

중대재해 대응 매뉴얼

한국노동안전보건연구소
당장멈춰 상황실

한국노동안전보건연구소 당장멈춰 상황실

- 손진우 | 한국노동안전보건연구소 활동가
- 김다연 | 한국노동안전보건연구소 활동가
- 박기형 | 한국노동안전보건연구소 활동가
- 손익찬 | 법률사무소 일과사람 변호사
- 최진일 | 충남노동건강인권센터 새움터 대표
- 이태진 | 금속노조 대전충북지부 노동안전보건부장
- 장경희 | 충남 노동자심리치유사업단



중대재해

대응

매뉴얼

한국노동안전보건연구소
당장멈춰 상황실

들어가며

매일 같이 언론이 일터에서 누군가 목숨을 잃었다는 단신을 쏟아낸다. 바로 얼마 전까지 우리의 곁에서 함께 숨 쉬며 살아왔던 그 누군가는 산업재해 통계에 반영되는 숫자가 되었다. 이렇듯 정부 공식통계만으로도 ‘사고’로 인해 하루 2~3명¹의 노동자가 목숨을 잃고 있다. 그들은 ‘사업주가 고작 몇만 원을 아끼려고 안전센서를 설치하지 않은 곳에서’, ‘일하다가 설비에 끼거나’, ‘벨트에 감겨서’, ‘안전난간과 이동통로가 마련되지 않은 곳에서 위태롭게 곡예사처럼 일하다가 떨어져서’, ‘방호울이 없는 무방비 상태로 일하던 도중 어딘가에서 머리 위로 날아온 물체에 맞아’ 허망하게 목숨을 잃었다.

사고만이 아니라 일하다가 ‘골병이 들어서’, ‘암에 걸려서’, ‘뇌가 터지고’, ‘심장이 멈춰서’ 질병으로 죽는 사람까지 포함하면 하루 6명~7명²의 노동자가 일하다가 목숨을 잃고 있다. 소설가 김훈은 ‘아, 목숨이 낙엽처럼’이라며, 노동자의 생명과 안전이 가볍게 취급되는 지금의 현실을 비판했다. 회사가 “지킬 것을 다 지켰지만 결국 사망했다”라고 했던 발전소 비정규직 노동자 고 김용균님의 사망에 대한 특별조사위원회 보고서는, 한 젊은 노동자가 죽음에 이르기까지 도대체 회사와 정부가 무엇을 했는가를 묻는다.

단순 재해나 경미한 사고가 아닌 ‘중대재해’가 매일 매일 일터에서 반복되고 있다. 그렇지만 밥줄 때문에 목숨줄을 내놓고 일해야 하는 노동 현실은 그대로이다. “소 잃고 외양간 고치”는 수준에도 미치지 못한다, 그렇게 많은 사람을 잃고도, 사고를 발생시킨 노동 환경을 그대로 방치했기 때문이다. 사람을 죽인 기업을 제대로 처벌하지 않고, 누군가 죽은 현장에서 또다시 다른 노동자가 사고를 당하고 죽을 수밖에 없도록 손 놓고 있기 때문이다. 이것이 많은 이들이 한 목소리로 ‘중대재해 기업처벌법 제정!’의 필요성을 제기하고 있는 이유이다.



중대재해 대응 매뉴얼

‘한국노동안전보건연구소 당장멈춰 상황실’은 중대재해를 막기 위해서는 무엇보다 노동자 스스로 노동과정에서 위험을 통제할 수 있어야 한다고 강조하면서 ‘예방적 차원의 작업중지’를 끊임 없이 주장해왔다. 노동자의 작업중지권을 법에만 존재하는 권리가 아닌 실질적인 노동자의 권리로 복원할 필요가 있었다. 이를 위해 일터에서 마주하는 유해·위험한 상황에서 작업을 중지하고, 거부·거절하고, 회피하여 크고 작은 노동재해에서 노동자 스스로 자기 자신과 동료들을 지키자고 이야기해왔다.

본 매뉴얼은 ‘사후적 조치’로서 중대재해라는 ‘결과’가 발생했을 때 어떻게 대응해야 하는지를 담았다. 일터에서 희생된 동료 노동자의 죽음에 맞서 그 곁을 지키며 싸운 동지들의 소중한 활동 경험과 고민이 담겼다. 무엇보다 예방이 중요하겠지만, 일터에서 예기치 않은 사고로 누군가가 희생됐을 때 어떻게 대응하는가 또한 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다.

단지 사고 수습과정이 아닌 희생된 동료 노동자의 억울한 죽음의 원인을 밝히는 과정이자, ‘죽은 자를 위한 추모, 산 자를 위한 투쟁’을 통해 다시는 억울한 죽음이 반복되지 않고 안전하고 건강한 일터를 조성하는 과정인 ‘중대재해대응’을 어떻게 해야 할지 함께 고민하고 실천해 나가자!

- 1 2019년 산재보험 통계에 따르면 2019년 한해 사고로 855명의 노동자가 목숨을 잃었다.
- 2 2019년 산업재해 발생 현황에 따르면, 산업재해 사망자 수는 2,020명에 이른다. 하루 평균 5.53명이다. 그러나 이는 산재보험의 통계일 뿐으로 교사, 공무원, 경찰 등 산재보험 통계에 누락된 노동자들의 사망을 반영하지 못한다.

1

‘중대재해’란
무엇인가?

| 11

2

‘중대재해에
맞선 대응’
왜 중요한가?

| 17

2-1. 재발 방지를 위해서는 무엇보다 ‘진상규명’이 필요하다 | 18

2-2. 또 다른 희생을 막아야 한다 | 20

2-3. ‘참여해야 안전하다’ | 26

3

현장에서
이렇게 대응하자!

| 27

3-1. 사전 대비 체계를 마련하는 것이 필수! | 30

① 사고 보고체계를 완비하자! | 30

② 중대재해 조치에 대한 산업안전보건위원회 구체사항 합의 | 32

③ 노동조합 주관의 사고 대응 훈련 실시 | 34

④ 중대재해 발생으로 인한 작업중지 기간 예상 시나리오에 대한 사전 파악 및
대응 방향 | 34

3-2. 중대재해 발생 시 노동조합의 대응 활동 | 37

① 전 조합원에게 중대재해 발생 전파 | 37

② 즉각적인 노동조합의 작업중지! | 37

③ 사고 현장을 보존하자! | 39

④ 고용노동부 담당지청으로 즉각적인 중대재해 발생 전파! | 40

⑤ 상급단체에 중대재해 발생에 대해 긴급 전파! | 41

⑥ 긴급 간부회의 및 조합원 간담회 | 41

⑦ 긴급 산업안전보건위원회 | 43

⑧ 현장조사 | 45

⑨ 중대재해 대응 대책위 구성 | 46



중대재해 대응 매뉴얼

- 3-3. 조합원 참여를 조직하자 | 48
- ① 왜 조합원 참여가 필요한가? | 48
- ② 조합원이 함께할 수 있는 활동 | 50
- ③ 사례 : 태안화력발전 김용균 노동자 사망사고 시 조합원 프로그램 | 53

4 고용노동부와의 대응

- | 57
- 4-1. 사고 발생 시 즉시 고용노동부 근로감독관의 현장 출동을 강제하자 | 58
- 4-2. 사고원인 조사를 노사정 합동으로 진행할 것을 요구하자 | 61
- 4-3. 재해자 및 목격자 등에 대한 지원 | 62
- 4-4. 작업중지해제 심의위원회 | 63

5 사측과의 대응

- | 65
- 5-1. 사고원인 조사 및 재발 방지 대책 요구 | 66
- 5-2. 책임자 처벌 | 67
- 5-3. 피해자 보상 | 68
- ① 피해자 및 유족에 대한 공식적인 사과 | 68
- ② 피해자 및 유족에 대한 보상 | 68
- ③ 목격자 및 동료 노동자들에 대한 치료와 회복 보장 | 68

6 노동조합이 없는 현장에서 발생한 중대재해

| 69

7

경찰 조사
대응하기

| 73

7-1. 초동 대처 | 74

- ① 재해자가 사고 현장에서 사망한 경우 | 75
- ② 의료기관에 와서 사망한 경우 | 75
- ③ 부검에 관한 대응 | 76
- ④ 즉각적으로 노동청에 사망 사실을 알려 인지하도록 해야 한다 | 77

7-2. 경찰 조사를 받을 경우 유의할 사항 | 78

- ① 초기 대응에서 유의할 점 : 수사계통에 대한 이해 | 78
- ② 경찰 수사에 임하는 노동조합의 자세 | 79
- ③ 경찰 수사를 받을 때 유의할 점 | 80
- ④ 유족 조사에서의 초점 | 81
- ⑤ 참고 : 구속 수사 요건 | 81

7-3. 노동청·안전보건공단 중대재해조사 | 83

| 85

8-1. 초기 대응 | 86

- ① 신속하게 장례식장 찾아가기 | 86
- ② 유족 전담 소통 담당자 두기 | 87
- ③ 유족과 산재피해자 단체를 연결하기 | 87
- ④ '피해자 권리'를 유족에게 안내하기 | 87

8-2. 유족의 사망사고에 대한 입장에 따라 달라지는 중대재해 대응 과정 | 89

8-3. 유족과 관계 맺을 때 유념해야 할 지점들 | 91

- ① 유족이 노동조합과의 결합에 적극적이지 않을 수 있다 | 91
- ② 노동조합과 활동가들이 유족과의 관계에서 마음의 상처를 받는 경우도 있다 | 92

8

유족 곁에 서기

9 치유와 회복

| 93

9-1. 산업재해로 인한 ‘트라우마’ | 94

- ① 외상사건과 심리적 위기 | 94
- ② 외상 후 스트레스 장애(Post Traumatic Stress Disorder: PTSD, 트라우마) | 94
- ③ 산업재해와 트라우마 | 95

9-2. 트라우마 예방과 관리를 위한 활동 | 96

- ① 상황에 대한 인식을 공유하기 | 96
- ② 트라우마 예방·관리 체계 세우기 | 96
- ③ 진행 과정에 대한 모니터링과 후속 조치 | 96
- ④ 트라우마 예방·관리의 종결에 대한 합의 | 97

9-3. 중대재해 발생 시 트라우마 예방을 위한 절차와 유의점 | 98

- ① 고용노동부 산재 트라우마 관리 매뉴얼 | 98
- ② 고용노동부 산재 트라우마 매뉴얼의 한계 | 98
- ③ 트라우마 예방관리를 위한 기관의 선정 | 98

<첨부 자료 1>

중대재해 대응 체크리스트 | 100

<첨부 자료 2>

중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영기준 - 고용노동부 | 104

중대재해 대응 매뉴얼 



중대재해 대응 매뉴얼

1

'중대재해'란 무엇인가?

1

'중대재해'란 무엇인가?

'중대재해'는 산업안전보건법(제2조)에서 "산업재해 중 사망 등 재해의 정도가 심한 것"으로 정의하고 있다. '정의'만을 놓고 본다면, 문구 그대로 "재해의 정도가 심각한 것"을 '중대재해'라고 이해하면 된다. 그러나 '재해의 정도가 심각하다'고 해서 모두 중대재해인 것은 아니다. 법이 중대재해에 해당하는 세부적 요건을 매우 엄밀하게 규정하고 있기 때문이다. 고용노동부령(산업안전보건법 시행규칙)에서 정하고 있는 '중대재해'는 다음의 3가지로만 국한된다.

제3조(중대재해의 범위) 법 제2조 제2호에서 "고용노동부령으로 정하는 재해"란

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.

1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해
2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

위와 같은 '중대재해'의 요건에 대한 산안법 시행규칙 3조 1항을 통해, 우리는 일터에서 발생한 단 '한 명'의 죽음도 우리 사회가 매우 엄중한 문제로 바라보고 있음을 확인할 수 있다. 너무 당연하게도, 다른 무엇과도 비교할 수 없는 것이 사람의 목숨이기 때문이다.

그러나 '노동자 사망'이 아닌 경우 '중대재해'의 요건은 매우 제한적이다. 2항과 3항이 다루고

있는 ‘중대재해’에 해당하는 부상과 직업병 질병자의 요건이 매우 까다롭고 엄격하기 때문이다. 이에 따라 ‘산업재해의 정도가 심각한 것’이라고 할지라도, 제한적으로 규정된 위의 요건에 부합하지 않으면 중대재해가 아니다.

구멍 뚫린 고용노동부의 ‘중대재해’ 기준



- 다수의 부상자가 발생하는 재해라고 하더라도 초진에서 ‘3개월’ 이상의 진단을 받지 않으면, 중대재해가 아니다.
- 불의의 사고가 발생하여 재해자가 겨우 목숨만 건진 상태로 사경을 헤매며 치료를 받더라도, 재해자가 사망하지 않았다면, 마찬가지로 ‘중대재해’가 아니다.
- 또한 재해로 인한 투병 중 사망을 하게 되더라도 ‘개정 산안법’을 핑계로 고용노동부가 2019년 스스로 후퇴시킨 [중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영기준]에 따르면, 재해 발생 후 72시간 이내에 사망하지 않으면 중대재해가 아니다.
- 산업단지에서 발생한 화재나 폭발, 화학물질 누출로 인근 주민이 피해를 입고, 다수의 노동자가 부상을 당하거나 질병에 노출되더라도, 그 피해의 규모가 10명에 이르지 않으면 ‘중대재해’가 아니다. 혹은 10명 이상의 노동자가 부상을 입었다고 하더라도 각기 다른 회사의 소속이라는 이유를 들어 ‘중대재해’가 아니라고 고용노동부가 앞서 부정하기도 한다.

통상적으로 ‘중대재해’를 ‘노동자 사망 재해’로만 인식하기도 하는데, 이런 잘못된 인식의 현실적 배경에는 바로 위와 같은 폭 좁은 산안법의 적용과 해석의 문제가 있다. 이런 현실 때문에 일터에선 ‘사람이 죽어야만 중대재해냐!’라고 탄식이 터져 나오기도 한다.

산안법이 중대재해를 일반재해와 구분하여 별도로 규정하고 처리 절차를 만든 이유는 다름이 아니라, 해당 사고와 동일하거나 유사한 사고를 철저히 방지하기 위한 것이다. 그런데 중대재해 기준을 위와 같이 협소하게 판단할 경우, 동종·유사 사고를 미연에 방지하지 못하게 되어 심각한 사태가 벌어질 수 있다. 보통 노동자의 보호와 권리의 주장보다 회사의 입김이 강하고 센 일터의 현실에서, 노동자의 일상적 안전이 위협받고 있음은 너무나 자명하다. 이로 인해 사업장에서 안전·보건문제와 관련한 고용노동부의 사전적/사후적 개입이나 관리·감독의 역할이 더욱 증대되어야 한다는 의견들이 지속적으로 제기되고 있다.

그러나 현실은, 노동재해가 발생하더라도 ‘중대재해’가 아니면 산업안전 담당 근로감독관이 직접 재해조사를 하지 않는다. 일반재해의 원인에 대한 조사와 대책은 기업의 자율에 맡겨놓고 있기 때문이다. 결국, 노동조합의 조직력이 회사를 압도하거나, 대등한 조건이 아니라면 재해가 발생하더라도 제대로 원인조사를 강제하지 못하게 되는 경우가 발생한다. 법에서 규정하는 중대재해는 아니라고 하더라도 위중하고 심각한 노동재해가 발생했을 때, 이를 계기로 행정기관인 고용노동부의 힘을 빌려 제대로 원인조사를 해서 재발 방지를 위한 대책을 마련하는 것도 가능은 하다. 하지만 노동조합에 힘이 없을 경우, 이를 현실화하기가 매우 어렵다. 따라서 ‘중대재해’ 적용 범주를 넓히기 위한 투쟁, 사업장 재해조사 업무에 대한 고용노동부의 감독 권한 확대(행정적 개입)를 요구하는 투쟁 등이 그 자체로 필요한 상황이다.

노동조합과 노동안전보건활동가의 입장에서선, 예방과 재발 방지를 위한 대응은 노동재해의 규모와 무관하게 필수적으로 수행해야 하는 일이다. 그 어떤 재해이든 대응을 해야 하는 것은 당연한 일이며, 특히 그것이 ‘중대재해’라면, 노동조합이 사활을 걸고 제대로 대응해야 한다.

본 매뉴얼은 우리의 일터에서 ‘중대재해’가 발생했을 때, 노동조합이 각각의 국면에서 어떻게 대응해야 하고, 그리고 무엇을 특히 유념해야 하는지를 가급적 시간의 흐름에 따라 안내하고자 했다. 다만, 앞서 ‘중대재해’의 규정이 ‘사망 재해’라는 폭 좁은 해석 틀로 적용하는 현실을 넘어서야 할 필요성을 강조하고 있음에도 불구하고 본 매뉴얼이 여전히 ‘안전사고’, ‘사망 재해’에 대한 대응의 경험만을 제한적으로 담고 있다는 점에서 한계가 있다. 이후 ‘중대재해에 맞선 투쟁’을 실천하고, 축적해 가는 과정에서 이 부족한 부분을 보강해 갈 수 있기를 기대한다.

“중대재해”가 아닌 중대재해 (실제 사례)



○ 2명이 감전사고를 당했고, 그중 1명이 뇌사에 빠졌던 사고

2018년 8월 6일 대전시 소재의 대형 물류센터에서, 군대 전역 후 복학을 앞두고 택배 상하차 업무를 하던 아르바이트 노동자 김 아무개 씨(23)가 이 컨베이어 벨트 아래로 들어가 청소를 하던 도중 감전 사고가 발생했다. 이 사고를 눈앞에서 목격한 친구 이 아무개 씨가 전기가 흐르는 김 씨의 다리를 붙잡고 떼어내려 안간힘을 썼지만 이 씨의 두 팔에도 전기가 흘러 사고를 당했다. 사고를 당한 재해자 김 씨는 뇌와 장기가 손상되어 뇌사상태에 빠졌지만, 당시 고용노동부는 해당 노동재해를 ‘중

대재해’로 규정하지 않았다. 결국 8월 16일 재해자가 끝내 숨을 거두자 고용노동부는 뒤늦게 사고 구간에 작업중지 명령을 내리고, 원인조사를 실시했다.

○ **유독물질에 노출되어 2명이 질식당하고, 그중 1명이 뇌사에 빠진 사고**

2019년 12월 2일 충북 청주 오창읍의 한 필름제조업체에서 유독가스인 디클로로메탄이 유출됐다. 그로 인해 36세와 28세의 청년노동자가 질식사고를 당했다. 그중 한 명은 뇌사상태에 빠졌다. 디클로로메탄은 뇌와 중추신경계에 손상을 일으키는 발암물질이다. 그러나 노동부 청주지청은 사고를 중대재해가 아닌 일반재해 사건으로 처리했다.

○ **화학 공장 폭발 사고로 부상노동자가 10명이 넘었지만 한 사업장 소속이 아닌 사고**

2020년 3월 4일 새벽 3시 충남 서산 대산공단에 있는 한 화학 공장에서 폭발 사고가 발생했다. 사망자는 없었지만, 노동자와 인근 주민을 포함한 부상자는 60여 명이었고, 다친 노동자만 10명을 넘었다. 지역 노동·시민·환경단체는 부상자가 10명 이상 발생했으므로 이 사건을 산업안전보건법상 ‘중대재해’로 규정하고 특별근로감독을 요구했다. 하지만 고용노동부 서산출장소는 부상자들의 ‘소속’이 다르므로 중대재해가 아니라고 봤다.



중대재해 대응 매뉴얼

2

'중대재해에 맞선 대응' 왜 중요한가?

2

'중대재해에 맞선 대응' 왜 중요한가?

2-1

'진상규명'은 희생된 노동자의 명예회복과 재발방지의 시작점!

2018년 12월 태안 화력발전소에서 희생당한 김용균 노동자의 죽음¹을 모두 기억할 것이다. 사고 발생 이후 장례식장에서 태안화력 발전소의 관계자가 유족에게 건넨 이야기는 끔찍하고 잔인하다. 그들은 유족 앞에서 머리는 조아렸지만, 사실상 고인의 죽음을 모욕했다.

“용균이가 너무 용감했습니다”, “용균이가 하지 말아야 할 것을 했습니다”

노동의 형태가 다양하듯, 우리가 일하는 일터의 유해·위험 또한 다양하다. 어떤 노동을 하고 있느냐에 따라 나타나는 유해·위험의 양상의 차이가 있을 뿐, 위험은 어디에나 있고, 모든 일터에 존재한다. 이러한 일터의 유해·위험을 예방 활동을 통해 최소화하는 것이 '안전조치'이다. 자칫 노동자의 부주의나, 사소한 실수가 있었다고 하더라도, 그것이 돌이킬 수 없는 사고나 사망으로 이어지지 않도록 하는 것이 가장 기본적인 '안전조치'인 것이다. 그리고 그 책임은 전적으로 회사에 있다. 하지만 회사는 고인의 죽음을 당사자의 과실과 실수로 몰아가고자 했다. 이렇듯 중대재해가 발생했을 때, 많은 기업(혹은 사용자)들은 자신의 잘못은 감추고 희생자에게 모든 책

임을 떠넘기고자 한다.

중대재해가 발생했을 때 노동조합이 제대로 개입하고 대응해야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 억울하게 희생당한 피해자의 ‘실수, 부주의’가 사고의 원인으로 호도되거나,² ‘죽은 자는 말이 없다!’는 이유로 희생자에게 모든 책임이 덧씌워지고, 때론 공동작업 중 희생당한 동료를 죽인 가해자가 되는 일을 막아야 하기 때문이다.³ 중대재해에 맞선 노동조합의 대응은 희생된 동료 노동자의 억울함을 풀고, 진상규명(재해 원인조사를 통한 재발방지 대책 수립)을 위해 필수적이다. 진상규명을 통해 피해자이자, 희생자가 된 동료 노동자의 명예를 회복시켜야 한다.

진상규명은 희생자 명예회복의 시작!



우리는 답변을 가지고 있어야 한다. 만약, 고인의 죽음을 마주한 유족이 왜 이런 일이 발생한 것이냐고 묻는다면, 무엇이라고 답할 것인가? 노동조합과 노안활동가라면 고인의 죽음의 원인을 유족에게 무엇이라 설명할 것인가?

우리가 해야 할 답변은 분명하다. 회사의 안전관리자가 이야기하듯이 고인의 실수로, 망인의 잘못으로 벌어진 사망이라고 설명할 것인가? 분명, 아니다. 회사의 총체적인 안전보건관리 체계 부실이 빚어낸 결과이며, 동료는 그 때문에 억울하게 목숨을 잃은 희생자임을 분명히 하고, 대응하자!
그것이 자신의 일터에서 희생된 동료 노동자의 명예를 회복하는 것임을 잊지 말자!

- 1 태안화력발전소 사고는 한국발전기술 소속의 24세 비정규직 노동자 김용균씨가 한국서부발전이 운영하는 태안 화력발전소에서 2018년 12월 10일 밤 늦은 시간 태안화력 9·10호기 트랜스포머 타워 04시(C) 구역 석탄이송 컨베이어벨트에서 기계에 끼어 사망한 사고다. 김용균은 11일 오전 3시20분 경 기계에 끼어 머리가 절단된 채로 숨진 시신으로 발견되었다.(위키백과)
- 2 중대재해가 발생하면, 회사는 고용노동부에 ‘중대재해 발생보고서’를 제출하는데, 이때 재해발생 원인이 ‘노동자의 실수, 과실’로 기재된다.
- 3 2013년 1월 28일 삼성전자 반도체공장 화성사업장의 불산공급 11라인 중앙화학물질공급시스템에서 불산 누출 사고가 발생하여 정비 업무를 하던 협력업체 (주)STI 서비스 직원 박 아무개 씨가 불산액 과다 흡입으로 사망하고 4명이 전신화상의 상해를 입는 사고가 발생했다. 2013년 2월 26일 경기지방경찰청은 중간 수사 결과 발표를 통해 삼성전자 안전관리책임자 3명과 공장 내 불산 탱크를 관리·보수하는 협력업체 STI 서비스 전무 최모씨 외 현장 안전관리 책임자 4명 등 모두 7명을 업무상과실치사상(불산 취급 및 관련 설비에 대한 관리 감독 태만으로 불산 누출 주의 및 신고, 조치 의무 등을 위반) 혐의로 입건했다고 밝혔다. 이때 숨진 협력업체 직원 박 모 씨도 포함했다.

2-2

중대재해 대응은 또 다른 희생을 막기 위한 첫걸음이다

중대재해는 일상적인 안전·보건 조치의 총체적 부실이 빚어낸 결과이다. 즉, 산업안전보건법상 사업주의 책임인 안전상의 조치, 보건상의 조치를 제대로 하지 않은 결과가 노동자의 죽음이나 다수의 부상, 집단적인 발병 등의 중대재해로 드러난 것이다.

실제 중대재해가 발생한 사업장을 대상으로 고용노동부가 특별근로감독을 실시해보면, 산업법 법령 위반 건수가 수백, 수천 건에 달하는 경우가 허다하다.

대표적인 중대재해 사업장 고용노동부 특별근로감독 결과 (실제 사례)



○ 고 김용균 노동자가 사망한 태안화력발전본부

- 2018년 12월 17일~2019년 1월 11일까지 진행한 특별근로감독 결과
- 1천 29건의 위반사항 적발. 서부발전에서 865건, 하청업체에서 164건의 위반사항이 적발됨. 주요 위반사항은 작업장 내 추락위험 방지조치 미설치 213건, 안전난간 구조와 안전통로 부적정 115건 등이었음.

○ 당진 현대제철 가스누출사건

- 2013. 05. 현대제철 당진제철소에서 전로 내부 벽돌을 쌓는 축조 작업 중이던 협력업체 노동자 5명이 전로 내부 아르곤 가스 누출로 질식사함.
- 당시 가스관을 전로 내부와 연결하는 작업을 하면서도, 전로 내부에서 작업하고 있는 부서와 소통하지 않았음. 전로가 '밀폐공간'임에도 산업안전보건법상 밀폐공간 프로그램을 실시하지 않음.
- 이후 진행된 고용노동부의 특별근로감독 결과 하청업체를 포함하여 총 1,123건의 산업안전보건법 위반사항이 확인됨.

○ 삼성반도체 화성공장 불산 누출사고

- 2013년 1월 28일 화성공장에서 불산 공급설비 밸브 교체작업 중 불산 누출 사고가 발생해 1명이 사망하고, 4명이 다치는 사고가 발생함.

- 고용노동부가 삼성전자 화성공장에 대해 3월 4일부터 25일까지 산업안전보건 특별근로감독을 실시한 결과, 원청인 삼성전자 화성공장 산업안전보건법 1934건 위반, 협력업체 70건의 위반이 드러남.

산안법 법령에 위임된 사항들은 기술적, 공학적 내용으로 매우 구체적이다. 이것이 지켜지지 않았을 때 즉각적인 노동자의 희생으로 문제가 나타날 수 있어, 이를 세부적으로 규정하고 있기 때문이다. 수백, 수천에 달하는 산안법 위반 건수가 증명하는 것은, 사업주의 ‘살인 방조’이다.

따라서 노동조합이 ‘중대재해 발생’이라는 뼈아픈 교훈을 그냥 간과하거나, 지나쳐서는 곤란하다. 중대재해가 발생했다는 것은 이미 우리 현장에 거대한 빨간 신호등이 켜진 상태임을 분명히 자각해야 한다. 중대재해의 원인을 제대로 찾아내지 않으면(진상규명 및 원인조사, 책임자 처벌) 현장을 개선할 수 없고, 결국 또 다른 중대재해를 막을 수 없다. 현장 안전보건관리의 총체적 부실이 빚어온 결과인 중대재해에 대한 대응을 제대로 하지 못하면, 또다시 누군가가 희생 될 수밖에 없는 현장으로 방치되고야 만다는 것을 잊지 말자!

산업안전보건법에서 규정하고 있는 사업주의 안전·보건조치



제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
 2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소

3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 "안전조치"라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조치"라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대방하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다

제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
 2. 작업장 순회점검
 3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원
 4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인
 5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련
 - 가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우
 - 나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우
 6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조
- ② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 안전보건교육 지원, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) ① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 그 화학물질을 함유한 혼합물을 제조·사용·운반 또는 저장하는 반응기·증류탑·배관 또는 저장탱크로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업

- 2. 제1항에 따른 설비의 내부에서 이루어지는 작업
- 3. 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업

- ② 도급인이 제1항에 따라 안전 및 보건에 관한 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 요청할 수 있다.
- ③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다.
- ④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니한다.

제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

- 1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
- 2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
- 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다

제80조(유해하거나 위험한 기계·기구에 대한 방호조치) ① 누구든지 동력(動力)으로 작동하는 기계·기구로서 대통령령으로 정하는 것은 고용노동부령으로 정하는 유해·위험 방지를 위한 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나 양도·대여의 목적으로 진열해서는 아니 된다.

② 누구든지 동력으로 작동하는 기계·기구로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것은 고용노동부령으로 정하는 방호조치를 하지 아니하고는 양도, 대여, 설치 또는 사용에 제공하거나 양도·대여의 목적으로 진열해서는 아니 된다.

1. 작동 부분에 돌기 부분이 있는 것
2. 동력전달 부분 또는 속도조절 부분이 있는 것
3. 회전기계에 물체 등이 말려 들어갈 부분이 있는 것

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따른 방호조치가 정상적인 기능을 발휘할 수 있도록 방호조치와 관련 되는 장치를 상시적으로 점검하고 정비하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제1항 및 제2항에 따른 방호조치를 해제하려는 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

제81조(기계·기구 등의 대여자 등의 조치) 대통령령으로 정하는 기계·기구·설비 또는 건축물 등을 타인에게 대여하거나 대여받는 자는 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기업에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

② 사업주는 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자에게 필요한 안전조치 및 보건조치 외에 작업과 휴식의 적정한 배분 및 근로시간과 관련된 근로조건의 개선을 통하여 근로자의 건강 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

2-3

노동자의 '직접 참여'는 안전하고 건강한 일터를 만드는 열쇠!

중대재해에 노동조합이 어떻게 대응하고 참여하는가는 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다. 중대재해 대응의 전 과정에 노동조합이 참여해야 안전하고, 다시는 중대재해가 발생하지 않는 현장을 만들어 낼 수 있다.

'사고 발생 현장의 보존과 작업중지 범위에 대한 개입', '중대재해 원인조사 과정에 동등한 주체로 참여하는 것', '재발방지 대책을 수립하는 과정에 조합원과 일하는 사람들의 의견이 반영되도록 하는 것', '작업중지 해제 심의위원회에 노동자의 의견이 제대로 반영되도록 하는 것', '유족의 곁에서 위로와 공감뿐 아니라 마땅한 보상을 받도록 하는 것' 등 전체 과정에서 노동조합이 주도권을 갖는 것이 필요하다. 이와 함께 동료 노동자의 희생이 당연한 것이 아니라는 인식을 현장에 정착시키고, 안전한 일터를 만들어 나가는 데 마음을 모으는 일상의 노동안전보건활동의 계기로 삼아야 한다.

이를 통해 향후 일상적인 산업안전보건위원회의 운영을 통한 사업장 차원의 노사공동의 안전보건관리 체계 구축, 위험성 평가를 통한 유해·위험 발굴 및 현장개선, 명예산업안전감독관 활동의 활성화 등이 뒤따라야 한다. '3장 현장에서의 대응'을 통해 노동조합이 중대재해 대응과정에 어떻게 참여할 수 있는지 같이 살펴보도록 하자.



중대재해 대응 매뉴얼

3

**현장에서
이렇게 대응하자!**

3

현장에서 이렇게 대응하자!

막상 우리 사업장에서 나와 같이 일하던 동료, 친구, 선·후배가 중대재해로 사망했다면 무엇보다 해야 할까? 내가 소속된 사업장은 아니지만, 내가 일하고 있는 지역과 공단에서 중대재해가 발생했다는 소식을 접한다면 나는 어떤 역할을 할 수 있을까?

이런 질문에 막힘없이 답할 수 있는 사람은 많지 않다. 노동조합에서 잔뼈가 굵은 활동가라고 하더라도 중대재해에 맞선 대응을 해보지 않은 경우들이 많다. 또한 일부 산별노조를 제외하고는, 최악의 상황이라고 할 수 있는 산재 사망까지 예상해보면서 대응방안을 고민해 본 바가 별로 없는 경우가 대부분이다. 그리고 사업장을 넘어선 지역 차원의 공동대응으로 중대재해에 맞선 투쟁을 해본 경험 역시 많이 축적되어 있지 않다. 그렇기 때문에 이런 상황에서 어떤 준비도 없이 중대재해를 맞닥뜨리게 되면, 막막하고 경황이 없어 허둥지둥 났 확률이 높다.

그렇기 때문에 본 매뉴얼의 3장에서는 본격적으로 사업장에서 필요한 조치와 대응에 대해 이야기하고자 한다. 중대재해가 발생하지 않도록 사전에 예방활동을 철저히 하는 것이 무엇보다도 중요하겠지만, 중대재해가 발생했다면 이제는 현장에서 어떻게 대응하느냐가 가장 중요한 문제가 아닐 수 없다. 중대재해 대응을 위한 사전대비체계 마련 방법과, 실제 사고 이후 해야 할 대응 업무들을 알아보자.

중대재해 발생 전 Check Point	
대비체계 마련	<ul style="list-style-type: none"> ① 산업안전보건위원회에서 중대재해 발생 관련 사항 요구 및 합의 ② 사고보고체계 마련 ③ 중대재해 대응 교육 및 훈련 ④ 단체협약 제정 및 개정
중대재해 발생 시 Check Point	
1기 (중대재해 발생 당일)	<ul style="list-style-type: none"> ① 사고공정 작업중지 및 현장보존, 사고원인 파악 ② 노동부 연락 및 현장 조사 요구 ③ 지역본부 및 산별 사고보고 ④ 사망사고 시 유족면담 및 장례지원 ⑤ 긴급 간부회의 진행(노동조합 요구 및 대응계획 마련) ⑥ 조합원 간담회(사고 및 이후 대응계획 의견수렴 및 설명) ⑦ 긴급 산업안전보건위원회
2기 (작업중지 결정 ~작업중지 해제심의회의)	<p>노동조합</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 사고관련 대책위 구성 및 활동 ② 조합원 교육 및 간담회(사고 예방 대책마련) <p>노동부 대응 - 기자회견 및 면담, 집회 등의 방식으로</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 작업중지 대상 및 범위에 대한 요구 ② 트라우마 치료 및 특별휴가 지도요구 ③ 특별근로감독 및 안전보건진단 요구 ④ 작업중지해제심의 이행과정에 대한 요구 <p>사업주 대응 - 노동조합 요구안 관철을 중심으로 한 활동 (진상규명 및 책임자 처벌, 재발방지 대책 및 사과, 유족보상 등)</p>
3기 (작업중지해제 이후)	<p>재발방지 대책 이행과정에 대한 정기적인 점검활동</p>

3-1

사전 대비체계는 일상활동으로 미리 마련하는 것이 필수!

2019년 충주의 H 사업장에서 프레스 협착으로 한 노동자의 손가락이 절단되는 사고가 발생했다. 당시 해당 사업장에서는 위와 같은 응급상황 발생 시 어떻게 대처를 해야 하는지에 대한 사전교육이나 훈련이 전혀 없었다. 사고 발생으로 경황이 없다 보니 현장에서는 우왕좌왕했다. 절단된 손가락을 찾아내는 것도 늦었다. 심지어 얼음물에 절단된 손가락을 담가서 병원에 보냈다. 이로 인해 손가락이 세균감염 등으로 괴사가 심해져 봉합 수술조차 할 수 없었고, 재해자는 영구적인 장애를 입게 됐다.¹

응급상황에 대비한 사전 교육과 훈련이 없다면, 이처럼 그 누구도 적절한 대응을 하지 못한다. 예를 들어, PSM(공정안전관리제도) 대상 사업장은 정기적으로 소방 대피훈련과 교육을 진행한다. 이는 긴급상황 발생 시 신속한 대피와 정확한 대처를 통해서 피해를 최소화하기 위한 노력이다. 중대재해도 마찬가지이다. 우리 사업장에서도 '사망사고'가 발생할 수 있다는 최악의 상황을 예비한 사전 대응 시나리오와 그에 따른 대응 체계를 미리 준비해야 한다. 그래야만 사고 발생 시 노동조합이 우왕좌왕하지 않을 수 있다.

❶ 사고 보고체계를 원비하자!

노동조합 자체의 사고 보고체계가 갖춰져 있지 않으면, 그만큼 뒤늦게 사고 대응 준비에 돌입

1 절단 환자에 대한 응급처치 요령은 다음과 같다. (출처: 중앙응급의료센터)

- 1) 즉시 119에 신고(구조요청 시 반드시 절단 환자임을 밝힌다) 하고, 상처를 직접 압박하거나 높이 들어 올려서 지혈시킨다. 깨끗하고 단단한 거즈와 붕대로 절단 부위를 감싸 환자의 쇼크를 방지한다.
- 2) 절단되어 떨어져 나간 신체 부위를 생리식염수로 씻어 깨끗한 거즈로 감싼다.
- 3) 거즈로 감싼 후 다시 큰 타월로 싸 후 밀봉하여 얼음과 물 1:1의 비율로 섞은 용기에 봉지를 담아 냉장 상태를 유지한다.
- 4) 환자와 함께 접합 가능한 전문 병원으로 재빨리 이송한다.

* 주의할 점! - 절단 부위를 절대 닦지 말 것, 절단 부위에 솜을 직접 대지 말 것, 절단 부위가 얼음물에 직접 닿지 않도록 할 것.

할 수밖에 없다. 즉각적인 대응도 그만큼 지체된다. 이런 틈을 타고 회사가 사고를 은폐·축소하기도 한다. 그 때문에 사고 장소가 훼손되어 사고원인을 제대로 파악하지 못하는 경우가 종종 발생하기도 한다. 심지어 유족에게 회사가 먼저 연락을 취해, 장례절차와 보상까지 마무리 짓기도 한다. 따라서 사고 발생 시 즉각 대응을 위해서는, 노동조합 자체의 사고 보고체계를 일상 활동으로 마련하고 정비하는 것이 필수적이다.

사고 보고체계에 있어서는, 우선 사고 발생 시 즉각적으로 노사가 서로에게 통보할 수 있도록 합의하고, 전달체계를 마련하는 것이 중요하다. 그 후 사고와 관련한 응급조치, 사고 원인조사, 재발 방지 대책 마련을 위한 기본방침 등을 구성하여 사고 발생 시 바로 적용할 수 있도록 해야 한다.

비상연락망 구축 시 조합원 개인의 비상연락망도 확보하자!



있어서는 안 되겠지만, 누구에게나 재해가 발생할 수 있음을 유념한다면 조합원 개인이 재해를 입었을 때 바로 연락을 취할 수 있는 연락처를 노동조합의 비상연락망에 포함시켜야 한다.

재해 발생 이후 회사를 통해 연락처를 확보하고자 하면, 회사는 개인정보를 핑계로 주지 않을 수도 있다. 또한 사고를 은폐·축소하고, 피해자 가족과의 발 빠른 합의를 위해 연락처 공유를 거부하기도 한다. 노동조합이 철저한 대응 체계를 미리 준비한다는 차원에서 조합원과 문제의식을 공유하고, 반드시 확보하자!

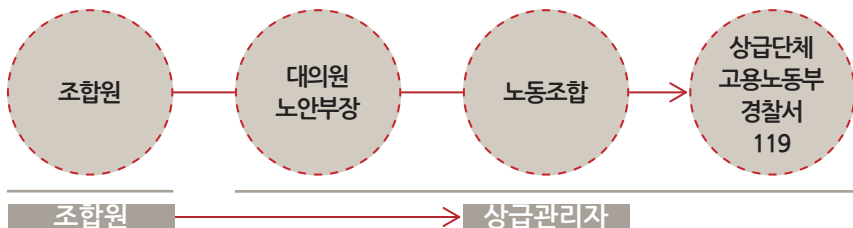
사고보고 체계 (예시)



사업장에서 발생할 수 있는 중대재해를 예상하고, 이에 대한 즉각적인 대응 시나리오를 구성해 사전적 훈련을 실시할 필요가 있다.

○ 사고 발생 시 조합원이 연락해야 할 비상연락망을 구축한다.

① 노동조합 비상연락망 구축의 예



② 사내 비상연락망 구축의 예

사고가 발생할 경우 최초 목격자 혹은 이를 인지한 조합원은 노동조합 및 회사 환경안전팀에 통보하고, 노사 간에 먼저 사고 발생을 인지한 곳이 양 당사자에게 통보하도록 비상연락망 체계 구축



※ 비상연락망 및 사고발생 전파 체계를 작업공간 곳곳에 게시하여, 조합원이 일상적으로 이를 확인할 수 있도록 한다.

※ 중대재해 발생 시 조합원 대처 요령에 대해 노동조합 주관의 교육과 훈련을 실시한다.

② 중대재해 조치에 대한 산업안전보건위원회 구체사항 합의

이와 함께 산업안전보건위원회에서 중대재해 발생 시 노사의 대응조치 및 관련 사항 일체를 심의·의결하여 명문화해 놓아야 한다. 또한 단체협약으로 이를 보강하여, 제대로 효력을 갖게 하는 것도 방법이 될 수 있다.

산보위에서 중대재해 발생 시 노사가 실시해야 할 대응조치를 명문화해야 한다



아래와 같은 사항을 반드시 포함하여 구체화한다.

- 구조·구난 실시
- 작업중지 및 현장보존
- 사고 발생 시 동종유사 작업에 대한 작업중지 및 노사합동안전점검
- 작업재개 요건에 대한 합의(사고원인 파악 및 제거, 재발 방지를 위한 개선 등)
- 조합원 간담회

모범 단체협약 (금속노조)



제00조(산업안전보건위원회)

회사내 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치, 운영한다.

1. 위원회는 노·사 동수로 구성한다. 위원장은 노·사 양측이 교대로 맡는다.
2. 본 위원회는 분기별 1회 정기회의를 개최하며, 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 개최할 수 있다.
3. 본 위원회는 다음 각목의 사항을 심의하며, 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, 산업안전보건관리규정의 작성에 관한 사항, 조합원의 안전, 보건교육에 관한 사항, 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, 조합원의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항, 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항, 산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항, 안전, 보건에 관련되는 안전장치 및 보호구 구입시의 적격품 여부 확인에 관한 사항, 위험 방지조치에 관한 사항

제00조(재해 발생 시의 대책)

1. 회사는 재해 발생 시 조합에 통보하며 재해 발생 현장을 보존하고, 조합 참여하에 재해조사를 한다.
2. 회사는 재해 발생 시 재해요인 제거 및 동종사고 예방을 위하여 노력하고 조합과 협의하여 안전보건상의 조치를 취하여야 한다.
3. 업무상 재해가 발생했을 경우 산업안전보건법 시행규칙 제4조에 의해 신속하게 보고하고 은폐하지 않으며, 협조거부 등으로 사고조사에 지장을 초래하지 않도록 한다.
4. 회사는 재해 발생 및 사고 시 노사가 심의·의결한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 작업을 재개할 수 없다.

제00조(작업의 중지)

1. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험 상황에 처하였거나, 중대재해가 발생하였을 때는 작업을 중지시키고 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다.
2. 작업자는 산업재해 발생의 급박한 위험에 처하였을 경우에는 작업을 중지하고 대피한 후 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 노동조합 주관의 사고 대응 훈련 실시

노조 주관의 조합원 교육 시간 등을 활용하여, 중대재해 발생 시 대응 훈련을 실시할 필요가 있다. 몸에 밴 습관이 아니라면, 누구나 당황하고 우왕좌왕할 수 있다. 그러니 실제 상황에서도 빠르게 조치를 취할 수 있는 ‘몸을 마련해두기’ 위해 소방훈련, 민방위 훈련 등이 정규 교육과정에 포함되어 있는 것이다. 일터에서 중대재해가 발생하면 어떻게 움직여야 할지에 대해서 예상 시나리오를 구축하고, 이를 실제 교육·훈련하는 일도 마찬가지이다. 긴급 비상연락망 가동, 고용노동부 비상연락 등 다양한 형태로 교육과 함께 대응 훈련을 실시하도록 하자.

④ 중대재해 발생으로 인한 작업중지기간 내 예상 시나리오 사전 파악 및 대응

중대재해가 발생하여 고용노동부의 행정명령으로 작업중지가 실시되면, 회사에 각종 소문이 난무하게 되거나, 조합원들 사이에서 두려움이 확산되기도 한다. 또한, 작업중지 범위를 둘러싼 논란, 작업중지 해제 시기를 두고 노사간 갈등이 표출될 수 있다. 이와 같이 작업중지 시기 발생할 수 있는 몇 가지 상황들을 사전에 파악하고 있다면, 실제 대응에서 여러 도움이 될 것이다.

① 작업중지 명령에 대한 공포를 잠재우기

중대재해 발생 시 현장에는 ‘작업중지’ 자체에 대한 두려움이 확산된다. 회사는 “사고 자체로 인해 회사가 타격이 엄청나다. 그런데 옆친 데 덮친 격으로 작업중지까지 실시된다”, “작업중지가 길어지면, 손실이 커서 회사가 망할지도 모른다”라는 등의 위기론과 고용불안을 조장하며 빠르게 작업재개를 할 필요성을 유포한다.

조합원과 함께 중대재해에 맞선 대응의 전 과정을 슬기롭게 헤쳐나가기 위해서는, 회사 관리자들을 통해 빠르게 유포될 괴소문에 대해 노동조합이 선제적으로 분명한 입장을 밝히는 것이 필요하다.

(1) 중대재해의 책임이 전적으로 회사에 있으며, (2) 조합원과 동료(혹은 회사에서 일하는 사람 그 누구든지)의 희생이 반복되는 현실을 바꾸기 위해 단호히 싸울 것이라는 태도의 표명이다. 이와 함께 (3) 작업중지가 길어지는 것 또한 회사의 귀책사유이고, (4) 작업중지를 빠르게 해제하는 방법은 괴소문으로 조합원들을 위협하는 게 아니라, 무엇보다 노동자의

의견을 반영한 제대로 된 현장개선임을 분명히 해야 한다. 중대재해가 발생한다면 조합원 간담회, 교육 등에서 노동조합의 입장을 분명히 밝히고, 대응 방향을 공유해야 한다.

작업중지로 회사가 망한다?



중대재해 발생에 따른 행정적 조치인 고용노동부의 작업중지 명령 때문에, 회사의 가동이 일시적으로 중단되었다고 해서 실제 망한 회사는 없다. 회사가 노동자들에게 빠르게 두려움과 위기를 조장하고, '회사가 망한다'라는 괴소문을 유포하는 것은 노동자의 생명보다는 생산을 제일의 가치로 여기면서, 자신들의 책임을 축소하려 하기 때문이다.

② 작업중지 범위 및 해제를 둘러싼 논란

작업중지 기간에 발생하게 되는 두 번째 논란은 '고용노동부의 작업중지 범위' 및 '작업중지 해제 심의위원회'와 관련된 문제이다. 고용노동부는 문재인 정부 초기, '중대재해 시 전면 작업중지 지침'을 마련하여 사망사고 발생 시 '사업장 전면 작업중지'를 실시하고 작업자들의 의견을 반영하여 안전조치가 완수되면 작업재개가 되도록 하겠다고 밝혔으나, 경총을 비롯한 사용자단체의 지속적인 압력에 굴복했다. 이로 인해 2019년 고용노동부의 지침이 개악됐다.

변경된 지침에서는 '전면 작업중지' 원칙을 후퇴시켜 '사고공정과 동일한 공정'만으로 작업중지 범위를 제한했다. 또한 작업중지 해제 심의위원회의 심의 기간을 축소했으며, 심의위원회에 노동조합과 유족 추천 전문가의 참여를 제도적으로 보장하지 않고 있다. 그러나 중대재해는 해당 공정에서 우연히 벌어진 일이 아니라, 회사의 안전관리보건체계가 일상적으로 무너져 있던 현실이 결국 노동자 사망이라는 형태로 드러난 것이다. 그러므로 노동조합의 작업중지 범위에 대한 개입과 작업중지해제심의위원회 대응은 필수적이다.

작업중지의 범위는 어떻게?



- 고용노동부의 지침은 '동일작업'이다. 그러나 발생한 사고의 원인과 동일한 문제가 있다면, '동종·유사'

작업'까지로 작업중지 범위를 확대할 수 있도록 요구해야 한다.

- 노동부 지침에서는 축소·개악된 지침에 근거해 중대재해가 발생하면 재해자가 사망한 장소·작업으로 한정해서 작업중지 명령을 내리고, 동일·동종작업에 대한 조사나 판단을 하지 않고 있는 실정이다. 이에 대해 강력히 문제제기를 하여, 최소한 '동종·유사작업'에 대한 작업중지는 반드시 이끌어내야 한다.

작업중지하제심의위원회(이하 심의위)에서 어떻게 대응할 것인가?

- 심의위에 유족이나 노동조합 추천 전문가가 반드시 포함되도록 요구하고 관찰시켜야 한다.
- 심의위는 합의로 진행되기 때문에, 유족이나 노동조합 추천 전문가가 반대하면 해제가 이뤄질 수 없다. 심의위에 앞서 회의에 참여할 전문가와 간담회 등을 반드시 실시하여 노동조합과 유족의 입장을 전달하도록 하자.

③ 작업중지 기간동안 출근, 급여 등의 문제

세 번째는 작업중지 기간에 조합원이 출근해야 하는지 혹은 휴업을 해야 하는지를 둘러싼 논란이다. 작업중지 기간은 회사의 귀책사유로 조업을 하지 못하는 것이므로 법적으로 휴업 및 휴업수당을 보장받을 수 있으며, 이를 노동자의 권리로 당연히 요구할 수 있다. 2017년 노동절 삼성중공업 크레인 사고 당시 하청업체는 조선소 작업장 전체에 작업중지 명령이 내려졌음을 이유로 '불가항력적인 사유가 있어서 휴업수당을 지급할 수 없다'라고 주장하였으나, 법원은 그러한 항변이 이유 없다고 보고 '휴업수당을 지급할 의무가 있다'라고 하여 임금(휴업수당) 체불의 유죄판결을 내린 바가 있다(대법원 2019. 9. 10. 선고 2019도9604 판결).

그러나 일부 사업장에서는 작업중지 기간 노동자들을 출근시켜 청소, 사고와 관련한 뒷수습 등을 하도록 지시한다. 이를 통해 작업중지 그 자체에 대해 노동자들이 부정적 시각을 갖도록 만들기도 하며, 작업중지 기간조차 조합원들을 회사의 통제하에 두고자 한다. 따라서 노동조합에서는 작업중지 시 조합원들의 출근 여부와 급여 및 작업환경 개선 활동에 대한 입장과 계획을 미리 세워둬야 한다. 회사의 통제를 벗어나 유급휴가를 보장받고, 그 기간동안 발생한 중대재해뿐 아니라 이미 상존하고 있었던 현장의 유해위험에 관해 토론하고, 개선 방향을 도출할 수 있도록 제반 여건을 마련해야 한다.

3-2

중대재해 발생 시 노동조합의 대응 활동

일터에 중대재해가 발생하고, 노동조합이 이를 접수했다면 즉각 동시다발적으로 여러 조치를 취해야 한다.

① 전 조합원에게 중대재해 발생 전파

노동조합이 중대재해 발생 사실을 인지했다면, 가장 먼저 해야 할 것은 모든 조합원을 포함해 해당 일터에서 일하는 모든 이들에게 이를 알리는 것이다. 회사는 중대재해 발생 자체에 대해서도 쉬쉬하고 넘어가길 바란다. 많이 알려지면 알려질수록 그만큼 관심이 넓어지고, 사고 이후 어떻게 대처하는지에 대한 관심이 증폭되기 때문이다. 이러한 상황은 당연히 노동조합에 유리한데, 노동조합은 이렇게 증폭된 관심을 바탕으로 조합원들의 즉각적인 대응의 조직력을 확보할 수 있기 때문이다.

② 노동조합의 즉각적인 작업중지!

사고 전파와 동시에 노동조합이 해야 할 즉각적인 조치는, 사고원인 조사와 2차 피해를 방지하기 위한 '사고공정 작업중지'이다.

작업중지로 회사가 망한다?



- 사고 후 작업중지는 사고 수습을 위해서만이 아니다. 남아 있는 사고 원인이나 사고 자체에 의해 발생할 수 있는 2차적인 재해를 방지하기 위해서이기도 하다.
- 또한 작업 중지 시기에, 현장 노동자들끼리 재해의 원인을 공유하고 곧바로 2차 사고를 방지하기 위한 대책을 토론할 시간을 가져야 한다.

사업주가 작업중지를 방해하거나, 거부할 경우 노동조합은 조합원들에게 작업대피권을 발동하고 안전한 장소에서 대기를 하면서 노동조합의 입장과 대응방안, 사고의 문제점 등에 대해서 간담회를 진행해야 한다.

노동자의 '작업중지권'이란?



사람, 기계, 또는 환경이 노동자를 위협하는 상황일 때 노동자를 보호할 수 있는 수단으로 작업을 중지할 권리를 말한다. 현행 산업안전보건법상 규정된 작업중지권은 '산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 사용자가 작업을 중지시키고 필요한 조치를 취하도록 하는 권리와 의무'를 말한다.

산업안전보건법 제52조 [근로자의 작업중지]

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

작업중지는 노동자의 권리이며, 동시에 사업주의 의무이다. 산업안전보건법 제51조는 사업주의 의무로서 작업중지를 규정하고 있다. 해당 법조문은 산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험에 대해서 작업중지를 해야 한다고 밝히고 있는데, 산업재해의 일종인 중대재해가 이미 발생한 상황이라면 당연히 작업중지를 할 수 있고, 또 해야 한다. 작업중지는 권리의 행사이자 2차, 3차 사고의 발생 가능성을 막기 위한 필수적인 수단이기도 하다. 따라서 노동조합은 작업을 중지하고 대피한 뒤, 안전보건에 필요한 조치를 요구해야 한다.

작업중지를 사업주의 의무로 규정하고 있는 산업안전보건법 제51조



산업안전보건법 제51조[사업주의 작업중지]

사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

산업안전보건법 제54조[중대재해 발생 시 사업주의 조치]

- ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

③ 사고 현장을 보존하자!

작업중지와 함께 반드시 사고 현장을 보존해야 한다. 사고의 원인을 종합적으로(직·간접적 원인, 고용구조와 고용형태, 일상적인 안전보건 조치 수준, 실제 노동과정 및 노동 관행 등) 파악하기 위해서는 사고현장을 온전히 보존해야 한다. 사고원인에 따라 사고방지 대책이 달라질 수 있으므로, 현장보존은 너무나 중요하다.

사고현장 보존, 이것만은 반드시!



- 사고가 발생하면 사고현장을 사진과 동영상으로 촬영한다.
- CCTV 등을 확보하자.
- 사고현장의 훼손을 막기 위해, 출입금지 표시를 분명히 하고, 일체의 접근을 금한다.
- 사고현장은 응급구조를 위한 구조 활동 외에 생산 활동 등의 일체의 업무를 제한한다.

회사가 현장을 훼손하려고 한다면?

아래와 같이 중대재해 발생 현장의 보존 필요성은 법조문에도 명시되어 있다. 회사가 이를 훼손하려 한다면, “당신을 범법행위 하는 거야!”라고 단호히 맞서야 한다. 회사가 현장 훼손을 시도한다면, 그 상황을 동영상으로 촬영하고 기록하도록 하자!

현장 훼손 금지를 주장할 수 있는 근거가 되는 산업안전보건법 제56조

산업안전보건법 제56조【중대재해 원인조사 등】

- ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.
- ③ 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 제1항에 따른 고용노동부장관의 원인조사를 방해해서는 아니 된다.
- ④ 중대재해가 발생한 사업장에 대한 원인조사의 내용 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 고용노동부 담당지청으로 즉각적인 중대재해 발생 전파!

중대재해 발생시 고용노동부 산재예방과로 즉각적인 유선 통화나 공문 등을 통해 노동부가 작업중지 명령을 내리도록 요구해야 한다. 고용노동부 산재예방과 전화번호가 없다면, '위험상황신고전화 1588-3088'로 연결하면 된다. 이를 통해 근로감독관이 즉시 현장에 출동하도록 요구하고, 출동하지 못하는 상태라면 긴급하게 유선상으로도 작업중지 명령을 내릴 수 있도록 조치한다.

24시간 가동되는 “1588-3088” 위험상황신고



고용노동부는 산재예방을 위하여 24시간 고용노동부본부에서 위험상황신고접수를 받고 있으며, 관할지청으로 자동연결이 된다. 위험상황신고가 접수되면 고용노동부는 위험상황신고처리지침에 따라서 작업중지, 사용중지 명령을 해야 한다.

[위험상황신고처리지침]

- ◇ 신고인, 신고내용이 분명한 경우에 한하여 접수·처리
- ◇ 급박한 위험, 다수 근로자의 위험이 예견되는 사항에 대해서는 즉시 조치
- 신고인의 인적사항(성명, 주소, 연락처 등) 및 신고내용(장소, 위험요인 등)이 분명한 경우에 대하여 접수·처리
 - * (민원사무 처리에 관한 법률) 성명·주소 등이 분명하지 아닐 경우 “민원인”으로 보지 아니함
 - * (공익신고자 보호법) 신고자는 이름, 주민번호, 주소 및 연락처 등 인적사항을 제출하여야 함(단, 비밀보장)
- ◇ 위험상황신고 접수 시 신고인 인적사항, 신고내용 등을 정확히 파악하여 다음의 각 경우에 따라 조치
- ◇ 위반사항에 대해서 작업중지, 과태료 부과 등 행정조치 위주로 처리
 - * 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정 제37조제1항 준용

가. 신고내용이 작업중지명령 대상 작업범위 또는 사용중지명령 대상 위험기계·기구에 해당 하는 경우

- 가급적 지방관서 감독관이 직접 현장 확인하여 작업중지 등 적절한 조치를 하되, 원거리 소재 등으로 인하여 즉시 현장 확인이 어려운 경우

① 피신고인에게 신고내용 진위여부를 우선상으로 확인, 안전상의 조치 미이행을 인정 할 경우 작업중지 등 조치

② 공단(지킴이 포함) 등으로 하여금 신고한 위험상황을 확인하도록 하여 작업중지 등의 사유에 해당할 경우 담당 근로감독관이 우선상으로 작업중지 등 조치(공단 등으로부터 현장사진 등 증빙자료 확보) → 작업중지 등 명령서 발부는 이후 시행

- 작업중지 등 해제 요청 시에는 현장 확인을 통해 안전조치 이행 여부를 면밀히 확인하는 등 해제 여부를 신중히 검토

⑤ 상급단체에 중대재해 발생에 대해 긴급 전파!

고용노동부에 연락하는 것과 동시에 노동조합에서는 상급단체(산별노조, 민주노총 지역본부 등)로 즉시 사고사실을 알리고 공동으로 대응할 수 있는 대책위 구성을 해야 한다. 지역사회의 힘을 끌어모으는 ‘중대재해 대응 대책위’를 구성하여, 지역과 산별노조에서 여러 경험을 한 동지들과 함께 지혜를 모아 문제를 풀어나가는 것이 노동조합의 실기를 최대한 줄일 수 있는 방법이다. 또한 사업장에서 조용히 문제를 해결한다는 것은 가능하지 않을 뿐만 아니라, 오히려 사측의 논리와 입장이 관철될 수 있음을 명심하자!

⑥ 긴급 간부회의 및 조합원 간담회

노동조합에서는 작업중지 조치 이후 곧바로 비상 대책회의를 소집해 해당 중대재해에 대응하기 위한 논의를 조직적으로 진행해야 한다.

(1) 중대재해가 발생한 해당 공정 조합원을 비롯하여 전체 조합원이 사고의 심각성을 알 수 있

도록 해야 하며, (2) 현장 조합원과의 긴급 간담회를 통해 작업자들의 의견을 반영한 대책요구안을 일차적으로 구성해 (3) 회사와 진행하는 긴급 산업안전보건위원회에서 이를 심의·의결하도록 해야 한다.

대응 투쟁 사례 (금속노조 울산지부 서진산업사내하청지회)



- 재해자 : 장○○(36세), 사내하청업체인 금진공업 소속 지게차 작업자
- 재해 일시 : 2019년 7월 22일 12시 54분
- 재해 상황 : 4.5톤 지게차가 나무 팔레트 2개를 장착, 1개 팔레트에 드럼통 4개를 싣고, 앞에 나무 팔레트 하나를 추가해 신너통 16개를 싣고 자재출입문 앞 도로로 달려 오던 상황이었다. 재해자는, 휴식 시간이 일정치 않은 상황에서 자재 투입 후 쉬는 시간에 공장 출입문 앞에서 동료와 대화를 나누던 중, 지게차에 깔려 사망.

대응 사례



- 간담회를 통해 노조 요구안 마련
 - (1) 안전보건 관련 원하청 산업안전보건위원회(원하청 사업주/지회)구성 및 운영
 - (2) 전반적인 현장 점검 및 산업안전보건법 위반 사항에 대한 개선 조치
 - 안전교육, 비상정지장치 및 방호조치 등 즉각 개선
 - 간담회에서 나온 세부 내용 및 현장점검으로 확인된 위반 사항 개선 대책 마련
 - 노동부에 특별근로감독, 안전보건진단 요구 및 노조와 공동 실시
 - (3) 인원 충원, 노후설비 개선 대책 마련
 - (4) 근골격계질환 예방조치 마련

- (5) 배기설비 개선 및 작업병 예방 대책 마련
- (6) 7월 22일 중대재해 관련
 - 사고 원인 규명 및 재발방지대책 마련
 - 목격자에 대한 즉각적인 트라우마 치료 및 특별 휴가 부여/희망자에 한해 추가 치료 보장
 - 유족에 대한 사과와 충분한 보상
- (7) 지게차 관련 문제점 개선
 - 통행로 구분 / 미끄럼 방지 / 지게차 전용문 경보등·경보음 설치 / 지게차 전체 정비 / 지게차 추가 배치 / 특별안전교육 실시 / 과속방지 조치 / 유도차(유도자), 작업지휘자 배치 / 유자격자 작업 배치
- (8) 흡연실 개선
 - 위치 변경, 시설 개선, 추가 설치
- (9) 차량 과속 방지 대책 마련
- (10) 안전보건조치 개선 요구 묵살·해태 시 책임자 처벌 제도화

7 긴급 산업안전보건위원회 (이하 긴급 산보위)

사고 발생이 접수되면 최소 6시간 이내에 긴급 산보위를 개최해야 한다. 긴급 산보위에서는 현장보존, 사고원인조사, 조합원 간담회, 재발 방지 대책을 기본적으로 논의해야 한다.

긴급 산보위를 꼭 해야 하나?



산안법에서는 아래와 같이 산보위에서 '중대재해에 관한 사항'을 심의·의결하도록 하고 있다. 회사가 이를 거부해서는 안 된다.

'중대재해'는 산보위에서 심의·의결하도록 법적으로 강제되는 사항

산업안전보건법 제24조 【산업안전보건위원회】

① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위

원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항

③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

6시간의 의미는 무엇입니까?

- 긴급 산보위에 앞서 노동조합이 요구안을 마련하고, 준비할 수 있는 최소한의 물리적 시간을 확보한다는 의미이다. 사고발생 공정의 노동과정, 일상적인 노동관행, 목격자 진술, 해당 공정 작업자들과의 간담회 등을 실시하고 이를 종합하여 노동조합의 요구안과 입장을 마련한 뒤 긴급 산보위 회의에 임하지 않으면, 회사의 논리에 말려들기 쉽기 때문이다.

사고발생공정은 반드시 원인파악 및 현장개선 계획이 마무리되기 이전까지는 작업이 중지되고 현장이 그대로 고스란히 보존될 수 있도록 조치를 해야 한다. 법 규정이 있지만, 산업안전보건위원회에서 작업중지 및 현장보존에 대해서 심의·의결을 해 놓아야 사업주가 임의대로 작업을 강행하는 것을 방지할 수 있다.

사고 원인조사 및 대응을 위해서는 반드시 조합원 간담회를 개최해서 사고원인뿐만 아니라, 실제 조합원들이 이제까지 어떻게 작업을 해왔는지, 사고가 발생할 수밖에 없었던 상황은 무엇인지 등 눈에 보이는 것뿐 아니라, 그것들을 가능하게 한 배경인 사고의 심층적 구조 등에 대해서도 입체적으로 파악해야 한다. 또한, 향후 일정 및 대응에 대한 조합원들과의 소통은 중요한 대책 활동의 하나이다. 조합원 간담회 시간 보장, 방식 등에 대해서 긴급 산보위를 통

해서 심의·의결을 하면, 작업중지기간 동안 유급으로 조합원들이 안정적으로 대책 활동을 보장받을 수 있다.

또한, 사고 목격자 및 사고공정에 일하는 조합원 등에 대한 트라우마 치료가 필요할 수 있다. 따라서 이와 관련한 내용도 긴급 산보위에서 심의·의결하여 중대재해로 인한 피해 조합원들에게 심리치료 및 특별휴가 등의 조치가 이뤄질 수 있도록 해야 한다. 실제로 태안화력, 현대제철 등에서 중대재해가 발생했을 때, 노동부는 트라우마를 호소하는 피해 노동자들에게 사업주가 특별휴가를 권고하도록 했고, 다행히 노동자들이 안정적으로 휴가를 보장받을 수 있었다.

이와 함께 사측의 작업중지 해제 요청심의를 있을 경우 반드시 산보위에서 심의·의결을 할 수 있도록 해야 한다. 사업주는 작업중지가 결정되면, 최대한 빠르게 노동부에 작업중지해제신청을 하는데, 작업중지 해제의 '선결 조건'은 사고원인의 완전한 제거와 재발 방지 조치에 따른 작업장 개선 완료이다. 하지만 작업장 개선이 완료되지 않았더라도, 현재의 제도하에서는 '개선계획서'를 제출하여 작업중지해제심의를 요청하면 고용노동부는 4일 이내에 작업중지해제 심의회의를 개최해서 작업중지 해제 여부를 판단할 수 있다. 따라서 사업주가 일방적으로 고용노동부에 작업중지해제요청을 할 수 없도록, 산업안전보건위원회에서 사전 심의, 의결을 하도록 합의해 놓는 것이 필수적이다.

⑧ 현장조사

사고원인을 파악을 위한 현장조사 시 사진·동영상 촬영은 필수적이다. 사진과 동영상 자료는 사고의 기록이자, 사고원인 분석의 기초 자료로 활용되기 때문이다. 현장문제를 가장 잘 알고 있는 전문가는 해당 공정의 조합원들이다. 따라서 현장조사 시, 해당 공정 조합원들에 대한 인터뷰 조사를 실시하여 조합원들이 일하면서 느꼈던 문제들이 그대로 드러날 수 있도록 해야 한다.

사고공정 이외 조합원 간담회 및 인터뷰에서는 사고공정과 유사한 위험성 등에 대한 조사가 같이 진행될 수 있도록 해야 한다. 사고는 해당 사고공정만이 아니라, 현장안전보건관리체계에 대한 전반적인 문제들이 바탕이 되어 발생한 것이기 때문이다. 현장조사는 해당 사업장 노동안전보건활동가 뿐만 아니라, 지역과 산별노조의 활동가와 전문가들이 함께 할 수 있어야

가장 객관적이고 정확한 조사가 될 수 있다.

⑨ 중대재해 대응 대책위 구성

중대재해 발생 시 사업장 내부에서의 대응이나, 단위 노동조합의 힘만으로는 해결하기 어려운 지점들에 봉착하게 된다. 사업주는 최대한 중대재해가 밖으로 알려지지 않도록 막고, 작업 중지 범위나 기간이 최소화되기를 원하기 때문에, 노동조합과 조합원들에게 전방위적으로 압박을 가하기도 한다. 특히 중대재해가 발생으로 회사가 어려워지고 회사가 망한다는 말을 반복한다. 또한 사측은 현장의 조합원들을 흔들거나 압박하여 중대재해의 원인을 축소·왜곡하는 것뿐만 아니라 중대재해라는 결과를 너무나 쉽게 잊게 만들고 있다. 유족을 압박하거나 회유를 하면서 금전 보상으로 문제를 덮으려고도 한다.

따라서 중대재해 발생 시 바로 지역대책위를 구성해 활동할 수 있어야 한다. 대책위 구성과 조합원의 교육 등을 통해서 해당 사건과 문제의 본질을 제대로 볼 수 있게 해야 한다. 또한 대책위는 사고조사를 비롯해서 중대재해에 대한 대책 활동, 유족에 대한 지원, 법률적 지원, 언론 대응을 통해서 해당 사고가 온전히 해결되고 사고가 재발하지 않기 위한 활동을 할 수 있다.

꼭 대책위를 구성해야 하나?



노동재해에 대한 근본적인 이해가 사측과 노동조합은 첨예하게 다르다. 사측은 ‘당사자’, ‘결과’, ‘보상’으로 중대재해를 비롯한 모든 노동재해에 접근한다.

그러나 우리는 어떠한 해야 하는가?

‘당사자’의 문제가 아닌 ‘모든 조합원, 일하는 모든 사람’의 문제를 중심에 두고 이에 접근해야 한다. ‘산업재해 발생이라는 결과’를 놓고 사측이 사고가 발생한 직접적인 원인에 기반하여 노동자 개인의 실수와 과실로 원인을 축소하는 반면, 우리는 ‘근본적인 원인’을 중심에 놓고 이를 풀어나가야 한다. 즉, 사고를 발생시킨 일상적인 고용구조와 노동형태, 안전보건 조치, 안전보건관리 체계의 실질적 작동 등으로 ‘원인’을 ‘종합적’으로 파악해야 한다. 사측은 ‘보상’을 통해 문제를 손쉽게 해결하려 하지만, 우리는 ‘합당한 보상’ 뿐 아니라 ‘재발 방지 대책’을 중심으로 안전하고 건강한 일터를 추구한다. 그렇기 때문에 우리는 근본적으

로 노동재해에 접근하는 관점과 태도가 사측과 이해가 다르고, 달라야 한다!

노동재해는 노동조합보다 사측의 지배력이 강하고, 일상적인 현장통제에 있어 사측이 우세할 때, 노동조합이 일상적인 안전보건 관리 체계가 작동하도록 강제하거나 개입하지 못할 때 발생한다. 중대재해는 그것이 가장 극명하게 드러난 결과이다. 이런 현실에서 사측의 일상적인 우위가 작동하는 '사업장 안', '공장 안'에서 투쟁을 전개하는 것은, 매우 불리한 상태로 끌려 들어가는 것과 다르지 않다.

그렇기 때문에, 보다 대중적이고 공공연한 장소에서 사측과 힘겨루기를 해야 한다. 현장을 넘어 지역으로, 단위사업장을 넘어 산별노조 차원에서 이 문제를 다뤄야 아군도 많아지고, 대등한 관계에서 투쟁이 가능하다. 지역대책위 구성은 그 시작이 될 수 있다!

3-3

조합원 참여를 조직하자!

① 왜 조합원 참여가 필요한가?

중대재해의 발생은 조합원들의 생명과 직결되는 문제임에도 불구하고 그에 대한 대응은 노동조합 집행부를 중심으로 진행된다. 이 과정에서 평조합원들의 참여를 의식적으로 배치하여 주체로 참여할 수 있도록 해야 한다. 이를 통해, 대응 투쟁을 진행하는 동안 노동조합의 조직력을 유지하고, 조합원들이 노동안전보건활동의 주체로 성장하는 계기를 마련할 수도 있다.

또한, 사측은 작업중지를 빌미로 노동자들에게 고용불안과 임금하락을 조장하고 그 원인이 마치 노동조합의 과도한 대응 때문이라는 식으로 진실을 왜곡한다. 이러한 거짓선동은 때로는 매우 효과적이기 때문에 조합원들과 충분한 소통을 통해 사태의 본질과 해법을 공유할 필요가 있다.

(1) 작업중지는 노동자들을 보호하기 위해 법대로 진행되는 절차이며 이에 대한 책임은 전적으로 사측에게 있다. 작업중지 기간이 길어지는 것 역시 사측이 온전한 재발 방지 대책을 마련하지 않기 때문이다.

(2) 100억을 벌다가 99억을 벌면 대성통곡을 하는 것이 기업의 생리이며 작업중지로 인한 매출 하락으로 망할 회사라면 이미 망했을 것이다. 사측이 엄살을 부리는 이유는 당장의 매출보다도 작업중지-특별근로감독-안전보건진단으로 이어지는 일련의 과정에서 더 큰 문제들이 드러나고 안전에 대한 투자를 더 늘려야 하는 상황, 그리고 그로 인해 노동조합의 힘이 세지는 상황에 대한 부담이 더 크다.

(3) 조합원들의 임금과 고용에 대한 불안이 현실이라 하더라도 그것을 해결하는 가장 강력한 무기는 작업중지 이후 전 과정에 노동조합이 적극 개입하는 전략이다. 불안과 두려움에 굴복해 작업중지 해제에 동의해주고, 특별근로감독에 참여도 하지 않으면 사측과의 협상테이블에서 노동조합은 아무런 카드도 쥐지 못하게 된다.

중대재해 상황에서 조합원 참여를 조직하기 위한 첫걸음은 조합원들이 참여할 수 있는 시간과 조건을 만드는 것이다. 작업중지 기간에도 사측은 노동자들을 지속적으로 관리하고 통제하려 한다. 법적으로는 작업중지 기간이라 하더라도 사업주는 출근을 시킬 수 있고, 작업중지 명령을 받지 않은 다른 작업에 노동자들을 투입할 수 있다. 투쟁의 기반을 만들기 위해 이러한 시도를 효과적으로 차단하는 것이 중요하다.

중대재해 상황에서 현장조합원 참여의 핵심은 해당 작업만이 아닌 전체 현장의 안전보건문제를 적극적으로 드러내고 요구를 모아내는 것에 있다. 간담회, 분임토론, 자료수집 등의 활동을 통해 전체 현장의 요구안을 구성하자. 또한, 이 과정에서 재해자가 속한 사업장의 노동자들은 물론이고, 같은 공간에서 일하고 있는 비정규직노동자들(외주하청노동자들, 건설일용직 노동자들)도 하나의 주체로 온전히 참여할 수 있어야 한다.

전체 현장의 요구들은 다양한 경로로 관철시킬 수 있다. (1) 특별근로감독 과정에서 참여를 요구할 수 있고, (2) 작업중지명령 해제 과정에서 노동자의 의견을 개선계획에 반영할 것을 요구할 수도 있다. (3) 또한 안전보건진단의 결과로 안전보건개선계획이 제출되면, 이를 산보위 안전으로 심의하면서 추가적인 요구안들을 제출할 수 있다.

강력한 대응으로 사측의 투쟁 무력화 시도를 막아낸 사례 (태안화력 한국발전기술 조합원)



- 태안화력의 한국발전기술조합원들은 김용균 노동자의 사망으로 인한 작업중지 기간 동안 특별휴가를 쟁취했고, 이를 통해 조합원들은 다양한 활동에 참여하며 투쟁의 핵심적인 힘이 되었다. 사측은

투쟁 동력을 유실시키기 위해 긴급작업 등의 사유로 작업중지명령을 일부 해제시키기 위해 노력했지만, 대책위의 대응으로 무력화되었다.

투쟁을 통해 노조의 특별근로감독 참여권 인정받은 사례 (전국플랜트건설노조 충남지부)



- 한화토탈 SM 유출 사고 당시 전국플랜트건설노조 충남지부는 노동부 투쟁을 통해 특별근로감독 참여권을 인정받았다. 이후 롯데케미칼 폭발사고 등 대산석유화학공단의 중대재해로 인한 특별근로감독에 지속적으로 참여하고 있다.

② 조합원이 함께할 수 있는 활동

① 사고원인조사 직접 참여 및 간담회

해당 작업에 대해 가장 잘 알고 있는 현장 노동자가 직접 참여할 때 가장 정확한 사고원인조사가 이루어질 수 있다.

(단, 사고원인조사가 트라우마를 유발하거나 악화시킬 수 있으므로 참여자가 힘들어하면 보호를 우선으로 해야 한다.)

간담회를 통해 노동조합이 파악한 사고원인에 대해 공유하고 토론함으로써 사측이 유포 할 수 있는 사고원인에 대한 왜곡과 은폐를 사전에 차단할 수 있다.

작업중지, 특별근로감독 등 중요한 국면마다 조합원 간담회를 진행하여 노동조합의 계획을 공유하고 토론하면서 조직력을 유지해야 한다.

현장 조합원 감독 참여의 중요성을 보여주는 사례 (민관합동조사단)



- 특히 한화토탈 SM 유출 사고와 같은 화학사고는 현장 조합원이 아니면 근본적인 사고원인을 파악하기 어렵다. 당시 노동부는 사고설비의 우회작업과 온도관리 실패가 원인이라는 표면적인 원인만 파악했지만 노동자들의 참여를 통해 우회작업의 목적이 설비 이상 상황에서도 무리하게 생산을 지속하기 위한 것이었음이 밝혀졌다. (사진은 한화토탈 조합원이 시민합동조사단에게 사고원인을 브리핑하고 있는 장면)

② 현장안전보건 점검

중대재해 대응과정은 전체 조합원들이 사고현장을 넘어 현장 전체의 안전보건문제들을 함께 점검하는 과정이 되어야 한다. 각 공정이나 부서별로 위험요소와 법 위반사항들에 대한 사진, 증언 등 자료를 수집하고 정리하는 작업을 진행하는 것은 중대재해 대응과정에서 큰 힘이 되고, 조합원들에게도 중요한 경험이 될 수 있다.

형식은 자체적인 현장순회점검, 간담회, 또는 상급단체나 외부전문가들과 함께하는 간담회, 인터뷰, 분임토론 등 다양한 방식으로 진행할 수 있다. 이러한 과정을 통해 정리된 자료는 특별근로감독, 안전보건진단 등의 대응과정에서 노동조합의 요구안을 구성하는 근거로 활용할 수 있다.

③ 특별근로감독, 안전보건진단 참여

중대재해 발생 시 진행되는 ‘특별근로감독’과 ‘안전보건진단’에서 사측의 은폐와 축소를

막아내고 제대로 감독과 진단이 이루어지도록 하기 위해서는 조합 간부와 조합원이 반드시 참여해야 한다. 최선의 결과를 위해서는 가능한 많은 조합원이 참여할 수 있도록 노동부에 요구하고, 참가자들은 별도의 사전교육을 통해 참여의 방법과 역할을 숙지해야 한다.

참가자들은 감독과 진단기간동안 매일 자체적인 점검 회의를 통해 진행 상황과 부족한 부분, 핵심사항들을 공유해야 한다. 또한 감독이나 진단에 참여하지 않는 조합원들도, 각자의 현장에서 감독과 진단이 진행될 때 감독관 등에게 자기 현장의 안전보건문제를 얼마든지 이야기할 수 있다. 간담회를 통해 감독과 진단일정을 공유하고 기회가 될 때마다 조합원들이 적극적으로 의견을 개진하도록 해야 한다.

용어정리



1. 특별근로감독

정기감독, 수시감독과는 별개로 심각한 법률위반이 발생한 것으로 의심되는 사업장에 대해 위반사항을 수사하기 위해 수행하는 근로감독. 중대재해가 발생한 경우 대부분 특별근로감독이 실시되며, 안전보건 관련 개선을 주문하는 것보다는 산업안전보건법 위반사항들을 수사하고 그에 대한 처벌을 중심으로 한다.

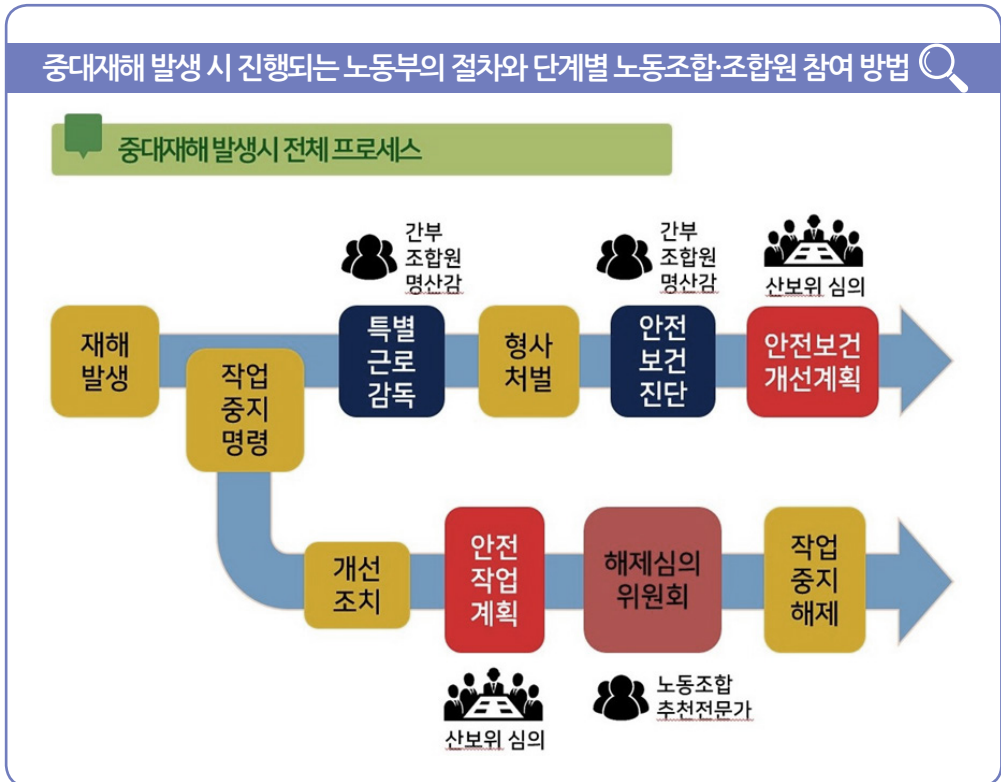
2. 안전보건진단

대부분의 특별근로감독 결과로 법 위반사항에 대한 처벌과 함께 안전보건진단 명령이 내려지며, 사업주는 스스로 비용을 들여 외부기관에 안전보건진단을 의뢰해야 한다. 주로 관련 전문의, 산업안전기사, 산업위생기사, 산업안전지도사 등의 전문가들이 수행하며 진단의 결과물로 법률위반사항과 더불어 개선안을 포함한 안전보건 개선계획을 제출한다. 여기서 제출된 개선계획은 산보위의 심의의결 대상이다.

④ 작업중지 해제요청 시 현장 노동자 의견 제출

사업주가 작업중지명령의 해제를 요청할 때는 개선조치에 대한 해당 작업노동자의 의견을 첨부하게 되어있다. 다만, 고용노동부 지침은 '집단적 동의방식을 요하지는 않는다'고 명시하고 있으나, 노동조합은 집단적 대응을 할 수 있으며 개선조치에 대한 평가를 산보위에서 다룰 것을 요구할 수도 있다.

사측은 작업중지를 해제하기 위해 개별노동자에게 부당한 압박을 행사할 수 있다. 이러한 상황이 발생하지 않도록 개선안을 산보위에서 심의하도록 관철시키거나, 산보위는 아니더라도 최소한 해당 조합원들이 개별적으로 동의사인을 하는 것이 아니라 집단적으로 개선안에 대해 토론하고 의견을 제출할 수 있도록 만들어야 한다.



③ 사례 : 태안화력발전 김용군 노동자 사망사고 시 조합원 프로그램

① 교육

- 산업안전보건법과 현장안전점검, 산재보상의 권리, 현장노동안전보건활동 등 기본교육
- 특별근로감독, 작업중지명령과 해제절차, 안전보건진단 절차 등 투쟁상황에 따른 교육

조합원 교육 사례



대책위는 노동안전보건활동 경험이 없는 조합원들에게 산업안전보건법, 산재, 현장안전점검 등 기본적인 교육을 진행함으로써 조합원들이 김용균 노동자의 사망사고를 더욱 명확하게 이해하고 투쟁의 의미를 폭넓게 인식할 수 있도록 노력했다.

② 간담회

- 수시 간담회: 투쟁상황 공유 및 토론
- 안전분야 간담회: 과거 안전보건진단보고서 검토하며 개선 여부 점검
- 보건분야 간담회: 직업환경의학전문과의 건강유해요인 및 의심증상 점검
- 법률분야 간담회: 담당 변호사와 법률위반사항 및 고소·고발 사안 점검

수시/분야별 간담회 사례 (김용균 대책위)



- 한편 노동조합은 투쟁의 중요한 고비마다 간담회를 통해 투쟁의 방향을 토론하고 결정했다. 사측이 작업중지를 해제시키기 위해 저탄장의 화재위험을 제기하며 긴급작업을 요청했을 때에도 조합원들은 긴 시간 토론을 거쳐 무산시키는 투쟁에 돌입했다.



보령지청 앞 작업중지 해제 저지 투쟁

수시/분야별 간담회 사례 (김용군 대책위)



직업환경전문회의와 함께 진행한 보건분야 간담회

- 분야별 간담회는 발전소 현장의 다양한 문제점들과 비정규직노동자들이 직접 경험하고 느끼는 위험과 차별을 드러내기 위해 진행되었고, 이 결과물들은 언론 배포, 고소·고발 등 다양한 방법으로 활용되었다.

③ 특별근로감독 안전보건진단 대응팀 구성

- 지역활동가, 명예산업안전감독관 및 현장조합원으로 팀 구성

수시/분야별 간담회 사례 (김용균 대책위)



- 특별근로감독과 안전보건진단에서 현장의 문제를 더 많이 드러내고 노동자들의 의견을 반영시키기 위해서는, 노동자들의 참여가 절실히 필요하다. 대책위와 노동조합은 조합원들이 팀을 구성하여 특별근로감독과 안전보건진단에 참여할 수 있도록 했고, 지역의 활동가들과 지역명예산업안전감독관들이 참가자들을 지원하는 역할을 맡았다.

④ 현장 활동

- 현장의 위험요소 및 산안법 위반사항 증거수집
- 분임토론을 통한 현장개선 요구안 만들기

⑤ 인터뷰

- 진상조사위원회 분야별 인터뷰



중대재해 대응 매뉴얼

4

고용노동부와의 대응

4

고용노동부와의 대응

4-1

사고 발생 즉시 고용노동부 근로감독관의 현장 출동을 강제하자!

사고 발생 시 현장에서 즉각적으로 작업중지 및 대피를 할 수 있지만, 고용노동부 근로감독관은 즉각 현장에 출동하여 행정적 조치로 사업주에게 작업중지 명령을 발동해야 한다. 작업중지와 관련한 사측과의 마찰을 최소화하기 위해서도, 근로감독관의 현장 출동 및 작업중지 명령이 필수적이다.

이를 위해 노동조합에서 고용노동부에 공문을 발송하거나, 유선으로 연락을 취할 필요가 있다. 업무시간 중에는 유선 연결이 가능하지만, 업무시간 이외에는 해당 지청 산재예방과장에게 연결이 되도록 대부분 조치가 되어있다.



근로감독관이 현장에 출동했다면 다음과 같은 조치를 요구하자

- 전 조합원 대상의 작업중지 명령에 대한 공식적인 설명을 요구한다.
- 노동조합 및 명예산업안전감독관과의 간담회를 요구한다.

근로감독관이 작업중지 명령을 내릴 경우, 보통 사업주에게만 작업중지 명령에 관해서 설명하고, 현장에는 작업중지 스티커만 부착하고 마는 경우가 다반사이다. 이런 경우 사고원인을 제대로 파악할 수 없을 뿐만 아니라, 이 때문에 작업중지 해제 결정을 할 때도 사고원인이 제거되지 않은 상태에서 작업재개가 진행될 우려가 있다. 따라서 사고 발생 시 현장에 근로감독관이 출동하도록 하는 것뿐 아니라, 더 나아가 노동조합 및 명예산업안전감독관의 의견을 청취할 수 있도록 즉각적인 간담회를 요구해야 한다. 또한 작업중지의 이유에 대해 가능한 현장 조합원들에게 직접 설명을 할 수 있도록 해야 한다. 이는 근로감독관의 직무 규정에도 나와 있으며, 무리한 요구를 하는 것이 결코 아니다.

근로감독관의 의무, 산업안전감독관집무규정

- 노사관계자에게 해당 사업장의 유해·위험 요인, 법령 위반사항 및 개선대책, 이의제기 방법·절차 등을 설명(집무규정 제15조 제1항부터 제3항)
- 법령위반사항이 범죄 인지 또는 과태료 부과대상이 아닌 경우에는 시정지시 또는 행정조치를 하여야 하며, 범죄인지 또는 과태료 부과대상인 때에도 시정 또는 개선이 필요하다고 판단되는 경우에는 시정명령 등 행정조치를 병과하여야 한다.(집무규정 제16조 제2항)
 - ⇒ 시정명령 등 행정조치사항은 사업장의 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다(집무규정 제16조 제3항)
 - ⇒ 사업장에 중대재해가 발생한 경우는 이를 안 때로부터 24시간 내에 장관에게 보고를 하여야 한다. 화학사고 발생하여 최초 신고를 받은 지방관서장은 해당 사업장에 산재예방조치를 실시한 후 즉시 관할 지방환경관서에 상황을 통보하여야 한다(집무규정 제24조)
 - ⇒ 감독관은 중대재해 등에 관하여 재해발생 원인 등을 조사할 의무를 부담한다. 재해조사를 실시함에 있어서 재해조사 시작단계에서 종료할 때까지 감독관 2명 이상이 참여하며, 필요할 경우 관계전문가로부터 전문적인 사항을 지원받아 재해의 원인 등을 조사(집무규정 제28조, 제29조)

대응 투쟁 사례 (금속노조 사례)



- 위험상황 신고전화 후 방호조치 미실시, 보건조치 미실시 공정에 대한 작업중지 명령 시행하도록 대응
- 주요 위험공정에 대해서는 고발장 접수, 지청장 면담 통해 즉각 현장 출동 및 작업중지 등 조치 요구

4-2

사고원인 조사를 노사정 합동으로 진행할 것을 요구하자!

사고원인 조사를 공정하고 객관적으로 진행하기 위해, 노동조합의 참여 보장을 강력하게 요구하여 반드시 사측이 일방적으로 실시할 수 없도록 해야 한다. 만약 유족이 사고원인 조사에 참여하고자 한다면, 이들의 참여를 보장받을 수 있도록 관철시켜야 한다. 또한, 이 과정에서 노동부의 사고조사 계획을 사전에 브리핑받을 수 있도록 요구해야 한다.

이러한 절차가 원활하게 진행되기 위해서는, 해당 지청장 및 산재예방과장 면담을 통해서 노동조합의 요구를 공식적으로 전달할 필요가 있다. 협력업체의 비정규직 노동자가 사망의 경우에도, 원·하청 노동조합이 공동으로 참여할 수 있도록 조치를 취해야 한다.

4-3

재해자 및 목격자 등에 대한 지원

재해자의 산재보상 절차가 신속하게 처리될 수 있도록 고용노동부 및 관계기관(근로복지공단 등)에 협조를 요구해야 한다. 또한, 중대재해 사고 목격자와 동료들의 트라우마 치료 및 지원에 대해서 명시적으로 요구를 하고, 트라우마를 호소하는 당사자들이 회사의 눈치를 보지 않고 치료와 회복에만 전념할 수 있도록 회사가 특별휴가를 권고하게 해야 한다.

4-4

작업중지해제 심의위원회

작업중지 해제를 결정하기 위해서는, 반드시 사고원인이 제거되고 현장이 개선되었는지에 대해 현장 노동자의 의견을 청취하도록 하고 있다. 따라서 현장 노동자들의 의견이 잘 전달될 수 있도록, 소통 방식과 절차에 대해 사전 고용노동부와 논의를 진행해야 한다.

사측 주도의 현장 노동자 의견 청취를 막아야 한다!



작업재개를 가장 우선순위에 두고 있는 회사는 작업중지 해제를 위한 작업자 의견청취를 매우 요식적으로 진행할 가능성이 높다. 가령 사측이 일방적으로 노동자들을 모아놓고, 개선 사항을 설명한 후 그 자리에서 가부를 묻는 공개된 형식으로 의견 청취를 하거나, 관리자들이 개별적으로 찾아와 '동의 여부'를 묻기도 한다. 이런 경우 노동자 개인의 입장에서는 반대 의견이 있더라도 의사를 표현하거나, 의견 개진이 쉽지 않을 수 있다. 따라서 가능하면 노동조합의 주도하에 간담회 형태로 의견을 청취할 수 있도록 해야 한다.

이와 함께 '작업중지해제 심의위원회'에 노동조합 추천 위원의 참가를 요구하여, 반드시 참여할 수 있도록 해야 한다. 또한, 작업중지 해제의 선결조건으로 산업안전보건위원회에서 현장 개선에 대한 내용을 심의·의결을 할 수 있도록 행정지도를 강제해야 한다.



중대재해 대응 매뉴얼

5

사측과의 대응

5

사측과의 대응

5-1

사고 원인 조사 및 재발 방지 대책 요구

사고원인 조사 및 문제해결 이전까지 작업을 중지하고 현장보존을 할 수 있도록 해야 한다.

사고가 확산되지 않고, 재발 방지 및 사고의 원인에 대해 현장간담회를 진행할 수 있도록 간담회 시간을 보장받도록 해야 한다. 또한, 중대재해는 노사가 공동으로 해결해야 하는 문제임을 명확하게 인식하고, 중대재해는 일상적인 안전보건관리체계 및 회사의 구조적 문제로 인해 발생한 것이므로 이에 대한 전체적인 진단을 통해서 재발을 방지해야 한다는 대응 방향성에 대한 공감을 끌어내야 한다.

중대재해가 발생한 사고공정만 문제가 있는 것이 아니라, 다른 공정에도 유사한 문제들이 있을 수 있다. 전체 사업장에 대한 조사·점검의 계기로 삼고, 꼭 합동점검을 진행해야 한다. 더불어 이를 일상 노사합동점검의 주요한 계기로 삼아 나가야 한다.

5-2

책임자 처벌

중대재해뿐만 아니라, 일상적인 안전보건 문제들은 기본적으로 회사의 이윤 창출 과정에서 나타난 피해이다. 따라서 이에 대한 관리 책임이 회사에 있는 것이 너무나 자명하다. 그러니 사측에 마땅한 책임을 물어야 한다.

5-3

피해자 보상

① 피해자 및 유족에 대한 공식적인 사과

피해자 및 유족에 대한 회사의 공식적인 사과는 사고의 책임이 사측에 있는 만큼 당연히 해야 하는 일이고, 피해자와 유족이 입은 상처의 회복은 그로부터 시작된다. 그러나 책임에 대한 언급은 일절 회피한 채 희생에 대한 도의적인 안타까움만을 표명하는 ‘형식적 사과’로 사측이 피해자나 유족의 아픔과 고통을 도리어 가중시키는 경우들이 발생하고 있다. 그렇기 때문에 제대로 된 공식적인 사과를 반드시 받아내야 한다. 중대재해에 맞선 일련의 대응을 노동조합이 사활을 걸고 해야 하는 이유도 여기에 있다.

② 피해자 및 유족에 대한 보상

중대재해 발생의 결과로 누군가는 가족 중 일부를 잃기도 하고, 누군가는 평생 가져가야 하는 질병이나 장애를 얻기도 한다. 이들이 중대재해 발생 이전의 상태로 회복할 수 없더라도, 합당하고 충분한 보상을 통해 계속해서 삶을 꾸려나갈 수 있도록 해야 한다. 합당하고 충분한 보상에 대한 요구는 손실을 당한 피해자나 유족이 삶을 살아갈 수 있는 최소한의 기반을 마련하는 일이다.

③ 목격자 및 동료노동자들에 대한 치료와 회복 보장

사고현장 목격자뿐 아니라, 함께 일했던 동료노동자 누구나 중대재해 발생 그 자체로 트라우마를 겪게 될 수 있다. 이들이 충분히 치료를 받고, 회복될 수 있도록 해야 한다.



중대재해 대응 매뉴얼

6

노동조합이 없는 현장에서 발생한 중대재해

6

노동조합이 없는 현장에서 발생한 중대재해

노동조합이 없는 사업장에서 중대재해가 발생할 경우, 중대재해가 발생했다는 것조차 모르는 경우가 많다. 또한, 대부분 형식적인 고용노동부의 작업중지 조치 이후 현장개선은 없이 작업이 재개되어 조용히 죽음이 묻히는 문제가 반복해서 발생하고 있는 상황이다.

노동조합이나 노안활동가라면, 자신의 사업장에서 발생한 중대재해에 대한 대응뿐만 아니라 지역과 전국 곳곳에서 발생하고 있는 중대재해에 대한 책임을 묻는 데 주저함이 없어야 한다. 그렇지 않으면 산업안전보건법과 노동부의 지침은 계속 후퇴를 거듭할 수밖에 없다.

따라서 미조직 사업장의 중대재해와 관련해서는, 노동자 자신의 권리가 무엇인지 지속적으로 알릴 수 있는 지역사회의 개입과 선전·선동이 필요한 상황이다. 중대재해가 발생했을 때 노동조합의 지원이나 연대가 가능하다는 것을 적극 알려내야 한다. 지역의 산업단지, 공단, 주요 거점에서 이를 알려낼 수 있는 꾸준한 캠페인이나 정기 선전전을 진행한다면 더욱 효과적일 것이다.

이와 함께 지역 차원에서는 중대재해가 발생했을 경우 최소한 성명서 발표 등의 사건에 대한 입장 표명, 기자회견과 노동부 항의 면담 등을 통해서 노동조합이 없는 사업장 노동자들의 권리가 침해되지 않도록 꾸준히 노력해야 한다.

사례: 청년 건설노동자 고 김태규 산재사망 대책회의



2019년 4월 10일 수원역의 고색동 아파트형 공장 신축현장 화물용 엘리베이터에서 26살의 청년 노동자 김태규 씨가 추락하여 사망했다. 안전장비도, 안전교육도 없는 현장에서 망인이 출근한 지 3일 만에 발생한 중대재해였다. 망인의 유가족은 장례를 치르며, 지역 청년단체의 도움을 받아 사고 발생의 의혹을 제기하는 기자회견을 개최하고, 직접 사고현장을 방문하고 경찰, 고용노동부를 쫓아다니며 사건의 진상을 규명하기 위해 노력했지만, 사건 해결에 별다른 진전이 없었다.

이에 유가족이 사건 발생 보름 정도가 소요된 후인 2019년 5월 초 민주노총 경기도본부를 방문하여 도움을 요청하였고, 고인이 비록 조합원은 아니지만, 중대재해 사망사고에 대해 공동대응이 필요하다고 판단한 민주노총 경기도본부를 주축으로, 건설노조 수도권 남부본부, 한국노동안전보건연구소, 일하는 2030 등 경기-수원지역 노동시민사회단체와 진보정당이 결합한 '청년 건설노동자 고 김태규 산재사망대책회의'(이하 고 김태규 대책회의)가 소집되어 2020년 6월 19일 1심 판결을 끌어낼 때까지 끈질긴 싸움을 진행했다.

김태규 대책회의는 발족 이후 '수원역 추모문화제'를 통해 고인의 죽음을 사회화하는 한편, 건설노동자의 추락사고 예방대책 수립을 위한 고용노동부, 국토교통부, 경기도 등 정부와 지자체 면담 및 대

책촉구, 사건의 진상규명 및 책임자 처벌을 촉구하며 다양한 활동을 전개했다. 특히, 경찰 초동수사의 미흡으로 인한 사고의 원인 규명 부실, 책임자 처벌에 대한 유가족의 강력한 요구가 있어, 경찰의 재수사를 촉구하는 1인시위를 벌여 검찰의 재수사 지휘명령을 강제하였고, 이후 건설현장의 특성상 다단계 하도급 구조에서 나타나는 솜방망이 처벌의 관행에 문제를 제기하며, 검찰청과 법원 앞에서 '책임자 처벌'을 촉구하는 1인시위를 전개하였다.

이러한 지역 시민사회의 지속적인 대응 활동에 따라 건설 중대재해 사망사고에서는 이례적으로 2020년 6월 19일 1심 판결에서, 추락 사망사고 당시 안전조치를 소홀히 한 혐의로 재판에 넘겨진 공사현장 관계자들이 실형을 선고받았다.



중대재해 대응 매뉴얼

7

경찰 조사 대응하기

7

경찰 조사 대응하기

경찰 조사에 대한 대응은 사망 일시와 장소에 따라 달라질 수 있다. 유족이 진상규명을 원하는지, 신속한 장례와 보상만을 원하는지에 따라서도 대응의 양태가 달라진다. 또한 관할 경찰서의 수사 관행에 따라서도 다를 수 있다. 이외에도 여러 가지 변수가 있을 수 있지만, 대략적인 흐름을 살펴보도록 하겠다.

구체적으로 살펴보기에 앞서, 유족(피해자)은 신고, 고소, 고발, 진정, 탄원 등을 한다면 사건에 관해서 진술할 법적 권리가 있고, 사건처리 진행 상황을 통지받을 권리가 있다(경찰청 범죄수사규칙 제203조, 제204조). 이러한 권리를 보장받기 위해서는 유족(피해자)이 서면으로 신고·고소·고발·진정·탄원 등을 할 필요가 있다.

유족(피해자)은 대리인인 변호사를 통하여 법률사안에 관한 의견을, 또는 사안에 관하여 의사, 노무사, 산업위생기사, 안전보건전문가인 교수 등의 의견을 제출할 수 있다. 물론, 유족이 아닌 피해자(동료노동자)가 있을 때는 피해자와 함께 노동조합이 직접 고발을 할 수 있다.

사건이 수사기관에 의해 마냥 흘러가게 두기보다는 미리 노동조합이 직접 혹은 다른 피해자들을 조직해서 고소·고발을 함께 해두고, 사건처리 진행 상황을 통지받을 필요가 있다.

7-1

초동 대처

중대재해 사망자의 시신이 어디에 있는지, 경찰이나 노동청, 검찰 수사가 어떻게 되는지, 부검 절차는 어떤지를 알고 있어야 혼란을 피할 수 있다. 이를 안내하고자 한다.

① 재해자가 사고현장에서 사망한 경우

일반적으로는 사고가 발생한 직후에 현장 동료들에 의하여 112나 119에 사고 신고접수가 되어 경찰이 사망 사실을 인지하게 된다. 경찰은 의료기관 외부에서 사망한 경우(즉, 병원이 아닌 사업장 등에서 사망한 경우)에는 우선 망자를 ‘변사자(變死者)’로 분류한다. 변사자는 수사기관인 경찰과 검찰이 검시(檢屍)하도록 되어 있다(형사소송법 제222조). 검시는 부검과는 다른 것으로, 눈으로 보거나 만져보는 정도로 사망원인을 조사하는 것이다.

병원 외부에서 사망하였으나 112나 119에 신고가 없었던 상태에서 사설 구급차나 회사 차량 등으로 병원에 도착한 경우에는, 병원 측에서 경찰에 신고하여 수사기관이 변사자로 파악하게 된다. 변사자를 검시한 결과, 사망의 원인이 살인과 같은 범죄로 인한 것이 아니라면, 검사의 지휘를 받아서 유족에게 시신이 인도되는 경우가 대부분이다. 하지만 사망원인을 변사자 검시만으로 쉽게 알기 어려운 경우에는 부검이 실시되고, 부검 이후 시신이 인도되어 장례를 치르게 된다.

② 의료기관에 와서 사망한 경우

사고 발생 직후에 112, 119에 신고를 하지 않고 병원으로 후송되었으나, 치료를 받는 도중에 사망하는 경우가 있다. 이럴 경우, 의료기관에서 경찰에 사망 사실을 알리게 된다. 의료기관에서 치료가 상당 부분 이뤄진 경우라면 변사자에 대해 검시를 하지 않겠지만, 그렇지 않은 경우에는 검시를 하기도 한다. 필요하면 부검을 진행하기도 한다.

③ 부검에 관한 대응

“변사”란 자연사 외의 사망으로 원인이 분명하지 않은 죽음을 말한다(변사사건처리규칙 제2조 제1호). 그리고 검사나 경찰관이 변사자를 직접 살펴보는 것을 ‘검시’라고 한다(형사소송법 제222조 제1항). 변사자 검시를 통해서도 사망원인이 불분명한 경우라면, 부검(사체의 해부)한다. 일반적으로 부검은 유족이 요청해서 하는 경우가 많다.

하지만 법률적으로만 보자면, 유족이 부검을 원하지 않아도 검찰이 법원의 영장을 받아서 할 수 있다(형사소송법 제140조, 제173조, 제219조, 제221조의4). 이럴 경우 법원이 발부한 영장을 집행하는 것은 ‘강제수사’이므로 유족의 동의가 반드시 필요한 경우가 아니다.

그러나 사체의 해부는 예를 잊지 아니하도록 주의하고 미리 유족에게 통지하게 되어 있으므로(형사소송법 제141조) 유족이 강력하게 반대한다면 굳이 반대를 무릅쓰고 부검하는 경우는 없다. 그래서 법 규정에도 부검에 관한 유의사항을 적어두고 있다.

- ✓ 사체의 해부 또는 분묘의 발굴을 하는 때에는 예를 잊지 아니하도록 주의하고 미리 유족에게 통지하여야 한다(형사소송법 제141조 제4항, 범죄수사규칙 제139조 제1항).
- ✓ 변사 사건 담당 팀장은 시체를 부검할 필요가 있는 때에 유족의 건강·심리 상태 등을 고려하여 미리 부검의 필요성을 설명하여야 한다. 부검 여부 등에 대한 유족의 의사가 있으면 이를 경청하고 존중하여야 한다(변사사건처리규칙 제22조 제3항, 제4항).

상당수 경우 사인이 비교적 명확함에도 부검을 시도하는 경우 문제가 된다. 왜냐하면 부검 시행 이후에도 정식 부검감정서를 받기까지 몇 주일 정도 시간이 지체되므로 그만큼 진상규명이 늦어지기 때문에 그렇다.

따라서 부검을 원하지 않는다면 거부 의사를 분명히 표시해야 한다. 다만, 사건에 따라서는 부검에 의하여 사망원인을 정확히 확인해야 하는 경우도 있다. 그러므로 부검에 관한 막연한 거부감보다는, 사안에 따라서 전문가와 상담한 후 부검이 불필요하다고 생각됨에도 강행할 때에는 단호하게 거부하되, 부검이 필요하다고 여겨지면 거부감에도 불구하고 부검을 요구해야 하는 경우도 있다.

부검을 하는 경우에도, 부검감정서 회보가 너무 늦어지지 않도록 법규에 정해진 업무 처리기

일을 숙지할 필요가 있다(국립과학수사원 예규 별표1).

- ✓ 일반 부검 : 15일
- ✓ 특수 부검 : 30일(의료, 교통, 기타)
- ✓ 법의학적 감정 : 15일
- ✓ 대량재해(검안/부검) : 90일

④ 즉각적으로 노동청에 사망 사실을 알려 인지하도록 해야 한다.

경찰이나 소방서는 노동자가 중상을 입었거나 사망을 하더라도, 이러한 사실을 노동청에 알리지 않는다. 이를 알려야 할 의무가 없기 때문이다. 달리 말하면, 노조나 동료, 유족이 노동청이나 언론에 알리지 않는 한 고용노동부 장관이 중대재해 사실을 즉시 인지할 수가 없다. 따라서 노동조합에서는 경찰 조사 대응에 앞서서 노동청에 중대재해 사실을 알리고, 사업주의 산재현장 은폐가 있기 전에 근로감독관이 즉시 중대재해 조사를 실시하고, 작업중지 명령을 내릴 것을 촉구해야 한다.

7-2

경찰 조사를 받을 경우 유의할 사항

초기 대응은 경찰과의 싸움이다. 경찰은 산안법에는 관심이 없고, 변사체의 인도 시점, 사고사·타살·자살인지의 여부, 사고사라면 형법상 업무상과실치사가 성립하는지만 관심을 둔다. 따라서 사망한 노동자의 동료나 친구라고 할지라도 그들 모두를 범죄혐의자로 보고 수사를 진행한다. 문제는 그 과정에서 산재 트라우마가 커지게 되는 경우들이 발생할 수 있다는 점이다.

① 초기 대응에서 유의할 점 : 수사계통에 대한 이해

사망 사건의 경우 사업주는 “지체없이” 노동청에 중대재해 발생 사실을 보고하게 되어 있다(산안법 제54조 제2항). 그에 따라 노동청은 자체적인 수사를 하고, 며칠에서 몇 주 뒤에 안전보건공단 도움을 받아서 중대재해 조사를 한다. 안전보건공단에서 전문가가 포함된 조사팀을 구성하기까지 시간이 걸리므로, 중대재해 조사에 착수하기까지 일정하게 시간이 소요되는 것이다.

이와 별도로 경찰은 검찰에 변사 사건 발생보고를 하여 검찰의 명령을 받는다. 수사와 기소의 총괄책임은 검찰에게 있기 때문이다. 이렇게 경찰이 사건 초기에 검사의 지휘를 받아서 사고사·타살·자살 여부를 수사하고, 사고사라면 사고의 원인이 무엇인지 조사하고 사망원인이 불분명하면 부검을 실시할지 여부까지 고려한다. 이 절차는 모두 검찰청의 지휘를 받아서 진행하고, 그 이후에야 유족에게 시신이 인도된다.

실무상 경찰이 초동수사를 진행한다. 즉각적인 압수수색이나 구속 수사, 현장보전을 하는 경우는 거의 없다. 노동청이 산안법에 근거하여 사고조사를 하는 것과는 달리, 경찰은 업무상 과실치사죄에 근거하여 수사하게 된다.

업무상과실치사죄에 해당하는 업무 관련 주의의무 위반



【형법】 제268조(업무상과실·중과실 치사상)

업무상과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 한 자는 5년 이하의 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

⇒ 산안법 위반은 사업주나 책임자의 관련 법규 위반을 처벌하지만, 업무상과실치사죄의 경우 죽음과 관련하여 업무와 관련된 주의의무 위반이 있었다면 입건될 수 있다.

② 경찰 수사에 임하는 노동조합의 자세

경찰 수사 일정을 노동조합이 변호인의 협조하에 경찰과 협의하여 진행한다는 인식이 필요하다. 경찰과 검찰의 수사는 원칙적으로 '임의수사'다(형사소송법 제199조). 단 법원 영장이 발부되거나 현행범체포, 긴급체포 되는 경우는 예외적으로 강제수사이다.

임의수사란, 조사받다가 쉬고 싶을 때 쉬고, 집에 가고 싶을 때는 집에 가도 된다는 의미이다. 예를 들어서 조사받다가 갑작스럽게 사고 당시 현장의 모습이 떠올라서 트라우마 커지고 심적으로 너무 괴롭다면 조사를 멈출 수도 있고, 귀가할 수도 있다. 또 흔히 아는 '미란다의 원칙'도 다시 강조할 필요가 있다(형사소송법 제244조의3 제1항).

미란다의 원칙



- (1) 일체의 진술을 하지 아니하거나 개개의 질문에 대하여 진술을 하지 아니할 수 있다는 것
(진술거부권)
- (2) 진술을 하지 아니하더라도 불이익을 받지 아니한다는 것
- (3) 진술을 거부할 권리를 포기하고 행한 진술은 법정에서 유죄의 증거로 사용될 수 있다는 것
- (4) 신문을 받을 때는 변호인을 참여하게 하는 등 변호인의 조력을 받을 수 있다는 것

③ 경찰 수사를 받을 때 유의할 점

경찰은 업무상 과실치사에 혐의를 두고 수사를 진행한다. 또한 경찰은 피의자를 사업주만으로 한정 짓지 않고, 동료, 친구도 업무상 주의의무를 위반했는지를 따지기 위해서 수사하기 때문에, 이 수사과정에서 트라우마가 심해지는 경우가 상당히 많기도 하다.

또한, 처음에는 참고인으로 조사를 받다가 수사과정에서 피의자로 갑작스레 전환되는 경우도 있다. 경찰은 사업주의 안전·보건 조치의무위반이 아닌 개별적인 행위만 놓고 판단하기 때문에, 죽음과 조금이라도 관련이 있어 보인다면 동료노동자라도 피의자로 입건하기도 한다. 2인 1조 중에서 1명이 사망한 경우 경찰은 동료근로자의 잘못으로 죽은 것은 아닌지를 수사할 수 있다.

문제는 이러한 경찰의 관점이 사고의 원인을 작업자 한 개인의 문제로 몰아가기 쉽다는 점이다. 2013년 삼성전자 화성 불산누출 사고의 경우, 경찰은 '사망자의 과실'로 본인이 죽었고 동료노동자도 다쳤다고 중간 수사결과를 발표한 적도 있다. 경찰은 사업주의 안전보건조치 의무 위반에는 아무런 관심이 없고 구체적이고 개별적인 행위에만 초점을 맞추기 때문에 이런 어이 없는 일이 발생하는 점에 유의해야 한다.

혹은 산재 사건이 자살 사건으로 둔갑하는 경우도 있으므로 사고원인조사를 철저히 하여 줄 것을 촉구해야 한다. 2014년 현대중공업 도장부에서 에어호스에 목이 감겨 숨진 노동자의 사건의 경우, 사망 직전 자살을 암시하는 정황이 전혀 없었음에도 경찰은 가족관계나 채무 관계를 조사하여 자살로 단정 지었다. 근로복지공단도 경찰 조사결과에 따라 자살로 보고 업무상 스트레스가 없었으므로 산재가 아니라고 보았으나 2심인 서울고등법원에서 '사고사'로 보아 산재가 인정되었다. 사망 시부터 산재 인정 시까지 5년이라는 긴 시간이 걸렸다.

경찰은 산안법 위반에 관한 전문성이 없다. 노동청의 근로감독관도 일반 공무원이라는 점에서 전문성은 다소 약하지만, 전문기관인 안전보건공단의 도움을 받아 수사를 진행하므로 상대적으로 전문성을 갖추게 된다. 그러므로 경찰 수사에 응하는 것이 전혀 급한 일이 아니다. 동료를 피의자로 부르는 마구잡이식 경찰 수사는 정신적 트라우마를 심각하게 악화시킬 수 있다. 따라서 노동자가 노동조합과 변호사의 충분한 지원을 받으며 경찰 수사를 받을 수 있도록 조치해야 한다.

또한, 경찰조사를 당장 하기보다는 트라우마가 악화되어선 안 된다는 점을 고려해야 하므로, 이를 경찰에 강력하게 주지시킬 필요가 있다. 이와 함께 경찰 조사에 앞서 노동청에서 우선적으로 사고원인 조사를 해야 한다고 주장할 필요가 있다.

- ✓ 2017년 한국타이어 금산공장에서 발생한 중대재해 사례를 보면, 당시 사고를 직접 목격한 동료노동자가 두려움에 몸을 떨고 있었음에도, 회사는 아무런 치료나 지원도 없이 방치해두고 있었다. 그렇게 불안정한 심리상태에서 곧바로 경찰에서 목격자로 참고인 진술을 하게 되며, 목격자였던 노동자의 트라우마가 상당히 심각해졌다.
- ✓ 2018년 태안화력 중대재해 발생 사례에서도 이런 것이 확인된다. 고 김용균 노동자의 동료들도 곧바로 경찰에 불려가 참고인 진술을 하였고 그 과정에서 트라우마가 심각하게 커졌다.

가끔 경찰이나 검찰이 사고원인 분석을 위해서 ‘국립과학수사연구원’을 부르거나 대검찰청 ‘과학수사부’의 의견을 듣기도 하지만 아주 예외적인 경우에 해당한다. 따라서 일반적으로는 노동청과 안전보건공단의 합동 조사가 신속히 진행되도록 촉구해야 한다.

④ 유족 조사에서의 초점

경찰은 유족 조사도 필수적으로 진행한다. 유족들은 대개 경향이 없는 상태에서 경찰 조사를 받게 되는 경우가 많다. 이때 경찰은 일반적으로 중대재해 사망자가 평소 원한 관계에 있었던 사람이 있는지, 채무 관계는 어떤지, 가정불화가 있는지 등에 대한 여러 가지를 물어본다. 살인인지, 자살인지, 아니면 업무상과실치사인지를 구별하기 위한 질문이다.

경찰은 부검을 원하는지도 물어본다. 특별한 사건이 아닌 한, 수사기관은 부검하지 않고 조속히 종결시키고 싶어 하는 경우가 많다. 하지만 유족이 사망원인에 의혹이 있다면 부검을 하는 것이 낫다.

⑤ 참고 : 구속 수사 요건

근로감독관 집무규정(산업안전보건)에서는 근로감독관이 검사에 구속영장을 신청하라는 기준이 있으므로 여기에 해당하면 ‘구속 수사’를 적극적으로 요청할 필요가 있다.

근로감독관이 구속영장을 신청할 수 있는 상황들



제32조(구속영장신청기준) ① 감독관은 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 집무규정 제51조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 검사에게 구속영장을 신청하여야 한다. 1. 재해가 예견되는 충분한 징후가 있음에도 사업주가 산안법 제51조에 따른 작업중지 등 필요한 조치를 취하지 아니하여 중대재해가 발생한 경우 2. 산안법 제38조, 제39조 및 제63조에 따른 안전·보건상의 조치미비로 동시에 2명 이상이 사망하거나 최근 1년간 3회(건설업의 경우 2회) 이상의 사망재해가 발생한 경우 3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 법령에 따른 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해가 발생한 경우 가. 산안법 제45조제1항, 제87조제2항, 제131조제1항 나. 산안법 제42조제4항, 제53조제1항 및 제3항, 제118조제4항 및 제5항 4. 산안법 제39조를 위반하여 근로자가 해당 작업과 관련된 직업병에 이환(진폐, 소음성난청 제외)되어 사회적 물의를 야기한 경우

② 제1항의 규정 중 "동시에 2명 이상의 근로자가 사망한 재해"란 해당 재해가 발생한 시각부터 그 사고가 주원인이 되어 72시간 이내에 2명 이상이 사망한 재해를 말한다.

7-3

노동청·안전보건공단 중대재해조사

노동청의 근로감독관은 ‘특별사법경찰관’으로서 노동 사건에 한해서는 경찰의 지위에서 수사하고 검찰의 지휘를 받게 된다. 이때 노동청의 수사는 노동자의 사망에 있어서 사업주가 지켜야 할 산안법상 의무를 다하였는지를 밝혀내는 과정이다.

기초적으로 사망의 원인과 관련된 사실관계 자체를 밝혀내지만, 거기서 한발 더 나아가 산업안전보건법이나 산업안전보건기준에 관한 규칙을 비롯한 제반 행정규칙을 지켰는지를 찾아내서 사업주에게 산안법상 처벌 또는 행정제재를 할 수 있는지를 찾아내기 위한 목적의 조사/수사이다. 중대재해 조사의 경우 노동청 공무원뿐만 아니라 안전보건분야의 전문가도 함께 조사를 하지만 조사인력이 제한되어 있으므로 부득이하게 시간이 지체되는 경우도 있음에 유의해야 한다.

현장조사를 할 때는 유족이 요구하면 조사절차에 유족을 참여시키기도 한다. 이때 노동조합이나 지역 시민사회 단체에서도 올바른 진상규명을 위해서 절차에 참여해야 한다고 강력하게 요구하여 참여권을 확보할 필요가 있다.



중대재해 대응 매뉴얼

8

유족의 곁에 서기

8

유족의 곁에 서기

사망사고가 발생하면 가장 큰 충격을 받는 것은 누구보다 유족이다. 많은 사례는 아니지만, 중대재해 사망사고 대응에 있어, 유족이 피해 당사자이자 주체로서 '사과', '보상', '재발 방지'를 요구하고 싸우는 과정에 전면에서 나서기도 한다. 이렇듯 유족이 어떻게 마음을 갖느냐에 따라 많은 것이 달라질 수도 있다. 유족이 노동조합을 신뢰하고 진상을 규명하기로 마음먹은 경우가 있고, 조용히 아픔을 치유하고 신속히 손해배상을 받고 일상으로 돌아가기를 바라는 경우도 있다. 아래에서 유족의 곁에 설 때 유의할 점들을 살펴보자.

8-1

초기 대응

① 신속하게 장례식장 찾아가기

노동조합에서 최우선으로 할 일은 장례식장에 신속하게 찾아가 유족을 만나 뵙고 조의를 표하는 것이다. 당장이라도 무너질 것 같은 마음을 가진 이들에게 가장 필요한 것은 기댈 수 있는 어깨를 내어주는 것, 맞잡을 수 있는 손길을 내미는 것일 수 있음을 명심해야 한다.

② 유족 전담 소통 담당자 두기

노동조합 상조 담당자와는 별개로, 유족과 아주 사소한 사항부터 소통하는 사람이 있어야 한다. 예상치 못한 사망사고를 접한 유족이 경향이 없을 때, 일반적으로 유족의 사소한 목소리와 불편함도 해결해줘야 서로 마음을 열고, 망자의 죽음을 헛되이 하지 않고 작업환경 개선으로 나갈 수 있다. 처음 본 낯선 이들에게, 특히나 노동조합에 대해 선입견을 갖기 쉬운 한국사회에서 유족이 선뜻 마음을 열거나, 호의를 보이기는 쉽지 않다.

③ 유족과 산재피해자 단체를 연결하기

유족들에게, 같은 산재 피해자 유족의 입장에서 소중한 경험을 공유해 줄 수 있는 산재피해자 단체를 소개해주는 것도 고려할 필요가 있다. 예를 들어 '다시는', '김용균 재단' 등 가족 중 누군가를 먼저 떠나 보내야 했던 동병상련의 경험을 한 유족들이 같은 입장에서 더 크게 마음을 보듬을 수도 있다.

④ '피해자 권리'를 유족에게 안내하기

유족의 권리에 대해서도 안내할 필요가 있다. 세월호 참사를 겪은 후 공식화된 '피해자의 권리' 등을 참조하여 유족의 권리가 무엇인지 안내하도록 하자.

유족의 권리 「생명안전기본법」 제정법률안 (생명안전 시민넷)



제9조(피해자의 권리) ① 누구든지 재난이나 사고를 당했을 때에는 신속하고 적절한 구조를 받을 권리가 있다.

② 피해자는 재난 및 중대안전사고의 발생경위·구조 및 수습과정 등에 대하여 정확한 정보를 제공 받을 권리가 있다.

③ 피해자는 재난 대응 및 수습과정에서 아래 각호를 포함하는 인도적인 처우를 받을 권리가 있다.

1. 사생활과 개인정보를 보호받을 권리
2. 언론 취재 및 일반인의 접근으로부터 보호받을 권리
3. 사망자의 시신을 인도적으로 인계받을 권리
4. 생사가 분명하지 아니한 자의 수색을 요구할 권리
5. 유류품을 인도적으로 인계받을 권리

6. 피해자들이 회합할 권리
7. 의료지원·이동지원·주거지원·심리지원·치유휴직지원·법률지원 등 필요한 지원을 받을 권리
8. 신속하고 적절한 사고수습을 요구할 권리
9. 사고원인 및 대응의 적절성의 조사과정에 참여할 권리
10. 법률에 따른 배·보상을 지급받을 권리
11. 추모사업·공동체 회복사업 등 당해 재난 및 중대안전사고와 관련하여 행해지는 후속조치에 대해 의견을 개진할 권리

8-2

유족의 사망사고에 대한 입장에 따라 달라지는 중대재해 대응 과정

① 중대재해 조사 시,

**유족 추천 전문가의 참여 및 작업중지명령의 개시와 재해 원인조사,
재발방지대책 수립 등 작업재개에 이르는 전체 과정에 대한
유족의 의사가 적극적으로 반영될 수 있다.**

태안화력(고 김용균)의 경우를 보면 유족이 노동조합을 선임했으므로 김미숙 어머니가 태안화력 1~10호기 전부 작업중지 명령을 요구하고(노동청은 9~10호기만 작업중지를 실시), 재해 원인 조사도 함께 했으며, 진상조사에 이르는 전 과정에 유족이 전면에서 나설 수 있었다. 유족이 노동조합과 함께 투쟁하고 수사와 조사의 전 과정에 참여하겠다고 마음먹으면 노동청이 말릴 명분이 없다.

유족이 조용히 장례를 치르고 싶다고 할 때는 어떻게 해야 할까?



유족이 함께할 수 없다고 한다면, 그 자체로 유족의 뜻을 존중하면 된다.

다만, 유족이 진상규명을 원하지 않는다고 해서 노동조합의 투쟁이 그 자체로 멈춰버리는 것은 아니다. 유족이 함께한다면 더욱 좋은 조건이 형성되는 것이지, 그렇지 않더라도 노동조합이 투쟁하여 성과를 거둔 사례도 많다는 것을 잊지 말자!

중대재해에 맞선 대응은 '죽은 자를 위한 추모'뿐만 아니라, '산 자를 위한 투쟁'의 과정이 되어야 한다!

② 아래의 체크리스트를 활용하여

노동조합과 유족이 함께 사용자와 고용노동부, 경찰을 압박하여,
진상조사를 할 수 있다고 제안할 필요가 있다.

체크리스트

1. 경찰에게 확인해야 할 사항	2. 노동청에 확인해야 할 사항
<input type="checkbox"/> 정확한 사고 날짜, 시각, 장소 <input type="checkbox"/> 현재까지 파악된 사고 경위 <input type="checkbox"/> 현장보존이 되고 현장 훼손이 막아졌는지 <input type="checkbox"/> 증거확보가 되었는지(CCTV 등) <input type="checkbox"/> 현장조사 일정(유족 참여를 강력히 요구) <input type="checkbox"/> 목격자가 있는지 <input type="checkbox"/> 관련자에 관한 수사일정 ※ 관련자: 목격자, 상급자, 동료 등	<input type="checkbox"/> <작업중지명령>이 내려진 시각, 중지범위 <input type="checkbox"/> 현장조사 일정(경찰과 별도로 할 수 있음), (유족 참여를 강력히 요구할 것) <input type="checkbox"/> 노동청이 파악한 사고 원인 <input type="checkbox"/> 산업안전보건법 위반이 문제 되는지 ※ 사망사고는 노동부장관이 <작업중지 명령>을 내림(산업안전보건법 제55조 제1항)
3. 사업주에게 확인해야 할 사항	4. 동료를 통하여 확인해야 할 사항
<input type="checkbox"/> 회사가 파악하고 있는 사고 경위, 사고 원인, 목격자, 증거 <input type="checkbox"/> 경찰, 노동청 수사에 잘 협조하고 있는지 <input type="checkbox"/> 작업중지명령을 준수하여 현장보존이 되고 있는지 <input type="checkbox"/> 업무수행과 관련된 각종 기록 (로그 기록, 설비, 전기 등) <input type="checkbox"/> 회사의 업무지시 사항 : 종이문서, 전자문서, 이메일, 문자, 통화내역, 통화녹음, 메신저 (카카오톡, 텔레그램 등) <input type="checkbox"/> 사업장 내 과거사고 기록 <input type="checkbox"/> 기타 : 물질안전보건자료(화학사고 등), 안전교육 관련 기록, 작업환경측정 결과, 안전보호구 지급 대장, 건강검진 기록 등	<input type="checkbox"/> 목격자나 동료의 진술 듣기(녹음) <input type="checkbox"/> 목격자, 노동조합이 촬영한 사진, 동영상 <input type="checkbox"/> 회사의 태도(협조적인지 아닌지) ※ 목격자나 동료도 심각한 정신적 충격에 시달리고 있으므로 유의해주시기 바랍니다

8-3

유족과 관계 맺을 때 유념해야 할 지점들

① 유족이 노동조합과의 결합에 적극적이지 않을 수 있다.

노동조합과의 결합에 있어서 유족들이 우려할 수 있는 지점들이 있다. 이를 충분히 예상하고, 유족의 마음을 헤아릴 수 있어야 한다.

- ✓ 유족은 사망사고 발생 이전까지는 노동조합의 구성원들을 전혀 알지 못했으므로, 이들이 사건 해결을 더 어렵게 만들지는 않을까에 대한 근본적인 불신이 있을 수 있다.
- ✓ 외부에 알려지지 않는 것을 조건으로 사업주가 상당한 배상금을 제시하는 경우, 노동조합과 결합하면 산재처리가 곤란해지거나 배상금을 못 받을지 모른다는 우려를 할 수 있다.
- ✓ 노조로부터 이용만 당할지도 모른다는 걱정이 들 수 있다.
- ✓ 가족의 죽음이라는 큰일에 이어서, 언론 대응이나 수사기관, 정부와의 싸움 등 큰일을 연이어 치르게 될 것에 대한 두려움이 있을 수 있다.

유족 이해하기



모든 사람의 생김새와 성격이 다르듯이, 사망사고를 겪은 유족의 반응 또한 각각각색이라는 점을 이해해야 한다.

노동조합은 유족의 편에 서서 깊은 위로의 마음을 전하고, 진상규명을 통한 명예회복과 재발 방지 대책의 수립을 통하여 고인의 죽음을 헛되이 하지 않겠다는 다짐을 전할 필요가 있다. 그리고 회사가 협조해주지 않더라도 산재처리에는 아무런 지장이 없고, 손해배상에서도 노동조합과 변호사의 지원을 받아서 조력할 것임을 약속할 필요가 있다.

② 노동조합과 활동가들이 유족과의 관계에서 마음의 상처를 받는 경우도 있다.

마음을 다해 유족의 곁에 선다고 하더라도, 진심이 온전히 닿지 않는 경우가 생길 수 있다. 그 과정에서 예상치 못한 유족의 태도로 인해 상처를 받는 경우들이 생기기도 한다. 이를 예방할 필요가 있다.

- ✓ 때로는 유족이 회사뿐만 아니라 노동조합과 동료에게 원망을 쏟아놓는 경우도 있다.
- ✓ 유족이 원인조사나 재발 방지보다도, 모든 것을 잊고 보상을 받고 끝내는 경우도 있다.
- ✓ 진상규명을 위해서 같이 싸우다가 배상금을 먼저 받고 싸움을 멈추는 경우도 있다.
- ✓ 노동조합이 진상규명을 통한 재발방지와 충분한 배상을 위해 헌신해도, 유족이 그 진심을 몰라주는 경우도 많다.
- ✓ 유족이 함께하면 보다 깊고 넓게 사고조사나 진상규명을 할 수 있다는 장점은 있지만, 유족 없이 노동조합 스스로도 충분히 사고조사·진상규명을 할 수 있다는 사실을 유의해야 한다.



중대재해 대응 매뉴얼

9

치유와 회복

8

치유와 회복

9-1

산업재해로 인한 ‘트라우마’

① 외상사건과 심리적 위기

사람의 생명을 위협하거나 그에 상응하는 강력한 사건·사고를 경험할 때 개인은 그에 압도당하거나 심리적 불균형에 빠질 수 있다. 여기서 강력한 사건·사고를 외상사건이라 하며, 그로 인한 심리적 불균형 상태를 심리적 위기라 한다. 심리적 위기를 확대·강화하는 사건이 지속되거나 이를 방치할 경우, 외상 후 스트레스 장애(PTSD)로 이어질 수 있다.

② 외상 후 스트레스 장애(Post Traumatic Stress Disorder: PTSD, 트라우마)

외상사건 이후 공포나 불안, 악몽(반복적인 꿈), 대인기피 등의 심리적·신체적·행동적 변화가 나타날 수 있다. 이러한 증상이 사건 발생 후 1개월 이내에 시작되어 1개월까지 지속될 때는 급성스트레스 장애로, 증상이 1개월 넘게 계속된다면 외상 후 스트레스 장애로 진단받을 수 있다. 핵심은, 누구나 장애로 발전되는 것은 아니지만, 누구라도 될 수 있다는 점이다. 즉각적 개입과 예방이 중요한 이유다.

③ 산업재해와 트라우마

산업재해 역시 개인이 통제하거나 예측할 수 없는 강력한 외상사건이다. 이를 경험한 노동자들은 사고 당시의 장면이 불현듯 떠오르고, 반복적인 꿈을 꾸기도 하며, 사고 장소로의 복귀에 대해 극심한 불안과 두려움을 느끼기도 한다. 중대재해를 포함한 산업재해의 성격이 구조적, 조직적 문제임에도 노동자들은 과도한 죄책감에 사로잡힐 때가 있다. 또한, 대부분의 노동현장이 그렇듯이 과거 동일한 사고가 있었다면, 고통은 더욱 커진다. 중대재해에서 트라우마 예방 활동이 개인의 치유와 더불어 작업환경 개선이 함께 이뤄져야 하는 이유다.

중대재해로 인한 트라우마 대상은 누구일까?



중대재해로 인한 트라우마를 겪게 되는 대상은, 직접 사고를 경험하거나 목격한 이들 이외에 해당 현장에서 일하는 누구나 될 수 있다. 그렇기 때문에 사고를 직접 겪어 부상당한 노동자뿐만 아니라(신체 손상에 대한 치료뿐 아니라 정신적 치료도 매우 중요할 수 있다!), 가까이에서 중대재해를 목격한 노동자뿐만 아니라 트라우마를 치유해야 할 대상으로 한정해선 안 된다. 중대재해 발생 사고 소식을 전해 들은 노동자, 예를 들어 맞고 대 노동이 수행되는 현장이라면 반대편 교대제에 속하는 노동자에게서도 트라우마가 나타날 수 있다. 즉, 해당 사업장에서 일하는 사람 모두가 트라우마를 겪는 대상이 될 수 있다는 점을 잊지 말아야 한다!

9-2

트라우마 예방과 관리를 위한 활동

① 상황에 대한 인식을 공유하기

발생한 재해의 성격, 사건의 원인, 피해의 규모, 각급 조직 및 책임 단위들의 역할, 대응의 목표 등에 대해 함께 공유하는 과정이 있어야 한다. 이런 과정은 사건을 경험한 노동자들이 동료들 죽음에 이르게 한 상황에 과몰입하여 무기력감과 죄책감이 가중되는 것을 막아준다. 상황을 객관화하고 분리함으로써 자신 역시 그 사건의 피해자이자 생존자임을 확인할 수 있게 한다.

② 트라우마 예방·관리 체계 세우기

고용노동부 산재 트라우마 관리 매뉴얼을 참조하여 ▲전문기관(근로자건강센터, 민간협력기관 등) 확인 ▲직·간접적 피해 규모와 대상 범위 확인(회사에 요구하여 명단 확보) ▲노동조합 차원의 트라우마 관리 담당자 선임 ▲전문기관을 통한 관리·예방 계획 수립·공유 ▲교육, 면담(상담) 시간 및 장소 확보 ▲전체 구성원에 대한 트라우마 예방 교육 등을 실시해야 한다.

트라우마 예방·관리의 목적은 피해자가 잃어버렸던 통제감을 찾도록 하는 것!



트라우마 예방·관리 대응이 48시간 이내, 1주일 이내, 1개월 이내 등으로 기간별 대응방안과 원칙이 존재하나, '트라우마'의 특성상 그 대응방안이 피해자 및 생존자들의 통제권과 자율권을 침해하는 과정이어선 안된다. 즉, 무기력한 피해자를 대상화하여 치료하는 과정이 아니라 사건 당시 그들이 빼앗겼던 통제감을 회복하는 과정이 되어야 한다.

③ 진행 과정에 대한 모니터링과 후속 조치

트라우마 예방·관리 과정은 일반적인 심리 상담과 다르고, 달라야 한다. 당장의 위기감을 벗어나 안정감 회복에 노력하고, 극심한 스트레스를 경험하는 노동자들에게 적절한 전문치료를 연

계하는 과정이 되어야 한다. 따라서 지속적인 모니터링과 함께 사건의 해결 과정에서 발생하는 사안들을 해결해 나가는 주체로 세워나가야 한다. 이와 함께 중대재해 후 발생한 정신질환 역시 산재보상을 받을 수 있음을 안내하고, 이에 대한 준비와 진행이 함께 이뤄져야 한다.

후속 과정에서 회사와 합의해야 할 내용



- 병원 연계 시 비용문제(회사의 귀책사유로 인한 것이므로, 전적인 부담을 요구)
- 피해자의 회복과 안전한 복귀를 고려한 작업중지 해제 원칙 마련
- 지속 치료가 불가피할 경우 해당 시간 유급(휴직) 방안
- 산재보상을 위한 준비와 진행 등

④ 트라우마 예방·관리의 종결에 대한 합의

노동조합, 피해 및 생존자, 전문기관 등과의 합의에 기초하여 종결한다. 노동조합 내부의 담당자는 전문기관으로부터 진행 과정에 대한 보고와 이후 과제가 무엇인지 확인하여야 한다. 트라우마 예방·관리가 종결되었다 하더라도 지속적인 치료나 상담이 필요한 노동자가 있는 경우 그에 대한 대책을 수립한다.

9-3

중대재해 발생 시 트라우마 예방을 위한 절차와 유의점

① 고용노동부 산재 트라우마 관리 매뉴얼

고용노동부 산재 트라우마 매뉴얼에는 중대재해 발생 시 심리적 위기지원의 대상에 재해자, 목격자, 응급구조자, 동일공정 노동자, 동일시간대 노동자, 안전관리자 등을 포함한다. 각 지역 근로자건강센터와 직업성 트라우마 전문센터와 연계한 지원체계를 갖추고 있다. 고용노동부가 중대재해 발생 시 기업에 트라우마 관리를 요구하고, 기업은 그에 따라 기관을 선정하게 된다.

② 고용노동부 산재 트라우마 매뉴얼의 한계

중대재해 트라우마 예방을 위한 고용노동부 매뉴얼에는 노동자 또는 노동조합의 참여에 대한 언급은 없다. 트라우마의 예방과 치료에서 가장 중요한 요소는 안전의 확보와 당사자의 통제력 복원이다. 그런 점에서 재해 발생 직후부터 노동조합, 피해 및 생존자들이 진상규명에서 복귀에 이르기까지 모든 과정에 참여를 보장받고 발언할 기회가 주어져야 한다. 트라우마 예방 역시 당사자 또는 당사자가 속한 노동조합의 참여는 중요하다. 노동조합이 트라우마 예방 조치를 논의하는 과정부터 기관선정 과정에 참여하겠다는 의사를 확실히 밝히고 기업에 참여를 요구할 필요가 있다.

③ 트라우마 예방관리를 위한 기관의 선정

전문상담사가 있는 각 지역의 근로자건강센터, 직업성 트라우마 센터를 적극적으로 활용할 수 있다. 다만 각 센터마다 중대재해나 노동현장의 특성에 대한 이해 정도가 다를 수 있음을 유의해야 한다. 또한, 지역에 따라 민간기관들을 활용할 수 있다. 노동자 정신건강에 관한 활동과 노동현장의 심리적 위기지원을 하는 단체들이 있다. 이들 민간기관은 민주노총, 김용균재단, 한국노동안전보건연구소 등에 문의하면 지역별 기관이나 단체를 소개받을 수 있다. 간혹 회사 내 상담센터(심리상담실)가 있는 경우 기업이 트라우마 예방 기관으로 이를 고집할 때가 있다.

편의성, 비용 절감의 이유이기도 하지만, 기업의 통제가 가능하기 때문이기도 하다. 그렇지만 여러 사례에서 중대재해 이후 트라우마 예방을 위한 심리적 위기 지원 과정에서 노동자들은 사내상담실을 거부하거나 불편해한다.

중대재해대응업무 체크리스트

업무 내용		완수
중대재해에 대비한 일상 업무		완수
1. 사고보고체계 완비	<ul style="list-style-type: none"> ① 조합원 개인 비상연락망 (조합원 개인이 재해 입었을 시 연락할 가족, 친구 등 번호) ② 노동조합 비상연락망 <ul style="list-style-type: none"> ③ 노동조합 비상연락망 <p>* 위험상황 신고전화 1588-3088 → 사고 발생 시 현장에 근로감독관 출동 요구 혹은 유선상 작업중지 명령 조치 요구 가능</p>	
2. 산보위 통해 중대재해 대응조치 관련사항 협의	<ul style="list-style-type: none"> ① 중대재해 발생 시 노사의 대응조치 및 관련 사항 일체를 심의·의결 및 명문화 ② 단체협약에 위의 내용 반영하여, 효력 보강 	
3. 중대재해 대응교육 및 실제 훈련	① 작업중지로 '회사가 어려워진다'라는 공포 잠재우고, 현장개선의 중요성 알림	
	② 작업중지 시 조합원들은 법적으로 휴업 및 휴업수당 보장받을 수 있음을 알림	
	③ 민방위 훈련처럼, 긴급비상연락망 가동 등 수립된 대응체계를 실제로 훈련	
4. 사고 발생 시 즉각적으로 지역대책위 구성을 위해, 안전보건 관련 시민단체·활동가들과 네트워크 구축		
5. 트라우마 대응체계 세우기	① 직업성 트라우마 전문기관(근로자건강센터, 민관협력기관 등)의 지원체계 구축	
	② 노동조합 차원의 트라우마 관리 담당자 선임	

중대재해 발생 이후		
1기 - 중대재해 발생 당일 즉시(모든 업무는 동시다발로 진행)		완수
1. 일터에서 일하는 모든 이들에게 중대재해가 발생했음을 전파		
2. 작업중지 및 현장보존	① 작업중지 (* 사측이 작업중지 방해하거나 거부 시 작업대피권 발동, 안전한 곳에서 대기)	
	② 사고원인 분석의 기초자료로 활용될 사고현장 사진·동영상 촬영 및 CCTV확보	
	③ 사고현장에 출입금지 표시 분명히 하고, 일체의 접근 금지하며 사측에 사고원인 조사 위한 현장보존 협조 요구	
3. 경찰 출동 시, 경찰조사 이전에 노동청의 사고원인 조사가 먼저 진행되어야 하며, 사고현장에 있었던 동료 노동자들의 트라우마를 악화시켜서는 안 된다는 점을 주지시킴		
4. 고용노동부 산재예방과로 통화/공문 통해 노동부에 근로감독관 출동 및 작업중지 명령 요구 (* 산재예방과 번호가 없다면, 위험상황신고전화 1588-3088로 연결하여 요구)		
5. 근로감독관에게 조치 요구	① 해당 작업을 포함한 '동종·유사작업'에 대한 작업중지 요구	
	② 전 노동자 대상으로 작업중지 명령에 대한 공식적인 설명 요구	
	③ 노동조합 및 명예산업안전감독관과의 간담회 요구	
6. 노동조합 비상연락망/사내 비상연락망 체계에 따라 사고발생 보고		
7. 사측에 현장간담회 위한 시간보장 요구하고, 일상안전보건 관리체계 및 회사의 구조적 문제 진단통해 재발 방지해야한다는 대응방향성에 대한 공감 이끌어내기		
8. 긴급 간부회의 진행 : 노동조합 요구 및 대응계획 마련		
9. 조합원 간담회 (지역, 산별노조의 활동가·전문가 포함 권장)	① 작업중지에 대한 노동자들의 우려 불식시키기	
	② 노조에서 파악한 사고경위 및 발생원인에 대한 공유 및 토론 진행	
	③ 사고공정과 유사한 공정의 위험성 등에 대한 조사 진행	
	④ 긴급 산보위에 앞서, 대응계획(일정 포함)관련 의견 수렴하여 1차 대책요구안 마련	
10. 사고 발생 이후 6시간 내로 긴급 산업안전보건위원회(=긴급 산보위) 소집		
11. 유족 전담 소통 담당자 포함하여 장례식장 방문, 조합이 사고에 함께 적극적으로 대응할 것을 피력		
12. 피해자 권리를 유족에게 안내하고, (필요하다면) 유족과 산재피해자 단체 연결		

중대재해 발생 이후	
2기 - 작업중지 결정~작업중지 해제심의회의 (모든 업무는 동시다발로 진행)	
완수	
1. 지역대책위 구성 및 활동(사고조사, 대책계획수립, 유족지원, 법률지원, 언론대응 등)	
2. 사측에 피해자 및 유족에 대한 공식적 사과·보상 / 목격자 및 동료 노동자들 치료·회복 보장 요구	
3. 고용노동부 해당 지청장 및 산재예방과장 면담	① “특별근로감독”과 “안전보건진단” 시행 요구하고, 특별근로감독에 조합 간부, 명산감 및 원/하청 노동조합 포함한 모든 노동자들이 최대한 많이 참여하도록 요구
	② 재해자에 대한 산재보상 절차 신속 처리 협조 요구 (* 근로복지공단 등 관계기관에도 협조 구해야 함)
	③ 중대재해사고 목격자 및 동료들의 트라우마 치료 지원을 위해, 해당 노동자들에 대한 특별휴가를 사측이 권고하도록 강제
	④ 작업중지해제 심의위원회에 노동조합 추천 위원의 참가 요구
	⑤ 작업중지 해제 선결조건으로, 산보위에서 안전작업계획 심의·의결 하도록 사측에 강제행정지도 요구
4. 특별근로감독/안전보건진단 대응팀 구성(지역활동가, 명산감 및 현장조합원으로 팀 구성)	
5. 조합원 교육 및 간담회	① 특별근로감독 일정 공유하고, 감독 시 각자 현장의 안전보건문제 관련 의견 개진하도록 촉구
	② 노동안전보건활동과 관련한 기초적인 소양 교육 실시
	③ 수시 간담회/분야별 간담회 개최
	④ 현장의 위험요소 및 산안법 위반사항 증거수집하고, 팀별 토론하여 현장개선 요구안 만들기 (▶ 특별근로감독, 안전보건개선계획심의, 작업중지해제심의 시 반영)
6. 진상조사위원회 분야별(안전,보건,법률 등) 인터뷰 진행하고, 그 내용을 현장개선 요구안에 반영	
7. 특별근로감독/안전보건진단 시행(노조 간부, 조합원, 명예산업안전감독관 참여)	
8. 작업중지 해제를 위한 개선계획 심의	① [특별근로감독/안전보건진단 진행한 경우] 사측이 제출한 안전보건 개선계획을 산보위에서 심의
	② 사측이 제출한 안전작업계획을 해제심의위원회(노동조합 추천 전문가 포함)에서 심의

9. 경찰조사 대응	① [유족이 진상규명 원하는 경우] 서면으로 신고·고소·고발·진정·탄원 진행 시, 필요하다면 지원	
	② 유족이 아닌 피해자(동료 노동자)가 있는 경우, 이들을 통해 직접 고소·고발	
10. 트라우마 대응	① 직·간접적 피해 규모와 대상 범위 확인(회사에 요구하여 명단 확보)	
	② 전문기관을 통한 관리·예방 계획 수립·공유	
	③ 전문기관의 개별 면담 및 전체 구성원에 대한 트라우마 예방 교육 진행	
3기(작업중지 해제 이후)		
* 재발방지 대책 이행과정에 대한 정기적인 점검 활동을 노사가 합동하여 진행		

중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영기준

고용노동부

고용노동부는 2017년 9월 중대재해 발생시 ‘전면 작업중지 원칙’과 작업중지 해제 여부 판단 시 노동자의 의견을 듣는 등의 내용을 담은 작업중지 명령·해제 운영기준을 마련(이하 운영기준)하였다. 그러나 2019년 산업안전보건법 전부 개정에 따라 고용노동부의 작업중지 명령·해제 운영기준이 법과 시행규칙으로 입법화되면서, 이를 핑계로 ‘작업중지 범위·해제절차 및 심의위원회’ 운영기준이 이전에 비해 대폭 축소되며, 후퇴했다. 첨부된 참고자료는 이러한 고용노동부의 축소된 운영기준(2019년 5월에 개정되었지만, 2020년 1월의 최신 운영기준을 담았다.)이다.

2019년 개정된 고용노동부의 운영기준은 다음과 같은 여러 문제를 담고 있다.

1.

적용대상을 축소

‘사고성 사망’에 대해서 사고발생시점으로부터 72시간(3일)이내 사망으로 기준을 축소 하였으며, 그 이후에 사망한 경우는 위험요인 미개선 등 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에 한하여 작업중지를 명령하겠다고 하였다.

또한, 기존의 운영기준은 작업중지 대상에 “사회적 물의를 야기하였거나 지방고용노동관서장

이 필요성을 인정하여 지정한 사고”를 포함하였으나, 현행 운영기준에서는 이를 삭제했다. 예를 들어 메탄올로 인한 집단 중독(실명)사고와 같은 ‘사회적 물의’가 발생했다고 해도, 이제는 작업중지 명령을 내릴 수 없는 것이다.

2.

작업중지 범위의 축소

기존 운영기준은 중대재해 발생시 ‘전면 작업중지’를 원칙으로 하였으나, 현행 운영기준은 ‘부분 작업중지’를 원칙으로 삼았다.

기존 고용노동부의 운영기준은 전면 작업중지의 원칙이 적용될 필요성에 대해 “① 재해(사고) 발생 과정에서 사업주의 안전·보건조치 위반이 판단되어 사업장 전반의 안전·보건관리 수준이 미흡할 것으로 예상”, “② 사업장 내 타 장소에서도 재해(사고)발생 작업과 동종·유사작업이 행해질 것으로 예상되어 동종·유사재해 발생이 우려”, “③ 재해(사고)발생 이후에도 현장 상황이 안정되지 않아 2차 재해 발생 위험이 있어 작업자나 일반 공중에 상당한 피해가 우려가 있기 때문에”라고 설명했다. 중대재해 발생 시 전면 작업중지를 명령하여 사업장 전반의 안전·보건 관리에 대한 점검을 실시하고 2차 사고 등 사고의 재발을 방지하고자 했던 취지가 운영기준의 축소로 무색해진 형국이다.

현행 운영기준에 따른 ‘동일·유사작업’에 대한 이견이 끊이지 않고 있으며, 일선 고용노동부에서는 중대재해가 발생한 해당 작업 공정에 대한 작업중지만으로 이를 적용하고 있는 행태 또한 나타나고 있다. 고용노동부는 개정 전 ‘전면 작업중지 원칙’의 운영기준을 가진 상황에서도 2018년 12월 태안화력 고 김용균 동지의 중대재해가 발생했을 때, 컨베이어 구동 방식이 다르다는 핑계로 1~8호기에 대해서는 작업중지를 하지 않고, 9~10호기만 작업중지 명령을 내린 바 있다. 스스로 자신들의 운영기준을 무시했던 잘못을 덮기 위해 현행 운영기준을 개정한 것 이라고밖에 말할 수 없는 상황이다.

실제 사례로 대전의 한 제조업체에서 크레인 작업 중 낙하로 인해 작업자가 사망하는 중대재해가 발생했을 때, 대전 노동청은 당시 사업장에 크레인 20여 대가 운영되고 있었지만, 해당 작업에만 작업중지 명령을 내렸다.

3.

졸속 처리가 가능한 해제 심의위원회

현행 운영기준은 사업주가 작업중지 해제신청을 하는 경우 4일 안에 해제심의위원회에서 이를 결정하도록 했다. 중대재해 발생의 원인을 파악하고, 위험을 개선하는데 소요되는 시일과 상관없이 졸속 처리가 가능한 조건을 형성하게 됐다.

한편 작업중지해제심의위원회 회의록 공개나, 심의위원회에 유족 및 노동조합 추천 전문가 참여를 제도적으로 보장하라는 요구 등은 일체 반영되지 않았다.

중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영기준

2020. 1. 16.



고 용 노 동 부
산재예방보상정책국

I. 적용대상

- 산업안전보건법 제2조(시행규칙 제3조)에 의한 중대재해
 - * ① 사망자 1명 이상 발생 ② 3개월 이상 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생 ③ 부상자 또는 직업성질병자가 동시에 10명 이상 발생
- 사고성 사망은 사고발생시점으로부터 72시간(3일) 이내 사망을 기준으로 하되,
 - 그 이후에 사망한 경우는 위험요인 미개선 등 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에 한하여 작업중지를 명령
 - * 직업성질병자의 경우는 작업환경과 관련이 되고, 산재인정까지 시간이 소요되므로 72시간 미적용

II. 작업중지 범위

1. 부분 작업중지

<1> 중대재해가 발생한 해당 작업에만 하는 경우

- 중대재해 발생작업이 다른 작업과 명확히 구분되고 동일한 작업이 없으며, 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있는 경우에 그 중대재해가 발생한 해당 작업에 대하여 작업중지 명령
 - * <예> 공정별 설비작업이 명확하게 구분되어 있는 사업장에서 설치·사용 중인 단일설비(예: 프레스 1대 보유)에서 안전시설 미비 등으로 인한 중대재해 시 해당 설비만 작업중지 명령

<2> 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업까지 하는 경우

- 사업장 내에 중대재해 발생작업과 동일한 작업이 있고, 그 동일한 작업이 안전시설 미비 등으로 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있는 경우에 작업중지 명령

* <예> 프레스를 8대 보유한 사업장에서 방호장치 미설치로 끼임 사고가 발생하였을 경우 방호장치 미설치 프레스 전체에 대해 작업중지 명령

2. 전면 작업중지

- 토사·구축물 등의 붕괴로 인한 중대재해로서 구축물 또는 인접구조물 붕괴 등의 위험이 있는 경우
- 화재·폭발사고로 인한 중대재해로서 추가폭발 등 중대산업사고가 발생할 우려가 있는 경우
- 유해·위험물질 누출 등으로 인하여 당해 사업장 및 주변으로 확산될 위험이 큰 경우
- 위와 유사한 사고가 발생하거나 중대재해 현장조사시 당해 사망재해와 관련된 안전·보건조치 위반 뿐 아니라, 사업장 대부분에 걸쳐 안전보건시설이 극히 불량*하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우

* ① 안전난간 또는 작업발판을 전반적으로 미설치하여 추락위험이 큰 경우 ② 위험기계·기구에 방호조치를 전반적으로 미설치하여 절단 또는 말림 등 사고위험이 큰 경우 ③ 자재 등이 전체적으로 널려 있어 통로가 확보되지 않아 넘어짐 또는 찰림 위험이 큰 경우 등

3. 작업중지 명령시 고려사항

- 작업중지명령을 한 경우에는 안전시설 미비 등 유해·위험요인을 명확히 제시하되,

- 작업중지와 관계없는 비용과 시간, 납품기일 등을 고려하여 작업중지가 완화되는 일이 없도록 엄정하게 운영
- 작업중지로 인하여 대형사고의 위험이 높아질 우려가 있는 경우에는 전문가의 의견을 들어 2차 재해 위험을 고려하여 시행
- * <예시> 동일한 작업공정을 전부 중지하였을 경우 작업중지로 인하여 오히려 2차 재해(용광로, 화학설비 폭발위험 등) 발생위험이 우려되는 경우

Ⅲ. 작업중지 절차 및 방법

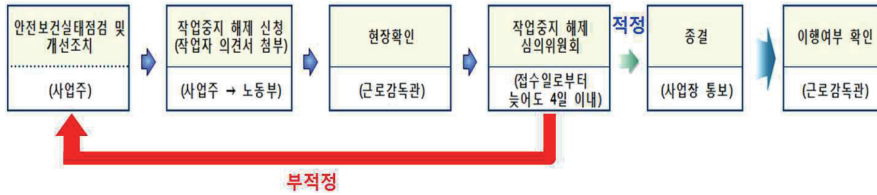
1. 작업중지의 절차 및 방법

- 중대재해가 발생한 경우 근로감독관은 지체 없이 현장에 출동, 산재 발생의 급박한 위험(부분) 또는 산업재해의 확산우려(전면)가 있을 경우 즉시 작업중지를 명령
 - 작업중지명령 시 명령의 근거, 사유 및 해제절차와 필요 조치 사항을 충분히 설명하여 불필요한 민원 차단
- 작업중지명령서(별첨 1 서식)는 작업자들의 눈에 잘 띄는 장소에 부착하되, 작업중지 범위가 넓은 경우 명령서를 여러 곳에 부착
 - 특히, 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 화학물질의 누출 등 감독관이 현장에 도착하기 전에 2차재해가 발생할 가능성이 있다고 판단되는 경우에는 유선(구두)으로 작업중지 명령
 - * (구두 작업중지명령 예시) ○○사업장(현장)의 ○○공정(작업)은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있어 「산업안전보건법」 제55조에 따라 즉시 작업중지를 명합니다. 이 시간 이후 작업을 진행할 경우 동법 제51조에 따라 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금의 처분을 받게 됨을 알려드립니다.

2. 구두명령

- 중대재해 발생 이후 화재·폭발 등 2차 재해 발생우려로 긴급하게 구두작업중지 명령을 하는 경우, 동시에 서면에 준하는 근거를 제시
 - 모사전송, SNS(카카오톡 등) 등으로 작업중지명령서 통보

Ⅳ. 작업중지해제 절차 및 방법



<1> 안전보건실태 점검 및 개선조치(사업주)

- 재해를 유발한 유해·위험요인 뿐 아니라 안전보건관리체제 등 관리적 사항 등을 점검(자체 또는 외부전문기관 활용)하여 추가 유해·위험요인을 발굴하고 개선조치

<2> 작업중지 해제신청서 제출(사업주→지방관서)

- 작업중지명령 대상 유해·위험요인에 대한 안전보건 개선완료 후 개선사항에 대해 중대재해 발생 해당작업 노동자(하청노동자 포함) 의견을 청취(집단적 동의 방식을 요하지 않음)한 의견서를 첨부하여
 - 지방고용노동관서에 작업중지명령 해제신청서 제출(별첨 2 서식)
 - ※ 상시 5인 미만의(공사금액 3억원 미만) 사업장 또는 작업중지 해제 이후의 작업기간이 10일 이내인 경우에는 의견서 미첨부 가능

○ 의견청취의 범위

○ 의견청취의 범위

- 해당작업의 근로자수별로 다음 기준에 따라 의견을 청취

* 해당작업 근로자가 1~10명인 경우 가급적 전원 의견 청취
 해당작업 근로자가 11~19명인 경우 10명 이상의 의견 청취
 해당작업 근로자가 20명 이상인 경우 과반수의 의견 청취

- 작업근로자가 교체된 경우에는 교체된 근로자를 대상으로

로 의견청취 가능

- 해당작업 근로자가 없을 경우 최소한의 객관성을 위하여 외부전문가* 의견을 청취

* 관련 학계·연구기관 관계자, 비영리법인 재해예방기관 소속 전문가 등

○ 의견청취의 방법

- 서식에 구애받지 않고 의견을 청취하되, 별지 예시(서식 1)를 참고한 의견서를 해제신청서 제출시 첨부

<3> 현장확인 및 해제심의위원회 회부(근로감독관)

- 해제신청서가 접수되면 천재지변 등 불가피한 경우를 제외하고는 해제요청일 다음 날부터 4일 이내에 「작업중지해제 심의위원회」를 개최하여 해제여부를 결정하고 결과를 통보
 - 담당 근로감독관은 사전에 현장을 방문, 작업자 면담 등을 통하여 유해·위험요인의 실질적인 개선여부를 확인
 - ▶ 근로감독관의 현장확인 결과, 개선조치가 적정하다고 인정되는 경우에만 심의위원회를 개최하는 것은 아님(해제신청서가 접수되면 원칙적으로 심의위원회를 개최)
- 해제신청서 접수시 가급적 심의위원회 소집일자를 먼저 확정 후 현장확인 실시
 - 불승인 여부와 관계없이 심의위원회를 소집하고 현장확인
- 근로감독관의 현장 확인 결과 사업주가 심의위원회 연기를 요청하는 경우 심의위원회 연기 가능

- 안전·보건 개선 조치가 미흡하여 사업주가 보완기간을 명시하고 심의연기를 요청할 경우, 별지 예시(서식2)를 참고하여 연기요청서를 제출받아 심의위원회를 연기

<4> 안전작업 이행여부 확인(근로감독관)

- 작업중지명령의 해제 이후 근로감독관은 1월 이내에 현장에 출장하여 안전·보건조치 이행여부를 확인

* 정기감독 시 이행여부를 확인한 경우 생략가능

V. 작업중지해제 심의위원회 구성·운영

1. 위원회 구성

- (당연직) 지방노동관서장(위원장), 산재예방지도과장*, 안전보건공단 지역본부(지사) 관련 부서장

* 태백, 영주, 안동, 영월, 제주, 서산은 근로개선지도과장(팀장)

- 지방노동관서장이 불가피한 사유로 참석을 못할 경우, 산재예방지도과장이 위원장 역할 수행

- (외부전문가) 안전·보건 관련분야 교수, 산업안전 또는 산업보건지도사, 안전보건관련단체 및 비영리 재해예방기관 전문가 등

※ 지방관서에서는 상시적으로 충분한 외부전문가 풀을 구축·운영

2. 위원회 운영

- (심의방법) 심의위원회 운영은 원칙적으로 **대면심의**

- 단, 불가피하게 심의위원회를 토요일, 공휴일에 운영하여

야 할 경우에는 서면심의 가능

- * 휴일 결재 등으로 문서시행이 어려운 경우 구두통보, 문서는 출근일에 소급시행

○ (4일이내 심의) 해제요청일 다음날부터 4일 이내는 토요일, 일요일을 포함하여 계산

- ① 해제신청서 접수일의 다음날로부터 4일차가 되는 날이 휴일인 경우에는 3일 이내에 심의위원회 운영(수요일에 접수한 경우 금요일에 개최)
- ② 3~4일차가 휴일일 경우(토·일요일)에는 2일 이내에 조속히 심의위원회를 운영하거나, 토요일 또는 일요일에 운영시에는 서면 심의 가능
 - 단, 해당 사업장의 휴무 등으로 개선여부 현장확인이 어려운 경우 등 특별한 사정이 있는 경우에는 휴일 다음날 현장확인 후 심의위원회 운영

- 설, 추석 등 3일 이상 토요일과 공휴일이 연속하는 경우에는 근로감독관의 개선여부 확인이 현실적으로 어려운 경우

- 시일 계산시 4일 이상 연휴는 3일차까지만 포함하고 4일차부터는 시일산정에서 제외

- * 예) 1.24부터 1.27(4일)이 설연휴이고 1.28이 출근일인 경우 1.23 해제신청서를 접수 시 4일차는 연휴 3일(1.24~1.26)은 포함하고, 1일(1.27)은 제외한 1.28일

시행규칙 제69조(작업중지의 해제) ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 작업중지 명령 해제를 요청받은 경우에는 근로감독관으로 하여금 안전·보건을 위하여 필요한 조치를 확인하도록 하고, 천재지변 등 불가피한 경우를 제외하고는 해제요청일 다음날부터 4일 이내(토요일과 공휴일을 포함하되, **토요일과 공휴일이 연속하는 경우에는 3일까지만 포함한다**)에 법 제55조제3항에 따른 작업중지해제 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 개최하여 심의한 후 해당조치가 완료되었다고 판단될 경우에는 즉시 작업중지명령을 해제해야 한다.

- (구성) 당연직 및 해당 사고와 관련이 없고 당해 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등 4명 이상으로 운영하되,
 - 300인 이상(건설업은 800억원 이상) 사업장은 외부 전문가 2명이상이 참여한 5명 이상으로 운영

- (심의대상) 작업중지명령 대상작업의 유해·위험 요인 개선조치의 적정성 여부를 심의하여 해제승인 또는 불승인을 결정
 - 경미한 안전·보건조치 미비사항에 대하여는 ‘조건부 승인’ 방식을 활용
 - 붙임 서식3의 「작업중지해제 심의위원회 결정서」에 의거 심의결과 기재 후 서명(외부전문가의 의견을 충분히 반영)

< 작업중지대상 중 일부작업에 한정된 해제신청서의 처리 >

- ❖ 작업중지명령 이후 사업주가 작업중지명령 대상작업 전체가 아닌 일부작업에 한정하여 작업중지명령의 해제를 요청할 경우
 - ① 최초 작업중지명령 해제여부는 반드시 심의위원회를 개최하여 결정
 - ② 이후 사업주의 추가 해제신청은 가급적 심의위원회 개최하되, 개최의 필요성 및 지방관서(심의위원) 사정을 감안하여 개최여부를 탄력적으로 결정(서면 심의로 대체 가능)
 - ③ ②에도 불구하고 **중요공정의 경우에는 반드시 심의위원회를 추가 개최**하여 해제여부를 심의.결정

- (재심의) 보완요구 사항 조치 후 작업중지명령 해제를 재신청 시 심의위원회 재심의*를 통해 작업중지명령 해제여부를 결정

* 위원장이 재심의가 불필요하다고 인정하는 경우 재심의 생략 가능

Ⅵ. 부수적 지침

- 지방관서에서는 중대재해 발생시 재해원인을 철저히 규명하여 산업안전보건법 위반시 사업주를 엄중조치
 - ※ 특히, 공공기관에 대해서는 재해조사 인력을 보강(근로감독관 2인 이상, 안전보건공단 전문가 2인 이상 등 4인 이상으로 구성)하여 조사하되, 발주자·원청업체를 철저히 조사

- 안전관리자 선임대상(상시 50인 이상, 건설공사 120억원(점차 확대) 이상) 사업장에서 사업주의 안전·보건조치 미이행으로 인한 중대재해가 발생한 경우
 - 당해 사업장에 잠재적인 위험이 있다고 판단될 시에는 '안전·보건진단'을 명령(작업중지명령과 별개 시행)
 - 전문진단기관을 통하여 잠재적 위험요인을 분석, 구체적인 재해예방대책을 수립·시행하도록 조치
- (시행일) '20.1.16 이후 발생한 중대재해부터 적용

VII. 행정사항

- 지방관서별 「작업중지해제 심의위원회」 자체운영계획을 수립·시행
- 기(既) 시달된 「중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영기준」(산업안전과, '19.5.20.)은 본 운영기준으로 대체
- 근로감독관이 서면심의를 위하여 휴일 출근한 경우는 대체 휴무 부여(국가공무원 복무·징계 관련 예규(인사혁신처))

* 휴일근무에 대한 보상으로서 대체휴무와 초과근무수당은 둘 중 하나만 부여

* 대체휴무는 사전에 부서장의 결재를 통하여 1주일 이내의 정상근무일에 사용



중대재해 대응 매뉴얼

발행 | 한국노동안전보건연구소·당장멈춰 상황실

발행일 | 2020. 12. 4.

kilsh.or.kr

kilshlabor@gmail.com (연구소 대표 메일)

한국노동안전보건연구소 서울

주소 : 서울시 동작구 남부순환로 2019(사당동 1049-4) 경신빌딩 501호 (우07023)

전화 02-324-8633 | 팩스 02-324-8632

한국노동안전보건연구소 경기

주소 : 경기도 수원시 매산로 45 삼호골든프라자 802호 (우16456)

전화 031-247-8633 | 팩스 031-247-8632

한국노동안전보건연구소 부산

주소 : 부산시 전포대로 256번길 7 SM빌딩 4층 (우47301)

전화 : 051-816-8633