



이혜은
한국노동안전보건연구소 소장
한림대학교 의과대학 교수

모든 일하는 사람에게 차별 없는 안전과 건강의 권리를



지난 6월 24일, 또 한 번의 끔찍한 산업재해 참사가 발생했다. 경기도 화성시에 위치한 리튬 배터리 제조 공장 아리셀에서 화재가 발생하여 23명이 사망하고 8명이 다쳤다. 노동현장의 죽음은 또 다시 낮은 곳을 향해 갔다. 사망자 중 20명은 하청업체 소속이었고 이 중 18명은 중국과 라오스 등에서 온 이주노동자였다.

소방 당국의 발표에 따르면 공장 내부에는 두 개의 탈출로가 있었고, 폐쇄되지 않은 상태였다. 소방 당국은 이주노동자들이 파견 근무 중이라 공장 내부 구조를 잘 알지 못해 대피하지 못하였을 것으로 추정하여 발표하였다. 이러한 상황을 고려하면, 이주노동자들이 화재 발생 시 대피로에 대한 교육을 제대로 받았는지 의심스럽다. 비용 절감을 위해 불법적으로 파견노동자를 고용하면서 안전보건에 대한 책임을 소홀히 했다고밖에 볼 수 없다. 비단 아리셀만의 문제도 아니다. 어

느낀가 일상이 되어버린 '위험의 외주화'를 당장 중단하지 않는다면 이러한 비극은 언제든 또 일어날 수 있을 것이다.

깊어지는 산업안전보건 불평등

산업안전보건 불평등은 사회경제적 불평등과 함께 깊어진다. 한국의 소득불평등은 외환위기 이후 2000년대부터 급격히 확산해 왔고, 소득불평등을 나타내는 지니계수는 2008년 이후 꾸준히 상승하였다. 2023년 세계불평등연구소(World Inequality Lab)에서 발표하는 국가별 소득 불평등 데이터에 의하면 2007년부터 2021년까지 우리나라 소득 최상위 1%가 전체 소득에서 차지하는 비중이 11.7%를 기록하여 OECD 회원국 가운데 멕시코(8.7%P)에 이어 두 번째로 큰 증가 폭을 보였다.

노동시장 역시 지난 20여 년간 정규직을 중심으로 하는 내부 노동시장과 고용이 유연한 비정규직 중심의 외부 노동시장으로 이중구조가 점차 굳어져 왔다. 이뿐만 아니라 법적인 노동자의 범위에도 포괄되지 못하는 특수고용노동자, 플랫폼노동이 급격히 증가하면서 노동시장의 분화는 더욱 심해졌다. 노동시장의 양극화는 위험의 외주화를 불러왔다.

기업이 다단계 하도급을 통해 낮은 비용으로 위험하고 유해 업무들을 외부에 전가하였고 이에 대한 책임은 충분히 지지 않았던 결과로 우리 사회는 ‘구의역 김 군 사망사건’, ‘화력발전소 김용균 사망사건’, ‘메탄을 집단 실명사건’ 목격하게 되었다.

한국보건사회연구원이 발표한 ‘노동자 건강불평등 모니터링 필수지표 산출결과’ 보고서에 의하면 2019년 산업재해 발생현황 통계를 분석한 결과 5인 미만 사업장의 업무상 사고 발생률은 인구 1만 명당 115명으로, 300인 이상 사업장(30명)에 비해 3.83배 높았다. 인구 1만 명당 업무상 사고로 숨진 경우도 5인 미만 사업장은 1.6명, 300인 이상 사업장은 1.1명이었다.

이주노동자 또한 산업안전보건법의 취약집단이다. 고용노동부에서 발표한 2023년 산재 사고사망 현황에서 812명의 사고사망자 중 외국인은 85명으로 전체의 10.4%를 차지했다. 2001년에는 전체 사고사망의 4.2%가 외국인이었던 것에서 꾸준히 증가해 온 수치이다. 전체 취업자 수 중 외국인 비율은 합법적 체류자 기준 3% 정도인 것에 비해 외국인이 사고 사망의 10.5%를 차지하는 것은 무척 높은 수준이다.

모든 사업장에 안전보건 관련법 적용해야

깊어지는 산업안전보건 불평등을 해결하기 위해

뭔가를 해야 한다는 공감대는 어느 정도 이루어진 듯하다. 2020년부터 시행된 「산업안전보건법」 전면개정에서 원청 책임이 일부 강화되었고, 어렵게 도입된 「중대재해처벌법」에서도 ‘도급, 용역, 위탁 등을 시행’할 때도 중대산업재해가 발생하지 않도록 조치할 의무를 부여하게 되었다.

하지만 이것만으로는 부족하다. 위험 작업에 비정규직을 그대로 두고, 원·하청 구조로 안전관리시스템이 분절화된 상태에서 원청의 책임만을 강화하는 것만으로는 한계가 있다. 상시 지속되는 업무라면 법적으로 정규직화하도록 강제하고, 파견 노동자를 보호하기보다는 비정규직을 양산하는 법으로 비판받아 온 「파견법」을 폐지하는 등 혁신적인 변화로 비정규직을 줄일 필요가 있다.

소규모 사업장은 여러 제도에서 사각지대에 방치되어 있다. 5인 미만 사업장은 「근로기준법」에 적용받지 않고 있고 「산업안전보건법」 역시 사업장 규모에 따라 일부 조항에 대한 의무가 면제되고 있다. 진통 끝에 올해부터 50인 미만 사업장에도 「중대재해처벌법」이 확대 적용되기 시작했지만, 여전히 5인 미만 사업장에는 적용되지 않고 있다.

이러한 예외 때문에 각종 규제를 회피하기 위해 기업들이 일부러 사업장을 쪼개는 꼼수를 쓰는 일도 적지 않다. 전면적인 법 적용으로 사업장 규모에 상관없이 모든 노동자가 안전과 보건에 대한 법적 권리를 누릴 수 있어야 한다. 현행법의 적용 대상을 넓힌다고 해도 특수고용노동자, 플랫폼노동자에게는 적용하기가 어렵다. 법적인 고용관계는 아닐지라도 이들의 노동으로 이윤을 얻는 실질적인 고용주라 할 수 있는 플랫폼업체 등에 안전보건과 관련된 의무를 적절히 부여할 수 있도록 제도적인 개선이 필요하다. 노동안전보건의 불평등 완화는 현시기 산업안전보건정책의 가장 중요한 목표가 되어야 할 것이다. 🐼