

---

작업중지권과 안전할 권리 토론회

# 그는 왜 위험을 거부할 수 없었나

구의역 사고로 본 작업중지권과 안전할 권리

---

일시 : 2016년 7월 7일 오전 10시

장소 : 프란치스코 회관 430호

지하철 비정규직 사망재해 해결과 안전사회를 위한 시민대책  
위원회, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소

사회 : 이상진 공동상임대표  
(지하철비정규직 사망재해 해결과 안전사회를 위한 시민대책위원회)

|      |                     |                          |    |
|------|---------------------|--------------------------|----|
| 발제 1 | 하청 불안정 노동자의 구조적 취약성 | 최은실<br>(전국불안정노동철폐연대)     | 1  |
| 발제 2 | 작업중지권의 현재와 과제       | 최민<br>(한국노동안전보건연구소)      | 17 |
| 토론 1 | 불안정 노동자가 처한 위험한 일상  | 라두식<br>(금속노조 삼성전자서비스 지회) | 29 |
| 토론 2 | 안전할 권리의 인권적 재구성     | 랄라<br>(인권단체연석회의 노동권팀)    | 46 |



# 하청 불안정 노동자의 구조적 취약성

전국불안정노동철폐연대  
최은실 (법률위원장)

## 1. 서

국내의 비정규직 비율이 매우 높다는 사실에는 이견이 없는 것으로 보인다. 비정규직의 범위를 어디까지 포함할 것인가에 따라 비정규직의 비율은 많은 차이를 보이고 있는데, 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(2014. 3.)에 따르면, 전 산업의 비정규직 비율이 44.7%에 달한다고 하고 있다.<sup>1)</sup>

<표1> 사업체 규모와 고용형태별 노동자수(비율)

|          | 수(천명)  |       |        | 구성(%) |      |       | 비정규직<br>비율(%) |
|----------|--------|-------|--------|-------|------|-------|---------------|
|          | 정규직    | 비정규직  | 노동자    | 정규직   | 비정규직 | 노동자   |               |
| 1-4인     | 736    | 2,787 | 3,523  | 4.0   | 15.2 | 19.2  | 79.1          |
| 5-9인     | 1,360  | 1,852 | 3,212  | 7.4   | 10.1 | 17.5  | 57.7          |
| 10-29인   | 2,288  | 1,772 | 4,060  | 12.4  | 9.6  | 22.1  | 48.6          |
| 30-99인   | 2,466  | 1,137 | 3,603  | 13.4  | 6.2  | 19.6  | 31.6          |
| 100-299인 | 1,390  | 384   | 1,774  | 7.6   | 2.1  | 9.6   | 21.6          |
| 300인 이상  | 1,928  | 298   | 2,226  | 10.5  | 1.6  | 12.1  | 13.4          |
| 전규모      | 10,167 | 8,229 | 18,396 | 55.8  | 44.7 | 100.0 | 44.7          |

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2014년 3월) 원자료.

2015년 5월 28일 OECD의 발표에 따르면, 2013. 8. 기준으로 한국의 비정규직 근로자(Temporary workers) 비율은 22.4%를 기록해 28개 회원국 중 4번째<sup>2)</sup>로 높으며, 비정규직 근로자에는 기간제 근로자, 단기기대 근로자, 파견근로자, 일일 근로자를 합쳐 계산하였다고 하고 있다. 해당 기준에 따르면 한국의 비정규직 수는 409만2000명으로 줄어듬에도 불구하고, 한국의 비정규직 비율은 OECD 국가 평균 11. 8%보다 2배 가량 높은 수치임을 확인할 수 있었으며, OECD가 2014년 발표한 ‘2013년 비정규직 이동성 국가별 비교’보고서에 따르면 한국의 비정규직의 정규직 전환비율도 22.4%에 그쳐 회원국 평균인 53.8%의 절반에도 미치지 못함을 확인할 수 있었다.<sup>3)</sup>

국내의 비정규직이 70-80년대에도 없었던 것은 아니나, 그 수치가 미미했던 것과 달리

1) 300인 이상 대기업 비정규직 규모, 김유선, 한국노동사회연구소, KLSI 이슈페이퍼, 2014. 7. 3면

2) 하위 5개국은 칠레 29.7%, 폴란드 26.9%, 스페인 23.1%, 한국 22. 4%, 네덜란드 20.6%

3) [비정규직현황]한국 비정규직 비율 OECD 2배 수준, 뉴시스, 2015. 5. 28.

2000년대부터의 비정규직의 증가는 법률 및 정부정책에 의한 적극적인 지원하에 기하급수적으로 증가하였으며, 그 근로조건은 급속도로 저하되었다.

## 2. 불안정 노동자 확산을 지원하는 법률체계 변경과 비정규직 노동자의 확대<sup>4)</sup>

### 1) 불안정 노동자를 양산하는 법률체계 변경

1998년 정부는 근로기준법에 ‘정리하고 제도(근로기준법 제24조)’를 도입하면서, 오랜 기간 동안 “중간착취 금지”의 대원칙 하에 인력공급의 주체가 노동조합일 때만을 유일한 예외로 하던 직접 고용의 원칙을 무너뜨리고 “파견근로자의 보호 등에 관한 법률”을 제정하였다.

파견법 제정 이전까지, 노동관계법은 직접고용의 대원칙 하에서 근로기준법 제9조에서 ‘중간착취의 배제’<sup>5)</sup>를 규정하고, 1961년 ‘각인이 그의 능력에 적응한 직업에 취업할 수 있는 기회를 제공하여 유희노동력의 생산화와 국민생활의 안정에 기여함을 목적’으로 직업안정법을 제정하였다. 제정당시 직업안정법은 법률이 정하는 방법 외에는 사업주는 반드시 직접 피용자를 모집하거나 피용자로 하여금 모집하여야 하며, 위탁모집은 주무부장관의 허가 하에서만 가능했다. 뿐만 아니라 노동자의 모집 및 모집에 종사하는 자는 명목의 여하를 불문하고 어떠한 재물 또는 이익도 받을 수 없었다. 그러나 이러한 직접고용의 대원칙은 IMF와 세계경제불황이라는 상황에서 힘없이 무너졌고, 고용유연화를 요구하는 자본의 강력한 요구에 제대로 검토조차 이루어지지 않은 상태로 서둘러 ‘파견근로자의 보호 등에 관한 법률(이하 파견법이라 함)’이 제정됨으로써 그 설자리를 급속도로 잃어갔다.

### 2) 파견법 제정 이후 파견노동자의 급증

파견법의 제정 초기부터 해당 법률이 비정규직을 양산할 것이라는 우려가 있었으나, 정부와 자본은 2년의 범위 내에서 제한된 업종에만 파견법이 적용되므로 걱정이 없다고 노동계를 달랬다. 그러나 파견법은 제정 이후 끊임없는 대폭적인 개정을 거쳐 현재는 32개 업종으로 확대되었으며, 2015년 새누리당은 ① 55세 이상 업종 제한 없이 파견가

4) 윤지영, ‘비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향 연속토론회3 자료집’ 참조.

5) 근로기준법 제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

- 이에 대한 위반시 5년 이하의 징역 또는 3천 만원 미만의 벌금에 처해지게 된다.

능, ② 직업분류표상 12개의 직업분류 중 2개 직업분류에 대하여 파견 허용(상위 25%), ③ 뿌리산업의 경우 제조업이라고 하더라도 파견허용(제조업 파견 절대금지 원칙에 반하여)이라는 파견법 개정안을 제출하였다. 이러한 파격적인 파견법 제정안은 현재 네거티브 방식으로 규정되어 있는 파견법을 무력화시키는 업종확대이며, 향후 파지티브 방식으로 파견법을 개정하기 위한 마지막 초석이다.

이처럼 파견법의 제정 및 지속적인 개정은 직접고용의 원칙을 붕괴시키는 정부와 자본의 최대성과였으니, 2015년 하반기 근로자파견사업체 수는 2,492개소이며, 이는 파견법이 제정된 1998년과 비교하면 약 3배 수준(98년 근로자파견제도 도입 당시 789개소)으로 증가한 수치이며, 파견근로자 수는 고용노동부의 ‘근로자파견사업 현황’<sup>6)</sup>에 따르면 117,348명, 통계청의 ‘경제활동인구 부가조사’에 따르면 21만여명으로 고용노동부의 조사보다 2배 정도 많으며<sup>7)</sup>, 이러한 파견노동자 수는 파견근로자수는 도입 첫해인 1998년 4만1545명이었음에 비하여 약 3.5배 가량으로 급격하게 증가하였음이 확인되고 있다. 그러나 이러한 고용노동부의 파견근로자수가 파견허가를 받아 합법적인 파견업을 하는 사업체의 신고된 파견노동자수만을 포함한 것이라는 점을 보면, 사내하청/위장도급 등의 불법파견 노동자와 제조업 불법파견 노동자의 수치는 이를 훨씬 상회할 것이라고 예측되고 있다.

그럼에도 불구하고 이는 비정규직 전체 노동자 중 극히 일부인 파견노동자에 대한 자료일 뿐이다. 한국노동사회연구소의 김유선 박사는 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자에 임시/일용직 노동자 중 장기임시노동자를 포함하여 비정규직 노동자를 산출하였을 때, 2011. 8. 기준 전체 임금근로자의 49.4%에 해당하는 865만 3천명이 비정규직 노동자라고 주장하였다.<sup>8)</sup> 즉, 이미 2016년 우리사회에서 노동하고 있는 절반 이상의 노동자가 비정규직이라는 것이고, 각종 노동개혁을 부르짖는 정부, 규제 완화를 요구하는 기업, 불법적인 가이드라인을 통해 기업하기 좋은 사회를 구현하고 있는 노동부의 태도를 보았을 때, 비정규직의 수치는 더욱더 증가할 예정이다.

### 3) 비정규직의 확대는 무엇이 문제인가?

비정규직이 늘어나면, 고용유연화가 이루어지면, 청년의 일자리가 늘고, 성과에 맞는 임금을 받을 수 있다고 하는데, 왜 노동계는 문제라고만 하는가? 오늘의 본론은 바로 이

6) 2015년 하반기, 근로자파견사업 현황, 고용차별개선과, 2016. 5.

7) 매년 통계청이 발표하는 ‘경제활동인구 부가조사’에서는 파견근로자 규모를 설문을 통하여 조사하나, 고용노동부는 근로자파견사업 허가를 받은 파견사업 체를 대상으로 조사가 이루어지기 때문에 무허가 파견업체를 통한 파견근로자 규모는 누락되어 있는 것으로 보인다.

8) 2016. 6. 26. 통계청이 발표한 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과’에 따르면 3월 기준 비정규직 근로자는 615만 6000명으로 전년 동월 대비 14만4000명(2.4) 늘었다고 한다.

부분에 관한 것이지만, 비정규직의 범위가 워낙 광범위하기 때문에, 오늘은 비정규직 중 간접고용 형태로 일하고 있는 비정규직에 관한 문제에 한정하여 보도록 하겠다. 어쨌든 비정규직의 확산이 노동자에게 좋은 일이라고 한다면, 기업이 비정규직 확산을 환영할 리가 있겠는가? 지금 현재 누가 비정규직 확산을 요구하고 있는지를 생각해 본다면, 비정규직의 확산이 누구에게 이득인지는 분명하다. 바로 기업이고, 자본이다.

그렇다면 왜 비정규직의 확산이 노동자에게 나쁜가? 이는 비정규직이라는 지위가 구조적으로 비정규직 노동자에게 매우 열악한 환경을 만들어내며, 어떠한 비정규직도 이 구조적 열악성을 스스로 벗어날 수 없기 때문이다.

### 3. 간접고용의 구조

#### 1) 직접 고용과 간접고용

고용의 체계는 크게는 직접고용과 간접고용의 두 개의 형태가 존재한다. 직접고용이라고 함은 사용자와 노동자가 일대일로 고용관계를 체결하는 것이다. 반면에 간접고용은 이러한 사용자와 노동자의 양자관계에 제3자가 사이에 끼어들거나 삼각관계로 끼어드는 형태이다. 그리고 이러한 끼어들은 한 단계에 머무를 수도 있고, 다단계의 형태를 띠 수도 있다.

| 고용관계 | 파견관계<br>사용자                               | 도급관계                |
|------|---|---------------------|
| 형태   | 파견계약      지휘·명령<br>사용자      고용계약      노동자 | 사용자 - (도급)사업주 - 근로자 |
| 근거법률 | 근거 : 파견근로자 보호에 관한 법률                      | 근거 : 민법 제664조       |

#### 2) 간접고용 ; 파견과 도급

법률상 간접고용은 엄격하게는 파견관계 또는 도급관계이다. 그러나 파견은 불법파견과 합법파견, 도급은 진정도급 외에 도급, 위탁, 사내하청, 소사장, 분사, 용역 등의 다양한 용어로 지칭되어지고 있다. 도급과 관련한 진정도급 외의 다양한 도급형태는 위장도급으로서 법률적으로는 그 진정한 성격에 따라 불법파견으로서 파견법의 적용<sup>9)</sup>을 받거나 원 사용자와 노동자간에 직접고용관계<sup>10)</sup>가 이루어진 것으로 보아야 한다. 이 외에도 직

9) 이전까지 불법파견에는 파견법이 적용되지 않는다고 법원이 판단하였으나, 예스코 판결(대법원 2008. 8. 18. 선고, 2007두22320 판결)에서 불법파견의 경우에도 파견법이 적용되므로 2년 이상 고용시 직접고용간주 규정이 적용되며, 그 근로기간의 정함이 별도로 없는 경우 원칙적으로 기간의 정함이 없다고 보아야 한다고 판결하였다.

업안정법상 직업소개가 있으나, 직업소개는 직업소개업체가 사용자와 노동자간의 직접 고용을 위해 중간에서 직업을 소개할 뿐, 고용관계에 관여하지 않기 때문에 직접고용을 이루는 한 방법일 뿐이다. 다만, 현실에서는 노동자가 자신이 직업소개를 받는 것인지, 파견으로 고용되는 것인지 제대로 확인할 방법이 없어, 많은 경우 직업소개소에서 불법 파견업을 행하는 문제가 있는 것으로 보인다.

기타 도급의 한 형태로서 개인사업주 또는 프리랜서 형태의 특수고용 노동자들이 현재 다수 존재하고 있다. 특정시점 이전까지는 동일한 업무가 노동자로서 수행하던 업무이지만, 2000년대부터 이루어진 부서 통폐합 또는 외주화 등에 따라 노동자들이 정리해고 되고, 해당 자리에 노동자도 아닌 개인사업주 등록을 하고 기존과 동일한 업무를 처리하는 형태이다. 이들은 원청에 직접 고용되어 있는 경우도 있지만, 대부분의 경우 원청이 특정 사업부분을 외주화/분사화한 하청에 소속되어 있다. 즉, 간접고용의 형태를 띠고 있는 것이다. 더군다나 명목상 개인사업주이기 때문에 기본적으로 4대보험의 혜택을 받지 못하여, 기본급이 없거나 매우 낮으며, 업무량에 따라 매월의 수입이 일정치 못하게 됨에 따라 생계에까지 큰 영향을 받고 있으면서도, 근로자지위확인 소송을 거쳐 노동자로 인정받기 전까지는 근로기준법이나 노조법의 보호도 제대로 받을 수 없는 매우 취약한 상황에 있다.

#### 4. 불안정한 고용상태에서 노동을 수행하는 노동자들의 구조적 취약성

현행 비정규직은 정규직에 대비되는 용어일 뿐으로, 비정규직의 범위가 어디까지인지 일치되지 않고 있다. 이 때문에 통계마다 비정규직의 규모가 천차만별이기도 하다. 비정규직 노동자에 통상적으로 기간제 노동자, 시간제 노동자, 일용노동자를 포함시키고, 하청, 도급, 용역 등으로 일하는 간접고용 노동자의 경우 이에 포함시키지 않는 경우도 있으나, 이들은 모두 고용이 안정되지 않은 상태, 즉 불안정 노동상태에 있다는 점에서 동일적이라고 하겠다. 또한 이들의 고용형태가 불안정하다는 측면 때문에 이하에서 살펴볼 모든 구조적 취약성의 문제가 발생한다. 따라서 이하에서는 기간제 노동자, 시간제, 노동자, 일용노동자 뿐만 아니라 (불법 또는 적법을 불문하고)하청, 도급, 용역으로 일하는 간접고용 노동자들을 모두 비정규직 또는 불안정 노동자로 칭하여, 이들의 구조적 취약성을 살펴보도록 하겠다.

10) 사내하청 회사 또는 중간 단계의 회사가 실질적으로는 독립된 사업체의 실질을 가지고 있지 않다고 판단하여, 원청과 하청 노동자간에 직접적인 근로관계가 체결된 것으로 본다. 판례로는 SK(주)와 인사이트 코리아 판결(대법원 2003. 9. 23. 선고, 2003두3420 판결), 현대미포조선 판결(대법원 2008. 7. 10. 선고, 2005나75088 판결).



## 1) 고용불안

가) 정규직 노동자의 정의는 전일제로 기간의 정함이 없이 정년까지 고용이 보장되는 일자리이며, 비정규직이란 전일 또는 시간제로 기간의 정함이 있어 정년까지 고용이 보장되지 않는 일자리이다. 즉, 비정규직이란 단어 자체에 고용이 안정되지 않는 불안정한 일자리임을 내포하고 있는 것이다. 또한 비정규직 내에는 기간제, 시간제, 일용노동, 간접고용 등이 있지만, 모든 비정규직은 기본적으로 기간의 정함이 있는 계약이기 때문에 비정규직 노동은 곧 기간의 정함이 있는 노동을 전제로 함을 뜻한다. 간접고용의 경우, 하청업체의 정규직으로서 직접적인 고용기간의 정함은 없으며, 하청업체가 존속하는 한 정년까지 고용이 보장된다고 할 수도 있지만, 원청과 하청 사이의 도급계약, 파견계약, 위탁계약, 용역계약 등이 종료되는 시기가 바로 고용의 종료시기이기 때문에, 일정한 계약기간마다 고용의 중단에 대한 위험을 느끼게 된다. 때문에 간접고용 노동자 역시 고용이 보장되기 힘든 불안정 노동자라고 할 수 있다.

나) 정부에서는 전일제 노동이 불가능한 사람들에게 선택적으로 시간제 일자리 등의 비정규직 일자리가 필요하고, 정년까지 한 회사에서 매어있는 것이 아니라<sup>11)</sup> 자신의 경력개발과 노동조건 향상을 위하여 기간제 일자리 등을 노동자가 원하고 있다고 주장하지만, 이는 극히 일부의 특수한 경우를 지나치게 확대하는 주장일 뿐이며, 위험한 일반화이다. 이러한 노동을 하고 싶은 노동자들 역시 언제든지 전일제 또는 정규직으로 일자리를 원한다. 그러나 현재의 노동시장은 전일제 또는 정규직 일자리를 원한다고 하더라도 이러한 일자리가 존재하지 않거나 이러한 일자리를 획득하기 위하여 매우 치열한 경쟁을 거쳐야만 한다. 즉, 극도의 소수에게만 열린 일자리인 것이다. 때문에 시간제, 기간제 및 간접고용의 비정규직 일자리를 원하지 않는다고 하더라도 존재하는 일자리가 대부분 비정규직 일자리 뿐이다. 즉, 원하지 않음에도 이러한 일자리만 얻을 수 있는 것이다. 노동자들이 이러한 비정규직 일자리를 원하지 않는 가장 큰 이유는 원하지 않는 시기에 회사의 일방적인 조치에 의하여 언제든지 자신의 일자리가 없어질 수 있는 고용불안 때문이다.

다) 비정규직의 고용불안은 비정규직의 가장 큰 문제점이다. 노동자들은 노동만이 유일한 생계수단이다. 때문에 헌법에서는 노동의 의무만이 아니라 노동의 권리를 규정하고 있다. 유일한 생계수단을 함부로 박탈당하지 않고 안정적인 일자리를 유지함으로써 생

---

11) 정규직 노동자라도 하더라도 사직에 의하여 얼마든지 회사를 그만둘 수 있기 때문에, 경력개발이나 노동조건 개선을 위하여 이직을 하고 싶어하는 노동자의 경우 정규직처럼 한 회사에 매어있기를 원하지 않는다는 주장은 전혀 말도 안되는 주장이다.

계를 지속하고, 인간다운 삶을 유지하기 위해서이다. 그럼에도 불구하고 오늘날처럼 비정규직으로서 매번 고용의 불안과 생계수단으로부터의 이탈을 강요받는 것은 국가가 헌법적 의무를 방기하고 있다고 할 수 밖에 없고, 이로 인해 노동자들은 직접적으로는 생계의 위협을 받으며, 간접적으로는 생계의 수단인 일자리를 유지하고 다시 찾고 유지하기 위하여 정신적 학대 뿐만 아니라 육체적인 온갖 학대를 견뎌내야만 한다.<sup>12)</sup> 때문에 이러한 노동의 권리에 대하여는 우리 헌법에서만 규정하고 있는 것이 아니다. 세계인권선언 제23조 제1항은 ‘모든 사람은 노동할 권리, 실업으로부터 보호 받을 권리를 가진다’고 규정하고, 사회권규약 제6조는 ‘이 규약의 당사국은 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.’고 정하고 있다. 즉, 노동이라는 것은 인간의 천부적인 권리이고, 국가는 이러한 노동의 권리가 제대로 실현되도록 조치할 의무가 있는 것이다. 또한 노동의 권리는 단지 근근히 먹고만 살 수 있도록 하라는 것이 아니라, 제대로 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 조치하라는 것이다.

라) 기간제법에 따르면 기간제 노동자를 2년간 사용한 경우, 정규직으로 전환되는 간주 규정을 두고 있지만, 이러한 규정은 오히려 기간제 노동자들에게 최대 2년까지만 고용이 보장되도록 하는 효과를 가져왔다. 실제 2년에 가깝게 사용할수록 기간제법에 따른 고용전환 요구가 강하기 때문에 1년 또는 1년 반 정도 노동자를 사용 후 기간만료로 이유로 해고하는 경우가 점점 많아지고 있으며, 기존에는 최소 1년 또는 2년 단위로 체결하던 계약을 최근에는 1년에 적에는 1~2번 많게는 12번까지 나누어 체결하고 있다. 이는 파견의 경우에도 동일하다. OECD가 발표한 ‘2013년 비정규직 이동성 국가별 비교’에 따르면 한국의 비정규직 중 근무한 지 1년 후에 정규직으로 전환되는 비율은 11.1%에 불과하고, 비정규직의 평균 근속기간은 2년 4개월로 정규직의 7년 3개월의 3분의 1 수준이다. 그러나 기간제법 적용제외 대상자들이 장기간 동일 사업장에서의 노동에도 불구하고 여전히 비정규직으로 근무하는 것을 고려하였을 때, 대부분의 비정규직이 2년 미만으로 근로하고 있음을 짐작케 한다<sup>13)</sup>.

마) 비정규직의 고용불안은 그 자체로도 큰 문제이지만 단지 고용불안에만 머물지 않고, 전체 비정규직 노동자의 열악한 지위를 더욱 하락시키고 있는 가장 근본적인 원인

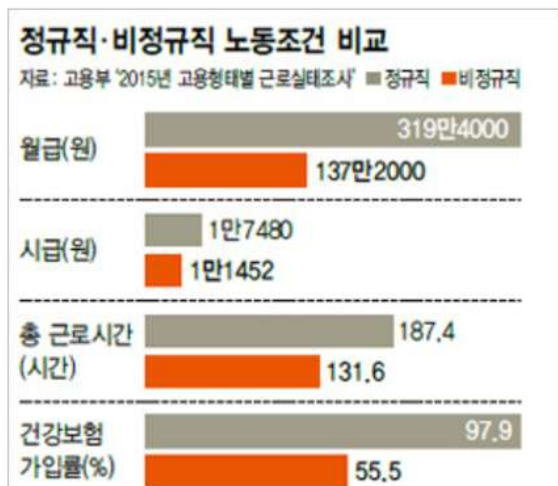
12) 이러한 정신적·육체적인 학대 함은 비단 상징적인 의미를 갖는 것을 의미하는 것이 아니다. 실제로 고용불안을 빌미로 비정규직은 온갖 일터 괴롭힘과 학대(성적인 의미 포함), 모욕, 심한 경우 폭력까지도 견뎌야 하기 때문이다.

13) 기간제 노동자의 근속기간을 제대로 산출하기 위하여는 기간제법상의 기간제한 적용제외 직종과 적용직종을 나누어 평균 내어야 함에도 불구하고, 통계청은 이러한 기준을 무시한채 획일적인 통계만을 내고 있다.

이다. 고용이 불안하기 때문에 비정규직 노동자들은 사용자의 부당한 요구에 대하여 어떠한 목소리도 낼 수 없기 때문이다. 불만을 말한다는 것이 곧 즉시해고 또는 기간만료에 의한 고용종료를 뜻하기 때문이다. 때문에 비정규직 노동자들은 정규직과의 차별, 비인간적 대우, 모욕 등에 대하여 어떠한 목소리도 내지 못하게 된다. 관련하여서는 이 하에서 다시 보기로 한다.

## 2) 열악한 노동조건

가) 고용불안에 시달리는 비정규직 노동자는 임금과 고용조건에 있어서 정규직 노동자에 비하여 뚜렷한 차별을 받고 있다. 특히 정당한 노동의 대가여야 할 임금에 있어서 비정규직 노동자는 정규직 노동자에 비하여 43% 수준의 임금을 지급받고 있다고 고용노동부도 밝히고 있다. 2016. 4. 24. 고용노동부는 2015년 ‘고용형태별 근로실태조사’를



발표하면서 정규직 노동자의 임금은 319만 4000원이지만 비정규직은 평균 137만 2000원을 받고 있으며, 비정규직은 유형별로 기간제가 208만원, 파견노동자 183만 원, 용역노동자 153만원, 일용노동자 129만 원, 단시간 노동자 74만원을 받고 있고, 상여금의 경우 정규직은 10명 중 7명이 받고 있지만, 비정규직은 10명 중 2명 정도만 받고 있다고 밝혔다.

노동시간에 있어서도 정규직이 187.4시간을 일함에 반하여 비정규직이 131.6시간을 일하고 있어, 비정규직의 경우 전일제 노동 일자리도 없어 시간제 노동이 큰 비중을 차지하고 있으며, 그러한 경향이 커지고 있음을 알 수 있다. 특히 노동자라면 마땅히 가입되어야 할 사회보험 가입률에 있어서도 정규직의 97.9%가 건강보험에 가입해 있지만, 비정규직은 55.5%에 그쳤으며, 국민연금에 있어서도 정규직은 97.8%가 가입해 있었지만, 비정규직은 52.7%만 가입해 있었고, 고용보험에 있어서도 정규직은 95.4%가 가입해 있었지만, 비정규직은 66.7%만 가입해 그 차이가 매우 컸다. 이러한 차이는 특수고용 노동자들이 제외된 수치라는 점과 특수고용 노동자들의 대부분이 사회보험에 가입되어 있지 않은 상황을 고려하면 이러한 수치의 차이는 더욱 커진다고 하겠다.

나) 헌법은 노동의 권리와 함께 적절한 임금과 인간의 존엄성을 보장받도록 규정하고

있다. 이를 실현하기 위하여 근로기준법에서는 노동시간을 제한하고, 휴일과 휴가를 보장하고 있으며, 최저임금법은 최저한의 수준이상의 임금을 보장하고 있다(현실의 최저 임금 수준은 그렇지 않지만). 관련하여 업무로부터 언제든지 발생할 수 있는 산업재해로부터 보호받도록 산업재해보상보험법을, 업무상 위험을 예방하기 위한 사업주의 의무를 규정하기 위해 산업안전보건법 등을 규정하고 있다. 그리고 이러한 기준들은 최저한의 기준을 정한 것임으로 사용자와 노동자는 이러한 규정 이상의 근로조건을 요구하고 관철할 수 있다. 그러나 노동자 개인은 자본주의 구조상 사용자에 대한 지위적 열악성을 가지고 있기 때문에 노동자는 노동조합이라는 단체를 결정하여 사용자와 교섭하고 쟁의할 수 있는 노동3권을 가지고 있고, 이를 보장하기 위하여 노조법이 제정되어 있다.

그러나 이러한 법규정과 이론들은 실질적으로 고용안정과 노동3권이 실현되지 않는 상황에서 얼마나 공허한 것인지를, 지금의 한국사회가 적나라하게 보여주고 있다고 할 수 있겠다. 즉, 노동자 개인은 사용자에 대한 지위적 열악성으로 인하여 차별에 대항하거나 근로조건 개선을 요구하기 어렵다. 특히나 고용이 불안한 노동자라면 더욱 그렇다. 때문에 노동조합을 결성하여 노동조합을 통하여 이러한 의사를 전달하여야 한다. 그러나 아래서 보는 바와 같이 불안정 노동을 수행하는 노동자들은 노동3권마저 현실적으로 박탈되어 있어 차별이나 열악한 근로조건을 개선한다는 것은 불가능에 가까운 상황이다.

### 3) 노동3권의 박탈

가) 비정규직 노동자들이라고 하여 노동3권이 보장되지 않는 것은 아니다. 그러나 현실적으로 비정규직 노동자들의 단결권 행사는 곧바로 해고(기간만료, 위탁/도급계약 해지)로 연결된다는 점을 고려하면, 비정규직 노동자들은 실질적으로 노동3권을 박탈된 상태라고 하겠다. 물론 법리상으로만 보면 ‘노동조합 설립을 이유로 해당 조합원들을 해고하는 것은 부당노동행위인 동시에 정당한 이유가 없는 해고이기 때문에 해당 해고는 무효가 된다. 따라서 아무런 문제가 없다.’라고 주장할 수도 있다. 그러나 간접고용 노동자들의 경우 노동자들에 대한 직접적인 해고가 아니라고 하더라도, 노동조합을 설립 또는 노동조합의 가입을 이유로 원청이 도급계약 또는 위탁계약 등을 해지하는 방식으로 하청업체를 폐업시키면서, 해당 조합원들에 대하여 고용승계를 배제시키는 경우 실질적으로 해당 노동조합을 설립한 노동자들에 대한 해고와 동일한 효과를 가져온다.

나) 아사히글라스의 구미지부 아사히비정규직지회의 경우 전형적인 사례이다. 2016. 3.

25. 중앙노동위원회는 아사히비정규직지회에 대하여 아사히글라스의 지배·개입 부당노동행위가 있었다고 인정하였으나, 아사히글라스가 아사히비정규직지회 해고노동자들의 직접적인 사용자가 아니기 때문에 부당해고는 인정하기 어렵다고 하였다. 다만, 아사히글라스의 부당노동행위로 인하여 하청업체인 GTS의 폐업에 실질적인 영향력을 행사하였기 때문에 계약해지로 일자리를 잃은 조합원을 위해 생활안정·재취업 대책을 마련하라고 판정하였다. 이러한 중노위의 판정을 반쪽의 승리하고 평가하기도 하지만, 부당노동행위 인정에도 불구하고 부당해고가 인정되지 않는 한 노동자들은 생계가 보장되지 않고, GTS의 폐업을 위장폐업으로 보아 재채용되지 않는 한 노동을 통해 생계를 연명할 수 없는 노동자들의 노동조합의 미래는 매우 불투명하기 때문에 허울뿐인 승리라는 평가 역시 있다. 즉, 아사히글라스로서는 부당노동행위에 따른 형사처벌은 받겠지만, 노동조합을 축출하였고 해당 노동자들을 재고용할 의무는 발생하지 않기 때문에 소기의 목적은 모두 달성한 것이다.

다) 이처럼 간접고용 노동자를 비롯한 비정규직 노동자들은 노동3권의 1단계라고 할 수 있는 노동조합을 형성(단결권 행사)하는 단계에서부터 고용불안에 따른 해고위협이라는 강력한 벽에 부딪혀 있으며, 우여곡절 끝에 노동조합을 설립하거나 노동조합에 가입하였다고 하더라도 노조의 일상활동 및 사내 노조활동 침해, 노동조건 차별, 개별 조합원들에 대한 회유나 압박을 통한 탈퇴시도, 파업시 대체근로 투입, 조합원들에 대한 일터 괴롭힘 등 노동3권 전체에 대한 상시적인 위협상황에 처하게 된다. 특히 창구단일화제도의 도입 이후 비정규직 노동조합은 사용자에게 의한 어용노조 설립 및 지원에 따라 대표섭단체로서의 지위 확인, 단체교섭 및 쟁의행위의 진행의 모든 단계의 수행이 매우 어려워진 상황이다.

#### 4) 비정규직 노동자에 대한 직장괴롭힘

가) 일터 내에서의 괴롭힘이라는 주제가 한국에서 이루어진지는 역사가 그리 길지 않다. 처음에는 감정노동이라는 이름으로 일부 직종에서만 이루어지는 특수한 상황처럼 받아들여졌다. 오랜 관행처럼 한국에서는 직장 내 괴롭힘은 당연한 것처럼 받아들여져 있었고, 실재적으로는 대부분의 노동자가 일정정도의 직장내 괴롭힘에 노출되어 있었다. 그러나 문제는 간접고용 노동자를 비롯한 비정규직 노동자들이 이러한 일터괴롭힘에 더 많이 노출되고, 더 심각한 피해를 입고 있으면서도, 이에 대하여 문제제기를 전혀 할 수가 없다는 것이다.

나) 2015년 12월 한국직업능력개발원에서 분석한 ‘서울시청 공무원 노동자의 직장 괴롭힘 실태’를 보면 최근 6개월간 1회 이상 괴롭힘에 노출된 근로자 중 간접고용 근로자의 비중은 54.6%로 직접고용 노동자의 41.2%보다 많으며, 직접고용 노동자의 23.1%는 문제제기를 한 반면 간접고용 노동자들은 단 한명도 문제제기를 한 적이 없다는 결과가 나왔다. 이유는 ‘알려도 회사에서 조치해주지 않을 것’이 25.5%, ‘알리면 피해자를 문제 있는 사람이라고 볼 것’이라는 응답도 21.3%나 되었다.

2015. 6. 한국직업능력개발원이 발표한 ‘국내 업종별 직장 괴롭힘 실태 조사자료’를 보더라도 공공행정, 서비스, 운수, 금융, 보건, 건설 등 업종종사자 8개 업종 4,589명을 대상으로 조사한 결과 정규직 근로자가 70%, 비정규직 근로자가 30%였는데, 정규직 근로자 중 일터 괴롭힘을 당한 것은 12.0%였음에 반하여 무기계약직은 17.7%, 비정규직은 22.2%로 나타나 고용이 불안정할수록 피해비율이 높음을 확인하였고, 괴롭힘의 유형은 사직종용, 의견무시, 모욕 등이 가장 많았다. 반면 일터 괴롭힘 피해자 중 문제를 제기한 근로자는 37.9%에 불과했는데, 이유로는 직장생활에 불가피하다는 인식, 인사상 불이익에 대한 걱정 때문이었다고 한다.

다) 이상과 같이 객관적인 수치로도 정규직에 비하여 비정규직 노동자들은 일상적인 일터 괴롭힘에 노출되어 있지만, 이 외에도 상시적인 고용불안, 낮은 임금, 차별적 노동조건, 열악한 노동환경, 사회보장제도의 배제 등에 의하여도 심각한 스트레스적 노동환경에 노출되어 있다. 이러한 스트레스는 신체적으로도 심각한 영향을 미쳐, 우울증이나 적응장애, 불안장애 등의 질병을 유발시킬 수 있다.

최근 연세대 보건대학원 박소희 교수팀은 “고용형태가 바뀐 뒤의 우울증 발생 위험이 여성이 남성의 1.83배”이며, “퇴직이나 해고 등으로 백수가 되면 우울증에 걸릴 확률이 2배 가까이(1.78배) 증가”한다고 밝혔다<sup>14)</sup>. 또한 고용형태의 변화는 남성가구주에게는 우울증 발생위험을 최고 2.7배까지 높이며, 여성가구주의 경우 3.1배로 남녀를 통틀어 최고였다고 밝혔다. 스트레스 정도는 비정규직→실업(1.65배), 비정규직→비정규직(1.54배), 정규직→비정규직(1.46배), 실업→비정규직(1.34배)로 나타났다고 한다. 즉, 비정규직 노동자들의 잦은 해고 및 기간만료 통보, 잦은 이직 및 구직의 필요성 자체가 심각한 신체적 위험을 발생시킨다는 것이다.

또한 서울대학교 보건대학원 김일호 박사는 2006. ‘비정규직 근로가 건강에 미치는 영향’이라는 논문에서 비정규직이 정규직에 비하여 정신건강은 물론 만성·급성질환과 자가건강수준 등 각종 건강지표에서 열악한 것으로 나타났다고 밝혔고<sup>15)</sup>, 한림대성심병원

14) 뉴스시스, 2016. 3. 14. 정규직 백수되면 우울증 위험 두배↑, 김지은기자. - 한국식품커뮤니케이션 포럼(KOFRUM)에서 박소희 교수팀이 한국복지패널조사(2008~2011년)에 응한 7368명을 대상으로 고용상태 변화와 우울증의 상관성에 관하여 발표한 자료.

가정의학과 조정진 교수는 2005년도 한국산업안전공단 연구용역으로 진행한 ‘한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가 연구’에서 직무스트레스요인과 우울증과의 상관관계를 분석한 결과 고용형태별로 정규직이 15.7%, 비정규직이 17.1%, 일용직이 22.7%의 우울증 유병률을 보였으며, 정규직 이외의 고용형태를 모두 비정규직으로 재분류하여 분석한 결과 비정규직의 우울증 유병률 비율은 17.1%로 정규직보다 높다고 하였다.<sup>16)</sup> 해당 연구에 따르면 ‘물리환경, 조직체계를 제외한 모든 스트레스 요인, 즉 직무요구가 높을수록, 직무자율이 낮을수록, 관계갈등이 많을수록, 보상이 적절하지 못한 경우, 직장문화가 좋지 않은 경우 등 우울증의 교차위험비를 높이는 것으로 나타났다.’고 하고 있는데, 이러한 높은 직무요구, 낮은 직무자율, 많은 관계갈등, 낮은 보상은 낮은 임금과 차별적 근로조건에도 불구하고 높은 업무성과를 요구받는 비정규직의 모습과 정확히 일치한다고 하겠다.

라) 이처럼 비정규직의 경우 일터 괴롭힘이 더욱 많이 이루어짐에도 불구하고, 이에 대한 조치나 시정을 전혀 요구할 수 없기 때문에 더욱 심각한 스트레스에 노출되고, 우울증 등의 유병률이 높음에도 불구하고, 짧은 근속기간 및 업무나 괴롭힘에 대한 증빙의 어려움으로 인하여 산재로 인정받기도 어려운 상황에 처해있다.

## 5) 위험업무의 외주화

가) 이번 구의역 사고를 통하여, 원청이 수행하여야 할 위험업무가 이미 심각할 정도로 외주화되어 있다는 점이 드러났고, 일부 사회적 관심이 생겼다고 보여진다. 그러나 이 정도의 관심은 세월호 사건 당시에도 있었다. 해상여객 및 운송이라는 다수에 대한 생명을 책임지는 작업에 있어서 세월호 선장부터 비정규직이었다는 충격적인 소식이 알려졌지만, 정부가 신속하게 보상안을 제시하며 ‘보상이 많네, 적네’식의 여론몰이를 통해 위험의 외주화에 관한 사회적 관심을 빠르게 해소시켰다. 그리고는 2015년 노동개혁이라는 미명하에 파견법 개정안을 들이밀었고, 2016년 구의역 사고가 발생하자, 지난해 파견법 개정안이 통과되었다면 이러한 사고는 발생하지 않았을 것이라는 어처구니 없는 주장을 쏟아냈다. 해당 파견법 개정안에서 “국민의 생명, 안전과 밀접하게 관련된 업무에 파견근로자 사용을 제한한다.”고 되어 있었는데, 구체적으로는 선원법의 선원, 철도안전법 제2조 제10호 가목 및 나목의 철도종사자, 산업안전보건법 제15조의 안전관리

15) 국민일보, 2006. 8. 18. ‘비정규직 설움’ 건강도 해친다..... 정규직 우울증 1.6배

16) [출처] 근로자 직무스트레스로 우울증 위험 심각, 2005. 12. 6. 강화일/ 블로그 박봉식 (<http://blog.naver.com/airtech21/100020196002>)

자 및 제16조의 보건관리자의 업무를 하는 경우 파견노동자를 쓸 수 없다는 것이다.

나) 최근 뉴스기사<sup>17)</sup>에서도 확인된 바와 같이, 이번 사고 당사자의 업무인 스크린도어 유지보수 관리자는 파견법 개정안에 따르더라도 파견금지대상에 포함되지 않으며, 개정안에서 언급하는 파견금지업무를 수행하는 사람들은 지금도 정규직이 대부분이다. 선원의 경우에도 선박검사원이나 선박을 수리하는 기술자, 작업원, 도선사, 실습선원 등이 위 선원에서 제외되며, 안전관리자 및 보건관리자 역시 관리자만 직접 고용하면, 관련 업무를 수행하는 노동자 집단 전체에 대하여는 직접고용 의무가 없을 것으로 보여진다. 따라서 2015년 개정안을 그대로 재발의한 현행 파견법 개정안은 위험업무의 외주화를 전혀 해결할 수 없다.

다) 최근 중대 산업재해 기사를 보면, 2015년 1월 LG디스플레이 파주공장에서 질소가스 누출로 근로자 3명이 숨졌고, 4월에는 경기도 이천시 SK하이닉스 공장에서 배기덕트를 점검하던 3명이 질식해 숨지는 사고가 발생했다. 같은해 7월 한화케미칼 울산공장에서 폐수처리장 저장조가 폭발해 용접작업을 하던 6명 모두 목숨을 잃는 사고도 있었다. 그리고 모두 하청업체 직원들이거나 임시직 직원들이었음이 확인되었다. 또한 2016. 상반기 동안 울산 현대중공업 사업장에서 3명의 직원들이 사망했는데, 모두 하청업체 직원들로 밝혀졌다. 최근 남양주 지하철 공사현장 붕괴 사고에서는 14명의 사상자가 발생하였는데, 모두 하청업체 직원들(알바, 임시직 포함)인 것으로 알려졌다.

이처럼 하청업체 노동자들과 같은 간접고용 노동자를 비롯한 비정규직 노동자들은 상시적인 위험업무를 수행하면서도 안전보호조치를 제대로 받지 못하거나, 필요한 안전용구를 스스로 확보해야 하기 때문에<sup>18)</sup> 산재 노출 위험이 높다는 사실이 속속 밝혀지고 있다. 산업안전보건법에 따라 마땅히 보호되어야 할 조건들이 제대로 갖춰지지 못하니, 산재 발생율이 높은 것은 우연이 아니라 불가피한 상황이라고 하겠다.

라) 그러나 열악한 하청에서 불안정한 고용을 유지하고 있는 하청 노동자들, 간접고용 노동자들은 산업안전보건법을 지키라고 요구하지도 못하고 있다. 권리에 대한 요구는 없고 또는 기간만료 통보로 이어지기 때문이다. 부디 오늘도 무사히 살아남기만을 바라며 일할 수밖에 없는 것이다. 이로 인한 이득은 고스란히 원청이 취한다. 심지어 원청은 위험업무를 모조리 외주화한 덕에 관리인원도 줄이고, 산재보험료 혜택도 누리고 있

17) JTBC '팩트체크', 2016. 6. 2. 구의역 스크린도어 참사, 막을 '법' 있었다.

18) 낮은 하청단가, 도급단가만으로는 하청이 노동자들에게 안전도구를 제대로 제공할 수 없기 때문에, 제공을 안하거나 노동자가 구입하여 사용하도록 강요되고 있다. 원청의 경우 불법파견, 위장도급의 위험을 줄이기 위하여 마땅히 제공되어야 할 안전도구를 제공하지 않고 있다.



다. 현대중공업은 2014년 현대중공업에서 9명, 그룹 계열사인 미포조선과 현대삼호중공업까지 합쳐 총 13건의 산업재해 사망사고가 발생하면서 ‘2015년 최악의 살인기업’으로 뽑힌바 있다. 그러나 현대중공업은 2009년부터 2013년까지 5년 동안 총 955억원의 산재보험료를 감면받았다. 이는 산재은폐와 위험의 외주화를 통해 이루어진 것이다. 현대 공업은 2008년 산재보험 업종요율이 57%였는데, 2013년 27%로 17.28%가 떨어졌다<sup>19)</sup>.

**〈표〉 현대중공업 11개 사업장 최근 5년간 산재보험 감면액 현황**

| 년도    | 감면금액            |
|-------|-----------------|
| 2009년 | 15,242,726,320  |
| 2010년 | 16,118,370,560  |
| 2011년 | 24,758,953,930  |
| 2012년 | 21,074,826,930  |
| 2013년 | 18,378,700,230  |
| 합계    | 95,573,577,970원 |

사업장 : 현대중공업(주) · 군산조선 · 선유조선 · 서흥조선 · 동원조선 · 가천조선 · 전남 · 광주  
 사업장별감면액 : 울산조선 · 동원조선 · 현대중공업      자료 : 고령노동부

### 6) 비정규직 굴레의 반복과 회피불가능성

가) OECD의 ‘2013년 비정규직 이동성 국가별 비교’ 보고서 따르면, 비정규직으로 1년 근무 후 정규직으로 전환되는 비율은 11.1%로 10명 중 1명만 정규직이 되며, 7명은 비정규직으로 유지, 2명은 실업자가 된다고 한다. 또한 한국의 비정규직이 3년 후 정규직으로 전환되는 비율 역시 22.4%에



지나지 않아, 기간제법에도 불구하고 2년 근속 후 정규직 또는 준규직이라고 불리는 무기계약직으로 전환될 가능성 역시 희박한 것으로 나타났다.

19) 당시에는 위험의 외주화보다 산재은폐로만 해당 사건이 분석되었으나, 기업공시제가 2014년 시행된 이후 확인해 보면, 현대중공업의 소속외 근로자 비율이 59.5%로 나타났고, 기사들을 통해 산재사고의 대부분이 하청업체에서 발생됨을 통해, 위험의 외주화를 통해 원청인 현대중공업이 엄청난 이득을 보고 있음을 짐작케하고 있다.



나) 뿐만 아니라 비정규직이 정규직으로 전환되기 위해서는 적절한 직업능력개발기회가 부여되어야 한다. 그러나 한국노동조합총연맹이 2014. 12. 발표한 ‘비정규직 차별실태 및 정부정책 인식에 대한 실태조사 결과 보고서’에 따르면 비정규직 노동자에게는 자기개발의 기회를 제대로 제공하지 않고 있는 것으로 나타났다. 또한 조금 오래된 기사에 따르면 건설 상용직의 경우 직업훈련 참여경험이 36%에 이르지만, 임시직은 10%, 일용직은 2.6%에 불과하며, 비정규직이 직업훈련에 불참하는 이유는 시간부조기 51%, 비용부담이 28%인 것으로 나타났다<sup>20)</sup>. 국제노동기구에서도 “비정규직 노동자는 직업 능력 개발 기회를 상대적으로 덜 받게 되고 이에 따라 능력 및 기술이 상대적으로 쳐지게 되면서 소득 수준도 떨어질 가능성이 높다”고 지적한 바 있다.<sup>21)</sup>

다) 이처럼 사회적으로 비정규직에서 정규직으로 전환될 사회적 환경 및 노동조건이 전혀 갖춰져 있지 않고, 정규직의 절반 수준의 임금을 받으며 생활하여야 하기 때문에 장시간 노동도 불가피한 상황에서 제대로 된 자기개발 기회도 부여되지 않기 때문에, 한편 비정규직으로서 일을 하기 시작하면 이러한 비정규직을 벗어난다는 것은 거의 불가능하다. 즉, 이러한 비정규직은 사회적 신분에 해당하며<sup>22)</sup>, 벗어날 수 없는 굴레라고 하겠다. 때문에 이 사회에서 이미 비정규직 노동자로 일하고 있는 노동자들은 매우 암울하게도, 지금도 그리고 앞으로도 고용불안, 차별, 직장괴롭힘, 산재위험, 노동3권의 박탈이라는 구조적 취약성에서 벗어나기는 힘들 것으로 보여진다.

## 5. 결론

20) 포항뉴스, 2007. 5. 3. 비정규직 근로자에게 직업능력개발의 기회를.

21) 앞의 자료, 윤지영, 토론회 자료집 11면, ‘World Employment and Social Outlook 2015’, ILO.

22) 비정규직이라는 지위가 사회적 신분인지에 관하여 오랜기간 법원에서는 사회적 신분이 아니라고 판단하였지만, 최근 KBS 무기계약직의 수당차별지급 사건(서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고, 2014 가합3505 판결)에서 “채용절차 단계부터 가자의 직역이 결정되어 업무직이나 연봉직의 경우 자신의 의사나 능력과 상관없이 일반직처럼 보직을 부여받을 수도 없고 직급승진도 할 수 없는 구조에서는 피고 회사의 업무직이나 연봉직이라는 고용형태 내지 근로형태는 피고 회사 내에서 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 신분에 해당한다고 봄이 타당하다.”고 판결하였다.

글을 쓰는 내내 마음이 무겁다. 주변에 의견을 구하니, 아직 비정규직의 열악한 상황을 모르는 사람도 있어?라는 냉정한 의견을 들었다. 울컥하게 만드는 진실이다. 그러나 아는 것과 확인하는 것은 다른 문제이다.

세월호 이후 많은 논의들이 있어 왔다. 그리고 분명한 것은 현재 존재하는 법률만으로는 이러한 비정규직 노동자들의 구조적 취약성을 해결하는 것이 어렵다는 것이다. 총체적인 문제점들이 있지만, 보다 급박한 사안부터 하나하나 해결책을 찾고 만들고 관철시키는 움직임이 절실하다고 보여진다. 오늘의 토론회는 무엇보다 구의역 사고로부터 다시 한번 관심이 집중되고 있는 위험의 외주화와 관련하여 가장 시급한 정책과 입법이 무엇인가에 대한 논의의 자리이며, 이에 관하여 세월호 이후 꾸준히 제기되고 있는 “작업중지권”에 대한 논의를 환기하기 위한 자리이다.

사용자 입장에서는 노동자가 함부로, 혹은 노동자의 판단으로 작업을 중단하는 것이 이윤에 막대한 손해를 불러올 수 있기 때문에 당연히 이를 강력하게 거부하고 있다. 그러나 사용자가 거부하는 만큼 노동자들에게 가장 필요한 제도라고 생각된다. 단순히 생명에 대한 위험 뿐만 아니라 일상적으로 발생하는 크고 작은 일터내 각종 괴롭힘도 그 범위 안에 들어가야 할 것이다. 괴롭힘이 경영이라는 어처구니 없는 주장, 노동자를 인간이 아니라 도구로 생각하는 발상을 뒤엎어, 인간을 보호하기 위한 작업중지권에 대한 논의가 보다 활발하게 이루어져, 조속히 입법되기를 바래본다.

## 작업중지권의 현재와 미래

중대재해 예방과 작업중지권 실현을 위한 당장멈춰 팀  
최민(한국노동안전보건연구소 상임활동가)

연이은 스크린도어 수리 노동자 사망 사고를 보면서, 위험에 내몰린 노동자들이 “안전 매뉴얼에 있는 대로 두 명이 짝을 지어 출동하지 않으면, 혼자서는 못 나간다.”고 말할 수 있었으면 얼마나 좋았을까 탄식하게 된다. 둘이 일해야 하는 위험 업무를 혼자 하다 젊은 노동자가 사망한 사고가 겨우 1년 전에 있었고, 그에 따라 2인 1조로 일한다는 매뉴얼을 확인하고, 메트로와 서울시가 재발 방지를 약속한 터였다. 승강장 바깥 쪽의 센서를 고치는 업무를 혼자 하는 것은, 산업재해가 발생할 수 있는 위험이 있으니 2명이 일할 수 있을 때 하겠다고 말하고 대기할 수 있었다면 참사를 막을 수 있었을까.

물론 현실은 만만치 않다. 참사의 재발을 막기 위한 다양한 제안 중 하나로 작업중지권을 강조한 카드뉴스에 “혼자서는 못 나간다고 했으면 짤렸겠지.”라는 댓글이 달렸다. 댓글의 냉소는 옳다. 2명이 일할 수 있을 때 하겠다고 말하고 대기했다면, 동료들의 눈총을 받고 괴롭힘의 대상이 됐을지도 모른다. 개인이 해고를 당하지 않더라도 도급 업체가 아예 계약이 해지되는 등의 불리한 일을 당했을지도 모른다. 현재의 법과 제도, 사회적 분위기는 노동자가 안전하고 건강하게 일하기 위해 일을 멈출 권리를 제대로 보장해주지 못한다.

그러나 냉소하는 것으로는 충분하지는 않다. 참사 이후 다양한 과제 중 작업중지권 얘기는 왜 충분히 되지 않는지, 왜 우리는 위험을 피하고 거부하는 당연한 권리를 행사할 수 없었는지, 누가 어떻게 이 권리 행사를 막고 있는지 얘기하는 것에서 출발하지 않으면 우리는 강제로 지워진 위험을 무릅쓸 수밖에 없다. 우리가 위험으로부터 도피할 권리, 위험으로부터 본능적으로 자기 자신을 지킬 권리를 누릴 수 있기 위해 무엇이 달라져야 하는지 함께 토론하는 것에서 출발하자.

### 1. 작업중지, 거부, 회피권

인간이 위험에 직면하거나 위험을 알면서 가만히 있는 것은 말 그대로 ‘본능적으로’ 어려운 일이다. 당연히 피하고 거부한다. 만약, 사용자가 안전배려의무를 다하지 않아 노동자가 위험한 상황에 처하게 되거나 위험을 인지한다면, ‘작업을 중지’하는 것은 그야말로 본능적인 행동인 것이다. 따라서 사용자가 자신의 의무를 다하지 않아 발생한 상

황에 대해 노동자가 스스로를 지킬 수 있도록 작업을 거부하는 것은 당연한 권리이다. 그래서 노동기구, 노동조합 혹은 국가의 노동안전보건 관청에서도 노동자들이 건강하고 안전하게 일하기 위한 가장 기본적인 권리를 꼽을 때 알 권리, 참여할 권리와 함께 ‘중지할 권리’를 내세운다. 하지만, 현실의 노동자들은 현장에서 이런 본능적인 반응과 권리를 제한받아 생명과 몸을 파괴당하고 있다.

노동안전보건 문제는 기본적으로 누군가 돈을 버는 과정에서 만들어진다. 이윤창출이라는 사용자의 이해에 따라 위험하고 불건강한 상태가 노동자에게 부과된다. 기업/사업주는 시스템 운영 주체인 동시에, 이 시스템을 통해 이윤을 창출하는 주체다. 민법은 다른 사람을 사용하여 자신의 활동범위를 넓혀, 그에 의하여 이익을 창출할 가능성을 넓히는 사람은 동시에 손해를 발생시킬 가능성 역시 확대시키는 것으로 본다. 따라서 사용관계에 의한 경제 활동을 통해 발생 가능한 이익을 보도록 한다면, 이윤결부되어 있는 손해이윤위험 발생 가능성에 따른 비용에 대한 책임도 져야 한다. 이익을 보도록 하면서, 이에 따른 손해비용을 사용자가 부담하지 않는다면 타당하지 않다는 것이다<sup>23)</sup>. 따라서 돈을 벌어 이득을 취하는 자에게 위험관리의 책임을 지우거나 다수의 위험과 직접 관련한 부문은 공공에서 다룬다. 즉 노동자들이 일하면서 겪는 위험한 상황이란 자본이 이윤추구를 위해서 만든 것이기 때문에 사고가 발생할 만한 상황에 대략 따른 손대비, 사고 발생 시 처리 모두 기본적으로 자본의 책임이다. 근로계약의 권리의무관계에서 노동자에게 노동력제공의무가 있다면 사용자는 임금제공의무뿐만 아니라 안전배려의무도 가지는 것은 이 때문이다.(이 의무가 주요한 의무인지, 아니면 부수적이지만 필수적인 의무인지는 논란의 여지는 있으나, 의무가 있다는 것은 이론의 여지가 없다.) 작업거부(거절, 회피)권은 사용자가 충분한 의무(안전배려의무)를 행사하지 않음으로써 이에 대한 급부(노동력제공)를 제공하지 않는 것이다. 위험에 대한 사전예방조치이며, 안전조치를 청구할 이행청구권인 동시에 노무급부를 거절할 수 있는 권리이다.

## 2. 산업안전보건법 26조의 의의와 한계

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 이

23) 김형석, 사용자책임에서 사용자구상과 피용자책임에 관한 프랑스 판례의 동향, 민사법학(59), 2012.6

에 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.

[전문개정 2009.2.6.]

[시행 2015.1.1.] [법률 제11862호, 2013.6.4., 타법개정]

산업안전보건법 제26조 작업중지권은 1990년 도입 당시 ‘사업주의 지시가 있어야만’ 대피할 수 있었으므로 노동자들의 실질적인 권리를 보장하지 못했다. 이후 운동 진영과 노동계의 지속적인 요구로 2항과 3항이 차례로 신설됐다. 2항은 노동자가 주체적으로 작업을 중지할 수 있는 권리를 보장한 것이고, 3항은 작업 중지로 인해 회사가 노동자에게 불이익을 가하는 행위를 예방하기 위한 것이다.

그러나 법은 여전히 작업을 중지하고 대피하기 위한 조건으로 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거’를 요구하고 있다. 즉 노동자가 생명을 위협을 느껴 작업 중지를 실시했다 하더라도, 이후에 아무런 위험이 없다고 판명되면 회사가 작업을 중지한 노동자에게 민형사상 손해배상을 청구하는 형국이다.

결국, 현행 산업안전보건법상 ‘작업중지권’은 외양상으로는 노동자들이 안전하게 일할 권리 중 일부를 담고 있는 것으로 보이지만, 실제로는 사업주가 언제든지 그 행사에 제동을 걸 수 있는 장치들을 이면에 깔아놓고 있는 것이다. ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거’를 노동자가 제시하지 못하면, 사업주는 언제든지 해당 노동자를 징계하거나 불이익한 처우를 행할 수 있는 것이다. 사실상 노동자들이 투쟁을 통해 개선해온 작업중지권을 행사하지 못하게 하고 있다. 일부 노동조합에서는 단체협약과 산업안전보건위원회를 활용해 제26조의 한계와 법률상 맹점들을 메워내기 위한 요구들을 전개하고 있다 하지만, 모호한 법이 사업주 편을 들고 노동자들이 위협을 감수하도록 강제하는 한국사회 현실에서 모든 노동자들에게 힘이 되는 법 개정은 반드시 필요하다.

### 3. 작업중지권 행사의 현실

(1) 모호한 규정, 논쟁의 발생

현행 ‘작업중지권’이 노동자가 위험 상황에서 작업을 중지할 수 있다는 점을 분명하게 선언하지 않은 채 그 이후의 보고 의무만을 규정하고 있는 것은 근로자에게 작업중지권이 부여되어 있음을 전제로 한 규정 방식이라고 볼 수도 있지만, 그런 권리를 명시적으로 선언하지 않으려는 회피적 규정으로도 해석될 수 있다<sup>24)</sup>. 즉 이 조항이 ‘급박한 위험’이 있을 때 대피 및 중지하도록 하고 있지만, 이것이 곧바로 민사상 거부할 권리로 성립하지는 않는다고 판단할 수 있다는 것이다.

또, 작업중지를 할 수 있는 ‘급박한 위험’도 현실에서 매우 모호하다. 노동자가 위험하다고 느낀 순간 작업중지권이 행사되어야 하는데, 작업중지권 사용의 요건이 되는 ‘급박한 위험’에 대한 판단이 주관적일 수 있어 실제 노동현장에서 노동자가 작업중지권을 행사하기가 쉽지 않다. 노동자가 산재 발생 위험을 느껴 작업 중지를 실시했다 하더라도, 사후적으로 아무런 위험이 없는 것으로 판명이 나면 작업을 중지한 노동자가 민형사상 손해배상 청구를 당하는 사례를 흔히 찾아볼 수 있다. 이런 논리로는 작업중지권은 산업재해를 예방하는 역할을 전혀 할 수 없고, 산업재해가 발생한 이후 처리를 위한 목적으로 활용될 수 있을 뿐이다.

지난 2014년 7월 26일 오전 8시 25분경, 기아자동차 화성공장 조립3부 머플러 조립공정에서 차량에 장착되는 머플러가 떨어지는 사고가 일어났고 자동으로 작업이 멈췄다. 다행히 부상자가 나오지 않았지만, 심각한 부상을 면한 것이 오히려 다행인 상황이었다. 머플러의 무게가 17~19kg에 달하기 때문이다.

이에 노조 측은 공청회를 열고 회사 측에 안전조치 마련을 위한 대책회의 개최를 요구하였지만, 담당 부서장은 '사람이 다치지 않았으니 안전사고가 아니다'라고 하며 당일 오전 9시 30분경 작업재개를 지시했다. 그러자 대의원 홍 아무개씨가 생산라인 중간에 들어가 머물며 사측의 일방적인 작업재개를 항의하고 대책회의를 개최를 요구함으로써 당일 오후 6시 30분경까지 생산라인가동이 중단되었다. 이후 회사 측은 대의원 홍아무개씨를 업무방해죄로 형사고소하고 또 그를 상대로 억대의 손해배상 소송을 청구했다.

그러나 2016년 3월 10일 형사재판에서 재판부는 '회사 측 주장의 안전사고 처리규정은 노사합의된 것이 아니라 회사 자체 규정일 뿐이며, 머플러의 무게 등을 감안할 때 사고로 작업자가 부상을 입을 상당한 위험이 있고, 안전사고가 발생하면 노사간

24) 강문대, 서울대학교 노동법연구회 . 서울대학교 법학연구소 2015년 춘계공동학술대회 ‘노동과 안전’ 토론문

대책회의를 통해 개선대책을 마련했던 그동안의 관례에 비추어 흥 아무개 대의원의 행위는 정당한 조합 활동에 해당한다고 하며 무죄를 선고하였다. (오마이뉴스, 20160314)

안전보건공단 산업안전보건연구원이 2013년 시행한 연구에서도, 다양한 업종의 산업안전팀 담당자 혹은 노동조합 안전담당자 모두 ‘급박한 위험’이 추상적인 의미로 해석되고 있어 논란이 발생하고 있다고 진술한다. 이 연구팀은 급박한 위험에 관한 용어를 “산업재해가 발생할 위험을 인지한 경우”로 수정하는 것이 좋겠다고 제안하였다<sup>25)</sup>.

작업중지권 행사시 불이익 처우 금지 규정도, ‘사업주’의 ‘합리적 근거’ 판단에 좌우되게 규정되어 있다. 합리적 근거를 제시하지 못한다면, 사업주는 언제든지 해당 노동자를 징계하거나 불이익한 처우를 행할 수 있다는 것으로 해석될 수 있다. 이 조항은 ‘근로자’의 ‘고의’ 또는 ‘중대한 과실’과 관련되는 것이 아니라면 작업을 중지한 노동자를 징계하거나 불이익 처우를 할 수 없다고 변경되어야 실질적인 노동자 보호 효과를 거둘 수 있을 것으로 보인다.

또, 현행과 같은 조항 하에서는, 작업중지권을 행사한 근로자에 대한 형사고소와 손해청구 및 해고 등 불이익 처분을 막기 어렵다. 특히 일부, 사업주에 의한 징계나 임금공제에 대한 방어책이 된다 하더라도, 민형사상 가해질 수 있는 사업주의 고의적인 위협으로부터의 방어책은 되기 어렵다는 평가다<sup>26)</sup>.

## (2) 더 위험한 노동자에게는 그림의 떡

작업중지권의 현실이 부닥치고 있는 중요한 문제 중 하나는 더 위험한 일을 도맡는 비정규직 노동자들이 작업중지권을 활용하기 어렵다는 현실이다<sup>27)</sup>. 작업중지권이 적극적으로 활용되는 사업장에서조차 비정규직 노동자의 경우, 정규직 노동자에게 보장되는 작업 중지 도중 임금 손실에 대한 보전이 약속되지 않는다. 그래서 비정규직 노동자들이 불안정한 상황을 감수하고 일을 계속 하는 일이 비일비재하다고 한다.

얼마 전 현대제철 하청업체에서 감전사하신 노동자 사례를 상담했는데, 작업시간도 아닌 시간에 하청에 일을 시켜서 제대로 된 절연 장비나 절연복도 없이 가서 일하다가 감전사한 경우였다. 이런 때 작업중지라는 개념이 들어설 여지가 거의 없다. 예방 조치가 없는 상

25) 조흥학 등, 사업장의 작업중지권 행사에 관한 실태 조사, 2013, 안전보건공단 산업안전보건연구원

26) 일터, 2014. 9. 현행 산업안전보건법 26조 작업중지권의 현실을 넘어서기 위해

27) 작업중지권, 오늘과 내일-금속노조 작업중지권 실태조사 보고, 한국노동안전보건연구소, 2014 현장연구나눔마당 자료집



황에서 일을 하는 것을 실제로 거부할 수 있어야 하는데, 전혀 그럴 수 없다는 현실이 안타깝다. (금속법률원변호사, 2014 인터뷰)

작업중지권에 앞서, 노동자가 최소한 작업거부권 즉, 위험한 작업을 거부할 권리는 행사할 수 있어야 하는데 하청노동자들은 그것도 어렵다. 사실 하청노동자 뿐 아니라 직영노동자들도 노동조합 대의원 정도 되지 않고서야 작업거부권을 행사하는 것은 힘든 게 현실이다. 이러니 하청노동자들은 작업중지권이 발동되는 의미를 피부로 느끼기 어렵다. 느낄 수가 없다. 하청노동자들에게 작업중지 발동권은 남의 일, 먼 나라의 얘기다. 나 같은 사람이나, 사내하청지회 활동가들 정도 되면 '이거 위험하다, 안 된다'고 얘기하고, 직영노조라든가 안전과에 제보라도 할 용기가 있겠지만, 우리 활동가들조차 안전보건에 대한 지식이 없어서 그렇게 나서기가 쉽지 않다. (현대중공업 사내하청지회, 2015년 인터뷰)

심지어, 위험한 상황이라고 판단한 노동조합의 작업 중지에 불만을 표하는 사태마저 벌어지게 된다. 작업중지권이 산재 예방의 실효적인 도구로 사용될 수 있도록 법적·제도적 준비가 필요하다.

협력사 분들 계시지만은 협력사에도 협력사에 속해진 정규직들이 있을 테고 그 밑에 또 물량팀이 있을 것이고 그 물량팀이 또 다 못치니까 돌관팀이 있거든요. 그런 분들이 들어와 있으면 그 분들은 시간이 생명이잖아요. 그래서 저희들이 중지를 내려버리면 그 사람들 하루만 그냥 치고 나가면 될 건데 이틀 삼일 치고 나가야 되니까 그러니까 자기들 그 돈을 못 벌고 가는 거죠. (조선소 정규직 노동안전보건활동가, 2014 인터뷰)

환기문제로 3일을 세웠는데, 우리 비정규직 동지들 출근을 안 시킵니다. (그럼) 당장 임금의 손실이 오잖아요. 그래서 이제 3일만에 풀기는 풀었는데 그런 부분이 미안하죠. 당연히 원청에서 안전보건상에 필요한 조치들을 취해줘야 하는데 하도급에 맡기고 하도급은 또 물량에 맡기고 그런 구조죠. 그래서 좀 안타까운 거는 있습니다. (조선소 정규직 노동안전보건활동가, 2014 인터뷰)

### (3) 제조업/ 재래형 사고 중심의 작업중지권

현재 작업중지권에 대한 논의는, 그 자체도 매우 희소할 뿐 아니라, 대부분 제조업에서 발생하는 재래형 사고를 중심으로 논의되고 있어, 서비스업 노동자들은 특히 당장 맞닥뜨린 상황이 작업을 거부할만한 상황이라는 인식 자체가 어렵기도 하다.

2013년 추석 연휴, 이화여대 식당에서는 환풍기가 고장이 난 상태에서 식당 노동자들이 일을 시작했다가 결국 한 명이 근무 중 쓰러져 응급실에 실려가는 일이 있었다. 어지러움과 가슴이 울렁거리는 증상을 느낀 노동자들이 많았지만, 돌아가면서 바람을 쐬고 다시 업무에 복귀하길 반복하며 일을 하는 동안, 식당과 학교 측은 환풍기 고장을 방치했다. 결국 3일 동안 이렇게 일하던 노동자 한 명이 쓰러져 응급실에서 일산화탄소 중독 진단을 받았다. 소식을 전해 들은 노동조합 활동가인 노무사가 ‘왜 작업을 중지하지 않았느냐?’고 묻자, 조합원들은 오히려 ‘일을 중단해도 되느냐?’고 되물었다고 한다. (관련 기사 : 일터 118 호, 작업중지권이 꼭 필요한 이유)

그러나 변화는 시작되고 있다. ‘산업재해 발생의 급박한 위험이 있어 중단’한다는 ‘작업중지권’ 프레임으로 받아들여지지 않았지만, 실질적으로 작업중지의 효과를 거두는 다양한 시도들도 있었다.

다산콜센터는 서울시 민원콜을 처리하는 콜센터다. 2012년 노동조합이 만들어진 후, 콜센터 노동자들의 열악한 노동환경, 감정노동과 언어폭력·성폭력 피해 사례, 간접고용과 이로 인한 극심한 이직률, 전자 감시를 통한 인권 침해 등을 적극적으로 알리고 이로부터 변화를 이끌어왔다. 이런 활동의 성과 중 하나로, 다산콜센터에서는 2014년 2월 콜센터 상담사들의 인권실태조사 이후 원스트라이크 아웃 제도를 도입했다. 성희롱 등의 악성 민원에 대해서는 상담사들이 안내 후 전화를 끊을 수 있게 하고, 바로 법적 조치를 할 수 있도록 한 것이다. 원스트라이크 아웃 제도는 감정노동 종사자에 대한 보호라는 측면이 주로 부각되긴 했지만, 콜센터 노동자의 통화거절권은 대표적인 ‘작업중지권/ 거부권’의 한 예이다.

인터뷰에 응한 다산콜센터 노동조합 활동가는(김영아 전 지부장, 2016년 인터뷰) “악성콜에 국한되긴 하지만, ‘우리가 전화를 끊을 수 있다, 심한 전화를 받으면 실 수도 있다’는 새로운 개념이 생긴 거다. 그런 점에서 중요한 경험”이라고 말한다. 노동자의 몸과 마음을 기준으로, 잠시라도 작업장의 시계를 멈추게 할 수 있다는 경험 자체가 노동자의 힘을 키우는 데 도움이 되리라 본다.

#### 4. 앞으로의 과제

##### (1) 산업안전보건법 등 개정

현실에서 위험을 거부할 수 있는 노동자의 힘과 권리 문제를, 법적 의미에서의 작업중

지권으로 축소할 수 없는 것은 공유하는 전제다. 그러나 동시에, 노동조합도 조직되어 있지 않고 상대적으로 집단적/조직적 힘이 약한 불안정 노동자들일수록 더 위험한 상황에 노출된다는 측면에서, 작업장 수준에서의 변화를 위한 노력과 함께 작업장 정치를 거들어 줄 수 있는 법적 개선은 필수적이다.

이인영 의원실에서 올 6월에 제출한 산업안전보건법 개정안에도 ‘작업중지권’ 개정안이 포함되어 있다. 대표적으로 근로자 대표에게는 권한이 주어지지 않는 불균형 문제가 있으며, 실제 현장에서는 근로자 개인이 징계 등을 두려워하여 본인에게 닥치고 있는 재해를 피하지 못하는 상황이 수시로 발생하고 있고, 어렵게 ‘작업중지권’을 이용하였더라도 ‘합리적 근거’에 해당하지 않는다는 이유로 회사로부터 징계를 받는 사례도 나타난다는 것이 개정안 제안의 요지다. 이를 위해 ‘산업안전보건위원회의 공동 위원장 자격을 갖는 근로자대표에게 위험을 피하게 할 수 있는 권리를 부여하며, ‘합리적 근거’를 요구하는 대신, ‘판단한 근로자의 의도가 악의적이지 않다면’ 작업을 중지한 노동자에게 불리한 처우를 하지 않도록 했다. 또, 이렇게 작업을 중지한 노동자에게 불리한 처우를 행한 자에 대해 벌칙 조항을 신설하는 내용도 들어 있다.

여기에 몇 가지 더 고려할 문제들이 있다. 작업중지를 할 수 있는 조건을 ‘근로자의 안전과 보건에 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하였을 때’로 수정할 필요가 있다. 산업안전보건법 제23와 제24조의 안전과 보건의 예방조치와 이를 구체적으로 정해둔 안전보건에 관한 규칙을 위반한 상황에서는, 모두 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 작업중지권의 범위를 대폭 늘리자는 것이다.

또, 작업을 중지한 뒤, 다시 작업을 재개하기 위한 조건을 명시할 필요가 있다. 위험이 있어 대피한 것을 인정하더라도, 작업 중지 시간이 과도하다며 업무방해나 손해배상 청구를 하는 경우가 있다. 캐나다 노동법에서는 현 상황이 작업을 중단할 만큼 위험한지에 대해 노동자와 사업주 사이에 이견이 있을 경우, 3번까지 중재 절차를 규정해두고, 이 절차가 진행 중인 동안에는 ‘사업주가 보기에 위험하지 않다 하더라도’ 노동자가 작업 중지를 지속할 수 있도록 보호하고 있다. 따라서 ‘근로자는 사업주가 걱정된 조치를 취하지 않을 경우 작업에 복귀하지 않을 수 있다’는 항목이 명시되는 것이 좋겠다.

그래서, 우리가 제안하는 산업안전보건법 개정안은 다음과 같다.

| 현행  | 개정  | 비고                           |
|---|---|------------------------------|
| 제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 | 제26조(작업중지 등) ① 사업주는 <b>근로자의 안전과 보건에 위험있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때</b> 또는 산업재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 | 안전과 보건의 위험은 제23와 제24조의 안전과 보 |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.</p> | <p>안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다. ② 근로자는 <u>안전과 보건에 위험이 있을 경우이거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는</u> 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 <u>안전과 보건의 위험이 있거나, 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생할 위험이 있다는 근거가 있을 때에는</u> 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ <u>근로자 대표는 안전과 보건의 위험이 있거나 이에 대한 예방조치가 갖추어지지 않았을 때 또는 산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 작업을 중지시키고 근로자를 대피시키며 사업주에게 적절한 조치를 취할 것을 요구하여야</u> 된다.</p> <p>⑤ <u>근로자는 사업주가 적절한 조치를 취하지 않을 경우 작업에 복귀하지 않을 수 있으며, 사업주는 이 같은 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>⑥ 좌동</p> <p>⑦ 좌동</p> | <p>건의 예방 조치에 관한 것이며, 구체적으로 안전보건에 관한 규칙에 의한 것이다.</p> <p>근로자대표의 중지권 및 적정조치 요구를 의무화하였다.</p> <p>개별근로자의 복귀 전제를 규정하였다.</p> |
|---|---|--|

작업중지권 조항의 개선은, 한 조항의 문제일 뿐만 아니라, 현재의 산업안전보건법 체계 자체에 대한 문제제기를 담고 있다. 현행 산업안전보건법은 노동자의 권리를 증진시키고, 참여를 확대하여 노동안전보건을 달성하려 하기보다, 노동자를 계도의 대상으로 여기고 주로 기술적인 접근으로 안전과 보건을 달성하고자 시도한다. 그래서 노동자의 권리 조항은 없고, 노동자의 의무(제6조 근로자의 의무. 산업재해 예방에 필요한 사항을 지켜야 하며, 사업주 또는 근로감독관, 공단 등 관계자가 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 한다)만 있다. 이런 측면에서도 노동자의 권리를 강화하고, 현장의 안전을 지키는 주체로서 노동자에게 적극적인 힘을 부여하는 작업중지권 조항 개정의 의의가 있다.

(2) 위험신고 활성화와 신고자 보호

당장 맞장 뜰 힘이 없는 주체에게, ‘맞서 싸우는 것 외에 회피하는 것’도 하나의 전략이 될 수 있다. 작업중지 측면에서 보자면, 위험한 업무를 회피, 거부하는 것, 위험한 상황에 대해 신고하는 것은 작업 현장에 대한 통제권이라는 측면에서 한계가 있는 대응이긴 하지만, 일차적으로 위험으로부터 노동자를 보호하고, 사업주의 안전불감증에 일침을 가한다는 점에서 의미가 있다.

‘일하는데 현장에서 페인트 냄새가 많이 난다고 전화를 받았어요. 전화가 두 통이나 와서 봤죠. 현장에 사람 다니는 통로를 표시하는 라인이 그려져 있는데, 다음 날 외국에서 높은 사람이 온다고, 그 라인을 새로 칠하고 있더라고요. 현장에서 작업하는 옆에서 페인트 칠을 하니까 냄새가 나잖아요. 조합원들이 냄새나서 일하는 데 지장이 많다고 노안부장인 제게 전화를 한 거죠. 라인 보수 같은 것은 현장에 작업자들이 없는 휴일에 하는 게 바람직하죠. 사실은 예전에도 그런 식으로 일하는데 옆에서 칠하는 일이 가끔 있었어요. 당연히 거기에 대한 불만들이 현장에서도 있었지만 유아무야 넘어가는 상황이었죠. 제가 봤을 때 이건 좀 영 아니다 그런 생각이 들어 과연 어떻게 하는 게 좋을까 고민했죠.. (자동차 부품사 정규직 노동조합 활동가, 2015년 인터뷰)

고민 끝에 금속노조 노안실에 전화로 문의를 했더니, 위험상황 신고 전화번호를 알려주며 신고를 권했다고 한다. 신고를 했다는 것을 회사에 알리고 곧바로 페인트 칠을 중단시켰다.

직접 사측과 대결하기 어려운 불안정노동자들에게, 고용노동부의 손과 힘을 빌릴 수 있는 위험상황 신고전화는 일시적이거나, 당분간 유용한 대안이 될 수 있다. 위험상황신고전화를 활용하려는 계획은, 신고전화에 대해 노동부가 신속하게 대응하도록 강제하는 노력과 함께 이루어져야 한다. 가벼워보이는 문제조차, 사고를 미연에 예방한다는 생각으로 무겁게 받아들이고, 긴급하게 대응하는 노동부의 자세 변화가 더불어 신고자에 대한 신원 보호와 불이익 처우 금지 역시 반드시 지켜져야 하는 원칙이다.

### (3) 작업거부/거절권의 일상화

현재의 제조업, 건설업 중심의, 재래형 사고 중심의 작업중지권 논의와 실천을 확대해야 한다. ‘급박한 위험’ 개념은 제조업 내에서도 경미하지만 지속적인 안전과 보건 문제 상황에 대해서 작업을 거부하거나 거절하기 어렵게 할 뿐 아니라, 서비스업에서는 제3

자인 고객에 의한 인격 침해, 사업 목적에 맞지 않는 작업강제로 인한 노동자 인격권 침해 상황에 작업중지권을 적용하는 것도 상상하기 어렵게 만든다.

이런 사례에는 직장 내 성희롱, 집단적 괴롭힘, 인신모욕적 폭언, 프라버시 침해, 개인 정보의 무분별한 수집, 양심에 반하는 노동의 강요, 건강 및 가정생활의 양립에 반하는 장시간노동의 강요 등 노동자의 인격권을 위협하는 다양한 상황이 포함된다. 계약 대상인 노동력과 노동자의 인격이 분리되기 어려운 임노동관계의 특성 때문에, 노동자들은 임노동 과정에서 이런 부당한 사례에 노출되기 쉬우며 이런 상황을 사전에 회피하기 어려운 경우가 상당수다.

최근 콜센터 노동자들의 통화종료권, 청와대 보도 개입과 방송 노동자들의 제작 거부, 안전 규정을 어길 수밖에 없는 작업을 강요하는 원청 회사 정책으로 인해 잇따라 발생하는 비정규직 노동자의 사망 사고 등으로 인해 작업거절권에 대한 사회적 논의의 물꼬가 터졌다. 불안정노동자들이 처해있는, 회피하고 거부해야만 하는 상황에 대한 이해와 사회적지지 여론, 노동자의 인격권에 대한 사회적 토론과 합의를 조성하고 이 과정에서 작업 거절/작업 중지권을 여러 산업으로 확대하기 위한 실천 계획을 적극적으로 수립해야 한다. 이 과정에서 노동시간, 노동과정에 대한 노동자의 통제권, 노동자가 위험을 멈추거나 피할 권리에 대한 성찰로까지 논의가 확대되기를 기대한다.

#### (4) 현장의 실천 공론화와 연대의 조직

여러 제약과 어려움이 있지만, 위험작업에 대한 거부/중지권은 다양한 현장에서, 다양한 방법으로 진행되고 있다. 얼마 전 사고로 그 위험이 더 적나라하게 드러난 삼성전자 서비스 노동자들의 경우, 안 그래도 위험한 작업을 하는 노동자들을 건당 수리 시간 제한으로 압박하고, 건당 수수료 체계로 괴롭혀 위험을 무릅쓰게 한다. 이번 사고를 계기로 조합원들끼리는 안전을 보장할 수 없는 작업은 못 한다고 해야 하는 것이 아니냐는 논의가 되고 있다고 한다.

작업중지권은 꿈같은 얘기라고 했던 현대중공업 사내하청지회에서도 위험작업 중지를 위한 실천과 승리 경험이 있었다.

우리 조합원 한 명이 1인 시위를 해서, 족장(비계) 야간작업 하자는 건 무산시켰다. 원래 족장 작업은 위험하니까, 야간작업은 안 했는데, 원청 주도로 이걸 시도한 거다. 실제로 한 며칠간 야간작업을 시켰다. 낮에도 위험한 일인데.

이런 일은 다 원청이 주도하는 거다. 하청 업체 사장들도 이렇게 하는 게 좋을 것이 하나도 없다. 위험 부담은 하청 업체가 고스란히 지기 때문이다. 만일 야간 족장 작업하다가 사

고 나면, 하청 업체가 다 책임져야 하니 하청업체들이 나서서 이런 시도를 하지는 않는 거다. 원청 입장에서는 밤에 족장 깔아 놓으면, 낮에 다른 일을 바로 시작할 수 있으니 이걸 원하는 거다. 이걸 우리 동지 한 명이 나서서 1인 시위를 통해 막아냈다. (현대중공업 사내 하청지회, 2015년 인터뷰)

자본은 생산 손실 뿐 아니라 현장 통제권 측면에서 작업중지권 행사를 극도로 꺼릴 수 밖에 없다. 그러나 최소한, 중대재해가 발생했거나 중대재해가 발생할 수 있는 위험을 인지했을 때 재해를 예방하기 위한 작업중지권은 지금 당장, 모든 노동자가 행사할 수 있어야 한다. 그러기 위해 작업중지권을 실천하는 이런 작은 사례들을 널리 알리고 공유하는 것, 위험작업 거부를 둘러싼 투쟁이나 노사간의 대결이 벌어졌을 때 적극적인 연대를 조직하는 것은 반드시 필요한 일이다.

이를 통해, 현장에서 작업 중지권이 행사되기 위해, △위험을 어떻게 인지할 것이며 △필요한 조치를 어떻게 요구할 것인가 △ 상급 단체 및 시민·사회·법률 단체의 지원은 무엇이 필요하고 어떻게 가능할 것인가 △ 어떤 후속 조치가 취해졌을 때 작업을 재개하는 것이 가능한지 등이 제시되고, 이를 기반으로 실제 투쟁과 변화, 경험의 사례를 만드는 활동이 필요하다.

## 불안한 노동자가 처한 위험한 일상

전국금속노동조합 삼성전자서비스지회  
지회장 라두식

1. 지난 6월 23일 삼성전자서비스 성북센터 AS기사가 노후빌라에서 에어컨 실외기를 고치다 난간이 무너지며 추락사했습니다. 구의역 스크린도어 정비 청년노동자 김군의 사망을 추모하는 국화꽃이 시들지도 않았는데 또 한명의 하청노동자가 일터에서 목숨을 잃었습니다. 언론을 통해 안타까운 사고 소식이 보도되면서 슬픔과 분노를 느끼는 시민들이 SNS에서 추모 물결을 만들었습니다. 6월 26일 오전 고인의 장례식이 가족장으로 치러졌고, 고인은 영면에 들었습니다.

2. 이 땅에 남은 우리는 오늘도 살아가야 합니다. 한동안 불별더위가 계속될 것이고, 우리는 마치 아무 일도 없었던 것처럼 에어컨을 틀고, 고장이라도 나는 날엔 수리기사를 부를 것입니다. 수리기사는 여전히 자신의 목숨을 걸고 아슬아슬하게 건물에 매달릴 것입니다. 수리기사님들은 그의 죽음을 누구보다 자기 일로 여겼던 사람들입니다. “나도 고인처럼 저렇게 일 한다”, “내일의 내 모습일수도 있다” 6천명의 삼성전자서비스 하청 AS기사들, 다른 회사의 에어컨 수리기사들이 느끼는 심정입니다. 그의 동료들은 오늘도 내일도 삶과 죽음 사이의 아슬아슬한 줄타기를 계속해야 합니다.

3. 근본적인 대책이 마련되어야 합니다. 하청업체 사장은 ‘안전벨트를 지급했으나 고인이 착용하지 않았다’며 개인과실로 몰아가려 했고, 많은 언론이 이를 받아썼습니다. 안전벨트를 하지 않은 것이 사고의 원인인 것처럼 보도되었으나 이번 사건은 난간이 통째로 무너져내린 사고이기에 안전벨트를 했어도 그는 이 자리에 없었을 것입니다. 동료들은 입을 모아 근본적인 원인은 따로 있다고 증언하고 있습니다.

4. 이제는 죽음을 멈춰야 합니다. 이번 사태의 진짜 원인을 규명하고, 죽음을 멈출 수 있는 실효성 있는 대책을 마련해야 합니다. 금속노조 삼성전자서비스지회는 그 동안 꾸준히 AS기사들의 산업재해 위험성을 제기하고, ‘안전하게 일할 권리’를 박탈하는 노동환경을 바꾸기 위해 노력해왔습니다. 시민사회 또한 구의역 사태를 계기로 ‘위험의 외주화’를 멈추자고 절박하게 외쳐왔습니다. 이제는 정말 노동자와 시민사회의 요구를 진지하게 들어 실효성 있는 대책을 내놓아야 합니다.



# 삼성전자서비스 노동자 산재사망사건

## 진행경과 및 사건규정

### I. 경과

- 06/23, 오후 14시 반 경 삼성전자서비스 서울성북센터 엔지니어가 빌라 3층 추락방지용 철제 난간 매달린 에어컨 실외기를 수리하던 중, 철제 난간이 무너지면서 추락. 추락 즉시 노원 을지병원으로 옮겨 수술 진행. 밤 21시경 장파열로 사망. 삼성전자서비스지회 임원진, 사망 소식 직후 병원으로 출발. 유족에 노동조합이 도울 수 있는 부분 돕겠다는 뜻 전달.
- 06/24, 새벽 3시경부터 광범위하게 SNS 공유. 오전 08시 30분, 성북센터분회, 노원센터분회 전면파업, 오전 11시 50분, 삼성전자서비스지회 성명서 발표. 오후 14시, 서울권역 전조합원 부분파업. 오후 14시, <삼성전자서비스 성북센터 노동자 추락사 관련 긴급 대책회의> 진행. 상황 공유 후 대응방향 및 계획 논의. 민간부문에서 발생한 제2의 구의역 참사로 규정하고 위험의 외주화 등 근본원인 규명, 재발방지대책 마련 후 쟁점화. 저녁 19시 30분, 장례식장 앞 추모 촛불문화제 진행. 밤 23시 30분, 고인 아내분이 금속노조에 장례절차 및 회사와의 교섭권한을 위임. 삼성전자서비스지회 조합원들 밤새 빈소를 지킴.
- 6/25, 15시 전국노동자대회 유인물 배포, 피켓팅. 라두식 지회장 본대회 투쟁발언. 17시 경, 고인 아내분이 금속노조에 대한 위임을 철회. 입관 등 장례절차 진행. 지회는 유족의 입장을 존중하여 법률적으로 조심해야 할 사항들에 대해서 자세히 안내하고 재차 유족에 위로의 말씀을 전하고 정리. 21시 경, 지회 집행위원회 회의를 통해 장례식장 추모제와 강남역 추모공간마련 계획은 취소하고, 기자회견은 6/27 10시 강남역 서초본관에서 진행하기로 결정.

### II. 사건규정

- 이 사건은 민간부문에서 일어난 구의역 참사임.
- 원청은 위험업무를 외주화해 책임을 회피하는 동시에 도급단가를 떨어트려 비용을

절감. 그래서 하도급 업체는 결국 위험한 업무를 떠맡고 값싼 노동을 제공할 수밖에 없게 됨. 이런 환경에서 안전수칙이나 안전장구는 크게 실효5710가 없음. 안전수칙을 지키거나 안전장구를 착용할 수 있는 환경이 안되기 때문. 엔지니어가 필요최소한의 업무를 수행할 만한 정도의 인적/물적 설비조차 갖추지 못했는데, 인적 안전장치(2인1조 작업 등), 물적 안전장치(충분한 안전장구)를 갖추고 업무를 수행하기를 기대할 수는 없는 것.

- 하청업체는 비용을 절감하기 위해 업무강도를 끌어올리고 적정 업무시간보다 훨씬 짧은 시간동안 업무를 완성시킬 것을 강하게 압박. 이렇게 되면 한편으로 작업자의 피로가 증가할 뿐만 아니라 다른 한편으로 처리시간에 맞추기 위해 급하게 작업을 할 수밖에 없음. 육체적으로도 정신적으로도 업무에 집중하기 힘들게 되는 것. 이렇게 사고의 위험은 몇 배가 됨.
- 하청업체 직원들은 인간적인 휴식조차 보장받지 못하고 일터로 내몰리고 있음. 이러한 사정은 구의역 김군의 컵라면, 성북센터 엔지니어의 찢어진 도시락 가방을 통해서도 드러남. 구의역 참사와 삼성 AS기사의 추락사는 민간부문인지 공공부문인지 정도의 차이를 제외하고는 놀랄 만큼 닮았음.
- 이러한 사고가 반복되고 있음. 당장 기술서비스 노동자만해도 2014년 8월 전북 장수에서 티브로드 케이블 설치기사가 전봇대 작업 도중 추락해 사망했고, 2015년 7월 경기도 안산에서 LG전자 AS기사가 에어컨 실외기 작업 도중 추락해 사망했음. 동일한 사고가 동일한 형태로 반복되고 있음. 회사나 언론은 ‘안전장구를 하지 않았음’을 강조할 뿐 ‘안전장구를 할 수 없었음’에 대해서는 초점을 맞추고 있지 않음. 그러나 실제 사태를 자세히 들여다보면 이러한 원인파악은 잘못임. 원인파악이 잘못되었기 때문에 그에 대응하는 해결방안도 잘못되는 것임.
- 따라서 반복되는 사고의 진정한 원인을 분석하고 그에 대응하는 사회적 해결방안을 강구하는 것이 시급함. 구조적 문제를 개인에게 돌려서는 아무것도 해결되지 못할 것. 하청노동자들의 죽지 않고 다치지 않고 병들지 않고 일할 권리를 확보하는 것은 구체적인 사례를 통해 다층적인 원인을 분석해야 할 것임. 이 사건이 그런 계기가 되도록 노력할 것.

## 삼성전자서비스 노동자 추락사의 진짜 원인

많은 언론에서 안전모 등 안전장비를 착용하지 않았다거나 안전고리를 걸고 작업하지 않았음을 언급하였음. 이러한 반응들은 안전교육을 시켰고 안전장비를 지급했으니 회사는 이 사고에 대해 아무런 책임이 없고 전적으로 엔지니어의 과실이라는 회사의 입장과 동일한 평면에 있는 것. 회사는 반복적으로 안전벨트를 지급했음을 언급. 따라서 안전대 지급의무<sup>28)</sup>와 추락방지조치의무<sup>29)</sup>를 다했다는 것. 회사는 반면에 안전대 부착설비 등 조치의무(안전고리를 걸 수 있는 곳을 마련할 의무)에 대해서는 침묵.<sup>30)</sup>

정말 안전장비를 하지 않은 엔지니어의 과실이 이번 사고와 인과관계가 있는 것일까?  
안전벨트를 했더라면 그대는 아직 여기 있을까?

### 1. 안전벨트를 하지 않았던 것이 원인인가?

안전벨트를 매달고 작업했다면 사고를 피할 수 있었을까?

엔지니어들은 입을 모아 말한다.

아니다. 누가 갔어도 죽었다.

고공작업 상황에서 할 수 있었던 안전조치는 크게 보아 ① 작업발판(비계)을 설치하는

28) **산업안전기준에 관한 규칙 제32조(보호구의 지급 등)** ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 하는 근로자에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따라 그 작업조건에 맞는 보호구를 작업하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 하여야 한다.

1. 물체가 떨어지거나 날아올 위험 또는 근로자가 추락할 위험이 있는 작업: 안전모
2. 높이 또는 깊이 2미터 이상의 추락할 위험이 있는 장소에서 하는 작업: 안전대(安全帶)

29) **산업안전보건법 제23조 【안전상의 조치】** ③사업주는 작업중 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 낙하·비레할 위험이 있는 장소 기타 천재지변으로 인하여 작업수행상 위험발생이 예상되는 장소에는 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

**산업안전기준에 관한 규칙 제42조 【추락의 방지】** ① 사업주는 근로자가 추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소[작업발판의 끝·개구부(開口部) 등을 제외한다]또는 기계·설비·선박블록 등에서 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 비계(飛階)를 조립하는 등의 방법으로 작업발판을 설치하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 작업발판을 설치하기 곤란한 경우 다음 각 호의 기준에 맞는 안전방망(安全防網)을 설치하여야 한다. 다만, 안전방망을 설치하기 곤란한 경우에는 근로자에게 안전대를 착용하도록 하는 등 추락위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

30) **산업안전기준에 관한 규칙 제44조(안전대의 부착설비 등)** ① 사업주는 추락할 위험이 있는 높이 2미터 이상의 장소에서 근로자에게 안전대를 착용시킨 경우 안전대를 안전하게 걸어 사용할 수 있는 설비 등을 설치하여야 한다. 이러한 안전대 부착설비로 지지로프 등을 설치하는 경우에는 처지거나 풀리는 것을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 안전대 및 부속설비의 이상 유무를 작업을 시작하기 전에 점검하여야 한다.

것, ② 그물망(안전방망)을 설치하는 것, ③ 안전벨트(안전대)를 착용하는 것. ④ 2인1조로 작업하는 것 정도. 그물망은 건설현장에서나 가능한 이야기이기 때문에 그 이외의 안전조치들을 하나씩 검토해보도록 할 것.

**안전벨트를 착용했다면 사고를 예방할 수 있었는가?**

회사가 안전벨트를 지급한 것은 사실임. 그런데 과연 안전벨트를 착용했다면 사고를 피할 수 있었을까? 그렇지 않음. 현장에 안전벨트 끝 안전고리(카라비너)를 걸 수 있는 곳이 없었음. 유일하게 안전고리를 걸 수 있었던 곳은 추락방지용 철제 난간이었는데 이번 사고에서는 바로 그 철제 난간이 무너진 것. 철제 난간에 안전고리를 걸었어도 엔지니어는 사망에 이르렀을 것. 즉, 위험을 방지할 수 없었음.

안전벨트 착용 여부에 따라 사망이라는 결과가 달라진다면 안전벨트 미착용이 사망의 원인이라는 추정도 가능할 것. 그러나 안전벨트 착용 여부가 사망이라는 결과에 전혀 영향을 미치지 못한다면 안전벨트 미착용은 합리적으로 사고의 원인에서 배제되는 것.

**그렇다면 작업발판을 설치하는 것은 가능했는가?**

외벽작업의 경우 통상 고정식 작업발판(소위 아시바)을 설치하는 것은 불가능. 이동식 작업발판(통상 사다리차, 스카이라 등)을 설치할 수밖에 없음. 엔지니어가 통상 사다리차 혹은 스카이라 부르는 차량을 부를 수 있었을까? 일단 사다리차(이삿짐운반용 리프트 운반구)에는 원칙적으로 사람이 탑승할 수 없음.<sup>31)32)</sup> 통상 스카이라라고 부르는 차량계 하역운반기계에도 원칙적으로 사람이 탑승할 수 없지만, 사업주가 추락 등의 위험을 방지하기 위한 조치를 한 경우에는 예외적으로 탑승할 수 있음.<sup>33)</sup> 그렇다면 이번 사고에 있어서도 엔지니어가 스카이라를 불러서 작업하면 되지 않았을까?

엔지니어들은 입을 모아 현실적으로 불가능하다고 말함.

첫째, 스카이라는 쓰고 싶다고 쓸 수 있는 게 아님. 스카이라는 가장 싼 1.4톤이라고

31) **산업안전기준에 관한 규칙 제86조(탑승의 제한)** ⑩ 사업주는 이삿짐운반용 리프트 운반구에 근로자를 탑승시켜서는 아니 된다. 다만, 이삿짐운반용 리프트의 수리·조정 및 점검 등의 작업을 할 때에 그 작업에 종사하는 근로자가 추락할 위험이 없도록 조치한 경우에는 그러하지 아니하다.

32) **사다리차 안전수칙**

□ 장비 작동 중 주의사항

▶ 운반구에 사람이 타는 것을 절대 금지하고 화물을 싣거나 내릴 때에도 적재함에 사람이 올라타지 않아야 한다.

33) **제86조(탑승의 제한)** ⑦ 사업주는 차량계 하역운반기계(화물자동차는 제외한다)를 사용하여 작업을 하는 경우 승차석이 아닌 위치에 근로자를 탑승시켜서는 아니 된다. 다만, 추락 등의 위험을 방지하기 위한 조치를 한 경우에는 그러하지 아니하다.

해도 1시간에 15만원이 기본일 정도로 고가인데 비용은 일부 예외<sup>34)</sup>를 제외하면 고객이 부담해야하는 금액이기 때문. 고객에게 유상비용을 부담해 달라고 설득하는 것은 오롯이 엔지니어의 몫. 3만원짜리 수리를 위해서 15만원~20만원을 더 내려는 고객은 거의 없기 때문에 대부분 고객의 허락을 얻지 못함. 엔지니어에게 남은 선택지는 위험한 작업에 몸을 맡기거나 고객의 강한クレーム과 고객응대실적(CMI) 하락을 감수하고 건당 수수료를 포기하는 것뿐.

둘째, 스카이차를 사용하게 되면 수리시간이 길어짐. 현장에 가서 실외기의 위치를 확인한 다음 고객을 설득하고 스카이차를 부르고 현장에 차가 도착해 작업에 필요한 주차를 완료하는 데 상당한 시간이 걸림. 그런데 건당 수수료 임금체계에서 일하는 엔지니어는 수리시간이 길건 짧건 같은 돈을 받기 때문에 수리시간이 길어진다는 것은 엔지니어가 다른 건수를 올릴 기회를 포기한다는 것, 즉 자기급여에서 손해를 감수해야 한다는 이야기임.

셋째, 스카이차를 사용할 수 없는 곳이 많음. 스카이차를 운반구가 들어갈 수 없을 정도로 좁은 건물 사이 틈에 달려있는 외벽 실외기같은 경우는 그런 식으로는 접근을 할 수 없음. 이런 경우 양 발을 각 건물에 지지하고 수리를 할 수밖에 없는 구조. 상가의 벽 실외기의 경우에는 도로 반대편에 설치되어 있거나 도로에서 상당히 멀리 설치되어 있어서, 아예 스카이차가 닿지 않는 곳이 많은 것.

## 2인 1조면 달라졌을까?

물적 안전조치 이외에 인적 안전조치도 가능. 특히 지난 구의역 참사를 통해 그 필요성이 충분히 공유된 것처럼 위험한 작업에 있어서는 2인1조 공동작업이 상당한 정도로 위험을 감소시킬 수 있는 인적 안전조치에 해당함.

엔지니어들은 2인1조로 작업하면 고인이 사고를 당하지 않았을 가능성이 높다고 증언하고 있음. 누군가가 건물 안에서 몸과 몸을 연결했다면 추락하지 않을 수 있었다는 것. 뿐만 아니라 건물 안에서 작업공구나 교환할 부품을 전달해주고 전달받는 것, 안전벨트를 지지해주고 안전한 환경을 확보해주는 것은 작업의 집중도에 상당한 도움이 됨. 현장에서는 엔지니어가 2인1조로 배치되지 않기 때문에 엔지니어들은 고객에게 허리띠를 잡아달라고 부탁한 후, 몸을 창밖으로 내밀고 작업하는 실정임.

그러나 현실에서 2인1조 작업은 꿈같은 이야기. 이 역시 건당 수수료 체계에서는 비현실적 대안임. 한 건의 수리업무를 완료하면 원청은 그 작업을 1명이 했건 2명이 했건

34) 무상건, 중클레임 건 중 원청 관리자의 허락이 있는 건

1명분에 해당하는 건당 위탁비(원하청 하도급 계약상 도급보수)만을 협력업체에 지급함. 협력업체는 원청에서 1명분의 위탁비만 들어왔기 때문에 엔지니어에게도 1명분의 건당 수수료(근로계약상 급여)만 줄 수밖에 없는 입장이라고 강변함. 협력업체는 원청이 내려준 위탁비를 엔지니어에게 주지 않을 때는 건당 위탁비와 건당 수수료는 무관하다고 말하고, 노무제공 시간에 대한 추가급여 등을 요구할 때는 반대로 원청이 위탁료를 주지 않아 재원이 없다고 말하는 이중적 태도를 보임. (이것은 간접고용의 고질적 병폐) 즉 현재와 같은 (원하청 도급계약과 노사간 근로계약을 모두 포함하는 의미에서) 건당 수수료 체계에서 원청도 하청도 2인1조 작업에 따른 비용지출을 하지 않고 있음. 고인이 2인1조 작업을 하기 위해서는 자신의 급여 손실을 개인적으로 각오했어야 함.

### 개인의 문제일 수 없다

즉, 고인이 안전벨트를 하지 않은 것이 사고의 원인이 아님. 그밖에 그가 취할 수 있었고 아마도 효과도 있었을 것으로 논의되는 안전조치들은 모두 현재의 노동환경에서는 현실적으로 취할 수 없는 조치들일 뿐임. 곧 각 안전조치들은 할 수 없었거나 했다고 해도 결과가 달라지지 않는 것들임. 우리는 불가능한 것을 요구하면서 행위를 비난할 수 없음. 그런 행위로 나아가기를 기대할 수가 없기 때문. 또한 했어도 사고가 결과가 같은 행위 역시 비난할 수 없음. 결과에 대하여 인과관계가 없기 때문.

그와 같은 죽음이 반복되지 않기를 원한다면 안전벨트 이외의 곳에 있는 원인이 지적되어야 하고 안전벨트 이외의 곳에 있는 해결책이 만들어 져야 함. 개인의 부주의로 사고의 원인을 돌리는 것은 실제 사실에 부합하지 않는 것을 넘어 생명과 안전에 대한 생산적 대안을 은폐하는 것임.

## 2. 진짜 원인이 무엇인가?

그렇다면 엔지니어의 안전불감증이 원인일까? 위험한 작업을 당당하게 거절하지 못하고 스스로 위험을 감수한 엔지니어가 잘못된 걸까?

고객 댁에 방문을 해서 현장 상황을 살핀 후, 위험한 작업을 하지 않고 돌아와도 그의 노동시간이 보상된다면 안전불감증이 원인이라고 지적될 수도 있을 것. 그렇지만 현실에서 작업을 거부하는 것은 가능하지 않음. 건당 수수료 급여체계에서는 업무를 처리하지 않으면 급여가 나오지 않기 때문.

그럼에도 불구하고 급여의 손실을 감수한 엔지니어가 용기를 내어 작업거부를 요청하면 회사는 받아줄까? 물론 일부 회사는 형식적으로 받아준다고 말할 터이지만, 실제로는

아님. 수리를 완료하지 않으면 원청으로부터 건당 위탁비를 받지 못하기 때문에 회사는 엔지니어를 압박해 작업을 하게 강요함.

설령 작업중지가 받아들여진다 하여도 그 수리거부가 최종적인 것이 아님. 결국 위험한 업무는 남아 누군가에게 배당됨. 내가 거부하면 내 동료가 위험해 지는 것임. 원청이 위험한 곳에 설치된 실외기 수리를 접수하는 한, 누군가는 또 일을 해야 함. 이러한 위험업무는 제휴인력(개인도급) 등 더 불안정한 상태에 처한 사람들에게 넘어갈 뿐임. 위험은 사라지지 않고 계속 누군가에게 전가되는데, 그에 대한 추가비용도 없고 원청의 책임은 점점더 열어짐.

### 건당 수수료

알아챌겠지만 위험한 작업장에서 돌아나올 수 없는 것도, 충분한 수리시간을 요구할 수 없는 것도, 충분한 안전조치를 취할 수 없는 것도, 2인1조의 편성을 요구할 수 없는 것도 사실은 모두 건당 수수료 체계의 문제로 수렴. 건당 수수료는 두 가지 측면에서 고찰되어야.

첫째, 급여체계의 문제. 급여체계로서의 건당 수수료 체계는 엔지니어가 자발적으로 위험으로 나아가게 만듦. 건당 급여를 주지 않고 일하는 시간에 대하여 급여를 준다면 위험한 작업장에서 돌아나오는 것이 급여를 포기하는 것이 아닐 터이고, 안전조치를 충분히 취하고 실적 강제에 시달리지 않은 상태에서 충분한 시간동안 수리에 전념할 수 있을 터이고, 2인1조의 작업환경도 구축할 수 있을 터임. 분명 더 안전한 작업장이 될 것. 반면에 처리건에 따라 임금을 받게 되는 구조에서는 안전과 생계 양자 중 하나만을 택할 수밖에 없음.

건당 수수료 급여체계의 더 중요한 문제는 책임의 은폐임. 분명 사고의 원인이 구조에 있는데도 노동자들이 스스로를 자책하게 만듦. 그래, 내가 그때 급여를 포기하고 돌아와야 하는데, 다음 스케줄을 포기하더라도 충분한 수리시간을 확보했어야 하는데, 시간이 들더라도 스카이차를 불렀어야 하는데, 하는 식. 실제로는 선택의 여지없이 위험으로 내몰린 사람들이 졸지에 급여욕심에 눈멀어 위험을 선택한 사람이 되는 것.

둘째, 원하청 도급계약의 문제. 도급이라는 계약형식의 본질상 도급보수는 일의 완성에 따른 대가. 이 점이 원청에서 하청의 추가 노무비용을 지출하지 않는 근거로 반복적으로 활용됨. 뿐만 아니라 이 대가가 최소한의 비용으로만 구성되어 있기 때문에 공동 작업 등을 원천적으로 불가능하게 만드는 것.

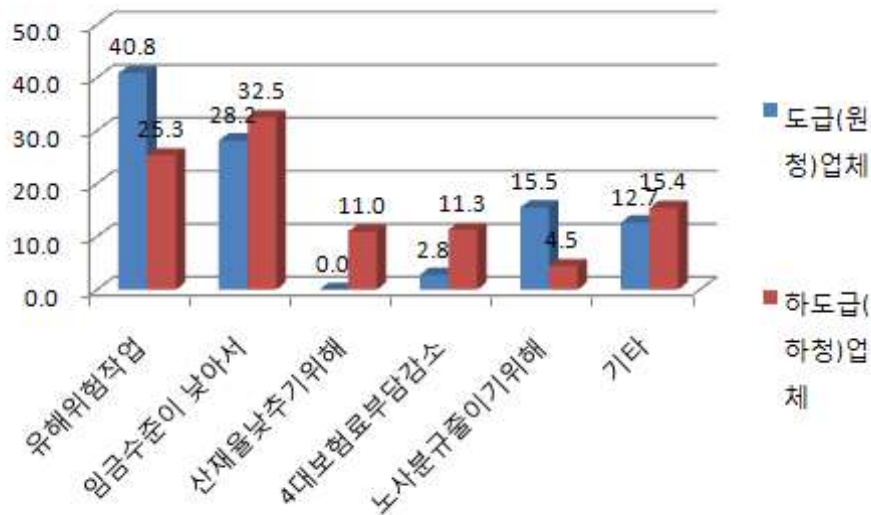
건당 수수료 체계에 근본적인 변화가 있지 않는 한, 같은 문제가 반복될 수밖에 없음. 삼성전자서비스는 지난 2014년 건당 위탁비 항목에 '위험수수료' 항목을 추가하여 에어

컨 중수리 작업을 하는 건에 대하여 5,000원을 더 지급하고 있음. 안전이라는 관점에 집중하면 이 위험수당은 오히려 부정적. 위험한 작업에 나아가도록 유도하는 유인책의 의미를 가지기 때문. 즉, 노동시간을 기준으로 급여체계를 설계하지 않는 한, 안전 문제는 근본적으로는 해결되지 않을 것.

### 간접고용에 따른 위험의 외주화

(노사간) 급여체계로서의 건당 수수료건, (원하청간) 도급체계로서의 건당 위탁비건 결국 위험과 비용의 외부화와 관련되어 있음. 업무상 위험은 하청 노동자가, 경영상 위험은 하청업체가 떠안게 되고, 원청은 안전관리비용과 경영관리비용을 모두 절감. 반면에 이윤은 고스란히 원청업체의 몫이 됨. 도급단가가 낮게 유지되면서 원청이 절감한 비용 전체를 하청노동자가 떠안게 되는 것.

이를 입증하는 가장 단적인 예가 산업안전보건연구원이 발표한 「유해·위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화 방안(2007. 11.)」 설문 결과임. 산업안전보건연구원에 따르면, 하도급(하청)업체에 하도급을 주는 이유 중 원하청 공히 가장 높은 비율의 답변이 ‘유해위험작업이기 때문’이었고 두 번째 높은 비율의 답변이 ‘임금수준이 낮아서’였음.



즉, 간접고용 활용의 본질이 바로 더 위험한 업무(위험의 외주화)와 더 저렴한 비용(비용의 외부화)인 것. 이러한 설계 자체에 대한 본질적인 문제제기와 해결방안이 강구되지 않으면 안전한 작업환경은 요원할 것.



## 원인의 실체는 다층적

살펴 본 바, 안전장비만을 중심으로 사건의 원인을 설명하는 것은 부당함. 이번 삼성전자서비스노동자 사망사고 원인의 실체는 다층적임. 크게는 위험을 외주화하는 간접고용 시스템 자체에서 필연적으로 유래하는 비극임. 기업구조 면에서 접근할 때, 안전조치를 무력화시키거나 실효를 떨어뜨리는 가장 핵심적인 요인은 바로 노동자에게 위험감수를 강요하는 건당수수료 임금체계. 현대사회에서 노동안전에 대한 규율과 인식의 최소한의 전제인 무과실 책임주의를 임금체계로 훼손하고 있는 것임.

그러나 이들을 단기간에 바꾸는 것은 쉬운 일이 아님. 따라서 근본적인 문제는 장기적인 관점으로 현재와 단절하려는 노력을 치밀하게 준비하되, 현실에서 할 수 있는 작은 개선들부터 시작하는 것이 필요함.

# 삼성전자서비스 노동자 추락사 대안과 요구

금속노조 삼성서비스지회  
지회장 라두식

## 1. 대삼성 요구 (장기적 관점)

### 하나, 삼성은 건당 수수료 구조를 폐지하라 !

이번 사태의 근본적인 원인은 바로 건당 수수료 제도에 있다.

건당 수수료 제도는 엔지니어가 자발적으로 위험으로 나아가게 만들어 사고를 부추긴다. 건당 수수료 구조에서 노동자는 안전과 생계 양자 중 하나만을 택하도록 강요당한다.

건당 수수료 제도는 사태의 본질을 은폐한다. 구조적 문제를 개인에게 전가해 진짜 책임자는 책임을 회피하게 만든다.

건당 수수료 제도는 안전조치를 방해한다. 인적 안전조치도 물적 안전조치도 결국 건당 수수료에 가로막힌다.

더 안전한 작업장을 만들기 위해서, 건당 수수료 폐지를 우회할 수는 없다.

### 하나, 삼성은 위험을 외주화하는 간접고용 구조를 철폐하라 !

간접고용은 위험하고 유해한 업무에 대한 부담을 전가하려는 설계의 일환이다. 위험은 서비스사업을 수행함에 있어 필연적으로 부착된 것이어서 응당 사업주가 그 위험비용을 부담하는 것이 타당하다. 간접고용 등을 통해 이익의 영역을 확장하였으면서도 책임과 손실의 범위를 축소하려는 태도 자체가 반복되는 산재사고의 원인이다.

삼성전자서비스(주)는 1998년 IMF 직후 재벌개혁이라는 이름으로 이루어진 재벌합리화에 편승해 자회사로 분사했다. 삼성전자(주) 서비스사업부에서 삼성전자서비스(주)로 외주화되면서 삼성자본은 두 가지 효과를 달성했다. 하나는 비용과 위험의 외부화, 다른 하나는 획일화된 관리감독체계의 구축이다.

이로 인해, 삼성에서는 극심한 물량변동에 따른 인력유지비용, 지속적인 신제품 출시에 따른 교육비용, 분산된 판매점/대리점 등의 관리비용등을 절감했다.

그러나 반면에 엔지니어들의 위험은 전적으로 외부화되었다. 삼성전자의 서비스노동은

고공작업(실외기), 중량물 취급, 인화성 가스 취급(냉매가스), 회전날 취급(에어컨 팬), 용접, 유독약품(내근 세척제) 취급 등 그 자체로 위험한 업무를 내포한다. 이들 위험에 대한 책임이 하청에 떠넘겨졌다.

이러한 상황에서 2중적 외부화 구조(삼성전자-삼성전자서비스-협력업체)는 책임의 방패막이로만 기능하고 있다. 이에 대한 근본적 개선이 없이는 문제를 일거에 해소하는 것은 어렵다.

## 2. 대삼성 요구 (단기적 관점)

### 하나, 가정용 에어컨 실외기까지 제조사 감리를 확장하라 !

도저히 안전조치를 할 수 없는 장소에 설치된 에어컨 실외기의 경우, 산업안전기준은 있으나 마나한 조항이 된다. 수리기사는 결국 수리를 할 수밖에 없는 조건에 내몰린다. 따라서 원칙적으로는 위험한 곳에 규정에 맞지 않게 설치된 실외기에 대한 서비스 접수를 거부하고 이미 설치된 위법한 실외기 등을 정상화할 수 있는 재원을 마련해 서비스 업무환경을 개선해 나가는 것이 타당하다.

그러나 당장 위법하게 설치된 모든 실외기 수리를 거부하는 것이 현실적이지 않은 바, 현재 시스템에어컨 등에 대하여 시행하고 있는 제조사 감리를 가정용 에어컨 실외기까지 확장할 것을 요구한다. 먼저 최초설치에 대한 감리를 실시하고 단계적으로 이전설치에 대한 감리까지 감리범위를 확장해 나가는 것이 필요하다. 이렇게 위험한 작업환경을 없애는 노력은 작업자의 안전뿐만 아니라 도로를 지나는 시민의 안전을 위해서도 반드시 필요한 조치이고, 제조사가 져야 할 최소한의 사회적 책임이다.

### 하나, 2인1조 작업수당을 책정하고 이를 도급계약 위탁비에 반영하라 !

삼성전자서비스는 2014년부터 에어컨 중수리에 대해서 지급하는 위험수당 항목을 만들었다. 한 건당 5천원이다. 사람의 목숨이 달려 있는데 목숨값이 겨우 오천원인가? 안전은 비용이 아니다. 생명은 비용이 아니다. 사람의 목숨을 지키기 위한 실질적인 대책을 마련해야 한다.

### 하나, 장시간 수리에 따른 추가공수를 반영하여 위탁비를 책정하라 !

충분한 수리시간을 확보하라. 충분한 수리시간이 확보되어야 수리업무 자체의 질이 보장된다. 충분한 수리시간이 확보되어야 수리업무를 위한 안전조치를 충실히 할 수 있다. 비싼 돈을 들여 마련한 안전장구들은 결국 짧은 수리시간에 모두 삼켜진다.

정말 안전을 위한 실효성 있는 조치를 성실하게 고민해야 한다. 어떻게 비용을 회피할

것인지, 어떤 핑계로 빠져나갈 것인지를 궁리하기보다 무엇을 해야 다시 노동자가 죽지 않는지를 고민해야 한다.

하나, 스카이라이프(차량계 하역운반기계) 사용 범위를 확대하라 !

고공작업에 대한 안전방호조치는 실상 서비스사업 자체에 내재한 위험비용이다. 이는 사업주가 부담하는 것이 온당하다. 무상수리뿐만 아니라 유상수리의 경우에도 스카이라이프를 사용할 수 있도록 조치해야 한다.

제품에 대한 무상보증기간이 끝났다는 사실이 바로 수리에 부대하여 발생하는 모든 비용을 모두 고객에게 전가해도 좋다는 의미는 아니다. 앞서 요구한 위험한 실외기를 점차 줄여나가는 노력과 병행하는 경우 일정한 시간이 지나면 이로 인해 추가되는 비용도 상당히 줄어들게 된다. 충분히 감수할 가치가 있다.

하나, 살인적 실적관리를 중단하라 !

살인적 실적관리가 노동자를 죽였다. 고인이 사망한 다음날 아침에도 한 협력업체 노동자들은 ‘비가 와도 미결을 빼라’는 위법한 업무지시를 받았다. 산업안전보건법 위반의 업무지시이다. 고인이 낱골당에 안치되는 날 아침에도 ‘공수(표준수리시간)를 50분에서 40분으로 조정한다’는 통보를 받았다. 이런 실적관리가 사람을 죽였다. 말그대로 살인적인 실적관리다. 업무 생산성도 최소한의 안전이 확보된 이후의 문제라는 점을 명심해야 한다.

### 3. 대정부 요구

특별안전보건감독을 실시하라 !

경찰과 고용노동부는 사용주의 산업안전보건법 위반혐의를 엄정하게 수사하고 고용노동부는 삼성전자서비스 고공작업 상황과 안전조치 등에 대한 특별안전보건감독을 실시해야 한다.

여러 언론을 통해서 성북서비스(주)의 산업안전보건법 위반혐의를 엄정하게 수사하겠다는 고용노동부의 의지를 확인할 수 있지만 성북서비스(주) 1개 사용주의 법 위반에 대한 수사와 처벌은 충분하지 않다. 이는 사후적인 처리일 뿐 사전적인 대책이 아니기 때문이다. 성북서비스(주)만을 대상으로 하는 수사와 처벌로는 삼성전자서비스 노동자들이 처해있는 위험이 사라지지 않는다. 이는 오히려 사태의 본질적 원인을 은폐하는 꼬리자르기에 그치지 쉽다.

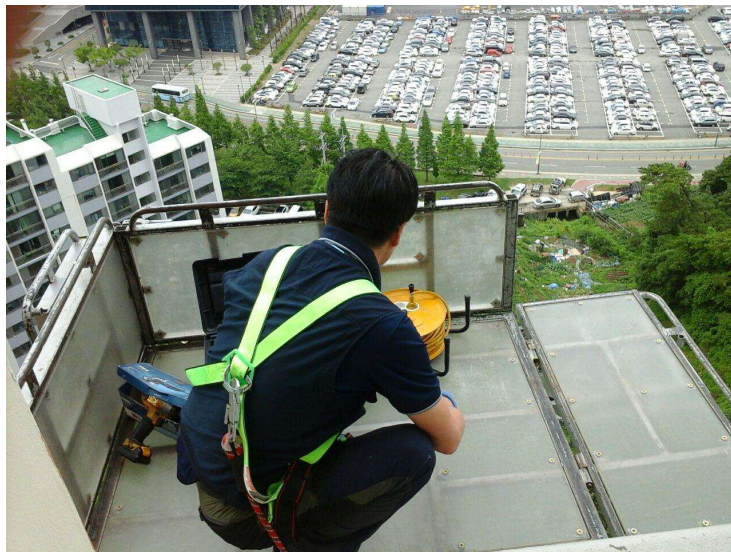
수사와 처벌에만 그칠 것이 아니라 특별안전보건감독이 실시되어야 한다. 삼성전자서비

스와 그 협력사의 안전·보건관리 상태는 매우 불량하며, 이미 사망재해 발생 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장이기 때문에 산업안전보건 업무담당 근로감독관 집무규정 제 10조 제④항<sup>35)</sup>의 요건을 중복해서 충족한다.

**특별안전보건감독의 범위를 삼성전자서비스(주) 원청과 협력사 전체로 확장하라 !**

특별안전보건감독의 범위는 삼성전자서비스(주) 원청과 협력사 전체가 되어야 한다. 성북센터 엔지니어의 추락사는 비단 성북서비스(주)만의 문제가 아니다. 고공작업에 따르는 위험은 삼성전자서비스(주) 원청과 그 협력사 전체에 만연해 있으며 그에 대한 적절한 대책이 전무한 상황이다.

삼성전자서비스 노동자들은 당장 오늘도 여전히 고공작업에 있어서 심각한 위험에 노출되어 있다. 단적인 예로 사다리차를 들 수 있다. 삼성전자서비스지회가 지난 6/27(월) 배포한 보도자료에서도 검토되었듯이, 사다리차에는 원칙적으로 사람이 탑승할 수 없다.<sup>36)</sup> 그러나 대부분의 서비스센터에서는 고공작업발판을 마련하지 않으며 설사 마련한다고 해도 사다리차를 배치한다.



(그림1. 사다리차에는 사람이 탑승할 수 없음. 스카이차는 안전조치가 필요함)

위 사진(그림1)은 성북센터 엔지니어의 사망사고 이후에 찍은 최근의 사진이다. 사망사

35) 근로감독관 집무규정(산업안전보건) 제10조(감독대상) ④ 특별감독은 안전·보건관리가 매우 불량하거나, 대형사고 발생 또는 중대재해 다발 등으로 사회적 물의를 일으켰거나 일으킬 우려가 있어 국장 또는 지방청장이 필요하다고 판단한 사업장에 대하여 실시한다.

36) 산업안전기준에 관한 규칙 제86조(탑승의 제한) ⑩ 사업주는 이삿짐운반용 리프트 운반구에 근로자를 탑승시켜서는 아니 된다. 다만, 이삿짐운반용 리프트의 수리·조정 및 점검 등의 작업을 할 때에 그 작업에 종사하는 근로자가 추락할 위험이 없도록 조치한 경우에는 그러하지 아니하다.

고 이후 사측이 극단적으로 조심하고 있는 상황임에도 불구하고 여전히 불법적인 위험에 노출되어 있는 것이다.

따라서 고용노동부는 즉각 전국에 흩어져 있는 삼성전자서비스(주) 사업장과 협력사 전체를 아우르는 특별감독반을 꾸리고<sup>37)</sup> 즉시 특별감독반을 편성을 포함한 사업장감독계획을 수립해야 한다.<sup>38)</sup> 물론 산업안전보건법 전체를 감독대상으로 하는 것이 좋겠지만, 당장 눈 앞에 도사리고 있는 위험인 고공작업만이라도 일제 점검에 나서야 한다.

**고용노동부는 삼성전자서비스 월청과 삼성전자서비스지회를 포함한 대책팀을 구성해 종합적 안전대책을 마련하라 !**

이번 사고의 원인은 다층적이다. 근본적으로는 위험을 외주화하는 간접고용 원하청 구조 자체가 문제의 원인이고, 동시에 작업에 따르는 위험을 수리기사 스스로가 무릅쓰게 만드는 건당 수수료 체계와 살인적인 실적관리 역시 문제이다.

이런 근본적이고 본질적인 문제 이외에도 사망사고를 야기한 다양한 원인이 있다. 스카이라 등 작업발판이 외부에서 마련될 수 있는 환경이었다면 사고가 일어나지 않았을 것이고 2인 1조 작업이 의무화되어 있었다면 사고를 막을 수 있을 가능성이 높아졌을 것이다. 에어컨이 설치된 장소가 좀 더 안전한 장소였다면 사고가 일어나지 않았을 수 있었다.

이러한 현실과 관련해서 보다 근본적인 대책이 마련되어야 한다. 근본적인 대책은 한편으로는 고용노동부가 현행 산업안전보건규칙의 미비함을 개선하는 것이 될 것이고, 다른 한편으로는 유관기관 전체가 종합대책을 마련하는 것이 될 것이다.

**(고용노동부의 규칙개선)** 먼저 고용노동부는 현행 산업안전보건규칙의 미비함을 개선해야 한다. 이번 사고의 경우 에어컨이 설치되어 있던 철제 난간이 무너지면서 일어났기 때문에 철제 난간에 안전고리를 걸었어도 결과는 같았다. 우선 작업발판을 마련하도록 하되, 여의치 않을 경우 안전망이나 안전벨트를 마련하라는 것이 현행 지침이다. 그런데 이번 사고현장 같은 경우는 작업발판 마련 이외의 대안이 없다. 그렇다면 지나치게 포괄적이고 광범위하게 예외를 허용하는 규정인 개정되어야 한다. 현행 규정에서 대처

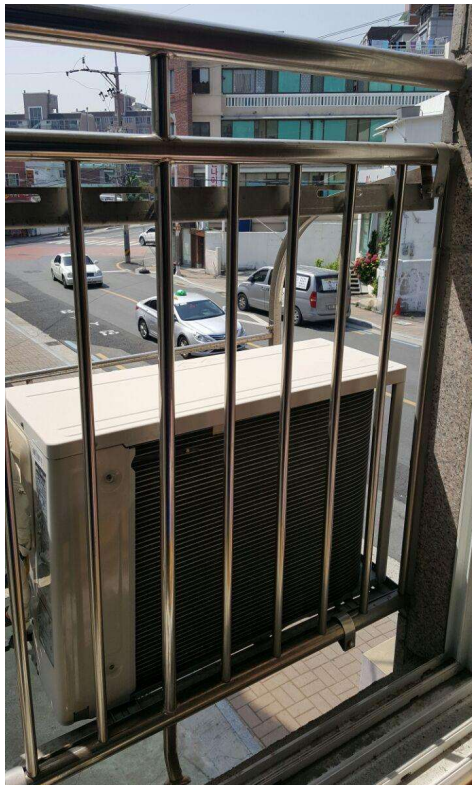
37) 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 제11조(감독반의 편성 및 지휘) ③ 국장 또는 지방청장은 특별감독을 하는 경우 본부 및 지방관서 감독관을 뽑아 특별감독반을 편성하여 감독을 실시하도록 할 수 있다.

38) 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 제11조(감독반의 편성 및 지휘) ④ 국장 또는 지방청장은 제10조제4항에 따른 특별감독에 대해 감독의 범위 및 시기, 사업장수 등을 정하여 사업장감독계획을 수립하여야 한다.

할 수 없는 위험이 새롭게 발견되었다면, 그 위험에 대해서 적절히 대응해야 한다.

(종합적 안전대책 마련) 둘째, 고용노동부가 주도하여 유관기관의 협력 하에 제도를 개선할 수 있어야 한다.

공동주택의 경우, 발코니 등 세대 안에 냉방설비의 배기장치를 설치할 수 있는 공간을 마련해야 한다고 규정하고 있다.<sup>39)</sup> 일부 아파트의 경우에는 아예 실내에 에어컨 실외기를 설치하도록 건설되기도 한다. 그러나 대부분의 아파트는 여전히 에어컨 실외기가 외부에 노출되어 있다. 이런 경우에는 별도의 공간이 마련되어 있다고 하더라도 엔지니어의 위험이 감소하는 것이 아니다.(그림3 참조) 안전고리를 걸 수 있는 썬기 등이 의무화되어 있지 않고 수리를 할 정도의 여유공간도 턱없이 부족하기 때문이다.



(그림2. 철제난간에 매달려 있는 에어컨 실외기) (그림3. 공동주택 냉방설비 배기장치 공간의 실상)

아파트가 아닌 다세대 주택 등에는 이런 규정마저도 없다. 그래서 이번 사고가 있었던 빌라처럼 안전조치가 불가능한 곳이 많다. 상가건물도 마찬가지다. 건축물의 설비기준 등에 관한 규칙 제23조(건축물의 냉방설비 등) ③항<sup>40)</sup>에서는 ‘상업지역 및 주거지역에

39) 주택건설기준 등에 관한 규정 제37조 ④항 공동주택의 각 세대에는 발코니 등 세대 안에 냉방설비의 배기장치를 설치할 수 있는 공간을 마련하여야 한다.

서 건축물에 설치하는 냉방시설 및 환기시설의 배기구와 배기장치의 설치 배기구 또는 배기장치를 지탱할 수 있는 구조일 것'을 규정하고 있는데, 이것으로는 충분하지 않다는 사실은 명백하다. 그러나 이 조항 이외의 세부적인 규제가 전무한 실정이다. 그렇다면 에어컨 실외기 설치위치에 대한 규제가 만들어져야 한다.

뿐만 아니라 현재의 위법한 설치를 점차적으로 개선하는 방안을 마련해야 한다. 삼성전자로지텍 등 최초설치업체에서는 보통 안전한 곳에 실외기를 설치하게 된다. 그러나 이사 등을 이유로 한 이전설치 시에 위험한 곳으로 설치장소가 바뀌는 경우가 많다. 이런 부분에 대한 경찰단속이 가능하도록 대책이 마련되어야 한다. 그래서 장기적으로 위법하거나 부적당한 설치가 사라질 수 있도록 유도해야 한다.

이런 조치들은 비단 고용노동부 혼자서 진행할 수 있는 대책이 아니다. 고용노동부 뿐만 아니라 안전행정부(행정단속 등), 국토교통부(건축설비규정, 주택) 등이 공동으로 종합대책을 만들어야 한다.

(전체 고공노동자의 안전) 고공작업의 위험에 노출된 것은 비단 삼성전자서비스 노동자들만이 아니다. 2014년에 티브로드 노동자가, 2015년에 LG전자 서비스노동자가 추락사했다. 그렇다고 지금 당장 LG전자 서비스부문, SK브로드밴드, LG U+, 씨앤엠(딜라이브), 티브로드 등 모든 회사에 특별안전보건감독을 실시할 수도 없는 일이다.

그래서 더더욱 이러한 종합적 안전대책이 중요하다. 특별안전보건감독으로 설사 삼성에서 안전한 작업환경이 구축된다고 하더라도 종합대책이 마련되지 않으면 다른 곳에서 또다른 사망사고가 이어질 것이다. 종합적 안전대책 마련이야말로 여러 사업장의 위험을 일거에 해소하는 방법이다.

(노사의 참여) 이러한 종합대책 마련에 반드시 삼성전자서비스(주)가 참여해야 한다. 삼성전자서비스(주)는 원하청 도급계약서에 “안전보건 방재관리 규정과 관련된 모든 책임을 협력사에게 지우고”, “발생한 손해에 대해서 협력사의 책임을 물을 수 있다.”고 규정되어 있다. 이러한 무책임한 태도로는 또다른 죽음을 막을 수 없다. 금속노조 삼성전

40) 건축물의 설비기준 등에 관한 규칙 제23조(건축물의 냉방설비 등) ③ 상업지역 및 주거지역에서 건축물에 설치하는 냉방시설 및 환기시설의 배기구와 배기장치의 설치는 다음 각 호의 기준에 모두 적합하여야 한다. <개정 2012.4.30., 2013.12.27.>

1. 배기구는 도로면으로부터 2미터 이상의 높이에 설치할 것
2. 배기장치에서 나오는 열기가 인근 건축물의 거주자나 보행자에게 직접 닿지 아니하도록 할 것
3. 건축물의 외벽에 배기구 또는 배기장치를 설치할 때에는 외벽 또는 다음 각 목의 기준에 적합한 지지대 등 보호장치와 분리되지 아니하도록 견고하게 연결하여 배기구 또는 배기장치가 떨어지는 것을 방지할 수 있도록 할 것
  - 가. 배기구 또는 배기장치를 지탱할 수 있는 구조일 것
  - 나. 부식을 방지할 수 있는 자재를 사용하거나 도장(塗裝)할 것 [제목개정 2012.4.30.]



그는 왜 위험을 거부할 수 없었나

---

자서비스지회는 종합안전대책을 마련함에 있어서 부당한 논점이 생기지 않도록, 근로자 지위확인소송이나 임단협에 본 사안을 전혀 연계시키지 않을 예정이다. 삼성전자서비스(주)의 용단이 필요하다. 정부는 적극적으로 이를 유도해야 한다.

#### 4. 대국회 요구

생명안전업무 종사자 직접고용범위를 민간으로 확대하라!

상시지속업무 종사자를 직접 고용하고 표준일자리에 기초한 노동시장을 설계하라!

기업살인법 제정하여 노동안전에 대한 원청책임을 강화하라!

대국회 요구와 관련하여 아직 삼성전자서비스지회 차원에서 면밀한 검토가 이루어지지 않았으나, 현재 국회차원의 논의가 진행 중인 만큼 삼성전자서비스지회는 이러한 논의에 적극적으로 개입할 예정이다.

## 구의역에서 안전할 권리를 만나다.

인권단체 연석회의 노동권팀  
랄라

불안한 시대다. 시시각각 조여 오는 불안함과 위험은 공포 영화나 재난 영화 속 ‘누군가’의 이야기가 아니다. 바로 이 시대를 살아가는 우리의 이야기가 되어버렸다. 스크린 도어를 수리하던 도중 사고로 삶을 마감한 어느 노동자의 이야기, 에어컨을 수리하다 추락사한 A/S 기사 이야기, 지하철 공사현장 붕괴사고로 사망한 노동자들의 이야기, 폭발, 추락, 감전사, 가스누출 등 누군가의 목숨이 사라진 사건들은 처참했다. 그리고 처참한 순간에서야 노동자들은 세상에 얼굴을 내밀었다. 그제 서야 우리는 그들의 일상이 어떠했는지 돌이켜보게 된다. 안전하지 못한 작업환경, 노동조건, 일상생활 등. 평온한 일상이 실상은 평온하지 못한 위험천만한 곳이었음을, 잠시만 시기를 놓쳐버리면 누군가의 목숨을 앗아 가버리는 곳임을 누군가의 죽음을 통해서 확인한다. 그리고 한 세계가 사라진 후에야 위험했음을 감지하고, 미연에 방지하지 못했음을 한탄한다. 뒤늦은 감지와 한탄만으로 후회할 수 없기에 오늘의 논의가 좀 더 안전한 일터와 노동환경을 만들 수 있는 밑거름이 되길 바란다. 구의역 사고, 19세 청년 노동자의 삶의 마지막을 기억하며, 오늘의 이야기가 누군가의 삶을 기억하는 대책이 되길 바라면서 이야기를 시작해본다.

### 안전, 노동자 존엄의 다른 말

갈수록 노동의 권리들이 무너지고, 존엄하게 생존하고, 생활할 권리들이 공격받고 있다. 단시간 최대한의 이윤을 내기 위한 자본의 습성으로 인해 노동자들의 작업환경, 노동조건, 안전이 뒷전으로 밀려나기 때문이다. 갈수록 심각해지는 자본 통제에 의해 노동자들의 권리는 축소되고 있다. ‘안전할 권리’ 역시 그 중의 하나이다.

노동자들은 일터에서 안전하게 일할 권리가 있다. 이는 노동자들이 존엄하게 생존할 권리의 다른 말이다. 하지만 위험을 돈과 시간으로 환산하는 자본으로 인해 노동자들의 안전할 권리는 위협 받고 있다. 위험을 통제하고, 멈추는 권한 역시 노동자들이 손에 쥘 수 있는 것이 아니기에, 더욱 그렇다. ‘위험’은 어떻게 바라보느냐에 따라 달라진다. 누구의 눈으로 바라보고, 어떻게 감지할 것인가? 노동자의 생명과 직결된 문제이기

위험의 판단과 통제 역시도 노동자로 인해 이루어져야 한다. 이것이 통제되지 않는 상황은 안전문제와 직결되고, 노동자의 생사의 문제로 확인된다. 안전한 일터, 위험을 판단하고, 통제할 수 있는 권한은 노동자에게 부여되어야 한다. 그런 의미에서 작업중지권의 의미가 중요하다.

위험한 상황에 처하고, 인지하여 멈추는 것은 노동자의 본능적인 행동이다. 노동자가 위험상황에서 스스로를 지킬 수 있는 수 있도록 작업을 거부하는 것은 당연한 권리이자, 위험한 상황을 멈추기 위한 최소한의 방어행사이자, 안전한 일터를 만들기 위한 기본권이다. 하지만 현재 산안법 상의 작업중지권은 노동자의 안전을 위한 다는 외양을 띄고 있지만, 실제로는 사업주의 이해와 맞닿아 있는 실효성이 없는 상황이다. 실제 위험한 상황이 처했을 때 위기에 대처할 수 있는 작업 중지권에 어떻게 힘을 불어넣느냐가 중요하다. 하지만 위험을 멈추는 것만으로 안전해 질 수 없다. 실제 일터에서 노동자들이 참여하고, 알권리를 보장하는 것 역시도 안전의 기본이다. '안전'이란 단지 위험을 멈추는 것만이 아니라 위험을 미리 알고, 참여를 통해 위기상황을 관리하고, 미연에 대비할 수 있을 때에 힘을 발휘 할 수 있다. 일터에서의 안전할 권리를 구성할 수 있는 작업 중지권, 알권리, 노동자 참여권 등 다양한 권리들이 모여야만 안전한 일터가 만들어 질 수 있을 것이다.

## 비용으로 환산되어 버린 안전할 권리

최근 들려오는 처참한 사고의 희생자 대부분은 하청업체 노동자들이었다. 구의역 사고 이후 남양주 지하철 공사현장 붕괴사고, 삼성전자 서비스 에어컨 수리기사 추락사고 등 위험은 하청업체로 외주화 되고 있다. 비용 절감의 문제, 구조적 문제로 인해 위험은 아래로 아래로 내려가고 있다. 위험업무를 하청업체에 전가하며 위험의 책임주체도 지워버렸다. 사고가 일어나면 단지 하청업체의 안전과실 문제, 개인의 과실문제로만 사고를 축소시키고 있다. 간편하고, 효율 높은 해결방식으로 인해 위험은 더욱 불안정한 노동의 몫이 되어 버렸다. '사건이 일어날때마다 안전업무를 외주화 하지 않겠다', '위험업무를 정규직화 하겠다' 며 기업과 정부는 이야기 한다. 하지만 그 순간 뿐, 그 순간이 지나면 위험업무는 여전히 하청업체, 불안정노동의 몫으로 돌아온다.

얼마전 아파트에서 청소노동자를 만난적이 있다. 가슴기 살균제 문제로 옥시 제품 불매 이야기가 오가던 때였다.

"혹시 청소하실 때 옥시 제품 쓰시는 건 아니죠?"

"아휴. 옥시꺼는 너무 비싸서 못써요. 근데 이 약품 쓸때 밀폐 된 데서는 쓰지 말라고 하더라구요"

밀폐 된 공간에서 사용하면 위험한 제품은 아마도 제대로 성분표시도 안되어있는 제품이 아닐까란 생각이 들었다. 제대로 된 안전교육, 제품의 위해성마저 설명하지 않은 채 제품을 사용하는 것이 청소노동자의 현실이다. 청소노동자만 일까? 아르바이트, 청소년 노동, 이주노동자 등등. 자신들의 권리를 이야기 하지 못한 이들에게 안전할 권리는 더욱 요원한 일이고, 위험은 가깝다. 현재 벌어지고 있는 사건이 가장 큰 문제이긴 하겠지만, 하청업체의 문제 뿐 아니라 더욱 다양한 불안정노동의 안전할 권리들을 이야기 해야한다. 안전은 가장 기본적인 노동의 권리이자, 기본권이기 때문이다.

## 함께 고민해 나갈 때

안전하지 못한 나라임이 확인되었다. 일터에서 노동자들은 산재로 죽거나 다치고, 집에서 가습기살균제 및 화학물질로 죽어가고, 수학여행을 가다가 사고가 일어나고. 일터에서, 집에서, 일상에서 안전하지 못함이 확인 되었다. 우리 삶과 동떨어진 문제가 아니기에, 더욱더 일상을 돌아보고, 고민하게 된다. 세월호 참사를 계기로 우리는 안전을 돌아보게 되었다. 인간의 존엄과 안전할 권리는 떨어져 있지 않음이 확인되었다. 그것은 어디에서든 마찬가지다. 일터에서든, 집에서든, 일상에서든. 세월호 참사 2주기를 맞이하여 발표된 416 인권선언에서 '세월호 참사를 계기로 존엄과 안전을 해치는 구조와 권력에 맞서 가려진 것을 들추어내고, 목소리를 내는데 주저하지 않을 것'임을 이야기 했다. 스스로 목소리를 내고, 저항할 때에만 우리는 권리를 지킬 수 있는 것이다. 안전과 존엄을 지키기 위해 우리는 연대하고, 함께 해야 한다. 구의역 사고 40여일이 지나고 있다. 민생안전이라며 구의역을 드나들었던 국회의원들의 행보는 뜸해지고, 잊혀지고 있다. 하지만 구의역에서 시작된 이야기들은 여전히 현재 진행형이다. 작업중지권과 안전한 일터, 어떻게 위험의 외주화를 멈출 수 있게 할 것인가는 우리의 이야기와 힘을 모을 때만 가능해질 것이라 생각된다.