

안전보건관리 대신 노동자 통제를 앞세우는 꿈수

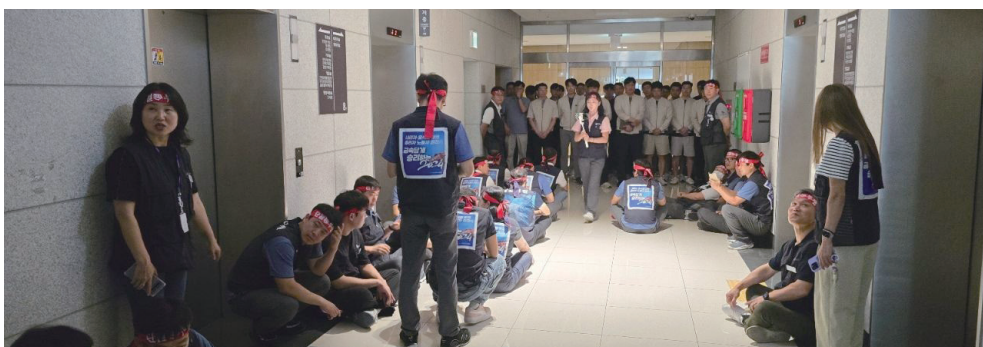
김두형 회원, 금속노조 경기지부 노동안전보건국장

사고는 노동자 탓?

갑작스레 얼어붙은 A지회의 노사관계. 지난 5월 A지회에서 사고가 발생했다. 손가락에 심각한 부상을 입은 재해자는 병원으로 긴급하게 이송됐다. 사고를 발생시킨 자동화 장비는 에러 및 고장으로 조치 중인 상태였다. 상시 해제 중이었던 도어락. 개방 시 가동 중단이 됐어야 할 장비는 으레 그렇게 방치돼 있었다. 문제는 사고 장비가 입고된 이래 지속적으로 고장이 있었지만 근본적인 개선 조치는 없었다는 데 있다. 오히려 사측이 요구한 물량을 맞추려면 가동 중단은 고사하고 수시로 장비를 손봐가며 일하는 게 재해자의 몫이었다. 재해자는 결국 두 달의 요양을 마친 후 현장으로 복귀했다. 기다렸다는 듯 사측은 그를 징계했다. 회사는 취업규칙과 안전보건관리규정 위반, 업무 프로세스 미준수 등의 사유를 들어 ‘경고’ 처분했다. A지회는 부당징계라며 반발했고, 항의 방문 등 대응에 나섰다. 그러나 사측은 사고가 발생하면 징계하겠다는 입장을 고수하고 있다. 지방노동위원회 부당징계 구제 신청 등 지회의 대응은 현재 진행 중이다.

이와 유사한 사례가 왕왕 포착된다. B지회에서도 재해자를 징계하겠다는 사측의 입장이 확인됐다. B지회 노안담당자는 “산업안전보건법에 의하면 안전보건관리 책임은 사측에 있다, 재해자를 징계하려면 사측 담당자도 함께 징계하라”며 맞섰다. 지회의 강한 반발로 해당 건은 흐지부지됐다. 이를 단순히 노사 간 긴장관계에 있는 사업장에서 발생한 일로 치부해도 되는 것일까? 필자는 그렇지 않다고 생각한다. 문제는 노동재해를 바라보는 사측의 왜곡된 관점에 있다. 사측은 산업재해 원인을 ‘인적 과실’에서만 찾는다.

또 다른 현장의 사례. 노사관계가 원만하지만, 베임과 충돌 등 경미한 사고가 잦은 C사



▲ 조합원 징계에 맞서 사측 항의 방문에 나선 A지회, 사진 : A지회

업장이다. 비슷한 종류의 사고가 지속적으로 발생하나 개선책이 제대로 마련되지 않고 있어, 원인 검토를 위해 최근 1년간의 사고발생 현황을 확인했다. 사측이 작성한 사고발생 현황에는 모든 사고의 발생 원인을 ‘작업자 부주의’로 적시하고 있었다.

안전사고에 대한 관점 세우기

일하면서 부러 본인의 몸을 상하게 하거나, 다치고 싶은 노동자는 없다. 만약, 작업자가 일부러 사고를 발생시켜 본인도 다치고, 회사에 피해를 끼친다면 징계는 타당한 일이 될 것이다. 그런데 그것이 아니라면 어떻게 할까? 사고의 책임을 작업자 개인에게 떠넘기는 징계 남발은 사고 발생 원인을 개인에게 돌리고, 축소하는 것일 뿐이다. 왜 작업자가 실수나 부주의를 하게 되는지를 먼저 살피는 게 필요하다. 또한 노동자가 실수하더라도, 그것이 사고로 이어지지 않도록 조치를 하는 것이 안전조치의 전제가 아닌가.

회사가 산업재해의 원인을 인적 과실로 환원하는 이유는 ‘땀 먹고 알 먹고’이기 때문이다. 우선, 비용을 최소화할 수 있다. 예방 조치는 필요하지만 일어나지 않은 일에 비용을 쓰기 난해하다거나, 사고 발생 후에도 개선 조치에 많은 비용이 들어 대책 이행이 힘들다는 사측의 핑계를 자주 듣는다. 그런데 사고의 원인을 작업자 실수로 몰아간다면 예방과 개선에 비용을 들일 필요 없이, 노동자가 주의하면 될 문제로 정리된다.

두 번째, 작업자에 대한 사측의 통제 권한을 높일 수 있다. 앞서 언급한 A지회 현장 곳곳에는 <안전수칙 위반 관리방안> 포스터가 부착되어 있다. 10개의 안전수칙에는 ‘안전장치 해제 금지’, ‘가동 설비 접근 금지’도 포함돼 있다. 당연한 조치이지만, 이를 이행할 수 없는 조건에서 현실과 거리가 먼 공문구일 뿐이다. 또한 포스터에는 수칙 위반 시 부서·관리자에 대한 평가 및 벌점 등의 조치도 명시되어 있다. 그렇다면, 과연 이 조치들이 사고를 예방할 수 있을까. 오히려 발생한 사고조차 평가와 벌점 때문에 은폐하는 효과가 발생할 수 있다.

세 번째, 개인의 탓이 되면, 노동조합과 노동자 참여를 배제할 수 있다. 흔한 말로 해당 업무를 하는 사람만큼 현장의 전문가는 없지만, 재해의 피해자인 작업자가 사고의 원인으로 지목되는 순간, 작업자는 위축되고 개선 논의는 뒷전이 된다. 그렇게 안전보건관리에 노동자와 협력할 의사가 없는 사측은 작업자 과실에 집중한다. 단적으로 안전 보호구 착용에 대한 갈등이 그렇다. 베임 사고가 많은 경우를 예로 들어, 사측은 커터칼 사용 시 장갑을 착용하라고 하지만 작업자 입장에서는 난처하다. 커터칼 사용 시 장갑을 끼고 벗는 건 생산에 지장을 준다. 생산관리자는 물량에 혈안이 되어 있는데, 안전관리자의 지시는 이를 배반한다. 이런 상황에서 작업자의 선택은 생산이 된다. 그러다가 사고가 나면? 앞선 상황은 다 지워지고 작업자가 안전 보호구를 착용을 하지 않아서 발생한 사고만 남는다. 왜 안전 보호구 착용을 할 수 없는 노동관행이 우선시 됐는지를 살피는 게 먼저여야 한다.

노동자 탓만 하면 안전한 작업장은 멀어질 뿐

최근 사측이 일부 개정안을 제시한 한 사업장의 안전보건관리 규정(안)을 검토했다. 다른 사업장과 별반 다르지 않은 내용. 다만, 해당 사업장의 특수성과 안전보건관리 체계의 방향이 조항에 반영되어 있다는 차이가 다소 있을 뿐이다. 안전보건관리 규정을 훑어보니 사측이 ‘보호구의 착용 의무’ 조항에 상당히 힘을 준 티가 났다. 다시 한 번 말하지만, 작업자가 몰라서 보호구 착용을 하지 않는게 아니다. 지회의 노안담당자와 논의를 거쳐 의무 조항에 앞서 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’ 제31조 보호구의 제한적 사용 조항을 추가해 노사 간 논의를 진행키로 했다. 제31조의 내용은 이렇다. “①사업주는 보호구를 사용하지 아니하더라도 근로자가 유해·위험작업으로부터 보호를 받을 수 있도록 설비개선 등 필요한 조치를 하여야 한다. ②사업주는 제1항의 조치를 하기 어려운 경우에만 제한적으로 해당 작업에 맞는 보호구를 사용하도록 하여야 한다.” 사측이 앵무새처럼 반복하는 보호구 착용도 실상은 개선 조치가 먼저 이행되어야 한다는 것이다. 조치 없이 보호구 착용만 요구하는 것은 사측은 책임을 다하지 않고 오롯이 작업자에게 책임을 전가하는 것일 뿐이다.

중대재해처벌법에 따른 의무로 안전보건관리 체계를 가시적으로 구축하는 건 다행스러운 일이다. 하지만 사측의 책임이 쏙 빠진다면 무슨 소용일까. ‘시키니까 했지만 책임은 지지 않는다.’는 태도로 안전한 작업장은 오지 않는다. 안전이 경시되던 옛 시절의 유물이 라고 생각했던 관점이 여전히 횡행하는 건 놀라운 일이다. 노동조합 노안담당자들은 각 사업장 안전관리자가 작성한 사고 현황표를 확인하셔라. 발생원인이 작업자 실수로 작성된 건 아닌지. 지금까지 그랬고 앞으로도 그렇다면 안전한 작업장은 오지 않는다. 