



작은 사업장 노동자의 안전하게 일할 권리를 위한

활동가 워크숍

- 일 시 : 2020년 12월 7일(월) 오후 2시~6시
- 장 소 : 민주노총 13층 대회의실 (경향신문 본사)

※ 코로나19로 개별 참여는 어렵습니다.

※ 자료를 원하시는 분은 work21@jinbo.net 으로 메일 주십시오.

1 부 사례를 통해서 본 작은사업장 안전보건의 현주소

- 2015년 삼성·LG스마트폰 하청업체 노동자 메탄올로 인한 실명 사례
- 광주 조선우드 고 김재순노동자 사망 사례

2 부 작은사업장 노동자들이 안전하게 일할 권리를 위한 제안

- 안전보건 정책과 제도개선 과제
- 건강권 쟁취를 위한 작은사업장 노동자 조직화

※ 이 워크숍은 고 김용균노동자 2주기 추모행사로 진행됩니다.

| 공동주최 | 건강한노동세상, 권리찾기유니온, 김용균재단, 노동건강연대, 노동자의 미래, 녹산노동자권리찾기사업단, 마창산재추방운동연합, 반올림, 반월시화공단노동자권리찾기모임 월담, 비정규노동자의 집 꿀잠, 성서공단노동조합, 일과건강, 전국불안정노동철폐연대, 전남노동권익센터, 한국노동안전보건연구소

CONTENTS

1부

사례를 통해서 본 작은사업장 노동자의 안전할 권리

발제1	스마트폰 하청업체 파견노동자 메탄올 집단 실명사고 대응사례 ----- 7
	▶발제자 - 노동건강연대 정우준
토론1-1	전자사업장 작은사업장의 유해작업환경 ----- 23
	▶토론자 - 반올림 이상수
토론1-2	시안화수소 중독사고 ----- 29
	▶토론자 - 건강한노동세상 전지인
토론1-3	직업계고 현장실습생 문제 들여다보기 ----- 34
	▶토론자 - 한국노동안전보건연구소 이나래
토론1-4	작은사업장 노동자, 어떻게 만날 것인가 ----- 41
	▶토론자 - 반월시화공단노동자권리찾기모임_월담 이미숙
토론1-5	도축노동자 건강권 ----- 46
	▶토론자 - 전남노동권익센터 문길주

발제2	(※)조선우드 고 김재순노동자 산재 사망사고 ----- 53
	▶발제자 - 김용균재단 조혜연
토론2-1	코로나19 작은사업장 방역대책 마련의 고민 - 영세사업장 안전보건 대응사례
	▶토론자 - 전국학생행진/구로노동자조사그룹/노동자의미래 오명훈 ----- 61
토론2-2	서울반도체 방사선 피폭사고 현장실습생 문제 - 안전보건관리의 공공화
	▶토론자 - 반올림 이상수 ----- 65
토론2-3	여수, 대불 국가산단에서 시작된 노동자 작업복 세탁소 ----- 81
	▶토론자 - 전남노동권익센터 문길주
토론2-4	이주노동자 노동안전 확보를 위한 부산경남지역 대응사례 ----- 86
	▶토론자 - 금속노조 부산양산지부 김그루
토론2-5	충남지역 중대재해 시 고용노동부 관리감독에 대한 공동대응 ----- 99
	▶토론자 - 민주노총 세종충남본부 이정호
토론1-5	작은사업장의 안전보건관리 단상 - 원청의 책임 문제 ----- 104
	▶토론자 - 일환경건강센터/한국노동안전보건연구소 류현철

2부

이후의 과제

발제1	작은사업장 노동자 건강권 보장을 위한 제도적 과제 ----- 111
	- 기초산업보건체계를 수립하라
	▶토론자 - 한국노동안전보건연구소/직업환경의학전문의 최민
발제2	노조할 권리와 건강권 ----- 125
	▶토론자 - 김정봉 금속노조 서울지부 동부지역지회 주얼리분회장

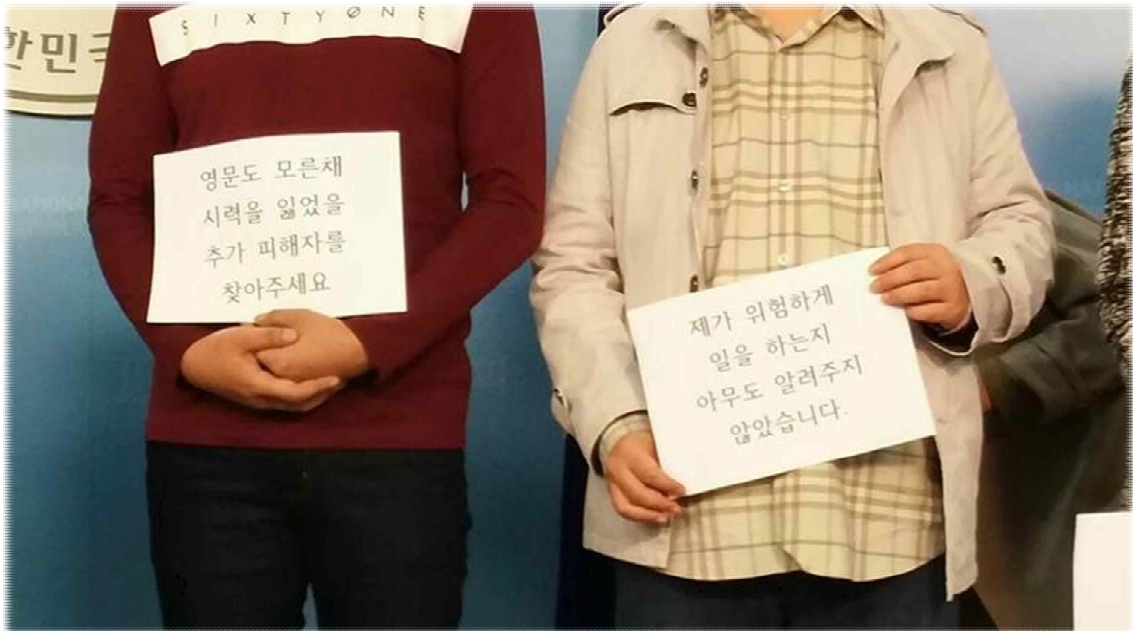
1부

사례를 통해서 본 작은사업장 노동자의 안전할 권리

2015-16년 삼성·엘지 스마트폰 하청업체 파견노동자 메탄올 집단 실명사고 대응사례

정우준 | 노동건강연대

1. 좋은 비정규직이란 없다. 하청업체 청년 (불법)파견노동자 6명 집단 실명사고



2015년 2월 3일 당시 대통령이었던 박근혜는 반월·시화 국가산업단지를 방문해 함께 자리한 당시 여당(새누리당) 함진규·김명연 의원에게 “두 분이 (국회에) 가서 오늘 얘기 전달하시고 피를 토하면서 연설을 하세요. 열 번을 토하셔서 19대 국회가 끝나기 전에 통과를 시키세요”라며, 이른바 뿌리산업(주조, 금형, 용접 등)

종사 업무 등에 대한 파견 확대 내용을 담은 파견법 개정 처리를 촉구했다.

박근혜 정부가 청년 일자리 창출을 명분으로 파견 확대와 같은 “노동개혁”을 밀어붙이던 때, 인천·부천 지역에서 파견노동자로 일을 하던 6명의 청년노동자가 실명한다. 2015년 2월부터 2016년 2월 사이 인천·부천지역의 삼성·LG 스마트폰을 만들던 3-4차 하청업체에서 메탄올을 세척제로 사용한 노동자 6명¹⁾(표1 참조)이 메탄올 중독에 의한 급성 시신경 손상, 독성 뇌병변 증 등의 직업성 질환으로 시력을 잃은 것이다. 해당 노동자들은 CNC공정이라고 불리는 작업을 했는데, 그들이 당시 수행한 CNC공정은 핸드폰에 들어가는 알루미늄 가공품을 절삭, 가공하는 작업이었다.

실명을 한 노동자들은 1명을 제외(30대)하고는 모두 20대였다. 그들은 파견노동자로 하루 최소 12시간을 일했으며 수시로 잔업을 했다. 또한 일이 바쁜 경우 한 달에 1회 휴무를 하는 등 과중한 업무에 시달렸다. 이들은 해당 공장에서 일한지 최대 4개월에서 최소 5일 만에 질병에 걸렸으며, 일하는 기간 동안 본인이 사용하는 메탄올에 대한 설명을 들은 적이 없었고(“안전교육 받은 적은 없다. 파견업체 통해 공장에 간 날 바로 일을 시작했다. 작업 두 세번 지켜보고 바로 따라하는 식이었다”) 보안경, 보호 장갑 등을 지급받지 않았다. 심지어 이미 메탄올로 인한 실명 사고사례가 접수된 회사에서 또 다시 실명사고가 발생하기도 했다.

메탄올 흡입에 의한 사고는 아주 드물다. 국제적으로 메탄올로 인한 사고보고는 모두 1960년대 이전의 것이었다. 1960년 이전에도 매우 드물었고 그 뒤에서 사례가 거의 없었던 메탄올 흡입사고가 왜 한국에서 집단적으로 발생했을까? 또 세계적으로 드문 집단 발병 사고가 터졌음에도 파견노동자로 일하며, 노동조합도 없었던 직장에서 단시긴 일할 수밖에 없었던 청년노동자들은 메탄올에 왜 무방비로 노출될 수밖에 없었을까? 메탄올 실명 노동자 사례는 노동자 건강권 활동에 어떤 시사점을 주었을까? 이 글은 주로 마지막 질문에 집중하여 발병 이후에도 발병의 원인조차 알지 못한 채 어려움을 겪었던 노동자들의 이야기가 어떻게 세상에 알려질 수 있었으며 그 사례를 통해 무엇을 할 수 있을지에 대해 묻고자 한다. 특히 노동자의 주요한 권익옹호 수단인 노동조합이 없고, 사회·경제적 자본이 부족한 노동자들이 사고를 당할 경우 무엇이 필요한지에 대해 노동건강연대와 피해당사자의 노

1) 2017년 6명 외에도 2014년 3월 경기 안산 반월산업단지 도급업체에서 일하던 조선족 파견노동자 역시 메탄올 중독으로 인한 시신경염으로 시력을 잃었다는 사실이 밝혀졌다. 하지만 해당 노동자는 정부의 은폐 속 산재보상 후 8개월 후 중국으로 떠났기 때문에 본 글은 위 6인의 사례를 중심으로 이야기를 하고자 한다.

력을 중심으로 이야기해보고자 한다.

2. 알려지지 않은 산재를 위해서는 우연적인 필연이 필요하다

2015년 2월 첫 메탄올 중독 사고가 일어났으나 사고가 사회에 알려지기까지는 꽤나 오랜 시간이 걸렸다. 거의 “일회용품”과 같은 취급을 받는 파견노동자들은 언제든 회사에 나오지 않더라도 그 빈틈을 또 다른 파견노동자로 대체하면 될 뿐인 존재였다. 6명 모두 성인이 된 이후 대부분의 시간을 노동을 하며 보냈으나 거의 4대 보험에 가입하지 않은 채 일을 했으며, 파견노동자라는 신분으로 인해 노동기록조차 없어 같이 근무하던 친구가 아니었다면 그 사업장에서 근무하는지조차 증명할 수 없었던 노동자들이었다. 이러한 고용 형태와 더불어 증상의 발현 이후 여러 병원을 전전했으나 ‘실명’이라는 독특한 증상이 있는 중독증임에도 직업을 묻거나 의심하지 않는 우리나라 의료기관의 관행 앞에서 당사자들은 실명의 원인을 알 수 없었다.

최초로 메탄올 실명사고가 세상에 알려진 것은 2016년 1월 16일 이대목동병원에 실려 온 YN테크에서 일을 하던 LEE를 통해서다. LEE의 사례를 협진을 통해 알게 된 이대목동병원 직업환경의학과 김현주 교수가 독성중독을 의심하고 고용노동부에 연락을 하게 되었고, 같은 회사에서 일하던 BANG의 사고가 연이어 알려졌다. 하지만 사고가 알려지는 경위와 발병으로부터 사고가 알려지기까지의 시기는 모두 다르다. <표1>은 6명의 메탄올 사례의 발병시기와 알려진 시기의 차이가 상당함을 알 수 있다. 특히 KIM의 경우 2015년 가장 먼저 증상이 나타났으나 거의 2년이 지나서야 본인의 실명의 이유가 당시 작업시 사용한 메탄올임을 알 수 있었다. 고용노동부의 늦장 대응²⁾ 속에 더 많은 피해자가 생기고, 피해의 원인조차 알지 못한 채 묻힐 수 있는 사건은 2016년 2월 5일 노동건강연대의 성명을 시작으로 본격적으로 사회에 알려진다.

사고 이후 고용노동부는 메탄올로 인한 실명 사고가 일어났음을 보도자료를 통해 알렸지만 보도자료 어디에도 피해를 입은 노동자가 ‘불법 파견’ 신분으로 삼성 전자 하청업체에서 일했다는 사실이 적혀 있지 않았다. 1월 29일 노동건강연대는

2) 중부지방고용노동청 부천시청 근로감독관과 안전보건공단 부천시사 직원들이 1월 22일 YN테크를 찾아 산업안전보건법 위반 사례를 찾아내고 23일 YN테크에 대한 작업중지명령과 노동자 임시 건강진단을 실시하라고 명령했지만 YN테크에서 일하던 BANG은 21일 밤샘 근무를 마치고 퇴근한 후 증상이 나타나 병원에 실려간 이후였다.

표 1 메탄올 실명 노동자 6명 사례

이름	나이	성별	고용사업장	파견회사	근무기간	첫 병원방문	사례확인
LEE	27	F	YN테크 (부천)	누리잡	3개월 27일	2016년 1월 16일	2016년 1월 22일
BANG	27	M	YN테크 (부천)	누리잡	4개월 20일	2016년 1월 22일	2016년 1월 23일
YANG	25	M	덕용ENG (부천)	드림아웃소싱	8일	2015년 12월 30일	2016년 1월 28일
LEE	28	F	BK테크 (인천)	서울솔루션	5일	2016년 2월 17일	2016년 2월 22일
KIM	27	M	덕용ENG (부천)	플랜HR	21일	2015년 2월 2일	2016년 10월 1일
JOEN	33	M	BK테크 (인천)	대성컴퍼니	4개월 5일	2016년 1월 16일	2016년 10월 5일

해당 사례를 파악하고 피해자의 산재신청을 조력하기로 결정한 이후 메탄올 실명 노동자의 건강권 문제를 ‘파견노동’이라는 사안으로 제기하고자 하였다.

2월 1일 고용노동부는 메탄올을 다루는 전국의 공장 3,100여 곳을 대상으로 일제 점검을 시작했지만 2월 17일 노동부가 점검한 바 있는 사업장에서 또 다른 피해자 LEE(28세, NO.5)가 발생한다. 이후 3월 10일 메탄올 중독 실명 사건에 대한 정부 대책이 처음으로 나왔으나 1차 협력업체를 지도하고 있고, 이에 1차 협력업체가 2,3차 업체를 지도하고 있으므로 효과가 나타나고 있다는 변명과 함께 불법 파견 문제의 경우 파견 확대를 통해 풀겠다는 황당한 대응이었다. 계속해서 피해가 나타나고 실효성 없는 정부의 대응을 더 이상 신뢰할 수 없었다. 이에 더 이상을 피해를 막고자 했던 피해 당사자 2인은 4월 3일 MBC <시사매거진2580>에 직접 출연하여 해당 문제를 세상에 적극적으로 드러낸다. 이 방송의 효과로 방송을 본 한 병원의 간호사가 트위터를 통해 자신의 병동에 메탄올 중독 환자가 있음을 알려 또 다른 메탄올 실명 피해자 YANG의 사례가 노동건강연대를 통해 알려지게 된다.

4명의 사례 외 추가로 알려진 2명의 사례는 더욱더 극적이었다. KIM와 JEON의 경우 기아자동차지부 화성지회 조합원을 상담하던 권동희 노무사가 상담 중 해당 사업장의 조합원의 처조카가 덕용ENG에서 2015년 2월 사고가 났다는 이야기를 들음으로써 알려졌는데, KIM의 사고 발생시기로 인해 당시 알려진 메탄올 실명 피해자가 발생한 기간 이전에도 피해자가 있을 수도 있다는 사실을 확인하였고, 이

에 추가적인 노동건강연대의 활동으로 추가적인 피해자들이 알려지게 되었다. JEON의 경우는 이런 활동을 인지하고 있었던 인천의 노동자 건강권 단체의 제보로 알려질 수 있었다.



KIM과 JEON 이후에도 2017년 피해자들의 손해배상 청구소송을 돕고 있는 민변 변호사들이 근로복지공단과 고용노동부에서 보낸 자료를 뒤지다 2014년 3월, KIM 보다 11개월 이른 시점에 사고가 있었다는 사실이 확인함으로써 공식적으로 알려진 피해자가 총 7명으로 늘어나게 되었다.

3. 어떻게든 기업의 책임을 물어야 한다

수십 년간 국제사회에서 보고된 적도 없는 큰 사고임에도 불구하고 메탄올 중독 실명사건에 대한 기업과 기업주의 처벌은 미약했다. <표2>는 3개의 회사에서 반복적으로, 최소 7명의 노동자가 실명을 당했음에도 기업에 대한 책임이 거의 물어지지 않았음을 보여준다.

표 2 메탄올 실명사고 형사 판결결과

구분	회사명(피고인)	범죄사실		최종 판결 결과
사용 사업 주	YN테크 석씨	산업안전보건법 파견근로자보호법	실명·뇌손상 책임 불법 파견	징역 1년, 집행유예 2년 80시간 사회봉사
	BK테크 안씨	산업안전보건법 파견근로자보호법	실명·뇌손상 책임 불법 파견	징역 1년 6월, 집행유예3년 80시간 사회봉사
		파견근로자보호법	불법 파견	벌금 100만원
	덕용ENG 조씨	산업안전보건법 파견근로자보호법	실명·뇌손상 책임 불법파견	징역 2년, 집행유예 3년
		파견근로자보호법	불법 파견	징역 6월, 집행유예 2년
파견 사업 주	누리잡 이씨	파견근로자보호법	불법 파견	징역 6월, 징행유예 1년
		파견근로자보호법	불법 파견	벌금 100만원
	드림아웃소싱 원씨	파견근로자보호법	불법 파견	벌금 600만원
	플랜HR 이씨	파견근로자보호법	불법 파견	벌금 400만원
	대성컴퍼티 갈씨	파견근로자보호법	불법 파견	벌금 200만원
	서울슬루션 이씨	파견근로자보호법	불법 파견	징역 6월, 집행유예 1년

*항소심까지 진행된 덕용ENG 조씨의 첫 번째 사건 재판을 제외하면, 나머지 사건은 1심이나 약식명령으로 판결이 최종 확정되었다.

메탄올 실명을 일으킨 더 큰 책임을 가진 삼성전자와 LG전자는 법적인 책임을 면제받은 것은 넘어 자신의 책임 자체를 인정하지 않고 있다. 삼성전자는 홈페이지에서 공개한 행동 규범 가이드라인을 통해 기업의 사회적 책임을 다하고 있음을 자부하고 있다. 삼성에 따르면 삼성은 공급망 내 유해 화학물질 관리를 통해 제품에 사용되는 화학물질을 엄격하게 관리하고 있다. 하지만 삼성전자는 청년 6명 중 5명은 삼성전자의 갤럭시를 만들다 다쳤음에도 불구하고 노동건강연대 등이 보낸 3차례의 질의서에서 어떠한 책임도 인정하고 있지 않다.

■ 노동건강연대의 질의서에 대한 삼성의 답변

Q 노동 안전을 보장하고 노동 재해를 예방하기 위해 공급망 내의 기업들을 모니터링해온 사실이 있습니까?

A 이번에 문제가 발생한 업체들은 3차 협력사로, 직접 안전관리 및 모니터링의 대상이 아님. 안전관리와 모니터링의 대상인 1차차 협력사를 통해 2차 업체와 3차 업체를 계도하도록 하고 있지만, 3차 업체는 2차 업체와의 거래 관계가 수시로 변경되고 있어 모니터링은 물론 실제 파악 자체에 어려움이 있음.

삼성전자는 스마트폰 판매 부문(IM 부문)에서만 2015년 10조 1420억 원, 2016년 10조 8100억 원이라는 천문학적인 영업이익을 얻었다. 하지만 현행 법 체계 내에서 외부 하청업체에서 일어난 산업재해를 두고 원청에 책임을 물을 방법은 마땅치 않았다. 상징적인 의미로라도 삼성과 LG에 손해배상 소송을 청구하자는 의견도 있었으나 기각될 가능성이 큰 상황에서 두 회사에 면죄부를 주는 행위가 될 수 있다는 판단 하에 삼성과 LG는 손해배상 청구 대상에서 빠졌다. 하지만 사용사업주와 파견사업주 모두 사실상 면죄부를 받은 상황에서 삼성과 LG의 책임을 묻기 어렵다고 포기할 수만은 없었다. 그때 생각한 것이 국제사회에서라도 삼성과 엘지의 책임을 물어야 한다는 것이었다.

2016년 5월 ‘유엔 기업과 인권 실무그룹’이 한국을 방문했다. 앞서 2011년 유엔 인권이사회에서 글로벌 기업의 인권침해 상황을 감시하기 위해 기업과 인권 이행 지침을 마련했다. 이후 기업과 인권 실무그룹을 설립해 이행 지침을 전파하고 기업의 인권 침해를 고발하는 역할을 맡겼는데, 실무그룹이 2015년 5월 23일 한국을 방문했고, 노동건강연대 박혜영 활동가가 메탄올 중독 실명 사건과 현대중공업 사내 하청 노동자들의 산업재해 등을 발표 했다. 실무그룹은 6월 1일 한국을 떠나면서 삼성과 LG를 겨냥한 입장을 내놓았고, 당시 마이클 아도 위원은 열흘간의 조사 내용을 발표했다.

“기업들이 공급망(하청 구조)에 대한 책임을 더욱 강화해야 한다는 느낌을 받았습니다. 공급망에서 1차에서 4차 하청기업으로 내려갈수록 책임이 약화하는 경향을 보였습니다. 대부분의 회사는 1차 공급망까지만 책임을 지고 있다고 얘기합니다. 하지만 유엔 기업과 인권 이행 지침은 영향이 미치는 곳에 책임도 함께 따르라는 것입니다.”

국제적으로 삼성과 LG가 3차 하청업체에서 발생한 비극에 책임을 져야한다는 UN 관계자의 발언이 나왔고 실무그룹은 2017년 유엔인권이사회에 정식 보고서를 내기로 했다.³⁾ 또한 2017년 6월 9일(현지시간) 스위스 제네바에서 열린 35차 유엔

3) 28일 실무그룹이 지난해 5월23일~6월1일 한국을 방문한 뒤 작성해 유엔 인권최고대표사무소 누리집에 공개한 보고서를 보면, 실무그룹은 한국 정부에 “기업의 국내외 활동 전반에 걸쳐서 인권이 존중 되도록 원청기업(lead companies)이 취해야 할 조처에 대한 지침을 제공하라”며 “(노·사 등) 다자 이해관계자 참여와 실무그룹의 지침에 의거해 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획’을 마련하라”고 권고했다.

이런 권고는 지난해 방한 때 노동·산업계의 인권관련 이슈를 살피며 노·사·정을 만나 파악한 내용을 바탕으로 한다. 보고서엔 삼성전자 하청업체의 메탄올 실명사건과 반도체·엘시디 공장의 직업병, 현대자동차 협력업체인 유성기업의 노조탄압, 현대중공업 하청업체의 산업재해, 가습기 살균제 사망사건 등의 인권·

인권이사회 회의장에서 KIM이 직접 영어로 삼성과 LG전자의 책임을 호소하는 발언을 하기도 하였다.

KIM의 연설 뒤, 마이클 아도 기업과 인권 실무그룹 의장은 “(지난해) 한국을 방문했을 때 정부와 삼성 모두 공급망 관리에 단호한 조치를 취하겠다고 약속했다”며 “그 약속이 지켜지는지 지켜볼 것이고 메탄올 피해자 문제가 해결될 수 있는 계기가 됐으면 좋겠다”고 밝혔다. 연설을 마친 뒤 KIM은 “연설할 수 있도록 도와준 모든 분들께 고맙고, 이 사건을 많이 알릴 수 있는 기회, 피해자들에게 용기가 됐으면 좋겠다”며 “세계적인 자리에서 국민이 목소리를 낸 만큼 정부도 (적절한 조치를) 했으면 좋겠다”고 말했다.

4. 합의

2015-2016년 연이어 발생한 청년 파견노동자의 메탄올 중독 실명사고는 여러 의미를 남겼다. 파견노동의 만연화와 확대가 노동자의 건강권의 얼마나 위해를 주고 있으며, 대기업이 공급망의 사슬에서 위험한 업무를 하청업체에 떠넘기는 ‘위험의 외주화’가 실제로 노동자의 보호가 이뤄지고 있지 않는 회사에서 극한의 사고로 현실화 되고 있음을 알 수 있었다. 또한 노동조합이 없고, 작은 사업장에서 열악하게 일하고 있는 (특히 비정규직, 파견) 노동자가 커다란 산업재해에 직면했음에도 어떠한 국가와 사회의 제도 하에서 ‘보호’받지 못함을 알려주었다.

더불어 매해 2,400명의 노동자가 일을 하다 사망하고, 10만 명이 넘는 노동자가 산업재해를 겪지만 실제 다수의 사망과 재해가 발생하는 영세 사업장과 그 회사에 근무하는 노동자에 대한 노동자 건강권 보장이 얼마나 허술한 체계 속에 있음을 확인할 수 있었다. 가장 큰 책임을 진 국가와 기업은 말할 것도 없고, 노동자 건강권 단체 혹은 그 단체의 구성원으로서 볼 보듯 뻔해서 도외시했었던 ‘현장’을 다시

노동권 침해가 두루 언급됐다.

실무그룹은 이를 종합해 “복잡한 공급망(원하청 관계)을 가진 기업들은 가장 심각한 부정적 인권영향이 있는 분야를 파악하고 우선적으로 처리해야 한다”며 “원청기업들은 하청노동자들이 효과적인 고충처리 매커니즘에 접근할 수 있도록 자신의 영향력을 사용해야 한다”고 지적했다. 원청기업들이 이를 하도급법 제18조에 근거해 하청업체에 대한 ‘부당한 경영간섭’이라 주장하는 것에 대해서는 “이 조항은 재화의 양(하도급 거래량 조절)과 관련해 하청업체에 대한 경영 간섭을 제한하는 것이지, 인권 문제를 다루는 것을 제한하는 것은 아니다”라고 밝혔다.

출처 : 유엔 “한국 원청기업, 인권 보호책임 강화돼야”(2017년 5월 28일)

<http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/796535.html>(검색일 2020.11.01.)

금 인식하고, 노동자 건강권을 위한 가장 큰 현장이 어디이며, 가장 벼랑 끝에서 위험을 견뎌내고 있는 노동자가 누구인지를 다시금 확인하는 사고였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 고민을 공유하고자 한다.

■ 재해에 대한 큰 틀에서의 문제제기를 바탕으로 한 언론대응을 통한 정부 압박

- 최근 추락, 끼임, 질식 등 재해경위와 업종을 중심으로 한 노동자 건강권의 이슈화와 더불어 위험의 외주화, 파견노동 등 노동자 건강권에 직접적으로 영향을 주는 노동조건에 대한 문제제기가 필요함을 알 수 있었음. 기술적이고 업종, 재해 경위에 대한 문제제기도 소중하지만 메탄올 사고의 사례처럼 당대의 노동조건 변화(파견, 작은 사업장에서의 재해가 대기업의 공급망 체계 속에서 어떻게 연관되어 있는지 등)에 대한 문제제기가 함께 될 때 한 사업장의 문제와 한 사례의 예외성으로 사고가 치부되지 않고 전반적인 노동자 건강권이 증대됨을 경험할 수 있었음. 특히 사실상 여타의 제도와 조합을 통해 보호받기 힘든 노동자들 다수가 제한적이지만 건강검진과 근로감독 등을 통해 일정 정도 가시화될 수 있었던 것은 이런식의 큰 틀의 문제제기 때문이었음. 이를 가장 가시적으로 표현하는 말이 메탄올보다는 그 물질이 노동자에게 해가 될 수밖에 없었던 구조를 지적한 “메탄올은 죄가 없다”라는 말이었음.

다만 아쉬운 점은 삼성과 그 공급망을 지적하는 것 이외에 ‘파견노동’이라는 노동자 건강권에 치명적인 요소에 대한 (상대적으로) 이슈화가 많이 이루어지지 못했음. 이 점은 향후 작은 사업장의 비정규직 노동자의 재해를 사회화할 때 추가적인 고민이 필요할 것으로 보임.

- 파견노동의 특성상 해당 회사에서 일하는 노동자를 정확히 특정하거나 파악하기 어렵고, 해당 노동자들이 문제를 인식하고 있음에도 회사에 개선을 요청하거나 적극적인 활동을 하기 어려운 상황임. 이에 사업장의 틀을 넘어서 다차원적인 이해관계자들을 동원할 수 있는 수단을 고민하고 계발할 필요가 있어 보임. 메탄올 사고가 초기에 상대적으로 신속한 대응을 할 수 있었던 것은 행정부와 입법부, 전문가 등을 적극적으로 동원하고 이용하였기 때문임.

■ 재해 당사자들의 삶에 대한 다각적 조명을 통한 실제적 접근의 필요성

- 메탄올 사고의 가장 큰 특성은 노동자 건강권의 침해사고가 곧 산업재해라는 (노동자의) 인식과 동일하지 않으며, 다수의 피해가 있는 재해라도 곧 사회문제가 되지 않는다는 점이었음. 특히 파견노동이라는 특성상 노동자간 교류가 적고, 사업장 이동이 잦고, 뉴스 등 정보의 접근이 어려운 노동자들이 어떻게 정보를 파악하고 교류를 하는지에 대한 고민이 절대적으로 부족했음. 최근 직장갑질119 성과가 단순히 '수단'과 '아이디어'만의 문제가 아님을 인지할 필요가 있음.

- 최소 7명의 실명을 만든 재해이고 상대적으로 같은 회사에 일했음에도 본인의 재해가 업무와 연관되었고 같이 일하던 동료도 재해를 입었다는 사실을 알지 못했다는 점에서 현행 건강권 보장을 위한 (조직적인) 여러 노력이 실제로 다수의 노동자에게 닿고 현실화되기 위해서는 현재의 수준의 노력과는 다른 별도의 노력이 필요함을 인지할 수 있었음.

- 코로나19 등으로 인해 고용노동부의 현장점검 등이 감소할 것으로 예상되고 (고용유지금 등의 업무로 인한 업무의 쏠림 등의 요건을 포함하는), 2015-16년과 비교해 영세사업장의 고용 등의 조건이 나아지지 않은 상황에서 '중독'이라는 사건 외에도 일상적인 재래형 재해와 중대재해가 발생했을 때 노동자들이 어떤 대응을 하는지에 대한 실제적인 검토가 필요해보임.

- 메탄올 사고 이후 남동공단의 시안화수소 중독, 세일전자 화재 사망사고 등 결코 작지 않은 중대재해가 유사한 지역과 형태로 발생했음에도 그것이 사회문제화되거나 개선으로 이어지지 못하는 것이 어떤 한계 때문인지에 대한 고민이 필요해보임.

- 메탄올 사고에서 피해 당사자들이 이른바 '발견'되고, 그 발견을 위해 어떤 채널을 통해 접근했는지가 분석되지 않고, '우연적 요소'라고 평가되는 한 노동조합이 없는 영세사업장에서 발생하는 중대재해가 우리에게 교훈을 주는 '사건'이 되는 어려울 것으로 보임.

■ 재해 노동자와의 유대를 통한 지속적인 지원 및 투쟁

- 메탄올 실명 피해 노동자의 경우 이슈가 된 이후 산재보험 등을 통해 제도가 보장하는 일정정도의 혜택을 보긴 했지만 재해 이후의 삶에 대한 대부분의 보장에 있어 개인이 해결해야하는 요소가 많았음. 시각장애라는 특성을 생각하지 않더라도 영세사업장의 노동자가 실제로 보장받기 어려운 보험 외 보상방법(민소소송 등)과

의 연계와 재해 이후의 삶을 유지하게 하는 다수의 보장체계가 개인이 노력만으로 해소해야하는 상황에서 조직적인 지원이 없는 피해노동자에 대해 무엇이 지속적으로 필요한지에 대해 고민할 필요가 있음.

- 특히 영세사업장의 경우 재해 이후 회사가 사라지는 경우가 많고, 잔존한다 해도 기업이 책임지는 경우가 없고, 노동자 간의 유대가 어려우므로 별도의 단체 혹은 어떤 형식으로의 유대와 노동자 삶에 대한 보장체계를 위한 네트워크가 구성되어 지속적인 지원 체계가 필요해보임.

- 더불어 위 과정에서 단체와 피해 노동자 간의 유대감 및 정서적 결속을 통해 메탄올 노동자의 사례와 같이 본인 사고 외의 사례에 대한 추가 대응(추가 피해자 발견 기자회견, 언론 출연 등) 뿐만 아니라 전반적인 노동자 건강권을 증진하기 위한 연대활동(산업안전보건법 전면 개정, 중대재해기업처벌법 제정, 타 재해 연대활동 등)을 도모할 필요가 있음.

■ 그래서 누가, 누구와, 무엇을 할 것인가?

- 택배, 몇 년전 크레인 연속사망사고, 엘리베이터 연속사고 그리고 늘 반복되는 건설업 제조업에서의 추락과 끼임. 노동자 사망의 익숙한 반복 속에서 이른바 주목도가 낮고 사회화가 어려운 '소규모 사업장'의 '다양한' 건강권 침해에 대해서 누가 무엇을 어떻게 대응할 수 있을까.

- 메탄올 사례는 결국 파견노동 그리고 소규모 사업장과 같은 당사자의 의견과 주장 개진이 어려운 사업장을 지속적으로 관찰하고, 그 사례를 어떻게 확인하고 우리의 이야기를 '그러한 현장에' 전달할 수 있는지에 대한 고민을 지속적으로 이루어지지 않는다면 결국 중대재해가 일어나라도 조용히 묻힐 수밖에 없음을 역설적으로 보여주고 있음.

- 소규모 영세사업장의 열악한 상황이 지속되고 있고, 정부에 대해 별다른 기대를 하기 어려운 지금. 메탄올 사례가 최초로 사회화 됐을 시점으로 돌아가 우리가 그들의 묻힌 이야기를 꺼낼 수 있는 자원과 꺼내냈을 적절하게 대응할 수 있는지에 대해 (특정 단체의 노력과 개인의 헌신을 제외했을 때) 자문할 필요가 있어 보임.

5. 결론

- 메탄올 사고는 '작은 회사'에서 일하는 노동자가 직면한 여러 문제를 집약적으로 보여주었다. 작은 제조업 회사에서 공공연하게 사용되는 파견 등 불안정한 노동형태는 사건의 '발생', '인지' 그리고 '회복'까지 메탄올 실명 노동자는 모든 측면에서 '국가'와 '사회'가 만들어낸 '제도'에서 배제되었다. 더불어 단 시일 내 개선되기 어려운 제도적 차원과 더불어 노동조합 등 노동자의 권력자원을 키우기 힘든 상황을 고려하였을 때 이들을 대상으로 한 기존의 '조직적 대응'과 다른 노동조합 및 노동단체 등의 대응이 필요함을 확인할 수 있었다.

- 다만 사회단체의 대응에 앞서 기존의 제도가 얼마나 무력하였고, 발생 이후에도 얼마나 무책임했는지를 검토하고, 그 검토에 따른 제도적 대응에 대한 개선이 먼저 지적되어야 할 것이다. 메탄올 사건이라 이름 붙이며, 메탄올의 위험성과 사건의 '우연성'과 '돌발'만을 강조하여 작은 사업장의 안전보건문제에 대한 개선의 노력을 제대로 하지 못한 것, '파견노동'이라는 20년이 넘도록 바뀌지 않고 더욱 악화만 되어가는 제도를 존속하는 것에 대한 비판과 개선이 지적되어야 할 것이다. 특히 파견 노동 문제의 경우 메탄올 실명사고의 핵심적인 요소이지만 사건 발생과 이후 해결과정에서 더욱 영향력 있게 제기되지 못했던 부분은 아쉬움으로 남는다.

- 사건의 발견과 예방에 측면에서 본다면 작은 회사, 파견 노동과 같은 이동이 잦은 일을 하는 사람들의 안전보건 문제 더불어 노동문제에 대한 '발견'이 최근 '폭로'와 기존의 채널과 다른 소셜네트워크 등을 통해 확산되는 다양한 양태를 살펴봐왔을 때, 이 부분을 사회단체가 인지할 수 있는지에 대한 고민이 지속적으로 추구되어야 할 필요가 있어 보인다. 더불어 사건의 발생과 대응을 넘어 어떻게 한 사건의 발생과 대응이 사회단체의 대응역량을 축적시키고, 제도변화로 이어질 수 있는지에 대한 면밀한 검토와 고민이 수반되어야 할 것으로 보인다.

- 마지막으로 메탄올 사고가 이어진 작업의 외국으로의 이전 등을 보았을 때, 우리가 만들어낸 교훈과 지식과 대응능력의 축적이 국가의 경계를 뛰어넘는 대응으로 이어져야 할 필요가 있다는 점도 장기적인 측면에서 고려해야 할 것으로 보인다.

참고자료1>

메탄올 중독 실명사고 사건 경과

Table 2. A chronology of methanol poisoning accident during aluminum CNC cutting

Date	Contents
Jan 13, 2015	Case5(male, 27) work in the Deokyong ENG through the labor supply agency(Jan 13, 2015~Feb 02, 2015)
Feb 02, 2015	Case5(male, 27) went to Bucheon Daniel Hospital for symptoms of dyspnea and blurred vision. No abnormal were findings found in the ophthalmology department of Bucheon St. Mary's Hospital. After that, visit to Yeouido St. Mary's Hospital
Sep 02, 2015	Case2(male, 27) worked in YN Tech through the labor supply agency(Sep 02, 2015~Jan 22, 2016)
Sep 11, 2015	Case6(male, 33) worked in BK Tech through the labor supply agency(Sep 11, 2015~Jan 16, 2016)
Sep 21, 2015	Case1(female, 27) worked in YN Tech through the labor supply agency(Sep 21, 2015~Jan 16, 2016)
Dec 22, 2015	Case3(male, 25) worked in Deokyong Tech through the labor supply agency(Dec 22, 2015~Dec 30, 2015)
Dec 30, 2015	Case3(male, 25) vomited in the company(Deokyong ENG) just before 6:00 am. At 9:00 am, vomited again at home. After 18:00, a colleague wakes him but could not get up. After visiting Wonkwang University Sanbon Hospital, he was transferred to emergency department in Suwon Ajou University Hospital and treated by emergency department specialist under 'the suspicion of toxic effect of methanol', 'toxic encephalopathy'.
Jan 15, 2016	Case1(female, 27) who worked at YN Tech once vomited before to work at 21 pm. She went to the company and went to Bucheon Daesung Hospital for blood tests. But the cause was not found.
Jan 15, 2016	Case6(male, 33) who worked at BK Tech felt cold as if their eyes were sore and body was cold. After early leaving work at the company, fell down in his own bathroom. He was transferred to Gil Hospital emergency room and then was diagnosed with optic neuropathy
Jan 16, 2016	Case1(female, 27) woke up from sleep, had no eyesight and difficulty breathing. She was transferred to the emergency room in Ewha Womans University Mokdong Hospital and recieved intensive care such as hemodialysis. She was diagnosed with binocular optic neuritis as a result of eye examination
Jan 22, 2016	Check up symptom and urinary methanol concentration of Case1(female, 27), interview of family and Case1(female, 27) was conducted by Professor Kim Hyun-joo(Department of Occupational Environment Medicine) at Ewha Womans University Mokdong Hospital. As a result, it was judged to be blindness due to occupational methanol poisoning, and the occupational disease was reported to MOEL
Jan 22, 2016	MOEL, Jungbu Regional Employment and Labor Office Bucheon Subprefectural Office investigated YN Tech. And MOEL ordered YN Tech to stop work at CNC process partially and health diagnosis
Jan 22, 2016	Case2(male, 27) who in YN Tech went to Daesung Hospital because he couldn't see after working. After that, he went to St. Mary's Hospital with an ophthalmologist and underwent various tests and was hospitalized that night. Case2(male, 27) became convinced that he was methanol poisoning by talking with the director of the labor supply agency. After he was told by attending physician, he was ignored. After that, he was diagnosed with methanol poisoning after talking with Professor Kim Hyun-joo of Ewha Womans University Mokdong Hospital and started treatment
Jan 25, 2016	MOEL conducted a supervision of the same kind of industry in Bucheon, where the company was involved in methanol accidents(8 companies, conducted for 5 days). Five of companies were given a temporary medical examination
Jan 28, 2016	The certified public labor attorney of Case3(male, 25) requested industrial accident compensation to Korea Workers' Compensation & Welfare Service as overwork rather than poisoning methanol. In the process, the staff of Korea Worker's Compensation & Welfare Service, which reviewed the related documents such as opinions, reported to Bucheon Subprefectural Office according to suspicion of poisoning due to occupational exposure to methanol and the related occupational disease monitoring system(The cause is revealed within a month)
Feb 01, 2016	MOEL conducted a nationwide investigated on 3,117 methanol-handling workplace nationwide(Feb 01, 2016~Mar 10, 2016)
Feb 05, 2016	Solidarity Worker's Health issued a statement on blindness workers caused by methanol poisoning and gave information to the press(Pressian, SBS evening news, etc.)
Feb 11, 2016	MOEL announced a press release about the blindness of methanol poisoning
Feb 11, 2016	Case4(female, 28) worked in BK Tech through the labor supply agency(Feb 11, 2016~Feb 16, 2016)
Feb 17, 2016	Case4(female, 28) couldn't see the road on their way to work, and felt disgusting even during her breaks. After eating the rice and leaving early at around 2 ~ 3 am, fell asleep at home and couldn't wake up, so she transported to the hospital emergency room
Feb 22, 2016	The family of Case4(female, 28) claimed that suspected of occupational methanol poisoning to the attending physician. The attending physician contacted the Occupational Safety and Health Research Institute for urine analysis. And reported to MOEL in accordance with the relevant agency occupational disease monitoring system
Oct 01, 2016	Case5(male, 27) who worked at Deokyong ENG was reported to Solidarity Worker's Health(Disease occurrence date Feb 02, 2015)
Oct 05, 2016	Case6(male, 33) who worked at BK Tech was reported to Solidarity Worker's Health(Disease occurrence date Jan 16, 2016)

참고자료2>

사건 발생 이후 고용노동부의 대응과 경과

○ 사건 발생 사업장(덕용 ENG, YN테크, BK테크) 임시건강진단 및 작업환경측정

- 노동자 임시건강진단

[YN테크 19명(2016.1.22.~26), BK테크 33명(2016.2.23.)]

- 전면 작업중지

[덕용ENG(2016.2.18.까지), BK테크(2016.3.25.까지)]

- 부분작업중지 명령

[YN테크(1.25~2.5)]

- 현재 덕용ENG, BK테크 폐업

○ 사건 발생 사업장(덕용 ENG, YN테크, BK테크) 임시건강진단 및 작업환경측정

- 노동자 임시건강진단

[YN테크 19명(2016.1.22.~26), BK테크 33명(2016.2.23.)]

- 전면 작업중지

[덕용ENG(2016.2.18.까지), BK테크(2016.3.25.까지)]

- 부분작업중지 명령

[YN테크(1.25~2.5)]

- 현재 덕용ENG, BK테크 폐업

○ 유사 공정 보유업체 임시건강진단 (6개 업체)

○ 메탄올 취급 취약 사업장 점검

- 기간 : 2016. 2. 1 ~ 2016. 3. 10.

- 대상 : 메탄올 취급 사업장 중 작업환경 측정, 특수건강검진 미 실시 사업장 (3,039개소), 노출기준 1/2 사업장(40개소), 직업병 요관찰자 또는 유소견자 발생 사업장(38개소) 등 3,117개소

- 결과 : 2,870개소 점검 중 1,311개소에 과태료 부과, 작업중지 9개, 사용중지 10개

임시건강진단 47개소, 안전보건진단 5개소, 시정지시 1,710개소

* 점검을 통해 추가 피해자 1인을 확인하였으나 당시에 발표하지 않았고, 이후 노동건강연대를 통해 해당 사례가 확인되어 알려지게 되었음. 각주1 참조

이름	재해 당시나이	근무기간	고용사업장	파견회사	쓰러진 날 (최초병원 진료일)
NAM	52(남) 63년생	2014. 3. 3 - 2014.3.7	N사	케이오시스템	2014.3.7

□ 남씨는 삼성전자 하청업체인 N사에서 일한지 4일 만에 메틸알코올(메탄올) 중독으로 시력을 잃었다. 중국 동포 남씨는 2014년 3월 3일부터 파견업체 케이오시스템을 통해 경기도 안산시 반월국가산업단지 내에 있는 도금공장 N사에서 휴대폰 세척조로 일했다. 4일간 세척액(메탄올)과 증류가스에 노출된 결과 어지러움증, 메스꺼움, 구토증상 등이 계속되었으며 3월 7일에는 시력저하 현상까지 나타났다. 남씨가 근로복지공단에 진술한 재해경위에 따르면 내원 1주전부터 휴대폰 세척공장에서 일하였으며, 일전부터 세척액 작업으로 인한 구토 등이 생겼고 이후 시력저하가 나타났음을 알 수 있다.

□ 남씨는 메탄올로 인한 피해증상이 나타난 후 수개의 의료기관을 경유하여 고려대학교 안산병원으로 이송조치 되었다. 이후 수원 아주대학교 병원으로 옮겨져 중환자실에서 치료를 받았지만, 시력은 돌아오지 않았다. 남씨의 두 눈은 어떠한 빛도 느끼지 못하는 ‘광각무 상태’로 진단되었다. 한 달 후 남씨는 근로복지공단을 통해 메탄올 중독(상병명 : Toxic effect of methanol) 으로 인한 시신경염으로 산재보험 요양급여를 승인받았고, 2014년 10월까지 치료를 계속 받다 2014년 11월 한국을 떠났다.

□ 남씨가 일했던 사업장을 담당하는 중부지방고용청 안산지청은 별다른 조사나 수사를 하지 않았다. 이 때문에 남씨의 재해 과정에서 산업안전보건법이나 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)’ 위반 사례가 있었는지는 현재로서는 확인할 수

없다. 다만 2016년 4월 메탄올 중독 실명 사고 이후 메탄올 취급 사업장 일제 점검을 통해 N사가 2013년 11월부터 2014년 5월까지 메탄올을 사용했다는 사실을 확인했다.

□ 은폐되었던 남씨의 사례는 메탄올 중독 실명 사건을 수사하던 검찰에 의해 확인되었다. 안산지청은 남씨의 사고가 있었던 당시, 메탄올로 인한 실명 사건을 조사하지 않은 것은 2014년 업무추진지침 등에 근거한 일반재해조사 대상이 아니었기 때문이라고 밝히고 있다. 이때 메탄올 사용 사업장에 대한 조사나 감독이 있었다면 2015-16년에 발생한 6명의 메탄올 실명 피해자들은 없었을 것이다.

□ 남씨를 N사로 파견했던 인력공급업체 케이오시스템은 폐업한 상태(2014년 12월 25일)이고, 해당 사례의 발견 당시 노동건강연대와의 통화에서 N사는 책임을 묻는 질문에 관계자가 출장 중이라는 이유로 답을 회피했다. 남씨도 해당 사례 확인 이후 연결이 닿지 않는 상태이다.

○ 2016. 3. 16. 메틸알코올 중독사고 조치사항(고용노동부)

- 문제의 원인을 메틸알코올로 파악하고 있음.
- 월청의 사회적 책임 강화를 지도. 하지만 다단계 하도급 구조에서 정부의 직접 감동 정책에 한계가 있다고 이야기하고 있음.

□ 참고문헌

선대식. 『실명의 이유』. 북콤마. 2018

이근택 외 3명. 「왜 21세기 한국 사업장에서 메탄올 중독 실명 사고가 발생했을까?」. 한국산업보건학회지 제27권 제3호. 한국산업보건학회. 2017.

이상윤 외 3명. 『2016년 스마트폰 제조 하청사업장에서의 메탄올 급성중독 직업병 환자군 추적조사 및 사후관리 방안』연구보고서 2016.

최명선. 「중독사고로 드러난 비정규 노동자 안전보건실태와 제도개선 방향」. 『메탄올 중독사고로 드러난 파견 노동자 안전보건 실태와 제도개선 과제』토론회. 2016.

외 언론보도 및 노동건강연대 내부 자료.

전자산업 작은사업장의 유해작업환경



반올림 상임활동가 이상수

박강운씨 사례

◆ 사용 유해물질

> 트리클로로에틸렌(TCE)을 세척제로 사용

- 발암성, 생식세포변이원성, 흡입독성, 피부자극성 및 눈자극성
- 호흡, 피부노출
- 폐기물

> 녹인 납용액에 기관을 담그는 방식으로 표면처리 및 납염

- 발암성, 생식세포변이원성, 생식독성
- 조혈기계, 중추신경계와 말초신경계, 신장, 소화기계
- 차폐장치 없는 납사용

> 납 염 전 기관에 플럭스(Flux)를 무림

- Flux는 유기용제와 고분자물질의 혼합물



토론1-1 전자사업장 작은사업장의 유해작업환경



작은사업장 노동자의 안전하게 일할 권리



◆ 문제점들

> 대체 가능한 특성(CMR) 물질 사용

- 낮은 유해연합이 사용을 규제하는 유해화학물질
- TCE는 세척제로 덜 해로운 유기용제로 대체 가능

> 차폐장치 없음, 국소배기장치(선풍기와 후드), 환기시설(창문)

> 보호장구 없음

> 노동시간 : 평일 10시간, 토요일 4~6시간

> 안전교육, 물질안전보건자료(MSDS) 없음

> 안전보건 법제도의 사각지대 : 작업환경측정, 특수건강검진

> 사업주의 인식

- 유해환경 문제제기 무시, 병원치료를 위한 휴가에 터박, 근로감독관의 전화를 받고도 특수건강검진 의무 방기

<표 VB-2-5> 전자부품업종의 50인 이상 화학물질 취급 우선순위

26.업종(전자부품-) 50인이상 사업장(26개소)

순위	10대 사용 물질	건수	사용빈도 (%)	월평균사용량 (kg, t)	월평균취급시간 (h)
1	주석	17	65.38	70.86	49.24
2	이소프로필알코올	13	50.00	687.07	46.66
3	n-헥산	10	38.46	79.44	81.20
4	구리	10	38.46	2.39	47.40
5	납	10	38.46	3.30	44.45
6	수산화나트륨	9	34.62	68.93	33.56
7	황산	9	34.62	30912.25	29.70
8	톨루엔	8	30.77	195.76	34.75
9	아세톤	7	26.92	200.96	116.86
10	망간	6	23.08	0.03	54.83

<표 VB-2-4> 전자부품업종의 20-50인 미만 화학물질 취급 우선순위

26.업종(전자부품-) 20-50인미만 사업장(95개소)

순위	10대 사용 물질	건수	사용빈도 (%)	월평균사용량 (kg, t)	월평균취급시간 (h)
1	주석	83	87.37	12.54	51.04
2	이소프로필알코올	59	62.11	13.86	53.73
3	구리	43	45.26	0.09	61.98
4	은	41	43.16	0.37	58.35
5	납	29	30.53	4.70	49.66
6	물유연	16	16.84	5.53	37.09
7	메틸에틸케톤	14	14.74	25.46	28.18
8	아세톤	14	14.74	12.58	33.57
9	트리클로로에틸렌	14	14.74	13.72	42.79
10	크릴렌	10	10.53	0.00	0.00

<표 VB-2-3> 전자부품업종의 5인-20인 미만 화학물질 취급 우선순위

26.업종(전자부품-) 5-20인미만 사업장(218개소)

순위	10대 사용 물질	건수	사용빈도 (%)	월평균사용량 (kg, t)	월평균취급시간 (h)
1	주석	134	61.47	10.52	44.66
2	구리	78	35.78	79.19	51.83
3	납	59	27.06	11.26	42.78
4	이소프로필알코올	58	26.61	13.39	52.25
5	은	50	22.94	4.68	51.45
6	아세톤	32	14.68	45.91	51.13
7	황산	21	9.63	0.00	0.00
8	트리클로로에틸렌	20	9.17	22.68	17.56
9	2-부톡시에탄올	18	8.26	184.58	93.39
10	메탄올	17	7.80	6.16	71.99

<표 VB-2-2> 전자부품업종의 5인 미만 화학물질 취급 우선순위

26.업종(전자부품-) 5인미만 사업장(95개소)

순위	관리대상물질	건수	사용빈도 (%)	월평균사용량 (kg, t)	월평균취급시간 (h)
1	주석	57	60.00	1.83	26.60
2	구리	38	40.00	0.04	38.26
3	은	19	20.00	0.09	16.99
4	납	18	18.95	0.68	7.81
5	이소프로필알코올	18	18.95	2.60	27.42
6	트리클로로에틸렌	6	6.32	473.64	11.92
7	산화철	5	5.26	6.32	32.00
8	아세톤	5	5.26	11.70	29.50
9	크릴렌	4	4.21	1.28	45.00
10	2-부톡시에탄올	3	3.16	5.02	52.00

문제해결은?

- ◆ **작은사업장의 조건** : 보호장구, 환기, 차폐장치, 국소배기장치, 안전교육, 작업환경측정, 특수건강검진, 사업주 인식

◆ 대체 가능한 독성(CMR) 물질

- 유럽연합의 유해물질제한규정으로 납, 카드뮴, 수은, 6가크롬 등 전자제품 시장에서 퇴출
- 국내 반도체 기업의 벤젠, 2-메톡시에탄올 등 22종의 중대유해물질 납공금지대상 지정

<서울·안산 전기전자업체 유해화학물질 취급 실태조사>, 2020, p87

‘...실정에서 독성이 있는 A라는 약품이 있어요...그러면 그 약품은 사용할 수가 없는 거예요 그리고 이 약품은 나중에 A-1으로 해서 이 성분을 제거한 다른 약품으로 개선해서 나와요...사용하면 안 되는 물질이 땡시가 딱 있어서...이런 식으로 개선이 계속돼요.’

메탄올 이후 반복되는 화학물질 중독사고

전지인 | 건강한노동세상

1. 메탄올 이후 화학물질 중독 현황

- 2016년 메탄올 실명사건 이후에도 매년 100여건 안팎의 화학물질 중독사고 발생
- 2018년 산업재해현황분석에 따르면 화학물질 중독자 3명 중 1명이 50인 미만 사업장에서 발생
- 규모가 작은 사업장에서 중독사례가 반복됨에도 작은 사업장일수록 화학물질 사용에 따른 사업주의 안전보건조치 및 안전보건체제에 대한 법적의무가 없거나 미비함

표 11 연도별 화학물질 중독 사례

구 분	업무상 질병자수	금속 및 중금속 중독	유기 화합물 중독	기타 화학물질 중독	중독자 비율
2017년	9,183	19	16	69	1.1%
2018년	11,473	2	12	84	0.9%
2019년	15,195	9	19	128	1.0%
2020년 9월 현재	12,107	8	9	78	0.8%

1) 업무상질병자수 = 업무상질병 요양자수 + 업무상질병 사망자수

표 12 화학물질 중독 사례 중 50인 미만 사업장 발생률

구 분		금속 및 중금속 중독	유기 화합물 중독	기타 화학물질 중독	중독자 전체
2018년	전체	2	12	84	98
	50인 미만	1	5	27	33
	비율(%)	50.0%	41.7%	32.1%	33.7%

2. 반복되는 화학물질 중독, 시안화수소 중독사건 발생 개요

5/28 신유메탈(인천 남동구) 시안화수소 중독사고 발생, 길병원 이송

5/29 직업성 급성중독질환 관리체계 가동(길병원 유선으로 노동부에 통보)

5/30 안전보건공단, 길병원 합동 현장조사

CCTV 확인 등을 실시한 결과 사고 당일 재해자는 출근 후 작업준비를 하던 중 도금액 교체(보충작업)를 위해 도금조(2개)를 비운 후(작업장 바닥에 쏟음) 물(30L)과 시안화나트륨(30g)을 도금조에 채우는 작업 수행

중부지방고용노동청 산업안전감독관 3명 사업장 감독 후 작업중지 명령

6/8 노동부 시안화합물 중독 발생 경보(KOSHA ALERT 2018-6호)

6/18 노동부 시안화합물 사용 사업장 실태조사(남동공단 내 1492개 사업장)

6/19 사고 3주만에 재해자 사망

6/20 KBS 보도 “23살 노동자의 죽음”...위험의 외주화를 멈춰라

7/17 안전보건공단 중부지역본부 직업건강부 면담(민주노총 인천본부, 건강한노동세상)

3. 시안화수소 중독사고 재해경위 및 발생원인

1) 재해자 개요

- 재해자는 만 23세로 2018.5.2일 입사하여 5.25일까지 건조작업을 주로 실시하였으며, 도금 준비작업, 포장공정 이송 등의 업무를 수행하였음(사고작업은 수행하지 않음)
- 5.28일 사고작업을 수행해오던 타직원의 출근이 늦어져 재해자가 대신 작업을 수행하였음.

2) 중독사고 작업

- 사고당시 재해자가 투입된 작업은 도금작업을 위한 시안화합물 용해액 준비작업으로 공장장의 지시를 받아 주말 동안 수조(약 45L) 2개에 담겨 있던 시안화나트륨이나 시안화칼륨 용해액을 사업장 바닥에 버린 뒤 수돗물을 새로 받았고, 이후 약품 창고에서 시안화나트륨을 옮겨 와 두 개의 수조에 넣음.
- 사업장 바닥은 긴 나무판로 만들어졌고 액체를 바닥에 버리면 아래로 빠져나가 배수가 되는 형태로 시안화나트륨은 별도 보관창고에 보관 중이며, 해당 작업시에만 별도 용기(바가지)에 담아 현장 내 도금조에 투입하고 있음.
- 사고 당일 노동자들의 작업에 대해 사업장안에 있는 폐쇄회로(CCTV)영상을 검토한 결과, 작업 수행 30분 후 재해자가 실신 및 경련하는 모습이 동료에게 발견되었고 즉시 응급실로 이송된 것으로 확인

3) 안전보건교육 미실시

- 도금사업장에서 물질안전보건자료(MSDS) 교육 등 화학물질 관련 안전보건교육 미실시
- 재해자는 재해 당일 도금작업에 긴급 투입되어 시안화합물에 대한 지식이 전무한 상태

4) 환기설비 및 보호구 미비

- 호흡보호구는 사업장에 비치되어 있었으나 저농도 유기화합물용 보호구가 지급되어 있었기 때문에 시안화수소를 여과할 수 있는 보호구가 아님
- 해당 도금조는 개방된 상태(국소배기장치 미설치)이며 투입작업시 별도 보호구를 착용하고 있지 않았고, 고무장갑, 장화, 앞치마를 착용하고 작업
- 별도의 보관창고에도 환기설비 미설치, 창고 내부에서 고농도의 시안화합물에 노출되었을 것으로 추정

5) 작업환경측정 결과

- 작업환경측정결과는 노출기준 이하였으나 측정 결과가 정확하다면 중독사고는 발생하지 않았어야 함

단위작업장소	유해인자	2018년 상반기	2017년 하반기	노출기준
도금1	시안화수소	0.4051	0.1844	C4.7 ppm
도금2	시안화수소	0.3876	0.0633	C4.7 ppm

* 작업환경측정기관 : 인천산업환경센터(주)

6) 혈중 청산 이온 수치

- 국립과학수사연구소에 의뢰한 혈액검사 결과 청산 이온이 최대 14.6mg/L로 측정되어 일반적으로 혈중 청산 이온이 0.1mg/L 이상이면 건강상 영향을 주는 수준보다 높은 수치⁴⁾

4. 변하지 않는 작은 사업장 안전보건시스템 돌아보기

1) 작은 사업장의 화학물질 관리의 어려움

- 중독사고가 발생했던 도금작업은 급성독성을 일으키는 다양한 화학물질을 사용하는 도금 금지 대상 작업으로 10인 이하의 소규모 업체에 하청을 주는 방식으로 운영되어 화학물질에 대한 위험이 작은 사업장으로 외주화됨
- 소규모 업체는 낡은 공간에서 오래된 설비를 사용하는 경우가 많아 밀폐, 환기설비 등의 안전보건설비 투자에도 소극적이다 보니 화학물질 노출에 대한 위험성이 더 큼

2) 작은 사업장 자체의 화학물질 관련 체계적인 교육 불가능

- 작은 사업장은 화학물질의 위험성에 대해 체계적인 관리 대신 경험에 의존하다 보니 자체적인 교육이 불가능
- 작은 사업장에서 안전보건전문교육기관의 교육을 이수할 수 있는 관리체계 마련

3) 작은 사업장 안전보건관리체계의 미비

- 현행 산업안전보건법에서는 100인 미만 사업장에는 안전보건관리책임자를, 50인 미만 사업장에는 안전·보건관리자를, 제조업 등 20인 미만 사업장은 안전보건관리담당자를, 5인 미만 사업장에는 관리감독자마저 두지 않아도 됨
- 산업재해 발생률을 높고 자체적으로 안전보건관리가 어려운 작은 사업장은 그야말로 안전보건 사각지대로 작은 사업장의 경우 안전보건에 관련된 업무를 의무적으로 해야 할 사람이 전무함

4) 도금 사업장 근로자에게 발생한 시안화수소 급성중독과 작업환경평가 보고서(안전보건공단)

4) 작은 사업장 노동자의 건강하게 일할 권리 부재

- 노동자의 건강권 3종 세트(알권리, 참여할 권리, 거부할 권리)가 작동하지 않음
- 작은 사업장 개별로는 노동자의 건강권 확보 어려움

1부 토론1-3

직업계고 현장실습생 문제 들여다보기

이나라 | 한국노동안전보건연구소

1. 되풀이되는 특성하고 현장실습생들의 사고와 죽음

현장실습생들의 잇따른 죽음과 사고가 사회적으로 알려지면서 현장실습생들의 교육과 노동 사이에 괴리된 현실이 주목 받았다. 문제는 이미 오래전부터 있어 왔다.

2011년 광주 기아차 공장 현장실습생은 뇌출혈로 쓰러졌다. 도장 작업에서 주 70시간의 하루 12시간 넘는 장시간 교대근무를 해야만 했다. 2012년 12월 울산 신항만에서 한라건설 작업선이 전복되었는데, 이때 사망 및 실종된 12명 중 현장실습생이 3명 포함되어있었다. 확인 결과 풍랑주의보임에도 작업을 강행한 사실이 밝혀졌다. 2014년 1월에는 cj제일제당 진천공장에서 현장실습을 계기로 취업한 김동준 씨는 상사의 괴롭힘과 폭행, 과도한 연장근무로 고통을 겪다 스스로 목숨을 끊는 일까지 발생했다. 바로 다음 달 현대차 협력업체 금영ETS 공장에 밤새 내린 폭설로 공장 지붕이 무너졌고, 당시 공장에 남아 근무 중이던 현장실습생이 사망했다. 사고 전날 대설주의보가 발효, 사고 당일 밤 10시에는 원청인 현대차가 조업을 중단했지만 협력체들은 조업을 강행할 수밖에 없었다. 그리고 사고가 났다. 게다가 현장실습생은 야간 노동 금지였지만, 강행했다. 2016년엔 외식업체에서 현장실습 후 취업한 청년이 지속적인 일터 괴롭힘, 폭력으로 스스로 목숨을 끊은 일이 다시 발생했다. 그 다음 해 2017년 1월엔 LG유플러스 협력업체 LB휴넷 콜센터에서 해지방어부서에서 일 했던 현장실습생이 또 목숨을 끊었다. 업무 성과 압박에 시달려야만 했던 노동조건이 있었다. 같은 해 11월엔 공장의 프레스기 오작동

으로 사망한 사건이 발생하였다. 그리고 올 해 9월엔 대전에서 현장실습처인 회사의 간부로부터 상습적인 성추행/폭행을 당해왔다는 선후배들의 증언이 쏟아지기도 했다. 한 학생은 ‘4주간의 현장실습을 잘 마무리하면 취업을 연결되다 보니, 해당 회사의 임직원들에게 잘 보일 수밖에 없다’는 문제적 상황을 지적하기도 했다.

이처럼 언론에 알려지는 사망사고 뿐만 아니라 은폐된 현장실습생들의 노동권, 건강권 침해 사례는 솔하게 많으리라 예상된다.

2. 작은사업장에서 현장실습생들의 노동조건과 건강권⁵⁾

하이파이브(HIFIVE)의 학교 통계 현황을 보면 전국 기준 일반고 534개교(학생수 10,483명) 대비 특성화고 461개교(9,952), 마이스터고 51개교(971명)이다. 지역별로 서울 70개교, 인천 28개교, 경기 70개교, 경북 44개교, 전남 40개교 등이다. 그렇다면 직업계고 학생들이 현장실습을 위해 어떤 환경을 갖춘 사업장으로 가는 지 2017년 사고 이후 실시한 <직업계고 산업체 파견 현장실습 노동환경 및 노동세계 진입 실태> 보고서를 중심으로 몇 가지 문제점을 살펴본다.

반월시화공단은 수도권 내에 있는 이전대상업체의 유치와 지역개발 활성화를 목적으로 조성되었다. 2019년 6월 기준 반월공단은 입주업체 7,261개사, 고용인원 117,013명이고 주로 기계, 전기전자가 집중되어 있다. 시화공단은 11,732개사, 고용인원은 125,379명이다. 여기서도 기계, 전기전자가 집중되어 전형적 제조업 중심 공단지지만 둘 다 섬유 의복, 목재종이, 석유화학, 운송장비, 철강, 비제조 등 업종을 망라해 들어와 있다. 반월시화공단 영세기업의 비율도 높아지는 추세인데 50인 미만의 소규모 공장이 2017년 1만6천709곳에서 2018년 1만6천744곳으로 증가, 50~300인 미만 중형 공장은 같은 기간 574곳에서 559곳으로 줄었다. 철폐연대 보고서에 따르면 반월공단은 한 업체당 20여명 정도, 시화공단은 11~12명 정도가 일하고 있는 것으로 추산한다.

결국 반월시화공단과 같은 산업단지로 현장실습을 나가는 학생들은 실습다운 실습,

5) <직업계고 산업체 파견 현장실습 노동환경 및 노동세계 진입 실태 - 반월시화공단을 중심으로>, 2018년, 전국금속노동조합·전국불안정노동철폐연대의 자료를 상당히 인용함.

교육다운 교육 또는 노동다운 노동을 하기 어렵다는 것을 어렵지 않게 추측할 수 있다.

1) 취업이자 저임금 노동력을 공급받는 통로

안산의 한 고등학교가 반월시화공단에 실습을 보낸 경우를 보면 대부분 1명씩 기업에 나가게 했다.

현장실습은 전공을 심화하여 공부하기 위한 곳이라기 보다는 ‘취업’의 성격을 많이 갖고 있다. 30인 미만이 대다수인 반월시화공단에서 실습을 위한 체계를 제대로 갖추고 있는 어려울 것이며, 학생들이 안전하게 일하기도 힘들다. 반월시화공단 전체가 노동조건이 매우 나쁘고 임금수준도 열악하며, 노동자들의 이동이 잦기 때문에 이런 현장에서 안정적인 실습을 하기는 어렵다. 그렇기 때문에 학생들도 ‘실습’에 대한 기대보다는 ‘취업’으로 인식하는 것으로 보인다.

“실습이 실습 개념은 없고 그냥 학교에서 가라고 하니깐. 회사에서 실습을 하는 개념보다는 취업할 회사에 들어가서 일을 한다고 보는 것이 맞는 것 같아요.” (면접참여자 I)

이것은 현장실습을 받는 회사들도 마찬가지이다. 반월시화공단 민주노총 사업장은 다른 사업장에 비해 노동조건이 좋은 편이다. 그런데 이 경우에는 ‘현장실습생’을 받지 않는다. 어느 정도 노동조건이 좋은 경우 노동자들이 이동이 많지 않고, 들어오려고 하는 이들이 많기 때문에 현장실습생을 통해 노동력을 공급해야 할 필요가 없기 때문이다. 다시 말해 현장실습생은 학생과 학교에는 ‘취업’의 의미를 갖고 있고, 회사의 입장에서는 ‘저임금 노동력’을 공급받는 통로로 기능하고 있는 것이다. 이 과정에 ‘실습’이 들어갈 자리는 없다.

2) 법의 규제를 피해가는 현장실습처

현장실습생은 관련법에 따라 하루 7시간으로 제한되어 있고, 당사자 동의가 있어

야 1시간 연장노동이 가능한데 법의 규정을 피해가고 있음이 확인되었다. 맨 처음 언급했던 사례의 현장실습생들도 장시간 노동, 심지어 야간노동에 시달렸다. 법이 있지만 사실 규정력을 갖지 못하고 있으며, 눈치를 볼 수밖에 없는 현장실습생은 회사가 시키는 대로 할 수밖에 없다.

“실습생일 때에는 초반에 잔업도 했어요. 그런데 안산 공단에서 현장실습을 하는 누군가가 한 번 뛰어내렸다고 해서7) 그 이후부터는 잔업과 특근을 안 시켰어요. 졸업하고 나서 잔업과 특근을 하게 되었죠. 잔업과 특근은 안 하는 게 나아요. 급여달라도 크게 차이가 안 나는데.”(면접참여자 D)

실습이 끝나야 이런 조건이 바뀌느냐, 그것도 아니다. 사업장의 현실과 조건은 그 대로이고 현장실습생에서 조기취업생으로 처지만 달라지는 것이다. 그 중엔 처음 현장실습을 나왔을 때 근로계약을 작성했지만, 졸업하고 현장실습생이 아님에도 새로 근로계약을 작성하지 않고 넘어간 경우가 대다수였다.

3) 현장실습생들의 노동안전보건 문제

2019년 감사원에 ‘직업교육 추진 및 간리실태’ 감사보고서가 나왔다. 이를 보면 관계법에 따라 학생의 전공 적합도를 고려하여 현장실습 참여 기업을 선정하도록 하고 인력파견업체, 산업재해 다발기업, 임금체부기업 등 현장실습 제한기업의 경우 현장실습을 엄격히 제한하도록 되어있다.

그러나 감사 결과 최근 3년(2016~2018년)간 현장실습 제한기업에서 현장실습이 이뤄진 것으로 확인됐다. 감사원은 교육부와 현장실습 제한기업 정보를 가지고 있는 고용노동부 간에 업무협조 체계가 갖추어져 있지 않아 시·도교육청 및 직업계고에서는 현장실습 제한기업 정보를 알지 못한 채 현장실습 제한기업을 참여기업을 선정하고 있다고 지적했다. 실제 506개 학교의 학생 2,675명이 327개 산업재해 다발기업 등 현장실습 제한기업에서 현장실습을 한 것으로 밝혀졌다. 산업재해의 경우 은폐된 수를 생각하면 실제론 더 심각할 수 있다고 예상할 수 있다.

[표 7] 현장실습 제한기업에서 현장실습을 운영한 현황(2016~2018년)

(단위: 개, 명, %)

학년도	산업재해 다발기업 ¹⁾			임금체불기업			인력파견업체			합계		
	학교 수	학생 수	기업 수 ²⁾	학교 수	학생 수	기업 수	학교 수	학생 수	기업 수	학교 수	학생 수	기업 수
2016	-	-	-	1	1	1	271	1,730	167	272	1,731	168
2017	16	31	13	1	1	1	172	769	114	288	801	128
2018	-	-	-	-	-	-	45	143	31	72	221	42
합계	16	31	13	2	2	2	488	2,642	312	506	2,675	327

주: 1. 2018년 산업재해 다발기업 중 산업재해 발생 업무가 아닌 다른 업무에서 현장실습을 운영한 경우는 제외
 2. 현장실습 제한기업 중 중복 기업 수 제외

자료: 교육부 및 시·도교육청 제출자료 재구성

면접참여자들이 경험한 일터는 노동안전 확보를 위한 조치들이 미흡한 매우 유해하고 위험한 환경이었다. 기계소음, 높은 열과 습도, 미끄러운 바닥, 안전장비 없이 일하는 모습 등 위험한 환경... 이에 한 면접참여자는 ‘무서웠다’는 표현을 사용하고 있다.

“특성화고의 현장실습은 의미는 없어요. 가서 공장에 대한 각오가 있으면 몰라도 학생들은 그렇지 않아요. 학교 다니면서 느꼈던 것이 충격을 받았던 것이, 취업을 한다고 생각하면 정장 입고 사원증 걸고 한손에 아메리카노 들고 하는 출근길을 상상하는데 현실은 공장에서 사복입고... 현장실습 나가기 전에는 회사 탐방을 다녔는데 가면 사무직은 그나마 에어컨도 있는데 현장직은 기계 돌아가는 것과 열 때문에 덥고 습하고 미끄럽고, 그런 위험들 속에서. 가서 일하는데 반월공단에 큰 염색공장이 있는데 현장실습생을 보고 저기에서 엄청 큰 통이 있었는데 거기에서 잘못 빠져도 다른 사람이 모르지 않을까 하는 것이 무서웠어요. 너무 많은 위험에 다른 사람들이 일하고 있는데 거기 일을 하는 대부분의 사람들이 알고 보니까 공고를 졸업한 선배들이었던 거예요. 임금도 우리가 받고 있는 것과 별 차이가 없는데. 그것을 보면서 충격도 받은 것 같고 씁쓸했어요.”(면접참여자 F)

작업장의 위험 또한 매우 심각한 수준이다. 조사에서 작업 중 다친 경험에 대해 응답한 13명의 응답자 중에서 다친 경험이 있다는 응답자가 무려 9명에 달했다. 비용은 개인 비용으로 처리하거나 좀 큰 경우 공상으로 처리한다. 회사에서 비용 처리가 너무 부담될 경우에 한해서만 산재로 처리된다.

3. 정부의 걱정은 여전히 ‘취업률’

2020년 5월 정부는 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」을 발표했다. 추진 배경으로 ‘현장실습 안전사고(‘17.11. 제주 이민호 사건) 이후 ‘학습중심’ 도입(17.12)에 따른 후속정책으로 학생 안전 등은 개선되어 가고 있으나, 학생과 기업 간 눈높이 불일치, 고졸일자리 부족에 따른 취업여건 악화, 열악한 기업환경 등으로 현장은 취업지원에 어려움 호소’한다고 밝혔다.

문제점으로 ▲일정수준 이상의 기업으로만 현장실습 및 취업이 가능하도록 제도가 변화됨에 따라 현장실습·취업이 감소 ▲취업지원 역량이 미흡한 교육청과 학교는 제도변화에 적응하지 못해 여전히 우수 기업 발굴 등에 어려움을 겪음 ▲학습중심의 현장실습으로의 변화에 따라 현장실습 참여기업에는 강화된 안전기준, 체계적인 학습제공 등의 의무 확대 ▲역량이 부족한 기업은 현장실습 참여가 어렵게 되었고, 충분한 기업도 고졸자 채용의 유인가 부족 등으로 고졸 채용 주저한다고 제기했다. 특히 19년 10월 대통령직속 일자리위원회 보고서에 따르면 기업체 총무·인사담당자가 고졸채용과 관련해 응답자 486명 중 284명(58.4%)이 ‘고졸채용 지원금 및 혜택’을 요구하는 사실을 확인할 수 있다.

이를 위해 정부는 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안을 여러 관계부처와 내놓는다.⁶⁾

6) ‘2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안’. 2020.05.22., 관계부처합동(교육부, 교육청, 특허청, 고용부, 중기부, 조달청, 금융위, 산자부, 특허청, 농림부 등, 기재부, 행안부, 국방부, 병무청, 지자체)

□ 학생의 안전보건권익 강화

⑤ (안전보건환경 개선) 국소배기장치 설치, 작업환경측정 등 단계적으로 직업계고 실습 환경을 개선하고, 안전 관련 재정투자 지속 확대*

※ 실험·실습실 안전보건 개선 과제

구분	주요 내용	비고	
보호구 지급	실습조건에 따라 착용하는 장비(안전모, 안전화, 보안경, 보안면, 절연용 장갑, 방열복, 귀마개, 방진마스크 등)	'20.3~	
유해·위험성 주지	안전보건 표시 설치	실습생·교사의 안전 및 보건의를 고취하기 위한 사항 등을 그림, 기호 및 글자 등으로 나타낸 표시(산업안전보건법 제37조)	'20.3~
	물질안전 보건자료 게시·교육	MSDS(Material Safety Data Sheet): 화학제품명, 유해성·위험성, 구성성분의 명칭 및 함유량, 누출사고 시 대처방법, 노출방지 및 개인보호구 등이 기재된 자료	'20.3~
	취급일지 작성·보관	특별관리물질(납 등)을 취급하는 경우에 물질명·사용량 및 작업 내용 등을 포함해 작성·보관하는 일지	'20.3~
쾌적한 실습환경 구축	국소배기장치 설치	유해물질의 발생원에서 이탈하여 작업장 내 비오염 지역으로 확산되거나 근로자에게 노출되기 전에 포집·제거·배출하는 장치로 후드, 덕트, 공기정화장치, 배풍기, 배출구로 구성	~'21.12
	작업환경 측정 실시	작업환경 중 존재하는 소음, 분진, 유해화학물질 등의 유해인자에 근로자가 얼마나 노출되고 있는 지를 측정·평가	~'21.12

* 직업계고 실습환경 개선 예산(교육청) : ('19) 28,925백만원 → ('20) 41,029백만원

4. 소결

이를 통해 아래와 같은 문제점을 짚어볼 수 있다고 본다.

- 현장실습생을 유입하여 현장교육을 할 수 있는 역량과 자원을 갖춘 기업이 많지 않다는 점. 자격을 갖추지 못한 기업에 현장실습을 내보내고 있다는 현실.
- 기업 입장에서 현장실습생을 받는 게 큰 메리트가 없음. 정부 지원금 정도가 그나마 도움.
- 학교 역시 직업계고 학생=취업이라는 틀에 맞춰 모든 교육과정과 시스템을 운영하고 있음. 한편에선 여기에 맞는 인적 역량, 자원, 시스템은 어려움을 토로.
- 취업(률)을 목표로 하면서 기업의 필요/입맛에 맞는 정책 방향으로 수립됨.
- 학교와 정부, 기업 사이에서 학생들은 이도저도 아닌 존재로 부유함.

결국 작은사업장이 갖는 안전보건 시스템의 문제와 한계가 교육, 실습의 목적을 행할 수 있는 현장으로서 발동하지 못하고 있다는 것을 여러 사건과 사고로 확인하고 있다. 특히 '취업'을 목적으로 현장실습을 할 수밖에 없는 청소년의 입장에서 권리의 불균형이 만연한 일터의 현실을 돌아본다면 청소년노동자의 건강할 권리, 안전하게 일할 권리가 어떻게 구성되어야 할지 좀 더 고민이 필요할 것이다.

작은사업장 노동자, 어떻게 만날 것인가

이미숙 | 반월시화공단노동자권리찾기모임_월담

부유하는 노동자, 위험의 공유

"제가 다닌 회사는 인건비를 최대한 낮추기 위해 파견노동자를 뽑고, 각종 기계 안전장치에 투자하지 않는 곳이었어요. 제 오른쪽 손가락이 날카로운 철에 베여 피가 철철 났는데도, 관리자는 왼손으로 일하라고 했어요. 쉬겠다고 하니, '우리 회사랑 안 맞는 것 같다'고 하더라고요. 어떤 아저씨는 프레스에 오른팔이 잘렸어요. 두 아들이 대학생이라, 이 위험한 공장에서 계속 일해야 했어요. 산업재해가 늘자, 회사는 안전장치에 투자하기는커녕 무당을 불러 굿을 했어요."

<불법파견 위장취업 보고서⑧ 손 잘리면, 무당 불러 굿하는 공장> 16.06.14. 선대식 기자>

반월·시화공단은 50인 미만 사업장밀집지역이다. 이들 사업장 대부분은 영세성을 핑계로 노동자의 안전을 위한 일에 거의 힘을 쏟지 않는다. 목소리를 낼 노동조합 가입률이 1%에 머무는 이곳에서 작업 환경을 바꿔달라거나 위험시 작업을 중지할 권리는 없다. 게다가 반월·시화공단은 전국에서 가장 많은 파견업체가 밀집해 있는 지역이기도 하다. 작업 환경을 숙지할 수 없는 단기 파견노동자들은 위험에 무방비로 노출된 채 일하다가 아프면 사업장을 떠나면 그만이다. 그 자리는 다른 파견 노동자가 채우고, 그렇게 위험은 공유된다. 파견노동자가 아니더라도 하향 평준화된 공단의 노동환경은 누구에게도 한 사업장에 오래 머물 이유를 찾기 어렵게 한

다. 지불능력도 없어 보이는 작은 사업장에서 개별 기업차원의 의미 있는 작업장 개선을 기대하기 어려울 뿐만 아니라, 유일한 노동조건 향상의 기회인 잔업이 많은 사업장으로의 이동이 더 절실하기 때문이다.

작은 사업장 노동자들과 만나기 위한 노력

그래서 월담은 노동자들이 머물지 않는 개별의 사업장을 넘어 원청에 대한 공동의 요구, 지자체 등 지역적·사회적인 요구를 만들어내는 투쟁이 절실할 수밖에 없다는 것을 강조해왔다. 모두가 안전한 일터를 만드는 일에 사용자 단체와 지방정부 등에 책임을 묻고, 이를 통해 작업장의 노동환경을 실질적으로 변화시키는 것, 그 힘은 지역단위로 모인 노동자들에게서 나올 수밖에 없고, 결국 기업과 업종을 뛰어넘는 방식의 조직화여야 하는 것이었다. 그러나 개별의 노동자를 지역으로 묶어내는 일은 쉬운 일이 아니었다. 사업이 유지되는 동안 관계 맺었던 노동자들과의 연결망은 수시로 끊어졌고, 무엇보다 노동자들은 사업장도, 지역도 수시로 떠나갔다. 그럼에도 월담은 노동자들을 최대한 많이 만나 주체를 형성하고자 활동해왔다. 다양한 사업을 배치하면서 끊임없이 말 걸기 시도하고, 이를 통해 투쟁의 가능성을 확인하고 현장과 지역의 변화를 끌어내고자했다.

2013년 임금인상요구안조사를 시작으로 노동환경조사, 인권침해, 최저임금위반여부, 직장 내 괴롭힘 등 매년 조사사업을 진행했다. 이는 실태 파악을 넘어 그들의 요구가 무엇인지를 앞으로써 투쟁의 의제를 찾기 위한 노력이었고, 동시에 노동자들을 모아내려는 과정이었다. 조사를 통해 만난 노동자와 연락처를 받고, 조사 결과를 공유하고, 이후 진행되는 사업을 함께 공유하는 등 월담과의 지속적인 연결고리를 이어나갔다. 교육과 모임을 통한 시도도 진행했다. 2014년과 2015년에 진행한 ‘담벼락교실’과 2016년 임금교실은 선전전 등을 통해 모임을 조직하고, 실제 모임을 진행하는 과정 등을 거치면서 현장노동자들의 요구를 구체적으로 파악할 수 있었다. 2019년 ‘최저임금위반감시단’ 활동은 노동자들 스스로가 문제 해결을 위해 직접 대응을 하면서 현장 변화의 가능성을 경험한 사례다. 최저임금위반상당과 제보를 통해 만난 노동자들과 긴밀한 소통을 통해 당사자들이 직접 현장에서

벌어지고 있는 일들을 꼼꼼히 체크하면서, 사안이 생길 때마다 월담과 함께 논의하면서 대응해 나갔다. 그 결과 몇 년 동안 미지급된 임금을 받아냈고, 불이익 변경된 취업규칙도 바꿔낼 수 있었다. 그 외에도 상담과 선전전, 문화제 등으로도 노동자를 만나기 위한 시도는 계속됐다.

공단의 문제를 넘어 지역사회가 함께하고, 여론화를 통해 사회적 문제로 확대하고자 하는 노력도 진행했다. 화학물질알권리조례제정운동의 경우 2017년 지역의 13개 단체와 함께 네트워크를 구성해 활동하고, 이를 통해 화학물질 알권리 조례를 만들어 냈다. 그러나 월담의 애초 계획은 현장고발대회와 실태조사 등을 통해 지역주민과 노동자들을 만나 화학물질의 위험성과 알권리의 중요성을 알려 내고, 여론을 형성하고, 그 힘을 통해 구체적이고 활용 가능한 조례를 만들어 내는 것이다. 그러나 '제정'만을 위한 활동이 되면서 바라던 대로 진행이 되지는 않았다. 2019년 8월에는 원경전자에서 염산누출 사고가 발생했고, 월담은 현장조사를 통해 사고에 대한 정보를 확보하고 환경청 시흥합동방재센터와 시흥시 면담도 진행했다. 이후 보고서 작성하고, 시민들에게 알려내는 작업을 진행했다. 화학 사고에 대한 기존 경험이 없는 상태에서 대응을 하다 보니 노동자 피해 등 신속한 대응이 필요한 부분을 놓치기도 했다. 그럼에도 소규모 화학 사고에 대한 정부기관의 대응이 어떤 식으로 진행되고 있는지, 작은 사업장 화학물질 관리 체계에 빈 지점은 무엇인지, 노동자들에게 주어져야 할 권리가 무엇인지를 파악하는 계기가 되었다. 그러나 이 또한 지역의 문제로 확대시키는 것에는 다다르지는 못했다. 반월·시화공단은 노동의 영역과 주거의 영역이 크게 분리되지 않은 지역이니 만큼, 지역 차원으로도 노동자의 안전이 지켜질 때 시민의 안전도 함께 지켜진다는 것을 알려낼 필요성이 있다.

‘변화가가능성’에 대한 ‘기대’를 조직해야

반월시화공단은 공해배출업체 집중단지임과 동시에 노후화된 기반시설로 인해 높은 위험도를 가진 지역이다. 시흥화학재난합동방재센터는 매해 10건 이상의 화학 사고에 출동하는데 대부분은 황산, 질산, 염산, 암모니아, 과망간산칼륨 등 누출

사고가 빈번하다. 여기에 영세사업장 밀집지역이라는 측면이 더해져 자체적 환경개선은 물론이고, 노동자의 안전을 위한 일에 투자하지 않는 기업의 관행이 당연하게 받아들여지고 있다. 그래서 재해율도 높다. 2015년 고용노동부 산재현황분석보고서에 따르면 전국 평균 산업재해율이 0.59%인데 반해 안산 지역은 0.89%로 파악되었다. 산업안전보건위원회도, 제대로 된 안전시설, 장비, 교육도 없는 공단에서 노동자의 건강권은 거의 방치수준이다. 그래서 작은 사업장노동자를 만나고, 조직하고, 함께 싸우는 것은 절대적으로 필요하다. 그러나 상황은 그리 녹록치 않다.

저임금과 장시간노동, 불안정한 고용은 반월시화공단노동자의 노동조건을 설명할 때 가장 많이 쓰는 표현이다. 정규직이건 비정규직이건 하향평준화 된 조건과 불안정노동은 조직화의 필요성이기도 하고, 동시에 한계로 작동하기도 했다. 2013년 전국 4개 공단과 함께 임금인상요구조사에서 노동자들은 저임금노동자일수록 오히려 더 낮은 최저임금을 희망했다. 그나마 노동조합이 있는 곳은 희망최저시급이 2천원 더 높았다. 저임금 노동자나 노동조합이 없는 노동자는 워낙 낮은 임금을 받고 있기 때문에 현실 가능한 요구 수준에 묶여있었다. 이러다보니 사업장 안에서 노동조건을 바꾸기 보다는 ‘이직’이라는 수단을 통해 조금이라도 나은 곳을 찾아 간다. 2014년 노동환경실태조사에서도 취업결정시 고용안정을 중요하게 고려한다는 응답은 10.2%에 그쳤다. 또 하나 주목할 만 한 점은 직장만족도가 그리 낮지 않았다는 것이다. 이는 앞서 이야기했듯이 고용안정에 대한 기대수준이 높지 않은 것과 연결된다. 즉 현재의 직장에서 고용 안정이나 노동조건을 개선할 수 있을 것이라는 기대가 별로 없기 때문에 불만 자체가 높지 않은 것이다. 이처럼 권리의 부재는 요구의 정도를 낮추는 효과를 가져왔고, 불만을 조직해 문제를 해결하고자하는 노동자 스스로의 의지를 축소시켰다.

우리는 지금까지 공단 노동자들의 열악한 노동조건에 주목해왔다. 그리고 노동자들의 불만이 상당할 것으로 기대했다. 하지만 일터에 대한 기대수준이 낮기 때문에 일터에 대한 자신들의 평가를 ‘불만’으로 드러내지 않았다. 애초에 좋은 일자리가 아니라는 것을 알고 일을 시작했고, 영세업체의 조건 상 큰 변화가 가능하지 않을 거라는 판단 때문에 현실에 안주하게 된다. 하지만 이는 먹고 살만하기 때문에 안

주하는 것이 아니라, 달라질 게 없다는 ‘기대 없음’으로 인한 안주다. 쉽사리 불만을 조직하려 하기 보다는 공단 노동자들이 함께 하면 지금과는 달라질 수 있다는 ‘변화가능성’에 대한 기대치를 높이는 방향으로 노동자들을 만나야 한다. 불만이 커도 행동으로 이어지는 것은 다른 차원의 문제다. 작은 실천이라도 함께 하면 뭔가 달라진다는 변화가능성에 대한 기대를 만드는 과정이 필요하다.

1부

토론1-5

도축노동자 건강권

전남노동권익센터
문길주

1

순서

1. 업종특성
2. 안전사고
3. 작업환경 및 건강문제
4. 건강관리가 되지 않는 이유
5. 결 론

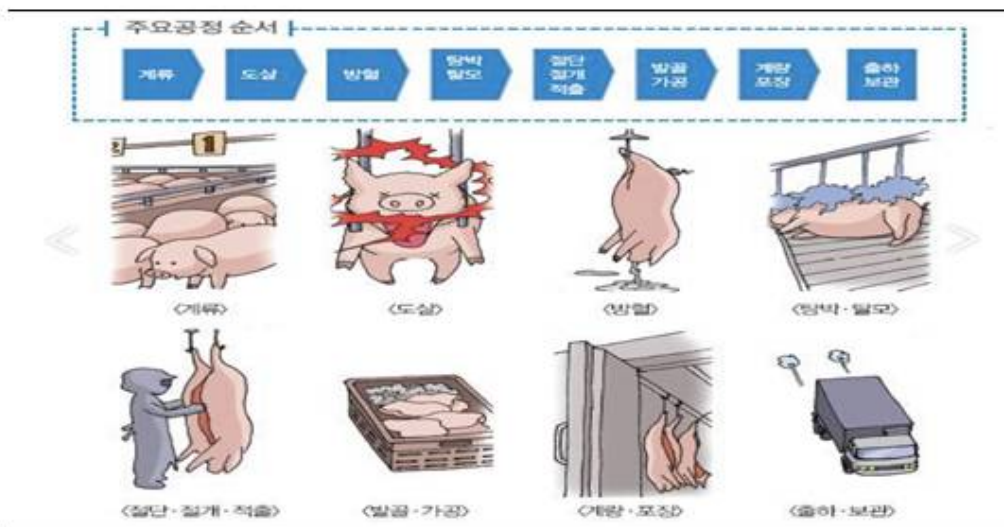
2

들어가기전(현황, 사진)



3

도축 작업공정



4

작업사진



작업사진



작업사진



7

1. 업종특성(육제품)

- 도축업(육제품) 특성
 - 코로나19 등 급속한 산업의 발달로 변화가 식생활이다. 점점 간단하게, 편하게 먹을 수 육류중심 식생활이 우리사회의 변화를 가장 빠르게 느낄 수 있는 직종.
 - 도축업(육제품)은 가축을 도살하고, 특정부위를 분할후한 후 각 제품생산 목적에 따라 가공 및 포장 등을 실시하여 여러 단계의 과정을 거치게 되어 소비자에게 전달됨.
 - 전국 2500여개, 노동자수 44,000명 추정

8

2. 안전사고

- 도축장에서 발생하는 유해위험요인
 - 돼지, 소 등 가축에 인도할때 충돌
 - 돼지 등 기절시키는 공기압식, 전기식 충격을 받은 가축의 반사 및 도발
 - 도축물을 호이스트에 거는 과정에 체인파손 등 도축물 낙하
 - 톱, 칼 베임사고 등
 - 미끄러운 작업장 바닥조건 인하여 전도, 고온 또는 저온에 접촉 상해

9

3. 작업환경 및 건강문제

- 대표적 근골격계 질환
- 트라우마 문제(살아있는 가축 도살)
- 폐수처리장 가성소다 사용
- 소음(도축과정), 냄새(불에 털을 태우는 과정-발암물질추정)
- 세척, 소독작업, 포장작업(염소, 알칼리성 세척제, 염소, 이산화탄소, 수산화나트륨, 냉동용 암모니아 노출)
- 부르셀라증, 렙토스피라증, 탄저병, 피부질환등 세균에 의한 감염
- 한랭작업, 고열작업 등
- 새벽근무

10

4. 건강검진

- 대부분 일반건강검진만 시행되고 있음
- 특수건강검진 대부분 미시행
- 작업환경측정 무
- 직업적트라우마 사업 무
- 근골격계 등 유해위험조사 및 사후관리 부족

11

5. 건강관리 되지 않는 이유

- 산업안전보건법 사각지대
- 작업환경측정, 건강검진 미비
- 육가공 업체 관심 및 정부의 관심부족
- 사회적 관심 저조
- 전문가 및 노동조합 관심 부족
- 원청(대형)-하청-재하청-재재하청 등 복잡한 구조

12

결론

1. 도축업(육가공) 노동자에 맞는 건강관리 도입
2. 대부분 100인미만 소규모 사업장 안전보건
3. 도축업 특성상 직업적트라우마 사업 반드시 배치(의무배치)
4. 도축(육가공) 근골격계 예방 및 사후관리 도입
5. 도축 노동자에 맞는 기계기구 및 수공구 등 도입
6. 산별노조(직종별) 노동조합 설립 지원

13

감사합니다

14



(주)조선우드 고 김재순노동자 산재 사망사고

조혜연 | 김용균재단

1. 또, 한 노동자의 죽음

광주의 폐목재처리 업체인 (주)조선우드에서 2년 넘게 일해오던 스물다섯의 고 김재순 노동자는 2020년 5월 22일 아침, 굴착기를 사용하여 파쇄작업장 정리 작업을 하다 수지 파쇄기에 폐기물이 걸리자 수지 파쇄기 상부로 올라가 걸려있던 폐기물을 제거하려다가 미끄러져 파쇄기에 빨려 들어갔다. 사인은 다발성 분쇄손상.

2. 고 김재순 노동시민대책위원회의 조사 결과, 사고의 원인

○ 고위험 작업임에도 단독작업, 2인 1조 작업 미준수

회사는, 수지 파쇄기는 사수인 부장과 고인 이렇게 2인 1조로 가동하고, 수지 파쇄기 가동은 전적으로 사수가 하며 사수가 없으면 고인이 단독으로 가동하지 않도록 하는데, 사고 당일은 사수가 없는 상태에서 고인이 시키지 않은 일을 하다가 사고를 당했다고 주장했다. 그러나 사고 2일 전부터 사고 당일까지의 CCTV 영상 및 관련 자료들을 분석한 결과 수지 파쇄기 가동과 작업 종료시 정리 작업, 굴착기를 사용하여 암롤박스에 파쇄물을 적재하는 작업은 고인이 그동안 일상적·반복적으로 해왔던 업무일 것으로 추정된다. 특히, 사고 당일 오전 사수가 타 지역 출하를 위해 자리를 비운 사이에도 폐수지를 실은 차량들이 수지 파쇄기가 있는 작업장을

드나들어, 바로바로 폐수지를 정돈하고 파쇄작업을 해야 할 필요가 있었던 점을 감안하면, 고인이 회사의 (명시적 또는 묵시적) 지시 없이 독자적으로 수지 파쇄기를 가동했을 것이라고는 보기 어렵다.

CCTV 영상을 보면 수지 파쇄기의 폐수지 투입구는 약 2.7m 높이로 실제 투하 높이는 3m를 초과하며 굴착기 운전자의 눈높이보다 높은 곳에 위치하여, 굴착기 운전자는 적절한 시야를 확보하지 못한 채 감으로 폐수지를 투입하는 상황이었다. 그러다 수지 파쇄기에 폐수지가 걸리면 굴착기 운전자가 굴착기에서 내려 상태를 확인하는 식의 작업을 반복했다. 폐수지 투입구의 상황을 알려주는 사람도 없었고 상황을 육안으로 확인할 수 있는 카메라 영상이나 반사경 등도 없었다.

『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제15조(투하설비 등)에서는 ‘높이가 3미터 이상인 장소로부터 물체를 투하하는 경우 적당한 투하 설비를 설치하거나 감시인을 배치하는 등 위험을 방지하기 위해 필요한 조치’를 취해야한다고 규정하고 있는데, 감시인 배치 의무를 준수하지 않았다.

특히 굴착기와 지게차, 화물자동차를 사용하여 하역작업을 하는 경우에 작업반경에 다른 노동자가 접근하는 경우 발생할 수 있는 사고를 막고자 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제38조(사전조사 및 작업계획서의 작성), 제39조(작업지휘자 지정)에서는 작업전 사전조사와 그에 따른 작업 계획서를 작성하고 작업계획서에 따라 작업이 수행될 수 있도록 작업지휘자를 지정하여 작업을 지휘하도록 규정되어 있으나, 사전조사 미실시, 작업계획서 미작성, 작업지휘자 미선정하였고 결과적으로 작업지휘자의 지휘하에 작업하지 않았다.

또한 『산업안전보건기준에 관한 규칙』 제200조(접촉 방지)에서도 차량계 건설기계(굴착기, 덤프트럭, 로더 등)로 인한 부딪힘 사고 등을 예방하도록 신호 유도자를 두도록 하였으나 신호유도자를 배치하지 않았다.

CCTV 영상을 보면, 수지 파쇄기가 3일간 2번 폐수지가 걸리는데 수지 파쇄기의 구조, 투입 폐수지의 종류를 감안하면 수지 파쇄기의 걸림은 상습적이고 수시로 보수·점검이 필요한 것으로 추측된다. 항시 2인 1조 체계를 유지하여 수지 파쇄기의 상시적인 고장에 대응할 필요가 있었다.

○ 수지 파쇄기 투입구 덮개, 작업발판 설치 및 안전장치 부재

안전보건공단의 『파쇄기의 방호조치에 관한 기술지침(KOSHA M-126-2013)』편을 보면, 파쇄기 안전조치 사항으로 파쇄기 투입부에 덮개를 설치하고 덮개가 개방 시 전원이 차단되도록 연동장치를 구성하도록 하고 있다. 또한 수지 파쇄기 상부 작업시 추락 방지 및 넘어짐 사고 등을 예방하기 위하여, 추락방지 조치가 있는 비계형 작업발판을 제공하도록 하고 있으며 호퍼 등 상부 작업시에는 기계 가동을 중지하고 작업하도록 규정하고 있으나 모두 지켜지지 않았다.

○ 비상정지 리모컨 부재

수지 파쇄기 제작사가 배포한 『작동 및 유지보수 설명서』는 가장 중요한 안전장치 중의 하나로 리모컨 송신기의 (비상정지) 버튼을 들고 있다. 그런데 수지 파쇄기를 작동, 정지시키면서 리모컨을 사용한 적은 없었다. 평소 리모컨을 어디에 두었는지, 사용한 적은 있는지 확인이 필요하다. 조사단 사고 현장조사 시에도 리모컨을 찾을 수 없었다.

원칙적으로 기계 작동 중 호퍼 위로 올라가는 것이 금지되어 있으며 비계형 작업 발판을 설치하는 것이 우선적인 안전조치이다. 그리고 비상시 기계 작동을 중지할 수 있는 최후의 안전조치가 리모컨이며, 제조사 역시 기계측면의 비상정지 스위치 보다 리모컨 사용을 언제든지 기계 작동을 멈출 수 있는 안전장치로 안내하고 있다. 리모컨이 없다면, 기계 점검 시 회전축의 정회전과 역회전을 반복하며 이물질 을 제거하고 기계 상태를 점검하는 업무 자체가 매우 위험한 상황이다.

리모컨 미사용은 또 다른 문제를 낳는다. 원거리에서 리모컨으로 수지 파쇄기를 조종해야 비산하는 물건을 피하기 용이한데 리모컨을 사용하지 않아 근거리에서 수지 파쇄기를 조종할 수밖에 없고 이 경우 예상치 못한 비산 물체로 인한 사고가 날 수 있기 때문이다.

○ 관리감독자 미선임

『산업안전보건법』 제16조(관리감독자) 및 『산업안전보건 기준에 관한 규칙』 제35 조관리감독자의 유해·위험 방지 업무 등)에서는 관리감독자를 선임하여 작업장 내 의 유해위험을 방지하는 업무를 수행하도록 규정하고 있으며, 작업을 시작하기 전 에 관리감독자로 하여금 필요한 사항을 점검하도록 규정하고 있다.

3일 동안의 CCTV를 살펴본 결과, 고인이 가장 먼저 출근하여 수지 파쇄 작업장의 작업준비 및 점검을 수행하였으며, 작업시작 전 관리감독자의 유해위험요인을 제거하기 위한 점검업무는 이루어지지 않았다.

○ 외국어로만 된 수지 파쇄기 경고표시

사업주는 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위한 지시·안내 또는 그 밖에 노동자의 안전 및 보건 의식을 고취하기 위한 사항 등을 그림, 기호 및 글자 등으로 나타낸 표지를 노동자가 쉽게 알아볼 수 있도록 설치하거나 붙여야 한다(『산업안전보건법』제37조 제1항).

그런데 수지 파쇄기에는 독일어 및 영어로 된 경고·안내문구만 되어있었고 한국어로 번역된 내용은 없었다.

○ 협소한 작업장소 및 이격거리 위반 등

수지 파쇄기 제작사가 배포한 『작동 및 유지보수 설명서』에는 “파쇄기 반경 15m에는 공간을 깨끗이 유지하고 파쇄기 작동 시 원료(파쇄전 대상물)가 주변으로 떨어져 신체의 큰 부상 또는 생명에 위험하므로 절대 들어가서는 안 됩니다!”라고 되어있다.

그러나 협소한 작업공간에 수시로 반입되는 폐수지로 인하여, 수지 파쇄기 작업공간 주변은 폐수지로 가득차 있어 반경 15m 내부가 어지럽혀 있었다.

또한, 위 『작동 및 유지보수 설명서』에는 파쇄기 반경 15m 내부는 위험지역이므로 적절한 장벽을 설치하여 통제해야 한다고 되어있는데 이러한 방어벽은 전혀 설치되어 있지 않았다.

○ 그밖에 - 보호구 미지급, 안전보건교육 미실시, 자율안전확인대상기계 인증 표시인 KCs 미부착 등

3. 고 김재순 노동자의 산재사망사고를 통해 본 작은사업장의 노동안전보건 문제

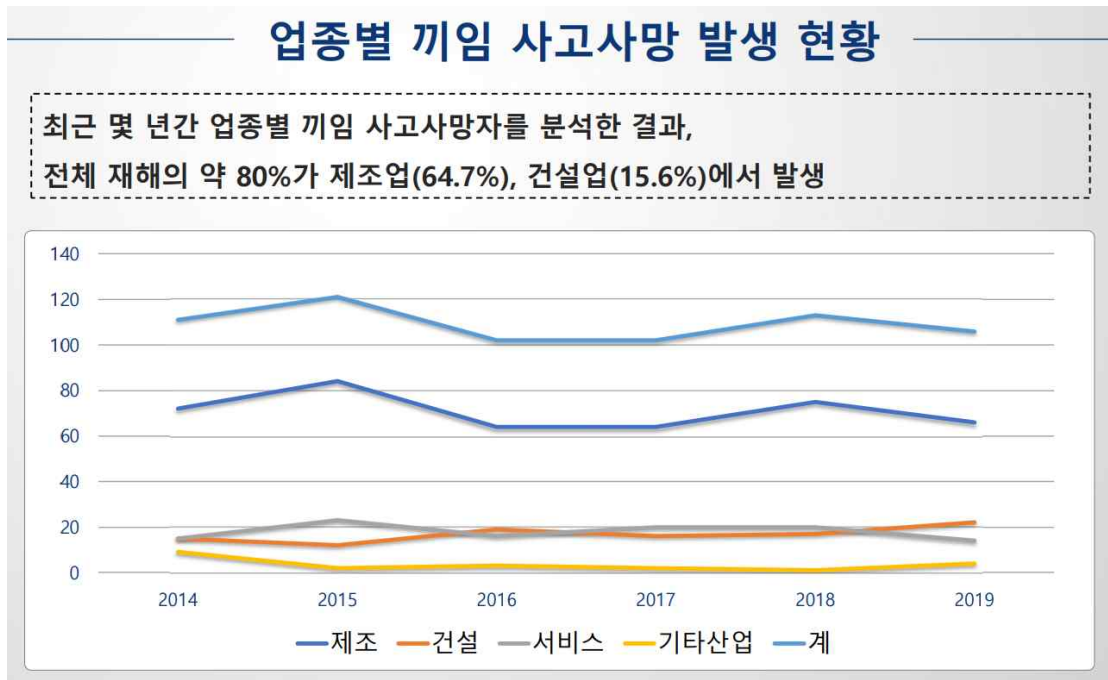
1) 빈번하고, 반복되는 사고

이 업체에서는 2014년에도 사망사고가 있었다.

2014년 1월 16일, 파쇄작업을 종료하고 파쇄기 및 벨트 컨베이어 주변에 떨어진 폐목재 칩의 정리와 마무리 작업을 하던 노동자가 목재 파쇄기의 이송용 벨트 컨베이어 리턴부에 옷이 감겨들어갔다. 이 때 역시 컨베이어 리턴부에 노동자가 접근하지 못하도록 하는 덮개나 울이 설치되어 있지 않았고, 이런 때를 대비해 비상정지장치가 위치마다 있어야 하지만, 사고지점에서 가장 가까운 비상정지 스위치는 약 5m 떨어져 있었다.

그러나 사고 직후 이런 부분들을 개선했었는지는 확인되지 않았지만 6년이 지난 후에도 여전히 현장은 비슷한 상태였다. 또한, 끼임 사고는 산재사고 유형 중 가장 빈번한 사고 유형중의 하나이다.

사고 발생 현황도 인지하고 있고, 원인도 명백하지만 계속 발생하고 있는 것이다.



출처 - 안전보건공단

2) 영세한 규모

이렇게 반복되는 사고가 방치되는 주요한 이유 중 하나는 관리감독이 제대로 이루어지지 않고 있기도 하지만, 대부분의 업체들이 소규모의 영세한 형편이기 때문이다.

재활용 업계는 대표적으로 소규모의 영세한 업체들에 의해 운영되는 업종이다.

2018년 재활용업체 수를 보면 전국기준은 5,972개인데 이 중 10인 미만 사업장이 4,404개로 73.7%로 차지한다. 광주는 114개 중 10인 미만 사업장이 87개 업체로 76.3%, 전남은 393개 업체 중 10인 미만 사업장이 279개로 71.0%를 차지한다. 전국이나 지역 모두 10인 미만 사업장이 70% 미만 사업장으로 영세한 규모이다.

영세한 규모일수록 장비에 대한 시설투자가 어렵다고 보면 안전시설이나 방호장치를 제대로 갖추지 않았을 가능성이 크다. 산재사망자 수도 50인 미만 사업장이 크게 높은 것을 볼 때, 10인 미만사업장이 대다수인 폐기물 처리 업체의 산재사망사고 가능성이 크다고 볼 수 있다. 조선우드 역시 10인 내외 사업장으로 수지 파쇄기도 중고제품을 들어온 것이며, 목재 파쇄기 역시 컨베이어 장치에 문제가 있었다.

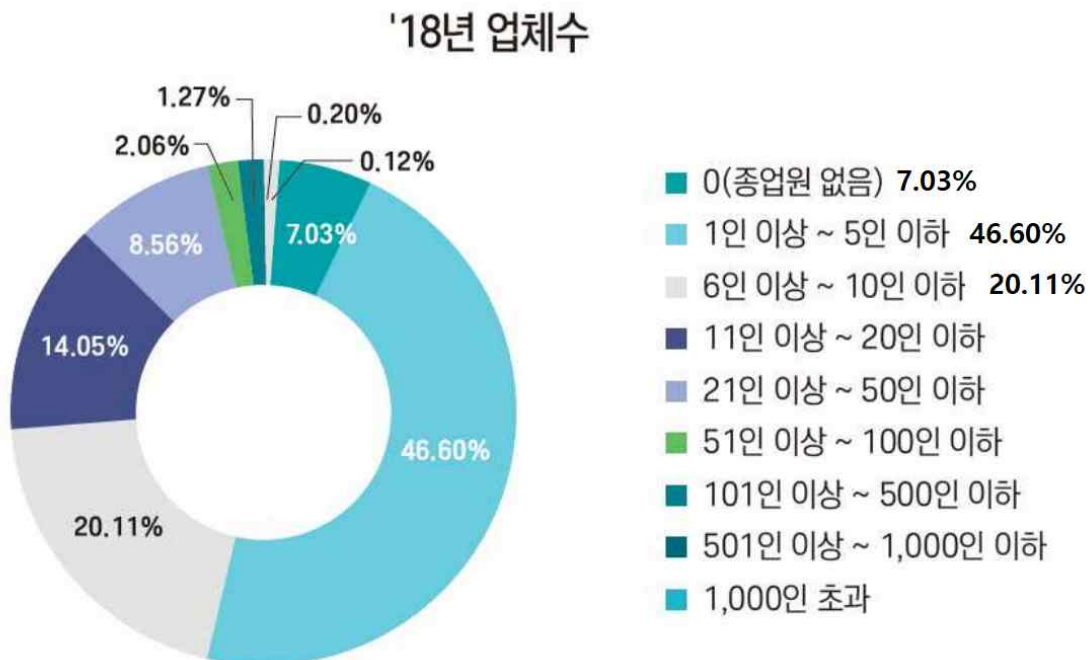


그림 39 재활용업체의 종업원 분포
(2018년도 폐기물 재활용실적 및 업체 현황-한국환경공단, 2019)

이러한 영세업체들은 새로운 설비투자가 어려워 낡은 기계와 설비로 운영이 되고, 안전설비는 물론이고, 환기시설, 보호장구 같은 것들도 제대로 갖춰지지 않은 경우가 많고, 고장이 나서 위험한 상태로 기계가 돌아가도 방치된다. 그리고, 이러한 위험요소들을 찾아내서 관리해야 할 관리감독자의 선임은 물론 위험한 상황을 봐 주고, 긴급한 상황 시 기계를 멈춰줄 수 있는 2인1조 작업을 할 인원의 여유도 없다.

3) 노동부의 관리감독 부실

수많은 업체들을 일일이 관리하고 감독하는 일이 쉬운 일은 아닌게 맞지만 그런 노동부의 하소연이 무색하게, 노동부의 문제는 일상적인 관리에서만 드러나는 것은 아니다. 사망사고가 발생해도 제대로 된 조사가 이루어지지 않는 경우가 많고, 후속조치에 대한 추적도 미흡하다.

4. 재해조사 내용

본 현장조사 내용은 광주지방고용노동청 산재예방지도과 감독관(김00, 김00)과 합동 조사하였으며, (주)조선우드 소속 박00 이사, 배00 부장, 아리에스코리아(파쇄기 판매업체) 소속 김00 팀장이 진술한 내용과 현장조사에서 파악된 사항 위주로 작성하였음.

가. 재해발생 작업

- (주)조선우드는 입고된 폐기물(수지 등)을 파쇄하여 소각장에 출하하는 업체로서, 본 재해는 **파쇄공정**에서 발생하였음.
- (재해자 업무) 재해자의 주요 업무는 ①폐기물이 입고되면 집게형 굴삭기로 작업장을 정리하거나, ②파쇄기 위에서 파쇄 날에 끼인 폐기물을 제거, ③파쇄기 측면 호퍼에서 투입되지 않은 폐기물을 정리하는 보조업무를 수행함.(배00 부장 진술)
- (작업공정) 평소에는 동료작업자(배성수 부장)와 2인 1조로 작업을 하였으나 사고 당일에는 동료작업자가 출하관계로 외근 중이어서 재해자(김재순) 혼자서 작업 하였던 것으로 나타남.(CCTV확인 및 배00 부장 증언)

▲ 광주지방고용노동청의 조선우드 재해조사 의견서

위의 노동청의 재해조사 의견서는 다분히 회사측의 입장대로 씌어져 있다. 심지어 CCTV확인이라고도 적혀있지만 당일 고인이 혼자 일했던 게 독단적인 행동이었다는 회사 관리자의 말을 그대로 반영하고 있는 것이다. 다수의 산재 사례에서 노동

청은 노동자의 증언보다는 회사 측의 증언대로, 회사 측이 제시하는 자료에 기반해서 조사를 진행하고 사건을 해석하는 것을 볼 수 있다. 그렇게 되면, 잘잘못을 따지는 것은 차치하더라도, 사고의 원인을 그 사업장의 구조적 문제가 아니라 개인의 우연한 실수로 규정하고, 몇 가지 안전조치와 관련한 개선명령만 내린 채 사건이 종료되는 것이다.

그리고 실제 그 개선명령이 지켜지는지 확인이 잘 되지 않고, 비슷한 환경과 조건의 사업장에 대한 관리로도 이어지지 않아 같은 사고가 반복되도록 방치되고 있다.

4) 노동자의 특성

고 김재순 노동자는 지적장애인이었다. 2년여를 일해왔고, 중간에 석달 정도를 쉬고도 다시 일해온 것을 보면 이 일에는 지장이 없었던 것으로 보이고, 실제로도 비장애인으로서는 일을 했다고 한다.

그러나 이 사건을 계기로, 노동자의 안전보건문제에 있어서 노동자군 또는 개개인의 특성이 고려될 필요성이 있다는 점을 생각해 보고자 한다. 신체적인 특성과 사회적 조건이 다른 남성/여성/성소수자, 장애인, 언어와 문화가 다른 이주노동자 등 노동자들은 각기 다양한 특성을 가지고 있고, 그에 맞는 노동안전보건 정책이나 시스템이 고민되어야 한다.

※ 고 김재순 산재사망 사고 진상조사 중간보고서의 내용을 요약·재구성 했습니다.

코로나19 작은사업장 방역대책 마련의 고민

오명훈 | 전국학생행진, 구로노동자조사그룹
서울남부지역 노동자권리찾기사업단 노동자의미래

코로나19 감염병과 작은 사업장 노동자

올해 3월, 구로 코리아빌딩 콜센터에서 코로나19 집단 감염이 발생했다. 같은 건물에서 일하던 노동자를 포함해 97명의 노동자, 그리고 그들의 가족과 지인 61명이 집단 감염의 희생자가 되었다. 콜센터 노동자들은 수도권 각지에서 대중교통을 타고 일터로 모였다. 복잡한 통근길에서 조금이나마 안전하기 위해 마스크를 올려 썼을 그들은 정작 가장 오랜 시간을 보내는 일터에서 안전할 수 없었다. 노동자의 미래의 주 활동공간인 서울디지털산업단지는 서울에서 출퇴근 인구수가 가장 많은 가산디지털단지역과 인접하다.⁷⁾

뒤늦은 4월, 고용노동부는 <「코로나19(COVID-19)」예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침>을 발표했고 인프라를 갖춘 기업들은 재택근무를 도입했다. 그러나 여전히 마스크 한 장에 의지해 감염 공포에 맞설 수밖에 없는 사람들이 있다. 재택근무 인프라 없이 <사업장 대응 지침>의 사각지대에 놓인 사람들. 중소기업장의 노동자들이다.

조사의 목적

서울디지털 산업단지는 비제조업 특히 지식첨단산업의 비중이 높다. 지식첨단산업 비중이 높지만 입주한 대부분 기업의 규모는 크지 않다. 2019년 실태조사⁸⁾를 기준

7) 강남역→가산디지털단지역...서울 출근지도 달라졌다 [중앙일보, 19-12-12]
<https://news.joins.com/article/23550590>

8) 서울디지털산업단지 노동환경실태조사(노동자의 미래, 2019)

으로 300인 이상 사업장은 13.4%이고 100인 미만 중소기업장에서 일하는 노동자는 71.3%로 중소기업장이 대다수를 차지한다. 지식산업센터(구 아파트형공장) 안에는 수많은 중소기업장이 들어차있고 그곳에서 일하는 더 많은 중소기업장 노동자들이 있다.

방역조치 여부	했다	52.2
	안했다	47.8
기업규모	1~4인	31.4
	5~9인	33.9
	10~29인	46.8
	30~99인	56.5
	100~299인	65.6
	300인 이상	77.5

<표 1> 서울디지털산업단지 방역조치 시행 여부

노동자의 미래는 지난 9월 한 달 간 서울디지털산업단지의 방역 실태를 조사했다. 코로나19 유행이 한차례 휩쓸고 간 6월 말 실시한 노동환경실태조사에 따르면 방역수칙을 지키지 못한 사업장이 47.8%로 절반에 가까운 상황이고, 기업규모가 작아질수록 방역조치가 이뤄지지 않은 비율이 높았기 때문이다. 방역조치가 제대로 이뤄지지 않는 이유를 파악하기 위해 관리자 설문을 함께 조사했다.

한편, 고용노동부가 배포한 <사업장 대응 지침>은 개별 사업장을 기준으로 작성되었다. 개별 사업장을 고려해 고안된 고용노동부의 <사업장 대응 지침>이 여러 사업장이 모인 지식산업센터에 적용했을 때도 빈틈이 없는지 확인하고자 했다. 지식산업센터는 사업장과 식당, 상가가 밀집해있어 다중이용시설의 성격도 함께 가지기 때문이다.

서울디지털산업단지의 상황에 맞지 않는 정부의 <사업장 대응지침>

항목번호	내용	실시건물 비율
2.1.	명부 작성 또는 QR코드 등 활용한 방문객 기록 여부	3.1%
2.2.	방문자 체온 측정 및 발열/호흡기 증상 확인 여부 (건물 출입 시)	14.6%

항목번호	내용	실시건물 비율
3.3.1.	[흡연실] 사회적 거리두기 간격표시 여부	0%
3.3.2	[흡연실] 코로나19 시기 흡연실 이용 관련 안내문 부착 여부	4.3%

<사업장 대응 지침>의 중점은 개별 사업장 방역 수칙이다. 지식산업센터에서 가장 많은 사람이 이용하는 엘리베이터나 편의시설은 ‘다중이용시설’ 항목으로 분류되어 부록에서 다뤄진다. 개별 사업장 방역에 중점을 둔 탓에 다중이용시설 방역이 핵심인 지식산업센터에 적용하기 부족한 점이 많았다. 일례로 지침은 개별 사업장 출입 시에만 발열·호흡기 증상 확인을 지시하고 건물 출입 시에는 별도의 확인을 요구하지 않는다. 그런데 아파트형 공장은 엘리베이터, 식당 등 편의시설을 여러 사업장의 노동자, 그리고 건물을 방문한 시민들이 함께 사용한다. 개별 사업장과 식당을 방문하지 않는 행인은 증상 확인 없이 수많은 노동자와 접촉할 수 있는 것이다.

또한 지침에는 흡연장에 대한 방역 수칙이 빠져있다. 지식산업센터의 흡연장은 대부분 다행히도 환기가 잘되는 야외/옥상에 위치해있지만 건물 이용자 전체가 공유하고 특정 시간에 이용자가 몰린다. 흡연 시에는 마스크를 쓸 수 없기에 방역이 가장 필요한 공간임에도 적절한 지침이 없는 것이다.

건물 관리실에게 전가된 방역 관리 업무

항의전화, 폐쇄여부 문의가 부담이 되었다. 지자체에서 소독물품 지원이 더 필요하다. 한 달에 1L 짜리 3개를 받는데 건물수나 사람수를 고려하지 않는 것 같다.(관리실B)

지자체에서 별도의 지침, 지원을 받은 적은 없다. 건물 식당가의 소독도 관리실이 맡아서 진행하고 있다. (관리실C)

항목번호	내용	실시건물 비율
3.1.	건물출입문 및 승강기에 방역 조치 여부 (항균필름, 손소독제 비치, 출입문 상시 개방 등)	52.1%
3.2.1.	[구내식당] 내부 손소독제 비치 여부	93.3%
3.2.2.	[구내식당] 배식/퇴식 시 거리두기 간격표시 여부	17.3%
3.2.3.	[구내식당] 좌석배치 사회적 거리두기 준수 여부 (마주보지 않는 좌석 배치/투명칸막이 등)	46.7%
3.2.4.	[구내식당] 배식 중 마스크 착용 여부	88%

건물관리실은 파편화된 개별사업장 방역관리를 보완하기에 역부족이었다. 지침에 따르면 사업장 자체의 방역만 서술되어있기 때문에 지식산업센터의 다중이용시설 방역은 건물관리실의 책임 하에 있다. 그러나 개별사업장 사이의 방역 회색 지대를 메우기에 건물관리실은 건물 규모에 비해 너무나 작았다.

지침은 점심식사 시간을 조정해 특정 시간에 구내식당이 붐비지 않도록 권장한다. 그러나 중소기업 사이에는 그러한 조정이 이뤄지지 않는다. 이 때문에 지식산업센터의 구내식당은 이용자들로 인산인해를 이룬다. 식사시간을 조정할 주체가 없기 때문에 일어나는 당연한 결과다. 또, 지침은 엘리베이터와 건물 출입문 등을 주기적으로 소독하도록 한다. 그러나 많아야 열 명 남짓인 관리실 인력은 수 십 층에 있는 출입문과 엘리베이터 버튼을 소독하기에 너무나 부족하다. 사설 방역업체를 고용하더라도 한정된 관리실 예산으로는 지침이 요구하는 빈도로 소독하지 못한다. 향균필름도 오래되거나 구멍이 뚫린 것이 종종 발견되었다. 관리실에 전가된 과도한 방역 업무 탓에 생긴 빈틈이 중소기업 노동자들의 건강권을 위협하고 있다.

작은 사업장의 문제를 해결하려면 사업장의 벽을 넘어서야한다.

고용노동부는 <사업장 대응 지침>을 계속해서 개정하고 있다. 그러나 영세사업장의 현실을 모르는 지침은 개정을 거듭하더라도 새로운 빈틈을 남긴다. 서울디지털산업단지도 그러하다. 건물을 중심으로 중소기업이 밀집되어있고 수많은 노동자와 시민이 내부 시설을 이용하기 위해 오고간다. 지침의 사각지대 속에서 혼자 허덕이는 건물관리실에 모든 것을 맡기기엔 건강권을 위협받는 노동자가 너무 많다. 기업 규모가 작을 수록 충분한 방역조치가 어려워지는 현실에서 사업장을 기준으로 하는 추가 대책 마련은 중소기업 노동자들을 제대로 보호하지 못한다. 사업장들이 모인 지식산업센터라는 건물 단위로 방역 대책을 고민해야한다.

서울디지털산업단지 노동자 대부분이 중소기업장에서 일을 한다. 사업장 방역지침이 존재하지만 철저한 방역관리를 요구하고 싶어도 중소기업장은 능력이 없다. 그리고 지자체는 무관심하다. 이 상황에서 하나의 사업장의 문제에만 집중하면 문제를 해결할 수 없다. 사업장 하나가 아니라 지역, 공단 전체를 주목해야 한다. 사업장-건물-공단 전체가 유기적으로 연결된 방역관리가 필요하다. 중소기업 노동자의 목소리를 규합하고 사업장 간 연결을 유도해 공단에 의견을 낼 수 있는 노동조합이 이끄는 공동방역관리단이 필요하다. 중소기업장은 무능력하고 지자체는 무관심한 상황에서, 단지 내 주체들을 모아 방역에 대한 논의를 제기하고 실질적 변화를 이끌어 내고자 한다.

* 해당 토론문은 2020년 9월에 구로노동자조사그룹에서 진행한 서울디지털산업단지 코로나19 방역 실태조사 보고서를 중심으로 작성되었습니다.

서울반도체 방사선 피폭사고 현장실습생 문제

이상수 | 반올림

[요약]

2019년 서울반도체에서 검사업무를 하던 노동자들이 방사선에 피폭되는 사고 발생.

신안산대학교 현장실습생이 포함되어 있었는데, 방사선의 위험과 사고발생 시 대응 등에 대해 회사는 물론 학교로부터 어떤 교육도 받지 못하였고, 사고 후에도 제대로 된 조치를 받지 못함.

서울반도체와 협력업체는 원자력안전위원회와 노동부 안산지청으로부터 조사와 감독을 받고 관련 법령에 따른 과태료와 과징금 처분을 받는 등 제재 및 대응조치가 있었지만,

신안산대학교는 시민사회와의 재발방지협약 약속을 파기하는 등 책임을 지지 않음. 현장실습생 산재사고가 다발하고 있으나, 이를 막을 제도와

I. 사고 경위

1. 방사선 피폭 경위

- 아래 방사선(X-ray) 발생장치 설비를 이용해 LED 제품 불량을 검사하는 업무



방사선(X-ray) 발생 장치

(1) 작업방법

- 동그란 릴에 4,000개 LED제품((1개의 제품의 크기는 가로 0.5cm, 세로 0.2cm 정도됨)이 달려있고, 릴을 방사선 발생장치 내부에 넣어 약 1분에 한번씩 오른손으로 조금씩 당기면서 제품검사를 함. (손을 넣으므로 방사선에 직접 조사). 하루 10.35시간 검사함. (1일 작업량은 릴 3개, 총 12,000개 검사함)
- 각 LED제품에 방사선이 작은 열십자 모양으로 쏘여지고, 불량이 나타나면 그 위에 세모모양의 0.3cm크기의 빨간 스티커[▲]를 방사선 발생중인 장비 안에 손을 넣어 붙임. 매우 스티커가 작아서 한 개 붙이는 데 5~10초 걸림. 열십자 모양의 방사선이 쬐여짐.

(2) 안전교육 전혀 없이 투입

- 이00님은 2017. 7. 15. 입사일에 1시간도 안 되게 안전교육은 받았는데 그마저도 'MSDS(물질안전보건자료)' 라는 게 있다. 매뉴얼 한번 보라'고 하면서 형식적으로 하였고, 방사선의 위험성, 방사선 발생장치 위험성에 대한 교육은 받지 못 하고 곧바로 방사선 발생장치에서 불량검사 업무에 투입됨

(3) 회사에서 시킨대로 인터락 해제

- 차장 심00가 재해자 이00에게 불량검사 업무를 알려줄 때 "인터락이 있는데

그냥 이렇게 하면 돼”라고 하면서 인터락 구멍에 종이를 구겨 넣고 그 위에 테이프를 붙여 인터락(안전연동장치)이 작동되지 않도록 하여 방사선이 나오는 상태에서 일을 하게 함. (당시는 그게 뭔지 알지도 못함)

- ‘인터락(안전연동장치)’은 방사선 발생장치 문을 열었을 때 방사선이 나오지 않도록 하는 잠금장치인데 인터락을 해제하면 방사선 발생장치의 문이 열린 상태에서 방사선이 발생.



안전연동장치(인터락)에 테이프가 붙여진 사진

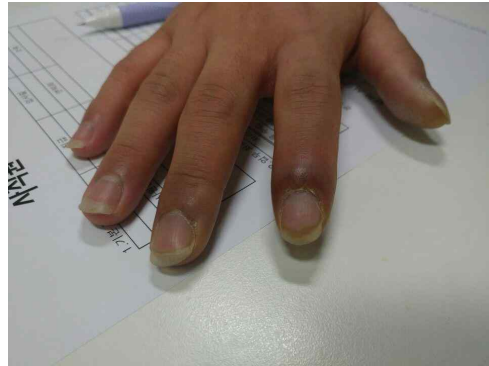
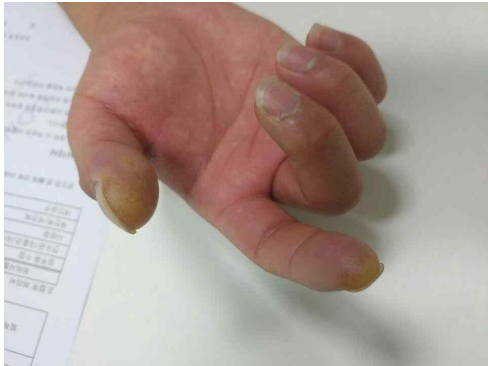
- 인터락을 해제하고 작업을 하면 인터락을 걸고 작업을 하는 것 보다 검사 물량이 2~2.5배 많이 검사를 할 수 있기 때문에 회사는 인터락을 해제하고 작업을 하도록 지시.

재해자는 방사선 발생장치 내부에 있는 릴을 1분 정도에 한번 씩 수동으로 잡아 당겨서 볼 때 방사선에 직접 노출되었고, 불량제품을 발견하여 불량LED제품에 방사선이 열십자 모양으로 쏘여진 상태에서 그 위에 세모모양의 빨간 스티커[▲]를 붙일 때 5~10초 방사선에 직접 피폭. 불량 LED 제품이 릴 끝쪽에 있는 경우는 방사선 발생장치 안에 얼굴을 넣어서 빨간 스티커를 붙여야 하는 경우도 있었음

2. 재해 노동자 : 유증상자 2명 외 여러 명

재해자	정00	이00
나이, 성별	93년생(26세), 남성	96년생 (만 23세), 남성
입사, 입사경위	2018. 7. 2. 친구 소개로 입사.	2019. 7. 15. 신안산대학교 2학년 2학기 장기현장실습생
담당업무	백공정 및 프론트 공정의 설비보전(유지보수) 업무를 하던 중 제품불량이 나타나 2019. 7. 16. 부터 엑스레이 설비실에서 LED 제품불량 선별작업을 하루 10시간 이상 수행함.	설비보전(유지보수) 업무 담당자로 입사했는데, 입사첫날인 2019. 7. 15.부터 엑스레이 설비실에서 LED 제품 불량 선별작업을 하루 10시간 이상씩 수행함.
근로시간	하루 10.35시간 (야간)	하루 10.35시간 (주간)
방사선 피폭기간	2019. 7. 16.~7.31.	2019. 7. 15.~7.31.
피폭과정	회사에서 배운대로 인터락 해제하고, 엑스레이가 나오는 장비 안에 손을 넣어 직접 조사됨	회사에서 배운대로 인터락 해제하고, 엑스레이가 나오는 장비 안에 손을 넣어 직접 조사됨
진단명(원자력 병원 진단서)	"방사선에 노출에 관련된 문제(Z58.4), 기타 명시된 방사선에 관련된 피부 및 피하조직의 장애(L59.8)	방사선에 노출에 관련된 문제(Z58.4), 기타 명시된 방사선에 관련된 피부 및 피하조직의 장애(L59.8),
추가상병		피폭사고 이후 큰 정신적 충격으로 급성 스트레스 반응(F430), 중등도 우울에피소드(F321) 추가상병 발생. 치료중

[이00 님의 오른손 사진 (방사선 피폭된 손 사진)]



8. 2. 오른손 사진



8. 15. 오른손 사진



8. 16. 오른손 사진



8. 17. 오른손 사진



8. 18. 오른손 사진

[정00님의 오른손 사진 (방사선 피폭된 손 사진 : 검게 변색)]



8. 16. 오른손 사진

3. 원자력 병원에 간 과정

	정 00	이 00
2018. 7. 2.	입사, 유지보수 업무	
2019. 7. 15.		입사, 엑스선 장치로 제품검사업무 시작
7.16.	엑스선 장치로 제품검사업무 시작	
7.22.		오른손 엄지 검지가 딱딱해지면서 굳은살 박힌 느낌
7.23.		엄지 검지가 붓고 굳은 살이 내려오고 보라색으로 변함
7.24.경	심00 차장에게 몸에 이상이 있는거 같다. 손가락에 통증이 있는거 같다 손가락 색깔도 변하는거 같다고 했더니.."야 담배 퍼서 그래.."라고 함	심00 차장에게 얘기함 "너는 몇 년 일한 사람도 증상이 없는데 몇일 일한 것 가지고 증상이 있는 게 말이 되냐?"고 무시
7.31.		손가락이 아프고 색깔이 변하여 심차장에게 얘기했다가 핀잔만 먹고, 재해자 혼자 한도병원 감, 김스와 항생제 처방
8.2.		아파서 잠도 못 자고, 대리에게 가서 그만 두겠다고 하자, 대리가 사장에게 전화했고, 사장이 소속노동자 5명을 데리고 한도병원에 감

	한도병원에 갔더니, 고대안산병원으로 가라고 하여 고대병원 응급실로 감	
8.5.	고대안산병원 직업환경의학과에서 원자력 병원으로 가라고 하여 원자력 병원에서 진료	
9.18.	오른손 엄지 검지 조금 부어 있음, 원자력 병원에서 추적 관찰중 (2주에 한번씩 다니고 있음)	오른손 엄지 검지가 부어있고, 잘 굽히지 못하는 상태,
		정신과 치료 병행 (급성스트레스 장애, 우울증 에피소드)

II. 주요 진행사항

2019. 08.16 ~	인터락 해제 후 검사작업 시작
2019. 08.16	원자력 안전위원회 보도자료 발표. 수많은 언론기사가 나와 네이버 검색 실검 1위에도 오름. 직원들은 전혀 모르고 있다가 해당일 야간근무자 부터 직원들에게 방사선은 잠복기가 없다고 설명.
08.21	오전 고용노동부 세종본청과 안산지청장,산재예방과 사측방문. 오후 MBC뉴스 보도 (피폭의심자50명)
08.22	오전 8시 대표이사 직원설명.(아시아투데이가 원안위 보도에 충실하며 50명 피폭과 매체들의 괴담같은 보도내용은 사실이 아니다)
08.22	원안위 서울반도체 정직원 조사, 노조위원장과 저녁 면담시 원안위측에 설문지 조사 요구.
08.23	오전 8시경 생산직 야간 근무자 설문지 조사. 설문지 내용은 구체적이지 않고, 사전 교육을 받고 작업을 시행 여부가 빠져있음. 원안위 중간발표 : 7명 이외 추가 의심자 없다. 9월말까지 치료와 추적관찰을 하고 피폭선량 평가 예정, 원자력안전법 위반사항 행정조치
08.24	노동부 안산지청 산재예방과 공문 ①임시건강진단 ②안전보건진단 ③ 방사선관리구역 사용중지 사측 설문지 은폐조작 : 설문지 조사 내용중 문제의 설비 작업자는 다시 불러 재 설명후 사측이 유리하도록 설문지 반강제적 재작성 요구.
09.06	사측이 원안위에 가서 조사와 자체 자료 넘겨준 것으로 알고 있음.
	사측 설문지 재조사 (1차 설문조사 내용과 거의 비슷하고, 노조위원장

09.10	에게 보내준 원안위촉의 설문지 내용과 큰 차이가 나며, 그 내용으로 설문조사를 안하는지 의문스러움)
09.11	<p>전기전자업종 안산시흥 건강권네트워크 노동부 안산지청장 면담 - 한국노총(3명), 민주노총(3명), 서울반도체위원장 등 총 7명 - 요구사항</p> <p>① 노동부가 전체 직원을 대상으로 직접 방사선 피폭에 대한 위험성을 알리는 <u>교육</u> 진행할 것. ② 위험성 교육 후 노동부를 포함하여 노동안전전문기관, 노동조합 등이 참여하는 <u>객관적인 설문조사</u> 실시 ③ 방사선 피폭 의심이 있는 <u>노동자 전수조사(퇴직자 포함)</u>, 조사시 노동조합 등의 참여 보장 ④ (사건의 특성상) 수년후 직업병이 발생할 것을 대비하여 노동자를 파악하여 데이터베이스를 구축하고 향후 <u>산재 신청시 산재승인</u>, 노동조합 참여보장 ⑤ <u>같은 종류의 방사선 기계를 사용하고 있는 전국의 모든 업체 조사</u> ⑥ <u>피해자 보호요청 (무리한 출근요청 못하도록)</u> ⑦ <u>노조차원의 진상조사 등 노동안전활동시 사측의 부당노동행위 금지</u> ⑧ <u>위험의 외주화, 불법파견 요소 조사</u></p>
9.4~9.18	<p>노동부 안전보건진단 실시 - 2019년 9월 4일부터 9월 9일, 9월 18일 5일간 보건진단 실시. (안전보건정책에 대한 경영자의 의지) '안전보건시스템 곳곳에 누락, 관리부실 등 문제' (방사선 건강장해예방) '방사선 건강장해 발생 전에는 방사선에 대한 작업지침 등이 제정되어 있지 않은 상태였으며, 특별안전보건교육 미 실시, 방사선 관리구역 미지정, 방사선 장비 사용 협력업체에 대한 방사선 관련협의체 운영 및 순회점검 등 미실시, 방사선 발생장치 사용 근로자에 대한 배치전 특수건강진단 미실시' (안전보건교육) '일부 교육에 대한 실시 내용, 실시 인원이 미흡한 <u>바법적인 사항을 준수한 교육이 요구됨</u>' (위험성평가) '평가 실시자인 관리감독자는 위험성평가에 대한 전문적인 교육을 받지 않은 상태로 위험성 평가에 대한 지식 및 인지가 부족한 상태로 위험성 추정 중 빈도와 강도에 대한 위험성 추정을 <u>소극적으로 실시하여 작업장의 발생될 수 있는 위험성에 비하여 매우 낮은 수준으로 위험성이 추정되고 있음. 소극적 위험성 추정은 현장의 위험성을 간과하여 개선 활동으로 연계되지 않아 재해 발생의 위험성 미리 발견하고 대처할 수 없으므로</u> '화학물질에 대한 위험성 평가가 일부 누락' (작업환경측정) '일부 협력사에서 사용되는 물질에 대한 <u>측정 누락이 발생</u>' (건강검진) '광물성 분진, 중금속 등의 물질에 대한 <u>검진이 누락</u>' (유해화학물질관리) '<u>화학물질에 대한 관리시스템이 마련되어 있지 않</u></p>

	<p><u>아 작업환경측정, 특수건강검진 등에서 누락이 발생되고 있음</u> <u>'발암성 물질인 '벤젠, 포름알데히드, 1,2-디클로로프로판' 등이 발생 및 사용됨에도 이에 대한 관리가 부족'</u> (협력사) <u>관리감독자의 지정 및 업무, 근골격계 질환 예방, 직무스트레스 평가, 위험성 평가, 개인보호구 지급관리, 유해화학물질 관리 (전협력사) 미흡</u></p> <p>- 2019년 9월 4일부터 9월 6일, 9월 16일(4일간) 안전진단 실시.</p>
9.19	서울반도체의 방사선 피폭사고 은폐 규탄 및 피해 진상규명, 대책요구 기자회견
10월	국정감사,
11.5.	재해자 2인 산재승인
11월~	<서울반도체 방사선 피폭사고>와 동종/유사 장비의 수거 및 폐기를 위한 서명운동
12.24.	<p>원안위 "서울반도체 방사선 피폭 사고에 대한 행정처분"</p> <ul style="list-style-type: none"> - "허용선량기준 초과하여 방사선 피폭" 확인 - 관계법령에 근거한 과태료, 과징금 처분 - (서울반도체 사고장비 및 유사장비 폐기) - 건강진단, 교육, 기록관리 부분 제도개선 계획 - 사고 동종 및 유사장비 조사(59개 기관, 85대) - 부실한 조사로 2인 외 비정상 작업 확인 못함
2020.1.8.	<p>서울반도체 방사선 피폭사고 문제해결 촉구 기자회견 - 원안위 앞</p> <ul style="list-style-type: none"> - 원안위 행정처분에 대한 의견서 제출 - 사고 동종 및 유사 장비 폐기 서명 제출
1.14.	서울반도체 사내방송, '사과·반성 없고, 방사선 피폭의 위험성 자체를 부인'
1.28	[성명] 피폭사고 후에도 변하지 않은 서울반도체의 지독한 안전 불감증을 규탄한다
2.18~2.21.	<p><u>노동부 안산지청, 서울반도체 근로감독</u> <u>사내하청 포함 22건 산안법 규정위반으로 과태료 처분</u> '관리대상 유해물질 취급자에 대한 특별안전교육의무 위반', '특수건강진단 의무 위반 빈번함' (인명사고 위험사항) 공사 시 유해위험방지계획서 미제출, 공조실 탱크 안전검사 미실시 후 사용, 안전난간 등 안전물 미설치 및 불량, 폭발위험이 있는 수소가스 감지기 미설치 및 수소배관 안전구조 미조치, 폐수처리장 펌프 접지 미실시로 감전위험 방치, 황산탱크 등 화학물질 탱크 누액감지기 미설치, 폐수처리장 밀폐공간 산소농도측정 미실시</p>
2019.12~	<u>현장실습생 안전사고 재발방지를 위한 안전보건협약 협의</u>

2020. 7	
7.9	<u>현장실습생 방사선피폭사고 신안산대 안전협약 일방파기 규탄 기자회견</u>

Ⅲ. 결과

1. 노동부, 원자력안전위원회 조사 및 조치

1) 원안위, 서울반도체 피폭 상황 조사 및 처분

- “피해노동자 7인에 대한 방사선 피폭” 판정, 그 외 부실한 조사
 - 전국 유사동종장비 조사(서면)
- 과태료, 과징금 처분 : 4,050만원

2) 노동부, 안전보건진단 실시

- 2019년 9월, 5일간 보건진단 실시, 4일간 안전진단 실시.
- 주요 진단 내용

(안전보건정책에 대한 경영자의 의지) ‘안전보건시스템 곳곳에 누락, 관리부실 등 문제’

(방사선 건강장해예방) ‘방사선 건강장해 발생 전에는 방사선에 대한 작업지침 등이 제정되어 있지 않은 상태였으며, 특별안전보건교육 미실시, 방사선 관리구역 미지정, 방사선 장비 사용 협력업체에 대한 방사선 관련협의체 운영 및 순회 점검 등 미실시, 방사선 발생장치 사용 근로자에 대한 배치전 특수건강진단 미 실시’

(안전보건교육) ‘일부 교육에 대한 실시 내용, 실시 인원이 미흡한 바 법적인 사항을 준수한 교육이 요구됨’

(위험성평가) ‘평가 실시자인 관리감독자는 위험성평가에 대한 전문적인 교육을 받지 않은 상태로 위험성 평가에 대한 지식 및 인지가 부족한 상태로 위험성 추정 중 빈도와 강도에 대한 위험성 추정을 소극적으로 실시하여 작업장의 발생될 수 있는 위험성에 비하여 매우 낮은 수준으로 위험성이 추정되고 있음. 소극적 위험성 추정은 현장의 위험성을 간과하여 개선 활동으로 연계되지 않아 재해 발생의 위험성 미리 발견하고 대처할 수 없으므로’ ‘화학물질에 대한 위험

성 평가가 일부 누락'

(작업환경측정) '일부 협력사에서 사용되는 물질에 대한 측정 누락이 발생'

(건강검진) '광물성 분진, 중금속 등의 물질에 대한 검진이 누락'

(유해화학물질관리) '화학물질에 대한 관리시스템이 마련되어 있지 않아 작업환경측정, 특수건강검진 등에서 누락이 발생되고 있음'

'발암성 물질인 '벤젠, 포름알데히드, 1,2-디클로로프로판' 등이 발생 및 사용됨에도 이에 대한 관리가 부족'

(협력사) 관리감독자의 지정 및 업무, 근골격계 질환 예방, 직무스트레스 평가, 위험성 평가, 개인보호구 지급관리, 유해화학물질 관리 (전협력사) 미흡

3) 노동부근로감독

1. 2020년 2월, 4일간 조사, 안전보건개선계획 이행 확인
- 22건의 산안법 규정 위반으로 과태료 5,850만원 처분

4) 방사선 위험교육 : 서울반도체 및 협력업체 직원 전원

2. 서울반도체 및 협력업체 : 사과 및 보상, 처벌

- 1) 월청 및 서울반도체에 안전보건 관련 과태료, 과징금
- 2) 산안법 위반 고발 건 벌금 약식처분 : 서울반도체 이정훈 대표이사 및 협력사 심영보 차장은 각하, 서울반도체 유현종 대표이사 및 장형주 협력사 대표이사 2명에 대해 5백만원 벌금 약식 처분
- 3) 피해자에게 협력업체 사장 사과
- 4) 보상 : 협력업체와 서울반도체 각각 위로금 수준의 보상금

3. 신안산대학교

- 1) 보상 : 등록금 수준의 장학금 지급
- 2) 재발방지 대책 : 신안산대 안전보건협약은 추진 막바지 총장의 반대로 무산.

IV. 신안산대학교 산재사고 재발방지를 위한 안전보건협약

1. 재해경위

2019년 7월 서울반도체로 현장실습을 나갔던 신안산대 학생이 방사선에 피폭되는 사고가 발생. 근무 첫 날부터 회사에서 배운대로 안전장치를 해제한 상태로 방사선 설비를 사용했고 열감과 통증 등 증세가 시작됨. 일주일 쯤 후에는 흉반 증세까지 나타나 상사에게 증세를 알렸지만, 증상을 무시하고 문제제기를 나무라는 폭언을 듣고, 통증을 참고 일을 계속함. 다시 일주일이 지날 때쯤, 피부가 다 벗겨지고 손끝이 검은 색으로 변하고 통증으로 잠을 이루지 못할 정도가 됨. 결국 학생은 회사를 그만두기로 결정하고야 병원에 가게 되었고, 그래서 피폭 여부가 밝혀지게 된 상황.

2. 주요 문제점과 안전보건협약

1) 사고과정에서 신안산대학교의 부재

학생에게 이상증세가 나타났을 때, 현장실습 상사에게 호소했지만 타박만 돌아왔을 때, 결국 참을 수 없어 회사를 그만두어야겠다고 힘든 결정을 내릴 때, 심지어 병원에서 방사선 피폭 판정이 났을 때조차 이 학생은 학교를 떠올리지 못함. 신안산대가 정기교육과정으로 진행하던 ‘현장실습’ 과정에 벌어진 일이었지만, 이 모든 과정에서 학생이 학교를 떠올리지 못했고, 신안산대는 어떤 역할도 하지 않음. 많은 학생들을 현장실습으로 내보내는 학교에 사고대응매뉴얼도 없었다는 점은 심각.

* 협약 1조 ②항. 학생들이 사고를 당하거나 위험을 느꼈을 때, 이를 학교에 고지하여 학교가 문제를 인지하고 대응할 수 있는 절차를 마련한다.

2) 현장실습 교육과정 협약서의 교육부 규정 위반

현장실습 나가기 전, 기업, 학교, 학생 3자가 체결하는 ‘현장실습 교육과정 협약서’에 주 40시간 이상 노동하라고 명시하고 있음. 이는 명백히 교육부의 현장실습 운영규정 위반한 것임. 교육부의 현장실습 운영규정에는 당연히게도 주 40시간을 넘기지 말라고 되어 있음. 이런 위법한 협약을 체결하고 있었기 때문에, 피해학생이 매일 10시간을 넘게 일했고(주야 2교대), 그만큼 더 심하게 피폭당했던 것. 근본적으로 협약 내용 어디에도 학생의 안전이나 부당한 노동에 대한 고려를 발견할 수 없음.

[대학, 실습기관, 학생 간 신안산대 현장실습 교육과정 협약서]

실습학기제(현장실습) 교육과정 협약서

제6조(교육 기준시간) 현장실습은 현장실습 기간에 따라 방학 중에 실시하는 단기 실습학기제와 정규학기 중에 실시하는 장기 실습학기제로 구분하며, 실습은 각 호의 교육기준시간을 준수하여 실시한다.

1 단기 실습학기제는 1일 8시간이상/주 40시간 이상 기준으로 연속적으로 실시되어야 하며, 최소 4주(160시간) 이상 실습하여야 한다.

2 장기 실습학기제는 1일 8시간이상/주 40시간 이상 기준으로 연속적으로 실시되어야 하며, 최소 15주(600시간) 이상 실습하여야 한다.

[교육부 운영규정]

대학생 현장실습 운영규정

제6조(현장실습 운영 시간) ① 현장실습 운영시간은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 현장실습은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주간 40시간을 초과하지 않는 것을 원칙으로 한다.

2. 실습 수행 과정상 필요한 경우에 한하여 실습기관이 현장실습생의 동의를 얻어 1주간 최대 5시간을 한도로 실습시간을 연장할 수 있으며, 오후 10시부터 이튿날 오전 6시까지의 야간 현장실습은 운영할 수 없다. 다만, 교육목적을 위해 불가피한 경우 실습생과 협의하여 야간에 운영할 수 있다.

② 현장실습은 제1항에 따라 1일 1시간 이상의 휴게시간과 현장실습이 실시되지 않는 휴일이 보장되어야 하고, 실습기간이 1개월 이상인 경우 현장실습생이 1개월 기준 1일의 휴일을 활용할 수 있는 기준으로 운영하여야 한다.

* 협약 1조 ①항. 기업, 대학, 학생 간의 협약서에 ‘노동조건 준수 및 안전한 노동’을 기업의 의무와 학생의 권리로 명시한다. ‘대학생 현장실습 운영규정’ 5조 3항 현장실습 시간에 관한 규정을 위반하는 협약서 내용을 포함하여 (교육부의) ‘운영규정’을 충실히 반영할 수 있도록 협약서를 개정한다.

교육부 운영규정을 검토하여 교육과정 협약에 보완할 점을 찾아본 결과, 안전보건 관련 실습기관(기업)과 대학의 의무사항을 추가하고, 교육평가 항목에 기업에 대한 학생 및 학교의 평가를 추가하며, 부당한 노동조건 및 위험한 작업환경 등에 처하

지 않거나 대처할 수 있는 학생의 권리를 명시하는 것이 필요하다고 판단함.

3) 실습기관에 대한 평가의 부재

신안산대의 현장실습을 마친 학생들을 상대로 설문조사에서 회사에 대한 평가문항은 만족도를 묻는 추상적인 질문 하나밖에 없음. 현장실습 과정을 제대로 운영하려면, 부당한 노동을 강요하거나 안전하지 못한 곳을 가려내야 하지만, 이를 위한 질문은 찾아볼 수 없음. 신안산대는 학생들을 평가하려고만 했지, 현장실습을 직접 경험한 학생들로부터 현장실습에 대해 배울 생각이 없음.

- 협약 1조 ③항. 실습기관의 노동조건과 안전관리에 대한 실습학생들의 평가를 취합하고 이를 종합한 실습기관 평가를 진행한다. 평가문항은 ‘신안산대학교’와 ‘건강권네트워크’가 협의하여 결정한다.

4) 교육부 지원금을 투명하고 제대로 집행할 것

2016년, 신안산대학교는 교육부 현장실습사업 중 LINC+ 사업(산학협력선도전문대학 지원사업)을 통해 6억 5000만원의 사업비를 지원받음. 2014년부터 2017년까지 특성화전문대학으로 선정돼 국가사업비를 지원받음. 총 80여 학교를 대상으로 한 ‘특성화전문대학 육성사업’의 예산은 2017년 기준 2600억원. 이렇게 교육부로부터 많은 지원을 받은 학교가 그 많은 돈을 어디에 썼는지 밝히지도 않고, 알 수가 없음.

- * 협약 1조 ④항. 현장실습사업을 위해 지원받은 지원금의 사용내역을 공개하고, 지원금이 학생들의 안전한 실습을 위해 사용될 수 있도록 예산에 반영한다.

5) 안전보건교육

신안산대가 작성한 ‘신안산대학교 현장실습운영계획’을 보아도, 학생들에게 교육했다는 ‘현장실습 사전교육 자료’를 보아도 제대로 된 안전보건교육을 찾을 수 없음. 회사 예절은 구구절절 담겨있지만, 현장실습에서 학생이 어떤 위험에 노출될 수 있는지 가장 기초적인 내용도 없음. 부당한 노동을 강요받는 상황이나 직장내 괴롭힘 등에 대한 우려도 찾아볼 수 없음. 학교가 이렇게 방치하고 무관심하기 때문

에, 현장실습 학생들의 죽음이 계속되는 것. 제대로 된 안전보건교육이 필요. 이를 위해 안산시흥지역건강권네트워크와 교육내용을 협의할 것을 요구함.

* 협약 2조. 학생의 권리와 인식개선을 위해 학과 사전교육 이외의 안전교육을 시행한다.

① 교육내용에 부당한 노동지시와 일터의 위험에 대한 내용과 이에 대처하는 방법을 포함시킨다.

② 학교는 “건강권 네트워크”가 추천하는 기관에 안전교육을 의뢰한다.

현장실습 파견학생을 대상으로 한 단기교육 외에, 특성화전문대학인 만큼 안전보건 관련 학점과정을 운영하는 것을 목표로 했음. 산업안전보건교육원과 울산대학교가 1학기 1학점 온오프혼합교육과정을 개설한 바 있음.

[참고자료] 신안산대와 체결 예정이었던 현장실습 안전사고 방지를 위한 이행약속서

현장실습 안전보건협약

‘신안산대학교’와 ‘서울반도체 및 전기전자업종 노동자 건강권 확보를 위한 안산·시흥지역 네트워크’(이하 건강권 네트워크)는 신안산대학교 학생들의 현장실습이 안전하게 진행될 수 있도록 아래와 같은 안전보건협약 내용을 마련하고, 이를 이행하기 위해 최선을 다할 것을 약속합니다.

1. 실습의 교육적 취지에 반하는 실습기관의 부당한 노동조건, 부실한 안전관리를 개선하기 위한 학교의 노력을 강화한다.

① 기업, 대학, 학생 간의 협약서에 ‘노동조건 준수 및 안전한 노동’을 기업의 의무와 학생의 권리로 명시한다. ‘대학생 현장실습 운영규정’ 5조 3항 현장실습 시간에 관한 규정을 위반하는 협약서 내용을 포함하여 ‘운영규정’을 충실히 반영할 수 있도록 협약서를 개정한다.

② 학생들이 사고를 당하거나 위험을 느꼈을 때, 이를 학교에 고지하여 학교가 문제를 인지하고 대응할 수 있는 절차를 마련한다.

- ③ 실습기관의 노동조건과 안전관리에 대한 실습학생들의 평가를 취합하고 이를 종합한 실습기관 평가를 진행한다. 평가문항은 ‘신안산대학교’와 ‘건강권네트워크’가 협의하여 결정한다.
- ④ 현장실습사업을 위해 지원받은 지원금의 사용내역을 공개하고, 지원금이 학생들의 안전한 실습을 위해 사용될 수 있도록 예산에 반영한다.
2. 학생의 권리와 인식개선을 위해 학과 사전교육 이외의 안전교육을 시행한다.
- ① 교육내용에 부당한 노동지시와 일터의 위협에 대한 내용과 이에 대처하는 방법을 포함시킨다.
- ② 학교는 “건강권 네트워크”가 추천하는 기관에 안전교육을 의뢰한다.

6) 경기도 ‘대학교 노동인권 강좌 개설’ 사업 운영

- 2020년, 10개학교 대상(학교당 1500만원 지원) 사업 진행
- 경기도 노동국/대학교/민주노총 경기도본부/김용균재단 워크숍 : 김용균재단이 ‘대학교 노동인권 강좌’에 노동안전에 대한 내용을 반영할 것/현장실습 나가기 전 노동안전보건교육을 필수로 해달라는 점 등 요구.

여수, 대불 국가산단에서 시작된 노동자 작업복 세탁소, 사위시설은 전국으로 확대설치 되어야 합니다.

문길주 | 전남노동권익센터 센터장

사실 노동자 작업복 공동세탁소에 관한 생각은 2017년 광주근로자건강센터 사무국장으로서 일할 때 하남산단 노동자가 건강상담을 받으러 오면서 종이 가방에 작업복을 넣고 오는 것을 보고 나서부터다. 공장에서 일주일 동안 일하며 기름때 묻은 작업복을 집에 가지고 가서 가족들 옷과 함께 세탁한다는 말에 많이 놀랐었다. 기아자동차 등 대기업은 회사에서 세탁해주는데, 50인 미만 노동자들은 “이놈의 작업복 좀 집으로 안 가지고 갔으면 좋겠다.” 하는 게 한결같은 바람이었다.

2018년 지자체 선거에 광주광역시장 후보들에게 이러한 사정을 설명하고, 50인 미만 사업장 노동자를 위한 작업복 공동세탁소 설치 제안했었는데, 모두 받아들였다. 새 시장이 취임하고 나서는 공동세탁소 건립의 타당성부터 따져보아야 한다며, 이를 조사 용역방식으로 진행하려고 하였는데, 시의회는 예산을 삭감하여 좌초에 위기에 몰렸다. 하지만 노동계의 강력한 요구에 밀려 우여곡절 끝에 예산을 줄여 타당성 조사를 하고, 2020년 10월 하남산단 노동자 작업복 세탁소 개소를 앞두고 있다.

소규모 사업장 노동자 작업복 공동세탁소 설치 문제가 난항을 겪고 있는 사이에 경남 사회혁신추진단은 노사민정 협업체제를 구축하여, 2019년 4월 노사정 업무협약 체결, 10월 한국산업단지공단 김해지사 1층에 공동세탁소 설치하고 시험가동을

거쳐 11월부터 본격 운영을 하고 있다. 하루 300벌 이상을 하는 전국1호 노동자 작업복세탁소를 운영하고 있다. 좀 늦어지만 전남에서도 2021년 목표로 노동자 작업복 세탁소를 개소 할 예정이다.

전남노동권익센터에서 2020년 1월 여수국가산단과 대불산단의 작업복 세탁소, 통근버스, 아침 식당 운영 실태조사 결과, 유해물질 취급 사업장 64%가 화학물질, 용접, 분진, 도장에 노출되고 있었으며, 작업복은 75%가 집에서 세탁한다고 하였다. 또 91.6%는 작업복도 사업주로부터 지금 받지 못하고, 본인이 직접 구매하여 입는다고 하고, 94%는 자가용 차량 이용하여 출퇴근하며, 조사자의 절반 이상이 아침 식사를 하지 못한다고 하였다. 여수산단 건설노동자의 99.6%는 작업 종료 후 샤워도 하지 못하고 하여, 작업복 세탁은 물론 씻을 수조차 없는 환경이다.

여수와 대불국가산단 특성상 유해물질이나 중금속 등이 잔뜩 묻은 작업복을 집으로 가져가 세탁하면, 그 가족들에게까지 유해물질에 노출될 수 있기에, 공동 작업복 세탁소와 샤워시설, 통근버스, 아침 식사를 할 수 있는 식당 등 기초적인 복지시설이 절실하다. 이는 전남지역의 산단뿐만이 아니라 전국의 모든 산단이 비슷한 상황일 것이다.

정부, 지자체가 나선다면 노동자 최소한의 기본적인 세탁할 권리, 작업 후 샤워할 권리는 빠르게 보장될 수 있을 것이다. 이제 그 출발점을 지났다. 노동자 작업복 세탁소 설치 관련하여 많은 어려움이 있을 수 있다. 하지만 경남 김해와 광주광역시 모범을 만들어 가고 있고 전남이 작업복 세탁소를 따라가고 있다. 이제 경남, 광주, 김해를 넘어 전국 모든 산단으로 작업복 세탁소가 설치가 확산되기를 바란다.

마지막으로 노동자 작업복 세탁소, 실태조사를 위해 추운 겨울을 길거리에서 함께 해주신 여수산단 건설노동자, 대불산단 노동자 여러분께 감사 인사를 드립니다.

광주광역시 산단 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례

(제정) 2020-04-01 조례 제 5419호

제1조(목적) 이 조례는 산단 노동자의 생활안정 및 복지증진을 위하여「근로복지기본법」제28조에 따라 노동자 작업복 세탁소를 설치하고 그 관리 및 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(명칭) 산단 노동자 작업복 세탁소 명칭은 ‘광주광역시 산단 노동자 작업복 세탁소’(이하 “세탁소”라 한다)라 한다.

제3조(사업) 세탁소는 산단 노동자를 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.

1. 산단 노동자 작업복 세탁소 운영 전반
2. 세탁물 수거 → 세탁 → 건조 → 배송, 월스톱 서비스 실시

제4조(이용료) ① 광주광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 세탁소를 이용하고자 하는 자로부터 이용료를 받을 수 있다.

② 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이용료를 면제 또는 감면할 수 있다.

1. 시장이 주관하는 노동자 관련행사 : 면제
2. 「장애인복지법」에 따라 등록된 장애인 및 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 : 50% 감면

제5조(관리 및 운영의 위탁) ① 시장은 세탁소의 효율적인 관리·운영을 위하여 필요하다고 인정하면 설립 목적에 적합한 비영리법인·단체(이하 “위탁받은 자”라 한다)에 시설의 전부 또는 일부를 위탁 운영할 수 있다.

② 위탁받은 자는 세탁소의 기구, 정원, 이용료 등의 관리·운영에 관한 규정을 정하여 시장의 승인을 받아야 하며 이를 개정할 경우에도 또한 같다.

③ 제1항에 따른 위탁 기간은 3년 이내로 하되, 필요한 경우 1회에 한해 3년의 범위에서 재계약할 수 있다.

④ 세탁소의 관리·운영 등 위탁에 필요한 세부절차와 방법 등은 규칙으로 정한다.

⑤ 제1항에 따라 사무를 위탁하고자 할 때에는 「광주광역시 사무의 민간위탁 조례」 및 「광주광역시 공유재산관리 조례」가 정하는 바에 따른다.

제6조(운영지원 등) ① 시장은 필요하다고 인정되면 예산의 범위에서 세탁소 운영에 드는 경비의 일부를 지원할 수 있다.

② 위탁받은 자는 세탁소를 운영한 결과 잉여금이 발생한 경우에는 감가상각비, 운영비 등의 명목으로 별도 적립하여야 한다.

③ 위탁받은 자는 제4조에 따라 징수한 이용료는 세탁소의 관리·운영과 노동자복지 사업 이외의 목적으로 사용할 수 없다.

제7조(위탁받은 자의 의무) ① 위탁받는 자는 세탁소를 관리·운영함에 있어 선량한 관리자로서 의무를 다하여야 하고, 설치 목적외 다른 용도로 사용할 수 없으며 시장의 승인 없이 시설물의 원형을 임의로 변경할 수 없다.

② 위탁받은 자는 세탁소에 새로운 시설을 신축하고자 할 경우에는 시장의 승인을 받아 신축하고 준공과 동시에 기부채납 해야 한다.

③ 위탁받은 자는 세탁소 시설의 유지관리와 사고발생에 대비하여 필요한 각종보험에 가입하고, 그 증서를 시장에게 제출 하여야 한다.

제8조(양도 및 전대금지) 위탁받은 자는 시장의 지시에 따라 세탁소를 운영하여야 하며, 어떠한 권리도 다른 사람에게 양도하거나 시설을 다시 대여할 수 없다. 다만, 시장의 승인을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

제9조(감독) ① 시장은 관계공무원으로 하여금 위탁받은 자의 시설 운영사항을 조사하게 하거나 장부 또는 그 밖의 서류를 검사하게 할 수 있으며 위탁받은 자는 조사 및 검사에 협조하여야 한다.

② 시장은 제1항의 조사 및 검사 결과 시정하여야 할 사항이 있는 경우에는 관계 규정에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조(위탁계약의 해지) ① 시장은 위탁받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 계약을 해지할 수 있다.

1. 위탁받은 자가 세탁소의 유지관리를 소홀히 하거나 운영능력이 없다고 판단될 때
2. 위탁받은 자가 위탁계약을 위반하였을 때
3. 그 밖에 시장이 공익상 필요하다고 인정한 때

② 시장은 제1항에 따라 위탁계약을 해지하려는 경우에는 그 사유 및 해지일자를 기재하여 해지예정일 30일전까지 서면으로 위탁받은 자에게 알려야 한다.

- ③ 시장은 제1항에 따라 위탁운영을 해지하려는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.
- 제11조(손해배상 등) 위탁받은 자 및 사용자가 고의 또는 부주의 등으로 세탁소의 비품과 시설 등을 훼손하거나 잃어버려 재산상의 피해가 발생하였을 경우에는 그에 적절한 손해배상이나 원상복구 조치를 하여야 한다.
- 제12조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <2020.4.1.>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다

1부 토론2-4

이주노동자 노동안전 확보를 위한 부산경남지역 대응사례

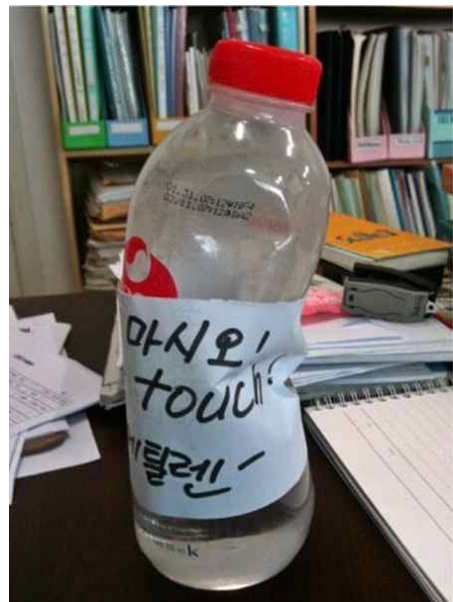
김그루 | 금속노조 부산양산지부 전략조직부장

사례1. 김해 K업체 염화메틸렌(메틸렌클로라이드) 사용 및 직업병 발생에 대한 공동대응

○ 노동상담

- 2012년, 세 명의 필리핀노동자가 사장이 늘 약품용기에서 떼어 쓰레기통에 버리던 구겨진 스티커와 세척액을 플라스틱 통에 몰래 가지고 이주민과함께 사무실을 찾아옴. 도대체 이 물질이 무엇인지, 스티커에 뭐라고 써있는 것인지 질문. 이후 한국노동안전보건연구소와 협업해 상담진행.

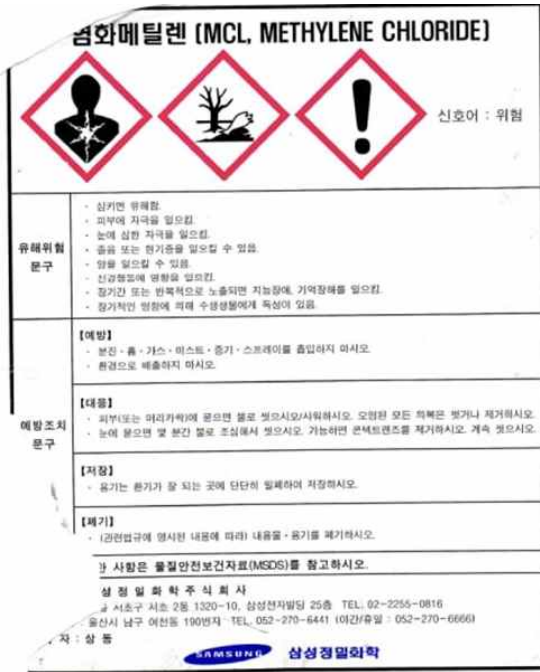
- 회사는 축산기기 제조회사로 미국과 유럽에 수출하는 업체. 당시 재직노동자는 정주노동자 15명, 이주노동자 10명이었음. (* 한국인 노동자 중 작업 중 쓰러지거나 왼쪽 가슴 부어오른 사람, 안전장치(센서)없는 프레스기에 재해자 발생한 바 있었으나 당시 퇴사한 상황이었고 그들의 이름과 연락처는 모름)



- 이들은 스테인레스 세척과 용접, 스테인레스 절단과 연마, 페인트 스프레이 도장, cnc선반, 운반, 청소 등 거의 모든 공정에 투입되어 작업

- 세척 때마다 극심한 두통과 현기증, 가슴통증, 구역질, 심장박동 이상, 피부 작열감뿐만 아니라 몸과 다리에 힘이 빠지고 사고능력도 저하되는 느낌. 회사 관리자에게 여러차례 얘기했지만 괜찮다고만 함. 필리핀에 가져온 약을 복용하며 하루하루를 두려움과 고통 속에서 힘들게 버티고 있는 상황이었음. 노동자들은 하루빨리 ‘사업장변경’을 하고 싶다고 호소.

※고용허가제 이주노동자는 회사를 옮기기 위해서는 법이 정한 사유에 해당함을 입증하거나 아니면 사업주의 사업장변경 동의를 있어야만 가능.



○ 작업환경

• **세척** : 철제 세척조에 디클로로메탄 원액을 가득 붓고 경유로 추정 되는 물질을 조금 섞어 세척액을 만든다. (클로로메탄 20리터에 경유(?) 한 컵 정도 비율이라고 함) 용기 형의 스테인레스 제품은 형겅에 세척액을 듬뿍 묻혀 닦아내고 그 밖의 제품은 세척조에 통째로 담근 뒤 설거지 하듯이 손으로 세척한다. 제품이 세척조에 푹 잠기지 않을 경우에는 바가지로 세척액을 끼어 부으며 세척한다.

이들의 보호구라고는 한 달에 10개씩 지급받는 방진마스크와 목장갑뿐이기 때문에 세척작업에도 송기마스크나 방독마스크가 아닌 방진마스크를 착용하고 목장갑 속에는 비닐장갑을 끼고 작업을 했다. 휘발성이 매우 강한 디클로로메탄은 방진 마스크에 그대로 스며들어 오히려 더 위험한 상황이 되며, 실제로 방진 마스크 때문에 더욱 고통스러웠다고 한다.

작업장 전체에 용접, 연마, 절단, 프레스 작업들이 뒤섞여 이뤄지고 있기 때문에 공장 전체는 분진과 흙으로 가득했고 여기 세척액의 냄새가 진동해 숨쉬기조차 힘든 환경이었으며 세척액 냄새를 맡는 동안은 대부분 정신이 혼미한 상태에서 작업을 했다고 한다.

• 용접, 그라인딩, 절단, 프레스 : 연마작업 시 스테인리스 분진은 바닥에 쌓일 정도로 많이 배출되고 용접 흙도 심했지만 국소배기장치는 하나도 없다.

또, 프레스기는 노동부 조사시에만 안전장치를 달고 평소엔 안전장치를 모두 제거하고 사용하였다고 한다.

- 특히 세척작업은 이주노동자들이 도맡아 하는데 매우 자극적인 냄새를 뿜는 용액에 경유를 조금 섞어, 공정마다 나오는 스테인레스 제품을 분진마스크 하나만 낀 채 세척하였다고 한다. 세척 때마다 이



▲ 세척작업

들은 극심한 두통과 현기증, 구역 증상, 가슴 통증, 심장박동 이상, 피부 작열감 등의 증상을 겪었으며 급기야 몸과 다리에 힘이 빠지기도 하고 사고능력이 매우 둔해지는 걸 느꼈다고 함.

- 이들은 사장에게 고통을 호소하며 세척 용액에 대해 문제제기를 했지만 사장은 괜찮다고만 했다. 세척 용액이 든 스틸 드럼통에는 아무런 표시도 없었는데, 어느 날 사장이 드럼통에 붙은 스티커를 몰래 제거하여 버린다는 사실을 알게 됨.

○ 세척액 성분분석

이들이 가지고 온 세척액 샘플을 고신대병원에서 분석한 결과 디클로로메탄과 클로로포름, 사염화탄소, 노말헥산, 톨루엔 등 비롯한 여러종류의 발암물질과 독성물질이 검출. 고신대 분석전문가의 설명에 의하면 염화메틸렌이라는 표지가 붙은 세

척액은 정제되지 않은 디클로로메탄으로 할로젠 탄화수소계 화합물로 드러남. 결과적으로 정제되어 순수한 디클로로메탄 보다 더욱 유해하다는 것이 전문가의 설명.

- 1) 디클로로메탄 (4%) 중추신경계 독성, 심장독성, 간독성, 생식독성, 발암성
- 2) 디클로로에테인 (22%) 중추신경계 독성, 신장독성, 간독성, 생식독성, 발암성
- 3) 디클로로에틸렌(11%) 조혈기능, 간 독성, 중추신경계 억제, 생식능력 손상
- 4) 클로로포름 (20%) 중추신경계 독성, 간 독성, 신장 독성, 발암성
- 5) 사염화탄소 (10%) 중추신경계 독성 간 독성, 신장 독성, 발암성
- 6)노말렉산 (미량) 중추신경계 독성, 생식독성
- 7) 툴루엔 (미량) 중추신경계 손상, 생식능력 손상

○ 사업주의 위법사항

- 1) 안전보건표지의 부착 위반(산업안전보건법 12조)
- 2) 안전보건관리 규정의 작성 등 위반(산업안전보건법 제 20조)
- 3) 물질안전자료 작성, 비치 등 위반(산업안전보건법 제41조)
- 4) 안전 보건 교육 위반(산업안전보건법 제 31조) - 안전보건교육 한번도 받은적 없음
- 5) 작업환경 측정 위반 (산업안전보건법 제 42조) - 세척은 작업환경측정 대상에서 제외됨
- 6) 작업환경 측정 결과 통보 위반 (산업안전보건법 제 42조)
- 7) 건강진단(특수검진) 미실시, 진단결과 노동자건강유지를 위해 필요한 적절한 조치 미이행 (산업안전보건법 제 43조)
- 8) 보호구 미지급, 부적절한 보호구 지급 (산업안전보건법 제23조, 제24조)

9) 국소배기장치 미비 (산업안전보건법 제 23조)

10) 유해위험 기구 (프레스, 절단기)안전장치 제거 (산업안전보건법 제23조)

○ 대응

1. 필리핀노동자 여러차례 면담해 세부내용 파악, 작업사진 및 영상자료 확보

2. 필리핀노동자들 병원진료 및 세척제 고신대병원에 성분검사 의뢰

3. 기숙사 방문하여 네팔노동자들 면담

- 원활한 소통과 거부감을 줄이기 위해 네팔공동체 대표가 노동자들에게 전화연락하여 면담 주선하였고 기숙사 방문시에도 동행.

4. 김해지역노동자 노동환경 개선을 위한 대책모임 결성

부울경노동자건강권대책위원회(민주노총부산/울산/경남본부, 금속노조울산/경남지부, 마창거제산재추방운동연합, 한국노동안전보건연구소, 울산산재추방운동연합), 이주민과함께, 김해노동인권상담센터, 양산외국인노동자의집, 양산노동민원상담소

5. 사업장 앞 규탄집회+고용노동부 위험발생신고+언론사 조직

- 사업장 및 노동부에 공문발송

- 언론사 보도자료 발송 및 사전 조직

- 고용노동부에 활동가 3인 직접 가서 근로감독관 데리고 사업장으로 옴

- 노동부 근로감독관2인, 상담자2인, 금속경남노안1인, 통역자2인 공동으로 현장점검

- 현장점검 후 노동부가 구두로 즉각 시정지시

- 방독마스크 및 보호장갑을 지급하고, 옥외에서 작업할 것. 이것이 갖춰지지 않는다면 작업 시키지 말 것

- 노동자 전원에게 대해 특수건강검진 실시할 것

- 물질안전보건자료 확보할 것

- 프레스등 기계 방호장치 할 것



6. 노동부와 공동 근로감독 실시 및 간담회 개최

- 이틀 뒤 현장 근로감독 재실시 : 노동부 근로감독관2인, 상담자2인(이주민과 함께, 한노보연), 통역자2인 공동으로 근로감독 실시
- 고용노동부 근로감독 및 사법조치 결과보고 간담회

7. 염화메틸렌 등 유해물질 사용금지 조치, 그 외 위법사항 적발 및 처벌

- 작업환경측정기관(하나환경보건컨설팅) 지정취소 요구 ⇒ 지정취소 됨
- 작업환경측정 실시 요구 ⇒ 현재 사업주가 세척액을 사용하지 않기로 했고 발암물질임을 확인한 상황에서 작업환경 측정은 위험할 수 있다는 노동부 주장. - 현재 사업장에서 세척제를 사용하지 않음. 세척작업공정은 외주화 방침.
 - 이주노동자 전체 임시건강진단 실시요구 ⇒ 전원 임시건강진단 실시
 - 퇴사한 필리핀 노동자 2인에 대해서도 검진요구 ⇒ 검진 실시
 - 산재은폐 2건 퇴사노동자들 조사요구 ⇒ 조사약속
 - 임시건강진단 7명 실시, 특수건강검진 실시 및 시정명령
 - MSDS 게시, 재발방지
 - 국소배기장치는 회사측에서 현재 설계의뢰한 상태이고 6월말경 설치완료 예정
 - 과태료처분은 총 468만원. 산안법 위반사항은 현재 조치중임

8. 필리핀 노동자들 사업장 변경

9. 재직노동자 통해 개선조치 유지여부 확인 : 유기용제 사용하지 않음을 확인

사례2. 양산 C업체 염화메틸렌(메틸렌클로라이드) 사용 및 직업병 발생에 대한 공동대응

○ 노동상담

- 2015년, 양산외국인노동자의집에 스리랑카 노동자 2명이 여러 증상과 약품에 의한 화상으로 고통을 호소하며 상담. 사업장변경을 하고 싶다고 호소. 이후 한국노동안전보건연구소와 협업해 상담진행

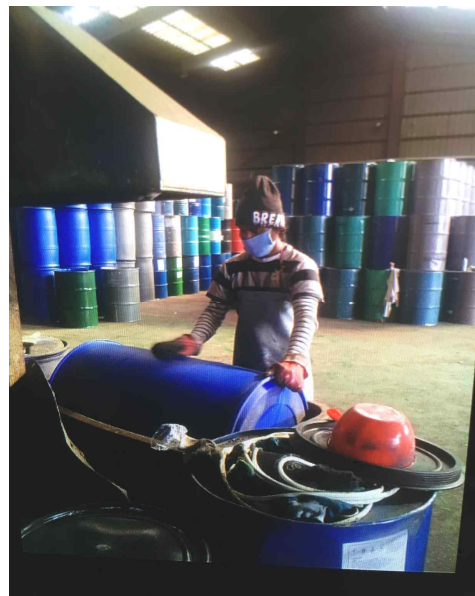
- 해당 C업체는 공드럼을 수거하여 작업 공정을 거쳐서 재생드럼으로 가공한 후 납품하는 회사로 전체노동자 7명 중 4명은 스리랑카노동자, 3명은 정주노동자였음. 스리랑카 노동자들은 일주일에 3~4번이상의 세척작업과 도장작업을 실시.

○ 작업환경

- 스리랑카 노동자들이 세척작업과 도장작업을 하는 과정에서 사용되는 유해물질- 메틸클로라이드, 페인트 등에 노출되고 있으나 적정 환기시설은 물론 적절한 보호구(면마스크 지급, 심할 경우에 방진마스크 지급)가 전혀 지급되지 않고 있었음

- 작업 과정에서 유해한 유기용제 급성 중독증세로 구역, 구토, 두통, 어지러움, 가슴통증, 눈 따가움, 기침, 가래 등 증상보임. 또한 세척작업 과정에서 여러번 사용한 장갑에 구멍이 나서 메틸렌클로라이드가 손에 묻어 시커멓게 화상을 입었으나 산재치료는커녕 자비로 치료를 받아야 했음. 병원치료 후 붕대감은 손으로 작업하도록 강요받음.

- 노동자들이 사업주에게 작업환경을 개선해 줄것과 사업장 변경을 요청하였으나 작업환경



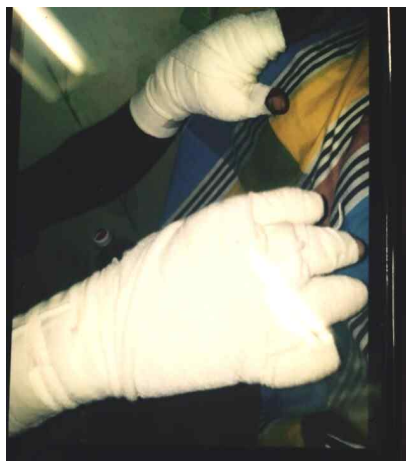
개선은 하지않고, 무조건 몇 개월만 기다리라는 답변을 받은 채 일해야 했음.

- 발암물질이며 관리대상물질인 유해물질인 메틸렌클로라이드와 톨루엔 등을 상시적으로 사용하는 사업장임에도 가장 기본적인 안전시설은 되어있지 않고, 작업자를 위한 위험물질에 대한 교육과 안전표시 등도 없으며, 전기배선 등의 기본적인 안전조치조차 제대로 되어있지 않았음.



○ 사업주의 위법사항

- 산업안전보건법 제23조 (안전상의 조치) 위
: 위험한 기계, 전기배선 감전우려 등
- 산업안전보건법 제24조 (보건상의 조치) 위반
- 산업안전보건법 제31조 (안전보건교육) 위반
- 산업안전보건법 제41조 (물질안전보건자료의 작성.비치 등) 위반
- 산업안전보건법 제42조 (작업환경측정 등) 위반
- 산업안전보건법 제43조 (건강진단 등) 위반
- 산업안전보건법 제39조 (유해인자 관리) 위반
- 산업안전보건법 시행규칙 제4조 (산업재해발생보고) 위반



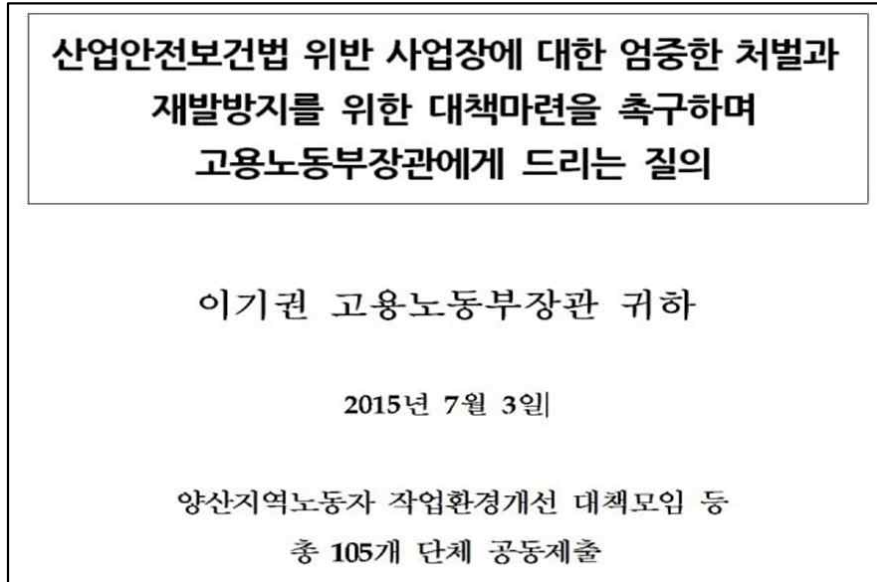
○ 대응

1. 스리랑카노동자 여러차례 면담해 세부내용 파악, 작업사진 및 영상자료 확보
2. 양산부산대병원 진료 및 산재신청 - 염화메틸렌 급성중독 소견
3. 양산지역노동자 작업환경 개선모임 결성
4. 노동부 고발장 제출
5. 사업장 앞 집회 + 노동부양산지청 위험발생신고
 - 사업주가 스리랑카 노동자들 폭행하고 기숙사에서 내쫓아버리는 상황 발생
 - 노동부 양산지청이 즉시 출동하지 않고 사업장에 사전 연락 후 방문가능하다는 입장 고수. 결국 두 시간 지체된 뒤 감독관 C사업장에 나왔고 현장조사에 활동가 참여 거부
 - 현장조사시 스리랑카 노동자2인과 통역자1인 참여를 사업주가 거부하면서 항의와 규탄하여 다시 참여
6. 고용센터 항의방문, 항의서한 및 규탄집회
 - 고용센터 직원이 사업장변경 요청하는 스리랑카 노동자에게 “너희들 왜 신고했어?”, “사장님이 화가 나있으니까 그럴겠지, 다시 가서 사장님한테 죄송하다고 하고 해보든가”, “전화하지 마, 친구들 때문에 내가 일을 못 해”, 사장님도 법적으로 검토할 수 있어, 왜 그랬어 갑자기? 도와줄려고 해도 너희들이 이래버리니까 도와줄 수가 없는거야“, ”사장님도 너희들 고발할거야 어찌면 너희들이 계약위반 했다고“
 - 집회, 항의방문 등 하며 고용센터 직권의 사업장변경 요구하였으나 받아들여지지 않음



7. 기자회견 (양산시청 브리핑룸)

8. 고용노동부 장관에게 공개질의서 발송 (105개단체 공동)



9. 공익변호사그룹 공감과 민주노총법률원 법적검토 의뢰

- 본 사건에 대하여 사업주의 법률적 귀책사유가 존재하는지 여부
- 양산고용센터가 이들의 사업장을 직권으로 변경할 수 있는지 여부

10. 의원실 국감에서 해당사건 제기 및 활동가들 노동청 국감시 입구 피켓팅
(부산노동청에서 국감실시)

11. 고용노동부 조치

- 고용노동부양산지청은 건강검진 및 관련교육 미실시 등 7개 항목의 산업안전보건법 위반사항을 적발해 총 4,150,000원의 과태료를 부과

12. 스리랑카 노동자들 사업장변경

13. 사업장변경사유 고용노동부 고시에 산재 포함

14. 그 후..

해당 사업장에 이주노동자 고용제한 조치를 고용노동부에 요구하였으나 결국 받아들여지지 않았고 몇 개월 뒤 태국노동자 2명 신규 취업함을 확인. 현장노동자와 연결되지 않거나 현장이 조직되지 않으면 한계가 명백하다는 사실.

사례3. 현재...

○ 장난감 만드는 미얀마 노동자들

- 2020년 가을. 미얀마 노동자들 “회사 바꾸고 싶다”고 상담
 - 한국어교실 참여하던 두 명의 노동자 전화와서 만나서 얘기하고 싶다, “기숙사비가 본래 1인당 7만원이었는데 회사에서 재계약시 1인당 15만원으로 인상하겠다고 한다”
 - 그밖에도 연차휴가 및 수당, 임금체불(정기불원칙 위반), 열악한 기숙사환경, 열악하고 유해한 작업환경 등의 문제
- 한국어교실을 통한 기본 신뢰관계가 형성되어 있었으므로 노동조합 가입해 해결해보자 제안. 과반수는 안되지만 집단화되어 해볼만하다고 판단. 사업장 변경하면 이후 노동조건에 대한 모니터링이 안되고, 또한 똑같은 열악한 조건에서 또 다른 이주노동자들이 와서 일하는 것의 반복을 피할 수 없음.
 - 매주 일요일 저녁 회의시간을 갖고 교육진행 (노동조합, 노동권, 기초 근로기준법 등)
 - 3주간 불만사항, 위법사항, 어려움 등 토해내기. 한국어교실 중급반 S씨가 통역.
 - 미얀마어로 요구안 초안 정리. 여기에 추가 의논한 내용 및 노조활동과 관련된 조항 등 첨부하여 요구안 완성. 현장대표와 부대표 선출.
 - 조합가입사실을 통보하기로 한 전날 일요일, 이주 조합원들에게 “이 요구안은 우리 모두가 두달 간 함께 만든 것이다. 확정된 뒤 이견이 있어서는 안되고 확정되면 모두가 하나로 가야한다. 혹시 고민되거나, 의심되거나, 두렵거나, 문제가 있다고 생각되는 게 있다면 오늘 모두 솔직히 얘기하자, 없으면 그대로 간다”- S의 통역후 잠시 정적이 흘렀고 미얀마어로 이야기가 한동안 오고감. 돌아온 답은 “우

리는 모두 다 회사를 바꾸고 싶다”

- 역장 무너지는 답이었지만, 일단 다시 하나하나 이야기하기로. 한명 한명씩 회사를 바꾸고 싶은 이유를 솔직하게 말해달라고. 공동의 요구와는 달리 개개인이 처한 어려움들을 알수 있었음. 하루종일 박스 상차작업으로 근골격계 부담이 아주 심한 조합원, 자신이 다루는 4번 기계에서 유독 연기가 많이나와서 힘들다는 조합원. 기숙사환경과 작업환경이 좋지 않아 바꾸고 싶다는 의견. - 그것들 다 노동조합을 통해 바꿔보자, 다른데 바꾼다고 좋는데 걸리리라는 보장이 없다 복불복이다 (고용센터에서 알선하는 사업장으로 가야하므로). 요구안에서 산업안전부분 강화.

- 요구안 주요내용은 미안마어로 번역. 회사방문일 전날저녁 조합원들 만나 번역본 보며 최종 확인작업.

• 노조가입사실 통보 및 간담회 요청

- 공문 발송 이후 회사는 심각한 부당노동행위 일삼음 “노조는 현대자동차처럼 큰 회사만 하는거다, 저 사람들은 돈만 받아간다, 니 회비 얼마냈노? 니들 좋은회사 찾아가라, 찾았나? 아직 못찾았나? 여기만큼 자유롭게 일하는 회사 없다, 사실 노조원들은 블랙리스트 올라가서 다른회사 가기도 어렵다”등등 (조합원들이 매일매일 녹취)

• 교섭 진행

- 교섭위원은 지부수석1, 전략조직부장1, 현장대표, 현장부대표로 구성. 현장대표가 한국어를 잘 못하므로 부대표가 교섭내용을 통역
- 첫 교섭에서 기숙사 전기시설 및 난방기구 제공 및 잔업시 석식제공 합의
- 사업주가 현장대표 불러 으박지르고 큰소리를 쳐 이에대한 항의로 사업장앞에서 규탄집회

• 조합원 회의, 교육 진행 : 매주 일요일 회의진행, 솔밭산 열사교육, 전노대 참가, 노동조합 교육 등

○ 세라믹 육조 옮기는 방글라데시 노동자들

• 2020년 늦가을. 방글라데시 노동자 2명이 사업장변경을 원한다고 상담. 일이 너무 힘들어서 일주일간 쉬었고 사업장변경을 요구했다. 이들은 70-80킬로

세라믹 욕조를 옮기는 일을 하고 있다가 병이난 것임. 아파서 병원간다고, 아파서 일 못한다하고 쉬었으나 회사는 5일이상 무단결근으로 고용센터에 무단이탈 신고 하겠다 엄포 (고용허가제 이주노동자들은 5일이상 무단결근하면 체류자격을 박탈 당할 수 있음)

• ‘무단’이 아님을 증명해야 할까? 몸이 너무 아프다는 의사진단이 좋을까? 그 모든 것은 불확실하고 풀기 어렵다고 판단. 금속노조 가입해 노동환경 바꿔보자고 제안.

• 금속노조 가입사실 통보하고 간담회 일정 잡고자 회사에 전화연락 함. 금속노조 가입사실에 회사는 태도를 바꾸어 업체변경 동의해줌. 당장 지옥같은 일터를 벗어나는 게 우선이었던 노동자는 “딱 한달만 참으며 회사와 교섭한 뒤 그때도 바꾸고 싶으면 회사를 바꾸면 된다”는 활동가의 말을 뒤로하고 업체변경 절차 진행.

○ 선박부품 세척하는 방글라데시 노동자

• 2020년 겨울, 오른쪽 손목 통증과 약품냄새로 더 이상 여기서 일할 수 없다고, 사업장 변경하고 싶다고 방글라데시 노동자 상담해옴

• 호수를 들어 세척과정에서 수압이 높아 손목에 큰 하중. 또한 세척제 사용할 때 냄새가 많이 나고 눈물도 남. 회사측에 “아파서 일 못하겠다 제발 짤라달라”고 3개월간 호소했지만 사무실 직원은 새로운 사람이 오면 바꿔준다고만 함.

• 금속노조 가입해서 작업환경 바꿀 수 있다 설득 중.

충남지역의 중대재해 시 고용노동부 관리감독에 대한 공동대응

이정호 | 민주노총 세종충남본부

○ 들어가며

- 기간에 충남지역에서는 지역에서 발생하는 중대재해에 대해 공동대응을 진행해 옴. 하지만 이는 민주노총이 있는 사업장에 국한되어 진행됨. 지역의 중대재해에 대해 민주노총이 없는 사업장의 경우도 부족하지만 공동대응을 위한 시도들을 진행한 경우는 있음. 하지만 이는 제대로 진행되지 못함. 중대재해가 일어나면 사고 발생 사실을 공유해줄 것을 고용노동부에 여러 차례 요청하였지만, 고용노동부는 이를 진행하지 않고 있음. 고용노동부의 명분은 ① 개인정보를 유출할 수 없고, ② 수사 중 수사사실 공표에 해당할 수 있다는 것임. 하지만 고용노동부에 요구한 것이 재해자의 이름과 사업장, 재해발생 시점과 대강의 내용, 병원 또는 장례식장 정도라는 점을 고려하면 중대재해 사고발생 사실을 공유할 경우 사회적으로 공론화 될 것을 꺼리는 것으로 판단됨.

- 이에 따라 지역의 중대재해 공동대응의 경우 언론에 기사화 된 중대재해에 한정됨. 하지만 재해자와 유족을 만나기 위해 병원과 장례식장을 수소문해서 찾아가봐도 재해자와 유족들에게 공동대응을 하자는 제안이 받아들여지지 않는 경우가 대부분임.

- 이유는 민주노총이 없는 사업장의 경우 지역에서 중대재해 공동대응 시도를 하면 사측과 고용노동부 역시 빠르게 대응을 시작함. 사측의 대응은 우선 재해자와 유족에 대한 보상을 신속하게 마무리함을 통해 유족과의 공동대응을 차단함. 고용

노동부의 경우 사고조사, 작업중지, 근로감독 등을 신속하게 결정하면서 이를 통해 역으로 지역의 참여를 차단하고 있음. 위의 과정을 통해 사측과 고용노동부가 공동대응을 할 여지들을 차단해버리면 이후 과정은 명목상 이뤄질 뿐 실제 내용이 없는 부실한 과정으로 진행됨.

- 이러한 경우 중대재해 공동대응을 통해 파악한 문제점 등을 기자회견의 방식을 통해 폭로하지만, 대산의 한화토탈 E/V공장 추락충돌 사망사고의 경우처럼 일시적인 여론화에 그치게 되며 실제적인 효과를 기대하기 어려움.
- 현재까지 사업장에 민주노총이 없을 경우 지역에서 중대재해 공동대응을 진행했던 사건은 1건 뿐이며, 이는 사인이 심근경색이라는 점, 사측의 태도가 책임회피로 일관했다는 점, 유족이 공동대응을 결심해주셨다는 점 등의 특수성이 있음.
- 하지만 지역에서 중대재해 공동대응을 시작한 이후에도 사고의 진상을 파악하는 것이 어려운 점, 고용노동부가 유족과 지역의 참여를 제한하고 있다는 점, 신속하게 즉각 대응하기 위한 동력이 부족하다는 점 등으로 많은 어려움을 겪고 있음.

○ 고용노동부 관리감독에 대한 공동대응

- 민주노총이 있는 사업장에서 중대재해 공동대응은 사업장의 조건과 상황에 따라 차이점을 보이기는 하지만 일정정도 틀이 잡혀있음. 중대재해가 발생했을 경우 유족과 공동대응이 결정되면 고용노동부에 대한 대응을 최대한 신속하게 진행하며 아래의 요구사항을 기자회견, 선전전, 면담, 점거, 집회 등 가용한 힘을 최대한 모아내어 관철함.
- 내부적으로는 노동조합 자체적인 사고조사, 사업장의 산안법 위반사항 점검 및 정리, 경찰조사 대응 등을 통해 사고조사와 이후 조치들이 부실하게 진행되는 것을 막기 위한 내용을 준비함.
- 아래의 요구사항은 제도적으로 고용노동부가 취할 수 있는 조치사항이며, 실제로 고용노동부의 결정만 있다면 가능한 사항들임. 2018년 12월 태안화력 김용균 노동자의 사망사고 외에도 2017년 현대제철 C열연 협착 사망사고, 2018년 한화토탈 E1공장 추락 사망사고, 현대제철 콘베이어벨트 협착 사망사고, 2019년 한화토탈 유독성 물질 유출사고 등에서 일부 차이는 있지만 관철되었던 것임. 한화토탈 유독성 물질 유출사고의 경우와 같이 화학사고여서 서산과 태안 지역에서 노동자 시민을 포함한 민관합동조사단을 꾸린 경우도 있음.

- 또한 민주노총이 있는 사업장의 경우는 중대재해가 아닐 시에도 위법한 사항이 확인된다면 2019년 현대자동차 아산공장의 경우처럼 근로감독 실시 및 참여, 안전보건진단명령 실시 및 참여, 특별근로감독 및 안전보건진단명령 결과에 대한 산보위 심의의결 권고 등은 청원하여 관철하는 방식으로 진행해 왔음.

○ 고용노동부 요구사항

- 고용노동부가 중대재해로 규정할 것
- 작업중지 실시 및 작업중지해제심의위에 유족 및 노동조합 추천 전문가 참여
- 고용노동부 사고조사에 유족 및 노동조합 참여
- 특별근로감독 실시 및 유족 및 노동조합 참여
- 안전보건진단명령 실시 및 유족 및 노동조합 추천 전문가 참여
- 고용노동부의 중대재해 트라우마 대응 지침 준수 및 유족 및 노동조합 추천기관 참여
- 특별근로감독 및 안전보건진단명령 결과에 대한 산업안전보건위원회 심의의결 권고

- 고용노동부의 관리감독에 대한 실제적인 노동자 참여가 보장되지 않으면 관리감독은 부실하고 의미가 없음. 이유는 ① 고용노동부의 관리감독은 매우 부실하게 진행되며 산안법 위법사항조차 제대로 처분되지 않으며, ② 제대로 된 관리감독 내용을 담보하기 위해서는 노동자의 참여를 통해 실내용을 고용노동부에 강제해야 하며, ③ 이를 사측이 현장개선까지 이행하는 과정 역시 지속적인 노력이 필요하기 때문임.

- 또한 고용노동부는 기본적으로 참여를 보장하지 않는 입장이며, 어쩔 수 없이 참여를 보장하는 경우에도 현장의 노동자로 참여의 범위를 제한하고 있음. 민주노총이 사업장에 있는 경우 협업을 통해 대응이 가능하며, 때문에 역으로 현장노동자 외에도 참여가 보장되는 경우도 다수 존재. 하지만 해당 사업장에 주체가 없는 경우 방안이 마땅히 없는 상태임.

- 더구나 언론을 통해 공론화 역시 일정정도 문제제기할 내용이 구체적으로 파악되어야 가능한데, 해당 사업장의 주체가 없으면 정보가 극히 제한되기 때문에 이 조차도 어려운 지경임.

○ 명예산업안전감독관의 역할과 활동

- 명예산업안전감독관(이하 명산감)은 사업장 명산감과 지역 명산감으로 분류되어 있음. 이는 위촉이 되는 과정부터 권한까지 법상의 차이가 있음. 사업장 명산감이

실제로 활동을 하는 경우는 거의 대부분 사업장에 민주노총이 있는 경우이고, 산업안전보건위원회(이하 산보위) 위원, 임원 및 담당자 등을 검임하고 있기 때문에 사업장 명산감은 해당 사업장에서 활동에 있어서 주체가 될 수 있으며 일반적으로 중대재해 시에는 대응을 총괄하는 역할을 함.

- 하지만 사업장 명산감의 권한과 활동은 해당 사업장으로 국한되며, 해당 사업장의 문제가 아닌 경우는 활동 사례를 찾기 어려움. 사고의 특성상 지역과 공동대응이 활발히 이뤄졌던 한화토탈 유독성 물질 유출사고의 경우를 제외하면 사업장 내의 주체로 남아있음.

- 지역 명산감의 경우는 실제 보장된 권한이 없으며, 사업장 출입조차 가능하지 않음. 사업장을 특정하기 어려우므로 지역 명산감이 사업장 명산감을 역할을 할 수밖에 없는 건설 등의 일부 업종에서 활동한 사례가 있으나, 이는 특별한 경우라고 판단됨. 더구나 고용노동부의 경우 해당 사업장 노동자의 참여라는 기준을 강하게 고수하고 있기 때문에 이 역시도 제대로 된 의미의 지역 명산감의 활동 사례라고 보기는 어려움.

- 충남지역의 중대재해에 대해 공동대응을 하는 동지들이 소수이지만 존재하며, 이 동지들이 지역 명산감인 것은 맞음. 하지만 이는 활동하는 동지들이 지역 명산감이 된 것이지, 지역명산감이기에 활동에 대해 권한과 역할이 주어진 것은 아님.

- 명산감 제도가 유명무실하고 이에 따라 사업장 명산감이 제대로 선임조차 극히 드문 현실에서 명산감의 역할과 활동은 해당 사업장의 사업장 명산감의 활동이 실제 사례의 전부이며, 지역 명산감의 지역에서의 역할과 활동은 유의미한 진전을 기대하기 어려움.

- 결국 건설 등의 제한된 일부 업종에서 관리감독에 있어서 노동자 참여를 강제하는 부차적인 명분에 그치는 수준임. 부실한 관리감독을 명산감의 활동으로 대체하는 사례의 경우 현재까지 존재하는 사례를 찾지 못하였으며, 명산감의 활동의 현실은 사실상 해당 사업장에서의 노동조합의 노동안전보건활동의 수준에서 벗어나고 있지 못함.

○ 결론

- 작은 사업장에 있어서 고용노동부의 관리감독의 권한은 매우 강함. 2018년 아산의 HK테크(50인 이하 사업장) 프레스 협착 사망사고에서 보면 해당 사업장에 민주

노총이 없는데도 불구하고 고용노동부를 통해 민주노총 임원 및 담당자의 현장출입, 현장점검 및 사업주 면담 등이 가능하였음. 다시는 이를 허용하고 있지 않다는 점을 볼 때 이례적인 경우인 것은 분명하지만, 작은 사업장일수록 고용노동부의 관리감독에 대한 부담이 크게 작용하는 것은 분명함.

- 하지만 두 가지의 난점에 봉착함. ① 고용노동부는 현재 개인정보 유출과 수사 사실 공표라는 명분으로 사고 사실 자체가 공론화 되는 것을 차단하며, ② 현장의 주체가 없을 경우 실제적인 노동조건의 개선으로 이어지는 것은 처벌을 강하게 하는 것과는 간극이 크다는 것임.

- ①의 난점의 경우 제한된 지점에서라도 이례적인 경우를 확대하는 방식으로 대응하는 것이 가능할 수 있을 수 있지만, ②의 난점의 경우 현실에서 극복하는 것이 어려움. 50인 이하 사업장의 경우 안전보건관리 시스템의 사각지대에 있으며, 산안법의 수준에서만 보더라도 현장개선을 위해서는 전면적인 개선이 불가피한 상황임. 하지만 이는 현장 주체의 참여가 지속적으로 없다면 어려움은 둘째 치고, 방향에 대해서도 잡기 어려운 것이 현실임.

- 뿐만 아니라, 안전한 현장으로 개선을 한다는 것이 중대재해가 일어날 때 대응하는 것을 의미하는 것은 아닐 것임. 제대로 된 대응을 전제한다면 중대재해가 발생했을 시 극단적인 대립점이 존재할 수밖에 없음. 현장의 주체들과 함께 나아가지 않는다면 회사에 포섭되는 방식으로 역으로 반응할 수 있을 것으로 예상됨.

- 산업안전에 대한 각 지자체들의 조례가 만들어지고 있으며, 각 지자체의 사업을 대상으로 안전점검(충남도 산업안전지킴이)이 진행되는 경우가 있음. 미비하고 명목상 진행되는 것이 현실이기는 하지만 일정정도 개입의 여지는 있을 것으로 판단됨. 하지만 민간기업의 경우 사업장 출입조차 가능하지 않은 현실에서 난점이 크게 있음.

1부 토론2-6

작은 사업장의 안전보건관리 단상

류현철 | 일환경건강센터, 한국노동안전보건연구소 소장

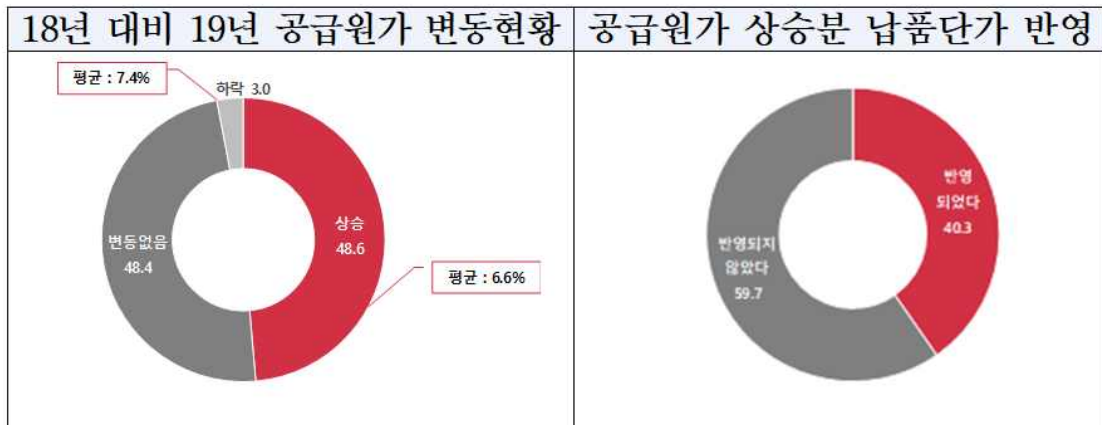
○ 작은 사업장 안전보건문제

- 위험을 관리하는 것에는 자원이 소요되며 비용이 발생함(시설, 장비, 적정인력, 관리인력 등)
- 작은 사업장에는 위험관리에 따라는 자원과 비용을 감당할 능력이 없는 경우가 대부분
- 이것은 단지 사업장의 규모의 문제만은 아님(사업주의 의지, 비용투자의 우선 순위, 규제 정책의 실행 방식 등)

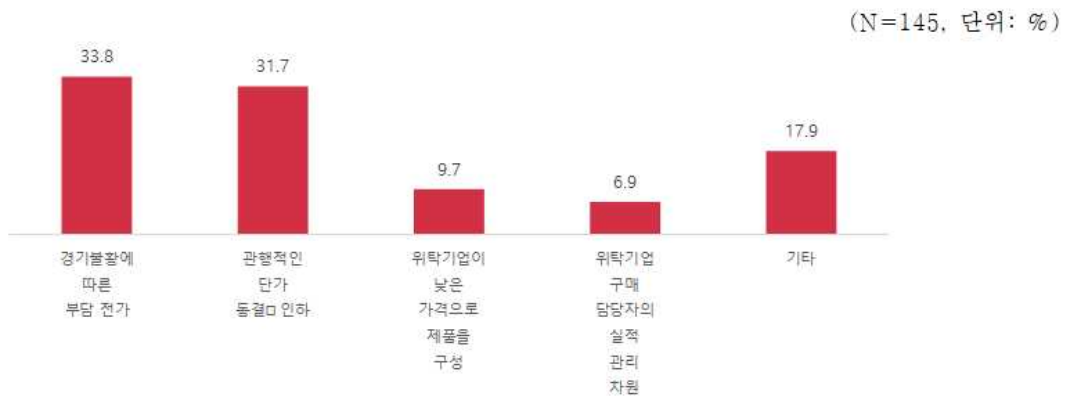
○ 위험은 상존하지만 관리 책임은 공백

- 작은 사업장에 대해서는 영세성 등을 이유로 안전보건관리체제 구성의 면제, 소극적 규제
- 작은 사업장 사업주에 대해서는 관리의 책임은 있으나 사후적 책임, 책임 지기 위해 필요한 다양한 기제들에 대한 의무는 약함
- 원청의 책임은 안전보건법제상 미비
- 안전관리에 소요되는 비용을 납품단가에 포함하는 방식으로 실현될 수 밖에 없음
- 물론 납품단가의 인상이 반드시 안전관리 비용으로 쓰이게 되도록 하기 위해서는 규제와 관리가 따라야 함. 작은 사업장의 경우에는 위험관리 뿐 아니라 임금, 복지 등 다양한 부분에서 열악한 상황이므로...

○ 중소기업 납품단가 반영 실태조사 결과 보고서(중소기업중앙회, 2020)



- 2018년 대비 2019년 재료비, 노무비 등 평균 공급원가 상승률은 6.6%인 것으로 조사되었다. 공급원가가 상승했다고 응답한 업체는 48.6%로 나타났으며, 공급원가가 상승했다고 응답한 업체 10개 중 6개 기업(59.7%)은 공급원가 상승분을 납품단가에 반영하지 못한 것으로 나타났다.
- 공급원가 상승분이 납품단가에 반영되지 않은 원인으로서는 ▲경기불황에 따른 부담 전가(33.8%)가 가장 많았고, ▲관행적인 단가 동결·인하(31.7%) ▲위탁기업이 낮은 가격으로 제품 구성(9.7%) 등이 그 뒤를 이었다.



<그림 15> 공급원가 상승분 납품단가 반영

- 공공급원가 상승분이 납품단가에 공정하게 반영되기 위해 가장 필요한 것으로 ▲원자재 변동분 단가에 의무적 반영(64.4%) ▲주기적인 납품단가 반영 실태조사(16.2%) ▲부당한 납품단가 감액에 대한 징벌적 손해배상 제도 도입(8.4%) 등으로 조사되었다.

(단위 : 개, %)

구분		사례수	경기불황에 따른 부담 전가	관행적인 단가 동결·인하	위탁기업이 낮은 가격으로 제품을 구성	위탁기업 구매담당자의 실적 관리 차원	기타
전체		145	33.8	31.7	9.7	6.9	17.9
협력 거래 단계	1차	97	38.1	23.7	9.3	8.2	20.6
	2차	37	27.0	40.5	13.5	5.4	13.5
	3차	11	18.2	72.7	0.0	0.0	9.1
매출액	5억원 미만	4	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	5~10억원 미만	11	45.5	27.3	27.3	0.0	0.0
	10~50억원 미만	59	39.0	30.5	8.5	6.8	15.3
	50~100억원 미만	25	20.0	44.0	8.0	8.0	20.0
	100억원 이상	46	28.3	30.4	8.7	8.7	23.9
주력 업종	식품	7	0.0	28.6	0.0	0.0	71.4
	섬유/의류	18	72.2	0.0	11.1	11.1	5.6
	화학	21	52.4	23.8	14.3	4.8	4.8
	고무/플라스틱	17	17.6	58.8	17.6	0.0	5.9
	금속/비금속	23	43.5	13.0	8.7	17.4	17.4
	전기/전자	17	5.9	52.9	11.8	0.0	29.4
	기계/설비	17	5.9	52.9	5.9	11.8	23.5
	자동차	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
조선	16	56.3	25.0	6.3	6.3	6.3	
기타	8	12.5	37.5	0.0	0.0	50.0	

주) 공급원가 상승분이 납품단가에 반영되지 않았다는 145개 기업 대상

- 특히 수·위탁거래 시 납품단가와 관련하여 부당하게 납품단가 인하를 경험한 중소기업은 7개 중 1개(15%)에 달하는 것으로 나타났다.
- 부당한 납품단가 인하 방법으로는 ▲경쟁업체와의 가격경쟁 유도를 통한 단가 인하(50.7%)가 가장 많았고 ▲지속적 유찰을 통한 최저가 낙찰(16.0%), ▲추가 발주를 전제로 한 단가 인하(12.0%) 순으로 조사되었다.
- 이에 대한 대응방법으로는 ▲별다른 대책 없이 수용(60.0%) ▲인력 감축(26.7%) ▲저가 원재료로 교체(12%) 등으로 나타났으며, ‘납품거부’와 같은 적극적인 대응은 9.3%에 그쳤다.

(N=500, 단위: %)



<그림 16> 공급원가 상승분 납품단가 반영되기 위해 필요한 것

○ SK 하이닉스의 사례

2. SK하이닉스 사외협력업체 지원사업

▶ SK하이닉스 협력업체 컨설팅 및 프로그램 운영

- SHE 컨설팅 내용을 토대로 협력업체 사업장 산업보건 분석 및 평가
- 평가 내용 분석을 통한 맞춤형 직업건강 프로그램 지원

전거

- SK하이닉스 협력업체 산업보건지원사업을 통해 원. 하청 상생 협력 모델 구축
- 컨설팅을 통해 유해 위험요인 및 개선사항 등을 파악하고 해당 전문프로그램 운영을 통해 협력업체 산업보건수준 향상 및 노동자 건강증진 도모

- ① 고위험 그룹 개별 전문상담 및 지도
 - ② 집단 프로그램 운영
 - ③ 전문 교육프로그램 운영
- 협업** → 사업장 특성 및 우선 순위 등을 고려하여 맞춤형 사업을 수행 ※ 필요시 병행하여 수행 가능

사업명	지원 사업장 구분
산업보건지원	- 협력업체 SHE 컨설팅 참여사업장으로 산업보건지원사업(직업건강프로그램)을 희망하는 사업장
협력업체 일터주치의	- 노동자들의 건강 위험요인을 감소시키기 위해 센터와 업무협약을 맺어 함께 지속적으로 산업보건 프로그램 등을 추진하기를 희망하는 사업장



▶ SK하이닉스 협력업체 작업환경개선 지원

- 컨설팅을 통한 산업안전보건법상 준수사항 및 관리상태 확인 지도
- 작업환경개선활동 비용지원
- 작업환경개선 후 사업장의 유해·위험요인 감소 여부 확인

목적

- SHE 컨설팅 결과 기술·재정적 능력이 취약한 50인미만 사업장을 대상으로 유해·위험요인 개선을 위한 자금을 지원하여 안전하고 건강한 작업환경 조성

- * (지원대상) SHE 컨설팅 참여사업장 중 50인 미만 소규모 사업장 10개소
- * (지원금액) 사업장당 최대 연간 1,000만원 지원 (초과하는 금액은 사업장 부담)



5

1) 전향적인 지점

- 기업의 사회적 책임이라는 차원에서 최초로 자발적인 협력업체 안전보건관리에 비용을 투자하고 있다는 점.
- 협력업체의 위험에 대해서 파악하기 시작했다는 점, 이전에는 납품업체가 몇 개나 되고 어떤 업종이며 어떤 위험이 상존하는지에 대해서 제대로 된 자료도 없

있음. 구매 부서의 업무였을 뿐 환경안전보건 부서의 업무는 아니었음. 협력업체 컨설팅을 통해서 협력업체의 안전보건 실태에 대해서 원청에서 최초로 체계적으로 파악하기 시작했다는 점

- 감사(audit)가 아니라 컨설팅(consulting) 이라는 점
- 일방적으로 준수해야할 기준을 제시하고 미달하는 협력업체에 대한 배제가 아니라 실물로서 지원을 하고 있다는 점
- 협력업체들의 수용성이 높을 수 밖에 없다는 점.

2) 한계

- 위험관리 비용이 포함된 납품단가의 지불이 아님.
- 적정 납품단가를 통해서 협력업체에서 자체적인 위험관리 체계를 구성할 수 있도록 하는 것이 아니라 기존의 납품단가를 고수하여 발생하는 이윤에서 일부를 떼어내어서 일부 협력업체를 지원하는 것. 위험관리 비용을 포함한 납품단가의 인상이라는 것은 비교적 선량한 일개 대기업의 선택으로 성공할 수는 없음. 납품단가의 인상이라는 것은 현재의 기업간 가격경쟁에서 해당 기업의 경쟁력을 떨어뜨리게 될 것이므로 쉽게 선택할 수 없음.
- 기업의 선의에 기반한 것일 뿐임, 대기업의 판단에 따라서는 언제든 무화될 수 있음

○ 작은 사업장 위험관리 책임과 비용에 마련에 가능한 방식은?

- 사업주의 관리책임은 사업장의 규모와 무관하게 동등하게 주어져야 함. 위험관리 실패의 결과는 고스란히 노동자들에게 돌아가는 것이기 때문임.
- 산안법 도급 금지는 위험물을 중심으로 이루어져야 하는 것이 아니라 위험관리 실패로 인해서 빚어지는 결과의 중대성, 위험관리에 소요되는 자원과 비용의 지불 능력에 따라 구성되어야 할 것임
- 이것은 개별 사업장 단위의 위험성평가가 아닌 산업생태계 전반에 대한 국가적 차원의 위험성평가를 통해서 이루어질 것이며, 이러한 역할을 수행해야할 것은 국가와 정부
- 위험관리에 필요한 기본적인 장비, 자원이 갖춰지지 않은 경우에 대해서는 진입장벽이 필요

- 현재 이러한 조건이 미비한 작은 사업장에 대해서는 적정 지원을 통해서 유지가 가능한지를 평가하고 지원 혹은 배제가 필요. 여기에 소요되는 비용에 대해서는 다양한 방법으로 산업생태계의 상위 포식자 기업에게 부담하는 방식을 고민해야 함.
- 원청의 책임을 법제적으로 구성하기 어렵다면 환경개선부담금, 교통 유발 부담금 등등의 경우를 참고해서 안전부담금 등등의 형태로 비용 부과하고 이를 기반으로 하여 국가, 정부, 지자체가 작은 사업장의 위험관리에 소요되는 시설, 장비, 인력에 투자하는 방식에 대해서도 고민이 필요함

2부

이후의 과제

작은 사업장 노동자 건강권 보장을 위한 제도적 과제 기초산업보건체계를 수립하라

최민 | 한국노동안전보건연구소, 직업환경의학전문의

1. 문제인식

1) 작은 사업장으로 유해위험의 쏠림

유해위험요인은 불균등하게 존재한다. 작은 사업장에는 유해위험 요인이 몰려 있다. 사업장 규모가 작을수록 재해율이 높다. 다음 2019년의 산재 통계에 따르면 5인 미만 사업장의 사망만인율은 1.65로 전체 평균 1.08보다 1.5배 이상 높다. 50인 미만 사업장을 합쳐도 평균보다 높다. 이는 산재 통계를 내는 동안 내내 변하지 않는 양상이다.

구 분	2019. 1~12월			2018.1~12월		
	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)
총 계	18,725,160	109,242	0.58	19,073,438	102,305	0.54
		2,020	1.08		2,142	1.12
5인 미만	2,996,744	34,522	1.15	3,030,676	32,568	1.07
		494	1.65		479	1.58
5인~49인	8,166,782	49,156	0.60	8,306,786	47,554	0.57
		751	0.92		806	0.97
50인~99인	1,942,824	7,825	0.40	1,971,076	7,116	0.36
		180	0.93		170	0.86
100인~299인	2,459,398	8,263	0.34	2,510,402	7,217	0.29
		240	0.98		295	1.18
300인~999인	1,679,624	5,355	0.32	1,701,468	4,500	0.26
		271	1.61		289	1.70
1,000인 이상	1,479,788	4,121	0.28	1,553,030	3,350	0.22
		84	0.57		103	0.66

표1 2019 산업재해 발생현황

게다가, 그나마 보고율이 높다고 가정되는 사고 사망률의 경우 차이가 더 크게 드러나고, 질병의 경우는 그 차이가 적다. 2019년 산재 통계를 사고재해와 질병재해로 나누어 사업장 규모에 따라 비교해본 것이 다음 표이다.

2019년	보험 대상 근로자 중 비율	사고재해자 중 비율	사고 사망자 중 비율	질병재해자 중 비율	질병 사망자 중 비율
5인 미만	16.0	33.9	35.2	17.4	16.6
5인~49인	43.6	46.5	42.0	35.8	33.6
50인~99인	10.4	7.0	8.2	8.4	9.4
100인~299인	13.1	6.8	9.0	12.0	14.0
300인~999인	9.0	3.4	4.3	14.3	20.1
1000인 이상	7.9	2.4	1.3	12.1	6.3

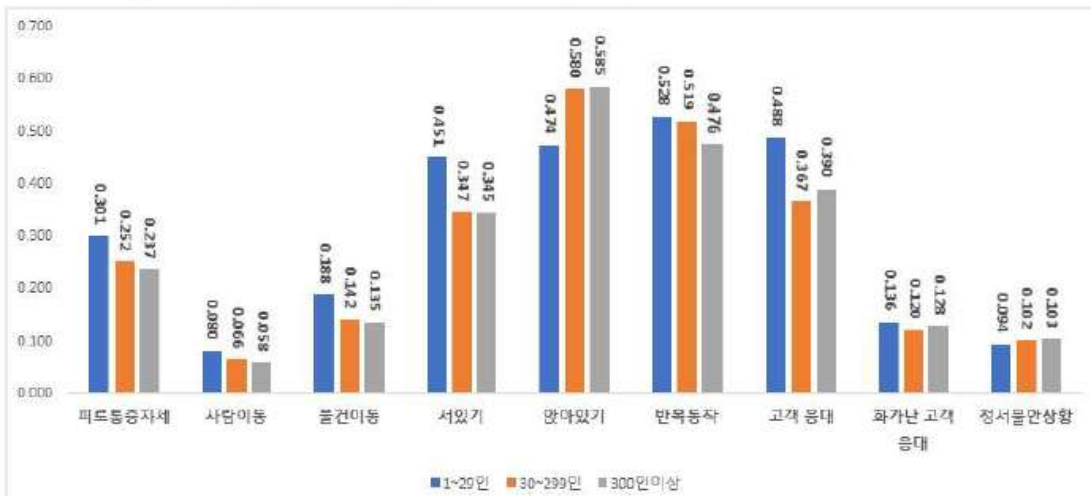
표2 2019년 규모별 사고재해 및 질병 재해 비율(%)

5인 미만 사업장은 보험 대상 노동자 중 16.0%를 차지하지만 사고재해자 중에는 33.9%, 사고 사망자 중에는 35.2%를 차지한다. 그러나 질병재해자 중 비율은 17.4%. 질병사망자 중 비율은 16.6%일 뿐이다. 작은 사업장은 사고 위험은 높지만 질병을 일으킬 위험은 비교적 낮은 것일까? 한국 산재 사고 사망의 대부분을

차지하는 떨어짐, 끼임, 부딪침, 깔림 등의 위험 요인이 작은 사업장에서 더 관리되지 않고 있기 때문이기도 하지만, 산재 보상 승인 과정이 사고보다 쉽지 않은 질병재해의 경우 작은 사업장 노동자들의 접근도 자체가 낮기 때문이라고 충분히 짐작할 수 있다.

실제로 근로환경조사를 이용해 근무 중 신체적 및 정신적 부담을 주는 행위 노출 정도를, 사업장 규모에 따라 분석한 결과⁹⁾에 따르면 30인 미만 사업장 노동자들은 피로나 통증을 일으키는 자세, 무거운 물건 이동, 반복 동작, 근무 시간 내내 서 있기 등 근골격계 부담 작업에 더 많이 노출된다. 고객 응대 업무나 화가 난 고객 응대도 30인 미만 사업장 노동자가 그보다 규모가 큰 사업장에서 일하는 노동자보다 더 많이 노출되는 것으로 나타났다.

[그림 41] 근무 중 신체적 및 정신적 부담을 주는 행위 노출 정도



사고 위험 요인에 더 많이 노출되는 것 뿐 아니라, 질병을 일으킬 위험에도 많이 노출되는 작은사업장 노동자들의 경우, 질병으로 인한 건강 피해도 클 것으로 보이지만, 건강 피해가 발생한 후 치료받을 권리도 제대로 보장받지 못하고 있을 가능성이 높은 것이다.

2) 법적 사각지대¹⁰⁾

9) 박종식, 작은사업장 노동자 분포 현황과 특성, 「30인 미만 사업장 노동자 실태와 대안 모색 토론회」, 20201119

10) 박주영, 작은사업장 노동권 법제도 현황과 과제, 「30인 미만 사업장 노동자 실태와 대안 모색 토론회」, 20201119

소규모사업장 노동안전보건 관리는 법적인 측면에서도 사각지대에 있다. 산업안전보건법은 기본적으로 모든 사업에 해당하지만, 규모에 따라 일부 조항의 적용을 받지 않을 수 있다.

5인 미만 사업장의 경우 산업안전보건법 중 안전보건관리체계 및 안전보건관리규정, 안전보건교육, 안전보건진단, 안전보건개선계획의 수립, 영업중지에 관한 규정들이 모두 적용제외된다. 여기에는 안전관리자, 보건관리자, 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회 등이 모두 포함된다.

또, 특정조항별로, 산업별로 사업장 규모에 따라 각각 적용제외 대상이 따로 정해지는데, 이 역시 사업장 규모를 기준으로 한다. 예를 들어 안전보건교육과 관련하여, 농어업, 영화·방송, 예술·스포츠, 보건업 등은 50인 미만의 경우에는 교육을 실시해야 할 의무가 없다. 안전보건관리체계와 관련하여, 제조업분야는 50인 미만, 농어업과 컴퓨터관련, 금융보험, 사회서비스분야 등은 300인 미만, 기타 업종은 100인 미만인 경우 안전보건관리책임자 선임의무가 없다. 산업안전보건위원회에 대해서도, 상기 업종분야별 50인 미만, 300인 미만, 100인 미만인 경우 적용제외 대상이다.

결국 산업적 조건을 고려하더라도 50인 미만 사업장은 ①안전보건관리체계와 ②안전보건관리규정, ③안전보건교육과 ④안전보건진단, ⑤산업안전보건위원회 구성 등 산업안전보건을 위한 기초체계 전반에서 보호의 범위 밖에 놓여있다.

2016년 1월에 산업안전보건법이 개정되면서, 전체 재해의 80%이상을 차지하는 50인 미만 소규모 사업장에 안전보건관리담당자를 두어 소규모 사업장의 안전보건관리체계를 강화하겠다고 하였으나, 이 역시 ①제조업, ②임업, ③하수, 폐수 및 분뇨 처리업, ④ 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업 ⑤ 환경 정화 및 복원업의 20인 이상 50명 미만 사업장에 해당하여, 이보다 작은 사업장 혹은 기타의 산업의 50인 미만 사업장에서는 여전히 기초적인 산업안전보건 체계가 없다고 볼 수 있다.

그렇다 보니 작은 사업장 노동자들은 건강과 안전에 관한 위험요인 정보도 제대로 제공받지 못하고, 필요한 교육도 제공받지 못한 채로, 관리 체계가 전혀 없는 위험 상황에 내몰린다고 할 수 있다. 근로환경조사 결과에서도 건강과 안전에 관한 위험요인 정보를 충분히 제공받는다라는 응답은 사업장 규모에 비례하여 증가했다.

특히 이런 제도적 공백 속에 작은 사업장 노동자들의 참여제도는 거의 전무하다.

작은 사업장은 노조 조직율도 낮아, 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 노동자들이 안전보건 문제를 제기하기도 쉽지 않다. 그런데 법적으로도 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회 등이 주로 ‘개별 단위 사업장’을 기반으로 구상되면서 소규모 사업장에는 적용 제외되어 작은 사업장에서 일하는 노동자들은 실질적으로 노동안전보건 활동에 참여할 기회를 거의 갖기 어렵다.

3) 산재 예방을 위한 자원 부족

소규모 사업장에는 노동환경의 유해위험요인을 확인/평가/통제하거나, 이를 기반으로 노출 예방조치를 할 유무형의 자원이 부족하다. 노동자 건강 문제의 조기 발견도 마찬가지다. 이런 노동안전보건 예방 활동을 위해서는 정보, 담당자, 시간과 비용이 필요하다. 법적 최소 기준을 지키기 위해서도 다양한 투자가 필요하다. 그러나 고유 목적 사업 수행에 급급한 중소기업 사업장에서 시간 없음, 경제적 어려움, 다른 사업적 우선순위에 밀림 등의 여러 이유로 안전보건문제는 흔히 뒤로 미뤄진다. 여기에 법적 공백, 노동자의 낮은 협상력, 사업주나 관리자의 개인적 성향이 크게 좌우한다는 점, 개선 가능성에 대한 회의 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여, 안전보건문제 접근에 걸림돌이 된다는 것은 세계 여러 나라에서 공통적으로 나타나는 문제다. 여기에 대기업으로부터 소규모사업장까지 수직적 관계가 우세한 한국에서는 창업에서 폐업까지의 짧은 수명, 낮은 이윤율 등도 중요한 영향을 미칠 것으로 보인다.

4) 공적 산업보건서비스 제공 인프라 부족

이렇게 개별 사업장 단위로는 노동안전보건 문제 예방에 투자할 의지나 자원이 부족하기 때문에, 중소기업 사업장 노동안전보건 증진을 위해서는 공적 산업보건서비스 체계가 필요하다. 통계마다 약간씩 다르지만, 「고용노동부 사업체 노동실태현황」에 따르면, 2016년 기준으로 5인 미만 사업장 120만 개에 상용노동자 150만명, 임시 및 일용 노동자 62만명이 일한다. 5~50인 미만 사업장에는 68만 개에 상용노동자 550만명, 임시 및 일용 노동자 110만명이 일한다. 50인 미만 사업장에 총 900만명이 몰려 있다. 산재보험 가입 대상자를 기준으로 하면 2019년 현재, 5

인 미만 사업장에 300만명, 5~49인 사업장에 800만명이 해당한다. 어떤 통계를 사용하든, 공적 산업보건서비스 제공이 필요한 대상은 천만명 가량 된다는 뜻이다. 하지만 실제 이를 실행할 수 있는 인프라는 거의 없다.

감독, 행정 인력을 보면 산업안전 담당 근로감독관은 705명으로, 일반 근로감독관 1935명의 절반에도 못 미친다. 산재보험 대상인구 1,870만명을 기준으로 할 때 근로감독관 1명 당 사업장은 3천8백 개, 2만6천명의 노동자를 담당하게 된다. 이는 산재보험 가입 대상 인구가 560만명인 캐나다 온타리오 주의 안전보건감독관이 445명인 것과 비교된다. 여기서는 안전보건감독관 1인당 1만2천명 정도를 담당해, 우리 산업안전담당 근로감독관이 맡는 숫자의 절반에 불과하다. 이러니 산업안전감독관의 역할은 주로 사업자가 제출한 유해위험방지계획서와 같은 서류에 의존해 현장의 안전을 확인하는데 머문다. 사실상 중대재해 등 사고가 발생한 사업장을 찾아가 조사하기에도 바쁘다. 사업장 진입, 자료 입수 등 안전보건감독관의 권한도 취약한 편이지만 사고가 나기 전에 예방적 감독도 쉽지 않다.

서울시의 안전어사대, 경기도 ‘노동안전 지킴이’ 등은 현장 감시·단속 인력을 충원하기 위한 지자체의 노력이다. 서울시 및 경기도 조례에 근거하여 시행되고 있는데, 서울시 안전어사대의 경우 임기제 공무원 형태로 채용돼 산업안전보건법 위반 현장에 사법권 행사도 가능하도록 했다. 안전어사대는 2018년부터, 노동안전지킴이는 2020년부터 본격적으로 운영되고 있어, 아직 제대로 된 평가는 이루어지지 않고 있다. 하지만 공적 인력 활용, 지자체에서 권한 부여 등 의미 있는 시도라고 볼 수 있다.

그러나 근로 감독 인력을 늘려도 숫자가 매우 많은 소규모사업장의 안전보건 문제를 모두 관할하는 것은 쉽지 않다. 그래서 많은 국가들이 다양한 형태의 공적 산업보건서비스 제공 인프라를 도입한다. 한국에서도 2011년, 사업장 건강관리가 상대적으로 취약한 50인 미만 사업장 노동자를 대상으로 공공 기초직업건강서비스를 제공하여 업무상질병 예방 및 건강유지·증진에 기여하고자 산업단지에 근로자건강센터를 설치, 운영하기 시작했다. 근로자건강센터는 50인 미만의 소규모 사업장 노동자들을 대상으로 의사·간호사·물리치료사(운동처방사)·상담심리사·산업위생기사로 구성되어, 직업병 상담, 직무스트레스 상담, 근로자 검진결과 사후관리, 작업관련 근골격계 질환 예방, 작업환경관리 등 업무상 질병예방을 위한 종합적인 직업건강 서비스를 제공하는 기관이다¹¹⁾. 2011년 3개소 개설을 시작으로 현재 전국

23개소의 근로자건강센터가 운영되고 있다.

여기에 지자체 유사한 서비스를 제공하는 기관이 일부 있다. 경기도의료원에서 파주와 수원의료원 건강증진센터 내에 ‘우리 회사 건강주치의 사업’을 통해 노동자 건강진단, 사례관리, 소규모사업장 위험성 평가 및 근로자 건강진단을 실시하고 있다. 그 외에 민간에서 운영하는 유사 서비스기관이 한 두 군데 있다. 하이닉스에서 지원하는 재단법인 ‘숲과 나눔’에서 운영하는 일환경건강센터는 SK하이닉스 협력사 및 청주지역 영세업체의 근로자 건강증진과 안전보건 분야 공익사업 추진을 목적으로 설립되었다. 1:1 건강 상담, 안전/건강 관련 교육 제공, 산업재해 상담, 회사 차원의 작업환경 개선 등을 진행하고 있으며, 반도체 산업 협력업체의 안전·보건·환경(SHE) 문제 해결을 위해 민간 기업 지원으로 설립되는 국내 첫 사례다.

하지만, 2019년 현재 지역공공보건의료기관이 보건소와 보건의료원 256개소, 보건지소 1,340개소, 보건진료소 1,904개소로 운영되고 있는 것과 비교할 때, 공적 산업보건서비스 제공 기관이 매우 적다. 또 근로자건강센터는 직접직업건강서비스 위주의 개별 건강상담을 주로 실시하고 있지만, 사업장 단위로 접근하여 작업환경 관리를 포함하는 사업장 단위 직업건강서비스를 제공해 나가야 한다는 비판적 평가는 꾸준히 제기돼 왔다. 현재의 근로자건강센터는 사업장 단위 직업건강서비스를 안정적으로 운영할 수 있는 법적 지위나 권한이 없다. 개별 노동자 중심의 서비스 제공을 주로 염두에 둔 모델이 확산되고 있다.

5) 그 동안의 지원은 일시적 서비스 제공 중심

작은 사업장 노동안전보건을 증진하기 위한 정부 정책이 없었던 것은 아니다. 주로 고용노동부가 안전보건공단을 통해 수행해 온 지원 사업이 있었다.

분야	단위사업	단위	실적
기술지원	고위험업종 안전보건지킴이 운영	회	56,032
재정지원	클린사업장 조성지원	백만원	73,273
	산재예방시설 용자지원	백만원	106,654
	작업환경측정 비용지원	백만원	17,919
	특수건강진단 비용지원	백만원	19,828
근로자건강보	근로자건강센터 및 분소운영	개소	42

11) 양선희 외, 근로자건강센터의 역할 기능 등 개선방안에 관한 연구, 2016.12

호			
화학사고 예방	중소규모 사업장 화재 폭발사고예방 기술지도	개소	3,722
민간위탁	소규모 사업장 안전관리 기술지원	개소	46,710
	소규모 사업장 화학사고예방 기술지원	개소	10,214
	소규모 건설현장 재해예방 기술지원	개소	60,972
	소규모 사업장 보건관리 기술지도	개소	30,307

표3 2019 안전공단 주요사업 추진실적 종합분석 결과 중

그러나 위 표에서 보듯이 이런 정책은 주로 일시적, 단발성 서비스 제공을 중심으로 이루어져 왔다. 예를 들어 클린사업장 조성 지원에서는 작업환경을 개선하기 위해 집진시설, 환기 시설, 근골격계유해요인 개선 기구 등을 제공한다. 그러나 이런 지원이 위험성평가와 인식, 작업환경측정 및 관리, 관련 설비의 적절한 유지를 위한 인력과 자원 배치 등의 포괄적인 계획 속에서 이루어지지 못하고, 설비 업체의 주도 하에, 규모나 종류 면에서 지원 사업에 적절한 설비를 구매하는 것 중심으로 이루어져 왔다. 그래서, 새로운 설비를 들여놓더라도 그 사업장에서 지속적인 안전보건 활동으로 이어지지 못 하거나, 이후 관리가 제대로 되지 않는 경우가 많았다.

최근 서울시 등 일부 지자체에서 노동안전보건 문제에 관심을 가지고, 노동부 지원 사업에 매칭하는 형태로 예산을 투입하는 경우가 늘어나고 있다. 예를 들어, 서울시는 2012년부터 안전보건공단의 ‘클린사업장 조성사업’과 연계하여 서울 소재 도심 제조업체의 작업환경 개선비용을 지원하는 사업을 시행하고 있다. 인쇄, 귀금속, 기계, 의류·봉제 등 4대 도시형 제조업체에 대해 우선 지원하고 있는 이 사업은, 도시형 제조업 작업환경 개선 기본계획에 따라 공모와 평가를 통해 지원금을 차등 지급하는 형식이다. 작업환경 개선 설비(국소배기장치 등), 작업공정 개선 설비(전동지게차 등), 안전설비(적재대 등) 등을 지원하고 있다. 2012년 4월 한국산업 안전보건공단과 업무협약을 체결한 이후, 2012년~2017년까지 589개소에 대해 지원해왔다. 비용 지원 절차는 ‘지원금 신청(사업자→공단) ⇒ 사업장 개보수공사 완료(사업자) ⇒ 공단 확인 후, 지원금 지급(공단→사업자) ⇒공문요청(공단→서울시) ⇒ 市 지원금 지급(서울시→사업자)’의 순으로 진행된다.

지자체가 노동자 안전과 보건 영역에서 할 수 있는 일을 찾아간다는 것은 반가운 일이지만, 애초 노동부의 지원 사업이 주로 단발적, 설비 및 비용 지원 중심이기 때문에, 지자체의 작업환경 개선 및 지원 사업도 유사한 한계를 가지게 된다. 종합

적인 평가와 계획 속에서 지원이 이루어지는 것이 아니기 때문에 어떤 경우에는 필요 없는 사업에 예산이 쓰이거나, 정작 필요한 곳에 닿기 어려운 경우도 많다.

2020년 안전공단에서 추진했던 소규모 콜센터 마스크 지급 사업을 보면 한계를 알 수 있다. 콜센터에서 코로나-19 집단 감염이 발생한 뒤, 고용노동부와 안전공단에서 클린사업 비용을 활용해 소규모 콜센터 작업환경 개선 사업을 벌였다. 서울시에서도 관내에 500여개의 콜센터가 있고, 종사자가 5만여명이 된다는 점에 착안하여, 고용노동부 지원 금액에 매칭하여 1개 업체당 최대 500만원까지 총 5억 6천만 원을 지원할 계획을 세웠다. 가림막, 공기청정기, 마스크, 손소독제 등 방역물품 구입비 지원 명목이었다. 그러나 3월부터 5월까지 신청 사업장은 38개소, 지원금은 3천5백만원에 불과했다. 5월 22일까지 안전보건공단 전체 지원 금액도 1억 2천 5백만원에 불과했다. 많은 소규모 사업장 노동자들이 ‘마스크도 지급되지 않는다’며 아우성을 치던 시기인데도 그렇다.

소규모사업장 안전보건체계에서 가장 문제가 되는 것도 지속가능성이다. 대부분의 경우 첫 번째 지원이 끝나면, 개선 활동 자체가 중단될 가능성이 높다. 그런 측면에서 지원 사업에는 재정 뿐 아니라 기술적, 제도적 지속가능성이 담보되어야 하고, 개별 지원 사업을 확충하는 것에 앞서 지원이 현장에서 자리잡힐 수 있도록 하는 체계를 만드는 것이 선행되어야 한다.

6) 작은 사업장 안전보건 문제에 대한 사회적 인식

그런데 작은 사업장의 안전보건 문제에 대한 사회 전반의 인식도 턱없이 낮은 수준이라고 할 수 있다. 영세한 사업주가 위험을 관리할 수 있는 시설과 자원에 대한 지불 부담 능력이 없는 상태에서, 노동자와 자기 자신 때로는 주변 환경에 미치는 위험을 담보로 생산활동이나 영업활동을 유지하는 것을 영세하다는 이유로 용인하는 태도는 흔히 찾아볼 수 있다.

예를 들어, 근로감독관이나 행정기관에서는 이런 태도를 감독 행정 부재를 정당화하는 데 활용하기도 한다. 소규모 사업장의 안전보건위험에 대해서 ‘공식’적으로 조사하고 파악하게 되면 ‘법 적용’을 안 할 수 없으며, 그렇게 되면 소규모 사업장은 문을 닫아야 하니, 위험을 확인해도 생존권 차원에서 묵인하고 ‘기록’에 남길 수도 없다는 논리다.

이렇게 생각하다보면 작은 사업장의 안전보건 문제는 ‘나랏님도 해결할 수 없는 문제’로 치부된다. 중대 재해에 대한 사후적 조치는 어쩔 수 없이 수행하더라도, 예방조치는 사치스럽게만 느껴진다.

그러나 작은 사업장에서 일한다는 이유로, 노동자가 안전하고 건강하게 일할 권리를 포기해야 한다는 것은 말이 안 된다. 게다가 작은 사업장이 위험을 관리할 능력과 자원이 없는 것은 위험의 외주화와도 연결된다. 위험의 외주화는 현실에서는, 위험관리 비용을 포함시키지 않은 생산단가로 구현된다. 위험은 하청업체, 소규모 사업장에서 지게 되지만 그 관리비용은 생산 단가에 적용되지 않는 것이다. 그렇게 해서 초과 형성된 이윤은 원청, 대기업으로 흘러간다. 이는 국내의 원하청 차원 뿐 아니라, 글로벌한 수준의 위험의 외주화 문제로까지 이어진다.

소규모사업장에 대해 공적 산업보건 서비스 제공에 대해 ‘사업주가 해야 하는 것을 왜 공공 돈으로 하나? 가짜 5인 미만 사업장은 어떡하냐?’ 등의 문제 제기가 있기도 하다. 공적 재원의 투입은 현재 작은 사업장으로 떠넘겨 지고 있는 위험을 사회가 나누어지는 방식이다. 일단 보이지 않게, 작은 사업장으로 넘겨진 위험을 드러내고, 장기적으로는 이 위험을 떠넘겨, 이윤을 더 많이 가져간 이들로부터 어떻게 재정을 조달할 것인지를 과제로 삼아야 한다. 그에 앞서, 일단 공적 체계를 만들고 재원을 투입하면서, 현재 사실상 아무런 의무를 지지 않고 있는 작은 사업장 사업주에게도 노동자의 안전과 건강을 지키기 위한 의무를 부여해야 한다.

2. 제안 : 작은 사업장을 위한 기초 산업안전보건서비스 제공체계 수립

앞서 서술한 문제의식에 기반해, 무엇보다 먼저 기초산업보건서비스(Basic OH service; BOHS) 제공 체계를 제대로 수립하라는 요구를 노동자와 노동운동이 제기해야 한다고 제안하고 싶다. 기초산업보건서비스는 일차보건의 개념을 산업보건에 적용하여 모든 노동자에게 산업보건서비스 접근성을 제공하려는 구상이다. 세계보건기구는 1978년 알마아타 선언 이래, 건강은 단순히 질병이나 쇠약상태가 없는 것이 아니라 완전한 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태이며, 이는 인간의 기본권임을 강조해 왔다. 이와 동시에 건강불평등은 정치·사회·경제적으로 받아들일 수 없는 문제임을 선언하였다. 또한 정부는 자국민의 건강에 대한 책임이 있다고 밝히며 질병치료의 개념인 일차 진료가 아닌, 지속적인 건강 증진을 통한 예방활동의

개념인 일차보건의료를 통해 가능한 최고의 건강 수준을 달성할 것을 제시하였다. 이를 산업보건, 직업보건에 적용하자는 것이다. 이 개념은 2005년 이후 ILO, WHO, ICOH에서 공동으로 제안, 개발해왔다. 여기에 안전의 개념을 더하여 기초 산업안전보건서비스라는 표현을 제안하는 것이다. 고용인이 제공하는 것을 원칙으로 하되, 모든 노동자에게 접근성을 제공하기 위해 자영업자/비공식부문/소규모사업장에 대해서는 정부가 제공하도록 권유하고 있다. 이 개념에 근거하여, 소규모 사업장에 일시적인 지원이 아니라, 안전과 보건 관리가 지속가능한 체계를 만드는 것이 중요하다. 이를 위한 법적 체계를 정비하고, 실제로 이를 수행할 수 있는 체계를 만들어 인력과 자원을 투입하도록 요구해야 한다.

1) 구체적인 법제도 개선

먼저 기초산업안전보건서비스 개념이 작동하도록, 산업안전보건법 상 사업주가 해야 하는 안전보건"관리"에 대한 법적 공백을 없애야 한다.

현재 상당한 수의 사업의 50인 이상 사업장은 안전관리자와 보건관리자를 선임하도록 돼 있고, 20인 이상 50인 미만 제조업/ 임업 등 재해율이 높은 산업은 안전보건관리 담당자를 선임해야 한다. 건설현장의 경우, 50억 이상 건설 현장에서는 안전관리자를 두어야 하고, 800억 이상 건설현장에 보건관리자를 두어야 한다. 대신 현실적인 여건을 고려하여, 300인 미만 사업장의 경우 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자를 전문기관에 위탁할 수 있도록 했다.

그러나, 20인 미만의 제조업, 기타 산업은 50인 미만 사업장에는 안전보건관리 담당자 선임 의무가 없는 것이고, 위탁을 통해서라도 지속적인 안전 및 보건 관리를 받지 못 한다.

안전관리자와 보건관리자의 역할은 사업장의 산업재해 예방계획의 수립, 안전보건 관리규정의 작성 및 변경, 안전보건교육, 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선, 근로자의 건강진단 등 건강관리, 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립, 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지, 안전장치 및 보호구 구입 등 안전보건 관리책임자(사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람)의 안전보건관리 업무를 보좌하고 관리감독자에게 지도 조언하는 역할이다. 사업장의 위험을 관리할 유무형의 자원이 없는 소규모 사업장에 꼭 필요한 역할이다.

그러나, 현재의 안전 및 보건관리 전문기관들은 대부분 민간 기관으로, 산업안전보건 서비스 역시 '시장'으로 형성돼 있다. 소규모 사업장은 이들에게 매력적인 시장이 아닐 수 밖에 없다. 따라서, 50인 미만 사업장의 안전보건관리를 의무화하는 것만으로는 부족하다. 이들 소규모 사업장의 안전보건관리를 위탁받아 직접 수행할 공적 기관이 필요하다.

이를 통해 위험성 평가, 구체적인 위험의 등록과 관리, 작업환경측정이나 특수건강진단 등 법적 의무 준수, 산재 발생 시 원인 조사 및 재발 방지대책 수립, 소규모 사업장 사업주 교육 및 설득 등 기본적인 안전보건시스템이 가동되기를 기대할 수 있다. 나아가, 지역 기반의 소규모 사업장 노동자 참여제도 수립, 소규모 사업장의 산재 노동자의 치료받을 권리 확대와 재활 복귀 등 지금까지 한국의 산업보건체계에서 공백이었던 지점들에 새로운 시도를 꾀할 수 있다.

2) 구체적인 인프라 확충

위 역할을 수행할 수 있는 체계가 필요하다. 현행 근로자건강센터가 가장 유사한 모델이라고 할 수 있겠지만, 현재의 근로자건강센터를 양적으로 확대하는 것으로는 달성할 수 없다.

고혈압, 당뇨 등 개별 노동자들의 건강 관리를 중심으로 하는 것이 아니라 사업장 단위의 산업보건서비스 제공을 중심으로 재편되어야 하고, 이것이 사업주의 법적 의무인 안전관리-보건관리로 연결되어야 한다. 작업환경측정이나 위험성평가 국고 지원 사업을 대신하여, 고위험사업장으로부터 직접 안전-보건관리를 시행해나가는 전환이 필요하다. 이 기관은 지금 근로자건강센터처럼 안전공단에서 위탁하여 운영하는 형태가 아니라, 법률에 근거한 일종의 지역산업보건소로 운영되어야 한다.

이를 위해, 직접 서비스를 제공하는 지역별 개별 활동 뿐 아니라, 소규모사업장 보건관리의 중추가 되는 관제탑이 필요하다. 처음 근로자건강센터 모델이 제출되었을 때 광역형 근로자건강센터 등으로 표현되었던 형태와 유사하기도 하다. 소규모사업장 보건관리 통계 및 정책 생산을 하는 곳이어야 하고, 전체 기초산업안전보건서비스 제공 기관들을 통솔하는 역할을 해야 한다. 고용노동부 뿐 아니라 중소벤처기업부 등 소규모사업장에 실질적 영향을 미칠 수 있는 타 정부 부처와의 협업도 수행할 수 있어야 효과적인 정책 수행이 가능할 것이다.

사실, 전문가들 사이에서 근로자건강센터를 이렇게 전환하는 것은 사업의 적합성은 높지만 실행 가능성은 높지 않을 것으로 평가됐다. 산업안전보건체계 전체를 수술해야 하는 것이기 때문이다. 근로자건강센터 개선방안 연구팀은 장기적으로는 지역 산업보건소로 전환하여 운영할 수 있도록 계획을 수립하고, 현 단계에서는 안전보건공단 내 관리조직을 확대하는 것을 당장 채택할 수 있는 대안으로 제시하기도 했다.

그런 점에서 기초산업안전보건서비스 제공 체계를 수립하는 것은, 현재의 행정 체계 내에서의 개선으로는 달성하기 어려운 과제다. 노동자와 노동운동이 현재의 산업안전보건 시스템 자체를 완전히 재편하라는 요구와 투쟁을 할 때에만 이를 수 있는 변화라고 생각한다. ‘산업안전보건청’을 만들라는 요구와는 비교하기 어려울 정도로 어려운 과제일 수도 있다.

3) 단기 과제

50인미만 사업장 안전/보건관리를 공적 기관에서 제대로 수행하라는 게 너무 먼 과제로 느껴지니, 현재 취합할 수 있는 정보에 기반해 우선순위를 선정하여 안전/보건관리를 시작해보고, 추후 대상을 확대해나갈 수 있을 것이다. 화학물질 사용량, 작업환경측정, 특수검진 대상자 추계 등을 활용하거나, 지자체의 공장 인허가 과정 등에서 안전 관련 정보를 취합하여 활용할 수 있다. 이미 이런 방식으로 고위험 제조업 소규모사업장의 안전-보건관리를 먼저 해 나가자는 제안이 된 바도 있다.

지자체별로 50인 미만 사업장에 대한 개입도 일시적인 지원 중심이 아니라, 이렇게 체계를 수립하는 방식으로 진행돼야 한다. 지자체에서 운영하는 산업단지관리공단 별로 혹은 특정 산업이나 업종을 대상으로 하는 안전-보건관리 시스템을 운영해보는 것은 좋은 시도가 될 것이다. 이를 위해서도, 작은 사업장의 우선순위를 정하고, 계획을 세워나갈 ‘작은사업장 노동자 건강권보호를 위한 콘트롤 타워’가 시급하다. 예방을 위해서는 보편적인 상황보다는 구체적인 위험에 대한 파악이 필요하다. 소규모사업장으로서 가지는 보편적인 위험 외에 그중에서도 고위험, 우선관리 대상 등을 파악하는 것은 가장 선결돼야 할 과제임이 분명하다.

공적 인프라를 강화한다 해도, 사업장 개수가 너무 많고 사업주의 영향력이 절대

적인 작은 사업장에서 사업주의 역할은 매우 중요하다. 사업주 교육 역시 중요하고 시급한 단기 과제로 제출될 수 있다. 현재로서는 사업주가 위험성평가 교육을 받으면 산재보험료를 감면해주는 것 외에는 사업주를 대상으로 하는 교육이 거의 없고, 이 교육 역시 매우 일반적인 수준에서 진행되고 있다. 취함된 정보에 기반해 사업주에게 필요한 교육을 할 수 있어야 한다. 소규모사업장 안전보건지원의 핵심적인 성공 요소 중 하나는, 사업체/ 관리자가 필요로 하는 개선인지 여부다. 안전보건 개선이 생산성 향상과도 연계될 수 있다는 점을 보여주는 구체적인 교육이어야 한다.

3. 나가며

근로감독 강화, 지자체의 역할 강화, 산업단지별 접근 등 다른 측면에서 문제를 풀어나갈 방식들도 고민해보았으나, 현재로서 가장 큰 문제는 실제로 작은 사업장 노동안전보건 문제를 제대로 풀어나갈 수 있는 체계 자체가 없다는 것이라고 보았다. 체계가 없으니, 어떤 사업장을 대상으로 어떤 점에 초점을 맞추어 근로감독을 할지, 근로감독을 하더라도 그 결과를 바탕으로 사업장을 어떻게 개선해나갈지, 일회적 개선 지원이 있다 하더라도 어떻게 이런 변화를 지속가능하게 할지 등이 모두 공백이다. 작은사업장 안전보건관리의 법적 공백을 없애고, 이를 실제로 담보할 수 있는 ‘기초 산업안전보건서비스 제공체계’ 수립이 급선무라는 고민 끝에 이런 발제문을 제출한다.

발제문에서 비어있는 부분은 이런 요구를 ‘우리’의 것으로 만들고, 실현하기 위해 어떤 일을 할 수 있고, 무슨 노력을 기울일 수 있느냐, 작은 사업장 노동자들에게는 이를 어떻게 쉽게 알리고 선전할 것인가 하는 문제들이다. 오늘 논의가 이런 고민을 구체적으로 해나가기 위한 공동의 과제를 도출하는 데까지 나아가길 기대한다.

노조할 권리와 건강권

김정봉 | 금속노조 서울지부 동부지역지회 주얼리분회장

작은 사업장의 노동 안전 현실, 주얼리

서울 도심 종로에는 주얼리 공장 700개 이상과 1만에 가까운 제조업 노동자가 존재한다.

주얼리 사업장은 서울 도시에 위치한 작은 사업장이다.

50% 넘는 사업장이 5미만 사업장이며 30인 미만은 99%가 해당된다.

2018년 4월 노동조합이 만들어지며 건강 문제와 열악한 노동 현실을 호소했고 그동안 사회적으로 조명 받지 못했던 주얼리 노동자들의 현실이 수면위로 드러났다는 점에서 의미가 크다. 안전과 노동환경 개선하기 위해서는 영세사업장이 많은 특성상 단일 사업장의 변화를 넘어 '업종과 지역 전반, 업계 전체의 변화가 필요하다.

○ 노동/건강 실태

'숨겨진(그림자) 노동-노동자' ... 법의 보호를 받지 못하는 상황

특수건강검진 미실시, 산업재해, 유해물질 등 주얼리 노동자들이 겪고 있는 문제가 전반적 현실로 드러났다. 유해화학물질을 다루고 금속 분진이 날리는 작업 환경은 매년 특수건강검진을 의무로 실시해야 하지만 특수건강검진 실행률은 극히 일부인 3.6%. 작업환경측정 시행 사업장도 5.6% 불과하고 산업안전교육 물질안전보건자

료는 찾기조차 어려웠다.

고용보험 미 가입 83%

특수건강검진 3.2%

작업환경측정 5.6%

물질안전보건자료

산업안전교육 찾아보기 어려워

주얼리노동자 희망 찾기

- 1 공임인상!!
- 2 연장수당 지급 - 퇴직금 지급!!
- 3 4대보험 가입!!
- 4 5인미만 근로기준법 전면 적용!!
- 5 걸핏하면 해고 - 이제는 그만!!

전국금속노동조합 서울지부
동부지역지회 주얼리 분회

주얼리노동자 실태조사

평범한 노동자로 살고 싶다

- ☑ 특수건강검진 시행 3.2%
- ☑ 작업환경측정 시행 5.6%
- ☑ 절반 넘는 노동자 근로계약서조차 없어
- ☑ 퇴직금 미지급 55.1%
- ☑ 4대보험 미가입 72%
- ☑ 연장근로수당 미지급 70.6%

전국금속노동조합 서울지부
동부지역지회 주얼리 분회

이처럼 주얼리 업계에서는 거대한 ‘숨겨진(그림자) 노동자’ 집단이 법과 안전 보호를 받지 못하는 상황이 구조화되어 온 것이다.

주얼리 노동자의 안전과 건강은 어떻게 위협받고 있는가

작업시 사용하는 화학약품에 대해서 모르거나 이해도 부족에 따른 상시적 위험에 노출되어 있다. 알고 있다고 하더라도 제대로 된 안전설비를 갖추고 있지 않다.

분진, 소음, 고온에 따른 만성적 호흡기 질환과 난청문제에 시달리고 있고 앉아서 일하고 반복적인 작업 불안정한 자세로 인한 근골격계 질환에 노출되어 있다. 노동자들의 상담 결과를 봤을 때 목, 어깨, 손목 등에 통증을 호소하고 있다. 세밀한 작업과 밝은 조명등으로 인한 안과문제도 있다.

현장 노동자들의 증언에 따르면 대다수의 주얼리 노동자들은 이보다 훨씬 열악한 환경에서 작업하고 있다. 이를테면 위험성 평가 중 중대한 위험이 평가된 제품인 청산가리,메탄알콜,수프라클린엑스트라,에이스클린,황산 등은 좁은 공간에서 사용하며 환풍시설조차 부족하다.

지난 3월 관리 되지 않는 청산가리 음독으로 생을 달리한 노동자가 뉴스로 전달됐다. 관리되지 않는 화공약품이 얼마나 위험하고 위협이 되는지 경각심을 가져야

한다.

이미 익산에서는 400명이 넘는 진폐 규폐 환자가 발생하며 치료를 받고 있으며 서울 주얼리 업체들은 더 작은 10인 미만 규모의 업체가 많고 사업주들의 인식이 낮아 노동자들은 유해물질을 다루면서도 의무인 교육과 자료 특수건강검진(3.6%)은 꿈도 못 꾸는 상태다.

※ 예로 ‘스트리핑(청산가리 작업)’ 공정 조사 참여한 6개 업체중 5업체는 10인 ~ 30인 공장이다. 제법 큰 규모 사업장은 설비가 존재하고 있지만 10인 미만 공장(50%이상)은 설비사진과 큰 차이를 보이는 업체가 많이 존재한다.

 <p><조사업체 스트리핑 설비></p>	 <p><설비 전혀 없음></p>
 <p><플라스틱 통 뒤집어서 만든 설비></p>	 <p><정수기 물통에 구멍내어 만든 설비></p>

더 이상 노동자의 건강과 생명을 담보로 산업을 유지 할 수는 없다.

노동자(노동조합)가 참여하는 노동안전실태조사와 개선 사업

작업환경측정과 특수건강검진 등을 확대하고 정기적으로 실시할 수 있어야 한다. 현장은 현장에서 일하는 노동자들이 제일 잘 알고 있다. 작업환경측정을 하기 전 예비조사 단계부터 노동자대표 또는 노동조합의 참여가 보장되어야 신뢰성 있는 측정값을 얻을 수 있고 현장 노동자들의 이해도도 높일 수 있다. 노동자가 느끼기에 가장 정확하고 효과적인 방향으로 개선이 이뤄지기 위해서는 당연히 노동자 또는 노동조합의 참여가 보장되어야 한다.

산업안전 문제에 관련한 인식 제고, 소통 창구 마련

작업 중 노출되는 유해물질이 무엇인지 알고 있냐는 질문에 사업주의 68.6%가 안다고 응답한 반면 노동자는 55.7%만이 알고 있다고 답해 종사상 지위별로 차이가 있다.

최근 1년 간 작업환경측정을 시행했다고 응답한 사람은 5.6%에 불과하고 그나마 측정결과를 알고 있는 응답자는 3.6%에 불과했다. 주얼리산업 전반에서 근로기준법 준수 의식 자체가 높지 않다는 점을 확인할 수 있다.

노동자들은 자신이 쓰고 있는 유해물질에 대한 불안감이 크고 이에 대해 알고 싶어 했으며, 사업주들은 측정 대상 물질을 사용함에도 불구하고 산안법에 나와 있는 교육이 현실적으로 힘들다는 사업주들이 많다. 그러나 이는 선택이 아니라 지키도록 노력해야 한다.

이러하면 주얼리 노동자들에게는 ‘관리 대상 유해물질’을 사용하고 있다는 사실을 알려야 하고, 취급 방법을 알려야 한다. 4대보험 가입률이 낮다보니 노동자들 스스로도 일하다가 아프고 다치면 조용히 처리하거나 참고 일하는 경우가 대다수이기 때문이다. 이는 산업재해를 은폐하는 결과를 낳는다.

노조 할 권리와 건강권

안전하게 일 할 권리! 아프면 쉴 권리!

위 모든 수치는 이전까지 0%에 가까웠다.
모든 변화의 시작은 노동조합으로 시작되었다.

손가락이 절단 사고를 당하고도 산재는 고사하고 해고로 내몰린 노동자를 고발하였고 아파도 참고 일 하던 것이 미덕이라 생각하던 인식들도 조금씩 변하고 있다. 무법지대 산업에 노동조합이 생기면서 건강에 대한 소통도 조금씩 늘고 있는 것이다.

노동조합에 가입한 사업장 중심으로 msds자료 비치와 특수 건강검진을 받는 사업장이 30~40곳 생겨났다. 환풍시설도 늘었고 교육도 받는다.

사업주가 갑자기 각성해서 변화가 시작될걸까?

작은 사업장 작은 법하나도 스스로 지킬 마음이 없는 사업장.

안전하게 일 할 권리 조차 교섭과 단협에 의해 움직이는 사업주.

건강도 권리도 노동조합에서 시작되었다.