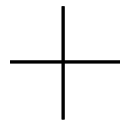


청소년 노동인권활동가를 위한
'노동안전보건 워크숍'

뚝뚝,
꺾꺾,
노동안전보건교육
하실래요?



2019. 5. 28. ~ 29. 이룸센터

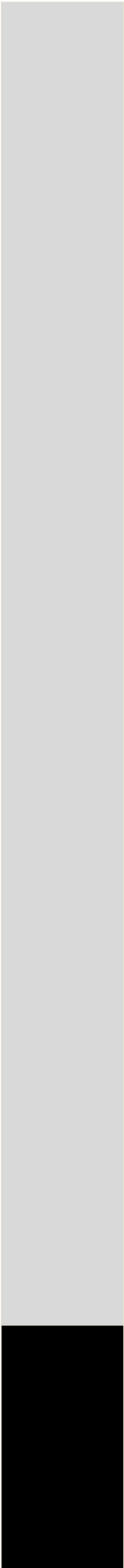
주관 : 한국노동안전보건연구소
청소년노동인권네트워크

일정

날짜	시간	순서
5/28	9:30~10:00	등록
	10:00~12:50	1강 나와 우리의 건강, 안녕한가요?
	12:50~14:00	점심(13시 30분까지 구내식당 이용 가능)
	14:00~17:00	2강 건강을 위협하는 사회적 요인 : 건강권 실현을 위한 일터와 삶터의 조건을 찾아서
5/29	10:00~11:20	3강 안전과 건강은 어떻게 권리가 되었나? 노동안전보건 법·제도의 역사와 쟁점들
	11:20~12:30	4강 노동안전보건 감수성 키우기 I - 설명 및 토론
	12:30~13:30	점심
	13:30~15:20	4강 노동안전보건 감수성 키우기 II - 발표 및 정리강의
	15:30~16:00	워크숍 평가

목차

전체일정표	01
목차	02
1강	03
나와 우리의 건강, 안녕한가요?	05
교육 프로그램 기획안	11
강의안	14
2강	27
건강을 위협하는 사회적 요인 : 건강권 실현을 위한 일터와 삶의 터의 조건을 찾아서	29
교육 프로그램 기획안	36
강의안	40
3강	61
안전과 건강은 어떻게 권리가 되었나? 노동안전보건 법·제도의 역사와 쟁점들	63
4강	83
안전하고 건강한 일터를 실현하기 위해 필요한 노동안전보건감수성	85
교육 프로그램 기획안	94
강의안	107



1강

나와 우리의 건강,
안녕한가요?

나와 우리의 건강, 안녕한가요?

작성 : 이숙견

1. 시작하며

*“건강해야 공부할 수 있고, 투표할 수 있고, 일할 수 있고, 사랑할 수 있으니까요.”
(김승섭, ‘아픔이 길이 되려면’)*

이렇듯 건강은 중요한 삶의 목적이기도 하고, 가치 있는 무엇인가를 하기 위한 수단이기도 합니다. 경제성장과 의료기술의 획기적인 발달로 평균수명 82.7년(2017년 통계자료)을 맞이하는 지금, 사람들은 건강하게 살다 아프지 않고 죽음을 맞이하는 삶을 바랍니다. 특히 한국 사회의 낮은 사회안전망과 의료 및 생계의 책임을 개인이나 가족에게 전가하는 사회에서 ‘건강’은 생존을 위해서도, 자립적인 삶을 위해서도 가장 중요합니다.

하지만 한국은 2017년 평균수명은 82.7세이나 건강수명은 무려 17.5년이나 적은 64.9세로 17년이 넘는 기간 동안 요양을 하거나 불 건강한 상태에서 삶을 영위하는 것으로 나타났습니다.

‘건강’에 대한 개념은 과거부터 현재까지 사회제도나 문화, 종교 등에 따라서 변화하고 있습니다. 대표적인 사례로, 동성애는 오스카 와일드의 사례에서 보듯이 19세기 중반까지 범법 행위로 처벌을 받았지만, 1973년에는 <미국정신의학회(American Psychiatric Association)>가 전 세계적으로 정신과 진단의 표준을 제시하는 ‘정신장애 진단 및 통계 편람 3판(DSM-III, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders III)’에서 동성애를 정신질환이 아니라며 진단명에서 삭제하였습니다. 이후 지난 40년 동안 동성애는 의학, 심리학, 사회학 등 다양한 학제의 연구 결과들을 통하여 현재는 동성애가 질병이 아니라는 주장은 상식이 되었습니다.

이와 함께, 중세시대 여성에게 많이 나타난 ‘히스테리’는 신분제, 남성 중심의 가부장 제도

등으로 여성에게 강요된 억압과 통제로 인한 스트레스가 쌓이면서 여성에게 많이 발생된 질환이었지만, 주요한 원인을 제공한 사회적.제도적인 요인을 파악하기보다 불완전한 여성의 몸에서 발생하는 질병(자궁의 호르몬 이상으로 발생)으로 규정당하면서, ‘히스테리’라고 명명되었습니다. ‘히스테리’의 어원이 자궁을 뜻하는 그리스어 ‘히스테라(hysteria)’에서 유래된 것은 이러한 사회적 상황을 반영한 것입니다. 하지만 1, 2차 세계대전이 끝나고 전쟁터에 나갔던 남성에게도 히스테리가 발생 되면서 스트레스로 인하여 발생하는 정신질환 중 하나로 인정되게 됩니다.

건강은 “그 자체로 소중하고 지켜야 할 것”, “인간다운 생활의 필수요소”, “생존의 전제”라고 이야기합니다. 하지만 시대에 따라 사회적 문화적 환경에 따라 건강의 개념은 변화하며, 그 시대의 사회적, 문화적 가치를 반영합니다.

이번 워크숍에서 참가자 여러분과 이 시대의 건강의 개념을 함께 정의해보고, 불건강을 만드는 요인을 찾아보며, 사회구성원들의 건강한 삶을 위해서 무엇이 전제되어야 하는지 함께 토론해보고자 합니다.

2. ‘건강’이나 ‘질병’에 영향을 주는 중요한 요인은 무엇일까요?

사람은 태어나면서부터 죽을 때까지 건강과 질병에 영향을 주는 많은 요인을 경험합니다. 생물학적.유전적 요인을 가지고 태어나거나, 일터에서 수많은 유해.위험요인-장시간 노동, 화학물질, 직무스트레스, 감정노동, 일터괴롭힘 등-에 노출되면서 일을 해야합니다. 심지어 이러한 과정에서 사회적 약자라는 이유로 차별을 당하거나, ‘을’이라는 이유로 인간의 존엄을 무시당하기도 하고, 심지어는 폭력에 노출될 수도 있습니다. 주류가 중심이 되는 사회에서 성적 정체성을 드러내지 못하거나, 정치적 신념을 이야기했다는 이유로 탄압의 대상이 될 수 있습니다.

이러한 다양한 요인들을 겪게 되면서 ‘건강’이 훼손되거나 ‘질병’을 가지게 됩니다. 결국, 개인에게 발생하는 질병은 개인의 생물학적.유전적 요인도 원인이 될 수 있으나, 더 크게는 작업환경, 사회적 결정요인, 국가의 정치 경제적인 요인에 더 큰 영향을 받습니다.

만약 건강이 훼손된다면 적절한 의료서비스를 받는 것이 필요합니다. 하지만 이러한 문제가 계속 되풀이되지 않기 위해선, 더불어 주변의 동료와 이웃의 건강 예방을 위한다면, 작업

환경 및 작업조건의 개선과 함께 사회 제도적인 뒷받침, 국가 차원의 노력이 전제되어야 해결될 수 있습니다.

건강을 바라보는 이러한 관점은 다른 많은 국가에서는 이미 진행 중입니다. 과거 신체적 건강이 생물학적·유전적 요인에 의해 결정된다고 생각하였으나, 최근에는 사회적, 행동적 요인으로 범위를 넓히고 있습니다. 특히 치료중심의 건강관리에서 예방중심의 건강관리로 변화하면서 질병 발생 원인을 사회문화적 요인으로 확대하여 접근하고 있습니다. 이러한 변화에 크게 영향을 준 보고서가 1974년 캐나다 정부가 발표한 라론드 보고서(Lalonde report)입니다. 라론드 보고서는 건강 결정요인을 생활습관(life style), 환경(environment), 생물학적 특성(human biology), 보건의료체계(health care system)로 구분하고, 질병과 보건의료서비스만의 관계로 바라보던 과거의 시각을 다양한 요인들의 상호관계 속에서 건강을 이해하도록 변화시켰습니다.

또한 세계보건기구(2010)는 건강을 결정하는 사회적 요인들의 범위를 사회경제 분야로 확대하여 건강에 영향을 미치는 사회적 환경과 제도를 사회적 결정요인(social determinants)이라고 정의하면서, 주거, 소득, 고용, 교육 등과 같은 사회경제적 상태, 사회적 형평성, 물리적 및 사회적 환경, 네트워크와 사회적 지지 등을 포함하였습니다.

3. WHO에서 이야기하는 ‘건강’의 정의에 대하여 어떻게 생각하나요?

WHO가 1948년 4월 7일 창립하면서 첫 번째 항목에 건강의 정의를 “건강은 단순히 질병이나 상해가 없다는 것에 끝나지 않고 신체적, 정신적, 사회적으로 안녕한 상태를 말한다 (Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity)”고 하였습니다.

이후 1957년에는 유전적으로나 환경적으로 주어진 조건 하에서 적절한 생체 기능을 나타내고 있는 상태를 ‘건강’으로 정의하였지만, 1974년에는 건강의 질적인 측면을 강조하면서 건강의 정의는 건강이 신체적, 정신적, 사회적 요인들이 복합적으로 관련되어 있다는 점과 건강을 생활의 정의로 이해해야 한다는 점을 강조합니다. 건강의 생활 정의란 건강인과 환자의 구분이 이분법으로 구분되는 것이 아니라, 일상생활을 할 수 있느냐의 여부라고 이야기합니다. 예를 들어, 신체적 질병으로 임상적인 개인의 역할을 수행하지 못하고 가정에서 요양하거

나 병원에 입원한 경우에는 환자로 분류할 수 있지만, 비록 신체적인 질병이나 장애를 가지고 있더라도 일생 생활을 어려움 없이 한다면 건강인으로 분류할 수 있다는 것입니다.

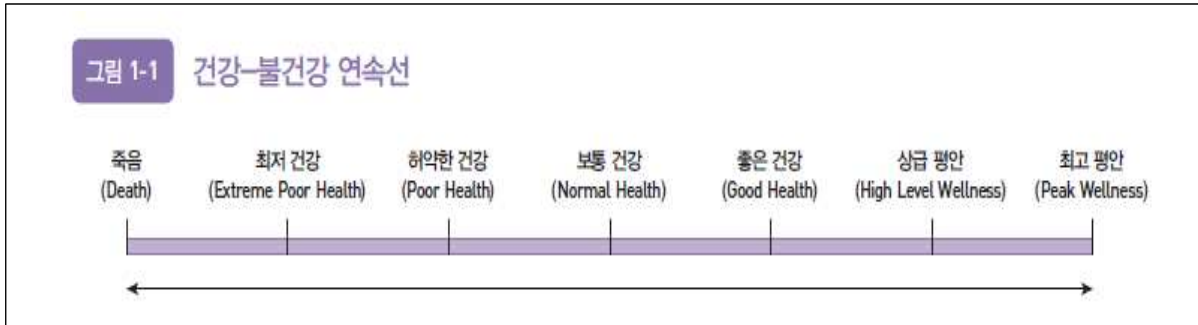
이후 학계에서 총체적 건강 정의가 대두되면서 1998년 5월에 열린 WHO 본회의에서 건강의 정의에 영적인 개념을 추가하면서, “건강이란 질병이 없거나 허약하지 않을 뿐만 아니라 신체적, 정신적, 사회적 및 영적으로 안녕한 상태이다.”라고 정의하였습니다.

4. 건강과 불건강은 연속성을 가지고 있습니다.

WHO에서도 건강의 정의를 내릴 때 ‘건강의 생활 정의’를 중요하게 이야기했듯이, 건강과 불 건강(질병)의 상태가 이분법으로 무를 자르듯이 건강과 불건강을 구분하기는 어렵습니다. 오히려 이러한 이분법적인 사고가 신체적, 정신적으로 장애가 있거나 질환이 있는 사람들을 배제하거나, 국가나 집단이 개인의 ‘자기 결정권’을 제한시키면서 야만적인 폭력의 정당성으로 활용한 사례가 많았음을 유념해야 합니다. 그렇기에 건강의 개념을 완벽한 상태 대 질병 상태의 이분법으로 구분할 수 없으며, 여러 가지 상태와 가치가 반영되면서 다양한 스펙트럼으로 존재할 수 있음을 인정하고, 신체 활동을 제약하는 영구적 장애가 있다는 것만으로 그리고 비록 질병이 있다는 것만으로 불건강하다고 말할 수는 없습니다.

더불어 건강한 상태에서 불건강한 상태로 진행되기까지는 여러 스펙트럼의 경로가 있기에 불 건강한 상태에 이르기 전에 건강과 질병에 영향을 미치는 다양한 요인에 대한 적극적인 개입이 필요합니다. 이러한 적극적인 개입과 조치는 혼자보다는 전체 작업장의 주체들이 함께 대처하고, 사회 공동체에서 진행되고, 국가 차원의 적극적인 노력을 요구할 때 가능합니다.

1959년 던(Halbert L. Dunn. 1896-1975)은 건강은 유동적으로 변화하는 상태이기에 인간의 건강은 최고 평안함에서부터 죽음 직전의 최저 건강까지 변화 가능한 것으로 설명하였습니다. 인간이 매일의 생활에서 효율적으로 대처하고 기능하는 것을 건강상태라고 한다면, 적절히 대처하지 못하거나 기능하지 못하는 것을 불건강 상태라고 할 수 있으며, 인체가 완전히 회복 불가능한 장애를 받게 될 경우에는 사망에 이르게 된다고 정의하였습니다.



5. 마무리

“평등한 사회에서는 가난해도 병들지 않는다.”(마이클 마멋 ‘건강격차’)

앞에서 ‘건강’은 중요한 삶의 목적이자, 가치 있는 무엇인가를 할 수 있는 수단이기에 인간의 삶에서 중요한 요소라는 것을 확인하였습니다. WHO에서 정의한 신체적, 정신적, 사회적, 영적 건강이 제대로 구현되려면 이 모든 조건을 충족시킬 수 있도록 건강의 사회적 환경적 요인들을 만들고, 일상에서 이러한 건강의 정의가 실현될 수 있도록 토대를 만들어나가는 것이 중요합니다.

하지만 현재 한국사회는 우리의 건강 안녕이 쉽지 않습니다. 더군다나, 개인의 노력만으로 ‘건강’을 유지하기엔 어렵기 때문에 불 건강을 만드는 근본적인 요인을 제대로 파악하는 게 우선입니다. 하지만 ‘건강’의 정의는 사회의 가치와 삶을 살아가고 있는 사람의 요구에 따라 변화 가능하기에 현재를 살아가는 사람들에 의해 바뀔 수 있다는 사실 또한 주목해야 합니다. 불평등을 만들고 있는 현재의 사회구조를 제기하고, 불평등으로 인한 상황을 제대로 드러내는 노력이 필요합니다.

그래야 사회계층간의 불평등한 기울기로 인하여 큰 차별과 건강격차를 겪는 장애인, 청소년, 여성, 이주노동자, 성소수자, 농촌 거주자 등 소수자들의 건강이 예방될 수 있습니다.

아래 내용은 마이클 마멋이 지속적으로 연구해 왔던 불평등한 사회적 건강결정 요인에 의해 건강 격차가 발생하는 여러 국가들의 사례입니다. 99%의 가지지 못한 사람들의 평등한 건강권을 위하여 불평등한 사회구조를 변화시키고, 가난하지만 평등한 사회구조가 된다면 병들지 않을 수 있다는 중요한 메시지 또한 전달하고 기억해야 합니다.

“매년 지구상에서 죽어가는 5,000만 명의 인구 중 40%가 천수를 다하지 못하고 조기 사망하는데 이들은 주로 개발도상국에서 사는 사람들이다. 레소토에서 태어난 여자아이는 일본에서 태어난 여자아이에 비해 42년 정도 일찍 죽는다. 아프리카인은 스웨덴인과 비교하면 15세에서 60세 사이에 사망할 확률이 10배가량 높다.”

“잘 사는 나라라고 해서 불평등이 없는 것이 아니다. 영국 스코틀랜드 지방의 그라스고 안에서도 제일 부유한 지역 주민이 가장 빈곤한 지역 주민들에 비해 28년이나 더 오래 산다. 오스트레일리아 원주민 남성은 같은 나라의 일반 남성보다 17년 일찍 죽는다. 미국 흑인 남성의 평균수명은 방글라데시 남성보다 짧고, 미국 흑인과 백인의 평균 수명이 같았다면 1991년에서 2000년 사이 10년간 거의 90만 명의 흑인이 죽지 않아도 됐을 것이다.”

“미국의 전형적인 학교에 가서 15세 소년 100명을 모아보자. 이 중 13명은 60세에 도달하지 못할 것이다. 100명 중 13명이면 많은 것일까? 100명 중 13명은 스웨덴의 두 배다. 영국은 스웨덴만은 못하지만 미국보다는 양호하다. 100중 13명은 많은 것이다. 60세 이전에 숨질 젊은이가 이렇게 많다면 죽지는 않더라도 아프거나 다쳐서 고생하는 경우는 훨씬 많을 테니 말이다. 당신은 미국 15세 소년의 생존 확률이 터키, 튀니지, 요르단, 도미니카공화국 등과 비슷하다는 사실에 깜짝 놀랄 것이다. 이 확률은 코스타리카, 쿠바, 칠레, 페루, 슬로베니아의 확률보다도 낮다. 세계에는 15세 소년이 60세에 도달할 확률이 미국보다 높은 나라가 49개나 있다.”

- 마이클 마멋 '건강격차' 중에서

나와 우리의 건강, 안녕한가요?

1. 목표.

- 가. 건강의 개념을 함께 정의해보기
- 나. WHO에서 말하는 건강의 정의를 함께 공유하며, 신체적/정신적/사회적/영적 건강이 가지는 의미를 나누는 활동해 보기
- 다. 우리가 건강하기 위해선 무엇이 전제되어야 하는지 이해해보기

2. 진행계획안

시간	순서	내용
10:00~10:30	도입활동 30분	나와 우리의 건강, 안녕한가요? - 1 - 나의 건강점수는? 도입활동으로 '나의 건강점수' 매기기 건강하지 않다면 왜 그런지, 건강을 위해서 무엇을 하고 있는지 함께 나누어보기
10:30~12:30	모둠활동 (조별토론) 100분	나와 우리의 건강, 안녕한가요? - 2 - 세계보건기구(WHO)에서 정의하고 있는 신체적, 정신적, 사회적, 영적 건강이 어떠한 의미를 가지고 있는지 토론하고 함께 나누기 - 건강/불건강으로 나누어서 이야기해보기 - 정리된 내용을 발표하기
12:30~13:00	정리 강의	세계보건기구의 건강에 대한 정의를 되짚어보기 우리가 건강하기 위해선 무엇이 전제되어야 하는지 생각해보기

3. 활동에 대한 설명

가. 도입활동 : “나의 건강점수는?”

1. 나의 건강 점수는 몇 점이다(100점 만점 기준)
2. 나의 건강을 위협하는 요인은 OO이다
3. 나는 건강을 위해 OOO을 하고 있다

나. 모둠활동 : “나와 우리의 건강, 안녕하세요?”


1) 목표


- 세계보건기구에서 정의하고 있는 신체적, 정신적, 사회적, 영적 건강의 의미를 이해하기
- 우리가 생각하는 ‘건강’의 의미를 되짚어보기
- ‘건강’하기 위해서 갖추어져야 할 조건을 나누어보기


2) 방법


- 나눠드린 종이는 세계보건기구에서 정의하는 ‘건강’의 4가지 영역 중 한 영역을 모둠에서 토론할 수 있도록 준비한 내용입니다.
- 아래의 예시처럼 ‘신체적 건강’과 연관된 단어(또는 건강 연관 검색어)/불건강과 연관된 단어(불건강 연관 검색어)를 찾아서 적어주시면 됩니다.
- 찾아본 ‘건강’과 ‘불건강’의 연관된 단어가 가지고 있는 공통된 특징이 있는지 토론해보시고 정리해주시요.
- 조별로 찾아본 연관된 단어와 토론한 내용을 발표해주세요.

예시)

건강과 관련된 단어	불건강과 관련된 단어
	

건강과 관련된 단어	불건강과 관련된 단어
	

건강과 관련된 단어	불건강과 관련된 단어
	

건강과 관련된 단어	불건강과 관련된 단어
	

1강. 나와 우리의 건강, 안녕한가요?

2019. 05.28~29. 노동안전보건 워크숍



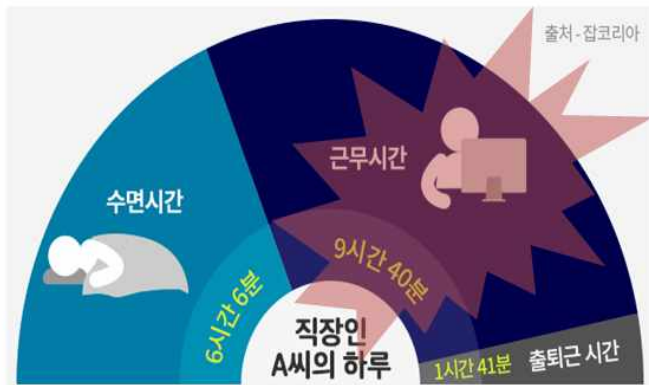
“나의 건강 점수는??”

나의 건강 점수는 몇 점이다(100점 만점 기준)
나의 건강을 위협하는 요인은 000이다.
나는 건강을 위해 000을 하고 있다.

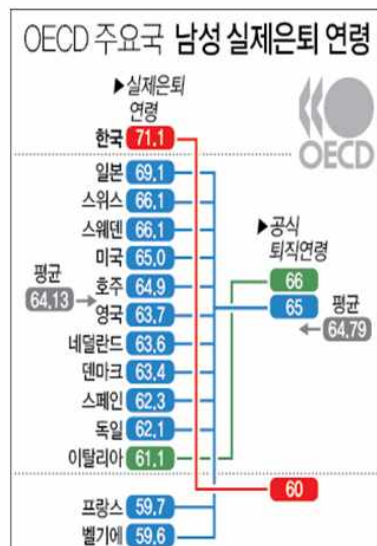
- ▶ 색지 1장(A4)을 3단으로 접어주세요.
- ▶ 위의 질문에 대한 답을 색지에 적어보세요.
- ▶ 함께 이야기해봅시다.



하루 중 직장에 있는 시간은?

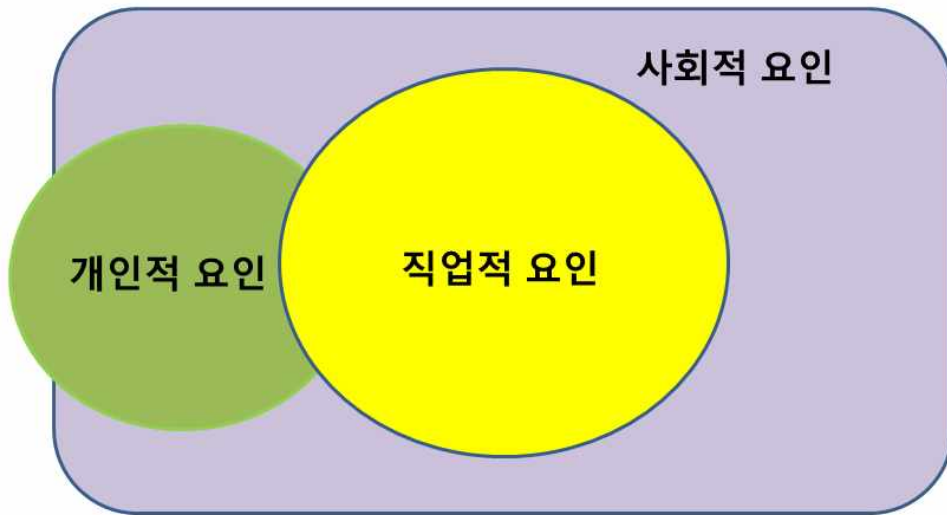


* 여성 은퇴연령 67.9세

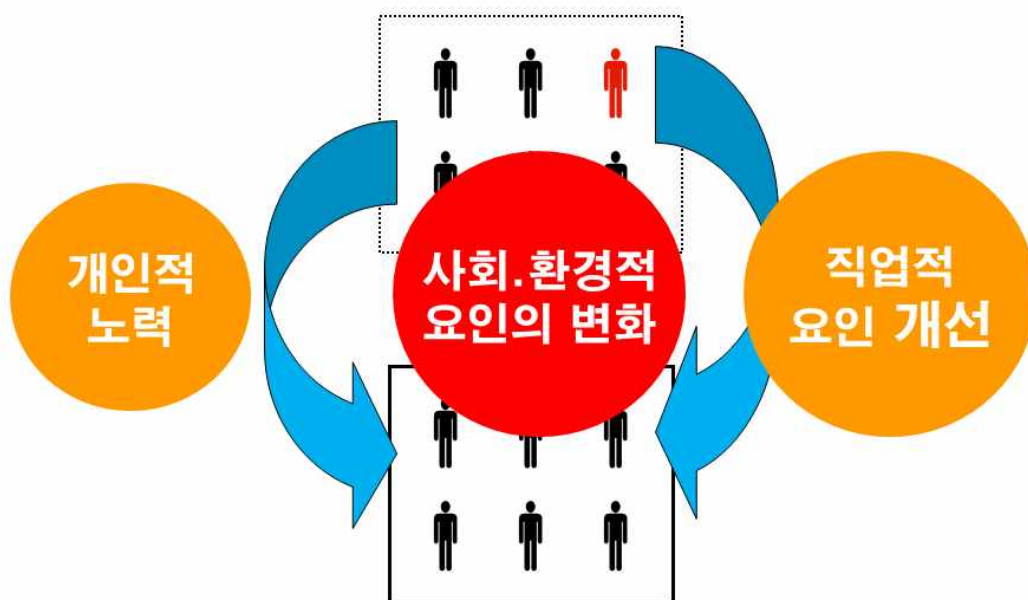


연말뉴스 자료/ 한국노동연구원, OECD
 박영석 기자 / 20150723 YONHAP-NEWS
 트위터 @yonhap_graphics, 페이스북 tuney.kr/LeVn1

나의 건강을 위협하는 요인??



나, 우리의 '건강'을 위해선...



WHO의 '건강 정의'의 변화

- ▶ 1948년 세계보건기구 창립 및 9개 조항 구성 헌장 공포, 그 중 첫 번째 조항이 '건강'에 대한 정의 규정
"건강은 단순히 질병이나 상해가 없다는 것에 끝나지 않고 신체적, 정신적, 사회적으로 안녕한 상태를 말한다."
- ▶ 1957년에는 유전적으로나 환경적으로 주어진 조건하에서 적절한 생체 기능을 나타내고 있는 상태로 건강 정의
- ▶ 1974년에는 건강의 질적인 측면을 강조
- ▶ 1998년 세계보건기구 총회에서 총체적 건강 정의가 대두되면서 '영적 안녕'을 추가함

WHO에서 '건강' 정의?



건강이란 ,
질병이 없거나
허약하지 않은 상태 뿐만 아니라
신체적, 정신적, 사회적, **영적**으로
안녕한(행복한) 상태를 말하는 것이다.

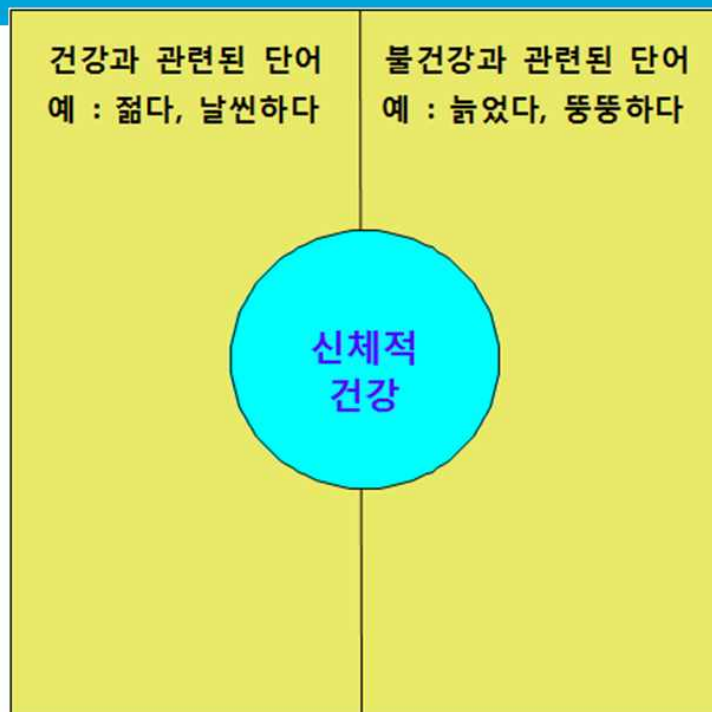
- 세계보건기구 (1988) -

함께 토론해봅시다!!

<모둠 토론 진행>

- ▶ 조별로 '신체적, 정신적, 사회적, 영적'건강 중 하나를 선택합니다.
- ▶ 선택한 건강과 연관된 단어(건강과 연관된 단어 & 불건강과 연관된 단어)를 생각해보고 이야기해요.
- ➔ 대등한 단어끼리는 짝을 지어서 정리합니다.
- ▶ 연관된 단어의 공통점, 차이점을 토론해봅시다.
- ▶ 조별로 발표해 봅시다.

모둠 토론 발표하기



'신체적 건강'의 의미



"장애인여성들의 청소년 자녀들은 비장애인 부모를 둔 또래 아이들과 비슷한 수준의 집안일을 담당하고 있습니다. 남은 어려움들은 장애 때문이 아니라 물리적·사회적 환경이 갖추어지면 해결될 수 있는 것이 많습니다."

[현장] 제주의료원 사건, '산재보상보험법 위헌법률심판제청' 신청 기자회견

[베이비뉴스 권현경 기자]



제주의료원 임신 중 업무에 기인한 선천성 심장질환 태아산재로 인정. 자 ©베이비뉴스

"출산하라 강요 말고, 태아 산재 인정하고 안전한 일터 보



'정신적 건강'의 불건강 요인

자살 기관사 송씨가 "아프다" 말 못한 이유

머니투데이 남영도 기자
2014.10.02 13:05

의견 남기기

가

외상후 스트레스 불구 회사 측 정신건강검진엔 '정상', 힐링센터도 무용지물

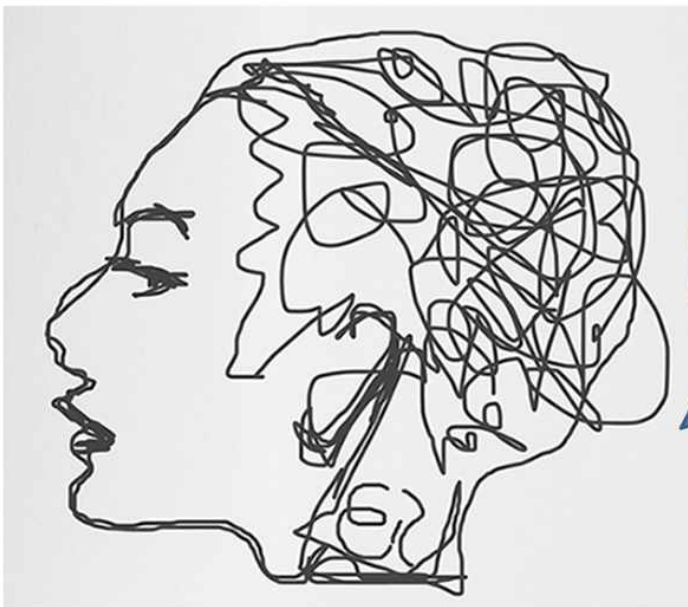


정신 질환에
대한 선입견
Ex) 정신승리,
불굴의 의지

그러니까 청소년 중에 정신 건강의 문제를 호소하는 사람들이 많잖아요? 그런데 워낙 그런 정신 건강 병원에 간다거나 이런 거에 대한 인식이 너무 안 좋다 보니까... 그리고 청소년들은 특히 병원에 가면 꼭 부모님이랑 같이 가야 되거나 그 사실을 꼭 부모님한테 알려요. 근데 그건 부모님들이 억지로 못 가게하거나 되게 이상한 취급하거나 하잖아요? 너네가 무슨 일 우울증이나?... 이런 식으로? 청소년의 병은, 정신질환은 그대로 그냥 무시하는 거예요. 그 자체로. 니네가 뭐 그렇게 힘든게 있다고? 다 거치는 건데... 이런 식으로 그냥 되게 비하를 하거나, 뭐 진짜 학교에서도 소문나면은 재 정신병자래... 이런 거 소문나면은 거의 다니지를 못하잖아요? 그러니까 숨겨

지난 9월

'정신적 건강'의 이중적 잣대



여성 비하,
정신적인
문제에 대한
잘못된 접근

히스테리는 '자궁'을 의미하는 그리스어 히스테론에서 유래한다. (이미지 출처 = Pixabay)

‘영적 건강’의 의미

"꿈에 소의 눈물단말마." 살처분 트라우마 심각

경태영최슬기박효은 기자 입력 2011.01.03. 21:51 수정 2011.01.11. 00:03 댓글 1개

학생의 노동을 이용해 동물을 살처분, 명,비윤리적 행태를 고발합니다

카라 | 2014-10-30 18:42 | 10088

작성을 통하여 실험용 쥐를 한국바이오마스터 고등학교 창업동아리 <씨크릿 가든>의 명

1. 사건 개요

2014년 6월 6일, 김수영 (가명, 15세) 고등학생이 유서도 남기지 채 카라에 제보해주셨습니다. 아버님의 의혹은 다음과 같았습니다. 쥐를 반려동물로 1년 넘게 키우던 김수영 학생은 고등학교에 입학 중을 하면서 아버님에게 동아리 활동에 따른 고통을 호소했다고



▶ 참여 공무원 72%가 환경 등 후유증 호소주민들도 '망연자실'. 경기 등 진로 나서

농민들이나 공무원들이나 다 같은 심정이었다. 구제역 탓에 자식처럼 키운 가축들을 단 말마의 비명 속에 보내야 하는 농민들은 물론 살처분을 감당해야 하는 공무원들도 고통스러운 낯살을 보내고 있다.

"자식처럼 키웠는데 끌려가면서 살려달라는 듯 '뿔뿔' 울어대는 돼지들을 보는 심정은 누구도 몰라. 나도 평평 울었지."(축산농가 박모씨·충남 천안 병천면)

"주사 맞는 소들이 크고 선한 눈으로 꺾꺾꺾 쳐다보며 눈물을 뚝뚝 흘릴 때는... 그들도 죽는 거 다 알어유. 그럴 땐 '이거 내가 뭐하는 기여' 하고 자괴감이 들어유."(김동광 충남 천안시 축산행정팀장)

이들은 당시의 기억, 공포감, 절망감 등으로 인해 '외상후 스트레스 장애(트라우마)'를 호소하고 있는 것이다.



영적 건강과 정신적 건강의 의미

정신적 건강		영적 건강	
건강	불건강	건강	불건강
에너지 넘친다	피해를 준다	만족	불만족
일 잘하는	괴롭다	안정	태움
편안하다	눈물	명상	탄압
건강	힘겹다	요가	억압
적극적	기운이 없다	종교	모멸감
즐겁다	소극적이다	통합적 인간	상품/도구화/분업
의욕적이다	정신병원	'나' 존중	살처분 노동자의
밝은 표정	우울증	자유	스트레스
	짜증난다	자기결정/자기주	할례
	산만하다	도	차별
	조현병 환자	인정	편견
	정신지체(장애인)	정체성존중	트랜스 전환치료
	/ 정신승리 극복	양심	
	육(미친**)		

'사회적 건강'의 요인

- ▶ 영국 스코틀랜드 지방의 그라스고 안에서도 제일 부유한 지역 주민이 가장 빈곤한 지역 주민들에 비해 28년이나 더 오래 산다.
 - ▶ 오스트레일리아 원주민 남성은 같은 나라의 일반 남성보다 17년 일찍 죽는다.
 - ▶ 미국 흑인 남성의 평균 수명은 방글라데시 남성보다 짧다.
 - ▶ 미국 흑인과 백인의 평균 수명이 같았다면 1991년에서 2000년 사이 10년 간 거의 90만 명의 흑인이 죽지 않아도 됐을 것이다.
- ➔ WHO '건강의 사회적 결정 요인'에 관한 보고서 (2008년 8월)

한국의 건강불평등 현황

우리나라 소득계층별 안 발생 및 사망 의허

소
임
소
임

전국 시·군·구 건강수명 지도

기대건강수명 상·하위 5개 지역

● 기대수명 상위 하위 (단위:세)

86.3 과천시 1위 248위 단양군 79.0

85.0 용인수지구 2위 249위 군위군 78.9

84.8 강남구 3위 250위 태백시 78.9

84.7 서초구 4위 251위 해남군 78.9

84.6 분당구 5위 252위 영양군 78.9

● 건강수명 상위 하위

74.8 성남분당구 1위 248위 태백시 61.7

74.3 서초구 2위 249위 신안군 61.4

73.2 용인수지구 3위 250위 남해군 61.3

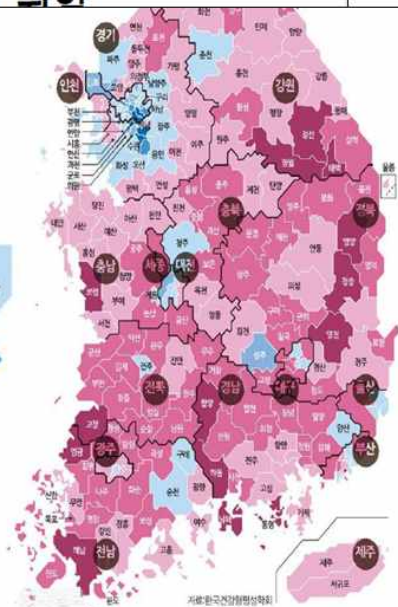
73.0 강남구 4위 251위 고성군 61.2

72.7 용산구 5위 252위 하동군 61.1



전국 시·군·구 건강수명 지도

건강수명
61 63 65 67 69 71 73 75세
건강수명-기대수명 중 건강하게 삶을 유지하는 기간



불 건강의 원인과 해결

홍삼 먹고 야근하는 한국
건강의 사회적 결정요인들

홍삼 먹고 야근하는
건강의 사회적 결정



06:00 기상
07:00 새벽조깅
07:30 영어학원
09:00 오션근무
12:00 점심식사
12:30 재테크 공부
13:00 오후근무
19:00 취미생활
20:00 헬스장
21:30 피부관리
22:30 퇴근길 영어듣기

난 오늘 나에게
박과스를 사줬습니다-

플러라, 5천만!
플러라, 피로!

“몸은 사회를 기록한다”-평등해야 건강하다



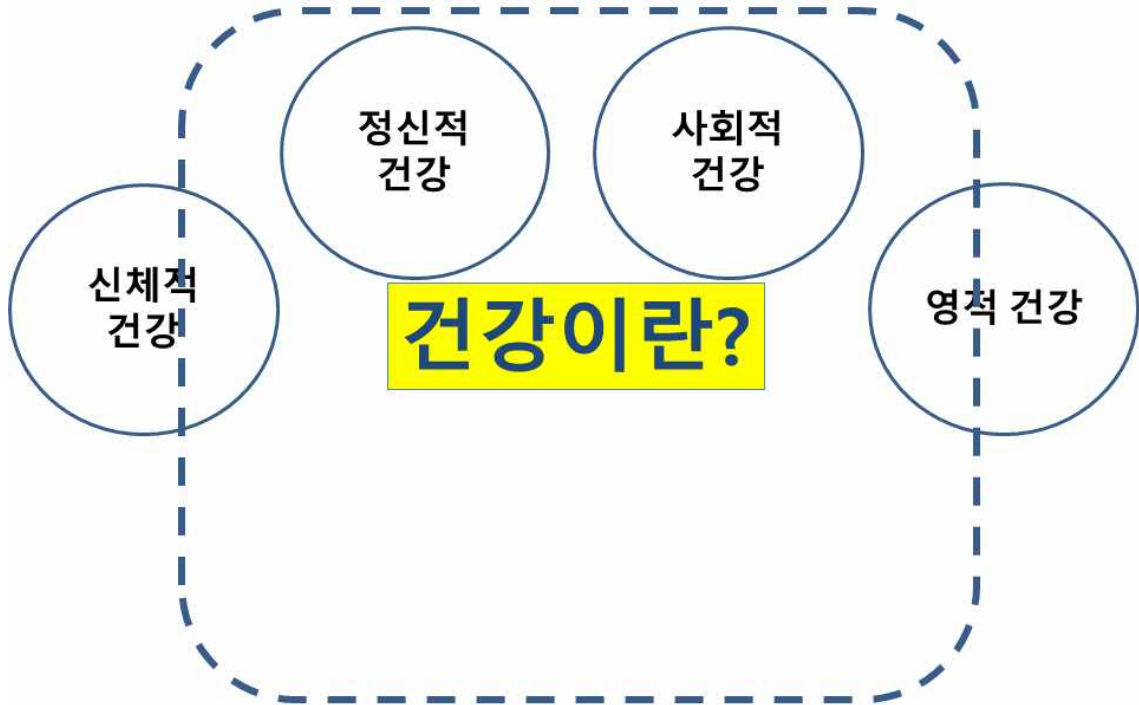
- ▶ 31세 노동자
- ▶ 제철회사
- ▶ 비정규노동자
- ▶ 1주일 평균 62시간 근무
- ▶ 기본급 110만원/수당
합치면 한달 200만원
- ▶ 거절하기 힘들어
- ▶ 심근경색으로 사망

'건강의 연속성' 이해

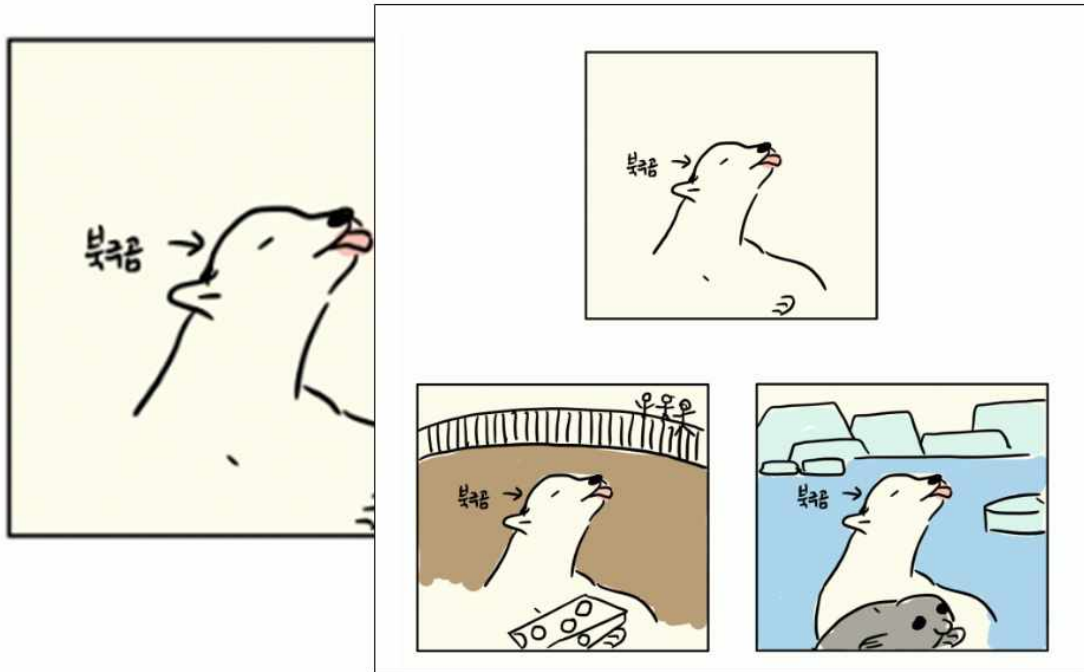


건강의 연속성

21



'건강은 사회적 건강이다'



마치며...

물고기 비늘에 바다가 스미는 것처럼
인간의 몸에는
자신이 살아가는 사회의
시간이 새겨집니다. - 아픔이 길이 되려면(김승섭)

2강

건강을 위협하는 사회적 요인

: 건강권 실현을 위한 일터와 삶터의 조건을 찾아서

건강을 위협하는 사회적 요인

: 건강권 실현을 위한 일터와 삶터의 조건을 찾아서

작성 : 나래, 림보

1장에서 건강이 사회 구조적인 관계를 고려해야 하는 개념이라는 것을 확인했다. 흔히 불건강의 이유로 개인의 잘못과 부주의, 혹은 자기 관리의 실패를 떠올리는데, 자본주의 사회가 설파하는 건강에 대한 이런 인식은 불건강을 일으키는 요인을 ‘개인의 책임’으로만 축소하고, 문제의 본질을 가리는 효과를 만든다. 어떤 상황에서 ‘불건강’의 요인들이 발견되는가? 2장에서는 네 가지 상황에 놓인 사람들의 이야기를 다룬다. 각 이야기 안에 숨어있는 불건강의 요인을 밝히고, 불건강을 넘어서기 위해서 우리가 할 일은 무엇인지 찾을 수 있으면 좋겠다.

1. 조직 내 문화와 관계가 건강에 미치는 영향

개인의 건강을 방해하는 요인으로 자주 등장하는 것 중 하나가 바로 ‘스트레스’이다. 그 스트레스는 어디서 오는가. 직장생활과 육아를 동반하는 여성의 스트레스는 끊이지 않는 일에서 비롯되기도 한다. 일터에서 생기는 스트레스는 일 자체 탓이기도 있지만, 일터에서 만나는 사람들과의 관계 때문인 경우도 부지기수다. 나이가 어리거나 많아서 차별을 경험하는 등 일터와 관련한 다양한 스트레스가 조직문화와 무관하지 않으며, 우리의 건강과 직결된다. 조직(학교, 기업, 노동조합, 시민단체 등) 안에 속해 있으면서, 우리는 무수히 많은 사람을 만나고 관계를 맺는다. 모든 관계에는 성별, 나이, 지위에 따른 힘의 차이가 존재한다. 이러한 권력 관계에 따라 통제와 지배를 받게 되는 약자가 어떤 사건에 연루돼 ‘피해자’가 된다면 목소리 1의 주인공과 같은 감정을 토로하기 쉬울 것이다.

목소리 1은 현재 한국 사회에 약자/소수자로 살아가는 사람이라면 한 번쯤 겪었을 법한 상황을 그린다. 주인공은 그 ‘사건’으로 인해 지금 조직 내 구성원의 지위와 자격을 박탈당하

거나 그럴 위기에 있다. 주변의 지지를 받지 못하고, 관계가 무너지며 사람들에게 대한 믿음마저 떨어진다. 고립감을 느끼거나 억울함을 호소하기도 한다. 그러나 목소리 1의 주인공은 자기의 목소리를 낸 경험이 있는 사람, 문제 제기 혹은 의견을 내는 시도를 해 본 사람이다. 이들은 조직 안에서 경험한 일과 그로 인한 고통을 자신의 개인적인 결함이나 부족함 때문이라고 여기지 않는다.

2018년의 ‘미투(#me too) 운동’을 촉발한 서지현 검사는 한 인터뷰에서 이렇게 말한다. “굉장히 내가 불명예스러운 일을 당했구나”라는 자책감에 괴로움이 컸습니다. ... 범죄 피해자분들께 그리고 성폭력 피해자분들께 ‘결코 당신의 잘못이 아니다’라는 것을 얘기해 주고 싶어서 나왔습니다. 제가 그것을 깨닫는 데 8년이 걸렸습니다.” 모든 것이 자연스럽게 비쳤던 당시의 상황 앞에서 용기내 말하지 못했지만, 그는 다시 용기를 냈고, 수많은 성폭력 피해자들이 그의 뒤를 이어 자신의 경험을 고발하고 나섰다. 그들이 성폭력을 당한 그 순간에 어떤 항변도 할 수 없었던 것은 바로 문제를 제기한 사람을 문제시하는 조직문화 때문임을 증명하려는 듯이. 그런 점에서 미투 운동은 나도 피해자라는 선언에 그치지 않고, 그 피해를 고발하면서 ‘피해자’의 자리에만 머물지 않겠다는 선언이라고 할 수 있다.

우리가 제시한 사례의 전반에는 집단주의·조직중심주의를 장착한 한국사회의 성격이 배경처럼 드리워져 있다. 흔히 공동체를 중시하는 문화로 오해하고 있는 집단주의·조직중심주의 사회는 획일적인 의사결정, 위계적인 상명하복 질서를 고수하려고 하는 경향이 있다. 그러다 보니, 조직을 구성하는 개인들의 다양한 의견을 존중하는 민주적인 토론 문화 혹은 의사결정 과정을 제대로 갖추지 못하는 경우가 많다. 집단 중심의 판단에 반대하거나, 다른 의견을 제시하는 것 자체가 ‘문제’로 여겨지다 보니, 조직사회의 비민주성과 위계 폭력에 대한 논의는 쉽게 드러나지 않는다. 문제 제기로 인한 피해 호소를 ‘내가 예민하고 부족하기 때문’이라며 피해자를 탓하기도 한다.

듣는 이가 없다면 말할 수 없으므로, 조직의 구성원이 두려움 없이 말하면 경청하는 조직 문화로 바꾸어 나가야 한다. 말할 권리(right to speak)는 나의 말이 누군가의 귀에 ‘들릴 권리(right to be heard)’라고 한다. 조직 내 구성원들에게 발언의 기회가 고르게 주어질 수 있도록 하는 일도 중요하다. 위계 권력을 이용하여 구성원의 의견을 몽개버리거나 피해자를 비난하지 않고, 제대로 지원하는 조직이 되도록 해야 한다. 차별/폭력적인 상황을 만든 사람(소위 가해자)에 대해 명확하고 단호한 태도를 보여야 하지만, 가해자와 피해자를 비롯한 조직 구성원의 이야기를 두루 들으며, 갈등이나 문제의 발생이라는 위기를 ‘이런 문제를 미리 발견하지 못한 조직을 점검할 기회’로 삼는다면 좋겠다. 흔히 얘기하는 ‘폭력의 공동체적 해결’이라는 말은 아직 경험하지 못한 공동체로 향하는 첫발을 함께 떼자는 제안일지도 모른다. 이 모든 일이 불건강을 넘어서기 위해 필요한 노력이다.

2. 차별은 건강권과 어떻게 연결되는가?

“미국사회에서 약자인 흑인, 여성, 아시아인들이 차별을 경험했을 때, 그 경험을 차별이라고 생각하지 않고 자신이 잘못했기 때문이라고 생각하는 경향이 있다. 자신의 잘못 때문에 차별을 받았다고 생각하는 것이 차별을 있는 그대로 인지하는 것보다 심리적으로 불편함이 덜하기 때문이다.” - 하버드보건대학원 낸시 크리거 교수

어떤 차별 경험이 있었는지 물어보면 사람들은 대부분 금방 떠올리지 못한다. ‘글쎄 내가 차별을 당한 적이 있었나?’ 아무리 찾아보려고 해도 떠오르지 않을 때, 옆에 있는 누군가가 ‘엄마가 오빠에게만 맛있는 반찬을 챙겨주더라.’면서, 자신이 겪은 성차별의 경험을 말하는 순간, ‘아... 이것도 차별이었지.’ 하는 뒤늦은 깨달음과 마주한 적이 있을 것이다. 사회적 약자가 세상과 맺는 관계에서 발생하는 불평등·차별은 사회적 폭력이고 괴롭힘이다. 결혼을 둘러싼 상태(결혼, 사별, 이혼 등), 임신·출산 여부 등은 취업면접에서 흔히 듣게 되는 성차별적 질문내용이다. 면접을 무사통과하더라도 여성에게 강요되는 감정노동, 돌봄 노동, 외모 평가 등은 노동계약, 승진에 계속 영향을 미친다. 이성애 중심주의, 생애 주기적 의례의 수행 여부 등이 정상성을 판가름하는 잣대를 넘어 사회규범으로 등장하므로 이를 따를 것을 강요하며 괴롭히기도 한다. 특히나 성별 이분법, 이성애 중심주의, 가부장제 사회를 벗어나려는 존재에 대한 편견이 너무나 강하므로 차라리 말하지 않기로 마음먹는 일이 잦다. 이는 직장 생활의 특이점이면서 동시에 한국사회의 특징이다.

차별받는 소수자가 따로 있는 것이 아니지만, 나는 그런 소수자가 아닐 것으로 생각하는 사람이 많은 것 또한 사실이다. 흔히 차별을 받았다고 하면 스스로 사회적 약자의 처지에 있음을 인정하는 것은 아닌지 두려워하는 듯하다. 그러나 차별 경험을 함께 이야기하는 것은 자신의 소수자성을 발견하는 계기가 된다. 모든 차별이 연결되어 있다는 것은 차별을 반대하고 평등을 도모하는 것이 어떤 소수자에게만 중요한 것이 아니라 우리 모두에게 필요한 일이라는 반증이다. 한 인간의 정체성은 성별, 나이, 성적지향 등 다양한 요소로 복잡하게 구성되기 마련이고 우리가 맺는 관계의 역동 속에서 다양한 소수자성이 들어나는 것이다. 예컨대 성소수자를 주변에서 자주 만나지 못했다면, 아직 당신이 관계 맺고 있는 집단에서 자신의 정체성을 밝힐지 말지 고민하는 성소수자가 있다는 말이기도 하다. 자신의 정체성을 밝히더라도 안전한 관계가 유지되리라는 믿음이 있어야 커밍아웃할 용기를 낼 수 있기 때문이다.

알아차리지 못하거나, 알고도 하지 않는 차별, 그래서 말하기 어려운 차별 경험은 우리 삶에 흔적을 남긴다. 사회와 떨어져 외파로 살아갈 수 있는 사람은 없고 개인의 노력만으로 건강한 삶을 이루기 힘들다. 건강한 삶이란 신체적·정신적·사회적으로 건강한 상태에서 약자인 이웃과 관계를 맺고 이웃의 목소리를 함께 드러내며 더불어 살아가는 것이기 때문이다

3. 노동자의 건강은 ‘권리’의 확장과 실현으로 가능하다

자신뿐만 아니라 가족의 건강 훼손에 대해 무거운 마음을 털어놓으며 이야기를 시작하는 목소리 3의 주인공은 건강에 자신이 있었던 사람이다. 무슨 일이 일어난 것일까.

화학물질 누출 사고는 2012년 9월 27일 발생한 구미 불산 가스 누출 사고가 대표적이다. 이 사고로 노동자 5명이 죽고, 방호복을 입지 않고 출동한 소방관을 포함한 18명이 다쳤다. 맹독성 불산가스는 바람을 타고 인근 마을로 퍼졌다. 주민들과 공장 노동자 3천여 명이 고통을 호소했다. 이후 언론에 실려 확인한 마을의 모습은 충격적이었다. 누렇게 말라 죽은 주변 농작물의 모습은 영화의 한 장면처럼 비현실적이었지만 그것은 분명한 ‘현실’이었다. 당시 시민사회단체가 주요하게 지적했던 점은 노동자, 시민의 알 권리 박탈이었다. 그 물질이 어떤 물질이며 얼마나 위험한지, 어떻게 대피해야 하는지 몰라 피해를 더욱 키웠다는 것이다.

‘도대체 왜 이렇게 우리 마을에 아픈 사람이 많은가 싶어서 회사에 물어봐도 제대로 알려 주지도 않았어요. 그래도 이제 우리 문제가 아니란 걸 알고 나선 안 그래요.’

목소리 3의 주인공의 태도는 문제의 원인을 알고 난 후 확연히 달라졌다. 발생한 사고의 원인이 개인에게 있는 것이 아니라 구조를 보게 하는 것, 그것을 가능하게 하는 힘은 바로 알 권리에서 나온다. 무엇보다 시민의 알 권리가 중요한 이유는 알 권리가 바로 시민들이 건강하고 안전하게, 사람답게 살아갈 권리이기 때문이며, 노동자인 시민의 알 권리, 건강권과도 연결되기 때문이다.

노동자의 안전은 시민의 안전과 긴밀히 연결되어 있다. 지난해 크게 논란이 됐던 라돈 침대의 경우, 한 침대 회사의 제품에서 주로 검출되었던 라돈성분 때문에 전 국민은 공포에 떨었다. 건강에 좋다고 생각해 구매했던 침대가 오히려 건강을 훼손하는 어이없는 상황이 벌어졌다. 라돈 침대, 실내용 화분, 생리대 등에 의한 소비자의 피해도 컸지만, 문제가 사회화되는 과정에서 노동자들의 건강 문제는 소외됐다. 제품의 제조과정에서 원료에 노출된 노동자나 침대 매트리스 집중 수거 작업을 맡아하던 노동자들의 위험도 컸다.

송전탑과 핵발전소, 미세먼지는 시민들의 건강과 안전만 위협하는 게 아니라 전기원 노동자, 발전소 노동자, 배달 등 옥외노동자들과도 밀접하게 연관이 되어 있다. 라돈 침대를 만드는 사업장에서 노동자의 알 권리가 보장되고, 안전관리에 참여할 수 있었다면 라돈 침대 사태를 미리 방지할 수 있었을 지도 모른다. 위험은 일터와 지역에 촘촘히 연결되어 대상을 가리지 않는다. 그러나 여전히 안전과 건강 영역에서 일터-노동자, 지역-시민으로 분리하는 이 불법적 사고를 가지고 문제를 진단하는 경향이 높다. 노동자-시민, 일터-지역의 건강권을 지키기 위해선 위험의 연결을 인식하고 함께 실천을 만들어 나갈 필요가 있다.

목소리 4의 주인공은 아무것도 몰랐다고 했다. 파견직 노동자라는 주인공의 조건은 함께 일하는 동료와 관계 맺는 일마저 사치로 느껴지게 한다. 파견이란 고용 형태 특성 때문에 대부분 단기간 고용되어 함께 일터의 문제를 이야기 나누는 등의 관계 맺음이 쉽지 않다. 업체 사장 역시도 파견 노동자의 이름을 모르고, 오늘 누가 왔는지조차 알지 못한다. 그러다 보니 관리가 이루어지는데 소홀할 수밖에 없다.

결국 비정규직으로 내몰린 노동자들은 알알이 흩어진 모래알처럼 고립된 개인으로서 노동하게 된다. 노조가 있었다면, 서로 문제를 드러내고, 말하고, 주장하고, 요구하는 등 노동 환경을 바꾸기 위한 활동을 모색해볼 수 있었겠지만, 비정규직 노동자가 노동조합의 조합원이 되기로 마음먹는 것이 그리 쉬운 일은 아니다. 노조를 설립한다는 것, 가입한다는 것은 노동권이 취약한 우리나라에서 노동자의 조직적 힘을 갖추는데 문턱을 높인다. 이렇게 불안정한 일자리의 문제는 자기 권리를 얻어낼 힘을 내기 어려운 조건과 직결된다. 직무 내용에 대해 궁금증을 갖는다거나, 내가 하는 일의 통합적인 과정에 대해 의문을 품을 당연한 권리마저 앗아버린다. 이런 방식으로 비정규직 노동자는 자기 직무에 숙련될 기회에서 배제되고, 늘 미숙련노동자의 자리에 머무는 악순환을 경험하고 있다. 지금 하는 작업이 위험해 보이거나, 사고가 발생해도 피하지 못한다. 장시간 노동으로 인한 피로에 시달리면서도 쉬지 못하다가 병원에 갈 기회마저 놓친다. 그러다 계약 기간이 끝나면 다른 일자리로 옮기거나 병이 생긴 주인공처럼 그만두는 상황에 놓이는 것이다. 그러면 회사를 그만두면 괜찮은가. 그렇지 않다. 비정규직 노동자들이 선택할 수 있는 선택지가 다채롭지 못하고, 위험은 아래로 흐른다. 다른 일터를 찾았다고 해도 비슷하게 위험하고 과로할 수밖에 없는 상황이라면, 이 상황은 누구의 책임일까. 이런 일을 피하지 못하고 다시 또 선택한 걸 보니 안전에 무감한 거 아니냐며 노동자 개인의 문제로 돌리고 넘어갈 수 있는 문제는 아니다.

4. 알 권리, 참여할 권리, 거부할 권리, 치료받을 권리

노동자가 안전할 권리를 구성하는 몇 가지 요소가 있다.

첫째, 알 권리란 노동자가 알고 있어야 위험을 예방할 수 있는 작업의 내용에 대해 아는 것, 다시 말해 노동자가 자신이 하는 일, 다루는 물질 등 자신의 안전보건과 관련한 정보에 접근하여 위험을 예방할 수 있도록 정보와 사실을 인지할 수 있는 것을 말한다. 가까운 예로 안전보건교육이 있다. 안전보건교육은 어떤 위험 물질을 사용하는지, 어떤 공간에서 작업하는지, 위험이 발생했을 때 어떤 조치가 가능하며 도움을 청할 때는 어떻게 하면 되는지 등의 내용을 전반적으로 다룬다. 교육 시간을 확보하는 것은 물론이려니와 교육 시간에 대한 유급

보장도 주요하게 고려되어야 한다. 유의할 점은 ‘정보’를 얻는 것이 바로 알 권리로 직결하는 것은 아니다. 잘 이해할 수 있는 정확한 정보를 요구하고 얻을 수 있어야 하며, 당사자가 질문하거나 의견을 말하기에 안전한 환경이어야 한다. 당사자의 판단과 의견을 반영한 개선이 이루어지고 다른 권리들과 조화를 이뤄야 알 권리가 의미있게 실현된 것이라고 할 수 있다.

둘째, 참여할 권리는 사고 전, 사고 이후 노동자가 참여하여 현장에 의견을 개진하고 참여하는 것을 말한다. 즉 노동자가 자기 건강에 영향을 미치는 결정이 이루어지는 과정에 자유롭게, 영향력 있게 참여할 수 있는 권리이다. 자기 일터의 문제에 대해 가장 잘 설명할 수 있고 파악할 수 있는 사람은 당사자인 노동자이지만, 노동자에게 그런 권한은 주어지지 않는다. 관리·감독의 대상일 뿐 자기 목소리를 내는 것은 무시당하기 쉽다. 자기 건강과 삶에 큰 영향을 미치는 조건에 대해 자기 목소리를 내고, 변화를 만들어내는 과정에 직접 참여하는 것이 보장되지 않는다면 건강한 일터를 기대하기 어렵다. 그렇기 때문에 제한적이긴 하지만 현행 산업안전보건법에서도 노동자에게 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관, 위험성평가, 근골격계 질환 유해요인 조사 등 다양한 참여를 보장하고 있다. 무엇보다 여기서 참여권이 중요하다고 강조하는 것은 형식적인 참여가 아닌 실제 당사자의 목소리가 반영되어 일터의 환경을 변화시키도록 하는 데 있다.

셋째, 거부할 권리는 위험을 감지했을 때, 위험에 처했을 때 그 자리를 피할 수 있으며, 자기 의견을 사측에 부담 없이 적극적으로 알릴 수 있는 것이다. 위험이라는 것은 누구에게나, 곳곳에 내포되어 있기 때문에 그 위험을 최소화하고 예방하는 것이 중요하다. 그런데도 위험은 닦칠 수 있는 것이며 그 위험을 노동자가 감지하거나 직면했을 때 바로 작업을 거부하거나 중단할 수 있어야 한다. 그래야 위험을 피할 수 있다. 그렇기 때문에 알 권리, 참여할 권리에 이어 중요한 권리가 거부할 권리이다. 한편에선 개인의 용기에 기댄 조치가 아닌가 하는 의문을 제기하기도 하지만 그것이 ‘개인’의 용기에 기댄 이벤트가 아니라면 조직된 노동자의 힘을 바탕으로 발휘되어야 한다. 개인의 권리가 아닌 모두의 권리로 실현될 수 있어야 하는 노동자의 권리이다.

마지막으로 치료받을 권리다. 아프면 임금 손실 걱정 없이 제대로 치료받는 것은 물론, 제대로 일터로 복귀하는 것까지 이어져야 한다. 소위 불건강한 노동자에게 가해지는 차별은 견디기 쉽지 않기 때문에 치료는 복귀까지 함께 고민해야 한다. 신체 기능 측면의 회복도 중요하지만, 일터에 복귀한 노동자가 일터의 문화나, 환경, 관계에 이르기까지 안정적으로 적응하며 회복한 건강을 유지·증진할 수 있도록 지원해야 한다. 더불어 고민할 문제가 또 있다. 일하는 사람인 노동자가 제대로 치료받기 위해선 ‘노동과정’에 주목해야 한다. 질병을 판단하고 처방을 내리는 것은 겉으로 드러난 병을 치료하는 행위에 지나지 않는다. 일하다 다치고 병든 노동자가 자기 건강 상태에 대해 제대로 이야기할 수 있도록 잘 질문하는 것이 중요하다.

그렇기 때문에 당사자인 노동자 역시 어디가 아픈지 알고, 의사를 만나면 어떤 직업을 갖고 있고, 어떤 업무를 했는지 잘 설명하는 것도 중요하다.

5. 마치며

거미줄에 걸려든 곤충은, 거미줄에서 빠져나오려고 몸부림칠수록 점점 더 휘말리다 곧 거미에게 목숨을 빼앗기게 될 것이다. 거미줄과 싸울 것이 아니라, 거미를 직시해야 한다. 노동자가 아프고 병들게 되는 다양한 원인이 있고 그 원인들을 거미줄이라고 할 때, 원인을 만드는 원인은 바로 거미이다. 거미는 무엇인지 질문해야 한다. 노동자의 권리를 알고 확장하려면 무엇보다 원인의 원인, 거미줄을 만든 ‘거미’를 제대로 파악하는 데서 시작해야 한다. 불건강한 상태의 원인을 노동자 개인의 잘못으로 탓하는 사회에서 ‘권리’를 찾으려는 노동자의 노력이 힘을 얻기가 어렵다. 앞서 다룬 노동자 건강권의 주요한 네 가지 권리(알 권리-참여할 권리-거부할 권리-치료받을 권리)를 알고 실천해가는 과정에서 노동조합과 같이 조직된 힘을 통한다면 ‘거미’가 누군지 찾아내고 맞설 수 있을 것이다.

알 권리와 참여할 권리, 거부할 권리와 치료받을 권리는 개별적으로 존재하는 것이 아니라 상호작용하며 노동자 건강권에 영향을 미친다. 노동환경에 존재하는 다양한 위험요인에 대해 노동자가 알고 있어야 건강하게 일할 수 있는 노동조건을 만들기 위한 참여도 가능하다. 그렇게 말할 수 있는 권리가 구현되는 조건에서야 위험을 감지하거나 직면했을 때, 거부할 권리를 실질적으로 발휘할 힘을 갖게 되기도 한다. 피치 못할 상황으로 치료를 받게 되더라도, 내가 하는 직무, 하는 일, 다루는 물질 등에 대해 치료를 위해 설명할 수 있는 정보가 있다면, 적절한 처치를 받을 수 있는 것이다. 노동자가 자기 권리를 말할 수 있는 힘을 가질 때, 일터의 문화를 바꿔나가고, 법제도가 규정하는 권리에 만족하지 않고 더 많은 권리를 만들고, 권리의 의미를 점점 더 확장시켜나갈 수 있다. 우리에게겐 여전히 아직 명명하지 못한 더 많은 권리가 필요하며 그 권리의 이름들은 새로 발견하는 것은 바로 구체적인 실천을 통해서 가능하다. 몇 년 전, 현장실습으로 인한 사망사고가 발생하고, 여러 시민단체들과 함께 대응활동을 하면서 진행했던 ‘건강하고 안전한 현장실습을 바라는 특성화고·마이스터고 재학생 졸업생 선언’처럼 더 많은 노동자들이, 자신의 상황에서 찾아낼 수 있는 다양한 권리선언과 요구를 만들고 선언하기를 바란다. 그 선언에 함께 연대하고 기꺼이 이웃이 되어 준다면, 건강하고 안전한 삶을 일궈갈 일터와 삶터는 우리 주변에 조금씩 자리를 넓혀 갈 수 있을 것이다.

[교육 프로그램 기획안] 2강 :

건강을 위협하는 사회적 요인

: 건강권 실현을 위한 일터와 삶의 조건을 찾아서

1. 목표.

- 가. 다양한 사례의 주인공들이 불건강하게 되는 요인과 구조적 원인을 찾아본다.
- 나. ‘내 건강’을 지키는 것만이 아니라, 우리 주변, 사회 전반의 불건강을 넘어서기 위해 함께 할 수 있는 역할은 무엇인지 살핀다.
- 다. ‘안전불감증’ 담론의 한계를 인식하여 건강권을 실현하기 위해 필요한 조건과 권리를 찾고, ‘안전감수성’을 고민하는 계기를 마련한다.

2. 진행계획안

시간	순서	내용
~14:10	몸풀기 마음 열기	
~ 15:00	조별 토론	(20분) 전체 : 이야기 나눌 사례 공유 및 모둠별 배분 (30분) 모둠별 사례 분석과 토론 : 4가지 사례를 통해 각각 불건강 요소를 찾아보는 등 제시한 질문을 통해 권리와 조건 찾아보기.
~ 16:30	발표 및 정리	조별 토론 결과 발표하고, 사례별 정리.
~ 17:00	정리 강의	건강권을 실현하기 위해 필요한 것

* 쉬는 시간은 중간에 10분씩 두 번 정도 적절히 배치

3. 공통질문과 사례

- ▶ 어떤 존재의 목소리가 담긴 구술 기록의 일부분을 보여 드립니다.
- ▶ 목소리의 주인공이 누구일지 상상해봅니다. 정답 맞추기 No!
- ▶ 어떤 사람들이 비슷한 경험을 하게 될까요? 여러분의 경험에 대입해본다면 떠오르는 장면이 있나요?
- ▶ 이야기의 주인공은 어떤 마음일까요? 구체적으로 상상해보면서 이야기해주세요.
- ▶ 문제를 해결하려면 어떠한 노력-개인, 조직, 사회-이 필요할지도 생각해 보세요.

목소리1

그 사건을 겪고 난 후부터 세상이 너무 무서운 거예요. 그러다 어느 날 문득 '왜 내가 숨어야 되지? 내가 잘못했나? 내가 생각해도 그 사람들이 잘못된 거야. 그런데 왜 내가 피하지? 그 사람들이 피하고 사과해야 하는 거 아닌가?' 이런 생각이 드는 거예요. 이게 뭐지? 억울함, 답답함, 그게 너무 속상하고.. 그래서 직접 찾아가서 말해야겠다고 느낀 거예요. 말하지 않으면 아무도 모르잖아요. 그리고 나니까 하고 싶은 말이 너무 많은 거예요. "그때 이렇게 했잖아, 잘못했잖아. 사과해"라고 당당하게 말하고 싶었어요. 사실 법적으로 따질 수도 있었고, 판례 같은 것도 찾아본 상황이어서 받아칠 말도 다 준비 했는데 막상 앞에 가니까 말이 안 나와요. 눈물부터 날 것 같은 때 있잖아요. 준비 해 간 말들도 생각이 안 나더라고요. 그 사람들은 너무 당당하게 반말로 훈계하거나 한심한 눈으로 쳐다보고 저는 다시 "네, 네"이러면서 꼬덕이고요. 그 사람들 앞에서는 자꾸만 위축되는 거죠.

목소리2

우릴 그냥 평범하게 봐줬으면 좋겠는데... 왜 계속 쳐다보는 거 있잖아요. 그냥 한 번은 이상하면 쳐다볼 수 있는데 계속 쳐다보고... 제가 도인이 아닌 이상 그런 시선에 대한 부담을 확 떨쳐버리지 못하는 거 같아요. 심각해지면 대인기피증이 생길 수도 있을 거 같더라고요.

주변에서는 몰라요. 제가 말을 안 하니깐요. 왜냐면 굳이 알린다고 그 사람들이 우릴 도와줄 것도 아니고 그렇다고 제가 할 일을 안 하는 것도 아닌데 선입견만 생기게 되잖아요.

목소리3

대학에서 체육을 전공했어요. 피트니스 강사하고 그랬으니까 건강에는 정말 자신이 있었죠. 그래서 더 정신적으로 많이 힘들었어요. 원래 겁도 없고 눈물도 없는 편인데 내가 아프면 우리 애들은 어쩌나 싶어서 애들 얼굴만 봐도 가슴이 찢어져요.

동네 엄마들하고 애들이 출출이 아파요. 서로의 말 섞기 전까지 다들 자기 탓하면서 죄인처럼 살았어요. '내가 아이를 잘못 키웠나', '내가 면역력이 약한가' 별 생각이 다 들더라고요. 그래서 물어봤죠. '언니도 아파요?', '그 집 아이도 아파?' 그렇게 그냥 가슴만 졸였어요. 도대체 왜 이렇게 우리 마을에 아픈 사람이 많은가 싶어서 회사에 물어봐도 제대로 알려주지도 않았어요. 그래도 이젠 우리 문제가 아니란 걸 알고 나선 안 그래요.

목소리4

아무것도 모르고 들어갔어요. 이제 내 밥벌이는 하는구나 싶었고... 한 3년 6개월 정도였나? 몸이 너무 힘들어서 그만뒀어요. 살이 쭉쭉 빠졌었거든요. 그만두고 나서도 몸이 너무 피곤하고 안 좋아서 병원에 갔더니 입원하라고... 저는 가족력도 없는데, 직장에서 너무 힘들어서 그랬나 봐요... 회사 들어가자마자 교대근무에 어쩔 땐 12시간도 넘게 연장해서 일했어요. 가끔 무슨 사고가 나고 그럴 때도 바로 나가지도 못하고 하던 일 마감하고 대피하고... 위험하다고 피할 생각은 하지도 못했어요. 관리자 눈치 보여서 어떻게 그래요.

누구한테 의논할 생각도 못했죠. 다들 파견업체에서 나온 사람들이었고, 서로 연락처도 잘 몰랐어요. 그때 같이 다니던 사람들이랑 얘기라도 하고, 뭐라도 해봤으면 달라졌을까요? 아무튼 몸이 너무 힘들어서 더 다니다간 내가 죽겠구나 싶어서 그만 둔 건데... 아프기에는 제가 너무 어리잖아요. 일 다닐 때는 검사를 제대로 못했기 때문에 언제 부터 이랬는지도 몰라요. 회사 그만두고 나서부터 검사를 해봤기 때문에...그때 병원에 갈걸 그랬나 봐요. 하긴 병원 갈 시간도 없었으니 아프고 나서야 간 거죠.

건강권 실현을 위한 일터와 삶의 조건

건강권 실현을 위한 일터와 삶의 조건을 찾아서

2019.5.28, 이룸센터
청소년노동인권네트워크/한국노동안전보건연구소

노동안전보건 워크숍

1

목 표

1. 다양한 사례의 주인공을 통해 ‘불건강’ 하게 되는 원인을 찾아봅니다.
2. ‘내 건강’ 을 지키는 것만이 아니라 우리 주변, 사회 전반의 불건강을 넘어서기 위해 함께 할 수 있는 것들은 무엇이 있는지 찾아봅니다.
3. ‘안전불감증’ 담론의 한계를 인식하여, 건강권을 실현하기 위해 필요한 권리를 찾고 ‘안전감수성’ 을 고민하는 계기를 마련해봅니다.

순 서

1. ‘목소리’ 로 보는 노동안전보건 문제 (조별 활동)
2. 건강권 실현을 위한 일터와 삶의 조건

노동안전보건 워크숍

2

“목소리”로 보는 노동안전보건 문제



활동 안내

어떤 존재의 목소리가 담긴 구술 기록의 일부분을 보여 드립니다.

- 목소리의 주인공이 누구일지 상상해봅니다. 정답 맞추기 No!
- 어떤 사람들이 비슷한 경험을 하게 될까요? 여러분의 경험에 대입해본다면 떠오르는 장면이 있나요?
- 이야기의 주인공은 어떤 마음일까요? 구체적으로 상상해보면서 이야기해주세요.
- 문제를 해결하려면 어떠한 노력-개인, 조직, 사회-이 필요할지도 생각해 보세요.



목소리 1

그 사건을 겪고 난 후부터 세상이 너무 무서운 거예요. 그러다 어느 날 문득 ‘왜 내가 숨어야 되지? 내가 잘못했나? 내가 생각해도 그 사람들이 잘못된 거야. 그런데 왜 내가 피하지? 그 사람들이 피하고 사과해야 하는 거 아닌가?’ 이런 생각이 드는 거예요. 이게 뭐지? 억울함, 답답함, 그게 너무 속상하고.. 그래서 직접 찾아가서 말해야겠다고 느낀 거예요. 말하지 않으면 아무도 모르잖아요. 그리고 나니까 하고 싶은 말이 너무 많은 거예요. “그때 이렇게 했잖아, 잘못했잖아. 사과해”라고 당당하게 말하고 싶었어요. 사실 법적으로 따질 수도 있었고, 판례 같은 것도 찾아본 상황이어서 받아 칠 말도 다 준비 했는데 막상 앞에 가니까 말이 안 나와요. 눈물부터 날 것 같은 때 있잖아요. 준비 해 간 말들도 생각이 안 나더라고요. 그 사람들은 너무 당당하게 반말로 훈계하거나 한심한 눈으로 쳐다보고 저는 다시 “네, 네”이러면서 끄덕이고요. 그 사람들 앞에서는 자꾸만 위축되는 거죠.

노동안전보건 워크숍

5

목소리 2

우릴 그냥 평범하게 봐줬으면 좋겠는데... 왜 계속 쳐다보는 거 있잖아요. 그냥 한 번은 이상하면 쳐다볼 수 있는데 계속 쳐다보고... 제가 도인이 아닌 이상 그런 시선에 대한 부담을 확 떨쳐버리지 못하는 거 같아요. 심각해지면 대인기피증이 생길 수도 있을 거 같더라고요.

주변에서는 몰라요. 제가 말을 안 하니까요. 왜냐면 굳이 알린다고 그 사람들이 우릴 도와줄 것도 아니고 그렇다고 제가 할 일을 안 하는 것도 아닌데 선입견만 생기게 되잖아요.

노동안전보건 워크숍

6

목소리 3

대학에서 체육을 전공했어요. 피트니스 강사하고 그랬으니까 건강에는 정말 자신이 있었죠. 그래서 더 정신적으로 많이 힘들었어요. 원래 겁도 없고 눈물도 없는 편인데 내가 아프면 우리 애들은 어찌나 싫어서 애들 얼굴만 봐도 가슴이 찢어져요.

동네 엄마들하고 애들이 줄줄이 아파요. 서로의 말 섞기 전까지 다들 자기 탓하면서 죄인처럼 살았어요. '내가 아이를 잘못 키웠나', '내가 면역력이 약한가' 별 생각이 다 들더라구요. 그래서 물어봤죠. '언니도 아파요?', '그 집 아이도 아파?' 그렇게 그냥 가슴만 즐였어요. 도대체 왜 이렇게 우리 마을에 아픈 사람이 많은가 싶어서 회사에 물어봐도 제대로 알려주지도 않았어요. 그래도 이젠 우리 문제가 아니란 걸 알고 나선 안 그래요.

노동안전보건 워크숍



목소리 4

아무것도 모르고 들어갔어요. 이제 내 밥벌이는 하는구나 싶었고... 한 3년 6개월 정도였나? 몸이 너무 힘들어서 그만뒀어요. 살이 쭉쭉 빠졌었거든요. 그만두고 나서도 몸이 너무 피곤하고 안 좋아서 병원에 갔더니 입원하라고... 저는 가족력도 없는데, 직장에서 너무 힘들어서 그랬나 봐요... 회사 들어가자마자 교대근무에 어쩔 땐 12시간도 넘게 연장해서 일했어요. 가끔 무슨 사고가 나고 그럴 때도 바로 나가지도 못하고 하던 일 마감하고 대피하고... 위험하다고 피할 생각은 하지도 못했어요. 관리자 눈치 보여서 어떻게 그래요. 누구한테 의논할 생각도 못했죠. 다들 파견업체에서 나온 사람들이었고, 서로 연락처도 잘 몰랐어요. 그때 같이 다니던 사람들이랑 얘기라도 하고, 뭐라도 해 봤으면 달라졌을까요? 아무튼 몸이 너무 힘들어서 더 다니다간 내가 죽겠구나 싶어서 그만 둔 건데... 아프기에는 제가 너무 어리잖아요. 일 다닐 때는 검사를 제대로 못했기 때문에 언제 부터 이랬는지도 몰라요. 회사 그만두고 나서부터 검사를 해봤기 때문에... 그때 병원에 갈걸 그랬나 봐요. 하긴 병원 갈 시간도 없었으니 아프고 나서야 간 거죠.

노동안전보건 워크숍



목소리 1



‘굉장히 내가 불명예스러운 일을 당했구나’
라는 자책감에 괴로움이 컸습니다.
그래서 이 자리에 나와서 범죄 피해자분들께
그리고 성폭력 피해자분들께
‘결코 당신의 잘못이 아니다’ 라는 것을
얘기해 주고 싶어서 나왔습니다.
제가 그것을 깨닫는 데 8년이 걸렸습니다.



“어휴, 여기가 회사야? 군대야?” ... 정답은

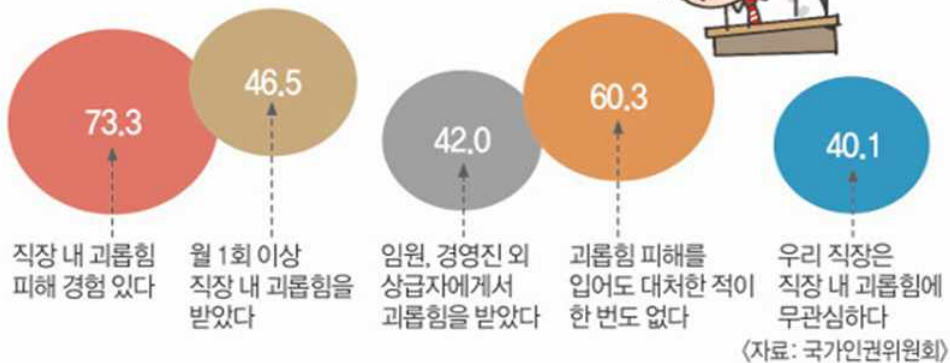


노동안전보건 워크숍

위계의 승인 속에 정당화되는 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 실태조사 주요 응답 결과 (단위: %)

- 조사 대상: 직장 생활 경험 있는 만 20~64세 남녀 1506명
- 조사 기간: 2017년 8월 23일~9월 7일



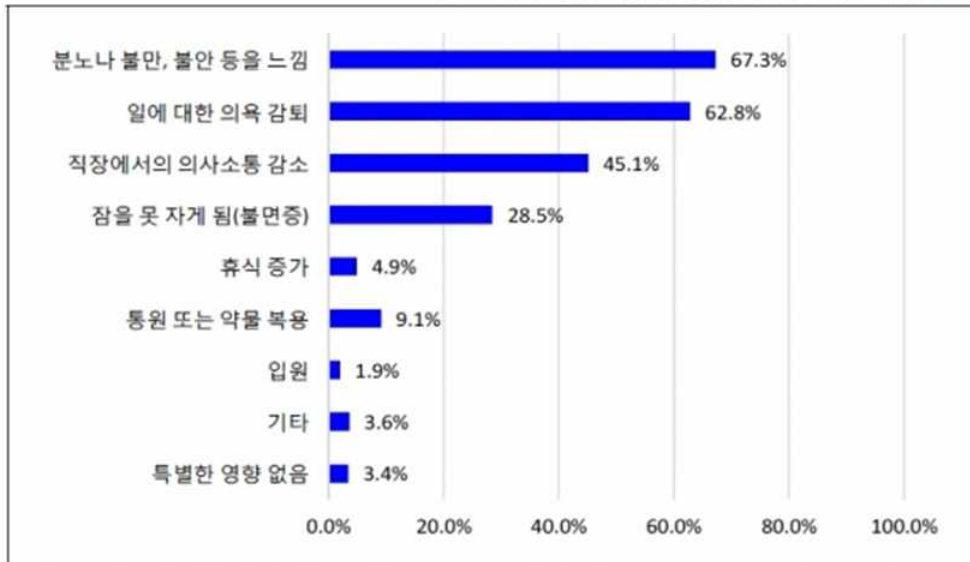
“직장이란 원래 그러면서 배우는 곳...?”
폭력에 대한 민감도를 낮추는 사회적 통념

노동안전보건 워크숍

당연히 노동자 건강에도 좋지 않아

[그림 2] 가장 최근에 당한 직장 내 괴롭힘 피해로 인한 정신적·육체적 영향

(Base : 과거 5년간 직장 내 괴롭힘 피해자(n=1,657), 단위 : %)



노동안전보건 워크숍

한국노동연구원, 2018
13

일터 괴롭힘을 목격한 사람들에게 미치는 영향은?



직장내 괴롭힘 피해의 간접적 영향

*〈직장내 괴롭힘 실태조사〉 국가인권위 보고서(2017)

그래, 엄마야 12

우릴 그냥
요. 그냥 한
도인이 아
같아요. 심

주변에서는
사람들이
도 아닌데

발달장애인 자녀를 둔
엄마들의 이야기



인권기록활동네트워크 '소리' 제공
한국장애인부모연대 공동기획

받는 거 있잖아
다보고... 제가
되지 못하는 거
더라고요.

이 알린다고 그
일을 안 하는 것



차별, 누가 떠오르시나요?



kimyh@hani.co.kr



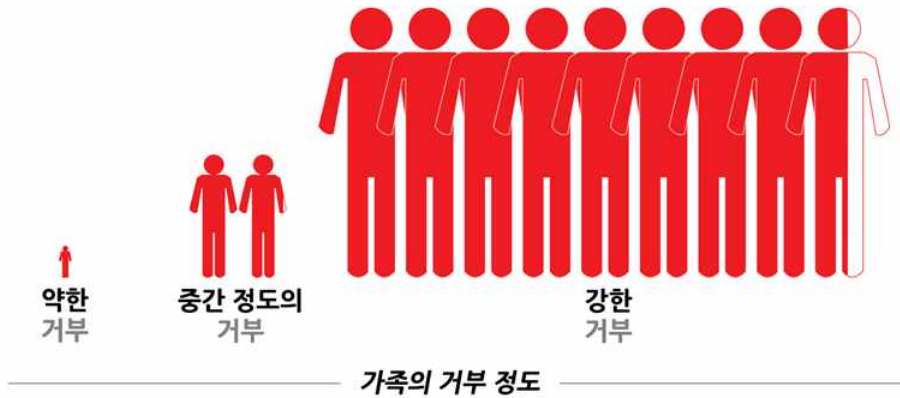
노동안전보건 워크숍

16

차별, 불평등.. 생존까지 위협해

가족에게 심하게 거부당한 성소수자 청소년의 일생 동안의 자살 시도

(한 번 이상)

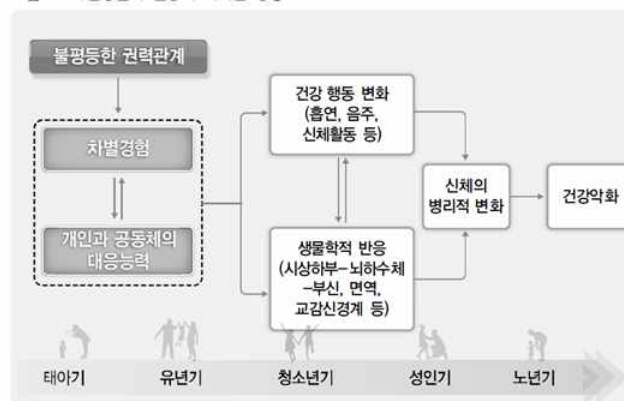


Ryan, Family Acceptance Project, 2009

노동안전보건 워크숍

17

관계, 차별, 불평등은 건강과 어떻게 연결되나요?



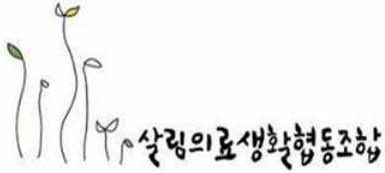
✓ 사회적 폭력으로 인해 상처를 받은 사람들은 종종 자신의 경험을 말하지 못합니다. 그 상처를 이해하는 일은 아프면서 동시에 혼란스럽습니다. 그러나 우리 몸은 스스로 말하지 못하는 때로는 인지하지 못하는 그 상처까지도 기억하고 있습니다. 몸은 정직하기 때문입니다. 물고기 비늘에 바다가 스미는 것처럼 인간의 몸에는 자신이 살아가는 사회의 시간이 새겨집니다.
 ✓ 공동체와 완전히 분리되어 독자적으로 살아가는 개인은 존재할 수 없기에, 사회적 환경과 완전히 단절되어 진행되는 병이란 존재할 수 없습니다."

- 아픔이 길이 되려면, 김승섭

노동안전보건 워크숍

18

평등을 통해 건강해지기



- “우리는 개인의 노력만으로 건강해질 수 없다는 것, 이웃이 건강할 수 있는 사회에서 우리 역시 건강할 수 있다는 것을 인식한다.”
- 우리는 사회적 불평등과 차별이 우리의 건강에 미치는 깊은 영향을 인식하며, 평등하고 정의로운 사회에서 비로소 함께 건강할 수 있다고 믿는다.
- 살림의료생협은 이러한 믿음으로 여성, 성소수자, 아동, 청소년, 노인, 경제적 약자, 이주민, 장애인 등이 함께 살아가는 건강한 마을공동체를 만들어 나가고자 한다.

건강은 약자의 목소리를 드러내고 차별과 불평등을 해소하는 과정에서 실현되는 것

목소리 3

대학에서 체육을 전공했어요. 피트니스 강사하고 그랬으니까 건강에는
 저만 자신이 이어서, 그래서 더 자신적으로 많이 히트했어요. 원래 건



알려주시도 않았어요. 그래도 이젠 우리 문제가 미디어를 끌고 다닌 건
 그래요.

노동안전보건 워크숍



경기도 안양 연현마을의 신음

연현마을 엄마들 건강 상태

	나이	엄마 질병	자녀	자녀 질병	이사 시점
ㄱ	34	다발성 유방종양	9살, 6살	원인 모를 기침, 습관성 폐렴	2011년
ㄴ	34	갑상선 물혹, 피부질환	8살, 6살, 4살	비염, 아데노이드 비대증 *2014년 모발 검사 결과 우라늄 수치 정상 범위 넘겨	2013년
ㄷ	41	자궁·난소 적출, 신장 쪽 백혈구 수치 감소	12살, 9살	중추신경 손상으로 인한 다발성 경화증 의심, 턱 밀 림프 종양	2013년
ㄹ	47	결막염	18살, 12살	비염, 천식외증	2010년
ㅁ	36	자궁 변형, 유산	12살, 7살	비염	2009년
ㅂ	36	갑상샘 결절, 자궁 다낭성 낭종	9살	비염	2011년
ㅅ	35	갑상샘 낭종, 자궁 근종	6살, 3살	비염, 한포진	2011년
ㅇ	30	자궁 낭종	9살, 6살	비염, 아토피	2011년

- 경기도 2017년 조사 결과, 제일산업개발 공장 매연에서 발암물질 검출
- 경기도로부터 사용중지 명령 받은 뒤 2017년 11월 중순 이후 공장 가동 중단
- 이후 회사는 법적 규제 없다며 공장 재가동 추진하려 함
- 최근 도에서 공장 부지에 공공주택 건설사업 추진

그렇다면
그 공장에서 일한
노동자들은?

노동안전보건 워크숍

21

‘위험’의 연결고리

노동안전보건 워크숍

22

우리 곁의 수많은 고리들



송전탑-전기원 노동자
핵발전소-발전소 노동자
미세먼지-옥외노동자

위험과 노동자 주목하기

노동안전보건 워크숍

23

노동자 건강을 위협하는 비밀

10년 조사 끝에...“반도체 근로자, 혈액암 위험 높다”

입력 2019.05.22 (14:00) | 수정 2019.05.22 (21:27)

산업안전보건연구원은 혈액암 발생에 기여한 특정한 원인을 확인하지는 못했다고 밝혔습니다. 과거 자료가 부족해서 노출된 물질이 무엇인지, 얼마나 오래 노출됐는지 정확히 파악하기 힘들기 때문입니다.

연구원은 다만 조사 결과를 종합할 때, 반도체 공장의 작업환경이 발병에 영향을 미쳤을 것으로 보인다고 밝혔습니다. 그동안 나온 관련 조사 중에서 이번이 가장 공신력 있는 조사라고 보면 된다는 게 연구원 측의 설명입니다.

이번 조사 결과는 향후 산재처리 등에서 참고자료로 활용됩니다. 안전보건공단은 건강영향에 대한 추가 연구를 실시하자고 제안했습니다. 이와 함께 전자산업 안전·보건센터를 만들어 위험 관리 체계를 운영할 계획이라고 설명했습니다.

노동안전보건 워크숍

알 권리,
이유도 모르는 채
죽어가지 않을 권리

24

2017년 국내에서 발생한 화학물질 사고 87건 발생. 4일에 1번 꼴... 누출사고 74건, 폭발사고 7건



우리도 다른 나라들처럼 알고 싶어요!



- 지역사회 알권리법 (1986년)
- 화학물질 공개 기준
45kg 이상
- 1987년 불산 24톤 유출시
20분 만에 주민 대피
사망자 없음



- 토론토 시 알권리 조례
- 동네 세탁소에서 사용하는
화학물질도 확인 가능



- 지역사회 알권리법 없음
- 화학물질 공개 기준
100kg 이상 사용한 기업
(이 중 86% 공개 거부)
- 구미 불산 10톤 유출시
주민대피령 4시간 후 발령
노동자 5명 사망
18명 입원

진정한 알권리가 보장되기 위해선

알 권리를 보장한다는 것의 의미

단순히 정보를 당사자에게 제공하는 것이 아닌
상황을 이해하고, 문제를 파악할 수 있게,
위험에서 벗어날 수 있도록
정확한 답을 제공해야

알 권리와 더불어 질문할 수 있는 환경도 필요



기. 눈에 들어간 경우 다량의 물로 세정받으십시오.
나. 피부에 묻었을 경우 비눗물로 충분히 씻어내십시오.
다. 화재시 이산화탄소, 분말소화제, 알콜방지기름 사용.

청소년의 알권리 얼마나 보장되고 있을까



질문할 기회를 제공하는가?

질문할 수 있는
안전한 환경에 놓여있나?

정확한 정보를,
알아들 수 있게 제공받나?

노동안전보건 워크숍

27

일시	2012. 7. 26. 목. 오전11시 기자회견: 오후1시30분/국회 정로관
장소	국회 의원회관 신관 2층 제1세미나실 통합노동당 국회의원단, 삼성 직업병 피해자 및 가족
주최	반도체 노동자의 건강과 인권 지킴이 반올림 발암물질 없는 사회 만들기 국민행동
주관	국회의원 심상정

삼성 백혈병 직업병 피해자

증언대회 자료집

2012. 7. 26.



목소리 4

는구나 싶었고... 한 3년
살이 쭉쭉 빠졌었거든요.
원에 갔더니 입원하라고...
랬나 봐요... 회사 들어가자
일했어요. 가끔 무슨 사고
가감하고 대피하고...
눈치 보여서 어떻게 그래요.
서 나온 사람들이었고, 서로
랑 얘기라도 하고, 뭐라도
서 더 다니다간 내가
너무 어리잖아요. 일 다닐
는지도 몰라요.
!때 병원에 갈걸
! 나서야 간 거죠.



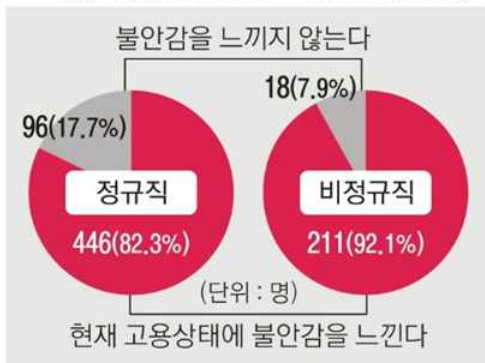
28



불안정 노동과 건강

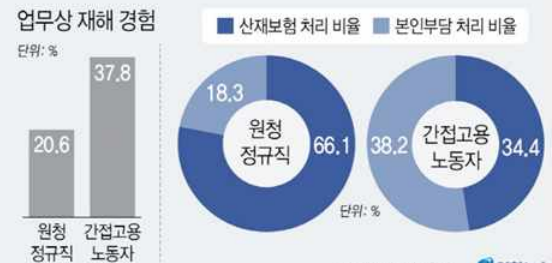
정규직 · 비정규직 고용불안감

※ 직장인 771명 설문 조사 <자료: 잡코리아>



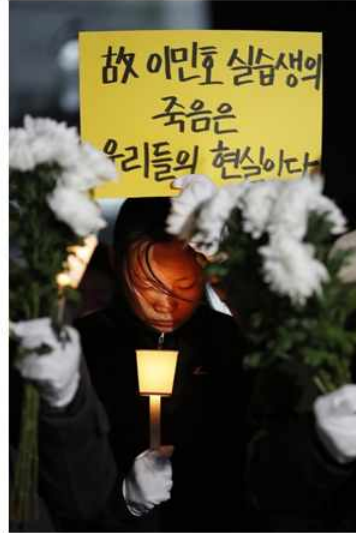
정규직·비정규직 산업재해 처리 방식

한국비정규노동센터에 의뢰해 국내 간접고용 현황과 노동 실태 등 연구·조사한 결과



김지영 인턴 / 20190116 페이스북 tuney.kr/LefN1, 트위터 @yonhap_graphics

위험을 거부할 수 있어야



노동안전보건 워크숍

노동조합, 조직이 건강에 미치는 영향

〈표1〉 제조업 노조 유무에 따른 사고율·질병률·재해율			〈표2〉 건설업 노조 유무에 따른 사고율·질병률·재해율		
구분	노조 있음	노조 없음	구분	노조 있음	노조 없음
사고율(A)	0.43	0.75	근로자수(명)	254,860	1,380,821
질병률(B)	0.06	0.03	사고+질병 건수	1,040	8,036
재해율(A+B)	0.48	0.78	재해율(사고율+질병률)	0.41	0.65

〈노사협력과 산업재해에 관한 연구〉, 2014

- 이 외에도 노사관계 역시 재해율에 영향을 미침. 제조업의 경우 노사관계가 신뢰적, 협조적인 사업장의 재해율이 그렇지 않은 사업장 재해율보다 낮았음.
- 또한 노사관계는 재해예방활동에 영향을 미침. 노사관계 협력수준이 높은 사업장에서 재해예방활동 수준이 높고, 반대의 경우 낮음.

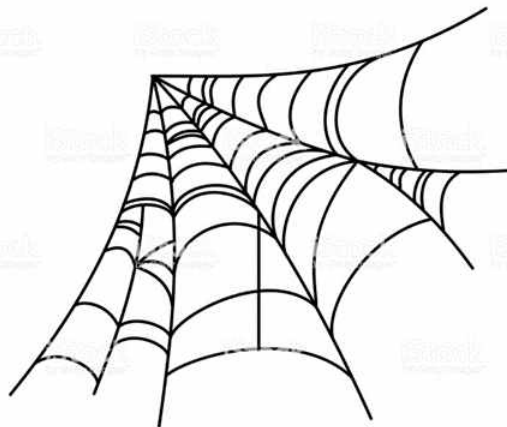
한국 노동조합
가입률 10%
그 중 비정규직 노동자
조직률은 3% 미만

노동안전보건 워크숍

건강하고 안전한 일터를 위하여

노동안전보건 워크숍

우리는 과연 거미를 보고 있는가?



노동안전보건 워크숍

34

우리는 과연 거미를 보고 있는가?



노동안전보건 워크숍

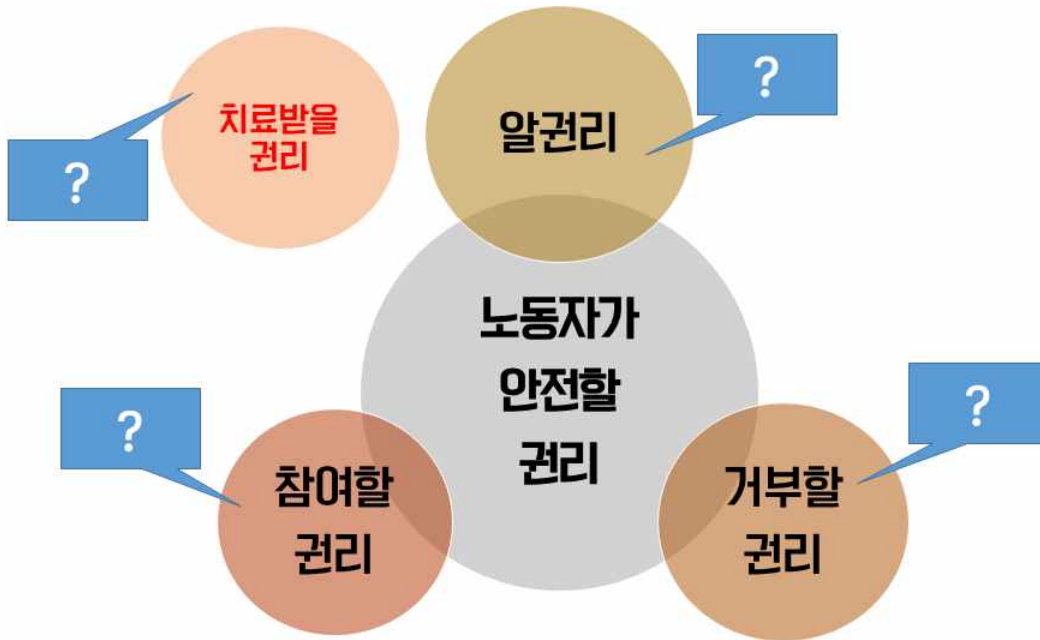
35

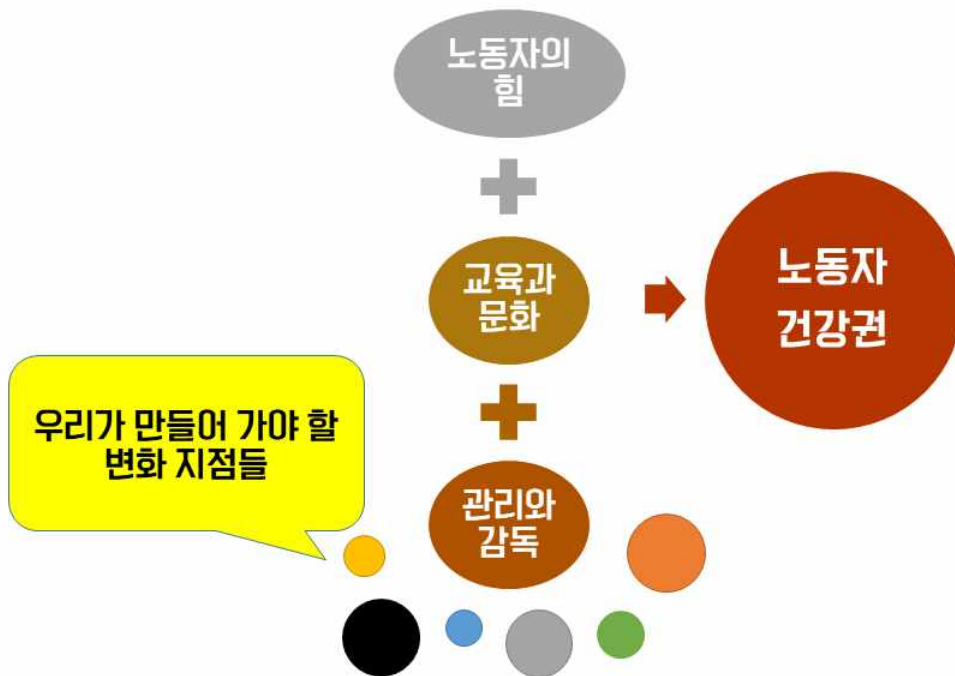
모두의 '권리' 로 확장하기 위해

사업장 내의 안전보건은 사업장 내의 권력관계 산물이다. 즉 사업장 내에서 가장 어렵고 위험한 작업은 가장 힘이 없는 사람에게 주어진다. 대부분의 경우 신입자 혹은 말단직원이 담당하는 일이 가장 어렵고 더러운 작업들이다. 작업으로 인한 위험을 바꾸기 위해서는 사업장 내 권력관계를 함께 바꾸어야 한다. 사업장 내 작업위험에 대한 인식과 대안을 만드는데 있어 가장 낮은 직위의 사람들이 주도하고 의견을 낼 수 있는 참여를 통해 찾아야 한다. <문송면으로 비롯된 변화들, 그리고 더 변화하여야 할 것들> 백도명 (서울대보건대학원 교수), 2018.07.17. 문송면·원진노동자 산재사망 30주기 산업재해 피해자 증언대회 및 노동안전보건과제 대토론회 자료집 중에서

노동안전보건 워크숍

36





건강하고 안전한 현장실습을 바라는 특성화고/마이스터고 학생과 졸업생 7대 선언

1. 우리는 취업률을 핑계로 전공과 무관하게 진행되는 현장실습을 거부할 권리가 있다.
2. 우리는 안전하고 건강한 교육환경과 실습환경에서 진로를 탐색하고 전문 교과를 익힐 권리가 있다.
3. 우리는 정부와 교육청, 학교에 현장실습 관련 정보를 요청하고 들을 권리가 있다.
4. 우리는 **일하고 살아가는 일상의 공간에서 두려움 없이 말할 수 있어야 한다.**
5. 우리는 현장실습 중 위험하다고 판단하면 즉시 하던 일을 멈추고 나와 동료를 스스로 보호할 권리가 있다.
6. 우리는 현장실습을 중도에 중단했을 때 두려움 없이 학교에 돌아갈 권리가 있다.
7. 우리는 현장실습노동 중 적절한 노동시간과 충분한 휴식을 보장받을 권리가 있다.

3강

안전과 건강은 어떻게 권리가 되었나?

노동안전보건 법·제도의 역사와 쟁점들

안전과 건강은 어떻게 권리가 되었나?

노동안전보건 법·제도의 역사와 쟁점들

작성 : 이수정

“왜 기껏 환자를 치료하고서는 그가 병을 얻었던 환경으로 돌려보내는가?”

마이클 마렛의 책 <건강 격차(The Health Gap) : ‘평등한 사회에서는 가난해도 병들지 않는다’>의 첫 문장입니다. 사람들이 건강해지게 돕고 싶어 의사가 된 마렛은 병에 걸리고 난 후 고치는 것은 일시적인 해법밖에 될 수 없다고 생각했습니다. 그 병을 일으킨 여건을 고치는 일에 의사인 자신이 나서야 한다고 생각한 것이지요. 이 질문은 앞선 강의에서 다뤘던 불건강의 기저에 있는 빈곤, 차별, 폭력, 환경 등의 문제에 대한 질문이기도 한데, 노동자 안전과 건강권을 고민할 때 매우 중요한 질문으로 생각됩니다. 불건강의 원인이 되는 환경을 내버려 두지 않는 것, 발견한 위험을 반드시 제거하는 일, 무엇보다 미리 알아채고 바꾸는 일은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것입니다. 사후 회복을 잘한다 해도 온전한 의미의 ‘회복’이 될 수 없기 때문입니다.

그렇다면 노동자의 건강과 안전을 위해 갖춰야 할 환경에 대해 우리는 어떤 원칙과 기준으로 이야기할 수 있을까요? 그 원칙과 기준은 어떤 계기로 고민이 시작되어 현재에 이르렀을까요?

이번 강의에서는 이와 관련한 이야기를 하려고 합니다. 노동자의 권리가 ‘자유롭고 평등한 개인’ 중심적 접근과 구별되는 방식으로 변화된 계기는 아마도 산업혁명 시기가 아닐까 합니다. 따라서 이 강의에서는 급격한 산업화 과정에서 노동과 자본의 잘못된 만남이 만들어낸 환경이 어떻게 노동자의 안전과 건강을 위협하고 노동자의 생명까지 앗아갔는지, 이에 우리는 어떻게 대응하고 어떤 변화를 일궈왔는지 등을 국내 노동안전보건 법·제도를 통해 살펴보고자 합니다. 또한, 김성애, 문송면, 황유미, 김용균 등 특정한 사건이 만들어 낸 마디마다 주목했던 이슈와 쟁점에 대해 살펴볼 것입니다.

1. 안전과 건강, 권리가 되다 :

노동안전보건 법·제도의 시작과 기본 원칙

1) 노동안전보건 법·제도의 시작 : 공장법 제정과 공장감독관 제도

노동안전보건 법·제도의 시작은 공장법(Factory Acts)의 제정이라고 할 수 있습니다. 1802년 영국에서 시작('도제의 건강 및 풍기에 관한 법률', 아동 노동 12시간으로 제한)하여 각 나라에서 제정했고, 공장법은 오늘날 노동관계법의 시작이라 할 수 있습니다. 산업화 과정에서 노동자는 고도의 숙련이 필요하지 않은 단순 반복적인 일을 주로 담당하게 되었습니다. 재료 수급부터 모든 공정을 진행하고 완성품을 만들어내는 '장인'이 아니라 자동화 기계의 한 공정을 담당하는 부속품 같은 존재가 된 것입니다. 많은 돈을 들여 공장을 지은 공장주들은 24시간 공장을 돌려 이윤을 뽑아내는 데 혈안이 되어 있었고, 이윤을 더 많이 뽑아내기 위해 임금을 적게 줘도 그만인 여성(같은 일을 해도 남성의 1/2수준, 1830년대 기준)과 어린 노동자(11세 이하 어린 노동자의 임금은 20세 이상 노동자의 1/10수준, 1830년대 기준)를 선호했습니다. 만 4세 노동자가 좁은 갭도에서 석탄을 캐고, 어린 노동자가 하루 19시간 이상 일을 해도 그게 계약의 자유로 용인되던 시절이었습니다. 그렇게 혹사당한 결과 당시 노동자의 평균 수명은 40세를 조금 넘겼다고 합니다. 1841년 신흥 대도시로 분류되는 맨체스터의 경우에는 기대 수명이 26세 미만이었다고 합니다. 따라서 노동자의 인간다운 삶을 위해 '자유롭고 평등한 인간'을 기반으로 한 시민법의 원리(계약 자유의 원칙, 소유권 절대 원칙, 과실 책임 원칙)를 수정하여 '사회정의 및 실질적으로 평등한 인간'을 위한 사회법(계약 공정의 원칙, 소유권 상대의 원칙, 무과실 책임 원칙) 체계를 만들 필요가 있었습니다. 사회법의 대표적인 예가 공장법입니다.

1830년 <미성년 아동노동에 대한 영국의회의 조사보고서>에 따르면 면직공장에서 일하는 어린 여성 노동자가 새벽 3시부터 밤 10시까지 19시간을 일하면서 도중에 휴식 시간은 1시간 정도에 불과했다고 합니다. 지각하면 임금을 깎이고 사고를 당해 치료하는 동안 임금을 전혀 받지 못했다는 보고도 있습니다. 1819년 면 공장에서 화재가 발생해 17명의 소녀가 숨진 앳킨슨(Atkinson) 사건 등을 계기로 일부 진전도 있었지만, 여전히 잘 지켜지지 않는 사실이 드러난 것입니다. 또한, 공장의 열악한 노동환경과 아동 노동자가 과도한 노동에 시달리며 노동재해에 무방비로 노출된 실태가 심각한 사회문제로 떠올랐습니다.

영국의회의 조사보고서를 토대로 1833년 마련된 공장법에는 9세 이하 아동 노동을 전면 금지했습니다. 고용주는 아동을 고용할 때 나이 확인을 의무적으로 하도록 정했습니다. 연령 대별로 하루 노동시간 제한 기준을 만들고 야간 노동을 금지했습니다. 또한, 노동안전보건 제

도의 시작이라 할 수 있는 공장감독관 제도가 생겼습니다. 공장감독관은 지금의 근로감독관에 해당하는데, 당시 아동 노동자에 대한 공장법 준수 여부와 노동환경을 감독하는 역할을 했습니다.

[미성년 아동노동에 대한 영국의회의 조사보고서 (1830)]

문 : 공장이 바쁠 때 소녀들은 몇 시 출근하는가 ?

답 : 공장이 가장 바쁠 때는 6주 간인데 소녀들은 새벽 3시에 출근하여 밤 10시까지 일이 끝난다.

문 : 19시간의 노동시간 중 휴식시간은 얼마나 되는가?

답 : 아침식사에 15분, 점심에 30분, 차 마시는 데 15분이다.

문 : 아이들이 지각하면 어떻게 되는가 ?

답 : 5분만 지각하면 쿼터를 당한다.

문 : 쿼터란 무엇인가 ?

답 : 임금의 4분의 1을 깎는 것이다.

문 : 사고를 당한 일이 있는가 ?

답 : 큰 딸이 손가락을 다쳐서 5주간 치료했다.

문 : 그 동안 임금은 받았는가 ?

답 : 사고가 나자마자 임금은 전액 지불이 정지되었다.

1833년 공장법의 주요 내용

- 9세 이하 아동 노동 전면 금지(견직 공장은 예외)
- 아동 고용할 때 나이 확인 의무
- 9~13세 아동 노동 하루 8시간 이내로 제한
- 13~18세 아동 노동 하루 12시간 이내로 제한
- 아동의 야간 노동 금지
- 아동에 대한 1일 2시간 이상 의무 교육 실시
- 공장법 준수 여부를 감독할 공장감독관 임명(노동안전보건 제도의 시작)

당시 노동환경과 직업병 등 노동 안전 문제를 상징적으로 보여주는 두 가지 사례, 굴뚝 청소노동자와 성냥 제조 공장 노동자 실태에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

‘굴뚝’으로 상징되는 산업화 시기, 굴뚝 청소를 하는 노동자 다수는 아동 노동자였습니다. 대공장이 아니고서는 굴뚝이 좁아 몸집이 작은 어린 노동자일수록 일하는데 유리한 조건이었기 때문입니다. 보통 아동 포함 3인 1조로 굴뚝 청소를 했다고 합니다.



3인 1조로 움직이는 굴뚝 청소노동자



얼굴에 검댕이 잔뜩 묻어 있는 굴뚝
청소노동자

“엄마가 돌아가셨을 때 저는 아주 어렸죠. 말도 잘 못 하는 저를 아버지가 팔아버렸어요
난 그저 ‘베베베’(weep weep weep)하면서 울었죠.

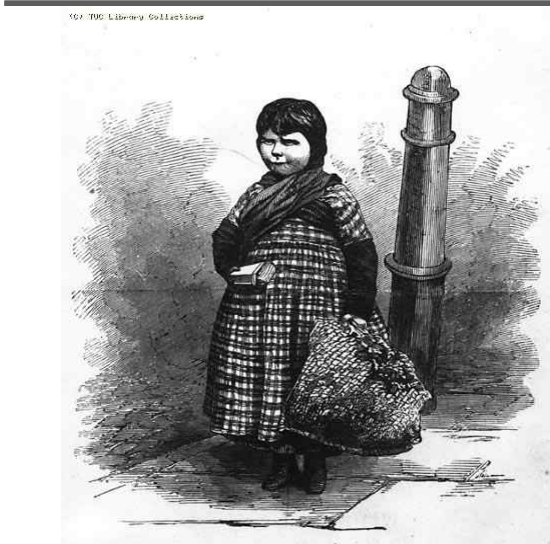
지금은 굴뚝을 쭈시며 검댕 속에서 잠을 자요. (이하 생략)”

윌리엄 블레이크(William Blake)의 ‘굴뚝 청소부’(The Chimney Sweeper, 1797년)라는 시에서 당시 굴뚝 청소노동자의 나이가 얼마나 어렸는지, 노동조건과 환경은 어땠는지를 짐작할 수 있습니다. 시에 등장하는 주인공은 아버지가 자신을 공장에 팔았다고 하는데, 당시 가난한 노동자 가정에서는 먹고 살기 위해 자녀를 공장에 팔아넘기는 일이 비일비재했습니다. 공장주는 부모에 의해 넘겨진 아동보다 구빈원이라는 시설에 사는 아동을 선호했습니다. 구빈원 아동은 못 먹고 질병에 시달리며 살았기 때문에 몸집이 작아 굴뚝 청소에 더 유리하다는 이유였습니다.

굴뚝 청소를 하는 주인공은 말도 제대로 할 줄 모를 정도로 어린 나이였습니다. 시에서 아이의 울음소리를 묘사한 ‘weep’은 원래 ‘sweep’인데 너무 어려서 s발음이 어려워 이렇게 발음했다고 합니다. 시에서 묘사하듯 굴뚝 청소부는 굴뚝을 쭈시며 검댕 속에서 잠들었기 때문에 ‘검댕사마귀’로 불리는 직업병인 음낭암에도 시달렸다고 합니다. 굴뚝 청소 노동자가 밤에 덮고 잔 담요가 굴뚝 청소를 하는 동안 검댕을 받아낸 담요였기 때문에 하루 종일 검댕 속에서 산 셈입니다. 그러나 당시 직업병에 대한 개념도 없었던 시기인지라 대부분 그냥 넘어가거나 병을 앓다 수없이 죽어갔다고 합니다.

‘검댕사마귀’와 함께 당시 아동 노동자가 시달렸던 직업병 중 하나가 성냥 원료인 백린으로 인해 턱뼈가 뭉개져 내리는 인턱(phossy jaw)이었습니다. 1840~1850년대 영국 내 성냥공장 안전 실태 근로감독 보고서에 따르면 생산비용을 낮추기 위해 백린을 사용했다고 합니다. 1888년 런던 성냥공장 브라이언트앤메이(Bryant & May) 여성 노동자의 파업 이후 1901년 백린 사용을 없앨 때까지¹⁾ 성냥 공장에서 일한 아동 노동자는 인턱과 같은 직업병 뿐 아니

라 백린 성냥 제조 과정에서 나오는 화학 물질로 인해 피부 손상을 겪고, 작은 마찰에도 쉽게 불이 붙는 백린의 특성 탓에 사고가 빈번해 심각한 노동재해에 시달려야만 했습니다.



인턱을 앓고 있는 루시퍼 성냥 소녀
(Henry Mayhew, 1861.)



19세기 영국 런던의 성냥 공장 여성노동자

직업병은 개인의 질병이 아니라 노동자의 노동환경과 노동조건에서 비롯된 것입니다. 자본주의 시스템과 인간의 잘못된 만남에서 비롯된 직업병은 위의 사례 외에 수없이 많았습니다. 이런 잘못된 관계를 끊어 나가는 방식 중 하나가 노동자의 안전과 건강 확보를 위한 법·제도화 과정이라 할 수 있습니다. 공장법은 노동자의 건강을 위협하는 저임금 장시간 노동을 줄이고자 입법이 시작되었지만, 더 근본적인 이유는 노동력이 재생산되지 않아 자본주의 사회 자체가 발전하지 못할 것이라는 걱정 때문이었습니다. 공장법의 제정을 주장하고 제정 운동을 벌인 사람 중 많은 수가 대자본가였다고 합니다. 따라서 노동시간을 법으로 규제해야 한다는 주장이 곧 노동자의 입장에서 적정한 노동시간을 확보하는 방향은 아니었습니다. 어린이의 노동에 대해 자본가들 다수의 생각은 “18세 미만자의 노동시간을 11시간 반에서 10시간으로 줄이면 이윤이 모두 사라질 것이다.”였습니다.

초기 공장법은 노동자의 노동시간을 획기적으로 줄이지도, 노동자의 안전과 건강을 위한 더 많은 기준을 세우지도 못한 채 형식적이었습니다. 이 강의에서는 다 다루지 못하지만, 공장법 제정 이후 하루 노동시간 규제의 대상을 점차 어린이-여성-남성으로 확대하고, 적정한

1) 우리나라 산업안전보건법에는 ‘백린’과 같이 직업성 암을 유발하는 물질에 대해서는 제조를 금지하는 규정(제37조)이 있습니다.

산업안전보건법 제37조(제조 등의 금지) ① 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령으로 정하는 물질(이하 이 조에서 “제조 등 금지물질”이라 한다)을 제조·수입·양도·제공 또는 사용하여서는 아니 된다.

1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 건강에 특히 해롭다고 인정되는 물질
2. 제39조에 따라 유해성·위험성이 평가된 유해인자나 제40조에 따라 유해성·위험성이 조사된 화학물질 가운데 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질

노동시간 및 안전과 건강이 인간의 보편적인 권리임을 확인하는 지난한 투쟁의 역사가 있었기에 조금씩 바뀔 수 있었음을 기억해야 할 것 같습니다.

다음은 국내 노동안전보건 법·제도 체계와 변화 과정에 대해서 살펴보겠습니다.

2) 국내 노동안전보건 법·제도 체계와 변화

(1) 노동안전보건 법·제도 체계

노동자 안전과 건강권 보장을 위한 기본 원칙은 헌법을 비롯하여 기타 개별법에 담겨 있습니다. 우선 헌법 제32조 제3항에는 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 정하고 있습니다. 산업안전보건법과 산업재해보상보험법은 이에 기반해 노동안전보건 원칙과 기준을 구체화한 법이라 할 수 있습니다.

〈표1〉 산업안전보건법과 산업재해보상보험법 목적과 구성

	산업안전보건법 (2020.1.16. 시행 기준)	산업재해보상보험법 (2019.7.16. 시행 기준)
목적	산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진	산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진
구성	제1장 총칙 제2장 안전보건관리체제 등 제3장 안전보건교육 제4장 유해·위험 방지 조치 제5장 도급 시 산업재해 예방 제6장 유해·위험 기계 등에 대한 조치 제7장 유해·위험물질에 대한 조치 제8장 근로자 보건관리 제9장 산업안전지도사 및 산업보건지도사 제10장 근로감독관 등 제11장 보칙 제12장 벌칙	제1장 총칙 제2장 근로복지공단 제3장 보험급여 제3장의2 진폐에 따른 보험급여의 특례 제4장 근로복지 사업 제5장 산업재해보상보험 및 예방기금 제6장 심사 청구 및 재심사 청구 제7장 보칙 제8장 벌칙

〈표1〉과 같이 산업안전보건법(산안법)은 “산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그

책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진”(산안법 제1조)하기 위해서 만들어졌습니다. 산업재해보상보험법(산재법)은 “산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을”(산재법 제1조) 위해 만들어졌습니다.

위와 같은 목적을 위해 산안법은 안전보건관리 체제와 안전보건교육, 유해·위험 방지와 위험한 기계·물질 등에 대한 조치, 근로감독관 등에 관한 규정으로 안전과 보건에 대한 기준 확립과 예방 및 관리에 중심을 두어 구성되었습니다. 산재법은 근로복지공단, 보험급여, 산업재해보상보험 및 예방기금, 심사 청구 및 재심사 청구 등 노동재해 예방과 보상 체계에 관한 규정으로 구성되었습니다.

(2) 산업안전보건법 전면 개정과 노동안전 기준의 변화

산업안전보건법은 <표2>와 같이 1953년 제정된 근로기준법(근기법)의 안전보건 10개 조항(제6장 안전과 보건)으로 시작했습니다. 구체적인 내용은 위험방지, 안전장치, 특히 위험한 작업, 유해물·위험작업의 취업 제한, 안전보건교육, 병자의 취업금지, 건강진단, 안전관리자와 보건관리자, 감독상의 행정조치 등입니다. 1963년에 산재법이 근로기준법에서 먼저 독립해 제정되었고, 1981년 산안법이 독립하여 제정되었습니다. 1990년 산안법 전면 개정이 한 차례 있었고, 2018년 고 김용균님 사건을 계기로 2차 전면 개정이 있었습니다. 법 체계의 더딘 독립과 개정 과정만큼이나 노동안전보건에 대한 우리 사회의 관심도 낮았고, 노동안전보건에 대한 관점은 더디게 형성되었다고 할 수 있습니다.

1980년 통계에 따르면 한 해 1,273명이 공장에서 노동재해로 목숨을 잃었다고 합니다. 1981년 서울 구로의 한 주물공장에서는 노동자가 어떤 보호장구도 없이 바가지로 1,500도가 넘는 쇠물을 옮기는 작업을 하다가 화상을 입는 일이 다반사였습니다. 이 공장에서 5년간 494명이 일하다 다쳤으니 얼마나 많은 노동자를 부속품처럼 교체했을까 생각되어 참담합니다. 그 회사 사장은 구속되면서 “우리 공장 정도면 안전시설이 좋은 편”이라는 말을 남겼더니 그 시기 공장 노동자의 노동안전 문제가 어느 정도인지 미뤄 짐작할 수 있습니다. 그간 산안법이 필요하다는 노동단체의 요구가 있었고, 이 사건을 계기로 1981년 비로소 근기법에서 독립하여 산안법이 제정(7개 장 48개 조항 구성)됩니다.

산안법 신규 제정 이유를 보면 그 당시 산업구조를 알 수 있습니다. 제정 이유에 대해 “중화학공업의 추진 등 급격한 산업화에 따라 위험한 기계 기구의 사용증가, 새로운 공법의 채용 등에 의한 산업재해의 대형화와 빈발, 유해물질의 대량사용 및 작업환경의 다양화에 따른 직업병의 발생증가에 효율적으로 대처하기 위하여 적극적·종합적인 산업안전보건관리에 필요한 위험방지기준을 확립하고, 사업장 내 안전보건관리체제를 명확히 함과 동시에 사업주 및

전문단체의 자율적 활동을 촉진함으로써 산업재해를 효율적으로 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전, 보건을 증진·향상하게 하려는 것”이라고 밝히고 있습니다. 그 당시

〈표2〉 산업안전보건법 제정과 1, 2차 전면 개정 주요 내용

	근로기준법 (1953년)	산업안전보건법 제정(1981)	산업안전보건법 1차 전면 개정 (1990)	산업안전보건법 2차 전면 개정 (2018)
제·개정 이유		중화학공업의 추진 등 급격한 산업화에 따라 위험한 기계 기구의 사용증가, 새로운 공법의 채용 등에 의한 산업재해의 대형화와 빈발, 유해물질의 대량사용 및 작업환경의 다양화에 따른 직업병의 발생증가에 효율적으로 대처하기 위하여 적극적·종합적인 산업안전보건 관리에 필요한 위험 방지 기준을 확립하려는 것	사업장 안전보건관리 체제에 있어서의 제반 문제점을 해소하고 자율재해예방활동이 촉진될 수 있도록 하며, 산업재해예방사업을 효율적으로 추진하기 위하여 산업재해예방 기금을 설치하여 산업재해의 감소와 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키려는 것	산업재해로 인한 사고사망자 수가 연간 천 여명에 이르고 있고, 이는 주요 선진국보다 2배 이상 높은 수준으로서 산업재해로 인한 피해는 당사자뿐만 아니라 국가적으로도 큰 손실을 초래함. 이에 산업재해를 획기적으로 줄이고 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건 조성 위한 것
주요 내용	-10개 조항 마련 (제6장 안전과 보건) -위험방지. 안전장치. 특히 위험한 작업, 유해물. 위험작업의 취업제한, 안전보건교육, 병자의 취업금지, 건강진단. 안전관리자와 보건관리자, 감독상의 행정조치 등	-7장 48개 조항 마련 -사업주와 노동자의 의무, 산업안전보건정책심의위, 안전보건위원회 설치, 안전보건 교육, 작업환경측정, 건강진단, 산재 예방 시설 등	-14개 조항 개정 -산업안전에 대한 정부의 책무, 산업안전보건위원회 노사 동수 구성, 정기적인 안전보건 교육 실시, 유해화학물질에 대한 규제, 건강관리 수첩 제도 도입, 산재예방기금 설치 운영 등 주요 14개 조항 개정 -유해·위험작업에 종사하는 노동자의 노동시간을 1일 6시간, 1주 34시간으로 제한	-9개 분야 32개 조항 개정 -특수고용 등 적용 범위 확대, 도급 금지, 원청 책임 강화, 건설업 발주처 책임부여, 처벌강화, 노동부 작업 중지 명령 법제화, 화학물질 독성 정보 노동부 보고 및 영업비밀 사전심사 등

중화학공업이 주 산업이었는데 노동자의 안전보건관리체계가 매우 허술해 노동재해로 인해 다치거나 죽는 일이 다반사였습니다. 그러나 2018년 전부 개정이 된 계기가 화력발전소에서 일어난 고 김용균님의 죽음이라는 사실은 그간 산안법이 노동자의 안전과 건강을 책임지지 못했다는 방증이기도 합니다.

1990년에는 산업안전보건위원회 노사 동수 구성과 산업재해 예방기금 설치를 골자로 한 1차 전면 개정이 있었습니다. 당시 눈에 띄는 변화는 유해·위험작업에 종사하는 노동자의 노동시간을 1일 6시간, 1주 34시간으로 제한한 것입니다. 이후 1995년 법 개정으로 ‘물질안전보건자료’²⁾를 사업장에 비치하도록 정했습니다.

2018년 4월 17일 개정에는 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해를 예방’³⁾하기 위해 법을 개정해 감정노동으로 인한 정신적 스트레스와 건강장해 피해를 예방하는 기준이 마련되었습니다. 당시 개정이유를 살펴보면 “최근 제조업 중심의 산업사회가 서비스산업을 중심으로 빠르게 변화하면서 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 조직적으로 요구된 감정을 표현할 것이 요구되는 ‘감정노동’이 증가하고 있으며”로 시작하고 있습니다. 산안법을 제정할 당시 주요 산업이었던 중화학공업과 제조업에서 지금은 서비스산업의 비중이 커진 현실을 반영한 것입니다. 산업구조의 변화는 노동환경의 변화와 함께 노동자의 안전과 건강을 위협하는 요인이 다양하게 변하고 있음을 말해줍니다. 따라서 현실을 반영하여 기존의 법체계를 바꾸지 않는다면 1장에서 살펴본 신체/정신/사회/영적 건강이 안녕한 노동자의 건강권 확보는 요원할 것입니다.

또한, 특수고용형태로 일하는 노동자와 플랫폼을 기반으로 일하는 노동자 등 비전형적인 고용 관계에서 노동자로 대우받지 못하는 노동자가 늘면서 법 적용 범위를 확대할 필요성도 대두되었습니다. 1998년 파견 근로자 보호 등에 관한 법률(파견법) 제정 이후 간접고용 노동자가 급속하게 증가했고, 2007년 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법) 제정과 파견법 개정 이후 비전형적인 형태로 일하는 노동자의 비중이 급속히 늘어났습니다. 그러나 여전히 근로기준법상 ‘근로자’=산안법상 ‘근로자’=산재법상 ‘근로자’와 동일하게 정하

2) 물질 안전 보건 자료(MSDS : Material Safety Data Sheet)는 미국 노동부 산하 노동 안전 위생국(Occupational Safety & Health Administration, OSHA)이 1983년 약 600여 종의 화학 물질이 작업장에서 일하는 노동자에게 유해하다고 여겨서 이들 물질의 유해 기준을 마련하고자 한 것으로부터 기인하게 되었습니다. 국내는 산업 안전 보건법 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치 등)에 근거하여 화학 물질을 제조, 수입, 사용, 운반, 저장하고자 하는 사업주가 MSDS를 작성·비치하고, 화학 물질이 담겨 있는 용기 또는 포장에 경고 표지를 부착하여 유해성을 알리며, 노동자에게 안전 보건 교육을 실시하는 제도로써, 화학 물질로부터 노동자의 안전과 건강을 보호하기 위하여 1996년 7월 1일부터 시행된 제도입니다. (출처 : 다음 백과사전)

3) 제26조의2(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언 등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 하고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2018. 4. 17.]

고 있어 특수고용노동자와 현장실습생 등 ‘노동자성’이 부정되는 경우 노동관계법의 사각지대에 있을 수밖에 없습니다. 산안법의 적용 범위를 근기법상 노동자로 한정하는 한 노동안전 취약 집단의 건강 문제는 다른 법과 제도에서 분절적으로 접근할 수밖에 없습니다.

28년 만의 전면 개정인 2018년 2차 전면 개정(2020.1.16. 시행 예정) 역시 적용 범위의 확대에 대해 많은 논의와 제안이 있었으나 결국 기준도 모호한 ‘노무를 제공하는 자’로 정리되었습니다. <표3>과 같이 2차 전면 개정안에는 적용 범위 확대뿐 아니라 위험한 업무의 도급 금지, 원청의 책임 강화와 기업처벌 강화, 노동자의 작업중지 때 불이익 처우 금지 기준 마련과 고용노동부의 작업 중지 명령 법제화, 화학물질 보고 제도 도입과 영업비밀 사전심사 승인제도 도입, 매년 대표이사가 이사회에서 안전보건 계획 보고, 위험성 평가할 때 노동자 참여 보장 등의 내용을 담고 있습니다.

그러나 위험한 업무의 도급 금지 범위가 이전과 차이가 없어 ‘김용균법’이라 불리는 전면 개정안이 고 김용균님이 담당했던 업무는 포함하지 않는 결과가 되었습니다. 고 김용균님이 담당했던 전기사업 설비 운전 및 점검·정비·긴급복구 업무는 도급 금지 대상뿐 아니라 시행령 예고 안을 통해 도급 승인 대상에서도 제외되었습니다. 이 외에도 사무직에 종사하는 노동자만 사용하는 사업을 제외한 사업으로 한정하고 있어 원청 사업장의 시설관리 노동자를 비롯한 위탁 하도급 노동자에 대한 책임 회피가 가능한 점 등 전면 개정안을 무력화하려는 시도로 그 의미를 퇴색시키고 있습니다.

이와 같은 산안법 제정과 1차, 2차 전면 개정 과정에는 사회적으로 공분을 일으켰던 사건들이 직접적인 계기가 되었습니다. 그리고 우리는 그 사건마다 노동자 건강과 안전에 관한 질문을 던져 왔고, 그에 대한 반응과 연대에 힘입어 법·제도의 변화를 이끌어 왔습니다. 문송면에서 김용균까지, 또 고 김성애님⁴⁾처럼 잘 알려지지 않는 않지만, 변화의 계기가 되었던 사건마다 어떤 질문을 던지며 이슈화하고 변화를 모색해왔는지 살펴보겠습니다.

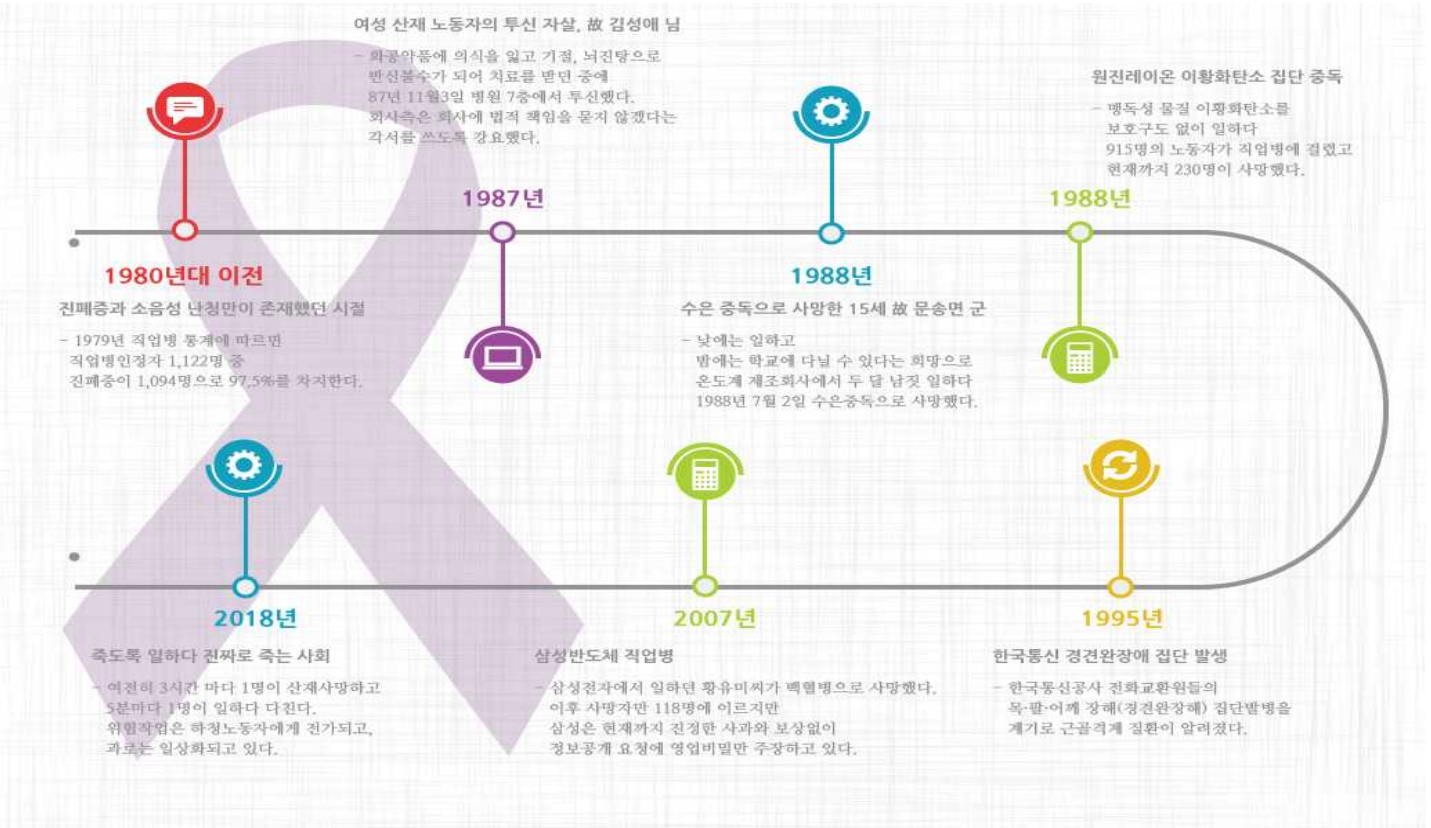
4) “어려운 집안을 뚫고자 김성애 열사는 중학교 3학년이던 1985년 11월 20일부터 부평방직에 취업했으며, 중학 졸업 후 직장을 다니며 인천여상 야간에 다녔다. 그러다가 1986년 7월 24일 진흥요업주식회사로 직장을 옮겼다. 진흥요업은 도자기, 타일 등을 제조하는 회사로 입사 초부터 작업환경이 매우 나빴다고 한다. 작업장의 공기는 몹시 혼탁하여 숨쉬기조차 힘들었고 지독한 화공약품 냄새 때문에 두통이 심했다고 한다. 열사가 사고를 당하기 이틀 전(1986년 9월 10일) 오후에도 많은 양의 코피를 쏟았으며, 1986년 9월 12일 작업을 하던 중 작업장내의 인체에 해로운 화공약품에 의식을 잃고 기절하여 뇌진탕으로 반신불수가 되고 말았다. (중략) 열사는 성모자애병원에서 치료를 받다가 1987년 3월 6일 산업재활원으로 옮겨져 물리치료를 받았으나 병세에는 큰 진전이 없었다. 이런 와중에 열사는 회사의 협박으로 가족이 합의한 인증서를 보게 된다. 보상도 못받을 것으로 판단한 열사는 주위 동지들에게 난 어떻게 하면 좋으며 고뇌하였고, 같은 해 10월 20일에는 손해배상을 받을 수 있게 해달라고 민정당 총재 노태우에게 진정서를 제출한다. 그러나 보통사람을 자처했던 노태우는 열사가 숨을 거둘 때까지 아무 답변이 없었다. 절망 가운데 11월 3일 열사는 스스로 몸을 던져 정권과 악덕 기업주 그리고 이 사회에 저항하였다.”-‘죽음을 강요당한 산재노동자, 김성애, 노동자역사 한내 -

〈표3〉 2019년 산업안전보건법 전면 개정 주요 내용

구분	2019년 산업안전보건법 전면 개정 주요내용
보호범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 산업안전보건법의 목적: 근로자 → 노무 제공자로 확대 - 특수고용 노무 제공을 받는 자, 이륜자동차 배달 앱 등 중개사업주, 프랜차이즈 본점을 사업주로 보고 안전교육 실시와 안전보건 조치 의무 부여
도급 금지	<ul style="list-style-type: none"> - 도급 금지: 도급작업 수은, 제련, 화학물질 작업(위반 시 10억 이하 과징금) - 도급 승인: 급성독성, 피부부식성 물질 취급 작업(위반 시 10억 과징금). 도급 승인 기한은 3년. 도급 승인 업무 재하도급 금지(위반 시 10억 이하 과징금) - 적격 수급인 선정의무
원청 책임강화	<ul style="list-style-type: none"> - 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 정보제공 의무, 화학물질 작업 시 하청에게 정보제공 없으면 하청 작업개시 연기, 자체책임 면제 - 보호구 착용 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접 조치는 제외
작업 중지	<ul style="list-style-type: none"> - 급박한 위험과 중대재해 발생으로 구분, 노동자와 사업주의 권리와 의무 구분 - 작업 대피에 대한 불이익 처우금지 기준 "근로자가 믿음만한 합리적 이유" 명시 - 노동부 작업 중지 명령 법제화 - 작업 중지 해제 심의 위원회: 전문가 등으로 구성
건설업	<ul style="list-style-type: none"> - 발주자가 공사 계획, 설계, 시공단계 책임 부여(위반 시 과태료 1천만 원) - 건설기계 원청 책임 부여(위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금) - 타워크레인 설치해제 등록업 신설(위반 시 1천만 원 이하 과태료) - 건설업 별도 질로 독립, 설계변경, 공기연장 요청, 원·하청 안전보건협의체 상호성 강화
화학물질, 영업비밀	<ul style="list-style-type: none"> - MSDS 노동부 보고제도 도입 - 영업비밀 사전 심사 승인제도 도입 - 화학물질 독성정보자료 사업주 대상 청구권 확대
처벌강화, 대표이사 의무부여	<ul style="list-style-type: none"> - 가중 처벌 도입: 5년 이내 같은 죄를 범한 경우에 형의 2분의 1까지 가중 처벌 - 원청의 책임 법 위반 시 산재사망 처벌 적용 - 원청의 책임 산업법 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금 적용 - 기업 법인에 대한 양벌규정 분리: 1억 → 10억 이하 벌금 - 사망사고 유죄 판결이나 약식명령 받은 경우 수강명령 부과(산재예방 교육 등) - 대표이사가 매년 안전보건 계획(비용, 시설, 인원) 이사회 보고 및 이행 책임 부여
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 위험성 평가 노동자 참여 법에 명시 - 의사의 진료 정보 노동부 제공 가능하도록 법제화 - 산재신청 의학조사 신청인 대리인 참여 - 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

※출처: “노동자의 안전하고 건강한 일터 무엇이 필요한가?”, 최명선

2. 노동자 건강권 확보 운동 과정 : 문송면에서 김용균까지



1) “당신은 어떤 일을 하십니까?” : 응급실 의사가 던진 질문에서 시작된 변화

노동재해 상담을 할 때 내담자에게 던지는 중요한 질문 중 하나는 ‘출근해서 퇴근할 때까지 하루를 어떻게 보내는지’입니다. 또 치료를 위해 병원에 처음 방문했을 때 텅처럼 강조하는 것이 있다면 ‘저는 출근해서 퇴근할 때까지 이러저러한 일을 한다’는 내용을 반드시 이야기하고 기록에 남기라는 것입니다. 예를 들어, 그냥 ‘허리가 어제부터 아파서 왔어요.’가 아니라 ‘내가 OO일을 하는데 일주일에 보통 몇 시간을 일하고, 하루에 몇 시간을 어떤 시간대에 일하고, 몇 kg이 되는 물건을 대략 몇 번씩 들었다 올렸다 해요. 하루 중 대부분은 주로 서서 일하고 중간에 쉬는 시간은 거의 없어요.’ 등 하루 동안 주로 하는 일을 꼭 의사에게 이야기하라고 합니다. 기록을 남기는 것이 중요하기 때문인데요, 내가 아픈 이유는 당연히도 내가 하는 일과 관련이 있고, 그 일을 하는 동안 허리는 아마도 계속 아플 것인데 기록으로 잘 남기지 않는다면 후일 증상이 심해져 노동재해 신청을 할라치면 도움받기 쉽지 않기 때문입니다. 노화로 인해 자연 발생한 질병, 기혼여성이면 가사노동으로 인한 질병으로 통치는 경우가 흔합니다.

이런 팁을 강조하게 된 계기는 문송면 사건을 접한 후였습니다. 1973년생인 문송면은 중학교 졸업 후 낮에는 일하고 밤에는 고등학교에 다닐 수 있다는 희망을 품고 온도계 만드는 공장(협성계공, 부천 소재)에서 1987년 12월에 일을 시작했습니다. 2달 남짓 일하고 병을 얻어

1988년 7월 2일 사망했습니다. 병명은 수은중독이었습니다. 문송면이 처음에 증상을 호소할 때는 병명을 알 수가 없었습니다. 수은중독이라는 병명을 알게 된 것은 한 응급실 의사가 던진 질문 덕분이었습니다. “당신은 어떤 일을 합니까?” 직업이 무엇인지, 어떤 일을 하는지 질문 하고서야 그 병명을 추적할 수 있었습니다. 문송면이 수은에 빠르게 중독된 데는 일할 때 뿐 아니라 잠잘 때도 공장 한 칸에서 자면서 하루 종일 수은에 노출되었기 때문입니다. 당시 문송면에게 다루는 물질이 무엇인지 알려주는 사람도 없었을 뿐 아니라 어떤 보호장구가 필요한지, 어떤 안전 조치를 해야 하는지를 점검하는 관리감독도 부재했습니다. 문송면과 아래 살펴 볼 원진레이온 사건을 계기로 직업병을 사회문제로 인식하고 노동재해 추방 운동을 시작하며 조직적인 노동안전보건 운동이 시작되는 새로운 전기를 맞게 되었습니다.

2) “일 년에 한 번 불조심 교육을 받았다” : 원진레이온 사건과 ‘알 권리’

문송면 사건 즈음 원진레이온에서는 맹독성 이황화탄소를 취급하는 노동자에게 보호장구를 지급하지 않아 915명의 노동자가 집단 중독되고 이 중 230명은 사망한 사실이 알려졌습니다. 당시 원진레이온 사건은 그 열악한 노동환경과 집단 발병, 사망 등으로 사회에 큰 충격을 불러일으켰습니다. 맹독성 물질을 다루는 노동자가 자신이 취급하는 물질이 어떤 물질인지 알고 일하는 것은 기본 중의 기본이었지만 문송면과 마찬가지로 그때까지 사전 예방 교육 의무와 유해물질에 대해 ‘알 권리’ 등은 매우 형식적이었고 사회적 관심을 받지도 못했습니다. 당시 기사를 찾아보면 원진레이온에서 일한 노동자가 노동안전교육 등 교육을 받은 적이 있느냐는 질문에 “일 년에 한 번 불조심 교육을 받았다”라고 답하는 장면이 있습니다. 이 사건과 문송면 사건을 계기로 독성물질 정보에 대해 노동자의 알 권리 확보 운동으로 이어졌습니다. 또한, 산재 사망에 대한 대책활동에서 일상적인 노동재해 예방 활동으로 이어지는 계기가 되었습니다.

알 권리와 함께 강조하는 것이 참여할 권리인데, 노동자의 안전과 건강에 영향을 미치는 모든 제도와 결정 과정에 참여할 권리가 확보되어야 알 권리가 온전하게 실현될 수 있기 때문입니다.

3) 구조조정과 노동강도 강화로 ‘골병’드는 노동자 : 이것은 왜 직업병이 아닌가?

중량물을 다루는 공장노동자뿐 아니라 사무자동화에 따른 근골격계질환을 직업병으로 인식하여 사회문제로 제기하기 시작한 것은 1990년대에 이르러서입니다. 사무직의 다수가 여성이었다는 점에서 여성 노동자의 노동안전문제에 주목하게 된 계기가 되었다고 할 수 있습니다.

1989년 노동부 직업병질환판정심의위원회는 “아직 VDT 작업으로 인한 시력장해 진단

은 시기상조”라 결론지으며, “VDT 작업자의 시력장해는 단말기 작업으로 인한 것인지 밝히기가 어려운 문제이므로 심의위원회에서 직업성이 인정되지 않으며, 반면에 타자수 필 검사, 키펀처 등과 마찬가지로 장기간 반복작업에서 오는 어깨 팔 다리통증(경견완증후군)은 직업병으로 인정되고 있다”고 말했다(매일경제, 1989.10.4. “컴퓨터질환 직업병 시비 - 사무자동화 진전 따른 부작용”). - 1990년대 여성노동안전보건운동 47쪽, 김향수, 2012. -

위 판단을 계기로 사무자동화에 따른 VDT⁵⁾증후군은 VDT 작업을 하는 노동자의 노동재해 승인 결과에 큰 영향을 미쳤습니다. 1995년 한국통신 114 교환 노동자의 근골격계질환 집단 인정 노동재해 승인이 한 예입니다. 이후 1997년 IMF로 인한 구조조정 사태로 대량해고와 노동강도 강화에 맞서 노동자 총원 문제를 제기하는 근골격계 집단요양신청 싸움을 진행했습니다. 이 싸움을 계기로 산안법에 근골격계 유해요인조사 등 예방의무가 신설되었고, 이전의 진폐, 소음성 난청, 유기용제 중독 외에 ‘골병’(근골격계질환)도 직업병이라는 인식이 퍼졌습니다.

2008년 ‘서서 일하는 노동자에게 의자를’ 캠페인을 통해 ‘앉는 것도 권리’라는 인식과 함께 의자를 놓는 일이 어떻게 서서 일하는 노동자의 건강과 안전을 위한 일인지, 여성 다수가 담당하는 노동에 대한 존중의 의미를 담고 있는지를 인식하는 계기가 되었습니다. 또한, 그동안 권리의 목록으로 이야기되지 않았던 영역들이 노동자의 안전과 건강을 위한 중요한 이슈로 등장해 감정노동자 존중과 청소노동자의 씻을 권리, 따뜻한 밥 한 끼의 권리 등 다양한 주제의 노동안전보건운동이 이어졌습니다.

4) 기업이 입증하라 : 반올림, 사회적 운동으로 확장

2007년 고 황유미님의 백혈병 사망으로 ‘삼성반도체 집단 백혈병 진상규명과 노동기본권 쟁취를 위한 공동대책위’가 결성되었고 이후 ‘반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림’ 활동이 이어졌습니다. 반올림은 한국에서 직업성 암 문제를 본격적으로 제기하면서, 급성 중독이나 재래형 사고 외에도 만성적인 노출에 의한 직업병 문제가 중요하다는 점을 인식시켰습니다. 또 청정산업, 첨단산업이라고 생각해 온 ‘반도체 산업’에서도 직업병이 발생할 수 있다는 점을 알렸습니다.

특히, 저농도 유해물질에 노출되어 일하다 수년 뒤에 발생하는 직업병은 노동재해를 신청할 때 자신이 했던 업무와 질병 사이의 관련성을 입증하기 매우 어려운데, 그 입증 책임을 오롯이 노동자에게만 지우고 있는 문제에 집중했습니다. 이는 다른 직업병 피해로 노동재해

5) VDT(video display terminal, 컴퓨터 단말기)에서 방사되는 전자기파가 인체에 일으키는 육체적·심리적 각종 장해. (출처 : 다음 백과사전)

신청을 하려는 노동자 모두에게 해당하는 문제로, 정보의 비대칭이 심각한 현실을 생각하면 입증 책임은 기업이 지는 것이 맞습니다. 반올림은 이와 같은 문제의식으로 기업의 입증 책임을 묻고, 기업이 숨기려는 위험의 비밀(영업비밀)을 파헤쳐 기업의 영업비밀이 노동자의 건강에 앞설 수 없다는 인식을 확산시켰습니다.

또한, 그간 노동안전보건 전문단체의 활동가와 노동조합의 노동안전보건 담당자 중심으로 이뤄졌던 활동이 사회적 운동으로 확장하는데 기여했습니다. 우리 사회를 충격에 빠뜨린 2014년 세월호 참사는 노동안전이 곧 시민의 안전과 직결된다는 인식과 함께 생명안전 이슈를 부각시켰습니다. 반올림과 세월호의 운동은 피해자와 피해자 가족이 중심이 되어 싸움을 진행하고, 다른 노동재해와 재난 피해 등을 겪은 가족과 피해자를 위로하며 우리가 겪고 있는 아픔을 연결하고 치유하고 있습니다. 무엇보다, 사건 이전과 이후는 다른 사회를 만들어야 한다는 인식을 확장하는 큰 역할을 하고 있습니다.

5) “불의의 사고가 아니다” : 구의역 사건과 ‘위험의 외주화’ 문제

2016년 구의역 안전문을 고치다 사망한 노동자 사건은 노동안전과 건강 문제가 안고 있는 사회 구조적 문제를 드러냈습니다. 시민들은 이 사건을 개인의 불운이 아니라 위험이 비정규 청년 노동자와 같이 더 취약한 위치로 몰려 있는 노동자에게 어떻게 전가되는지 그 구조를 드러낸 문제로 보기 시작했습니다. 그 구조에는 직업계고 현장실습이 비정규직의 입직 통로가 되고, 취업과 정규직 전환을 미끼로 현장실습생이 더 위험한 업무를 떠안는 문제가 함께 있었습니다.

또한, 구의역 사건에 대한 시민의 반응과 연대는 원청인 서울메트로와 서울시의 책임과 처벌강화를 전면적으로 제기하는 운동에 큰 힘이 되어 중대재해기업처벌법 제정연대로 이어졌습니다.

6) “우리가 김용균이다” : 중대재해기업처벌법과 노동재해 피해 가족 모임 ‘다시는’

영국의 ‘기업 과실치사 및 살인법’은 현재 추진되고 있는 중대재해기업처벌법 제정 운동에 직접적인 영감을 준 사건이라 할 수 있습니다. 영국에서 법이 제정된 계기는 1987년 3월, 영국의 여객선 ‘헤럴드 오브 프리 엔터프라이즈’가 완전히 침몰해 193명의 승객과 선원들이 물에 빠져 사망하는 사건이었습니다. 이 사고 조사 결과 사고를 직접 일으킨 사람은 부 갑판장이었으나, 이를 감독하고 관리해야 할 기업에도 큰 책임이 있다는 것이 밝혀졌습니다. 시민들은 선장과 선원뿐 아니라 기업을 강력히 처벌해야 한다고 했으나 당시 영국에는 기업을 처벌할 수 있는 법률이 존재하지 않았습니다. 그 결과 기업은 아무런 처벌도 받지 않았고,

이에 경악한 영국 시민사회는 기업의 천박한 이윤 추구 결과에 대해 엄한 책임을 물어야 한다고 생각했습니다. 그 생각은 수많은 시민의 행동으로 이어져 ‘기업 살인법’이라 불리는 기업 과실치사 및 기업 살인법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act) 제정에 이르렀습니다.

영국에서 이 법이 제정된 후 국내 노동안전보건 활동가들은 ‘기업살인법’을 제정해야 한다고 주장하며 산재사망노동자 추모의 날을 계기로 ‘올해의 살인기업’을 발표했습니다. 참고로 2019년 최악의 살인기업은 ‘포스코 건설’⁶⁾입니다. 이후 시민과 함께 하는 법 제정 촉구 과정에서 ‘기업살인법’ 대신 ‘중대재해기업처벌법’으로 이름을 바꿨습니다. 이에 중대재해기업처벌법 제정 연대를 구성하여 이윤 추구하고 실질적 결정권을 행사하는 기업이 직접 처벌되어야 한다는 요구를 걸고 싸우고 있습니다. 노동재해로 피해를 입은 가족들 역시 “다시는”이라는 가족 모임을 구성해 함께 싸우고 있습니다. “다시는”에는 고 김용균 가족 김미숙님을 비롯해 직업계고 현장실습 희생자 가족(고 김동준 가족 강석경님, 고 김동균 가족 김용만님, 고 홍수연 가족 홍순성님, 고 이민호 가족 이상영님), 반올림 한혜경님, 고 이한빛 PD 가족 등이 함께 하고 있습니다. “다시는”이라고 이름 붙인 이유는 노동재해 피해 가족 입장에서 사람들에게 관심과 변화를 호소할 때 가장 많이 하는 말이 “다시는”이기 때문이라고 합니다.

우리는 한쪽에서는 인공지능의 눈부신 발달을 찬양하면서, 다른 한쪽에선 1980년대 시절 그대로 세월을 건디며 노후로 인해 더 열악해진 노동환경에서 한 해 2,000여명의 노동자가 죽어나가는 나라에 살고 있습니다. 소위 김용균법으로 불리는 산안법 2차 전부 개정안은 개정이유에 대해 “산업재해로 인한 사고사망자 수가 연간 천여 명에 이르고 있고, 이는 주요 선진국보다 2배 이상 높은 수준으로서 산업재해로 인한 피해는 당사자뿐만 아니라 국가적으로도 큰 손실을 초래함. 이에 산업재해를 획기적으로 줄이고 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 이 법의 보호 대상을 다양한 고용형태의 노무 제공자가 포함될 수 있도록 넓히고, 근로자가 작업을 중지하고 긴급대피할 수 있음을 명확히 규정하여 근로자의 작업중지권 행사를 실효적으로 뒷받침하고자 함. 또한, 근로자의 산업 안전 및 보건 증진을 위하여 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업에 대해서는 원칙적으로 도급을 금지하고, 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 산업재해 예방책임을 강화하며, 근로자의 안전 및 건강에 유해하거나 위험한 화학물질을 국가가 직접 관리할 수 있도록” 하기 위해서라고 밝히고 있습니다.

2016년 구의역 사고 이후 ‘위험의 외주화’ 문제에 주목했고, 그 해결 방안의 하나로 위험한

6) 2018년 포스코 건설에선 10명의 노동자가 추락 등으로 사망했는데 10명 모두 하청노동자였습니다. 포스코건설은 2015년부터 2017년까지 3년간 13명의 노동자가 사망하고, 133명이 부상을 입은 ‘죽음의 작업장’으로 불리는 곳이기도 합니다. 특별상으로 고 김용균 노동자가 사망한 한국서부발전과 보건의로 분야 노동자의 과로사과로자살, 일터 괴롭힘 문제를 방치한 보건복지부가 받았습니니다.

업무의 외주화를 금지하고 그 업무를 하는 노동자는 직접 고용해야 한다는 논의가 힘을 얻는 것 같았습니다. 그러나 이를 실현하기 위한 법 개정은 멈췄고, 그 멈췄던 과정에 속도를 내게 한 것은 고 김용균님의 죽음이었습니다. 김용균님이 일한 작업 현장이 공개되었을 때, 1:29:300의 하인리히 법칙(Heinrich's Law, 노동재해가 발생하기 전 300번의 잠재적 징후와 29번의 작은 사고가 있다는 통계)을 굳이 들먹이지 않아도 사고의 징후는 매일 매일 있었다는 점을 확인할 수 있었습니다. 실제로, 사고 이전 설비 교체를 요구하는 노동자의 요구가 28번이나 있었다고 합니다.

김용균님의 죽음으로 멈춰있던 법 개정의 속도가 붙고 전면 개정안을 마련했지만 수 많은 '김용균들'의 안전과 건강을 책임지기에 여전히 많은 한계를 안고 있습니다. 위험의 원인을 제거하지 않고서는 취약한 위치에 있는 노동자에게 위험이 전가되는 문제는 사라지지 않을 것이기 때문입니다. 마지막으로 법·제도의 한계를 살펴보고 변화를 위해 필요한 상상력은 무엇인지 고민해 보면 좋겠습니다.

3. 법·제도의 한계 : 변화를 위한 상상력이 필요한 시간

노동 관련 법·제도는 노동자의 권리 확보를 위한 최소한의 기준을 정하고 있습니다. 그리고 그 법의 주어는 대개 '사업주' 또는 '사용자'입니다. 즉, 노동자의 권리가 제대로 보장되기 위해서는 그 법을 지키고 책임을 다해야 할 사업주의 의무 이행이 기본입니다. 노동조합 조직률이 10% 남짓한 우리나라에서 최소한의 기준을 정하는 것은 각자도생하는 노동자의 권리 보장을 위한 최소한입니다. 그러나 법 내용부터 한계가 있다면 책임자의 의무를 강제하여 노동자의 권리 확보까지 가기는 요원하다 할 것입니다. 있는 법도 제대로 안 지키는 데 없는 내용을 알아서 지키는 걸 기대하기 어렵기 때문입니다. 따라서 시행을 앞둔 산안법의 한계를 살펴보고 더 개정해야 할 부분은 무엇인지 고민하는 것과 더불어 28년 만에 전면 개정된 내용이라도 후퇴하지 않도록 하위법령인 시행령과 규칙을 잘 마련하기 위해, 또 더 나은 권리 확보를 위해 더 살펴야 할 것은 무엇인지 상상력이 필요한 시간인 것 같습니다.

법·제도의 한계를 이야기할 때 가장 많은 이야기하는 것은 각종 예외, 제외, 특례 규정들 때문에 법이 있으나 마나 한 경우입니다. 법에서 정한 기준은 최저기준이기 때문에 법 준수 의무자가 예외, 제외, 특례 규정을 무시(?)하고 지키면 되겠지만 이는 꿈같은 기대일 뿐입니다. 법에서 보장하는 기본권을 무력화하는 대표적인 규정은 <표4>와 같은 적용 범위의 제외 문제입니다. 적용 범위의 확대는 산업법 개정 논의 과정에서 가장 중요하게 논의했던 부분입

니다. 기존에 산안법 적용대상은 근기법상 ‘근로자’로 한정해 왔기에, 근기법의 적용을 받지 못하는 ‘노동자성’이 부정되는 특수고용형태의 노동자와 직업교육훈련촉진법상 현장실습생 등 근기법과 산안법의 사각지대를 해소하기 위해서는 적용 범위의 확대는 매우 중요한 과제였습니다. 그러나 개정 과정에서 ‘일하는 사람’으로 적용 범위 확대 논의는 물거품이 되고 ‘노무 제공자’로 범위가 쪼그라들었습니다.

〈표4〉 적용 범위 확대 개정 내용과 한계

해당 조문	내 용	한 계
제1조 (목적) 제77조 ~제79조	<p>- 법 제정 목적에서 ‘근로자’를 ‘노무 제공자’로 변경</p> <p>“이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.”(산안법 제1조 목적)</p> <p>- 특수고용 노동자(제77조 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등), 배달 노동자(제78조 배달종사자에 대한 안전조치, 배달앱 등 활용한 물건 수거와 배달노동), 프랜차이즈 가맹점 사업자와 그 소속 노동자(제79조 가맹본부의 산업재해 예방 조치)의 ‘노무를 제공 받는 자’를 사업주로 보아 안전보건조치의무 부여</p>	<p>-‘사용자가 아닌 자’에게 ‘노동자가 아닌 자’에 대한 법률적 의무를 부여하는 과정이므로, 이와 관련한 법적 논란과 분쟁 예상</p> <p>-새로운 직군에 대해 계속 추가하는 방식의 접근 문제</p> <p>-‘노무를 제공하는 자’의 범위에 훈련 목적의 현장실습생(직업교육훈련촉진법 적용)은 포함하지 않음.</p>

2차 전면 개정안은 법의 목적을 변경하여 ‘근로자’ 대신 ‘노무를 제공하는 자’로 적용 범위를 바꿨습니다. 제77조~79조를 함께 개정하여 특수고용노동자, 배달노동자, 가맹점 사업자와 노동자를 그 대상 범위로 정했으나 산안법 전체에서 정의하고 있는 ‘근로자’는 여전히 근기법상 ‘근로자’입니다. 따라서 ‘사용자가 아닌 자’에게 ‘노동자가 아닌 자’에 대한 법률적 의무를 부여하는 과정이므로, 이와 관련한 법적 논란은 충분히 예상되고도 남습니다.

이렇게 특정 직종, 특정 작업에 한하여 적용을 확장하는 방식은 법제도 사각지대를 끊임 없이 만들어내고 그 범위에 포함하지 않는 노동자의 기본권을 침해하는 결과를 낳습니다. 새롭게 생겼다 사라지는 수많은 직종에 대해 계속 추가하는 방식으로 법 개정을 할 것인지, 법 개정 사이 권리 보장의 공백은 어떻게 할 것인지 근본적인 성찰이 필요합니다. 예를 들어, ‘노무를 제공하는 자’의 범위에 훈련 목적의 현장실습생을 포함하고 있지 않아 교육부는 ‘현장실습생’을 포함하는 법 개정을 추진하고 있습니다. 실질적인 노동관계의 적용 여부는 변론으로 하고, 예상했듯 새롭게 등장하는 보호 대상을 끼워 넣는 방식이어서 모든 노동자의 노동 안전을 보장하기에는 한계가 있습니다. 많은 사람이 제안하듯 “일하는 사람”으로 그 범위

를 확장하지 않는 한 노동 현장에 계속 생겨나는 직종과 특수 신분 노동자 등 모든 노동자의 노동 안전 확보는 요원할 것입니다.

또한, 소규모 사업장에 일부 내용만 적용하는 등 규모에 따른 적용제의 규정은 문제가 크다고 할 수 있습니다. 고용노동부가 발표한 <2017 산업재해 현황분석-산업재해보상법에 의한 업무상 재해를 중심으로>에 따르면 전국 250만 7364개 사업장 중 50명 미만 소규모 사업장이 98%를 차지하고, 전체 재해율 중 50인 미만 사업장 노동자의 재해율은 81.8%를 차지할 정도로 노동재해에 취약하다 할 수 있습니다. 그러나 산안법에는 50인 이상 사업장에는 안전관리자와 보건관리자를 각각 1명씩 두도록 의무화하고 있지만 20~50인 미만 사업장에 대해서는 안전보건관리자 1명만 의무화하는 등 사업장 규모에 따라 차이가 있습니다. 노동자의 안전과 건강 문제는 사업장 규모에 따라 근기법상 ‘근로자 여부’에 따라 달리 적용될 것이 아니라 기본권 중의 기본권으로 예외가 없어야 합니다.

적용 범위뿐 아니라 보장 내용과 관련해서도 생각해 볼 부분이 많습니다. 산안법의 보호 범위를 일하는 사람의 신체적 건강에서 정신적 건강으로 넓히고 있지만, WHO에서 정의하는 신체/정신/사회/영적으로 안녕한 상태를 지향하기까지는 갈 길이 멀어 보입니다.

노동자의 안전과 건강권을 챙기기 위해 잊지 말아야 할 것은 모두의 안전과 연결되어 있다는 점입니다. 모두와 연결된 문제를 상상하고 바뀌어나가기 위해서는 법의 언어에 갇히지 않고, 법에서 정한 기준에 맞추려 자격을 따져 묻지 않고, 법 제도를 넘어서는 생각 같은 것들이 필요한 것 같습니다. 이와 관련한 고민은 다음 강의에서 노동 안전감수성을 키우는 실습과 함께 이어가도록 하겠습니다.

참고 자료

마이클 마멋, 건강 격차: 평등한 사회에서는 가난해도 병들지 않는다, 2017, 도서출판 동녘.

한국노동안전보건연구소 기획, 굴뚝 속으로 들어간 의사들: 일하다 죽는 사회에 맞서는 직업병 추적기, 2017, 나뭇잎.

1990년대 여성노동안전보건운동, 김향수, 2012.

2019 노동자 건강권 포럼 자료집, 2019.2.22.~23.

건강한 노동세상 64호(2019.1.)

노동자의 안전하고 건강한 일터 무엇이 필요한가?, 최명선,
<http://www.peoplepower21.org/Welfare/1621217>

성냥팔이 소녀의 진실,
<http://blog.ohmynews.com/hum21/tag/%EC%9D%B8%ED%84%B1>

유가족과 함께 하는 기업처벌법 이야기마당 자료집, 2019.2.22.

음울한 자본주의-1833년 공장법,

<https://member.sedaily.com/News/NewsView/NewsPrint?Nid=1OJXTNHFRS>

‘죽음을 강요당한 산재노동자, 김성애’, 노동자역사 한내.

헌법에 건강권을, 시민사회건강증진연구소, 2017.

4강

노동안전보건 감수성 키우기

안전하고 건강한 일터를 실현하기 위해 필요한 노동안전보건감수성

작성 : 최민

1. 인권감수성이란 무엇일까요?

인권감수성이란 말을 인권교육 현장이나 일상에서 꽤 자주 접하게 되는데, 인권감수성을 어떻게 정의하면 좋을까요? 국가인권위원회는 예전에 인권감수성을 “일상 생활에서 만나는 다양한 자극이나 사건에 대하여 매우 작은 요소에서도 인권적인 요소를 발견하고, 적용하면서, 인권을 고려하는 것”이라고 정의하기도 했습니다. 과연 “인권감수성”이라고 하면 많은 사람들이 쉽게 지나치는 상황에서 인권적 요소, 인권의 문제를 발견해 내는 민감성을 쉽게 떠올리게 됩니다.

이런 인권 감수성은 인권에 관한 지식을 통해 길러지기도 하지만, 경험이나 환경을 통해 자연스럽게 얻어지기도 합니다. 인권적 조건에 놓여있는 사람은 그만큼 인권 감수성이 더욱 커질 수 있으며, 의식적 분석을 거치기 이전에 느낌으로 이것이 반인권적 상황이라는 것을 느낄 수 있게 되기도 합니다. 물론 인권에 관한 지식을 통해 인권 감수성을 버려나가는 데 도움을 얻을 수도 있습니다. 인권 감수성은 의식·지각, 경험·정서, 행동·표현 각각으로부터 영향을 받으면서 형성되고 또 인권 감수성이 사람의 의식, 경험과 정서, 행동과 표현에 다시 영향을 미치게 됩니다.

여기서 더 나아가 많은 사람들은 인권 감수성이 행동을 요구한다고 지적합니다. 물론 그 행동은 소극적일 수도 있고 적극적일 수 있고, 아주 다양한 형태로 나타날 수 있습니다. 예를 들어, 단순히 그 상황에 대해 불끈하는 것, 뒷담화를 통해 문제의식을 비공개적으로나마 공유하는 것, 일기를 통해 기억하는 것 역시 일종의 행동일 수 있다는 걸 인정해야 합니다. 그럼에도 불구하고, 일상적인 장면에서 인권적인 요소를 발견하고, 적용하려는 사람은 인권을 고려해야 한다는 문제의식 혹은 불편함, 혹은 감정이나 감각을 느끼게 되고, 이런 인식 혹은 감각이 행동을 이끌어내는 단초가 됩니다.



그림 104 녹색어머니회 홈페이지 갈무리

한 초등학교에서 어떤 어린이가 ‘녹색어머니회’라는 이름에 문제가 있다고 학생회 회의 시간에 문제를 제기했습니다. 학부모 중 ‘어머니’에게 등하교 안전의 책임을 지우는 이름이기도 하고, ‘어머니’는 학생들 등하교 시간에 교통지도를 할 수 있고 해야 한다는 통념을 강화시키는 말이기도 하고, ‘어머니’와 살지 않는 어린이들을 소외시키는 이름이기도 한데, 평상시에 문제의식을 잘 느끼지 못한 채 쉽게 사용하는 말이기도 합니다. 이 어린이의 제안으로 그 학교에서는 ‘녹색학부모회’라고 이름을 바꾸게 되었다고 하네요. 일상 생활에서 만나는 사건에서 인권적인 요소를 찾아내고, 이를 인권을 고려하여 바꾸는 행동까지 이어졌던 작지만 의미 있는 인권 감수성 사례인 것 같습니다.

그런데, 여기서 질문을 하나 더 던져보면 어떨까요? 어머니회 대신 학부모회라고 이름을 바꾸면, 교통 지도에 참여하는 어머니와 아버지 비율이 비슷해질까요? 그 동안 왜 ‘어머니’들이 더 많이 나오게 되었을까요? 교통 지도에 나서지 못 하는 어머니 혹은 아버지가 있다면 그들이 교통 지도 요구에 응하기 어려운 이유는 무엇일까요? 학교 앞 교통 안전 지도가 꼭 필요한 일이라면 학부모의 의무로 지우는 대신, 이를 ‘일’로 담당하는 분이 있으면 어떨까요? 간혹 거리에서 교통 안내를 돕는 ‘모범 운전자회’ 분들이 학교 앞 교통 지도를 담당하면 어떨까요?

인권감수성을 키우는 교육이란 이렇게 자신의 ‘감수성’에 만족하는 대신, 더 많은 질문으로 안내하고, 보이지 않도록 가려져 있는 것들을 들춰보도록 돕는 것이 아닐까 싶습니다.

2. 노동안전보건감수성이란 무엇일까요?

비슷한 개념을 노동안전보건의 영역에도 적용할 수 있을 것 같습니다. 노동안전보건감수성은 일상적인 노동 과정에서 만나는 다양한 상황에서, 이것이 노동자의 안전과 건강에 관련된 상황임을 인식하고 고려하는 것에서 출발하는 것입니다.

즉, 노동안전보건감수성은 특정 상황이나 장면에서 그 상황을 노동자 건강권과 관련된 상황으로 자각하고 해석할 수 있는 감각입니다. 지식이나 경험을 통해 이런 역량이 강화되기도 하고, 미처 의식적인 지각 과정을 거치지 않고 느낌으로 ‘안전하지 않은’ 상황이라는 것을 알아채기도 합니다. 뿐만 아니라 노동안전보건 감수성이 높은 사람은, 그 상황에서 가능한 선택과 행동이 다른 관련 사람들 특히 노동 과정에 있는 사람들의 건강에 어떠한 영향을 미칠지를 상상할 수 있습니다. 또, 자신에게도 그 상황을 해결하기 위한 책임이 있다고 인식하고 행동하게 됩니다.

예를 들어, 요즘 시끄럽게 이슈가 된 노동시간 단축 문제가 있다고 합니다. 법정 노동시간은 40시간이지만, 근로기준법 상 한 주에 12시간은 연장 노동이 가능합니다. 심지어 노동부에서는 이 “한 주”라는 기준에 토,일요일은 들어가지 않는다고 하면서 연장 노동 12시간 외에 16시간의 주말 노동이 가능하다는 행정해석을 내리기도 했습니다. 이렇게 되면 법정 노동시간이 40시간인데도, 한국에서 일하는 사람들은 한 주에 68시간까지 일을 해도 법적으로 아무런 문제가 되지 않는 것이었죠. 이를 바로잡아 최소한 한 주에 52시간까지 한다는 게 2018년 7월의 근로기준법 개정의 취지였습니다. 그랬더니 많은 언론에서 ‘경제’가 위태롭다고, 중소기업이 죽어간다고 떠들어댔습니다.

노동시간 단축을 얘기하는 사람들이, ‘경제’와 ‘생산성’, ‘이윤’을 함께 묶어서 얘기할 때, 장시간 노동이 노동자에게 미치는 영향을 생각하고 느낄 수 있는 민감성이 노동안전보건감수성입니다. 하루 밤새 일한 뒤에 2~3일이 지나도록 풀리지 않던 피로, 야간 근무 뒤의 수면 장애, 연일 장시간 노동한 뒤에 생기는 정신적 피폐함까지 한번이라도 겪어본 적이 있는 노동자는 이 문제가 노동자의 건강이나 삶에 큰 영향을 미칠 수 있다는 걸 바로 알아차릴 수 있습니다. 노동시간은 길이만이 문제가 아니죠. 같은 시간을 일하더라도, 생체리듬을 거슬러 야간에 일해야 한다면, 남들이 다 쉬는 주말에 일을 해야 해서 사회 활동에 지장을 받는다면, 당장 다음 주 업무 스케줄을 알기 어려워 가족과의 약속이나 개인 일정 조율 문제로 전전긍긍해본 적이 있다면 길이와 배치, 자기 결정권과 통제권을 포함한 노동시간 문제가 노동자의 건강에 얼마나 중요한 문제인지 금방 알아챌 수 있을 것입니다. 이렇게 인권감수성과 마찬가지로 경험은 노동자의 노동안전보건감수성을 높이는 데 도움을 줄 수 있습니다. 그런가하면, 어떤 기회를 통해 노동시간의 건강영향을 배운 적이 있다면, 이런 지식을 통해 노동시간 문제에 대한 노동안전보건감수성을 높일 수도 있을 것입니다.

인권감수성이 단순히 반인권적인 상황을 느낄 수 있는 민감성을 의미하는 것을 넘어, 소극적이거나 적극적일 수 있는 행동을 요구하게 되는 것처럼 노동안전보건 감수성도 마찬가지로입니다. 문제가 발생했거나 문제라고 느끼는 상황에서 이를 해결하거나, 개선하거나 본인이나 동료를 보호하기 위한 행동을 하는 것이 요구됩니다. 법 개정에도 불구하고, 장시간노동을 유지하려는 회사의 꿈수에 저항하기도 하고, 관련 기사를 찾아보거나 동료들과 우리 회사의 노동시간이나 임금 정책에 대해 뒷담화를 해보기도 합니다.

주요한 사회 문제가 되었던 또 다른 사례인 직장 갑질 문제도 비슷합니다. 직장 갑질이라고 흔히 부르는 일터괴롭힘은 매우 폭넓은 개념입니다. 일터에서 누군가를 괴롭히거나, 위협하거나, 사회적으로 배제하거나 등등 일에 부정적인 영향을 끼치는 모든 행위를 말합니다. 땅콩 회항 사건처럼 법을 어겨가면서 자신의 권위를 높이려고 했던 사건이나, 수 시간 동안 노동자를 무릎 꿇리고 머리를 내리친 한 인터넷 업체 사장처럼 직접적, 신체적, 물리적 폭력을 가하는 행위만 일터괴롭힘에 해당하는 것은 아닙니다. 일터괴롭힘을 다루는 전문가들은 신체적, 물리적 괴롭힘 외에 따돌림이나 폭언, 무시하는 등의 정신적 괴롭힘, 그리고 도저히 완수하기 어렵도록 지나치게 많은 일을 부여하거나, 능력이나 지위에 맞지 않게 너무 적은 일을 부여하기 혹은 원치 않는 업무로 갑자기 전환 배치하는 것과 같은 일 관련 괴롭힘도 일터괴롭힘의 중요한 형태라고 지적합니다. 이런 일터괴롭힘은 당연히 일터에서 벌어지는 노동인권 문제이면서 동시에 노동자 건강 문제이기도 합니다.

일터 괴롭힘을 당한 노동자는 많은 경우 일이나 직장에서의 즐거움을 잃게 되고, 이직을 결심하게 되거나, 남아서 일을 하더라도 괴롭힘 때문에 능률이 떨어지고 성과가 낮아지게 되는 등 일에서 부정적인 결과를 낳게 됩니다. 이렇게 되면 성과가 나빠졌다는 이유로 또 다시 괴롭힘의 표적이 되는 악순환에 쉽게 사로잡히기도 합니다. 게다가, 잠을 제대로 자지 못하게 되고, 소화 불량이나 몸 여기저기 이유모를 통증에 시달리게 되기도 합니다. 우울하거나 불안하거나, 분노감을 느끼게 되고 간혹 이것이 정신 질병으로 비화하거나 심한 경우 자살에 이르기도 합니다. 신체적, 정신적 건강을 위협하는 중요한 노동자 건강 문제이기도 한 것입니다. 경찰청에서 내는 통계에 따르면 1년에 최소한 500명 이상이 일 때문에 자살한다고 하니 정말 무거운 문제입니다.

노동안전보건감수성은 ‘직장갑질’이라는 말 속에서 괴롭힘을 당한 노동자의 몸과 마음의 건강이 해쳤으리라는 점을 생각할 수 있고, 그 마음에 공감할 수 있는 역량입니다. 더불어 괴롭힘이 가능했던 조직 문화나 구조, 배경에 대해 질문할 수 있는 힘이기도 합니다. 노동안전보건감수성은 한국 사회에 만연한 혹은 내 직장에서 벌어지는 일터괴롭힘을 어떻게 줄이거나 막을 수 있을지 고민하도록 안내하기도 하고, 거꾸로 이런 실천이 노동안전보건감수성이 높아지는 계기가 되기도 합니다.

3. 어떤 일터에나 위험은 있다

인권 감수성도 절로 얻어지는 것이 아니고, 계속 키워나가기 위해 노력해야 하는 것처럼 노동안전보건감수성도 키워가기 위한 노력을 기울여야 합니다. 특히 일터나 직장의 질서가 노동자의 몸과 삶을 기준으로 하는 것이 아니라 이윤, 상품성, 매출 등을 기준으로 하는 자본주의 사회에서는 더욱 그렇습니다. 이를 위해 제일 먼저 염두에 두어야 할 진실은, 어떤 일터에나 위험은 있고, 모든 노동자가 잠재적으로 일과 관련한 부상이나 직업병, 사망에 처할 수가 있다는 점을 인식하는 것입니다.

직업병, 산업재해, 산재사망 등은 멀리 있는 일처럼 느껴지기 쉽습니다. 아주 위험한 일이라고 생각되기 쉬운 광부나 건설노동자 등의 문제라고 생각하기 일쑤입니다. 위험한 일을 하지 않기 위해 ‘좋은’ 일자리를 구해야 한다고 말하기도 하고, 심지어 청소년에게 ‘저런 데서 일하지 않으려면, 공부 열심히 해야 한다’고 으박지르기도 합니다.

하지만 어떤 일터에나 위험은 있습니다. 서로 다른 일터에는 서로 다른 위험이 있을 뿐입니다. 올해 초 종합병원에서 일하던 소아청소년과 전공의와 응급의학과 전문의가 연달아 과로사하여 적잖은 충격을 주었습니다. 장시간 노동과 과로사의 위험은 하루 10~12시간씩 주야교대근무를 하는 제조업 노동자나, 비교적 쉬운 일을 한다는 이유로 1년 내내 휴일이 전혀 없이 매일 야간 근무를 해야 하는 학교 경비 노동자에게도 있고, 부족한 인력으로 빠듯하게 돌아가는 병원 의사나 간호사 누구에게나 있습니다.

어떤 일터에나 위험이 있을 수 있다는 점을 인지하면, ‘내가 하고 있는 일’, ‘나의 일터’에서도 위험이 있을 수 있다는 점을 인정하고, 지금까지 심상히 지나치던 일터의 문제를 ‘노동안전보건’ 렌즈를 가지고 들여다보는 기회를 제공하게 됩니다. 그러면 지금껏 보이지 않던 문제가 보이기도 하고, 문제로 느껴지지 않던 상황이 문제로 느껴질 수 있습니다. 이것이 노동안전보건감수성을 버리는 하나의 계기가 되는 것입니다. 내 직장의 노동안전보건 문제에는 어떤 것이 있나요? 오늘 내가 만난 다양한 노동자 각자의 일에는 어떤 노동안전보건 문제가 있을까요? 여러 노동자들의 이런 노동안전보건 문제는 우리의 안전이나 건강한 일과는 어떻게 연결되어 있을까요?

4. 업무관련 질병과 사고는 예측가능하며 예방가능하다

문제를 인식하거나 느끼는 것도 쉽지 않은 일이지만, 이걸 바꾸기 위한 행동을 한다는 것은 용기를 필요로 하는 경우도 많습니다. 하지만, 행동할 수 있는 방법에 대한 지식이나 경험이 있거나, 서로 함께 행동할 수 있는 동료나 동료가 있다면 행동이 쉬워지기도 합니다. 그래서 노동 안전보건감수성을 키우는 활동 중에는 함께 행동하는 경험을 만들거나, 이전에 다른 이들이 해 온 행동들을 돌아보는 과정, 혹은 주변 동료나 노동자들과 이와 같은 문제를 이야기하는 연습도 포함되게 됩니다. 특히 일터에서의 유해·위험 요인은 예측 가능하고 예방 가능하다는 사실은 일터에서 노동자건강을 위협하는 요소를 발견하거나 문제의식을 느꼈을 때 노동자들이 변화를 위해 행동할 수 있는 원동력을 제공해줍니다.

판매 노동자는 무조건 종일 서서 일해야 한다는 생각이 지배적일 때, 많은 판매노동자들은 반드시 서서 판매해야 할 필요가 없는 매장에서조차 종일 서서 일해야 했습니다. 물건을 제대로 판다는 것이 판매 노동자가 종일 서 있어야 한다는 뜻은 아닌데 말이죠. 종일 서서 일하는 노동자들은 다리나 허리가 아프고, 피로도가 훨씬 높아지는 경험을 하게 됐습니다. 하지정맥류가 더 많이 발생하는 것 같기도 했고요. 그리고 의자에 앉지 못 하는 노동자들은 신체적으로 힘들 뿐 아니라, 손님을 위해 항상 대기하고 서 있어야 한다는 느낌을 받아 존중받지 못 한다고 느끼기도 했습니다. 그래서 이렇게 서서 일하도록 요구되는 판매 노동자들의 노동 조합에서 의자 놓기 캠페인을 벌였습니다. 계산대마다 의자가 놓인 것은 크지 않은 변화일 수 있지만, 이렇게 우리가 문제가 있다고 느끼는 상황에 대해 개입이 가능하고 변화도 만들어 낼 수 있다는 소중한 경험을 제공합니다.



그림2. 계산대에 의자가 놓인 후, 계산원 노동자들에게 앉을 권리가 보장되었습니다. 그런데, 의자를 놓는 것으로 족할까요? 양쪽 사진을 비교해보면, 의자의 형태, 노동자에게 주어진 공간의 크기, 앉아서 일하는 것을 돕는 계산대 구조 등 더 생각해볼 것이 많다는 것을 확인하게 됩니다.

이런 경험을 하고 나면, 우리의 노동안전보건감수성은 문제를 민감하게 짚어내는 데서 나아가 문제를 해결하거나 본인이나 동료 보호하기 위한 행동을 하는 데까지 뻗어나갈 힘을 얻을 수도 있습니다. ‘이 일은 원래 위험하니 조심조심 일하자’가 아니라, 위험을 줄일 수 있는 방법을 궁리해볼 수 있는 힘을 갖게 되는 것입니다.

5. 안전하고 건강한 일터 환경을 조성하는 것은 사업주의 책임

이 때, 안전하고 건강한 일터 환경을 조성하는 것은 사업주의 책임이라는 것을 노동자가 인식하는 것도 중요합니다. 매일 언론에 오르내리는 산재사고 보도를 생각해보세요. 많은 언론 보도에서 ‘안전불감증’, ‘노동자의 부주의’, ‘안전규칙 미준수’ 등을 이유로 은근슬쩍 사고의 책임이 다친 노동자에게 있다는 듯한 분위기를 풍깁니다. 하지만 이런 보도 중에는 사건의 전말을 제대로 알아보지도 않은 채 관성적으로 내보내거나, 회사 입장만을 일방적으로 받아 쓰는 기사도 많습니다. 2018년 연말 제대로 된 안전교육도 없이, 제대로 된 작업 장비도 없이 위험한 작업장에서 일하다 숨진 태안화력 비정규직 노동자 김용균 씨의 죽음 직후에도 회사에서는 ‘김씨가 시키지도 않은 일을 했다’, ‘매뉴얼과 다르게 반응해서 자초한 사고’라고 발뺌했습니다. 알고 보니 모두 거짓이었지요.

이렇게 아예 거짓말로 구성된 기사가 아니라 하더라도, 기본적으로 사업장, 일터에서 노동자가 안전하게 일할 수 있는 조건을 갖추도록 하는 것은 사업주의 기본적인 의무입니다. 정해진 시간만큼 일을 시키는 대신, 미리 합의된 임금을 제대로 지불하는 것이 사업주의 기본적인 의무이듯이 적절한 안전, 보건 조치를 하는 것은 사업주의 의무입니다. 안전, 보건 조치는 혹시 작업자가 부주의하거나 실수하더라도 사고로 이어지지 않도록 방책을 튼튼히 하는 것, 혹시 사고가 나더라도 사망 등의 중상으로 이어지지 않도록 방지하는 것 등을 포함합니다. 이런 사업주 의무가 제대로 지켜져야 노동자들이 마음놓고 일할 수 있기 때문에, 그리고 그것은 사회의 노동력을 유지하는 데 매우 중요하기 때문에 이런 조치의 내용을 법으로 세세하게 정해놓고 있기도 합니다. 이 법이 산업안전보건법입니다. 산업안전보건법은 사업주의 의무를 규정한 법입니다. 노동자 스스로 ‘일터의 안전과 보건에 대한 책임은 사업주에게 있다’는 생각을 단단히 하고 있어야, 안전 보건에 대한 조치를 사업주에게 요구할 수 있고, 혹시라도 산업재해가 발생했을 때, 노동자를 비난하는 시선으로부터 스스로 자유로울 수 있습니다.

사업주에게 안전보건 책임을 다하도록 요구하고, 노동자들과 함께 자신들의 일터의 문제를 발굴하고 개선책을 논의하기 위해서 우리는 이런 문제를 나누기 위한 의사소통 역량도 키워야 합니다. 본인이 먼저 느낀 안전보건 문제를 주변 동료들과 나누기 위해서, 이에 대한 적절

한 개선책을 마련하기 위해서 의사소통 역량이 필요합니다. 또, 안전보건 문제도 비용으로 생각하거나, 문제를 덮고 싶어하는 사업주와 싸우기 위해서도 문제를 제기하고, 주장하기 위한 역량이 필요합니다.

하지만, 문제를 제기하려는 사람, 목소리를 내도록 제대로 존중받지 못하는 사람에게 필요한 의사소통 역량은 단순히 말을 잘 하는 법은 아닐 것입니다. 근로계약을 맺는 노동자와 사업주는 기본적으로 동등한 관계에 서 있다고 보기 어렵기 때문에, 개별 노동자가 사업주를 합리적으로, 잘 설득할 수 있으리라는 것은 환상에 가깝습니다. 그럴 때 필요한 것이 노동자들의 조직입니다.



그림 3. 학교에는 매우 다양한 노동자가 일하고 있습니다.

학교 안에는 매우 다양한 노동자가 일하고 있습니다. 하지만 그 동안 학교에서는 교사의 가르치는 노동만이 주된 노동으로 여겨지고, 학교를 청소하거나 지키고, 시설물을 관리하고, 교사의 수업을 돕거나, 학생들의 식사를 마련하는 노동은 보조적인 것으로 여겨지면서, 보이지 않는 노동 취급되기도 했습니다. 그래서 그 동안 학교는 산업안전보건법의 여러 조항이 필요 없는 공간인 것처럼 생각돼 왔습니다. 학교급식을 준비하는 노동자들은 답답했죠. 학교 급식실은 교사의 노동보다는 요식업체의 노동에 더 가깝고, 화상이나 넘어짐, 근골격계질환과 같은 다양한 산재가 발생하고 있는 현장입니다. 그런데도 이런 안전보건 상의 문제를 다루기 위한 온갖 법적 의무를 ‘학교’라는 이유로 비껴나가고 있으니깐요. 그래서 이런 학교 비정규직 노동자들이 노동조합을 만들고 나서, 교육부와 노동부를 상대로, 학교 급식실이 정말 이런 다양한 산업안전보건법의 의무를 이행하지 않아도 되는 공간이냐고 따지고 묻게 되었습니다. 결국 몇 년간 노동 현장의 문제를 증언하고, 토론과 투쟁 과정을 거쳐 노동자들의 문제제기가 받아들여졌습니다. 이제 각 교육청은 분기마다 산업안전보건위원회를 열어 이런 학교 노

동자들의 안전보건 문제를 심의, 의결하고 개선해 나가야 합니다. 노동자의 의사소통 능력은 사실상 서로 모이고 조직하는 능력과 같습니다.

6. 나가며

물론 이런 역량은 모든 인권 문제에서도 공통되게 필요합니다. 인권 침해 상황이 어디서나 발생할 수 있다는 점을 알고, 인권 침해 상황을 민감하게 발견하는 힘, 이런 문제는 ‘원래 그런’ 것이 아니라 바뀔 수 있다는 것을 알고, 그 상황에 책임이 있는 사람을 찾아내며 그에게 필요한 대응을 요구하거나, 함께 권리를 침해당한 사람들의 분노와 행동을 조직하기 위해 소통하는 능력. 이것이 인권감수성이 키우고자 하는 ‘역량’일 것입니다. 그런 점에서 다시 한번, 노동자 건강권 교육, 노동안전보건교육은 노동인권 교육, 인권교육의 맥락 안에 놓이게 된다고 생각합니다. 그래서 노동인권 교육에서 건강권 교육은 산업안전보건법이나 산업재해보상보험법의 내용을 소개하는 것이 목표가 아니라, 노동안전보건 문제에 대한 감수성을 높이고, 교육 참여자들의 역량을 발견하고 증진시키는 것을 목표로 해야 합니다. 이번 워크숍을 통해 노동인권교육으로서의 노동안전보건교육의 가능성을 함께 발견하고, 해보고 싶다는 호기심을 갖게 되셨기를 기대합니다.

[교육 프로그램 기획안] 4강 :

노동안전보건감수성 키우기

1. 목표.

- 가. 안전하고 건강한 일터를 실현하기 위해 필요한 노동안전보건감수성 알기
- 나. 우리의 노동안전보건감수성을 점검하고 키워보는 활동 해보기
- 다. 실제 해보는 과정에서 ‘나는 건강권 교육을 통해 어떤 얘기를 나누고 싶은지’를 정리해 볼 수 있는 기회 갖기

2. 진행계획안

시간	순서	내용
12:00~12:30	활동 1 조별 토론 30분	1) 노동자 건강권의 눈으로 신문, 언론보도 읽어내기 노동자 건강 이슈 관련 보도나 신문 기사를 크게 인쇄 -> 빨간 펜으로 문제 제기하고 싶은 부분 표시 -> 보도가 달라지려면 우리가 질문해야 할 것은? -> 기사를 다르게 쓴다면 어떤 내용이 들어가야 할지.
	활동 2 조별 토론 30분	2) 우리의 목소리를 들어라 상황극으로 안전보건 문제에 대해 문제제기 혹은 협상 혹은 설득해보기 : 특성화고 실습실 안전보건문제 경험 사례
~ 15:00	조별 토론	(20분) 전체 : 이야기 나눌 사례 공유 및 모둠별 배분 (30분) 모둠별 사례 분석과 토론 : 4가지 사례를 통해 각각 불건강 요소를 찾아보는 등 제시한 질문을 통해 권리와 조건 찾아보기.

12:30~13:30	점심시간 60분	
13:30~14:30	발표 60분	활동 1 모둠별 발표 10분 *2 = 20분 활동 2 두 모둠 함께 상황극 형식으로 15분
14:40~15:10	강의 30분	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권감수성이란 무엇인가 ■ 노동안전보건감수성이란 무엇인가 ■ 건강권 교육은 노동안전보건감수성을 키우는 과정이어야 ■ 문제의식을 느끼는 것을 넘어, 책임/연대/행동으로 나가도록 돕기
15:10~16:00	마무리	워크숍 평가 : 좋았던 점, 아쉬운 점, 다음 심화과정에 기대하는 점 색갈별 포스트잇 준비, 부착해서 정리

3. <활동 1> 노동자 건강권의 눈으로 신문, 언론보도 읽어내기

1) 목표

- 노동안전보건감수성을 가지고 신문, 언론보도를 다시 읽어보는 경험 공유
- 노동자 건강, 산재사고 등에 대한 주류 이데올로기에 질문을 던져보는 경험 공유
- 일상생활에서 노동안전보건감수성을 베풀 수 있는 계기로 언론 읽기 방법을 제공

2) 방법

- 나눠드린 종이는 최근의 노동자 건강 관련 사건 보도가 담긴 기사글입니다.
- 우리가 지금까지 얘기 나눈 노동자의 안전과 보건 관점에서 보도를 읽어봅시다.
- 보도를 읽고 떠오르는 질문을 첨삭해주세요.
- 보도에 빠져 있어서 더 담겨야 할 얘기가 있다면, 어떤 이야기들일까요? 역시 첨삭해주세요.

삼성 핵심기술 줄줄이 공개하는 정부

입력 2018-04-04 17:27 수정 2018-04-05 03:40



정부가 산업재해 피해 입증을 이유로 삼성의 반도체 및 디스플레이 관련 생산기술 노하우가 담긴 공장 설비 배치도와 공정 등의 자료를 외부에 공개하기로 했다. 가동 중인 삼성 반도체 및 디스플레이 공장 전체가 대상이다. 산재와 직접 관련이 없는 핵심 공정 기술까지 경쟁 업체 등에 유출될 가능성이 크다는 우려가 나온다.

4일 고용노동부와 전자업계에 따르면 고용부는 최근 충남 아산 탕정 삼성디스플레이 공장에 이어 경기 화성, 기흥, 평택에 있는 삼성전자 반도체 공장의 작업환경 측정보고서도 공개하기로 했다.

고용부와 안전보건공단 등이 작성한 이 측정보고서에는 생산시설(공장)의 구조와 공정 순서, 개별 장비의 대략적인 위치가 담겨 있다. 각 공정에 사용되는 화학물질 배합을 유추할 수 있는 개별 화학제품 모델 이름도 들어 있다. 중국 업체 등 후발 주자가 입수하면 한국의 반도체 및 디스플레이 기술을 추격하는 데 큰 도움을 받을 수 있을 만한 내용이라는 게 전자업계의 지적이다.

시민단체와 산재 피해자들은 2000년대 중반부터 산재 피해 입증을 이유로 관련 보고서 공개를 요구해왔다. 그동안 고용부는 "기업의 영업기밀을 공개할 수 없다"며 거부해 왔으나 지난 2월 입장을 바꿔 관련 보고서를 적극 공개하기로 했다. 2월 초 대전고등법원이 백혈병 사망사고가 난 삼성전자 온양공장에 대한 정보공개를 결정한 데 따른 후속 조치다. 법조계에서는 "특정 판결을 다른 공장에 확대 적용하는 것은 판결 내용을 넘어서는 행위"라는 비판이 나온다.

삼성전자와 삼성디스플레이는 공개 결정에 반발해 행정소송을 제기했다. 삼성전자가 지난해 반도체와 디스플레이 부문에서 벌어들인 영업이익은 40조3279억원으로 전체 영업이익의 75.2%를 차지했다.

노경목/심은지 기자 autonomy@hankyung.com

한○경제

설 연휴 근무하다 급성 심장마비로 의자에 쓰러진 채 발견돼 윤한덕 국립중앙의료원 중앙응급의료센터장

입력 : 2019-02-06 17:18 수정 : 2019-02-06 20:48

응급의료 전용헬기를 도입하고 재난·응급의료상황실과 응급진료정보망 시스템 등을 구축하는 데 앞장서 온 윤한덕(51) 국립중앙의료원 중앙응급의료센터장이 설 연휴 근무 중 돌연사해 안타까움을 사고 있다.

국립중앙의료원은 윤 센터장이 지난 4일 오후 5시50분께 서울 중구 을지로 국립중앙의료원 중앙응급의료센터 2층 자신의 사무실에서 숨진 채 발견됐다고 6일 밝혔다. 최초 발견자는 윤 센터장의 배우자다. 국립중앙의료원의 설명을 보면, 윤 센터장의 배우자는 설을 맞아 가족들과 함께 고향에 내려가기로 한 윤 센터장이 주말 내내 연락이 닿지 않자 직접 병원을 찾았고, 근무 중이던 직원의 도움으로 윤 센터장 사무실 출입문을 열고 들어갔다가 의자에 앉은 채 쓰러져 있는 윤 센터장을 발견했다. 사망 원인은 급성 심장마비로 추정된다.

윤 센터장의 배우자는 국립중앙의료원에 “애초 토요일인 2일 저녁 귀가하겠다는 연락 이후 연락이 두절됐는데 명절에도 24시간 돌아가야 하는 응급의료시스템의 책임자여서 평소에도 야근이 잦고 집이 출퇴근이 먼 경기도라 특히 집에 들어가지 못하는 경우가 많았다. 그래서 센터장실 내에 야근 침상을 비치해두고 있었다”며 “가족들도 토요일 일요일에 연락이 안 된 것은 평소와 같이 급한 용무가 생겼겠거니 생각하고 일요일까지 연락을 기다렸다. 하지만 고향에 내려가기로 한 월요일에도 연락이 안 되어서 무슨 일이 있다고 판단해 직접 의료원을 찾았다”고 말했다. 국립중앙의료원 쪽도 발견이 늦어진 것에 대해 “보안 요원들이 새벽에 1시간 단위로 순찰을 하는데, 센터장실에는 평소에도 불이 켜진 경우가 많아 명절 연휴에 불이 켜져 있는 것은 특이사항이 아니라고 판단했다”고 설명했다.

인터넷 상에는 윤한덕 센터장에 대한 추모 물결이 이어지고 있다. 한 네티즌은 “이렇게 숭고하신분을 잘 몰라 부끄럽다”며 말했다. 윤한덕 센터장의 사망 소식에 생전 그의 헌신도 알려졌다. 이에 “이번일을 계기로 우리나라 의료계가 발전했으면 한다” “윤한덕 선생같은 분들이 존경받아야 하는데 이기주의에 빠져 이런분들의 숭고함을 모르는 현실이 답답하다” “지금 한국의 항공의료 체계는 윤한덕 선생이 거의 만들었다” “윤한덕 선생님 오래 기억하겠습니다”라며 네티즌들은 추모 메시지를 남겼다.

김○○/ 양○○ 기자

화학물질 사고 60%는 '작업자 부주의' 때문

[뉴스시스] 입력 2014.09.24 12:03

【세종=뉴스시스】김지은 기자 = 불산 누출사고 등 화학물질 사고의 절반 이상은 작업자 부주의에 따른 사고인 것으로 나타났다.

24일 환경부가 자체 조사한 연도별 화학물질 사고현황 통계에 따르면, 올해 상반기 기준으로 작업자 부주의로 인한 사고 20건이 발생해 전체 사고 34건 중 58.8%를 차지한 것으로 나타났다.

시설이나 설비 부실에 따른 사고의 비율은 감소 추세인 반면, 작업자 부주의에 따른 사고는 계속 증가하고 있다.

부주의에 따른 사고가 증가하는 이유는 안전수칙을 지키지 않거나 작은 결함을 무시해버리는 현장의 비정상적인 관행이 주요 원인으로 지목되고 있다.

정부가 안전관리 규정을 강화하고, 시설 및 설비에 대한 점검도 수행해 왔지만 현장의 안전문화로 정착하지 못한 것이다.

취급 부주의 사고 중 대표적인 사례는 사용하던 용기에 다른 불순물이 유입돼 이상반응이 발생하거나 물에 닿으면 폭발하는 나트륨 용기를 비가 오는 곳에 놓아 폭발사고로 이어지는 경우다.

2012년 5명의 사망자와 500여억 원의 재산피해를 낸 불산 누출사고의 경우도 작업자가 파이프 연결 순서를 지키지 않고 작업하다 실수로 밸브를 밟아 일어났다.

서영태 화학물질안전TF 팀장은 "경미한 사고나 이상 징후를 방치하다 보면 대형참사로 이어질 수 있는 하인리히 법칙이 있는 만큼 작은 결함도 신중하게 관리하는 것이 중요하다"고 말했다.

환경부는 관계 부처와 합동으로 작업장의 안전문화 정착을 위해 30일부터 11월13일까지 '아차사고' 사례 공모전 작품을 접수받는다.

공모전은 ▲유해화학물질 유출사고(환경부) ▲가스누출사고(산업부) ▲ 화재, 폭발 등 산업재해사고(고용부) 등 총 3개 부문으로 나뉜다. 부문별 수상자에게는 장관상과 최대 200만원의 상금이 주어진다.

접수는 한국환경공단 누리집(www.keco.or.kr)에서 받는다. 자세한 내용은 한국환경공단 화학물질안전진단TF(032-590-4993)로 문의하면 된다.

kje1321@newsis.com

<저작권자© '한국언론 뉴스허브' 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지.>

어설플 개혁이 기업 잡는다-(중) 근로시간 단축 "저녁 있으나 돈 없는 삶"

특성 고려 않는 일괄적 단축... "근로자 사기 저하, 경쟁력 악화"
탄력근로제 3개월서 확대 필요

이호연 기자(mico911@dailian.co.kr) | 등록 : 2018-11-30 06:00



▲ 주52시간 근무제를 시행한지 한달이 지난 지난 7월 오후6시가 넘는 시간 종각역 인근 버스정류장에서 사람들이 버스를 기다리고 있다. © 연합뉴스

[기획] 기업이 병든다-기업재도약 위한 4가지 개혁

1. '100년 기업의 꿈' 발목잡는 상속세
2. 어설픈 개혁이 기업 잡는다
3. 규제공화국-혁신만이 살길이다
4. 고비용-저효율 대립적 노사문화 개선해야

특성 고려 않는 일괄적 단축...“근로자 사기 저하, 경쟁력 악화”
탄력근로제 3개월서 확대 필요

#.주부 A씨는 중견기업 생산직에 종사하고 있는 남편의 주 52시간 근무 도입으로 둘째 아이의 학원을 끊었다. 근로 시간 감소로 특근, 야근 등을 챙길 수 없어 남편 월급 앞자리 숫가 바뀌었기 때문이다. A씨는 가계비를 보태고자 아르바이트 자리를 알아보고 있으나 이마저도 쉽지 않다. A씨는 “저녁이 있는 삶은 얻었지만, 삶은 되려 팍팍해졌다”고 푸념했다.

지난 7월 본격 시행된 ‘주 52시간 근로제’의 계도 기간이 연말 종료되는 가운데, 그 효과를 두고 우려의 목소리가 나오고 있다. ‘워라벨(Work & Life Balance)’ 열풍이 불고 있지만, 한편에서는 연장근로 단축 등으로 수당이 줄어 실질임금 감소가 불가피하다는 지적이다.

특성상 장시간 근무가 불가피한 업종의 경우 근무시간을 탄력적으로 운영할 수 있는 탄력근로제 도입이 불가피하지만, 그 기간을 놓고도 노동계와 경영계가 대립하고 있다.

주 52시간 근로제 도입 후 “저녁이 생겼다” “가족과 보낼 수 있는 시간이 많아져 행복하다”는 등의 긍정적인 반응도 나오고 있지만, 모든 직장인이 환영만 한 것은 아니다. 중견 기업 근로자나 생산직 종사자들은 얇아진 월급 봉투로 불만도 속출하고 있는 실정이다.

IT서비스와 SW업계는 자칫 범법자로 낙인 찍힐 위기에 몰렸다. 해당 업계는 특정 시기에 사업이 몰리는 경우가 많아 주52시간 초과 근무가 불가피하다. 통상적으로 프로젝트가 시작되면 4~6개월 이상은 초과근무를 피하기가 어렵고, 한 달 단위로 근무시간을 맞추기 어렵다.

발주 기간을 맞추기 위해서는 추가 인력을 투입해야 하는데, 프로젝트에 반영되면 가격 경쟁력이 떨어지기 때문에 수주한 업체들이 고스란히 감당해야 한다.

근로자들도 난색이다. 포괄임금제를 반영하는 곳은 시간외수당을 신청할 수 있는 부분도 줄어들기 때문에 예전보다 임금이 줄어드는 것은 불가피하다. 내년에는 금융권에서 수천억원대에 달하는 대형 프로젝트가 예정돼있다. 6개월 이상 근무 단위 기간을 늘리지 않으면 업체들은 주52시간 근로 시간 제한을 위반한 사업주로 형사처벌 대상이다.

근로자가 1주일 평균 52시간을 초과하지 않는 범위에서 1개월 정산기간 내 근무시간을 자유롭게 조정하는 ‘선택적 근로시간제’가 있지만 이 역시 단위 기간이 한달로 비교적 짧아 제약이 있다.

한국SW산업협회는 “주52시간 근로기준법 개정안은 수주형 사업 중심이며 지속적인 유지관리 및

운영이 필요한 SW산업 특성이 고려되지 않았다”며 “제도 시행 이후 SW 시장이 위축될 수 있다”고 정부에 보완대책 마련을 촉구하는 건의문을 전달하기도 했다.

게임업계의 경우 주52시간 근무제가 실적에 악영향을 끼쳤다는 분석이다. 올해 3분기 넷마블, 엔씨소프트, 게임빌, 컴투스 등은 매출이 소폭 줄었으며, 영업이익은 대폭 감소했다.

일각에서는 실적 악화의 원인을 신작 출시 규모가 감소한 탓으로 보고 있다. 실제 대형 게임사들의 신작 출시 수는 작년보다 줄어들었다. 넷마블은 지난해 신작 11종을 공개했으나 현재 7종을 출시했으며, 넥슨도 지난해 17개에서 올해 14개의 게임만 내놓는데 그쳤다.

물론 직원을 혹사시키는 과도한 근로 문화는 없어지는 것이 맞지만, 게임사들의 근무시간과 근로시간이 저마다 다른 만큼 이러한 특성도 고려돼야 한다는 지적이다. 아직 주52시간이 완전하게 정착되지 않은데 따른 꼼수도 여전하다.

일각에서는 그나마 수당을 받고 하던 일도 법 때문에 자원봉사하듯 한다는 불멘소리도 들려온다. 초과 근로수당이나 야근수당을 주지 않기 위해 원치도 않는 휴가를 받는 사례도 나오고 있다.

대형 게임사의 고위 관계자는 “주52시간 근무 도입 이후 정해진 인력과 시간으로 게임을 개발하다 보니 신작 수가 예전만 못한 것이 사실”이라며 “최근 게임사의 수익성 악화와 근무 환경의 변화가 무관하다고만 볼 수도 없을 것”이라고 밝혔다.

이에 전문가들은 유연근로제가 필요하다고 한 목소리를 내고 있다. 그러나 대표 방안으로 꼽히는 탄력근로제는 연내 입법마저 불투명한 상황이다. 탄력근로제는 주52시간 근무를 시행하되 업종 특성과 계절적 요인 등에 따라 근무시간을 최장 3개월 단위기간 기준 52시간을 맞추도록 허용하는 제도이다. 주 최대 64시간 초과 금지이다.

이를 두고 경영계는 3개월을 6개월 이상으로 늘려달라고 주장하는 반면 노동계는 탄력근로제의 기간을 무리하게 확대하면 노동시간 52시간의 단축 의미가 없다고 맞서고 있다. 여기에 탄력 근로시간제 단위기간을 확대하면 약 7%의 실질임금 감소까지 발생할 것이라는 전망도 있다.

정치권 역시 의견이 엇갈리고 있다. 더불어 민주당 측이 탄력근로제 단위기간 확대 입법을 연내가 아닌 내년 2월 임시국회 때 입법에 나서겠다고 하면서, 지난 5일 문재인 대통령과 여야 원내대표들이 탄력근로제 단위기간 확대를 골자로 하는 근로기준법 개정안 처리 합의가 무산됐다. 제도 기간이 한달 가량 남은 상황에서 산업계에 비상이 걸린 셈이다.

재계 관계자는 “조선, 제조업, 정비, 방송 등은 근로시간 단축을 일률적으로 할래야 할 수가 없는 곳”이라며 “당장 내년 1월 법이 시행된다고 하니 탄력근로제라도 최소 6개월 늘려달라는 것인데, 이마저 막히니 현장에서 답답할 따름”이라고 토로했다.

이어 “노동계에서는 실질임금 감소를 얘기하지만, 사업장 존폐가 먼저 아니겠냐”며 “현장 분위기는 절박하다”고 덧붙였다.

작은 부주의가 큰 사고로... 건설현장 안전불감증 여전

양산고용노동지청 기획 감독
30곳 대상 조사, 21건 위법 발견

장정숙 기자 / quliynews.co.kr | 입력 : 2018년 06월 19일(화) 09:26

건설현장 안전불감증이 여전한 것으로 조사됐다. 양산고용노동지청(지청장 유재식)이 지난 5월 한 달 동안 중소규모 건설현장 30곳을 대상으로 작업발판, 안전난간 등 추락재해예방 안전시설 기획 감독을 한 결과 모두 21건의 법 위반 사항을 적발했다고 밝혔다.

위반 내용으로는 안전난간 미설치 16건, 추락 방지망 미설치 2건, 안전대 미설치 1건, 작업발판 미설치 1건, 기타 1건이다.

양산고용노동지청은 이들 가운데 11곳에 대해 사법처리하고 6곳은 작업 중지 조치했다. 양산고용노동지청은 "이번 조치 결과에 따르면 사법처리율이 지난해보다 다소 높아져 중소규모 건설현장 안전불감증이 여전한 것으로 나타났다"고 분석했다.

양산고용노동지청은 "건설업에서 발생한 사고성 사망재해 가운데 추락으로 인한 사망 재해자가 절반 이상 발생하고 있다"며 "이들 가운데 상당수는 안전난간, 보호구 착용 등 기본적인 안전기준만 준수해도 충분히 예방할 수 있다"고 말했다.

더불어 "앞으로 법 위반 공사현장에 대해서는 작업 중지, 사법처리 등 행·사법 조치하고 안전모 등 보호구를 지급하지 않거나 착용하지 않은 경우에도 엄중 조치해 법과 원칙을 철저히 준수하는 분위기를 조성하겠다"고 말했다.

url : http://www.ynews.co.kr/default/index_view_page.php?part_id=3190&id=77020

Copyright © 양산시민신문무단 전재 및 재배포 금지

4. <활동 2> 우리의 목소리를 들어라

1) 목표

- 건강권 문제 상황에서, 문제를 제기하는 연습 해보기
- 노동안전보건감수성을 실천할 때 생기는 상황과 어려움을 공감하기
- 건강권을 지킬 수 있는 좋은 전략을 함께 궁리해보기

2) 방법

- 나뉘드린 종이에 노동자 건강과 관련된 문제적 상황이 설명돼 있습니다.
- 모듈별로 상황을 읽고, 주인공이 처한 문제가 어떤 것들이 있는지 정리해봅시다.
- 모듈 구성원들이 이런 상황에 처했다면 어떻게 대처해야 할지 토론해봅시다.
- 무엇을 물어보고 알아내야 할까요? 이 상황에 책임이 있는 사람은 누구일까요? 우리는 누구에게 어떤 요구를 해야 할까요? 우리는 어떤 주장을 해야 할까요?
- 상황극 형태로 문제 해결에 나서봅시다.

[활동 2 우리의 목소리를 들어라]



그림 1 금속가공유가 사용되는 작업

17세 남성청소년인 경민 씨는 특성화고등학교 기계과에 다닌다. 경민 씨가 하는 실습 중에 CNC 기계에 쇠팅이를 넣고 깎는 게 있다. 어떤 제품을 깎을지 프로그래밍을 해서 기계에 입력하면, 제품을 깎아낸다. 금속을 깎으려면, 절단하려는 도구가 굉장히 빠른 속도로 돌면서 마찰열이 발생하기 때문에, 이 열을 식히기 위해 금속 가공유를 붓는다. **빠른 속도로 도는 칼날과 금속에 부딪쳐, 금속 가공유는 미세한 분무 입자가 된다. 그런데 기계에는 이 분무 입자를 뺏 배기 시설이 없다.** 뚜껑을 열면 기름기 분무 입자가 기계에서 쏟아져 나온다.



그림 2 경민 씨네 학교 기계과 실습실

“기계가 돌아갈 때는 덮개가 덮여 있어서 괜찮거든요. 그런데, 가공이 끝난 제품을 꺼내려고 덮개를 딱 열면, 기름 안개 같은 게 막 나와요. 실습을 조금 할 때는 괜찮은데, 경진대회나 자격증 시험 앞두고 여러 명이 한꺼번에 연습할 때는, **어떨 때는 실습실 전체에 안개처럼 뿌옇게 끼어 있어요. 환기구도 한 개 밖에 없는데 고장났어요. 창문으로 이게 빠져 나가야 되는데...**”

같이 실습하는 친구들이나 실습 선생님까지도 목이나 손이 별경게 변하기도 했다.

경민 씨는 자기한테 생긴 피부염이 실습실의 금속가공유 때문인지 궁금해져서 기계과 담당 선생님을 찾아가보기로 했다.

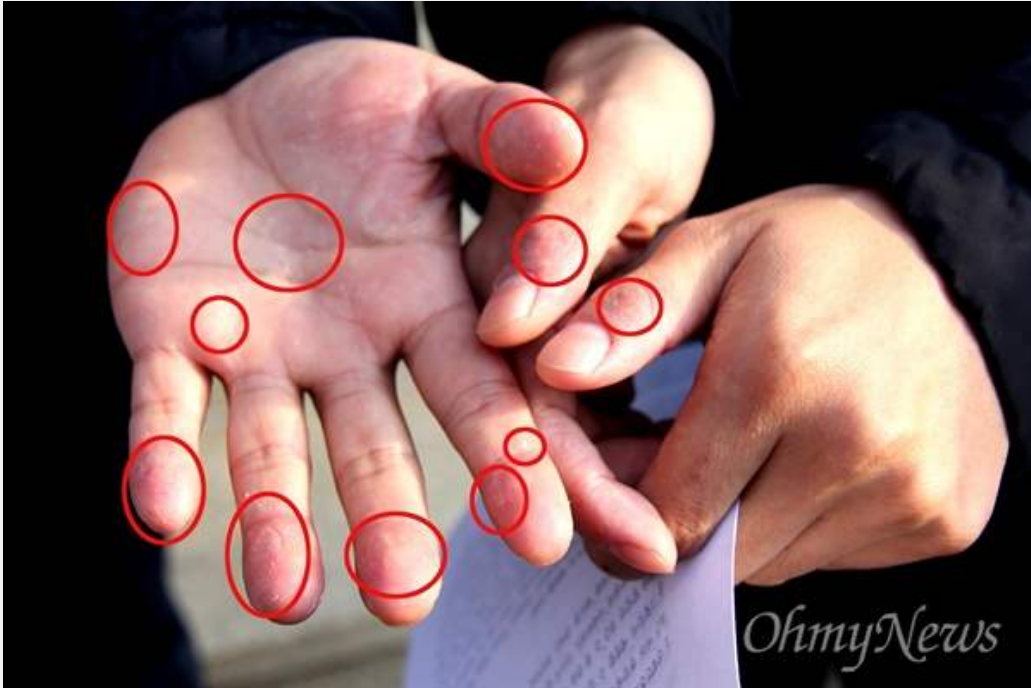


그림 3 경민 씨 손에 생긴 피부염

안전하고 건강한 일터를 만드는 노동안전보건감수성

2019.5.29

- 안전하고 건강한 일터를 실현하기 위해 필요한 노동안전보건감수성 알기
- 우리의 노동안전보건감수성을 점검하고 키워보는 활동 해보기
- 실제 해보는 과정에서 '나는 건강권 교육을 통해 어떤 얘기를 나누고 싶은지'를 정리해볼 수 있는 기회 갖기



활동 1. 노동자 건강권의 눈으로 언론보도 읽기

- 노동자 건강 이슈 관련 보도를 나눠드립니다.
- 우리가 지금까지 얘기 나눈 노동자의 안전과 보건 관점에서 보도를 읽어봅시다.
- 모둠별로 함께 읽으면서 문제제기하고 싶은 부분에 표시해봅시다.
- 보도가 달라지기 위해 우리는 어떤 질문을 던질지 생각해봅시다.
- 기사에 빠져 있어 더 담겨야 할 얘기가 있다면, 어떤 이야기들일까요?
- 기사에 빨간펜 첨삭해주세요~

작은 부주의가 큰 사고로... 건설현장 안전불감증 여전

양산고용노동지청 기획 감독
30곳 대상 조사, 21건 위반 발견

장정욱 기자 / ju@ynews.co.kr | 입력 : 2018년 06월 19일(화) 09:26

건설현장 안전불감증이 여전한 것으로 조사됐다. 양산고용노동지청(지청장 유재석)이 지난 5월 한 달 동안 중소규모 건설현장 30곳을 대상으로 작업발판, 안전난간 등 추락재해예방 안전시설 기획 감독을 한 결과 모두 21건의 법 위반 사항을 적발했다고 밝혔다.

위반 내용으로는 안전난간 미설치 16건, 추락 방지망 미설치 2건, 안전대 미설치 1건, 작업발판 미설치 1건, 기타 1건이다.

양산고용노동지청은 이들 가운데 11곳에 대해 사법처리하고 6곳은 작업 중지 조치했다. 양산고용노동지청은 "이번 조치 결과에 따르면 사법처리가 지난해보다 다소 높아져 중소규모 건설현장 안전불감증이 여전한 것으로 나타났다"고 분석했다.

양산고용노동지청은 "건설업에서 발생한 사고성 사망재해 가운데 추락으로 인한 사망 재해자가 절반 이상 발생하고 있다"며 "이들 가운데 상당수는 안전난간, 보호구 착용 등 기본적인 안전기준만 준수해도 충분히 예방할 수 있다"고 말했다.

더불어 "앞으로 법 위반 공사현장에 대해서는 작업 중지, 사법처리 등 행·사법 조치하고 안전모 등 보호구를 지급하지 않거나 착용하지 않은 경우에도 엄중 조치해 법과 원칙을 철저히 준수하는 분위기를 조성하겠다"고 말했다.

자료집 94~101페이지 신문기사 참조

활동 2. 우리의 목소리를 들어라

- 나뉘드린 종이에는 노동자 건강과 관련된 문제적 상황이 설명돼 있습니다.
- 모둠별로 상황을 읽고, 주인공이 처한 문제가 어떤 것들이 있는지 정리해 봅시다.
- 모둠 구성원들이 이런 상황에 처했다면 어떻게 대처해야 할지 토론해봅시다.
- 무엇을 물어보고 알아내야 할까요? 이 상황에 책임이 있는 사람은 누구일까요? 우리는 누구에게 어떤 요구를 해야 할까요? 우리는 어떤 주장을 해야 할까요?
- 상황극 형태로 문제 해결에 나서봅시다.

자료집 102~104페이지 활동2 참조

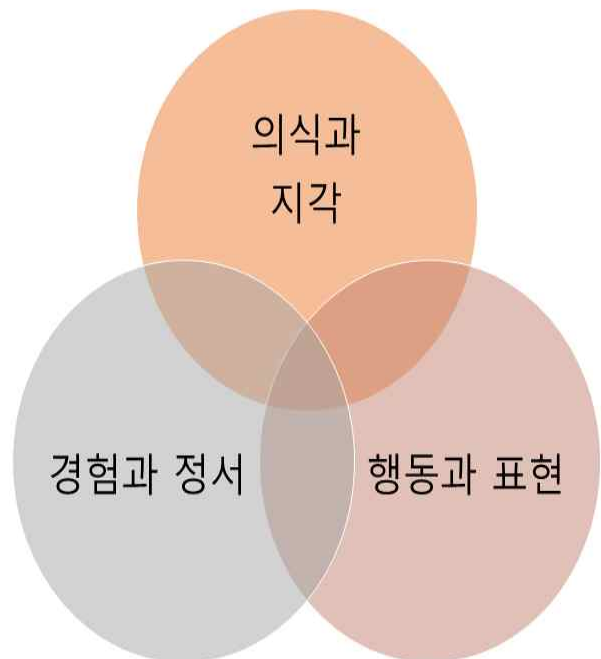
- 두 모둠은 활동 1
- 두 모둠은 활동 2 로 준비해주세요~

- 30분 모둠별 활동 후, 1시간 점심식사하고
- 점심식사 뒤에 발표하겠습니다.





- 일상 생활에서 만나는 다양한 자극이나 사건에 대하여
- 매우 작은 요소에서도 인권적인 요소를 발견하고, 적용하면서,
- 인권을 고려하는 것



노동안전보건
감수성



어느 일터에나
위험은 있다

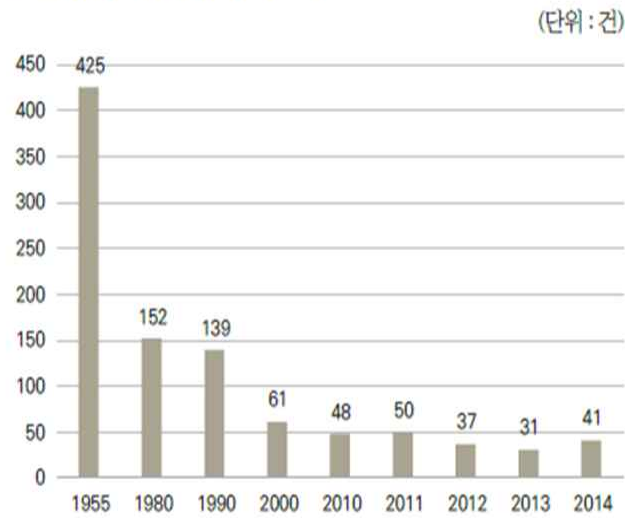


변화는
가능하다



스웨덴, 40명도 너무 많다

[그림 1] 사망재해 수(1955~2014년)

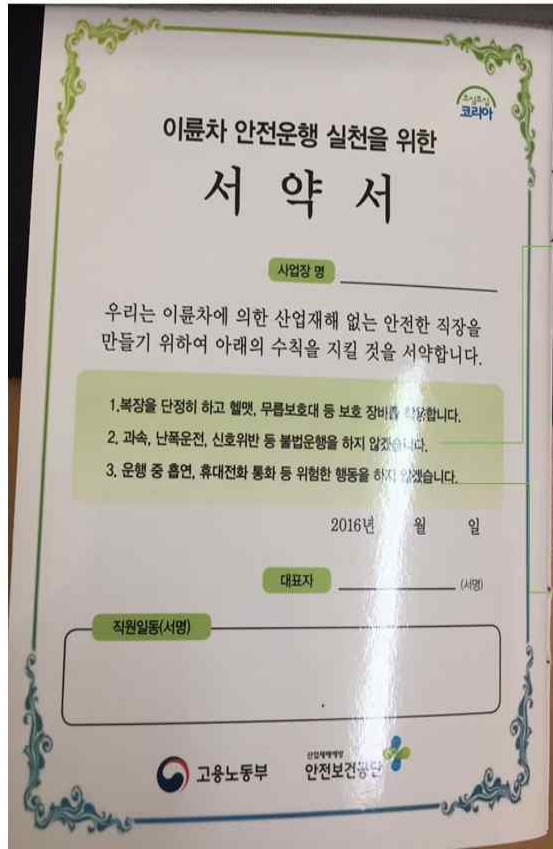


자료: 근로환경청(ArbetSMiljöverket), Sök arbetsskadestatistik

국제노동브리프 2016.06, 송지원 재인용

27

안전하고 건강한
일터환경을 조성하는
것은 사업주의 책임



과속하는 원인은?

노동자만 조심하면 되나?

중대산업재해와 기업의 책임

- 이천 코리아 2000 냉동창고 화재사건 (2008년 1월 7일, 40명 사망, 10명 부상)

피고인	직책	죄명	최종심
원청회사	(주)코리아2000 (법인)	산업안전보건법위반죄	벌금 2천만원
	대표자	업무상과실치사상죄	벌금 2천만원
	현장소장	업무상과실치사상죄 산업안전보건법위반죄	집행유예 2년(징역 10월), 벌금
발주자	노동자들	업무상과실치사상죄	집행유예 2년(징역 8월), 벌금 등

- 영국의 대형 슈퍼마켓체인 아이슬란드 푸드 : 연 매출 40조원
- 2013년 에어컨 및 공기 정화시설 관리를 위해 매장과 하도급 계약을 맺고 일하던 58세 노동자 토니 홉킨스씨가 작업 도중 3미터 높이 천장 작업대에서 추락해 사망
- 2017년 슈퍼마켓체인에 250만파운드(37억5천만원) 벌금 선고
- 사망 노동자가 천장에서 작업할 때 추락을 방지하기 위한 난간이나 안전대가 없었고,
- 천장 작업대에 대한 위험성 평가를 수행하지 않아 영국 산업안전보건법을 위반
- 2017년 영국 산업재해 벌금 액수 상위 1위 : 43억원, 건설회사
- 3위는 청소노동자가 사망한 철도회사

31

중대재해 기업처벌법

- 사업주와 경영책임자의 안전조치 의무
- 사업주와 경영책임자의 보건조치 의무
- 원청사업주의 안전조치 의무 및 보건조치 의무

- 재해에 대한 경영책임자 처벌
- 재해에 대한 기업 처벌
- 재해에 대한 정부 책임자 처벌

- 징벌적 손해배상

32

조직되어 목소리 내기

학교비정규직노조, 김승환 교육감 고발... 산업안전보건법 위반 혐의

이수화 기자 | 승인 2018.10.17 | 5면

"학교급식실 노동자에게 산업안전보건법 적용하라"

학교비정규직노조 인천지부, 27일 기자회견 열어 인천시교육청 고소·고발 압박 예정

18.08.24 18:07 | 최종 업데이트 18.08.24 18:07 | 양순열(syyang) ▼



경향신문

죽음으로 시작된 이 가족의 이름은 '다시는' 입니다 [커버스토리]

정은교 기자 입력 2019.05.11. 06:01 수정 2019.05.11. 10:32

46

가

[경향신문]



경향신문

'산업재해 피해가족 네트워크, 다시는'으로 동천 김용만씨와 김미숙씨, 황상기씨(왼쪽부터)가 지난달 29일 국회에서 중대재해기업처벌법 관련 토론회를 마친 뒤 담소를 나누고 있다. 지난해 12월 태안화력발전소 사고로 아들을 잃고 몸져눅 못는 모습을 볼 수 없었던 김미숙씨는 같은 아픔을 가진 사람들을 만나 미래를 얘기하고 나서야 미소를 보였다. 김영민 기자

산재로 가족 잃고 가장 많이 썼던 단어... '다시는' 죽음에서 맺어진 '또 하나의 가족'들 이름입니다



죽지 않고 일할 권리! 노동자 참여

구지역 2019-02차 노동안

일시: 2019년 5월 6일(금) 장소: 지역본회의실 주최:

김석경 김용만

You're twice as safe with Usdaw

Independent research shows that trade union safety reps do make a difference.

Workplaces with trade union safety reps are twice as safe as those where there is no employee consultation on safety.

	Injury Rate per 1000 workers	Predicted Injuries per Year
Joint Union Management Committee	5.3	58,300
No Union No Committee	10.9	181,500

Safety, Plant and PPE, British Journal of Industrial Medicine, 53:3, June 1996

Usdaw safety reps can investigate hazards, inspect the workplace and take up issues on behalf of the members.

By using safety reps' legal powers to work with management, your safety rep can make your workplace safer and healthier.

Usdaw safety reps are backed by experienced officials and have access to expert advice and quality training.

If you have any concerns about health and safety where you work talk to your Usdaw safety rep.

Usdaw
Union of Shop Distributive and Allied Workers
www.usdaw.org.uk

Usdaw - looking after your health and safety
Published by Usdaw, 48 Whitlow Road, Manchester M14 6LJ. Poster Health 4. Poster Health 4

노동조합과 함께하면
2배 더
안전할 수 있습니다.

노동안전보건
감수성을 키우는
노동인권교육은?

- 어떤 일터에서나 위험이 있을 수 있다는 것을 아는 힘을 주는 교육
- 원래 그런 게 아니라 바꿀 수 있다는 점을 기억하고 행동에 나설 수 있도록 돕는 교육
- 위험한 상황에서 일하는 사람의 입장에 공감할 수 있는 경험을 제공하는 교육

노동안전보건교육
워크숍,
어디서 갖나오?



한국노동안전보건연구소
www.kilsh.or.kr
서울 02-324-8633
수원 031-247-8633
부산 051-816-8633

청소년노동인권네트워크
<http://cafe.daum.net/nodongzzang>

페이스북 페이지
<일하는 청소년, 할말it수다>
<https://www.facebook.com/nodongzzang>

청소년 노동인권활동가를 위한 「노동안전보건 워크숍」
목목, 노동안전보건교육 하실래요