
과로사 과로자살 문제 대응, 경험과 과제

과로사·과로자살 문제로 싸워온 유가족, 동료들의 이야기

2019.9.4.(수) 14시
프란치스코회관 701호

한국과로사·과로자살유가족모임
과로사OUT공동대책위원회

사회 : 최민(한국노동안전보건연구소, 과로사OUT공동대책위원회)

발제 1	ST유니타스 대책위 : 과로자살 문제 대응의 경험, 법제도적 과제 : 장향미 (유족)	1
발제 2	박선욱/ 서지운 대책위 : 간호사의 과로사, 과로자살문제 : 이민화 (공공운수노조 의료연대본부)	14
발제 3	한국과로사과로자살유가족모임 : 사건화되지 않는 개별 사례 : 배고은 (유족)	20
발제 4	노동조합을 중심으로 하는 과로사, 과중노동 문제제기 : 허소연 (전국집배노동조합 교육선전국장)	26
토론	과로사out 공대위 : 공통의 제도, 정책 과제 제안 : 한인임 (과로사OUT공대위)	44
	질의 응답, 플로어토론	

ST유니타스 대책위 : 과로자살 문제 대응의 경험 및 법 제도적 과제

2019.09.04

장향미

에스티유니타스 사건 개요 및 경과



故 장민순(당시 36세)

2015.5~2017.12(2년8개월)
인터넷 강의업체 ST유니타스에서
웹디자이너로 근무하던 중,
불규칙한 장시간 노동과 과로,
상사의 괴롭힘으로 우울증이 악화
되어 과로자살로 사망

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

- 2017.12.2 장민순, 대성통곡하며 업무의 과중함과 상사의 괴롭힘에 대해 언니 장향미에게 알림
언니 장향미, 강남노동지청 근로감독 진정 접수
- 2017.12.9 강남노동지청 답변
“2017년 근로감독 나가는 물량이 이미 끝났고, 이 업체만 단독으로 근로감독을 나가면 이상하게 여길 테니, 2018년 2월 이후에 다른 신 고업체와 묶어서 근로감독을 나가겠다.”
- 2017.12.22 장민순과 언니 장향미, 시민단체에 ST유니타스 고발
- 2017.12.23 장민순, 가족만찬에서 회사 야근문화 바꾸겠다는 의사를 밝힘
“신입들 야근 많이 하는 게 마음 아프다. 내가 나서서 바꿀 수 있으면 바꾸겠다. 회사 떠날 각오하고 있다.”
- 2018.1.2 장민순, 언니 장향미에게 이메일로 출퇴근교통카드기록 전달
- 2018.1.3 장민순, 자살로 사망

3

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

- 2018.1.27 언니 장향미, ST유니타스를 상대로 법원에 증거보전 신청
- 2018.2.12 ST유니타스, 법원에 공식답변서 제출
“망인의 사망원인이 부당한 업무지시나 과중한 업무부담, 업무 스트레스에 있다는 신청인의 주장은 아무런 근거가 없습니다. 망인은 우울증을 앓아왔으며 사망의 원인은 이에 있습니다. 신청 범위가 지나치게 과도하고, 영업비밀이 다수 포함되어 있어 증거보전신청을 기각해주시기 바랍니다.”
- 2018.2.20 법원 증거보전 결정
- 2018.3.12 ST유니타스, 외부 법무법인 통한 자체 진상조사 결과 통보
“유족 주장 뒷받침할 만한 내용 확인되지 않음”
- 2018.3.19 ST유니타스 1차 증거설명서 제출
출퇴근기록 대신 업무용PC 로그파일을 966페이지에 인쇄제출
업무일지는 당일 업무내용을 볼 수 없도록 가린 채 제출
면담기록지, 야근식대 및 교통비 청구내역은 미제출

4

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

2018.1 에스티유니타스 대책위 발족

- 명칭** 공인단기스콜레 디자이너 과로자살 대책위원회 발족 (에스티 대책위)
- 구성** 민주노총, 민주노총 서울남동지구협의회, 사무금융노조, IT노조, 청년유니온, 전국학생행진, 홍대 미대의 외침, 민변 노동위, 과로 사예방센터, 사회진보연대 노동자운동연구소, 한국노동안전보건 연구소, 노무법인 선, 노동자의미래, 과로사OUT 대책위원회, 직장 갑질 119
* 정의당 이정미 의원실
- 목표**
- 에스티유니타스 야근 근절
 - 故장민순 명예회복: 공식 사과, 책임자 징계, 재발방지대책
 - 이러닝 IT 업계의 노동환경 개선

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

2018.4.4 한겨레 신문 언론보도

“폭 자고 일하고 싶어...” 웹디자이너의 마지막 소원

‘괴로움’ 호소한 장씨의 카톡 내용

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

2018.4.5 에스티유니타스 고발기자회견



7

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

ST유니타스에 대한 근로감독 시행

2018.4.5~4.6 고용노동부 특별근로감독

2018.4.26 고용노동부 ST유니타스 압수수색

2018.5.2~5.3 산업안전 근로감독

8

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

대책위 활동 전개 - 야근근절캠페인 및 1인 시위



9

에스티유니타스 사건 개요 및 경과

2018.5.9 대책위 진상조사결과 발표



에스티유니타스
웹디자인과로자살
진상조사결과 발표 및
재발방지를 위한 토론회
:압축 노동, 당연시되는 야근, 직장 상사의 괴롭힘

5.9. 수, 오후 2:00
국회의원최관
제3간담회독실
이청미 국회의원
&
권인단기·스물세
웹디자인과로자살
대책위원회



[사적] 비선무, 민주노동 노동인권보안본부, 박희숙(18학위 사무국장)
[연사] 이청미, 최희갑 국회의원
장황미, 고인희 연사 - 에스티유니타스는 바뀌어야 합니다, 시스템이 바뀌어야 합니다.
[발제] 김창식, 노무사 (노동법안 건 대표) - 에스티유니타스의 참사(2) 노동, 업무수칙서를 과중하게 하는 요인들
최인, 직업환경건강부의 (연소,보온) 살인종동기 - 에스티유니타스 노동환경은 어떻게 무용종을 격화시켰나
정영목, 변호사 (에스의 대책위 집행위원장) - 야근근절, 고봉노동부와 에스티유니타스 무엇을 해야하는가?
[토론] 고봉노동부 근로기준정책관 - 에스티유니타스 근로감독의 결과, 결사건 노동환경을 위한 근로감독 개선방안
송효원, 웹디자인과로자살 - 1인 시위로 본 에스티유니타스 사건 해결방안

10

에스티유티타스 사건 개요 및 경과

ST유티타스 공식사과 및 재발방지대책 약속



故 장민순님 명예회복 및 근로환경업무소통 개선방안

◎ 故 장민순님의 명예회복 실행案

1. 에스티유티타스는 故 장민순님의 죽음에 의한 일계 사과한다.
2. 에스티유티타스는 잘못된 기업문화의 관행이 모든 이에 대해 회사 내부 규정이 되어 충분한 조지를 취한다.
3. 故 장민순님의 신변인사를 위해 에스티유티타스는 적극 협력한다.

◎ 근로환경 및 업무소통 개선案

1. 법정근로시간 준수 및 야간 근무 약화
 - 대표로 '법정근로시간을 초과하는 야근근로' 약화
- * DIY 일터 살생을 위한 준비의 약화
 - 회사 법정근로시간 준수
 - 물, 소화기 확인 시스템 도입
 - 자율로운 현자 사용 및 특별 휴가 사용 활성화
 - 부서별/직별 책임인원 배정 및 인력 충원
 - 다중 업무시간의 업무가시 및 과의업무 금지
2. 법정근로시간 준수를 위한 근무환경 혁신위원회 활성화
 - 'DIY 일터' 정착을 위한 근로환경 혁신위원회 구성 및 운영
 - 근무환경 혁신위원회에 운영 자율성/신속성 보장
 - 업무 환경 개선을 위한 논의 및 합의권 보장
3. 선진기업문화 정착 및 직원 고충해결을 위한 내외부 소통선 도입
 - 직원대상 심리상담 및 치료 지원
 - '말하는 사람'의 존엄한 일터 실현을 위한 리더교육 실시
 - 근무환경 및 고충해결을 위한 고충처리센터 운영
4. 에스티유티타스는 근로노동부의 근로감독 결과를 성의의 이행하며, 유익 및 대책과 함께 근로환경 및 업무소통 개선 사항 이행여부에 대해 확인하고 협의하는 시간을 갖는다.

11

무엇이 문제인가?

포괄임금제와 만성야근, 압축노동

제3호(연봉 및 구상금액)

- ① "근로자"의 연봉은 **월 32,000,000원** 으로 한다.
- ② 전항의 연봉은 기본급, 월경수당을 포함한 포괄임금으로 산정한다.
- ③ 연봉 및 월경에의 구체적인 내역은 다음과 같다.

단 목		금 액	산 출 근 거	
월 경 액	기 본 급	1,704,377원	월 209시간(주휴수당 포함)	
	법 정 수 당	연장근로수당	844,040원	통상시간 x 월 69시간 x 150%
		야간근로수당	118,250원	통상시간 x 월 29시간 x 50%
	월 지 금 총 액	2,666,667원		
연	총	32,000,000원		

*상기와 같이 포괄임금제로 월급을 산정하여 지급명세서에 동의하며, 이에 이의가 없음을 확인합니다.

- ④ 회사는 위의 표에 선정된 근무시간 외 업무상 필요에 따라 연장, 야간, 휴일근로를 경할 수 있으며, 그에 대해 임금을 지급하는 것 대신 휴가틀을 줄 수 있다.

2 계약기간 : [2017.01.01 - 2017.12.31]

3 계약금액 : 36,200,000 원

금 여 (계약기간)	기 본 급	
	기본급	25,393,640 원
	고정시간외수당	10,206,360 원
	소 계	35,600,000 원
부 가 금 액	월날 귀성여비	300,000 원
	추석 귀성여비	300,000 원

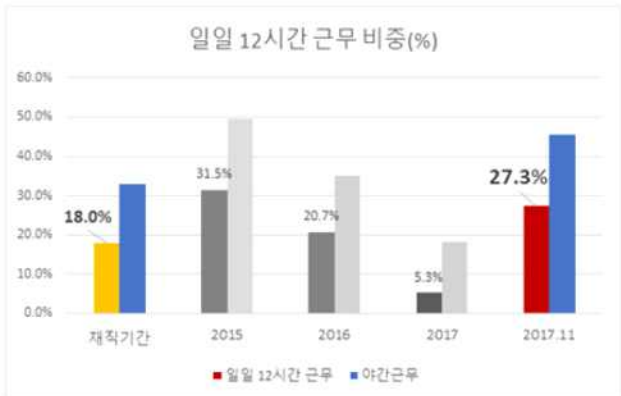
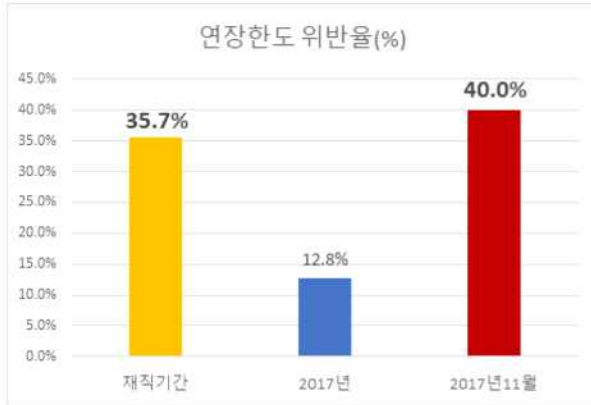
- ① 계약연봉은 급여(기본급과 고정시간외수당)와 부가급여(월날, 추석귀성여비)로 구성됩니다.
- ② 급여항목은 연단위 계약기간으로 분할하여 매월 급여일에 지급하고 입/퇴사일을 기준으로 일할 계산합니다.
- ③ 고정시간외수당은 월 64시간(연장 52시간 및 야간 12시간)의 초과근로에 대한 법정수당(간수당 포함)을 말합니다.
- ④ 월날/추석 귀성여비는 회사의 지급일 현재 재직자에 한하여 지급하고 일할 계산하지 않습니다.

2015년, 2016년 연봉계약서 **월69시간 연장근로수당, 월29시간 야간근로수당**
 2017년 연봉계약서 **월52시간 연장근로수당, 월12시간 야간근로수당**

12

무엇이 문제인가?

포괄임금제와 만성야근, 압축노동

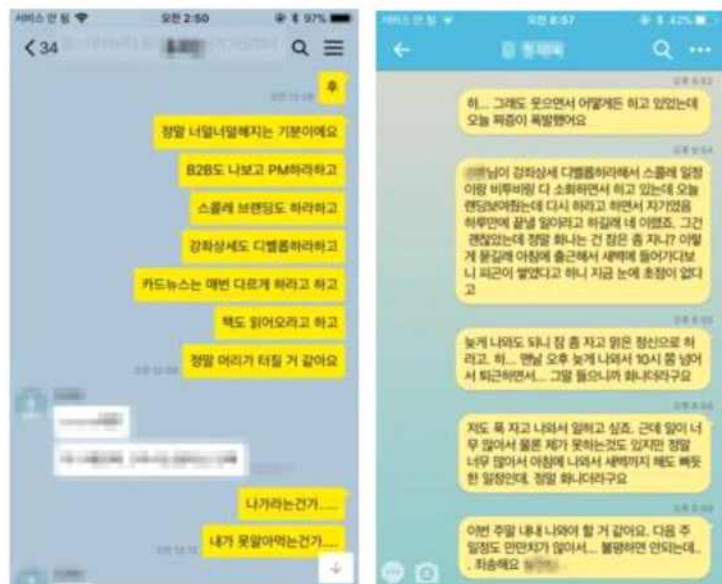


129주 기간 중 48주(거의 1년)를 연장근로 제한한도를 초과한 채로 근무(전체 35.7%)
 2017년11월 70% 이상 20시 이후 퇴근, 그 중 4일은 밤0시 이후 퇴근
 11월 한달 5주 중 2주 연장근로 위반(40%)

무엇이 문제인가?

최소 4명 몫의 과도한 업무 집중

- 스킨레 브랜딩 디자인
- B2B사이트 가이드
- 강좌상세페이지 리뉴얼
- 페이스북 카드뉴스



무엇이 문제인가?

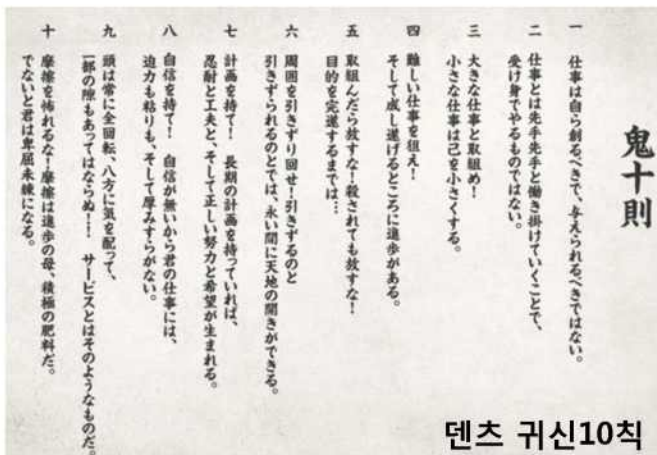
체계없는 업무 프로세스



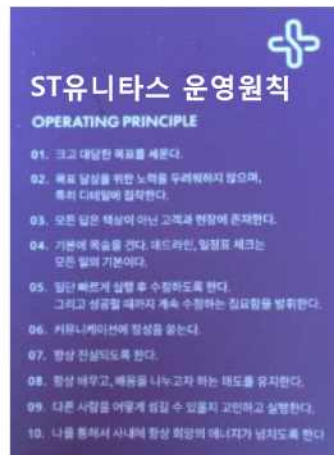
15

무엇이 문제인가?

가학적이고 강압적인 업무규칙



덴츠 귀신10칙



5. 일을 붙잡았으면 놓지 마라.
죽어도 놓지 마라. 목적을 완수할 때까지

4. 기본에 **목숨을 건다.**
데드라인, 일정표 체크는 모든 일의 기본이다.

16

무엇이 문제인가?

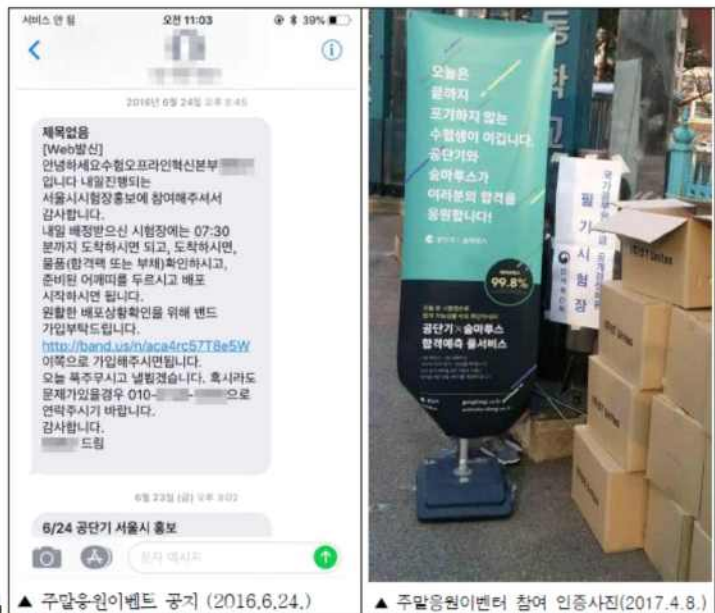
자기비판, 반성문 형태의 업무보고

- 2017.6.23 XX님께 피드백을 들으며 아직도 부족한 점이 많아 부끄러웠습니다. 기획서를 깊게 파지 않은 제 자신이 참 부끄러웠습니다.
- 2017.10.30 제대로 파악하지 않고 엉망으로 작업을 진행한 제 자신이 너무 부끄러웠습니다. 다시는 이런 결과가 없도록 더욱 노력하겠습니다.
- 2017.11.15 그 동안 제가 얼마나 기계적으로 페이스북 콘텐츠를 내보냈는지 부끄러웠습니다.
- 2017.11.22 요즘 매일 머릿속에 온통 스킨레 브랜드에 대한 생각 뿐입니다. 지치지 않고 제대로 된 아웃풋을 내고 싶은 욕심이 가득합니다.
- 2017.11.23 오늘 또 한 번 배우고 부끄러운 하루였습니다. XX님께서 늘 말씀주신 이전보다 작아도 하나라도 더 나은 아웃풋을 내야한다고 하셨는데 그 말을 잊은 채 이전과 같은 실수를 반복하였습니다.앞으로는 절대 잊지 않고 하나라도 발전된 아웃풋을 낼 수 있도록 노력하겠습니다.

17

무엇이 문제인가?

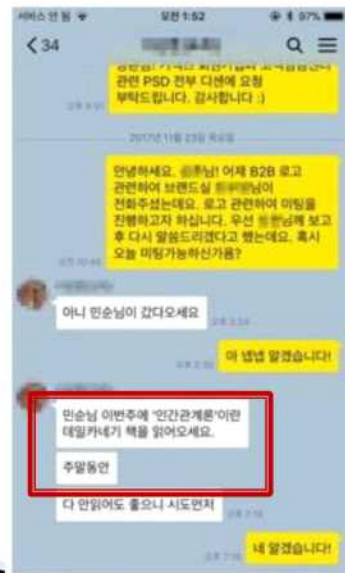
사내 행사 및 주말 응원이벤트 참여 강요



18

무엇이 문제인가?

채식주의자에게 고기강요, 주말에 책임어오라 강요



쌤 민순님! 책을 읽어주세요. 또 꼭지보내요. 제가 고기 안먹는 것에 대해 상사가 본인같아서라고 이야기했다고 했잖아요. 저는 그게 제 신념이거든요. 왜 고기안먹냐고 물어서 예전에 본 영상이 충격적이어서 못먹게됐다고 말했는데

2017. 11. 23. 오전 1:58 ✓

그게 본인같아서라고 하면서 자꾸 고기를 먹으라고 강요해요. 제 신념이라고 말해도 아니라고 하고, 고기를 먹어야 단백질이 풍부해져서 뇌가 잘 돌아가고 그렇다면서 자꾸 고기먹냐고 물어보고 지속해요. 아니 왜 제가 뭘 먹는지까지 이렇게 강요받아야 하나 싶어요

신념이라고 해도 안되고, 도대체 어떻게 해야할지 모르겠어요. 달에 쌤 만나는 예약이 1월이라 이렇게 꼭지남습니다.

2017. 11. 23. 오전 2:01 ✓

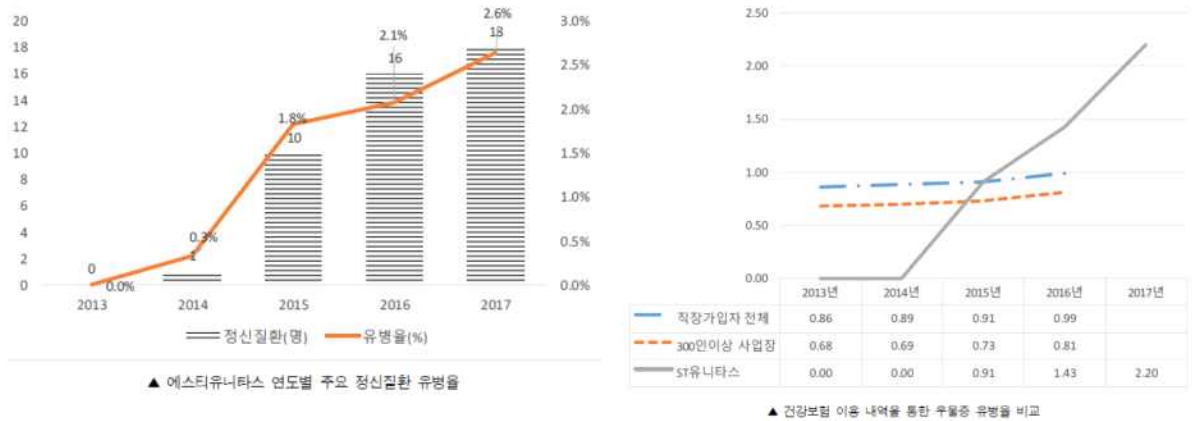
무엇이 문제인가?

30%가 넘는 퇴사율, 직원이 남지 않는 회사

"직원의 피와 뼈를 갈아 이루어 나가는 회사"
 "사람을 부속품 취급하는 경영진 마인드"
 "돈 많이 준다고 직원들에게 야근을 강요하지 않았으면 한다. 기업이 구성원과 함께 성장하는 것은 이미 포기한 것으로 보이며, 구성원들 개개인의 노력을 착취하는 것으로 보인다."
 " 비용 절감하느라 퇴사자 넘쳐도 묵묵부답하지 말고, 퇴사자가 루저인 것처럼 여기지도 말고 사람들이 왜 그렇게 많이 나가는지 곰씹어봤으면. 특히 오래된 사람, 직책 좀 되는 사람들 나가는거보면 단순히 연봉이나 야근 문제는 아니라는 걸 경영진 빼고 다 아는듯."
 "스타트업의 특징. 제대로 된 매뉴얼이 없어서 업무가 진전이 안됨"

무엇이 문제인가?

정신질환 유병율의 증가



- 2015년 이후 정신질환으로 건강보험을 이용하는 직원수가 급격하게 증가
- 동기간 직장가입자의 우울증 유병률이 완만하게 증가하는데 반해, ST유니타스의 경우 2배가 넘는 급격한 증가폭이 나타남

무엇이 문제인가?

정신질환 유병율의 증가

“내일 아침에 심장이 멈췄으면 좋겠다. 그냥 눈을 안 떴으면 좋겠다.” 그렇게 몇 달을 참았던 거 같다. 여행가고 싶어서 추석 때 연차 다 뺏겨서 쉬었는데, 그냥 집에서 누워서 울었다.

이 회사의 모든 시스템이, 이 회사 자체가 너무 싫는데... 못 나가겠는 거다. 여길 나가면 내가 다른 일을 해내지 못할 거 같은 거 같은, 그동안 쌓아 놓은 모든 게 무너지는 느낌이 들었다.

고문 당하듯이 밤을 새야 했다. 내일 까일 거 같은데, 만들어내긴 해야 하니까. 언제 얼어질지 모르고 불안한 상태로 일을 했던 거다. 회사 그만 두고 나서도 한 6개월은 술 담배 하고, 울고 그랬다. 자존심 때문에 병원만 안 갔을 뿐, 나도 우울증이였다.”

에스티유니타스 전직 디자이너 000

대책위 활동의 의의

과로자살 문제의 공론화

노조, 시민단체와 연대해 진상규명, 공론화, 재발방지책 요구

- 유가족과 함께 사건 직후 즉각적인 진상조사 착수
- 언론보도, 기자회견, 진상조사결과 발표를 통해 이슈 공론화
- 1인 시위, SNS, 온라인 서명운동, 플래시몹 시위를 통해 지지여론 형성
- 특별근로감독, 임시건강진단 등 정부대책 요구

과로자살 문제에 대한 사회적 이슈 제기

- 개인의 문제(우울증)가 아닌 구조적 문제(장시간 노동)를 부각시킴
- 한국사회 보편의 문제로 인식 전환 촉구
- 과로자살 사건에 대한 기업/사회/정부의 책임 및 대책 요구

23

대책위 활동의 한계

현장 변화 유도, 실질적인 법제도 개선에는 한계

실질적인 현장 변화 유도 및 재발방지대책 시행 한계 명확

- 회사의 재발방지대책 약속 이행을 강제할 수 없음
- 외부 단체의 활동만으로 조직 내부의 실질적 변화를 유도하기 어려움

문제제기는 되었으나 실현되지 못한 법제도의 개선

- 법제도의 문제점에 대한 이슈제기는 되었으나 실질적인 법제도 개선까지 이어지지 못함

24

앞으로 남은 과제

법 제도적 개선

포괄임금제 전면 폐지

엄격한 근로감독과 강력한 처벌 시행

출퇴근 기록에 대한 법적 의무 명시

과로사 방지법 제정

노동자의 정신건강권 법적 보장

25

감사합니다

26

간호사의 과로사·과로자살 문제로 확대된 경험

이민화(공공운수노조 의료연대본부)

故 박선옥 간호사 사망사건 공동대책위, 故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위

1. 간호사 직종의 특성

저는 1년 8개월 동안 간호사로 일을 했었습니다. 그리고 10년간 웹디자이너로 일했고 현재는 다른 일을 하고 있는, 간호사 면허는 있지만 병원에서 일을 하지 않는 간호사입니다. 우리나라의 간호사 중 절반 이상이 저와 같은 간호사입니다.

간호사들이 모여서 이야기를 할 때 거론되는 문제들은 굉장히 많습니다. 간호학생들을 상품화한 보여주기식 나이팅게일 선서식, 허술한 병원 실습, 채용이 되었지만 병원이 부를 때까지 아무런 대가없이 무한정 대기해야하는 웨이팅 갑질, 인수인계 시간 때문에 기본적으로 하게 되는 시간 외 근무, 간호사 업무를 벗어난 역할을 강요받는 것, 신규 간호사 초임문제, 성적 대상화와 성희롱, 응급사직, 태움 등.

이런 특성들이 다음과 같은 실태를 만들어냅니다. 간호사의 평균연령 35.2세, 평균 재직기간 5.4년, 면허 간호사의 절반 이상이 간호사로 일하고 있지 않는 점. 심지어 목숨을 끊는 간호사들도 많습니다. 물론 사망에 이르게 한 직접적인 요인은 각각 다르겠지만 그 뿌리를 타고 올라가면 앞에서 말했던 특성들을 절대 무시할 수 없을 것입니다.

제가 故 박선옥 간호사 사망사건 공대위, 故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위 활동을 하면서 간호사 문제를 알려낼 때 쉽지 않았던 점 두가지가 있습니다.

첫번째는 간호사들이 생각하는 것 보다 사람들이 이해와 공감을 잘 하지 못한다는 것입니다. 그 큰 이유 중의 하나가, 사람들은 간호사는 언제나 봉사와 희생정신을 가지고 친절하게 일할 것이라고 생각하는 것입니다. 간호사가 무엇을 강하게 요구하는 모습 자체가 사람들에게 익숙하지 않고 심지어는 불쾌감을 주는 것 같습니다. 이는 아직까지도 간호사라는 존재를 한명의 노동자로 생각하고 있지 않기 때문입니다.

그리고 두 번째는 간호사 내부의 목소리를 듣기 어려웠던 점입니다. 물론 많은 간호사

분들이 익명 제보를 해주셨지만 큰 도움이 될 수 있는 실제 사망사건과 관련된 병원과 부서 간호사들의 생생한 목소리는 제대로 들을 수가 없었습니다. 여러 가지 이유가 있을 것입니다. 한번이라도 이런 사건이 제대로 해결되었었다면 그런 희망을 바탕으로 용기를 내볼 수 있었을 것입니다. 하지만 지금까지 간호사들의 경험은 ‘진실을 얘기하고 앞에 나서서 얘기하면 주변사람들에게 피해를 주고 불이익을 당할수도 있다.’라는 것입니다.

간호사들이 이런 경험을 하게 되는 것에는 인력 문제가 큰 역할을 합니다. 병원에서는 최소의 간호사와 최소의 비용으로 최상의 서비스를 하길 원합니다. 그렇기 때문에 개인의 의견이나 일탈 행위는 용납되지 않습니다. 그렇게 간호사들의 목소리는 자연스럽게 사라지게 되고 내 친구가, 내 동료가 죽어나가도 주변에서 말 한마디 할 수 없게 되는 것입니다.

2. 간호사들의 자살충동에 대하여

제가 간호사로 일을 했던 15년 전에 출근할 때마다 무기력하게 동료들과 했던 얘기가 있었습니다. “차에 치여서 입원하고 싶다.” 그 얘기를 아직도 많은 간호사들이 하고 있다고 합니다. 그리고 간호사 시절의 저는 정신적 육체적으로 굉장히 지쳐있던 어느 날 차도로 빨려 들어갈 것 같은 경험을 한 적이 있습니다. 자살이 본인의 의지와는 관계없이 일어날 수도 있겠다 라는 생각을 하게 된 계기가 된 것 같습니다.

간호사 한 명 당 맡은 환자수가 많고 그로 인한 업무강도가 굉장히 압축적이고 높아서 간호사들은 매 근무 때마다 본인의 실수로 사람을 해치지 않는지 두려움에 떨고, 본인의 손길이 닿지 않는 환자들을 보면서 죄책감을 느낍니다. 간호업무에 우선순위를 두고 긴박한 환자들 위주로 돌볼 수밖에 없는 환경이라 비교적 급하지 않은 환자들에게는 “잠깐만요.”라는 말을 반복할 수밖에 없습니다.

이런 상황은 신규 간호사들에게 더 심하게 벌어집니다. 일단 학교 교육과 병원 업무와의 간극이 큰 상태입니다. 이론적인 공부만 열심히 하고 병원에 뛰어들어 신규간호사들은 프리셉터라는 경력간호사에게 1:1 도제식 교육을 받게 됩니다. 프리셉터가 바빠서 일을 제대로 알려주지 않아도 신규간호사들은 알아서 적응을 잘 해야만 하는 구조입니다. 외국의 교육기간과 비교했을때 굉장히 짧은 2~3개월의 교육기간만 제공하고 있습니다. 그렇기 때문에 짧은 교육기간 후 온전히 혼자 환자를 담당하게 되었을 때 그 부담감이 굉장히 큼니다.

故 박선옥 간호사의 상황이 이런 상황이었을 것입니다. 교육기간 2~3개월도 빅5병원 중 하나인 서울아산병원이라 그나마 길게 하는 것입니다. 다른 병원은 그보다 더 못한 경우가 굉장히 많습니다. 이 짧은 교육기간동안 모든 것을 마스터 하는 간호사는 극히 소수에 불과할 것입니다. 이 딱딱한 병원의 기준에서, 배움이 느린 나머지 대다수의 간호사들은 프리셉터의 눈총을 받게 되고 병동에서는 애물단지가 되고 맙니다. 여기에서 발생하는 문제들은 교육기간이 짧기 때문에 벌어지는 일이 아니라 적응을 못하는 신규 간호사 탓이라는 등 개인의 문제로만 해석이 되고 있습니다.

그렇기 때문에 매일이 공포인 간호사들은 출근길에 차에 치이고 싶다 라는 충동을 안 겪어본 사람이 없을 정도로 많은 간호사들이 출근 자체에 공포를 느끼고 있습니다. 교육을 제대로 시켜주지 않은 병원과 그것을 관리하지 못하는 국가의 문제는 인식하지 못한 채 내가 잘못해서 사람을 죽이면 어찌지? 라는 고민을 하게 됩니다. 이 문제를 더 넓게 생각해 볼 마음의 여유가 없습니다.

간호사들이 “응급사직”이라고 용어를 만들어서 쓰고 있는 것이 있습니다. 사전에 통보 없이 갑자기 그만두는 것입니다. 대부분 응급사직을 하게되면 주변의 비난을 많이 받습니다. 그 한명이 갑자기 빠지게 되면 나머지 간호사들의 업무강도가 굉장히 높아집니다. 하지만 그만두는 사람은 절대 마음이 편하지 않습니다. 간호사들은 퇴사하기가 굉장히 힘듭니다. 사직서를 받아주지 않습니다. 하지만 매일 병원앞에서 자살충동을 느끼는 간호사들은 당장 하루 더 일하는 것이 죽음과 더 가까워질수도 있다고 생각합니다. 이 자살충동이 응급사직을 불러오는 것 같기도 합니다. 보통의 사람이라면 비난받는 것이 싫어서, 업무를 깔끔하게 마무리 하고 나올 테지만 이 응급사직을 하는 간호사들은 그런 상황이 아닙니다.

그리고 남아있는 간호사들은 업무를 해내지 못할 것 같은 압박감, 환자를 해칠 것 같다는 강박, 후배를 혼내서라도 빠르게 일을 배우게 해야 하는 상황, 어떤 일이 벌어져도 감정이 메말라버려 감정을 표현할 수 없는 등 정신적인 문제에 많이 시달리고 있습니다.

3. 간호사 관련 사건들의 이슈화와 성과

저는 故 박선옥 간호사 첫 추모집회에 참석한 것을 계기로 이 일을 시작하게 되었습니다. 그리고 지금은 의료연대본부에서 간호사 조직사업을 맡고 있는데요, 사실 간호사들

을 모아내기는 너무 어렵습니다. 다들 본인의 일에 너무 지쳐서 우리 공동의 요구 혹은 타인의 일에 관심을 가질 수 없는 상황입니다.

하지만 2018년 3월 3일 故 박선옥 간호사 추모 집회에 수많은 간호사들이 거리로 쏟아져 나왔습니다. 집회 타이틀이 <나는 너였다> 였습니다. 그렇게 많은 간호사들을 거리로 나올 수 있게 한 원동력이 故 박선옥 간호사의 죽음이었다는 것 같습니다. 길게 설명하지 않아도 故 박선옥 간호사에게 별어진 일을 모두가 겪고 있었고 그 심정을 잘 알고 있었던 것입니다. 이 집회에 모였던 많은 간호사들이 故 박선옥 간호사 사망사건 공대위 안팎에서 활동을 하기 시작하였습니다. 이후 박선옥 공대위와 간호사들은 서울아산병원 앞 성내천 다리 추모 리본 달기, 4번의 집회, 국회토론회 등으로 간호사들의 처우를 알려내기 시작하였고 2019년 3월 故 박선옥 간호사의 죽음이 ‘업무상 사유에 의한 사망’으로 인정되며 산재승인을 받을 수 있었습니다.

2019년 초 故 서지윤 간호사의 죽음도 간호사들을 움직이게 하는데 큰 기폭제가 되었습니다. 故 박선옥 간호사의 사건이 해결되지도 않은 시점에 또 다시 간호사가 사망한 것입니다. 빠르게 故 서지윤 간호사 시민대책위가 꾸려져 열띤 투쟁을 시작하였습니다. 시민대책위의 요구로 간호사 사망사건 최초로 서울시가 꾸린 진상대책위원회가 활동을 하였고 드디어 이번 주 금요일인 9월 6일 진상대책위원회 조사결과와 권고안을 발표한 다고 합니다.

故 박선옥 간호사 사망사건을 책임져야할 서울아산병원에서는 아직 사과조차 하고 있지 않지만 병원의 내부에서는 신규간호사의 처우가 조금씩 나아지고 있다고 들었습니다. 그리고 정부 및 각계에서 각종 직장 내 괴롭힘 근절대책을 내놓았고 올해 7월 <직장 내 괴롭힘 금지법>이 시행되었습니다.

4. 양 대책위 참여 후기 및 평가 그리고 과제

서울아산병원의 경우 故 박선옥 간호사 사망사건 이후에 ‘고인이 일을 잘 못했다’, ‘고인이 우울한 성격이었다.’ 라는 등 악의적인 내용의 유언비어를 퍼뜨리는 사람들이 존재했고, 수면양말사건, 면접갑질, 유리멘탈 극복 교육 등 전혀 반성의 기미가 없는 서울아산병원의 행보가 이어졌습니다.

서울의료원도 마찬가지로 반성하는 태도를 보이지 않았고 유가족의 의사를 무시한 채 진상조사의 대상인 서울의료원 부원장을 위원장으로 하는 영터리 진상조사위원회를 사

건 직후 꾸렸습니니다. 또한 내부에서 일부 의료원 관리자가 고인에 대한 악의적인 내용의 유언비어를 퍼뜨리기도 했습니다.

이런 제보를 들을 때마다 개인의 죽음에 병원들이 지금까지 어떻게 대처를 해왔는지, 그동안 많은 사건사고들은 어떻게 묻혔는지 알 수 있었습니다.

그리고 故 박선옥 간호사 산재인정 직후에 어떤 신규간호사의 어머니에게 연락이 왔었습니다. “우리 딸도 박선옥 간호사와 같은 상황이다. 지금 독립을 앞두고 너무 힘들어하고 있는데 그만두게 해야할지 내버려 두어도 될지 너무 두렵다.” 하지만 그 간호사의 어머니 역시 딸의 사건이 알려지게 될까봐 두려움을 호소하시며 결국 전화를 끊으셨습니다. 산재인정을 받게 된 것은 분명히 큰 의미가 있는 것이었지만 현장의 변화는 아직 미미하다는 생각에 많은 고민을 하게 되었습니다.

故 박선옥 간호사 사망사건 공대위, 故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위 두 대책위가 꾸려져서 활동하는 것은 대단한 일이라고 생각합니다. 많은 단체들의 의지와 노력 그리고 간호사들의 적극적인 제보 등 절대 쉽게 할 수 있는 일은 아니라고 생각합니다. 하지만 이런 활동들이 있지 않으면 간호사들의 죽음은 또다시 반복될 것이고 너무나 쉽게 잊혀질 것입니다. 이런 활동들을 꾸준히 지켜내고 하다보면 언젠가는 달라지는 현실을 맞이하게 되지 않을까 생각합니다. 꾸준히 많은 관심 부탁드립니다. 감사합니다.

* 고 박선옥 간호사 사망사건 공동대책위 활동내역

2018년 02월 15일 : 故 박선옥 간호사 사망

2018년 03월 03일 : <나도 너였다> 첫번째 추모집회

2018년 04월 18일 : 故 박선옥 간호사 사망사건 공대위 출범 및 기자회견

2018년 04월 23일 : <간호 노동 현실과 개선방향> 국회토론회

2018년 05월 12일 : <간호사, 침묵을 깨다> 집회

2018년 05월 24일 : <응답하라, 서울아산병원> 추모리본달기

2018년 06월 12일 : 서울아산병원 앞 1인시위와 선전전

2018년 07월 10일 : 고용노동부 특별근로감독 요구, 서울아산병원 고발 기자회견

2018년 08월 17일 : 진상규명 및 재발방지를 위한 산업재해신청 기자회견 (근로복지공단)

2018년 09월 17일 : <병원업종의 직장 내 괴롭힘 근절방안> 국회토론회

2018년 10월 26일 : <국정감사에서 질의된 故 박선옥 간호사 사망사건 후속조치 서울고용노동청은 더 이상 대형병원 갑질을 방관하지 마라> 입장서

2018년 12월 27일 : <응답하라 서울아산병원> 집회

2019년 01월 16일 : <닭은꼴 서울아산병원과 서울의료원 간호사 죽음, 연이은 간호사 죽음과 병원노동자 죽음은 누구 책임인가?> 입장서 배포

2019년 02월 03일 : 간호사를 위한 손글씨 캠페인 (300여명이 참여)

2019년 02월 16일 : 사람을 연료로 태우는 병원, 더 이상 간호사를 죽이지 말라 집회

2019년 03월 06일 : 故 박선옥 간호사 산재 인정

2019년 03월 09일 : <서울아산병원 故 박선옥 간호사 산재 인정, 서울아산병원장은 이제 그 책임을 져야 한다> 입장서 배포

2019년 03월 14일 : 서울아산병원의 특별근로감독 촉구를 위한 기자회견 (고용노동부 동부지청 앞)

2019년 03월 27일 : 서울아산병원 앞 1인시위와 선전전 재개

2019년 04월 03일 : 서울아산병원 사과와 간호사 근무환경 개선대책 마련 촉구 서명하기

2019년 05월 09일 : 고용노동부 장관 공개질의 기자회견 <노동부장관과 대통령은 간호사 살인기업 처벌하라!>

2019년 05월 15일 : <연이은 간호사의 죽음이 가져온 변화와 향후 과제> 국회토론회

사건화되지 않은 개별 사례에서 바라보는 과로사, 과로자살 문제

배고은
(한국 과로사·과로자살 유가족모임)

1. 들어가며

주 52시간 근무를 시작한지 1년이 넘었다. 세간에서는 부분적으로 근무시간이 줄었다고 주장하고 있지만 짧은 근무 시간에 이전과 같은 업무량을 그대로 진행하다보니 오히려 노동강도는 더 높아졌다고 볼 수 있다. 경기침체로 인한 고용불안과 고도의 노동강도는 노동자들의 신체적·정신적 건강에 악영향을 미치고 있다. 최근 세계보건기구(WHO)에서는 ‘번아웃 증후군’을 ‘건강에 영향을 미칠 수 있는 요인’으로 인정하며 직업 관련 증상의 하나로 정식 분류해 직무 스트레스에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 위계서열 문화가 뿌리 깊은 우리 사회에서 직장 내 부당한 인격 모독 등 괴롭힘은 당연히 받아들여야 할 대가 내지는 자신의 탓으로 치부하기 쉽다. 우리나라에서는 직무 스트레스를 당연하게 여기는 사회적 분위기로 인해 참고 견디다가 상황이 더 악화되어 극단적인 선택을 하거나 위험한 상황으로 나타나는 경우를 볼 수 있다. 2009년 자살유가족의 심리부검에 따르면, 과로자살의 가장 큰 원인은 경제적, 그리고 직장에서의 적응도가 가장 중요한 요인이라는 결과를 발표했다(이창환, 2012). 예로 일본은 과로를 정의하는데 있어 업무량뿐만 아니라 업무스트레스 및 대인관계에 대한 포괄적인 합의를 내포하고 있다. 또한 일본에서는 과로자살을 심리적 부담의 문제로 본다. 심리적 부담은 노동의 양적인 측면으로는 제시될 수 없다. 따라서 과로사·과로자살의 원인을 파악하기 위해서는 근로조건에서 발생하는 노동의 질적인 측면의 문제를 간과해서는 안 된다. 마지막으로 우리는 이 글을 통해 과로사·과로자살 유가족이 산재를 진행하면서 겪는 정신적, 경제적 어려움과 과로사, 과로자살에 대한 예방 및 산업재해보상보험제도가 나아가야 할 방향성 및 제도 보완의 필요성에 대해 함께 이야기 나눠보고자 한다.

2. 과로사, 과로자살 유가족이 겪는 어려움

1) 입증책임 등 법적 문제

현행 산업재해보상보험법상에는 과로사, 과로자살에 대한 객관적인 인정기준이 존재하지 않아 과로자살의 경우 특히 산업재해로 승인받기 어렵고, 나아가 회사는 근로자가 직장 내 문제로 사망하지 않았다는 사실을 입증할 책임이 없기 때문에 과로죽음(과로사·과로자살)에 대한 모든 입증 책임은 유가족이 고스란히 떠안게 된다. 문제가 이러하니 과로죽음에 대한 산재신청이 저조할 수밖에 없다. 노동계에 따르면 2015년 559명이 직장 또는 업무상의 문제로 목숨을 끊었고, 매년 비슷한 수의 과로자살이 반복된다고 주장한다. 하지만 위와 같은 문제를 고려해 보았을 때, 실제로는 더 많은 수의 과로자살 근로자들이 있을 것으로 추정된다. 모든 입증 책임을 유가족이 져야 한다는 현행 산재법이 지속되는 한 유가족들이 고인을 진정으로 애도하고, 자신의 마음을 치유하기란 쉽지 않다. 실례로 사측에서 업무관련 서류를 제출하지 않아도 법으로 강제할 수 없다는 산재보험제도가 누구를 위한 것인지, 산재법의 진성성과 목적에 대한 의구심을 가지게 만든다.

2) 경찰조사에서의 막막함

과로사, 과로자살 유가족들은 자신의 가족의 죽음 앞에 슬퍼할 시간조차 없다. 뭘부터 해야 하는 건지, 어떻게 하면 될지 막막하기만 하다. 아직 제 정신이 돌아오지도 않았는데, 경찰은 아무렇지도 않게 죽음의 이유나 사망 장소, 평소 대인관계에 대해 물어보고, 규격화된 틀에서 정해진 업무만 끝내려고 한다. 산재는 어떻게 준비하면 되냐는 질문에 경찰서 관할이 아니니 나중에 알아봐라는 식의 대답은 유가족을 더 지치게 만든다.

3) 심신건강의 문제

유가족들은 가족의 과로죽음으로 인해 일상생활을 제대로 할 수 없는 상황에 이르게 된다. 우선 산재처리 해야 하는 것에 온 정신이 팔려 있어, 자신의 건강, 제반 생활에 소홀하게 된다. 잠시라도 쉬며 과로죽음 처리에 대한 도움을 요청하고 싶지만, 도움을 적극적으로 받을 수 있거나, 산재 신청을 위해 정보제공을 담당할만한 정부기관은 없다. 이러한 상황에서 유가족들은 고인을 애도하거나 자신의 마음을 치유하는 것으로부터 멀어져 간다.

4) 산재신청-최종판정까지의 기나긴 애매모호한 시간들 그리고 그 후의 불안감

과로사, 과로자살 노동자들의 업무상 재해를 보상받기 위해 산재보험제도가 준비되어져 있지만, 현행 산재보험제도는 이미 소중한 것을 잃어버린 유가족에게는 너무나도 가혹하고 어려운 과정이다. 그러한 과정 속에서 모든 입증 책임을 진 유가족들은 자료를 준비하느라 모든 에너지를 쏟아 붓고, 그 후에는 산재 결과를 기다리느라 지쳐간다. 최종 판정까지의 시간이 길어지는 데에는 복잡하고 모호한 판정 절차를 원인으로 볼 수 있다. 피해 노동자나 유가족들은 각각의 단계에서 어떤 이들이 어떻게 조사를 진행했는

지, 어떤 자료를 가지고 산재승인 여부를 결정했는지 알기 어렵다. 이처럼 복잡한 산재 절차로 인해 최종 판단에 대한 책임도 모호해진다. 그러나 산재승인이 되고나서도 유가족들은 불안하다. 사측은 근로복지공단의 산재 인정 처분을 취소해달라는 심사청구를 제기할 수 있다. 공단의 결정에 반하는 사항에 대해 사측에 이의를 제기할 수 없게 하는 제도의 마련이 시급하다고 본다.

5) 주변의 부정적인 시선들

한국 사회에서는 과로사나 과로자살 노동자에 대한 인식이 아직까지 좋지 않다. 그런 이유로 과로사·과로자살 노동자의 가족들은 “왜 그렇게 힘들때까지 알아차리지 못했나?, 회사를 이직하게 하던지...”와 같은 말들을 듣고는 한다. 특히 과로자살 가족이라는 사회적 낙인은 유가족들을 더 고통스럽게 한다. 결과적으로 과로사·과로자살 노동자의 죽음을 유가족의 책임으로 몰고 가는 사회적 분위기로 인해 주변사람들에게 자신이 처한 상황을 쉽게 들어내기란 쉽지 않다. 이리다 보니 과로사, 과로자살 유가족들은 산재 신청을 주저하는 경우도 있다.

3. 과로사, 과로자살에 대한 예방 및 산업재해보상보험제도의 보완필요성

1) 과로사, 과로자살에 대한 구체적 기준 마련 및 포괄적 접근

현재 우리나라는 과로사, 과로자살에 대한 법적 정의가 존재하지 않으며, 특히 과로자살에 대한 객관적인 인정기준이 마련되어 있지 않아, 정신질병의 업무관련성 조사 지침은 근로복지공단 내부 지침에 불과하다. 또한 조사한 사항이 자살에 어느 정도 영향을 미친다고 평가하여야 하는지에 대하여 구체적으로 설명하고 있지 않아 유가족이 해당 제도에 접근하는데 있어 어려움이 크다.¹⁾ 기준 자체가 명확하지 않으니, 산재를 준비하는 유가족 입장에서는 더욱 답답하다.

따라서 과로사, 과로자살에 대한 정의 및 기준마련에 있어 포괄적인 접근이 필요하다. 예컨대 과로자살과 관련하여 일본은 자살을 다요인으로 본다. 가족, 직장, 개인적 문제, 정신적 문제의 측면을 모두 포괄하여 자살의 원인을 분석한다는 것이다. 이처럼 과로자살도 그 위험요인을 찾는데 있어, 단일 요인이 아니라 여러 가지 요인을 포괄하고, 그 중 직업적인 요인이 다른 요인과 중첩될 때 스트레스가 더 가중됐고, 이로 인해 과로자살이 발생했다는 것을 반영할 필요가 있다. 인간의 자살행위에 정신장해(상해 또는 질병으로 인해 신체에 남아있는 영구적인 정신상태 또는 육체의 훼손상태)가 관여하지 않았다는 전제는 무리가 있다.²⁾ 인간이 자살을 선택한다는 것은 결국 과로와 스트레스로

1) 오빛나라(2017), “과로자살의 업무상 재해 인정에 관한 법적 접근”, 법률사무소 인정, p64.

2) 방준식, 「과로자살에 대한 법이론적 검토」, (한국비교노동법학회, 2013), 110쪽.

인해 정신적인 장애가 발생한 것이고, 그로 인해 자살에 대한 스스로의 통제가 안됨으로 인해 자살을 선택했다고 보아야하기 때문이다. 결과적으로 코로나 스트레스로 인해 자살을 선택하는 이상 이미 정신장애가 있었다고 보아야 한다(방준식, 2013). 과로사의 경우에도 단순히 장시간 근로 등 노동의 양으로만 판단하는 추세에서 넘어서서 향후 업무의 질의 상당성 등에 대한 구체적인 접근도 보다 이루어져야 할 것이다.

2) 과로사, 과로자살에 대한 데이터 구축

①과로사, 과로자살에 대한 포괄적인 데이터 구축

현재 대한민국에서는 체계적으로 과로사·과로자살에 대한 통계 데이터를 구축하고 있지 않다. 국가는 책임성을 가지고 구체적으로 과로사·과로자살에 대한 데이터를 구축해 나아가야할 필요성이 있다. 과로사·과로자살에 대한 산재 신청건수, 산재 승인건수, 불승인건수, 상담 건수 등이 대표적인 필요한 데이터일 것이며 이것이 전제가 되어야 향후 과로사·과로자살을 해결하기 위한 정책 마련 등에 있어 기본자료로써 활용될 수 있을 것이다. 예컨대 과로자살의 경로나 직업군 등을 보려면 한국 자살자들의 요인을 파악하기 위한 데이터 마련이 필요한 것이다. 그러기 위해서는 경찰청 변사조사 서식을 어떻게 바꿀 것인가에 대해 생각해 볼 필요가 있다.

②피해자(유가족 포함)에 대한 포괄적인 데이터 구축

사회를 진단하는 지표는 많다. 그러나 산재 근로자와 가족들이 겪는 고통의 크기, 그들이 치러야 하는 대가의 규모를 반영하는 지표는 없다는 것이 참 서글프다. 물론, 유가족들의 고통이나 슬픔을 지표화하는 것은 쉽진 않다. 하지만 과로죽음 유가족들에 대한 심적 고통, 및 이들이 겪는 문제들에 대해 구체적으로 데이터화하여야 향후 유가족에 대한 지원방안 나아가서는 산재제도의 사각지대 등에 대한 논의를 보다 현실적으로 도모할 수 있을 것이다.

3) 정신건강 증진 센터 활성화 및 심리치료 지원

일본의 경우 장시간 노동을 하는 근로자에 대해서는 주치의가 상담을 하거나 해당 근로자에게 다른 어려움은 없는지 확인을 하도록 되어 있고, 자살 예방 등을 위해서 직장 내에서 정신건강 증진을 위한 프로그램들을 운영하도록 되어 있다. 그러나 현재 우리나라에서는 근로자들의 정신 건강을 유지·증진하기 위한 제도들이 많이 부실한 상황이기 때문에 이런 제도와 시스템들을 만들어나가는 것이 중요하다. 특히 이러한 시스템 도입은 구체적이고 현실성이 가능한 방향으로 전개되어야 할 것이다.

나아가 과로죽음 피해자로 볼 수 있는 유가족들에 대한 상담지원체계 역시 마련되어야 한다. 과로죽음 사건 이후 유가족들은 매우 극심한 트라우마를 지니며 살아간다. 따라서 유가족들에 대한 전폭적인 심리치료 지원이 필요하며, 이 때의 상담인력은 바로

과거 같은 사건을 맞닥뜨린 유가족들이 활용되어야 한다. 같은 문제를 겪은 사람들이야말로 진정한 ‘공감’에 기반한 심리치유가 도모될 수 있을 것이다.

4) 경찰조사의 변화

과로죽음 사건이 발생한 후 가장 먼저 해당 사건을 관리하는 곳은 경찰측이다. 하지만 현재 경찰이 과로죽음을 조사하는 과정에서 사망 원인을 단편적으로만 조사하는 경우가 많다.

대부분의 유가족들은 경찰조사 과정에서 부부관계에 문제는 없었는지, 경제적인 문제는 없었는지 등에 대한 정도의 질문만 받는다. 하지만 경찰조사에서부터 고용불안 등 제반 근로조건에서의 문제는 없었는지 등에 대한 조사도 함께 복합적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 이를 위해서는 경찰들로 하여금 과로죽음 감수성을 높일 필요가 있다.

5) 질병판정위원회 구성원의 다양화

모든 과로죽음 유가족들은 과로죽음에 대해 산재 신청 시 반드시 거쳐야 하는 관문이 질병판정위원회이다. 현재 질병판정위원회 구성은 변호사, 직업환경의학과 전문의 등 전문가들이 주로 이루어져있다. 하지만 질병판정위원회 구성원으로서 과로죽음 유가족들을 참여시켜 보다 과로죽음에 대한 산업재해 판정시 피해자의 입장에서 이해할 수 있는 기준의 폭을 넓힐 필요성이 있다.

6) 과로사, 과로자살에 대한 교육 및 캠페인

이제 과로사, 과로자살은 더 이상 일부 근로자, 일부 기업의 문제가 아니다. 이는 우리 사회 구성원들의 건강하게 일할 권리를 침해하는 중대한 사회문제라는 점에서 국가 차원의 적극적인 관리가 필요하다. 이를 위해서는 과로사 예방의 중요성에 대한 국가 및 지방자치단체의 교육 및 홍보 활동 강화 등이 국가적 차원에서 이루어져야 할 것이다. 이러한 사업 진행시 과로죽음 유가족들의 참여를 통해 교육 및 캠페인의 효과를 증대화할 수 있다.

4. 나가며

한국 과로사·과로자살 유가족모임은 2017년 7월 첫모임을 시작으로 현재 매달 이루어지고 있다. 모임을 통해 함께 법학적, 사회학적, 의학적 관점 등 복합적 시각으로 과로사, 과로자살을 둘러싼 다양한 문제를 학습하고 있으며, 심리치유시간을 가지고 있다. 첫 모임부터 단 한 번도 모임에 빠지지 않은 가족구성원으로서 모임의 횟수가 더해갈수록 함께 같은 문제를 겪고 있는 사람들과 마음을 나누며 또 다른 가족이 되어가고

있다는 생각이 들고, 특히 내가 먼저 겪은 문제점에 대해 이후 나와 같은 고민을 하고 있는 사람에게 조언을 해주며 도움을 줄 수 있는 기회가 있다는게 감사하다. 앞으로 대한민국 사회에 과로죽음이 사라지는 그날까지 한국 과로사·과로자살유가족모임과 함께 하고 싶다.

노동조합을 중심으로 하는 과로사 · 과중노동 문제제기

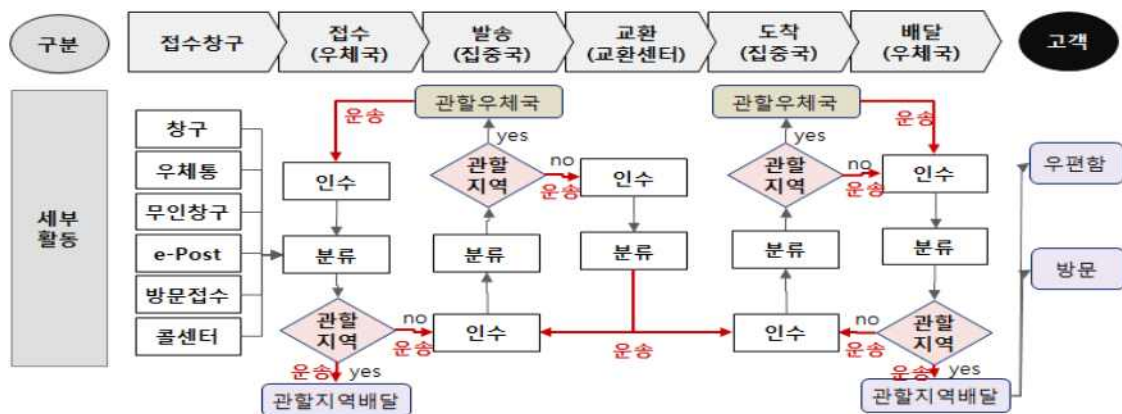
2019.09.04.

전국집배노동조합
허소연 교육선전국장

1 우편업 이해

1. 물류 시스템

- 장시간 · 야간 노동 유발하는 24시간 운영체계



- 가변적인 물량에 따른 고무줄 노동

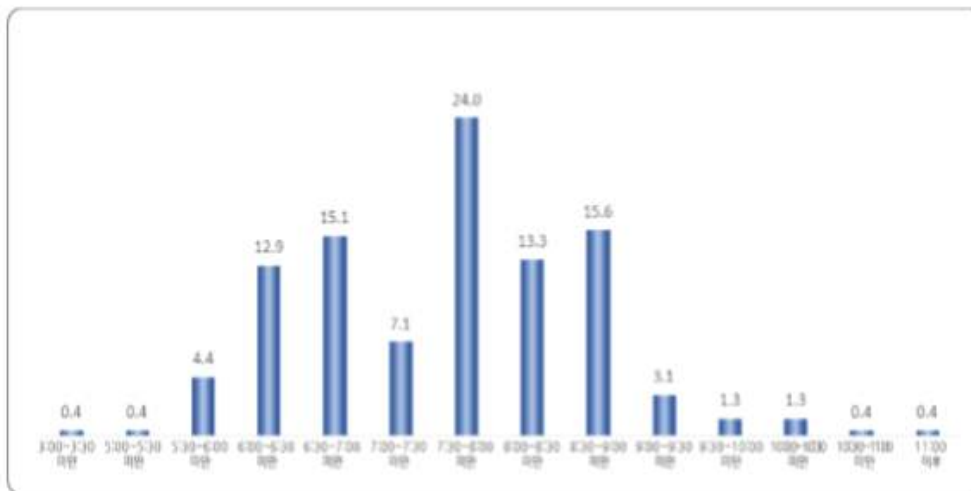
: 배달 우편물량은 계절 월 일별로 일정하지 않고 특정시기에 업무량 쏠림 현상으로 업무의 불균형이 발생함



※ 주 : 특별소통기 하루 평균 노동시간을 초과근무 명령권자에 의해 사전 또는 사후 승인을 받아 인정된 출퇴근시간을 기준으로 계산된 것임. 실제 출퇴근시간 기준으로 살펴보면 초과근로시간은 그림에서 제시된 수치보다 더 긴 것으로 계산됨(자세한 내용은 제3장 노동시간 분석자료 참조).

- 운송망을 이용하는 우편업의 특성으로 인한 일괄적 출퇴근 힘든 조건

〈그림. 3-14〉 총괄국별 운송차량 도착시간



2. 소관 법률

경 영(1)	우 편(3)	금 용(4)	노 동(2)
우정사업 운영에 관한 특례법	우편법 우체국 창구업무 위탁에 관한 법률 별정우체국법	우체국예금·보험에 관한 법률 우체국보험특별회계법 우편환법 / 우편대 체법	근로기준법 공무원 복무규정

* 대통령령 10개, 부령 12개

- 특례법 운영으로 인한 재정·인력 활용이 비교적 자유로움

- 다양한 직군 고용으로 인한 법률 적용 난해

계	우정직 집배원	별정국 집배원	상시계약 집배원	특수지 계약집배원	재택위탁 배달원	소포위탁 배달원
18,860(명)	12,298	1,346	2,571	213	281	2,151
100(%)	65.21	7.14	13.63	1.13	1.49	11.40
고용형태	정규직 우정직 공무원	정규직 민간별정 우체국	직접고용 비정규직	직접고용 비정규직	특수고용직 근로자지위 확인소송 (고법까지 승소)	특수고용직 (우정사업본 부 물류센터 에서 업체선 정)
	정규직 (72.35%)		직접고용비정규직 (14.76%)		특수고용(12.89%)	
	정규직 (72.35%)		정규직 외 (27.65%)			

1. 2017년 집배원 과로사 문제제기



▲ 2017년 6월 15일 국회정론관에서 진행한 노동부 집배원 시태조사 결과에 대한 입장발표 기자회견

① 개요 및 활동

- 2016년 무료노동근절을 위한 사업 진행(노동자운동연구소와 공동연구, 초과근무예산 반납저지, 초과근무수당신청인정투쟁을 벌였음.)
- 2017년 2월 15일 노동부특별관리감독 촉구 기자회견 진행
- 3월 20일 14시 고용노동부에 근로기준법/ 산업안전보건법에 의한 특별관리감독 신청 면담
- 5월 15일(월) 국회 정론관, 같은 우체국에서 두 달 새 두 명 과로사 방치한 우정사업 본부를 규탄한다. 죽음의 우체국을 멈춰라! 특별근로감독 재촉구! 우정사업본부 처벌! 기자회견
- 2017.5.15.(월) ~ 2017.5.19.(금) 충청청 4개지역 실태조사 진행

- 2017. 6.15.(목) 노동부 실태조사의 문제점 결과 발표 기자회견
- 2017. 6.28.(수) 집배원 과로사 방치하는 미래부장관, 우정사업본부장, 고용노동부장관 고발 기자회견
- 집회 등
 - : 매주 목요일 미래부 앞 집회
 - 5월 광화문우체국 앞 1인 시위
 - 6월 18일 우체국 4개 노조 연대집회(집배노조, 우편지부, 별정우체국노조, 우체국노조)

② 성과 및 한계

- 노동조합 이름으로 최초로 과로사 문제제기 및 여론화
- 외부기관(노동부) 실태조사

◎근로기준 분야

집배원들은 1일 평균 천통의 우편물 배달하면서, 월 평균 57시간(주 평균 13.2시간)의 연장 근무를 하는 등 장시간 근로하고 있음

<실태조사에 따른 정책 권고(안)>

인력 충원, 업무 조정 등을 통하여 집배원의 장시간 근로를 개선하고, 연차휴가를 충분히 사용할 수 있는 대책을 마련하시고, 그 대책을 보고해 주시기 바람(필요시, 노사발전재단의 장시간근로 개선을 위한 컨설팅

◎산업안전 분야

: 근골격계 부담작업 유해요인 조사 후 작업환경개선에 필요한 조치 미실시(계획만 수립)

: 근골격계 부담작업 유해요인 조사 후 부담 작업 해당 작업자에게 유해성을 주지하여야 하나 미주지

: 근로자 건강진단 실시 누락 및 사후관리실태

: 근로자 건강진단 일부 미실시 및 근로자 건강진단 후 사후조치 미실시

: 장시간 근로자에 대한 작업환경, 작업내용, 근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고, 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책 마련 시행하여야 하나 미실시

: 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 프로그램 시행하여야 하나 미실시

: 정기교육 부실 운영, 정기교육 일부 미실시

물질안전보건자료 미비치, 경고표시 누락

○ 실태조사 4개 우체국 ⇒ 산업안전보건법 위반에 대하여 시정지시

○ 충청지방우정청 ⇒ 소속 우체국 「중대재해 발생 우체국(대전유성, 아산 우체국), 장시간 근로 일부 우체국 등을 포함」에 대하여 보건

진단을 받아 안전보건개선계획을 수립·제출하도록 조치

2. 2017년 안양우체국 故원00집배원



▲ 2017년 7월 10일 청운동사무소 앞 진행한 집배원 과로자살 및 과로사 진상조사 요구 기자회견

① 개요

- 故원00 집배원이 속한 팀에서 재개발로 없어진 구역이 생기자 팀원들의 구역을 조금씩 떼서 한 구역을 만들고 윤** 집배원이 故원00 집배원 구역을 통째로 배우고 故원영호 집배원은 완전히 다른 구역으로 이동하게 됨. 다른 팀원들은 부분통구. 여기서 정항상 상당히 가혹한 통구이고 현실적으로 제대로 된 배달이 불가능할 정도. 그냥 구역에 던져 놓고 알아서 하라고 한 것이나 마찬가지. 평소 업무에 대한 강한 책임감을 가지고 있었던 고인이기에 많은 스트레스에 놓였을 것으로 보임.

-6월26일 통구함(견습은 형식적으로 3일정도)

-통구 전 토, 일(25일) 구역을 돌아보고 집에 와서 A4용지에 배달구역을 그렸다고 함. 통구기간동안 더욱 일찍 출근하고 늦게 퇴근했음.

-새로 시작한 구역에 대한 상당한 스트레스가 있었다고 함

-일은 참 성실하고 꼼꼼하게 하는 스타일 이라고 함(민원 없었음.)

- 7월 4일(화) 오전 11시경 과장이 故 원00 집배원이 술냄새가 난다며 배달나간 집배원 키를 뺏어옴. 키를 뺏은 것에 대하여 그만두게 한 것이라고 분개하며 농약 먹고 죽겠다는 전화 등을 했음. 오후에 직원들이 찾아다님.

- 7월 5일(수) 반강제연가.
- 7월 6일(목) 우체국에 못나간다고 전화한 뒤 배달나간 구역 지역주민들을 일일이 찾아가 우체국 그만됐다고 마지막 작별인사(다니기 싫다고) 이후 오전 11시 우체국 앞에서 분신

② 활동

- 주요요구

- 국민조사위원회 구성으로 철저한 진상조사! 관련자 처벌!
- 집배원 다 죽이는 집배부하량 폐기
- 당사자 합의 없는 무리한 강제구역조정 중단
- 정규집배인력 4,500명 적정인력 충원!

- 정부 면담요청 및 국민진상조사위원회를 위한 무기한 연좌농성 및 1인시위

일시: 7월 10일(월) 부터

장소: 청운동사무소 앞

- 국회 환노위/미래부 현장방문

7월 12일(수) 오전 8시 인천우체국

- 우정사업본부 규탄 목요집회

7월 13일(목) 오전 11시 30분 세종시 우본앞

- 안양우체국 앞 故원00 집배원 추모제

7월 17일(월) 오후8시 안양우체국 앞

③ 성과 및 한계

- 집배원 노동조건 개선 기획추진단 결성 및 7대 권고안 도출

□ 우정사업본부 노사와 민간전문가 등 10명으로 구성된 「집배원 노동조건 개선 기획추진단(단장: 노광표, 이하 기획추진단)」은 10월 22일 11시 광화문우체국에서 가진 기자회견에서 집배원들의 노동시간, 건강상태, 직무스트레스 등 노동조건 실태를 발표하고, 7대 정책분야 38개 핵심 추진과제를 권고하였다.

□ 기획추진단은 이 같은 노동조건 실태를 바탕으로 지난 1년여 논의를 거쳐 7대 정책권고안을 채택, 발표하였다.

1. 과중노동 탈피와 노동시간 단축을 위한 인력증원: 주 52시간 이하 근무를 위해 집배원 2,000명의 정규직 증원 필요. 2019년 내에 정규직 1,000명을 증원하고, 이

후 추가 재정을 확보하여 단계적 추진

2. **토요근무폐지를 위한 사회적 협약 노력:** 토요근무 폐지를 위한 사회적 대화를 위하여 우정사업본부 노·사, 민간택배기업, 시민사회, 소비자가 참여하는 논의 구조 마련
3. **안전보건관리시스템 구축:** 안전보건관리 전문인력 확보 및 전담조직을 구축하고, 기획에서부터 실행 및 평가환류 단계까지 노동자(노동조합) 및 내·외부 전문가의 참여 보장
4. **집배부하량시스템 개선:** 작업여유율, 휴식시간 등의 요소를 추가하여 표준부하량 산출. 부하량 산정기준 마련, 운영 및 활용 과정에 외부전문가 및 노동조합의 참여 보장
5. **조직문화 혁신:** 조직문화 개선 및 의사소통의 활성화. 우정직군 차별해소와 사기 진작을 위한 인사제도 개선. 경쟁과 갈등의 원인이 되는 불합리한 평가제도의 개선 및 폐지
6. **집배원 업무완화를 위한 제도개편:** 집배팀별·개인별 우편물 구분 제공 및 구분자동화 설비 확충, 스마트PDA를 통한 마감업무 간소화, 네비게이션 기반의 배달경로 최적화 등 일하는 방식 개선
7. **우편 공공성 유지와 서비스 질 향상을 위한 재정확보 등:** 노동조건 개선 위해 재원 확보가 필수적임. 우편요금 및 우편할인 제도 조정 등을 통한 우편적자 보전 방안 강구. 우편산업 손실을 우체국 금융사업 이익금에서 우선 충당할 수 있도록 제도 보완

7대 정책권고안 발표와 함께 기획추진단은 ‘이행점검단’을 구성, 운영키로 했다고 밝혔다. 집배원들의 노동조건이 실질적으로 개선될 수 있도록 ‘7대 정책권고안’ 이행실적을 면밀히 평가할 계획이다.

기획추진단 활동은 집배원들의 노동조건 개선을 위한 권고안을 마련했다는 것 외에도 다음과 같은 점에서 의미가 크다고 할 수 있다.

0 첫째, 사회적 대화를 통한 해법을 모색했다는 점이다.

0 둘째, 공무원 조직에서 노동시간 단축을 선도하고 있다는 점이다.

0 셋째, 집배원을 포함한 여타 배달노동자들의 노동조건에 대한 사회적인 관심을 촉구하고 있다는 점이다.

3. 2017년 서광주우체국 故이00집배원



▲ 2017년 9월 7일 서광주우체국 앞에서 故 이길연 집배원 명예회복을 위한 우정노동자 기자회견

① 개요

- 2017. 8. 10.(목) 배달도중 이륜차 교통사고로 입원
- 2017. 8. 11. ~ 8. 31. 공무중재해로 처리되지 못하고 은폐됨
- 2017. 12. 20.(수) 당시 서광주우체국 1000일 무사고운동 달성을 앞두고 있었음
- 2017. 9. 1.(금) 故 이길연 집배노동자 왼쪽 발을 절며, 장남 직장(식당)에 찾아가 대화
- 2017. 9. 5.(화) 15:30 경 물류실장, 물류팀장 자택을 찾아갔으나 응답이 없어, 112에 신고 후 119가 출동하여 현관문 개방
- 2017. 9. 5.(화) 16:50 경 광주 서구 쌍촌동 자택에서 유서(“두렵다. 이 아픈 몸 이끌고 출근하라네. 사람취급 안하네 가족들 미안해”)를 남기고 숨진 채로 발견
- 사고 장소 : 광주 서구 금부로 95번길 26-30
- 사망 추정시간 : 경찰조사 9. 2~3일
- 2017. 9. 5.(화) 광주기독병원 장례식장에 빈소마련
- 2017. 9. 7.(목) 우정사업본부 ‘서광주우체국 집배원 자살관련 언론보도 설명자료’ 라는 제목으로 언론보도와 집배노조의 반박자료 언론 배포
- 2017. 9. 11.(월) 우정사업본부 ‘고 이길연 집배원 사망사고 보고서’ 및 ‘집배원 사망관련 진행경과 및 향후계획 보고’ 국회의원에게 배포(사실관계 왜곡 및 조작)

② 활동

- 9. 7.(목) 발인 무기한 연기 결정.
오후 2시, 故이길연 집배원의 진상규명과 책임자처벌 명예회복을 위한 기자회견(서광주우체국 앞, 유가족 참석 및 발언)
- 9. 7.(목) 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 회의(광주기독병원장례식장)
 - 참석 : 유가족, 집배노조, 우체국노조, 노동당, 공공운수노조 광전본부, 학생행진
- 9. 8.(금) 오전 8시, 서광주우체국 및 전남지방우정청 앞 1인 시위 돌입(매일진행)
- 9. 8.(금) 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 긴급회의(광주기독병원장례식장)
 - 참석: 유가족 7인, 집배노조, 우체국노조
- 9. 8.(금) 유가족을 중심으로 청와대 국민청원 ‘순직인정’ 청원 올림
- 9. 9.(토) 오전 8시, 서광주우체국 출근투쟁 돌입
- 9. 10.(일) 오후 2시, 산재은폐, 출근종용 서광주우체국 규탄집회(유가족 참석 및 발언)
 - 참석 : 광주지역 시민사회단체, 정당 등 다수 참여
- 9. 10.(일) 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 회의(광주기독병원장례식장)
 - 참석 : 민주노총 광주본부, 공공운수노조 광전본부, 전국집배노동조합, 전국우체국노동조합, 전남대 학생행진, 민주노총 법률원, 광주 민변, 공공운수노조, 정의당
- 9. 11.(월) 오전 8시, 서광주우체국 출근투쟁 및 유가족 서광주우체국 집배실 방문
- 9. 11.(월) 전남우정청 면담
 - 참석 : 유족 3분, 우체국노조, 집배노조, 변호사, 전남지방우정청장 외 5명
- 9. 11.(월) 오후 8시, 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 회의(광주기독병원장례식장)
 - 참석 : 유가족 대표, 집배노조, 우체국노조, 집배노조 전남지역준비위, 공공운수노조 광주분), 민주노총 광주지역본부, 민주노총 광주법률원, 민변 광전지부, 노동당, 학생행진, 참관 : 추모연대
- 9. 12.(화) 오전 10시 30분, 광주지방고용노동청 앞 특별감독 요구 기자회견 및 청장 면담
- 9. 12.(화) 오후 2시, 전남지방우정청장 항의방문 및 면담

- 9. 12.(화) 분향소 설치 및 천막농성 돌입
 - 유가족과 대책위, 전남지방우정청의 성의 없는 대답에 대한 항의의 뜻으로 빈소를 서광주우체국 후문 앞으로 옮기고 천막농성 돌입.
 - 매일 서광주우체국 출근, 저녁 선전전 진행
- 9. 12.(화) 집배노동자 과로사대책위 광화문우체국 앞 1인 시위 진행
- 9. 14.(목) 서광주우체국, 전남지방우정청, 우정사업본부, 광주지방고용노동청 요구안 공문 전달
- 9. 15.(금) 오후 3시, 파업 중인 MBC광주지부 조합원 50여명 분향소 방문
- 9. 15.(금) 오후 7시, 서광주우체국 앞 추모촛불집회 개최
- 9. 16.(토) ‘故 이길연 집배원 사망사고 관련 진상조사위원회 구성 협조 건’ 전남지방우정청에 공문 발송
- 9. 18.(월) 전남지방우정청 ‘진상조사위원회 구성 협조 건’ 거부 공문 대책위로 발송
- 9. 18.(월) 오후 7시 30분, 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 회의(농성장)
 - 참석 : 유가족 대표, 집배노조, 우체국노조, 민주노총 광주본부, 민주노총 법률원, 노동당, 학생행진
- 9. 19.(화) 오전 10시, 우정사업본부, 노동부 규탄 및 향후 투쟁 계획 발표 기자회견
 - 서광주우체국 국장 항의방문 및 유가족 및 대책위 대표 면담
- 9. 20.(수) 오후 8시, 故 이길연집배원 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위원회 회의(농성장)
 - 참석 : 유가족 대표, 집배노조, 우체국노조, 민주노총 광주본부, 민주노총 법률원, 노동당, 공공운수노조 광주전남본부, 학생행진, 참관: 추모연대
- 9. 21.(목) 오전 10시, 광주지방노동청 항의 방문
- 9. 11.(월) 서울 집배원 과로사 방지 대책위 기자회견[산재은폐 출근종용이 집배원을 죽였다. 최악의 살인기업 우정사업본부규탄] 후 광화문 우체국 1인 시위 시작.
- 9. 22.(금) 유가족 및 대책위 요구안 우정사업본부에 전달
- 9. 22.(금) 유가족 및 대책위 서울 상경투쟁 시작
 - 오전 8시, 기독교장례병원 출발
 - 오전 10시 30분, 우정사업본부 규탄집회(우정사업본부 앞)
 - 오전 11시, 세종시 우정사업본부 항의방문
 - 오후 4시, 우정사업본부와 협상 타결

- 오후 10시, 청운동주민센터 앞 “우정사업본부와의 합의결과 및 유가족, 대책위 입장표명 기자회견”

(주최 : 故 이길연집배원 사망사고 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위, 과로사 OUT 대책위원회, 집배노동자 장시간 노동 철폐 및 과로사 · 자살방지 시민사회 대책위원회)

- 9. 25.(월) 오전 10시, 국회정론관, 서광주우체국 故 이길연집배원 사망사고에 대한 우정사업본부와의 합의 결과 입장 발표 기자회견
(주최 : 故 이길연집배원 사망사고 진상규명과 책임자처벌, 명예회복을 위한 광주지역 대책위, 과로사 OUT 대책위원회, 집배노동자 장시간 노동 철폐 및 과로사 · 자살방지 시민사회 대책위원회, 국회의원 신경민, 유승희, 윤소하, 추혜선)
- 9. 27.(수) 유가족 대표 서울지방우정청 앞 1인 시위
- 9. 27.(수) 오후 5시, 부속합의문 타결(유가족 참가, 서울체신청)
- 10. 10.(화) 오후 1시, 진상조사위원회 내부모임(자료요구사항 정리)
- 10. 10.(화) 오후 3시, 1차 진상조사위원회 개최(서광주우체국 회의실)
 - 유족측 : 유족대표, 유족측 대표변호사, 민변, 우체국노조, 집배노조
 - 사측 : 사측 변호사, 감사실장, 노사담당자, 지원과장
- 10. 18.(수) 오후 4시, 진상조사위원회 내부모임(자료 및 설문조사 검토)
- 10. 19.(목) 집배원 노동조건 개선 추진기구 회의보고(광화문우체국9층 중회의실)
 - 부속합의 6번항 추진기구 회의관련
 - 참석 : 전국집배노조위원장, 전국별정우체국지부지부장, 전국우체국노조위원장, 전국우편지부지부장, 전국우정노조 복지국장, 우정사업본부 우편집배과장, 집배인력담당, 집배근로담당, 노사기획담당
 - 참관 : 전국집배노조 사무국장, 전국우정노조 3인(홍보, 대외교섭, 노사국장)
 - 우정노조에서 교섭대표노조에 대한 상의부족과 일방적인 통보와 소집이라는 항의를 하고 집단으로 퇴장함
- 10. 23.(월) 오후 4시, 진상조사위원회 내부모임(설문조사 정리)
- 10. 23.(월) 오후 5시, 2차 진상조사위원회 개최(서광주우체국 회의실)
 - 유족측 : 유족측 대표변호사, 민변, 우체국노조, 집배노조
 - 사측 : 사측 변호사, 감사실장, 노사담당자, 지원과장
 - 서광주우체국 고인 팀원 설문지 작성
- 10. 26.(목) 오후 12시, 민변 대리인단 회의(민변 광전지부사무실)

- 10. 26.(목) 오후 2시, 광주지방고용노동청 근로감독관 면담(집배노조, 우체국노조)
- 10. 26.(목) 오후 4시, 진상조사위원회 내부모임(설문조사결과 검토 및 대면조사 정리)
- 10. 27.(금) 오후 7시, 우정노동자 추모대회(유가족 대표 참가 및 발언, 광화문우체국 앞)
 - 주최 : 집배노동자 장시간 노동철폐 및 과로사 · 자살방지 시민사회 대책위원회, 과로사 OUT 공동행동, 광주 故이길연 집배원 대책위
- 10. 29.(일) 전남대학교 학생행진 ‘집배노동자와의 간담회’ 참가
 - 참가: 집배노조, 우체국노조
- 11. 2.(목) 진상조사위원회 법률대리인 서광주우체국 집배실장 면담
- 11. 7.(화) 오후 3시, 진상조사위원회 긴급면담
 - 유족측 대표, 대책위 변호사2인, 전남지방우정청장, 사업운영국장, 우분노사협력담당관
- 11. 14.(수) 오후 4시, 진상조사위원회 내부모임(향후 방향 및 진상조사보고서 초안 검토)
- 11. 16.(금) 오후 9시, 신입본부장 故이길연 집배원 분향 및 진상조사위원회 면담
 - 참석 : 유가족, 집배노조, 우체국노조, 우정사업본부장, 노사협력담당관
- 11. 21.(화) 진상조사위원회 긴급면담
 - 참석 : 유가족대표, 유가족변호사, 집배노조, 우체국노조, 우정사업본부 노사협력관, 노사협력팀장, 전남지방우정청장, 전남청 사업지원국장, 사업지원과장, 전남청 감사실장, 노사팀장, 노무사 등 9인
- 11. 16.(화) 분향소 및 천막농성 66일차
 - 농성장 지킴이 : 집배노조, 우체국노조

③ 성과 및 한계

- 우정사업본부장(직무대행) 사과
- 산업재해 인정
- 과로사 대응 투쟁 이후 전국집배노동조합 지부설립

4 2019년 공주우체국 故 이00집배원



▲ 2019년 5월 30일 청와대 사랑채 앞에서 진행한 과로사 방지 및 권고 이행 기자회견

① 개요

연번	날짜	우체국	이름	직군	나이	사인
1	2월 17일	성남분당	박00	우정직	53세	자택에서 심정지
2	3월 24일	대전유성	김00	우정직	51세	패혈증
3	3월 26일	경산	박00	우정직	53세	업무 중 교통사고
4	4월 11일	동천안	전00	별정	58세	출근 중 심장마비
5	5월 1일	서울강남	김00	우정직	41세	자살
6	5월 12일	보령	양00	별정	38세	골수성 백혈병
7	5월 12일	의정부	박00	우정직	59세	공로연수 중 심장마비
8	5월 12일	공주	이00	상시계약	34세	자택에서 심정지
9	6월 19일	당진	강00	우정직	49세	자택에서 심정지
10	7월 26일	창녕	권00	별정	54세	간암
11	8월 26일	가평	성00	상시계약	46세	

② 활동

- 갑질 책임자 처벌

- 고인의 명예회복 및 산재 인정

:지금당장 산재승인! 우정본부 약속이행! 공주 故김은장집배원, 동천안 故전경학집배원
산재신청 기자회견 (일시: 2019년 8월 29일 (목) 오전 10시, 장소: 근로복지공단 대전유
성지사)

- 무료노동 규명

③ 성과 및 한계 (현재 진행 중)

- 근로기준법 적용 상시계약 집배원 무료노동 소명

1. 노동조합 입장에서 바라본 쟁점

- 근로기준법 59조 개정 이후 실근로시간 산정의 어려움 및 노동강도 강화

: 사용자는 처벌을 피하기 위해 무료노동을 종용하고 출퇴근 기록부까지 조작하고 있음.

: 노동강도 역시 높아져 휴식·휴게시간 마저 보장되기 어려운 현실

: 최근 공주우체국의 경우 CCTV까지 확인하여 실제 노동시간을 측정해야 했음.

- 복수노조 체제 하 교섭참여노조로서의 어려움

: 사용자와 교대노조 모두 아주 보수적으로 문제를 해결하려고 함.

: 우리조합원이 아닌 이상 개입의 여지가 적음.

: 실제 과로사 대응을 하면서 충청지역(아산, 동천안), 서광주, 공주 모두 집배노조 지부가 설립되는 성과 확인.

: 조합확대는 현장에서의 재발방지의 관점에서 필수

: 복수노조 관련 법이 개정되어 교섭참여노조의 권한이 확대되지 않는 이상 위와 같은 쟁점은 꾸준히 유지될 전망

- 시민사회단체 및 유가족, 외부기관과의 연계의 중요성

: 집배노조의 경우, 과로사 및 과로자살 문제를 적극적으로 여론화하려는 시민사회단체와 관련 사회 흐름으로 많은 성과를 이룰 수 있었음.

: 또한, 당사자 문제 해결을 넘어 모든 집배원들이 같은 조건에서 일하지 않길 바라는 유가족분들의 응원과 동참도 문제해결에 도움이 됨. 실제 산재 인정까지 책임지고 산재 인정 이후에도 꾸준히 끈을 이어갈 필요가 있음.

: 교섭참여노조로서 사용자에게 책임있는 답변을 듣기 어려움. 외부기관(노동부 및 상급기관인 과기부, 국회 등)의 강제성으로 사용자를 움직이게 하는 전략이 유효함.

2. 향후 과제

- 현장 무료노동 근절 및 제대로 된 휴식·휴게시간 보장

: 아직까지 사용자와 노동조합간 평균 노동시간에 대한 입장 차이가 큼. 이 차이를 줄여나갈 수 있도록 무료노동 근절 활동 꾸준히 벌일 필요 있음.

: 높아지는 노동강도로 인한 휴식, 휴게시간 보장 투쟁도 진행해야 함

- 정규인력 증원

: 최근 파업 철회로 인하여 특수고용 750명 증원에 그쳤음.

: 특수고용 등 불안정한 일자리가 아니라 정규인력증원 중심으로 요구해야 함.

- 집배원 노동조건 개선 기획추진단 권고 이행 및 이행점검단 적극 활용

: 기획추진단 출범 취지가 집배원의 과로사를 방지하기 위함임을 상기했을 때, 인력증원과 토요일배폐지 외의 다각도에서 과로사를 방지할 수 있는 예방책들을 강조하고 이행될 수 있도록 독려하는 것이 중요.

- 조합확대 및 기존 체계로의 꾸준한 개입 시도

: 현장력을 키우기 위하여 조합확대와 기존 체계(산보위, 다양한 노사협의 등)에 꾸준히 개입하여 외부 비판 세력으로부터 머무는 것이 아니라 사업장 안에서 변화의 주체로 역할 설정을 해야 할 필요 있음.

〈토론〉

과로사OUT공대위 공통의 제도·정책과제 제안

한인임

과로사OUT공대위 정책팀장, 일과건강 사무처장

1. 한국의 과로실태

한국의 직업성 과로사(뇌심혈관계질환·정신질환)는 꾸준히 증가하여 2018년 한 해에만 뇌심질환으로 승인을 받은 산재보험 가입 노동자는 925명에 이르며 정신질환 인정자는 166명이다. 여기에 포함되지 않는 공무원연금, 군인연금, 선원연금, 사학연금 등에 가입된 노동자와 준사회보험에 가입된 농민·어민·임업인 및 제대로 보호를 받고 있지 못한 수많은 자영업자들까지를 포함하면 그 규모는 예측하기 어려울 정도이다.

〈표〉 산재보험에서 인정된 업무상 질병 현황

(단위: 건,%,%p)

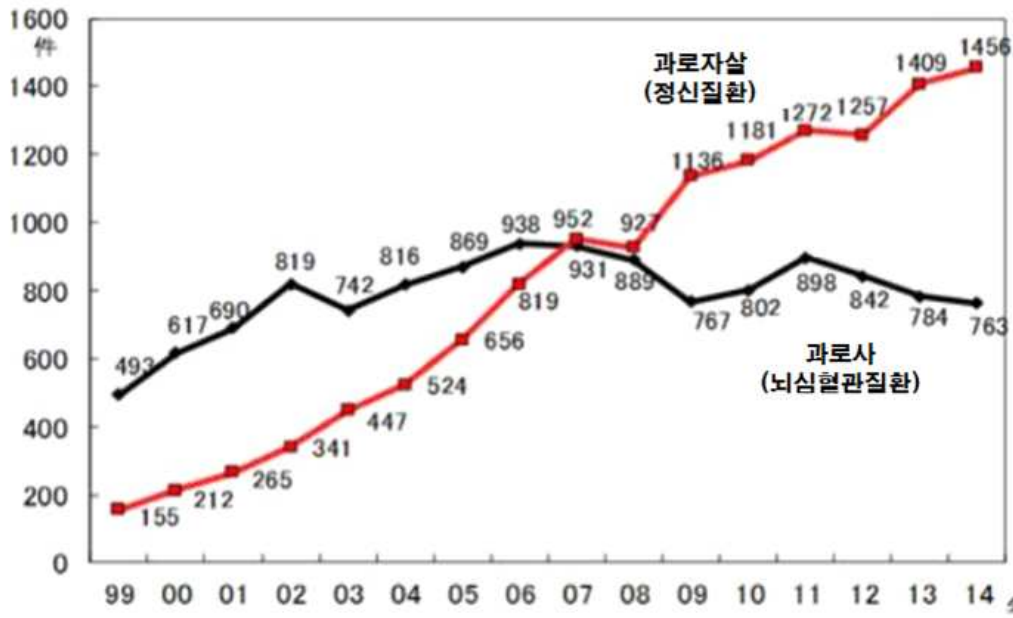
구분	2017년			2018년			증감		
	관정	인정	인정률	관정	인정	인정률	관정	인정	인정률
계	8,715	4,607	52.9	10,006	6,306	63.0	1,291	1,699	10.1
뇌심혈관계질환	1,809	589	32.6	2,241	925	41.3	432	336	8.7
근골격계질환	5,201	3,199	61.5	6,375	4,461	70.0	1,174	1,262	8.5
기타질환	1,705	819	48.0	1,390	920	66.2	△315	101	18.2
(COPD)	739	327	44.2	338	308	91.1	△401	△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

* 출처 : 근로복지공단 산재보상국 업무상질병부, ‘업무상질병판정위원회 2018년도 심의현황 분석’, 2019.2

특히 정신질환자의 규모는 뇌심혈관계질환자의 18%수준에 머물러 있지만 일본과 비교해보면 매우 저평가되어 있을 가능성이 있다. 일본은 이미 2007년 과로와 관련된 정신

질환 산재건수가 뇌심혈관계질환 산재건수를 넘어서기 시작했다. 이로써 현재는 정신질환건수가 뇌심혈관계질환 건수의 두 배를 넘어섰다. 일본보다 더 많이 일하고 있는 우리나라 노동자 실태에 비추어보면 실제로 우리도 일본과 다르지 않을 것으로 추정된다.

<그림> 일본의 과로사 산재인정 현황



* 출처 : 모리오카 코지, ‘일본의 노동시간과 과로사’, 『과로사 한일 세미나』, 2015.7.

우리나라 국민이 과로할 수밖에 없는 문제는 여러 가지 제도 측면에서 살펴볼 수 있다.

① 1주일은 7일이라는 명제

2018년 개정된 근로기준법에는 “‘1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다.’라는 조항이 신설되었다. 이에 대해 혹자는 ‘1년은 365일이다’ 이런 내용도 법에 넣어야 하느냐는 푸념을 한다. 아이러니한 일이지만 이렇게라도 노동시간을 줄여낼 수 있다면 다행이다. 이제 1주일 안에 52시간을 넘는 노동을 하기는 어려워졌다. 물론 ‘특별한 사정’이 있을 경우에 대하여 고용노동부 장관의 촘촘한 인가과정이 전제되어야 한다. 그래야 과거 제조업에서처럼 장시간 교대노동을 전제로 한 상대적 고임금 구조를 상시화 하는 사례가 없어질 수 있다.

문제는 최저임금을 받는 노동자 집단이다. 2018년 최저임금이 크게 올랐다는 이유로 난색을 표하는 사업주들이 있는 반면 노동자들의 임금도 노동시간 단축으로 하락하는

곳이 발생할 수 있다. 따라서 이런 곳(대부분이 중소기업체일 것이다.)에서는 규제 순응도가 떨어질 가능성이 크다. 이에 대한 보완대책이 필요하다.

특히 아직도 여야가 국회에서 다투고 있는 ‘탄력근로시간제’에 대한 논의는 뜨겁다. 탄력근로시간을 연장하게 되면 노동시간 단축은 물건너 가는 상황이 발생할 수 있기 때문이다.

② 엄청난 규모의 특례업종, 아직도 남은 특례업종

2018년 개정법에서 26개 노동시간 특례업종이 5개로 줄어들었다. 이로써 26개 업종 약 450만 명의 특례업종 노동자들의 수는 5개 업종 약 112만 명가량으로 감소하게 된다(운송업<육상, 해상, 항공, 기타> 56만 명, 보건업 56만 명). 도대체 특례업종은 왜 이리 많았을까? 노동시간 특례업종은 1961년 근로기준법 개정을 통해 도입되었는데 대부분의 서비스업이 모두 포함되어 있다(운송업 대부분, 영상/방송/전기, 보건, 하수폐수 및 분뇨처리, 사회복지서비스, 도소매 등 각종 판매업, 금융 및 우편, 교육서비스 및 연구/조사, 광고/숙박업/음식점 및 주점업, 청소 및 방제, 미용 등 유사서비스업 등). 1960년대에 거의 모든 서비스업종을 특례업종으로 구분한 것은 충분히 그럴 수도 있는 일이었다. 왜냐하면 당시에는 서비스업이 거의 없었기 때문이다. 통계로 확보하지 않을 정도의 미미한 수였다(도소매업이나 금융, 운수/창고/통신업에서의 독자적 조사가 이루어진 것은 1980년에 와서이다). 그런데 이후 농림어업의 규모가 크게 감소하고 서비스 산업이 증가하면서 전체 취업인구의 약 80%에 이르는 3차 산업 종사자가 만들어진 오늘날까지 이 특례업종이 그대로 살아 있었다는 것은 참으로 어이없는 일이다. 결국 차고 넘친 현재에 와서 특례업종 조정이 이루어졌고 이는 도입 된지 57년 만의 일이다. 늦어도 한참 늦은 감이 있지만 반길만한 처사이다. 이를 통해 특례 대상 노동자의 수를 1/4로 획기적으로 줄인 측면이 있다.

그러나 남아 있는 5개 업종에 대한 근거 또한 너무 미약하다. 노선버스를 제외한 모든 운송업이 남아 있고 전혀 이해할 수 없지만 보건업도 남아 있다. 해외를 다녀야 하는 해상운송이나 항공운송의 경우 어쩔 수 없는 상황이 발생할 가능성도 있으나 이 또한 근무표 조정을 통해 충분히 문제 해결이 가능하다(즉, 교대를 할 수 있는 충분한 승무원이 승무하면 된다. 이미 항공기 조종사의 경우 3-pilot제 등이 시행 중이다. 이는 국제기준에 따라 장거리 운행을 할 때는 두 명의 pilot이 근무하고 한 사람은 쉰다. 돌아가면서 근무하는 구조이다). 그러나 국내에서 운행하는 화물운송의 경우는 근무표 조정도 필요 없이 노동시간 규제를 실시할 수 있다. 물론 화물운송료가 지금보다 오르지 않으면 노동시간을 줄였을 때 최저임금도 받지 못하는 사례가 발생할 위험이 있으며 이

와 관련해서는 추가적인 논의가 필요하다.

특히 문제는 병원이다. 운송업 중 노선버스를 특례업종에서 제외한 이유가 운전자의 피로가 승객안전에 직접적인 영향을 줄 수 있기 때문이었다. 그런데 병원 노동자는 장시간 일해도 환자안전에 영향을 주지 않는다? 2017년 보건의료노조가 실시한 보건의료노동자 실태조사 결과에 따르면 “1인당 1일 평균 연장근무시간은 82.2분이다. 이는 주당 평균 노동시간 46.85시간을 근무하고 있고, 연간 평균 2,436시간을 근무하고 있다는 것을 말해준다. 2016년 보건의료노동자 실태조사 결과를 보면 주52시간 이상 근무하는 비율이 10.8%에 이른다.”고 한다. 이보다 더 중요한 문제는 병원 노동자들의 노동강도이다. 밀려드는 환자를 감당하기 위해서 ‘밥을 마시고 물을 먹지 않는다.’ 밥 먹을 시간과 화장실 갈 시간이 확보되지 않는다는 것이다. 이런 상황이면 잠깐 쉴 틈도 생기지 않는다. 이렇게 강한 노동강도 하에서 연장근무까지 무한정 할 수 있다면 이들이 버틸 수 있을까? 현재의 상태대로라면 보건업 종사자들이 가장 먼저 노동시간 단축 및 인력충원 수혜를 받아야 한다.

그나마 다행인 것은 이 특례 노동자들을 대상으로 ‘근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간’을 제공하여야 할 의무가 사업주에게 부여돼 지나친 과로를 피할 수 있는 가능성은 열렸다.

③ 5인 미만 사업장, 대규모 자영업자는 여전히 사각지대

총취업자의 40%, 이 중 노동자는 절반가량 되는 5인 미만 사업장은 과거에도 노동시간 규제대상이 아니었고 현재에도 아니다. 앞으로는? 입법자들의 의지와 국민적 관심에 달려 있다. 소사업장의 노동자들은 장시간 노동뿐만 아니라 고용도 불안정하고 임금도 낮으며 산업재해에도 취약하다. 사실상 가장 먼저 보호받아야 할 대상이지만 가장 차별받고 있는 셈이다. 입법자들은 소사업장 종사자들의 규모가 크고 도처에 산재해 있어 관리 부담이 크며 사업장의 영세성 때문에 규제를 하기 어렵다고 한다. 그렇기 때문에 더 위태로운 상황에 있는 것이고 따라서 모든 행정력을 이 분야에 집중하는 것이 오히려 맞지 않을까. 물론 쉬운 일은 아닐 것이다. 최저임금을 생활임금수준으로 올려야 하는 문제가 이 소기업 노동자들을 위해 가장 시급한 문제이고 특히 유럽의 2.5배에 이르는 자영업자 규모로 인해 ‘영업시간’규제까지 필요한 상황에서 무턱대고 법만 바꿔서 해결될 수 있는 문제도 아닌 측면이 분명히 있다. 그러나 중요한 것은 아예 로드맵조차 거론되지 않는 것은 문제이다.

자영업자 수가 많은 반면 도산과 창업을 지속적으로 반복하면서 낮은 수익성과 높은

불안정성을 가지고 있는 우리나라의 자영업 구조는 큰 혁신이 필요하다. 이는 정부가 나서서 재편해야 한다. 생활임금조차 벌어들일 수 없는 한계기업들에 대한 인허가에 대한 규제도 필요하고 상권보호를 위한 제반의 행정적 조치도 필요하다. 무엇보다 중요한 것은 주40시간 규제를 통해 생활임금 확보가 안 되는 소기업 노동자들의 경우 정부가 지원책을 사용하든, 구조조정을 통해 일자리를 재편하든 어떻게 하겠다는 큰 그림이 나와야 한다. 그래야 대한민국의 모든 일하는 사람이 차별 받지 않게 될 것이다.

2. 정책과제

(1) 과로사예방법의 입법

과로사예방법 제정을 통해 근로기준법 등에 대한 개정 로드맵을 만들어야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 노동시간 단축에 대한 국가적 차원의 연착륙 전략이 부재하다.

2018년 2월 대대적인 노동시간 단축 법제화 이후 2018년 7월부터 2021년 7월까지 만 4년에 걸쳐 차등적으로 노동시간이 감축될 전망이다. 그러나 2018년 7월부터 시행되는 300인 이상 사업장에 대한 규제를 연말까지 6개월 간 보류하는 등의 경착륙 상황이 지속되고 있다. 이러한 현상은 노동시간 단축에 대한 준비가 미흡하고 국가적 차원의 노력과 지원이 부족하다는 점을 반증하고 있다. 결국 2021년까지의 순차적 적용이 제대로 이루어질지에 대한 우려가 큰 상황이다.

둘째, 노동시간 단축 예외 대상이 너무 많다.

일본의 경우 노동시간 규제에 적용제외 대상이 없다는 특징을 가지고 있는데 우리나라의 경우 '5인 미만 사업장' 근로자와 '특례업종' 근로자, '제외업종' 근로자, '재량' 근로자 등은 노동시간 규제 대상이 아니거나 아닐 수밖에 없는 조건에 처해진 근로자들로 실제 노동시간 규제를 받지 않게 된다. 추정할 수밖에 없지만 이 규모는 전체 근로자 집단의 과반수를 훌쩍 넘기는 큰 규모이다. 이는 근로기준법의 지속적인 개선을 통해 가능할 수 있는 문제이지만 규모가 이렇게 크다는 것은 그만큼 촘촘한 관리와 계획이 필요하다는 사실을 역설하고 있다.

셋째, 과로는 노동시간만의 문제는 아니다. 업무에 대한 성과압박, 직장 내 괴롭힘 등도 과로의 영역에 포함된다. 따라서 노동시간 규제만을 통해서 모든 문제가 해결될 것이라고 예단하면 큰 문제가 될 수 있다.

넷째, 일하는 모든 사람에 대한 과로사 등에 대한 예방 계획이 필요하다.

근로자와 사업주의 영역이 갈수록 흐릿해지고 있는 현대 한국 사회에서 경제활동인구 중 근로자의 비중이 갈수록 줄어드는 현상은 플랫폼 노동을 하는 집단과 영세한 자영업자(특고 포함)의 증가 때문이라 할 수 있다. 약 2천 8백만 명의 경제활동 인구 중 임금근로자의 수는 약 2천만 명으로 8백만 명의 일하는 사람들은 모든 임금근로자가 보호를 받는다고 가정해도 제외되는 집단이 된다. 건강형평성에 있어 누구도 예외가 될 수는 없다. 그렇다면 일하는 모든 사람의 안녕을 위한 노동시간 규제는 몇몇 제도를 바꾼다고 가능하지 않을 것이다. 이는 범국가적 차원에서 접근할 수밖에 없는 문제이다.

다섯째, 사회적 수용가능성을 높이는 종합적, 총체적 노력이 필요하다.

선행연구들에서 지적하고 있듯이 최저임금을 적용받거나 그 조차도 제대로 적용받지 못하는 근로자 집단은 노동시간 규제를 받기지 않는다. 그 이유는 생활임금이 확보되지 않기 때문이다. 수혜당사자가 제도 수용성이 없다면 새로운 규제는 자리 잡기 힘들뿐만 아니라 노동시장 왜곡을 발생시킨다. 따라서 제도개선의 연착륙을 위해서는 노동시간에 대한 규제만 작동해서는 안 된다. 임금수준에 대한 고려도 필요하다. 임금은 사회적 임금과 개별 임금으로 구분할 수 있다. 두 가지를 모두 합칠 때 실질적인 구매력의 변화가 나타난다. 즉, 사회복지의 향상이나 주택가격의 안정화, 교육제도의 변화, 최저임금의 현실화 등이 모두 맞물려 해결되어야 한다. 역시 장기적인 부처간 협력을 통해 국가적 차원에서 해결해 가야할 일이다. 이는 한국경제의 건강한 체질개선을 위해서도 반드시 필요하다.

<표> 과로사 예방법의 예시

영역	주요 내용
주요내용	<p>가. 이 법은 ‘일 하는 모든 사람’의 과로 예방을 위해 복무한다.(안 제2조 사업주의 정의, 안 기본원칙)</p> <p>나. 이 법은 중앙정부 개별 부처의 감독 및 행정력만을 추동하는 것이 아니라 중앙의 타부처와 지방자치정부 및 민간부문 등 모든 동원 가능한 자원을 활용한다.(안 기본원칙, 안 제3조 국가 등의 책무, 안 국가와 지방자치단체의 시책)</p> <p>다. 기본계획 수립된 후 과로사 등 예방정책심의위원회를 통해 정책을 검증하는 절차를 거치며 여기에는 피해당사자인 유가족 또는 피해자를 당연직으로 참여시켜 피해자의 입장이 반영될 수 있도록 한다.(안 제5조)</p> <p>라. 연차보고를 통해 정책이 제대로 진행되고 있는지를 공표하여 국민에게 알 권리를 제공하고 국민적 평가를 받아 정책이 제대로 작동할 수 있게 한다.(안 연차보고)</p>

영역	주요 내용
목적	이 법은 국가가 과중한 업무 부담 및 심리적 부담으로 인해 발생하는 근로자의 사망 및 자살 또는 질병과 장애를 예방하기 위한 정책을 수립·시행하여 근로자와 그 가족이 건강하고 안정적인 생활을 영위할 수 있도록 하는 한편, 근로자로 하여금 건강하게 일할 수 있도록 하여 국민의 삶의 질 향상과 양질의 노동력 확보를 통해 사회적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
정의	<p>이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다. 2. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 3. “사업주”란 사업의 종류와 관계없이 근로자를 고용하여 사업을 하는 자를 말하며, 근로자를 고용하지 않고 다른 사업주와 개별적인 계약을 수행하는 경우에는 사업주가 아닌 근로자로 본다.
기본원칙	<p>국가는 이 법에 따라 과로사 등의 예방에 관한 수립·시행하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 과로사 등의 예방에 관한 정책이 근로의 권리를 침해하지 않도록 할 것 2. 근로시간 정책 및 근로자 안전보건관리 정책과 통합적으로 운영될 수 있도록 할 것 3. 고용인이 없는 사업주와 소규모 영세자영업자를 포함한 모든 경제활동인구에 대한 정책을 수립·시행 할 것 4. 근로자의 개인정보를 보호를 고려하여 정책을 수립·시행 할 것 5. 과로사 등의 예방에 관한 국민의 관심과 이해를 높이기 위한 정책을 수립·시행 할 것 6. 과로사 등의 예방에 관한 정책은 국가·지방자치단체간, 공공부문·민간부문간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것
국가 등의 책무	<ol style="list-style-type: none"> ① 국가는 과로사 등의 예방을 위한 대책을 효과적으로 추진할 책임이 있다. ② 지방자치단체는 국가와 협력하면서, 과로사 등의 예방을 위한 대책을 효과적으로 추진하도록 노력하여야한다. ③ 사업주는 국가 및 지방 공공단체가 실시하는 과로사 등의 예방을 위한 대책에 협력하도록 노력하여야 한다. ④ 근로자와 국민은 과로사 등 예방의 중요성을 자각하고 이에 대한 관심과 이해를 심화하도록 노력하여야 한다.

영역	주요 내용
국가와 지방자치단체의 역할	<p>① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국민의 인식 향상을 위한 교육 및 홍보 등에 대한 사항 2. 근로자와 사업주의 인식 향상을 위한 교육 등에 대한 사항 3. 과로사 등의 예방에 대한 조사·연구 사업에 대한 사항 4. 과로사 등의 예방 및 재발 예방을 위한 관리·감독에 대한 사항 5. 그 밖에 과로사 등의 예방 정책의 효과성을 높이는 데 필요한 사항 <p>② 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역의 특성을 고려하여 지역 근로자의 과로사 등의 예방을 위한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 국가는 제2항에 따른 시책을 수립·시행하는 지방자치단체에 필요한 지원을 할 수 있다.</p>
과로사 등 예방대책 수립	<p>① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 3년마다 국가의 과로사 등 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제8조1항에 따른 과로사 등 예방정책심의위원회의 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다.</p> <p>③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 과로사 등 예방을 위한 중장기 정책목표 및 방향 2. 근로시간과 야간·교대근무를 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인 등의 동향에 관한 사항 3. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인의 전망에 관한 사항 4. 근로시간을 포함한 업무부담 요인 및 심리적 부담 요인에 대한 감독과 지도에 관한 사항 5. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항 6. 그 밖의 과로사 예방 관련 주요 시책에 관한 사항 <p>④ 관계 중앙행정기관의 장은 과로사 등과 관련한 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p>

영역	주요 내용
과로사 등 예방협의회	<p>(과로사 등 예방정책심의위원회)</p> <p>① 과로사 등의 예방에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 과로사 등 예방정책심의위원회 (이하 “정책심의위원회”)를 둔다.</p> <p>② 정책심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제6조제1항에 따른 시책 및 제7조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항 근로시간 등 업무상 부담 및 심리적 부담 예방에 관한 사항 관계 중앙행정기관의 장이 과로사 예방과 관련하여 심의를 요청하는 사항 그 밖에 다른 법령에서 정책심의위원회를 거치도록 한 사항 및 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 정책심의위원회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 고용노동부장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람과 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원이 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 근로자와 사업주를 대표하는 사람 유족 또는 피해 당사자 과로사 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 「지방자치법」 제165조에 따른 전국 시·도지사 협의체에서 추천하는 사람 <p>④ 정책심의위원회를 효율적으로 운영하고 정책심의위원회의 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 정책심의위원회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p>⑤ 전문위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 정책심의위원회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의는 정책심의위원회의 심의로 본다.</p> <p>⑥ 정책심의위원회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
연차보고	<p>정부는 매년 과로사 등의 예방을 위한 시책 및 시책의 시행 상황 개요, 관련 연구 및 정부가 과로사 등의 예방을 위하여 강구한 대책의 상황에 관한 보고서를 발간하여 공표하여야 한다.</p>
자료제출 등의 요구	<p>① 고용노동부장관은 이 법에 따른 직무수행에 필요하다고 인정하는 경우 관계기관의 장, 사업주 등에게 관련 자료의 제출 또는 의견의 제시 등을 요구할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장, 사업주 등은 특별한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부 장관은 제11조에 따른 역학조사를 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 국세청, 지방자치단체, 교육청, 통계청, 국민건강보험공단, 근로복지공단, 산업안전공단 등 관련되는 기관·단체에 자료의 제공을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따라 자료의 제공을 요청받은 관계 행정기관이나 관련 기관·단체 등은 정당한 사유 없이 그 요청을 거부할 수 없다.</p> <p>④ 제2항에 따라 제공되는 자료에 대해서는 수수료나 사용료 등을 면제한다.</p>

영역	주요 내용
조사·연구	<p>① 고용노동부장관은 과로사 등 예방대책, 과로사 등 예방시행계획, 그 밖에 필요한 사항 등에 관한 다음 각 호의 조사·연구 사업 (이하 “과로사 등 예방에 관한 조사연구”)을 실시한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로시간을 포함한 업무 부담, 심리적 부담에 대한 사항 2. 과로사 등에 관한 실태 조사 3. 과로사 등의 효과적인 예방에 관한 연구 4. 과로사 등의 발생 배경에 대한 의학적·사회적 파악 5. 기타 정책심의회위원회에서 필요하다고 생각하는 사항 <p>② 고용노동부장관은 과로사 등에 관한 조사연구 등을 수행하기 위하여 독립적인 연구기관을 설립할 수 있다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.</p>
역학조사 등	<p>① 고용노동부장관은 과로사의 발생 및 재발의 원인 규명과 예방을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 역학조사를 실시할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 역학조사의 시기·방법 및 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
교육·홍보·상담 등	<p>① 국가는 과로사 등의 예방과 관련하여 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 및 대학교의 교육과정과 관련한 사항 2. 국가 및 지방자치단체 소속 공무원의 교육과 홍보에 관련한 사항 3. 공공부문과 민간부분의 관련 정보망의 연계 4. 교육 및 홍보를 위한 전문가의 양성 5. 관련 민간기관에 대한 인증 <p>② 고용노동부장관은 과로사 등의 예방과 관련하여 교육 및 홍보 서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 민간 기관 등에 시설·장비 등 필요한 지원을 할 수 있다.</p>
감독상의 조치	<p>① 「근로기준법」 제102조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 관련 자료를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주 또는 근로자에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.</p>

(2) 과로사 피해자 연대활동

최근 지속적으로 드러나고 있고 과로 피해 노동자들의 문제가 사회적으로 분노의 대상이 될 수 있는 사업이 진행되어야 한다. 통계만 존재하고 피해자들은 보이지 않는 문제

를 극복하기 위해 피해자와 유족과의 긴밀한 연대활동이 필요하다. 이를 통해 궁극적으로 제도개선의 방향을 열어가야 한다.

(3) 감독조치에 대한 평가

일본에서 2014년 과로사방지법이 제정되면서 일선 감독기관은 기획 및 정기감독을 지속적으로 진행하고 있는 것으로 나타난다. 아니라 근로감독관 전체가 노동시간 및 안전보건 감독을 함께 진행한다. 효율적인 방식이라 판단된다. 노동자 당 근로감독관 수는 우리와 크게 다르지 않은 구조이지만 무슨 일을 어떻게 하느냐에 따라 그 효율성은 달라지게 된다. 뿐만 아니라 정기감독 외에 사업장 불시 감독이 이루어지는데 그 하나가 노동자 신고가 있을 경우이다. 이를 신고감독이라고 한다. 신고를 받자마자 최우선으로 들어간다(도쿄의 경우는 전체 감독 중 신고감독이 50% 정도이다). 2018년 1월 에스티 유니타스 웹디자이너가 과로자살을 선택하기 전 고용노동부에 자신의 사업장 과로실태를 감독해 달라는 요청을 했지만 2017년 목표로 한 감독이 모두 진행됐으니 2018년에 감독을 하겠다는 답변이 돌아온 것과 비교하면 역시 큰 차이이다. 사실상 고용노동부가 2017년 12월에만 감독을 들어갔더라도 젊은이의 자살을 막을 수 있었을 것이다. 더 중요한 것은 일본의 경우 모든 감독은 불시에 이루어진다는 것이다. 우리나라의 경우 이걸 감독이라고 할 수 있을까 싶은 사전 공지 후 감독이 이루어지고 있다.

한편 과로사가 발생하면 바로 근로감독에 돌입하는데 이 시기는 산재신청이 접수된 시점이라고 한다. 산재신청 단계에서 감독이 들어가는 이유는 다른 노동자도 과로대상이 될 가능성이 높기 때문이라는 답변이다. 매우 합리적이다. 우리나라는 산재신청 단계를 눈여겨보는 근로감독관은 없다. 이런 제도도 없고. 물론 일본에서 이런 활동이 수월한 측면이 있는데 이는 산재보상분야도 후생노동성에서 맡고 있기 때문이다.

우리나라는 아직 과로사예방법이 만들어지지 않았지만 노동시간 단축은 이루어졌다. 이에 대한 적극적이고 의미 있는 감독이 진행되어야 한다. 그러나 발전소에서의 故김용균 사망과 같은 비정규직의 재래형 사고가 여전히 다발하는 과정에서 어디에 대고 문제제기를 해야 할지 모르는 형국에 놓여 있다. 그럴수록 고삐를 다잡아야 한다. 지금 혁신하지 않으면 노동자 산재 사망은 앞으로도 진행형이 될 것이기 때문이다.

ANROEV(아시아산재및환경피해자권리네트워크)

1. ANROEV 소개

아시아직업및환경피해자권리네트워크(ANROEV)는 지난 20여년전 방글라데시와 태국의 대규모 화재사고로 인한 노동자참사문제에 대해 아시아지역의 산업보건 시민운동가들이 피해자지원과 산업안전보건(OSH)문제를 아시아차원에서 공동으로 대응하기 위해 홍콩의 아시아산업및환경안전모니터링센터(AMRC)를 중심으로 각국의 산업보건운동가 및 전문가들이 피해자들과 함께 매년 9-10월경 정기적인 모임을 갖고 정보와 경험교류, 교육과 활동상호지원의 활동을 전개해오고 있다.

평소 분기별로 발간되는 웹진과 홈페이지를 통해 활동을 공유하고, 매년 9-10월경 2박3일 일정의 심포지엄을 갖고 직접만나 교류한다. 그동안 2008년 필리핀 마닐라, 2009년 캄보디아 프놈펜, 2010년 인도네시아 반둥, 2011년 인도 자이푸르, 2012년 방글라데시 다카, 2013년 태국 방콕, 2015년 베트남 하노이, 2017년 네팔 카트만두 등에서 회의를 가졌다.

동북아에서 한국, 일본, 홍콩, 중국이 지속적으로 참여해왔고, 대만이 간헐적으로 참여해왔다. 몽골, 북한은 참여하지 않고 있다. 동남아에서 홍콩, 인도네시아가 꾸준히 참여해왔고, 태국, 필리핀, 말레이시아는 가끔, 최근에는 베트남, 라오스, 캄보디아 지역에서 참여중이다. 남아시아에서 인도가 주도적으로 참여해왔고 파키스탄, 방글라데시가 가끔, 최근들어 네팔, 스리랑카 등이 참여하고 있다.

주로 산업보건운동단체의 활동가와 그들이 조직한 산재피해자와 가족들이고 소수의 의학전문가들이 참여한다. 환경분야는 환경성 석면노출과 피해문제가 다루어진다. ANROEV와 ABAN(아시아석면추방네트워크) 전체회의 때는 참가자가 100명이 넘는다,

회의와 네트워킹 실무는 홍콩의 AMRC(Asia Monitoring Resource Center)가 맡고 있다. 회의 경비는 ANROEV는 AMRC가 미국과 유럽의 산업보건 관련 단체들로부터 펀딩을 해왔고, ABAN는 일본 BANJAN이 주로 쿠보다쇼크 보상피해자들의 기금으로 조달해왔다. 국제회의시 대부분의 아시아 참가자들은 경비를 지원받아 참가하고 일본과 한국 및 유럽, 미국 등지의 전문가 및 단체의 경우 자비로 참가하기도 한다.

<http://www.anroev.org/>

2. 2019 한국 대회

여러 나라들이 돌아가면서 개최하고 있으며, 올해 10월의 심포지엄을 한국에서 개최하기로 했다.(10월 28~29일, 서울대학교 호암회관, 10월 30일 필드 트립)

한국 대회의 전체 기조는 “No more victims, 피해자는 이제 그만”이다. 그 동안 한국에서 ANROEV에 주로 참여해왔던 단위들인 한국석면추방네트워크, 가습기살균제피해자대책위원회 등이 주요 단위로 한국 내 단체들에 참여를 제안하였다.

한국에서 열리는 만큼, 그 동안 ANROEV에 참여하지 않았던 단체나 ANROEV에서 다루지 않았던 주제 중 국내에서 주요하게 이슈가 되고 있는 노동안전보건, 환경보건 사안에 대해 세션을 열고 소개하며 국제 교류를 도모하자는 제안이 있었다. 이에 따라 한국 준비팀에 참여하면서 ▲과로사, 과로자살 문제와 피해자 조직 ▲‘다시는’ 등 산재 피해유가족 모임 ▲청소년 노동(특히 실습, 견습, 인턴 등의 과정에서)과 안전보건문제 ▲한국 내 이주노동자 노동안전보건문제 ▲위험의 외주화 세션도 추가하기로 했다.

더 나아가, 한국 준비팀 내에서는 ANROEV 대회를 준비하는 과정에서 해당 사안에 대해 국내 여러 활동을 모아 내거나, 제도 개선 요구를 정리하고, 관련 연구를 공유하는 등의 사전 활동이 제안되었다. ANROEV 국제대회의 한 세션을 여는 것을 넘어, 이를 계기로 국내 운동에 구체적 성과나 도움이 되기 위해 필요한 과정으로 제안된 것이다. 이에 따라, 이주노동자세션 준비팀에서는 7월 16일 ‘한국 내 이주노동자 산재 현황과 과제’라는 워크숍을 진행했고, 9월 4일 ‘과로사 과로자살 문제 대응의 경험과 과제’ 워크숍을 열 예정이다. 9월 25일 다시는 모임에서도 ‘산재 피해자 조직과 변화의 사이클’을 주제로 교육을 진행할 예정이다.

3. ANROEV 과로사 과로자살 세션

10.29.(화) 09시~12시

- 한국과로사과로자살유가족모임 :
- 일본과로사유가족모임 : 과로사방지법 제정 이후의 변화와 과제
- 중국
- 대만