노동자에게, 다치지 않고, 병들지 않고, 죽지 않고 일할 권리를 달라!

전국민주금속노조연맹 대우조선노조 산업안전부

1. 들어가는 말

지금 이 시간에도 열악한 작업환경에 의해 "용접불똥에 살이 타고", "프레스에 손가락이 잘리고" "소음에 귀가 멀고" "진폐증으로 숨이 막히고", 온갖 중금속 유해물질들이 몸을 파고 들어와 하나뿐인 목숨도 지키지 못한 채 찬바람에 꽃송이 꺾이듯 쓰러지는 노동형제들이 있다.

누구의 잘못인가? 그리고, 언제까지 재수탓으로 돌리며 팔자타령이나 하고 있을 것인가?

노동자의 건강보다는 "더 많은 이윤창출"이라는 생산위주의 경영정책 속에 열심히 일하다 산업재해, 과로사, 직업병으로 쓰러져 생산도구의 소모품으로 전락해 버리는 노동자의 건강권과 생명을 더이상 방치할 수는 없다. 땀흘려 일하는 노동자가 다치지 않고, 병들지 않고, 죽지않고 일할 권리를 당당히 지켜세우기 위해 혼자가 아닌 둘, 둘이 아닌 열, 열이 아닌 수 만의 노동형제가 떨쳐 일어나 쾌적한 작업환경, 건강한 일터에서

일할 수 있도록 우리의 권리를 지키고, 주장하기 위해 나서야 할 때이다.

이 글은 대우조선노동조합의 산업안전활동에 대한 소개글이다. 우리 노조라고 해서 타 노조보다 뛰어나게 잘한 점이 있는 것은 아니다. 다만 우리는 노동자의 건강권을 지키기 위해 아직도 많은 문제들이 현장에 남아있지만 노동자들의 안전과 건강을 위협하는 모든 위해, 위험요인들을 현장에서 몰아내기 위해 가능한 한 체계적으로 대응하려 해왔다는 점을 알리기 위해 이 글을 쓴다. 여러 동지들이 함께 힘을 얻는 계기가 되었으면 한다.

2. 노동자의 안전과 건강, 노동자 스스로가 나서야만 해결될 수 있다.

87년 7-8월 노동자 대투쟁이후 무지에서 깨어난 노동자에게 당장 필요한 것은 복지나 안전이 아닌 저임금과 장시간노동 그리고 노동통제로부터의 탈출이었다.

그러나 88년 7월, 15세의 어린 문송면 동지가 사망하고 양심적인 의료인, 법률인들이 산재추방의 대열에 나서기 시작하면서 피해 당사자인 노동자들도 장시간노동, 열악한 작업조건 등 산업재해의 현실을 널리 인식하기 시작하였다. 1989-90년도에 이르러서 많은 노동조합들이 집행부내에 산업안전부를 설치하기 시작하였다.

한편 91년 원진레이온의 이황화탄소 중독의 실상이 다시 한번 세상에 알려졌다. 원진레이온의 비참한 실상은 산업안전보건법개정이나 노동자 건강보호대책만으로는 현실을 바꾸어 내지 못하며, 공허한 말잔치에 지나지 않을 수 있다는 사실을 뼈저리게 느끼게 해 주었고, 노동자 스스로 산업안전투쟁에 나서야 한다는 진리를 일깨워 주었다.

94년 들어서서 노동조합들은 업종별 교육사업과 산업안전보건실태조사 및 경영합리화로 인한 작업과정의 변화가 노동자건강에 미치는 영향 등에 관심을 기울였으며, 95년에는 전국조선업종노동조합협의회 주도로 현장의 산재실태 및 직업병 문제의 심각성을 사회적 이슈로 부각시켜 경

제성장의 그늘에 소외시되는 노동자의 아픔을 호소하기도 하였다.

10여년에 가까운 세월동안 많은 어려움과 탄압을 이겨가며 우리는 여기까지 달려왔다. 이제 민주노총이 건설되었고, 우리나라 노동운동의 중추세력인 금속노동자들이 민주금속연맹으로 힘차게 출발하였다. 이제 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상은 물론, 산업재해와 직업병을 추방시켜 삶의 질을 높이기 위한 다양한 방법을 모색할 주체적 조건이 무르익고 있다.

3. 함께 고민하고 실천하는 활동고리를 만들자.

산업안전활동은 어렵다고 생각하면 한없이 어렵지만, 해야겠다는 의지만 있다면 양심적인 의료단체, 노동자건강을 위한 단체, 그리고 산업안전 관련 노조간부나 활동가들과 결합하여 어려움을 돌파해 나갈 수 있다. 문제는 어디서 어떻게 시작해야 할 지 모르는 막막함과 활동에 대한 전망 부재에서 생긴다.

현 단계에서 산업안전의 전국적 고민은 크게 세가지로 요약할 수 있다.

첫째, 몇 사람의 고민만이 아닌 함께 고민하고 실천할 수 있는 활동가의 양성.
둘째, 담당자 중심 사업에서 벗어나 조합 전체 사업으로 차원을 높이는 일.
세째, 전체 노동진영의 연대속에 제도개선, 정책변화 등을 요구할 수 있는 토대마련.

이에 대해 대우조선노동조합에서 실천하고 있는 내용에 대해 구체적으로 소개해 보기로 하자.

첫째, 함께 고민하고 실천할 수 있는 활동가 양성.

이에 대해 대우조선노조는 실무집행부서 중심의 제한적 활동을 넘어서서 뜻을 같이하는 조합원들을 규합, 전문위원 조직을 구성하였으며, 이

를 통해 사업수행을 위한 준비부터 평가까지 함께 실천하는 조직적 틀을 확보하면서 산업안전활동의 실무역량을 강화할 수 있게 되었다.

여기서 활동의 핵을 이루는 전문위원 조직에 대해 설명해 보면 다음과 같다.

▪ 전문위원 조직화 취지 : 8천여명이 넘는 조합원과 비조합원, 하청노동자의 산업안전과 복지 등 다양한 고충이나 제반 권익을 실무자 한두사람이 감당하기엔 업무의 한계가 있다. 따라서 노동조합 부서에는 조직, 법규, 문화, 교육선전, 문화체육, 편집, 조사통계, 후생복지, 산업안전 등 전문성이 필요한 부서에서 사업의 효율적 실천과 업무의 전문성을 체계적으로 확립하여 다양한 활동가를 육성 및 폭넓은 조합활동을 하고있다.

▪ 전문위원 구성범위 : 관심 있는 조합원 10여명 내외로 구성

- 대우조선 산업안전 전문위원은 "푸른등"이라는 명칭으로 90년도에 결성되어 현재까지 관심있는 활동가들로 구성되어 산업안전보건위원, 산업재해예방요원, 현장대의원, 조합원, 상집위 등 제각기 위치에서 산업재해 예방을 위한 다양한 활동을 함께 하고 있다. 어떻게 할 것인가를 함께 고민하고 계획을 한다는 것은 업무의 효율적 추진과 전문성을 쌓을 수 있는 방법으로 활동의 질적 수준을 향상시키고 성과를 높일 수 있는 토대이기도 하다. 따라서, 산업안전활동 강화는 작은 단위(전문위원조직)로 구성하는 것이 바람직하다.

둘째, 담당자 중심의 고립적 사업에서 조합전체의 사업으로 활동의 폭을 넓혀 조직적 전망과 목적의식적인 공유.

지금까지 노조에서 산업안전부 사업은 실무부서의 몫으로 나눠져 해결하는 양상이 전반적 흐름이었다. 실무부서 역시 거기에 익숙한 나머지 전체 사업으로 활동의 폭을 넓히기 위한 조직적 관점이 부족했던 것도

사실이다. 할당된 자기만의 역할이 아닌 그 역할이 조직적 관점에서 어떤 영향을 주고 무엇을 만들어 낼 것인가 하는 고민에서 노조 간부들의 인식전환, 산업안전보건 위원회 활성화를 위한 다양한 과학적 연구, 검토가 필요하다.

셋째, 단사의 사업을 통해 전체 노동진영의 연대속에 제도적 개선, 정책적 변화 등을 요구할 수 있는 토대 마련.

이에 대해서는 대우조선노조의 1995년의 건강검진 투쟁을 소개해 보겠다.

대우조선에서 93년도에 정기건강검진을 실시한 결과 92년 검진에서 진폐판정을 받은 노동자 22명중 14명이 정상으로 나오고, 또한 90년 검진결과 20명이 소음성난청 판정을 받았으나, 93년에는 10명이 줄어 10명만 직업병이라는 결과가 나와 심각한 의문이 제기되었다. 노조는 자체 예산을 들여 "한국노동직업병연구소"와 용역을 맺고 진폐 의심자 19명, 소음성난청 의심노동자 80명을 대상으로 정밀검진을 실시한 결과 진폐의심 노동자 19명 중 "진폐의증 4명", "진폐증 5명"이라는 판정이 나왔고 소음성난청결과는 실제 검진 노동자 77명중 69명이 직업성난청이라는 결론이 나왔다.

이 결과로 건강검진이 형식적으로 진행되어 왔다는 의혹이 제기되어 조선노협 소속 노조중 직업병 유소견자 중에서 건강검진시 정상판정자로 판정받은 사람을 대상으로 특별정밀검진을 실시한 결과, 아니나 다를까? 진폐 40명 중 진폐의증 1명, 진폐증 18명으로 판정되었고 소음성난청 50명 중에는 감각 신경성난청 14명, 난청은 아니나 난청초기증상(요주의) 27명, 개인질환 3명, 재검진 3명, 결과누락 1명 등으로 결과가 나왔다. 조선노협 6개노조 총검진 대상자 186명중 직업병 판정을 받아야 할 노동자는 111명으로 건강검진의 허구성이 드러나고 만 것이다. 이에 조선노협은 정밀검진결과 진폐증과 감각신경성난청 진단을 받은 노동자 전원에 대해 직업병인정, 건강검진결과 이의를 제기하는 노동자 전원에 대해 재

검진실시 및 건강검진 제도의 문제점을 보완하기 위한 종합대책 마련 등을 노동부에 요구하여, 1. 조선업종 노·사·정 대책회의 구성, 2. 조선업종 신조, 수리선 안전보건 관리규정 제정, 3. 조선업종 특별 안전보건 진단 실시, 4. 작업환경측정 지역제한제 철폐 및 전문 측정기관 지정과 전문가 전담화 조치, 5. 건강검진 지역제한제 철폐 등의 제도적 보완을 쟁취해 내었다.

또한, 유기용제를 취급하는 작업자들은 "피부질환" "기억력 감퇴" 등등의 이상 증세를 계속해서 호소하고 있는데 해마다 실시하는 '작업환경측정'과 '건강 검진'은 늘 건강하다는 판정 뿐이었다. 이를 이상히 여기고 한국노동보건직업병연구소에 용역 의뢰하여 자체 조사한 결과 검진자 63명중 '중추신경계이상' 과 '말초신경계이상' '수근터널 증후근' 등의 이상자가 59명이나 되었고, 작업환경 측정에서는 MSDS(물질안전보건자료)에도 없는 생식기에 독성이 있는 '2-에톡시 에탄올' 등의 물질이 검출되는 충격적인 결과가 나왔다. 노조는 즉각 산업안전보건위원회를 개최하여 이의 시정을 요구하였고, 현재 노사가 합의한 측정기관에서 유기용제 작업자 전원에 대한 특별검진과 작업환경측정의 역학조사를 실시하고 있으며, 현대중공업을 비롯한 타사에서도 유기용제 관련사업을 추진하고 있다.

위 사례에서 살펴보았듯이 단사의 사업에서 벗어나 전체 노동진영과 함께 조직적으로 결합하여 정부로부터 제도의 개선, 정책적 변화를 끊임없이 요구, 개선해 나가는 힘있는 산안활동이 필요하다. 이외에도 전문의료인, 노동자 건강을 위한 단체와 유기적 관계속에서 전문성을 확립해 나가고 정책의 변화에 따른 대책마련 등 폭넓은 활동 등이 필요하다.

이 글 내용이 어떤 사람은 현실과 동 떨어진 이야기이고 활동과 접목할만한 얘기가 없다고 단정지을 수도 있을 것이다. 아마 그것은 각 사업장마다 특성과 처해진 여건이 제각기 다른 이유가 있기 때문이다. 그러나 우리는 다시 한번 냉철하게 현실을 보아야 한다. 사고가 났으니 수습

이나 하고 보상이나 하는 실무적 활동에서, 왜 그 사고가 발생할 수 밖에 없는지 원인을 분석해내고 깨부수는 목적의식적인 활동과 예방을 위한 인식전환이 필요한 것이다.

4. 맺는말

요즘 자료나 정보가 엄청나게 쏟아져 나오고 있어 실무자들이 조금만 노력하면 실무적 역량을 쌓는 일은 그리 어렵지 않다. 그러나 이론과 현실의 괴리는 전혀 뜻밖의 결과와 악순환이 되풀이될 수 있다는 사실을 인식하고 현장성과 실천력을 철저히 키워야 한다.

다시 말하자면 계속적인 산업안전활동을 통해 현장의 문제를 파악하고 대책을 마련, 실천하는 과정에서 성과를 쌓아가는 일상활동이 산업안전활동에 매우 중요하다는 것이다.

그렇기 때문에 우리에게 시급히 필요한 것은 함께 고민하고 실천해낼 수 있는 활동 주체를 집단적 형성하는 것이다. 소단위 산업안전 보건위원회 및 전문위원 조직이 그것이라 할 수 있다. 이들을 중심으로 철저한 연구와 조사속에 단사의 작업환경과 여건을 분석, 자신들에 맞는 활동방법을 익히고, 사업의 계획에서 실천까지 함께 할 수 있을 때 산업안전활동은 한 단계 비약할 수 있을 것이다.

"회피하는 한 두려움은 영원하고, 기다리는 한 기회는 결코 주어지지 않는다." KISI