



인도주의실천의사협의회, 새정치민주연합 은수미 의원실 공동주최

# **‘삼성전자 백혈병 문제 해결을 위한 조정위원회 권고안’ 토론회 자료집**





**‘삼성전자 백혈병 문제 해결을 위한  
조정위원회 권고안’ 토론회**

일시 : 9월 16일(수요일) 오전 10시

장소 : 국회의원회관 제1세미나실

주최

인도주의실천의사협의회·새정치민주연합 은수미 의원실

# 목차

## 인사말

- 정영진/ 인도주의실천의사협의회 공동대표

## 모두 발언

- 임상혁/ 노동환경건강연구소, 인의협 환경노동위원장

## 발제

- 백도명/ 조정위 조정위원, 서울대학교 보건대학원 교수

## 당사자의견제시

- 공유정옥/ 반올림 교섭단 간사
- 정애정/ 삼성반도체 백혈병 유족

## 토론

- 김주일/ 좋은기업센터 소장, 한국기술교육대 교수
- 김명희/ 시민건강증진연구소 상임연구원
- 박정임/ 순천향대학교 환경보건학 교수

## 인사말

---

안녕하십니까.

인도주의실천의사협의회 공동대표 정영진입니다.

별로 안녕하지 못한 주제로, 그리고 예상치 못한 방향으로 진행되어 가는 현 상황에서 이런 토론회를 개최하게 된 것에 대해서 가슴 아프게 생각합니다. 하지만, 혼란스러운 현재 상황에서 이런 자리를 통해 산재로 고통 받는 많은 노동자들의 문제가 사회적으로 어떻게 다루어져야 하는지를 다시 한 번 생각해보는 자리가 되었으면 합니다.

우선 국정감사 등으로 바쁜 일정에도 불구하고 뜻 깊은 자리를 만들어주신 새정치연합 은수미 의원님과 의원실 관계자 분들께, 함께 하고 있다는 신뢰와 함께 무한한 감사의 인사를 드립니다. 그리고 여러 힘든 상황에도 불구하고 토론회에 참석해 발제를 맡아주신 백도명 교수님, 토론자로 참석해 주신 김주일 교수님, 김명희 교수님, 박정임 교수님, 그리고 당사자 의견 제시를 해 주실 반올림의 공유정옥 선생님, 유가족이신 정애정씨께도 감사드립니다.

다들 아시겠지만 2005년 6월 삼성전자 기흥반도체 공장 노동자 황유미씨가 급성 백혈병으로 진단받고 2007년 3월 사망하였습니다. 이후 [반도체 노동자의 건강과 인권 지킴이-반올림]이 출범하면서 험난하고 기나긴 투쟁이 본격화 되었습니다. 의사들로 구성된 우리 단체에서도 반도체 공장에서 일하다 치명적인 질병을 갖게 된 노동자들의 산재 문제에 관심을 가지고 참여하였고, 삼성전자가 2013년 12월에 반올림과 본격적인 협상에 참여하게 되면서 해결의 실마리를 찾아가고 있다는 희망을 가지게 되었습니다.

하지만, 그럼에도 불구하고 지금 이 순간까지도 해결되지 못한 채 우리는 이 자리에 있습니다.

최근 삼성전자와 가족대책위와의 합의에 의해 발족한 조정위원회에서 조정안을 제시하였습니다. 직접 피해를 입은 피해 당사자들과 그 가족, 그리고 언젠가 또 다른 방식으로 피해를 입게 될지도 모르는 분들을 생각하며 조정위원회의 조정안을 검토하고 사회적 합의를 모아보고자 본 토론회를 기획하게 되었습니다.

부디 이번 토론회가 단순히 삼성전자 반도체 노동자들에 대한 문제로 그치지 않고 우리 사회에서 산재문제를 해결하는 새로운 방식을 제안하고, 재벌로 지칭되는 대기업의 사회구성원으로서의 책임과 역할을 고민하는 자리가 되었으면 합니다.

다시 한 번 새정치연합 은수미 의원님과 발제자 및 토론자, 관련당사자 분들께 감사드리고, 오늘 이 자리에 모이신 분들이 우리나라 산재문제 해결의 주요한 일꾼이 되는 자리가 되기를 기원합니다.

마지막으로 이 자리에 참석하지 못한 삼성에서도 다시 한번 조정위 안을 검토해 줄 것을 요구합니다.

감사합니다.

2015. 9. 17  
인도주의실천의사협의회 공동대표 정영진

## 최소 수준의 권고안, 삼성에게 바란다

임상혁

노동환경건강연구소, 인의협 환경노동위원장

\*이 글은 2015년 8월 24일자 오마이뉴스에 실린 기고문을 토대로 했습니다.

지난 7월 23일 '삼성전자 반도체 사업장에서의 백혈병 등 질환 발병과 관련한 문제 해결을 위한 조정위원회'(아래 조정위)가 최종 조정권고안(아래 권고안)을 발표했다. 그동안 삼성전자, 심성직업병 가족대책위원회(아래 가대위), 반도체 노동자의 건강과 인권 지킴이, 반올림(아래 반올림) 등 당사자 간에 의견을 모으지 못한 3개 부분' 보상, 대책, 사과에 대한 해결방안이 제시되었다.

하지만 권고안을 둘러싸고 당사자들의 의견이 상충되고 있다. 이에 권고안과 각 당사자들의 입장을 살펴보고, 해결방안을 제시하고자 한다. 다만 사과와 관련해서는 당사자들은 모두 권고안을 수용한 것으로 보여 논외로 한다.

보상과 관련한 권고안의 내용과 당사자들의 입장은 다음과 같다.

## 권고안 내용

대상 질환을 1, 2, 3군으로 구분하여 지급.

- 1군 : 림프조혈기암 및 전구암 질환군과 유방암.  
업무 관련성이 확실하기 때문에 삼성전자에서 보상.  
보상금의 규모: 의료비 본인부담금 + 요양기간 중 급여(70%) + 위로금.
- 2군 : 뇌종양과 생식기 질환.  
업무상 질병에 대한 인과성이 제시되고 있기 때문에 삼성전자에서 보상.  
보상금의 규모: 의료비 본인부담금 + 요양기간 중 급여(70%).
- 3군 : 차세대질환, 희귀질환, 희귀암, 그리고 난소암 등 네개 질환군 질환  
질병의 희귀성으로 인해 업무 관련성을 판단하기 어렵기 때문에 삼성전자에서 지원.  
보상금의 규모: 의료비 본인부담금.

## 당사자의 의견

- 반올림 : 큰 틀에서 수용.  
다만 일부 피해 노동자들이 배제될 우려가 있고,  
보상액의 수준이 피해 노동자들의 치료와 생계를 위해 충분한지 검토가 필요.
- 삼성전자 : 유산, 불임 등 생식기 질환 피해자, 퇴직 후 10년 이후의 발병자,  
1년 미만 근무자를 모두 보상 대상에서 배제.  
보상금은 2년간의 평균임금의 70%으로 제한,  
구체적인 보상액 산정기준은 보상위원회가 정함.
- 가대위 : 사망자 보상에 비해 요양 중인 사람의 보상액이 더 많아질 가능성도 있고,  
일반적으로 산업재해보상보험법에 의한 보상액보다 낮게 책정되어문제.  
뇌종양은 1군으로 분류할 필요가 있다.

반도체 업체에서의 직업병은 화학물질 등 위험 인자 관련 자료와 학술 자료 부족으로 인해 질병과 업무 관련성을 밝히는 것이 매우 어려운 상황이다. 그럼에도 불구하고, 업무 관련성의 근거를 밝히고 그에 따른 보상 범위와 내용을 정한 것은 조정위의 뚜렷한 성과라고 할 수 있다. 물론 반올림, 가대위 의견처럼 '일부 노동자들이 배제될 수 있고, 보상금 수준이 피해 노동자들의 치료와 생계를 위해 충분한지'에 대한 검토가 필요하다. 업무상 질병에 대한 보상은 기본적으로 치료비와 생계비를 지원하는 것이다.

그러나 조정위 권고안에서의 대상질환 3군의 경우 생계비 지원은 제외되어 있다. 삼성전자의 책임과 당사자의 이해관계가 첨예하게 엮이는 사안이기 때문이다. 물론 업무 관련성의 정도에 따라 보상의 규모가 다른 점은 충분히 이해가 된다. 하지만 치료비와 생계비 지원이라는 보상의 원칙을 살려, 대상질환 3군에도 생계비 지원이 고려되어야 한다.

또한 삼성전자가 밝힌 생식기 질환 피해자, 퇴직 후 10년 이후의 발병자 등을 보상에서 배제하는 의견은 적절하지 않다. 보상에서 배제하려면 권고안에서 제시한 것처럼 구체적이고 과학적으로 명확한 이유를 제시해야 한다. 삼성은 보상과 관련해 큰 틀에서 권고안에 동의한다면, 지엽적인 문제에 집착하지 말고 그대로 수용해야 한다.

한국에서도 제개정된 화학물질 관리법, 화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법을 통해 화학물질에 대한 기업의 영업비밀 기준을 선진국 수준으로 올리려는 움직임이 있다. 선진국에서 영업비밀제도는 사전 허가제로 운영하고 있으며, 경미한 유해성을 가진 물질만 인정하고 있다.

또한 노출기준 제정물질은 영업비밀이 될 수 없고, 영업비밀로 인해 노동자 안전과 건강에 피해가 발생하지 않아야 한다는 것을 명확히 하고 있다. 영업비밀이 인정되더라도 이후에 검토를 통해 취소할 수 있도록 엄격성을 강화하고 있다. 이러한 외국의 제도에 비추어 볼 때, 조정위의 권고안은 매우 미흡한 수준이다.

## 권고안 내용

- ① 건강하고 안전한 사업장 내부 체계의 완성
  - 노동자의 알권리와 행동할 권리 보장, 소통과 참여, 관리자의 솔선수범이 작동하는 조직 제안
- ② 공익 기구에서 담당하는 건강과 안전의 문제를 수렴하는 옴브즈맨 제도의 도입
  - 건강하고 안전한 사업장 내부 체계가 작동하는지 감시하고, 해결 방안을 제시
- ③ 공익 기구에서 영업비밀의 관리와 공개를 위한 구체적인 규정을 만들어 집행
  - 영업비밀을 보장하는 근본 취지는 우월적 지위를 가진 주체의 영업이 제대로 되기 위한 것이라기보다는 우리 사회의 정당한 창의와 혁신을 도모하기 위한 것
  - 이미 동종 업체에서 사용하는 정보와 노하우라고 한다면 영업비밀일 수 없으며, 또한 불법적 혹은 탈법적으로 작업자의 안전과 보건을 무시하는 방식으로 얻어진 노하우는 영업비밀이라 할 수 없다
  - 삼성전자의 내부 관리 시스템의 강화와 이를 검증할 수 있는 외부 감시 시스템을 구축하여 양자 간의 쌍방향적 소통을 통한 예방 시스템 제안.

## 당사자의 의견

- 반올림 : '재발방지대책의 경우, 내부 안전보건 시스템에 대해서는 삼성의 입장을 원문 그대로 반영하였고, 삼성이 난색을 표해온 내용들은 대폭 완화하였다.'고 비판. '삼성전자의 기부로 설립된 공익 법인이 독립적으로 관련 대책을 수행하도록 하자는 권고안은 합리적이라고 본다'고 수용 입장.
- 삼성전자 : '외부 전문가들을 중심으로 종합진단팀' 구성  
고용노동부가 위촉한 반도체 보건관리 모니터링위원회 위원 4~5명, 국내외 전문가 2~3명, 노동자 대표 1~2명으로 구성.  
영업비밀의 보호와 관련하여서는 의견 제시하지 않음.  
→ 옴부즈맨 제도를 통한 외부 감시, 공익법인을 통한 영업비밀 보호의 조정위 권고안 사실상 거부.
- 가대위 : 의견을 제시 안함.

삼성전자는 세계 초일류기업답게 조정위 권고안을 뛰어넘어 선진국 수준의 영업비밀 기준을 만들고, 사용하고 있는 모든 화학물질을 공개하여야 한다. 한국 기업의 조직 문화는 '위에서 아래로 진행되는 관리, 문제가 어떻게 든 드러나지 않도록 관리, 주어진 환경에 민감하게 시간을 다투어 선제적으로 진행되어야 하는 관리, 조직이 부여한 목표에 따라 수동적으로 본인을 통제하게 되는 관리' 등을 떠오르게 한다. 삼성전자도 예외가 아니다. 하지만 노동자의 건강, 사업장에서의 안전보건의 문제는 이러한 조직 관리체계에서는 해결되지 않는다. 따라서 구성원의 소통과 참여를 통한 안전보건 내부 체계의 변화와 더불어 외부의 상호점검이 반드시 필요하다. 외부와의 상호점검을 통해 안전하고 건강한 안전보건관리체계가 완성된다고 볼 수 있다. 조정위의 권고안은 최소한의 수준에서 이를 제안한 것이다.

삼성전자가 제시한 종합진단팀 구성을 보면, 삼성전자 내부의 관리체계에 둔다는 안에 불과하다. 자칫 외부 전문가 참여라는 이미지를 만들기 위함이 아닌지 충분히 의심을 할 수 있다. 삼성전자로부터 독립되고, 공공의 이해를 목적으로 운영되는 외부감시시스템은 당사자 간의 갈등을 해소하는 한 방안이다. 더 나아가 삼성전자가 지속가능한 경영과 사회적 책임을 다하는 기업으로 안전보건에서도 초일류기업이 되는 데 필수조건이다.

조정위는 사회적 기구로서 공익법인을 설립하여 운영할 것을 권고하고 있다. 이를 통해 의제의 주요 부분을 해결하는 방안이다. 삼성전자, 가대위, 반올림 등 당사자 간의 이해가 수용될 수 있는 접점이 될 수 있다. 하지만 삼성이 공익법인 설립을 반대하면서 가장 큰 논란을 낳고 있는 부분이다.

## 권고안 내용

**'사회적 기구로서의 공익법인의 설립 및 운영을 통해 의제의 주요 부분 해결'**

- 공익법인에게 이러한 보상 문제를 전담할 수 있도록 하는 것이 체계적, 지속적, 객관적, 중립적으로 보상 문제를 해결하는 데 더욱 적절한 방안이 될 수 있을 것
- 삼성전자가 직접 보상 문제를 처리하는 것은 진의와 달리, 보상의 기준이나 원칙을 개별적으로 적용하고 집행하는 데 있어서 소극적, 방어적이라는 비판을 받을 가능성이 있어
- 문제 해결을 개인 대 개인 차원에서 다루는 것은 사회적 의제로 접근하는 방향과 거리가 있어

공익법인 이사는 대한변호사협회, 한국법학교수회, 경제정의실천시민연대, 참여연대, 한국산업보건학회, 한국안전학회, 대한직업환경의학회로부터 각 1인을 추천받아 선정. 당사자인 삼성전자와 가대위, 반올림은 제외.

## 당사자의 의견

- 반올림 :** 삼성전자의 기부로 설립된 공익 법인이 독립적으로 관련 대책을 수행하도록 하자는 권고안은 합리적이라고 본다는 수용 입장을 밝혔다.
- 삼성전자 :** 공익법인은 설립할 수 없다. 법인이 하려는 업무를 '자체적으로' 하겠다.
  - 법인을 설립하고 보상을 실시하려면 오랜 시간이 필요.
  - 기금을 조성하면 신속하게 보상을 집행 가능.
  - 상설기구와 상근인력 운영 등 보상 이외의 목적에 재원의 30%를 쓰는 것보다 고통을 겪은 분들께 가급적 많은 혜택이 돌아가야
- 가대위 :** 2015년 9월말을 1차 시한으로 하여 삼성전자와 당사자 협상 마무리. 그때까지 타결되지 않은 피해자만 건강재단 등에서 보상문제 다루는 방식 희망. 협상의 주체인 가대위, 반올림, 삼성전자가 추천하는 이사도 필요.

'자체적으로 보상에 대해서는 별도의 보상위원회를 꾸리고 재발방지대책 관련해서는 외부 전문가들을 중심으로 종합진단팀을 꾸리겠다'는 삼성전자의 입장은 언뜻 이해하기 힘들다. 2014년 5월 14일 권오현(삼성전자 대표이사 부회장)은 "어려움을 겪으신 당사자, 가족 등과 상의 하에 공정하고 객관적인 제3의 중재기구가 구성되도록 하고, 중재기구에서 보상 기준과 대상 등 필요한 내용을 정하면 그에 따르겠습니다"라며 "또한, 전문성과 독립성을 갖춘 기관을 통해 반도체 사업장에서의 안전 보건 관리 현황 등에 대해 진단을 실시하고, 그 결과를 토대로 재발방지 대책을 수립하도록 하겠습니다"라고 발언한 바 있다.

이 발언과 전면적으로 배치된다. 그리고 삼성전자 내에 설립된 보상위원회와 종합진단팀은 체계적이고 지속적이며, 객관적이고 중립적인 기구가 아니라는 의심을 충분히 가능하다.

외국에서도 사회적 문제를 일으킨 기업이 노동조합과 협의 하에 기금을 조성하여 공적기구에 신탁한 경우가 많이 있다. 실례로 1999년 미국의 포드자동차 공장 내 발전소가 폭발하여 사상자를 낸 사건이 있었다. 포드 자동차와 미국 자동차 노조는 합의를 통해 사망하거나 다친 노동자를 보상하고, 예방 대책 수립 및 연구를 위한 기금을 만들어 공적 기구에 신탁했다.

공적 기구에 신탁은 기업이 문제의 해결을 기업내부의 문제가 아니라 사회적 문제로 인식하고 사회적으로 해결하겠다는 표현이다. 삼성전자도 공익법인 기부를 통해 사회적 책임을 다하는 기업 모습을 우리 사회에 보여주길 기대한다.

다만 이사회 구성에서 가대위의 주장처럼 삼성전자, 가대위, 반올림이 제외된 것은 아쉬움으로 남는다. 당사자들은 보상과 예방에 책임있는 주체이며, 공익법인 활동과 긴밀한 연계가 있기 때문이다. 아울러 공익법인에 참여하고 논의 과정을 거치면서 상대방을 이해하게 되고, 자신들의 주장을 되돌아보게 될 수 있다. 이는 공익법인을 발전시키는 계기가 될 수 있다. 따라서 삼성전자는 삼성전자, 가대위, 반올림 당사자 간의 이해가 수용될 수 있는 접점이 사회적 기구인 공익법인임을 명심하길 바란다.

물론 조정위의 권고안이 모두를 만족시킬 수는 없다. 권고안 자체가 이해 당사자 모두의 의견을 반영하여 만들었기 때문에, 당사자 요구에 대한 접점을 찾는 최소 수준이다.

그럼에도 우리는 삼성전자, 가대위, 반올림은 권고안에 담겨 있는 의미와 내용을 이해하고 수용하길 기대한다. 작은 부분의 문제로 권고안을 부정한다면 이는 그동안의 인내와 노력이 모두 물거품이 될 수 있다.

조정위에서 제시한 내용은 요약하면, 공익법인을 통한 보상과 내부 안전보건관리 강화 및 제3자에 의한 객관적인 확인시스템 운영이다. 이는 그동안 고통받아온 환자와 가족 및 유가족의 눈물을 닦아주고, 노동자의 안전과 건강을 보호하고, 노동자 인권 보호에도 삼성전자가 초일류 기업으로 도약할 수 있기 계기가 될 것임을 믿는다.

아울러 삼성전자에게 한 가지 당부하고자 한다. 조정위의 권고안은 최소 수준의 권고안이다. 이 권고안에 만족하지 말고, 권고안을 훨씬 뛰어넘는 내부 시스템의 강화와 객관적이고 과학적인 확인 시스템을 만들어야 한다. 그리고 화학물질 저감을 위한 노력과 화학물질에 대한 정보 공개를 통해 사회적 책임을 다하는 전향적이고 대승적인 태도를 보여 주길 기대한다.

# 발제

삼성전자 반도체 등의 질환 발병과  
관련한 문제 해결을 위한 조정위원회조정안과 그 근거

백도명  
조정위 조정위원, 서울대학교 보건대학원 교수

# 삼성전자 반도체 등의 질환 발병과 관련한 문제 해결을 위한 조정위원회 조정안과 그 근거

백 도명

## 조정 안건

- 보상
  - 법적 책임 vs 위로
- 예방
  - 외부관리 vs 내부관리
- 사과
  - 개별 유감 vs 공식 유감

## 보상의 쟁점과 조정 방향

## 보상의 쟁점

- 근거
  - 법적 책임 vs 위로
- 범위
  - 위로 -> 업무인과성이 있는 질환들에 국한
  - 법적 책임 -> 업무인과성과 무관하게 모든 질환들
- 내용
  - 위로 -> 획일적 수준
  - 법적 책임 -> 징벌적 배상/손해 보상/구제 지원

## 기존 법적 책임규명의 제도적 한계

- 개인적 구제
  - 첨단산업에서는 사례 축적/제도/규정으로 이어지지 않음
- 장기간에 걸친 절차
- 사회적 논란이 된 사례들에 대한 법적 쟁점 미해소
  - 인과 판정 (Causation test)
  - 입증 책임 (Burden of Proof)
  - 증명 기준 (Standard of Proof)
  - 의증 혜택 (Benefit of Doubt)

## 인과 판정, Causation test

- 필요충분 인과관계
  - "But for" test
  - 직업이 아니면 질병이 발생하지 않음
  - 직업이 질병발생의 유일한 원인
- 상당 인과관계
  - "Significant contribution" test
  - 직업이 질병발생에 상당한 기여를 함
  - 직업이 질병발생의 여러 원인들 중 하나
- "prominent contribution" (?)
- 상당한 노출(?), 상당한 증거(?)

## 입증 책임, Burden of Proof

- Adversarial system
  - Those who claim
  - Either worker or employer
- Inquisitorial system
  - Those who decide
  - Not to make decision is to make decision for somebody
  - Have to decide with whatever evidence available, even with poor ones

## 증명 기준, Standard of Proof

- 형사
  - 모든 합리적 의심을 다 소명할 수 있는 기준
  - Beyond reasonable doubt
    - Criminal court
    - Refutation in Academic institutions
- 민사
  - 좀 더 가능성이 많은 것을 따르는 기준
  - Balance of probabilities
    - Civil law negligence case

## 증명 기준, Standard of Proof

- 형사
  - 모든 합리적 의심을 다 소명할 수 있는 기준
  - **Beyond reasonable doubt**
    - Criminal court
    - Refutation in Academic institutions
- 민사
  - 좀 더 가능성이 많은 것을 따르는 기준
  - **Balance of probabilities**
    - Civil law negligence case

## 일반적 인과성, 구체적 인과성

- **General Causation**
  - Is a particular stimulus known to produce a particular reaction?
  - Among 9 Sir Bradford Hill's criteria, only temporality is a necessary condition for determining causality. Others are just supplemental.
- **Specific Causation**
  - Did a particular stimulus cause a particular consequence in a specific instance?
- Is it more likely than not that the workplace and/or the nature of work performed by the worker was a significant contributing factor in the development of the worker's condition?

## 법적 책임 방식의 사회적 한계

- 상당인과관계에 대한 구체적 기준 미비
- 입증책임 및 의증에 대한 혜택 기준 미비
- 질병에 대한 의학적 확진과 질병의 원인에 대한 의학적 확진의 미구분

## 위로 방식의 사회적 한계

- 임의적 조치
  - 내부 보상기구의 판정기준 임의성
  - 이해상충에 따른 가변성
- 시혜적 조치
  - 내부 예산에 맞추어 집행
- 대기업의 사내복지를 통해 사회적 법적 책임 규명의 당위성을 희석시킴

## 사회적 책임으로서의 보상

- 사회적 책임
  - 기업 내부의 지속가능성 장치
    - 재직자 사내복지: 모든 질병에 대한 의료비 전액 지원
    - 퇴직자 복지: 퇴직자 암 지원 사업
  - 그러나 기업의 지속가능성은 장기적으로 사회의 지속가능성에 달려 있으며, 사회에 그 부담을 전가시킴으로써 발생한 논란에 대해 책임을 지는 자세가 필요함
    - 퇴직자 및 하도급 종사자들에게 발생한 직업병, 직업관련성 질환, 그리고 재직자에게 발생한 직무부적합성 질환 등으로 인한 부담은 퇴직 그리고 하도급이란 장치를 통해 사회로 전가됨
- 사회에 전가된 부담에 대한 책임으로서의 보상

## 사회적 책임의 관점에서 검토된 업무상 인과관계 판정의 쟁점

## 법적 책임과 사회적 책임의 쟁점

- 첫번째 사례
- Cutting edge technology and “the first case” in the industry
- 기존에 조사자료 없음
- Rare disease and scientific evidence
- 외국사례와 국내사례에 따른 구체적 기준 설정
- Specific causation criteria and extrapolation from general to specific
- 배상, 보상, 지원의 구분과 종합
- Schedule/guideline/adjudication and individual variance

## “The First Case” in Industry

- The burden of proof is on inquisitorial bodies to deny or accept, not on workers or employers.
- Not to decide is to decide for the benefit of somebody.
- Balance of probabilities to the proposed test for causation
  - Bias including ‘healthy worker effect’
  - Not causally related, but only statistical haphazard association
    - Consistency, Dose-response, Biological plausibility...

## Rare Disease and Scientific Evidence

- Rare disease: prevalence is less than 2/5,000 (0.04%).
  - The expected number of patients among groups less than 1,000 is less than 0.4 case, that is, equal to zero.
  - Because of the small numbers, the conditions belonging to rare disease category are difficult to study, and large scale epidemiologic studies are not available for most cases. At best, case studies of easy to find common characteristics, such as genetics, are available.
- Lack of proper scientific evidences such as epidemiologic studies cannot be a ground for denying work-relatedness of rare diseases.
  - Instead, indirect scientific evidences, including studies on its pathogenesis, should be also taken into account in the assessment of causation.

## Extrapolation from General to Specific Causation

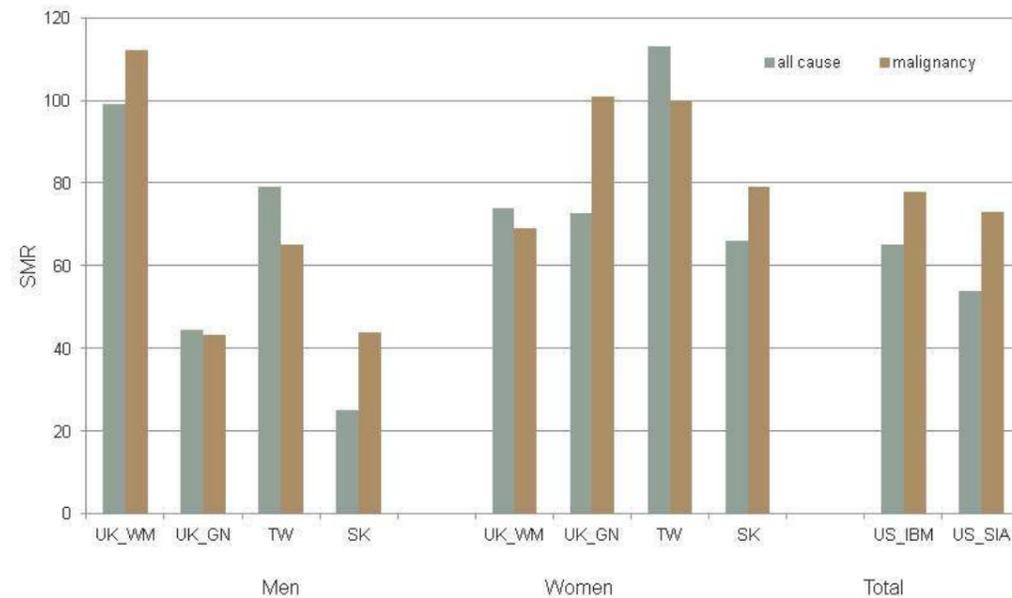
- Narrow Study (Evidence) Base
  - Only 4 countries with epidemiology
- Specific Causation Criteria/Guideline
  - Disease Identification
  - Exposure Assessment
  - Temporal and Spatial Relations
  - Confounders or Effect Modifiers
- Minimize the Gap due to Extrapolation

## Individual Variance

- Schedule
- Policy/Guideline
- Adjudication
- These three different approaches are not mutually exclusive to each other, and, in fact, multiple approaches can be employed for the decision of a single occupational disease.

반도체 산업 종사자  
역학조사

## Strong Healthy Worker Effects



## Sponsored by Cutting Edge Industry

- Publication bias with positive/negative results
- Conflict of Interests
  - Science of Doubt
  - ENVIRON Study

## Industry Changing Rapidly

- During 1960s, IBM could develop a prototype of manufacturing process of semiconductor memory chips using lots of liquid cleaning agents.
- This IBM prototype using liquid cleaning process has remained the same for over 20 years, and been copied by other semiconductor manufacturing companies.
- Because of the nature of huge volumes of cleaning agents required, leaks into inside and outside of the company premises were noted frequently in the early stage of manufacturing, especially before 1980s.
- Eventually, IBM prototype has been replaced with dry cleaning process, and this change in process changed the exposure potentials also.

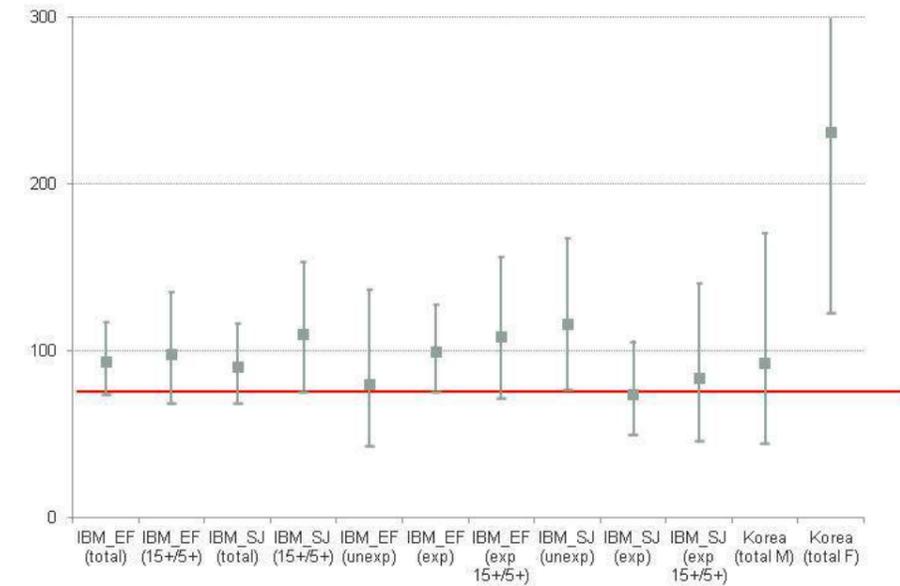
## Only 4 Countries with Epi Studies

- US
  - IBM
  - SIA (Semiconductor Industry Association)
- UK
  - Scotland
  - Midland
- Taiwan
- South Korea
  - OSHIRI study

## Lympho-hematopoietic Cancers

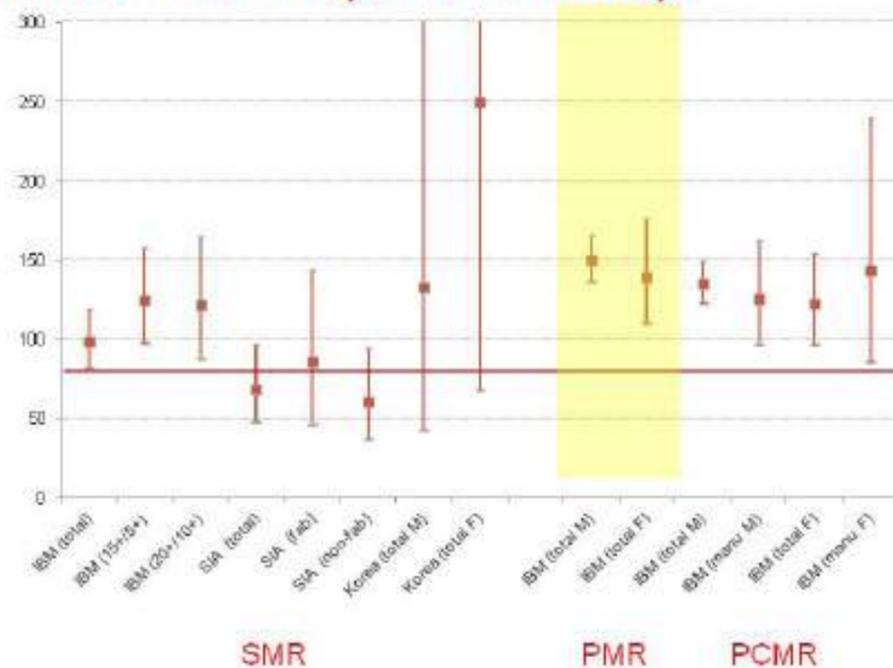
- Significant evidence from
  - IBM
  - Taiwan Male worker
  - Korean Female workers
- Consistent evidence from
  - SIA early industry exposure group
- Compatible evidence from
  - UK males

## Cancer: NHL (SIR)



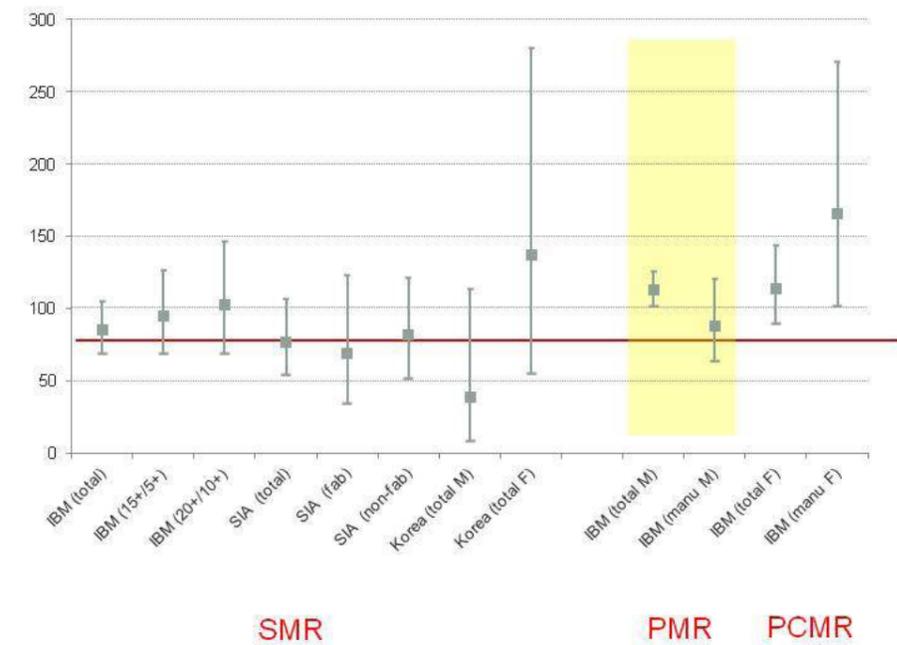
27

## Cancer: NHL (SMR/PMR)



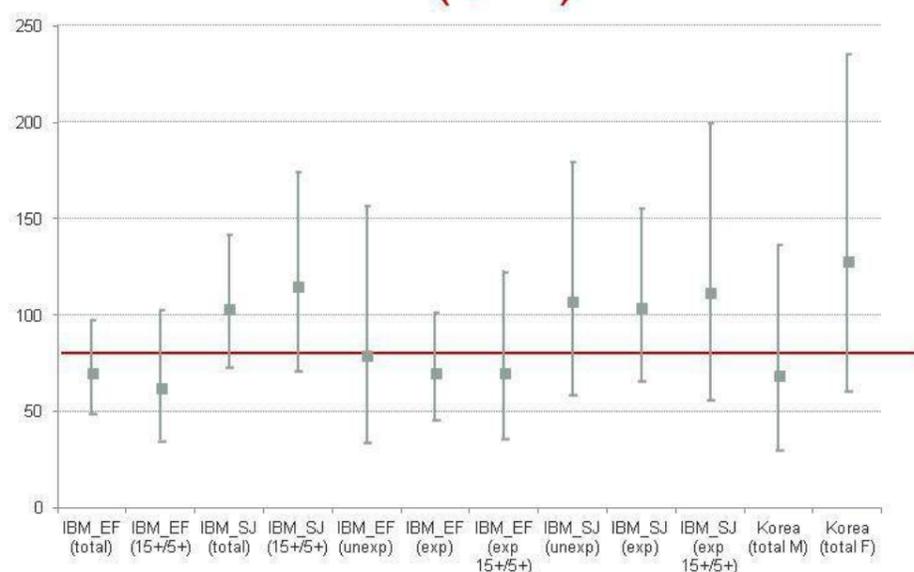
26

## Cancer: leukemia (SMR/PMR)



28

## Cancer: leukemia (SIR)



29

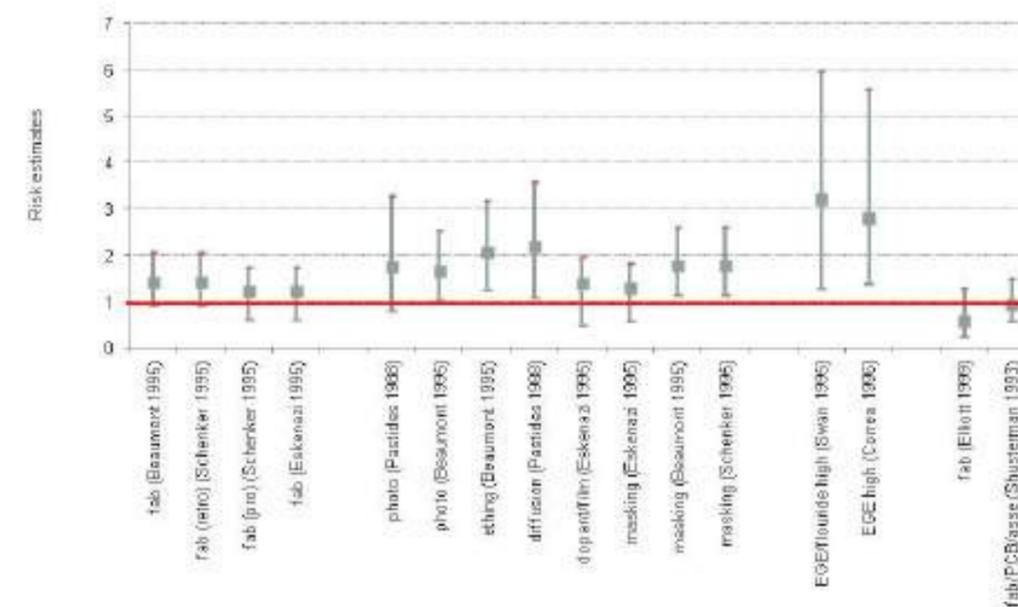
## Breast Cancers

- Significant evidence from
  - Taiwan
- Consistent evidence from
  - IBM longer exposure higher mortality
  - SIA early industry exposure groups
- Compatible evidence from
  - UK Scotland

## Brain Tumors

- Significant evidence from
  - IBM with longer exposure higher mortality
- Consistent evidence from
  - SIA early industry exposure group
- Compatible evidence from
  - UK
  - Taiwan females
  - Korean males

## Reproductive Health



## Rare Diseases

- **Rare Conditions: Neuro-immuno-endocrine pathophysiology**
  - Multiple sclerosis, scleroderma, amyotrophic lateral sclerosis, Wegener's granulomatosis, systemic lupus, Schoegren's disease, Parkinson's disease, Idiopathic pulmonary fibrosis, Moyamoya disease, Still disease, Idiopathic thrombocytopenic purpura
- **Rare Cancers**
  - Mediastinal tumor, cutaneous t-cell lymphoma, melanoma, rare cancers in eye, head and neck region
- **Ovarian cancer**
  - Infertility as a risk factor
  - Consistent results from IBM and SIA studies

인과성의 근거에 따른  
보상군

## 3 Categories of Compensation

- **Strong Scientific Evidence with Legal Precedence**
  - Strong Scientific Evidence Ignored
  - Delay in resolution of problem
  - Punitive Damages
- **Strong Scientific Evidence without Legal Precedence**
  - Compensation for the Loss
  - Loss due to medical treatment and Loss of income
- **Adequate Scientific Evidence for the benefit of doubt**
  - Relief from the Difficulties
  - Loss due to medical treatment

## Compensation Criteria

- **1<sup>st</sup> Category**
  - Lymphohematopoietic cancers + precancerous conditions
  - Breast cancer
- **2<sup>nd</sup> Category**
  - Brain tumors
  - Reproductive Problems including infertility and abortions
- **3<sup>rd</sup> Category**
  - Next generation health problems including childhood cancers and congenital anomalies
  - Rare disease and rare cancers, Ovarian cancer

## Eligibility

- Risk documented up to 2012 based on reproductive health outcomes
  - Any employee who started working before Jan 1<sup>st</sup> 2011 and worked for more than 1 year
- Specific causation criteria based on relevant evidence base
  - Minimum latency since the beginning of exposure
  - Minimum exposure duration
  - Maximum latency since the end of exposure
  - Minimum exposure conditions including intensity, peaks, dose rate, and cumulative dose

## 고려할 점

- 동일 노동, 동일 질환, 동일 인정, 동일 보상
- 제3군 질환과 지원을 통한 의증의 혜택
- 1990년 이전 산업확장 초기 종사자들의 위험
- 과거 환경으로 인한 위험 보상 이후, 차후 위험 관리를 통한 안전보건 위험 감소의 확인 근거와 절차

## 예방의 쟁점과 조정 방향

### 예방의 쟁점

- |              |                |
|--------------|----------------|
| • 내부관리의 적절성  | • 외부관리의 필요성    |
| • 노조 부재      | • 경영간섭         |
| • 관리통제의 기업문화 | • 기업비밀         |
| • 하도급과 위험도급  | • 세계표준, 중국/베트남 |

## 내부 환경보건안전 구조

- 삼성 연구소
- 중앙 Staff 조직
- 사업부별 Staff 조직
- 생산라인별 담당조직

## 내부 환경보건안전 사업

- 화학물질 등록
- 관리대상물질 평가
- 측정
- 교육
- 검진
- 사고조사 등등

종합적 Program,

그러나 밑으로부터의 문제제기가 없음  
문제해결을 통해 서로가 연결되는 체계가  
없음

## EHS Policy in Different Stage

Stage	Chaotic	Technical	Managerial	Cultural	Post-Cultural	
<b>Dimension</b>						
Why (Objective)	Self-Interest Based	Politics Based	Economy Based	Health Based	Human Right Based	
Who (Key Role Players)	No (Every) Body	Government Employers	Professionals Unions	Victims NGOs	Every Body	
What Content	Self-care	Input Dominant	Process Dominant	Output Dominant	Input to Output	
	Risk Handling	Innate Heuristics	Assessment	Management	Communication	Continuous Cycle
How	Politics	None	National Legislation	Corporate Guideline	Court Cases	Open Mass Media
	Enforcement	Self-Discipline	Code Based	Labor Based	System Based	Precautionary Way
Problem Construct Level	None	Data	Information	Knowledge	Wisdom	

## Culture Analysis

- Organizational Culture
  - A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems
- Attitudes << Values << Assumptions

## Attitudes Towards Unexplained

- How unexplainable (risk) is explained?
- Risk as a simple 'out of luck' or 'of fate'
  - Just random error
  - Just chaotic phenomenon
  - Just simple difference
- Risk as unmeasured therefore uncontrolled variance
  - Uncertain Significance
  - Contradiction to the current hypothesis
  - Evidence of failure

## Attitudes Towards Truth

- How truth (of unexplained) is determined?
- Pure dogma based on tradition
- Revealed dogma by the authority or wise men
- Truth determined by a legal process
- Truth as that which survives conflict and debate
- Truth as what which works, the purely pragmatic criterion
- Truth as established by scientific methods

## H&S Mng and Risk Assessment

- **Employers' Responsibility**
  - No uncertainties left
  - Attitude toward unexplained risk
- **Based on best known practice**
  - Not just legal standard
  - Attitude toward truth
- **Documentation**
  - Cross-check integrity of words and actions
  - Attitude toward integrity of control
- **With Participation**
  - Workers perspective towards 'unexplained', 'truth' and 'integrity of control'

## Current H&S Management

- Unexplainable left outside of Employers' Responsibility
  - Leukemia as simple outlier
- Truth sorted by Legal dispute
  - Causation determined by legal decision, not by science
- Correspondence between words and actions not cross-checked
  - Trade secrets over health and safety
- No input from workers' perspective
  - Only professional objectivity emphasized

## 체계적 견제를 통한 예방

### 1. 내부 관리 상 견제 체계

- 내부관리 계획의 문서화
- 조사/연구 및 자체진단
- 소통위원회

### 2. 외부 관리 상 견제 체계

- 역할설정 – 독립적 전문가
  - Ombudsman
- 절차
  - 우선순위 수립
  - 평가 및 개선권고
  - 기업비밀 검토 및 보호절차
- 체계
  - 보고 및 환류
  - 하도급 포함

## 재발방지를 위한 조정안

## Recommendations for Control

- Double checking system for control measures
- Internal Control Check
- External Control Check
  - Ombudsman

## Priority Areas for Ombudsman

- (i) 화학물질등록, 반도체 산업 공정에 사용되는 물질의 life cycle, 폐기물관리 및 폐기물위탁관리 현황 등 환경의 보전에 관한 사항,
- (ii) 정전사고경험, 예방정비실시, 사후정비실시 현황 등 안전의 관리 및 대책에 관한 사항,
- (iii) 퇴사자 조사, 상병결근 조사, 의료이용 현황 등 근로자의 건강관리에 관한 사항,
- (iv) 최고관리자 및 관리자 안전보건교육, 산업안전보건협의회 운영 현황 등 소통에 관한 사항,
- (v) 알권리와 화학물질 인식, 행동할 권리와 안전건강 문화, 반도체 산업에서의 안전보건 참여 현황 등 근로자의 건강권 보호에 관한 사항,
- (vi) 하청업체의 종류, 하청업체 선정의 근거 및 과정, 유해작업의 범위와 사내하도급 실태, 도급과 하도급 업체 간의 안전보건관리 분담 현황 등 재해위험의 관리에 관한 사항

## Risk System of Risk Factors



조정/중재/재판 그리고 진실과  
화해

---

# 당사자의견제시

공유정옥  
반올림 교섭단 간사

## 1. 반올림의 요구안

삼성 직업병 대책 마련을 위한 요구안 II (2015-1-9) 전체 내용은 아래에서 볼 수 있음

<http://cafe.daum.net/samsunglabor/CMLV/430>

반올림은 삼성 직업병 대책 마련을 위한 요구안을 두 차례 공개 발표하였다. 처음은 삼성전자와의 직접 협상을 시작하던 2013년 12월에, 두 번째는 2015년 1월 9일, 제2차 조정기일에서 각 당사자들의 입장을 밝히면서 발표한 요구안이다.

반올림이 만든 2013년 요구안과 2015년 요구안은 모두 기존에 삼성이 약속한 세 가지 의제 - 사과, 재발방지 대책, 보상 - 을 바탕으로 하고 있다.

다만 2015년 요구안에서는 몇 가지 세부 사항들이 수정되었다. 요구안을 수정할 때 가장 크게 고려한 두 가지는 첫째, 조정 과정이 무작정 백지 상태에서 시작되지 않도록 2014년을 지나며 변화한 상황들을 잘 반영하는 것이었고, 둘째, 반올림이 아닌 별도 모임으로 참여하겠다는 피해가족 6명의 의사를 존중하여 <반올림 대 삼성 2자 교섭용>으로 마련한 안들을 <3자 조정용>으로 조율하는 것이었다.

○ 종합진단 수행기관: 반올림 추천이 아니라 교섭을 통해 합의  
- 2014년에 이미 삼성은 교섭장 내 발언이나 언론 발표를 통해 '독립적인 기구를 통해 종합진단을 받게'라는 입장을 표명해왔으나, 반올림이 추천하는 기관이나 연구자에게만 맡기는 것에는 극도로 반발해왔다. 이런 삼성의 처지를 감안하고 6명의 피해가족 의사도 반영할 수 있도록 '합의해 결정하자'고 수정하였다.

○ 화학물질안전보건위원회 구성: 사측 책임자 포함, 환경보건과 산업보건 각각 전문가 참여, 반올림이 아니라 노동계와 전문가단체가 추천  
- 이 요구안은 각 공장마다 위원회를 만들어 지역사회와 환경오염을 예방하자는 것이다. 2013년 요구안에서는 그 구성원을 해당 사업장 노동자, 인근 지역 거주민, 환경, 보건, 안전 분야의 전문가 등으로 하

고 총 구성원의 2분의 1 이상을 반올림이 추천하도록 하였다. 그러나 직접 교섭이 아니라 사회적 조정을 밟게 된 점을 고려하여 위원회의 구성에 사측 책임자를 포함시키고, 환경보건과 산업안전보건 전문가를 별도로 두도록 하며, 반올림이 아니라 노동계(민주노총, 한국노총)와 전문가단체(한국산업위생학회, 직업환경의학회사)에서 각각 3분의 1씩을 추천하도록 수정하였다.

- 외부 감사단의 구성; 반올림이 아니라 노동계와 전문가단체가 추천
- 외부감사단은 합의된 예방대책과 보상대책을 잘 수행하는지 정기적으로 점검하고 감시할 뿐 아니라, 이를 통해 삼성의 폐쇄성을 조금이나마 극복하고 사회와의 신뢰와 소통을 새롭게 쌓아가는 통로도 될 수 있다. 애초 2013년 요구안에는 삼성과 반올림의 양자 교섭임을 감안하여 외부감사단의 절반을 반올림이 추천하겠다고 하였으나, 2015년 요구안에는 변화한 상황을 감안하여 노동계(민주노총, 한국노총)와 전문가단체(한국산업위생학회, 직업환경의학회사)가 각각 2분의 1씩 추천하도록 수정하였다.

2. 조정위원회 권고안에 대한 반올림 입장

조정 권고안에 대한 반올림 입장(2015-7-24) 전체 내용은 아래에서 볼 수 있음

http://cafe.daum.net/samsunglabor/MHzN/279

- 1) 삼성전자와 한국반도체산업협회의 기부를 바탕으로 공익 법인을 설립하고, 그 법인으로 하여금 보상과 재발방지대책 및 공익 사업의 수행을 총괄하도록 한 점에 대해
- '기부'라는 형식으로는 삼성전자의 책임이 선명하게 드러나지 못하지만
- 그동안 삼성이 재발방지대책에 난색을 표해온 점에서 보면, 삼성전자의 기부로 설립된 공익 법인이 독립적으로 관련 대책을 수행하도록 하자는 권고안은 합리적이라고 봄
- 또한 삼성전자에게 지난 과오를 청산할 뿐 아니라 앞으로도 지속적으로 사회에 기여할 기회를 주는 것

- 2) 재발방지대책은 내부 안전보건 시스템에 대해서는 삼성의 입장을 원문 그대로 반영하였고, 삼성이 난색을 표해온 내용들은 대폭 완화함
- 반올림과 시민사회가 직접 추천하는 외부감사 대신, 공익 법인이 전문가를 통해 수행하는 옴부즈만 제도를

권고; 외부감사에 대해 그동안 삼성전자가 완강히 거부해왔기 때문에, 이미 삼성전자가 받고 있는 내외부 감사' 정도로 수위를 낮춘 것 같음
- 화학물질 정보공개의 경우도 직접 공중에 모든 정보를 공개하는 대신 공익법인이 영업 비밀을 보호하는 기준과 절차를 마련하도록 함으로써 삼성과 재계의 주장을 반영

- 3) 사과 대신 노동인권선언을 권고한 것에 대하여
- 삼성의 책임을 선명하게 짚기 어려워 아쉬우나 본래 취지가 삼성을 징벌하고자 하는 것은 아니었기에, 강도 높은 내용의 사과문을 요구하기 보다는 앞으로 노동자의 건강과 생명·인권을 소중히 하겠다는 약속을 받는 것이 더 큰 의미를 지닐 수 있어 긍정적으로 평가

- 4) 보상의 경우
- 과거에 대한 보상 뿐 아니라 앞으로 계속 치료가 필요한 피해자들의 향후 치료비까지 보상할 수 있도록 권고한 점은 높이 평가
- 다만 일부 피해 노동자들이 배제될 우려가 있고, 보상액의 수준도 피해 노동자들의 치료와 생계를 위해 충분치 못하다는 점에서 수정안을 제시함

3. 독단적으로 발표된 삼성전자 보상위원회에 대하여

2015년 9월 7일 반올림과 직업병 피해가족 55명 일동이 발표한 <삼성전자의 일방적 '보상위원회' 발표에 대하여 - 삼성전자의 독단과 기만에 분노한다>는 성명서 전체는 아래에서 볼 수 있음.

http://cafe.daum.net/samsunglabor/MHzN/290

- 문제점1) 삼성은 사회적 대화의 기본 원칙 뿐 아니라 자신의 약속마저 짓밟음
- 삼성이 '보상위원회'를 고집하는 이유; '제3의 기구'를 표방하지만 실제로는 자신이 임명하고 자신이 통제하는 '내부 기구'

1 삼성전자가 현재 안전보건과 관련하여 받고 있다고 주장하는 감사들에는 "녹색경영 활동의 문제점을 파악하고 개선 방안을 찾기 위해 내외부 환경감사", "매년 글로벌 전 사업장을 대상으로 제품의 유해물질 및 에너지 관리상태 점검을 위한 내부감사", "해외 사업장 신규설립 및 증축 시 환경안전, 시설인프라 점검 및 가동승인, 글로벌 사업장 환경경영시스템인증 및 안전보건경영시스템 인증 유지를 위해 매년 정기적으로 외부 제3자 검증기관으로부터의 사후 검증" 등이 있다. (2012 삼성전자 지속가능경영보고서)

- 교섭도 조정도 자기 뜻대로 되지 않고 다들 '독립적이고 투명한 기구'를 권고하니 아예 '틀'을 깨고 일방적으로 밀어 붙이고 있음.

#### 문제점2) 보상위원회의 대표성

- 박상훈 변호사는 6명의 법적 대리인.
- 심지어 6명 중에서도 이에 동의한 사실이 없다는 주장이 곧바로 제기
- 이에 더하여 삼성이 보상위원 4인을 직접 지명한 것은 심각한 독단

#### 문제점3) 직업병 문제 해결의 의지와 능력 부재

- 조정권고안이 나오지도 않은 4월, 삼성과 6명 모임은 갑자기 일체의 예방 대책 논의를 뒤로 미루자고 제안, 조정권고안 발표 후 그에 대한 본격적인 논의가 시작되어야 할 8월, 삼성과 6명 모임은 아예 조정 절차 자체를 보류하자고 제안, 조정위원회가 이를 수용하여 조정 기일이 연기되자, 삼성은 예방 대책 안이 완전히 배제된 보상위원회 설립을 일방적으로 발표
- 반칙왕? 앞으로 이어질 조정 절차에 삼성이 제대로 임하리라 기대하기 어려움

#### 문제점4) 피해 노동자의 인권을 우롱하고 사회를 기만

- 돈과 권력 뿐 아니라 반인권, 반사회적 기업이라는 비판마저 대를 이어 세습하고자 하는지 묻지 않을 수 없음
- 독단적인 보상위원회 발표에 대해 분명하게 해명하고 사과해야 함

# 당사자의견제시

정애정  
삼성반도체 백혈병 유족

\*정애정 씨는 가족대책위의 일원이지만 피해 가족 개인으로 참석하였음을 알립니다

가족대책위원회(이하 가대위)와 삼성전자(이하 삼성)이 조정권고안을 바탕으로 당사자 협상을 하기 위해 추가 조정을 9월 말일까지 미뤄달라는 보류 요청을 하였습니다. 조정위원회(이하 조정위)에서 이를 받아들여 추가 조정이 10월 7일로 예정되어 있었습니다.

당사자 협상을 두 차례에 걸쳐 진행하는 중에 삼성은 보상위원회 발족만을 하려고 했고 가대위는 보상위원회 구성 전에 담보되어야 할 보상요구안을 제안하였습니다. 그러나 삼성은 가대위의 보상요구안을 보상위원회로 넘기려고만 했습니다. 또한 삼성은 보상위원회를 본인들이 선택한 전문가들로 구성하겠다고 했습니다. 가대위에서 한명 정도 참여할 수 있다고 했습니다. 하지만 가대위가 보상 당사자이기 때문에 보상위원을 겸할 수 없습니다. 따라서 삼성에서는 보상 합의를 속히 결정하자고 했습니다.

이에 가대위는 보상위원회 구성 전에 담보되어야 할 보상요구안도 받아들여지지 않고, 보상 문제에서도 당사자 간 입장 차이를 줄이지 못하자, 삼성이 제안한 보상위원회를 잠정 보류하겠다는 공식 입장을 삼성과 가대위 대리인에게 보냈습니다. 이 과정에서 가대위 대리인에게는 별도로 가대위 의사를 한번 더 확인 시켜드렸습니다.

그러나 가대위가 공식 입장을 보낸 다음날인 9월 3일, 삼성은 일방적인 보도자료를 통해 보상위원회를 발족했다고 언론에 발표하였습니다. 보상위원에 가대위 대리인마저 참여한 상태로, 마치 가대위와 삼성이 합의하에 보상위원회를 구성한 것처럼 보일 수 있는 오해의 소지가 충분했습니다.

삼성에는 협상의 원칙을 깰 것입니다. 보류 신청 해놓은 조정위에게 이를 보고하지도 않았습니다. 이렇게 합의가 이루어지지 않은 삼성의 일방적인 보상위원회는 졸속한 보상으로 이어질 스 있다는 것이 저의 가장 큰 우려입니다.

저는 현재 조정위에게 교섭주체 긴급소집을 요청 드린 상태입니다. 또한 삼성의 기만적인 보상위원회 철회를 위해 삼성전자 본관 앞에서 노숙농성을 하고 있습니다. 끝으로 보상위원회 구성 전에 담보되어야 한다고 요구한 가대위의 보상요구안을 덧붙입니다.

1. 평균 임금을 현 임금률로 적용하라. (대부분이 과거의 피해 노동자이기 때문이다)
2. 2군의 뇌종양을 1군으로 옮겨라. (승소판결이 없기 때문이라는 조정권고안과 달리 1심 확정 승소판결이 있기 때문이다)
3. 2011년 1월 1일 이후 피해자에 대한 보상 대책을 마련하라. (조정 보상권고안과 삼성의 수정 보상요구안에 도 이 부분이 담겨있지 않다)
4. 96년 1월 1일 이후 퇴사자로 제한하는 항목을 없애라. (삼성의 요구안에서 퇴직 후 10년이라는 제한이 있기 때문이다)
5. 해당 기준에 따라 피해자들 간 최하 보상수준을 보장하라. (피해자들 간 보상 차이를 좁히고 낮은 보상의 우려를 보완하기 위해서이다)
6. 조정권고안의 보상병명을 보장하고 제외된 퇴직자 암지원대책의 병명을 대상에 넣어라. (많은 피해자들을 위로하고자 하는 협상인데 오히려 기존에 삼성이 지원해줬던 병명이 제외될 수도 있다는 염려때문이다)
6. 보상 공제대상에서 퇴직자 암지원제도에서 받았던 보상은 제외해야 한다. (투쟁의 성과로 쟁취했던 것이고 삼성 스스로 필요에 의해 복지정책으로 내놓았던 것이기 때문이다)

\*가대위 보상요구안은 조정위의 보상권고안과 삼성의 수정 보상요구안을 바탕으로 하며, 세부사항을 명확히 규정하고 일부 보상조건이 상식적인 수준하에 상향 조정하였다.

# 토론

## 사회적 책임의 잣대로 본 삼성전자 백혈병 문제 해결

김주일

좋은기업센터 소장, 한국기술교육대 교수

삼성전자 백혈병 문제를 사회적 책임의 관점으로 바라보기 위해서 먼저 전반적 추이를 사회적 책임의 잣대로 바라보고 논의를 전개하고자 한다. 둘째로는 조정위의 조정안으로 나오고 삼성이 거부한 공익재단(안)에 대하여 사회적 책임의 관점에서 언급해보고자 한다.

먼저 기업의 사회적 책임의 잣대로 삼성전자 백혈병 문제를 바라보기 위해서는 먼저 사회적 책임의 잣대를 구성하여야 할 것이다. 사회적 책임의 정의로부터 오는 잣대(측정지표)의 구성은 크게 세 가지로 구성된다.

첫째는 그 기업의 이해관계자(Stakeholder)가 누구인지, 그 범위가 어디까지인가를 구성하는 것이다. 둘째는 그 기업의 자유의지와 자율성에 근거하여 추진한다는 것이다. 셋째는 지속가능성의 관점에서 미래세대를 위한 장기적인 관점에서 사회적 책임을 진행한다는 것이다. 이러한 세 가지 차원에서 삼성이 백혈병 문제 해결에 대한 접근하는 방식이 사회적 책임에 얼마나 부합하는지 검토해보려고 한다.

첫째, 삼성의 이해관계자에 대한 인식에서 근로자는 없다고 생각한다. 일반적으로 사회적 책임의 이해관계자는 소유주인 주주, 근로자, 고객, 협력회사, 정부, 지역사회 등을 포함하고, 이중 어느 이해관계자가 주요한 이해관계자인지 순위를 따져 책임의 범위를 검토하게 된다. 지금까지의 경영관행을 검토하여 보면 삼성의 경우는 책임의 범위를 소유주에게만 두고 있어 사회적 책임의 개념이 거의 없으며, 고객이나 지역사회에 대한 사회적 책임을 일부 수행하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 그러나 ISO26000 등에서 주요한 이해관계자로 언급하는 근로자나 지역사회, 정부에 대해서는 이해관계자의 범주에서 제외된 것으로 파악된다. 왜냐하면 가장 취약한 직업병 근로자를 외면하고 하청업체의 직업병 환자도 책임을 소홀히 하고 있기 때문이며, 정부의 해결의지를 좌지우지하고 있기 때문이다. 특정인의 문전옥담으로 자리매김된 회사는 더 이상 사회적 존재 의미가 사라지게 되며 사회적 질타만 남게 될 것이다.

둘째, 삼성은 사회적 책임에 대한 의지가 없다고 생각한다. 사회적 책임이라는 단어 앞에는 사실상 술선수범이라는 개념이 연계되어 있다고 본다. 그런데 수많은 사람이 죽은 이후에 떠밀려서 그것도 사회적 압력에 밀려 궁여지책으로 참여한 조정위원회의 조정안도 거부하고 있어 술선수범이나 해결의지를 의심하게 만드는 부분이 많다. 이런 차원에서도 사회적 책임의 개념이 전무한 것으로 보인다. 의지가 없다면 전략 및 전술적인 차원에서

접근하여야 하는데, 백혈병 문제의 해결을 단기적 금전 손실 차원과 파워로만 바라보며 여기서 밀리면 큰일 난다로만 인식하는 단순함만 남아있는 것으로 보인다.

셋째, 미래세대를 위한 지속가능성의 차원에서 사회적 책임에 대한 인식도 없다고 본다. 기업의 지속가능성(sustainability) 개념은 이해관계자의 니드를 반영하며 미래세대를 위한 장기적인 관점에서 기업을 경영하고 운영하는 것을 말한다. 우리는 삼성이라는 세계적 브랜드를 가진 업체가 장기적 관점에서 우리 미래 세대들을 위한 기업 경영을 하기를 바란다. 이를 위해서 가장 필요한 것이 건강한 일터이고 오명이 남지 않는 브랜드 이미지를 유지해가는 일이다. 당장의 이익이나 매출도 중요하지만 미래세대를 위하여 건강한 일터와 보람있는 직무를 후손들에게 넘겨주는 차원의 고민도 같이 해야 세계적 기업으로 거듭 날 수 있는 것이다. 당장 망할 수 있는데 미래세대는 어떻게라고 반문할지 모른다. 알다시피 삼성은 위기의식으로 조직을 단도리하며 발전하여 왔다. 그러나 위기의식에 기반한 경영만으로는 한계가 있다. 삼성을 위해서도 이제는 정말 지속가능성을 생각할 때이다.

삼성전자와 반도체 직업병 피해자들의 의견을 조정하는 조정위원회가 삼성전자에게 1000억원을 기부해 공익재단을 만들라고 권고한 공익재단 안에 대하여 검토해보고자 한다. 먼저 공익재단 설립을 조정권고안으로 제시한 사례는 매우 이례적이고 필자는 신의 한수라고 생각한다. 우리 나라의 사회적 책임 수준이 매우 척박한 환경임을 고려하기도 하였지만, 우리 사회에는 미흡한 공정한 제3자를 상정한 안으로 문제해결의 관점에서 새로운 시각이기도 하다.

기업이 재원을 출연하는 공익재단은 사업을 직접 수행하는 운영재단(operating foundation)과 공익 조직이나 사업에 재정적 지원을 하는 조성재단(grant-making foundation)으로 구분된다. 해외 선진기업의 재단들은 직접 사업을 하지 않고 재정지원만 하는 조성재단으로 발전하여 왔다. 기업의 특수한 이해관계를 벗어나 재단의 투명한 지배구조를 만들어야 보다 공정하고 전문적 사회적 책임을 질 수 있다고 보기 때문이다. 미국의 유명한 포드재단이나 휴렛재단 등도 모두 조성재단으로 학술, 문화, 복지 및 사회이슈 등에 대한 재정지원을 하고 있다.

우리 기업의 공익재단은 대부분 지배구조가 기업인사 위주로 구성되는 운영재단이며 사업영역 또한 장학, 학술, 문화 등으로 제한적이다. 우리 기업들의 공익재단 들은 주로 1990년대에 많이 설립되었다. 비자금 사건 등으로 기업의 사회적 책임에 대한 요구가 증가한 것도 중요한 이유 중 하나이고, 기업의 활동영역이 확대되면서

사회적 책임이 재조명되기 시작한 연유도 있다. 이 시기에 국내 기업들이 설립한 70개 기업재단의 총 자산규모가 2조원 대에 이르고 있다. 상위 10위권 내의 기업재단 중에 삼성생명공익재단과 삼성문화재단도 포함되어 있다. 각각 공익사업에 대한 연간사업비로 2013년 기준 140억 및 127억을 지출하고 있는 운영재단이며 문화 예술, 장학, 사회복지 사업 등을 수행하고 있다.

삼성전자가 이제라도 공익재단 설립에 동의한다면 다음과 같은 좋은 점이 있을 것으로 보인다.

첫째, 공익재단은 운영재단이 아니라 재정지원을 하는 조성재단의 성격을 띄게 되며 재단의 지배구조에도 다양한 이해관계자와 전문가가 참여할 것으로 보인다. 운영재단에 머물러왔던 우리 기업의 재단이 조성재단으로 진일보할 수 있는 기회이다. 조성재단으로 정착되어야 기업의 생색내기가 아닌 사회에 필요한 서비스가 가능 하다.

둘째, 안전 관련 이슈와 협력업체를 포함한 구체적 이해관계자를 대상으로 하기 때문에 전문적 공익재단의 역할을 기대할 수 있다. 우리 기업의 공익재단은 지역사회 등의 간접적 이해관계자를 대상으로 하여 기업의 특수성이나 전문적 재단으로 형성되지 못하였다. 특히 안전 등의 이슈가 첨예하게 떠오른 우리 사회의 현실에서 대기업의 사회적 책임이 이에 부합되는 전문적 역할을 할 것으로 기대된다.

셋째, 이번 삼성전자의 공익재단은 조정권고안이라는 형식을 취하긴 했지만 1천억원 이상이라는 거액을 출연하기 때문에 삼성전자의 자발적인 선택이라는 취지에 전혀 손상이 가지 않는다. 세계적 초일류 기업이자 청소년이 가장 가고 싶어하는 직장으로서 사회적 책임 역할을 다하기 위해서는 이번 재단의 설립에만 그칠 것이 아니라 보다 다양한 분야에 대하여 조성재단으로서 전문적 서비스 역할을 다하기를 기대한다. 시작은 직업병에서 시작하지만 안전과 복지 이슈로 확장하여 나간다면 명실상부한 우리 사회의 공익재단으로서 역할을 다할 수 있을 것이다.

삼성전자가 공익재단을 추진한다면 선도적으로 사회적 책임을 주도할 기회가 될 것으로 본다. 사회적 책임은 일반적으로 기업이 위기에 처했을 때 기업과 사회가 공유가치를 추구하며 오히려 기업의 평판을 제고할 수 있는 위기관리의 일환으로도 논의된다. 이러한 측면에서 삼성전자의 공익재단 설립은 삼성에게도 커다란 기회가 될 수 있으며 사회적 책임 분야에서도 이정표가 세워질 수 있는 계기라고 생각한다. 세계적 기업으로 삼성전자의 브랜드 이미지가 높아짐은 물론이다.

## 토론

김명희  
시민건강증진연구소 상임연구원, 예방의학 전문의

\*이 글은 2015년 8월 4일자 프레시안에 실린 기고문을 수정 보완한 것입니다.

지난 7월 23일 조정위원회의 조정권고안이 발표되었다. 당연히 모든 당사자들을 만족시키지는 못했다. 다들 아쉬운 부분이 있을 것이다. 한쪽의 주장만 받아들여진다면 그건 이미 '조정'이 아니지 않은가. 권고안이 발표된 이래, 보수적인 경제신문들은 영업기밀, 고유한 경영권 보호 등을 내세우며 삼성이 이를 받아들이기 어렵다는 점을 강조했다. 속려기간 마지막 날 발표된 삼성의 의견은 전향적인 부분이 있었다. 1,000억 원의 기금 출연은 물론, 그동안 반대했던 협력업체 직원들에 대한 보상까지 담고 있었던 것이다. 인과관계는 인정할 수 없다고 못을 박으면서도 조정위원회가 제시한 보상 질환군의 대부분을 수용할 뜻을 비쳤다. 하지만 우려했던 대로 보상/지원 문제의 처리를 담당할 공익법인 설립에는 뚜렷한 반대의사를 표명했다. 공익법인을 설립하면 불필요한 행정비용이 소모되고 시간이 지연된다는 것이 이들의 설명이다. 안전보건 조치를 모니터링 할 옴부즈만 제도에 대해서는 별다른 언급을 하지 않았다. 아마도 외부 전문가, 노사가 함께 참여하는 '종합진단팀'이 그러한 역할을 대신할 수 있다고 주장하려는 것 같았다.

그러더니 9월 3일, 삼성은 전격적으로 독자적인 직업병보상위원회 발족을 발표했다. 당장 콜센터와 홈페이지를 개설하고 노동자들의 신청을 받아 추석 연휴 전에 1차 보상 집행이 이루어지도록 하겠다는 것이다. 공익법인 설립에 걸릴 몇 달을 두고 볼 수 없다는, 당장 보상을 시작해야 한다는 삼성의 애절한 노동자 사랑에 그저 어안이 병병할 뿐이다.

분명히 강조하지만, 이번 조정은 삼성이라는 한 사기업과 피해 노동자들 사이의 당사자 문제가 결코 아니다. 조정위원회가 공익법인을 설립하고 여기에 한국반도체산업협회도 공동 출연할 것을 권고한 것은, 삼성을 넘어서 반도체 산업 전반의 노동자 보호라는 '사회적' 의의가 담겨 있다. 또한 필자를 비롯하여 많은 이들이 이러한 내용에 동의한 것은 삼성에게 이 문제를 맡겨놓을 수 없다는 학습 효과 때문이다. 그동안의 산재보상 청구와 행정소송 절차에서 분명하게 드러났듯, 기업과 노동자 사이의 정보 비대칭은 심대하다. 삼성이라는 대기업과 노동자 개인이 가진 권력의 크기 또한 비교할 수 없을 만큼 그 차이가 크다. 보상의 조건이나 판정 과정에서 또 어떤 일들이 발생할지 우려하지 않을 수 없다.

마찬가지로, 내부 감시자 역할을 충분히 할 수 있는 튼튼한 노동조합이 있었다면, 외부의 옴부즈만 프로그램은 조정 권고안에 포함되지 않았을 것이다. 노동자 대표기구인 노조가 존재하지 않는 기업에서 '노사 동수' 산업안전보건위원회니, '근로자 대표'가 포함된 종합진단팀이 과연 무슨 의미가 있을까 싶다. 삼성은 조정위원회가 왜 이런 안을 제시했는지 스스로를 돌아보아야 한다.

물론 현재의 조정안이 '완벽'한 것은 아니다. 하지만 보상과 지원의 기준은 상당한 정도의 불확실성이 내재한 가운데, 가용한 최선의 과학적 근거에 기초하고 있다. 그래서 산업보건학회도 권고 수용 의견을 낼 수 있었던 것이다. 보건학 연구자로서 토론자가 가장 우려하는 부분은, 이러한 보상/지원이 산재보험 제도에 어떤 영향을 미칠까 하는 점이다. 직업성 질환의 입증책임이 노동자에게 있고, 엄밀한 과학적 근거를 요구한다는 점에서 산재보험은 무척이나 진입장벽이 높은 사회보장 제도이다. 그나마 삼성 정도의 대기업이니까 이렇게 사회적으로 주목을 받고 '조정'이라도 시도해 볼 수 있는 게 아닌가 싶다. 사실 중소기업 노동자들은 이런 기회조차 갖지 못하는 경우가 대부분이다. 게다가 하청, 파견, 단기 계약직 같은 고용이 늘어날수록, 업무와 질병 간의 인과관계를 입증하는 것은 더욱 어려워진다. 게다가 삼성 노동자들이 자체 보상/지원에 만족하고 산재신청을 꺼려한다면 어떤 일이 벌어질까? 그런 사례들은 직업병 통계에 잡히지 않을 테고, 그러면 다른 노동자가 비슷한 질병에 걸려도 전례가 없어서 산재로 인정받기가 더욱 힘들어질 것이다.

실제로 미국 IBM에서도 산재청구나 소송에까지 이르지 않고 개별적으로 합의한 사례들이 있었는데, 이들이 어떤 건강문제를 경험했는지, 질환자가 몇 명이나 되는지 정확히 알려진 것이 없다. 이들 중에는 국내 반도체 노동자들이 산재로 인정받지 못한 것과 동일한 질환을 경험한 이들도 있었을 것이다. 그들이 산재를 청구했다면, 해당 질환에 대한 학술 연구가 이어지고 모니터링 시스템이나 규제가 만들어졌을지도 모른다.

바로 이러한 점 때문에 더욱 공익법인을 구성하고 전체 반도체 산업의 노동자 보상/지원 문제를 다루어야 할 필요가 있다. 그리고 산재 인정 이전이라도, 새로운 건강문제 사례들이 지속적으로 파악되고 그 정보가 공유되어야 한다. 고 황유미 씨의 가족들이 백혈병을 그녀만의 특별한 비극이라 여기고 지나갔더라면, 아마 지금도 우리는 반도체 생산 작업의 위험성을 모르고 있었을 것이다.

사실, 이 모든 과정을 강 건너 불구경하듯 바라보고 있을 근로복지공단을 생각하면 그저 한숨만 나온다. 사회보장제도의 진입 장벽이 왜 이렇게 높아야만 하는지, 희생자들이 왜 이렇게 오랜 시간을 싸우고 결국은 기업과 맞대면을 해야 하는지, 여전히 이해하기 어렵다. 그래서 삼성에게 조정안 수용을 촉구하면서도 한편으로는 마음이 불편하다. 대기업이든 중소기업이든, 악덕기업이든 선량한 기업이든, 노동자들이 일을 하다가 병에 걸리고 다치면 일차적으로 나서서 보호해주는 것은 산재보험이어야 하지 않을까?

그럼에도 다시 한 번 삼성에게 촉구하지 않을 수 없다. 조정에까지 이르게 된 지난한 과정, 조정권고안이 가진 사회적 의미를 충분히 수용하여, 보다 전향적인 자세로 권고안을 받아들여야 한다. 독자적인 보상위원회 안을 폐기하고 공익법인 설립에 적극 나서야 한다. 한국을 대표하는 선도 기업으로서 '기업의 사회적 책임'을 생각한다면 말이다.

그리고 노동자와 그 가족들에게도 당부 드리고 싶다. 이 분들이 그동안 감내해 온 고통을 우리가 어떻게 다 헤아릴 수 있을까마는, 조금만 더 인내심을 가져달라는 부탁을 감히 드리고 싶다. 피해 노동자와 그 가족들이 '함께' 했기에, 그리고 많은 이들의 사회적 지지와 응원이 있었기에 여기까지 올 수 있었다는 점을 절대 잊지 않았으면 좋겠다. 앞으로 또 다른 노동자와 그 가족들이 똑같은 고통을 반복하지 않도록, 이 문제가 당사자들만의 해결이 아닌 사회적 해결로 갈 수 있도록 조금만 더 참고 노력해달라는 부탁을 감히 드린다.

# 토론

박정임

순천향대학교 환경보건학 교수, 한국산업보건학회 학술이사

삼성전자에서 일했던 젊은이들이 흔치않은 병에 걸리고, 그로 인해 당사자와 가족들이 고통 받고 있음이 세상에 알려진지도 어느덧 8년이 지났습니다. 그간에 끝이 보이지 않는 송사와 민관의 산업안전보건전문가들을 동원한 소위 “과학적이고 객관적인” 조사와 연구가 있었습니다만 문제의 골은 점점 더 깊어지는 것만 같습니다. 그 와중에도 피해자는 점점 늘어나 300명에 달하고 이 중 100분 이상이 돌아가셨습니다. 옆질러진 물이라 치고 마르기를 기다리며 대략 넘어갈 수 있기를 바랐을 수 있지만 이제는 그 물이 카펫 아래로까지 스며든 형국입니다. 갖고 있던 마른 걸레 몇 장을 두드려본들 그다지 나아지지 않습니다. 아예 그 카펫을 들어내지 않고는 카펫 아래 자라기 시작한 곰팡이와 뭉개지기 시작한 부위를 해결할 방법이 없어 보입니다.

이런 상황에서 지난 7월 23일 조정위원회가 8개월간의 진통 끝에 발표한 조정권고안은 그 의의가 큼니다. 조정권고안은 조정당사자의 의견과 입장을 꼼꼼이 듣고 그간의 학문적 성과와 연구결과를 매우 체계적이고 종합적으로 검토한 결과를 바탕으로 마련되었습니다. 그간의 고통과 수고에도 불구하고 별다른 진전이 없던 이 숙제를 해결하기위하여 우리에게 새로운 전략을 제시한 것이라고 이해합니다. 이것은 어쩌면 반도체 산업의 직업병에 대한 우리 인간의 현재 지식수준, 우리 사회의 인식과 제도, 의사소통 방식의 민낯을 보여주는 우리의 출발점이 아닐까 싶습니다.

죄송스럽게도 노동현장에서 발생하는 안전사고와 직업병 발생을 예방하는 것을 목표로 하는 산업보건을 하는 사람으로서 이 문제해결에 열심을 내지 못했습니다. 마땅히 관심으로 가지고 적극적으로 논의를 해야 할 책임이 있음에도 불구하고, 주변을 빙빙 돌았습니다. “판단을 하지 않는다는 것이 중립적인 태도가 아니라 문제를 제기한 당사자와 문제제기를 받은 다른 당사자 중 어느 한편의 손을 들어주는 결과를 낳는다(권고안 35쪽)”는 조정권고안의 지적에 뜨끔했습니다. 이 자리를 빌려 판단유보의 핑계를 설명 드리고자 합니다.

어떤 질병에 걸린 사람의 경우를 두고 이 사람의 질병이 직업병인지 아니면 “비”직업병인지를 판단하기위하여 가장 중요한 정보는 바로 그 질병을 일으킬 수 있는 것으로 알려진 유해인자에 “충분히” 노출되었는지 여부입니다. 여기서 “충분히”는 충분한 기간, 충분한 빈도, 충분히 높은 수준의 농도를 모두 말합니다. 즉, 기준에 바로 그 해당 질병을 일으키거나 악화시킬 수 있는 것으로 알려진 유해인자의 존재가 확인되어야 합니다. 2012년 산업안전보건연구원에서 발표한 자료에 따르면 벤젠, 포름알데히드, 전리방사선 및 비소가 존재함을 확인하

였습니다. 그리고 그 유해인자에 대한 노출이 충분, 즉 권위있는 기관이나 단체, 또는 법에서 (우리나라의 경우 산업안전보건법) 정한 일정 수준을 넘어서야 합니다. 여러 가지 명칭이 사용되지만 일단 노출기준, exposure limits 라고 하겠습니다. 그런데, 역학조사에 노출평가 분야로 참여를 요청받았던 저를 포함한 산업위생전문가들은 실재 할 수 있는 일이 없었습니다. 그 물질을 측정할 기록이 제한적이고(아마도 주요 성분이 아니었다는 이유로), 측정했다손 치더라도 노출기준에 비하여 매우 낮은 값이어서 제대로 보고되지도 않았으며, 측정대상이 되었던 직무와도 거리가 있었습니다. 결국 유해물질의 존재는 추정할 수 있으나 그 노출이 충분하지여부를 추정할 자료는 없었습니다. 바로 이 지점이 현재 우리의 인식의 한계, 지식의 한계, 사고방식의 한계와 부딪힌 지점이라는 생각입니다.

“독성이 만성적이고, 장기간의 잠복기가 있는 경우 과거의 노출을 어떻게 추정해낼 것인가, 즉 어떻게 노출이 충분한지 가늠할 수 있을 것인가?”, “불규칙한 작업조건과 변화무쌍한 작업환경을 어떻게 측정하고 평가할 것인가?”, “알려지지 않거나 불명확한 다양한 요인들에 대한 측정과 평가는 어떻게 할 것인가?”, “복합적인 요인에 대한 노출평가에 적용할 수 있는 타당한 독성학적 근거는 무엇인가?”, “일반적이지 않은 근로시간과 취약인구에 대한 노출평가에 필요한 보정이나 고려는 무엇인가?” 삼성반도체 백혈병문제로 맞닥뜨리게 된 산업위생의 숙제들입니다.

오늘은 이 중에서 노출기준에 관한 이야기를 해보겠습니다. 미국정부산업위생전문가협회(ACGIH)에서는 노출기준(TLV)을 다음과 같이 정의합니다. “노출기준은 산업위생, 독성학, 산업의학, 역학 등 다양한 과학 분야에서 출판된 문헌을 위원회에서 검토하여 결정한다. 가용한 정보에 근거하여, 전형적인(typical) 근로자가 건강피해를 입지 않을 노출수준을 정한다. 이것은 거의 대부분(nearly all)의 근로자가 반복적으로 노출되어도 건강피해가 없을 것으로 기대되는 값이다. 이 값은 결코 안전(safe)과 위험(dangerous)을 가르는 기준이 아니다. 이 값은 다른 수준의 노출 또는 노출경로가 다른 경우(different route of exposure)의 위험을 추정하는 것은 아니다.” 결국, 노출기준을 설정하는 당시에 가용한 정보에 근거하다 보니 노출기준을 설정할 수 있는 대상물질이 극히 일부입니다. 현재 전세계적으로 상용되는 화학물질의 종류는 약 10만여종이라고 합니다. 이 중 전세계 정보를 통틀어 노출기준이 설정되어있는 화학물질은 700여종에 불과합니다. 또한 각각의 물질의 노출기준도 시대에 따라 크게 차이가 나기도 합니다. 예를 들어 벤젠의 노출기준은 1946년 처음 설정될 당시 100ppm이었

습니다. 77년에 10 ppm이 되었고, 처음으로 발암성이 의심되는 물질로, 피부를 통해서도 흡수되는 물질로 기록되었습니다. 1990년에 인체발암물질로 확정되면서 0.1 ppm으로 제안되었으나, 이후 이러저러한 이유로 개정되어 현재 0.5 ppm입니다. 참고로 우리나라 기준은 1 ppm입니다. 70년대, 80년대에 벤젠을 사용하거나 노출된 근로자들은 당시의 제한된 정보와 알려지지 않은 위험 때문에 지금으로서는 상상도 할 수 없는 위험한 환경에 노출되었다는 것을 쉽게 상상할 수 있습니다. 아마도 이런 비슷한 경험을 우리 다음 세대도 하게 되지 않을까 싶습니다. 지금 말씀드린 노출기준은 8시간 평균노출에 대한 이야기입니다만, 물질에 따라 짧은 시간에 고농도노출이 건강에 더 큰 영향을 미치는 경우도 있습니다. dose보다 dose rate이 더 문제인 독성특성이 있는 경우 별도의 노출기준치를 정하기도 하는데, 벤젠도 여기에 해당됩니다. 즉 단기간 노출기준(15분, STEL)이 있습니다. 결국 여러 경우에 판단의 근거로 끌어다 쓰곤 하는 노출기준이라는 것이 사실은 관리를 위한 기준에 불과한 것이라는 점을 분명히 해야 합니다. 법에서 정한 최소한의 기준을 지키는 것으로 만족해할 것이 아니라 할 수 있는 한 최선을 다해 노출을 없앤다가 원칙이어야 합니다.

이야기를 하다 보니 직업성 여부를 판단하기 위해 필수적인 정보인 노출평가에 과학적으로 해결해야 할 숙제가 산적해 있다는 것을 말씀드리게 되었습니다. 그러나 모르는 것이 많기 때문에 아무것도 안하는 것이 최선일 수는 없습니다. 2006년 우리나라 환경보건법에서는 환경보건의 첫 번째 기본이념으로 “사전주의원칙 precautionary principle”을 천명한 바 있습니다. “환경유해인자와 수용체의 피해 사이에 과학적 상관성이 명확히 증명되지 아니하는 경우에도 그 환경유해인자의 무해성(無害性)이 최종적으로 증명될 때까지 경제적·기술적으로 가능한 범위에서 수용체에 미칠 영향을 예방하기 위한 적절한 조치와 시책을 마련하여야 한다(환경보건법 제 4조)” 우리 산업보건에서도, 그리고 기업에서도 이 원칙을 공유할 수 있다고 봅니다.

삼성반도체의 직업병 발생 문제가 법에서, 제도에서, 그리고 제한된 과학적 지식의 테두리에서 벗어나 미래지향적인 방식으로 논의되고 해결되기를 바랍니다.



**‘삼성전자 백혈병 문제 해결을 위한 조정위원회 권고안’ 토론회 자료집**

**발행일 2015년 9월 14일**

**발행처 인도주의실천의사협의회**

**편집인 김가람**

**서울특별시 종로구 율곡로17길 14 3층**

**TEL 02-766-6027 / FAX 02-766-6025**