

국회토론회

# 연이은 간호사의 죽음이 가져온 변화와 향후 과제

2019.5.15(수) 오후 2시 국회의원회관 제8간담회실

## 발제

고 박선옥 간호사 산재승인과 직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미  
법률사무소 일과사람 권동희 노무사 (고 박선옥 간호사 공대위)

서울의료원 故 서지윤 간호사 사망 관련 투쟁 경과와 의미 그리고 향후 과제  
서울의료원 간호사 김경희 (고 서지윤 간호사 시민대책위)

## 토론

좌장    현정희 (공공운수노조 의료연대본부 본부장)

토론    최원영 간호사 (건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)  
          직업환경의학전문의 최민 (한국노동안전보건연구소)  
          서울시  
          병원  
          고병곤 사무관 (고용노동부 산업보건과)  
          홍승령 간호정책 TF팀장 (보건복지부)





# 자료집 순서

[안내] 토론회 순서	3
[인사말] 윤소하 국회의원 (보건복지위원회)	7
김상희 국회의원 (보건복지위원회)	9
남인순 국회의원 (보건복지위원회)	11

## 발제

고 박선옥 간호사 산재승인과 직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미	13
- 권동희 (법률사무소 일과사람 노무사 / 고 박선옥 간호사 공대위)	
서울의료원 故 서지윤 간호사 사망 관련 투쟁 경과와 의미 그리고 향후 과제	27
- 김경희 (서울의료원 간호사 / 고 서지윤 간호사 시민대책위)	

## 토론

최원영 간호사 (건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)	43
직업환경의학전문의 최민 (한국노동안전보건연구소)	51
고병곤 사무관 (고용노동부 산업보건과)	57
홍승령 간호정책 TF팀장 (보건복지부)	59



# 토론회 순서

## 개회

사회 : 현정희 (의료연대본부 본부장 / 고 박선옥 간호사 공대위)  
일정 안내 / 참가자 소개  
인사말

## 발제

고 박선옥 간호사 산재승인과 직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미  
- 권동희 (법률사무소 일과사람 노무사 / 고 박선옥 간호사 공대위)

서울의료원 故 서지윤 간호사 사망 관련 투쟁 경과와 의미 그리고 향후 과제  
- 김경희 (서울의료원 간호사 / 고 서지윤 간호사 시민대책위)

## 토론

최원영 간호사 (건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)  
직업환경의학전문의 최민 (한국노동안전보건연구소)  
고병곤 사무관 (고용노동부 산업보건과)  
홍승령 간호정책 TF팀장 (보건복지부)

## 질의응답 및 종합토론



## □ 인사말



국회의원 윤소하  
(정의당 원내대표 / 국회 보건복지위원회)

반갑습니다.

국회 보건복지위원회 소속 정의당 국회의원 윤소하입니다.

먼저 국제간호사의 날을 기념하여 진행되는 오늘 토론회를 공동주최 해 주신 더불어민주당 김상희의원님, 남인순의원님 그리고 공동주관을 해 주신 고 박선욱 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지 공동대책위원회와 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 고 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회, 전국공공운수노조의료연대본부 여러분께 감사와 존경의 인사를 드립니다. 그리고 오늘 토론회에 발제와 토론자로 나서주신 모든 분들께도 감사의 인사 드립니다.

최근 몇 년 사이 수련기관 내 전공의 폭행사건, 간호사 장기자랑 사건, 간호사 태움문화 등으로 의료기관 내 발생하는 괴롭힘과 비인권적 행태가 심각한 상황으로 확인되면서 사회적 이슈가 되었습니다. 의료기관에서 발생하는 인권 침해와 노동권침해 사례가 수면위로 드러나 이를 개선해야 한다는 국민들의 공감대를 형성하고 있습니다.

특히 대한민국 의료현장에서 간호사들이 겪고 있는 어려움과 고통은 이루 말할 수 없습니다. 보건복지부도 이와 같은 문제의식에서 간호사 처우개선을 위한 대책을 마련해서 발표했습니다. 간호사의 처우개선 큰 방향 내에서 인력

확충의 계획을 발표한 것은 긍정적이지만, 여전히 근본적 문제해결로 가기까지는 갈 길이 멉니다.

저는 사람에 대한 고민이 모자란 곳, 일이 잘 될 수 없다 생각합니다. 일하는 사람이 불행한 곳에 행복이 깃들 수 없다고 봤습니다. 근본적인 문제를 해결하고 싶었습니다. 보다 안전하고 높은 수준의 의료서비스를 모든 국민이 누리기 위해서 국가가 책임지고 보건 의료기관에서 종사하는 노동자들의 실태를 정기적으로 파악하고 종합계획을 세우는 것이 필요하다 봤습니다. 그렇게 보건 의료인력지원법을 발의했고 지난 4월 5일 국회 본회의를 통과 했습니다. 보건 의료인력지원법을 통해서 만성적이고 고질적인 의료현장의 노동자들의 처우를 개선하는 토대가 될 것으로 기대합니다. 또한 환자안전과 의료 서비스의 질을 한층 높이는데 결정적 역할을 해갈 것이라고 믿어 의심치 않습니다. 보건 의료인력지원법은 의료기관에서 종사하는 노동자들에 대한 지원을 강화해가는 ‘밑돌’이 될 것입니다.

장기적이고 근본적인 대안이 될 법안은 그 기초가 놓여졌습니다. 하지만 우리가 현재 밟고 있는 2019년 의료기관내 노동 현실은 하루아침에 변화되기는 어려운 것 또한 사실입니다. 직장 내 괴롭힘의 근본 원인으로 지적되는 구조적 문제가 해결되지 않은 상황에서 간호사들의 죽음에도 관리감독의 책임이 있는 병원은 공식적인 사과 한마디 하지 않는 것이 현실입니다. 우리는 그렇게 박선옥 간호사에 이어 고 서지윤 간호사까지 잃었습니다.

이제 현실을 바꾸는 변화를 만들어내야 합니다. 오늘 토론회를 통해 대한민국 간호사의 현실을 바꿔내는 보다 구체적인 대안들이 제시되기를 기대합니다. 그것이 2019년 현재의 대한민국을 살아가는 우리 모두의 과제라고 생각합니다. 저 또한 오늘 토론회를 통해 제시되는 제안들이 현실에 반영될 수 있도록 국회의 보건복지위원회 위원으로서 최선을 다하겠습니다.

끝으로 열악한 노동조건에서도 환자의 생명과 안전만 바라보고 헌신하시는 간호사 여러분께 감사와 존경의 인사 올립니다. 감사합니다.

2019. 5. 15.  
정의당 국회의원 윤소하



## □ 인사말



국회의원 김상희  
(더불어민주당 / 부천소사)

반갑습니다. 더불어민주당 국회의원 김상희입니다.

<연이은 간호사의 죽음이 가져온 변화와 향후 과제 토론회> 개최를 진심으로 축하드립니다.

연이은 간호사의 자살사건이 사회문제가 되면서 간호인력의 불편부당한 처우들이 수면위로 떠오르고 있습니다. 간호사들은 흔히 '태움'이라는 용어를 사용하고 있습니다. 선배 간호사가 신입 간호사를 교육하는 방식을 지칭하는 말로 '재가 될 때까지 태운다.'는 뜻 뿐 만 아니라 선후배 간호사 모두 출근부터 퇴근까지 지뢰밭을 걷는 것처럼 활활 타는 현상을 말한다고 합니다.

입사 3개월 차 간호사의 죽음으로 불거진 태움 현상은 간호사들이 사망 뿐만 아니라 과로, 조직 내 개인적·집단적 괴롭힘, 열악한 근무환경과 구조적인 문제로 인해 어려움을 겪는 현실을 잘 보여줍니다.

정부는 간호사 근무환경 개선 및 간호인력 확보를 위해서 '간호사 근무환경·처우개선 대책'을 세우고, 지난 2월 1일 보건복지부는 간호인력의 수급관리, 업무범위, 배치기준, 양성체계, 근무환경 개선 등 간호정책 전반을 전담할 '간호정책 TF(특별전담조직)'를 신설했습니다. 이 간호정책 TF가 자리를 잡으면

간호 전반의 문제를 좀 더 깊이 있게 다룰 수 있을 것입니다.

이러한 시점에 故박선옥 간호사 산재승인과 서울시의 진상조사위원회 활동의 의미를 되짚어보고, 연이은 간호사의 죽음 이후 정부와 병원은 어떻게 바뀌었는지에 대하여 점검 할 수 있는 토론회를 개최할 수 있게 되어 매우 뜻 깊게 생각합니다. 관련하여 저도 국회에서 간호사들의 근무환경 개선 및 간호 인력의 구조적인 처우개선을 위해 입법과 정책 활동을 통해 돕겠습니다.

오늘 토론회에서 더 좋은 견해가 많이 나올 것으로 기대가 됩니다.

故 박선옥 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지 공동대책위원회 권동희 노무사님의 ‘故 박선옥 간호사의 산재승인의 의미와 직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미’라는 제목의 발제와 서울의료원 故서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회 김경희 간호사님의 ‘서울의료원 고 서지윤 간호사 사망 관련 투쟁 경과와 의미 그리고 향후 과제’ 발제가 오늘 이 토론회에서 또 다른 희생자가 생기지 않도록 하기 위한 예방책과 대안을 만드는데 큰 도움이 될 것으로 기대합니다.

토론에 참여해주신 현정희 공공운수노조 의료연대본부장님, 최월영 행동하는 간호사회 간호사님, 최민 한국노동안전연구보건 연구소 직업환경의학전문의를님, 고용노동부 산업보건과 고병곤 사무관님, 홍승령 보건복지부 간호정책 TF팀장님 모두 감사드립니다.

마지막으로 오늘 토론회를 공동주최해주신 윤소하, 남인순의원님께 깊은 감사드립니다. 또한 바쁘신데 어려운 자리 함께 해주신 청중 분들에게도 감사드립니다.

열띤 토론을 통해 좋은 결과가 도출되기를 기대합니다. 고맙습니다.

2019. 5. 15.

더불어민주당 국회의원 김상희

## □ 인사말



국회의원 남인순  
(더불어민주당 최고위원 / 서울송파병)

안녕하십니까? 더불어민주당 최고위원, 송파병 국회의원 남인순입니다.

먼저 안타깝게 세상을 떠나신 故 박선옥 간호사님, 故 서지윤 간호사님의 명복을 빕니다. 연이은 간호사의 안타까운 죽음의 진상을 규명하고 재발방지를 위해 노력해주시는 대책위원회의 노고에 감사드립니다.

여러 가슴 아픈 죽음을 뒤로 하고 더 이상의 죽음이 없는, 사회구조의 변화를 이끌어내기 위하여 ‘연이은 간호사의 죽음이 가져온 변화와 향후 과제’토론회를 준비하게 되었습니다. 공동주최해주시는 김상희 의원님, 윤소하 의원님, 공동주관해주시는 故 박선옥 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지를 위한 공동대책위원회, 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회, 공공운수노조 의료연대본부에 감사드립니다.

2018년 2월 故 박선옥 간호사의 사망을 계기로 ‘태움’이라는 의료계 직장 내 괴롭힘이 연일 검색어 순위를 차지하는 등 많은 국민들이 큰 충격을 받았습니다. ‘태움’이란 ‘재가 될 때까지 태운다’는 의미의 병원 내 괴롭힘을 말한다 고 합니다. 故 박선옥 간호사 사망 이후에도 서울의료원 故 서지윤 간호사 등 4명의 간호사가 직장 내 괴롭힘, 업무 과중으로 사망했습니다.

이를 계기로 정부 및 각계에서는 각종 직장 내 괴롭힘 근절 대책을 내놓았습니다. 그 대책의 일환으로 작년 12월에 직장 내 괴롭힘을 방지하는 내용의 「근로기준법」이 개정되면서 오는 7월 16일부터 시행됩니다. 개정된 「근로기준법」은 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’조항이 신설되어 “사용자 또는 근로자는 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 금지할 것을 명시하고 있습니다. 만약 직장 내 괴롭힘이 발생했을 경우 그 사실을 신고할 수 있으며, 조사하여야 합니다. 또한 피해 근로자에게 대한 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야하고, 직장 내 괴롭힘 발생이 확인되면 행위자에 대한 징계, 근무 장소 등의 변경 등의 조치를 해야 합니다. 또한 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우 금지를 명시하고 있습니다.

故 박선옥 간호사 사망 당시에는 직장 내 괴롭힘에 대한 규제가 전혀 마련되어 있지 않았습니니다. 늦었지만 각계에서 직장 내의 괴롭힘에 관심을 가지며 근절 대책을 마련하는 것을 환영합니다. 향후 여러 과제들이 있겠으나, 특히 신규 간호사들에 대한 체계적인 교육과 지원이 중요하며, ‘업무로 인한 자살’의 발생 통계를 통해 기초자료를 수집하는 것이 선행되어야 할 것 같습니다. 제가 얼마 전에 방문한 국민건강보험 일산병원에서는 조직문화 개선을 위해 교육전담간호사를 운영하고 있다고 합니다. 임상간호경력 5년차 이상인 간호사를 교육전담간호사로 선발해 지난 3월부터 신규간호사 대상 교육프로그램을 진행하는 것인데, 교육전담간호사는 특히 신규간호사에게 현장에서 필요한 지식을 전달하고 술기 능력이 향상되도록 지도하고, 주기적으로 면담을 갖고 신규간호사들의 고충을 덜어주며 격려하는 역할을 한다고 합니다. 교육전담간호사의 운영 상황을 점검하고, 필요시 보완 및 확대해 갈 필요가 있습니다.

앞으로 의료기관, 정부, 국회 등 각계가 함께 간호노동 근무환경 개선을 통한 병원 현장에서 실질적인 변화를 만들어내야 할 것이며, 저 또한 함께 하겠습니다.

이 자리에 참여하신 여러분께 감사드리며, 건강과 평화를 기원합니다.

2019. 5. 15.  
더불어민주당 국회의원 남인순

# 발제1

고 박선옥 간호사 산재승인과  
직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미



## 고 박선옥 간호사 산재승인과 직장 내 괴롭힘 법안이 가지는 의미

- 고 박선옥 간호사 산재승인의 의의와 한계 -

권동희

(공인노무사 / 법률사무소 일과사람)

### □ 고 박선옥 간호사의 자살 사안 및 직장내 괴롭힘 법안 의결 등 경과

- 2018. 2. 15. 유족급여 및 장의비 청구
- 2018. 7. 18. 정부 직장 등 괴롭힘 근절대책 발표
- 2018. 10. 22. 보험가입자(서울아산병원) 의견서 제출
- 2018. 12. 27. 근로기준법 개정법률안(대안) 본회의 의결
- 2019. 3. 6. 서울업무상질병판정위원회 판정회의 개최

### □ 고 박선옥 간호사 자살의 산재 인정의 요지 (2018판정 제2840 판정서 요지)

고인의 재해경위, 서울송파경찰서 내사결과보고 내용, 서울아산병원 감사팀의 '사망원인 진단 및 고려사항' 내용을 종합하면, 고인의 사망은 자살에 따른 것으로 판단된다.

사망 전 고인의 병적상태에 대한 자료는 부족하지만, 고인은 평소 적극적이고 쾌활한 성격의 소유자로 자신감이 있었고 많은 사람들에게 사랑받음에 감사하게 생각해 왔다고 한다. 2017.9.1. 서울아산병원에 입사하여 2017.9.4. 고인이 희망한 부서 중 한 곳인 중환자간호팀에서 근무하면서 프레젠테이션 기간을 거쳐 2017.11.17. 독립하였고 처음 독립할 때에는 2명을 배정받아 담당하였으며 이후 3명의 환자를 담당한 것으로 확인된다.

우울감의 원인이 과로, 집단적인 괴롭힘이나 개인적인 괴롭힘에 의한 것이라는 청구인의 주장은 충분한 자료가 확보되지 않아 객관적인 근거는 찾을 수 없다. 평소 고인의 성격을 감안할 때 중환자실에서의 교육과정과

고인은 독립이후 재해발생일 이전 12주간 5차례의 업무상 실수로 ‘환자안전보고서’를 작성하였고, 최종 작성한 ‘환자안전보고서’는 2018.2.13.환자 체위변경 중 발생한 담즙배액관 찢김 사고와 관련된 것으로 확인된다. 서울송파경찰서에서 분석한 고인의 핸드폰 디지털 포렌 내용을 보면 2018.2.14부터 2.15.새벽까지 네이버 통합검색을 시작으로 ‘간호사 직무태만 벌금 및 간호사와 법적측면’, ‘간호사 업무상 과실치사’ 등 관련 내용을 총 36건 검색한 이력이 있는 점은 고인이 교육이 충분하지 않다고 느끼는 상태에서 반복되는 실수로 심리적으로 불안하여 본인의 실수에 더 예민하게 반응하였던 정황증거로 보여진다.

위중한 생명을 다루는 중환자실의 특성상 간호사의 실수는 생명과 직결되어 있어 항상 정신적 긴장을 유지하여야 하는데, 고인은 짧은 교육기간과 충분하지 않은 교육내용으로 업무가 미숙한 상태에서 중환자 간호업무를 맡게 되었고, 잦은 실수와 피드백으로 인하여 불안한 상태에서 더 잘하려고 노력하다가 육체적 정신적 피로가 가중되어 몸무게가 10kg 이상 빠지면서 말수가 적어지고 수면을 제대로 취하지 못해 오다 사망 전 발생한 담즙배액관이 찢어지는 사고로 심리적으로 상당히 위축되고, 압박감에 시달려 우울감이 증가하여 자살로 이어진 것으로 판단된다.

긴박한 업무수행이 고인에게 상당한 심리적 부담으로 작용한 것으로 보여지고, 특히, 간호사 교육의 구조적인 문제로 직장내에서의 적절한 교육체계 개편이나 지원 등이 이루어지지 않으면서 자기 학습과정에서 일상적인 업무내용을 초과하는 과중한 업무를 수행한 것으로 보여지는 점 등을 종합하면, 고인은 정신적인 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 정신적 이상 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것으로 추정되므로 고인의 사망과 업무 사이에 타당한 인과관계가 인정된다는 것이 심의회의에 참석한 위원들의 일치된 의견이다.

이상의 사실을 종합하여 판단해 보면, 고인의 사망은 산업재해보상보험법 제37조제2항에 따른 업무상 사유에 의한 사망으로 인정된다.

#### □ 산재승인의 의의 (1)

: 병원사업장의 구조적인 문제로 인하여 사건이 발생하였음을 분명히 인정한 것임



- 서울판정위원회는 집단적 괴롭힘이나 개인적 괴롭힘에 대한 증거가 부족하다고 하였으나, 당해 사안에서 간호사 교육의 구조적인 문제로 직장내 적절한 교육 체계 개편이나 지원 등이 이루어지지 않으면서 자기 학습과정에서 일상적인 업무내용을 초과하는 과중한 업무를 수행한 것으로 보이는 점을 근거로 제시하고 있음
- 신규 간호사의 교육에 있어, 프리셉터인 선배 간호사도 과중한 업무에 시달리면서 제대로 된 매뉴얼도 없이 신규간호사의 교육을 담당하도록 하고 있음. 이로 인해 신규간호사는 두 달 교육 이후 숙련되지 않은 상태로 독립하여 과중한 업무에 매달려야 하는 악순환 구조가 반복되고 있음
- 이에 대해 서울업무상판정위원회는 “위중한 생명을 다루는 중환자실의 특성상 간호사의 실수는 생명과 직관되어 있어 항상 정신적 긴장을 유지해야 하는데, 고인은 짧은 교육기간과 충분하지 않은 교육내용으로 업무가 미숙한 상태에서 중환자실 업무를 담당하게 되었다”고 판단하고 있음

## □ 산재승인의 의의 (2)

: 사업주의 비협조 등 산재 불인정 주장에도 불구하고 산재 승인이 된 것임

- 서울아산병원 감사팀은 고 박선옥 자살 이후 감사보고서상 집단적 괴롭힘은 발견하지 못했으나, ‘고 박선옥 간호사가 본인에게 적용된 교육방식에 대해 불만을 토로함’이라고 한 이후 세 가지 내용의 업무적 스트레스 요인을 아래와 같이 기술하고 있음.

- ① 본원 교육과정상 중환자실 간호라는 복잡하고 어려운 간호업무를 일률적으로 3개월 프리셉터 교육을 마친 후 곧바로 중환자를 담당하게 하여 고 박선옥 간호사에게 심한 압박감을 줌,
- ② 신규 간호사 개인별 업무 적응도를 고려하지 않고 과중한 업무량을 부과하여 고 박선옥 간호사에게 과도한 업무 스트레스를 줌,
- ③ 짧은 교육기간으로 상대적으로 업무가 미숙한 상태에서 중환자실 간호 업무를

말게 되어 실수와 피드백이 발생할 수밖에 없고 작은 실수로도 큰 위험이 발생할 수 있는 중환자실 특성상 고 박선옥 간호사에게 스트레스가 가중됨

- 그럼에도 불구하고, 서울아산병원은 산재신청 후 사업주의견서에 있어 “3교대제 가호사로 정시에 교대근무가 이루어지기 때문에 장시간 연속 근무를 하는 경우는 없음, 독립해서 업무를 수행하더라도 숙련도가 완성될 때까지 책임 간호사 및 선배간호사의 지원체계가 구비되어 있음” 등 청구인 측의 주장을 거의 인정하지 않음
- 결국 서울아산병원은 지금까지 고 박선옥의 자살이 서울아산병원의 업무로 인해 기인한 것임을 공개적으로 인정한 바도 없을 뿐만 아니라 산재신청 단계에 있어서도 (청구인의 대리인) 자료 요청 등을 거부하고, 공단의 의견서를 통해서 산재 불인정 등 비협조를 한 것임

#### □ 산재승인의 한계 (1)

: 직접적 또는 간접적 괴롭힘에 대한 간접적 증거가 있음에도 불구하고 판정위는 이를 인정하지 않음

- 고 박선옥의 동료들의 경찰 진술 조서를 보면 아래와 같이 “프리셉터가 화를 낸다. 제대로 가르쳐주지 않는다” 등의 반복된 진술이 있음

문: 출근하기 무섭고 늘 불안하게 하는 구체적인 원인을 알고 계신가요?

답: 프리셉터가 잘 안 알려주면서 실수하면 심하게 화낸다는 얘기 말고는 언니가 구체적으로 얘기해 주지는 않았습니니다. 언니 성격상 다른 사람 욕하는 것을 한 번도 못들었습니다.

만약, 프리셉터로부터 제대로 못 배우면 정말 힘들거나 곤란해 질 수 있습니다. 다른 사람 하는 거 보고 해야 하고 그런데 그 와중에 다른 사람은 너무나 다 바쁘기 때문에 묻기도 힘듭니다. 그리고 독립까지 해버리면 그 때부터는 하나의 인력으로 취급되기 때문에 정말 배운 게 없다면 막막한 상황이 되는 겁니다.

문: 프리셉터는 어떤 식으로 가르치나요?

답: 하나하나 가르쳐주기보다는 한 번 보여주고 따라하라는 식이었습니다. 제대로 가르쳐 주지도 않고 하라는 건데, 바람직한 방법이 아닙니다. 그런데 워낙 많은 분들이 그런 식으로 가르쳐 주니까요. 가르치다 보면 또 액팅할 인력이 없어지니까요.

- 뿐만 아니라 고인과 동기와의 아래 카톡 대화에서도 알 수 있듯이 “하루 종일 혼나..”라고 하며, “오늘도 조금만 혼나길.. 기도하며 자야지.”라고 함, 또한 동기대화에서도 “진짜 무섭게 혼내시더라.”라고 한 진술이 존재함



- 동료 및 동기들의 경찰 진술조서 및 카톡 대화에서도 프리셉터에 의한 괴롭힘의 간접적인 증거가 분명히 있음에도 불구하고, 이를 배척하였음

## □ 산재승인의 한계 (2)

**: 과중한 업무시간으로 인한 스트레스를 주장하였으나, 판정위는 이를 적극적으로 인정하지 아니함**

- 청구인의 대리인은 근무스케줄, 전산프로그램 로그인 및 아웃기록, (퇴근을 시사하는 내용의) 카카오톡을 근거로 ‘초과노동시간표’를 제출하였음 (12월 78시간 20분, 1월 94시간 22분, 1월 49시간 14분)
- 이에 대해 서울아산병원은 “정시에 교대근무가 이루어지기 때문에 장시간 연속 근무하는 경우는 없음”이라고 하였음. 공단(지사)은 병동간호 및 EMR을 요청하였으나 서울아산병원은 제출을 거부하였으며 이로 인해 고인의 과도한 업무시간을 산정하지 아니하였으며, 결국 판정위는 이를 적극적으로 인정·판정하지 아니하였음
- 사업주가 일방적으로 가지고 있고 또는 증명 가능한 자료에 대해서 공단 지사는 조사당시에 적극적으로 이를 조사 계산하지 아니하였음. 공단 지침(정신질병 업무관련성 조사지침(2016-11호))에 있어서도 “과도한 근로시간”은 6개월간의 주요변화에 있어 가장 큰 조사순위에 있음에도 불구하고, 이를 적극적으로 조사·판정하지 아니하였음

## □ 산재승인의 한계 (3)

**: 사업주, 동료 조사 등 적극적인 조사가 부족하였으며, 향후 지침에 있어서도 이를 강제할 수단이 사실상 없음**

- 현행 근로복지공단 지침(정신질병 업무관련성 조사지침(2016-11호))에 있어 신청인의 주장과 사업주의 주장을 비교함. 그리고 심리적 외상사건(성폭력, 성희롱, 폭언, 폭력)에 있어 “고객, 직장동료, 직장상사 등”에 대해 “가해자 확인”을 할 뿐, 가해자 또는 동료들에 대한 적극적인 조사를 규정하고 있지 아니함

- 이 사건에 있어서도 핵심 관계자뿐만 아니라 프리셉터 등에 대한 적극적인 조사 문답이 이루어지지 않았을 뿐만 아니라 사업주 의견서상의 주장 내용에 대해서도 적극적인 확인이 이루어지지 않았음
- 현재 개정 예정인 '정신질환 업무관련성 조사지침(안)에 있어서는, 보험가입자(동료근로자) 표준질의문답서(붙임 7)로 명시되어 있지만, 이를 일선 지사에서 반드시 할 의무사항(특히 동료에 있어) 보기 어려움

#### □ 산재승인의 한계 (4)

**: 인력충원, 업무시간 준수, 연장수당 지급 등 사업장의 현실적인 조건은 여전히 개선되지 않음**

- 고 박선옥 간호사에 대한 판정서에서도 알 수 있듯이, 부족한 교육이후 고인은 2명의 중환자를 담당하다가 3명의 중환자를 간호하게 되었음
- 현장의 가장 큰 문제점은 간호사의 과중한 업무 및 과도한 노동시간 인한 스트레스임. 판정위원회 회의 당시 모 판정위원은 청구인 측의 과다노동 주장에 대해 대형병원이 그렇지는 않을 것이라는 막연한 주장을 하였음
- 2018. 4. 18. 언론(쿠키뉴스)보도에 따르면, 서울아산병원은 '▲프리셉터(신입 교육 간호사) 담당 환자 및 신입간호사 독립 초기 담당 환자 수 50~70% 경감 ▲근로시간외 교육 시 근로 인정확대 및 프리셉터 수당 인상 ▲현장교육전담 간호사 확대 운영' 등 개선안을 마련했다고 함
- 2018년 병원업종 노동환경 개선 TF에서 '자율개선 사업'을 한 결과를 보더라도, 대형병원을 비롯한 대부분의 병원에서 서면근로계약·연장근로·유급휴가·최저임금 관련 위반이 지적된 바 있음
- 특히 간호사의 경우 교대제 전후의 연장근무가 상시적으로 이루어지고 있으나, 이에 대해 불법 연장근로 및 연장근로미지급 등에 대한 고용노동청의 감독부실

은 매년 국정감사에서 지적된 사항임

□ 산재승인의 한계 (5)

: 직장 내 괴롭힘 법안이 있었다면 고인의 죽음을 막을 수 있었을까 라는 의심이 여전함

- 고 박선욱 간호사 공대위의 헌신적인 활동과 사회적인 관심, 정부의 개선 노력 등으로 2018. 12. 27. 근로기준법이 개정되어 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’가 도입됨

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는

지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.  
이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제93조제11호 및 제12호를 각각 제12호 및 제13호로 하고, 같은 조에 제11호를 다음과 같이 신설한다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

- 또한 산업재해보상보험법상 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병으로 도입함

제37조제1항 제2호마목을 라목으로 하고, 같은 호에 다목을 다음과 같이 신설한다.

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

- 또한, 산업안전보건법상 정부의 책무에 이를 이행하도록 아래와 같이 개정함

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. 산업 안전 및 보건 정책의 수립 및 집행
2. 산업재해 예방 지원 및 지도
3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원
4. 사업주의 자율적인 산업 안전 및 보건 경영체제 확립을 위한 지원
5. 산업 안전 및 보건에 관한 의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 등 안전문화 확산 추진

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>6. 산업 안전 및 보건에 관한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영</li> <li>7. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리</li> <li>8. 산업 안전 및 보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독</li> <li>9. 그 밖에 노무를 제공하는 자의 안전 및 건강의 보호·증진</li> </ul> |
|---|

- 개정 근로기준법(2019. 7. 16시행)에 의하면, 누구든지 직장 내 괴롭힘 사실을 신고할 수 있고(제76조의 3 제1항), 사용자는 이를 위한 사실조사를 실시해야 하며(제76조의 3 제2항), 필요한 경우 적절한 조치(제76조의 3 제3항)를 하여야 함
- 당해 사안이 고인이 생존당시 효력이 있는 법률이었다고 가정한다면, “간호사의 위계적 구조 및 프리셉터와의 고인과의 상하 관계”에 있어, “괴롭힘으로 이를 신고할 수 있었을까”라는 의문이 생길 수밖에 없음. 만약 타인이 이를 신고하였다고 하더라도 사용자인 서울아산병원은 사실조사를 하였지만, 사업주 의견서에서 보았듯이 이는 일반 신입간호사들의 공통된 사항이라고 결론 내렸을 가능성이 상당하며, 뿐만 아니라 당해 법률은 사용자가 필요하다고 인정하는 경우에만 적절한 조치(배치전환, 유급휴가 등)를 할 의무가 있으며, 이를 하지 아니한다고 하더라도 벌칙의 적용이 없으므로, 사용자는 이를 이행하지 아니하였을 것임 (현재 제76조의 3 제6항에 대한 벌칙만 규정되어 있음)

□ 산재승인의 한계 (6)

**: 자살, 과로자살에 대한 예방 및 민·형사적 제재가 필요함**

- 현재 근로복지공단은 연도별 판정위원회 심의현황을 통해서 질병 판정현황을 내부적으로 발표하고 있지만, 정신질병의 한 유형으로만 포함하고 있으며, 자살을 별도로 분리하지 않고 있으며, 직종별, 업종별로 구분되어 있지 않음. 다만 고용노동부의 연도별 산업재해현황분석에 있어서는 정신질환의 범주로 규모별, 업종



별로 분류를 하고 있으나, 자살을 별도로 분류하지는 않음

(단위: 건,%,%p)

구분	2017년			2018년			증감		
	판정	인정	인정률	판정	인정	인정률	판정	인정	인정률
계	8,715	4,607	52.9	10,006	6,306	63.0	1,291	1,699	10.1
뇌심혈관질환	1,809	589	32.6	2,241	925	41.3	432	336	8.7
근골격계질환	5,201	3,199	61.5	6,375	4,461	70.0	1,174	1,262	8.5
기타질환	1,705	819	48.0	1,390	920	66.2	△315	101	18.2
(COPD)	739	327	44.2	338	308	91.1	△401	△19	46.9
(레이노증후군)	59	10	16.9	35	10	28.6	△24	0	11.7
(직업성암)	303	190	62.7	302	220	72.8	△1	30	10.1
(정신질환)	186	104	55.9	226	166	73.5	40	62	17.6
(세균성질환)	75	50	66.7	81	51	63.0	6	1	△3.7
(간질환)	14	3	21.4	22	4	18.2	8	1	△3.2
(기타)	329	135	41.0	386	161	41.7	57	26	0.7

- 한국의 2017년 자살 사망자 수는 12,463명이며, 1일 평균 자살사망자 수는 34.1명임. 2016년도 자살자 중 13,020 명 중 “직장 또는 업무상의 문제”로 자살사망자는 “514명”으로 분석됨. (자료출처 : 중앙자살예방센터 홈페이지). 이는 대부분 경찰 통계자료를 근거로 한 것임.
- 정신과적 문제는 4,713명이며, 육체적 질병문제는 2,768명, 경제생활문제는 3,043명 등으로 나타남. 정신과적 문제 등이 업무상 재해 및 업무상 스트레스 등 직장 내 문제와 밀접하다는 현실을 볼 때, 한국의 실제 업무로 인한 자살은 최소한 2,000명을 넘을 것으로 추산하는 것이 타당함. 그러나 이에 대한 현실적인 조사와 통계조차 제대로 되어 있지 않아 노동자들의 자살을 효과적으로 예방하는 대책을 세우는 것에 한계가 있음
- 또한, 일반 사고성 재해에 대해서는 산업안전보건법 등의 처벌규정이 있어 재해 예방 등에 대한 조치가 가능하지만, 직장 내 괴롭힘 등 직무와 관련된 과로·스트레스로 유발된 “자살사건”에 대한 사업주에 대한 처벌조치 및 적극적인 예방조치의무가 사실상 전무한 실정임
- 자살 산재에 대해서도 중대한 범죄 또는 기업 살인이라는 인식의 전환이 필요하며, 이에 대해 강력한 민·형사적 재제가 필요함



# 발제2

서울의료원 故 서지윤 간호사  
사망 관련 투쟁 경과와 의미  
그리고 향후 과제



서울의료원 故 서지윤 간호사에게 애도를 표합니다.

## 서울의료원 故 서지윤 간호사 사망 관련 투쟁 경과와 의미 그리고 향후 과제

- 서울시 진상조사위원회 왜 중요한가? -

김경희

(공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 새서울의료원분회장)

### 1. 이 투쟁을 시작하게 된 동기

부족한 간호 인력으로 인한 과중한 업무와 매일 이어지는 초과근무, 불완전한 교육으로 인한 불안감, 병원의 권위적인 조직문화와 시스템으로 인한 스트레스 등으로 최근 병원의 노동자들이 스스로 목숨을 끊거나, 과로사로 사망하는 사건이 연이어 발생하고 있다. 지금 이 순간에도 많은 간호사들이 언제 자신도 극단적인 선택을 할지 모른다는 생각을 하며 일을 하고 있고, 많은 간호사들이 살기 위해 어쩔 수 없이 병원을 떠나고 있다.

지난 2018년 2월 15일 故 박선욱 간호사가 서울아산병원의 구조적인 문제로 인해 목숨을 끊었다. 1년도 지나지 않아 2019년 1월 5일 서울시가 운영하는 서울의료원의 故 서지윤 간호사가 '병원 사람들은 조문을 오지 말라'는 유서를 남기고 스스로 목숨을 끊었다. 하지만 서울의료원은 제대로 된 진상조사를 하는 것이 아니라 고인의 사망을 은폐하려 하였다.

고인은 2013년 3월 서울의료원에 입사하여 102병동에서 6년간 근무를 했고 환자와 주변 사람들은 고인이 생전에 열심히 일하는 간호사로 기억하고 있었다.

화장실 갈 시간도 없는 고된 3교대 업무를 하면서도 환자들을 간호하는 것을 좋아하고 병동 간호 업무에 자신감과 자부심이 있었다.

그런데 2018년 12월 18일 간호 행정부서로 부서이동 후, 18일 만에 스스로 목숨을 끊었다. 부서이동 후 고인은 간호행정부서 내부의 권위적인 분위기와 정신적 압박을 주는 부서원들의 행동으로 정신적 고통을 호소했다고 한다. 이는 직장 내 괴롭힘이 고인을 죽음으로 몰아간 정황이다.

서울의료원 노동자들은 고인의 사망 소식을 SNS를 통해 알음알음 듣다가 1월 9일 전국공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 새서울의료원분회(이하:분회)가 추모 대자보를 붙인 후에야 공식적으로 상황을 알 수 있었다. 발인 다음 날인 1월 8일 유가족이 서울의료원에 직접 찾아왔음에도 의료원장은 유가족을 바로 만나주지 않았다. 서울의료원은 진상조사나 책임자 처벌에 대해서는 공식적인 언급이 없고, 오히려 의료원 관리자 일부가 고인에 대한 악의적인 소문을 내고 있음이 확인되었다. 서울의료원은 고인의 억울함을 풀기는커녕 고인에 대한 명예훼손으로 유가족의 마음에 대못을 박았다. 이에 분회는 유족을 만나 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사의 죽음을 알리는 투쟁을 시작하게 되었다.

## 2. 故 서지윤 간호사 사망 사건 진상 대책위원회 구성 이전 투쟁 경과

분회는 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회(이하:시민대책위)가 출범하기 전 유가족과 함께 고인과 유가족의 억울함을 풀어주기 위해 다음과 같이 요구하였다.

- 1) 지금 당장 철저한 진상조사를 시작하라.
- 2) 진상조사를 통해 밝혀지는 내용에 따라 책임자 처벌 등 후속 조치를 유가족의 의견을 존중하여 마련하라.

- 3) 고인의 사망 직후 발생한 유언비에 대해 서울의료원장이 고인과 유족에게 책임지고 사과하라.
- 4) 또 다른 피해자가 생기지 않도록 진상조사 결과에 따른 재발 방지 대책을 노동자의 의견을 반영하여 마련하라.

서울의료원에서 근무하던 간호사가 직장 내 괴롭힘에 시달리다 극단적 선택을 했다는 사실이 언론에 알려졌고, 노동조합은 서울시에 면담을 요구하였다. 하지만 1월 9일 서울의료원은 서울의료원 감사실장과 변호사, 노무사 등 병원 내부인사 8명과 외부인사 2명으로 진상조사위를 꾸렸다. 이에 분회는 조사를 받아야 할 대상인 서울의료원 관계자가 진상조사위원일 수 없고 철저한 진상조사만이 고인의 명예를 회복하고 재발을 막을 수 있다고 주장하며, 간호사 사망에 대하여 엉터리 진상조사위원회를 중단하고 노동 안전 및 인권 전문가로 제대로 구성하여 철저한 진상조사를 하라고 요구했다. 이런 분회의 요구를 무시한 서울시는 1월 11일 서울시 감사위원회 감사를 시작했고 이에 분회는 1월 22일 강력한 대응방안을 모색하기 위해 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회(이하:시민대책위)가 출범하였다.

#### 2019. 1. 17(목) 공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 기자회견(1차)

- 서울의료원 간호사 사망 사건 서울시가 책임지고 진상을 밝혀야 한다.

##### **\* 요구내용**

- ① 시민, 노동조합, 유가족 참여한 보장 진상조사위원회 구성하라.
- ② 간호사의 죽음과 사직의 원인을 밝혀내고, 재발 방지 대책 마련하라.
- ③ 진상 조사결과를 바탕으로 각 병원의 시스템 전면개선조치를 취하라.

#### 2019. 1. 18(금) 1차 (가) 서울의료원 간호사 사망 사건 시민대책위 회의

- 참가단위 : 공공운수노조 의료연대본부 / 공공운수노조 의료연대 서울지역지부  
/ 공공운수노조 서울본부 / 감정노동네트워크 / 민주사회를 위한 변

호사모임 노동위원회 / 노동환경건강연구소

- 고 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위 활동에 연대하기로 결정

- 함께 연대하는 단위

건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회 / 보건의료단체연합 / 한국노동안전보건연구소 / 노동자연대 / 사회진보연대 / 건강세상네트워크 / 건강과 대안 / 공공운수노조 / 시민건강연구소 분회 / 공공운수노조 법률원 / 돌꽃 노동법률사무소 / 민주노총 / 정의당 서울시당 / 공공교통네트워크 / 인권 운동네트워크 바람 / 노동인권을 실현하는 노무사모임 / 보건의료학생 매듭 / 전국학생행진 / 안전시민사회연대 / 안전 넷 / 일과 건강 / 과로사 OUT 공동대책위원회 / 조계종 사회노동위원회 / 간호환경 개선을 위한 교수연대 / 노동당 서울시당 / 개인 참가자

2019. 1. 22(화) - 공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 기자회견(2차)

- 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회 출범 및 진상조사위원회 구성 촉구 기자회견

○ 요구내용

- ① 유가족과 시민대책위가 참여하는 철저한 진상조사 실시하라
- ② 책임자를 처벌하라
- ③ 박원순 서울시장은 사과하고 김민기 서울의료원장은 사퇴하라
- ④ 재발방지대책을 마련하라

○ 시민대책위원회 제안서 → 서울시 시민건강국에 전달함.

2019. 2. 7(목) - 서울시 정무부시장 면담

- 일시·장소 : '19. 2. 7(목) 16:00, 정무부시장실
- 참석인원 : 9명 (서울시 3, 유족 3, 시민대표 3)
- 요구내용 : 진상대책위 구성, 책임자 처벌 및 재발방지대책 마련 등
- 면담결과



: 유족의 입장을 우선으로 생각하여 시민대책위와 유족들의 의견을 받고, 면밀히 조사할 것을 약속하고, 중립적인 진상조사위원회 구성이 필요하다는 것을 인정한다. ▶ 객관적인 진상조사위원회를 꾸리고, 진상조사 결과 불법 및 위법한 것에 대하여는 철저히 책임을 묻도록 하겠다. ▶ 구의역 사고 때처럼 진상조사 결과를 통하여 직장 내 괴롭힘의 근본적인 문제 해결을 도출해 낼 것이고, 고인의 죽음이 헛되지 않도록 하겠다.

### 2019. 2. 16 - 「사람을 연료로 태우는 병원, 더 이상 간호사를 죽이지 마라」 집회

○ 공동주최 : 故 박선옥 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지를 위한 공동대책위원회, 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회

○ 주요내용:

- 연이은 간호사 사망사건에 대한 진상규명과 재발방지 촉구
- 간호 인력을 부족하게 배치하며 간호사와 환자의 생명을 담보로 수익을 얻는 구조, 태움이 드러나도 방조하거나 은폐하는 병원의 태도 등 간호사의 열악한 노동 현실을 알리는 현장 발언

### 2019. 1. 23(수) ~ '19. 2. 28(금)

- 서울시공관 (박원순 시장 출근)과 시청 앞 (중식) 선전전

### 2019. 3. 6 故 박선옥 간호사 산재승인 촉구 기자회견

○ 공동주최 : 故 박선옥 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지를 위한 공동대책위원회, 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회

○ 주요내용 : 부족한 간호 인력으로 인한 과중한 업무와 매일 이어지는 초과근무, 불완전한 교육으로 인한 불안감, 병원의 권위적인 조직 시스템으로 인한 스트레스 등 병원의 구조적인 문제로 발생한 고인의 죽음에 대하여 산재승인 촉구

### 3. 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민대책위원회 출범의 의미

故서지윤 간호사의 자살 사건 직 후 서울의료원은 감사실, 노무사, 변호사, 행정 인력 등으로 자체조사를 하고 “특이사항을 발견하지 못했다.”고 했다. “심각한 따돌림이나 괴롭힘은 없었던 것”으로 보인다면 서울시에 조사를 의뢰한다고 했다. 서울시의 감사위원회에서 4명의 조사관이 조사에 임했지만 사건의 원인을 찾지 못했다. 병원을 원망하면서 사람이 죽었는데 특이사항이 없다는 것은 진실을 가리는 행위이다.

지난해 12월 말에 국회를 통과한 직장 내 괴롭힘 금지를 규정한 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우의를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’라고 정의하였다. 또한 ‘누구든지 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있고, 사용자는 그 사실을 안 경우 지체 없이 조사를 실시하여야 하며, 직장 내 괴롭힘이 확인된 때 행위자에 대하여 징계조치를 하되 피해근로자의 의견을 들어야 한다.’고 명시되어 있다. 아직 시행 전 이지만 개정된 근로기준법에 따르면 사용자인 서울의료원장과 관리감독자인 서울시장은 직장 내 괴롭힘으로 인한 故 서지윤 간호사의 사망 사건에 대하여 책임 있고 철저하게 진상을 규명하여야 한다.

직장 내 괴롭힘은 눈에 드러나지 않는 문제여서 무엇보다도 객관적인 진상조사단이 꾸려져 명확한 원인을 규명 할 필요가 있다. 故 서지윤 간호사 유가족이 요구하는 외부전문가로 진상조사단을 구성해 故 서지윤 간호사가 사망하게 된 원인을 밝히고, 더 이상 환자를 살리는 병원에서 간호사 스스로 목숨을 끊지 않게 하기 위해 1월 22일 서지윤간호사 사망 사건 시민대책위가 출범하였다. 이후 시민대

책위는 객관적인 진상조사단이 꾸려질 수 있도록 지속적인 투쟁을 진행해 3월 12일 10명의 외부전문가로 구성된 서울시 진상대책위원회가 위촉되었다.

#### 4. 故 서지윤 간호사 유가족의 심정

2013년 3월 서울의료원에 입사하여 병동의 간호사로 6년간 근무하며 웃음을 잃지 않았던 딸이었다. 대학원준비를 하던 딸이 간호행정부로 로테이션을 권유받아 고민하다가 그곳에 가면 공부할 수 있을 것 같다고 말했다고 한다. 하지만 부서이동 후 야근하는 날도 많고, 퇴근 시간도 정확하지 않았다고 고인과 함께 지낸 언니가 말했다.

고인의 어머님과 인터뷰에서 고인의 어머니는 이렇게 말했다. “딸이 가장 힘들었던 것은 사람을 세워두고 뒷말하는 것이라 했다. 행정업무가 익숙지 않아 일찍 출근해도 야단을 맞았다고 한다. 12월 29일 정선 집에 내려와 저녁을 함께 먹으면서 “엄마 간호사 태움이 뭔지 몰랐는데 이제는 알 것 같아.”라고 해서 제가 “우리 딸 병동으로 다시 가고 싶겠네.”라고 하니 서슴지 않고 “응.” 이라 대답할 때 그 맘을 헤아리지 못한 것이 지금도 가슴이 아프다. 어려서부터 가족을 위하는 마음이 남달랐던 아이가 엄마를 두고 세상을 떠날 때 수없이 많은 생각을 했을 것이다. 아들과 큰딸이 서울의료원에 찾아가 지윤이 자리를 찾았을 때 책상도 없었다는 말을 들었다. 그렇게 똑똑하고 자존심이 강했던 딸이 책상도 없이 커피 타고 설거지하고 유령처럼 서서 겪었던 수모로, 자기 자신을 죽음으로 끝낼 만큼 정도로 힘들었을 딸을 생각할 때마다 가슴이 찢어져 죽을 것만 같았다. 하루하루가 지옥이고 밥도 못 먹고 잠도 못 잔다. 지윤이의 죽음을 처음 본 큰딸은 정신과 치료를 받고 있다. 지윤이를 죽음으로 내몰았던 사람들은 병원을 떠나야 하고, 다시는 이런 일이 발생하지 않도록 책임자도 처벌받아야 한다. 이제 제가 해야 할 일이 있다면 억울한 딸아이의 죽음이 세상에 제대로 밝혀서 내 딸의 죽음

이 헛되지 않기를 바랄 뿐이다. 우리 가족의 염원을 꼭 이뤄지길 빌 뿐이다.”

## 5. 서울의료원의 상황

3년 전에도 서울의료원 행정부서 직원이 자살했다. 당시 ‘우울증세가 있었다.’는 악의적인 소문과 서울의료원의 은폐로 직원들은 동료의 죽음을 애도하지 못하고 쉬쉬하였다. 뒤늦게 잦은 부서이동(2012년 입사 ~ 2015년까지 업무연계성이 적은 4차례 부서이동)으로 인한 스트레스로 자살을 했다는 소문이 돌았다.

행정부서 직원과 故 서지윤 간호사의 자살에는 4가지 공통점이 있다. 첫째, 부서 이동 직후라는 점 둘째, 서울의료원이 은폐하려고 했다는 점 셋째, 개인의 우울증 세 탓이라는 악의적인 거짓 소문이 돌았다는 점 넷째, 김민기 병원장의 임기 안에서 벌어졌다는 점이다.

서울의료원에서는 부서원들이 특정 집단에 반대되는 의견을 말하면 괴롭힘을 주었다. 사례로 흉부외과 과장을 총무부로, 암 진단을 받은 파트장을 호스피스 병동으로 발령 냈고 고액의 의료장비구매 의혹에 대하여 문제 제기 한 직원에게는 업체로부터 향응을 받았다고 악의적인 소문이 돌기도 했다. 서울의료원에서는 이런 비상식적인 일들이 일상적으로 벌어지고 있다.

서울의료원에서는 불합리한 인사, 부당한 지시, 보이지 않는 차별, 상사의 괴롭힘 등에 대해 건강한 문제를 제기한 직원들은 괴롭힘을 당해 사직을 하거나 스스로 목숨을 끊은 것이다. 현재 서울의료원의 간호사들은 너무도 힘든 시간을 보내고 있다. 故 서지윤 간호사의 죽음을 대하는 서울의료원의 태도에 절망하며 간호사의 줄 사직이 이어지고 있다. 간호사가 부족하여 환자를 받지 못하고 있는 병동이 4곳이나 된다. 이에 대하여 일부 간호팀장은 사직이유를 찾고 개선하는 것에

집중하지 않고 “병실문을 닫는 곳이 많아 기관성과금이 적게 나올 것이다.”라는 협박성 이야기를 간호사들에게 하고 있다.

## 6. 서울시 진상 대책위원회 구성

1) 구성 - 보건의료 3인, 노동·안전 3인, 인권 1인, 감정노동 2인, 법률 1인 전문가들로 구성

진상대책위 3개 팀으로 구성하여 활동을 공유

- ① 그룹 1팀 : 고인 사망 관련 주요 원인
- ② 그룹 2팀 : 병원 구조적 노동환경 요인
- ③ 그룹 3팀 : 제도 · 고충 처리 · 산안위 등

2) 조사 계획

- ① 본건 사망의 고충 처리 차원의 진행 사실 및 적정성 확인
- ② 의료원의 사고 및 고충의 예방과 사후처리 시스템 구축 현황 파악 및 적정성/적법성 확인
- ③ 관련 의료원 조직/운영/고충 처리 규율 관련 법과 제도 현황 파악 및 적법성/적정성 확인
- ④ 의료원의 사고 및 고충의 예방과 사후처리시스템 구축에 대한 법 제도적 대책 방안 마련

3) 조사 기간 - 2달 + 향후 재논의

4) 조사범위 - 故 서지윤 간호사 사망 사건으로 한함

## 7. 서울시 진상 대책위원회 발족의 의미

지난 수년간 간호사의 자살이 반복되고 있다. 항상 조직의 내부에서는 은폐하려

는 사람과 집단이 있어 개관적이고 공정하게 진상을 규명하고 재발 방지 대책마련이 어려웠다.

객관성이 담보된 외부의 전문가들로 구성된 서울시 시민대책위는 故 서지윤 간호사 사망원인을 밝히고 실태를 파악할 예정이다. 향 후 서울시는 진상대책위원회의 제안과 조사결과를 충분히 검토하여 정책에 반영해 서울의료원을 비롯한 시립 병원이 더 나은 근무환경으로 개선될 수 있도록 최선의 노력을 다할 방침이라 밝혔다. 서울시는 진상대책위 위상과 권한을 보장하여야 하며, 충분한 조사기간을 확보해주는 의지도 함께 보여주어야 한다.

## 8. 진상대책위의 진상조사 진행 상황

故 서지윤 간호사 진상대책위가 관련자 면담, 설문조사, 자료수집 등 진상조사 활동을 하지만, 서울의료원은 직원들에게 애써 숨기고 왜곡시키고 있다.

간호 부장 서리는 진상조사단 활동에 대하여 5월까지만 잘 버티면 되는 듯이 간호사에게 이야기하고, 노-노갈등을 언제까지 할 것이냐는 막말을 했다. 故 서지윤 간호사의 자살을 악의적인 소문들이 반복되고 있다. “설마 20일 만에 힘들게 하면 얼마나 힘들게 했겠어?” / “서지윤 간호사 유족은 조용히 있는데 시민대책위는 왜 자꾸 시끄럽게 하는 것이냐?” / “서지윤 간호사 사건으로 병원의 환자가 줄어 임금이 안 나올 수 있어.” / “서울시 병원평가에서 저평가 받아 서울시 기관성과금이 나오지 않을 거야.” / “서지윤 간호사 때문에 무기계약직이 정규직으로 전환이 안 되고 있어.” 등 소문들이 난무하다.

서울의료원의 조직 내에는 故 서지윤 간호사의 진상조사를 은폐하려는 집단과 강압적인 조직문화, 개인의 주관적인 의견을 말하면 보복을 당한다는 학습된 조직적 침묵, 특정세력과 함께하지 않으면 갈아 치워버리는 보복성 인사 등으로 인해

객관적이고 공정한 진상규명을 하기가 어려운 실정이다.

세월호 사건이 국가의 거짓말로 진상규명이 되지 않았고, 살아남은 단원고 학생들에게 망각을 강요했던 일들이 서울의료원 안에서도 일어나고 있다. 동료의 죽음을 애도하고 기억하는 것은 인간의 도리이고 책임이다. 서울의료원은 ‘죽은 사람 잊고, 산사람은 살아야지’라는 논리로 서울의료원의 직원 특히 간호사들에게 보이지 않는 폭력과 강압으로 망각을 강요하고 있고, 동료 잃은 간호사들은 슬픔과 죄의식을 가질 수밖에 없다. 그래서 일부 간호사들은 진상대책위 활동에 강한 거부감을 느끼고 적극적으로 협조하지 않고 있다.

진상대책위 활동이 보장된 2달이 지났다. 진상대책위는 3차례나 고 서지윤 간호사가 함께 일했던 병동의 간호사 및 조무사 보조원의 전수조사 인터뷰 요청하였지만 이뤄지지 않았다. 병동 파트장은 매번 간호사들에게 “강제로 하는 것은 아니다. 거부라고 써도 된다.”라고 하면서 인터뷰 스케줄 표를 내놓았고, 간호사들은 ‘면담 거부’로 인터뷰 스케줄 표에 표시하는 등 진상대책위 활동을 방해하여왔다. 서지윤 간호사의 사망이 병동에서 발생한 것도 아닌데 왜 부서장은 진상대책위와 병동간호사와의 인터뷰를 방해하는지 의혹만 커져갈 뿐이다.

## 9. 서울시 진상대책위가 꾸러진 이후 시민대책위 활동과 투쟁 경과

서울의료원과 서울시의 미온적인 협조로 진상대책위 활동이 제대로 이뤄지지 않아, 50여일이 지나도록 故 서지윤 간호사와 함께 일한 동료간호사들의 인터뷰조차 이뤄지지 않고 있다.

- 유족과 시민대책위는 진상대책위 조사 활동이 제대로 될 수 있도록 정례회의 진행

- 서울의료원 주변의 시민을 대상으로 하는 선전전을 진행
- 매주 화요일 서울의료원 직원 대상의 중식 선전전 진행  
(시민대책위 참가단체와 함께 기고 글을 작성, 새서울의료원분회 조합원들과 함께 피케팅과 유인물을 나눠주는 선전전을 진행)
- 서울의료원 내에서 故서지윤 간호사 사망 100일 추모제 및 추모문화제
- 故 서지윤 간호사 유족과 시민대책위는 서울시 진상대책위의 진행 경과를 듣기 위해 진상대책위와의 간담회 진행.  
간담회를 통하여 확인한 결과는 서울의료원과 서울시의 비협조로 진상조사가 제대로 이뤄지지 않고 있고, 서울의료원 특정 집단에서 진상조사에 응하는 간호사들의 조사내용을 녹취 및 사전 질문지와 날짜별로 인터뷰한 명단 공개를 요청했다고 한다. 조사 대상자들인 간호사들도 피해자다. 조사 시 녹음을 한다면 누가 진실을 이야기하겠는가? 녹음은 상급자에게 “내가 이렇게 말했다”고 보고하는 것과 다름없다. 이는 조사대상 간호사들의 보호가 전혀 되지 않는 반인권적인 행위이자 진상대책위에 대한 협박이며, 故 서지윤 간호사를 모욕하는 것이고, 철저한 방해로 진실이 밝혀지지 않길 바라는 것이다.
- 시민대책위와 서울시 진상대책위 간담회 및 100일 추모제 이후 언론을 통해 서지윤간호사의 진상조사가 제대로 이뤄지지 않고 있음을 외부로 알렸다. 이 후 서울시 공관과 시청 앞에서 ‘서울의료원 사망사건 진상조사 활동 보장하라, 유족은 박원순 시장과 면담을 원한다.’라는 문구로 피켓팅을 재개하였다. 서울시는 즉각적인 반응을 보이며 시민건강국장이 서울의료원을 직접 방문하여 서울의료원 관리자들과 면담, 이 후 간호부장·팀장, 파트장 면담 및 간호부 설문조사를 실시하였다.

## 10. 향후 과제

故 서지윤 간호사가 5년 동안 병동의 간호사로 일하다 왜 갑자기 익숙하지 않고



생소한 간호행정업무로 발령이 났고 발령 난 뒤 20일도 지나지 않아 삶을 마감하는 벼랑 끝으로 내몰린 이유가 무엇인지, 서울의료원과 서울시는 왜 미온적으로 대처하고 있는지 밝혀야한다.

故 박선옥 간호사 자살사건 이후 보건복지부는 간호인력 대책으로 ① 간호대학 정원확대 등 간호인력 공급 확대 정책, ② 유희간호사 재취업을 통한 활동간호사 공급 확대, ③ 야간전담간호사 제도 등 노동시간 유연화 정책으로 내놓았다. 여전히 1년차 미만의 신규간호사는 35%가 사직을 한다. 간호사들은 과중한 업무로 1년도 채 못 버티고 도망치듯 사직을 하고 스스로 삶을 마감하는 극단적인 선택을 하고 있다. 하지만 보건복지부는 계속 간호사 공급확대를 외치고 있다. 보건복지부가 내놓은 간호인력 대책은 간호사의 열악한 노동조건은 유지하고 신규간호사 및 유희간호사로 대체하겠다는 것이다. 간호사를 부품처럼 쓰고 번아웃되어 사직한 간호사의 자리에 또 다시 신규 인력으로 채우겠다는 것이다.

2019년 4월 통과된 보건의료인력지원법에는 보건복지부 산하에 ▽보건의료인력 정책심의위원회설치 ▽보건의료인과 보건의료기관종사자에 대한 실태조사(3년)와 종합계획 수립(5년) ▽보건의료기관의 원활한 인력수급 ▽의료기관 종사자의 근로 조건 및 처우개선 등이다. 동료 간호사의 죽음을 보면서 일하는 현장의 간호사들은 보건의료인력지원법에 대하여 ‘여태껏 실태조사가 안되어서 간호사들이 죽어가고 있나’라는 비난의 목소리가 높다.

환자를 치료하는 병원은 더욱더 안전하고 건강해야 하며 노동인권이 보장되어야 한다. 생명을 다루는 병원에서 돈벌이 중심의 부족한 간호 인력운영, 간호사를 이윤과 실적을 내는 부품으로 계속 쓰인다면 강압적인 직장 내 괴롭힘(태움)등은 멈추지 않을 것이다. 간호사의 자살행렬도 멈추지 않을 것이고 환자들의 건강과 안전도 끊임없이 위협당할 것이다.

고인과 유족의 억울한 마음을 풀고, 똑같은 일이 반복되지 않도록 하기 위해선 공공병원인 서울의료원과 서울의료원을 관리 감독하는 서울시가 진상조사가 제대로 될 수 있도록 적극적으로 협조하고 진상조사 기간도 충분히 확보되어야 한다. 서울시는 철저한 진상규명을 통해 가해자 및 책임자 처벌, 진상대책위원회의 제안과 조사결과를 충분히 검토하여 서울시 보건정책에 반영하여 관련 법령 제정 및 개정이 이뤄져야 한다. 보건복지부도 정신을 태워 재로 만들만큼 괴롭힌다는 ‘태움 문화’를 근절할 수 있는 병원노동자의 노동인권을 보장 받을 수 있는 종합대책을 만들어져야 한다.

故 서지윤 간호사의 유족과 시민대책위는 서울시와 서울의료원이 서지윤 간호사 자살 사건이 철저한 진상규명을 통해 가해자 및 책임자 처벌, 재발 방지 대책이 마련될 때까지 감시를 멈추지 않고 끝까지 투쟁할 것이다.

<끝>

# 토론1

최원영 간호사  
(건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회)



2018년 3월 20일 보건복지부가 발표한 「간호사 근무환경 및 처우개선대책」의 제일 첫줄에는 [2022년까지 신규간호사 10만 명 확대해 업무 부담을 완화] 라고 적혀 있습니다.

그리고 마지막 페이지에는

[보건복지부는 이번 「간호사 근무환경 및 처우 개선대책」을 발표하며, “정부가 간호사 근무환경 및 처우개선 방안을 마련한 것은 이번이 처음이며, 보건의료 현장에 사람 중심 가치를 실현하기 위함”이라고 밝혔다.]

라고 되어 있습니다.

사람중심의 가치를 운운하면서 정부는 지난 10년간 간호 인력을 확대한다는 핑계로 간호사들이 임상을 떠나는 근본 원인은 해결하지 않은 채, 간호대 입학정원을 두 배 가까이 늘려주어 대학들의 배를 불러주었습니다. 실습할 병원이나 학교건물은 두 배로 늘어나지 않았는데 무작정 대학들 등록금 장사하라고 정원만 늘려준 결과는 참담했습니다.

작년 언론을 떠들썩하게 했던 인천의 한 간호대학 관장실습 사건을 조사하면서 저는 많은 부분에서 충격을 받았습니다. 학생들끼리 서로 향문과 생식기를 노출하면서 인권을 침해당하는 실습을 하는 것에서 한 번 놀랐고, 그런 심각한 인권침해 문제를 고발한 내부고발자를 학생들 스스로 색출하려고 하고 입단속을 시키는 것에 놀랐습니다. 문제를 일으키면 학교이미지가 나빠져서 가뜰이나 실습병원이 부족한데 우리학교 학생을 안 받아줄 수도 있다고 했습니다. 학생들이 그런 걱정을 하게 만든 교수도 문제지만 실제로 그런 현실에 직면해 있는 것이 많은 간호대학들의 현주소입니다. 졸업 후 임상에 투입되었을 때 아무 도움도 안 되는 영성한 실습을 합니다. 실습병원이 부족해서 산부인과 실습을 정형외과 전문병원에서 하고, 실습병원에서 온갖 갑질을 당하며 단순반복노동이나 청소나 잔심부름을 시켜도 학생들은 목소리를 내지 못 합니다.

지난 10년간 실패한 정책임에도 “간호인력 확충 및 전문성 강화”라는 소제목 아래 첫 줄에는 간호대 정원을 단계적 확대라고 버젓이 나와 있습니다.

결국 정부는 간호학과를 진학하고 간호사가 되려는 젊은이들에게 취업사기를 저지르는 것과 다를 바 없다고 생각합니다. 개선해줄 것처럼 속 빈 강정 같은 대책만 늘어놓고 취업이 잘된다며 피어내서 입학하게 하지만 그 뒤는 아무도 책임져주지 않습니다. 열악한 노동조건에 몇 개월을 버티지 못하고 신규간호사의 35%가 입사 첫해에 사직을 합니다. 대학에서의 4년, 대기발령 1년, 평균 5년씩을 낭비하고 마지막에 고통 받다가 죽을 것 같아서 병원을 뛰쳐나오는 것으로 끝이 납니다. 작년 한해 간호학과를 지원하는 학생이 큰 폭으로 줄어든 것은 이러한 열악한 현실에 대해 조금이나마 알려진 결과가 아닐까 합니다.

## 최근 3개년 4년제 대학 간호학과 지원 현황

학년도	수시			정시		
	모집인원	지원건수	지원율	모집인원	지원건수	지원율
2017학년도	5,894	82,288	13.96	2,955	17,827	6.03
2018학년도	6,336	87,155	13.76	2,824	15,786	5.59
2019학년도	6,865	75,354	10.98	2,682	13,598	5.07

※자료:대학미래연구소

현장의 간호사들은 열악한 현실에 대해 용기 내어 폭로하면서 끊임없이 목소리를 내고 정부에게 구조요청을 해왔습니다. 그러나 수많은 사건들이 있는 후에 정부가 내놓은 대책들은 현장의 간호사들에겐 멀게만 느껴집니다. 실제로 멀리 있기도 합니다. 처우개선 대책의 주요 내용은 가이드라인을 마련한다, 컨설팅을 지원한다, 매뉴얼 마련을 안내한다, 제도개선을 추진한다, 제도 활성화를 유도한다, 전문성

향상을 추진한다, 무엇 무엇을 검토한다...이런 것들은 기존에도 다 하고 있던 것 아닌가요? 결국 하던 대로 하겠다 외에 별다른 의지가 느껴지지 않습니다. 의지가 있는지 없는지 제가 어떻게 아냐고 열심히 하고 있다고 주장하실 수도 있지만 현장에서 일하는 간호사에겐 적어도 그렇게 비춰졌습니다.

이 자리에 노동부에서도 와 계시니 말씀드리겠습니다. 2017년 서울대병원 간호사 첫 월급 36만원 사건 때 밝혀진 바로는 이것이 서울대병원뿐만 아니라 많은 병원에서 아주 만연한 사건이었습니다. 당시 저에게 제보가 들어온 병원만 해도 한양대병원, 해운대백병원, 연세대병원, 고려대병원.... 등 동네 구멍가게 같은 병원이 아니라 대형 상급종합병원들에게 벌어진 일이었습니다. 한 대학병원에서만 수십억, 전국 단위로는 수백억일지 모를 대규모 임금체불 사건에 대해서 무엇을 하셨나요? 처벌받은 사람이 있습니까? 전수조사를 해서 제대로 임금체불 규모에 대해 파악은 하셨는지, 그리고 개선을 하셨는지 묻고 싶습니다. 2018년에 고려대병원에 입사한 제 지인인 간호사는 여전히 첫 월급을 40만원 받았다고 했습니다. 최저임금법을 크게 위반했고, 그렇게 사회적으로 큰 이슈가 되었음에도 아무도 나서지 않고 책임지지 않습니다.

이것뿐만이 아닙니다. 올해 3월에 서울아산병원 박선욱 간호사의 자살이 산재로 인정을 받았습니다. 업무상질병판정서의 본문에는 간호사교육의 구조적인 문제로 직장 내에서의 적절한 교육 체계 개편이나 지원 등이 이루어지지 않아서, 과중한 업무를 수행하게 해서 자살에 이르렀다고, 박선욱 간호사의 죽음은 산재라고 명시되어 있습니다. 살인사건이 일어나면 경찰이 조사에 들어가고 범인을 색출하여 처벌 받게 합니다. 노동부 산하기관인 근로복지공단의 업무상질병판정위원회가 서울아산병원이 박선욱 간호사를 죽게 만들었다고 하는데 노동부는 무엇을 했습니까? 서울아산병원은 여전히 똑같은 구조적 문제를 안고 수백명의 신규간호사에게 자살충동을 안겨주고 있을 텐데 노동부는 무엇을 하고 있습니까?

박선옥 간호사 공동대책위에서 특별근로감독을 요구했으나 서울아산병원은 자율 점검개선사업에 위반사항이 적발되지 않았다고 미루고 있습니다. 그 점검사업의 점검리스트에 간호사 교육의 구조적인 문제나 교육체계가 미비한 것에 대한 항목도 있습니까? 서울아산병원이 그 부분에 있어서 문제가 없는 게 아니라 애초에 그런 체크리스트가 없는 것 아닌가요?

여러 가지 큰 이슈들이 있었지만 정부가 손 놓고 있으니 제가 일하는 서울대병원도 변할 생각이 없어 보입니다. 서울대병원이 자살사건이 일어나지 않은 병원이라고 해서 서울아산병원보다 형편이 더 나은 것은 아닌데, 오히려 중환자실 신규간호사의 경우 서울아산병원보다 2주 더 짧은 교육을 받습니다. 짧은 교육기간을 거치고 독립해야 하는 신규간호사들이 두려움이나 고통을 호소하면 병원은 그래서 언제까지 일할 거냐며 사직절차를 진행할 뿐입니다.

박선옥 간호사의 사건 이후에도 저를 찾아온 여러 신규간호사들의 힘들어하는 모습을 보며 저는 어찌해야 할지 몰라 많이 괴로웠습니다. 얼굴에 자살을 할 사람인지 아닌지 써져있는 것도 아니고, 출근하는 게 두렵다면서 평평 우는 간호사들을 보면 어떤 말을 해줘야 할지 알 수 없었습니다.

환자가 입원하면 환경관리부터 거의 모든 검사나 치료가 간호사의 손을 거쳐서 이뤄지지만 간호관리료는 병원관리료의 25%밖에 되지 않습니다. 그래서 간호관리료는 병원 인력의 대다수를 차지하는 간호사 인건비의 절반도 보전하지 못하고 있습니다. 그래서 병원에게 간호사는 그저 비용일 뿐, 비용을 줄이기 위해 최소한으로 고용하고 최대한 착취하고 장기근속으로 임금이 오르기 전에 적당히 사직해주면 좋은 인력에 불과합니다. 서울대병원을 비롯한 대형 상급종합병원에서는 마치 일회용품처럼 간호사를 쓰고 버립니다. 매년 수백명의 간호사들이 사직을 하고 매년 수백명의 간호사들을 다시 채용하곤 합니다.



정부는 병원이 자발적으로 간호사들의 처우를 개선하고 간호사 인력을 늘리길 기대하며 계속 이런저런 수가를 가산해주고 병원 배만 불러줄 것이 아니라, 환자 수에 따라 간호사를 최소 몇 명이상 확보해야 하는지 규제에 나서야 합니다. 이는 간호사들의 노동조건 개선뿐만 아니라 환자의 사망률이나 합병증 예방을 줄이기 위해서도 반드시 필요합니다.

한국보건사회연구원의 ‘2017년 주요 보건의료인력 중장기 수급전망’ 연구에 따르면 한국은 빠르게 초고령화 사회로 접어들고 있고 2030년에 간호사가 15만8천명이 부족할 것이라고 합니다. 어영부영하는 사이에도 시간은 흐르고 간호사 부족문제는 점점 심화될 것입니다. 간호사가 자살하는 병원에서는 간호사도 환자도 안전하지 못합니다. 간호사 초임문제나 서울아산병원과 서울의료원의 간호사 자살사건 등 이미 알려진 문제를 제대로 해결하는 것에서부터 출발하여 간호사 문제를 해결하기 위한 정부의 진정성 있는 노력을 요구합니다.

\*\*\*

서울아산병원의 사과를 촉구하는 서명운동을 하고 있습니다. 많이 동참해주시기 바랍니다. (링크: <http://bit.ly/서울아산병원사과하라>)



# 토론2

직업환경의학전문의 최민  
(한국노동안전보건연구소)



## 1. 직장내 괴롭힘을 이렇게 바라보자

발제문에서 고 박선옥 간호사의 산재 승인 과정에서 ‘병원사업장의 구조적인 문제’로 인하여 사건이 발생하였음을 인정하였다는 점에서 의의가 있으나, ‘직·간접적 괴롭힘에 대한 증거’는 채택하지 않았다는 점과 ‘직장 내 괴롭힘 방지법의 한계’를 아쉬움으로 지적하고 있음.

큰 틀에서 동의하지만, 산재 승인의 의미를 직장 내 괴롭힘에 대해 중요한 시사점을 제공한다는 면에서 살펴봐야 한다고 생각함. 병원의 구조적인 문제 자체가 직장 내 괴롭힘에 해당하고, 이로 인해 노동자가 자살에 이르렀다는 점을 인정하는 것으로 적극적으로 의미를 부여해야 함.

직장 내 괴롭힘은 여러 가지 유형으로 구분할 수 있음. 신체적/물리적 위협과 심리적/정신적 괴롭힘으로 나누는가하면, 직접적/공개적 괴롭힘과 간접적/은밀한 괴롭힘으로 나눌 수 있음. 이런 분류 가운데 주목해야 할 분류법 중 하나는 괴롭힘의 방식에 대한 분류임.

괴롭힘 방식에 따른 유형	대표적 사례
조직적/환경적 괴롭힘	조직의 관행과 절차가 억압적이고 모욕적이며, 그런 관행과 절차가 자주, 지속적으로 사용되어 노동자들이 괴롭힘이라고 인식하는 상황. 경영 전략의 일환으로, 괴롭힘이 구조적이고 전략적인 상황 억압적인 노동관리, 권위적이고 폭력적인 리더십, 사생활 침해(감시관리), 지나친 통제 등
일 관련 괴롭힘	과중한 업무 압력, 매출 압박, 비합리적인 데드라인, 과도한 업무 감시, 의견과 견해 무시하기 전혀 의미 없는 과제 부여하기, 일을 전혀 주지 않기, 능력 이하의 일 주기, 본 업무를 박탈하고 주변적인 업무 지시하기
개인적/대인간 괴롭힘	다툼, 의견 충돌에서 시작해 사내 정치와 권력 불균형 속에서 심하게 고조되는 대인 간 갈등 피해자의 정체성과 관련된 괴롭힘 파괴적이고 공격적인 리더십 모욕적인 언사, 지나친 놀림, 소문 퍼뜨리기, 지속적으로 비난하기, 못된 장난, 위협

류은숙, 서선영, 이종희. 일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들, 코난북스, 2016

성과관리 프로그램을 운영한다면, ‘갈굼’의 방식으로 상시퇴출프로그램을

운영한다든지, 노조파괴 수단으로 조직적/환경적 괴롭힘을 채택하는 경우가 해당됨. 일을 하는 곳이므로, 가장 쉽게 나타날 수 있는 괴롭힘 유형이 일 관련 괴롭힘임. ‘과중한 업무 압력, 매출 압박, 비합리적인 데드라인, 과도한 업무 감시, 의견과 견해 무시하기’ 등이 일 관련 괴롭힘의 대표적인 유형으로 거론됨. 이런 조직적, 구조적 괴롭힘도 결국 구체적인 가해자의 행위로 드러나게 되므로 조직적 괴롭힘과 개인적/대인간 괴롭힘은 서로 밀접하게 관련돼 있음. 캐나다 공공부문 노조에서도 조직적 괴롭힘을 ‘빙산’으로, 대인간 괴롭힘을 ‘빙산의 일각’으로 표현하기도 함.

이번 사건에서 비체계적이고 부족한 신입 간호사 교육, 과중한 업무 압력 등이 구조적인 일 관련 괴롭힘으로 작용했으며 이런 환경이 대인간 갈등으로 이어졌다고 봐야 함. 이 점이 대책위에서 지속적으로 강조한 ‘병원의 구조적인 태움’임. 향후 직장 내 괴롭힘 방지와 관련된 관심과 대응도 이런 ‘구조적’ 문제에 좀 더 기울여져야 함.

## 2. 기업의 책임과 병원의 사과에 대해서

한 가지 더 강조하고 싶은 점은 서울아산병원이 아직도 유족과 대책위, 병원 내 노동자들에게 사과하지 않고 있다는 점. 발제문에서 산재 승인에도 불구하고 사업장 현실에 개선이 없는 점을 지적했는데, 같은 연장선상의 문제임. 이 같은 태도는 진상조사에 진지하게 임하지 않는 서울의료원 역시 마찬가지임. 회사/병원의 이런 태도는 간호사/노동자의 안타까운 죽음에도 현장의 변화, 앞으로 이 같은 비극을 예방하기 위한 노력이 현장에서 이루어지지 않음을 의미.

이는 정부도 마찬가지. 2018년 5월 노동부는 과로사 과로자살 예방을 위해 특별대책을 수립한다고 발표함. 과로사·과로자살 발생 위험이 높은 사업장, 장시간 노동에 의한 뇌심혈관계·정신질환으로 요양승인을 받은 사업장 등 100여 곳에 대해 근로기준·산업안전 합동점검을 실시하고, 사업장 컨설팅 후 분기별 모니터링을 하겠다고 밝힘. 그러나 현재 서울아산병원에 대한 고용노동부 동부지청의 지지부진한 조사 과정, 서울시까지 나선 서울시진상대책위원회가 제 역할을 하지 못하는 것을 보면 노동부의 예방 활동 의지는 병원 담을 넘지 못 하는 것으로 보임.

병원의 사과는 재발 방지를 위해서도 필요하지만, 유가족과 동료들이 제대로 애도를 마치고 다음 단계로 나아가기 위해서도 반드시 필요한 과정임. 세월호 참사 이후 재난참사의 피해자의 권리를 고민해 온 인권활동가들은, 재난참사 피해자들에게 진실, 정의, 안전, 회복, 기억에 대한 권리가 있다고 봄. 이 중 정의에 대한 권리는, 재난 참사를 해결해가는 과정에서 피해자가 ‘정의’를 경험할 수 있어야 한다는 점에 주목. 마땅히 책임을 져야 할 사람을 찾아 책임을 묻고 합당한 처벌이 내려지는 과정은 피해자 뿐 아니라 재난참사를 목격한 사회 구성원들이 사회에 대해 최소한의 신뢰를 다시 쌓을 수 있는 근거가 된다고 함. 이런 정의 경험의 첫 출발은 사과임. 책임 있는 사람의 사과는 피해자 자신이 재난으로 입은 피해와 고통은 나의 잘못이나 불운이 아니라는 점을 인정받는 것이기 때문임.

같은 권리를 산업재해 피해자 및 그 가족에게도 적용할 수 있음. 산업재해 피해자 및 그 가족에게 정의의 권리에 대한 욕구는 더 클 수 있음. 일반적 재난참사에 비해 산업재해는 아주 분명한 사고의 책임자가 있는 경우가 많고, 사고를 방치한 채 회사를 경영해 경제적 이익을 얻고 있는 사람이 분명하기 때문임. 따라서 산업재해 피해자 및 가족에게도 모든 회복의 출발은 안전하지 못한 일터를 그대로 운영한 자들이 자신의 잘못을 인정하는 ‘사과’임. 그 뒤 책임자를 처벌하고, 책임 있는 사과를 받는 것, 바로 그 책임 있는 자에게 ‘다시는’ 이런 일이 재발하지 않도록 대책을 요구하는 것은 정의와 회복의 권리에서 중추가 됨.

그러나 서울아산병원과 서울의료원의 행태는 유가족과 동료 노동자들의 정의의 권리를 무시하고, 진실과 회복에 대한 욕구를 짓밟는 행위임. 피해자들의 회복의 출발점이 되고, 책임 있는 자들이 재발 방지를 위한 노력을 시작하도록 병원들의 책임 있는 사과가 반드시 이루어져야 한다고 봄. 유가족에게 사과 한마디 없는 병원들의 파렴치한 행태에 대해 사회적으로 강한 비판과 규탄이 있어야 한다고 봄.

### 3. 간호사의 업무상 자살

의료인의 자살율은 오랫동안 주요한 문제였음. 자살율이 OECD에서 가장 높은 한국에서 간호사 자살율이 얼마나 되는지 체계적인 조사가 되지 않고 있음.

2011년부터 2015년까지 영국에서 직업에 따른 자살율을 살핀 연구에 따르면 여성 간호사는 일반 여성 평균에 비해 자살 위험이 23% 높음.

이 연구에서는 의료인들이 목숨을 끊을 수 있는 약물 등에 접근이 쉬운 점을 원인 중 하나로 지목하고 있지만, 의료계 내에서도 관리자 급 노동자보다 간호사 등 낮은 직급의 의료인들의 자살율이 더 높은 것은 이것만으로 간호사의 높은 자살율을 모두 설명할 수 없음을 보여줌.

이 연구는 또, 1990년대에 남성 의사나 치과 의사의 자살율이 높았지만, 이 조사에서는 오히려 남성 평균보다 자살율이 16% 낮다는 점을 지적. 의사들의 직무스트레스를 낮추기 위한 다양한 지원과 변화 노력이 성공을 거둔 사례로 보아야 함. 이제 간호사 특히 여성 간호사의 인력 부족을 해결해 업무 부담을 줄이고, 삶의 균형을 회복할 수 있도록 돕고, 문제가 발생했을 때 지원할 수 있는 시스템을 구축하는 데 많은 노력을 기울여야 함.

이 중에서도 특히 신규 간호사들을 제대로 지원하는 것이 중요함. 외국의 한 센터에서 조사한 바에 따르면, 졸업 후 처음 입사했다가 6개월 내에 사직한 신규 간호사의 60%는 직장 내 괴롭힘 때문에 사직했다고 밝힘. 남아 있는 간호사들은 괴롭힘을 당하지 않은 것인지, 괴롭힘을 당했다면 이를 어떻게 참거나 견디고 있는지, 괴롭힘을 견뎌내어 병원에 남은 간호사들은 괴롭힘이 발생하기 쉬운 병원 환경에서 괴롭힘의 가해자가 되지 않는가 하는 질문이 남음.

한국에서는 정확히 어느 정도 규모로 ‘업무로 인한 자살(과로자살)’이 발생하고 있는지 통계도 제대로 없음. 경찰청 자살 통계에서 1년에 500여명이 업무와 관련된 이유로 자살한다고 알려져 있지만, 이는 자살의 원인을 한 가지로 조사한 결과이기 때문에 신뢰하기 어려움. 일본에서는 자살 원인을 3가지까지 조사하는데 이렇게 볼 경우 한 해에 2000여명이 일 때문에 자살한다고 함. 직업별 자살율 역시, 현재는 표준 직업분류에 따른 조사도 되지 않고 있어 정확한 규모를 추산하기도 어려움.

간호사의 노동환경을 바꾸기 위한 노력과 함께 간호사의 업무상 자살 규모를 확인하기 위한 기초적인 노력이 동반되어야 함. 이는 간호사만의 문제가 아니라, 업무상 원인에 따른 자살의 규모를 제대로 추정/조사하고, 자살을 선택할 수 밖에 없었던 ‘이유와 원인’에 주목하는 자살 예방 정책의 수립에서 출발해야 함.



# 토론3

고병곤 사무관  
(고용노동부 산업보건과)



# 토론4

홍승령 간호정책 TF팀장  
(보건복지부)



참고)

## 고 박선옥 간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지를 위한 공동대책위원회

### 1) 참가단체

간호사연대 / 건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회 / 보건의료단체연합 / 한국노동안전보건연구소 / 인도주의실천의사협의회 / 노동자연대 / 사회진보연대 / 건강세상네트워크 / 건강과 대안 / 공공운수노조 의료연대본부 / 보건의료학생 매듭 / 전국학생행진 / 과로사OUT 공동대책위원회 / 조계종 사회노동위원회 / 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 / 천주교 서울대교구 노동사목위원회 / 간호노동환경 개선을 위한 교수연대 / 노동당 / 기타

### 2) 활동내역

- 2018년 03월 03일 : <나도 너였다> 첫 번째 추모집회
- 2018년 04월 18일 : 공동대책위원회 출범 기자회견
- 2018년 04월 23일 : <간호 노동 현실과 개선방향> 국회토론회
- 2018년 05월 12일 : <간호사, 침묵을 깨다> 집회
- 2018년 05월 24일 : <응답하라, 아산병원> 서울아산병원 앞 추모리본 달기
- 2018년 06월 12일 : 서울아산병원 앞 1인시위와 선전전 진행중
- 2018년 07월 10일 : 고용노동부 특별근로감독 요구, 서울아산병원 고발 기자회견
- 2018년 08월 17일 : 진상규명 및 재발방지를 위한 산업재해신청 기자회견
- 2018년 09월 17일 : <병원업종의 직장 내 괴롭힘 근절방안> 국회토론회
- 2018년 12월 27일 : <응답하라 아산병원> 집회
- 2019년 02월 16일 : <사람을 연료로 태우는 병원, 더 이상 간호사를 죽이지말라> 공동 집회
- 2019년 03월 14일 : 서울아산병원 특별근로감독 촉구를 위한 기자회견
- 2019년 05월 09일 : 고용노동부장관 공개질의 기자회견
- 2019년 05월 15일 : <연이은 간호사의 죽음이 가져온 변화와 향후과제> 국회토론회

## 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망 사건 시민 대책위원회

### 1) 참가단체

건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회 / 보건의료단체연합 / 한국노동안전보건  
연구소 / 노동자연대 / 사회진보연대 / 건강세상네트워크 / 건강과 대안 / 공  
공운수노조 / 시민건강연구소 분회 / 공공운수노조 법률원 / 돌꽃 노동법률사무  
소 / 민주노총 / 정의당 서울시당 / 공공교통네트워크 / 인권 운동네트워크 바  
람 / 노동인권을 실현하는 노무사모임 / 보건의료학생 매듭 / 전국학생행진 /  
안전시민사회연대 / 안전 넷 / 일과 건강 / 과로사 OUT 공동대책위원회 / 조  
계종 사회노동위원회 / 간호환경 개선을 위한 교수연대 / 노동당 서울시당 / 개  
인 참가자

### 2) 활동내역

- 2019년 01월 17일 : 공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 기자회견(1차)
- 2019년 01월 18일 : 1차 (가) 서울의료원 간호사 사망 사건 시민대책위 회의
- 2019년 01월 22일 : 공공운수노조 의료연대본부 서울지역지부 기자회견(2차)
- 2019년 01월 23일 ~ 02월 28일 : 서울시공관 (박원순 시장 출근)과 시청 앞  
(중식) 선전전
- 2019년 02월 07일 : 서울시 정무부시장 면담
- 2019년 02월 16일 : <사람을 연료로 태우는 병원, 더 이상 간호사를 죽이지 마  
라> 집회
- 2019년 03월 06일 : 故 박선옥 간호사 산재승인 촉구 기자회견
- 2019년 03월 12일 : 서울의료원 진상 대책위원회 출범
- 2019년 04월 26일 : 입장문
- 2019년 04월 15일 : 고 서지윤 간호사 사망 100일 추모제 개최 및 서울시 진상  
조사대책위와 간담회
- 2019년 05월 12일 : 조계종 부처님 오신 날 봉축법요식에 서지윤간호사 유족  
참여하여 등자보 입고 헌화 (생방송 중계, 문구 '3년간 2  
명 자살, 서울의료원 사망사건 서울시가 책임져라, 철저한  
진상조사, 책임자처벌, 재발방지대책 마련, 서울시장 면담  
요청)
- 2019년 05월 14일 : 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한 사망 사건 진상조사위  
활동보장 촉구 기자회견