

연구보고서

**2016년 스마트폰 제조 하청사업장에서의
메탄올 급성중독 직업병 환자군
추적조사 및 사후관리 방안**

2016. 12.

노동건강대

Solidarity for
Worker's Health

 **사)한국산업보건학회**
Korean Industrial Hygiene Association

2016년 스마트폰 제조 하청사업장에서의 메탄올 급성중독 직업병 환자군 추적조사 및 사후관리 방안

이 보고서를 “2016년 스마트폰 제조 하청사업장에서의 메탄올 급성중독 직업병 환자군 추적조사 및 사후관리 방안”의 최종보고서로 제출합니다.

2016. 12. 20.

연구수행기관 : 노동건강연대

연구책임자 : 이상윤 (노동건강연대 공동대표)

연구원 : 박혜영 (노동건강연대)

전수경 (노동건강연대)

유성규 (노무법인 참터, 노무사)

이 보고서는 2016 한국산업보건학회 연구비 지원으로 수행되었으며, (사) 한국산업보건학회의 입장과 다를 수 있습니다.

차 례

| | |
|------------------------------|----|
| 제 1장 서론 | |
| 가. 연구의 배경 및 필요성 | 1 |
| 나. 연구의 범위 및 내용 | 2 |
| 다. 연구 방법 | 3 |
| 제 2장 피해 환자 사례조사 결과 | |
| 가. 사건의 개요 및 경과 | 7 |
| 나. 면접 조사 결과 | 15 |
| 제 3장 결론 | 69 |
| 부록 | |
| 1. UN 기업과인권 워킹그룹 방한시 제출한 의견서 | |
| 2. 삼성전자, LG전자에 보낸 질의서와 답변서 | |

제1장

서론

제1장 서론

가. 연구의 배경 및 필요성

2015년 12월부터 2016년 2월 사이 삼성전자, LG전자에 핸드폰 부품을 납품하는 3차 협력업체인 YN테크, BK테크, 덕용ENG에서 일하던 파견 노동자 5명에게 메탄올 중독에 의한 급성 시신경 손상, 독성 뇌병증 등의 직업성 질환이 발생하였다.

직업성 질환이 발병한 노동자들이 하던 업무는 CNC 공정이라고 불리는 작업으로서, 핸드폰에 들어가는 알루미늄 가공품을 절삭, 가공하는 작업이다. 해당 공정에서는 알루미늄 절삭용액으로 메탄올을 사용하였다. 제품이 가공되는 동안 지속적으로 메탄올이 분사되고, 일정한 형태로 가공된 알루미늄 제품에 남아 있는 메탄올을 제거하기 위해 에어건을 이용하게 되는데, 이 때 노동자들은 특별한 보안경, 보호장갑, 방진마스크 등을 착용하지 않고 업무에 종사하게 됨에 따라 메탄올이 눈, 피부 등에 튀게 되고, 작업장 공기 중에 유증기 형태로 남아 있게 된 메탄올을 호흡기를 통해 흡입하게 되었다.

직업성 질환이 발생한 노동자들은 하루에 12시간 근로를 제공하였으며, 수시로 잔업을 하였다. 특히 일이 바쁜 경우 한 달에 1번 정도밖에 휴무를 갖지 못할 정도로 업무량이 과다하였다. 직업성 질환이 발생한 노동자들은 심한 경우 해당 공장에서 일한 지 5일~8일 만에 병에 걸린 이도 있고, 나머지도 일한지 4-5개월 만에 병에 걸렸다. 직업성 질환이 발생한 이후 산업안전공단 부천시사에서 측정한 작업환경측정 결과 해당 사업장의 메틸알코올(메탄올)이 법정 노출기준의 10배에 달했다.

여러 지역 여러 사업체에서 중독 사고가 발생하였고, 환자들의 중독 수준이 실명에 이를 만큼 심각하다는 점에서 이번 사건은 총체적이고 포괄적인 사회적 대응이 필요한 사건이다. 이에 이번 사고를 총체적으로 파악하고 원인을 심층 분석하여 재발방지 대책을 세울 필요가 있다.

사고를 총체적으로 파악하는데 있어 가장 기초가 되는 작업은 피해 당사자들의 경험이다. 많은 노동자 건강 피해 사건의 경우 복잡다단한 현실의 모순이 피해 당사자의 경험에 응축되어 나타나게 된다. 사건의 진상을 총체적으로 파악하고 재발방지 대책을 세우기 위한 기초 작업으로서, 피해 당사자들의 경험을 다각도로 조사하여 그것에서 문제를 도출하여 일반화하는 귀납적 접근 방식을 통해 CNC 가공공정 메탄올 중독 사건의 전모를 재구성하고자 한다.

나. 연구의 범위 및 내용

1) 피해 당사자 사례 조사

- 피해 당사자들과의 면담을 통해 그 동안 근무 이력 및 근무형태 조사
- CNC 가공작업 조사: 메탄올 독성 인지여부, 안전보건관리에 대한 교육이나 주의사항 통보여부
- 최초 증상이 나타난 시기 및 조치
- 증상이 악화된 이후부터 직업병으로 최종 판정받기까지 일련의 과정 파악
- 산재판정을 받게 된 경위
- 후유증 등 이후 문제점이나 어려운 점
- 각 과정에서의 아쉬운 점이나 문제점 및 현실적 개선 제안점

2) 사후 관리 방안 도출

- 피해 당사자들의 경험을 분류하고 구조화함으로써 문제 영역을 도출
- 각 문제 영역별로 문제를 정리하고 그에 따른 해결방안을 제시

다. 연구 방법

1) 문헌 조사

- 건강 피해 당사자 사례조사 방법론 검토
- CNC 공정 위험 및 관리방안 등에 대한 관련 문헌 검토
- 언론 기사, 관련 업체 및 기관의 공개 자료 분석

2) 면접 조사

- 피해 당사자 4인 이상에 대해 구조화된 질문지를 기본으로 하여 직접 면접 조사 시행
- 면접 조사 결과를 기존의 체계화된 분석 기법을 활용하여 분류하고 구조화하여 체계적 문제점을 도출

3) 이해관계 당사자 및 전문가 의견 수렴

- 노동조합 등 이해관계 당사자와 전문가에게 개선 방안에 대한 의견 수렴

제2장

피해 환자 사례조사 결과

제 2장 피해 환자 사례조사 결과

가. 사건의 개요 및 경과

1) 최초 사고 발생 경위

○ 29세(88년생) 여성 노동자(이경하) 2016. 1. 15. 야간조의 근무시간인 저녁 9시 출근이전에 속이 안 좋아 한번 토하고 난 뒤, 출근 후에도 지속적으로 몸 상태가 안 좋아 인근 병원 방문. 처음 방문 병원에서는 혈액검사 등을 시행하였으나 원인을 찾지 못함. 회사에 복귀하여 업무를 진행.

○ 1. 16. 오전 9시경 업무 종료 15분 전부터 눈이 제대로 보이지 않았으며, 퇴근 후 수면을 취한 이후에도 눈이 보이지 않아 이대목동병원 응급실 내원

○ 이대목동병원 응급실에서 환자 의식 떨어져 기관 삽관 실시하였으며 이후 중환자실 입원, 투석 등 적극적 치료 진행. 의식은 회복 동공 반사 상실 및 시력 저하 호소하여 안과 정밀검진 실시한 결과 양안 시신경염으로 진단

○ 1. 22. 시신경염, 대사성 뇌증 등 환자의 상병과 요중 메탄올 등의 결과가 메틸알코올(메탄올) 중독을 의심케 한다는 의료진의 판단에 따라 고용노동부에 재해 보고

○ 1. 25. 동 사업장에 대한 고용노동부 감독 과정에서 29세(88년생) 남성 노동자(박민근)의 재해사실 추가 확인

- 박민근은 1. 22 저녁, 감기 기운이 있어 감기약을 아침에 먹었으나 증상 호전 없어 저녁에 약국에서 구입한 약을 먹고 잠을 잔 후 새벽

1시 시력감소와 눈의 통증을 주소로 부천성모병원 응급실 방문. 메틸알코올(메탄올) 중독 의심 하에 투석 등 치료 시작

○ 1. 26. 동 사업장에 대한 고용노동부의 임시건강진단 명령에 따라 실시한 임시건강진단에서 추가 증상이 있는 20세 남성 근로자(원황균) 발견

○ 1. 28. 다른 회사에서 근로복지공단에 산재신청 관련 문의를 해오에 따라 근로복지공단이 25세 남성 근로자(김남호)의 재해사실을 인지하여 고용노동부에 통보

- 김남호는 2015.12.30. 새벽 6시 퇴근 직전 회사에서 구토. 퇴근 후 9시경 집에서 다시 구토 증세 보인 후 취침. 18시경 동료 노동자가 출근을 위해 깨웠으나 일어나지 못해 구급차를 타고 원광대학교 산본병원 방문 후 이송, 수원 아주대병원 응급실 방문. “메탄올의 독성효과, 독성 뇌병증” 의심 하에 치료받음

○ 고용노동부는 1.25(월)부터 이와 작업공정이 유사한 것으로 파악된 8곳으로 감독을 확대하여 실시

○ 이중 특별히 근로자 건강상태의 확인이 필요한 사업장 5곳(185명)에 대해서는 임시건강진단을 명령하여 실시

○ 또한 전국의 메틸알코올(메탄올) 취급업체 중 관리가 취약한 것으로 우려되는 사업장 3,100여 곳을 대상으로 2.1(월)부터 3.10(목)까지 화학물질 관련 안전보건관리실태 전반에 대해 일제점검을 실시

2) 사고 발생 사업장의 근로조건 및 작업환경

가) 이경하, 박민근

○ 인터넷 인력파견업체를 통해 부천시 소재 핸드폰 부품 생산하는 업체에 2015. 9월 중순경(이경하) 9월 초순(박민근) 입사(입사 후 발병

까지 약 4개월간 근무)

○ 해당 업체에서 제조하는 핸드폰 부품은 알루미늄 가공품. 알루미늄 절삭용액으로 메틸알코올(메탄올)을 사용하여 분사, 도포.

○ 일정한 형태로 가공된 알루미늄 제품에 남아 있는 메틸알코올(메탄올)을 제거하기 위해 에어건을 이용. 이 때 작업자들은 특별한 보안경, 보호장갑, 방진마스크 등을 착용하지 않고 업무에 종사하게 됨에 따라 메틸알코올(메탄올)이 눈, 피부 등에 튀게 되고, 작업장 공기 중에 유증기 형태로 남아 있게 된 메틸알코올(메탄올)을 호흡기를 통해 흡입하게 됨.

○ 이들은 약4개월의 기간 동안 하루에 12시간 근로를 제공하였으며, 수시로 잔업을 하였음. 특히 일이 바쁜 경우 한 달에 1번 정도밖에 휴무를 갖지 못할 정도로 업무량이 과다하였음

○ 2016. 1. 22. 산업안전공단 부천시사에서 측정한 작업환경측정 결과 메틸알코올(메탄올)이 1103-2220ppm(노출기준 TWA:200ppm, STEL:250ppm)으로 매우 높은 수준으로 확인됨(노출기준의 10배)



그림 1. 시사매거진 2580 ‘그들은 왜 실명했나’ 2016.4.3.방송

○ 이대목동병원에서 시행한 환자의 소변 중 메탄올이 7.632 mg/L, (노출기준 50%초과), 알루미늄이 31.320 ug/g Creatinine (일반인 노출기준 초과)로 검출. 메탄올의 반감기가 2~4시간인 점을 감안하면 노출 중단 후 약 72시간이 경과한 시점에서 노출기준의 50%를 초과하는 농도의 메탄올이 검출되었다는 점으로부터 피해자가 매우 심각한 수준의 메탄올과 알루미늄에 노출되었을 것으로 추정

○ 이경하, 박민근의 사용업체(YN테크)는 삼성전자의 3차 하도급사업장임

나) 김남호

○ 파견업체를 통해 2015.12.22.일 사용업체(덕용ENG)에 구두로 계약하고 근무 시작. 근무 시작 후 6일 만인 12.30일 발병

○ 2016. 1. 29일 산업안전공단 부천시사에서 시행한 작업환경측정 결과 228.5-417.7ppm(노출기준 TWA:200ppm, STEL:250ppm)의 메틸알코올(메탄올) 검출

○ 김남호 사용업체도 삼성전자의 3차 하도급사업장임

3) 최초 사건 발생 이후 고용노동부의 대응과 경과

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

○ 덕용ENG

- 작업환경측정 자료 존재하지 않음.
- 전면 작업중지 2.18까지. 16. 2. 18 폐업

○ YN테크

- 2016.1.22.~ 1.26 노동자 19명에 대해 임시건강진단 실시

- 부분작업중지 명령 (1.25~2.5), 해제 2.29일

○ BK테크

- 전면작업중지 2016.3.25. 까지
- 임시건강진단실시명령(2016.2.23.) - 33명 임시건강진단 실시
- 폐업

나) 유사 공정 보유업체 임시건강진단 (5개 업체)

- A : 1.27 감독, 안전보건교육 미실시, 메틸 알코올, 알미늄 특수건강진단 미실시, 안전 관리자 미선임. (노동자 88명 중 파견노동자 54명)
- B : 1.26 감독, 교육 미실시, 측정 미실시 등. (노동자 8명)
- C : 1.26 감독, 상동 (노동자 44명 중 파견 노동자 37명)
- D : 1.29~2.1감독, 덕용ENG 원청업체 (노동자 65명)
- E : 1.29 감독, 노즐 앞에 투명 판 제작 부착, 클린사업장 인정 (노동자 7명)

다) 메탄올 취급 취약 사업장 점검

- 기간 : 2016. 2. 1 ~ 2016. 3. 10.
 - 대상 : 메탄올 취급 사업장 중 작업환경 측정, 특수건강검진 미실시 사업장(3,039개소), 노출기준 1/2 사업장(40개소), 직업병 요관찰자 또는 유소견자 발생 사업장(38개소) 등 3,117개소
 - 점검 : 작업환경측정, 특수건강검진 실시여부, 국소배기장치 설치 및 적정가동 여부, MSDS 비치 및 경고표지
 - 결과 : 2,870개소 점검 중 1,311개소에 과태료 부과, 작업중지 9개, 사용중지 10개
- 임시건강진단 47개소, 안전보건진단 5개소, 시정지시 1,710개소

라) 2016. 3. 16. 메틸알코올 중독사고 조치사항(고용노동부)

- 특이사항 : 원청의 사회적 책임 강화 지도

삼성, 엘지는 1차 협력사에 메탄올 사용 금지 조치하였으며 3차까지 안전보건을 연쇄적으로 관리하는 시스템 구축 중.

- 안전보건 공생협력프로그램 : 다단계 하도급 구조에서 정부의 직접 감독 정책에 한계 있음.

4) 메탄올 중독 실명 추가 노동자 확인 경과

○ 2016년 10월 초순, 실명 노동자 2명 추가 제보.

○ 두 노동자 모두 삼성전자 핸드폰 부품 생산 공장에서 일을 했음.

○ 두 노동자 모두 메탄올에 의한 시신경 손상 사실을 모른 채 지내 오다가, 주변의 권유를 통해 산재신청 준비 중 제보 함.

○ 고용노동부를 비롯해 그 어떤 곳에서도 관련해서 연락을 받은 바 없음.

○ 추가 노동자 1인 주변에 실명 피해자 1명 더 있다는 이야기 들었으나, 당사자 연락 두절 상황임.

5) 메탄올 중독 실명 추가 환자들의 그간의 경과

가) 추가 노동자 1(김혁) : 덕용ENG 근무

- 29세(88년생), 남성

- 대학 1학기 마치고 군대 다녀온 후 훔플러스 보안업체에서 일하다가 쉬던 중 생활비를 위해 친구와 함께 파견 업체 통해 덕용 ENG 입사 (2015. 1월 중순)

- 근무기간 : 2015년 1월 16일 ~ 2015년 2월 1일

- 통장에 찍힌 파견업체 이름은 (주)플렌에 -> 정식 명칭은 (주)플렌에이

치알, 이후 이 업체는 GS솔루션으로 바뀌었다가 작년 10월 6일 엠에스솔루션으로 다시 바뀜

- 2015년 1월 중순 부터 3주 동안 근무
- 야간조 30명 있었음 (밤 9시 출근 아침 7시 30분 퇴근)
- 2015.2.2. 호흡곤란과 앞이 안보이는 증세 호소하여 택시를 타고 부천 다니엘 병원으로 감
- 호흡기 달고 하루 있다가 일반 병실로 옮겼으나 안과진료 없었음
- 조퇴하고 부천성모병원으로 다시 가서 안과진료 받음
- 부천성모병원에서는 빛을 쬐게 쓰이면 일시적으로 그럴 수 있다고 함. 검사를 수십 가지 한 후 안과적으로는 이상 없다는 소견 냄. 시신경염 진단, 스테로이드 치료 시작, 85%정도는 치료 된다고 설명
- 며칠 후, 간질환자 중에 시신경 이상증세 보이는 사람들이 간혹 있다는 얘기 정도를 함. 부천성모병원에서 여의도 성모병원을 소개해줘서 여의도 성모병원으로 감
- 덕용ENG와 파견업체에는 특별히 연락하지 않음. 몸이 아파서 못나갈 것 같다고 친구가 전달함.
- 2015년 가을 즈음 다른 회사를 다니던 친구로부터, 덕용ENG에서 중국인 노동자가 실명 되었다는 얘기를 들음
- 현재 오른쪽 눈 완전 실명, 왼쪽 눈 10% 정도 실루엣 확인 가능한 정도.

나) 추가 노동자 2(최진혁) : BK테크 근무

- 35세(82년생), 남성
- 파견업체 이름 : (주)대성컴퍼니
- 근무기간 : 2015년 9월 11일 ~ 2016년 1월 15일 (12월에는 일이

많아서 한 달 동안 쉬지 않고 일 함)

- 병원 간 경위

: 2016년 1월 15일 몸이 피곤해서 일찍 잤는데도 눈이 침침함,
1월 16일 눈이 침침하고 몸도 추워 출근했다가 조퇴하고 집에 오자
마자 화장실에서 쓰러짐. 동생이 병원 데리고 감 (길병원 응급실)

- 진단명 : 시신경염

- 외가 친척 형(재활의학과 의사)이 산재신청 권유

- 현재 눈 상태 : 실루엣 보임, 밖에 돌아다닐 수 없음. 집에만 있음

- 병원 퇴원할 무렵 파견회사와 현금수령증 및 근로계약서 및 사직서

작성

- 회사에서 전화가 계속 와서 합의를 하자고 해서 압박이 심했다고
함. 산재신청 어차피 해도 안 되니까 그냥 합의하자고 함

나. 면접 조사 결과

| 이름 | 나이 | 근무기간 | 하청 업체 (사용 사업주) | 인력파 견업체 (파견 사업주) | 쓰러진 날(최초 병원진료일) |
|-----|---------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 이경하 | 27(여) 88년생 | 2015. 9. 21 - 2016.1.16 | YN테크 | 누리잡 | 2016.1.16 오전 |
| 박민근 | 27(남) 88년생 | 2015. 9. 2- 2016. 1. 22 | YN테크 | 누리잡 | 2016.1.22 새벽 |
| 송희진 | 28(여) 88년생 | 2016.2.11- 2016. 2. 16 | BK테크 | 드림아 웃소싱 | 2016.2.17 저녁 |
| 김남호 | 25(남) 91년생 | 2015.12.22 - 2015.2.30 | 덕용 ENG | 세울 솔루션 | 2015.12.30. 저녁 |
| 김혁 | 27(남) 88년생 | 2015.1.13- 2015. 2. 2 | 덕용 ENG | 플랜에 이치알 | 2015.2.2. 새벽 |
| 최진혁 | 33(남) 82년생 | 2015.9.11- 2016.1.16 | BK테크 | 대성컴 퍼니 | 2016.1.16. 오후 |

표 1. 면접자 개요(피해자 이름은 모두 가명 사용)



1) 사건의 재구성

가) 앞이 안 보인다

몸 상태가 평소와 다르다고 느꼈으나 계속 일을 했다. 늘 너무 피곤하고 휴식, 휴가는 드문 일이기에 예사롭게 넘어가려 했다. 공장에서 일한 지 5일째, 송희진씨는 눈이 침침하고 의식이 또렷하지 않다고 생각하면서도 하던 일을 마치고 퇴근해야 한다고 생각했다. 새벽이 가까워오면서 더 이상 버티기 힘들었다. 이경하씨도 야간근무였다. 속이 매스껍고 감기몸살에 걸린 것 같이 기운이 없었다. 밤9시부터 시작하는 일을 30분 정도 하다가 관리자에게 아프다고 말을 하고 인근 병원에 갔다. 의사는 별일 아니며 수액을 놓아 주었다. 공장으로 돌아온 이경하씨는 아침9시까지 힘겹게 작업을 하고는 퇴근했다.

송희진, 이경하를 비롯한 박민근, 김남호의 일터. 알루미늄으로 만드는 스마트폰의 부품이나 버튼 모양을 틀에 찍어내는 공장이다. 부천과 인천에 이들의 일터가 있었다. 이들 네 명의 노동자는 일을 시작한 시

기는 다르지만 2016년 1월 중순, 비슷한 시기에 몸살기운, 눈이 침침해져오고 숨이 가빠오는 것을 경험했다. 그리고 이런 증상을 느낀 지 하루에서 이틀 사이에 시력을 잃었다. 이 사건으로부터 8개월 후 김혁, 최진혁씨가 나타났다.

김혁씨는 위 4인의 노동자보다 일년여 앞서서 같은 일을 찾아왔다. 하룻밤 아픈 것 같더니 다음 날 눈이 안 보였다. 앞서 말한 공장에서 일한 지 3주 되었을 때였다. 최진혁씨가 실명을 한 때는 위 4인의 노동자와 비슷한 시기였다. 제일 먼저 소개한 송희진씨와 같은 공장이었다. 그러나 마주친 적은 없다. 최진혁씨는 송희진씨가 입사하기 한 달 전에 실명과 함께 공장을 떠났기 때문이다.

① 송희진

“출근하는 길에 버스 번호가 안 보이고 간판이 안 보이고, 일하고 쉬는 시간에 속도 좀 매스껌고. 그날도 일했죠. 그 다음 밥 먹고 일하고. 야간 일 밖에 안 했으니 까 그 때 밥 먹고 새벽 2시인가 3시쯤인가 도저히 안 되겠다 싶어서 그냥 몸도 힘들고 안 되겠다, 쉬어야겠다고 해서 관리자에게 몸 상태가 좀 안 좋다 하고...새벽에 집에 들어가서 아 피곤해 하고 바로 쓰러져서 잤어요. 그 다음에 기억이 없어요”
(송희진)

“응급의사 선생님이 전화 왔는데... 새벽 2시 반쯤, ‘여기 따님이 쓰러져 가지고 실려 왔는데 혈관이 안 잡혀서 조치를 못 하고 있는데, 안 되면 아마 잘못될 수도 있다’ 그래서 다음 날 차를 타고... 병원에 갔는데 완전히 식물인간처럼 있는데 황당할 수 밖에 없지” (송희진 어머니)

“중환자실에서 나와서는 어눌한 말 몇 가지 할 뿐이지, 움직이지 못하고 아무 것도 못해요. 재활 선생님이 침대에서 재활을 해서 하루하루 조금 좋아지고, 시력에

대한 거는 생각도 안 했어요. 아빠 눈이 안 보인다, 희미하다” (송희진 아버지)

② 이경하

“2016년 1월 15일 저녁 7시 쯤 집에서, 속 울렁거리고 토하고 머리 아프고. 일하는 시간이 저녁이라서 출근을 해야 하니까 출근을 했어요. 출근하고 나서 몸이 너무 안 좋아서, 과장님한테 몸이 너무 안 좋아서 병원 갔다 오겠습니다 하고 병원 갔어요. 밤에 9시 출근했다가 9시30분에 바로. 잠깐 병원 갔다 오겠다 하고 부천 대성 병원이에요. 위아래 하얗게 보이면서 중간만 보이다가 너무 안 좋아서, 그냥 몸살인 것 같다, 피검사 했는데 아무 이상 없다고, 수액 맞고 왔어요. 다시 일을 했어요. 어지럽고, 눈이 안 보이기 시작했어요. 일 다 하고 아침 9시 집에 갔죠. 택시 타고 집에 가는데 너무 졸린 거예요. 자고 일어났는데 계속 안 보이는 거예요. 너무 피곤하다 생각을 해서 자고 일어났는데...제 상태가 좀 이상하게 보였는지 병원가야 할 것 같다고 시어머니가 남편한테 전화틀 해서...차에서 숨을 많이 헐떡거렸죠. 숨이 가빠지기 시작하면서 목이 마르더라고요” (이경하)

이경하씨가 어지럽고 눈이 침침한 가운데 12시간 야간 근무를 하고 택시로 퇴근할 때 공장에서 관심을 갖는 사람은 없었다. 옆에서 같이 작업하던 동료만 이경하씨가 아프다는 것을 알았다. 이경하씨는 아침 9시 공장을 나섰다.

“별 얘기 안 하고 그냥 나왔어요. 그 친한 동생만 알았어요” (이경하)

③ 박민근

“야간 근무하고 아침 9시에 퇴근했어요. 운전하고 집에 와서 머리가 좀 아프고 시야가 좁아지고...바로 누웠어요. 일어나니까 안 보였어요. 밤에 택시 타고 대성병원 가니까 안과과 없대, 부천성모병원으로 갔을 때는 까만 물체가 오고, 다가오고...

검사하면서 아예 안 보였어요. 점점 안 보였어요. 하루 종일 검사를 받고 밤에 입원하게 됐어요. 그때까지 모른 거예요. 그날 밤 전화가 와서, 파견업체 이사가 전화가 와서 메탄올이라고 의사들한테 얘기하라고” (박민근)

그런데 부천성모병원 의료진은 박민근씨가 하는 말을 귀담아 듣지 않았다. 병원에 가기 6일 전 같은 공장의 이경하씨가 쓰러졌다는 것을 박민근씨는 알고 있었다. 박민근씨는 ‘작업 때문에 그런 것이 아닐까’ 생각했다.

④ 김남호

“야간근무 했잖아요. 친구랑 같이 살았거든요. 아침에 퇴근해서 집에 와서 자다가 출근시간 되니까 깨웠는데 못 일어났다고 해요. 눈이 싹 플러가지고. 저는 그 때 부산 쪽에 있으면서 회사 다녔거든요. 갑자기 전화가 와 가지고 동생이 지금 의식을 잃었다고 전화가 왔어요.” (김남호 누나)

“그냥 일하는 장소가 거기인 거를 모르니까 본인이 자살시도를 한 줄 알고 그랬어요. 그런데 나중에 일하는 장소가 그 곳인 줄을 알고, 또 피해자가 나오고 하니까. 같이 사는 집에 약병 마신 거 있냐고 물어보니까, 친구들이 회사에서 그런 걸 쓴다고 얘기해주고 저한테 사진 찍어 보내줬거든요, 이런 걸 쓴다고. 의사선생님이 보고 정확하게 알려라고요” (김남호 누나)

“죽 먹다가 밥 먹어요. 물은 아직 못 마셔요. 타서 먹어야 해요. 물을 마시면 기도로 새나가고 물을 많이 마시면 기침을 많이 해요. 많이 새면 폐에 염증이 생긴데요. 남호는 시간을 너무 많이 지체했다는 거예요. 그래서 뇌까지 손상이 왔다고. 처음에 군포에 대학병원 갔을 때 거기서 원인을 몰라가지고” (김남호 누나)

병원에서 전화연락을 받은 누나는 동생이 자살시도를 한 것인가 생각을 해 볼 정도로, 동생이 쓰러진 이유를 짐작조차 할 수 없었다. 전화연락을 한 병원에서도 갑작스런 소식에 놀라게 될 보호자에 대한 배려나 전화매뉴얼 같은 것은 없었다.

⑤ 최진혁

“몸이 피곤해서 일찍 잤는데도 눈이 침침해서. 오전 11시인가 12시에 회사에서 몸도 춥고 도저히 안 돼서 집으로 와서 뺐었어요. 눈을 감았는데 눈이 안보이기 시작했어요. 동생이 병원에 데려갔어요. 길병원 응급실 갔다가 신경과로” (최진혁)

최진혁씨가 병원에 실려간 날은 공장이 이사하는 날이었다. 회사에서 일찍 돌아온 최진혁씨가 화장실에 갔는데 오랜 시간이 지나도 나오지 않자 동생이 문을 열어보았다. 형이 쓰러져 있었다. 동생은 어떻게 해야 할지 판단할 수가 없었다. 오랫동안 다니는 교회에 전화를 했다. 교회 목사님과 상의를 하고 집에서 제일 가까운 길병원 응급실에 갔다.

⑥ 김혁

“3주 일했어요. 틀에 찍어내는 일을 하다가 출고하기 전에 검사하는 담당이 있는데 그 알바가 출근을 안 해서 보충으로 들어가게 됐습니다. 첫 날은 흠집이 있는지 형광등에 비춰서 빛에 반사하여 확인하는 작업을 했어요. 그 다음날도 똑같은 일을 하게 됐는데 감기 걸린 것 같이 몸이 안 좋더라고요. 밤 12시에 피곤이 몰려와 조퇴를 했어요. 빛을 쬐이면 눈이 침침하면서 힘들었어요. 친구와 퇴근 후 만나기로 했는데, 집에 가서 잠을 자고 아침에 일어나 보니 눈이 침침하고 몸이 안 좋았어요” (김혁)

“몸은 감기 기운이 있었고요, 눈이 침침해져서 신호등을 건널 수가 없었어요. 눈

에 안개 낀 것처럼. 차에 불빛이 없으면 확인이 안 될 정도로요. 가슴이 너무 답답해서 숨이 잘 안 쉬어 지더라고요. 감기가 심해지면 이런 것도 있구나 생각했습니다. 집에 와서 자고 핸드폰을 보는데, 글씨가 안 보이더라고요. 하루를 잤는데도 차도가 없어요” (김혁)

“회사에 연락은 안 했고요, 제가 출근을 안 하니까 자동으로 제가 도망한 것으로 됐어요. 아웃소싱 업체에서 급여 문제로만 연락이 왔어요. 저는 따로 얘기는 안 했어요” (김혁)

김혁씨는 3주간 일한 공장 일터의 퇴근길 숨이 가빠오고, 눈 앞이 부영게 흐려졌지만 감기라고 생각했다. 밤이 지나도 낮지 않았다. 다음 날 병원응급실로 실려 갔다. 그것으로 공장과의 관계는 정리되었다. 인력 파견업체를 통해서 들어간 공장, 공장에서도 왜 나오지 않는지 연락 같은 것은 없었다. 김혁씨의 실명으로부터 10개월 후 같은 공장, 스물 다섯살 김남호씨가 쓰러졌다. 김남호씨의 이야기가 메탄올중독에 의한 실명으로 충격을 던지고, 뉴스와 시사프로그램에 나오는 동안 김혁씨는 이 상황을 알지 못한 채 투병의 시간을 보내고 있었다.

나) 병원 가는 길

공장에서부터 집으로, 집에서 병원으로 가는 동안 노동자들의 몸을 덮친 몸살, 호흡곤란, 부영게 흐려진 시야... 왜 이런 것일까, 조금 전까지도 내가 일하던 그 공장에서의 작업과 연관이 있는 것은 아닐까. 병원에 실려간 노동자들은 질문하지 못하였다. 응급조치, 검사, 진단에 도움이 될 기본 정보를 제공해 줄 어떤 단서도 없었다. 의료진이 질문을 하도록 힌트를 줄 수 있는 공장 관리자가 따라온 것도 아니었다.

갑자기 쓰러진 응급 환자가 되어 택시에서 집으로, 집에서 119로, 병

원으로 옮겨졌다. 노동자들은 병원 몇 곳을 들러도 원인을 알아내지 못했다. 이경하씨는 대학병원 응급실로 바로 갔다. 그러나 하루가 지나도록 원인을 찾지 못하였다.

“혈이가 얼굴 색도 안 좋고, 눈도 아프다 그리고, 몸에 힘도 없어 보이고, 단순 몸살이라 생각했어요. 그런데 다음날에 엄청 증세를 호소하고 실려 가고, 갑자기 건강했던 사람이... 일을 했는데 그것도 3주 됐는데, 근데 영신이가 일하면서 눈이 조금씩 아프다고 했거든요. 안 보여서 차라리 다른 거를 시켜달라고, 포장하는 거 하겠다니까 그거 하라고 말을 했어요. 확실히 눈이 안 좋다고. 저는 눈 아프고 그런 건 없었는데 그냥 몸만 힘들었지” (같은 공장에서 일을 한 김혁의 친구)

“가족이 있을 때 그카면 참 다행인데 우리 애처럼 가다가 쓰러지뽀면...” (송희진의 아버지)

“두 번째 병원에서는 자리도 없었대요. 자리도 없고 받아줄 데도 없고 우리 병원에서 할 수 있는 게 없습시다 이러면서” (송희진)

“안과에 가면, 이름 있는 안과에 갔으면 알았을 건데... 처음에는 군포 쪽에 대학 병원에 갔는데 원인을 몰라가지고 다시 아주대병원으로 옮긴 거예요. 거기 가서 진단을 받고 치료를 받은 거예요” (김남호 누나)

“바로 병원 와서 응급실 왔는데 바로 조치가 된 게 아니고, 피검사하고 뭐하고 엑스레이 검사하고 이상이 없어서 또 그 다음에 CT를 찍었는데도 원인을 모르겠다는 식이에요. 그게 한 4시간이 흐른 시간이었거든요. MRI도 두 번을 찍고, 그 와중에 거의 의식을 잃으려고 하니까 기계호흡으로 돌려야 될 것 같다고...” (이경하씨 남편)

“일하는 환경도 안 물어보고. 이 사람들이 메틸알콜이 이렇게 시신경에 치명적인 부작용을 일으킨다는 것을 알려주지를 안았는지. 안과 의사들이 그런 걸 알아야 하는 거 아닌가. 시신경에 그렇게 중요한 영향을 미치는데. 하여튼 뭐가 안 되려니까 안 된다고. 병원을 세 군데를 그렇게 끌라서 갔어. 안과 없는 병원 첫 번째, 두 번째 부천성모는 박민근씨 처음에 갔을 때도 이상한 병원이었고. 여의도 성모도 이상하고” (송희진 아버지)

“병원에 가서 눈이 안 보인다고 말했어요. 제가 어떤 일을 했는지 물어보더니 일시적으로 그럴 수 있으니 3~4일 정도는 기다려봐야 알 수 있다고 했습니다. 성모병원에서는 수 십가지 검사를 해보니 이상이 없다고, 이유를 모르겠다고 하더라고요. 의사가 해외논문을 보고서 간질로 눈이 안 보일 수 있다고 하면서 신경과에 갔는데 이상이 없다고 나왔습니다. 시신경염이라고 85% 완치될 수 있다고 기다리라고 했어요” (김혁)



사진 1. 2016년 10월 13일, 추가 피해자 국회 기자회견

다) 회사의 태도

노동자를 파견한 인력파견업체는 노동자를 회유하거나 덮으려고 하고, 노동자의 일터였던 공장, 하청업체에서는 메탄올 사용을 감추었다. 원인을 찾기 위해서 의사가 걸어온 전화에 대하여 ‘그런 물질을 사용하지 않는다’고 답하기도 하였다.

메탄올 중독으로 쓰러진 것을 알면서 ‘술을 많이 먹는다’고 말한 인력파견업체의 관리자에 대하여, 노동자가 할 수 있는 가장 강력한 항의와 응징이 무엇일까 생각하지 않을 수 없다. ‘자살기도를 한 것이 아닌가’ 의심스럽다는 말을 공장 안에서 하였다든 하청업체 사장에 대하여는 어떤 조치를 할 수 있을까. 인력파견업체는 노동자의 안전과 건강에 대하여 일차 책임을 갖는 당사자이지만 일말의 윤리적, 양심적 대응을 보여준 곳은 없었다. 중독사실을 알게 되었을 때 인력파견업체는 그동안 작성하지 않았던 근로계약서를 내밀면서 사인을 받고는 몇백만원의 풍돈을 입금하였다.

하청업체는 노동자가 아파도, 갑자기 나타나지 않아도, 찾지 않는다, 연락하지 않는다. 새로운 사람을 받아서 채워 넣는다.

“새로운 모델이 나오면 바빠요. 새 제품이 나올 때였어요. 삼성 보급형 모델이 나올 때였어요. 11월 중순부터 1월까지 계속 만들었어요. 그 때 바빴으니까 사람이 들어왔다가 나갔다가, 많이 들락날락 했죠. 나는 야간 주간 안 바뀌고 계속 그대로 갔어요. 일요일에도 못 쉬죠. 주말도 거의 없어... 일만 했어요. 12월에 크리스마스에 좀 쉬고” (박민근)

“근데 그 전에 그 아웃소싱 이사라는 사람이 제 처가 술을 많이 먹었다고 얘기를 하더라고요. 술을. 아니 술을 아무리 많이 먹어도 사람이 저렇게 될 수가, 한 순간에

저렇게 될 수가 있느냐, 저도 뭐 가끔 술 많이 먹는데 그렇게 되기는 힘들거든요. 술 병이나 나지, 사람 눈이. 자꾸 술 쪽으로 얘기를 하더라고요” (이경하씨 남편)

“병원에서 메틸알코올이라고 얘기를 하더라고요, 나중에 그 하청업체 하고 통화가 돼 가지고. 맨 처음에는 아웃소싱이랑만 연락이 됐고요, 하청업체는 한 일주일 뒤엔가 연락이 왔어요. 업체도 그 사장한테는 처음에 전화가 안 왔구요, 그 밑에 부장인가, 라인공정을 담당하는 분이 전화가 와서 죄송하다 말씀을 하더라고요” (이경하씨 남편)

“나중에 메틸알코올이라고 얘기하고 나서 서류도 받고 하면서 자꾸 자기네 책임을 회피하려고 이런 식으로 얘기하는 거예요. 아웃소싱은 왜 그렇게 얘기를 하나 하면 자기네 피해가 가니까 자기네가 아닌 것처럼 자꾸 얘기를 하고, 그 사업장에서는 죄송하다고만 얘기를 하고” (이경하씨 남편)

“아웃소싱은 뒤로 딱 떨어졌어요. 아웃소싱에서 중간에 하청업체하고 저희 피해자들하고 이간질을 해놨더라고요. 전화하지 마라, 피해자들이 엄청나게 분노했기 때문에 전화하지 마라 이렇게. 전 하청업체에 한 번도 분노한 적도 없고, 뭐라고 한 적도 없어요” (이경하씨 남편)

“인력업체 사장이 와서 치료비는 자기들이 다 대겠대. 치료비하고 위로비 석 달간 줄 테니까 치료만 열심히 하라고. 산재도 신청도 안 된 기고 몰랐으니까 고맙다 했지. 다친 지 5일 밖에 안 됐으니까. 하청업체 사장은 노동부 갔는지 안 오고. 당장은 아무 것도 할 게 없어요.” (김남호씨 누나)

“사장은 병원에 와도 좋은 소리 못 들으니까 며칠 있다가 왔어요. 우리가 노무사 산다고 하니까 노무사 찾지 말라고 찾아온 거죠. 서류를 갖고 와서 산재를 해준다고

하더라고요. 왜 노무사 사냐고 성질을 팍 내는 거예요. 노무사 사는 거는 회사에서 안 해준다 할 때 하는 거라면서. 우리는 할 겁니다 했는데 알았습니다 해놓고 한 번도 안부도 안 묻고 안 왔어요. 그렇게 책임감 없이 끝이에요” (박민근 어머니)

“처음에 200만원으로 하려고 하다가 안 되겠다 싶어서 거부했어요. 그래서 350만원으로 올려줬어요. ‘치료비 및 미근무로 인해 손실을 본 급여를 현금으로 수령 하셨습니다’ 하고 합의서에. 왜 그 금액에 합의를 하게 된 거냐면 어차피 산재보험은 안 된다고.. 둘 중에 하나 선택해야 하는데 그냥 이거라도 받으라고” (최진혁)

“나중에 병원 의무기록지를 살펴보니, 응급실에서 의사가 회사에 전화했던 기록이 있었어요. 의사가 회사에 전화를 할 정도면 화학물질을 강하게 의심하고 확인하려던 것인데, 의사가 물질을 물어보자 회사는 모른다고 했어요” (박혜영)

“처음에 중환자실에 있을 때는 사장이 찾아오지도 않았어요. 그리고 자살 시도한 거 아니냐고 회사 애들한테 물어봤대요. 전 너무 어이가 없는 거예요. 나중에 피해자가 더 나왔잖아요. 피해자가 나오고 일이 커지니까 회사에서 신체검사 다 하고 하니깐 그 다음에야 찾아와 가지고, 자기네들은 이런 사실 잘 몰랐다면서, 그러면서 병원도 어느 병원에 있는 줄도 몰랐다고 얘기하는 거예요. 말이 안 맞잖아요. 제 동생하고 같이 다니는 그 애도 회사에서 일 난 다음에 며칠 더 다녔거든요. 근데 그렇게 얘기하더라고요. 저는 가라고 그랬어요. 너무 못됐다” (김남호 누나)

“12월 마지막 날에 갔는데, 처음엔 사장도 승인 안 했어요. 회사에서 그랬다는 걸. 사장은 자살 시도 했다고 그렇게 말하더라요. 직원 분들하고. CCTV도 노무사님과 봤는데, 애가 건강한 아이인데 갑자기 이럴 수는 없잖아요” (김남호 누나)

“산재가 되는지 안 되는지 모르고 일단은 경험도 없고 돈도 급하고 해서 200만

원은 너무 적다고, 350만원 달라 그래가지고 그거 받고, 그냥 자포자기로 있었던 거예요” (박혜영 노무사)

“협박하듯이 얘기했잖아요, 산재하면 합의 안 해 주겠다 이런 식으로. 개네가 무슨 선심 베풀 듯이. 저희가 산재가 안 되서 처음에는 치료비를 우리 엄마 아버지가 다 내신 거예요” (김남호 누나)

“처음에는 메탄올 안 썼대요, 노동부 조사에서 다음 날은 인정을 했다고. 저번에 얘기하는 거 들어보니까 메탄올이 드럼통으로 왔더라고. 드럼통으로 왔는데 누가 따라주는 게 아니고 제가 직접 작은 통에다 따라서 직접 썼대” (송희진 아버지)

“언론기사가 난 후, 한 공장의 담당자에게서 전화가 왔어요. ‘그 사람이 우리 공장에서 일 안했다고 말하면 니네가 어떻게 할꺼냐’ ” (박혜영)

2) 진단에서 요양·재활

가) 의사의 자격

노동자들은 병원으로 실려 갔다. 직업병임을 밝혀야 했고, 산재보험 제도 안에서의 직업병을 인정받아야 했다. 직업병 인정 후에도 노동자들이 겪는 정신적 충격과 위기, 치료와 요양, 재활훈련에 이르기까지 의사의 자리는 절대적이었다.

이경하씨는 남편 차에 실려 이대목동병원 응급실로 갔다. 정신을 차려보니 다음 날이었다. 안과 의사가 직업환경의학과 김현주 과장에게 연락하였다. 김현주 과장은 메탄올 중독을 진단하고, 할 수 있는 모든 조치를 시작했다. 이경하씨는 운이 좋은 편이었다.

다른 노동자들은 이경하씨와 같은 행운을 누리지 못하였다. 대부분의 의사들은 환자가 하는 일에 대하여 묻지 않았다. 작업과의 관련성을 먼

저 제기하는 노동자에게 ‘그런 거 아니에요’ 쏘아붙인 의사도 있었다.

노동자들은 직업병 진단, 산재보험 신청, 치료와 요양의 전 과정에서 의사들의 도움이 필요하고 협력적 관계를 유지해야 했다. 그러나 현실은 의사들이 이를 거부하거나 뿌리치는 일도 있었다. 산재보험시스템 안에서 의사의 역할은 무엇인가. 이경하씨는 ‘좋은 의사’를 만나 직업병 인정은 수월하게 진행되었지만, 산재보험으로 요양을 하면서 정신과적 치료가 필요한 상황에 직면하였다.

“낮에 의사한테 얘기를 했거든요, 앞이 안 보인다. 같은 회사 직원이 앞이 안 보여 갖고 지금 다른 병원에 입원해 있는데 그거하고 연관 없냐고 하니깐 ‘그건 아닌데’ 하더라고요. 회사 생활하는데, 일하는데 문제가 없겠냐 물어보니까 ‘없습니다, 그런 거 아니에요’ 딱 잘라 말하더라고요” (박민근)

“눈이 안 보였어요, 꺼냈어요. 처음엔 불을 끈 줄 알았어요. 이 과 저 과 교수님들이 다 와서 물어봤어요. 무슨 일 했냐, 무슨 알코올을 썼냐부터 시작해갖고 그런 것만 물어봤어요. 일적인 것만. 선생님들은 의심만 갖고 있었어요. 물증이 없으니까 의심만 있었는데... 김현주 교수님이 노동부에 신고를 했더라고요” (이경하)

“의사들한테 지금도 성질나는 게 낮에도 공장에서 전화가 계속 왔었는데. 같은 공장 이경하가 앓고 있는 거 공장에서 알고 있단 말이에요. 하루 종일 검사받고 밤에 입원했는데, 한시가 급한데 의사도 참 지금 보면 야속하고. 이경하가 그런 일이 있었기 때문에 의사는 알 거 아니에요? 우리는 모르잖아요. 동무들, 같이 일하는 동무들도 모르고 있었대요. 눈이 안 보이고, 이렇게 이 정도인지 모르고 있었대요. 회사는 알고 있었으면서. 근데 저렇게 하루 종일 쓸데없는 별의별 검사를 다 받았어요. 병명이 안 나와 갖고 응급실에서 갖가지 검사를 했어요, 골수 검사도. 근데 아무 이상이 없으니까. 눈은 안 보이는데” (박민근 어머니)

“맞는 약이 없어요. 메탄올 중독에 대한 치료를 어떻게 해야 하는지 자료가 없답니다. 처음이기 때문에 이 약도 투여해보고 저 약도 투여해보고, 온 몸에 피부가 가렵고 두드러기 나니까 난리가 난 기라. 그러니까 찾은 게 파킨슨병 환자들이 먹는 약 그게 듣더라고요” (송희진 아버지)

“(산재보험) 조사를 받으러 가니까 의사들이 한 네다섯 분이 얘기 하는데 첫 질문이 마치 왜 왔어요? 뭐 때문에 오셨어요? 어디가 아프세요? 이런 식이에요. 앞에 서류들은 다 있으면서 마치 신문하듯이, 안 아픈 데 온 것처럼, 멀쩡한 데 산재 받으려고 온 사람 취급을 하더라고요. 거기에서도 좀 많이 기분이 안 좋았고, 와이프가 스트레스를 많이 받아서 한 마디도 못해서 제가 다 답변을 했어요” (이경하씨 남편)

나) 누구를 위한 산재보험인가

산재보험 신청부터 현재까지 전 과정에서 노동자와 그 가족들은 어렵고 복잡한 제도의 한 가운데서 싸워야 했다. 늦게 알게 된 두 명의 노동자는 산재보험 신청부터 난관이 기다리고 있었다. 메탄올 급성중독 이후 몸에서 메탄올은 사라졌다. 실명이 된지 한참이나 지나서 산재신청을 해야 했던 노동자들은 두 가지의 장벽이 있었다. 김혁씨는 자신이 메탄올에 중독되었는지를 최대한 증명하기 위해서 그 공장에서 일 했음을 증명해야 했다. 김혁씨의 경우 사고 이후 파견업체 이름이 3번이 바뀌었다. 사무실 위치는 같았으나 그 이름들을 찾아내고 등기부 등본을 분석하여 같은 파견회사라는 것을 증명해야 했다. 최진혁씨의 경우, 다행인지 불행인지 사고 직후 합의를 쓴 당사자가 파견업체 사장이었다.

“그리고 웃긴 거는 뭐냐면 산재승인이 역학 조사도 안 하고 산재승인이 났다는 게 제일 어이가 없었구요, 역학 조사라는게 모든 게 사고가 나면 역학조사 하고 나

서 답변이 나와야 되는데 조사도 않고 대답부터 딱 내놨다는 게 말도 안 되는 거 같고, 왜 조사도 않고 승인 내 줄게 하고 한 식이 됐거든요. 승인 내 줄 테니까 빨리 접수해. 나중에는 저희가 서류가 좀 미비가 돼가지고 좀 늦었어요. 그랬더니 근로복지공단에서 전화가 와서 빨리 접수하라고, 오히려 그것도 말도 안 되고. 처리해서 빨리 끝내려고 한 거였어요” (이경하씨 남편)

“근로복지공단에서 추가상병이라고, 지금 입원 상태가 정신과 때문에 입원을 해야 했구요, 정신적으로 스트레스를 많이 받긴 했는데 가족들한테 피해를 안 주려고 티를 안 내고 있었더라구요, 아내가. 그래서 정신과 검사 했는데 많이 안 좋은 결과가 나와서 추가상병 건을 신청했는데 희한한 게 이 신청에 대해서는 와서 확인을 받아야 된다... 라는 식이에요” (이경하씨 남편)

“정신과 추가 상담 때도 죄인 취급 받았어요. 저희한테만 그렇게 아니었을 거고, 모든 피해자 분들한테 그렇게 했을 거 같은데 좀 잘못 된 거 같아요. 아픈 것도 서러워 죽겠는데 그렇게 까지 면박을 줘버리면 잘못됐다고 생각해요. 의사면 의사답게. 그거를 죄인처럼 취급을 하면 인식 자체가, 눈초리가 그거예요. 죄인처럼” (이경하씨 남편)

“산재 승인 내 주고도 MRI 찍는 거 또 승인받아야 된다고 하고, 정신과 검사 하는데 70, 80만원 들고, 지금 본인 부담금이 몇 만원 된다고 얘기 하더라구요. 지금 입원한 것도 승인 받은 거예요. 그 의사 교수님이 진료계획서가 또 필요하다고 하더라고요. 산재 승인이 합당하면 치료해야 되는데도 치료에 대한 건 또 승인을 내야 된다는 게 앞뒤가 안 맞는 거 같아요, 시스템 자체가 어이없고. 근로복지공단도 얘기하는 게 시방서가 있겠죠. 절차가. 자기네도 어쩔 수 없다는 식이에요. 이번에 산재 처음 겪어 봤지만 비용 때문에 그러는 거 같은데 솔직히 사람이 아픈데 돈 따지고 있을 때가 아닌 거 같아요” (이경하씨 남편)

“요양병원에 있으면서 운동 상담을 하고, 신경과는 한 달, 두 달에 한 번씩 가서 약 받고, 안과는 지금 12월에 예약되어 있어요. 정신의학과가 이번 달에 있고 다음 달에 신경과가 있고. 산재보험이 됐어도 정신의학과는 승인이 안 나서 다시 신청해야 하고, 요양비는 얼마 안 나와요. 간병비랑 휴업급여랑. 부담스러워요” (김남호의 누나)

“후유증으로 다른 증상이 생길 때마다 추가로 산재신청을 하고, 승인받아야 하고. 계속 증명 해야 하고. (지금 이경하 씨랑 송희진씨도 정신과 신청을 했더니, 근로복지공단에서 오라 그랬대요. 자살충동 있는지 물어봤대요. 엄청 울다가 왔다고 하더라고요 - 박혜영노무사). 자살 충동을 왜 물어봐요? 요즘에 어쩌냐, 아픈 게 일 진짜 때문인 거 같냐(그런걸 물어야지)” (김남호의 누나)

“초반에는 아예 일을 못할 정도로 병원을 다녀야 해서 한 달 반을 쉬었어요. 월급을 못 받았어요. 갑자기 100만원을 벌던 사람이 60만원으로 줄어들리면 생활이 안 되거든요. 정부에서 지원해준다 해도 60%, 50%, 40%만 지원해 준다고 하면 못 살아요. 병원비 나가는 것도 더 많이 나가고 생활은 생활대로 해야 되는데, 지원 자체가 소박하다 보니까, 인식도 우린 지원했으니까 됐어 이거예요.” (이경하씨 남편)

요양과 재활이 원활하게 진행되지 않는다. 생활비가 부족하지만 도움 받을 시스템이 없다. 끊임없이 요구하는 서류와 진단서, 검진, 각종 신청서류들. 노동자와 가족들은 산재보험 제도가 해야 할 몫을 감당하느라 지쳐가고 있다.

“근로복지공단이 운영하는 병원에 있거든요. 거기는 근로복지공단 소속 직원 의사들이 과별로 있고, 재활치료를 전문으로 해요. 근로복지공단 재활병원 가면 좋을 텐데 일단 근처에는 없어요. 그것도 문제네.” (박혜영 노무사)

3) 공장에서의 나날들

가) 노동시간과 조건

주간이든 야간이든 12시간 노동은 기본이다. 쉬는 날은 거의 없다. 급여는 최저임금 이상을 주는 경우가 드문 것으로 보이고, 노동시간은 12시간. 주간과 야간노동을 선택할 수 있는 일자가 있다면, 시급이 조금 더 높은 야간노동을 선택한다. 지속적으로 일할 직장이라고 생각하지 않고, 단기간에 조금이라도 더 높은 임금을 받을 수 있다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 인력파견업체를 통해서 일을 찾는 노동자들은 대부분 이와 유사한 조건을 제시받는 것으로 보인다.

“원래 다른 회사 갈라고 그랬는데 좋은 자리, 주야간 나오면 해주겠다고 해서 바로 들어간 거예요. 가려고 했던 데는 주간만 있었거든요. 야간으로 하면 돈 많이 받으니까... 주간 야간 번갈아 가면서 일했어요. 법적으로 하면 주5일제잖아요. 여기는 말은 그렇게 하죠. 말은 그렇게 하는데 사실상 현장은 거의 매일같이 해요. 막 쉬고 싶어도 못 쉬게 했었는데 -메탄올 사건 후- 편의를 좀 봐주더라고요. 바쁠 때는 반강제식으로 나와 달라 하는 건 있긴 한데” (이경하)

“아웃소싱 이사한테 4대보험 어떻게 돼요? 가입됐어요? 그랬더니 4대보험 되면 경하씨 월급 깎이잖아요, 그래서 안 하는데 좋다고 얘기를 했어요. 네 알겠습니까. 그리고 말았어요, 일하는 시간은 12시간, 12시간 주야 맞교대, 2주마다 바뀌어요, 월급은 딱 한번 200만원 넘었어요. 네 달 동안 일하는 동안 생리휴가나 월차 그런 거는 없었던 것 같고, 그냥 내가 쉬고 싶을 때 전화해서 못 나갈 거 같다고 얘기하면 그냥 알았다 그래요. 일당에서 깎고” (이경하)

“아웃소싱 이런 걸 통해 가지고 최저시급 뭐 6030원. 작년엔 5580원이었나요. 예 그렇게 다들 최저임금. 아무래도 야간에 일해야 좀 돈이 되니까, 8시 30분에 출

근해서 8시에 퇴근해요. 11시간 정도 일하니까요. 그래서 8만7천원인가 이정도 나왔어요” (박00, 참고 인터뷰이)

“밤 9시부터 아침 9시까지. 2시간마다 15분 쉬고, 밥 시간은 30분. 12시에 먹었나, 12시 30분에 먹었나” (송희진)

“3주정도 야간만 쪽, 그리고 일주일에 일요일 한 번 쉬었어요. 그런데 저희가 일할 때 바쁘다고 해서 일요일까지도 나가고 그랬거든요. 원래 처음엔 일요일은 쉬다고 들었는데” (김혁)

추가수당을 법대로 받았는지는 알 수가 없다. 파견업체가 시급 당 몇 백원을 떼고 계산해서 월급을 입금해 준다면 한달 간 하루 12시간, 8시간 노동을 넘길 때 받는 연장수당, 심야노동에 붙는 야간수당을 계산해서 입금한 것인지, 그 중 얼마를 떼어 갔는지 알려주지 않는다. 이경하씨가 4개월의 공장생활 동안 월급 200만원 넘는 적이 한 번 뿐이었다고 한다. 공장에서도 파견업체든 임금 일부를 갈취한 것으로 보인다.

이경하는 4개월 노동 중 첫 한 달은 하루 8시간, 9시간 정도만 작업을 했다. 12시간 노동을 하게 된 것은 퇴사한 노동자의 일을 이경하씨가 맡아서 하면서 부터이다.

“퇴사한 친구가 있었어요. 일을 너무 잘하니까 개한테만 맡겼다가 그게 나한테 온 거예요. 일이 갑자기 늘어나면서 12시간씩. 제가 한 번 물어봐요. 오늘 잔업해요? 이러면 어 잔업하지 이러면 그냥 잔업하는 거고. 그 다음부터는 안 물어봐도 계속. 쉬는 거는 2시간에 한 번씩 쉬는 거 같았어요. 10분. 화장실은 얘기하고 가면 되는데 가는 것도 좀 눈치 보였어요. 재 또 화장실 가? 또 가? 이래요. 야간 때는 밥을 밤 12시 30분에, 식당에서 갖고 와요. 일하다 풀리면 좀 쉬는 시간에 자거나 밥 시

간에 자거나.” (이경하)

“시급 5580원, 9시부터 9시까지, 주야로, 2주는 주간, 2주는 야간. 4대보험은 없었어요” (박민근)

“4대보험은 원래 있대요, 대표한테 물어보니까 4대보험은 다 지급됐는데 아웃소싱에서 보험을 안 넣었대요. 이번에 산재 하면서 급하게 넣은 거죠. 중간에서 떼어먹은 거지” (박민근 어머니)

“여기 근로계약서에 200% 돼 있잖아요? 야간근로. 이거 이렇게 해 줘야 하는거 아니냐 했더니 회사에서 한 3일만에 이렇게 다시 (계약서를) 주더라고요. 아니 무슨 표준근로계약서를 뭐 마음에 안들면 바꾸고 막...근로계약서가 들쭉날쭉 하니까 조선족 친구도 뭐라 하는 거예요” (박00)

“아침 9시부터 저녁 8시 40분 50분까지, 11월인가 12월엔 한 달을 거의 일했어요. 안 쉬고. 4대보험은 가입이 안 됐어요. 월급은 파견에서 돈을 얼마나 떼 간다고 설명을 안 들었던 거 같은데. 그런 거 하나도 못 들었어요. 그냥 어디서 일했는지 몇 년 일했는지 이런 것만” (이경하)

“아웃소싱에서 근로계약서를 줬습니다. 그거 하나를 작성하고, 일하는 걸 어떻게 하는지 알려주고 바로 일하였습니다. 주의사항 이런 것도. 아웃소싱에서 저한테 계약서를 주고 사인만 하고 끝났어요, 출근 당일 저녁 회사 사무실에서, 어떤 종이를 주길래 거기에 인적사항을 적고, 달라그래서 다시 주고, 일을 시작했다고 했어요.” (김혁)

“계약서는 안 썼어요. 이력서 써 달라 그래서 쓰고, 다른 건 안 썼어요” (김혁)

“기계가 멈추질 않아서요. 저녁 먹을 때만 빼고는. 기계는 그냥 열려있고. 감싸 주는, 보호해주는 것은 아예 없고. 먹을 만한 데가 없어요. 제품 올려둔 테이블 위에서 제품 치우고 테이블 붙여서 먹었어요” (김혁)

[세상 속으로]"그냥 알코올"이라더니 그건 독성 메탄올이었다

김지환 기자 baldkim@kyunghyang.com




 16

3,518

입력 - 2016.10.28 21:44:00 | 수정 - 2016.10.28 21:53:30

- 알루미늄 열 식히는 용액이 분출하는 공간서 12시간 근무...보름 만에 눈을 덮친 '어둠'
- 시력 손상 '덕용ENG' 노동자



메탄올 급성중독으로 시력이 손상된 김혁씨(28가명)가 지난 24일 경기도 부천시 내동의 한 커피숍에서 진행된 경향신문과의 인터뷰에서 왼쪽 눈을 가린 채 오른쪽 눈이 잘 보이지 않는다는 것을 설명하고 있다. 이석우 기자 foto0307@kyunghyang.com

용담

2016년 10월 28일

관찰

소녀들 다 하자

사회 말

1 [속보] 청와대

2 말재 "강시"

3 [속보]

사진 2. 경향신문 2016년 10월 28일 전면보도

나) 환경과 안전

환기 없는 공간에서 장갑만 낀다. 공장에서는 작업속도가 빠르다. 사람이 빠져나가면 충원을 하지 않고 일이 능숙해진 노동자에게 2인분의 일을 맡기기도 한다. 이경하씨는 일이 빨라서인지 옆자리 노동자가 그만 두자 두 사람 몫의 일을 맡아서 처리했다. 메탄올로 하는 작업을 그만큼 많이 했다는 의미일 것이다.

“갖다 주고 이제 거기서 작업을 시작하는 거예요. 이제 1번 기계에서 나왔다 하면 1번 기계에서 치수 재고, 2번 기계에서 나왔다 그러면 치수 재고, 근데 여기서 치수가 틀러지면 이거하고 멈추라고 얘기하고 그 치수를 맞추는 거예요. 이 기계에서 0.03이 나왔다, 근데 0.04가 나오면 1을 내려야 하는 거잖아요. 멈추고 1 빼고 또 하고 또 나오면 또 한 번 더 재고” (이경하)

“알코올 날릴 수 있다. 화학약품 이런 게 날릴 수 있다. 알코올 같은 거 나오고 섯가루 나오고 소리 막 너무 심해서 그런 게 좀 많이 거슬릴 수 있다. 괜찮나 이런 식으로 말하긴 해요 사실 다 비슷했어요, 부천 인근 공장이. 마스크 하나 주고 장갑도 있으면 쓰고 없으면 알아서 하라는 식으로. 장갑도 안 끼고 작업하는 사람도 많았어요” (박00 참고인터뷰이)

“일이 막 몰려 있을 때 한 사람이 할 일을. 한 사람한테 두 명 분의 일을 막 맡겨요. 기계를 막 세대 돌리잖아요, 세 대 돌리는데도 그 뒤에 그 돌려야 할 자재가 있어요. 자재 꺾질을 또 벗기래요. 막 하고 그거 하고 막 하고 또 그거 하는 거예요. 기계가 알루미늄을 깎으면 알루미늄 가루가 설비 안쪽으로 들어가거나 그냥 튀기는 거예요. 알루미늄 가루가 엄청 많았죠. 그걸 다 설비 안쪽이나 바깥 쪽으로 뿌려놓고 청소 한 달에 한 번, 두 번 정도. 바쁠 때는 아예 못하고. 청소는 저희가 작업자들이” (이경하)

“처음에 회사에 처음 들어가니까 장갑 마스크 주더라고요. 그거 주고 안전교육 그런 것도 없고 그냥 작업을 하루 이틀 일하고 나니까 눈이 자꾸 침침하대. 알코올 냄새가 나고. 처음에 신설 공장이니까 페인트를 칠하니까 신나냄새인 줄 알았던 거” (송희진 아버지)

“환풍기는 있었는데 작동 안 한 것 같아요. 기계 안에 환풍기가 있었는데 돌아가

는 거는 없어. 알코올이라는 얘기는 많이 들었죠. 조심하란 건 없었어요” (박민근)

“마스크도 없고, 보호구도 없었고, 목장갑 정도만 썼어요. 환기 시설은 못 봤고요, 구석에 바깥에 창문 하나 있었어요. 냄새는 알코올 냄새가 났어요. 냄새가 심하면 창문에 가서 환기하고 그랬어요. 가끔 가다 어지러운 건 있었어요. 가끔 창문에 가서 바람 쐬고” (최진혁)

최진혁씨는 나중에 천 마스크를 따로 사다가 착용하고 일을 했다. 그러나 최진혁씨가 사용한 마스크나, 다른 노동자들이 쓰던 마스크, 장갑은 예방, 보호 기능이 전혀 없었다.

“알코올하면 그게 뭐 산업용 알코올이고 뭐 되게 유해하고 위험하고 이런거 보다는 술 같은 걸로 생각하잖아요. 그렇게 위험하다 생각 안 하니깐 그런 거구나 생각하고 그냥 일하는 경우가 많대요” (박00 참고인터뷰이)

공장에서 일한 지 5일째 되는 날 쓰러진 송희진 씨의 설명을 들어보면 작업 중 메탄올에 손을 적시고 증기를 들이마시고 하는, 지속적으로 노출되는 작업이었다. 송희진 씨가 설명하는 에어건 작업이 제품을 메탄올로 세척하는 작업이다. 하루 12시간 내내 메탄올을 만지고 있는 것과 같았다고 한다. 메탄올에 젖은 제품을 손으로 빼내고, 에어건으로 사용할 때 공기 중에 날리고, 메탄올이 떨어지기 전에 채워 놓는 일도 직접 했다.

“이렇게 넣어서 시작을 누르고 다 되고 나오면 이제 진공이 빠지잖아요. 그러면 에어건 쐬서 먼지를 털잖아요. 털고 통에 담고, 거기 틀에 에어건 하면 또 깨끗하게 정리되잖아요. 그거를 놓고 계속 반복, 제품 만질 때 손에 다 묻잖아. 손에 줄줄 흘

러요. 기계 한 대에 아침까지 두 번, 최소 한두 번은 리필한 거 같아요. 석유 넣는 그 펌프로. 예전에 부천에서 일할 때는 여름이었는데 창문을 다 열고 고무장갑을 썼거든요. 근데 여기는 그냥 목장갑만 끼고. 그냥 다 새는 거랑 똑같은” (송희진)

“퇴근하기 전쯤에 랜덤으로 아무나 했던 것 같아요. 원래 하시던 분이 있다가 제가 들어가니까, 막내굽이니까 따로 정해진 사람이 없었던 것 같아요” (김혁)

“마스크는 일회용 마스크, 장갑은 목장갑. 일하다 장갑이 젖으면 바로 마르고, 메탄올이 묻었다가 말랐다가” (박민근)

“그 펌프 같은 거를 이래 엉켜놓으니까 얼마나 몸에 안 좋겠어요, 그 큰 거를 펌프를 해 갖고 담아 옮겨 갖고 쓰고, 없으면 또 담아 옮겨다 쓰고, 그게 몸에 계속 흡수되는 거죠. 모르게 계속” (박민근 어머니)

“나는 기름인 줄 알았다니까, 기계가 돌아가니까. 그냥 여기 퍼서 쓰면 되요. 알코올 인지도 몰랐다니까. 관리자 한 명이 위험하다고 튕다고 문 열어서 하라 했거든요. 근데 사장이 오면 문 왜 열었냐면서 능를 떨어지게. 빨리 빨리 해야지 열지 말라고 막 그러고” (송희진)

“회사에 출근하면 공장에서 냄새가, 밖에 검사실은 그나마 냄새가 잘 안 났거든요. 안에 들어가니까 알코올 냄새가 많이 났죠. 공장 안이 뿌연게 있었을 때도 있어요. 우리가 야 이거 왜 이래 왜 이래 이랬거든요. 일하다가 딱 보면 어 저기 되게 뿌연데? 너만 보여? 난 안 보이는데 이러는 애들도 있고. 심할 때는 한 번은 다 뿌 열고” (이경하)

“일할 때 파란색 비닐, 고무장갑이라고 해야 되나, 마스크는 일회용 마스크. 장

갑 같은 걸 끼면 되게 든해져요. 제품의 치수를 맞추려면 장갑을 안 끼고 하는 게 더 편했어요. 환기는 그냥 창문 열었어요. 추워지면 많이 열어놔던 거를 조금만 열어놓는 거예요. 환풍기는 반대쪽에 있었는데 안 틀었어요” (이경하)

4) 공장으로 가는 길

가) 인력파견업체: 클릭 몇 번에 불법노동자가 된다

개별화, 파편화. 연결 없는 노동이다. 공장에 취업하는 일은 아주 간단하다. 인터넷 구인 사이트에 들어가면 ‘생산직 인재’를 구하는 인력모집 광고가 주룩 나온다. 그중에 고른다. 연락이 되고 서로 조건이 맞으면 인력 파견업체를 만난다.

파견업체는 노동자가 일할 노동시간과 급여 외의 노동조건에 대한 정보를 주지 않는다. 노동자를 공급받을 업체와 빠른 시간에 연결해줄 뿐이다.

파견업체가 사무실이나 사업장 앞에서 간단한 면접을 하고 일을 해야 하는 공장으로 간다. 당일 바로 가거나 다음날 가는 식이다.

“잡코리아 거기에서 아웃소싱 회사, 품질공정. 전화해서 물어보고 지원서를 써야 된다고 해서 가서 썼어요. 입사지원서 월급 받는 거는 회사에서 바로 받는 게 아니라 아웃소싱 통해서 받았어요. 파견 그제 법에 걸리는지 몰랐어요” (이경하)

“인터넷에서 알바천국, 아이디 치고 들어가서 이 동네, 구인 구직 들어가서 전화했더니 자리가 없대. 며칠 있다가 전화했더니 회사 앞으로 오라고 해서 회사 앞에서 면접 보고 바로 그날 오후부터 일했어요. 토, 일에는 가끔 쉬는 날이 없고 일해야 한다고, 계약서는 당일 썼어요. 특별 안내 받는 거는 없어요” (박민근)

“아웃소싱 통해서 들어가게 됐습니다. 다른 곳에서 일하다가 일자리 났다고 해

서 추석 전후로 9월초부터 일하였습니다” (최진혁)

“친구와 같이 일을 구하려다가 친구가 알고 있는 아웃소싱 업체를 통하여 들어갔습니다” (김혁)

“핸드폰은 일이 들쭉날쭉해요. 일이 많을 땐 많은데 없으면 또 사람 다 자르고 그만두고 이러거든요. 아무래도 야간이 돈이 되니까. 저는 야간을 지원해서 야간을 갔어요” (박00 참고인터뷰이)

“알바몬인가 알바천국인가, 거기서 보고 전화하니까 자리 있다고. 시급은 최저 시급이니까 야간이 세다. 어차피 할 거 그냥 주야 있으면 주간보다 야간이 낫겠다 싶어서 야간 해서 들어갔어요” (송희진)

“인터넷에서 알바천국이나 구인114, 사람인 이런데 올라와요. 생산기능 이런 식으로 해서, 짝 목욕이 떠요. 지역까지 해서 짝 목욕이 뜨잖아요. 거기 일자리 많습시다. 공장 사람 구합니다, 하면 둘러보는 거예요. 둘러보고 무슨 공장에 무슨 업종인데 몇 명 구하고, 주간, 야간인지, 교대인지 이런 거 써 있고 그런 거 보고 전화하는 거죠” (박00 참고인터뷰이)

“인터넷 알바몬에서 보고, 이력서를 써서 올렸어요. 대행해주는 업체가 전화 와서 친구랑 일할 건데 2명이서. 덕용에 자리가 있다. 엔씨 가공하는 업체인데 일할 생각 있느냐 저희는 알겠다. 그런데 일하는 것도 야간만 했거든요. 교대가 아니라 야간만. 어차피 짧게 일하고 돈 벌고 싶으니까 알겠다고 하고. 저희가 3주정도 야간만 쪽” (김혁)

“전화를 아침엔가 받고, 오늘 저녁부터 바로 출근 가능하냐고 물어보더라고요.

오늘부터 나가자 하고. 점심에 일단 자야 하니까. 자고 바로 출근을 한 거죠. 당일 날 전화 받고, 당일 날 출근할 수 있다 해서 2명이 같이 나간 거고” (김혁)

“파견회사로 갔죠. 인천 무슨 동이더라, 역이랑 가까운데. 몇 시부터 몇 시까지 한다, 월급은 얼마 정도 된다, 쉬는 날은 거의 없다. 그리고 내일부터 바로 출근할 수 있을 거다. 그게 다였어요. 공장에서 출근하라는 전화가 그날 왔어요. 오늘부터 할 수 있어요? 하길래 오늘은 좀 힘들고 내일부터 할게요” (송희진)

“파견업체가 얼마를 떼어가는 건 알고 있죠, 얼마를 떼어가는 건 모르고” (박민근)

“몇 퍼센트는 모르겠고 그냥 조금 떼 간다는 건 알았어요. 4대 보험은 안 해주지 않아요? 얘기도 안 했을 뿐더러. 내가 중환자실에 누워있는 2월 17일에 가입하고 2월 23일에 해지됐다고 날라 왔어요, 맘대로 했나 봐요” (송희진)

“삼성에 납품되는 거라고는 들었어요. 2차는 어디인지는 모르고요, 납품했던 건 00전자였어요. 00전자에 갖다 주면 검사를 하나 봐요” (이경하)

“그냥 핸드폰.. 설명을 안 해 줘서 모르겠어요. 저희는 어차피 일만 하면 되니까 설명을 안 해줬어요. 제일 중요한 것이 알코올로 갈아 나온 것을 제거하는 것이 가장 중요합니다. 티끌이 조금만 있어도 갈아지는 각도에 영향을 미치기 때문에 불량 이 납니다. 그런 것 때문에 더 신경 써서 말해줬어요” (김혁)

‘공장은 다 파견업체 같아요’ 파견 받은 노동자를 받아서 공장이 굴러간다는 의미. 노동자를 받아서 생산에 투입할 공장에서도 교육을 하거나 계약서를 작성하지 않는다. 이경하씨는 메탄올 중독 사고가 있기 수

개월 전에도 5일간 휴대폰 버튼 생산업체에서 일한 적이 있다. 취업 경로는 같다. 인력파견업체를 통해서 단기 알바로 공장에 들어갈 수 있었다. 인력파견업체를 통해서 일을 소개받으면 임금에서 일부를 떼어간다는 것을 알고는 있었지만 정확한 액수는 알려주지 않았다. 4대 보험, 야근수당, 초과수당 등의 급여에 권리를 노동자에게 알려주지 않는다. 노동자가 원해서 4대 보험에 가입할 경우에도 인력 파견업체가 노동자 몫의 일부를 갈취해 간다. 노동자에게 알리지 않고, 사용업체에서 주는 4대 보험료의 일부를 파견업체는 꿀꺽 삼킨다.

나) 파견노동자 사용법: 교육 없음 정보 없음

노동자를 구할 때는 신속한 인터넷 시스템을 이용하지만 일을 시작하고 나면, 공장에서 일어난 사건은 정보가 유통되는 구조가 없다.

인력파견업체를 통해서 공장에 온 노동자들은 자신이 핸드폰 생산의 전 과정에서 어떤 공정을 맡아 생산하는지 알지 못하며, 어떤 물질을 사용하지는 알지 못한 채로 일을 시작하는 것으로 보인다. 여기에 대해서는 이주노동자, 한국인 노동자가 평등하다고 생각해도 무방하다.

“바로 이제 일해야 하니까. 자리 알려주고, 한 번 쓱 보고 바로 일했어요. 한 번 가공하는 거를 보여주고, 하는 거는 되게 쉬웠어요. 기계가 있으면 가공할 거를 넣고 발로 밟으면 기계가 작동하니까. 그거만 하면 되니까” (김혁)

“00전자 같은 경우에는 조선족들이 되게 많았어요. 다 파견 통해서 입사해 가지고 일하는 사람들이었죠. 그 사람들이 일을 할 때 어느 파견 업체나 다 그렇지만 제대로 된 설명 없이 그냥 거기는 뭐, 여기는 뭐, 핸드폰 만드는 공장이고 알코올 분사해 가지고 버튼 눌러가지고” (박00 참고인터뷰이)

“그냥 이런 거 보여주면서 이렇게 작업한다, 이렇게 깎아서 작업을 한다, 그냥 너는 치수만 재면 된다 그런 거 밖에 안 들었어요” (이경하)

“알콜은 뭐다 전혀 설명 없었나요? ‘네 전혀요’
일할 때는 뭘 착용해야 된다는? ‘전혀요’
그럼 어떤 것도 안 해주고? ‘네 그냥 장갑만 끼라고’ ” (김혁)

“아줌마들이 많았는데, 거의 다 조선족이었어요. 한국인은 별로 없을 건데. 거기서 일하는 남자들도 다 그렇고. 제일 오래 일한 사람이 1년 됐다고 했나. 제가 열핏 듣기로는. 그렇게 다 오래 일하진 않는데요. 조금 조금하고 다들 힘드신지. 아무튼 오래 일하는 사람은 없더라고요. 그래서 사람들도 왔다갔다 많이 하더라고요. 채용하는 사람이 사람을 데리고 와야 되니까. 그게 사람이 많이 달라지긴 해요. 하루하루. 오래 일을 많이 못한다고” (김혁)

자주 옮겨 다니는 이유 가운데 무시, 막발, 언어 폭력 등 인격 존중이 없는 공장에 대한 회피도 있다. 조건이 비슷한 일터로 어렵지 않게 옮길 수 있는 방법이 있으니까. 야간노동, 장시간 노동 등으로 건강에 이상에 나타나면 스스로 해결하는 방법으로 이직을 선택하기도 한다. 노동의 조건을 바꿀 수 있는 힘이 없는 대신 찾은 해결책이라고 할 수 있을 것이다. 관리자들은 설명도 교육도 하지 않았다.

“몇 가지 이유가 있는데 하나는 이제 이윤이 안 맞아서, 아니면 관리자들이 있는데 막말하는 애들도 만하요. 제대로 가르쳐 주지도 않았는데 막 가르쳐 준 거 마냥 뭐라 뭐라 하고, 욕도 해요, 심하게는. 욕도 하고 하니까 이제 기분 나빠서 그만두는 사람도 있고” (이경하)

“보통 이게 주간만 하지 않는단 말이에요. 2교대라든지, 야간 전담 하다가 몸에 이상이 있어서 이제 그만두는 사람도 있고. 안 맞는다고, 힘드니까 그만두는 사람도 있고” (박00 참고인터뷰이)

“00전자 같은 경우에는 조선족들이 되게 많았어요. 다 파견 통해서 입사해 가지고 일하는 사람들이었죠. 그 사람들이 일을 할 때 어느 파견 업체나 다 그렇지만 제대로 된 설명없이 그냥 거기는 뭐, 여기는 뭐, 핸드폰 만드는 공장이고 알코올 분사해 가지고 버튼 눌러가지고” (박00 참고인터뷰이)

“그냥 이런 거 보여주면서 이렇게 작업한다, 이렇게 깎아서 작업을 한다, 그냥 너는 치수만 재면 된다 그런 거 밖에 안 들었어요” (이경하)

인력파견업체에서 받은 노동자를 공장에서 테스트 하고, 마음에 들지 않으면 받지 않기도 한다.

“늘어났다, 줄어들었다. 신입들이 며칠 일하고 그냥 나가고. 그 날 와서 일을 한번 시켜요. 시킨 다음에 아 얘가 이 시간에 이만큼 빼야 되는데 이만큼 못 빼다 그러면 전화를 해요. 아웃소싱에다가. 애 보내지 말아라 이런 식으로” (이경하)

인력파견업체를 통한 취업은 이주노동자의 손쉬운 취업통로이기도 하다. 이경하 씨는 관리자로 일할 생각이 없는지 제안을 받기도 하였다.

“거의 다 외국인 노동자였어요. 한국사람 거의 없었어요. 조선족이나 방글라데시? 그리고 중국인 사이트에 올라와 있었대요. 중국 언니를 만났는데 어떻게 왔냐니까 중국 그 사이트에서 자기는 보고 왔었대요. 하여튼 다 종족이 섞였던데, 스리랑카 뭐... 어디서 왔나 난 모르겠고” (이경하)

“내 보고 관리자 할 생각 없냐고. 500원 더 쳐 주겠다고. 시급을” (이경하)

이경하 씨에 따르면 같은 공장에서 일하면서 이름을 아는 경우는 드물며, 가명을 사용한 경우도 있었다.

“중국 언니는 이를 일하다 그만 뒀고. 같이 일하는 동안 다쳤던 친구는 본명을 몰라요. 기초생활수급자였고. 이름이 이상하다고 가명을 썼는데 성은 없고 그냥 민지라고 불렀어요” (이경하)

메탄올 사건이 언론에 알려지고 있었지만 사건이 일어난 공단, 지역 사회는 조용했다.

정보에 접근하는 길은 멀고, 주변에서 이를 알려주는 사람도 없다. 공장 관리자는 감추고, 정부 공무원들은 아예 보이지 않는다. 공적 사적 네트워크라는 것이 없어 보인다.

개별화, 파편화된 노동은 정보의 유통 자체를 가로막는다. 노동자들은 모일 기회도 없고, 정보를 알게 되어도 공장 안에서 소통할 의지를 갖기 어렵다.

“얘기 해주는 사람도 없고, 누가 뭐 모아서 사실 그걸 접할 기회도 없죠 사람들은. 그리고 누가 모아서 얘기 해준다 해도 내가 여기, 현장에서 직접 얘기하면서 관리자나, 외부에서 온 사람이나 직접 전파해주지 않는 이상 사실 그렇게 위험성에 대해서 인지할 기회가 없어요. 그리고 크게 그렇게 위험하다는 생각도 안 하는 거 같아요” (박00 참고인터뷰이)

“그 형이 얘기를 하더라고요, 회사 문을 닫았는데 회사 사정이 어려워서 그런 게 아니라 무슨 사건이 있었는데, 같이 일했던 사람들이 실명 되고 쓰러져 가지고 어디

실려 갔는데, 몸 상태가 많이 안 좋아져 가지고 그거 때문에 경찰 조사도 받고 하다가 문을 닫게 됐대요” (박00 참고인터뷰이)

“친구가 일하는 회사에 나이든 분이 입사했는데, 자기가 먼저 일하던 공장에서 중국인이 눈이 실명됐다고 얘기를 했다고 하더라고요, 언론에도 났다고 얘기를 하더라고요. 그래서 혹시나 해서 인터넷으로 검색을 했죠.” (김00)

“메탄올 뿐이 아니고 모든 약품이라든지 사용설명서 제발 좀 읽어봐라, 내가 아는 상식으로로는 다 라벨이 있어. 간단한 것도 설명서가 있습니다. 근데 안 읽어보고 무관심해서 그렇다니까 제발 좀 읽어보라고” (송희진 아버지)

“회사 사장님들도 마찬가지로 종업원도 마찬가지고. 잘잘못을 떠나서 뭐가 들었는지 얼마나 위험한 건지 알고 쓰는 교육을 시키고 사용을 하라고. 그래야 우리 애 같은 아이가 안 생길 거 아닙니까. 몰라서 그렇다 아닙니까. 내 돈만 벌면 되는 생각, 요 생각 밖에 없다는 얘기 아닙니까. 내가 아쉬운 게 뭐냐면 메탄올이 분명히 라벨에 적혀 있을 거란 말이야. 회사에서도 이만큼 위험하다는 걸 자기들은 알고 있을 거란 말이야. 제조회사에서나 사용할 때나 붙여놨다고 끝이 아니고, 완전 방독 마스크 쓰고 사용하라고 몇 번, 몇 번이고 강조하고 챙기라고 해줬어야 하는데. 일반 마스크 장갑 이게 무슨 소용이 있습니까” (송희진 아버지)

“무슨 일이 있었기 때문에 그렇게 검사를 받냐고 한 번 물어봤죠. 그니까 그거는 뭐 별일은 아닌데...그런 식으로 다 얘기하죠. 그냥 좀 정기적으로 좀 검사 받는 건데 혹시라도 이상 있을 수도 있으니까 한 번 받아보라고” (박00 참고인터뷰이)

업체가 거짓정보를 주니 노동자는 검진을 안 받아도 된다고 생각했다. 업체는 악의적인 말도 했다.

“누가 야간 조례를 해요. 원래 잘 안 하는데 다 모아서 하더라구요. 누가 뭐 일을 하다가 이게 알코올이니까 혹시라도 뭐 술과 비슷한 성분이지 않을까 해서 마셨대요. 마셨는데 그게 안 좋아져서 쓰러져서 병원에 실려 갔다, 혹시라도 일하다가 알코올 같은 거 마시지 말라고, 산업용 알코올이니까 유해하니까 절대 마시지 말라고. 저는 이런 알코올이 치명적이면 얼마나 치명적이겠냐 싶어서 검사 안 받는다고 그랬죠” (박00)

5) 한없이 가벼운 정부의 존재감

가) 사고 당시: 보이지 않는 정부

한명씩 병원에 실려 가고 어느 공장인지 밝혀질 때마다 정부는 지역 사회에 사건을 알렸어야 한다. 공장 담벼락, 동네식당, 버스정류장, 그리고 병원에 사건의 특성을 알렸어야 한다. 갑자기 앞이 안 보이게 된 환자가 응급실로 들어올지도 모르는 일이었다. 의료진들에게 정보를 제공하는 일은 충분히 가능했다. 인력파견업체, 하청업체 사장은 숨길 가능성이 많았다. 근로감독관, 노동부 공무원, 산업안전보건공단 직원이 공단을 돌면서 설명회를 했어야 한다. 신문에 기사가 나고, 다음과 네이버 검색어순위에 올라간다고 해도, 그 지역, 그 공장, 유사한 공장들에서 일하고 있는 노동자들은 인터넷 뉴스를 볼 여유가 없었다.

“왜 병원을 세 번이나 옮겼는데 몰랐는지. 김혁씨 일은 정말 안타까워요. 그 때 2015년에 뭔가 해결됐으면, 피해자가 한명으로 끝났을 수도 있을 텐데” (김남호 누나)

“눈 같은 거는 먼저 알았더라면 지금 몇 명이에요. 다들 피해를 안 볼 수 있었잖아요. 정말 안타까워요. 2015년 2월인데. 왜 실명됐는지 몰랐었는데, 알고 나서 많이 우셨어요. 화나고. 지금 사실 송희진씨 가족들도 엄청 힘드실 거예요. 송희진씨

전에 쓰러진 분이, 그분이 먼저 쓰러지고, 합의하고, 숨기고. 회사가 숨긴 거죠. 피해자는 왜 이런지 원인도 모른 상태였고” (박혜영)

“왜 뭐라 안 하나면 나라가 잘못을 했기 때문에, 관리를 못했기 때문에. 나라는 제대로 관리를 하고 있는데 이 사업장 대표가 자기 이익을 추구하기 위해서 했으면 당연히 이 사람이 천벌을 받아야 마땅하지만 이 사람들도, 나라에서 이게 위험한 맹독성이기 때문에 이거를 절대 사용하지 말라고 얘기하거나 교육받은 사례가 없다는 얘기죠. 이 사람들도 어떻게 보면 피해자예요” (이경하씨 남편)

“대표님도 피해자고 저희도 피해자다, 이게 맹독성이라고 지정을 해 놓고도 관리를 안 한 정부 탓이거든요. 어떤 제품이든 맹독성이라는 화학약품은 관리를 해야 되거든요. 관리를 안고 있다가... 여태까지 피해 사례가 없으니까 관리를 안 했다는 거 자체가 더 이해할 수가 없어요. 정부가 그렇게 대답을 한 자체가 시민으로서는 말도 안 되는 거고” (이경하씨 남편)

나) 사고 이후 정부의 대응

정부는 노동자들이 쓰러진 후 위로와 사과 대신 상부 보고를 위한 동향파악용 전화를 걸어왔다. 노동자의 가족이 정부책임에 대한 법적 대응을 하겠다고 발표했을 때였다.

“노동부는 한 달인가 두 달인가 됐을 거예요, 소장 접수했을 때 딱 전화가 왔어요. 갑자기 전화가 왔어요, 환자 상태를 알고 싶다. 근로복지공단은 일주일 한 번, 이주일에 한 번, 질문 자체가 마치 위에 사람한테 보고하듯이, 환자 상태라든지 그런 것만 물어보더라구요. 그리고 끊었어요. 자기네들도 사건이 터졌으니까 위에 분들한테 보고는 해야 되고 내용도 모르니까, 피해자 보호자한테 전화해서 상태 묻더라구요, 그게 다예요” (이경하씨 남편)

“제가 듣기로는 중국인 한 명이 일하다가 쓰러졌다고 00에서. 근데 그거를 누가 노동부에 신고를 했대요. 사람 쓰러졌는데 아무 일 없다는 듯이 그냥 막 정상운영하고 있다고. 그래서 신고를 때려서 누가 이제 찾아가서 문닫게 됐다 얘기를 하더라고요” (박00)

“여기 와서 이 나라 와서 알아넘게 됐으면 이 나라에서 책임져야지 그걸 돌려보내는 건 죽으라는 거 밖에 없어요. 그럼 안 되지요. 그럼 너무 냉정한 거지” (김남호 누나)

“2월 송희진 담당 의사 선생님이 TV 보다가 이런 일이 있다는 걸 알고서 노동부에 전화해서 물어봤대요” (박00 노무사)

“1월 16일에 두 명이 동시에 부천과 인천에서 응급실에 실려 가는데, 한명은 설명 이유를 밝혀냈고, 한명은 몰라서 10월이 돼서야 알게 되었어요. 회사에선 위험한 거 사용 안 한다고 거짓말을 했어요. 정부는 최소한의 역할이라도, 공단지역 병원들에는 알렸어야 했는데 안 한 거죠” (박00 노무사)

메탄올 사건이 언론에 알려진 것은 2016년 2월. TV뉴스에 나오고 중앙일간지를 비롯한 많은 매체가 다뤄서 비교적 보도량이 많은 편이었다. 기사가 나오면 인터넷 검색어 순위도 상위권이었다. 그러나 그 공장에서 일했던, 그 공장을 거쳐 갔던 많은 노동자들, 그 공단에서 일하는 노동자들에게는 닿지 않는 뉴스였다. 정부가 여는 설명회도 교육도 없었다. 첫 사고 후 두 번째 피해자를 진료한 병원도 이 뉴스를 본 적이 없었다.

“3월인가 4월에 다른 공장에서 일하고 있었는데, 같이 일하는 사람에게 듣고는,

바로 검색한 건 아니고, 며칠 지나고, 이게 언론에도 났다고 얘기를 하더라고요. 그래서 혹시나 해서 인터넷으로 검색을 했죠. 검색을 아니까 진짜 막 목록이 막 뜨더라고요. 근데 우연치 않게 지식인 글을 보게 된 거예요. 지식인에 글이 있고 답변이 달려 있길래 한 번 전화를 했었던 거죠” (박00 참고인터뷰이)

메탄올 사건 후 정부는 메탄올 취급 업체들을 찾아 나서고 직업병 발병 여부를 조사하였지만 실태파악을 하기에는 제약이 많다. 이주노동자들이 공단에서 일하는 인력의 다수를 차지하는 현실에서, 불법적인 인력파견업체를 통해서 취업해 온 이주노동자들의 신상을 파악하고 건강 상태를 묻는다는 것은 쉽지 않은 일이다. 미등록이주노동자의 비중이 얼마나 됐을까 알 길이 없다. 물론 내국인 노동자를 찾는 것이 이주노동자를 찾는 것보다 쉬운 것도 아니다. 이번 사건에서 이주노동자와 내국인 노동자의 처지가 크게 다르다고 할 수는 없다.

“우리 전에도 한 3일 앞에 또 그런 환자가 있었대요, 병원에서 선생님이 그러더라고요 증상 똑같다면서 메탄올 중독 같다면서, 한 5일 있다 나갔다고” (송희진 어머니)

“문자가 왔대요, 전에 일했던 사람도 그렇고 그 당시 있었던 사람들 포함해서. 사건이 일어났는데 근로자를 대상으로 검진 받으라고. 무슨 노동부였나 뭐 그런 쪽에서 권유하면서 검사 받으라고 연락이 왔었대요. 검사 받으실 분은 받았으면 좋겠다고, 본인 건강을 위해서. ㅁㅇ공장은 거의 90%가 조선족이었어요. 베트남도 있었고 필리핀도 있긴 했는데” (박00 참고인터뷰이)

“노동부나 다른 국가기관 어디서든 연락이 한 번도 안 왔어요” (최진혁)

“노동부에서 감독 나가서, 일하는 사람들 전부 병원 가서 검진 받게 하라고 업체에 말했는데 이주노동자들 하나도 안 나왔대요. 어떻게 됐는지 몰라요, 기록이 없어요. 얘기 들어 보니까 다수가 이주노동자라고” (박혜영)

“노동부에서 연락 안 왔어요? 네 안 왔어요” (김남호 누나)

“제일 처음에 나타난 사람이 처음부터 알았더라면, 이렇게 이런 일이 일어날 수가 없잖아요. 병원에 3군데나 갔는데 피검사를 하고 하니깐 아주대병원에서 뭐 없나 한번 해봐라 해서, 제가 친구들한테 전화해서 물어보니까 회사에서 쓴다고. 회사에 있다고 그렇게 얘기 해갖고. 그럼 맞네 하면서 다 알던데” (김남호 누나)

메탄올 사건 후 공단 지역에서 사건의 전모에 대한 정리된 정보가 유통되거나 교육이 진행되지 않았다. 정부 일이다. 피해자 수가 작아서 큰 문제가 아니라고 생각하며, 사고를 당한 노동자 자신의 실수나 잘못이 아닐까 생각하게 된다는 당사자의 ‘분석’은 일면 타당할 수도 있다. 왜냐하면 정부가 사건의 원인, 피해 노동자의 규모 등을 밝혀내지 못하는 상황에서 노동자들은 제한된 정보로 판단한 것이기 때문이다.

“근로복지공단에서 조사할 게 있다고 해서 간 적이 있거든요. 그 때 마지막으로 하고 싶은 말씀이 있냐 물어보더라고요. 그래서 제2, 제3의 피해자가 안 나오면 좋겠다 얘기 했거든요” (이경하 남편)

“만약에 피해자가 다수였으면 이제 사람들이 적극적으로 나섰겠죠. 여기서 20명이 일했는데 한 12명이 실명당하고 쓰러졌다 이러면 사람들도 그 말 듣고 막 걱정할 거 아니에요. 대다수가 그렇게 쓰러졌으면 나도 검사 받아야겠구나 할텐데. 1~2명 쓰러졌다고 하니까, 아 그건 그 사람이 문제가 있는 거지, 우리랑 나랑은 전혀 상

관이 없다 그런게 있어요, 일했던 사람이나 말을 전해들은 사람이 있을 거 아니에요, 그런 사람들은 아는데 사실 문외한인 사람들은 모르죠. 와 가지고 그냥 일하고 여기 장비도 있으니깐 그냥 일하면 되겠구나 그렇게 오는 사람이 많아요” (박00 참고인터뷰이)

“만약에 이런 피해가 다른 화학물질로 인해서 발생하면, 정부나 지자체나 노동청 이런 데서 좀 적극적으로 해줄 수 있는 건 해주고, 생색내기가 아니라. 다시는 물이 안 얹질러지게 버팀목을 하든 방안을 세워야지, 그거를 억지로 담을 생각을 하면 나중에 더 큰 화를 받거든요” (이경하 남편)

“뉴스 보면 다 소 잃고 외양간 고치기 대책을 내놓은데 이리저리 마시고. 분명히 눈에 보이거든요, 그런데 안 해요. 사고 터지고 나서 대책을 내놓거든요. 그러지 마시고 사고가 날 만한 것들이 분명히 있어요. 눈에 보이는 게 되게 많아요. 이번에 스크린도어 사고도 예방할 수 있었던 거예요. 사고 나기만을... 그냥 뒀던 거지” (이경하 남편)

다) 사고 이후의 공장

“근처에 또 회사를 차렸었어요. 그게 또 삼성인가 노동부에서 걸러가지고 몇 주 하다가 문 닫았거든요. 그러다가 또 따로 차려서 일하고 있어요, 갤럭시7 거기서 휴대폰 파워버튼, 볼륨키 이런 거 만들었어요. 꽤 규모가 커요. 기계는 일부는 베트남 쪽으로 옮겼어요. 제가 그거를 같이 도와줬거든요, 같이 일하면서 청소도 하고” (박00 참고인터뷰이)

“폐업 신고를 했구요. 다른 이름으로 오픈을 했어요. 다른 이름으로 회사를 오픈을 했고, 덕용eng사장 혼자 회사 차린 건 아니고, 동업을 해서 사장이 3명인가 그럴 대요. 그래서 돈을 모아서 회사를 차린 것 같고, 대신에 옛날에 덕용 eng처럼 막 그

렇게는 안하고, 왜냐면 노동부가 지켜보고 있을 거 아녜요.” (박00노동자)

가해 기업과 피해자가 직접 이야기를 하는 것은 어렵다. 정부가 제도로 시스템으로 피해자의 대리 역할을 해주어야 한다.

“지금 회사가 드림하우스도 없어지고, BK도 없어졌거든요, 다른 사람 명의로 차려도 자기 꺼 아니니까, 그거 우리하고는 없어졌다고 하면서. 전화 와서 아주 미안하다, 죽을 죄를 지었다고 몇 번 전화로 왔어요. 부천에 올라오면 연락하라고 하는데 만나서 뭐라고 얘기합니까 그 사람들하고” (이00 아버지)

“근데 웃긴 게 계약직으로 뽑더라고요. 파견을 통해서 가긴 하는데 3개월 구분해 가지고 계약직으로 뽑더라고요. 제가 이상해서 노동사무소 전화를 했죠, 갑자기 계약직으로 바뀌었다고. 근데 씩 웃더라고요. 아 이 사람들이 뭔가 꼼수가 있구나 꿩꿩이가 있구나. 그니까 원래 6개월 단위로 했다가 그것도 아까워서 3개월 단위로 줄인 거래요. 저는 처음에 퇴직금 주기 싫어서 이러나 싶었는데 그게 아니더라고요” (박00 참고인터뷰이)

“확실히 신경을 많이 쓰더라고요, 법 얘기는 되게 많이 했어요. 에틸 알코올 써요. 그걸로 다 바꿨어요. 00업체는 메틸알코올 기존에 남은 게 있으니까 물 30% 섞어가지고 일부를 썼어요. 환기는 새로 다 설치했어요. 삼성도 막 왔다갔다 하면서 막 이렇게 검열하고 이러니까. 장갑, 마스크 안 하면 관리자들이 막 뭐라 해요...좀 귀찮다 싶은 사람들은 안 보일 때 살짝 벗고 하긴 하는데, 어지간해서 다 마스크 쓰고 장갑 끼고 해요” (박00 참고인터뷰이)

“이런 식으로 다 설치해 놨어요. 그게 다 삼성 검열 오고 까다롭게 시스템 법적으로 바뀌니까 표준규격에 안 맞추면 또 걸리잖아요. 원래 앞치마 같은 것도

없었는데 무슨 앞치마에 방독면 비슷한 마스크에 막 고글에다...되게 불편하더라고요. 더워 죽는 줄 알았어요” (박00 참고 인터뷰이)

메탄을 중독 사고를 내고 새로 만든 업체는 환경에 좀 더 신경을 쓴다고 한다. 그런데 환경을 개선하기 위해서 환기구, 장비를 바꾸기 위해 비용을 들인 업체는, 이를 피해라고 인식하고 있다.

“00업체 사장이 막 하소연하는 거예요. 우리가 손해가 이만저만이 아니야 화를 내시는 거예요. 내가 환기구도 다 바꾸고 장비도 없었던 거 다 사고, 이게 뭐야 엄청 화내면서” (박00 참고인터뷰이)

6) 재난 후의 시간: 틀어진 일상

가) 노동의 이야기

“여기 흠이라도 조금만 나면 치수가 틀어져 버려요. 이것을 만약에 계속 불량이 나오잖아요? 그러면 말해야 되요. 차장님이나 엔지니어한테... 정말 내가 이거 못하겠다 하면 얘기를 하는 거예요” (이경하)

박민근씨는 혼자 많은 기계를 관리했다. 손이 빨랐다. 다른 직원들의 두 배를 일했다. 사람이 나가면 충원을 해야 하는데 남은 사람에게 두 배의 일을 맡겼다.

“혼자 기계 10대 정도를 관리했어요. 2분 짜리도 있고 4분 짜리도 있고, 25초 짜리도 있어요. 1차 있고 2차 있고, 처음에 통 뒤에다가 그림 그리고, 다른 기계 엉겨서 또 하면 마지막에 유심칩이 나와요. 여러 번 걸쳐야, 여섯 번 일곱 번 거쳐야 작은 거 하나가 나와요. 똑 같은 건 세 대, 세 가지로만 두 가지를 만들어요. 시간이 5분 6분 여유가 있으니까” (박민근)

“하루 한 기계에 두세 번 메탄올을 채웠는데, 다 쓰고 채워 넣는 게 아니라 다 쓰면 힘들잖아. 절반 쓰고 채워 넣고. 하루에 2~30번” (박민근)

“사람이 없어 갖고, 다 그만뒀 갖고 열 대 했지, 어떤 사람들은 군대 영장 나와 갖고, 다른 사람들은 공무원 시험 친다고. 나빠서 간 게 아니라, 다른 준비하고 또 나갔다가 다시 입사하고 싶어하는 사람도 있고” (박민근)

노동시간이 하루 12시간, 뉴스를 보거나 시사문제에 관심을 가질 여유가 없다. 주변을 돌아보고 사회문제에 관심을 가지려면 휴식시간이 충분해야 한다. 내가 일하는 공장에서 벌어지는 일을 알고자 하는 의지도 정신적 육체적 체력을 충전한 다음에야 가능하다. 관리자들은 생산계획을 알려주어 노동자가 시간을 계획할 수 있는 정보를 주지 않는다.

“공장 사람들 일하는 게 돈이 우선이잖아요. 그니까 자기 밥벌이하기도 바쁘고. 12시간 가량 거의 일한단 말이에요. 그러니까 자고 일어나고 자고 일어나고 하다 보니까 주변을 돌아 볼 여력이 없어요. 그렇게 말을 해줘도, 생각만큼. 그러다보니까 이게 심각한 사건이라는 생각은 저도 들었는데 근데 놀라울 정도로 주변 사람들이 무감각 했다는 거. 그러니까 여기 현수막에 플래카드 걸린 것도 한 번 봤었고, 무슨 부천 노동 썬 있던데 사람들이 크게 관심을 갖진 않더라고요” (박00 참고인터뷰이)

나) 길지 않은 삶의 궤적

① 송희진

“사회복지사 하려고 했죠. 한 학기 남겨났는데 실습. 그렇게 됐어요, 이렇게. 고등학교 친구가 사회복지사 미리 하고 있어서 같이 하자 해가지고 시작하고. 알바랑 공부랑. 학교 다닐 때는 편의점도 일해 보고 김치공장에서도 일해 보고, 우리집 있

는데 고등학교 친구들이랑 다섯 명 해서 전단지 알바도 해보고, 식당 알바도 해보고.”

“내 이야기를 기록으로 남기면요? 누가 보게 될까요? 아무도 안 볼 것 같아요. 욕을 해도 되요...? 하. 웃음 밖에 안 나온다 진짜, 왜 우리는 나라는 왜 이럴까 진짜, 할 말이 없다 진짜. 나 진짜 따지러 가고 싶다 진짜. 할 말도 없다 진짜” (송희진)

② 이경하

“태어난 곳은 전라남도 목포 신안입니다. 4살 때 인천으로 올라 왔습니다. 인천에서 초등학교 중학교 고등학교를 다녔습니다. 고등학교 졸업하고 화성에 있는 공장에 일을 구했습니다. 인터넷으로 알아보고 잡코리아 이런 거 알아보고. 그냥 그게 보편적이었으니까, 내가 일을 구할 때 그렇게 들어가니까. 알아보고 SP반도체를 들어갔어요. 여기서 거진 7년 정도 했어요. 여기서 남편 만나고 애기 낳고. 여기서 정직원도 됐고, 월급도 올랐으니까 좋았죠. 근데 인간들이 쓰레기예요. 남편이 먼저 그만 두고 제가 그만 둔 거죠. 둘째 낳으려고 했죠. 빨리 떼돈 벌어서 그냥 행복하게 살고 싶었어요. 애들 잘 키우면서.”

“하고 싶은 말이요? 대통령. 사람이 죽어 나가는데 노동개혁을 왜 하려고 하는지 정말 궁금해요. 이 대한민국에서 꼭 그렇게 살아야 되는지, 자기 좋자고 다른 사람 죽이는 건 아니잖아요. 노동부 장관, 지네들이 관리를 안 해 놓고 사과도 없이 이게 뭐하는 짓인지 모르겠어요. 관리 똑바로 하라고. 총리, 국무총리는 이런 사회 생활을 알아요? 그래서 그 따위로 얘기한 거고? 지금 박대통령 그거 짱아요. 그냥 기업들만 살려주는 거 아니에요? 밑에 사람들은 죽어라 일하고, 죽고, 사고 나고, 실명되고 보상 같은 거 하나도 없잖아요. 그런 사람이 무슨 대통령이야, 그런 사람들이 무슨 총리고” (이경하)

“가정적으로 일적으로 모든 게 들어졌죠. 저희뿐만 아니라 다 똑같은 거예요. 다 들어졌을 거예요. 생활 자체가 다 들어져요” (이경하 남편)

③ 박민근

“한국에 2013년 12월에 왔어요. 와서 2년 동안은 놀았어요. 면허 따고, 영주권 수속한다고. 비자 따는 게 좀 오래 걸렸어요” (박민근)

“내 국적 한국 국적이니까, 고모가 해 줬기 때문에 영주권이 나왔어요. 나오는 기간 동안에는 일을 하면 안 된다고 하더라고. 여행비자로 3개월 왔다가 신청하면 그게 연장돼요. 그래 갖고 1년 동안 있는 거죠. 그래서 내가 1년 동안 데리고 있었어요. 일 시작하면서 이 부천에 와 있었고” (박민근 어머니)

“근데 망했죠, 망했죠. 이 공장에서 일하기 전에 평택에서 4월 달부터 7월 달까지 자동차 부품 공장에서 선반일, CNC를 했어요. 거기도 파견업체 통해서 들어갔는데. 한 70명 됐어요. 큰 중소기업이에요. 자동차AS부품. 이 공장도 4대보험이 없었어요. 일하는 사람들은 다 중국인들이었어요. 관리들은 다 한집 식구들이에요. 과장, 부사장이 다 조카, 친척, 동생” (박민근)

“결혼하고 애 낳고 살 계획이었죠. 여자 친구네랑 상전례하려고 계획 중이었어요. 1월 30일에 여자 친구 집에 간다고 했는데 22일에 그렇게 됐죠.” (박민근)

④ 김남호

“처음엔 저희 집에서 저랑 같이 살았었거든요. 학원 다니면서 취직할 수 있는 비자를 땀어요. 제가 뭐가 아쉬워 가지고, 그 애가 진짜 저희는 지금 솔직히 부모님 다 계시고 지금 엄마는 건강이 안 좋지만, 저도 그렇고 한국 나와 일하지만, 못사는 편은 아니에요 솔직히 말하면 뭐 모자라는 거 없거든요. 근데 지금 한국 나와 가지

고 자기 힘으로 돈 벌어서 살겠다고 생각을 해가지고. 자기가 우리 집에 있으면서 두 달 동안 학원 다니면서, 필기 실기 다 합격해서 자격증 따고 얼마나 좋아했다고요. 비자를 바꿔 가지고, 자격증 딴 것을 그렇게 좋아하면서 이제 합법적으로 일할 수 있다고 하면서 좋아하면서 서울에 갔어요” (김남호 누나)

“그때 한창 연락이 많이 오긴 했어요. 그런데 못 하겠더라고요. 지금 전에 다니던 회사에서도 제가 갑자기 ?? 오고 하니깐 자꾸 물어보거든요. 동생이 다쳤다 왜 다쳤나 그냥 뭐 이렇게 다친 얘기를 안 하고. 제 동생이 이렇게 된 게 아직도 믿겨지지 않아요. 회복할 순 없을까 생각도 하고, 애를 어쩌면 되나. 앞으로 어떻게 해야 하나” (김남호 누나)

“1년에 한번씩 그냥 왔었던거예요 한국에요. 그런데 올해는 못 오고 제가 갔던 거죠 중국에. 애가 계속 한국에 왔었던거예요. 여행삼아 와서 놀다가 가고. 빨리 나아지고 예전처럼만은 아니라도 앞으로 살아나갈 수 있게끔. 이게 다 꿈이었으면 얼마나 좋겠어요. 다시 1년 전으로 돌아갔더라면 내 동생을 안 보냈을걸. 지금 제일 후회하는게 그거예요. 애가 가겠다고 했을 때 계속 가지 말게 할걸. 왜 하고 싶은대로 하게 내 뒀는지. 서울 쪽엔 그래도 그 애 친구가 3명 있으니깐. 그런데 거기서는 친구도 없고 하니깐. 자기가 오고 싶다는데 계속 말릴 순 없고 해서 보냈더니 이런 일이 일어나가지고” (김남호 누나)

⑤ 최진혁

그동안 모든 직업은 파견노동. 아버님이 산재로 돌아가셨다

⑥ 김혁

“전에는 홈플러스 협력업체 소속으로 보안업무를 했습니다. 이 일은 잠깐 하려고 했어요. 일 쉬다 보니까 생활비도 없고 해서 용돈 벌어보려고 했어요. 다른 일을

할 생각에 잠깐 동안 하려고 했어요. 요즘 마음이 그냥 뭐 힘들죠. 집에만 있어요. 주로 음악을 많이 들어요. 이게 좀 길어질까요?”

“피해자 분들에게 위토가 됐으면 좋겠고, 이번 계기로 많은 분들에게 공개 됐으면 좋겠습니다. 진실은 언젠가 밝혀지니까요. 믿고 있습니다. 갑자기 얘기 하려니까 생각이 안 나네요.”

“분노보다는 너무 당황스러웠어요. 전혀 생각지 않았던, 해본적도 없는 일이라. 저와 같은 처지의 사람들 만나보니 많이 화가 나더라고요. 젊은 사람들이 많아서. 저한테 일어났던 것보다 덕용에 가서 ‘피해자가 생겼다. 어떻게 생각하냐’ 고 했을 때 사장이 약을 일로 먹었다 그 얘기가 제일 화나죠. 대표라는 사람이 말을 그렇게 밖에 할 수 없었나. 앞에 있다면 정말 물어보고 싶어요. 모르고 한 건지. 진짜 알고서도 한건 지.”

“처음 뵈었을 때 이제라도 이유를 알아서 다행이다 하시면서 많이 우셨는데, 어머니가. 만감이 교차하신 거 같으세요. 원인은 알았지만 또 다른 문제가 있고 하나. 좋으면서도 가슴이 아프시겠죠. 어머니랑 재밌게 잘 살고 싶었죠. 걱정 많하게. 다른 분들 생각하는 것처럼 평범히 살고 싶었죠.”

“꿈을 꾸면 꿈에서도 눈이 안보일 때가 가끔 있어요. 그러다 갑자기 잘 보이면 꿈에서 깨기 싫은 게 있죠. 깨면 똑같이 안보이니까. 안보였다가 잘 보이는 꿈 많이 껴요. 두렵긴 하죠. 혹시 티가 날까봐. 창피 하잖아요.”

“저 아픈 거 보면 죄송스러워요. 다른 피해자들 중에 더 나은 분도 혼자 익숙한 길은 걸어 다니시는데 익숙한 길 아닌 다른 곳은 못가요 혼자서는. 저도 밝은 날은 안보이니까. 저도 그렇게 될 수 있었을 텐데, 주변 지인들이 잘 챙겨줘서.”

“집에 혼자만 있어요. 동생이 12시간 일해서. 아침, 저녁에는 약 먹어야 해서 식사하는데 점심을 거른대요. 이경하씨가 처음에 밥을 안 먹었거든요. 밥을 먹기가 싫은 거죠. 그분은 동갑인데 다섯 살 먹은 딸 얼굴을 못 보는 거니까요.”

“더 이상 피해자가 안 나왔으면 좋겠어요. 그리고 피해자가 만약에 있다면 밝혀졌으면 좋겠어요.”

7) 소결

2016년 1월 16일 인천. 최진혁씨는 쓰러진 후 앞을 못 보게 되었으나 원인을 찾지 못하였다. 최진혁씨가 쓰러지기 1년여 전, 부천. 김혁씨는 몸이 안 좋고 눈이 갑자기 안 보여 공장을 그만두었다. 3주 남짓 다니던 곳이었다. 2015년 2월 2일이었다.

갑자기 닥친 실명이라는 재난 앞에서 이유를 찾지 못한 채 김혁, 최진혁씨의 시간은 흐르고 있었다.

2016년 1월 15일 밤, 부천 한 공장에서 일하던 이경하씨가 응급실에 실려 갔다. 한 달 후, 최진혁씨가 일했던 인천의 그 공장에서 송희진씨가 병원에 실려 갔다. 이경하씨와 송희진씨의 이야기는 TV뉴스와 인터넷을 통해 바로 알려졌다.

이로부터 8개월이 지난 2016년 10월 김혁, 최진혁 씨는 자신에게 찾아온 갑작스런 실명의 이유를 알게 되었다.

노동자들은 피곤하고, 몸살기운이 있어서 약을 지어 먹거나, 퇴근 후에 집에 가서 깊은 잠에 빠졌다. 한숨 자고 일어나서 여느 때처럼 공장으로 갈 참이었다. 잠에 깨었을 때 앞이 안 보였다. 호흡곤란이 오고, 집으로 온 기억이 희미했다. 병원 응급실로 실려 갔다. 김남호씨는 공장에서 실려 갔다. 2015년 12월 31일이었다. 혼자 사는 김남호씨는 공장

에서 쓰러진 것이 그나마 다행이라 해야 할까. 김남호씨가 쓰러진 공장은 11개월 전 김혁씨가 쓰러진 공장이었다.

다시 앞으로 가 보자. 일하던 공장에서 몸이 갑자기 아파 공장을 나가 지 못한 김혁 씨는 집에서 쓰러진 다음날 실명 상태로 투병을 시작했다. 2016년 10월에 이르러서, 실명의 이유에 대하여 직업병을 의심한 친척이 노동상담을 해보라고 알려주었다. 근로계약서를 쓰지 않았고, 급여를 받았던 통장에는 공장이 아닌 인력파견업체의 이름이 찍혀있었다. 김혁씨가 일하던 공장에서 김남호씨가 쓰러지면서 공장은 폐업을 하고 이사를 간 상황이기도 했다.

최진혁씨에게도 직업병을 의심한 친척이 노동상담을 해보라고 알려주었다.

시간을 재구성해 보자.

이경하, 송희진, 김남호씨가 삼성전자, LG전자의 3차하청 공장에서 메탄올 중독으로 2016년 1월과 2월 사이 쓰러져 시력을 잃고, 직업병으로 언론에 알려진 것이 2016년 2월~3월이다. 비슷한 시기에 쓰러졌지만 원인을 찾지 못해 6개월 이상을 혼자 견뎌온 최진혁씨와, 1년 반 전에 쓰러져 원인을 알 수 없는 실명의 상황을 혼자 견뎌온 김혁씨가 있다. 김혁, 최진혁씨가 인력파견업체가 아닌 공장직원으로 직접 채용되었다면, 쓰러진 당시 공장에서 상황을 체크했을 것이다. 인력파견업체를 통해서 공장으로 온 이들은 예고 없이 결근을 해도 대수롭지 않게 생각한다. 또 하나 이경하, 송희진, 김남호씨는 실려간 병원에서, 또는 다음 병원에서 쓰러진 이유를 찾아준 의료진을 만났다. 김혁 최진혁 씨는 직업을 묻는, ‘무슨 일 하세요?’ 묻는 의사를 만나지 못하였다. 결국 제일 먼저 쓰러진 김혁, 비슷한 시기에 쓰러진 최진혁 두 노동자는 6개월이 넘는 시간을 더 보내고야 말았다.

그런데 이미 언론을 통해 메탄올중독 실명이 알려진 후에도, 최진혁 씨가 쓰러진 공장의 파견업체 사장은 이 소식을 모른 채 병원에 누워있는 최씨를 찾아와 같은 공장에서 일어난 사건을 숨긴 채 3백여만원의 돈을 내밀면서 산재신청을 하지 말라고 종용한 바 있다.

2016년 1월 25일부터 노동부가 작업공정이 유사한 곳으로 보이는 8개의 공장에 대해 근로감독을 하고, 185명의 노동자에 대해서는 건강진단을 명령하였다고 하지만, 이미 실명한 채로 언론을 접하지 못하고, 뉴스를 볼 수 없었던 김혁, 최진혁 씨는 비켜갔다. 2월~3월 노동부가 메탄올을 취급하는 3,100개 공장을 점검하였다고 하는데, 공장은 떠난 노동자들을 찾아내지는 못하였다.

제일 중요한 것은 사건의 전모를 파악하는 것이다. 고용노동부는 -김혁, 최진혁을 비롯한 메탄올 중독 노동자들이 기록을 남기지 않은 불법 인력파견으로 공장에서 일한 것을 염두에 두고- 노동자에 대한 추적이 어렵다고 주장하지만 근로감독 역량, 조사역량을 투입하면 가능한 일이다. 건강보험공단 자료를 추적하거나, 공단지역 병원이용, 직업병 의심 치료 환자에 대한 인적 사항을 선별하여 전수조사를 하는 등의 대안도 있다. 인력과 노력이 상당히 투입되어야 하는 것은 자명하다. 공장 안에서 일한 노동자들이 서로 이름을 모르고, 연락처를 모르고, 공장 일을 그만두면 연락이 안 되는... 노동자 사용 업체에서도 누가 그 공장에서 일했는지 모르고, 인력 파견업체도 누구를 어떤 공장으로 보냈는지 모른다. 따라서 찾는 것이 쉽지는 않다. 그러나 불가능하지는 않다.

시급한 것은 사건의 규모를 파악할 있어야 한다는 것이다. 어떤 업체가 언제부터 메탄올을 사용해 왔으며, 이를 거쳐간 노동자는 몇 명 정도의 규모라고 말할 수 있을까. 이 가운데 감기인 줄 알고, 과로인 줄 알고 병원을 찾았던 이들, 그 가운데 시력에 이상이 와서 투병중이거나,

장애가 남은 이들은 없을까. 지금 아프지 않더라도, 완치되었더라도 메탄올 노출 작업으로 고통을 겪었던 노동자의 규모는 몇 십, 몇 백 명일까. 몇 천 규모로 넘어갈까.

사건의 전모, 규모를 파악해야 대책을 낼 수 있다. 공장을 거쳐 간 노동자에 대한 조사는 어려우니 넘어가자고 하면서, 대책 먼저 내놓는 행정은 공허하다. 정부는 노동사회, 시민사회 앞에 책임 있는 결과를 내놓아야 한다.

현재 알려진 6명의 노동자는 산재보험 신청을 하였고, 승인을 받았다. 그런데 시력손상이라는 현상은 상당히 충격적이고 치명적인 것이어서 원인을 찾기 위한 행위를 의료진과 당사자가 당연히 할 것이라고 생각한, 묻혀있을 것이라고는 짐작도 하지 못하였던 일이 일어난 것을 중요하게 보아야 한다. 원인을 찾을 수 있다고 생각도 하지 못하는 피해자들이 있을 수 있다는 가정을 해야 한다는 것이다. 가장 먼저 쓰러졌지만 가장 뒤늦게 알게 된 두 노동자가 중요하다. 시스템이 작동하지 않는 곳에서 고립되어 있었다. 나의 시력상실이 내가 다닌 공장 때문이라고 생각한다 해도, 행동을 취하지 않은 노동자들이 있을 수 있다는 것이다.

어떤 이유로 그런 선택을 하는 것인가, 더 많은 질문이 나와야 할 것이다. 지금의 사회 구조가 개인의 무력한 대응을 강제하고 있다는 것은 확인할 수 있다. 사회적 자원을 가지지 못한 한 개인이 폭력의 피해에 놓이게 되었을 때, 주변의 도움을 기대할 수도 없다는 것을 아는 상황에서 어떻게 대응하는가, 한국사회는 어떻게 대처하도록 강제해 왔는가.

노동부는 압박하여 이번 사건의 전모를 파악해야 하고, 그려내야 한다. 인력파견업체의 불법파견, 불법임을 알면서-이용하면서- 파견노동

자를 사용하여 생산시설을 가동하는 제조업사업장, 노동자의 산재신청과 사업주의 산재보고 모두 여의치 않다는 것을 알면서 방치해 온 정부당국의 문제는 일부분에 지나지 않을지도 모른다.

원청기업에 대한 책임도 법적으로 물을 방법은 없다. 기업의 사회적 책임으로 말할 수 밖에 없는 현실이다. 최종 생산물을 만들어내기 위해서 생산에 참여한 노동자들에 대해서 원청기업이 책임을 지게 만들어야 한다. UN GLOBAL COMPACT, SA8000 등의 스탠다드를 지키라고 압박해야 한다. 삼성전자, LG전자는 1차 하청만 관리하는 방침에서 공급망 구조에 있는 모든 업체와 노동자들에 대한 권리를 보장해야 한다.

‘왜 모든 일이 피해자가 꼭 죄인인거 같죠?’

가장 먼저 쓰러졌으나 가장 늦게 알려진-발견된- 김혁씨가 말한다. 가해자들은 말하는데, 피해자는 숨는 것에 대하여 말한다. ‘모든 사건이 그런 것 같아요’ 2016년 10월 세상에 나오면서, 산재신청 기자회견을 하면서, 끌려가는 것 아닌가 생각했다는 김혁, 최진혁씨의 시간...두렵고, 힘들다. 노동자들의 시간은.

제3장

결론

제3장 결론

노동자들은 현재, 회사를 상대로 한 손해배상 청구소송을 진행하고 있다. 노동자들의 소송에 맞서 공장마다 변호사를 고용하여 대응하고 있는데, 이 과정에서도 노동자들은 이해할 수 없는 일을 겪고 있다. ‘당신의 시력 손상이 메탄올 때문이라는 증거가 있느냐’ 이것이 공장 사장과 변호사들이 택한 전술이다. 소송을 당한 입장에서, 대기업하청 전자부품 공장을 경영하던 사장들은 억울할 수도 있다. 적은 가격 차이라도 더 저렴한 재료를 사용하는 것이 당연한 제조업 공장에서 하던 대로 했을 뿐이기 때문이다. 그래도 메탄올과 시력 손상의 관계를 재확인하겠다는 방식의 대응은 노동자들에게 너무 큰 좌절과 분노를 안기는 행위이다.

노동자들은 또한 국가가 유해물질 관리, 기업에 대한 감시, 감독을 소홀히 한 것에 대해서도 책임을 묻고 싶어 한다. 아직 사례가 없다고 한다. 노동자의 직업병에 대하여 국가의 관리책임을 인정하고 배상한 사례가 없다고 한다. 정부는 파견사업주, 사용사업주, 불법파견 노동자... 복잡하고 교묘한 중간착취의 매커니즘을 팔짱끼고 구경만 해온 것이나 다름없다. 기업들의 불법, 탈법을 묵인, 방조한 것에 대하여 국가는 인정하고 노동자들에게 사죄해야 한다.

대기업의 하청업체이고, 언론에 크게 보도가 되면서 정부는 이들 젊은 노동자들에 대하여 이례적으로, 기록적으로 신속하게 직업병을 인정하고, 산재보험 급여를 내주었다. 그러나 거기까지이다. 노동자들은

말한다. ‘직업병 인정이 끝이 아니다, 혼자 병원에 가야 하고, 혼자 미래를 고민해야 한다. 우리는 방치되어 있다’ 그렇다. 한국의 산재보험 제도는 모든 것을 노동자가 해야 한다. 한 단계가 끝나면 다음 단계가 있다고 알려주지 않는다. 하루아침에 시각장애인이 된 청년들이 알아야 하고, 학습해야 하고 훈련해야 할 일들이 얼마나 많을까. 모든 것을 노동자가 알아내야 하거나, 노동자가 사회단체에 전화를 걸어 도움을 요청해야 하거나, 노동자가 노무사를 고용해야 한다. 요양비 지급 외에 정신과적 치료, 재활, 생계비지원, 장애인 지원 제도, 어느 하나도 쉽게 편하게 알아내거나 접근할 방법이 없다. 신청서를 다시 쓰고, 다시 진단서를 받고 인정을 기다리는 일을 반복해야 한다. 청년 노동자들의 급작스런 직업병과 장애 앞에 우리 사회의 복지제도, 공공의료 시스템이 얼마나 허술한지 절감하고 있다.

우리는 정부에 대하여, 이번 사건의 시작부터 끝까지 돌아보고 반성하고, 조금의 변화와 개혁이라도 반드시 이루어져야 한다고 말하고 싶다. 광부보다 앞서 탄광으로 보내지는 카나리아처럼, 이번 사건이 앞으로 일어날 불안정, 비정규, 파견노동자들의 건강이 더 악화되는 징후적 사건이 아니길, 불길한 시작이 아니길, 바랄 뿐이다.

□ 고용노동부는 사건의 규모와 실체를 파악하는 데 우선 역량을 투여해야 한다

- 사건의 원인 파악 및 후속 대책 수립은 사건의 전모를 파악해야 가능하다.
- 파견 노동자의 특성상 고용 및 근무 여부를 확인하기 힘든 점은 있으나, 방법이 없는 것은 아니므로 CNC 공정 근무 경력이 있는 노

동자에 대해 전수 조사를 실시해야 한다.

○ 건강보험공단 정보 등을 활용하여 일정 기간 동안 시신경염으로 진단된 환자를 역추적 하는 방법도 있다.

□ 제조업 파견에 대한 전면적인 정책 전환이 필요하다

○ 파견 노동자의 직업 관련 사고 경험 비율은 상용직의 4배에 가깝다(임준 등, 국가안전관리 전략 수립을 위한 직업안전 연구, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원, 2007).

○ 파견 노동자들의 건강과 관련된 법적, 제도적 문제점은 매우 많다.

- 사용사업주는 산재보험에 대한 의무가 없기에 위험한 업무를 파견 노동자에 전가하는 경우가 많다

- 산재보험의 제도적 특성상 같은 일을 하는 노동자라도 정규직 제조업 노동자에 비해 파견직 제조업 노동자의 산재보험요율이 낮아 파견직을 사용하려는 구조적 동인으로 작용한다(예를 들어 영세사업장의 정규직 노동자는 금속 제조업종의 산재보험요율을 적용, 파견직 노동자는 일용 잡급직의 산재보험요율을 적용)

- 파견업체는 산재보험 가입을 하지 않는 경우도 많고, 산재 발생시 폐업하고 새로운 파견업체를 등록하는 방식으로 산재보험법상 의무를 해태한다.

- 파견 노동자는 자신이 일하는 사업장의 근무조건, 업무내용, 작업환경 등에 대해 충분한 정보를 가지기 어렵고, 이에 따라 위험한 작업 조건에 노출되기 쉽다.

- 파견 노동자는 대부분 단기간 고용되는 경우가 많은데, 사업장에 익숙해지거나 숙련될 기회를 가지지 못해 사고를 당하는 경우가 많다.

- 파견 노동자는 고용의 특성상 자신의 권리를 주장하기도 힘들어 문제가 있다고 생각되면 문제 제기를 하여 바꾸기보다는 해당 사업장 근무를 그만두는 형태로 문제를 해결한다.

- 파견 노동의 특성상 업무와 노동자와의 미스 매치가 발생할 가능성 높음 : 업무의 성격과 특성에 대한 충분한 고려 없이 노동자들을 일 자리에 “던져 넣는” 상황이 발생한다.

- 노동자 안전 및 건강 보호를 위한 사업주의 의무에 있어 혼란이 일어나고 있다 : 산업안전보건법상 사업주의 의무는 원칙적으로 사용자업주와 파견사업주가 공동으로 지게 되어 있지만, 실제로는 아무도 책임을 지지 않는 상황이 일어난다. 불법 파견의 경우 파견 자체가 불법이기 때문에 이러한 의무도 무시되기 십상이다.

□ 노동재해를 100% 산재보험으로 처리하게 하고, 사업주가 산재 보고 의무를 이행하도록 하기 위한 특단의 조치가 필요하다

○ 법 조문으로는 일부 노동자를 제외하고 비정규직, 이주노동자를 포함하여 모든 노동자에게 적용된다고 하나, 실제로는 업무상 재해자의 10-20%만 산재보험을 이용하고 있다.

○ 이는 산재보험 이용에 여러 가지 장벽이 있어 법적 권리 보장과 관계없이 실질적 이용이 어렵기 때문이다.

○ 비정규직, 불안정 노동계층 등이 특히 업무상 재해를 많이 당함에도 불구하고 오히려 산재보험 이용이 저조하다.

○ 산재보험 이용 장벽

- 산재 요양시 발생하는 임금 손실에 대한 두려움 : 휴업급여 70%로 생활해야 한다.

- 산재 신청시 회사가 싫어하니까 : 고용이 불안정하다, 찢리거나 찢

히는 일이 일상적으로 일어난다.

- 산재 제도 자체를 아예 모르거나 잘못 알고 있다 : 모든 노동자에 적용된다는 사실을 노동자가 모르거나, 사업주가 보험료를 안내면 적용이 안 되는 것으로 알고 있다, 교육도 정보도 주지 않기 때문이다.

- 본인이 신청하기에는 서류 작업이 많고 복잡하다.

- 산재 신청에 대한 사업주의 거부감이 크다 : 산재보험료가 대폭 상승한다는 오해가 많은데, 정부는 이를 적극적으로 바로잡지 않고 방치하고 있다.

- 소규모 영세업체의 의도적 은폐 : 산재보험료 납부를 하지 않은 상태에서 산재 신고가 되고 이용자가 생기면, 그간의 보험료를 소급하여 납부해야 하므로 적극적으로 산재를 감춘다.

○ 산재보험 이용률 저하에 따른 사회적 문제

- 업무상 재해의 위험을 사회 연대적 원리에 의해 해결하려는 산재보험 본연의 목적에 위배된다.

- 산재보험 이용의 불평등 발생 : 가장 위험이 큰 집단이 오히려 이용을 적게 하고, 그에 따라 사회적 보상을 못 받게 된다.

- 건강보험 재정에 부담 : 업무상 재해를 산재보험으로 처리하지 않고 건강보험으로 처리할 경우 100% 사업주가 저야 할 책임을 건강보험 가입자에게 떠넘기는 것이다, 이는 보험사기에 해당한다.

- 산재의 규모나 심각성이 제대로 드러나지 않아 제대로 된 산재 예방 정책을 펴기 힘들고, 이번 사고와 같이 많은 문제가 수면 밑으로 가라앉는다.

□ 화학물질 중독 사고 등 직업성 질환 집단 발병 대응을 위한 인프라를 구축해야 한다.

- 직업성 질환 집단 발병시 실태 파악 및 원인 진단을 위한 역학 조사 등을 수행할 인력과 예산은 크게 부족하다.
- 직업성 질환은 제대로 된 대응을 한다면 충분히 예방 가능하여 이후 추가적인 환자 발생을 막을 수 있다는 점에서,
 - 그리고 사회적으로 아무 조치도 취하지 않아 충분히 예방 가능한 질환에 시달리는 노동자가 지속적으로 발생한다는 것은 윤리적으로도 문제라는 점에서, 이에 대한 사회 정책적 우선순위 재조정이 필요하다.

메탄올 중독으로 인한 청년 노동자들의 시력손상. 사실 이 문제는 안전의 문제가 아닐 수도 있다. 작업장 안전보다 더 근원적인 시대 문제, 고용 자체가 없거나 불안정한 시대이다. 계층별 정보의 격차와 단절의 정도가 매우 크다. 열 두 시간 맞교대 하고 집에 오면 잠자기 바쁘고 신문, 뉴스를 볼 시간이 없다. 인터넷으로 언론 기사를 찾는 것도 체력과 시간이 가능해야 할 수 있다. 공장에서의 익명의 노동, 12시간 맞교대, 고갈되는 체력과 시간이 정보 습득력을 떨어지게 한다. 어쩌면 이것으로부터 모든 비극이 시작된 것인지도 모른다.

부 록

UN 기업과인권 워킹그룹 방한시 제출한 의견서

삼성전자, LG전자 공급망 사업장의 노동자 건강권 침해(violation of workers' right to healthy and safety work environment)

1. 배경

2016년 1월부터 2월 사이 삼성전자, LG전자에 핸드폰 부품을 납품하는 3차 협력업체인 YN테크, BK테크, 덕용ENG에서 일하던 파견 노동자 5명에게 메탄올 중독에 의한 급성 시신경 손상, 독성 뇌병증 등의 직업성 질환이 발생하였다¹⁾²⁾.

직업성 질환이 발병한 노동자들이 하던 업무는 CNC 공정이라고 불리는 작업으로서, 핸드폰에 들어가는 알루미늄 가공품을 절삭, 가공하는 작업이다. 해당 공정에서는 알루미늄 절삭용액으로 메탄올을 사용하였다. 일정한 형태로 가공된 알루미늄 제품에 남아 있는 메탄올을 제거하기 위해 air gun을 이용하게 되는데, 이 때 노동자들은 특별한 보안경, 보호장갑, 방진마스크 등을 착용하지 않고 업무에 종사하게 됨에 따라 메탄올이 눈, 피부 등에 튀게 되고, 작업장 공기 중에 유증

1) “ Samsung and LG electronics outsourcing their risk, leading to more methanol poisoning”, the hankyoreh 2016.3.4.

http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/733344.html

2) “Another Samsung Contractor Is At Risk Of Blindness Due To Methanol Poisoning”

<https://stopsamsung.wordpress.com/2016/03/03/another-samsung-contractor-is-at-risk-of-blindness-due-to-methanol-poisoning>

기 형태로 남아 있게 된 메탄올을 호흡기를 통해 흡입하게 되었다³⁾. 직업성 질환이 발생한 노동자들은 하루에 12시간 근로를 제공하였으며, 수시로 잔업을 하였다. 특히 일이 바쁜 경우 한 달에 1번 정도밖에 휴무를 갖지 못할 정도로 업무량이 과다하였다. 직업성 질환이 발생한 노동자들은 심한 경우 해당 공장에서 일한 지 1주일만에 병에 걸린 이도 있고, 나머지도 일한지 4-5개월만에 병에 걸렸다⁴⁾. 직업성 질환이 발생한 이후 산업안전공단 부천시사에서 측정한 작업환경측정 결과 메틸알코올(메탄올)이 법정 노출기준의 10배에 달했다⁵⁾.

2. 문제점

가. 삼성전자, LG전자 공급망 사업장의 산업안전보건법 등 현행법 위반⁶⁾

삼성전자, LG전자 공급망 사업장인 YN테크, BK테크, 덕용ENG는 산업안전보건법상 사업주의 의무인 환기시설 설치 의무, 안전보호구 지급 의무, 물질안전보건자료(MSDS) 비치 의무, 안전보건 교육 실시 의

3) 고용노동부 보도자료 2016.2.4.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=26&aid=6395&bpage=15>

4) [긴급토론회] 삼성전자 하청업체 메탄올 중독 사건의 시그널 - 청년 노동자들의 시각 손상 사건이 의미하는 것 자료집(2016.2.18.)

http://laborhealth.or.kr/?module=file&act=procFileDownload&file_srl=41673&sid=8041cae1219cc972de9057f376da127b

5) 상동

6) 법령 위반 사항은 언론에 노출된 내용과 NGO가 자체 조사한 내용을 바탕으로 한 위반사항이며, 정부가 감독한 내용은 아직 공개되지 않았습니다.

무, 작업환경측정 실시 의무, 노동자 건강진단 실시 의무, 사용 화학물질 고지 의무 등을 위반하였다.

□ 산업안전보건법(OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT)7) 위반사항

1. Article 24 (Health Measures) 위반

* 환기시설 미비 : 산업안전보건규칙 제422조 및 429조 위반

* 안전보호구 미지급 : 산업안전보건규칙 제450조 위반

* 사용 화학물질 미고지 : 산업안전보건규칙 제449조 위반

2. 안전교육 미실시 Article 31 (Safety and Health Education) 위반

3. 물질안전보건자료(MSDS) 비치 위반 Article 41 (Preparation, Keeping, etc. of Material Safety Data Sheet)

4. 작업환경측정 미실시 Article 42 (Work Environment Monitoring, etc.) 위반

5. 특수건강진단 미실시 Article 43 (Health Examination) 위반

6. 노동부 특별감독 시 메탄올 미사용 허위보고 Article 51 (Supervisory Measures) 위반

□ 파견근로자 보호등에 관한 법률(ACT ON THE PROTECTION, ETC. OF TEMPORARY AGENCY WORKERS)8) 위반사항

7) 법령 원문은 링크 참조

http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=30747&lang=ENG

8) 법령 원문은 링크 참조

http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=32278&lang=ENG

1. Article 5 (Jobs, etc. Permitted for Temporary Placement of Workers)

□ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 (ACT ON THE COLLECTION, ETC. OF PREMIUMS FOR EMPLOYMENT INSURANCE AND INDUSTRIAL ACCIDENT COMPENSATION INSURANCE) 위반사항

1. Article 11 (Report of Insurance Relationship)

나. 덜 유해한 대체물질(에탄올)이 있었음에도 메탄올을 사용하여 건강 피해가 커졌음

CNC 공정에서 일반적으로 절삭용액으로 사용하는 물질은 에탄올이고, 이는 메탄올에 비해 상대적으로 독성이 적은 물질임에도 불구하고 삼성전자, LG전자 공급망 사업장에서는 메탄올을 사용함으로써 노동자들의 건강 피해가 커졌다. 이는 비용 때문인데, 에탄올은 메탄올에 비해 비용이 3배 정도 비싸기 때문에 해당 사업장에서는 원가 절감을 위해 더 위험한 메탄올을 사용하였고, 그에 따라 노동자 건강 피해가 커졌다⁹⁾.

다. 새로운 핸드폰 모델 출고 시점에 물량이 과다해지면서 메탄올 노출이 증가하였음

삼성전자의 신형 핸드폰 모델 출고 시점에 부품 공급에 대한 압박이 늘어감에 따라 부품 수요가 급격하게 증가하였고, 그러한 물량을 공급하기 위해 과도한 노동시간과 속도를 작업을 진행함에 따라 해당

9) 각주 1번 기사 참조

작업을 행하는 노동자들이 메탄올에 노출되는 시간 및 양도 증가하였다¹⁰⁾.

라. 공급망 사업장에 대한 due diligence와 삼성전자, LG전자
 삼성전자는 공급망 사업장의 직업안전보건 문제 및 불법 파견에 대한 책임을 묻는 한국 시민사회단체의 질의에 대해, “자신들은 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) 회원사로서, EICC에서 수립한 행동규범을 근간으로 독자적인 ‘협력사 행동규범’을 제정하고 협력사들로 하여금 이를 준수할 것을 요구하고 정기적으로 점검하고 있으나, 3차 하청업체는 관리 대상이 아니라”고 답변하였다. 그러나 국제규범상 due diligence requirements는 기업의 가치 사슬(Value chain)에 있는 모든 당사자들에게 발생할 수 있는 부정적 영향을 확인하고, 예방하며, 경감할 것(identification, prevention and mitigation of adverse impacts)을 요구한다는 점에서 삼성전자, LG전자 공급망 사업장에서 발생한 직업안전보건 문제 및 불법 파견 문제에 대해 삼성전자, LG전자에게 책임이 있다고 볼 수 있다.
 화학물질 사용시 노동자 안전 및 건강에 대한 의무는 기본적인 사업주의 의무이고, 하청업체가 이러한 기본적인 사업주 의무를 다함으로써 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리를 침해하지 않도록 예방할 due diligence가 삼성전자, LG전자에게 있다고 볼 수 있다. 이는 단순히 1차 하청업체에 대해 한정되는 것은 아니며 3차 하청업체의 노동자 권리 침해를 prevention, mitigation and remediation.할 의무도 삼성전자, LG전자에 있다.

10) 노컷뉴스 2016년 3월 9일자 기사

<http://www.nocutnews.co.kr/news/4559006>

마. 문제 발생 이후 재발 방지 대책 미흡

삼성전자, LG전자 공급망 업체의 메탄올 중독 사건 발생 이후 한국의 시민사회단체는 이같은 노동자 건강권 침해가 재발하지 않도록 하기 위해 삼성전자, LG전자가 구체적 계획이 있는지 질의하였다. 특히 삼성전자, LG전자가 향후 2차, 3차 등 모든 공급망 사슬 내에 있는 협력업체의 노동자 건강권 보장 실태에 대한 상시적 모니터링 방안을 마련할 계획이 있는지, 메탄올을 에탄올로 대체하기 위한 실질적 방안을 실행에 옮길 의지가 있는지를 집중적으로 질의하였다.

이에 대해 삼성전자는 “1차 협력사의 하위 협력사에 대해서는 평가를 하지 않고 있지만, 이슈 발생 이후 평가기준을 개정하여 협력사가 그 하위 협력사를 당사의 요구사항과 동일한 수준으로 평가하도록 요구하고 있습니다.”고 밝혔다. 이는 2차, 3차 협력사의 노동자 인권 존중 의무는 자신의 의무가 아니라 1차 협력사의 의무라는 것을 밝히고 있는 것이다. 누가 보더라도 공급망 내 2차, 3차 협력업체에서 노동자 건강권 침해가 발생할 개연성이 높다는 상식적이고 합리적인 추론이 가능함에도 불구하고 삼성전자는 이에 대한 자신의 모니터링 책임을 회피하고 있다.

이와 같은 사고가 재발하지 않도록 하기 위해서는 메탄올을 상대적으로 덜 위험한 에탄올로 대체하고, 그에 따른 비용을 협력업체에게 떠넘기지 말고 삼성전자, LG전자가 보전해 주어야 한다. 그런데 이와 관련된 구체적 계획을 묻는 시민사회단체의 질문에 삼성전자는 “메탄올은 산업현장에서 사용이 금지되는 물질이 아닙니다... 메탄올 사용자체를 금지할 법적 근거가 없습니다.... 삼성전자는 협력사에 대한 안전 교육과 화학물질 관리를 강화해 나갈 것입니다.”라고 응답하였다. 화학물질의 노동자 건강 피해 예방을 위해 가장 먼저 고려해야

하는 원칙은 제거(elimination) 및 대체(substitution)이다. 대체 가능한 물질이 있다면 덜 위험한 물질로 대체하는 것이 가장 먼저 고려해야 할 원칙인 것이다. 그런데 삼성전자는 에탄올이라는 상대적으로 덜 위험한 대체물질이 있음에도 불구하고, 그리고 다른 글로벌 기업의 협력업체에서는 이미 같은 공정에 메탄올 대신 에탄올을 사용하고 있음에도 불구하고 메탄올을 에탄올로 대체하겠다는 입장을 명시적으로 밝히지 않고 있다. 메탄올을 사용하되 협력업체가 환기시설을 잘 마련하고 보호구를 잘 지급하여 문제가 발생하지 않도록 계도하는 데 집중하겠다는 입장을 밝혔다. 이는 화학물질 건강 피해 예방관리의 큰 원칙에 맞지 않는 것이다.

한편, 에탄올 대체에 따른 비용 보전과 관련해서는 “1차 협력사 이후 협력사들이 메탄올을 대체물질로 전환함으로 인하여 1차 협력사가 삼성전자에게 추가적인 비용 보전을 요청하는 경우 삼성전자는 단가 결정시 이를 반영하도록 하겠습니다.”라고 답변하였다. 이는 한국의 갑을 관계 계약의 특성상 협력업체가 여러 모로 불리한 계약을 할 수밖에 없는 조건을 애써 무시하고 마치 동등한 지위에서 계약이 이루어지고 있는 것처럼 현실을 호도한 것이다. 한국의 갑을 관계 계약의 특성상 삼성전자가 선제적으로 원가를 보전하는 계약조건을 협력업체에게 제시하지 않는 이상, 협력업체가 다른 계약상 불이익을 무릅쓰고 삼성전자에게 이에 대한 요구를 한다는 것은 현실적으로 불가능하다. 그러므로 삼성전자의 답변은 에탄올 대체에 따른 원가 보전 의지가 없는 것으로 해석할 수밖에 없다.

LG전자는 현재(2016년 5월 9일)까지 구체적인 답변을 주지 않고 있다.

3. 권고 요청

가. 삼성전자, LG전자에 대하여

삼성전자, LG전자가 자신의 공급망 업체에서 발생한 노동자 메탄올 중독 사건과 관련하여 국제규범이 정하고 있는 due diligence를 다하도록 하기 위하여 다음과 같은 행동을 취하여야 한다.

- 1) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 메탄올 중독이 발생한 근본 원인을 확인하여야(Identify) 한다.
 - 이를 위해 삼성전자와 LG전자는 하청업체 노동자뿐 아니라 관련된 노동조합, 노동단체, 시민사회단체에게 의미 있는 자문을 구해야 한다.

- 2) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 메탄올 중독 예방(prevent)을 위해 노력해야 한다.
 - 이를 위해 공급망 사슬 내 CNC 공정에서 메탄올을 에탄올로 대체하는 구체적인 수단을 강구하고 이를 보증해야 한다.

- 3) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 발생한 메탄올 중독 환자들의 고통을 경감하기(mitigate) 위해 노력해야 한다.
 - 이를 위해 삼성전자와 LG전자는 산재보험상의 요양 및 보상과는 별개로 환자들의 최적의 조건 하에서 치료받고 재활하고 가능하다면 일상 생활 및 직장에 복귀하는 것을 돕기 위해 적절한 수단을 강구해야 한다. 이를 위해 당사자와 노동조합, 노동단체, 시민사회단체의 의

견을 청취해야 한다.

4) 삼성전자와 LG전자는 공공의 알 권리를 보장해야 한다.

- 이를 위해 CNC 공정의 위험요소를 공개하고 그 위험성을 평가하며 이를 개선하기 위한 활동을 담은 보고서를 대중에게 공개하고, 정기적으로 업데이트해야 한다.

나. 대한민국 정부에 대하여

1) 대한민국 정부는 휴대폰 CNC 공정의 화학물질 관리 실태에 대한 총체적, 포괄적 감독을 실시하고, 그 결과를 대중에게 공표하라

2) 대한민국 정부는 메탄올 중독 사건이 발생한 사업장에 대한 근로 감독 및 산업안전보건법 위반 사항 조사 결과를 공표하라

3) 대한민국 정부는 파견 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위해 제도적 개선 방안을 마련하라

4) 대한민국 정부는 원청 사업주가 하청 사업장 노동자의 안전과 건강에 대한 책임을 나누어지도록 제도적 개선 방안을 마련하라

삼성전자에 보낸 1차 공개 질의서

- 수 신 대표이사 권오현, 윤부근, 신종균
- 참 조 삼성전자 대외협력실 책임자, 안전경영 관련 최고 책임자 및 실무자
- 발 신 건강사회를위한약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 강한 노동세상, 공익인권법재단 공감, 국제민주연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 일과건강, 화학물질감시네트워크, 비정규직없는세상만들기네트워크, 사회진보연대, 삼성노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의실천의사협의회, 일과건강, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국노동안전보건연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법 (가나다 순)

* 실무담당 및 연락처 :

박혜영(노동건강연대 상임활동가, 공인노무사),

laborhealthh@hanmail.net

■ 제 목 삼성전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 관련 질의

■ 날 짜 2016. 3. 3. (총 3 페이지)

공 개 질 의 서

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 안녕하십니까. 상기 단체 및 정당은 최근 발생한 삼성전자 하청 업체 파견 노동자들의 메틸알코올 급성중독 사건과 관련하여 삼성전자에 대하여 다음과 같은 사항을 질의 합니다.
3. 첨부한 질의사항에 대하여 2016. 3. 17. 까지 답변하여 주시면 감사하겠습니다.
4. 감사합니다.

<배경>

1. 최근 삼성전자에 휴대폰 부품을 납품하는 3차 협력업체에 파견하여 일하던 노동자들이 독성물질인 메틸알코올에 급성 중독되는 사고가 발생하였습니다. 구체적인 사실관계는 다음과 같습니다.

- 2016. 1. 15. 피해 노동자 1 신체이상 증상을 보여 첫 병원 방문 후 회사 복귀

- 2016. 1. 16. 피해 노동자 1 야간근무 후 오전 9시경부터 눈이 안보임, 퇴근 후 수면을 취한 뒤에도 눈이 보이지 않아 이대 목동병원 응급실

- 2016. 1. 16. 이대목동병원 응급실 : 환자의식 떨어져 기관삽관 실시, 중환자실 입원, 적극치료 시행, 의식회복 후 동공 반사 상실 및 시력 저하 호소, 안과 정밀검진 실시 결과 양안 시신경염 진단

- 2016. 1. 22. 시신경염, 대사성 뇌증 등 환자의 상병과 요증 메탄올 등의 결과가 메틸 알코올 중독을 의심케 한다는 직업환경의학 전문의 판단에 따라 고용노동부에 재해보고

- 2015. 1. 25. 고용노동부의 사업장 감독 과정에서 29세 남성 노동자 추가 피해 확인(피해노동자 2)

• 피해 노동자 2 : 2016. 1. 22. 새벽, 부천 성모병원 응급실 방문, 메틸 알코올 중독 의심 하에 투석 등 치료 시작

- 2016. 1. 26. 동 사업장 임시 건강진단에서 추가 증상 있는 20대 남성 노동자(피해노동자 3) 발견

- 2016. 1. 28. 다른 회사에서 근로복지공단에 산재신청 문의를 해움에 따라 근로복지공단이 25세 남성

노동자 (피해 노동자 4)의 재해 사실 인지하여 노동부에 통보

- 피해 노동자 4 : 2015. 12. 30. 오전 6시 퇴근 직전 회사에서 구토, 퇴근 후 9시경 집에서 다시 구토 증세 보인 후 취침, 18시경 동료노동자가 출근을 위해 깨웠으나 일어나지 못해 구급차를 타고 원광대학교 산본병원, 아주대 병원 응급실 방문, “메탄올의 독성효과, 독성 뇌병증” 의심 하에 치료 받음
 - 2016. 1. 25. 고용노동부는 작업공정 유사한 곳으로 파악된 8곳으로 감독 확대, 이 중 특별히 건강상태 확인이 필요한 사업장 5곳에 대해 임시건강진단 명령 실시
 - 2016. 2. 1. 전국 메틸알코올 취급 업체 중 관리 취약 우려 업체 사업장 3,100개 대상 일체점검 시작
 - 2016. 2. 3. 박근혜 대통령, 안산 시화공단 방문, 새누리당 국회의원에게 “과건법 통과를 위해 국회에서 피를 토하면서 연설하세요” 주문
 - 2016. 2. 17. 인천 남동구 소재 핸드폰 부품 가공업체(삼성•LG 전자 하청업체) 과건 노동자 5(여성,28세) 시력장애, 의식혼미 등 메틸 알코올 중독 증상으로 응급 후송되어 현재 중환자실 입원 치료 중

2. 위 노동자들은 모두 알루미늄 소재의 핸드폰 부품 가공 업무에 종사하였습니다. 구체적으로, 알루미늄 제품에 남아 있는 메틸알코올(메탄올)을 제거하기 위하여 에어건을 분사하는 업무를 담당하였습니다.

3. 위 가공품들은 최종적으로 삼성전자의 핸드폰 부품으로 사용되었

습니다.

4. 위 노동자들은 보안경, 방진마스크 등 안전장구 없이 위 업무에 종사하였습니다. 이 과정에서 메틸알코올(메탄올)이 위 노동자들의 눈, 피부 등에 튀게 되었습니다. 뿐만 아니라, 또한 메틸알코올(메탄올)이 작업장 공기 중에 유증기 형태로 남아 있게 되면서 위 노동자들은 이를 호흡기를 통해 흡입하게 되었습니다. 많은 직업환경의 학전문의들은 위 노동자들의 실명 등 시력손상의 원인으로 급성 메탄올 중독을 들고 있습니다.

5. 한편, 삼성전자는 전자산업시민연대행동규범(EICC)에 참여하고 있습니다. 또한 삼성전자는 Business Conduct guidelines와 협력사 행동규범을 제정한 바 있습니다. 위 규범에 의하면 삼성전자는 공급망의 안전보건과 관련한 사항을 협력사에 전달하고 협력사들의 규범 준수여부를 모니터링할 것을 선언하였습니다.

<질의사항>

1. 삼성전자가 삼성전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업에서 종사하는 노동자들이 메틸알코올(메탄올)에 노출되었다는 사실을 이 사건 발생 이전에 인지한 사실이 있습니까?
2. 삼성전자는 삼성전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업들에 종사하는 노동자들의 노동안전을 보장하고 노동재해를 예방하기 위하여 공급망 내의 기업들을 모니터링해온 사실이 있습니까?
 - 삼성전자는 공급망 내의 노동자들이 작업장에서 유해화학물질에 노출되는 것을 파악, 평가, 통제하기 위한 어떠한 조치를 하였습니

까?

- 구체적으로 삼성전자는 상기 사건이 발생한 업체들에 대하여 어떠한 모니터링을 해왔습니까?

3. 삼성전자는 이 사건의 발생 이후 이 문제에 대하여 어떻게 대응하였습니까?

4. 향후 동일한 성격의 사건의 발생 예방을 위하여 어떠한 조치를 하였으며, 구체적으로 앞으로 더 어떠한 예방조치를 취할 예정입니까? 끝.

LG 전자에 보낸 1차 공개질의서

- 수 신 엘지전자 대표이사 구본준, 정도현
- 참 조 엘지전자 대외협력실 책임자, 지속가능경영 관련 최고 책임자 및 산업안전보건 실무자

건강사회를위한약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 건강한 노동세상, 공익인권법재단 공감, 국제민주연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 일과

- 발 신 건강, 화학물질감시네트워크, 비정규직없는세상만들기네트워크, 사회진보연대, 삼성노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의실천의사협의회, 일과건강, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국노동안전보건연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법 (가나다 순)

* 실무담당 및 연락처 :

박혜영(노동건강연대 상임활동가, 공인노무사),

laborhealthh@hanmail.net

- 제 목 엘지전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 관련 질의
- 날 짜 2016. 3. 8.

공 개 질 의 서

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 안녕하십니까. 상기 단체 및 정당은 최근 발생한 엘지전자 하청 업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 사건과 관련하여 엘지전자에 대하여 다음과 같은 사항을 질의드리고자 합니다.
3. 첨부한 질의사항에 대하여 2016. 3. 17. 까지 답변하여 주시면 감사하겠습니다.
4. 감사합니다.

<배경>

1. 최근 엘지전자에 휴대폰 부품을 납품하는 3차 협력업체에 파견하여 일하던 노동자들이 독성물질인 메틸알코올에 급성 중독되는 사고가 발생하였습니다.
2. 위 노동자는 알루미늄 소재의 핸드폰 부품 가공 업무에 종사하였습니다. 구체적으로 보면, 알루미늄 제품에 남아 있는 메틸알코올(메탄올)을 제거하기 위하여 에어건을 분사하는 업무를 담당하였습니다.
3. 위 노동자가 생산한 가공품들은 최종적으로 엘지전자의 핸드폰 부품으로 사용되었습니다.
4. 위 노동자는 보안경, 방진마스크 등 안전장구 없이 위 업무에 종사하였습니다. 이 과정에서 메틸알코올(메탄올)이 위 노동자의 눈, 피부 등에 튀게 되었습니다. 뿐만 아니라, 또한 메틸알코올(메탄올)이 작업장 공기 중에 유증기 형태로 남아 있게 되면서 위 노동자는 이를 호흡기를 통해 흡입하게 되었습니다. 많은 직업환경의학전문의를들은 위 노동자의 실명 등 시력손상의 원인으로 급성 메탄올 중독을 들고 있습니다.
5. 한편, 엘지전자는 전자산업시민연대행동규범(EICC)과 UN 글로벌컴팩트에 가입하고 있습니다. 이 규범들에 의하면 엘지전자는 공급망의 안전보건과 관련한 사항을 협력사에 전달하고 협력사들의 규범 준수여부를 모니터링할 것을 선언하였습니다.

<질의사항>

1. 엘지전자는 엘지전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업에서 종사하는 노동자가 메틸알코올(메탄올)에 노출되었다는 사실을 이 사건 발생 이전에 인지한 사실이 있습니까.

2. 엘지전자는 엘지전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업들에 종사하는 노동자들의 노동안전을 보장하고 노동재해를 예방하기 위하여 어떠한 조치를 취해 왔습니까?

- 공급망 내의 기업들을 모니터링해온 사실이 있습니까?

- 엘지전자는 공급망 내의 노동자들이 작업장에서 유해화학물질에 노출되는 것을 파악, 평가, 통제하기 위한 어떠한 조치를 하였습니까?

- 구체적으로 엘지전자는 상기 사건이 발생한 업체에 대하여 어떠한 모니터링을 해 왔습니까?

3. 엘지전자는 이 사건의 발생 이후 이 문제에 대하여 어떻게 대응하였고, 향후 동일한 성격의 사건의 발생 예방을 위하여 어떠한 조치를 하였습니까. 끝.

삼성전자 1차 질의에 대한 답변서



안녕하십니까.

저희 삼성전자와 협력사의 안전관리에 관심을 가져 주셔서 감사합니다.

삼성전자는 협력사의 안전한 작업환경 조성을 위해서 노력하고 있으며 앞으로도 관련 정책을 더욱 강화해 협력사 작업환경을 지속적으로 발전시켜 나갈 것입니다.

귀측의 3월3일자 질의 내용에 대하여 다음과 같이 답변 드립니다.

첫째, 삼성전자가 삼성전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업에서 종사하는 노동자들이 메틸알코올(메탄올)에 노출되었다는 사실을 이 사건 발생 이전에 인지한 사실이 있습니까 ?

○ 메틸알코올 사용에 대해 인지한 사실이 없음

둘째, 삼성전자는 삼성전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업들에 종사하는 노동자들의 노동안전을 보장하고 노동재해를 예방하기 위하여 공급망 내의 기업들을 모니터링 해온 사실이 있습니까 ?

○ 신규 협력사 등록 시 환경안전과 관련한 평가를 통해 기준을 충족하는 경우에 거래하고 있음

○ 해외의 글로벌 기업과 동등한 수준으로 공급망 관리 시스템을 운영하고 있으며, 1차 협력사에 안전관리 매뉴얼과 가이드를 제공하고 관련 법규와 안전 관련 교육을 실시하고 있음

- 삼성전자는 공급망 내의 노동자들이 작업장에서 유해화학물질에 노출되는 것을 파악, 평가, 통제하기 위한 어떠한 조치를 하였습니다습니까 ?

○ '협력사 행동규범'을 통해 전반적인 정책 방향을 제시하고 있으며, '협력사 행동규범 가이드'를 통해 구체적 기준을 명문화하고 있음

○ 행동규범과 가이드를 기초로 정기 점검을 실시해 협력사의 환경안전 조치를 평가하고 있으며, 행동규범과 가이드도 지속적으로 보완, 강화하고 있음



- 구체적으로 삼성전자는 상기 사건이 발생한 업체들에 대하여 어떠한 모니터링을 해 왔습니까 ?

- 이번에 문제가 발생한 업체들은 3차 협력사로, 직접 안전관리 및 모니터링의 대상이 아님
- 안전관리와 모니터링의 대상인 1차 협력사를 통해 2차 업체와 3차 업체를 계도하도록 하고 있지만, 3차 업체는 2차 업체와의 거래관계가 수시로 변경되고 있어 모니터링은 물론 실체 파악 자체에 어려움이 있음
- 1차 협력사 이후의 협력사에 대해서는 1차 협력사를 통해 안전관리 기준 준수를 계도하도록 하고 있음

셋째, 삼성전자는 이 사건의 발생 이후 이 문제에 대하여 어떻게 대응하였습니까 ?

- 1차 협력사에 사고사례를 즉시 전파하여 다른 유사 사고 발생을 차단하기 위해 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취함
- 1차 협력사의 실태 파악과 함께 1차 협력사를 통해 하위 협력사 현황을 지속 파악토록 노력하겠음

넷째, 향후 동일한 성격의 사건의 발생 예방을 위하여 어떠한 조치를 하였으며, 구체적으로 앞으로 더어떠한 예방조치를 취할 예정입니까 ?

- 1차 협력사는 물론 1차 협력사를 통해 2차 이하 협력사에 대해서도 안전한 작업환경이 조성되도록 지속적으로 계도할 계획임

저희 삼성전자와 협력사 근로자들의 안전과 건강에 관심을 가져 주신 데 대해 다시 한번 감사 드립니다.

LG전자 1차 질의에 대한 답변서



150-721 서울시 영등포구 여의대로 128 LG전자
☎:02-3777-3251/FAX:02-3777-5338

| | |
|---|-----------|
| 문서번호 : 11324-01-02 | 2016.3.16 |
| 수 신 : 노동건강연대 박혜영 님 | |
| 참 조 : 수신자 참조 | |
| 제 목 : 엘지전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 관련 질의 답변 건 | |

1. 귀 기관의 평소 업무 협조에 감사 드립니다.
2. 질의하신 사항에 대해서 유첨과 같이 답변드리오니 참고하시기 바랍니다.
3. 문의사항 : LG전자 본사 환경안전실 정진엽 차장(02-3777-3251)
(*e-mail : jinyeub.jung@lge.com)

-끝-

LG 전자 대표이사
정 도 현



건강사회를 위한 약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 건강한 노동세상, 공익인권법재단공감, 국제민주연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회, 일과 건강, 화학물질 감시 네트워크, 비정규직 없는 세상만들기 네트워크, 사회진보연대, 삼성노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의 실천의사회, 반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국노동안전보건 연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법(가나다순)

* * * * *
 * * * * *
 * * * * *
 * * * * *
 * * * * *

메탄올 관련 엘지전자 공개 질의서 및 답변

질문 1.

엘지전자는 엘지전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업에서 종사하는 노동자가 메틸알콜에 노출되었다는 사실을 이 사건 발생 이전에 인지한 사실이 있습니까?

답변 : 아니요.

질문2. 엘지전자는 엘지전자에 핸드폰 부품을 납품하는 공급망 내의 기업들에 종사하는 노동자들의 노동안전을 보장하고 노동재해를 예방하기 위하여 어떠한 조치를 취해 왔습니까?

질문 2-1 : 공급망 내의 기업들을 모니터링해온 사실이 있습니까?

답변 : 자사는 EICC(전자산업시민연대) 및 UN글로벌컴팩트 등 국제기준에 따라 협력회사 행동규범을 2010년 제정, 배포하였고, 이를 2014년 구매표준계약서에 반영하였습니다. 본 행동규범에는 유해화학물질의 관리 의무가 포함되어 있으며, 이의 준수이행 여부를 판단하기 위해 주요 1차 협력회사를 대상으로 매년 평가를 진행하고 있습니다. 그리고 협력회사 행동규범을 통해 1차 협력회사에게 하위 협력회사를 관리(행동규범 준수 요구와 평가)할 것을 요구하고 있습니다.

질문 2-2 : 엘지전자는 공급망 내의 노동자들이 작업장에서 유해화학물질에 노출되는 것을 파악, 평가, 통제하기 위한 어떠한 조치를 하였습니까?

답변 : 자사는 공정특성상 유해화학물질 사용이 많거나 사고발생가능성이 높은 1차 협력회사는 별도로 정기적인 현장진단을 실시하여 부적합사항을 파악하고 개선을 위한 지도/지원활동을 하고 있습니다.

질문 2-3 : 구체적으로 엘지전자는 상기 사건이 발생한 업체에 대하여 어떠한 모니터링을 해왔습니까?

답변 : 해당 업체는 직접 관리 대상이 아니지만, 1차 협력회사를 통해서 관리할 수 있도록 지도/지원하고 있습니다.

질문 3. 엘지전자는 이 사건의 발생 이후 이 문제에 대하여 어떻게 대응하였고, 향후 동일한 성격의 사건의 발생 예방을 위하여 어떠한 조치를 하였습니까?

답변 : 자사는 사건 발생 이후 비상대책위원회를 구성하여 특별현장점검을 실시하였습니다. 동시에 메탄올을 사용하는 1차 협력회사를 파악하였고, 메탄올 사용금지 및 대체물질 사용가이드를 포함한 공문을 발송하였습니다. 그리고 사건이 발생한 업체 이외에 메탄올을 사용하는 2, 3차 협력회사를 1차 협력회사를 통해 파악하고 있습니다. 또한, 메탄올을 포함해 관리가 필요한 공정상 유해화학물질을 정의하고, 사용금지, 제한적 사용 등 관리기준을 마련할 계획입니다. 관리기준 제정 후 협력회사 대상 교육을 실시하고, 준수이행상태 점검을 지속 실시할 계획입니다.

감사합니다.



삼성전자에 보낸 2차 공개 질의서

- 수 신 삼성전자 대표이사 권오현, 윤부근, 신종균
- 참 조 삼성전자 대외협력실 책임자, 안전경영 관련 최고 책임자 및 실무자

건강사회를위한약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 건강한 노동세상, 공익인권법재단 공감, 국제민주연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 일과

- 발 신 건강, 화학물질감시네트워크, 비정규직없는세상만들기네트워크, 사회진보연대, 삼성노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의실천의사협의회, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 전국불안정노동철폐연대, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국노동안전보건연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법 (가나다 순)

* 실무담당 및 연락처 :

박혜영(노동건강연대 상임활동가, 공인노무사),

laborhealthh@hanmail.net

- 제 목 삼성전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 관련 2차 질의 및 면담 요청
- 날 짜 2016. 4. 22.

2차 공개 질의서 및 면담 요청서

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 안녕하십니까. 상기 단체 및 정당은 2016. 3. 3. 최근 발생한 삼성전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 사건과 관련하여 귀사에 질의를 한 바 있습니다. 그리고 귀사는 2016. 3. 24. 위 질의서에 대하여 회신하였습니다. 회신의 주요 내용은 다음과 같습니다.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 삼성전자는 협력사에 종사하는 노동자들이 메틸알코올에 노출되었다는 사실을 인지한 사실이 없음2. 삼성전자는 신규 협력사 등록시 환경안전 관련 평가를 실시하고 있으며, 해외 글로벌 기업과 동등한 수준으로 공급망 관리 시스템을 운영하고 있음.3. 삼성전자는 협력사 행동규범과 협력사 행동규범 가이드에 기초해 협력사 환경안전조치를 평가하고 있음.4. 이번 사건은 3차 협력사와 관련된 사건들로 삼성전자의 모니터링의 대상이 아님5. 이번 사건 이후 1차 협력사를 통해 2차 협력사에 대해서도 안전한 작업환경이 조성되도록 지속적으로 계도할 계획임. |
|---|

3. 상기 단체 및 정당은 귀사의 회신에 대해 감사의 말씀을 드립니다. 또한 협력사의 안전한 작업환경 조성에 대한 귀사의 관심과 노력에 대해서도 감사의 말씀을 드립니다.

4. 그러나 상기 단체 및 정당은, 모니터링의 대상을 1차 협력사로 한정하고 하위 공급망의 산업안전은 1차 협력사를 통해 계도하겠다는

귀사의 입장이 국제적 추세에 부합하는지에 대하여 의문을 가지고 있습니다. 나아가, 상기 단체 및 정당은, 위 답변에서 표명된 귀사의 노력만으로 삼성전자의 공급망의 작업환경이 메틸알코올(메탄올)과 같은 유해화학물질로부터 안전해질 것인가에 대하여 의문을 가지고 있습니다.

5. 귀사가 제정작업에 참여하였고, 이를 귀사의 내부 행동강령으로 구체화하기도 한 EICC 행동강령(Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct)은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principle on Business and Human Rights)과 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 명시적으로 참조하고 있으며, 위 규범에는 공급망 내의 기업이 부정적인 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력을 가지고 있다면 그것을 행사하여야 한다는 내용이 규정되어 있습니다.

6. 상기 단체 및 정당은, 메틸알코올 중독이 귀사의 공급망에서 재발되지 않도록 작업환경을 조성하는데 있어 귀사가 가장 실질적인 영향력을 행사할 수 있는 주체이며, 귀사가 이러한 실질적인 영향력을 행사할 수 있음에도 불구하고 영향력을 행사하지 않는 것은 기업의 인권존중 책임을 다하지 못하는 것이라고 평가합니다.

7. 위와 같은 입장에서, 귀사의 답변서를 참고하여 다음과 같은 사항을 2차로 질의하며 문제의 실질적인 해결을 위하여 귀사와의 면담을 요청합니다.

다 음

1. 귀사는 위 답변서에서 "신규협력사 등록시 환경안전과 관련한 평가를 통해 기준을 충족하는 경우에만 거래하고 있으며, 해외 글로벌 기업과 동등한 수준으로 공급망 관리 시스템을 운영하고 있다"고 밝힌 바 있습니다. 관련하여,

1.1. 귀사가 실시하고 있는 '환경 안전과 관련한 평가'기준은 귀사의 독자적 기준입니까. 아니면 공용 인증기준입니까(예컨대, K-OHSMS 18001). 후자의 경우 귀사가 실시하는 인증기준을 구체적으로 밝혀 주시기 바랍니다.

1.2. 귀사의 독자적 기준을 평가기준으로 삼는 경우, 위 평가기준에는 다음과 같은 사항을 확인하는 지표가 포함되어 있습니까.

- 유해화학물질(메탄올)의 사용여부
- 협력회사 및 사내 상주 협력업체에 대한 평가의 시행여부
- 불건강 근로자(간접고용 노동자 포함)에 대한 의견 청취

1.3. 귀사가 동등한 수준으로 운영하고 있다고 밝힌 해외 글로벌 기업과 그 기업의 공급망관리 시스템에 대한 구체적인 예를 제시해주시기 바랍니다.

2. 귀사는 메탄올 급성중독 사건이 발생한 이후, 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 그 조치의 내용에 다음의 내용이 포함되어 있는지, 있다면 이를 밝혀주시기 바랍니다.

- 파악한 메탄올 사용 사업장의 수
- 사용 중지 조치 한 사업장의 수
- 사용 중지 조치 한 사업장에 보낸 공문
- 메탄올 사용 사업장에 대한 감사가 이루어 졌는지, 이루어 졌다면 그 내용

3. 귀사는 위 답변서에서 삼성전자에 휴대폰 부품을 납품하는 공급망의 메틸 알코올(메탄올)의 부주의한 사용으로 계속되는 피해를 막기 위하여 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 이러한 조치에 더하여 향후 비슷한 사고의 재발 방지를 위해 삼성전자가 생산하여 판매하는 모든 휴대폰에는 어떠한 메탄올 사용 작업공정이 포함되지 않도록 삼성전자가 모든 부품 공급망을 직접 모니터링하겠다는 내용이 포함된 이른바 <메탄올 프리(METHANOL FREE) 선언>을 할 의향이 있습니까.

4. 상기 단체 및 정당이 확인한 바에 따르면, 메탄올을 사용하는 업체들이 메탄올을 사용하는 것은 결국 공급망 내에서의 휴대폰 부품 단가를 맞추기 위해서였습니다. 따라서 상기 단체 및 정당은 귀사가 휴대폰 부품 계약 단가에 명시적으로 에탄올 등 대체물질 사용에 따른 비용을 반영한다면 메탄올 중독이 실질적으로 예방될 수 있을 것으로 판단합니다. 귀사는 공급망 내의 모든 기업들이 메탄올을 쓰지 않도록 하기 위하여, 휴대폰 부품 계약 단가에 에탄올 등 대체 물질 사용에 따른 비용을 반영할 의향이 있습니까.

5. 상기 단체 및 정당은 위 2,3번 항의 실현이 귀사가 이번 사건의

재발방지와 관련한 인권존중책임을 다하는 것이라고 판단합니다. 상기 단체 및 정당은 위 2개 항의 구체화 및 이행을 위하여 귀사에 면담을 요청합니다.

6. 면담과 관련한 실무사항은 상기 담당자에게 문의하여 주시기 바랍니다. 그리고 귀사가 2016. 5. 8. 까지 위 질의사항과 면담요청에 대하여 회신하지 않을 경우, 귀사는 위 질의사항을 이행하지 않고, 면담 요청에도 응할 의사가 없는 것으로 판단하겠습니다. 끝.

LG전자에 보낸 2차 공개질의서

- 수 신 엘지전자 대표이사 구분준, 정도현
- 참 조 엘지전자 대외협력실 책임자, 지속가능경영 관련 최고 책임자 및 산업안전보건 실무자

건강사회를위한약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 건강한 노동세상, 공익인권법재단 공감, 국제민주연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회,

- 발 신 일과건강, 화학물질감시네트워크, 비정규직없는세상만들기네트워크, 사회진보연대, 엘지노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의실천의사협의회, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 전국불안정노동철폐연대, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국노동안전보건연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법 (가나다 순)

* 실무담당 및 연락처 :

박혜영(노동건강연대 상임활동가, 공인노무사),

laborhealthh@hanmail.net

- 제 목 LG전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 관련 2차 질의 및 면담 요청

- 날 짜 2016. 4. 22.

2차 공개 질의서 및 면담 요청서

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 안녕하십니까. 상기 단체 및 정당은 2016. 3. 8. 최근 발생한 엘지전자 하청업체 파견 노동자의 메틸알코올 급성중독 사건과 관련하여 귀사에 질의를 한 바 있습니다. 그리고 귀사는 2016. 3. 16. 위 질의서에 대하여 회신하였습니다. 회신의 주요 내용은 다음과 같습니다.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 엘지전자는 협력사에 종사하는 노동자들이 메틸알코올에 노출되었다는 사실을 인지한 사실이 없음2. 엘지전자는 협력회사 행동규범을 통해 1차 협력회사에게 하위 협력회사 관리를 요구하고 있음3. 엘지전자는 국제기준에 따라 만든 협력사 행동규범에 기초해 매년 협력사 환경안전조치를 평가하고 있음4. 이번 사건은 3차 협력사와 관련된 사건들로 엘지전자의 모니터링 대상이 아님5. 이번 사건 이후 1차 협력사를 통해 2차 협력사에 대해서도 안전한 작업환경이 조성되도록 지속적으로 계도할 계획임. |
|--|

3. 상기 단체 및 정당은 귀사의 회신에 대해 감사의 말씀을 드립니다. 또한 협력사의 안전한 작업환경 조성에 대한 귀사의 관심과 노력에 대해서도 감사의 말씀을 드립니다.

4. 그러나 상기 단체 및 정당은, 모니터링의 대상을 1차 협력사로 한정하고 하위 공급망의 산업안전은 1차 협력사를 통해 계도하겠다는 귀사의 입장이 국제적 추세에 부합하는지에 대하여 의문을 가지고 있

습니다. 나아가, 상기 단체 및 정당은, 위 답변에서 표명된 귀사의 노력만으로 엘지전자의 공급망의 작업환경이 메틸알코올(메탄올)과 같은 유해화학물질로부터 안전해질 것인가에 대하여 의문을 가지고 있습니다.

5. 귀사가 제정작업에 참여하였고, 이를 귀사의 내부 행동강령으로 구체화하기도 한 EICC 행동강령(Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct)은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principle on Business and Human Rights)과 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)을 명시적으로 참조하고 있으며, 위 규범에는 공급망 내의 기업이 부정적인 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력을 가지고 있다면 그것을 행사하여야 한다는 내용이 규정되어 있습니다.

6. 상기 단체 및 정당은, 메틸알코올 중독이 귀사의 공급망에서 재발되지 않도록 작업환경을 조성하는데 있어 귀사가 가장 실질적인 영향력을 행사할 수 있는 주체이며, 귀사가 이러한 실질적인 영향력을 행사할 수 있음에도 불구하고 영향력을 행사하지 않는 것은 기업의 인권존중 책임을 다하지 못하는 것이라고 평가합니다.

7. 위와 같은 입장에서, 귀사의 답변서를 참고하여 다음과 같은 사항을 2차로 질의하며 문제의 실질적인 해결을 위하여 귀사와의 면담을 요청합니다.

다 음

1. 귀사는 위 답변서에서 "EICC(전자산업시민연대) 및 UN 글로벌 컴팩트 등 국제기준에 따라 협력회사 행동규범을 2010년 제정, 배포 하였고, 이를 2014년 구매표준계약서에 반영“ , ”준수 이행여부를 판단하기 위해 주요 1차 협력회사를 대상으로 매년 평가를 진행하고 있 다“고 밝힌 바 있습니다. 관련하여,

1.1. 귀사의 '구매표준계약서에 반영'된 관리의무 및 준수이행여부, 매년 평가 기준을 구체적으로 밝혀주시기 바랍니다.

1.2. 귀사의 위 의무 및 기준에는 다음과 같은 사항을 확인하는 지 표가 포함되어 있습니까.

- 유해화학물질(메탄올)의 사용여부
- 협력회사 및 사내 상주 협력업체에 대한 평가의 시행여부
- 불건강 근로자(간접고용 노동자 포함)에 대한 의견 청취

2. 귀사는 메탄올 급성중독 사건이 발생한 이후, 비상대책위원회를 구성, 특별현장점검을 실시하였다고 했습니다. 그 조치의 내용에 다음 의 내용이 포함되어 있는지, 있다면 이를 밝혀주시기 바랍니다.

- 파악한 메탄올 사용 사업장의 수
- 사용 중지 조치 한 사업장의 수
- 사용 중지 조치 한 사업장에 보낸 공문
- 메탄올 사용 사업장에 대한 감사가 이루어 졌는지, 이루어 졌다면 그 내용

3. 귀사는 위 답변서에서 엘지전자에 휴대폰 부품을 납품하는 공급망의 메틸 알코올(메탄올)의 부주의한 사용으로 계속되는 피해를 막기 위하여 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 이러한 조치에 더하여 향후 비슷한 사고의 재발 방지를 위해 엘지전자가 생산하여 판매하는 모든 휴대폰에는 어떠한 메탄올 사용 작업공정이 포함되지 않도록 엘지전자가 모든 부품 공급망을 직접 모니터링하겠다는 내용이 포함된 이른바 <메탄올 프리(METHANOL FREE) 선언>을 할 의향이 있습니까.

4. 상기 단체 및 정당이 확인한 바에 따르면, 메탄올을 사용하는 업체들이 메탄올을 사용하는 것은 결국 공급망 내에서의 휴대폰 부품 단가를 맞추기 위해서였습니다. 따라서 상기 단체 및 정당은 귀사가 휴대폰 부품 계약 단가에 명시적으로 에탄올 등 대체물질 사용에 따른 비용을 반영한다면 메탄올 중독이 실질적으로 예방될 수 있을 것으로 판단합니다. 귀사는 공급망 내의 모든 기업들이 메탄올을 쓰지 않도록 하기 위하여, 휴대폰 부품 계약 단가에 에탄올 등 대체 물질 사용에 따른 비용을 반영할 의향이 있습니까.

5. 상기 단체 및 정당은 위 2,3번 항의 실현이 귀사가 이번 사건의 재발방지와 관련한 인권존중책임을 다하는 것이라고 판단합니다. 상기 단체 및 정당은 위 2개 항의 구체화 및 이행을 위하여 귀사에 면담을 요청합니다.

6. 면담과 관련한 실무사항은 상기 담당자에게 문의하여 주시기 바랍니다. 그리고 귀사가 2016. 5. 8. 까지 위 질의사항과 면담요청에

대하여 회신하지 않을 경우, 귀사는 위 질의사항을 이행하지 않고, 면담 요청에 응할 의사가 없는 것으로 판단하겠습니다. 끝.

삼성전자 2차 답변서



안녕하십니까.

저희 삼성전자와 협력사의 안전관리에 관심을 가져 주셔서
감사합니다.

삼성전자는 협력사의 안전한 작업환경 조성을 위해서 노력하고 있으며
앞으로도 관련 정책을 더욱 강화해 협력사 작업환경을 지속적으로
발전시켜 나갈 것입니다.

귀측의 4월 22일자 질의 내용에 대하여 다음과 같이 답변 드립니다.

저희 삼성전자와 협력사 근로자들의 안전과 건강에 관심을 가져 주신
데 대해 다시 한번 감사 드립니다.

1. 귀사는 위 답변서에서 "신규협력사 등록시 환경안전과 관련한
평가를 통해 기준을 충족하는 경우에만 거래하고 있으며, 해외 글로벌
기업과 동등한 수준으로 공급망 관리 시스템을 운영하고 있다"고 밝힌
바 있습니다. 관련하여,

1.1. 귀사가 실시하고 있는 '환경 안전과 관련한 평가'기준은 귀사의
독자적 기준입니까, 아니면 공용 인증기준입니까(예컨대, K-OHSMS
18001). 후자의 경우 귀사가 실시하는 인증기준을 구체적으로 밝혀
주시기 바랍니다.

○ 삼성전자는 국제적으로 통용되는 점검 항목을 준용하여 자체
기준을 운용하고 있습니다. 산업안전, 소방시설, 비상사태 대응,
산업보건, 근골격계, 기계안전, 위생, 유해물질, 환경설비,
에너지관리 항목을 중심으로 점검 기준을 수립하여 평가하고
있습니다.

1.2. 귀사의 독자적 기준을 평가기준으로 삼는 경우, 위 평가기준에는
다음과 같은 사항을 확인하는 지표가 포함되어 있습니까.



- 유해화학물질(메탄올)의 사용여부
- 협력회사 및 사내 상주 협력업체에 대한 평가의 시행여부
- 불건강 근로자(간접고용 노동자 포함)에 대한 의견 청취

○ 자체 평가기준에는 △유해화학물질의 사용여부는 포함되어 있으나 △협력사 및 사내 상주 협력업체에 대한 평가의 시행 여부는 포함되어 있지 않아 이슈 발생이후 평가기준을 개정하여 협력사가 그 하위 협력사를 당사의 요구사항과 동일한 수준으로 평가하도록 요구하고 있습니다. 하지만, "불건강 근로자(간접고용 노동자 포함)에 대한 의견 청취를 지표에 포함시킬 경우에는 개인에 관한 민감한 사항인 협력사 근로자의 건강상태가 해당 근로자의 의사에 반하여 삼성전자에게 공개될 우려가 있기 때문에 직접 확인하지 않습니다.

1.3. 귀사가 동등한 수준으로 운영하고 있다고 밝힌 해외 글로벌 기업과 그 기업의 공급망관리 시스템에 대한 구체적인 예를 제시해주시기 바랍니다.

○ 삼성전자는 애플, HP, 인텔 등 글로벌 우수 전자회사들이 가입되어 있는 EICC(전자산업시민연대) 회원사로서 EICC에서 수립한 행동규범을 근간으로 「삼성전자 협력사 행동규범」를 제정하고 협력사들로 하여금 준수할 것을 요구하고 있습니다. 또한 협력사의 행동규범 이행 여부를 정기적으로 점검하고 있고, 시스템을 활용하여 체계적으로 관리하고 있습니다. EICC 회원사로 등록된 글로벌 기업은 EICC 가이드에 의거하여, 유사 수준의 점검 기준을 수립 운영하고 있습니다.

2. 귀사는 메탄올 급성중독 사건이 발생한 이후, 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 그 조치의 내용에 다음의 내용이 포함되어 있는지, 있다면 이를 밝혀주시기 바랍니다.

- 파악한 메탄올 사용 사업장의 수
- 사용 중지 조치 한 사업장의 수

SAMSUNG

- 사용 중지 조치 한 사업장에 보낸 공문
 - 메탄올 사용 사업장에 대한 감사가 이루어 졌는지, 이루어 졌다면 그 내용
- 메탄올 급성중독 사고 이후, 동종업체(알루미늄 소형 금속가공)에 대해 즉시 현장점검을 실시하여 총 48개사의 메탄올 사용을 확인하였고, 현장 점검 결과, 국소배기설비 미흡, 적정 개인보호구 미착용, 특수건강검진 미실시 등 개선 과제를 도출하여 개선 진행 중에 있습니다. 또한, 상기 협력사를 초청하여 설명회를 통해 메탄올로 대체하도록 요청하여 현재 대체가 완료된 상태입니다.
3. 귀사는 위 답변서에서 삼성전자에 휴대폰 부품을 납품하는 공급망의 메틸 알코올(메탄올)의 부주의한 사용으로 계속되는 피해를 막기 위하여 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 이러한 조치에 더하여 향후 비슷한 사고의 재발 방지를 위해 삼성전자가 생산하여 판매하는 모든 휴대폰에는 어떠한 메탄올 사용 작업공정이 포함되지 않도록 삼성전자가 모든 부품 공급망을 직접 모니터링하겠다는 내용이 포함된 이른바 <메탄올 프리(METHANOL FREE) 선언>을 할 의향이 있습니까.
- 먼저 메탄올은 산업 현장에서 사용이 금지되는 물질이 아닙니다. 환기 시설, 보호 장구 등이 구비된 작업 환경에서 NC설비의 냉각제 등에 일반적으로 사용되고 있습니다. 메탄올 사용 자체를 금지할 법적 근거가 없습니다. 이번 국내에서 발생한 메탄올 사고 관련, 삼성전자는 거래 협력사의 안전한 근로 환경 마련을 시급한 과제로 받아들였으며, 이에 대한 체계적인 관리 방안을 검토하고 있습니다. 우선 삼성전자는 협력사에 대한 안전 교육과 화학 물질 관리를 강화해 나갈 것입니다. 이와 함께 협력사가 그 하위 협력사에게 당사의 요구 사항을 전달하고 관리할 것을 신규 협력사 등록평가 시 필수항목으로 지정하고, 협력사 정기 평가 항목에도 반영하는 등 협력사에 구체적으로 요구하고, 이행 여부를 모니터링하도록 하겠습니다. 이런 순차적 노력을 통해 거래

SAMSUNG

협력사의 작업자가 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력해 나갈 것입니다.

4. 상기 단체 및 정당이 확인한 바에 따르면, 메탄올을 사용하는 업체들이 메탄올을 사용하는 것은 결국 공급망 내에서의 휴대폰 부품 단가를 맞추기 위해서였습니다. 따라서 상기 단체 및 정당은 귀사가 휴대폰 부품 계약 단가에 명시적으로 메탄올 등 대체물질 사용에 따른 비용을 반영한다면 메탄올 중독이 실질적으로 예방될 수 있을 것으로 판단합니다. 귀사는 공급망 내의 모든 기업들이 메탄올을 쓰지 않도록 하기 위하여, 휴대폰 부품 계약 단가에 메탄올 등 대체 물질 사용에 따른 비용을 반영할 의향이 있습니까.

- 1차 협력사 이후 협력사들이 메탄올을 대체물질로 전환함으로써 인하여 1차 협력사가 삼성전자에게 추가적인 비용 보전을 요청하는 경우 삼성전자는 단가 결정시 이를 반영하도록 하겠습니다.

5. 상기 단체 및 정당은 2,3번 항의 실현이 귀사가 이번 사건의 재발방지와 관련한 인권존중책임을 다하는 것이라고 판단합니다. 상기 단체 및 정당은 위 2개 항의 구체화 및 이행을 위하여 귀사에 면담을 요청합니다.

- 삼성전자는 이번 사건을 계기로 협력사에 안전한 작업 환경을 조성하고자 더욱 노력을 기울이고자 합니다. 또한, 협력사 근로자의 안전과 건강에도 관심을 꾸준히 갖고 협력사 정책을 강화해가며 인권존중책임을 다하는 기업으로 책임을 다할 것입니다.

LG전자 2차 답변서



150-721 서울시 영등포구 여의대로 128 LG전자
☎:02-3777-3251/FAX:02-3777-5338

문서번호 : 11324-01-03

2016.5.10

수 신 : 노동건강연대 박혜영 님

참 조 : 수신자 참조

제 목 : 메틸알코올 관련 2차 질의 답변 건

1. 귀 기관의 평소 업무 협조에 감사 드립니다.
2. 질의하신 사항에 대해서 유첨과 같이 답변드리오니 참고하시기 바랍니다.
3. 문의사항 : LG전자 본사 환경안전실 정진엽 차장(02-3777-3251)
(*e-mail : jinyeub.jung@lge.com)

-끝-

LG전자 대표이사
정도현



건강사회를 위한 약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 건강한 노동세상, 공익인권법재단 공감, 국제 민주 연대, 노동건강연대, 노동당, 녹색당, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회, 밀과 건강, 화학물질 감시 네트워크, 비정규직 없는 세상만들기 네트워크, 사회진보연대, 삼성노동인권지킴이, 인권운동사랑방, 인도주의 실천의사협의회, 반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 한국 노동안전보건 연구소, 한국노동조합총연맹, 희망을 만드는 법(가나다 순)

메탄올 관련 엘지전자 공개 질의서 및 답변

1. 귀사는 1차 답변서에서 'EICC 및 UNGC 등 국제기준에 따라 협력회사 행동규범을 2010년 제정, 배포하였고, 이를 2014년 구매표준계약서에 반영', '준수 이행여부를 판단하기 위해 주요 1차 협력회사를 대상으로 매년 평가를 진행하고 있다'고 밝힌 바 있습니다. 관련하여,

1-1. 귀사의 '구매표준계약서에 반영'된 관리의무 및 준수이행여부, 매년 평가기준을 구체적으로 밝혀 주시기 바랍니다.

→ 구매 계약서 세부 내용은 거래업체와 자사와의 거래 내용이므로 공개할 수는 없으나 협력사와의 준수이행여부는 EICC 국제평가기준 및 협력사 행동규범에 의거하고 있으며, 해당 규범 내에는 근로자의 안전한 작업환경 및 유해인자 노출관리에 대한 내용이 포함되어 있습니다. (자사 홈페이지 협력회사 행동규범 참조)

1-2. 귀사의 위 의무 및 기준에는 다음과 같은 사항을 확인하는 지표가 포함되어 있습니까?

- 유해화학물질(메탄올)의 사용여부

→ LG전자 협력사 행동규범에 의거하여 유해화학물질의 사용여부를 확인하고 있습니다.

- 협력회사 및 사내 상주 협력업체에 대한 평가의 시행여부

→ 1-1의 답변과 같이 EICC 국제 평가 기준에 따라 년 1회 자가진단 및 현장점검 실시하며 평가 결과는 LG전자 내부 협력사 평가 시 반영하고 있습니다.

- 불건강 근로자(간접고용 노동자 포함)에 대한 의견 청취

→ LG전자 협력사 행동규범에 의거하여 산업재해가 발생할 경우 원인 분석 후, 시정/예방조치를 취하도록 하고 있습니다. 다만, 간접고용 노동자는 협력사의 고용인원이 아니므로 의무화 할 수는 없습니다.

2. 귀사는 메탄올 급성중독 사건이 발생한 이후, 비상대책위원회를 구성,

특별현장점검을 실시하였다고 했습니다. 그 조치의 내용에 다음의 내용이 포함되어 있는지, 있다면 밝혀주시기 바랍니다.

- 파악한 메탄올 사용 사업장의 수 : 2개

- 사용 중지 조치한 사업장의 수 : 없음.

- 사용 중지 조치한 사업장에 보낸 공문 : 없음.

- 메탄올 사용 사업장에 대한 감사가 이루어 졌는지, 이루어 졌다면 그 내용

→ 메탄올 사용 금지 공문이 배포된 이후 실시한 특별현장점검 시 발견된 메탄올을 사용하는 2개 사업장은 원재료로 사용하는 곳으로써 대체 불가하지만 자동화 공정으로 이루어져 인체 접촉이 없으며, 노출이 있는 경우 보호구 착용 등 안전 조치를 취하고 있습니다.

3. 귀사는 위 답변서에서 엘지전자에 휴대폰 부품을 납품하는 공급망의 메탄올의 부주의한 사용으로 계속되는 피해를 막기 위하여 메탄올 사용을 중지하는 조치를 취했다고 했습니다. 이러한 조치에 더하여 향후 비슷한 사고의 재발방지를 위해 엘지전자가 생산하여 판매하는 모든 휴대폰에는 어떠한 메탄올 사용 작업공정이 포함되지 않도록 엘지전자가 모든 부품 공급망을 직접 모니터링하겠다는 내용이 포함된 이른바 <메탄올 프리 선언>을 할 의향이 있습니까?

→ 엘지전자가 모든 부품 공급망을 직접 모니터링하는 것은 현실적으로 불가능합니다. 특히, 따라서, 1차 업체를 통해 2차 이후 업체에서 메탄올을 사용하지 않도록 지속적인 관리 요청 및 안내를 할 예정입니다.

4. 상기 단체 및 정당이 확인한 바에 따르면, 메탄올을 사용하는 업체들이 메탄올을 사용하는 것은 결국 공급망 내에서의 휴대폰 부품 단가를 맞추기 위해서였습니다. 따라서, 상기 단체 및 정당은 귀사가 휴대폰 부품계약단가에 명시적으로 메탄올 등 대체물질 사용에 따른 비용을 반영한다면, 메탄올 중독이 실질적으로 예방될 수 있을 것으로 판단합니다.

귀사는 공급망 내의 모든 기업들이 메탄올을 쓰지 않도록 하기 위하여, 휴대폰 부품 계약 단가에 메탄올 등 대체 물질 사용에 따른 비용을 반영할 의향이 있습니까?

→ LG전자의 1차 업체에서는 메탄올을 사용하는 공정이 없으며(원재료 및 연구개발 제외) 또한 부품단가 결정은 1차 협력사에 한하여 진행합니다. 따라서, 2차이후 업체를 원청업체가 직접 관리할 수 없으나, 1차 업체를 통해 메탄올을 사용하지 않도록 지속적인 관리 요청 및 안내를 할 예정입니다.

5. 상기 단체 및 정당은 위 2,3번항의 실현이 귀사가 이번 사건의 재발방지와 관련한 인권존중책임을 다하는 것이라고 판단합니다. 상기 단체 및 정당은 위 2개 항의 구체화 및 이행을 위하여 귀사에 면담을 요청합니다.

→ 별도의 협의가 필요합니다.

감사의 글

노동건강연대에서는 본 연구를 수행할 수 있도록 연구비 등을 지원해 주신 한국산업보건학회에 감사드리며, 개인적으로 추가 후원을 해 주신 이윤근, 박두용, 강태선, 박동욱, 안진수, 권해송, 권혁면, 박정임, 변상훈, 양슬기, 오순영, 이경희, 이권섭, 이연섭, 하권철, 황용식 님에게 진심으로 감사드립니다.

연구기관 : 노동건강연대

연구기간 : 2016. 6. 1 ~ 12. 20

주 소 : 서울 동작구 사당로13길 36 2층

전 화 : 02-469-3976

이 메 일 : laborhealthh@hanmail.net

홈페이지 : <http://www.laborhealth.or.kr/>

발행기관 : 한국산업보건학회

발 행 일 : 2016. 12.

주 소 : 서울시 강남구 테헤란로7길 22
한국과학기술회관 본관 206호

전 화 : 070-4177-1991

이 메 일 : kiha@kiha.kr

홈페이지 : <http://www.kiha.kr/>

※ 비매품 (본 보고서는 노동건강연대 회원과 한국산업보건학회 회원 배포용으로 제작되었음)