금속노조통신 144호

발행일 2021년 8월 23일(월) ❙ **발행인** 김호규 ❙ **SNS** 페이스북 · 카톡채널 ⌕금속노조 ❙ **편집** 선전홍보실 ☎ (02)2670-9507

"정의로운 전환 경로 논의 주제 합의하면 대화 참여"

금속노조, 자동차산업 정의로운 전환 정책토론회 열어

금속노조와 더불어민주당 탄소중립특별위원회 실행위원회가 8월 19일 오후 금속노조 회의실에서 '자동차산업의 정의로운 전환을 위한 정책토론회'를 열고 열띤 토론을 벌였다.

김호규 금속노조 위원장은 인사말에서 "노동이 참여하는 정의로운 산업전환과 관련해 자동차업종을 중심으로 첫 번째 토론회를 연다"라며 "어떤 논의든 결과가 나온다. 핵심은 노동의 참여다. 들러리 서지 않겠다. 금속노조가 길을 만들겠다. 진지하게 만나고 함께 실천해보자"라고 전환의 주체인 노동자의 참여를 강조했다.

김상민 노조 정책실장은 발제에서 정부가 내놓은 산업전환 정책에 ▲자동차산업 전환 시나리오 불분명 ▲위기 기업과 노동자 보호를 위한 실효성 있는 대책 부족 ▲질 나쁜 일자리 확산 우려 ▲부품사의 원청 종속 강화 ▲산업이 아니라 재벌·대기업 향한 정책 집중 ▲노동조합 배제 등의 문제가 있다고 지적했다.

김상민 정책실장은 ▲산업전환 과정에서 고용의 양과 질 유지를 '강제할 수준'의 정책 수립 ▲전직 지원 서비스 의무화와 비용지원 강화 ▲'정의로운 전환 원칙'에 맞는 위기 기업·노동자 보호 재원 마련과 운영체계 수립 ▲독점 구조 해소 ▲전환 전 과정 노동조합 대등한 참여 보장 등을 내놨다. 김 실장은 '자동차산업의 정의로운 미래 전환을 위한 노사정 선언'을 논의의 시작점으로 삼자고 정부와 업계에 제안했다.

토론자로 나선 김주홍 한국자동차산업협회 상무는 "향후 10년이 자동차산업의 경쟁력 확보를 결정하는 중요한 시기"라면서, 미래차산업 경쟁력 확보를 위해 노동 유연성을 반드시 확보해야 한다고 주장했다. 김주홍 상무는 법제도 개선 예로 ▲파업 시 대체근로 허용 ▲사업장 점거금지 ▲노조 부당노동행위 조항 신설 등을 들었다.

"노동자 참여하는 기후위기 공동대응 산업·업종교섭 필요"

이정희 한국노동연구원 노사관계 본부장은 "김호규 위원장이 강조한 노동자 참여는 일터 민주주의와 부합한다"라면서, 기후위기 대응 조건으로 이해관계자 중심의 '일터 민주주의'를 강조했다.

이정희 본부장은 일터 민주주의에 기반한 이해관계자 공동대응의 필요성을 강조하며, 노동자를 결정 과정에 참여하는 '적극적 대응'의 주체로 세우는 거버넌스 재구축이 필요하다고 밝혔다.

이정희 본부장은 '정의로운 전환'의 구조적 제약 조건으로 ▲노동시장 유연화·분절화 ▲기업별 교섭체제 ▲노동배제 체제를 들면서, 기업 단위를 넘어 산업 차원으로 접근해야 한다고 주장했다. 기후위기 문제에 공동대응하기 위해서 산업·업종 수준의 중앙집중화하고, 조율한 단체교섭이 필요하다는 말이다.

이정희 본부장은 산업·업종 수준의 중앙집중 교섭을 위해 사용자 단체가 업계 이해를 대표하는 역할을 넘어 업종별 단체교섭 당사자로서 역할을 해야 한다고 주문했다.

정부 측 토론자인 편도인 노동부 고용정책총괄과 과장과 이민우 산업부 자동차과 과장은 기존 정부 정책인 '공정한 노동 전환 정책'과 '자동차 부품기업 미래차 전환지원 전략'을 요약·발표했다.

이민우 과장은 금속노조의 정부 정책 비판에 대해 "산업부 업무는 기업지원에 한정돼 있다"라고 선을 그으며, "노동계는 탄소중립 시나리오 1안·2안·3안 중 어떤 시나리오를 희망하는지 견해를 명확히 밝

혀달라” 라고 요구했다.

토론회 막바지 사회자가 경사노위나 탄소중립위원회에 업종별 협의회를 만든다면 참여할 의지가 있느냐고 묻자, 김상민 노조 정책실장은 “경사노위든 뭐든 내용과 방향이 중요하다. 방향을 설정해야 한다. 정의로운 전환으로 가기 위한 경로를 같이 논의하는 대화 틀이라고 서로 분명히 합의하고 출발한다면 어떤 형식이든 대화를 마다할 이유는 없다” 라고 답했다.

김상민 정책실장은 “정의로운 전환을 위해 주체들이 머리 맞대고 논의하고, 대등한 입장에서 정책 만들고 시행하는 과정이 필요하다. 주체들도 노력하겠지만 국회가 제도적인 뒷받침을 해야 한다. 오늘 토론회가 그런 자리가 되었으면 한다” 라고 전했다.

대여 가전 방문관리 노동자 건강·안전 ‘적신호’

금속노조, LG케어솔루션 노동자 실태조사 결과 발표 …
“위험한 노동환경 개선, 법제도 보완 시급”

LG전자 가전제품을 대여하고 유지·관리하는 LG케어솔루션 노동자 상당수가 위험한 노동환경에서 일하며, 높은 노동강도와 여러 질환에 시달리는 사실이 드러났다.

금속노조는 8월 19일 오후 국회 본관에서 강은미 정의당 의원과 ‘LG전자 렌탈 가전 방문관리 노동자 안전·건강 실태와 개선방안’ 토론회를 열었다. 토론회 참석자들은 방문점검 노동자에 대한 안전보건 대책 마련과 제도 보완이 시급하다고 입을 모았다.

금속노조는 이날 토론회에서 LG케어솔루션 노동자 안전·건강 실태조사 결과를 발표했다. 노조 서울지부와 〈한국노동안전보건연구소〉는 2020년 12월부터 올해 1월까지 LG케어솔루션 노동자의 근무 상황과 노동강도·안전사고·감정노동 실태 등을 설문 조사했다. 404명이 참여했고, 현장조사와 면접 조사를 병행했다.

발제를 맡은 이나래 〈한국노동안전보건연구소〉 연구원은 응답자 58.5%가 주당 6일 이상 일한다고 밝혔다. 노동자들은 방문과 방문 사이에 컨택, 즉 고객과 약속 잡는 일에 주당 평균 6.11시간을 썼다. 휴식시간이 없는 셈이다.

이 노동자들은 한 달 평균 182.56건의 계정을 처리한다. ‘계정’은 방문 노동자가 담당하는 가전제품 개수를 뜻한다. 절반 넘는 노동자(50.5%)가 한 달 평균 161~200건의 계정을 맡았고, 201건 이상 처리한다는 노동자도 22.8%에 달했다.

LG케어솔루션 노동자는 근무 일수가 길고 장시간 노동을 하지만,

한 달 일하고 실제 손에 쥐는 돈은 평균 180만 원도 안 된다. LG전자 사측은 이들이 업무위탁 계약을 맺고 건당 수수료를 받는 특수고용 노동자라는 이유로, 기본급은커녕 연차나 연장·휴일근무수당, 퇴직금도 주지 않았다.

"화장실도 못 가고 끼니 거르기 일쑤" … 일하다 몸도 마음도 병드는 LG케어솔루션 노동자들

하루 근무 중 평균 식사 횟수를 묻는 질문에 16.5%가 먹지 않는다고 응답했다. 근무 중 화장실에 가지 않는다는 응답은 15%로 나타났다. 이나래 연구원은 "식사시간과 화장실 사용을 보장받지 못하는 환경에서 일하다 보니, 위장·소화기계·비뇨기계 질환을 겪을 수밖에 없다" 라고 설명했다.

방문관리 일이 건강을 해치거나 안전상 위험하다고 느끼는 비율은 84.7%로 나타났다. 업무가 건강을 해치거나 부정적인 영향을 미치느냐는 질문에 각각 84.7%와 85.5%가 그렇다고 답했다.

업무 탓에 실제 건강이 나빠진 경우가 많았다. 치료받는 질병을 중복응답으로 물었더니 76.7%가 근육과 뼈, 관절질환을 앓는다고 답했다. 허리통증(51.6%), 비뇨기계 질환(35.8%), 위장질환(31.3%), 시력 저하(30.1%) 증상도 많았다.

특히, 근골격계 질환과 감정노동 문제가 심각했다. 응답자의 76.7%가 통증이 1주일 이상 지속되고 통증 정도가 심한 근골격계 질환을 겪는다. 94.8%가 근골격계 질환 증상이 있었다. 감정 부조화·손상 등 감정노동 각 평가 영역에서 고위험군 비율이 높게 나왔다.

LG케어솔루션 노동자들은 무거운 물건을 직접 들고, 불편한 자세로 장시간 일하는 노동이 건강 악화의 주요 원인이라고 판단하고 있었다. 사측의 성과 압박과 고객 민원 스트레스도 크다고 했다.

업무환경은 안전하지 않았다. 최근 12개월 동안 경험한 사고를 물은 질문의 중복응답 결과 ▲부딪힘 245건 ▲절단·베임·찔림 182건 ▲개에 물림 127건 ▲넘어짐 124건 등으로 나타났다. 1인 근무로 고객 폭력 위험에 쉽게 노출되고 있었다.

이나래 연구원은 조사 결과를 바탕으로 방문 관리 노동자의 노동강도 완화와 안전 작업환경 구축이 시급하다고 강조했다. 이 연구원은 ▲기본급 보장·적정 계정 수 조정 ▲휴식시간·공간 마련 ▲작업환경 개선 ▲위험 거부 권리 보장 ▲노동안전보건교육 시행 등이 필요하다고 강조했다.

이나래 연구원은 화장실 사용보장과 안전보호구·작업 공구 개선, 설치·관리·수리업무 간 일원화 수칙 마련 등이 필요하다고 설명했다. 방문관리 노동자 보호를 위해 2인 1조 근무체계를 도입하라고 LG전자 사측에 촉구했다.

노동조건 개선에 노동조합이 역할을 해야 한다고 제시했다. 이나래 연구원은 "금속노조가 가전제품 관리업무 특성과 고객 대면 업무의 문제점, 사측의 성과 압박 등 방문관리 노동자가 처한 위험한 상황을 사회에 널리 알려야 한다" 라며 방문관리 노동자 산업재해 쟁점화·인정투쟁을 제안했다.

방문 관리 노동자, 건강관리 사각지대에 방치 … 산업안전보건법 적용 범위 확대 등 법제도 개선해야

이진우 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터장은 토론에서 한국의 방문관리 노동자 안전보건 제도 미비를 꼬집었다. 이진우 센터장은 "산업안전보건법에 특수고용노동자에 대한 안전·보건조치 의무가 있지만, 방문점검원 노동자는 빠져 있다. 안전·보건교육조차 받을 권리가 없다" 라며 안타까워했다.

산업안전보건법상 방문관리 노동자는 직업 특성에 맞춰 시행하는 특수건강진단을 받을 수 없다. 건강을 해치는 위험요인이 많지만, 조기 진단하고 건강을 관리할 체계가 현행법 제도에 없다는 게 이진우 센터장 설명이다.

이진우 센터장은 정부가 방문관리 노동자를 건강관리 사각지대에 내버려 두고 있다고 비판하며, 산업안전보건법을 선별·배제 방식에서 모든 노동자를 보호하는 방식으로 개선해야 한다고 주장했다.

노동부도 제도 보완 필요성에 공감하는 분위기다. 이날 토론회에 참가한 이창욱 노동부 산업안전보건본부 산업보건기준과 사무관은 올해 하반기 산업안전보건법상 안전·보건 조치와 특수건강진단 적용 대상·업종 확대 가능성을 언급했다.