

다 할지라도 그것이 안정되거나 완전하지 않아 갑작스런 실직의 위험이 있는 경우를 말하는데, 이것은 고용불완전(파트타임, 임시직)과 고용불안정(해고 위협, 체불)의 형태로 나타난다.

고용불안의 원인은 노사관계에 의한 것, 경제적인 이유에 의한 것 등이 있는데 최근에는 경제적인 이유가 더 심각한 측면으로 부각되고 있다. 구체적으로 부도나 휴·폐업에 의한 체불과 대량실직, 경영합리화의 일환인 소사장제, 공장자동화·합병 등으로 인한 감원, 임시직·파견직·파트타임 등의 고용 등이 그 예에 해당된다. 고용불안은 노동자에게는 단순한 이익의 위협이나 침해 수준을 넘어 생존권이 위협받는 심각한 문제이다. 아울러 사용자는 계획적으로 고용불안상태를 장기화·구조화시켜 노사관계에서 개별화를 초래하고 비노동조합원의 고용을 가능케 하여 임금을 저하시키고, 노동조합 활동을 약화시키고자 한다.

1) 이익 침해를 넘어서는 존재의 위협 — 휴·폐업과 체불

1992년은 체불로 인한 노사분규가 그 어느 때보다 많은 한 해였다. 또한 대부분의 임금체불사태가 휴·폐업, 부도와 동시에 발생하였다. 공식적인 통계에 의하면 1992년 10월 10일 현재 체불업체는 255개 사업장에 해당노동자는 3만 2천 명에 달하였고, 체불된 임금 총액은 퇴직금을 포함하여 736억 원으로, 이는 전년동기에 대비하여 4.8배가 증가한 액수이다.

체불과 부도사태의 증가요인은 경기부진과 대외무역 환경의 악화가 근본적인 것이라 할 수 있다. 이러한 상황 속에서 신발, 섬유, 의복, 전자부품 제조업 등 노동집약적인 산업은 국제경쟁력이 약화되었고 이로 인한 수출부진과 내수과당경쟁으로 인해 경영에 압박을 받아야 했다. 특히 재무구조가 약한 업체는 거의가 자금난을 이기지 못하여 부도에까지 이르렀다. 석탄산업의 사양화 및 채산성 약화 등으로 폐광 역시 빈번했다. 운수업체의 경우 취업기피 및 이직 증가

〈표 2〉 분쟁의 성격별 분류

구분	계	이익분쟁			권리분쟁			
		소계	임금인상	단체협약	소계	체불임금	해고	기타
1992	235	183	134	49	52	27	4	21
1991	234	189	133	56	45	5	7	33

[자료] 노동부 노사정책실 분석관리과, 「1992년 노사분규 개황 및 특징」, 1993

〈표 3〉 업종별 체불현황 (1992. 10. 10. 현재)

구분	계	제조	광업	건설	운수	기타
사업체	255	206	10	10	9	20
근로자	32,028	28,018	1,387	755	764	1,104
체불액	73,636	61,415	7,963	2,073	785	1,400
(%)	(100%)	(83.4)	(10.8)	(2.8)	(1.1)	(1.9)

[자료] 노동부

로 인해 가동률이 하락하고 휴·폐업에 이른 경우가 많았다.

현행법상 임금은 다른 채권에 비해 우선권이 있다. 그러나 이 경우에도 여러가지 제약조건이 있고 체불임금이 발생했을 경우 채권 확보에 어려움이 많다. 부도와 관련한 체불의 경우 그 해결과정이 장기적인 시간을 요한다는 점, 덧붙여 악덕업자의 경우 의도적으로 재산을 빼돌린 후 계획적으로 부도를 저지른다는 점 등으로 인해 노동자는 심각한 고통을 겪어야 한다.

“범표신발”이란 이름으로 잘 알려져 있던 부산의 (주)삼화고무는 이미 지난 1979년 5월 28일부터 은행관리 상태에 있다. 종합상사로 확장한 이후 경험부족과 무리한 수출로 자체경영이 힘들었기 때문이다. 그런데 신발업계의 계속된 경기침체와 1991년의 태풍으로 인하여 삼화고무는 다시 일어설 수 없는 나락으로 빠지고 말았다. 빛과 노동자들의 임금체불은 눈덩이처럼 계속 커져만 갔다. 결국 회사는 8월 1일 부산지법에 회사정리 신청을 냈다.

〈표 4〉 부도 3개월 전 주식변동 사례

상장회사명	주주명	관 계	매매주식수	매각률(%) (A OVER A+B) ×100
중원전자	김종섭	주요 주주대표이사	5,000	100
삼양광학	홍준용	주요 주주대표이사	160,000	57
우 생	문승남	주요 주주대표이사	177,654	56
신정제지	유홍진	주요 주주대표이사	630,890	98
	대신첨단산업	주요 주주	256,000	100
	투자조합	주요 주주	256,000	100
	대신개발금융	주요 주주	226,000	100
서진제품	차장철	주요 주주	57,790	41
	이승준	주요 주주대표이사	10,000	14
청화상공	이재희	주요 주주대표이사	22,500	32
우 단	박우용	주요 주주이사	30,000	36

[자료] 『길』 1992년 8월호

법원에서 결정을 내릴 가능성이 없으리라고 판단한 회사측이 신청을 취하하였음에도 불구하고 소문은 급속히 퍼져나가 원자재, 부자재 업체의 공급 기피, 외주업체의 작업 기피가 가속화되었다. 정상조업이 불가능해진 상황에서 회사측은 9월 15일 범일공장을 폐쇄하고 금사공장으로 통합 운영한다는 방침을 발표하였다.

밀린 임금에 대한 언급도 없었으며 노동자들은 당장 아무 대책도 없이 실업자가 되어야 했다. 노동자들은 이에 반발하고 15일 당일 노동조합간부 22명을 주축으로 비상대책위원회를 구성하였다. 16일에는 노동자 100여 명이 회사 앞 도로를 점거농성하는 한편, 400여 명이 민자당 지역지구당을 방문하여 대책을 호소하였다. 부산시청, 부산노동청에 해결을 요청하는 방문을 계속하였다. 9월 21일 2,000여 명의 노동자들을 회사 내 정문 앞에 집결시킨 회사대표는 그동안 세금을 과다지불해서 돌려 받게 될 법인세 환급금과 범일공장 매각대금으로 3개월 이내에 체불임금을 청산할 것이며, 금사공장에서 계

속근무하고자 하는 사람은 적극 수용할 것이라고 발표하였다. 그러나 법인세 환급금은 퇴직금을 포함한 총체불액 230억 원을 충당하기에는 너무도 부족한 액수였다. 범일공장의 땅이 매각되는 데도 상당한 기간을 기다려야 할 것임이 명약관화했다. 금사공장 역시 임금이 체불된 상태여서 언제 문을 닫을지 알 수 없는 일이었기 때문에 금사공장에 근무한다는 것 또한 고용보장의 대안이 될 수 없었다. 그리고 주거래은행인 상업은행에 우선변제의 권리가 있었기 때문에 환급금과 매각대금이 노동자들에게 돌아온다는 보장도 없었다. 노동자들은 계속 시청 항의방문, 상업은행에 대한 항의를 계속하였다. 서울 상업은행 본점까지 상경한 750여 명의 노동자들은 10월 1일 대표이사, 은행측 상무 등으로부터 상당한 양보를 이끌어냈다. 국제환급금에 대하여 상업은행측이 일체 권리를 주장하지 않는다, 담보부동산 처분대금 중 근로기준법상 보호를 받을 수 있는 임금에 대하여 우선 청산한다, 8월분 임금은 10월 5일까지 사업주가 상업은행으로부터 대부받아 전액 지급한다는 내용이었다. 약속대로 10월 5일 8월분 임금 14억 9천여 만 원이 지급되었다. 그런데 이를 후인 10월 7일 은행측이 삼화의 어음 20억 6천만 원을 부도처리해버리자 노동자들은 은행측의 약속이행에 불안을 느끼게 되었다.

상황은 다시 악화되었다. 기존의 노동조합 집행부가 중심이 된 비상대책위원회가 손을 빼기 시작하고 이에 반발한 일부 노동자들이 범일공장, 금사공장을 점거하였다. 이로 인해 2명의 노동자가 구속되었다. 이후 지루한 청산절차와 이에 반발한 노동자들의 고통스런 싸움이 계속되었다. 12월 중순경에 유체동산이 매각, 그 대금으로 약 42%의 체불임금이 청산되었고 비상대책위원회도 해산되었다.

그러나 아직 절반이 넘는 56%의 임금이 체불된 상태로 남아 있다. 땅은 언제 팔릴지 모르는 상황이다. 노동자들은 뿔뿔이 흩어졌고 체불임금을 받아내기 위해 끝까지 책임질 수 있는 주체도 불분명해진 상태이다.

일본인 전액 투자업체인 구미의 한국 산우드는 수출부진으로 경영



▲ 백산전자·대한광학·중원전자 등 부도업체 노동자들이 고용안정대책을 요구하며 서울 관악지방 노동사무소를 항의방문했다.

이 악화되자 일본인 경영자가 회사인감을 소지하고 일본으로 도피하였다. 당연히 부도가 발생하였고 1991년 12월분 임금 1억 5천만 원이 체불되었다. 협력업체뿐만 아니라 노동조합 또한 회사를 살리기 위해 힘을 모았다. 1992년 1월 11일 협력업체 대표 4명이 회사 대표를 만나기 위해 일본으로 건너갈 때 조합측은 생산성 향상에 적극 협력 및 감원에 동의한다는 내용의 서한을 전달하였다. 회사대표는 경영권 전부를 협력업체 대표에게 위임하고 물량공급 등의 지원을 약속하면서 노동조합의 해산을 조건으로 내걸었다. 협력업체대표단 역시 이에 동의하여 일단 노동조합을 해산하고 정상화 이후 재설립할 것을 노동조합측에 중용하였다. 노동조합으로서는 받아들일 수 없는 요구였다. 1월 17일 조합원 150여 명이 구미지방노동사무소를 방문, 대책 마련을 요구하며 농성하였으며, 1월 18일에는 회사 정문에 바리케이드를 설치하고 농성에 돌입하였다. 그리고 서울 여의도 민주당사, 노동부 구미지방노동사무소 등에 물러가 대책을 호소

하였다.

그러나 협력업체대표단의 입장은 요지부동이었다. 2월 14일 대책 회의를 가진 협력업체대표 60여 명은 현 노동조합과는 함께 일하지 않기로 결의하였다. 결국 2월 26일 협력업체대표와 노동조합대표 그리고 유관기관이 합석한 자리에서 노동조합측이 대폭 양보한 조건으로 잠정 합의하였다. 협력업체대표단에서 회사를 인수할 것, 종업원 248명 중 80여 명만 다시 채용하되 노동조합간부의 채용 여부는 채권단에서 결정할 것, 임금 및 퇴직금은 채권단에서 공장부지, 건물 등을 이전등기하고 기계정비 등 정상가동 준비 후 지급할 것 등이 그 내용이었다. 노동조합측이 위압적인 분위기 속에서 합의된 내용의 부당함을 들어 고용승계문제만은 다시 재고할 것을 요청하였으나 회사측 대표단은 이를 거절하고 일방적으로 정상화 절차를 밟아갔다. 회사측이 구미지방노동사무소에서 임금 및 퇴직금을 지급하자 이에 반발한 노동조합측과 회사측 노동자들이 맞붙게 되어 상황은 노노싸움으로 변질되었다. 회사측을 지지하는 노동자 70여 명이 퇴직금 수령을 거부하고 회사에서 철야농성중이던 노동조합간부 8명을 강제로 몰아냈고, 노동조합측 노동자 25명이 다시 진입을 시도하면서 난투극이 벌어져 경찰기동대가 출동하였다. 이후 조합측의 인원이 계속 떨어져 나가면서 저항력이 약화되었고 회사측의 뜻대로 노동조합이 없는 회사로 재가동되었다.

사용자와 노동자가 진정으로 한마음이 되어 부도 위기를 넘기고 회사정상화를 위해 노력한 경우도 있다. 인천의 남일금속은 스텐레스 주방기구를 주로 생산하는 종업원 450명의 업체이다. 1976년 부평공장 준공 이래 수출에 총력 매진하고 기술개발에도 주력하여 국내 최초로 3중바닥 냄비 생산에 성공하였다. 이어서 3중바닥접합 생산방식의 발명특허를 얻어내어 연간 매출액이 3천만 달러가 넘는 실적을 올렸다.

그러나 그동안 경영을 책임져 왔던 대표이사가 1992년 11월 23일 간암으로 쓰러져 자금운용이 어려워지는 바람에 12월 28일 3억

9천만 원의 어음을 막지 못해 부도가 발생하였다. 견실한 중소기업이 정부와 은행의 정책적 지원 부족으로 쓰러지게 된 또 하나의 사례가 발생한 것이다.

남일금속은 노사가 함께 회사정상화를 위하여 노력을 기울였다. 노동조합은 자발적으로 품질과 생산성 향상운동, 원가절감운동, 매주 2시간 무급근로 제공, 노동조합의 단체협상과 임금협상 유보, 임금과 상여금 지급시기의 유동성 인정 등에 동의하였다. 경영진 역시 경영 전반에 관한 합리화정책 방안 강구, 신기술 도입을 추진하였다.

노사의 일치된 노력으로 회사는 마침내 정상화되어 법정관리 상태로라도 조업이 가능하게 되었다. 그러나 이러한 노력이 험한 경제불황의 파고를 이겨낼 수 있을지는 두고볼 일이다.

2) 악덕업주의 고의적이고 계획적인 청산

창원의 삼우산기는 4월 11일부터 시작된 임금협상, 단체협약 시기부터 회사측에서 고의적이고 상습적인 임금체불을 거듭해왔다. 노동조합이 이에 맞서 6월 19일 전면파업에 들어가자 회사측은 공권력을 불러들여 위원장과 부위원장이 구속되었다. 회사측의 고의적인 폐업기도를 알아챈 노동조합측은 회사의 경영정상화를 위한 선조업, 후협상을 요구하였다. 그러나 회사측은 노동조합과 아무런 협의없이 일방적이고 노골적으로 정리작업을 진행, 청산인을 고용하여 10월 29일 정리작업에 들어갔다. 아무런 대책없이 450여 명의 노동자가 거리에 나왔게 된 것이다.

3) 경영합리화와 감원 대응

1992년 많은 사용자들이 불황타개책으로 감량경영을 실시하였다. 그 중에서도 핵심적인 내용은 '고용유연성'을 높이는 것이었다. 구

체적인 전략은 핵심요원을 최소화하고 이들의 재교육을 통해 다기능공, 고기능공을 양성하는 일, 단순 3D분야의 노동력을 정규 고용하는 대신 주변인화하는 것 등이다. 그런데 대부분의 사용자들이 중점을 둔 대목은 고기능 인력의 양성보다 인건비 절약을 위한 대폭 감원이었다. 예컨대 1992년의 경우 사내직훈련제 지정업체의 81%가 실제 사내직업훈련을 외면하였다(『중앙일보』 1992. 4. 23).

창원의 세일중공업은 1992년 7월부터 생산직에 한하여 일방적인 휴가를 실시해왔다. 이는 곧 대량감원을 예고하는 것이었다. 이윽고 1992년 12월 24일에는 노사간 합의도 없이 희망퇴사자 모집을 추진하였다. 노동조합측이 이에 맞서 '감원저지 및 고용안정쟁취 투쟁위원회'를 결성, 대응하였으나 회사측의 기도를 저지시키지 못했다. 1993년 1월 11일 현재 회사측의 발표에 의하면 정리해고(면직)가 81명, 희망퇴사자가 790명으로 나타났다. 그런데 면직자 중에는 과거 노동조합 활동을 열심히 한 사람들이 상당히 끼어 있어 순전히 경영상의 이유뿐 아니라 회사측의 보복성 인사조치라는 의심을 사게 하고 있다.

1966년에 설립된 중업원 1,000여 명의 부천 동양엘리베이터는 엘리베이터, 에스컬레이터를 제조, 설치, 보수하는 회사로서 동종업체인 현대엘리베이터, 금성기전, 금성산전과 카르텔을 형성하여 국내시장의 25%를 독점하고 있다. 1991년 초 건설경기의 호조에 발맞추어 설비투자 확대의 필요성이 높아지자 경기도 시화지구에 자동화공장의 건설을 추진하였다. 회사측은 자동화공장을 동양중공업이라는 명칭으로 동양엘리베이터와는 다른 법인체로 설립하였다. 동일 법인을 요구하던 노동조합측이 신공장 중업원에 대한 동양엘리베이터노동조합 가입을 차선책으로 요구하는 선으로 양보하면서 이에 대한 구두합의가 성사되었으나, 회사측이 합의를 파기하자 노사협회가 중단되었다.

동양중공업이 준공되면서 동양엘리베이터에 대한 경영축소계획이 입안되었다. 즉 보수부와 공사부 전체를 하청주고 공장인원을 감원

한다는 계획이다. 이와 동시에 노동조합을 무력화하기 위한 악선전과 의도적인 임금체불이 자행되었다. 현재 노동조합간부의 대부분인 34명이 해고되었고, 보수부의 전물량이 하청으로 넘겨졌으며 사무직 직원을 포함한 전체 사원 30% 이상을 감원할 것이라는 소문이 나돌고 있다.

부천의 낫소 역시 사용자가 감원, 전보발령을 통해 감량경영의 명분으로 노동조합을 무력화시키려고 하였다. 회사측은 4월 10일 조합원 170여 명 중 18명을 정리하고, 3명을 퇴사조치, 11명을 전보발령하고 이에 응하지 않을 경우 해고해버리겠다고 밝혔다. 그런데 이들 전보발령 대상자가 대부분 노동조합 교섭대표나 간부였다. 노동조합을 약화시키겠다는 의도가 명백한 인사조치였다.

노동조합은 단체협약에 따라 인사발령과 인원감축에 대해 협의할 것을 요구하였으나, 회사측은 이를 무시하고 다음날 28명을 부산, 대구 등지로 전보발령하였다. 노동조합의 반발을 피하기 위해 월요일인 13일은 휴무조치하였다. 당일 회사에 모인 노동자들은 '부당전보발령 철회와 민주노동조합 사수를 다짐하는 결의대회'를 열었다. 16일에는 임시총회를 열어 비상대책위원회를 꾸렸으며 간부들이 혈서로써 투쟁의지를 다졌다. 그러나 결과는 회사측의 의도대로 이행되었다.

인천의 대우자동차에서도 1991년 말 외주와 파견인력정책이 도입되면서 고용불안 문제가 시작되었다. 1992년 말 현재 새로 늘어난 외주 규모는 700여 개 품목이 되었고 생산직에 들어온 파견인력의 인원은 3천여 명에 달한다. 이와 맞물린 심각한 사태는 '판매주식회사'의 설립이다. 지금까지는 판매분야가 독립법인으로 되어있지 않았다. 그런데도 판매본부 조합원 수가 2,200여 명에서 1,600여 명으로 준 것은 판매독촉과 통제관리의 강화 덕택이다. 한발 더 나아가 회사측은 퇴사인원을 보충할 신규채용은 아예 없고 이를 생산직에서 뽑아쓰겠다는 계획을 세우고 있다. 이 계획에 따라 판매업무가 대우자동차 직영영업소에서 독립적인 판매주식회사의 대리점체제로

바뀌면 상황은 훨씬 악화될 것이다. 실제 운영이 소규모 자영업과 같아지는 대리점은 노동조합의 보호를 받지 못하고 대리점의 채산성이 악화되면 해고 압력이 가중될 것이기 때문이다.

4) 소사장제 — 노동조합 와해책동인가 경영합리화의 모안인가

현재 전국적으로 수백 개의 업체가 소사장제를 실시하고 있다. 처음에는 영세 봉제·섬유업종 일부에서 시작되었으나, 최근 들어 경제불황과 인력난이 심화됨에 따라 여타 업종으로 확산되고 있다. 예를 들면 노동집약적인 봉제·섬유업종, 주물·단조·조선·유리 등 소위 3D산업, 독립된 공정이 많은 기계·전자업종, 인력관리가 어려운 단순 서비스산업에까지 확산되는 추세에 있다. 장기적인 전망이 불투명하고 경쟁력이 약한 영세 사업장에서 문을 닫게 되기까지 노동력을 최대한 쥐어짜는 수단으로 악용되고 있는 곳도 적지 않다.

소사장제는 좁은 의미에서 보면 '동일사업장 내 도급 생산체제'라고 할 수 있으나, 넓은 의미에서 보면 사내벤처, 사내 독립채산제, 퇴직사원 협력업체, 부서독립회사 등 각종 소규모 단위의 경영방식들을 포함한다. 소사장제가 하나의 생산시스템으로 정착될 수 있을지는 아직 속단할 수 없다. 그러나 한 가지 분명한 사실은 이 소사장제가 경영위기를 극복하기 위한 자구적인 비상조치로 널리 확산되고 있으며, 어느 정도 성과를 거두고 있다는 점이다.

공장자동화가 불가능하고 인력 확보가 여의치 않은 중소기업체 사용자들에게는 이 소사장제가 불황타개를 위한 교육지책일지도 모른다. 그러나 대부분의 노동자들은 이 제도에 대해 많은 우려를 나타내고 있다. 특히 소사장제 실시로 노동조합이 위축되거나 와해될 위기에 직면한 노동자들에게는 공포의 대상이 되고 있다.

이 괴물은 민주노조나 어용노조를 가리지 않고 모든 노동조합을 먹여치우는 불가사리이기도 하다. 이 괴물 앞에서 그 어떤 노동자의 조직도 무기력해지거나 괴멸되고 만다.

이름하여 소사장제!(전국급속노동조합연맹 1992년도 교육교재 중에서)

소사장제의 강점은 종업원 지위에서 신분전환을 이룬 소사장들의 열의와 능률급제도의 도입을 통한 분배의 확대라고 할 수 있다. 반면에 자본축적상의 근본적인 애로가 있는데, 예를 들어 설비에 대한 투자나 기술을 개발하는 대신 도급제 방식의 능률급제를 통해 노동강도 강화에만 지나치게 의존한다는 문제점이 지적되기도 한다. 바로 이 점 때문에 소사장제는 노동자의 고통만 가중시킨다는 비난을 받고 있다.

소사장제를 반대하는 이들은 소사장제를 하면 일시적으로는 생산성이 향상되지만, 장기적으로는 완만한 정체가 초래되고 확대생산도 불가능하고, 생산성에 비해 낮은 임금과 장시간 노동, 노동능력의 심각한 마모와 훼손, 노동자 내부의 분열과 경쟁을 조장시켜 노조의 약화를 초래하게 되고, 무엇보다 원청자본가의 구입단가 인하나 구입선 전환에 하청자본가측의 대응책이 불비하여 심각한 고용불안을 야기한다는 점 등을 반대이유로 들고 있다.

서울 구로공단에 위치한 싸니전기공업 주식회사는 텔레비전 수정 진동자를 생산하는 업체이다. 한때는 생산직 노동자가 900여 명에 달하는 규모있는 중소기업이었다. 그러나 2~3년 동안 불어닥친 고용불안으로 인해 이직과 퇴사가 증가하였고 경영상의 어려움을 타개하는 방안으로 회사는 소사장제를 추진하게 되었다. 1992년 말 현재 싸니전기의 조합원 수는 120여 명으로 축소되었다.

1992년 임금인상 투쟁에서는 열악한 작업조건과 저임금에도 불구하고 '총액임금제 지정사업장'이 되어 노사간에 심각한 마찰이 있었는데 다시 회사측에서 일방적으로 소사장제를 추진하게 됨으로써 노동자들의 반발을 샀다.

노동조합이 미처 대비책을 마련하기도 전인 8월 말경 하기휴가가 끝나자마자 회사측은 수정 1과의 한 부서에서 소사장제를 실시하였다. 회사측은 임금을 많이 받을 수 있다는 식으로 회유하여 노조원

들을 끌어들이고, 노조간부 2명이 소사장으로 나섰다. 노사관계도 어렵게 되었지만 노동조합과 조합원들간에도 혼란과 분열이 생겼다. 한편 회사는 소사장제에 반대하는 조합원에게는 "사퇴서를 내지 않으면 후회할 것이다"고 협박하면서 강제적으로 사퇴서를 받아내는 방법을 사용하였다. 회사측의 압박을 견디지 못한 조합원들의 퇴사가 하나 둘 늘어나고 예상보다 소사장제가 급속도로 확산되자 10월 1일 노조간부들은 파업농성으로 맞섰다. "임투 때는 임금 몇 푼 올리는 것이지만 소사장제는 노조가 끝장나는 것"이라는 판단하에 조합원 임시총회에서 노조를 지키기 위해 끝까지 투쟁할 것을 결의했다.

그러나 회사는 노동조합의 반대에 아랑곳하지 않은 채 소사장제를 밀어붙였다. 회사는 10월 12일 소사장제를 실시하는 부서의 문을 따고 작업을 실시하였다. 조합원들은 작업거부에 들어갔고 노동부에 즉각적인 진상조사를 요구했다. 13일에도 작업거부 투쟁은 계속되어 조합원들의 열기가 높아지자 회사는 노조간부들을 업무방해로 고소고발하고 손해배상을 청구하겠다고 위협해왔다. 안에서 문을 잠그고 작업하는 소사장제 3개과의 생산량은 오히려 50% 감소하기도 했다. 노동부에 진정이 들어가고 언론이 보도하는 등 비난여론이 높아지자 투쟁 나흘째인 16일 회사는 교섭을 요청해왔다. 노동조합은 장기적으로 고용안정을 확보하는 것과 소사장제를 더이상 확산하지 않고 작업거부를 하고 있는 조합원을 다른 공정에 배치해줄 것을 요구하며 교섭에 들어갔다. 회사측의 거부로 교섭은 결렬되었다. 17, 18일 휴무기간에 회사는 또다시 6개의 칸막이를 설치하고 1개 부서에서 은밀하게 소사장제를 실시하였다. 교섭이 공전된 상황에서 조합원들이 주야 동시출근하여 작업거부 투쟁을 하였다. 그러나 결국 조합측의 의도는 좌절되고 노조위원장이 사퇴하였으며 소사장제가 전체 부서에 걸쳐 시행되었다.

서울엔지니어링은 1960년에 설립된 베어링을 주로 생산하는 중소기업이다. 1980년대 중반까지만 해도 베어링 생산이 거의 독과점상태여서 인원이 모자라 물량을 못 델 정도로 기업경영이 활발했으며

현재도 재무구조는 탄탄하다는 평을 듣고 있다. 노동조합은 현재 조합원이 62명으로 대부분 아저씨와 아줌마들이고 젊은 층은 15명 내외이다.

1988년에 노조가 결성되었는데, 그전에는 상상조차 할 수 없는 저임금, 장시간노동에 시달리고 있었다. 월·화요일 철야, 수요일 잔업, 목·금요일 철야, 토요일 잔업, 일요일 아침까지 일을 시켜 사람을 아예 기계로 만들었다. 노조결성 뒤 요구조건은 다름이 아니라 “수요일·토요일 잔업 폐지”였다.

1991년 12월 회사는 생산성 증가, 인력난 해소 등 자신들에게 긍정적인 면만을 부각시키며 압연반에 한해서 소사장제를 실시한다고 노사협의회를 통해 발표했다. 압연반은 서울엔지니어링에서 가장 노동강도가 높음에도 상대적으로 임금이 적어 퇴사자가 많고 충원이 되지 않는 상태였다. 노조가 이에 반대를 표명하자 사측은 독립적인 소사장제로 가지 않고 능률급제 방식의 사내 소사장제를 실시하였다. 성과는 3개월간 대단한 것으로 나타났다. 전에는 잔업, 철야를 해도 월평균 50만 원밖에 가져가지 못했는데 실시 이후 100만 원까지 받았다. 노조는 소사장제가 조합원들에게 의외로 긍정적인 반응을 얻자 ‘소사장제 소위원회’를 구성하여 부천 등지에 있는 소사장제 도입 사업장을 찾아가 실태를 파악하는 등 대책을 모색했다.

당시 노조는 임금협상, 단체협약, 해고된 위원장 원직복직 투쟁을 동시 병행하고 있었기 때문에, 조합원들의 관심이 높은 임금문제를 중심으로 협상을 진행시키면서도 동시에 위원장의 원직복직과 소사장제에 대한 문제제기, 단협협상을 병행했다. 임투와 위원장 복직문제가 마무리된 6월에는 이미 소사장제가 많은 문제점—임금수령액의 차이로 반별 갈등 심화, 임금을 적게 받는 조합원들의 불만 고조 등—을 야기시키고 있었다. 노조는 회사와의 교섭에서 현재의 반별 능률급제를 공동 능률급제로 전환하자고 제안하였고 결국 능률급제는 폐지되었다.

5) 임시직·파트타임·파견근로

공식집계에 따르면 임시직 등 불안전취업층은 전체 경제활동인구의 10%인 180만 명에 이르러, 고용불안과 함께 고용구조 왜곡에 대한 대책 역시 절실한 것으로 지적되고 있다. 비정규직 노동자의 급여상태는 40%가 월급 31~40만 원, 39.5%가 31~40만 원대, 22.5%가 26~30만 원대, 7.2%가 50만 원대로서 정규직 노동자의 수준에 미치지 못하고 있다. 상여금과 퇴직금은 파트타임 전체가 받지 못하고 있으며, 임시직은 66.5~70%가 받지 못하고 있다. 파견근로자는 80% 이상이 받지 못하고 있다(『매일경제신문』, 1992. 8. 18).

4. 노동조합 활동과 사용자

1989년 이래 계속된 사용자의 공세, 경제성장의 퇴조 속에서 노동자는 많은 고통을 감수해야 했다. 우선 사용자의 강경방침이 노동조합 활동을 위축시켰다. 1992년 초에 한국경총이 산하기업에 제시한 바 있는 노사협상지침을 보면 이러한 사용자들의 입장이 잘 드러나 있다. 무노동 무임금 원칙을 태업에까지 확대적용할 것, 잔업거부시 고소고발할 것, 민사상 손해배상을 모든 파업자에게 적용할 것, 교섭 전에 노동조합 대표의 협약체결권을 확인할 것 등 강경일변도의 내용으로 채워져 있다. 노동자 스스로도 쟁의를 자제하였다. 노사분규의 발생률이 계속 감소하고 있다. 특히 제조업체의 분규가 눈에 띄게 감소하였는데 이는 경기불황의 파장이 제조업 부문에서 가장 심하게 나타났기 때문이다. 합법적 차원에서 쟁의를 마무리하려는 경향 역시 늘어났다. 분규로 인한 재산손실의 양도 감소하였다.

그러나 휴·폐업, 부도로 인한 대량실직, 체불문제는 정부의 종합

〈표 5〉 업종별 노사분규 현황

구분	계	제조업	운수·창고·통신업	광업	금융·보험·부동산 및 사회서비스업	사회 및 개인 서비스업	기타 사업
1992	235 (%)	135 (57.5)	40 (17.0)	11 (4.7)	21 (8.9)	21 (8.9)	7 (3.0)
1991	234	162 (69.2)	43 (18.4)	5 (2.1)	12 (5.1)	6 (2.6)	6 (2.6)

[자료] 노동부 노사정책실 분석관리과, 「1992년 노사분규 개황 및 특징」, 1993. 1.

〈표 6〉 적법 유무별 노사분규 현황

	1988	1989	1990	1991	1992
적법	20.4	31.5	43.2	60.3	64.3
불법	79.6	68.5	56.8	39.7	35.7

[자료] 한국노동연구원, 『노동동향분석』 1992년 4/4분기, 53쪽

〈표 7〉 노사분규 지속일수

	1989	1990	1991	1992
발생건수	1,616	322	234	235
해결건수	1,586	316	231	233
건당분규지속일수	19.2	19.1	18.2	20.2

[자료] 한국노동연구원, 『노동동향분석』 1992년 4/4분기, 48쪽

적이고 사전적인 대책의 불비와 일부 악덕업주의 고의적인 재산도피로 인해 장기적인 분규를 초래하였다.

나아가 사용자들이 노동조합 활동 방해로 인해 갖가지 행위를 서슴지 않았던 것은 예년과 마찬가지로이다. 곳곳에서 해고, 징계, 위장발령 그리고 교섭 기피 등 부당노동행위가 자행되었고, 조합간부를

매수하거나, 폭행이 행사되었다. 노사 상호간에 합의한 바 있는 단체협약이 수시로 위반되어 휴지가 되어버리는 경우도 발생하였다. 사용자들은 한 발 더 나아가 기존 단체협약의 개악을 요구하기도 하였다. 노동조합 전임자 수를 축소하거나 징계위원회에 노동조합 대표가 참여하지 말 것을 요구하는 사용자들도 많았다. 사용자들은 자신들에게 불리한 노동법 차원이 아니라 형법, 민법상의 차원에서 노사문제에 접근하는 지혜(?)도 터득하였다. 많은 노동자들이 노동법 위반이 아닌 업무방해, 폭행 등으로 해고, 고발되었고 손해배상이라는 재산상의 부담을 져야 했다.

1) 개별적 노사관계 — 해고·징계·위장발령·폭행·매수 등

사용자들은 노동조합 활동을 방해, 제한하기 위해 개별적으로 몇몇 사람을 숙아내거나 고립시키는 방법을 사용해왔다. 그 예로 조합원이나 간부들을 해고, 징계하거나 외딴 부서로 발령시키고 심지어 폭행, 매수 등의 방법을 사용하기까지 한다. 1992년에도 변함없이 도처에서 이런 일들이 발생하였다.

(1) 해고

‘해고’는 사용자들이 노동자의 권리를 제한하기 위해 오래 전부터 행사해온 방법인데 노동자들에게는 독침을 맞는 것과도 같이 치명적이다. 제6공화국에 들어서도 해고는 계속되었다. 전국노동조합협의회(이하 전노협)가 집계한 바에 의하면 제6공화국 4년간 해고된 노동자 수는 총 4,892명이다. 하루평균 3.1명꼴로 해고된 셈이다. 이 중 1992년의 해고자는 총 362명에 달한다.

표면적인 해고사유는 무단결근, 업무방해, 명령불복종, 경력누락 등 다양하다. 그러나 실제로는 노동조합 활동을 방해하기 위한 것임을 보여주는 사례가 비일비재하다.

광주 하남공단의 일국중공업은 “학력 미기재”의 이유로 노동조합

〈표 8〉 연도별 해고노동자 수

연 도	해고자
1989	2653
1990	904
1991	737
1992	362

[자료] 전노협, 「1993년 임금지침」

위원장을 해고하였다가, 이것이 부당하다는 지방노동위원회의 판결에 굴복, 복직시켰으나 위원장의 전임을 인정하지 않는 등 노동조합 활동에 대한 갖가지 방해행위를 거듭하였다. 이에 노동조합이 파업을 감행하자 사용자는 아예 직장을 폐쇄시켜버리기까지 하였다가 결국 위원장만의 '반(半)전임'을 인정하는 선에서 합의를 보고 정상으로 돌아갔다. 그런데 회사는 위원장 해고건을 다시 중앙노동위에 제소하여 승소를 받아냈고 현재 위원장의 퇴사를 중용하고 있다.

구로공단의 범한정기는 노동조합 임원선거에 사무장으로 출마한 김종윤씨가 "이력서에 전 근무처를 쓰지 않았다"는 이유로 선거 하루 전날 해고 예고하였고 당선되자마자 해고시켜 노동조합 탄압의도를 노골적으로 드러냈다.

한번 해고시킨 노동자를 법원의 복직판결에 밀려 복직시켰다가 다시 해고시켜버린 경우도 있다. 대구 파티마병원측은 노동조합 대의원 정보영씨가 형사입건되자 해고시킨 바 있는데, 이는 형사상 입건이 해고사유가 되지 않는다고 명시한 단체협약을 위반한 행위였다. 결국 대구지방법원은 이것이 부당하다고 판결하였고 병원측은 어쩔 수 없이 정씨를 복직시켰다가 곧바로 다시 해고하였다. 이에 분개한 조합원과 지역 내 노동조합 간부들이 '재징계 저지 대책위원회'를 결성, 병원에 항의방문하였으나 병원측의 무성의와 폭행으로 또다른 피해만 생기고 말았다. 피켓을 들고 찾아간 항의단체에 대해 몸수색을 하는가 하면, 총무계장이라는 자가 면담이 진행되는 동안 복도에서

〈표 8〉 1992년 복직률 — 복직여부별 해고노동자 수 (단위: 명, %)

복 직 여 부	복직	해고중	사망	합계
노동자수	183	4,709	4	4,896
비 율(%)	3.7	46.2	0.1	100.0

[자료] 전노협, 「제6공화국 출범 이후 조합활동 관련 해고노동자 현황」(1992. 10. 31. 기준)

조용히 기다리던 항의단체에 사진기를 들이대어 몸싸움을 유도했다. 그리고 다음날 병원측은 노동조합에 공문을 보내어 기물파손과 업무 방해, 3자개입 혐의로 대책위원들을 고소하겠다고 협박하였다.

임투 때 열심히 활동한 조합원을 찍어두었다가 교섭이 끝난 후 집단으로 해고·징계한 평택 쌍용자동차의 경우는 해고를 보복조치의 수단으로 사용한 예이다. 이들 해고노동자들은 임투를 앞두고 '민주노동자 임금인상 대책위원회'를 결성하여 조합원들의 열기를 모으기 위해서 힘써왔다. 이 과정에서 노동조합과 마찰을 빚게 되었는데 집행부는 '대책위'의 활동을 문제삼아 소속 회원들을 폭행하고 제명조치하였다. 임투가 끝난 후 회사는 불법유인물 배포와 불법집회 선동, 회사명에 실추, 사내질서 문란 등의 이유로 대책위 회원 중 4명을 해고시켰으며, 1명을 정직, 3명을 감봉조치하였다.

이밖에도 노동조합 활동을 방해하기 위한 수단으로 '해고'라는 전가의 보도가 휘둘러진 경우는 수없이 많다. 노동조합 방문자에 대한 출입통제에 항의하는 조합원을 사규위반으로 몰아 해고시켜버린 경우(인천 삼광유리), 노동조합위원장의 석방환영식을 트집잡아 노동조합 간부 4명을 해고시키고 회사출입 정지명령을 내린 경우(창원 세신실업), 임투로 인해 구속된 노동조합위원장의 석방이 한 달 앞으로 다가오자 민·형사상 책임을 묻지 않기로 했던 합의를 무시하고 전격적으로 해고시켜버린 경우(서울 세원) 등, 노동조합 탄압의 수단으로 해고가 활용된 경우는 허다하다. 바로 이런 이유로 해서 사용자들은 '해고자 복직 요구'에 대해 다른 어떤 사안보다 우선적으로 거

부를 표시해왔다. 그 결과 1992년에도 예년과 마찬가지로 극히 예외적인 경우를 제외하고는 해고자가 복직된 사례는 드물었다.

(2) 징계

감봉, 감급, 강등 등의 징계 역시 그치지 않았는데 이들 중에는 노동조합 활동에 대한 보복성 조치가 적지 않았다.

부산 한독병원은 입투 냉각기간중 사복근무한 것에 대해 뒤늦게 무더기 징계조치하였는데 조합원 72명 중 56명이 명령불복종, 업무방해 등을 이유로 견책 내지 시말서 제출을 강요당했다. 서울 한국 린나이 역시 입투 때의 사안을 이유로 해서 노동조합위원장을 징계하고자 하였다. 노동조합이 벌인 승리결의 잔치가 사내질서 문란행위였으며, 해고무효소송중인 부위원장의 출입을 방해하는 회사측에 항의한 것이 업무방해였다는 이유였다.

부산 한진중공업은 노동조합이 '고 박창수 위원장 1주기 추모집회'를 열었다는 이유로 현 위원장 등 노동조합 간부 4명을 징계위에 회부하고, 노동조합에 대하여 3,540만 원의 손해배상을 청구하였다.

조합간부를 다른 부서로 발령시켜 노동조합 활동을 방해한 경우도 있었다. 인천 태연물산은 교육부장을 비조직대상 부서인 영업부로 발령시키고 이에 불복하자 사문서 위조와 상사명령 불복종을 이유로 해고하였다. 조합원들이 회사의 조치에 항의하며 함께 출근투쟁하자 공권력을 동원하여 42명 전원을 연행케 하였고 간부 5명을 업무방해로 고소하였다.

(3) 폭행

아직까지도 전근대적인 사고방식에 빠져 있는 사용자의 폭행과 노골감을 위장한 구사대 등의 폭행이 노동조합 활동의 방해를 위해 사용되고 있다. 부평 4공단의 고창산업은 1992년 임금협상, 단체협약을 맞이하면서 조합측에게 생산부서별로 교섭대표를 구성할 것을 요구해왔다. 자연히 노동조합은 이에 반발하였고 교섭이 지연되



▲ 아직도 사용자들은 조합간부를 매수하는 등 노조를 어용화시키는 전근대적인 발상을 탈피하지 못하고 있다.

었다. 그러던 어느 날 회사측은 노동자들을 모아놓고 임금동결, 인원감축, 전임자 불인정 등을 일방적으로 발표하였다. 그리고는 관리자들을 동원해 조합사무실의 집기 등을 마구 부수고 출입문을 용접해버렸다. 이에 항의하는 조합원들에게는 무차별 폭행이 가해졌는데 사무장은 멱살을 잡혀 뺨을 맞았으며 위원장은 호스로 물세례를 받았다.

회사 밖에서 치러지는 노동조합측 행사에까지 회사 관리자가 난입해 폭행을 가한 경우도 있다. 인천 영창악기 노동조합이 임금협상을 앞두고 일일차집을 열었는데 이곳에 회사의 노무과 직원 15명이 노무계장의 지휘 아래 두 차례에 걸쳐 들이닥쳤다. 이들은 탁자와 의자를 발로 차고 유리잔을 마구 집어던지는 등 행패를 부렸으며 주먹질, 발길질 그리고 의자 등으로 참석자들을 마구 구타하였다. 이들의 폭행으로 인해 현장의 참석자들은 어깨뼈가 부러지고, 머리를 다치는 등 심한 부상을 입었다. 노동자들의 신고로 관할서 형사들이

출동하였으나, 이들은 “현장의 폭행을 막아달라”는 조합원들의 신고는 외면한 채 오히려 “왜 주막에서 차를 파느냐”며 호통을 쳤다.

(4) 매수

연례행사가 된 서울시내버스 파업불발의 배후에는 사업주와 어용노동조합의 검은 유착이 있었다.

“서울버리지부는 그동안 임금인상 요구 원안과 실제 협상안이라는 두 가지 카드를 가지고 시내버스 노동자를 우롱해왔습니다. 이번에도 임금인상 원안은 50.48%로 책정해놓고 사업주와 협상할 때는 37.6%로 후퇴하는 이중 사기극을 벌인 것입니다. 이러한 사기극에 머무르지 않고 사업주와 협상과정에서 또다시 꼬리를 감춰 그 절반인 19.65%로 주저앉아버렸습니다.” 서울운수노동자협의회 최만식 의장은 서울버리지부의 밀실임투를 이렇게 꼬집었다.

현재 자동차운수업계는 영세자본에 의한 소규모 경영, 사업주와 행정당국의 긴밀한 유착관계, 2교대 근무제, 장외근무로 인한 노동자들의 단결력 약화, 도급 또는 개별 성과급 지급에 따른 개인주의 성향의 심화, 강도 높은 초과노동으로 인한 피로누적, 아울러 사용자들의 비열한 노동조합 파괴와 무력화 공작 등이라는 일반적 특징을 지니고 있다. 서울버리지부의 경우는 이같은 조건에 덧붙여 기존 어용노동조합들이 교묘하게 노동자를 분열, 탄압하여 노동자의 정당한 요구를 묵살하는 구조까지 겹쳐 있다. 서울운수노동자협의회 자체조사 결과에 의하면 현재 90여 개 서울시내버스사업장 가운데 60% 이상의 노동조합위원장이 10년 이상 장기집권하고 있으며, 일선 노동자들로부터 신임을 잃고 있다. 1992년 임금협상에서 파업이 불발된 것도 어용조합과 사용자의 농간이 배후에서 작용한 때문이었다.

택시노동조합연맹은 올 봄부터 서울, 부산, 대구, 광주, 인천, 대전지부가 연합하여 ‘6대 도시 공동임금교섭대책위원회’를 구성하고 전국공동교섭을 진행해왔다. 이러한 공동움직임에 불안을 느낀 사업

주측은 서울택시사업조합 이사장 이광열, 부이사장 김명수 등이 주도되어 교섭위원 한 사람당 3천만 원씩 2억 1천만 원이 든 통장을 미끼로 임금협정안에 노동조합측 교섭위원 6명의 도장을 받아냈다.

9월 8일 제14차 임금협상에서 별다른 쟁점없이 시간을 끌었던 사용자측 교섭위원들은 오후 4시쯤 매수되지 않은 강승규 지부장이 ‘6대 도시 공동임금교섭대책위’ 회의 참석차 자리를 뜬 사이를 틈타 “오늘 이미 체결된 임금협정서를 발표하자”고 제안하여 날치기로 임금교섭을 성사시켰다. 그러나 9월 8일 양심선언한 광일실업노동조합 위원장 김국현씨에 의해 이 사실이 세상에 알려지게 되었다.

2) 집단적 노사관계 — 노동조합 개입 · 차별 · 직장폐쇄 · 고소고발 등

노동조합 조직 전체를 무력화시키거나 아예 사업장으로부터 들어 내려는 기도를 벌인 사용자들도 있다. 이들은 대표권에 시비를 걸거나 여타의 방법으로 교섭을 지연시켜 조합대중의 열기를 저하시키는 한편 집행부의 교섭력을 탈진시키고자 한다. 조합원을 차별대우하여 노동조합은 백해무익한 것임을 선전하기도 한다. 노동조합을 상대로 마치 전쟁하듯이 1970년대 방식의 무자비한 폭력과 탈법을 가리지 않고 탄압을 가해오는 사용자도 있었다.

(1) 대표권 시비

열악한 임금 사정에도 불구하고 총액 5% 증점관리업체로 선정되어 노동자들의 강한 반발을 산 바 있는 서울대병원의 경우 임금교섭을 지연시킨 또 하나의 요인은 “교섭대표권 시비” 문제였다. 병원측은 교섭이 한참 진행중일 때 서향숙 부위원장과 송보순 조사기획부장을 ‘금고 이상의 형’을 받았다는 이유로 해고하였으며, 이들의 대표성에 시비를 걸어 8차 교섭 이후부터는 아예 교섭현장에 나오지 않고 대신 공권력을 보내 노동자들을 상대하였다.

(2) 선거개입

회사측이 노동조합 선거에 음양으로 개입하는 경우는 드물지 않다. 다루기 쉬운 상대를 고르기 위해 부당노동행위라는 범법행위를 자행하는 것이다. 그러나 대부분의 경우 사용자측의 은밀한 작업과 이에 이용당하는 노동자측의 이해관계로 인해 사실 자체가 공개적으로 드러나지 않아 구체적 양상을 알기는 어렵다.

창원의 금성사에서 1992년 11월에 노동조합위원장 선거가 있었다. 마창노련 가입을 공약한 김순규 후보가 1차투표에서 8명의 후보 중 가장 많은 득표를 했으나 2차투표에서 낙선하였다. 그런데 선거 과정에는 민주적이지 못했던 점들이 많이 발견된다. 투·개표를 선거구별로 하게 되어 있어 선거구별 성향이 쉽게 파악될 가능성이 있다는 것이 그 하나이다. 더욱 문제였던 것은 회사측의 특정후보, 즉 김순규씨에 대한 노골적 비방과 흑색선전이었다. 회사측은 이번 선거과정에서 김후보에 대해 “빨갱이다. 만나지 마라”는 등 악선전을 하는가 하면 투표 직전까지 개인면담을 통해 조합원들에게 심리적인 압력을 넣기도 했다.

위원장선거에 그치지 않고 대의원선거에도 깊숙히 개입하여 민주적 성향을 지닌 몇몇 후보들에게 사퇴압력을 넣었다. 여성후보의 경우 본가에까지 연락하여 가족을 동원, 방해하였다. 또한 투표 직전에 조합원들을 한 명씩 불러 투표용지 기재방법을 모두 다르게 지시하여 이후 어느 조합원이 어느 후보를 찍었는지 알아낼 수 있게 함으로써 조합원들의 투표권까지 유린하였다.

(3) 노동조합원 차별

씨티은행과 노동조합은 지난 5월 19일부터 16차례에 걸쳐 교섭을 벌인 끝에 10월 30일 연봉의 10.7% 인상과 특별상여금 50만 원 지급에 합의했다. 그런데 은행측은 합의 불과 며칠 만인 11월 5일 “그렇게 합의한 적 없다”는 말과 함께 “총액임금제 대상업체이기 때문에 기본급의 5% 이상은 인상할 수 없다”고 주장하면서 이를 번복

했다.

다섯 달이 넘게 진행된 교섭 끝에 노동조합의 대폭양보로 어렵게 합의한 내용을 단번에 뒤엎은 은행 쪽의 태도에 조합원들이 크게 반발한 것은 당연한 일이었다. 게다가 교섭과정에서 노동조합측이 “몇 가지 전제조건을 수용하면 총액 5% 인상을 받아들이겠다”고 수정요구안을 냈음에도 불구하고 은행측이 이를 거부한 터라 조합원들의 반발은 더욱 컸다. 교섭이 지연되자 노동조합측은 기존 요구선인 24%를 양보하는 대신에 전직원의 임금을 공개하고 전직원에게 총액을 기준으로 할 것, 사내 복지기금의 출연, 성과급 정례화 등을 조건으로 5% 수용의사를 밝혔다. 그러나 은행측은 노동조합이 제시한 조건이 회사운영방침과 어긋난다며 이를 한마디로 거절했던 것이다.

자신들에게 유리한 대로 어느 때는 미국법, 어느 때는 한국법을 들먹이는 은행측의 이율배반적인 행동 역시 조합원들을 분노케 했다. “한국정부의 정책지침을 준수해야 할 의무가 있다”는 은행측의 변명은, 정부가 증시부양책의 하나로 은행측에게 신탁수신고의 25%에 해당하는 주식을 사라고 했을 때 “우리는 미국은행이므로 미국법을 따른다”고 말했던 당시의 태도에 상반되기 때문이었다.

그러나 무엇보다 조합원들을 분노케 한 것은 합의서 반복의 이면에 있는 조합원과 비조합원에 대한 뿌리깊은 차별정책에 있다. 은행측은 조합원보다 숫자가 80명이나 많은 비조합원에 대해서는 이미 임금교섭 시작 전인 3월 1일 평균 10.7%씩 인상해놓았으면서 유독 조합원에게만 5%를 고집하면서 가이드라인을 지켜야겠다고 주장하였다. 은행측의 조합원 차별은 이미 오래 전부터 있어 왔다. 한 예로 비조합원인 간부에 대해서는 해마다 성과급적 상여금을 지급해왔고 1992년의 경우 그 총액이 약 6억 원에 이르렀으나, 이번 교섭과정에서 노동조합의 상여금 요구는 거절하였다. 진급에서도 차별은 마찬가지로여서 조합원은 진급대상에 포함되어도 추천을 받지 못한다. 이에 따라 과장직책을 갖고 있는 조합원의 경우 진급시기가 지났지만 차장으로 진급된 경우는 단 한 건도 없었다. 오히려 진급 경력이

부족한데도 노동조합을 탈퇴하여 진급된 예는 있었다.

조합원들은 은행측이 합의를 번복한 5일 후인 11월 11일 지점장의 공개사과를 요구하며 곧바로 파업에 들어갔다. 결국 은행측은 파업 한 달 만인 12월 20일 노동조합의 요구를 받아들여 애초의 합의 내용인 연봉 10.7%의 인상과 특별상여금 50만 원 지급을 인정하고 부당노동행위에 대한 사과와 중지에 합의하였다.

(4) 이땅에 아직도 1970년대가 존재하는가! — 신규 노동조합 탄압사례

예년에 비하면 드물지만 1992년에도 몇몇 신규 노동조합이 결성되었다. 그러나 아직도 전근대적인 노사관계에 젖어 있는 일부 사용자들은 수단방법을 가리지 않고 과거로 돌아가기 위해 광분하였다.

인천 6공단 주변의 주택가에 자리잡고 있는 상민전자는 130여 명의 종업원을 고용하고 있는 카스테레오 제작회사이다. 1년 경력에 각종 수당을 합쳐도 30만 원이 채 안되는 임금에다가 하루 2시간 반씩 주 3회 이상 잔업을 해야 하는 열악한 근로조건에 처해 있던 노동자들의 입장을 대변해야 할 노동조합은 회사에서 서류만 작성해 신고한 유령 노동조합이었다. 유령이 아니라 노동자들 스스로가 만든 살아숨쉬는 노동조합이 생긴 것은 1992년 3월 24일. 유령 노동조합이 해산명령을 받아 노동자들이 만든 노동조합이 공식적으로 활동할 수 있게 된 것이 4월 17일. 그러나 회사측은 노동조합의 실체를 인정하려 하지 않았다. 노동조합 활동 보장, 임금 2,390원 인상, 잔업 자율화 및 시간 축소, 휴가절차의 간소화 등 노동조합측이 내걸은 요구는 1990년대의 오늘 대부분의 노동자들에게는 해당되지 않는 지극히 초보적인 것이었다. 그러나 회사측은 성실히 응대해오지 않았다. 노동조합의 말살에만 관심이 있었던 것이다. 결정권없는 관리부장만이 교섭현장에 나오는가 하면 사장은 뒤에 앉아 “불순세력이 개입되었다”는 식으로 노동조합에 대해 악의적인 헛소문을 퍼뜨리는가 하면 쥐도 새도 모르게 일방적으로 임금인상을 해버리곤 했다. 노동자들의 단결이 확대되는 기미가 보일 때마다 찬물 끼얹듯

이 한두 사람씩 해고시켜버리기도 하였다. 마침내 노동자들이 잔업 거부의 단체행동을 감행하자 구사대를 동원하여 조합원들을 정문 밖으로 끌어내고 폭행을 가하였다. 그리고는 거꾸로 13명의 간부, 조합원을 고소고발하였고 7명을 해고시켰다.

(5) 직장폐쇄

한국전자통신연구소는 대덕연구단지의 정부출연기관 중 최대규모의 사업장이다. 조합원 1,040명의 노동조합은 전문노련 소속으로서 대전, 충남업종협의회 의장사업장이다. 흔히 대덕연구단지라고 하면 높은 임금과 쾌적한 근로조건 아래 연구업무에 종사하는 전문직을 떠올린다. 그러나 실제로는 근로기준법을 예사로 여기며 장시간 근무에다 연구의 자유를 억압하는 운영방침에 짓눌려 있다. 때문에 ‘연구 자유의 보장’은 해마다 제기되는 정부출연연구기관 노조원들의 요구사항이다.

전자통신연구소가 임금협상, 단체협약에 들어간 것은 지난 3월 2일. 6차에 걸친 임금협상의 협약안은 임금 5% 인상과 연구장려수당 200% 인상이었다. 그런데 5월 들어 취임한 임승택 신임소장이 총액 5% 이상의 임금인상은 무효임을 선언하여 협약안을 백지화시키고 노동조합 간부 6명을 명예훼손 혐의로 고소하였다. 노동조합이 이에 대한 대책을 논의하기 위해 소집한 대의원대회까지 봉쇄하기에 이르렀다. 이에 반발한 노동조합이 정시 출퇴근이라는 준법투쟁과 상집간부들의 철야농성으로 맞섰다. 8월 19일에는 조합원 91%의 찬성으로 쟁의행위를 결의했다. 그러나 노동조합측은 즉각 파업에 돌입하지 않고 일 주일에 한두 번씩 결의대회를 하면서 대화의 여지를 남겨두었다. 이러한 노조측의 유연한 행동과는 달리 연구소측은 강경방침으로 일관했다. 노동조합의 현수막을 훼손하는가 하면 9월 19일에는 단협에도 보장되어 있는 노동조합 활동시간의 임금을 공제하기로 결정했다.

노동조합은 9월 21일 오후 1시부터 23일까지 시한부 파업에 돌입

〈표 9〉 무노동 무임금 적용사업장 추이

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
무노동 무임금 적용비율 (%)	6.7	18.6	34.2	83.9	87.0	93.2

[자료] 한국노동연구원, 『노동동향분석』 1992년 4/4분기, 46쪽

했다. 연구소측은 기다렸다는 듯이 파업 시작 3시간 만에 ‘직장폐쇄’를 단행해버렸다. 9월 24일 연구소는 노동조합과 지역의 여론에 밀려 ‘잠정합의’하였다. 그러나 연구소측은 하루 만에 직장폐쇄를 재개하였다. 회사와 노동조합 양자 중에 하나를 선택하라는 식으로 조합원에게 협박을 가해온 것이다.

(6) 무노동 무임금

노동쟁의의 근거를 박탈하기 위한 방책으로 정부와 사용자가 한몸으로 밀어붙인 ‘무노동 무임금’ 정책은 1992년 들어 거의 완벽에 가까울 정도로 관철되었다(표 9 참조).

(7) 손해배상 청구

1990년 10월 최병렬 노동부장관이 “노동조합의 불법행위에 대해 손해배상을 청구하라”는 지침을 내린 뒤 사용자들은 노동조합 활동에 대해 손해배상 청구소송을 즐겨 사용해왔다. 최근에는 청구소송 대상이 기존의 물적 피해를 넘어 정신적 피해로까지 확대되어 손해배상 청구소송은 사용자들의 노동조합 활동 탄압의 무기로 더욱 위력을 더해가고 있다.

인천지방법원은 인천 진성전자의 사용자가 노동조합을 상대로 제기한 손해배상 청구소송에서 ‘수리비’ 명목으로만이 아니라 ‘정신적 피해’에 대해서도 배상을 지급하도록 판결하였다. 재판부는 판결에서 “노동조합의 대시민 선전물, 스티카, 탄압백서에 따른 지역주민

들과 노동조합원들의 항의전화, 공단행진에 대해 인근 회사인 (주)한독이 회사에 항의편지를 보낸 것”을 정신적 피해의 근거로 받아들였다. 재판부는 나아가 냉각기간중의 준법투쟁인 집단휴가, 집단외출, 사전승인 없는 조합활동시간의 변경 등을 ‘쟁의조정법상의 절차위반’으로, 회사측 관리자들과의 마찰을 ‘폭력’으로 규정하였다.

(8) 사용자의 일방적 쟁의발생 신고

인천 택시조합과 택시노련 인천지부는 7월부터 공동임금교섭을 벌여왔는데 교섭이 난항에 부딪치자 사업주측은 10월 31일 일방적으로 쟁의발생 신고를 냈다. 이어서 전체 사업장 53개 중 22개가 지방노동위원회에 중재요청을 하였고 나머지의 경우도 사업주들이 개별 교섭을 고집하는 바람에 교섭이 벽에 부딪쳤다.

택시노련 인천지부는 노총 인천시본부 강당에서 사업조합의 쟁의발생 신고 반려, 중재요청 취하, 공동임금교섭 속개 등을 내걸고 밤샘농성을 벌였다. 결국 사업조합측과 택시노련은 다시 공동교섭의 테이블에 앉게 되었다.

인천 기독교병원 역시 병원측에서 일방적으로 쟁의발생 신고를 하였다. 인천시장은 이를 받아들여 임금총액 5% 미만 인상, 유니온샵을 오픈샵으로 변경, 단협 유효기간 2년으로 연장, 병가조건의 개악, 자판기 운영을 병원측에 양도하는 등의 내용으로 직권중재를 내렸다.

(9) 단체협약 개악

1992년 노사관계에서 완전히 우위를 점한 사용자들은 자신들의 우위를 지속적으로 보장할 수 있는 장치를 요구했다. 한편에서는 경제단체협의회(이하 경단협)가 노동법 개정과 때를 같이하여 그들 나름대로의 안을 제시하였고 다른 한편 각각의 사업장에서는 단체협약을 사용자에게 유리하도록 개악하려는 시도가 벌어졌다. 노동법 개정의 경우 여론의 따가운 질타로 실효를 거두지 못했지만 각 단위사업장

의 단체협약은 대부분 사용자의 주장이 관철되었다.

인천 청보산업은 단협 갱신을 위해 23차례나 교섭을 거듭했으나 결국 결렬되어 쟁의행위까지 이르렀다. 회사가 “노동조합 전임자 1명의 축소”를 요구하며 기존 단협을 개악하려 했기 때문이었다. 이에 반발한 노동조합이 “개악안 철회” 등을 요구하며 쟁의발생 신고, 농성에 돌입하자 회사측은 “두 달치 물량이 확보되어 있다”는 고자세로 교섭을 중단해버렸다. 그리고는 공고문을 통해 “업무방해로 고소, 무노동 무임금 적용, 제3자개입 고발” 등을 협박하였다. 결국 회사측의 의도대로 단협안이 개악되고 말았다.

창원의 삼화기계에서는 1992년 임협, 단협을 맞이하여 노동조합측의 기본급 7만 원 인상안과 회사측의 3만 원 인상안이 맞부딪쳤다. 여기에서 기존 단협안의 유니온샵을 오픈샵으로 개악하자는 회사측의 주장으로 협상이 어려워졌다. 노동조합측에서 쟁의발생 신고를 거쳐 파업에 돌입하였으나 결국 회사측의 안대로 관철되었다. 노동조합측이 받은 침해는 여기에서 그치지 않았다. 파업중의 임금에 대해 무노동 무임금을 적용하는 대신 생활보조비 10만 원을 지급하는 식으로 회사측 뜻대로 관철되었다. (차명진, 서울대 대학원)

제3장 산업재해

1992년에도 매일 300명의 노동자가 산업재해를 당했다. 또 매일 6명의 노동자가 건설현장에서 추락, 탄광광장에서 매몰, 직업병 등 각종 재해로 산업현장에서 죽어갔다.

정부는 산업재해감소 특별대책을 발표하면서 1994년까지 재해율을 선진국 수준으로 낮추겠다는 의욕을 보이고 있지만, 우리나라 노동자들은 여전히 유해한 작업환경에 방치되고 있다. 또 재해를 당한 노동자들의 절박한 현실도 크게 개선되지 않고 있다.

그리하여 산업재해가 전반적으로 감소추세에 있으나 사망재해가 크게 늘어나는 등 재해강도는 오히려 증가하고 있으며, 건설재해가 빈발하고 있고, 영세 하청사업장의 산업재해는 여전히 심각한 상황이다. 또한 이황화탄소 중독, 수은 등의 중금속 중독과 더불어 과다한 업무와 스트레스로 인한 과로사 등이 새로운 직업병으로 대두되고 있다.

그러나 노동자의 작업환경이 획기적으로 개선될 조짐은 별로 없이, 현재 실시되고 있는 작업환경 측정마저 유기용제, 중금속 등 치명적인 유해물질에 대한 측정은 제대로 되고 있지 않고, 작업환경 측정기관의 측정능력조차 부실한 실정이다. 또한 재해노동자에게 가

장 절박한 치료, 재활, 생계대책마저 부실하다.

1992년 『노동인권보고서』에서는 산업재해 실태와 더불어 작업환경 측정, 산재보상보험의 운영 및 정부의 산재관련 주요정책의 문제점을 함께 살펴보았다.

1. 1992년 산업재해의 현황

1) 개괄

1992년 9월 현재 산업재해보상보험법의 적용을 받고 있는 노동자는 약 700만 명으로, 이 중 지난해 1월부터 9월까지 9개월 동안 4일 이상의 요양을 요하는 재해자 83,025명(11월 말 잠정누계 99,458명)이 발생하였고, 그 중 1,715명(11월 말 잠정누계 2,069명)이 사망하였다.

이를 전년도 같은 기간과 비교해보면, 재해율은 1983년 이후의 감소추세가 지속되어 완만하게 감소하였으나(4% 감소), 사망재해율은 1989년 이후의 증가추세를 벗어나지 못하고 뚜렷이 증가하고(13% 증가) 있어 산업재해가 계속 대형화하고 있음을 보여주고 있다.

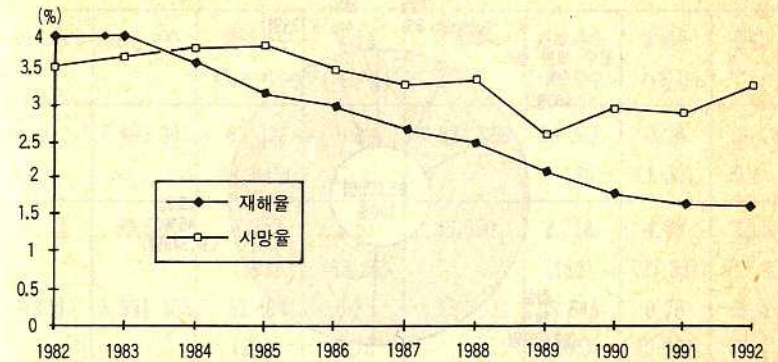
〈표 1〉 산업재해 현황 (단위: 명, %)

연도	노동자수	재해자수	재해율	사망자수	사망률
1989	6,687,821	134,127	2.01	1,724	2.58
1990	7,542,752	132,893	1.76	2,236	2.96
1991	7,922,704	128,169	1.62	2,299	2.90
1991.9. 말	7,653,394	95,002	1.24	1,599	2.09
1992.9. 말	6,978,283	83,025	1.19	1,715	2.46

* 주: 사망률은 만인율임

[자료] 노동부, 『산업재해분석』 및 『보도자료』, 1992. 12. 24.

〈그림 1〉 연도별 재해율·사망률 추이



연도	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
재해율	3.97	3.98	3.6	3.16	2.99	2.66	2.48	2.06	1.76	1.62	1.52
사망율	3.55	3.68	3.8	3.82	3.5	3.29	3.35	2.58	2.96	2.9	3.28

* 주 1) 단위: 재해율은 %, 사망률은 만인율임

2) 1992년 재해율(사망률)은 9월 말 집계에 근거한 추정치임

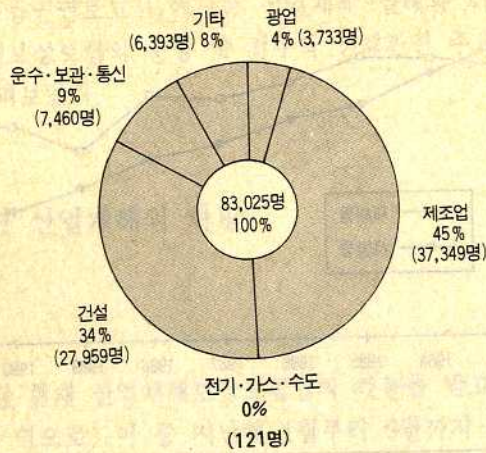
[자료] 노동부, 『노동통계연감』 및 『보도자료』

1992년 1~9월간의 산업재해를 업종별로 보면 제조업이 전체 재해의 45%를 차지하고 있으며, 그다음은 건설업이 33.7%로 높은 비중을 차지하고 있다. 반면 사망재해자의 업종별 분포를 보면 건설업이 전체 사망재해자의 35.3%로 수위를 차지하고 있다.

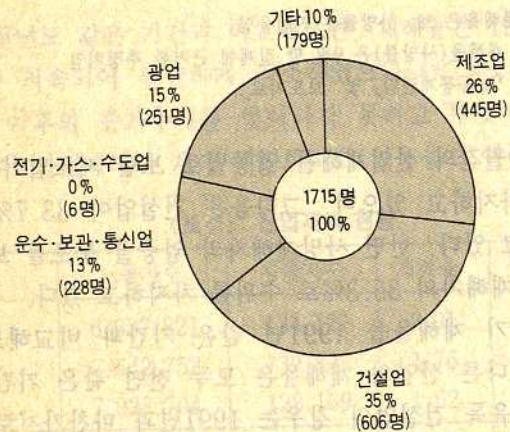
1992년 상반기 재해율을 1991년 같은 기간과 비교해보면, 광업·제조업 등 다른 산업의 재해율은 모두 전년 같은 기간에 비해 감소하였으나, 유독 건설업의 경우는 1991년과 마찬가지로 지난해 같은 기간보다 6.3%나 증가하고 있으며, 특히 사망재해율은 전년 같은 기간보다 18.3%나 증가하였다.

한편 광업의 경우, 재해율은 상당히 감소하였으나(27.5% 감소)

〈그림 2〉 1992년 재해자의 업종별 분포



〈그림 3〉 1992년 사망재해자의 업종별 분포



• 주: 1992년 9월 말 현재 집계치임
 [자료] 노동부, 「보도자료」, 1992. 12. 24.

〈표 2〉 업종별 재해현황

업종	1991 상반기			1992 상반기			증감
	노동자수	재해자수 (사망자수)	재해율 (사망률)	노동자수	재해자수 (사망자수)	재해율 (사망률)	
계	7,490,301	62,324 (1,045)	0.83 (1.4)	7,374,050	56,247 (1,130)	0.76 (1.53)	-8.4 9.3
광업	59,528	3,352 (198)	5.63 (33.26)	66,598	2,718 (182)	4.08 (27.33)	-27.5 -17.8
제조업	3,591,355	30,464 (262)	0.85 (0.73)	3,283,931	25,645 (305)	0.78 (0.93)	-8.2 27.4
전기·가스·수도업	49,293	100 (4)	0.2 (0.81)	43,577	83 (4)	0.19 (0.92)	-5 13.6
건설업	2,423,097	19,082 (344)	0.79 (1.42)	2,225,612	18,643 (373)	0.84 (1.68)	6.3 18.3
운수·보관·통신업	591,361	5,693 (153)	0.96 (2.59)	581,959	4,943 (136)	0.85 (2.34)	-11.5 -9.7
기타	775,667	3,633 (84)	0.47 (1.08)	1,172,373	4,203 (130)	0.36 (1.11)	-23.4 2.8

• 주: 재해율은 %, 사망률은 만인율
 [자료] 노동부, 「업종별 재해발생 현황」

1992년 상반기중 노동자 1만 명 중 27명이 사망하고 563명이 재해를 입은 것으로 나타나, 광업이 여전히 산업재해 최대 취약산업으로서 광부들은 각종 안전사고에 무방비상태로 방치되고 있음을 보여주고 있다.

결론적으로 1992년에는 산업재해율이 전반적으로 감소추세에 있으나 사망재해 및 건설업에서의 재해는 증가하였다.

또한 우리나라의 산재발생률은 여전히 높아 동남아공업국에 비해서도 2~4배 높은 수준이며 산업재해 강도도 매우 높은 수준이다(일

〈표 3〉 다른 나라와의 산업재해율 비교

구분	단 위	한 국	일 본	대 만	싱가포르
재해율	%	1.62 (91)	0.53(89)	0.88(89)	0.38(89)
강도율		2.34 (91)	0.18(89)	0.62(88)	0.42(89)
사망율	만인율	2.90 (91)	0.59(89)		

[자료] 노동부, 「정책해설자료」, 1992. 8. 14.

본의 13배).

2) 1992년 산업재해의 주요 특징

(1) 재해 감소 그러나 사망재해가 늘어나는 등 재해강도 증가

재해자수와 재해율은 매년 조금씩이나마 감소하고 있지만 사망자수와 사망재해율은 오히려 증가하였다. 노동부 발표에 의하면 1992년 9월 말까지 83,025명의 재해자가 발생하고, 그 중 1,715명이 사망하였다. 이를 전년 같은 기간과 비교해보면 재해율은 4%가 감소한 반면 사망률은 오히려 17.7% 증가하였다. 이는 산업재해가 대형화함에 따라 재해강도가 나날이 증가하고 있음을 단적으로 보여주는 것이다.

특히 지난 10년 동안 산업재해자 중 사망재해자가 차지하는 비율의 추이를 보면 재해강도가 꾸준히 상승해왔음을 알 수 있다. 더구나 1990년 이후로는 이 비율이 급상승하고 있다.

재해강도의 증가는 장기요양환자의 급증에서도 엿볼 수 있다. 산재보험연보에 따르면, 1991년 한 해 동안 재해를 입은 재해자 가운데 6개월 이상의 치료를 요하는 장기요양환자는 전체의 31.5%에 해당하는 40,386명으로, 1990년에 비해 10.7%가 증가한 것으로 나타났다. 특히 이들 장기요양환자 중 5년 이상 치료를 받아야 하는 환자는 1,203명으로 1990년에 비해 무려 44.9%나 늘어났다(『서울신문』 1992. 9. 15).

〈그림 4〉 산업재해자 중 사망재해자가 차지하는 비율의 추이



1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992.9
1.1	0.73	0.9	1.05	1.21	1.17	1.23	1.35	1.68	1.77	2.07

* 주: 1992년 수치는 9월 말까지의 집계치임

[자료] 노동부, 『산업재해분석』에서 계산

그런데 『한겨레신문』의 보도에 의하면 1991년 1월부터 1992년 9월까지 사망재해가 가장 많이 발생한 사업장은 선박건조업체인 현대중공업으로, 이 기간에 11명의 노동자가 목숨을 잃었다. 사망재해 발생건수를 그룹별로 보면 현대그룹의 경우 인천제철, 현대자동차 등 2개 사업장에서 각각 3건씩 일어난 것을 포함하여 7개 계열사에서 모두 25건의 사망재해가 발생하여 가장 많았고, 다음은 삼성그룹으로 삼성종합건설 7건 및 제일합섬 구미공장 4건 등 11건이 발생했으며, 그다음인 한양그룹의 경우 평촌아파트 건설현장 등 4개 건설현장에서 모두 10명이 목숨을 잃었다. 또 이런 사망재해는 80% 이상이 추락·전도 등의 요인 때문에 발생한 것으로 드러나 안전설비 등 사망재해 예방대책의 보완이 시급한 것으로 지적되고 있다(『한겨레신문』 1992. 10. 31).

(2) 신도시 및 지하철 건설공사장 등에서의 건설재해 빈발

1992년 1월 벽두부터 평촌·분당의 수도권 신도시 건설현장에서 안전사고가 잇따라 일주일 사이에 고교생 1명을 포함한 6명의 노동자가 숨졌다. 1월 10일 평촌 신도시 열병합발전소 건설현장에서 H빔을 나르던 고영춘(24세)씨가 크레인에서 떨어진 H빔에 깔려 숨졌다. 또 12일에는 평촌 신도시 건설현장 한양아파트 4공구 616동 공사장에서 아르바이트를 하던 고교생 유병구(18세, 충남 합덕농고 2)군이 작업 도중 11층 아래로 떨어져 숨지는가 하면, 15일 오후에는 분당 태영아파트 신축현장에서 중국동포인 이옥순(50세, 여)씨가 14층 아파트 내부정리 작업을 하다 40m 아래로 떨어져 숨진 데 이어 같은 날 오전에도 삼호건설아파트 신축현장에서 벽돌을 나르던 정지복(37세)씨가 17층에서 떨어진 패널공구에 머리를 맞아 숨지는 등 6명이 잇따라 숨져 신도시 건설현장의 안전대책이 무방비상태임을 보여주고 있다(『한겨레신문』 1992. 1. 18).

1992년 6월 6일 저녁 지하철 과천선 금정-사당 연장구간 제10공구 지하터널 굴착공사장에서 암반이 떨어지는 바람에 굴착작업을 하던 신익수(43세)씨 등 노동자 3명이 숨지고, 김기봉(34세)씨가 중상을 입었다. 이날 사고는 시공업체인 삼부토건 소속 노동자 14명이 지하 140미터 지점의 갱도에서 터널천장 주변의 돌부스러기 제거작업을 하던 중 갑자기 암석들이 떨어지면서 일어났다. 한편 사고가 난 제10공구는 1989년 12월 착공, 1992년 12월 준공을 목표로 하루 2교대로 철야작업을 해왔다(『동아일보』 1992. 6. 8).

6월 18일 오전 지하철 5호선 25공구 종로3가~을지로4가 구간 지하 30미터 터널 굴착공사장에서 터널을 뚫기 위해 발파작업을 하던 황연기(55세)씨와 박상규(27세)씨 등 2명이 무너져내린 돌더미에 깔려 황씨는 숨지고 박씨는 중상을 입었다. 이날 사고 역시 지난 6일 일어난 사당~금정구간 낙반사고와 마찬가지로 완공일을 앞당기기 위해 안전수칙을 어기고 무리하게 공사를 강행하다 일어난 것으

로, 조사결과 임광토건축은 1차 발파 뒤 부스러기들 제거작업 등을 하고 최소한 4시간 뒤에 2차 발파를 하도록 되어 있는 안전수칙을 어기고 1차 발파 뒤 겨우 25분 만에 2차 발파작업에 들어간 것으로 드러났다. 또 터널공법 사용시에는 낙석 및 붕괴 방지를 위해 터널 천장에 80센티미터 간격으로 폭 12.5센티미터, 너비 12.5센티미터의 I빔을 박도록 되어있는데도 사고현장에는 I빔이 전혀 설치되어 있지 않았다(『한겨레신문』 1992. 6. 19).

1992년 산재사고 관련 언론보도의 대부분은 이처럼 건설현장에서의 안전사고가 대부분을 차지하고 있다. 건설부문에서의 재해빈발은 재해통계를 보면 더욱 분명히 드러난다. 1992년 상반기 업종별 재해율을 보면 광업을 비롯한 다른 업종의 재해율은 8~28% 감소한 데 반해 유달리 건설부문에서만 6.3% 증가하였고, 사망재해율은 무려 18.3% 증가하였다. 이러한 현상은 1992년 상반기 동안의 일시적 현상이 아니라 최근 3년간의 일관된 추세로 나타나고 있다. 1989년까지 감소세를 나타냈던 건설부문의 재해율이 1990년 들어 바뀌기 시작하여, 5~8%의 증가세로 반전되었고, 특히 사망자 수는 20% 이상의 증가율을 기록했다(표 2 참조).

이처럼 건설부문만 유독 산재 감소추세에 역행하고 있는 이유는 주택 200만 가구 건설을 목표로 한 신도시 건설 및 지하철 건설정책 등 정부의 경제운용정책과 밀접한 관련이 있다. 주택 200만 가구 건설은 최대 망국병으로 지적됐던 부동산투기 열풍을 잠재웠다. 그러나 많은 자원이 주택건설로 일시에 몰리는 바람에 자원수급의 불균형이 초래되었고 충분한 안전대책 없이 무리하게 공사가 추진되었던 것이다. 이는 건설부문 평균재해율과 신도시 및 지하철공사장의 재해율을 비교해보면 그대로 드러난다. 1992년 상반기 건설부문의 재해율은 0.84%, 사망재해율(만인율)은 1.7인데 일산·분당 등 5개 신도시 건설현장의 경우 1992년 상반기 동안 안전사고로 인해 사망한 노동자수는 총 32명, 재해자수는 1,394명으로서 재해율 2.04%, 사망재해율 4.7을 기록했다. 같은 기간 동안 서울·부산·대

〈표 4〉 1992년 상반기 신도시와 지하철공사의 재해현황

구 분	건설업평균	신도시택지 개발사업	지하철 건설사업
상시 노동자수	2,225,612	68,468	13,508
재해자수	18,643	1,394	595
사망자수	373	32	16
재해율(%)	0.84	2.04	4.54
사망률(만인율)	1.7	4.7	11.8

[출처] 국회, 「1992년 노동부 국정감사 자료」

구의 지하철 건설공사에서는 16명의 노동자가 사망하고 595명이 재해를 당했다. 그 결과 지하철공사의 재해율은 4.54%로 건설업평균의 5.4배, 사망재해율은 11.8로 건설업평균의 6.9배나 된다.

그런데 노동부 보도자료(1992. 8. 8)에 의하면 1992년 상반기 동안 재해율이 가장 높은 사업장은 지하철공사의 경우 한보주택(지하철 3-3공구)으로 재해율이 19.5%이고, 신도시 건설의 경우 한양(일산아파트 1차)으로 재해율이 12.7%로서 건설업 평균재해율(0.84)의 15~23배에 이르고 있다.

사고원인을 더 깊게 분석해보면 신도시 건설 및 지하철 공사장에서 재해가 빈발하는 원인이 보다 분명히 드러난다.

최근 3년간(1989~1992년) 건설업에서 발생한 중대재해는 88.2%가 아파트·빌딩 등 고층건물 공사에서 발생했으며, 재해형태는 추락이 전체의 48.7%, 낙하물재해가 12.5%, 차량사고가 8.7%, 도괴재해가 7.8% 순이다.¹⁾

그런데 아파트 건설현장 등에서 빈발하는 추락 및 낙하물 재해는 추락방지망 미설치, 안전대 미지급 등 최소한의 안전대책도 없이 공사를 진행했기 때문에 발생하는 유형이다.

1) 노동부, 「보도자료」, 1993. 1. 6.

• 아파트 건설현장 등에서의 추락 및 낙하물재해 유형

추락 정리·정돈 불량으로 가설통로를 우회하려다 개구부에서 실족하여 추락. 비계상에서 안전대를 착용하지 않고 형틀·건축작업중 실족하여 추락. 슬라브 형틀작업중 바닥에 고정되어 있지 않은 각재를 밟는 순간 각재가 부러지면서 아래층으로 추락.

낙하물 벽이나 천정의 거푸집 해체시 낙하하는 거푸집에 맞아 부상. 형틀작업시 상·하층간에 거푸집을 주고받는 과정에서 상부 작업자가 받은 줄 알고 하부작업자가 손을 놓아 낙하하는 거푸집에 맞아 부상. 자재의 운반중 혹은 조립중이거나 운반중인 자재가 부근의 자재와 충돌하여 떨어지면서 운반중인 작업자가 부상

(자료: 「안전보건」 1992년 4월호)

또한 산업안전공단이 1992년 7월 18일에 실시한 지하철 건설현장 안전점검(삼부토건 과천선 지하철 제10공구)에 의하면, 상시 노동인원 157명의 작업현장에서 착공 이후 29개월 동안 사망 4명을 포함하여 29명의 재해자가 발생했는데, 재해원인을 분석한 결과 전체의 절반 이상이 터널막장 천장에서 부스러기들이 떨어져 발생한 것이며, 다음으로는 압축공기 에어호스 및 에어파이프 연결부가 빠지면서 고압력으로 분사되는 힘에 의해 에어호스 혹은 파이프가 진동하며 튕겨져 나오는 충격으로 발생한 것이다. 즉 부스러기들 낙하 및 에어호스 연결부 탈락으로 인한 재해발생이 전체의 75%를 차지하였다. 또 사망자 중 3명은 터널막장 부스러기들의 낙하로 1명은 발과 보호공 덮개의 낙하로 숨졌다.²⁾

한편 1991년 노동부 건설재해 분석에 따르면 전체 재해자 가운데 입사 6개월 미만의 미숙련 노동자가 92.6%를 차지하고 있으며, 연령별로 보면 45살 이상이 22.4%에 이르고 있다. 또 신도시 건설공사와 지하철공사의 재해자 수는 1991년 상반기에는 각각 684명, 272명이었으나 1992년 상반기에는 각각 1,394명, 595명으로 늘어난 것으로 나타나, 공사만기가 가까워올수록 건설회사들이 공사를

2) 국회, 「1992 산업안전공단 국정감사 자료」

무리하게 밀어붙여 재해를 부채질하고 있는 것으로 나타났다.³⁾

이상의 재해원인 분석에서 알 수 있는 바와 같이 지난 3년간 건설 재해가 급증한 까닭은 무엇보다도 1990년 들어 신도시 건설의 고층 공사 및 지하철 건설의 지하터널작업 등 공사물량이 크게 늘면서, 미숙련공과 고령의 노동력이 대거 건설현장에 투입되고 공기단축을 위해 충분한 안전대책 없이 무리하게 공사가 수행됐기 때문이며 특히 건설업에 만연되어 있는 복잡한 하청구조가 건설현장의 안전관리 체계 및 안전설비를 더욱 부실하게 하고 있기 때문이다.

(3) 여전히 심각한 영세 하청사업장 노동자의 산업재해

영세 소규모 사업장의 산재율은 전산업 평균산재율의 두 배를 웃도는 등 심각한 수준에 이르고 있다. 노동부에 따르면 종업원 30명 미만 영세사업장의 1991년 평균재해율은 3.24%로 같은 기간 전산업 평균재해율 1.62%의 두 배로 나타났으며, 3백 명 이상 대기업 평균재해율 1.09%의 3배에 이른 것으로 나타났다. 특히 한 해 동안 노동자 모두 연평균 한 번 이상 산재를 당한 사업장도 11곳이나 되며 과반수 이상의 노동자가 재해를 경험한 사업장은 105곳에 이르렀다.⁴⁾

또한 1991년 한 해 동안 50인 미만 영세사업장에서 산재를 당한 노동자는 모두 50,785명으로 전체 재해자의 39.6%를 차지하고 있는데, 이는 1990년 43,836명(전체 재해자의 33%)보다 무려 15.9%나 증가한 것이다.⁵⁾

3) 전국건설노동조합연맹, 「건설 산업재해 예방을 위한 공청회 자료」, 1992. 11. 28.

4) 『한겨레신문』 1992년 5월 14일자

5) 1993년 2월 20일자 『중앙일보』는 1992년에 영세사업장의 산업재해가 크게(78%) 줄어들었다고 보도하고 있다. 노동부가 연간 3명 이상 산재를 발생시킨 30명 미만 산재취약사업장 805곳을 대상으로 1992년 1월부터 11월까지 집중점검한 결과 노동자 522명(재해율 3.7%)이 산재를 당한 것으로 나타나 1991년 같은 기간의 2,445명(재해율 17.1%)보다 크게 줄어들었다는 것이다. 그러나 위 통계는 전체 영세사업장의 실태를 대표한다고 보기 어렵다. 더구나 11월까지의 재해율 3.7%도 1991년 1년간의

이와 같이 영세 소규모 사업장에서 산재가 많이 발생하는 이유는 작업환경과 작업조건의 열악함에 있다. 밀실 같이 비좁은 작업공간에 가스통, 석유난로, 페인트, 시너 등의 위험물질이 널려 있어 각종 안전사고에 무방비상태로 방치되어 있다. 다음 사례는 이들 영세사업장의 열악한 작업환경에서 발생하는 재해의 모습을 단적으로 보여주고 있다.

1992년 2월 19일 오후 서울 주교동 경복빌딩 4층에 있는 아크릴 간판 및 현수막 제작업체인 만성진흥사에서 LP가스가 폭발하면서 불이 나 이 업소 주인 김동덕(52세)씨와 종업원 이창석(28세)씨 등 4명이 숨졌다. 이날 사고는 작업장 안에 있던 20kg짜리 LP가스통 감압기가 깨지면서 새어나온 가스가 옆에 있던 석유난로의 불꽃에 옮겨붙어 폭발하면서 일어났다(『한겨레신문』 1992. 2. 20).

또한 영세사업장에서 산업재해가 다발하는 원인으로서는 현행 산업안전보건법상 30인 미만 사업장의 경우 안전보건관리자 선임 의무가 없어 체계적인 안전관리가 소홀하고, 사업주의 재해예방에 대한 인식도 부족하여 노동자에 대한 안전교육도 미흡할 뿐 아니라 안전시설 투자를 기피하기 때문으로 보인다.

한편 최근 들어 대기업들이 각종 위험, 유해작업을 영세 사업장에 하청을 주는 사례가 늘어나 이들 업체의 노동자들이 각종 재해의 대상이 되는 것도 주요 요인으로 지적되고 있다.

2. 1992년 직업병 현황

1992년에도 산업현장 곳곳에서 노동자의 건강과 생명을 위협하고 있는 직업병이 발생하였다. 이황화탄소중독 문제로 사회적 물의를 빚었던 원진레이온에서는 1992년에도 퇴직노동자 강희수씨가 이황화탄소중독 증세로 사망하고, 전·현직 노동자 32명이 새로운 이황화탄소중독자로 판명되었다. 문송면군의 죽음 이후에도 수은중독 사

례는 끊이지 않고 있으며, 석면으로 인한 폐암, 유리섬유로 인한 호흡기질환도 새롭게 발견되고 있다. 1992년에 나타난 직업병의 새로운 양상은 과다한 업무와 스트레스로 인한 과로사와 심혈관계 질환이 늘어나고 있고 그 인정사례도 증가하고 있다는 사실이다. 전자파에 의한 장애도 컴퓨터 전자기기 사용증가로 늘어나고 있고 LPG중독도 나타나고 있다. 게다가 살균소독을 위한 자외선 사용으로 인한 질환이 발생하는 등 새로운 직업병의 대두로 노동자들의 건강이 심각하게 위협받고 있다.

1) 1992년 직업병 발생현황

노동부의 산재보험 통계에 의하면 1992년 1월부터 9월까지 9개월 동안 업무상 질병으로 인정받아 직업병 판정을 받은 노동자는 1,269명이다(297개업체). 우리나라 직업병의 대명사가 되어온 진폐의 경우 그 점유율이 현저히 낮아지고 있으나 여전히 전체 직업병의 58.5%를 차지하고 있다. 그러나 진폐가 줄어든 대신 소음성난청이 급격히 증가하여 9개월 동안에만 409명이 발생, 1991년 한 해 동안 발생한 인원의 130%에 이르고 있다. 유기용제중독 역시 눈에 띄게 증

(표 5) 1992년 직업병 발생현황 (단위: 명)

연도	사업체 수	계	진폐	난청	금속중금속 중독	유기용제	특정화학 물질	기타
1990	362	1648	1375	201	33	29	-	-
		(100%)	(83.9)	(12.3)	(2.0)	(1.8)		
1991	417	1537	1228	178	61	59	4	7
		(100%)	(79.9)	(11.6)	(4.0)	(3.8)	(0.3)	(0.5)
1992 9월말	297	1269	742	409	22	87	8	1
		(100%)	(58.5)	(32.2)	(1.8)	(6.9)	(0.6)	(0.)

[자료] 국회, 「노동부 1992년 국정감사 자료」

가하고 있으나 여전히 진폐·난청 두 종류가 전체 직업병 발생의 90% 이상을 점하고 있다.

한편 직업병 발생분포를 업종별로 보면 석탄광업을 비롯한 광업에서의 직업병 발생이 전체의 77.7%로 대부분을 차지하고 있으며, 다음으로는 섬유제품 제조를 비롯한 제조업에서 전체의 21.8%가 발생하고 있다. 그러나 건설업을 비롯한 기타 산업에서의 직업병 발생은 미미한 편이다.

2) 건강진단 실시 결과

노동부가 분석한 「1991년 근로자 건강진단 실시 결과」에 의하면 직업병 유소견자⁶⁾ 비율은 0.21%로 1990년보다 약간 낮게 나타났으며 소음성난청이 진폐증을 앞지르고 있으나, 여전히 이 두 종류가 전체 직업병 유소견자의 90%를 차지하고 있다.

또 사고성 재해의 경우 60% 이상이 6개월 미만 근속자에게서 발생하고 있는 데 반해, 직업병 유소견자로 판명된 노동자들의 직력별, 연령별 분포를 보면 직업병은 5년 이상 근속한(69%) 40세 이상(70.8%)의 고참 노동자에게서 주로 발견되고 있다. 이는 직업병이 오랫동안 잠복기를 거친다는 특성을 그대로 보여주고 있다. 진폐의 경우 보통 3~5년 이상은 석탄가루를 마셔야 증상이 나타나고, 납·수은·카드뮴 등의 중독도 비슷한 기간 동안 동종의 작업장에서 일을 할 때 발병하는 것으로 알려지고 있다.

따라서 직업병은 예방이 가장 중요하며, 다음으로는 조기에 발견하고 치료하는 일이 중요하다. 유해·위험사업장에 대해 작업환경 측정을 정기적으로 실시하고, 노동자 건강진단을 의무화하고 있는

30명 미만 영세사업장의 평균재해율 3.24%보다 높아 영세사업장 노동자의 산업재해가 여전히 심각함을 말해주고 있다.

6) 직업병 유소견자란 건강진단 실시 결과 의학적으로 직업병 증상이 나타난 사람을 말하며 산재보험에서 직업병 판정을 받은 사람과는 구별된다.

〈표 6〉 건강진단 실시현황

연도	사업장수		노동자수		질병자수		
	대상	실시	대상	실시	계	일반질병	직업병 유소견자
1990	107,155	88,155 (82.2%)	4,046,473	3,529,516 87.2%	87,784 2.49%	80,042 2.27%	7.74 0.22%
1991	112,430	92,932 (82.7%)	3,969,981	3,434,919 86.5%	117,566 3.42%	110,379 3.2%	7,187 0.21%

[자료] 노동부, 『노동백서』, 1992. 12.

〈표 7〉 직업병 유소견자 현황

연도	계	진폐	난청	유기용제	특정화학	중금속	연중독	진동	기타
				중독	물질중독	중독		신경염	
1990	7,742	3,987 (51.5%)	3,534 (45.6%)	17	6	80	117	.	1
1991	7,187	3,045 (42.3%)	3,390 (47.2%)	14	2	74	41	5	16

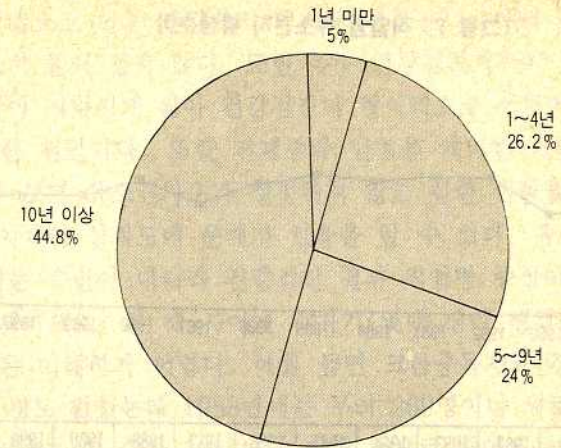
[자료] 노동부, 『노동백서』, 1992. 12.

것도 이 때문이다. 그러나 위의 「건강진단 실시 결과」에 의하면 전국 대상사업장의 17.3%가 건강진단을 아예 실시조차 하지 않고 있어 535,062명의 노동자가 최소한의 직업병 대책에서조차 제외되고 있는 실정이다.

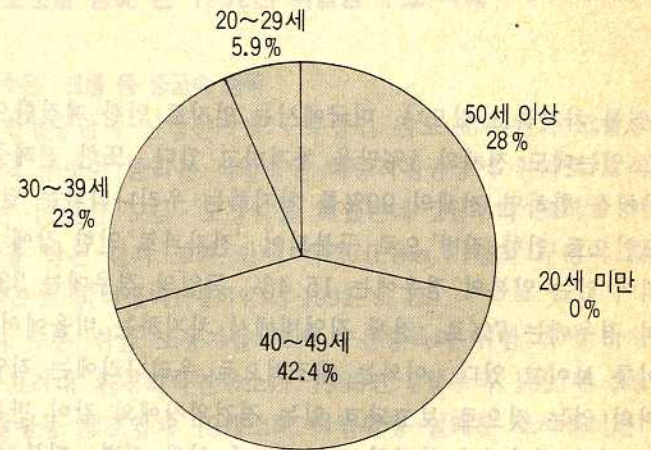
한편 직업병 유소견자 발생추이를 보면, 1975년 이래 0.2~0.27% 사이에서 유동적이다. 국민경제의 비약적인 성장에도 불구하고 직업병을 유발하는 노동현실에는 거의 변화가 없음을 드러내고 있다.

그런데 이러한 직업병 유소견자 발생현황을 외국과 비교해보면 직업병 발생유형의 현저한 차이를 발견할 수 있다. 진폐증의 경우 우리나라는 1991년 3,045명이 발견되어 전체 직업병 유소견자의 42.

〈그림 5〉 직업병 유소견자의 직력별 현황

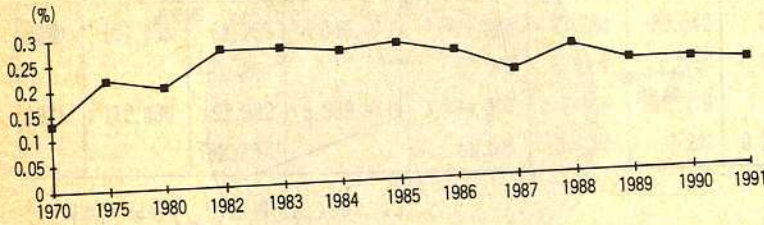


〈그림 6〉 직업병 유소견자의 연령별 현황



[자료] 1992년 노동부 국정감사 자료 중 「1991년 건강진단 실시 결과」

〈그림 7〉 직업병 유소견자 발생추이



1970	1975	1980	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
0.13	0.22	0.2	0.27	0.27	0.26	0.27	0.25	0.21	0.25	0.22	0.22	0.21

• 단위 : 직업병유소견자 / 수진근로자 (%)
 [자료] 노동부, 『노동통계연감』

3%를 차지하고 있으나, 미국에서는 먼지로 인한 폐질환으로 구분하고 있는데도 전체의 1%만을 차지하고 있다. 또한 진폐증과 소음성 난청을 합하면 전체의 90%를 차지하는 우리나라와는 달리 '물리적 요인으로 인한 질병'으로 구분되어 '전자파로 인한 장애' 등이 포함되어 있는 일본의 경우에는 15.4%, 독일의 경우에는 33.9%, 미국의 경우에는 7%로, 전체 직업병에서 차지하는 비율에서 현격한 차이를 보이고 있다. 이와는 대조적으로 우리나라에는 직업병 환자가 거의 없는 것으로 보고되고 있는 경견완장애와 같이 반복적 외상으로 인한 질환이나 불량한 작업방법에 의한 질병, 피부질환 등이 많은 비중을 차지하고 있다.

이와 같은 현상의 원인은 우리나라에 이러한 질병이 없기 때문이 아니라 건강검진상의 문제 때문이다. 특수 건강검진의 대상 직업종

류가 매우 협소하며, 경견완장애나 직업성 요통과 같이 작업자세나 반복작업으로 인한 건강상의 문제에 대한 것은 아예 건강검진의 항목에조차 들어 있지 않다. 또한 특수 건강검진기관이 담당해야 하는 사업장이 지나치게 많아 건강검진이 형식적으로 이루어지는 것도 중요한 한 원인이다. 또한 진폐증과 난청을 제외한 기타 유해요인의 경우를 보면 유소견자수가 일정하지 않고 심한 변동을 보이고 있어 통계 자체의 신뢰도에 문제가 있음을 알 수 있다. 유소견자는 새로 발견되는 수만이 아니라 건강검진 결과 직업병 증상이 나타난 노동자 전체이므로, 한 해 사이에 갑자기 몇백 명이 생겼다가 없어진다는 것은 이해하기 어렵다. 예를 들면 크롬중독자의 경우 1987년에는 한 명도 없었는데 1988년에는 무려 269명이나 새로 발생하였고, 1989년에는 그 수가 1988년에 비해 반으로 줄어드는 등 심한 변동을 보이고 있다.

3) 신문보도를 통해 본 1992년 직업병 주요 사례

(1) 남·수은·크롬 등 중금속 중독

경기도 반월공단의 신창전기에 근무중인 임모(35세)씨가 크롬중독으로 코뼈에 구멍이 뚫리는 직업병인 비중격천공증세 환자로 밝혀졌다. 임씨는 12년간 도금·도장일을 해왔는데 2월부터 코피가 자주 흘러 진단을 받은 결과 코뼈 안에 직경 0.8mm 가량의 구멍이 뚫린 비중격천공으로 밝혀졌다(『동아일보』 1992. 9. 25).

우리나라 수은 취급 노동자들 역시 수은중독의 위험 속에 방치되어 있다. 고려대 환경의학연구소가 1990년 2월부터 1991년 2월까지 전국 형광등 제조업체 10개소의 작업환경 실태를 조사분석한 결과에 따르면 조사대상의 절반을 차지하는 5개 업체의 작업장 대기중 수은농도가 최고 입방미터당 0.175mg에 달하는 등 법정허용기준(입방미터당 0.05mg)을 3배 이상 초과한 것으로 밝혀졌다. 조사대상 노동자의 혈중농도도 263명 가운데 5명이 관리 한계치(dl당 20μg)를,



▲ 원진레이온 노조원과 민주단체회원 150여 명이 이황화탄소중독으로 인한 직업병 문제의 해결과 구속자 석방을 요구하는 촉구대회를 열고 있다(『한겨레신문』 1993. 3. 22).

100명이 주의 한계치(dl당 3.5 μ g)를 넘어섰다(『동아일보』 1992. 5. 19).

(2) 이황화탄소중독

서울대 보건대학원의 역학조사 결과 원진레이온의 전·현직 노동자 32명이 새로운 이황화탄소중독자로 판명되었다. 또 노동부의 직업병 인정기준에는 미치지 못하지만 즉각 치료를 받아야 하는 이황화탄소중독자도 88명이나 나타났다. 서울대 역학조사반이 1991년 8월부터 1992년 2월까지 원진레이온 전·현직 노동자 1,376명을 상대로 역학조사를 실시한 결과, 유해부서인 방사과 13명을 비롯해 운반포장과 4명, 정비과 3명, 원액과 3명 등 비유해부서까지 합쳐 모두 32명의 현직 노동자가 노동부 인정기준에 부합하는 이황화탄소중독자로 판명되었다. 이 결과는 그동안의 검진에서 직업병 판정을 받지 못했던 노동자와 비유해부서로 분류됐던 작업장의 노동자까지 직업병을 앓고 있는 것으로 밝혀져, 직업병 진단 및 인정기준에 대한

재평가와 함께 작업환경 개선을 위한 근본대책 마련이 시급하게 요청되고 있다(『한겨레신문』 1992. 5. 1).

또 고려대 환경의학연구소가 1992년 1~4월에 현직노동자 823명을 대상으로 실시한 특수 건강검진 결과 8명이 추가로 이황화탄소중독증 환자로 밝혀졌다. 추가로 밝혀진 8명의 환자는 모두 방사과에서 8~22년씩 장기근속한 노동자들이다. 이로써 원진레이온의 이황화탄소 중독자는 189명으로 늘어났다(『조선일보』 1992. 5. 19).

그러나 직업병 조기발견 및 치료에 앞장서야 할 노동부가 문제해결보다는 사건의 파장을 줄이는 데만 급급하다는 비판을 받고 있다. 서울대 역학조사 결과 지금까지 비유해부서로 구분되어온 부서의 근무자까지 이황화탄소중독증에 걸린 사실이 드러나자, 이들이 이전에 장기간 유해부서에서 근무한 경력자라고 밝히고 있으나 시험분석과의 강모씨 등 6명은 입사 이후 계속 비유해부서에만 근무해온 것으로 밝혀졌다. 또 노동부는 1988년 작업환경 개선 이후 입사자 중에는 직업병 발병자가 없다고 주장했으나 이번 조사결과 직업병의 증세를 보이는 88명 가운데 무려 10명이 1988년 이후에 입사한 것으로 드러났다(『동아일보』 1992. 5. 4).

더구나 1992년 4월에 실시한 작업환경 측정 결과는 일부 작업장의 이황화탄소 농도가 노동부 허용기준치의 4배까지 초과한 것으로 나타나고 있다(『한겨레신문』 1992. 6. 27).

또한 노동부는 1992년 7월부터 석면, 베릴륨 등 11종의 발암성 유해물질 취급 노동자에게 건강관리 수첩을 교부해 퇴직 후에도 매년 1회 정기 건강진단을 받도록 하였으나, 이황화탄소는 발암성물질이 아니라는 이유 등으로 이황화탄소 취급자를 건강관리 수첩대상에서 제외함으로써 원진레이온 노동자들의 거센 반발을 받고 있다(『한겨레신문』 1992. 6. 24).

(3) 석면폐암 및 유리섬유 등 분진에 의한 호흡기질환

주로 탄광 광부들에게 많이 나타나는 우리나라의 대표적 직업병인

진폐증이 분진작업장을 가진 제조업에서도 빈번히 발생하고 있다. 더구나 발암물질인 석면 등은 폐암을 유발시킨다고 한다.

국내에서는 처음으로 석면에 의한 직업성 폐암 환자가 발견되었다. 자동차용 의자 생산업체인 대원산업(경기도 안산시 소재) 설비과 소속 염원일(40세)씨는 직경 4미터, 길이 50~70미터 크기의 스펀지 성형건조조에 들어가 내부벽에 15센티미터 두께로 석면을 깔고 해체하는 작업에 보호장구도 없이 11년 동안이나 종사해왔는데, 이 과정에서 다량의 석면을 흡입하여 직업성 폐암에 걸리게 되었다(『동아일보』 1992. 11. 18).

유리섬유 제조업체인 한국베트로텍스(전북 군산시 임해공단 소재) 노동자들은 유리실을 잘라 담요 형태의 유리섬유를 제조하는 과정에서 미세한 유리가루를 흡입, 폐농양과 백내장 및 인후염 등의 직업병 증세로 시달리고 있다고 호소해왔다(『노정신문』 1992. 4. 15).

또한 전자공장과 접착제 사용 공장의 레진(송진의 일종), 목재공장의 나무먼지, 악기·가구공장, 냉장고공장 등에서 나오는 폴리우레탄 스프레이가 들어 있는 TDI, 조선소의 용접용제 분무, 도금공장의 니켈 및 아연분무, 염색공장의 반응성염료 등의 분진으로 직업성 천식환자가 급증하고 있으나 아직 직업병으로 인정받지 못하고 있어 정부의 대책마련이 시급하다(『매일경제신문』 1992. 9. 22).

한편 폐암 등 난치성 호흡기질환의 원인이 되는 석면 자동차부품을 생산하는 업체들이 부품대체에 인색해 시민건강까지 위협하고 있다. 환경처가 1991년부터 인체에 해롭지 않은 부품으로 바꾸도록 촉구해오고 있으나 특히 인체에 심각한 영향을 주는 브레이크 라이닝의 대체율은 20~60%로 매우 낮아, 브레이크를 걸 때마다 많은 석면가루가 떨어져 나와 시민들의 호흡기에 침투할 위험이 높은 것으로 드러나고 있다(『중앙일보』 1992. 4. 15).

(4) 과로사

1992년 4월 28일 여천시 한양화학 바스프 우레탄 건설공장 실험

실에 근무하던 김상철씨가 점심시간중 화장실에서 졸도하여 병원에 옮겨졌으나 사망하였다. 병원측은 사체검안 결과 과로로 인한 혈압 상승으로 혈관이 막혀 뇌에 피공급이 중단된 연수마비라고 판명하였다. 한편 당공장은 건설공정의 95%가 달성된 상태로 연일 장시간 작업이 진행중인 가운데, 사망한 김씨의 경우 전날 오전 6시 40분에 출근하여 다음날 사고시간까지 퇴근하지 않고 회사에서 잠시 휴식을 취한 후 계속적으로 작업하였다(『주간 노동자신문』 1992. 5. 15). 이처럼 과도한 업무와 스트레스로 인한 과로사가 늘어나고 있는 것이 새로운 양상으로 지적되고 있다.

한편 법원은 새로운 판례를 통해 과로사의 인정 범위를 확장하는 경향을 보여주어 근무조건개선 노력의 촉매역할을 하고 있다. 대법원은 전 청주문화방송 편성국장 박병두(56세)씨가 낸 요양불승인 처분 취소 청구소송 상고심에서 “업무로 인한 질병이 아니더라도 그 질병이 업무상 과로로 인해 유발되었거나 악화된 것일 경우, 이는 업무상 질병으로 인정해야 한다”는 원고승소 판결을 원심으로 확정해 업무상 재해의 인정 범위를 폭넓게 해석하였다. 박씨는 1990년 9월 업무를 무리하게 수행하다 뇌경색증으로 인한 의식장애 및 운동마비 증세가 발생하였다. 재판부는 “원고의 지병인 고혈압과 당뇨병이 뇌경색증의 원인이 되었다 하더라도 육체적 정신적으로 과중한 업무수행으로 인해 지병인 고혈압과 당뇨병이 악화되어 뇌경색증이 유발된 것이기 때문에 업무상 재해로 보아야 한다”고 밝혔다(『언론노보』 1992. 4. 11).

또한 서울고법도 최순길(56세, 광원)씨의 요양불승인 처분 취소청구소송에서 평소 지병이라 하더라도 작업중 사고로 인한 외상으로 그 증세가 급격히 악화되었다면 업무상 질병으로 보아야 한다고 판결하였다. 재판부는 “평소 갖고 있던 디스크 증세가 갱내사고로 악화되었으므로 업무상 재해로 인정해야 한다”고 원고승소 판결을 내렸다(『경향신문』 1992. 12. 7).

한편 성격이 원만하지 못한 직장상사로부터 받은 정신적 스트레스



◀ 전산화 추세에 따라 컴퓨터 단말기 사용자들의 시각장애, 신경정신계 이상증상이 급격히 늘고 있다.

도 업무상 질병의 원인으로 보아야 한다는 판결도 나오고 있다(『중앙일보』 1992. 5. 22).

(5) VDT증후군 및 경건완장애⁷⁾

컴퓨터에 자료를 입력하는 한국제일전산 김미애씨가 VDT증후군의 하나인 경건완장애로 판명되어 직업병 판정을 받았다(『주간 노동자신문』 1992. 3. 12).

한편 컴퓨터단말기(VDT) 사용자들은 비사용자들에 비해 시각, 근골격계, 신경정신계의 이상증상을 호소하는 경우가 훨씬 많다는 조사결과가 나왔다. 연세대 가정의학교실이 병원과 은행 전산실 근무자 중 단말기 사용자 136명과 비사용자 50명을 대상으로 설문조사한 결과, 시각증상의 “눈에 통증이 있는가”라는 문항에 비사용자의

7) VDT증후군이란 컴퓨터 영상단말기에 장시간 노출되어 작업하는 사람들에게 나타나는 현상으로 시력저하, 근육피로, 두통, 스트레스 등이 주 증상이다. 현재 노동부는 키보드 등 계속되는 동작으로 인한 근육피로 등으로 나타나는 경건완장애만 직업병으로 인정하고 있다.

3.5%, 1일 3시간 이하 단기 사용자의 33.2%, 1일 4시간 이상 장기 사용자의 57.2%가 각각 통증을 호소했다. “눈물이 흐르는가”라는 물음에는 단기 사용자의 29.3%, 장기 사용자의 31.5%가 그렇다고 대답했으며, “근거리 물체가 희미한가”에는 단기 사용자의 36.7%, 장기 사용자의 41.5%가 그렇다고 대답했다. 근골격계 증상의 경우 비사용자의 16.1%가 “어깨와 목이 뻣뻣하다”고 대답했으나 단기 사용자는 71%, 장기 사용자는 74.1%가 각각 증상을 호소했다. 또 단말기 사용자의 상당수가 위장장애 및 신경정신계 이상증상을 호소하고 있다(『새건강신문』 1992. 1. 11).

3. 작업환경 실태와 그 측정의 문제점

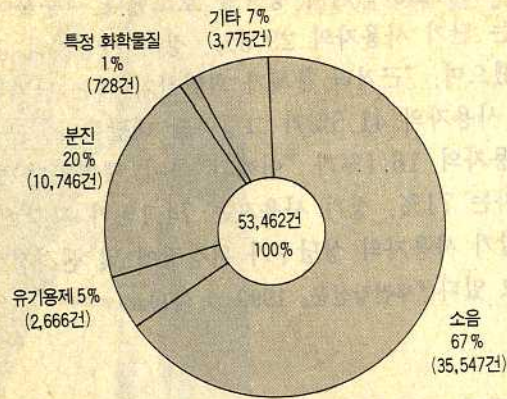
1) 작업환경 실태

노동부가 분석한 「1991년도 작업환경 측정 결과」에 의하면 작업공정에서 허용기준을 초과하는 유해인자는 소음 35,547건(66.5%), 분진 10,746건(20.1%), 유기용제 2,666건(4.9%), 특정 화학물질 728건(1.3%) 등의 순으로, 사업장의 주요 유해요인이 소음과 분진으로 나타나고 있다.

그러나 현재 실시되고 있는 작업환경 측정은 많은 문제점을 안고 있어 그 결과가 크게 신뢰받지 못하고 있다. 측정이 비교적 용이한 소음·조도 등은 충실하게 측정되고 있으나 유기용제·중금속 등 치명적인 유해물질에 대한 측정은 제대로 되고 있지 않은 것으로 밝혀지고 있다.

한편 한국산업안전공단이 1991년에 중금속 및 유해화학물질 취급업체에 대해 집중점검한 결과를 보면, 전체 유해인자 취급업체 570개소 중 허용기준 초과업체는 96개소로 취급업체의 16.8%를 차지하고 있다. 특히 석면 초과업체가 46.4%(13개소)로 가장 높았고,

〈그림 8〉 유해요인별 작업환경 실태



[자료] 노동부, 「노동백서」, 1992. 12.

카드뮴 41.2%(7개소), 납 23.1%(42개소), 유기용제 12.9%(27개소)로 나타나 석면방직업, 용접봉 제조업, 축전지 제조업, 운수장비 제조업 등 이들 유해인자를 취급하는 사업체에서 일하는 노동자들이 무대책의 상태로 유해작업환경에 노출되어 있음을 보여주고 있다.

이를 취급공정별로 보면 허용기준 초과공정은 납취급공정에서 22.6%로 가장 높았고, 다음이 석면으로 20.6%, 카드뮴 17.7%, 유기용제 11.0%, 크롬 8.1%였다.

그런데 이들 유해인자 취급업체는 대부분(점검대상 사업장의 42%) 종업원 50인 미만의 영세업체였다.

2) 작업환경 측정의 문제점

노동자들이 일하는 작업장은 여러가지 유해물질에 노출되어 있고 이로 인하여 건강장해를 일으킬 가능성이 매우 높다. 이러한 노동자들의 건강장해를 예방하기 위한 가장 효율적인 방법은 작업환경 측

〈표 8〉 중금속 및 유해화학물질 취급업체의 작업환경 점검결과

유해인자	사업체			공정		
	취급	초과	초과율(%)	취급	초과	초과율(%)
납	182	42	23.1	371	84	22.6
크롬	129	7	5.4	148	12	8.1
비소·베릴륨	3	-	-	4	-	-
석면	28	13	46.4	107	22	20.6
유기용제	210	27	12.9	254	28	11.0
카드뮴	17	7	41.2	79	14	17.7
망간	1	-	-	1	-	-
합계	570	96	16.8	964	160	16.6

[자료] 국회, 「한국산업안전공단 1992년 국정감사 자료」

이러한 작업환경 측정의 중요성에도 불구하고 실제로 작업환경 측정은 형식적으로 진행되어 산업재해 예방에 커다란 맹점이 되고 있다. 이에 본 인권보고서에서는 1992년 6월 노동과 건강연구회가 발표한 작업환경 측정실태에 관한 조사연구 결과를 중심으로 작업환경 측정의 문제점을 살펴보았다.

(1) 작업환경 측정기관의 부족

1991년에는 42개 작업환경 측정기관이 노동부로부터 지정받아 전국 8만여 대상사업장 중 13,247개 사업장을 대상으로 작업환경 측정을 실시하였다. 이들 측정기관의 경우 하루 평균 1.3개의 사업장을 대상으로 최고 3~4개 사업장을 수박 겉핥기 식으로 작업환경을 측정하고 있는 것이 현실이다.

(2) 측정항목의 누락

노동과 건강연구회가 경인지역 8개 측정기관에서 수집한 42개 사

업장의 측정결과표를 분석한 결과, 소음과 조도만이 충실하게 측정되었을 뿐 분석이 까다로운 유기용제 등은 측정항목에서조차 누락되고 있음이 밝혀졌다.

유기용제의 경우 도장과 인쇄, 세척, 접착 등의 공정이 있는 32개 사업장에서 사용하고 있으나 27개 사업장에서 측정이 되고 5개 사업장에서는 전혀 측정이 이루어지지 않았다.

또 용접작업의 경우 16개 사업장 중 8개 사업장에서만 측정이 이루어졌을 뿐이며, 측정된 곳에서도 단순히 용접흡만이 측정됐을 뿐 오존과 일산화탄소, 이산화탄소, 이산화질소 등은 전혀 측정이 이루어지지 않았다.

석면의 경우에는 취급하는 2개 사업장 중 한 군데에서만 측정이 실시되었고, 스폰지발포 공정에서 발생하는 TDI, MDI 등의 독성이 강한 물질도 대상사업장 두 곳에서 모두 생략되었다.

(3) 측정시간의 문제

노동부가 고시한 작업환경 측정방법은 1일 작업시간 동안 6시간 이상 연속측정하거나 1일 작업시간을 일정한 간격으로 나누어 6회 이상 측정해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 조사사업장의 92.8%는 아예 측정시간이 기록되어 있지 않았으며, 노동조합을 통한 설문조사 결과 거의 대부분 측정시간이 1시간 내외이고 길어야 4시간을 초과하지 않는 것으로, 대부분의 측정에서 측정시간이 지켜지지 않고 있었다.

(4) 측정방법의 문제

까다로운 측정절차를 필요로 하는 유기용제의 경우 가장 정확한 측정방법인 '활성탄을 이용한 측정방식'은 거의 채택되지 않고, 전문적인 측정능력이 없어도 쉽게 측정할 수 있어 정확도가 떨어지는 '검지관 이용방식'이 주로 사용되고 있다. 실제로 노동과 건강연구회가 조사한 유기용제 측정대상 27개 사업장 가운데 7개 사업장은

〈표 9〉 유기물질별 작업환경 측정 누락사업장 분포

측정항목	유기용제	중금속	산,알칼리	용접흡	고열	석면	기타*
해당사업장	32	13	4	16	8	2	2
측정사업장	27	12	3	8	2	1	-
누락사업장	5	1	1	8	6	1	2
측정누락율(%)	15.6	7.7	25.0	50.0	75.0	50.0	100

*는 TDI와 MDI

[자료] 노동과 건강연구회, 「작업환경 측정실태와 노동자의 참여」, 1992. 6.

〈표 10〉 유기용제의 측정방법

구분	조사대상	활성탄 이용(A)	검지관 이용(B)	병용(A+B)
사업장수	27	13	7	7
측정건수(비율)	123(100.0)	60(48.8)	63(51.2)	-

[자료] 노동과 건강연구회, 앞의 책

검지관 방식을, 13개 사업장은 활성탄 측정방식을, 7개 사업장은 검지관과 활성탄 측정방식을 병용해서 측정이 이루어진 것으로 나타났다. 유기용제 측정건수로 살펴보면 63개의 시료(51.2%)가 검지관 방식에 의해 측정되고 있었다.

(5) 결과 분석방법의 문제

혼합유기용제의 경우 반드시 상가작용을 고려하도록 법으로 규정하고 있는데, 26개의 사업장 중 8개 사업장의 결과분석에만 상가작용이 고려되고 있다. 또 8시간 시간가중 평균을 산출하는 데도 대부분 1~2시간 측정으로 시간가중 평균을 구하고 있어 평균농도의 의미가 없으며, 1일 근무시간에 대한 고려를 하지 않는 곳이 많다.

(6) 작업환경 측정기관의 측정능력 부실

산업보건연구원이 30개 측정기관을 대상으로 유기용제와 금속물질에 대한 분석능력을 평가한 결과⁸⁾ 유기용제 분야에 합격한 기관은 13개, 금속 분야(평가대상 29개 기관)의 합격기관은 15개 기관에 불과한 것으로 밝혀졌다. 또 유기용제와 금속 두 분야에서 모두 합격한 기관은 31%인 9개 기관에 그쳤다.

분석결과에 따르면 유기용제의 경우 벤젠, 톨루엔, 크실렌을 각각 4개씩 분석한 12개의 분석치 가운데 12개 모두 합격하여 분석능력이 우수한 것으로 평가된 기관은 7개소였으며, 분석치의 절반인 6개 이하로 합격한 기관은 13개에 이르는 것으로 집계되었다.

또 금속 분야에서는 납과 카드뮴 각 4개씩 8개의 시료를 대상으로 한 평가에서 분석치 중 6개 이상에 합격하여 측정기관으로서의 자격을 인정받은 기관은 15개였으며, 4개 이하의 분석치에서만 합격한 기관이 무려 12개에 달한 것으로 나타났다.

한편 정도관리 참여기관 가운데 측정결과를 제출하지 않거나 분석기기 자체를 갖고 있지 않은 기관이 17개(1992년 6월 말 현재)에 달해 측정능력을 믿을 수 있는 작업환경 측정기관은 이보다 훨씬 비율이 낮을 것으로 보인다. 이같은 결과는 작업환경 측정기관의 측정능력과 측정치의 정확성에 문제가 있음을 입증한 것이다.

(7) 기업의 작업환경 측정 비용

한국산업안전공단이 전국 22개 업종 572개 사업장을 대상으로 설문조사⁹⁾한 바에 의하면 각 기업에서 작업환경의 유해성을 검진하기 위한 측정비용 등으로 지출된 금액은 연간 100만 원 미만대가 56.9%로 과반수 이상을 차지하고 있으며, 이 분야에 대한 예산조차 책정하고 있지 않은 사업장은 11.3%를 나타냄으로써 작업환경에 대한 기업들의 개선의지가 미흡함을 보여주고 있다.

8) 『매일경제신문』 1992년 11월 30일자 보도내용

9) 한국산업안전공단, 「사업장 안전보건 실태조사」, 1991. 12.

〈표 11〉 건강진단기관 및 작업환경 측정기관 선정에 노동조합 참여도

	건강진단기관 선정	작업환경기관 선정
참여	74명 (39.6%)	62명 (33.9%)
불참	113 (60.4%)	112 (66.1%)
계	187 (100%)	183 (100%)

[자료] 한국노총, 「1991년도 사업보고」, 「노동조합의 산업안전보건활동 실태조사」

(8) 작업환경 측정의 노동자 참여와 관련하여

노총에서 산업안전보건 담당간부 교육 참가자를 대상으로 실시한 설문조사에 의하면, 작업환경 측정기관 선정에 노동조합이 참여하는 경우는 33.9%에 불과한 것으로 나타났다.

노동과 건강연구회가 19개 사업장을 대상으로 작업환경 측정에 노동조합의 참여정도를 조사한 결과 역시 측정기관 선정에 단지 4곳만이 노사협의로 선정작업이 이루어졌고, 정상작업시의 측정 여부 감시, 측정항목의 누락 여부 감시에도 노동조합이 참여하지 않는 경우가 상당수에 달하는 것으로 나타났다.

이처럼 작업환경 측정에 대한 노동자의 참여는 피상적이나 노동조합에서 산업안전보건업무를 담당하는 부서가 독립적으로 존재한 곳인 경우에는 어느 정도 참여하려는 노력이 이루어지고 있다.

4. 산업재해보상 실태와 문제점

산업재해에 대한 대책은 예방활동이 가장 중요하다. 그러나 일단 재해가 발생하면 재해노동자에 대한 적절한 치료 및 생계대책이 가장 절박한 문제로 부각된다. 다음에서 노동부가 주관하고 있는 산업재해보상보험(이하 산재보험)의 운영과 관련하여 보상실태와 그 문제점을 살펴보기로 한다.

1) 적용대상과 관련하여

1992년 7월 1일부터 산재보험 대상사업장이 기존 10인 이상 사업장에서 5인 이상 사업장으로 확대되었다. 또한 농업, 어업을 비롯한 부동산임대업 및 서비스업의 일부가 적용대상에 포함되어 1만 8천여 개 업소의 12만 3천여 노동자가 새로 산재보험의 혜택을 받게 되었다. 이번 조치로 전국 16만 4천여 사업장의 8백여 만 노동자에게 산재보험이 적용된다.

그러나 대기업에 비해 절대적으로 열악한 작업환경에서 일하고 있는 5인 미만의 소규모 사업장에 속한 노동자(노동부 추산 300만 명)들은 여전히 그 대상에서 제외되고 있다.¹⁰⁾ 또한 기업의 규모와 관계 없이 강제적용이 제외되고 있는 금융·보험업과 병원 등 일부 서비스업도 대상에 포함시켜야 할 것이다.

2) 업무상재해 인정과 관련하여

1991년 11월 '업무상재해 인정기준'이 개정되면서 중추신경 및 순환기계 질환 및 기타 명시되지 않은 질병에 대한 인정요건 중 업무와 질병간에 "의학적으로 명백한 경우"를 "의학적으로 상당한 인과관계가 있는 경우"로, 인과관계에 대한 정도를 완화하는 방향으로 개정되었다.

그러나 제3조 3항 "재해의 원인이 불명확한 경우 노동자의 업무이탈, 자해 또는 순수한 사적 행위 때문이라는 증거가 없는 한 업무상재해로 인정한다"는 조항이 삭제되어 재해 원인이 명확하지 않을 경

10) 민자당 정책공약에 의하면 영세사업장 노동자들을 보호하기 위해 산업안전보건법 적용대상을 1인 이상의 영세업체까지 확대한다고 한다. 그러나 구체적 내용으로는 건강진단 실시대상을 1인 이상 영세업체까지 확대하는 것과 근로기준법의 재해보상규정을 1인 이상 영세업체로 확대적용하는 내용만을 담고 있다.

〈표 12〉 산재보험급여 관련 행정소송 현황 및 노동자측 승소율

연도별	계	기각·취하 등	노동자측 승소	승소율(%)
1989	31	22	9	29.0
1990	34	21	13	38.2
1991	54	25	29	53.7
1992. 6. 30	33	12	21	63.6

[자료] 국회, 『노동부 1992 국정감사 자료』

〈표 13〉 산재심사 및 재심사 인정(취소) 현황

구분	심사			재심사		
	결정건	취소건	취소율(%)	결정건	취소건	취소율(%)
1985	773	154	19.9	212	56	26.4
1986	1,136	285	25.1	320	83	25.9
1987	1,223	274	22.4	369	102	27.6
1988	1,268	278	21.9	400	89	22.3
1989	1,548	251	16.2	493	113	22.9
1990	1,756	331	18.8	544	70	12.9
1991	2,541	330	13.5	712	111	15.6

[자료] 노동부, 『산재보험사업연보』, 1991

우 노동자들이 보호받을 여지가 크게 줄어들었다. 더구나 이 조항은 노동자들이 노동부로부터 산재인정을 받지 못할 경우 행정소송을 낼 때 중요한 근거가 되는 조항으로 국제적인 인정관례에도 모두 포함되어 있다.

또한 출·퇴근시 재해의 경우 현행 규정으로는 "사용자가 제공하는 교통수단에 의한 재해이거나 또는 사용자의 포괄적 명령을 받은 통근행위중에 발생한 재해(퇴근길에 대리점에 들려 수금을 하라는 지시를 받은 경우)" 외에는 대책이 없다. 그러나 ILO의 제121호 조약 제7조

에서는 출·퇴근시의 재해도 산재의 개념에 포함시키도록 하고 있고, 교통사고가 날로 격증하는 현실에 비추어볼 때 출·퇴근시 재해도 취업중의 재해와 똑같이 업무상재해로 인정되어야 할 것이다. 이처럼 '업무상재해 인정기준' 자체가 아직 많은 문제점을 갖고 있지만 이에 못지 않게 실제로 이 기준을 적용하는 과정에서의 문제점도 많이 나타나고 있다.

산업재해노동자협회의 '산재보상제도 운영행정의 문제'¹¹⁾라는 분석에 의하면, 노동부가 업무상재해로 인정하지 않았거나 하향판정 한 산재급여에 대한 '취소처분행정소송'에서 법원은 1989년 29.0%, 1990년 38.2%, 1991년 53.7%, 1992년 상반기 63.6%의 사건에 대해 '취소' 처분을 내림으로써 노동부의 판정을 번복하고 있으나, 노동부 자체심사기구에서의 취소율은 1985년 26.4%에서 1989년 22.9%, 1990년 12.9%, 1991년 15.6% 등으로 오히려 낮아지고 있어 업무상재해의 인정에서 노동부의 보수성을 드러내고 있다고 비판하고 있다.

더구나 법원의 판결로 업무상재해로 인정된 동일한 질병이나 사고가 원처분청인 지방노동사무소에서 여전히 불승인되고 있다. 특히 과로로 인한 뇌혈관계 질환이나 선천적 기형이 합병된 척추질환, 반복작업으로 인해 발생한 척추간판탈출증, 경견완장해 등의 골근육계 질환이 요양신청 단계에서 번번이 불승인되고 있다. 또한 동일한 전제하에 발생한 동일한 상병에 대해서도 비합리적인 기준으로 서로 상이한 보상을 한다는 것이다. 목재회사에 근무하던 이정숙씨는 "고혈압의 기존 질환이 있는 상태에서 과로가 누적되어 뇌경색이 발생"했으나 노동부에서는 원처분청인 지방노동사무소에서 요양불승인 처분을 내린 것은 물론, 심사 및 재심사청구에서도 '기각' 결정을 내렸다. 그러나 이미 노동부에서는 이정숙씨와 상병명이 뇌경색으로 똑같고 고혈압 기존증이 있었으며, 과로와 스트레스가 누적되어 발

11) 산업재해노동자협의회, 「산재보상의 현황과 문제」, 1993. 2.

병한 과정이 동일했던 택시기사 김상원씨의 경우 원처분청 단계에서 쉽게 업무상재해로 인정하였다. 이밖에도 『산업보건』의 1989~1992년의 '산재보험재심사 재결사례'란에서는 7건의 뇌경색 상병자 중 4건은 기각, 3건은 취소재결이 된 것으로 나타났다 한다. 또한 동일한 상병명과 장해 정도임에도 불구하고 장해등급이 상이하게 책정되는 경우도 많으며 노동부의 업무상재해 인정기준 적용의 불공평성을 지적하고 있다.

3) 요양과정중 치료에 관한 문제

일반적으로 산재자들이 요양하는 비용은 산재보험에서 모두 지급되는 것으로 알고 있으나 '산재보상실태설문조사'¹²⁾에 의하면 63%의 산재자들이 요양중 산재적용이 안되는 약, 물품, 검사를 자비부담한 적이 있다 한다. 실제로 각종 검사나 수술, 산재자들에게 꼭 필요한 보조기, 심지어는 주사바늘이나 치료약까지도 자비부담을 한 경우가 있었고, 입원시 보증금을 낸 경우도 20%나 된 것으로 나타났다. 그밖에도 산재보험의 적용 자체가 되지 않는 한방(35.8%), 약국(20.1%) 등의 기관을 이용하거나 민간요법 등을 병행하는 경우가 53%로 나타나 산재자들이 요양으로 인한 경제적 부담이 큰 것으로 나타났다. 따라서 시급히 한방 등에 대한 산재보험 요양이 실현되어야 할 것이다.

또한 노동부가 일선 의료기관에 내리는 행정지침 때문에 산재자들이 적절한 치료를 받는 데 지장을 받는 경우가 있다.

1992년 2월 노동부가 일선 의료기관에 시달한 '손가락접합수술 인정기준'은 시술대상을 몇 개의 경우로만 한정시키고, 이 규정에 포함되지 않은 경우의 수술에 대해서는 진료비를 부지급한다는 요지의 지침이었다. 이 기준에 의하면 잘린 손가락이 눌리거나 뭉그러지

12) 산업재해노동자협의회, 앞의 책



▲ 이황화탄소중독으로 병원에서 신음하는 원진레이온 노동자. 이를 지켜보는 노모의 가슴이 무너져 내린다.

지 않아야 하며, 손가락 맨 마지막 관절 아래부분에서 절단되었어야 하며, 잘린 손가락이 상온에서 6시간이 넘지 않고, 깨끗한 용기에 보관된 상태여야 한다. 또한 섭씨 4도 정도의 저온에서 보관된 경우에 한해서 24시간까지 접합수술을 허용한다는 것이다. 그러나 전문 의들에 의하면 손가락절단 환자의 95% 이상이 뭉그러진 형태의 손상을 동반한다고 하며, 이 경우에도 80% 이상의 수술성공률을 보인다고 한다. 이 지침의 시달 사실이 알려지자 노동자와 의료인들은 강력하게 반발하였고, 1992년 5월에는 노동부가 이 지침을 공식적으로 철회하는 것으로 파문이 일단락되었다.

이밖에도 '요통환자에 대한 강제 치료종결 지침' 및 '장기 입원환자 강제퇴원 조치' 등의 행정지침을 통해 의학적인 문제까지도 의료인들의 자율적인 판단에 맡기지 않고 직접 개입하고 있다. 급기야는 이러한 지침 때문에 한 노동자가 사망하는 일까지 발생하였다. 1992년 8월 경기도 안산시 반월공단 소재 의성실업 철강부에 근무

하던 한길수(37세)씨가 추간판탈출증 수술을 받던 중 과도한 출혈로 사망하였다. 그런데 이 사건은 재요양을 원하던 한씨가 수술을 하면 재요양을 시켜주겠다는 노동부의 조건부 재요양을 받던 중 발생했다. 당시 안양사무소 지침의 '과잉진료금지' 항목에는 "추간판탈출증: 특별한 시술없이 물리치료만을 계속하여 장기화시키는 경우가 허다한바, 수술 여부를 결정한 후 환자의 수술거부시 신속히 노동부에 보고"하도록 하고 있었다. 노동부의 이러한 지침은 요양기관의 적극적 치료행위에 대한 억제로 나타나게 되는 것이 현실이다.

실제로 상기 설문조사에 의하면 노동부나 회사로부터 조기치료 종결 압력을 받은 경우가 27.7%, 재요양시 노동부로부터 치료기간을 한정받거나 수술을 조건으로 승인받은 경우가 16.8%에 이르고 있다.

4) 보상금과 재활에 관한 문제

노동자가 재해로 인하여 취업하지 못하는 기간 동안 평균임금의 70%를 휴업급여로 지급받고 있다. 따라서 생활능력을 100% 상실한 재해노동자는 생활고에 시달리게 된다. 실제로 상기 설문조사에 의하면 59.7%의 재해자들이 요양중의 궁핍함을 해결하기 위해 다른 가족의 취업이나 은행융자, 사채 등으로 생활을 꾸려가고 있어 휴업급여의 상향조정이 필요함을 드러내고 있다.

또한 장해보상에 대한 만족도 조사에서는 "충분하다"고 응답한 경우가 하나도 없었으며 "적다"와 "너무 적다"가 75%였다.

더구나 『한겨레신문』 보도(1992. 1. 19)처럼 산재자가 노동부의 예산부족 등으로 산재보상금을 기한 내에 지급받지 못하고 지연되는 경우마저 적지 않은 실정이다.

또 산재장해 때문에 겪는 고통으로 기혼자의 90.7%가 복직이나 재취업의 어려움이라고 응답하였고, 취업이나 재활문제 해결방법에서는 34.2%가 아무 계획도 세우지 못하고 있다고 응답하고 있다. 이처럼 산재자들은 요양기간중의 경제적 어려움과 더불어 재활대책

의 막막함, 산재로 인한 가정문제, 사회에서의 냉대 등으로 고통받고 있다.

그러나 재해자를 위한 치료와 재활시설이 크게 부족함은 물론 지역적 불균형현상마저 심한 실정이다. 실제로 50만 명의 노동자가 일하고 있는 우리나라의 대표적 공단지역인 창원·마산·울산 지역에 산재환자만을 전문으로 치료하는 병원은 창원병원 한 곳뿐이며, 재활의료기관도 경상대부속병원 한 곳에만 설치되어 있다. 그런데 창원병원은 의사 21명에 병상이 280개 수준이며 경상대부속 재활의료센터의 재활치료 전문의는 고작 5명에 불과한 실정이다. 이 때문에 불의의 산재를 입은 노동자들이 일반병원에서 수술과 치료를 받고도 재활기회를 놓쳐 장애자가 되는 사례가 많다는 것이다(『새건강신문』 1992. 10. 24).

5. 최근 정부의 산재관련 주요정책과 그 문제점

1992년에는 정부가 산업안전보건에 대한 정책을 보다 적극적으로 개선하였다. 1990년도에 수립한 산재예방 6개년계획의 1996년도 재해감소 목표를 2년 앞당겨 1994년까지 재해율을 선진국 수준인 1% 미만으로 줄이겠다는 「산업재해감소 특별대책」을 발표하였고, 이를 위해 대대적인 무재해운동을 벌이기도 하였다. 또한 1992년은 1991년에 발표한 「직업병예방 종합대책」의 실시 첫해이기도 하다. 본 항목에서는 이러한 정부 제반정책의 내용과 구체적 진행과정 및 그 문제점을 살펴보았다.

1) 직업병예방 종합대책

원진레이온 사건을 계기로 직업병 문제가 사회적 쟁점이 되자 노동부는 이에 대한 대응으로 1991년 6월 「직업병예방 종합대책」을

발표하였는데, 그 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 종합대책의 주요 내용¹³⁾

① 노동자 건강관리의 내실화 노동자 건강보호를 위한 사업장 자체 보건관리자의 활동을 강화하고, 질병의 조기발견이 가능하도록 건강진단을 강화하며, 특수검진의 내용과 실시주기를 조정하고, 건강진단의 신뢰성 제고를 위한 정도관리제를 실시하며, 유소견자에 대한 사후관리를 철저히 하도록 하고, 주요 유해작업 노동자는 평생 건강관리 가능하도록 건강관리 수첩을 발급하며, 퇴직 후에도 건강관리 수첩을 받도록 한다.

② 작업환경관리의 전문성 제고 유해물질에 대한 규제를 강화하고 대기업이 유해공정을 부당하게 하청하는 것을 방지하기 위하여 유해작업 도급 인가기준을 제정·시행하며, 유해물질 작업환경 측정자료의 체계적 관리를 위하여 전산망을 구축하고 생산공정 및 사용물질의 특성에 적합한 작업환경 개선 지도 및 작업환경 측정의 신뢰성 제고를 위한 정도관리제를 실시하며, 측정결과에 따른 사후관리도 철저히 하도록 한다.

③ 직업병 판정 및 치료의 합리화 직업병 진찰기간을 단축하며 업무상 질병 인정기준을 정비, 업무상 질병 인정요건을 확대하고 완화하며, 유해인자별 인정기준도 연차적으로 제정하며, 진찰기간중 질병의 악화를 방지하기 위한 치료도 병행하고, 직업병 이환 노동자가 신속하게 치료를 받을 수 있도록 사업주에게 협조의무를 부여한다.

④ 산업보건전문기구 및 인력 확충

⑤ 직업병 예방 홍보 및 교육 강화

(2) 종합대책의 구체적 진행내용¹⁴⁾

1991년 종합대책을 발표한 이후 산업안전보건법 시행령과 시행규

13) 노동부, 「직업병예방 종합대책 홍보자료」, 1991. 6. 14.

14) 노동과 건강연구회, 「산재정책변화와 우리들의 과제」, 1993. 2.

칙 개정 등을 통해 추진한 내용은 다음과 같다.

- ① 직업병의 신속한 판결을 위하여 직업병 진찰기간의 단축 및 검진기간중이라도 치료를 병행할 것(시행령 제70조의 3, 진찰명령대상 등)
- ② 「업무상 재해 인정기준」 개정(1991년 11월 노동부 예규 제205호)
 - * 사업주 지배관리하에서 원인이 밝혀지지 않은 채 발생한 사고에 의한 재해는 반증이 없는 한 업무상 재해로 인정한다(제3조 제3항 삭제).
 - * 업무상 질병 중 증추신경계 및 순환기계 질환(제9조 제3항 제1호) 및 기타 명시되지 않은 질병(제17조)에 대한 인정요건 중 업무와 질병간에 “의학적 으로 명백한 경우”를 “의학적으로 상당한 인과관계가 있는 경우”로 고쳐 인과관계에 대한 정도를 완화하는 방향으로 개정
 - * 업무상 질병 인정기준에 이황화탄소중독증(제12조의 2) 인정요건을 개정. 그러나 중증의 증상이 두 가지 이상 나타나야 중독증을 인정하는 것으로 인해 더욱 엄격해진 측면이 있다.
- ③ 석면 등 11조의 발암성물질 취급 노동자에 대해 퇴직 후에도 건강진단을 받을 수 있도록 건강관리 수첩을 발급함. 그러나 건강관리 수첩 교부대상에 이황화탄소가 누락되었고, 기타 치명적인 직업병들도 해당되지 않았다.
- ④ 건강진단과 작업환경 측정기관의 신뢰성을 높이기 위해 정도관리제를 실시(시행규칙 제97조의 2, 제103조의 2).
- ⑤ 유해작업 도급 인가기준 적용 강화 항목은 종합대책에서 홍보했던 것과는 다르게 법조항의 변경 없이 기존의 내용을 적용토록 하겠다고 하여 현재 대기업을 중심으로 진행되는 유해작업의 하도급 문제는 별반 개선될 여지가 없는 것으로 판단된다.

위의 내용에서 보는 바와 같이 건강관리의 내실화를 위해 보건관리 위탁규모 축소, 검진기간 단축 및 건강관리 수첩을 신설한 점, 작업환경 관리의 전문성을 높이기 위해 노력한 점, 직업병 판정 및 치료의 합리화를 위해 사업주 협조의무를 강화하고 업무상 질병 인정기준을 확대한 점 등은 개선된 내용이라 할 수 있다. 그러나 종합대책에는 전반적으로 노동자의 참여권 보장 및 유해위험작업 거부권 등은 포함되지 않았고, 재해보상 수준 현실화 등의 내용을 담고 있지 못하며, 업무상 재해기준의 일부 축소, 이황화탄소

중독 인정기준의 엄격화, 유해작업의 하도급기준 개정의지가 부족한 점 등의 문제점을 안고 있다.

2) 산업재해 감소 특별대책

노동부가 동특별대책을 수립하게 된 배경은, 우리나라 산업재해는 1980년대부터 감소추세에 있으나(1982년 3.98%에서 1991년 1.62%) 아직도 대만 등 경쟁국에 비해 높은 수준이고, 사망 등 중대 재해는 오히려 증가하고 있으며, 제1차 산재예방 6개년계획의 성과가 기대에 미치지 못하고 있다는 평가에 기초하고 있다. 또한 산재로 인한 경제적 손실액도 3조 5천억 원으로 국민총생산액의 1.7%에 달하고, 산재보상금도 대폭 증가하고 있기 때문에 산재가 성장효과를 잠식하고 근로의욕 상실 등 생산성을 저하시키고 있어 국가·경제·사회 발전의 큰 장애요인이 되고 있다고 보기 때문이다.

(1) 특별대책의 주요 내용

산업재해율을 획기적으로 감소시켜 제1차 산재예방 6개년계획의 1996년도 감소목표를 2년 앞당김으로써 선진국 수준인 재해율 1% 미만(0.90%)을 1994년에 조기달성하기 위해 매년 18%씩 현재의 배로 감소시켜나가고, 사망재해율(만인율)은 1994년도에 1.5 달성목표로 매년 19.6%를 감소시켜 나가는 것을 목표로 하고 있는데, 그 주요 내용은 다음과 같다.

① 사망 등 중대재해 감소대책 시행 사망재해 감소목표를 설정하여 지역 및 사업장별 전담직원을 지정, 책임제를 실시하며 중대재해 발생 사업장 사업주의 구속원칙을 확대해나가는 한편, 전국 검찰에 산업안전보건법 위반사건 전담부서를 설치하는 것 등이다.

② 건설재해 예방강화 다른 모든 업종의 재해가 감소하고 있는 데 반해 건설업은 계속 증가하여, 1991년도의 경우 건설재해가 전체 재해의 33%나 되고 사망자도 전체 사망자의 35%를 차지하고 있어

건설재해가 중대재해와 전체 재해율을 낮추는 데 가장 큰 걸림돌이 된다는 인식에 근거한 것이다.

그 내용으로는 대규모 건설현장에 대해 해빙기 등 취약시기에 일제점검을 실시하고, 중소기업 건설현장에 대해서는 지역별 전담지도 체제를 도입하며, 공사진척도에 따른 표준 안전관리비 사용기준을 제정하고, 하도급시 원도급업체 사업주에게 안전보건상의 조치의무와 책임을 부과하고, 현행 산재보험료를 개별 실적적용 사업장에 건설업을 포함시키며, 재해다발업체에 대한 정부발주공사 입찰참가 제한 및 영업정지제도를 도입하는 것 등이다.

③ 무재해운동의 범국민적 운동으로의 전개 “별다른 시설투자 없이 안전의식 고취”만으로 상당한 재해감소 효과를 가져올 수 있다고 보고 전국 10인 이상 사업장 5만여 개에서 대대적으로 실시한다.

④ 50인 미만 중소기업 영세사업장 재해감소를 위한 각종 지원강화 재해예방 시설자금을 대폭 확대하여 이를 영세사업장에서 활용할 수 있도록 하고 산재감소 우수업체에 대한 지원을 강화하는 것 등이다.

⑤ 직업병 종합대책의 지속적인 추진

(2) 특별대책의 문제점

우리나라의 산업재해는 매우 심각한 지경에 이르고 있다. 따라서 정부가 특별대책까지 발표하면서 재해감소에 나서는 것은 고무적인 일이다.

그러나 이번 특별대책은 1990년에 발표한 ‘산재예방 6개년계획’과 그 맥을 같이할 뿐 특별한 내용변화는 없다. 더구나 ‘6개년계획’은 수립한 지 1년 만에 목표를 이루지 못해 계획을 수정할 수밖에 없었다. 6개년계획의 1991년도 실적은 재해율 1.4%, 감소율 7.95%라는 목표에 크게 미달하였을 뿐만 아니라 노동자 건강을 치명적으로 위협하는 중대재해는 오히려 늘었다.

산재의 주된 발생원인은 열악한 작업환경과 노동조건이다. 또한 1992년 12월 4일자 『매일경제신문』의 보도처럼 추락방지망 미설치,

개인보호구 미지급 등 간단한 안전장치를 외면함으로써 발생하는 사고들도 상당부분을 차지하고 있다. 그러나 특별대책은 ‘별다른 시설투자 없이 노동자의 안전의식 고취’만으로 감소할 수 있는 재해가 전체의 79.1%라며, 산재발생 원인을 ‘노동자의 부주의’로 돌리고 무재해운동을 대대적으로 전개하는 데 역점을 두고 있다. 심지어 급증하는 건설재해에 대한 대책 중에는 “노동자의 중대 과실로 인한 재해는 보험급여의 일부를 제한하겠다”는 등 산재보상보험법의 기본 정신마저 저버리려 하는 내용도 포함되어 있다.

산재는 각 사업장마다 다양한 공정과 유해물질 때문에 여러 형태로 일어나며, 작업중에 발생한다는 특성 때문에 정부의 관리감독만으로 쉽게 감소되지 않는다. 또한 이윤을 중시하는 사업주가 자발적으로 산재예방에 투자하기 어렵다. 따라서 산재피해 당사자이며 현장의 실질적 감독자인 노동자를 산재해결의 주요 주체로 삼아 노동자의 참여권을 대폭 확대해야만 근본적 문제해결이 가능할 것이다.

3) 무재해운동

(1) 무재해운동의 내용

정부가 ‘산업재해 감소 특별대책’의 추진과정에서 가장 심혈을 기울여 전개하고 있는 무재해운동은 1979년에 일본의 ‘ZERO 재해운동’을 수입하여 100인 이상 사업장에서 실시하면서 단계적으로 확대되었으며, 1992년 산업재해 감소 특별대책의 발표를 계기로 보다 대대적으로 추진되고 있다. ‘별다른 투자없이 안전의식 고취’만으로 재해를 예방할 수 있는 가장 효과적인 운동이라는 판단을 근거로 실시되는 무재해운동은 천만 인 서명과 결의대회를 골자로 하여 사업장 내에서는 무재해 3대 실천운동(작업전 안전점검, 정리정돈, 보호구 착용)의 전개, 위험예지훈련 실시, 위험표지 부착운동의 실시를 주내용으로 하고 있다. 또한 무재해운동의 참여를 유도하기 위한 메리트 제도도 마련하여 무재해추진 실적에 따라 사업장 안전보건 감독을

면제해주고, 무재해교육 이수자는 법정교육을, 무재해운동 실시사업장은 사내안전보건교육을 면제해주며 달성사업장에 대한 정부포상제도를 정착시키겠다고 한다.

중앙에 '범국민적 무재해운동추진중앙협의회'를 구성하고 13개 시·도에 '지역별 무재해운동추진지부'를 설치하여 대대적으로 실시한 결과, 1992년 11월 30일 현재 67,930개소의 참여 대상사업장 중 29,033개소가 참여하였고, 산재추방노사결의대회 2,885개소, 실천요원교육 4,876명, 무재해 천만 인 서명운동 492만 명(1992. 12. 21. 현재) 등의 실적을 올렸다 한다.¹⁵⁾

(2) 무재해운동의 문제점

정부가 주도하고 『매일경제신문』의 캠페인까지 결합된 무재해운동은 산업재해의 심각성과 예방대책 수립의 긴급성을 부각시켜 기업 최고경영층을 비롯한 사회 전체의 관심을 이끌어내는 데 기여하였다. 그러나 산업재해를 감소하기 위한 어떠한 정책이나 운동이 실질적인 작업환경과 작업조건의 개선을 전제로 한 기업주들의 재해예방 투자를 이끌어내지 못한다면 실효성을 발휘하기는 어렵다. 그런데 현재 진행되고 있는 무재해운동은 재해발생의 근본적인 원인에 대한 접근이 부재하며 오히려 산재발생의 책임을 산재 피해자인 노동자에게 전가하는 등 다음과 같은 문제점을 갖고 추진되고 있다.

① 산재발생의 책임을 산재 피해자인 노동자에게 전가하고 있다.

노동부는 무재해운동의 근거로 1991년 산업재해 발생원인 중 교육적 원인이 62.04%, 작업관리상의 원인이 17.08%로 기술적인 원인이 아닌 노동자의 안전의식 고취만으로 감소할 수 있는 재해가 전체의 79.2%라고 분석하고 있다. 이에 따라 무재해운동은 기업주 주도로 노동자의 주의력을 강화하는 위험예지훈련, 서명운동, 결의대회 등을 통해 마치 재해가 노동자의 부주의 때문인 것처럼 만들면

서 산재의 사회적 성격이나 근본적 원인에 대한 파악과 대책을 간과하여 기업주의 책임을 방기하도록 하고 있다. 실제로 한국산업안전공단의 『사업장 안전보건 실태조사』에 의하면 안전보건비로 투자되는 총액¹⁶⁾에서 500만 원 이하가 30%에 이르고 있다. 또 종업원 300~500명의 중간규모 사업장의 노동자 1인당 1년 동안 투자되는 안전보건비용 총액이 대략 10~15만 원 수준으로 기업의 안전보건 개선 노력이나 의지가 미흡함을 나타내고 있다.

② 기업주가 산업재해를 축소·은폐하도록 오히려 부추기고 있다.

무재해운동의 추진계획에 의하면 무재해운동의 참여 및 목표 달성을 유도하기 위하여 각종 메리트제도를 마련하고 있다. 그러나 많은 사업장에서는 사업장의 재해를 감소를 전제로 주어지는 정부 혜택과 관리감독을 면제받기 위해 재해의 위험성이 높은 도금, 주물 등의 유해부서는 하청을 주거나 경미한 산재를 노동부에 신고하지 않고 자체 공상처리함으로써 산재를 은폐하는 경우가 비밀재해다.

노동과 건강연구회가 1991년 전국 55개 사업장을 대상으로 한 '산업재해처리 실태조사' 결과에 따르면, 35곳에서 산재사고의 60% 이상을 산재보험으로 처리한 것으로 나타났다. 또한 각 회사들이 산재사고를 산재보험 처리하지 않는 이유로 '산재보험료의 과중한 부담'(32%), '행정적 감독을 우려해서'(23%), '무재해 실적을 높이기 위해서'(23%)를 꼽는 것으로 나타나, 무재해운동에 따른 실적보고가 산재처리 기피현상을 가중시키고 있음을 보여주고 있다. 또한 안전문화진흥원이 1992년 7월 148개 사업장의 산업안전관리자를 대상으로 실시한 '안전관리 실태에 대한 설문조사'를 보더라도 무재해 목표 달성을 위해 안전사고를 은폐한 경험이 있다고 응답한 사업장이 20%에 이르고 있다.

③ 노동자의 주체적 참여를 배제한 채 정부와 기업주 중심의 전시용 행사로

16) 안전보건 교육비, 보호구 매입비, 건강관리비(건강진단 등), 작업환경 측정비, 안전보건시설비(안전장치 설치비 포함), 안전보건 점검진단비, 안전보건의식 고취(시상, 대회개최 등), 기타의 9가지로 구분된 비용의 합계

15) 노동부, 「보도자료」, 1992. 12. 24.

진행되고 있다.

무재해운동의 취지 자체가 산재의 원인을 노동자의 부주의에 초점을 맞추고 있기 때문에, 전노협을 비롯한 대우조선·현대중공업·현대미포조선 노동조합 등에서는 무재해운동 진행에 반발하고 있으며, 설상가상으로 각 사업장에서 실시되고 있는 결의대회와 서명운동은 많은 사업장에서 노조의 참여를 배제한 채 실시하거나 아니면 아주 형식적으로 참여시키고 있다. 더구나 『한겨레신문』의 1992년 11월 25일자 보도에 의하면 '무재해 천만 인 서명운동'의 할당량을 채우기 위해 '인명별 전화번호부' 베끼기까지 이루어진다는 점을 볼 때 이 운동이 전사용 행사에 그치고 있음을 드러내고 있다. 이처럼 피해당사자인 노동자를 이 운동의 들러리 또는 서명운동의 대상으로만 설정한 채 노동자의 실질적인 참여를 통한 작업환경 및 노동조건 개선없이 진행되는 무재해운동이 실질적인 산업재해 감소대책으로서의 실효성을 거둘 수 있을지는 의문이다. (최한배, 전 국민연합 사무처장)

제4장

성차별과 여성노동자 인권

여성의 경제활동인구와 취업자수는 꾸준히 증가하고 있으며 특히 최근 기혼여성의 취업이 크게 늘어나고 있다. 그러나 최근 여성인력

* 제4장은 원래 산업구조 재조정에 따른 고용구조의 변화와 그 속에서의 여성 고용구조의 특징과 여성노동자의 지위 변화를 주로 다루려고 했다. 그러나 고용문제가 심각한 사회문제로 부각되어 있는 만큼, 본 보고서의 제2장과 제3장에서 각각 정부와 사용주의 고용대책을 다루고 있다. 중복을 피하기 위해 제4장 1절에서 최근 여성취업구조와 형태의 변화를 살펴보는 것으로 한정하였다. 따라서 시간제 근로를 비롯, 최근 주부취업의 비중이 높아지고 있는 임시고의 고용불안정과 법적 보호문제는 제외되었다.

여성고용문제를 특별히 연구한 자료가 많지 않아 글이 개괄적인 수준에 머물러 있음을 숨길 수 없다. 또한 여성노동력이 집약되어 있는 고무, 신발, 섬유, 전자조립 등 제조업에서의 여성취업의 변화에 대해서는 각별한 조사와 연구가 필요한 관계로 이번 글에서는 다루지 못했다. 이상의 제조업 분야의 여성노동자 문제와 함께 주부들이 많이 취업해 있는 가내부업, 맞벌이부부 문제 등에 대한 추적을 통한 여성노동자의 최근 취업실태와 지위변화에 대한 조사는 다음 기회에 다루어보고자 한다. 탁아문제의 심각성이 강력히 제기되고 있음에도 불구하고 실태에 대한 조사가 불충분함 또한 고백하지 않을 수 없다. 차제에 여성취업과 탁아문제에 대한 더 깊은 연구도 우리에게 남겨진 과제임을 밝힌다.

자료도움과 조언을 아끼지 않으신 한국노동연구원, 그곳의 자료실 직원, 한국여성민우회 윤정숙 노조사업부장, 한국여성개발원의 양승주 연구원, 서울신탁은행 김현숙 여성부장, 지역탁아소연합회 이경희 사무국장, 그리고 자료 수집을 위해 백방으로 노력해준 한신대 이영희 학생에게 깊은 감사를 드린다.

이 집중되어 있는 섬유, 고무, 신발, 전자조립 업종의 잇따른 도산과 업종 전환 등으로 여성 상용고의 비중은 오히려 감소추세를 보이는 반면, 고용구조의 변화와 고용형태의 다양화를 반영하여 임시고, 파트타임제, 촉탁 등의 불안정 고용은 늘고 있다. 이는 여성의 사회 참여 증대라는 긍정성과 함께 여성노동력의 부차화, 고용불안정성을 동시에 보여주는 지표이다.

고용에서 여성의 지위 하락과 함께 차별문제 또한 크게 개선되지 않고 있다. 남녀고용평등법이 시행된 지 4년이 지났지만 임금, 정년, 승진 등에서 성차별은 여전하다. 그러나 이러한 여성노동자에 대한 부당한 차별에 맞서 노동권 보장과 '평생직장'을 일구어나가려는 여성노동자의 의식과 태도 변화도 특기할 만하다. 이와 관련해 금융권의 신인사제도 도입을 막고 명실상부한 여행원제도를 폐지시킨 은행노동자들의 승리는 온갖 차별적 환경하에서 여성노동자의 지위를 획기적으로 개선시킨 소중한 성과가 아닐 수 없다.

주부취업의 증대는 모성보호와 육아문제를 시급히 해결해야 할 사회문제로 부각시키고 있다. 그러나 대통령선거 때 각 당의 여성정책을 비롯해 육아지원 방안이 마련되어야 한다는 지적들이 많지만 예산 책정 등 정부와 기업의 구체적인 지원대책은 아직 미흡한 실정이다. 여성의 사회 참여와 지위를 보장하고 인력의 효율적인 활용을 위해서는 육아문제의 질적, 양적 개선책이 선결되지 않으면 안된다. 아울러 법적으로 보장하고 있는 모성보호 조항이 철저히 실시되도록 위반업체에 대한 제재조치가 강화되어야 한다.

1. 고용구조의 변화와 여성노동자의 지위

1) 최근 고용구조의 변화와 여성노동력의 증가

1980년대 후반기 이후 노동시장의 추세를 보면 취업구조는 제조

〈표 1〉 경제활동인구 동향 (단위: 천 명)

연도	1990	1991	1992. 11.
총계	18,487	19,012	19,575
남자	11,013	11,355	11,708
여자	7,474	7,657	7,867

[자료] 통계청, 『한국통계월보』 각호

업 부문의 취업자 구성비가 1988년을 정점으로 감소추세를 보이고 있다. 반면 서비스업 부문의 취업자 구성비는 빠른 속도로 증가하고 있다. 또한 단순기능 및 기술인력 등 생산직 인력이 부족한 반면, 인문계 및 여성 고학력자의 경우는 공급과잉으로 부문간 수급불균형 현상이 나타나고 있다. 학력간 인력수급 불균형은 고학력 특히 여성의 높은 실업률을 초래하고 있다.¹⁾

최근 노동시장의 전반적인 동향은 노동력의 여성화, 고령화 그리고 고학력화로 특징지어진다. 〈표 1〉을 보면 여성의 경제활동인구는 해마다 증가하여 1992년에는 7,869,000명으로 전체 경제활동인구의 40.19%를 차지하고 있다. 또 여성의 경제활동참가율은 1990년 47.0%에서 1991년 47.3%, 1992년 47.6%로 지속적인 증가 추세에 있다.²⁾

산업구조 재조정과 경기침체로 최근 들어 대량해고와 감원, 도산 등으로 전체 실업률이 높아지고 있음에도 불구하고(우리나라 실업률은 1991년(2.3%)을 기점으로 점차 증가하는 추세이다. 경제기획원이 2월 15일 발표한 「1993년 인력수급 전망 및 정책방향」에 따르면 1993년 실업률이 1992년 2.4%보다 다소 높은 2.6%에 달해 6년 만에 최고치에 달할 것으로 전망하고 있다) 여성의 경제활동인구와 취업률이 증대하고 있다는 사실은 남자 핵심 노동력의 부족이 여성 및 중고령 노동력에 의해 충원되고 있음

1) 한국노동연구원, 「분기별노동동향」 1992년 3/4분기

2) 통계청, 『한국통계월보』 각호

을 의미한다.

2) 취업구조의 변화

지난 몇 년간 여성 취업구조의 특징을 보면, 첫째 농수산 부문의 취업이 감소하고 사무, 서비스직 부문의 취업이 증대했다. <표 2>와 같이 여성노동자의 산업별 취업구조는 사회간접자본 및 기타 서비스업 등 3차 산업에 종사하는 비율은 58.3%, 광공업과 농림어업에 종사하는 비중은 각각 28.7%, 13.0%로 나타났다. 이를 1985년, 1989년과 비교하면 농림어업에 종사하는 비율은 급격히 감소한 반면 광공업, 사회간접자본 및 기타 서비스업에 종사하는 여성비율은 증가했다.

둘째, 임금노동자의 비중이 낮고 대부분이 소규모업체에 취업해 있다. 여성 취업실태를 기업규모별로 보면 <표 3>과 같이 전체 취업 여성의 69.0%가 종업원 수 4인 이하의 사업장에 종사하고 있다. 반면에 300인 이상 사업장에는 취업여성의 3.3%만이 종사하고 있다. 또한 종사상 지위별 여성취업구조를 보면 전체 여성취업자의 55.3%가 비임금근로자, 44.7%가 임금근로자인 것으로 나타났다. 임금근로자의 비중은 53.1%가 상시고이고 나머지 46.9%는 임시/일고였다.

셋째, 정규 취업의 감소와 시간제 취업, 촉탁, 계약직, 인력파견 등 다양한 임시적 고용형태가 증대하는 특징을 보이고 있다.

최근 상용근로자의 동향을 보면 남자는 1991년 1/4분기 이후, 여자는 1989년 2/4분기 이후 감소현상이 지속되고 있으며, 여자근로자의 감소는 상당히 높은 수준이다(표 4 참조). 그리고 이는 주로 노동집약적이고 여자구성비가 상대적으로 높은 제조업 경공업의 성장 둔화에 따른 노동수요 증가율의 둔화 때문이다. 상용근로자가 임시고에 비해 임금 및 근로조건이 상대적으로 양호하다는 점을 생각한다면 상용 여성노동자 구성비의 지속적인 감소는 곧 여성노동자의

<표 2> 산업별 여성취업구조의 변화 추이 (단위: 천 명, %)

연 도	1985	1989	1991
농 립 어 업	1,619(27.8)	1,311(19.2)	937(13.0)
광 공 업	1,356(23.2)	2,083(30.5)	2,067(28.7)
사회간접자본 및 기타 서비스	2,858(49.0)	3,430(50.3)	4,203(58.3)
(건 설)	65(0.1)	101(0.1)	163(2.3)
(기타 서비스)	2,793(47.9)	3,329(48.8)	4,040(56.0)
전 체	5,833(100.0)	6,823(100.0)	7,208(100.0)

[자료] 노동부, 『노동통계연보』, 1992

<표 3> 종사상 규모별 여성의 취업구조 (단위: 명, %)

	4인 이하	5~9인	10~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300~ 999인	1,000인 이상	전 체
전 체	1,121 (69.0)	109 (6.7)	197 (12.1)	82 (5.0)	62 (3.8)	24 (1.5)	29 (1.8)	1,624 (100.0)
종사상 지위								
고용주/자영업자	289 (97.3)	3 (1.0)	4 (1.3)	2 (0.7)	9 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	307 (100.0)
무급가족	584 (96.5)	14 (2.3)	2 (0.3)	3 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	604 (100.0)
상 시 고	66 (17.0)	68 (17.5)	118 (30.5)	59 (15.2)	42 (10.8)	16 (4.1)	19 (4.9)	388 (100.0)
임 시/일 고	181 (52.8)	24 (7.0)	73 (21.3)	18 (5.2)	20 (5.8)	8 (2.3)	9 (2.6)	343 (100.0)

[자료] 한국여성개발원, 『1992년 연구보고서 여성취업실태조사』

상대적 지위 하락을 뜻한다.

또한 대한상공회의소가 발표한 「한국노동시장의 구조적 문제점과 대책방안」에 따르면 여성의 경제활동참가율은 해마다 증가추세에 있으나 이를 고용형태별로 보면 파트타임, 일용직 등 임시고용이 차지

〈표 4〉 성별 근로자 종류별 상용 근로자 동향(비농전산업) (단위: 천 명, %)

연 도	1991				1992		
	1990	1991	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4
남 자	3.160 (1.8)	3.136 (-0.8)	3.130 (-0.9)	3.127 (-0.6)	3.133 (-0.6)	3.117 (-0.5)	3.098 (-1.0)
여 자	1.521 (-1.9)	1.455 (-4.3)	1.144 (-4.7)	1.421 (-4.8)	1.405 (-5.8)	1.380 (-5.8)	1.364 (-5.5)

· 주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임
 [자료] 노동부, 『매월노동통계 조사보고서』 각호

하는 비중은 지난 1984년 14%에서 1989년 12%로 감소한 반면, 여성은 21%, 23%로 각각 증가해 여성의 고용상태가 점차 불안정해지고 있다고 한다. 특히 주부들의 경우에는 육아나 가사부담 때문에 파트타임 등 불안정한 취업을 하는 경우가 대부분이며 사업주들은 작업시간이나 내용에서 정규직과 큰 차이가 없기 때문에 경비절감을 위해 저임금의 임시고용 비중을 늘리고 있다(『동아일보』 1992. 10. 20).

3) 고용불안정의 심화

앞서 살펴본 바와 같이 여성의 경제활동 참가는 아직 선진국 수준에는 훨씬 못미친다고 하지만 점차 확대되어가고 있는 추세이다. 그러나 고용상의 지위는 오히려 저하되고 있기까지 하다.

우선 여성 취업자는 대부분 저임금 업종, 소규모 업체에 고용되어 있다. 저임금을 비롯한 열악한 작업환경은 잦은 이직을 낳으며 그 자체로 여성의 고용불안정을 심화시킨다. 특히 최근 산업구조 조정과 경기침체는 가계책임을 지고 있는 남성노동자보다는 여성노동자를 더 크게 위협하는 요소로 작용하고 있다. 경쟁력 약화에 따른 폐업이 주로 여성노동력이 집중되어 있던 고무, 섬유, 신발업종에 집

중되고 있기 때문이다. 이로 인해 특히 젊은 여성의 실업률이 상당히 높은 수준으로 나타나고 있다. 상용고의 감소와 임시고에서 여성의 비중이 커지고 있는 것은 바로 여성의 고용불안의 심화과정을 드러내는 하나의 지표이다.

학습지업계의 사업부제로의 전환 역시, 고학력 여성이 많이 진출해 있는 직종이며 근로기준법의 적용을 받지 못하는 개인사업자로서의 형식적 전환이라는 점에서 여성의 고용불안정을 나타내는 현상이다. 게다가 업종전환이나 폐업시 별도의 재교육이나 훈련을 받지 못함에 따라 젊은 여성들은 전직에 어려움을 겪기 마련이고, 잠정적 실업이나 불안정한 취업상태에 처하게 된다. 또한 생산 및 사무자동화에 따른 감원이나 정리해고 요건의 완화 등도 여성의 고용을 위협하는 요소이다. 대기업의 경우 중소기업에 비해 상용고의 감소속도가 빠르며 유사한 업무의 경우 여성이 일차적인 감원대상이 된다는 점을 고려할 때 현재 취업중에 있다 해서 고용면에서 결코 안정적인 지위를 누릴 수 없는 형편이다.

정규직 사원들조차 고용에 대한 불안에서 자유롭지 않다는 것은 증권사노동조합협의회 여성부에서 1992년 10월 29개사 노조조합원 8,000명을 상대로 실시한 「증권사 여직원 고용실태 설문조사 보고서」를 보아도 알 수 있다. 이 보고서에 따르면 “고용불안을 느끼고 있느냐”는 질문에 49.25%가 “그렇다”고 응답한 것으로 나타나 상대적으로 근로조건이 양호한 증권사 여성노동자들도 절반 정도가 고용불안을 느끼고 있는 상태임을 알 수 있다.³⁾ 한국여성민우회의 1991, 1992년 상담내용 중 가장 큰 비중을 차지한 것도 부당해고, 조기퇴직 종용을 포함한 고용불안의 문제였으며(32.6%), 임시직이나 시간제노동에 대한 상담이 급격히 늘고 있는 것도 최근 상담에서 나타나는 특징 중의 하나였다(「1991년 상담창구를 통해 본 사무직 여성의 현주소」, 『1992년 상담 종합사례』).

3) 증권사 노조협의회 여성부, 『증권사 여직원 고용실태 설문조사 보고서』

4) 고용문제에 대한 대응방안

한국여성개발원의 조사에 따르면 여성 임시·일용고의 52.8%가 근로기준법 적용대상이 아닌 4인 이하 사업체에 종사하고 있어 여성 임시·일용고의 상당수는 근로기준법의 보호조차 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 현행 법적 제도적 장치로 여성임금노동자의 고용불안정과 열악한 노동환경을 개선하려는 노력은 극히 제한적일 수밖에 없다.

한국노동연구원의 어수봉 박사는 이제까지 주부인력 활용방안은 단순기능, 생산직 등 인력이 모자라는 부분에다 썩 노동력을 공급하는 데 치중되어 있었다고 비판하면서 취업을 원하는 주부들을 학력과 자격증, 가계소득, 시간제 혹은 종일근무 등 구체적으로 분류, 평가해서 인력수요가 있는 산업체와 연결하고 기술 및 전문 직업훈련을 통해 주부노동력의 질을 높이는 장기적인 정책이 필요하다고 지적하고 있다.

그러나 단기적으로는 시간제 노동자를 비롯한 촉탁, 용역 등 임시고에 대한 법적 사회적 보호장치가 시급히 마련되어야 한다. 이들은 퇴직금, 상여금, 수당 등 근로기준법상의 권리를 제대로 누리지 못한 채 정규직과 유사한 노동을 하면서도 사용자의 필요에 따라 언제라도 해고될 수 있는 불안한 위치에 있다. 정부는 임시고에 대한 법적 보호뿐 아니라 인건비를 줄이기 위해 필요한 정규인력조차 감원시켜가면서 법적 권리도 무시한 채 시간제, 임시고를 고용하는 변칙적인 운영에 대한 관리감독을 철저히 해나가야 할 것이다. 나아가 이제까지의 임시방편적인 인력수급대책이 아닌 노동자 전체의 고용안정과 노동자 권리 보장이라는 차원의 중장기적인 고용대책을 마련해야 한다(본 보고서 제2장, 제3장 참조).

2. 여전히 개선되고 있지 못한 직장 내 성차별

한국여성개발원에서 취업여성을 상대로 실시한 설문조사에 따르면 직장 내에서 차별경험이 있느냐는 질문에 대해 응답자의 63.8%가 “그렇다”고 대답했다. 차별의 내용을 보면 37.4%가 임금차별, 23.7%는 승진차별, 15.6%는 동일한 조건을 갖춘 남녀노동자에게 각각 다른 업무(특히 여성노동자에게 남성노동자를 보조하는 업무)를 맡기는 업무배치 차별인 것으로 나타났다.⁴⁾

이처럼 근로기준법상의 차별대우 금지와 남녀고용평등법의 제정에도 불구하고 직장 내 성차별은 물론 모집과 채용과정에서 남녀차별은 여전하다.

1) 직종 분할

남녀 직종분할 현상은 한국의 성차별적 시장구조를 엿보게 하는 특징 중의 하나이다. 한국여성개발원이 조사한 여성취업자의 직종분포를 중분류별로 살펴보면 이의 심각함을 잘 드러내준다. <표 5>를 보면 여성취업자는 중분류 직종 82개 중 10개 직종에 약 68%가 종사하고 있어 여성 취업이 일부 직종에 집중되어 있음을 알 수 있다. 그리고 여성취업자의 중분류 직종별 분포를 혼인상태별로 보면 미혼 여성은 계산기 조작용 등과 같은 하위 사무직이나 전기, 전자공, 교사 등의 직종에 많이 종사하고 있는 반면, 기혼여성들은 상대적으로 농업 및 축산종사자, 판매서비스직 종사자가 많은 것으로 나타났다.

2) 임금격차

여성들은 저임금업체와 저임금업종에 집중 고용되어 있다. 임금수준

4) 한국여성개발원, 『1992년 연구보고서 여성취업실태조사』

〈표 5〉 직종 증분류별 여성취업자 분포 (단위: 명, %)

대분류 직종별 여성 종사자수	해당 대분류 직종에 속하는 여성집중 직종 및 종사자 비율
전문·행정직	127(100.0) 교원(63.0)
사무직	161(100.0) 계산기 조작원(57.8)
판매직	278(100.0) 도소매자영업자(32.4), 판매원·점원(15.1)
서비스직	238(100.0) 가정부 및 가사종사자(38.7), 요식자영업자(17.6)
농수산업직	515(100.0) 농업 및 축산종사자(97.5)
생산직	309(100.0) 의복제조공(32.3), 전자공(16.2), 기타 생산관련공(15.5)
전체	1,628(100.0) 상기 10개 직종 종사자(68.1)

* 주: 여성집중 직종의 종사자비율은 해당 대분류 직종에 종사하는 전체 여성취업자에 대한 여성집중 직종에 종사하는 취업자비율을 나타낸다.
[자료] 한국여성개발원, 『1992년도 연구보고서 여성취업실태조사』

을 성별, 연령계층별로 보면 '50만 원 미만' 계층이 남성은 19.3%인 데 비해 여성은 69.0%나 된다. 이와 같이 여성노동자는 대부분 생산직이나 하위 사무직, 판매직 등 저임계층에 집중되어 있다. 여성들의 임금수준을 남성과 비교해보면 1990년대 전산업 여성노동자의 임금/남성노동자의 임금은 1990년 53.5%, 1991년 54.5%, 1992년 57.7%로 격차가 점차 줄어들고 있으나 아직도 남자에 비해 절반을 약간 웃도는 수준에 머물러 있으며, 임금총액의 차이는 35만 원, 40만 1천 원, 41만 9천 원으로 여전히 큰 격차를 보이고 있다.

우리나라 성별 임금격차를 다른 나라 남녀 임금격차와 비교해보면 우리나라 여성노동자들의 경제적 지위가 얼마나 낮은지를 더욱 실감할 수 있다.

〈표 9〉를 보면 세계적인 성차별국이라 하는 일본을 제외하면 우리나라 여성은 선진국과는 비교도 안될 정도로 임금차별을 겪고 있다. 그러나 임금차별은 선진국과의 비교에서만 심각하게 드러나는 것이

〈표 6〉 임금 계층별·성별 근로자 분포 (단위: 천 원, %)

구분 임금계층	1991			1990		
	총 구성비	남 구성비	여 구성비	총 구성비	남 구성비	여 구성비
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
160 미만	0.1	0.1	0.3	0.4	0.2	0.8
160.0~299.9	6.7	2.6	15.2	13.8	5.3	32.3
330.0~499.9	28.5	16.6	53.5	33.5	25.2	50.2
500.0~699.9	22.7	22.5	21.2	17.9	27.4	11.4
700.0~999.9	22.1	29.2	7.2	17.6	24.2	3.9
1,000.0~1,499.9	14.1	19.8	2.0	12.3	17.7	1.4
1,500 이상	5.7	8.1	0.6	-	-	-

[자료] 노동부, 『직종별 임금실태보고서』 각호에서 재작성

〈표 7〉 성별 및 근로자 종류별 임금상승률 추이(비농전산업) (단위: 천 원, %)

	1991				1992		
	1990	1991	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4
남 자	753 (17.7)	822 (17.2)	937 (17.2)	970 (18.1)	942 (19.9)	945 (13.1)	1,047 (11.8)
여 자	403 (19.6)	481 (19.3)	524 (20.1)	519 (19.4)	524 (21.8)	525 (15.9)	604 (15.4)
여 자/남 자	53.5	54.5	55.9	53.5	55.6	55.6	57.7

주: 1) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률

2) 근로자 종류는 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업에서만 구분되고 다른 산업에서는 관리, 사무, 기술직으로만 분류됨

[자료] 노동부, 『매월노동통계 조사보고서』 각호에서 작성

아니다. 1991년 ILO-ARTEP(국제노동기구 아시아지역 고용촉진단)은 한국의 서울, 말레이시아의 쿠알라룸푸르, 태국의 방콕, 필리핀의 마닐라 등 4개 도시 노동시장을 조사하였는데, 이 기관의 의뢰를 받은 서울대 배무기, 조우현 교수의 연구결과(1991, 1992)에 의하면

〈표 8〉 성별임금 격차 추이 (단위: 천 원, 월)

			1990	1991	1991상	1992상
전산업	격차	임금총액	350	401	369	419
		총액	314	360	332	376
		정액급여	235	266	255	287
		특별급여	79	94	77	89
		초과급여	36	41	37	43

[자료] 전노협, 「1993년 임투자침」

〈표 9〉 국제 남녀 임금격차 비교 (단위: %, 남자 = 100)

국가	비율	국가	비율
한 국	50.5(89)	핀 란 드	76.8(89)
스 웨 덴	89.5(89)	일 본	41.7(89)
뉴질랜드	75.3(89)	엘살바도르	90.4(87)
싱가포르	57.5(89)	서 독	72.8(89)
홍 콩	73.2(89)	호 주	79.6(88)
덴 마 크	84.6(89)	영 국	68.4(89)

* 주: 1) ()안의 수치는 연도임
 2) 한국의 여성임금액은 ILO통계연감에는 오기되었기 때문에 원자료 출처를 찾아 수정한 것임
 [자료] ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1989/90 합본호

〈표 10〉 각국 도시간 성별 임금격차 (단위: %, 남자 = 100)

도시	서울	쿠알라룸푸르	방콕	마닐라
비율	56.7(91)	70.3(91)	74.9(91)	79.6(91)

서울 여성은 남성임금의 56.7%를 받고 있으나 쿠알라룸푸르의 여성은 남성의 70.3%, 방콕 여성은 74.9%, 마닐라 여성은 79.6%를 받고 있는 것으로 나타났다(경실련 주최, 「여성정책세미나 자료집」에서 재인용).

3) 조기퇴직 개요

우리나라 연령별 임금실태를 보면 '40~44세' 계층까지는 경력, 근속기간에 직접적인 영향을 미치는 연령이 높아지면서 임금수준도 높아지는 연공서열형 임금형태를 나타내고 있으나, 그 이후 연령계층에서는 다시 임금수준이 낮아지고 있다. 그러나 이를 다시 성별로 살펴보면 남자의 경우에는 병역과 학업을 마치고 사회에 진출하여 직장에 안정하게 되는 '25~29세' 계층부터 '40~44세' 계층까지 임금수준이 계속 높아지다가 그 이후에 약간의 감소추세를 보이고 있는 데 비해, 여자의 경우에는 '30~34세' 계층까지 임금수준이 높아지다가 '35세 이후' 계층부터 낮아지는 것으로 나타나고 있다.⁵⁾

이는 정년과도 밀접한 관계가 있다. 즉 결혼, 임신 등을 이유로 한 조기퇴직 종용의 결과 여성노동자는 근속기간이 상대적으로 짧다. 또 재취업의 경우 경력이 인정되지 않거나 아예 기혼여성의 취업을 금지하는 기업이 많기 때문에 경험을 살릴 수 없는 다른 업종으로 직종전환을 하는 경우가 많다.

사주식회사에 근무하는 ㄱ씨는 결혼휴가에 들어가면서 "다녀오겠다"는 인사를 하였다. 그러자 사장은 상무를 불러 "어떻게 일을 처리했길래 다녀오겠다"고 하느냐"며 호통을 쳤다 한다. ㄱ씨는 대학을 졸업하고 입사할 때 결혼 후에도 근무가 가능하다고 해서 이 회사를 선택했고, 간혹 회의석상이나 사석에서 결혼퇴직 관행에 대해 문제제기를 하면 "그런 일은 없다. 결혼해서 다녀라. 기혼자가 없는 것은 스스로 나가기 때문이다"라는 말을 들어왔기 때문에 낙관하고 있었던 것이다. 이 회사에는 이전에 결혼한 여성이 있긴 했으나 산전산후 휴가를 안주어 결국 퇴사하고 만 경우도 있었고, 같은 그룹 내 계열사에서는 결혼한 여성에게 걸레질만 시켜 쫓아내기도 했었다(「1991년 한국여성민우회 상담창구를 통해 본 사무직 여성의 현주소」, 「사무직여성」 1991년 겨울호).

5) 노동부, 「직종별 임금실태조사보고서」

위 사례와 같이 사업주들은 채용시의 조건과 달리 결혼과 임신을 하면 조기퇴직을 강요하거나 법정 산전산후 휴가를 내주지 않아 퇴직하게 만드는 일도 빈번하다. 여성민우회가 1990년 8월부터 1992년 7월까지 접수한 상담사례 중 결혼, 임신으로 인한 강제퇴직 및 조기정년 권유 유형만도 약 100여 건에 달한다(『노사저널』 1992년 8월호).

남녀고용평등법의 제정에 따라 여성에게 차별적으로 적용되던 정년차별은 명시적으로는 점차 줄었다고 하나 아직도 법을 어겨가면서 정년차별 규정을 두고 있는 업체가 많다. 1992년 3월 13일 노동부는 1991년 하반기 전국의 종합병원 216곳, 사립대 120곳, 호텔은 1991년 하반기 전국의 종합병원 216곳, 사립대 120곳, 호텔 308곳 등 544곳에 대한 남녀고용차별 실태를 특별점검, 이 중 종합병원 7곳과 사립대 13곳, 호텔 9곳 등 모두 29곳을 적발해 시정지시를 내렸다고 밝혔다. 노동부 관계자는 이들 업체 대부분이 전화교환원, 조무원(사무보조원), 안내원, 타자원, 간호사, 간호조무사, 약제사 등 대부분 여성으로 이루어지는 직종에서 조기정년 규칙을 심하게 적용해오다 적발됐다고 밝혔다(『노사저널』 1992년 4월호).

4) 승진·업무배치·교육기회에서의 차별

한국여성개발원의 조사에 따르면 차별의 성격을 직종별로 살펴볼 때 전문행정직은 상대적으로 승진차별이 큰 것으로 나타났고, 판매·서비스직, 생산직은 임금차별이 많은 것으로 나타났다. 그리고 사무직에서도 임금차별과 승진차별이 가장 많았으나 타직종에 비해서 상대적으로 배치 차별, 즉 동일한 학력의 남성에게 비해 보조적인 일만 맡기는 경우가 많은 것으로 나타났다. 산업별(광공업과 서비스업)로는 남녀차별 유형에서 큰 차이를 보이지 않았으나, 종사업체 규모별로는 규모가 클수록 여성에 대한 승진차별이 상대적으로 많은 반면에 업무배치 차별이나 정년차별은 적은 것으로 나타났다.⁶⁾ 금융권

6) 한국여성개발원, 앞의 책

의 여행원제도는 승진, 임금에서의 성차별을 제도화시킨 전형이었고, 1992년 여행원제 폐지 지시에 따른 대안으로 은행들이 도입을 시도했던 신인사제도도 여성노동자에 대한 승진과 업무배치의 차별을 변칙적으로 제도화시킨 것이라고 볼 수 있다(『여행원제도』 폐지에 관해서는 제3절에서 후술함).

여성은 일과 관련하여 교육을 받는 기회도 극히 적다. 경제기획원의 「고용구조 특별조사 결과보고」에 따르면 1986년 한 해 동안 일과 관련하여 교육훈련을 받은 적이 있는 여성노동자는 전체 여성노동자의 4.7%에 불과했다. 우리나라의 경우 직업훈련시설이나 훈련기회는 극히 적으며 그나마 여성은 남성의 절반 수준밖에 교육훈련을 받지 못하고 있는 형편이다(표 11참조). 한국여성개발원의 1992년 조사에 따르면 일과 관련하여 교육훈련을 받은 적이 있는지에 대한 질문에 “그렇다”고 응답한 여성은 13.3%에 불과하였다.⁷⁾ 이러한 결과는 여성취업자의 대부분이 업무 수행에 있어 특별한 훈련을 필요로 하지 않는 단순기능직에 집중되어 있음을 반영한다. 그리고 이러한 훈련의 미비는 전직이나 재취업시 선택의 폭을 극히 제한하게 되며 결국 단순기능만을 요구하는 직종에 재취업하는 악순환을 반복하게 만든다.

또한 직무와 관련하여 훈련을 받은 여성을 훈련기관별로 살펴보면 공공기관이나 사업체에서 훈련을 받은 경우는 39.8%에 불과하다. 또한 한국여성개발원의 1992년 조사에 따르면 취업 전에 교육을 받은 전체 취업자의 39.9%가 사설학원이나 민간단체에서 훈련을 받았으며 “훈련자금을 자비로 부담한다”가 교육을 이수한 응답자의 46.7%나 되었다.⁸⁾ 이러한 사실은 여성의 교육기회와 직업훈련에 대한 정부와 기업의 기여도가 매우 낮은 수준임을 보여준다.

훈련내용을 보면 직무와 관련된 훈련이 가장 많아 48.3%를 차지했다. 이는 결혼, 임신, 출산 등으로 조기퇴직을 강요당해 재취업시

7) 한국여성개발원, 앞의 책

8) 한국여성개발원, 앞의 책

〈표 11〉 직업(중분류)별 직업훈련 이수유무 (단위:천 명, %)

	교육훈련을 받은 적이 있다.	교육훈련을 받은 적이 없다.	전 체
전 체	1,122(7.3)	14,324(92.7)	15,446(100.0)
남 자	863(8.8)	8,973(91.2)	9,836(100.0)
여 자	259(4.6)	5,351(95.4)	5,610(100.0)
남자/여자			
전문행정	101 / 62	655 / 221	1,039
사무직	124 / 68	1,079 / 491	1,761
판매직	35 / 22	1,309 / 932	2,298
서비스직	48 / 67	553 / 727	1,396
농수산직	17 / 1	2,328 / 1,974	4,320
생산직	538 / 39	3,049 / 1,007	4,633

[자료] 경제기획원, 『제2차 고용구조 특별조사 결과보고』, 1987

〈표 12〉 훈련기관 유형 (단위:천 명, %)

	전 체	받음	사설학원	공공기관	사업체
남 자	3,212	322	185(57.5)	66(20.5)	71(22.0)
여 자	2,172	138	83(60.1)	21(15.2)	34(24.6)

[자료] 경제기획원, 『고용구조 특별조사 결과보고』, 1987

다른 직종을 찾는 여성이 많은 점을 고려할 때 여성노동자들은 재취업에 필요한 교육훈련이 전무한 상태에서 열악한 근로조건을 감수할 수밖에 없는 처지에 놓이게 되며 특별한 기술적으로 진출하려 할 경우 민간단체나 사설학원에서 자비로 교육훈련을 받을 수밖에 없다는 것을 말해준다. 그러나 기혼여성의 재취업이 주로 경제적인 이유에서 비롯되는 것인 점을 고려할 때 이러한 사실은 기혼여성이 희망하는 업종의 취업조건을 더욱 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있다.

4) 차별에 대한 여성노동자의 대응

이상에서 살펴본 여성에 대한 차별 이외에도 여자이기 때문에 당하는 직장 내 성폭행이나 인격모독 등과 같은 모멸적인 대우는 아직도 빈번히 발생하고 있는 일들이다. 그러나 아직도 차별 당사자인 여성노동자들의 해결의지가 굳건하다고 할 수는 없을 것 같다. 특히 업체의 규모가 작을수록, 학력이 낮을수록, 기혼일수록 차별대우에 대한 해결의지는 약하게 드러났다.⁹⁾

한국여성개발원이 실시한 조사에 따르면 부당하게 차별을 받았을 경우 이를 해결하는 방법으로 차별을 받고 있다고 생각하는 여성의 상당수가 “해결할 길이 없으므로 그냥 있다”(32.0%), “직장을 그만둔다”(8.5%)라고 응답하였다. 즉 우리나라에서 차별을 받고 있는 여성노동자의 40.5%가 기업주의 차별에 대해서 시정이나 개선 노력을 전혀 하지 않는 체념상태에 있음을 보여준다.¹⁰⁾ 이에 비해 증권사노조의 조사에 따르면 “여직원 승급, 승진제도를 개선하는 데 문제가 생겼을 때 어떻게 대처하겠느냐”는 질문에 응답자의 55.8%가 “노동조합에 도움을 요청하겠다” 또는 “여직원의 특수이해이므로 독자적으로 교섭하겠다”(4.49%)고 응답하여 개인적 또는 집단적인 해결의지를 보이고 있다.¹¹⁾ 여성개발원의 조사와 증권사노조 응답자들의 태도상에 나타나는 차이는 증권사노동자들의 경우 고학력이라는 점, 노조가 있어 조직적인 대응이 가능하다는 점 등에서 찾을 수 있다. 이로 볼 때 여성노동자에게 가해지는 각종 차별대우를 개선해 나감에 있어 노동조합의 역할은 대단히 중요하다.

사회적, 직장 내에서 벌어지는 각종 차별적 대우에 대한 해결은 차별의 성격에 따라 달라질 수밖에 없다. 법적 제도적으로 정착된 차별적인 규정이나 질서는 단일 직종이나 직장 범위를 넘어서서 전

9) 한국여성개발원, 앞의 책

10) 한국여성개발원, 앞의 책

11) 증권사노동조합협의회 여성부, 『증권사여직원 고용실태 설문조사보고서』