연구보고서

사업장의 작업중지권 행사에 관한 실태 조사

연구책임자 : 조 흠 학

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원

요 약 문

1. **연구주제:** 사업장의 작업중지권 행사에 관한 실태조사

2. 연구목적 및 필요성

산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우 근로자는 작업을 중지하고 대피한 후에 지체 없이 그 사실을 바로 위의 상급자에게 보고하여 작업을 중지하도록 하는 규정이 있다. 산업안전보건법 제26조 제3항의 근거에 따라 산업재해가 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 동법 제26조 제2항에 따라 작업을 중지할 수 있으며, 대피한 근로자에 대하여 해고나 불리한 처우를 하여서는 아니 되도록 하고 있다. 그러나 실제로 현실적으로 불리한 처우를 받을 것을 우려하여 근로자가 현실적으로 작업중지권을 행사 할 수 없다는 문제가 제기 되고 있어, 작업중지권 행사에 대한 심층면접조사를 통해 현장에서 어떠한 문제가 있어 작업중지권이 제대로 작동이 안 되는지 정확한 실태를 파악하고자 한다.

3. 연구내용 및 방법

연구내용은 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 행사에 어떠한 문제가 있는지를 파악하여 산업안전보건법 제26조의 규정에서 무엇이 '급박한 위험'인지를 구체적으로 찾아보고 행사 내용과 방법에 대하여 실태조사를 통하여 찾아보기로 한다.

특히 근로자가 위험하다고 인지하는 순간 작업중지권이 행사되어야 하는데 작업중지권을 사용하기 위한 '급박한 위험'에 대한 판단이 주관적일 수 있어 실제 산업현장에서 근로자가 작업중지권을 행사하기가 쉽지 않다는 것이다. 이는 근로자가 작업을 중지시키기 위해서는 반드시 산업재해 발생의 급박한 위험이 있어야 하는 데, 작업중지 실시 후 아무런 위험이 없는 것으로 판명이 나면 작업을 중지한 근로자는 민형사상 손해배상 청구를 당할 수 있다. 이 경우에 부당한 작업중지권의 행사가 되는 것이고, 이러한 문제로 작업중지권행사가 어려워지고 있어 이를 해결하기 위하여 급박한 위험에 대한 산업현장의 판단 기준이 무엇인지 정확한 실태를 파악해 볼 필요가 있어 이를 중

심으로 연구하기로 하였다

연구방법으로는 우리나라 산업안전보건법의 작업중지권에 대한 현황 및 변화에 관한 문헌을 검토하여 작업중지권이 어떻게 도입되었으며 그 동안 작업현장에서 어떻게 사용되고 있는지에 관한 문헌을 살펴봤다. 작업중지권 행사 실태를 파악하기 위한 현장을 중심으로 면접을 통하여 조사하였다. 현장의 산업안전팀 담당자 혹은 노동조합 안전담당자와 2시간 내외의 심층포커스 인터뷰(In-depth Focus Interview)를 실시하였고(Qualitative Analysis), 그리고 작업중지권에 관련된 사례를 종합적으로 정리하고 이를 바탕으로 정책적 시사점을 도출하는 방법을 택하였다.

4. 연구결과

작업중지권의 “급박한 위험”에 관해 추상적인 의미로 해석되고 있어 근로자 스스로가 판단하여 급박한 이유라고 하기에는 논란이 발생하고 있다. 따라서 시행령이나 시행규칙에 급박한 위험의 정의를 명확하게 정리하는 것이 타당하다고 본다. 급박한 위험에 관한 용어를 “산업재해가 발생 할 위험을 인지한 경우”로 수정하는 것이 좋을 것 같다는 의견이고, 안전관리규정에 급박한 위험의 정의를 포함하도록 강제하는 것이 필요하다. 또한 작업중지권이 행사되었을 때 작업중지가 정당한 것인지 아니면 다른 의도에서 작업중지를 행사했는지의 판단할 수 있는 기구가 필요하다고 본다.

현재 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 속에는 업무정지와 작업거부가 혼재 되어있다. 업무정지는 사업장내에서 근로자가 판단하여 위험하거나 또 다른 이유로 해당 업무를 하지 않은 상태를 말한다. 작업거부는 사업장에서 특별한 이유로 업무를 하지 않기 위하여 작업자체를 거부하는 것으로 사업장내에 있거나 아니면 밖에서 근로자가 작업자체를 거부하는 것을 말한다. 업무정지와 작업거부와는 외형상에 업무를 수행하지 않는다는 의미에서는 같을 수 있으나 업무정지는 작업도중 일시적으로 작업을 멈추는 것을 말하는 것이고, 작업거부는 작업도중이거나 작업실시 전이라도 언제든지 근로자의 의사에 따라 작업에 응하지 않거나 참여하지 않는다는 것이다. 따라서 작업중지가 되면 작업거부인지 일시적인 업무정지인지가 명확히 하지 못하여, 근로자가 위험을 감지하여 업무를 정지를 하더라도 작업거부라고 보고 파업의 일종이라 판단하여 근로자의 책임을 묻는다는 것이다.

그러므로 작업거부와 일시적인 업무정지라는 개념을 명확하게 안전관리규정에 넣을 수 있도록 하든지 행정해석을 통하여 개념을 정리할 필요가 있다고 본다. 그리고 사업장마다 업무의 위험이 다르고 급박하게 발생하는 작업중지의 경우도 다르기 때문에 사업장에서 쉽게 활용하고 필요에 따라 작업중지를 행사 할 수 있는 매뉴얼을 만드는 것이 좋다고 보며 건설사업장 및 노조가 없는 소규모 사업장은 작업중지권행사 및 그 외 필요한 사항을 상담 할 수 있는 안전보건담당자의 신설이 필요하다고 본다.

5. 활용방안 및 기대효과

작업중지권을 두고 노사가 현장에서 어떠한 입장을 취하고 있는지를 파악하여 합리적 작업중지권 작동을 위한 대안 마련의 자료로 활용할 수 있을 것이다. 작업중지권의 명확한 근거가 마련되면 산업 재해의 사전예방이라는 의미에서 크게 활용할 수 있을 것이라 본다.

6. 중심어

작업중지권, 근로자, 사업주, 안전보건교육, 업무정지, 작업거부, 급박한 위험, 산업안전보건위원회

차 례

제1장 서 론 ····· 1

1. 연구목적 및 필요성 ····· 1
2. 연구내용 및 범위 ····· 2
3. 연구 방법 ····· 3

제2장 한국과 독일의 작업중지권 관련 제도 ····· 5

1. 한국의 작업중지 등에 관한 제도 ····· 5
2. 독일 산업안전보건법(ArbSchG) 중 작업중지권 관련 제도 ····· 15

제3장 사업장 면접 실태 조사 ····· 19

1. A사 사례 ····· 19
2. B사 사례 ····· 25
3. C사 사례 ····· 32
4. D사 사례 ····· 38
5. E사 사례 ····· 44
6. F사 사례 ····· 52
7. G사 사례 ····· 64

제4장 시사점과 정책적 제언 ····· 79

1. 실태조사에 관한 결과 ····· 79
2. 실태조사 결과에 따른 제언 ····· 81
3. 정책 및 법률적 제언 ····· 84

제5장 결 론 ····· 89

참고 문헌 ····· 91

Abstract ····· 92

표 차 례

<표 3-1> 건설근로자 산재사망 비율 ····· 53
<표 3-2> 산업안전보건 관련 교육과정별 교육시간 ····· 57
<표 3-3> 건설근로자 노동안전보건협약(안) ····· 59
<표 3-4> G사 국내 공장의 재해율 ····· 65
<표 3-5> 산업안전보건위원회 현황 ····· 68
<표 3-6> 주요 안전사고 관련 대책회의 사항(2010.10-2011.10) ····· 73
<표 4-1> 사례조사 7개 사업장 작업중지권 관련 사항 비교 ····· 79

그림차례

<그림 3-1> 집행부 노안실의 구성 ····· 66
<그림 3-2> 공장별 사업부 위원회 조직 구성 ····· 67

제1장 서 론

1. 연구목적 및 필요성

우리나라 산업안전보건법에서는 “사업장에서 급박한 위험이 발생할 경우 근로자는 즉각 대피하여 이를 보고하고, 상급자는 적절한 조치를 취해야 하고, 이로 인해 해당근로자에게 어떠한 불이익을 주어선 안 되고, 중대재해일 경우 노동부는 원인 분석 및 안전조치 감독을 해야 한다”라는 법 규정이 있다.

이러한 근거로 산업안전보건법 제26조 제3항에 따르면 산업재해가 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 동법 제26조 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 불리한 처우를 하여서는 아니 되도록 하고 있다. 다시 말하면 근로자가 위험한 상황에 직면하면 즉시 작업을 중지하고 현장을 떠날 수 있도록 하는 작업중지권에 대한 규정을 해놓고 있는 것이다. 그러나 근로자 스스로가 자신의 목숨을 구할 수 있도록 하는 산업안전보건법 제26조의 작업중지권이 산업현장에서 제대로 작동이 안 되고 있다는 게 일반적인 판단이다.

따라서 본 연구는 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 행사와 관련하여 실제 이 규정이 작업현장에서 어떻게 작동하고 있는지를 살펴볼 것이다. 작업중지권 행사에 대한 관련자 심층면접조사를 통해 현장에서 어떠한 문제가 있어 작업중지권이 제대로 작동이 안 되는지 정확한 실태를 파악하여 개선 방안이 있다면 찾아보고자 한다.

2. 연구내용 및 범위

본 연구는 현행 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 행사에 무슨 문제가 있는지 원인을 파악하여 우리나라 대형 산재사고를 미연에 방지하는데 기여하기 위한 연구이다.

첫째, 작업중지권에 대한 사업장 별 심층 사례연구를 통해 동 제도가 작업현장에서 어떻게 작동되고 있는지 그 현황을 사실 그대로 종합적으로 검토한다. 작업중지권은 국제노동기준에도 부합하는 것인데, ILO 제155호 협약은 비상시 근로자의 작업장 이탈권에 대하여 “생명 또는 건강에 절박하고, 중대한 위험이 존재한다고 믿기에 충분한 합리적인 타당성이 있다고 생각하는 근로자는 그 상황을 감독자에게 즉시 보고하여야 한다. 그리고 사용자가 시정조치를 내릴 때까지 사용자는 근로자에게 작업장에 돌아올 것을 요구할 수 없다(제19조).”라고 규정하고 있다. 또한 “피난한 근로자는 그것을 이유로 한 부당한 결과로부터 보호받아야 하며 시정조치에 대한 입증책임은 사용자에게 있다(제13조).”라고 되어있다. 일정한 제약이 있긴 하지만 우리나라에서도 산업재해가 발생할 급박한 위험이 발생할 경우 근로자는 작업을 중지하고 대피하도록 규정해 놓고 있으며, 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 불리한 처우를 못하도록 하고 있다. 그러나 현장에서는 작업중지권이 제대로 작동되지 않고 있다. 따라서 현장에서 작업중지권이 제대로 작동이 안 되고 있는 이유를 정확히 파악할 필요가 있다.

둘째, 현행 산업안전보건법 제26조의 규정은 무엇이 ‘급박한 위험’인지 구체적으로 규정하고 있지 않다. 따라서 근로자가 위험하다고 인지하는 순간 작업중지권이 행사되어야 하는데 작업중지권을 사용하기 위한 ‘급박한 위험’에 대한 판단이 주관적일 수 있어 실제 산업현장에서 근로자가 작업중지권을 행사하기

가 쉽지 않다는 것이다. 이는 근로자가 작업을 중지시키기 위해서는 반드시 산업재해 발생의 급박한 위험이 있어야 하는 데, 조사결과 추후에 아무런 위험이 없는 것으로 판명이 나면 작업을 중지한 근로자는 민형사상 손해배상 청구를 당할 수 있기 때문이다. 즉, 부당한 작업중지권의 행사가 되어 버리는 것이다. 그래서 급박한 위험에 대한 산업현장의 판단 기준이 무엇인지 정확한 실태를 파악해 볼 필요가 있다.

셋째, 산업안전문제는 대표적인 노사관계의 대상 영역에 해당된다. 작업중지권은 산업재해를 예방하기 위한 수단을 의미하기도 하지만, 근로자입장에서 보면 근로자 중심의 법이 아닌 사용자와 관리자 중심의 법이라는 주장이고, 반면에 사용자들은 근로자들의 빈번한 작업 중단에 따른 생산 감소 및 작업장 혼란이 예상된다며 법 도입 및 개정 당시 때부터 노사간의 마찰이 있었다. 따라서 현재 작업중지권을 두고 노사가 현장에서 어떠한 입장을 취하고 있는지를 파악하여 합리적 작업중지권 작동을 위한 대안 마련을 위한 자료로 활용할 수 있도록 할 것이다.

3. 연구 방법

이 연구의 주된 연구 대상은 작업중지권 행사에 대한 현장 실태조사연구이다. 이와 같은 연구를 효율적으로 진행하기위하여 다음과 같은 연구방법을 사용하였다.

첫째, 우리나라 산업안전보건법의 작업중지권에 대한 현황 및 변화에 관한 문헌을 검토한다. 작업중지권이 어떻게 도입되었으며 그 동안 작업현장에서 어떻게 사용되고 있는지에 관한 문헌을 살펴봤다.

둘째, 작업중지권 행사 실태를 파악하기 위한 사례의 선정기준을 마련하고, 이에 적합한 사례를 선정한다. 사례의 선정기준으로는 건설, 금속 등 비교적 중대해 산재사고가 많은 업종을 고려하였다. 또한 노사관계의 성격, 기업 규모 등을 고려했다. 사례 사업체의 선정과정에 양대노총, 경영자총연합회, 노동부, 산업안전 전문가 등의 도움을 받았다. 작업중지권에 대한 사례 선정기준을 제시하고 이에 적합한 인터뷰 대상 기업을 추천받은 후, 업종, 규모, 노사관계 등을 기준으로 범주별 조사대상을 확정하였다. 사례 조사 사업장은 한국노총과 민주노총의 소속 사업장을 대상으로 했다.

셋째, 선정된 사업체는 산업안전팀 담당자 혹은 노동조합 안전담당자와 2시간 내외의 심층포커스 인터뷰(In-depth Focus Interview)를 실시하였다(Qualitative Analysis). 이메일이나 전화인터뷰가 아니라 심층포커스 인터뷰를 실시한 이유는 이 연구가 단순히 작업중지권이라는 제도적 측면이 아니라 현장에서 작업중지권이 실제로 어떻게 작동하는지, 그 정확한 실태를 파악하는 데 초점을 두고 있기 때문이다. 단순히 제도적 형태와 구조를 파악하는 것을 넘어서 제도의 작동상태를 파악하기 위해서는 심층포커스인터뷰가 방법론적으로 적합하다고 할 수 있다. 선정된 사업체에 대해 산업안전팀 담당자와 심층 면접인터뷰를 실시하기 이전에, 반구조화된 설문지(Semi-structured Questionaire)를 구성한 후 관련 전문가를 대상으로 사전검토를 거쳐 인터뷰 대상자에게 사전 송부하였다. 인터뷰 내용을 사전에 숙지시킴으로써 인터뷰 대상자가 필요한 관계 자료를 미리 준비할 수 있도록 하였다. 인터뷰 결과와 확보된 사업체 관련 자료를 종합하여 작업중지권 행사를 둘러싼 권한, 단체협약, 문제점 등 해당 사업체의 산업안전에 관한 전반적인 특성을 종합적으로 분석하고자 하였다.

넷째, 작업중지권에 관련된 사례를 종합적으로 정리하고 이를 바탕으로 정책적 시사점을 도출한다.

제2장 한국과 독일의 작업중지권 관련 제도

1. 한국의 작업중지 등에 관한 제도

한국의 산업안전보건법 제26조의 작업 중지 등을 보면 사용자와 근로자 스스로가 급박한 상황이 닥치면 스스로 아래와 같이 작업을 중지할 수 있는 권리를 부여하고 있다.

> 제26조(작업 중지 등)
> ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.
> ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
> ③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
> ④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생 원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.
> ⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

이러한 작업중지권에 관한 법률은 몇 차례 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 1990년 당시 개정된 산업안전보건법에서 처음 도입된 작업 중지권은 지금의 작

업 중지권의 내용 중 1항의 내용으로만 되어 있었다. 사업주만이 작업 중지권을 행사할 수 있으며 근로자는 사업주의 지시가 없으면 대피조차 할 수 없게 되어있었다. 그러나 계속적인 노동계의 요구로 다시금 1995년에 개정이 이루어졌다. 그래서 지금의 제2항이 1995년에 신설되었는데 내용의 한계는 여전히 있었다. 작업 중지권에 규정되어 있는 급박한 위험이 어느 정도인지, 급박한 위험에 대한 판단은 누가하며, 대피 후 작업재개의 조건과 판단은 어떻게 하는지에 대한 세부규정이 없고, 그리고 대피한 근로자에 대한 불이익 금지 조치가 없다는 한계점들이 지적되었다. 이에 노동계의 지속적인 요구가 계속되었고 1996년에 3항의 신설과 4, 5항의 개정을 가져와 지금의 산업안전보건법 제26조 작업중지 등에 관한 법률 제 26조가 완성된 것이다.

이렇게 어려운 과정을 거쳐 탄생한 작업중지권에 대한 제도를 요약하면, 근로자는 급박한 위험이 있을 경우 즉각 대피하고 이를 관리자에게 보고하고, 이에 상급자는 적절한 조치를 해야 하고, 이로 인해 해당근로자를 불이익을 받지 않고, 중대재해일 경우 노동부는 원인 분석 및 안전조치 감독을 해야 한다는 것이다.

1) 한국노총의 노동건강권 확보를 위한 단협요구안

한국노총은 산하 조직의 임단협 교섭을 지도하기 위해 매년 “한국노총의 요구와 과제”를 제시하고 있다. 노동건강권 확보를 위해 한국노총은 사업장에서 죽지 않고, 병들지 않고, 다치지 않을 권리에 대한 가이드라인을 제시하고 이를 단체협약을 통해 명확하게 보장받을 수 있도록 지도하고 있다. 우리나라 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법은 안전 및 보상에 대한 최저 근로조건만을 규정하고 있기 때문에 노동조합은 단체협약을 통하여 이들 근로조건을 유지, 증진시켜야 하며, 특히 생명 및 건강과 관련된 산재예방활동에 있어서 산업안

전보건위원회와 명예산업안전감독관 활동, 산업안전보건교육 등에 노동조합이 주도적으로 참여해야 한다는 입장을 갖고 있다. 노사는 산업안전보건 관련 사항을 심의·의결하기 위하여 노사동수로 구성된 산업안전보건위원회를 설치, 운영해야 하며, 위원회는 2개월마다 정기회의를 개최하고, 위원회의 심의, 의결 사항은 단체협약과 동일한 효력을 부여하도록 해야 한다. 작업 중 위험하다고 판단되는 사유가 있거나 작업환경으로부터 재해를 당할 위험이 있을 경우 작업을 중지 또는 거부할 수 있도록 단체협약에 산업안전보건법보다 더 진전된 내용으로 집어넣도록 제안하고 있다. 안전보건 조치가 미흡하거나 중대재해 발생 시 안전보건위원회의 위원 및 명예산업안전보건감독원에게 즉각적인 작업 중지 등의 조치를 취할 수 있게 하고 산업안전보건위원회의에서 안전·보건상의 필요한 조치를 취할 수 있도록 하고 있다. 그밖에 산업안전보건에 대한 노동조합의 참여방안을 구체적으로 수립하여 이를 보장받을 수 있도록 하며 사내 안전보건관계자의 선임, 안전보건관리규정 등에 대해서도 단체협약에 명문화하도록 하였다. 근로자 안전보건 및 건강권 확보에 관한 한국노총의 지침을 보면 아래와 같다.

【안전보건관리자의 선임】
① 회사는 안전보건관계자(안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의, 안전보건총괄책임자)를 선임할 때는 노동조합의 동의를 얻어야 한다.
② 회사는 제1항의 안전·보건관리자의 수와 자격·직무·권한 등에 대하여 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
③ 회사는 제1항의 안전보건 관계자가 개진한 조치사항에 대하여 법 제16조의2에 의거 조속히 이행해야 한다.
④ 회사는 제2항의 안전보건관계자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 또는 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

【조합의 안전보건활동 보장】
① 회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각호의 활동을 보장한다.
1. 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
2. 작업장 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
② 회사는 노동조합이 1, 2항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할시 적극 협조한다.

【안전보건규정 및 수칙 제정】
회사는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 안전보건관리규정 및 수칙을 작성 또는 변경하고, 이를 조합원들이 숙지 할 수 있도록 교육하여야 한다.
【안전장비 및 보호구】
① 회사는 작업의 특성에 따라 필요한 안전보호장구를 조합원에게 무료로 지급하며, 산업안전보건법 제 35조에 의한 성능검정 합격품을 사용하여야 한다.
② 안전보호장구에 대한 지급기준, 품목 등을 사전에 산업안전보건위원회에서 심의, 결정한다.

【물질안전보건자료(MSDS)】
① 회사는 사업장에서 사용하고 있는 모든 화학물질에 대하여 다음 사항을 포함하여 한글로 명시된 '물질안전보건자료'를 작성하여 근로자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고표시를 부착한다.
1. 화학물질의 명칭
2. 안전보건상의 취급시 주의 사항
3. 환경에 미치는 영향
4. 인체에 미치는 영향
② 회사는 작업공정별로 사용중인 화학물질에 대한 관리 요령을 게시하여 작업 중인 근로자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 유급으로 교육시켜야 한다.
③ 회사는 노동조합이 자료를 청구할 시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

【유해·위험작업의 근로시간과 임금 】
① 회사는 다음에 해당하는 대상 부서를 유해·위험작업부서로 인정하고 조합원의 건강보호를 위한 제반조치를 취하여야 한다.

1. 유기용제, 특정화학물질, 중금속을 취급하거나 유해광선, 진동, 이상 기압 하에서 작업하는 부서
2. 작업환경측정 결과 허용기준의 70% 이상을 초과하는 분진발생 부서
3. 작업환경측정 결과 85데시벨 이상을 초과하는 소음발생 부서
4. 기타 유해위험작업에 속하는 작업

② 제1항의 유해·위험작업 부서의 업무는 조합원에게 건강장해를 줄 위험이 매우 크므로 근로시간은 1일 6시간으로 하되, 1주 34시간을 초과하여 근로할 수 없다. 단, 연장근로는 노동조합과 합의하여 정하며, 유해위험수당과 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

【자체검사】

① 회사는 노조의 참여 아래 작업환경과 기계시설에 대한 자체검사를 수시로 실시하고, 그 결과와 개선계획을 산업안전보건위원회에 제출하여 심의·의결 후 집행한다. 회사는 노동조합의 요청 시 관련자료를 즉시 제공해야 한다.

② 자체검사는 산업안전보건위원회의 의결로 외부에 의뢰할 수 있으며, 자체검사원은 소정의 교육을 필한 자로 한다.

③ 자체검사 결과 이상이 발견되어 산재발생 위험이 있을 때에는 회사는 기계나 작업을 중지시키고 조합원을 안전한 장소로 대피시킴과 동시에 안전·보건상의 조치를 취하지 않고는 작업을 재개할 수 없다.

작업중지권과 관련하여서는 근로자의 생명과 건강보호와 관련하여 재해발생의 위험이 있다고 판단된다면 근로자가 그 위험으로부터 도피하거나 해당 작업을 거부할 수 있도록 하고 있으며, 작업중지권을 단체협약에 명문화하고 작업을 재개하기 위해서는 작업을 중지시킨 위험요인과 위험상황이 완전히 제거된 후 산업안전위원회의 의결을 거치도록 하였다. 사업주가 생산성을 이유로 유해·위험·요인이 제거되지 않았음에도 조업을 재개한다는 것은 근로자의 생명을 위협하는 행위로서 노동조합은 위험요인 제거에 대한 사업주의 필요조치 사항을 확인한 후 조업을 재개할 수 있도록 해야 하고, 노동조합의 동의 없이는 사업주가 일방적으로 조업을 재개할 수 없도록 하였다.

【작업중지권】
① 회사는 산안법상의 안전보건기준을 철저히 준수하며, 조합원이 작업중 위험하다고 판단되는 사유가 있을 경우 작업을 중지시켜야 한다. 또한 직원은 작업환경으로부터 재해를 당할 위험이 있을 경우 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.
② 산안법상의 안전보건조치가 미흡하거나 중대재해가 발생했을 때 해당부서 조합원, 산업안전보건위원회 위원 또는 명예산업안전보건감독관은 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업중지 등에 대해 회사측 산업안전보건위원이 의견이 있을 때에는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다. 또한, 동 위원회에서 결정하지 못한 경우에는 노사합의로 제3의 조정기관을 선택하고 그 기관의 조정에 따라야 한다.
③ 2항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건원회의 개최를 요구할 수 있다.
④ 회사는 산업안전보건위원회에서 중지된 안전, 보건상 필요한 제반 조치에 대하여 심의의결 하고, 동 위원회가 필요한 조치가 취해졌음을 확인한 후에 작업을 재개해야 한다.
⑤ 회사는 위 항의 규정에 따라 작업중지를 행한 조합원, 산업안전보건위원, 명예산업안전보건감독관 등에 대해 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

2) 민주노총의 노동건강권 확보를 위한 단협요구안

민주노총은 산하 조직의 임단협 교섭을 지도하기 위해 매년 “민주노총의 요구와 과제”를 제시하고 있다. 이 중 근로자의 건강권 및 노동안전 보장 문제는 핵심 요구 및 과제의 하나이다. 동 요구안은 크게 두 부분으로 구분되는데, 하나는 ‘민주노총의 제도 개선 요구안’이고, 다른 하나는 ‘단협요구안’이다. 민주노총이 제도 개선 요구안과 단협요구안을 분리하여 제시하는 이유는 사업장 단위의 단협을 통해서 규제할 수 있는 근로자의 범위가 제한적이라는 점, 법 제도 개선이 이루어지지 않을 경우 단협 개정도 쉽지 않다는 점을 감안한 것으로 보인다.

근로자의 건강권 확보를 위한 민주노총(2013년)의 제도 개선 요구안은 '산재 없는 안전한 일터 보장'이라는 요구조건 아래 "1. 산재사망 처벌강화 특별법 제정, 2. 특수고용 근로자 산재보험 전면 적용, 3. 하도급, 비정규, 중소영세 근로자 산재예방강화, 4. 화학물질 관리 안전보건 제도 및 관리감독 시스템 및 사고대책 수립, 5. 전체 근로자 산업안전보건법 전면 적용, 6. 직업성 암등 직업병 예방 대책 수립, 7. 산재는 산재보험으로, 8. 안전보건 정책 및 시스템 개편" 등 여덟 가지로 요약된다. 2013년 근로자건강권 및 노동안전 보장을 위한 핵심 단협요구안은 "1. 야간근로에 의한 직업병 예방, 2. 발암물질로부터 안전한 일터 보장, 3. 비정규 하도급 이주근로자에 대한 건강권 보장, 4. 감정노동으로 인한 직업병 예방, 5. 서서 일하는 근로자의 의자 제공, 6. 석면으로 부터의 직업병 예방, 7. 방사선에 의한 직업병 예방" 등이다. 2013년 노동안전 및 건강권 요구안 중 특징적인 것은 야간근무에 대한 규제, 감정노동에 대한 예방, 서비스직 근로자들에게 특화된 근로자의 의자 제공 등을 꼽을 수 있다.

【야간근로에 의한 직업병 예방]

① 회사는 작업자의 건강권 보호를 위해 야간노동 (22시-06시)폐지를 추진하고, 그 구체적인 방안에 대해서는 노사가 합의하여 추진한다.

② 회사는 부득인한 경우에 교대제 야간노동을 실시하는 경우에는 규칙적이고 안정적이고 예측 가능한 교대제를 실시하도록 한다.

③ 회사는 불가피한 야간노동을 하는 근로자를 위하여 독립적인 공간에 수면시설을 설치하고, 야간근무시간 중 2시간 이상의 유급 수면시간을 제공해야 한다.

④ 회사는 야간근로를 하는 근로자에게 특수건강진단을 실시하고, 검사항목에 대해서는 노사가 합의하여 시행한다.

⑤ 회사는 야간근로로 인한 직무스트레스가 높은 조합원의 건강보호를 위해 직업병 예방을 위한 위험요인 조사를 실시하고 그 결과를 산업안전보건위원회에 보고해야 한다. 조사내용 및 방법 등에 대해서는 산업안전보건위원회에서 정하고 조사 과정에 근로자 대표와 해당 작업자의 참여를 보장한다.

⑥ 회사는 위 제④⑤항의 규정에 따라 조사한 결과 직업병 증상 의심자가 확인될 경우에는 즉시 의학적 검진을 실시하고 4일 이상의 요양을 필요로 하는 경우에는 산재보험으로 처리한다.

⑦ ③항은 하도급사업장에도 동일하게 적용하여야 한다.

【발암물질로부터 안전한 일터 보장】
① 회사는 사업장 안에 있는 발암물질 중 고위험 물질(발암성 물질 노동부 노출기준 1A, 1B/ 생식독성 물질 노동부 고시 1A, 1B)에 대해서는 우선 대체를 추진하고, 대체물질이 없는 경우에는 철저한 작업환경 관리를 하여 근로자들이 고위험 물질에 노출되지 않도록 해야 한다.
② 회사는 해외에서 사용이 금지나 제한되어 있는 물질에 대해서는 사용을 중단하고, 안전한 화학물질로 대체해야 한다.
③ 회사는 고위험물질이 함유된 제품을 신규로 도입하고 할 때는 노동조합에게 보고하고, 사전 동의를 얻어야 한다.
④ 회사는 발암물질 진단사업을 2년에 1회 전문기관에 의뢰하여 실시하여야 한다. 전문기관이나 조사방법에 대해서는 노사가 합의하여 진행한다.
⑤ 회사는 고위험물질을 생산, 사용하는 경우, 물질의 사용과 노출에 대한 정보를 기록하여 보관해야 하며, 근로자나 노조가 요청할 경우 정보를 제공해야 한다.
⑥ 위 ①, ② ⑤항은 하도급사업장에도 동일하게 적용하여야 한다.

【비정규, 하도급, 이주 근로자의 건강권 보장】
① 회사는 사업장 내에 근무하는 비정규, 하도급근로자, 특수고용 근로자의 안전과 보건에 관한 모든 근로조건을 조합원과 동일하게 보장한다.
② 회사는 조합이 행하는 비정규, 하도급근로자의 재해 예방활동 일체를 보장한다. 특히 조합 또는 조합에서 위임한 자가 행하는 수급인(하도급업체 사업주)에 대한 지도 감독 활동을 보장한다.
③ 회사는 비정규, 하도급근로자의 재해를 예방하기 위하여 산업안전보건법상의 조치 즉, 안전교육, 작업환경측정, 건강진단, 보호장구 지급 등을 실시한다. 또한 수급인이 행하는 안전, 보건조치를 지도 및 지원해야 한다.
④ 회사는 사업장 내에 근무하는 비정규, 하도급근로자를 채용·사용할 때에는 안전보건교육을 실시한 후 업무에 투입해야 하고, 교육주제, 강사 선정 등에 대해서는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.
⑤ 회사는 조합, 수급인, 비정규, 하도급근로자 대표들과 함께 분기별 1회 이상 정기적으로 작업장에 대한 안전, 보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동 위원회에서 심의, 의결된 조치사항을 조속히 이행해야 한다.
⑥ 회사는 하도급업체와 안전보건협의체를 구성해야 하고 노동조합의 참여를 보장해야 한다.
⑦ 회사는 사업장에서 일하는 이주근로자의 안전보건에 대해서 차별을 두지 않으며, 적극 보호한다.
⑧ 회사는 사업장에서 일하는 이주근로자의 한국어 교육을 위해 노력하며, 년1회 이주근로자의 모국어로 안전보건 교육을 받을 수 있도록 조치한다.
⑨ 회사는 도급을 한 경우에 하도급 사업장의 근로자의 안전보건을 위한 휴게시설, 세면 목욕실. 샤워

시설, 세탁시설, 탈의실, 수면시설을 제공한다.

【감정노동으로 인한 직업병 예방】

① 회사는 고객대응을 하는 조합원이 긴박한 상황(폭력, 욕설, 성희롱)에 처한 경우에, 이를 보호하고, 정상적인 업무에 복귀 할 수 있도록 4시간 이상의 휴게시간을 부여한다.

② 회사는 고객을 대상으로 하는 서비스 업무를 담당하는 근로자의 감정노동으로 인한 직업병 예방을 위해 <고객 대응 매뉴얼>을 노사가 협의하여 작성한다. 고객을 대상으로 하는 감정노동에 대한 의식 변화 캠페인등을 노사가 협의하여 정기적으로 진행한다.

③ 회사는 감정노동으로 인한 직업병 예방을 위해 의학적 상담 및 치료기관을 선정, 근로자가 자유로이 이용할 수 있도록 하고, 집단 프로그램 등을 노사가 협의하여 진행한다.

④ 회사는 감정노동으로 인한 직무스트레스에 대해 정기적인 검진을 실시하고, 유급 검진시간을 보장하며, 검진에 필요한 비용을 부담한다.

⑤ 위③, ④항의 검진결과 산업재해로 판단 될 경우에는 즉시 산재요양신청을 하며, 산재요양신청이 불승인되더라도 산업안전보건위원회에서 업무 기인성이 인정될 경우에는 산업재해보상보험법과 동등한 보상을 실시해야 한다. 단 이후에 소송 등을 통하여 산재요양신청이 승인된 경우에는 산재근로자는 회사로부터 지급 받은 보상금을 반환해야 한다.

⑥ 제⑤항의 단서조항에 의한 소송을 할 경우에 소요되는 비용은 회사가 지급한다.

⑦ 회사는 검진결과를 이유로 당사자와 합의 없이 해당 조합원에 대해 불이익한 처분을 할 수 없다

【석면 조사와 안전보건관리 】

① 회사는 작업장 및 회사의 각종 건축물에 대해 석면조사를 실시하고, 그 조사 결과를 제공하며, 사업장 건축물의 석면지도를 작성한다. 석면조사기관 선정에 대해서는 노사가 합의하여 선정한다.

② 회사는 사업장의 석면 함유 설비나 작업장에 대해서 조합원이 알기 쉽도록 경고 표지를 부착하고, 안전 작업 요령을 게시한다.

③ 회사는 건축물의 석면 안전관리인을 지정하고, 일상적인 석면 관리, 개 보수 등 관련 작업에 대한 석면 안전관리 및 예방대책을 노사가 협의하여 시행한다.

④ 위 ①②③의 조항은 동일 작업장의 모든 근로자에게 적용한다.

【방사선에 의한 직업병 예방】

① 회사는 방사선 관련한 업무를 위탁, 도급하지 않고, 직영화 한다.

② 회사는 작업장 내에 방사선 설비나 이동작업 시 사전에 해당 근로자 뿐 아니라 전체 근로자에게 안전보건 조치에 대해 사전에 반드시 고지 및 교육을 실시한다.

③ 회사는 방사선 관련한 업무가 불가피하게 도급으로 진행될 시에는 하도급 근로자에 대한 안전보건 조치 일체(선량계 지급, 보호구 지급, 안전보건 조치, 교육) 를 직접 책임지고 시행한다.

④ 회사는 작업장내의 방사선 장비의 방사선 노출량, 종사자의 피폭선량, 안전보건 관리에 대한 점검 및 사업계획을 정기적으로 노조에 제공한다.

한편 민주노총의 작업중지권 요구는 2010년까지는 요구안에 포함되어 있었으나 2011년부터는 빠져 있다. 당시 작업중지권 및 거부권은 다음과 같은 내용을 근거로 하고 있었다. 먼저, 재해발생의 위험이 있다고 판단한 근로자가 그 위험으로부터 도피하거나 또는 해당 작업을 거부하는 것은 자신의 생명과 건강을 지키기 위한 자연법적 권리이므로, 누구도 침해할 수 없다. 산업안전보건위원과 명예산업안전보건감독관은 유해한 노동환경으로부터 근로자의 건강과 생명을 보호하고 증진시켜야 할 책임을 가지고 있다. 따라서 작업 중지를 통해 근로자의 건강과 생명이 안정적으로 보호될 수 있다면, 그 권한이 적극적으로 주어져야 한다. 마지막으로 작업을 재개하기 위해서는 작업을 중지시킨 위험요인과 위험상황이 완전히 제거된 후에 이루어져야 함은 상식적인 절차이다. 그러나 이에 대해 노조의 확인과정 없이 회사 측에 의해 일방적으로 작업이 재개되다 보니 유사재해가 반복해서 발생하고 있다. 따라서 반드시 노동조합이 회사 측의 필요조치사항을 확인한 후 작업을 재개하도록 해야 한다.

【작업중지권】

① 조합원은 유해한 노동환경 등으로 인해 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때에는 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

② 노동조합측 산업안전보건위원과 명예산업안전보건감독관은 재해가 발생했거나 재해 발생의 위험성이 있을 때에는 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업중지 등에 대해 회사측 산업안전보건위원이 이의제기가 있을 때에는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다.

③ 제②항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.

④ 산업안전보건위원회는 작업을 중지한 공정이나 또는 작업자가 대피한 공정에 대한 안전, 보건상 필요한 제반 조치를 심의의결 해야 하고, 회사는 동 위원회에서 의결한 사항을 성실히 이행해야 한다.

⑤ 회사는 제④항에서 의결한 필요조치를 취하고 그 결과를 노동조합에 알려 노동조합에서 이를 확인한 다음에 작업을 재개해야 한다.

⑥ 회사는 제①항, 제②항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 조합원, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

2. 독일 산업안전보건법(ArbSchG) 중 작업중지권 관련 제도

근로자는 근로와 관련한 안전사고와 질병의 위험에 일상적으로 노출될 수밖에 없다. 그래서 국제적으로도 일찍이 근로자들이 보다 더 안전하고 건강한 노동조건에서 일을 할 수 있도록 필요한 조치를 해야 한다고 권고하고 있다. ILO 조약 115호 19조에는 “근로자가 심각한 위험이 닥치면 즉시 직속상관에게 보고하고, 사용자는 위험이 남아있는 한 근로자에게 작업 복귀를 요구할 수 없다”고 되어있다. 산업안전과 관련하여서도 다양한 ILO 협약이 있다. 「ILO 협약 120」(위생협약, 1964), 「ILO 협약 155」(산업안전보건협약, 1981), 「ILO 협약 161」(산업보건서비스협약, 161) 등이 산업안전 및 위생에 관련하여 국가의 의무를 규정하고 있다. 또한 기업의 책임과 관련하여, OECD 다국적기업 가이드라인(2000)은 다국적기업들은 가능한 법률규정 및 일반적인 노동관계 그리고 고용관행의 기본 틀 내에서 반드시 “직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.”라고 규정하고 있다. 안전하고 쾌적한 노동환경에서 일할 권리는 근로자의 인권이며, 산업안전보건의 확보는 근로자의 삶의 질을 향상시키는 중요한 요소임에 틀림없다.

독일에서도 독일 산업안전보건법(ArbSchG)제 9조 특별한 위험(§9 Besondere Gefahren)조항에서 우리와 비슷한 작업중지권 행사를 법으로 규정해 놓고 있다. 독일 산업안전보건법의 산업안전과 작업중지권 관련 조항을 발췌해보면 다음과 같다.

【제3조 사용자의 의무】
제 1항, 사용자는 근로제공시 근로자의 안전 및 건강에 영향을 미치는 제반사정을 고려하여 모든 필요한 산업안전보건조치를 취해야 한다.

【제5조 근로조건의 평가】
제 1항, 사용자는 작업장에서 근로와 관련된 위험을 평가함에 있어 어떠한 근로자 보호조치가 필

요한지 조치를 취해야 한다.
제 3항, 위험은 1) 작업장 형태 및 시설, 2) 물리적, 화학적, 생물학적 영향, 3) 작업도구의 선택과 사용, 특히 원료, 기계, 장비와 시설 및 주변 환경 4) 작업절차, 작업공정, 근로시간 등 과 연계된 상호작용 등에 의하여 발생할 수 있다.

【제 9조 특별한 위험(§9 Besondere Gefahren)】
제 1항, 사용자는 사전에 적절한 작업지시를 받은 근로자만이 특별히 위험한 작업을 할 수 있도록 조치를 취해야 한다.
제 2항, 사용자는 직접적이고 중대한 위험에 부딪치거나 부딪칠 수 있는 모든 근로자에게 가능한 빨리 그 위험에 대비할 예방책을 마련해야 한다. 근로자에게 중대한 위험이 발생 혹은 발생할 가능성이 있으나 이를 상관에 보고할 수 없는 상황에는 근로자 스스로 필요한 안전조치를 취할 수 있다. 이러한 행위를 이유로 근로자에게 어떠한 불이익을 주어서는 안 된다. 다만 근로자가 고의 또는 중대한 과실로 부적절한 조치를 취한 경우에는 그러하지 아니하다.
제 3항, 사용자는 직접적이고 중대한 위험이 발생할 경우 근로자가 즉시 작업장을 이탈하여 안전을 확보할 수 있도록 조치를 취해야 한다. 이로 인하여 근로자에게 어떠한 불이익을 주어선 안 된다.

【제 15조 근로자의 의무】
제 1항, 근로자는 가능한 한 사용자의 산업안전교육 및 지시에 맞게 안전과 건강에 유의할 의무를 진다. 근로제공시 본인의 행동 및 안전 그리고 건강에 유의하여야 한다.
【제 16조 특별 협력의무】
제 1항, 근로자는 사용자 또는 상급자에게 본인의 안전과 건강에 대한 기본적이고 중대한 위험 및 안전보호체계에 대한 결함을 발견할 시 지체 없이 신고하여야 한다.
제 2항, 제 1항의 의무와는 별개로 근로자는 본인의 건강과 안전에 중대한 위험을 느낄 때 즉시 산업안전전문인력, 산업보건의, 사업안전보호담당자 등에게 신속히 통보해야 한다.
【제 17조 근로자의 권리】
제 1항, 근로자는 사용자에게 근로제공 시 안전 및 건강보호에 관련된 모든 문제에 관하여 제안할 수 있다.
제 2항, 근로자가 구체적인 근거에 기초하여 사용자가 취한 조치와 수단이 자신의 안전과 건강보호에 미흡하다고 판단하여 사용자에게 이에 대한 조치를 취하도록 요구했으나 사용자가 이를 수용하지 않을 경우 근로자는 관할 행정관청에 신고할 수 있다. 이로 인해 근로자에게 어떠한 불이익을 주어선 안 된다.

또한 독일은 1977년에 제정된 공동결정권법에 의하여 설치된 직장평의회에서 근로자의 안전과 작업 및 행동통제 등에 관한 구체적 협의를 진행해 오면서 독일산업안전보건법에서 규정한 작업장 안전규칙을 노사가 함께 철저히 지켜오고 있다. 또한 스웨덴의 경우에도 1978년에 제정된 작업환경법에 의거하여 작업환경에 대한 사용자책임을 강조하고 있다. 동법에 의하면 모든 기술, 업무조직, 업무내용에 있어서 근로자가 산재·직업병을 유발하는 육체·정신적 긴장을 받지 않도록 설계되어야 하고, 보상형태 및 노동시간 분배도 이런 맥락에서 고려되어져야 한다고 되어있다. 또한 사업장마다 노사양측 대표로 구성된 안전위원회를 가동하여 작업장 안전프로그램 계획 및 개선, 위험물질사용 및 질병·사고예방, 산업안전훈련프로그램 및 작업환경관련 정보제공, 새로운 또는 변경된 장치계획 및 설계, 작업방법 및 과정, 작업구역, 안전위원의 위험작업중지권행사 등에 관한 논의를 해오고 있다. 이와 같이 독일과 스웨덴 등의 선진국들도 위험한 작업환경에서 근로자의 안전을 위해 사업장 안팎에서 높은 수준의 규제를 강화하고 있다.

제3장 사업장 면접 실태 조사

1. A사 사례

1) 회사 개요

A사는 국내 최초로 냉연강판을 생산한 이래 A, B, C공장 등을 통해 열연강판, 냉연강판 및 각종 표면처리강판, 강관, 형강, 선재 등 제품 기준으로 연간 약 400만 톤 이상의 각종 철강제품을 생산하고 있다. A사는 세계 철강업계 최초로 원료 투입에서 제품 출고까지 모든 공정을 완전 자동화한 냉연공장 준공을 계기로 냉연강판 부문에서 세계 최고의 경쟁력을 보유하고 있다. 또한 단일 공장으로 세계 최대 규모인 전기로 제철공장 준공을 통해 국내 3대 일관제철회사로 자리매김하였다. 특히 A사의 전기로 제철공장은 이산화탄소 배출 및 에너지 소비를 획기적으로 줄여 친환경 저탄소 녹색성장 시대에 걸맞은 혁신적인 미래형 제철소로 각광 받고 있다. 앞으로 A사는 전기로 제철공장을 시작으로 생산 제품과 규모를 순차적으로 확대하여 연산 1,000만 톤 이상의 '경쟁력 세계 제일의 제철회사'로 성장, 발전해 나갈 것이라고 한다.

근로자는 약 2000여명이며 협력업체 직원 약 1200여명이 함께하고 있다. 고용형태를 보면 정년을 맞이한 근로자 중 재고용된 근로자를 제외하곤 전원 정규직이다. 작업방식은 열연은 4조 2교대, 냉연은 4조 3교대로 24시간 풀가동하고 있다. A사의 노사관계는 매우 협조적이라 할 수 있으며 10여 년째 무교섭 타결을 해 오고 있다. 2009년에는 노사문화 우수기업으로 대통령상을 받았다. A사의 A공장을 살펴보면 종업원 750여명이 종사하고 있으며 이들의 환경과 안전을 위해 사무직 7명과 기술직 5명이 환경안전팀을 꾸려 종사하고 있다. 또한 노사가 동수로 참여하는 산업안전보건위원회를 분기별로 운영하며 산업안전에 관한 점검을 해 오고 있다.

2) 주된 재해와 작업중지권

A사의 주된 재해는 협착사고이다. 2013년 6월에도 정비하도급업체 근로자가 설비마무리 공사를 마치고 시운전할 때 결로 안에 있다가 기계협착사고로 사망하는 사고가 발생하였다.

작업중지권과 관련하여 A사는 작업중지권을 사용한 적이 없다. 단체협약에도 관련 조항이 없다. 그러나 산업안전보건위원회의 안전보건관리 기준에는 산업안전보건법의 주요사항을 발췌하여 A사의 상황에 맞게 다음과 같이 안전보건관리기준을 규정해 놓고 있다. 다음은 A사의 안전수칙 중 작업 중지 및 기계설비 관련 사항이다.

<산업안전보건위원회의 안전보건관리 기준>

1장. 일반사항

1조. 안전수칙 준수

1-2. 안전수칙에 반하는 지시나 요구를 할 수 없다.

3조. 공장내부 이동

3-3. 위험요소가 있는 곳은 우회하거나 위험이 해소된 후 통과한다.

4조. 안전통로 확보

4-4. 안전통로와 교차하는 크레인 조종자는 보행자가 우선 통과한 후 주행한다.

5조. 고소작업

5-7. 강우, 강설, 풍속 5m/s 이상시 작업을 중지한다.

7조. 밀폐공간 작업

7-5. 산소결핍 밀폐공간은 내부 작업을 할 수 없다.

7-6. 인화성가스 및 독성가스가 측정된 밀폐공간은 내외부 어느 곳에서도 작업을

할 수 없다.

2장. 회전체, 왕복 운동체 취급

1조. 회전체 취급작업

1-1. 회전체는 방호시설을 설치한 후 가동한다.

1-5. 회전체의 점검, 수리 시 가동을 중지한다.

2조. 프레스, 전단기 작업

2-1. 방호장치가 설치되지 않거나 정상작동하지 않을시 사용할 수 없다.

3조. 왕복 운동체 취급작업

3-2. 왕복 운동체의 점검, 수리시 가동을 중지하여야 한다.

4장. 전기 기계기구 취급

4-1. 전기설비의 점검/보수/교체 작업 전, 전원을 차단한다.

5장. 중량물 취급

3조. 기중기 작업

3-2. 줄걸이 작업 시, 와이어로프의 소손 (손상)이 있는 것은 절대 사용을 금한다.

3-6. 중량물 인양 시, 인양물체 하부에서 작업을 하거나 들어가서는 안된다.

작업중지권이 사용되어지지 않는 이유에 대해서 안전담당자는

“제조업에서는 근로자 개인이 작업중지권을 행사하기가 쉽지 않을 것이다. 제조업은 조직체계가 있기 때문에 설비시설에 특별한 하자가 있는 경우를 제외하고는 근로자 스스로 작업을 거부하기가 사실상 불가능 하다. A사의 경우, 200m라인에 5명이 들어가 작업을 하는 데 5명이 동시에 작업을 거부하면 몰라도 그 중 어느 한명이 위험을 느낀다고 작업을 중지시키기가 불가능하다는 것이다. 작업중지권은 오히려 건설 분야에서 많이 사용되어질 수 있을 거 같다는 판단이 든다.”

A사의 경우, 작업중지권 사용을 둘러싼 노사갈등 사례 및 쟁점은 뚜렷이 없

다. 그런 결과로 단체협약에 작업중지권 관련 내용이 없으며 단지 산업안전보건위원회의 안전보건관리 기준으로 사업장 매뉴얼을 갖고 있다.

그러나 공장장은 작업중지권에 대하여 다음과 같은 의견이다.

“이러한 경우에도 산업안전보건법의 작업 중지 개념으로 볼 수 있는지 모르겠지만, 이를테면 기계설비 수리작업을 하다가 위험을 포착하거나 설비불안사항이 발생하면 근로자는 관리감독자 내지 상관에 즉시 보고하고 작업을 중지하며 수리일정을 연기하는 등 당연히 작업 중지를 하고 있다. 라인이 이상이 있거나 고장 날 상황에서 작업 중지를 하지 않으면 제2, 3차 위험이 발생할 수도 있기 때문에 당연히 작업을 중지하는 거다. 근로자 자신이 위험한 상황에 닥치면 작업을 중지하지 말라고 해도 중지시킨다. 통신기기를 통해 관리감독자에게 신고하고 관리감독자가 위험하다고 판단하면 당연히 공정을 세우는 것이다. 현장 근로자는 누구든지 안전하게 일하고자 하는 열망을 가지고 있다.”

이처럼 A사는 생산제품에 하자가 발생하거나 시공 등의 문제가 있을 때 작업을 즉시 중지하고 접근금지 조치를 내린다.

3) 급박한 위험

산업안전보건법의 급박한 위험에 대한 ‘작업중지권’ 행사와 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 질문에 산업안전담당자는 다음과 같은 의견이다.

첫째, 급박한 위험에 대한 보다 세세한 규정이 필요하다고 본다. A사의 경우, 가동 중인 라인에서 생산품에 대한 심각한 하자를 발견하여 반드시 문제를 해결해야 됨에도 불구하고 라인을 세울 수 없는 상태에서 작업을 진행해야하는 경우가 있는데 그때 근로자가 스스로 위험에 닥칠 경우가 있다. 이때 회사규정에 이를테면, “불량이 나면 적절한 조치를 취해야 한다.”라고 했다면 근로자는

적절한 조치를 취하기 위해 위험한 상황이 발생할 수도 있을 텐데, 이러한 경우 A사의 작업장 매뉴얼에는 “접근하지 마라” 라고 되어 있다. 이는 법 이전에 안전조치가 우선임을 뜻하는 것이다. 이처럼 급박하고 위험한 상황에 대비하여 사전에 회사 내규로 적극적이고 세세한 안전규칙을 만들어 현장에 비치하고 교육하면 도움이 되리라 생각된다. 그러면 사후에 발생할 수 있는 안전조치에 대한 근로자의 책임을 면할 수도 있고 위험에 대한 해석상의 논란을 미연에 방지할 수도 있다.

둘째, 원도급도 중요하지만 하도급업체들 안전규칙을 안 지킬 때 강하게 조치할 수 있는 제도가 필요하다. A사의 경우 하도급업체는 부가가치 창출에 있어 허드렛일이나 연속적인 업무가 아닌 간헐적 업무 혹은 단기간 행해지는 작업에 투입시키고 있다. 하도급업체들이 하는 일들이 설비점검 등의 일인데, 보통 1년에 한두 번 수리, 점검하려고 수백 명의 근로자를 회사가 채용할 수는 없다. 하도급업체의 경우를 모면, 관리감독자는 안전교육이 잘 되어있는지 모르겠지만, 외국인 근로자도 있고 일용직도 있는 데 안전교육이 충분히 이루어지지 않은 것 같은 인상을 받게 된다. 따라서 안전교육을 국가가 제대로 시켜주든지 해서 교육이 제대로 이루어진 근로자가 작업을 할 수 있도록 제도적 보완이 이루어졌으면 한다. 외국인 근로자들의 경우, 전체적으로 교육하고 현장마다 한 번 더 교육을 시킨다. 그러나 의사소통 문제 등으로 많은 어려움이 있다. 근로자들에게 일을 할 수 있는 안전한 환경을 만들어주는 데 사업주도 중요하지만 국가도 함께 적극적으로 참여해 만들어야한다.

셋째, 중대사고 등 산업재해를 예방하기 위해서는 노사 모두 안전문화에 대한 인식을 바꿔야하고 산업안전에 관해서는 작업절차 등에 있어서 철저한 원칙을 지키는 것이 중요하다. 그리고 판에 박힌 듯한 획일적인 안전교육을 지양하고 교육내용을 혁신하여 현장감 있는 교육이 될 수 있도록 교육방법을 새롭게 강구해야 한다. 근로자 건강권 확보를 위하여 조합원에게 평소 자신의 작업공정의 위험요소가 뭔지, 어떠한 유해물질을 취급하는지, 지금 현장에 어떤 위험

요소가 있는지에 대한 일상적인 교육을 통하여 근로자 스스로가 건강권을 확보하도록 하여야하며 더불어 작업중지권이 어떠한 것인가에 대한 교육이 필요하다. 작업중지권을 현장에서 적절하게 행사하기 위해서는 이에 대한 사전 교육이 충실하게 이루어져야 한다.

4) 시사점

A사의 경우 작업중지권을 사용한 적이 없으며 단체협약에도 관련 조항이 없다. 대신에 산업안전보건위원회의 안전보건관리 기준에는 위험한 상황에 대비하여 사전에 회사 내규로 적극적이고 세세한 안전규칙을 만들어 현장에 비치하고 교육하고 있다. 법 이전에 사업장 내의 안전조치가 더 우선임을 강조한다.

중대재해 예방 및 방지 그리고 작업중지권 행사와 관련하여서는 첫째, 급박한 위험에 대한 보다 세세한 규정이 필요하다고 보고 있으며, 둘째, 대부분의 사고가 하도급근로자들에게서 일어나기 때문에 하도급업체들에게 안전규칙에 대한 보다 강한 교육과 철저한 관리감독이 필요하고 그에 따르지 않을 경우에는 그에 상응하는 법적 조치를 취할 수 있도록 하는 제도적 보완이 시급하다는 의견이다. 그리고 셋째로 조합원들이 작업중지권을 현장에서 적절하게 행사하기 위해서는 '작업중지권'에 대한 사전 교육이 충실하게 이루어져야 한다. 그리고 마지막으로 작업절차 등에 있어서 철저한 원칙을 지키는 등 노사 모두 안전문화에 대한 인식을 바꾸어야 중대재해를 줄일 수 있다는 것이다. 그리고 늘어나는 외국인 근로자들에게도 언어소통 등 많은 문제가 현장에서 발생하기 때문에 더욱 더 세심한 주의가 필요하다.

2. B사 사례

1) 회사 개요

B사는 B노총 P노조를 상급단체로 두고 있으며 H제철 제강공장에서 하도급 업체로서 종업원 70명이 전부 일용직 혹은 비정규직 사업장으로 위험에 상시적으로 노출되어 있어 위험에 매우 취약한 사업장이다. 그러나 노사관계는 비교적 협조적이며 사업장내에 산업안전담당 노조인력은 없다. 그러나 제강공장 내 B사를 포함하여 3개 하도급업체가 자체 고용한 산업안전 담당인력이 총 6명, 그리고 H건설에서 4명의 직원이 함께 작업장에서 하도급업체들의 산업안전을 관리하고 있다.

2) 주된 재해와 작업중지권

주된 재해는 작업장에서 추락하는 물에 의한 충격, 중량물 등에 의한 협착, 전기기구에 대한 감전, 용접 중 절단, 화기작업 중 화재로 인한 화상 등이다. 최근에 고소작업 중 추락사고로 근로자 1명이 사망하였다. 하루 벌어 하루 먹고사는 비정규직 하도급근로자들이다보니 정규직 근로자와 같은 조건에서 일하지 못하고 있으며, 산업재해 안전 활동에서도 사각지대에 방치되고 있다.

일용직이다 보니 현장에서 작업중지권 사용을 둘러싼 노사갈등 사례는 있을 수가 없으며 단지 현장 하도급업체 안전담당자가 H건설 측에 위험에 대한 상황이 발생하면 조치를 취해줄 것을 제안하는 구조로 되어있다. 그래서 하도급업체 안전관리자와 공사를 진행하는 원도급은 항상 대립관계에 서 있다. 근로자들이 작업중지권이라는 법 조항이 있는지 모르는 경우가 대부분이고, 겨우 노조간부 정도나 알고 있는 정도다. 설령 근로자가 알고 있더라도 하도급업체

에서 작업을 중지하다가는 바로 해고가 되기 때문에 현장에서 실현되기란 거의 불가능에 가깝다. 산업안전에 관하여 B사 안전관리자는 본인이 S사, L사 등 대기업의 건설현장을 돌아다니며 안전관리를 해 봤지만 그 중 H사가 산업안전관리에 제일 대책이 없다고 한다.

“창업주의 무대포 정신이 아직도 H그룹의 현장문화로 남아 있는 것 같다. S사와 L사는 인사사고가 발생하면 책임 있는 사람이 옷을 벗어야 하는데 H사는 ‘하기 싫으면 가라’는 식이다. 안전을 위해서 돈을 투자하고, 기계를 멈추는 것보다 사람이 죽거나 다치면 위로금 몇 푼 던져주는 것이 훨씬 H사에게는 이득이라는 잘못된 철학을 갖고 있다. 비정규직 사업장에서 안전조치를 요구하다가는 H사로부터 ‘그럼 안전한 집에 가서 푹 쉬어라’라는 답을 듣기 십상이다.”

B사는 잔업과 과로로 늘 위험에 노출되어있지만 일하기 싫으면 안전한 집에 가서 푹 쉬라는 H사의 명령을 거절할 수 없어 위험한 줄 알면서도 작업을 강행할 수밖에 없는 상황이다. 근로자도 안전보다는 빨리 일을 끝내야 조금이라도 쉴 수 있기 때문에 위험한 작업이라도 마다하지 않는다. B사 안전관리자 본인도 H사 밑에서 안전관리하면서 1년 만에 몸무게가 14kg이나 빠졌다고 한다. 위험에 노출된 근로자들을 위해서 하루에도 몇 번씩 원도급임 H사 관리자와 싸우는 경우가 발생하고 있기 때문에 스트레스가 이만저만이 아니라는 것이다.

산업안전보건법에 보장된 작업중지권의 사용실태와 작업중지권이 사용된 구체적인 사례를 들어달라는 질문에 산업안전팀장은 이렇게 말한다.

“작업중지권에 관련된 사례인지는 모르겠지만, 얼마 전 비계작업 중 작업을 위한 안전로프 설치작업을 하다가 3~4 미터 높이에서 근로자가 추락하여 부상을 당하는 사고가 발생하여 해당 작업 구간의 작업을 즉시 중단시킨 적이 있

다. 그리고 즉시 부상자를 병원으로 이송하고 사고 상황을 조사하여 안전조치 완료 후 작업을 수행했다. 해당구간 작업 인원 및 전 직원을 대상으로 안전교육도 실시하였다. 당연히 H사측에 강력하게 이의를 제기했고 협상을 통해서 안전 조치가 이루어 졌다. 안전관리자 조차 계약직인 B사와 안전에 대하여 막가파식 정신을 가지고 있는 시공사인 H건설과 협상하는 데 얼마나 많은 어려움이 있었겠는가? 투쟁 속에 이루어 낸 결과이다. 그래서 아마 내가 곧 잘릴지도 모른다."

B사의 안전관리는 근로자들 자신의 위험에 대한 인식부족, 대화부족, 산업안전 교육 부족 등으로 매우 열악한 상황이다. 보통 초보 근로자가 들어오면 2시간 정도 안전교육을 대충 받고 현장에 바로 투입된다. 그래서 초보자 일수록 사고가 많다. 이는 하도급업체로서 공기를 맞춰야 하는 부담으로 안전보다는 일이 우선일 수밖에 없는 하도급업체의 구조적 역학관계에 관련이 있다.

"근로자도 제대로 된 안전교육을 받지 못하다보니 뻔히 위험한 줄 알면서도 안전보호장비도 착용하지 않은 채 작업을 진행하고 있다. 이러한 근로자들의 안전에 대한 인식부족도 대형사고의 원인이 되고 있다. 하도급이 H제철에서 H건설로 그리고 H건설은 분야별로 재하도급을 주는 다단계 방식이다 보니 사고가 나면 원도급이 아닌 하도급업체가 책임을 져야하고 위에서는 공기단축을 위해 빨리빨리 하라는 공사일정에 대한 압박을 받는 하도급업체는 작업을 서두를 수밖에 없는 구조다. 그러다보니 안전은 뒷전이고 일이 먼저일 수밖에 없는 애로사항이 하도급업체에게는 늘 존재할 수밖에 없다. 근로자 또한 돈이 먼저이고 하루하루 돈이 필요한 사람들이기 때문에 하도급근로자들은 위험으로 내몰리고 있다. 따라서 안전권의 문제를 해결하려면 원도급과 하도급, 불안정 고용과의 차별을 철폐하는 것부터 시작하여야 한다."

3) 급박한 위험

B사의 경우 산업안전보건법의 급박한 위험에 대한 '작업중지권' 행사와 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 질문에 산업안전담당자는 다음과 같은 의견이다.

"급박한 위험에 대한 판단은 작업 전, 작업 중, 작업 후, 현장 점검 등을 통하여 위험성 여부를 확인 판단하여 고소작업 시 실족 추락 등의 우려, 중량물 이동이나 크레인 등 차량 장비 이동 등으로 인한 충돌 및 협착사고 등에 대한 우려, 화재 감전 등의 우려들을 종합적으로 판단하여 이루어져야 한다. 즉 급박한 위험에 대한 판단을 할 수 있도록 보다 세세한 규정들과 제도적 보완조치가 만들어져야 한다. 그래야 작업중지권을 행사할 수 있을 것이다."

또한 '작업중지권' 의 활용을 통한 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 의견에 산업안전담당자는 다음과 같은 의견이다.

첫째, 큰 건설현장에는 위험이 늘 도사리고 있다. 건설근로자들은 산업재해에 항상 노출되어 있다. 본인이 판단하기에 건설현장에서 가장 필요로 하는 산업재해안전대책은 이들 근로자들을 위한 상담소 설치이다. 때와 장소를 가리지 않고 근로자라면 누구나 상담을 받을 수 있게 할 수 있는 환경을 만들어 주어야한다. 그러나 상담을 해주는 상담사를 사측에서 고용하면 안 된다. 그러면 근로자들이 가질 않기 때문에 제3의 기관에서 파견형식으로라도 나와 주어야 한다. 산업안전보건공단이라든지 명예감독관 제도를 적극적으로 활용하면 가능하리라 본다. 그래서 건설현장 근로자들의 안전에 대한 고충을 상담을 통해 상시적으로 듣고 해결해 줄 필요가 있다.

둘째, 현 제도로서는 근로자 개인이 직접 작업중지권을 실행하기가 현실적으

로 불가능 하니 실현 가능하도록 제도적 장치를 보완해야 한다. 이를 테면 스마트폰 시대를 맞이하여 급박한 위험에 대한 정보를 앱(App)을 통하여 소통할 수 있도록 하는 것도 한 방법일 수 있다. 안전만큼 중요한 것도 없다. 안전하지 않기 때문에 사고가 나는 것이다. 일을 시키는 사람은 기본적인 안전한 시스템을 갖추고 근로자들에게 안전하게 일을 시켜야 한다. 하지만 H사는 위험은 안 보려 한다. 위험에 눈 감고, 알고 있지만 개선하지 않고, 사고가 발생하면 돈으로 마무리한다는 생각을 가지고 있다.

셋째, 근로자들에게 산업안전 교육을 철저히 시킬 필요가 있다. 용역하도급업체들은 안전 교육을 거의 시키지 않는다. 현재 컨테이너 박스에서 형식적으로 이루어지고 있는 안전교육은 아무런 도움이 되질 않는다. 시청각 교육 등을 통한 현장의 위험에 대한 보다 살아있는 교육이 필요하다. 영상을 활용한 사고사례 등을 현장감 있게 보여주고, 사고에 대해서 무엇이 잘못되었는지 근로자들 간에 서로 토론도 하게하는 등 실전교육이 필요하다. 특히 소통이 제대로 안 되는 외국인 근로자들을 위해서라도 영상을 통한 살아있는 안전교육이 필요하다 하겠다. 또한 재미있으면서 긴장감 있게 알찬 교육 내용과 방법을 갖춘 유능한 강사가 절대적으로 필요하다.

넷째, 작업중지권의 강화가 이루어지기 이전에 행정관청의 안전관리가 우선되어져야 한다. 보통 안전점검을 실시하는 데 불시에 하는 것이 아니라 방문 전에 미리 통보를 하고 안전점검이 이루어진다. 이는 아무런 효과가 없다. 안전점검을 하는 날만 제대로 준비해 놓고 점검이 끝나면 다시 무관심으로 돌아간다. 그 순간만 넘기면 된다는 생각을 갖고 있다. H사의 경우 공사가 우선이고 안전은 맨 뒷전이다. 현장관리자 중에 공사부장이 핵심이고 안전부장은 아무 힘이 없는 것이 이를 증명해 준다. 청주공사 때에는 크레인이 넘어져 사람이 옆에서 죽었는데에도 일을 시키는 회사가 H사이다. 산재사고가 나면 무재해 달성을 위해 산재처리 하지 않고 돈으로 합의하고 공상 처리하는 것이 보통이다. 이러한 상황은 현장에서 보통 근로자와 사용자간에 이해관계가 맞아 떨어져 자

연스럽게 이루어지고 있다. 사용자는 산재를 덮을 수 있고, 근로자는 산재처리 기록이 남아 있게 되면 일자리 찾는데 매우 불리하기 때문에 돈으로 합의 보는 것을 선호한다. 행정관청의 안전관리를 강화해야하는 이유가 여기에 있다.

다섯째, 근로자도 안전에 대한 인식을 바꿔야 한다. 아무리 힘들어도 자신의 목숨을 돈으로 바꿀 수는 없다.

여섯째, 노조가 강해져야 한다. 근로자 개인이 작업중지권을 행사할 수가 없는 상황이지만 노조가 힘이 있으면 집단적으로 가능하기 때문이다.

일곱째, 사용자도 안전에 대한 책임의식을 강화해야 한다. 모든 작업공정에 있어 돈보다는 안전이 우선이라는 사용자들의 인식 전환이 매우 중요하다. 특히 안전관리자가 안전에 대한 투철한 사명감과 책임의식이 필요하며 현장 근로자의 마음을 꿰뚫고 있어야 한다.

여덟째, 작업중지권에 대한 위험성 여부 판단 시 각 현장마다 재해 형태, 사고형태가 다르므로 각각의 특성을 반영한 포괄적이면서 세부적인 제도적 검토가 필요하다. 또한 현장에서는 단협에 작업 중지권이 명시되어 있음에도 불구하고 작업중지권 행사에 대한 부담을 느끼는 사업장이 많기 때문에 작업 중지 이후의 후속적 조치에 대한 법률적 책임이 근로자에게 전가되지 않도록 대책을 마련해야 작업중지권이 현장에서 작동될 수 있을 것 같다. B사의 경우 하도급 업체로서 작업중지권을 행사하게 되면 회사와 부딪치는 문제가 많아지게 되고 그러다 보면 다른 문제도 힘들어지게 되어 가능한 피하려고 한다.

4) 시사점

B사의 경우 작업중지권과 관련하여 현장관리자의 노력으로 작업중지권을 사용한 적이 있으며, 건설플랜트노조 단체협약에도 관련 조항이 있다. 그러나 거의 전 직원이 일용직 혹은 비정규직 사업장으로 위험에 상시적으로 노출되어 있는 매우 취약한 사업장이다. 하도급근로자들 대부분이 위험작업에 대해 거부

할 수 있는 상황이 아니며 공사마감일에 쫓기다 보면 안전상의 조치를 요구하거나 위험작업을 거부할 수 없다. 불이익을 당하지 않기 위해 위험한 작업임을 뻔히 알면서도 감수해야 하는 것이 하도급근로자들의 현실이다.

중대재해 예방 및 방지 그리고 작업중지권 행사와 관련하여서는 첫째, 일용직 근로자들이라 해도 건설현장에서 수시로 자신의 위험에 대한 상담을 할 수 있는 제도적 조치를 마련해주길 바라고 있다. 단 상담자는 사측이 아닌 제 3의 기관에서 담당해주어야 실효성이 있다. 둘째, 스마트폰 시대를 맞이하여 급박한 위험에 대한 정보를 앱(App)을 통하여 현장에서 실현될 수 있는 제도적 조치가 더 필요하다. 셋째, 외국인 근로자는 물론 건설근로자들에게 실효성 있는 산업안전 교육을 철저히 시킬 필요가 있다. 교육방법은 일방적 주입식 교육이 아닌 근로자들 간에 서로 토론도 하게하는 방식의 교육방법이 좋고 영상을 통한 시청각 교육도 절실하다. 넷째, 행정관청의 안전관리가 형식적으로 이루어지는 경향이 있는 데 이를 강화하여야 한다. 다섯째, 노조가 강해져야 하고 근로자도 안전에 대한 인식을 바꿔야 한다. 아무리 힘들어도 자기 목숨과 돈을 바꿀 수는 없다. 여섯째, 돈이 우선이 아니라 안전이 우선이라는 사용자의 안전에 대한 책임의식이 바뀌어야 한다. 마지막으로 작업중지권에 대한 위험성 여부 판단 시 각 현장마다 재해 형태, 사고형태가 다르므로 각각의 특성을 반영한 좀 더 포괄적이면서 세부적인 제도적 검토가 필요하다. 특히 작업 중지 이후의 후속적 조치에 대한 법률적 책임이 근로자에게 전가되지 않도록 대책을 마련해야 한다. 이와 함께 '위험의 외주화' 방지를 위한 다단계 하도급과 최저 낙찰제 폐지 등도 하도급근로자의 목숨을 구하는 데 도움이 될 것이다.

3. C사 사례

1) 회사 개요

C사는 전국에 걸쳐 수화력 및 원자력 발전소, 신재생에너지설비 등 다양한 발전설비와 국가 주요 전력망인 송변전 설비 등에 대한 고품질 책임정비를 수행하는 전력설비 정비 전문회사이다. 화력발전설비를 대상으로 건설과정에서의 시운전 정비, 운전과정에서의 경상정비, 계획예방전비, 개보수공사 등을 충실히 수행하여 발전소 불시고장 방지 및 설비의 가동률 향상에 기여하고 있다.

전체 종업원 수는 약 4,500명 정도이며 D발전소에는 103명이 종사하고 있다. 노조설립은 1992년도에 설립되어 현재 21년째이며 상급단체는 한국노총이다. 103면 중 노조조합원은 70여명이며 고용형태는 전원 정규직이다. 노사관계는 비교적 협조적이다. 산업안전 담당 노조인력은 명예산업안전감독관과 각 팀장들이 산업안전을 위해 애를 쓰고 있다. 노사 동수로 구성된 노사협의회를 구성하여 산업안전위원회 기능을 하고 있기도 하다.

2) 주된 재해와 작업중지권

주된 재해는 2012년에 비계 관련 사망사고가 발생한 적이 있다. 보일러 내부를 수리하던 건설근로자 13명이 작업을 위해 임시로 설치한 가설물의 비계가 무너지며 27m 아래로 추락했다. 이 사고로 건설근로자들이 함께 떨어진 구조물 더미에 깔렸으며 이 가운데 2명의 사망자가 발생했다. 지금 검찰조사 마무리 단계이다.

C사의 경우, 산업안전보건법에 보장된 작업중지권이 사용된 적은 없다. 사용되지 않았던 이유는 사업장에서 특별한 위험사항이 발생되지 않아 사용할 일이 없었다고 한다. 그러나 C사는 작업중지권 관련하여 다음과 같은 내용으로 단체

협약을 체결하고 있다.

단협 제95조【산업안전보건위원회】

① 회사는 안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 노사 동수로 구성되는 안전보건위원회를 설치·운영한다.

단협 제99조【작업 중지 등】

① 회사는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 조합원을 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.

② 조합원은 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의한 작업을 중지하고 대피한 조합원에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

단협 제100조【사고조사】

다음 각 호의 사고에 대하여 노사가 합동으로 조사반을 편성하여 조사 및 평가 등 제반 활동을 수행할 수 있다

1. 회사의 업무수행 중 발생한 직원의 중대한 안전사고
2. 전력설비계통의 중대한 사고로 회사의 신뢰에 악영향이 우려되는 경우

3) 급박한 위험

C사는 산업안전보건법의 급박한 위험에 대한 '작업중지권' 행사와 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 질문에 노조위원장은 다음과 같은 의견이다.

첫째, 근로자가 위험하다고 인지하는 순간 작업중지권이 행사되어야 하는데

작업중지권을 사용하기 위한 위험에 대한 판단이 주관적일 수 있어 근로자가 작업중지권을 행사하기 위해선 위험에 대한 명확한 사례 등 제도적 근거마련이 필요하다고 본다. 즉 산업안전보건법법이 추상적이라 산안법 제 26조 2항과 3항에 대한 구체적이고 명확한 근거마련이 필요하다. 그 이유는 다음과 같다.

제2항에서 “근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지할 수 있다”고 명시하고 있는 것은 사실이다. 그러나 여기서 우리가 주목해야 할 지점은 바로 ‘산업재해발생의 급박한 위험’이라는 문구가 지니고 있는 함정이다. 즉, 근로자가 작업을 중지시키기 위해서는 반드시 ‘산업재해발생의 급박한 위험’이 있어야 한다는 것이다. 이는 근로자가 급박한 위험을 느끼고 작업을 중지시켰으나 추후에 아무런 위험이 없는 것으로 판명이 난다면 이는 부당한 작업중지권의 행사가 되어 버리는 것이다. 법률상 근로자의 작업중지권 행사가 부당한 것으로 인정되면, 사업주는 다음의 조치들을 취할 수 있다. 첫째, 사업주는 작업 중단으로 업무가 중지된 시간에 대하여 임금을 공제할 수 있다. 즉, 무노동 무임금의 원칙을 적용할 수 있는 것이다. 둘째, 사업주는 부당하게 작업을 중단했다는 이유로 해당 근로자를 징계할 수 있다. 작업을 중지하는 것은 사업주의 지시를 위반한 행위임과 동시에 생산량에 직접적인 타격을 미치기 행위이기 때문이다. 셋째, 사업주는 작업 중지로 인하여 발생한 생산량 기타 재산상 손실에 대하여 해당 근로자를 상대로 민사상 손해배상을 청구할 수 있다. 넷째, 사업주는 작업 중지를 일종의 ‘업무방해’로 간주하여 해당 근로자에게 업무방해죄 기타 형사상 책임을 물을 수도 있다. 따라서 현행 법률 하에서는 작업 중지가 ‘산업재해발생의 급박한 위험’에서 기인한 것임을 근로자 스스로 증명하지 못하면, 사업주의 위협으로부터 근로자를 보호해 줄 수 있는 장치는 없는 것이다.

이와 같은 문제점에 기인하여 제26조 제3항이 신설되었으나, 이 조항 역시 사업주의 위협들로부터 근로자들을 보호해 줄 수는 없다. 제3항에서 “사업주는

산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다."라고 규정하고 있는데, 이는 단순히 사업주에 의한 징계나 임금공제에 대한 방어책은 될 수 있으나, 민형사상 가해질 수 있는 사업주의 고의적인 위협으로부터의 방어책은 될 수 없다. 더욱이, 제3항에서 주목해야 하는 지점은 바로 '합리적인 근거'인데, 이를 다시 뒤집어 보면 합리적 근거를 제시하지 못한다면, 사업주는 언제든 해당 근로자를 징계하거나 불이익한 처우를 행할 수 있다는 것이다. 이는 자동차 급발진 사고를 차주가 입증해야 되는 상황과 똑같다. 실제로 한국지엠에서는 안전사고가 발생한 후에 안전조치를 요구하면서 라인을 잡은 대의원을 '무단라인정지에 따른 생산방해 및 생산손실'을 입혔다면서 인사위원회에 회부하였다.

결국, 현행 산업안전보건법상 '작업중지권'은 실제로는 사업주가 언제든 그 행사에 제동을 걸 수 있는 장치들을 이면에 깔아놓고 있다. 또한 이와 같은 위협들은 근로자들이 현장에서 자신의 생명과 건강을 지켜내는 유력한 수단인 작업중지권을 사실상 행사하지 못하게 하고 있는 결정적 원인이 되고 있다. 따라서 추상적인 산안법 제 26조 2항과 3항에 대한 구체적이고 명확한 근거마련이 필요하다.

둘째, 업종별로 급박한 위험이 다르게 나타나기에 업종별로 구분해서 급박한 위험과 합리적인 근거에 대한 규정을 마련할 필요가 있다. 사업장별로 다르게 나타날 수 있는 위험에 대한 규정마련은 노사동수로 구성되어 있는 산업안전위원회에서 마련하라고 제도적 강제조항을 만들어 주면 될 것 같다.

셋째, 이렇게 해서 규정이 만들어지면 산업안전위원회나 단체교섭을 통해 사업장에서 작업중지권이 실현될 수 있도록 노동조합의 노력이 절대적으로 필요하다. 현장에서 실질적인 작업중지권을 쟁취할 수 있는 가장 유력한 주체는 바로 노동조합이며, 노동조합이 이를 확보할 수 있는 가장 유력한 수단은 단체협

약이다. 그러나 대부분의 노동조합들은 단체협약을 체결하면서 노동안전보건과 관련한 사항들에 대해 별다른 관심을 기울이지 않는 경향이 있다. 그래서 작업중지권의 실효성을 담보하고 있는 단체협약을 현장에서 찾아보기는 매우 어렵다는 지적이 있고, 설사 작업중지권이 단체협약 상에 존재한다고 하더라도 산업안전보건법상의 조문을 그대로 옮겨 놓은 경우가 많아 결국, 대부분의 작업중지권 행사에 따른 책임이 각 근로자 개인에게 떠넘겨지고 있는 것이 현실이다. 근로자의 안전과 작업중지권에 대한 노동조합의 관심이 매우 중요한 이유가 여기에 있다.

넷째, 조합원에 작업중지권 관련 교육을 강화하는 일상 활동이 전개되어야 한다. 단체협약 상에 작업중지권을 실질화 할 수 있는 내용들이 마련되었다고 하자. 그러나 산업안전보건위원이나 조합간부가 모든 현장에 항상 대기할 수는 없으므로, 작업 중지를 행하는 주체는 조합원 개개인이 될 수밖에 없다. 따라서 조합원들이 작업중지권을 적절하게 행사하기 위해서는 '작업중지권'에 대한 사전 교육이 충실하게 이루어져야 한다. 교육 내용은 다음의 두 가지 측면에서 구성되어야 한다. 첫 번째 내용은 각 현장별로 존재하는 유해물질과 위험요소에 대한 정확한 이해이다. 즉, 각각의 유해위험요인이 산업재해로 발현되기 이전에는 일정한 사전적 징후들을 보이는데, 노동조합이 이를 정식화, 자료화하여 현장 조합원에게 주지시키는 것이다. 이와 같은 교육이 이루어지지 않는다면, 조합원들이 작업중지권을 적절한 시기에 행사하는 것은 사실상 어렵다. 두 번째 내용은 작업중지권에 대한 권리의식을 조합원들에게 각인시키는 것이다. 사업주와의 지배종속관계에서 근로자는 항상 권리행사에 소극적일 수밖에 없다. 따라서 조합원들이 보다 능동적으로 작업중지권을 행사하기 위해서는 작업중지권이 법률에 근거한 당연한 권리이며, 단체협약을 통하여 그 행사가 보장되고 있음을 명확히 주지시켜야 한다.

4) 시사점

C사의 경우 산업안전보건법에 보장된 작업중지권을 사용한 예는 없지만 작업중지권과 관련하여 단체협약으로 보장하고 있다.

C사의 경우 중대재해 예방 및 방지 그리고 작업중지권 행사와 관련하여서는 첫째, 산업안전보건법이 추상적이라 산안법 제26조 제2항과 제3항의 보다 더 구체적이고 명확한 근거가 필요하다는 입장이다. 작업 중지가 '산업재해발생의 급박한 위험'에서 기인한 것임을 근로자 스스로 입증하지 못하면, 사업주의 위협으로부터 근로자를 보호해 줄 수 있는 장치는 없기 때문에 이를 개선하지 않으면 작업 중지가 현장에서 사용되어지기가 극히 어렵다는 것이다. 둘째, 급박한 위험과 합리적인 근거에 대한 규정을 업종별로 구분해서 제시할 필요가 있다. 이는 노사동수로 구성되어 있는 산업안전위원회에서 사업장 특성을 반영하여 각 사업장에 맞게 실천할 수 있도록 법률적으로 강제해야 한다. 셋째, 작업중지권에 대한 근로자 교육을 강화해야 한다. 작업중지권이 법률에 근거한 당연한 권리임을 명확히 주지시켜야 한다.

4. D사 사례

1) 회사 개요

D사는 전력산업분야에서 오랜 경험과 기술력으로 국민들에게 고품질의 전기를 공급하는데 일조하고 있는 에너지 전문기업이다. 본사와 전국 63개 사업장에서 4000여명의 임직원이 발전소 연료환경설비의 운전과 정비, 전기계기 검침 및 관련계기 개발 및 생산, 석탄회 재활용 그리고 신재생에너지 개발 등의 업무를 통해 전력의 안정적 공급, 전기사용 고객의 민원 해소, 그리고 발전폐기물 재활용에 따른 환경오염방지 등 전력산업의 동반자로서 우리나라 산업발전에 이바지하고 있다. D사는 1992년 석탄화력발전소 석탄취급설비 운전업무를 시작한 이래, 회처리설비 운전, 전용철도 운용에 이르기까지 오랜 know-how와 기술력을 바탕으로 국내 최초로 배연탈황설비 운전업무를 수행하는 등 국가 기간산업발전에 큰 역할을 수행하고 있다.

D사업장에는 310명이 종사하고 있다. 상급단체는 한국노총이다. 310명 중 노조조합원은 약 200명이며 고용형태는 정규직과 비정규직이 거의 50:50이다. 노사관계는 비교적 협조적이며 작업방식은 4조 3교대조로 운영하고 있다. 산업안전 담당 노조인력은 특별히 없고 노사 각각 5명씩 동수로 구성된 산업안전위원회에서 산업안전기능을 담당하고 있다.

2) 주된 재해와 작업중지권

석탄을 배로 부두로 실고 와서 그것을 연료로 터빈을 돌려 전기를 생산하는 석탄화력발전소내 석탄취급설비 운전업무를 하는 중 벨트에 문제가 생겨 수리한 후 시운전 과정에서 작업자 간에 커뮤니케이션 부족으로 산재사고가 발생하여 1명이 사망하였다.

D사의 경우, 산업안전보건법에 보장된 작업중지권을 근로자가 위험을 느꼈을 때 언제든지 사용가능하다고 한다. 위급한 위험상황이 발생하면 즉시 작업을 중지시킬 수 있는 권한이 근로자에게 주어진다. 살겠다고 작업을 중지시키는데 누가 말리겠는가? 노조위원장의 역질문이다. D사는 위험이 발생하면 즉각 작업을 중지하고 상부에 보고하며 정비원을 통한 보수작업을 마친 후에나 작업을 재개한다. 이는 사측도 당연한 근로자의 권리라는 인식이 강하고 매우 협조적이다. 노조위원장 지신이 노조위원장에 출마하게 된 동기도 바로 이 작업중지권에 대한 사측과의 마찰이 있었기 때문이란다.

“신입사원 때 겪은 일이다. 사내 사업장 안전관리규정매뉴얼에는 ‘안전은 위험하다고 생각하는 순간부터 작업 중지를 행사하라’고 되어 있었다. 따라서 작업 중 본인이 매우 위험하다고 판단하여 작업을 중지하고 상부에 보고하였는데, 작업을 거부했다며 징계위원회에 회부되었다. 그리고 회사가 원하는 데로 사유서를 쓰도록 종용받았다. 그러나 사측이 요구가 부당하다고 생각되어 사유서 쓰는 것을 계속 거부하며 회사와 싸웠다. 그때 회사와 싸우면서 내가 강한 노조위원장이 되어 근로자들의 위험을 지켜주어야 겠다는 마음을 먹었다.”

D사의 노조위원장은 작업중지권이 현장에서 제대로 작동되기 위해서는 딱 두 가지만 이루어지면 제대로 작동할 것이란 주장이다. 첫째, 단체협약이나 사업장안전관리규정에 위험에 닥치면 작업을 중지해야 한다는 작업중지권 행사에 대한 근거규정을 정확히 만들고, 둘째, 강한 노동조합을 만들어 근로자의 안전에 적극적으로 대응하면 아무 문제가 없다는 것이다. 무엇보다도 사측에 대한 노동조합의 힘의 우위가 작업중지권 사용에 결정적일 수 있다고 주장한다.

3) 급박한 위험

D사는 산업안전보건법의 급박한 위험에 대한 작업중지권 행사와 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 질문에 노조위원장은 다음과 같은 의견이다.

“현행 산업안전보건법에 규정되어있는 작업 중지권에 ‘급박한 위험이 어느 정도인지, 급박한 위험에 대한 판단은 누가하며, 대피 후 작업재개의 조건과 판단은 어떻게 하는지에 대한 세부규정이 없어 애매하다. 산업안전보건법 제26조 제2항은 작업중지권을 흉내 낸 것에 불과할 뿐, 진정한 의미의 작업중지권 확보를 담보해 주지는 못한다. 법 제도 속의 작업 중지권은 작업 중지권의 주체의 문제나 작업 중지권의 행사 범위의 문제가 불확실하여 결국 이러한 애매함은 현장에서 근로자들이 가지는 힘의 우위를 가질 때 적용이 가능할 것이고 조직되지 못한 근로자들에게는 ‘작업 중지권’을 행사한다는 것은 한낱 꿈에 불과할 것이다.”

“따라서 해결책은 간단하다. 단체교섭 시 작업중지권에 대한 내용들을 좀 더 구체적으로 담아내고 그 실질적 행사를 위한 보장책들을 담아내는 것이다. 이 경우, 노동조합이 반드시 염두에 두어야 할 지점들은 다음과 같다. 첫째, 직접적으로 산재발생 위협이 발생하지 않았더라도 산재발생의 개연성이나 유해 가능성이 제기되는 경우에는 언제든 작업중지권이 행사될 수 있도록 해야 한다. 둘째, 산업안전보건위원이나 조합간부는 해당 부서 소속 여부와 관계없이 작업중지권을 행사할 수 있는 권한을 보유해야 한다. 셋째, 작업 중지 이후에는 반드시 산업안전보건위원회(미설치 사업장의 경우에는 노사협의)를 통하여 안전대책이나 사후조치가 마련된 이후에 작업이 재개되도록 한다. 넷째, 단체협약에 따라 작업중지권을 행사한 조합원, 산업안전보건위원, 조합간부에 대해서는 설

사 추후에 불필요한 작업 중지였다고 하더라도 민·형사상 책임, 징계를 포함한 일체의 불이익을 줄 수 없도록 해야 한다. 이와 같은 내용들이 포함된 단체협약을 만들면 된다."

"대부분 작업중지권 행사는 개별 근로자의 혼자의 힘으로 될 수 없다. 노동조합과 산업안전보건위원, 대의원 등 모두가 함께 행사할 수 있는 권한을 갖고 있어야 하며, 그래야 그 속에서 개별 근로자가 작업 중지권을 떳떳하게 행사할 수 있다. 근로자의 건강을 근로자 스스로 지키기 위해서 작업을 거부할 권리가 작업 중지권이지만 사용자의 입장에서는 가만히 앉아서 작업 중지권이 행사되는 것을 지켜볼 리가 없다. 결국 현장에서의 투쟁력과 조합원의 의지, 단결력 등이 관건일 것이다. 현장 속에서 작업 중지권이 제대로 적용되려면 무엇보다도 현장의 활동가들이 얼마큼 작업 중지권의 의미를 잘 이해하고 그 중요성에 대하여 인식하면서 현장과 접목하는가이다. 고용불안으로 갈수록 위축되어가고 있는 현장에서, 작업 중지권이 있음에도 행사조차 할 수 없는 지금, 현장에서 힘이 실릴 때만이 작업 중지권이 현장 속에서 제대로 작동될 수 있다."

"또한, 작업중지권 행사에 대해서 사업장마다 위험이라는 것이 공간과 시간 그리고 작업패턴 등에 따라 다 다를 텐데, 이를 모든 사업장에 맞게 산업안전보건법에 세세히 규정하기에는 매우 어려운 작업일 것이다. 오히려 이를 각 사업장의 산업안전위원회에 맡겨두는 것이 더 효율적일 것이다. 다만 의무조항으로 하면 산업안전위에서 안할 수도 있으니 강제조항으로 해야 한다. 산업안전보건법에 시행령으로 급박한 위험에 대한 행동조치요령을 산업안전위원회에 규정해 놓도록 강제조항으로 만들면 된다."

"급박한 위험에 대한 대피는 근로자 스스로 위험을 느끼고 보는 순간에 즉시 작업 중지를 할 수 있도록 규정해 놓고, 그러고 나서 위험상황에 대한 판단은 반드시 사업장에서 노사합의에 의해 산업안전위원회에서 결정하도록 강제조항

으로 규정하면 된다. 서로 의견이 다를 수 있겠지만 법정공방보다 사업장에서 에서 일어난 사건은 사업장내에서 해결하는 것이 효율적이다. 노사협의를 통해 노사가 자율적으로 위험상환에 대한 판단규정을 마련하는 것이 법에서 일률적으로 강제하는 것보다 효과성과 효율성 측면에서 더 탁월하다.

4) 시사점

D사는 강한 노동조합의 힘을 바탕으로 산업안전보건법에 보장된 작업중지권을 제대로 사용하고 있다. 단체협약으로 보장하고 있지만 지금 새로운 단체협약에 관해 협상 중이라 공개할 수 없다고 한다.

D사 경우, 중대재해 예방 및 방지 그리고 작업중지권 행사와 관련하여서는 첫째, 현장에서 작업중지권의 행사는 근로자들이 가지는 힘의 우위에 따라 달라질 거란 것이다. 노동조합이 강하게 단결되어 있으면 적용이 가능할 것이고 조직되지 못한 근로자들에게 작업 중지권을 행사한다는 것은 한낱 꿈에 불과할 것이라는 얘기다. 둘째, 강한 노동조합과 함께 단체협약이나 사업장안전관리규정에 위험에 닥치면 작업을 중지해야 한다는 작업중지권 행사에 대한 명확한 근거규정을 만들어야 된다는 것이다. 산업안전보건법에 시행령으로 급박한 위험에 대한 행동조치요령을 산업안전위원회에 규정해 놓도록 강제조항으로 만들면 된다.

단체협약이나 산업안전위원회 규정에 작업중지권 관련 사항을 언급할 때 노동조합이 반드시 염두에 두어야 할 사항은 다음과 같다. 첫째, 직접적으로 산재발생 위험이 발생하지 않았더라도 산재발생의 개연성이나 유해 가능성이 제기되는 경우에는 언제든 작업중지권이 행사될 수 있도록 해야 한다. 둘째, 산업안전보건위원이나 조합간부는 해당 부서 소속 여부와 관계없이 작업중지권을 행

사할 수 있는 권한을 부여해야 한다. 셋째, 작업 중지 이후에는 반드시 산업안전보건위원회(미설치 사업장의 경우에는 노사협의)를 통하여 안전대책이나 사후조치가 마련된 이후에 작업이 재개되도록 한다. 넷째, 단체협약에 따라 작업중지권을 행사한 조합원, 산업안전보건위원, 조합간부에 대해서는 설사 추후에 불필요한 작업으로 인한 중지였다고 하더라도 민·형사상 책임, 징계를 포함한 일체의 불이익을 줄 수 없도록 해야 한다.

5. E사 사례

1) 회사 개요

1975년 D사라는 이름으로 산업사회에 첫발을 내딛은 E사는 1979년 강관공장을 준공하고 1980년 H강관으로 사명을 변경하며 본격적인 철강회사로서의 면모를 갖추기 시작했다. 이후 2001년 2월, 세계시장의 초우량 철강기업으로 도약하기 위한 준비의 일환으로 현재의 이름인 E사로 사명을 변경하고 새롭게 출발했다.

E사는 강관공장 준공 2년 여 만인 1982년 11월, 수출 1억불 탑을 수상하는 한편 1997년에는 '강관재 1,000만 톤 돌파' 라는 업계의 신기원을 이룩하는 등 지난 20여 년간 국내 강관업계의 선두주자로 자리해왔다. 그러나 E사는 당시 강관분야의 시장 지배 상황에 만족하지 않고 철강 산업 중 가장 고도의 기술을 요구하는 냉연산업에 뛰어들었다.

1999년 준공된 S시 냉연공장은 상업생산 1년여 만에 100%설비 안정화를 이루었고, 5년여 만에 자동차강판 500만 톤 생산 달성이라는 비약적인 발전을 했다. S시 공장 정상화 경험을 바탕으로 E사는 2004년 G철강으로부터 현 공장을 인수하고 2년 뒤인 2006년에 공장정상화를 이루어내며 국내 자동차 강판 분야의 선두주자로 자리 잡았다.

E사 D공장에는 1200명이 종사하고 있다. 그 중 노조조합원은 약 800명 정도이며 상급단체는 민주노총이다. 노사관계는 대립적인 것도 아니고 협조적인 것도 아닌 중간 정도수준이라 할 수 있다. 고용형태는 정규직 비율이 90%정도이며 성별을 보면 남성이 절대적으로 많다. 여성근로자는 약 150여명 정도이다. 작업방식은 4조 3교대조로 운영하고 있다. 현장에서 위험이 발생하면 현장의 작업반장 등 관리감독자가 투입되어 상황을 파악하여 신속한 조치를 취하고 있

으며 산업안전환경팀을 수시로 운영하며 매월 1회 기계설비 등을 점검하고 있다. 또한 노사 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 분기에 1회 개최하여 위험에 대한 사전 예비조치를 강화하고 있다. 작업장 내에서 사고가 발생하면 발생 후 24시간 이내에 조사를 하고 문서는 5년 이상 보관하게 되어 있다.

산업안전 담당 노조인력으로 노조 내 노동안전부를 두어 특별 관리하고 있고, 사측에서는 안전환경팀을 두어 운영하고 있다. 또한 노사 각각 5명씩 동수로 구성된 산업안전보건위원회에서 산업안전 기능을 하고 있다. 산업안전보건위원회 심의사항은 1) 안전보건관리규정, 기준, 수칙 등의 제정과 개정에 관한 사항, 2) 재해사고의 원인분석, 시정, 지시 및 대책수립에 관한 사항, 3) 안전·보건 점검 지적사항 검토, 4) 안전·보건 관리규정 등 위반자에 대한 조치, 5) 작업환경 개선에 관한 사항, 6) 기타 산업안전·보건관리에 관한 주요사항 등이며, 매분기마다 정기회의를 개최하고 필요시 임시회의를 개최하여 산업안전보건활동을 해 오고 있다.

2) 주된 재해와 작업중지권

E사의 주된 재해는 도장시설과 도시가스 사용시설의 화재폭발위험, 회전하는 Roll에 협착위험, 정전기 화제폭발위험, 수소저장시설 화재폭발위험, Paint 창고의 화기 취급 시 화재위험, 지하층 내 화기 작업 시 화재위험, 염산 재생시설의 누출 시 인체독성위험, 기타 공정에서의 중량물의 낙하위험 등이 있다. 1년 전 협착사고로 현장에서 사망사고가 있었다. E사에서 중대재해란 1인 이상이 사망한 경우, 3개월 이상 요양을 요하는 부상자가 동시에 2인 이상 발생한 경우, 부상자 또는 직업성 질환자가 동시에 10인 이상 발생한 재해를 기준으로 삼고 있다.

사업장 내 안전보건교육은 회사에 신규채용 된 직원에게는 8시간 이상 업무와 관련된 안전·보건 교육을 실시하고 있으며 회사 내 근무하며 작업내용을 변경하여 배치코자 할 경우에는 변경업무 개시 전 수행할 업무와 관련된 2시간

이상의 교육을 실시하고 있다. 단기간 작업 또는 간헐적인 작업인 경우에는 2시간 이상의 특별안전·보건교육을 실시한다. 이처럼 각종 회의 및 교육시간을 통하여 부서원의 안전보건에 관한 문제점 및 애로사항을 청취하여 보고조치하고 있으며, 직원들의 불안전한 행위 및 앗차사고 사례 등은 자체회의를 통하여 시정조치하고 있다. 교육 내용은 대체로 다음과 같으며 회사 내 모든 직원에게 매월 2시간 이상의 교육을 실시하고 있다.

1) 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
2) 작업 개시 전 점검에 관한 사항
3) 정리정돈 및 청소에 관한 사항
4) 산재사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
5) 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
6) 물질안전보건자료에 관한 사항
7) 산업안전보건법 및 일반관리에 관한 사항

E사의 도급업체 구성은 정비업체와 기타 조업 및 포장업체 등으로 총 9개 업체가 상주하고 있다. 이들 도급업체들에게도 공히 위험작업 전에 안전작업허가를 득하고 작업을 수행토록하고 있으며 안전보건협의회 시간에 건의사항 및 애로사항을 청취하고 있다. 정기 안전교육 시간에 도급업체 직원들을 참석시키어 직영 및 도급업체 간의 안전수칙을 동일하게 유지하고 있으며, 중수리 및 대수리 기간에도 특별관리기간을 설정하여 건강, 교육, 작업관리 등 재해예방활동을 철저히 하고 있다. 도급업체 안전평가는 매년 1회 이상 실시하여 우수업체는 포상을 그리고 저조한 업체는 안전관리 강화를 요청하고 있다. E사는 도급업체들에게도 안전보건관리규정을 제정하여 공유하고 있는데 작업중지권 관련해서는 다음과 같이 규정해 놓고 있다.

제4조(안전·보건업무 우선)

회사는 모든 작업 및 관리에 있어 안전을 제일 우선으로 하며 사고방지를 위해 인력·제도 면에서 안전보건업무를 우선으로 한다.

제5조(사고 예방책임)

회사는 사업장내에서 산업재해예방을 위해 회사의 대표이사와 전 직원 공동 책임을 가지고 노력하여야하며, 구체적인 책무는 다음과 같다.

1) 회사 대표이사의 의무는 산업안전보건법에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수하고, 제반사항이 성실히 이행되도록 하여, 근로조건을 개선하고 적절한 작업환경을 조성함으로써 사원의 생명보전과 안전 및 보건을 유지·증진하도록 한다.

2) 관리감독자는 소속직원을 지휘 감독함에 있어 당해 직무와 관련된 안전보건상의 업무를 성실히 수행하여 산업재해를 예방할 책임을 진다.

3) 안전·보건 담당자 등은 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자를 지도·조언하며 안전보건활동을 원활히 하도록 하고 사고를 사전에 예방할 책임을 진다.

4) 일반 직원은 산업안전보건법 및 본 규정에 정하는 모든 기준을 철저히 준수하여야 하며, 대표이사 및 기타 관계자가 실시하는 산업안전예방에 관한 제반 조치에 적극 따른다.

제34조(작업중지)

1) 안전·보건관리책임자의 지시에 의거 시행하는 것을 원칙으로 하되, 급박하여 여유가 없을 경우에는 당해 작업의 관리감독자가 즉시 작업을 중지시키고 작업자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 먼저 취한다.

2) 위 1항의 작업 중지 조치는 산업재해발생의 급박한 위험이 있거나 중대재해가 발생하였을 경우에 한한다.

3) 모든 작업자는 제 1항의 작업 중지를 즉각 이행하여 재해예방 및 재해확산 방지에 협조하여야 한다.

3) 급박한 위험

E사는 산업안전보건법의 급박한 위험에 대한 작업중지권 행사와 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 달라는 질문에 산업안전담당자는 다음과 같은 의견이다.

“E사의 경우, 급작스런 위험이 발생했을 시 부분별로 기계를 세울 수는 있지만 전체적으로 생산라인을 중지시켜 작업중지권을 발동하는 것은 도저히 불가능 하다. 매출 9조, 당기순이익 1000억을 목표로 모든 근로자가 뛰고 있다. 이러한 상황에서 근로자 개인이 위험에 직면했다고 해서 작업을 중지시키고 전체 생산라인을 세울 수는 없는 노릇이다. 그룹회장이라면 혹시 모를 것이다. 그러나 생산품에 하자가 발생하였을 시에는 어쩔 수 없이 세우는 경우가 있다. 근로자 개인의 위험보다는 생산량 대비 수익성 창출 등 생산목표량 달성이 더 우선시되고 있다.”

E사는 위험이 발생하면 안전상 조치를 취할 수 있도록 단협에 작업중지권에 관한 장치를 해놓고 있다. 산업안전보건관리규정 제23, 24조에도 이에 관한 안전상 조치를 취해 놓고 있다. 그러나 전체 생산라인을 중지시키기에는 사실상 불가능하고 크레인, 롤, 체인, 호이스트 등에서 중대위험이 발생하면 기계작동을 멈출 수 있다. 그러나 전체 생산라인을 중지시켜 작업중지권을 발동하는 것은 도저히 불가능 하다.

E사의 경우 화재, 폭발, 누출 등으로 인해 사업장 내 근로자뿐만 아니라 인근 주민이나 환경에 중대한 영향을 미치는 중대 산업사고 예방을 위한 공정안전관리(Process Saferty Management: PSM) 제도를 운영하고 있다. 이는 본 사업장이 고도의 기술집약적 장치산업이고 여러 종류의 화학물질을 사용하며

취급하고 있고 또한 저장하고 있으며, 시스템이 복잡하며 위험물 누출, 화재, 폭발 같은 사고 발생위험이 높고, 사고 발생 시 근로자 및 인근 주민과 환경에 막대한 영향을 초래할 수 있기 때문이다. E사의 PSM 이행실태 현행 평가등급은 S등급이다. PSM의 4개 구성요소는 공정안전자료, 공정성 위험 평가, 안전운전계획, 비상조치계획으로 되어 있다. 자체감사는 1년 1회 이상 실시하고 있다. 개선권고 사항에 대해서는 작업전 교육 및 지적사항을 게시판, 매뉴얼 등을 통해 널리 알리어 예방활동에 적극적으로 반영하고 있다. 작업장에서 비상사태에 대비한 응급조치에 관한 사항은 운전실에 비치된 작업표준서에 명시되어 있으며 수시로 열람할 수 있게 되어있다. 또한 매뉴얼을 만들어 주기적인 교육과 훈련을 실시하고 있다.

E사의 산업안전담당자는 작업중지권 행사 이전에 산업재해에 대한 예방교육이 제대로 이루어져 위험을 사전에 예방하는 것이 산업재해 1등 국가를 벗어나는 가장 빠른 지름길이라고 강조하며 다음과 같은 개선방안을 제시한다.

“작업장 산업안전보건을 위해 작업중지권 관련 법 및 제도적 개선방안이 있다면 첫째, 안전교육을 제대로 시켜야한다. 안전교육을 제대로 안 시키면 그에 상응하는 대가를 반드시 받게 할 수 있는 법적구속력을 강제해야 한다. 매달 2시간씩의 법적 안전교육, 새로운 기계설비 도입 등 작업환경이 바뀔 때 받는 8시간 특별안전교육 등이 산업현장에서는 형식적으로 이루어지고 있다. 법적보호구 미착용 시 고작해야 벌금 5만원이다. 따라서 이를 개선하기 위한 한 방편으로 외부에서 안전관리책임자를 파견하여야 하며 이들에게 보다 강한 법적 권리를 부여해야 된다. 회사자체에서 관리감독을 하니 제대로 될 리 만무하다. 이를테면 안전보호구 미착용자, 안전교육 2시간 미실시자는 관리책임자가 그 자리에서 과태료를 부과할 수 있도록 권한을 부여해 주면 도움이 될 것이다.

둘째, 근로자에게도 강한 법적책임을 물어야 한다. 법적 보호구를 착용하지 않거나 안전교육을 받지 않은 근로자는 법정 구속될 수 있도록 사업주뿐만 아니라 근로자에게도 안전수칙 이행여부에 대한 책임을 스스로 지게 할 필요가 있다. 기본적이고 기초적인 안전규칙을 지키지 않아 발생하는 산재사고가 산업현장에 부지기수다. 안전교육을 시킬 때 사고를 일으켰거나 혹은 사고를 당한 근로자가 자기 경험을 스스로 발표하도록 하는 것도 근로자들에게도 위험에 대한 경각심을 높일 수 있는 유용한 방법일 수 있다.

셋째, 중대사고 발생 시 사업주 책임을 강화해야 한다. 사고에 대한 책임을 물어 합당한 과태료 부과는 물론 사업주 형사처벌 등 사업주에게 법적 책임을 현실화, 의무화해야 한다. 지난 번 여수 국가산업단지 대림산업현장에서 플랜트 건설근로자 6명이 사망하고 11명이 부상당하는 대형참사 때에도 이와 같은 주장이 있었다. 대림참사 대책위가 요구하는 특별법은 '기업살인법' 제정 등이 포함 돼 있다. 기업 살인법은 안전조치가 미흡한 사업장에서 근로자 사망할 경우 사업주를 과실치사 혐의로 구속 처벌하는 등의 내용이다. 노동현장과 생산현장의 안전을 근본적으로 확립하기 위해서는 국가산업단지에서부터 국가의 책임을 획기적으로 높여야 한다.

넷째로 무재해 사업장에 대해서는 산재보험부과금 인하 혹은 근로감독 면제 등 포상규정을 마련하여 인센티브를 주는 것도 도움이 될 것이다.

마지막으로 예방활동을 강화해야 한다. 일일안전지킴이 근로자를 순번제로 배치하여 안전지킴이 활동을 강화하는 등 사업장 내에서 매일매일 철저한 안전예방활동을 실시해야 한다. 안전지킴이를 통해 꼼꼼한 안전일지를 기재하도록 하고 근로자 안전표어 경진대회, 안전제안 포상제도 등도 적절히 운영하면 좋을 것 같다. 산업현장의 관리책임자는 각 산업현장에 맞는 안전캐릭터 복장을

착용하고 근무하여 안전에 대한 시각효과를 주는 것도 좋은 방법이다.

4) 시사점

E사는 위험이 발생하면 안전상 조치를 취할 수 있도록 단협과 안전관리규정에 작업중지권에 관한 장치를 해놓고 있다. 산업안전보건관리규정에도 이에 관한 안전상 조치를 취해 놓고 있다. 그러나 현실에서는 근로자 개인이 작업중지권을 행사하기가 쉽지 않은 사업장이다. 전체 생산라인을 중지시키기에는 사실상 불가능하고 크레인, 롤, 체인, 호이스트 등에서 중대위험이 발생할 경우에는 기계작동을 멈출 수는 있다. 즉 워낙 사업규모가 크기 때문에 전체 생산라인을 중지시켜 작업중지권을 발동하는 것은 도저히 불가능 하다. 만약 불필요한 작업 중지로 판정되면 이로 인해 발생되는 물질적 배상을 근로자가 도저히 감당할 수 없기 때문이다. 막대한 생산량의 차질로 인한 민·형사상의 책임과 징계를 개별 근로자가 감당할 수 없다. 그래서 본 사업장에서 작업중지권이 발동되려면 작업중지권 행사에 대한 보다 세세한 개별 위험 사항에 대한 명확한 근거규정을 만들어야 가능할 것이다.

그리고 작업중지권 행사 이전에 사고에 대한 사전 예방교육이 중요한 데 이를 위해 첫째, 근로자 안전교육을 제대로 시켜야한다. 안전교육 미실시 내지 불충한 사업장에 대한 법적구속력을 강화하고 안전책임자에게 보다 강한 법적 제재를 가해야 한다. 이를테면 교육 미실시 일 때에는 관리책임자에게 즉석에서 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다. 둘째, 근로자에게도 강한 법적 책임을 물어야 한다. 보호구를 착용하지 않거나 안전교육을 받지 않은 근로자는 법적 책임을 부과하여 법률적 구속이 될 수 있도록 근로자에게도 안전수칙 이행여부에 대한 책임을 스스로 지게 할 필요가 있다. 셋째, 중대사고 발생 시 사업주 책임을 강화해야 한다. 기업살인특별법 제정 등 사고에 대한 사업주 책임을 현실화하고 의무화해야 한다.

6. F사 사례

1) 사업장 및 노조 개요

건설산업은 산재위험 산업으로 인식될 정도로 중대 산업재해가 빈발하게 발생하는 산업이다. 건설현장에서는 한해 22,000여명이 다치고, 600여명 이상이 소중한 생명을 잃고 있는데, 이로 인한 경제적 손실액은 2011년의 경우 5조 6천억원으로 전 산업의 산업재해로 인한 손실금액 18조 1천억원의 31.0%를 차지한다.

그런데 건설산업의 산재는 개별기업(사업장)으로 접근하기 힘든 산업적 특성이 존재한다. 먼저 건설산업은 산업의 특성상 제조업과 달리 작업이 이루어지는 장소 및 공간을 특정하기 쉽지 않다. 예를 들면 A건설사의 작업 공간은 특정된 것이 아니라 일정 시간 단위로 계속 변화한다. 작업공간뿐 아니라 작업자들도 특정하기 쉽지 않다. 대부분의 건설공사는 공사를 수주 받은 원도급사의 직원들이 업무를 수행하는 것이 아니라 다단계 하도급구조에 포섭되어 있는 건설 일용근로자들이 수행한다. 이런 점에서 건설산업에 있어 작업중지권 사례조사는 특정 기업이 아닌 건설 현장 일반을 대상으로 할 수밖에 없다. 또한 건설산업 재해는 철강, 자동차, 화학사업장의 산재사건으로 알려지기도 한다. 2013년 여수산단 대림산업 폭발사고, 현대제철 질식사고의 사망자들은 해당 기업 근로자들이 아니라 설비 개선 및 보수를 위해 일시적으로 투입되었던 건설 용역근로자들이었다.

건설산업의 대표적인 노동조합으로는 민주노총 산하 건설산업연맹을 꼽을 수 있다. 건설산업연맹은 '건설기업노조, 건설노조, 플랜트건설노조, 미전환노조' 등 4부분으로 구성되어 있으며 조합원 수는 약 35,000명이다.

2) 산업안전실태와 노사의 조직

(1) 산업안전 실태와 특성

건설산업은 대표적인 위험업종으로 산재사망 사건이 가장 빈번하게 일어나는 업종이다. <표 3-1>에서 보듯이 우리나라 전체 산재 사망자 수는 2006년 이후 조금씩 감소하고 있으나 이 중 건설업사망자 수는 큰 변화를 보이지 않은 채 전체사망자의 약 26~30%를 차지한다. 이렇게 건설산업에서 산재사망 사건이 빈발하는데에는 건설산업 내에 구조화된 원인이 존재한다. 건설공사의 입찰과 수주는 대부분 최저가낙찰제로 결정되는데, 건설현장의 평균 낙찰률은 70%대에 머물고 있다. 이에 따라 공사를 수주한 건설사들은 이윤을 최대화하기 위해 공사기간을 앞당기게 되고, 비용절감을 위해 안전관리를 하도급업체에 떠넘기고, 또 하도급업체는 안전지침을 준수하지 않고 서둘러 작업하는 악순환이 되풀이되고 있다.

<표 3-1> 건설근로자 산재사망 비율

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
전체 산재사망자(명)	2,238	2,159	2,146	1,916	1,931	1,860	1,864
건설업 사망자(명)	631	630	690	606	611	543	496
비율(%)	28.2	29.2	32.2	31.6	31.6	29.2	26.6

자료: 노동부, 산업재해 현황 분석
주 : 연도별 비교는 통계 집계 방식의 차이로 가능하지 않음[1].

1) 고용노동부는 2013년 4월 산재 사고 사망자 수 통계를 재정리하여 발표하였다. 그 동안 노동부는 근로복지공단에서 받은 산재 사망자수 통계를 그대로 사용해왔지만, 새 집계 방식에서는 사업장 안전관리와 무관한 사업장 외 교통사고, 체육행사 및 폭력행위 등에 따른 사망자, 사고 발생일로부터 1년이 지난 뒤 숨진 사망자 등의 숫자를 제외했다. 이에 따라 2002-2012년까지 사망자 수는 2367명 감소한 결과를 보이고 있다.

이 결과 매년 대형 산재사망 사고가 발생할 때마다 산업안전의 구호는 높지만 상황은 반복되고 있다. 특히 대형사망사고가 발생하더라도 그 책임은 원도급사가 아닌 하도급업체에 돌아가는 현재의 법률도 산재사고 예방을 위한 원도급의 적극적인 역할을 주저하게 만드는 요인이다.

(2) 산업안전 예방 조직

건설공사[2]에 있어 산업안전을 위한 노사의 조직은 공사 규모 및 노조 유무에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 일반적으로 원도급은 공사 수행을 위해 안전보건관리책임자를 두고 있다[3]. 안전보건관리책임자의 역할은 “산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항, 근로자의 안전·보건교육에 관한 사항, 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항, 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항, 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항, 안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 유해·위험 예방조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항” 등이다. 안전보건관리책임자는 제15, 16조에 따라 안전관리자와 보건관리자를 두고 지휘·감독한다. 여기서 안전관리자와 보건관리자의 역할은 막중하지만 실제 건설공사장에서 그 역할은 미미하다.

제조업체의 경우 노조의 산업안전활동은 상대적으로 활발하지만 건설현장에 있어 노조의 참여는 미미하다. 먼저, 건설일용근로자의 노조가입률이 낮아 노조

2) “건설공사”란 「건설산업기본법」 제2조4호에 따른 토목공사·건축공사·산업설비공사·조경공사 및 환경시설공사 등 시설물을 설치·유지·보수하는 공사(시설물을 설치하기 위한 부지조성공사를 포함한다)와 기계설비 등 구조물을 설치 또는 해체하는 공사 등을 말한다.

3) 산업안전보건법 시행령 제9조(안전보건관리책임자의 선임 등), 건설공사의 공사액이 20억 이상일 경우 의무적으로 안전보건관리책임자를 두어야 한다. 한편 공사금액이 120억 이상일 경우 안전 관리자(법 제15조)를 선임해야 한다. 공사금액 120억원 이상(토목공사업은 150억 이상) 800억원 미만 또는 상시근로자 300인 이상 600인 미만: 1인, 공사금액 800억원 이상 또는 상시근로자 600인 이상: 2인 (공사금액 700억원 또는 상시근로자 300인 추가될 때 1인씩 추가)

의 규제력이 공사현장에 미치지 않고 있다. 또한 명예산업안전감독관의 활동이 제한적이다. 건설노조의 명예산업안전감독관은 약 30명이나 건설현장 출입이 가능하지 않다. 그러므로 이들의 역할은 산업안전 예방활동보다는 사고가 발생한 후의 조치 등 사후적인 대응에 국한되어 있다.

물론 건설산업 현장에도 산업안전보건법 제29조의2(안전보건에관한협의체의 구성운영에관한특례)는 100억원 이상(토목공사는 150억원) 건설공사의 사업주는 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 '안전보건에 관한 노사협의체'를 구성할 수 있다고 규정하고 있는데, 대부분 그 운영이 형식적이다. 이렇게 안전보건에 관한 노사협의체가 형식적으로 운영되는 이유는 근로자 측 대표가 종업원들의 직접 선거로 선출되는 것이 아니라 원도급이 지명하는 사람(주로 책임자)들이 그 역할을 맡기 때문이다. 이상에서 보듯이 건설현장의 현실은 산업안전을 위한 노사공동 활동이 다른 업종에 비해 현저하게 떨어지고 그 위상도 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

3) 작업중지권의 사용 실태와 특성

(1) 작업중지권 사용 실태

건설현장에서 작업중지권은 거의 작동하지 않고 있다. 그 원인은 건설산업에 구조화된 다단계 하도급 구조에서 찾을 수 있다. 건설사업은 발주자(건축주)를 정점으로 다수의 이해 관계자가 참여하는 다중 사업주(multiple employers)체제이나 위험은 영세하도급 비정규근로자에게 전가되고 있다. 노동 현장에서 힘의 열위(劣位)에 있는 건설근로자들이 작업장의 위험 상황을 이유로 작업 중단을 요구하는 것은 사실상 불가능하다. 건설노조 노동안전국장은 "공사현장에서 위험을 이야기하면, 대다수 업체 관계자들은 다른 사람들은 아무 이야기가 없는데, 너만 유별나게 이야기 하냐, 정 그러면 다른 업체가서 일하면 되지 않느냐"

는 답이 되돌아온다고 말한다. 많은 건설근로자들이 안전교육의 미비로 '작업중지권'이 있다는 사실 조차를 알지 못하는 경우가 대부분이고, 이 조항을 알고 있다고 해도 현장에서는 사문화되어 있다고 주장한다. 작업을 중지시키면 그에 따른 인사상의 불이익은 물론이고 작업 손실에 따른 손해배상 소송이 잇따르기 때문이다.

또한 건설현장 내 만연한 '안전불감증'은 위험상황에 대한 무의식적인 수용을 건설근로자에게 강요한다. 예컨대, 건설현장의 경우 안전을 위한 '안전난간(Handrail)[4]'의 설치는 법에서 강제하는 장치이나, 많은 건설현장에서는 '경비절감'과 '작업 편의'를 이유로 안전난간 설치에 부정적이거나 소극적이다.

2013년 현대제철 당진공장의 하도급업체 직원 5명이 사망한 사건은 건설공사에 안전불감증이 얼마나 만연해 있는가를 보여주는 대표적인 사례이다. 하도급업체 근로자들은 전로 보수공사 도중 아르곤 가스누출로 인한 질식사하였으나, 사고 직후 회사측 관계자는 "지금까지 24차례에 걸쳐 전로 보수 공사를 하면서 22차례 가량은 관행적으로 전로 보수작업을 마치기 전에 가스 배관 연결공사를 실시했지만 아무 문제가 없었다"고 설명하였다. 그런데 철강업계의 관계자들은 "전로를 수리할 때 배관이 연결돼 있으면 위험한 만큼 아르곤 가스 유입을 원천적으로 방지하기 위해 보수가 완전히 끝난 뒤 전로 안에 작업자가 없는 상태에서 가스 배관을 연결해야 한다"고 말하면서 현대제철의 작업방식은 도저히 이해할 수 없다고 주장한다. 결론적으로 현대제철이 공사기일을 단축하기 위해 관행적으로 안전수칙을 위반한 것이 대형사망사고의 원인이라 할 것이다.

(2) 건설산업 작업중지권의 특성

노동조합의 보호막도 없고, 노사 공동의 안전보건노사협의체도 법 대로 운영

4) '안전난간'이란 블록의 가장자리나 선체 외판 등에 설치된 작업발판의 가장자리에 바닥면과 수직으로 설치하는 시설로서 작업을 안전하고 편하게 함과 동시에 제품의 품질 향상과 사고 예방을 위한 시설을 말하며, 상부난간대, 중간난간대, 발끝막이판 및 난간기둥으로 구성된 추락방지 시설을 말한다.

되지 않는 건설사업장에서 작업중지권은 위험상황에 대비하는 예방용으로 사용되지 않는다. 작업중지권은 사망사고 등 중대 재해가 발생한 후 노동부 등 정부기관에 의해 발동된다.

그러므로 건설산업의 중대 재해를 막기 위해서는 작업중지권이 작동할 수 있는 사전적 여건이 마련되어야 한다. 첫 출발점은 건설근로자에 대한 산업안전교육의 강화이다. 산업안전보건법 제31조의2(건설업 기초안전·보건교육)에 따르면 '건설 일용근로자를 채용할 때는 기초안전·보건교육을 이수하도록 하여야 한다.'고 규정하고 있다[5]. 하지만 건설일용근로자들에게 실제 산업안전교육은 형식적이고 요식적인 행위에 머무르고 있다. 그 이유는 안전교육이 근무시간 중에 실시되는 것이 아니라 근무시간 이전이나 사후에 근로자들의 무관심 속에 실시되기 때문이다.

<표 3-2> 산업안전보건 관련 교육과정별 교육시간

교육과정	교육대상		교육시간
가. 정기교육	사무직 종사 근로자		매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
		판매업무에 직접 종사하는 근로자외의 근로자	매분기 6시간 이상
	관리감독자의 지위에 있는 사람		연간 16시간 이상
나. 채용시의 교육	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		8시간 이상
다. 작업내용 변경	일용근로자		1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자		2시간 이상
라. 특별교육	별표 8의2 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자		2시간 이상
	별표 8의2 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자		-16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) - 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상

5) 제31조의2(건설업 기초안전·보건교육) ① 건설업의 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자에 대하여 대통령령으로 정하는 인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 기관이 실시하는 기초안전·보건교육(이하 이 조에서 "건설업기초교육"이라 한다)을 이수하도록 하여야 한다. 다만, 건설 일용근로자가 그 사업주에게 채용되기 전에 건설업기초교육을 이수한 경우에는 그러하지 아니하다.

특히, 위험물질에 대한 공지는 법으로 규정되어 있지만, 실시되지 않고 있다. 2012~2013년에 연이어 발생한 구미 휴브글러브, 삼성전자, 여수 대림산업, 현대제철 등에서 사망한 근로자들의 상당 수는 하도급근로자들이었다. 이들은 작업시 산업안전보건법 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치 등)에서 규정되어 있는 "작업현장에서 사용되는 화학물질에 대해서는 대상 화학물질의 명칭과 구성성분 안전·보건상의 취급 주의사항, 인체 및 환경에 미치는 영향 등에 대한 자료를 현장에 비치하고 작업자에게 그 내용을 알려야 한다"는 법 규정이 지켜지지 않았다. 대부분이 문서만 현장에 비치하고 있을 뿐, 교육을 통해 그 내용을 작업자들에게 정확히 전달하고 훈련하는 등의 후속조치는 거의 이루어지지 않고 있다.

둘째, 건설현장의 다단계 하도급구조의 특성을 고려할 때 원도급의 관리 책임을 분명히 해야 한다. 산업재해로 인해 근로자가 사망해도 처벌은 낮은 금액의 벌금에 머무르고 있다. 이로 인해 근로자가 사망하는 중대 산업재해가 발생해도 사업주는 별다른 죄의식을 느끼지 못하고 이를 예방하기 위한 안전보건 투자의 필요성을 느끼지 못한다.[6] 예컨대 이천 냉동창고 40명 산재사망 벌금은 2천만원이었다. 최근의 빈발하는 대형산재사건의 공통점은 유해·위험업무를 소규모 중소업체에 전가하고 있다는 점이다. 사내 하도급, 협력업체의 경우 원도급 기업과 같은 장소(공간)에서 작업이 이루어지고 있으므로 같은 장소에서의 안전보건 상의 모든 조치는 실질적인 안전보건의 지배권을 가지고 있는 원도급 사업주에 부과하여야 할 필요성이 제기된다 할 것이다. 건설노조는 <표 3-3>의 "건설근로자 노동안전보건협약(안)"의 체결을 목표로 산업안전보건 활동을 추진해 나가고 있는데, 이중 작업중지권은 제5호에 규정하고 있다.

6) 현대제철의 경우 1만 6000여명의 근로자 보건관리를 단 2명의 관리직이 전담하고 있다. 제철소 안에 상주하는 수많은 업체와 건설업체의 안전보건 업무를 종합적으로 통제·관리하는 총괄조직도 없고, 자연히 사업장 특성에 맞는 안전보건 교육이나 안전수칙, 매뉴얼 등 안전관리 프로그램도 미흡할 수밖에 없다. 안전보건관리에 필요한 투자도 부족했다. 현대제철 당진공장은 산안법에 따라 공사비와는 별도로 정비·보수업체에게 법적으로 지불해야 할 안전관리비 24억원을 미지급했다. 현대제철의 2012년 매출규모는 14조 1287억원이다. 하지만 2013년 안전시설물 투자예산은 없었다(충청투데이, 2013.08.21)

<표 3-3> 건설근로자 노동안전보건협약(안)

제1조(목적) 본 협약은 ○○○○ 산단(지구) ○○○○ 현장에서 근로를 제공하는 건설근로자의 생명보호와 안전 및 건강을 확보하는 것을 목적으로 한다.
제2조(당사자) 본 협약의 당사자는 ○○○○노동조합과 발주자 ○○○○ 및 원도급사 ○○○○가 된다.
제3조(산업안전보건활동보장) 발주자와 원도급사는 노조의 산업안전보건활동이 현장근로자의 안전과 건강 유지에 반드시 필요하을 인정하여 다음과 같은 현장 내 노조의 기본적인 산업안전보건활동을 보장하며, 세부적인 사항은 별도의 부속합의서에서 정한다.
① 매월 30분 이상 노동조합의 산업안전보건 교육시간 보장
② 노동조합이 통보한 명예산업안전감독관 출입 보장
③ 현장내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
제4조(안전보건노사협의체 운영) 발주자와 원도급사는 산업안전보건법령에 따라 다음과 같은 안전보건 노사협의체를 운영하며, 세부적인 사항은 별도의 부속합의서에서 정한다.
① 원도급사는 산업안전보건법 제29조의 2에 따라 안전보건노사협의체를 구성 · 운영하며, 발주자는 안전보건노사협의체에 발주자의 안전보건책임자를 사용자위원으로 참여시킨다.
② 원도급사는 현장 근로자대표를 현장근로자의 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 선출한다.
③ 원도급사는 노동조합이 산업안전보건에 대하여 원만히 업무를 수행할 수 있도록 노동조합이 지명하는 안전보건노사협의체 위원 중 1인의 상임활동을 유급으로 보장한다.
제5조(작업중지권 보장) ① 현장근로자는 위험유해한 노동환경 등으로 인해 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때에는 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.
② 근로자대표(근로자위원 포함)와 명예산업안전감독관은 재해가 발생했거나 재해 발생의 위험성이 있을 때에는 해당 공종에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업중지 등에 대해 원도급사 대표나 사용자위원이 이견이 있을 때에는 즉시 안전보건노사협의체를 개최하여 결정해야 한다.
③ 제2항의 작업중지 조치를 취한 근로자대표 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 원도급사에 즉시 통보하여야 하며 안전보건노사협의체의 개최를 요구할 수 있다.
④ 원도급사는 제1항, 제2항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 조합원, 근로자대표, 명예산업안전감독관에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
제6조(공기단축 금지 및 근로시간 준수) ① 발주자와 원도급사는 산업안전보건법 제29조 제7항에 따라 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 아니한다.
② 발주자와 원도급사는 근로기준법에 따라 1일과 1주일의 근로시간은 각각 8시간, 40시간을 초과할 수 없다.

③ 발주자와 원도급사는 야간 및 휴일근로를 시키고자 할 때 적어도 3일 전에 노동조합의 동의를 얻어야 한다.
④ 발주자와 원도급사는 조기출근, 연장・야간・휴일근로를 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익도 주지 아니한다.
제7조(안전보건관리자와 산업보건의의 선임) ① 원도급사는 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의를 선임하여야 한다.
② 원도급사는 제1항의 안전관리자, 보건관리자의 수와 자격・직무・권한 등에 대하여 안전보건노사협의체의 심의・의결을 거쳐야 한다.
제8조(안전보호장구 지급) 원도급사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 현장근로자에게 무상으로 지급하며, 산업안전보건법령에 따른 검정 합격품을 사용하여야 한다.
제9조(의무실 설치 및 구급시설) ① 발주자와 원도급사는 의무실을 설치하고 유자격 담당자를 두어 운영하며, 현장근로자 재해시 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다.
② 발주자와 원도급사는 응급환자 발생시 신속한 후송을 위하여 구급차를 작업장 근처에 항시 대기시킨다.
제10조(산업재해대책과 조사) 발주자와 원도급사는 현장근로자에게 업무상 재해 또는 질병이 발생한 경우 즉시 노조에 통보하여야 하며, 노조 대표가 참가한 가운데 사실 조사를 실시하여야 한다.

셋째, 중대 산업재해를 방지를 위한 노사협력 방안이 마련되어야 한다. 산업재해 축소를 위해서는 노사의 협력이 필수적이다. 특히 노조의 규제나 참여가 없는 건설현장에서 건설근로자의 목소리를 반영할 수 있는 노조의 인정과 노사간 역할 분담이 산업재해를 감소시킬 수 있다. 2013년 3월 건설노조 대구경북건설지부는 동 지역 16개 건설업체와 월 2시간 조합원에 대한 안전보건 교육의 실시와 함께 지부에 작업중지권를 부여하기로 합의했다. 완성차공장 등 제조업체에 작업중지권이 부여된 적은 있지만 건설현장에선 이번이 첫 사례이다. 또한 지부는 재해사고가 발생할 경우 직접 재해 사실을 조사할 수 있는 현장조사권까지 확보하였다. 건설현장에서의 노조 참여는 산업재해를 줄이고 건강한 일터를 만들어 가는데 중요한 디딤돌이 될 수 있음을 보여 주는 사례라 할 것이다.

4) 요약 및 함의

건설산업 현장은 위험작업이 일상적으로 수행되고 있지만 이를 개선하기 위한 사회적 감시 및 법적 규제는 느슨한 상태이다. 다단계 하도급 구조를 이용하여 원도급사들은 위험작업을 중소업체와 비정규근로자들에게 전가하는 심각한 문제점이 나타나고 있다. 특히 건설현장의 경우 위험 상황을 방지할 작업중지권의 작동은 고사하고 일상적 산업재해의 위험 요인을 해결해야 할 상황에 직면해 있다고 판단된다. 이런 점에서 작업중지권의 원활한 작동을 통한 중대산업재해를 방지하기 위해서는 다음과 같은 제도적 개선과 함께 현장 문화의 개선 활동이 병행되어야 한다.

첫째, 고용노동부의 직접 감독이 강화되어야 한다. 건설현장은 산업안전의 사각지대라 할 수 있으며, 노사간의 규제도 느슨한 한계를 갖고 있다. 더욱이 건설업종은 가장 많은 산재사망자를 양산하는 업종이다. 이런 점에서 정부의 보다 엄격한 규제가 요구된다. 하지만 이 업무를 담당할 산재예방 담당 감독관의 수는 약 300명에 불과하여 감독의 사각지대가 너무 많이 존재한다. 다른 국가와 비교해도 이는 분명하다. 산업안전감독관 1인당 담당 사업장 수를 국제비교하면 한국은 5,348개, 영국은 636개, 독일은 798개, 미국은 1,235개로, 한국은 영국의 8배, 독일의 7배이다.

둘째, 건설현장의 안전불감증 해소를 위한 지속적인 캠페인이 요구된다. 우리 사회에서 산업재해는 '자원 하나 없는 국가에서 경제 발전을 위해 불가피한 일' 정도로 인식해 왔던 시기가 있었다. 이런 역사 때문인지 "선(先)안전, 후(後)시공"이 아닌 "선(先)시공, 후(後)안전"의 건설현장 문화가 지배적이다. 이런 안전불감증은 이윤을 쫓는 기업의 입장을 대변하는 논리로 악용되기도 하였다. 이런 작업장 문화가 지배적인 곳에서 근로자들이 작업중지권을 사용한다는 것은 사실상 불가능하다. 이를 위해 학교교육에서부터 안전교육을 의무화하고 내실

화하는 것이 필요하다. 정규 수업시간에 안전교육이 병행될 수 있도록 유도하여 안전 교육 법적 의무화를 실현하여 연령 및 학년에 적합한 학교안전교육의 교육과정을 단계별, 수준별로 개발하여 초·중·고등학교 교과과정 개정과 점진적으로 안전교육을 독립교과로 운영하도록 할 필요가 있다.

셋째, 안전설비를 위한 투자 촉진과 허술한 법제도를 개선해야 한다. 건설업의 재해예방을 위한 자원 투자는 상당히 미미하다. 건설업종은 전 산업 재해의 25%(사망재해는 약 30%)를 점유하고 있고, 매년 산업재해보상보험 징수금액의 약 25%(약1조2천억원)를 차지하나 안전보건공단의 건설업 재해예방 예산은 전업종 재해예방사업 예산의 5%를 초과하지 않고 있다. 2012년 전업종 재해예방사업비는 2,630억원이나, 건설업 재해예방사업비은 125억원(4.7%)이다. 또한 인력도 2012년 안전보건공단 전체 인력 1,315명 중 건설업 재해예방 인력 135명(10.3%)에 불과하다.

한편, 현행 법은 사용자들이 안전설비의 설치보다는 벌금이 더 경제적이다는 판단을 가질 정도로 법 위반에 대한 처벌이 미비하다. 건설현장의 경우 '안전난간, 안전망, 작업발판 등 미설치로 인한 추락 등' 재해가 다발하고 있지만 노동부 감독시 적발되어도 안전시설비보다 벌금이 더 경제적이다는 것이 현재 우리 건설현장의 현실이다. 중·소 건설현장은 전반적으로 안전시설 설치에 무관심하여 재해가 빈발하고 있다.

넷째, 건설현장 감리원에게 작업중지권을 부여하고, 산업안전보건 역할을 부여한다. 건설현장의 자율적 산업안전 규제 장치가 미약한 상황을 막기 위해서는 외부 감독을 강화하고 이에 대한 책임자를 두는 것이 필요하다. 서울시는 2013년 7월 노량진 배수지 공사현장 수몰사고(7명 사망)와 방화대교 연결도로 상판 붕괴사고(2명 사망) 등 대형 안전사고 이후 특별 작업반(TF)를 구성하여 재발방지책을 마련하였는데, 그 핵심은 '책임감리제 개선을 통한 현장점검 내실화'이다. 책임감리제는 공사를 발주한 관공서가 현장에 대한 관리감독권을 민간 전문업체에 맡겨 전적으로 책임지게 하는 제도이다. 이를 위해 감리원에게 공

사지연에 대한 금전적 책임(지체상금)을 면제해주고 '안전사고 우려 때 공사 중지권'의 시행을 보장하는 것이다. 이와 함께 200억 이상 대형 공사현장에는 1명의 안전전문가를 배치하는데, 시공사와 하도급업체가 안전관리 소홀로 1명 이상의 사망사고를 발생시키면 일정기간 시가 발주한 입찰에 참가할 수 없게 하였다, 또한 '위험·유해요인 신고전담 창구'를 개설해 현장 근로자가 신고하면 공사관리관이 즉시 현장을 점검해 조치하도록 하였다. 지자체와 정부가 발주하는 공사에서 원도급이 사용자의 모범을 보이면 이는 민간부문에도 확산될 수 있는 사례라 판단된다.

7. G사 사례

1) 사업장 개요

G사는 1967년 설립된 우리나라 굴지의 자동차기업이다. 국내에 울산공장을 포함하여 아산, 전주에 3개 공장을 갖고 있으며 중국, 미국, 체코, 러시아, 브라질 등 해외에 글로벌 생산체제를 구축하고 있다. 2012년 말 기준 매출액은 84조 4679억원, 영업이익 8조 4369억원이고, 자동차 판매량은 441만 357대이다.

울산공장은 5개의 독립된 공장설비로 이루어져 있는데, 연 150만 대 이상 생산할 수 있는 규모로 약 34,000여 명의 종업원들이 하루 평균 6,000대의 차량을 생산하는 G사의 주력공장이다. G사의 총 종업원 수는 62,737명(남, 62,736명, 여 2691명)이고, 이 중 11,259명이 사내하도급 등 비정규직이다. 비정규직근로자의 고용형태를 보면, 1차 협력업체 근로자는 5,700명이고, 2차는 5200명이며, 직접고용 계약직근로자는 2,115명이다. 울산공장은 단일사업장으로는 국내 최대 규모라 할 수 있다.

노동조합은 1987년에 설립되었는데 민주노총 금속노조 소속이다. 조합원 수(2012년 기준)는 44,358명으로, 전체 종업원 대비 약 74%에 해당한다. G사 노사관계는 대립적 성격이 강하며, 87년 노조 설립이후 4년을 제외하고는 매년 임단협 교섭과정에서 파업이 진행되었다.

2) 산업안전 실태와 노사의 조직

(1) 산업안전 실태와 특성

G사는 업종 특성상 근로자들이 산재 위험에 쉽게 노출되어 있어 이를 방지하기 위한 노사간 산업안전 사고예방 활동이 활발하게 추진되고 있다. 그럼에

도 불구하고 G사의 산업재해율은 국내 제조업 평균에 비해서는 높은 편이다. <표 3-4>에서 보듯이 현대차의 산업재해율은 2005년 2.52에서 2012년 현재 1.22로 감소하는 추세를 보이고 있지만, 산업재해 발생 건 수는 3년째 국내 1등이라는 불명예를 안고 있다. G사에서 발생하는 산업재해는 과거 흡착, 절단 등에서 근래에는 근골격계질환, 교통사고 등으로 바뀌는 추세이다.

<표 3-4> G사 국내 공장의 재해율

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	2.52	1.74	1.69	1.58	1.44	1.60	1.22	1.22

자료: G사 지속가능보고서
주 : 산업재해율(%)=재해자수/상시근로자 수×100

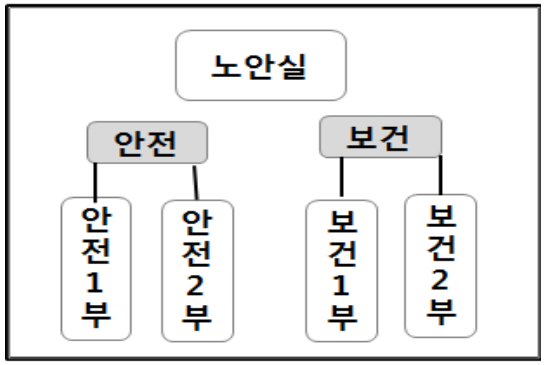
(2) 산업안전 노사의 조직

G사의 산업안전 및 직원들의 건강 증진을 위한 활동은 노사의 개별 활동과 노사 공동의 '산업안전보건위원회' 활동으로 나눠 볼 수 있다. 먼저 사측은 사업부별로 안전관리 담당 부서를 두고 안전관리 활동을 추진하고 있다. 의사를 보건 관리자로 선임해 근로자의 건강 상담을 하고 있으며, 전문 인력으로 구성된 '안전보건팀'은 임직원들의 건강 증진에 도움을 주고 있다. 울산공장에는 산업보건센터가 있는데, 센터에 물리치료실, 임상병리실, 방사선실 등의 의료시설을 갖춘 종합의료센터로 임직원은 물론 협력사 파견근로자들에게도 개방되어 있다.

노동조합의 산업안전보건 조직체계 및 활동은 집행부와 각 공장별 단위로 구분된다. 집행부는 노동안전실장을 중심으로 총 3인의 전임자가 활동하고 있는데, 주된 업무영역을 보면 '안전업무, 보건업무, 보상업무, 근골격계 업무' 등이다. 이 중 안전업무를 보면 "조합원들의 쾌적한 작업환경과 안전한 작업 조건을 유지, 증진시키기 위하여 현장의 안전점검, 위험물 관리, 조합원 안전교육, 유해위험성평가, 각종 화재사고 대응, 사업부 분과위원 지원" 등의 활동을 수행

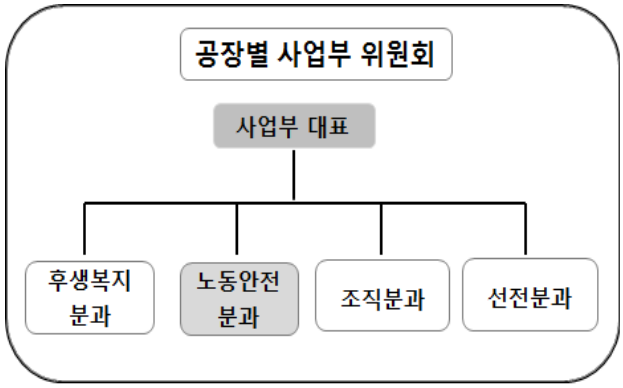
하고 있다.

<그림 3-1> 집행부 노안실의 구성



한편, 작업현장의 산업안전보건 업무는 공장별 노동안전분과장이 책임지고 모든 업무를 처리한다. 이는 울산공장이 3만명 이상의 직원이 근무하는 대규모 사업장이라는 점에서 불가피한 것이라 볼 수 있다. 노조의 공장별 조직체계를 보면 집행부 밑에 각 사업부 위원회가 존재하는데, 1공장부터 P/T(소재 등)까지 총 9개 사업부가 있고, 사업부 별로 대표들이 있다. 각 사업부 대표들은 조합원 직접 선거로 선출되는데, 1개 사업부 소속 조합원 수는 약 3,000명이다. <그림 3-2>는 공장별 사업부 위원회의 조직 구성이다. 사업부의 분과 대표들은 대의원 중에서 선출된다. 1개 사업부에는 약 30명의 대의원으로 구성되는데, 각 사업부별 분과는 노동안전분과, 후생복지분과, 조직분과, 선전분과 등이 있다.

<그림 3-2> 공장별 사업부 위원회 조직 구성



자료: 면접조사 결과(2013)

일반적으로 집행부의 노안실은 노동조합의 산업안전에 대한 총괄 정책을 수립하고 교섭을 진행한다고 하면 공장별로 발생하는 다양한 산업안전 문제에 대한 판단과 정책 결정 그리고 회사(공장별)와의 교섭은 노동안전분과장의 책임이다. 집행부 노안실과 9개 사업부 노동안전 분과장들은 두 달에 한 번씩 회의를 개최하여 울산공장 전반의 노동환경 정책방향과 기준을 논의하고 수립한다.

한편 G사는 안전보건에 관한 정책 또는 주요 사안을 심의·결정하기 위해 노사간 동수로 구성된 '산업안전보건위원회(이하, 산보위)'를 설치·운영하고 있다. 산보위의 구성은 노조와 회사측 각각 7명씩 총 14명으로 구성된다. 산보위 활동을 통해 노사는 산업재해 예방을 위한 실질적이고 구체적인 방안을 강구하며, 안전보건 현안에 대한 협의 및 정책 결정을 수행하고 있다.

<표 3-5> 산업안전보건위원회 현황

노조측 위원		회사측 위원	
부지부장	○○○	지원사업부장	□□□
노안실장	○○○	인사실장	□□□
보건1부장	○○○	환경안전보건실장	□□□
보건2부장	○○○	산업안전보건센터장	□□□
보건3부장	○○○	총무실장	□□□
안전1부장	○○○	환경방제팀	□□□
안전2부장	○○○	안전보건팀	□□□

자료: G지부 사업보고서(2012)

3) 작업중지권의 사용 실태와 특성

(1) 작업중지권 사용 실태

G사에는 산업안전보건법(1995. 01.05 개정)에 '작업중지권'이 신설되기 이전에도 생산현장에서 중대 재해가 발생할 경우 작업을 중단하고, 후속대책 및 재발방지 방안 마련을 위한 노사간 협의 및 논의가 진행되어 왔다. 관행적으로 후속대책이 마련되기 이전까지는 라인 작업이 중단되어 왔다. 하지만 작업중지권이 입법화되고, 중대산재사고가 발생할 때마다 노사간 이견이 발생하고, 또 그 해결에 있어 공장별 편차가 발생하자, 노사는 1997년 5월 1일 '안전사고 및 장비고장(사고) 발생 시 작업재개 표준서'를 노사합의로 제정하였다. 그 세부 내용은 다음과 같다. 인사사고가 발생했을 때 그 조치방안은 "가. 재해자 긴급조치 → 나. 원인분석 및 재발방지조치→ 다. 대책수립(관련팀 참석-회의록 작성, 노안분과장 또는 대의원 포함)→ 라. 작업재개 →마. 추후 대책심사 및 평가" 등의 순서로 진행된다.

안전 사고 및 장비고장(사고) 발생시 작업재개 표준서

1. 작성 취지

전 공장에서 안전사고 및 장비고장(사고)가 수시로 발생하고 있으며, 사고 후 작업재개의 시점이 상이하여 노사간 문제가 발생하고 있어 합리적인 기준을 마련하여 논란 해소 및 처리 기준을 명확히 하고 효율적인 대책수립을 통항 2차 재발 방지 및 재해 발생 위험에 대한 불안감을 해소함을 목적으로 한다.

2. 적용범위 및 용어의 해석

1) 적용범위

현장의 안전사고(인사사고) 및 장비고장, 장비고장 사고 발생 시 작업재개 표준서를 적용한다.

2) 용어의 해석

- 장비고장 : 기계 설비 등에 이상이 발견되었을 때 수리 후 가동한다.
- 장비고장 사고 : 장비고장이 생산란인 작업자에게 안전에 대한 영향을 주지 않는 사고에 대해서는 장비고장으로 인정한다. 단, 노사간 이견시 산보위에서 결정, 통보한다.
- 안전사고: 고의성이 없는 어떤 불안전한 행동과 불안전한 상태가 원인이 되어 일을 저해하거나 능률을 저하시키며 직접 또는 간접으로 인적 또는 물적 손실을 가져오는 사고를 말함.

3. 사고행태에 따른 작업 재개 표준

1) 장비고장

기계, 설비 등에 이상이 발견된 장비고장은 수리 후 가동하고 재발방지를 위한 대책회의를 보전, 생산 담당 대의원 포함하여 실시한다.

2) 장비고장 사고

가. 현장보존(사진, 목격자 확보 등)
나. 고장원인조사
다. 재발방지 및 응급조치(산안법 제23조, 제24조에 의거)
라. 대책협의(보전, 생산, 담당 대의원, 필요시 생기 포함)
마. 작업재개

3) 안전사고(인사사고)
가. 재해자 긴급조치
나. 원인분석 및 재발방지조치
다. 대책수립(관련팀 참석-회의록 작성, 노안분과장 또는 대의원 포함)
라. 작업재개
마. 추후 대책심사 및 평가

4) 중대재해
산업안전보건법 및 단체협약 규정에 의거 조치한다.

5) 협의주제
가. 관련부서와 대의원이 협의하는 것을 원칙으로 한다.
나. 인사사고 발생시 사업부/분과위에서 협의한다.
다. 중대사고 발생시에는 임시 산업안전보건위원회에서 협의한다.

6) 적용시점
제정 1997년 05월 01일
개정 2001년 06월 22일
개정 2006년 06월 09일
개정 2010년 02월 03일
개정 2010년 10월 20일

이상과 같이 G사에서는 작업중지권이 법으로 명문화되기 이전부터 실시되어 왔으며, 1995년 산안법 제26조 2항에 작업자의 '작업중지권'이 명문화되면서 그 활용이 더 커졌다고 할 수 있다. 일반적으로 작업중지권은 근로자가 급박한 위험이 있을 때 작업을 중지할 수 있는 권한으로 알려져 있는데, 대부분의 경우 사고 발생 이전보다는 사고 발생 이후에 작업중지권이 작동되는 경우가 많다.

G사 노사는 작업중지권의 사용 및 운영에 대해 상반된 의견을 제시하고 있는데, 사측은 공장별로 작업중지권이 남발되고 있으며, 특히 노조의 요구 관철

을 위한 도구로 사용되고 있다고 주장한다. 반면 노동측은 작업중지권의 사용 요건이 명확하지 않아 작업중지권 사용을 둘러싼 노사갈등이 왕왕 발생하고 있다고 불만을 제기한다.

G사 단협 제86조(자체검사 및 안전상의 조치)
1. 회사는 조합원의 안전을 위하여 산업안전보건법 관련조항을 준수하며, 안전검사를 실시한다. 단, 필요시 협의에 의하여 검사기관을 선정할 수 있다. 2. 제 1항의 결과에 대한 문제점을 산보위 협의후 보완조치토록 한다. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험 또는 중대 재해가 발생한 경우 필요한 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개한다. 3. 회사는 중대재해 발생시 즉시 안전진단을 실시하며 조치사항을 산보위에서 심의한다. 단, 외부용역을 실시할 경우 조합 산보위가 추천한 기관을 산보위에서 우선적으로 지정한다. 4. 작업자는 산업재해 발생의 현저한 위험이 있을 때에는 그 작업을 중지하고 대피할 수 있으며 지체없이 이를 상급자에게 보고하고 적절한 조치를 받도록 한다. 단, 회사는 본 항에 의하여 작업을 중지하고 대피한 작업자에 대하여 부당한 조치를 하여서는 아니된다. 5. 조합 산업안전담당 임원과 명예산업안전감독관으로 위촉받은 자는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 경우 회사에 작업중지를 요청하고 즉각 조치할 수 있다. 6. 회사가 작업중지를 행사한 제 6항의 해당자에 대하여는 일체의 불이익을 줄 수 없다. 중대재해 발생시 회사는 조합에 즉시 통보해야 하며, 조합이 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.

예를 들면, 사측은 작업중지권 남용 사례로 2013년 3월 ○공장 외부에서 발생한 화재 사건을 꼽는다. “차체 공장에 차체 판넬을 외부에서 제작해서 들어오는 납품차에 판넬를 보호하기 위한 일종의 천으로 된 자바라(보호막)이 있다.

차 적재함 쪽에 작업자(업체 운전자) 귀책사유인지 모르겠지만 천에 불이 붙어 연기가 발생했는데 그 연기가 1공장의 경우는 차체, 도장, 의장 3개 공장이 붙어 있는데, 차체 공장에서 연기가 발생하니까 의장 공장까지 넘어가게 되었다. 그때 작업자들이 냄새가 난다고 생산 라인을 약 4시간 30분정도 중단 시킨 적이 있다. 냄새가 나니 작업을 중단할 수는 있지만, 원인이 파악되어서 10분 내로 상황이 정리된 것인데, 작업은 4시간 이상 중단되었다. 이것은 작업중지권에 대한 남용이라고 생각한다.", "노조가 없거나 작은 공장은 모르겠지만 우리 회사에서는 작업중지권이 너무 자주 사용되고, 관행적으로 중단된다. 작업장에서 인사사고가 있으면 무조건 작업이 중단된다. 이것은 관리자도 동의한다. 중대사고에 노사가 없다고 본다. 그런데 작업자 부주의로 옆 동료와 이야기하다가 실수로 설비에 머리를 부딪쳐서 다친 경우에도 작업을 중지하는 경우도 있다. 이럴 정도로 우리 회사에서는 남용된다."

반면 노조측은 작업중지권이 실효성이 없다고 주장한다. 노조 산안실장은 "작업중지권의 입법 취지가, 작업중지권은 사고가 나기 전에 사고 날 위험성이 있다 판단이 들었을 때 작업 중지를 해야 하는 게 아니냐. 그게 작업자가 될 수 있고 명예산업안전감독관이 할 수 있는데 현실적으로 그 작업중지권은 거의 작동되지 않는다고 보면 된다. 대신 장비 고장이라든가 이런 문제에 대해 라인이 가끔 중지되고 있다." 즉 작업자가 위험 요소를 인지하였을 때 작업중지권이 사용되는 경우는 거의 없다는 것이다. 작업중지권은 인사사고가 발생하거나 장비가 고장 났을 때 사용된다는 것이다. "위험요소가 있다 그래서 라인을 세운다 그건 현실적으로 안 되고 있고 이미 사고가 발생을 했을 때 사람이 다치든 안 다치든 장비에 의해서 문제가 생겼을 때는 라인이 저절로 서게 되잖아요. 그 상태에서 이후는 대책협의를 한다든가 매뉴얼을 만들어 놓은 게 있거든요. 매뉴얼대로 진행하고 있어요." <표 3-6>은 2010~2011년 노동조합이 파악하고 있는 주요 안전사고 관련 대책회의 사항이다.

<표 3-6> 주요 안전사고 관련 대책회의 사항(2010.10-2011.10)

일자	부서	사고 내용	대책
10.10.03	의장2부	엔진이송 오토런 볼트 구동체인 가이드 이탈로 하강시 고정 볼트 충격이 가해져 부러짐	-체인고정볼트 강도 보강 -체인가이드 교체
10.10.29	의장2부	FIL 콘베어 CM차 진입중 앞차량과 충돌사고	-전문부분에 의뢰하여 원인 규명한다
10.11.09	의장41부	D/L#1에서 TQ차량이 트림어 대차에 약 80㎜ 뒤로 밀린 상태로 안착됨	-센서 추가 -D/L 서브리프트 점검
10.12.10	의장2부	R/H RR 정착 지그에서 이탈되어 도아 지그에 올리려고 왼쪽발을 도어행거 어태치에 버팀으로 힘 쓰던 중 왼발이 레일 홈에 협착	-안전보호구 착용철저 -안전교육 실시 철저
10.12.21	의장2부	수밀 A C/V 싼타페를 운전하여 FIL A C/V 진입하려다 사고발생	-안전장치 노사가 조사 협의
11.01.03	의장41부	문제차 수정작업장에서 포터 D/CAB 교환 작업 중 빠탁에 있는 조수석 시트를 장착하려고 들어올리다 허리 통증	-무리한 작업근절 -주기적인 스트레칭
11.01.07	소재2부	실린더블럭3공장 사처리 라인에서 1층에 있는 ○○○를 4층으로 올리기위해 3층 DECK 상에서 호이스트로 PIT COVER를 개방한 후 HOOK에서 로프를 제거하다 1층으로 추락	-작업규정 준수 -무리한 작업 근절
11.01.11	프레스2부	오토바이를 타고 개인 사무차 마을금고로 운핼 중 시설팀 앞 도로 횡단보도에서 우회전 승용차를 피하려 급제동하다 미끌려 넘어짐	-감속운전 및 전방주시
11.01.20	품관2부	배트민터 경기 중 동료와 부딪혀 발에 걸려 넘어지며 좌측 발을 접질음	-무리한 운동근절
11.01.26	생관3부	바디 공팔레트 테이블리프트 13호기 밑에 들어가 망치로 가격하여 실린더 핀을 제거하려다 불안전한 자세로 인해 허리 통증	-무리한 작업근절 -적정 공기구 사용
11.01.31	의장52부	T/U 우레탄부스장에서 불량차량 폴리싱 리페어작업을 위해 차량으로 이동 중 차량 앞부분 견인고리에 우측 무릎 부딪힘	-전망 주시 철저
11.02.01	변속기3부	ULA21-70 완성품 적재 컨베어 주위 바닥에 떨어진 오일에 미끄러지면서 우측 무릎 통증	-누유방지 및 청소철저
11.02.10	의장42부	테스트라인까지 차량이동을 한 후 차에서 내리다 좌수가 미끄러지면서 착지하던 좌측 발목을 접질음	-무리한 행동 근절
11.02.14	의장41부	차체616 LH공정에서 흐드 로딩 중 에어호스에 발이 걸려 넘어지며 셔트 하부에서 올라오는 지그와 BOLT RUNNER 사이에 좌측 손목이 끼임	-사용 후 제자리 보관
11.02.16	도장2부	오토바이를 타고 퇴근 중 베타공장 앞 도로에서 1톤 봉고트럭을 뒤따라가다 우회전하는 봉고트럭을 감지못하고 직진하다 부딪힘	-감속운전 및 전방주시
11.02.21	의장2부	22도아반 06공정 LH팩시드 그라스 찬넬공정에서 찬넬을 정착키 위해 우수로 치다 손바닥에 맞지않고 찬넬에 부딪힘	-무리한 작업 근절 -적정 공기구 사용
11.02.24	의장3부	35반 366공정 휠하우스 트림장착 중 러기지 트림과 휠하우스 트림이 매칭이 되지 않아 수정하려 휠하우스 트림 탈거 중 우수3지가 뒤로 젖혀짐	-무리한 작업 근절 -적정 공기구 사용
11.02.28	의장2부	RH 283공정에서 러기지 트림 장착작업 중 미끄러운 바닥(비눗물)에 우축 발목을 접질음	-누유방지 및 청소철저

11.03.03	소재1부	파손된 뉴금형 헤드 볼트 핀을 동료가 망치로 타격하여 분이랄 때 급형 반대편에서 분리상태를 확인하다 분리된 핀이 튕겨 안면부 가격	-상호 신호에 작업 -무리한 작업근절
11.03.06	자동화기술부	2공장 차체 무빙라인에서 로봇 티칭 및 수정을 위해 판넬 안착상태를 확인하려고 지그에 판넬을 안착시키다 판넬이 미끌리며 우수2지 베임	-보호용 장갑 착용 -무리한 작업근절
11.03.07	차체5부	탈의실 샤워장에서 새워 후 나가 샤우장 입구에 대리석을 밟고 미끌려 넘어지며 목 부위 통증	-미끄럼방지 설치 -물기 제거
11.03.11	도장5부	51도장 수연마 조회장 앞 의장에 앉으려다 의자가 뒤로 밀리면서 의자 옆면에 부딪혀 넘어짐	-위치 재확인 -의자고정
11.03.16	변속지1부	6속 가공라인 UTA34B-40 VERTICA FACE GRINDER 장비 수동전환 후 작동상태에서 기어 수정작업 중 회전하는 휠에 좌수 2,3지 스침	-정지된 상태에서 작업 -무리한 작업근절
11.03.17	의장3부	377공정에서 부동액 주입작업 중 라디에타 오버호스 미체결로 인해 부동액이 안면부로 분사됨	-호스 체결 재확인
11.03.22	프레스2부	자재반 휴게실 앞 밧데리충전소에서 작업복귀를 위해 충전중인 밧데리 콘넥트를 분리 중 심하게 잡아 당기다 우측 어깨 통증	-무리한 작업근절
11.03.23	의장2부	완성차량 이송을 위해 LH 루프 부직초 부착공정에서 RH 공정으로 뛰어내리다 바닥의 물기에 미끌려 넘어짐	-무리한 행동 근절 -바닥 물기 상시 청소
11.03.25	변속기4부	알람 발생된 장비를 해체하려 사다리를 내려가가 미끌려 엉덩방아 찧음	-무리한 행동 근절
11.04.01	차체5부	자체 SIDE 루프랙 로딩작업 중 스포트 용접 불꽃이 비산되어 우안 유입	-보호용구(보안경) 착용
11.04.14	엔진1부	감마2 엔진조립라인 UGA00-170B-ST8 캠캡 체결 N/R공정 뒤편을 보행 중 바닥에 떨어진 엔진오일로 인해 미끌려 넘어짐	-작업장 청결 유지 -보행시 전방 주시
11.04.13	시트생기부	2공장 전장품 검사공정 틸팅장비 수동전환 후 하강 가지불량 점검 중 동료으 리프트 하강 S/W조작으로 롤러 체인과 지그 사이에 우측 손목 협착	-2인 작업시 상호 신호 -하강방지 지지대 설치
11.05.02	보전2부	NO3 BC 505공정 상부에서 협력업체 직원과 함께 교체한 RAM-RUN레일 확인 중 이송되는 RAM-RUN 모서리에 안면부 부딪힘	-무리한 운동 근절 -이송범위 이탈 후 시운전
11.05.14	프레스1부	S1라인 데스타커공정에서 블랭크 셋팅 불량이 발생되어 수정조치 후 작업발판을 내려가자 미끌어 넘어지며 좌측 무릎을 크로스바에 부딪힘	-누유방지 및 청결유지
11.05.20	동력팀	자전저를 타고 출근 중 3공장 KD창고 커브길을 돌다 마주오는 포터를 발견하고 피하려다 넘어짐	-전방주시 철저 -감속운전 및 방호운전
11.05.30	공구부	사용 완료한 BROACH(약 100㎏)를 1개의 견인바를 이용하여 호이스트로 권상, 포터에 상차하다 기울어지는 BROACH에 엽구리를 부딪힘	-무게중심 확인 후 권상 -무리한 작업 근절
11.06.03	보전4부	프레스 벨라장 벨라머신 스크랩블록장비 점검 중 유압실린더에 끼인 스크랩을 끄집어내려다 유압장비에 좌측 팔 끼임	-수동전환 또는 전원차단 -무리한 행동 근절
11.06.12	보전4부	파이프를 선반으로 자르다 절단된 파이프가 튀기며 턱부분을 가격	-적정 공기구 사용 -절단부 이탈방지 고정
11.06.13	도장5부	51도장 상도검사장에서 루프 샌딩 및 폴리싱작업을 하려고 이동 중 바닥의 에어호스에 좌측 발이 걸려 넘어지며 경사면 바닥을 좌수로 짚음	-지정 장소 보관 -보행시 전방 주시

11.06.21	보전3부	BC라인 504공정 LH 도어장착공정 볼트피더기의 볼트 감지센터에서 끼인 이물질을 좌수로 제거하다 하강하는 볼트 지그에 좌수 1지 협착	-무리한 행동 근절 -적정 공기구 사용
11.06.24	의장3부	209공정에서 오토레버 토크 확인 작업 중 토크렌치가 너트에서 이탈되며 엔진 모서리에 우수2지를 부딪힘	-무리한 운동 근절 -렌치 삽입 정도 확인
11.07.01	차체3부	NO2 LH FRT DR 401공정에서 지곚차가 팔레트를 교환할수 있도록 적재된 인너판넬 잔량 4장을 한꺼번에 들어내려다 허리 통증	-무리한 작업 근절 -작업표준에 의한 작업
11.07.13	변속기3부	자전거를 타고 명촌문으로 입문하여 출근 중 베타삼거리에서 미상의 승용차량이 접근하자 사고를 방지코자 피하려다 넘어짐	-전방주시 및 감속운행
11.07.20	소재1부	INGOT를 C/V에 투입하려고 지그손잡이를 우수로 잡고 좌수로 호이스트를 조작하여 이동하다 손잡이와 C/V구조물에 우수3지 협착	-작업방법 및 자세수정 -협착부분 개선
11.07.29	변속기보전부	오토바이를 타고 출근 중 프레스3공장 앞 도로에서 변속기공장쪽으로 혼자 좌회전하다 미끄러 넘어짐	-전방주시 및 감속운행
11.08.05	보전1부	프레스 A3라인 RR MB 크로스바 서포터 분해작업 중 상하강 구동부 파워록 분해 후 자중에 의해 하강하는 서포터에 우수 협착	-적정 공기구 사용
11.08.16	의장1부	서클룸에서 옷을 갈아입고 계단을 내려가다 발을 헛디뎌 넘어짐	-전방 주시
11.08.23	프레스1부	RB5 팔레트를 확인하기 위해 A3라인 앞 통로 보행 중 RB 루프를 적재장으로 이송중인 지게차에 우측 허벅지 부위를 부딛힘	-전방 확인 및 감속운행 -사각지대 확인 후 보행
11.09.06	엔진1부	UGA00-170A공정 CAM-VAP 자동장착 AIR 로더 알람 해제 후 자동상태에 좌수를 투입하여 CAM-VAP과 CAM-SHAFT 사이에 협착	-수동 또는 전원 차단 후 작업, 인터록 재확인
11.09.07	의장1부	키퍼공정에서 도어트림 불량수정작업 중 도어트림 그립핸들을 우수로 쳐서 정착 후 손이 부어 오름	-적정 공기구 사용 -무리한 작업 근절
11.09.17	시트생기부	시트3공장 32조립라인 공조기 점검 Ic 필터를 교체코자 이동식사다리를 타고 공조기 테크로 올라가다 미끌어지는 사다리에 안면부 부딪힘	-2인 작업 실시 및 사다리 미끄러지지 않게 개선
11.09.23	엔진생관부	세타엔진 자재창고 내 WATER PUMP 보관장소에서 조립라인에 불출할 W/P 팔레트를 토모터에 연결하려 당기다 좌측 허벅지 통증	-무리한 작업 근절 -적정 공기구 사용

자료: G지부 사업보고서(2012)

(2) 작업중지권의 특성

자동차완성차 공장은 라인작업이기 때문에 작업중지권이 미치는 영향이 대단히 크다. 한 부분의 작업중지권 행사는 사실상 공장 전체의 라인 중단과 생산 중단을 의미하기 때문이다. 그렇기 때문에 노사 모두 작업중지권 사용에 대해

민감하다. 그 핵심 쟁점은 노사가 느끼는 '급박한 위험상황'에 대한 인식 차이이다. 사측은 노조가 법을 남용하고 있다고 주장하며, 노측은 사전적인 작업중지권을 사용하지 못하고 있다고 주장한다.

그 대표적인 사례로는 2013년 3월에 5공장에서 발생한 작업중지와 그에 따른 해고사건을 꼽을 수 있다. 당시 작업중단은 주간 연속 2교대제를 실시하면서, 장비 설치 여부를 둘러싸고 발생하였다. 5공장 대의원 2명은 "회사가 주간연속 2교대를 실시면서 장비를 설치하기로 했는데 설치를 하지 않았어요. 대의원들은 주간 연속 2교대가 실시되면서 작업의 간섭이 있었고, 이에 대항하여 안전에 위험이 있다 해서 대의원들이 중심이 되어 라인을 세웠거든요. 직접 세운거죠." 이에 대응하여 회사측은 라인을 세울 이유가 없고, 안전에 문제가 없는데 라인을 세웠다고 해서 두 명을 해고한 사건이었다.

다음으로 '작업중지권' 사용 주체와 합의사항 이행 문제이다. 현대차에서 작업중지권 사용 주체는 이원화되어 있다. 법률적으로는 노조 산안실장이 명예산업안전감독관으로 작업중지권을 갖고 있으나, 실제 권한은 공장별 노동안전국장이 갖고 있다. 그러므로 작업중지권은 공장별로 분권화되어 있다 할 수 있다. 이런 상황에서 발생하는 문제는 작업중지권 적용에 있어 공장별 편차가 발생한다는 점이다. 특히 어려운 문제는 공장별로 장비공장 등에 따른 작업중지에 대한 합의를 했음에도 불구하고 현장 실행위원이나 다른 현장조직이 라인 정지를 해지하지 않는 경우이다. 이른바 노노갈등도 발생한다. G사의 경우 노동측의 의견이 집행부와 공장으로 이원화된데 따라 발생하는 문제점이다.

마지막으로 비정규직근로자들의 작업중지권 활용 실태이다. 현재 대다수 공정에서 정규직과 사내하도급근로자간의 업무가 구분되어 있으나, 과거에는 동일 업무를 고용형태의 구분없이 수행해 왔는데, 불법파견 논란이 그것이다. 그런데 비정규직의 차별 문제는 작업중지권 등 산업안전에서도 발생한다. 비정규직근로자들도 작업 중 위험상황을 인지하였을 때 '작업중지권'을 사용할 권한이 있지만 실제 이런 경우는 없다. 만약 문제가 있다면 그 대응방법은 정규직노조

의 현장 대의원에게 문제를 알리고, 공장별 노동안전분과장이 판단해서 그 문제를 해결하는 방식이다. 비정규직의 경우 소속 회사의 관리자에게 문제를 제기하는 것이 원칙이나 그럴 경우 시간이 많이 걸리고, 해결도 늦어지기 때문에 정규직 노조에게 도움을 요청하는 방식이다. 다만 G사와 같이 생산현장에서 노조의 힘이 대등한 경우는 가능하나, 그렇지 않고 작업공간이 완전히 분리되어 있는 조선산업의 비정규직근로자들에게는 작업중지권은 '그림의 떡'이라 할 수 있다.

4) 요약 및 함의

G사는 글로벌 기업으로 노사 공동의 산업안전보건활동을 통해 작업장의 재해 예방활동을 전개해 나가고 있다. 업종의 특성상 재해 발생 가능성이 높은 사업장으로 재해율은 2012년 현재 1.22를 기록하고 있다. G사에 있어 작업중지권은 어느 정도 활용되고 있는가? 활용이 잘되고 있다면 그 이유는 무엇인가?

먼저, G사에 있어 작업 시 위험사항을 예방할 수 있는 작업중지권은 노조의 강력한 힘 덕택에 타사업장에 비해 상대적으로 잘 사용되고 있다고 판단된다. 다만, 고려될 사안은 사내하도급 근로자의 작업중지권 활용 문제이다. 이 사안은 모든 비정규직 근로자들에게 해당되는 사안이다. 현재의 법으로도 근로자의 작업중지권 사용이 가능하나, 고용문제나 법적 문제(손해배상 청구 등)까지 감수하면서 작업중지권을 활용할 수 있는 비정규근로자는 많지 않을 것이다. 현재 사내하도급근로자들은 정규직노조 대의원을 통해 위험 상황에 대처하는 방법 등을 공유하고 실천하고 있다. 권력관계에 있어 만성적인 을(乙)의 위치에 놓일 수밖에 없는 비정규직근로자들의 목소리(voice) 기능을 높일 수 있는 제도적 방안이 마련되어야 할 것이다. 또한 비정규직근로자 스스로 위험사항을 인식하고 예방할 수 있는 산업안전에 대한 기초 교육을 강화하여야 한다.

둘째, 작업중지권에 대한 조건 및 상황에 대한 보다 엄밀하고 확실한 가이드

라인이 필요하다. 현재 산안법 제26조(작업중지 등) ②항에서는 “근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.”고 하여 작업중지의 요건을 ‘급박한 위험’으로 규정하고 있다. 그런데 이 상황에 대한 노사간 의견 불일치에 따른 갈등이 빈발하고 있다. 이를 예방하기 위해서는 ‘급박한 위험’ 사항에 대한 세부 예시 상황을 시행령에 담아 그 기준을 보다 면밀하게 판단할 수 있을 것이다. 특히나 노조의 혜택을 받지 못하는 근로자가 전체의 90%에 달하는 점을 고려하여 근로자 개인이 불이익 없이 위험사황에 대처할 수 있는 조건을 보장할 수 있어야 할 것이다. 이는 개별 근로자들뿐만 아니라 경영측에도 도움이 되는 일이라 할 수 있다. 일부 사업장에서 작업중지권이 남발된다면 이는 가이드라인이 마련되지 않는 상황에서 초래된 결과로 볼 수 있기 때문이다.

셋째, 하도급근로자의 건강 및 생명을 존중하는 원도급기업의 역할 강화가 필요하다. 하도급근로자의 생명과 건강에 심각한 영향을 미칠 수 있는 작업은 도급을 금지시키고 원도급기업이 직접 안정관리를 통해 근로자의 생명과 건강을 보호할 수 있도록 유해 위험 작업 도급 금지(산안법 제28조)를 확대 할 필요가 있다.

제4장 시사점과 정책적 제언

1. 실태조사에 관한 결과

본 조사에서는 산업안전보건법 제26조에 있는 '작업중지권'이 산업 현장에서 어떻게 사용되고 있으며, 그 행사에 있어 제기되는 갈등 및 쟁점이 무엇인가를 실태조사를 통해 확인하고 이에 기초한 개선 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 본 조사는 이를 위해 기업규모, 산업별, 노조 유무 등을 고려하여 총 7개 사업장의 사례조사를 수행하였다. 사례연구를 통해 도출할 수 있는 공통 내용은 다음과 같이 요약할 수 있다.

<표 4-1> 사례조사 7개 사업장 작업중지권 관련 사항 비교

	작업중지권 행사여부	급박한 위험에 대한 기준	작업중지권 개선 방안
A사	사용되지 않고 있음	독자적 기준 없으나, 안전보건 기준 있음	산안교육의 내실화, 이주근로자 특별 대책 요구
B사	부분적으로 사용	단체협약에 규정하고 있으나 애매함	건설현장의 경우, 제3의 중립기관에 의한 감독 필요
C사	사용되지 않고 있음	단체협약에 규정	작업중지 행사에 대한 업종별 차별화된 가이드라인 필요
D사	노조 주도로 사용	단체협약에 새롭게 규정하려고 준비 중임	작업중지 요건의 명확화 및 완화 요구
E사	사용되지 않고 있음	단체협약에 규정하고 있으나 형식적임	산업안전 예방 교육 강조, 노사 양측 모두에 대한 엄격한 처벌 요구
F사	사용 없음, 대형사고이후 정부 주도로 행사	독자적 기준 없음	사측은 최저가입찰제, 공기 단축 문제 지적. 노조는 정부의 근로감독 강화 및 원도급의 책임 요구
G사	빈번하게 노조 주도로 사용	노사간 매뉴얼 있음. 세부 결정은 산보위에서 함.	노사간 입장 차이. 사측은 남용 규제, 노조는 민형사 책임 면책 규정 요구

자료: 면접조사 결과 종합

첫째, 작업중지권은 기업 규모 및 노조 유무에 따라 그 사용에 있어 큰 편차를 보이고 있다. 노조의 영향력이 큰 자동차, 철강 등 대기업들은 근로자들이 '작업중지권'을 행사하는데 큰 어려움이 없었다. 이는 대기업에 정착된 적극적인 산업재해 예방활동의 움직임과도 괘를 같이하는 것이다. 일부 대기업의 경우 '작업중지권'의 남용이라는 비판이 제기될 정도로 산업안전 의식은 높아졌고, 기업측도 이를 수용하고 있었다. 하지만 중소규모 이하 또는 건설현장을 포함한 비정규근로자들이 다수 일하고 있는 작업현장에서 작업중지권은 '그림의 떡'과 같은 사문화된 법이었다. 작업중지권은 노동의 양극화처럼 기업 규모와 고용형태에 따라 열악한 사업장의 안전보건조건이 나타나고 있어 중소규모 근로자에게는 적용되지 않는 법률이 되고 있다.

둘째, 작업중지권의 활용 실태를 보면 사고 예방보다는 인사사고(人事事故)등 중대재해 발생이후에 행사되는 특징을 보이고 있다. 작업중지권의 활용이 위험사고 예방과 재해 발생이후 후속조치 등을 모두 포함하고 있으나, 법 취지상 중요한 것은 사전적인 예방기능이라 할 것이다. 그런데 대다수 사업장에서 작업중지권을 위험 상황을 인지한 후 사용한다는 것은 '급박한 위험사항'에 대한 노사간 입장차이로 인해 쉽지 않다. 특히 노조의 보호를 받지 못하는 대다수 비정규, 영세중소기업 근로자의 경우 '위험상황'을 인지했다고 해도 작업중지권을 행사하는 것은 사실상 불가능한 것이 산업현장의 현실이다. 작업중지권의 효과성을 높이고, 이의 사용을 둘러싼 노사갈등을 줄이기 위해서는 산업(업종별) 특성에 맞는 세부 가이드라인이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 작업중지권에 대한 근로자 교육이 형식적이다. 작업중지권 활용을 통한 산업재해의 예방과 감소를 위해서는 산업현장 내 산업안전보건교육이 내실화되어야 한다. 현행법상 안전교육이 의무화되어 있지만 교육 내용이나 운영을 보면 형식적이고 내실이 없다고 평가할 수 있다. 산업안전 영역이 단순 재해를

뛰어넘어 위험 화학물질 등에서 연유되는 실정을 감안하면 교육의 내실화가 긴요하다. 특히, 산안교육은 비정규하도급근로자들에게는 기회도 없고, 교육을 하더라도 업무시간에 쫓겨 형식화되어 진행되는 것을 확인할 수 있다. 최소한 안전교육이 업무 시간 내에 이루어지고 산업 특성을 반영한 내용 있는 교육이 될 수 있는 인프라가 마련되어야 할 것이다.

넷째, 정부의 산업안전에 대한 강력한 의지와 근로감독이 요청된다. 산업안전은 무엇보다 우선되는 노동권이며, 여기에는 노사가 없다 할 것이다. 하지만 산업현장 내 안전 활동에 있어 사각지대가 존재한다. 설비투자를 하지 못하는 영세기업, 정규노동이 아닌 다양한 형태의 불안정노동계층이 몰려있는 사내하도급 비정규근로자들에게 '위험의 외주화'가 발생하고 있다. 장기적으로는 노사 자율적인 산업보건활동을 통해 재해 감소를 목표로 해야 하지만, 당면 과제로는 최소한 산업안전보건법이 지켜지는 작업장 조건을 만들기 위한 정부의 근로감독 강화가 요구된다. 근로감독을 통한 재해 예방 방지 및 시설 투자 그리고 교육 실시 등은 중대재해를 막는 첫걸임이라 할 것이다.

2. 실태조사 결과에 따른 제언

사례조사 결과를 고려할 때 작업중지권이 산업현장의 중대재해를 막기 위한 제어 장치로서 그 효과성을 높이기 위해서는 다음과 같은 내용의 개선이 이루어져야 할 것이다.

첫째, 작업중지권의 행사 요건을 명확히 규정해야 한다. 현행 산업안전보건법 제26조 제2항과 제3항에서 규정하고 있는 작업중지권 행사 요건을 보다 더 구체적이고 명확하게 해야 한다. 작업 중지가 '산업재해 발생의 급박한 위험'에서 기인한 것임을 근로자 스스로 증명하지 못하면, 사업주의 위협으로부터 근로자

를 보호해 줄 수 있는 장치는 없기 때문에 이를 개선하지 않으면 작업 중지가 산업 현장에서 행사되는 것은 노조의 보호를 받고 있는 일부 대기업 사업장을 예외로 하면 극히 어려운 것이 현실이다. 세부 내용을 법으로 특정하는 것이 어렵다면 시행령에 '급박한 위험과 합리적인 근거'에 대한 규정을 업종별로 세분화하여 제시할 필요가 있다 할 것이다.

둘째, 산업안전보건교육의 강화와 정부의 근로감독을 통한 개선 활동이 요구된다. 사례연구 결과 산업현장 내 위험상황에 대비할 수 있는 작업중지권이 법으로 보장되어 있다는 사실을 알지 못하는 근로자들이 많음을 확인할 수 있었다. 그것은 노동안전교육이 학교에서 직장에 이르기까지 얼마나 취약한가를 보여주는 단적인 예이다. 특히 법으로 규정하고 있는 산안교육의 내실화가 필요하다. 특히 중대재해가 빈발하고 있는 건설현장의 경우 산안교육은 '시간 때우기' 이상을 벗어나지 못하고 있다. 이를 개선하기 위해서는 내부교육과 함께 정부(또는 산하기관)의 의무교육을 병행하도록 하는 조치가 강구될 필요가 있다.

한편 노동조합의 울타리에서 배제되는 있는 90%의 근로자, 특히 비정규직 및 하도급근로자들의 산업안전 권리를 보호하기 위해서는 정부의 근로감독이 일상화되어야 할 것이다. 예방감독을 통해 사고 위험 시설에도 작업중지 등의 조치를 강화하여야 한다. 또한 근로감독은 단지 사업주 처벌보다는 지속적인 감독을 통한 개선을 목표로 하여야 한다. 이를 위한 근로감독관의 증원 및 예산 확대도 절실한 과제이다.

셋째, 사내 하도급기업의 안전보건에 대한 원도급 기업의 법적 책임을 강화하여야 한다. 최근 발생한 화학물질 폭발 및 누출 사고 등 사망 근로자의 경우 하도급근로자가 대다수를 차지하고 있다. 이는 대기업이 유해·위험업무를 직접 수행하지 않고 도급계약을 통해 소규모 중소업체에 업무를 떠넘기는데서 발생하는 문제이다. 하도급, 협력업체의 경우 대기업에 비해 산업안전보건에 대한

인식이 낮을 뿐 아니라 산재 예방을 위한 투자도 미흡하다. 이런 점에서 하도급 근로자의 생명과 건강에 심각한 영향을 미칠 수 있는 작업은 도급을 금지시키고, 원도급기업이 직접 안전관리를 통해 근로자의 생명과 건강을 보호할 있도록 유해 위험작업 도급 금지(산안법 제28조)를 확대 할 필요성이 제기된다. 또한 사내 하도급, 협력업체의 경우 원도급 기업과 같은 장소(공간)에서 작업이 이루어지고 있으므로 같은 장소에서의 안전보건 상의 모든 조치는 실질적인 안전보건의 지배권을 가지고 있는 원도급 사업주에 부과하여야 한다.[7]. 산업현장에서 '죽지 않을 권리', '다치거나 병들지 않을 권리'에는 차별이 있을 수 없다. 2013년 6월, 도급사업 시 도급인에게 수급인에 대한 안전・보건정보 제공 등의 의무 부과, 가설구조물에 대한 설계변경 요청 근거 마련 등을 주요 내용으로 하는「산업안전보건법」이 일부 개정되었다(시행 2014. 3.13). 이를 세부적으로 뒷받침할 수 있는 산업안전보건법 시행령 개정안이 시급히 마련되어야 할 것이다.

넷째, 작업장 안전에 대한 노사의 인식 전환 및 산업안전활동에 노동조합의 참여가 보장되어야 한다. 산업안전보건법 제2장에서 안전·보건 관리체제를 두고 있으나 일부 사업장을 제외하고는 형식적으로 운영되고 있다. 또한 사업주의 경우 실질적인 안전보건 관리를 하지 않고 있으며, 대기업의 경우 안전·보건관리자가 중·소규모 사업장의 경우 총무과에서 사업주의 의무를 수행하고 있다. 이런 사실은 안전보건에 대한 사업주의 인식을 약화시킬 뿐만 아니라 현장에서 제대로 안전보건활동이 전개되기 어렵다. 안전보건에 대한 사업주의 의식이 강화되지 않는 한 근로자의 안전보건 관리 및 산업재해 예방은 발전하지 않는다고 볼 수 있다.

7) 독일의 산재예방규칙인 예방원칙 제6조(여러 사용자 간의 협력)에 따르면 "도급회사가 제2항에 따른 확인의무를 다하지 않은 것이 이후 수급인의 근로자에게 발생한 손해의 (공동)원인이 된 경우 도급인은 수급인의 근로자에 대하여 이에 대하여 책임을 부담한다(Pieper, Grunds tze der Pr vention, BGV A 1, 2009).

산업재해를 예방하기 위해서는 노동조합과 근로자의 참여가 활성화되어야함에도 일부 기업의 경우를 제외하고 대부분의 사업장에서는 노동조합 및 근로자를 배제한 체 사업주가 일방적으로 진행하는 경우가 많다. 따라서 노동조합 및 근로자의 참여가 실질적으로 활성화 될 수 있도록 개선이 이루어져야 한다. 산업안전보건위원회가 형식적으로 운영되지 않도록 하여야 하며, 특히 노동조합이 없는 경우 산업안전보건위원회가 형식적이 아닌 실질적인 활동을 전개할 수 있도록 개선되어야 한다.

산업재해는 국가와 기업경쟁력을 파괴하는 암적 요소이다. 우리나라의 경우 산업재해로 인해 매년 약 2천여 명의 근로자가 사망하고 있으며, 약 10만여 명의 근로자가 재해를 당하고 있는데, 이로 인한 경제적 손실은 약 18조에 이른다. 산업재해는 그 자체로도 엄청난 인명손실과 재산상 손실을 초래하지만, 이로 인한 국민적 공분과 불신 그리고 심리적 불안까지 고려할 경우 그로 인한 피해는 더욱 크다 할 것이다.

3. 정책 및 법률적 제언

사례조사 결과를 고려할 때 작업중지권이 산업현장의 중대재해를 막기 위한 제어 장치로서 그 효과성을 높이기 위해서는 다음과 같은 내용의 개선이 이루어져야 할 것이다. 법률적 제언으로는 산업안전보건법 제26조의 급박한 위험에 대한 용어의 재정리가 필요하며 정책적 제언으로 사업장에서 작업중지의 매뉴얼 작성이나 작업중지권을 판단하는 제3기관 신설등에 관한 내용을 중심으로 정리 하도록 하겠다.

(1) 법률적 제언

i) 급박한 위험의 용어의 재정립

작업중지권의 “급박한 위험”에 관하여 추상적인 의미로 해석되고 있다. 현재 급박한 위험의 범위와 내용이 무엇인지 구체적으로 정하여 있지 않아 근로자 스스로가 판단하여 급박한 이유라고 하기에는 논란이 발생하고 있다. 작업중지 이후에 급박한 이유가 불분명할 때에 재산적 손해의 책임은 근로자에게 주어지고 있다. 그리고 산안법 제26조 제3항에 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 경우에는 불리한 처우를 못하도록 되어있다. 그러나 사실상 합리적인 근거의 판단이 어렵다는 것이다. 따라서 시행령이나 시행규칙에 급박한 위험의 정의를 명확하게 정리하는 것이 타당하다고 본다.

급박한 위험에 관한 용어를 “산업재해가 발생 할 위험을 인지한 경우”로 수정하는 것이 좋을 듯하다는 의견이고, 안전관리규정에 급박한 위험의 정의를 포함하도록 강제하는 것이 필요하다. 특히 추상적이고 포괄적인 용어로 되어있는 경우 사업장 마다 사업의 종류가 달라 급박한 위험의 판단이 다르므로 사업장의 안전관리규정에 명확한 근거를 정리하는 것이 좋을듯하다. 그 이유는 포괄적인 의미로 표현되면 사업장에서 근로자 스스로 판단하여 작업중지의 행사가 어렵다는 것이다.

현행 산업안전보건법	변경 제안 (안)
제26조(작업 중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 ~~~~~~ 한다. ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 ~~~~~~~~ 한다. ③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 ~~~~~~아니 된다.	제26조(작업 중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 **위험을 인지한 경우** ~~~~~~ 한다. ② 근로자는 산업재해가 발생할 **위험을 인지한 경우**로 ~~~~~~~~ 한다. ③ 사업주는 산업재해가 발생할 **위험을 인지한 경우** ~~~~~~아니 된다.

ii) 작업중지행사의 판단을 할 수 있는 제3의 기구가 필요하다.

작업중지권이 행사되었을 때 작업중지가 정당한 것인지 아니면 다른 의도에서 작업중지를 행사했는지의 판단할 수 있는 기구가 필요하다고 본다. 산업안

전보건법 제19조 제2항 제4호를 신설하든지 아니면 시행규칙에 신설하여 작업중지권행사 후 결과에 대하여 정당한 것인지의 판단에 관한 규정을 추가하는 방안도 필요하다고 본다.

현행 산업안전보건법	변경 제안 (안)
제19조(산업안전보건위원회) ② 사업주는 ~~~~~~~~ 한다. 1. 동일 2. 동일 3. 동일	제19조(산업안전보건위원회) ② 사업주는 ~~~~~~~~ 한다. 1. 동일 2. 동일 3. 동일 **4. 작업중지권행사에 관한 판단 (신설)**

(2) 정책적 제언

i) 작업중지권에 작업거부와 업무정지의 혼재

현재 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 속에는 업무정지와 작업거부가 혼재 되어있다.

업무정지는 사업장내에서 근로자가 판단하여 위험하거나 또 다른 이유로 해당업무를 하지 않은 상태를 말한다. 작업거부는 사업장에서 특별한 이유로 업무를 하지 않기 위하여 작업자체를 거부하는 것으로 사업장내에 있거나 아니면 밖에서 근로자가 작업자체를 거부하는 것을 말한다. 업무정지와 작업거부와는 외형상에 업무를 수행하지 않는다는 의미에서는 같을 수 있으나 업무정지는 작업도중 일시적으로 작업을 멈추는 것을 말하는 것이고, 작업거부는 작업도중이거나 작업실시 전이라도 언제든지 근로자의 의사에 따라 작업에 응하지 않거나 참여하지 않는다는 것이다. 따라서 문제가 되는 것은 급박한 위험속에 작업중지속에는 작업거부인지 아니면 작업도중에 일시적인 업무정지인지가 명확히 하지 못하여, 근로자가 위험을 감지하여 업무를 정지하면 작업거부라고 보고 파업의 일종이라 판단하여 근로자의 책임을 묻는다는 것이다.

그러므로 작업거부와 일시적인 업무정지라는 개념을 명확하게 안전관리규정에 넣을 수 있도록 하든지 행정해석을 통하여 개념을 정리할 필요가 있다고 본다.

ii) 작업중지 관련 매뉴얼

사업장마다 업무의 위험이 다르고 급박하게 발생하는 작업중지의 경우도 다르기 때문에 사업장에서 쉽게 활용하고 필요에 따라 작업중지를 행사 할 수 있는 매뉴얼을 만드는 것이 좋다고 본다.

현재는 단협에 간단한 작업중지 규정만 있고, 추상적 용어로 되어있어 사실상 현장에서 작업중지권을 행사하기에는 어려움이 있어 작업중지 행사시에 경영진과 마찰이 발생 할 수 있기 때문에 사업장에 매뉴얼을 만들어 마찰을 줄임과 동시에 현실적인 작업중지권행사가 이루어지는 것이 필요하다고 본다.

iii) 노조가 없는 사업장 또는 건설사업장에서 제3의 중립기관에 해당하는 안전보건담당자의 필요성

건설사업장의 작업중지권행사 및 그 외 필요한 사항을 상담 할 수 있는 안전보건담당자의 신설이 필요하다고 본다. 현재 법에 따라 두고 있는 안전관리자는 사업주의 지시명령을 받아 사업장의 안전보건업무를 행사하고 있기 때문에 정작 작업중지등에 관한 급박한 경우에는 근로자의 의견보다는 사업주의 의견이 우선하고 있다. 따라서 작업중지 행사에 어려움이 발생 할 수 있고, 작업중지가 행사되었다 하더라도 근로자에게 불리한 의견을 제시하고 있어 제3자의 안전보건담당자가 필요하다고 본다.

이외에도 노조가 없는 소규모사업장에서는 근로자들이 작업중지와 위험에 관한 사항이 발생 하거나 필요에 따라 작업중지를 행사할 경우에 의견을 제시할 수 있는 안전담당관이 필요하다고 본다.

제5장 결 론

작업중지권행사에 관련하여 현장의 실태조사를 통하여 살펴본 결과 실질적으로 작업중지권행사에 대하여 근로자의 불만이 나타나고 있다. 그 대표적인 예가 산업안전보건법 제26조의 작업중지권 행사에 대하여 명확한 정의가 없이 추상적 개념으로 표현되어 있어 근로자의 작업중지권행사가 어렵다는 것이다. “급박한 위험”은 추상적인 의미이기 때문에 보다 현실적인 의미로 “산업재해가 발생 할 위험을 인지한 경우”로 바꾸어야 한다는 것이 조사의 내용이다.

그 이유는 사업장 마다 사업의 종류가 달라 급박한 위험의 판단이 다르므로 사업장의 안전관리규정에 명확한 근거로 정리하여 포괄적인 의미로 표현되어 있는 사업장에서 근로자 스스로 판단하여 작업중지의 행사가 어렵다는 것이다.

이 의미는 근로자의 면접조사의 의견이기도 하지만 같은 사업장내에서 사업주 즉 경영진의 의견도 같은 의견으로 가능하면 작업중지권의 의미를 개정하는 방법이 좋을듯하다.

이외에도 작업중지권행사에서는 보다 효율적인 방안으로 안전관리규정이나 사업장매뉴얼에 명확한 작업중지 내용등을 명시하는 것이 좋다는 의견도 제시되고 있다.

이외에 작업중지권행사이후에 근로자의 재산상 손해가 발생하기 때문에 작업중지권이 정당한 것인지 판단을 받을 수 있는 사업장내의 기구가 필요하다는 의견도 제시 되었다. 사업장내에 기구가 구성되면 사업장내에서 근로자의 작업중지권행사가 보다 효율적으로 이루어져 근로자의 안전과 건강을 지키는 중요한 권리를 행사 할 수 있다고 본다.

그러나 이번 실태조사를 통하여 근로자의 안전과 건강보호를 위하여 근로자 권리를 행사에 관한 부분을 연구하는 것이 가장 중요한 주제이기도 하다. 그러나 근로자 권리 행사도 중요하지만 사업장에서 근로자의 의무도 다해야 한다는 의견도 제시되고 있어 주목 할 만한다고 본다.

그 내용을 살펴보면 작업중지권 행사 이전에 사고에 대한 사전 예방교육이 중요하여 이를 위하여 우선적으로 근로자 안전교육을 제대로 시켜야 한다는 것이다. 안전교육미실시 내지 불충한 사업장에 대한 법적구속력을 강화하고 안전책임자에게 보다 강한 법적 제재를 가해야 한다. 이를테면 교육 미실시 일 때에는 관리책임자에게 즉석에서 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 또한 상반된 내용이지만 근로자에게도 강한 법적 책임을 물어야 한다는 것이다. 보호구를 착용하지 않거나 안전교육을 받지 않은 근로자는 법적 책임을 부과하여 법률적 구속이 될 수 있도록 근로자에게도 안전수칙 이행여부에 대한 책임을 스스로 지게 할 필요가 있다는 의견도 제시되고 있다.

결론적으로 사업장의 안전보건에 관한 근로자 보호규정은 사업주가 의무이행을 통하여 보호해야 하지만 필요에 따라 급박한 경우에는 근로자의 권리를 행사 할 수 있도록 명확한 규정이 만들어져야 한다. 이러한 규정과 근로자의 권리 행사에 관하여 필요하면 추가적인 연구도 필요하다고 본다.

참고 문헌

김병진, “ILO기준과 산업안전보건법상 근로자 참여제도의 비교” 노동법논총, 2004, Vol.6, 250-251p

국토해양부, 「건설공사 안전관리업무 매뉴얼」, 국토해양부, 2010.

정재희, 「산업안전보건 선진화 방안」, 국가경쟁력강화위원회 연구용역, 2012.

조기홍, 「인권보호차원에서 기업의 위험물 취급관련 산업안전사고 예방대책」, 국가인권위 2013년 제1회 인권경영포럼, 국가인권위원회 토론문, 2013

이윤근, 「화학물질 누출사고! 하도급근로자들의 인권은 없었다.」, 국가인권위 2013년 제1회 인권경영포럼, 국가인권위원회 토론문, 2013

하종강, 「유해위험작업 중지권을 제기하며: 상반기 투쟁과제를 점검한다」, 현장에서 미래를, 1996, 제8호, 39-49p

현대차, 「2013 지속가능보고서」, 현대자동차, 2013

현대차, 「2013 Hyundai Blue Waves」, 현대자동차, 2013

현대차지부, 「2012 사업보고서」, 금속노조 현대차지부, 2012

한국노총,「의제15 : 작업중지권의 확대」, 『2013년 국정감사 의제』, 한국노총, 2013

【Abstract】

A Study on research on the actual condition about the right of work suspension in workplace.

1. Objectives

Occupational Safety and Health Act(OSHA) article 26 is about Suspension of Work. It defines that if there is an imminent danger, the employer shall suspend the operations, evacuate from workplace, and he/she shall report it without delay to the immediate superior officer, who shall take appropriate measures to address the situation. And if there are reasonable grounds to believe that there exists any imminent danger, the employer shall not dismiss or give other unfavorable treatments to workers who have suspended work and taken shelter pursuant to paragraph because they have done so. However, unclear range and definition of "imminent danger" has caused a controversy because it is hard for workers themselves to judge whether a situation is danger or not.

2. Methods

We conducted In-depth Focus Interview with workers in workplace to find out actual condition about the right of work suspension. And cases related to the right of work suspension were arranged synthetically. On the basis of that, political conclusion was deducted.

3. results & conclusions

"Imminent danger" should be defined clearly in enforcement ordinances and enforcement regulations. From results of this research, we found that it is better to replace "imminent danger" with "when you recognize that 'industrial accident' seems to happen" in article 26 of OSHA. Because more realistic mean may help to

use 'the right of work suspension' for workers. Also it is necessary to make a institute which can judge whether the right of work suspension was exercised justly or not. And if manuals for work suspension are made, these will helpful for workers to use 'the right of work suspension' easily in workplace.

keyword: The right of work suspension, Imminent danger, Workers, Employers, Safety sanitation education, Task refusal, Suspension of operation.

“작업중지권” 사업장 조사 면접 질문지

-대상: 노조 산안위원장(산안위원)-

기초사항

1. 귀 사업장 및 노조의 간단한 연혁 및 상황을 소개해 주시기 바랍니다.

1) 노조설립년도 및 상급단체: 설립년도(　　), 상급단체(　), 조합원 수(　　)

2) 인력 : 종업원 수(　　), 성별(남:　녀:　), 고용형태별(정규직:　,비정규직:　　)

3) 작업방식의 특성 : 교대조 운영

4) 귀 사업장의 전반적인 노사관계는 ? 대립적(　　), 협조적(　　)

4) 산업안전 담당 노조 인력 및 조직체계 :

5) 노사간 산안보건위원회 구성 및 운영 사항 :

2. 귀 사업장의 산업안전 관련 재해율, 특성 등을 알려주시기 바랍니다.

1) 주된 재해 :

2) 중대(사망)사고 등 :

작업중지권 관련사항

1. 귀 사업장의 경우, 산업안전보건법에 보장된 “작업중지권”의 사용실태는 어떠합니까?

1-1. 사용되고 있다면 그 빈도는 어느 정도인가요?
작업중지권이 사용된 구체적인 사례를 알려주세요.

1-2. 사용되지 않고 있다면 그 이유는 무엇인가요?

1-3. 작업중지권 사용을 둘러싼 노사갈등 사례 및 쟁점은 무엇인가요?

2. 귀 사업장에서 “작업중지권”이 사용되었다면 주로 그것은 중대재해가 발생하기 이전에 사용된 경우가 많습니까? 아니면 중대사고 발생이후에 작업재개를 위한 시점에 발생하였나요?

3. 산업안전보건법에서는 아래와 같이 “작업중지권”을 보장하고 있습니다. 혹시 귀 사업장은 이 법 내용보다 더 진전된 내용을 단협으로 또는 사업장 매뉴얼로 갖고 있습니까 ?

제26조(작업중지 등)
① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.
② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.<개정 2010.6.4>
⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다

3-1. 귀 사업장에서는 제26조 3항의 "③사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는"에서 밑줄 친 부분을 어떻게 판단하고 있습니까? 실제 발행한 예나 사례를 통해 설명해 주시면 좋겠습니다.

3-2. 만약 근로자 보호와 작업장 산업안전보건을 위해 '작업중지권' 관련 법 및 제도적 개선 방안이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

4. 귀하의 그 동안의 활동을 종합해 볼 때 상 '작업중지권' 의 활용을 통한 중대재해 예방 및 방지를 위한 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

5. 기타, 주제에 대한 귀하의 의견 있으시면 부탁드립니다.

〈〈연　구　진〉〉

연 구 기 관 :　산업안전보건연구원 안전경영정책연구실

연구 책임자 :　조흠학 연구위원(정책연구팀)
공동 연구자 :　서동현 연 구 원(정책연구팀)
실태조사기관 :　노광표 소장 한국노동사회연구소
　　어기구 연구위원 한국노총중앙연구원

〈〈연 구 기 간〉〉

2013. 08. ~ 2013. 11. 30

본 연구는 산업안전보건연구원의 2013년도 자체연구 사업에 의한 것임.

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

사업장의 작업중지권 행사에 관한 실태조사

(2013 - 연구원 - 942)

발 행 일 : 2013년 11월 30일
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 박 정 선
연구책임자 : 안전경영정책연구실 연구위원 조 흠 학
발 행 처 : 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원
주 소 : (403-711)인천 부평구 무네미로 478
전 화 : (032) 5100-901
Homepage : http://oshri.kosha.or.kr