
2019 노동자 건강권 포럼

2019년 2월 22일(금)~23일(토) · 삼경교육센터

주관 2019 노동자 건강권 포럼 공동기획위원회

참가 단체 감정노동전국네트워크, 과로사예방센터, 노동건강연대, 노동인권실현을 위한 노무사 모임, 노동환경건강연구소, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회, 문송면·원진노동자 산재사망 30주기 추모조직위원회, 전국민주노동조합총연맹, 반도체 노동자의 건강과 인권지킴이, 발암물질 없는 사회만들기 국민행동, 서울시 감정노동종사자 권리보호센터, 시민건강연구소, 일과건강, 인도주의실천의사협의회 환경노동위원회, 일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사회, 외국인이주노동운동협의회, 직장갑질 119, 통통톡, 한국노동안전보건연구소, 화학물질감시네트워크

세부 프로그램

날짜	시간	세부 프로그램	장소
1일차 2월 22일 (금)	13:30~14:00	개회식	6층
	14:00~16:30	[전체세션] 안전보건의 새로운 30년을 열자	6층
	16:40~18:30	노동현장 심리적 위기상황과 대처를 위한 방향	6층
판례의 변천으로 본 노동자 건강권		5층 A	
2일차 2월 23일 (토)	10:00~12:00	감정노동자보호법 이후의 과제와 대표직종 매뉴얼 소개	5층 B
		노동자의 사망, 기업의 범죄가 되다 -김용균의 죽음과 기업살인법 제정운동	5층 A
	12:00~13:00	점심시간	
	13:00~15:00	화학물질 알권리 감시활동과 지역대비체계 구축방안	5층 B
		유입 30년, 이주노동자의안전과 건강	5층 A
	15:10~17:30	노동안전보건 활동, 노동자 참여 현황과 과제	5층 B
산업보건 30년 직업환경의학 의사의 역할		5층 A	

목차

[전체세션] 안전보건의 새로운 30년을 열자	7
노동자건강권 운동이 이끌어 온 노동안전보건 패러다임의 변화	9
산업재해 보상과 치료받을 권리의 성장	43
새롭게 안전보건참여 활동을 시작하고 있는 조직의 움직임과 전망	59
노동조합이 없는 노동자들의 목소리를 찾아서	63
공장의 벽을 허물자. 노동자 건강권과 시민 건강권을 하나의 의제로	77
노동현장 심리적 위기상황과 대처를 위한 방향	81
노동현장 심리적 위기상황과 대처	83
노동현장 중대재해 양상과 심리적 위기상황 대처 사례	113
성폭력·상사괴롭힘 등에 의한 위기대처	119
노동현장 심리적 위기개입의 다양한 사례·지침	125
판례의 변천으로 본 노동자 건강권	139
판례의 변천으로 본 노동자 건강권	141
산재 법제도 과제 중심으로	155
산안 법제도 과제 중심으로	171
판례를 만들어 가는 활동가의 이야기	175
감정노동자보호법 이후의 과제와 대표직종 매뉴얼 소개	183
감정노동자 보호법 이후의 과제	185
의료기관, 지하철, 콜센터 등 주요 감정노동자 보호 매뉴얼	195
서울시감정노동종사자 권리보호센터의 역할	205
의료인의 직장괴롭힘 문제와 대책	211
노동자의 사망, 기업의 범죄가 되다	217
최근 주요 기업살인의 특성과 처벌경향	219
산업안전보건법 전면 개정과 기업살인법	223
화학물질 알권리 감시활동과 지역대비체계 구축방안	231
화학물질알권리와 지역대비체계 구축방안	233
사업장 화학물질 알권리보장 방안	243
지자체 역량강화를 위한 제안	247
정부 정책방향과 향후 계획	251
유입 30년, 이주노동자의안전과 건강	259
이주노동자 건강권	261

주요사례로 본 이주노동자 산재실태와 개선방안	275
미등록노동자의 건강권	285
쉼터생활과 이주노동자 건강권	287
[특별보고] 미얀마인노동자 탄저테이씨 단속사망사례 보고	291
노동안전보건 활동, 노동자 참여 현황과 과제	295
명예산업안전감독관제도를 통한 활동 사례	297
전국 사업장 산업안전보건위원회 사례	327
미조직, 비정규 노동자와 노동자 참여 제도	341
작업중지권, 위험성평가, 근골유해요인조사 등 현장 노안투쟁의 성과와 한계	355
노동안전보건 활동의 노동자 참여 관련 개선 과제	407
산업보건 30년 직업환경의학 의사의 역할	423
특수건강진단의 역사와 미래	425
보건관리 제도 산업보건의 역사와 미래	451
지역산업보건센터, 근로자건강센터, 직업건강공공서비스의 역사와 미래	469

[전체세션]
안전보건의
새로운 30년을 열자

노동자건강권 운동이 이끌어 온 노동안전보건 패러다임의 변화 -문송면, 원진 투쟁 이후 30년 투쟁의 경과와 과제-

최명선 (민주노총 노안실장)

1. 들어가며

2018년은 문송면, 원진 레이온 투쟁의 30주기였다. 30년 전이나. 지난 30년 동안이나 오늘 이 시점까지 안전하고 건강한 현장과 노동자 건강권을 위한 변화는 노동자의 죽음과 고통, 그리고 이를 해결하기 위한 노동, 시민사회의 투쟁의 역사였다. 2018년 110여개 노동, 시민사회가 추모 조직위를 구성하고, 공동사업과 공동투쟁을 전개하면서, 우리가 다시금 확인한 것은 ‘지난 30년 동안의 여러 투쟁에도 불구하고, 여전히 한국은 산재사망 1위 국가이고, 하청, 파견, 특수고용 비정규 노동자와 이주, 현장실습 등 취약한 노동자의 문제로 전가되고 있다’는 사실이었다. 노동계가 수 년 동안 제기해 온 위험의 외주화, 숨방망이 처벌, 대기업의 영업비밀 남발 등의 과제를 부분적으로 담은 28년만의 산업안전보건법 전부 개정조차도 24살 청년 비정규 김용균 노동자의 죽음과 유족, 노동, 시민사회의 전국적인 투쟁으로 국회를 통과했다.

지난 2월9일 62일 만에故 김 용균 노동자를 마석 모란공원에 모셨다. 지난 수년간의 투쟁과 김용균 유족을 비롯한 전국적 투쟁으로 산업안전보건법 전면 개정 등 현장의 건강권 확보를 위한 물꼬를 뒀으나, 현장의 실질적인 변화를 위한 본격적인 투쟁은 이제부터가 시작이다. 이에 더욱 각별히 다가오는 2019년에 새로운 30년 노동안전보건투쟁에 대한 엄중한 논의를 위해 지난 30년 노동안전보건투쟁을 정리해 본다. 발제문이 지난 30년 노동안전보건투쟁을 당연히 다 담지 못했고, 민주노총과 노동자 건강권 단체가 진행했던 투쟁과 연대 사업을 중심으로 정리되었다는 한계를 미리 말씀 드린다. 이후에 각각의 영역에서 진행했던 투쟁과 사업이 더 추가되고 보완되어 온전한 30년 투쟁의 역사가 정리되길 기원한다.

2. 문송면 · 원진 산재투쟁 30년 법 제도는 무엇이 달라졌나 ?

1) 산업안전보건법 개정으로 본 30년

- 산업안전보건법은 1948년 제정된 근로기준법의 안전보건 10개 조항으로 시작되었음. 1963년에 산재보상보험법이 먼저 독립 제정되고, 1981년 독립된 산업안전보건법 제정

- 87,88 노동자 대투쟁과 1988년 문송면, 원진레이온 산재 투쟁이 진행되면서, 1963년 광산보안법이 제정되고, 1981년 산업안전보건법이 제정. 광산보안법 제정 이래 28년만인 1990년 최초의 산업안전보건법 전면 개정. <산업안전에 대한 정부의 책무, 근로자 대표의 안전보건 조치 결과 사업주 요청권, 산업안전보건위원회 노사 동수 구성, 정기적인 안전보건 교육 실시, 유해화학물질에 대한 규제. 건강관리 수첩 제도 도입, 산재예방기금 설치 운영> 등 주요 14개 조항이 개정

- 이후 지난 28년 동안 하청 산재에 대한 원청 책임, 물질안전보건자료 제공, 위험성 평가제도 도입, 근로자 건강센터, 산재은폐 처벌 등의 산업안전보건법의 부분 개정이 진행지난 산업안전보건법 개정의 역사에는 노동자의 억울한 죽음과 고통, 그리고 투쟁이 서려있음. 90년대 후반부터 전개된 근 골격계질환 집단 산재투쟁으로 도입된 근골격계 유해요인조사제도, 2009년경부터 전개된 청소노동자의 씻을 권리 보장투쟁으로 도입된 원청의 위생시설 제공 및 보장의무, 울산지역을 비롯한 전국적인 산재은폐 투쟁으로 도입된 고의적 산재은폐 형사 처벌 도입, 그리고 서비스 연맹을 중심으로 10년 가까이 제기한 감정노동 문제로 올해 개정된 감정노동 예방의무 부여 등이 대표적임

노동자 건강권 운동 진영은 십 수년 동안 기업 살인법 제정 투쟁, 화학물질 독성정보 등에 대한 노동자 알권리 투쟁을 전개해 왔고, 2010년 이후에는 하청, 파견, 특수고용 등 비정규 노동자 산재문제를 제기하며 구의역 참사 이후에는 위험의 외주화 금지 및 원청 책임 및 처벌강화 투쟁을 전면적으로 전개함. 또한, 90년대 후반 전개했던 과로사 근절 투쟁도 2017년 과로사, 과로자살 투쟁으로 본격화함. 일터 괴롭힘에 대한 현장단위의 다양한 투쟁이 전개됨

- 2018년 정부는 28년만의 산업안전보건법 전부 개정안을 입법예고. 전면개정의 주요 내용은 <특수고용 등 보호범위 확대, 도급금지, 원청 책임강화, 건설업 발주처 책임부여, 처벌강화, 노동부 작업 중지 명령 법제화, 화학물질 독성 정보 노동부 보고 및 영업비밀 사전심사 > 등 9개 분야 32개 부문에 달함. 문송면, 원진 30주기 추모조직위로 모인 110여개 노동, 시민사회단체의 입법 투쟁이 전개되었음. 12월 태안화력 청년 하청 비정규 노동자의 참혹한 죽음으로 산업안전보건법 전면 개정은 사회적 쟁점이 되었으며, 유족과 노동시민사회의 전국적인 투쟁으로 전면개정안이 국회 이송 2개월도 안 되어 심의 8일만에 국회를 통과했으며, 1월 공포되었음. 개정 공포된 법에는 일터 괴롭힘 관련 근기법 개정과 연동된 내용도 포함됨.

[참조 : 산업안전보건법 제 개정사 2015년 노동부 발간]

년도	주요 개정	비고
1953년	1953년 근로기준법 제정. 제6장 “안전과 보건”에 10개 조항 위험방지. 안전장치. 특히 위험한 작업, 유해물. 위험작업의 취업 제한, 안전보건교육, 병자의 취업금지, 건강진단. 안전관리자와 보건관리자, 감독상의 행정조치	산업안전보건법 제정 공포까지 28년동안 개정 없이 시행
1960년대	1961년 근로보건관리 규칙 제정. 1962년 근로안전관리 규칙 제정 1963년 광산보안법	-1963년 산재보험법 제정
1981년	- 산업안전보건법 제정 사업주와 노동자의 의무, 산업안전보건정책심의위. 안전보건위원회 설치. 안전보건 교육. 작업환경측정, 건강진단. 산재예방시설	건설. 제조 중대재해 증가. 직업병 발생 증가
1990년	산업안전보건법 전부 개정 정부의 책무 규정, 근로자 대표의 안전보건조치 결과 사업주 요청권 부여. 안전보건표지 설치 부착, 안전보건관리 규정 작성, 산업보건의, 산업안전보건위원회 노사 동수. 건설업 표준안전관리비 계상. 정기 안전보건교육 실시. 기계기구 안전조치, 유해위험 작업 도급인가제도. 유해화학물질 제조금지, 사용허가, 표시제 등 도입. 건강관리 수첩제도, 유해위험작업 노동시간 제한, 중대재해 사업장 안전보건진단. 산재예방기금 설치 운용	-문송면, 원진 투쟁으로 광산보안법 제정 이후 28년, 산업안전보건법 제정 11년만에 산업안전보건법 전부 개정
1995년	산업안전보건위원회 노동자 참여 확대 동일 장소 도급시 원청이 하청 사업주의 산안법 규정 준수 요구 화학물질 자료 사업장 비치 공경안전보고서 노동부 제출 및 심사 산업안전지도사, 산업위생지도사 제도 도입	산보위 구성 단협 체결 투쟁
1996년	산업안전보건위원회 의결기능 부여 급박한 위험의 작업중지 대피 노동자 불이익 처우 금지 건설업 등 원청 사업주의 하청 노사와 합동 안전점검 실시 기계기구 안전인증 자체검사, 건강진단, 안전보건진단에 근로자 대표 입회, 건강진단결과 노동자 설명의무 명예산업안전감독관 제도 산안법 위반 벌칙 상향 조정	작업중지 단협 체결 투쟁 1997년 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 개정 (안전관리자 겸직, 대행 허용 등)

년도	주요 개정	비고
1999년	산업안전보건위원회 활동에 대한 불이익 처우 금지 노동부의 역학조사 실시 근거 규정	
2002년	산재발생 건수, 재해율 공표제도 도입 산재보고 및 보존의무 근골격계 유해요인조사 제도 도입 신규화학물질 양도, 제공시 건강장해 방지 조치 서류 제공	근골격계 집단 산재인정 투쟁
2005년	공정안전보고서 제도 보완	
2006년	산재사망사고 발생 사업장 7년 이하 징역 또는 1억 이하 벌금	살인기업 선정 등 처벌강화 요구 투쟁
2007년	이주 노동자 채용 사업장 외국어 안전보건표지 부착 중대재해 발생 현장 훼손금지 작업환경 측정결과 신뢰성 확보 발암성 물질 노출 농도 일정기준이하 관리 의무 부여 원 하청 안전보건 노사협의체 구성 특례 (건설업 산보위) 안전보건 직무 교육 복원 (사업주 등은 삭제)	건설업 산재은폐 투쟁 건설현장 산보위 구성 투쟁
2009년	석면 철거해제 작업 안전보건조치 건강진단기관 평가 제도 역학조사 필요시 병원 등에 건강진단등 정보제공 요청 안전과 보상 통합 산재보상 및 예방심의위원회	지하철, 철도 석면 투쟁 전개
2011년	도급 사업시 원청의 안전보건조치 의무 개선 (일부도급, 전부 도급 적용) 원청의 하청 노동자에 대한 세척, 휴게 등 위생시설 설치 및 제공의무 부여 건설업 기초안전보건교육제도 도입 물질안전보건자료 작성,제공 의무 양도 및 제공자로 변경. 취급 사업주는 게시, 비치, 교육	청소 노동자 씻을 권리 투쟁 위험의 외주화. 기업살인법,원청 책임강화 투쟁 본격화
2013년	근로자 건강센터 설치 법적 근거 마련 유해 화학물질 제조, 취급 설비개조 등의 도급 시 하청에 정보제공의무 부여 건설공사 발주자 설계변경 요청 근거 도입 화학물질 유해성, 위험성 조사결과 제출, 안전보건조치 명령	여수등 플랜트 노동자 단기 고폭로 산재 투쟁
2017년	고의적 산재은폐 형사 처벌 도입	울산, 건설, 충북 지게차 산재은폐 투쟁

구분	2019년 산업안전보건법 전면 개정 주요내용
보호범위 확대	산업안전보건법의 목적 : 근로자--> 노무 제공자로 확대, 특수고용 노무 제공을 받는 자, 이륜자동차 배달업 등 중개사업주, 프랜차이즈 본점을 사업주로 보고 각각 안전보건조치의무 부여
도급금지	도급 금지 : 도급작업, 수은, 제련, 화학물질 작업 (위반은 10억 이하 과징금) 도급 승인: 급성독성, 피부부식성 물질 취급 작업등 (위반 시 10억 과징금). 도급승인 기한은 3년. 도급 승인 업무 재하도급 금지 (10억 이하 과징금) 적격 수급인 선정의무
원청 책임강화	도급 등 명칭에 관계없이 ... 그 밖에 업무를 타인에게 맡기는 행위로 확대. 동일 사업장은 모든 장소에 대해 원청이 하청과 공동으로 안전조치 의무를 짐. 원청이 지정. 제공하는 장소 중 위험장소는 원 하청 공동 안전조치 의무 부여 관계 수급인 도입: 다단계 하도급에서 최초 도급인 원청 책임 명확화 - 하청의 안전교육 실시 확인의무. 하청에 대한 정보제공의무 .화학물질 작업 시 하청에게 정보제공 없으면 하청 작업개시 연기, 지체책임 면제 보호구 착용 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접 조치는 제외
작업중지	- 급박한 위험과, 중대재해 발생으로 구분. 노동자와 사업주의 권리와 의무 구분. 작업 대피에 대한 불이익 처우금지 기준“근로자가 믿을만한 합리적 이유”명시 노동부 작업 중지 명령 법제화 작업 중지 해제 심의 위원회 : 전문가 등으로 구성
건설업	- 발주자가 공사 계획, 설계, 시공단계 책임 부여 (위반시 과태료 1,000만원) 건설기계 원청 책임 부여 (위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금) 타워크레인 설치해체 등록업 신설. (위반 시 1천만원 이하 과태료) 건설업을 별도 절로 독립. 설계변경, 공기연장 요청, 원 하청 안전보건협의체 등 실효성 확보
화학물질. 영업비밀	- MSDS 노동부 보고제도 도입 영업비밀 사전 심사 승인제도 도입 화학물질 독성정보자료 사업주 대상 청구권 확대
처벌강화 대표이사 의무부여	가중 처벌 도입 : 5년 이내 같은 죄 범한 경우에 형의 2분의 1까지 가중 처벌 원청의 책임 법 위반 시 산재사망 처벌 적용 원청의 책임 산안법 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원이하 벌금 적용 기업 법인에 대한 양벌규정 분리 : 1억--> 10억 이하 벌금 수감명령 : 사망사고에 대해 유죄 판결이나 약식명령 받은 경우 산재예방에 필요한 수강명령 부과 (안전보건 교육, 산재예방 등) 이사회 보고 승인: 대표이사가 매년 안전보건 계획(비용, 시설, 인원) 수립. 이사회 보고 및 이행 책임 부여
기타	위험성 평가 노동자 참여 법에 명시 - 의사의 진료 정보 노동부 제공 가능하도록 법제화 산재신청 역학조사 신청인 대리인 참여 명시적 규정 산업재해 예방 통합 정보 시스템 구축 원청의 하청 공정 작업환경 측정의무 부여 명확화, 하청 노동자 알권리 보장 작업환경 측정, 특수건강검진 전문기관 도입. 정보 시스템 구축

2) 산재보상보험법 개정으로 본 30년

산재보상보험법은 1964년 제정 시행되었고, 당시에는 보건사회부장관이 관장하고, 광업과 제조업 500인 이상 사업장 적용으로 출발했음. 당시 휴업급여는 평균임금의 60%임

이후 고용규모에 따른 적용대상 확대가 진행되었고, 2000년부터는 일부 업종을 제외하고, 상시근로자 1명이상으로 확대. 제정당시 11일 이상 요양이 필요한 경우에 적용되던 것이 82년에는 4일 이상의 요양이 필요한 경우로 확대되었고, 89년에는 휴업급여를 60%에서 70%로 확대했음

2004년 산재보험제도발전위원회의 13개 핵심과제는 노동계의 반대가 있었음. 2006년 노사정위원회 <산재보험발전위원회> 구성으로 42개 주제, 80개 항목의 개선방안 합의. 당시 민주노총은 불참. 2006년 대표적 합의 사항중의 하나인 출퇴근재해 산재보험은 2018년에 와서야 도입되었으며, 2008년 업무상 질병판정위원회 도입과 뇌심질환 인정기준 개악으로 이후 산재불승인이 남발되었음.

2000년대 초반 강력하게 전개된 특수고용노동자의 노동3권 보장 투쟁으로 2008년 특수고용노동자 산재보험 적용이 제도화 되었으나, 일부 직종으로 한정하고, 노사가 산재보험료를 반반 부담하는 제도로 도입되어, 화물연대를 비롯한 노동조합에서는 거부 투쟁을 전개함. 특수고용 산재보험 특례는 도입당시 4개 직종에서 현재는 9개 직종이며, 내용적으로는 2019년부터 건설기계 중 레미콘 적용에서 27개 건설기계로 확대

2010년에는 진폐에 대한 산재보상제도 개정이 집중 진행되었음.

2007년부터 시작 된 반올림의 삼성 직업병 인정 투쟁으로 산재입증책임 전환문제가 사회 의제화 되고, 민주노총과 노동계는 질병판정위원회 해체투쟁과 산재보험 제도개혁 투쟁을 전개함. 2011년 - 2013년 민주노총도 참여한 산재보험제도 개혁 노사정 논의가 진행. 뇌심질환의 만성과로 인정기준, 퇴행성 근골격계 질환에 대한 불승인 남발 개선, 직업성 암 인정기준 일부 개정이 진행되었음. 질병판정위원회의 위원 구성, 직업성 암등 상병별 심의, 현장재해조사 강화, 질판위 운영 개선, 역학조사 제도개선 등을 주 내용으로 하는 규정 개정이 진행되었음.

2017년 산재신청 노동자 불이익처우에 대한 사업주 형사 처벌 도입

2018년 출퇴근 산재보험 전면 적용, 산재신청 사업주 날인제도 폐지, 산재보험 미 가입 사업장 불이익 완화 (산재은폐 대책), 뇌심질환 인정기준 주당 52시간 부분 도입, 개별 실적요율 대기업 보험료 감면 축소 등 개정이 진행 됨

2018년 반올림의 삼성전자 직업병 투쟁을 중심으로 진행된 <입증책임 전환>의 문제는 2013년부터 근로복지공단의 각종 제도 개선을 통한 입증책임 완화의 방향으로 진행되어 왔음. 2018년 반도체 노동자의 직업성 암 관련하여 <추정의 원칙>을 도입 시행하고, 추정의 원칙을 과로사 인정의 세부 매뉴얼에 반영, 근 골격계 질환에 추가 도입 추진 등이 진행됨.

2018년 말 법 개정으로 감정노동, 일터 괴롭힘 등에 대한 산재보상 범위 확대가 하위법령에서 법 본문으로 명확히 명시

산재보험제도는 법 개정보다는 하위법령 및 규정 및 제도개선이 집중 진행 됨. 2017년부터 개별 요양급여제도를 통해 화상사고 등에 대한 요양급여의 개인부담 완화가 진행되고 있음. 또한, 산재 노동자에 대한 대체근로 지원제도도 시행되고 있음. 2018년부터 업무관련성 평가에 대한 특진제도가 도입 시행되고 있고, 산재 전문의사가 변형된 형태로 부분 도입이 추진되고 있음.

3. 1988 - 2018 시기로 본 노동안전보건 투쟁의 흐름

*누락된 내용이 많이 있으므로 지속적인 추가 보완이 필요함.

○ 1988년 이전

1960년대 이후 본격적인 산업화 과정에서 산업재해 문제가 주요하게 부상

1963년 500인 이상 사업장 산재보험법 제정.

1970년대 직업병 판단기준 마련 시작. 산재보상 직업병 인정기준은 38개였음

1981년 군사정권의 정당성 확보와 ILO 가입 등을 위해 산업안전보건법 제정

○ 노동안전보건 전문단체의 결성 흐름

1987년 산업재해 노동자 연맹. 1988년 산업재해 노동자회 결성 및 1990년 두 단체의 통합으로 산재노동자 당사자 조직인 산업재해 노동자 협의회 결성

1988년 노동과 건강연구회 설립. 민중의료연합(민의련), 노동자 건강을 위한 모임(노건), 인천산업사회보건연구회(산보연)등 결성

1990년 마창지역 '일하는 사람들의 건강을 위한 모임' 결성. 1991년 마창지역 '노동자 건강을 위한 모임' 결성. 1995년 두 단체 통합.

1998년 산재추방운동연합 결성 (전국 연대체) 했으나, 이후 해산.

1999년 '마창. 거제 산재추방운동연합'으로 개편 결성

1999년 원진재단 부설 노동환경건강연구소 설립

2000년 울산 산재추방운동연합 설립

2001년 노동자 건강연구회가 노동건강연대로 재편
2002년 인천지역 산재 없는 일터 회와 산보연이 통합하여 건강한 노동세상으로 재편
2003년 한국노동안전보건연구소 설립
2003년 광주 노동보건연대 결성
 년 대구 산업 보건회 결성

○ 문송면, 원진 투쟁 이후 90년대 노동조합의 건설과 산재 추방운동
중대재해 대응 투쟁이 노동조합 결성으로
노동조합의 중대재해 대응 투쟁, 산재인정 투쟁, 직업병 투쟁
산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 구성, 활동 강화 투쟁

○ 산재보험 제도 개혁 투쟁

1999년 이상관 산재노동자의 자살을 계기로 155일간 근로복지공단의 불승인 남발과 산재보험 제
도개혁 투쟁 전개
2000년대 초 중반 청구 성심병원, 하이텍 알씨디 등 노조탄압으로 인한 정신질환 산재인정 투쟁

○ 2000년 초반 IMF 구조조정에 대응하는 노동 강도 저지 투쟁

- 1994년 한국통신 114 교환원 근 골격계 질환 집단 산재인정
금속 제조업을 필두로 전 병원, 공공, 화섬 등 전 업종 근 골격계 질환 집단 산재투쟁
노동 강도 강화 저지, 구조조정 대응, 인력 확대
2003년 세계 최초 근골질환 예방을 위한 근 골격계 유해요인조사 제도 도입

○ 2000년대 중 후반 건설, 보건, 서비스, 궤도, 지자체 청소 등 노동안전보건운동의 확대
건설 사망재해 대응, 현장 노동안전보건활동과 조직화

병원 노동자 감염성 질환 예방 법 제도 개선
서울 지하철 노조 지하철 석면 문제 제기 법 제도 개선
지하철 철도 기관사의 공황장애 산재인정 투쟁
서비스 노동자 서서 일하는 여성 노동자의 앓을 권리 전국 캠페인 및 투쟁
- 2009년 청소 노동자 씻을 권리 투쟁 전국적 캠페인 진행
산업안전보건법 29조에 휴게실, 세탁시설 등 위생시설 설치 제공의무 도입

○ 2007년 삼성반도체 직업병 반올림 투쟁

반도체 직업병 투쟁, 시민참여 대중투쟁으로
입증책임의 문제, 직업성 암의 산재인정 문제 사회적 제기
2018년 반올림 1,000일 농성까지 지속적 투쟁 전개
삼성과 보상, 사과, 재발방지대책 합의

SK 하이닉스등 기업의 사회적 책임 확대 영역 확대

○ 2000년대 중 후반 산재보험 제도개혁 투쟁

- 특수고용노동자 산재보험 전면 적용 전국 순회 투쟁
- 질병판정위원회 대응 투쟁
- 산재보험 제도 개혁 투쟁

2013년 직업병 인정기준 개정, 질판위 제도 부분 개선, 역학조사 제도 개선

○ 2011년 이후 하청 산재 문제의 제기, 원청 책임 및 처벌강화

2011년 인천공항철도 심야선로보수작업 5명 노동자 사망

조선하청, 당진 플랜트, 화학사고 등 하청 노동자 산재

2006년 시작된 살인기업 선정식 투쟁

기업 살인법 제정 투쟁 본격화. 2015년 중대재해 기업처벌법 제정연대 결성

○ 2011년 감정노동네트워크 결성

- 서비스 연맹 감정노동 사회적 투쟁 지속
- 서비스, 보건, 공공, 사무 등 민주노총 4개 산별과 양대노총, 인권, 법률, 건강권단위의 연대체 결성. 감정노동 보호입법 투쟁 전개
- 2015년 산재보상 기준 개정, 2018년 산안법 개정

○ 2012년 구미 불산 누출사고로 노동안전, 시민안전의 연계

구미 휴브 글로벌 불산 누출 사고. 5명 사망, 재난지역 선포

화학물질 누출, 폭발, 화재 사고 연속 발생

노동안전과 시민안전의 문제 연계

삼성구미불산 누출 : 하청 산재, 화학물질 사고, 지역 주민안전, 재벌 대기업의 문제

○ 2013년 심야 노동 문제 사회적 의제화

- 유성기업 노동자 사망. 주간연속 2교대제 단협 투쟁
- 각 업종별로 심야노동의 문제 폭로. 심야노동은 2급 발암물질 의제화
- 야간노동 특수건강검진제도 도입
- 심야노동 철폐의 근본적 해결은 진행되지 못함.

○ 2014년 세월호 참사와 2015년 메르스 사태

세월호 참사 전국적 투쟁

메르스 사태에 대한 보건의료노조 중심 대응 투쟁

생명안전 의제의 사회적 확장

노동안전, 시민안전의 연계, 하청 비정규직 문제, 규제완화 종합적 제기
세월호 대책위의 존엄안전위원회 활동 주체 확대하여 생명안전 시민넷 결성

○ 2016년 메탄을 실명과 구의역 참사

- 재벌 대기업 3차 하청 청년 노동자 메탄을 실명.

- 불법 파견 고용과 3차 하청의 문제 전면화

- 구의역 스크린도어 하청 노동자 사망. 3번째 사망사고

위험의 외주화 문제가 시민사회의 대중적 영역으로 확대

자발적 시민추모의 확대 및 본격화

최초의 시민대책위 진상조사활동 전개. 위험의 외주화 대책으로 정규직 직접 고용 쟁취

공공 교통 분야 노동안전과 시민안전 문제 (대구지하철 참사 이후 지속적 투쟁)

○ 2017년 과로사, 과로자살

집배 노동자, 게임업체 노동자, 이 한빛 PD 등 과로사, 과로자살

매년 370명의 과로사 문제 의제화. 과로사 아웃 대책위 결성

감정노동, 과로자살, 일터 괴롭힘 등 노동자 정신건강의 문제 대응 본격화

○ 2018년 김용균 투쟁과 산업안전보건법 전면 개정

산업안전보건법 전면 개정 투쟁. 국회통과

발전부문 비정규직 정규직화 물꼬

민영화, 외주화의 문제 사회적 제기

4. 노동안전보건 투쟁과 안전보건 패러다임의 변화

1) 중대재해 대응에서 위험의 외주화 금지 및 원청(발주처) 책임강화로

87,88 노동자 대 투쟁의 흐름 속에서 조선, 제조, 화학, 철도등 중대재해가 빈발한 사업장을 중심으로 작업 중지 투쟁을 동반한 강력한 투쟁 전개

제조업에서는 노동조합의 현장 노동안전보건활동을 강화하고 체계화 하는 투쟁으로 만들어 나갔고, 철도노조 등에서는 지속적인 투쟁을 통해 산업안전보건법의 궤도안전 분야를 제 개정 하는 성과로 이어 나감

매년 600여명이 사망하는 건설업의 업종 특성을 반영한 예방대책으로 발주처의 안전보건 책임을 강화하는 법 개정의 성과가 만들어짐. 임금체불, 산재다발 등 만약의 원인으로 다단계 하청 구조에 대한 지속적인 제기로, 2008년 건설업은 다단계 하청이 금지되는 건산법 개정. 임금체불에서 최초 원청의 연대책임을 묻는 근기법 개정.

2011년 인천공항철도 선로보수 5명 노동자 사망사고를 기점으로 하청 노동자 산재사망의 문제를 제기하여, 이후 7-8년 동안 건설, 당진 현대제철, 화학 산단 플랜트, 삼성전자서비스, 현대중공업 등 조선하청, 메탄올 중독사고등 3차 하청의 산재사망사고에 대한 대응 투쟁이 끊임없이 제기됨. 하청 비정규 노동자의 산재에 대한 노동자 건강권 진영의 제기와 투쟁으로 전 사회적으로 하청 산재에 대한 심각성과 제도개선이 의제화로 확산되어 나갔고, 노동부도 땀질식 산안법 부분 개정을 지속하고, 국회에서는 심상정, 한정애 의원 등이 도급을 금지하는 법안 발의.

2016년 구의역 참사를 계기로 <위험의 외주화> 라는 노동건강권 진영의 문제제기가, 시민 추모의 흐름과 폭발적으로 만남. 산재사망의 원인을 안전보건의 기술적, 관리적 차원의 문제가 아니라, 위험의 외주화 라는 근본적 고용구조의 문제이며, 근본적 해결을 위한 대안 마련이 제기됨. 이에 세월호 참사와 메르스 사태 등에서도 제기되었던 하청, 비정규 고용이 노동안전, 시민안전을 위협한다는 의제가 사회적으로 확산되면서, 노동건강권 운동 진영의 결합으로 이인영 의원의 '생명 안전업무 직접고용 특별법' 궤도 노동자의 직접 고용을 제도화 하는 '철도 안전법' 개정, 화학물질과 궤도 등의 위험업무의 도급을 금지하는 산안법 개정이 발의되었으나, 심의되지 못하고 정치적 행위로 그치는 한계가 노정됨

이후 대선에서 위험의 외주화 금지 원청 책임강화 법제화를 대선공약화로 끌어내고, 2017년 대책 발표와 2018년 산안법 개정 입법예고로 이끌어 냄. 이후 2018년 실질적 법 개정 통과를 위한 기획투쟁, 농성투쟁, 집중 투쟁이 전개되고, 문송면, 원진 30주기 추모사업과 투쟁의 주요한 공동투쟁으로 전개되었음. 이러한 수 년간의 지속적인 투쟁과 더불어 2018년 김용균 노동자의 참사로 유족과 노동, 시민사회의 전국적 투쟁이 전개되면서 법이 개정됨

○ 십 수년 동안 한국은 OECD 산재사망 1위 국가였고, 전쟁터와 같은 참혹한 현장의 죽음은 지속되어 왔음. 한국이 경제규모 11위 국가로 나아가면서도 매년 2,400명 산재사망의 현실이 반복되어 왔던 현실은 사회전반의 발전에도 불구하고, 하청, 비정규, 파견등의 고용구조의 악화가 확대되어 왔던 것이 근본적 원인임. 그러나, 정부 정책은 산재사망은 소규모 사업장의 문제로만 천착하여 관성적인 지원사업만 반복하는 무 대책으로 일관해 왔음. 노동자 건강권 운동 진영의 투쟁과 계기로 근본적 문제인 고용구조의 문제가 제기되고, 지속적 투쟁이 전개되면서 땀질식 원청 책임강화를 넘어서서 도급금지의 물꼬를 트고, 원청 책임 강화를 전면적으로 확대하는 안전보건의 패러다임의 변화를 이끌어 냄

2) 기업 처벌강화의 사회적 의제로 확산

한국은 기본적인 산업안전보건법 위반으로 인한 전근대적이고 반복적인 산재사망이 지속되어 왔고, 근본적 원인중의 하나는 산재사망에 대한 솜방망이 처벌이었음.

노동자 건강권 운동 진영은 2006년 영국의 기업 살인법 제정을 국내에 소개하면서 “산재사망은 기업의 살인이다” 라는 지속적인 의제화 투쟁을 전개함. 매년 최악의 살인기업 선정 투쟁을 전개

하고, 2008년 이천 냉동창고 40명 산재사망에 대한 솜방망이 처벌을 필두로 지속적으로 개별 중대재해에 대한 미약한 처벌을 제기하고, 중대재해 발생 기업에 대한 고발 투쟁을 전개함.

2012년에는 ‘산재사망 처벌강화 특별법’으로 한국의 기업 살인법 법안을 정식화 하고 제정 투쟁을 대중적 투쟁으로 만들어 나감. 법안에는 ‘400만원 수준의 미약한 처벌 대폭 강화 및 형사 처벌, 하청산재에 대한 원청 처벌, 하급관리자 처벌이 아닌 기업의 최고 책임자 처벌’의 3대 과제로 제시함.

대구 지하철 참사 이후 피해 당사자와 공공운수 지하철 노조를 중심으로 기업살인법 제정 운동이 전개된 바 있고, 이후 중대재해 기업처벌법 투쟁에도 참여하게 됨. 2014년 세월호 참사 이후 산재사망뿐 아니라, 일반 시민재해에 대한 처벌의 문제도 동일한 문제임을 제기함. 세월호 참사, 가습기 살균제 참사, 메르스 사태 등에 대해 기업과 정부의 책임을 묻지 않는 실태를 고발하고, 중대재해기업처벌법 제정 투쟁을 전개하여, 2016년 입법 청원, 2017년 입법발의 등이 전개됨.

지속적인 투쟁으로 구속 기소가 일부 진행되고, 2015년 울산 검찰청이 ‘산업안전 중점검찰청’으로 특화되기도 했음. 근본적 법 제도 개선은 진전이 없는 가운데, 산업안전보건법 개정으로 가중처벌 도입, 하청산재사망에 대한 원청 처벌, 원청책임 산안법 위반에 대한 처벌강화 등이 일부 개정됨. 그러나, 솜방망이 처벌의 근본적 개선방안인 하한형 도입은 개정되지 못함. 기업의 최고 책임자에 대한 처벌을 강제하고, 시민재해에 대해 적용하며, 공무원 책임자 처벌도 강제하는 중대재해 기업처벌법 제정 투쟁이 다시 본격화 되어야 함.

○ 산재사망 처벌강화 투쟁의 핵심은 “산재사망은 기업에 의한 살인이다” 라는 의제를 사회적으로 정식화하고 법제도화 하는 것으로 가장 강력한 재발방지 대책임. 그러나, 검찰과 법원 및 자본의 “산재사망은 과실에 의한 것이며, 노동자와 하급 관리자의 구체적인 안전보건조치 위반”에만 천착하는 문제의식은 전환시키지 못하고 있음. 그럼에도 불구하고, 노동자 건강권 운동 진영의 지속적인 투쟁은 ‘산재사망은 살인이다’ 라는 의제화는 사회적으로 확대되고 있으며, 그 저변을 넓혀 나가고 있음.

3) 안전을 넘어 노동자 건강권 운동으로

1998년 IMF로 구조조정의 광풍이 휘몰아치는 가운데 근골격계 질환의 집단 산재인정 투쟁이 전개됨. 이는 한국통신 114 교환원의 근골격계질환 집단 산재인정 투쟁의 단순한 확대를 넘어서 노동강도의 문제를 전면적으로 제기하면서, 구조조정을 저지하고 인력확충을 쟁취하는 투쟁으로 전개됨

중대재해등 사고성 재해의 영역에서 노동자 직업병 인정 투쟁과 더불어 적정 노동강도와 인력확충을 통한 예방투쟁으로 확대 전개된 것임. 장시간 노동과 더불어 엄청난 노동 강도로 전개되는 현장의 노동자 건강권의 문제를 제기해 나갔고, 세계 최초로 근골격계 질환 예방 제도를 도입하게 되었음

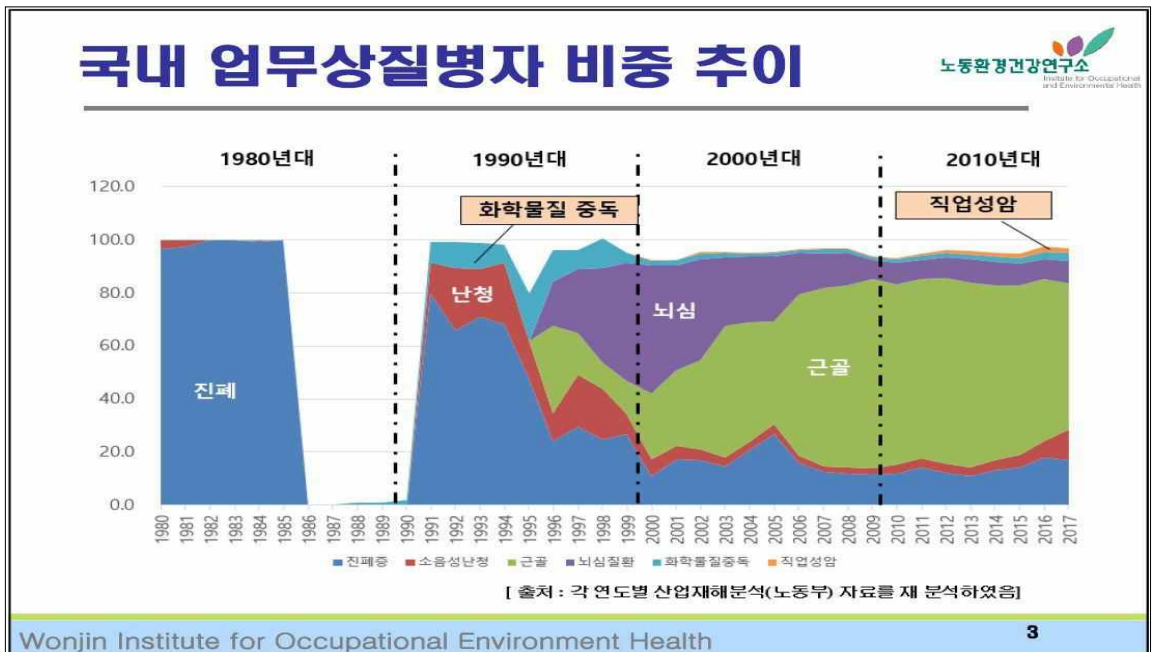
문송면, 원진 레이온 투쟁으로부터 화학물질 직업병에 대한 문제는 제기되었고, 작업환경측정제도와 특수건강검진제도가 도입 강화 실시됨. 그러나, 측정과 검진 제도자체가 형해화 되어 있는 근본문제가 지속되고 있으며, 제조업 중심의 사업장 보건관리 제도만 유지되어 왔음. 2004년 건설 현장 작업환경 측정제도가 도입되었으나 유명무실하고, 산업보건관리자 선임이 2015년에 들어서야 건설업과 서비스업에도 부분 적용되었으나, 제대로 된 역할과 기능을 하지 못하고 있음

○ 노동자 건강권 운동 진영의 근 골격계 질환 집단 산재인정 투쟁과 예방제도 도입 투쟁으로 중대재해등 사고성 재해 중심의 안전보전이 직업병 문제와 노동강도의 문제로 큰 전환이 진행됨. 그러나, 30년 전에도 부실제도로 지목되었던 작업환경측정과 특수건강검진제도의 문제는 여전히 해결되지 못하고 있음

4) 직업병 산재인정 확대와 입증책임 전환 투쟁 등 산재보험 제도개혁 투쟁

- 노동자 건강권 운동 진영의 직업병 인정 투쟁은 전체 노동자의 직업병 산재신청과 승인확대로 이어짐

[마트 여성노동자 실태 및 권리 찾기 토론회 발췌 2019년 이윤근 원진노동환경연구소]



- 1980년대 직업병 인정이 진폐 중심으로 되었으나, 문송면, 원진레이온 투쟁 이후 화학물질 중

독에 대한 산재신청과 인정이 확대되었음.

- 1994년 근 골격계 질환 산재인정 투쟁 이후 금속, 제조업을 비롯한 전 업종에서 집단 산재신청과 승인으로 이어지면서 지속 확대되었음.
- 2010년대에는 반올림 투쟁이 진행되면서, 직업성 암 산재신청과 인정도 확대됨
- 2008년 이후 질병판정위원회 도입과 뇌심등 인정기준 개악이 있었고, 건강권 운동 진영의 입증책임 전환 등 산재보험 제도개혁 투쟁이 수 년간 진행되었음. 이후 인정기준 개정, 질판위 제도개선 등이 진행되고, 추정의 원칙이 도입되기 시작하고 있음
- 2017년에는 노동계의 오랜 요구였던 출퇴근재해 산재보험 전면적용, 산재신청 사업주 날인제도 폐지 등이 본격 도입되어 산재신청이 증가

○ 노동자 건강권 운동의 직업병 인정투쟁은 업종 및 직종, 직업병 인정 질병을 확대 시켜 나가는 지난한 투쟁이었음. 각각의 사건에 대한 지난한 투쟁으로 승인되고, 이러한 과정이 사회화 되면서 현장 노동자의 각 부분별 산재신청이 증가하고, 인정사례도 확대되어 왔음. 이러한 과정에서 질병판정위원회가 도입되고, 뇌심 등 인정기준이 개악되면서 승인률이 다시 하락 하였으나, 노동자 건강권 운동 진영의 산재보험 제도개혁 투쟁이 지속 전개되면서, 입증책임의 전환은 법제화 되지 않았으나, 인정기준 확대, 재해조사, 역학조사, 질병 판정위 제도개선 등 입증책임을 완화하는 제도개선이 다양한 영역에서 진행되었고, 반도체 직업성 암을 중심으로 <추정의 원칙> 이 도입되고, 뇌심질환 산재인정에도 부분 반영되고 있음. 노동자 건강권 운동 진영의 투쟁은 현장 노동자의 직업병 산재신청 증가와 승인으로 확대되어 나가는 과정이었음. 특히, ‘포괄인정기준’ ‘추정의 원칙’ 등 의학적 인과관계에 의한 직업병 인정이 아니라, 상당인과 관계에 의한 직업병 인정이라는 직업병 인정에 있어서 주요한 패러다임의 변화를 이끌어 오는 과정이었음

5) 감정노동, 정신건강, 자살 등 노동자 건강권 영역의 확대

- 1990년대의 청구 성심병원, 2000년대 하이텍 알 씨디, KT 통신, 2011년 이후 쌍용자동차, 유성기업, 마필관리사 자살등 해고, 구조조정, 노무관리, 노조탄압으로 인한 노동자의 정신질환, 자살 등의 문제 등 지속적인 고 강도 대응 투쟁이 전개되어 왔음.
- 2000년대 중반부터는 지하철, 철도 등 궤도 노동자의 공황장애 산재인정 투쟁이 전개되면서 노동자 정신건강의 문제가 직업병으로 인정되었음. 이후 2013년 직업병 인정기준 개정에서 외상 후 스트레스가 직업병 인정기준으로 명시되었고, 여수 산단 폭발사고 이후 6명의 노동자가 직업병 인정 등 정신질환 인정이 확대되어 왔음
- 2010년 전후로 서비스 연맹을 중심으로 시작되어 전 업종과 전 영역에서 진행된 감정노동의 문제와 보호입법 투쟁이 사회적으로 확산되어 왔음. 감정노동의 문제는 노동자 정신건강의 문제이자, 인권의 문제로 전 사회적 공감대를 확산시켜왔음. 진상고객, 땅콩회항, 라면 상무 등 한국

사회에 잠복되어 왔던 인권침해와 일터 괴롭힘이 수면에 드러나고, 지속적으로 확대되어 왔으며, 소비자 단체와의 공동연대사업도 전개됨. 압구정동 경비 노동자의 고객에 의한 감정노동으로 인한 자살에 대한 투쟁이 전개되면서, 산재인정 되었고, 이후 2015년 감정노동의 직업병 인정기준이 개정되었고, 일터 괴롭힘의 문제에 대한 직장갑질 119를 비롯한 사업장의 다양한 투쟁이 전개되면서, 2018년 노동자 정신건강에 대한 산재보험법이 개정되었음. 아울러 십 여년동안 진행된 감정노동 보호에 대한 산업안전보건법이 2018년 개정되어 10월부터 전 사업장 노동자를 대상으로 사업주의 안전보건조치 의무, 작업대피권 보장과 불이익 처우금지가 법제화 되어 시행중이다.

- 1999년 이상관 산재 노동자의 자살로 155일간의 투쟁이 전개되면서, 이후 산재노동자의 자살이 직업병으로 인정기준 개정되었음. 이후 2016년 삼성중공업 산재사망 투쟁, 마필관리사 자살 대응 투쟁을 계기로 중대재해 발생 사업장의 노동자 트라우마 치료 문제가 제기되었고, 이후 산재사망 발생 사업장 노동자의 정신건강 트라우마 치료가 제도화가 진행되고 있음

○ 국제적 안전보건운동의 흐름은 사고성 재해--> 근골격계 질환 등 직업병 --> 노동자 정신건강의 문제로 보호범위를 확대해 왔음. 그러나, 한국에서는 노동자 정신건강의 영역도 지속적인 투쟁 속에서 의제화 되고, 법 제도 개선이 진행되어 왔음. 특히, 감정노동은 한국 자본의 무한경쟁 속에서 노동자에게 강요된 노동으로 노동자 건강권 운동의 투쟁으로 감정노동 자체가 사회적 의제화 되는 지난한 투쟁의 과정이었음. 산업구조의 변화로 서비스 산업이 절반을 넘고, 요양보호사, 콜 센터 노동자, 공공기관 노동자등 새로운 영역의 노동이 확대되고, 새로운 노동자 건강의 문제가 누적되어 왔으나, 이에 대한 사업주의 척박한 인식과 정부 정책의 무사안일은 반복되어 왔음. 그러나, 아직도 노동자 정신건강의 영역은 예방과 보상의 실질적 사업의 전문성이 척박한 영역으로 지속적인 현장 실질화가 지속되어야 함

6) 현장이 안전해야 시민이 안전하다

- 노동자의 안전과 시민의 안전이 맞닿아 있는 것은 공공부문의 영역에서 가장 직접적으로 나타나는 과제임. 2000년대 초반 지하철의 석면문제가 제기되면서, 노동자의 석면노출로 인한 산재문제가 시민의 안전문제와 같이 제기되었고, 전 사회적으로 석면에 대한 예방대책의 문제가 확산되는 주요한 계기가 되었고 석면 추방네트워크가 결성되어 활동을 지속해 왔음. 2010년 이후 금속노조를 중심으로 발암물질 없는 사업장 만들기가 진행되면서, 자동차 제조공장의 발암물질 문제로부터 시작하여 발암물질 국민행동이 결성 사업이 지속되었으며, 발암물질 없는 학교 만들기, 발암물질 없는 지역 만들기 운동이 지역별로 계속 확대되어 왔음.

- 2012년 구미 휴브글로벌의 불산 누출은 5명의 노동자 사망과 더불어 인근지역이 재난지역으로 선포되는 등 노동자 안전이 시민안전과 밀접하게 연계되어있음이 전국적으로 다시 확인되었음. 이후 화학 산단, 삼성 반도체 등의 지속적인 화학물질 폭발, 누출사고등이 발생하고, 화학물질 감

시 네트워크가 구성되어 노동, 환경, 건강권 단체의 공동연대 투쟁이 전개되어 왔음. 화학물질 관리법이 개정되고, 화학물질에 대한 지역주민의 알권리와 참여권을 중심으로 지역 조례 제정 투쟁이 전개되었고, 기업의 영업비밀 남발에 대한 사전심사 승인제도가 화학물질관리법 개정으로 도입되고, 2018년 산안법 개정으로 작업 현장에도 적용되게 되었음.

- 세월호 참사 이후 노동자 안전과 시민안전은 다시 한번 조명되었음. 이후 메르스 사태, 경주 지진, 구의역 참사 이후 지하철 노동자 안전과 시민안전, 버스 노동자의 장시간 노동과 시민안전, 화물 노동자의 과적, 표준운임. 노동 강도와 시민안전등이 집중 제기되었음. 화물운수의 경우에는 2018년 노동자 안전과 시민안전을 위해 도로안전운임제도가 도입되기도 했음. 2018년에도 KTX. 탈선사고, 지역난방 사고 등이 지속 발생하여 공공안전의 문제는 더욱 확대되고 있으며, 노동안전의 문제가 계속 제기되고 있음

○ 일터의 안전이 시민의 안전과 직결되는 것은 너무도 명확한 사실이지만 그 동안에는 각각의 영역으로 치부되어 왔음. 그러나, 노동자 건강권 운동 진영이 석면, 화학물질, 철도, 지하철의 사고 문제에 대한 대응 투쟁으로 노동자 안전과 시민안전의 영역이 연계되어 있다는 것을 제기해 나감. 특히, 일반 시민과 맞닿아 있는 서비스 유통매장, 철도, 지하철, 도로, 병원 등의 영역에서 왜곡된 고용구조, 노동조건 등의 문제는 심각한 시민재해와 연계된 다는 것이 정식화 되고 있음. 이러한 문제의식은 세월호 참사 이후 '생명안전업무의 직접고용'의 의제로 제기되었고, 문재인 정부의 공공부문 정규직화 원칙에도 제기되고 있음. 노동자 건강권 운동의 영역으로 의제의 사회화는 제기되었으나, 근본적인 해결방안은 "상시지속업무의 정규직 직접고용"으로 근본적 해결 방안이 필요함. 또한, 고용의 문제뿐 아니라, 노동안전과 시민안전을 근본적으로 담보 할 수 있는 다양한 제도개선 투쟁이 더욱더 제기되고 있음

7) 과로사, 과로자살 근절 위한 노동시간 단축, 과로사 예방법 제정 투쟁으로

- 1990년대 노동자 건강권 운동영역의 주요 의제 중의 하나는 과로사 추방이었음. 2000년대 초반 주 5일제 도입당시 노동자 건강권 문제는 노동시간 단축의 주요한 의제였고, 이후 . 교대제 개편, 주간 연속교대제 도입 투쟁 등이 전 업종을 통해 전개 됨

- 2013년 유성 기업 심야노동 투쟁으로 민주노총은 전 업종의 심야노동을 의제화. 공공, 서비스, 금속, 보건 등 산별 공동 사업이 전개되기도 함. 그러나, 심야노동 근절은 서비스 연맹의 야간 영업 축소 정도가 진행. 야간노동에 대한 특수건강검진제도 도입.

- 금속노조가 결합한 서울 구로공단의 넷 마블 과로사, 언론노조가 결합한 tvN 이 한빛 PD 자살, 공공운수가 결합한 집배노동자 과로사, 자살 및 항공지상 조업 노동자 사망, 웹 디자이너 과로자살 등 현안 투쟁 전개되었음.

- 2017년 연이은 과로사, 과로자살 발생으로 과로사 OUT 대책위가 구성되었고, 노동시간 특례 제도 폐기. 공휴일 유급휴일화의 2개 의제로 대응 사업 전개 : 특례 직종 축소, 유급 휴일화 제도 단계적 도입되었음.

○ 과로사 추방은 노동자 건강권 운동의 중요한 의제였고, 2013년 심야노동 폐지 투쟁에 이어 2017년 과로사, 과로자살 현안 투쟁이 지속되었음. 노동자 건강권 운동진영은 노동시간 단축의 일자리 창출, 일 가정 양립 등 다양한 요소 중에서도 과로사, 과로자살 문제를 집중 제기함. 지난 십 여년 동안 매년 과로사망이 340명이 넘는 현실을 적극 제기하여 실질 노동시간 단축을 위한 중요한 프레임으로 과로사, 과로자살 문제를 전면 제기함. 이에 2017년 무제한 장시간 노동을 강요하는 노동시간 특례제도를 축소시키고, 노동시간 양극화의 주요 개선 과제로 공휴일 유급 휴일 법제화가 도입되는데 일정한 역할을 함. 그러나, 포괄임금제의 유지. 탄력근로제 기간 확대 등 계약 등으로 실질 노동시간 단축이 다시 무력화 되고 있는 현실에 직면하고 있음. 만성적인 장시간 노동뿐 아니라, 불규칙 노동의 노동자 건강권 침해를 다시 전면화 시켜야 하고, 노동시간 단축의 근로기준법 개정뿐 아니라, 실질 노동시간을 단축하고 과로사를 예방하기 위한 다양한 정책과 사업을 사회전반에 정착시키기 위한 과로사 예방법 제정 투쟁의 본격화가 과제로 제기되고 있음

8) 모든 노동자가 안전하고 건강하게 일할 권리

- 고용구조가 파편화 되면서 250만에 달하는 특수고용노동자의 안전하고 건강하게 일할권리 문제가 제기되어 왔음. 2000년 특수고용노동자의 투쟁은 노동3권 쟁취 투쟁이었고, 이는 지속적으로 전개되고 있음. 노동자 건강권 진영은 특수고용노동자의 산재보험 전면 적용 투쟁을 2008년 이래 지속 전개해 왔음. 근본적으로는 산재보험법의 근로자 정의 규정을 개정하여 산재보험의 전면적용을 요구해 왔으나, 현재는 특수고용 산재보험 특례의 직종확대에 그치고 있음. 특수고용노동자의 산업안전보건법 적용은 노사정위, 국가 인권위 등 각종 논의에서 계속 권고되어 왔으나, 실질화 되지 않았고, 2018년 산안법 개정으로 제한된 직종에 제한된 안전보건조치가 도입되게 되었음. 또한, 퀵 서비스, 택배, 대리운전 등 이동 노동자를 위한 쉼터 개소 및 상담치료등 사업도 일부 지자체를 시발로 전개되고 있음

- 산업안전보건법은 명목상 전면 적용으로 되어 있으나, 일부 적용제외 조항을 통해 공공행정, 교육 서비스업, 원자력 안전법 적용대상, 사무직 근로자만을 사용하는 사업장, 5인 미만 사업장등에 안전교육, 안전보건관리자 보건관리자 선임. 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 등 많은 조항이 적용제외 되고 있음. 또한 법이 적용되는 업종의 경우에도 규모에 따라 차등 적용되고 있거나, 적용제외 되어 있음. 이에 대한 투쟁이 지속되고 있으며, 본격적으로는 2016년부터 지자체 청소 노동자등 공공부문 노동자, 학교 급식등 학교 비정규직 노동자들의 투쟁이 지속되고 있고, 현재는 현업 적용이라는 노동부 해석을 일정하게 끌어내어 본격화 되고 있음. 그러나, 전면적인 하위법령 개정으로 모든 노동자의 산업안전보건법의 전면 적용 투쟁이 전개되어야 함.

- 이주 노동자, 여성 노동자, 현장 실습생 노동자의 산재문제가 지속되어 왔음. 노동자 건강권 운동 진영은 이주 노동자의 산재사망사고 대응 투쟁, 여성 노동자의 성희롱 산재인정과 제주의료원 투쟁을 통한 유산, 사산 직업병인정 투쟁 및 태아 산재보상 투쟁을 전개해 왔음. 2011년 기아차 현장실습생 사망 사고, 2014년 울산 현대자동차 실습생 사망사고등에 대한 대응 투쟁이 전개되어 왔고, 파견형 현장 실습생 제도의 문제가 지속 제기되어 왔음. 2016년 LG 유플러스 콜센터와 제주 이민호군 사망사고 대응 투쟁에서 지역본부와 노동. 시민사회 진영이 공동대응하면서, 투쟁이 더욱 확산되고 법 제도개선 투쟁이 본격화 되고 있음.

5. 2018년 한국의 산업재해 실태

1) 매년 2,400명 산재사망. 2001년 이후 경제적 손실 262조 5,678억원

- 2001년~2016년까지 정부 통계로만 1백45만3천949명이 산재. 산재사망은 3만3천902명에 달함. 동 기간 정부 통계 산업재해 경제적 손실액은 262조 5,678억원. 이는 2018년 정부 총예산 429조의 61%가 지난 16년간 산재로 인한 경제적 손실액임.
- 한국 산재사망 만인률은 OECD 국가 중 1위임. 일본, 독일의 4배, 영국의 14배에 달함. 한국의 교통사고에 대비해서도 1.3배 높음
- 한국은 화물운수, 건설기계, 버스, 퀵 서비스, 택배 등 다수의 위험업종 종사 노동자가 특수고용으로 250만 명의 산재가 통계에서 적용제외 되어있고, 출 퇴근 재해도 교통사고 통계로 처리됨.
- 2012년 노동부 산재통계 처리 규정 일방적 변경. <예방통계> 명목으로 ‘사업장외 교통사고’ 사고발생 1년경과 사망’ 등 통계에서 제외하여 국내외로 발표되는 산재통계가 축소되는 착시 효과를 가져오고 있음

노동부 산재 통계 자료 취합 (노동부, 근로복지공단 통계 인용 분석)

년도	산재(명) ①	산재 사망(명)②	경제적 손실액 (단위, 억원)	기준변경 통계③	사망통계 차이④
2016	90,656	2,040	214,002	1,777	
2015	90,129	2,066	203,955	1,810	-256
2014	90,909	2,134	196,328	1,850	-284
2013	91,824	2,233	189,771	1,929	-304
2012	92,256	2,165	192,564	1,864	-301
2011	93,292	2,114	181,269	1,860	-254
2010	98,645	2,200	176,619	1,931	-269
2009	97,821	2,181	173,159	1,916	-265
2008	95,806	2,422	171,094	2,146	-276
2007	90,147	2,406	162,114	2,159	-247
2006	89,910	2,453	158,188	2,238	-215
2005	85,411	2,493	151,288	2,282	-211
2004	88,874	2,825	142,995	2,586	-239
2003	94,924	2,923	124,090	2,701	-222
2002	81,911	2,605	101,016	2,605	
2001	81,434	2,748	87,226	2,748	
합계	1,453,949	38,008	2,625,678	*노동부는 2002년 이전 통계분류 없어 조정 못함	
평균	90,872	2,376	164,105		

① 산재 : 근로복지공단 산재보상 통계.

② 산재사망: 근로복지공단 산재사망 통계 (2012년 변경 전 통계 기준 적용)

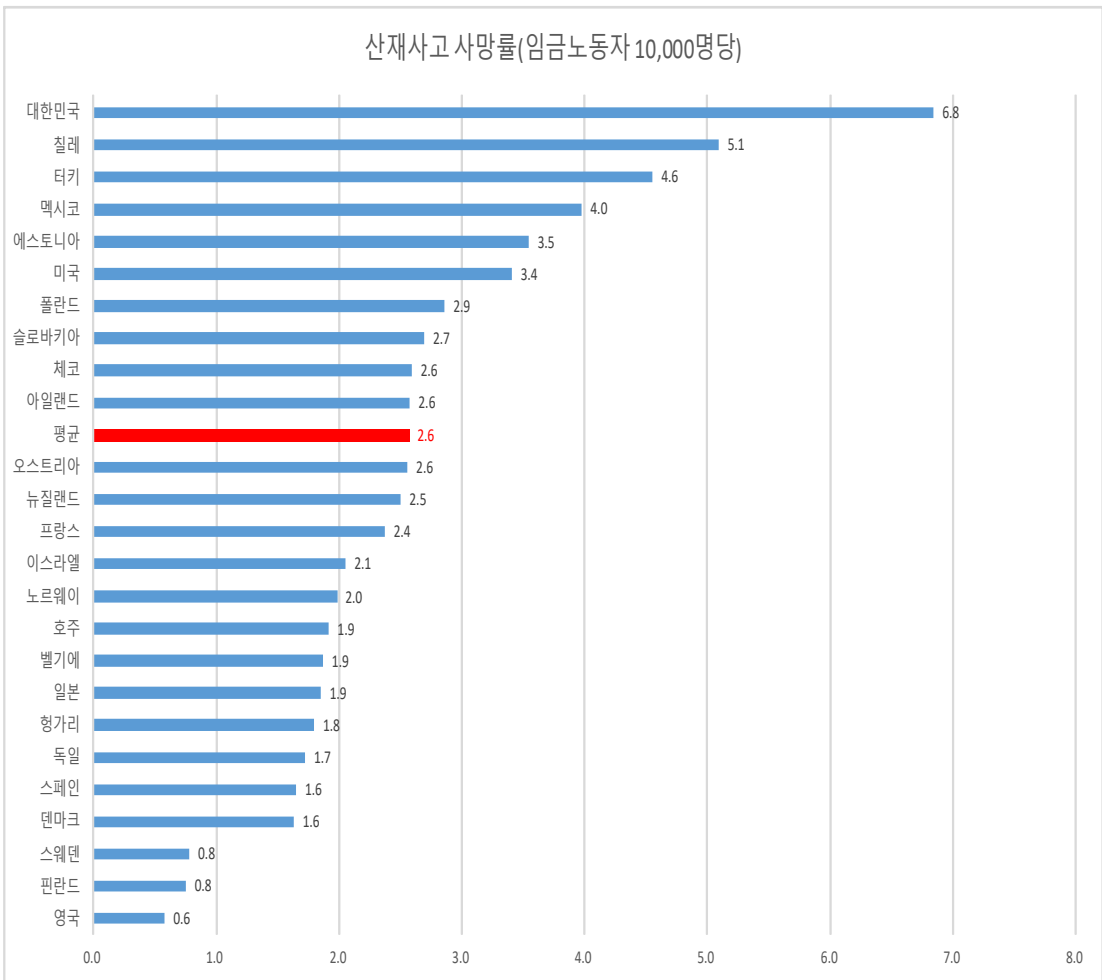
③ 노동부 통계 변경 : 2012년 통계기준 변경 이후에 10년 치 통계 변경 발표

④ 노동부 통계 변경 기준에 따른 산재사망 통계 차이

2) 여전한 OECD 산재사망 1위

- OECD 가입 국가 중에 산재사고 사망 만인률은 0.68로 여전히 1위임

- 이는 칠레, 터키, 멕시코 등 보다 높은 것이며 영국의 11배, 일본이나 독일의 5배에 달하는 비율임.



[OECD 주요국가의 산재사고 사망률 (십 만명당 산재사고 사망자 수 2013년 기준)
 ※ 자료 출처 : ILOSTAT에서 재가공

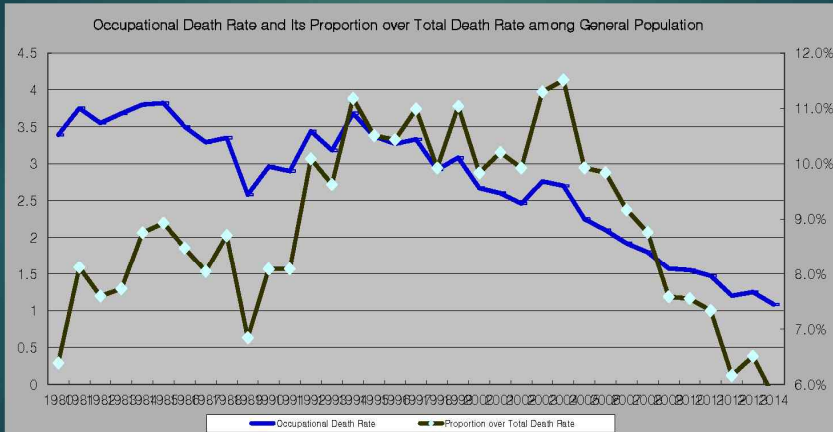
3) 여전히 줄어들지 않는 산재와 직업병

새로운 30년 노동안전보건투쟁의 설계가 필요하다.

지난 30년 동안 노동자 건강권 운동 진영은 무수한 투쟁을 전개하고, 각각의 영역에서 안전보건
 의 새로운 패러다임을 만들고, 법 제도 개선의 변화를 만들어 왔음.

그러나, 지난 30년 동안 산재는 줄어들지 않았음. 산업재해와 산재사망의 감소를 주장하는 정부
 통계는 착시효과에 불과함

산재사망만인률, 일반인구사망률에서 산재사망이 차지하는 비율

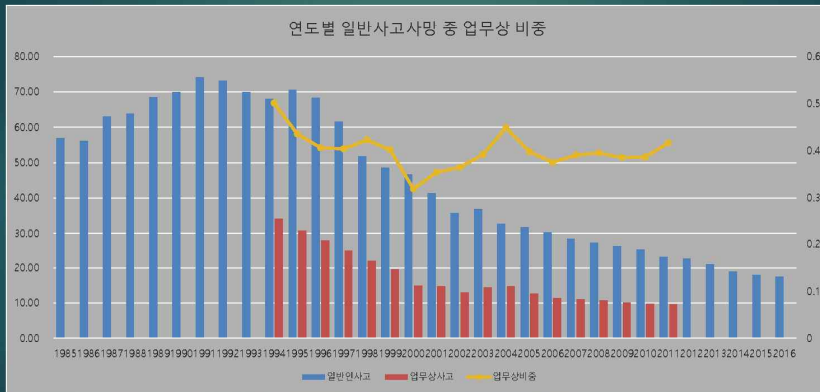


[산재피해자 증언 및 노동안전보건과제 토론회 2018 백도명 발제문 발췌]

- 전체 사회의 발전에 따라 일반적인 사망과 사고가 감소했으나, 산재는 일정 비율을 여전히 유지해 왔음. 이는 지난 30년 동안 정부 정책과 개입, 각종 안전보건관리 기관의 수 많은 예산과 사업이 그 어떤 효과를 발휘하지 못했다는 반증임.

- 2018년 개최된 ‘산재피해자 증언대회 및 노동안전보건과제 대 토론회’에서 백도명 교수는 3개의 통계를 제시하며 분석결과를 제시하고 있음. 분석에 따르면 일반인구 (15세- 64세) 중에서 산재사망이 차지하는 비율을 표시하였을 때, 일반인구 사망률의 감소가 산재사망률의 감소보다 2000년대 초반까지 훨씬 더 빠르게 감소함. 결과적으로 최근에 파악되는 산재사망의 감소는 일반인구중의 사고사망의 감소가 반영된 결과로 사업장에서 자체적으로 관리를 통해 감소시킨 것의 효과로는 판단되지 않음. 이는 중대 산재사망재해가 발생하는 양상이나 빈도가 과거와 크게 달라지지 않았다는 점에서도 일치한다고 판단함

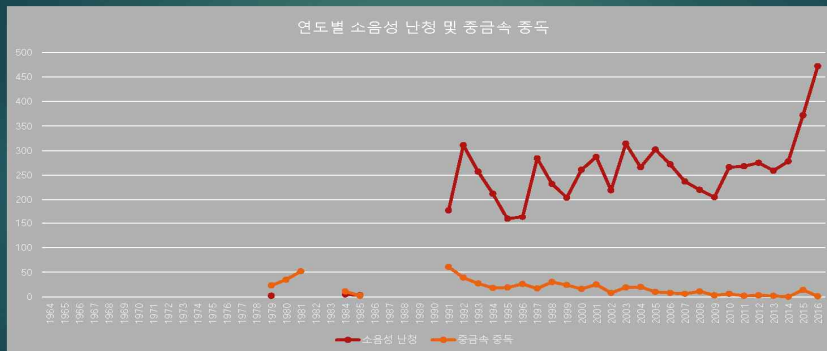
연도별 일반인구 사고사망 중에서 산재사망이 차지하는 비율



[산재피해자 증언 및 노동안전보건과제 토론회 2018 백도명 발제문 발췌]

- 아울러 대표적 직업병인 소음성 난청과 중금속 중독의 경우에 신청과 승인이 감소하지 않고 있음. 이는 직업병 발생이 사업장의 예방으로 이어지지 않고, 여전히 달라지지 않는 현장의 현실을 역으로 보여주고 있음

소음성 난청과 중금속 중독 (무)변화



[산재피해자 증언 및 노동안전보건과제 토론회 2018 백도명 발제문 발췌]

- 그 동안 노동자 건강권 운동 진영은 이러한 현실을 개선하기 위한 투쟁을 지속해 왔으며, 문제

를 드러내고, 구조적인 해결을 위한 법 제도 개선을 요구해 왔음. 이제 기간의 투쟁과 요구를 일정 반영한 산업안전보건법 개정이 또 다시 휴지조각이 되지 않고, 현장에 정착될 수 있도록 해야 함.

- 그 투쟁의 가장 일선에 있는 것은 노동자 참여의 확대임. 이에 산안법 하위법령의 개정 투쟁과 더불어 노동자 참여의 실질적 확대를 위한 투쟁과 개정된 산안법의 각종 내용이 현장에 실질 정착화 하기 위한 대대적인 현장투쟁의 전면화가 필요함.

■ 참고자료

1988- 2018 민주노총 노동안전보건 투쟁의 흐름

*영역 및 업종별로 민주노총 투쟁 요약.

각 투쟁에는 노동, 시민사회단체의 연대 공동 투쟁 전개

1) 중대재해 대응과 노동조합 강화 투쟁

87. 88 노동자 대 투쟁의 전개과정에서 현장에서 만연한 중대재해 대응 투쟁 전개

조선, 제조, 화학 등 중대재해가 빈발한 업종 노동자들의 대응 투쟁

작업 중지 투쟁과 노동조합 결성 및 산보위, 명감 및 노동조합의 현장 투쟁 전개

2000년 중반 이후 건설노동자 중대재해 투쟁이 본격화되고, 2010년 이후에는 하청 노동자 산재 사망 투쟁이 집중 전개되면서, 전 업종으로 확대 됨

2) 근골격계 질환 집단 산재 투쟁

가. 근골격계 질환 산재 투쟁의 시작

- 1988년 MBC 방송국 타이피스트 노동자 근골격계 질환 최초 산재인정

- 1995년 한국통신 114 안내 노동자 345명 집단 산재인정. 휴게시간 확보. 작업환경 개선, 재활 치료 보장. 물리 치료시설 설치 및 치료사 고용

- 전자업체, 사무직 여성 노동자, 한겨레 신문사 전산입력자, 신한은행 창구 노동자 실태조사 진행

나. 2000년 (구) 현대정공 노조 투쟁

-현대정공 구조조정, 공정합리화 추진

-노동조합 근골격계 실태조사. 56명 집단 산재신청. 산재신청 노동자 휴직계 제출과 투쟁 전개. 공단 51명 산재인정 5명 소송.

-노사합의 : 차선 검진자 139명 검진. 산재신청 노동자 불이익 금지. 근골격계 대책위 노사 각 4명 구성. 작업장개선, 조기발견 및 치료 활동 보장. 요양 인원 발생 공정에 인력 총원 (정규직 300명)

-근골격계 질환 투쟁을 통해 산재인정과 더불어 사측의 구조조정. 인력 축소 및 노동강도 강화 저지

-근골격계 질환 직업병 예방을 위한 작업장 개선, 예방활동 체계 구축

다. 금속노조 사업장의 근 골격계 집단 산재 투쟁 확산

- 금속산업연맹 전국 80개사업장 실태조사, 순회 교육, 집단 산재신청 투쟁
- 대우조선, 한라공조, 카스코, 캄코, 대우상용차, 삼호중공업, 두원정공, 대한이연... 집단 산재신청과 전원 승인

라. 근 골격계 질환 유해요인 조사 제도 도입

- 1990년 컴퓨터 작업장과 정밀작업등 정적인 단순반복작업에 대한 사업주 보건상의 조치 의무 부여
- 2002년 12월 산업안전보건법 개정. 단순 반복 도는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해 예방조치” 산업보건기준 규칙 개정, 근골격계 유해요인 조사 의무화

마. 전 업종으로 확대되는 근 골격계 질환 집단 산재 투쟁

- 2002년.아시아나 항공 승무원. 예약부서
- 2003년 건설일용직 노동자 근 골격계 실태조사
- 2004년. 정 식품, 한국 네슬레.화섬업종
- 2004년. 학교급식 조리사 노동자 실태조사
- 2005년 서울지하철 공사
- 2006년 제주 의료원 병동 간호사
- 2007년 서울대 병원. 한국 철도공사
- 2008년 백화점 노동자 근 피로도 연구
- 2009년 대형마트 계산원. 대형 호텔 조시및 서비스 노동자
- 2009년 청소미화원 근골격계 실태조사.
- 2009년 우체국 종사 노동자 실태조사
- 2012년 학교 급식 조리사 노동자 실태조사 (민주노총)
- 전 업종, 사업장으로 확대 지속 ---

3) 공공운수노조

○ 철도노조 중대재해 대응 및 법 제도 개선 투쟁

- 철도안전법 개정 투쟁
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 궤도작업 편
- 기관사 공황장애 및 자살 산재인정 투쟁
- 생명안전업무 외주화 금지 투쟁 및 직접고용 쟁취

○ 지하철 노조 기관사 자살 및 석면 대응

서울 지하철 노조 석면 폐암 산재인정 및 석면조사 및 예방 대책 투쟁
기관사 공황장애 산재인정 투쟁 (철도, 지하철 공동)
지하 공간 라돈, 미세먼지 등 산재인정 및 대책 투쟁

○ 화물연대

특수고용 노동자 산재보험 적용 투쟁
표준안전운임제 도입 투쟁. 시범실시 중
장시간 노동, 과적 문제 제기
CJ 택배 노동자 사망사고 대응 투쟁

○ 교육 공무원 본부

학교 급식실 산재 문제 제기
학교 석면, 급식실 폭염 대책 등
학교 전 직종 산보위 구성 투쟁 전개

○ 항공

감정노동 대응 투쟁 : 아시아나 항공 승무원, 공항 경비 보안 업무 등
비행기 청소 노동자 방역작업 세척제, 휴게실 화장실 문제 등

○ 외주화 금지와 정규직화 투쟁

2016년 구의역 참사 대응 투쟁. 직접고용 쟁취
지하철 통합 안전체계 구축. 서울 교통공사 창립
무인역사 저지 및 안전인력 충원 투쟁 지속
2018년 태안화력 참사 대응 투쟁. 발전부문 정규직화 투쟁 전개

○ 병원. 여성 노동자

제주의료원 간호사 유산등 산재인정 투쟁
선천성 심장질환 등 태아의 산재보상 적용 확대 투쟁
간호사 일터 괴롭힘 대응 투쟁

4) 금속 노조

○ 근골격계 질환 집단 산재 투쟁의 선봉

○ 직업성 암 집단 산재신청 투쟁 6차

○ 금속노조 발암물질 조사사업

금속노조 중앙 교섭. 발암물질 조사

발암물질 가이드 라인 및 공급업체 협약

소비자와 노동자의 발암물질 공동 대응 : 발암물질 없는 자동차 만들기

발암물질 국민행동 결성 (민주노총, 금속, 화섬, 노동, 환경, 여성, 학부모, 협동조합)

학교, 마트 등 분야와 영역 다양화

울산지역 공단 발암물질 조사사업

○ 울산지역 건강권 투쟁

- 현대중공업 산재은폐 투쟁 : 울산지역 건강권 대책위 7차 고발 투쟁

- 조선업 하청 산재사망 투쟁. 다단계 하도급 철폐 문제로.. 조선업 노동자 연대 투쟁의 주요한 고리. 현대중공업 노조의 작업중지권 단체협약 체결

- 조선업 비 파괴 검사 노동자 산재투쟁 : 방사선 취급 사업장 원청 책임 강화 법제화

○ 위험성 평가 제도 노동자 참여. 공정안전보고서 제도 노동자 참여 투쟁 전개

위험성 평가 노동조합 참여 산별 협약과 현장 이행 투쟁

공정안전보고서 산보위 심의 실질화와 노동자 참여 제도개선 투쟁



○ 서울 질판위 위원장 퇴진 농성 투쟁

○ 중대재해 작업 중지 해제 지침 불이행, PU 코팅장갑 등 5대 요구 142일 농성 투쟁

- 중대재해 작업 중지 해제 시 현장 노동자 의견 수렴 및 안전조치 이행 후 작업 중지 해제 지침 위반 관료 처벌

공정안전보고서 산보위 심의 실질화 제도개선

PU 코팅장갑 사업장 사용중지 및 대책 마련 요구

위험성 평가 노동자 참여 법제화

작업환경측정 및 특수건강검진 대상 확대

5) 건설산업연맹



- 다단계 하도급 철폐, 직접 시공제 도입(부실시공, 산재문제)
2000년부터 사외 명예산업안전감독관 활동으로 현장 출입 투쟁, 노조 조직활동 전략
- 타워크레인 와이어 가잉 철폐, : 안전 확보와 고용확대
일요일 휴무 투쟁 : 건설현장 전체 노동시간 단축으로
- 2003년 부천 산재투쟁으로 중대재해 발생 현장 훼손금지 법제화
- 건설기계 노동자의 투쟁: 표준 임대차 계약서에 8시간 노동제 계약서에 명시, 도로법, 환경법 투쟁, 환경 감시단 활동
- 원 하청 산업안전보건협의체 구성 법제화(산업안전보건위 건설투쟁) : 경기도 등
- 화학물질 정보 하청 사업주 제공 법제화 : 여수 플랜트 백혈병 투쟁
- 한전 하청 전기원 노조 투쟁, : 산안규칙에 외선 전기 작업안전 법제화
2016 한전 활선 공법 폐지 선언, 전자파 직업병 최초 산재인정 투쟁
산재보고 시 노동자 대표 확인 적용제외 폐지 법제화
- 발주처 책임강화 법제화 요구 투쟁
타워크레인 사망사고 대응 투쟁, 건설기계 원청 책임강화 투쟁
건설기계 산재보험 적용 투쟁 전개, 2019년 특고산재범위 확대

6) 화학섬유 연맹 발암물질 없는 지역 만들기



특시 프리 사업장 노사 협약 체결

- 화학물질 관리법 지역주민 정보 제공 의무화
- 화학사업장 일체 점검. 공정안전보고서 제도 대상 물질 확대, 제도개선 추진 중
- 15개 지역 "지역사회 알 권리 조례" 제정투쟁에 지역별 결함
- 화학물질 알 권리법의 지역주민 참여 및 영업비밀 조항 개정 투쟁

7) 서비스 연맹



○ 심야노동 철폐 투쟁

- 대형 유통매장 영업시간 단축. 정기 휴무. 의무 휴업일제 도입

○ 서서 일하는 노동자에게 의자를 전국 캠페인 (2008년, 2013년)

○ 감정노동 보호 입법

- 서비스 연맹을 중심으로 공공, 보건, 사무와 전국적으로 확대된 감정노동 보호입법
- 소비자 단체와 공동사업. 국가 인권위원회, 서울시 등과 공동사업
- 서울시 감정노동 보호조례 제정. 전국적 확산 추진 중
- 2015년 감정노동 보호 산재인정 기준 개정
- 2018년 감정노동 보호 예방 산안법 개정.

○ 학교 비정규직

학교 급식실 산업안전보건법 적용 및 산업안전보건위원회 건설 투쟁

- 지역별 산재신청과 보상 투쟁

○ 서비스 노동자 앓을 권리, 휴게권 확보 투쟁

- 2018년 앓을 권리 공동행동
- 서비스 현장 휴게실, 화장실 확보 및 개선 투쟁

○ 이동 노동자 건강권 확보 투쟁

퀵 서비스, 대리운전 노동자 등 이동노동자 휴게실 확보 투쟁
서울시 이동노동자 쉼터 개소, 전국 지자체 확대 중

8) 민주일반 청소노동자 씻을 권리 투쟁

2009년 민주일반, 공공운수 공동으로 청소노동자 씻을 권리 투쟁
원청이 하청 노동자의 휴게시설, 수면시설, 세탁시설 제공 및 지원의무 법제화
지자체 청소 노동자, 대학 청소 노동자의 세탁, 휴게, 수면, 탈의시설 확보투쟁으로 확대
야간 노동 금지, 청소차 발판, 근 골격계 질환 등의 문제 지속 제기
2018년 환경부 안전대책 발표
민주일반 243개 지자체 진정 고발. 산보위 구성, 근 골격계 유해요인 조사 실시 요구

9) 보건의료 노조

○ 병원의 감염성 질환 예방 및 보상 제기- 관련 법 개정

○ 메르스 대응 투쟁

- 메르스 감염 관련 알권리 문제
- 국가 감염성 질환 관리 체계 대응
- 병원 인력법 개정 투쟁

○ 병원 여성 노동자 직업성 암 투쟁

전남대 병원 유방암 등 직업성 암 산재인정 및 임신건강진단명령 투쟁

○ 감정노동 일터 괴롭힘 대응 투쟁

감정노동 관련 3대 존중 운동
- 환자 안전법 통과. 환자 안전위원회 건설 법제화
한림대 병원 일터 괴롭힘 대응 노조 결성. 병원 내 일터 괴롭힘 대응 등

10) 산재은폐 투쟁

전 현장에서 지속적인 산재은폐 투쟁 전개

현대중공업, 건설, 울산지역의 7차 고발, 충북본부 지게차 사고 대응 등 가맹 산하 조직의 지속적인 산재은폐 투쟁

민주노총 차관 면담. TF 구성

산재보험 교육 산안법 반영. 산재은폐 형사 처벌 제도 도입. 119를 비롯 응급구조 차량 연계 강화. 건강보험공단 사전조사 적발 제도 강화. 산재발생보고제도 건설 적용제외 규정 삭제
지속적 산재은폐 투쟁 진행 중. 병원 신고제도, 국선산재 노무사 제도 등 과제
건설업 산재은폐 입찰 불이익 감점제도 대상과 반영 비율 확대

11) 중대재해 기업 처벌법 제정 투쟁

2006년 노동건강연대가 영국의 기업 살인법 국내에 소개

양대 노총과 매일노동뉴스, 노동건강연대는 매년 최악의 살인기업 선정식을 10년 넘게 진행하면서, 기업 살인법 제정을 요구함.

- 민주노총 2011년 내부 법제팀 구성 법제화 작업 본격화
- 2012년 산재사망 처벌강화 특별법 제정안 제출 및 교육선전 및 집중집회 전개 지속

19대 국회에서 심상정, 한정애, 김종훈 의원 법안 발의

세월호 참사 이후 중대재해 기업처벌법 제정연대 발족.

시민재해를 포괄하는 중대재해기업처벌법 법안마련과 입법청원 진행

2017년 노회찬 의원 대표로 입법발의.

전해철, 박주민, 정동영 의원 입법 발의

12) 위협의 외주화 금지 및 원청 책임 강화

2011년 인천공항 철도 선로보수 5명 사망을 계기로 민주노총은 하청 산재 문제 주요 의제화

2012- 2013 조선, 건설, 제철 등의 중대재해가 하청 노동자 산재. 산재발생시 하청 노동자 여부가 계속 의제화 됨.

2012년 산재사망 처벌강화 특별법 제정안과 동시에 원청 책임강화 산안법 개정안을 정식화 제출

2014년 세월호 참사 이후 도급금지, 간접고용 금지 의제가 본격화 됨.

2015년 구의역 참사 이후 도급금지 관련 입법 발의. 의제화 투쟁 전개

대선 투쟁을 통해 위협의 외주화 금지 입법을 공약화 함.

2018년 산안법에 도급금지 입법안 제출되었으나, 대상과 범위 협소. 경총, 사업주 단체의 강력 반발

2018년 12월 도급금지, 원청 책임 강화 산안법 개정안 통과

13) 시민안전, 공공안전

- 철도, 지하철 : 노후차량, 1인 승무, 철도안전법 개정 투쟁 .
- 구의역 사고 위험의 외주화 금지 입법 투쟁, 철도, 의료 민영화 반대 투쟁
- 보건의료, 공공운수 메르스 대응 투쟁
- 화물연대 : 도로 위 세월호, 과적 근절, 도로법 개정 투쟁
- 건설, 화섬
- 노후 산단 안전대책 투쟁
- 지역사회 알 권리 법 입법 투쟁
- 발암물질 국민행동 - 안심 마트, 안심학교 만들기, 발암물질 없는 지역 만들기

14) 과로사, 과로자살 대응 투쟁

주 5일제 도입 등 민주노총은 노동시간 단축 투쟁의 선도적 역할. 도입당시 노동자 건강권 문제는 주요한 의제. 교대제 개편, 주간 연속교대제 도입 투쟁등이 전 업종을 통해 전개 됨

2013년 유성 기업 심야노동 투쟁으로 민주노총은 전 업종의 심야노동을 의제화. 공공, 서비스, 금속, 보건 등 산별 공동 사업

심야노동 근절은 서비스 연맹의 야간 영업 축소 정도가 진행. 야간노동에 대한 특수건강검진제도 도입.

금속노조가 결합한 서울 구로공단의 넷 마블 과로사, 언론노조가 결합한 tvN 이 한빛 PD 자살, 공공운수가 결합한 집배노동자 과로사, 자살 및 항공지상 조업 노동자 사망, 웹 디자이너 과로자살 등 현안 투쟁 전개

2017년 연이은 과로사, 과로자살 발생으로 과로사 OUT 대책위 구성. 노동시간 특례 제도 폐기, 공휴일 유급휴일화의 2개 의제로 대응 사업 전개 : 특례 직종 축소, 유급휴일화 제도 단계적 도입

15) 여성, 이주, 청소년 노동자 건강권 투쟁

(1) 여성

2011년 현대자동차 아산 공장 여성 노동자 성희롱에 의한 정신질환 산재인정

*산재인정 사례는 그 이전에 사무금융노조 에서도 있었으나, 2011년 아산공장 사례는 농성 투쟁이 전개되면서, 성희롱 산재인정의 첫 사례로 소개되면서, 성희롱도 산재라는 사실을 대중적으로 확산시킴

2013년 성희롱 성폭력 산재신청 여성 노동자에 대한 재해조사 과정에서의 2차 가해 문제를 보호하기 위한 규정 제정.

2009년 제주의료원의 유산, 선천성 태아 질환 산재인정 투쟁. 수차례의 역학조사, 산재신청 투쟁, 소송 등이 전개됨. 간호사 노동자의 교대근무, 약제 조제 과정에서 화학물질 노출로 인한 유산 산재인정. 선천성 태아 질환은 1심 승소, 2심 패소로 대법원 계류중. 2017년 여성가족부에서 실태조사 후 산재보상 적용을 권고함. 노동부 2018년 법 개정 추진 발표

2012년 삼성반도체 노동자 유방암 산재인정 (방사선, 야간 노동 종합)

2013년 방사선 노출 등에 의한 유방암 직업병 인정기준 개정

2015년 삼성반도체 노동자의 유산 산재인정. 기간에 사고성 으로 인한 유산은 산재인정 되었으나, 직업병으로 인정된 유산은 최초 인정됨. 화학물질 누출

2015년 감정노동으로 인한 정신질환 직업병 인정기준 개정

2015년 KTX 여승무원 고객에 의한 성희롱 산재인정

2017년 반도체 공장 여성 노동자 화학물질로 인한 불임 산재인정

2017년 반도체 공장 여성 노동자 화학물질로 인한 유방암 산재인정

2018년 직업병 인정기준 개정 (유산, 조산, 사산등 명시)

(2) 청소년 - 현장 실습생 사망사고 대응

민주노총, 전교조, 금속노조, 지역본부 공동 대응

2011년 기아차 현장실습생 사망 사고 : 금속 중심

2014년 현대자동차 지붕 붕괴 사망 사고 : 울산지역본부 중심

LG 유플러스 콜센터 자살 : 전북본부 중심

제주 이민호 군 사망사고 : 제주 본부 중심

파견형 현장 실습생 폐지 투쟁 지속 전개 중

(3) 이주 노동자

- 총 연맹. 이주노조, 이주단체 공동 대응

2015년 5월에는 경남 양산에서 세척작업과 도장작업을 하던 이주 노동자가 메틸렌클로라이드 급성 중독되었고, 사업장 개선과 사업장 변경을 요청함. 사업장 변경에 대해 사업주도 거부하고 노동부도 관련 규정이 없다며 거부하였음. 이에 지원대책모임에서 국정감사를 통해 문제제기를 하였고, 일부 규정이 변경됨.

1. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시

3) 사업주의「산업안전보건법」위반으로 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 외국인근로자가 발생한 경우로서, 발생한 날부터 1개월간 사업주가 법령상 적절한 안전보건 상의 조치를 하지 아니하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우

노동계의 요구였던 이주 노동자의 기숙사와 사업장 변경 문제에 대해서는 고시 개정 방향을 제출하고 있음

산업재해 보상과 치료받을 권리의 성장

김형렬 (가톨릭대학교 서울성모병원 직업환경의학교수)

발표 내용

산재보험의 시작, 쟁점

원진, 노동자 투쟁과 산재인정

집단요양투쟁과 근골격계질환의 직업병인정

과로사 직업병 인정

질병판정위원회

반올림 투쟁과 직업병인정

일반적, 보편적 보장을 향해

산재보험제도의 시작

최초: 1885년 독일 비스마르크 시대

→ 현재 130개 국가

국내: 1963년 제정 → 1964년 시행(노동청 출범과 함께)

1963년 이전에는 산업재해 구제제도

다른 사회보험의 시작

근로자건강보험: 1977년

국민연금: 1988년

고용보험: 1995년

자본과 노동의 대타협

사업주

노동자의 책임

급여축소

보험료인하



노동자

사업주의 책임

급여확대

보험료인상

지속적인 소송으로 인한 치료의 지연, 생산성 문제

사회보험을 통해

- 노동자에게는 신속한 보상을

- 사업주에게는 민형사상의 처벌 면제를

산재보험의 원칙

과실책임주의(산업화초기) → 무과실책임주의(산업화의 진전)
사고의 대형화/빈번화

원인주의(principle of causality)

산재보험의 보상을 업무기인성에 의해 결정

이론적 특징

첫째, 사회적 협약의 이론 (social compromise theory)

둘째, 최소사회비용의 이론 (least social cost theory)

셋째, 직업위험의 이론 (occupational risk theory)

산재보험의 주요 쟁점

적용대상의 문제 (선별적 접근, 최근 특고, 플랫폼노동까지)

관리주체 문제 (근로복지공단)

산재보험 민영화

급여 확대 (비급여 영역)

재정부담 (업종별요율제, 개별실적요율제)

인정기준 (과로사, 근골, 직업성 암)

요양 내용 (재활, 작업복귀 등)



원진레이온 방직과 작업장은 이황화탄소를 가장 많이 분출시키는 곳이었다. 노동부도 원진레이온에 무제한 기록증을 발급해주었다. 한겨레 자료사진

1988년 7월 16일, 한겨레신문사 편집국에 전화가 걸려왔다. 지금의 '문제연구소'로부터 걸려온 전화였다.

"구리노동상담소에서 제보가 왔는데, 산업재해로 퇴직한 노동자가 특요, 젊은 나이인데 말을 더듬고 중풍에 걸린 듯이 제대로 걷지 못한다. 전화 통화를 옆에서 듣고 있던 안중주 의학 담당 기자의 머릿속에 스치



피해자 투쟁과 기준 변화

- 1981년 8월, 원진레이온 흥OO, 직업병 인정
- 1987년 5월, 정OO 등 4인 직업병 승인
- 1988년 8월, 원진레이온 피해자 및 가족협의회 결성, 이후 대책위 결성
- 1988년 12월, 노동부, 이황화탄소 작업환경노출기준 20=> 10 ppm 으로 낮춤
- 1989년 12월, 노동부 업무상재해인정기준 개정 (명백한 경우 => 상당한 인과관계가 인정되는 경우)
- 1990년 2월, 원진레이온 직업병 피해노동자협의회 발족
- 1991년 1월 김봉환씨 사망
- 1991년 11월, 노동부 업무상재해인정기준 개정
- 1992년 5월, 유소견자 중심으로 99그룹 결성
- 1993년 5월, 노동부 업무상재해인정기준 발표, 10ppm 이상에서 10ppm 내외로 조정, 특정 1가지 이상소견시 인정
- 1996년 8월, 원직협, 원진비대위 통합, 원진노동자 직업병위원회 결성

노동자, 시민사회단체, 전문가가 만들어낸 성과

1988년 7월부터

직업병 인정 노동자 915명

230명 사망

피해자 중심의 활동, 산재보험, 일부 인정기준완화 이끌어 냄

노동조합 활동 변화 (사측=> 중재자 => 피해자)

직업병 사회적 인식 확산, 지역 노안단체, 원진 녹색병원, 직업환경의학전문
의 제도

집단요양투쟁과 근골격계 질환의 직업병인정

IMF 경제 위기

신자유주의, 노동유연화 전략 대대적 공세

고용이데올로기

고용유지를 위해 임금, 건강의 문제 양보, 그럴수록 고용은 더욱 불안정해지는 상황

2000년대 초반

대우조선, 대건, 충북, 마산, 창원등의 금속노조 등

치료에 머무르지 않고, 집단적 대응을 통한 작업환경개선, 노동조건 개선요구

산안부서의 문제가 아니라 현장투쟁의 하나로 생각

노동시간, 휴식시간, 임금체계, 작업조직, 신기술공정 도입 등의 문제를 제기

노동강도 저지 투쟁

중독, 진폐 등의 전통적 직업병에서, 비교적 흔하게 발생하고 있는 근골격계 질환을 직업병으로 인식

다수의 노동자들이 경험하고 있는 문제

많은 노동자들이 산재처리의 어려움 인식, 집단 요양 과정에서 확인
요양내용, 작업복귀 등의 문제 드러냄

근골격계 유해요인 조사, 예방 관점의 제도화

과로사 직업병 인정

과로사 라는 용어가 직업병을 의미하지만, 관련된 질병인 뇌출혈, 뇌경색, 심근경색
은 개인병으로 치부됨

노동시간과 관련된 수많은 연구결과가 국내에서 발표됨

과로, 장시간노동에 대한 사회적 관심 증가

넷마블 등 IT 업계 과로 문제

근로기준법 59조, 근로시간 및 휴게시간에 관한 특례

과로자살 이슈, 에스티유니타스

과로사 예방센터, 과로사 예방법

과로

노동시간의 세 가지 측면

노동시간의 길이, 장시간노동

노동시간의 밀도, 노동강도

노동시간의 배치, 교대근무

과로의 질적 특성

과로의 질적 특성

신입직원

성과주의

감정노동

주말근무

과도한 스트레스 경험, 직무스트레스

업무상 사고 경험

해고, 고용불안, 고용형태

작업장 폭력

택시 노동자 업무 특성

	근무형태, N(%)				
	주야2교대	1인1차	주간고정	야간고정	전체
	(N=228)	(N=62)	(N=218)	(N=185)	(N=693)
1개월 평균 근무일수					
25일 미만	31(14.2)	5(9.3)	26(12.4)	45(25.0)	107(16.1)
25~26일	178(81.3)	42(77.8)	160(76.2)	125(69.4)	505(76.2)
26일 초과	10(4.6)	7(13.0)	24(11.4)	10(5.6)	51(7.7)
1주 총 근무시간					
- 49시간	9(4.2)	3(5.1)	21(10.1)	17(9.6)	50(7.5)
50-59	27(12.4)	3(5.1)	37(17.7)	27(15.2)	94(14.2)
60-69	116(53.5)	15(25.4)	99(47.4)	96(53.9)	326(49.2)
70-	65(30.0)	38(64.4)	52(24.9)	38(21.4)	193(29.1)

흡연, 카페인 섭취

	근무형태, N(%)				
	주야2교대	1인1차	주간고정	야간고정	전체
	(N=228)	(N=62)	(N=218)	(N=185)	(N=693)
흡연(남자만)					
비흡연	38(17.2)	10(16.7)	29(13.9)	15(8.4)	92(13.8)
과거흡연	79(35.8)	14(23.3)	84(40.4)	46(25.7)	223(33.4)
현재흡연	104(47.1)	36(60.0)	95(45.7)	118(65.9)	353(52.8)
하루 흡연량					
1갑 미만	27(26.5)	5(13.9)	28(31.5)	22(19.0)	82(23.9)
1갑-2갑미만	72(70.6)	30(83.3)	57(64.0)	83(71.6)	242(70.6)
2갑 이상	3(2.9)	1(2.8)	4(4.5)	11(9.5)	19(5.5)
카페인음료					
예	203(89.8)	57(91.9)	185(86.1)	174(95.6)	619(90.4)
아니오	23(10.2)	5(8.1)	30(14.0)	8(4.4)	66(9.6)
일일섭취량					
3잔 미만	9(5.8)	3(6.7)	13(8.4)	14(9.5)	39(7.8)
3잔~6잔 미만	34(21.9)	5(11.1)	25(16.2)	20(13.6)	84(16.8)
6잔 이상	112(72.3)	37(82.2)	116(75.3)	113(76.9)	378(75.5)

과로사 인정의 과제

- 개인의 취약성 (질병, 건강행태) 을 부정적으로 고려
- 노동시간의 질적 특성 고려 부족 (교대제, 직무스트레스 등)
- 노동시간 계산의 문제
- 감시단속 근무 노동시간 산정
- 질병판정위원회 논의 구조 문제
- 예방 연결 안됨

업무상질병판정위원회 최근 변화

구분	2016년			2017년		
	판정	인정	인정률	판정	인정	인정률
계	9,479	4,182	44.1	8,715	4,607	52.9
뇌심혈관질환	1,911	421	22.0	1,809	589	32.6
근골격계질환	5,345	2,885	54.0	5,201	3,199	61.5

구분	2009년			2010년			2011년		
	계	인정	인정률	계	인정	인정률	계	인정	인정률
합계	10,033	3,957	39.4	10,379	3,746	36.1	9,417	3,365	35.7
뇌심혈관질환	2,909	454	15.6	2,780	401	14.4	2,475	319	12.9
근골격계질환	5,853	3,143	53.7	6,163	2,942	47.7	6,054	2,787	46.0

자문의 제도와 질병판정위원회

자문의 제도

- 운영주체인 근로복지공단의 문제
- 자문의에 의한 자의적 판단
- 주치의 소견 잘 반영 안됨
- 산재환자 도덕적 해이 강조

질병판정위원회 도입

- 승인 지연 발생, 판정의 타당성 못지 않게 신속성도 중요함
- 정체성 혼란 (법률적 판단, 의학적 판단, 사회적 판단)
- 임상 의사의 역할
- 대대적인 참여와 변화, 여전히 개선 필요

반올림 투쟁과 직업병 인정

10년 이상의 투쟁이 만들어 낸 문제제기

- 화학물질 관리의 문제, 노동자의 알권리
- 대기업의 안전보건 실태, 원하청 현실
- 직업병 인정 기준의 타당성
 - 과거 노출을 어떻게 평가할 것인가?
 - 입증 책임의 문제
 - 알려지지 않은 직업병은 계속 불인정할 것인가?
- 산재보험 제도 이대로 관철은가?

우리는 어떻게 변할 것인가?

반도체 지원보상 현황

산재보험

유방암, 뇌종양, 비호지킨림프종 등 산재 인정

난소암, 백혈병, 뇌종양, 다발성경화증 등 법원 행정소송을 통해 인정

인정의 근거: 노출의 불확실성, 반증의 어려움, 역학적 근거

반도체 디스플레이 자체 보상안 진행

삼성전자, SK 하이닉스, LG디스플레이

암종, 희귀질환, 생식질환, 자녀질환 등에 대해 지원보상 실시

지원보상 대상의 차이

지원보상 질병의 차이

협력업체 포괄범위 차이

생산직, 사무직 구분 등의 차이

질문과 기준

어떤 질병까지 포함시키나요?

보상을 하는 것인가요? 복지나 지원인가요?

협력업체까지 포함되어 있는 기준인가요?

회사 상황이 나빠져도 지속되는 것인가요? 지속성?

대기업에 한정되는 프로그램 아닌가요?

다른 업종에도 적용되나요?

이러한 프로그램에 대한 국가의 입장은 무엇인가요?

반도체협회 등을 통한 업종별 접근

협력업체 지원의 한계

예방 노력의 한계

단일 사업장이 아닌 동일 업종 집단 관리 필요

단일 사업장 수용성 증가

보상에서 예방으로

코호트 구축

질병 감시체계

작업환경개선

산재보험 변화 이끌어야

일반질환 휴업급여 마련

건강보험, 고용보험

인정기준 간편화

행정 비용 축소, 조기 치료 유도

요양내용에 대한 관여

제대로 치료받기, 표준진료 지침, 요양기관 질관리, 작업복귀 강화

그 동안의 투쟁은 직업병을 인정받기 위한 투쟁이었다.

인정기준의 문제 제기, 직업병 인정을 요구하는 투쟁
치료 받을 권리, 보상의 권리를 주장

근골격계 집단요양 투쟁

- 예방과 작업환경개선을 요구
- 현장 통제력 높이기
- 제도화

산재보험의 주요 쟁점

적용대상의 문제 (선별적 접근, 최근 특고, 플랫폼노동까지)

관리주체 문제 (근로복지공단)

- 산재보험 민영화
- 급여 확대 (비급여 영역)
- 재정부담 (업종별요율제, 개별실적요율제)

인정기준 (과로사, 근골, 직업성 암)

- 요양 내용 (재활, 작업복귀 등)
- 예방과의 연계

적용대상의 문제

산재보험은 보편적 적용을 받고 있다고 생각하지만, 아직 적용 대상의 문제가 남아 있음. 임의가입 형태

특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 전통적인 임노동관계 외곽에 있는 노동자

자영업, 학생, 농어업

조직되어 있지 않아, 요구의 주체가 없음

요양내용

신속하게 치료 받을 권리

신청 절차 간소화, 주치의 소견으로 대체

근골 부터 실행

제대로 치료 받을 권리

표준진료지침, 산재요양기관 질관리

산재환자 치료 목표는 다름 (노동력회복, 건강한 복귀 될 수 있도록)

건강하게 복귀할 권리

단계적 작업복귀, 원직장 복귀 의무화 등

일반적, 보편적 보장을 향해

상병수당 도입

건강보험에서 도입 하는 것이 더 일반적이나, 고용보험이나 산재보험에서 도입하는 방안도 고려해야 함

대다수 대기업 일반질환에 대해 휴업급여 지급하고 있음. 투쟁 동력 약함

노동자에게는 건강하게 일하고, 아프면 신속하게 치료받고, 건강하게 복귀할 수 있고, 질병으로 인해 소득손실이 발생하지 않으면 됨

원인을 밝혀 예방과 연계해야 하는 상황과 구분 필요

사고, 근골, 뇌심, 정신질환 등은 직업병 인정을 통해 이를 유발한 작업환경에 대한 즉각적 개선의 필요성이 있음. 직업성암은 일부 직업성폐암 등을 제외하고는 예방 연계가 부족함. 그러나 이로 인해 소득손실, 노동력 상실의 위험은 큰 상황

과제

상병수당 도입

산재보험 적용대상 확대

직업병 인정 확대

원직장 작업복귀 의무화

노동시간 단축을 위한 현장 현안 투쟁 지원

새롭게 안전보건참여 활동을 시작하고 있는 조직의 움직임과 전망

정민정(마트노조 노동안전보건위원장)

2012년 이마트를 시작으로 2013년 홈플러스, 2015년 롯데마트까지 소위 대형마트 빅3라 불리는 3대 회사에 노동조합이 결성되었습니다. 각 노동조합은 노조 할 권리를 보장하라는 것을 기본으로 임금, 노동조건을 개선하기 위한 투쟁을 진행하였습니다. 전 조합원의 단결된 투쟁으로 많은 것을 바꿔냈지만, 여전히 마트노동자 다수는 최저임금 수준의 임금을 받고 정규직을 가장한 비정규직인 무기계약직인 구조를 근본적으로 개선하기에는 역부족이었습니다. 그래서 마트3사의 노동조합은 하나로 힘을 모으기로 결심하고, 2017년 10월 마트산별노조를 출범하였습니다.

우리 노조는 출범 첫 대의원대회에서 우리가 개선해야 할 현장의 어려움을 크게 5가지로 정리하며 육체노동과 감정노동의 문제를 해결하는 것을 그중 가장 우선 순위로 두었습니다.

다른 서비스산업에 비해 나이가 많은편에 속하는 여성노동자들이 다수인 마트현장이지만, 그들의 업무는 주로 무거운 박스와 상품을 이동하고 진열하거나, 여러 가지 물건을 하루종일 같은 방향으로 이동시키며 계산을 하는 업무를 하고 있습니다.

마트노조 출범 후 얼마 지나지 않아 우리는 감당하기에 버거운 가슴아픈 사건을 겪게 되었습니다. 2018년 3월말 계산대에서 계산을 하던 중 조합원이 사망한 사건이 발생하였습니다. 작업장 후방의 외딴 창고에서 발생한 것도 아니고 수많은 고객이 오고가는 곳, 관리자를 비롯한 수많은 노동자들이 함께 일하고 있던 곳에서 사람이 죽어가는데 단 한명도 제대로 된 조치를 취할 수 있는 사람이 없었습니다.

내가 매일같이 일하는 마트라는 공간이 이렇게 황망하게 목숨을 잃을 수도 있는 곳이구나 라는 현실을 자각하게 되는 순간이었습니다. 이렇게 넓은 마트에 제세동기는 단 한 대밖에 없었고, 안전매뉴얼에 따라 긴급 조치를 할 수 있는 사람도 심폐소생술이 가능한 사람도 없었습니다. 우리를 가장 분노케 한 것을 노동자의 안전따위는 안중에는 없고 추모조차 막아나서는 회사의 태도였습니다. 추모조차 불허한 신세계이마트를 규탄하기 위해 우리는 신세계백화점 본점 앞 24시간 노숙농성을 진행하였고, 전국의 마트노동자와 시민을 대상으로 '정용진은 사과하라' 서명운동과 일인시위를 전개하였습니다.

각 기업별노조로 존재하였던 우리가 이 투쟁을 투쟁 진짜 하나의 노조가 되었습니다. 마트노동자

의 생명과 안전 앞에 우리는 한마음 한뜻으로 투쟁할수 있었고, 우리 노조가 해야할 과제가 무엇인지 전 조합원이 알게 되었습니다.

이에 우리노조는 하반기 노동안전보건위원회 위원장 선임과 함께 안전보건 간부 역량 구축을 위한 교육을 전국의 10개 지역에서 진행 하였습니다. 또한 현장의 문제를 파악하기 위하여 체크리스트를 통한 점검, 휴게시설 설치현황 및 의자 실태조사, 감정노동관련 현황조사 등 영역별로 구체적인 실태파악을 진행하였습니다. 이 자료를 근거로 서비스연맹과 함께 삶의질 실태조사 토론회, 유통서비스 노동자 권리보장 촉구 기자회견 등 사회적인 해결을 촉구하였습니다. 매장에서는 제대로 된 의자 앉기, 감정노동 캠페인, 점장면담 등의 활동을 벌여내며 현장을 변화시키는 구체적인 성과도 내었습니다.

지역의 중소마트에도 의자가 제공될수 있게 하였고, 휴게실을 새롭게 조성하도록 하였습니다. 마트에서는 최초로 감정노동수당을 쟁취하였고, 감정노동 즉각응대중지를 단체협약으로 보장받아 다른 마트에서도 적용을 요구할 수 있는 근거를 마련했습니다.

마트노동자들의 건강권에 대한 관심은 2007년 ‘서서 일하는 서비스여성노동자에게 의자를’ 캠페인(이하 의자캠페인)을 준비하면서 시작되었다. 민주노총이 노동안전부분에 있어 취약한 여성노동자의 건강권보장 사업으로 제안되어, 서비스연맹과 함께 진행한 의자캠페인의 성공은 이후 유통노동자의 건강권을 보장하기 위한 다른 사업을 추진할수 있도록 하는 결정적인 계기가 되었습니다.

이후 연맹은 2009년부터는 실권리를 보장받기 위하여 연중무휴, 24시간 영업을 하고 있던 대형 유통매장의 영업시간을 제한하고 일요일 휴무를 요구하는 캠페인을 벌였습니다.

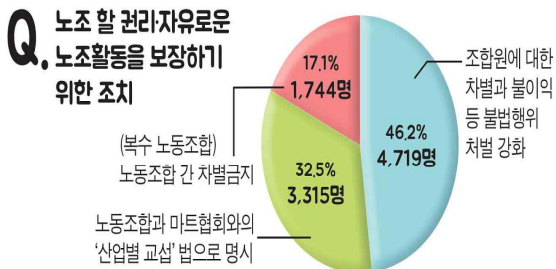
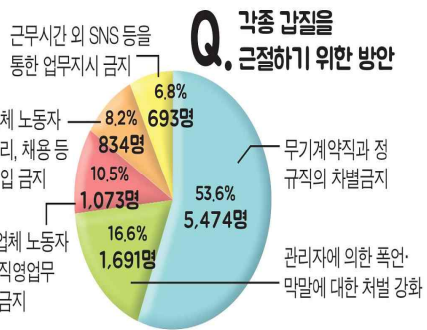
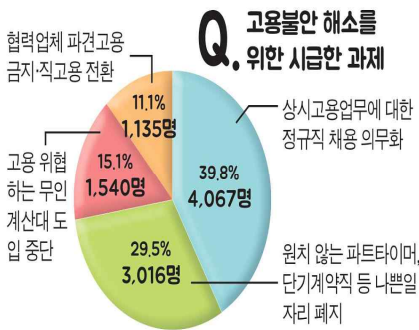
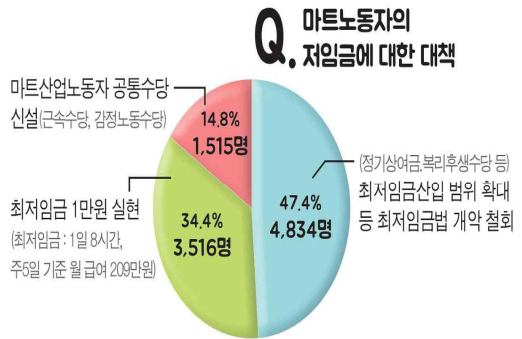
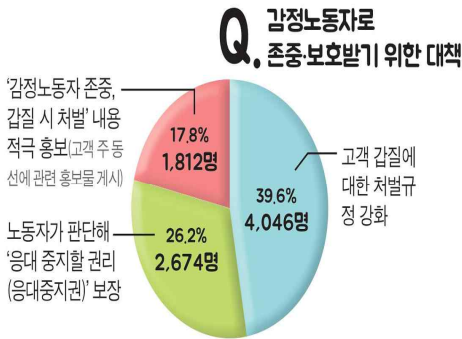
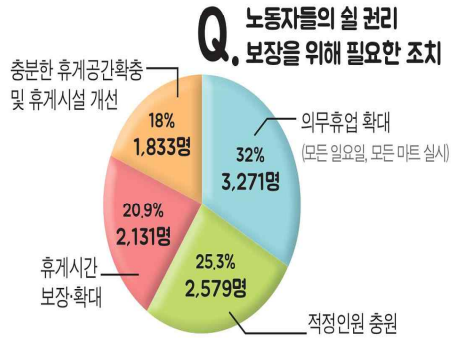
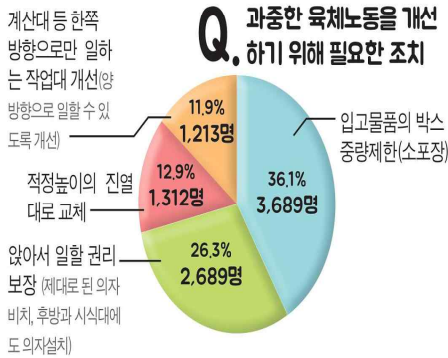
의자가 제공되고 영업시간이 제한되는 성과를 내어왔지만, 아직도 현장은 마트노동자의 건강과 안전을 보장하기에는 부족하며 개선해야 할 과제가 남아있습니다.

작년 우리는 마트노동자 1만명인을 대상으로 설문조사를 진행하였습니다.

마트노동자들의 생각은 이랬다!!

- 1만 설문조사 결과공개 -

총 10,207명(오프라인 8,366명, 온라인 1,841명)이 설문에 응답했고, 응답자 중 마트 직영노동자는 7,054명(69.1%), 협력업체노동자는 2,734명(26.8%)이었으며, 무응답은 419명(4.1%)이다. 전체 문항 중 복수응답 문항은 없으며, 복수응답의 경우 결과 집계에서 제외했다.



Q. 마트노동자들이 요구하는 개선사항

매주 일요일, 명절당일 휴무의 법제화 / 병가 지정병원 폐지 / 부당발령금지 / 인격존중 / 정규직과 비정규직의 성과급 차별금지 / 탄력근무제 폐지 / 부서통합 폐지 / 마트 근무환경 상 장기근속으로 인한 직업병 산재인정 및 보상 / 각 점포 별 인력운영에 대한 명확한 근거 공개 및 새 기준 적용 / 내가 필요한 날에 원하는 만큼 자유로운 연차사용 / 파트타이머 말고 정규직으로 인원보충 등

1만 마트노동자 설문조사에서 취합된 요구를 중심으로 2019년은 더 이상 마트에서 일하면 골병, 환병에 걸리는 것이 당연한 일터가 되지 않도록 하기 위한 투쟁을 하려 합니다.

지속적인 안전보건 활동을 위해서 주체마련은 필수입니다. 그래서 올해 가장 큰 목표는 지회별 노동안전간부를 양성하는 것입니다. 반기별 지회 주체까지 참가하는 워크숍을 개최하고 마트노동 안전매뉴얼 제작하여 전문성을 키우고 현장대응력을 높혀 지회에서 발생하는 문제는 지회 스스로 해결할수 있도록 할것입니다.

또한 올해는 가장 많은 근골격계 질환 및 사고를 유발하는 중량물 개선사업을 고민하고 있고, 구체적인 과제로 박스 중량감소(소포장)과 박스 손잡이 만들기 투쟁을 진행하려 합니다.

제대로 된 의자비치와 후방 작업 공간에 의자 놓기를 실현해서 마트에서 일하는 모든 노동자들의 앉을 권리가 보장될수 있도록 할것입니다.

휴식권을 보장하기 위하여 휴게실 개선 사업을 기본으로 벌여내고, 일방적으로 평일로 옮겨진 일부 지역의 의무 휴업일을 일요일로 다시 찾아 올것입니다.

감정노동자 보호법이 제대로 지켜질 수 있도록 매장내 홍보를 강화하고, 감정노동 즉각응대중지 권이 실현될수 있도록 할것입니다.

마트노동자들이 안전하고 건강하게 일할수 있는 일터만들기!

이제 겨우 산별노조 2년차인 우리노조의 투쟁으로만 감당하기에는 어려운 과제입니다.

2007년 ‘서서 일하는 서비스여성노동자들에게 의자를 캠페인단’ 출범할 때 민주노총과 연맹을 기본으로 많은 동지들이 함께 해 주셨던 것처럼 마트를 변화시키는 마트노조의 투쟁에도 손잡고 함께 나서주실 것을 요청드립니다.

노동조합이 없는 노동자들의 목소리를 찾아서

- 2019년의 라이더 보라씨에게, 1970년 태일이의 근로기준법을 줄 수 있을까

전수경 (노동건강연대·직장갑질119)

<프롤로그: 흔적으로 남은 사람들>

2001년, '우리는 왜 사회적 권리를 주장하는가' 장애노동자, 이주노동자, 실업노동자, 산재노동자 등이 주체가 되어 모였다. 그 결과 2001년 '민중의 복지, 노동권·생활권 쟁취를 위한 연대한마당이 열리기도 했다.

2001년부터, 산재노동자협의회와 보건의료인들의 단체가 운동회를 열기 시작하여 2013년까지 진행해왔다는 것을 확인하였다. 산재노동자-보건의료인 체육대회로 불리거나, 산재노동자 보건의료인 연대한마당으로 불리며 오랜 시간 유지되어온 노동자와 전문가, 운동단체들의 친교와 연대는 특별한 평가나 마침표 없이 사라졌다.

2005년 5월 14일 산업재해노동자협의회가 '자활공동체'를 출범시켰다. 산재노협은 1996년부터 노동조합, 사회단체 등에서 우편발송을 위탁받아 일을 해오다 '산재노동자 자활공동체'로 사업자 등록을 한 것이다. 산재 후 장애를 가진 노동자들의 일자리사업이자, 공동체운동이기도 했다. 산재노협은 87년 노동자대투쟁 이후, 당사자들이 모여서 산재를 알리고, 병원에 방문해서 치료관리를 알려주고 상담하는 사업을 해왔다. 이 과정에서 회원들이 들어오고 조직이 유지되는 방식이었다. 산재노협은 대학생, 보건의료인, 법률인들에게 노동자의 현실을 알게 하는 학교이기도 했다. 산재노협은 2015년 이후 회원활동이 중단되었고, 자활공동체는 우편발송대행업체로서 현재까지 운영되고 있다.



2012. 1. 4 산재노동자협의회 사무실, 산재노동자와 함께.



2008년 퇴직광산노동자들 1300여명에 대한 건강복지실태조사가 진행된 적이 있다. 재가 진폐환자들(퇴직 광산노동자들)의 건강과 생활실태 조사 결과, 진폐 요양제도의 시각이 의료지원에서 사회적 요양으로 변화해야 한다고 제안한 바 있다. 최초이자 대규모의 산재노동자들의 역사가 진폐노동자들의 역사일 것이다. 당시 의학적 접근 중심으로 짜여 있는 퇴직광산노동자들의 건강관리방안을 비판하면서, 재가 진폐환자들의 육체적 정신적 건강과 복지를 해결하기 위한 사회적 해법을 모색하자고 한 바 있다. 현대사의 한 장을 차지한 광산노동자는 잊혀지고 있지만 진폐노동자를 ‘관리’ ‘분류’하던 의학중심의 시스템은 노동자들에게 여전히 건재하다.

2004년 10월 영세사업장노동자 무료특수건강검진을 진행했다.

‘영세노동자 무료 특수검진’ 실시하면서, 법제도의 보호 밖에서 건강권을 보호받지 못하는 영세사업장 밀집지역 노동자들에게 2년째 시행중이라고 밝히고 있다. 2004년도 작년에도 이어 영세사업장 노동자 대상으로 건강검진을 진행하기로 하였다. 제화노동자 같은 경우 특수검진은커녕 건강검진도 받은 적이 없는 노동자가 많다고 한다. 개별 사업장 아니라 지역적으로 노동자건강권을 보장하는 방향으로 논의하고 있다.이에 노동건강연대와 성수동 식구들은 개인결과통지와 교육도 진행했다.

2005년 성수동 영세사업장노동자 노동복지요구와 실태조사를 대규모로 진행했다. 성수동 일대는 금속, 제화, 인쇄, 의류 등 중소 영세업종이 많은 곳이고 의류업종을 제외하고 3개의 지역노조가 활동하고 있다. 이들 사업장은 고용보험, 국민연금, 산재, 노동안전등 노동복지에서 소외되어있어 그동안 지역노조에서 노동조건개선, 노동상담, 노동권 옹호를 위해 활동하고 있었지만 노동조합 조직이 힘든 상황이다.

2009년 "신데렐라 구두를 누가 만들었을까?" 행사를 진행하였다. 제화노동자들의 구두 만드는 작업을 공장 밖으로 나오게 하였다 굵같이, 무료구두수전도 하고 건강검진, 제화공장으로 검진을 나가기도 하였다. 2010년에도 성수동 공장을 다니면서 검진 상담을 진행했다.

2005년 안산 이주노동자 5인의 노말렉산 중독이 큰 충격을 주었다, 고용허가제 실시 이후에도 이주노동자의 인권상황은 개선되지 않아, 정부는 지금 당장, 아무런 보호장비 없이 유해위험작업에 투입되고 있는 이주노동자들의 실태를 파악하고, 산업안전보건법이 지켜지고 있는지 조사해야 한다고 성명을 발표하였다. 2005년 「이주노동자를 위한 주머니 속 노동안전매뉴얼」을 영어/방글라데시어/중국어/한국어등 4개 나라말로 만들었다. 한국말을 모르는 상태에서 바로 작업현장으로 들어가면서 처음 1주일 내에 혹은 1달 내에 손,팔 등이 절단되는 사고가 많은 만큼 교육 매뉴얼에는 ‘위험’을 알리는 한국말-위험해, 피해, 손 빼, 불이야 등을 담았다.

2008년 비정규직 투쟁사업장 이랜드 일반노조, 코스콤 비정규지부, KTX 새마을호 승무지부노동자들 120여명이 정신건강실태 조사에 참여한 바가 있었는데, 정신질환이 의심되어 정신과 의사의

면담이 필요하다고 평가된 이들이 일반 인구 집단에 비해 7.3배 많았고, 당장 면담이 필요한 것은 아니지만 지속적인 관리가 필요한 이들의 비율이 35%에 달한다고 결과가 나온바 있다. 전반적인 삶의 질 저하, 당사자와 가족에 좋지 않은 영향을 끼치는 점을 생각해보면 현재의 개인의 삶을 직조하고 있는 사회적 경험에 대하여 여전히 우리는 놓치고 있는 것은 아닐까.

2012년 기아자동차 현장실습학생 뇌출혈사고가 있는 후 긴 시간이 흘렀다. 청소년 현장실습 노동이 사회에 질문을 던진 큰 사건이었다. 입시시스템, 교육제도의 변화속도 안에서 일하는 청소년의 시간, 실업계고 학생들의 시간은 정지해 있는 것으로 보인다. 2018년 CJ대한통운 물류센터의 알바노동자 사망사고 이후 드러난 실태는 중학생 때부터 물류센터와 인력파견업체들의 공모아래 간헐적, 지속적 노동을 해온 청소년노동자들이 많을 것으로 추정된다는 것이며, 노동당국은 이를 인지하고 있었다는 것이다.

노동건강연대 이상윤 정책국장은 2007년 "청소년들이 많이 종사하고 있는 음식점, 패스트푸드점, 배달 관련 업종을 중심으로 교통사고, 화상, 자상 등을 예방할 수 있는 프로그램을 개발, 관련 사업주에게 보급할 필요"를 제기하고, 더욱 시급한 문제로 "정규교과 과정에 노동안전보건 관련 프로그램을 포함시켜 학교에서 이를 학습"하자고 제안했다.

2012년, 삼호중공업 2명을 포함해 4명의 노동자 사망 사고가 발생한 목포에서 목포시의회 '새로운 사회를 여는 의원포럼'이 의회에서 할 수 있는 일에 대한 토론을 하기도 하였다. 같은 해 울산 동구 인원위원회에서도 울산 지역 노동자 사망이 많아져 긴급 정책토론회를 열었다. 지금은 서울시가 노동자 안전에 대한 정책적 개입을 선도적으로 하고, 지방정부, 의회들이 공공영역에서의 좋은 사용자 역할을 고민하는 것으로 알고 있다.

진보정당이 지방정부, 지방의회에 진출하면서 이런 사례도 있었다.

<2002년에서 2014년 사이 산재보험제도 개혁담론의 상기>

산재와 직업병에 대한 이야기를 하려고 할 때, 보상법, 승인, 심사, 진단서, 판정, 소송 같은 말들은 산재의 본질과는 관련이 없다. 산재를 둘러싼 정치적 힘의 불균형, 노동자를 둘러싼 법제도의 압도적 불리함 등을 말해줄 뿐이다. 산재, 직업병과 '산재보험 받는 방법' '직업병 판정 받는 방법'은 다르다.

2002년 산재보험개혁을 위한 공대위가 산재보험제도 개혁을 위한 토론회를 열었는데, 근로복지공단의 기능과 역할에 비정규직 등 주변부 노동자들의 요구를 포함하는 개혁의 상, 사회보장제도로서의 산재보험의 의미를 담고자 하였다.

2003년 4월 산재보험개혁공대위 수련회가 대구에서 열렸는데 사전승인제 철폐, 선보장후평가 쟁취, 보장성 강화, 산재노동자의 재활과 원직장 복귀 보장, 소외된 노동자에 대한 산재보험전면적용, 근로복지공단 개혁을 공대위 5대과제로 말하고 있다.

2004년 산재보험개혁을 위한 공대위는 근로복지공단에 사회보험기관의 책임을 다하라, 학습지노동자 산재신청 반려에 붙여 성명을 발표했다. 근로복지공단의 존재이유는 사회보험신청을 반려하는데 있는 것이 아니라, 실질적으로 보호가 필요한 노동자에 대하여 적극적으로 보험적용을 해나가는 데 있는 것이다. 노동법의 보호가 필요한 이들의 노동자성을 이 사회가 받아들이도록 하는 촉진제 역할을 할 것이다. 보험료지출 절감에만 신경 쓴다면 근로복지공단과 사보험기관이 다를 바가 무엇인가.

2005년 산재노동자의 '도덕적 해이'를 거론하며, 산재보험 '개혁'을 이야기하자 산재노동자의 '도덕적 해이' 주장은 어떤 배경에 의해 제기되고 있는지 밝히고자 하였다. 선보장후평가의 실시, 공공성과 보장성 강화, 재활체계의 구축을 요구하며, 산재보험 제도의 가장 큰 문제는 비정규직 노동자 중 산재를 당한 노동자들의 산재처리율이 18%에 불과할 만큼 산재처리과정의 장벽이 높다는 점, 일단 산재판정을 받아도 입원을 하지 않고서는 휴업급여를 받기 힘들어 원치 않는 입원치료를 할 수밖에 없는 현실, 정부 공식통계로도 30%가 되지 못하는 낮은 원직장 복귀율을 지적하였다. 산재보험의 문제는 노동자의 도덕적 해이가 아니라 제도의 부실이다, 산재보험 혁신은 기업과 근로복지공단의 책임강화가 되어야 한다.

노동부는 제도의 혁신을 통해 재정 안정화를 꾀한다고 말하고 있는데 재정안정화가 언제나 궁극의 목표였다는 점을 보면 엄청난 사회적 비용을 치른 삼성백혈병 문제 등이 어디로부터 출발했는지 알 수 있다.

2005년 6월에는 근로복지공단의 업무지침이 공개되었는데, 과격민원유형, 법적대응요령, 과격민원 대처착안사항, 과격·불법행위 형법상 죄책, 고소장 작성사례 등을 명시하였다. 산재보험이 공공성을 가진 사회보험이라는 인식의 전환은 여전히 멀다. 당시 산재노동자들이 증언한 말 중에 "산업 쓰레기들"이라는 표현이 있다.

2006년 "산재보험은 사회보험이다" 산재보험 개혁과제 정립을 위하여, 토론회가 국회에 열렸다. 산재보험의 원칙으로

첫째, 노동부는 약속대로 특수고용직노동자 산재보험 재적용을 즉각 시행하라

둘째, 책임준비금 등 민간보험적 성격을 강조하지 말고, 사회보험으로서 산재보험의 철학을 세우자. 산재보험 요율을 산재율이 높은 사업장에게 높게 부과하는 방식보다는 규모가 큰 사업장에 더 부과함으로써 연대와 평등의 이념을 강화하자.

셋째, 산재보험을 가장 필요로 하는 영세비정규노동자를 위한 산재보험 개혁을 실시하자.

넷째, 산재환자 등 이해당사자가 모두 참여하는 산재보험제도개선협의회를 설치하여 산재보험개혁의 사회적 공감대를 형성하자 고 하였다.

2008년 경제 위기 시에 중요한 사회 정책은 실업률 제고와 사회안전망 확충, 노동력 보존 등이다. 이를 위해 더욱 많은 재정 지출을 해야 하는 분야가 사회보험 분야이고, 그 중에 특히 산재보험 분야가 중요한데 정부가 산재보험 재정 지출의 폭을 줄이겠다고 한 것을 비판하였다. 당시 경제 위기 상황에서 노동자들의 사회안전망인 산재보험 지출 증가를 둔화시키는 결정을 받아들일 수 없다고 의견을 표명했다.

2011년 산재보험개혁, 건강보험 개혁, 무상으로 논의가 활발하였다. 노동자를 위한 보편적 노동복

지 제도이자, 노동자를 위한 의료 제도이기도 한 산재보험 제도 개혁 논의는 잘 이루어지지 않고 있다고 평가하였다.

2010년 업무상질병판정위원회 이슈로 산재보험 논의가 좁혀졌다.

2011년 산재보험 사회보장성 강화방안, 복지담론에서 빠져있는 산재보험 개혁방안을 토론하였다.

2011년 12월, 재해와 업무사이의 의학적 인과관계를 노동자에게 증명하도록 하고 있는 산업재해보상법의 문제점이 부각되면서, 업무와 재해 사이에 의학적 인과관계가 없다는 사실을 반증하도록 하는 산업재해보상보험법 개정안에 대하여 노동건강연대, 반올림, 참여연대 노동사회위원회는 국회 환경노동위원회에 산재법 개정안 환노위 검토보고서에 대한 의견서를 발송했다.

2014년 산재보험 50주년, 건강보험과 달리, 산재 제도에선 아프고 다친 당사자(또는 보호자)가 직접 근로복지공단을 방문해 산재를 신청해야 한다. 지나치게 엄격하고 협소한 승인 기준을 충족하기 위해 업무 관련성 입증 노력을 노동자가 기울여야 해 수개월에서 수년에 걸친 양측 공방과 소송전으로 이어지는 제도를 비판했다. "복잡한 행정 절차와 낮은 접근성은 사회적 비용도 키우고 건강할 권리도 지켜지 못하고 있다," "재해의 직업성 유무에 따라 건강보험과 산재보험이 별도의 보장 체계를 유지하는 것이 타당한가에 대한 전면적 검토가 필요하다"며 '통합적인 노동자 건강보험제도' 구축의 필요성을 언급했다. 당시 임준 노동건강연대 대표는 "스웨덴 등 북유럽 복지국가는 불건강으로 발생하는 결과가 동일하면, 그 원인이 무엇이든 동일하게 보장해줘야 한다는 '보편주의 원칙'을 노동자 건강에도 적용하고 있다"며 "특히 질병의 원인을 한두 개의 원인으로 국한하는 게 불가능하고 거의 모든 질병이 적든 많은 업무 관련성을 갖고 있다는 점에서, 엄격하게 업무 내용과 질병의 인과관계를 추적해, 특정 질병만 업무상 질병으로 인정하는 현행 산재보험은 매우 시대착오적"이라고 비판했다.

2014년 산재보험 50주년 정부 기념행사에 민주노총을 비롯한 비정규운동단체와 노동자 당사자들, 노동자건강권운동, 보건의료운동 단체들은 “일하는 모든 이들을 위한 산재보험 10대 개혁요구안”을 제시했다.

1. 산재보험은 사회보험이다, 모든 산재를 산재로
2. 산재보험 신청을 쉽게! 건강보험처럼 당연하게
3. 사각지대에 놓여있는 노동자에게 차별 없는 산재보험을
4. 다치고 아픈 사람이 아닌, 많은 정보를 가진 공단이 입증책임
5. 산재보험 심사·승인 체계 개혁
6. 개인부담 치료비가 많아 생계가 어렵다, 치료비를 전액 보장하라
7. 치료와 함께 충분한 상담과 재활, 산재노동자의 직장 복귀 법제화를
8. 산재병원의 공공성 강화
9. 대기업 산재보험료 감면 제도를 없애라
10. 산재보험 재정에 대한 정부 출연금 약속을 지켜라

'건강은 누구나 동등하게 누리는 권리일까' 이 질문이 운동의 시작일 것이다. 개인의 건강 문제는 다양한 사회적 요인에 의해 결정된다는 것은 이제 상식에 속하며 각종 통계, 지표들이 이를 받쳐

준다는 것을 알고 있는데, 노동과 건강의 분리는 희한할 정도다. 이 분리는 노동자를 둘러싼 복지, 안전망제도가 사회복지 일반으로부터 분리되어 별도의 전문가, 이해집단, 정부관료, 정부산하기관 등에서 관리되는 것과 관련이 있다. 노동자는 제도가 만들어놓은 어렵고 복잡한 길을 따라 자신의 노동을 심판받고 인정받고 심사받고 승인받는 과정을 내면화하였다. 이는 물론 양질의 노동력 대한 자본의 수고를 줄이고자 하는 교육시스템, 이테올로지 교육 등과 같은 맥락을 가진다고 보아야 할 것이다. 이에 따라 홍삼 먹어가며 일하고, 병원비 부담을 줄이고자 사보험에 가입하면서, 극한의 작업환경이나, 스트레스, 화학물질, 유무형의 폭력적 상황을 수용하며 견디는 노동자가 만들어진다. 이 분리를 인정, 긍정, 체념하면서 제도의 일부라도 유리하게 당기고자 하는 활동이 운동이 되기도 하고, 운동 이전에 의미를 얻지 못한 채 스러지기도 하여 왔다.

기업의 제한 없는 이윤추구 활동이 산재사망으로 이어지는 것에 직접 책임을 묻고자 한 기업살인법 제정 운동은 김용균의 죽음 이후 다시 한 번 사회에 질문을 던지고자 한다. 기업, 사업주의 책임이 명확한 산재사망에 대해 책임 있는 이를 처벌하여 ‘죄 있는 곳에 처벌 있다’는 사회 정의를 실현하는 것이 여전히 우리 사회의 과제다.

노동자 주체들의 산재보험 이용 의지는 거의 언제나 최저상태를 보인다. 근로복지공단은 산재신청을 거부하다가 여론이 악화되고 산재신청 노동자가 늘어나면 거부정책을 철회하는 식의 눈치보기, 출타기행태는 근본적으로 변하지 않고 있다. 변화의 유인이 별로 없다. 산업재해와 직업병에 대한 대응 중심이었던 80년대, 90년대의 운동은 2000년대 이후 노동자 건강권운동으로 확대되었고, 노동자 건강에 영향을 끼치는 사회·경제적 요인에 대응하기 위해 시민,환경,인권,소비자 등의 활동과 협업하는 것은 새삼 확인할 필요가 없는 흐름이 되었다. 노동조합 중심의 활동은 노동조합이 필요로 하는 활동, 조합원에게 필요한 활동이 있고, 물적 인적 조건이 풍부해져서 다양하게 진행되고 있는 것으로 안다. 다만 “건강 문제의 취약집단인 비정규노동·이주노동·여성노동에 집중해야 한다”는 문제의식은 여전히 유효하고 여기에는 플랫폼노동, 복잡다단한 형태의 새로운 노무제공자들, 그러나 어찌 보면 21세기의 새로운 산업마다 밑바닥 노동을 담당하는, 노동자 아닌 노동자들의 존재가 계속해서 추가될 것이다.

〈2000년의 전국여성노조와 2018년의 요양보호사〉

전국여성노조가 2000년에 출범하여 골프장경기보조원, 대학청소노동자, 호텔서비스노동자, 학교급식조리원 등 비정규직 여성노동자들의 노동조건, 건강권 문제를 적극적으로 제기하면서 보이지 않던 여성노동자들의 노동을 가시화하고 이슈화하였다. 노동건강연대에도 간병노동자, 의류제조업 노동자, 급식조리노동자, 캐셔노동자 등 여성노동자가 주로 종사하는 직종에 대한 교재개발 작업과 오프라인 교육수요가 많았다.

여성 종사자수가 압도적으로 많은 직종으로 요양보호사가 있다. 현재 30만~50만명이 종사하고 있는 것으로 나타난다. 전라남도비정규직노동센터가 2018년 전남 소재 요양기관 요양보호사 305명을 대상으로 조사하니 응답자 중 42%가 산재를 당한 경험이 있는데 61%가 개인비용으로 치료를 받았다고 한다. 근로복지공단은 5,60대 여성들의 퇴행성질환이라고 산재신청을 승인하지 않

는다는 것이다. 신체폭력, 성폭력 노출 경험도 30%가 넘었다고 한다. 노인장기요양보험 10년 현실은 이러하다. 노인장기요양보험법이 영리를 목적으로 장기요양기관을 운영하는 것을 제한하지 않은 결과, 돈을 벌기 위한 요양기관이 양산되고 요양기관 종사 노동자들의 노동조건은 추락하고 방치되고 있다.

〈2016년 겨울, 촛불이 닿지 못한 광장 뒤편의 죽음〉

2017년 5월, 편의점 알바노동자 심야 폭력 예방관리 방안, 성장하는 편의점 버려진 알바 노동자 대책 마련을 위한 토론회가 열린 적이 있다.

편의점 알바노동자는 심야 노동으로 인한 수면 부족, 영양 불균형, 그로 인한 위장 장애, 근골격계 질환 등의 문제가 있지만 2016년 말 경산CU 편의점 알바노동자 살해 사건을 계기로, 편의점 알바 노동자에게 가해지는 유무형의 폭력 문제를 제기하고자 열린 토론회였다.

당시 알바노조가 전현직 편의점알바노동자들을 대상으로 온오프라인 조사를 진행한 결과, 폭언이나 폭행을 경험했다고 응답한 비율이 67.9%에 이르렀고, 폭행을 한 번이라도 당한 사람이 전체 편의점 알바의 9.0%를 차지했다고 나오며, 야간 알바의 경우 폭력 경험이 높아졌다.

여성 알바노동자의 성폭력, 성희롱 경험 비율은 20% 정도로 추정한다고도 하였다.

노동건강연대가 알바노조의 요청으로 토론회 발제를 준비하면서 찾은 자료는, 미국 통계청 통계였다. 미국에서 2007년 한 해 628명이 직장에서 살해되었고, 이중 26%인 167건이 소매점에서 발생, 39건이 편의점에서 발생하였다. 미국의 경우 총기 사고가 빈발하는 특수한 여건을 감안하더라도, 편의점, 주유소, 술집 등은 심야에 폭력 사고 경험률이 높은 직종임을 알 수 있다. 미국 통계청 통계에 따르면, 편의점 노동자의 폭력 경험률은 민간산업 부문 평균에 비해 7.7배나 높았다.

편의점 알바노동자의 폭력경험에 대한 하소연, 무용담은 비공식적으로는 넘쳐나지만 기록되지 않고, 위험한 노동환경으로 인식되지 않은 채 자연발생적인, 천재지변처럼 간주되어 왔다. 그러나 폭력 상황이 닥칠 것을 알 수 있는 감지 요령, 폭력 및 갈등 증폭시 대처 방안 등을 알바노동자가 알면 좋을 것이라는 점을 수궁할 것이다. 공격적이거나 적대적인 행위가 증폭되고 있음을 인지하고, 적절한 대응을 할 수 있도록 훈련된 경우와 그렇지 않은 경우를 가정해보라. 편의점 뿐만 아니라 다양한 형태의 알바노동자들에 대하여 고용주, 프랜차이즈 업체는 언어 및 비언어적 폭력 위협과 그에 따른 행동에 대해 정책을 가지고 있어야 하고, 알바 노동자들은 이를 알고 있어야 한다. 개별 점주가 아닌 프랜차이즈 사업주가 폭력 예방관리 프로그램을 시행해야 할 이유도 충분하다.

인천과 부천에서의 6명의 메탄올 실명노동자 사건 이전에 박근혜 정부의 고용노동부가 2014년 3월에 이미 삼성전자 휴대폰 부품 생산업체에서 똑같은 일을 하다 노동자가 실명한 사례를 알고 있었으며 이를 감추고 있었다는 것이다. 당시 적절한 조치가 이루어졌다면, 2015년과 2016년의 실명 사고는 발생하지 않을 수 있었다. 노동 행정 '적폐'에 대해 철저한 조사가 필요하다. 노동건

강연대와 메탄을 실명 당사자들이 당시의 노동부장관 2인을 고발했지만 아직 어떠한 답도 받지 못하고 있다.

과거로부터 온 문제는 여전히 존재하고 현실을 규정하고 있다.

2018년 12월 석탄화력발전소 김용균의 죽음은 2018년 12월과 2019년 1월의 겨울 산재재난참사 유가족과 피해자들을 모아 마이크 앞에 서게 했다.

〈2017년 겨울의 직장갑질119〉

2016년 불과 2,3년 전만 하여도 ‘진상 고객의 갑질’ 행태에 대한 비판과 서비스 노동자 보호를 위한 사업주의 책임이 갑질이라는 고유명사의 쓰임새였다면, 직장갑질119의 출범 이후 직장내 유무형의 폭력, 괴롭힘, 강제적 장시간노동, 위계적 기업문화의 거의 모든 문제가 갑질로 수렴되었다. 물론 임금체불, 불법적 포괄임금제로 인한 수당갈취, 해고 등 노동문제의 전통적인 강자는 여전히 순위의 맨 앞에 있는 것도 현실이기는 하다. 노동운동, 노동조합 운동을 하는 주체들에게 직장갑질119가 던져준 과제는 직장인(노동자)들이 노동운동의 언어로만은 직장(노동) 현장에서 자신들이 처한 곤란을 설명할 수 없었다는 점일 것이다.

이러한 갇힌 언어가 한국에서 노동의 발언권을 약화시켜온 이유일지도 모른다. 이는 노동의 언어를 생활의 언어로 풀어내는 노력이 부족해서인 면도 있고, 노동 문제를, 근본주의적 접근이 아닌 실용적 접근 방식으로 풀어내려는, 노력이 부족하기 때문인 면도 있다. 노동과 자본의 권력 관계에서 한 없이 기울어진 경사면에서 끊임없는 미끄러짐을 겪고 있는 한국의 직장인(노동자)들에게는 결정적이지는 못하더라도 경사면을 딛을 벨크로(찍찍이)의 언어가 필요하다.

이것을 상상력이라고 부르자.

2017년의 겨울, 개인적으로 가장 놀랐던 경험중의 하나는, 직장갑질119의 첫 한달이었다. 그 때 온라인에 이렇게 썼다. “노동자가 아프다, 직장에서 매맞는 노동자들, 직업병 신청해라, 산재보험 신청해라 말해도 소용이 없습니다” 직장 안에서 일어나는 폭언과 폭행, 우리 회사에도 ‘조현민’이 있다는 아우성을 아주 예외적, 엽기적인 경우로만 간주해 왔기에 감성적 충격이 컸을 수도 있다. 그러나 노동조합에서 노동 상담을 수 년이상 해온 베테랑 법률인들도 놀라서 입이 다물어지지 않는다고 할 만큼 폭발적이었던 것 또한 사실이다.


우리 회사 갑질 지수가 궁금하세요?
아래 갑질지수 측정기를 클릭하세요!

<직장갑질 지수 측정 프로그램>

직장인 1000명 조사 표준 지수는 35.0점입니다... 더 보기



대한민국 평균 직장갑질지수는 35.0점
우리회사는 몇 점?
test-gabjil119.com



교수·대학본부에 불만 많으시죠?
직장갑질119 여섯번째 직종별 모임
대학원생119
bit.ly/postgrad119



**콜센터119 가입하고
임금명세서 분석받자**

- 콜센터119(<https://band.us/@call119>)에 가입**
 - 다니는 업체명, 고객사, 본인이름, 전화번호 남겨야 가입승인!
 - 관리자가 아닌지 확인한 후 가입을 받습니다.
 - 개인정보는 담당자 외에는 누구에게도 유출되지 않습니다.
- 메일(gabjil119@gmail.com)로 아래 내용을 보낸다.**
 - 제목에 [콜센터119 임금명세서]라 적어 보내기
 - ▲분석자료 ▲'콜센터119' 닉네임 ▲연락처를 함께 보내기
 - 분석자료 : >근로계약서 >2018년 12월 임금명세서

슬기로운 알바생활
꿀팁 10계명





채용공고 캡처하기
채용공고의 실제 알바 내용이 다를 수 있습니다.
근로계약서를 안 써준 경우, 채용공고가 착각기 됩니다.



근로계약서 쓰고, 받기
근로계약서는 갑질로부터 나를 지키는 중요한 근거
남은 것 꼭 받아주세요!



11장+ 최저시급 확인하기
2018년 최저시급 7530원, 2019년 최저시급 8350원
4시간 초과근로 시 1.5배 지급, 8시간 초과근로 시 2배 지급

〈2018년의 라이더유니온〉

2018년 라이더유니온을 준비하는 맥도날드 배달노동자 박정훈씨는 ‘경제사회노동위원회’가 여는 간담회에 초청받아 다녀왔다고 한다. 노동조합을 만들기 힘든 노동자들, 개별사업장에서 문제를 해결할 수 없는 배달노동자들이 극한의 날씨에서 일할 수 없는 날, 고용보험과 산재보험을 이용해서 휴업급여를 지급하는 방안, 기업에 환경세를 걷어 재원을 추가적으로 마련하는 방안 등을 제안했다고 한다. 기발한 아이디어라고 생각은 했는지 모르겠지만 경제사회노동위원회의 산적한 과제들 앞에서 저만치 뒤로 밀려나지 않았을까 걱정되는 밤이다. 내일은 폭설이 예고되고 있다.

박정훈은 특수고용노동자들이 산재보험이나 고용보험료를 내도 타기가 어렵기 때문에 꺼려하고, 사회보험료 타는 걸 도덕적으로 문제라도 있는 것처럼 인식하는 정부도 문제라고 말했다.

라이더들에겐 쟁취할 정규직이라는 게 없다. 고용형태와 임금이 아니라 실질적 소득의 인상과 사회안전망의 구축을 위한 사회적 접근이 필요하다. 비정규직을 정규직화 한다는 단순한 방식, 노동시장의 이중구조만 들여다보서는 복잡다양한 형태로 일하는 노동 바깥의 노동자들, 노동조합 바깥의 노동자들이 잘 보이지 않는다. 흐릿하다.

"플랫폼세를 통한 고용보험, 산재보험 기금 마련 등을 요구하고 있어요. 지사장에게 책임을 묻는 방식인 두 당으로 하지 말고 일정 매출 이상의 플랫폼 사업장이 근로복지공단에 보험료를 내라는 거죠.

개인 사업자의 경우에 유급휴일 보장이 안 되는 심각한 문제를 해결하기 위해 고용보험을 바꾸고 싶어요. 개인사업자도 유급휴일을 주는 거죠. 예로 들면 여름휴가 기간만큼 일하지 못한 부분을 고용보험 재정에서 조달하는 거죠. 그러면 라이더들이 고용보험에 가입할 필요가 생기겠죠. 또 약천후로 일을 못할 경우에는 산재보험기금으로 휴업급여를 지급하고요. '근로자' 신분이 아니란 현실과 괴리되는 이유로 말이지요. 물론 말도 안 되는 주장이라 여겨질 수 있어요. 그러니까 노조가 싸워 만들어야하겠죠."

라이더유니온
2018년 12월 4일

라이더 여러분 한파대책은 다들 세우셨나요?
안전운전 하세요. TT



우리가 북극곰인가?

겨울철 야외노동자 보호대책 마련해야



외부작업 직원을 위한 미세먼지 대응 가이드

외부작업이란 지역, 해당, 외부 장소 등 해당 내가 아닌 해당 밖에서 이루어지는 작업을 말합니다.

- 1 단계 사전준비**
 민감군 사전 고지
 폐질환자, 심장질환자, 임신부 등 미세먼지에 취약한 직원들은 사전에 미리 매니저에게 고지해 주세요.
 올바른 마스크 사용법 숙지
 가이드를 참고하여 올바른 마스크 사용법을 숙지해 주세요.
- 2 단계 주의보단계**
미세먼지 매우나쁨 단계
 마스크 착용
 외부 작업 시 되도록 마스크를 착용해 주세요.
 적절한 휴식 및 충분한 수분 보충
- 3 단계 경보단계**
상부 알림 문자
 마스크 필수 착용
 외부 작업 시 마스크를 필수 착용해 주세요.
 적절한 휴식, 충분한 수분 보충 및 자기점검
 미세먼지로 인해 몸에 이상징후가 느껴지는 경우 곧바로 관리자에게 보고 해주시고 적절한 조치를 받으세요.

우리는 화물이 아니다

배달노동자를 피하고 싶은 주민들에게

〈2017년 알바노조의 요구 재구성〉

1. 알바도 연차를 쓰고 싶다:상시근로자 5인 미만 사업장 근로기준법 전면적용
 5인 미만 사업장의 노동자들은 야간에 일한다고, 오래 일한다고, 휴일에 일한다고 더 많은 수당을 받을 수가 없다. 사장님 마음대로 해고해도 구제신청을 할 수 없다. 노동시간 역시 무제한이다. 연차휴가도 생리휴가도 쓸 수 없다. 대기업 프랜차이즈를 제외한 대부분의 알바노동자들이 5인 미만 사업장에서 일한다.
2. 임금찍기는 그만:알바임금체불 관련 행정개선
 임금찍기 없는 사업장이 없는 실정이다. 15분, 30분, 심지어 1시간 단위의 찍기도 있다. 준비시간 임금체불, 유니폼을 갈아입는 시간, 조회를 하는 시간, 도구를 점검하는 시간 등 업무를 준비하는 시간을 근로시간에 산입하는 시행규칙 도입을 요구한다.
3. 무엇이든지 알바가 입증해야 한다:입증책임을 사업주에게
 무엇이든지 노동자가 입증해야 한다. 부당해고 사유를 고용주가 입증하게 하는 정도를 제외하고

는 임금체불, 부당노동행위, 근로기준법 위반, 산업재해, 무엇이든 사업주의 책임을 노동자가 입증해야 하는 상황이다. 부당한 일을 겪은 알바들이 가장 많이 곤란을 겪는 부분이 입증책임이다.

입증자료의 보관 의무화

5인 미만 사업장과 감시단속 노동자들에게 근로시간을 적지 못하게 하는 규정 때문에 임금체불이 발생했을 경우 사실상 증빙할 수 있는 자료가 없다. 30일 미만 근무자가 각종 증명서를 발급받을 수 없는 규정도 있다. 이는 시행령 19조에 근거하는데, 단기간 계약 노동자들의 임금체불시 증빙시 걸림돌이 되고 있다. 출퇴근 앱을 쓰거나, 동료에게 증언을 사정하거나, 교통카드 자료를 뒤지거나 눈물겨운 입증방법을 써야만 한다. 이런 규정은 당장 없앨 수 있다.

4. 포괄임금제 폐지, 불법화

포괄임금제는 법률과 시행령 어디에도 규정이 없지만, 계약직 비정규직 노동자들을 저렴한 인건비로 활용하기 위해 성행하고 있다. 연장, 야근, 휴일근무수당이 모두 연봉에 포함된다는 이유로 출퇴근시간기록을 하지 않는 경우가 흔하다. 알바노조 조합원인 한 맥도날드 스빙매니저는 최소 매일 2시간을 ‘퇴근 도장 찍고 일하고 있다.

5. 근로감독관을 늘려야 한다:임금 소액체불도 소중하다

“묻는 말에는 예, 아니오로만 답하라” “편의점 직원들이 가게 물건 한두 개 집어가는 것은 상식이 아니냐” 알바노조 조합원들이 근로감독관에게 들은 말이다.

노동조합에 가입하지 못하고 단체협약의 적용을 받지 못하는 알바들이 권리를 구제받을 길은 현재로서는 노동청 진정이 거의 유일하다. 근로감독관이 불법적으로 합의를 권유하는 이유는 알바 노동자들의 임금체불사건이 소액이라서 중요하지 않다고 보기 때문이다. 인력을 확장하고 감독관 전문성을 높여야 한다. 임금 소액체불은 따로 관리하여 상대적으로 소홀해지지 않도록 해야 한다.

6. 지금 당장 알바도 안전하게 일할 수 있다.

안전기준, 휴식, 성희롱 예방교육, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 고용평등제도와 관련한 모든 조항은 대한민국 대부분의 알바노동자들에게 현재로서는 무의미한 조항일 뿐이지만, 법을 읽어보면 알바가 안전하게 일할 수 있는 방법이라는 것도 확실해진다.

사용자가 알바에게

근로기준법 등 노동법에 따르면
사용자(고용인)는 노동자에게



알바연대

1. 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다.

2013년도 대한민국의 최저임금은 시급 4,860원입니다. 최저임금에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 근로계약은 무효가 되며, 이 경우 최저임금을 지급하기로 한 것과 같습니다.

2. 주휴일을 보장해야 합니다.

주 15시간 이상 일을 하는 노동자에게 1주일에 1일씩 유급으로 휴일을 보장해야 합니다.
주휴수당은 주휴일에 받는 급여로 주간 평균 노동시간(주간 노동시간/5, 최대 8시간)에 해당하는 금액을 단근시 지급해야 합니다. (개근은 결근이 없는 것으로 조퇴나 지각이 있는 경우에도 개근에 해당한다.)

3. 휴게시간을 보장해야 합니다.

4시간 노동에 대해서 30분, 8시간에 대해 1시간 이상 노동자가 자유롭게 쉴 수 있는 휴게시간을 보장해야 합니다.

4. 근로계약서 작성 및 배부해야 합니다.

사용자는 근로계약을 체결할 때 임금 및 근로시간과 휴일을 포함한 근로조건이 명시된 서면(근로계약서)을 노동자에게 반드시 교부해야 합니다.

5. 퇴직금을 지급해야 합니다.

사용자는 주 15시간 이상 일한 노동자가 1년 이상 노동을 제공한 뒤 퇴직할 때 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다.

6. 근로자의 4대보험 가입 의무가 있습니다.

이것을 알고 알바를 구하라



알바연대

1. 알바 구인하는 곳의 홍보지를 보관하거나 웹사이트 화면을 캡처해둔다.

사업장에서 하는 업무, 임금, 장소등 소개 글 확보

2. 근로계약서를 작성하고 교부받는다. 구두계약시 녹음을 해둔다.

*근로계약서 꼼꼼히 따져보기

- 사용자, 본인 이름 작성.
- 근로 기간 (수습기간- 1년이상 계약일시 3개월까지는 최저임금의 90%까지 지급할 수 있음)
- 근무장소
- 업무내용
- 소정근로시간 (5인이상 1일 8시간 주40시간을 넘지않는다.)
- 유계시간 4시간-30분, 8시간-1시간)
- 근무일/휴일.
- 임금 (시급, 월급, 상여금, 기타급여, 임금지급일, 지급방법)
최저임금 4,860원 이하체결시 근로기준법 위반으로 계약서를 작성하였어도 무효.

3. 4대보험 가입을 한다. (사용자가 의무적으로 해야함.)

두리누리사회보험- 월평균 130만원 미만인 노동자와 근로자수가 10미만인 사업장에게 국민연금과 고용보험료 50%를 지원
국민연금 : 급여의 9% (근로자 4.5%)

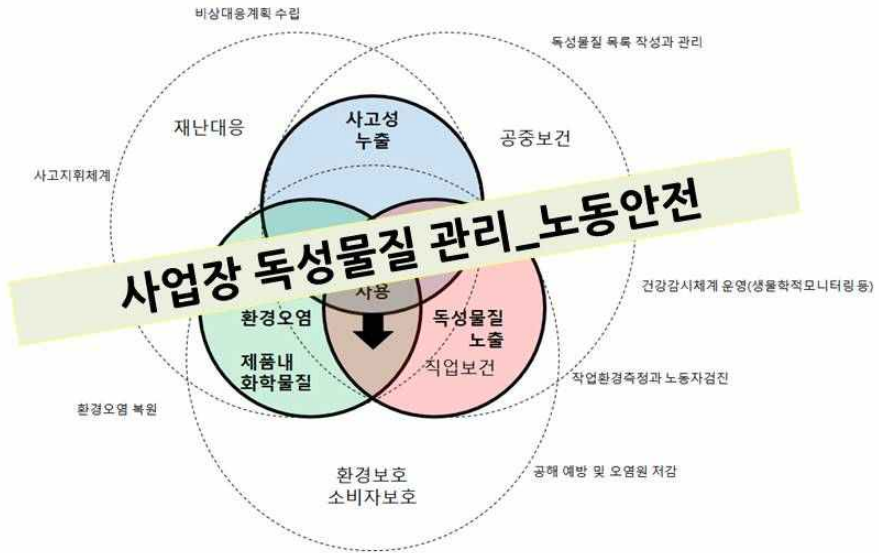
공장의 벽을 허물자. 노동자 건강권과 시민 건강권을 하나의 의제로

현재순 (일과건강 기획국장)

노동안전과 시민안전



화학물질 피해, 문제의 원인은 하나다.

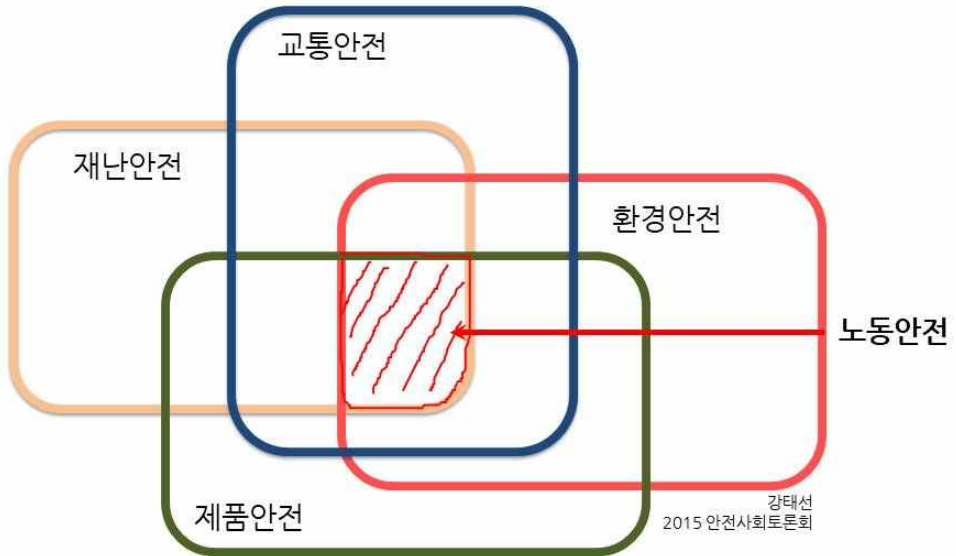


3



강태선
2015 안전사회토론회

공공안전을 실현하자!



공공안전: 국가나 사회의 구성원에게 공동으로 관계되어 사고나 재해를 당할 위험이 없는 상태

새로운 운동이 아니다.

- 기업별이 아닌 산별노조 운동과 결을 같이 한다는 점
- 노조 본연의 역할인 사회민주화에 기여하는 한다는 점
- 모든 운동영역의 본질적 문제를 해결하는 활동이라는 점
- 모든 위험의 근원은 생산단계인 사업장을 어떻게 관리하는냐에서 부터 시작됨.

**노동자가 안전해야 시민이 안전하다.
일터의 안전이 공공의 안전을 지킵니다.**

노동현장
심리적 위기상황과
대처를 위한 방향

노동현장 심리적 위기상황과 대처

허윤제(충남노동인권센터 노동자심리치유사업단 두리공감)

노동현장의 심리적 위기대응을 위한 매뉴얼을 발간하며 _

1990년대 발생한 성수대교, 삼풍백화점 붕괴에서 2014년 세월호까지 한국사회에서는 인적재난이 끊이지 않고 있다. 수많은 생명을 앗아간 이러한 재난들은 재해의 당사자, 가족, 지역사회는 물론 전 국민에게 강력한 스트레스의 원인이 되기도 했다. 2007년 충남 태안 허베이스트리호의 기름유출 사건 이후 지역민들은 자살과 우울 등 심리적 고통을 호소하였다. 이를 계기로 국가 차원의 외상 후 스트레스장애(Posttraumatic Stress Disorder: PTSD)에 대한 심리적 중재와 위기개입에 대한 관심이 확대되기 시작했다. 그 후 2008년에 전국 17개 광역시도에 '재난심리지원센터'가 설치되기에 이른다. 이로써 자연재난 및 인적재난, 사회적 재난에서의 위기개입은 확대되고 있다.

상대적으로 노동현장에서 발생하는 심리적 위기상황들은 그 빈도와 심각성에 비해 잘 알려지지 않아왔다. 폭발, 끼임, 절단, 추락, 붕괴 등의 중대재해는 노동현장에서 매우 빈번하게 발생한다. 과로사, 과로자살, 돌연사 역시 종종 발생한다. 뿐만 아니라 1990년대 후반 이후 전면화된 노동의 유연화는 다양한 위기상황을 초래하고 있다. 그렇지만, 이 과정에서 노동자들이 겪는 스트레스와 정신적 고통은 외면당해 왔다. 최근 고용노동부가 산재트라우마 관리 매뉴얼을 통해 중대재해 현장의 트라우마 예방 프로그램을 가동하게 된 것은 다행이지만, 아직 갈 길이 멀다.

노동현장 심리적 위기대응을 위한 매뉴얼은 노동현장에서 발생할 수 있는 심리적 위기상황을 개관하고 그에 따른 위기개입의 원칙과 핵심활동을 소개하고 있다. 이를 통해 다양하게 발생하는 노동현장 심리적 위기상황에 대한 대응력을 높이고자 한다. 나아가 전문가 및 현장지원에 나서는 활동가들이 노동현장과 위기상황의 특수성을 반영하여 체계적으로 위기개입에 임할 수 있는 지침을 제공하고자 하였다.

하지만, 몇 가지의 한계도 존재한다. 우선 PTSD에 대해 국내뿐만 아니라 국외에서도 그 실체와 개입방법에 대해 체계적으로 정리되지 않고 있으며, 여전히 관련 연구들이 진행 중이란 점이다. 따라서 매뉴얼은 완전하다고 말할 수 없다. 두 번째로는 '노동현장의 심리적 위기상황' 자체가 쟁점이 될 수 있다는 점이다. 발생한 사건이나 사고에 대한 관점의 다양성으로 인해 심리적 위기상황에 대한 규정이 달라질 수 있다. 나아가 심리적 위기상황으로 규정하더라도 체계적인 위기개입의 사례는 많지 않다는 점이다.

매뉴얼은 충남노동인권센터 노동자심리치유사업단 두리공감의 8년간에 걸친 현장 경험과 다양한 사례와 연구들을 토대로 제작되었다. 따라서 완전함을 위해서는 여러 전문가들과 활동가, 노동현장에 계신 노동자들이 지속적으로 수정하고 보완하는 노력들이 필요하다. 매뉴얼을 통해 그 첫걸음을 내딛는 한편 다양한 경험과 노력들이 모아지는 계기가 되길 바란다.

1. 노동현장에서의 심리적 위기 상황

1) '심리적 위기'와 '위기개입'

심리적 위기 상황

심리적 위기란 개인이 현재 갖고 있는 자원이나 대처기제로는 감당하기 어려운 사건·상황을 지각 또는 경험할 때 그에 압도당하거나 심리적 불균형을 이룬 상태를 말한다. 하지만, 타인과 자신을 헤칠 만큼 취약해 즉각적이고 권위적인 개입이 필요한 상황과 달리 스스로 균형을 찾아 갈 수 있는 힘을 완전히 상실한 상태는 아니다. 심리적 위기상황에 처한 개인의 고통이 사라지지 않거나 누군가의 조력을 받을 수 없다면 이 위기는 심각한 정서적·행동적·인지적 문제를 일으킬 수 있다.

심리적 위기를 만든 재난

심리적 위기는 항상 선행된 사건이나 상황이 있다. 이를 외상사건이라 하는데 사람들이 평소 잘 경험하지 않는 극심한 스트레스를 유발하는 위협적인 상황들을 포함한다. 재난은 보다 폭넓은 의미에서 사용되는데 갑자기 예기치 않게 일어난 끔찍한 일로 인해 많은 사람들의 생명과 재산을 한꺼번에 위협하는 사건에 대한 총칭이다. 지진, 홍수, 산사태와 같은 자연재난과 전쟁, 폭발, 화학물질의 유출 등 인적재난 혹은 사회재난으로 분류한다. 흔히 자연재난 보다 인간에 의해 발생한 재난이 심리적 후유증이 더 만성적이면서 장기화되는 경향이 있다.

위기개입과 심리적 응급처치

위기개입은 넓은 의미에서 심리적 위기를 만든 재난상황에서의 안전 확보에서 그 재난의 복구(인적, 물적)를 위한 전 과정을 포괄하는 총체적 의미다. 재난의 성격, 영향범위, 책임의 주체 등에 따라 위기개입의 범위와 내용도 달라진다. 심리적 응급처치는 위기개입의 주요한 요소 중 하나로 재난 발생 이후 개인들이 경험할 수 있는 초기 고통을 줄이고 단기적 적응과 장기적 기능 회복을 돕는다. 여기서의 전제는 모든 생존자가 심한 정신적 문제를 겪게 되거나 회복에 장기적인 어려움을 보이지는 않는다는 가정 하에 출발한다는 점이다. 즉, 재난 직후 생존자들은 여러 스트레스 반응을 보일 수 있지만, 스스로 회복할 수 있는 힘을 지니고 있으며 적절한 도움을 받으면 회복이 가능하다는 전제와 믿음에 기초한다.

심리적 응급처치에서의 가정과 전제

예) 예기치 못한 산업재해로 인한 사망사고 목격자들을 만나게 될 때

“그들은 심한 분노와 공포, 두려움을 갖고 있을 것이다.” (NO)

“힘든 일을 경험했고, 공감과 지지가 필요하다.” (YES)

이례적으로 큰 사건사고를 경험한 사람들이 정신적으로 “문제”가 있을 것이라는 전제로 만나는 것은 자제해야 !!

2) 노동현장에서 발생할 수 있는 심리적 위기 상황

〈표 1〉 노동현장에서 발생할 수 있는 심리적 위기 상황

구 분	내 용
사고 및 재해의 경험과 목격	자살, 산재, 사고 등의 직·간접적 경험
폭력 ※언어적·심리적·물리적 폭력을 모두 포함 ※실제 행위와 의도(의사)를 포함	조직에 의한 구조적 폭력 : 노조탄압, 구조조정, 부당징계·해고, 가학적 노무관리 등 대항권이 상실되거나 위축된 상태에서의 대인간 폭력 : 권력 및 서열에 의한 폭력, 고객·상사·고참·집단의 개인에 대한 폭력·괴롭힘, 성 관련 폭력 외력에 의한 폭력 : 침입 등을 통한 강도·협박·상해 등 인격권의 침해 : 나이·장애·성·언어·정치성향·신념 등 개인 존엄의 침해
직장상실	고의성은 없지만 개인 삶의 큰 변화를 야기하는 파산·부도·폐업·이전 등

사고 및 재해의 경험과 목격

노동현장에서는 다양한 사고와 재해들이 발생한다. 추락, 끼임, 절단, 붕괴, 폭발, 협착, 가스 유출 등의 중대재해로 심각한 신체적 손상 또는 사망에 이르는 경우도 많다. 그 외에도 지게차에 치이거나 적재된 제품이 무너지는 등 크고 작은 사고들도 발생한다. 나아가 노동현장 혹은 사업장 내부에서의 자살사건, 돌연사와 같은 중대사고도 종종 발생하고 있다.

이러한 사고에서 생존자들의 일부는 외상 후 스트레스를 경험한다. 사고 당시의 장면이 불현듯 생생하게 떠오르기도 하고 반복되는 꿈을 꾸기도 한다. 사고 발생 현장을 다시 들어가는 것에 대한 극심한 불안과 두려움을 느끼기도 한다. 사고나 재해를 직접 경험하지는 않았지만 이를 목격하거나 사고자 또는 재해자의 구조를 위해 응급처치를 했던 사람들 역시 동일한 고통을 겪는 경우도 있다.

폭력

노동현장에서 노동자들이 경험하는 폭력의 양상은 크게 네 가지로 나뉘는데 그 첫 번째가 조직에 의한 구조적 폭력이다. 구조적 폭력의 특징은 폭력의 가해자가 특정 개인차원을 넘어서 집합차원

(조직 그 자체)이며, 가시적이지 않고 비가시적이면서도 강한 강제력을 띠고, 종종 정당한 규범성을 갖는다는데 있다. 더불어 때로는 매우 가시적인 형태의 반사회적 양태로 드러나기도 한다. 조직에 의한 구조적 폭력에는 최근 10여 년 간 국내에서 문제가 돼 왔던 노동조합 파괴를 위한 탄압(물리력에 의한 노동 3권의 박탈), 구조조정, 부당한 징계나 해고, 가학적 노무관리 등이 포함된다.

두 번째는 대항권이 상실되거나 위축된 상태에서의 대인간 폭력이다. 대항권의 상실이란 자신의 신체적·심리적 안전이 위협당하는 상황에서 저항 또는 대항으로 자신을 보호할 수 있는 기초적인 권리가 없거나 상실된 상태를 말한다. 즉, 권력이나 서열을 앞세운 폭력, 애초에 대항권이 존재하지 않는 고객에 의한 폭력, 나아가 동료 간이라 할지라도 집단화하여 개인에게 가하는 폭력 등의 상황들이다. 나아가 성과 관련한 모든 폭력이 이에 해당한다.

세 번째는 외력에 의한 폭력이다. 외부의 침입에 의해 발생하는 폭력 일체가 포함된다. 무장한 강도가 편의점에 침입하여 상해를 입히거나 폭력을 행사하는 경우, 은행에서 발생하는 강도·상해 등 주로 현금을 취급하거나 보유하는 현장에서 종종 발생하는 상황이다.

마지막으로는 인격권의 침해다. 나이나 장애, 성, 언어, 정치적 지향, 신념 등을 이유로 차별하거나 모멸감을 주는 행위, 구타나 상해 등이 모두 포함된다. 위와 같은 폭력들은 언어적, 심리적, 물리적 형태를 구분하지 않으며, 직접적인 폭력은 물론 그 폭력을 행사하겠다는 의사까지도 포함한다. 또한 폭력의 문제는 그것이 반사회적 범죄에 포함되거나 그 경계선 안에 있기 때문에 이로 인한 심리적 위기의 대응도 이를 반영 할 수밖에 없다.

직장상실

다른 나라들에 비해 한국사회의 노동자들은 직장 상실에 대한 두려움이 상대적으로 크다. 그 상실이 아무리 고의성이 없는 불가피한 것이라 할지라도 노동자들은 삶의 기반을 잃었다고 할 정도의 불안을 느낀다. 불가피한 파산, 폐업, 부도, 기업의 이전 등이 여기에 속한다.

피해 및 생존자들의 겪은 상황들을 이해하고, 함께 하기를 기꺼이 희망하는 사람들과의 연계는 사회적 고립감을 완화한다. 구성원 전체가 경험하지 않았다면 피해 및 생존자들이 속해 있는 조직이나 공동체가 큰 보호자원이 될 수 있다. 벌어진 상황에 대해 가족들의 이해가 높아지면 안전감을 느낄 수 있다.

3) 노동현장의 심리적 위기 상황의 특징

발생한 상황에 대한 시각차

기업의 입장과 재해를 경험하거나 목격한 노동자 또는 그들이 속한 노동조합은 서로가 갖는 입장의 차이로 인해 발생한 위기에 대한 관점의 차이가 발생한다. 뿐만 아니라 작업자 간, 관리 범위 내에 있는 주체들 간에도 이러한 시각의 차이는 발생한다. 가해자와 피해자가 있는 상황에서는 이러한 시각차가 더욱 극명하게 드러난다. 이러한 관점과 시각의 차이로 인해 조기대응에 실패하거나 분쟁이 이어지면서 적절한 조치를 취하지 못하는 상황들이 초래될 때도 있다.

책임성

발생한 위기에서 누가 책임져야 하는가도 쟁점이 된다. 또한 책임주체가 명백하더라도 그 책임의 범위가 무엇인지, 어디까지인지에 대해서도 고려할 필요가 있다. 하지만 노동현장에서 발생하는 다수의 재난상황과 그로인한 심리적 위기의 책임은 궁극적으로 기업에 있다.

갈등성

시각차, 책임에 대한 공방 등은 갈등을 유발하는 원인이 된다. 대부분의 상황에서 갈등은 필연적일 때가 많다. 하지만 분명한 원칙은 갈등으로 인한 공방이 아니라 피해자, 재해 당사자, 위기를 경험하는 노동자에게 초점을 맞추고 그들의 회복을 돕는 가장 이로운 방법을 찾는 것이다.

폐쇄성

노동현장에서 발생하는 심리적 위기상황에서는 기업과 노동자 모두 폐쇄적인 태도를 취한다. 기업은 기업이 구축해 온 이미지나 책임소재의 문제, 재정적 이유 등으로 밖으로 알려지는 것을 꺼린다. 한편 노동자들은 위기상황을 경험 할 경우 타인 또는 기업에 대한 불신이 깊어지기도 하며 외부로부터의 개입에 신중한 태도를 보인다.

4) 외상 사건에 대한 심리적 반응

1) 외상 후 스트레스 장애 (Posttraumatic Stress Disorder: PTSD)

외상 사건의 경험이 모두 PTSD 반응을 가져오지는 않는다. 또한 외상 사건의 결과는 개인이 어떠한 회복 요인을 가졌는가에 따라 달라진다(Herman, 2012). 따라서 정상적인 애도반응과 심리적 위기의 증상을 구분할 수 있어야 하며, 정상적인 애도반응은 그 과정을 공감하고 지지하는 것으로도 충분할 수 있다.

“정상적인 애도행동은 ① 사별한 사람에 대한 집착, ② 사별한 사람과의 동일시, ③ 죄책감과 적대감의 경험, ④ 일상적인 생활에서의 혼란, ⑤ 신체화 증상의 토로를 포함한다. 명백한 위기반응을 보이는 클라이언트를 비정상적이거나 병리적으로 취급해서는 안된다.”(Lindemann, 1956; 1994)

반면, 강력한 PTSD 반응을 보이는 생존자가 있다면, 그에 따른 심리적 지원과 개입을 필요로 한다. PTSD 증상은 아래와 같다.

침습 증상

- 침습 증상은 PTSD의 가장 특징적인 반응으로 우울장애와 가장 구별이 되는 증상임.
- 침습은 우울장애에서 나타나는 반추(rumination)나 인지적 기억과는 다른 현재의 감각적인 기억임
- 다시 말하면, 침습은 감각적이고 현재적인 증상이며 반추는 지속적인 증상으로 인지적 회피 전략이라고 볼 수 있음
- 반복적인 꿈, 외상과 관련된 꿈도 포함되며, 주로 반복적인 괴로운 기억, 악몽, 해리 반응(눈앞에 경험한 사건이 생생하게 떠오르는 플래시백 등), 비슷한 상황에서 느끼는 심리적 고통과 생리적 반응을 말함.

회피

- 외상에 대한 기억과 생각, 감정을 회피하려고 하거나
- 이를 회상시키는 상황을 피하려고 노력(예: 사람 장소, 대화, 활동, 물건, 상황)

인지와 감정의 부정적 변화

- 외상 사건의 원인이나 결과에 대한 자신이나 타인을 비난하게 되는 지속적이고 왜곡된 인지를 말함.
- 이는 증상의 만성화, 심각도, 기능 손상의 정도를 예측할 수 있는 중요한 인자라고 할 수 있음
- 주로 외상 사건에 대한 기억상실, 혹은 세상에 대한 부정적인 믿음("나는 다 틀렸다", "세상은 믿을 수 없는 것으로 가득하다", "나는 낮지 않을 것이다" 등), 자신이나 타인에 대한 지속적인 비난, 의미 있는 활동에 참여하지 못함
- 고립되거나 소외된 느낌, 긍정적 정서(사랑, 행복, 만족 등)를 느낄 수 없는 등으로 나타남

각성과 반응성의 현저한 변화

- 지속적인 각성과 반응, 무모하거나 자기 파괴적인 행동 등을 말함
- 이는 공격성, 위험한 행동, 자살 사고와 깊은 관련이 있음
- 주로 타인을 때리거나 화를 내고, 걸핏하면 짜증을 부리는 등의 양상
- 무모한 행동, 자기 파괴적 행동, 지나친 예민함, 작은 일에 쉽게 놀라고 집중하지 못하는 증상, 불면증 등으로 나타남

2) 심리적 특징

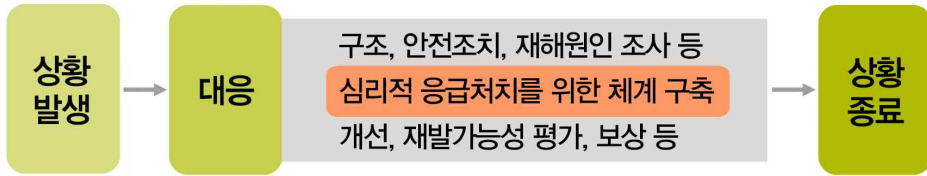
〈표 2〉 재난 충격 이후 나타날 수 있는 다양한 증상

범주	증상	범주	증상
정서적	<ul style="list-style-type: none"> • 불안 • 우울 • 불안정한 정서 • 예민, 짜증 • 죄책감 • 수치심 • 무감각 • 좌절에 대한 내성 부족 • 자아도취, 지나친 자신감 • 동일시 	행동적	<ul style="list-style-type: none"> • 외상 사건을 연상시키는 상황 회피 • 위축된 대인관계 • 활동 감소 • 알코올·약물 사용 증가 • 잦은 지각, 업무 회피 • 분노, 폭발, 잦은 다툼
신체적	<ul style="list-style-type: none"> • 불면 • 악몽 • 통증(두통, 복통, 근골격계 등) • 식욕변화, 소화불량 • 감기, 감염 등 면역력 저하 • 만성피로 • 눈가, 입가의 근육 떨림 • 생리주기 변화 • 체중 변화 • 탈모 	영적	<ul style="list-style-type: none"> • 자신감 상실 • 의미상실, 회의 • 소외감 • 가치감의 변화
인지적	<ul style="list-style-type: none"> • 기억력 감소 • 사고의 속도와 이해 저하 • 우선순위, 의사결정의 어려움 • 반복된 외상 사건 기억 • 새로운 생각에 대한 저항 • 의사결정의 어려움 • 경직된 사고 • 집중력 부족 		

출처: 재난정신건강위원회(2015). 재난과 정신건강. 서울: 학지사.

2. 노동현장의 심리적 위기개입의 범위와 각급 단위의 역할

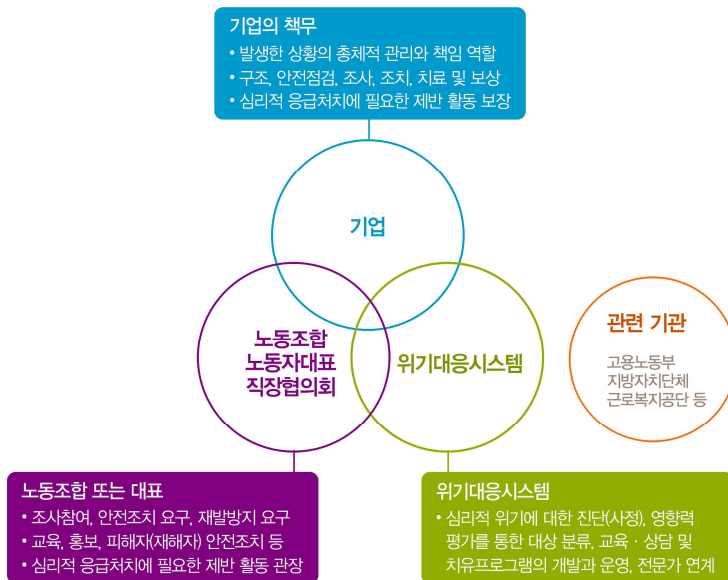
1) 심리적 위기 상황의 발생과 위기개입의 한계범위



[그림 1] 심리적 위기 상황의 전개

심리적 위기 상황은 특정 사건 또는 재해(사고)로 인해 경험하게 되는 것임. 심리적 응급처치는 재난이나 외상 사건에 노출된 사람들을 돕는 단기간의 적극적인 조력 과정임. 주목적은 공감과 지지, 정보 제공, 도움을 줄 수 있는 자원과의 연결을 통해 생존자들의 안정을 도모하고, 초기의 고통을 경감하며, 정상적인 회복을 촉진하여, PTSD를 예방하는 것임. 따라서 위기의 극복-재난이나 외상 사건으로 겪게 되는 문제들을 해결하고 그 사건을 통합하는 것을 촉진-을 목표로 하는 상담이나 심리치료와는 그 원리와 접근 방식이 다르다고 할 수 있음. 즉, 재난이나 외상 사건에 즉시적으로 대처를 할 수 있도록 돕는 개입임. 따라서 사건, 재해 또는 사고 등에 대한 실제적인 대응이 있어야 하며, 심리적 응급처치는 이 실제적인 대응 과정의 일부로서, 전체 위기대응 체계 안에서 체계의 구축과 운영이 이루어짐.

2) 각급 단위의 역할



[그림 2] 각급 단위의 역할

기업

- 총체적 관리와 책임주체
- 각 재난 상황별 대응방안 수립과 실행
- 구조, 안전조치, 재해발생 경위 조사, 안전점검, 즉각적 작업중지, 피해 점검, 재발방지를 위한 제반 조치, 안전성 평가, 보상 및 복귀 전반에 대한 책임
- 심리적 응급처치에 필요한 제반활동의 보장과 협조
- 상황 발생에서 종료까지 피해자 및 노동조합(노동자 대표)의 참여 보장

노동조합(또는 노동자대표)

- 발생한 상황에 대한 대응원칙의 수립(책임단위의 선정)
- 상황 발생에서 종료까지 진행상황 점검
- 구조, 안전조치, 조사, 점검, 안정성 평가 등에 적극적인 참여
- 노동자들에 대한 교육과 안내, 피해에 대한 세부 점검
- 심리적 응급처치 과정에 대한 관장
- 산재보상 등에 필요한 제반 실무
- 재해자 및 심리치료 대상자들의 안전한 복귀 방안 마련

위기대응시스템

- 심리적 응급처치 전 과정에 대한 프로세서 수립 및 안내
- 기업 및 노동조합 등에 대한 교육
- 사건충격도검사 및 평가에 기초한 치유프로그램 계획과 실행
- 병의원 및 전문 집단 연계방안 구축
- 노동조합 또는 노동자 대표 등과 긴밀한 협조체계 구축

관련 기관

고용노동부 및 근로복지공단

- 재난 상황에 따른 긴급한 개입(작업중지 명령과 유지, 현장조사, 안전점검을 통한 개선방안 수립 및 명령, 근로감독관 파견 등)
- 필요시 역학조사 실시
- 산재 트라우마 매뉴얼에 기초한 심리적 응급처치에 요구되는 제반조치
- 모든 현장조사 및 안전조치 점검 등에 노동조합 또는 노동자 대표의 참여 보장

지방자치단체

- 발생한 상황에 대한 점검
- 필요에 따라 지역민들에 대한 홍보 및 안내(피해여부, 불안감 해소, 안전책임)
- 중소기업사업장의 경우 심리적 응급처치에 요구되는 제반 비용의 지원

3. 노동현장의 심리적 위기개입의 핵심활동

1) 책임 주체들 간 상황에 대해 인식·공유하기 : 상황에 대한 진단

상황 인식·공유하기

노동현장에서 발생하는 심리적 위기상황은 다양한 형태로 나타난다. 발생한 상황에 대해 어떻게 인식하고 진단하느냐에 따라 그 대응의 방향과 지원내용이 상이할 수 있다. 여기서 유의해야 할 점은 발생한 상황에 대한 원인 문제다. 지위, 관점, 태도, 인식의 차이, 조직의 문화와 체계 등에 따라 상황을 다르게 해석할 가능성이 있다. 이 경우 원인을 두고 공방이 오가는 순간 위기개입의 시간은 지체되고 생존자들의 피해는 더욱 증가할 수 있다.

발생한 상황의 성격은 무엇인가?

- 자살, 산재, 사고 등의 직간접적 경험인가?
- 폭력에 의한 것인가? 폭력이라면 어떤 종류의 것인가?
- 직장을 상실하거나 그러한 위기에 처해있는 상태인가?

사건이나 사고, 재난 등의 성격을 정의하는 가장 큰 이유는 적절하고 유효한 지원을 위해서다. 예를 들어 직장상실의 위기에 놓여 있는 집단의 경우 심리적 불안감과 무기력감을 돌보는 데서 나아가 실존적 문제라 할 수 있는 그 대안(직장이전, 직업교육, 창업 등)까지도 어떻게 연계할 수 있는지 고민되어야 한다. 또한 폭력으로 위기상황이 발행한 경우에는 가해자가 분명히 존재하는 것으로 그에 대한 조치(경찰 협조, 법적 조치 등)가 함께 고려되어야 한다.

발생한 상황의 피해 규모는 어느 정도인가?

- 개인에게 발생했는가? 집단에게 발생했는가?
- 피해 규모가 확대될 가능성은 존재하는가?
- 1차 피해자와 연결된 개인 및 집단은 어느 정도인가?

상황의 성격 다음으로 인식·공유해야 할 지점은 피해의 규모나 확대 가능성이다. 여기서 피해의

규모는 사람의 수이기도 하고 각자의 사건 충격정도를 포함한다.

조직 또는 책임단위들이 가동할 수 있는 보호 자원은 무엇이며, 어느 정도인가?

- 기업이나 조직의 지원제도의 유무, 법률적 지원 가능 여부
- 외부 지원 단위들의 자원

위기개입은 대체로 단기적으로 이뤄지는데 위기개입 기간 조직을 포함한 지원단위들이 지원할 수 있는 자원들을 점검할 필요가 있다. 아울러 위기개입의 종료 후 재발방지와 후속지원을 위해서도 보호자원은 중요할 수밖에 없다.

목표를 함께 정하기

심리적 위기 상황에서 펼쳐지는 위기개입의 목표는 분명하고 구체적이어야 하며, 지원의 주체들 간에 통일성을 갖는 것이 중요하다. 이러한 과정을 거쳐 설정된 목표는 일사분란하고 체계적인 활동을 가능케 한다. 또한 위기개입의 각 단계를 명확히 인식할 수 있으며, 현장지원을 위해 함께하고 있는 사람들에게 활동의 방향을 안내할 수 있다. 나아가 생존자들에게 보다 안전감을 줄 수 있다.

상황인식이나 목표에서 쟁점이 크게 발생할 경우

노동현장의 특성상 노사관계, 상사 - 부하 관계, 동료 관계 등에 따라 이해관계를 달리하는 경우가 발생한다. 상황인식의 차이, 바라보는 관점의 차이들이 생겨나고 그 책임소재에 대한 쟁점도 발생한다. 특히, 노사 간의 인식차이가 분명할 경우 그 쟁점은 쉽게 해결되지 않는다.

초기 이런 문제들이 발생할 경우, ▲위기개입의 지연 ▲추가 피해의 발생 ▲불필요한 논란의 확대 ▲자원분배에 이르기까지 다양한 문제들을 야기한다. 이때, 심리적 위기개입을 위한 전문가 및 단위들(또는 개인들)의 역할이 매우 중요하다. 피해 및 생존자들의 보호와 지지, 안정이 위기개입의 핵심목표라는 것을 잊지 말아야 한다. 명시적이고 구체적인 방향에 입각해 토론하고 설득할 수 있지만, 그것으로 인해 개입의 시기가 지연된다면, 피해 및 생존자들의 요구에 입각해 즉각적이고 단호한 활동을 독자적으로라도 전개할 수 있어야 한다.

2) 안전을 확보하기

위기개입의 방향과 목표가 정해졌다면 그것을 피해 및 생존자들의 관점에서 재해석하고 당사자들과 공유하는 과정부터 필요한 제반 조치와 활동이 이뤄진다. 이러한 전 과정에서 가장 중요한 관점은 (1) 피해 및 생존자들이 향후 전개될 일련의 계획들을 자신의 것으로 느끼게 하는 것, (2) 피해 및 생존자들이 자신의 능력·독립심·자기존중을 잃지 않도록 하는 것이다. 즉 심리적 위기개입은 피해 및 생존자의 자율성과 통제감을 회복시키는 외부적 조력이란 점이다. 이는 위기개입의 첫 단계에서 종료에 이르기까지 가져야 할 제1의 원칙이다.

비밀의 보호

위기개입 과정에서 공식적, 비공식적으로 혹은 다양한 경로를 통해 피해 및 생존자들에 대한 정보들을 보고, 듣게 된다. 위기개입과 지원을 위해 활동하는 개인 및 전문가는 그러한 과정에서 확인된 비밀을 보호하고 보장할 의무가 있다. 다만, 자해나 타해 등 극히 위험한 상황이 예견되거나 발생할 경우는 예외가 될 수 있다.

대응체계의 구성과 활동에 대한 정보 제공

피해 및 생존자들이 어떤 도움을 받을 수 있는지 정보를 제공한다. 심리적 위기를 불러오는 상황에서 때로는 외부의 지원이나 도움을 거부하는 경우가 있다. 또한 도와달라는 말조차 꺼내지 못하는 경우도 종종 발생한다. 나아가 피해 및 생존자 자신이 무엇을 필요로 하는지 생각해 내지 못할 수도 있다. 이 때 위기 지원을 위한 체계가 어떻게 구성·가동되는지, 도움을 받을 수 있는 내용들은 무엇인지, 전문가들은 있는지, 누구와 이야기할 것인지 등에 대한 정보의 충분한 제공은 도움이 된다. 당장 여러 이유로 자신이 겪는 어려움을 이야기하지는 못할 수 있지만, 언젠가 누구를 만날 수 있는지 알 수 있기 때문이다.

상황에 대해 객관적으로 공유하기

심리적 위기를 불러 오는 상황들은 피해 및 생존자들로 하여금 죄책감, 화나 분노를 불러일으킨다. 이런 상황이 왜 발생했는지, 누구의 책임인지, 무엇이 문제였는지, 왜 이런 일들을 겪어야 했는지에 대한 혼란스런 생각들이 지배하기도 하고 알고 싶어 한다. 따라서 벌어진 상황들이 어떻게 발생했고 진행되었는가에 대한 객관적인 정보를 제공하고 공유하는 것이 필요하다. 이 과정은 피해 및 생존자들이 겪은 상황들을 객관적으로 이해할 수 있도록 돕는다. 나아가 벌어진 상황 그 자체와 피해 및 생존자들이 현재 경험하는 정서, 행동, 인지적 어려움들을 구분해 내는데 도움이 된다.

대응 전 과정에 대한 계획을 공유하기

피해 및 생존자들은 환자가 아니며, 스스로 아무것도 할 수 없는 상태가 아니다. 위기 지원에 나선 활동가나 전문가들이 제시하는 방향에 따라 오고가지 않으며, 이는 위기개입의 방향이나 원칙과도 거리가 멀다. 계획의 공유는 이후를 예상할 수 있도록 돕는다. 앞으로 무엇이 진행되는가를 알고 있는 것 자체로도 충분하지는 않지만 안정감과 통제감을 갖는데 도움을 준다.

안전한 시스템이 가동되고 있음을 공유하기

상황과 계획을 공유하는 것은 안전한 환경을 만드는 아주 기초적인 과정이다. 즉, 필요한 사항이 지 충분한 상태는 아니다. 공유한 상황과 계획에 맞게 그 시스템의 실제 가동되는 과정이 눈에 보이고 지각할 수 있어야 한다. 이런 과정의 공유는 “그렇게, 이렇게 하고 있어요.”가 아니라 그렇게, 이렇게 하고 있는 모습이 드러나는 방식이어야 한다.

외상을 떠올리는 상황에서의 보호

심리적 위기를 불러오는 충격적이고 치명적인 사건들을 경험하거나 목격한 경우 일부의 생존자들은 외상 후 스트레스를 겪는다. 사건의 반복적인 재경험, 의지와 무관하게 떠오르는 기억, 당시 정서적으로 느낀 공포나 두려움이 되살아난다. 따라서 이러한 외상의 기억을 떠올리는 상황, 공간, 사람들로부터 보호하기 위한 노력이 반드시 필요하다.

사례 외상을 떠올리는 상황에서의 보호 : 작업중지 !

작업중지란 업무를 수행하는 과정에서 노동자에게 신체적·물리적 위험이 감지되거나 확인된 경우 또는 중대재해가 발생한 경우 즉각적으로 작업을 중지하여 안전을 확보하는 것을 의미한다. 현재까지는 주로 중대재해가 발생한 경우 일부에서 시행되어 왔다.

작업중지가 이루어지는 동안에는 ▲노동자의 안전 확보 ▲2차 사고의 차단 ▲재해의 원인 규명 ▲재발가능성의 제거 등을 진행한다. 더불어 작업중지는 발생한 재해로 인한 심리적·정신적 충격으로부터 보호하는 기능을 한다. 외상을 떠올리는 공간으로부터의 분리의 의미도 있는 것이다. 따라서 작업중지 기간에 물리적 환경을 개선하는 일도 중요하지만 적절한 심리적 지원도 함께 이루어져야 한다.

사례 외상을 떠올리는 상황으로부터의 보호를 위한 고민

근무하는 동안 상사의 지속적인 괴롭힘으로 심리적·정서적·행동적 어려움을 겪고 있던 노동자가 더 이상 괴롭힘을 견디지 못해 실신하는 상황이 발생했다. 이 때 조직은 피해자에게 휴직을 권했고, 주변인 일부에서도 피해자를 걱정하는 마음으로 휴직을 권하기도 했다. 이 경우 과연 피해자에게 ‘휴직’이 안전한 환경일 수 있는가가 검토되어야 한다. 피해자의 외상으로 정서적 고통은 분명히 존재한다. 하지만 여기에는 가해자 또한 존재한다. 가해자는 여전히 자신의 업무를 자유롭게 행하고, 오히려 피해자가 직장에서 멀어진 결과가 되었다.

노동현장에서 발생한 심리적 위기상황에서 안전의 확보는 다양한 맥락에서 검토하고 주의를 기울일 필요가 있다. 노동현장의 특성과 해당 사업장의 고유한 문화적 특징들, 상황의 성격과 특징, 해결해야 할 과제 등에 따라 “안전한 환경”의 내용이 달라질 수 있다. 이를 고려하지 않을 경우 심리적 위기개입 활동의 경계가 모호해질 수 있다.

사례

A사업장에서 특정 노동자 집단이 강제퇴직 당할 위기에 처했다. 노동자들은 높은 불안감을 경험하고 있었고, 그 책임소재를 두고 다양한 수준의 논쟁이 펼쳐졌다. 이 가운데 기업은 일부 노동자들에게 직장을 떠나야 한다는 사실을 전달할 뿐, 그 이유나 최악의 상황을 막기 위한 노력 등은 하지 않았다. 노동조합은 벌어진 상황에 대한 입장이나 이후 전망 등을 내놓지 못하는 상태였다. 이 상황에서 최악의 불상사를 막기 위해 심리적 위기지원 활동이 펼쳐졌다. 이때 다음과 같은 고민들이 생겨난다.

- (1) 이 위기 지원의 목표는 무엇이어야 하는가?
- (2) 외부로부터의 심리적 위기지원의 한계는 무엇인가?
- (3) 불안과 고통을 호소하는 노동자들에게 안전한 환경이란 무엇인가?
- (4) 고통 완화를 위해 무엇이 제공되어야 하는가?
- (5) 누가 어떤 역할을 해야 하는가?
- (6) 해결할 과제들은 무엇이며, 그 과제의 해결을 위해 노력을 기울여야 할 단위는 어디인가?

3) 함께 존재하며 지지하기

비교적 단기간에 걸쳐 진행되는 심리적 위기개입의 많은 활동은 현장에서 이뤄진다. 상황이 발생한 현장에서 대부분의 시간을 보내며 자연스럽게 생존자들의 일상을 지켜보고 공유하게 된다. 이때 무엇을 도와 줄 것인가 보다 앞서 무엇에 귀 기울일 것인가가 중요할 수 있다.

일상에 관심 갖기

심리적 위기를 불러오는 상황이 발생하더라도 많은 경우에는 극단적 위기상황으로까지 가지 않는다. 하지만 일상적으로 해 오던 것을 못하거나 자연스럽게 이뤄져야 할 일들을 잊거나 수행하지 못하는 것은 위기의 징후가 될 수 있다. 예를 들어 식사를 전혀 하지 못하거나, 화장실이나 엘리베이터 등 혼자 있는 공간에서 강한 공포심을 드러내는 경우, 위험한 물건이나 날아오는 물체를 봐도 피하는 행동을 못하는 경우 등이 해당된다. 따라서 함께 시간을 보내면서 일상을 어떻게 보내고 있는지, 이전과 달라진 것은 없는지를 살피는 관심이 필요하다.

신체적·심리적 불편감에 관심 기울이기

심리적 위기개입 활동에서 피해 및 생존자들의 신체적·심리적 불편감을 살피고 알아차리는 것은 핵심활동 중 하나다. 재해나 사고로 인해 다른 신체상의 고통이나 부상은 없는지, 호소하고 있는 심리적 어려움들은 무엇인지에 적극적으로 관심을 기울여야 한다. 이러한 전 과정은 구체적인 지원의 내용과 방향에 있어 적절한 정보들을 제공해준다.

현장의 요구에 귀 기울이기

피해 및 생존자들이 자신의 요구를 갖는다는 것은 매우 긍정적인 신호다. 위기개입 과정에 대한 불만을 표시하는 것에서부터 구체적 해결을 요구하는 문제들까지 스스로 요구를 말한다는 것은 그 자체로 힘이 있다. 반면, 피해 및 생존자들의 요구는 다양한 이유로 종종 무시되거나 해결의 후순위로 밀리기도 한다. 사업주나 노동조합이 중요하다고 판단하는 기준이나 내용들에 의해 가로막힐 수도 있다. 때로는 위기개입을 위한 지원자들이 너무 사소하거나 하찮은 요구라 여긴 나머지 결국 무시되는 상황도 발생할 수 있다. 하지만 위기개입의 상황에서는 피해 및 생존자들의 “걱정” 조차 요구가 될 수 있으며, 당장 해결할 과제일 수 있다. 더불어 당장의 요구와 걱정에 관심을 기울이고 그것을 함께 해결해 나가는 과정 자체는 생존자들의 통제감 회복에 큰 도움이 된다.

사례 현장의 요구에 어떻게 귀 기울여야 할까?

○○씨는 며칠 전 절친한 동료로 사고로 잃었다. 상실감과 죄책감에 혼란스러워했다. 그런데 공교롭게도 ○○씨의 아이가 학교폭력으로 몸과 마음에 큰 상처를 입었다는 사실을 알았다. 자신의 문제보다 아이의 문제가 우선이라 생각했지만 할 수 있는 일이 무엇인지, 어떻게 아이를 돌보아야 하는지, 문제해결을 위해 어디를 찾아가야 할지 몰라 당황해하고 있었다. 이런 상실을 알게 된 위기개입 활동가 ●●씨는 주변 전문가를 알아보고 직접 전화하여 상담을 하였다.

- ○○씨의 걱정은 정확히 무엇인가?(걱정이나 요구를 명료화하기)
- ○○씨의 걱정을 해결하기 위해 정보는 제공되었는가?
- ○○씨와 어떻게 할 것인지 공유하였는가?
- ○○씨가 스스로 할 수 있는 것과 못하는 것을 살피고 공유했는가?
- 문제를 대신 해결하고자 한 것은 아닌가?

4) 위기자를 지원하기

2차, 3차사고 또는 위기자에 대한 탐색과 사전 발견

일상, 불편감, 요구에 귀 기울이며 함께 존재하며 활동하지만, 위기에 놓인 피해 및 생존자들을 찾는 일은 중차대한 문제다. 심리적 위기를 불러오는 상황에서 구조화된 질문지나 설문지로 이 같은 위기생존자를 찾아내는 것은 불가능에 가깝다. 따라서 상황의 특징, 규모, 영향력 등을 고려하여 별도의 기준을 가질 필요가 있다.

사례 특정 사고 현장에서 위기생존자를 찾는 기준 예시

- 1차 피해자 또는 재해자의 최측근에서 함께 일하고 활동했던 노동자
- 상황 발생 이후 연락이 안 되거나 공식 행사, 모임 등에 참여하지 않는 노동자
- 사고현장 또는 장례식장 주변을 떠나지 못해 며칠이고 머물러 있는 노동자
- 식사 등을 하지 않고 지나치게 술만 마시고 있는 노동자
- 평상시와 다른 행동(분노 과대표현, 의기소침 등)을 보이는 노동자

전문가에 의뢰하기

위기개입의 지원자들에게 필요한 자질 중 하나는 자신의 역량과 자원의 한계를 정확히 인식하는 일이다. 때로는 어떤 상황이나 위기생존자의 상태가 위기 대응 시스템 안에서 해결될 수 없는 경우도 있다. 이 경우 관련 전문가에 연계하여 적절한 치료와 보호를 받을 수 있게 해야 한다.

사례 심적 고통을 호소하고 있으나 음주사고가 계속되는 경우

B씨는 직접적인 손상을 입지는 않았으나 재해 현장에 있어 사망사고를 목격한 후 심한 스트레스를 느끼고 있었다. 심리적 안정과 적절한 지원을 위해 면담을 한 결과, 알코올 의존도가 매우 높은 상태였다. 그로인해 최근 음주로 인간 대인간 사고가 늘고 있었다. 하지만 위기지원 시스템 내에게는 미술치료, 심리상담의 전문가는 있었으나 알코올 문제의 전문가는 없는 상태였다.

- B씨는 주로 언어로 진행되는 상담에 적절한가?
- 위와 같은 심리상담을 통해 적절한 효과를 기대할 수 있는가?
- 당장 해결하거나 돌봐야 할 필요가 있는 것은 무엇인가?
- 위기대응시스템 밖에 있는 전문가는 누구인가?
- 어떻게 연계할 것이며, 무엇을 조력할 것인가?

실제적인 문제해결 지원

노동현장의 심리적 위기 상황은 매우 구체적이고 실제적인 문제들이 그 위기를 가중시키거나 회복을 방해하는 경우들이 있다. 장기적으로 일을 하지 못하는 위기 상황이라면 재무상황이 급격히 악화될 수 있고, 가정문제로 확대될 수 있다. 사업주나 상사 등에 의한 괴롭힘, 불합리한 징계·해고 등으로 인해 심리적 위기가 발생할 수도 있다. 작업장 내에서 벌어지는 폭력 그 자체는 회복을 더욱 어렵게 만든다. 이런 문제들은 위기 대응 시스템 안에서 모두 해결할 수 없는 것들이기도 하다. 하지만, 피해 및 생존자들이 이 같은 문제에 직면했을 때 필요한 정보를 제공하고 방법을 제시하는 것은 큰 도움이 될 수 있다.

5) 법적 문제에 조력하기

사건·사고 후 법적 진술을 해야 하는 경우

성폭력을 포함한 폭력으로 인한 형사사건의 피해자 진술을 해야 할 경우

위기 대응 시스템 안에 법률전문가들이 있는 경우가 아니라면 위와 같은 상황에 법적 대리인 또는 그와 유사한 내용을 지원하기엔 어려움이 있다. 하지만 피해 및 생존자들은 사건이나 사고와 관련해 목격하거나 경험한 내용을 진술할 때, 폭력피해의 경험을 떠올리며 이야기 할 때 고통이 심화되기도 한다. 법률전문가들에게 연계하는 것과 더불어 진술 전후로 한 심리적 불편감들을 관심 있게 살피는 노력이 필요하다.

6) 사회적 보호·지지체계와의 연계

보호·지지체계와의 연계는 피해 및 생존자들이 힘을 내어 일상을 회복하는데 정서적 안정감을 갖게 한다. 특히 한국사회에서 노동현장에서 발생하는 여러 상황들은 주변으로부터 지지를 받기보다 원망이나 질타의 대상이 될 때가 많다. 노동자들이 피해자 일 때도 마찬가지다. 노동자 개인

의 부주의 탓으로, 성희롱·성폭력은 원인의 제공자로, 극심한 가학적 노무관리는 귀족노조나 과도한 이기주의로 물리기도 한다. 기업이 살아야 노동자가 산다는 오래된 구호는 경영진의 경영실패로 갑작스런 직장상실을 당해야 하는 노동자들의 고통을 외면한다. 이런 시선들은 다시 피해 및 생존자의 주변 가족과 친지들에게 영향을 미치며 사회적인 고립감을 심화된다.

7) 대처방법에 대한 정보

스트레스 반응에 대한 정보 제공

일상에서의 스트레스 대처 방법 소개

부정적응 적인 대처의 예시

이완 기법 소개

죄책감이나 수치심 등의 부정적 정서를 알아채고 다루는 방법 소개

연계기관 및 주변 전문기관 목록 공유

[참고] 위기개입의 기법 및 모델

1) 심리적 디브리핑

- 가장 공식화된 외상사건 후 개입방법으로 외상에 노출된 후 회상에 대한 반응을 정상화시키고 외상과 관련된 정서와 사고의 표현을 증가시켜 적응을 증진시키는 단기개입
- 하지만, 1990년대 후속연구들을 통해 효과가 없으며 오히려 외상증상을 악화시키는 경우가 관찰되었음

CISD(The Critical Incident Stress Debriefing)

- 목적 : 외상사건 후 심리적 고통경감, 전문적 치료가 요구되는 개인 식별, 지지의 제공
- 대상 : 응급구조원을 위한 개인 및 집단에 대한 개입방법으로 개발되어 피해자 및 생존자와 가족 및 주변으로 확대
- 시기 : 외상사건 발생 후 24~ 72시간 이내, 2~3시간 단회기
- 진행 : 7단계로 구성

도입단계 : 스트레스 반응 경감 방법 소개
사실단계 : 사실적 묘사
사고단계 : 가장 두드러진 인지적 반응표현
정서반응단계 : 정서표현, 카타르시스 경험
증상단계 : 신체, 심리, 인지, 행동중심표현
교육단계 : 정상반응, 대처방안 등에 대한 교육
재진입단계 : 모호함을 명확히 하고 전문가 의뢰 평가

CISM(The Critical Incident Stress Management)

• 목적 : 스트레스 위해성 감소 및 조절, 개인 및 집단의 요구 사정, 실질적 지원과 추수지도 제공, 조기발견과 치료연계

• 내용

- 외상 사건 전 준비교육
- 개인 위기상담(생활지 위기 상담)
- 기법, 정보, 기관 등의 제공
- 위기관리 브리핑(정보제공 및 대처자원 제공 등)
- 진정시키기
- 가족 지원 서비스
- 추가 follow-up 또는 전문가의뢰

PD(Psychological Debriefing)

- CISD 7단계 반구조화 위기개입 모델
- 대상 : 외상사건의 일차적 피해자
- 방법 : 12~15명 집단 구성원 대상, 3~3시간 30분 단회기
- 시기 : 외상사건 후 72시간~14일 이내
- 진행
 - 참가자들의 의사결정 과정에 초점
 - 감각적 인상단계
 - 경험과 정서의 상세한 표현

2) 심리적 응급처치(Psychological First Aid: PFA)

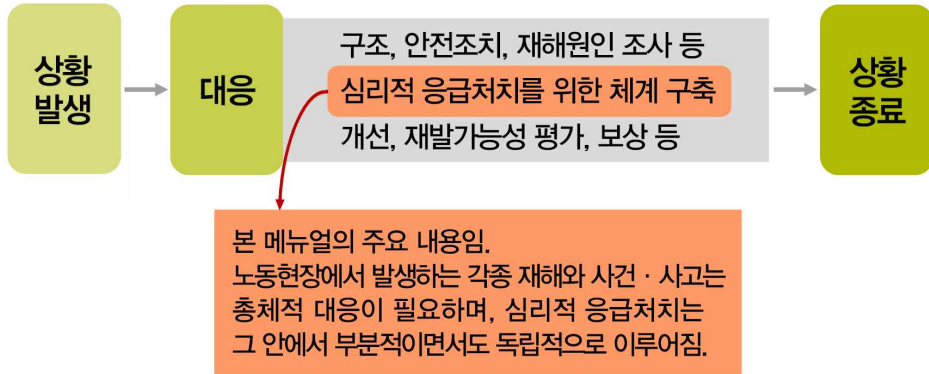
- 외상사건 후 몇 시간 또는 며칠 내 즉각적(단회기) 처치
- 피해자들의 즉각적이고 실제적인 욕구 충족
- 정서적 혼란 상태를 안정시키는 정도로서 심리치료 제공기법이 아님

〈표 3〉 PFA의 개입원리·실천원리·핵심활동

구분	내용	
5대 개입원리	안전감 증진하기	신체적 경보반응 감소/회복을 방해하는 인지과정에 긍정적 영향을 미치는 것이 목표 △ 위험정보를 구체적이고 명확하게 제공하기 △ 안전확보 방법을 구축하기 △ 진정방법 기술 훈련하기
	평안 증진하기	생리적 또는 감정적 흥분 반응 감소 목표
	자기와 공동체의 효능감 증진	생존자가 스스로 성공적으로 극복할 수 있다는 신념, 공동체가 구성원이 극복하고 성공하도록 보살필 것이라는 신념체계
	연계성 증진하기	생존자를 가족이나 관련된 기관이나 모임과 연결시키는 것
	희망 증진하기	낙관성과 긍정적 기대와 확신을 유지
4대 실천원리	생존자의 안전, 존엄, 권리의 존중	생존자 심신의 안전 최대한 확보, 존경심을 갖고 대접하고 그들의 문화와 사회의 규범에 따라 대접, 차별금지와 권리주장의 지지와 조력 및 생존자의 이익만의 추구
	생존자의 문화에 맞게 행동	생존자의 성, 연령, 종교 등에 따르는 문화적 기대를 존중
	다른 대응팀의 활동지각 및 조화	위기상황을 관리하는 유관단체의 지시를 따르고, 응급대응체계를 알며, 스스로의 역할과 한계 확인
	자신의 건강과 안녕	위기개입을 실천하는 자신의 건강과 안녕
구분	내용	
8대 핵심활동	접촉과 관계형성	생존자에게 반응, 비강압적 배려의 태도로 인간관계를 맺는 것이 목표
	안전과 평안함	즉각적 안전에 대한 필요 충족, 정서적 평안함 제공
	진정하기	외상사건 때문에 발생한 스트레스 감소, 감정적으로 당황하거나 혼란스러운 생존자들을 진정시키고 방향 제공
	정보수집	생존자가 즉각적 필요와 걱정을 구체적으로 말하도록 돕고 이에 대한 정보를 수집하고 평가
	실제적 조력	생존자들의 즉각적인 필요와 걱정을 처리할 수 있도록 구체적인 도움과 정보제공
	사회적 지지와의 연결	가족, 친구, 이웃, 그리고 지역사회 단체와 같은 사회적 지지체계
	대처기술에 관한 정보	외상사건에 대한 대처기술과 회복탄력성에 대한 정보제공
	협력기관들과의 연계	생존자들이 사용할 수 있는 도움 내용 제공, 필요시 재해대응팀, 의료기관, 공공기관 등과의 연결목표

4. 위기개입 시스템의 구축과 실제 운영

1) 위기개입 시스템의 의미와 구성



[그림 3] 위기개입 시스템의 의미 1

위기대응 시스템은

- 안전을 확보한 상태에서
- 공인된 대응 시스템 하에서
- 분명한 목표에 기초해
- 전문적·체계적 지원을 위한 시스템임.

안전의 확보	<ul style="list-style-type: none"> • 심리적 위기상황에 놓인 생존자의 안전 확보 ! • 추가적 위험요인의 제거, 안전한 환경에서 정상적인 애도와 심리적 안정을 취할 수 있도록 ! • 전문가 및 현장요원들의 안전에 대한 관리와 점검 ! 				
공인된 시스템	<ul style="list-style-type: none"> • 발생한 상황의 크기, 사건 충격 정도 등에 따라 심리적 응급처치의 규모도 달라짐. 다양한 개인들과 단체들의 지원을 통합할 수 있도록 ! • 위기대응 시스템이 공적 지위를 갖고 활동하는 것이 생존자와 지원자 모두의 안전을 확보할 수 있음. 				
분명한 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 생존자와 침해적이지 않은 공감적 관계 형성 ! • 신체적·감정적 안정감의 제공 ! • 생존자가 스스로 이야기하고 자신의 요구를 말할 수 있는 환경 제공 ! • 지지체계와의 연결과 안전한 복귀에 조력 ! 				
전문성 · 체계성	<table border="0"> <tr> <td>전문성</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 명확한 목표 이해 • 한계범위의 숙지 • 전문가 연계 • 의료기관과의 협조 • 자신의 한계 인식 • 생존자 중심주의 • 비밀유지 </td> </tr> <tr> <td>체계성</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 전문성에 기초해 시스템 하에서 체계적 활동 </td> </tr> </table>	전문성	<ul style="list-style-type: none"> • 명확한 목표 이해 • 한계범위의 숙지 • 전문가 연계 • 의료기관과의 협조 • 자신의 한계 인식 • 생존자 중심주의 • 비밀유지 	체계성	<ul style="list-style-type: none"> • 전문성에 기초해 시스템 하에서 체계적 활동
전문성	<ul style="list-style-type: none"> • 명확한 목표 이해 • 한계범위의 숙지 • 전문가 연계 • 의료기관과의 협조 • 자신의 한계 인식 • 생존자 중심주의 • 비밀유지 				
체계성	<ul style="list-style-type: none"> • 전문성에 기초해 시스템 하에서 체계적 활동 				

위기대응 시스템의 구성

- 노동조합 담당 단위(또는 노동자 대표, 직장협의회)
- 전문의(직업환경의학과, 정신건강의학과 전문의로 위기대응 체계에 상시결합 또는 자문의 역할을 함)
- 심리상담 전문가
- 심리치료 단체 또는 개인
- 노동현장 심리적 응급처치의 유경험자 또는 그 필요성에 공감하는 개인

2) 위기개입의 실제

재해 또는 사고가 발생한 직후(발생 시점~48시간 이내)에는 무엇보다 중요한 위기개입은 “구조”와 “보호”라 할 수 있다. 이것을 전제로 이후 다음과 같은 활동이 이뤄진다.

(1) 재해 발생으로부터 7일 이내

개입대상자 선정 및 영향력 평가

• 긴급 개입 1차 대상

대 상	재해자 가족, 사고 목격자 및 응급구조 시행자(구출 시도자), 공동 작업자
시 기	즉시
목 표	충격정도 파악, 심리상태에 대한 점검, 고통에 대한 공감
방 법	1 : 1 면접 상담 형태(별도의 면담 기록지 작성)
유의점	외상사건을 직면토록 하는 것이 아니라 고통에 대한 공감, 지지적 분위기 형성, 어려움이 발생할 경우 통로가 어떻게 마련돼 있는지를 공유하는 과정임. 초기 목격자들이 가질 수 있는 죄책감을 다루도록 함. 이후 트라우마로 진전될 가능성을 평가할 수 있는 기초자료 마련(정상적인 애도반응을 지켜보고 지지하고 공감하는 것이 중요).

• 영향력 평가를 위한 대상자 선정

범 위	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사고 공정이 있는 작업장 전체 노동자 2. 재해자가 소속된 부서 3. 안전관리자 4. 사고 공정과 유사한 공정에서 근무하는 다른 작업장 노동자 5. 재해자와 평소 친분이 있었던 동료(선후배 등) 6. 재해자가 속한 소모임, 동아리 등의 사람
-----	--

이 시기는 치유 시스템을 만들고, 현장의 반응을 점검하는 과정임. 예상치 못한 곳에서 심각한 증상을 보이고 고통을 호소하게 되는 경우 치료를 받을 수 있는 통로가 있음을 확인시킬 수 있는 조치 필요.

각급 단위의 역할

회사	<ul style="list-style-type: none"> • 1차 긴급지원 대상자 명단 확보(치유기관 통보) • 면접상담 시간 협조 • 영향력 평가를 위한 대상자 명단 확보 • 상담 공간 확보
노동조합	<ul style="list-style-type: none"> • 긴급 지원 담당자 선임 • 회사와의 실무 협의 • 조합원 대상 홍보
치유기관	<ul style="list-style-type: none"> • 상담 인력 확보 • 전체적인 상담치료 계획 수립(병원 연계 방안) • 1차 긴급 면접상담 진행과 대담자 1차 평가

공통적으로

- 트라우마 상담 및 치료에 대한 전체 프로세스에 대한 공유
- 각 단위의 역할 공유
- “트라우마 개입”의 의미와 필요성 인식(교육방식으로 진행)
- ※ 자살사건의 경우 게이트키퍼 교육 필수
- 각 단계별 진행 계획과 유의사항 공유

참고 : 면접이 가능한 경우 기록지 예시

출처: 세월호 피해자 심리지원 가이드라인

상담 기록지			
상담일시			상 담 자
내 담 자	성 별		통역필요 <input type="checkbox"/> 예 (요청언어:) <input type="checkbox"/> 아니오
	생년월일		
주 소			연 락 처
외상의 종류	<input type="checkbox"/> 신체적 손상 <input type="checkbox"/> 생명위험 <input type="checkbox"/> 목격 (중요한 사람의 죽음) <input type="checkbox"/> 상실 (사람·물건) <input type="checkbox"/> 기타 ()		
내담자 욕구			
<input type="checkbox"/> 신체적 질환 치료지원 <input type="checkbox"/> 구호물품 (음식·물·담요·구급약 등) <input type="checkbox"/> 잃어버린 물건 / 재산 처리 <input type="checkbox"/> 기타 (구체적 :)		<input type="checkbox"/> 신체보조기 (안경·목발·휠체 등) 지원 <input type="checkbox"/> 중요한 사람의 안전 확인 <input type="checkbox"/> 정신과적 치료지원 (심리상담 포함)	

현재상태			
<input type="checkbox"/> 극도의 혼미	<input type="checkbox"/> 슬픔	<input type="checkbox"/> 두통	<input type="checkbox"/> 중요한 사람의 죽음을 받아들이지 못함
<input type="checkbox"/> 과도한 음주·약물사용	<input type="checkbox"/> 분노	<input type="checkbox"/> 매스꺼움	
<input type="checkbox"/> 고립	<input type="checkbox"/> 비참함	<input type="checkbox"/> 불면	<input type="checkbox"/> 악몽
<input type="checkbox"/> 자해	<input type="checkbox"/> 불안	<input type="checkbox"/> 복통	<input type="checkbox"/> 자꾸만 떠오르는 끔찍한 장면의 이미지
<input type="checkbox"/> 회피 / 부인	<input type="checkbox"/> 두려움	<input type="checkbox"/> 구역질	
<input type="checkbox"/> 퇴행	<input type="checkbox"/> 절망 / 무망감	<input type="checkbox"/> 식욕증가 / 저하	<input type="checkbox"/> 집중력 저하
<input type="checkbox"/> 경계 / 의심	<input type="checkbox"/> 죄책감	<input type="checkbox"/> 숨이 막힘	<input type="checkbox"/> 기억력 저하
<input type="checkbox"/> 폭력적	<input type="checkbox"/> 수치심	<input type="checkbox"/> 피로	<input type="checkbox"/> 판단력 저하
<input type="checkbox"/> 대처능력 떨어짐	<input type="checkbox"/> 무반응	<input type="checkbox"/> 만성화된 초초	<input type="checkbox"/> 죽음에 대한 몰두
위와 관련하여 정신과 치료를 받은 적이 있습니까?			
<input type="checkbox"/> 예 (구체적 : _____) <input type="checkbox"/> 아니오			

지지 체계
도움을 줄 수 있는 사람이 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 (관계 : _____ 연락처 : _____) <input type="checkbox"/> 아니오 (외부의 도움을 받을 의향이 있는가? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오)

개입		
<input type="checkbox"/> 필요 없음	<input type="checkbox"/> 정신과 치료	<input type="checkbox"/> 가족상담
<input type="checkbox"/> 정신건강 전문기관	<input type="checkbox"/> 심리교육(정보제공) 후 귀가조치	<input type="checkbox"/> 사회복지 서비스
<input type="checkbox"/> 의료적 처치 (신체적 질환)	<input type="checkbox"/> 지역사회 지시기관 (종교단체·자원봉사회 등)	
<input type="checkbox"/> 기타 (구체적 : _____)		<input type="checkbox"/> 임시보호 기관

소견 및 사후 개입	<input type="checkbox"/> 응급	<input type="checkbox"/> 비응급

기관의회 동의 여부	<input type="checkbox"/> 예 _____ (서명)	<input type="checkbox"/> 아니오
------------	---------------------------------------	------------------------------

(2) 1주일 이후~

1차 내담자 평가에 기초한 분류

- 1차 내담자 평가를 통해 지속상담의 필요성이 있는 사람, 병원으로 연계할 치료가 필요한 사람, 관찰과 점검으로 일정 시간 경과 후 회복 수준을 확인하는 것이 필요한 사람 등을 분류하여 그에 따른 조치를 시작함.

영향력 평가를 위한 사전 교육

- 영향력 평가 대상에 대해 1차 교육 진행. 교육 내용은 외상 사건과 그로인한 심리적·정신적 고통에 대한 이해, 트라우마 증상에 대한 이해, 자기관리와 스트레스 이완에 대한 안내, 심리적 안정과 공감, 치료 시스템에 대한 안내 등

영향력 평가를 위한 설문조사

- 외상 사건의 영향력에 대한 설문조사 실시. 설문조사와 분석을 통해 고위험군을 분류하며, 치유를 위한 계획을 수립함.(이후 상담, 병원치료 등 진행)

각급 단위의 역할

회사	<ul style="list-style-type: none">• 지속상담을 위한 지원체계 마련 (근무시간 협조, 안정적인 상담 공간 등)• 실무지원 (교육실, 교육 참가 안내 등)• 영향력 평가 설문조사 실무 지원
노동조합	<ul style="list-style-type: none">• 진행과정 모니터링 (점검, 평가, 피드백 등)• 회사와의 실무 협의• 현장 조합원들 전체 상태에 대한 일상적 점검• 추가 위험요소에 대한 점검과 대책 마련 등
치유기관	<ul style="list-style-type: none">• 상담치료 진행 (컨퍼런스를 통한 내담자 점검과 치료 및 개입의 개선사항 검토 등)• 교육 준비와 실행• 영향력 평가 설문의 제작과 분석

공통적으로

- 영향력 평가 설문 결과 공유
- 영향력 평가 이후 치유계획에 대한 검토와 공유
- 점검과 평가를 통해 미진한 부분에 대한 보완방안 마련

기업의 협조나 지원이 불가능하거나 방해하는 경우

㈜△△기업은 장기적인 노동조합 무력화 시도가 있었던 사업장이었다. 기존 노동조합의 와해를 위해 경영진은 친 기업 노동조합을 설립하여 지속적인 차별대우를 했다. 그 과정에서 대규모 용역경비들을 고용하여 기존 노동조합 조합원들에게 폭력을 행사하였으며, 그 과정에서 다수가 두개골과 광대뼈가 함몰되는 등의 부상을 입었다. 일상적으로는 불법사찰, 감시, 통제, 징계, 해고 등이 자행되었다. 회사는 가정통신문을 보내 노동자들을 불법단체로 몰아갔다. 이런 상황이 장기적으로 지속되면서 다수의 노동자들이 정신적 고통을 호소하였으며, 급기야 고통을 견디지 못해 기존 노동조합의 조합원 중 한 명이 자결하는 사건이 벌어졌다.

그러나 기업은 심리적 위기의 진단과 지원활동을 위해 결합하는 단체와 개인들의 사업장 출입을 차단했으며, 정신적 고통이 크면 회사를 나가라는 주장을 펼치기도 했다. 기존 노동조합의 협조로 심리적 위기에 놓인 노동자들에 대한 면접이 성사되었으나, 회사는 조용한 공간을 내주지 않았으며, 나아가 노동조합이 마련한 공간마저 사용하지 못하도록 가로막곤 했다.

- 심리적 응급처치를 위한 위기대응은 가능한가?
- 전문가 및 활동가들에게 요구되는 것은 무엇인가?

(3) 중간점검과 평가

- 위의 계획에 입각하여 일정을 진행하되 4주를 경과하지 않는 시점에서 중간 평가를 진행함. 중간평가는 트라우마 관리 프로그램 전반에 대한 점검, 이후 방안과 계획에 따른 각 급 단위의 역할 점검 과정임(이 과정을 거쳐 마무리 시점까지의 계획을 확정함).

3) 위기개입의 종료

심리적 위기에 대한 개입은 단기적 활동이다. 국내의 여러 기관에서는 1개월에서 3개월 이내의 기간을 위기개입 기간으로 제시하고 있다. 위기개입은 그야말로 응급처치라 할 수 있으므로 그 종료에는 몇 가지 원칙이 있다.

계속적인 지원체계의 확보

외상 사건 후 경험하는 심리적 증상들을 피해 및 생존자 모두가 겪지 않는 것처럼 사람에 따라 나타나는 시기가 다를 수 있다. 또한 위기개입 기간 동안 전문가에 의뢰된 피해 및 생존자들이 일상성을 회복하고 안전하게 복귀할 수 있는 시간도 사람마다 다를 수 있다. 따라서 위기개입이 종료되더라도 피해 및 생존자들의 일상적 기능을 회복하고 적응을 돕는 지원체계를 필요로 한다. 이는 기업의 안전관리담당 부서일 수도 있고 노동조합의 체계 안에 존재할 수도 있다. 언제든 피해 및 생존자들이 안전하게 보호받고 있고 자신의 고통을 이야기할 수 있는 체계가 필요하다.

위기개입 종료 후 피해 및 생존자들의 권리와 보호에 대한 안내

위기개입의 기간 동안 피해 및 생존자들이 느낄 수 있는 심리적 증상들과 이를 회복할 수 있는 다양한 방법, 일상에서의 스트레스 관리 등에 대한 정보들이 충분히 제공되어야 한다. 위기개입을 종료할 때에도 이를 다시 공유할 필요가 있다. 또한 발생한 사고나 재해 이후 생존자들의 법적권리, 치료에 대한 권리들도 함께 공유해야 한다. 만약 사고 또는 재해로 산업재해 요양신청 등의 법적 구제절차가 진행 중이라면 그에 대한 정보들도 충분히 제공되어야 한다.

합의에 기초한 종료

위기개입은 특정 전문가에 의한 피해자 구제가 아니다. 위기개입의 모든 순간들은 전문가, 현장요원, 자원봉사자는 물론 피해 및 생존자들과의 상호지지와 공감의 과정이다. 따라서 종료의 시점을 피해 및 생존자들과 공유하는 과정은 매우 중요하다.

5. 행동지침

1) 전문가로서의 행동지침

- 공인된 재난 대응 시스템 하에서 활동한다.
- 침착하고 예의 바르며, 체계적인 행동과 도움을 주는 행동을 보임으로써 생존자들이 현장요원을 보면서 건강한 대처방식을 자연스럽게 학습할 수 있다.
- 생존자들이 필요할 때 쉽게 찾을 수 있고, 도움을 제공할 수 있도록 한다.
- 비밀 보장 유지
- 자신의 전문성과 한계를 넘지 않는다.
- 필요하다고 판단되거나 생존자가 다른 전문가를 요청한다면 적절하게 연결한다.
- 생존자의 나이, 성별, 교육수준, 장애여부, 성적 지향, 출신지역, 종교, 정치적 신념 등 여러 가지 문화적 가치나 다양성에 대해 민감하게 인식해야 한다.
- 전문가라고 해서 생존자들에게 자신의 전문적 분야를 실험하거나 선부르게 관철하려는 시도는 피한다.
- 심리적 응급처치는 스트레스가 많은 활동으로 자신의 감정적, 신체적 반응에 주의를 기울이고 자기 관리에 신경 써야 한다.
- 심리적 응급처치를 위한 위기개입은 "치료"단계가 아니라는 점을 분명히 인식한다.

“000님은 상담이나 치료가 필요해요”라는 말이 때로는 생존자에게 ‘내 상태가 심각하고 문제가 있나봐’라는 불안을 유발할 수 있다는 것에 유의 !!

2) 현장에서의 기본지침

- 현장에 도착한 후 즉시 뛰어드는 것이 아니라 우선 상황을 관찰한 후 존중을 담은 태도로 도움이 필요한지 여부를 간단히 묻는다.
- 생존자와 자연스러운 첫 접촉을 하는 가장 효과적인 방법은 실질적인 도움(음식, 물 등)을 제공하는 것이다.
- 생존자가 현장요원에 대해 침해 혹은 방해 받았다고 여기지 않는다는 점을 충분히 관찰 한 후 첫 접촉이 이루어져야 한다.
- 생존자가 현장요원에 대해 아예 외면해 버리거나, 반대로 전적으로 의존하고 싶어 할 수 있다는 점을 미리 유념한다.
- 차분한 말투로 안내심을 발휘하여 대화한다. 생존자에게 적극적으로 반응하고 무엇을 원하는지 민감하게 알아차려야 한다.
- 가능한 천천히 말하고, 간단하고 구체적인 표현을 써야 하며 약어나 은어, 전문 용어는 쓰지 않는다.
- 생존자가 말을 걸면 언제든지 경청할 준비가 있어야 한다.
- 생존자가 자기를 보호하기 위해 어떻게 행동했는지를 찾아내어 강점으로 인정한다.
- 생존자에게 당장 필요한 것을 해결할 수 있는 모든 정보를 즉시 제공하고, 필요하다면 몇 번씩 반복해서 알려준다.
- 반드시 정확한 정보만 제공, 잘 모르는 경우 이를 인정한다.
- 충격적 경험이나 애도 반응을 다루지 않는다. 심리적 응급처치의 목표는 극심한 정서적 충격을 줄이고, 현재 당장 필요한 욕구를 해결할 수 있도록 도우며, 적응적 회복을 돕는 것임을 인식한다.

노동현장에서 심리적 위기개입에 대한 거부가 있는 경우

앞의 사례 중의 하나인 ㈜△△기업에서 장기간 유무형의 폭력을 경험했던 노동자 한 분이 자살하는 사건이 발생했다. 사건 이전까지 노동자 전체를 대상으로 심리건강 상태를 점검해왔었는데, 우울을 포함한 정신건강 지표 상에 위험군이 증가하는 추세에 있었다. 이에 전문의, 상담전문가, 활동가, 노동조합 관계자 등이 위기대응팀을 구성하여 현장활동에 들어갔다.

동료의 자결을 경험한 노동자들은 극도의 분노와 죄책감을 느끼고 있었으며, '사람이 한 명 죽었는데 회사가 사과조차 하지 않는다면, 나도 죽겠다'라는 말들이 종종 흘러나왔다. 반면 많은 노동자들은 은연 중에 위기대응팀에 강한 거부감을 나타냈으며, 일부에서는 위기대응팀이 필요 없으니 철수할 것을 요구하기도 했다.

그런 이유로 위기대응팀은 일주일간 다음과 같이 움직였다.

- (1) 최소한의 조치로서 '게이트키퍼'교육의 필요성에 대한 공유와 설득, 진행
- (2) 노동자들이 밥을 먹을 때 같이 밥을 먹고, 청소를 할 때 같이 청소하는 것
- (3) 노동자들이 질문해오는 것에 아는 만큼 천천히 이야기하는 것
- (4) 노동자들이 속한 노동조합과 현재의 상태, 앞으로의 활동에 대해 충분히 이야기하는 것
- (5) 노동조합과 이야기하여 비상연락체계를 마련하고, 그것을 노동자들에게 안내한 것
- (6) 그냥 노동자들의 옆에 있는 것

3) 현장요원이 피해야 할 행동

- 생존자들의 현재 마음 상태나 생존자들이 어떤 과정을 경험했는지 추측하지 않는다. 즉, 생존자가 말하고자 하는 것보다 더 많은 것을 읽어내지 않도록 주의해야 하며, 반응은 괴도록 간결하게 한다.
- 모든 생존자가 정신적 외상을 입었다고 추측하지 않는다.
- 생존자들을 병리화하지 않는다.
- 무력한 상태에 있는 생존자들을 은연 중에 낮추어 대하거나 생존자의 실수나 장애, 약점, 무력함 등에 초점을 두지 말아야 한다. 생존자가 재난 상황에서 어떻게 잘 대처했는지 발견할 수 있게 하고, 다른 생존자들에게 어떻게 도움이 될 수 있는지 말한다.
- 모든 생존자가 현장요원과 대화하기를 원하지 않을 수 있다. 단지, 현장요원이 현장에서 지지적이고 안정된 모습으로 오가는 것을 보는 것만으로 안정감을 찾을 수 있다.
- ‘디브리핑’을 하기 위해 사건에 대해 자세하게 설명하라고 하지 않는다.
- 확실하지 않은 정보는 전달하지 않는다.
- 노동현장 심리적 위기 상황에서의 이중관계
 - 노동현장에서 사건 또는 사고가 발생할 때는 다양한 사람들이 연대와 지지를 위해 함께하기도 한다. 심리적 응급처치 역시 넓은 의미에서 연대라 할 수 있다.
 - 일반적인 심리상담에서 이중관계는 엄격하게 제한된다. 내담자의 자율성과 통제감을 유지하는 한편, ‘모든 사람은 스스로 회복할 힘을 갖고 있다’라는 기본 원칙에서 출발한다.
 - 심리적 응급처치를 위한 활동에서도 이중관계에 대한 주의가 요구된다. 모든 생존자들이 심리적·정신적 고통을 경험하고 정신의학적 증상을 겪는 것은 아니지만, 일부는 통제감이 상실되거나 자율성을 발휘하기 힘든 취약한 상태일 수 있다. 이 경우 이중관계는 생존자가 갖는 취약성을 더욱 심화시킬 수 있다.

6. 위기개입 지원자들의 자기관리

1) 참여 전 고려사항

- 재난 현장에서 겪을 수 있는 다양한 상황에서 얼마나 침착하게 반응할 수 있을지 평가해야 한다.
- 나의 신체적 건강 상태가 영향을 미치지 않을 지 고려해야 한다.
- 나의 부재로 인한 가족들의 생활문제나 위험한 일을 하는 것에 대한 가족들의 걱정, 내가 겪는 관계 갈등의 문제가 영향을 미치지 않을 지 고려해야 한다.
- 현장요원 활동을 하면서 직장에서 기존 업무에 문제가 생기지 않을지 고려해야 한다.

2) 활동 전 고려사항

- 현재 나에게 나타나는 반응이 일반적인 스트레스 반응인지 극심한 스트레스 반응인지 스스로 구별할 수 있어야 한다.
- 생존자들에게 공감하면서 공감 피로를 느낄 수 있다. 소진되거나 무력감, 혼란, 분노 등 스트레스를 경험할 수 있다.
- 간접적으로 경험한 트라우마에 대한 강박적인 재경험, 절망감을 동반한 우울증, 약물에 의존하면서 감정을 억제하거나, 현장에서 내가 지나치게 통제적으로 행동하거나, 과도하게 업무에 몰두하고 있지 않은지 스스로 점검할 수 있어야 한다.

현장요원에게 위기가 오는 경우

활동가 A씨와 B씨는 사망 또는 자결 등의 위기상황에 주로 결합해왔다. 그 중 특정 사업장의 경우, 몇 년에 걸쳐 극심한 스트레스 상황에서 노동자들의 심리적 안정과 일상 회복을 위한 지원활동을 펼치고 있었다. 그러던 중 노동자가 자결하는 사건이 벌어지게 된다. 그 후 심리적 위기 상황에 대한 위기개입 활동에 결합해 활동했으나, 죄책감과 무력감을 지속적으로 경험해야 했다. 분쟁상황으로 인해 자결한 노동자의 장례식이 1년이 경과한 뒤에야 진행되었는데, 당시 활동가들은 강도 높은 스트레스 반응을 보였으며, 2년이 경과한 현재까지 그 감정들을 억제하며 지내고 있다.

3) 심리적 응급지원 기관의 관리

- 근무 교대 시간이 12시간을 넘지 않도록 제한하고 휴식을 격려한다.
- 스트레스에 높게 노출되는 임무에서 적은 단계로 순환 근무한다.
- 일정 기간 이상 활동에 참여한 인원에게 휴가를 부여한다.
- 동료들 격려하고 상담하도록 유도한다.
- 심리적 응급처치를 제공할 수 있는 충분한 인력을 모집한다.
- 심리적·신체적으로 스트레스가 높은 인원을 주기적으로 평가한다.

참고문헌

국립서울병원-중앙정보보건사업지원단(2014). 「진도해상선박 재난피해자 심리지원」 가이드라인. 보건복지부.
 고용노동부(2017). 산업재해 트라우마 관리 매뉴얼.
 경기도 청소년상담복지센터(2014). 심리적 외상 긴급지원 매뉴얼.
 권정혜·안현의·최윤경·주혜선(2014). 재난과 외상의 심리적 응급처치. 서울: 학지사.
 김동일·이윤화·김경은·안지영(2015). 재난대응 정신건강, 위기상담 가이드라인의 분석: 트라우마 개입의 중다 지침을 위한 서설. 상담학연구, 16(3), 473-494.
 김미리혜(1998). 외상적 스트레스의 단기 관리. 한국심리학회지: 건강, 3(1), 102-113.
 김왕배(2004). 작업장폭력-기억과 현실. 한국사회학회 심포지움 논문집, 116-124.
 김왕배(2009). 작업장 폭력-직무환경의 영향을 중심으로. 형사정책연구, 78, 173-201.
 반신환(2014). 심리적 응급처치-외상성 상실의 초기 개입-. 신학과 실천, 42, 287-303.
 보건복지부(2016). 급성기 재난 교육프로그램 매뉴얼-심리적 응급처치.
 소방방재청(2011). 재난심리지원매뉴얼. 소방방재청.
 임정선(2014). 직장 내 언어폭력의 심리적 영향. 입법정책, 8(2), 91-111.
 재난정신건강위원회(2015). 재난과 정신건강. 서울: 학지사.
 최수미(2015). 외상 사건 후 PTSD예방을 위한 치료적 개입 및 모델의 동향분석. 상담학연구, 16(3), 537-556.
 한초희(2015). 호텔종사자의 감정노동, 작업장 폭력 및 우울과의 관계. 가톨릭대학 보건대학원 석사학위논문.
 Herman J. L.(2012). 트라우마: 가정폭력에서 정치적 테러까지. 최현정 역, 서울: 열린책들.
 Lindemann, E.(1956). The meaning of crisis in individual and family living. Teachers College Record, 57, 310-315.
 Lindemann, E.(1994). Symptomatology and management of acute grief. The American journal of psychiatry, 151(6, Suppl), 155-160.

노동현장 중대재해 양상과 심리적 위기상황 대처 사례

이정호(민주노총 세종충남본부 노안부장)

1. 노동현장에서 발생하는 중대재해의 양상

- 일터에서는 하루에 7명, 한 해 평균 2,500여명의 노동자가 산업재해로 인해 사망하고 있으며, 이는 OECD 주요 국가들 중 최고 수준임.
- 중대재해 및 사망사고의 주요유형으로는 안전난간미설치, 작업발판 및 안전대 미부착, 개구부 덮개미설치, 크레인 붕괴 등으로 인한 추락사 그리고 끼임, 맞음, 부딪힘, 감전사, 폭발사고등 설비의 관리소홀 이외에도 지게차 불량 작업, 위험한 사다리를 사용한 작업, 정비·보수 작업 간 발생하는 끼임 사고, 유기용제 중독으로 인한 사고 등임.
- 이러한 사고의 주원인은 노동자들의 건강권보다 자본의 이윤과 비용절감에서 비롯된 위험업무의 외주화 또는 인력의 축소 그리고 사업주의 의무이자 노동자들의 기본적 권리인 안전교육 누락 또는 허위실시, 안전보건상의 조치 미흡 등 산업안전보건법의 일상적 위반 등임.
- 이는 최근 몇 년간 중대재해 사망사고 발생 후 실시된 고용노동부의 특별근로감독결과발표에서 나타났듯이 사업장별 수습에서 수백 건의 사업주의 산업안전보건법 위반으로 인한 예견된 재래형 사고성 재해임을 확인할 수 있음.

2. 중대재해·사망사고발생시 작업중지권의 의미와 재해 대응절차

- 산업안전보건법에 명시되어있는 작업중지권은 현행법과 개정법 모두 “예방적 의미의 사전적 조치로서의 작업중지” 그리고 “중대재해·사망사고발생시 사후 조치로서의 작업중지” 모두 노동자들은 현장에서 생명·신체의 위협에도 작업중지권을 행사하지 못하고 있음.
- 이유는 두 가지. 첫 번째는 작업중지권은 죽어버린 권리이기 때문. 노동자가 작업중지권을 행사하는 순간, 업무방해죄 기소, 손해배상 청구와 가압류, 징계책임을 피해갈 수가 없음. 이는 죽는 한이 있더라도 절대로 일을 멈춰서는 안 된다는 협박이다. 이런 상황에서 감히 작업중지권을 행사하기 어려움. 두 번째는 고용노동부는 사업주에게 “작업중지명령”을 내릴 수 있는데, 이 명령조차도 사고발생 이후에만 작동되기 때문. 다만, 사전적 조치로 산재위험이 있으면 1588-3088 (위험상황 신고전화)를 통해 노동청에 신고할 수 있음. 그러나 노동청은 “근로감독관이 부족해서 현장에 나가볼 수가 없다”든지, “사업주와 잘 이야기하라”는 답변을 자주 함. 이처럼 작업중지명령조차도 예방적으로 내려지는 경우는 없음. 현실에서는 사망사고가 발생한 이후에야 재발 방지 목적으로 명령이 내려지고 있음.

- 따라서 노동자들은 무방비 상태로 고스란히 위험에 노출되어 있음. 작업중지권이 살아있는 권리였다면, 故 김용균 동지는 이 위험한 작업을 하지 않았을 것임. 고속으로 돌아가는 컨베이어와 작업공간 사이에 보호울타리 설치를 요구하거나, 나 대신 컨베이어 긴급 정지버튼을 눌러줄 인원 충원을 요구하거나, 처음부터 컨베이어 벨트를 멈추고 점검을 해야 한다고 요구했을 것. 이처럼 노동자들의 안전과 생명보다는 사업주의 이윤이 중요시되는 현실에서 작업중지권은 문헌상에만 보장되어 있는 권리임.

1) 노동자와 사업주간의 작업 중지권

- 현행법은 “산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피”할 수 있다고 정하고 또한 “사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때”에는 이에 따라 작업중지권을 행사한 근로자에 대하여 해고나 불리한 처우를 할 수 없다는 인사상 불이익 금지조항을 두었음.

- 하지만 이와 관련하여 ▶노동자가 작업중지권을 행사할 수 있는 경우가 “산업재해가 발생할 급박한 위험”이 있는 경우인지, 아니면 ▶“산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때” 인지를 둘러싼 논란이 있음.

- 이에 따라 합리적 근거를 판단하는 주체가 사업주인지 vs 작업중지와 대피를 한 노동자인지 vs 제3자(법원, 고용노동부 근로감독관 등)인지의 쟁점이 존재함. 이로 인해 작업중지권을 행사한 많은 노동자들이 업무방해, 손해가압류로 인해 불이익을 당하고 있는 게 현실임.

- 최근 개정법 또한 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때”를 분명히 함. 개정법 55조 ③항에는 작업중지/대피에 대한 보고를 받은 “관리감독자등”은 “안전과 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다”고만 명시하여 작업중지 해제 요건에 대해서는 논란의 여지를 남겨둠. 또한 노동현장에서 작업중지를 둘러싼 논란에 있어서는 노동자의 작업중지 단행 이후 작업재개 시점을 둘러싼 다툼이 상당히 존재.

2) 고용노동부의 작업 중지권

- 고용노동부는 <중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준>(이하 ‘고용노동부 작업중지 기준’이라고 함)을 두어, 그 취지를 현행법 제51조 제7항상 “작업중지 명령 기준을 명확히 하고 통일된 해제절차를 마련하기 위함”이라고 되어있음.

- 따라서 중대재해가 발생했다는 것은 사업장의 안전·보건조치가 전반적으로 미흡하거나 안전관리체계가 잘못됐다는 것을 의미하므로 “전면작업중지”후 체계적인 점검과 조치를 해야 한다는 의미임.

〈중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준〉

○ 원칙

▶ 전면작업중지.

○ 기준

▶ 사업장 내 타 장소에서도 재해(사고)발생 작업과 동종·유사작업이 행해질 것으로 예상되어 동종·유사재해 발생이 우려되는 경우 ▶재해(사고)발생 과정에서 사업주의 안전·보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전·보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상되는 경우로 정하고 있음.

○ 예시

▶아파트 건설현장에서 안전난간 및 추락방망 미설치로 추락 사망사고가 발생하여 다른 장소에서도 추락사고 발생이 우려되는 경우

▶ 다수의 기계·기구를 사용하는 사업장에서 협착점 덮개 미설치로 협착 사망사고가 발생되어 타 기계·설비에서도 협착사고 발생이 우려되는 경우

※ 용광로 등 가동정지 후 재가동에 큰 비용과 시간이 소요되는 설비라고 하더라도 안전조치 미비로 중대재해가 발생한 경우 사업장의 부담을 고려하여 작업중지 대상에서 제외되는 사례가 없도록 엄정하게 운영하도록 함.

○ 작업중지의 방법

▶사업장에서 중대재해 등이 발생한 경우 근로감독관은 지체 없이 현장에 출동하여 위 적용대상 및 작업중지 범위 등에 따라 즉시 작업중지명령 실시

▶작업중지명령 시 사업주에게 작업중지명령의 근거, 사유 및 해제절차와 필요조치 사항을 충분히 설명

※ 현장출동 시 작업중지명령서(별첨 1 서식)를 휴대하여, 작업중지가 필요하다고 판단되면 명령서를 즉시 현장에 부착 작업중지명령서는 작업자들의 눈에 잘 띄는 장소에 부착 - 작업중지 범위가 넓은 경우 명령서를 여러 곳에 부착(현장도착 즉시 작업중지명령서 부착)

- 하지만, 태안화력 사망사고 시 고용노동부 보령지청은 정부와 고용노동부가 스스로 만든 〈중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준〉의 원칙, 기준, 예시, 방법 등을 무시한 채 사고가 발생한 9, 10호기만 적용하여 부분작업중지 명령만 내림.

- 그러나 태안화력 이후 연이어 중대재해·사망사고가 발생한 사업장들에게는 전면작업중지를 내림. 노동자의 생명과 안전을 보호해야할 정부와 고용노동부가 이처럼 같은 죽음에도 불구하고 상대에 따라 원칙이 시시때때로 바뀌고 있는가에 대한 우리의 고민과 투쟁이 필요.

3) 작업중지권에 대한 제언

- 사업주의 안전보건상의 조치 미흡으로 인한 산재사고의 우려나 중대재해·사망사고 발생 시 현장대응을 위한 몇 가지 대안을 제언.
- 첫째, 위험의 사전적 조치로서 사업장의 산업안전보건위원회와 단체협약으로 위험하고 유해한 업무의 거부할 권리를 행사하는 것.
- 둘째, 고용노동부의 긴급위험상황신고를 적극 활용하고 이에 대응.
- 셋째, 중대재해·사망사고발생시 정부와 고용노동부가 만든 지침인<중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준>의 원칙을 스스로 지킬 수 있도록 강제하는 것.

<중대재해·사망사고발생시 고용노동부 해당지청에 요구>

▶공정하고 객관적인 사고조사 참여보장

- 가장 빠른 시간에 유족, 노동조합, 대리인 참석을 통한 사고조사 진행할 것.

▶전면작업중지

- 작업중지는 운영기준에 따라 전면 작업중지를 원칙으로 할 것과 및 작업중지 방법은 작업중지 명령서 스티커를 공장이나 현장에 잘 보일 수 있는 여러 곳에 부착 하고 현장노동자들에게 구두로 직접 공지 할 것.

▶작업중지해제 시

- 사업주가 안전작업계획을 수립하여 고용노동부 해당 지청에 작업중지 해제요청 및 안전작업수립계획 제출 전 노동조합과 산업안전보건위원회에서 심의·의결(산안법 50조 3항)하여 고용노동부에 제출할 것.
- 노동조합이나 100인 미만으로 사업장 산보위가 없을 경우는 개별 노동자에게 유선으로 가부응답 또는 숫자로만 의견을 구하지 않고 집단적 동의 의견을 구할 것.
- 복수노조인 경우에 노조 간의 이견이 있다면 다수의 노동조합 일방만의 견해를 청취해서는 안 될 것.
- 작업중지 해제 심의위원회에 노동조합이 있을 경우 반드시 참석할 수 있도록 보장해야 할 것이며, 전문가 구성에 있어서도 노동자의 추천 전문가가 포함될 수 있도록 해야 할 것.

▶특별근로감독 실시 및 안전보건 종합진단 실시

- 특별근로감독은 산재예방분야와 필요시 근로개선분야를 포함하며, 반드시 노동조합 참여를 보장할 것.
- 안전보건종합 진단명령은 안전보건공단으로 하며 노동조합과 노동조합 추천 전문가를 포함시킬 것.

▶ 트라우마 치유

- 트라우마 치유관련해서는 즉각 실시할 것과 50인 미만은 근로자 건강센터와 협약된 기관에서 진행하되 그 이상의 인원은 노동조합추천기관을 포함하며 프로그램과 관련해서도 노동조합과 함께 논의.

3. 중대재해 발생 사업장에서 노동자들의 심리적 위기반응

- 대부분의 노동자들은 중대재해 발생 및 사망사고를 직접 목격하거나 겪고 나면 당시의 상황 및 업무특성, 재해자와의 관계 등에 따라 다양한 증상들로 죄책감, 무기력, 분노, 두려움, 불안감, 급성 스트레스 등을 호소하고 있음.

4. 심리적 위기대처의 사례와 고용노동부 트라우마 관리 매뉴얼의 한계와 문제점 : 치료-보상-현장개선-복귀의 통합적 지원체계마련이 절실

1) 일차적 안전지대와 분위기를 형성하지 못하는 문제

- 집단 스크리닝의 위험군 선별과 이에 대한 치유상담을 중심으로 한 사업으로 일관됨
: 위험군 선별방식의 조사 자체가 트라우마를 확대하는 과정이 될 수 있음.
- 현장일터에서의 안전지대 형성을 위한 노력이 병행되지 못하는 문제
: 적극적인 치유를 위한 근태 및 휴업급여 등 실제 치료를 받을 수 있는 제도적 대책마련이 부족과 현장에서 발생하는 2차적 피해문제에 대한 고민과 대책이 같이 마련되고 있지 못하고 있다고 보임. 피해노동자들의 증언을 통해 회사가 노동자의 트라우마 치유를 가로막은 것을 확인할 수 있었음.

“사고당일부터 불면증에 시달렸고 화도 치밀어 오르고 하고 분노가 조절되지도 않아 극심한 우울감에 빠지기를 반복했습니다. 고용노동부에서 실시한 설문결과 제가 심각하다는 통보를 받았고, 해당 의료기관에 방문하라는 이야기를 들어 조퇴 후에 의료기관을 방문하였습니다. 그리고 그 이후에도 출근을 못하고 의료기관에 방문하여 정신과 선생과 상담을 진행했습니다. 약물치료가 필요하다는 말씀을 하셨는데 모든 것은 자비로 충당하여야 하고 트라우마 심리치유 이후의 계획은 수립되지 않았다는 이야기를 들었습니다. 진료 후 다음날 회사 사무실에 들러 상황을 설명하니 회사에서는 조퇴한 것과 치료를 위해 하루 빠진 근무와 관련해서는 임금을 줄 수 없다는 이야기를 하였고, 정신과 치료가 필요하면 하고난 후 영수증을 사무실에 갖다 주면 돈을 내어주겠지만 이런 거는 버틸 수 있지 않느냐며 압박했습니다. 생계에 대한 고민과 부서 내 불이익을 갈 것을 우려하여 병원진료를 하지 않겠다고 말할 수밖에 없었습니다.”

2) 트라우마에 대한 정부기관 및 업무처리 담당자의 인식과 감수성의 부재

- 트라우마를 겪고 있는 사람의 가장 큰 어려움중의 하나는 엄살과 피병이라는 사회적 시선과 실제로 산재처리 과정에서 업무처리 담당자의 하소연 중 트라우마로 인한 고통이 어떠한 것인지에 대한 인식부족과 경험 그리고 사례가 부족하여 어떻게 접근해야하는지 어려움을 호소함. 관계 업무 담당자들의 트라우마에 대한 교육이 반드시 필요.

3) 산재처리절차와 심의기간 단축, 비용 등의 대책마련

- 산재보험제도의 절차상 복잡한 구조, 처리기간의 장기화, 노동자 접근의 어려움 문제 등.
- 처리기한의 장기화는 노동자의 치료가 제대로 이루어지지 못한 만성화되는 악영향. 최초요양 신청 후 지역 지사의 조사와 서울 업무상질판위에서 심의하는데 실제 처리기한 상당히 오래 걸려 치료도중 복귀하는 상황이 매번 발생됨. 심리검사, 상담, 치료비 등의 비용부담에 따른 노동자의 어려움을 해소하는 방안 마련되어야 함.
- 트라우마 발생시점에 대한 이견도 있어, 산재보상보험법에서 정하고 있는 재해 트라우마 진단, 인정, 요양, 장해판정등에 대한 제도적 보완이 필요함.

4) 상담기관 및 병원치료의 연계 등 지역적인 지원체계 구축이 필요

- 정신건강의학과내의 직업적 트라우마에 대한 이해도 부족하여 노동자가 치유시기 놓쳐버리는 상황이 발생.
- 노동현장에 대한 이해 없이 치유과정이 진행되면서 노동자에게 2차 스트레스 발생 가능.
- 지역지원체계는 노동사회단체가 결합되어야 함. 그 이유는 노동현장에 대한 이해가 없이는 상담과 치료 또한 온전하게 이루어질 수 없기 때문임.

5) 사회복귀를 위한 사회적 대책 마련 절실

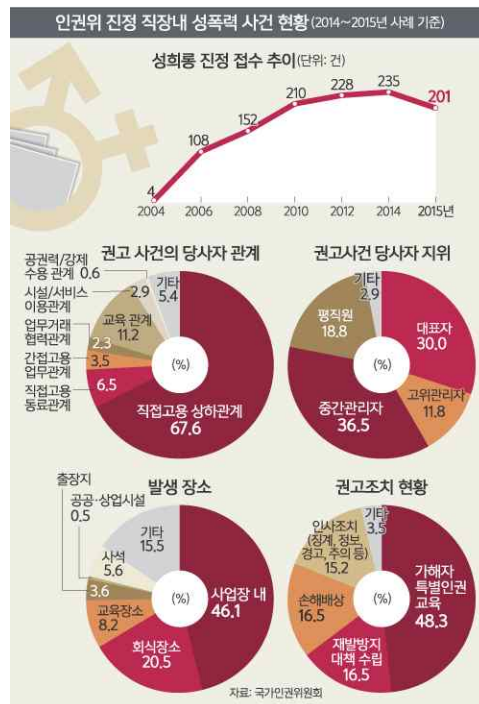
- 노동자들의 사회복귀를 위한 지원 대책은 전혀 마련되어 있지 못함.
- 케털라 형태의 직업적 트라우마 센터의 운영이 아닌 각 지역사회의 지원 네트워크를 구축하는 실질적인 대책마련을 모색해야 함.
- 트라우마 의학적 치료뿐만 아니라 가장 도움이 되는 치유는 사고의 원인과 문제를 개선하는 사회적 변화(책임자에 대한 처벌, 제도 변화, 일터의 환경개선 등)가 함께 이루어져야 함.

성폭력·상사괴롭힘 등에 의한 위기대처

이주연(마음을 잇다 상담실 상담사)

1. 노동현장에서 발생하는 성폭력의 양상

‘직장 내 성희롱’(Sexual Harassment)이란 사업주, 상급자 또는 노동자 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련해 다른 노동자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 (고용상) 불이익을 주는 것을 말하며, 현행법상으로는 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(2007.12.21.)은 이러한 개념정의를 채택하고 있다(동법 제2조 제2호). 직장 내 성희롱은 상대방이 원하지 않고 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 성적 언동을 하여 상대방의 정신적, 신체적, 심리적 위해를 초래한다. 그리고 그 판단은 피해자에게 맡겨져 있다. 즉 성희롱은 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했는지 여부는 행위자가 아닌 피해자의 입장에서 판단하는 게 원칙이다.



1) 직장 내 성희롱의 유형

- ① 육체적 성희롱 : 육체적 성희롱은 상대의 의사와 상관없이 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하는 행위.
- ② 언어적 성희롱 : 언어적 성희롱은 상대의 의사와 상관없이 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위.
- ③ 시각적 성희롱 : 시각적 성희롱은 상대방의 의사와는 상관없이 시각적 인지가 가능한 행위를 통해 성적 수치심을 일으키는 행위.
- ④ 조건적 성희롱 : 조건적 성희롱은 고용상의 대가로 성적 서비스를 요구하는 행위로 이를 거부하면 해고 혹은 승진 탈락이나 휴직 등과 같이 근로자 채용이나 근로조건상의 불이익을 주는 행위이다. 유사 유형으로는 보상형 성희롱과 상사주도형 성희롱.
- ⑤ 환경적 성희롱 : 환경적 성희롱은 성적인 서비스를 거부하면 적대적인 환경을 조성하여 노동자를 정신적으로 괴롭게 하고, 성적인 언어나 행위 등으로 굴욕감과 혐오감을 유발하여 노동환경 자체를 악화시키는 행위.

2. 노동현장에서 발생하는 성폭력에 대한 구조적 접근의 필요성

노동현장에서 발생하는 성폭력에 대한 선행연구들은 조직적 원인으로 지위와 권력, 직장 분위기, 직무특성, 처벌 및 규제가 주요 요인이라고 지적하고 있다.

1) 지위와 권력

조직은 권력이나 권한을 가진 자가 그렇지 못한 자가 존재하는 상하구조와 작업공간이 비공식적이고, 사적일 때 조직 위계상 높은 지위에 있는 사람이 자신의 지위와 권력을 이용하여 여성에게 성적인 관계를 요구하기 때문에 성희롱이 발생한다.

2) 직장 분위기

직장 분위기는 직장 내 성희롱에 영향을 주는 요인으로 작용한다. 모든 조직은 그 조직 특유의 분위기와 고유한 관념이 있으며, 그에 준하는 행위를 취하게 된다. 특히 직장 분위기가 중시되는 이유는 외부환경이나 조건에 따라 조직 구성원의 가치관, 태도, 동기유발, 만족, 불만족 등에도 커다란 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

3) 직무특성

남성과 여성에게 의해 수행되는 직무는 양쪽 성(gender)을 위해 적절한 것으로 간주되며, 한쪽 성에 수행되는 직무는 보통 성에 의해 고정관념화 된다. 직무에 대한 고정관념은 전통적으로 성

에 적합한 자리(gender place)를 자의적으로 선정해 놓고 이러한 생각을 토대로 성행동을 제한하는 것이라고 할 수 있다. 동일한 직업에서 남녀의 성(sex)에 의해 직무명칭도 서로 다르게 부여되어 상사는 남성과 여성에 적합한 직무를 각각 부여하면서 조직 내의 성분할(sex 을 당연한 것으로 여기게 된다. 따라서 직무특성에 따라 성희롱에 대한 태도가 달라진다. 즉, 남성우위의 직무특성에서는 성희롱에 대한 태도가 그다지 강하게 나타나지 않는다. 이는 성희롱 행위가 무분별하고 자유스러운 정도로 일반화되어 있기 때문이다. 이와 반대로 여성우위의 직무특성에서는 여성행동과 역할이 더욱 강조되어 남성의 성희롱 만연화란 성적 분위기를 창출해내는 노골적인 야한 벽걸이 그림, 달력, 사진 등을 흔히 볼 수 있는 직장 분위기, 조직 내 여러 모임에서 진한 성적 농담이 쉽게 오가는 직장 문화를 의미한다.

4) 처벌 및 규제

직장 내에서 성희롱을 사전적·사후적으로 제재하는 경우 즉, 성희롱이 발생했을 경우 반드시 처벌과 적절한 대응이 가해진다고 직원들이 인지한다면 직장 내 성희롱을 가장 효과적으로 줄일 수 있으나 성희롱의 가해자를 처벌하지 않을 경우에는 직장 내 성희롱은 계속 진행될 수밖에 없다. 조직 내 정책, 처벌과 규제는 직원의 행동의 변화뿐만 아니라 성희롱 행위 등 비윤리적인 행위에 용납하지 않는다는 경고와 다른 유혹을 받는 직원들에게 주의와 경고 메시지를 전달한다. 따라서 성희롱의 대한 명확한 정의와 규정 및 방침을 공표하고 관련 예방정책 등으로 성희롱의 예방에 힘써야 만이 성희롱을 근절할 수 있는 것이다. 처벌과 제재가 일관성이 없거나 시기적절하지 않는 처벌은 실제로 직원은 처벌에 대한 두려움을 인식하지 않아 성희롱의 행위를 근절시키지 못하게 된다.

3. 피해자들이 겪는 문제들

노동현장에서 발생하는 성폭력 피해자들은 정서적 혹은 신체적 스트레스를 경험하게 되고, 공포감, 분노, 수치심, 불안감, 자존심 손상 등을 경험한다. 이러한 심리적 고통은 위장 장애, 신경증, 과식증, 두통, 복통, 식욕상실, 체중감소, 심할 경우 발작, 우울병, 메스꺼움, 알코올 중독 등으로 이어지기도 한다. 성폭력은 피해자의 업무능력에도 영향을 미치는데, 피해자들은 직무수행과 업무와 관련하여 자신감이 현저히 감소하고, 업무 자신감 결여, 집중력 저하, 의욕상실, 능률저하, 주의집중, 결근의 증가 등의 업무와 관련된 직무수행이 저하되는 것으로 인해 고통을 받게 된다. 피해자는 오히려 나쁜 평판에 의해 생존권의 위협을 가져와 고용상의 불이익을 당하거나 부서 이동 및 전직을 강요받고, 실직을 하게 되는 경우도 상당하다.

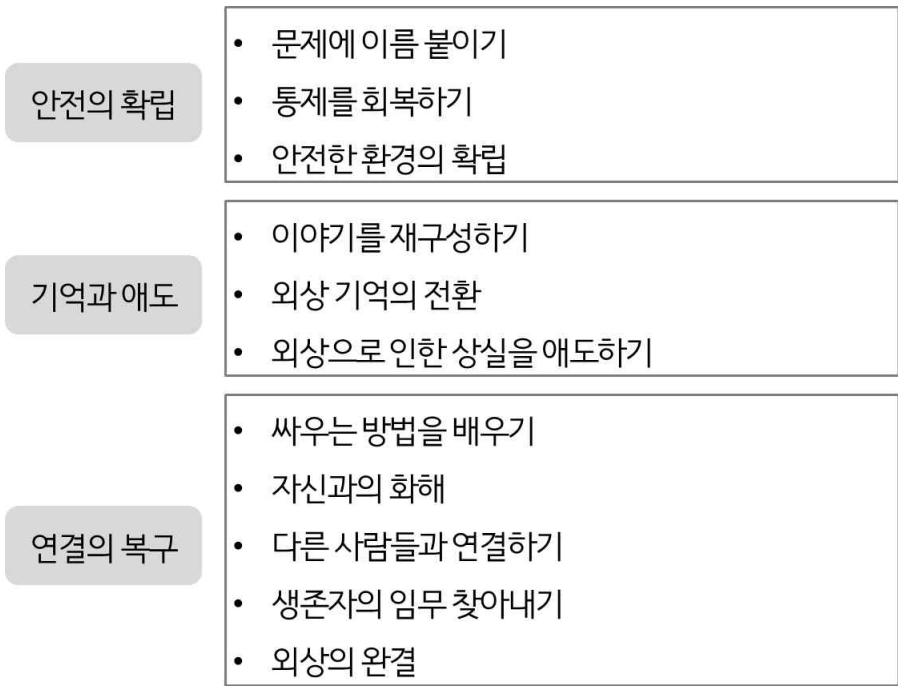
뿐만 아니라 성폭력은 피해자에 대한 1차적 피해뿐만 아니라 2차적 피해로 이어지고 주변인까지 고통을 주고 있다. 2차 피해로는 주변에 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었을 때, 피해자 자신에게 잘못을 되돌리는 주변의 언행, 불이익 처우에 대한 암시, 심리적 위축 발언, 개인적인 문제이니 알아서 하라며 회사에서 회피한 경우 등을 말한다.

성희롱 피해자는 1차 피해뿐만 아니라 2차 피해로 이어지며 피해자 당사자는 물론 주변인까지 부정적인 영향을 미친다. 피해자가 피해를 호소하게 되면 오히려 피해자가 조직생활의 부적응자로 낙인찍히게 되는 현실에서, 피해자는 적극적인 문제제기를 할 수 없게 된다. 공익변호사그룹 공감은 2016년 실시한 조사에서 직장 내 성희롱의 피해자들이 피해를 입고도 문제제기를 하지 않는 이유가 ‘나에 대한 안 좋은 소문이 날까봐’(51%), ‘고용상의 불이익 우려’(35%), ‘처리과정에서의 스트레스’(34%), ‘가해자를 다시 만나게 될까봐’(25%)로 나타났다고 하였다.

다. 성희롱 피해를 입은 여성 10명중 4명은 2차 피해를 우려해 성희롱에 대한 문제제기를 하지 않겠다는 입장을 보였다고도 하였다.

4. 생존자들의 초기 반응에서 회복의 과정까지

피해자들의 회복은 안전의 확립 → 기억과 애도 → 일상과 다시 연결이라는 세 단계를 거쳐서 완결된다.



5. 피해자들의 치유를 위하여

1) 의료적 · 법적 지원

2) 노동현장에서 발생하는 성폭력을 대인관계 폭력을 넘어 노동조건, 노동권의 침해라는 문제로 바라보기

노동현장에서 발생하는 성폭력은 노동자가 안전하게 일할 권리를 보장하지 못해 발생한 사건의 결과가 노동자의 신체적·심리적 건강을 위협하고 노동을 지속하기 어렵게 만들기 때문에 일종의 '산업재해'로 볼 수 있음.

3) 주변인에서 지지자로

피해자가 성폭력 피해를 공개 또는 폭로하는 것은 회복에 도움이 된다. 그러나 피해자들이 성폭력 피해 경험을 인지적으로 재구성하는 데에는 성폭력이 일어난 상황이나 피해자들이 성폭력 피해 경험을 노출한 상황에서 주변인들이 보이는 태도가 중요한 영향을 미친다. 주변인(bystander)란 '사회적 맥락 내의 일원으로서 폭력이 일어나는 동안 다양한 역할을 하며 폭력에 간접적으로 개입하는 개인이나 개인들의 집단'을 뜻한다. 피해 경험을 노출했지만 주변 사람으로부터 긍정적인 지지를 받지 못했던 경우에 피해자들은 더 심각한 증상을 보인다.

성폭력 해결에는 피해자 치유와 가해자 처벌 둘 다 필요하다. 그러나 가해자를 처벌한다고 해서 피해자가 행복해지는 것은 아니다. 성폭력에서도 사람의 행복이 우선이기에, 행복의 조건을 강제로 빼앗긴 피해자가 다시 행복해질 수 있는 조건을 만드는 치유가 우선이 되어야 한다. 그런데 무엇이 피해자를 행복에의 길로 다시 들어서게 하는가는 당사자만이 알 수 있기에 당사자의 소리를 듣는 피해자 중심주의가 필요한 것이다. 성폭력의 핵심은 통제권 침해이며, 치유에는 통제권의 회복이 매우 중요하다.

지지자의 존재는 피해자가 생존자로 변화하는데 개인적으로 반드시 필요할 뿐만 아니라, 성폭력을 허용하는 사회를 변화시킨 증거이기도 하기에 성폭력 치유에서 매우 중요한 것이다. 그런데 문제는 지지를 보내고 싶은 피해자 주위사람들도 어떻게 성폭력 피해자를 지지해야 하는지를 모르는 경우가 많다. 질 높은 지지를 제공하기 위해서는 △신체적, 심리적, 사회적으로 안전한 환경 제공하기(경청, 공감, 담아주기) △주위사람들에 의한 2차, 3차 피해 차단하기 △피해자가 가부장적 성규범, 성각본, 성신념으로 피해를 악화시키지(자신을 피해자화하지) 않게 도와주기, 즉 여성주의 관점에서 해석하게 도와주기 △가부장적인 생각으로 피해자를 비난하는 주위사람들의 통념을 바꾸어주기 △필요시 상담자와 쉼터 소개하기, 여성주의상담자 찾아주기 등이 필요하다.

노동현장 심리적 위기개입의 다양한 사례·지침

오현정(와락치유단/두리공감/통통통 상담사)

이 글에서 상담자로서 구조적 폭력, 직장상실이나 자살 사고 현장에서의 심리적 위기 개입 경험을 나누며 활동에서 요구되는 것을 함께 고민해 보고자 합니다.

위기 현장은 심리적인 전쟁터이며, 현장으로 찾아가서 노동자들을 만나고 심리적으로 개입하는 활동은 상담실에서 세팅되어 있는 상담과는 다른 영역으로 생각됩니다. 위기 대응 시스템의 일환으로 다른 전문가, 활동가들과 함께 활동하면서 위기 스크리닝 등 단기적인 개입을 주로 하고 노동조합 사무실이나 공장 안 회의실, 때로는 거리의 분향소 천막 옆이 상담 공간이 되기도 합니다.

1. 조직의 구조적인 폭력으로 일상이 위기가 되어버린 ☆☆/ ☆☆ 노동자 지킴이

심리적으로 무너진 노동자의 죽음

☆☆기업의 노동자에 대한 인권 유린은 이미 언론에서도 수차례 보도되었습니다. 회사는 용역을 동원해 노동자들을 폭행하고 직장폐쇄를 한 후 기업노조를 만들고 형제들, 이웃을 적으로 만들어 공동체를 파괴하였습니다. 그리고 CCTV로 감시하고 임금을 삭감하고 고소하고, 부당한 징계와 해고로 노동자들을 삶의 벼랑 끝으로 끝없이 내몰았습니다. 회사에서 폭행을 당한 조합원이 오히려 벌금과 집행유예를 받는 등 지속적인 탄압과 폭력에 트라우마와 우울증으로 노동자들의 정신건강은 심각하게 훼손되었습니다. 충남노동인권센터 치유사업단인 두리공감은 2012년부터 정신건강 실태조사와 함께 심리적 개입을 지속해 오고 있었습니다. 투쟁을 시작한지 5년, 봄이 오는 어느 새벽, 무진 공장의 한 노동자가 산에서 목을 맸습니다. 회사로부터 11번이나 고소 고발(경찰 조사 8회)을 당하고 세 차례나 징계위원회 출석을 요구받으면서 해고의 위협에 놓인 상황이었습니다.

위기 현장에서의 개입

무진으로 내려갔습니다. 아침 10시에 도착해서 퇴근 후 추모문화제를 마치고 올라왔습니다. 전쟁터에 부상병을 치료하는 의사와 간호사가 있는 것처럼 상담자가 곁에 있는 환경이 심리적 안전감을 줄 수 있기를 희망했고, 필요할 때 언제든지 도움을 받을 수 있다는 믿음이 있다면 또 다른

지옥을 겪고 있는 이들에게 삶을 놓지 않는 동아줄이 될 것이라는 생각이었습니다. 또, 오랜 투쟁으로 불신과 분노에 차 있는 이들이 마음을 열기 위한 최소한의 라포 형성에 도움이 될 것이라 생각했습니다.

무진 공장으로 내려 간 첫날의 긴장감과 무거움이 지금도 떠오릅니다. 상담자로 혼자 간 것이 처음이라 더 그랬던 것 같습니다. 분향소를 지키는 당번들과 함께 상여 꽃을 만들었습니다. 짧은 인사와 대화가 오가긴 했지만 대부분은 침묵의 시간이었습니다. 그러다 점심을 먹고 한 시간 남짓 지났을 무렵 한 분이 말을 걸어 오셨습니다. 분향소 저쪽 구석진 곳에서 마음을 나누는데 마치 독이 터지듯 속 이야기를 쏟아내셨습니다. 고인에 대한 미안함과 지키지 못한 자책감, 경제적 어려움, 가족에 대한 미안함, 심리적인 고통을 더 이상 견디기 어렵다는 말씀을 하시면서 소리 없는 눈물이 툭 떨어지는데 지금 곁에 있어서 참 다행이라고 생각했습니다.

“뒤에서 조용히 죽지 않고 계속 살아가게 투쟁하게 만들잖아요. 그것이 제일 중요하다고 생각해요, 죽지 않게 하는 게! 상담사 그런 분들이! 그게 최고 중요하다고 생각해요”

통통통 노동상담연구모임에서 진행한 내담자 인터뷰에서 옮깁니다. “죽고 싶은(죽고 싶을 정도로 고통스러운) 마음”을 나누는 경험이 그 분의 마음을 환기하는데 중요한 순간이었다고 생각합니다. 상담자가 현장에서 곁에 있어서 할 수 있었습니다. 함께 존재하면서 일상을 공유하는 것, 그들의 목소리에 귀 기울이는 것이 심리적 안전 기지를 만드는 출발점이 되겠지요.

심리적 안전망 구축을 위한 협업과 효과

두리공감, 와락, 노동조합, 지역단체와 함께 ‘☆☆ 노동자 지킴이’라는 지원단을 꾸려서 활동을 시작했습니다. 상담자 그룹은 게이트키퍼 교육(자살 사고가 있는 현장의 경우는 필수적으로 시행)이나 위기 스크리닝과 개인상담을 맡고, 활동가는 노동조합과 함께 조합원들과 계획을 공유하면서 위기에 대응하는 시스템이 가동되고 있으며 필요할 때 어떤 도움을 받을 수 있는지를 간담회나 교육 등을 통해 우선적으로 알리며 트라우마 증상에 대한 이해, 스트레스 이완에 대한 안내 등을 위한 활동을 진행했습니다. 약물치료를 위한 기관과 외부 상담 장소, 법률, 재무상담 등 자원을 연계하려는 노력도 진행되었습니다. 지역 단체와 노동단체는 현안을 해결하기 위한 다양한 활동과 추모 문화제 등을 통해 연대 활동을 꾸려갔습니다.

스크리닝을 위한 면접이 시작되었습니다. 게이트키퍼 교육을 받은 현장의 책임자들이 일상에서 동료들을 관찰하며 상담순서를 조정했습니다. 위기자를 찾아 지원하는 것은 매우 어려운 일입니다. 상담자로서 제가 할 수 있는 것은 면접을 통해 잠시 자신을 마주하는 시간, 심리적으로 안전한 공간을 만들어내는 것이었습니다. 고인에 대한 미안함. 자책감, 막막함, 무기력감, 배신감, 분노, 꺾혔던 폭력으로 인한 트라우마와 불안, 우울, 관계 갈등 등 한 사람, 한 사람의 절절한 마음을 만나면서 현재 겪고 있는 정서적, 신체적 고통이 자연스러운 과정일 수 있음을 나누며 안정감을 갖도록 도왔습니다. 한편, 호소하는 신체적, 심리적 불편감과 자기 관리와 일상 유지, 인지적인 어려움 등 위기가 미치는 영향력을 평가, 위기라고 판단되는 경우에는 약물치로나 지속적인

상담을 권유하였고 내담자가 동의한 경우 연속 상담을 진행하였습니다. 또, 가족이나 사회적 지지, 경제적인 여력 등 어려움을 견디는데 필요한 자원을 함께 찾고 확인하였습니다.

장례를 치르지도 못한 채 추모와 투쟁이 함께 가는 여정에서 현장은 심리적 전쟁터였습니다. 위기 대응도 전쟁을 피해갈 수는 없었습니다. 매주 내려갔지만 외부인은 들어올 수 없다며 공장 문 앞에서 실랑이가 벌어지고 5월 어느 날에는 점심 시간에 경찰이 구내 식당으로 들어와서 두리공감 활동가와 저를 무단침입자라며 경찰서로 동행하자는 요청을 하다 조합원들의 항의를 받고 사과를 하기도 했습니다. 경찰에게 항의하며 저희를 보호하려는 조합원들의 모습에서 상담자로서 제가 받아들여지고 우리가 함께 하고 있구나라는 연결감에 몽클했던 기억이 납니다. 그러나 일상이 전쟁인 현장을 생생하게 목도하는 순간이기도 했습니다.

단회기 혹은 3-4회 초단기 상담이 어떤 효과가 있었는지는 알 수도 말씀드리기도 어렵습니다. 하지만 한국사회 4,50대 중년남성들이 고난을 대하는 ‘힘들어도 버티고 견뎌야 한다’는 태도와 ‘상담은 정신이 나약하거나 이상한 사람들이 받는 거’라는 인식을 생각해볼 때 ‘힘들면 상담을 받을 수도 있겠다, 괜찮다’는 분위기가 현장에서 조금씩 만들어지면서 상담을 찾는 이들이 생기는 것은 참 고마운 일입니다. 혼자가 아니라, 곁에 상담자가 함께 있다는 경험, 연결감이 심리적 위기를 견디어 가는데 미약하지만 힘과 자원이 되리라 생각합니다.

2. 하루 아침에 직장을 잃은 ○○ 해고자 /위기 스크리닝 및 치유 프로그램

○○ 해고자들은 위장 도급 판결을 받고 승소해서 지금은 현장으로 복귀하였습니다. 하루 아침에 실직자가 되면서 가족들 생계가 막막해지고 공황상태에 빠지는 등 충격이 컸습니다. 통통퉁 출범 후 해고자들의 심리적 어려움을 호소하며 의뢰한 첫 사례여서 기억에 납니다. 심리적 고통에 대한 돌봄, 소통과 갈등 등 현장의 요구에 귀 기울여서 이에 대한 심리적 개입을 중심으로 진행한 사례입니다.

심리적 개입과 효과

MMPI를 실시하고 심층 면접 상담을 진행하였습니다. 프로파일 상으로는 별 소견이 없었지만 실제 면접에서는 대부분 분노나 불안, 무기력감, 우울 등 정서적 어려움을 겪고 있었으며 수면장애, 신체적인 통증이나 불편감을 많이 호소했습니다. 회사의 손해배상 청구와 가압류로 심리적인 압박감이 상당했고 경제적인 어려움이 2년여 지속된 상황에서 무기력감을 느끼는 모습이 트라우마에 얼어붙는 반응으로 보이는 사례가 많았습니다. 면접 상담에서는 지속되어온 어려움이 현재에 미치는 영향력을 평가하면서 주요한 어려움을 개선할 수 있는 방법을 함께 찾으며 대처 방법과 정보를 안내하였습니다. 또, 어려운 상황에서도 자신의 삶을 지키고 꾸리려고 애쓴 노고를 알아주며 자신을 돌볼 수 있는 자원을 찾고 강화시켰습니다. 사례 회의를 통해 지속적인 상담이 필요한 이들에게 상담을 권유하고, 동의한 내담자들은 상담자를 연결했습니다.

“계속 달리기만 했는데 그걸 제어해주고---전쟁통에서... 조그만한 안정감!”

“상담실에 오면 숨이 쉬어진다. 동료들의 불만을 듣는 게 힘들고 일이 몰려서 버거워 화가 나는 데, 여기서는 내 얘기를 할 수 있어 살아있는 느낌이 들고 또 다시 현장으로 돌아갈 수 있는 힘을 얻는다.”

농성과 투쟁을 지속하며 여러 어려움이 중첩된 상황에서 상담이 불안, 분노, 무기력 등 정서적 어려움에 압도되지 않게 환기하고 안정화시키는 효과가 있었다고 생각합니다. 집단 프로그램에 대한 요구가 높아서 외부 전문가와 함께 분노, 불안 등 긴장이 높은 점과 소통이 어려운 집단의 역동을 반영해서 숙박형 집단 프로그램을 두 차례에 걸쳐 진행했습니다.

현장으로 복귀한 이후에 자발적인 추수 집단을 한 차례 가졌고 지속적인 치유를 원했으나 물리적인 거리와 함께 할 수 있는 상담자 등 자원의 어려움으로 치유를 이어가지 못하는 점이 마음에 쓰입니다. 한편, 가장의 실직은 부부갈등이나 가족 갈등을 심화시키는 조건이 되어 가정의 해체로 이어지기도 합니다. 부부 상담이나 가족 상담을 필요로 하는 경우가 있었지만 근교에서 상담자를 찾기 어려워 연결하지 못한 점이 안타까웠습니다. 투쟁 현장, 위기에 개입할 때 상황 종료 후에도 지원할 수 있는 자원을 확보하는 것이 중요하며 노동자들을 상담할 협력 상담자 네트워크를 만들어가는 것이 꼭 필요한 일임을 다시금 느끼는 순간이었습니다.

3. 일터에서 발생하는 재난과 맞먹는 폭력 / ◇◇ 위기 스크리닝

“진짜 기가 막힌 게 새로 온 사원들이 다 덩치가 좋더라고. 꿈에도 몰랐어요. 경찰과 특전사 출신을 일부러 뽑은 거예요. 우리는 그것도 모르고 현장 일 가르치고 회식하고 참 바보 같았지. 그때 현장 내 자리에서 폭력이 시작됐는데 대형 선풍기가 날아다니고 영화에서나 본 듯한 지금도 가슴이 뛰고 정말 아수라장이 따로 없었어요..”

회사가 고용한 용병들이 현장에서 폭력사태를 일으키면서 일터가 전쟁터로 변해 PTSD 증상을 호소하거나 불안감을 토로하고 약물치료와 상담을 하는 조합원들이 있었습니다. 그런데 폭력 사태로 인한 트라우마가 치유되지 않은 상태에서 회사의 일방적인 직장폐쇄 조치에 노동자들은 배신감과 분노, 불안감 등 충격에 휩싸입니다. 그리고 이에 맞서는 투쟁을 9개월 쯤 지속하던 어느 날 한 노동자가 스스로 목숨을 끊었습니다. 2014년부터 정신건강실태 조사를 하며 두리공감이 지속적으로 상담, 심리교육 등 개입을 해왔는데 전쟁터에서 심리적 위기자를 발견하는 것이 얼마나 어려운 일인지, 지속적인 폭력, 직장상실에 대한 불안감, 경제적 어려움이 얼마나 우리 삶에 파괴적인지를 참담하게 다시 느낍니다.

주 1회 4-5명의 노동자들을 만나 스크리닝을 위한 면접을 하고 분노, 불안, PTSD 증상이 심한 내담자들은 5회기에서 10회기까지 상담을 진행하였습니다. 면접에서는 현재 내담자들이 어떻게 생활하고 있는지를 점검하면서 주요 어려움을 확인하고 현재 경험하는 신체적 정서적인 반응이 스트레스에 자연스러운 반응임을 안내하면서 심리적인 안정화를 도왔습니다. 수면 장애나 알콜 문제가 심한 경우는 도움을 받을 수 있는 치료기관을 안내하고 권유하였으나 알콜 문제의 경우는 어느 사업장이나 실제 연계로 이어지기는 대부분 어렵고 힘들었습니다. 그러나 주요 어려움들에

대처하는 방법이나 어디서 어떤 도움을 받을 수 있는지를 인지하고 있는 것은 중요한 자원이 될 수 있기에 반드시 포함되어야 합니다.

몇 개월 전 제가 만났던 노동자가 쓰러졌다는 소식을 들었습니다. 힘든 상황에서도 등산과 운동으로 자신을 돌보려고 하셨는데 그 분과의 상담과정을 돌아보며 상담의 윤리와 한계를 다시 생각합니다.

4. 2018년 파산 신고로 일상이 무너진 △△ /사람을 살리는 심리지원 시스템 구축과 어려움

회사가 급작스럽게 파산신고를 하면서 400여명의 노동자들이 하루아침에 일터를 잃고 실직될 상황에서 분노, 불안 등이 뒤섞인 정서적인 혼란과 위기감이 높아 와락에 지원 요청이 들어오면서 위기 지원단이 꾸려졌습니다. 심리 위기 지원단은 비슷한 경험을 가진 두리공감과 통통톡에 결합해 있는 상담자와 치유활동가로 구성되어 핫라인과 상담 등 심리적 지원의 내용을 담은 홍보물을 만드는 것과 재무상담, 지역 병원, 노동기관과의 연계 등 위기 대응 체계 구성을 논의하였습니다. 심리적 대응 체계를 구성하고 어떤 활동을 할 것인지를 현장 노동자들에게 안내하는 것은 중요한데 당장 심리적 고통을 토로하지는 않더라도 혼자 아니고 필요시 누구를 어떻게 만날 수 있는지 아는 것이 자원이 되기 때문입니다.

지원단은 현 위기 상황의 성격과 대응 계획을 공유하면서 조합원들의 직장 상실에 대한 불안과 두려움이 분노로 표출되는 과정에서 조합원들을 응대하는 대의원, 간부들의 스트레스가 극심하여 이에 대한 개입이 시급하고 위기에 대응할 주체 역량 강화에 노동조합 간부들을 심리적으로 지원하는 것이 필요하다는 판단으로 간부들부터 상담과 게이트키퍼 교육을 시작하였습니다. 매주, 순환 휴업 이후는 격주로 찾아가서 4-5명씩 스크리닝 면접을 진행하고 추가 상담이 필요하다고 판단되거나 상담에 대한 욕구가 있으신 분들은 3-5회기로 단기 상담을 진행하였습니다.

파산은 유예되었지만 직장상실의 위기가 지속되면서 불안, 무기력, 우울, 분노감 등 정서적 어려움과 관계 갈등, 진로에 대한 고민을 호소하는 분들이 많았습니다. 면접을 통해 정서적 어려움을 돌보면서 퇴사, 직업교육, 창업 등 이후 대안에 대한 실제적인 고민에 도움이 되는 정보, 연계할 수 있는 기관을 안내하였습니다. 특히 위기에 대비하지 못한 무능하고 무기력한 자신을 자책하고 불안, 우울해하는 모습이 자연스러운 반응일 수 있음을 나누면서도 그 정도를 평가하는데 유의했습니다. 그 중 알콜 중독에 대한 고민을 나누는 분이 생각납니다. 스스로 알콜 중독이라고 평가하는 이유를 확인하면서 술을 찾게 된 심정을 공감하고 스트레스를 관리하는 다른 자원을 함께 찾으면서 도움을 받을 수 있는 기관을 안내해드렸습니다. 다음 회기에 만났을 때 지난 상담 이후로 술을 마시지 않는다면서 작은 변화를 말씀하셨습니다. 필요할 때 기관에 찾아가서 상담을 받겠다고도 하셨어요. 물론 근본적인 변화로 이어지기까지는 힘들고 복잡한 여정이 남아있고 비슷한 경험이 파괴적으로 반복되기도 합니다. 그러나 위기는 성장과 변화의 기회이기도 하다는 것을 유념해봅니다. 또, '누구에게도 하지 못한 말을 상담에서 할 수 있어서 이제 죽지는 않을 것 같다'고 하시는 말씀이 고마웠고 위기 현장으로 찾아가는 상담이 누군가를 살리는 자원이 될 수

있음을 다시 생각합니다.

△△은 투쟁사업장과는 달리 초기 상황에 대한 인식 차이가 현장에서의 혼란과 갈등으로 이어지고 분노로 표출되면서 심리적 대응 시스템을 안정적으로 운영하기 어려웠다는 생각을 합니다. 위기 상황에 대해 객관적으로 공유하는 과정이 미약한 상황에서는 불필요한 논란이 확대되거나 날 것의 분노와 불신이 상담이나 심리적 개입을 위한 장치에도 영향을 미칠 수 있기에 주체들이 상황 인식을 공유하고 목표를 함께 정하는 과정이 중요합니다.

5. 전문가로서의 행동 지침

그동안 경험을 바탕으로 현장에서의 행동 지침을 생각해봅니다.

가장 기본적으로는 상담자 개인이 아닌 심리 위기 대응 시스템의 일원으로 활동하고 있음을 유념해야 합니다. 대응 시스템에서 다른 전문가, 현장 활동가와의 협업이 구체적으로 어떻게 이루어지는지를 이해하고 공통의 목표를 위해 통일적으로 활동해야 합니다. 또, 위기 상황에서의 심리적 응급처치를 위한 개입은 일반적인 심리 상담 과정, 치료 단계와는 다름을 분명히 인지하는 것이 중요합니다. 극심한 정서적 충격을 돌보면서 대응 체계의 구성과 역할, 필요시 무슨 도움을 어떻게 받을 수 있는지를 안내합니다. 위기가 현재 일상에 미치는 영향도와 주요한 어려움을 평가하며 필요한 욕구의 해결, 실질적으로 도움이 되는 대처방법을 소개, 자원을 확인합니다. 한편 비밀 보장 유지가 더 민감한 이슈일 수 있는데 안전한 상담실이 세팅되지 못하는 조건과 피해, 생존자들이 서로 잘 아는 관계일 수 있고 루머가 많을 수 있는 특성 때문이기도 합니다. 이에 위기 내담자를 제외하고는 상황에 대한 대화, 논의를 할 때 개개인의 정보가 노출되지 않고 불필요한 오해를 사지 않도록 각별한 주의가 필요합니다. 그리고 현장에서의 지지적이고 안정감 있는 태도, 다문화적인 감수성으로 도움을 주는 행동을 보임으로써 심리적 안정화에 기여할 수 있습니다. 또 피해, 생존자들의 상태에 대해 추측으로 예단하거나 일반화하지 않고 온전함에 대한 믿음으로 위기에 대처하는 힘과 자원을 발견하고 연결합니다. 필요할 때 도움을 제공할 수 있도록 하며, 자신의 한계를 자각하고 넘지 않습니다. 마지막으로 전문가의 심리적 안전은 피해, 생존자들의 안전과도 직결되므로 소진되지 않고 지속적으로 활동할 수 있도록 자기 돌봄을 하는 것이 중요합니다.

아마도 제가 심리적 위기 현장에서 위의 지침대로 하지 못하는 순간들이 많겠지요. 위기는 복잡하며 빠른 해결이 어렵고 정서적인 혼란의 회오리를 몰고 와서 때로는 전문가들도 어떻게 무슨 도움이 되는지 무력감을 느낄 수 있으니까요. 다만 위기 현장에서 나아갈 방향성을 알려주는 나침반인 거지요. 그러나 어떤 현장에서도 분명한 한 가지는 심리적 위기 개입의 시작은 혼자 고립되지 않게 하는 것, 손 내밀면 마주 잡을 수 있는 그 거리에서 곁에 함께 있는 것이라 생각합니다. 부족한 대로 함께 하겠습니다. 곁에 있는 동료와 피해, 생존자들의 힘과 지혜를 믿으면서..... 고맙습니다.

고용노동부 산재트라우마 매뉴얼의 적용과 실제

양선희(대구근로자건강센터 부센터장)

1. 산업재해 트라우마 관리에 대한 제고

재난이란 천연적이든 인위적이든 간에 시간적·공간적으로 집중되어 재산, 인명 및 건강에 피해를 주는 결과를 가져오는 이상사건을 말한다(사회복지 용어사전). 재난 및 안전 관리 기본법에서 말하는 재난이란 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것으로서 태풍·홍수·호우·강풍·풍랑·해일·대설·낙뢰·가뭄, 지진·황사·적조, 그 밖에 이에 준하는 자연현상으로 인해 발생하는 재해·화재·붕괴·폭발·교통사고·화생방사고·환경오염사고, 그 밖에 이와 유사한 사고로 발생하는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 피해와 에너지·통신·교통·금융·의료·수도 등 국가 기반 체계의 마비와 전염병 확산 등으로 인한 피해를 말한다.

산업재해(업무상 재해)에 대해서는 산업재해보상보험법 제4조 제1호에서 업무상 사유에 의한 부상/질병/신체장해 또는 사망으로 규정하고 있다.

산업재해로 인한 트라우마는 여타 트라우마 경험과 다른 몇 가지 특성을 가진다. 가장 두드러지는 것은, 사고현장을 제거할 수 없고 매일 출근하는 곳이어서 노동자들이 지속적으로 사고현장에 재노출 되고, 재경험 할 수 있다는 점이다. 산업재해 트라우마는 자연재해나 사고성 재해와는 달리 책임주체가 분명하다. 재해 발생을 막지 못한 사업장에 대한 분노가 있을 수 있고, 개인별로 충격도·대처방법·회복기간 등에도 크게 차이가 있어 노동자간에도 갈등이 발생할 수 있기 때문에 이러한 부분을 특히 고려하여 조심스럽게 다루어져야 한다. 또 노동자들은 나약한 사람으로 보이는 것을 원치 않아 그들의 심리적 트라우마 상태를 동료들에게 드러내지 않으려 하고, 회사로부터의 낙인도 우려하여 트라우마를 참는 경우가 대부분이다. 또한 직무스트레스와 달리 산업재해는 예측할 수 없이 갑자기 발생하며 즉각적인 대처가 필요하지만 사고 처리에 급급해 노동자의 심리적 부분이 간과된다. 산업재해로 인한 부상자들이 다른 원인에 의한 부상자들에 비해 더 심한 외상 후 스트레스 장애를 겪고, 직장으로의 복귀가 더 안 되는 경향을 보인다는 사례보고는 어찌면 당연한 것인지도 모른다.



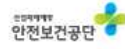
또한, 산업재해를 경험한 노동자가 우울증이나 외상 후 스트레스 증후군으로 진행되면 정상적인 직장생활을 영위하기 어렵고, 가정생활에도 그 영향은 불가피하게 이어지게 된다.

산업재해 발생 시 정신적 피해 범위도 매우 넓다. 재해자 뿐 아니라 응급 처치자, 목격자, 팀원, 사적관계, 관리자, 교대자, 안전보건관리자, 대표자, 근로감독관, 안전보건공단 담당자, 재해자의 가족 등 주변 여러 사람들이 산업재해 트라우마에 노출될 수 있기 때문이다.

이와 같은 산업재해 트라우마 특징을 고려해 볼 때 트라우마 사건이 발생한 경우 다음의 사항을 세심하게 고려하여야 한다. 첫째, 사고 현장이 철저히 조사되고 개선되었다는 것을 노동자들이 인식할 수 있어야 한다. 둘째, 개인 간 충격반응과 대처방식에 차이가 있음을 주지시키고 서로 돕도록 유도하여야 한다. 이를 위해서는 우선적으로 회사의 임원 등 관리자들이 먼저 이 부분에 대한 이해도를 높이고 직원들을 관리해야 한다. 셋째, 의무적으로 전(全)노동자가 상담·관리를 받도록 함으로써 ‘나약하기 때문에 트라우마를 입는 것이 아니라는 점’을 인식하게 해야 한다.

2. 고용노동부 산재트라우마의 관리 매뉴얼의 주요 내용

고용노동부, 안전보건공단에서 2017년에 산업재해 트라우마를 관리하기 위한 산업재해 트라우마 관리 프로그램 운영매뉴얼을 만들었다.

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: 8px;">전문가용 재정판</div> <div style="text-align: center;">  <p>국립안전보건연구원 한국산업안전연구원 한국산업안전연구원</p> </div> </div> <h1 style="text-align: center; margin-top: 20px;">산업재해 트라우마 관리 프로그램 운영 매뉴얼</h1> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">2017. 9</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;">    </div>	<h2 style="margin-bottom: 10px;">CONTENTS</h2> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">I 도입 필요성</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">II 운영 개요</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">III 운영 체계</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">11</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">IV 상담절차 및 방법</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">18</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ 상담접수 18 ■ 상담준비 19 ■ 1차 개인상담 24 ■ 2차 개인상담 26 ■ 추적관리 29 ■ 집단상담 29 </td> <td style="text-align: right; padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">V 트라우마 상담 시 기타 고려할 점</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">32</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">VI 상담사례</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">34</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">부록</td> <td style="text-align: right; padding: 5px;">39</td> </tr> </table>	I 도입 필요성	4	II 운영 개요	8	III 운영 체계	11	IV 상담절차 및 방법	18	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담접수 18 ■ 상담준비 19 ■ 1차 개인상담 24 ■ 2차 개인상담 26 ■ 추적관리 29 ■ 집단상담 29 		V 트라우마 상담 시 기타 고려할 점	32	VI 상담사례	34	부록	39
I 도입 필요성	4																
II 운영 개요	8																
III 운영 체계	11																
IV 상담절차 및 방법	18																
<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담접수 18 ■ 상담준비 19 ■ 1차 개인상담 24 ■ 2차 개인상담 26 ■ 추적관리 29 ■ 집단상담 29 																	
V 트라우마 상담 시 기타 고려할 점	32																
VI 상담사례	34																
부록	39																

산재 트라우마 관리 매뉴얼의 목적 - 산재사고 발생 시 위기 개입을 위한 대응 매뉴얼이다. 그 목적은

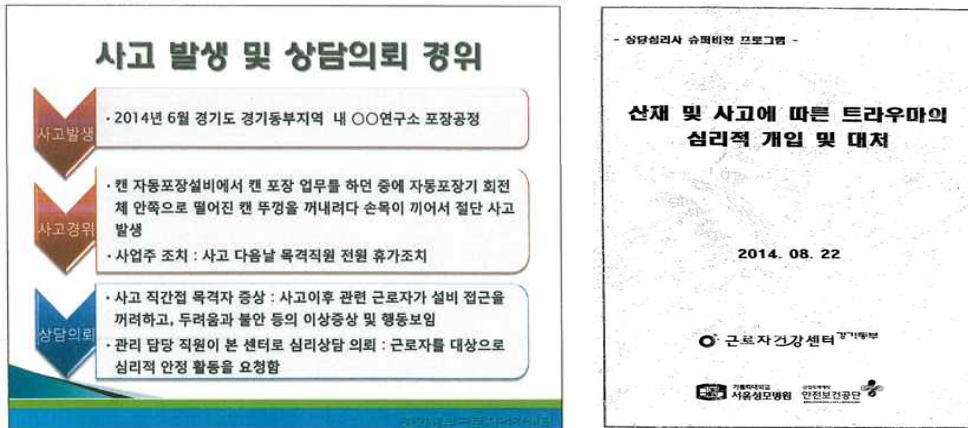
- 직·간접 사고 피해자의 심리적 불안감 완화
- 일상 직장생활 복귀 도모
- 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 예방
- 필요시 전문치료 연계하여 적절한 시기에 치료를 받을 수 있도록 하는 것이며
- 사건충격정도의 정상화를 최종 확인함으로써, 사건 발생 후 특정 시점에서 심리적 외상이 완화된 것을 확인하는 것이다.

산재 트라우마 관리 매뉴얼은 산재사고 발생 시 초기에 어떻게 조직적으로 대응할 것인가에 대해 기술 하고 있으며, 위기를 경험하는 노동자가 어떻게 정상화, 안정화 될 수 있을 지를 고민하고, 적절한 초기 개입을 하기 위함이다.

산재트라우마 매뉴얼은 근로자건강센터가 산업재해 트라우마에 노출되는 노동자에게 어떻게 접근 하고 이들에게 어떤 도움을 줄 수 있을지에 대해 생각하였다. 단순한 심리적 개입을 위함이 아니라 구조적으로 어떻게 접근하고 트라우마 관리 프로그램을 시행할 것인가가 포커스이다. 산재 트라우마 관리의 시행주체는 노동부와 안전보건공단이고, 트라우마 관리 프로그램 제공 주체는 근로자건강센터로 설정하였다.

3. 노동현장 트라우마 관리를 위한 진행과정

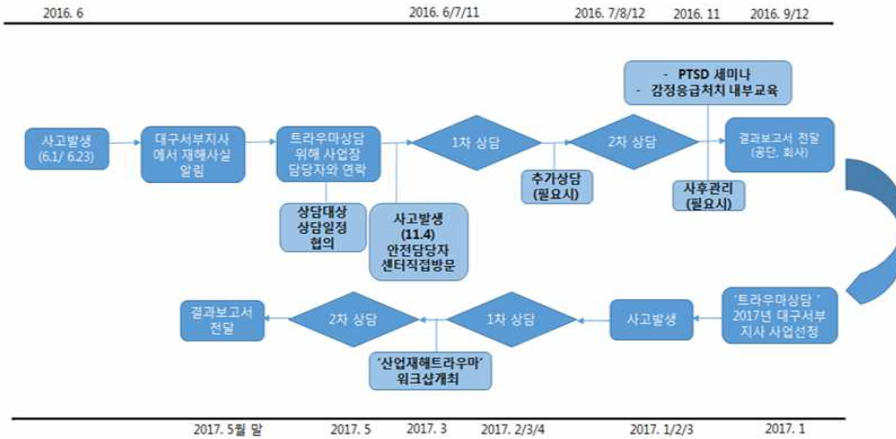
■ 2014년 6월 경기도부 근로자건강센터의 산업재해로 인한 트라우마 상담 개입



- 2016년 6월 대구 근로자건강센터에서 사업장의 산업재해 발생 후 트라우마 상담 개입
- 안전보건공단 대구서부지사서 산재 사고 알림 및 사업장에 트라우마 상담 권고하고, 사업장 담당자명과 연락처를 대구 근로자건강센터로 알려줌
- 사업장 담당자에게 연락하여 트라우마 상담이 필요함을 설명하고, 1, 2차 상담 실시함
- 2016년 하반기 동안 3개 사업장에 트라우마 상담 실시 (그 중 1개 사업장은 대구 근로자건강센터로 트라우마 상담 요청함)
- 안전보건공단 대구서부지사서 2017년의 지사 사업으로 선정 -> 산업재해트라우마 관리프로그램으로 명명 -> 공단본부로부터 관심과 주목
- 2017년 7월 안전보건의 날 행사에서 우수사례로 발표
- 2017년 여름 산재트라우마 관리 프로그램 운영매뉴얼 작성

■ 트라우마 이론적 배경과 실제 상담에 대한 탐색

- 외상 후 스트레스 장애에 대한 세미나 개최
- 감정 응급처치에 대한 내부 교육
- 전국근로자건강센터 대상으로 산업재해트라우마 워크숍 개최



4. 산재트라우마 매뉴얼의 적용과정

■ 운영대상

- 지방관서(고용부나 공단)에서 트라우마 상담이 필요하다고 판단하는 50인 미만 사업장
- 기타 사회적 이슈로 지방관서에서 트라우마 관리가 필요하다고 판단하는 사업장

03 프로그램 운영 대상

- 중대재해조사(또는 공단의 정밀기술지원) 또는 점검·감독과정에서 지방관서장(또는 공단의 지역본부·지사장)이 산업재해 트라우마 관리가 필요하다고 판단하는 50인 미만 사업장*
 - * 붕괴, 협착·끼임, 충돌, 신체절단 사고, 고층에서 추락한 재해 등을 목격했 노동자가 다수인 사업장
 - * 센터를 직접 방문하는 노동자에 대해서는 사업장 규모와 관계없이 트라우마 상담지원
- 기타 사회적 이슈*로 지방관서장(또는 공단의 지역본부·지사장)이 트라우마 관리가 필요하다고 판단하는 사업장
 - * 대형재해 발생, 노동자의 자살, 노동단체의 응급구조 요청 사업장 등

■ 운영체계

- 고용부·공단은 사업장에서 재해가 발생한 경우 트라우마 관리프로그램 운영을 권고하고, 인근 근로자건강센터에 트라우마 관리 의뢰서를 보냄
- 인근 근로자건강센터는 트라우마 상담을 실시하고 노동관서에 트라우마 상담결과를 제출하고, 사업장에 상담 확인증을 발급하고, 필요시에는 의견서 등을 제시

01 운영체계



■ 운영체계상의 문제점

- 근로자건강센터 상담심리사 1인으로 트라우마 상담과 직무스트레스 상담을 커버하기에 역부족
- 근로자건강센터 상담심리사의 트라우마 상담 경험 상이함
- 근로자건강센터 상담심리사의 빈번한 이직으로 트라우마 전문 상담사 양성의 어려움

5. 매뉴얼 적용과정에서 현장 개입 전문가들이 느끼는 고충이나 어려움

■ 인식부족

- 고용부·공단의 역할, 사업주·관리자의 인식, 노동자의 인식 - 가장 큰 어려움은 사업주와 관리자의 인식부족이다. 고용부나 공단에서 트라우마 상담의 필요성을 인식하고 적극적으로 트라우마 상담을 연계하는 경우에는 인식이 없는 사업주나 회사의 관리자들이 적극 협조를 하며, 상담 후에는 이러한 상담이 필요하다는 것에 대해 공감하지만, 고용부나 공단에서 적극적으로 상담을 연계하지 않는 경우에는 사업주나 회사의 관리자는 이런 상담이 필요하지 않다며 거부하는 경우가 많다. 노동자의 경우에는 처음에는 무엇을 하는지 몰라서 필요 없다고 말하다가도 상담을 하고 나면 자신에게 매우 필요하였다는 인식을 하게 된다.

인식부족은 트라우마 상담을 연계하는 과정에서도 걸림돌이 되지만, 상담을 진행하는 과정 중에도 걸림돌이 되기도 한다. 트라우마 상담에 시간과 공간, 상담대상자 선정 등의 과정에 있어서 필연적으로 사측이 개입할 수 밖에 없다. 인식이 부족한 관리자는 직접 목격자가 아닌데도 상담을 받아야하는지 의아해 하고, 노동자에게 사건발생 당시 없었는데 뭐가 마음이 힘드냐고 말하기도 한다. 상담을 받는 사람을 나약한 사람으로 취급하기도 한다. 근로자건강센터가 실적 때문에 상담을 하려고 한다고 생각하기도 한다. 상담을 받는 사람들이 마음 편하게 상담을 받을 수 있는 구조가 아니다. 그래서 2차 상담, 3차 상담 등 추적 상담을 시행하는 것이 눈치가 보이는 일이다. 전수를 2차, 3차 상담을 하는 것도 생각해 볼 수 있지만, 회사에서 시간적 손실 등으로 반기지 않으며 상담인력도 부족하다.

■ 트라우마 전문상담사의 부족

- 트라우마 전문상담센터의 부족 : 현재 직업적 트라우마를 관리하도록 시범운영사업을 하는 곳은 대구 직업적트라우마 전문상담센터이다. 전국에 1개소인 조직이다. 전국을 다니는 과정에서 원거리에서 상담을 지원하는 것이 쉽지 않은 상황에서 위기 개입은 하지만, 이후 추적관리가 어렵다. 이를 해결해 줄 지역의 트라우마 상담센터가 제한적이다. 규모가 큰 사업장의 경우에 회사의 비용으로 상담을 지속할 수 있지만, 규모가 작은 사업장의 경우에는 비용문제가 발생한다.
- 트라우마 전문상담사의 부족 : 트라우마를 전문적으로 상담하는 상담사들의 인력도 제한적이다.

■ 트라우마 상담제공 사업장 규모의 구분

- 매뉴얼에는 50인 미만 사업장에 대해서는 근로자건강센터에서 트라우마 상담을 제공하고, 50인 이상 사업장에 대해서는 자체적으로 외부 전문가 또는 지역의료기관(보건소 포함)과 협력하여 노동자의 트라우마 관리프로그램을 운영토록 지도, 상담 매뉴얼을 제공하도록 하고 있으나, 전체적인 트라우마 상담에 대한 인식이 부족한 상황에서 사업장 규모별로 구별하는 것은 근로자건강센터의 상담사에게도 혼란을 주고, 사업장으로서도 어떻게 대응해야 할지 우왕좌왕 할 수 있으며, 사업장 자체적으로 외부 전문가 초빙 시 트라우마에 맞춘 상담이 진행되지 못한 예도 발생하였다.

■ 트라우마 상담이나 직무스트레스 상담의 구조적 문제

- 트라우마 상담이나 직무스트레스 상담을 회사에서 고용한 상담사에게 받고 싶어 하지 않는다. 그래서 외부상담기관에 의뢰하는 경향이 많다.
- 그럼에도 불구하고 회사에서 개입되지 않으면 개인상담, 개인적인 대처방법에 치중된 상담을 할 수 밖에 없다.
- 트라우마와 직무스트레스 해결에 대한 회사의 긍정적 태도가 가장 중요한 포인트이다.

6. 고용노동부 산재 트라우마 매뉴얼에 보완되어야 할 점

■ 산업재해 트라우마 매뉴얼은 산업재해가 발생하였을 때 위기개입, 심리적인 안정화를 초점으로 만들어졌고, 고용노동부와 안전보건공단, 근로자건강센터가 각자의 위치에서 어떻게 역할을 하여 산업재해를 경험한 노동자가 심리적 외상을 잘 극복할 수 있도록 도울 수 있을지를 고민하였다.

■ 재해발생 후 7일 이내 긴급대응기에 어떤 지원이나 조치가 필요할 지에 대한 경험이 충분치 못한 부분이 있다.

■ 재해발생 후 8일 - 3개월 정도의 초, 중기 대응을 위주로 매뉴얼이 만들어져 있으며, 3개월

이후의 후기 대응기에 대한 대처방안에 대한 대책이 아직 마련되어 있지 못하다.

초기 대응으로서의 트라우마 교육의 상세한 내용, 이후의 심층 상담 등의 기법들에 대해서는 다루지 못하고 있다.

■ 현재는 직업적트라우마 전문상담센터가 전국에 1개소로 진행되고 있어 근로자건강센터와의 역할 분담이 명확하지 않다. 향후 사업을 진행하면서 역할을 분명히 할 필요가 있다. 이를 위해서는 전국에 트라우마 전문상담센터가 더 많이 만들어져야 한다.

■ 매뉴얼은 산업재해 목격자의 트라우마 관리에 초점이 맞추어져 있으며, 향후 직업적 트라우마 관리의 영역을 확대할 필요가 있다.

■ 고용노동부, 안전보건공단, 근로자건강센터 혹은 직업적트라우마 전문상담센터의 협조에 의한 트라우마 관리프로그램은 다른 부처에서는 가능하지 않은 시스템을 구축, 활용할 수 있다는 매우 훌륭한 장점이 있다. 사업장에 뻗어있는 노동부와 공단의 발은 매우 귀중한 체계이다.

■ 가장 중요한 것은 정부에서의 노동자를 위한 사업에 대하여 투자가 인색하다는 점이다. 현재 열심히 일하고 있는, 국가 경제의 근간을 형성하고 있는 노동자에 대한 지원을 늘리는 것은 국가 경제를 위해서도 매우 중요한 일이다. 열심히 일하는 노동자의 안전과 건강을 위한 투자를 확대하는 것이 절실히 필요하다. 규제만 하지 말고 지원도 해 달라.

판례의 변천으로 본
노동자 건강권

판례의 변천으로 본 노동자 건강권

권오성(성신여대 법과대학 교수, 변호사)

1. 서설

‘판례의 변천으로 본 노동자의 건강권’이라는 제목의 발표를 준비하는 과정에서 필자를 가장 당혹하게 한 것은 일상의 언어관용에서 ‘노동자의 건강권’이라는 용어가 빈번하게 사용됨과는 달리 우리나라 법원의 판결례 및 헌법재판소의 결정례에서 ‘노동자의 건강권’이라는 용어가 명시적으로 사용된 사안이 극히 드물다는 점이었다.¹⁾ 이러한 현상은 아마도 ‘노동자의 건강권’에 근거하여 법원이나 헌법재판소에 제기된 구체적 쟁송 자체가 드물기 때문이라고 생각된다. 이는 종래 노동자의 ‘건강’과 관련된 분쟁은 대부분 산업재해보상보험법에 따른 요양신청의 방법으로 다투어졌고, 민사법원에 제기된 불법행위 또는 채무불이행은 이유로 한 손해배상청구의 소에서는 주로 사용자의 안전배려의무가 문제되었을 뿐, 노동자의 권리로서의 ‘건강권’이 구체적인 쟁송과정에서 독립된 쟁점으로 다투어지는 경우는 많지 않았으리라 짐작된다.

근로자의 건강에 관한 종래의 법적 대응은 대체로 (i) 산업재해에 대한 학설 및 판례의 전개와 (ii) 산업안전보건법을 중심으로 한 입법적 대응이라는 두 가지 국면에서 전개되었다. 전자의 국면에서는 산업재해의 증대와 심각화에 수반하여 근로자의 건강유지를 위한 사용자의 ‘안전(건강) 배려의무’를 긍정하는 학설 및 판례가 확립되었고, 후자의 국면에서는 근로기준법으로부터 독립 제정된 산업안전보건법에서 산업재해의 방지뿐 아니라 근로자의 건강유지를 위한 규제나 조치를 도입하기에 이르렀다.²⁾ 그러나 이들 양자는 모두 사용자의 의무나 책임을 중심으로 구성된 이른 내지 법률이지 근로자의 건강권이란 관점에서 구성된 것은 아니라는 한계가 있다.

규범론의 차원에서 ‘노동자의 건강권’을 검토하기 위해서는 ‘노동자의 건강권’이라고 불리우는 권리의 개념은 어떻게 규정되는지, 나아가 그러한 권리는 어떻게 정당화되는지의 두 가지 부분을 살펴볼 필요가 있다. ‘노동자의 건강권’이라는 권리는 일견 ‘노동자’의 권리라는 점에서는 노동법의 영역에 속하고, ‘건강권’이라는 점에서는 기본적 인권의 내용에 속한다고 생각된다. 한편, 우리나라의 경우 ‘노동자의 건강권’이라는 용어는 법적 개념으로 구체화되기 앞서 ‘노동자건강권 운동’이라는 사회운동의 장에서 사용되었는바, 이러한 점에서 우리나라의 노동체제의 변화 속에서

1) ‘근로자의 건강권’이라는 표현이 판례에 명시적으로 등장한 사건으로는 특별자치시장 등이 대규모점포 등에 대하여 영업 시간 제한을 명하거나 의무휴업을 명할 수 있도록 한 유통산업발전법 제12조의2와 관련한 대법원 판결(대법원 2015. 11. 19 선고 2015두295 전원합의체 판결) 및 헌법재판소 결정(헌법재판소 2018. 6. 28.자 2016헌바77, 78, 79 결정)이다. 특히, 헌법재판소는 유통산업발전법 제12조의2 위헌소원 사건에서 “근로자의 건강권”은 인간의 존엄과 가치의 기초가 되고 국가의 보호의무가 인정되는 기본권이라는 점을 확인한바 있다.

2) 김교숙, “근로자의 건강권”, 『노동법논총』 제19집, 한국비교노동법학회, 2010, 174-175쪽.

노동자건강권 운동의 전개 과정을 살펴볼 필요가 있다. 또한, 노동자의 건강권과 밀접한 관련이 있는 사용자의 안전(건강)배려의무 법리의 전개과정도 살펴볼 필요가 있으며, 더불어 노동자의 건강권과 가장 밀접한 관련이 있는 제정법인 「산업안전보건법」(이하 “산안법”이라고 함)의 제·개정 과정도 살펴볼 필요가 있다.

아래에서는 먼저 근로자의 건강과 관련하여 종래 판례에 의하여 형성되어 온 사용자의 안전배려의무의 내용과 그 한계를 살펴보고(II.), 향후 ‘노동자의 건강권’에 관한 법리 형성의 방향을 모색해 보고자 한다(III.).

2. 사용자의 안전(건강)배려의무 법리의 전개

1) 안전(건강)배려의무 법리의 배경

자본주의 체제가 정립될 무렵에는 ‘노동’이라는 상품을 거래할 때도 개인들 사이의 자유로운 거래관계를 규율하는 민사법이 적용될 수도 있다고 생각했다. 이처럼 자본주의 초기에는 노동은 상품법(商品法) 또는 물권법의 객체였다. 상품법이 지배하는 초기 자본주의 사회에서 입법자와 법률가는 노동력의 주체로서의 인간이 특별한 법익의 주체라는 사실을 전혀 인식하지 못할 뿐만 아니라 인식하려고 하지도 않았다.³⁾ 그 결과 초기 자본사회의 법적 시각은 근로관계를 노예임차 또는 용역임차의 관계로 파악하였고,⁴⁾ 물건임차관계에 적용되는 법규칙이 근로관계에 그대로 적용된다고 생각하였다.⁵⁾ 그 결과 근대 민법은 유산자들에게는 무한한 자유를 주었지만 무산자들에게는 합법적인 구속과 예측의 굴레로 작용하게 되었다.⁶⁾ 이에 사적 자치의 원칙이 근로자의 생존 자체를 위협한다는 것을 깨닫고 새로운 법 체제로서 노동법을 구상하게 된다.⁷⁾

이렇게 탄생한 노동법은 우선 노동자의 신체를 보호하는 법으로서 발전되었다.⁸⁾ 산업이 발달함에 따라 생산수단이 기계화됨과 동시에 근로자의 장시간근로, 저임금, 비위생적인 작업환경 등 열악한 근로환경을 바탕으로 근대산업이 비약적으로 발전하였지만, 동시에 근로자의 건강을 침해하는 산업재해의 발생가능성은 더욱 증대되었다. 사용자에게 종속되고 위험한 기계 앞에 노출된 노동자는 더 이상 자신의 안전에 대한 책임을 질 수 없었다. 따라서 모든 기업이 본질적으로 건강장해의 위험을 내포하고 있는바, 이러한 의미에서 근로자의 건강장해는 그 생활유지수단인 근로에 필연적으로 수반되고 또한 개개 근로자의 의사나 행위를 초월하여 자본주의 경제의 근로관계에서

3) 강희원, 「노동법 기초이론」(제3판), 법영사, 2011, 112쪽.

4) 고전기 로마법상 고용계약은 임약(賃約, locatio conductio)의 한 유형으로서 피용자(lacator)가 고용주(conductor)에게 자신 또는 예외적으로 타인의 노무(operae)를 제공하기로 약정하고, 고용주가 그에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 낙성의 쌍무계약의 하나였으며, 賃約으로 포괄된 임대차(locatio conductio rei: 물건의 임약) 및 도급(locatio conductio operis: 일의 임약)과 구별하기 위하여 locatio conductio operarum, 즉 노무의 임약이라고 지칭되었다. 최병조, 「로마의 법과 생활」, 경인문화사, 2008, 247-248쪽.

5) 이영희, 「근로계약론」, 인하대학교출판국, 1988, 6쪽 이하 참조.

6) 김상용, 「민법사상사」, 피엔씨미디어, 2016, 93쪽.

7) 도재형, “87년 노동체제 30년과 노동법의 과제”, 「전환기의 노동과제」, 도서출판 오래, 2017, 211쪽.

8) 노동법의 첫 번째 목적은 사업이 근로자에게 직면하도록 하는 질병과 사고의 위험으로부터 근로자의 신체적 안전을 보장하는 것이었다. 이후 입법자는 근로자에게 특정한 경제적 안전도 보장하기 위해서 노력했다. 이는 근로계약을 안정화시키고 근로자의 직업적 능력을 유지하는 것을 목적으로 하는 고용법을 발전시킴으로써 이루어졌다(Alain Supiot(박제성 역), 「프랑스 노동법」, 도서출판 오래, 2011, 109쪽).

불가피하게 발생하는 사회현상이라 할 수 있다.⁹⁾ 이러한 자본주의의 모순이 드러나면서 산업재해의 위험은 개인의 능력에서 비롯되는 개인적 위험으로서 개인적 책임의 영역이라는 관점에서 벗어나 구조적 원인에서 비롯된 ‘사회적 위험’으로서 사회적 책임의 영역이라는 인식이 자리잡게 되었다.¹⁰⁾ 사용자의 일에 근로자가 육체적으로 투여되는 상황은 사용자로 하여금 일정한 안전상의 의무를 지도록 했으며 노동자에게 일어나는 사고에 대해서 책임을 지도록 하였다.¹¹⁾

2) 안전(건강)배려의무의 전개

(1) 안전(건강)배려의무의 의의

안전배려의무란 근로자의 안전·보건에 관한 사용자의 주의의무라고 할 수 있다. 그러나 안전배려의무라는 용어는 통일된 용어는 아니며, 학자마다 용어를 달리 사용하고 있다. 판례는 “사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다”¹²⁾고 판시하여 주로 ‘보호의무’라는 용어를 사용하지만, ‘안전배려의무’라는 용어를 사용하기도 한다.¹³⁾

일본의 경우, 일본 최고재판소는 1975년 판결¹⁴⁾에서, 어떤 법률관계에 기반하여 특별한 사회적

9) 김교숙, 앞의 글, 173쪽.

10) 하갑래, 「노동법 총서」, (주)중앙경제, 2017, 794쪽.

11) Alain Supiot(박제성 역), 위의 책, 109쪽. 한편, 19세기 프랑스에서는 고용계약의 내용에 ‘고용주의 노동자에 대한 작업 중 안전배려의무’가 포함되지 않았음을 이유로, 사고로 인한 노동자의 신체적 손해에 대한 배상문제를 불법행위책임으로 규정한 민법 1382조 및 1383조에 의거하여 해결하는 것이 전통적인 법원의 태도였다. 따라서 이 경우 사고발생에 직접 개입하지 않은 고용주의 ‘과실 또는 부주의’를 입증해야 하는 어려움에 부딪힌 대다수의 피해자는 그 입중에 실패함으로써 아무런 배상도 받지 못하는 경우가 많았다. 노동자들의 작업환경은 더욱 악화되고 있는 상황에서, 결국 노동제해의 경우 고용주의 무과실책임을 인정한 「노동사고에 있어서의 책임에 관한 1898년 4월 9일 법률(Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail)」의 제정을 통해 이 문제는 일단락되었다. 이 법률은 그 후 몇 차례 수정을 거치다 완전히 폐지되었고, 현재는 「사회보장법(Code de la Sécurité sociale)」 L137-7 ~ L137-11조에서 노동사고 및 직업병에 관한 보상이 규정되어 있다.

12) 대법원 2000. 5. 16. 선고 99다47129 판결: “사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있는 것이 다(대법원 1998. 11. 27. 선고 97다10925 판결, 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결 등 참조). 기록에 의하면, 피고가 소외 1을 통하여 위 호텔 및 단란주점의 영업활동을 위하여 원고 1으로 하여금 주·야간으로 일을 하게 하여 과로와 수면 부족 상태를 초래하고, 나아가 그러한 상태에서 위 원고에게 사고의 위험을 초래할 수 있는 장거리운전까지 하게 하였으므로 피고는 명백히 앞서 본 법리에 따른 피용자에 대한 보호의무를 위반한 것”

13) 대법원 2000. 9. 29 선고 2000다28995 판결: “원심으로서 원·피고 사이의 관계가 단순한 고용관계이거나 그렇지 않다고 하여도 실질적으로는 노무도급의 행태에 해당하여 사용자와 피용자의 관계에 있었다고 볼 수 있는지 원고로 하여금 이 사건 공사를 함에 있어 안전에 관한 배려를 할 의무는 없는지 등 여부를 좀더 세밀히 심리하여 판단하여야 할 것임에도 이에 이르지 아니한 채 원고의 청구를 기각하고 말았으니 원심의 이와 같은 조치는 채증법칙 위배, 심리미진으로 인하여 사실을 오인하였거나 고용관계 내지는 안전배려의무 등에 관한 법리를 오해한 위법이 있고”

14) 陸上自衛隊事件 - 最三小判 昭和50(1975). 2. 25. 이 사건은 육상자위대원 A가 자위대 내 차량정비공장에서 차량 정비 중 후진한 트럭에 치여 사망하자, A의 부모가 국가는 사용자로서 자위대원의 복무에 대하여, 그 생명에 위험이 생기지 않도록 주의하고, 인적 물적 환경을 정비하여 대원의 안전 관리에 만전을 기해야 할 의무를 부담함에도 이를 게을리 하였음을 이유로 국가에 대하여 채무불이행에 근거하는 손해배상을 청구한 사건이다. 이 사건에서 일본 최고재판소는 국가는 공무원에게 국가가 공무수행을 위하여 설치한 장소, 시설이나 기구 등의 설치관리나 공무원이 국가나 상사의 지시를 받아 수행하는 공무를 관리하는 데 있어 공무원의 생명이나 건강 등을 위험으로부터 보호하도록 배려해야 할 안전배려의무를 부담한다고 판단하였다. 또한 위 판결은 “안전배려 의무는 어떠한 법률관계에 의거하여 특별한 사회적 접촉 관계에 들어간 당사자 간에 있어서 당해 법률관계의 부수적 의무로서 당사자의 일방 또는 쌍방이 상대방에 대하여 신의칙상 부담하

접촉의 관계에 있는 당사자 간에 있어서, 당사자는 당해 법률관계의 부수의무로서 신의칙상 상대방의 생명과 건강을 배려해야 할 의무를 부담하는 것을 일반적으로 인정하였다. 그 후 일본 최고재판소는 근로계약관계에서 사용자의 안전배려의무에 관하여 명언하고,¹⁵⁾ 그것을 구체화하는 많은 판단을 누적하여 왔다. 이는 인간의 존엄 또는 생존권 이념을 구체화한 것으로서 일반적으로 긍정적으로 평가되고 있다.¹⁶⁾ 나아가 도급형태의 안전배려의무에 대해서는 일반적으로 ‘근로자가 법형식으로는 수급인과 고용계약을 체결하고, 도급인과는 직접적인 고용계약을 체결한 것은 아니라고 하더라도, 도급인과 수급인 사이의 도급계약을 매개로 하여 사실상 도급인으로부터 작업에 대한 장소, 설비, 기구류의 제공을 받고 동시에 도급인으로부터 직접 직휘·감독을 받아 수급인이 조직적, 외형적으로 도급인의 일부분과 같은 밀접한 관계를 갖고, 수급인의 공사 실시에 대해서 양자가 공동으로 안전관리에 임하는 등 수급인 근로자의 안전관리를 위해서는 도급인의 협력 및 지휘감독이 불가결이라고 보아, 실질적으로 수급인의 피용자인 근로자와 도급인 사이에 사용자, 피사용자의 관계와 동일시할 수 있는 경제적, 사회적 관계가 인정되는 경우에는 도급인이 수급인의 근로자에 대해서도 안전배려의무를 부담한다고 해석된다.’¹⁷⁾

(2) 안전(건강)배려의무의 법적 성격

사업주의 안전배려의무는 실정법상 규정된 의무가 아니라 근로관계의 성질이나 그 본질에서 요청되는 하나의 객관적인 법으로 요청되기 때문에, 근로관계의 성질이나 본질의 변천에 따라 안전배려의무도 변천될 수밖에 없다. 산업자본주의 아래에서의 근대 시민법은 사업주의 안전배려의무를 불법행위법 내지 고용계약상 부수적 의무로 파악할 뿐이었으나, 자본주의 경제가 발달할수록 사업주는 다수 근로자를 위험성이 높은 생산설비에 사용함으로써 산업재해가 빈발하게 되었고, 이에 근로자는 사업주의 안전배려의무에 대하여 불법행위법이나 고용계약상 부수적 의무로서가 아니라 노사 간의 근로계약상의 기본의무로 요구하게 되었다.

가. 근로계약상 안전배려의무

안전배려의무의 법적 성질에 관하여 학설상 사용자가 근로계약의 부수적 의무로서 신의칙상 부담하는 의무라는 견해가 지배적이다.¹⁸⁾ 대법원 1997. 4. 25. 선고 96다53086 판결은 “건축공사의

는 의무로서 일반적으로 인정되어야 하는 것”이라고 판단하였다.

15) 川義事件 - 最三小判 昭和59(1984).4.10. 이 사건은 숙직 근무 중인 근로자가 도적에게 살해된 사례로, 회사에 안전배려의무 위반에 근거하는 손해배상 책임이 있다고 인정되었다. 이 사건에서 일본 최고재판소는 사용자는 근로자가 노무제공을 위하여 설치한 장소, 설비 혹은 기구 등을 사용하거나 또는 사용자의 지시 하에 노무를 제공하는 과정에서 노동자의 생명과 신체 등을 위험으로부터 보호하도록 배려해야 할 안전배려의무를 부담한다고 해석하는 것이 상당하고, 사용자의 안전배려의무의 구체적 내용은 근로자의 직종, 노무의 내용, 노무제공의 장소 등 안전배려의무가 문제가 되는 당해 구체적 상황 등에 따라 달라진다고 판시하였다.

16) 니시타니 사토시(한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역), 「노동법의 기초구조」, 박영사, 2016, 316.

17) 三菱重工業神戸造船所事件 - 最一小判 平成3(1991).4.11. 이 사건에서 일본 최고재판소는 하청기업의 근로자가 조선소(원청)에서 노무제공을 하는데 있어서 원청이 관리하는 설비, 공구 등을 이용하여 사실상 원청의 지휘, 감독을 받아 가동하고, 그 작업내용도 원청의 근로자와 거의 같다는 사실 관계 아래서 원청은 하청기업 근로자와의 사이에 특별한 사회적 접촉 관계에 들어간 것으로, 신의칙상 해당 근로자에 대하여 안전배려의무를 진다는 원심(大阪高判 昭和63(1988).11.28.)의 판단을 긍정하였다.

18) 이에 비하여 안전배려의무를 근로관계의 본질적 의무로 보는 견해로는 김교숙, 219~221면. 김유성 교수도 사용자의 안전배려의무는 고용계약상 부수의무에 그치는 것이 아니라, 근로자의 생존권 원리에 의해서 재구성된 근로계약상의 본질

일부분을 하도급받은 자가 구체적인 지휘·감독권을 유보한 채, 재료와 설비는 자신이 공급하면서 시공부분만을 시공기술자에게 재하도급하는 경우와 같은 노무도급의 경우, 그 노무도급의 도급인과 수급인은 실질적으로 사용자와 피용자의 관계에 있고, 그와 같은 경우 도급인은 수급인이 노무를 제공하는 과정에서 생명·신체·건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하고 필요한 조치를 강구할 보호의무를 부담하며, 이러한 보호의무는 실질적인 고용계약의 특수성을 고려하여 신의칙상 인정되는 부수적 의무로서 산안법 제23조가 적용되지 아니하는 사용자일지라도 마찬가지로 인정된다”고 판시하여 안전배려의무는 신의칙상 인정되는 부수의무라는 입장을 취하였다.¹⁹⁾²⁰⁾

그러나, 사업주의 안전배려의무를 시민법상의 불법행위법이나 고용계약상 부수의무로 파악하는 것은 시민법적 감각에 의한 논리조작으로서 안전배려의무의 사회법적 성격을 도외시한 태도라고 비판하며, 사업주의 안전배려의무에 관하여 근로계약의 ‘본질적 의무’로 파악해야 한다는 반론이 있다.²¹⁾

나. 산안법상 안전배려의무의 법적 성질

산안법상 안전배려의무의 법적 성질에 관하여 일본에서는 (i) 산안법은 사업주의 경영권 행사에 대응하여 근로자의 생존권을 확보하기 위하여 규정된 단속법적 성격이 있으므로 공법적 효과를 갖는다는 전제에서 산안법상 안전배려의무는 근로조건과 안전기준의 저하를 막기 위하여 벌칙과 감독을 통하여 국가가 사업주에게 부과한 의무에 불과하다는 견해(법정의무설)와 (ii) 안전배려의무에 관한 산안법 규정은 사업주가 당연히 부담하여야 할 안전배려의무 가운데 특히 중요한 부분을 강제하는 것이므로, 사업주에게 사법상의 의무가 발생하기보다는 오히려 본래 사업주가 부담해야 할 안전배려의무의 일부가 공법적 명령규범의 형태로 표현된 것이라는 견해(근로계약상 의무설)의 대립이 있었다.

이러한 견해대립은 산안법의 법적 성격과 관련된 것인바, 산안법이 순수한 공법(公法)적 규정이라고 이해하는 견해에 따르면 산안법에 규정된 사업주의 의무는 본래 행정적 단속법규이고 법체계상으로는 공법에 속하기 때문에 산안법은 근로자에 대한 사용자의 사법상의 의무나 사용자에 대한 근로자의 사법상의 권리를 규정하고 있는 것은 아니라고 한다.²²⁾ 이렇게 볼 경우, 산안법의 규정은 그 취지로부터 ‘간접적’으로 안전배려의무의 존재를 근거 지을 수 있을 뿐, 안전배려의무의 구체적 내용 그 자체를 형성하는 것이 아니라고 할 것이다.

그러나 노동보호법으로서 산안법상 안전배려의무는 법규에 의하여 비로소 창설된 것이 아니고, 본래 사업주가 부담해야 할 안전배려의무 가운데 가장 중요한 부분을 국가가 부분적으로 확인하

적인 의무라고 주장한바 있다(김유성, “사용자의 안전배려의무(상)”, 「사법행정」 1992년 5월호, 77쪽).

19) 같은 취지 대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결, 대법원 2000. 5. 16. 선고 99다47129 판결, 대법원 2006. 9. 28. 선고 2004다44506 판결.

20) 법무부의 2013년 민법개정시안은 제655조의2(사용자의 안전배려의무)에 “사용자는 노무제공에 관하여 노무자의 안전을 배려하여야 한다.”는 규정을 신설하는 안을 제안하고 있다.

21) 김교숙, “사업주의 안전배려의무”, 「노동법에 있어서 권리와 책임」(김형배교수학갑기념논문집), 박영사, 1994, 201면 이하.

22) 김형배, 노동법, 박영사, 2011, 475면.

고 이를 사업주에게 강제하고 있을 뿐이라고 이해하는 것이 옳다. 따라서 산안법상 규정은 공법상의 효과뿐만 아니라 사법상의 효과도 있다고 생각한다. 이와 같이 산안법에 사법(私法)적 성격의 규정을 긍정하면 산안법의 규정에 의해 직접적 안전배려의무가 도출되고, 따라서 산안법 위반은 직접 안전배려의무위반으로 되어 직접 채무불이행으로 된다. 이러한 견해에 의하면, 판례가 긍정하는 근로계약상 안전배려의무(신의칙상 인정되는 부수의무)와 산안법상 안전배려의무와 관계에 관해서는 산안법이 규정하는 안전배려의무는 안전관리상 가장 중요하고 최저한의 기준을 법정화한 것으로,²³⁾ 일차적으로는 행정감독을 위한 단속규정으로 기능하지만, 나아가 근로계약상 안전배려의무의 내용을 구체화하는 역할도 하고, 손해배상책임에서 사용자의 과실의 전제가 되는 작위의무에 대한 성문법적 근거를 부여한다.²⁴⁾ 반면 근로계약상 안전배려의무는 산안법의 의무에 한정되는 것은 아니며, 사용자의 안전배려의무는 계약·관습·신의칙 등을 기초로 산안법보다는 넓은 범위에서 부과된다.²⁵⁾

(3) 안전(건강)배려의무의 내용

현대 산업 사회에서 근로자는 업무와 관련한 부상·질병·사망 등 직업상의 위험에 항상 노출되어 있다. 산업재해가 발생한 경우 근로자는 근로기준법상 재해보상제도와 산업재해보상보험법상 산재보험에 의하여 보상을 받을 수 있고, 그 밖에 민법상의 책임을 청구할 수 있다. 피해근로자가 사용자에게 채무불이행책임이나 불법행위책임을 추궁하기 위해서는 사용자에게 주의의무가 존재하여야 하고 사용자가 주의의무를 위반하여야 하는데, 민법 제390조, 제750조는 손해배상청구권의 성립요건으로서 과실을 요구할 뿐 과실의 내용에 관한 구체적인 언급은 없다. 그러므로 주의의무의 존부와 위반 여부를 판단하는 기준은 판례의 분석을 통하여 구체화되어야 한다.

먼저, 안전배려의무의 구체적인 내용은 근로계약 등 당사자의 약정이나 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 결정되지만, 이러한 규정이 없는 경우에는 개별적 근로관계와 관련하여 사회통념상 타당한 범위 내에서 인정되어야 한다.

한편, 근로기준법이나 산업안전보건법 기타 근로자보호법규가 사업주의 건강배려의무의 구체적인 내용을 형성한다고 볼 수 있다. 사업주의 건강배려의무의 내용에 중요한 영향을 미치는 것은 무엇보다도 산업안전보건법이다. 따라서 사업주는 산업안전보건법 기타 노동보호법규에 따라 필요한 조치를 취해야 할 의무뿐만 아니라 구체적인 상황에 따라 근로자의 건강유지에 적절하고 구체적인 조치를 강구해야 할 의무가 있는바, 그 내용에 관하여는 일반적으로 ① 건강장해발생을 방지하기 위한 예방적 조치를 강구해야 할 의무, ② 건강장해가 발생한 경우에 간호·치료 등 건강악화방지를 위한 모든 조치를 하여야 할 의무, ③ 배상 등 보상의무, ④ 장해근로자를 원직에 복직시켜야 할 의무 등을 들 수 있다.²⁶⁾ 판례는 사용자가 부담하는 안전배려의무의 구체적 내용은 근로자의 직종, 노무내용, 노무제공장소 등 안전배려의무가 문제되는 당해 구체적 상황 등에 의하여

23) 김교숙, 앞의 글, 223쪽.

24) 이은영, 앞의 글, 987쪽.

25) 대법원 1997. 4. 25. 선고 96다53086 판결은 “보호의무는 실질적인 고용계약의 특수성을 고려하여 신의칙상 인정되는 부수적 의무로서 산안법 제23조가 적용되지 아니하는 사용자일지라도 마찬가지로 인정된다”고 판시하였다.

26) 김교숙, 앞의 글, 177쪽.

결정된다는 입장을 취한바 있다.²⁷⁾ 한편, 판례는 안전배려의무의 내용을 특정하고 의무 위반에 해당하는 사실을 주장·증명할 책임은 그 의무 위반을 주장하는 근로자 측이 부담하여야 하고,²⁸⁾ 이를 판단하는 방법에 관하여는 “보호의무위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위해서는 특별한 사정이 없는 한 그 사고가 근로자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 또한 그 사고가 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우라야 하며, 그 예측 가능성은 사고가 발생한 때와 장소, 가해자의 분별 능력, 가해자의 성행, 가해자와 피해자의 관계 기타 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다.”는 입장을 취하고 있다.²⁹⁾

(4) 안전배려의무 위반의 효과

안전배려의무는 피용자가 노무를 제공하는 과정에서의 생명·신체·건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구할 보호의무로서 이 근로계약에 수반되는 신의직상 부수의무이므로 계약서상 명문의 조항이 없어도 인정될 수 있고 이를 위반할 경우 사용자는 민법상 채무불이행에 기한 손해배상책임을 진다.³⁰⁾ 나아가 사용자가 안전배려의무를 위반하는 경우, 근로자는 사용자에게 불법행위책임을 물을 수도 있다.³¹⁾ 판례는 이러한 손해배상청구권 이외에 이행거절권이라든가 이행청구권의 문제에 대해서는 아직까지 다루어지지 않고 있다. 그러나 학설은 사용자의 안전배려의무 위반에 대하여 근로자는 안전배려의무 이행청구·안전배려의무에 위반되는 행위의 중지청구와 노무급부거절권을 행사할 수 있다고 본다.³²⁾

3) 안전(건강)배려의무의 한계

사용자의 안전(건강)배려의무 위주의 법체계는 결과적으로 기업들로 하여금 외주화, 네트워크화

27) 기숙사 내에서 발생한 폭행사건에서 대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결은 “이 사건과 같은 기숙사에 관하여 보면 기숙사의 규모, 시설, 위치와 주위 환경, 입사자의 수 및 성별과 나이, 회사의 규모 등 구체적인 상황 등에 따라 보호의무의 내용이 결정되어야 한다”고 판시하였다.

28) 근로계약에 수반되는 신의직상의 부수적인 의무로서 근로자에 대한 보호의무를 부담하는 사용자에게 근로자가 입은 신체상의 재해에 대하여 민법 제750조 소정의 불법행위책임을 지우기 위하여는 사용자에게 당해 근로로 인하여 근로자의 신체상의 재해가 발생할 수 있음을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 그 회피를 위한 별다른 안전조치를 취하지 않은 과실이 있음이 인정되어야 하고, 위와 같은 과실의 존재는 손해배상을 청구하는 근로자에게 그 입증책임이 있다(대법원 2000. 3. 10. 선고 99다60115 판결, 대법원 2006. 4. 28. 선고 2005다63504 판결).

29) 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결: “고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의직상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보이지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다.”

30) 대법원 1999. 2. 23. 선고 97다12082 판결.

31) 대법원 1997. 4. 25. 선고 96다53086 판결도 “만일 실질적인 사용관계에 있는 노무도급인이 고의 또는 과실로 이러한 보호의무를 위반함으로써 노무수급인의 생명·신체·건강을 침해하여 손해를 입힌 경우 노무도급인은 노무도급계약상의 채무불이행책임과 경합하여 불법행위로 인한 손해배상책임을 부담한다”고 판시하여 두 책임이 병존한다는 입장을 취하고 있다.

32) 일찍이 이은영 교수도 안전의무위반으로 재해가 발생하기 이전에 근로자로 하여금 위험한 상황에서 노무제공을 거절하고(노무거절권) 안전한 작업환경을 조성하도록 요구할 권리(안전의무의 이행청구권)를 부여함으로써 간접적으로 안전의무의 이행이 선행되도록 강제할 필요가 있다는 견해를 표한바 있다(이은영, 위의 글, 991쪽).

등의 방법을 통하여 사용자의 안전(건강)배려의무에서 벗어나고자 하는 유인을 제공하였다. ‘균열일터’가 초래한 여러 악영향 중 가장 중대한 결과는 생명사고, 즉 생물학적 위험의 증가이다.³³⁾ 강성태 교수는 이러한 생물학적 위험의 증가의 원인을 ‘법위반 압력의 증가’와 ‘조정능력의 약화’의 두 가지 측면으로 제시한바 있다.³⁴⁾ 즉, 종래 직접고용하던 근로자를 하청 그것도 여러 차례의 단계를 거친 하청의 근로자로 사용하게 되면, 필연적으로 하청은 비용절감을 위한 노동법규 특히 산업안전 법규의 회피 압력을 강하게 받게 되는 한편, 종래 대기업이 직접 처리하던 업무를 여러 회사에 쪼개어 도급을 줄 경우, 하나의 사업장에 여러 하청업체의 근로자들이 모여서 중동 작업을 해야 하나 안전업무를 조정하고 총괄할 책임은 원청이 지지 않는다.

3. 노동자의 건강권 법리의 전개

1) 배경

위에서 살펴본 사업주의 안전배려의무가 근로자의 건강을 확보하기 위하여 중요한 의의와 역할을 하고 있다는 것은 부인할 수 없으나, 이러한 의무는 사업주가 부담해야 할 의무란 관점에서 파악된 개념이지, 근로자의 건강문제에 대하여 근로자들 스스로 주체가 된 권리란 관점에서 파악된 개념은 아니다. 그 결과 사업주의 건강배려의무와 근로자의 건강권 사이에는 상당한 차이가 발생할 수밖에 없다.³⁵⁾ 따라서 사업주의 건강배려의무만으로는 근로자의 건강을 확보할 수 없으므로 근로자의 건강을 확보하기 위하여 근로자들이 스스로 주체가 된 건강권이 확보되어야 한다.³⁶⁾

고도경제성장 이후 근로자의 건강·생명에 유해·위험한 작업환경이 증대함으로써 산업재해를 비롯하여 근로자의 건강에 심각한 장애를 일으키는 상황이 대규모로 진행되었는바, 이러한 상황에서 산업재해와 건강을 중심으로 한 권리투쟁을 바탕으로 근로자들 스스로 건강·생명에 대한 권리의식과 행동력을 갖추게 되었으며, 이에 의하여 근로자의 근로생활이나 근로환경에 대하여 중점 규제하여 왔던 노동법도 근로자의 건강·생명을 확보·보장하기 위한 새로운 권리를 설정하여야 한다는 당위성에서 종속노동에서의 근로자의 건강을 일반국민의 건강과 분리하여 ‘근로자의 건강권’이라는 권리 개념을 별도로 구성할 필요성이 대두되었다. 근로자의 건강권은 국민의 건강권과 공통적인 기반을 전제로 하지만, 이는 근로관계를 전제로 전개되므로 국민의 건강권보다 높게 보장되어야 하는 것이 건전한 법 감정이나 사회정의란 관점에 합당하다는 점에서 국민의 건강권보다 높게 보장되어야 한다.³⁷⁾

2) 우리나라에서의 ‘노동자건강권 운동’의 전개

33) 강성태, “노동에서의 정상을 위한 노동법의 과제”, 「전환기의 노동관계」, 도서출판 오레, 2017, 172쪽.

34) 위의 글, 172~173쪽.

35) 일본에서는 일찍이 산업안전의 견지에서 사용자측의 의무위반을 문제삼는 것보다도 건강이나 환경에 대한 ‘근로자의 권리’라는 견지에서 ‘근로환경 개선청구권’이나 ‘취로의무 부존재 확인청구권’ 등으로 적극적으로 규명되어야 한다는 견해가 있었다(片岡昇 「労働者の健康権」 季勞124号(1982年)4頁以下).

36) 김교숙, 앞의 글, 177쪽.

37) 김교숙, 앞의 글, 172쪽.

(1) 한국의 노동체제의 변화과정

우리나라에서의 노동자건강권 운동의 전개 과정은 보다 거시적인 차원에서의 노동체제의 변천 과정 속에서 조망할 필요가 있다.

한국의 노동체제의 형성 및 변천과정은 크게 1987년 정치 민주와 시점을 기준으로 그 이전의 일방적인 국가권위주의 노동체제와 그 이후의 신자유주의 노동체제로 구분된다.³⁸⁾ 1960년대 이후의 개발연대, 고도성장 시기의 노동체제는 빠른 인구증가 및 대규모 이농(離農)을 토대로 하는 과잉인구의 온존을 바탕으로 저임금, 장시간근로, 전제적 노동통제, 취약한 사회안정망, 노동기본권의 제약, 국가에 의한 배제적 노동정치 등을 특징으로 하는 국가권위주의적 코포라티즘이라고 할 수 있다.³⁹⁾ 이러한 국가권위주의 노동체제는 1987년 민주화와 더불어 폭발적으로 분출한 노동자 대투쟁으로 급속하게 와해되었다. 이후 1990년대 중반까지 활발해진 노동운동에 힘입어 빠른 임금상승 및 임금격차의 축소, 기업복지의 확대 노동기본권의 신장 등이 격렬한 노사갈등과 대립을 겪으면서 이루어졌다.⁴⁰⁾ 그러나 노동의 세력과 발언권의 확대에 대응하여 기업은 자동화, 고용형태의 다양화, 외주화, 생산기지의 해외이전 등을 포함하는 새로운 경영합리화 및 노무관리 방식으로 대응해 나갔다.⁴¹⁾ 1997년 외환위기는 노동체제 전환에 있어 중대한 분수령이 되었는바, 1990년대 말 경제위기 이후 노동체제는 일부 조직부문을 제외하고 시장의 힘이 국가와 사회의 규율을 압도하는 신자유주의형 노동 질서로 급속하게 재편되었다. 결과적으로 노동시장의 유연화와 양극화가 빠르게 진전되었다.⁴²⁾ 비정규직 고용의 증가는 정규직 고용의 상대적인 감소와 그 정규직 층으로 과중노동의 부하를 초래하였다.⁴³⁾

(2) 노동자 건강권 운동의 전개

업무상사고나 직업병으로 인한 산업재해는 근대 이후의 산업화의 산물로서 우리나라에서도 이미 일제시대부터 산업재해의 사례가 빈발하였다. 해방 후 본격적으로 이 문제가 논의된 것은 1970년대 급속한 산업화의 부산물로 재해근로자가 속출하면서부터였다.⁴⁴⁾ 산업재해예방을 위한 제도적 체제가 구축된 것은 1960년대인바, 1961년에는 「근로보건관리규칙」이, 1962년에는 「근로안전관리규칙」이 각 제정되어 안전보건관리업무의 틀이 마련되었고, 1963년 3월에는 광산근로자의 안전을 규정하는 「광산보안법」이, 같은 해 11월에는 「산업재해보상보험법」이 제정되었다.⁴⁵⁾ 이후 1980년대 들어 형식적으로나마 예방적 대책들이 마련되기 시작하였다. 경제의 고도 성장기에 접어들면서 사업장 기계설비의 대형화, 고속화 및 건설공사의 대규모화 등에 따른 중대재해 발생이 급증하고, 유해물질의 대량사용 등으로 새로운 직업성 질병이 증가하는 등 산업사회의 급

38) 김장호, “노동체제의 위기와 중용 페러다임의 모색”, 「2017 노동 미래를 묻다」, 레이버플러스, 28쪽.

39) 김장호, 위의 글, 28쪽.

40) 김장호, 위의 글, 29쪽.

41) 김장호, 위의 글, 29쪽.

42) 김장호, 위의 글, 32쪽.

43) 와다 하지메(한일노동법포럼·한국사회법학회 편역), 「노동법의 복권」, (주)중앙경제, 2017, 260쪽.

44) 이은영, “산업재해와 안전의무”, 「부동산법학의 제문제」(석하 김기수 교수 화갑 기념), 석하 김기수 교수 화갑기념 논문집 간행위원회, 1992, 973쪽.

45) 1963. 11. 5. 법률 제1438호.

속한 변화에 대응하는 산업안전보건 대책을 추진하기 위해 산업안전보건 분야를 근로기준법에서 분리하여 독립된 법률로서 제정해야 한다는 주장이 제기되었고, 1981년 12월 「산업안전보건법」이 제정되었다.⁴⁶⁾ 그러나 이 시기 형성된 산업안전보건제도는 산업재해 문제를 정부와 기업들이 ‘문제’로서 인식하는 수준에 머물면서 실질적 내용을 갖추지 못한 ‘위로부터의’ 시민권 기획이었다는 평가를 받는다.⁴⁷⁾ 이는 전제적 체제라는 노동통제체제의 특징 하에서 노동조합운동 및 노동안전보건운동의 취약성 및 부재에 따른 것이었다. 이후 1987년 노동자 대투쟁을 계기로 형성된 민주노조운동과 1988년 문송면 사건을 계기로 형성된 전문 보건의료인 주도의 초기 노동보건운동은 위로부터의 시민권 기획에 도전하며 ‘아래로부터의’ 노동안전 시민권을 형성해 갔다.⁴⁸⁾ 이 시기에 여러 보건단체들의 관심 속에서 1991년에는 산안법이 새로운 내용으로 대폭적으로 정비되었다.⁴⁹⁾ 이후 노동조합운동의 성장 속에서 노동안전보건운동은 ‘참여할 권리’를 확장해 나가며 ‘행동할 권리’를 요구하였고, 전문가들은 노동조합운동 지원단체의 형태로 전문단체를 설립하며 독자적인 노동안전보건운동 정체성을 형성해 나갔다.⁵⁰⁾ 그러나, 1997년 경제위기 이후 노동시장 유연화와 노동조합에 대한 정부와 기업들의 ‘반격’이 심화되면서 노동조합운동이 약화되었고, 노동안전보건운동 또한 노동조합운동의 전반적인 쇠퇴 속에서 많은 한계들을 노정하였다. 다만, 이러한 조건 하에서도 노동안전보건운동은 사회운동으로서의 건강권 운동을 제기하며 변화의 단초를 제공하였는바, ‘반올림’, 기업살인법 제정운동, 화학물질감시네트워크, 공단조직화사업에의 결합 등의 시도들을 통해, 새로운 노동자 건강권 운동은 노동자들이 스스로 ‘현장’을 확장해 가며 문제를 인식하고 발언하며 행동해야 한다는 사회적 책무의 측면을 제기하여 왔다.⁵¹⁾

3) 노동자의 건강권의 규범적 근거

(1) 일반 국민의 건강권

가. 헌법상 근거

인간은 누구나 건강하게 태어나서 건강한 삶을 영위하다 건강하게 삶을 마치기를 소망한다. 따라서 건강은 인간에게 제1차적인 재산인 것이며, 건강은 인간다운 생활의 핵심적 내용이다.⁵²⁾

우리 헌법 제34조 제1항에서는 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다”고 규정하여 인간다운 생활을 보장하고 있다. 위 규정은 생활권적 기본권의 이념적 기초이며, 이것은 또한 모든 기본권의 근본규범인 헌법 제10조의 “인간으로서의 존엄과 가치”에 관한 조항의 구체적인 내용을 이루는 요소의 하나인 동시에 이와 더불어 우리 헌법에 있어서 최고의 가치를 가진 조항이다.⁵³⁾ 뿐만 아니라 동조 제2항에서는 “국가는 사회보장, 사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다”고 규

46) 1981. 12. 31. 법률 제3532호.

47) 김직수·이영희, “한국 노동안전보건운동의 전개: 노동안전 시민권의 형성과 전환을 중심으로”, 「산업노동연구」 제21권 제2호, 2015, 233-237쪽.

48) 김직수·이영희, 위의 글, 237-241쪽.

49) 김유성, “사용자의 안전배려의무(하)”, 「사법행정」 1992년 6월호, 56쪽.

50) 임준, “노동자건강권 운동의 성격과 위상, 그리고 전망”, 「노동사회」 2004년 11월호, 150쪽 이하 참조.

51) 김직수·이영희, 앞의 글, 255쪽.

52) 김교숙, 앞의 글, 171면.

53) 김수복, 「산업재해보상보험법」, (주)중앙경제, 2008, 35-36쪽.

정하고 있으며, 동조 제3항은 국민의 보건은 국가의 보호를 받음을 명시하고 있다.

현행 헌법에서 보건에 대한 권리를 헌법상 권리를 가진다고 하지 않고 보호를 받는다고 규정하여 건강권을 헌법상 개별적 기본권으로 인정할 수 있을 것인가에 대하여 논란이 있었으나, 헌법재판소는 대체로 긍정하는 견해이다.⁵⁴⁾ 헌법재판소는 이 조문을 국가에 자신의 건강을 유지하는 데 필요한 국가적 급부와 배려를 요구할 수 있는 ‘권리’에 관한 조항 및 국가에게 적극적으로 국민의 보건을 위한 정책을 수립하고 시행할 ‘의무’를 부담시키는 조항으로 새긴다.⁵⁵⁾ 다만, 국제적 차원에서 건강권의 내용이 확대되고 있는 것과는 달리 우리 헌법은 보건에 대한 국가의 보호의무를 명시적으로 규정하고 있는 것을 제외하고는 건강권의 내용과 관련하여 전적으로 헌법해석에 의존하고 있어 그 구체적 내용의 파악에 어려움이 있다.⁵⁶⁾ 이에 지난 2018. 3. 26. 문재인 대통령은 헌법 개정안을 발의하였는바, 대통령이 발의한 헌법개정안은 국민의 건강권과 국가의 보건의료 제도 개선 의무를 구체적으로 규정하여 건강권을 구체적 기본권으로 인정받을 수 있는 근거를 명시적으로 마련하기도 하였다.

(현행헌법)	(개정안)
제36조 ③모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.	제35조 ⑥모든 국민은 건강하게 살 권리를 가진다. 국가는 질병을 예방하고 보건의료 제도를 개선하기 위하여 노력해야 하며, 이에 필요한 사항은 법률로 정한다.

나. 건강권의 내용

기본권으로서의 건강권은 (i) 국가권력으로부터의 건강침해를 배제하는 ‘자유권 성격’과 (ii) 국가를 향하여 건강의 위협을 유발하는 제3자의 행위나 자연력 등을 막아줄 것을 요구하는 ‘사회권 성격’을 갖는다.⁵⁷⁾ 헌법재판소도 국민이 국가에 대하여 건강한 생활을 침해하지 않도록 요구할 수 있을 뿐만 아니라 보건을 유지하도록 국가에 대하여 적극적으로 요구할 수 있는 권리라고 판시한바 있다.⁵⁸⁾

자유권으로서의 건강권의 내용으로는, 국민은 국가에 의한 부당한 강제의학실험, 예방접종, 불임시술, 수용시설에서의 강제급식 등의 조치로부터 자유로울 권리가 있고 이는 헌법 제10조를 근거로 한다. 한편, 사회권으로서의 건강권은 (i) 건강한 상태임을 전제로 건강을 유지하기 위한 시설 및 환경을 조성할 것을 요구하는 권리와 (ii) 건강이 침해된 상태를 전제로 건강을 회복하기 위한 의료서비스를 제공받을 권리로 나뉜다. 전자에는 정기적인 건강 검진, 전염병 예방조치, 자연환경 보전, 식품유통과정 관리, 의약품 관리, 근로환경에서의 유해·위험요인 제거 등을 요구할 권리가 속하며, 후자에는 의료보험 제도 이용, 응급치료, 국가 또는 지방자치단체에 의하여 설립된 의료기관에 의한 의료서비스 제공, 의료시설에의 접근권, 보건정책 등을 요구할 권리가 속한다.⁵⁹⁾

54) 헌재 2009. 11. 26. 2007헌마 734 결정.

55) 헌재 1995. 4. 20.자 91헌바11 결정.

56) 김성률, 153면.

57) 김주경, 앞의 글, 153쪽.

58) 헌재 1998. 7. 16.자 96헌마246 결정.

59) 김주경, 앞의 글, 166-167쪽.

(2) 노동자의 건강권

가. 헌법상 근거

헌법상 근로의 권리가 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 함께 내포하고 있고, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경을 요구할 수 있는 권리 등을 포함하고 있다.⁶⁰⁾ 근로자의 건강문제는 근로 조건·근로내용·작업환경 등과 같은 복합적인 요인과 상호 관련하여 발생하고 있으므로 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권의 보장이란 관점에서 종합적인 규제를 가하는 것이 불가결하다. 여기에서 근로자가 스스로 주체가 되어 건강문제를 해결하고, 사용자도 여기에 적극 협력하여야 한다는 문제의식 아래 근로자의 건강권 개념의 확립이 요청된다.⁶¹⁾ 따라서, ‘근로자의 건강권’은 인간의 존엄과 가치의 기초가 되고 국가의 보호의무가 인정되는 기본권이다.⁶²⁾ 한편, 이러한 노동자의 건강권은 대국가권력에 대하여 직접적인 효력을 가지는 권리이며, 추상적 권리가 아니라 구체적인 청구권으로 파악하여야 한다.⁶³⁾ 나아가 노동자의 건강권은 대사인간에도 직접적인 효력을 가지는 권리이다. 근로자가 인간다운 삶을 위한 기본권인 노동기본권 가운데서도 가장 핵심은 근로자의 생명·건강을 유지하기 위한 권리이므로, 근로자의 건강권은 대국가권력에 대하여 직접적인 효력을 가질 뿐만 아니라 대사인간에도 직접적인 효력을 갖는 것으로 이해하여야 할 것이다.⁶⁴⁾

노동자의 건강권을 “인간의 존엄과 가치의 기초가 되고 국가의 보호의무가 인정되는 기본권”으로 이해할 경우, 노동자의 건강권에 호펠드가 제시한 분석적 방법⁶⁵⁾을 적용해 보면 노동자의 건강권은 ‘노동자의 건강’에 관한 청구권, 자유권, 형성권 및 면제권의 결합체로 파악할 수 있을 것이다. 한편, ‘개인-국가’의 측면에서 보면 하나의 법적인 권리에 대하여 하나의 의무만이 대응하는 것이 아니라 적어도 (i) 권리주체자에게서 그의 권리를 박탈하지 않을 의무, (ii) 다른 사람들이 권리주체자의 권리를 박탈하는 것으로부터 권리주체자를 보호할 의무, (iii) 자신의 권리를 박탈당한 권리주체자를 구조할 의무라는 3종의 의무관계가 대응한다.⁶⁶⁾

60) 헌재 2007. 8. 30.자 2004헌마670 전원재판부 결정.

61) 김교숙, 앞의 글, 175쪽.

62) 헌재 2018. 6. 28.자 2016헌바77, 78, 79 결정: “건전한 유통질서를 확립하고, ○○마트 등과 중소기업의 상생발전을 도모하며, ○○마트 등에 근무하는 근로자의 건강권을 보호하려는 심판대상조항의 입법목적은 정당하고, ○○마트 등의 영업시간 제한 및 의무휴업일 지정이라는 수단의 적합성도 인정된다. …… 영업규제조항은 “건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 및 대규모점포등과 중소기업의 상생발전을 위하여” 영업시간 제한을 명하거나 의무휴업일을 지정할 수 있다고 규정하고 있다. 심판대상조항은 그 입법배경에서 알 수 있듯이, 강한 자본력과 시장지배력을 가진 소수 대형유통업체 등의 독과점에 의한 유통시장 거래질서의 왜곡을 방지하고 ○○마트 등이 지역상권을 장악함으로써 인하여 현저히 위축되거나 사라질 위기에 처한 전통시장과 중소기업자들을 보호함으로써 건전한 유통질서를 확립하고, ○○마트 등과 중소기업의 상생발전을 도모하며, ○○마트 등에 근무하는 근로자의 건강권을 보호하는 것을 입법 목적으로 하고 있다. 여기에서 “건전한 유통질서 확립”은 소수 대형유통업체 등의 시장 지배와 경제력 남용을 방지하여 공정한 유통시장질서를 확립하고자 하는 것이고, “대규모점포등과 중소기업의 상생발전”은 유통시장에서 전통시장과 중소기업자가 ○○마트 등과 상생발전하면서 경제의 민주화에 기여할 수 있도록 그 기반을 만들어 주고자 하는 것으로서, 이는 모두 헌법 제119조 제2항의 경제영역에서의 국가목표인 “시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화”를 구체화한 것이라고 볼 수 있다. “근로자의 건강권”은 인간의 존엄과 가치의 기초가 되고 국가의 보호의무가 인정되는 기본권이다. 따라서 심판대상조항의 입법목적은 헌법에 규정된 경제영역에서의 국가목표 등을 구체화한 공익으로서 그 정당성이 인정된다.”(밑줄은 필자)

63) 김교숙, 앞의 글, 179쪽.

64) 김교숙, 위의 글, 180쪽.

65) 김도균, 「권리의 문법」, 박영사, 2008, 24쪽. 호펠드는 청구권은 타인을 향한 적극적인 요구 주장이며, 자유권은 타인의 청구권으로부터의 자유이고, 권능은 타인의 기존 법률관계에 대한 적극적인 ‘처분력’이며, 면책은 어떤 법률관계에 대한 것으로서 타인의 ‘처분력’으로부터의 자유라고 설명한다.

나. 노동자의 건강권의 내용

근로자의 건강권의 내용에는 ① 근로자가 건강과 관련된 조직·계획·운영·조치 등에 참여할 권리, ② 건강에 대한 위험방지권, ③ 건강진단 등 건강관리에 관한 권리, ④ 건강장해가 발생한 경우 보상받을 권리, ⑤ 건강증진에 관한 권리 등이 포함되어야 할 것이다.

참여권

근로자는 자신들의 일상적인 작업을 통하여 생산수단의 유해·위험성 내지 근로조건·근로내용·작업 환경 등이 건강장해에 미치는 상태에 관하여 누구보다도 잘 알고 있다고 할 것이므로, 근로자의 건강권이 보장되기 위하여 무엇보다도 근로자의 참여가 보장되어야 한다.⁶⁷⁾ 이를 바탕으로 사업장 내에서 근로자의 안전·보건을 위한 조직·기구·활동 등에 근로자가 사업주와 대등한 입장에서 적극적으로 참여할 권리가 보장되어야 한다.⁶⁸⁾ 이러한 참여권은 근로자 내지 노동조합이 사업주와의 협력 아래 자주적으로 건강을 확보하기 위하여 적극적인 활동을 보장하려는 데에 그 중요성이 있으므로 현실적으로도 법률에 의하여 최저한의 참여권이 보장되어야 한다.

위험방지권

근로자의 건강권이 보장되기 위하여 근로자 스스로가 유해·위험한 작업을 거부·회피할 수 있어야 할 뿐만 아니라 생산수단 및 원재료의 유해·위험성과 작업환경에 대하여 사전에 조사·측정을 요구하여 그 결과에 관하여 보고받을 수 있어야 하고, 나아가 사업장 내의 유해·위험한 작업에 대하여 안전보건교육을 받을 수 있는 권리가 보장되어야 한다. 위험방지권의 구체적인 내용으로는 ① 유해·위험업무에의 근로거부권, ② 유해·위험작업으로부터 대피권,⁶⁹⁾ ③ 생산수단 및 원재료의 유해·위험성에 관한 조사요구권, ④ 작업환경측정요구 및 그 결과에 관한 보고요구권,⁷⁰⁾ ⑤ 안전보건교육 및 학습권 등을 들 수 있다.⁷¹⁾

건강관리권

이는 근로자의 건강권을 확보하기 위하여 사업주가 실시하는 건강진단 및 그 사후조치에 대한 권리이다. 산업안전보건법은 근로자의 건강관리권에 관하여 직접 규정하고 있지는 않다.

보상을 받을 권리

66) 김도균, “법적 권리에 대한 연구(I)”, 「서울대학교 법학」 제43권 제4호, 193쪽.

67) ILO 제148호 협약은 작업환경 내의 직업상 위험에 대한 보호조치규정을 작성·실시함에 있어서 노사대표자의 참여를 보장함과 아울러(동 협약 제5조 제2항), 작업환경 내의 직업상 위험에 대한 보호조치가 적용되는 모든 계층의 근로자와 사용자가 가능한 한 긴밀하게 협조하여 그 보호조치를 강구하여야 한다(동 협약 제5조 제3항)고 규정하고 있다.

68) 김교숙, 위의 글, 184쪽.

69) ILO 제155호 협약 제13조는 “자신의 생명이나 건강에 긴급하고 심각한 위험이 있다고 믿을 만한 정당한 합리적 근거를 가지고 작업현장으로부터 대피한 근로자는 그로 인하여 국내여건과 관행에 따라 부당한 처리를 당하지 않도록 보호되어야 한다”고 규정하여 근로자의 대피권을 보장하고 있다.

70) ILO 제155호 협약 제19조(c)는 “기업 내 근로자대표들은 사용자가 산업안전 및 보건을 보장하기 위하여 취한 조치들에 대한 적절한 정보를 제공받아야 한다”고 규정하여 보고요구권을 채택하고 있다.

71) 김교숙, 위의 글, 186쪽.

이 권리는 근로자에게 건강장해가 발생한 경우에 그 근로자가 사업주에게 요구할 수 있는 권리로
서 ① 공정하고 신속한 산재인정과 보상받을 권리, ② 피재근로자에 대한 불이익취급의 금지, 경
이한 작업에의 배치전환, 근로시간의 단축 등 ‘적절한 조치’를 요구할 수 있는 권리 등이 포함된
다.⁷²⁾

건강증진권

사업주는 근로자의 건강을 유지·증진시키기 위하여 체육활동 그 밖의 활동에 관하여 편의를 제공
하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다. 그리고 근로자에게도 사업주의 이와 같은 조치를 요구
할 수 있는 권리가 보장되어야 한다.⁷³⁾

5. 결어

이 글의 논지를 간략히 정리해 보면 다음과 같다.

(1) 종래의 노동법은 사용자에게 안전(건강)배려의무를 부과함으로써 근로자의 건강장해를 예방하
려고 하였으나, 사용자의 안전(건강)배려의무는 사용자의 의무라는 측면에서 파악된 개념일 뿐,
근로자 스스로가 자신의 건강문제에 관하여 법적인 주장을 할 수 있다는 ‘권리’라는 관점에서 파
악된 개념은 아니다. 산안법 등의 입법도 기본적으로 사업주의 책임을 중심으로 구성된 법률이지,
‘근로자의 건강권’이란 권리의 체계는 아니다.

(2) 사용자의 안전(건강)배려의무 위주의 법체계는 결과적으로 기업들로 하여금 외주화, 네트워크
화 등의 방법을 통하여 사용자의 안전(건강)배려의무에서 벗어나고자 하는 유인을 제공하였다.

(3) 사용자의 안전(건강)배려의무나 산안법 등의 입법만으로는 근로자의 건강을 충분히 확보할 수
없다. 따라서 근로자들이 스스로 주체가 되어 자신들의 건강문제를 해결하기 위해서는 ‘근로자의
건강권’에 관한 법리의 형성이 필요하다. 근로자의 건강권에는 ① 근로자들이 건강확보와 관련된
조직·계획·운영·조치 등에 참여할 권리, ② 건강에 대한 위험방지권, ③ 건강진단 등 건강관리에
관한 권리, ④ 건강장해가 발생한 경우 보상받을 권리, ⑤ 건강증진에 관한 권리 등이 포함되어
야 할 것이다.

(4) 근로자의 건강권을 확보·보장하기 위하여 제1차적으로는 국가의 입법이나 행정상의 조치가 전
제되어야 하고, 제2차적으로는 근로자들의 건강에 대한 권리의식을 전제로 자주적으로 근로관계
를 통하여 적극적으로 활동하면서 사업주에 대하여 건강권을 주장하여야 할 것이다.

72) 김교숙, 위의 글, 190쪽.

73) 김교숙, 위의 글, 191쪽.

산재 법제도 과제 중심으로

천지선(민변 노동위 산재팀, 변호사)

절차 설명

1. 행정소송

산재신청(무과실책임) → 근로복지공단(행정부)

행정소송(취소소송) → 법원(사법부)

2. 민사소송

: 요건 많음, 시간과 비용(특히 패소시), 집행의 어려움

*공통: 증명책임, 소멸시효

산재 법령

▶ 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고
2. 업무상 질병
3. 출퇴근 재해

③ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

산재 법령

▶ 산업재해보상보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

① 근로자가 「근로기준법 시행령 제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것

2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것

산재 법령

3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.

④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

기존 산재 판례 법리

산업재해보상보험법상의 '업무상의 재해'라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 인과관계가 있어야 하지만,

질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 하고,

그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것이 아니라 제반사정으로 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되면 증명된 것으로 보아야 하고,

기존 산재 판례 법리

또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 증명이 된 경우에 포함되는 것이고, 이 때 업무와 질병 또는 사망과의 인과관계 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009두5794 판결, 대법원 1999. 2. 9. 선고 98두16873 판결, 대법원 2008. 2. 28. 선고 2006두17956 판결 등).

판례는 어떻게 변하나? - 삼성직업병판결(2017)

➤ 대법원 판결 이전의 하급심 판결들- 규범적 판단

“근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상함으로써 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 하는 산업재해보상보험제도의 취지와 손해로 인한 특수한 위험을 적절하게 분산시켜 공적 부조를 도모하고자 하는 사회보험제도의 목적 및 사회형평의 관념 등을 고려하여 그 인과관계의 유무를 규범적 관점에서 판단하여야 한다 (서울고등법원 2017. 5. 26. 선고 2015누71398판결).”

판례는 어떻게 변하나? - 삼성직업병판결(2017)

➤ 대법원 판결 이전의 하급심 판결들 - 규범적 판단

“근로자의 질병에 관한 임상적 자료가 충분하지 않고, 작업현장에서 발병원인으로 거론되는 요소들과 근로자의 질병 사이의 인과관계를 의학적·자연과학적으로 규명하는 것이 현재의 의학적·자연과학적 기술 수준이나 성과에 비추어 불가능하거나 현저히 곤란한 경우라고 하더라도 그러한 사정만으로 당연히 상당인과관계를 부정하는 것은 타당하지 않고(서울고등법원 2017. 7. 7. 선고 2016누38282판결)”

판례는 어떻게 변하나? - 삼성직업병판결(2017)

➤ 대법원 판결 이전의 하급심 판결들

“산업재해보상보험제도의 목적 등에 비추어 보면, 근로자에게 책임 없는 사유로 사실관계가 제대로 규명되지 않은 사정에 관하여는 증명책임에 있어 열악한 지위에 있는 근로자를 불리하게 취급하는 것은 형평에 어긋난다. 이 사건 역학조사 결과에는 다음과 같은 문제점이 있다. (서울고등법원 2017. 7. 7. 선고 2016누38282판결)”

-> 근로복지공단이 인과관계를 부정하는 주요한 근거가 되었던 ‘작업환경측정결과’, ‘역학조사보고서’의 문제점을 지적, 사실상 증명책임의 완화

추가된 산재 판례 법리- 삼성직업병판결(2017)

증명의 어려움(증명책임)

1. 무엇이 질병의 원인인지 여부(신기술, 희귀병)

1. 구체적인 노출 여부와 정도- 발병과의 인과관계(영업비밀)

* 복합노출(노출정도 완화 요소)

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“산업재해보상보험제도는 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 부담하고자 하는 목적을 가진다. 이 제도는 간접적으로 근로자의 열악한 작업환경이 개선되도록 하는 유인으로 작용하고, 궁극적으로 경제·산업 발전 과정에서 소외될 수 있는 근로자의 안전과 건강을 위한 최소한의 사회적 안전망을 제공함으로써 사회 전체의 갈등과 비용을 줄여 안정적으로 산업의 발전과 경제성장에 기여하고 있다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“전통적인 산업분야에서는 산업재해 발생의 원인이 어느 정도 규명되어 있다. 그러나 첨단산업분야에서는 작업현장에서 생길 수 있는 이른바 ‘직업병’에 대한 경험적 이론적 연구결과가 없거나 상대적으로 부족한 경우가 많다. 첨단산업은 발전 속도가 매우 빨라 작업장에서 사용되는 화학물질이 빈번히 바뀌고 화학물질 그 자체나 작업방식이 영업비밀에 해당하는 경우도 많다. 이러한 경우 산업재해의 존부와 발생 원인을 사후적으로 찾아내기가 쉽지 않다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“사업장이 개별적인 화학물질의 사용에 관한 법령상 기준을 벗어나지 않더라도, 그것만으로 안전하다고 단정할 수도 없다. 작업현장에서 사용되는 각종 화학물질에서 유해한 부산물이 나오고 근로자가 이러한 화학물질 등에 복합적으로 노출되어 원인이 뚜렷하게 규명되지 않은 질병에 걸릴 위험이 있는데, 이러한 위험을 미리 방지할 정도로 법령상 규제 기준이 마련되지 못할 수 있기 때문이다. 또한 첨단산업분야의 경우 수많은 유해화학물질로부터 근로자를 보호하기 위한 안전대책이나 교육 역시 불충분할 수 있다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

이러한 점을 감안하여 사회보장제도로 사회적 안전망의 사각지대에 대한 보호를 강화함과 동시에 규범적 차원에서 당사자들 사이의 이해관계를 조정하고 갈등을 해소할 필요가 있다. 산업재해보상보험제도는 무과실 책임을 전제로 한 것으로 기업 등 사업자의 과실 유무를 묻지 않고 산업재해에 대한 보상을 하되, 사회 전제가 비용을 부담하도록 한다. 산업사회가 원활하게 유지 발전하도록 하는 윤활유와 같은 이러한 기능은 첨단산업분야에서 더욱 중요한 의미를 갖는다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“첨단산업은 불확실한 위험을 감수해야 하는 상황에 부딪힐 수도 있는데, 그러한 위험을 대비하는 보험은 근로자의 희생을 보상하면서도 첨단산업의 발전을 장려하는 기능이 있기 때문이다. 위와 같은 이해관계 조정 등의 필요성과 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으로 조화롭게 반영되어야 한다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“첨단산업분야에서 유해화학물질로 인한 질병에 대해 산업재해보상보험으로 근로자를 보호할 현실적 규범적 이유가 있는 점, 산업재해보상보험제도의 목적과 기능 등을 종합적으로 고려할 때, 근로자에게 발병한 질병이 이른바 ‘희귀질환’ 또는 첨단산업현장에서 새롭게 발생하는 유형의 질환에 해당하고 그에 관한 연구결과가 충분하지 않아 발병원인으로 의심되는 요소들과 근로자의 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정할 수 없다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“특히 희귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높거나,

사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“나아가 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적 누적적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다.”

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ① 원고가 4년3개월간 근무하면서 유기용제에 노출된 정도가 낮다고 단정할 수 없고 작업장 구조상 다른 공정의 유해화학물질에도 노출된 것으로 보이는 점,
- ② 원고가 근무한 때로부터 여러 해가 지난 후 산업안전보건연구원의 역학조사가 실시됐고 유해화학물질 노출 수준을 확인·측정하려는 노력조차 하지 않은 것으로 보이는 점,
- ③ 사업주와 대전지방고용노동청 천안지청 모두 유해화학물질 등에 관한 정보를 영업비밀이라는 이유로 공개하지 않아 원고가 구체적인 물질의 종류나 노출정도를 증명하는 것이 곤란해졌다는 점,

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ④ 유해화학물질에 저농도로 장기간 노출될 경우 건강상 장애를 초래할 가능성이 있을 뿐만 아니라 여러 유해화학물질에 복합적으로 노출되거나 주야간 근무를 하는 작업환경의 유해요소까지 복합적으로 작용하는 경우 상승작용을 일으켜 질병 발생의 위험이 높아질 수 있다는 점,
- ⑤ 원고에게 건강이상이나 다발성경화증 관련 유전적 소인, 가족력 등이 없음에도 우리나라 평균 발병연령보다 훨씬 이른 만21세 무렵 발병하였다는 점,
- ⑥ 삼성전자 LCD 사업장과 반도체사업장에서의 다발성 경화증 발병율이 한국인 전체 평균발병율이나 원고와 유사한 연령대의 평균발병율과 비교하여 유달리 높다는 점

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ① 망인이 약 6년2개월간 근무하면서 여러 가지 발암물질에 지속적으로 노출되었고 주로 4조3교대 또는 3조 3교대 근무를 하면서 필요한 경우 1일 12시간 까지 연장근무를 하여 신체의 밤낮 주기가 매우 불규칙하여 질병발생의 위험이 커질 수 있다는 점,
- ② 산업안전보건연구원의 역학조사 당시 망인이 근무하던 때로부터 오랜 시간이 지났고 원인물질과 노출수준에 대한 조사가 이뤄지지 않아 역학조사 자체의 한계가 존재한다는 점,
- ③ 건강이상이나 뇌종양 가족력, 유전적 소인 등이 없음에도 우리나라 평균 발병연령보다 훨씬 이른 시점인 만 30세 무렵 뇌종양이 발생하였다는

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ④ 반도체사업장에서의 뇌종양 발병율이 한국인 전체 평균 발병률이나 망인과 유사한 연령대의 평균발병률과 비교하여 유달리 높다면 업무와 질병 사이의 상당인과관계 인정하는데 유리한 사정으로 작용할 수 있다는 점,
- ⑤ 교모세포종은 가장 빠른 성장을 보이고 예후가 좋지 않은 것으로 알려졌지만, (중략) 성장속도가 빠르다는 것은 종양의 성장·악화 속도를 의미할 뿐 발암물질에 노출된 후 뇌종양 발병에까지 이르는 속도 역시 빠르다는 것을 의미한다고 보기는 어려워 퇴직 후 7년이 지난 다음 뇌종양 진단을 받았다는 점만으로 인과관계 없다고 단정할 수 없다는 점 등

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ▶ 산업재해보상보험의 목적 확인
- ▶ 인과관계의 규범적 판단(상당인과관계 구체화)
- ▶ 사실상 증명책임의 완화

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

- ▶ 증명책임의 재분배

‘화학물질 노출로 인한 대규모 직업병 사건에서는 피해자가 유해물질(의 존재), 불법행위, 그런 행위들의 과정, 피해양상 등에 관하여 그 불법행위들과 자신이 입은 피해 사이의 관계를 합리적인 수준의 확률이 존재한다는 수준으로 증명할 수 있는 경우 피해자의 입증책임이 충족되었다.’

‘책임이 없다는 판결을 받으려면, 그런 인과관계가 존재하지 않음을 피고가 증명하도록’

추가된 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

➤ 증명책임의 재분배

현재는 예전보다는 완화되었지만 여전히 원칙인 원고(소송을 제기하는 사람)인 산재를 당한 노동자가 모든 것을 증명하여야 함

동등한 힘을 가진 개인을 전제하기 때문, 노동자의 종속성, 현실적 경제력, 정보력을 간과함

한국에서 증명책임의 예외는 제조물책임법 제4조 제1항(증명책임 전환), 환경범죄의단속에관한특별조치법 제11조(인과관계의 추정)

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 증명책임의 재분배

*영국: 증명책임 노동자, 단 직업병 목록에 '질병명'과 해당 '업무형태'를 자세히 열거하여 재해자의 증명책임 완화

*독일: 증명책임 노동자, 직업병목록에 대하여 법률상 추정원칙을 인정, 산재보험기관의 조사의무를 법정화하여 재해자의 증명책임 완화

*프랑스: 직업병목록에 대하여 법률상 추정원칙 인정, 전문가 위원회를 통해 직업병 심사를 하는 등 재해자의 증명책임을 완화

*일본: 직업병목록에 대하여 법률상 추정원칙을 인정, 산재보험기관이 보충조사를 실시하는 등 재해자의 증명책임 완화

*이탈리아: 직업병목록에 법률상 추정원칙을 인정하는 등의 방식으로 재해자의 증명책임 완화

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 증명책임의 재분배

*캐나다 온타리오주: 증명책임 노동자, 직업병목록에 대하여 법률상 추정원칙 인정, 직업병의 증거수집 등 조사 책임이 산재보험기관에 있어 재해자의 증명책임을 완화, 전문가의 의견이 일치하지 않고 제시된 증거로 판단하기 어려운 경우 재해자에게 유리한 방향으로 판단하도록 함.

*스위스: 직업병목록과 산재보험기관 조사의무 등을 통해 노동자의 증명책임을 완화

*오스트리아: 직업병목록에 비교적 자세히 직업병과 해당 업무(형태)를 열거하는 방식으로 재해자의 증명책임을 완화

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 소멸시효, 권리남용

한국 민법 제766조(손해배상청구권의 소멸시효)

①불법행위로 인한 손해배상의 청구권은 피해자나 그 법정대리인이 그 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년간 이를 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

②불법행위를 한 날로부터 10년을 경과한 때에도 전항과 같다.

제2조(신의성실)①권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 좇아 성실히 하여야 한다.

②권리는 남용하지 못한다.

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 소멸시효, 권리남용

한국 판례 법리

채무자의 소멸시효에 기한 항변권의 행사도 우리 민법의 대원칙인 신의성실의 원칙과 권리남용금지의 원칙의 지배를 받는 것이어서, 채무자가 시효완성 전에 채권자의 권리행사나 시효중단을 불가능 또는 현저히 곤란하게 하였거나, 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하였거나, 객관적으로 채권자가 권리를 행사할 수 없는 장애사유가 있었거나, 또는 일단 시효완성 후에 채무자가 시효를 원용하지 아니할 것 같은 태도를 보여 권리자로 하여금 그와 같이 신뢰하게 하였거나, 채권자보호의 필요성이 크고, 같은 조건의 다른 채권자가 채무의 변제를 수령하는 등의 사정이 있어 채무이행의 거절을 인정함이 현저히 부당하거나 불공평하게 되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 채무자가 소멸시효의 완성을 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 반하여 권리남용으로서 허용될 수 없다.

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 소멸시효, 권리남용

‘모든 자료를 사용자 측이 가지고 있었고,
관련 연구가 있기 전까지는 직업병인지 알 수 없었으며,
자료제출 거부 등 사용자 측이 증거를 은폐했다’

-> 대만대법원이 피고의 소멸시효 항변을 권리남용으로 인정

추가되어야 할 법리- 대만대법원 RCA판례법리(2018)

➤ 법인격부인- 모회사 책임 인정

-> 우리나라도 법인격부인론이 있으나,
법인격을 무시하고 회사와 주주의 실질적 동일성을 인정하는 이론으로 극히 예외적으로 인정

-> 대만대법원과 같이 산재노동자의 위자료 청구 소송에서 인정된 사례 없는 것으로 알고 있음

-> 집행(실질적인 배상)이 가능

추가되어야 할 법리 - 공익소송 소송비용 부담

민사소송법 제98조(소송비용부담의 원칙) 소송비용은 패소한 당사자가 부담한다.

민사소송법 제99조(원칙에 대한 예외) 법원은 사정에 따라 승소한 당사자로 하여금 그 권리를 늘리거나 지키는 데 필요하지 아니한 행위로 말미암은 소송비용 또는 상대방의 권리를 늘리거나 지키는 데 필요한 행위로 말미암은 소송비용의 전부나 일부를 부담하게 할 수 있다.

➤ 패소자 부담이 원칙이나, 재량있음

-> 법원 해석으로 가능하나, 입법부가 명시하는 것도 방법임

산안 법제도 과제 중심으로

최민(한국노동안전보건연구소, 직업환경의학과 전문의)

‘일하는 사람’의 건강권

발제문에서 살피고 있는 ‘노동자 건강권’은 주로 법적 근로계약에 기반한 ‘근로자’의 권리에 해당한다. 그러나 다들 알고 있는 것처럼, 최근 ‘근로계약’을 벗어나는 노동 형태가 많아지고 있으며, 근로계약만으로 실질적인 사용자 관계를 알기 어려운 경우도 많아지고 있다. 그런 점에서 특수고용노동자나 하청노동자의 건강권에 대한 논의도 대두되고 있다. 그 중 특히 특수고용노동자의 건강권, 특수고용노동자를 ‘사용’하는 사업주나 기업의 책임은 어떻게 주장되고 구성되어야 할지, 조금 더 자세한 설명을 듣고 싶다.

예를 들어, 이번 개정 산안법에서는 ‘노무를 제공하는 자’라는 개념이 등장하게 되었고, 특별히 77조 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치를 신설하여 이들의 노무를 제공받는 자가 특수고용노동자들에게 안전조치 및 보건조치를 제공하도록 규정하게 되었다. 이 조항에서 특수형태근로종사자의 규정은 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자”라고 하였으나, ‘대통령령으로 정하는 직종’에 종사하도록 하는 제한도 존재한다. 이렇게 될 경우 현재 산재보상 보험법에서 규정하는대로, 보험모집인, 건설기계운전자, 골프장 경기보조원 등 일부 직종으로 제한될 가능성이 높다.

이 적용대상이 직종 중심으로 규정되지 않도록 하는 것이 중요하다고 본다. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않고, 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하는 자 모두를 포괄하도록 하는 것으로 충분히 안전조치, 보건조치를 보장받아야 할 특수고용노동자를 정의할 수 있다고 보는데, 관련된 법적 쟁점과 주요 논거에 대해 말씀해주시면 좋겠다.

산안법 적용 제외에 따른 노동자 건강권 침해

발제문에서 지적한대로 노동자의 건강권은 헌법상 부여된 주요 권리로, 기본권이라 할 수 있다. 그런데 현재 산업안전보건법은(근로기준법 자체도 마찬가지로) 다양한 적용제외 사업장을 두고 있다. 그 중에서도 특히 규모에 따른 적용 제외 규정은 문제가 크다. 5인 미만 소규모 사업장 노동자들이 대부분의 산업안전보건규정에서 제외되고 있다.

노동자의 안전과 보건에 관한 권리가 기본권이고, 이를 보장하는 것이 사업주의 의무가 된다면, 영세한 사업주에게 고용됐다는 이유로, 노동자의 안전과 보건 보호 수준을 더 낮게 정할 수는 없

다는 것이 문제제기의 가장 기본적인 근거다. 또, 산재가 대부분 소규모 사업장에서 발생하는데, 현행의 산업안전보건법에서는 소규모 사업장이 오히려 적용이 제외되고 있어, 산재 예방의 효과성 측면에서도 문제가 있다. 또, 오히려 더 위험하고 열악한 사업장의 노동자들이 산업안전보건 관리감독으로부터 소외되기 때문에 역진적인 제도라고 볼 수도 있다.

영세한 사업주에게는 적용 제외가 아니라, 안전보건조치를 할 수 있도록 하는 지원과 감독이 필요하다. 영세 사업체에서도 산업안전보건조치가 이루어지도록 규정하고, 실질적인 이행을 위해 공적인 산업안전보건서비스가 제공되도록 하는 방향으로 법 개정이 이루어져야 할 것이다. 예를 들어, 안전보건관리자 선임 등 소규모 사업장에서 이행하기 어려운 항목에 대해서 근로자건강센터 등 공공기관에서 대행, 위탁하는 방안을 모색하여 공적 영역의 산업안전보건서비스를 강화하도록 보완이 필요할 것이다.

법적 측면에서도 근로기준법과 산업안전보건법이 소규모 사업장 노동자들에게 적용되지 않는 부분에 대한 지속적인 지적이 필요하다.

노동자의 삶과 건강이 우리 생활의 ‘기준’으로

유통산업발전법의 대규모점포의 영업시간 제한이나 의무휴업을 둘러싼 논쟁 과정에서 ‘노동자의 건강권’이 중요한 근거가 되었다는 점이 흥미로웠다. 법적 다툼 과정에서 노동자의 건강권은 인간의 존엄과 가치의 기초가 되고, 국가의 보호의무가 인정되는 기본권으로 인정되었고, 이에 따라 영업시간을 제한하거나 의무 휴업을 부과하는 법의 정당성이 부여되었다.

노동관계법 뿐 아니라 산업 및 경제활동과 관련된 다양한 법제를 다루는 과정에서 해당 산업에서 일하는 노동자들의 건강이 중요한 판단 근거가 되었으면 하는 바람이 들었다. 예를 들어, 화물운송노동자들이 안전하게 운행하고, 장시간 운전을 하지 않으려면 노동시간에 대한 규제와 함께 운송료나 운송과 관련한 화주의 책임 등이 관련 법에서 충분히 다뤄지지 않으면 안 된다. 이 때 이런 규제에 대한 중요한 근거나 화물 노동자의 안전과 건강이 될 수 있을 것이다.

증권업에 종사하는 금융노동자들은 점심휴장제도가 없어, 밥을 허겁지겁 먹을 수밖에 없다고 한다. 점심 먹던 중에도 고객의 전화를 받아야 하고, 밥을 먹는 중에도 시황을 살펴야 한다. 편안하게 밥먹는 시간을 확보하고, 근로기준법이 보장하는 휴식시간을 온전히 누리기 위해서도 점심시간 증시 휴장과 같은 금융 관련 법 제도의 변화가 필요하다.

해당 노동자들은 이런 요구를 지속적으로 해 왔고, 변화를 만들기 위해 꾸준히 노력해왔다. 이런 노력이 성과를 거두고, 하나씩 쌓여 ‘일하는 사람의 안전과 건강’이 사회 전반의 속도와 규칙에서 중요한 기준으로 자리잡히길 바란다.

주요 판례와 그에 대한 고찰

토론을 제안받고, 노동자 건강권과 관련한 구체적인 판례들이 이번 기회에 정리됐으면 했는데 아쉬움이 남긴 한다. 작업증지권과 관련해서도 판결에 따라 노동자가 작업을 중지할 수 있는 ‘산업

재해가 급박한 상황'을 매우 협소하게 정의하면서, 실질적인 중지권을 제한하는 경우도 있고, 이 상황을 좀 더 폭넓게 정의하여 노동자가 안전을 확보할 수 있는 방안 중 하나로 작업중지권을 활용할 수 있게 하는 경우도 있었던 것으로 알고 있다.

고등학생이던 배달앱 배달노동자가 배달사고로 척수를 다치는 사고가 발생했고, 이에 대해 근로복지공단이 산재승인까지 한 상태에서, 업체가 산재보험료 부과처분 취소소송을 해 1,2심에서 근로복지공단이 패소했던 사건도 있었다. 결국 대법원에서 5년만에 '이 배달원들을 음식배달원이 아니라 택배원'으로 보아 산재가 승인되었다.

이런 판례들의 변화 경향성을 살펴보거나, 해당 법의 변화를 가져왔던 주요 판례를 살펴보거나, 각 판례의 주요 논거들을 비교함으로써 입법적인 측면의 과제를 살필 수 있을 것이라고 생각한다. 추후 이런 작업이 민변이나 법학계에서 적극적으로 이루어지고, 공론화되면 좋겠다.

판례를 만들어 가는 활동가의 이야기

권영은(반올림)

1. 첨단산업 직업병 산재인정 투쟁이 있기까지

반올림은 2007년 고 황유미씨의 백혈병 사망을 계기로 만들어 진 뒤, 지난 11년간 반도체, LCD 등 첨단전자산업 노동자들의 백혈병, 뇌종양과 같은 희귀 암 및 다발성경화증, 루게릭, 전신성경화증, 루푸스 등 다양한 희귀난치성질환을 호소해 온 노동자들과 함께 산재인정 투쟁을 벌여왔다.



▲ 삼성반도체 공장에서 일하다 백혈병이 발병해 투병중이던 황유미 님(2007년 2월 그녀의 아버지와 함께 방에서 찍은 사진). 황유미씨는 한 달 뒤인 2007년 3월 6일 스물셋의 나이로 숨졌다. 그녀는 첨단전자산업에 숨겨진 직업병의 진실을 드러내 준 첫 번째 증인이었다.

반도체 노동자들은 화학물질을 다루며 세척작업을 한 2인 1조 작업자 둘 다 백혈병에 걸려 사망하거나, 겨우 20대 여성노동자들이 유방암, 난소암에 걸리거나, 노후화된 라인에서 암 피해자가 많이 발생하거나 하는 등 직업병으로 의심하기에 충분한 상황이지만 명백한 증거를 찾아내는 방식의 규명은 현재까지도 요원하기만 하다. 반도체 등 첨단 전자산업 제조공정에는 수백 종의 화학물질이 집약적으로 사용되지만 이러한 화학물질들 대부분이 ‘영업비밀’로 취급되어 어떤 물질이 사용되는지조차 파악하기 어려웠다. 이는 지금도 마찬가지이고 앞으로 노동자 건강권 확보를 위

해 반드시 해결해야 할 중요한 과제이다. 영업비밀 장벽 뿐 아니었다. 미지의 수많은 화학물질에 대한 사용, 전리방사선, 전자기장, 고전압, 고주파 등 높은 에너지를 취급하는데, 이러한 매우 다양한 유해인자들의 복합적 노출이 노동자들의 건강에 어떻게 악영향을 미치는지도 여전히 의학적, 과학적 규명이 되지 못한 상황이다.

그러는 사이 노동자들은 의학적으로도 그 원인이 충분히 밝혀지지 않은 희귀 암 및 희귀질환 중심의 산재피해를 호소해왔다. 또한 반올림에 제보해 온 피해자들의 상당수가 삼성전자 등 삼성의 피해자들로, 삼성 특유의 폐쇄적인 조직문화, 비밀이 많은 조직 관리 하에서 업무와 질병간의 인과관계의 증명은 더욱 어려움에 봉착했다.

한편 근로복지공단은 산업재해를 인정해주기에 너무도 높은 문턱을 가지고 있었다. 근로복지공단은 산재인정기준인 ‘업무와 질병간의 상당인과관계’ 해석에 있어서 의학적, 자연과학적 인과관계 정도를 요구하는 등 너무도 높은 문턱으로 인하여 노동자들은 번번이 산재 불승인 처분을 받아야 했다.

특히 재해조사를 전문적으로 수행하는 역학조사 기관 즉 산업안전보건연구원은 첨단 전자산업의 직업병 발생원인에 대해 잘 파악하기 어려운 여러 원인이 있음에도 이러한 파악 곤란의 책임을 노동자에게 전가해 결국 업무관련성이 낮다는 결론을 도출하는 방식을 택했다.

이렇게 여러 어려운 조건과 부당한 상황들에 직면한 속에서 “산재인정”은 여러 난관을 뚫고 만들어야 하는 “투쟁”이었다. 반올림은 단지 법적인 대응 뿐 아니라, 노동자들의 질병이 ‘직업병’임을 알리고 무책임한 기업과 정부의 문제를 지적하며 매해 추모제, 토론회, 서명운동, 방진복 퍼포먼스 행진 등 다양한 방식으로, 사회적인 공감을 얻어가는 다양한 직접 행동을 펼쳐왔다.



▲ 2017년 3월 6일 고 황유미, 반도체 산재사망노동자 추모주간 행동으로 삼성전자 수원사업장에서부터 수원역까지 방진복을 입고 76명의 사망노동자 영정피켓을 들고 추모행진.

2. 집단 산재신청 및 산재인정 현황, 평가

1) 집단 산재신청

- 우선 반올림은 첨단전자산업 직업병 피해자들의 제보와 상담을 거쳐 지난 10년간 모두 13번의 집단 산재신청을 조직하였고 현재까지 111명이 반올림을 통해 산재신청을 하였다.
- 2011년부터는 반올림 지원 노무사 모임(약칭 반지모)이 결성되어 대폭 늘어난 산재신청 사건에 대한 처리를 가능하게 하였다.

작년 11월 삼성전자와 반올림간의 중재협약서 발표가 난 이후 또다시 제보자가 많이 늘어 올해 3월(황유미 12주기)에도 또다시 집단산재신청을 예정하고 있다.

- 그동안 산재신청자가 가장 많은 사업장은 삼성반도체였고, 이어서 삼성LCD, SK하이닉스, 엘지디스플레이 등에서도 유사한 신청이 이어졌다(표1 참고) 신청 질병별로는 백혈병이 28명으로 가장 많았고 비호지킨 림프종, 유방암, 뇌종양 등도 두자리 숫자를 차지했다. 다발성경화증, 루푸스 등 희귀질환도 상당수 되었다(표2 참고)

<표1> 첨단산업분야 사업장별 산재신청 현황 (2018. 11. 12. 기준) (단위: 명)

사업장명		신청 인원		
		반올림	개별	전체
삼성전자	반도체 사업부 (사내하청 포함) (기흥, 화성, 온양)	59	3	62
	LCD 사업부 → 삼성디스플레이 ⁷⁴⁾ (기흥, 천안, 아산, 탕정)	16		16
	소계 (반도체+LCD=DS부문)	75	3	78
	무선 사업부 등 (구미, 수원)	3		3
삼성에스디아이(울산, 수원, 천안)		2	2	4
SK하이닉스/매그나칩반도체/현대전자/LG반도체 (이천, 청주, 구미)		8		8
반도체 외주 하청업체(QTS) (용인)		2		2
서울반도체		2		2
삼성전기 (부산, 세종, 수원)		4		4
엘지디스플레이(파주, 구미)		4		4
ATK(엠코테크놀로지코리아)(성수동, 부평, 광주)		4		4
기타(아이엠텍, SK 2차 전지, 삼성테크윈)(파주, 창원)		7		7
합 계		111	5	116

74) 삼성전자(주) LCD사업부는 2012년 삼성디스플레이(주)로 분사되었음.

〈표2〉 첨단산업분야 질병별 산재신청 현황 (2018. 11. 12. 기준) (단위: 명)

분류	연번	질병명	신청 인원		
			반올림	개별	전체
혈액암 등 림프 조혈계 질환	1	백혈병	28	2	30
	2	비호지킨림프종	11		11
	3	재생불량성빈혈	6	1	7
	4	골수이형성증후군	1		1
		소계	46	3	49
고형암	5	유방암	14		14
	6	뇌종양	11	1	12
	7	폐암	6		6
	8	갑상선암	4		4
	9	난소암	3		3
	10	종격동암	1		1
	11	여성 불임	1		1
	12	골육종	2		2
	13	뇌의 육종	1		1
	14	대장암	1		1
		소계	44	1	45
희귀 질환	15	다발성경화증	4		4
	16	전신성홍반성루프스	2		2
	17	루게릭병	1		1
	18	전신성경화증	1		1
	19	다발성신경병증		1	1
	20	신부전증	2		2
	21	사구체 신염	1		1
	22	웨게너씨 육아종	1		1
	23	파킨슨병	3		3
		소계	15	1	16
기타 질환	24	확장성 심근병증	1		1
	25	피부질환	2		2
	26	우울증	1		1
		소계	4		4
합계			111	5	116

2) 산재인정 현황 및 평가

〈표3〉 첨단산업분야 질병별 산재인정 현황 (2018. 11. 12. 기준)

전체 신청 건수	공단 처분 건수	공단 취하	공단 심의 중	공단 인정	공단 불인정	소송 중	소취 하	법원 인정	법원 불인정	최종 인정	최종 불인정	역학조사에서 관련성 인정: 4건 (산보연:2건, 폐질환:2건) 역학조사에서 관련성 부정 : 70건
116	84	2	13	21	63	7	1	17	6	39	38	

<ul style="list-style-type: none"> ● 공단인정율 25% ● 법원 인정율 74% ● 최종 인정율 47%

2018년 11월 12일 기준으로 전체 신청건수 116건이고 근로복지공단의 처분을 거친 84건 중에서 현재까지 근로복지공단과 법원을 통해 최종 산재로 인정된 건수는 39건이다.

- 근로복지공단에서의 산재 인정율은 25%이다. (인정건수 21건, 불인정건수 63건). 직업성 암에 대한 심의를 담당하는 서울질판위가 희귀질환 등 심의를 담당하는 경인지역질판위 등보다 상대적으로 높은 인정율을 보였으나(2019년부터는 희귀질환에 대한 심의도 서울질판위로 이관됨), 질병판정위원회는 대체로 의사중심의 판정위원들이라보니 대법원 판례의 법리보다 여전히 의학적 증명 여부를 인정기준으로 삼는 문제점이 나타나고 있다.

- 법원의 경우 74%의 인정율을 보이고 있는데 특히 2017년 8월 대법원 판례가 나온 뒤로는 일관되게 인정되는 판례를 내어놓고 있다.

- 심사청구(근로복지공단 본부) 및 재심사 청구(노동부 산재 재심사위원회)를 통해 산재인정된 건수는 0이다. 이들 기구에 대한 제도 개선도 시급하다.

3) 종합평가

가. 산재인정을 위한 투쟁에는 피해자, 활동가, 노무사, 의사, 변호사 등 각계의 노력이 모두 필요했다. 그리고 사회적 공감대가 형성되는데 까지 긴 시간이 걸렸다.

나. 노동자들의 책임 없는 사유로 업무와 질병간의 인과관계 규명이 어려운 상황에서, 산재보상이 어떻게 이루어지는 것이 바람직한지를 둘러싸고 근로복지공단과 법원을 상대로 치열한 공방을 벌

여은 10년이기도 하다. ‘반도체공장 백혈병은 직업병’이라는 사회적 공감대 속에서, 법원에서는 ‘공적 부조 혹은 사회적 부조’라는 산재보험의 취지, 가치를 중심으로 일관된 판례가 형성되었다. 노동자에게 증명책임을 부여하는 현행법 하에서 법원은 증명의 정도를 대폭 완화하는 판례를 내놓은 것이다.

사실, 대법원은 오래전부터 산업재해보상보험법에서 정한 업무와 질병간의 상당인과관계라는 것이 자연과학적·의학적 관련성과 구별되는 법적·규범적 판단이라는 점을 분명히 밝혀왔다.

만올림 판결들 중에는 2014. 6. 삼성반도체 백혈병 판결(서울행정법원, 고 황유미 산재인정 판결)에서부터 “안전보건상의 위험을 사용자나 근로자 어느 일방에게만 전가하는 것이 아니라 공적보험을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담토록 하는 산업재해보상보험 제도의 목적”을 고려하기 시작했고,

- 2014. 11. 삼성반도체 재생불량성빈혈·뇌종양 판결(서울행정법원 판결),
- 2016. 1. 삼성반도체 난소암 판결(서울행정법원),
- 2017. 7. 삼성반도체 난소암 판결(서울고등법원),
- 2017. 8. 큐티에스 유방암 판결(서울행정법원)에도 이를 명시했다.

대법원은 2017. 8. 29. 삼성전자(현 삼성디스플레이) LCD 천안공장 생산직 노동자였던 이희진 님(84년생, 여성)의 ‘다발성경화증’을 산업재해로 인정했다. (2015두3867)
이 판결에 대하여 대법원은 아래와 같은 내용의 보도 자료를 배포하여 업무와 질병간의 상당인과관계의 법리 및 산업재해보상보험법의 기능과 목적에 대해 다시 한 번 강조했다.

■ 첨단산업 희귀질환 관련 판결(2015두3867), 대법원 보도자료 중 <판결의 의의>

- 삼성전자 반도체, LCD 공장에서 근무한 근로자의 직업병 산재사건의 경우 근로복지공단 또는 하급심 단계에서 상당인과관계를 인정하여 확정된 사례는 여럿 있으나, 대법원에 상고제기되었던 사건들 중에서는 상당인과관계를 인정한 첫 사례임
- 유해화학물질 노출에 의한 직업병의 경우 상당인과관계의 증명책임 완화에 관한 법리가 대법원 판례로 확립되어 있음
 - 상당인과관계는 의학적, 자연과학적으로 증명될 필요는 없고, 근로자의 취업당시 건강상태, 작업장의 유해요인 유무, 작업장에서 근무한 기간 등의 제반 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따른 합리적인 추론을 통해 상당 인과관계를 인정할 수 있음(대법원 2004. 4. 9. 선고 2003두12530 판결, 대법원 2008. 5. 15. 선고 2008두3821 판결 등 참조)
- 그럼에도 그간 행정실무 및 하급심 재판실무에서는 작업환경의 개별 유해 요인을 따로 떼어내어 개별 유해요인(개별 화학물질)마다 그 위험 정도 또는 그 위험에의 노출 정도가 적다는 판단을 하고, 나아가 그러한 부분적 판단을 집적하여 전체적으로도 업무와 질병 사이의 상당인과관계를 인정하기 어렵다고 판

단한 경우가 많았음,

○ 이번 대법원 판결은, 이른바 '희귀질환'의 연구결과가 충분하지 않아 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정하여서는 안 된다는 점을 재확인하면서 (1) 희귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업종사자 군이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병을 또는 일정 연령대의 발병율이 높은 특별한 사정, (2) 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었던 특별한 사정이 인정된다면 상당인과관계 판단에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려하여야 한다는 점, (3) 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요소들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적 누적적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다는 점을 강조하여 향후 행정실무 및 재판실무에 구체적인 지침을 제시하라는 점에 의의가 있음

○ 산업현장에서 비록 노출허용기준 이하의 저농도라 할지라도 상시적으로 유해화학물질에 노출되는 근로자에게 현대의학으로도 그 발병원인을 정확히 알 수 없는 희귀질환이 발병한 경우에도 보다 전향적으로 업무와의 상당인과관계를 인정하여 산재요양급여를 지급하여야 하며 이것은 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 부담하고자 하는 산업재해보험보상제도의 본래 목적과 기능에 따른 것임을 강조하라는 데 의의가 있음. 끝.

다. 대법원 판결 이후 근로복지공단도 추정의 원칙을 도입하였다. 그러나 근로복지공단 업무상질병판정위원회의 경우, 의사가 다수인 판정위원 구조속에서 판례보다는 여전히 의학적 증명, 측정자료에 의존한 협소한 판단기준으로 산재인정을 어렵게 하는 경우가 나타나고 있다. 즉 대법원 판례가 나왔지만 여전히 협소한 과거 기준으로 판정하는 것이다. 이에 대해서는 행정지침을 넘어서 법을 개정하여 보다 손쉽게 산재인정을 받을 수 있도록 해야 한다.

라. 산업안전보건연구원 역학조사의 문제점

반올림 등이 신청한 첨단산업 산재신청자 116명 중 근로복지공단에서 판정을 받은 84명을 분석해보면, 먼저 역학조사 기관인 산보연, 폐질환연구소에서 업무관련성 여부를 판단받은 60여명 중에서 업무관련성이 있다고 본 사람은 산보연 2명, 폐질환연구소 2명이었고, 나머지는 업무관련성이 '낮다'고 보았다.

과거에는 이러한 역학조사 결과를 그대로 반영해서 근로복지공단에서 불승인이 남발되었지만 법원에서 거듭 이러한 역학조사 결과에 대한 부당함 - 사전에 예고된 방식의 일회적 측정의 한계, 부실한 조사, 과거 환경에 대한 객관적 판단의 한계 등 - 이 지적되었고, 따라서 이제는 근로복지공단은 산보연의 역학조사 평가결과와는 독립적으로 판단해 (역학조사 결과에서 업무관련성 낮음의 의견이 나오더라도) 산재인정을 받는 경우가 늘어났고, 특히 대법원 판결 이후에 반도체, 디스플레이 종사자의 산재인정 처리절차 개선안 발표에 따라서 동일, 유사공정 종사자 중 산재인정된 8대 질병(백혈병, 재생불량성빈혈, 악성림프종, 다발성경화증, 뇌종양, 난소암, 유방암, 폐암)에

대해 역학조사를 생략하는 등 업무관련성 판단의 과정을 간소화 하였으나, 산보연이 반도체 작업 환경 및 산재여부를 판단하는 태도는 여전히 큰 문제가 있으니 역학조사에 대한 개선이 반드시 필요하다.

예컨대, 최근(2018.12.) 통보받은 업무상질병여부 처리결과 통지서를 보면 산보연은 “삼성반도체 기흥사업장 3라인의 1997~2004년 작업환경에 대한 유기용제 등 노출수준에 대하여 측정자료가 불충분하여 노출정도를 확인할 수 없다”고 하였다. 그러나 기흥 3라인은 노후화된 수동라인으로 빈번한 노출사고가 있었음이 이미 고 황유미, 이숙영 등 많은 백혈병 사망자들의 산재신청 및 재판 과정에서 밝혀지고 산재인정 판결로 확인된 바 있음에도 산보연에서는 이를 인정하지 않고 있는 것이다. 산보연의 태도는 여전히 반도체 공장 환경과 노동자들의 질병은 연관이 없다는 것이다. 그런데 과연 그런가. 산보연의 안일한 판단 아래 반도체노동자들은 여전히 백혈병으로 죽어가고 있다.

3. 향후 과제

이상의 평가에서 보이는 문제 등을 정리하여 남은 과제를 도출해보면 산재인정 투쟁의 결과 법원은 산재인정 폭을 넓혔으나 근로복지공단에서는 여전히 의학적 증명, 측정결과 등을 이유로 산재인정이 어렵다. 그러나 첨단산업에서의 직업병 규명이 영업비밀, 의학적 규명의 한계 등 상황으로 앞으로도 쉽지 않음을 고려할 때 산재보험의 공적 기능을 살려 인정이 쉽게 될 수 있도록 법과 제도를 바꾸는게 필요하다. 특히 역학조사(전문조사) 개선, 질병판정위원회 구조 개선 등이 필요하다. 심사 및 재심사기구 개선도 필요하다.

산재피해자와 활동가, 전문가, 사회적 지지가 어우러져 함께 노동자들이 산재보상을 받을 권리를 획득해 간 지난 12년의 싸움이 이제 한발 나아가기 위해서는 제도적으로 분명한 개선이 필요하다고 본다.

감정노동자보호법
이후의 과제와
대표직종 매뉴얼 소개

감정노동자 보호법 이후의 과제

한인임(일과건강 사무처장, 네트워크 정책팀장)

산업안전보건법 26조의 2 신설 (2018. 10.18 시행)

- ① 예방의무 : 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위에 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 피할 권리 : 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.(위반시 1천만원 이하의 과태료)

산업안전보건법 26조의 2 신설 (2018. 10.18 시행)

③ 권리구현에 대한 적극적 권리 부여 : 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고, 그밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

시행령

① 법 제26조의2제2항에 따른 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 해당 근로자에 대한 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 해당 근로자에 대한 휴식시간의 연장
3. 해당 근로자에 대한 치료 및 상담 지원
4. 해당 근로자가 요청하는 경우 법률적 지원

시행령

② 제1항제4호에 따른 “법률적 지원”이란 다음 각 호의 지원을 말한다.

1. 고객의 폭언등을 확인할 수 있는 음성 녹취록 또는 녹화 영상의 제공
2. 수사기관 등에 고소, 고발, 손해배상 청구 등의 조치를 하는 데 필요한 행정적, 절차적 지원

시행규칙

법 제26조의2제1항에 따라 사업주는 고객의 폭언 등으로 인한 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대응조직, 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 업무 환경, 업무 내용 등 직무스트레스 요인 평가를 통한 직무스트레스 예방계획 수립·운영
4. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등에 대한 교육 실시

법 개정 이후 실태는?

소속	응답(명)	응답(%)
금융(NH농협)	321	29.8
우정사업본부(전국)	101	9.4
국민연금(여주이천, 익산, 마산, 대구, 북광주)	104	9.6
지하철(부산지하철)	134	12.4
유통(백화점)	143	13.3
의료연대(경북대병원)	54	5.0
건강보험(부산남부, 서울)	221	20.5
합계	1,078	100.0

고객응대로 인한 과부하와 갈등		정상	위험	계
금융	응답(명)	228	74	302
	응답(%)	75.50%	24.50%	100.00%
우정사업본부	응답(명)	58	41	99
	응답(%)	58.60%	41.40%	100.00%
국민연금	응답(명)	73	28	101
	응답(%)	72.30%	27.70%	100.00%
지하철	응답(명)	96	31	127
	응답(%)	75.60%	24.40%	100.00%
유통	응답(명)	86	56	142
	응답(%)	60.60%	39.40%	100.00%
의료연대	응답(명)	32	17	49
	응답(%)	65.30%	34.70%	100.00%
건강보험	응답(명)	138	81	219
	응답(%)	63.00%	37.00%	100.00%
계	응답(명)	711	328	1039
	응답(%)	68.40%	31.60%	100.00%

감정부조화와 손상		정상	위험	계
금융	응답(명)	185	117	302
	응답(%)	61.30%	38.70%	100.00%
우정사업본부	응답(명)	45	54	99
	응답(%)	45.50%	54.50%	100.00%
국민연금	응답(명)	64	37	101
	응답(%)	63.40%	36.60%	100.00%
지하철	응답(명)	81	46	127
	응답(%)	63.80%	36.20%	100.00%
유통	응답(명)	47	95	142
	응답(%)	33.10%	66.90%	100.00%
의료연대	응답(명)	22	26	48
	응답(%)	45.80%	54.20%	100.00%
건강보험	응답(명)	100	119	219
	응답(%)	45.70%	54.30%	100.00%
계	응답(명)	544	494	1038
	응답(%)	52.40%	47.60%	100.00%

조직의 지지와 보호		정상	위험	계
금융	응답(명)	171	130	301
	응답(%)	56.80%	43.20%	100.00%
우정사업본부	응답(명)	38	59	97
	응답(%)	39.20%	60.80%	100.00%
국민연금	응답(명)	57	44	101
	응답(%)	56.40%	43.60%	100.00%
지하철	응답(명)	60	65	125
	응답(%)	48.00%	52.00%	100.00%
유통	응답(명)	53	87	140
	응답(%)	37.90%	62.10%	100.00%
의료연대	응답(명)	11	36	47
	응답(%)	23.40%	76.60%	100.00%
건강보험	응답(명)	99	120	219
	응답(%)	45.20%	54.80%	100.00%
계	응답(명)	489	541	1030
	응답(%)	47.50%	52.50%	100.00%

감정노동 및 직장 괴롭힘 인지(%)		매우 그렇다	약간 그렇다	별로 아니다	전혀 아니다
감정노동	1. 나는 감정노동이 무엇인지 알고 있다	55.2	40.3	3.5	0.9
	2. 나는 감정노동자 보호법이 만들어진 것을 알고 있다	23.9	35.7	28.6	11.8
직장괴롭힘	3. 나는 직장괴롭힘이 무엇인지 알고 있다	47.4	45.7	6.1	0.9
	4. 나는 직장괴롭힘 보호법안이 논의되는 것을 알고 있다	19.5	36.0	32.4	12.0
	5. 나는 직장괴롭힘으로부터 향후 보호받게 될 것이다	21.5	43.3	29.3	6.0

감정노동자 보호제도의 연착륙 가능성(%)		매우 그렇다	약간 그렇다	별로 아니다	전혀 아니다
1. 나는 고객의 비정상적 요구, 폭력으로부터 자유롭게 피할 수 있다		10.0	35.7	39.7	14.6
2. 우리 회사는 내가 고객으로부터 가해를 입었을 때 업무에서 제외하여 쉴 수 있게 해 준다(줄 것이다)		9.5	34.2	39.4	17.0
3. 우리 회사는 고객의 폭력 방지를 위해 각종 홍보를 하고 있다		9.3	33.7	39.4	17.6
4. 내가 고객으로부터 정신적 피해를 입었을 때 회사는 나를 심리적으로 지지해주는 프로그램을 갖고 있다		7.4	35.2	39.4	18.0
5. 내가 고객으로부터 정신적 피해를 입었을 때 회사는 나를 위해 법률적 지원(고발 등)을 할 것이다		7.6	29.8	40.5	22.1
6. 우리 회사에는 가해 고객에 대처하는 매뉴얼이 있다.		12.2	47.0	30.6	10.2
7. 우리 회사에서는 가해 고객을 어떻게 응대해야 하는지에 대한 교육을 실시하고 있다.		10.2	37.6	37.4	14.8

자유롭게 피할 수 없는 이유(%)	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 아니다	전혀 아니다
1. 내 업무를 대체해 줄 상사나 동료가 없어(인력부족 또는 상급자와 함께 있지 않은 상황 등) 피하기 어려울 것이다	21.3	41.8	29.4	7.5
2. 우리 회사는 고객과의 마찰이 발생하거나 피하는 상황을 인정하지 않는 분위기가 있어 피하기 쉽지 않을 것이다	16.7	41.7	34.1	7.4
3. 회사의 인사고과시 고객을 피한 것이 부정적으로 작용할 것이기 때문에 피하기 어렵다	12.4	38.0	38.7	10.9
4. 우리 회사는 고객 컴플레인이 정당하냐 아니냐를 따지기보다 컴플레인 그 자체를 가지고 문제를 삼기 때문에 컴플레인을 해결하기 위해서라도 피할 수 없다	25.6	39.2	27.7	7.5
5. 상급기관(서울시, 금융감독원 등)이나 원청(백화점, 면세점 등)에서 평가하는 고객 관리 지침 때문에 눈치를 보아야 하므로 피하기 어려울 것이다	23.1	42.1	25.5	9.3
6. 우리 사업장에 들어와 있는 하청, 협력업체 등에 고용된 노동자들은 우리회사가 직접 보호하지 않을 것이므로 피하기 어려울 것이다	15.9	40.4	32.0	11.7

자유롭게 피할 수 없는 이유	개선대책
1. 내 업무를 대체해 줄 상사나 동료가 없어(인력부족 또는 상급자와 함께 있지 않은 상황 등) 피하기 어려울 것이다	* 매뉴얼에 담아야 할 내용
2. 우리 회사는 고객과의 마찰이 발생하거나 피하는 상황을 인정하지 않는 분위기가 있어 피하기 쉽지 않을 것이다	* 회사의 문화를 개선하기 위한 노사논의를 진행
3. 회사의 인사고과시 고객을 피한 것이 부정적으로 작용할 것이기 때문에 피하기 어렵다	* 인사고과의 기준에서 각종 감정노동 평가 등의 기준을 배제
4. 우리 회사는 고객 컴플레인이 정당하냐 아니냐를 따지기보다 컴플레인 그 자체를 가지고 문제를 삼기 때문에 컴플레인을 해결하기 위해서라도 피할 수 없다	* 매뉴얼에 담아야 할 내용
5. 상급기관(서울시, 금융감독원 등)이나 원청(백화점, 면세점 등)에서 평가하는 고객 관리 지침 때문에 눈치를 보아야 하므로 피하기 어려울 것이다	* 상급기관 또는 원청과의 제도개선 협의가 필요
6. 우리 사업장에 들어와 있는 하청, 협력업체 등에 고용된 노동자들은 우리회사가 직접 보호하지 않을 것이므로 피하기 어려울 것이다	* 바뀐 산안법에 따라 원청의 책임이 발생함

감정노동자 보호에서 빠진 것?

진짜 감정노동자 보호?

<산업안전보건법에서의 보호대상>

고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위에 인한 건강장해를 예방

<실제 감정노동은?>

고객이나 회사가 원하는 감정을 드러내는 행위 '연기'

감정노동자 보호를 위해 더 필요한 것

- 연기를 요구하는 모든 CS교육 폐지, 평가제도 폐지
- 감정노동을 악화시키는 4가지 요소 관리
 - 감정노동의 빈도
 - 심층행위
 - 감정노동의 다양성
 - 감정의 부조화
- 예방조치의 의무화를 위한 벌칙 마련

직장내 괴롭힘은?



직장괴롭힘 실태?

직장 괴롭힘	응답(명)	응답(%)
정상	778	72.2
괴롭힘 경험자	300	27.8
합계	1,078	100.0

해외 연구에서 피해율이 10% 초반, 2.5배를 넘는 수치

직장 괴롭힘	예(%)
14. 의견이 무시당함	10.5
07. 인격, 태도, 사생활에 대해 모욕 혹은 불쾌한 발언을 들음	9.9
11. 실수와 잘못에 대해 반복적으로 상기시킴	9.1
08. 나에게 소리치거나 급작스러운 화풀이의 대상이 됨	8.8
05. 나에 대한 가십과 루머가 퍼짐	8.7
19. 병가, 휴가, 여비교통비 등 합당한 권리를 누리지 못하도록 압력을 받음	8.1
21. 감당 불가능한 업무량이 주어짐	7.6
01. 나의 성과에 영향을 미치는 정보를 숨김	7.2
03. 능력보다 낮은 일을 하도록 요구 받음	7.2
06. 제외, 혹은 무시됨	7.2
13. 실수와 잘못에 대해 지속적으로 비난함	7.0
02. 업무와 관련된 모욕과 조롱을 당함	6.8
16. 달성 불가능한 마감기한이 있는 일을 맡음	6.5
17. 누명을 쓴 적이 있음	6.0
04. 책임져야 할 핵심업무가 없어지거나 더 사소하거나 불쾌한 업무로 대체	5.6
18. 과도한 감시를 받음	5.1
12. 가까이 갈 때 무시하거나 적대적인 행동을 함	4.4
09. 비난, 개인적 공간의 침해, 밀치거나 길을 막는 등 위협적인 행동을 당함	3.5
20. 놀림과 빈정거림의 대상이 됨	3.5
10. 타인으로부터 일을 그만두어야 한다는 신호 등의 암시를 받음	2.7
15. 관련 없는 사람들로 부터 짓궂은 장난을 당함	2.0
22. 폭력이나 신체적 학대와 그러한 위협을 받음	1.6

의료기관, 지하철, 콜센터 등 주요 감정노동자 보호 매뉴얼

김종진(한국노동사회연구소 부소장)

1. 감정노동 사회적 논의와 쟁점

○ 감정노동 사회적 논의 흐름

- 지난 몇 년 동안 공공부문과 민간부문에서 감정노동 문제가 사회적 쟁점이 되었음. 감정노동 문제는 항공, 콜센터, 대형 유통, 호텔, 병원 등에서 다양한 형태로 언론에서도 보도된바 있음. 국내 하급심에서도 법원 판결(2013년, 2016년)이 있었고, 서울시 120다산콜센터 사례(서울시 인권위원회 권고, 2014.2.5)를 통해 사회적 이슈가 되었음.

- 감정노동 문제는 학문 개념(1983, 엘리 러셀 흑실드)에서 출발하여, 운동적·실천적 차원에서 제기되다가 2017년 문재인 정부의 대통령 12개 분야 공약, 4번째 일자리공약(3.노동존중 사회실현 ⑩감정노동자보호법)과 국정과제(63차별없는 좋은 일터 만들기-감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련)에도 명시된 사항임.

64 차별 없는 좋은 일터 만들기 (고용노동부)

□ 과제목표

- 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진
- 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화

□ 주요내용

○ (산업안전보건체계 혁신) 재해 예방 의무에 대한 종합적인 개선방안 마련, 중대재해 발생시 처벌강화 - 감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련

○ 감정노동 제도화 논의 촉발

- 우리 사회에서 감정노동은 국회(18, 19, 20)에서 입법화 논의가 진행되다가, 2017년 5월 1일 국가인권위원회 '감정노동 종사 여성노동자 등의 인권 보호와 증진을 위한 권고'(2016.12.5.)가 의미 있는 역할을 한바 있음. 당시 권고 대상은 고용노동부장관에 '감정노동자 보건의무 조치와 입법적 조치 마련'(고용노동부장관)을, 국회의장에 '감정노동자 보호법안 제정 의견 표명'을 했었음.

2. 감정노동 제도화 논의와 정책

○ 감정노동 제도화 논의 흐름

- 서울시의 감정노동 종사자 권리보호 조례(2016.1.7.), 감정노동 종합계획(2016.11.9.), 가이드라인 발표(2018.6), 감정노동센터 설립(2018.10)은 우리나라 감정노동 제도화의 첫 시작임. 2018년 하반기 기준 지자체 중에서 감정노동 조례는 11곳(서울, 광주, 경기, 서울 구로, 전북 전주 등)에서 만들어진 상태임(*2019년 현재 부산, 경남, 제주 등 검토).⁷⁵⁾

지역	조례명	종합계획	행정 전담 조직	중간 지원조직	거버넌스
광역 (5)	서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례 (제6101호 2016.1.7. 제정)	종합계획 (16.11.9)	노동정책과 (권익개선팀)	감정노동 보호센터	위원회 네트워크
	광주광역시 감정 노동자 보호 조례 (제4730호 2016.7.1. 제정)		사회통합 추진단		
	경기도 감정노동자 보호 및 건전한 근로문화 조성에 관한 조례 (제5338호 2016.9.29. 제정)		노동정책과		네트워크
	대전광역시 감정노동자 보호 조례 (제5007호 2017.10.18. 제정) 전라북도 감정노동자 보호 조례 (제4484호 2017.11.17. 제정)				
기초 (6)	서울특별시 구로구 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례 (제1219호 2016.10.13. 제정)				
	전주시 감정노동자 보호 조례 (제3390호 2017.3.30)				
	안양시 감정노동자 권리보호 조례 (제2788호 2017.1.5. 제정)				
	수원시 감정노동자의 권리보호 등에 관한 조례 (제3677호 2017.7.17. 제정)				
	김포시 감정노동자 권리보호 조례(제1381호 2017.4.18. 제정) 의정부시 감정노동자 권리보호 조례 (제2797호 2017.9.29. 제정)				

- 그러나 주요 지자체 중 서울시를 제외하면 감정노동 조례 제정 지자체 11곳의 제도화 상황은 미약한 수준임. 서울시만이 조례, 행정전담 조직(전담 부서/팀), 종합계획, 중간지원조직(센터: 10명 내외), 거버넌스(권리보호 위원회, 전국감정노동네트워크) 구조가 형성된 상태이며, 매년 연차적으로 실태조사와 상담 및 교육 등을 진행하고 있는 상황임.

75) 서울시 감정노동 조례는 △서울시 근로환경 개선계획 수립 등 의무 규정(제5조~10조), △서울시 감정노동 사용자와 고객의 의무사항에 대한 규정(제11조~17조), △감정노동 종사자 권리보호위원회 및 권리보호센터 설치규정(18조~21조)로 되어 있음.

○ 지자체 감정노동 정책과 사업

- 지자체에서 ‘조례’ 제정 의미는 지역 구성원을 대상으로 하는 정책이나 사업의 제도화를 의미함. 이는 어떤 정책이나 사업 등 수행하기 위한 지속가능성을 갖고 단체장의 책무와 주요 내용(정책, 사업, 실태조사, 교육, 홍보, 상담 등)을 이행하기 위한 행정 체제와 예산의 뒷받침(근거)이 되기도 함.

- 서울시는 지난 1년 동안 감정노동 조례와 정책에 기초하여 실태조사, 상담 및 교육, 컨설팅 사업 등은 진행한바 있음. 2017년 서울시 산하 투자출역기관 중 2곳(세종문화회관, 시설공단)의 컨설팅을 진행했고, 2018년 3곳(서울교통공사, 서울의료원, 120다산콜재단)이 진행되었음.

○ 감정노동 주요 현상 유형화

[그림] 서울시 주요 기관 감정노동 관련 고객의 무리한 요구&불쾌한 언행 유형화

√억지&괴롭힘형 “환불, 꼬투리, 반복”	√모욕감&수치형 “무시, 폭언, 희롱”
√위세과시&민원 제기형 “시청, 정부, 임원”	√사회부적응형 “폭행, 폭력, 난동”

○ 감정노동 주요 개선 의견과 지향

- 2017년과 2018년 서울시 감정노동 개선(16개 주요 문항) 의견조사 결과 해당 기관 응답자들에게서 모두 비슷한 경향의 결과가 나왔음. 주요 기관 모두 공공기관 특성을 반영하듯 △부당한 민원의 객관적, 합리적 평가 해결(1위), △업무 도중 적정 휴게시간 및 휴게공간 필요(2위), △상황별 대응 권한과 자율성 확대(3위) 등이 공통적으로 상위 3개 의견으로 확인됨.

○ 감정노동 주요 개선 프로세스 검토

[사전 예방적 조치]	[사후 관리적 조치]
① 악성강성 고객 대응 원천적 대응 모색 ② 시민, 고객 다양한 고지, 홍보, 매뉴얼 ③ 감정노동 관련 정신건강 실태조사 ④ 사전 대응 매뉴얼 숙지 및 적용 활성화 ⑤ 업무작업 중지권 시행(원스트라이크 아웃)	① 휴게시간 및 휴식시간 제공 ② 업무 재배치 및 로테이션 제도 시행 ③ 상담 및 힐링프로그램 교육, 센터 운영 ④ 기관 전담팀 구성 및 보호 조치 ⑤ 합리적 평가 방식 개선(기관평가)

<표> 서울시 주요 공공기관 감정노동 개선의견 설문조사 의견 비교(0점~100점)

	A기관	B기관	C기관	D기관	E기관
부담민원 객관적, 합리적 평가 해결	87.8	91.1	86.6	89.5	86.9
업무도중 적정 휴게시간 휴식공간	87.4	91.1	87.3	82.6	87.3
상황별 대응권한, 자율성확대	87.0	90.0	75.8	82.5	82.8
과도업무 & 강도감소, 인력충원	82.8	88.9	84.0	85.1	88.4
조직보호 고객응대 매뉴얼	82.4	83.7	85.9	84.3	78.3
감정노동수당, 휴가보상 연계	82.4	90.1	87.1	84.4	86.3
정서 심리상담, 치료 프로그램 제도	81.7	83.0	86.4	82.2	81.4
업무 중지권한	77.1	81.6	75.8	82.5	83.5
직무스트레스해소 위한 업무시간 조정	77.1	86.7	80.1	77.0	81.7
고객 컴플레인 인사평가 미반영	76.0	84.0	-	84.3	77.9
직원보호 CCTV, 녹음	68.7	72.0	-	84.7	79.4
고객 서비스 향상 직무교육	71.8	69.8	-	65.1	65.5
고객홍보물, 고지비치	66.0	69.6	84.7	-	76.9
업무재배치, 로테이션	67.2	67.7	62.1	78.8	75.0
고객서비스(CS) 교육 감소	51.2	63.4	-	77.3	74.6

주 : 해당 응답에 100점에 가까울수록 해당 의견에 찬성, 동의, 필요도가 높은 것을 해석

○ 강성민원 대응 매뉴얼 수정안 예시(1,2)

<표> 악성강성민원 대응 매뉴얼 수정안 1 (하대, 무시 등 모호성 매뉴얼 포함)

강성민원	예시	응대절차
인격적 하대/무시	반말 (“야,” “너” 등) 인격적 무시 (“상담사 주제에”, “이것밖에 못해?”, “상담사가 왜 그래?” 등)	- 1차 중지요청 - 2차 고객불량행동 지속시 선종료 고지 (“중지요청에도 불구하고 시민께서 지속적으로 반말을 하시므로 상담이 어렵습니다”)
	성적 발언 (“속옷을 집에서 벗어도 되나요?”, “제가 어떤 속옷을 입고 있을까요? 등)	- 3차 통화 선종료

○ 심리상담지원 서비스 확대·강화

면담 → 결과 확인 → 심층면담 → 병원연계치료 및 지속적인 케어

○ 스트레스·정신건강 조사, 검진 프로세스 운영

정기적 정신건강 실태조사 → 정신건강 검진 (병원연계) → 치료 지원 (병원연계)

3. 서울시 감정노동 제도정책과 개선과제

【과거 - '경제적 가치' 접근】

- 경제적 가치(효율성)로 설정
 - 비용 최소화, 고객중심 수익 극대화
- 결과 중심의 조직운영 설정 [Out]
 - 업무, 서비스 품질 향상
- 법제도·정책 제약 요건
 - 법률, 규정 등 명시적 규정 無
- 경제적 가치 관점의 조직 목표 설정하고, 효율성 중심 운영 형태
 - 고객 지향적 중심 서비스
 - ↳ 현실 제약 요건(법제도, 정책)

【향후 - '사회적 가치' 접근】

- 사회적 가치(공공성)으로 설정
 - 노동 인지적 행정, 환경 개선
- 과정 중심의 조직운영 설정 [In]
 - 고용의 질 통한 서비스 향상
- ⇒
 - 인권위 권고, 조례 등 현실 요건
 - 다양한 형태 제도적 활용 규정 有
- 사회적 공공성 관점의 조직 목표 설정하고, 고용의 질 중심 운영 형태
 - 감정노동자 보호와 권익 향상
 - ↳ 현실 가능 요건(조례, 정책)

□ 서울시 공공기관의 과도한 감정노동 요인과 현상, 과제

요인	기관 성과주의 및 고객중심 경영 요인	기관 업무량, 노동강도 대비 부족한 현장 인력	기관 고객의 무리한 요구 대응 부재
주요 현상	기관 경영평가(개인고과) 고객중심 조직운영&과도한 서비스 운영	기관 고객 업무 및 서비스 증가 기관 현장 현원 (TO) 과부족(정원 통제, 총인건비),	고객·시민의 서비스 요구 수준 향상 고객·시민의 과도·무리한 요구, 괴롭힘 폭언폭행 증가
개선 과제	국가인권위 권고, 시 조례 감정노동 가이드라인 전면 적용 → 이행 준수보고서 제출, 노동친화적 지표 적용	고위험 감정노동 수행 업무 적정 인력 재검토 감정노동 해소 교육·프로그램, 상담 지원 시행, 휴게공간 마련	명확한 업무 매뉴얼 검토 민원 제기 및 상황별 대응 매뉴얼 재검토 대응 시스템 및 전담 인력 배치

□ 과제1 - 市 공공기관의 ‘성과주의 및 고객중심’ 경영 요인

○ 주요 현상

- 서울시 공공기관의 과도한 성과주의 평가(기관 경영평가, 개별 인사고과) 및 고객중심 경영운영이, 과도한 고객서비스와 대응부재, 감정노동 요구 원인 제공
- 고객으로부터의 무리한 요구나 불친절 문제 → 외부 민원(120다산콜, 시청) → 내부 사유서, 인사평가 반영 → 감정노동으로 인한 업무 스트레스 연동

○ 개선 과제

- ⇒ 국가인권위 감정노동 권고, 서울시 감정노동 조례와 정책에 조응하여, 서울시 산하 공공기관의 감정노동 가이드라인 전면 적용 시행(준수보고서 제출 등)
- ⇒ 서울시 공공기관 경영평가에서 고용의 질(노동친화적 지표 적용 =감정노동 해소 정도 반영) 지표 평가 반영

[유사 참조 사례]

문재인 정부 공공기관의 사회적 가치실현 → 경영평가 기존 100점에서 110점 변경

* 변경 사항 : 일자리창출 및 고용의 질(정규직 전환, 고용의 질, 노동혁신성)

□ 각 사업장의 감정노동 보호 준수 및 강화 이해당사자 역할 모형

서울시 역할
<ul style="list-style-type: none"> • 서울시 감정노동 보호 준수 및 향상 목표 • 종합계획 이행 행정 의지 必 기관 경영평가 반영, 명확한 지침

서울시 산하기관 역할
<ul style="list-style-type: none"> • 각 기관별 보호 및 개선방안 수립 [매년 개선 이행 보고서 발간 소개] • 기관별 보호 체계 구축 시스템화 [대응, 교육, 프로그램, 부서/인력 등]

시의회 역할
<ul style="list-style-type: none"> • 시의회 감정노동 이행 점검 역할 • 제도적 필요 지원 모색(인력·예산)

근무공간 담당자 역할
<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동자 가이드라인 매뉴얼 숙지 • 감정노동 개선 제안제도 운영(QC)

□ 과제 2 - 市 공공기관의 ‘고객의 무리한 요구’ 대응 부재

○ 주요 현상

- 서울시 공공기관의 고유업무 및 부가 업무를 수행하는 감정노동자들이 고객으로부터의 무리한 요구나 불쾌한 언행 유경험 빈도에 비해, 대응 시스템은 미흡하거나 부재한 실정

- 공공기관이라는 특성상 시민고객서비스 과정 → 업무 이외 요구(무리한 요구), 불쾌한 언행 발생 → 현재 일부 업무·부서 제외하고 대응 시스템 부재

○ 개선 과제

⇒ 서울시 공공기관 감정노동 수행 업무의 상황별 대응(민원 제기 대응방식 전면 재검토)과 업무 중지권 전면 적용(고객 고지, 피할 권리, 벗어날 권리 : 120다산콜 모델 적용, 서비스CS 교육 개편, 고객 대응 매뉴얼 전면 개편)

[유사 참조 사례]

서울시 120다산콜센터 악성고객 고발, 업무 중지권(원 스트라이크 아웃제 시행)

현대카드, 국민카드, KT 등 콜센터 다수 업체 전담 대응팀 운영

□ 과제 3 - 市 공공기관의 ‘업무량 및 노동강도’ 대비 부족한 인력

○ 주요 현상

- 서울시 공공기관의 정원 및 총인건비 규정에서 일선 현장의 증가되는 업무와 서비스 요구도에 비해 인력 부족 초래

- 공공기관 예산(총인건비)과 정원(TO) 규정 한계 → 일선 현장 인력부족(front : 대면상담안내, 전화안내, 운전, 다양한 고객 지원서비스) → 서비스 응대 한계 → 고객 응대, 업무도중 휴식 시간과 휴게공간 부족 호소

○ 개선 과제

⇒ 서울시 공공기관의 고위험 감정노동 수행 업무의 적정 인력 재검토(대면서비스 및 공무직 적정 인력 검토, 근무형태 변경, 노동시간, 휴게시간 제공)

⇒ 서울시 공공기관 내 감정노동자 휴게공간, 상담지원 프로그램, 감정노동 해소 교육 전면시행 (유급, 참여형 소규모 교육), 감정노동 휴가 등 보상 검토

[유사 참조 사례]

전북은행 ‘감정노동 수당’ 지급

로레알코리아, 엘카코리아, 부루벨코리아, LVMH 감정노동 휴당 및 휴가 지급

부산노보텔 ‘감정노동 휴가’ 제공, 한양대병원 ‘감정노동 휴가 제공’

서울아산병원, 연세의료원 ‘감정노동 상담프로그램 및 휴식제 운영’

롯데백화점, 현대백화점, 이마트, 홈플러스 등 대형 유통업 해소프로그램 운영

□ 과제 4 - 市 공공기관의 ‘고객 대응 프로세스’ 개선 모색

○ 주요 현상

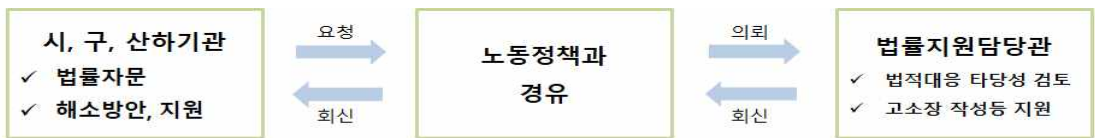
- 서울시 공공기관의 고객과 시민 등 제3장의 무리한 요구 등에 대한 개선대응 방안 관련 지침이나 프로세스가 각 기관별로 개별화되어 있거나 부재한 상태
- 고객으로부터의 무리한 요구나 불친절 문제가 발생할 경우 현장과 관리, 본부와 사업장에서 각각의 역할 규정 등의 구체적 프로세스가 부재한 상황

○ 개선 과제

- ⇒ 서울시 공공기관의 고객과 시민 등 제3자로부터의 무리한 요구 개선 및 프로세스 수립 필요
- ⇒ 서울시 공공기관 감정노동 수행 업무 부서의 전담 대응 팀·담당자 배치(관리감독자 개입 중재 역할 검토)

□ 각 사업장 감정노동 보호 준수 및 강화 단계별 목표 설정

목표	1년차 (2019)	2년차 (2020)	3년차 (2021)
초점	감정노동 조례, 가이드라인 준수 강화	감정노동 보호 강화	감정노동 개선과 향상 모색
보호	⇒ 성희롱, 폭행폭력 근절	⇒ 폭언, 무리한 요구 최소화	⇒ 고객과 시민의 찾은 괴롭힘 개선
향상	인권 침해 문제 해결 초점	감정노동자 보호 이행 준수 모니터링	감정노동 보호 체계, 프로세스 개선
목표	법률적 대응 제로화(Zero)	1/3에서 1/2 수준 감소	더 좋은 일터 (양적, 질적 만족도)

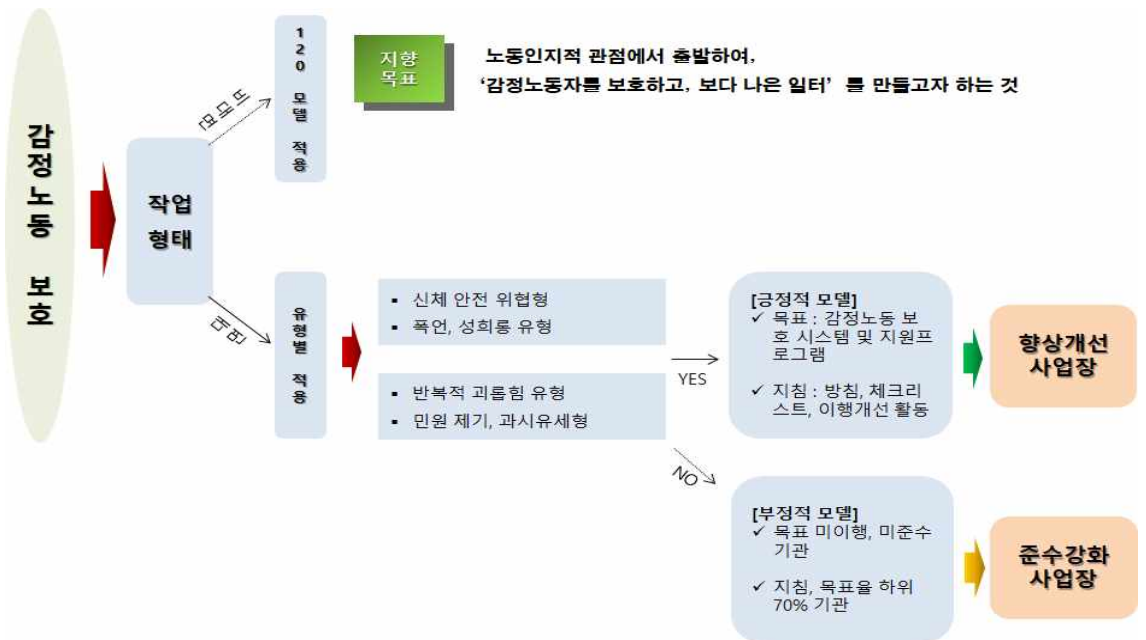


□ 각 사업장 감정노동 보호 개선 및 향상 위한 활동 절차

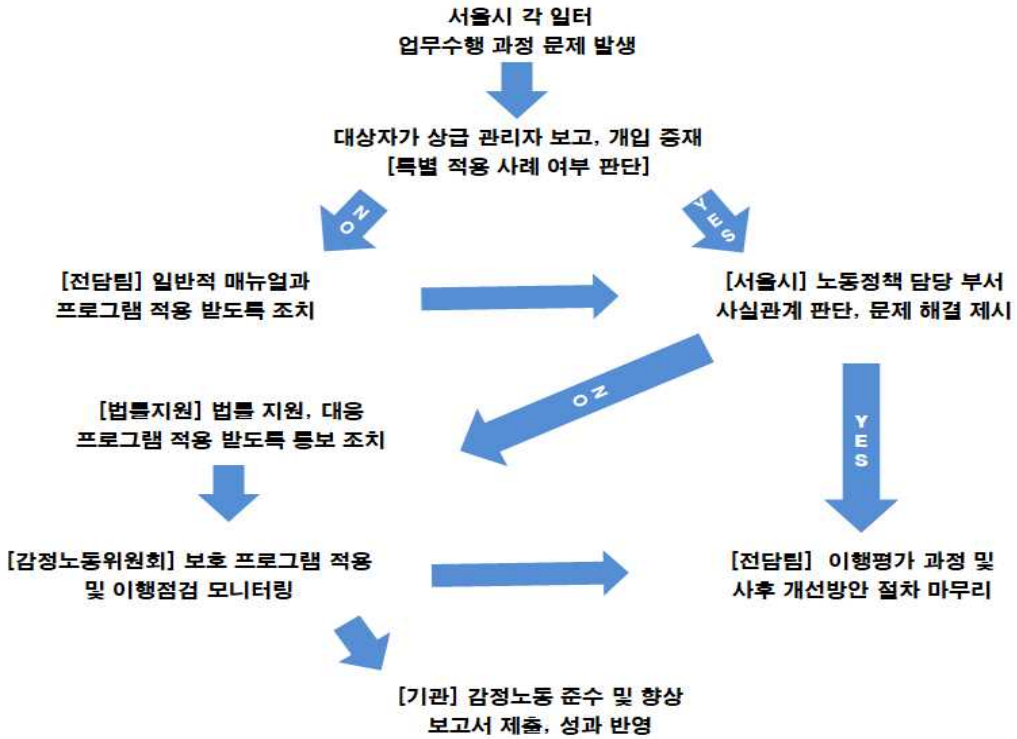
	1단계	2단계	3단계	4단계
절차	방침 만들기	체크리스트 활용	개선계획 이행	후속조치 (a/s)
목적	체크리스트 활용방침을 결정	좋은 사례에서 배우고 시행 가능한 개선대책 제안	좋은 사례 통해 시범운영하고, 개선계획 및 해결 담당 부서 결정	성과 확인
방법	담당부서, 활용장소, 활용방법	노사공동 위원회 등 소그룹에서의 논의	좋은 사례 주지, 각 담당 부서와의 조율 및 개선조치	개선점 즉각 시행과 평가 기록

(예시) 방침 1. 각 기관별 담당자 대표 전화 명함 사용

방침 2. 각 기관별 이름표 영문 이니셜로 변경(무리한 민원 대응)



□ 서울시 감정노동 대응 및 시스템 프로세스



□ 각 사업장 감정노동 보호 활동 프로세스



서울시감정노동종사자 권리보호센터의 역할

공선영(서울시감정노동센터 연구팀장)

I. 서울시 감정노동종사자 권리보호센터 소개



서울시 감정노동센터 심볼



감정노동을 심화시키는 불평등을 해소하고
감정노동자의 상처받은 마음을 치유한다는 의미를 담고 있습니다.



주요 사업



[10대 주요 사업]

1. 정기적인 감정노동자 실태 파악 및 연구조사
2. 주요기관 감정노동보호 제도 심층 컨설팅
3. 심리상담 지원, DB관리
4. 서울 권역별 상담 거점 발굴 / 육성(직접 관리)
5. 공공 / 민간에 다양한 심리치유활동 지원
6. 공공 / 민간, 직종 / 분야별 맞춤형 권리보장교육
7. 노사정 네트워크 구축, MOU체결
8. 심리상담 네트워크 구축 및 상담자 전문성 증대
9. 자치구 노동복지센터 등 유관기관과의 협력 강화
10. 시민 참여 홍보를 통한 감정노동 존중 인식 제고



세부 사업계획

추진전략

- 서울시 감정노동 보호 인프라 구축
- 감정노동자 권익보호 사업 다각화
- 현장 네트워크 기반 확대
- 당사자 중심 활동 참여 증대

2018

감정노동 보호 기반 구축
공공부문 보호제도 추진

2019

감정노동 보호제도정착 본격화(공공)
민간부문 제도 확산 추진

2020

민간부문 제도정착 본격화
일터 괴롭힘 보호방안 수립

5개 주요 사업



II. 기관별 감정노동 보호제도 컨설팅 사업 소개

1. 추진배경

- 공공부문 감정노동자의 피해사례가 지속적으로 발생하고 있으나, 기관별 제도화 수준이 달라 대응이 개별화되어 있음.
- 감정노동보호조례 시행과 감정노동보호 가이드라인 배포에 따라 기관은 특성에 맞는 감정노동 보호제도를 마련해야 하는 상황임.
- 이에 감정노동 보호제도의 정착과 확산을 위해 서울시 산하 주요기관을 대상으로 감정노동 보호와 관련한 제도를 구축하고, 이를 운영하고 평가하는 컨설팅 지원사업을 실시하고자 함.

2. 추진 목표

- 서울시 산하 주요기관을 대상으로 기관 특성을 고려한 맞춤형 감정노동자 보호체계를 모범적으로 제시하고자 함.
- 타 기관 및 민간의 유사업종으로 모델이 확산될 수 있도록 유도함.

3. 2019 사업 개요

- 제도의 필요성 및 기관 대표성이 높은 4개 기관(2017년 2개, 2018년 3개 기관으로 점차 확대 실시하고 있음)을 선정하여 진행할 예정임.
- 기관의 감정노동 현황·보호체계 수준 파악을 통한 보호제도 구축
 - 맞춤형 매뉴얼 제작, 노동환경 개선, 건강장해 예방 및 관리 등 지원
- 노사 참여형 컨설팅을 통한 안정적 제도 정착 유도
 - 제도분석과 설계에 주체적 역할을 담당하여 조기에 제도가 정착될 수 있도록 구성함.

4. 2017년, 2018년 추진 경과

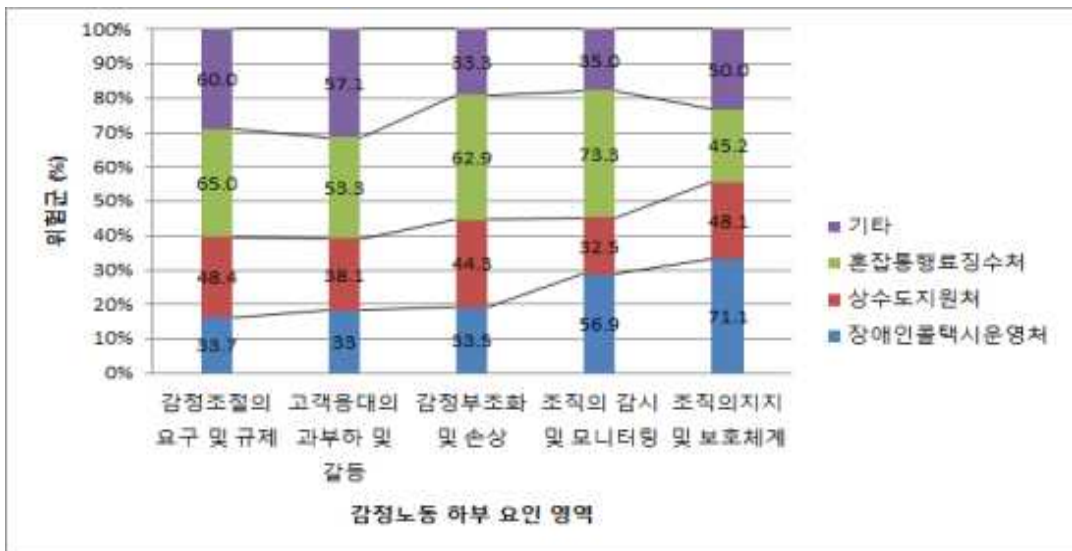
- 컨설팅 대상기관 선정하여 업무협의 진행
 - 2017년 세종문화회관, 서울시설공단 (2개 기관 선정)
 - 2018년 120다산콜재단, 서울교통공사, 서울의료원 (3개 기관 선정)
- 기관 선정 후 노/사 담당자 대상으로 한 사전간담회 진행
 - 사전간담회 주요 내용은 감정노동과 관련한 기관의 현안문제 청취, 감정노동가이드라인의 취지와 컨설팅 목표에 대한 소개 등임.
- 선정된 대상기관 컨설팅 실무협의
 - 대상 직군, 조사범위, 자료제공, 질문지 및 심층면접조사 협조 당부
- 컨설팅팀 Kick-off 미팅 및 평균 7~8차 전체 연구진 회의 실시
- 대상기관 심층면접조사 (직종별 감정노동자 심층인터뷰 진행, 평균 20~30명)
- 대상기관 노동환경 및 감정노동 실태조사 (전수조사)

- 대상기관 감정노동 컨설팅 노사 연석회의 개최
- 컨설팅 결과 기관설명회 및 관계부서 합동 간담회
 - 컨설팅 결과의 실행 가능성 진단 및 추가 의견 수렴/반영
 - 서울시 관계부서 간담회를 통한 문제인식 공유 및 협조 요청(인력, 예산)

5. 컨설팅 주요 내용 및 샘플

- 컨설팅 주요 내용
 - 기관의 감정노동 직군 파악(시민접점 업무, 직/간접 응대의 빈도와 강도)
 - 현행 제도분석(업무매뉴얼, 교육현황, 피해예방 및 사후조치 실태 등)
 - 대상기관 노동자 감정노동 실태조사(질문지 분석, 심층면접조사)
 - : 노동환경, 건강수준, 감정노동 위험군 분석 등

[Sample 1] A기관 노동자들의 감정노동 위험군 분포



- 관리책임자 및 담당자, 노동조합 심층면접조사
- 개선방안 및 세부 제도 설계 제안 ([Sample 2] 참조)
- 직군별 맞춤형 매뉴얼 제시, 시민홍보방안 등 후속사업 제안 등

[Sample 2] B기관 감정노동 보호를 위한 세부과제 제안

1) 감정노동교육 의무화

현 황	개 선 방 안	비 고
- CS(소비자만족)교육 - 감정노동 관련교육 없음	감정노동교육 정례화 (연 2회)	대상: 팀장급 이상, 사원 분리교육 형식: 소그룹 참여형 교육

2) 감정노동 매뉴얼 마련 및 개선

현 황	개 선 방 안	비 고
응대매뉴얼이 일부 존재함 (오래된 규정이거나 지나친 친절 강조) 일부 직군 매뉴얼 없음	악성민원대응 매뉴얼 마련(상담) 무조건적인친절/사과요구 조항 삭제 악성관객 대응 매뉴얼 마련	- 다산콜센터 상담 매뉴얼, 고용노동부 핸드북, 서울시 가이드라인을 준용

3) 감정노동으로 인한 스트레스 해소 프로그램 마련

현 황	개 선 방 안	비 고
- 감정노동 해소 프로그램 없음 휴게공간 부족	감정노동 고위험자 지원 프로그램(심리상담,정서지원) EAP 프로그램 도입 휴게공간 개선	정기 심리상담 상시 300인 이하 사업장 근로복지공단 기금을 통해 7회 무료심리상담 제공 가능 센터 감정노동 지원제도 활용 휴게공간 시설 확충

4) 감정노동 피해대응 시스템 구축

현 황	개 선 방 안	비 고
- 감정노동 피해대응 시스템 없음	경영지원팀에 전담자 배정 1차(담당팀 관리자)보고 내용을 전담 관리하는 역할 사실관계 확인, 부당민원으로 인한 불이익 방지 법률적 대응 타당성 검토 등	증거수집 방법 교육 부당한 민원으로 인한 불이익 금지에 대한 규정 마련 법적 대응 절차 및 지원방안 협조 체계 확보(노동정책과, 법률지원과)

5) 감정노동 직군에 대한 업무조정 및 인력 확보

현 황	개 선 방 안	비 고
- 일부 직군의 경우, 2018년 홀 추가개관으로 인력충원 시급 (인력 부족은 감정노동 악화 원인)	적정업무량 파악 업무중지권 및 휴식시간 확보를 위한 추가 인력 마련 안전문제 고려하여 **시설의 보안인력 충원 필요	서울시 담당부서와의 협의를 통한 인력과 예산 협조 방안 마련

6. 컨설팅사업의 기대효과

○ 컨설팅 결과 이행에 따른 예산 및 인력 지원

- 제도 시행에 따른 예산과 인력의 필요성을 강조하고, 시 차원에서는 차년도 예산안 반영

을 적극 검토

- 기관 특성을 반영한 맞춤형 보호체계 구축을 통해 감정노동 피해로부터 내부 구성원을 보호하여 업무 만족도를 높일 수 있음(기관의 성과 향상에 긍정적 영향)
- 제도구축 초기의 시행착오를 줄이고, 제도의 정착률을 지원
 - 분야별 전문가집단을 통해 예상되는 시행착오를 제거하여 제도 정착률 지원
 - 모니터링을 통해 발견되는 문제점을 해결

의료인의 직장괴롭힘 문제와 대책

김경희(새서울의료원 분회장)


감정노동자 보호법

산업안전보건법 26조의2 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

고객 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치가 사업주 의무로 산업안전보건법에 명문화됨. '사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객 응대 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 조치를 해야 한다'고 규정

감정노동 문제를 개인적인 영역으로 보지 않고 제도화함.
 고객이 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구를 게시하도록 사업주에게 의무를 부과했지만, 이를 지키지 않아도 사업주를 처벌할 벌칙 규정은 없음.
 사업주 처벌은 오로지 고객 응대 피해로 '업무 중단' 요청을 한 노동자에게 부당한 인사조치를 했을 경우에만 가능.
 이 법은 '감정노동자' 보호법으로 불리고 있으나 실제로는 노동자들이 노동과정에서 겪는 감정노동 전체가 아니라 고객을 응대하는 감정노동에 국한돼 있다.

서울시 감정노동 보호 제도화 추진 경과



1 추진 배경 및 경과

추진 배경

- 민간부문 서비스 전역에 공공부문에 도입되고 공공서비스 분야가 확장되면서 공공부문 감정노동 종사자로 일해 오기
- 공공부문 감정노동 종사자를 보호하고 감정노동으로 인한 피해를 예방하고 회복하는 데 도움을 주기 위한 구체적인 가이드라인 필요

추진 경과

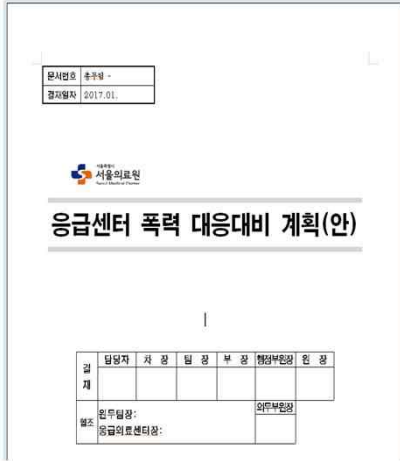
- 서울시 민원취급처 120다인물센터 개교(14. 2. 5.)
- '민원인 대기시간 보충 차액 지급제도'를 7개 시·군·구로 확대 적용
- 문화회 감정노동 연구보고서 및 토론회 개최(15. 7. 13.)
- 감정노동 종사자 권리보호를 위한 업무협약 체결(18년 4월)
- '서울특별시 감정노동 종사자 권리보호 등에 관한 조례' 제정(16. 1. 7.)
- 서울특별시 감정노동 종사자 권리보호위원회 구성(16. 7. 15.)
- 서울시 감정노동 종사자 권리보호 종합계획 발표(16. 11. 6.)

감정노동 종사자 권리보호위원회 개체 실적

- 1회 | 감정노동 종사자 보호 정책 및 가이드라인 등 제정(16. 7. 15.)
- 2회 | 서울시 감정노동 종사자 권리보호 종합계획(안) 등 제정(16. 8. 26.)
- 3회 | 감정노동 종사자 권리보호위원회 운영(16. 9. 22.)
- 4회 | 서울시 감정노동 종사자 권리보호 종합계획(안) 등 제정(17. 2. 10.)
- 5회 | 서울시 감정노동 종사자 보호 7개 시·군·구로 확대 적용 및 '민원 대기시간 보충 차액 지급제도' 등 제정(17. 4. 6.)
- 6회 | 감정노동 종사자 보호 7개 시·군·구로 확대 적용 및 '민원 대기시간 보충 차액 지급제도' 등 제정(17. 8. 15.)
- 7회 | 서울시 감정노동 종사자 보호 7개 시·군·구로 확대 적용 및 '민원 대기시간 보충 차액 지급제도' 등 제정(17. 10. 18.)

- 감정노동 종사자 보호 6대 기본지침**
1. 적절한 휴식보장
 2. 시민응대 매뉴얼 마련
 3. 직무교육, 상담 등 지원프로그램 운영
 4. 고충처리 창구 상시 운영
 5. 감정노동 종사자 보호에 대한 시민 공감 확산
 6. 감정노동 종사자 보호 현황 지속 점검

서울시 산하 출연기관인 서울의료원에서는...



서울의료원은
 -2017.01. 응급센터 폭력 대응대비 계획(안) 공문 발송
 - 18년 4월 '감정노동과 건강관리'라는 산업안전보건 교육을 인터넷을 통한 형식적인 실시.
 -2019년 1월 5일 고 서지윤 간호사가 '병원사람들은 조문도 오지 못하게 하라'는 유서를 남기고 자살

서울시 감정노동 보호 제도화, 감정노동자 보호법이 발표됐지만

서울의료원 직원 문답

1. 감정노동이 무엇인지 아세요?
 -(대부분의 직원들은) '잘 모르겠음.'
 -'기분이 나빠도 일하는 것.'
2. 감정노동자 보호법 들어본적이 있나요?
 -전혀 없다.
3. 직장 내 괴롭힘은 무엇인가요?
 -환자 및 상사의 폭언, 폭행.

4. 서울시 감정노동종사자 권리보호 등에 대한 조례를 들어본적이 있나요?
 (전원) 들어본적 없다
5. 서울시 감정노동센터, 서울시 인권센터가 있는 것을 알고 계신가요?
 - (대부분) 모른다
6. 서울시 감정노동 보호 가이드라인이 있다는 것을 아나요?
 -들어본적 없다

감정노동을 개선하기 위한 대책은?

서울의료원은 감정노동을 개선하기 위하여 어떤 대책이 필요한가?(문답)
폭력을 행사하는 환자에게 페널티가 필요하다.
악성고객(환자)에 대하여 전담부서가 있어야 한다.
공공병원이라는 이유로 서울시 민원을 넣겠다는 협박에서 자유로워야 한다.
폭력, 성추행 등 법률적으로 대응해야 할 때 개인의 문제가 아닌 병원이 나서서 해결해야 한다
폭력, 폭언, 성추행 시 휴식시간이 보장되도록 업무를 대체할 인력이 필요하다
이런 것들이 모두 반영될 수 있는 제대로 된 매뉴얼이 갖추어졌으면 좋겠다.

병원 종사자들에게 진짜 감정노동은?

직장 내 괴롭힘, 그 은밀한 피말리는 폭력

상시적으로 직장 내 괴롭힘에 노출되어있음에도 직장 내 괴롭힘인지 제대로 인지하지 못하고 있다.

병원사업장은 수직적이고 폐쇄적인 위계문화에 가두고 길들여서 감히 (다른) 생각이라는 것을 하지 못하게 만들어야 열악한 노동환경.

"너만 왜 그러냐?" 피해자 개인에게 모든 책임을 전가하고 '말'할 수 없게 만든다

실제 문제제기를 하더라도 해결책은 없이 ▲업무상 부당한 대우나 인사상 불이익 ▲ 비난 ▲악의적인 소문 ▲ 개인성과급감소등 임금감소로 이어져 '치사하지 만 한번 참자'로 귀결

서울의료원 고 서지윤 간호사의 자살은 이러한 근무 환경 속에서 대리학습되어 극단적인 선택을 한것은 날까?

서울시의 감정노동센터, 인권센터, 감정노동자 보호메뉴얼이 실효성이 있으려면

- 서울시 차원의 감정노동보호 정책을 포함시키고, 관계자 협의체 설치, 실태조사, 가이드라인 제공 등을 통해 기업의 관행 개선을 유도하고 괴롭힘 예방을 위한 기준 마련 및 지도·지원이 서울시의 책무에 포함된 것은 고무적인 일이다.

- 직장 내 괴롭힘이 법으로 금지되었고, 괴롭힘 사건 발생 시 사용자에게 신고할 수 있다. 그런데 괴롭힘이 법으로 금지되었다고 해서 당장 사용자에게 신고할 수 있을까? 서울시 감정노동보호 정책이 실효성을 거두기 위해서는 현장의 종사자들이 얼마나 제대로 알고 있는 것이 중요하다.

- 서울시의 정책사업에 대해 공공기관부터라도 좀더 적극적인 교육과 홍보가 필요하고, 지속적인 실태조사 및 기관장이 감정노동에 예방조치를 이행하지 않을 경우에 대한 처벌규정도 함께 검토되어야 한다.

매뉴얼이 만들어져 제대로 적용되기 위해 선행되어야 할 것은 무엇인가?

각자의 인권이 존중되고 누구나 자유롭게 의견을 내고 토론할 수 있는 조직문화를 만들어야 한다.

직장 내 괴롭힘을 당하면 서울의료원의 사내고충처리 절차에 대하여 직원들의 신뢰가 높지 않다. 직원들의 요구는 외부에 서울의료원 전담, 신고 및 상담센터를 만들고, 직원 당사자의 문제가 해결될 수 있도록 권고사항으로 서울의료원에 전달되고 의견이 반영될 수 있어야 한다.

서울의료원 관리자도 직장 내 괴롭힘이 무엇인지 제대로 모른다. 식적인 인터넷 교육이 아닌, 외부 인권교육담당자가 관리자도 포함된 부서별 소규모 인권교육(10-20명)이 우선되어야 한다.

서울의료원 감정노동종사자 보호를 위해 무엇이 선행되어야 하나?

환자만족 또는 고객만족이 병원의 목표로 하는 과도한 서비스 운영이 중단되어야 한다.

-환자를 돌보는 병원 종사자들은 지속적 이고 규칙적인 감정노동을 하고 있다. 이는 정신적 소진이나 우울, 불안 등의 부정적 정서를 유발하며, 직무몰입이나 질적 서비스에 대한 동기저하, 이직률 증가 등 조직측면에 부정적인 영향을 미친다.

-공공병원부터 과도한 친절을 강조하는 의료서비스 광고를 없애야 한다.

과도한 업무량을 줄일 수 있는 제도적 방안이 모색되어야 한다

- 간호사 1인당 환자수를 줄인다.

-교대근무자의 휴게시간이 보장되어야 한다(시간외 근무, 교육 및 간호부 행사 동원을 없앤다)

-환자에 의한 폭언 폭행이 시 업무를 대체해 줄 수 있는 인력이 상시적으로 필요하다

서울의료원 감정노동자 보호를 위해 무엇이 선행되어야 하나?

병원의 위계, 복종문화가 없어져야 한다

-교대근무자의 불규칙한 교번제 근무스케줄을 교대제로 바뀌어야 한다.

-신규 간호사 교육시간을 늘려야 한다(현재 서울의료원은 6주 교육)

-간호사들과 의사들간의 갈등이 생기면 발생하는 보복성 오더를 근절시키는 방안이 마련되어야 한다.(ex 보복성 오더 판단 위원회등이 만들어져야 한다)

기타의견

-상급자의 주관적인 평가를 통한 인사고과 및 개인성과급 차등지급제도가 없어져야 한다

-직장 내 괴롭힘 list를 모두가 한 눈에 볼 수 있도록 공개되어야 한다.

노동자의 사망,
기업의 범죄가 되다

최근 주요 기업살인의 특성과 처벌경향

이상윤(노동건강연대 대표, 직업환경의학 전문의)

1. 산업안전보건법 전부 개정안에서 기업 처벌 관련 주요 변동 내용

개정 전	개정 후
제66조의 2(벌칙) 제23조제1항부터 제3항까지 또는 제24조제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.	제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조 를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. ② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.
제71조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.	제173조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금 2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형
(신설)	제174조(형벌과 수강명령 등의 병과) ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경

	<p>우에는 형기 내에 각각 집행한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 교육 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항 <p>⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.</p>
<p>제67조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제23조제1항부터 제3항까지, 제24조제1항, 제26조제1항, 제28조제1항, 제37조제1항, 제38조제1항, 제38조의4제1항 또는 제52조제2항을 위반한 자 	<p>제161조(도급금지 등 의무위반에 따른 과징금 부과) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10억원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제58조제1항을 위반하여 도급한 경우 2. 제58조제2항제2호 또는 제59조제1항을 위반하여 승인을 받지 아니하고 도급한 경우 3. 제60조를 위반하여 승인을 받아 도급받은 작업을 재하도급한 경우

- 원청 안전보건조치 의무 위반으로 인한 산재사망의 경우도 똑같이 처벌
- 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄를 5년 내에 재범하면 가중 처벌하는 조항 추가
- 양벌규정에 의한 법인 처벌시 벌금 상한을 명시
- 산재사망으로 인한 벌칙 선고시 수강명령 병과 제도 신설
- 도급금지 조항에 대한 벌칙이 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에서 10억원 이하의 과징금으로 변화

2. 산업안전보건법 전부 개정안 시행 이후에도 중대재해 기업처벌법(기업살인법)이 필요한 이유

- 가. 산업안전보건법 위반은 법 조항 내 양형기준과 상관 없이 ‘경범죄’로 취급되어 법원에서 형량이 높게 선고되지 않음
- 대법원 사법연감을 보면, 2007~2016년 10년간 산업안전보건법 위반 혐의로 기소된 피의자의 형사재판 건수는 모두 5109건(1심 기준)이었으나, 이 가운데 징역형을 선고받은 경우는 0.5%인 28건뿐. 절반 이상(3413건)이 벌금형이었고, 집행유예(582건)와 선고유예(194건) 판결도 많음. 2016년 발생한 사망사고에 대한 평균 벌금액은 432만원에 불과.
 - 법원에서 산업안전보건법 위반 범죄는 ‘고의범’이 아닌 ‘과실범’으로, ‘작위범’이 아닌 ‘부작위범’으로 취급되기 때문

나. 원청의 경영자 또는 대기업의 경영자는 처벌받지 않음

- 안전상의 조치, 보건상의 조치, 원청의 안전보건 조치 의무 등을 위반한 ‘자연인’이 원청의 경영자 또는 대기업의 경영자라는 사실을 경찰/검찰이 입증하기는 쉽지 않음 - 직접적 의무
- 대부분의 사례에서 원청의 안전보건관리자, 현장소장 등이 처벌받고, 사업주(개인)가 처벌받는 경우는 영세사업장의 경우로 제한됨
- 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄를 5년 내에 재범하면 가중 처벌하는 조항 역시 ‘기업’ 혹은 ‘법인’ 대상 재범 여부가 아니라 ‘개인’ 대상 재범 여부이므로 실제로는 특정 기업에서 안전보건조치 위반으로 인한 산재사망죄로 유죄를 받는 안전보건 관리자가 있더라도, 그 다음해에 안전보건 관리자를 바꾸었는데도 또 산재사망이 벌어진다고 해서 가중할 수는 없음. 범죄를 저지른 ‘개인’이 다른 사람이기 때문임.

다. 양벌규정에 의한 법인 처벌의 한계

- 법을 위반한 개인에 대한 감독 의무 위반에 대한 벌칙이기에 역시 과실범에 속하여 ‘경범죄’로 취급되고, 법 조문상 형량과 관계 없이 높은 벌금형이 선고되기 힘들
- 자연인의 의무위반 행위를 매개로 법인 처벌이 이루어지는 것은 오늘날 거대화·복잡화·조직화된 기업의 위법행위 구조와 부합되지 않는다는 문제가 지적됨(윤지영, & 임정호, (2016). 기업의 불법행위에 대한 제재의 다양화 방안. 형사정책연구원 연구총서, 1-125.)
- 이러한 한계를 극복하고자 하는 궁여지책으로 법인 제재의 다양화 관점에서 ‘수강명령’ 제도를 신설하였으나, 수강명령 역시 법인의 최고 경영자 등 책임 있는 이를 대상으로 하는 것이 아닌, 안전보건 조치 위반으로 인한 사망죄를 저지른 개인에게 병과하는 것이므로 현장소장 혹은 안전보건관리자를 대상으로 할 가능성이 높아 실효성이 떨어짐

3. 중대재해 기업처벌법(기업살인법)의 주요 내용 및 산업안전보건법 처벌 대비 특징

<p>가. 사업주 및 경영책임자 등은 사업주나 법인이 소유·운영·관리하는 사업장, 공중이용시설, 공중교통수단에서 사람이 생명·신체의 안전에 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.</p> <p>나. 사업주 및 경영책임자 등은 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무를 짐.</p> <p>다. 사업주나 법인이 제3자에게 임대·용역·도급 등을 행한 경우, 그 사업주나 법인(원청사업주)과 제3자는 공동으로 제3조의 안전조치의무 및 보건조치의무를 부담함.</p> <p>라. 사업주 및 경영책임자가 이 법에 따른 안전조치의무 및 보건조치의무를 위반하여 사람을 사상에 이르게 한 경우, 사업주 및 경영책임자를 형사처벌하며, 해당 법인에게도 벌금을 부과함.(3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금)</p> <p>마. 법령상 사업장이나 공중이용시설에 대한 감독의무 또는 인·허가 권한을 가진 공무원이 직무를 유기하여 사람을 사상에 이르게 한 경우 1년 이상의 징역이나 3천만원 이상 3억원 이하의 벌금에 처함.</p>

가. 중대재해 처벌법은 산안법 대비 기업의 최고 경영자 처벌의 가능성을 높였음

○ 안전보건 조치를 취할 의무를 가진 자를 사업주 및 기업 내 업무 담당자뿐 아니라 경영책임자 등으로 명시하여 기업의 최고 경영자 처벌의 가능성을 높였음

나. 중대재해 처벌법은 산안법 대비 법인에 대한 실효적 처벌의 가능성을 높이고 제재를 다양화 하였음

○ 다음의 경우에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 10분의 1의 범위에서 벌금을 가중할 수 있도록 하였음.(법인을 과실범이 아니라 고의범으로 처벌할 수 있는 근거 마련)

1. 업무상 과실 또는 중대한 과실을 범한 행위자에 대하여 법인의 경영책임자 등이 명시적 또는 묵시적으로 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하도록 지시한 경우

2. 법인 내부에 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하는 것을 조장·유인·방치하는 조직문화가 존재하는 경우

○ 다음의 법인 제재 제재를 병과할 수 있도록 하였음

1. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지
2. 5년 이하의 보호관찰
3. 무기 또는 1년 이상의 공계약의 배제
4. 무기 또는 1년 이상의 자금의 공모금지

다. 중대재해 기업처벌법은 ‘기업 처벌’을 위한 사회적 논의의 시작점임

○ 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정을 위한 논의는 산재사망 예방 뿐 아니라 각종 범죄를 저질러도 치외법권의 영역에서 전혀 처벌받지 않고 있는 기업범죄 처벌의 논의를 촉발시키는 것임

○ 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정 운동은 기업은 각종 범죄를 저질러도 왜 처벌받지 않는지, 왜 처벌받아도 숨방망이 처벌밖에 안되는 것인지 의문을 가지는 광범위한 국민 정서를 대변하는 입법 운동임

4. 변화된 상황에서 중대재해 기업처벌법(기업살인법) 제정을 위한 과제

○ 법률의 필요성에 대한 여론 조성

○ 입법안 재정비

- 산안법 개정으로 노회찬 의원안을 비롯 기 제출된 법안의 일부 수정이 필요한 상황임

○ 대표 발의 국회의원 조정

- 노회찬, 정동영, 박주민, 박재호 의원안 등이 국회에 제출되었는데, 이에 대한 검토와 대표 발의 국회의원 조정 등이 필요함

산업안전보건법 전면 개정과 기업살인법

유성규(노동건강연대, 노무사)

1. 현행 산업안전보건법(이하 ‘현행법’)의 한계⁷⁶⁾

가. 1981년 산업안전보건법 제정 당시 산업 및 고용 구조

산업안전보건법은 1981년에 제정된 법률임. 법 제정 당시 우리나라의 산업 및 고용 구조는 현재와 매우 상이했음. 종신 고용이 일반화된 고용 구조였고 도급, 사내 하청과 같은 간접 고용은 극히 예외적인 고용 형태였음. 또 당시는 경공업에서 중화학 공업으로 산업 구조 조정이 한참 진행되던 시기로, 서비스업, IT 산업, 반도체 산업 등 현재의 주력 산업이 전체 산업에서 차지하는 비중이 작았음.

나. 고용 구조 변화에 기인한 현행 산업안전보건법의 한계

산업안전보건법이 제정되고 38년이 흐르면서 간접 고용이 크게 증가했고 노동자와 자영업자간 경계선에 놓여 있는 특수고용노동자의 규모 역시 크게 증가했음. 우리나라 고용 구조의 대표적 특징 중 하나로 평가되던 종신 고용 구조 역시 기간제 노동자 등 비정규직 노동자의 증가로 인해 빠르게 허물어지고 있는 상황임. 그러나 현행법은 사용자 책임을 해당 노동자를 직접 고용한 사용자에게 집중시키고 있을 뿐임.

다. 산업 구조 변화에 따른 현행 산업안전보건법의 한계

산업구조 역시 1981년과 비교하면 크게 변화했음. 서비스업 등 3차 산업이 지배적인 산업으로 완전히 자리 잡았고 1차 산업의 비중은 급격히 작아졌음. 1981년에는 존재하지 않았던 새로운 화학 물질과 작업 공정이 출현했고, 그 변화 속도는 점점 빨라지고 있는 상황임. 그러나 산업안전보건법은 1981년 제정 당시 단순 제조업 중심의 규율 체제에서 크게 벗어나지 못한 상황임.

76) 개정법은 2019. 1. 15. 공포되었으나 2020. 1. 16. 부터 시행됨. 다만, 제14조 및 제175조제4항 제2호의 개정규정은 2021. 1. 1. 부터 시행되고, 제35조 제5호, 제110조부터 제116조까지, 제162조 제9호 및 제10호, 제163조 제1항 제3호 및 제2항(제112조제8항에 관한 부분에 한정한다), 제165조 제2항 제25호부터 제27호까지, 제166조 제1항 제9호, 제175조 제5항 제3호(제114조 제1항에 관한 부분에 한정한다) 및 제5호부터 제12호까지, 같은 조 제6항 제2호(제35조 제5호에 관한 부분에 한정한다) 및 제9호부터 제11호까지의 개정규정은 2021. 1. 16. 부터 시행됨. 따라서 2020. 1. 15.까지는 현행법 체제가 그대로 유지됨.

2. 개정 산업안전보건법(이하 ‘개정법’)의 의의와 문제점

가. 법의 보호 대상 확대 측면에서⁷⁷⁾

제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
 2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행
 2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공
- ② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

개정법은 변화된 고용 구조 및 형태를 반영해 법의 보호 대상을 기존 “근로기준법상 근로자”에서 “노무를 제공하는 자”로 확대했음. 이에 따라, 법의 보호 범위가 특수고용노동자, 배달 어플리케이션 등을 활용해 물건의 수거·배달 등 노무를 제공하는 자, 프랜차이즈 가맹점 사업자와 그 소속 노동자까지 확대되었음.

‘사용자가 아닌 자’에게 ‘노동자가 아닌 자’에 대한 법률적 의무를 부여하는 과정이므로, 이와 관련한 치열한 법적 논란과 분쟁이 예견되는 상황임. 이에, 개정법은 더 정교하고 치밀하게 구성되었어야 하지만, 개정법에는 이들에 대한 안전 및 보건 조치의 구체적 내용이 없고, 이를 어디서 어떻게 정할지에 대한 위임 규정도 없음. 더욱이, 이를 위반한 자에 대해서 형사처벌이 아닌 과

77) 개정법 제1조, 제77조부터 제79조까지 등

태로만 부과하도록 함으로써 그 실효성도 의문인 상황임.

나. 작업중지권 부여와 실효성 확보 수단 마련 측면에서⁷⁸⁾

현행법	개정법
<p>제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장으로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p><이하 생략></p>	<p>제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.</p> <p>③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.</p>

문구와 체계가 정리된 것 외에는 현행법과 개정법 간에 내용적인 차이를 확인하기 어려움. 노동자들이 위험한 상황임에도 작업을 멈출 수 없는 이유는 작업 중지 후에 가해질 수 있는 사업주의 불이익 때문임. 그러나 사업주가 작업을 중지한 노동자에게 부당한 불이익을 가하더라도 개정법에서도 현행법과 마찬가지로 그 사업주에게 형사처벌, 과태료 등 제재를 가하지 않음. 법이 개정되었음에도 불구하고, 노동자들이 앞으로 위험한 상황에서 당당하게 작업을 중지할 수 있을지는 여전히 의문임.

다. 유해·위험한 작업의 도급 금지 측면에서⁷⁹⁾

<p>제58조(유해한 작업의 도급금지) ① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.</p> <p>1. 도급작업</p>

78) 개정법 제52조
79) 개정법 제58조

2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
 3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업
- ② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.
1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우
 2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우

<이하 생략>

현행법에서는 사업주가 자신의 사업장에서 도급 작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업을 고용노동부 장관의 인가를 받으면 도급을 줄 수 있었음. 그러나 개정법은 사업주가 자신의 사업장에서 그 작업에 대한 도급을 원칙적으로 줄 수 없도록 정하고 있음. 다만, 일시·간헐적으로 작업을 하는 등의 경우에는 도급을 줄 수 있음.

도급 금지 범위는 이번 개정 과정에서 가장 핵심적인 이슈였음. 개정법이 김용균법이라고 불리게 된 이유도 무분별한 위험의 외주화를 근절해야 한다는 사회적 요구를 반영한 법안이었기 때문이었음. 그러나 개정법의 도급 금지 범위는 개정 전과 사실상 달라진 내용이 없으며, 고(故) 김용균 씨가 담당하던 업무조차도 도급 금지 범위에 포함되지 않았음.

일부 내용에서는 개정 전에 비해 심각한 후퇴가 확인되고 있음. 우선, 현행법은 모든 도급 금지 업무를 고용노동부 장관의 인가를 거쳐야만 도급을 줄 수 있도록 했으나, 개정법에서는 일시·간헐적이라는 이유만 있으면 사업주가 고용노동부 장관의 인가 없이도 자의적 판단으로 도급을 줄 수 있도록 변경되었음. 현행 파견근로자 보호 등에 관한 법률이 직접 생산 공정에 파견을 금지하면서도 일시·간헐적 업무에 대해 파견을 허용함으로써 결과적으로 불법 파견이 양산되었던 최악의 전례가 떠오르는 상황임⁸⁰⁾.

다음으로, 도급 금지를 어긴 사업주에 대한 처벌이 약화되었음. 현행법에서는 도급 금지를 위반한 자에 대해 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금의 형사처벌이 가해졌으나, 개정법에서는 형사 처벌 조항은 없어지고 10억 원 이하의 과징금이 신설되었음. 이는 처벌의 수준 및 방법의 명백한 후퇴로 볼 수 있음.

80) 파견근로자보호등에관한법률 제5조(근로자파견대상업무 등) ①근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다. <개정 2006. 12. 21.>

②제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다. <개정 2006. 12. 21.> (이하 생략)

라. 도급인의 책임 강화 측면에서⁸¹⁾

제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

개정법은 도급인이 관계수급인⁸²⁾ 소속 노동자에 대해 안전 및 보건 조치를 해야 하는 장소를 도급인의 사업장뿐만 아니라 도급인이 제공하거나 지정한 장소로 확대했음. 또 도급인이 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조, 분해, 해체, 철거하는 작업 등을 수행하는 수급인에게 이와 관련된 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 않는 경우, 수급인이 해당 도급 작업을 하지 않을 수 있고, 계약 이행 지체에 따른 책임을 지지 않도록 했음.

이 역시 도급인에 대해 새로운 법적 책임과 의무를 부여하는 과정이므로 앞으로 이와 관련한 치열한 법적 논란과 분쟁이 예견됨. 그럼에도 불구하고, 개정법은 도급인이 책임져야 할 안전 및 보건 조치의 내용이 무엇인지 구체적으로 정하지 않고 있음. 이를 어디서 어떻게 정할지 위임 규정도 없음. 자칫, 의미 있는 법 개정이 그 시행 과정에서 상징적인 선언으로 전락할 가능성도 있는 상황임.

건설 공사, 전기 공사, 정보 통신 공사 등 건설업에서 발주자를 도급인의 범위에서 제외시킨 것은 명백한 후퇴로 볼 수 있음. 개정 전에도 발주자가 산업안전보건법상 도급인의 범위에 속하는지 여부에 대해 법적 논란이 있었던 것이 사실이지만, 고용노동부가 플랜트 노동자에 대한 발주자의 도급인 지위를 인정하는 등 긍정적인 법 해석 및 집행으로 나아가고 있는 상황이었음. 개정법은 이러한 유의미한 변화의 흐름에 역행하는 후퇴로 평가될 수 있음.

마. 물질안전보건자료(MSDS)에 대한 노동자의 알 권리 측면에서⁸³⁾

제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출) ① 화학물질 또는 이를 함유한 혼합물로서 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 것(대통령령으로 정하는 것은 제외한다. 이하 "물질안전보건자료대상물질"이라 한다)을 제조하거나 수입하려는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 고용노동부령으로 물질안전보건자료의 기재 사항이나 작성 방법을 정할 때 「화학물질관리법」 및 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」과 관련된 사항에 대해서는 환경부장관과 협의하여야 한다.

1. 제품명
2. 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질의 명칭

81) 개정법 제63조 및 제65조 제4항

82) 개정법에 따르면, 관계수급인이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말함.

83) 개정법 제110조 및 제112조 등

및 함유량

3. 안전 및 보건상의 취급 주의 사항

4. 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성

5. 물리·화학적 특성 등 고용노동부령으로 정하는 사항

② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부장관에게 별도로 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 제1항에 따라 제출된 물질안전보건자료에 이 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량이 전부 포함된 경우

2. 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 물질안전보건자료대상물질을 국외에서 제조하여 우리나라로 수출하려는 자(이하 "국외제조자"라 한다)로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출한 경우

③ 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제1항 각 호에 따른 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항이 변경된 경우 그 변경 사항을 반영한 물질안전보건자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 물질안전보건자료 등의 제출 방법·시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

현행법은 화학물질 및 이를 함유한 혼합물을 양도하거나 제공하는 자가 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 작성, 제공하도록 정하고 있었으나 개정법은 해당 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자가 물질안전보건자료를 해당 물질을 양도받거나 제공받는 자 뿐만 아니라 고용노동부 장관에게도 제출하도록 함으로써 정부의 화학물질에 대한 관리를 강화했음.

또 현행법은 화학물질 등을 양도하거나 제공하는 자가 영업 비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정되는 화학 물질 등에 대해서는 물질안전보건자료에 이를 적지 않을 수 있도록 했으나 개정법은 영업비밀과 관련되어 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 않으려는 자는 고용노동부 장관의 승인을 받아 그 화학 물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 자료를 적도록 했음.

물질안전보건자료는 노동자가 자신이 다루는 물질의 유해·위험성과 노출 시 응급 조치 요령 등을 사전에 숙지할 수 있도록 마련된 중요한 제도임. 이에, 물질안전보건자료는 산업안전보건법상 노동자의 알 권리와 관련된 핵심적 사항이라고 해도 과언이 아님. 그러나 기업들은 그 동안 영업 비밀이라는 이유로 정보를 은폐하기도 했고, 심지어 직업병 인정을 위해 자료를 요청하는 경우에도 공개를 거부하는 경우도 있었음.

개정법은 기업이 영업 비밀을 포함한 물질안전보건자료를 고용노동부에 제출하도록 함으로써, 정보를 은폐하려는 기업의 행태에 제동을 걸었다는 데 의미가 있음. 그러나 앞으로 개정법으로 인해 노동자들의 알 권리가 확대될 것인지는 의문임. 법이 개정되었음에도, 기업이 영업 비밀이라는 이유로 정보를 은폐할 때, 노동자가 취할 수 있는 조치는 개정 전과 동일하게 거의 없음. 기업은 노동자의 정당한 정보 공개 요구를 거부하더라도 500만 원이하의 과태료만 부담하면 되는 상황

입.

바. 처벌 강화 측면에서⁸⁴⁾

제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.
② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.

현행법은 안전 조치 또는 보건 조치 의무를 위반하여 노동자를 사망하게 한 자에 대하여 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있음. 개정법은 이에 더해 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 같은 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중 처벌을 할 수 있도록 했음.

처벌의 상한선이 상향 조정된 것은 사실이지만, 개정 전에도 처벌 상한선이 낮아서 솜방망이 처벌이 이뤄진 것이 아니며, 처벌 상한선을 높인다고 실제 처벌 수준이 높아지지 않음은 누구나 알고 있는 사실임. 우리나라에서는 처벌의 상한선을 100년 이하로 높이는 것보다 처벌의 하한선을 1년 이상으로 정하는 것이 훨씬 유의미한 법 개정일 수 있음.

3. 산업안전보건법을 뛰어넘는 새로운 법률, 새로운 법 체제 구성의 필요성

개정법은 완성된 법률이 아니며, 아직 채워야 할 공백이 너무 많은 미완의 법률임. 그 공백을 어떻게 채우는가에 따라 현행법의 문제점과 한계를 보완하고 극복하는 법률이 될 수도 있고, 현행법보다 더 큰 문제점을 낳는 법률로 전락할 수도 있음. 따라서 앞으로 만들어지게 될 시행령과 시행규칙에 어떤 내용이 어떻게 담길지가 매우 중요함.

현재 시행령(안)과 시행규칙(안)이 어느 정도 완성되어 조율 단계에 있다는 전언임. 따라서 앞으로 국회 입법 과정보다 더 치열한 논쟁과 비판이 필요함. 아래의 문제의식들은 그 동안 기업살인법 제정 운동을 통해 시민사회가 줄기차게 요구해 왔던 내용들임. 개정법에 그 기본 방향은 반영되었으나 실효성 있는 내용들이 담기지는 못했음. 시행령과 시행규칙에서라도 아래 문제의식들이 최대한 반영될 수 있도록 적극적으로 정부를 견인해야 함.

첫째, 노동자들을 직접 고용하지는 않았지만 산업안전보건에 대한 실질적 지배력을 행사하거나, 이들의 노동으로 가장 많은 이익을 향유하는 지위에 있는 기업이 실질적인 책임을 지는 구조를 만들어내야 함.

84) 개정법 제167조 등

둘째, 형사처벌의 기본 원칙인 ‘행위자 처벌 원칙’을 뛰어넘을 수 있어야 함. 형사처벌의 대상을 행위자로만 국한하게 되면 노동자 생명을 담보로 이윤을 가져간 기업은 물론 그 이익의 최종 향유자들에 대해 책임을 묻기 어려워짐.

셋째, 산재를 야기한 기업이나 최고경영자에게 실질적인 압력이 되는 처벌 유형이 고려되어야 함. ‘벌금형, 징역형 등 처벌의 하한선을 정하고 그 상한선을 없애는 방안’, ‘산재를 야기한 기업의 구체적 정보를 보다 적극적으로 공시하는 방안’ 등 기업에 실질적으로 압력이 되는 처벌 유형이 고려되어야 함.

안타깝게도, 위 문제의식들은 기존 법 체제와의 조응을 둘러싼 법 기술적 논쟁을 야기할 가능성이 매우 높음. 따라서 기존 법 체제 내에서는 산업안전보건법에 충분히 반영되기 어려운 문제의식들임. 이에, 우리는 사회적 비극을 기업살인법으로 승화시킨 영국의 전례를 교훈으로 삼을 필요가 있음.

1987년 3월 영국의 여객선 ‘헤럴드 오브 프리 엔터프라이즈’가 완전히 침몰해 193명의 승객과 선원들이 물에 빠져 사망하는 사건이 발생했음. 사고를 야기한 직접적인 행위자는 부갑판장이었으나, 이를 감독하고 관리해야 할 기업에게도 큰 책임이 있었음. 시민들은 기업에 대한 처벌을 원했으나 당시 영국에는 기업을 처벌할 수 있는 법률이 존재하지 않았음. 그 결과 행위자인 선장과 선원들만 처벌되고 기업은 아무런 처벌도 받지 않는 허망한 결론으로 귀결되었음.

영국의 시민 사회는 경악했고 기업의 천박한 이윤 추구가 앞으로 자신들에게 어떤 참혹한 결과를 야기할지 고민하기 시작했음. 고민은 행동을 낳았고 행동은 결실을 맺었음. 그 결실이 바로 ‘기업살인법’이라 불리는 기업과실치사 및 기업살인법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act)이었음.

영국의 기업살인법은 산재사망을 야기한 기업을 처벌하기 위한 법률적 도구라는 형식적 의미 외에 더욱 중요한 사회적 의미를 내포하고 있음. 아무리 시장과 이윤이 최고의 선(善)이 되는 자본주의 사회일지라도 결코 기업이 넘어서는 안 되는 선(線)이 존재함을 확인한 것임. 영국 사회는 이를 확인하기 위해, 궁극적인 이윤의 집결지이자 실질적 결정권을 행사하는 기업이 직접 처벌되는 구조를 만들어낸 것임.

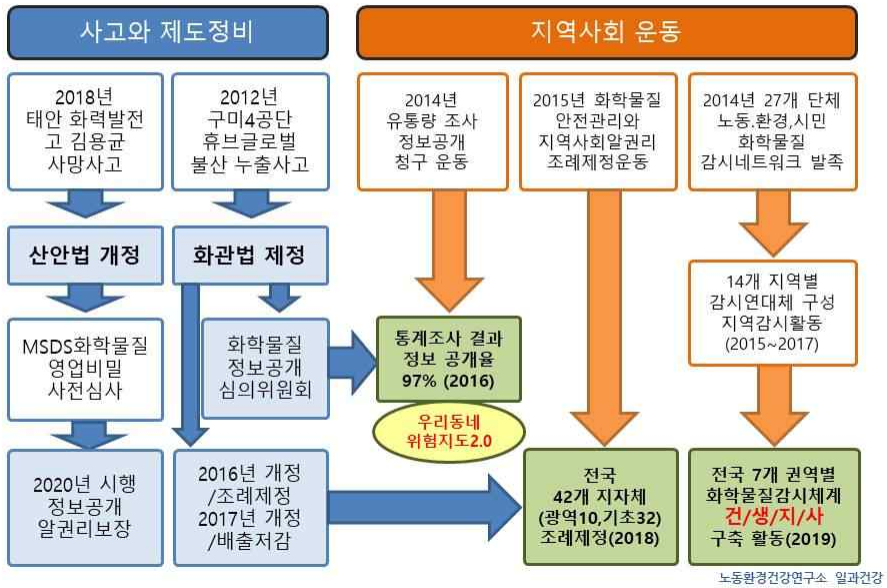
우리에게도 기존 법 체제를 뛰어넘는 새로운 법률, 새로운 법 체제가 필요한 시점임. 이를 위해 사회적 공분과 공론을 차분히 모아 나가야 함. 기업살인법 제정 운동은 이를 위한 ‘슬로건’이자 ‘도구’가 되어야 함. 시민의 공분과 공론을 차분히 모아 나간다면, 우리에게도 기업살인법이 현실이 될 수 있음.

화학물질 알권리 감시활동과 지역대비체계 구축방안

화학물질알권리와 지역대비체계 구축방안

현재순(일과건강 기획국장)

사업장 화학물질 안전관리 제도와 감시활동



2018년 고 김용균 사망사고 이후 산업안전보건법 개정 주요내용

1. 110조 물질안전보건자료(MSDS)의 작성 및 제출
 - 화학물질 제조수입자가 정부 고용노동부장관에게 제출하도록 의무화
2. 112조 물질안전보건자료의 일부 비공개 승인
 - 영업비밀을 사용하기 위해서는 정부에게 사전 심사
 - 영업비밀 기준 산재예방정책심의위원회에서 선정
 - 영업비밀을 하려면 사업주가 노동부에 신청, 노동부 심의를 통해 결정
 - 화학물질 독성 정보에 대해 노동자 대표, 질병판정위원회, 의사, 대행기관 등이 요청하면 정보공개

- ★ MSDS 인터넷 공개 조항 삭제로 알권리 보장 한계
- ★ 하위법령 논의 시 영업비밀 신청 최소화 장치 필요
- ★ 사업장에서의 이행강제를 위한 현장 안전보건활동

3

2012년 구미불산 누출사고 이후 화학물질관리법 개정 주요내용

1. 2015년 1월 화관법 제정
 - 사업장 내 화학물질 장외영향평가와 사고대비 위해관리계획서 작성, 사고 시 과징금, 시설관리 등을 규정.
 - 화학물질정보공개 심의제도 도입(공개율 확대 20%→95%)
2. 2016년 5월 화관법 개정(7조2 신설)
 - 지자체가 화학사고 대응을 위한 계획수립, 화학물질관리 심의, 자문을 위한 노사민관 참여 위원회 구성
 - 화학물질 정보제공, 화학물질 안전관리에 필요한 행정 및 재정지원 등의 사항을 조례로 둘 수 있게 규정.
3. 2017년 11월 화관법 개정(11조2 신설)
 - 사업주는 매 5년마다 유해화학물질 배출저감계획서 작성 및 제출.
 - 환경부장관은 배출저감계획서를 지자체장에게 제공하여야 하며 환경부장관 및 지자체장이 사업장의 배출저감을 위한 기술적·행정적·재정적 지원이 가능하도록 규정.

4

화학물질 안전관리와 알권리 조례 현황(1)

- 전체 42개 지자체 조례 제정 (2018.12.31)
 - 광역 10개 : 경기, 충북, 인천, 전북, 부산, 광주, 전남, 울산, 경남, 충남
(미제정 : 강원, 경북, 대전, 대구)
 - 기초 32개 (군·구조례 7개 포함) : 군산, 양산, 광주광산구, 수원, 전남해남군, 여수, 평택, 영주, 청주, 나주, 포항, 울산남구, 성남, 파주, 구미, 의정부, 동두천, 익산, 창원, 경기도연천군, 김포, 서산, 아산, 충남태안군, 천안, 김해, 안산, 인천서구, 안양, 양주, 울산동구, 화성
- 위원회 심의 기능 38개 : 제외 4개(충북/부산/구미/충남태안)
 - 민간or노동or주민추천 위원 37개 : 제외 4개(충북/부산/충남태안/안산)
 - 민간·노동 포함 8개 : 여수/나주/포항/동두천/익산/창원/서산/아산
 - 민간·주민 포함 6개 : 울산남구/의정부/경기연천군/김해/울산동구/화성
- 배출량·통계조사결과 고지 39개 : 제외 3개(충북/부산/광주광산구)

5

화학물질 안전관리와 알권리 조례 현황(2)

- 위해관리계획서 고지, 자원, 검토 26개
 - 26개 지역 : 인천/평택/여수/청주/나주/포항/울산남구/성남/파주/의정부/전남해남군/익산/창원/경기연천군/김포/서산/아산/충남태안군/천안/김해/안산/충남/인천서구/양주/울산동구/화성
 - 제외 16개 지역 : 경기/충북/전북/부산/군산/양산/광주/수원/전남/광주광산구/영주/울산/구미/동두천/경남/안양
- 화학사고 시 주민고지 25개
 - 25개 지역 : 여수/평택/청주/나주/울산남구/성남/파주/의정부/동두천/전남해남군/익산/창원/경기연천군/김포/서산/아산/충남태안군/천안/김해/안산/인천서구/안양/양주/울산동구/화성
 - 제외 17개 지역 : 경기/충북/인천/전북/부산/군산/양산/광주/수원/전남/광주광산구/영주/포항/울산/구미/경남/충남
- 120톤미만 사업장조사 5개 : 광주/전남/여수/평택/동두천/서산/아산/안산
- 장외영향평가서 요구 3개 : 여수/익산/아산
- 화학사고위원회, 화학물질정보센터 설치운영 1개 : 수원
- 화학물질감시단 운영 1개 : 화성

6

화학물질 감시단 운영 조례(화성_2018.12.31)

제24조(화학물질감시단)

- ① 시장은 화학물질 사고예방 및 적절한 감시를 위하여 화학물질감시단(이하 “감시단”이라고 한다)을 설치하며, 감시단은 다음 각 호의 활동을 수행한다.
 1. 화성시 및 시민단체들과 연계한 화학물질 배출에 대한 감시활동
 2. 유해 화학물질 및 화학사고 예방을 위한 홍보활동
- ② 시장은 위원회의 심의·자문을 거쳐 감시단을 임명하며, 지역주민이나 시민사회의 적극적인 참여를 유도하여야 한다.
- ③ 감시단원의 선발인원·임기·교육·구체적 활동내용 등에 관한 사항은 위원회의 심의·자문을 거쳐 시장이 결정한다.
- ④ 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 심의·자문을 거쳐 감시단원을 해촉할 수 있다.
 1. 감시단원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
 2. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
 3. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
 4. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
- ⑤ 시장은 감시단이 제1항의 사업을 수행함에 있어서 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다.

7

화학물질감시네트워크 14개 지역단체 현황

- 화학물질 인천감시네트워크 ★
- 수원화학물질알권리네트워크 ★
- 미세먼지·화학물질로부터 안전한 안산시민네트워크
- 평택건강과생명을지키는사람들(평택건설지사) ★
- 파주건강과생명을지키는사람들(파주건설지사) ★
- 화학물질알권리 화성시민협의회 ★
- 오창환경지킴이 ★
- 서산시민사회환경협의회
- 전남건강과생명을지키는사람들(전남건설지사) ★
- 전북건강과생명을지키는사람들(전북건설지사안전모)
- 안전하고 행복한 양산만들기 주민모임(안행주) ★
- 화학물질로부터 안전한 경남만들기 추진위(준)
- 화학물질로부터 안전한 울산만들기 사업본부(준)
- 영주시민연대 ★
- 구미건강과생명을지키는사람들(구미건설지사(준))

★ 환경부 지역대비체계 구축사업 10개 지역 중 9개 지역 참여.

8

환경부 지역대비체계 연구사업 사례 (수원시)

- 2015. 2-12월 물고기폐사 대책 실무협의회 운영(민관대책단+시의회+기업)
- 2016. 03. 21. 수원시 화학사고 대응 및 지역 알권리 조례 제정
- 2016. 수원시 조례이행방안 2차례 기획회의(수원시/시민사회단체)
- 2016. 08. 30. 화학사고관리위원회 발족을 위한 2차례 실무회의
- 2016. 10. 27. 화학사고대응 기업협의회 구성을 위한 기업 간담회
- 2016. 11. 04. 시민사회협의회 구성을 위한 시민사회단체 간담회
- 2016. 12. 21. 화학사고관리위원회 발족
- 2017. 1-3월 수원시 화학사고관리기본계획 수립
- 2018. 4월 화학사고관리위원회 정례회의(조례, 운영규정 개정)
- 2019. 수원시 환경정책과 자연환경팀 전담부서
- 2019. 1월 소위원회 회의, 수원시 환경사고 사례집 2018 발간

- 행정의 알권리에 대한 열린 사고와 적극적 지원
- 기업의 사회적 의무와 역할에 대한 공감대 형성
- 단계별 과제 실행논의를 위한 지속적인 당사자 실무협의회

9

화학사고 사례로 본 지자체의 역할



- 사고발생 초기 주민안전 확보 필요(다양한 정보전달 방법 필요)
- 방재작업(하천유입 차단 등) 및 방재기관 지원(중장비, 폐기물처리 지원)
- 사고처리 과정의 투명한 공개(사고지역 주민의 불안감 해소)
- 사고처리 종료 후 주민안내(사고지역 및 인근지역 까지 사고사례 전파)
- 사고처리 과정의 문제점 도출 및 매뉴얼 보완
- 살아있는 매뉴얼이 되도록 지속적인 화학사고 대응 훈련 필요

**화학사고 처리는 잘 해도 칭찬 받지 못하지만 우리의 노력으로
인명피해를 막을 수 있는 것에 보람을 느꼈으면 좋겠습니다.**

수원시 화학사고관리위원회 구성

1	시의회의원	수원시의원	
2	시의회의원	수원시의원	
3	시민단체	수원환경운동연합 사무국장	
4	시민단체	수원YMCA 간사	
5	시민단체	다산인권센터 활동가	
6	기업	삼성전자(주)환경안전센터 그룹장	
7	기업	삼성전기(주) 안전환경팀 차장	
8	기업	송원산업(주) 환경부장	
9	전문가	노동환경연구소 부소장	
10	전문가	아주대학교 환경안전공학과 교수	
11	전문가	인하대학교 환경안전융합과 교수	
12	전문가	경기대학교 창의공과대학 교수	
13	전문가	환경보건기술연구원 본부장(토양환경)	
14	전문가	수원소방서 화재조사분석과	

11

지역감시활동 사례(오창환경지킴이)

- 2014년 오창지역 274건의 악취 민원 발생
- 오창환경지킴이를 중심으로 주민들이 자발적 순찰 시작
- 순찰활동을 하면서 적극적으로 지역 정치인들에게 문제해결 요구 (공무원 증원, 경제적 지원 요청 등)
- 2015년 4월 “민관합동 청정대기 환경지킴이” 5명 선발
- 연간 40회 이상의 지역 순찰 및 모니터링 일지 작성
- 분기별로 년 4차례 도청, 시청, 충북 보건환경연구원 등과 함께 간담회 진행
- 민관합동 기업순찰 점검

12

오창지역 민관합동 기업순찰

- 모니터링을 통해 업체 선정
- 배출구나 원료저장탱크 인근의 악취, 사업장 내의 악취, 하수처리시설 등 점검
- 악취가 심한 곳은 공기포집, 및 악취 측정
- 직원에게 경위 설명 및 개선안 요청
- 기업활동방해가 아닌 상생으로 안전한 지역만들기 목적
- 4년간 측정한 결과 법적으로 기준치를 초과한 경우는 많지 않음
- 기업은 주민들의 고통에 대해 공감하고 악취저감시설에 많은 투자를 진행, 현재 악취 발생업체 현저히 감소.

악취민원 접수 감소와 담당부서 신설



- 2017년 전년 대비 약 3분의 2 정도 민원 감소!
- 2017년 청주시 화학물질 안전관리 조례 제정!
- 2018년 청주시 안전정책과 전담 부서 신설!

지역감시활동 사례(평택 건생지사)

- 2015년 APK사업장 건설반대 주민대책위 활동
- 2016년 평택시 화학물질 알권리 조례제정 활동
- 2016년 평택 건강과 생명을 지키는 사람들 창립/
화학물질로부터 안전한 평택만들기 캠페인
- 2017년 기업별 (APK 사업장) 감시단 활동
- 2018년 산단별 (세교 단지) 감시단 활동
- 2019년 평택시 환경농정국 환경지도과 개편 신설

15

기업별 감시단 활동

- APK 가스제조 사업장 반대주민대책위가 발전적인 조직전환으로 화학물질감시단체 평택 건생지사 발족
- 기업,민간,지자체가 합동으로 정기적인 현장방문, 안전활동 브리핑, 개선방안 주민소통의 자리마련
- 정기적인 안전점검을 통해 사업장 안전관리에 주민이 참여하는 모범적 활동사례를 만들어가고 있음.
- 같은 업종의 신규사업장인 플렉스에어코리아가 APK 사례에 따라 주민과의 소통과 정기 안전점검 실시를 약속함. 선행한 기업이 있다는 것은 기업의 자세변화에 영향이 주고 있음을 증명함.

산단별 감시단 활동

- 평택건설지사 기업별(APK,플렉스에어코리아) 감시단뿐만 아니라 지역산단별(세교단지) 감시단을 별도로 구성 운영
- 지역주민의 화학물질에 대한 높은 관심을 감시단 활동으로 조직함으로써 직접참여의 계기를 제공
- 아스콘 공장 대책활동을 계기로 세교단지 민간감시단을 구성하고 단지 내 사업장 안전점검을 지자체와 협의하여 진행하고 있음.
- 기업의 입장에서 주민에게 투명한 기업이라는 이미지 사업으로 동참하는 분위기 조성됨.

‘비밀은 위험하다! 알았으면 행동하라!’ 전국 화학물질 감시체계 “건설지사”

7개 권역 건설지사 구성현황

- 수도권 건설지사: 2016년 평택건설지사, 2018년 11월 파주건설지사 창립, 수도권 감시연대단체 활동평가를 통해 수도권 건설지사 창립.
- 전남 건설지사: 2015년 여수건설지사 창립, 2017년 전남건설지사 조직확대
- 전북 건설지사 ‘안전모’: 2018년 10월 창립.
- 충북 건설지사: 오창 환경지킴이와 2019년 상반기 창립 예정.
- 충남 건설지사: 서산 시민사회환경협의회 창립, 2019년 상반기 창립 예정.
- 경북 건설지사: 구미건설지사 활동, 2019년 상반기 창립 예정.
- 경남 건설지사: 경남건설지사 2019년 상반기 창립 예정



18

권역별 건생지사 주요활동

- 운영진 회의 및 교육
 - 월 1회 운영진 회의 및 실무교육
- 주민감시단 공개모집
 - 회원확대 및 선전홍보 활동/ 현수막 게시 및 지역언론 광고
- 감시단 양성교육(4회)
 - 화학물질과 지역사회알권리
 - 노동자, 주민알권리(산업안전보건법, 화학물질관리법)
 - 소비자 알권리(화학물질평가법, 생활화학제품법)
 - 지역대비체계구축과 감시활동사례
- 대중강좌(분기별 1회)
 - 1강: 어린이제품과 환경호르몬
 - 2강: 생활 속 유해물질과 주민알권리
 - 3강: 방사능으로부터 우리가족 지키기
 - 4강: 주민이 나서야 지역이 안전해집니다.
- 감시캠페인 및 대중문화행사(분기별 1회)
 - 사업장별/산단별 감시단 운영: 사업장 합동현장점검 참여(화학물질관리 및 악취 점검)
 - 지역거점별 안전보건 캠페인: 화학물질알권리와 화학사고대비체계 구축 선전전
 - **화학물질관리법 이행 감시활동과 산업단지설비 안전관리특별법 제정 캠페인**
 - 연 1회 대중문화행사 개최: 문화행사 개최(여수시민걷기대회, 부경울산 환경콘서트 등)

19

토론 주제

사업장감시

- 화학물질 알권리 보장제도 현장적용 감시활동 (산업안전보건법/화학물질관리법)
- 발암물질 배출저감제도 감시(화학물질관리법)

지자체역할

- 담당부서와 담당자 확보
- 지역대비체계 지자체장의 역할

정부역할

- 환경부 지역대비체계 구축사업의 목표
- 지자체 상황에 맞는 대피메뉴얼 마련 지원

20

사업장 화학물질 알권리보장 방안

조승규(반올림 상임활동가)

1. 이 토론이 다룰 내용

- 발제에서 확인할 수 있듯이 화관법 산안법 개정은 갑자기 이루어진 것이 아니라, 큰 사고와 그에 대한 시민사회의 대응으로 가능했던 것임. 그러나 여전히 기업은 노동자의 알 권리 확장에 대해 반발할 것으로 예상됨

“이외에도 금번 개정안은 화학물질 정보(물질안전보건자료)의 고용부 제출, 안전보건계획의 이사회 승인, 위험성평가 시 근로자 참여규정 신설 등 산재예방에 도움이 되지 않는 규정들이 다수 포함되어 있음”

(한국경영자총협회, 산업안전보건법 전부개정법률안에 대한 경영계 입장)

- 이 토론문은 반올림의 활동경험에 비추어, 법 개정 이후에도 예상되는 기업의 저항 양상을 살펴보고자 함. 그리고 노동자의 알 권리 보장을 위해서 필요한 것을 간단히 지적해보고자 함

2. 법 개정에도 알권리에서 남아있는 과제 - ‘필요성’

- 발제에서 살펴보았듯이 향후 1~2년 내 개정된 화관법과 산안법이 시행될 것. 그 중 이 발제문에서는 산안법 MSDS 관련 조항을 통해서 알권리의 남아있는 과제를 살펴볼 것임. 개정법 상 MSDS 조항을 알 권리의 측면에서 요점만 정리하면 아래와 같음

개정 산안법 상 MSDS 조항 (요점 정리)

제110조

-> MSDS 제출 의무

-> MSDS에 적지 않는 화학물질에 대한 제출 의무

제112조

-> 영업비밀 산업재해보상보험및예방심의위원회에서 심의

-> 근로자대표 등에 더해 역학조사 기관과 질판위에 MSDS 제공 의무

제116조

→ 근로자의 안전 및 보건 유지를 위해 필요하면 장관이 MSDS 제공 가능

- 영업비밀 통제로 MSDS의 가치는 더욱 높아졌음. 그러나 노동자측이 MSDS를 실제로 확인할 수 있는 방법의 측면에서는, 온라인 공개 조항이 사라지면서 큰 개선을 이루지 못함. 노동조합이 있는 경우에는 기존에 보장된 MSDS 접근 방법(근로자대표, 사업장 게시)을 통해 MSDS 확인 및 활용 가능할 것. 그러나 노동조합이 없는 경우, 위와 같은 방법을 활용하기 어려움.
- 반올림과 같이 노조가 없는 사업장을 상대로 하는 경우 결국 제116조를 주목 하게 될 것. 그런데 해당 조항은 어디서 본 것 같은 기시감이 드는 조항임

정보공개법 제9조(비공개 대상 정보) 1항 제7호

① 공공기관이 보유·관리하는 정보는 공개 대상이 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보는 공개하지 아니할 수 있다.

7. 법인·단체 또는 개인(이하 "법인등"이라 한다)의 경영상·영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 법인등의 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 정보. 다만, 다음 각 목에 열거한 정보는 제외한다.

가. 사업활동에 의하여 발생하는 위해(危害)로부터 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보

나. 위법·부당한 사업활동으로부터 국민의 재산 또는 생활을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보

- 산업안전보건법 제116조는 정보공개법 제9조 제1항 제7호 단서(영업비밀임에도 정보를 공개해야 되는 경우) 조항과 유사함. 문구가 완전히 같지는 않지만, 두 조항 모두 건강과 생명을 위해 '필요성'을 요구하고 있음
- 현재 법원이나 정부 기관이, 노안 분야의 각종 자료에 대해, 정보공개법 상 공개할 '필요성'을 어떻게 보고 있는지는 중요한 문제

3. 최근 작업환경측정보고서 정보공개청구 사례에서 보는 '필요성' 해석

- 반올림은 현재 작업환경측정보고서 정보공개청구 건으로 삼성과 다투고 있음. 고용노동부는 한 차례 작업환경측정보고서에 대한 정보공개판결(17년)을 이후로, 작측에 대한 알 권리를 보장하는 쪽으로 입장을 바꿈. 이에 삼성이 정보공개처분을 취소하라는 심판/소송을 제기함
- 현재도 분쟁 진행 중에 있으나(1심 소송 진행 중), 작년에 나온 행정심판 결과는 아래와 같음(핵심적인 정보들은 비공개)

2018-5695 정보 부분공개결정 취소청구 (중앙행정심판위원회) 요약

1. 작업환경측정보고서는 알려지지 아니함이 유리한 정보이므로 영업비밀이다
2. 공정, 화학물질 명칭과 취급량 등은 영업비밀이고, 삼성에게 중요한 이해관계가 있고 국가핵심기술이므로 비공개대상이다.
3. 측정 유해인자의 종류와 측정수치 등도 영업비밀로 볼 여지가 있으나, 삼성의 이익보다는 국민의 알 권리가 앞선다.
4. 측정수치 중 기준치 이상이었던 적이 없고, 산재 판단에서 근로복지공단은 필요하면 고용노동부를 통해서 작업환경측정보고서를 확인할 수 있으므로, 작업환경측정보고서는 생명 신체 또는 건강을 보호하기 위해 공개가 필요한 정보가 아니다.

- 이 행정심판 결과를 논리적 흐름을 고려하여 다시 한 번 요약해보자면 아래와 같음
(작업환경측정보고서의 정보가 너무 쉽게 영업비밀로 인정된 1번 부분도 문제가 있으나, 개정법 상 MSDS의 영업비밀은 심사를 통해서 제한될 것이므로 이 부분은 일단 넘어가자)

- 작업환경측정보고서는 애초에 노동자/시민이 알 필요가 없는 정보이나, (4번)
- 측정치 정도는 기업에 크게 문제가 없으므로 공개해주겠다 (2번 / 3번)

- 앞에서 보았듯이 법 개정 이후로도 필요성은 중요한 문제인데, 4번 부분에서 중앙행정심판우이원회는 작업환경측정보고서에 대해서 노동자가 알 필요성이 없음을 단언함. 해당 논리는 작업환경측정보고서가 실제 사업장의 현실을 아는데 한계가 있다는 맥락에서 나오는 것이 아니므로, 향후 MSDS 공개가 분쟁이 될 때도 똑같이 벽으로 마주할 수 있음. 예를 들자면 아래와 같이 적용될 수 있음

“MSDS 물질 중 해당 물질은 이 사안 질병(또는 사고 등)과 관련이 없고, 산재판단에서 근로복지공단은(또는 어떤 문제에서 관련 정부 기관은) 필요하면 고용노동부를 통해서 MSDS를 확인할 수 있으므로, MSDS는 근로자의 안전 및 보건 유지를 위하여 공개가 필요한 정보가 아니다.”

4. ‘필요성’은 어떻게 획득될 수 있는가

- 아직 위와 같은 행정심판의 결과는 일반적인 해석으로 굳어진 것이 아님. 사실 이 행정심판 전에 반올림은 두 차례 정보공개청구 소송에서 이긴 바 있음. 해당 정보공개청구 소송 내용을 간략히 정리하면 아래와 같음

2017누41988 서울고등법원 안전진단보고서 정보공개 판결 (요약)

1. 화학물질, 설비명, 공정흐름도 등은 영업비밀로 인정됨
2. 그러나 영업비밀로 비공개될 이유가 있다고 하더라도, 안전진단보고서는 불산누출 사고(2013.1월 발생한 사고로 1명 사망/4명 부상)를 계기로 작성된 것으로 근로자 및 지역주민의 생명 신체 건강을 보호하기 위해 공개가 필요한 자료임

3. 유해화학물질에 관한 사항이나 폭발위험지역 관리에 관한 사항은 화학물질, 설비명 등 영업비밀이더라도 공개

2017누10874 대전고등법원 작업환경측정보고서 정보공개 판결 (요약)

1. 산업보건학회에 확인 결과 작업환경측정보고서는 영업비밀로 보기 어려움
2. 설령 영업비밀이라 하더라도, 반도체 LCD 공장의 직업병 문제는 사회적으로 알려진 문제이므로 근로자와 인근 주민의 생명 건강을 위해 공개가 필요하다

- 두 소송 결과를 보면, 법적 판단은 법리 뿐 아니라 사회적 현실도 반영하는 것이라는 점을 분명히 알 수 있음. 노동자가 화학물질에 대해서 알아야 할 '필요성'은 어떤 특정한 사건과, 그에 대한 시민사회의 이슈화 노력으로 확인되는 것임

- 화관법 개정내용이 적용되는 것은 올해 11월, 산안법 개정내용이 적용되는 것은 2020년임. 따라서 앞으로 1~2년 동안은 노안단체들이 화학물질에 대해 '알아야 할 필요성'을 확인하고 이슈화하는 노력이 중요할 것

- 특히 불산 누출 사고와 같이 특정한 이슈가 발생하는 경우, 그에 대한 적극적인 대응과 자료 확보 노력이 중요함. 그런 시기에 특히 우리에게 필요한 정보들이 생산되기도 하며, '알아야 할 필요성'이 어느 때보다도 분명하게 인식되기도 하기 때문

- 또한 고용노동부, 환경부 등 정부기관은 노동자의 정보공개청구를 가볍게 여겨서는 안 될 것. 안전보건공단의 새로운 표어처럼, '안전은 권리'임. 따라서 공개의 필요성을 적극적으로 인정해야 함. 예를 들면, 꼭 산재가 일어나지 않더라도, 가령 내가 정말 안전한 곳에서 일하고 있는 게 맞는지 확인하고 싶다면, 근로자의 안전 보장을 위해 공개할 필요성은 충분히 있는 것임

- 기업은 노동자의 알 권리 저지를 위해서, 산업통상자원부 등 비교적 친기업적인 정부기관의 도움을 받으려 할 것임. 작업환경측정보고서 정보공개청구에서 삼성이 산업통상자원부를 통해 '국가핵심기술' 지정을 받은 것이 대표적인 예임. 산업통상자원부 등 다른 정부기관과 의견대립이 있더라도, 적어도 산안법을 담당하는 고용노동부와 화관법을 담당하는 환경부는, 해당 법의 취지에 맞게 노동자의 알 권리 보장을 위해서 적극적으로 나서주어야 함

5. 작업환경측정보고서 정보공개청구 소송 현황

- 현재 1심 진행 중. 일단 지금은 소송 시작 단계라, 현재까지 확인된 자료들을 다시 한 번 정리하는 쪽으로 진행하고 있음

- 향후 진행경과에 따라서 이슈화 및 공동대응이 필요할 수 있을 것. 이에 많은 관심과 연대를 부탁 드림

지자체 역량강화를 위한 제안

김신범(노동환경건강연구소 부소장)

두 개의 모델

• 수원시, 환경국/환경정책과/환경안전팀

● 환경안전팀

직위	성명	전화번호	담당업무
환경안전팀장	김선혁	031-228-3994	환경안전팀 업무 총괄
주무관	유두연	031-228-3243	유해화학물질 및 환경사고 대응 업무
주무관	김용미	031-228-3453	폐수배출시설 허가신고 및 지도점검
주무관	연계훈	031-228-3453	수질감시 (하천, 저수지, 저천동)
주무관	윤성현	031-228-3995	특정토양오염관리대상시설 설치(변경) 신고, 환경사고 사고대응
주무관	서준용	031-228-3453	수질감시팀

□ 화학안전팀

직위	성명	전화번호	담당업무
팀장	이양호	043-201-1651	-화학안전팀 업무 총괄 -화학물질 누출사고 대응관리
주무관	배미옥	043-201-1653	-화학물질관리자 협의체 운영 -유해화학물질 취급사업장 안전점검 -화학물질 사고대응 매뉴얼 관리
주무관	강희연	043-201-1652	-물놀이안전시설 관리업무 -화학물질 누출사고 대응 -시민안전보듬 -화학물질사업자 정보시스템 관리
팀장	장철용	043-201-1651	-공로연수

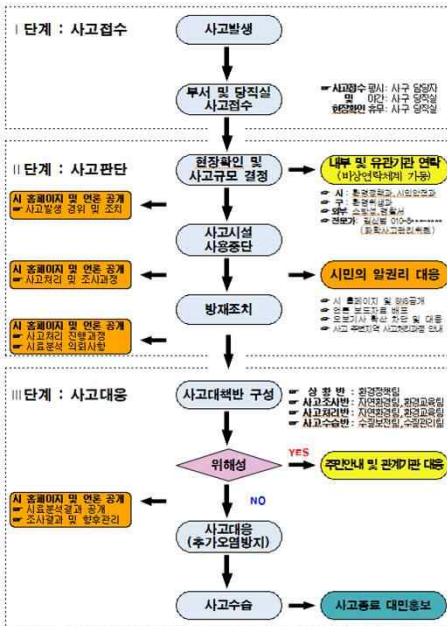
• 청주시, 기획재정실/안전정책과/화학안전팀

수원시 환경사고통합대응매뉴얼

• 이 매뉴얼은 육상에서 발생한 환경사고(화학, 수질, 대기 등)와 저수지(신대, 원천)의 위기상황으로 인한 인명·재산피해 및 환경 오염사고로부터 수원시의 표준화된 대응절차를 규정하여 시민의 건강과 안전을 지키고자 함

• 사고형태

- (1) 환경물질(화학, 수질, 대기) 누출 사고
- (2) 환경물질(화학, 수질, 대기) 제조·보관시설 화재·폭발 사고
- (3) 환경물질(화학, 수질, 대기) 육상 운송차량(탱크로리 등) 전복 사고로 인한 누출, 화재·폭발 사고
- (4) 복합재난(자연재난+화학사고/사회재난+화학사고/테러+화학사고)
- (5) 기타 위기형태에 준하는 위기사항



구분	기능	담당자 연락처
상황반	• 사고 접수 및 상황파악 • 상황전파(내부 및 유관기관 비상연락) • 상황보고(과장→국장→제1부시장→시장) • 시 홈페이지 및 SNS 공개 • 언론 보도자료 배포 • 오보기사 확산 차단 및 대응 • 사고 주변지역 환경사고 처리과정 안내 ※ 전문가 자문(화학사고관리위원회) 판단에 따른 주민대응 홍보결정	• 환경정책팀 박**(****, 010-*****) 윤**(****, 010-*****) 정**(****, 010-*****) 김**(****, 010-*****) 남**(****, 010-*****)
사고조사반	• 사고조사서(사고물질 종류 및 확산범위) 보고 • 사고물질 정보확인(화학물질배출 시스템) (http://ncis.nier.go.kr/triopen/)	• 자연환경팀, 환경교육팀 유**(****, 010-*****) 이**(****, 010-*****) 황**(****, 010-*****)
사고처리반	• 응급조치, 방제조치, 추가유출여부 확인	• 자연환경팀, 환경교육팀 구**(****, 010-*****) 유**(****, 010-*****)
사고수습반	• 환경사고 주민공지 발령문 작성 및 인쇄 • 긴급재난문자 승인요청(시민안전과)	• 수질보전팀 전**(****, 010-*****) 김**(****, 010-*****)
	• 사고주변 이동시설 및 학교에 안내 • 사고주변 아파트관리사무소 게시 및 발송요청	• 수질보전팀 이**(****, 010-*****) 오**(****, 010-*****)
	• 사고지역 주민통계선 설치 및 안내 • 사고지역 주변 입간판 설치 및 안내	• 수질관리팀 지**(****, 010-*****) 송**(****, 010-*****)
	• 대기오염으로 인한 피해여부 조사	• 대기환경팀 장**(****, 010-*****) 정**(****, 010-*****)

시민사회단체 요구안

- 확인사항
 - 어느 부서가 화학물질과 화학사고 관리를 책임지고 있는가?
- 요구사항
 - (환경부서가 담당할 경우) 환경사고 통합대응체계를 구축하고 환경사고 대응 담당자를 지정하여, 대기, 수질, 토양 유출사고는 물론 화재사고에 이르기까지 화학물질이 시민과 환경에 피해를 주는 것에 적극 대응할 것
 - (안전부서가 담당할 경우) 화학사고 예방, 대비, 대응을 위한 독립부서를 설치하고, 지역비상계획 수립 및 훈련체계를 구축할 것
 - 발암물질 등 고독성물질 사용과 배출저감은 환경부서 업무로 신설할 것

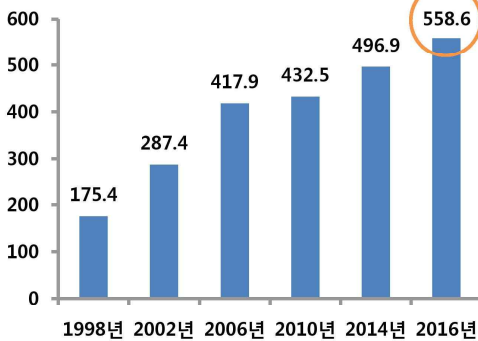
정부 정책방향과 향후 계획

-화학사고 지역대비체계 구축 지원사업 추진경과

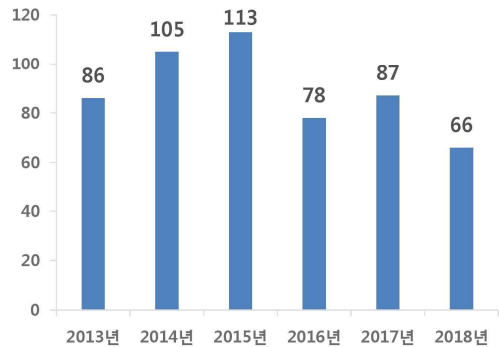
송용권(환경부 화학안전과 과장)

화학물질 유통량 및 화학사고 현황

화학물질 유통량(백만톤, 14,441종)



화학사고 발생현황(건)



2

화학사고 피해 저감을 위한 정부·사업자의 역할

정부의 역할

- **취급물질 파악**
 - 유해성 파악, 용도 제한, 유통현황 확인, 정보공유 등
- **화학사고 예방·대비**
 - 취급기준·취급시설기준, 각종 안전관리제도 수립, 취급자 관리
- **화학사고 대응·복구**
 - 화학사고 대응정보 공유, 대응체계 및 사고수습체계 구축 등

사업자의 역할

- **취급물질 파악**
 - 물질의 확인, 취급현황 파악, 경고표시 등
- **화학사고 예방·대비**
 - 취급시설 관리, 장외영향평가, 위해관리계획 수립·이행, 취급자 관리
- **화학사고 대응·복구**
 - 화학사고 즉시신고, 대응정보 공유(표시, 고지 등), 응급조치, 피해복구

3

화학사고 피해 저감을 위한 정부 기관별 역할

중앙정부의 역할

- **관련 정보의 제공**
 - 사업장 정보 공유, 조례권고안 및 지역대비체계 안내서 마련 등
- **화학사고 예방·대비**
 - 취급자·사업자 관리, 화학사고 대응정보 등 관련 인프라 구축
- **화학사고 대응·복구**
 - 현장수습조정관 파견
 - 화학사고 대응정보 공유 등

지방정부의 역할

- **위험요인의 파악**
 - 화학물질 관련 공개된 정보의 활용
 - 유해화학물질 영업자 정보 활용
- **화학사고 예방·대비**
 - 지역대비체계 구축, 운영
 - 비상대응계획 수립, 이행
- **화학사고 대응·복구**
 - 화학사고 정보 즉시 공유
 - 현장수습조정관에 협조 등

4

지자체 화학물질 관리 조례 제정(화학물질관리법 제7조2)

1. 화학물질 안전관리 및 화학사고 대비·대응을 위한 계획 또는 시책의 수립·시행
2. 화학물질의 관리에 관한 중요 사항을 심의하고 자문하기 위한 위원회의 구성·운영
3. 화학물질 관련 정보의 제공
4. 화학물질의 안전관리에 필요한 행정 및 재정 지원
5. 사업장의 화학물질 배출저감계획 수립·이행('19.11.29 시행예정)의 확인 및 지원
6. 그 밖에 화학물질 안전관리 및 화학사고 대비·대응을 위하여 필요한 사항

※ 광역지자체 10개소, 기초지자체 33개소 등 총 43개 지자체 조례 제정 완료('18.12월 기준)

5

지자체가 제기하는 화학사고 대응과정의 어려움

화관법 상 권한의 부재

- 2015년 화학물질관리법 개정 시행 이후 지자체는 화학물질 취급업체에 대한 관리권한이 없음
- 지자체에 사고발생 이전·이후 예방을 위한 취급업체 점검 권한 등 부여 필요

전담인력의 확보

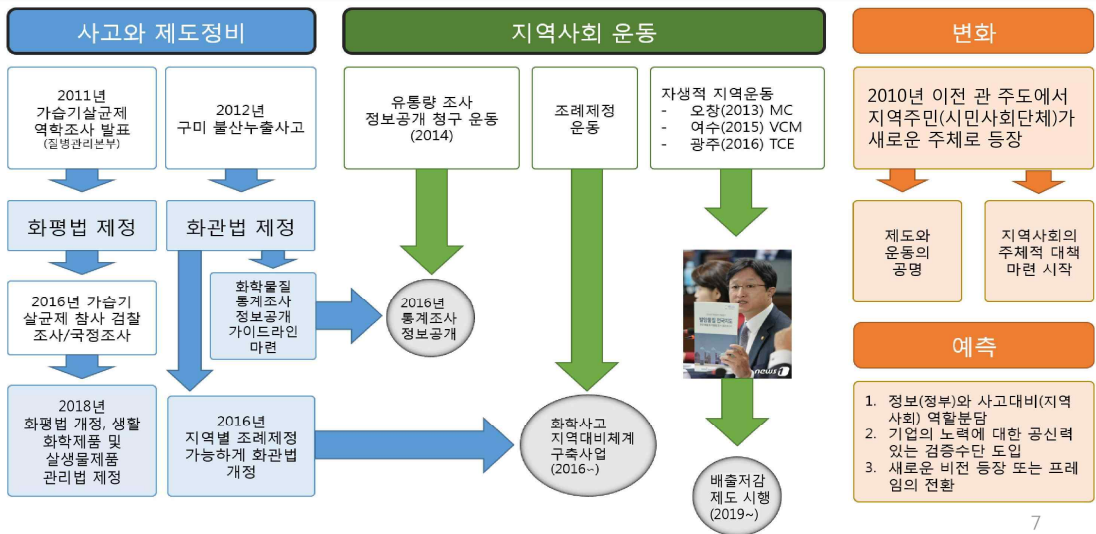
- 현재 기초 지자체에는 화학물질을 전담하는 직원은 없는 상태
- 화학물질 전담인원을 보강하고 싶어도 지자체에 부여된 임무가 없어 인력보강이 요원

화학물질 관련 정보의 부족

- 화학물질을 취급하는 업체에 대한 정보는 환경부에 존재하며, 단시간에 공유가 안되고 있음
- 화학사고 발생시 필수적인 도면 등 장외영향평가 자료는 기업비밀을 이유로 지자체에 비공개중

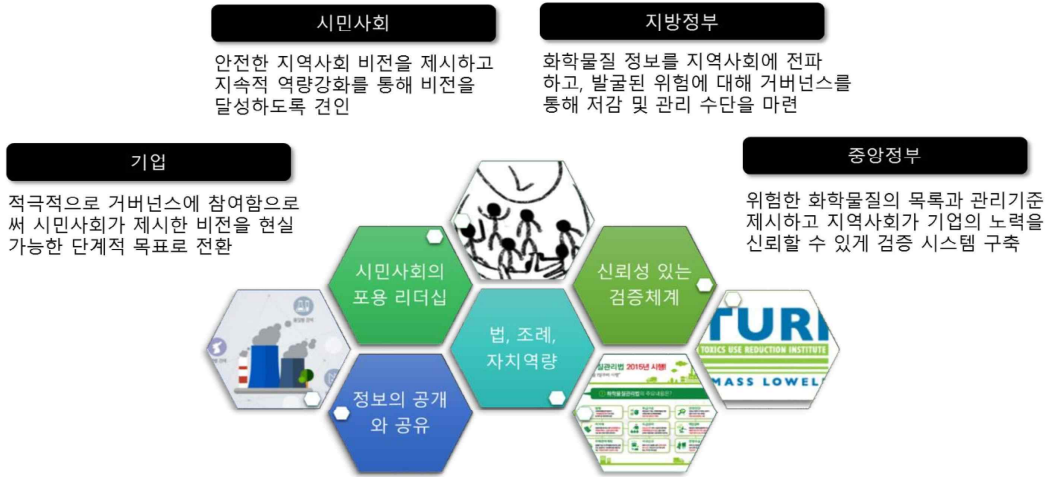
6

지역대비체계 구축 필요성 및 배경



7

지역대비체계 구축 방향



8

지역대비체계 구축 지원사업 추진경과

(‘16년) 지역대비체계 구축 시범사업 추진(수원, 여수)

- 지역사회 협의체계 구축·운영에 대한 국내외 사례조사 및 모델 개발
- 참여도시 시범 적용 및 구축안내서 마련

(‘17년) 사업대상지역 확대(인천 서구, 광주 광산구, 평택, 양산)

- 참여주체의 다양성(지자체, 산업계, 시민사회 등), 화학사고 위험성, 지자체 준비상황 등을 고려하여 사업대상지역 선정

(‘18년) 신규 사업지역 추가(파주, 화성, 영주, 청주)

- 지역별 사업단을 구성·운영하여 화학안전 거버넌스 구축 지원

9

지역대비체계 구축 지원사업 성과

지역사회 화학안전 관리를 위한 거버넌스(지자체-시민단체-기업) 구축에 기여

- 지역대비체계 성공을 위해서는 시민사회와 지방정부의 협력이 무엇보다 중요

(지역별 성과) 여수, 수원('16년 사업), 평택, 양산('17년 사업) 위원회 구성 운영

- (수원시) 기본계획('17), 영통구비상계획('18-'19) 수립, 미관리사업장 파악('18-'19) 등 확대
- (여수시) 위원회('17년 발족) 내실화를 위한 개편 논의, 종합계획 연구 추진('18)
- (평택시, 양산시) 위원회 발족 후 활성화를 위한 방안 논의중

10

지자체 화학물질 관리 표준조례(안) 마련

광역지자체

- 화학물질 안전관리에 관한 시책과 계획을 수립·이행
- 화학안전관리위원회 구성·운영 등 **총괄적 역할 수행**

기초지자체

- 화학사고 예방·대비·대응을 위한 지역대비체계 운영지침과 화학사고 비상대응계획을 수립·이행
- 위해관리계획서 검토
- 위해관리계획서 지역사회 고지 이행 등 **구체적 역할 수행**

11

지자체 화학물질 관리 표준조례(안) 마련

광역지자체 (시, 도)

제1조(목적), 제2조(책무)
 제4조(화학물질 안전관리 계획)
 제5조~제12조(화학안전관리위원회)
 제13조(화학물질 관련 정보 제공)
 제14조(환경중 화학물질 현황조사, 공개)
 제15조(교육·훈련)
 제16조(재정·기술지원)
 제17조(조례 시행규칙)

기초지자체 (시, 군, 구)

제1조(목적), 제2조(책무)
 제4조(화학물질 안전관리 계획)
 제5조~제12조(화학안전관리위원회)
 제13조(화학물질 관련 정보 제공 및 활용)
 제14조(지역대비체계 운영지침 수립·이행)
 제15조(화학사고 비상대응계획)
 제16조(위해관리계획서 검토 등)
 제17조(화학사고 등의 주민고지)
 제18조(분과위원회 구성·운영)
 제19조(교육·훈련)
 제20조(재정·기술지원)
 제21조(조례 시행규칙)

12

2019년 추진계획

사업대상지역 확대 및 기존 사업지역 사후관리

- 화학물질 취급량이 많고, 화학사고가 빈발하는 지역 중심으로 신규 사업지역 선정(4개 지자체 예정)
- 기존 사업지역 사후관리 지속 실시(사업종료 후 2년)로 지역 화학안전관리 연속성 확보

☞ 전국 기초지자체 중 사고대비물질 취급량 60위 권 내에서 인구수, 대규모 취급사업장, 생산실적을 고려한 우선순위에 따라 사업대상 지역 선정

☞ '22년까지 유해화학물질 취급시설이 밀집하여 대비가 우선적으로 필요한 52개 지자체 대상 사업추진

화학물질 관리에 관한 표준조례(안) 현행화

- 사업장 배출저감계획 수립·이행 의무화('19.11.29)에 따라 동 사항을 표준조례(안)에 반영

13

지역대비체계 전국 네트워크 구축 및 우수사례집 발간·배포

- 지역대비체계 선도지역을 중심으로 전국 네트워크를 구축, 지자체 간 역량 공유 및 상호 학습 유도
- 구축사업에 참여하지 못한 지자체, 시민사회도 타지역 사례 참조를 통해 지역대비체계 구축 내실화, 전국 확산 로드맵 마련 추진
- 지역의 화학안전관리 우수사례를 발굴·배포하여 우수사례 전파

☞ 지자체 스스로 지역대비체계 구축이 가능한 여건 조성을 통하여 지역사회 화학안전 확보와 함께 지자체 화학물질 관리 동력으로 활용

14

[참고] 화학물질 배출저감 의무화 제도(17.11.28개정, '19.11.29시행)

- ❖ 배출저감계획 수립 의무화
 - 유해성이 높은 물질 등의 다량 배출 사업장을 대상으로 **배출저감계획 수립 의무화(매5년마다)**
- ❖ 지역주민과 환경에 미치는 영향 최소화
 - 주민, 시민단체 등 사회적 감시체계를 통해 **배출저감계획을 이행하도록 계획서를 지역사회 공개**
 - 유해성이 높은 물질의 배출저감에 지역사회가 참여하여 **주민과 환경에 미치는 영향 최소화**
- ❖ 제도 주요내용
 - **환경부장관은** 제출한 배출저감계획서 검토후 **적합여부 통보(필요시 수정·보완 요청)**
 - **환경부 및 지자체 관계공무원**은 배출저감계획서 작성·제출자에 대한 **자료 작성·제출 명령 및 출입·조사 권한**

15

유입 30년,
이주노동자의안전과 건강

이주노동자 건강권

김미선(사단법인 한국이주민건강협회 희망의친구들 상임이사)

1. 이주노동자 건강실태

1) 실태조사를 통해 본 이주노동자 건강실태

(1) <제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사>

2016년 국가인권위원회의 제조업에 종사하는 여성 이주노동자 385명을 대상으로 실시한 설문조사 결과 임신 경험에 관한 질문에 대한 답으로 ‘예’가 11.7%, ‘아니오’가 83.9%로 나타났다. 임신을 경험한 응답자의 임신 후 근로조건에 대해서는 ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’가 42.2%, ‘산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다’와 ‘시간 외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다’가 각각 35.6%, ‘사업주에게 더 쉬운 일로 바뀌달라고 했으나 거절당한 적이 있다’ 22.2%, ‘과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다’ 17.8%, ‘사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다’ 15.6% 등의 순으로 나타나 여성 이주노동자의 열악한 모성보호 상황을 보여주었다.

건강관련 설문 중 아파도 병원에 가지 못한 이유(88명 응답자)에 대해서는 ‘병원에 갈 시간이 없어서’가 46.6%로 가장 많았고, ‘병원비가 많이 나올 것 같아서’와 ‘병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서’가 각각 33.0%, ‘국민건강보험에 가입되어 있지 않아서’ 22.7% 등으로 답했다. 체류유형별로는 E-9-1인 경우 ‘병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서’(43.5%)라고 답한 반면 F-2, F-5, F-6은 ‘병원에 갈 시간이 없어서’(62.5%)로 답해 의사소통문제와 평일 병원이용의 어려움을 나타낸 것으로 확인된다. 한편 국민건강보험 미가입 이유에 대해서는 ‘미등록이라서’라는 응답이 60.0%, ‘사용자가 가입해 주지 않아서’ 20.0%, ‘보험료가 비싸서’ 15.0% 등의 순으로 나타났다.

(2) <농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사>

2013년 국가인권위원회가 실시한 <농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사> 결과를 보면 실태조사 참여자 161명중 57.8%가 ‘일을 하다가 다치거나 아픈 적이 있었다’고 하였고, 이들 중 ‘본인이 비용을 내고 병원 치료를 받았다’는 응답자는 58.7%, ‘산재보험으로 치료를 받은 적이 있다’는 3.3%로 나타났다.

산재를 당하거나 아팠던 경험이 있는 농축산업 이주노동자들의 64.1%는 ‘일이 힘들어서’, 30.4%

는 ‘일을 빨리 하려고 하다가’, 23.9%는 ‘필요한 안전장비가 없이 작업을 했기 때문’에, 15.2%는 ‘작업에 사용하는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서’ 산재를 당했다고 답한 반면 ‘작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에’, ‘한국말을 잘 알아듣지 못해서’ 산재를 당했다는 응답자는 각각 4.3%로 적은 비중을 차지한 것으로 나타났다.

건강관련 설문에 대해서는 응답자의 43.5%가 아파서 병원에 가고 싶었지만 갈 수 없었다고 했는데 그 이유로는 병원에 가도 의사소통이 안 될 것 같아서(68.6%), 비용이 많이 들 것 같아서(57.1%), 병원에 갈 시간이 없어서(54.3%), 병원이 어디 있는지 모르거나 어떻게 가야 하는지 몰라서(45.7%), 고용주가 보내주지 않아서(18.6%) 병원에 가지 못했다고 한다. 건강보험과 관련해서는 건강보험이 있는 이주노동자의 비율이 27.3%에 불과했고, 나머지 72.7%는 건강보험이 없거나, 있는지 없는지도 모르는 상태라고 나타났다.

(3) <어업 이주노동자 인권상황 실태조사>

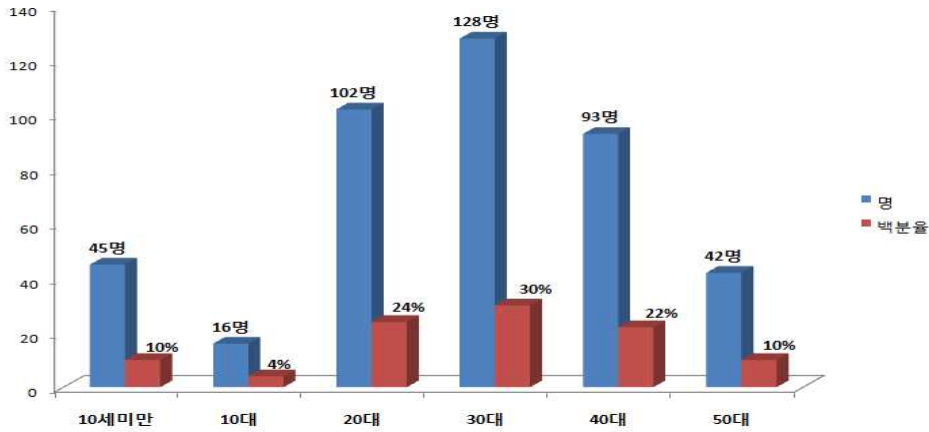
2012년 국가인권위원회가 실시한 <어업 이주노동자 인권상황 실태조사>를 보면 185명의 설문응답자 중 산재를 당한 이주노동자가 36.1%였고, 그 중 선원재해보상보험으로 치료받은 비율은 21.1%였으며 52.6%는 선주 부담으로 치료를 받았다고 답했다. 산재 처리를 하지 않고, 선주가 치료비를 부담했을 경우는 충분한 치료를 받기 어렵고, 산재 이후 후유증이 나타났을 때 추가 치료나 보상을 받기 어려운 것으로 나타났다.

보고서에 의하면 응답자의 절반 이상인 58.3%가 선원재해보상보험의 존재 자체를 모르고 있었고 건강보험의 경우 44.4%가 있다고 답해, 없다고 답한 7.1%에 비해 월등이 높았으나, 가입 여부 자체를 모른다고 답한 사람도 48.5%에 달했다. 선원재해보상보험은 선원을 고용할 때 필수적으로 가입하게 되어 있는 반면 건강보험은 형식적으로만 의무가입일 뿐이어서 실제로는 가입하지 않은 경우가 많은 것으로 드러났다.

2) 한국이주민건강협회 WeFriends Aid 의료지원으로 본 이주민 건강실태

2018년 한국이주민건강협회가 운영하는 WeFriends Aid(이주민의료공제회)를 통해 수술, 입원, 분만, 외래진료와 응급의료비를 직접 지원한 건수는 총 426건으로 금액은 총 2억 2천 844여 만원이 되었다. 성비로는 여성이 281명(66%), 남성이 145명(34%)으로 이주여성이 많았는데 이는 2013년부터 시작한 통합모자보건사업으로 산전산후 검진과 신생아 치료비 지원이 늘었기 때문이다. 연령별로는 20~40대 이주노동자가 323명 (76%)으로 가장 많아 가장 활발히 노동할 시기에 다치거나 급성 질환으로 치료를 받았음을 알 수 있다.

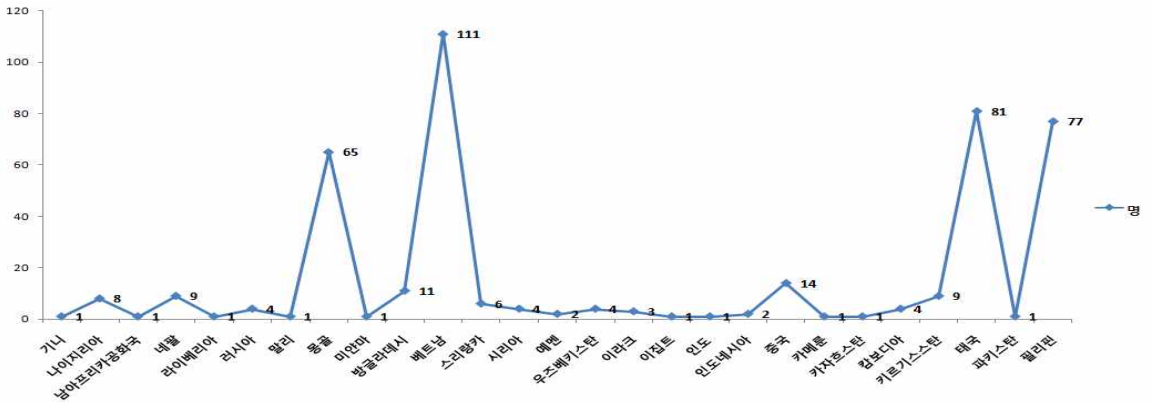
〈연령별〉



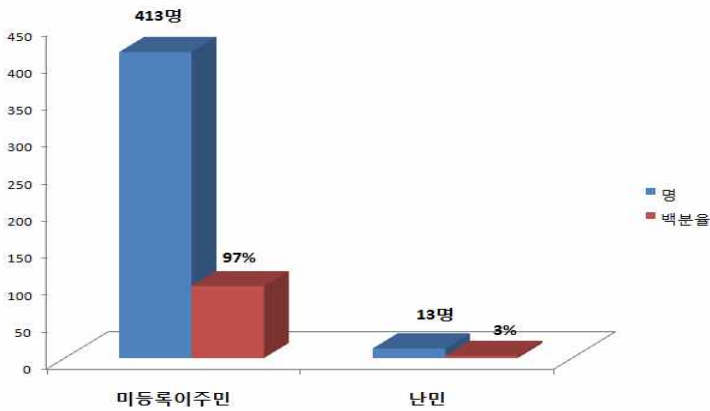
국가별로는 총 27개국으로 베트남, 태국, 필리핀, 몽골 순으로 많았다.

체류상태로는 미등록 이주민이 97%, 난민 3%로 대다수가 건강보험에 가입할 수 없는 이주노동자들이었으며 체류기간은 5년 이하가 50%로 가장 많았고, 10년 이상도 26%가 되어 장기체류자가 지속적으로 늘고 있음을 알 수 있다.

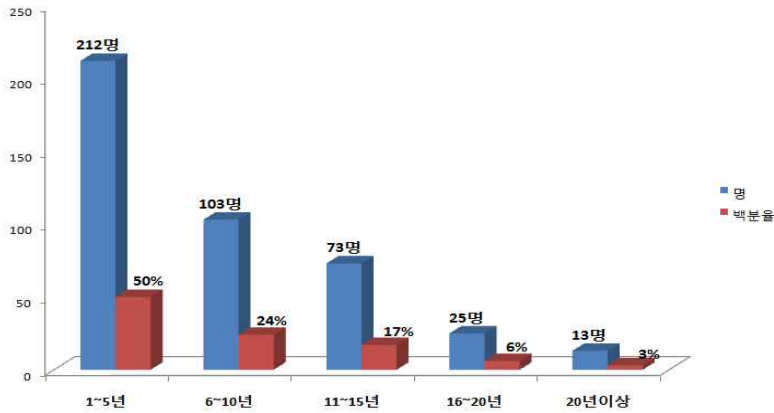
〈국가별〉



〈체류자격별〉

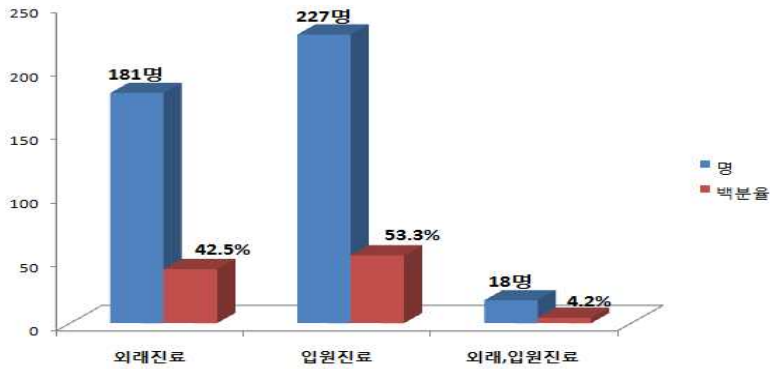


〈체류기간〉



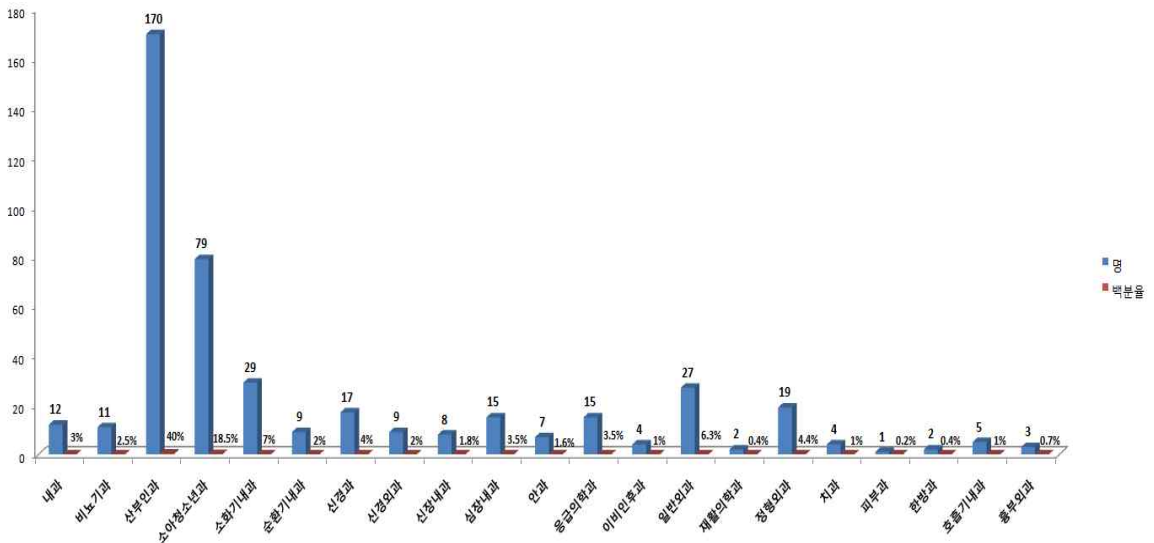
치료내용을 보면 외래진료가 전체의 42.5%를 차지하여 2016년 외래지원 확대 이후 의료공제회원들의 외래진료 이용이 늘고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 한편으로 이주민의 장기체류와 만성질환자가 늘고 있음을 보여주는 것이어서 외래진료와 약물치료 수요가 지속적으로 늘어날 것을 예상할 수 있다.

〈치료내용〉



진료과별로는 산부인과가 170건, 소아청소년과 79건, 내과계 78건, 외과계 60건, 응급의학과 15건 순으로 지원을 받았다. 산부인과는 이주여성 분만비 지원과 산전산후검사비 지원사업으로 증가했으며 국내출생 이주아동들의 신생아질환과 미숙아치료비도 함께 증가했다. 소화기질환을 비롯하여 심장질환, 신장질환, 호흡기질환으로 내과치료를 받은 이주노동자가 78건으로 전년도에 비해 늘었으며 다치거나 뇌출혈로 쓰러져 치료받은 외과계가 그 뒤를 이었고 응급의학과는 15건을 기록했다.

〈진료과별〉



3) 취약한 상태에 있는 이주민 건강실태

(1) 보호소 내 건강실태

현행 출입국관리법상 보호명령에 따른 이주민, 난민에 대한 구금은 법무부장관 승인 외 통제절차

가 없고(출입국관리법 제63조에 의거하여 즉시 추방할 수 없는 이주민의 구금은 매 3개월마다 법무장관의 승인을 얻도록 되어 있음), 기간 상한이 없어 장기구금된 이주민, 난민의 경우 신체의 구속과 정신적 스트레스 속에서 건강악화의 경향을 보이고 있다.

2016년 3월~2018년 5월까지 화성외국인보호소에 구금됐던 난민 K(파키스탄/남)씨는 구금 후 7개월 이후부터 각혈과 복통으로 보호소 내 진료와 약처방으로 치료 중 증세가 악화되어 외부 의료기관에 연계된 후 결핵 진단을 받게 되었다. 경제 능력이 없는 K씨는 외부기관 진료와 검사를 모두 자부담해야 했고, 이후 황달증세로 C형간염 진단을 받았는데도 치료비 부담으로 치료를 못 받고 구금 상태를 지속했다. 결국 2018년 5월 건강상태 악화로 일시보호해제로 보호소에서 나와 NGO의 지원으로 치료를 받을 수 있었다.

K씨의 사례는 사실상 구금시설인 보호소 내 집단생활이 감염병에 취약하다는 것을 드러내고 있으며 외국인보호규칙 제7조 환자 발견 시 조치에 의거, 1개월 이상 장기 구금중인 외국인의 건강권 보호 의무가 있음에도 제대로 이행하지 않은 사례이다.

보호소 내 의무과에서 담당하는 외국인진료는 기초진료에 국한되어 종종 통증을 호소하는 보호외국인의 질병 조기발견과 치료시기를 놓칠 위험이 있다. 이 경우 증상이 악화되면 외부진료를 받을 수 있으나 외부진료시 의무과장의 허가가 있어야 하는데 이에 대한 기준이 없고 외부진료시 본인이 치료비를 모두 부담해야 하는 어려움 때문에 신체적 제한 뿐 아니라 의료비 부담에 대한 정신적 압박이 늘게 된다.

(2) 이주여성의 모성보호와 아동건강

사업장 내 여성이주노동자에 대한 모성보호가 취약하며 성희롱, 성폭력 위험에 노출되어 있다. 임신, 출산 관련 해고, 사직 등으로 체류자격 변경시 건강보험 자격을 상실하게 되며, 이로 인한 산전산후 관리의 어려움과 고위험 출산에 노출되기도 한다. 국내에서 자녀출산과 양육을 할 경우에도 다문화가족지원법 대상이 아니므로 기본적인 사회복지서비스 수혜에 어려움을 겪고 있다.

여성이주노동자들의 임신은 고용불안정 및 유산의 원인이 되고 있으며, 미등록 상태의 여성이주노동자는 강제추방 위험이라는 불안요소로 인해 안전한 임신과 출산에 많은 어려움을 느낀다. 이러한 심리적, 신체적 불안정성은 신생아에게도 영향을 미쳐 유산, 사산, 미숙아 출산과 신생아 질환 등으로 이어지는 경우가 많다. 미숙아 출산과 신생아질환은 이주여성과 가족에게 심리적, 신체적 부담 뿐 아니라 경제적 부담까지 더해 때론 필요한 치료를 포기하게도 한다.

필리핀 여성 C씨는 한국에 들어와 일하던 오빠네 부부의 쌍둥이 출산으로 아이들을 함께 돌보기 위해 입국했다가 이후 오빠네 가정이 필리핀으로 돌아간 후 본국의 엄마 치료비를 벌기 위해 혼자 남아 의류공장, 양말공장 등에서 일했다. 사귀던 남자친구와 헤어진 후 임신사실을 알게 되어 2017년 12월 혼자 아이를 낳은 C씨는 아기를 맡길 곳이 없어 아이를 데리고 다니며 파트타임 청소일을 하고 있다. 최근에는 유방암 진단을 받고 수술과 치료중이다. C씨는 미등록 미혼모 여성이주노동자로 혼자 생계와 양육, 또 본인의 치료비까지 감당해야 하는 이중, 삼중고를 겪고 있다.

(3) 이주노동자 제도와 정신건강

2017년 8월 초 네팔인 이주노동자들의 잇단 자살소식은 사업장 이동의 자유도, 가족재회도 허락되지 않는 현 고용허가제의 문제점과 이와 같은 노동조건 속에서 해결방법도 찾지 못한 채 죽음으로 내몰린 이주노동자들의 현실을 드러냈다. 2017년 8월 6일 충북 충주에서 "다른 공장에 가고 싶어도 안 되고 네팔에 가서 치료를 받고 싶어도 안 된다"며 스스로 삶을 마감한 이주노동자에 이어 다음날 경기 화성에 위치한 돼지농장에서 일하던 네팔인 노동자가 "농장에서 휴가도 주지 않고 사업장 변경도 해주지 않는다"며 생을 마감했다.

당시 주한네팔인교민협의회 경남지부에서는 기자회견을 통해 "최근 3년간 자살을 택한 이주노동자가 네팔만 하더라도 21명으로 사망 원인 중 1위"라며 "같은 기간 산재(15명)·질병(9명)·교통사고(5명) 등의 사망원인과 비교해 월등히 높다"고 설명했다.

(4) 감염병과 차별

2016년 3월부터 경기 포천의 한 농장에서 근무하던 캄보디아인 N씨(30·여)는 매일 오전 4시 50분에 일어나 10명의 이주노동자들과 함께 66개 비닐하우스에서 상추와 청경채, 열무 수확 등을 위해 하루 13시간(휴게시간 1시간)을 일했다. 근로계약서에 적힌 226시간보다 무려 100시간 많은 월 330시간을 일하기도 했다. N씨는 2018년 1월 27일 갑자기 해고 통보를 받았다. 지난해 12월 결핵에 걸려 수술과 치료를 마치고 업무에 복귀한 뒤 8일째 된 날이었다. 농장주 김모(58)씨는 "결핵이 나에게 전염될 수도 있다. 나가라"라며 일방적으로 니타씨와 그의 룸메이트를 해고 하면서 고용노동부에는 "자율합의로 근로계약을 종료했다"는 취지의 고용변동신고서를 접수했다.⁸⁵⁾

2018년 초 광주지법에서 베트남 출신 결혼이주여성이 B형 간염에 걸린 사실을 배우자에게 사전에 알리지 않고 결혼했다는 이유로 사기죄에 해당하여 혼인취소 판결을 내린 일이 발생했다. 2016년 베트남에서 결혼식을 올리고 한국에 돌아온 후 혼인신고를 준비하는 과정에서 여성으로부터 간염에 걸렸다는 사실을 듣게 된 남편은 중개업소에 아내의 질병에 관해 건강검진표를 요청했고 중개업소는 비뇨기과 검사에서 이상이 없다는 결과가 나왔으므로 간염에 걸린 것이 아니며 이주여성이 스스로 추측할 뿐이라고 했다. 그러나 남편은 아내의 한국입국 후 바로 보건소에서 건강검진을 실시했고 그 결과 B형 간염 표면항원 검사 결과 양성반응이 나오자 중개업소와 아내를 대상으로 혼인취소소송을 진행하여 2018년 2월 혼인취소판결을 받게 된 것이다. 치료가 가능한 감염성 질환이어도 결혼이주여성은 물론 이주노동자는 취업제한 및 강제퇴거의 대상일 뿐이다.

2. 이주노동자 건강 관련 법 제도와 지원활동

1) 관련 법 제도

85) "농어촌 '마을 노비' 전락한 코리안 드림 [농어업 외국인 노동자 피눈물]", 한국일보, 2018.02.20.

(1) 국민건강보험제도

국내에 체류하는 외국인인 국민건강보험법 제109조(외국인 등에 대한 특례)에 의거, 국민건강보험에 가입할 수 있다. 그러나 2018년 6월 보건복지부가 <외국인 및 재외국민 건강보험제도 개선 방안>⁸⁶⁾을 발표하여 기존 3개월 이상 체류시 본인 선택에 따라 건강보험 지역가입하던 것을 6개월 이상 체류시 의무가입하도록 하고, 인도적체류허가자(G-1-6) 지역가입 자격 부여하며, 보험료 부과기준은 결혼이민(F-6) 또는 영주(F-5) 체류자격만 국민과 동일하고 그밖에 재산 파악이 곤란한 외국인의 경우 지역가입자 평균보험료 이상을 부과하도록 하며(2019년 평균보험료 113,050 원), 보험료 체납시 체류기간 제한과 재입국시 체류기간 불이익을 부여하고, 피부양자 증명을 위한 해외서류는 문서발행국 외교부 확인이 있는 경우에만 효력을 인정하도록 하였다.

2018년 12월 유엔인종차별철폐위원회는 한국정부보고 심의 후 최종권고에서 “이주민의 건강보험 가입률을 높이고, 국민건강보험에 가입되지 않은 부모의 자녀들을 포함한 모든 이주아동이 건강보험에 가입할 수 있도록 조치를 취할 것”과 “한국 국민과 동일한 수준의 보험료로 모든 이주민들이 보험에 가입할 수 있도록 국가의 건강보험제도 개선을 검토할 것”을 권고한 바 있다. 그러나 이번 개선안은 지역가입 의무화와 인도적체류자에게 지역가입 자격 부여라는 개선 외에 가입기간을 3개월에서 6개월로 늘이고, 보험료 부과기준도 국민과 동일한 기준은 결혼이민과 영주자격으로만 한정하여 그 외 체류자격의 외국인들은 높은 보험료 부담을 안게 되며 피부양자 증명서 발급에 어려움을 겪는 난민의 경우 가족들의 보험적용에 어려움이 예상되는 등 유엔인종차별철폐위원회 권고에 역행하고 있다.

더욱이 변경되는 보험제도의 실제 적용을 받는 외국인들에게는 충분한 안내가 되지 않은 채 시행되고 있고 입국 6개월 이내 질병발병한 환자에 대한 아무 대책이 없는 점은 이번 개선안이 상당기간 혼란을 야기할 위험을 안고 있다.

(2) 응급의료에 관한 법률

제3조(응급의료를 받을 권리) 모든 국민은 성별, 나이, 민족, 종교, 사회적 신분 또는 경제적 사정 등을 이유로 차별받지 아니하고 응급의료를 받을 권리를 가진다. 국내에 체류하고 있는 외국인도 또한 같다.

이 조항은 2011년 8월 개정되어 응급의료를 받을 권리에서 외국인도 동일한 적용을 받고 있다.

(3) 외국인근로자 건강관리지침(2000년)

미등록이주민에게 인도적 차원에서 체계적인 보건의료서비스 제공을 위한 지침으로 전국 지역 보건소를 통해 기초 진료와 산전, 산후관리, 영·유아 예방접종 서비스 이용할 수 있다. 각 지방자치단체장이 예산을 편성하므로 이주민 주요 거주지 외에는 지침에 대한 이해도나 실행이 떨어지는 곳이 있다.

86) “외국인 및 재외국민 건강보험 제도 개선으로, 도덕적 해이는 방지하고 내·외국인간 형평성은 높인다!”, 보건복지부 보도자료, 2018.6.8.

(4) 외국인근로자 등 소외계층 의료서비스지원사업

2005년부터 보건복지부에서 건강보험 혜택 받을 수 없는 외국인근로자와 자녀, 결혼이민자와 자녀, 난민들에게 의료서비스 지원 사업을 시행중이다. 일부 외래진료와 입원, 수술치료비 중 본인 부담금이 큰 항목 위주로 2회 1,000만원까지 지원하고 있으며 2017년부터 본인 부담금 10% 적용하여 치료지원하고 있다. 국내 체류 90일 이상 경과여부 확인, 여권, 외국인등록증, 여행자증 등 신원 확인 및 전·현직 근로여부 확인하고 있으며 산재나 기타 보험적용 시에는 지원받을 수 없다.

2) 민간 지원활동 - 한국이주민건강협회 활동을 중심으로

(1) WeFriends Aid (의료공제회)

1999년부터 이주노동자, 이주민 지원 상담소, 의료기관의 참여와 파트너십을 기반으로 보험 가입이 어려운 이주민들이 협력의료기관에서 진료와 치료를 받을 수 있도록 하고 있으며 의료비 부담이 큰 응급, 수술, 입원 등의 의료비를 지원하고 있다. 2016년부터는 외래진료와 검사비를 지원하여 만성질환자의 의료비 부담을 덜어주고 있다. 2019년 2월 현재 이주민 회원 18,292명이 가입되어 있으며 전국 35곳의 협력 상담소와 570개의 협력 의료기관이 참여하고 있다.

(2) 순회진료

평일 의료기관 이용이 어려운 이주노동자 밀집지역에 주말을 이용, 찾아가는 무료순회진료를 진행하여 기초 검진 및 치료와 치료연계를 통해 질병 예방 및 조기발견으로 신체건강을 유지하도록 돕고 있다.

① 검진내용 : 기초신체측정, 혈액검사, 소변검사, 흉부x-ray 검사, 초음파검사, 심전도 검사, 자궁경부암검사, 위 내시경 검사 및 조직검사 등.

② 진료내용 : 내과, 정형외과, 재활의학과, 가정의학과, 치과, 산부인과, 피부과, 외과, 신경외과, 한방과 등.

(3) 이주여성 통합모자보건

임신 이주여성의 산전검사, 산후검사로 건강한 임신과 출산을 지원하며 신생아 검사비 지원을 통해 선천성질환의 조기 발견과 예방에 도움을 주고 있다.

(4) 건강교육

응급처치, 근골격계질환예방, 건강한 생활습관, 성폭력예방, 한국에서 의료서비스 이용하기, 산업안전과 보건, 모성보호, 질병예방, 정신건강 증진 등 이주노동자, 이주여성 등 대상별 주제에 따른 교육을 진행한다.

(5) 간병과 의료통역

국내 무연고 이주민 환자 외래의료통역 및 입원 수술환자 간병서비스 무료지원, 의료통역간병 교육훈련, 모니터링 등을 진행한다. 지원언어는 영어, 타갈로그어, 중국어, 베트남어, 몽골어 등. (2009년~2016년 현재 사업종료, 2013년부터 2016년까지 서울시와 협력)

(6) 이주아동 심리치료

2011년부터 다문화, 이주, 난민가정 자녀들의 심리정서 문제 조기진단 및 맞춤형 치료 연계를 통해 자아존중감과 대인관계 기술 향상 및 가족의 유대감 증대와 소통능력 향상에 기여한다. 종합 심리검사 및 개별상담치료 지원, 사례관리, 아동 집단프로그램, 가족캠프, 사례관리워크숍 등을 진행하고 있다.

(7) 다국어 의료정보와 건강교육 교재

- 〈이주민을 위한 건강수첩〉 (2001) 한국어, 영어, 중국어, 태국어, 러시아어, 몽골어, 인도네시아어, 베트남어, 미얀마어, 스리랑카어, 네팔어, 방글라데시어, 캄보디아어, 파키스탄어.
- 〈건강하고 안전한 노동, 우리 스스로!〉 농축산업 이주노동자를 위한 건강교육교재 (2015) 한국어, 영어, 중국어, 태국어, 캄보디아어, 베트남어, 인도네시아어
- 〈메르스 예방과 치료〉 (2015) 한국어, 영어, 중국어, 몽골어, 베트남어, 태국어, 타갈로그어
- 〈이주민정신건강가이드북〉 (2011) 한국어, 영어, 중국어, 몽골어, 태국어, 베트남어
- 〈다국어 의료통역 매뉴얼〉 (2010) 한국어, 영어, 중국어, 몽골어, 태국어, 베트남어
- 〈여성이주노동자를 위한 모성보호〉 (2002) 한국어, 영어, 중국어

(8) 이주민 건강권 관련 토론회 및 권리옹호

외국인 결핵관리지침 강화에 따른 쟁점 토론회 (2016) ‘외국인 결핵관리지침’ 시행 이후 현황과 현장에서 발생하는 문제점과 함께 지침 시행과정의 인권침해 요소, 질병관리와 체류관리 연계상 발생할 수 있는 문제점 등을 논의했다.

3. 이주노동자, 이주민 건강권 보호를 위한 과제

이주민 건강을 보호하고 증진하기 위해 세계보건기구의 이주민 건강 증진을 위한 지침에 따라 이주민이 도달 가능한 최고 수준의 신체적 및 정신적 건강을 향유하고, 건강 서비스에 대해 차별없이 평등하게 접근하며, 이주민 및 난민을 포함한 사람 중심의 건강시스템이 운용될 수 있도록 모든 이해관계자의 참여와 파트너십 그리고 협력의 강화를 통해 이주민의 건강을 통한 우리 사회의 건강증진을 위해 노력해야 할 것이다.

이 원칙은 제3차 국가인권정책기본계획 이주민권 시민사회 의견서(2018.3) 작성시 이주민 건강권에 반영시켰는데 그 핵심내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 건강보험제도와 실제 적용상 공백으로 인해 의료접근성이 취약한 이주민이 증가함에 따라 이들의 건강할 권리를 보호하고 기본적 의료서비스를 제공하여 생명과 존엄성을 유지하기 위해

국민건강보험 가입 및 적용 강화와 취약계층 의료접근권을 강화해야 한다.

둘째, 건강상 차별로 인한 고용 불이익 및 강제퇴거가 발생함에 따라 이주민의 고용 및 강제퇴거 사유를 내국인과 동등하게 규정하여 인권보호 및 취업상의 불이익을 방지해야 한다.

셋째, 특별한 보호가 필요한 이주민이 증가함에 따라 이주여성과 아동의 건강권 보호와 보호소 내 이주민에 대한 의료, 위생 강화로 생명과 인권을 보호해야 한다.

넷째, 공공보건정책 부재로 인한 의료사각지대 이주민의 증가에 따라 이주민 200만 시대의 통합적인 공공보건정책을 수립하여 공중보건 향상 및 의료사각지대 이주민에 대한 불합리한 차별을 철폐해야 한다.

이를 보다 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 의료서비스 접근성 및 보장성 강화를 위한 건강보험 가입과 적용강화

- 이주노동자 고용주의 직장건강보험 당연 가입, 신고 의무화와 함께 미가입시 제재조치 포함 건강보험 가입과 적용의 실효성 높일 수 있는 방안 마련.
- 이주노동자 건강보험자격 취득 시 노인장기요양보험 별도 신청 가입에 대한 안내, 서식정비 등 실태파악 필요.
- 사업자등록증이 없으나 실질적인 이주노동자 고용 농축산업 사업장은 건강보험 의무가입대상에 포함시키는 방안 마련.

2) 건강상 차별과 불이익 방지 위한 관련 법제도 개선

- 치료가 가능한 감염병을 이유로 이주민에 대한 취업제한 불이익과 강제퇴거는 차별적 법 적용이므로 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」의 취업제한 불이익 금지 규정의 대상에 국내 거주 외국인 포함하도록 개정(감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제4조의①).
- 감염병으로 격리 및 치료를 받은 경우 이로 인한 피해를 보상받을 권리와 감염병 발생 상황, 감염병 예방 및 관리 등에 관한 정보와 대응방법을 알 권리와 진단 및 치료받을 권리에 국내 거주 이주민 포함(제6조).

3) 위기대응 종합체계에 이주민 포함

- 외국인들의 상황을 충분히 고려한 위기대응 종합체계 구축과 함께 대응메뉴얼, 대응시스템, 다국어정보제공, 긴급상황시 도움기관 연결망 등 필요.
- 미등록 이주민이 위기 상황에서도 추방 염려 때문에 제대로 대응을 못하거나 감염병에 걸려도 신분 통보의 우려 때문에 병원방문을 꺼리고, 예방조치를 피하지 않도록 위기시에 안심하고 사회 안전망으로 포섭될 수 있는 체계와 메뉴얼 작성 및 제도 운용.

4) 여성이주노동자 모성보호 강화

여성이주노동자의 임신, 출산시 근로기준법 모성보호조항 적용 및 체류자격 변경시 건강보험 자격상실로 인한 불이익 방지대책 마련.

5) 이주아동의 건강권 보호

- 부모 또는 본인의 체류자격과 무관하게 이주아동의 건강보험 가입이 가능하도록 「국민건강보험법」 시행령 제76조의 4의 개정 및 의료급여 지원 대상에 이주아동이 포함되도록 「의료급여법」 제3조의 개정
- 「지역보건법」 상의 지역주민에 이주아동이 명확히 포함되도록 제2조를 개정하고, 제7조 제3항에 따른 지역보건의료계획 수립 시 그 대상을 체류자격과 무관하게 지역에 거주하는 이주민과 이주아동을 포함하도록 개정
- 보건복지부 「외국인근로자 등 소외계층 의료서비스 지원사업」의 안정적 예산 확보 및 이주아동을 위한 보건 지원 체계 수립
- 체류상태와 관계없이 모든 이주아동에 대한 필수예방접종 보장 및 보건소 이외 접종 의료기관 확대하여 의료서비스 접근성을 강화

6) 외국인보호소 시설의무화 규정 및 보호소 내 의료 개선

- 외국인보호소 내 환자에 대한 초기진료가 이루어지지 않고 위생상태가 좋지 않아 신체질환과 심리적, 정서적 불안정 상태 발생. 출입국관리법상 외국인보호소에 대한 위생 및 의료상의 적절한 조치 관련 조항 필요.
- 보호소 내 환자발생시 보호소 내 기초진료 및 외부 진료에 대한 진료비 국고부담.

7) 포괄적 이주민 공공보건정책으로 내외국인 차별없는 건강권 보호

- 이주민을 공공보건정책 내 포함하여 포괄적이고 통합적인 건강정책 수립 및 시행필요.
- 「국민건강증진법」 제4조 국민건강증진계획 수립 규정에 이주민이 포함될 수 있도록 제4조 2항에 이주민의 건강증진계획의 수립을 의무화하도록 명시.
- 「지역보건법」 상 지역주민에 이주민이 명확히 포함되도록 제2조를 개정하고, 제7조 제3항에 따른 지역보건의료계획 수립 시 그 대상을 체류자격과 무관하게 지역에 거주하는 이주민과 이주아동을 포함하도록 개정.
- 2000년부터 시행중인 <외국인근로자 건강관리지침>이 보건소를 통해 이주노동자와 가족들의 보건의료서비스 제공받을 권리를 인정하고 있으나 보건소 담당 실무자들의 인식 부족과 예산부족의 문제로 실질적인 혜택이 주어지지 않고 있으므로 「지역보건법」 제11조 보건소의 기능 및 업무에 이주민의 건강, 진료 및 의료환경에 관한 사항을 포함하도록 개정.

8) 이주민에 대한 의료서비스 및 건강관리방안에 대한 정보교육이 총체적으로 이루어지는 보건교육의 실질화

- 「국민건강증진법」 제12조에 모든 국민과 함께 이주민을 추가적으로 명시하여 이주민이 보건 교육 실시 대상임을 규정하고 지역사회에서 이주민이 보건의료 대상이 됨을 인지하도록 함.
- 보건교육이 취업교육 내 포함되도록 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조 개정.
- 보건복지관련 인력에 대한 교육 내용에 이주민에 관한 인권 및 건강권 교육훈련을 포함하도록 「한국보건복지인력개발원법」 제6조 개정.
- 이주노동자의 사업장 안전교육을 위한 모국어 교재 제작과 설명으로 교육효과를 증대할 수 있도록 「산업안전보건법」 제31조 개정.

9) 이주민 건강증진을 위한 건강정보 교육관련 서비스 개선

- 건강정보 관련 한국어 교육내용의 실용화를 통해 일상생활에서 흔히 쓰는 용어를 중심으로 보다 체계적인 교육으로 건강정보 문해력 제고.
- 의료서비스 이용 관련 언어 지원·안내 체계 구축.
- 지역보건소 등과 연계하여 의료이용 지원을 활성화하여 이주민의 사회적 지지망 마련.
- 한국의 현실에 맞도록 문해력 측정 도구를 보완함으로써 질병·부상과 관련하여 증상을 표현하고, 의사의 처방 및 지시 등을 이해할 수 있는 능력 여부를 판단할 기초자료 확보.

<참고문헌>

공익법센터 어필, 국제이주기구 한국대표부, 2017, <바다에 붙잡히다> 한국어선에서 일하는 이주 어선원의 인권침해 실태와 개선방안.

김주경, 이승현, 2016, <이주민, 북한이탈주민 건강정보 문해력 관련 행정서비스 실태 및 개선방안>, 국회입법조사처.

밀양 깻잎 밭 이주노동자의 인간다운 삶을 위한 시민모임, 부산지방변호사회 인권위원회, 2017, <농업이주노동자의 노동인권 보장을 위한 심포지엄> 자료집.

아시아의친구들, 2017, <2017 화성외국인보호소 방문활동보고서>

오경석 외, 2012, <어업이주노동자 인권상황 실태조사 보고서>, 국가인권위원회.

이병렬 외, 2013, <농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서>, 국가인권위원회.

이정면 외, 2016, <외국인 건강보험 가입자의 의료이용 분석 및 제도 개선방안 연구>, 국민건강보험 건강보험정책연구원.

장명선 외, 2017, <제조업분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사>, 국가인권위원회.

한국이주민건강협회, 2009, <한국사회와 이주민 건강>, 청년의사.

외국인이주노동운동협의회 외, 2018, <제3차 국가인권정책기본계획 이주인권 시민사회 의견서>

주요사례로 본 이주노동자 산재실태와 개선방안

박선희(경기도외국인인권지원센터 사무국장)

1. 서론

2018년 이민자 체류실태 및 고용조사에 따르면 15세 이상 국내 장기체류 이주민과 5년 이하의 귀화허가자의 경제활동인구가 96만5천명이라고 한다. 35만명이 넘는 미등록체류자⁸⁷⁾와 취업등록을 하지 않거나 취업등록을 할 수 없는 장기체류자의 경제활동 인구, 5년 이상 귀화허가자(2017년 말까지의 귀화허가자는 169,535명⁸⁸⁾)의 경제활동까지 감안한다면 이주민의 경제활동 인구는 150만명이 훌쩍 넘는다고 추정된다.

<이민자 경제활동인구>⁸⁹⁾(단위: 천 명, %, %p)

	15세 이상 인구	경제활동인구			비경제활동인구	경제활동 참가율	고용률	실업률
		취업자	실업자					
이민자	1,353.0	965.4	918.8	46.6	387.6	71.4	67.9	4.8
외국인	1,300.8	929.1	884.3	44.8	371.7	71.4	68.0	4.8
남자	742.6	616.9	590.3	26.6	125.7	83.1	79.5	4.3
여자	558.2	312.2	293.9	18.2	246.0	55.9	52.7	5.8
귀화허가자	52.3	36.3	34.6	1.7	16.0	69.4	66.2	4.7

<체류자격별 취업자>⁹⁰⁾ (단위: 천 명, %)

	취업자 전체	비전문취업 (E-9)	방문취업 (H-2)	전문인력 (E-1 ~ E-7)	유학생 (D-2, D-4-1, 7)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-2-1, F-6)	기타
외국인	884.3	262.1	170.5	36.6	19.6	199.1	78.6	60.1	57.7
(구성비)	(100.0)	(29.6)	(19.3)	(4.1)	(2.2)	(22.5)	(8.9)	(6.8)	(6.5)
남자	590.3	239.1	110.1	21.8	8.6	115.9	39.2	15.7	40.1
여자	293.9	23.0	60.4	14.9	11.0	83.1	39.4	44.4	17.6

87) 출입국외국인정책본부 2018년 12월 통계월보

88) 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황

89), 4) 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사

귀화자의 경우 형식적으로는 한국국적을 취득했으나, 일부 전문 직종이나 사업자의 경우를 제외하면 대부분 기존에 종사했던 업무에 계속 종사하며, 실질적으로는 내국인과 차별적인 대우를 받는 경우도 많다. 한국어에 유창하고, 해당업무에 대해 충분히 전문성을 인정받았음에도 불구하고, 오랜 시간 일했던 자신보다 입사한지 1-2년 된 한국인이 자신의 상사가 된다는 사례는 영주나 귀화로 체류자격을 변경한 장기체류 이주민들에게 흔히 들을 수 있는 이야기이다.

미성년자 등 일부를 제외한 대부분의 장기체류 이주민은 노동자이거나 잠재적인 노동자로 보아야 할 것이며, 대부분의 이주노동자가 체류자격과 상관없이 고위험군 산업현장에서 일하면서 산업재해를 당하고 있다. 산재사례를 체류자격과 연관해 살펴보고, 산재보상과정에서 외국인이라는 특수성으로 불이익을 받고 있는 사례뿐만 아니라 기존 산재보상체계의 문제점으로 인해 피해를 보고 있는 사례를 소개하고 이에 대한 개선방안을 고민해보고자 한다. 소개된 사례 중 출처가 표기되지 않는 사례는 경기도외국인인권지원센터(이하 센터)에서 수행한 상담사례 및 인터뷰 사례, 센터에서 발간한 경기도 외국인 산업재해자 실태조사(2017) 사례이다.

2. 산재 사례 본 산재보험제도의 문제점과 개선방향

1) 재요양 요건의 완화 및 보완

파키스탄 출신 A(산재당시 미등록, 현재 G-1)는 2009년 공장에서 일한지 4개월 만에 왼팔(어깨와 팔꿈치 중간)이 잘렸고, 팔을 접합했으나 운동기능은 없는 상태(운동각도 0도)로 요양종결하고 장해급여를 받았다. 2017년 의사로부터 유리피판술을 받으면 신경 일부를 복원, 소극적이거나 운동기능을 일부 회복할 수 있을 것이라는 소견을 듣고 재요양 신청을 하였으나 불승인되었고, 심사청구 및 재심사청구도 기각되었다.

산재치료를 종결한 후 해당질병에 대해 다시 치료가 필요한 경우 산재법 시행령은 4가지 요건을 모두 충족할 것을 규정하고 있다.

산업재해보상보험법 시행령 제48조(재요양의 요건 및 절차) ① 법 제51조에 따른 재요양(이하 "재요양"이라 한다)은 업무상 부상 또는 질병에 대하여 요양급여(요양급여를 받지 아니하고 장해급여를 받는 부상 또는 질병의 경우에는 장해급여)를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 경우에 인정한다.

1. 치유된 업무상 부상 또는 질병과 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병 사이에 상당인과관계가 있을 것
2. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병의 상태가 치유 당시보다 악화된 경우로서 나이나 그 밖에 업무 외의 사유로 악화된 경우가 아닐 것
3. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병 상태의 호전을 위하여 수술(신체 내 고정물의 제거 수술 또는 의지 장착을 위한 절단 부위의 재수술을 포함한다) 등 적극적인 치료가 필요하다고 인정될 것
4. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병의 상태가 재요양으로 치료효과를 기대할 수 있다고 인정될 것

재요양 신청 및 심사청구에서는 2, 3, 4번 모두 해당되지 않는다고 기각되었다. 그러나 재해자와

함께 재심사위원회에 참석해 직접 구술한 결과 3, 4번은 인정되니 2번의 요건을 보완하면 승인해주겠다는 위원회의 연락을 받았다. 즉 적극적인 치료가 필요하고, 치료효과를 기대할 수 있으니 재해자의 상태가 산재 종결시보다 악화되었다는 증빙자료를 요청한 것이다. 신체결손이 아닌 손상의 경우 운동각도로 장애등급이 결정되는데, A는 종결당시 운동각도가 0도로 운동능력으로만 보면 기존보다 악화될 여지가 전혀 없었던 것이다.

이 문제는 이주노동자에게만 해당되는 사례는 아니다. 그러나 이주노동자의 산재 발생형태별 재해는 끼임과 절단-베임-찢림이 총 재해의 43%⁹¹⁾에 해당될 만큼 큰 비중을 차지하고 있어 그만큼 신경손상 등을 동반할 가능성이 크고, 신경손상은 의학기술이 발전함에 따라 복원의 가능성이 높은 분야이기도 하다. 치료가 필요하고 치료효과를 기대할 수 있다면, 기존상태와 상관없이 치료를 해 주는 것이 당연하게 법령의 정비가 필요하다.

중국동포 H는 15년 전 산재사고로 치아를 잃었다. 당시 치료를 하고, 나중에 해당 부위에 문제가 생기면 다시 산재보험으로 치료가 가능하다는 답변을 들었다. 이후 중국에 귀국했다 치아에 문제가 생겨 귀국해 재요양을 신청했다. 근로복지공단에서는 치아의 문제가 자연발생적으로 발생한 것인지 산재 치료 이후 문제로 생긴 것인지 알 수 없으니 최초 요양종결 당시의 진료내역을 가져오라고 했다. 그러나 과거 치료한 병원 중 한 곳은 폐원했고, 다른 곳은 10년 이상 된 진료기록은 이미 폐기했다고 했다. 근로복지공단에서도 요양 종결시의 자료는 오래돼서 폐기했으며, 최초 치료 내용에 아무런 자료가 없으면 위원회에서 불승인 될 것이라고 통보했다.

이주노동자의 경우 치료종결 후 본국 해 귀국했는데 재요양이 필요한 재입국한 경우가 있다. 또한 한국에 계속 거주한 경우라 하더라도 지역가입자의 경우 높은 보험료 부담으로 건강보험에 가입하지 않거나, 주위의 무료진료소에서 치료를 하는 경우도 많다. 공단에서는 이후 병원에 간 기록이 있다면 이를 참조하겠다고 했지만, 요양종결 이후 병원에 한 번도 가지 않는 것이 재해자의 귀책사유는 아닌 것이다. 문서폐기 연도 등의 이유로 치료종결 당시의 자료가 없는 것은 근로복지공단의 기본적인 책임이므로 재요양이 승인되어야 할 것이다.

2) 통역문제

필리핀 출신 K(E-9)는 해동한 닭다리의 뼈제거 작업을 하다 손가락에 골관절염의 진단을 받았다. 산재신청을 했는데, 의사 소견서에 5년 전 해당부위에 사고가 있었다고 적혀있었다. 근로복지공단 직원도 사실조사시에 사고에 대해 물었고, 오토바이 사고가 있었다고 답했다. 나중에 다른 상담으로 해당서류를 보게 되어 K에게 사고로 얼마나 다쳤냐고 물었더니, 과거 본국에서 오토바이가 본인의 팔을 쳐서 나중에 병원에 갔는데, 뚜렷하게 다친 곳이 없어서 치료를 하지는 않았다

91) 근로복지공단 정보공개청구 자료(2018.3.21.) 2016년 총 6,605건의 외국인 사고재해 중 끼임 2,058건, 절단-베임-찢림이 784건임

고 했다.

K는 산재 불승인 통보를 받았다. 물론 업무상질병판정위원회에서 본국 사고에 대한 오해만으로 불승인 통보를 한 것은 아니라고 생각한다. 영어로 대화가 가능한 일부 국가의 이주노동자에게 많은 이해관계자들이 영어로 직접 의사소통을 시도하지만, 정확성을 담보할 수 없다. 또한 단편적인 질문에 담긴 함의를 재해자가 정확히 이해했다고 보기도 어려운데, 이 답변이 업무상 질병 판정 여부에 영향을 미친다는 것이다. 한국어를 어느 정도 하더라도 정교한 의사표현 및 자기방어에 한계가 있을 수 있어 통역을 요청하면 사업주는 한국어를 못하는 척한다며 으박지르기도 한다. 형사사건에서 통역없는 경찰조서를 인정하지 않는 것처럼, 근로복지공단도 의사소견서일지라도 통역 없이 이루어진 대화내용에 인정에 신중을 기해야 할 것이다. 또한 노동자의 사실조사나 진술서도 통역을 통해 과거병력, 작업내용 등에 최대한의 정확성에 근거해 판정이 내려질 수 있도록 해야 할 것이다.

3) 체류자격과 관련한 산재신청 기피

라이베리아 출신 W(G-1, 난민신청자)는 직업소개소의 소개로 건설자재 가공업체에서 일하다 일주일 만에 산재사고(손가락 3, 4마디 맨 끝부분 근육 절단)를 당했다. 수술 후 치료 중인데 사업주가 치료비는 부담했으나 보상에 대한 아무런 협의가 없었다. W는 난민신청자로 난민 신청한 지 6개월이 지나지 않아 출입국관리사무소에 취업등록은 하지 못했다. 사업주는 사업자 등록도 하지 않고 일을 하고 있는 상태여서 합의할 것을 요청했으나 산재법상 최저보상규정으로 본인이 임금으로 주기로 한 최저임금보다 휴업급여를 더 주어야 한다는 사실을 이해하지 못하고 보상을 못해주겠으니 알아서 하라고 했다. 그러나 W도 산재보험으로 처리시 본인의 취업사실이 출입국 사무소에 통보된다는 사실을 알고 산재 신청을 거부했다.

위의 사례처럼 난민신청한지 6개월이 경과하지 않거나, 사업주의 거부로 취업등록을 하지 않고 일하는 동안 산재가 발생한 유학생 등은 추후 체류자격 심사나 체류기간에 영향을 줄 것을 우려해 재해자가 산재신청을 거부하기도 한다. 가족동반이나 초청으로 입국한 이주민(체류자격 F-1, F-3)의 경우 자신을 초청해 준 가족에게 피해를 줄 것을 걱정하거나, 비자연장에 영향을 줄 것을 우려해 산재신청을 기피할 것도 예상할 수 있는 일이다. 중도입국 청소년이 아르바이트를 하다 임금체불을 당해 노동청에 신고했더니, 노동청에서 부모에게 연락해 노동부에 신고하면 비자가 취소된다고 해서 부모님이 진정을 취소해버렸다는 사례도 있다⁹²⁾. 산재라고 다를 바가 없을 것이다.

이 경우 미등록체류자보다 산재 은폐 비율이 더 높을 것으로 추정되며, 자신이 약점이 있다고 생각하기 때문에 사업주와의 합의에 있어서도 제대로 된 보상을 못 받을 가능성이 높다. 근로복지

92) 경기도외국인인권지원센터 홈페이지 상담사례, 이주배경 청소년 상담사례 총론(수원이주민센터)

공단이 출입국사무소에 산재사실을 통보하는 것은 근로복지공단의 운영 목적인 노동자들의 치료와 회복에 정확히 반대되는 행위로서, 산재 노동자에 대한 출입국의 통보의무는 법적으로 면제되어야 할 것이다.

4) 농업노동자의 산재보험 미적용/장시간 노동/과도한 비급여 요양급여

캄보디아 출신 P(E-9)은 버섯농장에서 일했는데 본인의 주 업무가 아닌 느타리버섯 수확이 끝난 상자를 컨베이어벨트에 올리는 작업지시 받았다. 면장갑 위에 고무장갑을 끼고 작업을 하는데 지급받은 장갑이 커서 끝이 항상 나와 있었다. 검지손가락 장갑 끝이 컨베이어 벨트에 끼어 들어가서 엄지손가락으로 검지손가락을 잡고 갑자기 빠려고 하다 두 손가락이 같이 끼어들어갔다. 검지 손가락이 으스러졌고, 엄지손가락 마지막 마디 끝 살점이 장갑 안에 있었다. 첫 번째 수술에서 약 100만원, 두 번째 수술에서 약 80만원, 세 번째 수술에서 100여만원의 자부담이 발생했으며, 휴업급여는 최저보상으로 월 150만원 정도를 수령했다. 평소 1달에 2일 쉬는데, 휴일이 일정하지 않고, 일이 많을 때는 휴일에 못 쉬게 해 한달에 하루도 못 쉬 적도 있었다.

P는 버섯농장에서 일했지만 다행히 50명 이상이 종사하는 대규모 농장이어서 산재보상을 받을 수 있었다. 그러나 노동자 5인 미만 개인농장의 경우 산재보험 강제적용 사업장이 아니어서 업무상 사고를 당할 경우 실질적으로 사업주의 지급능력에 의해 보상수준이 결정된다. 건강보험 지역가입(과도한 보험료) 문제뿐만 아니라 장시간 노동 등의 문제가 수년전 이슈화 된 이후로 기숙사 시설개선 외에 정부의 근본적인 근로조건 개선 노력 없이 농업노동자의 근로조건 심각성에 대한 인식은 오히려 후퇴한 듯하다. 현재 농업노동자의 근로조건 개선에 대한 요구는 30년 전으로 되돌아가 주1회로 휴일보장이다.

과도한 비급여 문제가 이주노동자의 문제만은 아니지만, 최저보상 수준의 휴업급여를 받는 이주노동자에게 수술할 때마다 발생하는 상당한 금액의 비급여는 최저생계를 위협하는 것이다. 선택사항도 아니고 요양에 필요한 치료라면 급여항목으로 편입해 재해자의 부담을 줄여 주어야 할 것이다.

5) 건설현장에서의 산재 은폐/미약한 보상⁹³⁾

미얀마 출신 M(E-9)은 건설현장에서 드릴작업을 하다가 튼 파편으로 오른손 손등이 찢어지고 뼈가 부러져 수술했다. 3일 입원하고 3개월 동안 손 아플때만 통원치료를 받았다. 다치고 10일 후부터 일을 시작했는데 10일은 일 한 것으로 처리하여 월급을 주고 병원비는 회사 지불했다. 사업장에서는 오른손이 다쳤으니 왼손으로 할 수 있는 가벼운 일이나 쓰레기 처리 등을 시켰다. 이후 손이 아파서 병원 간 날은 모두 일을 안한 것으로 처리하여 월급을 주지 않았다. 병원에 가려면 차장이 데려가야 하는데 깡스를 풀기로 한 날에 회사 담당자가 바쁘다고 못가서 스스로 깡스

93) 건설업 종사자 외국인근로자 인권상황 실태조사(국가인권위원회, 2015) 참여시 인터뷰 자료

를 풀었고, 아파도 차장이 바쁘면 병원에도 못 가기도 했다. 다친 당시에는 산재보험에 대하여 몰랐는데 4개월 후 통역을 통해 알게 되었다. 손목을 다쳤을 당시 한국인들이 ‘너는 돈 얼마나 받았냐? 왜 일하나? 한국사람은 돈 많이 받고 쉬는데’라고 물어봐서 내색은 안했지만 마음이 좋지 않았다.

건설현장에서 높은 산재발생율과 은폐는 이주노동자도 피할 수 없다. 고립된 현장을 옮겨 다니면서 일함으로써 산재보험 정보 자체의 부족, 치료과정이 현장 관리자의 일정에 따라 결정됨으로써 제대로 된 치료를 받지 못한 경우가 많다. 국가인권위의 조사과정에서 건설노동자 7명을 직접 인터뷰했는데, 대기업에 직접 고용된 1명의 노동자를 제외한 6명이 크고 작은 산재를 당했지만 산재보험으로 치료를 한 노동자가 한명도 없었고, 위의 사례처럼 보상도 제대로 받지 못하고 치료가 끝나지 않은 상태에서 일을 재개한 노동자가 대부분이었다. 인터뷰를 하면서 산재보상에 대해 알게 되었다며 현장이 끝나면 산재보험 신청을 하겠다는 노동자도 있었다.

취업교육에서 산재보험에 대한 교육을 받았지만 산재가 발생하니 실제 어떻게 적용되는지 연결이 잘 안됐다는 노동자도 있었다. 건설현장에서 안전교육은 한국어로 이루어지는 등 충분하지는 않지만 정기적으로 이루어졌고, 동영상 시청함으로써 대략적으로는 이해할 수 있었다고 답한 노동자도 있었다. 안전교육은 사고의 사전 예방을 위해서지만 불가피하게 산재가 발생했을 경우 산재보험 적용과정과 보상을 설명해주는 간략한 자국어 안내문이라도 교육시에 배포하거나 안내한다면 공상이라고 하더라도 산재법에 규정된 최소한의 요양과 보상을 받지 못하고 현장에 복귀하는 이주노동자는 줄어들 것이다.

6) 안전장치 미설치/임금의 축소신고 인한 미흡한 보상

나이지리아 출신 J(미등록)는 섬유제조업체에서 일했는데 산재발생 당일 사업장 사정으로 본래 하던 작업이 아닌 새로운 일을 했는데, 원단의 롤링을 푸는 기계와 엔진을 잇는 모터에 손이 빨려 들어가 왼손 2-5번째 손가락이 손상됐다. 원래 모터에 커버가 씌여 있었는데 기계 설치 후 없었고, 본인의 사고 이후 다시 커버를 씌웠다고 친구들로부터 들었다. 사업주가 인근 병원으로 데려갔는데 치료가 어렵다고 해서 서울 소재병원으로 이송돼 입원치료 한달, 통원치료를 2달 받았다. 사업주가 입원 중 와서 200만원 줄 테니 본국으로 돌아가라고 해서 싫다고 했고, 산재보험에 대해 몰라서 치료비가 걱정돼 입원치료 중 병원 직원에게 통원치료를 하게 해달라고 했더니 병원에서 산재로 할 수 있으니 기다리라고 했다. 본인이 산재신청을 위해 특별히 한 행동은 없어서 병원에서 산재보상 절차를 대신해 준 것으로 보인다. 요양종결 후 장해급여신청은 의정부 소재 센터에서 지원해 주었다. 보상기준을 역산해 보면 최저보상을 받은 것으로 보였다. 임금은 기본급 190만원에 평일 연장근로시 시간당 7,500원, 토요일 야간까지 근로시에는 당일 현금으로 10만원씩 지급받았다. 사업주는 임금을 현금으로 주는데 급여명세서에는 당일 현금으로 지급받은 토요일 야간근로내역은 기재되어 있지 않다. 산재가 발생한 달이 성수기여서 총 임금은 230만

원~250만원 정도가 될 것 같다고 했다.

이주노동자의 산재발생의 주요 원인이 기계의 안전장치 미설치라는 것은 새로운 것이 없다. 사업주가 미등록체류자에게 임금을 현금으로 주는 경우가 많은데, 이는 나중에 발생할 노동관계법상 책임(퇴직금 지급 등)을 회피하거나 불법고용의 증거를 남기지 않을 목적으로 행해지는 경우가 대부분이다. 미등록 노동자의 산재가 발생할 경우 대부분의 사업주가 추후 발생할 과태료 등을 축소할 목적으로 실제와 다르게 최저임금을 평균임금으로 신고한다. 임금을 현금으로 지급받고, 사업주가 급여명세서를 주지 않을 경우 실제 지급받은 임금을 입증하기는 불가능에 가깝고, 결국 산재보상을 받을때도 불이익을 받는다.

근로복지공단도 평균임금 산정시 사업주가 제출한 급여명세만 신뢰하고, 노동자에게 사업주가 제출한 임금내역이 맞는지 확인절차를 거치지도 않고 나중에 항의하면 무조건 평균임금 정정신청을 하라고만 한다. 과거 임금을 일당으로 계산해 통장으로 받은 중국동포의 평균임금 신고시 계산내역까지 첨부해 제출했는데 근로복지공단은 사업주가 축소 신고한, 계산도 안 맞는 임금내역서만을 인정했다. 사업주가 제공한 자료에 신뢰를 두는 근로복지공단의 관행개선과 연장근로 등으로 임금액의 변동이 발생할 경우 급여명세서 지급을 의무화하는 근로기준법의 개정이 필요하다.

7) 여전히 위험한 산업환경/장시간 화학물질 취급/적절한 안전장비 미지급

방글라데시 출신 S는(F-2) 농기구에 페인트칠하는 업무를 하고 있다. 마스크를 쓰고 일해도 계속 일할 수 없어서 사업장에서는 1시간 일하고 1시간 작업장을 환기시키고 있다. 회사에서 마스크를 제공하지만 별도로 20만원이 넘는 산업용 마스크를 구매해서 사용하고 있다. 근로시간은 아침 8시 30분부터 밤 10시까지며, 토요일에도 오후 5시 30분까지 일한다. 전보다는 일이 줄어든 것으로, 작년까지는 일요일에도 밤 10시까지 일했다고 한다. 일 시작한지 저는 3개월 됐고, 다른 회사보다 높은 임금(월 평균 400만원 이상)을 받아 만족하고 있어서 국적을 취득한 본국출신 친구를 회사에 소개해서 함께 일하고 있다. 페인트 칠하는 사람은 총 14명 있는데, 다 외국인이다.

S는 산업재해를 당하지는 않았지만, S가 일하는 회사는 본사에는 70명이 일하고, 중국 공장에도 180명의 직원이 있는 제법 규모가 있는 회사이다(회사 홈페이지 참조). 한시간 일하고 한시간 환기를 시키는 것도 그동안 상담했던 이주노동자들의 사업장에 비해서는 상대적으로 좋다고 볼 수 있다. 그러나 적합하지 않는 마스크 지급과 매일 밤 10시까지 페인트를 칠하는 일을 내국인은 아무도 지원하지 않는다. 본인은 높은 임금에 만족하고 있지만 사업장의 유해물질에 대한 산업안전 감독과 노동자의 특수 건강검진 등이 필요한 상황으로 보인다.

3. 기타 제안

2018년부터 출퇴근 및 점심시간 이동시의 산업재해 인정, 총 2천만원 이하 건설현장 산재보험 적용, 요양신청서에 사업주 날인란 삭제, 장시간 노동자에 대한 업무상 질병 기준 지침 완화 등 크고 작은 부문에서 이주노동자들도 혜택을 볼 만한 산재보험 제도의 개선이 이루어졌다. 그러나 위에 열거한 사례 외에도 여전히 이주노동자이기 때문에 혹은 제도의 미비로 산재를 당한 후 제대로 된 보상과 치료를 받지 못한 사례가 있을 것이다. 또한 열악한 작업환경 및 근로조건을 개선, 이주노동자의 업무상 질병 인식확대와 입증책임 완화를 위한 정부의 노력 또한 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 마지막으로 산재발생과 치료에 직접적인 연관관계는 없어 보이지만 필요해 보이는 아래의 두가지 제안을 하며 글을 마무리하고자 한다.

1) 연차휴가 사용 보장

이주노동자가 사업장에서 사고를 당해도 처음에 크게 아프지 않을 경우 바로 병원에 가지 않고 참고 있다가 며칠 경과한 후 참을 수 없을 지경이 되어 병원에 가면 최초 사고와의 인과관계 입증에 어려움을 겪는 경우가 있다. 업무상 질병을 몇 년 동안 앓으면서도 본국에서 가져온 약을 복용하거나 무료진료소에서 임시방편의 약을 먹는 경우도 많다. 이주노동자들이 주로 호소하는 근골격계 질환의 경우 기존 치료 경력 없는 갑작스러운 발병은 산재인정에 마이너스 요인이 되기도 한다.

이주노동자가 병원에 못가는 이유로 병원비 부담, 한국어 능력 부족 등의 이유도 있지만 휴가사용을 허락하지 않는 사업장 분위기도 주요 원인 중 하나로 추정한다. 사업장에 미리 양해를 구해도 결국으로 간주해 주휴수당까지 공제해 이중의 부담을 지우는 것이 이주노동자를 고용하는 대부분 사업장의 관행이다. 개인적인 경험이지만 주로 E-9 이주노동자를 대상으로 한 노동법 강의시 필요할 때 휴가를 사용할 수 있다는 노동자는 10명 중 1명 정도 불과했다. 연차휴가의 보장은 산재가 아니라고 하더라도 휴식을 보장함으로써 노동자의 건강을 보호하기 위한 최소한의 필요이다.

근로기준법은 연차휴가 대한 사용자의 시기변경권을 인정하고 있으므로, 사용자가 연차휴가 사용을 거부할 경우 이주노동자가 법적으로 대응하기도 힘들다. 한국인은 연차휴가를 사용할 수 있지만 이주노동자에게는 연차휴가사용에 대해 안내하지 않는 사업장도 많다. 고용노동부는 이주노동자는 휴가보다 일하는 것을 더 좋아한다는 사업장의 설명만 믿고 사업장 근로감독시 휴가 미사용에 대한 수당지급 여부만을 감독할 것이 아니라 이주노동자들이 실제적으로 휴가사용을 원천적으로 봉쇄당한 것이 아닌지 세밀한 감독을 해야 할 것이다.

2) 너의 잘못이 아니다.

지난 1년간 경험한 부상의 주된 원인 방문취업자(70.8%), 재외동포(68.0%) 모두 ‘실수’라고 답했다.⁹⁴⁾ 이는 산재발생의 원인이 노동자 개인 ‘잘못’이라는 의미를 포함하고 있는 것 같고, 재해를

당하고도 내 책임이라는 자책까지 해야 한다는 쓸쓸한 마음마저 든다. 산재보험이 노동자의 중과실 재해까지 보장한다고 하더라도 산재발생의 주요원인 70%가 노동자의 실수일까? 정확한 내용은 당사자들의 심층면접을 통해서 하겠지만, 이 결과는 노동자들에게 과도한 주의책임을 부여하는 사업장 환경에서 기인한 것이 아닌가 추정한다.

순수하게 노동자 개인의 실수에 의한 사고도 있을 수 있다. 그러나 사업장의 위험요인(안전하지 못한 기계 및 시설 등)에 대해 미리 주의를 주었으면 개인이 조심해야 하며, 다른 사람은 사고를 당하지 않았는데 너만 사고가 났으니 네 책임이라는 평가가 이런 설문결과를 낳는데 영향을 미쳤을 것이다. 이런 생각은 사업주의 산재은폐에 대해 당연하게 생각하며, 적절하지 못한 보상을 받아들이는 결과를 낳을 것이다.

개인의 실수가 있더라도 사업장을 안전하게 유지하는 것은 사업주의 책임이며, 업무수행 과정에서 발생한 사고나 업무가 질병에 미친 영향이 있다면 산재보상을 받는 것은 노동자의 당연한 권리라는 인식을 노동자들에게 끊임없이 알려 노동자의 과도한 부채의식을 갖는 것을 방지해야 할 것이다.

94) 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사. 질문에 대한 답변문항으로 실수 외에 사전교육, 사용법, 안전장치가 있고, 후속질문으로 부상에 대한 치료비 부담자로 산재보험, 사업주 등을 답변문항으로 으로서 부상은 산재로 간주됨.

미등록노동자의 건강권

장동만(남양주시외국인복지센터 사무국장)

•세계인권선언 제25조

모든 사람이 의식주, 의료 및 필요한복지를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활 수준을 누릴 권리와 실업이나 질병, 장애, 배우자의 사망, 노령 또는 기타 불가항력의 상화로 인한 생계 결핍에 대한 보장을 받을 권리를 가진다.

•모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약

모든 이주노동자와 그 가족이 체류국가에서 체류 지위에 상관없이 기본적인 인권을 존중받을 자격이 있음. ‘이주노동자권리협약’은 ‘생명권’ (9조), ‘자유’ (16조), ‘집단 추방으로부터의 보호’ (22조), ‘적절한 노동조건’ (25조) 등 모든 이주민과 그 가족들이 가진 권리들을 명시

그러나 선언과 협약은 단지 선언적 결의에 불과할 뿐, 현실은 그렇지 못함. 심지어 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약은 비준조차 하지 않고 있음

•이주노동자를 대하는 인식수준

- 산업예비군(사람이 아닌 대체재 : 6~70년대 산업화 시대의 데자뷰)
- 극단적인 신자유주의 경제 질서(갑을관계 → 주종관계)
- 일회용 소모품 : 2009년 국제엠네스티의 실태조사 이후 변한 것은 없음

•건강의 문제는 개인의 문제가 아닌 구조적 문제

벗어날 수 없는 굴레 : 가난의 대물림과 악순환

열악한 사회적 환경이 개인의 건강과 삶의 질에 미치는 영향은 막대함

: 왜 가난한 사람들은 더 많이 아프는가?

이주노동자는 사회적으로 가장 낮은 계층 특히 미등록이주노동자의 경우 더 낮은 지위

•이주노동자의 건강권 위협요인

- 초장시간 노동 : 자발적 노동으로 이어지는 저임금 착취구조
- 열악한 노동환경에 이주민이라는 특수성으로 빚어지는 + @의 문제 (언어-의사소통 문제, 차별 등에 노출)

- 영세사업장(50인 미만)의 안전의식 불감증 : 안전에 투자하기 어려운 구조적 한계
 - * 미등록의 경우 10~5인 미만의 작업장에서 일하는 경우가 대부분
 - 여전히 작업장 일상에 깊이 침투해 있고 남아있는 봉건적, 군사주의적 직장 문화 잔재
 - : 일상화된 폭언과 폭력
 - 열악한 주거환경 : 컨테이너, 비닐하우스 등 주거시설이 아닌 곳에서 생활
 - (재충전, 쉼의 공간으로써 기능 상실)
- 취약한 의료접근성 : 정보, 의사소통, 출신국의 문화 문제

※ 등록과 미등록에 상관없이 노출된 열악한 상황은 다르지 않으나, 미등록 외국인노동자의 경우 다음과 같은 사유로 더욱 큰 어려움을 겪고 있음

- 체류자격의 불안정 : 인간으로서 최소한의 권리도 구제받기 어려운 불법적 존재로 인식
- * 고용주와 선주민 노동자의 불법과 탈법, 반인권적 착취 상황에 무방비로 노출
- * 단속과 추방에 대한 극심한 공포감, 불안감
- * 등록외국인노동자, 귀화자 간의 위계와 서열로 인한 또 다른 착취에도 노출
- * 오랜동안 지지와 지원, 격려를 받을 가족과의 격리

→ 극심한 스트레스 상황에 놓임

그리고 육체적 건강상태의 악화와 정신적 건강상태의 악화로 반복되는 악순환

- 이주노동자, 미등록이주노동자의 건강권 확보를 위한 방안
 - 외국인노동자, 미등록이주민에 대한 편견과 차별적 인식 극복을 위한 고용주, 동료직원에 대한 실질적인 교육과 인식개선 필요
 - 열악한 노동환경의 개선을 위한 법, 제도의 개선
 - 작업장 환경개선을 위한 공적지원 방안 마련
 - 이주민에 대한 적극적인 보건, 현장 산업안전교육 실시(사업장의 책임과 의무 강화)
 - 의료접근권 강화조치, 공공의료원의 확대

쉼터생활과 이주노동자 건강권

고기복(사단법인 모두를 위한 이주인권문화센터 대표)

(사)모두를 위한 이주인권문화센터는 2004년 설립 당시부터 ‘이주노동자쉼터’를 운영하고 있다. 쉼터는 근무처 변경 등으로 실직 중이거나 장기 치료가 필요하지만 비용 문제로 장기 입원이 어려운 이들, 귀국 준비 중인 이주노동자 등이 숙식하는 공간이다. 쉼터 이용자들 체류 자격을 보면 설립 초기에는 미등록자가 절반 이상을 차지했던 반면, 최근에는 체류 자격을 갖고 있는 농업 분야 이주노동자들이 증가하는 추세다.

이주노동자 건강을 위해 쉼터는 이주노동자들에게 몇 가지 요구를 한다. 우선, 위생과 관련하여 매주 토요일 모든 식기들은 끓는 물로 온열 소독을, 침구류는 옥상에서 일광 소독을 요구하고 있다. 기상 조건에 따라 일광 소독을 못하는 경우도 있지만, 다중이용시설인 만큼 쉼터 위생을 위해 이용자들이 스스로 알아서 할 수 있도록 교육하고 있다.

그밖에 쉼터 이용자를 위한 무료진료와 (사)한국이주민건강협회 희망의 친구들 건강보험 가입 등으로 이주노동자들을 지원하고 있다.

쉼터 이용 이주노동자들은 사업장 변경이나 실직 등으로 직장 건강보험 자격을 상실한 경우가 대부분이다. 이처럼 보험 자격을 상실한 기간은 일시적일 수도 있지만, 취업 분야나 체류 기한 등의 문제 때문에 국내 체류하는 동안 계속일 수도 있다.

이처럼 건강보험에 가입하지 않은 이주노동자들은 쉼터 생활 중에 아프면 민간요법에 의지하는 경우가 흔하다. 가령, 몸에 한기가 있거나 근육통이 있을 때 온 몸에 붉은 핏줄이 드러날 때까지 동전으로 피부를 긁는 모습은 캄보디아나 베트남, 인도네시아 이주노동자들에게는 자연스러운 일이다.

두통에는 일명 ‘호랑이 연고’라고 하는 소염진통제를 인중에 바르고, 속 쓰림에는 녹차가루를 뿌린 찻물과 콩물, 미숫가루 등을 마시는 것도 이주노동자들이 선호하는 민간요법들이다. 그밖에 쉼터에서 이마에 파스 붙인 이주노동자를 보는 일은 드문 일도 아니다.

동전으로 피부를 긁는 일이 한국 사람들이 체했을 때 손가락 끝을 따는 사혈과 비슷한 이치라고

하지만, 적은 비용으로 의약품 처방을 받을 수 있다면 굳이 그런 조치를 하지 않을 것이다. 당뇨나 고혈압 등의 문제를 앓고 있는 이주노동자들이 주기적인 쉼터 무료진료를 통해 의약품 처방을 선호하는 것을 보면, 식습관 등의 문제로 위염 등의 소화기 관련 질병에 취약한 이주노동자들 또한 민간요법에 기대는 이유가 건강보험 미가입으로 인한 부담 때문이라고 유추할 수 있다. 문제는 쉼터 이용 이주노동자들이 체류 자격을 갖고 있음에도 불구하고 건강보험에 가입하지 못하는 경우가 많이 발생하고 있다는 점이다. 왜 그럴까?

〈외국인근로자의 고용 등에 관한 법률〉 제14조 (건강보험)은 이주노동자도 「국민건강보험법」이 정한 직장가입자 대상임을 명시하고 있다. 다만 이 조항은 건강보험 사업장 ‘가입자격’에 관한 규정일 뿐, 강제 규정으로 보기 어렵다.

국민건강보험법 제7조(사업장의 신고)에 따르면 “사업장의 사용자는 이주노동자를 고용한 지 14일 이내에 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보험자에게 신고해야 한다.” 만일 이를 어길 경우, 동법 제119조(과태료)에 따라 사용자는 500만 원 이하의 과태료를 부과 받게 된다. 비록 과태료 조항이 있긴 하나, 형벌로서의 벌금형은 아니다.

이런 이유 때문에 영세한 농·어업 분야에서 이주노동자를 고용하고 있는 사업주들 상당수가 건강보험 가입 신고를 하지 않고 있다. 특별히 농업 분야 같은 경우는 개인인 경우 사업자등록증 사본이 아닌 ‘영농규모 증명서 사본’만 있어도 고용허가서 발급 신청을 할 수 있기 때문에 과태료 처분 대상에서도 제외되고 있어 이를 강제할 수단이 전혀 없다.

결국 이주노동자들은 직장 의료보험 가입 대상이지만, 고용주가 가입하지 않을 경우 건강보험 가입은 오로지 개인 몫이 되고 만다. 지역가입자가 될 경우 전년도 지역가입자 세대당 평균보험료를 기준으로 납부하기 때문에 개인 부담이 클 수밖에 없어 이주노동자들 대부분은 지역의료보험 가입을 하지 않는다. 그러다가 큰 질병이 발생하면 지역의료보험이라도 가입하고자 하지만, 외국인 등록일부터 소급하여 미납 보험료를 선납해야만 보험 혜택을 받을 수 있다는 어려움이 있다.

사례1. 판나(캄보디아, 22): 사업장 변경 후 구직 과정에서 얻은 스트레스로 심각한 탈모 증세가 나타나기 시작했다. 입국한 지 3년이 가까운데다 구직 유효기간이 얼마 남지 않은 상황에서 한 움큼씩 빠지는 머리카락 때문에 병원을 찾은 판나에게 병원 측은 치료 기간이 한 달 넘게 걸리고, 비용 역시 만만치 않을 것이라고 했다. 농업 분야 이주노동자였던 판나는 소급하여 미납금을 납부해야 한다는 말에 지역 건강보험 가입을 포기했다. 결국 판나는 병원 치료 대신, 샴푸를 바꾸고 증상이 호전되기 전까지 모자를 쓰고 다니기로 했다.

사례2. 알롬(방글라데시, 38): 성실근로자로 재입국한 알롬은 재입국한 지 1년이 지날 즈음 사측의 임금체불로 사업장을 변경했다. 새로 옮긴 회사는 근무시간이 짧고 급여가 적었다. 알롬은 회

사의 허락을 받고 퇴근 후 아르바이트를 하고자 50cc 오토바이를 마련했다. 일을 한 지 얼마 안 되었을 때, 운전이 서툴렀던 알롬은 횡단보도에서 단독사고로 다리에 철심을 박을 정도의 큰 골절상을 당했다.

직장 건강보험 가입자였던 알롬은 의료보험 혜택을 받고 치료를 받았다. 하지만 치료 후 1년쯤 지났을 때 ‘무면허 단독사고에 의한 골절상’이라는 사실 때문에 건강보험 부정 수급자로 1천만원이 넘는 보험금 환불 요구를 받았다. ‘무면허’ 운전 때문에 의료보험이 안 된다면 일시 귀국해서 치료를 받았을 거라는 알롬은 현재 철심 제거도 하지 않은 상태다. 앞으로 철심 제거 등을 할 때 역시 의료보험 혜택을 받을 수 없다고 한다. 쉽터는 협력병원 의사와 수술 일정과 비용 감액 등을 협의하고 있다.(이 문제는 이주노동자와 의료기관과의 의사소통 문제라고 볼 수 있다.)

3. 반나리(42, 캄보디아): 농업이주노동자인 나리는 쉽터에 들어온 지 1주일이 지났을 때 갑자기 귀 막힘과 어지러움, 구토 증상을 호소했다. 병원에서는 긴급 약물 처방과 귀지 제거 등을 했지만, 원인 파악을 위해 입원치료가 필요하다고 했다. 건강보험 가입 이력이 없던 반나리는 지역건강보험 가입할 경우 2년이 넘는 체류 기간 동안을 소급하여 납부해야 한다는 말에 일시 귀국을 선택했다. 건강보험 가입비용보다 왕복 항공권 구매 비용이 훨씬 저렴하고, 수술이 필요할 경우 등을 생각했을 때 합리적인 선택이었다.

위 사례들처럼 고용허가제는 직장 건강보험 가입을 의무조항처럼 이야기하지만, 실제로는 강제조항이 아니다. 특별히 농업분야 상당수는 사업장 등록도 하지 않아 건강보험에 가입하지 않더라도 불이익도 없어서 많은 이주노동자들이 건강보험 사각지대에 처해 있음을 알 수 있다.

고용허가제 이주노동자들, 특별히 영농규모 증명으로 농업 이주노동자를 고용하는 사용자들은 건강보험료를 부담할 충분한 여력이 있음에도 불구하고 가입하지 않고 있다. 이런 현실을 감안할 때, 외국인 고용허가를 할 때, <국민건강보험법>이 요구하는 사업자등록증 제시를 의무화해야 하고, 직장건강보험 가입 이력이 없을 경우 이주노동자 고용을 제한하는 식으로 제도 개선이 이뤄져야 한다.

[특별보고] 미안마인노동자 탄저테이씨 단속사망사례 보고

박정형(탄저테이사망 대책위원회,한국이주인권센터)

1) 사건 경위

2018년 8월 22일 낮 12시경 점심시간, 김포의 주상복합건물 건설현장(선주민 20여명, 이주민 60여명이 일하는 현장)에 딸린 간이 식당. 점심으로 나온 닭고기를 입에 넣으려는 차에 복을 입은 남성들과 출입국 복장 단속원들이 들이닥친 후 입구 문을 잠갔다. 욕을 하면서 제자리에 앉으라고 했다. 일부가 건설 중인 건물을 향해 난 창으로 도망쳤다, 노동자들이 창문으로 도망치자 안에 있던 단속반원이 도망치지 못하도록 창문쪽으로 뛰어서 제지했다. 간이식당 안에 있는 단속반원과 간이식당 밖에서 창문을 막는 단속반원을 피해서 위험한 건설현장 쪽으로 넘어갔다. 안전하게 착지하지 못하고 8m 건설현장 지하로 추락했다. 인천 o병원으로 옮겨졌으나 2018년 9월 8일 뇌사판정으로 사망하였다.

2) 단속과정에서의 문제점

1. 주거권자의 동의를 받지 않은 진입

법무부는 식당 관계자의 동의를 받고 단속을 했다고 주장하지만, 해당 식당은 식당 관리인이 있는 것이 아니라, 건설 현장 안의 간이 건물로 음식을 배달하여 먹는 곳이다. 단속 진입 동의에 권리가 있는 책임자(현장소장)는 단속이 일어나고 사람이 다쳤다는 소리를 듣고서야 현장에 도착했다. 단속에 동의했다는 식당 관계자가 누구인지 법무부는 밝히고 있지 않다.

2. 위험함을 인지하고서도 지속된 단속

몇 번의 요청 끝에 법무부가 음성과 함께 열람시킨 영상 속, 단속이 진행 중인 상황에서 우당탕하는 소리와 함께 “위험해, 위험해”라는 목소리가 들린다. 내부 상황이 매우 격렬했고, 단속직원은 현재 상황이 위험하다는 것을 인지한 것으로 추정된다. 그럼에도 단속을 멈추지 않고 지속되었다.

3) 구조과정에서의 문제점

1. 노동자의 사고사실을 알고서도 지속된 단속

목격자는 판저테이씨가 추락해 있을 때 출입국 단속직원들 아무도 구조활동을 하지 않았고, 미등록이주노동자들을 단속하는데 열중하여 판저테이씨의 구조가 지연되었다고 진술하였다. 사람이 떨어져 죽었다는 연락을 받고 현장 소장이 왔을 때도 아무도 구조활동을 하고 있지 않았다고 얘기하였다.

한편 법무부는 12시08분경에 최초신고를 하였다고 하였으나, 신고 외에 구체적인 구조활동이 이루어진 바에 대해서는 드러난 것이 없다. 법무부가 열람하게 한 영상에서도 단속반원이 추락사실을 인지한 것으로 보이나, 구조활동이 진행되고 있는 장면들은 나와 있지 않다.

2. 안타까운 구조 과정과 석연치 않은 지점들

119 기록상 12시09분에 사건 접수 후 구급차가 12시15분35초에 현장에 도착했으나 판저테이씨를 구조해서 현장을 출발한 것은 12시58분(43분 소요). 병원에 도착한 시간은 13시25분(30분 소요). 판저테이씨가 적절한 의료 치료를 받을 수 있기까지 한시간 20분이 소요되었다.

목격자에 따르면 판저테이씨가 구조된 직후에는 말을 할 수 있는 상황이었으나 출입국단속원들이 접촉을 철저히 차단시켰다고 한다. 또한 아직까지 알 수 없는 이유로 초기 판저테이씨의 초기 기록이 ‘자살’로 표기되어 있었다.(후에 미상의 추락으로 수정하였다)

4) 경찰조사과정에서의 문제점

경찰은 위 사건에 대해 내사를 하여 범죄와의 관련성이 없다는 결론을 내렸다. 내사는 판저테이씨의 추락에 직접적인 외력이 있었는지가 초점으로, 단속 과정이나 구조과정에서의 부적절함은 조사 대상이 아니었다.

또한, 참고인 진술조서에서 출입국 단속직원이 ‘판저테이씨가 창문을 넘은 다음 난간을 잡고 건물 쪽으로 도주를 하다 미끄러져서 추락했고, 이는 문 밖에 있던 직원이 보고 자신에게 얘기한 것’이라고 진술하였으나, 정작 목격자는 참고인조사를 하지 않았다. 전화로 물어봤다고 얘기하고 있다.

5) 법무부에 진상규명 요청 과정에서의 문제점

1. 투명하게 공개하지 않는 자료들

대책위에서는 단속,구조,사후 처리 등의 과정에 대한 진상을 규명할 수 있는 자료들을 요청하였지만 공개하지 않음. 인권위에 자료제출을 했다, 인권위를 통해서 제공받으라는 말만 반복하였다.

* 대책위 요구 자료.

1. 단속계획서, 단속활동보고서, 당시 현장에 지참·사용한 보호장비 및 보안장비 수불대장
2. 단속교육 실시 여부
3. 단속 과정을 기록한 카메라(사진, 동영상 모두) 대수와 채증영상
4. 단속의 안전을 확보하기 위한 사전 계획 및 조치
5. 단속 중 추락사고 발생 이후 보고한 내용과 이에 대한 지시내용 및 조치
6. 해당 단속과 관련한 보호명령서와 당시 현장에서 발부한 긴급보호서
7. 사고발생 이후 인천출입국·외국인청, 법무부 이민조사과 등 관련 부서에서 당시 사건에 대해 조사·검토한 진상조사 보고서
8. 단속과정에서 사상사고가 일어났을 때의 법무부 및 각 출입국 매뉴얼
9. 사건이 일어난 전과 후 몇 건의 단속들이 진행되었는지(월별 단속 건수), 최근까지 어떤 사상사고가 있었는지(월별 사상건수), 안전대책에 대한 조치 여부

정보공개청구에는 “단속방식 등 외국인 동향조사활동에 관련된 사항이 포함되어 있고 단속직원 및 단속대상 외국인들의 신상정보가 담겨 있어 공개될 경우 범죄 예방 수사 등 직무수행을 현저히 곤란하게 할 우려가 있고, 단속반원들의 신상정보 노출로 인한 사생활의 비밀 또는 자유에 대한 침해우려뿐만 아니라 외교관계 등에 악영향을 미쳐 국가의 중대한 이익을 해칠 우려가 있어, 공공기고나의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항제2호,4호,6호에 따른 비공개 정보임”이라 통보하였다.

2. 법무부에 유리한 자료만 선별적으로 공개

법무부는 판저테이씨가 안전하게 착지하였고 이동과정에서 사망했다고 주장하고 있다. 이와 관련된 영상의 장면만 선별적으로 공개하였다.

대책위는 11월 16일, 12월 5일 정부종합청사에서 법무부 이민조사과를 면담하여 영상을 열람하였다. 법무부는 1차 공개시 판저테이씨가 등장하는 부분만을 잘라 음성이 없는 1분가량의 영상을 열람하게 했고, 이 문제제기가 지속되자 2차 면담에서 전체영상이라며 3분가량의 영상을 공개했습니다. 이 영상도 애초에 음성이 없는 상태로 공개하다가 음성이 없는 것이 원본이냐는 확인과 음성이 포함된 영상으로 공개하라는 항의를 계속한 뒤에야 음성과 함께 영상을 다시 공개했습니다. 당시 현장에서 “위험해!”라는 소리가 들리는 것, 판저테이씨가 추락한 것으로 보이는 쪽에 계속 바디캠 화면이 향하는 것, 단속반원이 “신고했어요?”라고 물어보는 것 등은 음성과 함께, 여러 번 봐야만 인지할 수 있었다.

또한 어떤 장면도 판저테이씨가 ‘이동’을 하고 있는 장면은 나오지 않는다.

6) 고민해야 할 지점들

- 공권력의 투입에 있어서 동원되는 장비들에 대한 고민과 기준이 없음.
- 안전한 단속이란 존재하지 않음.
- 미등록 체류자에 대한 공권력의 지속적인 탄압.

노동안전보건 활동,
노동자 참여 현황과 과제

명예산업안전감독관제도를 통한 활동 사례

고용철(금속노조 삼호중공업지회)

발 표 내 용

1. 명예산업안전감독관 관련 제도
2. 명예산업안전감독관 현장활동사례
3. 명예산업안전감독관 개선 방안

1. 명예산업안전감독관 관련 제도



명예산업안전감독관의 도입 배경

- 정부의 제한된 인력과 안전보건 관련 기술 수준으로 전 생산현장 관리의 한계가 있음
- 90년 초부터 발생하는 대형사고를 막아내는데 정부주도 관리의 한계가 있었음
- 노동자들의 요구사항이 안전보건 관련 사항들이 많아졌음
- 이런 전반적인 사항을 고려 하여 사업장 자율안전관리 체계를 구축 하고자

명예산업안전감독관의 제도의 연혁

○명예산업안전 감독관 제도 시범운영 실시 : 95년

*명예산업안전감독관 규정 신설(법제61조의 2)

○산업안전보건법에 법적 근거 마련 : 96. 12. 31

*명예산업안전감독관의 위촉 대상 및 업무에 대한 규정 신설
(시행령 제 45조의 2)

○산업안전보건법 시행령에 법적 근거 마련 : 97. 5. 16

명예산업안전감독관의 관련 법령

산업안전보건법

제61조의2(명예산업안전감독관)

- ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다
- ② 사업주는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 제1항에 따른 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

명예산업안전감독관 위촉

1. 토사석 광업 2. 목재 및 나무 제품 제조업
3. 화학물질 및 화학제품 제조업
4. 비금속 광물제품 제조업 5. 1차 금속제조업
6. 금속가공제품 제조업
7. 자동차 및 트레일러 제조업
8. 기타 기계 및 장비제조업
9. 기타 운송장비 제조업

→ 상시 근로자 50인 이상

10. 농업 11. 어업 12. 소프트웨어 개발 및 공급업
13. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업
14. 정보 서비스업 15. 금융 및 보험업
16. 임대업: 부동산 제외
17. 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업 제외)
18. 사업지원 서비스업 19. 사회복지 서비스업

→ 상시 근로자 300인 이상

20. 건설업

→ 공사금액 120억원이상
[도목공사150억원]

21. 제1호부터 제20호까지의 사업을 제외한 사업

→ 상시 근로자 100인 이상

명예산업안전감독관 위촉

사내 명예산업안전감독관

- * 산업안전보건위원회 또는 노사 협의체 설치대상 사업의 근로자중에서 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천한자

사외 명예산업안전감독관

- * 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구가 추천하는 사람
- * 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
- * 산업재해예방관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람

명예산업안전감독관 위촉의 문제점

- **사업주 일방적으로 추천하여 위촉**
 - **현장노동자가 아닌 사업주 대변하는 사용자 선임**
[안전보건관리자, 총무인사팀장, 관리감독자 등]
- 참고: 명예산업안전감독관 운영규정(고용노동부예규 제89호)**
제5조(위촉 등) ④ 지방고용노동관서의 장은 사업장 소속 명예감독관으로 추천된 사람이 영 제25조의2에 따른 산업안전보건위원회의 사용자위원이거나 또는 이에 준하는 사용자에 해당하는 경우에는 명예감독관으로 위촉할 수 없다.
- **전문성을 고려하지 않고 노·사 관계 속에서 위촉**

2. 명예산업안전감독관 활동사례



명예산업안전감독관의 활동 기간

- 1999.06~2002.11 (3년5개월) 명예산업안전감독관/목포지역협의회 의장
- 2016.01~ 2017.11 (1년8개월) 명예산업안전감독관 /서남지역협의회 의장



명예산업안전감독관의 관련 자체(현대삼호)규정

현대삼호중공업지회 단체협약

제 68 조 (명예산업안전감독관)

1. 명예감독관은 조합원 대표가 회사의 의견을 들어 추천하는 당해 사업장의 조합원으로 한다.
2. 회사는 산업안전보건법에 규정된 명예감독관의 업무 수행을 보장하며 업무에 필요한 교육 수당을 요청한 때에는 이를 적극 보장하며 비용을 지급한다.
3. 회사는 명예감독관이 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 당해 명예산업안전감독관에 대해 불이익한 처우를 하여서는 안 된다.

명예산업안전감독관의 활동 시간

구분	내용	총 시간	타이오프 적용여부
현장점검	동절기/20일 하절기/20일	320시간	×
현장순찰	매주 화/주4시간 금/주3시간	112시간	×
작업환경측정	상반기/23~27일 하반기/23~27일	400시간	×
건강진단	상반기/23~27일 하반기/10~12일	280시간	×
위험기계기구 자율점검	상반기/45일, 하반기/45일	720시간	×
산업안전보건위원회	현장조사/분기별1일 심의회/분기별1일 본회의/분기별3시간	76시간	×
교육실시	회당2.5일/년4회	80시간	×
출장	교육출장/년5일 전시회출장/년2일 기타출장/년4일	88시간	×
노동부 점검(진단)	노동부점검/년5일 안전보건진단/년5일	80시간	×
기타현장조사	필요시/년10일	80시간	×
합계(연간)		2,236시간/279일	

동절기/하절기 특별 노사 안전점검

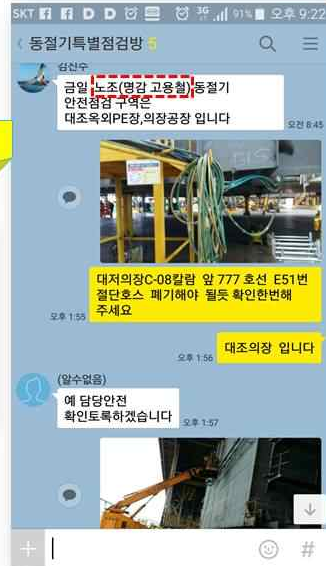
- 주 기 : 동절기(12월~1월), 하절기(8월 초~말)
- 계 획 : 일일 점검구역 설정
- 참 석 : 노측 산안위원, 명예감독관, 현장안전요원

카톡방 운영으로 위험요소 발견 즉시 개선 요구

2016년 동절기 사고예방을 위한 특별안전점검
< 내일부분 >

구분	구역	점검일	구분	구역	점검일
1	대조일공장 대조일미설치	1월 18일	5	관남공장	1월 27일
2	대조일공장	1월 21일	6	기동공장	1월 29일
3	포로필도리	...	7	용안(남)(3, 4동)	2월 1일

현 장 순 찰 일 지				
일 시	2016.1.20 (08:00 - 17:00)	점검지	직책	사항
			명장	고용률
			위장	인원분
			관인부서	
장 소	지 적 사 항	조 치 내 용		
1. 1안벽 5734 3형크 3단	죽장이 한 게 설치됨	2개소 설치 요망		
2. 1안벽 5734 3형크 단	안전로프 미설치	안전로프 설치 요망		
3. 1안벽 5734 1형크 단	죽장상태 불량	죽장 재설치		



매주 노사 합동 순찰 참여

- 주 기 : 매주 화요일 점검, 금요일 확인 점검
- 참 석 : 노측 산안위원장, 명예감독관,
안전직책과장, 현장안전요원, 순찰구역 담당 과장

계획된 구역을 점검하고 문제점에 대해 일시 작성 후 해당부서에 조치 요구



노사 합동 순찰 일시 작성

2017년 6월
노사 합동순찰 계획

1. 주기 및 인원

구분	주기	인원	비고
점검 순찰	매주 화요일 14:00~17:00	안전 1명, 노측 1명	점검차 안전요원 및 현장부서 안전요원 참여
확인 점검	매주 금요일 14:00~17:00	안전 1명, 노측 1명	점검차 안전요원 및 현장부서 안전요원 참여

2. 주요 순찰 항목

- 화재성, 화재예방, 피동 및 주요 위험사항 점검
- 유해물질 흡수 여부, 안전시설 준수 여부, 경고장 등 정비
- 기타 불안전 상태 발생에 대한 지도

3. 순찰 구역

주번	일자	활동 내용	순찰자		구역
			안전	노측	
T03	5/4 (토)	휴일			
T04	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	1차
T05	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	2차
T06	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	3차
T07	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	4차
T08	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	5차
T09	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	6차
T10	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	7차
T11	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	8차
T12	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	9차
T13	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	10차
T14	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	11차
T15	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	12차
T16	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	13차
T17	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	14차
T18	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	15차
T19	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	16차
T20	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	17차
T21	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	18차
T22	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	19차
T23	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	20차
T24	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	21차
T25	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	22차
T26	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	23차
T27	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	24차
T28	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	25차
T29	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	26차
T30	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	27차
T31	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	28차
T32	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	29차
T33	5/23 (토)	안전 순찰	김민준	김민준	30차

순찰일지 (계획 불성)

순	일자	지역	관찰내용	조치 사항	원료역담당	조치부서	완료일	확인자
1	2017. 06. 14 (토)	관찰구역	53kg 분말장 분죽이 들어가는 발판이 흔들 (구멍이 있음)	분말장역 구역에 대해	김민준	안전		김민준
2			53kg A 발판이 흔들 (구멍이 있음)	관기판 관리	김민준	안전		김민준



주요 지적: 관기판 관리

순찰일지 (계획 불성)



순	일자	지역	관찰내용	조치 사항	원료역담당	조치부서	완료일	확인자
1	2017. 06. 14 (토)	관찰구역	53kg 분말장 분죽이 들어가는 발판이 흔들 (구멍이 있음)	분말장역 구역에 대해	김민준	안전		김민준
2			53kg A 발판이 흔들 (구멍이 있음)	관기판 관리	김민준	안전		김민준

주요 지적: 관기판 관리

시정조치 요구서 발송 사례

시 정 조 치 요 구 서			
산보위	현대 삼호노안	제2016-07-02	날 짜 2016년 07 월 18 일
수 신	산업안전보건위원회 위원장	발 신	산업안전보건위원회 노숙 대표
담당부서	산업안전보건위원회 간사	담 당	산업안전보건위원회 간사 노동안전보건부장 김__
계 목	우천시 옥외 확장 설치 중단 권		
<p>1. 귀 부서의 무공한 발전을 기원 합니다.</p> <p>2. 최근 작업장에서 우천시 확장 설치 및 해체 작업이 이루어지고 있어 사고에 위험이 방지되고 있습니다.</p> <p>3. 향후 우천시 확장설치 및 해체 작업이 이루어지지 않도록 천막 부서 및 주변부서에 철저한 지도 감독바라며 사고발생시 현대 삼호지회에서는 별정 조치 예정입니다.</p>			
  <p>비를 맞으며 확장 설치를 하는 모습</p> <p>관련법: 산업안전보건법 제23조 안전상의 조치 3항 산업안전보건법 제97조 비계 등의 조립,해체 및 변경 1항4목</p>			
관련부서	안전보건부, 공사지원부		



전국금속노동조합 현대 삼호중공업지회

시 정 조 치 요 구 서			
산보위	현대삼호 노안	제2017-05-02	날 짜 2017년 05월 15 일
수 신	산업안전보건위원회 위원장	발 신	영에산업안전감독관
담당부서	산업안전보건위원회 간사	담 당	
계 목	대조립부 시정조치 요구사항 권		
<p>1. 귀 부서의 무공한 발전을 기원 합니다.</p> <p>2. 대조립 공장 및 선형공장 내 안전시설물 미비로 인한 추락사고 위험이 있습니다.(별첨자료 참조)</p> <p>3. 현대 삼호지회에서는 향후 대조립공장 및 선형공장 안전시설물 미비로 인한 문제가 재발 되지 않도록 지도감독 바랍니다.</p>			
  <p>대조립공장 계구부 덮개 미설치</p> <p>인원난간 설치 불량</p>			
<p>*산안법 제23조(안전상의조치)3항 산업안전보건 기준에관규칙제13조(안전난간외구조 및 설치요건) 제42조(추락의방지)1항</p>			
관련부서	안전보건부, 대조립부		

전국금속노동조합 현대 삼호중공업지회

작업중지 요청 사례

사례) 쉼레라 전복위험 해소
중량물의 무리한 운반작업으로 인한 쉼레라 전복 위험이 있어, 목포지방노동 사무소에 신고 후 개선 조치

개 선 전	개 선 후
<p>블록 반침용 콘크리트 반목(2.3톤/개)을 쉼레라에 다량 싣고, 경사진 90° 커브의 도크 진입로를 무리하게 이동</p> <p style="text-align: center;">  </p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 도크진입로 중량물 운반기준 제정 2. 중량물 운반차량 진입금지 조치 3. 콘크리트 반목 이동용 파렛트 제작 → 크레인 운반 <p style="text-align: center;">  </p>

효 과 ➡ 시술한 안전조치 처우 안전관리부서와 사전협의 후 미이행시 신고도록 협의

사용중지 요청사례

고소차 바퀴 축(Spindle) 파단 사고 발생

- 2016년 3월 10일
- 인명피해 없음

사고조사 참여(현장조사)



연장 테스트
(비파괴검사)

고소차 바퀴 축(Spindle) 파단 사고 관련 사용중지

동일 모델 6대 사용중지 요청

사용중지 요구서			
연대상호 산인위	제2016-03-01	날 자	2016년 03월 10일
수 신	산업안전보건위원회 위원장	발 신	산업안전보건위원회 노숙 대표
담당부서	산업안전보건위원회 감사	담 당	맹애산업안전감독관 고용원 <i>[Signature]</i>
제 목	고소차 바퀴 축 파단사고 관련 사용중지 건		
<p>1. 위 부서의 무궁한 발전을 기원 합니다.</p> <p>2. 2016. 3. 10 발생한 고소차 바퀴 축 파단사고 관련 동일 차종 6대에 대하여 대책이 마련 될 때까지 사용중지를 요청하므로 즉각적인 조치 바랍니다.</p> <p>3. 또한, 위 사고관련 대책의지를 요청 하오니 관련업체 및 부서가 참석 될 수 있도록 조치 바랍니다.</p>			
관련부서	안전보건부, 인조1 2부, 공무부, 공사용량부		
전국금속노동조합 현대 삼호중공업지회			

사업장에서 하는 기계. 기구 자체검사 입회

자율 안전 검사 참여

- 주기 : 반기 1회
- 대상(유해위험기구·기계)
 - ① 크레인
 - ② 곤돌라
 - ③ 국소배기장치
 - ④ 압력용기
 - ⑤ 전단기/프레스
 - ⑥ 리프트



⑦ 블록리프트



⑧ 고소차



⑨ 빅도어

- 검사 대상 누락 여부, 전문성 확인
- 문제점에 대한 즉각 개선 요청

작업환경측정 관련 입회

작업환경 측정 기관 선정 및 예비조사 참여

측정 유해인자 확인, 조직도 확인 후 대상 인원 확인, 법적 외 항목 측정 실시 논의



측정 예비조사 회의



유해물질 측정



자료관리 및 분석실 점검



측정 결과 설명회

밀폐공간 혼합작업사진 (의장 취부, 건조용접 작업)



선박건조의 특성상 밀폐공간에서 의장 취부 작업, 의장용접작업, 건조 용접작업 등이 혼합으로 작업이 이루어짐



27

작업환경측정 결과 활용 못한 사례

10년간 조선소 건조부 철의장에 용접 작업 “레버씨 시신경병증” 발생 퇴사 후 유전적인 요인에 의해 발생 될수 있으나 작업중 유해인자(유해가스, 유기용제 등)에 의해 발생될수 있음을 완전히 배제 할수 없어 산재신청 함



조사결과 혼합작업이 이루어지고 있으나 작업환경측정결과에 전혀 반영되지 않았음

정기 건강진단(일반, 특수) 입회

건강 진단 기관 선정 및 예비조사 참여

전년도 검진 시 문제점 논의, 유해 인자 별 대상자 선정 적절성 확인,
검진의사 현장 순회 (직종별 작업내용 확인)



검진 예비조사 회의



검진 예비조사



건강진단전 검진장 조사



건강진단입회

산업안전보건위원회 활동 사례

산업안전보건위원회 안건 처리 사례

- **안전관련 사례. 추레라와 지게차가 충돌 위험이 있음.**
 - 추레라, 지게차 등 운행이 잦은 구역
 - 사고 위험이 많다는 현장의 의견

추레라 1일 이동량 100대 이상



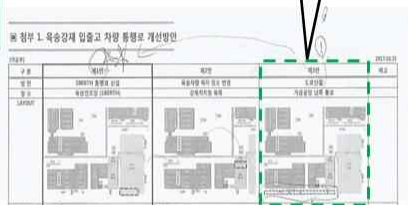
지게차 8대 상시 작업



물류 시스템 변경으로 위험 상황 해소

- 해당 작업장 대의원 및 작업자 의견 청취
- 토론 및 중재에 나서 안전성 및 효율성 높은 개선안 제출

3안: 추레라 전용 도로 개설 의견 일치
[명예산업안전감독관의견 반영]



현장개선 사례

용접기 2차 전압전류 조작 스위치 설치

구분	개선 전	개선 후
사진		
내용	<ul style="list-style-type: none"> · 2층 높이에 위치한 용접기 · 2차 전압, 전류를 조절하기 위해서는 상부로 이동 시 떨어짐, 미끄러짐 등 안전사고 발생 	<p>2차 전압, 전류 조절을 하부 스위치를 통해서 조작, 이동 간에 발생하는 안전사고 예방</p>

용접기 토치(torch) 케이블 경량화

구분	개선 전	개선 후
사진		
내용	<ul style="list-style-type: none"> · 용접기 토치 케이블(검정색)이 무겁고 단단하여 이동 및 취급시 힘을 가하는 등 무리한 동작을 하게 됨 	<ul style="list-style-type: none"> · 용접기 토치 케이블(파란색)을 경량화하고 (27%) 유연한 재질로 변경하여 이동 및 취급시 무리한 동작을 줄임

소음 관련 개선 사례

저소음 배풍기 확대 실시

구분	개선 전	개선 후
사진		
내용	<ul style="list-style-type: none"> · 소음이 없는 air사용 : 105~110 dB 	<ul style="list-style-type: none"> · 저소음 배풍기 소음 측정치 : 87.0~88.5 dB

안전보호구 유지관리 및 개선 사례

안전보호구 품질 관리

보호구 업체 방문

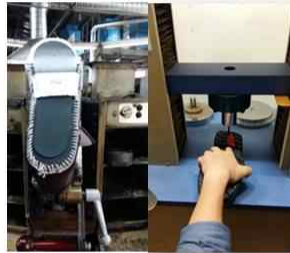
- 안전화 제작공장 방문
- 안전화 안전도 테스트 실시

보호구 지속 관리

- 보호구 입고시 검수 실시
- 안전공단 보호구 인증센터 방문 자문

보호구 전시회 참관

- 보호구 정보습득
- 새로운 보호구 체험



사업장 노동재해 예방 활동

노사 안전보건 간담회 참여 의견 개선

- 정기(매월 마지막주 금요일) 및 수시
- 안전보건 관련 사항 토의

즉장 관련 회의 시 현장 의견 수렴하여 제시



즉장 관련 현장의견 수렴

◎ 즉장 사용부서 대표집부(취부, 용원, 의장)의견

1. 즉장 설치가 신속하게 되지 않아 위험 작업투입이 늦는다.
 - 특히 외판 작업 후 바로 안 함.
2. 반올 리-그 검사 후 전-그 계기를 해야 하는데 즉장설치가 안 된다.
 - 설계에 미반영 되어 있음(중경로합-그라이다 및 노치문질 작업)
3. 도면과 현장과 맞지 않는다(취부, 용원, 의장 포함)
4. 핸드레일 리프트 출몰부위 너무 깊다(150mm이하로)
5. 즉장에 대하여 필장안전 건강으로 요구 할 때는 최후선으로 반영 했으면 함.
6. 부재 후쿠이 건너 갈 때 행음이 힘들어 갈수 있도록 노가 방법으로 설치 요청
7. 문제발생 후 견리 하면 다음 호전해 반영이 안 됨
8. 불확 불확한 유공라인이 되어 있는 부분의 핸드레일 안전도 검토 하지 할 것
9. 서이드 걸 즉장 출몰로 해야 할인 줄로 할 경우 포함
10. 현장에 즉장 설치 할상 상수 없으면 함

◎ 즉장설치 업체(금도) 의견

- 원로 회사(안전보건부-사업계획부)에서는 안전즉장 관련 2건으로 2명 운영 요구하였으나 금도업체 차에서 3명(2명 회사-1명 금도주거)의 2명으로 운영함.
- 금도에서는 5명(2명 2명 2명) 요청함.
- 문제점: 안전이 적어 1개소가 한 개 불확 하루도 할 때까지 3차-4시간 걸림 2개 이상 불확 걸리면 문제 발생

- 설계 미반영 즉장 현장에서 요구하면 설치 해주지(의견) 다른 1)고, 2)고, 3)고, 4)고, 5)고, 6)고, 7)고, 8)고, 9)고, 10)고, 11)고, 12)고, 13)고, 14)고, 15)고, 16)고, 17)고, 18)고, 19)고, 20)고, 21)고, 22)고, 23)고, 24)고, 25)고, 26)고, 27)고, 28)고, 29)고, 30)고, 31)고, 32)고, 33)고, 34)고, 35)고, 36)고, 37)고, 38)고, 39)고, 40)고, 41)고, 42)고, 43)고, 44)고, 45)고, 46)고, 47)고, 48)고, 49)고, 50)고, 51)고, 52)고, 53)고, 54)고, 55)고, 56)고, 57)고, 58)고, 59)고, 60)고, 61)고, 62)고, 63)고, 64)고, 65)고, 66)고, 67)고, 68)고, 69)고, 70)고, 71)고, 72)고, 73)고, 74)고, 75)고, 76)고, 77)고, 78)고, 79)고, 80)고, 81)고, 82)고, 83)고, 84)고, 85)고, 86)고, 87)고, 88)고, 89)고, 90)고, 91)고, 92)고, 93)고, 94)고, 95)고, 96)고, 97)고, 98)고, 99)고, 100)고, 101)고, 102)고, 103)고, 104)고, 105)고, 106)고, 107)고, 108)고, 109)고, 110)고, 111)고, 112)고, 113)고, 114)고, 115)고, 116)고, 117)고, 118)고, 119)고, 120)고, 121)고, 122)고, 123)고, 124)고, 125)고, 126)고, 127)고, 128)고, 129)고, 130)고, 131)고, 132)고, 133)고, 134)고, 135)고, 136)고, 137)고, 138)고, 139)고, 140)고, 141)고, 142)고, 143)고, 144)고, 145)고, 146)고, 147)고, 148)고, 149)고, 150)고, 151)고, 152)고, 153)고, 154)고, 155)고, 156)고, 157)고, 158)고, 159)고, 160)고, 161)고, 162)고, 163)고, 164)고, 165)고, 166)고, 167)고, 168)고, 169)고, 170)고, 171)고, 172)고, 173)고, 174)고, 175)고, 176)고, 177)고, 178)고, 179)고, 180)고, 181)고, 182)고, 183)고, 184)고, 185)고, 186)고, 187)고, 188)고, 189)고, 190)고, 191)고, 192)고, 193)고, 194)고, 195)고, 196)고, 197)고, 198)고, 199)고, 200)고, 201)고, 202)고, 203)고, 204)고, 205)고, 206)고, 207)고, 208)고, 209)고, 210)고, 211)고, 212)고, 213)고, 214)고, 215)고, 216)고, 217)고, 218)고, 219)고, 220)고, 221)고, 222)고, 223)고, 224)고, 225)고, 226)고, 227)고, 228)고, 229)고, 230)고, 231)고, 232)고, 233)고, 234)고, 235)고, 236)고, 237)고, 238)고, 239)고, 240)고, 241)고, 242)고, 243)고, 244)고, 245)고, 246)고, 247)고, 248)고, 249)고, 250)고, 251)고, 252)고, 253)고, 254)고, 255)고, 256)고, 257)고, 258)고, 259)고, 260)고, 261)고, 262)고, 263)고, 264)고, 265)고, 266)고, 267)고, 268)고, 269)고, 270)고, 271)고, 272)고, 273)고, 274)고, 275)고, 276)고, 277)고, 278)고, 279)고, 280)고, 281)고, 282)고, 283)고, 284)고, 285)고, 286)고, 287)고, 288)고, 289)고, 290)고, 291)고, 292)고, 293)고, 294)고, 295)고, 296)고, 297)고, 298)고, 299)고, 300)고, 301)고, 302)고, 303)고, 304)고, 305)고, 306)고, 307)고, 308)고, 309)고, 310)고, 311)고, 312)고, 313)고, 314)고, 315)고, 316)고, 317)고, 318)고, 319)고, 320)고, 321)고, 322)고, 323)고, 324)고, 325)고, 326)고, 327)고, 328)고, 329)고, 330)고, 331)고, 332)고, 333)고, 334)고, 335)고, 336)고, 337)고, 338)고, 339)고, 340)고, 341)고, 342)고, 343)고, 344)고, 345)고, 346)고, 347)고, 348)고, 349)고, 350)고, 351)고, 352)고, 353)고, 354)고, 355)고, 356)고, 357)고, 358)고, 359)고, 360)고, 361)고, 362)고, 363)고, 364)고, 365)고, 366)고, 367)고, 368)고, 369)고, 370)고, 371)고, 372)고, 373)고, 374)고, 375)고, 376)고, 377)고, 378)고, 379)고, 380)고, 381)고, 382)고, 383)고, 384)고, 385)고, 386)고, 387)고, 388)고, 389)고, 390)고, 391)고, 392)고, 393)고, 394)고, 395)고, 396)고, 397)고, 398)고, 399)고, 400)고, 401)고, 402)고, 403)고, 404)고, 405)고, 406)고, 407)고, 408)고, 409)고, 410)고, 411)고, 412)고, 413)고, 414)고, 415)고, 416)고, 417)고, 418)고, 419)고, 420)고, 421)고, 422)고, 423)고, 424)고, 425)고, 426)고, 427)고, 428)고, 429)고, 430)고, 431)고, 432)고, 433)고, 434)고, 435)고, 436)고, 437)고, 438)고, 439)고, 440)고, 441)고, 442)고, 443)고, 444)고, 445)고, 446)고, 447)고, 448)고, 449)고, 450)고, 451)고, 452)고, 453)고, 454)고, 455)고, 456)고, 457)고, 458)고, 459)고, 460)고, 461)고, 462)고, 463)고, 464)고, 465)고, 466)고, 467)고, 468)고, 469)고, 470)고, 471)고, 472)고, 473)고, 474)고, 475)고, 476)고, 477)고, 478)고, 479)고, 480)고, 481)고, 482)고, 483)고, 484)고, 485)고, 486)고, 487)고, 488)고, 489)고, 490)고, 491)고, 492)고, 493)고, 494)고, 495)고, 496)고, 497)고, 498)고, 499)고, 500)고, 501)고, 502)고, 503)고, 504)고, 505)고, 506)고, 507)고, 508)고, 509)고, 510)고, 511)고, 512)고, 513)고, 514)고, 515)고, 516)고, 517)고, 518)고, 519)고, 520)고, 521)고, 522)고, 523)고, 524)고, 525)고, 526)고, 527)고, 528)고, 529)고, 530)고, 531)고, 532)고, 533)고, 534)고, 535)고, 536)고, 537)고, 538)고, 539)고, 540)고, 541)고, 542)고, 543)고, 544)고, 545)고, 546)고, 547)고, 548)고, 549)고, 550)고, 551)고, 552)고, 553)고, 554)고, 555)고, 556)고, 557)고, 558)고, 559)고, 560)고, 561)고, 562)고, 563)고, 564)고, 565)고, 566)고, 567)고, 568)고, 569)고, 570)고, 571)고, 572)고, 573)고, 574)고, 575)고, 576)고, 577)고, 578)고, 579)고, 580)고, 581)고, 582)고, 583)고, 584)고, 585)고, 586)고, 587)고, 588)고, 589)고, 590)고, 591)고, 592)고, 593)고, 594)고, 595)고, 596)고, 597)고, 598)고, 599)고, 600)고, 601)고, 602)고, 603)고, 604)고, 605)고, 606)고, 607)고, 608)고, 609)고, 610)고, 611)고, 612)고, 613)고, 614)고, 615)고, 616)고, 617)고, 618)고, 619)고, 620)고, 621)고, 622)고, 623)고, 624)고, 625)고, 626)고, 627)고, 628)고, 629)고, 630)고, 631)고, 632)고, 633)고, 634)고, 635)고, 636)고, 637)고, 638)고, 639)고, 640)고, 641)고, 642)고, 643)고, 644)고, 645)고, 646)고, 647)고, 648)고, 649)고, 650)고, 651)고, 652)고, 653)고, 654)고, 655)고, 656)고, 657)고, 658)고, 659)고, 660)고, 661)고, 662)고, 663)고, 664)고, 665)고, 666)고, 667)고, 668)고, 669)고, 670)고, 671)고, 672)고, 673)고, 674)고, 675)고, 676)고, 677)고, 678)고, 679)고, 680)고, 681)고, 682)고, 683)고, 684)고, 685)고, 686)고, 687)고, 688)고, 689)고, 690)고, 691)고, 692)고, 693)고, 694)고, 695)고, 696)고, 697)고, 698)고, 699)고, 700)고, 701)고, 702)고, 703)고, 704)고, 705)고, 706)고, 707)고, 708)고, 709)고, 710)고, 711)고, 712)고, 713)고, 714)고, 715)고, 716)고, 717)고, 718)고, 719)고, 720)고, 721)고, 722)고, 723)고, 724)고, 725)고, 726)고, 727)고, 728)고, 729)고, 730)고, 731)고, 732)고, 733)고, 734)고, 735)고, 736)고, 737)고, 738)고, 739)고, 740)고, 741)고, 742)고, 743)고, 744)고, 745)고, 746)고, 747)고, 748)고, 749)고, 750)고, 751)고, 752)고, 753)고, 754)고, 755)고, 756)고, 757)고, 758)고, 759)고, 760)고, 761)고, 762)고, 763)고, 764)고, 765)고, 766)고, 767)고, 768)고, 769)고, 770)고, 771)고, 772)고, 773)고, 774)고, 775)고, 776)고, 777)고, 778)고, 779)고, 780)고, 781)고, 782)고, 783)고, 784)고, 785)고, 786)고, 787)고, 788)고, 789)고, 790)고, 791)고, 792)고, 793)고, 794)고, 795)고, 796)고, 797)고, 798)고, 799)고, 800)고, 801)고, 802)고, 803)고, 804)고, 805)고, 806)고, 807)고, 808)고, 809)고, 810)고, 811)고, 812)고, 813)고, 814)고, 815)고, 816)고, 817)고, 818)고, 819)고, 820)고, 821)고, 822)고, 823)고, 824)고, 825)고, 826)고, 827)고, 828)고, 829)고, 830)고, 831)고, 832)고, 833)고, 834)고, 835)고, 836)고, 837)고, 838)고, 839)고, 840)고, 841)고, 842)고, 843)고, 844)고, 845)고, 846)고, 847)고, 848)고, 849)고, 850)고, 851)고, 852)고, 853)고, 854)고, 855)고, 856)고, 857)고, 858)고, 859)고, 860)고, 861)고, 862)고, 863)고, 864)고, 865)고, 866)고, 867)고, 868)고, 869)고, 870)고, 871)고, 872)고, 873)고, 874)고, 875)고, 876)고, 877)고, 878)고, 879)고, 880)고, 881)고, 882)고, 883)고, 884)고, 885)고, 886)고, 887)고, 888)고, 889)고, 890)고, 891)고, 892)고, 893)고, 894)고, 895)고, 896)고, 897)고, 898)고, 899)고, 900)고, 901)고, 902)고, 903)고, 904)고, 905)고, 906)고, 907)고, 908)고, 909)고, 910)고, 911)고, 912)고, 913)고, 914)고, 915)고, 916)고, 917)고, 918)고, 919)고, 920)고, 921)고, 922)고, 923)고, 924)고, 925)고, 926)고, 927)고, 928)고, 929)고, 930)고, 931)고, 932)고, 933)고, 934)고, 935)고, 936)고, 937)고, 938)고, 939)고, 940)고, 941)고, 942)고, 943)고, 944)고, 945)고, 946)고, 947)고, 948)고, 949)고, 950)고, 951)고, 952)고, 953)고, 954)고, 955)고, 956)고, 957)고, 958)고, 959)고, 960)고, 961)고, 962)고, 963)고, 964)고, 965)고, 966)고, 967)고, 968)고, 969)고, 970)고, 971)고, 972)고, 973)고, 974)고, 975)고, 976)고, 977)고, 978)고, 979)고, 980)고, 981)고, 982)고, 983)고, 984)고, 985)고, 986)고, 987)고, 988)고, 989)고, 990)고, 991)고, 992)고, 993)고, 994)고, 995)고, 996)고, 997)고, 998)고, 999)고, 1000)고, 1001)고, 1002)고, 1003)고, 1004)고, 1005)고, 1006)고, 1007)고, 1008)고, 1009)고, 1010)고, 1011)고, 1012)고, 1013)고, 1014)고, 1015)고, 1016)고, 1017)고, 1018)고, 1019)고, 1020)고, 1021)고, 1022)고, 1023)고, 1024)고, 1025)고, 1026)고, 1027)고, 1028)고, 1029)고, 1030)고, 1031)고, 1032)고, 1033)고, 1034)고, 1035)고, 1036)고, 1037)고, 1038)고, 1039)고, 1040)고, 1041)고, 1042)고, 1043)고, 1044)고, 1045)고, 1046)고, 1047)고, 1048)고, 1049)고, 1050)고, 1051)고, 1052)고, 1053)고, 1054)고, 1055)고, 1056)고, 1057)고, 1058)고, 1059)고, 1060)고, 1061)고, 1062)고, 1063)고, 1064)고, 1065)고, 1066)고, 1067)고, 1068)고, 1069)고, 1070)고, 1071)고, 1072)고, 1073)고, 1074)고, 1075)고, 1076)고, 1077)고, 1078)고, 1079)고, 1080)고, 1081)고, 1082)고, 1083)고, 1084)고, 1085)고, 1086)고, 1087)고, 1088)고, 1089)고, 1090)고, 1091)고, 1092)고, 1093)고, 1094)고, 1095)고, 1096)고, 1097)고, 1098)고, 1099)고, 1100)고, 1101)고, 1102)고, 1103)고, 1104)고, 1105)고, 1106)고, 1107)고, 1108)고, 1109)고, 1110)고, 1111)고, 1112)고, 1113)고, 1114)고, 1115)고, 1116)고, 1117)고, 1118)고, 1119)고, 1120)고, 1121)고, 1122)고, 1123)고, 1124)고, 1125)고, 1126)고, 1127)고, 1128)고, 1129)고, 1130)고, 1131)고, 1132)고, 1133)고, 1134)고, 1135)고, 1136)고, 1137)고, 1138)고, 1139)고, 1140)고, 1141)고, 1142)고, 1143)고, 1144)고, 1145)고, 1146)고, 1147)고, 1148)고, 1149)고, 1150)고, 1151)고, 1152)고, 1153)고, 1154)고, 1155)고, 1156)고, 1157)고, 1158)고, 1159)고, 1160)고, 1161)고, 1162)고, 1163)고, 1164)고, 1165)고, 1166)고, 1167)고, 1168)고, 1169)고, 1170)고, 1171)고, 1172)고, 1173)고, 1174)고, 1175)고, 1176)고, 1177)고, 1178)고, 1179)고, 1180)고, 1181)고, 1182)고, 1183)고, 1184)고, 1185)고, 1186)고, 1187)고, 1188)고, 1189)고, 1190)고, 1191)고, 1192)고, 1193)고, 1194)고, 1195)고, 1196)고, 1197)고, 1198)고, 1199)고, 1200)고, 1201)고, 1202)고, 1203)고, 1204)고, 1205)고, 1206)고, 1207)고, 1208)고, 1209)고, 1210)고, 1211)고, 1212)고, 1213)고, 1214)고, 1215)고, 1216)고, 1217)고, 1218)고, 1219)고, 1220)고, 1221)고, 1222)고, 1223)고, 1224)고, 1225)고, 1226)고, 1227)고, 1228)고, 1229)고, 1230)고, 1231)고, 1232)고, 1233)고, 1234)고, 1235)고, 1236)고, 1237)고, 1238)고, 1239)고, 1240)고, 1241)고, 1242)고, 1243)고, 1244)고, 1245)고, 1246)고, 1247)고, 1248)고, 1249)고, 1250)고, 1251)고, 1252)고, 1253)고, 1254)고, 1255)고, 1256)고, 1257)고, 1258)고, 1259)고, 1260)고, 1261)고, 1262)고, 1263)고, 1264)고, 1265)고, 1266)고, 1267)고, 1268)고, 1269)고, 1270)고, 1271)고, 1272)고, 1273)고, 1274)고, 1275)고, 1276)고, 1277)고, 1278)고, 1279)고, 1280)고, 1281)고, 1282)고, 1283)고, 1284)고, 1285)고, 1286)고, 1287)고, 1288)고, 1289)고, 1290)고, 1291)고, 1292)고, 1293)고, 1294)고, 1295)고, 1296)고, 1297)고, 1298)고, 1299)고, 1300)고, 1301)고, 1302)고, 1303)고, 1304)고, 1305)고, 1306)고, 1307)고, 1308)고, 1309)고, 1310)고, 1311)고, 1312)고, 1313)고, 1314)고, 1315)고, 1316)고, 1317)고, 1318)고, 1319)고, 1320)고, 1321)고, 1322)고, 1323)고, 1324)고, 1325)고, 1326)고, 1327)고, 1328)고, 1329)고, 1330)고, 1331)고, 1332)고, 1333)고, 1334)고, 1335)고, 1336)고, 1337)고, 1338)고, 1339)고, 1340)고, 1341)고, 1342)고, 1343)고, 1344)고, 1345)고, 1346)고, 1347)고, 1348)고, 1349)고, 1350)고, 1351)고, 1352)고, 1353)고, 1354)고, 1355)고, 1356)고, 1357)고, 1358)고, 1359)고, 1360)고, 1361)고, 1362)고, 1363)고, 1364)고, 1365)고, 1366)고, 1367)고, 1368)고, 1369)고, 1370)고, 1371)고, 1372)고, 1373)고, 1374)고, 1375)고, 1376)고, 1377)고, 1378)고, 1379)고, 1380)고, 1381)고, 1382)고, 1383)고, 1384)고, 1385)고, 1386)고, 1387)고, 1388)고, 1389)고, 1390)고, 1391)고, 1392)고, 1393)고, 1394)고, 1395)고, 1396)고, 1397)고, 1398)고, 1399)고, 1400)고, 1401)고, 1402)고, 1403)고, 1404)고, 1405)고, 1406)고, 1407)고, 1408)고, 1409)고, 1410)고, 1411)고, 1412)고, 1413)고, 1414)고, 1415)고, 1416)고, 1417)고, 1418)고, 1419)고, 1420)고, 1421)고, 1422)고, 1423)고, 1424)고, 1425)고, 1426)고, 1427)고, 1428)고, 1429)고, 1430)고, 1431)고, 1432)고, 1433)고, 1434)고, 1435)고, 1436)고, 1437)고, 1438)고, 1439)고, 1440)고, 1441)고, 1442)고, 1443)고, 1444)고, 1445)고, 1446)고, 1447)고, 1448)고, 1449)고, 1450)고, 1451)고, 1452)고, 1453)고, 1454)고, 1455)고, 1456)고, 1457)고, 1458)고, 1459)고, 1460)고, 1461)고, 1462)고, 1463)고, 1464)고, 1465)고, 1466)고, 1467)고, 1468)고, 1469)고, 1470)고, 1471)고, 1472)고, 1473)고, 1474)고, 1475)고, 1476)고, 1477)고, 1478)고, 1479)고, 1480)고, 1481)고,

고용노동부 현장점검 참여



○ 정기감독 및 특별감독 시 입회



○ 안전 진단시 입회



○ 크레인 특별감독(17년 5월)



○ 보건진단시 입회

작업자의 안전의식 고취

명예산업안전 감독관 사내 교육 실시

- 전 조합원 정기안전보건교육 (1회/2개월)
- 노숙 전문위원(산안, 근골)
- 교육
- 신규 조합원 안전교육



조합원 정기 안전보건교육 결과

- ① 일시 및 장소
 - 일시 : 2017년 2월 10일 ~ 14일 (3일간 4회차)
 - 장소 : 기동교육원 2관
- ② 교육 내용 및 강사
 - 교육내용 : 작업환경측정 결과 이해와 관리
 - 강사 : 명예산업안전감독관 고원철
- ③ 교육인원
 - 교육대상인원 : 242명 (100%)
 - 교육참여인원 : 186명 (77.3%)
 - 교육비율인원 : 460명 (19.0%)
- ④ 교육이론자료 교육매체
 - 양장 : 2017년 2월 17일 15시~5시(교육장)
 - 교육 대상 인원 : 460명
- ⑤ 부세별 교육 참석인원 현황

회차	일차	시간	부서	교육인원	비고
1회	2월 10일(수)	10:00~12:00	건설부, 안전조립부 공무부(4회)	40명	
2회	2월 10일(수)	13:00~15:00	건설부, 공무부, 노숙 직원 1부, 3부	42명	
3회	2월 10일(수)	15:30~17:30	대통령부, 이철재이.2부 안전조립부, 조종석부 유리부, 조립부 2부 공제장부, 사정관부 공무부(2회), 4회차부 공제장부, 안전조립부 품질경영 1부, 2부	49명	
4회	2월 10일(수)	10:00~12:00	사무총장부, 윤기부, 4회차조립부 사무총장부, 조립부, 연수 연구개발부 건설 4회차부	57명	
총계				1,960명	100%

전국금속노동조합 현대상호중공업지회

중대재해 발생시 대책활동 참여

- 노사 합동 현장 조사 참여
- 임시 산업안전보건위원회 개최
- 사고관련 부서와 대책 회의 참석
- 노사 정 토론회 참석

- 필요성 있는 교육 요구
- 중대재해 발생 상황 재연하여 위험성 체험 제안



고소작업 체험교육

지게차 시야 체험교육

현장 요구 사항 조사

사례1 :전자파 조사 요구

구역 대의원 으로부터 전자파 측정요구

구역대의원



전자파 측정

[전자파 측정 결과]

■ 각 요
1. 측정대상 : 구영부
2. 측정요소 : 전자기장, 유전장(EMF)
3. 측정장비 : Field Strength Meter(04 3003, Hobbys)
4. 측정결과

순	측 정 부 위	측정위치(미터)	측정결과(μV/m)
1	중대재해 예방실 1층 중문	1.57	18.50
2	중대재해 예방실 11층 중문	2.20	21.47
3	중대재해 예방실 11층 중문	2.00	2.20
4	중대재해 예방실 11층 중문	2.00	33.40
5	중대재해 예방실 11층 중문	1.40	23.00
6	중대재해 예방실 11층 중문	2.20	6.40

5. 측정일 및 설 비 정보
5.1. 측정일: 2019년 10월 25일(수) 14:00 ~ 15:00
5.2. 측정장비: Field Strength Meter(04 3003, Hobbys)

구역	측정위치(미터)	측정결과(μV/m)	비고
구영부	25.000	888.2000	1.50m 이상에서 측정 부동물, 수동물, 인공물

6. 측정결과 요약 및 조치사항
6.1. 측정결과 요약: 측정결과(μV/m)는 18.50 ~ 33.40로 측정된 것으로 확인됨.

구역	측정위치(미터)	측정결과(μV/m)	비고
구영부	25.000	888.2000	1.50m 이상에서 측정 부동물, 수동물, 인공물

6.2. 조치사항: 측정결과(μV/m)는 18.50 ~ 33.40로 측정된 것으로 확인됨. 측정결과(μV/m)는 18.50 ~ 33.40로 측정된 것으로 확인됨.

구역	측정위치(미터)	측정결과(μV/m)	비고
구영부	25.000	888.2000	1.50m 이상에서 측정 부동물, 수동물, 인공물

7. 측정결과 요약 및 조치사항
7.1. 측정결과 요약: 측정결과(μV/m)는 18.50 ~ 33.40로 측정된 것으로 확인됨.

구역	측정위치(미터)	측정결과(μV/m)	비고
구영부	25.000	888.2000	1.50m 이상에서 측정 부동물, 수동물, 인공물

7.2. 조치사항: 측정결과(μV/m)는 18.50 ~ 33.40로 측정된 것으로 확인됨.

사례 2 : 야간 작업 시 조명 문제

측정참여/ 조도측정결과 보고 후 개선 요구

현장작업자 : 야간 작업시 어둡다...



사례 3 : 특수 클램프 제작 요구 사항

현장작업자 : 부재 곡작업 시 클램프가 빠지거나 안쪽 홈 부위에 끼어 빠지지 않아 위험하다...

제작업체 상담/ 부서장 면담 / 사용팀원 간담회 실시



특수 클램프 제작 요구

산재 처리관련 사업주 행정소송 참여 사례

원고 : 사업주(한라건설) **1. 재해자 근무확인 불가 2. 석면 사용 하지 않음**

피고 : 근로복지공단 **역학 조사(산업안전공단)를 토대로 산재 승인 하였음**

증인: 현대삼호 (보관관리자, 노조) **1.객담에서 석면 검출, 2.MSDS 석면제품 사용 확인
3. 한라건설에서 일용직으로 근무 확인**

첨부 1 - 도크 및 도크관 사진



도크관(90년 한라건설이 신축한 건물)

도크(선박 제작을 위해 선체를 조립하는 곳)

제도개선 및 예방정책 개선활동



국회의원 토론회 참석
뇌심혈관질환 심의과정의 쟁점과 개선 과제



국회의원 토론회 참석
야간작업자 건강진단 확대 실시 건

**제도개선
토론회 및
세미나 참석**



근로자 건강증진센터
발전 전망에 대한 토론회 참석



2007 석면 문제 해결을 위한 한-일 공동 심포지움
石棉問題解決のための日韓共同シンポジウム
"석면은 제거할 수 없다!" 石綿は除去出来ない! 議員さん!
특사 2007년 9월 18(월) 오후 10:00 - 18:00 장소 서울특별시 중구 남산동 1-1
주최: 노조연맹/한국노총중앙본부/한국노총중앙본부/한국노총중앙본부/한국노총중앙본부
**석면 환일 교류 세미나
조선소 석면사용 사례 발표**

명예산업안전감독관 활동 시 어려움 점

- 위험요인 발견 시 즉시 작업중지를 못하고 요청 할 때
- 안전보건관련 사업에 대하여 현장의 협조가 미흡 할 때
- 전문성 부족으로 잘 못된 판단이 이루어 질때
- 안전보건관련 현장 개선의 한계를 느낄 때
- 활동시간을 내 마음대로 사용하지 못 할 때
- 안전보건 관련하여 작업자 중심이 아닌 노.사 관계로 인식 될 때가 있다.

3. 명예산업안전감독관 관련 개선점



명예산업안전감독관 지역 협의회

서남지역 명예산업안전감독관 위촉현황

2017년 11월

업종 구분		조합원 여부			합계
		민노총	한노총	비조합원	
일반사업장	사내	2	8	29	39
	사외	3			3
공사현장	사내			10	10
	사외				
합계		5	8	39	52

서남지역 명예산업안전감독관들의 불만 및 요구 사항

- 작업중지 권 없어 작업중지를 할 수 없음
- 협의회 회의 및 교육관련 공문 제대로 전달 안됨
- 고용노동부 사업장 점검 시 명예감독관에게 전달 안됨
- 협의회 및 교육참석을 의무적으로 해야 한다.
- 사외 명감이 사내 명감 동일하게 활동 할 수 있어야 함
- 명예감독관 활동(교육, 협의회참석 등)에 대한 차등 요구
- 명예감독관 임명에 대한 관리 부실 및 관심 저조

서남지역 명예산업안전감독관 활동 현황

- 전임활동 5명을 제외하고 대부분 비전임 활동
- 명예감독관 활동시간 사용은 어려움이 없음
- 사외 명감이 사업장 출입하여 활동한 사례 없음
(다만 협의회 의장으로써 건설현장 몇 군데 순회 정도)
- 명예감독관 임명에 대한 관리 부실 및 관심 저조

명예산업안전감독관의 관련 법령

명예산업안전감독관의 역할

[산업안전보건법 제61조의2 및 시행령 제45조의2]

1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여
2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 임회
3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 임회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시 건강진단 실시 요청
7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동과 무재해 운동 등에 대한 참여와 지원
10. 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무

사내명감 1번~10번까지 (8번 제외)

사외명감 8번~10번 까지

명예산업안전감독관의 관련 법령

산업안전보건법 제61조의2(명예산업안전감독관)

① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 **위촉할 수 있다.**

② 사업주는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따른 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

문제점 ▶ 명예산업안전감독관 위촉에 대한 강제력이 없다.

명예산업안전감독관의 관련 법령

명예산업안전감독관의 입회

산업안전보건법 제42조(작업환경측정 등)

① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

산업안전보건법 제43조(건강진단)

① 사업주는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

벌칙

1 항 미 실시-1000만원 이하 과태료

1 항 미 입회-500만원 이하 과태료

명예산업안전감독관의 참여

근로감독관 직무규정(산업안전보건)
개정 2018.12.28. 고용노동부훈령 제264호

제14조(감독의 실시)

⑤ 감독관은 감독을 수행할 때 해당 사업장의 근로자대표 또는 **명예산업안전감독관(이하 “근로자대표등”이라 한다)을 참여시켜** 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다. 다만, 근로자대표 등이 없거나 참여시킬 수 없는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제44조(작업중지)

② 지방관서장은 작업중지명령 해제요청서가 접수되면 감독관으로 하여금 현지 확인을 하도록 하여야 한다. 다만, 해당 사업장의 **근로자대표 또는 명예산업안전감독관**, 안전·보건관리전문기관, 재해예방전문지도기관, 안전·보건진단기관(종합진단기관 포함)이 개선사실을 확인하여 별지 제14호서식의 작업중지 개선완료 확인서를 제출한 경우에는 특정 작업에 대한 부분작업중지에 한하여 현장 확인을 생략할 수 있다.

고용노동부 사업장 감독점검표

【별지 제2호서식】 (개정 2018.12.28) <제1면>

발령	취장	(지)장장	결
			결

제조업 등 산업안전보건 감독점검표

○ 사업장명 :
○ 소재지 :
○ 점검일자 : 20
○ 점검자
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
○ 사업주
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
○ 근로자대표(명예산업안전감독관은 위촉된 경우만 해당)
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)
소속 : 직 : 성명 : (서명 또는 인)

※ 노사 미 참여 또는 불인거부 사유

2018년 개정된 감독 점검표

(고용노동부) <제2면>

조선업 안전·보건 점검표

○ 사업장명 : 삼호중공업(주)
○ 점검일자 : 2002. 10. 28 ~ 10. 29
○ 점검반
- 반장 소속 관리감독관 성명 김관수
- 반원 소속 관리감독관 성명 정준, 김태성, 송희준
○ 임회자(명예감독관 등)
- 직책 명예산업안전감독관 성명 고영철
○ 확인자
- 직책 부장 성명 김태성

2002년 감독 점검표

명예산업안전감독관 관련 무엇이 문제인가?

- 명예감독관 제도에 대하여 사업주 대부분이 부정적으로 생각한다.
- 정부(고용노동부, 안전공단) 명예감독관 활성화에 대하여 실질적인 고민이 없다.
- 제도개선에 대하여 의견 전달 체계가 낮다.
- 위촉의 문제로 인하여 활동이 제대로 이루어지지 않는다.
- 명예감독관 관련 법적으로 강제력이 없다.

명예산업안전감독관 활성화 방안은?

- 규정에 맞지 않게 위촉된 명예산업안전감독관은 다시 위촉
- 명예산업안전감독관의 명칭을 새롭게 한다.
(예: 명예산업안전감독관 →차업장 안전보건감독관)
- 명예산업안전감독관 위촉부터 활동 관련 모든 것을 법으로 강제화
예: 위촉할 수 있다 → 해야 한다. 임의는 요청 시 →당연히
책임증거권 요청 → 알 수 있다
- 명예감독관이 활동시간 보장되어야 하며 이는 노동조합 활동이 아닌 안전보건 활동으로
- 명예감독관 의견이 정부 정책에 반영 될 수 있도록 지역 협의회 활동 강화에 정부가 적극 나서야 함
- 노동재해 예방을 위하여 노동재해 발생 명예산업안전감독관 제도 와 사업주 처벌 강화가 동시에 이루어 져야 함

전국 사업장 산업안전보건위원회 사례

한창운(공공운수노조 서울교통공사노조)

목차

1. 서울교통공사 노동조합 소개
2. 개요
3. 진행과정
4. 사례연구
5. 성과 및 한계

서울교통공사 노동조합 소개

- 1~4호선 : 87년 서울지하철공사 노동조합 설립
- 5~8호선 : 94년 도시철도노동조합 설립
- 1~8호선 : 17년 5월 31일 양공사 통합 → 18년 2월 14일 서울교통노조 창립
- 18년 4월 14일 서울교통공사 노동조합 1대 집행부 출범

산업안전보건위원회 개요

- 산업안전보건위원회 역할 : 노동자의 생명 / 안전 지키기
안전사고로부터 노동자의 생명을 지키고 현장을 개선 하는 산안법으로 보장 받는 위원회

- 서울교통공사 산업안전보건위원회 구성
1개 중앙산업안전보건위원회
사용자대표 : 사장, 노동자대표 : 노조위원장

4개 사업장 산업안전보건위원회(역무, 승무, 기술, 차량)
사용자대표 : 사측 본부장, 노동자대표 : 노측 본부장

73개 현업 산업안전보건위원회
사용자대표 : 현업소장(센터장), 노동자대표 : 소속지회장(예 ; 신호지회장, 동대문역무지회장, 지축승무지회장, 신정차량지회장)

진행과정 1

산업안전보건위원회 개최 전 : 이번 회기 전략 전술 및 활동 계획 수립!

조합원 단결이 가능한가?

2) 업무 상 통일된 요구내용?

3) 회사 입장과 개선의지, 능력 고려

4) 쟁의 가능성에 대한 계획

진행과정 2

산업안전보건위원회 전략 전술 배치 : 이번 회기 꼭 관철 시켜야 될 사항

예) 근골격계유해요인 조사는 외부기관의 연구용역 시행

예) 건강검진 기관의 확대 및 항목 추가

예) 노사 합동 안전점검 실시 정례화(명감활동을 통하여 시급하게 개선 되어야 할 사항을 점검 조치)

진행과정 3

산업안전보건위원회 요구안 작성 : 요구한 작성 시 고려사항

- 1) 산업안전보건법에 근거한 안건 작성
- 2) 조합원 애로사항 청취 : 대의원, 분회장 등 현장간부를 통해 확보
- 3) 설문조사, 부서 토론회 등 활용
- 4) 기타 작업환경 개선에 대한 조사 작성

진행과정 4

요구안 선정 방법

- 1) 사소한 문제 보다는 공통 애로 사항
- 2) 너무 많은 안건 보다는 중요한 안건 위주로 집중
- 3) 안건에 대한 이해, 숙지 및 근거자료 확보
- 4) 안건에 적용 가능한 산안법 상의 사업주 의무사항 파악
- 5) 사진 등의 근거 자료 확보
- 6) 요구안이 확정은 노동안전보건위원회에서 심의 확정하고 확정되면 집행회의 등의 회의체에 보고

진행과정 5

요구안 예시 1

안건) 산업안전보건계획 및 산업재해 예방계획수립

현황) 산업안전보건위원회에서 차기년도 계획수립 이전에 노·사 심의 의결 사항임에도 공사의 일방적 시행과 안전보건활동의 비현실적 운영으로 인한 형식적인 산업재해 예방계획에 의해 현장의 열악한 작업환경 조성

근거) 산업안전보건법 제19조 (산업안전보건위원회), 제5조(사업주의 의무)

요구내용) 사업장의 안전확보의 방법과 수단을 계획적으로 추진하여 재해를 예방하기 위하여 2019년 산업안전보건관련 사업계획 및 산업재해 예방계획을 노·사 합의 수립 하고 시행한다.

진행과정 6

요구안 예시 2

안건) 서울교통공사 안전보건관리규정 전문 개정 건

현황) 2016년 단체협약서 갱신에 따른 안전보건관리규정 전문개정, 추가 필요함
근거) 산업안전보건법 제21조 (안전보건관리규정의 작성 등)

요구내용) 서울교통공사 안전보건관리규정 관련 노사 간에 중요성을 인식하고
노사동수 T/F팀을 구성하여 2019년 상반기 중으로 안전보건관리규정을 개정
심의, 의결 한다.

진행과정 7

교섭 준비 : 교섭은 논리나 주장이 아닌 “투쟁”

- 1) 회의 개최 통지 : 일시, 장소, 안건 명기, 교섭위원 명단 첨부
- 2) 사측 교섭위원 명단 및 교섭안 제출 요청
- 3) 안건과 관련 된 자료요청 통해 근거 확보

진행과정 8

교섭 대책회의 : 교섭을 미리 예상하고 대응한다!

- 1) 교섭위원 간 의견 공유(교섭 상 혼선을 빚지 않도록)
- 2) 사측 반론에 대한 사전 답변 준비
- 3) 산안법 위반에 대한 법적 근거 정리 (채증자료 준비)
- 4) 안건별로 답변 전담 교섭위원을 미리 선정

진행과정 9

본 교섭은 투쟁의 시작 : 요구(안)은 노사간 대립의 시작!

- 1) 사측의 온정에 매달리지 말 것.(적자다, 어렵다, 시기상조다 등)
- 2) 양보하면 노동자는 다치고 죽어나간다는 사실을 잊지 말 것.
- 3) 기선제압 (교섭 전 사측의 실수나 잘못된 점이 있으면 강력히 항의하여 정회 등을 거쳐 사과 및 재발방지 받고 시작)

진행과정 10

본 회의 시작

- 1) 성원보고 : 산보위 총원 00명 중 노사 출석위원 보고 후 산보위 개최
- 2) 노사 양측 대표인사 : 노측 대표는 서두에 이슈가 되고 있는 노동안전보건관련 (예: 태안발전소 사고로 산안법 개정 등) 간략히 언급
- 3) 안건 심의 : 효율적 운영을 위해 안건별로 위원선정 질의 응답 진행

진행과정 11

교섭 전술

- 1) 발언 : 모든 위원이 공히 할 수 있도록 (일정정도 예의를 갖춤)
- 2) 신경전 : 사측의 노조 경시 태도는 단호히 응대, 시정 요구
- 3) 조합에 유리한 상황 (사용자 대표에 재확인하고 회의록에 기록)
- 4) 사측의 예상치 못한 발언 및 제안으로 조합에 불리한 상황이 발생된 경우 (당황하지 말고 정회하여 대책을 세워 재 교섭)

진행과정 12

의결 및 회의록 서명 날인

- 1) 노사 교섭위원 확인
- 2) 심의 의결 사항 이행 여부는 다음 위원회에서 확인

진행과정 13

의결 사항 보고 및 평가

- 1) 산안법에 의거 산보위 의장은 심의 의결 사항은 신속히 전조합원에 알린다
- 2) 공유한 심의의결 사항에 대해 숙지, 활동방향에 대한 논의
- 3) 소식지, 전언통신문 등의 방법으로 조합원을 노동안전 문제 해결의 주체로 내세움

진행과정 14

의결 사항 시행 확인 점검

- 1) 노안위 위원은 산보위 의결사항 이행여부 확인
- 2) 미시행 사항은 반드시 시행토록 강제
- 3) 최종적으로 사업주가 이행하도록 단협에 명시

진행과정 15

미의결 사항 처리

- 1) 의결되지 아니한 사항의 경우 다음 회의에 재상정하거나 노동자 및 사용자위원의 합의에 의해 산보위에 중개지구를 두어 해결하거나 제3자의 중재를 받아 해결
- 2) 중재결정이 있는 경우 산보위 의결을 거친 것으로 보며 사업주 및 노동자는 이에 따라야 한다.

서울교통공사 산보위 운영 사례

-산업안전보건위원회 본회의 개최 안건에 대한 질의 응답 후 추후에 수차례 실무회의를 진행하여 의결서 체결

-실무회의를 선 진행하여 제시된 안건에 대한 심의를 거쳐 정리하여 본회의 개최 질의 응답을 통하여 그 자리에서 의결서 체결

-실무회의를 선 진행하여 제시된 안건에 대한 심의를 거쳐 정리한 안건으로 본회의 개최 재심의를 거치고 이후 마지막 실무회의를 통하여 의결서 체결

산업안전보건위원회 운영의 성과와 한계

서울교통공사 산업안전보건위원회 성과

- 1) 2000년 전에는 중앙산업안전보건위원회만 열던 것을 고용노동부 질의를 통하여 4개 사업장과 43개 현업까지 확대 운영
- 2) 산업안전보건위원회를 4개 본부 73개 현업까지 적용하여 현장에서도 안전보건에 대한 중요성을 조합원에게 각인
- 3) 안전보건의 전반적인 사항을 노사가 다루게 하여 현장을 개선

산업안전보건위원회 운영의 성과와 한계

서울교통공사 산업안전보건위원회 한계

본부별 4개의 사업장이 법적 사업장이고
73개 현업과 중앙은 노사합의 사업장임

- 2) 산보위 안건 중 조합내부의 합의 되지 않은 안건은 처리가 안 되고 있음
- 3) 미처리 안건에 대한 대안이 없음 : 1분기 미처리 안건은 2분기 재심의

근로시간 면제 제도와 노동안전 활동의 한계

- 1) 노동부 고시 (2013년 7월 1일) ‘근로시간 면제 한도 적용 매뉴얼’에 의한
산업안전활동 개약 조문

근로시간 면제 대상 업무의 범위

노조법 제24조(노동조합 전임자)④제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나
사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장 별로 조합원수를 고려하여
제24조2에 따라 결정된 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위에서 근로자는
임금의 손실 없이 사용자와의 협의 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는
다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지
관리 업무를 할 수 있다

근로시간 면제 제도와 노동안전 활동의 한계

- 2) 사용자와의 협의 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
- 노조법상 단체협약 업무
 - 근참법상 노사협의회 업무
 - 근참법상 고충처리 업무
 - 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의, 입회, 의견청취 업무
 - 복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무
 - 근기법상 근로자 대표로서 사용자와 협의 등 업무

근로시간 면제 제도와 노동안전 활동의 한계

- 3) 근로시간 면제를 받은 자의 유급 인정 범위

-사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 사업장내 근로시간 면제 대상 업무는 근로시간 면제자로 지정된 자가 우선적으로 참여하는 것이 바람직

근로시간 면제 제도와 노동안전 활동의 한계

3) 근로시간 면제를 지정받지 않은 자의 노동조합 활동 관련 기준

- 근로시간 면제자로 지정되지 않은 자의 노동조합 활동은 원칙적으로 근무시간 외에 하여야 한다
- 개별 법령에 의해 설치 운영 되는 회의체는 근로시간 면제자가 우선적으로 참여하는 것이 바람직
(다만, 근로시간 면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간 면제자로 지정되지 않은 자가 참여 할 수 있고, 해당 법령에 따라 유급처리하는 것은 가능)
- 이 경우 실제 소요 시간보다 과다한 시간을 유급 처리 하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 등 편법, 변칙 운영하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있음

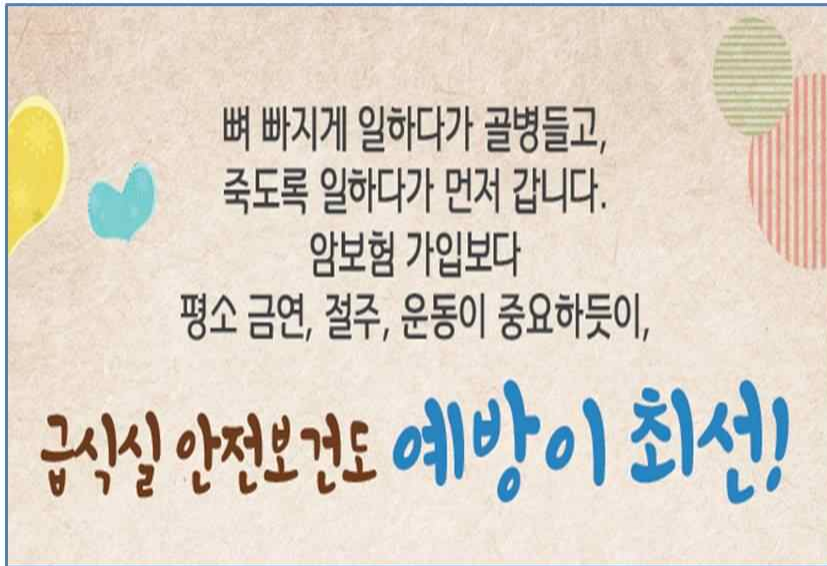
미조직, 비정규 노동자와 노동자 참여 제도

박정호(서비스연맹 학교비정규직노조)

비정규직노조에서 노동안전사업이란?

“신기루 같은 거~~~”

안전보건교육의 목표



안전보건교육의 진짜 목표

**☞ 임금도 오르고,
정년도 보장되는데,
일하다가 먼저 가면
누구만 좋다?**

안전보건교육의 진짜 목표

👉👉 **안전하고 건강하게~**
일하다가,
'행복한 노년' 을 준비하자!!

고용노동부 학교급식에 대한 산업안전보건법 지침 변경



고용노동부

고 용 노 동 부



수신 수신자 참조
(경유)

제목 국가·지방자치단체·공공기관의 산업안전보건법 적용범위 판단 지침 시달

「산업안전보건법」 제3조의 적용범위와 관련하여 국가, 지방자치단체, 공공기관 소속 근로자에 대한 산업안전보건법 적용범위 판단에 대한 지침을 시달하오니 업무에 참고하시기 바랍니다.

붙임 : 국가·지방자치단체·공공기관의 산업안전보건법 적용범위 판단 지침 1부. 끝.

- ▲생활폐기물 수집·운반 → 지정의 폐기물수집운반업
- ▲건물청소 및 방역 → 건물산업설비 청소 및 방제서비스업

▲학교급식 → 기관구내식당업

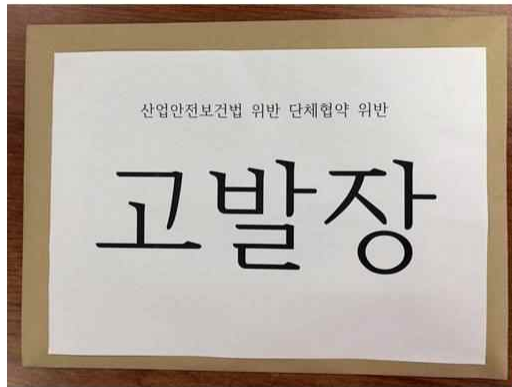


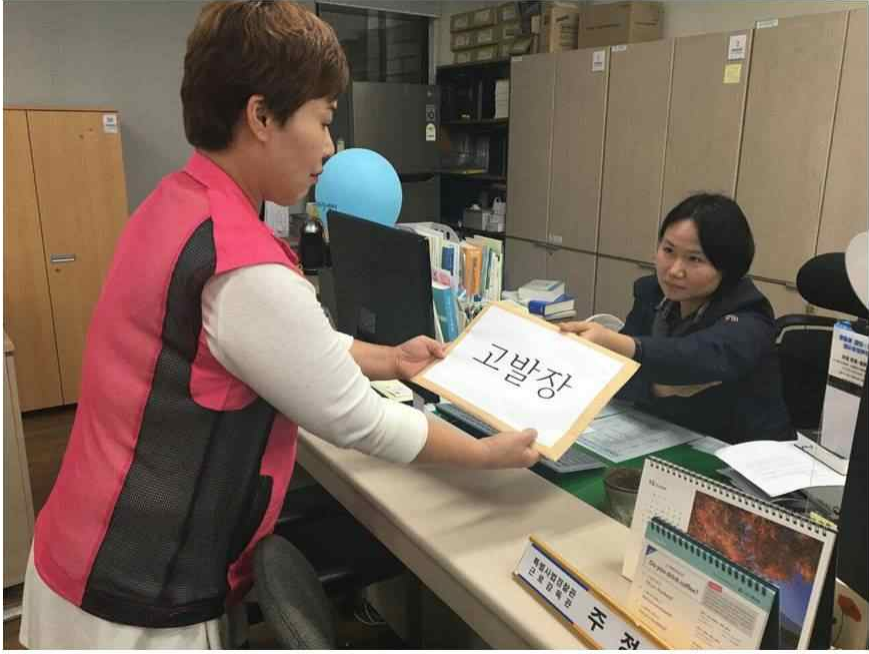
#급식실 사례들 ~
“성남 급식실 폐암, 뇌출혈 사건”



#급식실 사례들 ~ “성남 급식실 폐암, 뇌출혈 사건”









**2018학년도 초·중·고 교사 및 조리실무사
학교급식 안전·보건 교육 일정표**

• 교육 일시: 2018. 4. 15.(월) ~ 1. 16.(수) 2일간, 09:00~17:00
 • 교육 장소: 480실(강의실)
 • 교육 대상: 관내 초·중·고 교사 및 조리실무사 총 7,334명
 • 세부 일정

일차	시간	내 용	비 고	
2018 4.15. (월)	09:00 09:30	20	• 등록·오전	
	09:30 09:30	10	• 개황의 날 인사말	홍성훈 교육장 (한림교육지원청)
	09:30 11:30	120	• 근골격계질환 예방 교육	이현정 교사 (진주-진안교육지원청)
	11:30 13:00	90	• 점심 및 통학(오후)	홍시 이재광
	13:00 15:00	120	• 생활 속 응급처치방법	박영준 소방장 (경상남도 소방본부)
	15:00 17:00	120	• 산업폐해(42) 사례 및 예방 대책	김우현 변호사
	09:00 09:30	30	• 등록·오전	
	09:30 11:30	120	• 위험성평가 및 통합안전보건교육	천천해건강관리사
	11:30 13:00	90	• 점심 및 통학(오후)	홍시 이재광
	13:00 15:00	120	• 학교급식 위생·안전 교육	홍성훈 교육장 (부산지역지원청)
15:00 17:00	120	• 운동태그리	김성희 교사 (진주시교육지원청)	
17:00~		• 폐회		

※ 세부 일정 등은 교육지원청 사정에 따라 변경될 수 있음.

1. 전담부서와 전문인력 채용

- 제15조(안전관리자 등) ① 사업주는 사업장에 안전관리자를 두어~
- 제16조(보건관리자 등) ① 사업주는 사업장에 보건관리자를 두어~
- 제17조(산업보건의) 등
- 안전보건관리책임자, 관리감독자 등 안전·보건 관리 체제 구성

➡ **급식실 위생 점검 뿐만 아니라, 급식종사자의 건강과 안전문제에 신경쓸 전담부서가 생깁니다.**

2. 안전보건관리규정 (교육청 주관)

제20조(안전보건관리규정의 작성 등) ① 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.

1. 안전·보건 관리조직과 그 직무에 관한 사항
2. 안전·보건교육에 관한 사항
3. 작업장 안전관리에 관한 사항
4. 작업장 보건관리에 관한 사항
5. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
6. 그 밖에 안전·보건에 관한 사항

제21조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차) 사업주는 제20조에 따라 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 제19조에 따른 산업 안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

3. 정기적 안전보건교육 실시

- 제31조(안전·보건교육) ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다. (분기별 6시간 이상)

위반행위	근거 법조문	세부내용	과태료 금액(만원)		
			1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
고. 법 제31조제1항을 위반하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하지 않은 경우	법 제72조 제5항제3호	1) 사무직 및 사무직 외의 근로자에 대한 정기 교육을 하지 않은 경우 (매분기/1명당)	3	5	10
노. 법 제31조제2항을 위반하여 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때 안전·보건에 관한 교육을 하지 않은 경우	법 제72조 제5항제3호	교육대상 근로자 1명당	5	10	15

4. 산업안전보건위원회(교육청 주관)

- 제19조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.
- 산업안전보건위원회 설치 단위 : **학교가 아닌 “교육청”**

노동자위원	사용자위원
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로자대표(과반수노조) ▪ 명예산업안전감독관 ▪ 근로자대표가 지명하는 9명 이내 해당 사업장 노동자 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해당 사업 대표자 ▪ 안전관리자, 보건관리자 ▪ 산업보건의(선임되어 있는 경우) ▪ 해당 사업의 대표자가 지명하는 9명 이내 부서의 장

산업안전보건위원회 심의·의결 사항

<p>◆ 작업환경 점검, 개선</p> <p>: 급식실 관련 유해요인의 측정, 집단급식실 후드 풍속에 관한 규정 마련, 미세먼지등 대기오염도 측정 개선 조치</p>
<p>◆ 노동강도의 평가</p> <p>: 근골격계부담작업 유해요인조사, 후드 천정 청소 외부용역,건강검진항목(근골격계질환) 추가</p>
<p>◆ 적정 식수인원의 산정,</p> <p>: 배치기준 조정</p>
<p>◆ 안전하고 효율적인 급식 관련 장비와 기구의 도입 등</p> <p>: 작업복, 앞치마, 장화, 장갑 등 안전한 장비 공동 구매</p> <p>: 자동켄따개, 자동세미기 등 조리기구 구매 등</p>
<p>◆ 기타 작업환경 개선 사항</p> <p>: 교실 배식을 식당배식으로, 바닥 기울기, 배수시설, 휴게실,</p>



안전토시장화
(물 들어감 방지)



주요공공기관과 초중고등학교 급식노동자 1인당 담당급식인원 비교

주요공공기관 평균
(서울대병원 등 7개 기관 11개 식당)



53.1명

전국 초등학교 평균



113.6명

전국 중학교 평균



105명

전국 고등학교 평균



132명

주요공공기관과 비교해 학교급식노동자의 노동강도가 2배 이상 높다

주요공공기관 : 서울대병원, 부산대병원, 한국과학기술원, 한국도로공사, 철도공사, 한국수자원공사, 기초과학연구원
학교 : 전국 17개 시·도 10,512교(초등학교 5,767+중학교 2,444+고등학교 2,301)

이후 사업 고민//

- 노동자 산보위원 선정과 교육
- 명예산업안전감독관 양성학교
- 근골격계유해요인조사, 위험성평가 시 노조 참여 방안 고민
- 지회별 노안담당자 선정과 교육
- 노안 간부 역할 강화
- 노안 사업에 대한 노조자원의 일지성 확보

작업중지권, 위험성평가, 근골유해요인조사 등 현장 노안투쟁의 성과와 한계

금속노조 노안실

1. 작업중지권

(1) 노동자-노동조합의 작업중지권의 의미

작업중지권이란 재해발생의 위험이 있다고 판단한 노동자가 그 위험으로부터 도피하거나 또는 해당 작업을 거부할 수 있는 권리이다. 이는 노동자가 자신의 생명과 신체를 보호할 수 있도록 하는 최소한의 권리이다. 법이나 규정과 상관없이 재해발생의 위험이 있다고 판단한 노동자가 그 위험으로부터 도피하거나 또는 해당 작업을 거부하는 것은 자신의 생명과 건강을 지키기 위한 자연법적 권리이다. 그러나 대다수 한국의 노동자들은 이런 당연한 권리조차 보장받지 못하고 있는 것이 현실이다.

[현행]

제26조(작업중지 등)

- ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[2018년 개정안]

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

산업안전보건법상 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’이 있는 경우 노동자가 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 하지만 법적으로 작업중지권을 보장하고 있음에도 실제 작업중지를 한 사례에서 ▲ ‘급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거’에 대한 해석과 ▲작업중지 해제 근거 및 시점 ▲작업중지의 주체 등은 늘 논란이 돼 왔다. 금속노조 소속 사업장의 작업중지 사례 중 많은 경우 사망사고가 발생하지 않은 상황에서의 작업중지는 사업주의 반발과 이후 징계, 업무방해 및 손해배상 청구 등 고소고발로 이어져 법정 투쟁까지 병행해야 하는 사례도 발생하고 있다.

또한 현행 법에서 노동자 개인의 작업중지 및 대피의 권리를 명시하고 있지만 실제 현장에서 관

리자와 사업주의 허가 없이 개인의 판단 하에 작업을 중지하는 것은 각종 불이익을 감수해야 하는 쉽지 않은 일이다. 때문에 노동조합은 단체협약과 안전보건관리규정 등을 통해 ‘노동조합 노동 안전보건간부, 명예산업안전감독관, 노동조합 대표자’ 등의 작업중지 권한을 보장하고 있다.

(2) 작업중지 사례와 한계

[사례1-금속노조 충남지부 갑을오토텍지회]

-2015년 2월 5일 14시 10분경, 지회 노안부장(명예산업안전감독관 겸임)이 현장 안전보건사항을 점검하던 중 <CAC 엔로딩기의 산업용 로봇>이 오작동으로 인해 멈춘 상황 발견.

-당시 작업자는 주 전원을 끄지 않은 상태로 로봇 펜스 안에 들어가 불량제품을 꺼내고 있었음. 다른 작업자가 로봇 옆 통로를 지나가다가 열린 펜스 도어를 건드려 문이 닫힐 뻔한 상황이 발생함.

-로봇 도어가 닫힐 경우 기계가 곧바로 작동하게 되고, 로봇 작동 시 펜스 안에 들어가 작업 중인 노동자가 사고를 당할 수 있는 상황이었음.

-이에 지회 노안부장은 즉시 작업을 중지하고, 회사 측 안전관리담당자를 불러 로봇 작업자에 대한 특별안전교육 실시 여부와 로봇 펜스 도어 안전장치를 확인함.

-로봇 센서에 자석과 테이프를 부착해 방호장치로서의 역할을 전혀 하지 못하는 상황이었고, 도어가 닫히면 별도의 리셋 스위치를 작동하지 않아도 로봇이 즉시 가동되는 위험한 상태임을 확인함. 또한 회사에서 로봇 작업자에게 특별안전교육을 실시하지 않고 거짓 서명을 시킨 것은 확인함.

-노동조합은 회사 환경안전담당자에게 해당 상황을 설명하고 작업중지를 요청함. 조합원들을 휴게실에 모아 상황을 설명하고 요구안을 마련하는 토론을 진행함. 6시간 동안 작업중지를 하고 이때 노동조합이 임시 산업안전보건위원회 개최를 요구해, ▲로봇관련 해당 작업자 특별안전교육 실시 ▲로봇 관련 전 공정 노사합동 특별안전점검 실시 ▲명예산업안전감독관 직무수행 방해 및 특별안전보건교육 허위작성에 따른 해당자 징계 건 등을 논의하고 회사가 전면 수용하는 것으로 상황이 일단락됨.

-사건 발생 한달 뒤, 회사는 지회 노안부장을 업무방해 등의 혐의로 고소함.

-이에 대해 지회는 ▲특별안전교육 미실시 ▲로봇 방호조치 미실시 ▲명예산업안전감독관 활동 불이익 처우 등으로 노동부에 회사를 고발함. 노동부는 고발 내용에 대해 과태료 부과 및 사법조치를 진행하고, ‘CAC엔로딩기 오작동 확인 및 특별교육일지 허위작성여부 확인 등은 명예산업안전감독관의 업무 범위에 해당한다’고 확인함.

-사측의 경찰 고소도 무혐의 처분으로 결정남.

[사례2-금속노조 대전충북지부 콘티넨탈지회]

-2016년 7월 26일 오전 8시경, 세종시 부강공단 렌즈 제조업체에서 ‘티오비스’라는 화학물질 누출 사고가 발생함. 티오비스는 유출된 후 황화수소라는 독극물로 바뀌는 물질임. 당시 누출사고로 해당 업체 노동자 2명과 공단 내 노동자 16명 등 18명이 병원으로 이송되고, 200여 명이 긴급대피함. 소방청에서는 티오비스 유출로 인해 구도와 호흡곤란 증세가 있을 수 있으니 각별히 조심하라고 당부하며 오전 9시경 주민 대피령을 내렸고, 인근 마을 주민들이 대피하는 상황이 발생함.

-콘티넨탈은 누출 사고가 발생한 부강공단에 위치해 있음에도 회사 측에서 화학물질 누출 사고와 관련해 현장에서 일하고 있는 노동자들에게 소식을 알리지 않았으며 어떠한 조치도 취하지 않음.

-노동조합(콘티넨탈지회)은 오전 9시 30분경 누출사고 내용을 처음 확인하고 유선으로 소방청에 사실관계 확인함. 이후 회사측 안전관리자에게 확인, 공문을 통해 작업중지를 포함해 안전조치를 신속하게 취해줄 것 등을 요구했으나, 회사는 ‘누가 쓰러진 것도 아니고 증상을 호소하는 것도 아니라 작업중지를 발동할 이유가 없다’고 답변하고 아무런 조치를 취하지 않음.

-오전 11시경 노동부 근로감독관이 사업장을 방문함. 회사, 노동조합, 근로감독관 3자 논의를 하는 과정에서 근로감독관이 ‘현재 사업장 중 일부가 모두 대피한 상황이라 회사도 사전 예방차원에서 이를 검토해야 한다’고 작업중지 및 대피가 필요하다는 의견을 전달했으나 회사는 노동부의 행정조치도 거부함.

-오전 11시 40분경 회사가 아무런 조치를 취하지 않는 상황에서 더 이상 상황이 악화되는 것을 두고볼 수

없다고 판단한 지회는 조합원들의 작업을 중지하고 대피하도록 함.

-9월 29일 회사는 7월 26일 발생한 화학물질 누출사고에 대한 대피를 이유로 지회장에게 징계를 통보함.

-회사는 11월 14일 징계위원회를 개최해, ▲28명의 조합원을 임의로 작업중지시키고 집단 무단이탈을 지시
▲작업복귀 요청 불응 ▲기자회견을 개최해 허위사실 유포 및 회사 비방 등의 이유로 지회장에게 정적3개월의 징계를 결정함.

-11월 18일 재심 징계위원회에서도 정적2개월의 징계를 결정함.

-지회는 '정적처분 무효확인' 소송을 진행함. 현재 2심까지 판결이 남. 법원은 당시 작업중지와 대피에 대해 정당한 조합 활동의 범위를 벗어났고 산재가 발생할 급박한 위험으로 보기 어렵다며 지회의 주장을 기각함. 현재 대법원에 상고한 상황임.

○ 사망자가 없으면 산재 발생의 급박한 위험이 없다?

위의 두 사례 외에도 사업장에서 노동자의 작업중지가 문제가 되는 사례 대부분은 직접적인 사망자, 피해자가 발생하지 않은 경우다. 사실 이미 사망자가 발생한 중대재해의 경우 사업주 또는 노동부 근로감독관이 작업중지를 하고 있고, 이는 예방 차원의 조치라기 보다 이미 발생한 사고의 수습과 원인조사를 위한 조치에 해당한다. 노동자에게 작업을 중지하고 대피할 권한을 부여하는 것은 산업재해가 발생하기 전에 위험을 느꼈다면, 산업재해가 발생할 우려가 있다면(실제 사고가 발생했냐의 여부의 문제가 아님) 위험한 상황을 피할 권리를 보장하고, 그로 인해 노동자의 안전과 생명을 보호하는, 예방적 차원의 권리이다. 하지만 현재 사업주와 노동부, 법원은 '산재가 발생할 급박한 위험'을 매우 추상적이고 협소하게 해석하거나, 실제 사망자가 발생한 사고 이후의 사후 조치로 실행하고 있는 경우가 많다.

2014년 현대차 전주공장에서 발생한 사고 역시 마찬가지였다. 현대차 전주공장 소재공장에서 쇳물을 담긴 용기에 구멍이 뚫렸고, 해당 용기의 쇳물이 물이 고인 구덩이에 쏟아지며 폭발사고가 발생했다. 사업주와 현장에 출동한 노동부 근로감독관은 당시 이로 인한 피해자가 없다는 이유로 노동조합의 작업중지 요구를 거부했고, 아무런 점검 및 안전조치 없이 폭발한 설비와 동일한 설비의 가동을 지시했다.

갑을오토텍지회와 콘티넨탈지회의 사례의 경우 자칫 사망사고로 이어질 수 있는 위험설비인 로봇의 안전조치 미실시와 유해화학물질 누출이라는 위험한 상황이었음에도 회사는 선제적인 작업중지 조치를 하지 않았다. 노동조합이 주도적으로 진행한 작업중지에 대해서는 오히려 고소고발과 징계 등의 불이익 조치를 가했다. '급박한 위험'의 범위와 '합리적 근거'를 사업주가 판단하게 함으로써 실제 산업재해를 사전에 예방하기 위한 적극적 조치로서 노동자 또는 노동조합이 작업중지권을 행사하기 어려운 것이 현실이다.

○ 작업중지 해제 판단 권한은 누구에게?

노동자가 산업재해의 위험을 피하기 위해 작업중지를 했을 때, 중대재해 발생으로 인해 노조, 사업주, 고용노동부가 작업중지를 했을 때 논란이 되는 지점 중 하나는 '그럼 작업중지를 언제, 어떻게 해제할 것인가'이다.

앞선 사례에서도 사업주는 당장의 위험요소를 제거했을 때 또는 직접적인 사고가 발생한 설비를 제외한 동일·유사 설비의 경우 즉각 작업을 재개할 것을 요구한다. 하지만 노동조합은 ▲임시 산

업안전보건위원회 개최 및 요구사항 의결 ▲현장의 유해·위험요소 점검 및 대책 마련 ▲전체 또는 해당 부서 노동자들에게 해당 내용을 알리고 의견 수렴 등의 절차를 통해 충분한 안전이 확보된 상태에서의 작업중지 해제와 재개를 요구한다. 작업중지는 됐다 하더라도 위와 같은 조치를 노동조합이 요구할 경우 사측은 산재 위험과 상관없는 작업 거부, 지시 불이행 등의 명목으로 불이익 조치를 가하거나 협박을 하기도 한다.

산업재해의 위험을 피하기 위해 또는 중대재해 발생으로 작업을 중지했다면 그에 따른 위험을 완전히 제거하고 충분한 안전이 확보된 뒤에, 충분한 안전이 확보됐는지 해당 작업을 하는 노동자와 노동조합의 동의를 거친 이후에 작업을 재개하는 것이 필요하다.

(3) 작업중지권 확보·확대를 위한 현장투쟁

[사례1] 충남지부 갑을오토텍지회 안전보건관리규정

제22조(명예산업안전감독관)

3. 명예산업안전감독관은 안전보건상의 조치가 미흡하여 산업재해발생의 위험이 있거나, 중대재해의 발생 우려가 있는 경우 작업을 중지시키고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다. 단, 안전보건상의 문제가 아닌 다른 이유로 작업중지권을 남용하지 않는다.

[사례2] 경남지부 성동조선해양지회 단체협약

제100조(작업중지권)

1. 작업자는 재해를 당할 급박한 위험이 있거나 유해한 노동환경으로 판단할 때에는 작업을 중지하거나 거부할 수 있고 이를 지체없이 관리감독자에게 보고 한다.
2. 명예산업안전감독관과 산업안전보건위원 중 노사가 합의한 위원은 중대재해가 발생하거나 상해사고(경미한 사고 제외)가 발생한 경우 해당 공정에 대한 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
3. 회사는 산업안전보건법상의 안전시설 미비 상태에서는 작업을 시키지 않는다. 산업안전보건법상의 안전시설 미비 시 시설보완 등 필요한 조치를 조합이 요청하였음에도 불구하고 회사가 이를 이행하지 않을 시 조합은 작업을 중지시키고 그 내용을 회사에 즉시 통보한다.
4. 회사와 2, 3항의 작업을 중지한 명예산업안전감독관 또는 산업안전보건위원은 해당 공정의 위험에 대해 적절한 안전보건조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다. (단, 중대재해가 발생한 경우에는 산업안전보건위원회를 통해 작업재개를 결정한다.)
5. 회사는 위 1, 2, 3항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 작업자, 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원 등에 대해 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

[사례3] 타지회 단체협약

제93조(작업중지권)

1. 작업자는 자신의 생명이나 건강에 긴급하고도 심각한 위험이 있다고 믿을만한 정당한 근거가 있는 상황일 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며 지체없이 이를 직상급자에게 보고하여야 한다.
2. 지회와 명예산업안전감독관은 사고성 재해가 발생하였거나 위험이 있을 때에는 해당 공정에 대하여 작업을 중지 시키는 등의 필요한 조치를 취할 수 있다.
3. 회사는 필요한 임시 조치를 취한 후 지회와 작업자에게 확인을 구한 후 작업을 재개 하여야 한다.
4. 작업을 중지하거나 작업자가 대피한 공정에 대하여는 산보위에서 필요한 제반조치에 대하여 심의의 결한다. 만약, 결정된 대책이 기한 내에 이루어지지 않을 경우 산보위에서 작업중지 명령을 내릴 수 있다.

5. 회사는 1,2항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 조합원, 산업안전보건위원회에 어떠한 불이익도 주어서는 안된다.

제63조(작업중지권)

① 작업자는 유해한 노동 환경 등으로 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때는 작업을 중지할 수 있다. 작업을 중지한 작업자는 이를 직상급자에게 보고하여야 한다.

② **조합 측 산업안전보건위원회 위원과 명예산업안전감독관은 재해가 발생했거나 재해발생의 위험성이 있을 때에는 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다.** 단, 작업 중지 등에 대해 회사 측 산업안전보건위원회 이견이 있을 때는 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다.

③ 2항의 작업 중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며, 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.

④ **산업안전보건위원회는 작업을 중지한 공정이나 또는 작업자가 대피한 공정에 대한 안전, 보건 상 필요한 제반조치를 심의의결 해야 하고, 회사는 동 위원회에서 의결한 사항을 성실히 이행해야 한다.**

⑤ 회사는 제1,2항의 규정에 의해 작업을 중지한 직원, 산업안전보건위원, 명예산업안전 감독관 등에 대해 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

[사례4] 현대중공업지부 작업중지 매뉴얼

작업(사용)중지 매뉴얼

□배경

2014년 단협 제106조(안전상의 조치) 4항과 관련, 2015년 1/4분기 산업안전보건위원회에서 실무부서간 협의키로 함에 따라 본 매뉴얼을 작성함.

□작업(사용)중지 대상

1. 산업안전보건법상 안전시설이 미비한 사항을 노동조합의 개선요구에도 이행하지 않는 경우
2. 작업을 즉시 중단하지 않을 경우 사고발생이 예상되는 급박한 위험상황
3. 중대재해가 발생했을 경우

□작업중지 범위

-해당 장비나 작업(구역)에 대해 시행한다.

□작업중지 권한

-노동조합(집행부)

□작업중지 및 재개

1. 작업(사용)중지 대상의 상황이 발생할 시 노동조합은 회사(안전경영부, 사업본부안전부)에 서면 또는 유선으로 시정을 요구하고, 회사는 필요한 조치를 한 후 작업하여야 한다. 해당 시정조치가 이루어지지 않을 경우 노동조합은 작업중지권을 발동할 수 있다.
2. 노동조합이 작업중지권을 발동할 경우 해당 장비나 작업(구역)에 작업(사용)중지 스티커를 부착하여 작업중지를 표시하고 노동조합(노동안전보건실)은 안전경영부(사업본부안전부)로 통보하면 회사는 즉시 작업(사용)중지 후 시정조치를 하여야 한다.
3. 노동조합(노동안전보건실)이 개선을 요청하거나, 작업중지를 한 경우에는 회사는 개선 대책을 작성하여 노동조합(노동안전보건실)에 제출하고 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개한다.

4. 안전시설의 미비로 인한 산업재해 발생시 조치사항

- 1) 해당 작업에 작업(사용)중지 스티커를 부착할 수 있다.
- 2) 작업(사용)중지 스티커를 부착한 경우에는 안전시설 미비사항 발생시의 작업(사용)중지 해제 방법과 동일한 절차에 따른다.

[사례1]의 갑을오토택지회의 경우, 기존에는 단체협약과 안전보건관리규정 상의 작업중지권을 명시했으나, 작업중지의 판단 기준이 현행법 수준의 '산업재해 발생의 급박한 위험'으로 명시해 실제 작업중지를 했을 경우 작업중지가 필요한지 여부에 대한 노사간 이견이 발생해왔다. 이에 지회는 지난해 안전보건관리규정 개정을 통해 '안전보건상의 조치가 미흡'하거나 '산업재해 발생의 위험'이 있거나 '중대재해 발생 우려가 있는' 경우 명예산업안전감독관이 작업중지를 할 수 있음을 구체적으로 명시했다.

금속노조 사업장의 경우 단체협약과 각종 규정 등의 합의를 통해 현행법보다 작업중지 범위를 넓게 설정하고, 해당 작업자(개인) 만이 아니라 노동조합 집행부와 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회가 작업중지권을 행사할 수 있도록 하고 있다.

[사례4]의 현대중공업지부의 경우 단체협약과 산업안전보건위원회 합의를 통해 노동자, 노동조합의 작업중지권과 해제 과정을 더욱 명확히 보장하고 있다. 조선소의 경우 사망사고를 비롯해 산재 사고가 가장 많은 업종 중 하나이다. 산재 사고가 빈번하다보니 노동조합에서도 현장 안전점검과 안전조치 미흡에 따른 작업중지, 산재 사고 발생 시 작업중지와 안전대책 수립 등에 노동조합의 권한을 더욱 넓게 보장하도록 현장 투쟁을 진행해 온 바 있다. 현대중공업지부 역시 이같은 현장 투쟁을 통해 2015년 산업안전보건위원회 합의로 ▲안전시설 미비 사항에 대한 노조 요청을 이행하지 않을 경우 ▲작업을 중지 하지 않을 시 사고 발생이 예상되는 경우 ▲중대재해가 발생했을 경우 노동조합 집행부의 작업중지 권한을 보장하도록 했다.

실제 노조 간부들이 현장 순회 및 점검시 안전난간이 제대로 돼 있지 않아 추락 위험이 있는 경우 회사측에 즉시 작업 중단과 노동자 철수, 안전난간 보수 등을 요구하고, 당일 이같은 조치가 시행되지 않을 경우 노조 차원에서 작업중지를 시키는 방식으로 실행하고 있다. 또한 사망사고가 아니더라도 현장에서 안전조치 위반으로 사고가 발생했을 경우 노조는 즉각 작업중지를 하는 등 적극적인 작업중지권을 행사하고 있다. 중대재해로 인해 작업중지를 했을 경우에는 안전작업계획서, 위험성평가 등의 자료를 노조에게 제출해 동의를 받은 뒤에 작업중지를 해제할 수 있다.

2. 사고조사 및 대책 수립

(1) 노동현장의 산재 사고와 후속 조치 실태 및 문제점

산재가 발생할 급박한 위험, 또는 중대재해 발생 시 노동자의 권리로서의 작업중지 외에도 중대재해가 발생한 이후 사고 조사와 재발방지 대책을 수립하는 과정에 노동자의 참여를 보장하는 것은 근본적인 사고 원인을 밝히고 동일·유사 재해를 예방할 수 있는 근본 대책을 마련하는데 매우 중요한 부분이다. 하지만 현행 법상으로는 사고 조사 및 작업중지 해제 결정 과정에 노동조합의 참여를 명시적으로 보장하고 있지는 않다. 특히 복수노조(소수노조) 사업

장의 경우 사고 현장 확인 및 원인 조사 자체에서 배제되는 경우가 대부분이다. 사업장 지회 외에 지역지부, 노조, 지역 명예산업안전감독관 등의 참여 또한 보장하고 있지 않다. 최근 태안화력발전소에서 사고 현장조사 당시에도 유족의 위임이 있었음에도 지역 명예산업안전감독관과 공공운수노조 활동가의 출입을 모두 불허한 상황 역시 같은 문제이다.

아래 사례는 복수노조 사업장에서 소수노조인 한국타이어지회가 중대재해 발생 시 노동부 대응 투쟁을 통해 현장 조사 등에 노동조합의 참여를 쟁취한 내용이다. 하지만 노동부가 현장 조사 참여와 협의를 약속했음에도 ▲내용 미공유 ▲사측의 작업중지 해제 요청에 대한 노동부의 일방적 결정 ▲원인 규명과 재발방지 대책 합의권 미보장 등으로 결국 사측과 노동부의 일방적인 조사를 매우 조속하게 진행하는 등 빈껍데기 뿐인 사고 대응으로 마무리됐다.

[사례] 한국타이어 중대재해 발생 시 대응 투쟁

-2017년 10월 22일 한국타이어 대전공장에서 산재사망사고 발생함. 경련공장에서 일하던 노동자가 컨베이어벨트 위에서 끊어진 고무 원단을 꼬집어내는 과정에서 컨베이어벨트와 롤 사이에 끼어들어가 협착 사망함. 한국타이어에는 민주노총 금속노조 소속 한국타이어지회와 한국노총이 있음. 당시 사망자는 한국노총 소속 조합원이었음.

-금속노조 대전충북지부 한국타이어지회는 사고현장 확인과 재발방지 대책 수립 등 사망사고 대응을 요구했으나 사측에 의해 출입을 저지 당함. 이에 한국타이어지회는 10월 24일부터 고용노동부 대전청 앞 천막농성을 하며 ▲대전공장 전수조사 ▲작업중지권 해제와 연장 결정에 노조 의견 반영 ▲목적조합원 두 명에 대한 심리치료와 대책 마련 ▲작업중지 발동 중 작업 진행에 대한 조치 ▲명예감독관제도 도입 등 요구함.

-24일, 대전청 면담을 통해 ▲현장 감독 전 과정을 노동조합(민주노총, 한국노총)과 협의해 진행 ▲10월 25~27일 3일간 노사정 현장조사 실시 등을 약속받음.

-10월 25일 노사정 현장조사를 실시했으나 대전청이 일방적으로 현장조사 다음날인 26일 09시부터 위법사항에 대한 현장개선조치를 명령함. 이 과정에서 현장조사 시 지적된 위법사항과 개선필요사항 등에 대한 내용을 노동조합에 설명하거나 협의를 거치지 않음.

-26일 지회는 노동청에 조사 내용 및 개선 필요 내용 등을 상호 공유할 것을 요구했으나 거부함. 노동부의 약속 파기에 따라 지회는 현장 조사를 중단함.

-노동부는 한국타이어 대전공장 전체 전수조사를 약속했으나 현장조사를 하루 진행한 결과 사고가 발생한 경련공정의 2/3 밖에 조사하지 못함. 조사 기간 연장 요구 역시 노동부가 거부함.

-금속노조 지회의 현장조사 철수 이후 노동부는 단독으로 예정했던 3일 동안만 현장조사를 실시하고 추가 조사를 진행하지 않음. 이후 일방적으로 사측에 자료를 제공하고, 개선조치를 명령하는 등 작업중지 해제와 공장가동의 빌미를 마련해줌.

이같은 사고조사의 노동자 참여 미보장 문제는 고용노동부가 만든 [중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준]에서도 발생한다. 문재인 정권은 중대재해 발생 시 전면 작업중지를 원칙으로 하고, 안전이 확보된 상태에서 작업을 재개하고, 현장 노동자가 안전이 확보됐다고 인정할 경우 작업중지를 해제할 수 있도록 하겠다는 전제 하에 [운영기준]을 마련했다.

하지만 현행 운영기준에는 ▲안전보건실태 점검 과정에 노동조합 참여 ▲작업중지해제를 결정하는 심의위원회에 노동조합 및 노동조합 추천인 등의 참여 등이 보장돼있지 않다. 사업주가 해제 요청을 할 경우 노동부가 현장 노동자 인터뷰 등 현장확인을 하도록 명시하고 있기는 하지만, ‘임의로 지정한 노동자와의 면담’ 정도로 이 과정을 대체하고 있고, 노동자대표, 노동조합의 안전

계획 및 이행상태 확인 등의 과정은 포함시키지 않고 있다.

결국 현장의 위험과 원인을 밝히고 노동자들이 납득할 수 있는 안전보건조치와 개선 계획이 담보되지 않은 상태에서 작업중지를 해제하고 현장을 가동하는 사례가 빈번하게 발생하고 있다.

[사례] 충남 현대제철 당진공장 중대재해 발생 시 작업중지 해제 사례

-2017년 12월 13일, 현대제철 당진공장에서 협착 사망사고 발생.
-고용노동부 천안지청은 <중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준>을 위반하고, 사고 발생 하루가 지나서야 해당 설비에만 작업중지 명령을 함. 노조의 항의투쟁 이후에 사고 발생 6일이 지난 12월 18일야에 사고가 발생한 A열연공장과 철근공장, B열연공장, C열연공장에 추가 작업중지를 명령함.
-동일·유사공정 작업중지 명령 이후 사측과 노동부는 ‘고로 위험’ 등을 근거없이 강조하며 시급히 작업중지 해제를 위해서 노조를 압박함. 공장 가동을 요구하는 과정에도 노동부와 사측은 작업중지 공정에 대한 안전보건실태 점검, 안전작업계획 수립 등 어떠한 조치를 하지 않음.
-천안지청은 작업중지 이틀째인 19일 18시 25분 경 ‘20일 오전 고로에 대한 2차사고 안전성 문제를 논의하기 위해 지청 주관으로 전문가 간담회를 실시한다’고 금속노조 현대제철지회로 통보함.
-지회에서 참석이 어렵다고 답변했음에도 ‘해제 과정에 꼭 필요한 절차’라며 전문가 간담회를 추진함.
-12월 20일 천안지청 주관으로 전문가 회의가 진행됨. 회의에는 천안지청, 충청권 중대산업사고예방센터, 인제대 교수, 안전보건공단, 현대제철과 포스코 사측 관계자 다수가 참석함. 지회에 회의 진행을 알렸을 뿐 회의 참석이 불가함을 통보했음에도 회의를 강행하고, 민주노총, 금속노조에는 회의 참석 요청도 하지 않았음.
-지청은 사고 공정에 대한 아무런 안전 대책을 마련하지도 않은 상태에서, 20일 전문가 회의 결과를 근거로 작업중지 해제를 결정함.

소수노조 사업장이 아니더라도 중대재해 발생 시 안전대책 수립과 작업중지 해제 과정에 노동조합의 참여가 온전히 보장되지 못하고 있는 것이 현실이다. 사측은 빠르게 설비를 가동하는데만 혈안이 돼 있고, 노동부 역시 제대로 안전점검을 하고 대책을 세우기 보다는 ‘설비 안전성, 사측의 경제적 손실’ 등을 대변하며 무분별하게 작업중지 명령을 해제해주고 있다.

2017년 현대제철 당진공장 중대재해 당시에 노동부는 법적으로 규정돼 있지도 않은 ‘전문가 회의’를 통해 제철소 고로 설비의 안전성 문제를 사실인 것처럼 만들고, 회의 결과를 근거로 아무 대책도 마련돼있지 않은 제철소 작업중지 명령을 해제했다. 당시 현장 노동자들은 최소한의 안전점검도 진행되지 않은 현장에서 일을 할 수 없다고 반발했음에도 결국 별다른 조치없이 공장 가동이 이뤄졌다. 최근 태안화력발전소故김용균 노동자 중대재해 당시에 노동부가 ‘태안발전본부 옥내저장탄 작업허가요청에 대한 타당성 검토 전문가 회의’ 개최를 시도해 노동자들의 반발에 부딪히기도 했다.

(2) 중대재해 발생 시 노동조합 참여를 보장하는 단체협약

[금속노조 사업장 단체협약 사례]

제84조 [재해발생시 대책] - 경기지부 에스제이엠지회

1. 재해사고 발생시, 회사는 노조에 즉시 통보하여야 하며, 노조가 참가한 가운데 사실조사를 실시하며 조사서에는 노조 측 참관인의 서명이 있어야 한다.
2. 회사는 재해가 발생하면 1주일 이내에 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.

3. 재해발생시 조합이 동의한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속 할 수 없다.
4. 재해발생시, 노측 산안담당자와 안전담당자가 초기 진단 시 동행하여 의견을 듣는 것으로 한다.

제98조 (재해 질병 발생 시의 대책) - 경남지부 성동조선해양지회

1. 회사는 작업 중 사고가 발생하였을 시 사실을 조합에 통보하며, 조합과 함께 사고조사를 실시하고 대책마련에 대해 심의 의결한다.
2. 회사는 사망자 또는 4일 이상의 요양을 필요로 하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생 하였을 시 산업안전보건위원회에 즉시 통보하여야 하며 조합(해당 부서 대의원 포함)이 참가한 가운데 사실조사를 실시하고 대책마련을 해야 하며, 법으로 정한 기간 이내에 산업 재해조사표를 작성하여 노동조합 또는 명예산업안전보건감독관의 확인을 거친 후 관할 지방 노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
3. 회사는 중대재해 발생 시에는 즉시 조합(명예산업안전감독관, 해당부서 대의원 포함)과 공동으로 다음 각 호의 사항을 조사, 작성하여 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개 하여야 한다.
 - 가. 사고발생개요 및 피해상황
 - 나. 조치 및 전망
 - 다. 기타 중요한 사항
4. 회사는 재해노동자와 조합의 동의 없이 배치전환, 권고사직 등 인사 상 불이익한 행위를 할 수 없다. 조합의 참여는 조합원의 의견에 따른다.

사업장에서 중대재해(산재사고) 발생 시 제대로 된 현장조사와 안전대책 마련을 위해서는 ▲즉각적인 노조 보고 ▲노조 참여 하에 사고 조사 ▲안전조치가 된 뒤에 작업 재개 ▲안전조치 및 작업재개 여부 노조 동의(산보위 합의 등)의 권리가 보장되어야 한다. 금속노조 사업장의 경우 사고 발생시에 노조로의 보고체계를 만들고, 사고조사에 대한 심의·의결권 등의 권리를 단체협약으로 보장받고 있다.

(3) 중대재해(산재 사고) 후속 조치 과정의 노동자 참여 보장의 의미와 과제

철저한 사고조사와 안전점검, 후속대책 마련 과정은 사고의 원인을 명확하게 밝힘으로써 사측의 안전·보건조치의 문제점을 밝혀내고, 동일·유사한 재해를 예방하고, 현장에 만연한 유해위험요소를 제거하는 과정이 돼야 한다. 하지만 현재 제도상으로는 이 과정에 노동조합의 참여를 보장하고 있지 않다.

지난 2월 2일 포스코 포항공장에서 중대재해가 발생해 한 명의 노동자가 사망했다. 현장에 금속노조 지회(소수노조)가 있고, 산업안전보건위원회(금속노조 소속 조합원으로 구성)가 있음에도 사고가 발생했다는 사실조차 전달받지 못했다. 사고 발생 직후 회사와 고용노동부 근로감독관은 ‘개인 질병으로 인한 심장마비’라는 결론을 내렸으나, 부검 결과 ‘외부의 강한 충격으로 인한 장기파열과 과다출혈로 인한 사망’이라는 충격적인 사실이 발생했다. 사측과 노동부가 산재를 은폐했고, 사고 현장을 모두 훼손해 제대로 된 사고 원인을 규명하는 것마저 어려운 상황에서 열흘이 다 되도록 유족들은 장례를 치르지 못하고 있다.

중대재해 후속 조치와 대책을 수립하는 과정에 노동자가 배제된다는 것은 철저한 원인규명을 가로막고, 현장의 온전한 안전 확보를 담보할 수 없는 상황으로 이어질 수밖에 없다.

3. 위험성평가

(1) 위험성평가 제도의 의미와 실태

위험성평가는 사업장의 근본적 재해예방시스템 구축을 목적으로 도입된 제도로 2014년부터 시행됐다. 위험성평가는 [건설물, 기계·기구, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업행동, 그 밖에 업무에 기인하는 유해·위험요인을 찾아내어 위험성을 결정하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 의한 조치를 하여야 하며, 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하도록 하는 제도로, 연 1회 실시해야 하는 사업주의 법적 의무다.

<p>조사의 주체</p> <p>사측이 법적인 부분을 만족하고자, 대부분 직/반장 또는 외부업체를 통해 조사</p>	<p>현장을 배재하고 사측 주도로 조사되어, 작업자의 과실 등을 문제시하는 내용으로 정리된 경우가 많음</p>
<p>조사 방법</p> <p>주로 오사 18001, 4M 등으로 대체하여 진행하는 경우도 많았음</p>	<p>명확한 평가 기준과 근거가 없어, 현장의 다양한 위험요인에 대한 실질적인 평가와 개선대책이 부실함</p>
<p>조사 대상</p> <p>사고성 재해를 중심으로 하여, 부수적으로 근골격계질환 내용으로 진행됨</p>	<p>유해물질(발암물질, 관리대상 유해물질 등), 분진, 소음, 직무스트레스 등 위험요소가 제대로 조사되지 않음</p>
<p>평가 결과</p> <p>중대성(강도)과 가능성(빈도)을 척도로 곱셈법 또는 덧셈법으로 계산하여 수치화 평가 : 중대성(1-4점) × 가능성(1-4점) = 1-16점</p>	<p>사업주와 외부업체를 통해 조사한 결과를 보면, 2-4점 등으로 대체로 저평가되어 있음</p>
<p>개선 대책</p> <p>위험요인을 기계적, 물질·환경적, 인적, 관리적 요인으로 구분하여 개선대책을 정리</p>	<p>‘작업자 교육’, ‘작업자가 주의해서 작업’, ‘안전보호구 착용’ 등으로 개선 대책이 없거나, 유명무실함</p>

금속노조가 소속 사업장을 대상으로 위험성평가 제도의 실태를 조사한 결과를 요약하면 위와 같다. 2014년 시행 이후 6년째를 맞고 있음에도 현장 노동자들이 제도 자체를 모르거나, 노동자와 노동조합을 배제한 채 사측 주도로 진행하면서 형식적 제도로 전락해 재해예방을 위한 제도로서의 역할을 제대로 하지 못하고 있는 것이 현실이다.

「고용노동부고시 제2016-17호 사업장 위험성평가에 관한 지침」에 세부 실행 방안 등을 규정하고 있다. 고시 내용에 따르면, ‘위험성 감소 대책을 실행한 후, 위험성이 자체 설정한 허용 가능한 위험성 수준으로 내려오지 않는 경우에는 허용 가능한 위험성 수준이 될 때까지 추가의 감소 대책을 수립·실행해야 한다’고 정하고 있어 근본적인 노동 현장의 안전을 수립하는 것이 위험성평가 제도의 근본 취지인 것이다.

그럼에도 노동 현장에서 제도가 실질적으로 작동하지 못하는 가장 큰 이유는 제도 시행에 현장 노동자와 노동조합의 참여를 보장하지 않고 있다는 것이다. 고시에는 ‘유해·위험요인을 파악하거나 감소대책을 수립하는 경우 특별한 사정이 없는 한 해당 작업에 종사하고 있는 노동자를 참여하게 할 것’을 규정하고 있지만 대부분의 경우 관리감독자로 대체해 실시하거나, 업체를 선정해 사측이 일방적으로 진행해왔다.

위험성평가표 7								
공정분류		ELE 사출			세부분류			
NO.	유해위험요인 파악			현재 안전보건조치	현재 위험성			NO
	분류	원인	유해 위험요인		빈도	강도	위험성	
1	기계(설비)적요인	1.3 기계(설비)의 낙하,비래,전복,붕괴,전도위험 부분	사출기 작업 공간에서 추락 위험	작업자 교육실시, 전담인원운영	1	2	2	
2	화학(물질)적요인	3.8 화재/폭발위험	패킹 가열시 근적외선 과열위험	작업자 교육실시, 휴식시간 절전	1	2	2	
3	작업특성요인	5.1 소음	설비작동시 소음에 의한 위험	안전보호구 (귀마개 착용)	1	1	1	
4	작업특성요인	5.8 반복작업	반복작업으로 인한 근골격계 질환	업무시작전 체조 규칙적인 휴식	2	1	2	

〈노동자를 배제한 위험성평가 실시 사례〉

위의 위험성평가 보고서는 노동조합 및 현장 노동자들의 참여를 배제한 채 사측이 업체를 선정해 일방적으로 실시한 사업장의 실제 보고서다. 추락위험, 화재·폭발 위험, 소음으로 인한 소음성난청 발생 위험, 반복작업으로 인한 근골격계질환 발생 등 다양한 유해·위험요인이 있음에도 안전보건조치는 ▲작업자 교육 ▲보호구 착용 ▲체조 등이 전부다. 유해·위험요인을 근본적으로 개선할 수 있는 대책이 마련되지 않거나, 작업자들에게 책임을 전가하는 내용의 안전보건조치만이 진행되고 있는 것이다. 그럼에도 모든 항목에서 위험성이 1~2점으로 최하위 수준의 점수로 책정되고 있다. 이럴 경우 ‘위험성이 낮다’는 결론이 도출되고 개선대책 역시 제대로 마련되지 못한다.

금속노조 사업장 실태를 조사한 결과 대부분의 사업장이 노조 참여를 배제한 채 위험성평가를 실시하고 있었고, 사업주가 진행한 위험서평가 결과 보고서를 확인한 결과 위의 사례와 비슷한 내용의 문제점을 갖고 있었다. 노동자, 노동조합이 참여하지 않은 상태에서의 위험성평가는 사업주가 법 위반을 피하기 위한 형식적인 절차로만 진행되고, 결국 현장의 위험요인을 근본적으로 제거하고 노동재해를 예방하는 역할을 하지 못하는 것이다.

(2) 위험성평가의 노동자 참여 보장을 위한 금속노조의 투쟁 및 성과

① 전조직적 실천 목표 및 지침 결정

금속노조는 2016년 금속산업사용자협의회와 진행하는 중앙교섭을 통해 위험성평가를 노동조합(지회, 분회)과 공동으로 실시하도록 하는 내용을 금속산별협약으로 합의했다. 노사동수 참여, 노동

조합측 인원에 대한 활동시간 보장 등이 주요 내용이다.

이에 앞서 금속노조는 2015년 11월 제40차 정기대의원대회에서 ‘더 쉽고 더 편안하고 더 안전한 일터’를 핵심 구호로 건강권 쟁취 투쟁을 노조 전조직적 실천의제로 결정했다. 근골격계 유해요인 조사와 사업장 위험성 평가 등을 전 조직적 사업으로 벌이고, 이를 위해 노조와 지부 추진위원회 구성 등을 결의해, 위험성평가 제도의 실질적 실현과 노동자 참여권 보장을 위한 조직적 실천을 결정 했다.

[2016년 금속노조 중앙교섭 합의안]	
금속산별협약 제 30 조 【위험성 평가】	
①	회사는 산업재해의 근본적 예방을 위해 매년 조합(지회,분회)과 함께 위험성 평가를 실시하여 산업재해 감소 대책을 수립한다.
②	회사는 위험성 평가를 실시하는 경우 노사동수가 참여하며, 조합측 인원에 대한 회의참석 시간 및 활동시간을 보장한다. 단, 위험성 평가 실시기구, 시기, 방법 등 구체적인 사항은 노사합의로 정한다.

□ 2016년 위험성평가 실천지침

항목	실천지침
위험성 평가 목표 설정	목적의식적 사업 목표 설정 - 전체 지부와 지회는 2016년 위험성평가를 통해 얻고자하는 구체적 목표를 설정하고, 이의 실현을 위한 구체적인 실행계획을 수립한다.
사측 합의 강제	대 사측 요구 합의 강제 - 전체 지회는 2016년 1월 1/4분기 산업안전보건위원회(또는 노사협의회) 개최를 요구 하고, 안건으로 “2016년 위험성평가 건”을 상정하고【대 사측 요구】합의를 강제한다.
조합원 홍보	전체 작업자에게 위험성평가에 대해 홍보 - 위험성평가에 대한 홍보물 배포를 통해 의미를 공유하고 적극적인 참여를 독려한다.
공동 대응 계획	<p>※ 금속노조 대책기구 구성</p> <ul style="list-style-type: none"> - “2016년 위험성평가·유해요인조사 대책 위원회” 구성 운영한다. - 대책위원회는 지부 노동안전보건 업무 담당 임원과 노동안전보건부장(담당자) 으로 구성하여, 월 1회 회의 개최한다. - 전체 지부와 지회·분회의 사업 추진 현황을 공유하고, 필요한 지원과 공동대응 방안을 결정한다. <p>※ 지부 대책기구 구성</p> <ul style="list-style-type: none"> - “00지부 2016년 위험성평가·유해요인조사 대책 위원회” 구성 운영한다. - 지부 노동안전보건 업무 담당 임원과 노동안전보건부장(담당자), 지회 노동안전보건 담당자로 구성하고, 최소 격주 1회 회의 개최한다. 만일 해당 지회 노안담당자 참여가 불가능할 경우, 노동안전보건 업무 담당 임원이 참여한다. - 전체 지회·분회의 위험성평가·근골격계 유해요인조사 사업 추진을 독려하고 현황을 공유하고, 필요한 지원과 공동대응 방안을 결정한다. - 운영위원회를 통해 지회 위험성평가·근골격계 유해요인조사 사업진행 과정 보고와 내용을 공유하고 공동실천 과제를 결의한다.
평가 실시 기구	“위험성 평가 노·사 공동 실행위원회”와 “부서별 실행위원회” 설치·운영 - 부서와 공정별로 최소 1인의 실행 위원을 구성한다. - 부서와 공정 조합원들의 의견을 수렴해 유해·위험을 평가하고, 위험성을 추정 결정하고 근본적 대책을 마련한다. - 근본적 대책 실현을 위한 일상적 노동조건 개선을 추진한다. - 실행위원들이 위험성평가를 적극적으로 수행할 수 있도록 조합 주관의 “권역별 교육에

	반드시 참여한다”
설명회 · 교육	<p>목적과 실행계획의 공유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업 전 전체 작업자에게 2016년 위험성평가의 목적과 계획을 공유하고 조합원의 참여속에서 위험성 평가가 힘있게 진행될 수 있도록 한다. <p>공동 교안을 이용해, 전 작업자를 대상으로 교육을 수행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현장직, 사무직, 지원업무직, 공무직 등 사업장내 모든 작업자를 대상으로 위험성 평가에 대한 교육을 진행한다.
위험성 평가 실시	<p>노안 담당자 및 실행위원의 적극적 의견수렴과 조합원 참여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위험성평가 사업계획 수립부터 위험성 파악, 추정 및 결정, 근본적 개선안 의견수렴, 현장 및 노동조건 개선 등 위험성 평가 전체 과정에서 조합원의 의견을 반드시 수렴해야 하며 조합원을 중심에 두고 평가를 진행한다.
	<p>전수 평가를 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업장에서 일하고 있는 모든 노동자의 작업공정 및 작업조건을 조사하며, 비정규 노동자를 조사대상에 반드시 포함시킨다.
개선안 수집	<p>근본적 대책 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전체 노동자들의 위험성에 대한 의견과 문제점을 조사하고, 조합원이 원하는 대책을 포함한 근본적 대책을 마련한다.
	<p>전체 작업자 공정별 반별 개선안 간담회 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현장 조사시 수집된 개선안을 부서와 공정 전체 작업자와 공유하고, 근본적 대책 마련으로 접근 해 나갈 수 있도록 한다.
기록 등 보고서 정리	<p>위험성평가 전 과정에 대한 내용을 상세하게 기록</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위험성평가 관련 노사합의와 준비과정 평가과정 대책 실행과정 등 재평가 과정 등 전체내용이 포함될 수 있도록 한다. - 기록을 토대로 2017년 평가를 준비한다.
최종 보고회	<p>지부 운영위 결과 보고회 개최</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지부 운영위에서 2016년 위험성평가 내용을 공유하고, 과정에서 도출된 문제점과 개선 필요 사항을 정리 공유하고 이후 지부에서 관장해 나가야 할 핵심적인 과제와 활동 계획에 대하여 논의한다.
	<p>전 작업자의 참여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위험성평가 결과와 실천과제에 대한 내용을 전 작업자 대상으로 다양한 방법을 통하여 공유한다.
보고서 활용	<p>작업자가 언제라도 볼 수 있고 활용할 수 있는 보고서</p> <ul style="list-style-type: none"> - 작업자가 언제라도 볼 수 있도록 해당 부서의 휴게실이나 공정 등에 해당 부서와 공정별 위험성평가 결과를 비치하도록 한다. - 차기 위험성평가 전까지 제안된 개선안의 실행여부를 점검할 수 있는 점검평가표를 보고서에 넣어서 활용하고, 다양한 방식으로 이후 일상적으로 개선활동을 전개한다.
개선 진행	<p>개선 내용 노/사 합의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도출된 개선안에 대해 개선 내용 시기와 구체적인 방법을 문서화하여 개선을 강제한다.
	<p>목표에 맞게 개선을 진행하고, 일상적인 점검</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016년 조사 결과에 따른 조치 및 작업환경 개선 등 대책활동을 반드시 전개한다.
일상 활동	<ul style="list-style-type: none"> - 부서별 실행위원이 개선활동에 대해 참여할 수 있도록 활동시간을 확보하고 현장 활동을 위한 프로그램 마련한다.
보고서 관리	<p>문제점을 보완하여 차기 위험성 평가에 대비</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016년 8월 30일까지 조사 사업을 완료하고, 보고서 파일을 지부를 경유하여 조합으로 제출한다.

■ 2016년 위험성평가 관련 산업안전보건위원회 요구【대 사측 요구】

회사는 산업안전보건법 제41조의2(위험성평가) 산업안전보건법 제13조(안전보건관리책임자) 산업안전보건법 시행규칙 제11조(안전보건관리책임자의 업무) 고용노동부고시 제2014-48호(사업장 위험성평가에 관한 지침) 및 단체협약 제00조 (산업안전보건위원회), 산업안전보건위원회 운영규정 제00조, 안전보건관리규정 제00조에 의거 노사합의로 사업장 위험성 평가를 실시해야 합니다.

이에 올바른 위험성 평가 및 노동조합 참여를 위해 다음과 같이 요구를 제출합니다.

□ 산업안전보건위원회 요구안

1. 회사는 노동재해의 근본적 예방을 위해 노동조합과 공동으로 년1회 위험성 평가를 실시한다.
2. 사업주는 위험성 평가제도의 정착과 올바른 실행을 위해, 위험성평가가 안전보건관리의 기본이며 회사 경영의 중요한 요소라는 점에 대해 명확한 입장과 실천의지를 밝힌다.
3. 회사는 위험성 평가를 위한 노사 실시기구를 아래와 같이 구성 운영한다.
 - ① 회사는 잠재적으로 예측 가능한 유해위험의(노동재해의) 근원적 예방을 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 “위험성 평가 노·사 공동 실행위원회”와 “부서별 실행위원회” 를 설치·운영한다.
 - ② “위험성 평가 노·사 공동 실행위원회” 는 회사측 0명, 조합측 0명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원 중 노동자대표, 명예산업안전감독관, 노동안전보건부장(안전보건 업무 담당자)은 당연직위원으로 한다. 단 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.
 - ③ 위험성 평가 노·사 공동 실행위원회는 월 1회 정기 회의를 개최하며, 노사 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
 - ④ 위험성 평가 노·사 공동 실행위원회는 “위험성 평가” 관련하여 아래의 사항을 심의의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

1) 위험성평가 실시 계획 수립 및 목표의 설정에 관한 사항

- 위험성평가 실시의 목적
- 위험성평가 실시 노·사 책임자의 역할
- 위험성평가 실시 노·사 담당자의 역할
- 위험성평가 노·사 실시자의 역할
- 위험성평가 실시 방법
- 위험성평가 실시 연간계획
- 위험성평가 실시 시기
- 위험성평가 교육 등 주지 방법
- 위험성평가 실시상 유의사항
- 수시 위험성 평가

2) “부서별 실행위원회” 구성 및 운영에 관한 사항

- 3) 위험성 평가 사전준비에 관한 사항(교육, 평가대상, 작업별 분류, 안전보건정보 사전조사)
- 4) 유해위험요인 파악과 노동자 참여에 관한 사항
- 5) 부서와 공정별로 파악된 유해 위험요인 공유와 심의에 관한 사항
- 6) 부서 공정별로 논의된 “위험성 추정” 에 관한 사항
- 7) 부서 공정별로 논의된 “위험성 결정” 에 관한 사항
- 8) 위험성 평가 “감소대책 수립 및 실행” 에 관한 사항

9) "평가 기록" 및 "위험성 재평가" 에 관한 사항

⑤ 회사는 "위험성 평가 노·사 공동 실행위원회" 의결사항을 반드시 이행해야 하며, 이행 현황을 차기회의 개최 1주일 전까지 조합에 문서로서 보고한다.

⑥ 회사는 "위험성 평가" 의 지속적이고 원활한 진행을 위해 "위험성 평가 노·사 공동 실행위원회" "부서별 실행위원회" 조합측 위원의 활동을 보장한다.

⑥-1. 회사는 조합측 위원의 회의 준비(안전의 수집·의견수렴·준비회의)와 회의 참석 및 회의결과 보고와 관련한 활동시간은 근무한 것으로 간주하며, 조합측 위원의 원활한 활동을 위하여 월 ○시간의 활동을 보장한다.

⑦ 회사는 조합측 위원이 필요하다고 판단한 외부교육을 요청할 때 적극 지원한다.

⑧ 회사는 전체 노동자의 "위험성 평가" 참여를 위해, 최소 8시간 이상의 교육과 토론을 보장한다(위험성 평가 교육, 유해위험 요인 토론, 위험성의 추정과 확정, 감소대책 토론 각 2시간)

⑨ 노·사는 필요시 노사합의로 전문가(의사, 교수, 연구소, 금속노조 안전보건담당자 등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

⑩ 회사는 "위험성 평가" 에 참여한 조합원 및 노동자 및 관리자에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.

4. 위험성 평가(추정)의 기준과 방법 ※ 별도의 해설서 하달 예정

① 위험성 평가(추정)의 기준과 양식은 다음으로 한다.

※ 금속노조 위험성평가 관리카드 양식 제작

② 사업장 단체협약, 산업안전보건위원회 요구 및 합의를 통한 실천

금속산별협약 체결 이후 사업장별 산업안전보건위원회 안전 상정과 합의를 전조직 실침지침으로 결정해 현장 투쟁을 진행했고, 이후 지역별로 지부(지역지부)집단교섭 합의, 지회 단체협약 요구 안으로 상정해 합의, 산업안전보건위원회를 통한 합의 등을 이끌어냈다.

[사례1] 경기지부 집단협약

<2016년 경기지부 집단교섭 합의서>

4) 위험성평가

1. 회사는 산업안전보건법 제41조의2(위험성평가), 고용노동부 고시 제2016-17호(사업장 위험성평가에 관한 지침) 등에 따라 재해예방을 위해 년 1회 위험성 평가를 노사 공동으로 실시한다.

2. 위험성평가를 통해 위험성 감소 및 개선대책을 마련하여 개선을 추진한다.

3. 위험성평가에 대한 시기, 방법, 인원 등 구체적인 사항은 각사별로 논의하여 실시한다.

[사례2] 경주지부 다스지회 단체협약 <위험성 평가 세칙>

회사는 위험성 평가를 위한 노사 실시기구를 아래와 같이 구성 운영한다.

1. 회사는 잠재적으로 예측 가능한 유해위험의(노동재해의) 근원적 예방을 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 "위험성 평가 노·사 공동 실무위원회"와 "부서별 실무위원회" 를 설치·운영한다.

2. "위험성 평가 노·사 공동 실무위원회" 는 회사측 5명, 조합측 5명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원 중 노안담당 임원, 명예산업안전감독관, 노동안전보건부장(안전보건 업무 담당자)은 당연직위원으로 한다.

3. 위험성 평가 노·사 공동 실무위원회는 월 1회 정기 회의를 개최하며, 노사 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.

4. 위험성 평가 노·사 공동 실무위원회는 “위험성 평가” 관련하여 아래의 사항을 심의 의결한다.

가. 위험성평가 실시 계획 수립 및 목표의 설정에 관한 사항

- 위험성평가 실시의 목적
- 위험성평가 실시 노·사 책임자의 역할
- 위험성평가 실시 노·사 담당자의 역할
- 위험성평가 노·사 실시자의 역할
- 위험성평가 실시 방법
- 위험성평가 실시 연간계획
- 위험성평가 실시 시기
- 위험성평가 교육 등 주지 방법
- 위험성평가 실시상 유의사항
- 수시 위험성 평가

나. “부서별 실무위원회” 구성 및 운영에 관한 사항

다. 위험성 평가 사전준비에 관한 사항(교육, 평가대상, 작업별 분류, 안전보건정보 사전조사)

라. 유해위험요인 파악과 노동자 참여에 관한 사항. 부서와 공정별로 파악된 유해 위험요인 공유와 심의에 관한 사항

바. 부서 공정별로 논의된 “위험성 추정”에 관한 사항

사. 부서 공정별로 논의된 “위험성 결정”에 관한 사항

아. 위험성 평가 “감소대책 수립 및 실행”에 관한 사항

자. “평가 기록” 및 “위험성 재평가”에 관한 사항

5. 회사는 “위험성 평가 노·사 공동 실무위원회” 이행 현황을 차기회의 개최 1주일 전까지 조합에 문서로서 통지한다.

6 회사는 월 4시간에 범위내에서 조합측 위원의 회의 준비(안전의 수집·의견수렴·준비회의)와 회의 참석 및 회의결과 보고와 관련한 활동시간을 보장한다.

7. 회사는 조합측 위원이 필요하다고 판단한 외부교육을 요청할 때 적극 지원한다.

8. 노·사는 필요시 노사합의로 전문가(의사, 교수, 연구소, 금속노조 안전보건 담당자 등)의 조언을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

9. 회사는 “위험성 평가”에 참여한 조합원 및 노동자 및 관리자에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.

[사례3] 대전충북지부 대한이연지회

■ 2016년 1/4분기 산업안전보건위원회 결과 ■

1. 근골격계질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계질환 발병위험도 평가 실시의 건

1. 각 사업의 목표 및 근거

② 위험성평가

- 관련법과 금속노조 중앙교섭(지부교섭) 합의에 의거 사업장에 상존하거나 예상되는 유해 위험요인을 파악하고 실효성 있는 개선 계획을 수립하여 개선에 나갈 위험성평가를 실시한다.

2. 구성

- 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병위험도 평가 조사를 위한 실행위원회는 노사 각각 5명으로 구성한다.

3. 활동시간 보장

① 실행위원(5명)조사

- 실행위원 1인당 80시간(8시간 × 10일)활동 보장함.(교육시간 포함)

추가 시간이 필요할 경우 회사에 요청함.

② 조합원

1) 교육

- 총 3차례 진행(사업시작 설명, 주요결과 설명 및 개선의견수렴, 최종보고 설명)
단, 안전교육 시간을 활용해 진행한다.

2) 면접조사

- 조합원 면접조사에 필요한 시간을 보장한다.

4. 기관선정

- 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가 : 한국노동안전보건연구소
- 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 : 선병원

5. 조사기간

- 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사는 2016년 4월말부터 시작하여 9월 이내에 완료한다.

6. 비용

근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사 시 발생한 비용 전액은 회사가 부담한다.(기관별 견적서 참조)

7. 조사 후 대책

근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사에서 파악된 문제에 대한 개선 및 대책마련은 노사합의로 진행한다.

(3) 노동자 참여의 제도적 보장을 위한 투쟁과 산업안전보건법 개정

금속노조는 위험성평가의 노동자 참여를 제도적으로 보장하도록 하기 위한 법 개정 투쟁도 진행했다. 2018년 4월 11일부터 8월 31일까지 143일 동안 ▲위험성평가 노동자 참여 보장 산업안전보건법 개정 ▲작업중지 및 해제 지침 준수, 지침 위반 관료 징계 ▲공정안전보고제도(PSM) 노동자 실질 참여 보장을 위한 제도 개선 ▲독성물질이 함유된 PU코팅장갑 사용 중지 ▲작업환경 측정 및 특수건강검진 대상 확대 ▲김영주 고용노동부 장관 퇴진을 요구하며 광화문 정부서울청사와 청와대 앞 농성투쟁을 진행했다.

143일간의 농성투쟁 끝에 고용노동부의 제도 개선 약속을 받아낼 수 있었다. 당시 노동부는 위험성평가 요구와 관련해 ‘정부가 추진 중인 산업안전보건법 전부개정안에 노동자 참여를 포함하고, 입법이 마무리 되도록 최선을 다하고 있다’고 공문으로 답변했다.

이후 산업안전보건법 전부개정안에 ▲위험성평가 진행 시 노동자 참여 보장 내용이 추가됐고, 지난해 12월 27일 통과됐다.

[산업안전보건법 개정안(2018년 12월 27일 개정, 2020년 1월 6일 시행)]

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

투쟁을 통해 고시상 ‘특별한 사정이 없는 한 해당 작업 노동자 참여’로 한정돼있던 노동자들의 참여권을 법안에 명시하는 성과를 거뒀다. 하지만 현재 통과된 개정안에는 개별 노동자의 참여는 명시적으로 보장하고 있으나 노동조합의 참여를 명시하지 않았다.(근골격계유해요인조사의 경우 노동자와 노동자대표의 참여를 보장하고 있음.) 또한 노동자 참여를 보장하지 않을 경우 처벌 조항이 없어 여전히 노동조합과 노동자를 배제한 채 일방적으로 평가를 진행하는 사업주를 강제하는데 한계가 있다.

(4) 노동자 참여를 보장한 위험성평가 시행 사례

[사례1] 충남지부 세영테크지회 2017년 위험성평가 사례

-3월 : 위험성평가 관련 안건을 산보위 상정. 위험성평가 금속노조 관리카드 활용해 시행하는 것 합의.
-8월 : 산보위에 위험성평가 관련 재정. 조사위원 인원 등 구성 합의. 실행시기/ 활동시간/ 임금보장 등 추가 합의.

<산보위 합의 결과>

4. 제목 : 위험성평가제도 운영의 건

5. 목적 : 회사는 노동재해의 근본적 예방을 위하여 위험성평가가 안전보건관리의 기본이며 회사 경영의 중요한 요소라는 점을 인식하고 실천하는데 그 목적이 있다.

6. 회사는 위험성평가를 위한 노사 실시기구를 아래와 같이 구성 운영한다.

① 회사는 잠재적으로 예측 가능한 유해위험의(노동재해의) 근원적 예방을 위하여 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 위험성평가노사공동실행위원회를 산업안전위원회 안에 두고 설치 운영한다.

② 위원회의 인원은 노사 각 3인으로 하며 그 자격은 산보위 구성원을 기본으로 하고 필요시 안전보건업무를 담당하는 자가 조사업무를 대리 할 수 있다.

③ 위험성평가노사공동실행위원회는 분기 1회 개최하며 그 일자는 산안회 개최일자와 같이 운영한다.

...일부 생략...

⑤ 노사는 위험성평가노사실행위원회의 의결사항을 반드시 이행하여야 하며 이행현황을 차기 회의에서 문서로 공유한다.

⑥ 노사는 위험성평가의 지속적이고 원활한 진행을 위해 실행위원회 위원들의 활동을 보장한다.

⑦ 회사는 실행위원회 위원들의 원활한 활동에 필요한 회의, 교육, 조사 등의 활동시간을 근무한

것으로 간주하고 위험성평가에 들어가는 비용을 지원한다.

(단, 이 조항은 위원회의 합의로 발생시 마다 결정한다)

⑧ 조합원들의 집단 교육이 필요시 위원들의 합의하에 진행한다.

⑨ 노사는 필요시 노사합의로 외부 전문가의 자문을 받을 수 있고 그 내용을 합의하에 작업환경 개선 및 사후관리에 반영할 수 있다.

⑩ 노사는 위험성 평가에 참여한 인원에게 어떠한 불이익을 주어서는 안된다.

⑪ 노측 위원들의 활동시 임금은 조합원 평균 작업시간으로 계산한다.

4. 위험성평가(추정)의 기준과 방법

① 위험성 평가(추정)의 기준과 양식은 첨부양식으로 한다.

-10월 17일~11월 4일 : 위험성평가 본조사 실시

<현장조사>






<위험성평가 후 관리카드 작성>

세영테크지회 위험성평가 관리카드 [사례]

: 금속노조 위험성평가 관리카드 + 개선안 분류/확인 체크리스트 포함

위험성평가 관리카드

평가구분	■정기조사	□수시조사(□질환자발생 □설비변화 □작업방법 변경 □기타 [])		
평가대상	평가번호 20161018-08	부서명 생산2반	작업명 선삭 (람다D)	
작업조건	1일 작업시간 10시간/일	1일 생산량 750개/일	년중 작업일수 280일/년	작업 순환주기 주야 맞교대

작업내용		작업사진	
작업내용 / 작업사진	1. 지게차를 이용하여 원소재 이송 2. 원소재를 버퍼에 투입 3. 체크시트 작성 4. 수시 작업: 자주검사 : 팁 교체 : 유류 보충, 칩통 비우기 * 위험요소: 근골격계, 전도, 미스트, 협착		
			



(4) 개선조치 수준

위험성 평가 점수: 각 위험요인에 따른 점수 중 가장 높은 점수로 계산 점수별 관리 방법: 8점 이상일 경우, 우선 개선 대상, 높은 점수 순 또는 작업자 요구도 순 개선
 중대성 x 가능성 = (16) 점

(5) 위험요인별 개선 방안 (N:발상 A:비밀상 E:비상)

No.	위험분류	구분 (N,A,E)	근거 (법적기준)	위험발생 상황 및 재해발생 결과	위험성 (중대성 x 가능성)	개선방안(위험성 감소 대책) (1)제거(2)대체(3)기술적관리 (4)신호, 경고, 행정관리 (5)개인보호구	개선 여부	위험성 (중대성 x 가능성)
	사고성 재해	A	산업안전 보건법 (제24조) (안전 조치)	* 장비전트롤박스 머리 부딪힘 * 급유구 밀소하여 자세불안정 및 머리 부딪힘 * 구동모터에 손 협착 * 페이스드릴 및 톱코치시 TR 를 넘어 가야 하므로 전도 위험 * 버퍼에 소재투입시 비파상증 시 손 협착 * 원소재 적재대에 파트가 2 개 올라 가야 함으로 위험 * 미스트 발생시 흡입하면 유해 함 (TP46)	(3) * (4) = (12)점	* 완충지 부착 * 자바라 긴 것 사용, 주유구 길게 짜기 * TR위로 발판 설치 * 대용 파렛트로 교체 * 보호구 지급 및 착용 * 환기 시스템 추가	×	= (0) 점
	유해화학 물질	A	산업안전 보건법 (제24조) (보건조치)	* 눈과 피부에 심한 손상 가능 (TC240) * 비염 발생	(3) * (4) = (12)점	* 보호구 지급 및 착용 * 환기 시스템 추가	×	= (0) 점
	근골격계 질환	A	산업안전 보건법 (제24조) (보건조치) 근골격계의 부 담 작업의 범위	* 2Kg의 원소재를 350회 이상 투입하므로 어깨, 허리에 통증 * 자주검사시 발판이 높아 무릎 에 부하	(3) * (4) = (12)점	* 발판대 설치	×	= (0) 점
	소음			* 이명 발생	(3) * (1) = (3)점	* 보호구 지급 및 착용	×	= (0) 점
No.	위험분류	구분 (N,A,E)	근거 (법적기준)	위험발생 상황 및 재해발생 결과	위험성 (중대성 x 가능성)	개선방안(위험성 감소 대책) (1)제거(2)대체(3)기술적관리 (4)신호, 경고, 행정관리(5)개인보호구	개선 여부	위험성 (중대성 x 가능성)
	절대기준	A	산업안전 보건법 (제24조) (보건조치) 제41조 (MSDS교육위 반)	* MSDS 교육 부재	(4) * (4) = (16)점	* MSDS 교육	×	= (0) 점

-실행위원회 현장 조사 및 개선안 수집 활동 진행.
 -위험성평가 본조사 중 중간점검 회의를 통해 즉시 개선안을 사측과 논의/ 12월부터 매 회 산보위 시 개선안 회의를 실시하기로 합의 함.
 -전체 보고서 발행. 각 공정별로 관리카드를 비치해 위험요인 파악 및 개선 후 상황 비교 자료로 활용 함.

(5) 현행 제도의 한계와 과제

위험성평가제도는 재해예방을 위해 현장의 유해위험요인을 명확히 밝히고 개선 대책을 수립하는, 사업장의 근본적 재해예방시스템 구축을 목표로 만들어졌다. 하지만 현재 제도가 시행된지 6년이 경과됐음에도 오히려 현장에서 사측 주도의 형식적 제도로 전락하거나, 유명무실화 되는 과정이었다. 노동조합이 있는 사업장 조차 위험성평가 제도를 제대로 알지 못하거나, 참여하지 못하는 상황이 대부분이었고, 결국 재해예방시스템으로서의 역할을 하지 못하는 상황이었다. 제도가 무력화 된 가장 큰 원인은 ‘현장 노동자’와 ‘노동조합’의 참여를 보장하고 있지 않기 때문이다.

물론 현행 고시 상으로도 ‘특별한 사정이 없는 한 해당 작업자의 참여’를 보장하도록 하고 있지만 대부분 관리감독자의 역할로 규정, 사측 관리자만 참여한 채로 평가가 진행되거나, 업체에서 현장조사를 진행하지도 않고 회사가 제공한 일부 자료만을 토대로 위험성을 매우 축소해 평가하는 방식으로 진행돼 왔다.

금속노조는 지난 4년 동안 단체협약 요구, 산업안전보건위원회 합의 등을 강제해 노사공동 시행을 요구하고 투쟁을 진행해왔다. 노사공동 시행과 노조측 실행위원 등에 합의한 경우에도 문제점은 남는다. 원칙대로 위험성평가를 하기 위해서는 ▲사전조사 ▲현장조사 ▲조사결과를 토대로 위험성 평가 ▲개선대책 수립을 위한 조합원 토론 ▲개선 요구안 마련 ▲보고서 작성 ▲조합원 보고 및 설명회 등의 절차를 진행해야 한다. 위험성평가를 진행하는 노조 측의 가장 큰 어려움은 실행위원의 활동시간이 충분히 보장되지 않는다는 것이다.

위험성평가가 노동자 참여 속에 제대로 진행되기 위해서는 현재 산업안전보건법 개정안의 ‘고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자 참여 보장’ 내용을 고시 개정과 법안 추가 개정을 통해 노동조합의 참여를 보장하는 것, 노동조합의 충분한 활동시간 보장 등의 제도적 보장이 필요하다.

4. 근골격계유해요인조사

(1) 근골격계질환과 유해요인조사의 법제화

직업성 근골격계질환은 반복적이거나 정적인 동작, 불편한 작업 자세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면의 접촉, 진동 또는 온도 등 작업과정에 다양한 위험요인에 의해 발생하는 건강장애로 손목, 목, 어깨, 허리, 팔/다리의 신경/근육 및 그 주변 신체조직 등에 나타나는 만성적인 질환을 말한다. 또한 치료를 통해 완치된 후에도 업무가 개선되지 않은 상태로 현장 복귀 시 재발하기

쉬운 특성을 가진 작업여건과 밀접한 직업성 질환이다. 따라서 직업성 근골격계질환은 치료도 중요하지만, 근본적인 예방을 위한 개선조치가 더욱 중요하다.

이러한 개선조치를 법적으로 보장받기 위해 노동자들의 투쟁으로 2003년 7월 법제화된 근골격계 유해요인조사의 주요 내용은 ▲사업주가 해당 노동자들에게 근골격계질환에 대한 유해성을 알리고, ▲노동자대표와 노동자의 참여 하에 질환 발생원인을 규명하여 질환자를 찾아야 하며, ▲질환 호소자에 대한 검진과 치료를 보장해야 하고, ▲유해요인조사 결과에 따라 노동자의 의견을 반영하여 작업환경 개선과 종합적인 예방대책을 마련해야 하며, ▲질환 호소자에 대한 불리한 처후를 금지하도록 되어 있다.



(2) 형식적으로 진행된 근골격계 유해요인조사

근골격계 유해요인조사는 법제화 이후 2019년 현재 15년이 지나 여섯 번째 주기에 들어선 지금도, ▲여러 사업장에서는 근골격계 부담작업이 존재함에도 불구하고 사측의 자의적으로 판단으로 유해요인조사를 진행하지 않는 사업장이 있는가 하면, ▲노동자를 참여시키지 않거나, 의례적으로 참여시켜 사측 주도로 진행해온 사업장은 더욱 많고, ▲노동자를 참여시켰다 하더라도, 근골격계 부담작업 항목과 증상설문조사만 형식적으로 진행해 고용노동부 보고용으로 사업을 진행하고, 본래의 취지인 의학적 조치나 현장 개선이 전무한 사업장은 그보다도 많다.

표. 2015년 금속노조 근골격계 유해요인조사 실태조사의 주요 결과

	구분	빈도(개)	비율(%)
	근골 유해요인조사 시행여부 [응답: 총 89지회]	매 2년 정기 시행	13
매 3년 정기 시행		56	62.9
중간에 시행 못 한 적 있음		11	12.4
한번도 시행한 적이 없음		9	10.1
수시유해요인조사 진행 여부 [응답: 총 68지회]	수시조사 시행함	31	45.6
	상황 있었으나 진행 안 함	19	27.9
	상황이 없어 진행 안 함	18	26.5
조사기관 [응답: 총 74지회]	회사 주도 자체 조사	12	16.2
	노사공동 자체조사	14	18.9
	외부 자문하 공동 자체조사	23	31.1
	지역, 지부조사단	2	2.7
	외부 기관 주도 조사	23	31.1
현장 실행위원 등 단위구성 여부 (복수응답) [응답: 총 77지회]	부서 또는 반별 노/사 실행위원	38	49.4
	노/사 대책팀	33	42.9
	전임 노/사 근골조사 담당자	41	53.2
	구성여부 파악 안 됨	8	10.4
	외부 기관 주도	3	3.9
	기타	5	6.5
교육 대상 (복수 응답) [응답: 총 76지회]	전체 작업자	61	80.3
	특정 직군 대상	9	11.8
	유해요인조사 담당자	17	22.4
	교육 미실시	7	9.2
근골증상 설문조사 대상 [응답: 총 75지회]	모든 노동자 전체	55	73.3
	특정 직군 대상	13	17.3
	증상 설문조사 미실시	7	9.3
증상설문조사로 검진인원 선별여부 [응답: 총 75지회]	증상 조사로 검진대상자 선별	42	56.0
	검진대상자 선별 안 함	26	34.7
	증상조사를 하지 않음	7	9.3
검진시행 여부 [응답: 총 79지회]	검진을 진행함	39	49.4
	진행하지 않음	3	3.8
	대상자를 선별하지 않음	37	46.8
결과 문서화 [응답: 총 75지회]	모든 공정 조사 후 결과 정리	40	53.3
	일부 공정, 조사 및 정리	25	33.3
	근골격계부담작업만 정리	6	8.0
	평가 결과 정리가 미흡함	4	5.3
노동조합이 참여하는 개선안 수집 [응답: 총 75지회]	참여	59	78.7
	참여 못 함	16	21.3

금속노조에 속한 지부/지회/분회는 대부분 제조업에 해당하여 단 한명이라도 근골격계질환이 발생하지 않을 정도로 위험요인이 없는 사업장은 전무하다고 봐도 좋을 것이다.

그러나 위에 있는 2015년 금속노조에서 근골격계 유해요인조사 실태조사 결과, 설문에 응답한 ▲ 89개 지회중 9개(10.1%) 지회는 근골격계 유해요인조사를 한 번도 시행한 적이 없는 사업장이었다. 또한 작업 상황, 환경, 작업량 등의 변화가 있거나, 환자가 발생한 경우에 진행하는 ▲수시유해요인조사를 진행하지 않은 사업장도 응답한 68개 지회중 37개(54.4%) 지회에 달하는 것으로 나타났다.

또한 ▲회사가 주도하여 자체 조사를 시행한 경우가 총 74개 응답 지회중 12개(16.2%) 지회에 달하는 것으로 나타났는데, 이는 사업주가 노동자의 참여를 배제하거나 의례적으로만 참여시켜 유해요인조사를 수행하는 것을 의미하는데, 이렇게 진행된 유해요인조사는 노동부 보고를 위해 형식적으로 진행된 것을 의미한다.

▲부서 또는 반별 노사 실행위원 구성 여부에 대해 조사한 결과 응답지회 77개중 38개(49.4%) 지회만이 구성하고 있다고 응답하여, 유해요인조사과정에 노동자 참여율이 높지 않음을 알 수 있었다.

심지어 응답지회 ▲76개 지회중 근골격계 유해요인조사 과정에 교육을 실시하지 않은 지회가 7개(9.2%)에 달했다.

▲증상설문조사를 실시하지 않는 지회는 75개 응답지회 중 7개(9.3%) 지회로 파악되었는데, ▲검진대상자를 선별하지 않는 지회가 26개(34.7%), ▲증상조사조차 진행하지 않는 지회가 7개(9.3%)에 달하였다. 검진 시행여부를 묻는 질문에는 ▲79개 지회가 응답했는데, 그중 39개(49.4%)의 지회만이 검진을 진행하는 것으로 조사되었다.

▲근골격계부담작업만 평가결과를 문서화 하거나 평가결과 정리가 미흡한 지회는 75개 응답지회 중 10개(13.3%) 지회에 달했다.

▲개선안 수집에 노동조합이 참여하지 못하는 지회는 75개 응답지회 중 16개(21.3%) 지회였다.

위의 실태조사 결과를 통해 알 수 있듯이, 부실하고 형식적인 유해요인조사는 금속노조를 포함한 전 업종에 걸쳐 벌어지고 있는 실태라 할 수 있을 것이다. 부실한 유해요인조사의 공통점이 있다면 사업주 주도 사업으로서 노동자 참여가 전무하거나, 노동자가 형식적으로 참여한 사업이라는 특징이 있다. 3년마다 진행되는 정기 유해요인조사가 이렇게 노동자 참여 없이 끝나버리면, 향후 3년간 근골격계질환을 예방하기 위한 노력은 더더질 수밖에 없다.

근골격계 유해요인조사에 있어 노동자의 적극적인 참여는 유해요인조사의 승패를 좌우한다고 할 수 있다. 따라서 유해요인조사를 계획할 때, 어떻게 하면 노동자가 더욱 사업에 깊이 관여할 수 있도록 할 수 있을까를 고민하는 것이 가장 중요한 점이라고 할 수 있다.

(3) 올바른 근골격계 유해요인조사를 위한 준비

앞서 말한 바와 같이 노동자의 참여를 넘어, 노동자가 중심에 서는 근골격계 유해요인조사를 진행할 수 있다면 어떠한 결과를 낼 수 있을까?

▲근골격계 유해요인조사 전과정에 노동자가 주도적으로 참여하여 ▲전 공정에 대한 정기유해요인조사와 수시유해요인조사를 제대로 진행하고, ▲모든 노동자들의 알권리를 충족시키기 위해 제

대로 된 교육을 진행하고, ▲문제되는 공정에 대해 개선을 진행하고, ▲근골격계 증상설문조사를 통해 증상 호소자를 파악하여 의학적 조치를 취하고, ▲보다 적극적인 예방을 위해 노사간 예방관리프로그램을 마련해 시행하고, ▲노동자들에게 활동시간을 보장하여 일상 예방활동을 주기적으로 진행할 수 있다면, 가능한 대부분의 유해요인에 대한 개선을 통한 예방이 정착될 수 있을 것이다.

① 노동자 참여를 통한 근골격계 유해요인조사 진행을 위한 노사 합의

근골격계 유해요인조사에 있어서 그 시작은 노동자 참여라고 할 수 있다. 이에 사업장에서는 단체협약 및 산업안전보건위원회 안건 상정을 통해 노동자 참여의 건에 대해 사업주와 합의를 이끌어내고 있다. 다음은 금속노조 ▲「대전충북지부 대한이연지회의 산업안전보건위원회 합의 사례」와 ▲「충남지부 갑을오토텍지회의 산업안전보건위원회 합의 사례」 그리고 ▲「전북지부 타타대우상용차의 단체협약 합의 사례」이다.

[사례1] 대전충북지부 대한이연지회 산업안전보건위원회 합의 결과

■ 2016년 1/4분기 산업안전보건위원회 결과 ■

1. 근골격계질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계질환 발병위험도 평가 실시의 건
2. 구성
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병위험도 평가 조사를 위한 실행위원은 노사 각각 5명으로 구성한다.
3. 활동시간 보장
 - ① 실행위원(5명)조사
 - 실행위원 1인당 80시간(8시간 × 10일)활동 보장함.(교육시간 포함)
 - 추가 시간이 필요할 경우 회사에 요청함.
 - ② 조합원
 - 1) 교육
 - 총 3차례 진행(사업시작 설명, 주요결과 설명 및 개선의견수렴, 최종보고 설명)
 - 단, 안전교육 시간을 활용해 진행한다.
 - 2) 면접조사
 - 조합원 면접조사에 필요한 시간을 보장한다.
4. 기관선정
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가 : 한국노동안전보건연구소
5. 조사기간
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사는 2016년 4월말부터 시작하여 9월 이내에 완료한다.
6. 비용
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사 시 발생한 비용 전액은 회사가 부담한다.(기관별 견적서 참조)
7. 조사 후 대책
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병 위험도 평가 조사에서 파악된 문제에 대한 개선 및 대책마련은 노사합의로 진행한다.

2018년도 산업안전보건위원회 결과

일시: 2018. 8. 16.

안 건	합 의 결 과
■ 2017 산업안전 특별감독관련 안전보건개선계획 수립의 件	■ 첨부된 안전보건개선계획서에 의거하여 진행한다.
■ 2016년 근골격계 정기유해요인조사 및 2018년 위험성평가 실시의 件	■ 2016년 실시 중 중단되었던 조사결과를 토대로 재진행한다.
■ 안전보건관리규정 심의·의결의 件	■ 안전보건관리규정을 첨부와 같이 개정한다.
■ 밀폐공간작업프로그램 수립의 件	■ 첨부된 밀폐공간프로그램을 시행한다.
■ 석면해체제거작업계획 수립의 件	■ 석면취급작업은 외주작업으로 한다. 단, 불시에 발생하는 작업은 당사 석면취급작업 계획서에 따라 자체작업을 실시하되 법적기준에 따른다.
■ 안전보건지킴이 제도 시행의 件	■ 첨부된 안전보건지킴이 운영규정에 의거하여 시행한다.
■ 직무스트레스 시행의 件	■ 차기 산업안전보건위원회에서 논의한다.
■ ILS 운영의 件	■ 차기 산업안전보건위원회에서 논의한다.

*금번 산업안전보건위원회로 18' 1분기(1/1~3/31), 2분기(4/1~6/30) 산업안전보건위원회를 갈음함.

갑을오토텍 주식회사 현장 안전보건 지킴이 제도

1. 배경

현장직업자들 중심으로 사고재해 및 업무상 재해가 빈발하고 있으며, 개선과제는 안전보건담당 중심으로 진행되면서 소기의 개선과제 수행도가 미흡하고, 사후적 대응과 담당자 중심의 대응으로는 유해위험요인으로 인한 어려움에 제대로 대처해 나가기 어려운 실정이다. 2016년 근골격계 질환 유해요인조사와 위험성평가 사업을 통해 확인한 사업장 유해위험요인 실태는 노사가 함께 각별한 노력이 필요한 상황이다. '안전에는 노사가 따로 없고, 사후적 대응보다는 선제적인 보호예방을 실효성 있게 할 노사참여형 시스템을 구축하여, 일상적인 안전보건활동을 지속하는 것'을 통해 단기적 개선 뿐 아니라 중장기적 개선에 힘과 지혜를 모으는 것이 필요하다.

사업장 유해위험요인 실태는 고용노동부 명령으로 진행된 안전보건진단에서도 지적된 바 있다. 일정한 개선에도 불구하고 2017년 특감에서 지적된 안전보건관련 위반 사항으로도 확인될 정도로 유해위험요인 개선은 보다 각별한 노력이 필요한 실정이다. 2016년 근골격계 질환 유해요인조사와 위험성평가 사업을 통해 정리된 시트에 제안된 개선과제 방향과 방안에 대해서도 노사가 함께 산보위를 통해 논의를 하면서 구체적이고 실효성있는 개선을 위해 노사가 머리를 맞대며 공을 들여야 할 때다. 특히 특감에서 지적된 근골격계 유해요인조사와 위험성평가를 완료해야 하고, 그에 준한 개선활동을 해야하며, 2018년 위험성평가를 제대로 해야 한다.

이러한 현실을 획기적으로 개선하기 위해서는 갑을오토텍 주식회사의 안전보건관리규정 제4조에 안전보건방침을 제대로 구체적으로 실행에 옮길 때 보다 안전하고 건강한 일터를 조성할 수 있을 것이다. 회사의 안전보건관리규정은 아래와 같다.

1. 갑을오토텍의 안전보건방침은 "무재해"로, 인간존중의 경영이념을 바탕으로 노·사 자율 안전관리 체제를 정착하여 안전하고 쾌적한 무재해 사업장을 구현하기 위해 아래 사항을 지속적으로 추진한다.
2. 협착 및 근골격계 질환 예방 등, 지속적인 재해예방 및 안전보건 개선을 위한 목표와 세부 목표를 설정하여 운용한다.
3. 전임직원의 안전보건교육을 통하여 안전의식 향상을 위한 기회를 제공하고, 임직원 및 가족의 안전보건 활동 참여를 적극 지원, 장려한다. 또한, 전 임직원이 안전보건경영시스템 운영에 적극적으로 동참한다.
4. 안전보건 관련 정보를 누구나 쉽게 공유할 수 있도록 하여, 무재해 사업장이 되도록 앞장선다.
5. 안전보건 관련 국내외 법규와 규정 및 기타 요구사항을 성실히 이행하고 준수한다.
6. 사업장의 주기적인 안전보건 감사 실시를 통해 근원적인 안전을 확보하고, 직원 건강증진을 위한 일상 관리체제를 구축한다.

2. 문제인식과 해결방향

현재의 인식과 대응으로는 현장 유해위험요인으로 인해 빈발하는 사고와 재해를 미연에 방지



하기 어렵고, 어려운 상황에서 담당자가 사후약방문식의 대응을 반복하게 되어, 작업자들이 건강을 지키지 못하는 것은 물론이고, 회사의 인력관리 및 재정 상의 부담을 더 키우게 될 가능성이 높다.

때문에 현장의 유해위험 요인에 대해 노사가 함께 제대로 파악하고,

담당자 중심의 사후적 대응에서 노사 참여형 사전적인 보호예방 체계 구축을 통해,

3년의 호흡으로 전사적이고 실효성있는 유해위험 요인을 줄이고 없애 나가는 계획아래,

일상적이고 지속적으로 더 안전하고 건강한 일터 조성에 노사가 힘을 모아 나가는 것이 절실하다.

그 출발은 산보위를 통해 노사가 머리를 맞대면서 나름의 노력을 이어왔다. 이제 유해위험요인을 줄이고 없애는 개선활동을 본격화 해나가는 것이 절실하다. 그것은 바로 현장 안전보건 지킴이 제도의 도입과 정착을 통해 가능하다.

3. 현장 안전보건 지킴이 제도

안전보건공단에서 제시하고 있는 사업장 안전보건 예방관리 프로그램의 원칙인 인식의 공감 원칙, 노사 공동 참여의 원칙, 전사적 지원 원칙, 사업장 내 자율적 해결원칙, 시스템 접근의 원칙, 지속성 및 사후 평가의 원칙, 문서화의 원칙 등을 기본으로 하여, 회사의 안전보건방침에 의거하여 개선활동을 하면서 방침의 실효성을 제고하고, 현장 작업자들의 안전보건의식을 고취하여 현장 재해를 획기적으로 줄이는 것에 기여하기 위해 현장노동자 참여형 현장안전보건지킴이 제도를 실시한다.

1) 목적

- * 노사 참여형 현장 안전보건 유해위험요인 개선 활동
- * 안전보건 의식 향상과 현장 안전점검 내실화
- * 근골격계 질환에 대한 보호예방 관리 프로그램의 내실화
- * 일상적인 위험성평가 제도의 정착을 통한 안전한 일터 조성
- * 현장 재해에 대한 노사 공동대응 체계 구축과 현장 재해 줄이기

2) 역할 및 구성과 운영

- * 역할 및 구성
 - 산보위 산하 실무협의회의 실행기구로 자리매김하여, 산보위 안전 의견수렴 및 결정사항을 현장에서 실효성있게 실천하는 역할
 - 현장내 개선과제를 일상적이고 지속적으로 점검하는 역할
 - 매일 진행되는 안전점검시 부서별 안전점검으로 실효성 높이는 역할
 - 이후 근골격계 질환 부담요인을 포함한 보호예방관리 프로그램 도입시 노사 실행위원 역할
 - 근골격계 질환 보호예방관리 프로그램 및 위험성평가, 발암물질 조사사업 등 당사 안전보건 사업의 일상적 주체로 활동
 - 부서별로 회사는 역할을 하고 있는 빈장으로 구성하고, 노조는 근골조사와 위험성평가시 참

여한 실행위원으로 구성

• 운영

- 운영은 월 1회 2시간 구성원 전체회의를 정례화하여 진행하고, 필요시 소집하여 운영
- 일상적인 실무협의는 노사 담당자가 수시로 협의
- 각 구성원은 월4시간의 현장의견 수렴 및 개선활동에 참여
- 활동에 필요한 교육 및 설명회 등은 노사협의를 거쳐 전체회의 시간 또는 활동시간을 활용
- 안전보건활동의 내실화를 위하여 별지1[안전보건활동일지]를 작성하여 해당팀장의 결재를 득하여 환경안전부서에 송부

4. 현장 안전보건 지킴이 운영규정(안)

갑오토맥 주식회사 현장 안전보건 지킴이는 안전보건공단에서 제시하고 있는 사업장 안전보건 예방관리 프로그램의 원칙인 인식의 공감 원칙, 노사 공동 참여의 원칙, 전사적 지원 원칙, 사업장 내 자율적 해결원칙, 시스템 접근의 원칙, 지속성 및 사후 평가의 원칙, 문서화의 원칙 등을 기본으로 하여, 회사의 안전보건방침에 의거하여 개선활동을 하면서 방침의 실효성을 제고하고, 현장 작업자들의 안전보건의식을 고취하여 현장 재해를 획기적으로 줄이는 것에 기여한다.

제1조 (목적) 본 규정은 회사의 안전보건방침에 의거 현장 안전보건 관련 아래 활동을 수행하는 것을 통해 더 안전하고 건강한 일터를 조성에 기여하는 것을 목적으로 한다.

- ① 노사 참여형 현장 안전보건 유해위험요인 개선 활동
- ② 안전보건 의식 향상과 현장 안전점검의 내실화 활동
- ③ 근골격계 질환 보호예방 관리 프로그램 내실화
- ④ 위험성평가의 일상적 활동
- ⑤ 현장 재해를 포함한 유해위험요인에 대한 노사 공동 대응 체계 구축과 현장 재해 줄이기

제2조 (적용범위) 본 규정의 범위는 현장 안전보건 지킴이 구성원을 대상으로 한다. 구성원 중 사측 지킴이는 회사 경영진의 결정에 의해 변경할 수 있고, 노측 지킴이 역시 집행부의 결정에 의해 변경할 수 있다.

제3조 (효력) 본 규정은 산업안전보건위원회의 결정과 같은 효력을 갖는다.

제4조 (규정심의) 본 규정은 산업안전보건위원회에서 심의의결을 거쳐 개정할 수 있다.

제5조 (역할) 현장 안전보건 지킴이는 아래와 같은 역할을 수행한다.

- ① 산보위 산하 실무협의회 실행기구로 자리매김하여, 산보위 안전 의견수렴 및 결정사항을

현장에서 실효성있게 실천한다.

- ② 현장내 개선과제를 일상적이고 지속적으로 점검하는 것에 참여한다.
- ③ 매월 진행하는 안전점검시 부서별 안전점검에 참여하여 안전점검의 실효성을 높인다.
- ④ 이후 근골격계 질환 보호예방관리 프로그램 및 위험성평가, 발암물질조사사업 등 당사의 안전보건사업에 노사 실행위원으로서 역할을 한다.
- ⑤ 현장 안전보건 지킴이 구성원 모두는 본 규정을 준수하여야 한다.

제6조 (불이익 금지) 회사는 본 규정 적용 및 운영과 관련하여 구성원에게 불이익을 주어서는 아니 된다

제7조 (구성) 사측 지킴이는 반장으로 하고, 노측 지킴이는 2016년 근골유해요인조사와 위험성평가지 참여한 실행위원 규모로 한다.

제8조 (운영) 현장 안전보건 지킴이는 아래와 같이 운영한다.

- ① 운영은 월 1회 2시간 구성원 전체회의를 정례화하여 진행하고, 필요시 소집하여 운영
- ② 일상적인 실무협의는 노사 담당자가 수시로 협의
- ③ 각 구성원은 월4시간의 현장의견 수렴 및 개선활동에 참여
- ④ 안전보건활동의 내실화를 위하여 별지1[안전보건활동일지]를 작성하여 해당팀장의 결재를 득하여 환경안전부서에 송부

제9조 (교육시간 및 비용) 안전보건활동에 필요한 교육 및 설명회 등은 사전에 노사가 협의하고 전체회의 시간 또는 활동시간을 활용하여 실시한다.

제10조 (사후 평가) 본 규정에 대한 사후 평가는 매 1년마다 마지막 산보위 전에 지킴이 전체 회의를 거쳐 산보위에서 진행한다. 부서별 및 전 사업장 차원에서 현장 안전보건 지킴이 활동 (재해실태 및 대책, 지킴이 활동과 운영, 현장작업자의 만족도, 작업환경 개선 등)에 대해 평가하고, 수정 보완해야 할 지킴이 역할, 구성, 운영 등에 대해 정리하여, 보다 더 안전하고 건강한 일터조성에 힘쓴다.

제11조 (문서의 기록) 회사는 다음과 같은 기록 보존을 위하여 표준화된 문서를 사용한다.

- 1. 현장 유해위험요인과 개선 계획서
- 2. 개선방안에 대한 현장 작업자의 의견수렴과 개선결과
- 3. 개선결과에 대한 현장 작업자의 의견수렴
- 4. 현장 안전점검 일지
- 5. 현장 재해에 대한 보고와 후속대책
- 6. 현장 안전보건 지킴이 회의 안건 및 결과
- 7. 본 규정

제12조 (보존기한) 기록된 문서는 해당 작업자 퇴사 후 3년까지, 그리고 관련 시설 및 설비와 관련된 자료는 작업장 내에 존재할 때까지 보존한다.

제13조 (부칙)

- ① 본 규정에 정하지 않는 사항은 관련법규나 규칙에서 정하는바에 따른다.
- ② 본 규정을 노사는 성실히 이행하기 위해 노력한다.

제14조 (시행일)

본 규정은 노사가 2018년 산업안전보건위원회에서 결정 서명한 날부터 시행한다.

2018년 8월 16일

전국금속노동조합 충남지부
갑을오토텍지회장 이 대 회

갑을오토텍주식회사
대 표 이 사 박당 회

[사례3] 전북지부 타타대우상용차지회 단체협약

제 117조 (근골격계질환 예방 관리)

노사는 산업안전보건위원회에서 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위하여 필요한 사항들을 심의·의결하며 필요시 실무위원회를 설치 운영 할 수 있다.

회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수하며, 다음 각 호의 사항에 대해 위원회를 통해 논의 결정한다.

- 가. 근골격계질환의 예방과 관리계획 수립에 관한 사항
- 나. 위원회 운영에 관한 사항
- 다. 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항
- 라. 증상조사 및 검진에 관한 사항



- 마. 질환 호소자 및 질환자의 치료 및 재활 사후 관리에 관한 사항
 - 바. 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항
 - 사. 질환자 발생 작업 및 대상 위험작업에 대한 작업환경 및 근로조건 개선에 관한 사항
 - 아. 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항
3. 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
 4. 노사와 위원회는 외부 전문가의 조건을 받을 수 있고 이를 작업환경개선 및 사후 관리에 반영한다.
 5. 회사는 근골격계질환 관련 증상을 호소, 보고, 치료한 경력이 있는 조합원에 어떠한 불이익도 주어서는 안 된다.
 6. 회사는 요양신청자가 발생한 공정에 대하여 업무상 공백이 생기지 않도록 최대한 노력하며 필요시 인원을 충원한다.

위에 소개한 세 곳의 사업장은 공통적으로 부서별 실행위원을 두고 유해요인조사를 진행하는 급속노조 내에서도 모범적인 사업장이다. 위험성평가 사례에서도 보았듯이, ▲대한이연지회의 경우 조사기간 동안 부서별 노사 실행위원을 두고 근골격계 유해요인조사와 위험성평가를 동시에 진행하고자 산업안전보건위원회를 통해 합의한 사례이며, ▲갑을오토텍지회의 경우 안전보건지킴이(부서별 노사 실행위원) 제도를 통해 유해요인조사와 위험성평가를 동시에 진행하고 일상 활동까지 가능하도록 합의한 사례이다. ▲또한 타타대우상용차는 키맨(부서별 노사 실행위원)들이 현장노동자의 의견을 수렴해 근골격계 유해요인조사를 진행하고 자체적으로 공정별 위험요인을 평가하고 개선안을 정리해 문서화까지 진행한 사례이다.

② 노동자 참여를 통해 근골격계 유해요인조사를 진행하고 개선을 진행

노동자 중심으로 유해요인조사를 진행하면, 그 과정에 수 많은 개선안을 수집할 수 있는데, 노동자 참여를 통한 유해요인조사 평가결과와 이를 통한 개선안 수집과정 그리고 개선된 작업 사례를 다음과 같이 소개하고자 한다.

[사례1] 충남지부 갑을오토텍지회 2012년 유해요인조사를 통한 개선안 수집 사례

				문서번호		
갑을오토텍 근골격계질환 위험요인 관리카드(1)						
평가구분	<input checked="" type="checkbox"/> 정기조사 <input type="checkbox"/> 수시조사(<input type="checkbox"/> 질환자발생 <input type="checkbox"/> 설비변화 <input type="checkbox"/> 작업방법변경 <input type="checkbox"/> 기타())					
평가대상	생산팀 1과 콘덴서가공라인			평가번호	120412-01	
작업명	콘덴서 브레이징 #콘덴서 투입 및 플렉스 도포			평가일자	12.04.12	
1일작업시간	10-13시간/일			작업주기	초/개	
1일생산량	1200-1500개/일			작업순환주기	1일/회	
No.	요소작업명	작업내용			사진	
1	콘덴서 투입 및 플렉스 도포	콘덴서 브레이징 작업중 콘덴서 투입 및 플렉스 도포 작업 수행				
	작업비중(%)	1일작업량/일 위험노출횟수/개	1일작업시간/일 위험노출시간/개	주중작업일수/주 년중작업일수/년		
	%	1200-1500개/일 회/개	10-13시간/일 7.7~9.6시간/일	1-2일/주 72일/년		
공구 사용 특성 (병칭/중량/손잡이 등)						

재료/부품 특성 (명칭/무게/취급량 등)	켄타(2.02kg), VT(3.6kg), TQ(4.0kg), 중장비(4.6kg)		
증상호소/애로 부위	<input checked="" type="checkbox"/> 손/손목/손가락 <input type="checkbox"/> 팔꿈치 <input checked="" type="checkbox"/> 어깨 <input type="checkbox"/> 목 <input checked="" type="checkbox"/> 허리 <input checked="" type="checkbox"/> 무릎/다리		
근골질한 발생 부위	<input type="checkbox"/> 손/손목/손가락 <input type="checkbox"/> 팔꿈치 <input type="checkbox"/> 어깨 <input type="checkbox"/> 목 <input type="checkbox"/> 허리 <input type="checkbox"/> 무릎/다리		
작업조건 변화 (최근3년)	작업시간(특근 등)	<input checked="" type="checkbox"/> 변화없음 <input type="checkbox"/> 변화있음()	
	작업속도	<input type="checkbox"/> 변화없음 <input checked="" type="checkbox"/> 변화있음(작업속도 증가)	
	인력	<input checked="" type="checkbox"/> 변화없음 <input type="checkbox"/> 변화있음()	
	작업량(일의종류)	<input type="checkbox"/> 변화없음 <input checked="" type="checkbox"/> 변화있음()	
	작업 설비	<input type="checkbox"/> 변화없음 <input checked="" type="checkbox"/> 변화있음(트레이 규격 축소 변경)	
근골격계부담작업 해당여부	부담작업	해당 근거	해당 작업자 수
	제 2 호	하루중 2시간 이상 손목 부위를 반복적으로 사용하여 작업을 수행하는 경우 해당됨	명
	제 호		명
참조	- 제품형태가 복잡해져서 도포가 더 힘들어짐		

갑을오토텍지회에서는 위와 같이 작업 노출량 및 취급 공구 그리고 증상호소 부위와 작업조건 변화 등의 현황을 현장 노동자들을 통해 파악하였음.

문서번호						
갑을오토텍 근골격계질환 위험요인 관리카드(2)						
평가대상	생산팀 1과 콘덴서가공라인				평가번호	120412-01
작업명	콘덴서 브레이징 #콘덴서 투입 및 플렉스 도포				평가일자	12.04.12
위험요인	위험 요인 노출 특성	자세	반복성	정적특성	힘의사용	진동
1	손/손목	신전 10-20도, 외전	<input checked="" type="checkbox"/>	7회이상/분	초/회	2-4.6kg
	팔/팔꿈치	굴곡 30-70도, 교차	<input checked="" type="checkbox"/>	회/분	초/회	kg
	어깨	굴곡 20-90도	<input checked="" type="checkbox"/>	회/분	초/회	kg
	목	굴곡 20-30도	<input checked="" type="checkbox"/>	회/분	초/회	kg
	허리	굴곡 0-10도		회/분	초/회	kg
다리	한 쪽 다리에 부하가 치중됨	<input checked="" type="checkbox"/>	회/분	초/회	kg	
기타 위험요인	<input checked="" type="checkbox"/> 소음 <input checked="" type="checkbox"/> 온열 <input type="checkbox"/> 화상 <input checked="" type="checkbox"/> 분진 <input checked="" type="checkbox"/> 사고성 재해					
위험요인 평가점수	RULA	1.고위험(7점)		OWAS		
	REBA			JSI		
	LI					
위험요인 평가결과	<p>본 작업은 위에 언급한 위험요인으로 인해 해당 신체 부위에 부하가 발생할 수 있는 것으로 분석됨. 특히 손목 부위에 대해서는 근골격계질환의 발생 위험성이 높으므로 중점적인 관리가 필요한 것으로 판단됨.</p> <p>※ 콘덴서 투입 및 플렉스 도포 작업을 하는 경우 적재대차 상부에서 제품 인출시 어깨 굴곡 90도 이상으로 어깨 부위에 부하가 가중됨, 하부 제품 이송시 과도한 허리굴곡 발생</p> <p>※ 대차 이송시 7-10.5kgf의 힘이 요구되어 주의를 요함</p> <p style="text-align: center;">관리단계: 상</p>					

주요한 작업 자세에 대해 각각의 신체 부위별로 각도를 표시하고 해당 신체부위의 자세가 부적절한 자세인지 반복성과 정적특성 그리고 힘이나 진동, 충격 등의 특성은 어떠한지를 파악하고 주변 환경적 위험요인을 체크하고 인간공학적인 평가를 통해 정량적인 평가를 진행하였다. 이후 작업의 개선 우선순위를 파악할 수 있도록 관리단계를 정리하였다.

문서번호

갑을오토텍 근골격계질환 개선안 관리카드(3)

평가대상	생산팀 1과 콘덴서가공라인	평가번호	120412-01
작업명	콘덴서 브레이징 #콘덴서 투입 및 플렉스 도포	평가일자	12.04.12

	No.	주요 문제점	개선안
개선중점 사항	1	반복적인 중량물 취급	대차 상단 및 하단 제거를 통한 어깨 들림 및 허리 굴곡 최소화 고려
			완제품 2열*10단 대차를 4열*8단 대차로 교체 고려: 작업성 및 허리 굴곡 등 위험성 최소화 고려(HR 기종 등)
			콘덴서 대차 자동센서 리프트 설치 요구
	2	알루미늄가루 도포에 따라 악력이 요구됨	알루미늄가루를 도포 공정 삭제 고려
	3	반복적인 플렉스 도포시 붓질로 인한 손목 부위 부하발생	향후 개선방안 논의
기타	<기타> 브레이징로 온도, 소음, 플렉스 분진 발생	브레이징 주변 온도 및 소음, 플렉스 분진 문제 개선 요구	

▲작업자세 및 반복성/정적특성, 힘의 사용 등의 주요 위험요인을 조사하고, ▲1차로 현장에서 조합원들과 개선안을 논의한 후, ▲2차로 노/사 실무진들과 개선안 토의를 거쳐, ▲3차로 부서별 조합원 개선 간담회를 진행함. 이후 ▲최종적으로 구체적 개선방안, 일정 등에 대한 노/사 합의.

[사례2] 경기지부 SJM지회 : 유해요인조사 과정에 조합원 의견 수렴후 개선진행 사례

<p>금형교체시 목과 허리를 비튼 자세로 중량물인 금형을 교체하여 부담 발생 -> 개선을 통해 금형베드가 외부로 이송될 수 있도록 개선하여 작업자세가 개선됨</p>	<p>제품 규격이 커 작업위치에 따라 어깨가 들리거나 허리를 숙여 작업을 수행함 -> 발판 리프트 설치와 작업대 회전 방식으로 개선하여 선자세로 작업이 가능해짐</p>
	

[사례3] 전북지부 타타대우상용차지회의 유해요인조사를 통한 개선 사례

근골격계 유해요인 개선사례



▶ 개선사례 ①

직명	공정명	단위작업명	문제점	개선내용	개선효과
샤시4직	CH-41	P/SHAFT 서브 작업	P/SHAFT 안착용 적재 받침대가 무겁고 들어 올리는 방식이라 취급이 난해함	P/SHAFT 안착용 적재 받침대를 옆으로 제지는 타입으로 개선	취급성이 좋아져 효율적으로 작업 실시 근골 위험도 12점 감소 (15점 → 3점)

As is



To be



TATA DAEWOO

근골격계 유해요인 개선사례



▶ 개선사례 ②

직명	공정명	단위작업명	문제점	개선내용	개선효과
샤시4직	CH-5	BRACE 가조립	- 탄오버 전 작업으로 자세가 불안정하여 허리 급힘 - 불필요한 F/WASHER 사용	- DC8CH는 특장2직으로 작업 전환 - F/WASHER 삭제	- 작업자세 개선 - 원가 절감 근골 위험도 10점 감소 (20점 → 10점)

As is



To be



TATA DAEWOO

근골격계 유해요인 개선사례



▶ 개선사례 ③

직명	공정명	단위작업명	문제점	개선내용	개선효과
샤시6직	CH-11	BRKT A-FUEL TANK 조립	BRKT A-FUEL TANK을 조립하기 위하여 Rack에서 자재를 꺼내기가 어려움	행거 길이 50mm 연장 및 서클렉스 토퍼 150mm 이동	근골격계 예방 및 생산성 향상 (브라켓 취부가 용이) 근골 위험도 5점 감소 (15점 → 10점)

As is



To be



위에 소개된 개선안은 전문가에 의해 구상되거나 만들어진 개선안이 아닌, 현장 노동자의 의견을 중심으로 현실화된 개선안들이다. 노동자들은 디자인이 예쁘고 깔끔하고 비싼 개선을 원하기 보다는 노동자 스스로를 위한 가볍고 실용적인 개선을 원하는 경우가 대부분이다.

4) 근골격계 유해요인조사의 한계와 과제

근골격계 유해요인조사는 2003년 노동자들의 투쟁을 통해 쟁취된 후, 벌써 여섯 번째 주기를 맞이한다. 본래 법이 제정된 취지는 근골격계질환을 예방하기 위해 노동자들에 알권리를 제공하고, 질환이 발생한 노동자를 치료하고, 노동자 참여를 통해 위험요인을 조사하여 개선을 통해 예방 조치를 취하는 것이다. 하지만 많은 사업장에서 법의 취지와는 다르게 노동자 참여를 배제하고 사업주 주도의 형식적인 유해요인조사로 전락하고 있는 것이 현실이다.

금속노조는 2003년 이후 산업안전보건위원회와 단체협약 노사 합의를 통해 유해요인조사가 제대로 진행될 수 있도록 현장 투쟁을 진행하고, 노동자들의 참여와 노동조합 측 위원들의 적극적인 활동을 통해 근골격계질환 예방 활동을 실시해가고 있다. 하지만 근골격계 유해요인조사의 노동자 대표와 노동자 참여가 법적으로 보장되어 있음에도 노사 합의가 쉽게 되지 않거나, 여전히 사업주 일방 시행이 만연한 것도 사실이다. 제도 시행이 15년이 넘으면서 제도의 노동자 참여가 더

육 확대되기 보다는 대행업체 중심으로 진행, 때가 되면 법 위반을 피하기 위해 형식적으로 실시하고 마는 제도로 여겨지고 있는 것 또한 현실이다.

이유는 여러 가지다. 특히 회사가 노동조합 측 조사 위원들을 인정하지 않거나, 노사 공동 조사를 합의하더라도 노조 측 위원들의 충분한 활동시간을 보장하지 않는 경우 노동자들이 조사를 준비하거나 현장 노동자들의 의견을 충분히 수렴해 내용 있는 조사를 진행하기 어려운 것이 사실이다. 부서별 실행위원 등을 만들더라도 실제 활동을 할 수 있는 시간과 내용, 역량강화 방안 등이 마련되지 않으면 형식적인 기구 구성에만 그칠 수도 있다.

법에서 보장하고 있는 ‘노동자대표와 노동자의 참여’가 현실화되기 위해서는 ▲부서별 노사 실행위원을 구성하고 예방을 위한 일상 활동시간을 보장하는 등 확대된 내용으로 법안이나 고시의 개정이 필요하다.

근골격계 유해요인조사가 근골격계질환 예방과 현장 개선을 위한 제도로써 제대로 이행될 수 있도록 강제하기 위해서는 ▲예비조사 단계에서부터 노동자 교육, 현장 조사를 통한 객관적인 평가 결과 도출, 개선안 수집, 설문조사를 통한 의학적 조치, 개선 합의를 통한 개선이행 등의 전반적인 부분에 대해 노동자를 중심에 두고 참여시켜 제대로 사업이 진행되었는지, 그 결과를 고용노동부에서 철저히 관리감독하고 이를 위반한 사업주에 대해서는 엄격한 법적인 처벌을 가해야 한다.

그리고 근골격계질환 발생 원인이 마치 11가지 근골격계부담작업 항목만으로 되어 있는 듯 협소하게 제한하고 있는, 근골격계부담작업을 폐기하여야 한다. 또한 의학적 조치 부분에서도 근골격계질환 증상설문 조사를 통해 검진대상자를 도출하고, 이에 대한 검진 및 치료가 의무임을 법안이나 고시에 명기해 노동자들의 이해를 돕고 제대로 된 유해요인조사가 이루어 질 수 있도록 해야 한다.

작업중지권·위험성평가·근골격계유해요인조사를 통한 현장 노동안전보건 투쟁의 성과와 한계

금속노조 노동안전보건실

노동자·노동조합의 작업중지권

[현행 산업안전보건법]

제26조(작업중지 등)

- ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자에게 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[2018년 개정안]

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

노동자·노동조합의 작업중지권

[사례 1] 충남지부 갑을오토텍지회

- 2015년 2월 5일, 지회 노안부장(명예산업안전감독관)이 현장 점검 중 <CAC 언로딩기의 산업용 로봇>이 오작동으로 멈춘 상태 발견
- 작업자가 주전원 끄지 않은 상태로 로봇 펜스 안에서 작업 중
- 열려있는 펜스가 닫힐 경우 로봇 작동으로 사고 발생할 수 있는 상황
- 노안부장이 즉시 작업 중단. 사측 안전관리담당자 불러 특별안전교육 실시 여부 및 펜스 도어 안전장치 확인
- 센서에 자석과 테이프 부착해 방호장치 역할 못하는 상태. 특별안전교육 미실시, 거짓 서명 사실 확인
- 노조 차원에서 조합원을 휴게실에 모아 상황 설명, 요구안 마련 토론
- 6시간 작업중지 후 임시 산업안전보건위원회 개최
- 로봇 관련 전 공정 노사합동 특별안전점검/ 로봇 관련 해당 작업자 특별안전교육 실시/ 해당자 징계 등 회사가 전면 수용
- 한 달 뒤 회사가 노안부장을 업무방해 등 혐의로 고소
- 노동부 “명예산업안전감독관의 업무 범위에 해당함”, 회사 고소건 무혐의 결정

노동자·노동조합의 작업중지권

[사례 2] 대전충북지부 콘티넨탈지회

- 2016년 7월 26일, 세종시 부강공단에 ‘티오비스’ 화학물질 누출사고 발생해 해당업체 노동자 2명, 공단내 노동자 16명 병원으로 후송. 인근 마을주민 대피
- 부강공단에 위치한 콘티넨탈 사측은 누출 사고 사실 알리지 않음
- 콘티넨탈지회는 공문을 통해 회사에 ‘작업중지를 포함해 안전조치를 신속하게 취해줄 것’을 수차례 요구
- 노동부 근로감독관 사업장 방문. “회사도 예방 차원에서 대피 검토 필요” 의견 전달. 회사는 노동부 행정조치도 거부
- 회사가 아무런 조치를 취하지 않아, 지회가 조합원들 작업을 중지시키고 대피하도록 함
- 11월 14일, 회사는 ▲28명의 조합원을 임의로 작업중지시키고 집단 무단이탈을 지시 ▲작업복귀 요청 불응 ▲기자회견을 개최해 허위사실 유포 및 회사 비방 등의 이유로 지회장에게 정직3개월의 징계를 결정
- 법원은 ‘정당한 조합 활동의 범위를 벗어났고, 산재가 발생할 급박한 위험으로 보기 어렵다’며 지회 주장 기각. 현재 2심까지 패소

노동자·노동조합의 작업중지권

<작업중지권 확보·확대를 위한 현장 투쟁>

[사례1] 충남지부 갑을오토텍지회 안전보건관리규정 제22조(명예산업안전감독관)

3. 명예산업안전감독관은 **안전보건상의 조치가 미흡하여 산업재해발생의 위험이 있거나, 중대재해의 발생 우려가 있는 경우** 작업을 중지시키고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다. 단, 안전보건상의 문제가 아닌 다른 이유로 작업중지권을 남용하지 않는다.

노동자·노동조합의 작업중지권

<작업중지권 확보·확대를 위한 현장 투쟁>

[사례3] 현대중공업 작업중지 매뉴얼

□작업(사용)중지 대상

1. **산업안전보건법상 안전시설이 미비한 사항을 노동조합의 개선요구에도 이행하지 않는 경우**
2. **작업을 즉시 중단하지 않을 경우 사고 발생이 예상되는 급박한 위험상황**
3. **중대재해가 발생했을 경우**

□작업중지 권한

-노동조합(집행부)

□작업중지 및 재개

1. 작업(사용)중지 대상의 상황이 발생할 시 노동조합은 회사에 서면 또는 유선으로 시정을 요구하고, 회사는 필요한 조치를 한 후 작업하여야 한다. 해당 **시정조치가 이루어지지 않을 경우 노동조합은 작업중지권을 발동할 수 있다.**
2. 노동조합이 작업중지권을 발동할 경우 해당 장비나 작업에 작업(사용)중지 스티커를 부착하여 작업중지를 표시하고 노동조합은 안전경영부로 **통보하면 회사는 즉시 작업(사용)중지 후 시정조치를 하여야 한다.**
3. 노동조합이 개선을 요청하거나, 작업중지를 한 경우에는 회사는 개선 대책을 작성하여 노동조합에 제출하고 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개한다.

노동자가 참여하는 사고조사와 대책 수립

[사례] 한국타이어 중대재해 발생 시 대응 투쟁

- 2017년 10월 22일 한국타이어 대전공장, 컨베이어벨트 협착 사망사고 발생. 한국노총 소속 조합원 사망
- 금속노조 한국타이어지회가 현장에서 사고 대응을 하려 했지만 사측에서 출입을 저지함
- 10월 24일부터 고용노동부 대전청 대응 투쟁
- ▲현장 감독 전 과정을 노동조합(민주노총, 한국노총)과 협의해 진행
- ▲10월 25~27일 3일간 노사정 현장조사 실시 등 약속 받음
- 26일까지 현장조사 진행 후 노동부의 약속 파기(일방적으로 회사에 현장 개선조치 명령)로 지회 현장조사에서 철수
- 노동부는 단독으로 3일만 현장조사 실시. 사측에 자료 제공하고 개선조치 명령. 작업중지 해제와 공장가동의 빌미 마련해줌

노동자가 참여하는 사고조사와 대책 수립

[사례] 충남 현대제철 당진공장 작업중지 해제

- 2017년 12월 13일, 현대제철 당진공장 정비작업 중 협착 사망사고 발생.
- 고용노동부 천안지청, <중대재해 등 발생 시 작업중지 명령·해제 운영기준> 위반해 협소하게 작업중지 명령
- 안전보건실태 점검, 안전작업계획 수립 등의 절차 없이 12월 20일 일방적으로 천안지청에서 전문가 회의 진행
- 천안지청, 충청권 중대산업사고예방센터, 인제대 교수, 안전보건공단, 현대제철과 포스코 사측 관계자 다수 참석 하에 회의 개최
- 회의 결과를 근거로 작업중지 해제 결정

노동자가 참여하는 사고조사와 대책 수립

<중대재해 발생 시 노조 참여 보장 단체협약>

제98조 (재해 질병 발생 시의 대책) - 경남지부 성동조선해양지회

1. 회사는 **작업 중 사고가 발생하였을 시 사실을 조합에 통보하며, 조합과 함께 사고조사를 실시하고 대책마련에 대해 심의 의결**한다.
2. 회사는 **사망자 또는 4일 이상의 요양을 필요로 하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생 하였을 시 산업안전보건위원회에 즉시 통보**하여야 하며 **조합(해당 부서 대의원 포함)이 참가한 가운데 사실조사를 실시하고 대책마련**을 해야 하며, 법으로 정한 기간 이내에 산업 재해조사표를 작성하여 노동조합 또는 명예산업안전보건감독관의 확인을 거친 후 관할 지방 노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
3. 회사는 **중대재해 발생 시에는 즉시 조합(명예산업안전감독관, 해당부서 대의원 포함)과 공동으로 다음 각 호의 사항을 조사, 작성하여 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개** 하여야 한다.

노동자·노동조합의 작업중지권

<중대재해 후속 조치 과정의 노동자 참여 의미와 과제>

- ✓ 사고 원인의 명확한 규명
- ✓ 안전보건조치의 문제점을 밝히고 동일·유사 재해 예방
- ✓ 2월 2일 포스코 포항공장 중대재해 사례
: 노동자를 배제한 사고 수습 -> 산재 은폐, 현장 개선 외면

위험성평가의 노동자 참여

<위험성평가 제도란?>

- ✓ 사업장의 근본적 재해예방시스템 구축을 목적으로 도입된 제도로 2014년부터 시행
- ✓ 건설물, 기계·기구, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업행동, 그 밖의 유해·위험요인 찾아내 위험성을 결정하고 조치를 취해 위험을 제거하는 제도
- ✓ 연 1회 실시

위험성평가의 노동자 참여

<위험성평가의 실태>

<p>조사의 주체 사측이 법적인 부분을 만족하고자, 대부분 직/반장 또는 외부업체를 통해 조사</p>	<p>현장을 배재하고 사측 주도로 조사되어, 작업자의 과실 등을 문제시하는 내용으로 정리된 경우가 많음</p>
<p>조사 방법 주로 오샤 18001, 4M 등으로 대체하여 진행하는 경우도 많았음</p>	<p>명확한 평가 기준과 근거가 없어, 현장의 다양한 위험요인에 대한 실질적인 평가와 개선대책이 부실함</p>
<p>조사 대상 사고성 재해를 중심으로 하여, 부수적으로 근골격계질환 내용으로 진행됨</p>	<p>유해물질(발암물질, 관리대상 유해물질 등), 분진, 소음, 직무스트레스 등 위험요소가 제대로 조사되지 않음</p>
<p>평가 결과 중대성(강도)과 가능성(빈도)을 척도로 곱셈법 또는 덧셈법으로 계산하여 수치화 평가 : 중대성(1-4점) × 가능성(1-4점) = 1-16점</p>	<p>사업주와 외부업체를 통해 조사한 결과를 보면, 2-4점 등으로 대체로 저평가되어 있음</p>
<p>개선 대책 위험요인을 기계적, 물질·환경적, 인적, 관리적 요인으로 구분하여 개선대책을 정리</p>	<p>'작업자 교육', '작업자가 주의해서 작업', '안전보호구 착용' 등으로 개선 대책이 없거나, 유명무실함</p>

위험성평가의 노동자 참여

<위험성평가의 실태>

공정분류		E.L.E 사출		세부분류	
NO.	유해위험요인 파악			현재 안전보건조치	빈도
	분류	원인	유해위험요인		
1	기계(설비)적요인	1.3 기계(설비)의 낙하, 비레, 전폭, 붕괴, 전도 위험 부분	사출기 작업 공간에서 추락 위험	작업자 교육 실시, 전담인원 운영	1
2	화환(물질)적요인	3.8 화재/폭발 위험	패킹 가열시 근적외선 과열 위험	작업자 교육 실시, 휴식시간 결전	1
3	작업특성요인	5.1 소음	설비작동시 소음에 의한 위험	안전보호구 (귀마개 착용)	1
4	작업특성요인	5.8 반복작업	반복작업으로 인한 근골격계 질환	업무시작전 제조 규칙적인 휴식	2

위험성평가의 노동자 참여

<위험성평가의 노동자 참여 보장을 위한 투쟁과 성과>

1) 2016년 금속노조 중앙교섭 합의안

금속산별협약 제 30 조 【위험성 평가】

- ① 회사는 산업재해의 근본적 예방을 위해 매년 조합(지회, 분회)과 함께 위험성 평가를 실시하여 산업재해 감소 대책을 수립한다.
- ② 회사는 위험성 평가를 실시하는 경우 노사동수가 참여하며, 조합측 인원에 대한 회의참석 시간 및 활동시간을 보장한다. 단, 위험성 평가 실시기구, 시기, 방법 등 구체적인 사항은 노사합의로 정한다.

2) 2015년 제40차 정기대의원대회에서 '더 쉽고 더 편안하고 더 안전한 일터'를 핵심 구호로 전조직적 실천의제 확정

3) 노조-지부-지회 실천지침 및 위험성평가 금속노조 관리카드 제작

위험성평가의 노동자 참여

<위험성평가의 노동자 참여 보장을 위한 투쟁과 성과>

[사례 1] 경기지부 집단협약

<2016년 경기지부 집단교섭 합의서>

4) 위험성평가

1. 회사는 산업안전보건법 제41조의2(위험성평가), 고용노동부 고시 제2016-17호(사업장 위험성평가에 관한 지침) 등에 따라 **재해예방을 위해 년 1회 위험성 평가를 노사 공동으로 실시**한다.
2. 위험성평가를 통해 위험성 감소 및 개선대책을 마련하여 개선을 추진한다.
3. 위험성평가에 대한 시기, 방법, 인원 등 구체적인 사항은 각사별로 논의하여 실시한다.

위험성평가의 노동자 참여

[사례 2] 경주지부 다스지회 단체협약 <위험성 평가 세칙>

1. 회사는 잠재적으로 예측 가능한 유해위험의(노동재해의) 근원적 예방을 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 **“위험성 평가 노·사 공동 실무 위원회”와 “부서별 실무위원회”**를 설치·운영한다.
2. “위험성 평가 노·사 공동 실무위원회”는 **회사측 5명, 조합측 5명의 노동수로 구성**하며 회사측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원 중 노안담당 임원, 명예산업안전감독관, 노동안전보건부장(안전보건 업무 담당자)은 당연직위원으로 한다.
3. 위험성 평가 노·사 공동 실무위원회는 **월 1회 정기 회의를 개최하며, 노사 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최**한다.
- 6 회사는 **월 4시간에 범위내에서 조합측 위원의 회의 준비(안건의 수집·의견수렴·준비회의)와 회의 참석 및 회의결과 보고와 관련한 활동시간을 보장**한다.
7. 회사는 조합측 위원이 필요하다고 판단한 **외부교육을 요청할 때 적극 지원**한다.
9. 회사는 “위험성 평가”에 참여한 **조합원 및 노동자 및 관리자에게 어떠한 불이익을 주어서도 안 된다.**

위험성평가의 노동자 참여

[사례 3] 대전충북지부 대한이연지회 산업안전보건위원회 합의

1. 각 사업의 목표 및 근거
 - ② 위험성평가
 - 관련법과 금속노조 중앙교섭(지부교섭) 합의에 의거 사업장에 상존하거나 예상되는 유해 위험요인을 파악하고 실효성 있는 개선 계획을 수립하여 개선에 나갈 위험성평가를 실시한다.
2. 구성
 - 근골격계 질환 유해요인조사, 위험성평가, 뇌심혈관계 질환 발병위험도 평가 조사를 위한 **실행위원은 노사 각각 5명으로 구성한다.**
3. 활동시간 보장
 - ① 실행위원(5명)조사
 - **실행위원 1인당 80시간(8시간 × 10일)활동 보장함.(교육시간 포함)**
추가시간이 필요할 경우 회사에 요청함.
 - ② 조합원
 - 1) 교육
 - **총 3차례 진행(사업시작 설명, 주요결과 설명 및 개선의견수렴, 최종보고 설명)**
단, 안전교육 시간을 활용해 진행한다.
 - 2) 면접조사
 - **조합원 면접조사에 필요한 시간을 보장한다.**

위험성평가의 노동자 참여

[노동자 참여의 제도적 보장을 위한 투쟁.산업안전보건법 개정]

- [산업안전보건법 개정안(2018년 12월 27일 개정. 2020년 1월 6일 시행)]
제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 **고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.**
 - ③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.
 - ④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

위험성평가의 노동자 참여



<노동자 참여를 보장한 위험성평가 시행 사례>

[사례] 충남지부 세영테크지회 2017년 위험성평가

- 3월 : 위험성평가 관련 안건을 산보위 상정, 위험성평가 금속노조 관리카드 활용해 시행하는 것 합의
- 8월 : 산보위에 위험성평가 관련 재상정, 조사위원 인원 등 구성 합의, 실행시기/활동시간/임금보장 등 추가 합의
- 10월 17일~11월 4일 : 위험성평가 본조사 실시
- 실행위원회 현장 조사 및 개선안 수집 활동 진행
- 위험성평가 본조사 중 중간점검 회의를 통해 즉시 개선안을 사측과 논의/12월부터 매 회 산보위 시 개선안 회의를 실시하기로 합의 함
- 전체 보고서 발행, 각 공정별로 관리카드를 비치해 위험요인 파악 및 개선 후 상황 비교 자료로 활용함

위험성평가의 노동자 참여

세영테크지회 위험성평가 관리카드 (사례) : 금속노조 위험성평가 관리카드 + 개선안 분류/확인 체크리스트 포함

위험성평가 관리카드			
평가구분	■ 정기조사	유주시조사	유일비엔희 유적업법법 변경 유가타()
평가대상	발기번호	부서명	직업명
	201610108	경안반	신식 (장타)
작성일자	1월 작성일자	1월 작성일자	작성 순환주기
	10/27/17	7/27/17	주야 및교대
작성내용	작성내용		작성사인
	1. 치계자를 이용하여 원소재 이동 2. 원소재를 버리며 투입 3. 채운소재 직성 4. 수시 작업, 자주검사 : 일 교체 : 유류 보충, 칩통 비우기		
작성사인	위험요소: 근골격계, 전도, 미소파, 협착		

위험요인		위험성	개선항목/위험성 감소 대책	개선 여부	위험성 (중대성)
사고성	A	작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상	1. 작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상 예방을 위한 안전교육 실시	×	(H)
유해화학 물질	A	작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상	1. 작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상 예방을 위한 안전교육 실시	×	(H)
근골격계 질환	A	작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상	1. 작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상 예방을 위한 안전교육 실시	×	(H)
소음	A	작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상	1. 작업시간 동안 작업 중 부주의로 인한 손가락 부상 예방을 위한 안전교육 실시	×	(H)
위험분류	중대	위험성 상충 및 재발방지 대책	위험성 (중대성)	개선항목/위험성 감소 대책 (중대성)	개선 여부 (중대성)
발대기준	A	MSDS 교육 부족	2. MSDS 교육	×	(H)

위험성평가의 노동자 참여

<현행 제도의 한계와 과제>

- ✓ 노동자를 배제한 평가와 개선
- ✓ 개정안 -> 노조 참여 미보장, 처벌 조항 미비
- ✓ 노사공동 실시 시에도, 부족한 활동시간

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

제12장 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방 (산업안전보건기준에 관한 규칙 제12장)

- (1) 제657조 유해요인 조사(작업장 상황,작업조건, 증상조사)
- (2) 제659조 작업환경 개선
- (3) 제660조 통지 및 사후조치(의학적 조치 및 작업환경 개선)
- (4) 제661조 유해성 등의 주지(작업자 교육)
- (5) 제662조 근골 예방관리 프로그램 시행(환자발생, 노사이건)
- (6) 제663-665조 중량물 특별조치(중량물 표시, 작업 개선)

5년 이하 징역 / 5천 만원 이하 벌금

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

	구분	빈도(개)	비율(%)
근골 유해요인조사 시행 여부 [응답: 총 89지회]	매 2년 정기 시행	13	14.6
	매 3년 정기 시행	56	62.9
	중간에 시행 못 한 적 있음	11	12.4
	한번도 시행한 적이 없음	9	10.1
수시유해요인조사 진행 여부 [응답: 총 68지회]	수시조사 시행함	31	45.6
	상황 있었으나 진행 안 함	19	27.9
	상황이 없어 진행 안 함	18	26.5
조사기관 [응답: 총 74지회]	회사 주도 자체 조사	12	16.2
	노사공동 자체조사	14	18.9
	외부 전문하 공동 자체조사	23	31.1
	지역, 지부조사단	2	2.7
	외부 기관 주도 조사	23	31.1
현장 실행위원 등 단위구성 여부 (복수응답) [응답: 총 77지회]	무서 또는 반별 노/사 실행 위원	38	49.4
	노/사 대책팀	33	42.9
	전임 노/사 근골조사 담당자	41	53.2
	구성여부 파악 안 됨	8	10.4
	외부 기관 주도	3	3.9
	기타	5	6.5

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

교육 대상 (복수 응답) [응답: 총 76지회]	전체 작업자	61	80.3
	특정 직군 대상	9	11.8
	유해요인조사 담당자	17	22.4
근골증상 설문조사 대상 [응답: 총 75지회]	교육 미실시	7	9.2
	모든 노동자 전체	55	73.3
증상설문조사로 검진인원 선별 여부 [응답: 총 75지회]	특정 직군 대상	13	17.3
	증상 설문조사 미실시	7	9.3
	증상 조사로 검진대상자 선 별	42	56.0
	검진대상자 선별 안 함	26	34.7
검진시행 여부 [응답: 총 79지회]	증상조사를 하지 않음	7	9.3
	검진을 진행함	39	49.4
	진행하지 않음	3	3.8
결과 문서화 [응답: 총 75지회]	대상자를 선별하지 않음	37	46.8
	모든 공정 조사 후 결과 정 리	40	53.3
	일부 공정, 조사 및 정리	25	33.3
	근골격계부담작업만 정리	6	8.0
노동조합이 참여하는 개선안 수 집 [응답: 총 75지회]	평가 결과 정리가 미흡함	4	5.3
	참여	59	78.7
	참여 못 함	16	21.3

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

[사례 1] 충남지부 갑을오토택지회 '안전보건지킴이제도'

1) 목적

- 노사 참여형 현장 안전보건 유해위험요인 개선 활동
- 안전보건 의식 향상과 현장 안전점검 내실화
- 근골격계 질환에 대한 보호예방 관리 프로그램의 내실화
- 일상적인 위험성평가 제도의 정착을 통한 안전한 일터 조성
- 현장 재해에 대한 노사 공동대응 체계 구축과 현장 재해 줄이기

2) 역할 및 구성과 운영

- 현장 내 개선과제를 일상적이고 지속적으로 점검하는 역할
- 이후 근골격계질환 부담요인을 포함한 보호예방관리 프로그램 도입 시 노사 실행위원 역할
- 근골격계 질환 보호예방관리 프로그램 및 위험성평가, 발암물질 조사사업 등 당사 안전보건사업의 일상적 주체로 활동
- 근골조사와 위험성평가시 참여한 실행위원으로 구성
- 월 1회 2시간 구성원 전체회의/ 월 4시간의 현장의견 수렴 및 개선활동

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

[사례 2] 전북지부 타타대우상용차지회 단체협약

제 117조 (근골격계질환 예방 관리)

노사는 산업안전보건위원회에서 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위하여 필요한 사항들을 심의·의결하며 필요시 실무위원회를 설치 운영 할 수 있다.

회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수하며, 다음 각 호의 사항에 대해 위원회를 통해 논의 결정한다.

3. 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
4. 노사와 위원회는 외부 전문가의 조건을 받을 수 있고 이를 작업환경 개선 및 사후 관리에 반영한다.
5. 회사는 근골격계질환 관련 증상을 호소, 보고, 치료한 경력이 있는 조합원에 어떠한 불이익도 주어서는 안 된다.
6. 회사는 요양신청자가 발생한 공정에 대하여 업무상 공백이 생기지 않도록 최대한 노력하며 필요시 인원을 충원한다.

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

<노동자 참여를 보장한 근골격계유해요인조사 시행 사례-에스제이엠>

<p>금형교체시 목과 허리를 비튼 자세로 중량 물인 금형을 교체하여 부담 발생 -> 개선을 통해 금형베드가 외부로 이동될 수 있도록 개선하여 작업자세가 개선됨</p>	<p>제품 규격이 커 작업위치에 따라 어깨가 들리거나 허리를 숙여 작업을 수행함 -> 발판 리프트 설치와 작업대 회전 방식으로 개선하여 선 자세로 작업이 가능해짐</p>
	

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

<노동자 참여를 보장한 근골격계유해요인조사 시행 사례-타타대우상용차>

<p>CH-5 BRACE 가조립</p>	<p>-반동미 인 역압조작시계기 불안정하여 허리 급힘 -불필요한 F/WASHER 사용</p>	<p>-DC8CH는 특장2직으로 작업 전환 -F/WASHER 삭제</p>	<p>근골 위험도 10점 감소 (20점 → 10점)</p>
<p>As is</p>		<p>To be</p>	
			
<p>DC8CH 자중 사시4직 작업</p>	<p>P/WASHER 삭제 전</p>	<p>DC8CH 자중 특장2직 작업</p>	<p>위 DC8CH 아래 MCV P/W 삭제 후</p>

근골격계유해요인조사의 노동자 참여

<현행 제도의 한계와 과제>

- ✓ 노동자 참여가 확대되기보다 대행업체, 회사 일방 시행 등 형식적인 노동자 참여
- ✓ 활동을 위한 시간 보장, 역량 강화 방안 등 필요
- ✓ 노동자 참여시켜 제대로 조사됐는지 관리감독과 처벌
- ✓ 근골격계부담작업 폐기
- ✓ 증상설문 조사를 통한 검진대상자 도출과 치료가 의무임을 법안, 고시 등에 명기

노동안전보건 활동의 노동자 참여 관련 개선 과제

손진우(한국노동안전보건연구소)

1. 들어가며

“바뀌어야 하는 점은 우리의 목소리가 커져야 한다는 거예요. 뭔가 얘기를 해도 바뀌는 것도 없고, 다 그냥 그러려니 하고 있었는데... 이걸 노동조합만이 아니라, 내가 이야기를 할 때, 그 말에 힘이 있었으면 좋겠다는 거예요, 지금은 얘기를 해도 한 귀로 듣고 한귀로 흘리니까.”

“우리가 직접 일하는 사람이에요. 현장 일에 귀 기울여주고, 신경 써줬으면 좋겠어요. 우선순위로 뒤 쫓으면 싫어요.”

<태안화력발전소 비정규직 인권실태조사 보고서 중>

- 고 김용균님의 동료들은 하나같이 같은 목소리를 내고 있었음. 자신들의 목소리에 힘이 있었으면 좋겠다는 것
- 이것은 일터의 안전보건 문제에 있어 일하고 있는 당사자들의 목소리가 배제될 때 얼마나 처참한 결과가 발생하는지를 보여주는 단적인 증거라고 할 수 있음

노동자들이 가장 좌절감을 느끼는 것은 바로 이것이다. 우리의 목소리가 끊임없이 무시되어 왔고 그래서 결국 사망 사고에 이르게 되었다는 것. 우리의 목소리에 귀를 기울였다면 막을 수 있었던 재해라는 것. 그래서 노동자들은 존중을 요구한다. 노동자를 무시하지 않고 노동자를 일터의 협력자로 존중하는 태도를 요구한다.

<태안화력발전소 비정규직 인권실태조사 보고서 중>

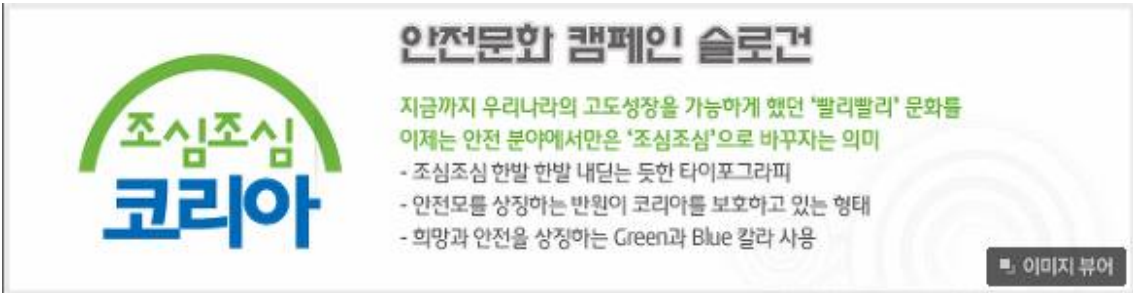
- 안전보건 문제에 있어서 노동자의 참여를 실질적으로 보장하도록 끊임없이 제기하고, 그에 걸맞게 법제도를 정비해 나갈 수 있도록 해나가야 할 것임

2. 제한적이지만 감지되고 있는 변화의 흐름

2-1. 고용노동부 산하 안전보건공단의 신규 안전문화 캠페인 슬로건의 변화

- 이전의 안전문화 캠페인 슬로건인 ‘조심조심 코리아’와의 확연한 차이

- 산업재해를 노동자의 작업도중의 실수나 안전불감증의 문제로 호도했던 슬로건의 변화
- 무엇보다 안전을 권리로 인식하는 태도를 정부 차원에서 공식화 했다는 것에 의의가 있음



안전문화 캠페인 슬로건

지금까지 우리나라의 고도성장을 가능하게 했던 '빨리빨리' 문화를
이제는 안전 분야에서만은 '조심조심'으로 바꾸자는 의미

- 조심조심 한발 한발 내딛는 듯한 타이포그래피
- 안전모를 상징하는 반원이 코리아를 보호하고 있는 형태
- 희망과 안전을 상징하는 Green과 Blue 컬러 사용

■ 이미지 뷰어



위험은 급변하는 기술과 사회구조로 인해 대형화되고 복잡해졌습니다.
개인의 노력만으로 해결하기 어려운 구조적인 문제가 됐습니다.

구조화된 위험 이로 인해 반복되는 사고,
국민들은 그 어느 때보다 안전한 사회를 갈망하고 있습니다.

이제는 안전에 대한 인식을 바꿔야 합니다.
안전은 노력과 요행으로 얻는 것이 아닌,
국민이라면 누구나 차별 없이 누릴 기본 권리입니다.

안전보건공단은 안전은 권리라는 인식을 확산시켜
안전에 대한 새로운 패러다임을 선도하겠습니다.

- 문제는 안전을 권리로 선언하는 것에 그쳐서는 안 된다는 것. 안전을 권리로 향유하기 위하여

노동자가 권리를 실현할 수 있도록 노동자의 참여를 실질적으로 보장하기 위하여, 제반 제도정비와 변화를 이끌어 내는 것이 관건이 될 것

2-2. 안전보건 노동자 참여의 제도변화를 위한 정부 차원의 연구 등도 시도될 것으로 예상됨

- 2019년 산업안전보건연구원 위탁연구과제 중 정책연구 과제로 ‘외국의 산업안전보건위원회 제도 연구’, ‘산업안전보건법 적용 범위 개선을 위한 합리화 방안’ 연구 등이 목록에 담겨 있음

2-3. 정부가 추진하고 있는 국가안전대진단의 국민 참여 확대를 위한 시도, 안전한 지역사회 만들기 우수사업 주민참여 사례 등을 비취 봐도, 산업재해 사망사고 감소를 핵심으로 하는 국민생명 지키기 3대 프로젝트를 추진하고 있는 현 정부에 있어서 노동자 참여를 보장하는 것은 필수적인 것

- ③ 국가안전대진단의 전 단계에 걸쳐 국민 참여를 확대한다.
- ④ 국민 스스로가 일상생활에서 자율점검을 실천하는 안전문화 운동을 적극 전개해 나간다.

<행정안전부, 2019 국가안전대진단 실시해 안전문화 확산 (20190214 재난안전점검과), 2019년 국가안전대진단의 중점 사항>

3. 안전보건관리체계에 있어 노동자 참여 보장

사회가 고도로 복잡해지고 시스템화되어 가고 있는 상황에서 많은 중대사고가 조직의 관리문제에 기인한 것으로 보이는 조직사고 또는 시스템사고인 점을 감안할 때, 안전보건관리체계의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는다

<고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서 중>

- 영국을 비롯한 유럽연합의 국가들은 사업주가 안전보건 문제를 관리하고 해결하고자 할 때 노동자와의 협의와 참여를 필수적으로 활용해야 한다고 강조

- 유럽연합 안전보건청(EU-OSHA)에서는 유럽 31개 국가의 안전보건관리자와 근로자 대표들을 대상으로 ‘유럽 기업들에게 새롭게 나타나는 위험에 대한 조사’를 실시. 이 조사 결과 중 노동자의 참여와 협의가 안전보건에 미치는 영향을 분석한 보고서에서 노동자들이 안전보건 문제 해결에 적극적으로 참여할수록 산재 발생율과 직업적 위험도가 낮아진다고 보고

- 국내의 연구들도 노동조합의 유무가 산업재해 발생에 영향을 미친다는 결과를 제출하기도 하

였음. 실제 노동조합의 유무는 은폐되어 있는 노동안전보건 현안의 문제를 드러내고, 예방시스템을 갖추는데 기여하고 있음

- 유럽 선진국들이 안전보건에 대한 노동자 참여권을 법적으로 보장하고 있는 대표적인 제도는 안전대표 제도와 노사공동으로 참여하는 산업안전보건위원회이며, 이것은 한국의 명예산업안전감독관 제도, 산업안전보건위원회와 유사한 것

3-1. 산업안전보건위원회

- 한국사회에서 강조되고 있는 사업장 자율안전관리의 관점에 비춰보면 중요하게 강조되어야 할 것은 안전보건관리체계에 있어서, 산업안전보건위원회(이하 산보위)라고 할 수 있음.

- 산보위는 안전보건관리규정, 안전보건교육, 작업환경측정 및 건강진단 등 안전보건 문제를 중심으로 노사가 함께 심의·의결하는 역할을 수행하는 기구로, 사업장 노동자들의 안전보건을 위한 주요 사업을 계획단계에서부터 결과까지 노사가 함께 심의하고 결정하도록 하는 사업장 내 자주적 안전보건관리체계로서의 의미를 갖고 있음

- 산보위는 산업안전보건법 제19조에 신설된 이후 여러 개정을 거쳐, 100인 이상의 일반 사업장과 50인 이상의 유해위험 업종, 그리고 일정공사규모 이상의 건설업에 대해 설치 운영하도록 하고 있고, 개정을 통해 1000인 미만 사업장에서도 노사협의회와 분리하여 설치 운영되도록 하고 있음. 그러나 여전히 적용대상 업종이 제조업 중심으로 한정되어 있고, 우리나라의 경우 노동조합 조직률이 낮고, 노조가 대기업을 중심으로 조직되어 있는 경우가 많아 산보위가 형식적으로 운영되는 경우가 많아 법 취지에 맞게 운영되도록 방안을 강구할 필요가 있다는 것이 꾸준히 지적되어 왔음

- 특히, 한국의 산보위는 매우 제한적인 권한을 가지고 있음. 노사자율에 의한 산재예방 활동 활성화를 위해서는 산업안전보건위원회의 업무 범위와 권한이 확대가 필요함

- 독일 등 해외에서의 경험들을 참조할 필요가 있음. 우리나라의 산보위는 심의·의결사항이 제한적인데, 독일의 경우는 상당히 포괄적임

구분	독일	한국
1. 감독권	- 산재예방과 근로자 건강보호에 관하여 관계법령상 규정되어 있는 모든 사항에 대하여 감독할 권리가 있다.(사업장공동결정법 제80조 제1항 제1호)	- 없음

<p>2. 정보권 및 청취권</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 감독업무를 수행하기 위하여 필요한 정보를 사업주에게 요구할 수 있는 권리, 그리고 전문가 의견을 들을 권리(사업장공동결정법 제80조 제2항, 제3항) - 사업장 설계, 형성의 계획 단계에서 작업실, 기계설비, 작업공정 등에 대한 정보(사업장공동결정법 제90조 제1항), 그리고 인간에게 적합한(인간공학적) 작업형성을 위한 노동과학적 지식에 대한 정보(사업장공동결정법 제90조 제2항) - 사고조사보고서 사본 및 감독기관의 사업장 감독결과 보고서 사본 청구(사업장공동결정법 제90조 제4항) - 사고보고서에 서명(사업장공동결정법 제89조 제5항) 	<ul style="list-style-type: none"> - 작업환경측정결과 (산업안전보건법 제42조 제1항) - 근로자건강진단 결과 (산업안전보건법 제43조 제1항)
<p>3. 입회권 및 자문권</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 산재예방 및 산업안전보건법 관련 모든 점검 및 사고조사에 입회 (사업장공동결정법 제89조 제2항) - 안전위촉자/안전보건위원회와의 면담에 입회 (사업장공동결정법 제89조제3항, 산업재해보상보험법 제22조 제2항, 사업장안전보건 조직에 관한 법 제11조) - 사업장 설계, 형성의 준비단계에서의 대책에 관한 자문 (사업장공동결정법 제90조 제2항) 	<ul style="list-style-type: none"> - 공정안전보고서 작성시 산업안전보건위원회 심의 (산업안전보건법 제49조의2 제2항) - 안전보건개선계획수립(산업안전보건법 제50조 제3항)
<p>4. 공동 결정권</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거 - 사업주의 의무인 안전보건대책 강구, 그의 효과점검, 사업장 안전보건개선대책(산업안전보건법 제3조 제1항) - 사업장 안전보건을 위한 조직(제3조 제2항) - 산업안전보건대책에 있어서의 기본사항(제4조) - 작업의 종류별 위험성 평가, 작업조건 평가(제5조) 및 그 결과의 관계기관에 보고(제6조) - 근로자에게 사업장 안전보건에 관한 업무의위촉(제7조) - 여러 사업주에 의한 공동작업시 위험방지대책(제8조 제1항) 및 이를 근로자에게 게시(제8조 제2항) - 특별한 위험이 있는 경우의 안전보건대책의 계획 및 시행(제9조) - 응급처치 및 기타 긴급시 대처를위한 대책 시행(제10조) - 근로자의 요구에 의한 산업의학적 처방(제11조) - 근로자에게 안전보건에 대한 주지(제12조) - 안전보건에 관한 사업주 의무의 대리인에게의 위임(제13조 제2항) 	<ul style="list-style-type: none"> - 공동결정권-산안법 제19조 제2항 관련 - 산재예방계획수립(제13조제1항 제1호) - 안전보건관리규정의 작성 및 변경(제2호) - 근로자 안전보건교육(제3호) - 작업환경 측정 관련(제4호) - 근로자 건강진단 관련(제5호) - 중대재해 원인조사 및 재발방지대책(제6호) - 산업재해에 관한 통계의 기록, 유지 관련(제7호) - 안전관리자 및 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한 등에 관한 사항(산업안전보건법 제15조, 제16조) - 안전보건관리규정의 작성, 변경시(산업안전보건법 제21조 제1항) - 안전보건관리조직과 그 직무

		<ul style="list-style-type: none"> - 안전보건교육 - 작업장 안전관리 - 작업장 보건관리 - 사고조사 및 대책수립 - 기타 안전보건에 관한 사항
--	--	---

- 위의 표에서 확인할 수 있듯이, 독일의 종업원평의회는 근로자 안전보건 관련사항에 대해 사업주(또는 사업주 조치사항)에 대한 감독권, 정보권 및 청취권, 입회권 및 자문권 그리고 폭넓은 공동결정권을 갖고 있는 반면, 한국의 산업안전보건위원회는 노동자 안전보건 관련 사항과 관련하여 사업주 또는 사업주 조치사항에 대하여 감독권이 없으며, 독일에 비하여 정보권, 청취권, 입회권, 자문권 및 공동결정권(심의, 의결에 있어서)의 행사 범위가 매우 제한적임을 확인할 수 있음

구분	독일	한국
안전보건위원회/산보위	- 종업원 20인 이상	- 상시 100인 이상 - 유해위험 업종은 50인 이상
종업원평의회/노사협의회	- 5인 이상 사업장	- 30인 이상

- 한국의 사업장 산보위 설치 실태는 전수 조사가 되어 있지 않은 상황이며, 2012년도 ‘산업안전보건 동향조사’에 의하면 전국의 5인 이상 제조업 사업장 121,070개소 중 산안위가 설치되어 있는 사업장은 3.6%, 노사협의회로 대체하는 사업장이 0.6%, 설치되어 있지 않으나 별도로 노사회의를 하는 사업장이 0.4%, 미설치 사업장이 95.45%에 이르고 있음. 이런 현실을 비춰볼 때, 유럽 등의 경험을 기초로 하여 산보위 구성 요건을 낮추기 위한 제도적 보완 등 현실적인 노력이 필요할 것임

- 또한 산보위가 실질적으로 사업장의 안전보건에 있어서 제 기능을 수행하기 위해서는 산보위의 심의, 의결의 권한을 확대하는 것뿐만 아니라 다음과 같은 제반 여건 조성을 위한 노력이 필요함

1) 다양하게 변화된 고용관계를 반영하여 산보위 구성을 실제화 할 수 있도록 해야 함

1. 산업안전보건위원회란?

사업장의 안전과 보건은 사업주와 직원들의 상호 존중과 협력을 통해 얻어지는 것입니다. 특히, 직원들의 적극적 의사 개진과 참여가 사업장의 안전과 보건을 증진시킬 수 있습니다. **산안위는 근로자 위원, 사용자 위원(이하 산안위원이라 함)들이 사업장의 안전과 보건에 관한 중요 사항을 의논하고 결정하기 위한 정기적인 회의를 말합니다.**

4. 산안위를 설치 운영하면 무엇이 좋을까요?

사업장의 위험성을 가장 먼저 감지할 수 있는 사람은 현장 근로자입니다.

위험한 상황에 대해 근로자가 의견을 제시하는 것은 문제를 해결하는 출발점입니다.

산안위는 안전보건의 문제를 발견하고 해결하는 모든 과정에 사업주와 근로자가 공식적인 참여를 보장하는 소통기구입니다.

따라서 산안위를 설치하여 효과적으로 **운영하게 되면** 노사간 공동노력에 의한 산업재해 예방과 이를 통한 생산성 향상 및 직원의 근무 만족도를 높일 수 있습니다.

〈고용노동부, 2014 산업안전보건위원회 매뉴얼 중〉

- 고용노동부는 안전보건에 있어서 당사자인 노동자 참여의 중요성과 이를 실현할 수 있는 체제로 산보위를 강조하고 있음. 이를 강조하는 것에 그치지 않도록 설치 운영이 실질화 될 수 있도록 해 나갈 필요가 있음

- 예시로 제시한 아래 [국민참여 조사위원회 사고조사보고서]에서 권고하고 있는 사항 등을 비춰봤을 때, 위와 같은 권고가 실질적으로 이행될 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 다양한 고용관계에 따라 일하고 있는 노동자들이 당사자 주체로 사업주와 안전보건의 문제에 대해 머리를 맞대고 논의할 수 있도록, 산보위를 구성해 나가도록 제도적으로 보장하는 것이 필수일 것임

- 원청의 하청 노동자에 대한 안전감독 및 보호의무 강화
- 하청 업체의 산업안전보건 역량 강화 지원
- 하청 노동자의 산업안전보건역량 강화
- '산업안전보건 친화적' 원하청 도급계약 체결 의무화
- 노사 참여적 산업안전보건 감독 및 관리 체계 구축 : 산업안전에 관한 원청과 사내협력업체들의 노사협의체 공동 구성과 운영

〈조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회 사고조사보고서 중 안전관리 법제도 개선 제언〉

4. 산안위원들의 전문성이 확보되어야 합니다.

산안위원들에 대한 주기적인 교육을 통해 전문성이 확보되어야 합니다.

산안위에서 심의, 의결해야 할 산업안전보건 관련 문제들은 상당한 전문성을 요구하는 경우가 많습니다. 또한 산업안전보건 관련 기준과 법적 준수 사항도 과학기술의 발달에 따라 변화하기 때문에 항상 최신 정보를 알 수 있도록 해야 합니다.

따라서 산안위원들 모두 주기적인 교육을 통해 전문성이 확보되어야 보다 효과적인 산안위 운영이 가능하며, 불필요한 노사간 오해와 마찰도 줄일 수 있습니다.

1. 산안위 설치준비(1) - 산안위원들에 대한 교육

산안위가 잘 정착되려면 먼저 산안위에 참여하는 산안위원들의 역량강화를 위한 교육이 필요합니다.

산안위원들은 안건을 준비하는 방법, 회의를 잘 운영하는 방법, 그리고 산안법에서 규정한 사업주 의무 규정을 숙지하고 충분히 이해하고 있어야 합니다.

산안위원들이 필수적으로 알아야 할 교육내용은 다음과 같습니다.

산안위원 필수적인 교육내용 산업안전보건위원회의 책임과 권한 산업안전보건법 위험요인을 확인하고 관리하는 방법 위험성 평가 및 개선방법 안전진단 및 현장점검 기법 사고조사 방법론 커뮤니케이션 방법론

<고용노동부, 2014 산업안전보건위원회 매뉴얼 중>

- 산보위가 제 기능을 하기 위해서는 산보위원들의 역량 강화가 필수적임. 역량강화의 필요성은 고용노동부에서도 강조하고 있는 것

- 산보위원들이 회의에 형식적으로 참여하는 것이 아닌, 실질적인 역할을 하기 위해서는 일정한 전문성을 확보할 수 있도록 역량강화를 뒷받침할 수 있어야 하며, 사업주가 이에 대한 교육비용

제공 등 전폭적인 지원을 할 수 있도록 해야 할 것임.

3) 산보위원 유급 활동시간 전면 보장

3. 산안위원들의 활동 시간이 보장되어야 합니다.

산안위원들의 유급 활동시간이 보장되어야 합니다.

산안위원들이 보장받아야 할 유급 활동시간에는 회의 참석 시간 외에도, 사전 안전 준비시간 및 회의 준비시간까지 고려되어야 합니다.

산안위가 효과적으로 운영되고 있는 사업장들의 공통된 점이 산안위원들의 회의 준비 및 참석 시간이 유급 활동시간으로 철저히 보장받고 있다는 점입니다.

운영규정을 작성시 실질적인 산안위원들의 유급 활동시간 보장과 관련된 규정을 명시하고 지켜지도록 해야 합니다.

〈고용노동부, 2014 산업안전보건위원회 매뉴얼 중〉

- 또한 산보위에서 다루고 있는 최소한의 심의, 의결 사항을 논의하기 위해서뿐만 아니라 작업자들의 의견취합, 일상적인 안전보건 점검 활동 등을 위해서는 산보위원들의 유급 활동시간이 전면적으로 보장되어야 함

- 이에 대해서는 기존의 노동조합 활동을 위한 타임오프 규정과는 별도로 보장할 필요가 있음

4) 산보위 설치 및 운영에 대한 관리감독 규정 강화

- 〈고용노동부, 2014 산업안전보건위원회 매뉴얼〉에는 20개 문항에 각 5점 척도로 산보위 평가를 위한 체크리스트를 제공하고 있음

- 이러한 체크리스트가 실질적인 힘을 발휘할 수 있도록 해나가야 할 필요가 있음

1	회사대표가 산업안전보건위원회에 참여하고 있습니까?				
2	노동조합 대표가 산업안전보건위원회에 참여하고 있습니까?				
3	산업안전보건위원회는 분기마다 빠지지 않고 정례적으로 개최됩니까?				
4	산업안전보건위원의 활동은 충분히 보장되며 유급입니까?				
5	산업안전보건위원의 활동은 타임오프를 적용하지 않고, 별도의 활동시간을 보장합니까?				
6	산업안전보건위원은 별도의 교육을 받습니까?				
7	산업안전보건위원이 외부 교육프로그램 중에서 필요하다고 요청할 경우 교육을 받게 지원을 잘 해줍니까?				
8	산업안전보건위원회에 필요한 정보를 노동자 위원이 요청할 경우 회사는 잘 제공하는 편입니까?				
9	현장의 문제를 조사하기 위하여 필요한 경우 전문가의 지원을 받을 수 있습니까?				
10	직원들은 산업안전보건위원들에게 적극적으로 안전을 제기합니까?				
11	산업안전보건위원회 안전을 조율하기 위한 실무회의가 열리고 있어 본회의에서 효과적으로 안전을 다루도록 하고 있습니까?				
12	비용이 발생하는 사안에 대해서도 적극적으로 안전으로 상정합니까?				
13	산업안전보건위원회의 안전은 잘 의결됩니까?				
14	비용이 발생하는 안전도 잘 의결됩니까?				
15	산업안전보건위원회에서 의결이 안되는 안전에 대해 중재절차가 있습니까?				
16	산업안전보건위원회에서 의결된 사항은 점검됩니까?				
17	산업안전보건위원회에서 의결된 사항은 잘 집행됩니까?				
18	직원들은 산업안전보건위원회를 신뢰하고, 중요한 회의기구로 인정하고 있습니까?				
19	산업안전보건위원회 회의록은 신속히 작성되어 노사위원들의 검토를 받습니까?				
20	산업안전보건위원회 회의결과(회의록 또는 안전별 결과요약)는 전 직원에게 공개됩니까?				

<고용노동부, 2014 산업안전보건위원회 매뉴얼 중>

- 현재 산업안전보건법에서는 산안위 설치·운영 여부(법 제19조 제1항)와 심의, 의결 사항에 대한 성실 이행 여부(법 제19조 5항)에 대한 벌칙 규정(과태료500만원)이 있음
- 현재의 관리감독을 위한 과태료 부과 기준은 산안위의 설치와 회의 개최 여부에 초점을 두고 있으며, 산안위의 운영 측면에대한 벌칙 규정은 미비한 현실에 있음
- 또한 산업안전보건법 19조2항에서 열거한 안전을 상정하지 않고 사측이 일방 실행해도 별다른 제재가 없음. 이런 상황이기 때문에 아예 안전 상정을 하지 않고, 사측 임의대로 안전보건교육·작업환경 측정 같은 작업환경 점검과 개선, 건강진단, 산재 원인조사와 재발방지 대책을 수립·실행

해 노측의 심의·의결권을 원칙적으로 봉쇄하는 경우가 발생하기도 하였음

3-2. 명예산업안전감독관의 실질적인 권한 확보

- 명예산업안전감독관 제도는 안전문화정착에 근로자를 참여시키기 위한 방안으로 1995년 7월 처음 노동부 행정지침으로 도입되었고, 1996년 12월 산업안전보건법 개정시 신설된 제61조의2(명예산업안전감독관제도)에 의하여 비로소 법제화되며, 지속적으로 관련법이 개정되어 왔음

- 도입의 핵심은 후진국 수준을 벗어나지 못하고 있는 우리나라의 산업재해 수준을 개선하기 위한 여러 가지 대책을 강구 중 노동자의 적극적 참여를 유도하는 산업재해예방시스템으로서 명예 산업안전감독관 제도를 도입하게 된 것. 산업재해예방활동에 근로자들의 직접, 적극적 참여를 유도함으로써 노사가 함께 책임지는 자율적, 협력적 산재예방체제를 구축하고자 하는 것

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 입회3. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여4. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고5. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의9. 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무 |
|---|

- 그러나 명예산업안전감독관의 산재예방활동에의 참여규정(산안법 제61조의2)은 명예산업안전감독관의 위촉 자체가 의무적인 것이 아니라 임의적인 것(“위촉할 수 있다.”)이라는 한계도 가지고 있음

- 또한 일부에서는 현장에서 사측이 일방적으로 명예산업안전감독관을 위촉하여 노동자의 의견을 대변하기 보다는 사측의 관리통제 영역에서의 역할을 대신하고 있기도 함

- 2017년 기준 근로감독관 정원은 1,282명, 2018년 300명 증원 계획 발표 등(산업안전감독관 500명 규모)을 했으나 여전히 부족한 상황에서, 명예산업안전감독관 활성화는 노동재해 예방에 있어서 매우 중요함. 따라서 아래와 같은 제도개선 등 제반 여건 마련을 위한 노력이 필요할 것임

1) 위촉대상 사업장 규모 확대

위촉대상에 있어 ‘산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자’로 제한하고 있어, 30인 미만 소규모 사업장의 안전보건관리 역량의 취약과 산업재해 발생이 더욱 빈번한 현재 상황에서 명예산업안전감독관 위촉대상 사업장 규모를 확대할 필요가 있음

2) 사외 명예산업감독관의 사업장 출입권한 보장

- 지역 명예산업안전감독관을 활성화하여 이러한 현실적 제약을 극복해 나가는 것이 필요하며, 무엇보다 지역 명예산업안전감독관의 타사업장 출입권한을 보장할 필요가 있음. 명예산업안전감독관 운영규정에 있는 사업장 출입을 제한을 아래와 같이 변경할 필요가 있음

제3조(명예감독관의 업무) ① 명예감독관의 업무범위는 「산업안전보건법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제45조의2제2항의 규정에 따르되, 사업장과 명예감독관의 해당 사업장에 대한 출입은 당해 사업주의 승인이 있는 경우에 한정한다.
⇒ ① 명예감독관의 업무범위는 「산업안전보건법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제45조의2제2항의 규정에 따르되, 사업장의 명예감독관의 해당 사업장에 대한 출입은 합당한 사유가 있을 경우에는 출입을 가능하도록 한다. ② 합당한 사유라 함은 중대재해가 발생했거나 산업안전보건법을 위반한 경우로 본다.

제11조(사업장지도 등) ② 명예감독관이 소속 사업장의 법령위반 사실에 대하여 지방고용노동관서에 신고한 때에는 지방고용노동관서의 장은 이를 신속히 처리하여야 한다.
⇒ ② 명예감독관이 소속 사업장의 법령위반 사실에 대하여 지방고용노동관서와 지역협의회에 신고한 때에는 지방고용노동관서의 장은 이를 신속히 처리하여야 하며, 지역 명예감독관의 사업장 출입을 허용하여야 한다.

- 특히, 다른 어떤 경우에 앞서 중대재해가 발생한 경우는 총체적인 안전보건관리의 취약함이 그대로 드러난 것이며, 최근 산업재해가 사업장 수준을 넘어 지역사회에 영향을 줄 수 있을 정도로 규모가 커지고 있는 만큼 지역차원의 안전보건 역량이라고 할 수 있는 지역명감이 해당 사업장의 안전보건의 문제에 대해 개입할 수 있도록 우선적으로 보장해야 할 것임

3) 지역명예산업안전감독관 협의회의 활성화를 통한 역량강화

- 명예산업안전감독관의 역량 강화를 위해서는 사업장을 넘어서는 경험을 축적해 나갈 필요가 있음. 이를 위해서는 지역차원의 협의회를 활성화하고, 이에 대한 실질적인 지원이 뒷받침 될 수 있도록 해야 할 것임

4. 산업안전보건법 적용제외 삭제 - 산업안전보건법 전면 적용

- 작년 하반기 산안법 전부 개정으로 산안법의 보호대상이 ‘근로자’에서 ‘노무를 제공하는 자’로 확대됐지만, 여전히 문제가 있음

- 단적으로 산업안전보건법 3조는 “이 법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하지만 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려해 대통령령으로 정하는 사업에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다”고 규정하고 있음. 문제는 이 규정에 의해 산업안전보건법 적용이 제외되는 업종이 상당히 많다는 것. 위험성이 큰 화학물질을 취급하고, 안전사고 위험이 높은 직업에 종사하는 노동자들이 산업안전보건법 적용범위에서 제외되고 있음

- 화재를 진압할 때 온갖 화학물질에 노출될 위험이 높고 무거운 장비를 들고 이동하기에 근골격계질환 위험에 시달리며 여러 안전 위험이 일상화돼 있는 소방공무원, 대중교통 이동이 많은 현장에서 미세먼지를 마시며 일해야 하는 교통경찰, 특성화고에서 자동차 정비를 가르치고 용접·도장 등을 가르치며 일상적으로 화학물질에 노출되는 교사, 최근 장시간 노동과 사고로 안전보건 사각지대에 놓인 사실이 확인된 집배노동자, 건물청소, 야간 당직, 시설관리, 과학실험, 특수교육 등 교육서비스 업종의 노동자들이 그들임

- 이를 위해서는 무엇보다 아래와 같이 적용제외 규정을 삭제할 필요가 있음

1) 규모에 따른 적용 제외 규정 폐지 필요성

- 산업안전보건법 적용 제외는 업종 및 규모에 따라 이루어지고 있음

근로자의 안전과 보건 문제는 근로를 제공할 수 있는 신체적·정신적 기초를 이루기 때문에 영세한 사용자에게 고용되었다는 이유만으로 그 보호수준이 그렇지 아니한 사용자에게 고용된 근로자보다 낮을 수 있다는 설명이 타당하다고 보기는 어렵다.

(전형배, 2018, 중소기업 사업장 안전관리법제와 안전하고 건강하게 일할 권리)

- 산재가 대부분 소규모 사업장에서 발생하고 있어, 오히려 더 위험하고 열악한 사업장의 노동자들이 산업안전보건 관리감독으로부터 소외되는 역진적 결과를 낳고 있음. 따라서 영세한 사업주에게는 적용 제외가 아니라, 안전보건조치를 할 수 있도록 하는 지원과 감독이 필요함

- 안전보건관리자 선임 등 소규모 사업장에서 이행하기 어려운 항목에 대해서 근로자건강센터 등 공공기관에서 대행, 위탁하는 방안을 모색하여 공적 영역의 산업안전보건서비스를 강화하도록 보완이 필요함

2) 중복 규제 회피 조항 폐지 필요성

- 「광산안전법」, 「원자력안전법」, 「항공안전법」, 「선박안전법」 등은 적용 대상을 제외하

는 것은 중복 규제 회피를 위한 것이라고 하나, 실제로 노동자 건강 문제의 사각지대가 발생하고 있음

- 예를 들어, 선박안전법의 안전교육은 '위험물 안전운송 교육'이며, 원자력안전법의 안전교육은 방사선장해방지와 관련된 교육으로 제한됨. 해당 법의 적용을 받는 노동자의 경우에도 안전보건 교육을 실시하도록 하는 것이 필요함

특별한 중복되는 조항에 대해서만, 해당 규정에서 따로 제외하는 것이 맞음

3) 업종에 따른 적용 제외 조항 폐지 필요성

- 사무직 노동자만 사용하는 경우, 제2장 안전보건관리체제, 제3장 안전보건관리규정을 모두 적용 제외하는 것은 과도함. 이는 안전사고 예방 중심의 한계로, 정신적·사회적 건강보다 신체적 건강 중심으로 사고하던 30년 전의 산업안전보건 패러다임에 따른 조항이라고 할 수 있음

- 사무직 노동자들의 경우 혹은 공공행정 노동자의 경우에도 장시간 노동, 일터 괴롭힘, 감정노동, 근골격계질환 등 다양한 노동안전보건문제에 노출되며, 당연히 이 문제들을 다루기 위한 산업안전보건위원회 등 안전보건체계가 필요함

- 교육서비스업(청소년 수련시설 운영업은 제외한다)의 경우 교사 건강, 학교 비정규직 노동자 건강 등 다양한 문제가 수면 위로 올라오고 있으며, 이를 다루기 위한 체계가 필요함

- 국제 및 외국기관의 경우에도 국내에서 사업이 이루어진다면 적용하는 것이 맞음. 국방과 같은 경우에도 특별한 이유에 따라 제외해야 할 항목이 있다면 해당 규정에서 따로 제외하는 것이 맞음

5. 근로자 대표의 문제

- 산업안전보건법 정의에 따르면, "근로자대표"란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

- 근로자대표에게 안전보건에 있어서 거의 모든 권한이 집중되어 있으나, 근로자대표가 산업안전보건법에 용어정의만 있을 뿐 선출방법·절차를 규정하고 있지 않음. 근로자대표가 아예 정해 있지 않거나 정하고 있더라도 감독 대비용으로 급하게 정하고 있는 등 문제가 있음

- ‘근로자대표’ 제도가 1997년 경제위기 속에서 도입된 제도라는 점을 들어, 취업규칙 등을 사용자 입맛에 따라 손쉽게 변경하기 위해 도입된 제도라고 비판하는 법률전문가들의 목소리도 존재하고 있음

- 원하청 구조가 있는 경우, 근로자대표를 원청의 근로자대표로 현실적으로 한정짓고 있는 문제도 발생하여, 더불어 단일노조가 아닌 복수노조가 구성되어 있는 경우 안전보건관리체계의 참가를 포함하여, 안전보건 자료의 정보 제공 요구 등에 있어서도 배제되고 있는 현실이 존재함

- 안전보건문제는 노동자 개인에게 가장 큰 문제가 발생하고 있으므로, 노동자 개인이 당사자이자 주체로 참여할 수 있는 현실적인 방안을 마련해 나가야 할 것임. 작업환경측정, 건강검진, 근골유해요인조사, 위험성평가 등에 대한 설명회 요구 및 참가에 적극적인 권한을 부여할 수 있는 제도개선 방안이 모색될 필요가 있음.

6. 작업중지권의 문제

- 개정 산안법은 노동자의 작업중지권을 명확히 했다는 측면의 긍정성이 있음. 그러나 통상 작업중지가 발생하는 경우는 사고의 여파가 개별 노동자에게 한정되지 않고, 다수의 노동자에게 영향을 줄 수 있어, 노동조합, 노동자측 산보위원, 명예산업안전감독관에게 작업중지권이 명확히 주어져야 예방적 기능을 강화할 수 있을 것임. 이에 대한 제도정비도 반드시 필요할 것임.

산업보건 30년
직업환경의학 의사의 역할

특수건강진단의 역사와 미래

김대성(직업환경의학과 전문의)

특수건강진단제도 변천

특수건강진단제도 연혁(1)

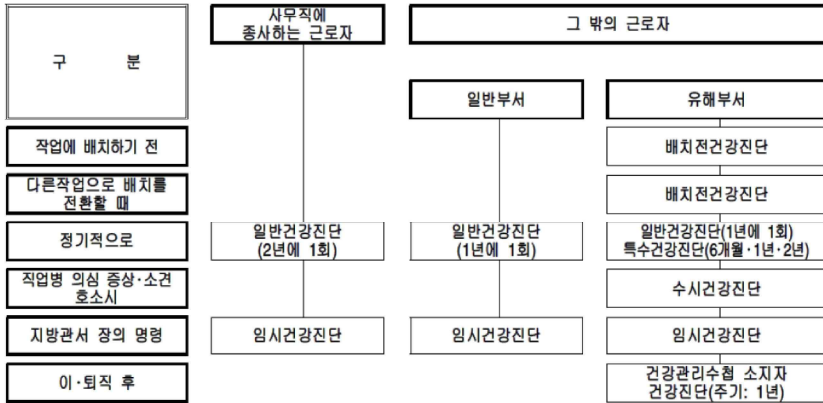
- 1953년 근로자 건강진단제도 도입(근로기준법)
- 1963년 근로보건관리규정 제정
 - 건강진단의 종류, 대상, 주기, 항목 등 규정
- 1972년 특수건강진단제도 실시
- 1981년 산업안전보건법 제정
 - 5인 이상 사업장에 건강진단 의무 부여
- 1983년 근로자 건강진단 실시규정(예규) 제정
 - 특수건강진단 지역지정제도 도입
- 1989년 유해물질 취급근로자 년 2회 특수검진 실시
- 1992년 근로자 건강진단 실시기준(고시) 제정
- 1995년 일반건강진단 비용을 건강보험공단에서 부담
 - 제조·사용허가 유해물질 취급 5인 미만 사업장 특수검진 적용
- 1997년 특수검진 대상자 확대

특수건강진단제도 연혁(2)

- 2000년 배치전건강진단, 수시건강진단 신설(1999년 개정)
 - 배치후 첫번째건강진단(1월-6월 이내), 검진주기조정(6월-2년)
 - 주기단축 규정 신설, 업무수행의 적합여부 평가 추가
 - 특수건강진단방법 및 건강관리기준(고시)을 근로자건강진단실무지침으로 조정
- 2006년 채용시 건강진단 폐지 및 배치전건강진단 보고의무 폐지
 - 특수건강진단대상 유해인자 확대(120종→177종)
- 2008년 특수건강진단기관 책임의사를 직업환경의학전문의로 제한
- 2009년 특수건강진단 검사항목을 표적장기별로 개편
 - 개인정보 보호를 위하여 사업주에게 결과표, 사후관리소견서만 제공
 - 특수건강진단기관의 정도관리(고시)
- 2013년 특수건강진단기관 기관평가(2년 주기)
- 2014년 야간작업종사자 특수건강진단 실시 확대('14~'16)

건강진단 종류

< 근로자건강진단 종류별 대상, 시기 및 주기 비교 >



기타 : 종합건강진단(검진) - 개인부담 또는 회사의 복지차원 채용시 건강진단 → 폐지

특수건강진단 대상 유해인자

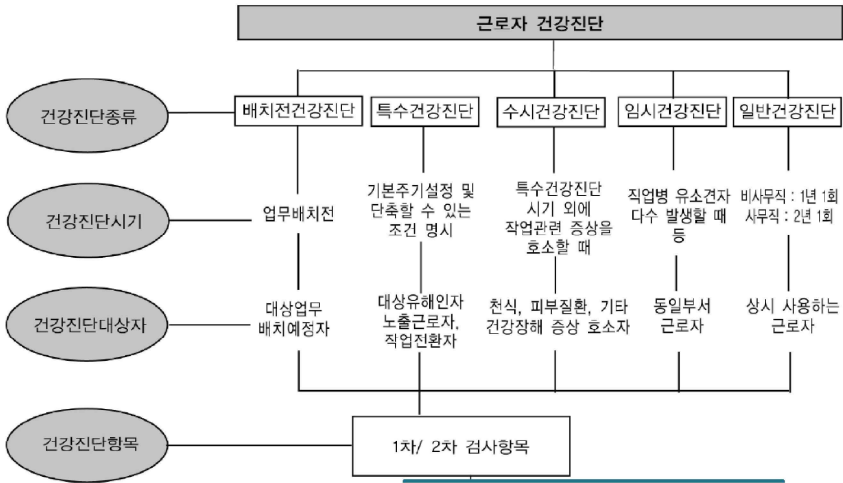
< 특수건강진단 대상 유해인자(시행규칙 제98조제2호) >

특수건강진단 대상 유해인자		분류	종류	측정
1	유기화합물	화학적 인자	108종	113
2	금속류	화학적 인자	19종	23
3	산 및 알칼리류	화학적 인자	8종	17
4	가스상태 물질류	화학적 인자	14종	15
5	시행령 제30조의 규정에 따른 허가대상물질	화학적 인자	12종	12
6	금속가공유	화학적 인자	1종	1
7	분진	분진	7종	7
8	물리적 인자	물리적 인자	8종	2
9	야간작업	야간작업	2종	0
			179종	190

2017년 변경- 석면 ↔ 분진

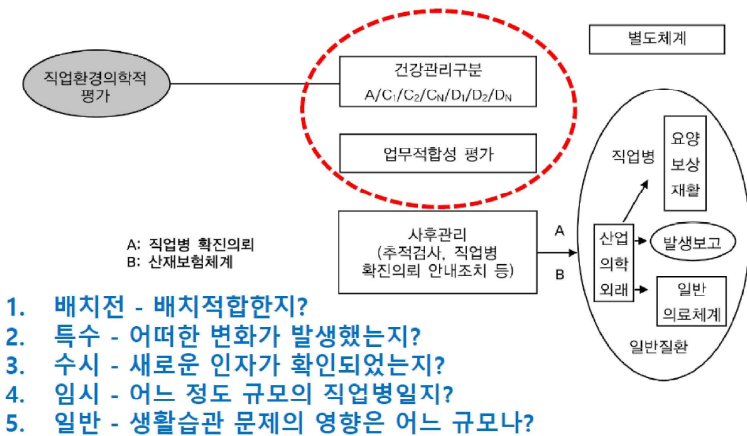
출처: 김용규, 특수건강진단의 현재와 미래. 2017 전공의연수강좌

특수건강진단 흐름(1)



특수건강진단 흐름(2)

사후관리를 위한 절차



출처: 김용규, 특수건강진단의 현재와 미래. 2017 전공의연수강좌

특수건강진단기관 현황 (2019년 2월 기준)

특수건강진단기관 : 235개소

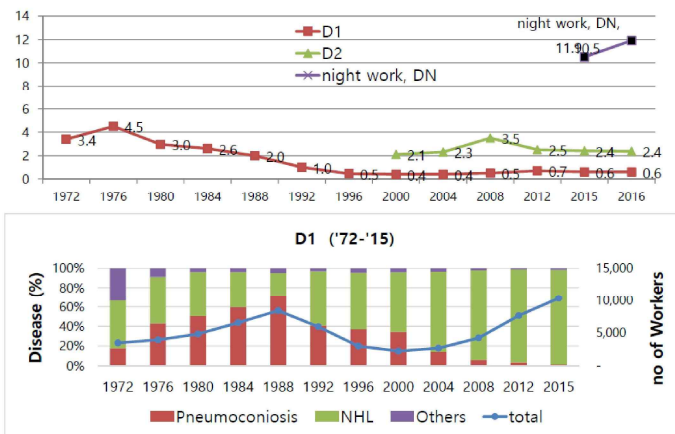
야간작업 특수건강진단기관 : 64개소

총 299개 기관

특수건강진단결과('72-'16)

□ '96이후 D1 진단은 검진자의 0.5% 내외

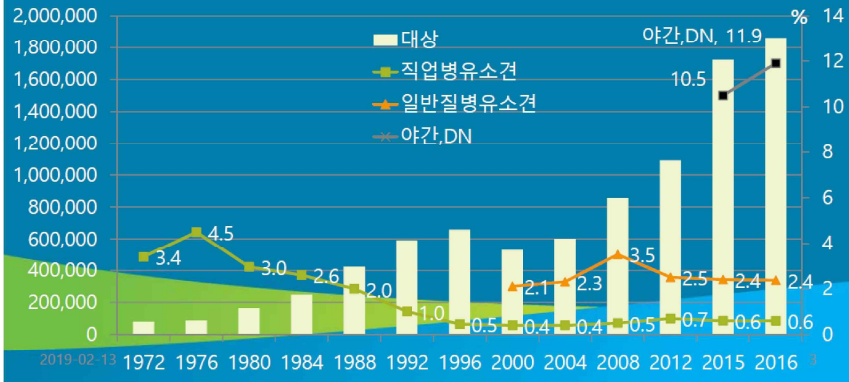
□ '15년 D1의 97%는 소음성난청



출처: 김은아. 직업병 30년-최근 직업병 터닝포인트. 2018

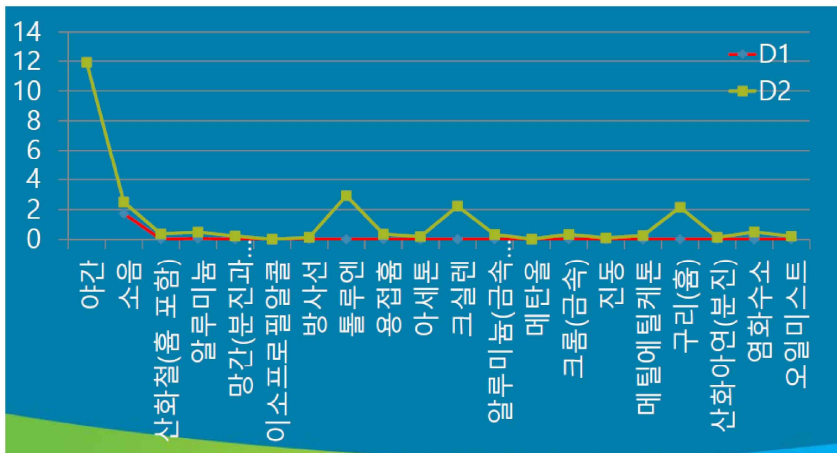
특수건강진단결과('72-'16)

- D1, 1% 이하 / D2, 2-4%
- DN 10-11 %



출처: 김은아. 2016년 야간특수건강진단 결과 발표. 2017

유해인자별 특수건강진단결과('16)



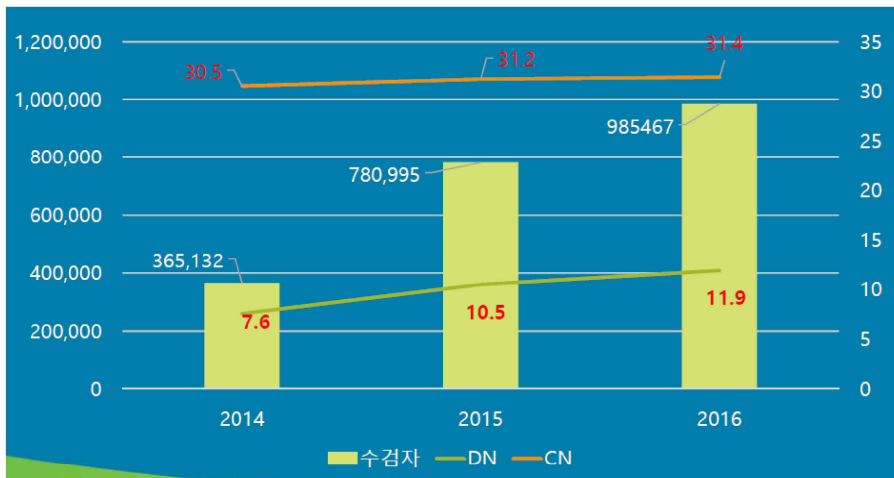
야간: Dn * 출처: 김은아, 2016년 야간특수건강진단 결과 발표, 2017

특수건강진단결과('17)

연도	구분	인원(명)	직업병 유소견자 (D1, 명)	직업병 유소견율 (%)	직업병 요관찰자 (C1, 명)	직업병 요관찰율 (%)
2017	특수 검진자	2,023,574	12,000	0.59	136,150	6.7
	야간 작업자	1,049,195	147,770	14.1	338,312	32.2
2016	특수 검진자	1,976,545	11,694	0.59	140,192	7.1
	야간 작업자	1,015,965	122,109	12.0	319,769	31.5

출처: 고용노동부, 2017년도 근로자 건강진단 실시결과. 2018

야간작업종사자 검진('14-'16)

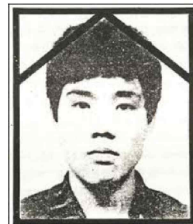


출처: 김은아, 2016년 야간특수건강진단 결과 발표, 2017

집단발생 직업병 사례

수은중독 사례(문송면)

- 중학 졸업 직전 (15세)에 온도계/압력계 제조업체인 협성계공 87.12월 입사
- 도장, 신나세척, 온도계 수은 주입
- 한달 경 몸살기운과 두통, 병의원 수 차례 방문, 원인 규명 못하고 두 달 경 휴직
- 88년 2월 중순 경련
- 서울대 방문 응급실 당직의 "환자 직업이 무엇입니까? / 소아과 전원, 생체시료검사 후 확진
- 88년 7월 사망 (수은중독, 유기용제 중독)



(김은아. 직업성 신경계질환의 이해. 2018년, 재인용)

수은중독 사례(문송면)



(김은아. 직업성 신경계질환의 이해. 2018년, 재인용)

1988년 7월 15세 소년인 문송면 군이 수은중독으로 사망하면서 직업병에 대한 사회적 관심이 고조되었다. (출처: 경향신문)



수은 중독

형광등 제조
체온계 제조
살충제 제조

1988년 문송면사건
1989년 유일계량기 집단 수은중독사건
1990년대 형광등 제조업체의 수은중독
2000년 폐기물재생업체의 집단수은중독



불임작업 후
혼합물에서 용과
슬러지를 제거하기
위해 물속에 담양 모습



수은과 은
혼합물에서 천으로
슬러지를 제거하는
과정



물속에 수은과 은
혼합물을 넣어 놓은
모습



수은과 은 혼합물을
가열하여 분리하는
장치

수은 중독사례의 교훈

- 수은의 물리화학적 특성
 - 실온상태에서 액상으로 기화하기 쉬운 금속 (증기압이 낮아 기화되기 쉬워 고농도에 노출될 가능성이 높다.)
- 중추신경계 증상이 특징이므로 조기 증상을 확인하기 어려워 만성중독 위험이 커진다.
- 노동자에게 유해인자의 안전보건정보 제공 및 관리체계가 없었고 열악한 노동조건이 그 원인이다.

카드뮴중독 사례(1)

1988년 3월 24일 오전 8시 30분 K씨(남, 47세, 아연용융도금업체인 K상사 도금반 근무)는 아침에 안면감각의 이상과 어지럼증(간호일지에는 어제 과음후 새벽에 전신무력증이 있어 내원하였음이라고 기술)으로 부천시 소재 대성병원 응급실로 내원하였다. 내원후 10분경 환자는 가면상태로 되면서 좌측 상, 하지의 운동장애와 언어장애가 나타났으며 혈압은 190/110-180/110이었다. 월 7일 “G임상검사소”에서 발부된 혈청내카드뮴 함량이 249 μ g/1(참고치: 20 μ g/1), 뇨중카드뮴 함량이 100 μ g/1(참고치: 100 μ g/1)의 임상검사보고서

카드뮴 중독

1988 아연용융도금업
신부전으로 사망

카드뮴제련업

용접공

PVC안정제

니카드배터리 재생업

■ 단백질 - 만성신부전

■ 혈중 카드뮴농도

■ 요중 카드뮴농도



1990년 용접공의 카드뮴 중독(2)

- 플라스틱 분쇄기 제조업체
 - ◆ 10개월간 용접작업
 - ◆ 23-25% 카드뮴 함유된 용접봉 사용
- 생물학적 모니터링
 - ◆ 1991.3. 혈중 카드뮴 64.5 ug/L, 요중 5.65 ug/L
 - ◆ 1993.11. 혈중 카드뮴 4 ug/L, 요중 0.4 ug/L이하
- 증상
 - ◆ 다발성 근육통, 근관절통, 요통, 기침, 속쓰림
 - ◆ 요단백 - 없음
- 산재
 - ◆ 최초 불승인 - 법원 소송으로 인정
 - ◆ 2000년에도 계속 진료

(강성규. 직업병조사의 태동과 공공관의 역할. 2018. 재인용)

카드뮴중독 사례(2)

연암뉴스
의료기관 중금속 측정치 달라 혼선

기사등록 1990-12-20 09:09 스톱 공유하기 댓글

👍 👎 🗨️ 📄 📄 📄 📄

(蔚山 = 蔚山) 직업병 유소견자에 대한 검진의료기관간에 중금속 측정치가 크게 다른 것으로 나타나 노동부의 직업병 판정에 혼선을 빚고 있다.

28일 蔚山지방노동사무소에 따르면 蔚山군 蔚山공단의 高麗아연에 근무하다 카드뮴 중독증세를 호소하는 송상수씨(30)도 근래 2명의 정밀건강진단을 받은 3개의 의료기관에 추경한 혈중 및 요중 카드뮴 농도가 큰 차이를 보여 다시 蔚山 蔚山병원에 정밀검진을 의뢰기도 했다는 것.

高麗아연 제련부에 근무한 송씨는 지난 9월 운전장외에 부역병행해서 1차정밀검진을 받은 결과 혈중카드뮴 0.05ug/L로 직업병 인정기준 1ug/L에 크게 못 미치는 것으로 나타났다.

그러나 지난 11월20일과 지난 12월 10일에 蔚山 蔚山병원과 東亞大 무안병원에서 실시한 2-2차 검진에서는 각각 7.5ug/L, 20.1ug/L의 검출했다.

요중 카드뮴 농도도 1차검진에서 35.4ug/L가 검출했으나 2차 검진에서는 1%20ug/L, 30.5ug/L로 나타난 검진결과에 따라 최고 4배까지 차이를 보였다.

송씨와 같은 부서에서 3시간에 걸친 근무한 송형준씨(35)는 혈중카드뮴 1차검진에서 0.2 ug/L로 나타났는데 비해 2차 검진에서 38.3, 16.4ug/L의 검출되으며 요중 농도도 인체기준치 10ug/L 보다 6%를 초과한 18.5ug/L에서 68.9ug/L, 22.8ug/L로 차이를 보였다.

연암뉴스
카드뮴의사중 퇴직자 3차 정밀심의로

기사등록 1990-02-21 11:18 스톱 공유하기 댓글

👍 👎 🗨️ 📄 📄 📄 📄

(蔚山 = 蔚山) 지난해 7월 국내최소로 카드뮴 중독증세를 보였던 蔚山공단내 高麗아연 퇴직근로자 沈文賢씨(27세)에 대한 카드뮴 중독여부를 가리기 위해 노동부가 3차 정밀심의를 갖기로 했다.

그일 蔚山지방노동사무소에 따르면 지난 19일 열린 노동부 직업병 판정위원회 2차심의에서 沈씨의 뇌파검사도 임상상과는 이상이 없으나 몸에 나타난 안검홍반이 카드뮴중독에 의한 것인지를 끝내 밝혀내지 못해 沈씨에 대한 정밀검검진과 근무했던 작업장의 환경 및 측정방법 최종판결을 내리기로 했다.

沈씨는 지난 88년 10월부터 납과 카드뮴 스테일인산을 혼합, 분쇄한 뒤 농약원료 및 PVC인장제를 만드는 高麗아연 분쇄장에서 1년9개월동안 근무했는데 지난 88년 1월부터 온몸에 증상만한 붉은안검이 생기고 심한 두통과 현기증이 일어 마르고 검을 들 수 없을 정도로 무기력증세를 보여 휴직계를 제출 88년 6월9일 퇴사했다.

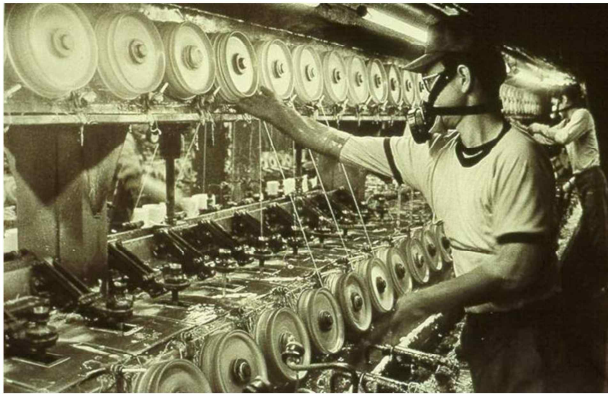
그뒤 沈씨는 고려환경의학연구소, 동해산업안전보건센터 등에서 카드뮴의사중으로 판명됐으나 지난해 9월 노동부 직업병 판정심의위원회에서 沈씨에 대한 의료기관의 임상결과와는 카드뮴 중독여부를 밝혀내지 못했다고 판단, 내과들의 진단소견을 보완한 뒤 2차 심의를 하기로 했으나 2차심의를에서 밝혀내지 못해 재검진을 실시하기로 했다.

(강성규. 직업병조사의 태동과 공공관의 역할. 2018. 재인용)

카드뮴 중독 사례(3)

'16.12월 인천 소재 금속절삭기계 부품을 생산하는 사업장에서 카드뮴이 함유된 용접봉을 이용하여 은뱀 용접작업을 하는 근로자 3명이 용접시 발생한 카드뮴(흠)에 장기간 노출되어 신장손상이 발생한 것으로 판단됩니다.

우리나라 유일한 인건사 제조업체였던 원진레이온의 방사와 전경



원진레이온의 설비는 1994년 중국 동북부 공업도시인 단동에 위치한 화학섬유공사로 매각되었다. (출처 : 한겨레신문)

이황화탄소의 특징

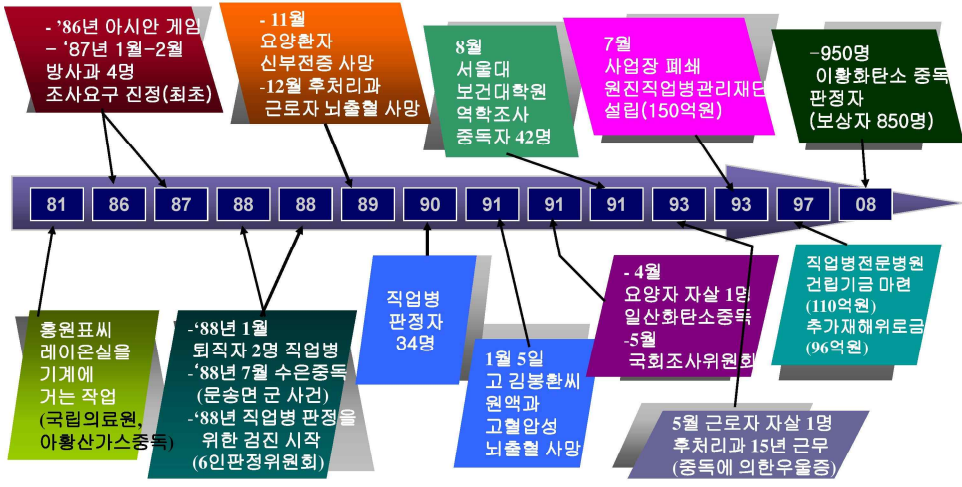
- 무색 또는 담황색 액체
- 상온에서 휘발할 수 있으며 공기보다 2.67배 무거움
- 상업적 이용
살충제, 네오프렌 시멘트, 곡물 훈증제, 셀로판지 원료,
비스코스 레이온 고무의 가황처리에 사용
- 레이온 설비 전파 : 1960년대 미국→중남미, 일본→한국
1994년 한국→중국

이황화탄소 중독증의 특징

- 만성 노출로 중추신경장해(무력감, 전신 통증, 우울증)
- 말초신경장해(하지 감각소실, 보행장애)
- 허혈성심장질환 및 뇌혈관질환(동맥경화증)
- 신부전증
- 망막혈관질환(시신경염, 망막정맥류)
- 유럽의 중독사례 : 중추신경질환, 말초신경질환을 주로 발생, 허혈성심장질환의 사망률 증가
- 일본의 중독사례 : 망막혈관 손상이 많이 발생
- 우리나라 중독사례 : 신부전증, 고혈압 및 뇌혈관질환
- 연령증가에 따른 만성퇴행성질환과 비슷한 경과

이황화탄소 중독증환자 발생 경과

시간흐름 :



김대성. 원진레이온 이황화탄소중독 발생 20년을 되돌아보며. 2010.

1991년 1월 5일, 원진레이온 원액2과에서 5년 9개월 근무 후 퇴사한 김봉한씨가 직업병 요양신청을 요구하다 사망한 사건이 발생하였다.



출처 : 민주화운동기념사업회

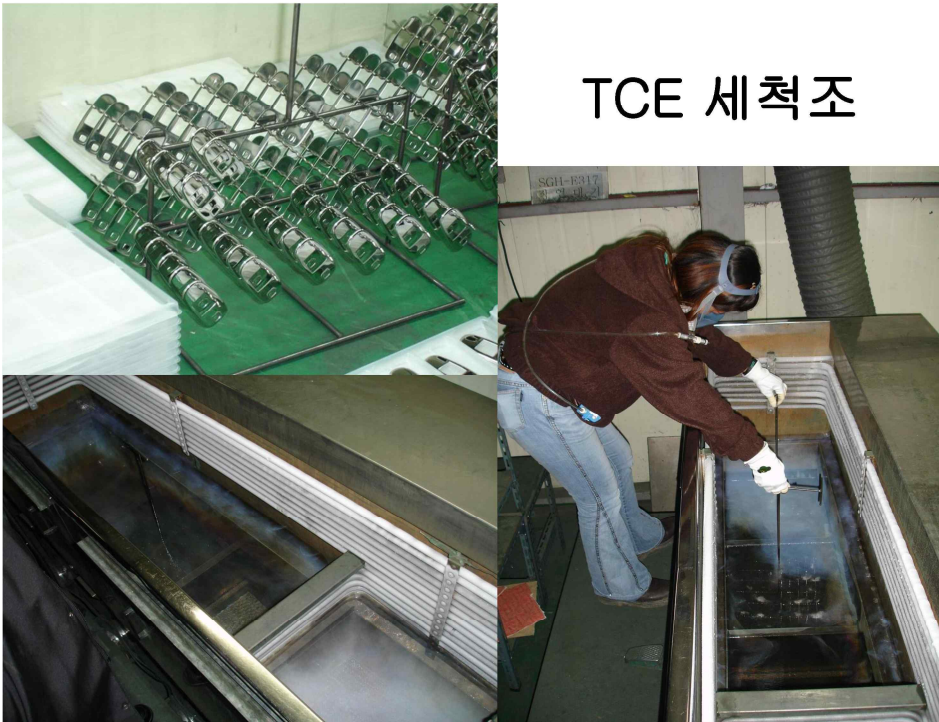
이황화탄소중독증 직업병자수 및 보상비용

- 1989년 이전 35명
- 1990년 34명
- 1991년 25명
- 1992년 113명
 - * 1992년말까지 보상금(산재보상 포함)
 - 회사보상금 107억원, 손해배상금 50억원
 - 1993년 5월 당시 1인당 평균지급액 2억 6,100만원
 - 1993년 이후 보상액(예상) 추계 : 582억원
- 2008년말까지 업무상질병자수 950명
 - 보상자 850명
 - 1993년 7월 회사 폐쇄로 이후 산재보험료 납부 없음
 - 2000년-2008년까지 지급액 2,118억원(582억원 대비 3.6배)

트리클로로에틸렌에 의한 피부질환 (스티븐슨 존슨증후군) 사례

- 환 자 : 여, 24세, 필리핀 인
- 주 소 : 피부 박탈을 동반한 전신의 피부 발진 및 소양증, 기침
- 2005년 10월 핸드폰의 금속 외장부품을 광택 연마, TCE 세척, 선별검사 및 포장하는 소규모 사업장에서 일을 시작
- 임상경과
 - ◆ 업무를 시작 35일 후 귀 뒤 부위와 허벅지 발진이 발생
 - ◆ 전신으로 발진 및 소양증이 번지고 상체에서부터 표피가 벗겨지는 증상 및 기침 어지럼증 동반
 - ◆ 기침, 가래, 인후 통 지속
 - ◆ 고열과 황달증상 발생하고 간 기능 저하소견
 - ◆ 간 기능의 악화로 인한 간부전으로 사망
- 과거 예방접종, 약물 복용력 없음

TCE 세척조



임상경과

- 수포형 피부병변은 진행되면 미란(erosions)이 생기고 가피 (pseudomembrane)가 형성



트리클로로에틸렌 중독사례의 교훈

- 이주노동자의 건강 문제
- 급성 중독인가, 만성 중독인가
- 위험성을 알려주는 정보체계가 없었다.
- 측정결과의 신뢰성 문제
- 소규모사업장 안전보건관리체계가 없었다.

타이어제조업 노동자의 심장성 돌연사

□ 발단

- '06년 5월 -'07'년 9월
- 심장질환 7명 (돌연사 6, 심근병증 1), 폐암 2, 명, 뇌수막종양 1명, 간세포암 1명, 식도암 1명, 자살 1명

□ 조사

- 목적 - 심장질환, 암질환으로 한정
- 사례분석
- 전현직 근로자 7,140명('96-'07) 유병/사망 확인
- 작업방법/교대 시간
 - 직무스트레스 : 기존 자료 검토
- 환경노출 평가
 - 심장성돌연사, 암과 관련된 요인
 - 타이어제조공정의 물리, 화학적 요인
 - 직접측정 + 과거 자료 검토

출처: 김은아. 직업병 30년. 최근 직업병의 터닝포인트. 2018

타이어제조업 노동자의 질병위험비 분석

□ 허혈성 심질환

- SMR 141.1; CI 60.8-278.1
- 연도별 구간 분석/ 06년에 5.6배로 유의

□ 모든 원인에 의한 표준화 사망비

- SMR 84.0; CI 67.8-102.9 /건강근로자 효과 감안 해석

□ 협심증 유병률

- '06: 261.7(176.5-373.6) / '07: 244.9(217.0-472.0)

□ 현직에서 퇴직자보다 높음

□ 현직에서 고혈압 의료이용률 높음 (사무직 > 현장직)

- 157.4(140-177.0)

□ 흡연 67.3%, 음주 41.1% (일반국민보다 높음)

□ 위암

- 사망비 112.6(45.1~232.0),
- 의료이용률 233.1 (130.3~384.4) ~ 303.2 (173.2~492.4) 높음

출처: 김은아. 직업병 30년. 최근 직업병의 터닝포인트. 2018

타이어제조업의 근무 및 작업환경

□ 2003년과 2005년에 1, 2차 TOP(Total Operation Performance)이라는 생산 관리시스템 가동

- 02, 03, 06년에 전년 대비 인원대비 생산량 증가

□ 현직 근로자의 74.3%가 교대근무

- 4조3교대, 5일 근무 후 2일 휴무, 역방향 순환
- 교대근무 전 후에 4시간 초과근로(연장근무) 존재
- 소위 공출근무 존재

□ 제조공정 화학/물리적 위험요인

- 문헌에 알려진 심장성돌연사 유발요인(염화부로하탄화수소 메틸렌클로라이드 질산염 미사용), CO 정량한계미만, 스티렌/부타디엔, 이황화탄소, 정량한계미만
- 일부 다핵방향족 탄화수소 검출 (정련, 가류)
- 고무흡, 가류/생산관리에서 0.6mg/m³ 초과
- 가류공정의 기온 여름에 40도 이상 고온 환경
- 46%가 소음 85DB이상 노출

출처: 김은아. 직업병 30년. 최근 직업병의 터닝포인트. 2018

타이어제조업의 역학조사 결론

- 총사망 SMR(84)인데도 허혈성심질환의 SMR (141)이 높았으므로 위험이 있음
 - 허혈성 심질환이 현직에서 퇴직보다, 사무직보다 현장/기술직에서 발생
- 고열, 교대와 관련된 과로의 가능성 확인
- 관찰된 위암의 위험증가는 분석검토 필요
- 권고
 - 작업환경개선 필요(화학물질, 발암물질, 고열 환경), 2기 고혈압이나 허혈성심질환 유병자의 근무상조치 필요 등
- 미세분진, 고무흄, 조직문화 보완필요
 - 08년 추가 조사에서 제시

출처: 김은아. 직업병 30년. 최근 직업병의 터닝포인트. 2018

'06-'07 타이어제조업 역학조사의 교훈

- 심혈관질환이 작업과 관련하여 발생하였다면,
 - 보건관리는 어떻게 바뀌어야 하는가?
- 사업장의 '작업관련성' 질환 관리
 - 고령화, 기저질환의 증가 상황
 - 직업적/비직업적 유해요인과 관련요인을 모두 관리해야 예방 가능성
 - 법적 기준 지키면, 심혈관질환 증가를 막을 수 있나?
 - 직업환경의학 전문의의 고용 독려 만으로 해결할 수 있는 가?

출처: 김은아. 직업병 30년. 최근 직업병의 터닝포인트. 2018

야간교대작업자 특수건강진단

유해인자	제1차 검사항목	제2차 검사항목
야간작업	(1) 직업력 및 노출력 조사 (2) 주요 표적기관과 관련된 병력조사 (3) 임상검사 및 진찰 ① 신경계: 불면증 증상 문진 ② 심혈관계: 복부둘레, 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤 ③ 위장관계: 관련 증상 문진 ④ 내분비계: 관련 증상 문진	임상검사 및 진찰 ① 신경계: 심층면담 및 문진 ② 심혈관계: 혈압, 공복혈당, 당화혈색소, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤, LDL 콜레스테롤, 24 시간 심전도, 24 시간 혈압 ③ 위장관계: 위내시경 ④ 내분비계: 유방촬영, 유방초음파

특수건강진단제도의 숙제

산재보상을 받은 급성 중독성 질환

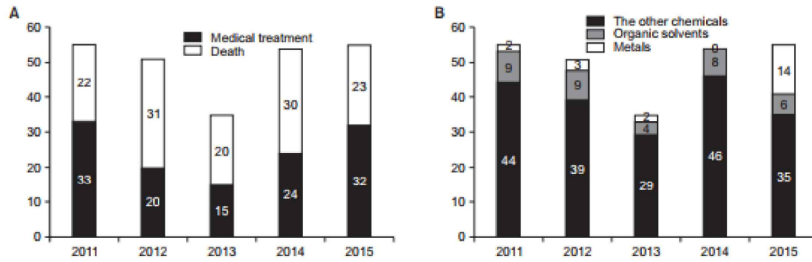


Fig. 1. Occupational injuries and illness by toxic substances exposure during five years. (A) Number of occupational injuries and illness by toxic substances exposure. (B) Number of occupational injuries and illness by toxic causes.

출처: 김현주, 류지아. 한국의 급성 직업성중독 현황. Ewha Med J 2016;39(4):99-103

메탄올 중독

- 부천 및 인천 소재 핸드폰 부품(알루미늄 버튼) 제조업체 3개소에서 메틸알코올 급성중독(5명, 시력 손상)* 사고 연속 발생('16. 1월~2월)

* 3명 실명, 1명 시야결손, 1명 시력손상

메탄올 중독사례의 교훈

- 핸드폰 하청업체 가공시간 단축 위해 저가의 메틸알코올 사용, 작업환경측정, 특수건강진단, 작업시 환기 설비 가동 등 보건관리, 안전보건정보 체계(사전교육, 정보제공 등) 없음
- 중독 재해자는 단기(6개월 미만) 근무형태로 인력파견업체, 단기간 노동자임

특수건강진단 실효성(1)



특수건강진단제도의 실효성에 대한 문제 제기

- 디메틸포름아미드와 독성간염(2)

산업보건 2010년 7월

『조선족 근로자가 일국 5개월 만인 2006. 4. 29.에 사망하였다. 중국 국적으로 입국한 김씨(남 33세)는 2005. 12. 6.에 한국으로 와서, 서울의 보 길진기관에서 실시한 외국인 산업연수생 건강진단을 받았다. 그 결과, GOT 21 IU/L, GPT 15 IU/L로 정상하였고, B형 바이러스 간염 항원, 항체검사는 모두 음성으로 정상 판정을 받았다.

이 근로자는 안산의 인조피혁공장에서 유기용제에 노출되지 않는 공정에서 근무하였다. 속쓰림 등의 증상으로 서울 A대학병원 내과에서 2006. 2. 3. 진료를 받았다. GOT 19 IU/L, GPT 15 IU/L, 빌리루빈 1.3 mg/dL, GGT 21 mg/dL, B형 바이러스 간염 항원, 항체 모두 음성이었다. 위내시경에 만성위염이 있어 제산제와 시메티딘 처방을 받았다.

2006. 2. 8.부터는 같은 회사의 부산 공장

배합공정에서 DMF를 배합하고 DMF 도판 통을 세척하는 작업을 하였다. 작업을 하던 시 마스크용과 복통을 느꼈고 배시 19일이 지난 2. 27.에 B병원에서 배치전 건강진단을 받았다. GOT 179 IU/L, GPT 333 IU/L, r-GTP 98 IU/L 이었고 요중 NMF는 29.3 mg/L 이었다. 간장질환으로 D2 판정을 받았으며 진료 및 치료 요함, 금주야독 조치를 받았고 사후관리로 근무중 치료를 권장받았다.

건강진단 결과, 간이 나쁘다는 말을 사업주로부터 전해 들어 중국에 연락을 하였고 중국에서 인편으로 보내온 환약을 3. 21.에 받아 복용하였다.

김씨는 소화불량이 계속되고 배가 불리와서 사업장 직원과 함께 4. 7.에 부산의 C병원을 방문하였다. 환말이 육안 관찰되어 탄 입 검사 결과를 확인한 결과, GOT 583 IU/L, GPT 539 IU/L, ALT 196 IU/L, r-GTP 409 IU/L, 총빌리루빈 5.6 mg/dL 이었다.

4. 11.에는 B병원에 가서 특수건강진단을 받았다. GOT 964 IU/L, GPT 920 IU/L, r-GTP 428 IU/L, B형간염항원 음성, 항체는 양성, C형간염 항체는 음성이었다. 요중 NMF 농도가 276.186 mg/L이었다. 4. 17.에 등 병원에 입원하여 치료 받던 중 4. 29.에 사망하였다.

2003년도 상반기 작업환경측정에서 한 곳이 10.5 ppm으로 노출기준을 초과하였으나 이후 2005년 하반기까지 노출기준을 초과한 적은 없었다. 배합부서의 노출농도는 1-3 ppm으로 보고되었다. 그러나 생물학적 모니터링 결과에서는 검사자의 과반수의 근로자가 요중 NMF의 참고치를 2배 이상 초과하였다(57-190 mg/L). 산업안전보건공단의 역학조사 결과, 배합부서의 3명의 근로자는 모두 노출기준 10 ppm을 초과하였다. 세척작업에 대한 단시간 측정에서는 코팅기 세척은 150 ppm, 배합통 세척은 320 ppm 수준으로 나타났다.⁴⁾

2006년의 사건.

출처: 김용규, 특수건강진단의 현재와 미래. 2017 전공의연수강좌 재인용

특수건강진단 실효성(2)

□ 2007년 산업안전공단 조사(산업위생학회발표)

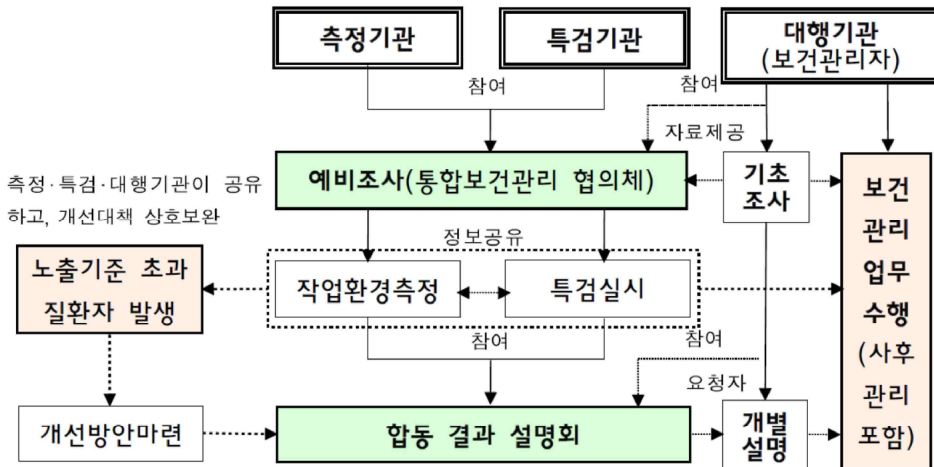
□ 100개 사업장에 대한 조사

가. 유해인자 누락 : 36개소
 나. 노출기준 적용유류 등 평가방법 부적정 : 30개소
 다. 개선의견 부적정 : 27개소
 라. 노출농도 평가의 부적정 : 23개소

유해인자	공정	노출기준	측정결과		차이
			사업주	안전공단	
TCE	Degreasing	50ppm	6.87~11.98	88.84~96.95	8~13배
TCE	Cleaning	50ppm	0.45~33.51	228.4~490.5	15~500배
Asbestos	Mixing	0.1개/cc	0.042~0.066	0.17~0.44	4~7배
Noise	Rotating	90dB	84.6~85.7	88.6~92.7	6dB
Styrene	Bonding	50ppm	ND~0.44	36.6~93.9	80~200배

출처: 김용규, 특수건강진단의 현재와 미래, 2017 전공의연수강좌 재인용

사업장 통합보건관리(대안?)



보건관리 제도 산업보건의 역사와 미래

강모열(직업환경의학과 전문의)

보건관리자 선임 제도 변화

우리나라의 보건관리자 선임 제도

- 1953년 근로기준법 제정
- 1961년 9월(근로기준법 시행규칙: 근로자 보건관리규정)
 - 사업장 보건관리자: 대부분 사업장의 근로자를 진료하던 개원의 중심
 - 50인 이상 근로자를 가진 사업장에 임명
 - 당시 보건관리자는 보건관리요원: 병리사, 방사선기사, 간호사, 위생사 등이 일부 있었고, 대부분은 사업장에서 차출된 일반 직원인 경우가 많았다.
- 1963년 대한산업보건협회를 설립 (초대 회장 최영태)
- 1971년 마산에 수출자유지역 공업단지에 산업보건 센터 설립
 - 이것이 후에 중소기업들을 위한 보건관리대행체제로 발전함
- 이때까지는 보건관리자의 제도는 있었으나 적극적인 사업장 보건관리는 이루어지지 않았다.

제1기: 1981-1990

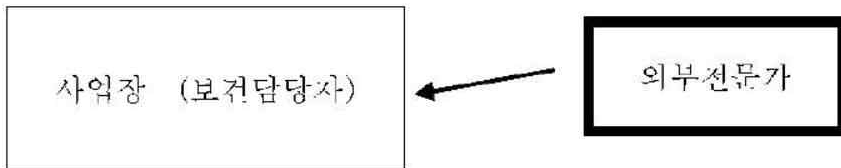
- 1981년 12월(산업안전보건법)
- 2원화 체계
 - 사업장 외부: 보건관리자(의사)
 - 사업장 내부: 건강관리 담당자(간호사), 산업위생 담당자(위생사, 환경기사)
- 한정된 산업보건전문인력과 미약한 사업장의 안전보건관리체계를 감안

제2기: 1991-1997

- 1991년 1월(산업안전보건법 전면 개정)

- **사업장 내부에 보건관리자 선임**
- 보건관리자 자격 확대(의사, 간호사, 산업위생 및 환경기사)
- (의사 보건관리자가 아닌 경우) 산업보건의 선임 또는 보건관리대행 실시
- 자체적인 보건관리가 어려운 300인 미만의 중소기업에 대해서는 보건관리대행기관에 업무위탁을 하여 전문적인 서비스를 받을 수 있도록 허용

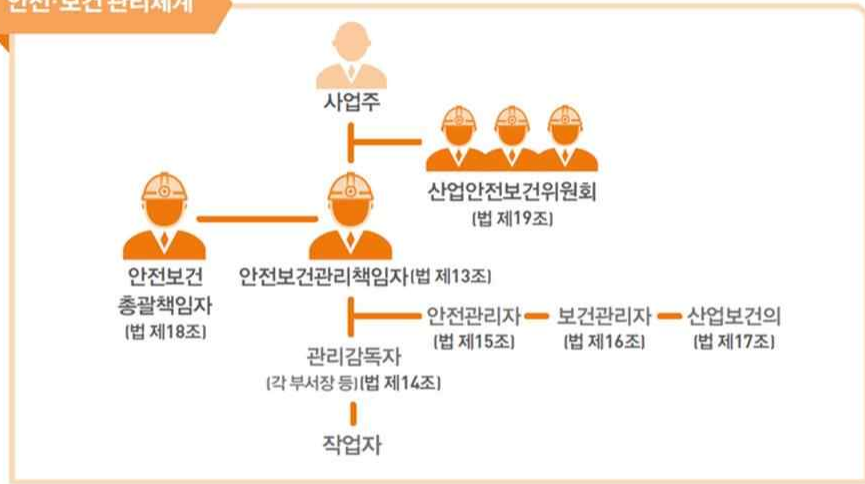
(제1기)



(제2기)



안전·보건 관리체계



7

보건관리자의 업무 내용



작업장 순회점검지도



작업환경측정결과 사후관리지도



건강진단결과 사후관리지도



직업병원인조사 및 대책수립



건강상담



환경위생관리

8

보건관리자 선임 기준 및 제외 사업장

선임 기준		
대상업종	상시근로자	선임 인력
광업, 제조업	2,000명 ~	2명 이상 (의사, 간호사 중 1명 이상)
	500 ~ 2,000명	2명 이상 (자격 해당자 아무나)
	50 ~ 500명	1명 이상 (자격 해당자 아무나)
비해당제조업 (식료품 제조업, 시멘트 제조업 등)	3,000명 ~	2명 이상 (의사, 간호사 중 1명 이상)
	1,000 ~ 3,000명	2명 이상 (자격 해당자 아무나)
	50 ~ 1,000명	1명 이상 (자격 해당자 아무나)
농업, 임업, 및 어업	5,000명 ~	2명 이상 (의사, 1명 이상)
전기/가스/증기 및 수도사업		
운수/운송업	50 ~ 5,000명	1명 이상 (자격 해당자 아무나)
기타 (방송업, 통신업 등)		
건설업	(공사금액) 800억 ~ 또는 600명 ~	1명 이상 (자격 해당자 아무나)
선임 제외 업종 : 금융 및 보험업, 운수업(육상운송 및 파이프라인 운송업), 사회복지 서비스업, 기타의 사업 등		

9

산업보건의

- **법 제17조【산업보건의】** ① 사업주는 근로자의 건강관리 기타 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 의사인 보건관리자를 둔 경우에는 그러하지 아니하다.
- **제21조【산업보건의의 자격】** 산업보건의의 자격은 의료법에 의한 의사로서 **산업의학전문의 예방의학전문의 또는 산업보건에 관한 학식과 경험이 있는 자**로 한다.
- **제22조【산업보건의의 직무 등】** ① 법 제17조제2항의 규정에 의한 산업보건의의 직무내용은 다음 각호와 같다.
 - 1. 법 제43조의 규정에 의한 건강진단실시 결과의 검토 및 그 결과에 따른 작업배치, 작업 전환, 근로시간의 단축 등 **근로자의 건강보호조치**
 - 2. **근로자의 건강장해의 원인조사와 재발 방지를 위한 의학적 조치**
 - 3. 기타 **근로자의 건강유지와 증진을 위하여 필요한 의학적 조치**에 관하여 노동부장관이 정하는 사항
- ② 사업주는 산업보건의에게 제1항의 규정에 의한 직무를 수행할 수 있도록 필요한 권한을 부여하여야 한다.

기업활동규제완화에 관한 특별조치법 (1997)

- 기업의 과도한 부담 경감 등 규제의 합리화 명분
- **산업보건의 선임을 사업주 자율에 맡김**
 - 사업장 보건관리 체계에서 산업보건의의 선임이 거의 이루어지지 않게 되었다.

사업장 주치의 갖기 운동(2002년)

- 노동부에서는 근로자 평생건강관리 기반조성을 위하여 **보건관리자 선임의무가 있는 사업장에** 대하여 「사업장주치의 갖기 운동」 전개 및 「근로자 건강관리카드제」 도입을 추진
- **300인 이상 사업장 900개소와 50~299인 사업장 800개소 등 총 1700개소**에 대하여 사업장주치의를 위촉토록 권고

현황과 문제점

규모별 산업보건관리 형태 (보건관리자 중심)

사업장 규모	보건관리 형태(보건관리자)
50인 미만	보건관리가 이루어지지 않고 있음
50인 이상~300인 미만	위탁 보건관리(보건관리전문기관)
300인 이상~2,000인 미만	자체 보건관리로써 의사, 간호사, 산업위생기사, 환경관리기사 중에서 보건관리자로 선임
2,000인 이상의 사업장	직업환경의학전문의 등 의사를 채용하여 자율적인 보건관리 시행

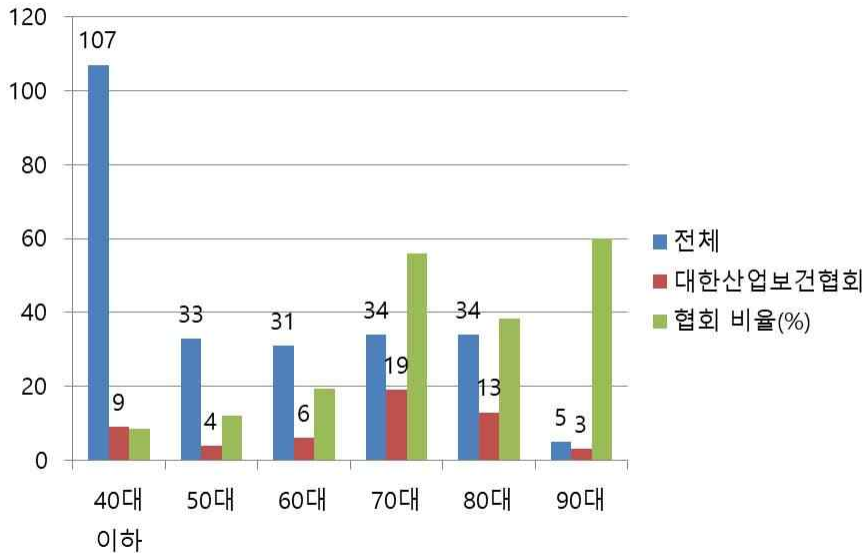
규모별 보건관리자 선임 유형별 사업장 현황

상시근로자	자체선임 업체수 (비율, %)	기관위탁 업체수 (비율, %)	합 계 / (비율, %)
50명 이상 300명 미만	2,412 (19.8)	9,760 (80.2)	12,172 / (90.4)
300명 이상	802 (61.8)	495 (38.2)	1,297 / (9.6)
합 계	3,214	10,255	13,469

15

보건관리전문기관 현황 (2015년 12월 기준)

- **115개 기관, 사업장수 17,563개, 노동자수 1,711,935명**
 - 대한산업보건협회: 6개 기관, 4,933개 사업장, 452,723명
- **의사 인력: 총 244명**
 - 직업환경의학과 119명(이 중 50대 이하는 83명)
 - 대한산업보건협회 54명(이 중 50대 이하는 11명, 직업환경의학과는 17명: 50대 이하는 4명)



누가 신규로 진입하는가?

- 직업환경의학과 전문의
- 예방의학과 전문의
 - 학교 등에서 은퇴하는 분들이 많음
 - 환경 및 산업보건 전공이 아닌 경우도 많은 것으로 보이며, 해당 전공을 했다고 하더라도 산업보건 경험이 없거나 임상적인 경험이 부족한 경우가 많음
- 근로자건강센터에서 근무한지 2년 이상이 된 가정의학과 전문의, 사업장 전임 보건관리자
 - 임상적인 능력 이외에 사업장 보건관리를 맡을 역량이 있는가?

(강희태. 2017)

사업장에서의 어려움

- 사업장에 안전보건과 관련된 문제를 개선하도록 지도조언을 하더라도 사업주가 실행하지 않는 경우에는 별다른 뾰족한 수가 없다. 보건관리전문기관은 보좌/지도/조언의 역할이라서 법적으로 책임도 없지만, 그만큼 권한도 없다.
- 사업장에 나가서 지도조언을 해도 고용노동부 점검에서 문제 제기가 되지 않은 부분은 바꾸려고 하지 않는다. 고용노동부와 보건관리전문기관 사이에 협력모델을 가져가야 사업장이 바뀔 수 있지 않을까 한다.

(강희태. 2017)

사업장에서의 어려움

- 보건관리를 열심히 하면 오히려 시장 경쟁에서 밀릴 가능성이 높아진다. 보건관리를 열심히 하면 작업환경측정이나 특수검진 항목이나 인원수도 늘어나 비용이 증가하고, 업무관련성 질환을 발견해서 나오게 되면 고용노동부의 관리감독만 늘어나게 되므로 사업주는 보건관리를 너무 열심히 하는 것을 좋아하지 않는다. 이렇게 열심히 해서 비용이 들거나 사업주가 귀찮게 되면 계약을 해지하고 질이 떨어지는 다른 보건관리기관과 계약을 하게 된다.

(강희태. 2017)

제도적인 문제로 인한 어려움

- 적절한 수가를 보장받는 것이 가장 어렵다. 사업장은 보건관리 업무를 얼마나 잘 하고 있느냐가 아니라 얼마나 싸게 해결할 수 있느냐에 따라서 계약을 선택하는 경우가 많아 계약에서 밀려나는 경우가 많다. 지불방식을 제 3자 지불방식으로 바꾸던지, 수가를 의료법에서 하는 것처럼 명확하게 정하던지 해야 보건관리 서비스의 질이 높아질 수 있다.

(강희태. 2017)

제도적인 문제로 인한 어려움

- 비용지불자와 서비스 대상자가 다르다. 비용지불은 사업주가 하지만 보건관리의 대상은 노동자들이서, 노동자들의 만족도 여부보다 사업주의 호의적인 mind에 따라 보건관리 서비스 수준이 달라질 수밖에 없는 구조이다.
- 보건관리전문기관 점검하러 와서 열심히 한 내용들은 점검대상이 아니고, 서류 작성이 잘 되어 있는지만 평가를 한다. 그렇다보니 형식적으로 서류만 잘 쓰고, 실제적으로 필요한 일들은 소홀하게 된다.

(강희태. 2017)

특수건강을 중심으로 한 노동자 보건관리제도의 한계

- 사업주와의 사적 계약을 통해 이윤을 추구하는 특수건강진단 제도가 주도하고 보건관리위탁(대행) 사업은 형식적으로 기능하는 직업건강서비스 구조
- 보건관리 위탁(대행) 제도는 주로 간호사나 위생기사를 중심으로 최소한의 행정적 관리와 단순한 건강상담을 중심으로 이루어지며, 핵심적인 기능이라고 할 수 있는 위험성평가와 관리, 업무관련성평가, 업무적합성평가 등의 업무는 이루어지기는 매우 어려움.

(류현철. 2018)



(류현철. 2018)

향후의 전망

측정 · 특검 · 대행의 통합적 보건관리 강화 방안

2018. 9.



고용노동부 산재예방보상정책국
산업보건과

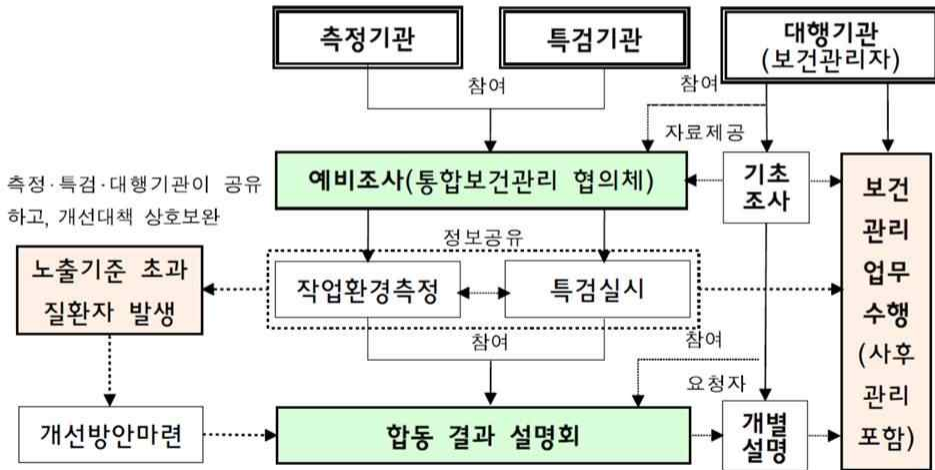
측정 · 특검 · 대행 현황

- 현재 측정(176개소). 특검(235개소). 대행(119개소) 기관은 354개소*(중복 제외)
- 이중 57개 기관이 측정 · 특검 · 대행을 함께 수행하고 있는 실정
 - ① 측정. 특검. 대행: 57개소
 - ② 측정. 특검: 22개소
 - ③ 측정. 대행: 20개소,
 - ④ 특검. 대행: 25개소
 - ⑤ 측정: 78개소
 - ⑥ 특검: 135개소
 - ⑦ 대행: 17개소

추진 배경

- 업무수행 방식
 - 다수 기관이 측정. 특검 또는 측정. 대행 등을 함께 수행함에도 측정. 특검. 대행 전문가간 정보공유가 되지 못하고, 대부분 특검기관(직업환경전문의 등)에서 작업현장에 대한 확인 없이 업무를 수행하는 실정
- 개선방안 검토
 - 현행 전문기관 인력. 기술. 정보 등을 유기적으로 연계하여 기존 제도의 문제점을 해소(완화)하고, 측정. 특검. 대행이 현장 작업자의 건강보호를 위해 통합적으로 작동될 수 있도록 개선방안 검토

사업장 통합보건관리(안)



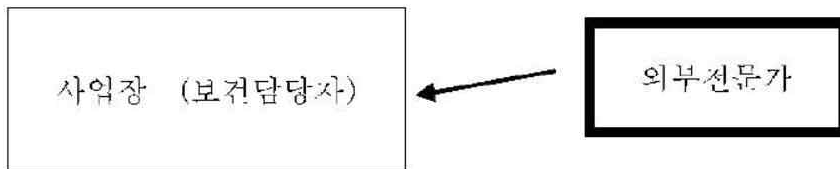
사업장 주치의에 관한 논의

- 근로자 건강보호에 관한 사업주 책임이 자율에 의해 충분히 달성될 수 있을까
- 산업보건의, 의사 보건관리자 선임의무가 면제, 완화된 상태에서 질 높은 산업보건서비스가 제공될 수 있을까
- 산업보건의, 의사 보건관리자 제도가 기능적으로 폐기된 상태에서 사업장 주치의 제도 도입이 갖는 의미는?

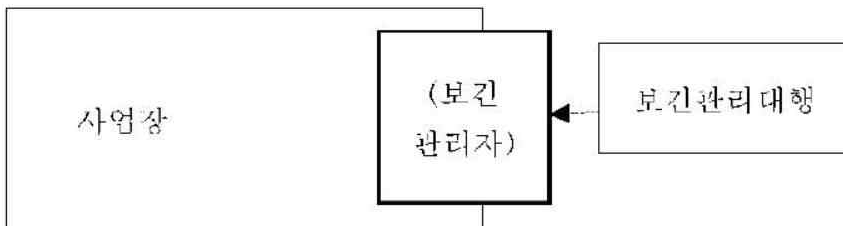
직업환경의학 전문의들의 의견

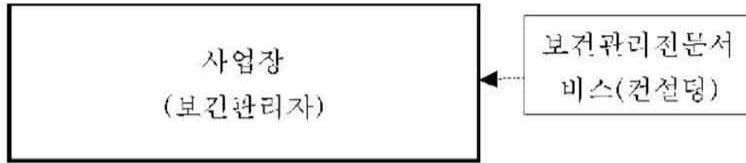
- 사업장에는 기본적으로 보건관리자를 직접 두게 하는 것이 좋겠다. 대신 직업환경의학과 전문의는 보건관리자와 협의하면서 사업장에 주기적으로 컨설팅하는 시스템으로 나아가는 것이 바람직하다.
- 300인 이상 사업장은 '기업활동 규제완화에 관한 특별조치법'을 바꾸어서 보건관리자를 직접 두게 해야 좋겠다.
- 50인 미만 사업장이라고 하더라도 보건관리 위탁과 같은 찾아가는 산업보건 서비스가 이루어질 수 있게 하는 것이 좋겠다.

(제1기)



(제2기)





HR.^{Netwerk voor arbeidsrelaties en personeelsbeleid}SQUARE

securex
human capital matters

the occupational
psychology centre

- 모든 사업장에 workplace doctor를!

üh 일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사회
THE ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL & ENVIRONMENTAL PHYSICIANS FOR WORKPLACE HEALTH

지역산업보건센터, 근로자건강센터, 직업건강공공서비스의 역사와 미래

문길주(광주근로자건강센터)

1. 들어가기 전 (과거)

근로자건강센터를 낚시로 표현 해보겠습니다. 맑음, 흐림, 비, 천둥번개, 미세먼지 4가지가 있다면 제가 보기에는 천둥번개, 미세먼지를 왔다 갔다 하고 있습니다. 근로자건강센터가 2011년부터 운영되고 있지만 9년째 선장이 없이 방향을 잡지 못하고, 선장이 바뀔 때 마다 배가 제 가길을 못하고... 이제 조금 있으면 좌초 되거나 침몰 할 수 있는 상황이라고 표현을 하고 싶습니다.

참고:

- 2011년 경기서부, 인천, 광주근로자건강센터 출발하여 2019년 현재는 21개센터(21개 분소)로 확대 됨
- 60명의 직업환경전문의, 230여명의 간호사, 산업위생기사, 심리상담사, 운동처방사, 물리치료사 등 50인미만 노동자들의 직업병 예방과, 건강증진을 위해 일하고 있음.

2. 현재상황

① 근로자건강센터를 떠나는 직업환경전문의

- 현재 센터에서 직업환경전문에서 가정의학 전문의로 대체
- 서울대, 부산대 제외한 나머지는 사립대학교에서 근로자건강센터 운영
- 직업환경전문의가 사명감으로 일하고 있는가?

② 근로자건강센터 법적 근거 미약(1년마다 계약-고용불안 매우 심각)

산안법 제61조(산업재해 예방시설) 제3호에 고용부장관은 근로자 건강을 유지, 증진할 수 있는 시설을 설치도록 규정

근로자건강증진활동지침(고용노동부 고시 제2013-6호)에 센터 정의 서비스 범위 및 서비스 대상을 구체적으로 규정

3년마다 위탁계약: 산학단과 계약문제로 인한 사회적 문제

③ 운영사업비 실제 9년째 실질적 동결

우수인력 나감(이직 비율 매우 높음)

④ 근로자건강센터 컨트롤 타워 부재

- 21개센터(분소) 230여명 근무 = 안전보건공단 직업건강실-2명 담당)

⑤ 근로자건강센터 증장기 운영 전망 부족

근로자건강센터 발전방향? 연구 조사는 진행... 2019년 말경 발표

하지만 이러한 문제점이 있다고 하지만 근로자건강센터가 취약계층 노동자의 건강권을 지키는 마지막 공공산업보건기관이라고 생각합니다.

3. 근로자건강센터 성과

① 취약계층 노동자 직업병 예방 노력 함

- 운수종사자, 석면취급종사자, 전기원 활선작업, 학교급식, 건설일용노동자, 영양보호사, 감정노동자, 산업재해 트라우마, 택배기사 등 취약계층 종사자들의 건강문제 노력하였음.

- 산안법 사각지대 취약계층 중심의 맞춤형 직업건강 서비스 지원 노력

② 직업병에 감시 노력

학교급식종사자 자외선 노출

주물업종 직업병 유서권자 건강상담

남영전구 수은노출

동부대우전자 집단 피부질환

삼성조선서 산재트라우마 집중 지원

메틸 알코올 취급, 퇴직 노동자 건강실태조사 미 가슴기살균제 제조사업장 퇴직 노동자 건강영향 조사

환경미화원 매연 등 노출에 의한 폐암 발생

③ 업무상질병 기여(2016년 근로자건강센터 종합결과)

○ 센터 설치지역(기존 20개소) 업무상질병 만인율 8.8% 감소

: 4.10%(15. 12월) ▶ 3.74%(16. 12월)

○ 센터 미설치 지역 업무상질병 만인율 2.5% 증가: 4.73(15.2월) ▶ 4.85%(16.12월)

4. 발전방향

① 근로자건강센터로 돌아오는 직업환경전문의 생각해 봅니다.

그러기 위해서는 해결해야 할 문제점이 많이 있습니다.

50인미만 노동자의 직업병 예방을 위해 노력해 주십시오.

안전보건공단? 고용노동부? 고민?

② 근로자건강센터 컨트롤 타워 부재에서 발전방향 제시

- 그런데 노동부, 안전보건공단 높은신 분들이 바뀔 때 마다 중요한 목표지점들이 바뀝니다.

예: 찾아오는 서비스, 찾아가는 서비스, 필수직종 신설, 폐지, 성과지표

③ 근로자건강센터 발전을 위해서는 시급한 정비가 필요합니다

(위탁폐지, 비정규직-정규직, 예산확대, 인력보강 시급합니다)

별써 예산이 실제 수년째 동결입니다. 희망이 없습니다.

올해 얼마나 많은 근로자건강센터 직원들이 이직이 생길지 모르겠습니다. 근로자건강센터 사업의 지속성은 보장할 수 없습니다.

④ 사업이 실적이 먼저입니다. 고유한 노동자 직업병예방, 건강증진 관리를 하고 싶습니다.

2019년 8200 상담을 하여야 합니다.

그리고 과거에는 15% 이상 8050, 24150(건수) 사실 실적 맞추면 예산이 늘어 날 수 있다고 했는데.. 그렇지 않았습니다. 현재는 센터들이 길거리로, 회사 식당으로 장비를 싸들고 돌아다니고 있습니다. 실제적인 업무상질병, 직업병 상담보다는 실적 맞추기에 급급합니다.

⑤ 대한민국의 산업재해 예방을 위해서 근로자건강센터 더욱더 명확한 법적근거 및 근로자건강센터가 확충(확대)되어야 합니다.

<현재>

산안법 제61조(산업재해 예방시설) 제3호에 고용부장관은 근로자 건강을 유지, 증진할 수 있는 시설을 설치도록 규정

근로자건강증진활동지침(고용노동부 고시 제2013-6호)에 센터 정의 서비스 범위 및 서비스 대상을 구체적으로 규정

개인의견 모든 시군에 근로자건강센터 설치 요망(농공단지, 외국인노동자 상대적 열악)

21개에서 최소 100여개로 확대(2022년까지) 산재사망 절반으로 줄이기 위함

참고“ ‘18년 전국센터 운영결과 보고

○ (주요내용) ‘18년 운영결과, 현행 안전보건시스템에서 보호를 받지 못하는 취약계층 노동자에 대한 다음의 추진성과가 나타남.

주요성과
<ul style="list-style-type: none">❖ (정량적성과) ‘18년 건강센터 2회 이상 상담 노동자의 건강수준 70.17% 향상❖ (정성적성과) 사회적 이슈 사고에 선제적인 대응, 정신건강 보호체계 구축, 취약계층 노동자 집중지원, 전산시스템 고도화를 통한 업무효율성 제고 등

5. 결 론

근로자건강센터는 50인미만 노동자들을 최 일선에서 만나는 안전보건전문가입니다. 근로자건강센터 법적근고 마련, 고용불안, 직원에 대한 보상미흡, 근로자건강센터 운영방식 개선 등 애로사항이 있습니다.(직업환경전문의 개정?)

근로자건강센터 확충(발전전망) 및 예산, 비정규직문제해결, 인력보강, 예상투입이 이루어 질 수 있도록 함께 노력해 주시면 좋겠습니다.

후원자 명단

함께 해 주셔서 참 고맙습니다

감정노동전국네트워크

공공교통네트워크

공공운수노동조합

과학기술정보통신부공무원노동조합(우정사업본부)

궤도협의회

부산교통공단노동조합

(사)원진산업재해자협회

서울교통공사노동조합

연세의료원노동조합

전국건설노동조합

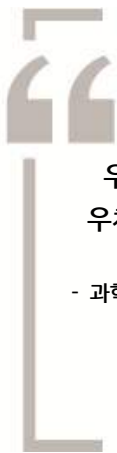
전국금속노동조합

전국금융산업노동조합

전국민주화학섬유노동조합

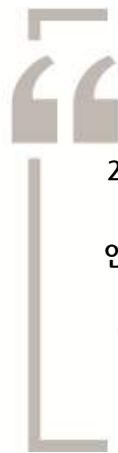
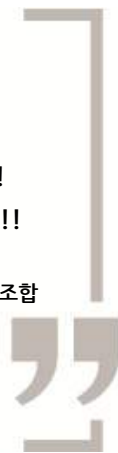
전국서비스산업노동조합

전국플랜트건설노동조합



우리는 기계가 아니다!!
우체국 CS평가 폐지하라!!

- 과학기술정보통신부공무원노동조합
(우정사업본부) -



2019 노동자건강권포럼
개최를 축하드리며,
언제나 함께 하겠습니다.

- 전국플랜트건설노동조합 -



2019 노동자 건강권 포럼

발행일 2019년 2월
전 화 02-490-2091
주 소 131-831 서울 중랑구 사가정로49길 53 녹색병원 7층
누리집 <http://forum.safedu.org/>
