



김재이

전) 민주노총 금속노조 포스코지회 지회장

## 중대재해처벌법 2년 우리 산업현장은?

### 들어가며

2024년 1월 27일은 중대재해처벌법 시행 2년째가 되는 날이다. 노동자들은 중대재해처벌법을 통해 일하는 현장이 더욱 안전해지고 사고 또한 줄어들 것으로 기대했다. 하지만 체감할 수 있을 만큼의 현실은 아니다. 산업재해 사망사고 건수만 봐도 법의 효과성을 느낄 수 없다. 2024년 새해부터 고용노동부 지역별 중대재해 알림방에는 하루가 멀다고 사망사고 정보가 올라오고 있다. 이러한 현실에서 2026년까지 사고사망인율을 0.29%까지 줄인다는 정부 계획이 실행될 수 있을지 의문이 간다. 법을 강화하였는데, 왜 사고는 줄지 않을까. 법 시행 후 산업현장의 변화를 살피고 중대재해처벌법의 방향성을 모색해본다

### 우리 사업주가 달라졌어요

중대재해처벌법의 가장 큰 핵심은 사업주의 구속이다. 사업주는 법에서 정한 모든 것들을 시행하고 사고가 발생하지 않도록 조치해야 구속되지 않는다. 그동안 많은 기업이 안전보건을 경영 핵심 목표로 설정했지만, 형식적인 경우가 대부분이었다. 하지만 중대재해처벌법 시행 이후 현장은 상상 이상으로 바뀌었다.

각종 안전보건 조직 및 시스템, 노동자를 보호해주는 안전 시설물, 거기에 최첨단 AI 장비까지 안전 및 사고 예방을 위한 기술, 인력 등이 전폭적으로 투입됐다. 물론 이러한 시스템은 중대재해처벌 시행 이후 도입돼 현장의 안전사고가 100% 방지되지는 않았지만, 법 시행 이전과는 다르게 안전에 대한 인식 수준이 높아졌고 기술의 도입은 사람의 불안정한 행동을 방지하며 더 큰 사고를 예방하는 데 확실한 효과를 거두고 있다고 생각한다. 하지만 위에서 말한 모든 것들은 대기업에서만 가능한 일이고 그것도 안전보건 전문가가 있어야 가능하다. 그 외 중소기업, 일용직, 이주 노동자에게는 다른 세상의 이야기이다. 거대 대기업에서는 인력과 자금이 충분하여 안전보건 시스템

구축에 총력을 다하지만, 중소기업장은 법에서 요구하는 모든 것을 수행할 자금, 기술, 인력이 부족하다. 하고 싶어도 할 수가 없다고 한다.

## 적용 과정에서의 문제들

필자가 속한 포스코는 대기업 사업장이고 중대재해처벌법 도입 이전부터 안전보건 시스템이 잘 갖춰진 곳이라 할 수 있다. 전 직원들의 안전보건 의식 또한 꽤 훌륭하다고 생각한다. 하지만 중대재해처벌법 시행 이후 대기업 사업장에 속한 노동자 또한 고충이 커졌다고들 한다. 첫 번째는 서류 작업을 위한 안전인지, 노동자를 위한 안전인지 모르겠다는 이유다. 안전한 현장을 위해서 현장을 나가서 감독해야 하지만, 중대재해처벌법에 요구하는 서류작업에 많은 시간을 쏟아야 한다는 이야기다.

두 번째, 누구를 위한 안전인가? 다른 대기업 안전보건 관리자들과 이야기를 나눠보면, 스텝부서는 스텝부서만의 고충, 현장은 현장만의 고충이 난무하다. 스텝에서는 ‘이것 해야 한다’, ‘저것 해야 한다’ 지시가 내려오면, 현장은 ‘이것도 하고’, ‘저것도 하고’ 할 게 너무 많다. 법에서 정한 것을 이행하지 않고 사고가 나면 사업주의 구속이 결정되기 때문에 스텝과 현장은 법에서 정한 모든 것을 이행하기 위해 고군분투할 수밖에 없다. 이와 같은 노력은 고유 업무를 하는 것보다 더욱 중요시된다. 물론 선진적인 안전보건 문화를 만드는 데 필요한 일이라 할 수도 있지만, 현장의 생각은 그렇지 않다. “안전한 작업을 위해서 필요한 건가요? 사업주의 구속을 막기 위해 필요한 건가요?”

대기업 사업장도 이러는데, 과연 중소기업은 얼마나 법을 지키며 일을 하고 있을까. 법이 있어도 안 지키는 건지, 지킬 수 없게 만든 법인지 생각해 볼 필요가 있다.

## 노동자 참여 통한 실용성 강화 필요

앞서 말한 대로 대기업 사업장은 안전보건 시스템이 잘 갖춰져 있어 그나마 중대재해처벌법을 이해하고 안전한 작업장을 만드는 데 힘을 쏟고 있다. 하지만 산업재해 통계가 보여주는 듯 대부분 중대재해 사망자 발생은 50인 미만 사업장에서며 그 비율은 약 80% 가까이 된다. 즉, 중대재해처벌법은 20%만 보호하는 법이 되어 버린 것이다. 50인 미만의 중소기업, 일용직 노동자, 이주 노동자들은 중대재해처벌법의 치외법권에서 일하고 있는 셈이다. 처벌이 능사는 아니지만, 처벌을 강하게 한다 했음에도 지금까지 중대재해처벌법로 기소되어 나온 판결을 보면 앞으로 중대재해처벌법이 ‘처벌법’으로 기능할 수 없을 것 같기도 하다. 대형 로펌을 선임해 강한 처벌을 피한 사례는 회사 경영진의 경각심과 안전보건 의식을 후퇴시킬지도 모른다.

‘게스탈로(Guastello)’라는 학자는 정부의 규제, 법규보다 행동 기반 접근과 인간공학적 접근이 안전사고 예방에 큰 효과가 있다고 했다. 처벌과 여러 가지 정부의 규제로 안전을 통솔한다는 취지는 어느 정도 맞는다고 하지만, 결국 실행하며 지키고 행동하는 사람은 현장의 노동자다. 노동자들이 지킬 수 없고 회사 또한 법을 이행할 수 없는 환경이 지속된다면, 노사는 서로 싸우기에 바쁠 수밖에 없다. 까닭에 노동자의 안전과 건강을 담보하는 법은 노·사·정 간 충분한 소통과 대화를 전제해야 한다.

앞으로 중대재해처벌법은 노동자 대표를 비롯해 안전보건 전문가들의 참여를 통한 실용성 있는 법으로 수정·보완되어야 할 것이다. 정부의 전폭적인 지원, 경영진의 안전보건 책임 의식과 투자, 노동자의 적극적인 참여가 맞물려 누구도 다치지 않고 건강하게 일할 수 있는 2024년이 되길 바라본다. 