

삼성 LED 암/자녀질환 산재신청 기자회견 보도자료

기자회견 일정

일시 : 2024년 11월 11일 월요일 오전 10시

장소 : 근로복지공단 서울남부지사 앞

주최 : 반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림

문의 : 010-4322-2259 (반올림 조승규 노무사), 010-8799-1302 (이종란 상임활동가)

기자회견 참여단체

전국삼성전자노동조합, 2025.3.8. 여성파업조직위원회, 인권운동네트워크 바람,

노동건강연대, 한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터. (무순)

기자회견 순서

사회 : 반올림 이종란 상임활동가

1. 삼성전자 LED 3라인의 문제점 : 반올림 조승규 노무사
2. 전자산업 생식독성 문제 소개 : 공익인권법재단 공감 천지선 변호사
3. 과거 피해자 배제하는 태아산재법의 문제점 : 법률사무소 고른 박다혜 변호사
4. 연대발언 : 3.8 여성파업조직위/인권운동네트워크 바람 상임활동가 명숙
5. 피해자(산재신청 당사자)의 목소리
 - 1) 피해자 발언 1 (본인 대장암, 자녀 자폐 장애) : 유OO님 본인 발언
 - 2) 피해자 발언 2 (자녀 장애) : (사)여성노동법률지원센터 이슬아 노무사 (대독)
 - 3) 난소암 고 이OO님 유가족 발언 : 법률사무소 문을 문은영 변호사 (대독)
6. 기자회견문 낭독 : 노동건강연대 김희지 상임활동가

한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터 조건희 상임활동가

* 기자회견문 낭독 후 근로복지공단에 산재 신청서류 제출

자료 순서

1. 유00님 재해경위 요약 / 호소문 : 3~6 page
(본인 대장암, 자녀 A 자폐)
2. 000님 재해경위 요약 / 호소문 : 7~9 page
(자녀 B 지적장애, 자녀 C 지적장애 ADHD)
3. 고 이00님 재해경위 요약 / 언니의 호소문 : 10~11 page
(본인 난소암)
4. 전국삼성전자노동조합의 연대의 목소리
5. 기자회견문

* 보도자료의 분량 상 <신청기간(소급적용기간) 연장의 필요성>, <반올림 건강손상 자녀 이전 신청자 정보>의 경우 현장에서 프린트로 제공하지 않습니다. 보도자료 배포한 메일을 참조하시고, 별도로 요청해주시면 파일로 공유드리겠습니다.

1. 유00님(만 47세) 자녀 A(만 14세) 재해경위 요약

근무사업장	삼성반도체 기흥공장 및 LED 라인 삼성반도체 화성캠퍼스 LED EDS 공정	상병명	(본인) • (C18.7) 구불결장암 • (C79.60) 난소암 전이 (자녀) • (F84.0) 자폐증
공정	반도체 포토, 식각 공정 LED 공정	근무기간	1997. 4. ~ 2019. 3. (약 18년 11개월) (출산 : 2010. 7. 28.)
재해 경위	<ul style="list-style-type: none"> - 재해자는 1997년 삼성반도체 기흥공장에 입사하여 약 18년 동안 근무하였음. 2009년 9월경 자녀를 임신하기 전까지 약 12년 동안 삼성반도체 기흥공장 3라인 FAB에서 근무하였으며, 임신 10개월 동안은 화성캠퍼스 LED EDS 공정, 출산 후 약 5년 동안은 기흥공장 LED 공정에서 근무하였음. - 재해자가 근무한 기흥공장 반도체 3라인은 방향족 화합물인 벤젠과 휘발성 유기 화합물 및 그 부산물이 발생할 수 있는 유해 공정으로, 반도체 직업병 문제를 처음 알린 고(故) 황유미님이 근무하였던 곳임. 또한 화성캠퍼스와 기흥공장의 LED 공정도 노후화된 라인으로, 작업자가 적절한 보호구 없이 수동으로 작업을 하여 각종 유해요인에 노출된 위험이 높음. - 재해자는 임신기간을 제외한 모든 기간동안 3조 3교대 또는 4조 3교대제로 근무하였으며, 출산휴가 60일과 육아휴직 1개월을 제외하고는 출산 직전까지 계속 근무하였음. 재직 중에도 경조사와 같이 특별한 경우를 제외하고는 휴가도 충분히 사용하지 못하였음. - 재해자는 2010년 7월 28일 첫 자녀를 출산하였음. 재해자의 자녀는 출생 당시에는 특별한 건강상 문제가 없었음. 그런데 자녀가 만 2세경 눈맞춤이 적고, 단어로 의사소통을 하는데 어려움이 있다는 점이 발견되었음. 이후 재해자의 자녀는 2014년 1월 자폐증 진단을, 2016년 1월경 자폐성 장애 2급을 판정받았음. - 또한 재해자는 퇴직 후 6년 후 난소암 판정을 받고 수술을 받았으나, 전이암으로 확인되어 2022년 1월 대장암(구불결장암) 진단을 받았음. 이후 전방절제술 및 난소를 포함한 전 자궁 적출을 시행하였으며, 현재까지 항암치료를 지속하고 있음. 		

유00님 호소문

안녕하세요. 저는 IMF 시절인 97년도 사원 추천으로 입사를 하였습니다. 입사하여 1달 정도 공동체 생활 후 3라인 배정을 받았고 포토(PHOTO)공정에서 일을 하게 하게 되었습니다. 처음에는 용어도 익숙하지 않고, 일을 배우는데도 많이 서툴러서 선배, 사수들에게 혼도 많이 나곤 했습니다. 교대직 근무가 익숙하지 않아 야간에는 졸기도 많이 졸았고요. 작업사고를 내지 말아야지, 실수하면 안돼 그러면서 클린노트에 뺄뺄이 용어들을 작업 순서를 써가며 외웠던 기억이 남습니다.

포토공정에서 신너 교체, 바울 체인지, PR 약품 교체 등 매뉴얼(수동)로 작업하고 확인하고 주기적으로 했습니다. 약품이 손이나 방진복에 묻고 냄새가 심하게 나는 일들입니다. 당시 신입사원이니 일을 배우는 과정에서 막내가 그런 일을 했고, 선배들과 사수언니들은 제대로 했는지 확인하고 체크리스트 싸인을 했던 것 같아요. 그러면서 저는 점점 성장하였고, 선배 언니가 되어 후배들을 양성하는 자리에 도달했고, 포토공정에 있는 베이(Bay;작업구역)는 다기능자로 여기저기 위급상황, NECK공정인 곳에 불려가서 멀티작업자로 일을 하였습니다.

WET(용액으로 된 세정, 식각용 화학물질)설비가 있는 공정에서도 작업을 했는데 3년정도 했던 것 같아요. 앞 베이는 포토공정으로 여기서도 다기능자로 왔다갔다 여유없이 이 베이, 저 베이 도와줬던 것 같습니다.

저는 유해물질을 다루는 라인이지만 열과 성의를 다해 생산 실적을 올리려고 열심히 일한 기억이 남습니다. 그래서 한때는 고과평가로 동료들의 시기 질투를 받을 정도였고, 승격도 빨랐습니다. 현장관리자가 되기 위해서는 다기능도 필요했지만 Photo(포토), Etch(에치), WET Etch (웻에치) 공정을 다 알아야 했습니다. 작업 작업하며 배웠구요. 반도체 3라인으로 입사해서 현장관리자가 될 때까지 회사와 기숙사만 다니면 일했던 것 같아요.

2006년 결혼을 하고 난 후 임신이 잘 안되어 남몰래 속상하고 이상이 있진 않은가 걱정되었고 승격과 관련이 있다 보니 대리 달 때까지는 미뤄야하나 고민도 참 많았는데 병원도 못가보고 유산이 되어 2008년 그해는 마음이 참 안좋았습니다. 내가 일했던 반도체 3라인이 문을 닫고 LED로 전환이 되면서, 모든 공정 셋업(Set-up)과 여사원을 맡아 (현장)관리자 직을 맡게 되었습니다.

그러던 중 2009년 말 임신을 한 사실을 알게 되었습니다. 임신할 당시 후 팹(fab) 가공라인 (EDS포함) 조장을 하였고 신규 설비들이 셋업 되는 과정, 열악한 장비들의 개조, led를 배우러 (삼성전기) 수원사업장에 파견가서는 더 놀랐던 적이 있습니다. 연구소마냥 약품이 그대로 노출되고 손으로 핸들러를 하며 배쓰(수조)에 옮기는 모습. 우리 LED 라인도 열악하다고 했는데 수원사업장 LED는 더 놀랍고 무서웠습니다. 유해물질이 위험하다고 했는데 이래도 되나 정도였으니까요.

그 공정을 그대로 3라인으로 옮겨와서 조금 조금씩 개조는 되었지만 서로 힘든 Job 은 하기 싫게 마련이니까요. 가공공정도 생산량이 늘면서 설비가 늘어남에 따라 저 또한 이 시기에 임신을 하였고 EDS공정이 가공공정처럼 커지며 화성EDS로 옮겨지면서 그곳에서도 임신기간 동안 근무를 하였습니다. 출산 후 3라인 후 FAB 가공 조장으로 돌아왔으나 여전히 환경은 크게 달라진 것이 없었습니다.

출산후 아이는 친정어머니가 키워 주셨고, 여동생이 어린이집 보육교사로 근무를 하고 있어서 생후 6개월부터 받아주는 곳이어서 같이 다니게 되었는데, 여동생이 어린이집 교사들과 대화를 하면서 저희 딸이 다른 친구들과 다르다는 것을 느끼며 발달검사를 받으며 알게 되었습니다. 서울성모병원 소아 담당의가 회사를 그만두고 아이를 돌보는 것을 생각해보라 했는데 실질적인 가장으로 회사를 그만둘 수 있는 상황은 아니었습니다. 동료들에게 저희 아이가 눈맞춤과 말을 안한다 라고 했을 때 다들 늦은 아이로 천천히 말하는 아이도 있다고 걱정과 위로를 해주었는데 좀 더 빠른 시기에 언어치료를 했다면... 너무 무지했고, 개인적으로 아픈 아이를 출산한 것에 회사와 연관지어 생각을 해보지 못했습니다.

관리자가 된 후 출근 전, 퇴근 후 잔업은 일상생활이 되었고 여쩍 수 없이 가정생활보다는 회사생활에 올인하다시피 하면서 보냈습니다. 아이가 6살까지 말을 못했습니다. 엄마라는 말을 듣는게 소원이었습니다. 장애 어린이집, 치료실을 전혀 모르다보니 어려움을 많이 겪었고, 그때 당시 명예퇴직이 한참이어서 고민이 되었습니다. 결국 저는 명예퇴직을 선택하였고, 그때부터 본격적으로 치료에 매진하였습니다.

명예퇴직 후 동료 선후배들과 만나면서, 재직 중일 때는 서로 아이의 발달상황을 들을 수 없었는데, 퇴직 후에 우연히 저의 딸과 같은 장애를 안고 있는 동료들이 여러명이 있다는 것을 알게 되었습니다. 이 때 문득 회사와 내가 일했던 곳의 환경이 문제되는 것이 아닌가 하고 의심하게 된 계기가 된 것 같습니다.

이들은 3라인에서부터 97년, 95년, 99년 입사한 비슷한 또래 여성이고 결혼도 비슷한 시기에 했고, 포토공정, 웨치공정도 같이 일했고, 출산시기는 조금 다를 수 있어도 2~3년 차이인데, 지적장애, 자폐, 희귀질환 자녀가 5명이나 됩니다. 같은조 동료들입니다.

또 현재 재직중인 친구도 투병중인데, 저와 같은 대장, 직장쪽의 암이고 얼마전에 난소암으로 세상을 떠난 후배도 있습니다. 또 저와 같은 근무조에 있던 후배 여사원 2명은 뇌종양, 림프종으로 아팠습니다. 그래서 우연이 아닐수 있겠구나 의심하게 되었습니다.

저는 삼성전자 지원보상위원회 신청 대상도 안되고, 자녀도 안된다고 하는 사실을 접했을 때는 실망스럽기까지 했습니다. 그러나 저와 같은 자녀들이 있는데 세상에 얘기하지 않은 많은 동료, 선배, 후배들이 있을수 있겠다, 용기를 한번 내보자, 산재확인을 받아보고 싶다는 생각이 들어 반올림에 도움을 받아 신청하게 되었습니다.

LED 사업이 철수되고 라인이 클로즈 된다는 소식에 내가 일했던 3라인, LED 모두 없어지고 증거도 없으면 어찌지.. 위험요소가 크고 유해물질 노출이 많았던 곳에서 일했던 사실이 사라질까 참으로 안타깝습니다. 앞으로 더 이상 아픈 사람이 나오지 않는 앞으로는 안전한 회사가 되길 희망하며, 저 같은 질병으로 우울하고 힘든 생활을 하지 않도록 일하는 환경이 바뀌길 바랍니다.

아픈 자녀가 있다고 해서 불행하다는 것은 아닙니다. 큰 용기를 내어 산재신청을 한 만큼 끝까지 해 볼 생각입니다. 부디 용기내지 못하는 분들이 계시다면 저를 보고 힘 내셨음 하고 용기내보시라고 말하고 싶습니다.

2. 000님(만 50세) 자녀 B, C(만 12세) 재해경위 요약

<p>근 무 사 업장 (임신시 기)</p>	<p>기흥/화성사업장 LED라인</p>	<p>자녀 상병명</p>	<p>신청인1(자녀) (F900)활동성 및 주의력 장애 (F708)기타 행동의 장애가 있는 경도 정신지체 (F845)아스퍼거증후군 (F388)기타 명시된 기분 [정동] 장애</p> <p>신청인2(자녀) (F900)활동성 및 주의력 장애 (F708)기타 행동의 장애가 있는 경도 정신지체 (F388)기타 명시된 기분 [정동] 장애</p>
<p>업 무 내 용</p>	<p>관리자 (생산 관리, 불합리 개선)</p>	<p>근무기 간</p>	<p>1991. 3. ~ 2015. 11. (약 24년 9개월) (출산 : 2012. 6. 26.)</p>
<p>재 해 경 위</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자는 만50세 여성으로 ①1991.3부터 2009.3까지 약 18년간 삼성전자(반도체) 기흥 사업장 2·3·4라인에서 근무하였고, ②2009.4에서 2015.11까지 약 6년간 삼성전자(LED) 기흥·화성사업장에 근무하였음. - 이 사건 신청인1, 2를 임신한 2011.10 ~ 2012.6에는 삼성전자 화성사업장 LED EDS라인, 기흥사업장 LED라인에서 관리자로 근무하였음. 이 때 LED 제조부서 사무실에 위치하면서 라인 내 작업도 수행하였으며, 사무실 근무와 라인 출입 근무의 비율은 5:5 정도였음. - 임신 시기 <생산 관리, 불합리 개선업무>로 라인 내에 체류하는 시간이 많았음. 예를 들어 불합리 개선의 경우 당시 LED라인은 노후라인으로 작업자들이 수동으로 작업하여 유해요인에 노출될 위험이 많았음. 이를 자동화하거나 최소한의 차폐설비를 갖추는 등의 작업을 함. 개선을 위한 조사 및 테스트 등으로 현장에서 많은 시간을 보냈음. - 목표 생산량에 쫓기는 경우 휴게시간이나 연장근무 등 근무시간을 조절하기도 하지만, 공정 및 쿨링시간을 줄이거나 일부 공정을 스킵하는 등 공정을 조절하기도 하였습니다. 특히 쿨링(Cooling)시간을 조절할 경우 유해물질이 충분히 빠져나가지 못한 채로 제품이 라인으로 나오기 때문에 화학물질에 고농도로 노출되었고, 잔업을 추가적으로 수행하기도 하였음. - 이 사건 근로자의 경우 자녀가 성장하면서 지적장애를 의심만 했었지 정확한 진단을 받지 못하고 있었고 최근에서야 지적장애를 진단받게 되어 산재 신청을 할 수 있게 되었음. - 신청인1의 경우 초등학교 2학년 때 ADHD 진단 후 약을 복용하기 시작하였고, 초등학교 3·4학년부터 또래 아이들과 학습격차가 발생하기 시작하여, 5학년 때 장애인복지법상 지적장애(심한 장애)로 장애결정 받았음. - 신청인2의 초등학교 5학년 때 검사를 실시하였고, 검사 이후 신청인2는 경계성지능장애 진단을 받았으며 ADHD 약을 복용하고 있음. 		

000님(만 50세)님 호소문

저는 1990년대 초 고등학교를 졸업하고 기흥에 있는 삼성반도체에 입사를 했습니다. 계획된 취업이 아니였고 우연히 친구따라 원서를 접수한 게 인연이 된 것이었지요. 당시 졸업을 한 상태에서 백수로 있다는 것도 집안사정상 어려웠습니다. 저는 이왕 취업된 김에 다녀보자 하는 마음으로, 2라인 Photo공정 작업자로 삼성반도체와 인연을 시작하게 되었습니다.

처음으로 입어보는 방진복은 좀 답답하기는 했지만 마치 우주복을 입는 것 같이 신기했습니다. 라인은 먼지한톨 허용하지 않는다고 교육을 받아서인지 공장 치고는 깨끗한 인상을 받았던 기억이 있습니다. 라인에 처음 입실했을 때에는 눈만 보여서 누가 누구인지 모르겠다, 라인이 굉장히 크고 길다, 불빛이 하얀 곳도 있고 노란 곳도 있다는 등등의 생각을 했습니다. 반도체라인은 TV에서 봤었던 일반 제조업 공장과는 많이 다른 생소한 공간이었습니다.

당시 반도체 공장은 지금과 마찬가지로 최첨단 라인이라고 불렸지만, 지금 생각해 보면 수작업(Manual)이 상당히 많은 열악한 환경이었습니다. 작업자들은 런 박스(반도체 웨이퍼가 들어있는 박스)를 설비까지 옮겨서 투입하는 일 뿐만 아니라, PR이나 THINNER와 같은 화학물질을 설비에 공급하는 일, PR폐액을 자바라를 이용해 드럼통으로 빼내는 일, 더미 웨이퍼를 아세톤으로 직접 세정하는 일 등을 담당하였습니다.

지금 생각해 보면 화학약품, GAS, 각종 Beam 등에 대해 너무나 무방비로 노출되었던 것 같습니다. 그 당시는 “환경안전”이라는 단어자체를 작업자 교육에서는 들어보지도 못했던 시기였습니다. 그러한 환경이나 작업들이 우리의 인체에 얼마나 나쁜 영향을 주는지를 몰랐습니다. 단지 먼지없는 환경이고 온습도가 잘 관리되는 안전한 라인이라는 믿음으로, 생산성과 수율을 올리는데만 모두가 집중했었습니다. 밀폐설비를 여는데 바로 그 앞에서 모니터링하거나, Beam이 나오는 곳을 뚫어져라 쳐다보는 등 돌이켜보면 황당한 일들이 참 많았습니다.

반도체에서 20년 근무 후 2009년 초 삼성LED로 사업부가 변경이 되었습니다. 기존 기흥 반도체 3라인이 클로징되면서 LED 라인으로 변경되었습니다. 3라인 뿐 아니라 갑작스럽게 반도체 구라인들이 클로징되는 것을 보면서, 사원들은 이러한 변화에는 산업적인 이유 말고 다른 이유가 있다고 생각했습니다. 고 황유미님 등 백혈병 피해사원들이 근무했었던 열악한 환경을 회사에서 없애려고 한다고 말입니다.

반도체에서만 근무했었던 저는 LED의 후FAB과 패키징, 모듈 공정의 환경을 접하고는 충격을 받았습니다. 그곳은 첨단과는 거리가 먼 대장간에 가까웠습니다. 반도체에서 LED로 이동했었던 사원들 모두가 너무나 열악한 LED 환경에 헛웃음을 지었던 기억이 납니다. 손으로 뜨거운 HOT PLATE 위의 웨이퍼를 분리하거나, 맨손으로 계면활성제를 이용하여 웨이퍼를 세정하거나, 형광체를 아무런 보호구 없이 수작업으로 배합하거나 등등. 반도체라인의 자동화 설비와는 전혀 수준이 다른 환경이었습니다.

저는 LED 근무 중 임신과 출산을 하였고 퇴직 후에 자녀의 장애를 알게 되었습니다. 처음 유아기 때는 좀 늦는 아이라고, 단지 말이 좀 늦게 트이는 거라고 생각했습니다. 하지만 본격적인 문제는 초등학교 입학 후 학습이 이루어지면서 나타나기 시작했습니다. 또래 대비 학습이해도가 현저히 떨어지고 사회성도 부족했습니다.

퇴직 후 LED 동료들 모임을 한 적이 있었습니다. 동료들의 근황을 확인하다보니 이상하게 아픈 자녀가 많다는 것을 알게 되었습니다. 그때서야 혹시 반도체와 LED의 열악한 환경에서 근무했던 것이 우리 아이에게 나쁜 영향은 주지 않았을까 의심할 수 있었습니다. 반올림 단체의 도움을 받아 산재신청을 하게 되었습니다

2024년 우리 아이는 지적장애 3급 수준의 장애판정을 받았습니다. 사실 저는 아직까지도 나의 2세가 장애를 안고 살아가야 한다는 사실을 제대로 못 받아들이고 있는 못난 엄마입니다. 그리고 내 이야기가 많은 사람들에게 알려지는 것을 두려워하는 평범한 사람입니다. 하지만 단지 내 아이뿐 아니라, 반도체와 LED 라인에 근무했었던 많은 사람들이 본인과 2세의 건강을 잃었다는 것에 용기를 내기로 했습니다. 몰라서 산재신청도 보상도 못 받고 있는 많은 동료들을 위해 작은 걸음부터 용기 내어 시작해 보려고 합니다.

저는 아직도 집안의 가전뿐 아니라 핸드폰 , 심지어 각종 보험까지 모두 삼성제품을 애용하고 있습니다. 길을 가다가 삼성로고를 봐도 기쁘고, 삼성 출퇴근 버스에서 내리는 사원들을 보면 남 같이 앓다는 친근감을 느낍니다. 비록 나의 2세에게 장애라는 심각한 돌덩이를 안긴 회사지만 저의 젊음과 같이한 회사를 미워하고 싶지는 않습니다. 지금의 삼성전자 이면에는 피해 받는 현장 노동자들이 있었다는 것을 인정하고 보상하는 양심 있는 삼성이기를 기대합니다. 그리하여 내년에 냉장고를 바꿀 때 다시 삼성 제품으로 교체할 수 있는 그러한 인연으로 남았으면 좋겠습니다.

3. 고 이00님(만 40세) 재해경위 요약

근무사업장	삼성전기 수원공장 LED 제조공정 삼성전자 기흥공장 LED 제조공정	상병명	난소암 (C56.9)
공정	LED 제조, 패키징 공정	근무기간	2004. 7. ~ 2024. 7. 30.(약 20년)
재해 경위	<ul style="list-style-type: none"> - 재해자 망 000(이하 '망인'이라 함)는 2004년 7월 삼성전기 수원공장(LED 제조공정)에 입사하여 2009년 3월까지 4년 9개월간 근무하였고 2009년 4월부터 2024년 7월 30일까지는 삼성전자 기흥공장 LED 제조라인(3, 5라인)에서 15년 4개월간 근무하였는바, 망인은 사망하기 전까지 약 20년간 LED 제조공정에서 근무하였음. - 망인은 삼성전기에서 LED 제조공정 오퍼레이터로 근무하면서 LED 제조공정에서 발생하는 형광체 등 여러 유해화학물질에 노출되었음. 망인은 삼성전기 소속으로 LED 제조업무를 담당하다가 2009년 4월부터 삼성전자 기흥공장의 반도체 3라인이 LED 라인 공정으로 변경되면서 이곳에서 현장관리자로서 근무하였음. 망인은 2010년 3월부터는 삼성전자 기흥공장 5라인에서 LED 제조공정 현장관리자로 근무하였고, 2013년 2월부터는 같은 공장 LED 패키징 공정 현장관리자로 근무하였음. 망인은 2018년부터는 삼성전자 기흥공장 LED 현장관리 및 생산관리 담당을 하면서 사무실 근무와 함께 현장근무를 병행하였음. - 삼성전자 기흥공장 3라인은 반도체 라인일 때도 노후한 설비로 문제가 되었는데, 이러한 노후시설을 보완하지 않고 LED 제조 라인으로 변경하여 LED생산을 하였는바, 망인을 포함한 근무자들은 LED 제조공정에서 발생하는 여러 발암물질, 생식독성물질이 포함된 유해화학물질에 높은 농도로 노출된 것으로 추정됨. 아울러 망인은 근무기간 내내 교대근무를 하였는바, 오랜 기간 교대근무를 한 여성의 경우 난소암 발병 위험이 높은 것으로 알려져 있음. - 망인은 2024. 7월 복부 통증이 심해서 병원에 갔는데, 난소암 4기 진단을 받음. 망인은 복부에 큰 종괴를 제거하기 위해 긴급하게 수술을 하려고 입원했다가 갑작스런 호흡곤란이 발생하여 회복하지 못하고 사망함. - 망인의 사망원인이 된 난소암은 망인이 오랜 기간 LED 제조공정에서 근무하면서 노출된 발암물질, 생식독성물질 등의 유해화학물질에 노출과 교대근무 등의 직업적 요인에 의한 발병임. 		

고 이00님의 유가족(언니)의 호소문

올해 7월 30일 저의 동생이가 하늘나라로 갔습니다.
동생은 착하고 성실하고 밝은 성격의 사람입니다.

고등학교 3학년 때부터 나이 40이 될 때까지 20년을 넘도록 삼성을 위해 일한 성실한 동생입니다.

그런 동생이 마지막 작별인사도 나누지 못하고 쓰러져 병원에 실려 간 뒤에 다시 일어나지 못했습니다. 너무 갑작스런 이별이었습니다.

우리 집안에 난소암에 대한 가족력이 전혀 없는데 왜 이런 병이 걸렸을까요.
우리 동생이 왜 이렇게 젊은 나이에 암으로 사망해야 하는지 꼭 밝혀주십시오.

동생과 함께 일한 현장의 동료들은 동생이 마지막까지 형광체를 다루는 힘든 일을 했다고 합니다. 삼성 led를 생산하기 위해 아픈 몸에도 아픈 줄도 모르고 바빠 뛰어다녔을 동생을 생각하면 정말 마음이 아픡니다.

억울하게 죽은 우리 동생의 한을 꼭 풀어주세요.
무엇이 문제인지 밝혀주세요.

그리고 꼭 산업재해를 인정해주시기 바랍니다.

전국삼성전자노동조합의 연대의 목소리

오늘 삼성전자 LED 라인에서 직업병에 걸린 노동자들과 그 자녀들이 산재 신청한 것에 대해, 전국삼성전자노동조합은 깊은 연대의 뜻을 전합니다. 반올림과 함께 이들의 아픔을 나누며, 노동자와 그 가족들이 겪은 고통에 진심으로 위로의 말씀을 드립니다.

삼성전자 LED 라인에서 발생한 직업병과 건강 손상 자녀의 문제는 결코 개인의 문제가 아닙니다. 이는 작업 환경과 안전에 대한 전반적인 문제로, 노동자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 환경을 조성하는 것은 기업의 기본적인 책임입니다.

이번 집단 산재를 통해 삼성전자의 직업병과 건강 손상 자녀의 문제가 조속히 해결되기를 바랍니다. 이러한 비극이 다시는 반복되지 않도록, 정부와 기업은 근본적인 대책을 마련해야 합니다.

전국삼성전자노동조합은 이러한 일이 다시는 발생하지 않도록 사측에 적극적으로 재발 방지 대책을 촉구할 것입니다. 노동자들의 건강과 안전을 최우선으로 고려하는 작업 환경을 만들기 위해 노력하겠습니다. 또한 현장의 목소리에 더욱 귀를 기울여 열악한 노동환경에 처해있는 노동자들의 의견과 요구 사항을 수렴하고, 이를 해결하기 위해 최선을 다할 것입니다.

정부와 기업은 노동자들의 건강과 안전에 대한 책임을 다해야 합니다. 우리는 반올림과 함께 지속적인 연대를 통해 노동자들의 권익 보호와 작업 환경 개선을 위해 노력할 것을 약속드립니다.

2024년 11월 11일

전국삼성전자노동조합

삼성전자 3라인 LED 노동자들의 암 피해와 자녀의 건강손상에 대한
집단 산재신청 기자회견문

“삼성 LED 라인의 비극, 제대로 조사하고 산재로 인정하라!”

2024년 11월 11일 오늘 삼성전자 LED라인에서 근무하다 직업병에 걸린 노동자 2명과 자녀 3명이 산재보험을 신청한다.

오늘 산재신청한 노동자들이 근무한 삼성전자 LED라인은 전자산업 직업병의 상징과도 같은 공간이다. LED라인은 삼성전자 기흥사업장에 위치한 라인으로 과거에는 반도체 3라인이었다. 반도체 3라인에서는 작업자들이 직접 화학물질에 웨이퍼를 담그는 등 열악한 환경으로 인해 많은 피해자가 발생했다. 반도체 직업병을 처음 알린 고 황유미님 또한 반도체 3라인 피해자였다.

2009년 반도체 3라인은 LED라인으로 전환되었다. 회사는 라인을 새롭게 바꾸는 만큼 작업 환경도 개선해야 했지만, 그렇게 하지 않았다. 삼성은 새로운 설비를 들여오는 대신 삼성전기에서 쓰던 구식 설비를 들여왔다. 이 때문에 노동자들은 새로운 LED 라인에서도 전혀 나아진 것이 없는 열악한 여건에서 근무해야 했다.

위험에 그대로 방치된 LED라인의 노동자들은 자신의 건강과 아이의 건강을 잃었다. 직업성 암 사망자도 발생했다. 오늘 신청하는 노동자(자녀) 뿐 아니라 과거에 함께 근무했던 이들(의 자녀) 또한 비슷한 아픔을 가지고 있다. 이러한 현상은 결코 우연의 일치가 아니다. 같은 위험에 노출된 사람들이 같은 피해를 겪는 것은 직업병의 전형적인 특징이다.

얼마 전 삼성은 LED라인에서 단계적으로 철수하겠다고 발표하였다. 삼성이 앞으로 사업으로서 LED 부문을 포기할 수는 있어도, 그간 노동자들을 위험에 내몰았던 책임에서는 벗어날 수 없다. LED라인의 비극에 대해 전혀 조치하지 못했던 정부 또한 마찬가지이다. **정부와 삼성이 피해자들에 대하여 조금이라도 책임을 느낀다면, 지금이라도 LED라인의 피해자 상황과 열악한 작업환경에 대하여 조사하고 사과해야 할 것이다.**

오늘 산재신청자 중에는 노동자 본인도 있지만 건강손상자녀도 있다. 자녀가 아픈 경우에도 산재신청할 수 있도록 2022년 일명 태아산재법(산재보험법 개정)이 만들어졌다. 하지만 이 자녀들은 여전히 산재보험의 보호를 받을 수 없는 여건에 놓여있다. 그 이유는 태아산재법이 이미 태어난 건강손상자녀에 대해서는 소급효를 인정하지 않아 신청권을 배제하기 때문이다. 더욱이 학습장애, 자폐 등의 경우 학교에 들어갈 무렵이나 파악될 수 있는 장애로 이는 태어날 때부터 알 수 있는 건강손상도 아니다.

정부와 사업주는 생식독성에 대해서 시민과 노동자들에게 얼마나 설명해왔는가? 많은 시민과 노동자들은 건강손상자녀에 대하여 산재신청이 가능하다는 것은 물론이고, 부모가 노출된 유해요인에 의해서 아이가 아플 수 있다는 가능성 자체를 모르고 있다. 그 누구도 제대로 알려주지 않았기 때문이다. 오늘 산재신청자들은 신청기간이 지나서 신청하고 있지만, 이는 피해자가 권리 위에 잠잔 탓이 아니다. 기업과 정부가 위험을 제거하거나 적어도 미리 알려주었어야 하는 책임을 방기한 탓일 뿐이다.

일터의 위험으로 발생한 아이의 아픔은 분명한 산재이다. 열심히 일하다가 건강을 잃은 피해자가 누려야 할 기본적인 권리를 누가 마음대로 제한한다는 말인가. 국회는 서둘러 태아산재법(산재보험법)을 개정하여 이미 발생한 건강손상자녀 피해자들에게도 충분한 신청기간을 보장하라!

국가와 기업은 피해자들의 목소리를 들어라! 제대로 된 대책을 마련하라!

2024. 11. 11.

반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림
전국삼성전자노동조합 , 2025.3.8 여성파업조직위원회 ,
인권운동네트워크 바람 , 노동건강연대 ,
한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터