본부가 현실적으로 떨어지지 않고 있는가 하는 이런 부분이 있고, 담당자 회의를 실제로 두달에 한번정도 하고 있는데 실제 사업에 관철되거나 투영되는 부분에 있어서는 일정정도 한계가 있어요. 그래서 금속안에서 지역사업이나 이런것은 관심도 높고 일정하게 하고 있는데 아무래도 금속이 다 할 수 없는 한계지점이 있고...(지부)"

"일반적으로 사후대책이나 대응 중심으로 사업들이 펼쳐지고 있거든요 산재사고 혹은 그에 준하는 일이 있을때 그에 대응하는 이런 부분들이 중심이 되어있고 산재를 승인받느냐 불승인 받느냐 이런 부분들 중심으로 대응을 하다 보니까 사업을 집행하고 진행하는데 일정정도 한계가 있고 또 바라보는 시야나 이런부분들이 폭이 좁아지는 측면이 이렇게 담당자만 얘기하는 것이 아니라 지회임원이나 지부 임원들도 그렇고 전반적으로 사후대응 중심의 어떤 방식이 있다보니까 ..저도 마찬가지로 지구요 지금까지 했던게 뭐 다 그런데 그런 부분들이 지부나 지회차원에서 사업을 펼칠 때 있어서 일정정도 한계가 있지 않느냐...(중략)...성과가 금방 단기간에 나타나지 않는 사업이기 때문에 아무래도 지회나 조직사업안에서 일정정도 순위에서 밀리는 이런지점이 존재하지 않느냐...(중략)...사업장 별로 임기가 있으니까 사람이 바뀌고 교체가 될때 나름대로 지회안에서 축적이나 이런 과정들이 자료 데이터화 한다던가 해왔던 사업에 대해서 차기 담당자에게 이전담당자가 해왔던 사업의 수위나 고민들이 다 전달되지 못하고 담당자가 바뀌면 담당자가 다시 고민하거나 담당자의 관심에 따라 또는 열의에 따라서 사업방향이 바뀌어지는 이런 부분들이 좀 있어요.(지부)"

"지회별로 편차가 큰 지점들이 있어요 담당자들이나 지회 역량이나 이런것 들이 상근 비상근 이런 부분들도 있는거고 개인적인 역량이나 이런 부분들이 있는거고.(지부)"

"자기 사업장 안에 머물다 보니까 외형화 되지 않고 다른 사업장과의 꾸준한 소통이나 지부중심의 사업에 있어서는 결합이 꾸준히 되지 않다 보니까 중심성있게 집중되지 못하고 조금 분산적으로 사업이 집행되는 이런 부분들이 좀 있는게 그게 인천지부에서 노안사업을 하는데 있어서 한계점들이 나올 수 있는... 왜냐하면 작은 사업장 같은 경우 갖고 있는 문제를 사업장안에서 해결하기는 어렵거든요 지부에서 관장을 한다고 하더라도 사업주들이 아직은 지부에 대한 형식적으로는 대표성이란다가 상급단위로서의 이런 부분들을 인정은 하고 있지만 내용적으로 보면 사실은 그 부분들을 좀 자기 사업장 담당자나 간부들에 비해서 좀 따로 판단하는 그래서 우리 사업장은 우리사업장이 알아서 하니까 지부에서 개입하는 부분을 탐탁치 않게 생각하거나 거부하거나 차단하거나 이런 부분이 좀 있거든요 그런 부분을 좀 얘기할 수 있을 것 같아요(지부)"

"운동적 의미와 조합의 상황과 여건에도 불구하고 투쟁을 조직적 집중투쟁을 만들지 못하고 있는 문제, 운동적으로 자본과 대정부 전선을 투쟁으로 돌파하지 못하는 문제가 2005년 말부터 이어지

고 있습니다. 그런 상황 속에서 2007년 하반기와 2008사업을 준비하고 있는데 이전의 똑같은 사업 내용과 투쟁을 제출할 것인가, 그렇게 해서는 안 된다.(지부)"

"제대로 노안위가 구성되려면 구체적 대안을 세워 적극적으로 상근문제, 임금문제 등을 제대로 할 수 있는 구조를 만들어야 합니다.(지부)"

"공단 투쟁 같은 것을 하려면 안은 노안부서에서 하지만 조직은 조직에서 해야 되는거 아닙니까. 그런데 단지 임단협과 정치파업 할 때 조직하려고 하는 게 아니지 않습니까? 근본적으로 노동조합 활동에 대한 조직을 하려고 하는 거지요. 한 부서의 특성만을 가지고 조직하는 것이 아니기 때문에 같이 공유가 되어야 한다고 봅니다.(지부)"

질문 2. 지부의 조직적 과제는 무엇이며 어떻게 강화할 수 있다고 생각하십니까?

- 본조의 지침으로 일상적인 노안활동가 체계를 구축하기 위하여 지부 노안위 구성, 건강권 실천단 조직 등을 시작하여 진행 중에 있습니다. 또한 지부별 노안담당자회의가 운영되고 있습니다. 현재까지의 성과와 한계, 문제점과 그 극복방안에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

두 번째 토론주제인 조직적 과제와 강화방안에 대하여, 활동가 체계를 형식적으로 일정하게 구성을 하였지만, 실제 역할이 모호하기도 하였고 실천투쟁을 전개하기에도 역부족인 상황을 호소하였다. 그나마도 운영위나 해당지회 활동주체들과 소통과 공유를 하지 못해서 노안위를 열어보지도 못하는 경우까지 있다고 지적하였다. 이는 노안주체만의 문제보다는 지부전체의 활동상황과 연동되는 측면이 많았다고 여겨진다. 지부차원에서 절대적인 역량부족으로 인해 업무의 과부하가 일상화되었고, 수립한 실천계획을 실행에 옮기지 못하면서 활동주체들의 피로도와 무력감을 키우는데 부정적으로 작용하였다고 볼 수 있겠다.

이런 현실을 극복하기 위해서는 1) 중장기적인 대책마련과 역량배치가 필요하고, 2) 지역차원의 큰 틀에서 사업을 접근해야 하며, 3) 지부차원에서 부서간 교류를 활성화하여 지역차원에서 공동활동의 기틀을 다지고, 4) 지부차원의 공식 의결과 집행과정에서 다른 사업과 함께 꼼꼼하게 점검하고 조직적 대응 기풍을 만들어 가면서, 5) 지부차원에서도 각 사업장의 노안일상활동을 점검하고 지원하는 과정에서 현장사업에 집중해 나가자는 데 의견이 모아졌다.

② 주요 토론 내용의 예시

"담당자회의랑 보건관련 임원들이 참석해서 공유하고 이런 체계가 아니라 이원화는 시켜봤는데 사실은 그때 운영위멤버들 중심으로 노안위를 구성을 했는데 실제로 뭘 할 수 있는 이런것들이 딱히 잡히지 않은 이런 상태에서 담당자들이 교체되버리거나 이랬거든요.(지부)"

"각 지회마다 이런 부분들이 노동안전보건위의 이런 역할이 있기 때문에 그런 역할로 부지회장님

들이 오셔서 같이 하고 이랬으면 좋겠습니다 라고 운영위 뿐만이 아니라 해당 지회나 이런 부분들을 일일이 다 설명을 하고 했어야 하는데 그 부분을 잘 못하게 아직은 노동안전보건위가 회의를 한번도 못한 결과로 온것 같아서 장기적인 측면에서 고민하면서 진행을 해야 할 것 같은데...(지부)"

"실천단원이기는 한데 사업을 막상 뭘 해볼려고 하면은 사실 사업을 할려고 했던게 딱 두가지였어요. 두가지이기도 하고 한가지이기도 한데 실천단 발대식 모여서 교육 해가지고 산재보험법 개정 관련된 부분 이런 부분들을 좀 취합을 하고 그래서 일정을 잡아서 한달에 한번이라도 선전전이라도 좀 해보자 뭐 이런 계획이었는데, 사실은 조직상태나 이런 부분이 노안뿐만이 아니라 인천지부 조직상태가 올해 유독 더 안좋아지는 그런 부분이 있기도 하고 사실 실천단 성원 구성했는데 간부로서의 역할안에서 진행하는거나 실천단이나 구분하기가 어려워져 버렸다. 선전전을 할려면 다섯시나 다섯시반에 모여야 하는데 각 지역에 퍼진 사업장을 모아서 하기가... 아침선전전 할려면 출근선전전 할려면 담당자들도 출근해야 하니까 그것도 안맞고 뭘 하기가 마땅치가 않은 거예요. 사람도 안모이고 사업을 할려고 해도 잘안되고 이러다 보니까 노조에서 내려온 사업 지부에서 진행한 사업 노안만이 아니라 다른사업 있다보니까 집중도가 빠지고 실천단 이렇게 모여서 이렇게 해보자 한게 4월 달에 하려고 한게 안되고 5월에도 안되고. 거기서 밀려가지고 사업을 전혀 못하고 건강권 실천단은 구성이나 사업 집행에 있어서는 실패했다고 평가할 수 밖에... 실천단 모여서 뭐 해보자 이렇게 얘기하기에는 시기가 지나버린 사업이어 가지고 저도 좀 답답하게 생각하거든요.(지부)"

"부서간의 교류에 대해 자기 부서에 국한시키지 말고 지부내에서 연계 할 수 있는 틀을 마련해 주는 게 이후 사업을 활성화 시키는 데 좋지 않을까 싶습니다.(지부)"

"부서사업으로만 봅니다. 부서사업 중에서도 비중이 떨어지는 사업으로 봅니다. 산안은 해도해도 끝이 없고 결과가 없으면 아무것도 안한 것이 됩니다.(지부)"

"큰 틀의 고민을 해야 된다고 봅니다. 금속만 해당되는게 아니라 민주노총, 또 한국노총 구분없이 노동자 투쟁을 만들어내야 합니다. 의지를 가지고 비중을 둔다는 것은 만사일을 제쳐놓고 해라는 건데 그렇지 않거든요. 담당자들도 그만큼 지쳐 있구요. 많은 고민이 됩니다. 보람도 있지만 힘이 많이 듭니다. 큰 틀에서 정리를 해야 접근할 수 있습니다.(지부)"

"다들 산안부서의 중요성은 알겁니다. 같이 공유를 안 해서 그렇지. 중요성은 아는데 산안부서의 지역투쟁은 인정이 안 되더라구요. 산안부서에서 해라... 이렇게 되잖아요.(지부)"

"산안부서 외의 사항에 대해서는 운영에서는 점점, 보고 등이 되는데. 산안문제에도 그런 부분이 있는가, 저는 없지 않은가. 점점, 체크하면서 논의가 되어야 담당 지회에서도 논의 될텐데 중간 체계에서 아무런 과정이 없다보니까 부서에서 처리되다보니까 일부의 투쟁으로, 힘이 실리지 않는

조건이다 라는 겁니다.(지부)”

질문 3. 본조와 지회간 원활한 소통을 위한 구조 및 내용은 어떻게 마련되어야 한다고 생각하십니까?

- 지부 사업과 활동이 탄력을 받기 위해서는 본조와 지회간 유기적인 관계가 중요할 것입니다. 이를 위하여 본조와 지부와의 관계에서 가장 필요로 하는 것이 무엇인지 말씀해 주십시오. 지회별 조건과 상황의 불균등의 해소, 지부내 일상적 활동의 어려움과 문제 해결을 위한 방안은 무엇인지 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

세 번째 토론주제인 본조와 지회와의 유기적 소통 구조와 내용마련 방안에 대해서 구체적인 해결 방안에 대한 토론보다는 현실에 대한 문제제기가 많았기 때문에, 토론과정에 제기되었던 내용을 정리하였다. 제기된 내용이 고민과 대안마련의 기초로 삼는 노력이 필요하지 않다.

절대적인 활동역량 부족과 투쟁현안에 대한 결합 등 업무의 과부하로 인해 지부 노안활동을 제대로 하기 어려울 정도다. 투쟁현안 결합하다보면 지역 명산관으로서도 거의 역할을 하기 어려운 상황이다. 그러다보면 사업의 시기를 놓쳐서 사실상 힘을 잃어버리는 경우도 있다.

본조가 지부차원의 건강권 쟁취 사업을 활성화하기 위해 전체적인 사안에 대한 지침과 기획이 없다는 지적 할 정도로 실사구시적이지 못했다. 소위 정치관의 임기말 레임덕 현상이 현장에도 관행화 되어 무책임한 모습을 보일 뿐 아니라, 현장조합원들로부터 신뢰를 잃어버리는 결과를 초래하고 있다.

실천계획으로 제안된 것을 제대로 만들어보지도 못한 채, 또 새로운 과제와 실천제안이 더해지면 혼란만 가중시켜 왔다. 주체 활동역량에 대한 중장기적인 계획이 없이, 현장사안에 대응하고 중앙지침 수행하려다 보면 다분히 관행적이거나 형식적인 대응에 그치는 경우가 많다. 역할을 일상적으로 해나갈 수 있도록 활동시간 확보, 예산확보, 역량배치를 적극적으로 수행해야만 한다. 중소영세 사업장의 활동주체들에 대한 배려가 사업기획과 과정에서 전무하다시피 하다.

담당자의 일이러니 하는 지부 집행간부들의 무책임하고 관행적인 사업작풍도 문제를 해결하기 보다는 문제를 누적시키는 역할을 하고 있다. 금속노조차원에서 지침이 실행되지 못하거나 안해도 그만인 관행을 불식시키기 위한 노력이 필요하다. 보다 자주 정기적으로 이런 토론을 통해 조직에 활력을 있는 긴장을 피하는 것이 좋겠다.

② 주요 토론 내용의 예시

“지회 자체가 움직임을 많이 하는데 타이틀은 노안담당을 가지고 있지만 실질적으로 노안담당자가 아니라 각 집회마다 모든 것에 파견나가고 하는게 많아서 실질적으로다가 이 일을 해야겠다고 생각하면서 못할 때도 많다. 내가 명예산안감독관을 가지고 있지만 수요일마다 집회가 잡히면 거길 먼저 가야 하는 거야 내일은 제쳐두고 가야해요. 조직이 너무 많은 사업을 해서도 그렇고 두번째로는 각 지회의 간부 역할이 적어서 인원수 맞추다 보니 파견나가는 것도 많아서 안되는 수도 있고 좀 애매하다 자기 역할을 할 수 있도록 지원하는 방안을 마련할 수 있도록...(지부)”

“조직문화가 집회중심의 문화예요 집회중심 문화다 보니 간부들이 자기 전문성을 살릴 수 있는 역할을 제약을 받아요 당장 예를 들어 대우자판 집회하는데 그 집회 참석을 해야 한다는 기본적인게 있다보면 일이 우선순위에서 밀리는 거예요. 단기간의 성과를 내지 못하기 때문에 밀린다는 거 또 다른 측면이 이런건데 현장에 있는 사업을 하다보니까 노안만이 아니라 다른 사업들도 밀리다보면 시일들이 자꾸 늦춰진다.(지부)”

“지부사업을 활성화하기 위해서 지부의 실질적인 안전보건활동이나 건강권 투쟁을 만들기 위해서 뭘 했느냐 전체적인 사안에 대한 지침이나 이런 기획을 하는 것도 아니고, 그런 사업들이 없었다는 판단을 들고 이후에 그런 사업에 있어서의 예산이나 역량을 강화시켜야 하는 것 아닌가 하는 그래서 지역단위에서 활동위상의 강화나 사업 활성화나 이런 부분이...(지부)”

“실질적으로 여태까지 계획하고 추진한 것에 대해서는 다 정확하게 예스된게 없다. 실질적으로 기존에 만들었던 것을 재구성해서라도 추진하게 할 수 있는 그런 토대를 만들어야 하지 않을까. 자꾸 새로운 아이템을 만든다고 해서 다 잘되는 것도 아니고 기존 아이템 된 것도 제대로 해본게 없으니까. 그 아이템을 해서라도 그 아이템을 가지고 새롭게 자꾸 개선해서 좀더 훌륭한 아이템을 주제로 만들어서 극복하는 것도 괜찮지 않나 생각해요.(지부)”

“자기가 임기가 끝나면 다 끝난다는게 문제다 실질적으로 연대를 해주어야 하는데 어떤 면에서는 진저리가 나서 그렇기도 하지만 그걸 떠나서 여기 있는 사람도 마찬가지로이지만 저도 연대를 잘 안 할거라고 생각하지만 서로 연락을 취해서 어떻게 지내는지 같은 모임이라도 갖고 해서 연대의 끈을 만들어 준다면 자연스럽게 활성화될 수 있는 방안이 될 수 있을 것 같은데 그런 방법들이 부족한 것 같고 실제로 어떻게 다같이 잘되던지 간에 서로가 연대를 해가지고 산업안전보건에 대해서 많은 관심을 가졌으면 좋겠어요.(지부)”

“지부나 사업장들 안에서 아까 나왔던 얘기 포함해서 내가 하는 얘기는 그런 역량을 축적하거나 준비를 해서 좀 포괄적으로 사업을 이행하거나 기획을 해서 어떻게 해야겠다. 이런 중장기적인 방안을 만들기 전에 현장에서 벌어지는 사안이나 아니면 중앙에서 내려오는 사업이나 이런 부분들을 수행하고 집행하고 하다 보니까, 내려오는 사업들을 어떻게 단기간에 실천단을 어떻게 꾸릴까 실천단 아까도 얘기했지만 실천단 같은거 꾸리는데 노안활동가들을 포괄적이게 모아보자. 이런 취지였는데 실질적으로 구성을 할려고 보니까 며칠까지 올려주십쇼 하면 이렇게 할 수 밖에 없는 형식적인 사업으로 떨어질 수 밖에 없는 그런 상황이 벌어지는데. 제가 얘기하고 싶은 것은 사업을 어떻게 진행을 해서 결과 또는 성과를 내겠다 라고 하는 내용의 계획이 있어야 하고 준비를 해야하고 필요하면 공부도 해야하고 사람이 필요하면 사람을 모아내고 그런걸 봐야 하는데 그런 부분이 지부안에서는 약하지 않았나 뭐 이런 생각이 들어요.(지부)”

“지부든 뭐 현안에 대해서 지침을 내리면 지회에서 여기 계신분들이라도 딱시게 싸우면 이 사업은

내가 확신을 갖고 해야 한다는 그런 것만 있으면 현실적인 것에 있어서 큰문제가 없을거라고 보고, 모이라고 했는데 안 모이고 그러면 징계주세요.(지부)”

“실제적으로 중요한건 임금문제도 걸려있다 살아가는데 임금문제도 걸려있다고 돈이라는 문제가 처자식 거느리고 있고 여기만 매달린다고 하면 나는 만사 제쳐두고 할 수 있는데 생활을 하려면서 이것까지 하려니까...(지부)”

“실질적으로 지회는 지회장이나 사무장 같은 상근하는 사람은 회사에서 임금보전 해주지만은 나머 지 사람들은 임금보전이 안되잖아요 다 자기가 보태서 나가야 하고 그런 쪽으로 많이 시달리잖아요. 그런 문제들을 보면 쉬운 문제는 아니라고 본다. 자기가 하고 싶어도 그것때문에 주춤하는 사람도 있고, 우리가 풀어야할 문제가 아닌가라고 생각한다.(지부)”

“돈 중요하죠. 결혼하고 애까지 있는 사람들은 사실은 그게 상당히 어렵걸랑요. 저같은 경우도 저 혼자 벌고 와이프 회사 안다니고 하면 좋다. 잘사는 사람만큼 교육은 못 따라가지만 하나라도 시켜줄라고 혼자해서 안되니까 부부끼리 같이 벌다 보니까. 해도 모자라는데 이려고 활동하다보면 집에서는 빠듯하다. 이것하고 돈관계는 빠질래야 빠질 수 없는 관계가 되기 때문에 이런 부분에서는 사실 상당히 어려워요.(지부)”

“지침이 내려와도 공동투쟁으로 가져가야 되는 건강검진, 유해요인조사를 지침으로 들었거든요. 지침을 어기면 징계까지 한다는 이야기들도 있었습니다. 하지만 끝났습니다. 그게 보고가 돼고 이야기 됐을 거라고 생각하는데 지회 내 확대간부회의 하면서 귀담아 듣는 사람은 담당자 밖에 없었거든요. 지회의 사업의 가져가겠다는 게 아니라 부서장의 사업으로 가져가라는 겁니다. 논의가 안 되고 있으니까 하나의 부서사업으로 남는 거죠.(지부)”

“중소사업장 노동안전보건에 대해서 본조에서 고민이 좀 있어야 하지 않는가 합니다. 노동안전 수련회를 하더라도 그에 대한 배려가 없고, 그 동지들이 참여할 수 있는 방법을 강구하든지 해야 하는데 수련회 조차도 참여하는데 문제가 있다고 참여할 수 있는 대공장 중심으로 잡는 것은 문제가 있다고 봅니다. 그리고 중소기업장 노안에 대해 본조가 고민이 없다고 봅니다. 실제 중소기업장의 노동안전실태가 어떤지 육성을 하고 지원을 할 방침이 없는것 아닌가.. 운동에 대한 구체적인 계획도 없는 것 아닌가.. 그런 상태에서 지회에서 활동하는 동지들에게 사내하청노동자 노동안전에 대해 어떻게 생각하냐고 묻는다면 질문해 봤자 답은 없다는 것입니다.(지부)”

“지부를 통해서 되어진다고 하더라도 중소기업장에 대해서 사업을 따로 책정해서 뭐 100인 미만 사업장의 수련회를 개최해라, 사례를 발굴해라.. 할수 있다는 거죠. 왜냐하면 실제로 중소기업장은 노안담당자가 있더라도 활동이 보장되지 않거나 활동이 미미하거나 어렵거든요.(지부)”

“분기별로 최소 부위원장 정도 해서 분기별로 지부별로 이런 의견 수렴하는 시간을 마련했으면 좋

겠다고 생각합니다.(지부)”

질문 4. 조합의 다양한 활동영역 중에서 노동안전보건 활동이 가진 장점이 있고, 분명한 역할이 있다고 보십니까? 그 내용은 무엇이며 현장 일상활동에서도 이러한 면이 분명히 존재합니까? 구체적으로 의견을 말씀해 주십시오. 지회에서 일상적인 노동안전보건 활동을 전개하는 것이 가능하다고, 보십니까? 어떠한 조건에서 지회의 노동안전보건활동이 활성화될 수 있을까요? 그러한 조건을 구축하기 위한 지부의 역할은 무엇일까요?

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

네 번째 토론주제인 노안활동의 역할과 지회의 노안활동 활성화를 위한 지부의 역할과 관련하여, 특수검진에 대한 대응과정에서 산안법에 대한 관심이 높아졌고, 유해요인조사 공동투쟁과정에서 조합원들이 관심을 확인할 수 있었다고 했다. 단사차원의 대응을 넘어 지부차원의 공동대응을 통해 회사를 압박하면서, 현장 조합원들에게 다가갈 수 있었다는 점에서 현장활동의 가능성과 방안을 제시하기도 하였다. 그동안 형식적으로 진행해왔던 건강검진에 대해서도 조합원들의 관심과 참여가 높아졌다고 했다.

이런 것처럼 지부차원에서 조합원의 참여를 극대화하기 위한 공동활동을 적극적으로 실천해 나가는 것을 통해 건강권 쟁취투쟁의 물꼬를 트고 확대강화해 나가는 것이 필요하다는 것을 실제 경험에서 확인하고 있다고 판단된다.

그러나 지침이 지부차원에서 공지사항으로 처리되는 조직현실에 대한 노조차원의 무관심도 문제지만, 임기마치고 내려가면 끝이라는 생각으로 무사안일하게 현장활동을 하는 태도역시 극복해 나가야 할 과제로 꼽았다. 이를 극복할 조직의 활동기풍을 만들기 위한 대책마련이 중요한 바, 그 대책은 지침을 강제하기 위한 또 다른 지침을 만들고 징벌주의적 방식이 아니라, 쌍방향 소통과 점진에 기초한 구체적인 해결방안을 조직적으로 마련하는 것이겠다.

② 주요 토론 내용의 예시

“공동투쟁을 하면서 조합원들이 관심을 갖고 있다고 느꼈습니다. 건강권에 대해 관심을 가진 것은 처음이었습니다. 산안법 관련해서 관심이 없었는데 특수검진에 관해서는 관심을 많이 가졌습니다. 한 개의 단사가 그 문제를 해결하기 위해 회사와 협의한다면 어려운 점이 있었을 텐데 공동투쟁을 하다 보니, 이 내용으로 회사를 압박하고 이야기 할 수 있는 점이 있었습니다. 그동안 조합원들이 건강검진을 하나하나했는데 이런 계기로 해서 일반검진도 그렇고 특검에 대해서도 유심히 보고 틀린 점을 찾으려고 합니다. 한 조합원이 결과치에 이상한 점을 발견하고 병원에 가서 따졌습니다. 앞으로도 공동투쟁에 있어서는 조합원들이 다가갈 수 있는 내용을 가지고 공동투쟁을 하면 좀 더 많은 조합원들의 관심을 끌어내지 않을까 합니다.(지부)”

“지침이 공지사항으로 처리되는 경남지부 상황을 극복하기 위해, 매번 운영위에서 공지에서 빼서 안전을 올리게 할거냐 예를 들자라면... 현재를 그대로 유지하는 방식은 더 이상 안 된다는 것이고요. 그런 부분에 대한 고민이 약한 것이 아닌가, 본조에서도 그렇고요.(지부)”

“저녁시간 어떠냐고 하니깐 더 안 오시네요? 이래서는 이후에 부서활동 활성화되지 못한다고 생각합니다. 중소기업장은 낮에 회의하면 휴가내고 조퇴해서 오는 사람 많거든요. 이야기 들어보면 사건 해결하러 갔다고 합니다. 최근 부서회의에 안 오시는 부서장님들 꽤 많습니다. 거기에 대해 일 언반구 없고 ‘좀 있으면 내려갈거다’ 라고 무마하는지 모르겠지만 노안부서 내부에서 아무리 해도 활성화 되지 못 할거라고 봅니다.(지부)”

질문 5. 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 지부의 현재 상태는 어떻고, 그 과정에서 드러난 장애요소나 문제점을 극복하기 위한 노동안전보건 활동방향 및 계획, 당면한 실천과제는 무엇이어야 하는 지에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요 토론 내용의 맥락과 의미

마지막 주제인 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 지부의 상황과 활동방향 및 계획, 당면한 실천과제에 대해서는, 비정규 노동자들의 건강권 확보이전에 비정규 노동자의 노동조건 개선 특히 저임금문제 해결을 위한 총연맹이나 금속차원의 해결이 필요하다고 이야기 되었다. 그렇다고 대정부투쟁 혹은 법제도 투쟁만을 통해서만이 아니라 안전보건의 사각지대에서 일하고 있는 비정규직 노동자가 구체적인 권리를 위해 조직적이고 의식적인 노력을 기우리는 것도 매우 중요하다는 것 역시 강조되었다. 선거에서 당선되기 위해 비정규 노동자의 현실과 필요를 외면하고 임금과 복지 그리고 정규직 고용안정만을 이야기하기 보다는, 같은 현장에서 더 힘든 노동을 하고 있는 비정규노동자의 권리쟁취의 중요성과 단결의 필요성을 한 사람 한 사람 조합원들에게 찾아가면서라도 강조해 나가야 현장의 조합원들이 바뀔 수 있고, 나아가 현장을 바꿀 수 있다는 데 공감을 하였다.

② 주요 토론 내용의 예시

“비정규직과 관련해서 노동 강도 면접조사를 하는데 뭐가 힘들냐, 어떤 부분이 개선됐으면 좋겠는가 질문하면 임금이 최고 많이 이야기 합니다. 다른 부분은 아무리 힘들어도 임금자체에서 차별이 생기니까 비정규직 자체가 노동보전에 대해서는 생각도 할 수 없는 그런 지경까지 와있는 실정이거든요. 이걸 타개하기 위해 지회에서는 사내하청...등의 문제를 법적인 테두리 안에서 어떻게 할 것이냐 본조, 민주노총 차원에서 해결해야지 솔직히 지회에서 해결할 시기는 지났다고 봅니다.(지부)”

“위험에 노출된 비정규직이 굉장히 많았습니다. 어느 사업장이라고 밝히기는 그렇지만, 그쪽에서 일하는 분들하고 이야기 해보니 일이 있어서 좋다..라고 하더라구요. 어떤 사람들은 임금차이를 말하지만 어떤 분들은 그 임금조차도 주니까, 일을 시켜주니까 좋다... 과연 그 사람들에게 환경을 이야기 할 수 있을까 싶었습니다. 동시에 사업장마다 비정규직에게 얼마만큼 애를 썼을까 그런 생각이 들었습니다.(지부)”

“비정규직 사업은 단사내부만 비정규직을 없애고 정규직화하는 것은 대정부 투쟁을 통해서만 이루어질 수 있다고 봅니다. 비정규직문제를 단사에서 전적으로 들고 나설 수도 없습니다.(K지부)”

“솔직하게 조합원들에게 이야기 하고 특검 받을 때 과거보다 시간이 오래 걸려서 줄서서 기다려야 하지만, 일일이 한사람씩에게 이야기하고 비정규직문제 관련해서도 조합원들에게 귀가 닳도록 이야기 하고 그게 진정성 있는 활동가라고 봅니다. 다음 선거를 위해 비정규직 이야기 안하고 임금 이야기 한다면 원칙은 깨지게 된다는 겁니다.(지부)”

“비정규직 문제에 뛰어들지 못한다는 거죠. 찾아서 할 능력이 안 된다는 겁니다. 한사람이. 정규직 사람들 챙기고 보면 현장에 가서 비정규직을 찾아서 도와주고 이럴 시간이 없고 여력이 없어요. 홍보를 해서 비정규직이 찾아오도록 하지만 찾아오는 사람이 적다는 겁니다. 인원은 정규직보다 배가 많은데 찾아오는 사람은 20명 정도라는 거죠. 찾아갈 수 없다는 기본적인 조건상의 한계가 있습니다. 노동조합 찾아가면 비정규직 일자리 마저 짤릴까봐 생각하는 겁니다.(지부)”

4) 대공장 질문과 관련하여

자동차와 조선사업장의 활동주체들이 참여한 대공장 질문내용은 첫째, 산보센터를 중심으로 한 노안활동 실태와 판단 둘째, 비정규 노동자를 포함한 과로사 및 사망사고에 대한 대응과 대책 셋째, 지역차원에서 공동사업 및 연대투쟁 실태와 강화방안 넷째, 조선의 경우, 미조직 비정규노동자를 포괄하는 위력적인 단결투쟁 실현을 위해 본조-지부-지회(위원회)의 역할 다섯째, ‘안전보건자율관리’ 정책에 대한 대응과 활동과제 여섯째, 안전보건 관련 단협 내용 중 실천적으로 복원해야 할 내용과 추가해야 할 내용 일곱째, 건강권쟁취 관련한 활동의 담당부서 및 주체 중심의 한계 극복방안 등 이었다.

질문 1. 자동차 및 조선 현장의 특성을 고려할 때, 가정 주목하고 집중해야 할 노동안전보건 활동이 있다면 무엇입니까? 또한, 각 현장에서 사측이 시행하고 있는 현장통제 방식이나 이데올로기가 있다면 무엇입니까? 이와 관련하여 사내의료관리시스템(산보센터 등)의 운영실태와 이에 대한 판단은 어떠한지 말씀해 주시기 바랍니다. 그리고, 노안활동과 건강권 투쟁을 전개하는 데 있어서 조합원, 그리고 간부들의 생각과 상태는 그 무엇보다도 중요합니다. 이에 대한 상태와 판단을 말씀해 주시기 바랍니다.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

첫 번째 토론주제인 산보센터를 중심으로 한 노안활동 실태와 판단과 관련하여, 토론에 참여한 주체들은 사업장에 산보센터가 나름 원활하게 운영되고 있고, 나름 조합원의 활용도와 만족도 역시 대체적으로 긍정적인 상황이라고 판단하고 있었다. 물질안전보건 자료를 포함한 전조합원 건강관련 전산화 시도, 재할프로그램의 가동, 외주보다는 직영체제로 운영, 사측의 안전보건교육 강화, 통합산보위 운영 등 다양한 활동 등을 통해, 조합원 건강권 쟁취 활동에 모범적인 물꼬를 트고 있다

고 자부하였다.

조합원 스스로 몰아치기식의 작업관행 즉, 개선된 부분을 활용하지 않고 빨리 일을 마무리하고 쉬는 시간을 만들려는 모습을 바꿔야 한다는 지적이 있었다. 근골투쟁의 성과로 쟁취한 제도와 기구 역시 노동조합의 일상적인 통제가 중요하다는 지적이 있었는데, 노동조합이 관심을 갖지 않을 경우 산보센터가 오히려 노동자 건강권을 해칠 수도 있다는 점을 강조하였다. 그리고 사내 근무중 치료가 일상화되어 실질적인 치료에 도움을 주는 역할을 하기도 하지만, 산재승인이나 치료과정이 왜곡되거나 은폐되는 수단으로도 잘못 사용될 가능성 역시 배제하기 어렵다는 측면을 주목해야 할 것으로 판단된다.

산보센터와 관련하여 무엇보다 중요한 것은 조합원이 참여를 일상적으로 확대하고, 현장개선 및 노동강도 저하와 연관된 요구에 기초한 노동자 현장통제력으로 이어지게 하는 노력이 중요하지 않다. 그렇지 않을 경우, 인정과 치료 그리고 아픈 조합원만의 문제에 그치게 되어, 궁극적으로 긍정적인 시스템 역시 사측 주도아래 노동자 건강권이 침해받을 수 있기 때문이다.

② 주요 토론내용의 예시

“전 조합원 전산화 관련해서 전산화를 만들어서 이 사람이 검진받아서 그게 한번으로 끝나는게 아니고 전산에 자기가 한번 띄워보면은 그 동안 검진받은거 몇 년동안 확인할 수 있는 시스템을 추진하고 있습니다. 통합 산보위를 요번에 하기로 해서 내년 3월까지 모든게 시스템 완성되는 단계로 전산화 이걸 만들어 놔습니다...(중략)...산보센터 만들어 가지고 산재환자 갔다 오면은 들어와서 2개월 재활치료를 받을수 있는 시스템을 만들어 놔기 때문에 산보센터 자체에 대해서는 사람들이 불만은 없고 잘 되었다고 합니다. 전산화와 관련되서만 정리가 되면 그래도 평생 퇴직할때까지 내가 어떻게 진행되는지 그런거를 볼수가 있으니깐 그런거를 한번 좀 만들어 놓고 내려갈 생각입니다...(중략)...다른것도 마무리 해야되지만 물질안전보건 관련해서도 그 내년에 바뀌면 이거 관련해서도 준비를 좀 해놓고 물질안전 관련해서도 모든 것 전산화 해놓고 이 부서에서 뭐가 쓰는지 내가 뚜드리면 다 나올수 있게끔...(자동차)“

“현장의 조합원들이 관심은 있지만 ...집중하기 쉽지 않았었는데, 개선하고 재활치료 이런 부분 예전에 처음 시작했을 때보다 활력을 많이 받고 있거든요. 그런 부분에 대해서는 개선이라던지 장비 이런 부분들도 회사에서는 개선 한다고 했는데, 워낙 작업시간이 그거 하다보니깐 장비 그걸 안쓰고 놓아두고 자기가 직접 들고 작업하는 그런게 있거든요.

저희들 특히 재활치료 부분에 대해서 다른 기관에서 와가 하고 있기 때문에 호응도는 상당히 좋음으로 나와있고(자동차)“

“사측에서는 집행부의 성향에 따라서 그런 차이도 많이 있겠지만은 관리자들 대상으로 안전 교육을 굉장히 많이 시키고 있습니다. 회사자체에서 그건 일장일단이 있는거 같더라구요. 장점으로 보면 첫째 관리자들 저희는 대리 밑에 현장에 조장 반장까지...조반장까지 이렇게 안전교육을 많이 시키면서 저희들 입장에서는 안전교육을 많이 시키라고 요구도 했었는데, 뭐 실제로 그 세세한 내용까지 강사가 어떻게 이야기하는지 이런거까진 감을 잡지 못하고 있지만 그래도 긍정적인 면이

있구요. 또 한편은 그런 교육을 시키면서 관리자들도 감을 잡는다고 할까요. 이렇게 해서 산재를 빨리
은폐한다던가 그런 경향을 가지고요. 또 사내 관리 시스템 관련해서 저희들 굉장히 많이 시행하고
있고 많이 고민스럽고 부담스런 부분인데. 저희들도 한방 검진 관련해서 많이 고민하고 그랬었는
데 외부 위탁 부분이라든가. 그런데 제가 많이 알아보고 이런부분을 봤을때 외부위탁을 주는 것보
단 직영체제로 가는게 노동조합에서도 관리하는거나 이런것이 어차피 시스템을 도입한다고 그러면
원활할 것 같다고 봐져요.(자동차)

“2003년도 연맹 싸워서 산재를 위한 유해요인 조사를 했는데, 그 성과를 가지고 유해요인조사를
하고 지금 당장 어떻게 할 것인지 이야기를 하면서 회사에서 나서가지고 산보센터를 만들었거든요.
물리치료실도 만들고 물리치료사도 하고 했는데 실질적으로 그거에 대한 관리를 어떻게 할 꺼냐.
노동조합에서 얼마만큼 관리를 하느냐에 따라서 이게 엄청나게 노동자 건강권을 해칠수도 있다라
는 생각을 합니다...(중략)...적극적으로 노동조합에서 시스템이라든지 관리시스템을 항상 체크하고
환자가 오늘 치료와서 무슨 치료를 하고 갔는지 파악을 해서 조합에서 관리를 해줘야 하거든요.
해야됨에도 불구하고 그렇게 하지 않거든요. 귀찮으니깐 알아서 하겠지 치료사가 있으니깐 치료사
가 하겠지. 이렇게 맡겨놔버리면 우리가...(조선)”

“3주이상 치료를 요하는 경우에는 3주 받아보고 만약에 그래도 계속 증상이 있다 그렇게 되다보면
우리가 치료권을 발부시키거든요. 치료권을 받고 아픈부위에 치료를 해보고 거기에 대한 염좌가
있다거나 뭐 이럴시에 본인이 원할시에 산재신청을 하게끔 그거를 하고 나서 보니까네 저 업무가
많이 상당히 줄었어요. 사람들이 그 많던 사람들이 전부다 치료를 계속받고 그러니까네 작년
비해서 많이 줄더라구요.(자동차)”

“환자들을 밖에서도 받고 그래봤지만은 미포처럼 그렇게 물리치료사도 하고 우리 또 재활치료사도
있거든요. 그분들이 편하고 밖에서보다 훨씬 낫데요. 재활도 같이하니깐.(조선)”

“물리치료사라든가 이렇게 간호사들이라던가 그다음에 저희들이 별도로 운동지도하시는 분들이라
던가 그런 분들에게 의견들을 많이 얻어내서 실제 산보위 안전이나 예방관리위원회라고 해서 근골
격계 질환 다루는 안전들을 많이 상정을 하고 있거든요. 그래서 그런 부분들이 직영화를 정규직화
를 전제가 된 직영화여야만이 그 분들이 스스로도 좀 더...(중략)...외주병원을 뭐 그거한다 이런 부
분들은 심도있게 고민해봐야 하지 않을까. 물론 그 병원 단체가 노동자 편에 확실하게 서 있다 그
렇다면 굉장히 좋겠다 하겠지만 쉽지 않겠죠.(자동차)”

“물리치료사가 간호사가 정규직이다 보니깐, 자기가 이일 이외에는 안해요. 왜 자기는 안해도 된다
이거예요. 자기는 이일을 하러 들어왔지 나머지 일을 하러 들어온게 아니라 이거예요. 그러면 같은
저기지만 시킬 수가 없어요. 그래서 조합원들이랑 엄청 싸워요.(자동차)”

질문 2. 노동안전보건 문제의 현장쟁점화를 위한 부단한 노력에도 불구하고, 현장 참여 조직이 여의치 않은 현실입니다. 과로사 및 산재 사망사고에 대한 대응이 어떠했고, 실제 대응과정에서의 어려움과 극복방안에 대해 이야기 해주십시오. 갈수록 늘어가고 있는 비정규직 노동자의 산재 사망과 관련한 대책활동과 향후 과제에 대해서도 말씀해 주시기 바랍니다.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

두 번째 토론주제인 비정규 노동자를 포함한 과로사 및 사망사고에 대한 대응과 대책에 대하여, 산재사망시 임시산보위 개최해서 사측과 합의하여 대응하고 있었다. 사고의 경우는 원인에 대한 대책마련이 될 때까지 사망사고 해당공정 혹은 해당공장 전체를 조합차원에서 가동 중지시키는 것이 일차적인 대응방안이었다. 과로사일 경우에는 명백한 이유가 확인되지 않을 경우 보상합의로 마무리한다고 하였다. 작업량이 많아지면서 과로관련 사망이 자주 있게 되는데, 힘들다고 생각되는 조립부서보다는 간접부서 조합원들이 많은 경향이 있어서 고령화로 인해 문제와 함께 각별한 대책마련이 필요하다는 의견이 있었다. 그러나 비정규 노동자의 경우 언론에 알리면서 사측을 압박하고 보상문제라도 제대로 받을 수 있게 노력하고 있지만, 실제 대처하기 쉽지 않다는 고충을 호소하였다. 노동자 사망과 관련하여 조합차원의 대응이 일정하게 힘을 발휘하고 있지만, 비정규 노동자 산재사망과 돌연사에 대한 노조차원의 대책마련이 필요하며, 더불어 조합차원의 대응과정에서 조합원들이 직접적으로 생산을 중지시키거나 원인진단 및 대책마련에 대한 조합원 토론을 통해 참여의 폭을 확대해 나가는 노력이 필요하지 않다.

② 주요 토론내용의 예시

“비정규직...저기 만약 산재로 사망하게 경우에는 임시산보위를 다 엽니다. 열어서 사망에 따른 조치를 다 해서 산재가 떨어지지 않을까 같으면 회사랑 합의를 보고 산재신청은 회사가 하던 이런식으로 해서 좀 조합원들에게... 뭐 비정규직 노동자들 같은 경우에는 나이드신 분들이 사망하고 그러니깐 대처할 수가 없어요.(자동차)”

“안그래도 사망사고 조살 함 했는데...조합생기고 나서 이런 사망사고까지 ...그런데 지금 단협에 사망사고 났을 때 저희들 0.5%씩 조의금을 걷습니다. 부평지부에서는 거의 뭐 한달에 한건정도 정도 공고가 내려오거든요. 요즘엔 또 옛날보다 작업량이나 생산이 많이 늘어나는 그런 사례가 많다 보니깐 과로사 관련 사망이 자주 있습니다. 정확한 자료는 아닌데요 한번씩 사망사고 나면은 이게 무슨 이윤가 한번씩 봅니다. 제일 힘들다는 조립이나 이런텐 거의 없구요. KD쪽이나 그런 쪽은 업무과다나 내부 스트레스나 이런 건 좀 있다 보는데. 그런 쪽이 많은 경향이 좀 있는거 같아요.(자동차)”

“현자도 동일한거 같아요. 현자도 역대적으로 쭉욱 누계라던가 이런거 보면은 직접 조립라인쪽 보다는 간접 파트쪽이 많습니다. 그것이 이제 아마 스트레스나 이런 것들이 직접 조립라인보다는 통제나 이런 것도 더 심한...(중략)... 얼마전에도 현자 지부에서 중국 출장을 장기간 갔다운 동지가 다 행히 그 동지는 예후를 미리 알아서 수술하고 그래서 다행인데. 산재신청을 준비하고 있긴 한데.

우리 트라이 아웃 장비가서 레이아웃 해주고 이런 파트예요. 집중적으로 일을 많이 하시게 되고, 아까 말했듯이 현자 같은 경우에는 이런 쪽은 많이 안일어날꺼다 이런 KD나 관리자들도 그런 추정들을 많이 하고 있는...그런 도리어 과로사로 추정되고 그런 공통사항인거 같아요.(자동차)”

“올해가 과로사로 추정되는 건수가 없었는데 예년에는 많았습니다. 전체적으로 봤을때 생산량이 많았을때 특히 많구요. 실제적으로 고령화랑 펠라야 펠수 없는...(중략)... 저희들은 비정규직 사망사고가 생겼는데 저희들은 언론에서도 뉴스보도 하게끔 합니다...(중략)...현대중공업에서는 사망사고가 전혀 안나고 있는것처럼 비춰지는데 비정규직들 한달에 한번씩 계속죽어나가고 있는 형국인데, 실제로 보상문제도 보면 너무 태도 아닌 보상문제로 합의가 되더라구요. 들리는 이야기로 보면 최소한 자본주의에서 죽고나면 보상이라도 제대로 받아줘야 할 그런게 있어야 할텐데 노동조합이 기조나 이런게 다르고 그러겠지만은 그래서 저희들은 사망사고나 중대재해가 나면은 저희들이 나서서라도 뉴스에 알리고 그러합니다.(자동차)”

“과로사로 추정되는 경우 실제 현자같은 경우 보상을 하게 되면 거의 뭐 종결되는 수준 이렇게 가지만은 실제 안에서 사망하는 경우는 원인 대책이 나와야지만이 라인이 돌아가고 이삼일씩 서고 기아도 그렇지만 현장에서 사망원인이 제대로 밝혀져야 노동부에서 나와도 저거들도 잘 모르겠다 이렇게 나오면 그러면 이삼일씩 라인이 서고...(자동차)”

“실질적으로 비정규직같은 경우에는 예를 들면 현장에 들어가보지를 못하니깐 그럼 대충 이야기를 들어보고 그림을 그려보고 사고 원인이 뭐같다. 다 이야기 하고 그러는데 우끼리 밖에 이야기가 안되니깐 그런 문제들에 있어서는 현장을 실제로 보고 그래야 하는데 그게 안되니깐 실제로 쫓아가면은 애네들은 철저히 은폐를...회사편에서 어쨌든 이문제를 빨리 마무리시키고 덮으려는 그런 것들이 있구요. 실질적으로 조직적이지 못한 노동자들에 대한 대응 이런 것들을 우리가 앞으로 좀 앞으로 찾아야 되지 않은가...그런 생각도 듭니다.(조선)”

“사망사고때는 일단 중지시키고. 해당 호선이나 해당 작업 중심으로...미포같은 경우에는 이래 보면은 비정규직 노동자들이 역수로 뺏칩니다. 지금 우리같은 경우도 주로 다치는 사람들이 비정규직입니다. 그래 가지고 요번에 생각해 낸 것이 뭐냐면은 우리가 월별로 노사합동으로 노사 안전점검을 한달에 두 번씩 그렇게 협력사 사장들을 대동해같이 그 모습들을 보이고 하면서 불안정한 요소를 찾아내고...(조선)”

질문 3. 15만 산별노조 출범 이후 기업지부와 지역지부간 통합력을 높이고 공동사업과 연대투쟁을 강화해 나가야 하는 과제가 있습니다. 현재적 상태는 어떠하며 이를 실현해 나가기 위한 방안은 무엇입니까? 대공장 사업장의 안전보건 활동 역량과 경험을 지역으로 확장하기 위한 방안은 무엇이라고 생각하는지 말씀해 주십시오. 또한, 자동차의 경우 조직의 편제(지회 또는 지역위원회)가 지리적으로 떨어져 있어서 사업의 통일성과 일상적인 활동의 집중점을 조직, 유지, 강화하는데 어려움을 겪고 있습니다. 이를 극복하기 위한 방안이 있다면 이야기 해주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

지역차원에서 공동사업 및 연대투쟁 실태와 강화방안을 묻는 세 번째 토론주제와 관련하여, 지역차원에서 정기적인 담당자 회의, 공동 선전활동 및 집회투쟁, 지회 순회, 기업지부 내부적인 소통과 공유 강화 등을 더욱 강화시켜나가기 위해서, 기업지부든 지역지부든 나름 현안에 대한 대응을 해나가는데 어려움이 적지 않지만, 지역차원에서 함께 할 수 있는 노력들을 하나하나씩 축적해나가야 한다는 데 공감을 하였다. 우선 정례적인 교류부터 정착시켜 나가는 것이 필요하다고 이야기되었다. 그래야 사업기획, 역량배치, 공동활동 등을 지역차원에서 집행해 나갈 시스템과 힘이 갖춰질 것으로 판단을 하고 있었다. 특히 소단위 사업장의 경우 활동시간 부족으로 인해 회의결합하기도 어렵고 활동을 전개하기 쉽지 않은 현실과 관련하여 조직적인 대책마련을 호소하였다.

이는 본조차원에서 지역지부와 기업지부의 통합력을 높여나가기 위한 지역현실에 대한 종합적인 판단에 기초한 활동기획이 필요하다는 것을 반영하며, 큰 기획도 필요하지만 일상적으로 활동주체들의 사업장 벽을 뛰어넘어 공동으로 논의하고 실천할 수 있는 틀을 만들어야 한다는 의미로 해석하는 것이 바람직하리라 여겨진다.

② 주요 토론내용의 예시

“지부 이렇게 해가지고 각 단위사업장에 매주 화요일마다 담당회의를 하고 그러는데요. 아까 사망 사고 있고 그러면 이번에 부장님 오셔서 같이 유인물 나눠주고 했듯이 비정규직이 화장실에서 쓰러지고 사망사고 나고 그러면은 산재처리 해주고 전체사고처리 해주고...회사 앞에 마지막까지 싹 처리해주고 그런 일이 있었어요. 전반적으로 현안 터지면 공단이나 항의 집회도 하고 자주하려고 하고 활동좀 많이 하고 그런건 잘 되고 있다고 봅니다. 아무래도 아까 지적하셨지만 소단위 사업장에서는 아무래도 노안담당자 하시는 분들이 시간할애 억지로 나왔다고 하고 잠시 회의하다 정회하면 가버립니다. 그냥 시간에 쫓기가지고 이런 경우가 좀 있어서...(자동차)”

“노안문제 관련해서 선전물 공동으로 만들어내고 공동으로 배포하고 그렇게 뭐 중공업 참가하고 있고 그랬는데. 실질적으로 인제 자기... 인제 전체적인 것은 지역지부 순회하는 것밖에 없어요. 그런 부분들이 원활하게 사업들이 원활하게 안되지 않느냐 그런거고.(지부)”

“기업지부 내부적으로 너무 방대하다 보니깐 내부적으로 고민들이 더 큼니다. 저도 개인적으로 우리 지역위원회 노안부장들과 많이 싸우고 그러는데 내부적으로 정리된 내용들이 지역위원회에서 잘 지켜지지 않는 부분들이 굉장히 많습니다. 그 동지들이 보면 어떻게 생각할지 모르겠지만 저희들이 봐서는 그런 부분들이 굉장히 많은데 아까 뭐 지역적인 부분들이 활성화 되가지고 되는 것이 이제 기업지부 없어지고 지역지부로 편제가 될건데 워밍업 차원에서라도 이런 부분들이 자주 지역적으로 교류가 되어야 내용적으로 소통이 흐름이 원활할 것 같아요...(중략)... 걸음마 단계이지만 지역적으로 내용을 공유하는 것이 미래를 위해서도 좋은 것 같고 우리도 그런 매개체를 만들어야 겠고 본조에서도 그런 매개체를 엮어 만들어갖고 틀이 되었으면 좋겠습니다.(자동차)”

“산별 전환은 안되었지만은 이런 사업들 공동사업에 대한 주제를 가지고 공동으로 할 수 있는 이 거가지고 예산을 짤 때도 예산을 뺐어요. 예산이 책정이 안됐다 그래가지고. 그런 과정이 있는데 그런 문제까지도 포괄해가지고 한진 대조 미포 같이 할 수 있는 뜻을 모아야 되는데 아니냐...(지부)”

“노안실 관련해서는 조그만 회사나 큰회사나 다 그 똑같이 가야하는 상황이다. 노동안전 관련해서는 진짜 한가지로만 봐야지 정책적으로 조직적으로 이런거 필요없이 한가지로 봐야지.(자동차)”

질문 4. 조선의 경우, 조직노동자보다 높은 비율의 미조직 비정규노동자가 현장에서 일하고 있습니다. 때문에 위력적인 단결투쟁을 기획하고 실행하는데 어려움이 있습니다. 이를 극복해 나가기 위해 본조-지부-지회(위원회) 등 각각이 주력해야 할 역할에 대해 이야기 해주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

네 번째 토론주제인 조선의 경우 미조직 비정규노동자를 포괄하는 위력적인 단결투쟁 실현을 위해 본조-지부-지회(위원회)의 역할과 관련하여, 노안활동을 통해 사업통합력을 일상사업에서 넓혀가면서 임원들도 조직하고 실제사업도 미조직 비정규 노동자들을 포괄해 나갈 수 있도록 의식적으로 함께 해나가는 것이 중요하다고 이야기 되었다. 사업을 실질적으로 추진해 나갈 주체를 만들어 투쟁하려고 한 건강권 실천단과 관련하여 역할과 임무가 명확치 않은 채 형식적으로 조직되었기 때문에 생긴 문제들을 극복해나가는 것이 좋겠다고 하였다. 교육위원들의 경우도 사업장마다 있는데, 노동안전보건에 대한 교육활동을 실천할 수 있도록 역량강화와 강사단 훈련 등을 통해 지역차원에서 전체 노동자를 포괄할 수 있는 교육선전 시스템을 구축하는 것이 필요하다는 의견이 제출되었다.

이는 단위현장에서 미조직비정규 노동자들을 포괄하는 의식적인 활동기획과 역량배치가 필요하고, 지역차원에서 조직사업의 첫출발로서 교육선전활동부터 시작할 수 있도록 역량강화와 지역 활동 시스템을 구축하는데 힘을 쏟아야 한다는 의미일 것이다. 본조는 이런 과제를 추진하기 위해서 교량의 역할과 함께, 역량강화 프로그램을 기획 실행하면서 미조직 비정규 노동자들의 건강권과 관련한 권리와 요구를 알리는 기획선전을 독자적으로 추진하는 것이 어떨까 한다.

② 주요 토론내용의 예시

“사업관련해서 통합력을 일상사업에서 넓혀가는 주요한 매개가 노안활동이지 않겠는가. 실제 사업하면서 같이 땀기고 사업도 의식적으로 같이 만들고 이렇게 필요하겠다. 임원들도 의식적으로 조직하고, 과제중에 하나입니다.(본조노안)”

“실천단을 해봤는데 실천단에 대한 역할과 임무와 이렇게 주어지지 못하고 만들어 냈기는 만들어 냈는데 뭐를 해야할 지 모르는 지경까지 와가지고 현장에서 실천단을 만든다 해놓고 뭐했냐 뭐하냐 이런 이야기 까지도 듣는데 지역내부에서도 실천단에 대한 활동을 만들어나가기가 상당히 힘이 들더라구요...(중략)...노조에서 교육위원을 운영하고 있습니다. 실제 교육위원이라고 하면서 노동안

전은 안하거든요 할 수가 없습니다. 이거는 전문적인 교육이기 때문에 그래서 노동안전 실제로 실에서 별도의 교육위원을 만들어야 되는거 아닌가. 그러면 교육위원의 구성이 필요하다면은 어느정도 수준 그런 고민을 해서 지역에 몇 명 정도의 교육위원을 만들어봐라. 현장에 노안담당 부장이나 실장들을 오래했다하면 많게는 6년까지도 한사람이 있어요. 그런 사람들 전문가 이상으로 봐야 하거든요. 그런 사람들 활용을 해서...교육은 안해봤거든요. 그런 사람들은 역량도 강화시켜 주고 강사교육도 좀 하고 그래서 사안이 있을 때 작년 올까지 해서 산재보험 개혁 관련해서 포괄적으로 교육을 해나갈 수 있는 그런 시스템을 만들어주고.(조선)”

질문 5. 우리의 문제제기와 반대에도 불구하고 정부는 조선업 자율평가제도, 재해예방협의회 운영을 비롯한 ‘안전보건자율관리’ 정책을 지속적으로 추진, 확대하고 있습니다. 이러한 상황을 돌파해 나가기 위한 방안과 실천적 활동은 어떻게 전개해야 하는지 말씀해 주시기 바랍니다.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

다섯 번째 주제인 ‘안전보건자율관리’ 정책에 대한 대응과 활동과제에 대하여, 자율관리제도와 관련하여 금속노조 본조나 전체적인 틀에서 재해과약을 제대로 하면서 이 제도에 대한 현장수렴을 거쳐 전면적인 폭로와 선전을 제대로 하였으면 좋겠다고 이야기되었다. 동시에 각 단사에 있는 명예산업안전감독관들을 제대로 조직해서 노안위가 지역에서 활동을 올곧게 할 수 있도록 만드는 것부터 해보자는 의견이 있었다.

이는 자율관리제도가 실제 현장의 요구를 짓밟고 산재를 은폐하는 역할을 하고 있는 현실을 반영하는 것이다. 이를 바로 잡기 위해서는 전체적인 폭로와 선전활동이 필요하고, 이러한 활동을 전개할 주체조직과 관련하여, 명산관, 실행위원, 노안위원, 교육위원 등 집행간부 뿐아니라 실제 활동할 수 있는 사람들을 재조직하고 역량을 강화하는 것부터 하자는 제안인 것이다.

② 주요 토론내용의 예시

“노동부에서 하고 있는 안전부분에 대한 자율관리제도 거 있잖아요. 그런 부분에 대해가지고 금속노조 본조나 전체적인 틀에서 이러한 제도에 대해가지고 좀 잘못된 부분들 현장에서 수렴을 해가지고 이걸 집중적으로 해가지고 좀 재해에 대한 과약을 해나갔으면 좋겠다는 생각이 들구요.(지부)”

“지역내에 있는 우리 내 노동부를 별로 좋아안하지만은 노동부하고 노동지청하고 울산지부 금속하고 그리고 그래해서 좀 각 단사에 있는 명예감독들 해서 노동안전보건위원회를 만들어보자. 그래서 다른데 사고나거나 이런데 적극적으로 사고 안나도록 만들어 주는게 있고. 실제 산안 문제를 해결하는거 아니냐 그렇게 해서 실질적으로 예방이 되면 좋은거 아니냐...제안을 했는데 그냥 컷하고 넘어가더라고요. 그런걸 우리가 추진해 보자라는거죠.(조선)”

질문 6. 안전보건 관련 단협 내용 중 사문화되어 실천적으로 복원해야 할 내용은 무엇이며, 추가로 확보해야 할 단협 내용은 무엇이 필요한지 말씀해 주시기 바랍니다(본조 중앙교섭-지부(지역) 집단교섭-지회 보충교섭 차원에서)

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

여섯 번째 주제인 안전보건 관련 단협 내용 중 실천적으로 복원해야 할 내용과 추가해야 할 내용에 대해, 과로사문제와 관련하여 직무스트레스와 뇌심혈관 질환에 대한 대책을 수립하는 것이 중요하고, 단협안에 반영되어있더라도 선언수준에 그치고 있는 현실을 구체적인 요구안을 성안하여야 한다고 이야기되었다. 내년부터 법제화될 물질안전보건자료와 관련한 내용도 반드시 추가되었으면 좋겠다는 의견까지.

노안문제에 대한 조합차원의 관심과 함께 하는 노력이 필요하다고 강조되었다. 예컨대 노안관련 요구안은 그저 노안담당자나 부서가 알아서 하는 식의 관행을 극복하는 것이 중요하다는 것이다. 실질적인 활동을 위해 상근을 명시하거나 적어도 활동시간을 명문화해야 한다는 의견도 제기되었다.

이는 실제 활동력이 턱없이 부족하거나 있더라도 제대로 운영되지 못하고 있는 주체현실을 극복해야 한다는 것을 전제로 하여, 고령화와 강화되는 노동강도에 대한 보다 적극적인 대응을 통해 직무스트레스와 뇌심혈관계 질환에 관련한 금속차원의 단협확보가 필요하며, 물질안전보건자료 등과 같이 일상적으로 노동자의 건강에 영향을 미치는 사안에 대한 권리확보를 단협으로 확보해야 한다는 것을 의미한다. 이런 과정에서 노안관련 단협내용 자체에 대한 무관심과 무지 그리고 일상활동의 무기로 활용하지 못하고 있는 현실 역시 곱씹어 볼 필요가 있을 것이다.

② 주요 토론내용의 예시

“과로사도 많이 이야기 하셨지만 직무스트레스 관련해서 저는 고민을 많이 하고 있습니다. 직무스트레스 관련해서 과로사도 많이 당하고 있기 때문에 직무스트레스 관련해서 단협에도 넣어서 모든 사업장들이 산업안전 보건법에 적용이 되어 있지만 너무 광범위해서 대기업 노조에서도 어떻게 손을 대야할지 모르는 상황이 될 수 있습니다. 아니면 다른 방법으로 이걸 만들어야 하는지 이것들을 모르고 있습니다. 여기에 대한 고민을 좀 하셔서 내년에 단협 할때...대기업보다 중소기업에서 더 스트레스 많이 받겠죠. 이런 것과 관련해서...중앙교섭할 때...(자동차)”

“위에 있는 짱들이 진짜 어떻게 보면 노안실이나 이런데 신경을 써줘야 하는데 신경을 안써주고 자기 조직이나 이런 걸 키울러 생각하고 그런 쪽만 신경쓰다 보니깐. 전 그래요 진짜 노동조합이 노동자들 조합원들 위해서 올라갔으면 짱이면은 노안 이런 것도 알고 계셔야 하는데 저희들은 오히려 줄었어요.(자동차)”

“잘하면 잘하는대로 못하면 못하는대로 정리되는것이 그냥 본협에 올라가면 그냥 통과가 되는 요번에 또 그런 형국이 발생되었습니다. 그래서 밑에서 뭐 실장이나 저나 굉장히 실무해가는 당사자로서 굉장히 힘들고 스트레스 받았던 상황인데 그렇더라도 나름대로 안을 적게 가져간 만큼 회사

에 강력히 요구해서 그 부분은 많이 관철이 되었는데... 직무 스트레스라던가 뇌심혈관관련해서든가 되있는 사업장도 그렇고 아주 선언적인 내용만 있더라구요. 금속에 지침도 있었지만 실제 저희들은 기존에 있던 것도 금속보다 문서적인 의미지만 내용이 있었는데 직무스트레스 뇌심혈관계까지 요번에 선언적인 의미라도 포괄을 시켰습니다. 간접부분에서 과로사로 추정되는 사망사고가 많이 나는 부분에 대해서는 많이 대응을 자동차 업종에서는 특히 해 나가야 할것 같습니다.(자동차)”

“비상근 담당자라든지 활동상근이 안되더라도 월 활동시간을 해줘야 하는거 아닌가...그리고 또...노조차원에서 운영할 수 있는 명예감독 제도이라든지 현장 감시 제도를 좀 만들어보자 그런 생각을...(조선)”

“물질안전 보건자료 관련해서 내년에 법제화 되고 내년부터 추진이 됩니다. 그거 관련해서 물질안전 관련해서 지금 뭐...국장님 열심히...하는데 요거 관련해서도 참고사항으로 해서 집어넣어줬으면 합니다. 중소기업도 다 알아야 되니깐...(자동차)”

질문 7. 자동차 및 조선 현장이 갖는 노동과정의 동질성에도 불구하고, 정책대안의 범주에서는 조직전체 차원에서 공동의 노력과 모색이 이어져 왔습니다. 건강권 관련해서는 담당부서 및 주체 중심으로 진행되어왔습니다. 이를 극복해나가기 위해서는 정책기획-조직선전-노동안전이 공동기획-논의-집행을 추진할 체계를 구축하여야 한다는 의견이 있습니다. 이에 추진여부, 방안 등과 관련한 의견이 있으면 말씀해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

일곱 번째 토론주제인 건강권쟁취 관련한 활동의 담당부서 및 주체 중심의 한계 극복방안과 관련하여, 한마디로 노안담당 중심의 한계를 극복하기 위해서는 실제 정책기획-조직선전-노동안전이 공동기획-논의-집행을 추진할 체계를 구축하는 것이 좋겠다는데 의견을 모았다. 이는 노안활동이 현장의 제문제를 포괄하는 것임에도 불구하고, 고충처리식의 관행으로 담당자가 민원해결의 차원에서 결과중심으로 대응해왔던 과정에 대한 문제의식을 반영하는 것이라 여겨진다. 이러한 현실을 극복하기 위해서는 실태조사에서 확인하고 제안될 내용을 단위 현장에서 구체화하는 것이 필요하다. 그 출발은 작업환경 측정, 검진, 유해요인조사 등에 대한 조합원의 인식과 대응을 조사하고 대책을 마련하는 것부터 시작하면서, 동시에 본조 토론에서 제기되었듯이 맨아워투쟁을 현장일상활동으로 정착시켜나가기 위한 조합차원의 총체적인 기획과 역량배치가 필요하다 하겠다.

② 주요 토론내용의 예시

“보건문제 정책 기획이나 선전이나 다같이 해서 공동기획해서 집행하는 모습 봤으면 좋겠다. 따로 따로 놀다보니까 인식도 안좋은데 거기에 대한 소외감도 있고 이거 관련해서는 진짜 노안실에서 신경을 쓸거고 전체적으로 선전이나 이런것도 잘 해서 나왔으면 좋겠다.(자동차)”

“어떠한 산안사업으로 국한되어가지고 진행되는 것들이 지금 산재가 그렇잖아요. 다른 사업들도

중앙 정책 기획있는데 정책 기획 선전 이거까지 다 포괄해가지고 이 부분들도 선전에 대해 있으면 같이 지원해 주고 선전에 대해서 할 것이 있으면은 맡기고 그럴 때만이 인제 노조의 상근하고 있는 분들도 이러한 부분에 대해서도 캐치하고 인식되고 그런 부분들이 같이 할 수 있는 지금 뭐 우리 사업밖에 안되니깐...(지부)"

"상집간부 중에서 제일 재미없는 실이 노안실이에요. 제일 노안실을 꺼려하고 재미없다고 싫어하고 골치아프다고 싫어하고 꺼려하고...(자동차)"

"우리 임단협하고 실무적으로 노안관련해서 정리해가 내일 당장 근골격계 의자를 추가적으로 투입하는 문제를 협의해 봤는데 내일 투입한다 홍보도 안되가지고 막 투입해야 되는 그런 상황이 발생되는데 이런 부분들이 틀거리가 좀 만들어 지면 그 동지들이 다 공유를 하지 않겠지만은 금속도 맹 본조도 뭐 다르지 않을거 같아요...기본적으로 그런 틀거리가 연계가 된다면은 내려오면서 지부에서도 연계가 되면 최소한도로 좀 들어줘라 기획쪽에서도 같이 좀 들어봐라 그렇게 엮어놓으면 폭이 좀 넓어질 것 같거든요.(자동차)"

5) 비정규 토론과 관련하여

비정규 단위질문에 대한 토론은 1)항과 2)항을 하나로 묶고, 3항부터 7항까지를 하나로 묶어 자유토론 방식으로 토론을 하였기 때문에 토론 주요내용을 두쪽으로 나누어서 정리하였다.

첫 번째 쪽지는 1항과 2항의 공동내용인 비정규지회 조합원들의 안전과 건강권 확보 방안이었고, 두 번째 쪽지는 3항부터 7항 질문인 3) 진행중이거나 계획하고 있는 활동 4) 사업을 기획하고 집행하는 과정에서 본조-지부(정규직 노조)-지회의 역할 5) 정규직 노조 및 조합원들과의 노동안전보건 일상활동을 공동으로 전개방안 6) 산재, 과로사 및 사망사고에 대한 대응 방안 7) 비정규노동자의 안전과 건강권 쟁취 투쟁방안과 일상활동 활성화 방안 등을 묶어서 자유토론식으로 진행하였다.

질문 1. 실제 노동과정에서 상대적으로 더 힘들고 열악한 노동을 하고 있는 비정규지회 조합원들의 안전과 건강권 확보를 위해 힘을 쏟아 집중해야 하는 노동안전보건 사업을 중요한 순서대로 3가지만 꼽으신다면 무엇입니까?

질문 2. 비정규지회 조합원들은 고용불안, 높은 노동강도, 열악한 작업환경 등으로 인해 오히려 건강권 쟁취에 대한 관심과 이해 그리고 활용과 참여 정도가 오히려 낮은 양상을 보이기도 합니다. 이를 극복할 방안에 대한 고민이 있다면 이야기 해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

첫 번째 토론쪽지인 비정규 노동자의 건강권 확보방안과 관련하여, 기본적인 건강권에 대한 이해를 올곧게 해야 한다는 목소리가 주를 이루었다. 이를 위해서는 임금문제, 노동강도 문제, 비정규직 작업환경 문제 등 다양한 주제들이 건강권에 미치는 영향과 연관성에 대한 선전교육활동의 필요성이 강조되었다. 더불어 비정규직 문제와 함께 건강권 의제를 중앙차원에서 주요과제로 설정하

여야 하며, 건강하게 일하기 위한 현장투쟁을 조직하여 현장주체들의 공감대를 형성하면서 금속전체의 사업으로 자리매김하는 것이 중요하다는 것을 제기하였다. 이러한 활동을 전개하기 위해서는 우선 조합원들이 자기문제로 받아안을 수 있도록 쉽게 다가가기 위한 틀을 만들고, 둘째 일회적인 활동이 아닌 지속적인 사업으로 전개해야 하며, 셋째 조합원 교육과 산보위 조직 및 운영 그리고 지역차원의 명예산업안전감독관과 같은 실질적인 사업에 필요한 지원과 역량배치가 중요하다는 제안이 있었다.

이런 토론내용을 통해 고용불안과 저임금 그리고 열악한 작업환경 등으로 인해 비정규노동자들이 스스로의 필요를 왜곡하거나 겉으로 드러내지 못하고 순응하고 있는 현실에 어떻게 맞설 것인가를 확인할 수 있으리라 판단한다. 열악한 현실은 일상활동하지 않기 위한 비빌 언덕으로 삼아지기도 하겠지만, 오히려 열악한 현실에 기초한 현장 비정규노동자들의 요구를 금속노조차원에서 단위 현장에서 보다 적극적으로 조직해나가야 할 과제로 삼아야 한다는 의미로 받아 안는 것이 필요하지 않다.

② 주요 토론내용의 예시

“비정규직건강권문제 관련 해 비정규직노동자들이 노동3권과 건강권문제가 구분되지 않는다.산안법상 이러저러한 안전작업이 되지 않는 것과 관련해 위험작업과 중대재해에 대해 대처할 수 있는 활동들 특히나 비정규직 관련 해 대부분 다쳐도 공상처리하고 산재은폐 되기 때문에 다치면 산재요양을 통해 치료받을 수 있는 권리를. 이 싸움도 중요한 싸움이다. 이러한 사업들이 진행될 필요가 있다. 비정규직 건강권문제는 중요하지만 개인적인 문제다. 현재 집단적인 임금을 올리는 문제처럼 동일하게 중요한 문제로 생각하지 않는다. 항상 후순위문제고 임금과 나란히 중요한 문제로 제기하지 않는다. 이와 관련 해 비정규직지회차원에서 건강권문제들과 대단히 다양한 주제들을 가지고 임금문제로도 얘기할 수 있고, 노동강도문제도 얘기할 수 있고, 비정규직보호로도 얘기할 수 있고. 다양한 주제들을 갖고 선전이나 교육이 필요하다. 이러한 기초위에서 이후에 현장에서 투쟁을 만들어야 한다. 현장의 주요요구로 만들고 싸워야 된다. 그 사업들이 사실상 대단히 집중된 방식으로 진행되어야 한다.(비정규)”

“금속노조의 사업계획 잡을 때 올해 임시대대에서 비정규직 의제가 모두 부결되었다. 원청 사용자성문제나 노동시간단축문제 등 사실상 건강권문제는 의제로 제기되지 않았다. 비정규직의제와 나란히 건강권문제도 핵심적인 중앙교섭 의제로 만들어 금속노조 전체의 싸움으로 나가야 한다.(비정규)”

“건강권문제와 관련한 현장투쟁을 만드는 것이 중요하다. 그런 측면에서 올 해 노동자 건강권 실천단이 바깥에 선전사업밖에 하지 않았다. 실천단 구성 중요한 역할을 할 수 있음에도 불구하고 중요한 역할을 할 수 없었다. 오히려 전국현장을 누벼야 한다. 현장에서 비정규직 단위의 산재적발해서 노동부, 근로복지공단 타격투쟁 조직해서 중대재해문제와 관련해서는 본조에서 직접 할 수 있는 만큼 현장투쟁 지원하고 연대해서 현장에서 작지만 소중한 투쟁을 만들어야 한다. 투쟁을 만드는 중요한 수단으로 이미 구성된 실천단을 활동초점을 현장으로 이동시키고 현장 내에서 선전,

선동사업 발생한 제 문제와 관련한 현장투쟁들을 하고 지원해서 하나의 성과들을 만들어야 한다. 실천적 결과물을 가지고 금속노조 전체에 총파업, 선전과 선동, 현장의 공감대를 만들고 주체의 행동을 조직하고 제기될 수 있도록 해야 한다.(비정규)”

“조합원들이 쉽게 접해서 자기의 문제라는 걸 대화의 통로를 틀수 있는 사업을 해서 진행했으면... 단위사업장 담당자라든지 지회 노동안전담당자를 만들어내고 담당자들이 지부나 본조에 바로 전달해서 공동문제로 인식하고 공동실천을 바로바로 할 수 있도록 했으면 한다.(비정규)”

“울산공장의 경우 정규직지부에서 노안소식지를 별도로 정기적이지는 않지만 내잖아요? 조합원들이 보고 뭐라고 하는가? 보지도 않는다. 실질적으로 똑같이 작업을 하다 한 부위가 아파서 지회를 찾아오든지 공장의 대의원을 찾아가면 없다. 얘기만 던졌지 뒤에 대한 후속조치가 없다. 한 두 번 얘기를 꺼내다가 그 다음부터는 말자체도 안 나오는 현실이다.(비정규)”

“해야 할 부분이 실질적으로 지원하는 문제가 필요하다. 현재 현자비정규직지회의 경우 이런 것 관련해 교육을 한다던지, 산보위를 꾸릴 수 있는 구조와 내용 지원 할 수 있는 사업으로 가져가야 한다. 현중사내하청지회의 경우도 사건이 터지지만 지회 전체적인 문제 관련 해 투쟁 하다보니... 어렵다. 개별문제로 전략하다보니 가족과 합의가 되는 문제가 있는데... 중공업문제 관련 해 중공업 사고 터지면 우리가 중공업 사고가 터지면 현장 출입 할 수 없다. 노동부를 튜라이보든 어딜 튜라이보든 해서. 명예산업안전감독관을 지역차원으로 구성하는 문제 현장에 들어갈 수 있는 토대마련 필요하다.(비정규-울산지부)”

질문 3. 비정규지회에 대한 사측의 탄압, 조합원들의 분산, 정규직 노조 및 조합원과의 다름, 조직력 강화, 일상적인 투쟁현안의 산적 등으로 인해 사실상 건강권 쟁취를 위한 인식향상과 노동 안전보건 실천사업을 하기 쉽지 않은 현실입니다. 명예산업안전감독 선임 및 활동강화 및 산업안전보건법 위반사례 발굴 및 시정 등 실제 할 수 있고 하기 쉬운 사업부터 해야 하지 않느냐는 의견이 있습니다. 실제 주목하고 있는 사업이나 계획하고 있는 노동안전보건 활동이 있다면 이야기 해 주십시오.

질문 4. 상근역량이 절대적으로 부족한 현실에서 실제 사업을 기획하고 집행하는 과정에서 지회의 독자성을 견지하면서, 조합원들과 금속노동자의 건강권 쟁취를 위해 본조-지부(정규직 노조)-지회의 역할과 관련하여 반드시 실행에 옮겨졌으면 하는 내용이 있다면 이야기 해 주십시오.

질문 5. 투쟁현안이 산적해 있는 현실에서 일상적인 단결투쟁을 위해서는 정규직 노조 및 조합원들과의 노동안전보건 일상활동을 공동으로 전개하는 것이 중요하다는 의견이 있습니다. 이를 실행에 옮기기 위해 선행해야 할 과제 혹은 활동에 대해 이야기 해 주십시오.

질문 6. 노동안전보건 문제의 현장쟁점화를 위한 부단한 노력에도 불구하고, 현장 참여 조직이 여의치 않은 현실입니다. 과로사 및 산재 사망사고에 대한 대응, 산재처리는 어떠했고, 실제 대응 과정에서의 어려움과 극복방안에 대해 이야기 해주십시오. 갈수록 늘어나고 있는 비정규직 노동자의 산재사망과 관련한 대책활동과 향후 과제에 대해서도 말씀해 주시기 바랍니다.

질문 7. 비정규노동자의 안전과 건강권 확보를 위한 본조 및 지부(지역지부/기업지부)의 노동안전보건 활동과 건강권 투쟁은 어떻게 전개해야 하는지 말씀해 주시기 바랍니다. 또한, 비정규지회의 노동안전보건 일상활동을 활성화 · 강화하기 위하여 가장 필요한 것은 무엇입니까?

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

두 번째 토론은 3항부터 7항까지를 묶어서 진행하였는데, 3) 진행중이거나 계획하고 있는 활동 4) 사업을 기획하고 집행하는 과정에서 본조-지부(정규직 노조)-지회의 역할 5) 정규직 노조 및 조합원들과의 노동안전보건 일상활동을 공동으로 전개방안 6) 산재, 과로사 및 사망사고에 대한 대응 방안 7) 비정규노동자의 안전과 건강권 쟁취 투쟁방안과 일상활동 활성화 방안 등이었다. 이 꼭지와 관련하여 맥락과 의미를 별도로 정리하기 여의치 않아서, 주요토론 내용을 하나의 흐름으로 정리하였다. 토론에서 제기된 내용 하나하나가 소중한 현장의 목소리라 여겨진다.

산재은폐와 관련하여 개별적인 방식이 아니라 집중적인 방식으로 사업을 전개하는 것이 필요하고, 본조나 지부차원에서 무재해운동을 타격하면서 비정규노동자들의 치료받을 권리를 향유할 수 있도록 해야 한다. 중대재해 관련해서 지역차원의 공동활동의 경험과정에서 미흡했던 민주노총이나 금속노조의 결합을 적극적으로 추동하기 위해서는 상호간의 불신을 극복하고 함께 소통공유하려는 노력부터 시작해야 한다. 이러한 과정에서 조합원들에게 다가갈 수 있는 사업을 통해 현장쟁점화와 주체참여를 적극적으로 조직해야 한다. 구체적으로 발생한 현황문제들도 조직적으로 수렴되지 않는 상황에서 기존 내리쫓기식의 활동이 아니라 현장조건과 상황을 감안 한 금속 본조 기획사업이나 집중화된 조직 내 역량투여가 필요하다.

정규직의 노안활동과 비정규직지회가 처한 상황이 불균등 한 것을 극복하기 위해서는 우선 지회별로 활동주체를 세우는 것부터 시작해야 한다. 이를 위해 본조나 지부차원의 각별한 역량배치가 필요하다. 안전보건교육과 선전에 대한 금속노조차원의 노력이 필요하며, 산재사고에 대한 조직적 대응방안이 만들어져야 한다. 동시에 지역차원에서 미전환사업장, 기업지부, 지역지부가 함께 사업을 기획하고 집행하면서 비정규직 지회도 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 비정규직 지회 스스로도 책임주체를 세우는 노력도 필요하지만, 비정규직지회들의 노안활동을 활성화 시키기 위해서는 지부나 본조차원에서 그에 맞는 고민과 노력이 있어야 한다. 서두르지 말고 지속적인 일상활동을 공동으로 전개하자.

② 주요 토론내용의 예시

“본조나 지부차원에서 기획해서 노동부 무재해운동을 타격해내고 실제 이런 과정에서 지회랑 결합해서 할 수 있는 것이다. 폭로하면서 노동부가 실제 산재은폐와 관련 해 관리감독 제대로 강화할 수 있도록 하고 지회차원에서 개별적인 방식이 아닌 집중적인 방식으로 싸움의 가능성들을 하나의 사업으로 집행될 수 있는 문제이다.(비정규)”

“산재은폐와 관련해서 개별적인 상담과 지원의 방식이 아니라 이런 문제들을 사업장에서 집중된 방식으로 싸움으로 가능성으로 생각하는 것들이 이 문제와 관련해 할 수 있다. 지부나 본조차원에서 노동부의 무재해운동에 대해 타격하고 폭로하고 관리감독 강화해서 비정규직 노동자들이 다치면 산재요양 할 수 있는 공간 열어주는 것이 당장 사업으로 계획하고 집행될 수 있는 것이다.(비정규)”

“현중 중대재해 관련한 공대위활동이 몇 차례 있었는데 현중노조가 금속연맹 탈퇴한 이후로 사실 민주노총이나 금속(연맹)노조 차원의 투쟁과 결합되지 않는다. 오세일동지 투쟁이 상당히 장기간 되고 있지만 실제 금속지부차원의 지원이 없다. 그러면 그것이 왜 그런지 고민해 봐야 한다. 지역의 실제모습이 이런데 이것을 풀지 않은 상태에서 금속노조가 방향을 잡더라도 실천으로 지역에서 되지 않는다. 그런 면에서 서로 간에 불신이 있다고 생각이 든다. 지회도 지부에 대하여 요구하지 않는 부분이 있고 지부의 경우도 지회자체에 대한 어떤 판단을 미리 해버린다. 그러다보니 사안의 성격을 보고 결합하는 것이 아니고 서로 모르 채 한다. 이러한 부분이 현장 안에 투쟁으로 가져가는 부분은 다른 문제지만 문제를 확대시키는 것, 투쟁을 확대시키는 데 상당히 어려움으로 작용하고 있는 것이 중공업지회와 금속지부와의 태도의 문제이다. 이런 문제가 서로를 어렵게 하고 있다. 이 부분에 대해 노안단위에서 노안사업을 하려면 지역에서 풀어야 한다.(노안단체)”

“누구의 잘못이다. 이런 얘기를 하고 싶은 것이 아니라 실질적으로 지부를 강화시키는 게 구체적으로 발생할 수 있는 사안, 비정규직도 말로만 할 것이 아니라 실제 비정규직이 당하는 있는 고통의 지점이 한 측면에 건강권문제나 산재문제가 발생하고 있다는 것에 착목하고 사업들을 만들고 조합원들 잘 안 움직이지만 조합원들 조직해야 되는 것 아닌가?(본조노안)”

“끌어와서 싸움을 만들어야 되지 않느냐고 얘기를 해봤다. 운영위가 안 되면 노안위로 옮겨가는 고민들도 필요하다고 본다. 그렇다고 금속지부자체가 최고 결정단위가 반복적으로 얘기하는데 집행이 안 되는 부분은 금속에서 노안위 구조를 통해서, 금속 노안위원장이 운영위에 참여하니까 요구를 한다면 운영위내에서도 이 문제를 바라보는 시각이 달라질 수 있다고 본다. 그런 부분이 잘 안 되고 있다.(노안단체)”

“현재조건과 상황을 감안 한 금속 본조 기획사업이나 집중화된 조직 내 역량투여가 필요한 것 아니냐? 그것이 무엇일까? 에 대한 판단을 오늘 토론을 통해 정리해 보려한다. 기존의 지부, 지회를 통한 전체 사업을 내리는 방식은 곤란하다. 구체적으로 발생한 현황문제들도 조합으로 보고나 지부집중, 대응이 안 되고 있는 조건이다. 사안이 발생했을 때 조합원들에 대한 인식변화도 불구하고 현장에서 대책활동을 제대로 하고 조합원 의식을 바꿔내고, 원, 하청 현장의 조건들도 변화시켜내는 것에 대한 고민이 든다. 다른 측면은 일상활동과정에서 꾸준히 사업을 밀어가는 이런 사업이나 실천내용은 무엇일까? 이런 측면에서 본조와 지부의 구체적 역할을 잡아나아가야 한다.(본조노안)”

“금속노조차원에서 비정규직지회 노안담당자가 있는 곳은 노안담당자, 없는 곳은 지회차원에 일대일로 연락해서 비정규직지회와 본조 차원의 수련회를 갖고 그런 과정에서 노안담당자가 없는 지회는 담당자를 선임하게 설득해 내고. 정기적으로 비정규직지회들이 공동 노안관련 수련회나 교육의 기회를 잡아서. 사실 정규직의 노안활동과 비정규직지회가 처한 상황은 너무 많은 차이가 난다. 비정규직의 요구와 어떤 활동이 우리에게 필요한 것인가 논의를 갖고 이를 근거로 방향을 잡아보는 과정이 필요하다.(노안단체)”

“안전보건관련 해 하청업체들이 하는 역할이 있나? 하는 것이 아무것도 없다. 안전교육이 있는데 안전교육시간 안전에 대해 활용되지 않는다. 교육시간은 늘고 싸인한다. 예전에 비해 자동차비정규직지회는 산재사고가 발생하면 회사에서 귀찮으니까 무조건 바로바로 진행을 자기들이 먼저 한다. 문제가 될 까봐. 조합원이 있는 업체는 그렇다. 조합원이 없는 업체는 아직도 잘 안 된다.(비정규)”

“노동자 건강권 시리즈로 포스터 발행했던 것. 그러한 것도 지속적으로 되서 현장 곳곳에 화장실, 탈의장, 작업장에 부착할 수 있도록 지속할 수 있도록 했으면 한다. 금속노동자 신문에 기획으로 해서 건강권 시리즈로. 금속신문에 기획코너를 만들어서 건강권의 의미, 임금과 고용문제 등 다 연결되어 있는데... 노동시간단축 등 이러한 것과 관련한 선전이 필요하다. 비정규직지회가 있는 곳에서는 담당자뿐만 아니라 본조차원에서 집중된 교육과 현장실천사업과 투쟁과제를 정리해서 본조차원에서 직접 총괄 기획해서 투쟁을 만들 필요가 있다. 전체로 할 수 있는 것은 산재은폐분쇄, 노동부 타격하고 지회는 안에서 고발하고, 과정에서 비정규직 노동자들이 건강권을 지킬 수 있는 방식을... 예전의 근골격계투쟁처럼. 하나의 의미가 있고 투쟁할 수 있는 사업으로 기획될 필요가 있겠다. 이런 차원에서 선전과 교육, 현장실천들을 같이 배치하는 것이 입안되었으면 한다.(비정규)”

“비정규직 문제가 심각한 문제이니 이 문제들을 체크해내고 같이 할 수 있는 내용적인 틀을 만들어 진행해야겠다. 세부적인 것들을 본조와 같이 논의해서 진행하여야겠다. 중공업사내하청경우 일이 있을 때만 가는 건데 상시적으로 참여가 돼가지고 공유도 하고. 자동차는 기업지부가 있는데 기업지부와 저회도 포함되어 있는데 미포도 미전환으로 포함되어 있는데 비정규직지회도 성원으로 해서 조직을 만들고 안착해내는 작업으로부터 시작해야...(지부)”

“비정규직 노동자들이 건강권문제가 열악하기 때문에 이 문제를 활동하는 지회동지들이 뒤로 미루는 것이 아니고 어려운 조건이지만 책임자를 정하고 문제를 풀고자 하는 노력이 필요하다. 기간 금속노조나 지부의 사업을 보면 기존노조가 있는 노조사업중심으로 사업이 되어왔다. 일정하게 산안위가 운영이 되고 내부 주체가 형성되어 있는 곳에서 올라오는 고민들로는 비정규직지회가 처한 문제를 풀어갈 수 없다. 비정규직지회들의 노안활동을 활성화시키기 위해서는 지부나 본조차원에서 그에 맞는 고민과 노력이 필요하다. 비정규직지회동지들이 투쟁방식이나 사고가 정규직하고 전혀 다르다. 그런 면에서 충돌가능성이 있지만 오히려 경험도 있고 역량도 있는 지부나 본조차원에서 적극적으로 더 노력해야 한다. 울산 산추련의 경우 상담을 통해 비정규직지회를 만나게 되는데

그간 사업해왔던 것을 보면 좀 서둘렀던 것 같다. 이런 문제와 관련 해 기회가 있을 때 얘기를 해야 하는데, 터진 사업을 어떻게 풀어가는 과정으로 가다보니 그 사업이 끝나버리면 없다. 비정규직 지회도 고민이 더 안 되고. 사실 그런 계기들을 통해서 지회가 어떤 조직적인 변화를 가져올 수 있도록 같이 고민해서 필요한 부분에 대한 지원과 노력을 해야겠다.(노안단체)

6) 노안위 토론과 관련하여

본조와 기획팀 성원을 제외하고 참석자가 4명으로 조직이 여의치 않았고, 참석자들도 경남, 울산, 대공장, 본조 면접토론시 참여했던 동지들이 참여하여, 아래 각 질문에 대한 토론을 하지 않고 전체적으로 자유토론으로 진행했기 때문에 질문항별로 정리가 여의치 않았다. 해서 토론내용중 주요 내용을 전체로 모아서 정리하였다.

노안위 토론주제는 크게 여섯 가지 었다. 건강권투쟁의 의미, 내부의제화 방안, 금속노조의 상태진단과 역할, 노안활동의 성과 및 한계와 극복대안, 금속노조의 조직적 정책적 실천적 과제, 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보방안 등이 그것이다.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

토론과정에서 나온 주요내용을 흐름으로 정리하였다. 핵심적인 문제 실무담당자와 부서의 사업으로 전락되지 않고 자기문제로 받아 안을 수 있도록 하기 위해서는 금속노조 차원에서 지부를 중심으로 사업을 전개할 수 있는 재정과 다음에 사람의 문제가 핵심이다. 상근활동력을 배가할 수 있도록 타부서사업과 연동해서 사업을 해나갈 수 있는 기구구성이나 시스템을 만드는 것이 중요하다. 그를 통해 교육과 선전을 강화해야하며, 실질임금에 대해서 과정과 내용을 노안문제와 결부시켜나가야 한다. 조합원들이 투쟁을 함께 할 수 있도록 하기 위해서는 임금문제보다는 고용문제, 힘없는 하청노동자 보호를 위한 하도급 불공정 문제와 더불어 노안문제 등을 금속노조 해결해야 할 과제로 삼아야 한다. 보다 근본적으로는 조합원과 간부들의 인식변화, 활동시간 보장, 직무스트레스 문제 대응 등 중앙교섭의 의제화를 통해 풀어야 할 과제가 있다. 동시에 삶의 가치관과 공동체 의식을 회복하는 문제, 현장주체의 피부에 와 닿고 맞는 사업과 지침 문제, 사업장간 지역간 편차가 있는데 이를 극복하기 위한 사업들이 필요한 문제, 지역연대와 공동활동은 틀거리를 만들면서 확대해 나가야 하는 문제, 비정규직 건강권 관련해서는 함께 풀어가야 할 문제임도 불구하고 뚜렷한 방안이나 제기는 없었던 문제 등이 산별노조운동의 핵심과제로 부각시켜야 할 것이다. 그러기 위해서는 무엇보다 활동을 일상적 조직적으로 전개해 나갈 조직체계를 꾸리고, 노안담당의 전담확보 등 활동 보장을 전제하는 것이 필요하다. 그러면서 중앙차원에서 전조직적으로 사업을 기획하고 조직해 나가는 것이 중요하다. 그 중심에는 중소기업장 결합을 의식적으로 피하면서 조합원 현장 요구 조직에 방점을 찍는 일상활동이 있어야 한다. 너무 욕심내지 말고 할 수 있는 사업을 지속적으로 추진해나가야 한다. 특히 비정규직 노동자 건강권이 정규직 노동자의 노동안전보건 문제에 희생되거나 아류로 배치되지 않아야 할 것이다. 그래야 노안활동이 현장 일상활동 복원에 기여해 나갈 수 있을 것이다.

② 주요 토론의 예시

“실질적으로 핵심은 이것인 것 같아요. 재정과 그다음에 사람의 문제가 핵심이다...(중략)...사업이 금속노조 차원에서 지부차원에서 사업의 중심성을 가지고 어떻게 수용해서 갈 것인가 하는 문제가 있다고 봅니다. 이런 문제에 대해서 노안문제는 노안에 대한 당사자 즉 실무담당자나 책임자의 사업으로 전락되는 문제가 있고, 이런 문제를 조직전체의 사업으로 가져갈 수 있는 방법이 뭐냐. 이런 문제에 대해 인식과 대응이 편차가 있다고 봅니다...(중략)... 조합원들에 대해서 노안문제가 자기 문제로 인식하게 하고 참여하게 하는 방안이 무엇이겠는가. 둘째로 순차적으로 되어야 하는 문제로 노조에서 활동하고 있는 상집간부나 임원이나 대의원이나 확대간부들이 자기문제로 받아 안을 수 있게 어떻게 할 것인가. 이런 문제를 심층적으로 지부의 간부들 아니면 노안위 간부들이 고민을 해야지 싶습니다.

노안사업이 해볼 건 꽤 해보지만, 변방사업으로 치부되는 문제가 있습니다. 이 문제가 중심사업으로 가져가기 위해서 선행되어야 할 것이 뭐냐면. 일단, 지회별로 지부별로 노안담당 활동가 아니면 선임부장이나 임원들이 선임이 안 되어있고, 선임이 되어있어도 역할이 모호한 측면이 있어서 사업이 집행이 되지 않고 있습니다. 실질적으로 우리가 가지고 있는 틀들이 굉장히 적기 때문입니다. 노안문제 같은 경우에는 담당자가 선임되어 있어도 비상근에 대한 체계와 문제를 어떻게 극복할 것인가. 이런 문제관련해서 이런 체계를 극복하고 안착시켜 나가려면 사람을 만들어 내기 위해 금속중앙차원에서 교섭을 통해 노안 담당자관련해서 물꼬를 트는 역할을 해나가야 한다.

그런 문제관련해서 상근자로서 역할관련해서 사실 그래요. 좀더 생각을 가지고 활동적으로 뛰어야 하는데 그렇지 못한 경우도 있습니다. 노안같은 경우에는 어느 한 부서사업으로 그치는 것이 아니라 정책기획 등 타부서사업과 연동해서 사업을 해 나갈 수 있는 기구구성이나 시스템을 만들어야 하는 측면이 필요하다. 이속에서 상집 혹은 확대간부들의 인식을 바꿔내는 계기를 만드는 사업을 도모해야 한다. 두 번째로 교육과 선전을 강화해야 한다.

투쟁의 측면에서 노안투쟁을 하던가 우리가 가지고 있는 것이 이 정도밖에 안되기 때문에, 조직과 활동역량이 이 정도밖에 안되기 때문에 우리사업이 이래되어 있다는 것입니다. 이런 문제를 극복하기 위해서 할 수 있는 내용을 고민해야 한다.

조합원들과 관련해서 자동차 내부를 보면, 특근, 철야에 대한 문제 이런 문제를 통해서 임금을 보전받기 때문에 노동자가 건강하게 일하기 위해서는 임금체계에 대한 문제를 금속노조가 발 빠르게 대응해 나가야 하는 것 아닌가. 그 말은 뭐 말이고 하면, 노동시간 상한제를 실시한다 해도 실질임금에 대한 문제가 결부되지 않는 이상, 건강권과 관련해서 산업특근철야를 통제한다면 노동자들은 반발할 수밖에 없는데, 때문에 실질임금에 대해서 과정과 내용을 노안문제와 결부시켜야 되는 것 아닌가.(지부)“

“노안문제를 핵심적 해결과제로 등장시켜야 하는데, 이문제와 관련해서 조합원들을 투쟁전선으로 이끌어내는 것이 특별히 문제가 될 정도로 중요하다. 뭐가 문제냐. 현재 조합원들이 요구하는 임금 문제에 대해서 간부들이나 앞장서서 활동하는 동지들이 조합원하고 같이 임금문제 해결에 너무 목을 매고 있는 것이 문제다...(중략)... 노안문제들이 빨리 노조간부들이 조합원들이 요구하는 임금문

제 성과금문제보다 중시할 수 있어야 한다. 노조간부들이 나서서 이것은 아니다라며 조합원들이 요구하는 임금문제 잘라버리는 지도자가 진정한 지도자다. 욱먹게 되어 있어요 그 사람은. 지금은 욱먹지만 앞으로는 역사가 평가할 것이다. 간추려서 말하면, 임금문제보다는 고용문제, 힘없는 하청노동자 보호를 위한 하도급 불공정 문제 이것도 금속노조 해결해야 할 과제입니다. 이런 문제와 함께 노안문제도 임금문제를 뒤로 하면서 같이 해결해야 할 문제다.(본조노안)”

“몇 단위 토론을 보면, 공동적인 것도 있고 다른 것도 있는데... 조합원과 간부들 인식의 변화문제, 회의조차 하기 어려운 담당주체들의 활동시간 보장문제, 직무스트레스 문제 중앙교섭의 의제화해서 풀어야 하는 것. 삶의 가치관과 공동체 의식을 회복하는 문제, 현장주체의 피부에 와 닿고 맞는 사업과 지침 문제, 사업장간 지역간 편차가 있는데 이를 극복하기 위한 사업들이 필요한 문제, 지역연대와 공동활동은 틀거리를 만들면서 확대해 나가야 하는 문제, 비정규직 건강권 관련해서는 함께 풀어가야 할 문제임도 불구하고 뚜렷한 방안이나 제기는 없었던 문제, 산별노조운동의 핵심 과제로 부각시켜야 할 문제 등 녹취풀고 정리해보면 알겠지만, 기억을 더듬어보면 주요하게 나왔던 과제들이라고 할 수 있을 것입니다.(본조노안)”

“동지들 많이 모이면 좋았겠는데, 저는 실장 4개월째이고 일전에 본조 면접을 하기 했는데요. 조직 체계를 좀 단단하게 꾸려야 되겠다. 하루아침에 조직이 굉장히 열악한 지부에다가 노안만 꼭 한사람 상근시켜달라기 보다는 최소한 노안과 후복과 가능한 부분을 결합 수 있는 최대한 맡아서 할 수 있는 상근, 기본적으로 상근을 갖춰야 한다. 이렇게 안되면 업무나 지침수행이 안됩니다. 다음 회기때 다시 볼 수 있을 지 모르겠지만, 저는 조직체계를 하루아침에 해결하지는 못하겠지만, 적어도 제가 본조 노안실에 있는 이상 정기대의원대회에 올려서 노안문제에 대한 조직을 최우선적으로 조직할 요량입니다. 그래야 일이 될 것 아닙니까. 경남지부는 조합원 수가 많아서 괜찮다고 보지만, 포항, 대구, 구미, 광전 지부 등은 조합원수가 적기 때문에 빈자리가 많지 않습니까. 이런 것은 막 아내야 되겠다 싶습니다. 차기회기 내에는. 중기적으로는 노안담당을 확실하게 상근시킬 수 있도록 해볼 요량입니다. 이사업이 되어야만 제대로된 노안사업을 추진해 나갈 수 있겠다 싶습니다. 민주 노총도 마찬가지입니다.(본조노안)”

“경남지역의 경우, 각 부서의 문제가 있는데. 몸에 베여서 매주 화요일 모든 부서회의를 다하자 했었는데, 실제 제가 볼 때는 다 안되고 있습니다. 반드시 중앙차원에서 전조직적으로 조직해야 한다. 활동가들이 인식과 실천을 결의하는 것이 선행되어야 한다. 간부들이 정신무장이 중요하다. 다른 부서와 다르게 노안부서회의는 중소기업장 결합을 위해서 업무시간 이외에 하고 있다. 대부분 보니까, 중앙에서 역할을 다 하니깐 할 일이 없고, 관행해 된다. 지역에 노안단체와 협분업을 통해 공동으로 하고 있다. 인식은 하고 있지만, 실천은 몸을 움직이는 것이 중요하다.(지부)”

“지회에서는 실제 안하더라. 조합원 참여시킨 현장요구 조직에 방점을 찍는 활동을 안하고 있으니 까, 현장의 활력이 떨어지게 되는 것이다. 현장관련해서 안전보건교육시간을 확보해서 현장토론을 시키면서, 서서히 변화시켜나가는 것이 중요하다.(지부)”

“우야튼 조합원 스스로 요구를 조직하고 참여를 확대강화하는 노력을 선행하지 못하는 한, 전망이 없는 것 아닌가. 그만큼 현장토론이 중요한 것이다. 조건자체가 공상과 산재에 대해 조합간부들이 공상을 하자고 하는 현실이다. 중앙 혹은 전조직적으로 함께 하는 것을 만들어 나가는 것이 중요하다. 선전물 중심이 아니라 뛰어다녀 보니까, 되더라. 운영위에서 지역총파업 너무 무겁다고 해서, 간부파업을 결의했는데, 실제 중식선전전 하니까 현장조합원 반응 좋더라. 할 수 있는 사업을 지속적으로 만들어가면서 부딪기면서 해야 한다.(지부)”

“대기업노조는 상대적으로 흡족하지는 않지만, 권리를 박탈당하고 있는 상황은 아니다. 그러나 중소기업장, 비정규노동자 들의 문제가 더욱 심각하다. 일례로 간부가 빈자리에 정규직을 요구하는 것이 아니라 비정규직을 달라고 하면서 비정규직에게 더 많은 일을 떠넘기는 현실이다. 상대적으로 정규직을 편안하게 일하고 있다. 조를 나눠서 일할 정도로 일하는 정규직에 비해, 비정규직에게 현장은 지옥이다. 정규직이 보호해야 한다. 이 문제에 대해 전간부가 고민을 해야 한다. 정규직 비정규직을 차별해서는 안된다. 정규직 노동자 노안을 위해서 비정규직 건강권을 침해당하게 해서는 안된다. 적어도 정규직 수준의 작업하중이 쟁취될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 공동작업분배를 실현할 수 있어야 한다.(본조노안)”

“지역과 지회에서 시도조차 없는 현실을 극복해야 한다. 본조차원에서 구체적인 사업을 기획하고 만들어 가야 한다. 기본적인 실태파악조차 안되고 있는 현실이 문제다. 이중적인 과제를 안고 있는 현실이다.(본조노안)”

“집행위에서 자기부서 사업 아니면, 내팽겨치는 분위기를 바꿀 수 있도록 노력하는 것이 중요하다. 보고해도 관심도 없는 현실이지만, 운영위 보고를 지속적으로 해나가는 것이 중요하다. 참여조직에 힘을 쏟는 것이 필요하다.(본조노안+지부)”

“절대적으로 본조, 지부, 지회 모두 주체역량 때문에 힘들어하잖아요. 노안위가 초기단계고 형식적인 면이 없지 않지만 허리역할을 해야 하는 거죠. 허리진영을 어떻게 짊 거고, 현장에서 발걸을 어떻게 할 것인가. 사상개조 인식이 바뀌어야 한다고 하는데 혁신은 이런 것이 되어야 하는 것 아닌가. 아주 구체적인 일상활동을 어떻게 하겠다는. 집행할 땐 어떻게 하고, 집행하지 않을 땐 어떻게 현장활동을 하겠다는 결의와 실천의 흐름들이 만들어져야 조직노동자 15만의 요구가 만들어지고 15만의 이해에 그치는 것이 아니라 전체 금속노동자들의 이해를 보듬을 수 있는 한 발 놓을 수 있어야 명실상부한 내쇼날 센터로서 역할과 지위에 걸맞아 갈 수 있는 것 아니겠습니까.(노안단체)”

“건강권 쟁취 노안활동도 조직적으로는 죽어버린 왜곡되고 움추려든 현장 일상활동을 복원하는데 기여하지 않는 한, 그런 힘이 없으면 계속 대응하다가 마는 거고, 그러다 지치고. 그런 힘든 일을 누가 할려고 하겠습니까. 이게 힘들지만 하면 된다. 현장의 동력을 끌어올려야되고, 그럴려면 현장 주체들의 요구가 반영되어야 하고 회가 동해야 그래야 리본이라도 달고, 집행이라도 한번가보고 궁

금해서 물어보기라도 하는 거겠죠.. 이런 관행들을 바꾸는 노력들이 필요하다. 허리진영을 어떻게, 현장의 요구와 활력을 어떻게, 필요를 어떻게 금속노조 전체차원에서 쌍방향 네트워크와 활동체계를 어떻게 구축해 나갈 것인가가 중요하다.(노안단체)”

“절대적인 역량강화가 필요하다. 너무 현장 활동가들이 힘들다. 지침이 나왔는데, 잘하시요하면 못하는 것과 마찬가지로. 지회 차원에서는 출력해서 현장 곳곳에 붙이기만 하면 되는, 그 과정을 통해서 지부차원에서 공동선전을 모색해본다든지, 이번 달에 죽은사람이나 다친사람 명단을 발표하고 대책을 공동으로 모색하는 등의 흐름들이 만들어져야 하는 것이 중요하다. 조합원들로 하여금, 뭔가 다르구나 예전하고 다른데 하는 분위기와 활동이 필요하다. 맨날 하는 이야기, 좋은 이야기, 뻘한 이야기네 하면서 돈이 최고지, 일꺼리가 문제지 하는 관행을 바꿀 수 없을 것입니다. 긴장을 만들 수 없는 활동보다는 자발적인 스스로의 필요를 묶어세우는 것이 중요하다.(노안단체)”

“전제는 절대적인 활동시간이 확보되지 않았는데, 무슨 활동을 하라는 이야기냐. 이것부터 뚫어야 한다. 중앙차원에서 중앙교섭으로 반드시 해결해야 한다. 조합이 안하려고 해도 사측이 하게 할 수 있을 정도로 노동자의 건강을 위해서 사측도 투자해야 할 일로 만드는 것이 중요하다. 물꼬가 터지면 중앙에서 다 내려오고 중앙에서 시키는 것이나 하고, 이렇게 수동화되는 것이 아니라 스스로의 역량강화를 피하고 공동활동을 하고 그 지역의 미조직 노동자들의 일차 대상으로 실제 활동을 해야 좋다 하면서 금속노조로 오지 안겠습니까.(노안단체)”

“산재보험 관련 시행령을 아까 보았는데, 그에 대해 금속, 화학, 보건의료 정도가 관심을 갖는 그 정도로 갖고는 안되는 것 아닌가. 문제는 무엇이나면, 지역차원에서 좀 더 크게 방대하게 넓혀서 대응을 해야 하는데, 실질적으로 일인시위, 미가입사업장 선전전, 화학공단 선전전, 비정규직 건강권 관련 등 해볼 건 나름 다 해보았습니다. 이런 문제를 상집간부들하고 같이 해나갈 수 있어야 하는 틀거리를 만들어야 한다. 담당자 스스로의 자기 만족적인 활동에 그쳐서는 안되다는 필요하겠다는 판단이 듭니다.(지부)”

“한시적으로 대기업지부가 인정되었는데, 2년 뒤면 해체되는 건데. 노안관련해서 우려반, 기대반입니다. 저도 대기업노동자인데, 스스로 비판을 해보면 노안할려고 돌아왔는데 모든 활동가들이 예전보다 열정이 없다는 것을 확실히 느낍니다. 변했어요. 예전에는 우리끼리도 싸움을 많이 하기도 했지만, 정말 사측이나 정부하고 싸움도 잘 했어요. 서울에서 들은 이야긴데. 대기업의 노동운동이 변질된 것이 사실이고, 막말로 맛이 갔다고 합니다. 저는 뼈저리게 받아들이고 있습니다.(금속노안)”

7) 본조 토론과 관련하여

본조 토론은 1항과 3항을 묶은 현실진단과 건강권투쟁의 의미와 관련하여, 2항인 실천의제화 방안

한편, 4항 5항 6항을 한데 모은 노안활동의 성과와 한계 그리고 전략적 과제가 한 주제, 마지막으로 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 노동안전보건 활동방향 및 계획 한쪽으로 나누어 토론하였다. 토론내용을 소개함으로써 본조의 주요 활동가들이 갖고 있는 문제인식을 가능한 있는 그대로 모으는 선에서 정리하였다.

질문 1. 민주노조운동에 있어서 노동안전보건운동(활동)과 노동자건강권 쟁취 투쟁의 의미는 무엇입니까?

- 노동안전보건활동과 건강권 투쟁은 노동자들의 귀중한 목숨과 건강을 지켜내는 것으로부터 이윤을 중심으로 한 자본의 구조조정 대응, 미조직 조직화 등 여러 의미를 갖는 사업이자 노동운동의 주요한 내용의 한 부분(영역/의제)입니다. 동지들의 의견을 말씀해 주십시오.

질문 3. 금속노조의 역할과 현재 상태에 대한 진단은 어떻습니까?

- 민주노총은 06년 총파업 4대요구 중 하나로 “산재보험법 전면개혁”을 입대에서 결정하였으며, 금속노조 역시 2007년 노동정세의 하나로 “노동강도 강화와 노동자건강권의 약화”를 인식한 가운데 “노동자건강권 확보와 노동강도 완화”를 주요한 사업목표로 설정하고서 노동안전보건 사업과 건강권 투쟁을 전개하여 왔습니다. 현재적 조건과 상황에 대한 동지들의 의견을 말씀해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

첫 쪽지 주제인 현실진단과 건강권 투쟁의 의미와 관련하여, 비정규직 문제와 함께 노동환경과 노동시간의 문제가 중요함에도 불구하고 노조운동 주체들의 대응이 미흡하여 제대로 건강권문제를 부각시켜내지 못하였다. 현장 일상활동의 주요기제로서 노동강도 문제와 노동환경 문제 전반을 포괄할 수 있는 과제이지만, 담당중심과 산재처리 중심으로 임해왔다. 문제인식을 오히려 예방 문제 중심으로 바뀌어야 하고, 노동시간, 노동강도, 임금, 고용 문제등과 연관이 깊은 노안활동을 보다 힘있게 전개하기 위해서는 맨아우어 투쟁을 체계적이고 조직적으로 대응해 나가는 것이 필요하다. 그러면서 금속노조가 이름과 역할에 걸맞는 조직활동을 전개하면 좋겠다.

노동안전보건활동과 관련하여 양극화가 아주 심한 상황인데, 사각지대에 있는 노동자의 건강권 침해에 대한 집중투쟁과 함께 예방을 위한 시설투자, 노동시간 단축, 작업환경 개선 등을 병행해 나가야 한다. 동시에 노조 내부의 보호구나 기관선정 등 이권문제가 개입될 수 있는 사안들에 투명성을 높여나가기 위해서는 단위사업장별로 운영하기 보다는 금속노조차원의 조직적 대응이 필요하다.

최근 산재인정조차 공격받고 있는 현실을 감안할 때, 정치적 쟁점화 못지 않게 활동가들을 조직하고 역량을 강화하기 위한 실천기획이 중요하고, 동시에 현장 조합원과 함께 사업을 추진하는 것이 중요하다. 건강권 쟁취투쟁이 전문영역의 문제가 아니라 민주노조 운동에서의 전면적 가치를 어떻게 바꿔낼 것인가 하는 가치투쟁의 문제다. 때문에 그동안 노동조합이 임금문제에만 신경써왔는데 전혀 다른 가치를 어떻게 세울 것이냐 이런 문제로 바라보아야 한다.

노안문제가 고용문제에 비해 상대적으로 뒤처지게 받아들여지고 있는 상황이고 현장이 위축되어있었던 상황이었음에도 불구하고, 근골격계 투쟁을 통해 조합원의 관심이나 대자본에 대한 일상 투쟁을 신자유주의 구조조정 반대투쟁 영역으로 확장시켰다는 점에서 유용한 지위를 갖고 있다. 전선을 만드는 긍정적인 역할이 있었지만, 조합원의 의식을 높이고 활동가를 발굴하는 등 실질적인 조직력 강화를 등한시한 것은 극복해야 할 과제이다. 건강권이 기본권이라는 인식조차 없거나 안하는 것이 현실이긴 하지만, 활동주체들 내부에 건강권투쟁에 대한 부담을 갖는 활동관행을 극복하기 위해 간부들의 인식전환이 필요하고, 노동조합의 일상활동의 영역속에서 다른 현장 현안문제들과 함께 기획되고 실행해야 할 과제이다.

② 주요 토론내용의 예시

“우리나라의 비정규직 문제나 노동환경, 노동시간의 문제가 후진적인 것이 노조운동에도 책임이 있다고 볼 수 있는 것입니다. 노조운동을 지난 20여년 동안 열심히 해왔다고는 하지만, 임금 문제에 대해서는 열심히 해왔는지 모르지만 근본적으로 작업장 내부에서나 사회적으로 노동자의 건강권 문제에 대해서 제대로 대응해내지 못했고, 오히려 최근에는 자꾸 제도적으로 후퇴하는 그런 상황이라고 생각합니다...(중략)...현장 일상활동의 핵심적 문제는 노동강도 문제, 노동환경의 문제가 현장활동가들의 일상적인 고민이었고, 거기에서 일상적인 투쟁이 발생되었던 것이 노동환경, 안전보건의 문제였습니다. 그런데, 노동안전이 그것을 담당하는 활동가들의 영역처럼 인식되는 지점이 있습니다. 그게 주로 뭐냐하면. 산재라는 것, 산재가 일어나면 예방보다는 산재처리 쪽에 중심이 있어서 그런 것이 아니냐 이런 문제인식을 저는 평소에 많이 가졌습니다. 예방이라는 문제에 관심을 가지고 보면, 예방의 관점에서 보면 노동시간의 문제, 강도의 문제, 임금의 문제도 연관이 됩니다. 고용의 문제도 연관이 됩니다...(중략)...최근에 이제 노동시간 단축에 대해서 주간연속 2교대 논의도 하고 그러지만, 현장에서 보면 노동강도 완화와 관련한 맨아우어 투쟁 이런 것들이 체계적이고 조직적으로 이루어지고 있지를 않습니다. 맨아우어 문제, 노동강도의 문제 이런 주제들을 좀 더 개별사업장이나 대의원 차원에서 대응하도록 하는 것이 아니라 노조차원에서 대응하는 것이 필요하다. 그렇게 접근해 나가면 그걸 토대로 해서 현장의 대의원들과 현장 활동가들과 어떻게 하면 이것을 조직적으로 대응하고 실천해나갈 것인가 고민하고 실천하는 과정에서 현장 활동을 활성화해내고 현장을 강화하는데 큰 기여를 하지 않겠느냐 그렇게 생각합니다. 전에 근골격계 문제에 국한해서 실행위원을 조직하고 실천하고 그랬는데, 그걸 좀 더 확장해서 전반적인 현장의 노동환경을 개선하고 실천하기 위한 현장 투쟁과 현장 조직 이런 것을 해나간다고 하면 금속노조의 조직활동에 도움이 되지 않겠느냐 이런 생각을 합니다.”

“양극화가 아주 심각하다고 생각합니다. 제가 볼 때는. 힘있는 노동조합에서는 과도한 산재처리, 과도한 근골격계 질환... 몇 백명씩 이렇게 나왔거든요. 과도한 측면이 있다 이런 것입니다. 결국 이러한 과도한 측면은 양심적으로 일하는 순진한 조합원들에게 피해로 갈 수 있다고 봅니다. 한쪽에서는 법의 사각지대죠. 법에 의해 당연히 보상되어야 함에도 불구하고 법이 무시되고 있는. 이 부분에 대한 투쟁 집중이 필요하다고 나는 생각합니다. 더불어 잘 나가는 힘있는 노동조합에 대해서는 예방을 위한 시설투자라든가 노동시간 단축이라든가 작업환경 개선이라든가 등을 중점으로

가져가야 되겠다 이런 생각입니다...(중략)...안전보호구 선정이나 건강검진이나 이런 문제는 관련사업장의 담당자가 선정할 것이 아니라 집단적으로 금속노조면 금속노조, 아니면 민주노총이면 민주노총 단위에서 투명하게 결정하는 것도 고려해 볼 필요가 있지 않느냐 이런 생각입니다.”

“조직이 센 곳은 과도하게 인정받는다고 말씀하셨는데, 실제로 산재를 인정받기가 너무 힘들다는 얘기들을 많이 듣고 있습니다. 최근에 산재활동의 주요 의제들 중에서 정치적 의제 이런 것도 굉장히 중요하다고 보는데, 지역에서는 상대적으로 일상활동의 문제 이런 것에 대해 상대적으로 소홀히 된 측면이 있지 않느냐 하는 생각입니다. 다시 말하면 굉장히 간극이 심합니다...(중략)...일상적으로 산업안전에 대한 예방 및 일상활동을 해낼 수 있는, 현장에서 그런 활동을 해낼 수 있는 산안활동가들을 어떻게 우리가 조직적으로 육성하고 단련시킬 것인가에 대해 아주 계획있게 밀어붙이지 않는다면, 결국은 정치투쟁은 되는데 현장의 힘은 못받고 결국 조합원 대중과 괴리되는 그러한 것으로 나오는 것이 아니냐 그런 생각이 듭니다.”

“노동자 건강권 쟁취투쟁 이러면 노안문제, 산안문제로 치부되는 그런 현실이... 노동자 건강권 쟁취투쟁이 앞으로 그런 식으로 가면 될 것이냐, 저는 여전히 제한적 영역에서 못 벗어날 것이라고 생각합니다. 그래서 다른 측면에서 얘기를 하면 특정 전문영역의 문제가 아니라 민주노조 운동에서의 전면적 가치를 어떻게 바꿔낼 것인가 하는 가치투쟁의 문제라고 봅니다...(중략)...현재 민주노조 운동에 있어서 건강권투쟁이나 노안활동은 특정부서나 영역의 문제가 아니라, 그동안 노동조합이 임금문제에만 신경써왔는데 전혀 다른 가치를 어떻게 세울 것이냐 이런 문제로 바라보지 않는다면, 노동자 건강권 투쟁은 여전히 일부 영역의 문제로 치부되고, 좀 더 돈 벌기 위해서 산업특근 더 해야 하는 상황이 계속되지 않겠느냐. 원론적으로 얘기하면 이렇습니다.”

“신자유주의 사회, 전체적으로 고용이 불안정한 사회에서 노안 문제가 간부들 사이에서 일정하게 상대적으로 뒤쳐지는 것 아니겠느냐 이런 생각입니다. 저도 마찬가지로 간부들에게서 일정하게 그런 생각이 있다는 것이고. 그러다보니까 노안 문제가 유효하다고 하는 부분에 대해서도 일상투쟁에서 유용하다 이런 것이 있는데, 유용성에 대해서는 특히 3-4년전 현대차에서 근골격계 투쟁 이런 것을 할 때, 노조의 일상활동이 상당히 위축되어 있는 상황에서 전환배치라든가 구조조정 반대 투쟁 이런 것 외에 현장의 근로조건 개선투쟁 이런 일상적인 투쟁이 상당히 약화되어 있었는데 그 영역을 새롭게 확장시켰다 개척했다고 생각합니다. 조합원의 관심이나 대자본에 대한 일상 투쟁을 그 영역으로 확장시켰다 이런 점에서는 유용하다는 생각을 합니다. 하지만, 그런 부분적인 성과나 진척이 있음에도 불구하고 전체적인 인식은 특정 영역이나 업무로 인식되고 있는 것이 아닌가 그런 생각이 듭니다.”

“근골투쟁이 유행한 적이 있었습니다. 유행이라는 표현이 적절한지는 잘 모르겠는데... 2002년, 2003년... 되게 많이 개입했고, 지부에서 근골예방활동이나 그런 것을 굉장히 많이 따내고 그랬죠. 처음부터 이게 계획한다면 계획해서 진행했겠지만 현장에서는 좀 쓸려간... 대세에 쓸려간 이런 부분이 있었다는 겁니다. 무슨 얘기를 하려고 하느냐면, 실제로 우리가 근골투쟁이라든지 이런 것을 조

직적 성과로 남기려면 전반적 조합원의 의식이 높아지고 활동가들이 발굴되고 이런 것에서 조직적 성과가 남고 이런 것에 대한 고민이나 집중 이런 것을 상대적으로 등한시 한 것 아니냐 이런 생각입니다...(중략)...그동안 산안활동이 너무 성과주의에 집착하고 아니면 좀 그런 부분에 과도하게 편중되서 간 것 아니냐 이런 생각입니다. 현장에 들어가서 현장에 활동가들을 세워내는 그런 것이 더 필요한 것 아니냐 이런 생각입니다.”

“기본권이라는 인식 조치가 안된다는 것이 노동자들의 문제라고 생각합니다. 안전하고 건강하게 일할 권리가 기본이라는 거죠. 이런 것들을 기본권으로 인식하게끔 하는 것이 필요한데, 이렇게 까지 가려고 하면 어떻게 가야 하는지.... 이 활동을 하는 간부들의 인식도 전환되어야 하고 노동자들의 인식도 전환되어야 합니다. 현실은 그나마 일할 수 있을 때 열심히 해서 벌어야되는 거예요. 그래서 잔업, 특근 더 하고 그러는건데... 이런 것들을 바꿀 수 있는 근본대책을 수립하지 않고서는 어렵다. 그래서 저는 특단의 조치로 예전 금속노조 시절에 산재법 개악되면서 노동조합 조치로 고발투쟁을 하자고 그런 적이 있었습니다. 이거 하지 말자고 노동조합에서... 이거 하면 다 어려워진다고... 이런 수준에 있다는 겁니다. 그래서 저는 안전하고 건강하게 일할 권리에 대한 생각을, 권리의식을 갖는 것부터 해야 당연히 우리가 해야 할 것도 못하는 상황을 극복하지 않겠느냐. 간부들의 인식전환이 되어야지만 건강하게 일할 수 있게 되지 않겠느냐하는 생각입니다. 또 하나 문제인식을 느꼈던 것은 근골격계 투쟁의 기초와 영역을 협소하게 설정했다는 겁니다. 현장을 강화하기 위한, 탄압에 대응하기 위한, 무엇을 확보하기 위한 전술적 유용성들을 강조하는데, 이러한 것은 노동조합의 일상활동의 영역속에서 다른 현장 현안문제들과 함께 기획되고 실행해갈 문제죠.”

질문 2. 노동안전보건과 노동자 건강권의 문제를 운동 내부에 의제화시키기 위한 계획과 방법은 무엇입니까?

- 현재 가장 중요한 쟁점이랄 수 있는 고용문제는 건강권 문제와 아주 긴밀하게 연관될 수 밖에 없습니다. 그러나, 건강권 문제의 제기나 부각은 갈수록 어렵습니다. 또한, 자본의 이해를 반영한 가운데 산재보험법 개악을 비롯하여 계속 안전보건 법제도의 개악과 후퇴가 이뤄지고 있습니다. 이런 상황에서 노동자 건강권의 문제를 고용과 임금문제 등과 어떻게 전략적으로 결합시켜 사고하고, 전략을 마련하는 가운데 운동내 의제화, 사회적 쟁점화를 시켜나갈 수 있는 지에 대하여 말씀해 주십시오. 또한 이를 실현하기 위하여 금속노조 차원을 넘어 타연맹 및 민주노총과의 공동대응 및 투쟁에 대해서도 말씀해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

두 번째 토론주제인 실천의제화 방안과 관련하여, 보수적 단체조치 과로를 없애자라고 할 만큼 한국사회도 노동자들이 과도하게 일하고 있다는 것을 인정하고 있다. 반면에 총연맹이나 금속에서는 사회적 쟁점화를 하지 못하면서 산재보험 개악이라는 역공을 당하고 있다. 산재사망사고, 비정규직 노동자 안전보건, 노동자 병원, 지역 산업안전보건센터 등에 대하여 사회적 쟁점화를 위해 보다 적극적으로 개입해 나가야 한다. 노동안전문제에 대한 자본에게도 노동자에게도 절대적 힘을 갖는 주체의 권한을 부여하는 제도적 장치를 마련하기 위한 중장기적 투쟁목표를 명확히 해야 한다. 사

망사고가 나면 총연맹에서 성명서 내거나 사후대책 중심으로 대응해왔던 것을 극복하기 위해서는 추상적이거나 당위적 슬로건보다는 구체적으로 만들어야 한다. 노동안전보건 문제를 사업장을 넘어 산업차원의 문제로 만들고, 지역차원의 일상적 권리와 연관시켜 나가는 새로운 시도들이 필요하다. 조선업종의 경우에는 비정규직 노동자들의 건강권과 관련이 깊은 산재사망을 중심으로 쟁점화하면서, 장기적으로 노동시간에 대한 문제를 단협에 포괄해 나갈 수 있도록 해야 한다. 금속이나 총연맹차원에서 한국노총의 산업안전보건연구소와 같은 정책역량와 체계를 구축하면서, 일상적으로 노자가 대립하는 노동안전보건문제에 대해 노조활동의 핵심적 일상과제로 삼아 선전, 조직, 정책, 노안 등 제 활동주체들의 역량을 모아서 힘을 쏟는 것이 필요하다. 금속노조가 금속노동자 전체의 건강권을 담보하고 쟁취해 나가는데 선두에 설 때, 말 그대로 명실상부한 산별노조로 우뚝 서게 될 것이다.

② 주요 토론내용의 예시

“보수적 단체조차도 2005년도에 년초에 희망포럼이란 걸 만들어서... 개들 얘기를 하고 싶은 것이 아니라... 그 그룹들도 2005년 초에 무슨 얘기를 했냐하면 노동자들의 과로를 없애야 한다 그런 얘기를 했습니다. 그만큼 자본이나 보수적 한국사회도 노동자들이 과도하게 일하고 있다는 것을 인정한 것입니다. 지금도 마찬가지구요. 그렇지만 저희들이 2005년 2006년도에 과도하게 일하는 노동자들의 문제를 해결하기 위해 사회적 쟁점화를 시켜내지 못했습니다. 그러다보니까 산재보험 개혁이라는 역공을 당한거죠. 그러다보니까 더 과도하게 일하는 노동자는 많아지고 있는데 2006년 2007년에는 아무 얘기를 안했죠. 왜냐하면 얘기를 하는 순간 자본이 노동강도를 강화시키고 있다는 노동자들을 착취하고 있다는 사실을 드러내게 되니까 아예 들춰내고자 하지 않는거죠. 특히나 몇 명씩 폭발사고로 죽거나 추락 이렇지 않으면 노동자들의 사망문제를 한 번도 사회적으로 의제화 시켜내지 않습니다. 자본의 고의적 은폐가 있는거죠. 그런 의미에서 민주노총은 어떤 80만의 노동안전보건을 담당하는 부분이 정책실 안에 부장이 한 명 있습니다. 금속을 위주로해서 상당히 노력을 해오고 있지만 사회적 의제가 되지 못하고 있습니다. 비정규직 노동자 문제 같은 경우에도 임금이나 다른 부분은 얘기하지만 비정규직 노동자들이 상대적으로 안전보건 사각지대에 방치되어 있고 위험에 내몰리고 있다는 것은 사회적 의제화되지 못하고 있습니다. 사회적 의제화 쟁점화시키기 위한 금속노조의 활동방향은 무엇인가하고, 조직적 실천적 과제에서 노동자 병원을 짓는 것도 중요하지만 노동자들의 건강과 소중한 목숨의 문제를 사회적으로 책임지게 하기 위한 우리의 어떤 실천적인 태도들이 있을 때 법제도 개악도 막아내고 그러지 않겠는가 생각하거든요. 일례로 노동부예산으로 시화공단에 경기지역 중소기업장 노동자를 위해 산업안전보건센터를 오픈했거든요. 노동자들의 개입이 없으니까 시골에 있는 역할을 못하는 보건소 역할을 하고 있다고 하거든요. 정부에서는 열 개를 더 늘리겠다는데 이런 것에 대해 노조의 개입력을 높이는 것이 필요하지 않겠는가 생각합니다.”

“산업안전 문제에 대해서 절대권력을 가진, 회사도 얘기 못하고 노동조합도 얘기 못하는, 그런 직책이 있는 모양이더라구. 자기들.. 안전요원이 있는 모양이더라구. 우리도 이런 법제화 내지는 사용자가 산업안전보건법을 지키지 못할 때에는 회사 문을 닫게 만드는 그런 강력한 제도적 장치를 마

런하는 것이 필요하다고 생각합니다. 이게 하루아침에 안되지. 그러니까 우리도 그런 것들을 위한 중장기적 투쟁목표를 가지고 지금부터 주장하면서 해가야 하는 것 아니겠습니까.”

“무슨 개혁한다는데 반대하는 거야? 기득권을 옹호하는 것처럼. 이게 요상하게 이데올로기 전선에서 왜곡 되잖아요. 그래서 의제도 중요한데, 의제 중에서도 핵심적으로 설득할 수 있는 것이 무엇 이겠냐 하는 것이 뭐겠냐. 이런 것이 좀 필요하지 않겠냐...(중략)...그래서 좀 구체적인 것을 던질 필요가 있지 않겠느냐 사회적 의제를 만들려면. 아까 우리 많이 나왔지만. 우리가 거의 단순 반복 작업들이잖아요. 주요한 노동형태가. 제가 언뜻 알기로는. 그리고 장시간 노동으로 인한 근골격계 문제. 재해 문제에 거의 접근할 수 있는 것은 이런 것들이고. 사망사고 같은 경우는 말할 것도 없고. 중대재해는 최근에 조선소를 중심으로 막 일어나고 있고. 엄청난 문제임에도 불구하고 이런 것들을 사회적 문제로 쟁점화하는게 매우 부족하다. 총연맹에서 성명서나 달랑 내거나 아니면 현장에서 사후대책 해가지고 유족과 합의하고 이런 식으로 반복되고 있는 상황이다. 그런 문제를 가지고 좀 우리가 의제화를 구체적인 것들을... 그런 생각이 들어요. 추상적이거나 아니면 명제를 가지고 딱 걸고 하는 것들이 오히려 현장에서 보거나 일반 대중들이 보기에는 여론을 선점하거나 이런 것이 우리가 어렵다는 것이 확인된 것이 아니냐. 매스미디어가 저들에게 장악되어 있는 상황에서.”

“노동안전 문제를 사업장 바깥으로, 산업차원의 문제로... 아까 산별노조의 정책적 교섭적 차원의 문제로 끌어올리는 문제, 그리고 지역에 그런 지역의 생활과 연관시켜서 지역 차원의 문제로 끌어 올리는 그런 새로운 각도에서 접근을 하지 않으면... 산안은 여전히 고용이나 물량 이런 문제보다 뒤쳐져 있는 것처럼. 또 마찬가지로 마치 건강에 대한 사회적 관심은 많이 있는데 건강권 얘기하면 노동건강, 작업장 내부, 산안문제 이런 식으로 밖에 안되는 문제. 이런 것들을 어떻게 구체적인 사업으로 해나갈 것인가”

“조선업종의 경우 사회적 쟁점화가 되고 있고 이런 부분들을... 현재 역량으로 집중해서 이기는 투쟁을 조직하는 게 좀 낫지 않을까. 사실 제일 열악한 부분들이기도 하고. 지회상황이나 지부 상황을 고려해서 판단해야 할텐데. 아무튼 심각한 조선업종의 산안문제를 사회적 쟁점화 하고... 한편으로는 비정규직 문제도 연동되어 있다고 생각을 해요. 그래서 일단은 조선업종 문제를 쟁점화하고 장기적으로야 노동시간의 문제나 이런 문제들을 거론할 시점도 되지 않았는가 이런 생각을 하고. 앞으로 단협준비나 이런 과정에서 논의가 많이 될 것이라고 생각합니다.”

“한국노총의 산업안전보건연구소... 그만큼 비중을 가지고 다루고 있다. 이겁니다. 내실이야 우리 민주노총이나 금속이 더 낫지만. 어쨌든 좀 더 적극적으로 고민해야 하는 것 아니냐 이런 생각이 좀 듭니다. 그리고 지난번 노동안전보건 담당자 수련회에서 제기하는게 임단협을 제외해 놓고 일상활동에서 노사가 대립하는 것이 노동안전보건이다. 일상적으로 현장에서 투쟁이 일어나고 일상적인 현장교섭도 일어나고. 이것이 결국은 현장 투쟁과 현장 조직력 강화라는 것인데. 단순하게 노안실의 산재관련한 법개정이나 또는 산재처리, 작업환경 측정이나 이런 정도로 국한하고 있다. 이래가지고 될 문제가 아니고. 노안사업과 관련해서 전체 노동조합 활동의 핵심적 일상활동으로 여

기고 선전, 조직, 정책 이런 부분들이 합쳐져서 아래로 조합원들을 조직하고 선전하고 그런 일들이 노동조합의 다른 실에서도 함께해서 추진하는 그런 부분이 이루어져야 하지 않겠는가 그런 얘기를 굉장히 많이 들었습니다.”

“산별노조는 어떻게 하면 이것을 담벼락 바깥의 문제로 만들어내서, 개인건강을 지키는 것이 아니라 집단적으로 우리 지회 전체의 건강을 지키게 만들고, 개별지회에서 단협을 통해 우리만 해결할 것이 아니라 전체 노동자들의 문제를 해결하게 만들 것이냐 이런 식으로 하면서 답이 나오게 될 것이다. 그 속에서 금속 산별의 정책이 만들어지게 되고 마찌꼬바 같은 곳에서도 평등하게 기본적인 노동안전보건의 권리들이 만들어지고 정책실장님께서 말씀하신 것처럼 이런 것들이 확대적용될 수 있는 길을 만들게 된다면, 금속노조는 우리나라 전체 제조업 노동자들의 건강의 기본을 만든 노조로서 역할을 하시게 될 것 같다는 느낌을 많이 받았습니다.”

질문 4. 그간의 노동안전보건 사업과 활동, 건강권 투쟁의 성과와 한계 · 문제점과 극복대안은 무엇입니까?

- 현장간부 및 조합원의 인식 변화와 참여 확대, 현장 일상활동의 복원과 강화, 사업기풍의 변화, 지역공동사업과 실천활동 및 연대투쟁의 복원, 역량의 배치와 활동의 집중 등에 대한 반성과 평가로부터 그 대안에 대하여 말씀해 주십시오.

질문 5. 금속노조의 노동안전보건 사업과 활동 · 노동자건강권 쟁취 투쟁의 전략 · 방향은 어떻게 해야 합니까?

- 갈수록 열악해지는 현장의 조건과 현재적 상황 속에서 향후 노동안전보건 활동 강화와 노동자건강권 확보를 위한 금속노조의 조직적, 정책적, 실천적 과제는 무엇이어야 하는 지에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

세 번째 토론꼭지인 노안활동의 성과와 한계 그리고 전략적 과제에 대하여 관심과 고민이 많았던 것을 반영하듯 가장 많은 이야기가 있었다. 조선소 노동자 특히 비정규직 노동자들의 산재사망과 안전사고, 과로사 등 심각한 현실임에도 불구하고, 조합원들이나 간부들은 승리에 대한 경험이 부족하거나 없는 상황에서 건강과 안전의 문제를 고용과 임금, 노동조건 문제로 전략적으로 사고해서 풀어내야 한다. 그렇지 못하면 오히려 조합원들을 자꾸 개별화시켜나가고, 조합원들이 내일 쓰러지지 않으면 자기 목소리를 내지 않는 그런 상태까지 이른 것이라고 현실을 진단하였다. 민주노총도 총과업 4대요구로 채택하고, 금속노조도 올해 중요 목표로 잡았지만, 실제 사업과 활동은 집중점을 찾아내지 못했던 것을 극복해야 한다. 즉, 조합원들과 밀접한 내용임에도 불구하고 조직적으로 사업을 만들지 못하는 것 같고, 본조 실국의 활동가들이 노동안전보건에 대한 관심과 집중이 안 되는 것 같다는 문제제기는 늘 평가할 때마다 빠지지 않는 현실에서도 확인할 수 있다. 현실 극복방안과 관련하여 중요사업이지만 너무 큰 욕심을 부리지 말고, 주요 과제를 중심으로 일

상활동의 모범 사례들을 만들고 그것을 일반화해서 사람들이 좀 따라 배울 수 있도록 해야 한다. 상집차원의 기획과 역량배치 뿐아니라 노동조합의 활동가 전체가 건강권문제에 대해 제대로 알고 실천에 옮길 수 있는 역량강화를 위한 교육이 절실하다. 전체 노동자들이 87년처럼 투쟁하기 위해서는 우선적으로 노안 담당자를 선임하는 것부터 해야 한다. 담당자 문제는 전임 한사람을 두는 것보다는 일상적으로 다수가 활동해 나갈 수 있도록 하는 것도 중요하다. 그러면서 지역차원의 공동 일상활동을 복원하여야 한다. 쉽지 않겠지만 노동시간에 대한 통제를 위해 자본이든 노동이든 동의하고 강제할 수 있는 사회적 규범을 만들기 위한 산별협약 쟁취투쟁이 필요하다. 노동시간뿐 아니라 건강권 관련 모범단협을 만들기 위한 노력에 힘을 쏟으면서, 실제 단위 현장에서 관철해 나갈 로드맵까지 제시하여야 한다.

전반적으로 기존의 건강권 투쟁이 어떻게 전개되어 왔고, 거기에서 어떻게 돌파해나갈까 하는 평가가 우선되어야 한다. 더불어 노동자 내부에서 다친 사람과 노안 담당만 신경쓰는 상황에서 고용 문제와 물량문제로만 신경이 다 가있는 상황을 극복할 방안이 마련되어야 한다. 특히 중소기업의 경우 전근대적인 산재상황이 개선되지 않고있는 문제와 대공장에서의 잠수(팬아워) 같은 문제에 대해 조직적 대응이 필요하다. 건강권 사각지대에 있는 비정규직 노동자와 미조직노동자들에 대한 조직기획의 일환으로 건강권 쟁취투쟁이 일정한 역할을 할 수 있도록 해야 한다. 건강권 관련 전문성을 갖춘 변호사가 필요하고, 노동자 중심의 병원을 만들거나 노동자친화적인 병원과 연대할 수 있는 방안을 적극적으로 도모하는 것도 필요하다.

② 주요 토론내용의 예시

“현재 조합원들이 느끼던 못느끼던 잘나가는 조선소에서 조합원들이 죽어나가고 있습니다. 특히나 비정규직에 집중되어 있습니다. 자동차 산업도 마찬가지입니다. 자본의 정책에는 핵심적으로 노동자의 생존권과 건강권이 연결되어 있습니다. 조합원들이나 간부들에게로 내려와 보면 노조와 함께 한 승리의 경험, 그리고 건강과 안전의 문제를 고용과 임금, 노동조건 문제로 전략적으로 사고해서 풀어내지 못하는 한계 이런 것들이 조합원들을 자꾸 개별화시켜나가고, 조합원들이 내일 쓰러지지 않으면 자기 목소리를 내지 않는 그런 상태까지 이른 것이 아닌가 하는 생각마저 들거든요. 최근 대우자동차에서 계속 나타나는 과로사의 문제, 조선사업장의 안전사고 사망사고의 심각함에도 불구하고 이게 그 단위사업장이나 본조나 지역에서 대응해야겠다는 생각도 못하는 측면도 있는 것이구요. 또 하나는 근골격계 투쟁을 보면서 자본이 경총산하에 기업안전보건위원회를 만들면서 과거와 다른 대응을 하고 있거든요. 한편에서는 비정규직을 확장하는 문제, 한편에서는 노동자의 몸뚱아리를 갉아먹으면서 이윤을 확대하는... 이에 맞서서 건강권 문제의 확장, 노동자를 중심으로 한 작업장 재편의 문제, 가치전환의 문제 이런 얘기들을 하는데, 그런 어떠한 문제도 저희가... 민주노총도 4대요구로 잡고, 금속노조도 올해 중요 목표로 잡았지만 거기에만 그치고 실제 사업과 활동은 집중점을 찾아내지 못했던 것은 아닌가. 작년 올해 상반기까지 보면서, 현재 상태에 대한 진단과 그것을 넘어서기 위한 조직적인... 노동안전보건위원회의 건설과 안착화, 지부까지 만들기 위한 과정이 있는 것이구요.

조합원들과 밀접한 내용임에도 불구하고 조직적으로 사업을 만들지 못하는 것 같다, 본조 실국들이 노동안전보건에 대한 관심과 집중이 안되는 것 같다 등등에 대한 얘기가 평가할 때마다 빠지지

않고 제기되는 것들이 있습니다.”

“큰 욕심 안부렸으면 좋겠다. 우리가 계획을 짤 때 전체 방향도 좋고 그런데, 실제로 지역에서 옛날에 근골예방활동 관련해서 노안활동 관련해서 사측과 집단교섭해서 따낸 게 있어요. 산안예방활동 근골예방활동에 대해서는 시간 할애를 다 해줘라. 애들이 요구한건 공문보내면 다 해주겠다. 별도의 회의록이 있는데, 그럼 할 수 있는 거거든. 시도 때도 없이 할 수 있고, 최소 일주일에 한 번 할 수 있는데. 그걸 활용을 못하는 거예요...(중략)... 일상활동의 모범들 사례들을 채워내고 그것을 일반화해서 사람들이 좀 따라배울 수 있게 이런 노력들이 좀. 중심고리를 잡아서. 나열적이고 병렬적으로 하면 이도저도 아니게 될 때가 많거든요. 그런 부분을 산안활동이 주로 고민을 해서 하면 좋겠다.”

“실천단 얘기하고 근골격계 실행위원 얘기하지만 그 사람들 몇 사람만의 문제가 아니라, 일반적인 대의원, 일반적인 현장위원들이 그런 문제에 대해서 다 그런 소양을 갖추도록 교육하는 것이 필요하겠고...(중략)...옛날에는 현대정공 같은 경우는 1/3인가 그래요. 24시간 중에 1/3을 노조가 교육하도록. 노조 노동안전보건위원들이 하는 것으로. 그래서 실제 강사자격증을 다 받아다가 형식적으로라도 필요하다고 해서. 그렇게 해서 제대로 된 안전교육을 하자. 노동자적 입장에서 안전의 문제를 어떻게 바라볼 것이냐 그런 방식으로 교육을 했었는데. 상집간부들 중에 강의역량이 좀 떨어지는 사람들이 있어요. 오히려 안전보건 교육을 전문적으로 할 수 있는 교육위원 중에서 하건 안전보건 위원중에서 하건 안전보건 관련해서 전문적으로 교육할 수 있는 역량을 키워나가는 것도 중요하고.”

“87년도에 이제 노동자들이 폭발적으로 일어날 때는 임금이나 뭐 근로기준법을 지켜라 이런 지역에서의 폭발한 이유가 있었습니다. 세월이 지나서 지금 보면은 노동안전의 문제는 다쳐본 사람 아니면 관심을 갖지 않아요. 그것도 우리 지부나 지회 아니면 기업지부에 가보면 노안간부들 출신이 한번씩 다쳐본 사람이 많아요. 다쳐보면서 노동안전보건 활동이 정말 중요하구나 내가 이걸 한 번 해봐야겠다 하는 경우가 많습니다. 투쟁을 조직화 해야 하는데 투쟁을 조직화하다보면은 역시 다쳐본 사람들이 나서서 조직을 하고, 다쳐보지 못한 조합원들은 아직도 무관심하고. 이 와중에 뭐냐 하면 세계화니 신자유주의니 하면서 비정규직 확대정책으로 나가면서 고용에 대한 문제로 가버린 겁니다...(중략)... 예를 들어 광전지부다 그러면 호남지역을 다 다니고 조사를 하고 그런 정도인데 노안부장이 없는 게 이게 문제입니다. 차기에 우리가 조직화를 하려면 선행되어야 할 것이 최소한 우리 지부에 전문 담당자가 있어야 한다. 실제로 저희들이 공문이나 어떤 지침수행을 내리면은 250여개 사업장에서 수행하는 정도가 얼마 되는지 아십니까? 10 %도 안됩니다...(중략)...조직화를 하려면은 임원 여러분들이 돌과구를 열쇠를 쥐고 있지 않는가. 저는 다음 사업을 하려고 한다면, 좀 더 이번 2년간의 사업보다 좋게 가려고 한다면은 담당자가 있어야 하겠다. 전체 노동자들이 87년처럼 노동안전의 문제에 대해 들고 일어선다면 무슨 계기가 있어야 한다.”

“한 번 보세요. 노안 담당자가 수석이 하는데가 많아요. 수석이 하는 일이 얼마나 많은데요. 현장

전문위원, 민주노동당 무슨 위원, 무슨 위원 무슨 위원. 공문 내려보내면 며칠 지나 확인해보면 대부분 하는 말이 그거 안봤다 이래요. 현재상태로서는 서너가지를 다 맡고 있다 이렇게 보면 되요.”

“사실 적은 사업장 같은 경우는 회사하고 집행단위하고 같이 숨겨요. 같이 은폐시켜요. 결국은 제도적 장치를 강화시키는게 필요한 건데... 철저한 나는 그런 제도적 장치가 필요하다고 봐지고. 개인의 욕망, 돈 더 벌고 싶은 욕망을 교육시켜서 억제시키고 그런다는 것은 나는 거의 불가능한 것이라고 봐요. 제도로써 집단적 사고방식으로서 사회적 규제로서 개인의 욕망을 억제 시키지 않고서는 현실적으로 어려운 문제 아니겠나. 잔업특근문제 아주 심각해요. 자기 동료가 과로사로 나자 빠지는 것을 보면서도 일을 계속 하거든요. 참 어리석거든. 옆에 사람 죽는 것 보면서도 계속하는데 이것보다 더 큰 교육은 없는 건데 그걸 보면서도 그냥 하거든요. 그렇다면 결국은 규제거든요. 이거는 산별노조의 역할이라고 봅니다. 규제를 어떻게 강화해낼 것이냐 하는 것은 산별협약에서 가능하겠죠. 이런 거는. 노동시간은 철저하게 해야 되요. 노동시간은 몇 시간 이상 안된다. 일 얼마 이상은 안된다. 주간은 얼마 이상 안된다. 연간은 얼마 이상 안된다.”

“정책 담당이라든가 조직담당이라든가 하는 사람들은 집행부 내에만 있을 뿐이지만, 현장 산안위원이라든가 그런 걸 봤을 때는 현장에 산안문제를 다루는 사람들이 그래도 꽤 기반이 다져져 있고 활동하는 사람들이 꽤 있는 것 아니냐. 독립안전으로 봤을 때 작년에 하이텍 투쟁도 그랬고, 독립안전으로 투쟁이 집중하고 계속 투쟁한 것을 따져보면 산안만한 것이 있나. 나머지 다 포괄되고. 고용문제 법제도 개선문제 이런 건 다 일반적인 문제니까. 그런 면에서 보면 담당자가 있고 없고의 문제일까 그런 생각이 들어요. 다친 사람만 관심있고, 노동안전보건 담당자만 관심있고. 그런 건 동시에 고민을 해봐야 할 것 같아요. 근골격계 투쟁이나 최근 몇 년 동안 노안 투쟁을 해온 결과 어떻게 또 전진해 나갈 것이냐 하는 평가가 노안단위에서도 필요하고. 또 한편에서 여러분이 지적하신 것 처럼 고용문제, 물량 문제 여기에 집중하고 있는 상황에서 그러다보니 건강권 문제는 뒤로 쳐지는 그런 문제를 어떻게 좀 극복하면서 전체 조직적으로 해결해 나갈 것이냐. 이런 측면에서 다 검토가 되어봐야 되는 것 아닐까. 양극화 문제도 사실은 예를 들면 대우자동차 GM대우 보면 최근 몇 년 동안 UPH 상승하는 속도를 보면 굉장히 상승했거든요. 정규직 내부에서도 UPH 상승하는... 잡수라고 하죠. 잡수에 대한 여러 가지 고민들이 있는데 해결을 잘 못하고 있거든요. 그런 측면에서 대공장이라고 하지만, 대공장 중에서도 잡수가 엄청나게 올라가지만 제대로 해결하지 못하는 경우도 있고. 비정규직이나 중소기업장이나 여전히 해결되지 않는 여러 가지 문제가 있는 것 같아요. 이것을 해결하기 위해서는 한편에서는 기존의 건강권 투쟁이 어떻게 전개되어 왔고, 거기에서 어떻게 돌파해나갈까 하는 평가와, 조직 내에서 아까 다친 사람과 노안 사람만 신경쓰는 상황에서 고용문제와 물량문제로만 신경이 다 가있는 상황, 그 다음에 대공장에서조차 잡수 같은 경우 굉장히 올라오는데 전혀 무대응인 상황, 그리고 더 나아가서 기아자동차의 경우 2010 이런 얘기가 되잖아요. 편성율이나 이런 문제제기가 있는거잖아요.”

“제도개선위원회는 워낙 임금관련 해가지고 복잡하게 집단적으로 처리해야 할 게 많으니까 그렇게 했는데. 노동안전보건은 산안위원이라고 해서 상근을 많이 시켰던게, 현장에 안전보건 감시활동이

나 이런 활동을 하는 것이 워낙 산재가 많이 나고 이러다보니까 회사 쪽도 인정을 했고, 노조도 워낙 강하게 요구했고 초기에. 그러면서 그렇게 되었는데. 이게 어느 순간 가면서 산안위원이 아니라 산업안전보건부장 이런 식으로 다 바뀌어 버리고 이러면서 일반적으로 다른 부서와 똑같이 인식되는 이런 구조가 되었죠.”

“노안 문제에 대해서 산별노조 차원의 고민이 필요하다고 생각해요. 저희 교섭 부분에 대해서도 모범단협안을 만들어가지고 산안에 대해서. 근데 A, B, C, D 등급으로 나눠가지고. 처음 만들면서 우리가 왕창 다 내놔 이렇게만 해서는 안되거든요. A급은 다 한다. 가장 급박한 것부터 서서히 해 나간다. 뭐 1번부터 10번까지 하던지해서. 이런 모범 단협도 제시해 볼 수 있는 것 아니냐. 뭐 업종 별로도 할 수 있겠죠. 업종별로 대부분 다 일치시키는 단협 이런 것을 지금부터 서서히 해야 하는 것 아니냐 이런 생각이 들더라고요.”

“기존의 현장 활동을 보면은. 저희들도 이제 계속 바뀌는 간부의 문제 이런 것을 극복하기 위해서 건강권 실천단을 조합원 중심으로 기존에 활동했던 현장에 있는 조합원 중심으로 구성을 했는데. 시간의 확보나 그런 문제들이 있어요. 하지만 그 이전에 지역연대활동이나 공동사업이나 이런 모습들이 거의 사라져가는 문제가 있어요. 투쟁사업장에 천막 쳤을 때 쫓아나오고 연대하고, 선전물 내려왔을 때 나오고 동시배포 그런 것은 있지만, 지역내 지부내 조합원들의 공동의 문제 사안을 가지고 주요하게 일상활동으로서 이루어지는 활동이 거의 사라져가고 있어요. 물론 이제 저희에서 담당자들이 상근이 아니기 때문이기도 하지만, 예전에는 상근하지 않더라도 일 끝나고 나와서 회의 하고 사업했거든요. 이런 부분들을 일상활동 관련해서 복원시켜나가는 의미가 하나 있다는 생각이 들고요. 두원정공이나 이런 사례에서 드러나듯이 고용이나 임금 구조조정 문제 이런 것들도 안전의 문제로서 대응하는 것이 가능하지 않느냐. 그래서 사실은 고용이나 임금의 문제 노동조건의 문제를 건강권문제와 선후차적인 문제나 배치의 문제로 사고하고 그러는 것을 넘어서서 전략적 문제로 사고하고 전체적인 차원에서 어떻게 집중할 것인가 고민하는 것이 중요한 과제라고 생각합니다. 마지막으로 비정규직의 문제입니다. 특히나 대공장에서 나타나고 있는 비정규직 노동자들에게 집중되고 있는 산재와 사망의 문제. 대응에 있어서 대책활동에 있어서 정규직 노조나 활동가들에게 관련된 문제. 그 다음에 미조직 노동자들 많은데 안전보건 관련해서 아까 위원장님이 말씀하셨지만 법의 사각지대에 놓여있는데 그걸 그냥 지켜보는... 실태 파악 조차도 안되는. 그런가하면 경남 지역에서도 오리엔탈 정공이라고 아예 노동조합도 없지만 거기에서 발생했던 사망사고가 드러나니까 쫓아가서 싸웠던... 그 활동자체도 모범적이지만 지역에서도 미조직 노동자에 대한 조직화문제나 지역의 공동활동을 잘 하는데 있어서 새로운 시사점을 주는 것이 아니었느냐 생각합니다.”

“우리가 법률원을 보면은 산안전문 변호사가 필요하다고 봅니다. 법률원 인원이 제법 많잖아요. 우리는 뭐 사고예방 등등에 의한 필요에 의해서 전문변호사나 노무사를 지역별로 배치할 필요도 있을 것 같아요. 산안에 대해서. 누구누구 변호사 찾아가면 예방부터 시작해서 올바르게 기업이 적절한 수준의 산안시설을 지키고 있는가, 사고났을 때 처리문제까지 할 수 있는 그런 전문성을 가진 변호사 제도를 해볼 수 있지 않겠나 하는 생각을 합니다.”

“지역별로 금속노조가 병원을 짓던가 아니면 특정병원을 집중 계약을 해가지고... 지금은 무작위로 산재지정병원 이렇게 되어 있거나 그런데... 노조가 병원과 계약을 맺어서 우리는 집중적으로 그 병원을 이용해주고, 일종의 고객으로서 이용해주는 것을 조건으로 하고, 그리고 그쪽에서는 노조에 대해 일정한 편의를 제공해주는 그런 방식으로 계약을 할 필요가 있는 것 아니냐 그런 제기도 있습니다.”

“진보적이다 우리를 위해서 좀 하는 병원이다 그러면 거의 다 죽어가지고 헬헬레하는 모습을 만들어가는 거예요. 이거는 단위사업장 지부장이나 지회장님들의 의식전환도 필요한 것이라고 생각합니다. 보다 더 적극적으로 해야되는 것 아니냐 이렇게 생각합니다.”

“조직적 과제에서는 아까 박준석 부위원장이 얘기했듯이 현장 내에 집행간부가 아니라 현장내에 산안문제를 담당하는 그게 이름이 어찌되었건 그런 것을 어떻게 정착시킬 것인가, 정책적 과제는 산별노조 차원에서 산재병원을 특정지역이나 가능한 곳부터 시작해서 한 번 만들어보는 것이 얘기되었고. 그 다음에 비정규직, 이주, 미조직 이런 얘기는 산안문제 뿐 아니라 다른 문제에서도 참 갑갑한 지금 상황 아니냐. 산업안전 문제가 아니라 일반적으로... 이주노동자 문제까지도 아직 못갔고, 비정규직 문제에 대해서도 금속노조가 통일적 대응방식을 가져가기 어려운 상황에서 거기에 만일 산안문제를 건강권 문제를 얘기하자고 했을 때, 사례가 아까 나왔잖아요 노안부장님이 아까 말씀하실 때, 사망사고나 이런 게 났을 때 정규직이 아니라 비정규직 사망사고가 났을 때 우리가 어떻게 대응하고 있는가. 사실은 정규직이 사망사고가 조선사업장에서 지속적으로 몇 번 났다 이러면은 옛날에도 이렇게 대응했을까 싶은데... 왜 요즘에는... 당장이라도 한 번 박자하고 난리쳤을 것 같은데, 요즘에는 왜 그런 얘기 안할까. 하물며 비정규직이 죽었을 때 우리가 어떤 수준에서 대응하고 있는가 생각했을 때는 산안문제 떠나서 갑갑한 질문이다 이런 생각입니다.”

질문 6. 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 노동안전보건 활동방향 및 계획, 당면한 실천과제는 무엇이어야 하는 지에 대하여 말씀해 주십시오.

① 주요 토론내용의 맥락과 의미

마지막으로 비정규, 이주, 미조직, 중소기업사업장 노동자들의 건강권 확보를 위한 노동안전보건 활동방향 및 계획에 대한 토론주제에 대하여, 조직률이 10%로 미조직 노동자가 절대다수인 현실에서 건강권 사각지대에 내몰려 있는 미조직 노동자 조직을 위한 사업과 투쟁에 대한 광범위한 기획이 미비실차원에서 진행되는 것을 넘어 노안활동에서도 적극적으로 받아안아야 한다. 그 중심에 노동기본권 쟁취가 녹아있어야 하고, 건강권 역시 그 일부로 포함되어야 한다. 불안정노동자의 노동안전보건의 핵심은 조직화다. 그 출발은 제대로 치료받을 수 있는 권리 쟁취여야 하겠다. 나아가 산별협약을 통해 최저선을 만들고 공동적용을 강제할 수 있도록 단체협약 효력확장제도를 정착시켜나가는 것도 하나의 방안으로 제시되었다.

② 주요 토론내용의 예시

“미조직 노동자 관련해서는 조직률이 10 %인데 산안이 무슨 의미가 있겠습니까? 기본적으로 노동 기본권확보와 조직화 사업을 전 조직적으로 벌여나가야 그나마 노동조합이라도 있어야 산재가 터졌을 때 뭐라도 할 수 있는데... 노동조합 있는데도 공상처리 해버리는데... 미조직 문제... 노동시장의 거의 노동자들의 80 % 거의 90 %가 조직되어 있지 않기 때문에 사각지대에 있기 때문에 미조직 노동자들을 어떻게 조직내로 유입할 수 있도록 사업과 투쟁영역들을 개발할 것인가에 대해 보다 광범위하게 논의되지 않으면 이 문제는 그냥 또... 미조직 비정규직 어떻게 할거냐 이라고 말게 될 문제이기 때문에 산안에서 그런 부분들을 천착해서 조직내의 중심을 끌어와야 될 거라고 봅니다.”

“비정규직 노동안전보건 관련해서는 조직화 외에는 방법이 없다고 봅니다. 삼호조선 같은 경우는 조합원 얼마인지 다 아시죠? 2천 몇 명 밖에 안되잖아요. 근데 그 공장에서 일하는 사람들이 만오천명이 넘습니다. 그러니 비정규직이 육백프로 칠백프로 넘어섰다 이겁니다. 물론 비정규직도 대기업과 관계없이 뭐 할인마트나 이런데서 일하는 비정규직도 있을 것이고, 적어도 대기업 틀 속에 있는 노동자 비정규직은 조직화를 해야 하는데...(중략)...우리가 옛날에 대기업 노동자들이 상당기간 동안 보상문제로 열을 올렸다는 거죠. 근골격계로 넘어오고 예방문제로 넘어온 게 얼마 안되는 일입니다. 그리고 나서 중소기업장 노동자나 미조직 노동자들보다 좀 좋아졌다는 겁니다. 그래서 특히 이주노동자들 비정규 노동자들, 중소기업장 노동자들은 제대로 보상이나 받느냐 그게 의문이라 이겁니다...(중략)...그래서 저는 산재인식의 차원에서 다뤄야 한다. 이것이 산재다 이렇게 하면 보상을 받을 수 있다. 차라리 보상이라도 제대로 받자 이렇게 대응하면 어떨까 하는 생각을 합니다.”

“제일 사각지역인데... 단계적으로 일단 산별협약이나 이런 것으로 최저선을 만들고 공동적용 할 수 있도록... 노동기본권과 건강권, 산재 이런 것에 대해서는 이렇게 생각하고 있습니다. ...(중략)... 산별노조가 힘이 있다면 앞으로 단체협약 효력확장제도를 통해서 동일한 지역에서는, 예를 들면 50 % 이상의 조직노동자에게 적용되는 단협은 그 지역 모든 노동자에게 적용된다 그런 유사한 법이 있거든요.”

제 5 장. 노동안전보건 단체협약 분석 결과

제 5 장. 노동안전보건 단체협약 분석 결과

1. 분석정보

금속노조의 단협은 "2007년 금속 단체협약 DB"를 받아 분석하였다. 총 163개의 지회가 지역별로 다음과 같이 분포하고 있었다.

표 294. 2007 금속 단체협약 DB의 지회분포

	지회수(개소)	백분율(%)
강원	1	0.6
경기	19	11.7
경남	34	20.9
경북	18	11.0
광주전남	10	6.1
대구	7	4.3
대전	3	1.8
부산	6	3.7
서울	18	11.0
울산	10	6.1
인천	10	6.1
전북	10	6.1
충남	13	8.0
충북	4	2.5
합계	163	100.0

지회의 규모별 분포는 아래 표와 같다. 미파약의 경우 대부분 지역지회를 뜻한다고 할 수 있다.

표 295. 금속DB에 포함된 지회의 규모별 분포

규모	지회수(개소)	백분율(%)
1-99명	36	22.1
100-299명	41	25.2
300-999명	37	22.7
1000명이상	16	9.8
미파약	33	20.2
계	163	100.0

2. 전체 단협 중 노동안전단협의 비중

DB내에는 전체 163개 지회 단체협약서가 들어있었으며, 총 17579개의 조항으로 이루어져있었다.³⁾ 이 중에서 노동안전보건관련 단체협약은 162개 지회에서 총 2463개의 조항이 있다. 경기북부지역 지회 성경원분회의 단협에만 노동안전조항이 없었고, 나머지 지회들은 모두 노동안전과 관련한 단협조항을 가지고 있었다. 따라서, 금속노조의 전체 단협조항 17602개 중에서 14 %가 노동안전관련 단협이라고 할 수 있었다. 한편, 임금은 1763개 조항, 인사가 2455개 조항, 조합활동 1792개 조항, 고용보장이 982개 조항, 노동시간(휴일, 휴가 포함) 1613개 조항, 복지가 1240개 조항 등으로 구성되어 있었다. 조항 수로는 노동안전보건관련 단협 조항이 가장 많다는 것을 알 수 있다.

표 296. 전체 단협조항의 분류

중분류번호	중분류명	빈도	퍼센트
01	전문	43	0.2
02	총칙	1040	5.9
03	조합활동	1792	10.3
04	사회적 책무와 경영참가	165	0.9
05	인사	2455	14.0
06	고용보장	982	5.6
07	임금	1763	10.1
08	노동시간·휴일·휴가	1613	9.2
09	남녀평등과 모성보호	635	3.6
10	노동안전보건	2463	14.1
11	복지후생	1240	7.1
13	단체교섭	934	5.3
14	노사협의회	600	3.4
15	노동쟁의	779	4.5
16	노동자인권·개인정보보호와 감시규제	4	0.0
19	기타	11	0.1
20	부칙	895	5.1
21	별도합의서	52	0.3
55		12	0.1
81		1	0.0
합계		17479	100

3) 원래 총 17603개의 조항이었지만, 티센크루프동양엘리베이터지회가 서울과 충남에서 각각 동일한 단협을 제출하였기 때문에 충남지역의 123개 조항을 삭제하였고, 서울지회의 것만 사용하였다. 그 밖에도 경기지역지회 성경원 분회의 경우 동일한 분회의 이름을 다른 방식으로 기입하여 별도의 분회로 구분된 것을 바로잡았으며(경기북부성경원지회와 경기북부지역지회 성경원분회를 경기북부지역지회 성경원분회로 통일), 덕양산업의 경우 덕양산업과 단체협약서 덕양산업으로 잘못 코딩된 부분이 있어 바로잡았다. 이로 인해 총 163개지회 17579개 조항으로 최종 확정되었다.

개별 지회 별로 총 단협조항과 노동안전보건관련 단협의 개수를 비교하면 아래와 같다.

표 297. 지회별 단협 조항수 비교

연번	지회	총단협조항수	노안단협갯수	노안단협 비중
1	경기금속지역지회 신한발브분회	102	15	14.7
2	경기금속지역지회 파인로지스틱	52	1	1.9
3	경기금속지역지회 파카한일유압	77	8	10.4
4	경기북부지역지회 성경원분회	20		0.0
5	경기북부지역지회 정우금속분회	36	1	2.8
6	경기북부지역지회 필룩스분회	59	7	11.9
7	경기북부지역지회 한국알미늄분	91	7	7.7
8	경남금속지회	91	15	16.5
9	경남제약지회	113	12	10.6
10	계양전기지회	108	11	10.2
11	고강알루미늄지회	138	17	12.3
12	광양지역지회 삼화산업분회	82	2	2.4
13	광양지역지회 영국산업분회	122	24	19.7
14	광양지역지회 태금산업분회	104	19	18.3
15	광주지역금속지회 동국철강분회	80	12	15.0
16	광주지역금속지회 동양정산분회	97	14	14.4
17	광주지역금속지회 상진미크론분	86	11	12.8
18	광주지역금속지회 중원스틸분회	68	2	2.9
19	광진상공지회	111	16	14.4
20	국제강재지회	244	40	16.4
21	군산지역금속지회 영창특수도장	150	23	15.3
22	군산지역금속지회 영화분회	128	25	19.5
23	군산지역금속지회 우진테크놀로	144	22	15.3
24	군산지역금속지회 일성테크분회	160	26	16.3
25	군산지역금속지회 한국펠저분회	294	42	14.3
26	기아비정규직지회	63	2	3.2
27	기아자동차	108	25	23.1
28	김스코리아지회	116	21	18.1
29	나스테크지회	120	20	16.7
30	남부지역지회 관악유선분회	56	3	5.4
31	남부지역지회 성호전자분회	59	4	6.8
32	남부지역지회 이마이크로분회	62	5	8.1
33	남부지역지회 주연테크분회	69	6	8.7

34	남부지역지회 화진케이디케이분	107	15	14.0
35	다이모스	125	25	20.0
36	대경특수강	137	22	16.1
37	대동공업지회	110	22	20.0
38	대림자동차지회	138	24	17.4
39	대성엠펜씨지회	147	22	15.0
40	대우버스	128	22	17.2
41	대우버스사무지회	110	6	5.5
42	대우상용차지회	138	22	15.9
43	대우자동차	129	26	20.2
44	대우자동차 판매	111	14	12.6
45	대우조선	116	22	19.0
46	대우파워트레인	122	25	20.5
47	대원강업	84	12	14.3
48	대원산업지회	124	20	16.1
49	대원스틸지회	100	15	15.0
50	대한이연지회	116	20	17.2
51	대한칼소닉지회	136	14	10.3
52	덕양산업	101	12	11.9
53	동광기연지회	120	20	16.7
54	동명중공업지회	112	23	20.5
55	동부지역지회 성진전자부품분회	32	2	6.3
56	동부지역지회 현대종합기계분회	18	2	11.1
57	동양물산지회	110	7	6.4
58	동양석판	96	10	10.4
59	동원금속지회	124	15	12.1
60	동협지회	140	24	17.1
61	동희지회	125	22	17.6
62	두산인프라코어지회	89	26	29.2
63	두산중공업지회	98	11	11.2
64	두원정공	91	12	13.2
65	로템	123	23	18.7
66	롯데기공지회	71	5	7.0
67	마창지역금속지회 동우기계분회	89	11	12.4
68	마창지역금속지회 성산암데코분	63	8	12.7
69	마창지역금속지회 신한정기분회	49	4	8.2
70	마창지역금속지회 한국공작기계	104	13	12.5

71	만도지부	116	25	21.6
72	메티아 울산	119	18	15.1
73	명성지회	133	15	11.3
74	발레오공조코리아지회	118	14	11.9
75	발레오만도지회	116	22	19.0
76	범한금속지회	117	17	14.5
77	볼보건설기계코리아	86	10	11.6
78	북서울서비스지회	39	2	5.1
79	비엔테크	65	5	7.7
80	비엔지스탈	92	15	16.3
81	비엠금속지회	74	9	12.2
82	비오이하이디스	99	8	8.1
83	산도고경지회	92	10	10.9
84	삼미금속	98	18	18.4
85	상신브레이크지회	101	13	12.9
86	새론산업지회	99	10	10.1
87	성화산업지회	92	4	4.3
88	세아제강	75	6	8.0
89	세정지회	133	23	17.3
90	세종공업지회	116	14	12.1
91	센트랄지회	104	15	14.4
92	수산중공업	105	13	12.4
93	신흥지회	86	10	11.6
94	쌍용자동차	112	20	17.9
95	씨멘스VDO한라지회	114	22	19.3
96	아남르그랑	107	8	7.5
97	아이에이치엘지회	112	12	10.7
98	에스제이엠지회	126	20	15.9
99	에코플라스틱	111	14	12.6
100	엔텍지회	62	5	8.1
101	엘림지회	115	10	8.7
102	엠케이버팔로지회	111	16	14.4
103	영창약기지회	86	6	7.0
104	우석	82	2	2.4
105	우창정기지회	96	15	15.6
106	위니아만도지회	110	21	19.1
107	위아	97	16	16.5

108	유성기업지회	124	14	11.3
109	이너지회	123	15	12.2
110	이원정공지회	111	12	10.8
111	일진금속지회	95	11	11.6
112	일진베어링지회	121	16	13.2
113	일진소재산업	97	10	10.3
114	전진산업지회	123	15	12.2
115	제트에프삭스코리아지회	131	22	16.8
116	진방스틸지회	118	16	13.6
117	천지산업지회	105	18	17.1
118	카스코지회	127	21	16.5
119	캄코지회	117	26	22.2
120	캐리어	109	17	15.6
121	캐리어(오산)	111	14	12.6
122	캐스코드지회	92	28	30.4
123	케피코지회	125	16	12.8
124	코람프라스틱지회	105	16	15.2
125	콜트약기지회	85	12	14.1
126	클라크지게차	103	10	9.7
127	태성공업지회	119	17	14.3
128	태형지회	157	26	16.6
129	티센동양엘리베이터지회	123	14	11.4
130	퍼스텍지회	95	12	12.6
131	포레시아지회	109	15	13.8
132	하이텍알씨디코리아지회	63	4	6.3
133	한국게이츠지회	148	26	17.6
134	한국델파이	87	14	16.1
135	한국로버트보쉬기전지회	91	9	9.9
136	한국분말야금지회	99	21	21.2
137	한국산연지회	148	20	13.5
138	한국수드케미지회	126	18	14.3
139	한국씨티즌정밀지회	108	13	12.0
140	한국제강지회	98	7	7.1
141	한국주강지회	100	6	6.0
142	한국펠저지회	139	19	13.7
143	한국프랜지지회	143	23	16.1
144	한국TRW지회	146	24	16.4

145	한라공조	131	19	14.5
146	한벨헬리콥터지회	91	10	11.0
147	한일내장지회	122	13	10.7
148	한일이화지회	131	17	13.0
149	한진중공업지회	126	29	23.0
150	현대미포조선	124	15	12.1
151	현대상호중공업지회	125	23	18.4
152	현대자동차	133	21	15.8
153	현대제철	117	18	15.4
154	현대제철(당진)지회	116	18	15.5
155	현대하이스코	135	27	20.0
156	화천기계지회	95	15	15.8
157	ATK지회	107	8	7.5
158	KEC지회	98	13	13.3
159	KM&I지회	95	17	17.9
160	S&T지회	86	12	14.0
161	SLS조선지회	141	21	14.9
162	stx엔진지회	123	16	13.0
163	stx조선	103	15	14.6
	합계	17579	2463	14.1

각 지회별 단협에서 노동안전보건의 다루어지는 형태와 비중은 매우 달랐다. 경기금속지역지회 파인로지스틱분회의 경우 52개 단협조항 중에 1개가 노동안전보건 관련된 것인데, “39조(산업안전보건) 산업안전보건법에 준한다”고 되어 있는 것이 전부이다. 단협의 개수를 비교하는 것에 큰 의미를 두기는 힘들지만, 전체 지회의 평균 14.0 %보다 낮은 수준으로 안전보건 단협이 마련되어 있는 지회 중에는 서울과 경기, 경남의 지역지회들이 많았다.

다시 지역별로 단협조항의 총숫자와 노동안전단협조항의 숫자를 비교해보면 이러하다.

표 298. 지역별 단협 조항수 비교

지역	지회수 (개소)	단협조항수 (개)	노동안전단협 조항수 (개)	노안단협비율 (%)	지회당 평균단협수 (개)	지회당 평균노안단협수 (개)
강원	1	116	21	18.1	116.0	21.0
경기	19	1909	248	13.0	100.5	13.1
경남	34	3527	485	13.8	103.7	14.3
경북	18	2187	295	13.5	121.5	16.4

광주전남	10	1008	151	15.0	100.8	15.1
대구	7	802	124	15.5	114.6	17.7
대전	3	338	48	14.2	112.7	16.0
부산	6	664	88	13.3	110.7	14.7
서울	18	1265	137	10.8	70.3	7.6
울산	10	1270	178	14.0	127.0	17.8
인천	10	966	160	16.6	96.6	16.0
전북	10	1455	214	14.7	145.5	21.4
충남	13	1678	247	14.7	129.1	19.0
충북	4	417	67	16.1	104.3	16.8
합계	163	17602	2463	14.0	108.0	15.1

서울지역의 경우 총 단협조항수도 적었고, 노동안전보건관련 단협조항수도 적게 나타나고 있는 것이 특징이다. 전북지역의 경우는 반대로 전체 단협조항수도 많고, 노동안전보건관련 단협조항도 많은 것으로 나타났다. 아래 그림에서 전체적으로 단협조항수가 많으면 노동안전관련 조항수도 증가하는 것으로 나타나고 있다. 중앙을 가로지르는 직선보다 위쪽에 있는 인천, 광주, 충북, 대구, 강원, 충청의 경우는 한 지회당 노동안전단협이 차지하는 비율이 평균보다 높은 지역이라고 할 수 있다.

지회평균 노안단협수(개)

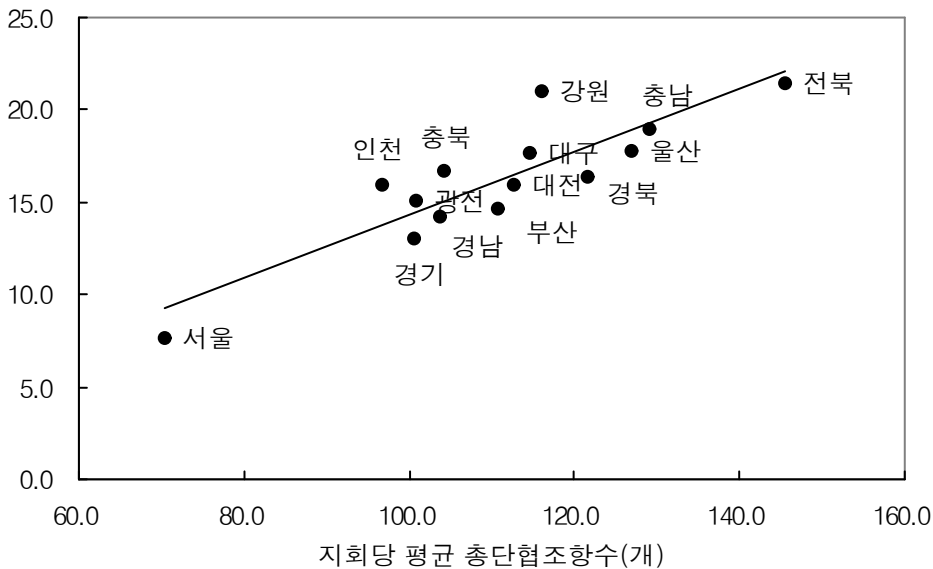


그림 16. 지역별 노안 단협수 비교

한편, 노동안전보건관련 단협은 사업장의 크기와 관련이 있다는 것이 드러났다. 앞서 언급한 바와

같이 조합원수가 미파악된 지회들에는 대부분 지역지회가 들어있어 영세사업장들이 많다고 해석할 수 있다. 영세지회에서는 노동안전보건관련 단협이 9개 이하인 지회가 47 %를 차지하고 있는 반면, 1000인 이상 지회에서는 노동안전보건관련 단협이 20개 이상인 지회가 63 %를 차지하고 있었다. 지회의 규모에 따라 큰 차이를 보인다고 할 수 있다.

표 299. 지회규모에 따른 노동안전보건 관련 단협수

조합원수		노동안전보건 관련 단협 개수			총계
		9개 이하	10-19개	20개 이상	
미파악	지회수(개소)	15	10	7	32
	백분율(%)	46.9	31.3	21.9	100.0
99명 이하	지회수(개소)	9	21	6	36
	백분율(%)	25.0	58.3	16.7	100.0
100-299명	지회수(개소)	6	23	12	41
	백분율(%)	14.6	56.1	29.3	100.0
300-999명	지회수(개소)	3	19	15	37
	백분율(%)	8.1	51.4	40.5	100.0
1000명 이상	지회수(개소)	1	5	10	16
	백분율(%)	6.3	31.3	62.5	100.0
총계	지회수(개소)	34	78	50	162
	백분율(%)	21.0	48.1	30.9	100.0

3. 노동안전 단협의 세부 내용과 특성

노동안전보건관련 단협은 다음과 같이 분류(중분류)되어 있었고, 각 분류별로 조합수는 다음과 같았다.

표 300. 노동안전보건관련 단협의 분류

분류코드	조합내용	조합수	퍼센트
1001	사업주의 재해예방의무	50	2.0
1002	노동안전보건위원회	164	6.7
1003	안전보건관리자의 임면 (감염관리자 포함)	91	3.7
1004	안전보건규정 및 수칙 제정	64	2.6
1005	안전보건교육	145	5.9
1006	노동조합의 안전보건활동 보장	78	3.2

1007	안전보호장구 지급 등	129	5.2
1008	의무실 설치 및 구급시설	91	3.7
1009	비정규노동자(하청,도급,파견 등)의 안전보건조치	69	2.8
1010	작업환경측정	133	5.4
1011	건강진단, 임시건강진단, 건강진단의 사후조치	308	12.5
1012	재해 및 직업병 인정	201	8.2
1013	작업중지권	78	3.2
1014	노동재해 대책과 조사	86	3.5
1015	재해자 및 질병자의 보상	229	9.3
1016	물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착	60	2.4
1017	유해위험작업	31	1.3
1018	자체검사 및 작업환경 점검	37	1.5
1019	노동부 보고	55	2.2
1020	방역 및 예방접종	33	1.3
1021	노동안전관리비의 계상	6	0.2
1022	명예노동안전감독관 활동보장	91	3.7
1023	근골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방	144	5.8
1024	산재장애자의 직업재활	6	0.2
1099	노동안전 관련 기타 조항	84	3.4
합계		2463	100.0

지회수보다 단협안의 수가 더 많은 이유는 같은 주제로 분류되는 단협조항이 한가지만 있는 것이 아니라 여러 조항이 있기 때문이다. 이를테면 STX조선의 재해및직업병인정이라는 주제에 대해 6건의 조항이 있었던 것이 가장 많은 경우였다. 그 밖에는 2건 혹은 4건까지 있었다. 어찌되었건 지회수가 총 163개였음을 고려하면, 노동안전보건위원회, 건강진단, 재해 및 직업병 인정, 재해자 및 질병자의 보상이라는 네가지 조항은 거의 전 사업장에 단협이 체결되어 있을 것으로 예상된다. 반면, 노동조합의 안전보건활동 보장이나 작업중지권, 노동재해 대책과 조사, 명예노동안전감독관 활동보장 등 노동조합의 안전보건활동을 위해 핵심적인 조항들이 총 지회수보다도 적은 것으로 나타나고 있다. 즉, 노동조합의 활동을 보장하는데 있어 전체 지회들이 충분한 단협을 체결하지 못하고 있다고 해석될 수 있는 부분이다. 따라서, 사업장 규모별로 좀 더 자세히 살펴보았다.

아래 표는 중복된 조항들을 제거하지 않고 계산한 것이다.

표 301. 사업장 규모에 따른 노동안전보건 단협의 중분류별 조항수

규모	미파악	1-99명	100-299명	300-999명	1000명이상
----	-----	-------	----------	----------	---------

지회수(개소)		33	36	41	37	16
사업주의 재해예방의무	조항수(개)	2	9	12	16	11
	백분율(%)	6.1	25.0	29.3	43.2	68.8
노동안전보건위원회	조항수(개)	20	30	39	54	21
	백분율(%)	60.6	83.3	95.1	145.9	131.3
안전보건관리자의 임면 (감염관리자 포함)	조항수(개)	17	12	27	22	13
	백분율(%)	51.5	33.3	65.9	59.5	81.3
안전보건규정 및 수칙 제정	조항수(개)	10	14	17	13	10
	백분율(%)	30.3	38.9	41.5	35.1	62.5
안전보건교육	조항수(개)	22	31	36	39	17
	백분율(%)	66.7	86.1	87.8	105.4	106.3
노동조합의 안전보건활동 보장	조항수(개)	16	15	21	17	9
	백분율(%)	48.5	41.7	51.2	45.9	56.3
안전보호장구 지급 등	조항수(개)	20	28	33	30	18
	백분율(%)	60.6	77.8	80.5	81.1	112.5
의무실 설치 및 구급시설	조항수(개)	9	18	24	25	15
	백분율(%)	27.3	50.0	58.5	67.6	93.8
비정규노동자(하청,도급,파 견 등)의 안전보건조치	조항수(개)	10	21	17	17	4
	백분율(%)	30.3	58.3	41.5	45.9	25.0
작업환경측정	조항수(개)	18	29	37	33	16
	백분율(%)	54.5	80.6	90.2	89.2	100.0
건강진단, 임시건강진단, 건강진단의 사후조치	조항수(개)	51	66	81	76	34
	백분율(%)	154.5	183.3	197.6	205.4	212.5
재해 및 직업병 인정	조항수(개)	19	30	48	63	41
	백분율(%)	57.6	83.3	117.1	170.3	256.3
작업중지권	조항수(개)	13	15	22	19	9
	백분율(%)	39.4	41.7	53.7	51.4	56.3
노동재해 대책과 조사	조항수(개)	16	23	24	17	6
	백분율(%)	48.5	63.9	58.5	45.9	37.5
재해자 및 질병자의 보상	조항수(개)	44	45	53	57	30
	백분율(%)	133.3	125.0	129.3	154.1	187.5
물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착	조항수(개)	12	8	10	17	13
	백분율(%)	36.4	22.2	24.4	45.9	81.3
유해위험작업	조항수(개)	9	5	7	6	4
	백분율(%)	27.3	13.9	17.1	16.2	25.0
자체검사 및 작업환경 점검	조항수(개)	6	2	8	10	11
	백분율(%)	18.2	5.6	19.5	27.0	68.8
노동부 보고	조항수(개)	9	15	17	11	3
	백분율(%)	27.3	41.7	41.5	29.7	18.8
방역 및 예방접종	조항수(개)	1	4	13	10	5

	백분율(%)	3.0	11.1	31.7	27.0	31.3
노동안전관리비의 계상	조항수(개)	4	1			1
	백분율(%)	12.1	2.8	0.0	0.0	6.3
명예노동안전감독관 활동보장	조항수(개)	15	20	25	23	8
	백분율(%)	45.5	55.6	61.0	62.2	50.0
근골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방	조항수(개)	27	29	40	36	12
	백분율(%)	81.8	80.6	97.6	97.3	75.0
산재장애자의 직업재활	조항수(개)	1	1		2	2
	백분율(%)	3.0	2.8	0.0	5.4	12.5
노동안전 관련 기타 조항	조항수(개)	15	20	21	24	4
	백분율(%)	45.5	55.6	51.2	64.9	25.0

이 표는 중분류를 선택했을 때 묶이는 조항들을 하나로 묶은 것이다. 즉, 중분류 조항이 있는 지회 수를 뜻한다고 이해할 수 있다. 이렇게 구분함으로써 같은 규모로 구분되는 지회 중에서 단협조항이 특별히 많이 체결됨으로써, 동일그룹내에 단협이 없는 지회들에게 있는 듯한 효과가 발생하는 것을 제거할 수 있다. 그 결과는 이렇다. 100 %를 만족시키는 경우는 조합원이 100-299명에 해당되는 지회들에서 건강검진에 대해 모두 단협을 체결한 경우이다. 그 밖에는 모두 100 %를 만족시키지 못하고 있다. 하지만, 사업장 규모에 따른 단협체결의 절대적인 상황에 대해서는 보다 분명하게 분석할 수 있게 되었다.

표 302. 사업장 규모에 따른 노동안전보건 단협의 중분류별 조항수(중분류별 묶음)

규모		미파악	1-99명	100-299명	300-999명	1000명 이상	계
지회수(개소)		33	36	41	37	16	163
사업주의 재해예방의무	조항수(개)	2	9	12	15	10	48
	백분율(%)	6.1	25.0	29.3	40.5	62.5	29.4
노동안전보건위원회	조항수(개)	19	26	35	35	15	130
	백분율(%)	57.6	72.2	85.4	94.6	93.8	79.8
안전보건관리자의 임면 (감염관리자 포함)	조항수(개)	13	11	26	21	13	84
	백분율(%)	39.4	30.6	63.4	56.8	81.3	51.5
안전보건규정 및 수칙 제정	조항수(개)	9	15	17	13	8	62
	백분율(%)	27.3	41.7	41.5	35.1	50.0	38.0
안전보건교육	조항수(개)	21	30	35	34	15	135
	백분율(%)	63.6	83.3	85.4	91.9	93.8	82.8
노동조합의 안전보건활동 보장	조항수(개)	13	14	20	17	9	73
	백분율(%)	39.4	38.9	48.8	45.9	56.3	44.8
안전보호장구 지급 등	조항수(개)	18	27	30	27	14	116
	백분율(%)	54.5	75.0	73.2	73.0	87.5	71.2

의무실 설치 및 구급시설	조항수(개)	8	18	23	22	12	83
	백분율(%)	24.2	50.0	56.1	59.5	75.0	50.9
비정규노동자(하청,도급,파견 등)의 안전보건조치	조항수(개)	9	19	17	14	4	63
	백분율(%)	27.3	52.8	41.5	37.8	25.0	38.7
작업환경측정	조항수(개)	15	26	34	32	14	121
	백분율(%)	45.5	72.2	82.9	86.5	87.5	74.2
건강진단, 임시건강진단, 건강진단의 사후조치	조항수(개)	29	35	41	36	15	156
	백분율(%)	87.9	97.2	100.0	97.3	93.8	95.7
재해 및 직업병 인정	조항수(개)	18	20	31	32	14	115
	백분율(%)	54.5	55.6	75.6	86.5	87.5	70.6
작업중지권	조항수(개)	12	14	22	19	9	76
	백분율(%)	36.4	38.9	53.7	51.4	56.3	46.6
노동재해 대책과 조사	조항수(개)	15	19	22	14	5	75
	백분율(%)	45.5	52.8	53.7	37.8	31.3	46.0
재해자 및 질병자의 보상	조항수(개)	25	28	29	31	13	126
	백분율(%)	75.8	77.8	70.7	83.8	81.3	77.3
물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착	조항수(개)	11	6	10	15	10	52
	백분율(%)	33.3	16.7	24.4	40.5	62.5	31.9
유해위험작업	조항수(개)	8	5	7	6	3	29
	백분율(%)	24.2	13.9	17.1	16.2	18.8	17.8
자체검사 및 작업환경 점검	조항수(개)	6	2	8	8	10	34
	백분율(%)	18.2	5.6	19.5	21.6	62.5	20.9
노동부 보고	조항수(개)	8	15	17	11	3	54
	백분율(%)	24.2	41.7	41.5	29.7	18.8	33.1
방역 및 예방접종	조항수(개)	1	5	13	10	5	34
	백분율(%)	3.0	13.9	31.7	27.0	31.3	20.9
노동안전관리비의 계상	조항수(개)	4	1			1	6
	백분율(%)	12.1	2.8	0.0	0.0	6.3	3.7
명예노동안전감독관 활동보장	조항수(개)	15	19	25	23	8	90
	백분율(%)	45.5	52.8	61.0	62.2	50.0	55.2
근골격계 질환, 뇌·심혈관계 질환 등 직업병 예방	조항수(개)	19	22	28	25	10	104
	백분율(%)	57.6	61.1	68.3	67.6	62.5	63.8
산재장애자의 직업재활	조항수(개)	1	1		2	2	6
	백분율(%)	3.0	2.8	0.0	5.4	12.5	3.7
노동안전 관련 기타 조항	조항수(개)	14	17	20	16	3	70
	백분율(%)	42.4	47.2	48.8	43.2	18.8	42.9

4. 각 지회별 노안 단협의 세부 내용별 분포

지회별 세부 단협항목별 분포는 다음과 같다. 하지만, 애초 단협 DB가 분류를 제대로 하지 못함에 따라 이러한 분류가 큰 의미를 갖지는 못하는 것으로 확인되었다. 이를테면 대구모지회들에 작업 중지권이 없는 것으로 나타나기도 했는데, 그 이유는 다른 조항으로 잘못 분류되었기 때문이지 조항이 없었던 것이 아니다. 추후 다른 분석을 위해서라도 그 내용을 정리해놓는다.

표 303. 지회별 노동안전보건 관련 단협의 세부 분포

	사업주 재해예방의무	산업안전보건위원회	안전보건관리자 임면 (강연관리자 포함)	안전보건관리규정	안전보건교육	활동장보	보호구	의무설치 및 구설	비정직보호	작업환경측정	건강진단, 임시건강진단, 건강진단의 사후 조치	재해 및 직업병 인정	작업 중지권	노동 재해 대책 조사
경기금속지역지회 신한발브분회		1	1	1	1		1	1	1		1			1
경기금속지역지회 파인로지스틱분회														
경기금속지역지회 파카한일유압분회					1	1					2	1	1	
경기북부지역지회 정우금속분회														
경기북부지역지회 필룩스분회					1		1			1	1	1		
경기북부지역지회 한국알미늄분회		1			1		1				1			
경남금속지회		1			1		1		1		2	1	1	1
경남제약지회		1			1			1	1	1	2			
계양전기지회	1	1			1		1			1	1			
고강알루미늄지회		1	1		1	1	1			1	2	1	1	1
광양지역지회 삼화산업분회											1		1	
광양지역지회 영국산업분회		1	1	1	1	2	2	1		1	3	1	1	1
광양지역지회 태금산업분회		1	1	1	1	2	1	1		1	2	1		1
광주지역금속지회 동국철강분회			2		1	1					1	1		1
광주지역금속지회 동양정산분회		1	2		1	1					1	1		1
광주지역금속지회 상진미크론분회	1	1	1		1	1	1				1	1		

광주지역금속지회 중원스틸분회						1								
광진상공지회		1			1	1	1	1		1	3	1	1	1
국제강재지회		2	2		2	2	2	2	4	2	4	2	2	2
군산지역금속지회 영창특수도장분회		1	1		1		1		1	1	3	1	1	1
군산지역금속지회 영화분회		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
군산지역금속지회 우진테크놀로지분회			1		1	1	1		1	1	3	1	1	1
군산지역금속지회 일성테크분회		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
군산지역금속지회 한국펠저분회		2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
기아차비정규직지회		1											1	
기아자동차	1	3	1	2	1			2	1	1	3	4	1	
김스코리아지회	1	4	1		1	1	1	1		1	4	1	1	1
나스테크지회		1			1	1	1		1	1	2	1	1	1
남부지역지회 관악유선분회			1								1	1		
남부지역지회 성호전자분회											1	1		
남부지역지회 이마이크로분회		1									2			1
남부지역지회 주연테크분회	1	1									1	1		
남부지역지회 화진케이디케이분회		1		1	1						2			1
다이모스		1	1	1	1		1		1	1	2	4	1	
대경특수강		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	
대동공업지회	1	2	1		1	1	2			1	3	1	1	1
대림자동차지회		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
대성엠피씨지회		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		1	1
대우버스	1	1	1	1	1	1	2	1		1	2	4	1	
대우버스사무지회								1			2	1		
대우상용차지회	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
대우자동차	2	1	1	1	1	1	2	1		1	2	4	1	
대우자동차 판매		1	1		1	1	2	1		1	1	3		
대우조선		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4		
대우파워트레인	1	1	1		1		1	1		2	2	3	1	
대원강업		2		1	1			1		1	1	3		
대원산업지회	1	1	1		1	1		1	1		3	1		

대원스틸지회		1			1		1	1	1	1	1	1	1	1
대한이연지회			2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
대한칼소닉지회		1	1					1	1	1	2			1
덕양산업	1	1	1		1					1	1	3	1	
동광기연지회		1		1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
동명중공업지회		1	1		1		1	1	2	1	2			
동부지역지회 성진전자부품분회							1				1			
동부지역지회 현대종합기계분회							1				1			
동양물산지회		1	1				1			1	2			
동양석판		1		1	1	1	1				1	1	1	
동원금속지회		1		1	1	1	1			1	1	2	1	
동협지회		1	1	1	1		1	1	1	2	4	1	1	1
동희지회		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
두산인프라코어지회	1	1	1	1	1	1	1	1		1	3	1		1
두산중공업지회	1	1			1		1	1			1		1	
두원정공		1			1	1		1			1	4		
로템		1	1	1	1	1	1		1	1	2	5		
롯데기공지회		1	1								1			
마창지역금속지회 동우기계분회		1			1		1		1	1	2		1	
마창지역금속지회 성산양데코분회		1			1					2	1			1
마창지역금속지회 신한정기분회		1								1	1			
마창지역금속지회 한국공작기계분회		1			1		1		1	1	1	1	1	
만도지부	1	5	1		2	1	1	1	1	1	4	1	1	1
메티아 울산	1	1	1	1		1	1			1	3	4	1	
명성지회		1	1		1	1	1		1	1	3		1	
발레오공조코리아지회		1	1		1	1	1		1	1	1		1	1
발레오만도지회	1	4	1		1		1	1		1	4	1	1	1
범한금속지회		1	1	1	1		1		1	1	2	1	1	1
볼보건설기계코리아	1	1			1	1	1			1	1	1	1	
북서울서비스지회		1									1			
비엔테크		1				1					1	2		
비엔지스탈		2		1	2					1	2	4		

비엠금속지회			1	1	1	1	1			1	2			
비오이하이디스	1		1								1	1		
산도고경지회					1		1			1	2	1	1	1
삼미금속	2				1	1	1	1		1	5	5	1	
상신브레이크지회		1			1		1			2	2	1	1	1
새론산업지회				1	1	1	1	1		1	1	1		1
성화산업지회	1										1	2		
세아제강	2													
세정지회		1	1	1	1		1	1	1	1	3	1	1	1
세종공업지회		1			1		1		2	1	2			
센트랄지회		2			1			1	1	1	1	1		1
수산중공업		1	1		1	1	1	1		1	2	1	1	
신흥지회	1		1	1	1			1			1			1
쌍용자동차		1	1	1	1		1	2		2	1	4	1	
씨멘스VDO한라지회		4	1		1	1	1	1		1	4	1	1	1
아남르그랑							1			1	2	4		
아이에이치엘지회		1			3		1	1		1	1			1
에스제이엠지회	1	1	1	1	1		1	2		1	2	2		1
에코플라스틱		1	1		1		1	1		1	1	5		
엔택지회		1			1					1	1			
엘림지회					1		1			1	3	1		
엠케이버팔로지회		1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1
영창약기지회					1					1	1			1
우석												1		
우창정기지회	1	1	1	1	1			1		1	1	2		1
위니아만도지회	1	4	1		1	1	1	1		1	4	1	1	1
위아	1	1	1	2	1		1			1	1	1	1	
유성기업지회		1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1
이너지지회		1		1	2	1	1	1		1	1	1		1
이원정공지회					1		1			1	3	1		
일진금속지회		1	1	1	1		1				1			1
일진베어링지회	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1		1
일진소재산업		1			1	1	1			1	1	2	1	
전진산업지회		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
제트에프삭스코리아지회		1	1	1	1		1		1	1	3	2	1	1
진방스틸지회	1	1			1		1	1	1	1	2	1	1	1
천지산업지회	1	1		1	1		1	1		2	1		1	1

카스코지회		1	1	1	1		1		1	1	2	1	1	1
캄코지회	1	4	1		2	1	1	1		1	3	2	1	2
캐리어	1	1	1		1	1	1	1		1	2	2		
캐리어(오산)	1		1	1	2			1			1	4		
캐스코드지회	1	1		1	1	1	1	1		1	4	1		2
케피코지회		1	1		1		1	1		1	4	1	1	
교람프라스틱지회		1			1		1	1	1	1	3	1		2
콜트약기지회			1								2	1		
클라크지게차	1	1			1	1	1			1	1	1	1	
태성공업지회		1	1	1	1		1	1	1	1	3		1	1
태형지회	1	4	1		1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
티센동양엘리베이터지회	1	1		1	1			1	1		1			
퍼스텍지회		1	1		1				1	1	1			
포레시아지회		2		1	1		1	1	1		1			2
하이텍알씨디코리아지회	1				1						1			
한국계이츠지회		1	1	1	1	2	3	1		2	3	1	1	1
한국델파이		2	1		1		1	1		1	1	1		
한국로버트보쉬기전지회		1	1		1		1			1	2	2		
한국분말야금지회		1	2	1	1	1	1	1		2	3		1	1
한국산연지회		1		1	1			3	1	1	1	1		1
한국수드케미지회		1	1		1	1	1		1	1	2	2	1	
한국씨티즌정밀지회		1		1	1		1	1	1	1	1			1
한국제강지회		1		1	1						1			
한국주강지회		1		1	1				1					
한국팰저지회		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
한국프랜지지회	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1		1
한국TRW지회		1	1	1	1	1	1			2	4	1	1	1
한라공조		4	2		1		1		1		3	3	1	
한벨헬리콥터지회		1					1		1	1	1	1		
한일내장지회			1		1	1	1			1	2			
한일이화지회	1	1			1	1		1	1	1	1	1	1	
한진중공업지회	1	1	1		1	1	3	2		2	3	1		2
현대미포조선	1	1	1		1		1	1		1	2	3		1
현대삼호중공업지회	1	1	1	1	2	1	1	1		1	3	1	1	1
현대자동차		1	1		1	1	1	1		1	3	3		

현대제철		1	1		1	1	2	1		1	2	3		
현대제철(당진)지회		1			2	1	2	1		1	3	1		1
현대하이스코	1	1	1	1	1	1	1			1	4	5		
화천기계지회	1	1			1		1	1	1	1	2			
ATK지회							1			1	2	1		1
KEC지회		1							1	1	3			2
KM&I지회	1	1	1		1	1	1	1		1	3			
S&T지회		1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	
SLS조선지회		1		1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2
stx엔진지회		1			1		1	1	1	1	1	1	1	
stx조선	1				1		1			1	1	6	1	
계	50	164	91	64	145	78	129	91	69	133	308	201	78	86

표 303. 계속

	재해 및 질병의 상	물질안 전보건 자료치 및고표 경시 부착	유해 위험 작업	자체 검사 및 작업 환경 점검	노동 부 보 고	방역 및 예방 접 종	노동 관 리의 비 계 상	영예 노동 감 독 관 활 동 보 장	근골 격 계 질 환, 뇌·심 혈 관 계 질 환 등 직 업 병 예 방	산재 작 업 장 의 재	노동 관 련 기 타 조 항	계(총 조항 수)
경기금속지역지회 신한발브분회	3			1				1	2			16
경기금속지역지회 파인로지스텍분회											1	1
경기금속지역지회 파카한일유압분회	1											7
경기북부지역지회 정우금속분회								1				1
경기북부지역지회 필룩스분회		1						1				7
경기북부지역지회 한국알미늄분회	1	1						1				7
경남금속지회	2							2	2		1	16
경남제약지회	1								1		2	11
계양전기지회	1				1			1	1		1	11
고강알루미늄지회	2					1		1	1		1	17
광양지역지회 삼화산업분회	1											3
광양지역지회 영국산업분회	2	1	1		1			1	1		1	24

광양지역지회 태금산업분회	2	1						1	1			18
광주지역금속지회 동국철강분회	3								1		1	12
광주지역금속지회 동양정산분회	4								1		1	14
광주지역금속지회 상진미크론분회	2								1			11
광주지역금속지회 중원스틸분회	1											2
광진상공지회	1					1		1	1			16
국제강재지회	2	2			2			2	2		2	40
군산지역금속지회 영창특수도장분회	2	1	1	1	1		1	1	2		1	23
군산지역금속지회 영화분회	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	25
군산지역금속지회 우진테크놀로지분회	1	1	1	1	1		1	1	2		1	22
군산지역금속지회 일성테크분회	2	1	1	1	1		1	1	2		1	26
군산지역금속지회 한국펠저분회	2	2	2		2				4		2	42
기아차비정규직지회												2
기아자동차	1	2		1						1		25
김스코리아지회	1	1							1			21
나스테크지회	3			1	1			1	2		1	20
남부지역지회 관악유선분회									1			4
남부지역지회 성호전자분회	1								1			4
남부지역지회 이마이크로분회	1											5
남부지역지회 주연테크분회	1								1			6
남부지역지회 화진케이디케이분회	6								1		1	14
다이모스	2	1	1	3	1	1		1		1		25
대경특수강		1	1	1	1			1				22
대동공업지회	3			1	1			1	1			22
대림자동차지회	2	1	1	1	1			1	1		1	24
대성엠피씨지회	2	1	1		1			1	1		1	22
대우버스		2		1				1			1	22
대우버스사무지회	2											6

대우상용차지회	2		1				1	2		1	22
대우자동차		2		2			1	2		1	26
대우자동차 판매				1			1			1	15
대우조선	2		1	1						2	22
대우파워트레인	5			1		1		1		2	24
대원강업	1			1		1					13
대원산업지회	3				1		1	2		1	19
대원스틸지회	1				1		1	1		1	15
대한이연지회	1		1				1	3			20
대한칼소닉지회					1	1	1	2		1	14
덕양산업	1					1	1				13
동광기연지회	1	1			1		1	1			20
동명중공업지회	8				1		1	2		1	23
동부지역지회 성진전자부품분회											2
동부지역지회 현대종합기계분회											2
동양물산지회	1										7
동양석판								1			9
동원금속지회	2				1		1	1			15
동협지회	1	1	1	1	1		1	1	1		24
동희지회		1	1	1	1		1	1		1	22
두산인프라코어지회	9	1			1		1				26
두산중공업지회	2					1		1			11
두원정공	1			1		1					12
로템	1	1	2	1		1		1	1		23
롯데기공지회	1									1	5
마창지역금속지회 동우기계분회	1							1	1		11
마창지역금속지회 성산암데코분회								1		1	8
마창지역금속지회 신한정기분회	1										4
마창지역금속지회 한국공작기계분회	1							1	2	1	13
만도지부	1	1							1	1	25
메티아 울산	2			1							18
명성지회				1				1	1	1	15
발레오공조코리아지회	1			1		1			1	1	15

발레오만도지회	1	1						2			21	
범한금속지회	1				1			1	1		17	
볼보건설기계코리아		1									10	
북서울서비스지회											2	
비엔테크											5	
비엔지스틸	1	1						1			15	
비엠금속지회								1			9	
비오이하이디스	3							1			8	
산도고경지회	1							1			10	
삼미금속											18	
상신브레이크지회	1							1	1		13	
새론산업지회	1										10	
성화산업지회	2										6	
세아제강	2										4	
세정지회	2	1	1		1			1	2		23	
세종공업지회	1				1			1	1		14	
센트랄지회	1				1	1		1	1		15	
수산중공업	1					1					13	
신흥지회	1					1					10	
쌍용자동차	2	1				1		1			20	
씨멘스VDO한라지회	1	1						1	2		22	
아남르그랑											8	
아이에이치엘지회	1					1			1		12	
에스제이엠지회	1					1		1	2		20	
에코플라ستيك						1					14	
엔텍지회	1										5	
엘림지회	1				1						10	
엠케이버팔로지회						1		1	2		16	
영창약기지회	1					1					6	
우석											1	2
우창정기지회						1		1	2		15	
위니아만도지회	1	1							1		21	
위아	1	1						1	2		16	
유성기업지회	1								1		1	14
이너지회	1							1	2		15	
이원정공지회	1				1			1	1		1	12
일진금속지회	1				1			1	1			11

일진베어링지회	1					1		1	1		1	16
일진소재산업		1										10
전진산업지회	1								1		2	15
제트에프삭스코리아지회	1	1		1	1			1	2		1	22
진방스틸지회					1	1		1	1			16
천지산업지회	2		1			1		1			2	18
카스코지회	2	1		1	1			1	2		1	21
람코지회		2				1		1	1		1	26
캐리어	2	1									2	17
캐리어(오산)	3								1			15
캐스코드지회	8	1			1		1	1				27
케피코지회	1								3			16
코람프라스틱지회	1				1			1			1	16
콜트악기지회	8											12
클라크지게차		1										10
태성공업지회	1				1			1	1			17
태형지회	2	2			1				1		1	26
티센동양엘리베이터지회	1				1	1		1	1		2	14
퍼스텍지회	1				1			1	2		1	12
포레시아지회	1					1		1	1		1	15
하이텍알씨디코리아지회			1									4
한국계이츠지회	2	1	1		1			1	2			26
한국델파이	3							1	1			14
한국로버트보쉬기전지회												9
한국분말야금지회	2	1	1	1				1				21
한국산연지회	2		1		1	1		1	2		1	20
한국수드케미지회	2				1			1	2			18
한국씨티즌정밀지회	1				1	1		1				13
한국제강지회					1			1	1			7
한국주강지회								1	1			6
한국펠저지회	1	1	1		1	1			1		1	19
한국프랜지지회	1	1	1					1	1		3	23
한국TRW지회	2	1	1		1			1	2		1	24
한라공조		1				1			1			19
한벨헬리콥터지회	2								2			10

한일내장지회	1	1			1				2		1	13
한일이화지회	2							1	2		2	17
한진중공업지회	5	1		1	1	1		1	1			29
현대미포조선	1			1								15
현대상호중공업지회	1	2		1	1			1	1			23
현대자동차	3	1	1	1				1	1	1		22
현대제철	1			1		1			1			17
현대제철(당진)지회	1	1		1		1			1			18
현대하이스코	4	1		1				1	2		3	29
화천기계지회	1				1			1			1	13
ATK지회	2								2			10
KEC지회	1							1	1		1	12
KM&I지회	4			1				1	1			18
S&T지회								1	2			13
SLS조선지회	1		1		1			1	1	1		21
stx엔진지회	2				1			1			1	14
stx조선				1				1				14
계	229	60	31	37	55	33	6	91	144	6	84	2463

5. 세부 단협 조항별 분석

여기에서는 주로 노동조합의 안전보건 활동에 영향을 줄 수 있는 조항들을 선택하여 분석하였다. 재해보상의 수준은 지회별로 상당수준의 차이가 나고 있었으며, 조항에 대해 평가하여 의견을 내기가 쉽지 않아 생략하였다. 다만, 조합의 활동보장이나 현장활동과 관련된 조항들을 적극적으로 검토하였다.

1) 산업안전보건위원회

① 안전보건 의결사항

- 의의

안전보건 심의의결사항은 법에 의해 몇가지로 한정되어 있다. 이에 따라 조합이 안전화하여 의결을 요구하더라도 사측이 법에 나와있지 않은 항목이라며 의결을 거부하는 경우가 발생할 수 있다. 가급적 의결사항에 대해 포괄적으로 정해놓아 모든 사안을 의결할 수 있도록 만드는 것이 중요하다.

- 현행 단협의 주요 형태

대부분의 사업장 : “산업안전보건법 제13조 1항을 심의의결하며”, 또는 “산업안전보건법 제13조 1항 및 제 19조 1항, 2항, 3항에 규정된 사항)을 심의의결하며...”, 또는 각 법에 있는 내용을 나열하는 형태임

<p><산업안전보건법 제13조 1항></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항 2. 제20조의 규정에 의한 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항 3. 제31조의 규정에 의한 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항 4. 제42조의 규정에 의한 작업환경의 측정등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항 5. 제43조의 규정에 의한 근로자의 건강진단등 건강관리에 관한 사항 6. 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항 7. 산업재해에 관한 통계의 기록·유지에 관한 사항 8. 안전·보건에 관련되는 안전장치 및 보호구 구입시의 적격품 여부 확인에 관한 사항 9. 기타 제4장의 규정에 의한 근로자의 유해·위험예방조치에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항

<p><산업안전보건법 제19조 1항, 2항, 3항></p> <p>① 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요사항을 심의 또는 의결하기 위하여 근로자·사용자 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다. <개정 1997.12.13, 2006.3.24></p> <p>② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. <개정 2006.3.24></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제13조제1항제1호 내지 제5호 및 제7호에 관한 사항 2. 제13조제1항제6호의 규정중 중대재해에 관한 사항 3. 유해·위험한 기계·기구 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항 <p>③ 산업안전보건위원회는 당해 사업장의 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 사업장의 안전·보건에 관한 사항을 정할 수 있다.</p>
--

법에 규정된 것 이외에 추가한 항목 :

- 회사는 회사내 산업안전보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.
- 유해위험방지 조치에 관한 사항
- 신규로 도입되는 기계에 의한 유해, 위험방지에 관한 사항
- 근골격계 질환 예방에 관한 사항
- 회사는 신기계 기술의 도입, 공정작업의 개선, 작업시간, 작업수칙의 재개정, 생산성 향상 등 작업환경을 개선시키고자 할 경우 산업안전보건위원회를 거쳐 시행한다.
- 회사는 유해위험물의 구입사용에 따른 안전성을 확보하여 시행토록하고 필요시 산업안전보건위

원회를 개최하여 심의의결을 거친 후 시행한다.

- 산업재해 사후처리문제에 관한 사항.
- 유해위험방지계획서, 공정안전보고서, 안전보건개선계획서, 재해발생보고서 등 안전보건과 관련된 서류를 작성 또는 변경하여 노동부에 보고할 때

가장 포괄적인 형태 : **중공업의 경우 필요한 사항을 풀어서 포괄적으로 단협을 체결하였으며, 결국 안전보건에 대한 모든 사항이 포괄되어 있는 셈이다.

4. 위원회는 산업안전보건법령에 규정된 사항 및 아래사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 결정한 사항은 성실하게 이행한다. 1)안전관리 중점사업 및 목표설정 2)안전보건 관계자 및 근로자에 의해 상정된 안전보건에 관한 사항 3)시설·설비 등의 보수유지에 관한 사항 4)안전보건관리규정 각종 안전보건기준 및 수칙의 작성·보완 5)안전보건관련 예산편성 및 집행 6)산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항 7)건강진단 등 건강관리에 관한 사항 8)산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항 9)산업재해의 원인조사 및 재발방지 대책의 수립에 관한 사항 10)기타 안전보건에 관한 중요사항

5. 회사는 사내의 산업안전보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의 의결을 거쳐야한다.

- 검토의견

산업안전보건위원회의 심의의결사항은 모든 문제에 대해 가능하도록 할 것. 이를 위해서는 현재의 단협안에 “안전보건관계자, 노동조합 및 노동자위원에 의해 상정된 안전보건에 관한 사항”의 표현을 넣는 것이 가장 바람직하며, 맨 마지막에 “기타 안전보건에 관한 중요사항”으로 표현하는 것도 좋다. 한편, 사측에서 안전보건정책을 일방적으로 전개해서 조합원에 대한 불이익을 줄 수 있으므로 “사내의 안전보건정책을 시행하기 전에 위원회의 심의의결을 거쳐야 한다”를 넣는 것은 매우 중요하다. 신기계의 도입이나 신공정, 노동시간 및 작업속도의 변경에 대해서는 다른 논의들이 있을 경우 상관없으나 다른 틀이 없을 경우 노사심의의결사항으로 넣는 것이 좋다.

② 산업안전보건위원의 활동시간 보장

- 의의

산보위원들이 조합원과 충분히 만나 의견을 듣고, 정리하여 교섭하고, 다시 그것을 들고 현장으로 내려갈 수 있는 모든 과정에 대한 활동시간을 확보한다.

- 현행 단협의 주요 형태

대부분의 사업장 : 없음

위원의 활동시간을 언급한 사업장 :

- 회의시간은 인정하지만, 회의준비시간 등에 대해서는 노사협의로 결정하는 예 : “회사는 산업안전보건위원회에서 결정한 안전보건에 관련된 업무시간을 근무한 것으로 하며, 동 위원회 회의준비

및 회의참석으로 인한 비상근 위원에 대하여는 사전협의에 의하여 결정한다” 또는 “회사는 본 회의에 참석한 산업안전보건위원을 근무한 것으로 인정한다. 단, 회의준비에 소요된 시간은 회사와 협의된 경우 근무한 것을 인정한다”

- 회의시간은 물론 회의준비시간까지 인정하는 경우 : 회사는 노동조합 비전임 위원의 회의준비 및 회의 참석시간은 근무한 것으로 간주한다.
- 회의 준비시간을 명시한 경우 : “회사는 임시, 정기 산업안전보건위원회 개최와 관련하여 조합측 위원의 회의참석시간을 근무한 것으로 간주한다. 단, 회의준비시간은 3시간으로 한다”, 또는 “회사는 조합 비전임 위원의 회의준비 및 회의참석을 위해 유급으로 4시간을 인정한다”
- 임시상근이라는 표현 사용 예 : 회사는 본 위원회의 본 회의와 실무회의 시 지회 자체 회의시간을 포함한 지회의 비상근 위원의 임시 상근을 인정한다.
- 사안 구분없이 활동시간 보장 예 : 회사는 산업안전보건위원의 원활한 업무수행을 위하여 월 5시간의 산업안전보건활동을 인정한다 ; 같은 형태로 5시간, 4시간, 월2시간, 분기별 16시간 등도 있다.

산보위원을 상근시키는 사업장

<**자동차>

회사는 조합이 산업안전보건에 대하여 원만히 업무를 수행할 수 있도록 산보위원 전원을 상근시키며 회사는 산보위 전용사무실을 제공한다. 단, 산보위원 상근시 채우는 상집간부의 처우에 준한다.

- 검토의견

산업안전보건위원회의 모든 위원은 회의참석은 당연히 근무한 것으로 인정되며, 회의준비와 보고에 대해서도 활동을 인정받아야 한다. 회의준비는 안전의 수집과 정리, 노동조합의 자체 회의라는 식으로 개념이 잡혀야만 한다. 앞으로 단협에서 “회의준비(안전수집 포함)와 보고”는 근무한 것으로 인정한다는 식으로 정리되어야 한다.

③ 자료의 확보와 조사권의 독립

어느 일방이 자료를 요청한 경우 제출해야 한다는 내용이 들어있는 경우 좋다. 그 밖에 산업안전보건위원이 현장 조사를 할 수 있도록 한 경우도 있었는데, 이 업무는 노안간부나 명예산업안전감독관의 업무로 정리한 지회들도 있으므로 딱히 한 방향으로 정리는 곤란하다.

한편, 안전보건관련 보고사항을 명시하는 것도 좋다. 분기동안 발생된 재해기록에 대해 보고하도록 하고, 사내하청과 관련하여 합의된 사측의 의무조항들에 대해 이행여부를 보고하도록 한다면 조합측에서는 자연스럽게 정보를 획득하게 될 것이다.

2) 조합활동의 보장

① 조합활동의 내용

아래의 내용들은 모두 언급된 지회는 없었지만, 중요하게 합의된 활동의 내용들은 다음과 같았다.

- 주요 활동내용

- 재해발생시 원인조사
- 작업환경측정, 정기건강검진, 유해위험기구 외주 및 자체검사 시 입회
- 회사내 작업상 안전보건 및 환경개선을 위한 활동
- 근골격계 질환 예방을 위한 활동
- 뇌심혈관계질환 예방을 위한 활동
- 산업안전보건 표어, 현수막 부착활동
- 안전보건을 위한 대외활동
- 노사합동 안전점검
- 직업병 발생시 원인조사
- 산업안전보건위원회 안전심의
- 안전보건상 필요하여 관련부서와 협의할 경우
- 응급환자 발생시 환자 살펴볼 수 있는 병원방문
- 조합이 안전보건과 관련한 자료 및 열람을 요청할 시 적극 협조(때로, 조합측에 비밀유지 단서를 달기도 함)

- 검토의견

이상의 항목들을 정해놓고서 이와 관련된 활동은 보장해주어야 한다는 식의 언급이 필요하다. 활동시간의 확보와는 또 별개의 문제이다.

② 활동시간의 보장

- 주요 합의사항

대부분 지회 : 활동시간에 대한 뚜렷한 언급이 없음

요구할 수 있다고 정리한 예 : “회사는 조합의 안전보건활동을 위하여 산업안전보건담당자의 활동시간을 요청시 유급으로 보장한다”, 또는 “회사는 조합이 제1항의 활동에 필요한 시간 및 경비를 요구할 시에는 협조할 수 있다”

노안간부가 비전임일 경우 부분 상근을 확보한 예 : “노동안전보건부장은 매월 첫째 셋째 수요일, 명예산업안전감독관은 둘째 넷째 다섯째 수요일에 대하여 지회의 전임을 인정한다. 상기 1항에 대하여 수요일이 공휴일일 경우 익일 전임을 인정한다. 상기 1항과 관련하여 회사는 소정 연장근로

를 포함하여 정상근무한 것으로 인정하며 이와 관련하여 어떠한 불이익 처우를 하여서는 아니된다.", "회사는 조합측 산업안전보건부장을 12시간/주 활동을 보장한다. 회사는 조합측 명예산업안전감독관을 2시간/주 활동을 보장한다.", "안전복지부장은 매월 첫째 셋째 수요일, 명예산업안전감독관은 둘째, 넷째, 다섯째 수요일에 대하여 지회의 전임을 인정한다. 단, 노사가 필요하다고 판단될 경우 추가활동시간을 인정한다"

노안간부가 전임으로 활동할 경우 : 언급 없음

- 검토의견

노사관계에 따라 매우 달라질 수 있는 내용이다. 노안담당자가 비상근일 경우 가급적이면 노안담당자의 활동시간을 명시적으로 확보함으로써 부서 조합원들의 눈치를 보지 않고 활동할 수 있도록 해야 한다. 요일을 정해놓고 활동하는 것은 그러한 면에서 하나의 방법이 될 수 있다. 산보위원회에 대한 활동시간 보장을 언급한 것이나 명예산업안전감독관에 대한 또 다른 규정들과 함께 고려되어야 한다.

③ 독자 조사권의 확보

- 현황

지회가 사측과 공동으로 조사하는 것 이외에 독자적으로 전문가를 불러 현장조사를 수행할 수 있는 권리를 확보한 곳은 거의 없는 것으로 나타났다.

- 검토의견

노동조합의 독자조사권은 해외 노동조합들의 단협에서는 흔히 볼 수 있는 중요권리이다. 노동조합이 현장의 문제를 찾아내기 위한 외부 전문가 컨설팅을 요구하거나, 특별히 발생된 현장 문제를 진단하기 위한 전문가 초청 및 현장 조사 활동을 사측이 거부하지 못하도록 하는 것은 상당히 높은 수준의 권리 확보이다.

3) 비정규직 보호

① 사측의 의무에 대한 규정

- 중요 합의내용

**자동차 지회 사례에서 보듯, 사내하청 노동자 및 비정규노동자의 안전보건관리에 대한 원청의 역할을 명시하는 것이 매우 중요하다. 대립자동차는 도급업체의 명예산업안전감독관까지 거론하는 것이 특징이다.

① 회사는 사업장내에서 행하여지는 하도급사업에서 발생하는 하도 급 근로자.비정규근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 산안법상 의 조치를 취해야 하며, 수급인이 행하는 안전보건조치

를 지도 및 지원한다. ② 회사는 사업장내에 근무하는 하도급근로자.비정규근로자의 안전과 보건에 관한 사항은 산안법에 준하여 보장한다. ③ 회사는 산보위 정기점검시 하도급업체 작업장에 대한 안전보건 점검을 실시하고 개선사항에 대해서는 산보위에서 심의.의결하여 조치한다. ④ 회사는 하도급업체 작업장에도 작업환경측정을 실시하고 하도급 업체 사업주로 하여금 건강진단 실시 및 사후조치를 취하도록 지도.조언한다. ⑤ 회사는 하도급근로자.비정규근로자에게 발생한 산업재해에 대해서는 산보위를 통하여 하도급업체 사업주에게 산업재해예방 활동을 지도.조언한다. ⑥ 회사는 하도급업체 사업주가 실시하는 안전보건교육 장소 및 교재 등을 지도.조언한다. ⑦ 회사는 하도급업체에서 발생한 산업재해를 분석하여 안전교육 미 실시. 안전관리 소홀. 안전보호구 미지급으로 인한 안전사고와 산업재해 다발업체에 대해서는 도급계약 해지등 강력한 조치를 취하여 실질적인 산업재해 예방이 될 수 있도록 한다. ⑧ 회사는 산안법상 명예산업안전감독관을 선임하여야 하는 도급업체에 대해서는 그 사업주로 하여금 명예산업안전감독관을 선임토록 지도한다.

대부분 작업환경측정은 원청책임, 건강검진은 하청업체 책임으로 정하는데, 작업환경측정과 건강검진 모두 원청의 책임으로 정한 지회도 있다.

“회사는 산업안전보건위원회의 의결로 하청, 비정규직 노동자에게 조합원과 동일하게 작업환경측정과 건강진단을 실시하고 사후조치를 실시해야 한다.”

“회사는 사내하청 노동자의 건강관리를 위하여 해당업체의 건강진단 실시 여부를 점검하고 특수건강검진 비용을 지원한다. (특수건강검진 대상자는 산업안전보건위원회에서 정한다)”

교육의 의무를 원청책임으로 정하기도 한다.

“회사는 산업안전보건위원회의 심의, 의결에 따라 하청 노동자에 대한 안전보건교육을 실시해야 한다”

- 검토의견

일부 지회의 모범적 단협을 볼 때, 원청의 역할을 분명히 하고, 비정규직 노동자 안전보건 문제에 대해 노동조합이 개입할 수 있는 근거를 마련하는 것이 가능했다. 이러한 것이 부족한 지회에서는 비정규직 노동자의 산업재해 발생시의 보고 및 조사와 대책마련, 작업현장의 유해물질과 건강문제에 대한 작업환경측정과 건강검진, 각종 안전진단활동, 안전보건교육, 보호구지급 등에 대해 원청의 역할을 보다 구체적으로 명시함으로써 문제가 발생되었을 때, 하청업체 사업주에게 문제제기하지 않고 원청 사업주에게 문제제기 할 수 있어야 한다. 이를 위해서 산업안전보건위원회에서 주기적으로 비정규직 노동자 관리실태에 대한 보고를 하도록 명시하는 것이 좋다. 주요한 활동에 대해서는 건별로 노동조합에게 보고하도록 하거나, 산업안전보건위원회 심의의결하도록 해야 한다.

② 비정규직 노동자의 안전보건에 대한 단협적용

“비정규직 노동자에게 사업장 산업안전보건 관련 단체협약을 동일하게 적용한다.”

“회사는 사업장내에 근무하는 비정규, 하청노동자의 안전과 보건에 관하여 조합원과 동일하게 보장한다.”

③ 계약관리

- 조항 검토

“회사는 협력업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 안전교육 미실시, 안전관리미비, 안전장구 미지급으로 인한 사고와 산재사고 다발업체에 대해 하도급 계약 해지 등 강력한 조치를 취하여 실질적인 산재예방이 될 수 있도록 특별관리 한다.”

- 검토 의견

이러한 조항은 매우 타당함에도 불구하고, 협력업체 사업주의 산재은폐 동기가 된다는 점을 잘 알고 있어야 한다. 실질적으로 비정규직 노동자의 재해를 파악하는 정규직 노동조합의 활동이 함께 하지 않는 한, 오히려 비정규직 노동자의 산재를 은폐하게 될 수 있음을 명심하고, 이러한 조항을 만들 경우 원청지회가 산재은폐를 막는 핵심적 역할을 할 수 있도록 다른 조항들을 다듬과 실행해야만 한다.

④ 정규직노동조합의 활동 확보

- 조항 검토

“회사는 사내 하도급업체의 작업환경측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 시행하며, 노동조합이 참여한다.”

“회사는 조합, 수급인, 수급인이 사용하는 작업자와 함께 수시로 작업장에 대한 안전보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동위원회에서 심의 의결된 조치사항을 조속히 이행해야 한다.”

“회사는 하청업체와 사업주간 안전보건협의체를 구성해야 하고 운영내용에 대해서는 산업안전보건위원회에 보고하여야 한다.”

- 검토 의견

이와 같은 높은 수준의 원청 지회 참여수단을 확보하면, 실질적으로 비정규직 노동자의 건강과 안전을 보호하게 될 것이다. 이러한 수준이 가능하다면, 그 때부터는 비정규직 노동자들의 명예산업안전감독관 선임을 요구하고, 비정규 명감을 산업안전보건위원회에 참여시키거나, 원청-하청 통합 산보위를 별도로 구성하는 것 등에 대해 검토하는 것이 바람직하다. 비정규직 노동자의 건강과 안전에 대한 비정규직 노동자의 참여 수단을 확보한다면, 보다 실질적이고 지속적인 안전보건 활동이 이루어질 것이기 때문이다.

4) 재해발생과 작업중지권

많은 지회들이 재해발생시 회사가 조합에게 재해를 보고하도록 하였으며, 재해조사에 조합이 참여할 수 있도록 하였다. 또한 위험하다고 판단될 경우 조합원 또는 산안위원/명감이 작업중지를 할 수 있도록 했다. 조합 자체는 잘 만들어졌으며, 실제로 이행되도록 조합이 노력하는 것이 중요하다.

5) 유해물질 관리

- 주요 조합 검토

대부분의 지회들이 다음과 같은 조합을 가지고 있다.

- | |
|---|
| <p>1.회사는 산업안전보건법 제41조에 규정된 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 작업장내에서 사용할 경우에는 산업안전보건위원회의 심의를 통하여 다음 각호의 물질안전보건자료를 작성하여 취급 조합원이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하여야 한다. 1)화학물질의 명칭 2)안전, 보건상의 취급주의 사항 3)환경에 미치는 영향 4)기타 관계법령이 정하는 사항</p> <p>2.회사는 제1항의 규정에 의한 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 조합원에 대한 교육을 실시하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>3.회사는 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 취급하는 작업공정별로 관리요령을 게시하여 해당물질에 대해 올바르게 관리할 수 있도록 하여야 한다.</p> |
|---|

**자동차의 경우 이러한 유사한 조합에 “회사는 1항~3항에 의한 조치 후 화학물질을 사용할 수 있다.”를 추가하기도 하였다.

- 조합의 정보요청에 대한 추가 항목

“회사는 조합이 유해물질에 대한 검사를 의뢰할 시 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐 검사를 시행한다.”

“회사는 조합이 요청할 시 일체의 물질안전보건자료 제공에 협조한다.(대부분)” 또는 “회사는 조합에서 자료를 청구할 시, 관련 유해화학물질에 관한 자료일체를 조합이 요구하면 제공한다.(대부분)”

- 검토의견

많은 지회들이 유해물질과 관련하여 법적인 수준의 이해도만 가지고 있으며, 실천적으로 현장에 맞게 알권리를 확보하지는 못하는 것으로 보인다. 왜냐하면 거의 대부분의 MSDS 관련 항목들이 천편일률적으로 같은 모습이었기 때문이다. 현장에서 경험속의 고민이 반영된 조합들을 찾기 매우 어려웠다. 조합원들은 유해물질에 대한 알권리를 거의 갖지 못하고 있다. 자신이 쓰는 물질이 발암물질인지 아닌지도 모른다. 하지만 단협조합에는 대부분 교육에 대한 항목이 있다. 보다 실질적으

로 단협을 다듬고, 실제로 이행될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이를테면 다음과 같은 고민이 필요하다.

<발암물질 및 고독성 물질 관리에 대한 내용을 별도로 독립시켜야 한다>

“1. 회사는 매년 회사에서 사용하는 모든 화학물질의 독성을 확인하여야 하며, 아래의 발암물질 및 고독성 물질에 대하여는 별도의 리스트를 작성하여 관리해야 한다. 2. 발암물질은 국내기준에 의한 것 뿐 아니라 외국의 최근 연구결과에 의거 동물발암성이 입증된 것까지 발암물질로 구분한다. 고독성 물질은 미량 노출되더라도 치명적 건강영향을 발생시킨다고 보고된 물질들을 뜻한다. 3. 발암물질과 고독성물질에 대하여 회사는 독성과 인체에 미치는 영향, 안전한 사용법 등에 대해 취업부서별 교육을 년 1회 실시해야 한다. 이 때 교육에서는 작업환경측정결과 및 특수건강검진 결과를 같이 알려주어야 한다.”

<유해물질을 많이 사용할 경우, 전문기관에 분석을 의뢰하는 체계를 갖추어야 한다>

“회사는 조합이 요구할 경우 유해물질의 독성확인을 위하여 조합이 추천하는 전문기관에 화학물질의 독성을 분석의뢰하여 그 결과를 조합에게 제출해야 한다.”

<유해물질에 대해서는 부서별 교육이 필요하다>

“1. 회사는 회사에서 사용하는 모든 물질에 대해 부서별로 목록을 작성하여 부서별 MSDS 교육을 실시해야 한다. 이 때 화학물질의 독성과 인체영향, 안전취급요령등이 반드시 포함되어야 한다. 2. 회사는 매년 각 부서별 사용물질의 변화가 있는지 확인하고, 물질의 대체, 신규물질의 도입이 확인될 경우 해당 물질의 독성과 인체 영향, 안전취급요령등에 대해 부서별 교육을 실시해야 한다.”

6) 명예산업안전감독관

① 조항 검토

- 명예산업안전감독관에 대한 단협조항은 거의 유사한 형태이며, 활동시간을 명시한 곳과 그렇지 않은 곳의 차이만 있을 뿐이었다. 이를테면 다음과 같은 조항이 대표적이다.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 조합은 회사의 의견을 들어 노동부장관에게 사업장의 근로자중에서 명예산업안전 감독관을 추천할 수 있다. 이외의 사항은 산업안전보건법에 준한다.2. 산업안전보건법에 규정된 명예산업안전감독관에 대하여 활동시간을 보장한다.3. 회사는 명예산업안전감독관의 산업안전보건법에 규정된 정당한 활동에 적극 조력해야 한다.4. 회사는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 수행하는 것을 이유로 당해 명예산업안전감독관에 대하여 불이익한 처우를 하여서는 아니된다. |
|---|

- 활동시간과 관련하여 위와 같이 대부분의 지회가 법에 명시된 활동에 대한 보장(근무시간, 임금, 경비 등)을 요구하고 있었다. 그 밖에 활동시간을 명시한 곳에서는 월 2시간부터 주1일, 또는 상근까지 다양한 형태가 있었다. 그러나 그 수는 많지 않았다.

- 한편, 위의 조항에 외부의 교육에 대해서는 적극 지원한다는 조항이 추가된 형태가 눈에 많이 띄었다.

7) 근골격계질환, 뇌심혈관계질환

① 조항검토

- 근골질환의 경우 예방과 사후관리를 위하여 노사공동대책위원회 구성을 명시한 지회가 많이 있었고, 대책위 구성을 명시하지 않은 경우는 산업안전보건위원회나 노사협의회에서 근골질환 예방과 사후관리를 논의한다고 정리하고 있다.

1. 노사는 근골격계질환 예방과 사후관리를 위해 노사공동대책위를 구성하고 다음 사항을 포함한 운영규정을 마련하여 근골격계질환의 예방과 사후관리의 철저를 기하도록 한다.(1) 근골격계질환 공동위원회의 설치, 운영에 관련한 사항(2) 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항(3) 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항(4) 질환호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 사후 조치에 관한 사항(5) 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항(6) 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항
2. 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련법규와 고시를 준수한다.
3. 노사는 필요시 노사협의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수 등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.
4. 노사공동대책위원회는 근골격계질환 대책 마련과 시행을 노사 합의로 한다.
5. 근골격계질환 유해위험요인조사를 실시하여 유해위험요인이 발견될 경우 노사 합의를 통하여 유해위험요인을 해소할 수 있도록 공동 대처한다.
6. 근골격계질환 호소자에 대한 처리방안 및 사후관리 방안, 질환 치료로 인한 결원 발생시 인원 충원 방안, 질환자의 재활복지프로그램 등과 관련한 사항은 노사 공동대책위원회에서 구체적인 방침을 공동으로 결정하여 시행한다.
7. 회사는 근골격계질환 관련 증상을 호소, 보고 치료한 경력이 있는 조합원에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.
8. 근골격계질환에 대한 예방 및 대책 활동을 지속적이고 원활하게 하기 위해 회사는 산업안전담당자의 활동시간을 인정하며 노조는 회사와 사전 협의한다.

- 포항지부 소속 지회들의 경우 다음과 같은 단협이 체결되어 있었다.

- ①회사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환공동대책위원회를 설치, 운영한다. 단, 노사가 합의할 경우 산업안전보건위원회로 대체 가능하다.
- ②회사는 근골격계질환 예방을 위해 관련 법규와 고시를 준수하며 근골격계질환 예방에 대해 위원회를 통하여 논의 결정한다.
- ③노사와 위원회는 외부 전문가의 조언을 받을수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

④회사는 근골격계질환 관련하여 치료한 경력이 있는 조합원이 업무상 재해로 확정된 경우 어떠한 불이익을 주어서도 아니된다.

⑤금속노조 포항지부 공동요구안인 근골격계질환 대책 및 예방을 위한 사업주 이행요구안에 대하여 다음과 같이 합의하고, 요구안중 본 합의서에서 제외된 사항은 근골격계 직업병 공동대책 위원회에서 협의하여 결정한다.

1. 포항지부 소속 사업장 근골격계 직업병 공동대책위원회 구성가. 금속노조 포항지부와 포항지부 소속 전체 사업장의 사업주는 근골격계 직업병 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계 직업병 공동대책위원회(예방대책위원회)를 구성하여 운영한다. 단, 위원회의 회의기간은 단축 또는 연장할 수 있다.- 위원회 구성: 노측은 지부임원 1명과 각 지회 지회장으로 하고, 사측은 각 사 임원 1명으로 구성한다.- 위원회 회의: 구성 후 6개월간은 매월 1회, 그 이후는 2개월에 1회 실시한다.- 실무위원회 운영이 필요 시 노사간 협의하여 운영할 수 있다.- 위원회 운영을 위해 노사 각1명의 실무책임자를 선임하고, 실무책임자는 위원회 운영과 근골격계질환 예방 및 대책사업을 전담한다.- 노측 실무책임자 1명에 대한 인건비는 위원회 참가 사업장 사업주가 공동으로 분담하고, 채용은 포항지부가 하는 것으로 한다.(단, 2005년 말까지 채용 하는 것으로 한다)나. 사업주는 근골격계 직업병 예방관리를 위해 관련법규 및 고시를 준수하며, 다음 각호의 사항에 대해 위원회를 통해 심의 의결한다.- 근골격계 직업병의 예방 및 관리 계획수립과 집행에 관한 사항- 근골격계 직업병의 예방관리 프로그램의 제정·수정·실행·평가에 관한 사항- 작업환경 유해위험요인 및 노동강도에 대한 평가·분석·개선에 관한 사항- 직업병 호소자 및 직업병자의 파악·치료·재활에 관한 사항- 교육 및 훈련에 관한 사항- 위원회 운영에 관한 사항- 기타 당해 사업장의 근골격계 직업병 예방 및 관리에 관한 사항다. 위원회는 외부 전문가의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.2. 근골격계 직업병 예방대책을 위한 사업장별 공동대책위원회 및 실행위원회 구성- 사업주는 근골격계 직업병의 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계 직업병 공동대책위원회를 (예방대책위원회)를 설치 운영한다. (2002년 사업장 단체협약 합의사항으로 한다.)3. 근골격계 직업병 호소자에 대한 건강진단- 근골격계 질환자 검진을 위해 소요된 시간과 비용은 회사에서 부담한다.4. 인력충원- 사업주는 근골격계 질환 예방 대책을 위해 치료로 인한 결원인원의 30%를 충원한다. 단, 각 사의 여건에 따라 잉여인원대체 등의 방법으로 결원을 우선 충원할 수 있다.5. 근골격계 직업병자 재활보장- 사업주는 치료종결 후 작업 복귀자에게 교육 프로그램, 운동치료 프로그램, 사업장 적응프로그램 등 재활을 보장한다. 세부내용은 대책위원회에서 별도 규정을 만들도록 한다.6. 근골격계 직업병자 불이익 금지- 사업주 및 관리자는 근골격계 직업병 관련 증상호소 및 치료 등을 이유로 해당자에게 해고 등 인사상의 불이익 처우를 해서는 안 된다.- 작업복귀는 원칙에 하는 것을 원칙으로 하되, 부득이하게 작업전환이 필요 시 본인의 동의를 얻어 유사한 작업공정으로 전환할 수 있다.7. 체력단련실 설치- 사업장별로 근골격계 직업병 예방을 위한 체력단련실을 만들고 운영하도록 한다. 체력단련실의 규모 및 설비, 방법 등은 사업장별 대책위원회에서 협의하는 것으로 하되 2003년 말까지 설치토록 한다.

- 근골질환이 다수의 지회에서 단협 내용을 가지고 있었던 반면, 뇌심혈관계질환은 몇 개 지회에서만 조항을 가지고 있었다.

사용자는 뇌 심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자건강을 보호하기 위하여 다음과 같이 합의한다.

- ① 매 2년마다 정기적으로 직무스트레스 및 건강평가를 노사가 합의한 평가주체, 방식,내용 등으로 실시한다. 단, 최초 평가는 합의 후 1년 이내에 실시한다.
- ② 사업주는 다음 각 호의 경우에는 수시로 직무스트레스 및 건강평가를 실시한다. 가. 특수건강진단, 임신건강진단 등에서 뇌심혈관계질환, 정신질환, 근골격계 질환자등 이 발생하였거나 산업재해보상보험법에 의거 상기 질환자가 발생한 경우 나. 직무스트레스를 줄 수 있는 작업조치의 변화가 있을 경우 다. 직무스트레스를 줄 수 있는 노동시간, 업무의 양과 작업공정등 기타 노동조건을 변경한 경우
- ③ 사업주는 작업량, 노동시간, 작업조작, 신기술 및 신 설비 도입 등 주요한 노동조건과 환경을 변화하고자 할 경우에는 노사합의로 반드시안전 보건영향 평가를 실시하여 노동자 건강장해 및 산재예방 대책을 수립하고, 필요한 안전보건 조치를 취한 후에 시행하여야 한다.

② 평가 의견

- 이러한 단협에 의거 2004년보다 2007년에 노동조합의 근골유해요인조사 참여가 확대된 것으로 평가될 수 있다. 근골과 심혈관계질환에 대해서는 대책기구를 구성하고 꾸준히 활동할 수 있는 절차를 마련하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다.

6. 종합의견

노동안전보건 단협조항은 세부적인 절차를 정하는 것이 특히 많다. 이 때문에 다른 조항들에 비해서는 조항수가 많을 수밖에 없다. 그렇다고 하더라도 조항수가 가장 많다는 것은 그만큼 금속노조가 노동안전보건관련 단협을 애써서 만들어왔음을 의미한다. 게다가 금속노조는 노동안전보건활동의 전통이 있는 만큼 중소기업 지회까지도 기본적인 단협의 수준이 매우 높다는 것을 알 수 있었다. 좋은 단협이 한 지회에서 만들어지면, 다른 지회들에서 그것을 따라하여 대부분의 조항들이 유사하게 형성되어 있는 것도 특징이었다. 단협 조항 숫자에서 다수를 차지한 것이 특수건강검진 관련된 조항들과 재해 인정 및 보상관련 조항들이었다. 이러한 조항들은 세부적인 절차를 정하기 위한 것들로 충분히 필요한 조항들이었다고 할 수 있었다.

그런데, 단협이라는 것은 법에 정해진 권리 이상으로 체결될 때 그 의미가 발생한다. 하지만 우리나라에서는 워낙 사업주가 안전보건에 대해 무지하고 의지가 박약하다. 이 때문에 노동조합들은 단협에 법적 조항들을 넣어 사업주의 역할을 끌어내려고 애써왔다. 서구의 노동조합들이 법에 나와있는 항목보다는 별도의 권리를 확보하기 위해 주력해온 모습과는 약간 다르다. 그렇다고 하더라도 우리나라에서 단협이 법보다 앞서가면서, 결국은 법제도 개선의 근거가 된 사례가 전혀 없지 않은 않다. 산업안전보건위원회에 의결권이 부여된 것은 금속노조가 법에 없던 의결권을 단협으로

쟁취하면서, 결국은 정부가 법개정애 나서도록 한 대표적 사례이다. 따라서 단협을 평가할 때에는 법제도 수준에 머무는 조항인가 그렇지 않고 현장의 활동을 고민하면서 그 수준을 향상시키기 위해 더 나아가 조항인가를 평가하려는 관점이 매우 중요하다. 이러한 관점에서 볼 때, 금속노조의 단협은 몇가지 특징적인 것이 발견된다.

산업안전보건위원회와 근골노사공동위원회 같은 경우는 법에 정해진 것을 기반으로 각 지회의 실정에 맞게 다듬어지면서 향상된 조항들로 평가할 수 있었다. 조합의 활동보장도 마찬가지이다. 작업중지권은 조합원 개개인까지 권리를 행사하도록 했고, 재해발생시 즉각 조합이 사고보고를 받아 조사에 나설 수 있도록 함으로써 법에 정할 수 없는 세세한 내부 규칙들을 만들어냈다. 한편, 재해보상수준에 대해서는 산재보험의 낮은 보장성을 보완하는 항목들이 대부분이었다. 이러한 조항들은 분명 법을 근거로 더 나아가거나 법을 보완하는 형태로 정착된 것들로 평가할 수 있다. 그런데, 작업환경측정이나 건강검진이나 물질안전보건자료 같은 경우에는 법에 정해진 수준에서 별로 나아가지를 못하고 있었다. 워낙 기술적 문제들이기도 하지만, 중요한 핵심에 도달하지 못한 때문이기도 하다. “조합원의 알권리를 실제로 실현하려면 무엇을 해야 하는가?”와 같은 질문이 현장에서 진지하고 진중하게 던져지지 못하고 있었다고 평가할 수 있었다. 조합의 독자 조사권 같은 주제에 눈을 뜨고, 보다 일상적으로 조합원들의 문제를 찾아서 함께 살펴볼 수 있는 조건을 구축하는 데 앞으로 더 많은 관심이 필요하다. 사고발생시의 대책에 대해 절차가 만들어져 있듯, 사고예방에 대해서 조합이 어떤 활동을 어떻게 해야 하는가에 대해 좀 더 깊은 성찰이 필요하다는 뜻이다.

비정규직 노동자에 대해서는 애정을 가지고 단협을 맺어온 것이 눈에 보였다. 이러한 단협들을 실제로 적용하면서, 사내하청과 비정규직 노동자들의 문제들을 찾아내 기업내부에서 대책을 만들고, 더 나아가 금속노조 전체적으로 비정규직 보호방안을 만들어낼 수 있도록 해야 할 것이다.

한편, 앞으로 기업단위의 단협을 뛰어넘어 금속노동자와 자본간의 교섭이 이루어질 때에는, 산재에 대한 실질적 보상의 문제와 노동자 건강을 지키기 위한 조합 간부의 마련 및 활동시간의 보장 문제가 논의될 수밖에 없다고 판단되었다. 특히 소규모 지회 및 분회들에 있어서는 지역 노동안전보건간부가 필요한데, 외국의 노동자대표 또는 지역명예산업안전감독관 같은 제도가 산별노조시대에 맞게 도입되는 것이 중요하게 보인다. 그 밖에도 중앙에서의 교섭에서는 업종별, 규모별 노동안전보건 실태조사나 건강실태조사 또는 안전관리강화를 위한 전략개발 같은 사업이 이루어지도록 안전보건기금을 마련하는 것도 검토될 필요가 있다. UAW 같은 노동조합들은 포드나 GM 등에게 이러한 기금을 요구하여, 진보적 전문가들을 활용한 현장 안전보건 연구조사사업을 실시하고 관리대책을 마련하여 조합원 건강보호에 나서고 있는데, 그러한 활동들을 참고할 수 있을 것이다.

마지막으로, 금속노조의 현재 단협은 지난 역사와 선배들의 노력이 고스란히 담겨있는 것임을 이해하고, 현장의 활동가들이 자신의 지회 단협과 금속노조의 모범단협안이 가진 의미와 배경에 대해 충분히 이해할 수 있도록 교육프로그램을 마련하는 것도 필요하다고 생각한다.

제 6 장. 결론

제 6 장. 결론

이번 조사를 통하여 금속노조의 노동안전보건 사업은 중장기적으로 노안활동에 대한 의미와 위상을 새롭게 정립함을 바탕으로 하여 노동안전보건 정책적 · 실천적 의제를 확장 강화해 나가야 할 것으로 판단된다. 또한 사회적 쟁점화와 건강권 투쟁 전선을 구축함에 있어서의 자기 역할을 강화해 나가는 것 또한 주요한 방향으로 설정되어야 할 것이다. 이를 위하여 조직적 역량의 강화와 집중 · 사업관행과 기풍의 변화가 선결되어야 함을 확인할 수 있다. 그리고 미조직 · 비정규 · 중소기업 사업장 노동안전보건과 건강권 확보에 대한 각별한 대책과 현실 구체적 노력이 조직적으로 기획되고 실행되어야 함을 제안한다.

단기적으로 간부 및 활동가 · 조합원들의 고용과 임금 등의 사안에 간혀 있는 시각과 고민을 노동자의 몸과 삶을 중심으로 하는 가치의 전환을 위한 인식변화 및 의식향상 사업에 집중적인 조직적 노력이 경주되어야 할 것으로 보인다. 이는 노조에 대한 신뢰 회복으로부터 갈수록 파편화되어져 가는 조합원들을 다시 묶어세워 나가는 과정이 되어야 할 것이다. 조합원 대중주체들과 함께 호흡하고 공감하고 실천하는 현장 일상 활동의 복원과 공동 활동과 연대투쟁의 거점이자 노동과 삶의 공간으로써 지역 활동을 강화해 나가는 것으로부터 출발되어야 할 것이다.

1. 조직적 과제

1) 노동안전보건 인식전환과 조직적 집중

이번 조사 결과에서 금속노조 내 사업장 간부 및 조합원들의 노동안전보건 인식수준은 “막연히 건강이나 생명의 소중함만 알고 있는” 경우가 64% 이상으로 나타났다. 또한 노동안전보건 지회 활동상황에 대한 조사 결과 담당부서나 담당자를 넘어서 전 조직적으로 활동이 이뤄지지 못하고 있는 사업장이 전체의 74%에 이르고 있다. 이어서 지회 노동안전보건 활동 활성화 방안으로 “간부 및 조합원들에 대한 교육과 인식전환”을 제 1순위의 과제로 파악되고 있다. 이렇듯 요구와 필요성이 크게 부각된 간부 및 조합원들에 대한 인식전환을 위한 방안 마련과 실행이 우선 시급한 조직적 과제이다. 물론 활동가들의 교육에 대한 요구와 수준이 다양하기 때문에 교육내용과 프로그램을 다양화하는 것이 고민되어야 한다. 이를 통하여 전 조직적인 통일된 인식을 바탕으로 하여 노동안전보건 사업과 건강권 투쟁에 대한 기획 · 조직적인 집중과 성과를 가져올 수 있어야 할 것이다. 조합원들이 처한 현실과 왜곡된 인식을 올바르게 세워 활동주체 및 조직 내부의 불균등을 해소하기 위한 조직 차원의 대안 마련과 실천이 절실하다. 그 결과로써 노동안전보건 사업과 활동을 통한 노조 조직력 향상을 어려워하고 있는 현재의 상황은 극복되어질 수 있을 것으로 보여 진다.

2) 노동안전보건 활동체계의 내실화

금번 조사 결과 노동안전보건 담당자에 대한 상근 활동 보장의 문제 등 일부 한계에도 불구하고 노안부서의 구성 및 활동가의 규모, 지부 노동안전보건위원회 및 담당자회의 구성 현황, 사업장 산업안전보건위원회의 구성 여부 등을 종합적으로 고려해 봤을 때 노동안전보건 활동을 전개하기 위한 기본적인 체계는 갖추어져 있

는 것으로 보인다. 그러나 현실 노안 사업과 활동과정에서 얼마나 실효성 있게 작동되고 있는지를 봤을 때는 각 회의 단위의 참석율과 안전 논의 수준을 포함한 운영 상태 및 실행 여부, 역량 정도 등 여전히 많이 부족한 것으로 판단된다. 이를 해결하기 위한 노안 활동체계의 내실화가 절실하게 필요한 조직적 상황이며 과제이다. 지부 및 지회 노안담당자의 활동시간 및 전담 집종의 활동조건의 확보와 역량의 강화, 지역 명예산업안전감독관의 확보 등의 지역 노안활동가의 발굴과 육성, 각급 노안 회의단위의 내실화 등 세부적인 과제를 현실 구체화해 나가는 것이 필요하다 하겠다. 또한, 노안 사업과 활동과정에서 조직 · 정책 · 선전 · 미비 등 핵심 사업 부서와의 내용적 · 실천적인 연계를 확보하는 것 역시 주요한 과제이다.

3) 일상 활동의 복원과 강화

무엇보다도 노안 활동이 노조의 일상적인 현장 활동으로 자리매김 될 필요성이 제기된다. 이를 위하여 노안 일상 활동의 정형을 마련하여 보급하고 일상 활동 강화를 위한 지역별 프로그램을 개발하여야 할 것이다. 일상 활동 강화를 통한 활동주체들이 대중적 노안 활동의 자신감을 회복하여야 한다. 조합원을 두려워하거나 대상화하는 것이 아니라 적극적으로 조합원을 설득하고 참여 시키며 조직하는 사업을 전개할 것이 조직적인 과제로 제출된다. 조합 차원의 공식적인 의결과 집행을 전제로 현장 조합원 다수가 참여하고 논의하여 실행에 옮길 수 있도록 하는 노동자 민주주의가 현장으로부터 실현되어야 하며, 이는 현장 일상 활동의 복원과 강화를 위한 가장 기본적인 토대를 형성하게 될 것이다. 노조 중심의, 간부 중심의 활동으로 인한 한계에 봉착한 현실로부터, 활동주체들의 사업과 활동과정상의 한계와 오류에 대한 깊이 있는 성찰로부터 일상 활동에 대한 사업기풍의 변화를 심각하게 고민하고 이를 만들어 나가야 한다. 왜냐 하면 조합원들의 개인주의와 성과주의를 문제 삼는 것만으로는 너무나도 부족한 조직 현실이 존재하기 때문이다. 현장 조합원들의 가슴과 머리에 그리고 일상에 공감을 줄 수 있는 교육 및 선전홍보, 실천 등의 일상 활동이 중요하고 쌍방향 소통과 공유에 입각한 조합원 주체의 참여를 확대 강화하기 위한 각별한 노력이 경주되어야 한다. 그리고 보다 근본적으로 삶의 가치관이나 공동체 의식과 관련된 조합원들의 변화를 이끌어내기 위한 내부 사업들이 필요하며 이와 관련 노안 일상활동에 연계되는 프로젝트나 기획사업 등을 현장 참여 속에 실행에 옮기는 의미 있는 작업도 적극적으로 고민되고 검토되어 실행함으로써 그 성과를 축적해 나가야 할 것이다.

2. 정책적 과제

1) 노동안전보건 활동의 위상 제고

노안 활동과 건강권 투쟁을 통하여 산별노조로서의 금속노조의 존재 의미와 가치를 조직 내부는 물론 사회적으로 인정받아 나갈 수 있어야 한다. 이는 금속노조와 그 활동에 있어서 제조업을 포함한 전체 노동자들이 죽지 않고, 다치지 않고, 병들지 않고, 당당히 치료받을 수 있는 권리를 확보할 수 있다는 확고한 위상과 이미지를 구축하는 사업의 전개를 의미한다. 조직내적으로 노동안전보건 활동이 산재처리나 사고에 대한 사후 대응 수준을 넘어서, 담당부서나 담당자 중심의 고민이나 사업을 넘어서 현장조직력 강화를 위한 핵심적인 일상활동으로써 위치 지워져야 한다. 그로부터 나아가 자본의 구조조정 등에 대한 방어, 현장통제를 돌파해 나갈 수 있는 유력한 기재와 내용으로써 사고되어야 할 것이다. 또한 단위지회, 지부 및 본조 차원에서 임단투 못지않게 주요한 투쟁요구와 과제로 삼아 일상 실천과 공동활동을 전개해 나갈 수 있어야 한다.

2) 노동안전보건 의제의 형성과 강화

금속노조의 노동안전보건 사업의 주요한 정책적 방향은 건강권과 떼려야 뗄 수 없는 고용·임금·노동시간·노동강도·근무형태 등과의 연관성을 명확히 하는 노력으로부터 출발하여 이를 총괄하는 노동안전보건 의제를 형성하고 조직 내외적으로 제기하고 그를 해결하는 실천적 과정을 통하여 강화해 나가야 한다. 그리고 총자본의 신자유주의적 구조조정과 현장통제에 맞설 실천의제 설정이 필요한 시점이다. 단위사업장의 단협 및 지부 집단교섭, 중앙교섭에서 노동안전보건 및 건강권 보장 관련 의제를 적극적으로 제기하고 제출하여 총자본의 건강권 파괴에 맞선 저지선을 설치해 나가는 것 역시 주요한 과제로 제기된다. 또한 사업장 단위 및 금속이라는 산업별 과제를 넘어선 전체 노동자의 안전보건과 건강권 문제, 사회적 보건 환경의 문제로 문제인식과 의제를 점차적으로 확대해 나갈 것이 요구된다.

3) 미조직 · 중소기업장의 건강권 보호 대책

미조직 노동자들은 안전보건의 취약한 상황에 방치되어 있는 경우가 대부분이다. 또한, 중소기업장의 경우도 안전보건 활동체계의 부실함, 역량의 미흡 등 상당히 열악한 조건에 놓여 있음을 금번 조사 결과에서 확인할 수 있었다. 미조직 금속사업장 노동자에 대한 노동안전보건 의제를 발굴 구체화하기 위한 조사연구 수행과 교섭을 통한 지역명예산업안전감독관 제도 쟁취 등 미조직 노동자에 대한 실질적인 노안활동을 전개할 수 있는 조직적 조건의 확보가 시급한 과제이다. 그리고 그 과정에서 미조직비정규 사업부서와의 연계를 통하여 조직화 사업으로의 고민을 조심스럽게 접근하고 가능한 범위 내에서 구상된 계획을 실행할 것이 요구 되어진다. 중소기업장에 대한 안전보건 활동을 활성화하고 강화하기 위한 기본적 구상이 정책적으로 기획되어야 하며 실질적인 지원과 대책활동이 지부 및 본조에서 중장기적인 계획 속에서 추진될 필요성이 있다.

3. 실천적 과제

1) 노동안전보건 지역 활동의 강화

지역은 자본에게 있어서 착취의 거점인 동시에 노동자들에게는 노동과 생활의 근거지이기도 한 주요한 공간이다. 그런가하면 금속노조 조직적으로도 지부는 인체로 하면 허리에 해당하는 본조와 사업장단위를 잇고 조직하는 단위로서의 매우 중요한 의미를 갖는다. 노안사업과 활동을 활성화해 나가는 방향에 있어서 지역 활동의 강화는 필수불가결한 실천적 과제이다. 지역이 수행해야 할 많은 과제와 전국차원의 대응 관련 전체를 포괄하는 실천기획이 필요함과 함께 지역에서는 당위적인 선언과 연대가 아니라 실제 현장의 요구에 부응하고 활용 가능한 활동부터 공동으로 풀어나가는 것으로부터 실마리를 찾아나가야 한다. 지역차원의 현실과 요구에 기초한 공동논의-공동활동-공동평가 등의 선순환 경험을 축적해 나가야 할 필요가 있다. 일상적 공동활동의 기재로 노안활동을 구체적인 과제로 삼아 일정한 역할을 하게끔 하는 의식적이고 조직적인 노력이 절실하다. 지역과 지회 노안 활동의 모범을 발굴하고 적극 공유하는 기풍을 확립하며, 지역지부를 중심으로 지역의 일상활동 · 공동사업과 연대활동 및 투쟁의 정형을 보급하고 확대해 나가야 할 것이다. 현실적으로 가능한 공동사업을 발굴하고 실천하며 그 과정에서 기업지부 및 지회 등 대규모 사업장의 노안활동 역량을 지역으로 투여하고 환원할 수 있는 역량매치와 집중 관련하여 구체적 방도를 마련하고 실행 되어져야 한다. 그랬을 때 공장의 벽을 넘어서 업종의 경계를 넘어서서 산별노조 지역단위로써의 자기 위상을 확립해 나갈 수 있을 것이다. 또한 지역의 활동을 강화하는 방향으로 실천이 조직될 수 있을 때 나아가 조합원의 가족을 포함한 노동자 서

민이 형성하고 있는 지역사회내 안전과 건강 · 보건과 환경의 문제에 이르기까지 금속노조의 고민과 접근은 가능하게 되리라고 본다.

2) 모든 노동자의 치료받을 권리 확보

‘산업재해’는 자본의 이윤착취 과정에서 발생하는 노동자의 가장 기초적인 권리를 침해하는 건강권과 생명권의 파괴임을 분명히 인식할 필요성이 제기된다. 그 가운데 사후적인 보호조치와 기능으로서의 치료받을 권리에 대한 공세와 침탈로부터 조합원과 산재조합원들을 포함한 전체 노동자들을 방어하고 현재의 산재불승인과 강제치료종결 등의 제도적 개악과 그 결과에 대한 정책적 대안 마련과 실천이 시급하다. 산재법 개악 등으로 현실화되고 있는 산재노동자에 대한 권리 침해는 노동자의 기본적이고도 정당한 치료받고 건강을 회복할 권리를 박탈함과 동시에 나아가 현장을 위축시키며 조직력을 약화시키는 결과를 초래하게 될 것임이 불을 보듯 뻔하다. 또한, 현장의 작업환경의 문제는 물론이거니와 노동강도를 강화함으로써 노동자의 몸을 값아 먹으면서 이윤을 착취해 나가는 자본의 전략을 은폐하게 되는 결과를 가져오게 된다. 산재로 인한 조합원들의 고통을 조합원 주체들과 함께 대중적인 실천기획을 통하여 전체 노동자들의 문제로 조직 내외적으로 확산시키는 가운데 소중한 권리를 찾고 지켜 나가는데 노조의 자기 역할을 실천적으로 다하여야 할 것이다.

3) 비정규직 건강권 보호를 위한 실행

비정규직 노동자의 안전보건 대책활동과 건강권 보호는 민주노조 운동에 있어서 조직화 사업과 함께 주요한 과제이지 않을 수 없다. 지난 시기 작업장의 재편과정과 여러 가지 상황 속에서 비정규직은 안전보건의 사각지대에서 취약한 조건하에서 안전과 건강 · 생명이 위협받고 있는 현실이다. 그런가 하면 최소한의 안전보건 관련법적 보호마저도 외면당하고 있는 실정을 부정할 수가 없다. 이러한 상황하에서 금속노조의 주요한 실천과제 중의 하나는 비정규직 건강권 보호가 되어야 한다고 본다. 금번 노동안전보건 단협 분석 조사결과에도 나타나듯이 산재 발생에 대한 대응, 일상적 보호 조항 등 원청 지회에서 비정규직 안전보건 관련 상당히 의미 있는 단협 조항들을 확보하고 있는 것으로 확인되었다. 문제는 그것을 어떤 방식과 과정으로 현실에서 적용하고 실천해 나가느냐가 핵심적인 관건이다. 기본적으로 비정규직 노동안전보건 활동주체의 발굴 및 활동체계의 구성과 더불어 금속노조 조직 차원의 비정규직 안전보건 현실 개선과 건강권 보호를 위한 적극적인 대책활동이 요구된다 하겠다.

4) 사회적 쟁점화와 전선의 구축

연간 40만건(노동부 통계 10만건) 이상의 산재발생 건수와 하루 10여명씩 연간 3천여명에 이르는 노동자들이 현장에서 산재사망사고로 목숨을 잃고 있는 처참한 현실에도 불구하고 이에 대한 사회적 문제의식이나 심각성은 지나칠 정도로 관심이 없거나 외면당하고 있는 상황이다. 금번 조사 결과에서 금속노조 소속 조합원들의 2006년 재해율은 4% 정도로 예측 확인할 수 있었다. 이는 정부 발표 제조업 평균재해율 1.18%와 비교할 때 금속노조의 재해율은 네 배 정도 높은 결과로 매우 심각한 상황으로 드러났다. 또한 조선 사업장의 산재사망 중대재해는 잇따라 조합원들의 목숨을 앗아가고 있다. 이러한 현실에서 금속노조의 적극적인 사회적인 발언과 문제제기가 절실하게 필요한 과제이다. 단위 사업장과 지역을 넘어서 전 조직적인 사회적 쟁점화와 그를 통한 건강권 투쟁 전선을 구축하고 확장해 나갈 수 있을 때 노동자의 생명과 건강을 담보로 무한 이윤착취 전략을 구사하는 자본의 의도에 과열구를 낼 수 있다고 보여진다. 또한 자율이라는 미명하에 각종 법제도 개악과 안

전보건 규제완화를 통해 자본의 돈벌이를 보장해주려는 정부의 정책에 브레이크를 걸 수 있을 것이라 판단된다. '사회적 쟁점화와 전선의 구축' 당면한 이 과제의 실현을 위한 세부적 기획과 단계적 실천이 다각도로 모색되고 실행되어야 할 것이다.