

## 반도체 산업 노동자 건강보호를 위한 과제 - 토론문

일환경건강센터 류현철

먼저 반도체 노동자들의 건강권을 위해 열심히 분투하고, 비록 부족함이 있어도 오늘의 성취와 진전을 이루어 낸 반올림을 위시한 각계 활동가와 전문가분들께 존경과 감사의 인사를 전합니다.

저는 현재 청주에 설립된 일환경건강센터에서 부센터장으로 근무하고 있습니다. 아시는 분도 계시겠지만 일환경건강센터는 SK하이닉스가 공익적인 목적으로 기금을 출연하여 운영되고 있습니다. SK하이닉스의 사외 협력업체에 대한 직업건강 서비스를 지원하고 개발하는 업무와 청주 지역의 소규모 사업장이나 기존 보건관리 체계에서 소외된 영역의 노동자들의 직업건강 문제를 관리하고 건강권을 옹호하는 최초의 민간영역에서 시도되는 공공 서비스 기관입니다. 그 이전에는 안전보건공단에서 위탁하여 운영하는 경남근로자건강센터에서 6년간 근무했고, 또 약 1년여는 근로복지공단 안산병원에서 근무하기도 했고, 노동자 건강권 운동을 주된 활동으로 하고 반올림과도 오랜 인연이 있는 NGO인 한국노동안전보건연구소 성원이기도 합니다. 아마도 이러한 이력으로 이 자리에 토론자로 나와 있는 것 같습니다.

반도체 노동자의 건강권과 관련된 그간의 경과 과정은 공유정옥 선생님께서 잘 발제해주셨습니다. 십년이 넘는 기간동안 사회적 경험을 넘어서 이제는 역사적 경험이라고 할 수 있는 반올림을 중심으로 한 반도체 노동자 건강권에 대한 문제 제기와 분투로 인해서 이 자리까지 온 것으로 생각이 듭니다. 그 과정에서 반도체 및 전자산업 노동자들의 혈액암을 포함한 희귀성 질환들에 대한 산재 인정에 있어서 법원의 전향적인 판결이 이어지고, 이제는 근로복지공단에서도 업무관련성의 인정의 폭도 넓어지고 있습니다. 더불어서 좋아서 했건 혹은 피할 수 없어서 했건 SK하이닉스나 삼성전자 나름의 사회적 합의에 따른 보상과 상당한 수준의 사회적 기금의 출연까지 이르게 된 상황입니다. 이제까지는 나무가 아닌 숲을 보도록 하는 과정이었다면 이제는 어떤 나무들을 키워 숲을 이룰 것인가를 고민해야 할 시기가 아닌가 생각합니다.

물론 현재 반도체 산업의 노동자들의 산재승인을 중심으로 다른 목소리도 있습니다. 사회적 이목이 집중되고 있고, 산업의 측면에서도 여전히 잘 나가고 있는 반도체업종의 노동자들에 대한 산재 인정이나 보상의 확대는 훨씬 더 열악한 업종의 노동자들에 비하면 형평성의 문제가 있는 것 아닌가 하는 볼멘 소리도 나오고 있기도 합니다. 하지만 사회 제도의 진전이 사회의 모든 영역에서 균일하게 진행되는 것은 아니라고 봅니다. 건강권을 포함한 노동자들의 권리에 관한 사안이 사회적인 이슈로 되기까지 당사자들을 중심으로 한 끈질기기도 지난한 직접 행동과 문제 제기가 있었으며, 여타의 사회적인 제반 여건들이 무르익어 현재까지 이르게 된 것입니다. 일부 맥락과 시행 경과에 차이는 있지만 진폐 노동자들은 산재보상보험법이 아닌 별도의 법률로 정해진 보상 체계를 가지고 있었습니다.

역사적 과정을 무시하고 다른 업종 노동자들의 역차별을 이야기하는 것은 형평성의 문제가 아닌 기계적인 평등의 문제이며 이는 산재보상제도의 역사에 대한 몰이해라고 볼 수도 있을 것입니다. 박동욱교수님께서 발제하신 것처럼 오히려 반도체 산업 노동자들의 사례에서 일면을 보여준 바와 같은 업무관련성 판단의 법리나 행정적 지침이 확장되어 산재보험의 사회보장 기

능을 넓히는 방식으로 진전되는 것이 필요하다는 생각입니다. 그렇게 사회는 진전되는 것이라 생각합니다. 인과관계의 엄밀성이 아니라 사회가 수용 가능한 수준을 판단하여 기준을 정하는 것이 필요합니다. 더 나아가서는 산재가 아니라 모든 국가구성원의 건강상의 문제와 그로 인한 생계문제를 보장하는 것이 맞습니다. 그때 비로소 업무관련성 평가는 개별 노동자들의 산재승인 여부를 넘어서서 특정 질환의 직업적 요인 자체를 확인하거나 영향의 크기를 평가해서 예방을 위한 개입지점을 확인하는 기능을 할 수 있을 것입니다.

보건관리의 측면에서 말씀을 드리자면, 박동욱 교수님이 발제하신 내용에도 일부 포함되어 있고 손미아 교수님께서도 발제해주신 ‘반도체 노동자 보건관리실태와 과제’의 내용은 사실 반도체 업종만이 아니라 우리나라 노동 보건관리 일반의 상황이라 해도 무방할 것입니다. 과연 반도체 산업만 특화되어 노동자들의 건강권을 온전히 지키는 것이 가능한 것인가라는 문제의식이 드는 지점입니다. 일환경건강센터가 열 군데 스무 군데 만들어지면 가능한가? 500억이면 천억이면 가능한 일인가 하는 고민이기도 합니다.

원하청관계로 뒤얽힌 생산관계 및 고용구조와 그 속에서 필연적으로 발생하는 위험의 외주화가 일단 그렇습니다. 화학물질에 대한 부실한 관리체계 역시 마찬가지입니다. 기존의 작업환경측정 특수건강진단 등 고식적이고 정형화된 보건관리 체계 역시 반도체 산업이 아닌 우리나라 대부분의 산업에서 확인되는 문제이기도 합니다. 그 위에 첨단 클린 산업으로 불려온 반도체 산업에서 노동자 건강 문제가 드러나게 된 것입니다. 여기에는 현재의 과학적 지식으로는 인과관계가 완전히 밝혀지기 어렵다는 측면에서의 ‘미지’의 문제와 현재의 제도 구조 하에서는 소위 영업비밀 등을 들여다볼 수 없었다는 측면에서는 ‘억지’의 문제가 뒤섞여 있다는 특성을 가지고 있었던 것입니다. 이렇게 직업보건 관리상의 공통된 현실 문제 위에 반도체 산업에서 특별한 위험요인으로서 매우 복잡하고 다양한 화학물질과 그들의 복합적인 건강위험, 그리고 그것의 결과이거나 결과일지도 모르는 질병의 문제, 반도체 메모리 분야에 있어서 시장 지배적인 거대 규모의 대기업을 중심으로 편제된 산업구조의 특성 등이 얹혀져 있는 것이 아닌가 합니다.

위험의 외주화라는 일반 문제는 원청의 책임 강화와 소규모 사업장에 대한 보건관리 지원 강화를 어떻게 풀 것이냐 등 반도체 산업을 포함한 일반적인 문제입니다. 반도체 산업에 위험에 대한 사회적인 관심이 높아지면서 대기업 원청과 사내협력업체를 중심으로 한 다양한 보건관리 측면에서의 검토가 있어 왔습니다. 하지만 사외의 배후 협력업체들의 경우에는 그러한 검토조차 제대로 이루어지고 있지 못합니다. 구미에서 있었던 불산 누출 사망과 지역 환경오염이나 충북 음성에서 있었던 현상액 (TMAH) 누출 사망 사건 등의 사고성 급성 노출에 대해서는 그나마 최소한의 대책 강구의 조치 등이 있으나 만성적인 노출이나 일상적 보건관리에 있어서는 여전히 취약성이 있습니다.

이에 대해서 현재 제가 일하고 있는 일환경건강센터의 모델은 새로운 시도이며 진전이기는 하지만 현재의 인력자원으로는 최소한의 시도만이 가능한 상황입니다. 삼성전자가 거액을 출연한 것 역시 일종의 진전입니다. 하지만 기존 근로자건강센터 모델의 시행착오를 실험적으로 극복해내지 못하거나 1회적 출연으로 사회적 책임을 전치한다면 그 효과는 미미할 것입니다.

현재 산업안전보건법 등을 위시한 규제 위주의 관리에서는 기업은 법 제도의 하한선만을 지키려는 경향이 있으며, 촘촘한 규제가 말단까지 미치지 못하면 제 기능을 하기 어렵습니다. 또한 정형화된 법제도적 규제는 앞선 발제에서도 드러나듯이 다양한 업종의 다양한 위험을 일반화해버리는 경향이 있고 관리의 방법도 일반화되어 업종의 특수성을 반영한 보건관리가 이루어지기 어렵게 됩니다.

오히려 저는 시장지배적 거대기업을 중심으로 편제된 반도체 산업 구조의 특성에 따라 원청기업의 영향력과 협력업체의 의존성을 고려하면 원청이 사회적 책임을 담당하고자 한다면 보건관리의 측면에서도 새로운 가능성이 열릴 수도 있다고 생각합니다. 첨단기술 산업으로서 기술력의 보전과 엄격한 질관리가 요구되는 측면은 오히려 화학물질이나 현황에 대한 파악을 원재료부터 부재료 중간제품, 최종 생산물과 그리고 폐기물의 처리까지 생산체인을 따라서 원청업체의 감사(auditing)이나 기술 지원을 통해서 관리될 수 있는 여지가 높을 것으로 생각합니다.

물론 원청기업의 일방적인 감사만으로 해결되기는 어렵습니다. 여기서는 상상력이 발휘되어야 한다고 봅니다. 저는 첨단 전자산업의 반대편에 서 있는 것처럼 보이는 파키스탄의 축구공 생산에 대한 이야기를 떠올립니다. 공정무역을 통해서 아동노동에 혹사되던 어린이들을 학교로 돌려보내고 노동자들의 작업환경과 복지수준을 개선했다는 이야기입니다.

원하청 관계에 있어서 납품 단가에 노동자들을 위한 안전보건 비용이 포함되도록 하는 것은 어떨지요. 건설업에서 전용할 수 없도록 한 산업안전보건관리비를 계상하는 것처럼, 협력업체에서 최소한의 안전보건 시스템을 구축할 수 있는 수준의 비용을 포함하도록 하는 것입니다. 이러한 협력업체와 정당한 단가 계약을 기초로 노동자들의 작업환경에 대한 기본적인 관리시스템을 가지고 일정 수준에 도달하는 경우에만 반도체 첨단 전자산업의 생태계와 생산 체인에 들어올 수 있도록 하는 것을 상상할 수는 없을까요?

디젤 차량을 모는 운전자는 자동차보험료를 내지만 환경개선부담금을 냅니다. 흡연자는 건강보험료를 내지만 건강증진부담금도 냅니다. 부담하는 비용의 목적이 매우 뚜렷하게 드러나 보입니다. 기업도 건강보험료와 다양한 부담금을 내고 산재보험료를 냅니다만 하지만 노동자들의 안전보건을 위한 목적이 분명한 비용의 지불로 보이지 않는 것은 그간의 경험에서 비롯되는 것이기도 합니다. 노동자들의 안전보전에 소요되는 비용의 문제에 대한 고민은 지속되어야 합니다. 기업활동 산업생산에서 원재료비와 같이 당연히게도 들어가야 할 비용이라는 인식 역시 필요합니다.

물론 이러한 제안이 현실적이나 라는 문제제기가 있을 수 있습니다. 날로 경쟁이 격화되는 국제 반도체 시장에서 비용 만만 경쟁력이 또 있겠습니까? 하지만 세계 시장에서 지배적 지위에 있는 우리나라의 반도체 산업에서 안전보건에 대한 새로운 패러다임을 세우고 적극적 캠페인을 주도한다면 최소한 첨단산업에서 발생하는 노동자 건강권의 문제와 환경 이슈에 대한 도덕적 경영에 대한 평가가 높아지고 이러한 생산 방식이 국제적 생산의 표준이 될 수는 없을까요? 역시 과도하게 이상적으로 들릴 수 있습니다. 그러나 기업의 적극적이고 자발적인 개입없이 협력업체의 보건관리의 수준이 높아지는 것은 거의 불가능한 일입니다. 정부의 개입과 역할을 통해서 일부의 진전이 있을 수 있으나 한계가 있는 것입니다.

저는 “알려진 위험”에 대해 노동자들의 생명과 안전을 보호하는 것은 기업의 영역과 역할에

해당하는 것이며, 그것을 제대로 수행하지 못한 경우에 응당 거기에 따른 책임을 지도록 하는 것이 필요하고 생각합니다.

정부의 역할은 알려지지 않은 “미지의 위험”에 대한 통찰과 연구에 주력하는 한편 가려지고 “은폐된 위험”에 대한 조사와 감독을 수행하고 기업의 책임을 지우는 것에 있지 않은가 생각합니다. 미지의 위험관리에는 신규화학물질이 생산과정이나 시장에 진입할 때 위험성에 대한 철저한 평가와 기존의 화학물질에 대해서 몰랐던 위험성에 대한 지속적인 감시체계를 운용하는 것이 될 것입니다. 가려진 위험관리에는 영업비밀에 대한 관리, 작업환경측정결과 등 노동자들의 건강에 영향을 미치는 정보에 대한 철저한 공개도 포함될 것입니다. 더불어서 하고 싶어도 몰라서 못하는 것들, 관리의 수단을 잘 알지 못하는 것들에 대해서 실용적이고 현실 적용 가능한 관리기법을 제공하고 해결하는 것 역시 정부의 역할일 것입니다.

어쩌면 이러한 역할과 기능이 향후 전자산업 안전보건 센터에 포함되어야 할 것입니다. 한편으로는 센터에서는 예방과 보상 및 재활의 유기적 연계를 시도해 볼 수 있을 것이라 생각합니다. 예방은 안전보건공단, 보상/재활은 근로복지공단이라는 기계적 분리를 넘어서는 시도를 특정 산업분야에서라도 시도해볼 수는 없을 것인가 하는 것입니다. 정교하게 설계하고 대상 집단을 잘 표적화하여 수행된 집중적 예방조치와 장기적 건강관리 활동을 통해서 얻어지는 산재보상 비용 절감을 포함한 사회적 효과를 평가하고 예측하는 활동도 가능하지 않을까 싶습니다.

물론 인적자원의 문제가 남아 있습니다. 직접적인 직업건강 서비스를 필드에서 실행하고 제공하고 제도나 가이드라인 설정에 피드백을 제공하는 인력이나, 연구지원 활동이나 관리기법을 개발하는 간접 서비스 인력도 모두 단기적인 기획을 통해서 고용한다고 해서 문제가 해결되지 않습니다. 지속적이고 안정적인 고용여건을 통해서 역량이 축적되도록 하여야 합니다. 기존의 고식적인 제도와 이러한 인적자원의 문제는 단기간에 해결되지는 않습니다. 사회가 발전할수록 감당하고 관리해야 할 직업 건강의 수준이 높아져야 하며 여기에서 역할을 수행할 인력들에 대한 사회적 수요가 늘어나야 합니다. 노동자 건강관리에 있어서 기업의 역할이 크고 넓어질수록 공공의 영역에서 담당해야 할 직업 건강의 주제들이 다양해질수록 인력의 소요는 늘어날 것이며 이러한 과정에서 자연스럽게 인력이 키워져 나가야 할 것입니다. 직접적인 서비스를 수행할 훈련된 인력과 일자리, 혹은 기존의 인력을 효과적으로 교육하여 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 길러내는 과정의 개발 역시 장기적 관점을 두고 고려되어야 할 지점이라는 생각입니다.

비록 분명하고 명징한 제안을 하지는 못했지만 이러한 오늘의 고민이 향후 반도체 산업과 모든 노동자들의 건강관리를 위한 과제에 대한 총체적이고 새로운 모색의 출발이 되기를 바랍니다.