"故 서지윤 간호사가 아니어도,
괴롭힘이 발생할 수 있는 곳이 서울의료원이다."

서울의료원 간호사 사망사건 진상대책 조사결과 보고

2019. 9. 6

서울의료원 간호사 사망사건 진상대책위원회

들어가기 1

진상대책위원회 출범, 목적, 과정

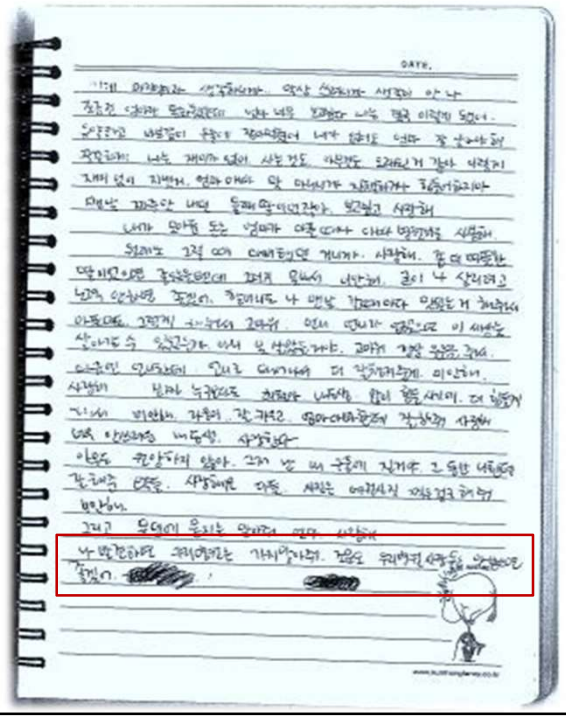
1. 출범 배경
2. 출범 목적
3. 활동 과정

"故 서지윤 간호사가 아니어도,

직장 내 괴롭힘이

발생할 수 있는 곳이

서울의료원이다!"



4 / 30

1-1 서울의료원 진상대책위 출범, 목적

1. 진상대책위 출범 경과

- **'19. 1.4-5** : 故 서지윤 간호사 사망 추정(이후 3일 장례
- **'19.1. 16** : 故 서지윤 간호사 유족 서울시 진정서 제출 → 노조(새서울의료원분회)&시민단체
- **'19.1 18** : 의료원 '직장 내 괴롭힘에 의한 故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회' 발족
- **'19. 1. 22** : 유족&시민대책위 서울시에 진상조사 요청 → '19.1. 28 시민대책위와 시민건강국 면담 3가지 사항 전달

2. 진상대책위 출범 경과

- **첫째**, 유족은 서지윤 간호사 자살할 만한 개인적 사유가 없다고 보았고, **둘째**, 유족은 유서 내용으로 미루어 직장 내 괴롭힘 의혹이 있다고 추정했으며, **셋째**, 유족과 시민대책위는 진상 규명과 대책 마련 요구
- 19.2.28. 서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책(서울시 방침)
- 19. 3.12「서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원회」외부위원 10인 구성(시장 위촉)

구분	성명 및 소속	활동영역
위원장	임상혁 (당시 녹색병원 부원장, 현 병원장)	총괄,
부위원장	김종진 (한국노동사회연구소 부소장)	대변인, 간사
1팀	강경화 (한림대 간호대학 교수/ 팀장) 김인아 (한양대 직업의학과 교수) 명 숙 (인권운동네트워크 바람 상임활동가)	직접적 요인 분석
2팀	한인임 (일과건강 사무처장/팀장) 김형숙 (순천향대 간호학과 교수) 김종진 (한국노동사회연구소 부소장)	구조적 요인 분석
3팀	문강분 (행복한 일 연구소 대표/팀장) 김창희 (노무법인 사람 공인노무사) 박호균 (의료문제를 생각하는 변호사 모임 부대표)	제도적 요인 분석

5 / 30

1-2 서울의료원 진상대책위 조사 기준

1. 국내 괴롭힘 기준, 지표

- **2016년 8월** : 서울시 직장 내 괴롭힘 판단 사건처리 매뉴얼
- **2018년 12월** : '직장 내 괴롭힘 방지법' → 해당 법률(근로기준법 76조의2) 사항('19.7.16 시행)
- **2019년 2월** : 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 발표 자료

<고용노동부 판단 기준과 매뉴얼>

① 직장에서의 **우월적 지위**

② 업무상 **적정범위**를 넘어설 것

③ 신체적, 정신적 **고통**을 주거나 **근무환경 악화**시킬 것

- ✓ 근로계약서 등 명시되지 않은 허드렛일 시키거나 일을 거의 주지 않는 것,
- ✓ 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림,
- ✓ 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 것,
- ✓ 욕설이나 위협적인 말,
- ✓ 업무 비품, 사무기기 등 미제공,
- ✓ 타인 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행 등

2. 국외 괴롭힘 기준, 지표

- **2019년 6월 :** 유엔 산하 국제노동기구(ILO) 100주년 총회
- **협약 및 권고** : 폭력 및 괴롭힘 방지협약 제190호, 제206호 권고 채택 ILO Convention on Violence and Harassment

<국제노동기구> 직장 내 "폭력 및 괴롭힘"

✓ 젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 신체적, 정신적, 성적, 또는 경제적 위해로 귀결되거나, 귀결될 가능성이 있거나,

✓ 이를 겨냥한 단일 또는 반복 발생 여부에 관계없이 허용될 수 없는 행동과 관행 또는 그로 인한 위협 전반을 의미

6 / 30

1-3 서울의료원 진상대책위 조사 문제의식

1.

✓ 故 서지윤 간호사 사망사건은 병원 내 '**태움**'이라는 **직장 내 괴롭힘**으로 규정할 수 없나, 규정할 수 있나? 만약 직장 내 괴롭힘으로 규정할 수 있다면, 사망사건 **직간접적 요인**은 무엇인가?

2.

✓ 故 서지윤 간호사 사망사건과 관련된 병원 내 **구조적, 제도적 요인**은 무엇인가? 공공병원인 서울의료원 **경영 및 조직운영 전반 문제**들이 고인에게 미친 **다양한 요인**들은 무엇인가?

3.

✓ 故人이 아니라도 市 산하 공공병원 **노동자**에게 **미치는 문제점**은 무엇인가? 병원 노동환경, 인사관리, 교육체계, 조직문화, 산업안전, 경영운영 및 의사결정 등 **제도적 해결방향**은 무엇인가?

1-4 서울의료원 진상대책위 조사 영역, 내용

영역	조사 내용	특징, 비고
1. 자료 검토	83개 영역별 자료 제출 요청 ▪ 단위 자료 100개 이상 자료	✓ 83개 영역별 자료 중 73개 제출 (*부록참조) → 요청 자료 중 의료원 제출 87.9% [미제출 10개] → 제출 자료 73개 → 적합 37개(50.6%) ✓ 1차 활동 기간 요청자료 총 60개 → 제출 자료 51개 → 적합 22개(43.1%) [미제출 9개]
2. 회의·워크숍	대책위 회의 8회, 워크숍 7회	✓ 1박 2일 워크숍(7/17-18), 자체 회의(2회)
3. 간담회	간담회 5회(유가족 2회, 시민대책위 3회)	
4. 면접조사	총 127명('19.4.11~6.27) ➢ 의료원 경영진 보직자, 병동 간호사 ➢ 서울시 관계 부서 담당자 ➢ 유가족, 지인, 퇴직자 등	✓ 102병동 인터뷰 진행 상견례 협조 논의 → 병원 비협조, 방해의혹 : 약 1.5개월 기간 소요
5. 설문조사	총 296명 응답(간호사 241명)	✓ 강당 설명회 이후 설문조사 참석자 저조 → 병동별 현장 순회 동시 설문조사 진행

[참조1] 서울의료원 진상대책위 자료요청 현황

1.

	요청 자료	제출 자료 형태				미제출
		계	적합	부적합	분석 애로	
전체활동 분석기간 (3.25-7.30)	83	73	**37**	25	11	10
	100.0%	87.9%	**50.6%**	34.2%	15.0%	12.0%
	요청 자료	제출 자료 형태				미제출
		계	적합	부적합	분석 애로	
1차 조사 분석기간 (3.25-5.11)	60	51	**22**	22	7	9
	100.0%	85.0%	**43.1%**	43.1%	13.7%	15.0%

2. **서울의료원 설문조사**

- 일시대상 : 19. 4. 26(금) 간호인력 대상 진행
- 설문조사 모집단 및 표본

1) 간호인력 - 총 867명 ('19.4 조사 당시 기준)
2) 총 296부 수거(수거율 34.1% → 간호사 671명 대상 241명, 35.9%)

3. **서울의료원 면접조사**

- 인터뷰 기간
  : 2019년 4월 11일 ~ 6월 27일
- 인터뷰 인원
  : 총 127 명 (*일부 보직자 2차례 인터뷰 건수 카운트 제외)

[참조2] 서울의료원 진상대책위 면접조사 과정

영역		소속, 담당	피면접자(일자)	인원
서울의료원	경영진 인사조직	임원진	원장(6/11), 부원장(4/11, 2명)	5
		인사총무	총무부장(4/16, 5/27), 고충처리 담당자(4/16)	
	노동조합	노동조합	1노조(4/1, 5/14, 2명), 2노조(4/15, 5/16, 2명) → 2회	4
	간호부	간호 간부	간호부장(1명), 간호행정(4/26, 4명), 파트장(4/25-26, 21명)	29
		타병동 간호사	42병동, 82병동(5/2-4)	30
		102병동 간호사	병동 간호사 및 보조 인력(5/23-25, 31)	42
	기타 직원	퇴사자	병원 직원 및 간호사	4
서울시	관련 부서	감사위원회	감사위원회 조사관(4/24)	4
		보건의료정책과	국장, 담당(6/27)	2
		일자리정책과, 인권담당관	담당(5/27, 6/5), 시민인권보호관(5/27, 6/5)	2
유가족, 지인		유가족		3
		지인(친구)		2

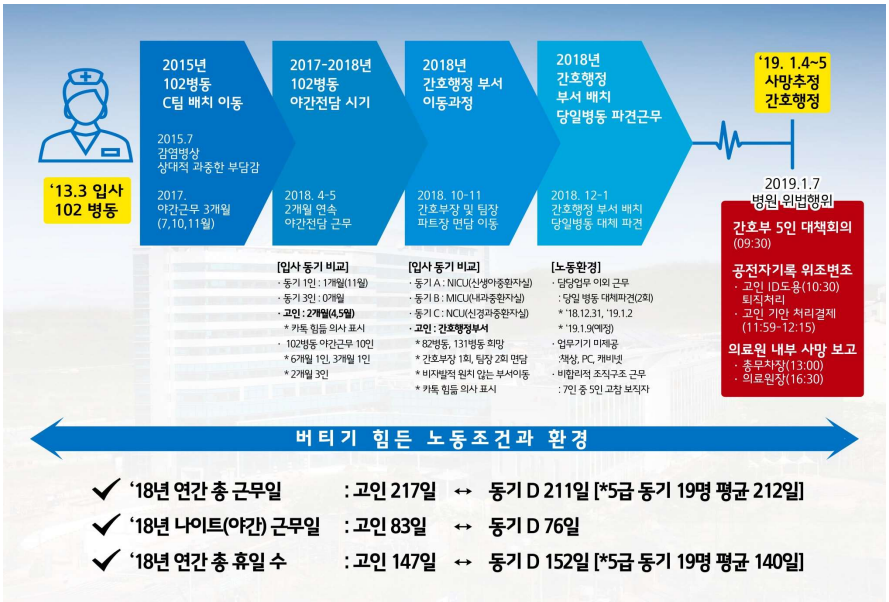
102병동 조사 지연		보직자, 간호행정, 타병동 진행			102병동 진행 과정	
상견례 당시 102병동 면접조사 취지요청	102병동 애로사항 보직자 및 타병동 진행요청	부원장 및 인사총무 인터뷰 진행	간호행정 간호 팀장 인터뷰 진행	타병동 인터뷰 진행 * 42병동 * 82병동 * 당일병동	102병동 10명 인터뷰 진행 가능 통보	102병동 감사실과 합동요청 이후 진행
4.8	4.11	4.11-12,4.16	4.25-26	5.24	5.12	5.23-31

주요 결과

진상대책위원회 조사 결과, 특징

1. 주요 조사 결과
2. 102병동 시기
3. 간호행정 시기

2-1 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과



2-2 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

고인과 입사 동기 동료 간호사 노동 상황

➢ **고용의 질 상대적 열악(휴일 적고, 일은 많음)**

고인과 입사 동기 간호사 야간근무 비교

	A	B	C	故人	D
입사시기	'12. 10	'12. 11	'12. 11	'13. 3	'13
야간전담근무	-	-	-	'18. 4, 5	'18. 11

고인과 입사 동기 간호사 휴일휴가 비교

	아침(D)	저녁(E)	밤(N)	총 근무일	총 휴일수	연차휴가	교육
故人	71	54	83	217	147	10	1
D	65	70	76	211	152	11	2

주 : 입사 동기 5급(19명) 총 근무일 212일, 휴일 140일

13 / 30

[참조3] 서울의료원 102병동 근무 인력, 현황

고인 근무 당시 102병동 근무 인력

시간		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
근무형태 인원	간호사								수간호사(파트장) 1명																
									주임간호사 2명(외과:1명)																
		나이트(N) 근무 5명							인계	주간(D) 근무 5명					인계	저녁(E) 근무 5명								인계	
																PRN 간호사 1명(필요시 배치)									
	보조인력	나이트(N) 근무 2명							인계	주간(D) 근무 2명					인계	저녁 (E) 근무 2명								인계	
									상근 보조인력 1명																

14 / 30

2-3 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

고인과 입사 동기 동료 간호사 부서 이동

➢ **원치 않는 부서이동과 반복적 면담**

	A	B	C	故人
입사시기	'12년 10월	'12년 11월	'12년 11월	'13년 3월
이동시기	'18년 3월	'18년 6월	'18년 9월	'18년 12월
이동부서	NCU→NICU (현재)	MICU	NCU	간호행정부서
희망부서	만족	만족	만족	82병동 또는 131병동 (인사카드, 인터뷰)
102병동 근무시 부서이동 면담	없음	없음	없음	파트장 면담 병동팀장 2회 간호부장 1회
	• 2018년 10월 간호행정부서 배치 의견 물어 거절 • 이후 다시 의견 묻거나 면담 없었음			• 간호부장 면담 • 간호행정 업무 심리적 압박감 표현(SNS 대화)

15 / 30

2-4 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

의료원 간호행정부서 비합리적 조직구조

➢ **600병상 대학병원 행정지원 인력배치(1인)**

간호부장
(간호 1급)

병동간호팀장 (간호 2급)	**교육간호팀장** (간호 3급)	**간호1 / 서지윤** (일반간호사)
특수간호팀장 (간호 2급)	**외래간호팀장** (간호 3급)	**간호2 / 0 0 0** (일반간호사)

	서울시 산하 병원 평균	국립중앙의료원	서울시 산하 병원				서울시 위탁병원			
			서울의료원	어린이병원	서북병원	은평병원	보라매병원	서남병원	동부병원	북부병원
총 원	6.2	4	7	8	10	7	8	4	3	2
간호부장	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
행정·교육·팀장	2	1	4	2	2	1	2	2		1
수간호사	1.6	1		2	2		1			
일반간호사	2.6	1	2	3	5	5	2	1	2	1
행정·사원	2						2			

16 / 30

2-5 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

의료원 간호행정부서 고인 업무 공간

➢ **책상, 컴퓨터, 캐비닛 등 기기 미지급**

주요 결과 3

진상대책위원회 조사 결과, 특징

1. 주요 조사 결과
2. 간호사 노동환경
3. 제도적 운영문제

3-1 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

19 / 30

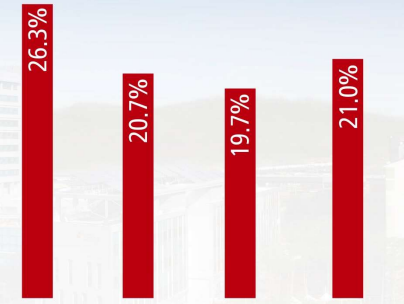
3-2 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

의료원 간호사 직장생활

병동 근무표 변경 경험*	60.2%
근무 일정, 팀 배정 부당 경험*	10.8%
부서 로테이션 이후 교육 경험*	31.3%
능력보다 낮은 일 요구 받은 경험*	16.3%
개인 좋지 않은 소문, 뒤 담화 경험*	17.9%
의료원 인사관리 만족도(2018)**	48.3점
의료원 인사관리 공정운영 인식(2019)**	57.5점
의료원 정책결정 투명성 인식(2019)*	57.3점
조직 부정부패 고발시 보호 문제(2019)*	53.5점

* 2018년 서울시 감정노동 실태조사 결과 재분석
** 2019 서울의료원 진상대책위원회 설문조사 결과 자료

의료원 문제 미해결 이유



주 : 1,2순위 복수 응답 합계 (기타 등 5.3% 그래프 제외)
자료 : 2019년 서울의료원 진상대책위 실태조사 결과 자료

20 / 30

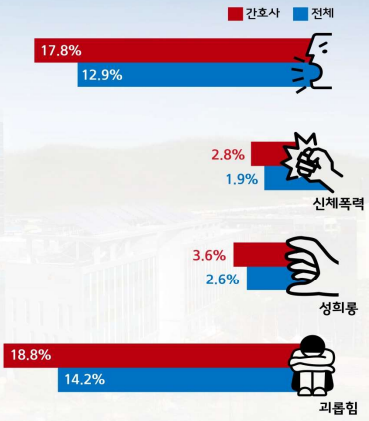
3-3 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

의료원 간호사 노동조건

	2016년	2017년	2018년	2019년
1주 노동시간	50	-	48.1	49.2
*52시간 이상비율(%)	17	-	11.8	14.8
**병동 52시간 이상 비율(%)	22.2	-	17.6	15.5
연간 총 휴가 사용일	7.9	7.3	9.1	-
*법정 연차 휴가 사용일	0.6	1.1	1.6	-
*법정 생리휴가 사용일	0.00	0.00	0.01	-
*연간 병가 사용일	0.42	0.43	1.19	-
병동 이직률(%)	17.4	14.6	19.6	-
*102병동 이직률(%)	15.6	12.1	20.6	-
*신규 간호사 인력 충원(명)	-	15	4	41

주 : 연차 자유로운 사용도 58.2점, 병가 자유로운 사용도 49.7점

의료원 간호사 노동상황



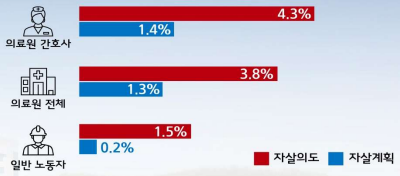
3-4 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

의료원 산안위 안건 논의

	전체	1분기	2분기	3분기	4분기
2016년	17	4	4	5	4
2017년	15	3	4	2	6
2018년	10	1	4	2	3

주 : 논의 안건 중 미합의 안건 다수, 처리되지 않고 연기 안건 다수
자료 : 서울의료원 단체협약 규정 산안위 분기별 운영(노사 각 8인)

의료원 간호사 노동상황



주 : 간호사(488명) 중 우울장애 유병율 41%, 자살생각 21명
자료 : 2018년 서울의료원 감정노동 실태조사 재분석

의료원 산안위 신규 논의 사안

2016년

[1/4분기] 환자 폭언 폭행
[2/4분기] 의료인 폭행방지법
[3/4분기] 직원고충처리위
*최초 행정직 자살 → 고충처리 문제인식
[4/4분기] 직무 스트레스 계획서

2017년

[1/4분기] 휴게실 문제
[2/4분기] 근골격계 문제
[3/4분기] 교대제 근무자 상비약
[4/4분기] 위험성 평가 계획

2018년

[1/4분기] 하지정맥류 탄력스타킹
[2/4분기] 환자에 의한 직원 폭행
[3/4분기] 노동부 고위험 직무스트레스 사업장 점검
[4/4분기] 고위험 잠복결핵

주 : 신규 논의 안건의 지속적 이행점검 계획 부재, 자살 문제와 같은 사안 이후 논의 부재

3-5 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

1. 다수 노동자 사망사건

1) **'15년 11월** : 행정직 사망사건 ('19년 산재인정 판결)
2) **'19년 1월** : 간호직 사망사건('19년 대책위 조사)
3) **'19년 6월** : 청소직 사망사건('19년 국가인권위 진정 제기)

➢ 최근 3년 중대재해 발생 (조직 위기관리 부실)
조직 경영진 및 '산업안전보건위원회' 문제점
노동환경 및 제도적 개선, 내부 해결 논의 전무

2. 부당노동행위, 규정위반

1) **부당전보 판결** : 서울지방노동위원회
* 암 판정 간호사 → 호스피스병동 배치
2) **비정규직 차별 판결** : 노동위, 행정법원, 고등법원
* 비정규직 성과급, 제수당 미지급
3) **규정 미준수 및 부실 운영**
* 고충처리위 미운영, 산안위 형식적 운영
* 징계규정 9조 외부 위원 과반 이상(2명 외부)

3. 부실 경영운영, 의사결정

1) **병원 운영** : 의료원 센터 설립 실패(당뇨센터 → 난임센터)
미래계획성 문제 → 간호인력 불안정성 촉진
2) **조직 운영** : 병동 잦은 개.폐쇄, 잦은 인사이동
이동과정 병동 특성 한계 → 교육 미흡
환자 안전과 의료서비스 질 문제 촉박
3) **이사회 운영** : '18년 8회(서면 4회) → 의사결정 문제

4. 전문성 부재 교육시스템

1) **내부 교육 시스템, 기획역량 부재**
* 기획/평가/기준 등 전무 (로테이션 교육 31%)
2) **차별성 없는 외부 위탁 교육**
* 차별성 부족, 특정 외부업체 교육 예산 과다
3) **근거 부족 해외 연수제도**
* 프로그램 기획, 대상 선정, 평가 자료 전무
➢ 경력개발 프로그램, 프리셉터 교육부담 감소 미흡

23 / 30

3-6 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과

5. 열악한 노동환경

1) **휴일휴가** : 연차휴가 사용 2일 (특별휴가 5일)
2) **장시간 노동** : 52시간 이상 14.5% (병동 15%)
3) **생리휴가** : 0.01% (병가 사용 1.2일)
4) **근무표 변경** : 60.2% → 부당대우 경험 10.8%
5) **이직률** : 19.6% (102병동 20%)

➢ 병원 퇴사자 설문 : 이직 사유 '태움' 사례 존재

6. 폐쇄적 조직문화

1) **인사평가승진운영 불만**
   * 만족도 48.5점
   * 공정운영 57.5점 (특정 그룹&사람→승진인식)
2) **문제 해결 가능성 포기**
   * 경영진 무관심 20.7% * 변하지 않음 19.7%
   * 불이익 우려 26.3% * 어려운 분위기 20.0%

➢ 시립병원 실태조사 보고서 : 인사관리 만족도 하락

7. 보호받지 못한 일터

1) **폭언괴롭힘** : 폭언 17.8%, 괴롭힘 18.8%
   * 남들 앞에서 모욕주기 25건 징계해고위협 5건
   * 집으로 찾아가 사과 2건 시말서 34건
2) **자살 문제** : 간호사 자살생각 4.7%(계획 1.5%)

➢ 내부 구성원 고객과 상급자로 부터 보호 미흡
감정노동보호법과 서울시 조례 제정 미작동

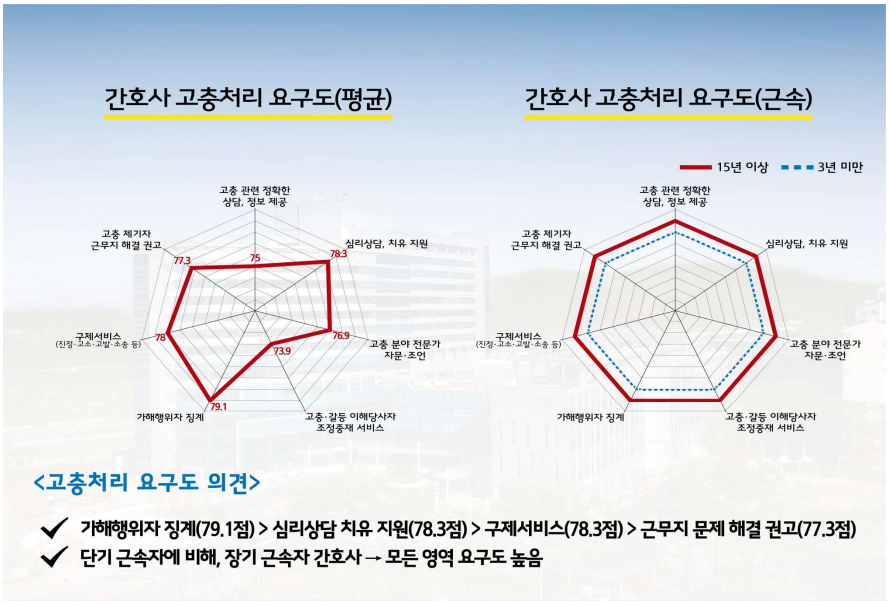
8. 형식적 산업안전보건

1) 법률 규정 위반
   * '18년 보건관리자 외부 위탁(300인 미만만 해당)
2) 형식적 운영
   * 미합의 안건 다수&연기, 실무협의 전무
3) 부실한 교육
   * 자체, 병동 교육 → 금연, 당뇨 등 주제(?)

➢ 실태조사 현장 미작동, 내부 변화 의지 미약

24 / 30

3-7 서울의료원 진상대책위 주요 조사결과



<고충처리 요구도 의견>

✔ 가해행위자 징계(79.1점) > 심리상담 치유 지원(78.3점) > 구제서비스(78.3점) > 근무지 문제 해결 권고(77.3점)
✔ 단기 근속자에 비해, 장기 근속자 간호사 → 모든 영역 요구도 높음

주요 결과

진상대책위원회 권고 의견 제시

1. 사망사건 성격
2. 주요 권고 사항
3. 권고 세부 내용

4-1 서울의료원 진상대책위 사망사건 성격규정

1. **첫째, 우월적 지위 문제 판단**
   간호부 조직 내 관리자(주체 : 간호부장, 병동 팀장, 파트장)

2. **둘째, 적정 범위 문제**
   이동과정 간부 및 상급자 다수 면담&비 희망부서 배치 → 스트레스, 힘듦 호소

3. **셋째, 열악한 노동환경 문제**
   [병동] 야간근무多, 휴일휴가少 → [간호행정] 비품 미지급, 당일병동 파견

➢ 진상대책위 종합적 고려하여
서울의료원 故人 사망사건
관리자&조직환경에 의한 직장 내 괴롭힘 판단

27 / 30

4-2 서울의료원 진상대책위 권고 사항

✓ 권고 - 9개 분야 , 20개 영역 , 34개 과제

1. 서울시 사과와 책임	2. 서울의료원 인적 쇄신	3. 고인 예우 동료 심리치유
1. 유가족에 대한 사과(1) 2. 재발방지책 마련(1)	1. 의료원 임원진 책임 및 인적 쇄신(1) 2. 의료원 간호 관리자 인사처분·징계(1)	1. 고인 예우 및 유족 위로(1) 2. 유족과 동료 심리치유 등 지원(1)
1. 유가족 사과 2. 재발방지대책 마련	3. 경영진 징계 및 교체 4. 간호 관리자 인사처분 및 징계	5. 고인 예우, 유족 위로 6. 유족과 동료 심리치유

"기관장이 직을 걸고 안전을 책임지도록 하기 위해 중대재해에 귀책사유가 있는 경우 '해임 건의'를 추진하겠습니다."

- 정부 관계부처 합동(국무총리실) '공공기관 산재 사망사고 감축' 보도자료(2019. 3. 16.) -

28 / 30

4-3 서울의료원 진상대책위 권고 사항

✓ 권고 - 9개 분야 , 20개 영역 , 34개 과제

4. 서울의료원 조직개편	5. 간호인력 노동환경 개선	6. 괴롭힘 고충처리 개선
1. 간호부원장제 도입(1) 2. 상임감사제 도입(1)	1. 간호사 노동조건 개선(7) 2. 간호인력 역량향상(3)	1. 고객으로부터 직원 보호 방안(1) 2. 괴롭힘 근절 및 건강한 일터 구축(2) 3. 괴롭힘 고충시스템 구축(2)
7. 간호부원장제 도입 8. 상임감사제 도입	9. 인간중심적 근무형태, 노동조건 대책 10. 간호사 야간전담제 전면 재검토 11. 노동시간 계측·평가 프로그램 운영 12. 불투명한 인사시스템 개선 13. 적정 인력 배치와 근무표개선위 운영 14. 간호행정부 비합리적 조직운영 개선 15. 산안위, 고충처리위 실질적 운영 16. 교육 기획 역량 강화 17. 직무교육 프로그램 평가 개선 18, 경력개발과 교육시스템 구축	19 직원 보호방안 마련 20. 괴롭힘 근절과 건강 일터 선언 21. 건강 일터 교육 및 캠페인 22. 고충처리 전담조직, 독립공간 마련 23. 상담과 조사 분리 및 사건 해결

4-4 서울의료원 진상대책위 권고 사항

✓ 진상대책위 권고 - 9개 분야 , 20개 영역 , 34개 과제

7. 서울시 제도개선	8. 서울의료원 의혹 감사 규명	9. 권고안 이행점검
1. 괴롭힘 조례 제정(1) 2. 평가체계, 지표개선(1) 3. 시 산하 병원 괴롭힘 실태조사(1) 4. 조사위 구성 제언(2)	1. 경영 전반 의혹 조사 및 감사(3) 2. 진상대책위 활동 방해 조사 및 감사(1)	1. 이행점검 및 집행(2)
24. 괴롭힘 서울시 조례 제정 25. 조직운영 공정·투명 지표 추가 평가 26. 市 산하 공공병원 실태조사 27. 위원회 법적 권한 부여(조례) 28. 위원회 물적·인적지원, 전문가 결합	29. 경영 및 조직운영 진단 조사 30. 경영진, 인사부 전횡 조사.감사 31. 수의계약, 계약의혹 조사.감사 32. 대책위 활동 방해 조사.감사	33. 이행점검 체계 구축 34. 권고 이행계획 수립 및 집행

대한민국 헌법은 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구 할 권리를 가진다”고 정하고 있다. 노동을 하는 사람이 일하는 현장에서 생명과 신체의 안전을 보호받아 건강한 삶을 지켜나갈 수 있어야 하는 것은 국민의 한 사람 으로서 당연히 누려야 할 헌법상의 기본적 인권이다.

산업안전보건에 관한 기준을 확립하여 노동하는 사람의 안전과 보건을 유지・증진함을 목적으로 하는 법률이 산업안전보건법이라는 이름으로 제정・시행되고 있지만, 노동하는 사람 개개인이 ‘인간답게 건강한 생활을 할 기본적 인권’은 이러한 법령의 존재만으로 실현되는 것이 아니다. 국가뿐만 아니라 우리 사회 공동체, 그리고 노사 모두가 지켜내야 할 가치이다.

2016. 7. 28

- 서울시 구의역진상규명대책위원회 ‘노동안전인권 선언문’ -