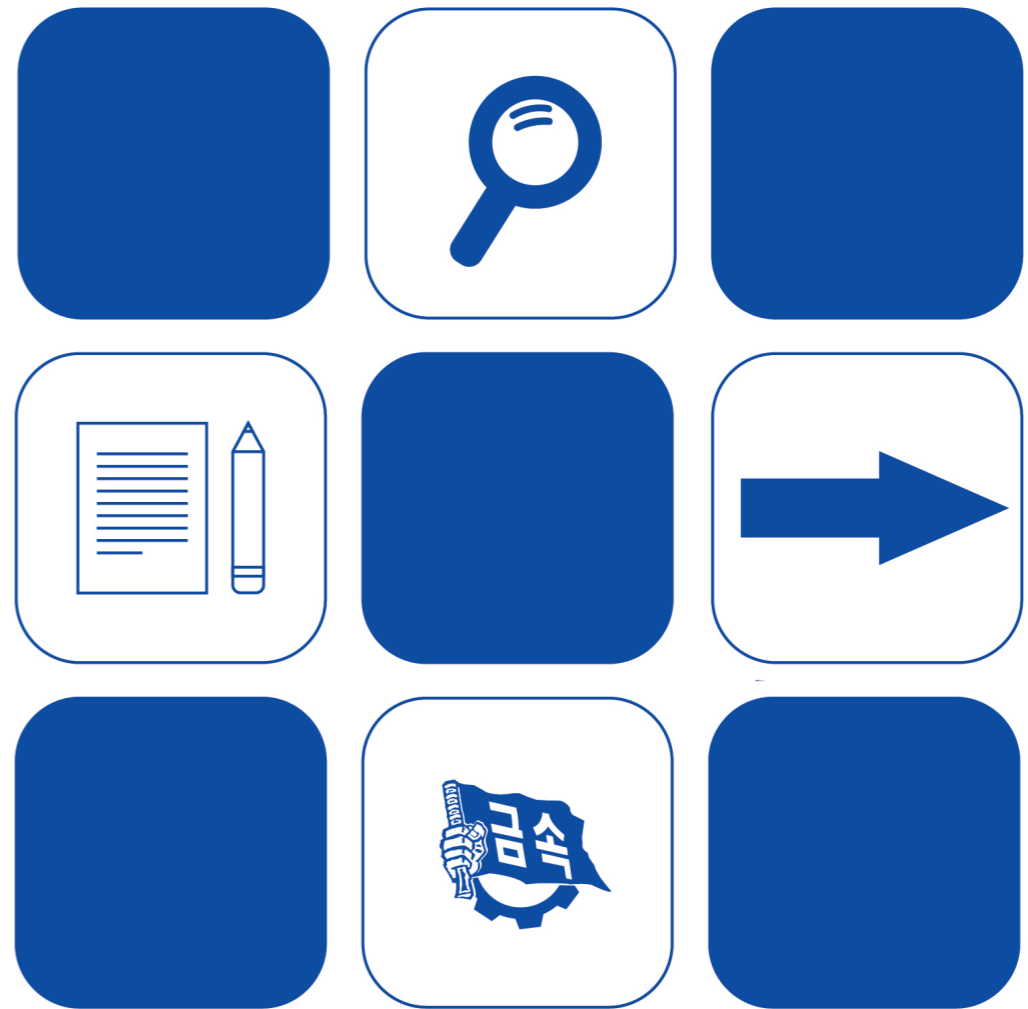


# 철강산업 안전시스템 실태와 대안마련을 위한 연구

전주희 | 김형렬 | 이진우 | 이해은 | 최민 | 나경원 | 김경근



철강산업 안전시스템 실태와 대안마련을 위한 연구

전주희 | 김형렬 | 이진우 | 이해은 | 최민 | 나경원 | 김경근



서울시 중구 정동길 5(정동 22-2) 경향신문사 별관 6층

T. 02-2670-9555 | 홈페이지 www.kmwu.kr



## 기획·연구

---

김형렬\_한국노동안전보건연구소

이진우\_한일병원

이혜은\_한림대학교

전주희\_한국노동안전보건연구소

최민\_한국노동안전보건연구소

김경근\_금속노조 노동연구원

나경원\_전국금속노동조합

## 연구요약

### I. 서론

○ 철강산업에서 노동자들의 안전과 건강을 위한 안전보건시스템의 ‘작동성’을 살펴보고자 하였다. 기업이 현장의 위험을 드러내고 해결해야 하는 주체로서 현장 노동자와 노동조합의 참여를 어떤 방식으로 수용하고 있는지는 매우 중요하다.

기업이 법적으로 보장된 산업안전보건위원회(산보위)에 참여하는 것으로 기업은 노동자의 참여를 충분히 보장한다고 생각하기 쉽다. 그러나 그것만으로 기업이 노동자를 안전보건시스템의 구상과 계획, 실행, 그리고 평가의 공동주체로 인정하는 것은 아니다.

○ 노동조합에서 ‘노동안전보건’ 활동을 바라보는 관점도 마찬가지다. 대부분의 노동조합의 노안활동은 법적으로 보장된 참여와 제도적 범주 안에서 이뤄진다. 안전보호구를 선정하는 것부터 작업환경 측정, 근골격계 유해요인 조사, 위험성평가, 산업안전보건위원회까지 안전과 관련된 ‘제도’ 안에서 위험을 근본적으로 해결하기 위한 논쟁이 이뤄지고 있는지, 노동안전을 매개로 현장의 집단적 권리와 역량을 키우고 있는지를 확인할 필요가 있다.

○ 이러한 문제의식에 기반을 두고, 본 연구에서는 다음과 같은 내용을 검토하였다.

첫째, 철강산업의 사고가 반복적으로 발생하는 유형분석으로부터 위험이 반복해서 사고로 이어지는 경향과 그 원인을 탐색하였다.

둘째, 노동안전관련 단체협약을 분석하여, 개별 사업장에서 노안활동의 규범이 되는 기준점이 법적 기준과 어떤 차이가 있는지 살펴보았다.

셋째, 산업안전보건위원회 회의록을 각 지회별 5년치를 확보, 분석하여, 노동조합의 참여와 노동조합의 권한이 실제 어떤 내용을 다루는지를 분석하였다.

넷째, 사고조사는 어떻게 이뤄지고 있으며, 이 과정에서 노동조합은 어느 정도의 개입과 참여가 이뤄지는지를 살펴보고, 사고조사는 안전시스템의 재구조화에 어떤 방식으로 영향을 미치는지를 분석하였다.

다섯째, 중대재해처벌법 시행 이후 강화된 안전이 ‘통제적’인지 ‘민주적’인지를 살펴보기 위하여, 현대제철에서 시행되고 있는 ‘SCR(safety core rule, 10대 핵심 안전수칙)’의 내용을 분석하였다.

여섯째, 위험의 중층화가 안전시스템에 미치는 영향 혹은 안전시스템은 위험의

중층화를 어떻게 해결하고 있는지를 살펴보기 위해 현대제철의 자회사와 사내하청의 위험에 대해 들여다보았다.

## II-1. 철강분과 단체협약 노동안전보건 항목 검토

○ 분석 대상 단체협약서는 금속노조 철강분과 소속 지회의 단체협약서로 금속노조를 통해 일괄적으로 수집하였다. 철강분과 지회 단체협약서를 산업안전보건법 관계법령과 금속노조 모범단협과 비교하였다.

○ 위험의 외주화 관련 조항 중에 금속노조 모범단협에는 제184조(비정규직 노동자 건강권 보호), 제185조(유해위험업무 도급 금지), 제186조(위험의 외주화 금지)가 포함되지 않았다. 금속노조 모범단협 조항에는 원청과 하청이 함께 참여하는 합동산업안전보건위원회, 하청노동자 중대재해 발생 시 원청 및 하청 노조가 공동으로 조사 및 재발방지 대책 수립에 대한 내용이 포함되어 있다. 분석대상의 단체협약서에 이러한 규정은 없었다.

○ 금속노조 모범단협에는 노동조합의 재해조사 참여를 보장, 재해조사는 처벌 목적이 아님을 명시, 재해자가 위축될 행동 및 발언 금지와 인사상 불이익 금지 내용이 들어 있는데, 철강분과 단체협약에서는 포롤텍 분회만 노사 합동조사와 재해자 위축 방지 내용을 포함하고 있고 다른 지회에서는 회사 주도의 재해조사로 규정하고 있어, 노조 참여 명시가 부족하였다. 재해조사에 대한 노동조합의 참여 권한을 단체협약으로 정할 필요가 있으며 재해노동자에 대한 불이익 사례를 고려할 때 이에 대한 금지 조항도 단체협약에 추가할 필요가 있다. 금속노조 모범단협에는 중대재해시 사고조사와 작업중지에 대한 별도 조항을 두어 중대재해를 강조하고 있다. 노동조합과 공동 사고조사, 하청 노동자 사고 시 하청노동자 대표도 참여, 작업중지 해제는 전체 노동자 의견 반영, 작업중지 기간 하청노동자에 휴업수당 지급 협의 등의 내용을 포함한다. 철강분과 단협에서는 중대재해를 별도 조항으로 구성한 경우는 없었고 하청노동자 사고 및 작업중지 시 임금 손실 보전에 대한 언급이 없다. 중대재해 발생이 높은 철강 사업장의 특성을 고려할 때 금속노조 모범단협을 참고하여 중대재해 관련 조항을 추가하는 것이 필요하다.

○ 안전보건관리 규정과 관련된 조항에서 금속노조의 모범단협에서는 회사의 안전보건 의무를 포괄적으로 규정하며 노동자의 의무는 별도로 언급하지 않고 있다. 이에 비해 철강분과 단체협약에서는 조합원의 안전보건 수칙 준수 의무를 명시한 사례가 다수 확인되었다. 안전보건 수칙을 준수해야 한다는 의무가 회사 주도의 과도한 통제적 안전보건관리체계로 이어지지 않도록 해야 한다.

○ 작업중지권과 관련된 조항에서 금속노조 모범단협 상 작업중지권 주체를 모든 노동자 및 조합측 산업안전보건위원으로 확장하였고 작업중지권 행사요건을 ‘급박한 위험’에서 ‘재해 위험 가능성’으로 확대하여 정하였다. 철강분과 단체협약의 경우 포롤텍과 현대비앤지스틸 일부 분회만 작업중지권 행사 주체를 위원회 등으로 확장하였고 대부분 작업 중지 주체를 작업자 또는 근로자로 법령과 같은 수준으로 정하고 있었고 요건은 ‘급박한 위험’ 또는 ‘긴급하고도 심각한 위험’으로 법령과 같은 수준 또는 이보다 더 협소하게 규정하고 있었다. 법적 수준을 넘어 작업중지에 대한 노동조합의 권한을 강화할 필요가 있다.

○ 결론적으로 철강분과 단체협약은 금속노조 모범단협 대비 노동조합의 안전보건활동 권한 및 작업중지권 강화에서 다소 부족한 점이 확인되었다. 재해조사에 노동조합의 참여를 명확히 규정하고, 하청노동자의 중대재해시 원하청 노조를 포함한 공동조사를 하도록 하는 등 중대재해 관련 항목을 추가 및 보완할 필요가 있다.

## II-2. 산업안전보건위원회 회의록 분석

○ 분석 대상 산업안전보건위원회 회의록은 금속노조 철강분과 소속 각 지회를 통해 최근 5개년간의 자료를 수집하였다. 금속노조 철강분과 소속 각 지회의 산업안전보건위원회 회의록을 분석하기 위해 산업안전보건법에서 법적으로 규정한 사항과, 각 지회의 산업안전보건위원회 회의에서 논의한 노동조합의 외주화 요구, 노동자 참여, 상벌제도 및 무재해 운동 등에 대해 분석하였다.

○ 분석결과, 회의록의 형식이 지켜지지 않은 경우가 많았다. 회의록은 심의·의결 사항에 대한 증빙자료로서 중요한 가치를 지닌 기록물이다. 회의록의 작성·비치 의무는 회의결과로 나타난 노·사 간의 산업 재해예방에 대한 약속을 확실히 남겨둠으로써 이의 이행을 담보하기 위한 것이다. 일부 제출된 회의록 중에는 필수 기재 사항에 해당하는 △ 개최 일시 및 장소, △ 출석위원 등이 담겨져 있지 않기도 했다. 심의·의결이 필수적으로 필요한 사안임에도 기타사항으로 분류되어 다루어지거나, 협의내용의 제목만 회의결과에 남겨져 있어 구체적인 내용을 확인할 수 없는 경우도 확인되었다. 임시 또는 특별 산업안전보건위원회가 있는 경우, 활동내용을 정기적으로 위원회에 보고해야 하지만, 대부분의 지회에서 누락되었다.

○ 형식만 지켜지는 경우도 많았다. 산업안전보건위원회 필수 심의·의결 사항 8가지 목록을 회의록에 항상 기입하고, 논의는 진행하지 않은 채 회의결과를 형식적으로 채우는 지회도 확인되었다. 각 사항에 대한 이해가 부족하여 다른 내용이 논

의결과로 남겨져 있는 경우가 있었다. 논의 결과 항에 논의된 내용 없이 매년 같은 분기에 달력 사업처럼 칸을 채우는 회의록도 확인되었다. 다루어지지 않는 필수 안전건들도 많았다. 검토한 산업안전보건위원회 회의록에서는 표면적인 장비개선이 주로 안전으로 다루어졌다. 물론 작업환경 개선 및 장비도 중요한 안전보건 영역이지만, 산업안전보건위원회 회의에서는 더욱 포괄적이고 다양한 안전건들을 다룰 수 있는데, 이를 충분히 활용하지 못하고 있다.

○ 회의록에 논의결과가 없는 안전건들도 많았다. 꾸준히 안전으로 올렸으나 논의가 된 결과가 확인되지 않은 경우도 많았다. ‘작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항’, ‘근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항’은 매 시기 의무적으로 시행하는 제도에 대해 산업안전보건위원회에서 다루어야 한다. 하지만, 실시 일자 정도만 보고되고, 구체적인 논의가 확인되는 지회는 거의 없었다.

○ 사고조사와 관련된 내용에서 여러 문제가 확인되었다. 노동조합 참여가 없는 사고조사가 시행되었고, 재해노동자에 대한 문책, 징계 중심의 재해 예방 대책이 제시되기도 했다. 노동자 문책 중심의 안전보건 책임 떠넘기기 분위기가 팽배해져 있는 것에 더해, 소규모 안전 활동 인증제가 전사적으로 도입되었다. 안전보건에 대한 사측의 책임보다는 노동자가 알아서 각성하고, 떠넘겨진 안전각성이 ‘돈’으로 포상받는 방식으로 치환되었다. 이런 방식의 사업은 내 동료의 사고가 내가 ‘돈’을 받지 못하는 비난으로 이어지고, 사고의 원인 파악과 대책마련도 내 동료의 잘못 및 각성으로 귀결 시킬수 있다. 최근에는 더욱 극단적으로 SCR 위반사례로 재해자 제재 조치가 실무회의에서 진행되기도 했다.

○ 모범적인 사고조사 사례 공유, 노사합동 안전점검을 통해 정비시간 확보를 위한 노력, 원하청 통합 산보위 운영 등의 사례를 함께 확인할 필요가 있다.

### II-3. 10년간(2013~2023) 제철소 및 협력업체 산재발생현황, 사례 유형 분석

○ 2013-2023년 전체 산재발생자료에서 “현대제철”, “포스코”, “당진” 등으로 검색하여 총 1,901건을 확인했다. 각각 현대제철 포항, 인천, 당진 공장 861건, 포스코 포항, 광양공장 257건, 그 외 협력업체 및 자회사 783건이다.

○ 철강 산업에 종사하는 협력업체 노동자들의 10년간 산재 발생 사건을 사고원인을 중심으로 유형화하여 고찰하였다. 원청의 작업자들에게 주로 근골격계질환, 소음성난청 등 만성질환이나 중증도가 비교적 낮은 사고 유형이 보고되는 것과 달리 협력업체 노동자들의 사고는 비교적 중대 사고가 많았다. 특히 작동 중지 후에

정비가 이루어져야 함에도 이러한 원칙이 제대로 지켜지지 않거나, 작업 완료 전에 재가동이 이루어져 발생한 사고는 중대 재해로 이어질 수 있고 예방 가능한 사고다. 안전한 작업공간이 확보되지 않은 상태에서 작업이 이루어지고 있고, 이 과정에서 추락 및 협착 사고가 자주 발생한다. 정비 작업은 이러한 위험에 상시 노출되는 작업으로 안전이 확보되지 않은 상태에서 이루어지는 정비 작업에 대한 대대적인 점검과 예방대책 마련이 필요하다. 고소작업, 열작업, 분진 작업 등 철강산업에서 발생하는 위험 작업은 공학 대책, 관리 대책 등 예방가능한 대책이 있음에도 복잡한 원하청 고용구조, 속도를 내야 하는 작업 압박 등에 의해 제대로 작동되지 못하고 여전히 중대재해가 발생하고 있다.

#### II-4. 통제적 안전제도 : 현대제철 SCR 제도와 소규모 안전활동 인증제

○ 중대재해처벌법 시행 후 안전보건관리 체계를 새로 수립하거나 고도화한다며, 사고 발생 시 노동자 징계나 처벌을 강화하는 흐름이 다양한 현장에서 포착되고 있다. 산재 원인을 인적 과실로 보고 노동자 개인의 안전수칙 준수를 중심으로 한 안전대책들이다. SCR(Safety core rule, 이하 SCR 제도)제도는 2015년 도입됐다. 말 그대로 핵심 안전 수칙이다. 중대재해 예방을 위해 “핵심 안전수칙 선정 및 이행을 통한 제철소 안전문화 정착”이 도입 당시의 목적으로 회사 문서에 명시돼 있다.

○ SCR 제도는 여러 문제를 유발하고 있다. 첫째 사고 원인에 닿지 못하는 사고 조사가 이루어진다는 점이다. 보호구 미착용과 작업절차미준수 등 SCR에서 강조하는 재해원인은 대부분 행동유발론, 재해자 과실론에 근거하고 있다. 이는 사고책임을 노동자에게 전가하는 사고원인론으로 징계를 정당화한다. 그러나 이런 접근은 실제 불안정한 행동이 가능하게 했던 조건을 규명할 기회를 잃게 한다. 또한 불안정한 행동이 있더라도 안전을 확보할 수 있도록 대비해야 하는 사업주의 의무를 묻지 못하게 된다. 두 번째로 산재 은폐로 이어진다는 점이다. SCR 위반으로 ‘휴업’ 재해 발생 시 징계 대상이 될 수 있으므로 2023년 이후 산재 대신 공상 처리 유도, 공상 처리한 뒤에도 휴업 발생하지 않도록 출근 종용 등의 상황이 드러나고 있었다. SCR 카드 뿐 아니라, 이와 연동된 소규모안전인증제 역시 산재 신청을 꺼리게 만들고, 다친 노동자를 죄인처럼 만드는 역할을 한다. 역압적 안전보건체제 하에서 산재는 은폐되고 치료받을 권리, 제대로 재활하고 복귀할 권리는 침해된다. 셋째로 현장통제의 수단이 되고 있다. 특히 작업절차 미준수와 같은 경우는 어떤 사고에도 적용할 수 있다. 작업절차라는 것이 현장 상황을 그대로 반영할 수 없고, 현장의 업무라는 것 역시 작업절차나 매뉴얼 만으로 운영될 수 없기 때문이다. 현장의 암묵지 등이 작동하지 않으면 생산이 원활할 수가 없다. 그런데 전체 SCR 카

드 발급 건수 중 1/4이 작업절차 미준수라는 것은 현장 노동자들이 노동 과정에서 발휘하던 자율성을 과도하게 침해하고 있을 가능성이 있다.

이러한 문제에도 불구하고 노동조합의 대응은 미흡하다. 현대제철 여러 지회 중 당진을 제외하고는 SCR 문제에 대한 대응이 거의 없었다. 면접을 진행한 모든 지회에서 SCR이나 소규모안전인증제에 대한 비판적인 인식은 있었지만, 이에 대해 직접적으로 문제제기를 하거나 대응하는 것은 당진 뿐이었다. 비판적인 인식 역시 조합원이 징계를 당하지 않으면 수면 위로 올라오거나 관심의 대상, 산보위 논의 대상으로 여기지 않는 수준이다. 소규모안전인증제 역시 처음 도입될 때 별 문제의식 없이 '회사에서 돈 받을 수 있다'고 생각했거나, 노조가 나서 무재해운동 대신 포장했던 정황들도 확인된다. 중대재해처벌법 시행 후 안전을 빌미로 노동자 감시가 강화되거나, 사고 발생 시 노동자 징계나 처벌하는 흐름은 한두개 개별 사업장의 문제가 아니라 다양한 업종과 현장에서 발생하고 있는 현상이다. 그에 비해 노동조합에서 이런 문제를 민감하게 포착하고 대응하지 못 하고 있다.

○ 회사들이 안전을 강조한다 하지만, 그 안전은 생산에 영향을 주지 않는 범위 내에서만 작동한다. '회사가 허락한 안전'을 위해 '회사가 허락한 방식'으로 움직일 것을 현장에 강요하는 것이 이런 안전 정책의 요체다. 이런 흐름은 현대제철이나 철강산업 만의 것은 아니다. 중대재해처벌법 이후 CCTV 등 노동자 감시 증가, 작업중지권을 강조하면서 '작업중지권을 사용하지 않았다'는 이유로 불이익 처분, 재해자에게 안전수칙 미준수로 징계 부과 등이 다양한 현장에서 포착되고 있다. 그러나 노동조합의 대응은 개별 사업장별 대응에 머무르고 있다. 개별 사업장에서도 '안전'이라는 가치를 내세우는 회사의 전술에 효과적인 대응을 하지 못하는 경우가 대부분이다. '회사가 허락한 안전'을 넘어 노동자 안전과 건강을 보장하는 생산 질서가 현장에 자리잡히도록, 노동자가 안전과 건강의 주체가 되기 위해 더 넓은 연대와 공동 대응이 필요하다.

## II-5. 사고조사 실태와 문제점 : 현대제철 중대재해 사례

○ 현대제철은 2010년 이후 2025년 현재까지 중대재해로 53명(과로사 포함)이 사망했으며, 이 중 비정규직은 41명에 달한다. 현대제철은 중대재해 다발사업장이자 유사사고가 반복적으로 발생하는 사업장이다.

○ 현대제철은 사고조사위원회를 통한 사고조사보고서가 작성되고 공개되고 있음에도 불구하고, 사고 원인에 대한 조사가 심층적으로 이뤄지고 있지 못하다. 사고에 대한 직접적인 원인 뿐만 아니라, 관리적, 구조적 원인까지 분석하고 공유하는 것은 당장의 제도개선 방안을 도출하지 못하더라도 작업관행이나 안전의식을 바꾸



어내는데 심층적이고 근본적인 효과를 미친다.

○ 사고조사의 중요성은 근본적인 산재사고의 예방에 있다. 위험은 구조적이고 일반적인 반면, 사고는 우발적이고 국소적인 특징이 있다. 다시말해 위험이 사고로 드러나기 전까지 우리는 위험을 '예측'만 할 수 있을 뿐, 그 위험의 실체에 대해 정확하게 짚어낼 수는 없다. 다만 특정한 우연들이 겹치는 시공간에서 특정한 사고의 형태로 드러날 뿐이다. 따라서 사고의 직접적인 원인만 제거한다고 해서 위험에 대한 근본적인 해결이 이뤄지지 않기 때문에, 사고가 발생할 수 있는 보다 넓은 범위의 위험에 대한 포괄적인 관리방향이 세워져야한다. 이를 위해 사고에 대한 구조적 원인조사가 필요하다. 따라서 제대로 된 사고조사 없는 재발방지 대책의 나열은 그 실효성과 작동성을 검증할 수 없을 뿐만 아니라, 조직 내의 안전피로도를 높인다.

○ 현대제철 사고조사보고서는 관리적, 구조적 위험을 넓게 다루고 이에 대한 재발방지 대책을 수립하기 보다, 매우 협소하게 사고 원인이 다루어지고 있다. 이는 '재해자 과실'을 강화하는 SCR과 연계됨으로써 부실한 사고조사와 재해자 과실이 서로를 강화하는 악순환이 반복되고 있다. 이 연장에서 중대재해를 다루는 특별산보위에서도 사고원인에 대한 노사간의 토론과 합의의 기록들은 부재하며, 근거를 알 수 없는 재발방지 대책들이 나열되어 있다. 재발방지 대책들이 사고와 어떤 연관하에서 제출되었는지 그 이유를 알 수 없으며, 재발방지 대책들의 중요도나 우선순위, 그리고 대책들간의 관계성을 포함해 '종합적 진단과 대책'이라는 차원에서 대책들이 구조화되어 있지 않았다. 조합원들의 입장에서는 중대재해가 발생할 때마다 강화되거나 신설되는 안전제도가 왜 필요한지, '이해할 수 있는 설명'이 부족하기 때문에, 안전은 규제나 통제와 동의어로 인식되며, 제대로 작동하지 않은 제도들 위에 또 다른 안전제도들이 과잉 도입되면서 전반적인 안전에 대한 불신과 피로도가 높아지게 된다. 이에 따라 중대재해 이후 위험에 대한 경각심과 안전에 대한 관심이 조직적으로 높아지는 대신 위험을 무감각하게 받아들이고, 안전에 무관심하게 되는 역설적 상황이 현재 현대제철의 조직문화라고 볼 수 있다.

○ 또한 현대제철은 '위험의 외주화'가 심각한 사업장으로, 하청노동자의 사망사고가 반복될수록 하청노동자의 안전통제 역시 강화되고 있다는 것을 알 수 있다. 안전을 위한 규제와 통제는 어느 정도 필요하지만, 노동자들이 요구하고 원하는 만큼의 참여와 개입, 토론과 수용이 보장되지 않는 규제는 그 취지와 무관하게 통제적일 수 있다. 특히 하청노동자를 '안전'과 '건강'을 기준으로 분류하고 선별하는 제도는 '작업장 안전'을 강화하는 대신, 위험한 현장을 감수할 신체를 선별하여 배

제하겠다는 것이다. 하청노동자 사망사고에 하청노동자를 선별·배제하는 대책이 어떻게 마련될 수 있었을까? 이러한 대책이 수립될 수 있는 것은 하청노동자 사망사고 관련 산보위 조차 하청노동조합의 참여가 배제된 채, 원청의 노·사가 결정할 수 있었기 때문이다. 적어도 중대재해 사고와 관련해서는 특별산보위에 하청 노동조합이 참여하도록 하거나 별도의 원하청 산보위에 준하는 협의구조를 마련할 필요가 있다.

## II-6. 안전시스템의 선별적 포함과 노동조합의 대응 : 사내하청, 자회사

○ 현대제철은 하청노동자의 불법파견 승소 후 직접고용을 회피하기 위해 자회사를 설립했다. 그러나 자회사 설립 이후 자회사와 하청노동자의 위험은 개선되지 않고, 오히려 간접고용의 구조가 복잡해지면서 위험이 더욱 중층화되고 있다.

○ 포스코사내하청처럼 대부분의 하청 노동조합은 원하청 구조상의 한계로 인해 안전보건활동이 활발히 이뤄지고 있지 못하다. 이는 고용구조상의 문제일 뿐만 아니라 이로부터 하청노동조합의 주요 요구가 직접고용이나 노동조건개선에 집중되면서 안전 문제는 후순위로 밀려나 있는 것도 사실이다. 그러나 포스코와 현대제철 비정규직 지회의 사례는 사내하청 노동조합이 노동안전 활동을 어떻게 수행해야 하는지 중요한 사례로 검토할 만 하다. 직접고용만이 아니라, 하청화된 공정과 위험에 대해 사내하청노조가 아니면 해결할 수 있는 주체가 없다는 인식은 중요할 뿐만 아니라, 위험을 해결하고자 노력할수록 오히려 원하청 간의 구조적 문제가 더욱 구체적으로 드러난다는 점에서 사내하청 노동조합이 전략적으로 노동안전문제를 다뤄야 하는 이유를 잘 보여준다.

○ 자회사의 경우, 공공부문 자회사 전환에서 나타난 ‘유사 인력도급’의 형태, 안전문제에 있어 여전히 분할과 차별, 위계화의 문제가 그대로 나타나고 있다. 다만 사업체 규모가 커지고, 소규모 업체들로 개별화된 노동자들이 하나의 기업 소속으로 전환되고 노동조합이 설립되면서 노동자들의 안전에 대한 집단적인 목소리와 역량이 사내하청보다 높아지고 있다. 그러나 이것으로 ‘자회사’가 사내하청보다 더 안전하다고 결론내리기 어렵다.

○ 현대제철 사례에서 알 수 있듯이 원하청 구조화와 통제적이고 위계적인 안전시스템 하에서 자회사 설립은 기존의 안전시스템을 개선하거나 민주화하는데 전혀 기여하고 있지 않았다. 오히려 내부의 갈등이 심화되면서 안전은 더 후퇴된 측면이 있으며, 통합적 안전보건시스템의 구축 이후에도 비정규직 노동자들이 선별적으로 부분 포함되고 있다는 점도 확인되었다. 철강분야의 사내하청과 자회사 노동조합이

수행하고 있는 노동안전보건활동의 사례는 ‘간접고용 불안정 노동자’가 가지고 있는 노안활동의 방향을 일정정도 제시해준다. 통상 ‘간접고용’하에서 설비소유권이 없는 업체와의 산보위는 유명무실하다거나, 재계약의 불안에 따라 작업중지권의 행사 등은 어렵다는 ‘구조적 문제’가 강조되어왔으나, 오히려 낮은 조직력의 한계에도 불구하고 간접고용 노동조합의 노안활동이 왜 필요하며, 어떻게 수행되어야 하는지를 철강분야의 사례에서 잘 보여주고 있다.

### Ⅲ. 결론

○ 중대재해처벌법 이후, 중대재해가 반복적으로 발생하고 있는 철강분야에서 ‘안전’은 어떤 방식으로든 강조되고 강화되고 있다. 문제는 안전의 의미와 강조되는 방식이다. 대기업일수록 형식적, 절차적으로 안전시스템은 구축되고 있었고, 중소기업일수록 안전시스템 자체가 부재하거나 매우 취약한 상태로 운영되고 있었다. 원청 소속 정규직일수록 안전시스템에 포함되어 참여할 수 있는 각종 제도가 있었지만, 자회사나 하청노동자에게는 독립적인 안전시스템은 부재했으며, 원청의 안전시스템에 부분적으로 포함되어있거나, 대부분 배제되면서 선별적으로 관리되고 있었다. 동일한 안전시스템 하에서 원청과 하청, 모회사와 자회사간의 안전의 격차와 불평등이 발생하고 있다.

○ 철강산업에서 형식적, 절차적으로 구축되는 안전시스템 하에서 안전은 매우 통제적인 방식으로 강화되고 있다. 이는 중대재해처벌법 이후 더욱 심화되고 있는 모양새다. ‘안전’에 대한 강조, ‘안전’에 대한 노동자 참여는 강박적일 만큼 강조되고 있었지만, 노동조합이나 노동자들은 ‘참여’라기 보다 ‘동월’과 ‘통제’로 받아들이고 있었다. 징벌적인 규제와 통제적인 안전시스템을 보다 민주적인 안전시스템으로 바꿔내기 위해서는 노동자들의 집단적인 의사결정구조의 확보가 중요하다. 이를 위해 철강분과의 공동 실천과 노동자 집단적 의사결정구조가 강화되어야 한다.

○ 철강분과 노동조합의 공동 대응 강화 : SCR 등 통제적 안전제도에 대한 공동 대응, 중대재해에 대한 공동 사고조사 등 공동의 안전역량 구축이 필요하다.

중대재해처벌법 이후 더욱 강화되고 있는 통제적인 안전제도의 사례들을 취합하고 이에 대한 공동 대응을 강화해야 한다. 현대제철의 SCR, 소규모안전인증제 뿐만 아니라, 포스코의 무재해운동을 비롯해 사고가 발생할 경우 ‘노동자 과실’로 몰아가는 통제적 안전제도와 사례들을 모아내고 이를 바탕으로 사회적 여론 형성과 함께 통제적 안전제도의 폐지를 위한 공동 실천을 모색할 필요가 있다.

○ 현대제철 통합 산보위 구축 : 중대재해 공동대응, SCR 등 전사적 안전시스템에 대한 공동대응이 필요하다.

기존의 산보위 체제는 각 사업장별로 구축되어 있어, 본사 안전경영실 차원에서 계획되고 실행되는 안전보건정책에 대한 사전적 개입과 논의가 어려운 구조로 되어 있다. 이는 기존 법령의 한계이지만, 얼마든지 단체협약 등을 통해 통합 산보위를 요구할 수 있다. 이를 통해 안전경영과 관련된 본사의 책임과 권한에 대해 공동의 목소리를 낼 수 있어야 할 것이다. 당장 문제가 되는 SCR 폐지 등을 공동의 요구로 내걸로 노동조합 차원에서 공동의 실천을 만들어가는 과정이 중요하다.

○ 하청, 자회사 노조의 원·하청 산보위 요구에 대한 공동 대응이 필요하다.

2025년 12월 가스누출 사고 대응은 금속노조 대책위 활동을 통해 현대제철 원·하청노조가 사고조사부터 수사감독까지 전과정을 공동으로 수행한 첫 사례이다. 이 대응에서 2020년 현대제철 비정규직지회(당진)가 가스누출사고에 대응한 사례가 중요한 참조가 되었다. 정규직과 사내하청노동자, 자회사 노동자간의 갈등이 있지만, '안전'의 문제에서는 공동의 대응이 중요하다는 인식과 실천을 형성하는 것이 중요하다.

○ 철강분야 중소사업장에 대한 안전시스템 지원 방안 마련이 필요하다.

현대종합특수강, 현대비앤지스틸과 같은 중소사업장의 노동안전보건 활동을 노동조합 차원에서 별도로 강화할 방안을 마련할 필요가 있다. 금속노조 철강분과 내에 별도의 노동안전담당자 회의를 구축해 사업장 교류와 소통이 이뤄지도록 하거나, 별도의 안전보건활동 강화를 위한 지원이 필요하다. 적어도 금속노조 철강분야 노조 내에서 '중대재해'와 관련된 공동대응의 실천을 만들어나갈 필요가 있다. 대기업, 중소기업, 원청과 하청으로 분절되어 있는 철강분야의 안전시스템은 궁극적으로 기업규모와 고용형태를 넘어 포스코와 현대제철을 포함한 제철업 차원의 정보공유와 협력을 바탕으로 기업의 참여를 강조해야한다.



# 목차

I. 서론	1
II. 본론	5
II-1. 철강분과 단체협약 노동안전보건 항목 검토	5
1. 검토 대상	5
2. 단체협약의 구성	6
3. 사내하청, 비정규직 노동자 관련 조항	9
4. 사고조사 및 사고 발생시 대책	11
5. 중대재해 사고조사 및 작업중지와 해제	17
6. 노동자의 안전보건 수칙 준수 의무	18
7. 작업중지권	21
8. 산업안전보건위원회	24
9. 명예산업안전감독관	30
10. 노동조합의 안전보건활동 보장	34
11. 소결	36
II-2. 산업안전보건위원회 회의록 분석	39
1. 산업안전보건위원회 회의록 검토대상	39
2. 산업안전보건위원회 회의록 분석방법	40
3. 산업안전보건위원회 심의·의결 사항 분석	41
4. 산업안전보건위원회에서 논의한 특이 사례	55
5. 요약 및 제언	56
II-3. 10년간(2013년-2022년) 제철소 및 협력업체 산재발생현황, 사례 유형 분석	66
1. 발생건수	66
2. 협력업체 및 자회사 산재 발생 유형 분석	66
3. 산재 원인 유형화 및 고찰	67
4. 소결	78

II-4. 통제적 안전제도 : 현대제철 SCR 제도와 소규모 안전활동 인증제 .....	79
1. SCR 제도 개요 .....	79
2. SCR 위반 실태 .....	85
3. 소규모 안전활동 인증제 .....	86
4. SCR 위반 사고 사례 .....	88
5. SCR의 문제점 .....	90
6. 소결 .....	96
II-5. 사고조사 실태와 문제점 : 현대제철 중대재해 사례 .....	97
1. 현대제철 중대재해 사망사고 현황 .....	97
2. 중대재해 사고조사 분석 : 특별산보위 자료를 중심으로 .....	103
3. 소결 : 작업관행의 변화를 촉진하는 사고조사의 필요성 .....	115
II-6. 안전시스템의 선별적 포함과 노동조합의 대응 : 사내하청, 자회사 .....	117
1. 현대제철 비정규직 지회 .....	117
2. 포스코 사내하청(광양) 지회 .....	130
3. 현대제철 자회사 : 포항IMC지회 사례 .....	135
4. 소결 .....	140
III. 결론 - 요약과 제안 .....	142

**<표 차례>**

<표 1> 검토 대상 단체협약서 .....	5
<표 2> 단체협약 노동안전보건 분야 조항 구성 .....	6
<표 3> 검토 대상 산업안전보건위원회 회의록 .....	39
<표 4> 산업안전보건위원회 심의·의결 사항에 대한 법적 규정 .....	40
<표 5> 필수 산업안전보건위원회 심의·의결 사항 정리 .....	41
<표 6> 현대제철 사망사고 현황(2010~2025.2) .....	97
<표 7> 현대제철 당진공장 주요 가스누출사고 .....	106
<표 8> 2024년 12월 12일 공동가대 LDG배관 가스누출사고 원인과 대책 .....	107
<표 9> 중대재해 특별산보위 분석 자료 현황 .....	110
<표 10> 현대IMC지회 산보위 재의결 안건(일부) .....	137

<그림 차례>

[그림 1] 10대 핵심안전수칙 세부사항(SCR) .....	80
[그림 2] 2023.9.27. 발급된 안전사랑카드 .....	81
[그림 3] 2024년 1분기 산업안전보건위원회 회의록 .....	82
[그림 4] SCR 개정 현황 .....	83
[그림 5] 실행항목 중 작업절차 준수 도입 공문 (2022.8.11.) .....	84
[그림 6] 소규모안전인증제 회사 설명 자료 .....	86
[그림 7] 소규모안전인증제 인증기준 중 SCR 관련 내용(2023) .....	87
[그림 8] 2024년 2월 소규모안전인증제 개정 공문 .....	87
[그림 9] 현대제철 사고조사 대응 체계(2024) .....	103
[그림 10] 현대제철 사고조사위원회 구성도(2024) .....	104
[그림 11] 강화된 하청노동자 건강인증제(현대제철, 2020) .....	114
[그림 12] 자회사 설립 이후 현대제철(당진) 고용구조(2024년) .....	118
[그림 13] 현대제철(당진) 하청업체 산보위 회의록(2024) .....	122
[그림 14] 2020년 현황(포스코 사내하청지회 자료) .....	130
[그림 15] 사내하청지회가 자체적으로 조사한 산재은폐 사례. ....	133
[그림 16] 공장협의회 회의록(2023년 A부서) .....	139





# I. 서론

## 1. 연구의 의의와 목적

○ 철강산업은 거대 장치 산업으로 24시간 쉬지 않고 돌아가며, 중대재해를 비롯해 안전사고가 끊임없이 발생하는 산업이다. 포스코, 현대제철 등 대표적인 대형 철강기업 뿐만 아니라 중소기업장에서 매년 수 건의 중대재해가 발생하고 있다. 중대재해처벌법 시행 이후에도 사망사고는 줄어들지 않고 있다.

○ 사고의 발생이 곧 안전시스템의 결함을 의미하는 것은 아니지만, 유사 사고가 반복적으로 발생한다는 것은 안전시스템의 전반적인 실패를 드러낸다. 중대재해처벌법 시행 이후 기업에서 안전시스템을 구축하고 안전인력과 안전투자를 늘리고 있다지만, 이러한 변화가 경영책임자의 실질적인 안전책임을 담보한 것인지는 분명하지 않다.

중대재해처벌법 이후 안전이 강조되는 만큼 철강산업 현장은 실제로 변화하고 있는가? 안전시스템은 현장의 위험을 어떻게 드러내며, 어떻게 해결하고 있는가? 혹은 안전시스템의 강화는 안전의 형식과 절차만을 늘릴 뿐 현장의 위험에 가닿지 못하고 있는가? 본 연구는 여러 가능성을 두고 철강분야의 안전시스템의 '작동성'을 살펴보고자 한다.

○ 특히, 기업이 현장의 위험을 드러내고 해결해야 하는 주체로서 현장 노동자와 노동조합의 참여를 어떤 방식으로 수용하고 있는지는 매우 중요하다. 기업과 안전 전문가 대부분 안전에 있어 노동자의 참여를 중요한 요소로 꼽는다. 문제는 '참여'의 정치적 의미가 무엇인가이다. 사고의 원인을 작업자의 '불안전 행동'으로 돌려, 노동자의 행동을 '위험요인'으로 간주하는 접근 역시 노동자의 참여를 강조한다. 이때의 참여는 곧 노동자가 기업의 규율을 내면화하기 위한 수용적 태도를 의미한다. 기업이 노동조합의 협조를 구하는 것 역시 '참여'의 어떤 형태다. 기업이 법적으로 보장된 산업안전보건위원회(산보위)에 참여하는 것만으로, 기업은 노동자의 참여를 충분히 보강한다고 생각하기 쉽다. 그러나 그것만으로 기업이 노동자를 안전시스템의 구상과 계획, 실행, 그리고 평가의 공동주체로 인정하는 것은 아니다.

○ 노동조합에서 '노동안전' 활동을 바라보는 관점도 마찬가지다. 대부분의 노동조합의 노안활동은 법적으로 보장된 참여와 제도적 범주 안에서 이뤄진다. 안전보호구

를 선정하는 것부터 작업환경 측정, 근골격계 유해요인 조사, 위험성평가, 산업안전보건위원회까지 안전과 관련된 '제도' 안에서 위험을 근본적으로 해결하기 위한 보다 근본적인 논쟁이 이뤄지고 있는지, 노동안전을 매개로 현장의 집단적 권리와 역량을 키우고 있는지를 따져볼 필요가 있다.

○ 이러한 문제의식 하에, 본 연구의 목표는 다음과 같다.

첫째, 철강산업의 사고가 반복적으로 발생하는 유형분석을 위해 10여년간의 산재조사표 1,900여건(사내하청 포함)을 수집, 분석한다. 이로부터 위험이 반복적으로 사고로 이어지는 경향과 그 원인을 탐색할 수 있을 것이다.

둘째, 노사간의 노동안전 활동의 기본 축을 이루는 단체협약을 분석하여, 개별 사업장에서 노안활동의 규범이 되는 기준점이 법적 기준과 얼마만큼 다른지 살펴볼 것이다.

셋째, 노안활동에서 가장 중요한 활동인 산업안전보건위원회 회의록을 각 지회별 5년치(1년 정기산보위 회의록 4건\*5년=20건)를 확보, 분석하여, 노사간에 이루어지는 '공동결정'방식 혹은 노동조합의 참여와 노동조합의 권한이 실제 어떤 내용에서 어떤 방식으로 이뤄지는지를 분석한다.

넷째, 사고조사는 어떻게 이뤄지고 있으며, 이 과정에서 노동조합은 어느 정도의 개입과 참여가 이뤄지는지를 살펴보고, 사고조사는 안전시스템의 재구조화에 어떤 방식으로 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 대표적인 중대재해 사례를 분석하고, 이에 대한 임시산보위 의결사항, 고용노동부의 권고 등을 종합적으로 분석할 것이다.

다섯째, 중대재해처벌법 시행 이후 강화된 안전이 '통제적'인지 '민주적'인지를 살펴보기 위하여, 현대제철에서 시행되고 있는 'SCR(safety core rule, 10대 핵심 안전수칙)'의 내용을 분석한다. 연구팀은 SCR은 중대재해처벌법 이후 각 기업에서 강화하고 있는 형식적, 절차적 안전시스템이 통제적으로 강화된 대표적 사례로 인지하고 있으며, 이것이 안전과 관련된 조직문화와 나아가 노동자 집단적인 문화에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석할 것이다.

여섯째, 위험의 중층화가 안전시스템에 미치는 영향 혹은 안전시스템은 위험의 중층화를 어떻게 해결하고 있는지를 살펴보기 위해 현대제철의 자회사와 사내하청의 위

험에 대해 들여다볼 것이다. 특히 자회사, 사내하청 노동자들은 노동조합의 집단적 권리로서 ‘안전권’ ‘노동권’을 어떻게, 얼마나 행사하고 있는지를 중심으로 살펴보고자 한다.

○ 사고가 발생할 때마다, 혹은 중대재해처벌법 시행 이후 기업은 늘 ‘안전’을 강화하겠다고 이야기한다. 안전은 강화되었는가? 우리의 질문은 보다 정밀해져야 할 것이다. 안전은 어느 방향으로 강화되고 있는가? 통제적 안전인가 아니면 민주적 안전인가?

민주적 안전시스템에서 노동자의 집단적 권리로서 노동권의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 문제는 노동자의 참여가 위험에 대한 소통에서 부차화되거나, 제도의 결정과 실행에서 부분적인 권한만 부여받는 것이 문제이다.

‘노동’의 관점에서 노동안전보건활동이란 무엇이며, 어떻게 수행되어야 하는가? 철강산업 노동자와 노동조합이 직면한 현실로부터 이에 대응해야하는 노동조합의 과제를 도출함으로써 이에 대한 단초를 마련하고자 한다.

## 2. 연구방법

### ○ 자료분석

각 지회별 정기산업안전보건위원회 회의록(최근 5년간)

각 회사별 안전보건관리규정

각 지회별 사고조사 방법 및 사고조사 관련 자료(중대재해를 중심으로)

현대제철 SCR, 소규모안전활동인증제 등 안전제도 관련 자료

### ○ 심층면접 약 25명

현대제철지회(포항) 노안부장

현대제철지회(순천) 지회장

현대제철지회(순천) 현장안전팀

현대제철지회(당진) 노안1부장

현대제철지회(당진) 노안2부장

현대제철지회(당진) 지회장

현대제철지회(당진) 명예산업안전감독관

현대제철 비정규직지회(당진) 노안1부장

현대제철 비정규직지회(당진) 노안2부장  
현대제철 SCR 징계자, 징계대기자 등 00명  
포스코사내하청지회(광양) 노안국장  
현대비앤지스틸 노안국장  
현대비앤지스틸 노안위원  
현대특수강 노안부장  
현대IMC지회 사무국장  
현대IMC지회 대의원

○ 참여관찰

2024년 12월 9~14일.

최민, 전주희 참여.

현대제철 당진공장 노안활동(현장안전순회, 산재노동자 방문, 인터뷰, 중대재해 대응 등)

## II. 본론

### II-1. 철강분과 단체협약 노동안전보건 항목 검토

#### 1. 검토 대상

분석 대상 단체협약서는 금속노조 철강분과 소속 지회의 단체협약서로 금속노조를 통해 일괄적으로 수집하였다. 최종적으로 수집된 단체협약서는 아래 표와 같다.

〈표 1〉 검토 대상 단체협약서

지회	연도
현대제철지회(순천)	2018
현대제철지회(인천)	2018
현대제철지회(당진)	2018
현대제철지회(당진하이스코)	2022, 2018
현대제철 비정규직지회(당진)	2017
현대제철 비정규직지회(순천)	2018
현대제철 순천 단조비정규직지회	2018
포스코사내하청지회 포롤텍분회	2023
포스코사내하청지회 동일기업분회	2019
현대IMC 지회	2023
현대 ISC 지회	2022
현대종합특수강지회	2022
현대비앤지스틸지회	2022

단체협약서 검토 결과 2018년 현대제철 당진, 인천, 순천의 단협은 동일하였고 2018년 당진하이스코 역시 경미한 문구 차이 외에 동일하였다. 따라서 현대제철 4개 지회의 경우 단체협상이 동일하다는 전제하에 가장 최근 단체협약서인 2022년 당진 하이스코 단체협약서를 기준으로 검토하였다.

현대IMC지회(2023)과 현대ISC지회(2022) 역시 동일하였다. 현대제철지회(하이스

코)(2022)와 비교하였을 때 대부분 유사하였으며 조항의 제목 자체는 모두 동일하였다. 현대 IMC지회와 현대ISC지회 단협에서 현대제철지회 단협에 비해 차이가 확인되는 조항은 다음과 같았다.

- 명예산업안전감독관: 항목이 더 적으나 관계법령에 따른다는 내용으로 큰 차이는 없었다.
- 건강진단: 종합검진 대상(35세 미만 조합원 및 가족)과 검진항목에서 차이가 있었다.
- 안전검사: 현대제철지회의 경우 '자체검사'라는 조항이며 검사를 회사에서 실시 후 산보위의 의견을 첨부하도록 정하고 있으나 현대 IMC지회 및 현대 ISC 지회의 경우 산보위에서 협의하여 자율검사 프로그램을 정하도록 하였다.
- 업무상 재해보상: 현대제철지회는 업무상질병으로 요양중인 조합원에게 휴업급여 외에 월평균급여의 30%를 지급하도록 정하고 있고 현대 IMC지회 및 현대ISC 지회의 경우되에 6개월에 한하여 월 60만원을 지급하도록 하였다. 현대제철지회는 성형수술과 임플란트 소요비용 지원에 대한 내용이 추가로 있었다.

이외의 내용은 모두 동일하여 본 연구의 초점이 되는 안전보건관리체계와 관련한 단협 조항의 경우 현대제철 4개 지회와 현대IMC, 현대ISC 가 같다고 볼 수 있었다. 따라서 현대IMC, 현대ISC 역시 현대제철을 기준으로 검토하였다.

각 단체협약서는 전체적인 조항의 구성을 확인하였고 안전보건관리체계와 관련된 개별 조항으로는 재해조사와 재해발생시의 대책, 안전보건 규정(노동자의 안전보건 수칙의무에 대한 내용), 작업중지권, 노동조합의 안전보건 활동 보장(산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 항목 포함)에 대한 내용을 위주로 검토하였다.

## 2. 단체협약의 구성

단체협약의 조항 구성을 검토하기 위해 금속노조의 모범 단협안 제10장 노동안전보건의 구성과 비교하였다. 조항의 내용이 금속노조 모범단협과 완전히 일치하지는 않더라도 같은 제목의 조항이 있거나 또는 유사한 제목의 조항이면서 해당되는 내용이 포함되는 경우 아래 표의 각 조항에 ○로 표기하였다.

〈표 2〉 단체협약 노동안전보건 분야 조항 구성

금속노조 모범 단협 제10장 노동안전보건	현대 제철 *	현대 제철 비정 규칙 (순천)	현대 제철 비정 규칙 (당진)	포물 텍 분회	동일 기업 분회	현대 종합 특수 강	현대 비엔 지스 틸
------------------------	---------------	------------------------------	------------------------------	---------------	----------------	---------------------	---------------------

금속노조 모범 단협 제10장 노동안전보건	현대 제철 <sup>*</sup>	현대 제철 비정 규직 (순천)	현대 제철 비정 규직 (당진)	포물 텍 분회	동일 기업 분회	현대 종합 특수 강	현대 비앤 지스 틸
제148조 [회사의 노동안전보건업무]		○	○	○	○		
제149조 [대표이사의 안전보건관리 계획 이사회 보고]							
제150조 [산업안전보건위원회]	○	○	○	○	○	○	○
제151조 [위험성 평가]							
제152조 [안전보건관리자의 임면]	○	○	○	○	○		
제153조 [명예산업안전감독관]	○	○		○	○	○	○
제154조 [안전보건규정 및 수칙제정]				○	○	○	
제155조 [노동조합의 안전보건활동 보장]	○				○		
제156조 [안전보건 교육]	○	○	○	○	○	○	○
제157조 [안전보호 장구]	○	○		○	○	○	
제158조 [작업환경 측정 및 평가]	○	○	○	○	○	○	○
제159조 [역학조사]							
제160조 [건강진단]	○	○	○	○	○	○	○
제161조 [임시건강진단]				○	○		
제162조 [건강진단의 사후조치]	○	○		○			○
제163조 [재해인정]	○	○	○	○	○	○	○
제164조 [재해 질병 발생시의 대책]	○	○			○	○	○
제165조 [재해자 및 질병자의 보상 등]	○			○	○	○	○
제166조 [산재장해자의 직업재활]	○			○	○	○	
제167조 [산재은폐 방지 및 재해자 보호]					○		
제168조 [노동재해 조사와 동일 유사재해 재발방지]				○			
제169조 [작업중지권]	○	○	○	○	○		○
제170조 [중대재해 사고조사 및 작업중지와 해지]							
제171조 [물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착]	○	○	○	○	○		○
제172조 [유해물질목록 작성]				○	○		
제173조 [발암물질 등 고위험물질의 대체]	○		○	○			
제174조 [발암물질 등 고위험물질의 관리]	○		○	○			
제175조 [유해위험작업의 작업시간 단축 등]				○	○		
제176조 [자체검사]	○	○		○			
제177조 [단독업무 금지]							
제178조 [기계 기구 등의 내구연한과 정비주기 임의 연장 금지]							



금속노조 모범 단협 제10장 노동안전보건	현대 제철 * 지회	현대 제철 비정 규직 (순천)	현대 제철 비정 규직 (당진)	포를 텍 분회	동일 기업 분회	현대 종합 특수 강	현대 비앤 지스 틸
제179조 [의무실 설치 및 구급시설]	○						
제180조 [근골격계질환 예방대책 마련]	○	○	○		○		○
제181조 [뇌·심혈관계질환 및 직무스트레스 직업병 예방대책 마련]	○				○		○
제182조 [감정노동으로 인한 직업병 예방 및 보상]							
제183조 [미세먼지, 폭염, 혹한 등 옥외 작업 노동자 건강보호]							
제184조 [사내하청 등 비정규직 노동자 건강권 보호]							
제185조 [유해위험업무 도급 금지]							
제186조 [위험의 외주화 금지]							
제187조 [지진발생대비]							
제188조 [감염병으로부터의 보호]	○	○					○
제189조 [고용노동부 보고]				○	○		

\*현대제철 지회(당진, 인천, 순천, 당진하이스코), 현대IMC, 현대ISC 지회

※ [참고] 모범단협 조항에 매칭이 어려운 각 지회별 단협 조항들

현대제철 지회 - 작업용품 지급(88조), 안전한 작업환경 확보(98조)

현대제철 비정규직지회(당진) - 단체상해보험(73조)

현대제철 비정규직지회(순천) - 청결 및 소독(72조), 건강진단의 의무(74조), 단체상해보험 가입(75조),

현대종합특수강지회 - 정보청구권(84조), 업무대행(86조)

현대비앤지스틸지회 - 의료비지원(71조), 산업안전보건에 관한 의무(76조), 이익제기(87조), 주지 및 순응(88조), 안전표지(89조)

금속노조 모범단협은 조항별로 필수조항과 필요조항을 구분하고 있는데 노동안전보건분야의 경우 노동자 안전을 위해 전체 조항을 필수권고로 정하고 있다. 금속노조 모범단협에 비해 철강분과 지회의 노동안전보건 단체협약에는 포함되지 않는 조항들

이 다수 있었다. 검토한 지회 모두에서 빠져있는 조항은 아래와 같다.

- [대표이사의 안전보건관리 계획 이사회 보고]
- [위험성 평가] - 다른 조항에 내용이 포함된 경우는 있음
- [역학조사]
- [중대재해 사고조사 및 작업중지와 해지] - 다른 조항에 일부 내용 포함됨
- [단독업무 금지]
- [기계 기구 등의 내구연한과 정비주기 임의 연장 금지]
- [감정노동으로 인한 직업병 예방 및 보상]
- [미세먼지, 폭염, 혹한 등 옥외 작업 노동자 건강보호]
- [사내하청 등 비정규직 노동자 건강권 보호]
- [유해위험업무 도급 금지]
- [위험의 외주화 금지]
- [지진발생대비]

### 3. 사내하청, 비정규직 노동자 관련 조항

산업안전보건법에도 제58조 유해한 작업의 도급금지, 제59조 도급의 승인, 제60조 도급의 승인 시 하도급 금지, 제61조 적격 수급인 선정 의무, 제62조 안전보건총괄책임자, 제63조 도급인의 안전조치 및 보건조치, 제64조 도급에 따른 산업재해 예방조치, 제65조 도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등, 제66조 도급인의 관계수급인에 대한 시정조치 등 위험의 외주화를 방지하기 위한 조항이 일부 있다. 금속노조 모범단협은 이와 관련된 내용이 제 184조-186조에 걸쳐 더 폭넓고 강화된 형태로 제시되어 있다. 그러나 철강분과 지회의 단협에서는 이와 관련된 항목은 전혀 없는 실정이다. 금속노조 모범단협 내용 중에서도 원청과 하청 사업주, 정규직 노조와 비정규직 노조가 함께 참여하는 합동산업안전보건위원회나 하청노동자의 중대재해 발생시 원청 노동조합 및 하청노동자 대표가 공동으로 조사 및 재발방지 대책을 세운다는 항목은 하청노동자의 재해율이 높은 철강산업에서 필요한 내용이다.

## 1) 금속노조 모범단협 조항

### 제184조 [사내하청 등 비정규직 노동자의 건강권 보호]

- ① 회사는 비정규, 하청노동자의 재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.
- ② 회사는 사업 또는 사업장 내에서 일하는 비정규, 하청노동자, 이주노동자, 특수고용 노동자의 안전과 보건에 관한 모든 노동조건을 조합원과 동일하게 보장하도록 한다.
- ③ 회사는 도급 등 명칭에 관계없이 사업장 혹은 회사가 지정 제공하는 장소에서 일하는 모든 노동자에 대한 안전보건 조치를 동일하게 실시하여야 한다.
- ④ 회사는 노무를 제공하는 비정규, 하청노동자, 이주노동자, 특수고용노동자를 채용, 사용할 때에는 안전보건교육을 실시한 후 업무에 투입해야 하고 교육주제, 강사선정 등에 대해서는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.
- ⑤ 회사는 하청업체와 사업주간 안전보건에 관한 협의체를 구성하고 운영내용에 대해서는 산업안전보건위원회에 보고하여야 한다.
- ⑥ 회사는 수급업체가 안전관리 업무를 충실히 할 수 있도록 안전보건관리비를 계상한다. 계상액의 책정, 사용과 집행 관리에 대해서는 사전에 산업안전보건위원회에서 심의 의결한다.
- ⑦ 회사는 조합, 수급인, 비정규, 하청노동자 대표들과 함께 분기별 1회 이상 정기적으로 사업장에 대한 안전, 보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동 위원회에서 심의, 일결된 조치 사항을 조속히 이행해야 한다.
- ⑧ 회사는 하청의 산재예방 업무를 전담하는 안전관리, 보건관리 인력을 선임하고 복수의 도급이 진행되는 경우 인원 충원을 포함하여 그 독립적 활동을 보장한다.
- ⑨ 회사는 산업안전보건위원회에 하청 노동자의 참여를 보장하여야 하고, 하청 노동자 명예산업안전감독관 활동을 보장해야 한다.
- ⑩ 회사는 사업장에서 일하는 이주노동자의 한국어 교육을 위해 노력하며, 모든 안전교육시 이주노동자의 모국어로 안전보건 교육을 받을 수 있도록 조치한다
- ⑪ 회사는 하청 노동자의 안전보건을 위한 휴게시설, 세면 목욕실, 샤워시설, 세탁시설, 탈의실, 수면시설을 제공한다.
- ⑫ 회사는 하청 노동자의 중대재해 발생 시 노동조합 및 하청 노동자 대표와 공동으로 조사하고 재발방지 대책을 수립한다.

### 제185조 [유해위험업무 도급 금지]

- ① 회사는 유해위험 업무의 도급을 하지 않아야 하며, 이미 외주화된 업무는 노사가 합의하여 안전 관리 방안을 마련한다. 본 조항의 유해위험업무는 법령 기준과 산업안전보건위원회에서 추가한 사항을 포함한다.
- ② 회사는 산업안전보건법에 명시된 도급 금지 업무에 대해 직접 고용 정규직으로 전환하고, 노동

조건에 대해서는 노동조합과 합의한다.

③ 회사는 산업안전보건법에 명시된 도급 승인 업무에 대해 승인 신청 시 적정성과 안전보건 관리 방안을 조합과 사전에 합의한다.

④ 회사는 하청 산재 예방을 위해 적격 수급업체를 선정하여야 하며, 안전보건관리 능력을 포함하여 노사 합의한 선정 기준을 반영한다.

⑤ 회사는 사외 도급을 한 경우에 하청업체가 유해화학물질을 사용하지 않도록 계약체결 조건에 반영해야 하며, 하청업체의 작업환경 측정, 특수건강검진, 환기 설비 및 보호구 지급 등에 대해 정기적으로 관리 감독하여야 한다.

⑥ 회사는 화학물질 설비에 대한 개조, 보수, 정비, 철거, 해체작업 및 화학물질이 포함된 방역작업을 실시할 경우에는 해당 작업 시작전에 작업을 하는 노동자에게 직접 위험정보를 문서로 제공하고 안전보건 조치를 취해야 한다.

#### 제186조 [위험의 외주화 금지]

① 위험의 외주화란 회사가 사업을 영위하면서 산업재해 발생 위험이 있어 산업안전보건법 제38조(안전조치)·제39조(보건조치)를 취해야 할 법적 의무가 있는 작업이나 공정을 사내외 도급화하거나 시간제, 단기, 임시, 일용, 용역, 이주노동자를 사용하여 수행케 하는 것을 말한다.

② 회사는 산업재해의 위험으로부터 노동자를 보호할 조치 의무와 책임을 사내외 도급업체에 전가하거나 소홀히 해서는 안 되며, 산업재해 발생위험이 있어 산업안전보건법 제38조(안전조치)·제39조(보건조치)를 취해야 할 법적 의무가 있는 작업을 외주화하거나 시간제, 단기, 임시, 일용, 용역, 이주노동자에게 수행케 해서는 안 된다.

## 4. 사고조사 및 사고 발생시 대책

### 1) 금속노조 모범단협 조항

산업안전보건법 상 재해 발생시 그 원인 조사를 총괄, 관리하는 주체는 사업주(안전보건관리책임자)로 정하고 있고 산업안전보건위원회에서 중대재해 관련 조사를 심의 의결한다는 것 이상 노동조합의 참여 또는 권한을 명시하고 있지 않다. 그에 비해 금속노조 모범단협에서는 제164조 재해 질병 발생시의 대책, 제168조 노동재해 조사와 동일 유사재해 재발방지에서 노동조합의 조사 참여를 규정하고 재해조사는 관련자를 처벌하기 위함이 아니라 명시와 재해자가 위촉될 만한 행동과 발언의 금지에 언급하고 있다. 또한 재해노동자에 대한 인사상 불이익 금지에 대해서도 명시하고 있다.

#### 제164조 [재해 질병 발생시의 대책]

① 회사는 노동재해(무상해 사고 포함) 발생 시 조합에 즉시 통보하고, 현장이 훼손되지 않도록 보존해야 하며, 조합이 참가한 가운데 재해원인 조사를 실시한다.

② 제1항의 조사 목적에는 동종재해 예방이 포함되며 재해조사과정에서 회사는 재해자와 노동자들이 위촉될만한 행동과 발언을 하거나 인격을 침해해서는 안된다.

③ 회사는 제1항의 규정에 따라 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 반드시 노동조합의 확인을 거친 후 관할지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 하청업체, 비정규 노동자를 포함 사업 또는 사업장 전체 노동자의 경우에도 위와 같다.

④ 회사는 중대재해가 발생한 때에는 즉시 노동조합(명예노동안전보건감독관 포함)과 공동으로 다음 각호의 사항을 조사, 작성하여 관할지방노동관서의 장에게 전화, 모사전송, 기타 적절한 방법에 의하여 보고하여야 한다.

1. 발생개요 및 피해상황
2. 조치 및 전망
3. 기타 중요한 사항

⑤ 재해나 질병이 발생하였을 시 관련 부서 노동자 의견 수렴을 통해 산업안전보건위원회가 심의. 의결한 안전.보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

⑥ 회사는 재해노동자와 조합의 동의없이 배치전환, 권고사직 등 인사 상 불이익한 행위를 할 수 없다.

⑦ 회사는 매분기별로 회사에서 발생한 사망자 또는 4일 이상의 요양 또는 3일 이상의 휴업을 요하는 부상이나 질병 발생현황, 산재보험 요양신청서 제출현황 등 전체 노동재해(무상해 사고 포함) 현황에 대해 노동조합에 보고해야 하고, 하청업체, 비정규노동자의 경우도 이와 같다. 또한 이 통계를 사보 등 유인물을 통해 전체 노동자에게 공표해야 한다.

#### 제168조 [노동재해 조사와 동일 유사재해 재발방지]

① 재해조사는 재해의 원인을 규명하여 동종재해를 예방할 목적으로 추진하는 것이며, 관련자 처벌을 위한 것이 아니다. 따라서, 회사는 재해조사과정에서 재해자와 노동자들이 위촉될만한 행동과 발언을 해서는 안되며, 재해자와 노동자들의 인격을 침해하지 않도록 해야 한다.

② 회사는 노동재해(사고.질병) 발생 또는 발생 우려가 있는 경우 부서장 및 관리감독자는 안전환경담당부서와 노동조합으로 즉시 연락하여야 하며 재해발생(우려) 현장을 훼손 없이 보존하여야 한다.

③ 회사는 노동재해(사고.질병)가 발생 또는 발생 우려되는 경우 노동조합이 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.

④ 회사는 노동조합이 재해원인 또는 잠재적 위험을 조사하기 위해 작업 또는 설비, 기계, 장비 등의 사용을 중지하거나, 사고현장의 봉쇄, 관계자 심문, 증거품 수집, 사진촬영 등 필요한 조치를 보장한다.

- ⑤ 회사는 노동재해 발생 시 임원 및 관리감독자가 사고의 은폐, 허위보고, 보고태만, 협조 거부 등으로 사고조사와 업무에 지장을 초래하는 경우에는 징계위원회에 회부한다.
- ⑥ 회사는 재해나 질병이 발생하였을 시 노동자들의 의견 수렴을 통해 노사가 심의·의결한 안전·보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 재개할 수 없다.
- ⑦ 중대재해 발생으로 노동부 등 외부기관의 조사가 실시될 경우, 회사는 사전에 조합에게 조사기관, 조사인력, 조사일시 및 일정 등을 통보하여야 하며, 외부기관이 회사에 들어오는 순간부터 나갈 때까지 전 과정에 노동조합의 참여를 보장해야 한다. 또한 외부기관에서 재해조사과정에서 중간보고회를 열거나, 재해조사를 마치고 보고회를 개최할 경우 조합의 참여를 보장하며, 외부기관이 재해조사보고서를 제출하는 경우 그 즉시 조합에게 사본을 제공해야 한다.
- ⑧ 회사는 조합이 요청할 경우 외부전문가의 재해조사를 보장해야 한다.
- ⑨ 회사는 재해조사결과에 대해 조합이 외부전문가의 검토를 의뢰할 경우 이를 보장해야 한다.
- ⑩ 조합은 재해조사 결과에 이의가 있을 경우 재조사를 요청할 수 있으며, 재조사는 회사와 조합이 공동으로 실시하며, 자체조사일 경우 5일 이내에 재조사 결과를 제출해야 한다. 만일 재조사를 위해 외부전문가의 지원을 받는 경우는 10일 이내에 재조사 결과를 제출해야 한다.

※ [참고] 산업안전보건법 관련 조항

제57조(산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등)① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐해서는 아니 된다.

② 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산업재해의 발생 원인 등을 기록하여 보존하여야 한다.

③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대해서는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

※ [참고] 산업안전보건법 시행규칙

제72조(산업재해 기록 등) 사업주는 산업재해가 발생한 때에는 법 제57조제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 기록·보존해야 한다. 다만, 제73조제1항에 따른 산업재해조사표의 사본을 보존하거나 제73조제5항에 따른 요양신청서의 사본에 재해 재발방지 계획을 첨부하여 보존한 경우에는 그렇지 않다.

1. 사업장의 개요 및 근로자의 인적사항
2. 재해 발생의 일시 및 장소
3. 재해 발생의 원인 및 과정
4. 재해 재발방지 계획

## 2) 철강분과 단협

철강분과 지회에서 단협에 재해발생시 노사 합동조사를 명시하고 재해자가 위촉될만한 행동이나 발언 금지에 대해 언급한 경우는 포롤텍 분회 뿐이었다. 재해조사 및 재해발생시 대책에 대한 항목이 없거나(현대제철 비정규직지회(순천)), 재해조사의 주체가 회사로만 되어 있고 재해조사의 노조 참여에 대한 언급이 없는 경우(현대제철 비정규직지회(당진)), 또는 조사의 주체를 회사로 정하고 재해조사결과에 이익이 있을 경우에 노조가 참여한 사실조사를 하도록 한 경우(현대종합특수강)가 확인되었다. 노조가 참여한 가운데 조사를 실시한다거나 노사합동조사를 명시하고 있는 경우(현대제철, 동일기업분회, 현대비앤지스틸)에도 재해조사는 관련자를 처벌하기 위함이 아니라는 명시와 재해자가 위촉될 만한 행동과 발언의 금지에 대한 언급은 없었다.

### (1) 현대제철지회

#### 제102조【재해발생시의 대책】

회사와 조합은 재해발생 시 다음 사항을 수행하여야 한다.

1. 회사는 재해발생 시 그 내용을 노조에 즉시 통보하고, 노조가 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다.
2. 재해방지방안 수립
3. 재해자 구호
4. 회사는 업무와 관련된 질병이 발생하였을 때, 이에 대한 원인규명 및 사후조치에 최선을 다한다.
5. 재해발생시 충분한 안전보건상의 조치를 행한 후, 조업을 재개해야 한다.
6. 조합원은 산업재해 예방을 위하여 산업재해 예방을 위한 기준을 준수한다.

-> 노조가 참여한 가운데 조사를 실시한다는 내용은 있으나, 관련자를 처벌하기 위함이 아니라는 명시와 재해자가 위촉될 만한 행동과 발언의 금지에 대한 언급이 없다. 또한 재해자에 대한 인사상의 불이익 금지에 대한 언급이 없다

### (2) 현대제철비정규직지회(당진)

#### 제71조 [업무상 재해]

1. 회사는 관계 법률에 정해진 업무상 재해 및 업무상 질병 인정기준을 준수한다.

2. 회사는 재해발생 시 관계 법률을 성실히 준수하여 재해조사를 실시한다.
3. 출·퇴근 시 및 회사가 주관하는 행사에서 발생하는 재해가 관계법률에 따라 산업재해로 인정되는 경우, 재해자가 근로복지공단에 산재요양 신청을 하면, 회사는 최대한 협조한다.

-> 재해조사의 노조 참여에 대한 언급이 없다. 재해자에 대한 인사상의 불이익 금지에 대한 언급 또한 없다

### (3) 현대제철 비정규직지회(순천)

-> 재해조사 및 재해발생시 대책에 대한 항목이 없다.

### (4) 포롤텍분회

#### 제97조 (노동재해 조사와 동일 유사재해 재발방지)

1. 재해조사는 재해의 원인을 규명하여 동종재해를 예방할 목적으로 추진 하는 것이며, 관련자 처벌을 위한 것이 아니므로 회사는 재해조사과정에서 재해자가 위촉될만한 행동이나 발언을 해서는 아니되며, 재해자는 인격을 침해하지 않도록 해야한다.
2. 회사는 노동재해의 발생 또는 명백한 재해발생이 예견되는 경우 안전관리자 또는 관리감독자는 즉시 조합에 통보하고 현장기록을 객관적으로 채증하며 노사합동으로 사실 조사가 이루어지도록 한다.
3. 회사는 기계, 설비, 장비 또는 건조물의 하자로 재해가 발생한 경우 그 하자를 치유하여 안전을 확보한 후 작업을 재개 시켜야 한다.
4. 중대재해 발생으로 노동부 등 외부기관의 조사가 실시될 경우 회사는 사전에 조합에 조사기관, 조사인력, 조사일시 및 일정을 통보하여 조합의 참관과 의견개진의 기회를 부여한다.

-> 노사 합동 조사를 명시하고 있고 재해자가 위촉될만한 행동이나 발언 금지에 대한 항목이 있다.

### (5) 동일기업분회

#### 제107조 (재해 질병 발생시의 대책)

- ① 회사는 노동재해 발생 시 조합에 통보한다.



② 회사는 중대재해가 발생한 때에는 24시간 이내에 노동조합(명예산업안전감독관 포함)과 공동으로 다음 각 호의 사항을 조사하고, 관할지방노동관서의 장에게 보고하는 문서는 노동조합의 확인 후 보고하여야 한다.

1. 발생개요 및 피해상황
2. 조치 및 전망
3. 기타 중요한 사항

-> 노사 합동 조사를 명시하고 있으나 관련자를 처벌하기 위함이 아니라는 명시와 재해자가 위축될 만한 행동과 발언의 금지에 대한 언급이 없다

#### (6) 현대종합특수강지회

##### 제 82 조 (재해발생시 대책)

1. 회사는 재해사고 발생내용 및 재해사고 처리결과를 조합에 즉시 통보한다.
2. 재해조사결과에 이의가 있을 경우에는 노조가 참가한 가운데 사실조사를 실시한다.
3. 회사는 재해발생시 반드시 안전보건 조치를 취한 후 작업을 계속한다.

-> 조사의 주체를 회사로 정하고 재해조사결과에 이의가 있을 경우에 노조가 참여한 사실조사를 하도록 하고 있다. 재해자가 위축될 만한 행동이나 발언 금지에 대한 항목은 없다

#### (7) 현대비앤지스틸지회

##### 제82조 (업무상 재해발생 대책)

1. 회사는 업무상 재해발생 재해자의 구호에 만전을 기하고 조합의 참여하에 재해~~주~~요인을 조사하고 재해~~주~~요인 제거를 위한 제반조치를 취하되 그 결과를 조합에 통보하여야 한다.
2. 산업재해 발생시 회사는 재발방지를 위한 안전보건상의 조치를 취한후 작업을 재개하여야 한다. 다만, 중대재해 발생시에는 재발방지대책의 수립과 실시의 확인에 조합측 산업안전보건위원의 동의를 있어야 하고, 대책의 실시가 장기간 소요될 경우는 안전보건상의 조치를 취한후 가동할 수 있다.
3. 업무상~~주~~재해가 발생하였을 경우, 산업안전보건법 시행규칙 제73조(산업재해발생 보고)에 의거 처리한다.
4. 재해발생시 구급차에 응급처치를 할 수 있는 응급처치원(응급처치원 자격 이수자)을 탑승시킨

다.

5. 산재은폐 관련자 및 사고조사 업무 지장 초래자 발생시 산업안전보건위원회에서 검토 후 징계한다.

#### 제86조 (재해발생시 대책)

1. 회사는 재해사고 발생내용 및 재해사고 처리결과를 조합에 통보한다.

2. 재해조사결과에 이의가 있을 경우에는 노사가 합동으로 재조사를 할 수 있다.

-> 82조에는 노조가 참여한 가운데 조사를 실시한다는 내용이 있고, 86조에는 노사가 합동으로 재조사를 할 수 있다고 정하고 있다. 관련자를 처벌하기 위함이 아니라 명시와 재해자가 위축될 만한 행동과 발언의 금지에 대한 언급은 없다.

## 5. 중대재해 사고조사 및 작업중지와 해제

### 1) 금속노조 모범단협

금속노조 모범단협에서는 재해조사와 재발방지에 대한 조항들과 별도로 중대재해시의 사고조사 및 작업중지에 대한 조항을 정함으로써 이에 대해 더욱 강조하고 있다. 이 조항에서도 노동조합과 공동으로 사고조사를 실시하며 하청업체 노동자 사고일 경우 하청 노동자 대표도 조사에 참여하도록 한다는 것을 명시한다. 작업중지 해제는 전체 노동자의 의견을 반영하여 결정하도록 하며 작업중지 기간 동안 하청노동자에게도 휴업수당이 지급될 수 있도록 협의한다는 내용 또한 포함되어 있다. 철강분과 지회 단협에는 중대재해를 별도의 조항으로 구성하고 있는 경우는 없었고 하청업체 노동자 사고일 경우에 대한 언급이나 작업중지시 하청노동자의 임금손실분에 대한 보전에 대한 내용 또한 없었다. 작업중지의 재개에 대한 내용은 작업중지권 조항에서 일부 확인 가능한데 주로 적절한 조치가 취해진 후 등으로 서술되어 있고 현대비앤지스틸의 경우에만 '적절한 조치가 취해졌음을 산업안전보건위원회에서 심의 판정한 후' 작업을 재개하도록 하고 있었다.

#### 제170조 [중대재해 사고조사 및 작업중지와 해제]

① 회사는 중대재해 발생시 즉각 모든 작업을 중지시키고 노동조합과 공동으로 사고조사를 실시한다. 하청업체 노동자 사고일 경우에는 하청 노동자 대표도 사고조사에 참여시킨다.

② 회사는 노동부의 산업안전보건 관련 부서 등 외부기관의 조사가 실시되는 경우 사전에 조합에 조사기관, 조사인력, 조사일시 및 일정 등을 알려야 하며, 외부기관이 회사에 들어오는 순간부터 나갈 때까지 전 과정에 노동조합의 참여를 보장한다.

③ 회사는 노동부 등 외부기관의 산업안전보건 관련 일체의 조사과정에 노동조합의 참여를 보장하고 조사 및 감독 결과를 노동조합에 사전 제공하고, 노사 공동으로 조사결과에 대한 설명회를 개최한다.

④ 회사는 중대재해 발생으로 인한 노동부의 작업 중지 해제 요청 전 노동자들의 의견 수렴을 노사 공동으로 실시하고 사측의 현장 안전조치에 대해 전체노동자의 의견을 반영하여 산업안전보건 위원회의 심의,의결을 거쳐 제출한다. 회사는 이 과정에서 정당한 의견 제출을 방해하는 일체의 강요행위를 하지 않는다.

⑤ 회사는 중대재해 및 안전보건 등으로 인한 노동부 작업중지 기간 동안 법정 휴업수당 외 임금 손실분을 지급한다. 이 경우 하청 노동자에게도 휴업수당이 지급될 수 있도록 사업주와 협의하고 손실분을 보존하도록 관리한다.

## 6. 노동자의 안전보건 수칙 준수 의무

### 1) 금속노조 모범단협

금속노조 모범단협에서는 제148조 [회사의 노동안전보건업무]에서 전반적인 회사의 의무를 포괄적으로 규정하고 있고 제154조 [안전보건규정 및 수칙제정]에서 안전보건수칙 준수에 대한 회사의 의무를 기술하고 있으나 그 외에 노동자의 의무에 대해 별도로 언급하지 않고 있다.

#### 제154조 [안전보건규정 및 수칙제정]

① 회사는 안전보건관리규정을 작성 또는 변경하고자 할 때는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하며 이를 조합원 및 사업 또는 사업장 전체 노동자에게 교육·홍보해야 한다.

② 회사는 안전, 보건 규정 및 수칙을 반드시 준수해야 한다.

### 2) 철강분과

철강분과 지회 단협 상 안전보건 수칙 준수에 대한 조합원의 의무를 규정하고 있는 경우가 다수 있었다. 대부분의 단체협약서에서 회사는 안전보건 수칙을 제정하는 주체

로, 조합원은 이를 준수해야 할 의무가 있는 것으로 서술되어 있다. 포롤텍 분회의 경우에만 '회사와 조합, 그리고 조합원은 안전보건규정 및 수칙을 반드시 준수해야한다'라고 규정하여 회사의 준수 의무를 함께 명시하고 있었다. 특히 현대비앤지스틸 지회의 경우 제 88조 (주지와 순응)에 '회사는 법령 및 규정에 의한 제반의 안전관리사항을 조합원에게 주지시켜야 하며 조합원은 이에 순응할 의무를 지닌다'는 문구가 있는데 '순응'이라는 표현은 일방적이고 수동적인 관계를 시사하는 문제적인 표현으로 해당 조항은 전체 삭제가 필요하다.

### (1) 현대제철지회

#### **제84조【안전관리】**

1. 회사는 산업안전보건법에 의거 안전보건관리책임자, 안전관리자, 안전담당자, 보건관리자, 보건담당자를 배치하여 그 직무를 전담케 한다.
2. 안전관리 관계자는 안전점검을 실시하고 조합원의 안전사고를 미연에 방지하여야 하며, 안전조업상 문제점 발견 시 즉각 조치를 취해야 한다.
3. 조합원은 회사의 안전관리시책에 적극 협조하여야 하며, 안전관리규정을 준수할 의무를 가진다.
4. 안전관계자는 직무상 필요한 조치 및 사항에 대하여 의견제시를 할 수 있으며, 이에 대한 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.
5. 중대재해 발생 시 당해부서에 대해 특별 안전교육을 실시하며, 그 사례를 전사업장에 공지한다.

### (2) 현대제철비정규직지회(순천)

#### **제 81조【직업병 인정】**

1. 회사는 관계 법률에 정해진 업무상 재해 및 업무상 질병 인정기준을 준수한다.
2. 회사는 재해발생시 그 내용을 노조에 즉시 통보하며, 관계법률을 성실히 준수한다.
3. 출·퇴근 시 및 회사가 주관하는 행사에서 발생하는 재해가 관계 법률에 따라 산업재해로 인정되는 경우, 재해자가 근로복지공단에 산재요양 신청을 하면, 회사는 최대한 협조한다.
4. 회사는 노동조합 전임자가 회사와 관련된 정당한 조합활동으로 재해를 당했을 경우 산업재해보상보험법에 근거하여 산재요양을 신청한다.
5. 전 직원은 산업재해 예방을 위하여 산업재해 예방을 위한 기준을 준수하며, 산업재해 방지에 관한 조치를 따른다.

### (3) 포롤텍분회

제90조 (안전보건규정 및 수칙제정)

1. 회사는 안전보건관리규정을 작성 또는 변경하고자 할 때는 산업안전 보건위원회의 심의, 의결을 거쳐야 하며 이를 조합원 및 사용중인 노동자에게 교육, 홍보해야 한다.
2. 회사와 조합 그리고 조합원은 안전보건규정 및 수칙을 반드시 준수해야한다.

(4) 동일기업분회

제91조 (당사자의 책무)

- ① 회사는 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 조합원의 안전과 보건을 유지, 증진하도록 하며 산업재해의 예방에 노력한다.
- ② 조합원은 산업재해 예방을 위하여 회사에서 정한 안전보건관리규정을 준수하여야 하며, 회사가 실시하는 산업재해 예방에 관한 조치에 따른다.

제95조 (안전보건규정 및 수칙 제정)

- ① 회사는 안전보건관리규정을 작성 또는 변경하고자 할 때는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 하며 이를 조합원 및 사용중인 노동자에게 교육·홍보해야 한다.
- ② 회사와 조합 그리고 조합원은 안전보건규정 및 수칙을 반드시 준수해야 한다.

(5) 현대종합특수강지회

제 72 조 (안전보건관리규정 및 수칙 제정)

1. 회사는 조합과 협의하여 안전보건관리규정 및 수칙을 제정하고 이를 조합원에게 주지시킨다.
2. 조합원은 안전보건관리규정 및 수칙을 준수하여야 한다.

(6) 현대비앤지스틸지회

제76조 (산업안전보건에 관한 의무)

1. 조합원은 산업안전보건법, 회사의 안전사고예방수칙, 올바른 작업방법 등 안전보건에 관한 제 규정과 이에 따른 조치를 준수하여야 한다.
2. 회사는 위험성 평가를 산업안전보건법에 의거 실시한다.

제88조 (주지 및 순응)

회사는 법령 및 규정에 의한 제반의 안전관리사항을 조합원에게 주지시켜야 하며 조합원은 이에 순응할 의무를 지닌다.

## 7. 작업중지권

### 1) 금속노조 모범단협

금속노조의 모범단협상 작업중지권 조항은 작업중지의 주체로 사업장 내 모든 노동자와 조합측 산업안전보건위원회 위원과 명예산업안전감독관을 명시하고 있다. 또한 이들에 대한 불이익 금지를 함께 명시하고 있다. 산업안전보건법에서 작업중지의 주체를 개별 근로자로 정하고 있는 것에 비해 노동조합의 개입을 보장하는 측면에서 확장된 것으로 볼 수 있다. 또한 작업중지권 행사의 요건으로는 산업안전보건법에서 ‘급박한 위험’으로 한정하고 있는 것에 비해 ‘재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때’, ‘재해가 발생했거나 재해발생의 위험성이 있을 때’로 확대하였다.

#### 제169조 [작업중지권]

- ① 사업 또는 사업장 내 모든 노동자는 유해한 노동환경 등으로 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때에는 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.
- ② 조합 측 산업안전보건위원회 위원과 명예산업안전감독관은 재해가 발생했거나 재해발생의 위험성이 있을 때에는 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업중지 등에 대해 회사측 산업안전보건위원이 의견이 있을 때에는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다.
- ③ 제2항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.
- ④ 산업안전보건위원회는 작업을 중지한 공정이나 또는 작업자가 대피한 공정에 대한 안전, 보건상 필요한 제반 조치를 심의의결 해야 하고, 회사는 동 위원회에서 의결한 사항을 성실히 이행해야 하며 조치 결과를 노동조합에 알려 노동조합에서 이를 확인한 후 작업을 재개해야 한다.
- ⑤ 회사는 제1, 2항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 노동자, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관 등에 대해 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

#### ※ 참고 - 산업안전보건법

제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.

③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 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.

## 2) 철강분과

철강분과 지회 중 종합특수강 지회의 경우 작업중지권에 대한 조항이 없었고 이외 대부분 지회 단협에서 작업중지권에 대한 조항이 포함되어 있었다. 작업중지권 행사 주체로는 작업자 또는 근로자(현대제철, 당진비정규직, 순천비정규직, 동일기업)를 명시하고 있으나 산업안전보건위원 또는 위원회, 명예산업안전감독관이 제시되어 있는 경우는 포롤텍분회와 현대비앤지스틸만 해당되었다. 다만, 현대비앤지스틸의 경우 즉각적인 작업중지가 아닌 안전보건상의 조치 미비시 이에 대해 시정요구를 하고 시정되지 않았을 경우에 작업을 중지하는 조건부의 작업중지로 기술되어 있다. 노동자의 작업중지권 행사요건의 경우 금속노조 모범단협과 달리 산업안전보건법과 유사하게 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’(당진비정규직, 포롤텍, 동일기업)으로 정하고 있거나 또는 ‘긴급하고도 심각한 위험’(현대제철, 순천비정규직) 과 같이 산안법 보다도 더 협소하게 규정되어 있었다. 작업을 중단한 노동자, 산업안전보건위원 등에 대한 불이익 금지에 대한 내용은 대부분 포함되어 있었다.

### (1) 현대제철지회

#### 제103조【작업중지권】

1. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 작업을 중지시키고 작업자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 취한 후 작업을 재개한다.
2. 작업자는 자신의 생명이나 건강에 긴급하고도 심각한 위험이 있을 때에는 그 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고 적절한 조치를 받도록 한다. 또한 이와 같이 행한 작업자에게 회사는 부당한 처우를 취하여서는 아니 된다.

### (2) 현대제철 비정규직지회(당진)

#### 제59조 [재해발생시의 대책]

회사와 조합은 재해발생 시 다음 사항을 수행하여야 한다.

1. 회사는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작

업을 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 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

3. 회사 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.

### (3) 현대제철 비정규직지회(순천)

#### 제 82조【작업중지권】

1. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 작업을 중지시키고 작업자를 작업장소로 부터 대피시키는 등 필요한 조치를 취한 후 작업을 재개한다.

2. 작업자는 자신의 생명이나 건강에 긴급하고도 심각한 위험이 있을 때에는 그 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고 적절한 조치를 받도록 한다. 또한 이와 같이 행한 작업자에게 회사는 부당한 처우를 취하여서는 아니 된다.

### (4) 포롤텍분회

#### 제102조 (작업중지권)

1. 회사는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대한 재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 노동자를 안전한 장소로 대피시키며 필요한 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다.

2. 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회 조합 측 위원은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 우선 노동자를 대피시킬 수 있다.

3. 제2항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예 산업안전감독관은 해당부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건위원회의개최를 요구할수 있다.

4. 산업안전보건위원회는 작업을 중지한 공정이나 또는 작업자가 대피한 공정에 대한 안전, 보건 상 필요한 제반 조치를 심의의결 해야 하고, 회사는 동 위원회에서 의결한 사항을 성실히 이행해야 한다.

5. 회사는 재해가 발생할 급박한 위험이 있었다는 합리적 근거가 있을 때에는본조 제1항 및 제2항의 행위를 이유로 어떠한 불이익도 줄 수 없다.



(5) 동일기업분회

**제108조 (작업중지권)**

산업안전보건법 제52조에 따라 “근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.”

(6) 현대종합특수강지회

작업중지권 관련 조항이 없다.

(7) 현대비앤지스틸지회

**제90조 (작업제한)**

1. 작업이 제한되는 극히 위험한 작업은 강요하지 못한다.
2. 안전보건상의 조치(산업안전보건법 제38조(안전조치), 제39조(보건조치)) 미비시 작업자와 조합(산보위원)은 시정을 요구할 수 있고, 시정방법, 일정 등을 산업안전보건위원회에서 합의 결정한다. 단, 합의된 일정동안 시정이 되지 않았을 경우, 산업안전보건위원회에서 검토하여 납득할 수 있는 원인이 없을 경우 당해공장 산업안전보건위원 또는 작업자는 작업을 중지할 수 있다.
3. 2항의 합의가 이루어지지 않았을 때는 매일 산업안전보건위원회를 개최하여야 한다.
4. 작업이 중지된 경우, 적절한 조치가 취해졌음을 산업안전보건위원회에서 심의 판정한 후 작업을 재개하여야 한다.
5. 회사는 작업중지와 관련하여 산업안전보건위원 및 작업자에게 어떠한 불이익을 주어서는 안된다.

## 8. 산업안전보건위원회

### 1) 금속노조 모범단협

금속노조의 모범단협상 산업안전보건위원회 조항은 산업안전보건법의 규정에 추가로 산업안전보건위원회 회의와 관련하여 조합측 위원이 활동한 시간을 근무시간으로 간주할 것과 충분한 활동시간을 보장할 것, 외부교육 요청시 지원할 것을 기술하고 있다.

### 제150조 [산업안전보건위원회]

조합과 회사는 노동안전보건 관련 사항을 심의, 의결, 이행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회(이하 위원회라 한다)를 설치 운영하며, 필요시 사업장 또는 공장별로 설치할 수 있다.

① 위원회는 회사측 10명, 조합측 10명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자와 조합측 위원 중 노동자대표, 명예산업안전감독관은 당연직위원으로 한다. 단 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.

② 위원회는 분기별로 정기 회의를 개최하며, 노사 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.

③ 위원회는 노동안전보건과 관련하여 아래의 사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

(중략)

④ 회사는 산업안전보건위원회 의결사항을 반드시 이행해야 하며, 이행 현황을 차기회의 개최 20일전까지 조합에 문서로서 보고한다.

⑤ 회사는 조합측 위원의 회의 준비(안건의 수집·의견수렴·준비회의)와 회의 참석 및 회의결과 보고와 관련한 활동시간은 근무한 것으로 간주하며, 조합위원의 원활한 활동을 위하여 월 ( )시간의 활동을 보장한다.

⑥ 회사는 산업노동안전보건위원이 필요하다고 판단한 외부교육을 요청할 때 적극 지원한다.

⑦ 기타 명시되지 않은 사항은 위원회 운영규정에 따른다.

### ※ [참고] 산업안전보건법

제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 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.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

- ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 2) 철강분과

철강분과 지회 중 포롤텍 분회와 동일기업 분회의 경우 산업안전보건위원회의 회의시간을 근무시간으로 인정한다는 내용과 외부교육 요청시 지원한다는 내용이 포함되어 있다. 그러나 회의를 준비하는 시간 등 관련한 활동시간까지 언급하지는 않는다. 현대비앤지스틸의 경우 산업안전보건위원이 재해조사를 할 경우 그 시간은 근무시간으로 인정한다는 내용이 포함되어 있다. 그 외 지회 (현대제철, 당진비정규직, 순천비정규직, 현대종합특수강)의 산업안전보건위원회 조항은 산업안전보건법령 내용과 같다고 볼 수 있다.

### (1) 현대제철지회

#### **제83조【산업안전보건위원회】**

노사가 함께 산업재해 예방 및 쾌적한 작업환경 조성을 위해 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.

1. 산업안전보건위원회는 노사 각 10명의 동수로 구성한다.
2. 본 위원회는 분기별 정기회의를 개최하며 필요에 따라 임시회의를 개최한다.
3. 본 위원회는 산업안전보건법 제24조에 규정된 사항을 심의하며 합의된 사항은 상호 성실히 이행한다.
4. 산업안전보건위원회의 운영과 관련된 제반사항은 별도의 운영규정(산업안전보건위원회 운영규정)을 두어 시행한다.

### (2) 현대제철 비정규직지회(당진)

#### **제62조 [산업안전보건위원회]**

1. 회사는 산업안전 관련 중요사항을 심의, 의결하기 위하여 산업안전보건법 제19조에 의거 노사 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치한다.
2. 다음 각 호 사항에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의, 의결을 거친다.

- 가. 산재예방계획 수립
  - 나. 안전보건관리규정의 작성 및 변경
  - 다. 근로자의 안전보건교육
  - 라. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선
  - 마. 근로자의 건강진단 등 건강관리
  - 바. 산업재해 통계 기록 및 유지
  - 사. 중대재해 원인조사 재발대책
  - 아. 유해·위험 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전보건조치
3. 회사와 조합은 산업안전보건위원회가 심의, 의결 또는 결정한 사항은 성실히 이행한다.
  4. 산업안전보건위원회의 심의, 의결 또는 결정은 산업안전보건법령을 위반하여서는 아니된다.

### (3) 현대제철 비정규직지회(순천)

#### **제69조【산업안전보건】**

1. 회사는 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 조합원의 안전한 보건을 유지하기 위해 관계법에 따른 제반사항을 이행하여야 한다.
2. 산업안전보건위원회
  - 가. 회사는 산업안전에 관한 중요 사항을 심의, 의결하기 위하여 노사동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치한다.
  - 나. 다음 각 호 사항에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의, 의결을 거친다.
    - 1) 산업안전보건법 제13조 제1항 제1호 내지 제5호 및 제7호에 관한 사항
    - 2) 산업안전보건법 제13조 제1항 제6호의 규정 중 중대 재해에 관한 사항
    - 3) 산업안전보건법 제15조 규정에 의한 안전관리자 및 제16조의 규정에 의한 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한 등에 관한 사항
  - 다. 산업안전보건위원회는 사업장의 안전과 보건을 유지, 증진시키기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 안전, 보건에 관한 사항을 정할 수 있다.
  - 라. 회사 및 조합은 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 심의, 의결 또는 결정한 사항을 성실히 이행한다.
  - 마. 제 2항 및 3항의 규정에 의한 산업안전보건위원회의 심의, 의결 또는 결정은 산업안전보건법과 단체협약 취업규칙의 규정에 의한 안전보건관리 규정에 반하여서는 아니 된다.
3. 회사는 위촉된 명예산업안전감독관의 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 위원에 대하여 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.
4. 산업안전보건위원회회의에 지회의 임원 또는 노동안전보건담당이 1인이 참가하는 것과 관련해서는 노사발전위원회에서 논의하기로 하였다.

#### (4) 포롤텍분회

##### 제87조 (산업안전보건위원회)

회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의, 의결, 이행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회 (이하 위원회라 한다)를 설치 운영한다.

1. 위원회는 회사측 5명 노동자측 5명으로 구성하며 회사측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 노동자대표, 명예산업안전감독관은 당연직 위원으로 한다. 단, 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.
2. 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 어느 일방의 요청이 있을시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
3. 위원회는 산업안전보건과 관련하여 산업안전 보건법 24조(산업안전보건위원회)사항을 심의 의결하며 합의된 사항은 성실하게 이행하여야 한다.
4. 회사는 산업안전보건위원회 의결사항을 반드시 이행해야 하며 이행현황을 차기 회의 개최 시 산업안전보건위원회에 보고한다.
5. 산업안전보건위원회 회의시간은 근무시간으로 인정한다.
6. 회사는 산업안전보건위원이 필요하다고 판단한 외부교육을 요청 할 때 이를 지원할 수 있다.

#### (5) 동일기업분회

##### 제92조 (산업안전보건위원회)

조합과 회사는 노동안전보건 관련 사항을 심의, 의결, 이행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치 운영한다.

- ① 위원회는 회사측 9인 이하, 노동자측 9인 이하의 노사동수로 구성하며 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 노동자대표, 명예산업안전감독관은 당연직위원으로 한다. 단 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.
- ② 위원회는 분기별로 정기 회의를 개최하며, 노사 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
- ③ 위원회는 산업안전보건과 관련하여 산업안전보건법 제19조(산업안전보건위원회) 사항을 심의 의결하며 합의된 사항은 반드시 이행하여야 한다.
- ④ 회사는 산업안전보건위원회 의결사항을 반드시 이행해야 하며 이행 현황을 차기 회의 개최 시 산업안전보건위원회에 보고한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회 회의시간은 근무시간으로 인정한다.

- ⑥ 회사는 산업안전보건위원이 필요하다고 판단한 외부교육을 요청할 때 적극 지원한다.
- ⑦ 기타 명시되지 않은 사항은 위원회 운영규정에 따른다.

(6) 현대종합특수강지회

제 70 조 (산업안전보건위원회)

- 1. 회사는 산업안전보건에 관한 제반사항을 심의하기 위하여 산업안전보건위원회를 설치운영한다.
- ① 포항공장 산업안전보건위원회
- 2. 전항의 산업안전보건위원회의 구성은 노사동수로 한다.
- 3. 산업안전보건위원회의 심의, 의결사항과 그 처리방법은 관계법령이 정하는 바에 의한다.

(7) 현대비앤지스틸지회

**제74조 (산업안전보건위원회)**

회사는 산업재해예방을 위하여 산업안전보건법에 의거 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.

- 1. 산업안전보건위원회의 구성은 회사측 5인과 조합측 5인으로 구성한다.
- 2. 본 위원회는 산업안전보건법에 규정된 사항을 심의하여 합의된 사항을 상호 성실히 이행한다.
- 3. 노사 어느 일방이 산업안전과 관련한 통계자료를 요구할 때에는 이에 협조하여야 한다.
- 4. 조합이 안전보건 문제에 대한 조사나 작업장 환경측정에 관한 예비활동을 수행하고자할 때에는 위원회에서 협의하여 실시한다.
- 5. 본 위원회는 정기회의를 3개월에 1회 개최하고 노사 어느 일방이 임시회의 개최를 요구한 때에는 위원장은 7일 이내에 회의를 소집하되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 이를 서면으로 통보하고 연기할 수 있다.
- 6. 사업장에 재해 발생시 산업안전보건위원회의 현장 조사는 산업안전보건위원회 운영규정 14조에 따르고 해당시간은 유급으로 처리한다.
- 7. 매 회의시마다 양측대표가 서명날인한 회의록을 2부 작성하여 양측이 1부씩 보관한다.
- 8. 산업안전보건위원회의 운영등 세부규정은 별도로 정한다.
- 9. 본 위원회가 합의한 사항은 본협약과 동일한 효력을 갖는다.
- 10. 산업안전보건위원회는 매년 산업재해예방관련 계획을 협의한다..

## 9. 명예산업안전감독관

### 1) 금속노조 모범단협

금속노조의 모범단협상 명예산업안전감독관 조항은 조합원 대표가 추천하는 당해 사업장 조합원으로 정하도록 하며 활동시간을 유급으로 한다는 내용이 추가되어 있다. 산업안전보건법 시행령에서 작업중지와 관련한 명산관의 업무는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청으로 규정되어 있으나 금속노조 모범단협에서는 사업주에 대한 요청이 아닌 직접 작업중지를 명하고 작업자를 대피시키도록 정하고 있다. 노동안전보건업무에 필요한 교육 요청시 회사의 비용지원 및 근무시간으로 인정에 대한 내용 또한 포함되어 있다.

#### 제153조 [명예산업안전감독관]

- ① 회사는 조합의 자발적인 재해예방업무 참여를 촉진하기 위해 명예산업안전감독관제도를 활성화한다.
- ② 명예산업안전감독관은 조합원 대표가 추천하는 당해 사업장 조합원으로 한다.
- ③ 회사는 명예산업안전감독관이 요청하는 활동시간을 유급으로 보장하여야 한다.
- ④ 명예산업안전감독관은 산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생 우려가 있을 때 작업중지를 명하고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다.
- ⑤ 회사는 명예산업안전감독관이 업무에 필요한 노동안전보건 교육수강을 요청할 때에는 이를 적극 보장하며 비용을 지급하고, 교육 참여 소요시간을 근무시간으로 인정한다.
- ⑥ 회사는 명예산업안전감독관의 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니 되며, 조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

#### ※[참고] 산업안전보건법

- 제23조(명예산업안전감독관) ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
  - ③ 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### ※[참고] 산업안전보건법 시행령

- 제32조(명예산업안전감독관 위촉 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사

람 중에서 법 제23조제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)을 위촉할 수 있다.

1. 산업안전보건위원회 구성 대상 사업의 근로자 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 근로자 중에서 근로자대표(해당 사업장에 단위 노동조합의 산하 노동단체가 그 사업장 근로자의 과반수로 조직되어 있는 경우에는 지부·분회 등 명칭이 무엇이든 관계없이 해당 노동단체의 대표자를 말한다. 이하 같다)가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람

2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구가 추천하는 사람

3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람

4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람

② 명예산업안전감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예산업안전감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무(제8호는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예산업안전감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 규정에 따른 업무로 한정한다.

1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)이 하는 사업장 감독 참여

2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석

3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고

4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청

5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 참석 및 그 결과에 대한 설명회 참여

6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시 건강진단 실시 요청

7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도

8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의

9. 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동 등에 대한 참여와 지원

10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 명예산업안전감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 명예산업안전감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 명예산업안전감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.



## 2) 철강분과

철강분과 지회 단체협약서 중 명예산업안전감독관의 업무내용 중 작업중지와 관련하여 '산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생우려가 있을 때 작업중지를 명하고 작업자를 대피 시키거나 필요한 조치를 회사에 요청'(포롤텍분회)하거나 '산업재해 발생에 위험이 있을 경우 사업주에 대한 작업중지 요청을 할 수 있고, 급박한 경우에는 선조치'(동일기업분회)한다는 내용이 포함된 경우도 있지만 나머지에서는 법령에 있는 급박한 위험시 회사에 작업중지를 요청하는 것 이상의 권한을 보장하고 있지 않았다. 명예산업안전감독관의 필요한 교육요청시 지원 및 근무시간으로 인정한다는 내용은 포롤텍, 동일기업, 현대비앤지스틸 지회 단체협약서에서 확인되었고 나머지의 경우 이에 대한 언급은 없었다.

### (1) 현대제철지회

#### 제82조【명예산업안전감독관】

1. 회사는 노사간 추천을 통해 고용노동부 장관이 위촉한 명예산업안전감독관 (이하'명감')의 노동관계법 및 산업안전관련법상 보장된 활동을 인정한다.
2. 명감은 산업안전보건위원회 위원으로 회사의 산업안전예방활동 및 무재해 운동 등에 참여한다.
3. 명감은 사업장 자체점검 참여 및 근로감독관이 행하는 사업장 감독에 참여한다.
4. 명감은 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 기계·기구 자체검사에 참석한다.
5. 명감은 법령 위반 사실이 있는 경우 회사에 대한 개선 요청 및 감독기관에 신고한다.
6. 명감은 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 회사에 작업중지를 요청한다.
7. 명감은 작업환경측정, 조합원 건강진단 시 참석 및 그 결과에 대한 설명회에 참석한다.
8. 명감은 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 조합원이 여러 명 발생한 경우 회사에 임시 건강진단 실시를 요청한다.
9. 명감은 기타 산업재해 예방 업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무를 수행한다.
10. 회사는 명감의 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 할 수 없다.

### (2) 현대제철 비정규직지회(당진)

#### 제70조 [명예산업안전감독관]

회사는 고용노동부 장관이 위촉한 명예산업안전감독관의 노동관계법 및 산업안전관련법상 보장된 활동을 인정한다.

### (3) 현대제철 비정규직지회(순천)

#### 제69조【산업안전보건】

1. 회사는 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 조합원의 안전한 보건을 유지하기 위해 관계법에 따른 제반사항을 이행하여야 한다.
2. 산업안전보건위원회 (생략)
3. 회사는 위촉된 명예산업안전감독관의 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 위원에 대하여 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.
4. (생략)

### (4) 포롤텍분회

#### 제89조 (명예산업안전감독관)

1. 회사는 조합의 자발적인 재해예방업무 참여를 촉진하기 위해 명예산업안전 감독관 제도를 활성화 한다.
2. 명예산업안전감독관은 회사의 의견을 들어 근로자 대표가 추천하는 당해사업장근로자로 한다.
3. 회사는 명예산업안전감독관이 요청하는 활동시간을 지원할 수 있으며 명예산업안전감독관은 그 활동결과를 안전관리책임자에게 서면으로 통보하여야 한다.
4. 명예산업안전감독관은 산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생우려가 있을 때 작업중지를 명하고 작업자를 대피 시키거나 필요한 조치를 회사에 요청할 수 있다.
5. 회사는 명예산업안전감독관이 업무에 필요한 노동안전보건 교육 수강을 요청할 때에는 이를 적극 지원하며 비용을 지급하고, 교육참여 소요시간을 근무시간으로 인정한다.
6. 회사는 명예산업안전감독관의 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니 된다.

### (5) 동일기업분회

#### 제94조 (명예산업안전감독관)

- ① 회사는 조합의 자발적인 재해예방업무 참여를 촉진하기 위해 명예산업안전감독관제도를 활성화 한다.
- ② 명예산업안전감독관은 회사의 의견을 들어 조합 또는 근로자 대표가 추천하는 당해 사업장 근로자로 한다.
- ③ 회사는 명예산업안전감독관이 요청하는 활동시간(월 1회, 8시간 이내)을 지원하며 명예산업안전감독관은 그 활동결과를 안전관리책임자에게 서면으로 통보하여야 한다.

- ④ 산업재해 발생에 위험이 있을 경우 사업주에 대한 작업중지 요청을 할 수 있고, 급박한 경우에는 선조치를 할 수 있다.
- ⑤ 회사는 명예산업안전감독관이 업무에 필요한 노동안전보건 교육 수업을 요할 때 회사는 그 필요성을 검토하고 그 타당성이 인정되는 경우 적극 지원하며 비용을 지급하고, 교육 참여 소요시간을 근무시간으로 인정한다.
- ⑥ 회사는 명예산업안전감독관의 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니 된다.

(6) 현대종합특수강지회

**제 71 조 (명예산업안전감독관)**

회사는 노사간 추천을 통해 고용노동부 장관이 위촉한 명예산업안전감독관의 노동관계법 및 산업안전 관련법상 보장된 활동을 인정한다.

(7) 현대비앤지스틸지회

**제72조 (명예산업안전감독관의 활동보장)**

1. 회사는 조합이 명예산업안전감독관을 노동관서에 추천할 시 이를 인정하고 고유업무의 원활한 수행을 위해 산업안전보건위원회에 의해 활동시간을 보장한다.
2. 회사는 명예산업안전감독관의 재해예방활동에 필요한 교육 수강시 교육비용을 지원하고 그 시간을 근무시간으로 인정한다.
3. 회사는 명예산업안전감독관에 대하여 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 할 수 없다.

**10. 노동조합의 안전보건활동 보장**

**1) 금속노조 모범단협**

금속노조의 모범단협의 노동안전보건분야는 대부분의 조항에서 노동조합의 안전보건 활동을 보장하는 내용이 포함되지만 ‘노동조합의 안전보건활동 보장’이라는 별도의 조항을 두고 노동조합의 안전보건활동을 목록화 함으로써 이를 강조하고 있다.

**제155조 [노동조합의 안전보건활동 보장]**

① 회사는 조합의 노동안전보건활동이 조합원과 사업 또는 사업장 전체 노동자의 건강과 안전을 보호하며, 회사의 발전에 기여한다는 사실을 인정하고, 조합의 다음과 같은 활동을 보장한다.

1. 회사내에 존재하는 각종 환경, 보건 및 안전상의 위험의 원인 조사
  2. 각종 사고 및 질병발생의 원인조사
  3. 신규 공정이나 라인의 신설 또는 공정의 변화 및 사용물질 변경으로 인한 안전상의 문제 발생 가능성에 대한 사전조사
  4. 병원에서 치료받는 산재환자 방문과 상담 및 관리활동
  5. 근골격계질환, 뇌심혈관계질환 등 직업병 예방을 위한 활동
  6. 각종 안전보건 사안에 대한 직원 홍보 및 보고 활동
  7. 사업 또는 사업장 전체 노동자의 안전보건요구를 파악하기 위한 조사 및 회의
  8. 위 7호의 활동을 위한 자료의 열람 또는 요구 및 필요한 부서와의 협의
  9. 안전보건 표어 및 현수막 부착활동
  10. 안전보건관련 대외활동
  11. 안전보건활동을 위한 외부교육
- ② 회사는 노동조합이 제1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.
- ③ 회사는 노동조합이 회사내의 각종 위험의 원인을 조사하고 개선대책을 마련하는데 있어, 노동조합이 외부의 전문가가 필요하다고 판단할 경우 자유롭게 조사가 이루어지도록 협조한다.

## 2) 철강분과

철강분과 지회의 경우 현대제철과 동일기업분회의 단체협약서에서 노동조합의 안전보건활동 보장에 대해 별도의 조항을 두고 있었다. 동일기업분회의 경우 안전보건활동 목록은 금속노조 모범단협과 외부교육만 제외하고 동일하였고 현대제철의 경우 조사와 개선의 요구, 산업안전보건위원회 소집 등으로 간략히 표현되어 있었다.

### (1) 현대제철지회

#### 제86조【조합의 안전보건 활동】

회사가 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여, 다음 각 호의 활동을 적극 보장한다.

1. 조합은 안전보건 문제를 조사하고, 개선을 요구할 수 있으며, 회사는 재해의 미연 방지를 위해 노력하고 적극 지원한다.
2. 중대한 산업안전보건사항 발생시, 그 원인의 분석 및 사후대책 마련을 위해 산업안전보건위원회를 즉시 소집한다.
3. 회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사에 관한 활동

## (2) 동일기업분회

### 제97조 (노동조합의 안전보건활동 보장)

① 회사는 조합의 노동안전보건활동이 조합원과 사용 중인 노동자의 건강과 안전을 보호하며, 회사의 발전에 기여한다는 사실을 인정하고, 조합의 다음과 같은 활동을 보장한다.

1. 회사 내에 존재하는 각종 환경, 보건 및 안전상 위험의 원인 조사
  2. 각종 사고 및 질병발생의 원인 조사
  3. 신규 공정이나 라인의 신설 또는 공정의 변화 및 사용물질 변경으로 인한 안전상의 문제 발생 가능성에 대한 사전 조사
  4. 병원에서 치료받는 산재환자 방문과 상담 및 관리 활동
  5. 근골격계질환, 뇌심혈관계 질환 등 직업병 예방을 위한 활동
  6. 각종 안전보건 사안에 대한 조합원 홍보 및 보고 활동
  7. 조합원의 안전보건요구를 파악하기 위한 조사 및 회의
  8. 안전보건 표어 및 현수막 부착 활동
  9. 안전보건 관련 대외 활동
  10. 위 1~9호의 활동을 위한 자료의 열람 또는 요구 및 필요한 부서와의 회의. 단, 개인 정보와 관련된 사항은 제외한다.
- ② 회사는 조합이 제1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 그 활동의 타당성이 인정될 경우 협조한다.

## 11. 소결

철강분과 지회 단체협약서를 산업안전보건법 관계법령과 금속노조 모범단협과 비교하여 분석하였다. 위험의 외주화 관련 조항으로 철강분과 단체협약에는 금속노조 모범단협 상의 제184조(비정규직 노동자 건강권 보호), 제185조(유해위험업무 도급 금지), 제186조(위험의 외주화 금지)가 모두 포함되지 않았다. 해당 금속노조 모범단협 조항 중에는 원청과 하청이 함께 참여하는 합동산업안전보건위원회, 하청노동자 중대 재해 발생 시 원청 및 하청 노조가 공동으로 조사 및 재발방지 대책 수립에 대한 내용이 포함된다. 비정규직 노동자의 재해율이 높은 철강산업에서 이러한 내용은 시급히 도입이 필요하다.

재해조사 및 재해발생 시 대책 관련한 조항으로 금속노조 모범단협에서는 노동조합의 재해조사 참여를 보장하고 재해조사는 처벌 목적이 아님을 명시하고 있으며 재해

자가 위촉될 행동 및 발언 금지와 인사상 불이익 금지에 대한 내용을 포함하고 있다. 이에 비해 철강분과 단체협약의 경우 포롤텍 분회만 노사 합동조사와 재해자 위촉 방지 내용을 모두 포함하고 있고 대부분 회사 주도의 재해조사로 규정, 노조 참여 명시가 부족하였다. 재해조사에 대한 노동조합의 참여 권한을 단체협약으로 정할 필요가 있으며 재해자에 대한 불이익 사례가 확인되고 있는 만큼 이에 대한 금지 조항 역시 단체협약에 추가할 필요가 있다.

또한 금속노조 모범단협에는 중대재해시 사고조사와 작업중지에 대한 별도 조항을 두어 중대재해를 강조하고 있다. 노동조합과 공동 사고조사, 하청 노동자 사고 시 하청노동자 대표도 참여, 작업중지 해제는 전체 노동자 의견 반영, 작업중지 기간 하청 노동자에 휴업수당 지급 협의 등의 내용을 포함한다. 철강분과 단협에서는 중대재해를 별도 조항으로 구성한 경우 없었고 하청노동자 사고 및 작업중지 시 임금 손실 보전에 대한 언급이 부재하다. 중대재해 발생이 높은 철강 사업장의 특성 상 금속노조 모범단협을 참고하여 중대재해 관련 조항을 추가하는 것이 필요하다.

안전보건관리 규정과 관련된 조항에서 금속노조의 모범단협에서는 회사의 안전보건 의무를 포괄적으로 규정하며 노동자의 의무는 별도로 언급하지 않고 있다. 이에 비해 철강분과 단체협약에서는 조합원의 안전보건 수칙 준수 의무를 명시한 경우 다수 확인되었다. 안전보건 수칙을 준수해야 한다는 의무가 회사 주도의 과도한 통제적 안전보건관리체계로 이어지지 않도록 경계가 필요하다.

작업중지권과 관련된 조항에서 금속노조 모범단협 상 작업중지권 주체를 모든 노동자 및 조합측 산업안전보건위원으로 확장하였고 작업중지권 행사요건을 ‘급박한 위험’에서 ‘재해 위험 가능성’으로 확대하여 정하였다. 철강분과 단체협약의 경우 포롤텍과 현대비앤지스틸 일부 분회만 작업중지권 행사 주체를 위원회 등으로 확장하였고 대부분 작업 중지 주체를 작업자 또는 근로자로 법령과 같은 수준으로 정하고 있었고 요건은 ‘급박한 위험’ 또는 ‘긴급하고도 심각한 위험’으로 법령과 같은 수준 또는 이보다 더 협소하게 규정하고 있었다. 법적 수준을 넘어 작업중지에 대한 노동조합의 권한을 강화할 필요성이 있다.

노동조합의 산업안전보건활동 참여의 주요 통로라고 할 수 있는 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관은 일부 지회에서 회의시간을 근무시간으로 인정하거나 업무를 위한 교육 요청시 회사의 비용지원과 근무시간으로 인정하는 내용을 포함하고 있었고 대부분의 경우 법령의 수준에 머물렀다. 금속노조 모범단협과 같이 노동조합의 안전보건활동 보장을 별도의 조항으로 강조한 경우는 현대제철과 동일기업에서만 확인되었다.

결론적으로 철강분과 단체협약은 금속노조 모범단협 대비 노동조합의 안전보건활동 권한 및 작업중지권 강화에서 다소 부족한 점이 확인되었다. 또한 금속노조 모범단협

을 참고하여 재해조사에 노동조합의 참여를 명확히 규정하고, 하청노동자의 중대재해 시 원하청 노조를 포함한 공동조사를 하도록 하는 등 중대재해 관련 항목을 추가 및 보완할 필요가 있다.

## II-2. 산업안전보건위원회 회의록 분석

### 1. 산업안전보건위원회의 회의록 검토대상

분석 대상 산업안전보건위원회 회의록은 금속노조 철강분과 소속 각 지회를 통해 최근 5개년 간의 자료를 수집하였다. 최종적으로 수집된 회의록은 아래 표와 같다.

〈표 3〉 검토 대상 산업안전보건위원회 회의록

지회	연도																		
	2020				2021				2022				2023				2024		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
현대제철지회 (순천)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
현대제철지회 (포항)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
현대제철지회 (인천)																			
현대제철지회 (당진)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	
현대제철지회 (하이스코)						0	0		0	0			0	0	0	0	0	0	
현대제철 비정 규직지회(당진)														0	0	0	0	0	0
포스코사내하청 지회 대진분회																		0	0
포항지부 현대 IMC지회								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
현대종합특수강 지회	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

현대제철 순천지회와 포항지회는 2020년 1분기부터 2024년 3분기까지 회의록이 수집되었다. 반면, 인천지회는 회의록 일체가 수집되지 않았다. 현대제철 당진지회는 2023년 3,4분기를 제외하고는 대부분의 회의록이 수집되었다(제출 시기에 따라 24년



3분기가 취합되지 못함). 현대제철지회(하이스코)는 2021년 1,2분기와 2022년 1,2분기, 2023년 전체 및 2024년 1,2분기만 취합되었다. 현대제철 비정규직지회(당진)는 11개 사업장(성산산업, 삼흥테크, 오힘알이씨, 정형테크, 동성엔지니어링, 디에이치스틸, 세일엔지니어링, 용운, 진흥산업개발, 유한산업, 와이오테크)에서 2023년 2,3,4분기 및 2024년 1,2,3분기 자료만 확보되었다. 포스코사내하청지회 대진분회는 2024년 1,2,3분기 자료가 취합되었다. 포항지부 현대IMC지회는 2021년 4분기부터 2024년 3분기까지의 회의록이 수집되었다. 현대종합특수강은 2020년 1분기부터 2024년 3분기까지 전체 회의록이 수집되었다.

## 2. 산업안전보건위원회 회의록 분석방법

금속노조 철강분과 소속 각 지회의 산업안전보건위원회 회의록을 분석하기 위해 산업안전보건법에서 법적으로 규정한 사항에 대해 검토하였다(표 2). 또한 법적 규정사항에 포괄되지 않을 수 있지만, 각 지회의 산업안전보건위원회 회의에서 논의한 노동조합의 외주화 요구, 노동자 참여, 상벌제도 및 무재해 운동, 자동화 및 전자감시, 재해자 복귀 프로그램, 산업안전보건위원회 이행 모니터링, 정비시간 확보를 위한 긴급정비작업 작업표준 개정, SCR 등에 대해 분석하였다.

〈표 4〉 산업안전보건위원회 심의·의결 사항에 대한 법적 규정

<p>제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.</p> <p>1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항</p>
<p>제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.</p> <p>1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항</p> <p>2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항</p> <p>3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항</p> <p>4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항</p> <p>5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항</p> <p>7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항</p>

2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항

제15조(안전보건관리책임자)

6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 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.

⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 3. 산업안전보건위원회 심의·의결 사항 분석

위의 <표>의 법적 규정에서 산업안전보건위원회 필수 심의·의결 사항을 정리하면 아래 <표>와 같다.

#### <표 5> 필수 산업안전보건위원회 심의·의결 사항 정리

- ① 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
- ② 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
- ③ 안전보건교육에 관한 사항
- ④ 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- ⑤ 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- ⑥ 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 중 중대재해에 관한 사항
- ⑦ 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
- ⑧ 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항

## 1) 필수 심의·의결 사항 별 산업안전보건위원회 사례

### (1) 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항

#### ① 개요

- 사업장에서 근로자의 위험 또는 건강장해를 예방하기 위해 산업재해 예방계획을 수립할 경우에는 당해 사업장의 안전보건경영방침, 안전보건목표 등을 반영하여야 한다.

#### ② 계획수립과 관련된 기본사항

- 계획을 수립할 때에는 법규 요구사항, 위험성 평가결과, 안전보건경영활동의 효과적 운영을 위한 필수사항(교육, 훈련, 성과측정, 평가 등)이 포함되도록 고려한다.
- 계획 및 세부계획은 안전보건경영 정책과 부합되도록 한다.
- 가능한 정량화 함으로써 모니터링 및 성과측정이 가능토록 설정한다.
- 계획은 안전보건방침과 일치하여야 한다
- 목표달성을 위한 조직 및 인적·물적 자원의 제공을 고려한다.

#### ③ 추진계획에 포함하여야 할 사항

- 안전보건활동 목표, 개선내용, 성과지표, 추진일정, 추진부서, 투자예산 등

#### ④ 목표관리

- 목표는 단순하게, 정량적으로, 달성 가능하게, 시기의 적절성을 반드시 반영하여야 하며, 1년 단위로 목표수립, 반기 단위로 실적을 관리하여야 한다.
- 목표 미달 시 관리방안  
: 목표는 기간 내 미달성 시 차기 년도 목표에 반영하여 추진하여야 한다.  
: 차기 년도에 반영 할 필요가 없을시 미반영 사유에 대하여 사업주(관리책임자)의 방침을 받아야 한다.

## 가) 산업재해 예방계획의 수립

### (가) 현대제철지회(하이스코)

- 현대제철지회(하이스코)는 23년 1/4분기와 24년 1/4분기에 중점 안전활동계획을 수립한 것이 확인되었다. 성과측정 및 성과지표, 구체적인 추진일정, 추진부서, 예산 등은 미비하지만, 1개년의 안전활동계획을 통해 산업재해 예방계획을 세운다는 것은 의미가 있다.

- 현대제철지회(하이스코) 수준의 안전활동계획을 다른 지회의 산업안전보건위원회 회의결과에서는 확인할 수 없었다.

- ‘중대재해처벌법’은 50인 이상 기업을 대상으로 2022. 1. 27.부터 우선 시행되었

고, 2024. 1. 27.부터 50인 미만 사업장에도 적용되었기에, 이를 반영해 안전보건관리규정 개정이 필요한 상황이다. 안전·보건 목표와 경영방침의 설정 등 중대재해처벌법에 적용에 맞춰 총괄적인 산업재해 예방계획의 수립이 필요한데, 현대제철지회(하이스코) 뿐만 아니라 다른 지회에서도 확인할 수 없었다.

(나) 현대제철 비정규직지회(당진) - 성산산업

- 현대제철 비정규직지회(당진) 중 성산산업의 경우 산업안전보건위원회 필수 심의·의결 사항 8가지를 회의록에 항상 기입하고, 회의결과를 형식적으로 채우는 것으로 보인다. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항에 대한 총괄적인 내용이 아닌, 근골격계유해요인조사, 위험성평가, 계절별 안전관리 대책 등의 내용이 큰 변화없이 반복된다. 24년 1분기에는 2분기와 동일한 ‘하절기 안전보건 교육 실시 예정’이 심의·의결 사항에 명시되어 있기도 하다.

(다) 현대IMC지회 2024년 1/4분기

- 2022년, 2023년 산업안전보건위원회 회의에서는 확인되지 않고, 2024년 회의에서는 안전 및 보건에 관한 계획이 안건으로 다루어졌다. 기타사항이라 함은 심의·의결 사항이 아니더라도 직전 분기 의결사항의 이행상황 및 위원회에서 즉석 안건 등으로 제출되어 논의한 사항을 말한다. 해당 내용은 심의·의결이 필요한 사안임에도 기타사항으로 분류되어 다루어졌고, 협의내용의 제목만 회의결과에 남겨져 있어 구체적인 내용을 확인할 수는 없었다.

**나) 안전보건 종합진단 결과에 따른 안전보건개선 계획 수립**

(가) 현대제철지회(당진)

- 현대제철지회(당진)은 안전보건 종합진단에 따른 개선 계획을 종합적으로 실시한 것이 산업안전보건위원회 2023년 2/4분기 회의록에서 확인되었다.

(나) 현대제철지회(포항)

- 현대제철지회(포항)은 중대재해 발생 후 안전보건 개선 계획서 심의가 안건으로 2020년 1/4분기에 상정하였지만, 구체적인 내용은 확인이 어렵다.

**다) 안전 운영방안 및 투자계획**

(가) 현대제철지회(포항)

- 산업재해 예방계획의 수립에 있어, 예산 및 투자 계획도 중요한 부분이다. 현대제

철지회(포항)에서는 2020년부터 2023년까지 꾸준히 이에 대한 안전을 회의에서 다루었다. 다만, 노동조합의 구체적인 요구 사항이 확인되지 않는 분기도 있었다.

◎ 2020년 1/4분기, 2021년 4/4분기, 2022년 1/4분기, 2023년 4/4분기

(2) 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항

- 사업장의 자율적인 재해예방 활동을 촉진시키기 위해 노·사가 협의하여 사업장 특성에 맞는 안전보건관리규정을 작성, 게시 또는 비치하고 노·사가 준수토록 하여야 한다.

- 안전보건관리규정은 사업장내에서 안전보건활동을 함에 있어 사내 규정이며, 또한 산업안전보건법에서 정하고 있는 법정 규정으로 사업주 및 근로자는 이 규정에 의거 안전보건활동을 충실히 수행하여야 한다.

- 따라서 사업장내 제반 규정과 상호 밀접한 관련성을 갖도록 해야 함과 동시에 사업장의 현실에 맞도록 제정함은 물론 안전보건활동 수행 주체 각자의 책임과 권한을 명확히 설정하고 각 세부 규정에 대해서는 그 규정이 유기적으로 추진될 수 있도록 시스템화하여 지속적인 추진이 가능하도록 하여야 한다.

- 규정은 작성에 그치는 것이 아니라 항상 일선 노동자의 의견을 들어 부분적인 수정을 해야 함은 물론, 현재 현장에서 시행되고 있는 각종 양식에 대해 일괄적인 확인 절차를 거쳐 검토·보완하여야 하며, 개정된 산업안전보건법의 내용을 지체없이 반영하여 사업장내 규정으로서의 신뢰성을 확보할 수 있도록 아래 절차에 의해 개정하여야 한다.

○ 산업안전보건법 시행규칙 별표 6의3에는 안전보건관리규정의 세부내용을 규정하고 있다.

안전보건관리규정의 세부 내용(제26조제2항 관련)

1. 총칙

가. 안전보건관리규정 작성의 목적 및 적용 범위에 관한 사항

나. 사업주 및 근로자의 재해 예방 책임 및 의무 등에 관한 사항

다. 하도급 사업장에 대한 안전·보건관리에 관한 사항

2. 안전·보건 관리조직과 그 직무

가. 안전·보건 관리조직의 구성방법, 소속, 업무 분장 등에 관한 사항

나. 안전보건관리책임자(안전보건총괄책임자), 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자의 직무 및 선임에 관한 사항

다. 산업안전보건위원회의 설치·운영에 관한 사항

라. 명예산업안전감독관의 직무 및 활동에 관한 사항

마. 작업지휘자 배치 등에 관한 사항

### 3. 안전·보건교육

가. 근로자 및 관리감독자의 안전·보건교육에 관한 사항

나. 교육계획의 수립 및 기록 등에 관한 사항

### 4. 작업장 안전관리

가. 안전·보건관리에 관한 계획의 수립 및 시행에 관한 사항

나. 기계·기구 및 설비의 방호조치에 관한 사항

다. 유해·위험기계등에 대한 자율검사프로그램에 의한 검사 또는 안전검사에 관한 사항

라. 근로자의 안전수칙 준수에 관한 사항

마. 위험물질의 보관 및 출입 제한에 관한 사항

바. 중대재해 및 중대산업사고 발생, 급박한 산업재해 발생의 위험이 있는 경우 작업 중지 등에 관한 사항

사. 안전표지·안전수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 안전관리에 관한 사항

### 5. 작업장 보건관리

가. 근로자 건강진단, 작업환경측정의 실시 및 조치절차 등에 관한 사항

나. 유해물질의 취급에 관한 사항

다. 보호구의 지급 등에 관한 사항

라. 질병자의 근로 금지 및 취업 제한 등에 관한 사항

마. 보건표지·보건수칙의 종류 및 게시에 관한 사항과 그 밖에 보건관리에 관한 사항

### 6. 사고 조사 및 대책 수립

가. 산업재해 및 중대산업사고의 발생 시 처리 절차 및 긴급조치에 관한 사항

나. 산업재해 및 중대산업사고의 발생원인에 대한 조사 및 분석, 대책 수립에 관한 사항

다. 산업재해 및 중대산업사고 발생의 기록·관리 등에 관한 사항

### 7. 위험성평가에 관한 사항

가. 위험성평가의 실시 시기 및 방법, 절차에 관한 사항

나. 위험성 감소대책 수립 및 시행에 관한 사항

### 8. 보칙

가. 무재해운동 참여, 안전·보건 관련 제안 및 포상·징계 등 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 판단하는 사항

나. 안전·보건 관련 문서의 보존에 관한 사항

다. 그 밖의 사항

(가) 현대제철지회(순천) - 2022년 2/4분기

- 현대제철지회(순천)에서는 2022년에 안전보건관리 규정 개정안을 다뤘다. 도급사업, 관리감독자 교육, 기존 사원 정기교육, 신입사원 교육, 작업내용 변경자 교육 등이 개정되었고, 위험 또는 유해한 작업종사자에 대한 규정은 신설되었다.

- '중대재해처벌법'은 50인 이상 기업을 대상으로 2022. 1. 27.부터 우선 시행되었고, 2024. 1. 27.부터 50인 미만 사업장에도 적용되었다. 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무 등을 포함한 전체적인 안전보건관리규정 개정이 필요한 상황인데, 대부분의 지회에서 확인되지 않았다.

(나) 현대제철지회(포항)

- 현대제철지회(포항)에서는 2022년에 안전보건관리 규정 개정안에 합의했다. 규정이 41개에서 49개로 증가했으나, 회의록에서 구체적인 내용을 확인할 수는 없었다.

(3) 안전보건교육에 관한 사항

(가) 현대제철지회(하이스코)

- 연간 안전보건 교육 실시 계획을 법정 교육 및 안전역량향상 교육으로 나누어 구성하고, 구체적인 교육 내용도 연초에 계획하여 회의에서 다루는 것이 확인되었다.

- 그 외 다른 지회에서는 안전보건 교육의 내용 및 계획에 대해 구체적으로 안건으로 다루는 것이 확인되지 않았다.

(4) 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항

(가) 현대제철지회(하이스코) - 23년 1/4분기

- 작업환경측정 결과를 반영하여, 방음, 방진 시설 공사 진행하는 것을 산업안전보건위원회 안건으로 다루었다.

(나) 포스코 사내하청지회 대진분회 - 2024년 3/4분기

- 작업환경측정 결과에 대해 산업안전보건위원회에서 다루고, 명예산업안전감독관이 이후 작업환경측정에 참석하는 것이 의결되었다.

(다) 현대제철지회(포항)

- ◎ 2020년 4/4분기, 2022년 3/4분기
- 발암물질 전수조사 및 노사협의를 통해 작업환경측정 전문업체 선정을 요구하였다.

(5) 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

#### 가) 직업병 유소견자 사후관리 강화 및 건강진단 기관 협의 요구

(가) 현대제철지회(포항)

- ◎ 2021년 1/4분기
- 질병 유증상자 추적관리 요구 및 종양표지자 유증상자 면담 및 검사 지원 협의
  
- ◎ 2022년 3/4분기
- 난청 질병유소견자 사후관리 요구 및 특수건강진단 업체 조건 요구
  
- ◎ 2024년 1/4분기
- 근골예방을 위한 방안 요구 및 난청 유소견자에 대한 맞춤형 귀마개 요구
  
- ◎ 2024년 3/4분기
- 직무스트레스 관리를 위한 전문업체 도입, 진동 및 용접 작업자 보호구 개선 등

#### 나) 안전보건 인력 충원

(가) 현대제철지회(포항)

- ◎ 2020년 2/4분기
- 부속의원 간호사 인력 충원 요구
  
- ◎ 2020년 2/4분기
- 안전 인원 충원
  
- ◎ 2020년 3/4분기, 2020년 4/4분기, 2021년 1/4분기, 2021년 2/4분기, 2022년 1/4분기
- 부속의원 전문 의료인 증원

(6) 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 중 중대재해에 관한 사항



## 가) 사고조사/중대재해

### (가) 현대제철지회(포항)

#### ◎ 2021년 2/4분기

- 재해발생 시 노동조합의 요청이 있을 경우 대책위원회를 구성하는 것이 심의에서 다루어짐

#### ◎ 2024년 2/4분기

- 사고 조사 시 대의원 참석 요구하여 합의됨

### (나) 현대제철 비정규직지회(당진) - 오힘알이씨

#### ◎ 2023년 3/4분기

- 인사사고 발생 시 60분 이내에 산업안전보건위원회에 전달하고, 합동점검 및 사고조사, 재발방지대책도 산업안전보건위원회와 함께 하는 것이 심의에서 다루어졌다.

### (나) 현대IMC지회

#### ◎ 2024 2/4분기

- 사고조사위원회 참석 인원을 추가하는 것이 심의에서 다뤄져서 합의하였다.

### (다) 현대제철 비정규직지회(당진) - 정형테크

#### ◎ 2024년 2/4분기

- 사고 발생 시 임시 산안위 및 대책회의 실시 건이 노동자위원 안건으로 심의에서 다루어졌다. 산업안전보건위원회는 '노동자 참여' 체계를 마련하는 핵심 기구임에도, 사고 발생 후 임시 산안위를 개최하는 것조차도 안건으로 다루어야 하는 것을 확인할 수 있다. 현장에 노동자가 참여하는 사고조사가 정착되지 않는 상태인 것이다.

### (라) 포스코 사내하청지회 대진분회

#### ◎ 2024년 3/4분기

- 중대재해는 아니었으나, 2024년 7월 발생한 재해에 대해 2024년 3/4분기 산업안전보건위원회 회의에서 다루어지지 않았다. 대진분회 뿐 아니라, 많은 사업장에서 사고에 대해 회의에서 다루지 않고 있음이 확인되었다.

## 나) 중대재해 발생 후 특별 산보위

### (가) 현대제철지회(당진)

◎ 2020년 중대재해 특별산보위<sup>1)</sup>

- 지난 6월 9일 현대제철 당진공장에서 40도가 넘는 고온의 작업장에서 크레인 캡 쿨러 보수작업을 하던 박OO 비정규직 노동자가 사망했다. 폭염 속 50도에 육박하는 온도에서 최소한의 물과 휴식공간도 보장받지 못한 비정규직 노동자의 처참한 죽음이 었다. (금속노조 기자회견문)

- 문제점 : 건강인증제 도입/교육 강화는 문제적인 대책으로 사고 발생 원인에 대한 올바른 대책이 아니다. 고온/고열장소 안전작업 대책에 대해 구체적인 내용을 확인할 수 없었다.

◎ 2021년 중대재해 특별산보위-1<sup>2)</sup>

- 2021년 3월 28일 오후 11시 25분쯤 통근버스가 현대제철 내 바닷물이 들어오는 수로를 횡단하는 서당교 다리 부근에서 8m 아래 제방으로 추락해 운전자 A씨(48세)와 탑승자 B씨(37세, 현대제철 직원) 등 2명이 숨졌다.

- 문제점 : 사고 개요가 없고, 사고 발생 원인이 확인되지 않았다.

◎ 2021년 중대재해 특별산보위-2<sup>3)</sup>

- 1열연공장 가열로 3호기의 대형슬라브를 이송시키는 워킹빔에서 ‘틱틱’하는 소리가 발생하는 것을 확인했고, 김씨는 밤 9시15분경 워킹빔 상태를 다시 확인하기 위해 가열로 3호기 하부로 들어갔다. 설비 이상소음 점검 중 기계에 끼어 사망했다.

- 문제점 : 센서 작동이 왜 안 됐는지, 원인에 대한 규명이 없고, 가열로 하부 정비 작업 자체를 줄이거나 더 근본적인 개선 지점에 대한 모색이 부족하다.

◎ 2023년 안전난간 추락사고

- 사고 개요 들어간 것은 나아진 부분이나 이동형 cctv, Body cam 확대 등은 사고 예방을 위한 것이 아니고, 사측의 책임 회피용으로 보여 우려스럽다.

(나) 현대제철지회(하이스코)

◎ 2023년 3월 당진 현대제철 하이스코 노동자 도금 포트 추락 사망사고<sup>4)</sup>

- 트라우마 관리 프로그램 관련 내용이 담겨 있고, 현장 의견 청취를 통해 29개 문제점 개선조치 이행 등이 포함되어 있다.

1) [https://kmwu.kr/bbs/download.php?bo\\_table=ce\\_B12&wr\\_id=217658&no=0&page=7](https://kmwu.kr/bbs/download.php?bo_table=ce_B12&wr_id=217658&no=0&page=7)

2) <https://www.khan.co.kr/national/incident/article/202103290820001>

3) <https://www.idjnews.kr/news/curationView.html?idxno=130067>

4) <https://www.idjnews.kr/news/articleView.html?idxno=133584>

## 다) 재해 발생 후 재발방지 대책

### (가) 현대제철지회(하이스코)

◎ 2021년 2/4분기 : 중대재해는 당진제철소 원청 열연공장에서 발생했으나, 유사 재해 재발방지를 위해 위험요소를 발굴해 문제점 개선하였다.

### (나) 현대제철비정규직지회 - 와이오테크

◎ 2023년 1월 임시 산보위 : 재해발생의 원인 파악하고, 대책을 세웠다. 노동자의 불안전 행동을 원인으로 언급하지 않고, 불안전 상태를 중심으로 개선 대책이 심의 되었다.

### (다) 현대제철 비정규직지회(당진) - 동성엔지니어링

- 화상사고 산재자 작업 복귀 전 프로그램을 논의하고, 대상자에 대한 트라우마센터 치료 지원도 심의에서 다루고 있다.

## (7) 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항

## 가) 재해현황 공유

### (가) 현대제철지회(당진)

- 매년 산안보위 이행 모니터링 (4분기에 결과 공유)
- 연도별 재해발생 현황 및 다음 해 안전관리 추진 계획
- 매번 회의 때마다 재해발생 현황 공유

### (나) 현대제철비정규직지회 - 디에이치스틸

- 매분기 산안보위 마다 재해현황 모니터링

## 나) 안전관리 지표현황 점검 및 중점 활동계획 수립

### ◎ 현대제철지회(하이스코)

- 매년 재해현황을 정기적으로 점검하고 있음. 발생 원인별, 발생형태별, 상병형태별로 나누어 분석하고, 재해 감소 목표를 설정하고 있음.

- 2023년 6,7월 흑서기에 사고 다발하는 것이 확인되었으나 대책으로 캠페인 정도로 정리되어, 원인 분석 및 근본적인 대책 마련은 확인되지 않아 아쉬움.

**(8) 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 조치에 관한 사항**

(가) 현대제철 비정규직지회(당진) 오힘알이씨 - 2023년 4/4분기

- 원청의 진정제 도입 과정에서 절차 상 미흡함을 지적하고, MSDS 교육 실시 등 필요한 조치를 요구하였다.

(나) 현대제철 비정규직지회(당진) 디에이치스틸 - 2023년 2/4분기

- CNC 신규설비 도입 시 안전협의체 구성 및 전직원 교육 시간배정에 대해 합의하였다.

(다) 현대제철지회(하이스코) - 21년 2/4분기

방사선 피폭 우려지점이 있어, 고정식 지역감시기 설치 등을 논의하였다.

**2) 필수 심의·의결 이외 사례**

8개의 산업안전보건위원회 필수 심의·의결 사항 이외에 ‘그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항’에 포함될 수 있는 사항을 다룬 사례를 정리하였다.

**(1) 단독작업 위험성 개선 요구**

**가) 현대제철지회(포항)**

◎ 2020년 4/4분기, 2022년 1/4분기, 2022년 3/4분기, 2022년 4/4분기, 2023년 1/4분기, 2023년 2/4분기, 2023년 3/4분기

단독근무자 응급상황 발생 시 상황별 대처가 불가, 단독작업에 대한 개선 필요 등 요구

- 단독작업 위험성이 추가로 확인된 작업에 대해 개선 요구하고, 개선대책에 대한 이행 점검을 요구하였으나, 협의가 진행되지 않았다.

**(2) 위험성 평가 강화**

**가) 현대제철지회(하이스코)**

◎ 2021년 2/4분기

위험성 평가 강화를 위해 조치내용으로 노사합동 실행을 안건으로 상정하였다.

- 사고 발생구역 및 고위험 작업구역 위험성 적정 반영 여부 및 개선계획 수립적정

성, 노동자 위험성평가 참여 및 의견수렴, 작업별 개인 건강 유해성 발굴강화 등을 중점으로 검토하고, 7주간의 평가를 계획하였다.

**나) 현대제철 비정규직지회(당진) - 디에이치스틸**

◎ 2023년 4/4분기

- 회의에서 위험성평가 관련 내용이 공유되고, 미흡분야를 보완하여 24년 평가 시 내실을 다지는 것을 심의 하였다.

(3) 노사합동 안전점검

**가) 현대제철지회(포항) - 2022년 1/4분기**

- 안전 위험요소 확인 및 조치를 위하여 노사합동 안전점검을 노측이 요청하였고, 두 번째 목요일에 시행하기로 심의하였다.

**나) 현대제철지회(하이스코) - 2021년 3/4분기**

- 노후 안전시설 보완을 위해 노사합동 안전점검을 실시를 통해 위험요소 발굴하였다.

- 안전보건 개선 의견(직영, 협력, 외주)을 창취하였고, 후속 중장기 개선 방안 수립 하였다.

(4) 재해자 복귀 프로그램

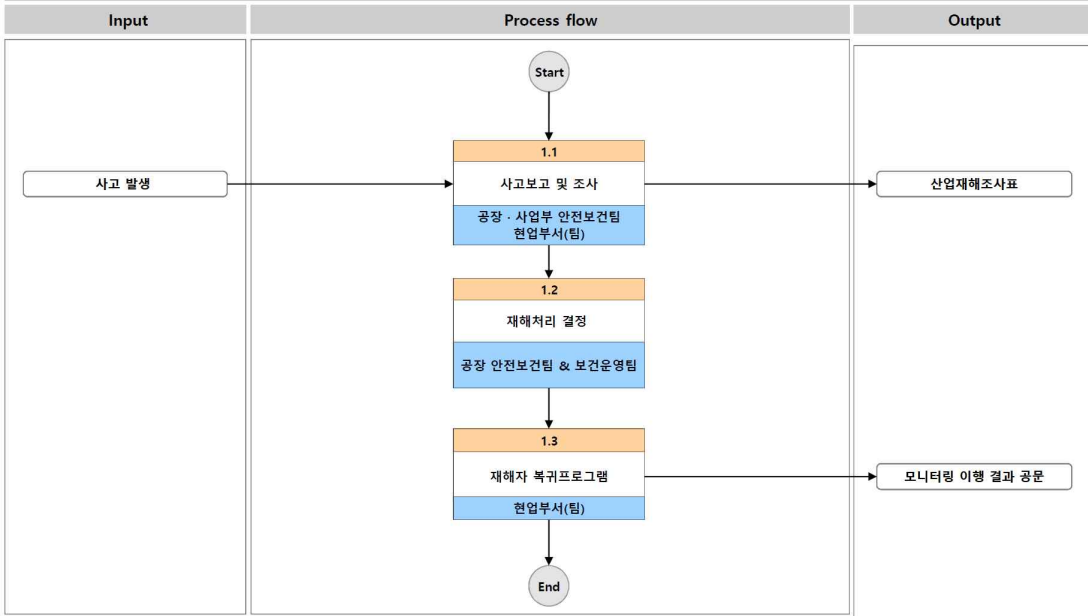
**가) 현대제철 공통**

◎ 재해처리지침(MSHG-240801 / 2024.5.3. 제정)

목적 : 산업재해 근로자의 산재관련 업무를 통해 재해자의 원활한 현장복귀에 목적

### 3. 프로세스

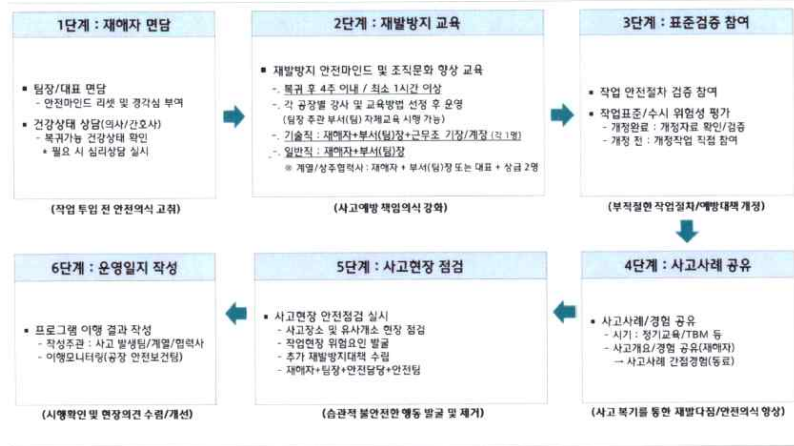
#### 3.1 업무 흐름도



#### 1.3 재해자 복귀프로그램

##### 2. 재해자 복귀프로그램 실시

- (1) 재해자 복귀프로그램은 안전사고의 경각심 부여를 통한 안전마인드 향상 및 사고 관련자 유사사고 재발 방지의 목적으로 실시한다.
- (2) 업무상 질병 및 지표 미반영 재해를 제외한 3일 이상의 요양이 필요한 재해자를 대상으로 실시한다.
- (3) 보건정책팀은 전사 재해자 복귀프로그램의 절차를 수립하고 공장 사업부 안전보건팀에 전파한다.
- (4) 재해자 복귀프로그램의 단계는 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 재해자 복귀프로그램 단계

#### 나) 현대제철지회(순천)

- 사측에서 안전사고 경각심 부여 및 유사사고 예방을 위하여 3일 이상 휴업사고에 대한 복귀 프로그램 운영을 실시하겠다고 안건을 올렸으며, 노측이 받아들였다.
- 프로그램 진행 과정에서 사고자 면담 시 안전마인드 리셋 및 경각심 부여가 포함 되어 있고, 사고자 교육 시 의식향상 교육을 복귀 후 2주 이내 2시간 이상으로 계획 하고 있어, 재해자 안전행동 개선에 대한 비중이 높은 것이 확인되었다.

(5) 산업안전보건위원회 이행 모니터링

**가) 현대제철지회(당진)**

◎ 2022년 4/4분기

- 노사 의결사항(완료, 진행, 협의) 건수 및 협의 중인 안건 등을 공유하였으나, 구체적인 내용은 회의록에서 확인 할 수 없었다.

**나) 현대제철지회(하이스코)**

◎ 2021년 2/4분기, 2021년 3/4분기

- 지난 분기에서 다른 안건 공정, 안건내용, 문제점, 요구사항, 후속조치(담당, 일정), 비고(완료, 진행중) 등을 세분하여 모두 기술하고 있다.

**다) 포스코 사내하청지회 대진분회**

◎ 2024년 1/4분기

- 지난 분기에서 다른 심의 안건, 의결내용 조치결과를 자세하게 기술하고 있다.

(6) 정비시간 확보를 위한 정비작업 작업표준 조정

**가) 현대제철지회(당진)**

◎ 2022년 4/4분기

정비시간 확보를 위한 긴급 정비작업 작업 표준을 개정하였다.

**나) 현대제철지회(포항)**

◎ 2022년 2/4분기, 2023년 1/4분기

- 혹서기 외부 기온에 맞춰 작업시간 조정 및 확보(기존 작업 대비 25% 추가)를 회의에서 다루었다.

(7) 안전 우수현장 벤치마킹

**가) 현대제철지회(하이스코)**

◎ 2022년 2/4분기

- 당진과 순천 공장 직책자들이 서로 현장 교류활동 및 공정별 교차점검을 진행하였다.

(8) 정신건강 대책

**가) 현대제철지회(당진)**

◎ 2020년 3/4분기

- 자살예방 대책으로 자살에 대한 임직원 인식개선 및 고위험군 발굴을 통한 사전 예방관리 및 심리상담센터 운영 확대 등을 심의, 의결하였다.

**나) 현대제철지회(순천)**

◎ 2020년 1/4분기

- 직무스트레스 예방을 위해 심리 상담센터 운영할 것을 노측에서 제안하였고, 사 측은 사고시 트라우마 등 직원의 건강장애를 예방하기 위해 필요하다고 판단하였다.

- 운영 중인 업체를 노/사 합동 답사하여 운영 방안 협의 후 시행하기로 결정하였다.

**4. 산업안전보건위원회에서 논의한 특이 사례**

**1) 노동조합의 외주화 요구**

◎ 현대제철지회(포항) : 2021년 1/4분기, 2022년 2/4분기, 4/4분기, 2023년 2/4분기, 3/4분기, 4/4분기, 2024년 1/4분기, 2/4분기, 3/4분기

- 조합 요구내용 : 설비 개선 및 외주화

- 해당 업무의 전문성 필요 여부, 다른 지회의 운영 상황 등을 고려하여 외주화의 적절성은 판단해야 할 것이다.

**2) 상벌제도, 무재해 운동**

**(1) 현대제철지회(포항)**

◎ 2023년 2/4분기, 4/4분기

- 무재해 포상제도 폐지 여부, 소그룹반 운영 등을 회의에서 다루었다.

**(2) 현대제철지회(당진), 현대제철지회(하이스코)**

◎ 2023년 2/4분기

- 소규모 안전활동 인증제 시행을 회의에서 다루었다.



(3) 현대제철지회(순천)

◎ 2023년 2/4분기

- 소규모 안전활동 인증제 시행을 회의에서 다루었다.

(4) 현대제철지회(하이스코)

◎ 2022년 1/4분기

- 대보수를 앞두고, 안전보건관리 계획 전직원 공유 및 공유, 노사합동 무재해 달성 활동 실시를 안건으로 다루었다.

### 3) SCR

◎ 현대제철지회(당진)

- 24년 1분기에 SCR 관련 징계 내용을 실무회의에서 처리하였다.

- 소규모 안전활동 운영방안 및 SCR 위반 사례로 인한 재해자 제재 조치에 대한 실무회의 진행하였는데, 심의 의결이 아닌 본회의 기타로 논의 하였다.

## 5. 요약 및 제언

### 1) 필수 심의·의결 사항 별 산업안전보건위원회 사례 요약

#### (1) 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항

현대제철지회(하이스코)가 1개년의 안전활동계획을 통해 산업재해 예방계획을 세운 사례를 참고할 만하다. 대부분 지회에서 해당 안건을 다루지 않았다. 해당 항목만 형식적으로 회의결과에 기입하거나 기타사항으로 오분류하여 다루는 것이 확인된 지회도 있었다.

현대제철지회(당진)은 안전보건 종합진단에 따른 개선 계획을 종합적으로 실시한 바 있다.

현대제철지회(포항)은 산업재해 예방계획의 수립에 있어 안전 운영방안 및 투자계획을 회의에서 꾸준히 안건으로 다루었다.

#### (2) 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항

현대제철지회(순천)에서는 2022년에 도급사업, 관리감독자 교육, 기존 사원 정기교

육, 신입사원 교육, 작업내용 변경자 교육 등을 개정하고, 위험 또는 유해한 작업종사자에 대한 규정을 신설하는 등 안전보건관리 규정 개정안을 다뤘다.

- 중대재해처벌법 시행으로 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무를 포함한 전체적인 안전보건관리규정 개정이 필요한 상황인데, 대부분의 지회에서 는 확인되지 않았다.

### (3) 안전보건교육에 관한 사항

현대제철지회(하이스코)는 연간 안전보건 교육 실시 계획을 법정 교육 및 안전역량 향상 교육으로 나누어 구성하고, 구체적인 교육 내용도 연초에 계획하여 회의에서 다루는 것이 확인되었다.

다른 지회에서는 안전보건교육 계획에 대해 구체적으로 안건으로 다루는 사례가 확인되지 않았다.

### (4) 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항

현대제철지회(하이스코)는 작업환경측정 결과를 반영하여, 방음, 방진 시설 공사 진행하는 것을 산업안전보건위원회 안건으로 다루었다.

포스코 사내하청지회 대진분회는 명예산업안전감독관이 작업환경측정에 참석하는 것을 의결하였고, 현대제철지회(포항)는 발암물질 전수조사 및 노사협의를 통한 작업환경측정 전문업체 선정을 요구하여 협의하였다.

### (5) 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

현대제철지회(포항)은 직업병 유소견자 사후관리 강화 및 건강진단 기관 협의를 요구하였고, 안전보건 인력 충원도 꾸준히 요구하였다.

### (6) 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 중 중대재해에 관한 사항

사고조사/중대재해에 있어 현대제철 비정규직지회(당진) 오힘알이씨는 인사사고 발생 시 60분 이내에 산업안전보건위원회에 전달하고, 합동점검 및 사고조사, 재발방지대책도 산업안전보건위원회와 함께 하는 것이 심의에서 다루어졌다.

산업안전보건위원회는 ‘노동자 참여’ 체계를 마련하는 핵심 기구임에도, 사고조사 및 대책위원회의 구성, 임시 산보위 개최 등이 최근 안건으로 다루어야 하는 것이 확인되었다. 현대제철지회(포항)는 재해발생 시 노동조합의 요청이 있을 경우 대책위원

회를 구성하는 것이 심의에서 다루졌고, 사고 조사 시 대의원 참석을 요구하여 합의 되었다. 현대IMC지회는 사고조사위원회 참석 인원으로 노안1,2부장 및 해당지역구 대의원 추가를 심의에서 다루었다. 현대제철 비정규직지회(당진) 정형테크는 사고 발생 시 임시 산안위 및 대책회의 실시 건이 노동자위원 안건으로 심의에서 다루어졌다. 중대재해가 아닌 재해에 대해서는 회의에서 제대로 다루지 않는 것들이 확인되었다.

중대재해 발생 후 특별 산보위가 현대제철지회(당진) 자료에서 확인되었으나, 사고 개요 및 원인에 대한 내용이 미비하였다. 대책도 근본적인 개선이 아니라, 노동자 과실에 무게를 두어 사측의 회피성인 경우가 대부분이었다.

중대재해 발생 후 재발방지 대책으로 현대제철지회(하이스코)는 트라우마 관리 프로그램 관련 내용이 담겨 있고, 현장 의견 청취를 통해 29개 문제점 개선 조치 이행 등이 포함되어 있었다.

#### (7) 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항

현대제철지회(당진)은 매년 산안보위 이행 모니터링하여 4분기에 결과 공유하고, 연도별 재해발생 현황 및 다음 해 안전관리 추진 계획을 안건으로 다루었다. 현대제철 비정규직지회(당진) 디에이치스틸은 매분기 산안보위마다 재해현황 모니터링을 하였다.

현대제철지회(하이스코)는 매년 안전관리 지표현황 점검 및 중점 활동계획 수립 안전관리 지표현황 점검 및 중점 활동계획 수립하였다.

#### (8) 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항

현대제철 비정규직지회(당진) 오힘알이씨는 원청의 진정제 도입 과정에서 절차 상 미흡함을 지적하고, MSDS 교육 실시 등 필요한 조치를 요구하였다. 비정규직지회 디에이치스틸은 CNC 신규설비 도입 시 안전협의체 구성 및 전직원 교육 시간배정에 대해 합의하였다. 현대제철지회(하이스코)는 방사선 피폭 우려지점이 있어, 고정식 지역감시기 설치 등을 논의하였다.

## 2) 제언

### (1) 형식의 문제

#### 가) 형식이 지켜지지 않음

산업안전보건법에서는 산업안전보건위원회 회의록 작성에 대해 아래와 같이 규정하고 있다.

제24조(산업안전보건위원회) ③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.

#### [시행령]

제37조(산업안전보건위원회의 회의 등) ④ 산업안전보건위원회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석위원
3. 심의 내용 및 의결·결정 사항
4. 그 밖의 토의사항

회의록은 심의·의결 사항에 대한 증빙자료로서 중요한 가치를 지닌 기록물이다. 회의록의 작성·비치 의무는 회의결과로 나타난 노·사 간의 산업 재해예방에 대한 약속을 확실히 남겨 둠으로써 이의 이행을 담보하기 위한 것이다. 회의록에는 회의의 ① 개최 일시 및 장소, ② 출석위원, ③ 심의 내용 및 의결·결정사항, ④ 그 밖의 토의사항을 기재하여야 한다. 이 외에도 참석위원의 참석 여부(참석자 서명 등), 의결사항에 대한 담당 부서와 처리기한 등을 추가로 명시하여 집행을 더욱 견인할 수 있도록 작성하는 것이 권고된다<sup>5)</sup>.

하지만, 일부 제출된 회의록 중에는 필수 기재 사항에 해당하는 △ 개최 일시 및 장소, △ 출석위원 등이 담겨져 있지 않기도 했다. 기타사항이라 함은 심의·의결사항이 아니더라도 직전 분기 의결사항의 이행상황 및 위원회에서 즉석 안건 등으로 제출되어 논의한 사항을 말한다. 심의·의결이 필수적으로 필요한 사안임에도 기타사항으로 분류되어 다루어지거나, 협의내용의 제목만 회의결과에 남겨져 있어 구체적인 내용을 확인할 수 없는 경우도 확인되었다. 임시 또는 특별 산업안전보건위원회가 있는 경우, 활동내용을 정기적으로 위원회에 보고해야 하지만, 대부분의 지회에서 누락되었다.

5) KOSHA GUIDE Z-2-2023. 산업안전보건위원회 구성 및 운영에 관한 지침(한국산업안전공단)

## 나) 형식만 지켜짐

산업안전보건위원회 필수 심의·의결 사항 8가지 목록을 회의록에 항상 기입하고, 논의는 진행하지 않은 채 회의결과를 형식적으로 채우는 지회도 확인되었다. 각 사항에 대한 이해가 부족하여 다른 내용이 논의결과로 남겨져 있는 경우가 있었다. 논의 결과 항에 논의된 내용 없이 매년 같은 분기에 달력 사업처럼 칸을 채우는 회의록도 확인되었다.

(2) 다루어지지 않는 필수 안전들

## 가) 다양하지 않는 안전들

‘KOSHA GUIDE Z-2-2023. 산업안전보건위원회 구성 및 운영에 관한 지침’에서는 위원회를 통해 노동자대표와 협의해야 할 필수안전은 아래의 사항을 고려하여 선정하여야 한다고 명시하였다.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항(연 1회)</li><li>(2) 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항(반기 1회)</li><li>(3) 근로자의 안전보건교육에 관한 사항(분기 1회)</li><li>(4) 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항(분기 1회)</li><li>(5) 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항(분기 1회)</li><li>(6) 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항(연 1회)</li><li>(7) 중대재해의 원인 조사 및 재발 방지대책의 수립에 관한 사항(발생 시)</li><li>(8) 규제당국, 경영진, 명예산업안전감독관 등에 의한 작업장 안전점검 결과에 관한 사항(발생 시)</li><li>(9) 위험성평가에 관한 사항(연 1회 및 변경 발생 시)</li><li>(10) 비상 시 대비대응 절차에 관한 사항(반기 1회)</li><li>(11) 유해하거나 위험한 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항(발생 시)</li><li>(12) 기타 사업장 안전보건에 중대한 영향을 미치는 사항</li></ul> |
|--|

검토한 산업안전보건위원회 회의록에서는 표면적인 장비개선이 주로 안전으로 다루어졌다. 물론 작업환경 개선 및 장비도 중요한 안전보건 영역이지만, 산업안전보건위원회 회의에서는 더욱 포괄적이고 다양한 안전들을 다룰 수 있는데, 이를 충분히 활용하지 못하고 있다.

‘산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항’은 총괄적인 중요한 안전인데, 현대제철지

회(하이스코), 현대제철지회(당진) 정도가 내실있게 다뤘다.

‘안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항’은 사업장 안전보건관리의 뼈대역할을 하기 때문에 매우 중요하다. 현대제철지회(순천)이 2022년 도급사업, 관리감독자 교육, 기존 사원 정기교육, 신입사원 교육, 작업내용 변경자 교육 등을 개정하였고, 위험 또는 유해한 작업종사자에 대한 규정은 신설하였다. 현대제철지회(순천)의 5년간 산업안전보건위원회 회의록 중 2022년에 단 1회만 다루어졌다. 중대재해처벌법 시행에 맞춰, 이를 반영한 안전보건관리 규정의 변경일텐데, 다른 지회에서는 안전으로 다루어진 것을 확인할 수 없었다. 현대제철지회(포항)도 2022년 다루었으나, 노동조합의 요구는 없었고 사측이 제시한 안을 합의한 것으로 보인다.

‘근로자의 안전보건교육에 관한 사항’도 현대제철지회(하이스코) 자료에서만 구체적인 교육 내용을 연초에 계획하여 다룬 것이 확인되고, 그 외 다른 지회에서는 확인되지 않았다.

#### 나) 회의록에 논의 결과가 없는 안건들

‘산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항’에서 현대제철지회(포항)는 투자계획에 대해 꾸준히 안건으로 올렸으나 논의가 된 결과가 확인되지 않았다.

‘작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항’, ‘근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항’은 매 시기 의무적으로 시행하는 제도에 대해 산업안전보건위원회에서 다루어야 한다. 하지만, 실시 일자 정도만 보고되고, 구체적인 논의가 확인되는 지회는 거의 없었다.

부결 안건에 대한 쟁정이 회의록에 기술되지 않고 형식적이다. 노동조합의 요구와 주장이 어떤 것인지 회의록에 담겨있지 않아, 회의록에서 확인할 수 있는 실질적인 정보가 없다. 노동조합 집행부가 변경되었다고, 과거에 해당 안건에 대해 어떤 논의를 했는지 제대로 남겨야 노동안전보건 활동을 연속성 있게 가져갈 수 있을 것이다.

작업환경은 측정 결과에 따라 방음 시설공사를 진행하기로 한 현대제철지회(하이스코), 발암물질 전수조사를 요구한 현대제철지회(포항) 정도에서 논의가 확인되었다. 현대제철지회(포항)은 건강진단 결과에 따른 유소견자에 대한 적극적인 사후관리를 요구했고, 직무스트레스 관리 전문업체의 프로그램 도입도 요구하였다. 현대제철지회(포항)은 안전보건 인력 충원에 대해서도 5년간 7차례 안건을 올렸으나 협의는 되지 않

았다. 정신건강 대책으로 현대제철지회(당진)는 자살예방을 위해 임직원 인식개선 및 고위험군 발굴을 안건으로 다루었고, 현대제철지회(순천)은 심리상담센터 도입을 논의하였다.

### (3) 문제 많은 사고조사

#### 가) 노동조합 참여가 없는 사고조사

‘KOSHA GUIDE Z-2-2023. 산업안전보건위원회 구성 및 운영에 관한 지침’에 따르면 위원회에서 사고조사는 문책이 아닌 재발방지를 목적으로 아래의 사항을 고려하여 수행되어야 한다.

- |  |
|--|
| (1) 사실에 근거한 공정한 조사<br>(2) 예방조치 수립<br>(3) 적절한 시정조치<br>(4) 안전보건활동의 수행성과 모니터링 |
|--|

사실에 근거한 공정상 조사가 진행되려면, 노사가 공동으로 참여해서 원인에 대한 분석이 필요하다. 하지만, 최근에는 산업안전보건위원회에서 사고조사의 노동조합 참여 정도가 다루어지는 지회들이 있었다. 현대제철 비정규직지회(당진) 중 정형테크는 사고 발생 시 임시 산안위 및 대책회의 실시 건이 노동자위원 안건으로 심의에서 다루어졌다. 산업안전보건위원회는 ‘노동자 참여’ 체계를 마련하는 핵심 기구임에도, 사고 발생 후 임시 산안위를 개최하는 것조차도 안건으로 다루어야 하는 것을 확인할 수 있다. 현대제철 비정규직지회(당진) 중 오힘알이씨도 사고 발생 시 산업안전보건위원회에 전달하고, 합동점검 및 사고조사, 재발방지대책을 회의에서 논의하는 것을 다루었다. 현대IMC지회는 사고조사위원회에 노안부장 및 해당 지역 대의원 등의 참석이 가능하지 않아, 이 인원들이 참석하는 것이 최근에는 합의되었다.

#### 나) 노동자 문책 중심의 재해 예방 대책

현대제철지회(당진)은 중대재해 발생 시 특별 산업안전보건위원회를 개최해 온 것이 확인되었다. 하지만, 사건의 개요 및 원인에 대한 근본적인 진단이 미비하고, 노동자의 불안전 행동을 개선하는 것을 재해 예방 대책으로 결론짓는 회의결과들이 확인되었다.

노동자 문책 중심의 안전보건 책임 떠넘기기 분위기가 팽배해지는 것에 더해, 소규모 안전 활동인증제가 전사적으로 도입되었다. 안전보건에 대한 사측의 책임보다는 노동자가 알아서 각성하고, 떠넘겨진 안전각성이 '돈'으로 포상받는 방식으로 치환되었다. 이런 방식의 사업은 내 동료의 사고가 내가 '돈'을 받지 못하는 비난으로 이어지고, 사고의 원인 파악과 대책마련도 내 동료의 잘못 및 각성으로 귀결 시킬수 있다. 최근에는 더욱 극단적으로 SCR 위반사례로 재해자 제재 조치가 실무회의에서 진행되기도 했다.

#### (4) 참고할 만한 사례

##### 가) 사고조사 사례

사고조사의 노동조합 참여 및 근본적인 예방대책 마련까지 산업안전보건위원회에서 제대로 다루는 노력이 필요할 것이다. 일부 지회에서는 참고할 만한 사례들도 확인할 수 있었다. 현대제철지회(하이스코)는 사망사고 관련 트라우마 관리 프로그램 도입 및 현장 의견 청위를 통해 문제점을 개선하려는 노력이 회의록에 담겨 있다. 또한, 같은 사업장 내 다른 회사에서의 중대재해를 바탕으로 유사재해 재발방지 대책을 세우기도 했다.

현대제철비정규직지회 중 와이오테크는 임시 산보위에서 재해발생의 원인을 노동자의 불안전 행동보다는 불안전 상태를 중심으로 논의하여 개선 대책이 심의 되었다. 현대제철 비정규직지회(당진) 중 동성엔지니어링은 화상사고 산재자 작업 복귀 전 프로그램을 논의하고, 대상자에 대한 트라우마센터 치료 지원도 심의에서 다루고 있다.

##### 나) 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키는 사항 사례

위험성평가를 강화하는 현대제철지회(하이스코) 사례나 위험성평가 미흡분야를 보완해서 내실화를 꾀하는 현대제철 비정규직지회(당진) 중 디에이치스틸 사례는 참고할 만하다.

노사합동 안전점검은 현대제철지회(포항) 및 현대제철지회(하이스코) 등의 지회에서 의결했다.

산업안전보건위원회 이행 모니터링을 철저히 하는 것도 중요하다. 현대제철지회(당진), 현대제철지회(하이스코), 포스코 사내하청지회 중 대진분회 사례를 참고할 만하다.

정비시간 확보를 위한 정비작업 작업 표준을 회의에서 조정하는 현대제철지회(당진)



및 현대제철지회(포항) 사례는 참고할 만하다.

#### 다) 원·하청 통합 산업안전보건위원회

##### ○ 원하청 안전보건협의체 등 활성화<sup>6)</sup>

현행 산업안전보건법 제63조에서는 도급인의 사업장에서 관계수급인의 근로자가 작업하는 경우 도급인의 안전보건 조치의무를 이행하여야 한다고 규정하고 있다. 현장의 위험을 잘 아는 노동자가 의견을 제시하고 해결에 참여하는 것은 산재 예방에 큰 도움이 되므로, 도급인은 근로자대표와 합의하여 산업안전보건위원회에서 관계 수급인과 관계수급인의 노동자가 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여하는 등 다양한 의견 수렴 방안을 마련할 필요가 있다. 또한, 제64조 및 시행령 제79조는 도급에 따른 산업재해 예방조치 중의 하나로 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전보건협의체의 구성 및 운영에 대해 규정하고 있다. 도급 사업주 노사의 합의로 원하청 노사 안전보건 위원회를 구성할 수 있다. 원청업체 노사가 안전보건위원회와 별도로 원하청 안전보건위원회를 구성하고자 하는 경우, 원하청 안전보건위원회에 참여할 각 사업장 근로자위원 및 사용자위원을 각 사업장의 사정에 맞도록 정하는 것 이외에 그 밖의 구성 및 운영 등과 대하여는 운영규정을 마련하도록 할 필요가 있다.

#### 〈원하청 노사 산업안전보건위원회 운영 규정 예시〉

##### 제1장 총 칙

제1조(목적) 본 규정은 원하청 노·사 산업안전보건위원회(이하 '위원회')를 구성·운영하여 산업안전보건법의 원활한 시행과 산업재해 예방 및 쾌적하고 안전한 작업환경의 조성을 위한 노·사의 산업 활동을 보장하고 노동자의 안전과 건강을 유지·증진함을 목적으로 한다.

##### 제2조(구성)

(1) 위원회의 원청업체 노사대표는 동수로 구성한다. 사용자위원에는 사업장의 경영 및 안전보건에 관한 실질적인 권한을 갖은 자가 반드시 포함되어야 한다.

(2) 협력업체의 노사대표는 다음과 같이 구성한다.

- 협력업체: 모든 협력업체 대표(또는 현장대리인 각 1명)

\* 단, 3개월 미만 기간을 정하여 업무를 수행하는 협력업체 제외

- 협력업체 근로자대표: 모든 협력업체 근로자대표 각 1명(3개월 미만 기간을 정하여 업무를 수행하는 협력업체 제외). 과반수 노동조합이 조직되어 있지 아니한 협력업체의 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.

6) 전형배, 김기선, 박종식, 김근주. 산업안전보건위원회 등 사업장 안전보건협의체계 활성화 방안(2020). 안전보건공단 산업안전보건연구원.

7) 산업안전보건위원회 구성, 운영 매뉴얼(2022). 고용노동부 산업안전보건본부.

제3조(직무) 위원장은 노사가 합의로 정한다.

제4조(심의·의결사항) 위원회는 사업장내 협력근로자의 산업안전보건 개선을 위해 산업안전보건위원회 운영규정 제7조에 따른 사항을 심의·의결한다.

제5조(위원의 신분 보장 및 활동 보장) 위원회의 신분 보장 및 활동 보장과 관련해서는 산업안전보건위원회 운영규정 제8조의 규정을 준용한다.

제6조(위원회 운영) 위원회의 운영과 관련해서는 산업안전보건위원회 운영규정 제3장 및 관련 규정을 준용한다.

제7조(실무위원회) 실무위원회와 관련해서는 산업안전보건위원회 운영규정 제4장을 준용한다.

제8조(기타) 이 규정은 20○○년 ○○월 ○○일부로 시행한다.

#### ○ 공공기관 안전근로협의체

정부는 2019. 3. 19. 공공기관 작업장 안전강화대책을 발표하면서 그 중 하나로서 안전근로협의체 운영을 제시하였고, 이에 따라 기획재정부는 2019. 3. 28. '공공기관의 안전관리에 관한 지침'을 마련하였다. 또한 고용노동부는 공공기관 안전근로협의체 구성 및 운영규정을 마련하여 안전근로협의체의 구성·운영에 대한 구체적인 사항을 규정하고 있다.

철강 사업장에도 이런 사례를 참조하여, 원·하청 통합 산업안전보건위원회 구성을 할 수 있겠다.

#### <공공기관의 안전관리에 관한 지침>

제11조(안전경영위원회) 안전관리 중점기관은 안전에 관한 사항을 심의하기 위해 근로자, 전문가 등이 참여하는 안전경영위원회를 구성·운영하여야 한다.

제12조(안전근로협의체) 안전관리 중점기관이 「산업안전보건법」에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 하는 경우에는 사업장 안전에 관한 중요 사항을 협의하기 위해 원·하청노사 등이 참여하는 안전근로협의체를 별도로 구성·운영하여야 한다.

## II-3. 2013년-2022년까지 10년간 제철소 및 협력업체 산재발생현황, 사례 유형 분석

### 1. 발생건수

- 2013-2022년 전체 산재발생자료에서 “현대제철”, “포스코”, “당진”, “송악”, “북부산업로 1480”, “동해안로 6261”, “폭포사랑길 20-26”으로 검색하여 재해경위, 주소 등으로 파악한 사업장에서 제철소와 관련 없는 사업장을 제외하는 방식으로 사업장을 선정하고, 해당 사업장에서 발생한 산재 사례를 정리함.
- 총 1,901건을 확인함. 주로 포스코 포항, 광양, 현대제철 포항, 당진, 인천 공장 및 사내 협력업체, 혹은 현장 출입을 하는 협력 업체 중심으로 파악됨.
- 현대제철 포항, 인천, 당진 공장 861건, 포스코 포항, 광양공장 257건, 그 외 협력업체 및 자회사 783건이 확인됨.

### 2. 협력업체 및 자회사 산재 발생 유형 분석

- 총 783건의 사례를 사고 유형별로 분석 진행함.
- 질병 코드는 S코드 565건, T코드 37건, M코드 104 건 등으로 많았고, H 코드 (주로 감각신경성난청) 코드가 29건이었다. 그 외 I 코드(뇌혈관, 심장질환) 9건, C코드(악성종양) 는 5건 이었다.
- 각 발생건에 대한 보고 내용 중 산재발생경위에 적혀진 내용을 읽고, 해당 사고의 발생 원인을 추정하고 유형화하여, 원인별로 묶었다. 주요 유형을 중심으로 기술하였고, 소음성난청, 단순 염좌 및 누적성 근골격계질환 등은 사례 분석에서 제외하였다.

### 3. 산재 원인 유형화 및 고찰

783건의 산재발생 경위를 검토하여 발생 추정 원인을 유형화하고, 고찰 및 예방방안을 제시하였다.

#### 1) 작업자 미인지, 이동 장비에 의한 협착

이동 장비에 부딪혀 협착되는 사고 유형이다. 이동장비에 의해 부딪히는 사고는 장비 운전자가 피해를 입은 작업자의 작업내용 및 작업동선을 정확히 인지하지 못하는 상황에서 발생한 사고가 많았다.

“(주)OO 테크 소속 근로자 망 김OO은 2014.06.11.10:00경 현대제철(주)순천 냉연 공장 내 PL/TCM 입측 운전중인 walking beam 하부에서 청소 작업을 하던 중 이동하는 실린더에 협착되어 사망한 사고임.”

“2016년 충남 당진시 소재 현대제철(주) 공장 내 원료공장 소결 입조라인 내 사내 협력업체인 (주)OO 소속 근로자 한OO(이하 ‘재해자’라 한다.)이 단독으로 하부 슈트(Chute) 외벽에 철광석이 붙어 있는 부착광을 점검하던 중 뒤쪽에서 재해자 위치로 이동하는 트리퍼카의 상부 Chute와 하부 고정 Chute 사이에 상체가 끼여 사망하는 재해가 발생함”

“B지구 공작정비동에서 다물단 건물로 재해자가 이동하는 골목길에서 용수설비팀 포터차량이 후진으로 이동중인 재해자를 받고 깔아뭉갬다.”

시사점> 주로 협력업체 노동자가 이동 차량이나 장비에 협착되는 경우가 많았는데, 공장내 노동자들의 작업동선이 서로 공유되지 않거나, 당일 비정형 작업 발생시 업체간 공유되지 않을 가능성이 높다. 원하청, 그리고 하청 업체간 업무 공유, 비정형 작업 상황이 공유가 되는지 확인이 필요하다. 사고 원인 분석시 이와 관련 내용이 파악되고 있는지 확인이 필요하다.

#### 2) 작업 중 추락, 동료 작업자 미인지

작업 중 다양한 원인에 의해 추락하는 사고가 많았다. 추락이 발생한 뒤 늦게 인지하여 2차적인 사고가 발생 하는 경우도 있고, 고소 공간에서 작업 중이거나 작업을 위한 이동 중 미끄러지거나 걸려 넘어져 추락 하는 경우가 있었고, 고소 작업시 안전

대가 없거나 안전대가 손상되어 있어, 사고 발생 시 추락으로 이어지는 경우도 있었다.

(1) 추락 후 미인지, 늦게 확인함

“2014년 OO제철소 제4고로 제1수재 사이로 현장 내부에서 스크린 보강을 위해 2명이 투입되어 작업완료 후 1명이 사이로 내에서 나와 주변을 정리하던 중 재해자가 나오지 않아 찾아보니 사이로 내부에 매몰되어 사망한 사고임 (압사).”

“포스코 소결 공장 집진기 덕트에서 외부 보강작업을 하던 중 덕트 외부 강판 상단 일부분이 찢어지면서 그 틈으로 빨려 들어가 같은 날 15:40경 같은 공장 3층 덕트 내부에 사망한 채 발견된 사고.”

(2) 작업 중, 작업을 위한 이동 중 추락

“2012년 현대제철 제강설비 전기로 턴오버 작업을 위하여 2.5M정도 높이를 2.5톤 전동지게차 발판을 이용하여 와이어 및 샤클 결속작업 중 발을 잘못 디터 실족하며 머리부터 떨어짐.”

“2016년 구리스 급지 차량운전자인 고인이 포스코(주)광양제철소 내 항만에서 벨트 컨베이어 셔틀의 그리스 급지작업 가능여부를 확인하고자 타워 상부에 있는 셔틀부에 올라갔으나 실족하여 10미터 아래로 추락하여 가동중인 장력조절대차 폴리에 끼어 재해당일 사망하였음.”

“2016년 (주)포스코내 2후판공장에서 카고트럭(11톤) 적재함 위에서 천장크레인 (25/25톤)에 매달려 있는 전단기 메인모터(5.8톤)의 안착위치를 조정하기 위해 메인모터 러그홀에 수공구 갈고리를 끼워 당기는 과정에서 몸의 균형을 잃고 1.4m 아래의 작업장 바닥으로 떨어진 것을 인근 병원으로 후송하였으나 치료중 2016. 2. 28(일) 12:06경 사망한 재해임.”

(3) 작업 중 미끄러지거나, 걸려서 넘어진 후 추락

“2022년 6월 15일 2시경 현대제철 2열연 작업 중 앞쪽 뒷쪽 확인차 이동 중 Grease로 인해 발이 미끄러지며 추락 하는 중 뒤통수를 가격”

“2022년 "현대제철 당진공장 후판" 크레인에서 화장실 가려고, 운전실에서 탑승구로 이동 중 1.5m 높이에서 모서리에 발이 걸려 추락하였습니다. 머리부터 떨어져 목, 허리 꺾여 충격으로 기절함”

“R/S 라인 #1 - #2 MG ROLL 교체 작업중 컨베이어 오염방지를 위하여 포장지를 반겹치게 컨베이어에 올려둔 상태에서 미끄러져 바닥으로 추락하는 사고가 발생함”

#### (4) 안전 작업대, 불안전 설치로 인해 추락

“ 근무 중 식사교대를 위해 크레인에 탑승하기 위해 탑승 사다리를 이용 중 탑승문의 용접부위와 경첩이 떨어지고 부서지면서 강제 개폐되어 문잡이를 잡고 있던 팔의 어깨가 빠지면서 손잡이를 놓쳐 높이 약 2.5m~3m에서 추락하였습니다”

시사점> 고소 작업이 많고, 고소 작업을 위한 이동이 많은 특성이 있는 현장이다. 작업 중, 작업을 위한 이동 과정에서 추락 방지를 위한 조치가 충분히 이루어져야 한다. 미끄러지거나, 걸려 넘어지지 않도록 현장관리가 이루어져야 하고, 현장에서 넘어지거나 미끄러지더라도 추락을 방지하거나, 손상을 최소화할 수 있는 장치 착용이 되어야 한다. 작업기한을 단축하거나 빠른 작업을 위해 안전장치 없이 작업이 이루어지지 않도록 해야 한다.

### 3) 보호구 미착용, 적정보호구 미착용

보안경을 착용하지 않거나, 적정보호구를 착용하지 않아 유해물질 노출시 체내로 침투하는 사례다.

“ 2022년 04월 현대제철 당진공장 냉연. 코일 포장을 하기 위해 포장지를 먼저 스킵드 위에 갈아 놓은 뒤 포장지가 말리고 접혀 있어서 펼치려고 하는 과정에서 포장지에 눈을 찔리는 사고 발생. 사고 후 사내 구급대 6119 신고 후 당진종합병원 후송 및 안전관리자 동행, 당진종합병원 안과 진료를 하지 않아 이후 천안 단국대병원 응급실로 이동하여 진료를 받음.”

“전기료에서 작업을 마치고 복귀하는 중에 장입중 근처에 있다가 쇳물 불뚱이 튀어 등 안쪽으로 들어가 화상을 입음.”

“현대제철 내 소성공장에서 햄머 케이지바, 라이너 교환수리 중 방진복과 장갑사이 손목부분의 노출부위에 석회가루가 묻어 땀으로 인해 수분에 반응하여 화상을 입음”

시사점> 포장 작업에서도 보안경 착용이 필요하고, 전신을 보호할 수 있는 보호구 지급이 필요한 작업과 이에 적절한 보호구가 지급되어야 한다. 보호구 연결구간의 침투를 막기 위한 조치가 이루어져야 한다. 작업 속도가 빨라 발생하는 사고일 가능성도 있어, 이에 대한 점검도 필요하다.

#### 4) 방호물 설치 미흡

“2016년 (주)OO 사업장내 CNC선반 겐트리 라인에서 PP2 제품을 소재투입장치에 소재 투입하던중 CNC 겐트리 로더와 소재공급장치 사이에 방호물 설치 미흡으로 끼임 사고가 발생함”

시사점> 방호시설이 설치되어 있지 않거나 편리성을 위해 적정 방호물이 설치되어 있지 않아 끼임이 발생할 수 있다. 방호시설 설치와 관리가 필요하다.

#### 5) 배관내 잔류물질 노출

“당진제철소 고로 주상 머드건 작업 중 전일 잔압이 제거된 유압배관 해체작업 진행 중 배관에 있던 오일이 보안경을 착용한 안면에 비산됨.”

시사점> 배관내 잔류물질 사전 확인 작업이 이루어진 후 작업이 이루어져야 하고, 배관내 포함된 물질의 종류가 무엇인지 사전 확인 후 작업이 이루어져야 한다. 작업에 따라 안면 전체, 전신을 커버하는 보호구 착용이 필요한지 확인해야 한다.

#### 6) 작업장 안전 작업공간 확보 미흡

작업공간이 협소하거나 작업이 이루어지는 공간에 인접하여 작업하는 작업자의 안전 문제가 발생할 수 있다.

“현대제철소내 협력업체 OO에서 ooo가 동료근로자 5명과 같이 1층에서 철재기둥을 세우고 기둥 위에 철재 지붕대(무게 약 300kg)를 올려 고정하는 작업을 하던 중 철재 지붕대 하나가 1층 바닥에서 작업하던 재해자 옆으로 떨어지며 튕기면서 재해자의 후두부를 타격하여 부상을 입음”

시사점> 작업이 이루어지는 공간에 작업에 따른 사고나 위험이 인접 작업자의 안전을 위협하는 경우가 있다. 충분한 안전 작업공간이 확보된 상태에서 작업이 이루어진다.

## 7) 공구 사용 작업 중 공구에 의한 타격

작업중 사용 공구에 의한 타격이 발생한 사례들이다.

“(주) OO 소속 ooo는 2015년 공장내 시운전 대비 작업 과정에서 배관 flange에 강판을 삽입 후, 재bolting하는 작업(leak test)을 하다가 spanner가 nut에서 이탈되면서 안면부위를 가격하여 발생한 사고임.”

“ 2021년 현대제철 당진공장 고로 PCI 감속기 쿨러 교환작업을 하다가 수공인 라쳇을 가지고 볼트를 체결하다가 라쳇이 헛돌면서 신체의 중심을 잃고 미간에 부딪히면서 열상이 발생하였음.”

“파이프 교환하다가 밸브 손잡이에 치아부분이 타격당해 치아파절됨”

“2021년 현대제철내 고로 PCI에서 7인치 그라인더로 사상시 그라인더가 튕기며 오른쪽 무릎 상부에 열상이 생김”

“2020년 고로 풍구(작업장)에서 카메라 뭉치 니플조립을 2인1조로 작업을 하였으며 니플을 강하게 조여주는 과정에서 본인은 헛돌지 않게 반대편에서 파이프렌치를 걸어 잡아주는 과정이었고 다른작업자는 파이프렌치에 파이프를 걸어 조여주는 순간 파이프가 튕겨나와 무릎을 강타함”

시사점> 공구를 이용하여 작업 중 공구에 의한 타격이 발생할 수 있는데, 작업공간의 불안정성, 적정 공구의 사용이 안되어 발생한다. 또한 작업속도에 의한 영향을 받는다. 다빈도 사고는 위 세가지 요소를 확인하여 예방지점을 찾을 필요가 있다.

## 8) 정비 수리 업무 중 중장비에 의한 압착, 협착

정비 업무중에 중장비를 정비하거나 중장비에 인접하여 작업을 하는 경우가 많고, 이때 정비 업무 중 중장비에 의한 압착, 협착이 발생할 수 있다.



“2016년. 광양제철소 산세 공장 1번 출측의 코일 이송대차 수리작업 과정에서 고인이 리프팅프레임을 조립하기 위하여 줄걸이작업 준비중에 갑자기 리프팅프레임이 고인쪽으로 넘어지면서 리프팅프레임에 의해 고인이 바닥에 깔려 사망하였음”

“OO기업(주) 정비계장으로 근무 중 2015년 현대제철1공장 특수강 생산공장에서 MPI(표면검사)설비 내 제품리프팅 에이실린더 에어누기로 인해 교체작업을 하던 중 기계 실린더 사이에 두부가 협착되어 사망함.”

시사점> 정비작업 중 중장비에 의한 압착, 협착 사고는 중대사고가 발생할 가능성이 높다. 안전한 환경을 확보한 이후 정비가 이루어져야 하고, 작동 중지 후 정비가 이루어져야 하고, 정비 작업에 대한 표시 및 현장 공유, 안전감시 등이 작업 중 이루어져야 한다. 정비의 구체적인 내용, 작업공간에 대한 사전 파악도 중요하다.

## 9) 정비 작업 중 파편

정비 작업 중에 파편에 의해 안면부, 눈 등에 손상을 입는 사례다.

“2021년 토크머신 기종 교체 중 토크머신 정렬가이드 조정핸들이 원활하게 움직이지 않아 망치로 정렬가이드 상부를 타격하면서 정렬가이드 Bar 파편에 튀어 오른쪽 눈이 찢림.”

“2019년 제조1팀 특수품 공정에서 현대제철 조업용 제품을 성형하던 중, 금형상판과 심봉이 잘 맞지 않아 망치질을 하던 중 눈으로 무엇인가 들어간 느낌이 있어, 이후 화장실에가서 눈을 씻고 퇴근을 하고, 진료결과 눈안에 파편이 박혀 제거수술을 함.”

시사점> 정비 작업 중 파편 발생이 가능한 작업에서는 안전작업공간 확보, 안면보호구 착용과 함께 작업이 이루어져야 한다.

## 10) 장비 작동 중지 후 작업완료 전 미인지 재작동

장비 작동 중지 후에 작업이 이루어져야 하고, 작업이 완료된 후, 작업완료자에 의해 재가동이 이루어져야 한다. 이를 적절히 수행하지 못해 발생한 사고가 최근까지 벌어지고 있다.

“2017년 재해자가 단면정렬 휴셔와 세퍼레이터 프레임 사이의 이물 청소 및 결속선 와이어 제거를 위해 조작 스위치를 수동으로 전환 요청 후 재해 구역으로 내려가 작업을 실시하던 중 철근단면정렬 푸셔가 작동되어 사고가 발생하였음. 조작실 직원2명(현대제철(주) 소속 근로자)은 수동전환장치에 대해서 재해자가 작업 중 조작한 사실이 없다고 진술하며 어떤 이유에서 푸셔가 작동되었는지는 알 수 없습니다.”

“2019년 당진현대제철 원료공장에서 B201 BC에서 HEAD CHUTE 하부 계단 설치 작업을 하던 재해자가 제3자의 ILS 시건장치 임의 해제로 인해 BC와 설비 사이에 허리가 협착된 재해임”

“원청업체인 OO에 당사 기술자(재해자)가 현장 점검차 원청업체 기술자와 설비 점검차 트로멜 설비에 내부로 들어가 확인하던 중 조업 종료 후인 상황에서 원청 협력사 직원(op운전자)이 Belt scale의 영점조정을 위하여 설비를 가동하여 트로멜 내부에 들어간 2명 모두 5m 아래 콘크리트 바닥으로 추락한 사고임 (2021년).”

“철근 압연 핀치 롤 구동용 4번 모터풀리 교체 작업장에서 모터 풀리를 교체한후 재해자가 벨트의 장력을 손으로 검사 하던 중 동료작업자가 작업이 끝난 줄 알고 가동스위치를 가동하라고 신호를 보내 벨트가 회전하면서 벨트의 장력을 검사하던 재해자의 오른손 중지 끝 부분이 벨트와 풀리 사이에 끼임사고입니다.(2021년)”

시사점> 정비 작업 시 작업중지 후 작업이 이루어져야 하고, 작업을 중지한 경우, 반드시 중지한 사람에 의해 작업이 다시 작동되어야 한다. 이에 대한 소통이 되지 않거나, 작업중지와 재개시를 여러 곳에서 수행 가능할 경우 이와 같은 사고 발생이 가능하다. 사고 예방을 위한 중요한 개선지점으로 최근에도 이러한 사고가 발생하고 있어 전반적인 작업 중지후 정비가 이루어지고 있는지에 대한 실태 파악 및 중지와 재개시 절차에 대한 파악 등 빠른 개선조치가 필요하다.

## 11) 크레인 등 중장비 작동 중지하지 않은 채 접근 사고

크레인 등 중장비에 접근하여 작업이 이루어질 경우, 해당 중장비의 작동으로 인한 사고 발생이 일어날 수 있다.

“2021년 지상에서 크레인 하역 작업 중, 드럼통을 묶고 있던 슬링벨트를 풀려고 다가서서 양손으로 드럼통을 안고 작업을 하던 중 크레인 후크가 안전모 쓴 머리를 강

타하여 생긴 사고입니다.”

시사점> 크레인 작업시 지상 하역 작업자가 있을 경우 빈번히 벌어지는 사고 유형이다. 지상 작업자의 작업 접근과 작업종료 후 안전 지점 이동 후 크레인 작업이 이루어 지거나, 면밀한 소통과 함께 작업이 이루어져야 하고, 안전감시자의 역할이 중요하다. 신호수, 작업자, 크레인 운전자간 소통체계 확립되어야 한다. 인접 작업에 대한 안전작업 공간 확보도 중요하다.

## 12) 장비 작동 오류

작업자의 작동 오류에 의해 발생하는 손상이다.

“A동 PP2 MCT5호기 작업중 정지스위치를 눌러야 하는데 시작스위치를 눌러서 문이 닫히면서 좌측팔에 끼어 좌측팔 어깨 및 위팔의 으쌰손상 요골신경의 손상 상완골 하단의 골절.”

시사점> 버튼을 잘못 누르더라도 작동이 되지 않도록 하는 센싱 장비 도입이 필요하다.

## 13) 낙하 사고

작업공간의 상부에서 중량물 낙하에 의해 발생하는 사고다.

“2013년 현대제철 제1고로 풍구교체 및 지원작업 중 상부에서 지름 약 10cm 정도 크기의 타원형 쇠덩어리가 낙하하여 작업도중 팔꿈치 부분을 타격함”

“2022년 당진 현대제철 제강, 필터프레스 여과포 교체작업 중 부속품을 탈거하여 옮기는 도중 하부에서 작업대기하고 있었음. 위에서 부속품인 상단봉이 아래로 떨어지면서 손을 다침.”

시사점> 중량물 아래 공간 작업 시 안전그물 설치 필요하고, 고소 작업 시 작업자, 풍구 낙하 방지 장치 혹은 안전그물 설치 등 낙하 방지 시스템이 필요하다.

## 14) 잔압이 있는 상태에서 정비, 호스 체결, 해체

잔압이 남아 있는 상태에서 호스 작업 중 호스 불안정성으로 인해 손상 및 누출이 발생할 수 있다.

“잔압이 있는 호스 체결 상태를 해제하던 중 호스가 반동하여 오른손 척골 부근 타격하여 골절됨”

“재해자는 2020년 포스코 연주 공장 슬라브 냉각수 벨브스탠드에서 월드쿨링 질소 액 추레이터의 후방 캡 조립이 불량이어서, '라제트'로 캡을 고정하고 망치로 타격하여 이를 교정하기 위한 작업 중, 압력으로 인해 질소가 터지면서 보안경과 안전모를 찢음. 이때 보안경이 파손되면서 재해를 입음.”

“2022년 사업장에서 에어호스에 맞아 코뼈가 부러져서 왔음.”

시사점> 잔압 제거 후 작업 시행해야 한다. 유해물질 잔류 및 잔압 가능성이 있다고 판단될 경우, 이를 제거하는 작업이 우선 필요하고, 불가피한 접근이 필요할 경우, 노출 가능한 화학물질 특성을 고려한 보호구 착용이 필요하다.

## 15) 중량 설치 장비 이동 중 불안정성 사고

중량 설치 장비 이동중에 이동경로의 불안정성으로 인한 사고 발생 사례이다.

“현대제철 통제센터 옆 #1진공펌프장에서 작업자 3명이 펌프교체 작업으로 카고크레인으로 기계 반입문을 통해 펌프를 지하로 이송 후 펌프설치 작업장소까지 수레로 이동중에 진공 펌프장 내부 배수로에 수레 바퀴가 빠지면서 펌프가 벽쪽으로 기울면서 수레측면을 잡고 있던 사고자가 벽과 펌프사이에 우측손이 협착된사고”

시사점> 중량물 운반시 이동체에 안정된 고정이 필요하고, 이동시 안전경로 확보가 되어야 한다. 이동경로에 작업자 알림 및 보조 작업자 이동시 안전위치가 제시되어야 한다.

## 16) 정비 작업공간 안전대 미설치, 불안전 공간 추락

정비 작업공간 불안정성으로 인해 발생하는 추락사고 유형이 있다.

“소결#2 ore bin rwpper chute set 교환 작업 진행chute를 하부로 권하 하기위

해 권하 위치를 확인하려 내려다 보는 중, 무의식 적으로 안전 테이프에 기댐. 그 과정에서 중심을 잃고 하부로 떨어짐(높이 2.7m)”

“2022년 현대제철 2공장내 래들작업장 안 안내표지판 청소 작업 중 사다리로 청소 중 사다리가 뒤로 밀리면서 2.5M 높이에서 밑으로 추락하여 손을 땅에 짚어 손목이 골절 됨.”

시사점> 작업공간의 안전성이 확보되어 있지 않으면 작업이 이루어져서는 안된다. 특히 고소 작업일 경우, 안전대의 안전성 확보가 필요하다. 사다리 작업은 넓은 발받침과, 발판의 안전성이 확보된 상태에서 작업이 이루어져야 한다.

### 17) 축로공, 먼지 노출, 만성폐쇄성폐질환

과도한 분진 노출에 의해 발생한 만성폐쇄성폐질환 사례이다.

“1977년부터 2011년까지 총 23년 4개월간 (주)OO 등에서 가열로 벽체, 래들, 전로 등의 축로공 업무를 수행하는 과정에서 장기간 고농도의 결정형유리규산, 산화칼슘(생석회), 석면, 시멘트, 카드뮴 흡, 크롬, 니켈, 산화철 분진 등을 흡입함에 의해 퇴사 이후에도 만성기침, 호흡장애, 객담 등의 증상을 호소하여 오다 2020.11.26. '만성폐쇄성폐질환 NOS, 경도' 진단받음.

시사점> 용접작업자, 축로작업자, 슬라브 보수 작업은 분진노출 농도가 높아 장기간 근무시 만성폐쇄성폐질환의 발병 위험이 증가할 수 있다. 고농도 분진 노출 가능 작업은 작업시간 단축, 적정보호구 착용 등의 작업환경 관리가 필요하다.

### 18) 열탈진

철강산업은 열 관련 질환 발생이 가능한 현장이다. 10년 동안 열관련 질환 발생 빈도는 높지 않다. 다만, 보고 누락의 가능성은 있다.

“cooler 본체 측 Hot discharge chute 수리작업. 2022년 현대 제철 소결 웨어링 블럭 교체 및 수리 작업을 위해 팀원 4명과 현장에서 일을 하게됨. 오전에chute 내부 작업 사항 및 방법을 살피기 위해 1시간 정도 내부에서 작업을 하고 중식을 먹음. 오후에 실작업을 위해chute 내부에서 산소절단작업 진행 및 실측을 위해 진입. 대략 1시간 정도 내부에서 작업 후 외부로 올라와서 실측한 내용을 기재하기 위하여 앉는

순간 심한 두통과 어지럼증과 메스꺼움과 호흡 곤란으로 쓰러지게 되었습니다. 사내 119에 후송으로 당진종합병원에 후송하여 진료를 받음. 심한 호흡 곤란 및 두통, 손발 마비증상 동원으로 마취제 맞고 2시간정도 잠들. 그 다음날 어지럼증 과 울렁거림 이 심하여 성심병원 내원하여 수액을 맞고 있으며 현재까지 어지럼증과 울렁거림으로 식사를 하기 매우 불편한 상황.(2022년)”

시사점> 작업장에 습도를 고려한 온도 측정 필요하고 (WBGT), 고열 작업시 휴식 시간 준수, 노동강도 조절 필요하다. 열 관련 질환 발생 시 신속한 발견과 응급조치 등에 대한 교육이 필요하다. 작업자들에 대한 고온순화 여부를 파악하고, 이를 고려한 보건관리, 작업시간 조정 등이 이루어져야 한다.

## 19) 가스 노출

부생 가스가 발생하고 이를 취급하거나 동일 작업공간에 있거나 지나는 관을 보수 하는 작업자에게 가스 노출이 발생한다.

“2013년 제철내 2고로 노정#1.2 dust cyclone liner 점검 및 용접 작업을 하기 위하여 가스검출기를 착용하고 작업중에 가스검출기 경보가 울리자 재해자는 즉시 밖으로 이동하였습니다. 그 과정에서 고도발생 가스를 흡입하였고 어지럼증이 이어지면서 동료들의 신속한 응급처치로 구급차를 통해 당진종합병원으로 후송하였고 재차 단국대천안병원으로 입원치료한 재해임”

“2020년 현장작업을 하기위해 자재창고로 진입하였는데 갑자기 숨을 못쉴 정도로 숨이 막히고 기침을 하였음. 추후 가스유출을 확인함.”

“2018년 포항제철소 산소공장내 작업장에서 타워 내부 충전재 보충작업을 위해 내부로 진입하여 작업하던 중 가스가 내부로 유입되어 내부 작업중이던 고인이 쓰러져 있는 것을 동료작업자가 발견. 동일 작업중이던 고인 외 3명의 근로자도 사망한 재해임.”

시사점> 가스 노출 가능 작업공간에 대한 인지가 필요하고, 지역내 가스 감지기 설치, 방독마스크 착용 후 작업이 필요하다.

## 20) 기타

다수의 소음성난청, 허리부위 요추부추간판탈출증, 염좌가 확인된다. 폐암 등의 만성질환이 확인된다. 잘 알려져 있는 위험으로 소음노출 감소를 위한 공학적개선, 관리적 개선이 필요하다. 중량물 취급 등에 의해 발생하는 염좌는 중량물 취급 단위를 낮추고, 인력부족으로 인한 1인 취급 중량의 과다 문제를 개선하는 것이 중요하다. 분진, 금속흡 노출 정도가 높은 사업장에 대한 공학적 개선, 관리적 개선 마련이 필요하고, 이들에 대한 보상 지원도 중요한 문제로 다뤄져야 한다. 용접 업무, 축로보수, 스카핑 작업 등 분진 노출 정도가 높은 작업에 대해서는 노출관리가 원하청 모두 균등하게 이루어져야 한다.

## 4. 소결

철강 산업에 종사하는 협력업체 노동자들의 10년간 산재 발생 사건을 사고원인을 중심으로 유형화하여 고찰하였다. 원청의 작업자들에게 주로 근골격계질환, 소음성난청 등 만성질환이나 중증도가 비교적 낮은 사고 유형이 보고되는 것과 달리 협력업체 노동자들의 사고는 비교적 중대 사고가 많았다. 특히 작동 중지 후에 정비가 이루어져야 함에도 이러한 원칙이 제대로 지켜지지 않거나, 작업 완료 전에 재가동이 이루어져 발생한 사고는 중대 재해로 이어질 수 있고 예방 가능한 사고다. 안전한 작업공간이 확보되지 않은 상태에서 작업이 이루어지고 있고, 이 과정에서 추락 및 협착 사고가 자주 발생한다. 정비 작업은 이러한 위험에 상시 노출되는 작업으로 안전이 확보되지 않은 상태에서 이루어지는 정비 작업에 대한 대대적인 점검과 예방대책 마련이 필요하다. 고소작업, 열작업, 분진 작업 등 철강산업에서 발생하는 위험 작업은 공학 대책, 관리 대책 등 예방가능한 대책이 있음에도 복잡한 원하청 고용구조, 속도를 내야 하는 작업 압박 등에 의해 제대로 작동되지 못하고 여전히 중대재해가 발생하고 있다.

## II-4. 통제적 안전제도 : 현대제철 SCR(SAFETY CORE RULE) 제도와 소규모 안전활동 인증제

중대재해처벌법 시행 후 안전보건관리 체계를 새로 수립하거나 고도화한다며, 사고 발생 시 노동자 징계나 처벌을 강화하는 흐름이 다양한 현장에서 포착되고 있다. 금속노조 경기지부에서 유사한 사례를 모아봤는데, 철강사업장은 아니지만 이런 경향을 확인할 수 있어 공유하면 다음과 같다<sup>8)</sup>.

● A지회, 잦은 에러와 고장으로 수시로 장비를 손봐가며 일하느라 도어락을 상시 해제하고 일하던 노동자가 손가락 부상. 두 달간 산재 요양 후 복귀하자 취업규칙과 안전보건관리규정 위반, 업무 프로세스 미준수 등의 사유를 들어 '경고' 처분.

● 베임과 충돌 등 경미한 사고가 잦은 B사업장, 비슷한 종류의 사고가 지속적으로 발생하나 개선책이 제대로 마련되지 않아, 원인 검토를 위해 최근 1년간의 사고발생 현황을 확인해 보니, 사측이 작성한 사고발생 현황에는 모든 사고의 발생 원인을 '작업자 부주의'로 적시

산재 원인을 인적 과실로 보고 노동자 개인의 안전수칙 준수를 중심으로 한 안전대책들이다. 이런 정책은 안전을 강화하기 위해서라지만, 이런 안전보건 정책 하에서 회사의 안전 투자나 근본적인 개선 대책 마련은 불필요해진다. 또, 작업자에 대한 사측의 통제 권한이 높아지고, 징계를 피하기 위해 종종 산재 은폐로 이어진다. 유사한 문제가 철강사업장에서도 발견된다. 이번 장에서는 현대제철의 SCR 제도를 중심으로 철강산업 통제적인 안전보건정책의 실태를 들여다본다.

### 1. SCR 제도 개요

SCR(Safety core rule, 이하 SCR 제도)제도는 2015년 도입됐다. 말 그대로 핵심 안전 수칙이다. 중대재해 예방을 위해 “핵심 안전수칙 선정 및 이행을 통한 제철소 안전문화 정착”이 도입 당시의 목적으로 회사 문서에 명시돼 있다.

회사에서 제시하는 10대 안전수칙은 실행 5항목, 금지 5항목으로 구성돼 있다. 실

8) 김두형, 일터 2024년 12월호, [지역노동안전보건네비게이션] 안전보건관리 대신 노동자 통제를 앞세우는 회사의 꼼수, 한노보연



행 5항목은 해야 할 일 5가지로 제정 당시 ▲안전보호구 착용, ▲안전작업허가 이행, ▲ILS 이행, ▲밀폐공간 가스농도 측정, ▲화기작업 불티비산 방지였다. 금지 5항목은 ▲안전장치 해제금지, ▲중량물 하부 출입금지, ▲가동설비 임의 출입금지, ▲과속금지/일단정지, ▲음주.흡연(지정장소 외) 금지 등 5가지다.

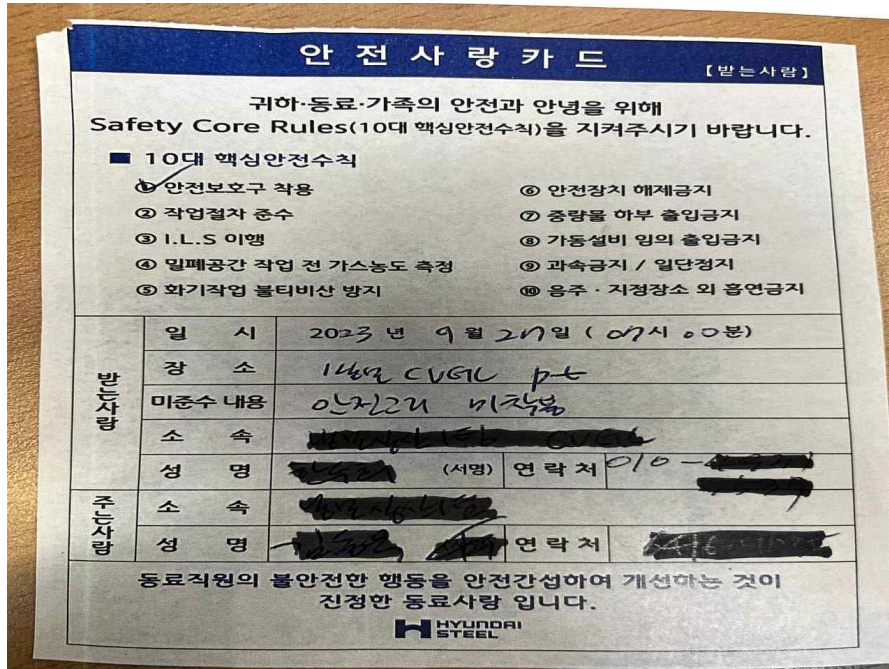
이후 몇 차례 개정을 거쳐 현재는 ▲안전보호구 착용, ▲작업절차 준수, ▲ILS 이행, ▲밀폐공간 작업 전 가스농도 측정, ▲화기작업 불티비산 방지, ▲안전장치 해제 금지, ▲중량물 하부 출입금지, ▲가동설비 임의 출입금지, ▲과속금지/일단정지, ▲음주.흡연(지정장소 외) 금지 등 5가지다.



[그림 1] 10대 핵심안전수칙 세부사항(SCR)

회사는 “중대재해예방을 위한 필수항목 위주”로 선정했다고 하지만, 구체적인 선정 기준이 제시되지 않고 있다. 회사 내 사고 분석을 통해 사고 원인 중 더 중요한 문제를 규명하려는 시도는 없었던 것으로 보인다. 제정 당시 회사가 제출한 참고자료를 보면 타 회사에서 이미 시행하고 있던 제도를 벤치마킹했던 것으로 보인다. 특히 포스코가 시행 중이던 정책과 유사하다.

위 사항을 적발하게 되면, ‘안전사랑카드’를 발급하는데 그 자리에서 관리감독자나 안전관리자가 곧바로 발급할 수도 있고 혹은 안전팀에서 사고 접수 후 추후 안전사랑카드를 발급하기도 한다.



[그림 2] 2023.9.27. 발급된 안전사랑카드

## 1) 징계와 연동된 SCR

SCR이 특히 더 문제가 된 것은 개정 과정에서 징계와 연동되게 되었기 때문이다. 이런 안전수칙 위반과 징계와의 연계는 지속적으로 강화돼 왔다. 회사 측의 설명 자료에 따르면 제정 당시 3회 이상 위반 시 경고 조치되던 것이, 2022년 3월부터 SCR 위반 고의성이 입증되는 경우, 안전사랑카드 수령 거부 및 조치이행 거부, SCR 위반에 따른 안전사고 발생의 경우 위반 차수와 관계 없이 즉시 인사위원회 상정되게 되었다. 다만 안전사고 발생 인원의 경우 공장/사업부 사고조사위원회 개최 시 결정에 따른다고 되어 있다.

이는 이후 더 강화되어 2023년 8월 이후, 위반 차수와 관계없이 SCR 위반에 따른 휴업 안전사고가 발생하면, 고의성이나 수령 거부 등과 관계 없이 위반자를 인사위원회에 즉시 회부하게 되었다.

## 2) SCR 개악과 절차상 문제

이 과정에서 절차적 문제도 불거졌다. 2023년 개정과 관련해서는 산보위나 노사간 회의록이나 합의문이 남아 있지 않다. 그러나 징계 요건이 완화된 것이기 때문에 취업규칙 불이익 변경에 해당할 수 있다. 2024년 집행부가 바뀐 현대제철지회(당진)에

서 문제제기 중이나 회사 측은 이에 응하지 않고 있다. 고용노동부 천안지청마저 '취업규칙 불이익 변경시 노사합의사항'이라는 의견을 제출한 바 있으나, 사측은 이에 대해 '안전과 관련된 문제'라며 노사합의사항이 아니라는 입장이다.

징계요건 완화로 인사상의 불이익한 조치가 된다는 점 뿐 아니라 뒤에서 살펴보겠지만 산재은폐, 사고 조사와 이후 재발방지 대책 수립 등 안전보건시스템 등과 연관된 중요사항인데도 노사간 협의를 충분히 하지 않은 채 실행되고 있다.

다만, 현대제철 당진지회의 경우 24년 1분기에 SCR 관련 징계 내용을 실무회의에서 처리됐다는 기록을 확인할 수 있다. 산업안전보건위원회 회의 자료에도 따로 제시되지 않았던 내용이 회의록 기타 란에 '소규모 안전활동 운영방안 및 SCR 위반 사례로 인한 재해자 제재 조치에 대한 실무회의 진행'으로 표시돼 있다. 이와 관련한 노사간 심의, 의결 과정이 확인이 안 된 채 실무합의 건으로 다뤄지게 된 것이다.

구분	안건명	세부내용	결과	비고
1	'24년 상반기 작업환경측정 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>근거 : 산업안전보건법 제125조, 동법 시행규칙 제190조</li> <li>개요 : 당진제철소 내 유해인자 발생 소 공정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직영 : 79개 부서(팀) / ITC : 20개 부서(팀) / 협력 외주사 33개</li> <li>- 유해인자 : 소음, 분진, 중금속, 유해가스, 산/알칼리, 고열 등 총 6,238 points</li> <li>- 측정기관 : 가톨릭대학교 서울성모병원('24~'25년 계약)</li> </ul> </li> <li>조사기간 : 예비 24.03.25 ~ 04.19(4주간) / 본 24.04.01 ~ 04.26 / 추가 24.06.24 ~ 24.06.27</li> <li>기타의견 : 향후 기관 선정시 절감사 연구조사 실적이 있는 기관을 포함하여 선정 검토</li> </ul>	심의 의결	
2	에어컨 유지보수 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>목적 : 아열기 집중되는 에어컨 유지보수 요정에 따른 신속대응(에어컨 정비소요시간단축, 효율성 향상)</li> <li>현황 : 설치 에어컨 및 부속자재류 8,144대</li> <li>개선계획 : 외주사 유지보수 인력 확보를 통한 보수처리 기간단축 및 누적량 감소               <ul style="list-style-type: none"> <li>- '23년 실적 (인원) 25명(5개조) 운영, 평균 주 75건 정비 수행</li> <li>- '24년 계획 (인원) 37명(8개조) 운영, 평균 주 120건 정비 CAPA 보유</li> </ul> </li> <li>기타의견 :               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 에어컨 유지보수 결과 모니터링 및 정기적 공유 (2주 단위 / 24 ~ 25년)</li> <li>· 에어컨 부속품 예비자재 및 설치 인력 확보 검토</li> </ul> </li> </ul>	심의 의결	
3	'24년 노사합동 안전보호구 개선계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>근거 : 산업안전보건기준규칙 제32조, 33조, 34조 단체협약 제87조</li> <li>대상 : 내열화(7")/ 방진마스크/ 호흡기 보호구</li> <li>내용 : 노사합동 개선 대상 보호구 선정 및 개선절차 정립</li> <li>기타의견 : 지속적인 현장의견 반영으로 안전보호구 개선 필요</li> </ul>	심의 의결	
4	기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>소규모 안전활동 운영방안 및 SCR 위반 사례로 인한 재해자 제재 조치에 대한 실무회의 진행</li> </ul>	-	

[그림 3] 2024년 1분기 산업안전보건위원회 회의록

그 뒤 노동조합 집행부 변경 후, 현재 이 문제에 대한 노사간 대립으로, 산보위도 중단되어 파행을 겪고 있다. 2024년 3/4분기 산보위가 제대로 마무리되지 못 했고, 이에 따라 4/4분기 산보위가 열리지 못 했다. 비단 이 건에만 해당하는 문제가 아니라 '안전' 강화를 위한 조치라는 이름으로 회사가 시행하는 여러 통제적 조치들이 최소한의 절차적 요건도 준수하지 않으면서 시행될 가능성을 보여주는 사례다.

기준	최초	기준	개정																																																																																																																																																																																																																																																																		
개정일	2015년	23년 08월 이전	23년 08월 이후																																																																																																																																																																																																																																																																		
위반자 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 말부일로 부터 30일 이내 제재조치 이행실적 제출 - 이행실적 미제출시 경고장(단체) / 3년간 안전부문 개인포상 제외(개인)</li> <li>○ 위반자 공개 [매월 1회 / 사내 게시판]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위반 차수와 관계없이 즉시 인사위원회 상정 대상은 다음과 같다.               <ol style="list-style-type: none"> <li>① S.C.R 위반 고의성이 입증되는 경우</li> <li>② 안전사랑카드 수령 거부 및 조치이행 거부 인원</li> <li>③ S.C.R 위반에 따른 안전사고 발생 인원 (단, 공정/사업부 사고조사위원회 개최 시 결정에 따른다.)</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위반 차수와 관계없이 인사위원회 회부 대상은 다음과 같다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>[즉시회부] : S.C.R 위반에 따른 안전사고(휴업재) 발생 시 위반자</li> <li>[즉시회부 가능] : 안전사랑카드 수령 거부 및 조치 이행 거부 인원 / S.C.R 위반 고의성이 입증되는 경우</li> </ul> </li> </ul>																																																																																																																																																																																																																																																																		
제재기준	<table border="1"> <thead> <tr> <th>위반 항목</th> <th>위반 내용</th> <th>처분</th> <th>목적</th> <th>일회/연속</th> <th>유무사외</th> <th>비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">0-0</td> <td>1회</td> <td>부상 예방 (공구 사용)</td> <td>대중행사 진행 (공구 사용)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○ 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)</td> <td>15일</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3년 4회</td> <td>제발지 달성(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>4년-6년</td> <td>안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)</td> <td>3개월</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>7년 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>일일 작업종료</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> </tbody> </table>	위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고	0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	<table border="1"> <thead> <tr> <th>위반 항목</th> <th>위반 내용</th> <th>처분</th> <th>목적</th> <th>일회/연속</th> <th>유무사외</th> <th>비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">0-0</td> <td>1회</td> <td>부상 예방 (공구 사용)</td> <td>대중행사 진행 (공구 사용)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○ 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)</td> <td>15일</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3년 4회</td> <td>제발지 달성(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>4년-6년</td> <td>안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)</td> <td>3개월</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>7년 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>일일 작업종료</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> </tbody> </table>	위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고	0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	<table border="1"> <thead> <tr> <th>위반 항목</th> <th>위반 내용</th> <th>처분</th> <th>목적</th> <th>일회/연속</th> <th>유무사외</th> <th>비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">0-0</td> <td>1회</td> <td>부상 예방 (공구 사용)</td> <td>대중행사 진행 (공구 사용)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○ 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)</td> <td>15일</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3년 4회</td> <td>제발지 달성(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>4년-6년</td> <td>안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)</td> <td>3개월</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>7년 이상</td> <td>경고장(제물)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회</td> <td>30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>3회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>작업 종료일지 + 안전평가(팀)</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>1회</td> <td>일일 작업종료</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> <tr> <td>2회 이상</td> <td>일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)</td> <td>일회</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장</td> </tr> </tbody> </table>	위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고	0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장	2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장
위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고																																																																																																																																																																																																																																																															
0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고																																																																																																																																																																																																																																																															
0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
위반 항목	위반 내용	처분	목적	일회/연속	유무사외	비고																																																																																																																																																																																																																																																															
0-0	1회	부상 예방 (공구 사용)	대중행사 진행 (공구 사용)	일회	○	○ 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	개인안전교육(개인) + 제발지 달성(제물)	15일	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 위반 시 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3년 4회	제발지 달성(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	4년-6년	안전수칙 이행안(요구) + 제발지 달성(제물)	3개월	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	7년 이상	경고장(제물)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	2회	30일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	3회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
	1회	14일 작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																															
2회 이상	작업 종료일지 + 안전평가(팀)	○	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
1회	일일 작업종료	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
2회 이상	일일 작업종료 + 제발지 달성(제물)	일회	○	○	○ 경고장(단체) / 3회 이상 경고장																																																																																																																																																																																																																																																																
현황	최초 제정	전자 관리로 당진 지침 폐기	현재 시스템 등록된 지침																																																																																																																																																																																																																																																																		

[그림 4] SCR 개정 현황

### 3) '작업절차 준수' 수칙의 문제점

SCR 개정 과정에서 하나 더 눈여겨 봐야 할 점은 2022년 8월부터 실행 항목 중 '안전작업 허가 이행'이 '작업절차 준수'로 변경 운영 됐다는 점이다. 실제로 2022년 이후 SCR에 따른 사랑카드 발급이 증가하고, 여기서 특히 작업절차 미이행에 따른 발급이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다.

안전작업허가제도는 사업장 내에서 이루어지는 작업 중 특별하게 중대재해나 중대 산업사고가 발생할 수 있는 유해·위험작업에대한 작업 전 안전작업계획을 수립하도록 하는 제도이다. 안전보건공단의 안전작업허가지침에 따르면 공정안전보고서 내용 중 유해위험 설비 등에서 작업 시 사전에 안전을 확보하기 위하여 유해위험요소가 잠재 되어 있는 사업장 내에서 시운전 또는 운전중 점검, 정비, 보수 등의 작업을 할 때, 안전작업허가서를 신청하고 발급하며, 이를 작업시 확인, 점검하여 승인한 뒤에 작업 할 수 있도록 하고 있다. 안전작업허가를 진행해야 하는 유해위험 작업으로는 화기작업, 일반위험작업, 밀폐공간 출입작업, 정전작업, 굴착작업, 방사선 사용작업, 중장비 사용작업, 고소작업 등이 있다.

이에 비해 <작업절차 준수>는 해당되는 작업의 범위가 훨씬 넓다. 현대제철은 자체 적으로 <작업표준서>를 마련하여, 작업 전 준비사항, 안전준비사항, 작업흐름도 등을 문서화하고 있다. 각 부서별, 공정별, 세부 작업별로 이루어진 작업 매뉴얼인 셈이다. 사고가 발생했을 때, 사고원인을 작업매뉴얼 위반으로 보는 것은 사고의 근본 원인을

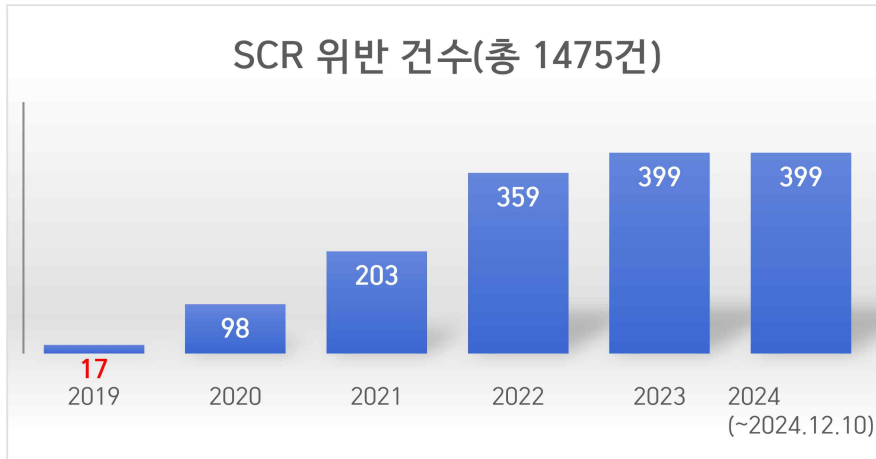
찾기 어렵게 만든다. 작업매뉴얼이 지켜지지 않는 관행이 존재하고 이 때문에 사고가 발생한다는 것은 사고의 원인이라기보다 원인 규명을 위한 출발점이다. 작업절차가 지켜지지 않아 사고가 발생했다면 매뉴얼은 왜 지켜지지 않는지 규명이 필요하다. 매뉴얼이 적절한데 지켜지지 않은 것인지, 혹시 매뉴얼이 현장 상황을 제대로 반영하지 못하고 있는 것은 아닌지, 서로 다른 작업 절차들 간에 모순이나 공백은 없는지, 설비개선과 인력충원을 통해 매뉴얼을 어떻게 현실화시킬지 등을 검토해야 한다. 그러나 핵심안전수칙에 '작업절차준수'가 제시되고 이것을 사고의 원인으로 지목하고 끝내게 되면 이런 규명 과정과 이를 통해 현장을 실제 안전하게 만들 수 있는 변화의 가능성을 봉쇄하는 셈이 된다. 이런 접근은 '작업자 과실'을 뒷받침하고 사고원인의 기술적, 관리적, 구조적 원인을 규명하지 않기 위한 전형적 수법이다.

업종	업종	업종	업종	수신일	2022-08-11
제 목 전사 10대 핵심안전수칙(Safety Core Rules) 개정 운영 안내					
1. 목적 : 10대 핵심안전수칙(SCR) 운영 기준 명확화 및 안전사랑카드 발부, 이행절차 안내					
2. 주요 개정 운영 사항					
항목	내용				비고
실행 항목 변경	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓안전보호구 착용 : 높이기준 2m 삭제</li> <li>✓안전작업허가이행 → 『작업절차준수』로 변경 운영</li> </ul>				상세내용 첨부1 참조
제재기준 명확화	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓누적제재 기한 : 개인 1년 / 단체 3개월</li> <li>✓위반자 제재 강화(2차 경고장, 3차 인사위원회 상정)</li> <li>✓위반차수와 관계없이 즉시 인사위원회 상정대상 구분</li> </ul>				
소명절차 수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓위반일 기준 2주 이내 이의제기</li> <li>✓공장/사업부 안전보건팀 소명 적합 판단 결정</li> </ul>				
안전사랑카드 발부인원 명확화	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓관리감독자 및 안전인원</li> </ul>				
시스템 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓위반업체 책임자 메일링 시스템 운영</li> <li>✓위반자 제재이행 모니터링 시스템 구축(8월末 예정)</li> </ul>				

[그림 5] 실행항목 중 작업절차 준수 도입 공문 (2022.8.11.)



## 2. SCR 위반 실태



	보호구 미착용	작업절차미준수	ILS미이행	밀폐공간작업 가스측정	폐기물처리방지	화기작업비방지	안전치해제	중량하부입출	가동설비의입출	과속금지	음주운전	계
2024	152	134	19	5	7	18	17	13	4	30	399	
2023	141	123	28	5	17	5	19	8	8	45	399	
2022	169	87	23	7	14	16	9	4		30	359	
2021	132	29	3	2	8	7	4	1		17	203	
2020	69	9	1		3	4	4			8	98	
2019	12		1							4	17	
전체	675	382	75	19	49	50	53	26	12	134	1475	

2019~2024년 12월까지의 SCR 위반 건수를 보면 위에서 지적한 여러 문제를 확인할 수 있다. 먼저 SCR 위반 건수 총 1,475건 중 2022년 이후 위반 건수 적발이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 2021년까지 200건 정도이던 위반 건수가 2022년 350건이 넘고, 2024년에는 400건도 넘을 것으로 보인다.(12월 10일 기준 399건)

이 중 보호구 미착용과 작업절차미준수가 총 1057건으로 전체 위반 건수의 71.7% (각 45.8%, 25.9%)를 차지한다. 보호구 미착용과 작업절차 미준수는 재해자 과실론을 뒷받침하고, 사고책임을 노동자에게 전가하는 강력한 근거로 작용한다.

“작업절차 미준수는 귀에 걸면 귀걸이, 코에 걸면 코걸이입니다. 어떤 사고가 나든지 수백 개의 매뉴얼을 뒤져서 반드시 위반사항을 적발하고 이를 재해자의 책임으로 전가시킵니다.”

### 3. 소규모 안전활동 인증제

SCR 도입과 위반 시 징계처럼 직접적으로 억압적인 제도는 아니지만, SCR과 연계되어 결과적으로 통제적이고 억압적 기능을 하는 제도가 하나 더 있다. 소규모 안전활동 인증제(소규모안전인증제)다.

소규모안전인증제는 10인 이하 소그룹으로 구성된 팀이 안전사고, 안전보건교육, 비상대응 훈련, 건강검진, 위험성 평가, 안전점검, 현장실행력, 안전신문고 각 항목 활동을 달성하면 1인 20만원(월)을 지급하는 제도이다. 기존에는 2023년 6월까지도 무재해운동을 해 왔는데, 이를 대체하게 된 제도이다. 무재해 운동은 여러 사업장에서 안전 정책이라며 오랫동안 실시해 온 제도이다. 무재해를 달성하면 인센티브를 부여하는 방식으로, 정부 역시 무재해 인증 사업 등을 통해 이를 장려해왔다. 정부의 무재해 인증 사업에 해당되면 이자율 감면, 감독 면제, 포상 등 각종 혜택이 부여돼, 상당 기간 무재해운동이 활발했다. 하지만, 현장 개선에 대한 압력(강력한 행정 감독, 노동자 참여와 압박)이 없이는 안전을 달성한 경우 혜택을 준다는 단순한 논리가 현실에서 작동하지 않았다. 사고 기록 조작, 산재 은폐 등 부작용이 속출해 결국 2018년 폐지됐다. 현대제철에서는 그 이후에도 무재해운동을 지속하다, 2023년 6월 종료하며 이를 소규모안전인증제로 변경하게 된 것이다.

<b>목 적</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개개인 안전활동 참여 동기부여 강화로 책임 안전의식 확산 및 자율 안전문화 정착</li> <li>※ 산업재해 은폐 유인의 소지가 있는 무재해 운동 폐지 필요</li> </ul>	
<b>구분</b>	무재해 운동 (기준)	현장 소규모안전활동 (변경)
<b>인증/포상</b>	무재해 목표일수 기간 내 3일 이상 휴업재해 미 발생시 포상	"기본안전" 분야 위반사항 미발생 및 "법적 필수&중점 관리" 분야 항목 달성시 포상
<b>대상</b>	『팀』	『소규모반』 (공정단위 등, 공동의 목표를 가질 수 있는 인원으로 구성)
<b>인원</b>	50개 팀 / 3,960명 (※ 상주근로자 20인 미만 제외에 따른 참여인원 제한)	68개 팀 (239개 소규모반) / 4,009명 (※ 현장 기술직 대상_기장, 안전전담자, 안전팀 제외)
<b>주기</b>	190일 ~ 430일 (팀 인원수에 따라 상이)	반기 (180일)
<b>방법</b>	'팀' 계정 입금	'개인' 급여계좌 입금
<b>포상</b>	금액 "차등" 포상 무재해 1배수 4만원(조업/정비/지원)을 시작으로 9배수이상 시 20만원(생산/정비), 12만원(지원) ※ 단, 재해발생시 무재해 1배수 목표로 변경 (금액 하향)	금액 "일괄" 포상 20만원(조업/정비), 12만원(지원)
<b>사용처</b>	안전활동 및 조직활성화 행사 (회식, 기념품 등) 限	제한 없음
<b>대상</b>	목표일수 기간 내 무재해 달성 팀	인증 항목 달성시 지급 (단, 23년도 限 10% 지급)
<b>비 고</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 『무재해운동』 종료 ('23년 6월)</li> <li>※ 현, 무재해 목표달성 금액 일괄 지급 (대상: 무재해운동 참여 순팀)</li> <li>※ 현장 소규모반 안전활동 포상 대상 비율 확대 ('24년 : 인증 항목 달성 소규모반 지급)</li> </ul>	

[그림 6] 소규모안전인증제 회사 설명 자료

현장에서는 SCR에 비해 소규모반 안전활동 인증제에 대해서는 문제의식이 높지 않았다. SCR이 별이라면 이에 대응하는 상의 개념으로 받아들이고 있기도 했다.

근데 그런 거(SCR)의 또 이면은 또 잘한다고 또 주는 이런 카페 쿠폰이나 이런 것도 있고.. 무재해 같은 경우는 그룹이 있으면 거기서 한 명이라도 사고가 터지면 아예 다 못 받는 거잖아요.

그러나 소규모안전인증제 세부 인증기준 중 SCR 위반에 따른 안전사고 발생 시 인증 대상에서 제외한다는 내용이 포함되어 있어, 이 두 제도는 매우 긴밀히 연결돼 있다. 게다가 이 연결 역시 강화되고 있는데, 처음에는 10대 안전수칙 중 9번(과속), 10번(음주, 흡연) 위반의 경우는 인증 제외되지 않다가 아니었는데, 2024년 2월부터는 이 항목을 위반한 경우도 인증에서 제외하게 되었다.

## ■ 세부 인증기준

### 기본 - 안전 사고

#### ■ 안전사고

- 인증 기준 : 『10대 핵심 안전 수칙(S.C.R)』 위반에 따른 안전사고 발생 시 인증 대상에서 제외
- 방법 : 사업부장 · 공장장 주관 사고조사위원회 결과 반영
- 근거 : Safety Keeper(사고조사위원회 회의록, 최종 사고보고서)

[그림 7] 소규모안전인증제 인증기준 중 SCR 관련 내용(2023)

### 3) 주요 개정사항

구분		기존	변경				
1 현장 실행력 강화	기본 안전 강화	• S.C.R 위반에 따른 안전사고 미발생	• 기초안전 항목 추가 (위반 시 인증 제외) - S.C.R 중 9번(과속/일단정지), 10번(음주, 흡연 등)				
	사전 예방활동 강화 (안전점검)	• 기술직 전원 1회/월 이상 참여	• 기술직 전원 2회/월 이상 참여				
	중상에 이상 가능재에 예방	• 안전팀 점검 시 ILS 지적사항 Zero	• 현장 중점관리 항목 반기 단위 변경 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>상반기</td> <td>하반기</td> </tr> <tr> <td>고소 작업 안전 조치</td> <td>중량물 취급 안전 작업</td> </tr> </table>	상반기	하반기	고소 작업 안전 조치	중량물 취급 안전 작업
	상반기	하반기					
고소 작업 안전 조치	중량물 취급 안전 작업						
아차사고 발굴 활성화 (우수 안전제안)	• 안전신문고 우수사례 선정 시 달성 - 선정 기준 : 3개 항목 합계 8점 이상 *항목/배점 : 장의성 3 + 효과성 3 + 파급성 4	• 안전신문고 또는 아차사고 우수사례 선정 시 달성 - 선정기준 : 기존 동일					

[그림 8] 2024년 2월 소규모안전인증제 개정 공문



소규모안전인증제 활동은 무재해 운동과 마찬가지로 내가 10대 안전수칙을 하나라도 어기게 되면, 나 뿐 아니라 팀원 전체가 포상을 받지 못한다는 점에서 강력한 통제 기제로 작동할 수 있게 된다. 이 때 안전목표가 '안전사고 미발생', '중대재해 제로' 등 후행지표 중심으로 설정되면 무재해운동이 겪었던 산재은폐, 사고 기록 조작 등 부작용을 고스란히 떠안게 된다.

#### 4. SCR 위반 사고 사례

현대제철 당진에서 SCR 위반으로 안전사랑카드가 발급되고, 징계위 회부된 사건들 중 대표적으로 근본 원인 대신 작업자의 불안정한 행동에서 사고 원인을 찾은 사례들을 정리하면 다음과 같다.

(1) 근속 18년 11개월, 59세 남성.

2023년 8월 3일.
폐수 약품실 내 약품 탱크 뒤편의 폐자재 철판(36kg)을 재해자 혼자 외부로 옮기다가 허리를 삐끗. 요추간판 외상성 파열 진단받아 내시경적 디스크 제거 수술.
=> 중량물 인력 운반 시 왜 돌이 들지 않았냐며, 10대 핵심 안전수칙 중 작업절차 미준수로 scr 카드(사랑카드) 발급됨.
=> 36kg이나 되는 중량물을 혼자 들 수밖에 없는 인력 조건이 사고 원인임.

(2) 근무 3개월, 25세 남성, 인턴 사원.

2024년 3월 20일
고로가스 예열 파이프 위치 조정 위해 단독으로 작업 위치 이동하여 조정작업, 조정 작업 후 연결부 체결 상태 느슨하다고 판단하여 임시 조치하던 중 누출된 고로가스 흡입한 것으로 보임. 운전실 복귀 중 어지러움 느끼며 넘어짐. 최초 혈중 CO 농도 23% 수준이었으나 산소 흡입 후 재측정 시 감소하여 귀가.
=> 가스감지기 착용하지 않아 보호구 미착용으로 SCR 위반. 이 사고로 같은 팀 주임, 기술기사, 계장, 기장, 팀장 총 5명 징계(견책 2명, 관리감독 소홀 3명). 인턴 사원은 계약 종료.(‘계약을 유지하면 징계를 받아야 하는데, 차라리 종료하는 게 낫지 않겠나’ 회유)
=> 가스감지기는 사고를 예방할 수 있는 조치가 아님. 정확한 누출 경위나 양 등은 제대로 조사되지 않음.

(3) 근속 9년 4개월, 30세 남성.

2024년 11월 7일
막대 형태의 철강 생산품 이동 설비 시운전 중 센서 이상 발생. 조업팀에서 정비팀에 센서 점검 요청. 정비팀 주임과 사원 2인 1조로 현장 이동, 돌발 상황으로 센서 점검을 위해 재해자는 설비 하부로 들어가고 주임은 센서 신호 확인을 위해 운전룸으로 이동. 정비 중인 것을 몰랐던 조업 팀에서 1명이 현장에 가서 재해자를 보지 못한 채 설비 가동, 기계에 끼어 쇄골, 다리, 꼬리뼈 등 총 15군데 골절.
=> 전원 차단, ILS 미실시로 정비팀 주임에게 사랑카드 발급. 바뀐 10대 핵심안전수칙 운영에 따라 현재 노동조합에서 징계위원회 열지 못하도록 하고 있음.
=> 정비에 앞서, 정비를 할 상황인지 판단하기 위해서는 점검을 해야 하고 완전히 전원을 차단할 수 없는 상황.

(4) 근속 12년 5개월, 43세 남성

2024년 4월 2일
전원을 차단하고 정비 작업을 진행한 뒤, 전원을 다시 연결하기 위해 차단기를 끼워 넣는 작업. 전기가 통하면 패널 램프에 불이 들어와야 하는데 전원이 들어오지 않음. 차단기 위치를 조정하던 중 왼손이 상부 충전부 접근한계 거리 내에 들어가 감전. 왼손 -> 우측 무릎으로 전류 이동한 흔적 확인됨. 2도 화상과 PTSD 진단.
=> 안전보호구 미착용으로 사랑카드 발급
=> 보호장갑을 착용하지 않아도 충전부에 닿지 않도록 방호장치가 있어야 함.

(5) 근속 13년 2개월, 48세 남성

2023년 11월 12일
7명이 화학물질 폐액 수거 차량 진입로 확보 목적으로 제강시험동 차량 출입구에 주차 차단봉 설치 작업 후, 손목 통증 발생, 인대 손상 진단 받음. 2주 산재
수공구 사용시 안전보호구 사항이 미흡하였고, 사전에 작업방법 및 사용공구에 대한 공유 미흡했다며 계장에게 사랑카드 발급
애초 이 팀은 시험검정팀으로 주차 차단봉 설치 작업을 하는 부서가 아님. OT 문제로 노사간 갈등 있던 중, 본 업무 이외 강경화 작업으로 OT 가능하다는 사측 제안으로 원래 하던 업무가 아닌 일을 하고 나서 질병 발생한 것임.

## 5. SCR의 문제점

### 1) 사고 원인에 닿지 못하는 사고 조사

보호구 미착용과 작업절차미준수 등 SCR에서 강조하는 재해원인은 대부분 행동유발론, 재해자 과실론에 근거하고 있다. 이는 사고책임을 노동자에게 전가하는 사고원인론으로 징계를 정당화한다. 그러나 이런 접근은 실제 불안정한 행동이 가능하게 했던 조건을 규명할 기회를 잃게 한다. 또한 불안정한 행동이 있더라도 안전을 확보할 수 있도록 대비해야 하는 사업주의 의무를 묻지 못하게 된다.

당진에서 참여연구 수행 중이던 2024년 12월 12일 발생한 일산화탄소 중독 사망 사고에서도 회사는 휴대용 산소캔 마스크를 휴대했는지, 착용하고 있었는지 등 개인 과실 문제로 먼저 접근했다. 노동조합의 사고 조사 후에야, 노후 배관 교체가 미뤄져 온 문제, 배관 이음새인 신축이음관 정비 방식 자체의 문제, 신축 이음관(expansion joint) 예비 부품 확보 문제 등 가스 안전과 관련한 다양한 문제가 중첩되어 있었음이 드러났다. 개인 행동 문제로 접근할 경우 이렇게 진정한 사고 원인에 닿지 못하게 하고, 이는 이후 같은 사고를 효과적으로 예방하기도 어렵게 한다.

사실 배관을 그런 식으로, 배관 정비팀이 가서 메탈 본드로 임시 땜빵하듯이 보수하면 안 되는 것이었다. 회사가 돈이 없다는 핑계로 그렇게 대처하다보니 발생한 사고다. 사고 조사를 하다보니, 이 건은 수리가 아니라 바로 교체를 했어야 할 정도의 큰 문제였다. 회사는 말로만 안전, 안전 외치지만 사실은 꼭 필요한 예산 투자도 안 했던 것이다. 11월의 일산화탄소 누출 이후 회사는 내년 4월에 배관을 교체하겠다고 했었다. 교체할 부품 생산에 시간이 걸린다고 했지만, 애초에 노후와 누출 등 사고를 대비해 예비 부품을 확보하고 있어야 했다. 회사가 잘 대비했으면 나지 않았을 사고라는 생각에 화가 난다. 사고 직후 회사의 안전실장이 고인이 마스크를 끼고 간 것인지, 가스에 노출된 다음에 낀 것인지 알 수 없다는 취지로 말을 했었다. 회사에서 지급한 마스크 자체가 고농도 일산화탄소 누출을 대비하기에 적당하지 않았는데도 말이다. 그러니까 조합원들 사이에서도 사망한 조합원의 잘못 때문에 사고가 발생한 것처럼 얘기가 돌았다. 마스크를 썼느니 안 썼느니, 정비를 하는 날이 아니었는데도 현장에 가서 사고가 났다는 얘기가 조합원들 사이로 흘러갔다.

이는 이 사고 뿐 아니라 사고 발생 시마다 흔히 나타났다. SCR 폐지를 요구하는 노동조합의 핵심적인 근거도 여기에 있다. 표면적이고 ‘불안정한 행동’ 중심의 사고 원인 대신, 좀 더 기계적이고 물리적인 환경이 안전하게 개선되도록 하는 사고조사를 막는다는 것이다. 이는 사고 재발 방지를 어렵게 한다.

현장에서 느끼는 저희 입장에서는 쉽게 말해서 이제 좀 요소요소의 특성에 맞게끔 어떤

안전 대책이 되거나 또는 방지가 되거나 교육이 돼야 되는데. 어떤 사고가 나면은 그 사고 난 거에 대한 일반화시켜서 전체를 적용하다 보니까 안 맞는 경우가 굉장히 많아요. 예를 들자면은 실제 일어난 일인데 의자에 앉다가 작업자가 잘못 앉아서 넘어졌어. 그랬더니 그 대책이라고 여기에다가 의자에 앉을 때 손잡이 잡고 앉으라고 스티커 발행해 가지고 붙이게 하고...

이런 부분에서는 당연히 사고가 난 부분에서 사고가 난 부분에서는 당연히 회사에서 미흡한 부분을 좀 찾고 재발 방지 대책으로도 저희가 할 수 있는 부분 좀 투자 쪽으로도 이끌어가고 하고 있고요. 인적인 부분에서의 잘못보다는 환경적으로 기계적으로 이런 부분에서의 원인을 찾고 해결 방법을 찾고 있고요.

이것은 현대제철만의 문제가 아니다. 무재해운동, 상벌제도 등으로 현장을 통제하면서 사고 발생 시 실제 원인을 밝히지 않고, 피상적으로 재해자 탓을 하는 관행은 포스코도 마찬가지다. 현대제철 현장 노동자 중 일부는 포스코 출신 경영진이 현대제철에 이런 제도들을 도입했다고 생각하기도 한다. 포스코는 아직도 ‘무재해’운동을 벌이고 있고, 중대재해처벌법 이후 오히려 ‘무재해’를 강조하는 움직임이 강화되었다. 무재해를 강조하는 태도는, 사고의 근본 원인을 찾고 ‘재해를 없애겠다’는 야심찬 전략으로 이어지기보다 ‘우리에게겐 문제가 없고, 작업자가 문제다’라는 방식의 방어적 태도로 이어진다.

원청이 만든 사고 전파 자료를 보면, 재해자 과실 얘기 뿐이고, 재발방지 대책은 대부분 안전 교육, 지적 확인 실시예요. 우선 절대 본인들 잘못은 설비적 어떤 문제 시스템적 문제 이거 절대 안 싣고 무조건 그냥 사람 잘못, 행동 잘못해요. 본인들 설비가 설비에 잘못이 있으면 물론 설비의 잘못을 먼저 이렇게 찾고 이게 뭐 개선을 책을 내놔야 되는데 그게 아니고 인적 행동에 대한 잘못 그런 것만 주구장창 갖고 다니고 그리고 그렇게 업무를 하도록 지시를 해요. 포스코가 (행동에 대한 잘못이면 주로 어떤 거예요? 안전모 착용해라 이런 거?) 보호구 착용이 가장 1순위고요. 그다음에 가지 말아야 될 곳을 갔다, 통로 아닌 데로 갔다. 대부분 작업자의 돌발 행동 이런 대부분 그런 거예요. 그런 걸 이제 잡아내죠.

## 2) 산재 은폐

SCR 위반으로 ‘휴업’ 재해 발생 시 징계 대상이 될 수 있으므로 2023년 이후 산재 대신 공상 처리 유도, 공상 처리한 뒤에도 휴업 발생하지 않도록 출근 종용 등의 상황이 드러나고 있었다.

유사한 상황(산재 건수 등으로 부서별, 개인별 성과 반영 등)에서 산재 건수를 줄이려는 시도는 다른 사업장에서도 나타난 적이 있다. 삼성전자, 삼성 SDI에서는 고과 점수에 안전사고 발생을 반영했다. 심지어 당사자뿐 아니라 팀장, 계장 등에게도 고과

상 불이익이 적용됐다. 이런 경우, 일하다 다치더라도 산재 신청을 덜 하는 경향이 나타날 뿐 아니라, 휴업을 숨기기 위해 깁스 상태에서 출근하도록 하는 경우가 있었다. 결국 산재를 줄이는 게 아니라 은폐하게 될 뿐이라는 것이다.

똑같은 상황이 이미 당진에서 확인됐다. 여섯 바늘 꿰맬 정도의 중한 부상을 입은 조합원이 산재 대신 공상을 택했는데, 심지어 이 상황에서 출근까지 하도록 팀장이 종용한 것이다. 심지어 SCR 때문에 산재 후 징계 받을 수 있다는 것이 현장에 널리 퍼지면서, 근골격계 질환 등 SCR과 직접 관련 없는 경우에도 산재 신청을 꺼리는 분위기가 나타난다는 것이 현장 활동가들의 우려다. 이미 중량물을 들다가 사고성 근골격계 질환(급성 요추간판탈출증)으로 산재를 다녀온 노동자가 SCR 카드를 발급받은 바 있으니 조합원들의 이런 우려가 괜한 것만도 아니다.

앞서 본 것처럼 SCR 카드 뿐 아니라, 이와 연동된 소규모안전인증제 역시 산재 신청을 꺼리게 만들고, 다친 노동자를 죄인처럼 만드는 역할을 한다. 억압적 안전보건체계 하에서 산재는 은폐되고 치료받을 권리, 제대로 재활하고 복귀할 권리는 침해된다.

“손에 끼임 사고 발생해서 여섯 바늘이나 꿰맬 조합원에게 팀장이 공상 처리를 유도한 일이 있었다. 조합에서는 산재 하라고 설득했지만 팀장 제안이니 공상으로 처리하겠다고 조합원에게, 팀장이 출근을 하라고까지 요구했다. 휴업을 발생시키지 않기 위해서다. 총 치료기간이 4개월이나 필요한 증상이었다. 손에 붕대 감은 채로 출근까지 하라는 말에 조합원이 산재하겠다고 나서니, 팀장에 현장에 ‘앞으로 SCR 적용 강화하겠다’는 메일을 돌렸다. 이걸 명백히 협박이다. 다행히 이 건은 노조가 SCR 문제 본격적으로 제기하고 있을 때라서, SCR을 아예 발급하지 않게 했다.”

“그런데 오늘 또 다른 전화를 받았다. 오랫동안 일해서 어깨 회전근개 파열 진단받은 조합원이었다. 산재를 신청하고 싶은데 SCR 관련 징계 대상에 근골격계 질환도 포함되느냐고 묻는 것이다. 회사에서 사고가 발생하면 무조건 작업절차 미준수 등 들이미는데, 이걸 코에 걸면 코걸이 귀에 걸면 귀걸이다. 누구든 대상으로 걸 수 있다. 그러니 현장에서는 모든 산재 신청에 대해 조합원들이 위축되는 것이다. 요즘 같은 세상에 이런 일이 벌어지다니 어이가 없다. 다치면 산재하지 말고 휴가 써서 쉬라는 얘기가 현장에 퍼지는 것 같아 걱정이다.”

포스코 광양 공장도 비슷한 상황이다. 사고가 발생하면 재해자의 행동에서 사고 원인을 찾고, 그러니 징계 대상이 된다. 징계를 피하려면 산재 처리하지 않고 공상으로 처리하고, 사고가 없었던 것으로 만들면 된다.

사고가 발생하면 제가 보기에 다 그냥 사업주의 안전조치 의무 위반이거든요. 근데 그걸 다 사람의 행동의 잘못, 인적 요인, 인적 요인, 불안전해 이런 걸로 다 몰아가지고 징계해 주고 막 이 짓거리를 지금도 하고요... (산재 난 사람도 다 징계가 되는 거예요?) 그래서

그거를 바꿔치기 이제 해 먹으려고 하죠. 그거 너희 공장 처리하면 너희 이거 사고고 니 잘못인데 징계 안 할 테니까 공장 처리 이렇게 유도하고 그게 지금 우리 조합에서도 그러고 있는데 지금 조합 없는 데는 어지간하죠.

### 3) 현장 통제

특히 작업절차 미준수와 같은 경우는 어떤 사고에도 적용할 수 있다. 작업절차라는 것이 현장 상황을 그대로 반영할 수 없고, 현장의 업무라는 것 역시 작업절차나 매뉴얼만으로 운영될 수 없기 때문이다. 현장의 암묵지 등이 작동하지 않으면 생산이 원활할 수가 없다.

그런데 전체 SCR 카드 발급 건수 중 1/4이 작업절차 미준수라는 것은 현장 노동자들이 노동 과정에서 발휘하던 자율성을 과도하게 침해하고 있을 가능성이 있다. 현장에서 매뉴얼이 작동하지 않으면 그 이유를 밝히고 매뉴얼을 개선하거나, 매뉴얼이 작동할 수 있도록 제반 조건을 변경시킬 수도 있는데, 지금으로서는 작업절차 미준수에 따라 개인을 징계하고, 주의를 촉구하면 그만이다.

작업절차 미준수를 근거로 한 현장 통제는 관리자나 사측에게 협조적이도록 현장 노동자들 순치하는 수단으로 작동할 수 있다. 단협 등 노사 합의 없이, 취업규칙 불이익 변경 요건도 채우지 않은 채 회사가 징계할 수 있는 수단을 하나 더 갖게 된 셈이다. 게다가 고용노동부 천안지청의 권고에 대해 당진공장이 '안전에 관한 사항'이라고 답한 것처럼, 앞으로 안전을 빌미로 최소한의 절차적 정당성도 지키지 않는 일들이 지속적으로 발생할 수도 있다.

사례 5의 경우 성분 분석팀이 갑자기 주차 차단봉 설치 작업을 하고나서 발생한 근골격계질환에 대해서 작업절차를 준수하지 않았다고 계장에게 SCR 카드가 발급된 사례다. 노사간 암묵적으로 지켜져 오던 OT가 부서 수준에서 관리되면서, 급여 보전을 위해 평소 전혀 하지 않던 업무가 주어진 것이다. 이 자체가 노사간의 현장 질서를 무리하게 재편하려는 시도 중에 발생한 것인데, 이 와중에 발생한 산재에 대해 작업담당자가 징계를 받게 된 것이다.

징계를 할 만한 수위가 아닌, 그러니까 징계가 여기는 3차 위반, 중대재해 이런 것들은 경우에 따라서는 징계를 할 수도, 되게 심각하니까 징계를 하겠다라고 할 수 있는데 점점 낮아지는 것 같은 느낌도 들어서 화상 사고 같은 경우는.. 그러니까 부서에서 미운털 박히거나 하면은 언제든지 징계를 할 수 있어라는 좀 뜻으로도 저는 좀 보고 있거든요.

보안경 보호구 착용 이런 거 다 했죠 했어요. 그러니까 그런 건 안 다쳤는데 이거는 작업절차가 있는 게 아니라 우리가 하는 것도 하는 것도 아니고 이제 그날에 강경화한다고, 저번에는 페인트 칠하다가 누가 또 넘어져가지고 다칠 뻔했거든요. 그것도 강경화 때문에.

이제 밖에 나와서 이제 페인트 칠하고 이제 우리가 안 하는 일이거든요. 그걸 원래 업체를 불러서 그 이제 이거 이제 페인트 칠하고 이렇게 하면 되는데 이제 그것도 ot로 해서 해라고 하니깐 그것도 주말에 나가 가지고 6시간 이래 거의 매일 페인트칠하고 그렇게 해서 지금 이게 지금 이렇게 된 일인데 이거 뭐 또 SCR을 발행을 했다고 하니깐 내가 참여가 없네요.

포스코 사내하청지회 노안국장은 회사가 안전을 강조한다 하지만, 생산에 영향을 주지 않는 범위 내에서만 작동하는, 현장을 길들이기 위한 자의적 기준에 불과하다고 강조한다. 안전을 강조해서 통제가 강화된다기보다, 애초 회사가 강조하는 안전은 “회사가 허락한 안전”으로, 현장 통제는 안전 강조의 부수적 결과라기보다 안전 강조 정책의 주요 기둥이다.

가동 중 정비 많죠. 가동되고 있는데 그거 멈추면 당연히 생산량이란 직결되니까 그 잠깐 멈추고 해야 되는데 그냥 하죠. (포스코의 안전 규칙이나 규정에도 가동 중 정비하게 되어 있나요?) 멈추고 하라고 당연히 돼 있죠. 돼 있는데 그냥 무시. 사고 사례를 보면 대부분 그 생산 과정 중에서 나온 거라고 보면 되겠죠. (산재 청문회 사고 자료를 보시면) 이게 대부분 사고가 생산이란 밀접한 연관이 있다고 보시면 될 것 같습니다.

#### 4) 노동조합의 대응

이런 여러 문제에 비해 노동조합의 대응은 미진하다. 현대제철 여러 지회 중 당진을 제외하고는 SCR 문제에 대한 대응이 거의 없었다. 면접을 진행한 모든 지회에서 SCR이나 소규모안전인증제에 대한 비판적인 인식은 있었지만, 이에 대해 직접적으로 문제제기를 하거나 대응하는 것은 당진 뿐이었다. 비판적인 인식 역시 조합원이 징계를 당하지 않으면 수면 위로 올라오거나 관심의 대상, 산보위 논의 대상으로 여기지 않는 수준이다. 그 전까지 당진에서만 대응이 있다가 2024년 12월 경, 인천에서도 처음 회사가 징계를 시도해 대응이 시작됐다.

현장에 안전이나 이런 지적 사항에 대해서 원래는 처음에 의도하고 좀 다른 쪽으로 방향을 흐르고 있는데 처음 의도는 좀 개선하고 이렇게 좀 안전에 대해서 유지하고 이런 형태였는데 제재 목적으로 가다 보니까.... 또 다른 공장은 징계 이런 수위로까지 가고 그러더라고요.근데 저희는 징계 건까지 간 적은 없습니다. 저희는 SCR이 현장에서 지적되면 그걸 취합해 가지고 다시 어떻게 홍보할 건가 그 방안을 논의하고 있습니다. 점수를 줘요. 몇 점 몇 점 해가지고 예를 들어서 안전모를 써야 될 곳을 안 쓰고 다닌다든가 그럼 감점 그래서 제가 구체적으로 지금 자료가 없는데 이제 점수가 좀 많으면 면담도 있고 그다음에 수위가 팀장 면담도 있고 그런 쪽으로 갑니다. 노동조합에서는 거의 뭐 사실은 지적 사항에 대해서 거의 개입 안 해요(현대제철지회(순천) 인터뷰).

일부 지회에서는 문제의 실태도 제대로 파악하지 못하고 있는 것으로 보였다. 포항에서는 최소한 직영에 대해서는 SCR 발급 건이 거의 없다고 했지만, 사내 전산망을 통해 안전사고 발생 후 SCR 위반으로 안전사랑카드가 발급된 건을 당진 외에도 포함 12건, 인천 3건 찾을 수 있었다.

(SCR 제도) 근데 처음부터 발급 많이 안 됐어요. 조합원 대비해 가지고 한두 건 이렇게. 근데 그것까지(징계까지) 안 가요 사람들이 어차피 얼마 기한이 되면 다시 처음으로 이제. 이제 한 번 받더라도 이게 계속 가는 게 아니고 몇 달이면 다시 이제 그냥 그게 없어지는 거고 그렇게 돼 있죠.

(소규모안전인증제) 조합이 근데 그게 궁금할 필요가 있나 라는 생각이 좀 드는데요. 조합원들은 그거 하기 싫어해요. 하는데 굳이 조합에서 그거를 몇 개 했니 몇 개 승인됐니 이거 알 필요가 있을까요?(현대제철지회(포항) 인터뷰)

저희가 5개지회 산안보 단톡방에 제가 그랬어요. 저희 산안보 하기 전에 우리 Scr하고 소규모안전반 개선해야 된다고 5개지회 카톡을 다 제가 남겼어요. 이렇게 이렇게 문제 때문에 한다라고. 근데 이제 돌아온 답변이 이제, 다 산보위 해서 그 내용 자체가 안 올라갔더라고요. 다른 지역들은 말이 없더라고요. 봤는데. 저희가 노안부들하고 얘기를 해도 산안보 올려라. 우리가 정리하겠다고 해도 제대로 올리지도 않고

또, 소규모안전인증제 역시 처음 도입될 때 별 문제의식 없이 ‘회사에서 돈 받을 수 있다’고 생각했거나, 노조가 나서 무재해운동 대신 포장했던 정황들도 확인된다.

소규모 안전 활동은 회사가 했었어요. 회사가 했었어. 근데 이제 조합에서 ‘이게 더 더 좋다’라 ‘돈을 더 올리자’ 하면서 적극적으로 여기에 몰두하고 있었어요. 제가 기본만 해도 되는 것처럼 우리한테 설명했다니깐요. 제가 대의원 하고 있었는데. 그냥 안전 신문고 같은 거 없이. 그냥 교통질서 잘 지키고 교육 다 받으면 다음 다 받는 것처럼. 사원들. 진짜 좋은 거 하면서 드디어 홍보를 했어요. 근데 딱 시행한 게 뭐냐 하면. 안전 치안 같은 것도 올려야 되고 컴퓨터로 그런 거 안 하면 안 되는 거예요. 돈 못 받는 거예요.

회사한테도 얘기했지만 이게 어떤 가점제를 준다든가 누구 진급하기 위한 수단으로 쓴다든가 SCR도 마찬가지로 그다음에 소규모 인증제도도, 이걸 경쟁으로 만들어가지고 이런 것은 나쁜 거예요. 원래 취지는 정말 안 다치고 안전한 일터에서 일하는 게 목적이잖아요. 그래서 저희는 그런 쪽으로 자꾸 유도하고 있습니다.

중대재해처벌법 시행 후 안전을 빌미로 노동자 감시가 강화되거나, 사고 발생 시 노동자 징계나 처벌하는 흐름은 한두개 개별 사업장의 문제가 아니라 다양한 업종과 현장에서 발생하고 있는 현상이다. 그에 비해 노동조합에서 이런 문제를 민감하게 포



착하고 대응하지 못 하고 있다.

## 6. 소결

SCR과 같은 방식으로 사고 원인을 주로 노동자의 행동에서 찾고, 이를 통제함으로써 안전을 확보하겠다는 발상은 오히려 실제 위험과 사고 원인을 발견하지 못 하게 하고, 산재를 은폐하는 동기로 작동한다. 이는 현장에서 안전을 확보하는 데에도 실효가 없다.

동시에 안전을 매개로 한 현장 통제는 이런 안전 정책의 주요한 효과다. 회사들이 안전을 강조한다 하지만, 그 안전은 생산에 영향을 주지 않는 범위 내에서만 작동한다. ‘회사가 허락한 안전’을 위해 ‘회사가 허락한 방식’으로 움직일 것을 현장에 강요하는 것이 이런 안전 정책의 요체다.

이런 흐름은 현대제철이나 철강산업 만의 것은 아니다. 중대재해처벌법 이후 CCTV 등 노동자 감시 증가, 작업중지권을 강조하면서 ‘작업중지권을 사용하지 않았다’는 이유로 불이익 처분, 재해자에게 안전수칙 미준수로 징계 부과 등이 다양한 현장에서 포착되고 있다. 그러나 노동조합의 대응은 개별 사업장별 대응에 머무르고 있다. 개별 사업장에서도 ‘안전’이라는 가치를 내세우는 회사의 전술에 효과적인 대응을 하지 못하는 경우가 대부분이다. ‘회사가 허락한 안전’을 넘어 노동자 안전과 건강을 보장하는 생산 질서가 현장에 자리잡히도록, 노동자가 안전과 건강의 주체가 되기 위해 더 넓은 연대와 공동 대응이 필요하다.

## II-5. 사고조사 실태와 문제점 : 현대제철 중대재해 사례

### 1. 현대제철 중대재해 사망사고 현황

현대제철은 2010년 이후 2025년 현재까지 중대재해로 53명(과로사 포함)이 사망했으며, 이 중 비정규직은 41명에 달한다<sup>9)</sup>.

〈표 6〉 현대제철 사망사고 현황(2010~2025.2)

일자	사업장	내용	재해자 수/소속
			사고 장소
<b>2010년 (6명 사망 / 하청 5명)</b>			
2/9	당진	일산화탄소 저장용기가 있는 LED 부스타룸에서 제철소 건설공사를 진행하던 중 일산화탄소가 역류, 누출되면서 일어남	민00 사망 1명 삼성엔지니어링(52세) (27명 질식)
			현대제철 가스설비 공사
5/30	당진	소결공장에서 야간작업을 하던 협력업체 노동자가 트리퍼 하브 슈트에 빠져 컨베이어에 100m 가량 끌려가는 사고가 발생	장00 사망 1명/하청(이스타이엔엠)
			소결공장
5/31	당진	당진제철소 철근공장 기장사무실에서 화재가 발생해 전기팀 노동자 사망	직영 전기팀 김00 사망 1명
			철근공장 기장사무실
8/00	당진		로템하청(알오ENG) tj00
9/7	인천	사내 작업장 보수 작업 중 짐을 싣고 이동하던 지게차운전자가 작업자 보지 못 하고 지게차에 깔려 사망	사망 1명/A(51세) TMT
10/21	당진	추락	사망 1명/하청(세일엔지니어링) SK하청
			고로설비건설 공사 중 기계설

9) 금속노조 포항지부, 현대제철 중대재해 사망사고(2010~2021) 자료에 더해 2025년 사고를 추가함.

			치 공사
<b>2011년 (3명 사망 / 하청 1명)</b>			
3/17	당진	감전	전력계통팀/직영 김00 사망 1명
5/16	당진	화상	사망 1명/하청(대신메탈라이징)
			전기제강로 슬러그포트 유지 보수
11/8	하이스코	영업관리팀에서 선박을 배정·관리하는 업무를 맡던 아들이 갑자기 늘어난 업무를 하다 2011년 8월 집에서 급성심장사. 같은 부서의 직원이 해외 법인으로 발령나는 등 담당자 수가 줄어든데다 업무가 까다로운 장거리 미주·유럽·중동 선박을 담당하면서 스트레스가 가중(산재 대법 승소)	사망 1명/영업관리팀 2008년 1월 입사 (29세)
			집에서 급성심장사로 사망
<b>2012년 (8명 사망 / 하청 6명)</b>			
2/10	포항	40t 크레인으로 제품을 출하장으로 이송하던 중 이송되는 제품 측면에 머리를 부딪침	사망 1명/수습기간
			롤주조
7/27	순천 하이스코	7월 23일 보수공사 사전작업 중 30m 높이에서 떨어진 10인치 배관 엘보에 머리 맞아 27일 사망	사망 1명/건설노동자 도급사-거람(45세)
7/31	순천 하이스코	보수작업 하던 중 천정에서 떨어져내린 수톤짜리 호이스트 후크에 맞아 사망	사망 1명(33세)
9/5	당진	철 구조물 해체작업 중 쓰러지는 구조물에 깔려 사망 ↳경찰과 검찰은 하청업체 담당자를 업무상 과실치사 등 혐의로 불구속 기소	사망 1명/하청(반도기계) 위아하청 홍00(50)
			고로3기 건설 현장
10/9	당진	크레인 전원 공급 변경을 위해 H빔 사다리를 타고 올라가던 중 6600V 고압 트롤리바에 감전돼 10M아래로 추락사 ↳경찰과 검찰은 협력업체 담당직원을 불구속 기소	사망 1명/김00(43세)/영일건설
			고로3기 건설 현장
11/2	당진	서당교 A지구와 B지구를 연결하는 다리를 건설하는 과정에서 난간 설치 작업을 하고 복귀 중 육상으로 걸어 나오다 발판 붕괴로 바다에 빠져 실종	사망 1명/하청 외주업체 (웅진개발) 김00(53세)
			현대제철 부두

11/8	당진	제강슬러그 작업장에서 세정집진기 설치 작업 중 높이 5m 아래로 추락	사망 1명/3하 하청(센이엔지) 나00(44세)
			제강 슬러그작업장
11/9	현대 하이스코	기계설치 작업 중 기계에 몸이 끼여 사망	사망 1명/사망 1명
			현대하이스코 신축현장
<b>2013년 (11명 사망 / 비정규직 10명)</b>			
2/18	당진	슬러지 이송용 손수레를 수직 냉각실로 올리는 작업 중 떨어짐	사망 1명/원청
3/4	당진	과로사 ↳노동부 작업 중지 명령. 경찰은 노동청, 가스안전공사 등 관계기관 80여명을 투입해 현장 감식, 당진 현대제철 생산 현장 전역에 특별근로감독 실시	사망 1명/
			당진공장 3고로 건설현장
5/10	당진	제강공장 3전로 내 내화벽돌 축조작업 후 작업발판 해체작업 중 유입된 아르곤 가스에 의해 질식	사망 5명/협력업체(한국내화)
			전로 제강공장
10/29	당진	제강공장 8층(54미터)에서 배관 작업 중 파이프로 추정되는 물체에 부딪치면서 7층 난간 (47미터)으로 떨어져 사망	사망1명/하청(유아건설) 전00(54세)
			3고로 제강공장
11/26	당진	가스 질식	사망 1명/하청(현대그린파워) 양00(51세)
			신축공사현장 제7호기
12/2	당진	지붕 위에서 정기 안전점검을 하다가 채광판을 잘 못 밟아 20M아래 바닥으로 추락해서 사망	사망 1명/현대종합설계 노00(38세)
			철근제강공장
12/7	당진	고로 풍구 누수 보수 작업 후 탈진	사망 1명/협력업체(유젯) 이00(37)
			제철소 고로
<b>2014년 (2명 사망 / 비정규직 2명)</b>			
1/19	당진	옹벽 위에서 냉각수 수위를 확인하며 안전 난간대 경계벽을 타고 이동 중 실족하여 냉각수 웅덩이에 빠져 화상	사망 1명/협력업체(네비엔 REC) 김00(53세)
			슬래그 야드장
6/11	순천	압연라인에서 가동 중인 워킹 빔 하부에서 청소작업 중 기름	사망 1명/협력(에스와이테크)

		댄이용 걸레를 제거하다 실린더에 끼임 ↳현대제철 전남 순천냉연공장에 대해 작업중지 명령	김00(37세) 생산라인
<b>2015년 (3명 사망 / 비정규직 2명)</b>			
1/28	당진	레미콘 차량에 치여 사망	사망 1명/현대엔지니어링 협력 이00(62세)
			특수강 제조공장 신축 현장
4/3	인천	제강공정에서 쇳물 찌꺼기 제거작업 중 2.5M아래 쇳물에 빠져 사망 ↳현대제철 인천공장 안전관리책임자 2명 불구속 입건	제강공정에서 쇳물 찌꺼기 제 거작업 중 2.5M아래 쇳물에 빠져 사망/원청 이00(44세)
			쇳물 주입장
6/27	포항	리프팅 에어실린더의 에어호스 교체작업 중 설비와 에어실 린더 사이에 두부(머리) 측면 협착	사망 1명/하청(성원기업) 김원식(65년생)
			특수강 (후처리)NO3 MPI
<b>2016년(2명 사망 / 비정규직 1명)</b>			
11/28	당진	컨베이어벨트라인에서 하부 고정 chute 점검 중 뒤에서 오 는 트리퍼 카의 상부 chute와 하부 고정 chute 사이에 끼임	사망 1명/하청(이스타이엔엠) 한00(38세)
			C지구 원료공장 컨베이어벨트라인
12/5	당진	기중기 운전자가 크레인 탑승 및 이동 중 떨어짐	사망 1명/원청 장운석(82년생)
			A열연공장
<b>2017년(3명 사망 / 비정규직 2명)</b>			
1/5	포항	봉강공장 후처리 바인딩 난단척 선별장에서 제품정렬 스토 퍼가 불시에 작동되어 스토퍼에 끼임	사망 1명/협력업체 HNS 장지광(53세)
			봉강압연부
3/16	인천	적재장 내 H빔 운반작업 중 3단 적재된 H빔이 지게차 마스 트에 충돌하여 낙하. 고임목 작업을 하던 재해자에 떨어져 두부 맞음	사망 1명/하청(세원스틸) 최00(62년생)
			대형2제품장
12/13	당진	크로스 엔트리 가이드 주변 보수작업 후 육안점검 중 엔트 리 가이드와 주변 설비 사이에 끼임	사망 1명/주00(27세)

		↳작업중지명령, 특별근로감독 실시	열연공장
<b>2018년(2명 사망 / 비정규직 2명)</b>			
8/27	당진	집진기 배관덕트의 분진 및 집진수 청소작업 준비 중 쓰러진 채 발견	사망 1명/하청 강00(61세)
10/5	포항	27m 고소작업, 작업 공간(통로)의 노후 발판을 교체하기 위해 이동하던 중 추락	사망 1명/하청 박00(51세)
<b>2019년(1명 사망 / 비정규직 1명)</b>			
2/20	당진	철광석을 이송하는 컨베이어벨트 노후 부품을 교체하는 작업 중 컨베이어벨트에 빨려 들어가 사망 지난달 안전검사에서는 합격판정을 받은 것으로 확인돼 부실 검사 논란이 일 전망이다. 22일 고용노동부에 따르면 해당 컨베이어벨트는 지난달 19일 컨베이어벨트 안전검사 민간 업체 가운데 하나인 '대한산업안전협회'로부터 안전검사를 받았으며 별다른 이상이 없어 검사를 통과한 것으로 드러났다. "해당 컨베이어벨트에 울타리가 돼있는 등 안전방호 시설이 돼있어 안전검사를 통과한 것으로 안다. ↳노동부 작업중지명령	사망 1명/외부용역(광양) 이00(50세)  당진공장 C지구
<b>2020년(2명 사망 / 비정규직 1명 / 집단 부상 13명)</b>			
2/5	포항	턴디쉬 보온커버 상부에서 스토퍼 로드 방열커버를 제거 중 턴디쉬 보온커버의 버너 예열구로 추락, 치료중 2월 24일 사망	사망 1명/원청 공대원(30세)  중형제강 연주
4/24	당진	노후 탱크 교체작업 중 염소 가스 누출	부상 13명(원청2, 하청11)
6/9	당진	연주공장 내 20m 높이의 천장 주행크레인에 있는 주행센서 냉각장치 수리작업 중 쓰러짐. 43도의 고열작업으로 인한 쓰러짐 현장의 온도가 43도 이상임에도 별도의 휴식공간이 없는 곳에서 1시간 30분 이상 연속작업 ↳고용노동부 산업안전감독 실시	사망 1명/외주업체(세원센추리) 일용직 고용 박00(54세)  연주공장
<b>2021년(3명 사망 / 비정규직 2명)</b>			
4/5	포항	154KV 송전선로 11호 철주 도색 작업 중 25m 높이에서 추락	사망 1명/외주사(경일엔지니어링) 여민구(79년생, 42세)

			포항공장 인근 전신주
5/8	당진	가열로 하부에서 설비 점검 중 워킹 빔과 실린더 사이에 끼인 채로 발견 협착위험이 상존하는 설비임에도 방호울이나 센서, 출입 통제 시건 장치 설치 안됨.↳노동부 작업중지명령, 17일 특별근로감독 실시	사망 1명/원청 김00(44세)
			1열연공장 가열로 3호기
11/19	포항	과로사 중형압연 사무직	사망 1명/현대IMC
<b>2022년(3명 사망 / 비정규직 3명)</b>			
3/2	당진	PGL 용융 도금라인 POT 부분에서 아연 액체화(460도) 과정에서 발생하는 드로스 및 부착물 제거 작업 도중 균형을 잃고 액화아연이 가득 담겨있는 POT 안으로 추락	사망 1명/별정직(무기계약직) 57세
			PGL 용융 도금라인
3/5	예산	자동차 하부 부품을 만드는 금형기를 수리하고 청소하는 작업 중 1톤 가량의 철골 구조물(금형기)에 깔려 사망	사망 1명/2차 하청업체(위탁업체) 심원개발
3/27	포항	과로사 중형압연 가열로 크레인	사망 1명/현대IMC
<b>2023년(1명 사망 / 비정규직 1명)</b>			
12/27	당진	원료 처리시설에서 난간 보수공사를 하던 외주 하청노동자가 20여미터 아래로 추락해 사망.	사망 1명/외주 하청업체 51세
<b>2024년(2명 사망 / 비정규직 1명/6명 집단질식)</b>			
2/6	인천	내부환기장치 작동않는 폐수처리조에서 수조 청소를 하다 질식으로 1명 사망 6명 질식.	사망 1명/하청(하이엠엔알) 38세
			1명 사망 6명 질식
12/12	당진	1제강 공동가대 LDG비관 신축관 파열로 돌발 정비 후 점검 도중 가스 누출로 인한 일산화탄소 중독으로 사망	사망1명(직영 가스설비팀) 염00(59세)
<b>2025년(1명 사망 / 비정규직 1명)</b>			

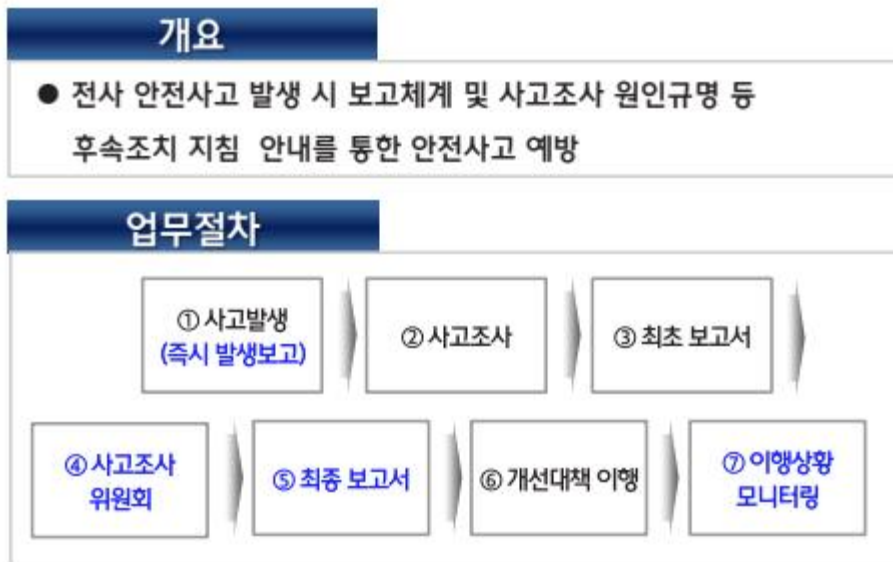
2/11	당진	코크스(석탄을 가공해 만드는 원료) 냉각설비인 CDQ 3호기 공사현장(현대로템)에서 추락해 사망	사망1명(현대로템)의 하청 1명
------	----	---	-------------------

## 2. 중대재해 사고조사 분석 : 특별산보위 자료를 중심으로

### 1) 사고조사위원회

현대제철의 경우, “단협 102조(재해발생시의 대책) 1항 회사는 재해발생 시 그 내용을 노조에 즉시 통보하고, 노조가 참여한 가운데 사실조사를 실시하여야 한다”는 조항을 두고 있다. 이에 따라 중대재해의 경우 특별 산보위를 개최하거나, 일반사고의 경우 일상적으로 사고조사위원회를 운영하고 있으며 노동조합 역시 참여할 수 있도록 하고 있다.

2022년 현대제철 ‘전사 안전사고 대응절차’ 문서에 따르면, 사고조사위원회는 사고발생 부서, 외주업체, 노동조합(노안부장, 명예산업안전감독관) 등이 참여할 수 있다. (아래 <그림> 참조)



[그림 9] 현대제철 사고조사 대응 체계(2024)





[그림 10] 현대제철 사고조사위원회 구성도(2024)

사고조사위원회에서 노동조합의 참여를 보장하고 있지만, 초기 사고 발생시 ‘즉시 발생 보고’ 단계에서 노조(원청, 자회사, 하청 포함)와 사내119에 동시적인 상황전파가 이뤄지는지 알 수 없다. 업무 절차에 따르면 최초보고서는 ‘현업’에서 작성하도록 하고 있으나, 노동조합의 참여가 명시되어 있지 않다. 사고조사위원회에서 검토하는 것은 사고조사와 관련되어 마지막 검토 작업 수준이다. 사고조사는 초기 목격자와 사고현장 조사 등에서 노동조합의 참여가 매우 중요하다. 특히 중대재해 등 인명피해가 발생한 사고의 경우는 반드시 초기 조사부터 노동조합과 공동조사 원칙을 명시할 필요가 있다.

사고조사는 첫째, 중대재해와 화재사고(물적피해 5천만원 이상), 라인중단 안전사고(8시간 이상 중단)한 사고의 경우, 2시간 이내 최초보고서를 작성하고 안전보건 총괄에 보고하도록 되어 있다. 둘째, 사망사고에 이르지 않는 중대한 상해를 입은 중상해사고(장해 7급이상 해재 등) 등 휴업이 발생하는 사고 뿐만 아니라 비 휴업사고와 아차사고까지 사고조사위원회가 운영되며, 사고조사보고서는 사내안전포털(SAFETY KEEPER)에 공개된다.

현대제철은 당진, 포항, 인천, 순천 등 각 공장별로 산보위와 노안활동이 이루어지지만, 안전포털(세이프티 키퍼)을 통합적으로 운영하여, 각 공장별 사고조사보고서가 등록되어 있을 뿐만 아니라, 소규모안전활동인증제의 경우 개별 직원들의 안전활동 참여 여부 등을 모두 열람할 수 있다.

그러나 위의 <그림>에서도 알 수 있듯이 ‘협력, 외주, 용역’ 노동자일 경우, 사고조사에 조사위원으로 참여가 보장되지 않는다. 노동조합의 참여 역시 ‘직영사고’에 한하고 있다. 다만 현대제철비정규직 지회의 지속적인 요구로 중대재해와 중대성 재해에 한해 선별적으

로 하청 노동자의 참여가 결정되기도 한다.

현대제철의 사고조사는 형식적, 절차적으로 노사 공동조사의 틀을 갖고 있으며, 사고보고서 역시 전체 공개되어 있기 때문에 시스템 상으로 상당히 잘 구축되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 실제 면접에 응한 지회 간부들은 사고조사위원회 참여를 중요하게 생각하지 않고 있었고, 부서별 대의원 참여 역시 적극적으로 독려하고 있지 않다. ‘사고조사위원회’의 사고 원인이 대부분 재해자 과실로 집중되는 경향이 있다거나, 형식적으로 운영되고 있어 노조 노안담당자들이 사측의 사고조사위원회에 적극적으로 참여하지 않거나, 그런 식의 사고조사위원회 운영에 반대하는 차원에서 ‘보이콧’하는 경우도 있었다.

“사고조사위가 SCR 징계와 연동되어 있어, 거기서 머릿수 채우느니, 아예 그런 논의구도를 반대한다는 의미에서 참여하고 있지 않습니다.”

또한 내부 규정과 달리 명예산업안전감독관의 사고조사 참여는 이뤄지고 있지 않았다. \*\*공장 명산감의 경우 한번도 사고조사위 참석 공문이나 요청을 받아본 적이 없으며, 중대재해가 발생했을 때 조차 초기에 ‘업무협조’가 제대로 이뤄지지 않아, 사고조사 활동에 어려움을 겪었다.

## 2) 사고조사 사례 분석 : 가스누출 사고

연구팀이 당진공장에 일주일간(2024년 12월 9~13일) 현장참여 연구를 하고 있는 동안 당진공장에 중대재해가 발생했다. 2024년 12월 12일 ‘공동가대’라고 불리우는 전 공장에 그물망처럼 설치되어 있는 가스 관로에서 LDG가스가 누출되어 급성 일산화중독으로 사망한 것이다.

사고 장소가 ‘야외’라는 점에서 가스 질식사라는 것이 어떻게 가능한지 의아했지만, 제철 내 가스관로가 그물망처럼 연결되어 있는 상황에서, 가스누출사고가 얼마나 위험한 사고인지 알 수 있었다.

본 연구팀은 금속노조 대책위원회 사고조사 활동에 일부 참여한 것과 중대재해 사고 관련 자료들을 취합한 것을 토대로, 현대제철에서 가스누출사고가 발생할 때마다 어떤 대책들이 강구되었는지, 그리고 이러한 재발방지 대책의 적절성과 이행여부가 실제 중대재해 사고에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하고자 한다. 이를 통해, 현대제철의 사고조사위원회에서 제출하는 사고원인과 재발방지 대책의 실효성 등을 가늠해 볼 수 있을 것이다.

우선, 2010년 이후 당진공장에서 발생한 중요한 가스누출 사고는 아래와 같다. 노동조합을 통해 확보한 자료에 한정되지만, 현대제철지회(당진)은 각각의 사고조사를 통해 재발방지 대책을 수립해왔다.

**<표 7> 현대제철 당진공장 주요 가스누출사고**

일시	피해	사고 내용
2010.2.9.	27명 일산화탄소 중독	당진공장 부스터 하우스(임펠러 커버) 해체 및 보수작업 중 LDG가스 대량유출
2013.5.10	5명 아르곤 질식으로 사망	당진공장 전로 보수작업 중이던 한국내화 소속 노동자들이 전로 내부에 있음에도 가동을 서두르기 위해 아르곤 가스 투입.
2013.11.26.	1명 사망, 8명 부상	당진공장 내 현대그린파워 화력발전소 건설현장에서 보일러 예열기 내 배플 손상으로 LDG 유입(작업중임에도 LDG 밸브를 차단하지 않았음)
2020.3.30.	5명 일산화탄소 중독	당진 2고로 플렉시블 교체작업 중 노동자들이 일산화탄소 흡입함. 공기마스크가 있으나 실제 착용하고 작업할 수 없어 방진 마스크 착용 후 작업 함.
2020.4.24.	가스누출사고	당진 1냉연공장 수처리동 약품탱크 인근, 폐수처리장에서 작업 중이던 노동자 1명이 전화를 하러 밖으로 나오던 중 이상 냄새를 맡고 다른 작업자 대피시킴.
2021.1.14.	2명 중독, 질식	당진공장 바이패스 응축수 피트 내 더스트 및 슬러지 제거 작업 중 가스 유출.
2024.12.12.	1명 일산화탄소 중독, 사망	1제강 공동가대 LDG배관 신축관 파열로 돌발 정비 후 점검 도중 가스 누출로 인한 일산화탄소 중독으로 사망
*자료 : 현대제철 중대재해 비상대책위원회. 사고조사보고서. 2024.		

(1) 2024년 12월 12일, 공동가대 LDG배관 가스누출사고

**가) 사고내용**

2024년 12월 12일 16시경(추정) 제강1문 부근 6미터 높이의 LDG배관 연결부(익스팬션 조인트)에서 점검 중이던 가스설비팀 기장 염00 조합원이 사망한 채로 발견되었다. 사망자는 19시 34분경 동료에 의해 발견되었으며, 발견 당시에도 가스누출이 계속되는 상황에서 사내구급차 대원들이 20시 03분에 심정지 보고를 한 후 당진종합병원에 후송하여, 의사가 사망선고를 했다.

재해자가 사고 장소에 도착했을 때 얼마만큼의 일산화탄소에 노출되었는지는 정확하지 않다. 다만 사내구급대원이 착용한 가스검지기에 기록된 20시 10분경 기록은 1783, 1932ppm에 달한다. 일산화탄소 노출기준은 200ppm이고, 사고 장소가 6미터 높이의 야외라는 점에서 사망 당시 재해자를 사망에 이르게 했던 가스량은 상당했을 것으로 추측하

고 있다.

재해자가 병원 응급실로 후송되어 측정된 혈중 COHb는 82.2%였다. LDG 가스에서 co 구성이 60% 이상임을 고려하면, 재해자가 사고 현장에 도착해서 단시간에 흡입한 일산화탄소는 10만ppm을 상회할 가능성이 높으며, 이러한 농도는 “3분 이내 사망”하는 수준의 고농도이다.

#### 나) 사고 원인과 재발방지 대책(대책위 요구)

지회와 금속노조 대책위가 정리한 사고원인과 재발방지 대책은 아래<표>와 같다. 이와 관련 특별 산보위는 아직 열리지 않고 있지만 고용노동부 천안지청과 대책위(지회·비지회 포함), 유가족이 사고현장 방문을 포함한 사고조사를 진행하였으며, 수시감독(2025.1.8.부터 9일간 진행)을 진행하여 공동가대를 포함한 가스누출 현장 확인과 조치 방안을 마련했으며, 현대 특별산보위와 안전진단을 앞두고 있다.

<표 8> 2024년 12월 12일 공동가대 LDG배관 가스누출사고 원인과 대책

사고원인		재발방지 대책
기술적 원인	주름관 균열 및 누출 -11월20일 누출확인 -11월21일 보수작업(메탈본드) -12월10일 추가 보수작업(스프레이등) -12월12일 점검 차 사망	공동가대 누출시 조치 작업표준의 개정(위험구역에 대한 출입금지, 정비 후 2차 누출 확인위한 고정식 가스감지기 설치 등)
	부적절한 보호구와 가스감지기	-2020년 가스누출 사고 당시 이동식 감지기 도입등 미이행.
관리적 원인	부절적인 작업표준 -출입금지조치 및 위험구역 조치 없음 등	신축이음관에 대한 작업표준 마련(교체주기, 교체기준, 보수 시 사용중지, 작업중지 규정 등)
	신축이음관 등 체계적인 예방정비의 부재	공동가대 등 관리방안개정, 노후 가스배관에 대한 전면 점검.
	부실한 위험성 평가와 지켜지지 않는 2인 1조	인원총원을 통한 2인1조 작업실시.
구조적 원인	안전을 도외시하는 기업문화 -부품교체를 지연하고 땀질처방하는 문제	정비노동자들의 작업중지권 보장; 본인 및 주변 작업자 포함.
	노동자 책임전가하는 안전경영-scr 등	scr 폐지.
	이행되지 않는 가스누출사고 재방방지 대책	모니터링 기능이 있는 고정형 가스감지기(2020년 대책방안) 등 도입.

## 다) 사고는 막을 수 있었나?

“사고 당일인 12월 12일에 그 동료는 혼자서 보수 부위 점검에 나섰다가 지상 6m 위 차디찬 배관 아래에서 심정지 상태로 발견되었습니다. 사고 소식에 바로 현장으로 달려간 우리 노동조합 집행부들은 안전 담당 상무에게 산소 마스크도 착용했고 가스 감지기도 착용했는데 이게 어떻게 된 거냐고 질문했지만 그 상무라는 사람은 '마스크를 제대로 착용했는지 아니면 가스를 마시고 마스크를 착용했는지 조사해봐야 한다'고 했습니다.”

-이진우, '동료가 다치거나 죽어간 일터에서 우리는 꾸준히 살아간다', 2025.2.19. 오마이뉴스<sup>10)</sup>

사고가 발생한 당시로 되돌아가보면, 가장 주목해야 할 사실은 첫째, 사고 현장은 이미 두 번의 보수에도 불구하고 가스누출이 발생하고 있었다는 점. 둘째, 재해자는 이 사실을 모른 채 점검을 위해 사고 현장을 방문했다는 점. 셋째, 휴대용 가스검지기와 일회용 산소호흡기가 안정장비의 전부였다는 점이다.

이러한 원인은 재해자가 사망에까지 이르게 된 가장 직접적이며 표면적·기술적 원인일 뿐만 아니라, 관리적·구조적 원인과 연결되어 있는 원인이라는 점에서 주목된다. 가령 '부적절한 보호구와 가스감지기'는 구조적 원인 중 '이행되지 않는 가스누출사고 재발방지 대책'과 연결된다. 즉 이미 앞선 사고에서 제기된 대책이었으나 이행되지 않아서 사고의 위험이 높아진 것이다.

2020년 가스누출사고 당시 현대제철 사측은 <가스안전 노체작업 개선TFT>(2020.12.)을 마련하여, 다음과 같은 재발방지 대책이 마련되었다.

- 작업 중 가스중독 사고 예방을 위한 안전작업 개선안 : 일일안전작업허가서 상세 작성 및 위험요소 작업자 확인
- 가스누출 우려지역 작업시 휴대용 가스 검지기(개인지급) 및 이동식 무선가스 검지기 설치.
- 작업자 개인별 가스검지기 지급 : 가스지역(CO 200ppm 초과) 고정식 기설치 및 휴대용 가스검지기 개인별 지급.

### ○ 불완전한 안정장비가 초래한 위험

이 중 개인용 가스검지기는 지급되었지만, 가스누출 지역 작업시 설치되어야 할 이동식

10) [https://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0003104765](https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003104765)

무선가스 검지기는 설치되지 않았다. 이는 적절한 안전조치 중 절반만 이행된 셈이니, 이전보다는 좀 더 안전해졌다고 말할 수 있을까?

개인용 가스검지기는 오히려 위험작업을 감수할 수밖에 없는 ‘최소한의 안전조치’라는 강력한 알리바이가 된다. 재해자가 속한 ‘가스설비팀’의 점검방식은 가스관로 주변 등을 ‘육안 점검’ ‘도보 점검’하는 방식으로 진행하며, 이때 무색무취의 유독가스 누출 여부를 아는 방법은 자신의 신체에 부착된 ‘휴대용 가스감지기’ 작동 여부에 절대적으로 의존한다.

그런데 이런 휴대용 가스감지기는 신체에 부착되어 있기 때문에, 자신의 신체를 가스 위험에 노출시키는 방식을 통해서만 점검이 이뤄진다는 것이기도 하다. 이는 ‘휴대용 가스 검지기’가 오히려 상당한 위험을 감수하도록 만들며, 위험작업을 관행화하도록 촉진하는 장치가 된다는 것을 알 수 있다.

가스누출이 신고되고 첫째 보수작업이 이뤄진 뒤, 해당 구간에 이동식 가스검지기를 설치했다면 사고를 막을 수 있었는지는 알 수 없다. 그러나 적어도 재해자가 자신의 몸에 부착된 휴대용 가스검지기에 의존한 채 수행한 12월 10일, 12월 12일의 추가 점검 및 보수작업 방식은 이뤄지지 않았을 것이다.

11월 21일 보수작업을 수행한 뒤, 재해자는 별다른 누출신고가 없었어도 12월 10일 점검을 위해 6미터 상부의 사고현장에 방문해, 추가적인 스프레이 작업을 수행했다. 이후에도 가스누출의 불안으로 이틀 뒤, 작업 현장에 또 다시 방문했다가 가스누출로 인해 사망한 것이다. 재해자가 ‘솔선수범’으로 홀로 점검작업을 한 것은 유독가스가 흐르는 커다랗게 뚫린 구멍을 메탈본드로 메꾸는 작업의 불안정함이었고, 이러한 작업의 문제를 누구보다 잘 아는 ‘베테랑’ 노동자로서의 ‘불안’ 때문이었다.

#### ○ 반복된 사고가 만든 위험의 관행화

대책위가 조사한 사고원인 중 하나는 ‘작업표준의 미흡’이다. 안전사고가 발생할 때마다 작업매뉴얼의 적정성은 늘 사고원인 중의 하나로 검토된다. 작업표준의 문제는 해당 작업의 절차와 위험이 적절하게 매뉴얼화되어 있지 않거나, 아예 해당 작업의 매뉴얼이 마련되어 있지 않은 문제로 지적된다. 그래서 재발방지 대책은 늘 작업표준의 재·개정 문제로 이어진다.

문제는 ‘작업표준서’의 개정만 이뤄진다는 점이다. 작업표준서를 개정하는 문제는 궁극적으로 작업관행을 바꾸는 종합적인 조치 중의 하나로 마련되어야 하지만, 관행을 변화시키기 위한 설비개선, 인력조정, 안전조치 등을 위한 종합적 조치들과 함께 작업표준서 개정이 이뤄지지 않는다는 점이다.

대책위가 제출한 재발방지 대책 대부분은 앞선 사고에서 제출된 재발방지 대책들이다. 2인 1조, 안전조치를 포함한 작업표준 개정, 위험성 평가, 이동식 가스 감지기 등이 그렇

다. 이는 앞선 사고에서 제출된 재발방지 대책들이 사고작업에만 적용되는 것을 넘어 사업장 전체의 유사, 동종의 위험을 예방하기 위해 이행되지 않았다는 것을 보여준다. 사고는 반복되고 재발방지대책 역시 반복적으로 제출되는 이유다. 더 큰 문제는 이것이 단편적, 나열적으로 제시되고 있는가 종합적, 관계적으로 제시되고 있는가의 문제다. 기업이 재발방지 대책의 이행을 점검하는 방식은 개별 정책들의 시행여부를 기준으로 적정 이행을 충족하는 방식으로 이행여부가 평가된다. 단순히 O,X를 체크하는 것만으로 ‘이행’이라는 과정에 대한 점검과 평가가 이루어지지 않는다. 개별 제도들이 내실있게 시행되고 제대로 작동하는지에 대한 관리도 중요하지만, 제도들 간의 관계를 어떻게 재구조화해야 하는지도 중요하다.

재발방지 대책의 종합적, 관계적 평가는 사고원인의 구조적 분석으로부터 도출된다. 구조적 원인이란, 개별적 원인들 간의 관계성을 구조화하는 것이다. 개별화된 원인들이 교차하고 중복되어 발생하는 위험은 기존의 수많은 안전제도와 작업방식들이 관계맺는 방식에서 나타나며, 기존의 위험이 다시 반복되거나 새로운 위험으로 등장하기도 한다.

이번 가스누출사고에서 나타난 것은 공동가대 신축이음관이라는 새로운 위험 장소에서 발생한 것이지만, 기존의 가스누출사고를 통해 제안된 대책들이 선별적으로 적용된 결과 기존의 위험이 반복되어 나타난 것이기도 하다.

### 3) 중대재해 사고 재발방지 대책 분석 : 특별 산보위 자료 분석

중대재해가 발생하면 현대제철 노사는 특별 산업안전보건위원회(특별 산보위)를 통해 사고원인과 재발방지대책을 마련할 수 있다. 이에 따라, 2018년 특별산보위(2018.8.27. 하청 1명 사망사고 관련), 2019년 특별산보위(2019.2.20., 하청1명 사망사고 관련), 2020년 특별산보위(2020.6.9. 하청1명 사망사고 관련), 2021년 특별산보위(2021.5.8. 원청1명 사망사고 관련), 2022년 특별 산보위(2022.3.2. 원청2명 사망사고 관련) 회의에서 제출된 재발방지 대책을 살펴보았다.

〈표 9〉 중대재해 특별산보위 분석 자료 현황(총 5건, 현대제철 당진공장)

중대재해	특별산보위		
	개최 여부	사고 원인	재발방지대책
2018.8.27. 집진기 배관덕트의 분진 및 집진수 청소작업 준비 중 쓰러진 채 발견(하청1명)	2018년 9월 10일. 당진공장 특별산보위	X	-밀폐공간 작업 프로그램 준수(가스감지기 휴대, 감시자 배치, 환기, 산호소흡기 배치, ILS 실시) -덕트 내 조도 확보 -무선체계 명확화, 신호수 1명 추가 -작업전 건강상태 및 음주 확인, 작업자 건강 패스제

			강화 운영
2019.2.20.원료공장, 컨베이어벨트 끼임 사고(하청1명)	2019년 4월. 당진공장 특별산보위	X	-벨트 컨베이어 관련 안전시설물(폴코드 스위치 등) 강화(7건) -작업장 조도 등 작업환경 개선(4건) -안전시스템(B/C외주작업 특별 허가제 시행, 외부인력 출입관리시스템 강화, 외주사 건강 고위험군 관리 강화, <B/C&위험물> 주변 흡연 질서 확립, 현장 안전소통 강화, 안전신문고 개선 운영, 외주사 선정 시스템 개선)
2020.6.9. 20m 높이 천장 크레인 수리작업 중 43도 고열작업으로 쓰러짐(하청1명)	2020년 7월 2일. 당진공장 특별산보위	X	-외주공사 재하도 관리 강화(불법 하도급 근절) -외주공사 출입관리 개선(외주작업자 건강인증제 도입, 기초안전교육 강화, 관리감독자 교육 강화) -안전작업허가 절차 개선 -고온고열작업 대책시행(고용노동부 명령사항)
2021.5.8.가열로 3호기 점검 중 끼임 사고(원청1명)	2021년 5월. 당진공장 특별 산보위	X	-가열로 일상점검/돌발작업 안전강화(가동설비 접근 차단) -가열로 운전자 안전교육 -트라우마 관리 프로그램 운영(81명)
2022.3.2. 드로스 및 부착물 제거 작업 도중 POT 안으로 추락(원청1명)	2022년 3월 당진 공장 특별 산보위	X	-POT내부 울타리/안전대 걸이 설치 -POT 추락예방을 위한 시인성 강화 -안전작업복 개선 -트라우마 관리 프로그램(56명)

#### (1) 사고원인 없는 사고대책

2018년 이후 발생한 중대재해 사고 중 총 5건의 특별산보위 자료를 분석한 결과, 중대재해로 인한 특별 산보위임에도 불구하고 사고 원인에 대한 분석이 부재하다. 대신 간략한 사고 경위가 사고원인을 대체하고 있으며, 사고 경위 조차 없는 산보위도 있었다.

별도의 사고조사위원회를 통해 사고조사가 이뤄졌다고 하더라도, 중대재해의 경우 별도의 특별 산보위가 개최되었다면 산보위에서 사고원인을 둘러싼 노사간의 쟁점과 합의된 원인이 명확하게 정리될 필요가 있다.

사고원인이 누락되었다는 것은 사고 원인에 대한 구조적이고 종합적인 진단이 이뤄지지 않고 있다는 것을 보여주며, 이는 기술적 대책 중심의 재발방지 대책으로 이어지기 쉽다.

또한 무재해 운동의 오랜 관행과 산재 은폐 관행이 구조화 되어 있는 사업장 일수록 사고 원인에 대한 충분한 논의는 생략되기 쉬우며 이는 또다시 '재해자 과실'의 근거가 되는 악순환이 반복된다.

사고원인 규명 부재에 따른 문제는 하청노동자 사망사고 건에서 더욱 두드러지는데,



2019년 ‘원료공장 R-126 벨트컨베이어 하부 끼임사고’의 경우, 특별산보위에 기재된 사고 개요에는 “끼임”이라는 사고 내용조차 누락된 채 “사망 작업자 발견” “컨베이어 풀리 하부에서 동료 작업자가 쓰러져 있는 재해자 발견”으로 기재되어 있어, 사고의 직접적인 원인 조차 명확하게 기술되어 있지 않았다.

이는 2020년 6월 9일 하청노동자 사망 사고에서도 나타난다. 당시 하청노동자는 20미터 상부의 크레인 거리감지 센서를 수리하던 중 쓰러져 병원에 후송되었으나 심장질환으로 사망했다. 이에 대해 산보위에서 사고 내용은 “1연주 야드 7호기 크레인 거더 이동 통로에서 의식없는 채로 발견(외상 없음)”으로 기재되어 있다.

당시 사고에 대해 고용노동부는 재해자의 기저질환(고혈압, 당뇨, 고지혈)으로 인한 사망을 주장한 사측의 의견을 받아들여 작업중지 명령을 내리지 않아 논란이 되었으며, 사망 3일째인 6월 11일 국과수의 부검결과 관상동맥이 막혀 심장질환으로 인한 사망으로 밝혀지면서, 고온작업에 의한 사망으로 추정되었고, 6월 18일에 가서야 작업중지명령의 범위를 ‘고열작업 장소에서 행하는 크레인 보수작업’으로 확대했다.<sup>11)</sup>

그러나 사고 초기부터 재해자 발견 당시 체온이 40.2도에 달해 고온작업이 사망에 이르게 한 원인으로 추정할 수 있었고, 유사 작업에 대한 작업중지 조치를 진행한 후 사고조사를 진행할 수 있었지만 그렇지 않았다.

산보위에 기재된 사고경위는 국과수 부검과 고용노동부의 사고조사가 이뤄진 후에 개최되었음에도 관련 내용이 반영되지 않았다.

형식적인 사고조사는 현대제철 중대재해가 줄어들지 않고, 유사사고가 반복적으로 발생하는데 중요한 문제로 지목된다. 2021년 고용노동부 대전지방고용 노동청이 수행한 <현대제철 당진제철소 산업안전보건 특별감독 강평자료>에 따르면 이러한 형식적인 사고조사가 내부의 조사역량을 약화시키며, 실질적인 산재예방으로 이어지지 못하는 점을 지적하고 있다.

---

11) 경향신문, ‘43도 고열작업 중 숨져’, 현대제철 당진제철소 사망사고 중대재해 인정, 2020.6.23. ; 한겨레, ‘고온작업 사전고지 안한 현대제철..노동부는 작업중지 명령 미적’, 2020.6.12.

- 형식적 사고조사위원회 운영이 아닌 근본적인 사고 조사, 위험성 평가 피드백 등으로 실질적인 산재 예방 활동을 요구.
- 모든 사고 발생시 사고조사위원회를 운영하고 있으나, 노동조합의 참여가 없는 의례적인 위원회 운영으로는 근본적인 문제해결에 도움이 되지 않음. (사고조사 위원회를 개최 대상 사고, 조사반 구성 및 육성 등 필요)
- 유의미한 사고에 대해 사고유발 직접요인 및 간접요인까지 조사하는 사고조사위원회 체계와 근본적 문제 해결에 집중 필요.
- 고용노동부 천안지청, <현대제철 특별감독 강평> 중, 2021.6.

(2) 사고가 반복될수록 강화되는 ‘하청노동자 안전통제’

위의 천안지청 강평 자료에는 하청노동자의 위험에 대한 구조적인 문제를 지적 했다.

- 원청 설비의 위험요인은 협력업체에서 확인하기 어렵고, 작업 중 위험요인은 원청에서 확인할 수 없는 구조로, 원·하청간 협업을 통해 위험요소를 발굴할 수 있는 구조로 전환 필요.
- 고용노동부 천안지청, <현대제철 특별감독 강평> 중, 2021.6.

그러나, 하청노동자의 중대재해관련 특별산보위에서 마련된 재발방지 대책의 전반적인 방향은 ‘원·하청간 협력을 통한 위험요소 발굴’보다는 ‘원청의 하청관리 강화’가 주로 제시되며, 특히 ‘안전관리’를 강화한다는 명목으로 규제가 강화되고 있었다.

2018년 특별산보위에서는 1) 보수작업 외주업체 등급제 신설, 운영 2) 외주사 건강 pass제 강화 방안이 제출되었다. 외주업체 등급제의 경우 신규투입업체와 사고발생 이력이 있는 업체를 총 4개등급으로 분류해, 안전소통회의를 강화하는 등 밀착관리를 하겠다는 것이다.

외주사 건강패스제의 경우, ‘건강이상자(심장, 뇌 수술을 받은자, 혈압, 당뇨 질환자) 선별을 통해 안전사고를 예방’하겠다는 취지이며, 2016년부터 시행되어왔던 안전패스제를 더욱 강화하겠다는 것이다.

이는 위험작업이 외주화되거나, 외주화되면서 위험이 드러나지 않고 있는 외주화된 위

험의 특징을 고려해 위험 소통과 해결을 위한 ‘협력’을 강화하는 방향이 아니라, 안전취약 업체, 안전취약노동자를 선별하고 이에 대한 집중적인 관리를 통한 선별과 통제가 강화되고 있는 대책들이다.

이는 2019년 하청노동자 컨베이어벨트 끼임사고 대책 중 ‘외주사 건강 고위험군 관리 강화’ 방안으로 이어지며, 고위험군 작업자를 하청업체가 밀폐, 고소작업 등 위험작업에 투입하지 못하도록 하며, 전담 감시반을 운영하여 해당업체에 불시 점검하겠다는 것으로 이어진다. 또한 2020년 하청노동자 사망건으로 열린 산보위에도 ‘외주작업자 건강인증제 도입’이 재발방지 대책으로 제출되었다. 이는 기존의 건강패스제도보다 더 강화된 것으로, 밀폐, 고소작업에 한해 작업제한이 이뤄지던 것이 ‘고위험 건강이상자 및 고령자 사내 유입 차단’으로 전면 확대되었고, 분류 등급도 3단계(정상, 저위험, 고위험)에서 2단계로(A등급, B등급)으로 단순화되었고, 등급에 대한 재판정 없이 한번의 등급으로 사전인입이 차단되거나 영구 퇴출되는 것으로 변경되었다.

□ 건강인증제도 운영을 통한 고위험 건강이상자 사전출입 차단으로 제철소 내 안전사고 예방

□ 변경 운영

구분	건강 PASS 제도 폐지	건강인증제 도입
이용 방법	▪ 의료기관 검진결과서 제출 ('20. 6. 1 이전)	▪ Safety Keeper 검진 결과 등록 신청 ('20. 7. 1 이후)
증빙 자료	▪ 의료기관 검진결과서 (방사 기준)	▪ 일반건강검진결과표
판정 등급	▪ 3단계(정상, 저위험, 고위험) 분류 / (재판정 가능)	▪ 2단계(A등급, B등급) 분류 / (재판정 불가)
작업 제한	▪ 고위험 등급 (밀폐, 고소 작업 금지)	▪ 고위험 건강이상자 및 고령자 사내 유입 차단 산안법 도입인의 안전보건관리 책임 강화에 따른 안전사고예방 목적으로 가능 의견(범무팀)
추적 관리	▪ 고위험군 전화상담 및 추적 검사 (부속의원) → 관리 어려움	▪ 소속사 및 주관부서 작업 전 건강 이상유무 체크 → 관리 용이

※ 외주작업 현장설명회 시 사전 공지 (설비구매팀 및 주관부서)  
※ 돌발 외주작업자 투입 시 주관부서 자체 관리

[그림 11] 강화된 하청노동자 건강인증제(현대제철, 2020)

### (3) 노동조합 참여 없는 원·하청 안전소통제도 강화

재발방지 대책 중 원·하청 안전소통을 강화하기 위해 V.O.S(voice of safety: 현장의견을 수렴해 안전을 개선하는 제도)회의 등 안전소통회의를 강화하는 대책도 꾸준히 제출되고 있으나(“기존 직영, 협력사 중심에서 외주사로 확대, 회의 주기를 월1회에서 분기 1회를 추가 확대” 등), 사내하청 노동조합의 참여는 여전히 배제되고 있다. 이 외에 하청,

외주 노동자 포함 전체 노동자가 참여할 수 있는 안전신문고 제도, 원하청 합동 위험성 평가 검증 강화, 안전의식 설문조사 등을 외주사 까지 확대 시행하겠다고 하고 있으나, 이는 단기 계약 위주의 외주사가 '사내하청화'되는 구조변화에 조응하는 것으로 볼 수 있다.(이러한 참여제도는 '연간계약 외주사 72개사'가 참여제도의 적용 범위로 설정되어 있다.)

### 3. 소결 : 작업관행의 변화를 촉진하는 사고조사의 필요성

현대제철은 중대재해 다발사업장이자 유사사고가 반복적으로 발생하는 사업장이다. 사고가 발생한다는 것만으로 안전시스템의 결함이나 작동성의 문제가 있다고 말할 수 없다. 그러나 오랜기간 유사한 사고가 반복되고 유사한 재발방지 대책이 제출되고 있다는 점에서 현대제철 안전시스템 작동성과 사고발생의 메커니즘과의 연관성을 살펴볼 수 있다.

우선 현대제철은 사고조사위원회를 통한 사고조사보고서가 작성되고 공개되고 있음에도 불구하고, 사고 원인에 대한 조사가 심층적으로 이뤄지고 있지 못하다. 사고에 대한 직접적인 원인 뿐만 아니라, 관리적, 구조적 원인까지 분석하고 공유하는 것은 당장의 제도개선 방안을 도출하지 못하더라도 작업관행이나 안전의식을 바꾸어내는데 심층적이고 근본적인 효과를 미친다.

사고가 발생하고 재발방지 대책이 마련된다고 하더라도 당장의 위험이 해결되기는 어렵기 때문에 사고와 사고 이후, 안전 사이의 간극은 발생할 수밖에 없다. 이 시간적 간극이 투명하게 소통되지 않으면 구성원들은 기업의 안전강화 방침들을 '통제'나 '형식적'이라고 인식하기 쉽고, 제도의 이행에 비협조적이거나 불신하기가 쉽다. 따라서 사고의 원인에 대해 어떻게 인식하고 있는지 '공식화'하는 것은 노동자가 변화하는 안전제도의 취지를 이해하고 공감하기 위해 매우 중요한 과정이다.

사고조사의 중요성은 근본적인 산재사고의 예방에 있다. 위험은 구조적이고 일반적인 반면, 사고는 우발적이고 국소적인 특징이 있다. 다시말해 위험이 사고로 드러나기 전까지 우리는 위험을 '예측'만 할 수 있을 뿐, 그 위험의 실체에 대해 정확하게 짚어낼 수는 없다. 다만 특정한 우연들이 겹치는 시공간에서 특정한 사고의 형태로 드러날 뿐이다. 따라서 사고의 직접적인 원인만 제거한다고 해서 위험에 대한 근본적인 해결이 이뤄지지 않기 때문에, 사고가 발생할 수 있는 보다 넓은 범위의 위험에 대한 포괄적인 관리방향이 세워져야한다. 이를 위해 사고에 대한 구조적 원인조사가 필요하다.

따라서 제대로 된 사고조사 없는 재발방지 대책의 나열은 그 실효성과 작동성을 검증할 수 없을 뿐만 아니라, 조직 내의 안전피로도를 높인다.

현대제철 사고조사보고서는 관리적, 구조적 위험을 넓게 다루고 이에 대한 재발방지 대

책을 수립하기 보다, 매우 협소하게 사고 원인이 다루어지고 있다. 이는 ‘재해자 과실’을 강화하는 SCR과 연계됨으로써 부실한 사고조사와 재해자 과실이 서로를 강화하는 악순환이 반복되고 있다. 이 연장에서 중대재해를 다루는 특별산보위에에서도 사고원인에 대한 노사간의 토론과 합의의 기록들은 부재하며, 근거를 알 수 없는 재발방지 대책들이 나열되어 있다.

재발방지 대책들이 사고와 어떤 연관하에서 제출되었는지 그 이유를 알 수 없으며, 재발방지 대책들의 중요도나 우선순위, 그리고 대책들간의 관계성을 포함해 ‘종합적 진단과 대책’이라는 차원에서 대책들이 구조화되어 있지 않았다.

조합원들의 입장에서는 중대재해가 발생할 때마다 강화되거나 신설되는 안전제도가 왜 필요한지, ‘이해할 수 있는 설명’이 부족하기 때문에, 안전은 규제나 통제와 동의어로 인식되며, 제대로 작동하지 않은 제도들 위에 또 다른 안전제도들이 과잉 도입되면서 전반적인 안전에 대한 불신과 피로도가 높아지게 된다. 이에 따라 중대재해 이후 위험에 대한 경각심과 안전에 대한 관심이 조직적으로 높아지는 대신 위험을 무감각하게 받아들이고, 안전에 무관심하게 되는 역설적 상황이 현재 현대제철의 조직문화라고 볼 수 있다.

또한 현대제철은 ‘위험의 외주화’가 심각한 사업장으로, 하청노동자의 사망사고가 반복될수록 하청노동자의 안전통제 역시 강화되고 있다는 것을 알 수 있다. 안전을 위한 규제와 통제는 어느 정도 필요하지만, 노동자들이 요구하고 원하는 만큼의 참여와 개입, 토론과 수용이 보장되지 않는 규제는 그 취지와 무관하게 통제적일 수 있다. 특히 비정규직 노동조합의 안전활동을 배제하고 공식적인 협력의 대상으로 인정하지 않는 한에서, 이러한 안전규제는 하청노동자에게 자신들의 안전이 강화된다고 인식되기 보다, 차별적 통제가 더욱 강화된다고 인식되고 있다. 특히 하청노동자를 ‘안전’과 ‘건강’을 기준으로 분류하고 선별하는 제도는 ‘작업장 안전’을 강화하는 대신, 위험한 현장을 감수할 신체를 선별하여 배제하겠다는 것이다. 하청노동자 사망사고에 하청노동자를 선별·배제하는 대책이 어떻게 마련될 수 있었을까? 이러한 대책이 수립될 수 있는 것은 하청노동자 사망사고 관련 산보위 조차 하청노동조합의 참여가 배제된채, 원청의 노·사가 결정할 수 있었기 때문이다. 적어도 중대재해 사고와 관련해서는 특별산보위에 하청 노동조합이 참여하도록 하거나 별도의 원하청 산보위에 준하는 협의구조를 마련할 필요가 있다. 또한 사고조사위원회 역시 하청노동조합이 참여할 수 있도록 참여 조건을 완화하는 것이 필요하다.

## II-6. 안전시스템의 선별적 포함과 노동조합의 대응 : 사내하청, 자회사

### 1. 현대제철 비정규직 지회

#### 1) 자회사 설립 이후 하청 노동자들의 위험

##### (1) 강화된 위험의 증충화

현대제철 비정규직지회<sup>12)</sup>는 ‘원청’인 (주)현대제철을 상대로 ‘불법파견 소송’을 6차에 걸쳐 제기하여, 현재 1,2차는 1심에서 승소했다. 이에 고용노동부는 법원의 판단이 있기 전에 이미 사내하청 4개사 7개 공정 749명을 직접고용하라는 취지에서 시정명령을 내렸다. 2021년 현대제철은 고용노동부 시정명령에 대한 대응으로 자회사(당진 공장의 경우 현대ITC)를 설립했다. 불법파견 소송을 제기한 당사자들은 자회사로 전직하는 과정에서 소취하서와 부제소 합의서를 작성해야 했다.

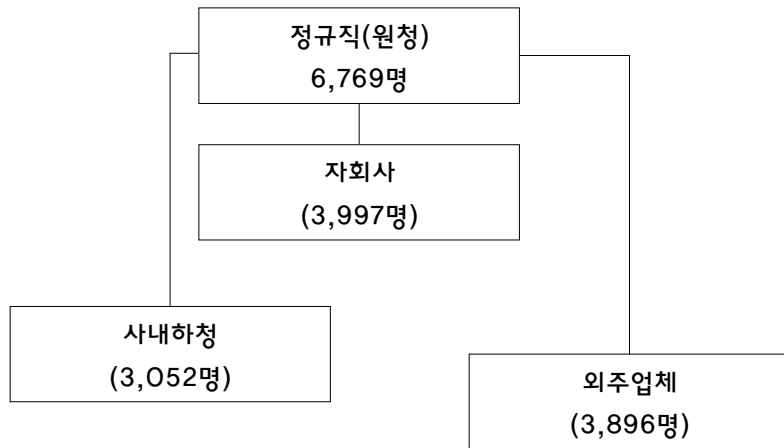
자회사 설립 ‘이후’ 현대제철 비정규직 노동자들과 자회사로 전환된 노동자들의 안전은 나아지지 않거나 더 악화되었다.

우선 자회사 설립이후 현대제철의 간접고용 중심의 원·하청 구조상 노동안전의 문

12) 사내하청 사업장 개요(2024년 현재)

연번	업체명	대표	업종	종업원 수	조합원 수
1	동성엔지니어링(주)	김정욱	제조업	94	88
2	디에이치스틸(주)	홍영기	제조업	252	239
3	(주)성산산업	이상학	제조업	142	136
4	(주)세일엔지니어링	오세현	제조업	227	219
5	(주)삼흥테크	김경열	제조업	142	133
6	(주)에이치앤티	김도현	제조업	150	142
7	(주)와이오테크	조영준	사업시설 관리	200	192
8	(주)용운	박화춘	서비스업	233	225
9	유한산업(주)	김영근	제조업	148	139
10	(주)정형테크	이병용	제조업	131	124
11	(주)케이피스틸	이기표	제조업	151	137
12	(주)경진	김창규	서비스업	102	55
13	(주)고압	김강열	서비스	70	27
14	대양산업(주)	최경곤	제조업	116	39
15	대주중공업(주)	서이종	제조업	167	31
16	(주)송산에이치이	박영동	운송업	76	27
17	서강엘엔에스(주)	송영수	건설업	171	114
18	케이비에스진흥개발(주)	김을수	서비스	-	-

제는 더욱 위계화, 중층화되면서 안전시스템 전반의 위험 소통과 위험 해결 과정상에 더 많은 단절과 갈등이 발생하고 있는 것으로 보인다.



[그림 12] 자회사 설립 이후 현대제철(당진) 고용구조(2024년)

위의 <그림>에서 보여주듯이, 현대제철의 고용구조는 자회사 설립이후 더욱 중층화 되고 있다. 우선 원청인 현대제철이 직접고용 대신 자회사 설립을 주도하면서 사내하청 노동자들이 자회사 전환과 이에 반발하며 사내하청 노동자 지위에 남아있게 된다. 이에 더해 현대제철 비지회 노동자들의 반발과 저항을 무마하고, 이들의 업무를 대체 하기 위해 단기 공사를 수행하던 사외 협력업체들을 ‘상주화’하면서, 기존의 사내하청 업체와는 다른 2차 하청구조가 형성되고 있다.

이들 ‘사외업체’들은 하청의 하청구조가 아니라는 면에서 또 다른 1차 하청 업체이지만, 하청의 하청구조만큼 노동조건이 열악하다는 점에서 제철 내에서 2차 하청과 같은 ‘지위’에 놓여있다.

“이제 원래는 원청 직영하고 상주 협력사가 일을 했던 게 지금 어쨌든 직영하고 자회사 상주 협력사가 일하는데 거기서 계속 이거 안전 문제를 제기하니까 아예 외주 업체를 상주화하면서”

“직영이 있고 사내 협력사 그리고 이제 저기 자회사 그리고 외주 협력사라고 해서 외주 협력사로 등록이 되면 최소한 1년이면 1년 이렇게 계약이 되면 1년 동안 계속 여기 꾸준히 일을 하고 계속 주는 거죠.”

비정규직 지회에 따르면, 이른바 ‘외주업체’들이 ‘상주화’되기 시작한 것은 불법파견 소송 이후, 자회사 전환에 반발한 비정규직 노동자들이 통제센터에서 농성하며 53일간 파업한 이후에 강화되었다고 한다.

“저희 53일 파업 이후에 더 심화되긴 했는데, 처음에는 단기로 넘어왔는데 지금은 아예 외주 협력사가 거의 상주하다시피 계속해요.”

## (2) 불법파견 흔적 지우기 위한 작업방식의 변화

원청 소속 정규직 노동자들은 주로 기계를 조작하는 설비 운전과 점검 업무를 하고, 자회사와 하청노동자들은 정비업무를 맡는다. 원청에서는 운전과 순회 점검을 통해 간단한 정비는 직접 수행하기도 하며, 정비가 필요한 부분은 자회사와 하청업체에 ‘워크오더’를 발행한다.

자회사 이전 사내하청 노동자들은 부서별, 공정별로 배치되어 해당 공정의 정비만을 하는 ‘지구정비’를 수행하고, 이와 별도로 전체 공정을 대상으로 정비하는 ‘중앙정비’ 방식도 있었다. 그러나 2021년 자회사 설립 이후, 불법파견의 흔적을 지우기 위해 지구정비 방식이 사라지고 중앙정비 방식만 수행되고 있다.

정비업무 특성상 고장의 형태와 상황은 가변적이기 때문에, 익숙한 설비에 대한 정비가 업무 효율상, 안전상 중요한 조건이 된다. 비정규직 지회는 이러한 중앙정비 방식이 하청노동자들의 위험을 더욱 높이고 있다고 주장한다.

“제가 예전에는 전 공정을 다 한 게 아니었고 한 공정만 했었어요. 예전에는 원래 거기 공정 원청들이랑 같이 일을 했었거든요. 거기서 15년인지 17년인지 잘 기억은 안 나는데 거기서 계속 같이 하다가 지금은 중앙 정비라고 해서 전 공장을 다 다니는 거예요. 밀착(지구정비)은 ITC가 다 갖고 있어요. 예전에는 ITC가 없었고 업체가 되게 많았는데 이거를 축소해서 몇 개 업체 안 남고, 어디 공장에 밀착했던 사람들 지금까지 남아 있는 사람도 있겠지만 ITC랑 다 이렇게 나뉘져 있는 거죠.”<sup>13)</sup>

“원래는 그쪽에 담당했으니까. 거기 전체 설비는 웬만한 사람 다 알거든요. 자회사 생기고 나서 저희를 다 중앙으로 보내가지고 그냥 막 여기저기 다 보내는 거예요. 여기저기 다 그냥 떠돌이 생활을 하는 거지 이렇게.

저희가 원래 입찰 시에는 한 공정만 담당했었거든요. 그래서 한 12년 정도 했죠. 자회사 생기면서 저희가 중앙으로 오게 됐어요. 저희도 중앙이 처음이다 보니까 낯선 설비가 많아요. 전 공장 다 돌아다니니까. 분진도 많은데 고소 작업도 있고, 밀폐 공간도 있고, 가스 지역도 있고, 그리고 모르는 설비가 많아요. 그러니까 처음에도 좀 많이 힘들었죠

13) 현대제철노동자 인권실태조사단, 『현대제철 노동자 인권실태조사보고서』, 81쪽 재인용.



.”<sup>14)</sup>

현대제철의 불법파견과 이에 대한 ‘자회사’설립은 현장 노동자 내부의 갈등을 심화시키고 있다. 자회사 설립은 비정규직 내부의 갈등을 야기하고 있고, 불법파견 투쟁 이후 정규직과 하청 노동자 간의 갈등이 심화되고 있다. 이는 관계의 단절과 업무상 소통의 어려움을 야기한다. 지구정비때는 해당 공정의 정규직과 “형님 동생 해가며” 관계형성과 업무상 소통이 원활했던 반면, 불법파견 투쟁 과정에서 정규직 노동자가 하청노동자에 대한 차별인식이 더욱 노골화되고, 작업방식도 분리되면서 이러한 갈등은 작업 상에 위험과 차별로 나타나기도 한다.

“그게 참 어려운 게 뭐냐면 다른 부서잖아요. 우리가 좋게 얘기해도 그쪽에서는 바빠서, 이게 말이 기분 나쁠 수 있으니까. 예전 같으면 우리도 쉽게 얘기를 하고 이게 한 팀이어서 이렇게 유기적으로 할 텐데...”<sup>15)</sup>

### (3) 강제 전배에 따른 자살과 트라우마<sup>16)</sup>

2023년 현대제철 당진공장의 하청노동자가 강제 전적과 관련한 스트레스를 호소하다 결국 스스로 목숨을 끊는 일이 있었다. 고인은 자회사가 설립될 당시 자회사로의 전환을 거부했고 기존의 업체가 폐업한 이후 지금까지 하던 일과는 전혀 다른 업무에 배치되었다. 익숙하지 않은 일을 하다가 채 한 달이 되지 않아 사고가 났다. 다행히 인명 피해는 없었지만 그에게는 트라우마가 남았다. 업무 변경을 요청했지만 사측은 받아들이지 않았고 결국 휴직 후 복직을 일주일 앞두고 안타까운 선택을 하게 된 것이다.<sup>17)</sup>

이 사건을 계기로 금속노조 현대제철비정규직지회는 심리치유 전문단체 ‘두리공감’과 함께 전적·전배 대상자 736명을 대상으로 정신건강 실태를 파악하기 위해 설문조사를 진행했다. 그 결과 전적·전배로 심리적 외상을 경험한 노동자가 27.3%, 불안 증상이 있는 노동자가 42.3%에 달하는 것으로 나타났다. 그리고 10명 중 2명이 “자살을 생각했다”고 답했다. 이러한 조사 결과를 통해 현대제철의 강제 전적·전배조치가 단순하게 일시적으로 업무에 어려움을 겪는 수준을 넘는 심각성을 보여준다.<sup>18)</sup>

14) 현대제철노동자 인권실태조사단, 위의 글, 81쪽 재인용.

15) 현대제철노동자 인권실태조사단, 위의 글, 82쪽. 재인용.

16) 현대제철노동자 인권실태조사단, 위의 글, 83쪽.

17) 「자회사 설립 이후 하청업체 폐업… 전적 스트레스·사고 트라우마 호소하다 자살」, 『매일노동뉴스』, 2024.10.07.

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=223991>

18) 「‘강제 전적·전배’ 현대제철 당진 하청노동자 20.4% “죽고 싶다”」, 『매일노동뉴스』, 2024.10.08.

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=224013>

## 2) 현대제철 비정규직지회(당진)의 산업안전보건위원회 운영 전략

자회사 설립 이후, 현대제철 비정규직지회(당진)의 대응은 첫째, 원·하청 구조가 더욱 심화되어 비정규직 노동자들의 육체적, 정신적 건강권이 심각하게 훼손되고 있다는 것을 드러내는 활동과 둘째, 사내하청 노동조합으로서 위험을 드러내고 이를 해결하는 과정에서 노동안전보건활동을 전면화하는 것으로 이루어진다. 통상 사내하청 노동조합이 안전보건활동을 아예 엄두조차 못내는 것<sup>19)</sup>에 비해 비정규직지회는 사내하청 노동조합이기 때문에 알 수 있고, 사내하청 노동조합으로서 위험을 해결할 수 있는 방안을 지속적으로 제기하고 있다.

현대제철 비정규직 지회는 총 18개 업체 소속 2,100여명의 조합원들로 구성되어 있다. 100인 이상 업체이고, 노조가 설립된 곳은 산업안전보건위원회(이하 산보위)를 구성하여 활동하고 있고, 100인 미만 사업장의 경우 노사협의회를 통해 노동안전 관련 의제를 다루도록 하고 있다. 그 결과 2024년 현재 17개 업체의 산보위가 구성되어 있으며, 각 업체별 분회별로 노측 산보위원이 조직되어 있다. 지회에 노안부장은 전임으로 2명이 있고, 지회 노안부가 분회 노안활동을 지원하고 있다.

비정규직 지회 내부의 노안단위(지회 노안부장, 분회 산보위원)의 정례회의는 별도로 운영되지 않으나, 산보위원들 간의 소통을 위한 밴드방이 개설되어 업체별 안전보건 관련 이슈들을 공유하고 있다. 긴급하게 소통해야 할 안전사고 관련 제보와 소통 역시 밴드를 통해 이뤄지고 있다.

아래 <그림>처럼 산보위 회의록은 사내하청 구조의 제약을 감안한다면 내실있게 작성되고 있다. 산보위에서 다룰 수 있는 안전의 범주 별로 해당 안전 상징 여부가 기록되며, 이에 대한 심의, 의결 여부가 기재되어있다. 산보위에서 다룰 안전의 범주는 1. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항. 2. 안전보건관리규정 작성 및 변경에 관한 사항. 3. 안전보건교육에 관한 사항. 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항 등이다.

---

19) 대부분의 사내하청 노동조합이 노동안전활동에 어려움을 겪는 것은 첫째, 낮은 조직력, 둘째, 하청업체의 권한 없음 셋째, 원청 기업과 산보위 등 직접적인 협의구조의 부재, 넷째, 구조적인 고용불안정성 등의 이유 때문이다.

2/4분기 산업안전보건위원회 개최 현황				
□ 개최일시 : 2024. 06.24 (월요일) 10:00~12:00				
□ 개최장소 : 통합진행실 2층 회의실				
□ 위원회 총 위원 : 16명(근로자위원 8명, 사용자위원 8명)				
○ 회의참석위원 : 16명(근로자위원 8명, 사용자위원 8명)				
○ 회의참석자 명단				
	근로자 위원		사용자 위원	
	성명	서명	성명	서명
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

2024년도 2분기 산업안전보건위원회 회의록																												
구분	안전	성의	의결																									
1. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항	1. 24년 장기 위험성평가 방법 및 계획에 관한 것 → 24년 2분기 정기 위험성평가 위험성평가 관련 주역, 24년 위험성평가 내용 일괄 점검하였다. → 안전총괄팀 및 현장사업부에서 노력이 재시를 하였으나, 회사에서는 집중점검	위험성평가가 관련 실시계획 시제(안) 작성 후 실시계획에 반영		의결																								
2. 안전보건관리규정 작성 및 변경에 관한 사항																												
3. 안전보건교육에 관한 사항																												
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항																												
5. 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항	1. 현장 발목 인형 측정 → 기기 교체 등 으로 인한 발목 인형문제 발생으로 → 5월~ 9월 까지 4개월 발목 인형		6월 ~ 9월까지 4개월 발목인형 실시	의결																								
6. 중대재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항																												
7. 산업재해에 관한 통계자료 및 유지에 관한 사항	<p>         5월 : 1회만 녹음 불량 1건          6월 : 1회만 부동 물품 1건       </p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>23년</th> <th>24년</th> <th>합계</th> <th>비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>중대사고</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>발생한 사고</td> </tr> <tr> <td>중상이상사고</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>중상 이하사고</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>중상 이하사고</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	23년	24년	합계	비고	중대사고	1	1	2	발생한 사고	중상이상사고	1	1	2		중상 이하사고	1	1	2		중상 이하사고	1	1	2		의결
구분	23년	24년	합계	비고																								
중대사고	1	1	2	발생한 사고																								
중상이상사고	1	1	2																									
중상 이하사고	1	1	2																									
중상 이하사고	1	1	2																									
8. 유역하거나 위험한 기계, 기구, 설비를 도난당한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항																												
9. 그 밖에 예방 사업장 근로자와 안전 및 보건에 관한 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 시편장 배드 및 장비관련 미 진행건</li> <li>- 지속되는 시편장 안전문제를 계속 산업안전보건위원회에 예외 노사간 의견을 개진 하였고, 원장(리)을 통해 계정을 통해 필요시 현장 담당자 실무 회의 실시</li> <li>- 안전재 다수 발생</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>2. CNC 내부 및 보수 실적처리실 락카 비치 문제</li> <li>- 작년 락카 온장고 사용 금지 조치로 인해 락카 보관 방법 등 지속적으로 선의로 함께 계정을 해달라고 요구 하였음. 지속적인 협의가 이루어지지 않아 건강상태도 문제가 발생할 우려가 있음. → 빠른 해결을 요청함</li> <li>3. 가스절단 2인당 2명씩 배정된 교복의 교체 및</li> <li>- 작업 2인당 2명씩 배정된 교복의 교체 및</li> <li>- 작업 2인당 2명씩 배정된 교복의 교체 및</li> <li>- 작업 2인당 2명씩 배정된 교복의 교체 및</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>시편장 개선대책 회의의 현황의 반영 및 진행 등과 계속</li> <li>필요시 현장 담당자 실무 회의 실시</li> <li>3분기까지 공유</li> <li>개선기 추가 설치 및 에어컨 추가 설치</li> <li>2명당 : 기존 (4명, 연소) 1일만 할당 7명 : 2명씩 1명씩 할당 1명당 : 7명씩 설치 → 후속조치로 동행체로서 기존 동일 지원</li> </ul>	의결																									
사 전																												

[그림 13] 현대제철(당진) 하청업체 산보위 회의록(2024)

### ○ 원하청 구조의 제약이 드러나는 산보위

하청업체별 산보위 회의록을 살펴보면 원·하청 구조상에서 하청노조의 산보위 활동의 제약이 고스란히 드러나고 있음을 알 수 있다. 이는 노동조합의 전략이기도 한데, 하청업체가 수용할만한 안전이 사전에 노조 차원에서 조정되기보다 위험을 제기하고 이를 해결하지 못하는 상황을 기록하는 것을 택한 결과이기도 하다.

가령 위의 산보위 회의록에서 9-1 안전(시편장 배드 및 설비관련 미 진행건)에 따르면, “지속되는 시편장 안전문제를 계속 산업안전보건위원회를 통해 노사간 의견을 개진하였고, 원청과의(류\*\* 계장) 회의를 통해서도 개선 해주겠다, 라고 하였고, 도면부터 해서 보냈음에도 불구하고 개선이 안되고 있음-산재자 다수 발생”으로 기재되어 있다. 또 다른 사례로,

#### 9-2 안전(CNC 내부 및 보수 실적처리실 락카 비치 문제)

“작년 락카 온장고 사용 금지 조치로 인해 락카 보관 방법 등 지속적으로 산안위 통해 개선을 해달라고 요구하였음. 이에 따른 안전조치 및 개선방안이 필요함. 지속적인 비치로 인해 유해화학물질로 운전실 내부 비치는 환기시설 등 되어 있지 않아 건강상에도 문제가 발생할 우려가 있음-빠른 대안과 조치가 필요함” 등에 대해 심의 내

용은 “원청 담당자 실무 협의 실시” “원청 안전협의체 의견 전달 및 진행사항 공유”로 되어 있다.

이로부터 사내하청업체와 노동조합이 원·하청 구조하에서 위험 해결의 양상과 한계가 드러난다.

### 3) 사고조사에 대한 비정규직지회의 대응 전략

비정규직 지회는 “사내하청업체가 재해 예방이나 사고 발생 시 개선까지 권한이 없다”고 말한다. 하청업체가 실질적인 설비개선이나 작업절차 개선 권한이 없다는 점은 사내하청 노동자들의 노동안전보건활동에 심각한 제약요인이다.

현대제철 비정규직 지회의 경우도 마찬가지이다. 때문에, 사고 발생 대응 매뉴얼을 통해 사고를 “공식화”하여, 원청과 고용노동부가 개입할 수 있도록 하고 있다.

자체적인 사고대응 지침을 통해 사고가 발생하면, 조합원은 우선 노안분과 대의원에게 알리고, 그 다음 사내구급차를 사용해 환자를 이동하도록 한다. 그리고 고용노동부 위험상황 신고센터(1588-3088)에 신고하여, 산재은폐 등을 방지하고 사고 대응을 원청 수준에서 담보할 수 있도록 하고 있다.

“기본적으로 저희 사고 나면은 사내 하청이다 보니까요.

그리고 사내 하청업체에서는 어떤 재해 예방이라든지 아니면 재해 발생 시 후처리 개선까지 이런 거 해서 개선 권한이 없어요. 하청 소위 '바지 사상(사장)'이라고 하는데. 인력 도급 업체이기 때문에 그렇기 때문에 이제 원청을 상대로 원청과 함께 하는 산보위도 없을 뿐더러 그리고 안전보건에 관한 협의체라든지 그런 회의 체계가 없어요.

배제돼 있기 때문에. 그래서 저희는 사고 발생하면 첫 번째 노안 분과 대위원에게 알리고 그다음 두 번째 사내 구급차 구호를 하고요.그다음에 이제 세 번째 고용노동부 위험 상황 신고 센터 1 5 8 8- 3088 무조건 신고를 합니다.”

현대제철 사고대응 매뉴얼에 따르면 사고조사위원회를 통해 사고원인조사가 이뤄지도록 하고 있다. 그러나 하청업체 노동자의 사고일 경우, 원청이 개최하는 사고조사위원회에 지회 노안부서의 참여가 보장되지 않는다.

다만, 하청업체 대표, 업체 노동자 대표(2인으로 제한), 사고관련 원청 운영팀 등이 참여하는 사고조사위원회가 열리며, 업체에서(는) 사고 발생에 따른 임시 산보위를 개최해 별도의 재발방지 대책 등을 추가로 논의하고 있다. 하청업체 수준에서 임시 산보위를 여는 이유는 실질적인 재발방지 대책을 마련하기 위해서일 뿐만 아니라, 노동조합 차원에서 사고관련 “근거를 만들어 놓기 위해서”이다.

“그런 부분들 하고 근거를 마련을 해놓고요. 그리고 아까 얘기했듯이 그런 큰 사고 예상되는 부분들, 아니면 그런 사고가 발생한 거는 이제 고용노동부 신고를 하기 때문에 또 노안 부장 동지가 현대제철 담당 근로감독관한테 연락을 해서 현장 입회하라고 요구를 해서 현장 조사를 또 하는 측면들이 또 있습니다.

그렇게 해서 최소한의 법적 산업법상의 원청 사업주의 안전 조치라든지 보건 조치 이런 부분들을 요구를 하죠.”

원청의 사고조사위원회는 형식적으로 이뤄질 뿐만 아니라 비정규직 지회의 개입을 인정하지 않고 있다. 현대제철 측의 사고조사위에 하청업체와 업체 노동자대표가 참여하는 것은 3일 이상의 휴업이 필요한 부상의 사고나 사고의 중대성에 따라, 즉 노동부 신고 여부를 포함해 공론화 여부에 따라, 업체 노동자들의 요구가 있을 경우 등을 고려해 선별적으로 사고조사위원회 참여가 이뤄진다. 그 외의 사고는 하청업체 선에서 조사와 협의가 이뤄진다. 만약 사고발생 후 사내구급차 후송을 하지 않는 등의 ‘공식 기록’이 남지 않는 경우 원청과의 사고조사위원회가 진행되기보다 업체 자체적으로만 조사를 하게 된다. 그러나 원청의 사고조사위원회나 하청 내부의 논의구조에서 사고조사는 형식적으로 이뤄지는 경우가 많고, 대부분 “재해자 과실”을 전제한다.

“사고 조사위를 진행하는 업체를 보면은 방금 말씀하신 것처럼 원청이나 사측 이쪽 제철이나 하청 쪽은 대부분 재해자 과실로 몰아가요.

사고조사위나 진행을 하게 되면 자기들의 과실 여부를 이야기하지 않고 대부분이 그렇게 하는데 이게 조합에 좀 관여가 필요한 부분이긴 한데 원청에서 조합이 관여를 하면은 대부분 좀 거부를 하는 경우가 많고요.”

지회에 따르면 원청이 개최하는 사고조사위원회에 노동자대표가 참여하더라도 수적으로 불리하고 노사동수가 아니기 때문에 사고조사위에서 사측의 입김이 강하게 적용된다.

이에 대한 비정규직 지회의 방안은 원청의 사고조사위원회 이전에 하청업체에서 임시산보위를 먼저 열어 사고의 원인과 재발방지 대책을 합의하고, 사고조사위원회에 참여하는 것이다. 이를 통해 ‘재해자 과실’을 주장하는 논의를 일부 제어할 수 있도록 한다.

저희가 노안부에서 이제 전달하는 사항은 사전에 반드시 업체에서 산보위를 임시 산보위를 먼저 해서. 사고 원인을 명확하게 규명을 하고. 그래서 이거는 재해자의 과실, 실수 이런 부분들을 다 배제를 하라. 근본적으로 어떤 문제가 있었는지 어떤 위험이 있는지 이런 부분들을 사전에 노사 간의 산보위를 통해서 정확하게 심의 의결을 하라. 그 뒤에 그 내용을 갖고 사고조사위원회에 들어가야지 업체 사측에서도 다른 소리 못할 거다. 그래서 이제 그렇게 진행을 하라고 일단은 하고는 있지만 그래도 한계가 많이 있긴 하죠.

비정규직지회의 ‘사고조사’에 대한 가장 중요한 대응은 사고를 ‘공식화’하여, 산재은폐를 예방하고 원·하청 공동조사가 이뤄지도록 하는 것에 초점이 맞춰져 있다. 사내 구급차를 이용하는 등의 ‘사고 경위’를 남기는 사고는 원청에 보고가 되기 때문이다. 그러나 이러한 ‘공식화’에 대한 대응이 업체에 대한 불이익으로 남기도 한다. 지회에 따르면, “사고를 일으킨 업체 부서에 워크오더를 발행하지 않는 식으로 물량을 빼서 임금하락이 이뤄지고, 이는 하청 노동자 스스로 사고를 은폐하는 요인으로 작용한다”고 주장한다.

○ 하청업체 임시 산보위

구분	안건	심의	의결
1. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항	1. 통합진단 개선결과 공유	1. 통합진단 개선결과 공유	의결
2. 안전보건관리규정 특성도 분할에 관한 사항	-	-	-
3. 안전보건교육에 관한 사항	-	-	-
4. 작업환경측정 등 작업환경의 측정 및 개선에 관한 사항	-	-	-
5. 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항	-	-	-
6. 통역제어의 발인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항	-	-	-
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항	-	-	-
8. 유역하거나 위험한 기계기구 설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조처에 관한 사항	-	-	-
9. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건 관련 조처가 필요할 때	1. 'PM22호기 주권 브레이크 흘러내림' 관련 재발방지 대책 수립	1. 참가: 후한 공질 내 크레인 할당인 편성 요청 (후한사업장) 2. 전문 업체 통한 점검 실시(위험 분석) 3. 작업장에서 정정인도지, 우 조지 기능서 회사에서 처리	장파

개 회 일 시	2023년 09월 11일 ( 14시 00분 ~ 15시 00분 )		
회 의 장 소	유한산업(주) 사무실		
회 의 내 용			
협의사항	8/24일자 C1 스카핑, 슬라브 붕괴 연료중 전질함 사고 재발방지대책 회의		
	1. 사고보고서 공유 및 재발방지 교육 실시 2. 재발방지대책 - 조형시 전도/정질함/지적확인 질준교육 - 권 고정 작업장 바닥상태 중점점검 - 안전행로인 표시 (지적확인 상황화) - 전도사고 예방 홍보물 설치 (현수막 교체, 지적확인 표지판 제작 설치) - 스캐일 장소 주기 확대 (기준 날 2회 + 누락상태에 따른 수시장비 활용) 3. 작업장내 이동시 안전수칙(작업표준) 준수 - 작업장내 이동시 전방주시(바닥상태 확인), 서두름 금지 - 슬라브간 이동시 직립 이동 금지 (스카프 이동하여 안전한 바닥면 확인) - 슬라브에서 내려올시 사전 바닥 상태 확인 및 스카프 이동 전부터 내려오기 - 작업장 및 작업장 바닥 정리정돈 및 청결상태 유지 - 안전화 끈 들 정성착용 외 보호구 착용 철저 - 위 사항을 지적확인 철저		
기타사항			
참석위원명	근로자위원	서명	날인
	사용자위원	서명	날인

위의 사고 관련 임시산보위 사례를 보면, 사고 내용과 사고 원인에 대한 기술이 없다. 사고조사위원회의 위상을 갖는 임시산보위라면 사고 내용에 대한 구체적인 기술과, 사고 원인에 대한 분석이 서술되어야 한다. 임시산보위에서 심의, 의결사항으로 사고내용과 원인을 기록한다는 것은 ‘재해자 과실론’을 막기위해 필요하다. 또한 이에 따른 재발방지대책이 수립되어야 한다.

위의 두 사례의 경우 사고내용과 사고원인이 기술되지 않아, 재발방지 대책이 적절하게 수립된 것인지, 하청구조 상 가능한 수준에서 제한적으로 수립한 것인지 등 확인하기 어렵다.

다만, 왼쪽 <그림>에 해당하는 사례의 경우, ‘pm22호기 주권 브레이크 흘러내림’관

련 재발방지 대책 수립'관련 "1. 장기 : 후판 공장 내 크레인 점검반 편성 요청(후판 사업부), 2. 전문 업체 통한 점검 실시(원청 협조), 3. 야간 발생시 현장 안전조치 후 조치 가능시 회사에서 처리"로 알 수 있듯이 설비개선과 관련된 재발방지 대책의 경우 원청의 협조사항임을 알 수 있다.

반면, 오른쪽 <그림>의 사례의 경우, "C1 스카핑, 슬라브 절단 완료후 이동중 접질림 사고 재발방지대책" 관련, '조회시 전도/접질림/지적확인 집중교육, 전 공정 작업장 바닥상태 집중 점검, 안전캠페인 실시(지적확인 생활화), 전도사고 예방 홍보물 설치(현수막 교체, 지적확인 표지판 제작 설치), 스케일 청소 주기 확대, 작업장내 이동시 안전수칙(작업표준 준수)" 등 조합원 교육과 안전캠페인, 작업표준 준수와 같은 대책의 경우, 자체적으로 즉각 실시할 수 있는 재발방지 대책 방안이 나열되어 있다.

이러한 대책 외에 설비개선이나 관리적 대책이 임시산보위에 "자체적으로" 걸러진 것인지 여부는 알 수 없다. 다만 위의 두 사례에서 보듯이 설비개선의 요구는 개선이 불투명하고 개선계획 여부를 가늠할 수 없는 반면, 조합원 대상의 안전교육과 캠페인, "전방주시, 서두름금지" 등과 같은 안전수칙 준수와 같은 조합원들의 행동을 규율하는 조치들은 직접적이고 즉각적이며 가시적이다.

이는 하청업체의 임시산보위에서 사고조사위를 개최하더라도, 원청과 협의해야만 가능한 설비개선이나 절차서 변경, 작업방식 변경 등의 요구보다 하청업체 노사간에 해결가능하고 확인가능한 대안 중심으로 사고조사위가 이뤄질 경향성이 높아지게 된다.

#### 4) 현대제철 안전시스템에 선별적 포함·배제되는 하청노동자 안전

현대제철 <2024년 통합보고서>에 따르면, ESG 전략하에 6대 추진분야(탄소중립, 순환 생태계, 좋은 일터, 지속가능한 사회, 책임 경영, 균형 성장)를 내세웠으며, 이중 "좋은 일터" 항목을 통해 "모든 근로자의 행복한 삶을 추구하며 건강하고 쾌적하게 근무할 수 있도록" "안전보건경영시스템 사업장 100%적용"하겠다는 목표를 밝히고 있다. 그리고 이러한 통합안전관리체계는 현대제철의 사업장 뿐만 아니라 협력사를 포함하고 있다.

그러나 현대제철의 통합적 안전관리시스템에 하청노동자는 부분적으로 포함되어 있으면 대부분 배제되어있다. 포함의 형식 또한 일방향 적이거나 하청업체와 하청노동자의 구분없이 이뤄지고 있다.

우선 10대 핵심안전수칙(SCR)의 경우 전사적으로 이뤄지고 있는 만큼, 하청노동자에게도 적용된다. 형식적으로 보면, 원청이 사내하청체에게 안전지침을 내리지만, 하청업체가 이를 자발적으로 수행하지는 않으며 원청이 직접적으로 SCR카드를 발부한

다.

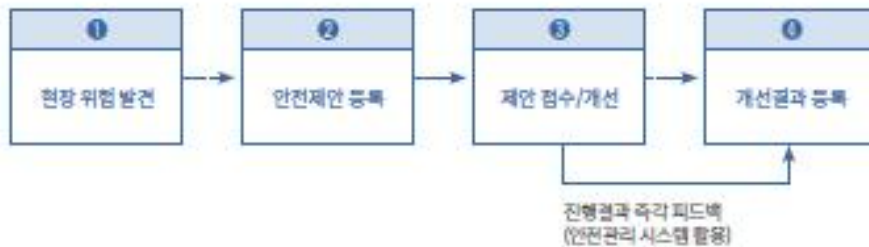
안전지킴이나 안전 관리자 혹은 작업 부서의 계장, 기장을 통해 하청노동자의 위반 사항에 대한 카드 발부가 진행된다.

반면, 소규모안전인증제의 경우 전사적 안전활동임에도 불구하고 하청노동자에게는 적용되지 않는다<sup>20)</sup>. SCR은 통제와 징계로 내려가지만, 소규모안전인증제의 경우 포상 비용이 추가로 하청노동자에게 돌아가지는 않는다. 왜 그럴까? 소규모안전인증제가 ‘안전’을 위한 제도라기 보다, ‘안전’을 매개로 노동자 ‘내부’를 경쟁시키고 규율하기 위한 관리방안이라는 점에서, 이를 ‘외부’ 하청노동자에게까지 확대할 필요가 없을 것이다.

또한 현대제철은 아차사고와 위험상황을 알릴 수 있는 <안전신문고>제도를 운영하고 있으며, 이에 대한 신고를 하청노동자에게까지 열어놓고 있다.

현대제철 안전관리시스템(<https://safety.hyundai-steel.com/HSMU/>) 바깥에 별도 홈페이지를 구축한 <안전신문고>는 <2024년 통합보고서>에 따르면 2023년 한해 전사업장에서 2,845개 의견이 접수되어 이중 2,655건이 조치돼 93%의 개선율을 기록하고 있다. 그러나 해당 홈페이지에 기록된 안전신문고 등록현황을 2023.3월~2025년 2월 현재까지 신고 33건, 완료 470건, 반려 258건 포함 총 761건이다.

#### | 안전신문고 운영 절차



안전신문고 제도는 아차사고와 안전신고 두 분야로 나눠 등록하게 되어있고, 5개 공장과 원·하청 모두 신고할 수 있다는 점에서 “통합적 안전신고시스템” 중의 하나라고 볼 수 있다. 그러나 이러한 안전신고제도가 갖는 문제점-관리자 관점에서 신문고 제도가 설계, 운영되고 있는 문제가 현대제철에서도 나타난다. 즉 노동자가 접근하여 신고할 수 있도록 용이하게 설계되었고, 이에 대한 피드백 역시 공개되고 있지만, 전체 현황(유사 사례에 대한 확인, 원하청, 공장별 신고 현황 등)에 대한 종합적인 정보

20) scr과 소규모안전인증제의 문제점에 대해서는 본 연구보고서 4장 참조.



는 주어지지 않는다.

특히 발전사의 <안전신문고>제도처럼 작업중지권이 포함되어 있지 않고, 작업중지는 별도의 큐알코드를 통해 접속하여 신고하도록 되어 있다. 그러나 작업중지권 운영과 관련되어 사내하청 지회는 부정적인 반응이다.



작업중지를 신고한다고 하더라도 이에 대한 불이익 금지 보장에 신뢰가 가지 않는다는 이유로 지회는 사내 작업중지권 시스템보다 고용노동부의 위험상황 신고센터를 더 많이 활용한다.

현대제철이 구축하고 있는 안전시스템 중 사내하청에게 열려있는 안전시스템은 <안전신문고>가 유일하다. 현대제철은 안전시스템 <세이프티 키퍼>를 구축해 작업중지 현황, 사고조사보고서 등록, scr 위반 현황, 소규모 안전활동인증제 현황 등 노동자가 참여할 수 있는 안전제도를 통합적으로 운영하고 있다. 이 시스템에 하청노동자와 노동조합의 접근권한은 없으며, 안전신문고는 별도의 홈페이지 구축을 통해 신청과 열람이 가능하다.

작업중지권 역시 신고가 가능하지만, 이에 대한 전체 현황과 절차가 투명하게 공개되어 있지는 않는다. 이처럼 통합적 안전시스템에 하청노동자는 제한적이거나 부분적으로 포함되어 있으며, 종합적인 정보로부터 배제되어 있다.

## 5) 원·하청간 안전 교섭의 요구

비정규직 지회는 원청과 불법파견 소송 이외에도, 하청노조가 원청과 직접 교섭할 수 있는 투쟁을 전개해왔다. 매년 특별교섭요구를 원청측에 전달하고 이에 대한 교섭요구를 촉구하는 한편, 1,2차 불법파견 소송 중 취합한 원청의 실질적 지배력과 관련된 근거를 바탕으로 원청의 교섭의무가 있다는 중앙노동위의 판정(중앙2021부노268 판정)을 받은 바 있다. 특히 “산업안전보건 의제에 대해 현대제철이 교섭의무를 진다”는 중노위의 판정은 원하청 간의 실질적이고 직접적인 산보위의 정당성을 보여주고 있다.

가. 산업안전보건 의제에 대해서는 현대제철이 교섭 의무를 진다.

- 1) 하청업체노동자들은 현대제철의 철강 제조공정 체계에 상시 지속적으로 편입되어 있다.
- 2) 하청업체 노동자들과 현대제철의 노동자들이 수행하는 작업내용이 구조적 기능적으로 연동 내지 연계되어 있어 공통의 작업환경에 놓여있다.
- 3) 현대제철은 하청업체 노동자들의 작업 내용뿐만 아니라 구체적인 작업 내용을 결정하고 MES 뿐만 아니라 무전기 등을 통해 구속력 있는 지시를 세부적으로 내리는 등 작업 내용의 상당부분이 실질적이고 구체적으로 지배 결정되고 있다.

(라) 보다 구체적으로, ① 이 사건 사용자는 일관제철 제조방식 등의 연속공정 특성상 원청 근로자들의 '작업내용'뿐만 아니라, 사내하청 근로자들이 수행하는 도급작업의 예정시작일, 예정종료일, 예상작업기간 등의 구체적인 작업 의뢰내용을 결정하고, 이를 맵시모 프로그램을 비롯한 MES에 입력하면, 사내하청 근로자들은 원청의 구체적인 작업의뢰 내용을 확인하고 그에 구속되어 작업을 수행해 오고 있고, ② 이 사건 사용자는 사내하청 근로자들의 작업내용에 관한 작업표준을 마련하였으며, ③ 일부 공정에서는 MES뿐만 아니라 무전기나 전광판, 전화, 무전, 카카오톡, 이메일 등을 통해 이 사건 사용자가 사내하청 근로자들에게 업무와 관련한 구속력 있는 지시를 세부적으로 내리고 있는 점이 확인되는 등 사내하청 근로자로서 이 사건 지회 소속 조합원들이 수행하는 '작업내용'의 상당 부분이 MES와 여타 방식에 의해 원청인 이 사건 사용자에게 의해 실질적이고도 구체적으로 지배·결정되고 있다고 판단된다.

[86면]

- 4) 현대제철은 안전수칙을 정하여 하청업체 노동자들에게도 따르게 하였고, 안전점검 및 평가기준 등을 마련하였으며, 직접 생산 수단을 소유하고 통제하고 있다.

비정규직 지회에 원·하청 공동산보위(원청-하청업체-하청노동자 3자 회의구조)를 요구하는 바탕에는 하청업체별로 진행되고 있는 개별 산보위 활동의 축적과 이에 대한 한계, 그리고 불법파견 승소를 통해 이뤄진 원청의 지배력에 대한 근거 등이 쌓인 결과이다.

## 2. 포스코 사내하청(광양) 지회

### 1) 포스코 사내하청 노동자의 위험

포스코는 포항제철소와 광양제철소 통합 원청 노동자는 1만 5천여명, 하청 소속 노동자는 2만 4천여명(404개소, 2020년 현재)에 달하는 철강산업 최대 기업이다. 또한 2018년~2020년 3년간 중대재해로 인해 사망한 노동자가 17명에 이르고, 이중 하청노동자가 12명에 이르는 대표적인 ‘위험의 외주화’ 사업장이기도 하다<sup>21)</sup>.

특히 사고사망 만인율은 하청이 원청의 4배(아래 <그림>)에 달하고 있다.

공포 대상	사고사망인원			사고사망자			노동자 수		
	원하청 통합	원청	하청	원하청 통합	원청	하청	원하청 통합	원청	하청
주포스코 포항제철소	1,929	0	3,231	4	0	4	20,741	8,361	12,380 (237개소)
포스코 광양제철소	0,547	0	0,862	1	0	1	18,286	6,688	11,598 (167개소)

[그림 14] 2020년 현황(포스코 사내하청지회 자료)

고용구조는 1차 하청, 2차 하청(자회사 소속 하청), 용역(단기 공사 투입)으로 구성되어 있다<sup>22)</sup>. 중대재해 다발사업장이지만, 산재은폐 역시 일반화되어 있다고 지회는 파악하고 있다.

### 2) 비정규직지회의 노안활동과 산보위

포스코 광양공장의 경우 원청 8천여명, 하청 1만 5천여명이 소속되어 있으며, 금속노조 소속 사내하청지회의 경우 조합원 880명이 13개 하청업체 중심으로 조직되어 있다. 이는 최근 불법파견 소송 건으로 조합원이 급격하게 증가한 결과이기도 하다. 분회장이 지회의 집행부로 각 부서의 국장을 겸임하고 있으며, 노안국장 역시 지회에 1명이 담당하고 있다. 2024년 노안국장이 선임되면서 하청지회 산하에 분회 소속의 노안부장단 회의를 구축하고 있으며, 월 1회 혹은 분기 1회 회의가 진행되고 있다. 금속노조 소속 업체 중 3~5개 사업장에서 교섭권을 갖고 있으며 산보위 회의를 운영하고 있는 것으로 파악된다.

포스코 사내하청 노동조합은 89년부터 조직화되어 있지만, 전체 조합원이 100여명

21) 산재청문회 포스코 제출 자료 참고.

22) 이는 지회의 통상적인 구분이다. 자회사의 하청이 1차 하청보다 못한 처우를 갖고 있거나 1차 하청과 구별한다는 의미에서 2차 하청으로 분류한다고 한다.

수준에서 유지되다가 최근 근로자지위확인소송 대법원 승소를 계기로 신입 조합원이 상당수 인입되었다. 신규 분회가 대부분이기 때문에 산보위 활동을 대부분 처음 경험하고 있다.

때문에 산보위 회의록은 매우 형식적으로 작성되고 있으며, 노조측 안건과 사용자측 안건이 구분되지 않고 있다. 대부분 산안법상 수행해야할 절차와 사업내용에 대한 검토를 중심으로 안건이 구성되어 있다.

이 중 “새해 첫 출근 시 안전다짐문 낭독 후 락카 부착-12월 31일 전에 전직원 안전다짐문 작성”(2023년 4분기), “10대 안전철칙 필사 경진대회 결과 SSC 평가에 반영-SSC 기준에 의거 대회에서 시상받은 직원 10명 에게만 3점씩 부여”(2024년 1분기) 등의 안건이 의결되었다.

이는 현대제철의 안전참여제도와 상당히 유사한 것으로, 노동자들의 행동에 기반한 안전제도에 기반한 규정들인데, 이에 대한 노동조합의 비판적 문제의식이 산보위 회의록에서는 드러나지 않는다.

그러나 최근 들어 지회 차원에서 노안활동의 중요성과 이를 매개로 한 조직화의 중요성이 인식되기 시작하고 있다.

안전 투쟁의 하나의 수단으로 노안 이쪽을 활용을 하는 게 대단히 효과가 좋다는 걸 지금 최근 깨달아가고 있어요....바꿔치기) 그건 저는 반대하죠. 당연히 고발 건이 있으면 뒤에서 바꿔치기 하지 말아라 이거 안 된다.

절대 끝까지 이거 책임 물어야 나중에 오히려 이걸 법적 책임을 받아봐야 그리고 빨간 줄 한번 그어져봐야 오히려 회사의 관계에서 더 우위에 설 수 있다.

바꿔치기 하면 당장에는 좋지 근데 결국 악영향을 미치고 있다 그런 것들을 좀 체계를 잡아가는 단계였어요.

‘노안활동을 사내하청지회에서 제대로 해보자’는 문제의식에는 기존의 불파소송에서 이겨서 정규직으로 전환된 1세대 ‘선배’들이 정작 정규직 전환 이후 노조활동을 제대로 수행하지 못한다는 문제의식이 자리한다. 또한 정규직 전환이 되더라도 위험한 현장은 여전히 사내하청의 몫이라는 문제, 이 문제를 사내하청노조가 해결해야한다는 생각이다.

왜냐하면 제가 지금 이 불법 파견 소송 참가하면서 이렇게 인원이 늘어난 거 그걸 거꾸로 생각하면은 이게 이제 불법 파견해서 대법원 승소하면 그게 이제 원청 으로 저희는 합류가 돼요.

이게 뭘 말이나면 이게 노안 활동해가지고 그리고 서로 조합 활동해가지고 이제 역량이 일정 부분 쌓이면 정규직으로 전환돼 버린단 말이에요.

사내 하청직에 다시 이제 역량이 낮아져버린 계속 이런 이게 이제 소환될 수밖에 없거든요. 이게 불법 파견으로 이렇게 조직 사업을 하다 보면 지금도 마찬가지예요.

원래 지금 아까 대법원 승소해가지고 원청으로 전환됐다 했잖아

제가 근지소가 1차부터 지금 현재 9차까지 있어요.

1 2차 1차 2차 선배들이 역량 엄청난 선배들이 이제 정규직 전환됐고 심지어 3차부터 이제 9차까지 지금 있는 거예요.

1 2차든 역량 엄청난 선배들은 이제 노조 초창기에 뭐 할 거 아니야. 그런데 제가 선배들 비판을 많이했어요. 안싸우니까.

### 3) 노안 활동으로 산재은폐 적발하기.

사내하청 지회에 따르면 포스코의 산재은폐는 일반화되어 있다. 특히 사내하청의 산재은폐가 문제라고 보면서, 사내하청지회에서 산재은폐 고발, 신고 운동을 펼치기도 했다.

저희 지금 조합 내에서만 발생된 사건만 봐도 한 사업장에서 그냥 1년에 한 못 해도 20건 이상은 난다고 봐야죠....대부분 공상처리 하거나, 아님 공상처리조차 안하고 그냥 넘어가요.

이렇게 꺾간한 살짝 배임 있잖아요. 이런 것도 이제 명확하게 벌써 산재인데 이런 거는 그냥 다친 축에도 다친 것도 아니다 막 이렇게 인지가 돼 있어요.

우리 조합원들이 그렇게 평생 그렇게 해왔기 때문에 그걸 지금 인식 개선을 지금 시키고 있는 단계 아니 공상도 이제 불만이어야 되는데....

○ ㈜ 롤엔롤 공상 처리 현황(2020. 07.13 기준)

구분	사고일자	사고내용	재해부위	조치	재해자
1	2009.06.27	작업중 베임	엄지손가락 인대 손상	비공식 공상 처리	하**
2	2010.02.10	작업중 격돌	머리, 목 타박	비공식 공상 처리	권**
3	2016.01.03	추락	경추 수술	항소심 계류 중	이**
4	2016.3월	작업 중 협착	골절	비공식 공상 처리(휴직 후 전출)	신@@
5	2019.08.02	퇴근 중 오토바이 사고		비공식 공상 처리	김**
6	2019.10월	작업 중 허리 삐끗	허리 디스크 파열	비공식 공상 처리(잔업시간 부여)	정**
7	2019.12.28	롤고체 작업 중 허리 부상	허리	비공식 공상 처리	신**
8	2019.12월	갈비뼈 골절	흉부 갈비뼈	비공식 공상 처리	손**
9	2020.05.14	작업 중 협착	발등 3부위 골절	비공식 공상 처리	하**
10	2020.5월	작업 중 허리 삐끗	허리 디스크 파열	비공식 공상 처리	송**

○ ㈜ 롤엔롤 재해 현황(2020. 07.13 기준)

구분	사고일자	사고내용	재해부위	조치	재해자
1	2012.06.12	작업 중 롤에 감김	왼팔 열창 골절	산재 신청	정**
2	2018.11.12	압연기 협착	오른팔 복합 골절(절단)	산재 신청	이**
3	2019.09.15	작업 중 복부 타박	흉부 기흉	산재 신청	박**

- 포스코사내하청지회는 ㈜롤엔롤 현장의 산재은폐 사례를 1차로 조사함. 현재까지 10건의 산재은폐 사례가 취합됨. 갈비뼈 골절, 협착, 베임, 퇴근 중 사고 등 재해유형도 다양하며 산재은폐 사례문의와 제보가 이어지는 중임. 이는 ㈜ 롤엔롤에만 해당하는 문제가 아니라 포스코 포항제철소와 광양제철소 현장에서 근무하는 하청업체 전반에 걸쳐 고착되어 있는 문제임.

- 끊이지 않는 산재은폐 제보, 책임자 처벌과 전수조사 실시 촉구함.

- 포스코 하청업체 산재은폐 사건, 고용노동부의 전면조사를 촉구함.

[그림 15] 사내하청지회가 자체적으로 조사한 산재은폐 사례.

#### 4) 중대재해처벌법 이후 안전제도의 증가

##### (1) 노동자 행동 감시, 안전지킴이

중대재해처벌법 이후 포스코의 안전 제도는 어떻게 변화했나? 사내하청지회에서 바라보는 포스코의 안전대책은 ‘형식적인 안전제도의 증가’로 요약된다. 실질적으로 사고를 감소시킬 수 있는 설비개선이나 작업방식의 변경, 인력 투입 보다는 ‘안전투자 비용 증가’라는 가시적인 목적 달성을 위해 ‘안전지킴이’ 등 안전 인력을 늘이고 있다.

그런데 문제는 이러한 안전인력이 실제로 현장의 안전을 위한 권한이나 전문성을 확보하지 못하면서 안전관리 인력의 과잉이 되어버린다는 점을 지적한다.

포스코에서 하도 사고가 많이 발생하니까 안전 설비 개선 이런 걸 이런 쪽으로 개선을 해야 되는데 지금 안전 관리자 안전지킴이라고 하는데 그 인원만 그냥 엄청나게 늘려놨어요. 실제로 작업 자는 2명인데 뒤에 보고 있는 사람은 4명이 가. 그래서 이제 그 사람들이 주 구장창 일하는 것만 보고 있는 거예요.

근데 보고 있는데 이제 작업자는 막 그냥 갈팡질팡하죠.

본인들 하루라도 못 하면 이게 손해로 이어지는데 안전은 지켜야 되겠고 여기 지금 단가만 넓게 크게 잘 쳐주면 본인들 안전 다 지켜가면서 그리고 인원도 더 투입시켜가지고 안전 다 지켜가면서 할 수 있는데 모든 게 지금 단가를 낮게 책정해 놓으니까 자꾸 그 그렇게 하면서 쪼으면서 작업 안 하다가 안전팀 이제 가면 그때서야 엄청나게 이제 못 했던 작업을 이제 해야 되니까 일이 급해지죠.

이제 그러면서 이제 사고로 많이 이어지는 이런 구조로 돼 있죠.

위의 인터뷰 내용에서처럼, 안전인력 증가는 실질적인 안전조치나 작업중지의 권한이 부여되지 않고, 작업자의 행동을 주시, 관찰하는 것으로 안전활동을 수행하고 있다. 이는 사내하청 노동자의 입장에서는 상당한 감시와 통제로 받아들이면서, 오히려 안전관리자의 눈을 피해 작업속도를 높이다가 사고가 나기도 한다는 것이다.

## (2) 지능형 CCTV, 바디캠 등 증가

중대재해처벌법 이후 안전제도와 관련 가시적인 변화는 CCTV 설치와 바디캠이 증가했다. 특히 바디캠의 경우 협력사에 일괄 배포하여, 하청노동자들이 바디캠을 달고 일하도록 하고 있다. 바디캠을 도입할 당시, 사내하청지회는 이를 반대하며, 사고 발생시에만 당사자 동의 하에 관련 기록을 열람할 수 있도록 합의했다.

그러나 지회가 이를 상시적으로 열람하고 있는 것을 적발하면서, 지회가 있는 업체의 경우에만 상시열람을 중단하고 있다.

근데 그게 저희들이 매뉴얼 지침상으로는 이제 사고 발생 시에만 당사자 동의 하에 오픈한다 이렇게는 돼 있는데 그렇습니까?

당연히 힘의 논리로 당연히 그냥 주기적으로 검사 좀 해볼 거니까 싹 견어와 그러면 바로 회사에서 협력사에서는 힘이 없으니까 애 갖다 주죠.

그랬었는데 그게 이제 우리 조합에 의해서 몇 건 적발돼가지고 이거 한 번만 더 하면 법적 조치한다 하니까 그 뒤부터는 이제 우리 조합에 한해서는 그 짓거리를 안 하더라고요. 나머지는 잘 모르고


## 5) 사고조사

하청노동자가 사고가 발생하면, ‘안전즉보’의 형태로 포스코 원청에서 먼저 전사적으로 배포하기 때문에, 하청지회가 임시산보위 등을 통해 노사공동 사고조사를 수행하고 이를 바탕으로 재발방지 대책을 하는 과정을 밟기 어렵다.

먼저 사고 내용이 일단 조사가 대충이라도 신속하게 되면 그게 바로 원청에 올라가요. 그래서 원청에서 바로 배포하고 그 뒤에 이제 또 별도로 이제 협력사랑은 별도로 이제 하는 거죠. 재발방지 대책 같은 것도 이렇게 딱 다 문서로 작성해가지고 원청이 배포를 해요.

원청이 어디 협력사 무슨 재해 발생 해가지고 내용 쪽 해가지고 맨 마지막에 이제 재발방지 대책까지 해가지고 그렇게 작성을 해서 각 협력 각사로 다 발송을 해요.

현대제철 비정규직 지회처럼, 사안에 따라 원청에 사고조사위원회를 요청하지는 못하고 있다. 최근에는 산재대응 절차를 마련하여, 산재은폐를 방지하고 사고를 공식화하기 위해 각 분회에 배포, 교육하고 있다(아래 <그림> 참조). 현재까지 사고조사는 원청이 먼저 배포한 뒤, 하청지회는 사후적으로 협력사와 노사협의를 거치는데, 원청에 재발방지 대책관련 요구사항을 정리하기 보다, 협력사 수준에서 부가적으로 처리할 수 있는 방안 정도를 협의하고 있다.

	<b>포스코사내하청 광양지회 소식지</b>	전국금속노동조합 광주전남지부
	■ 발행일 2024년 8월 27일(화) ■ 발행인 임용섭 ■ 발행처 포스코사내하청광양지회 노안국	
<b>사업장 내 산업재해 발생 시 대응 메뉴얼</b>		
<b>1. 사고 발생 시 노동조합 및 회사에 신속하게 전달</b> ☞ 사고 발생 시 본인 및 목격자는 지체없이 노안부장, 대의원, 팀장, 관리자 등에게 전달 ☞ 노동조합 간부는 즉시 현장으로 출동하여 사고현장 확인 및 현장보존 ☞ 사고가 사업장에서 발생하였다는 근거가 명확해야 함(녹취, 사진 등)		
<b>2. 재해자 발생 시 즉시 응급조치 후 지체없이 병원진료</b> ☞ 병원진료는 노동조합 또는 회사와 동행(진료비용은 회사법인 카드사용) ☞ 진료시 상병이 사고로 유발되었음을 의사에게 분명히 해야함 ☞ 근태처리는 근로복지공단 판정일 전까지 진단서상의 산재코드 적용(사고 당일은 정상근태 처리)		
<b>3. 재해자 보호 조치</b> ☞ 병원진료 후 조합간부는 회사와 재해자 분리 조치(사측의 공작 차단) ☞ 병원진료 후 즉시 귀가 조치(회사로 복귀 절대금지) ☞ 모든 산재처리 절차를 노동조합이 위임		
<b>4. 재해자 및 목격자, 동료작업자 상담</b> ☞ 재해자, 목격자, 동료작업자 등의 진술 확보 ☞ 사고 발생 시 후속 조치 및 산재신청 절차 안내 ☞ 필요시 타 병원 검사 안내		
<b>5. 산재신청</b> ☞ 사고발생일 기준 48시간 이내 산재신청 ☞ 초진기록지, 건강검진수진내역 10년치, 진단서 및 소견서, 각종 영상 판독지, 재해발생경위서, 사고조사서, 산안법 위반사항 등의 서류 제출		
<b>6. 사고처리 절차 진행</b> ☞ 노사 대책팀 소집 후 사고 조사 진행 ☞ 임시 산보위 개최 소집 후 직간접 사고원인 및 재발방지대책 안전 상황 ☞ 설명회 및 소식지 공유		
전남 광양시 광양읍 숲샘길 129(4층) / 팩스(061)762-0084 산재은폐 위협상황신고 / 전화(061)762-2956		



### 3. 현대제철 자회사 : 포항IMC지회 사례

#### 1) 자회사 전환 이후, 변화

현대제철 자회사는 앞서 서술했듯이 사내하청 노동자들의 불법파견 소송에 대한 사측의 우회적, 회피적 방안으로 기습적으로 설립되었다.

당진공장과 순천공장 등 비정규직 노조가 조직되어 있는 곳은 자회사 설립으로 노동자 내부 갈등이 심화되었으나, 인천, 포항 등 사내하청 노조가 조직되지 않은 사업장의 경우 자회사 설립을 계기로 자회사 노동조합이 설립되었다.

자회사 설립의 주된 이유가 직접고용 회피용이니 만큼, 자회사 전환 뒤에서 비정규직 노동자들의 작업중지권을 포함한 안전권이 크게 보장되고 있는 것은 아니며, 기존에 후순위로 밀려있었던 노후화된 설비개선이나 위험작업 공정에 대한 전반적인 개선이 더디게 이뤄지고 있어 여전히 차별적 위험에 노출되어 있다.

그러나, 소규모 영세업체로 파편화되어 있던 노동자들이 하나의 회사통합되어 일정한 규모와 통합성이 확보된다는 점, 하청업체 보다 안정적인 고용형태라는 점, 자회사 설립을 계기로 노동조합이 설립되었다는 점이 그나마 '위험'을 드러내는데 이전보다 나아진 조건을 형성하고 있다. 산재은폐가 그나마 줄어들었으며, 자회사 자체적으로 안전관리팀이 있어, 안전관리가 보다 체계화되었다고 한다. 그러나 무엇보다 노동조합 설립을 계기로, 위험에 대해 집단적이고 공식적인 문제제기가 가능해졌다는 점이 가장 큰 변화요인이라고 할 수 있다.

좋아졌다기보다는 겉으로 포장하는 거는 좋아졌어요. 왜냐하면 협력 시절에는 은폐를 많이 했어요. 산재 은폐를 왜냐하면 협력사 대표들이 평가라든지 이런 것 때문에 자체적으로 숨기고 다쳐도 출근한 것처럼 이렇게 덮어주고 그러면서 이제 안 알리고 무재해 이런 게 안 깨지게끔은 왜냐하면 그런 부분에 평가 부분 때문에 그래서 좀 은폐가 엄청 많았어요.

10대 안전 준수 이런 법칙 이런 것도 다 무시하고 맨날 벽보에 이렇게 붙여놓고 안전 교육이라는 받아서 서명은 받지만은 이거를 내가 왜 서명하는지도 모르는 그런 시절이었죠. 지금은 그런 관리에서 안전관리팀이 있어서 그런 지침이 내려와서 그 기준으로 현장의 기계장들이 안전 교육은 하지만 그 기계장들 또한 아직까지 다 협력에 있던 분들이 다 그대로 올라왔기 때문에, 제대로 집어줘서 활동해 주시는 분도 계시지만 아직까지 그때 그 잔존해 있는 마인드가 있는 관리자분들도 있다 보니까 좀 미흡한 거죠.

그러나 오랫동안 원청과 하청관계로 굳어진 현장노동자 사이의 조직문화는 여전히 이들의 노동환경을 “하청노동자 수준으로” 즉 위험을 감수하고 일을 해내는 작업방식을 강요하기도 한다.

우리 작업자가 이렇게 좀 위험해서 이렇게 이렇게 이렇게 하자라고 이제는 바뀌어서 우리도 imc가 됐기 때문에 우리 안전을 보장하고자 이런 목소리는 내지만 협력 때 너희들 다 이렇게 했잖아

협력 근데 우리는 그때는 위험했지만 하라면 할 수밖에 없는 입장이었지만 지금은 위험하고 위험하다 목소리를 내죠. (그래요?) 근데 이제 그 체계라든지 우리의 인식도 그렇지만 제철 직원들의 마인드도 이렇게 좀 잘 아직까지 개선이 많이 안 돼 있고 좀 변화는 좀 천천천 하고 있는데 아직까지 그렇게 취약하게 돌아가는 현장도 곳곳이 있어요. 제대로 분류가 돼서 정확한 안전 지침에 의거해서 이제 작업하는 공간도 있겠지만은 일부 좀 취약한 공간은 아직까지 옛날 방식대로 돌아가는 것이 그래서 그런 것 때문에 좀 노노 갈등도 많고

“위험하다고 목소리를 낼 수 있다”는 달라진 조건은 여전히 현재 진행형으로 구성되고 있는 중이다. ‘위험하다’는 목소리는 하청노동자 시절에 삼켜왔고, 이것이 당연한 것으로 간주되던 현장 문화는 자회사 전환 이후에도 위력을 발휘한다. “너희 협력사 시절 다 이렇게 했잖아”라는 식의 반응은 새롭게 구축될 안전체계를 약화시키면서 기존의 관행을 요구하며, 이로부터 노동자 내부의 갈등이 야기되기도 한다.

다른 한편 업무 분장을 둘러싼 갈등적 소통 역시 문제가 되고 있다. 작업은 원청 노동자와 함께 진행하지만, 자회사가 독립적인 운영체라는 점으로 이전보다 더 강화된 업무분장과 책임소재가 문제가 된다. 작업지시는 원청에서 내려오는데, 작업에 필요한 사항은 자회사가 해결해야하는 방식에 대해 자회사 노동자들은 낯설어 한다.

작업은 제철 직원이랑 같이 하고 이러면서 우리가 필요한 거를 요구하면 그럼 너희는 너희가 imc는 imc에 요청해라. 근데 작업 지시라고 해야 되나 작업 오더라는 거는 또 제철에서 내려오는데 그러니까 좀 좀 안 맞죠.

뭔가 우리 자체적으로 진행할 수 있는 우리 설비가 있는 것도 아니고 우리 순수히 우리는 인력만 지원하다 보니까 뭔가 이 작업이나 이런 개선 또 작업 방식에 대한 부분은 이렇게 이렇게 좀 좀 맞춰주면 안 되겠냐면 그거는 너희 사무실에 가서 얘기해라.

## 2) 제한적 산업안전보건위원회 활동

자회사의 산보위는 원하청 구조상의 문제를 그대로 이어받고 있다. 설비개선의 권한이 없는 자회사가 산보위에서 심의, 의결할 수 있는 사항은 제한적이다.

오히려 안전관리팀이 자회사 내부에 구축되어 있다는 것으로 원청의 안전관리업무가 이관되며, 결정권한이 없는 하위부서화가 진행된다. 이에 따라 노동조합의 산보위

활동 역시 상당부분 위축될 수밖에 없다.

자회사의 산보위는 2021년부터 구성되어 운영되고 있다. 회의록을 살펴보면 협의내용이 매우 간략하게 정리되어 있어 노사 양측의 의견과 쟁점을 파악하기 힘들다.

특히 합의되지 못하거나 재논의가 필요한 사항으로 이월된 안전을 보면, 원청과 협의가 필요한 사항과 설비 개선 비용이 드는 내용은 ‘재논의’되는 것으로 결정되고 있음을 알 수 있다.

**<표 10> 현대IMC지회 산보위 재의결 안전(일부)**

	안전	협의내용	결과
2022년 1/4분기	안전화, 안전모 건조기 추가 설치건	설치장소 및 타당성 검토, 모회사 협의 후 진행	재논의
2022년 2/4분기	1공장 제강 축로 전기로 작업환경 개선	래들 보수 완료하여 긴급보수 및 고열 작업 빈도 낮춤 -> 23년 예산 편성 후 4분기 재논의	재논의
	2공장 제강 축로(래들) 환경개선	리프트 안전난간대 설치 및 분진 발생 근본적 대책 요구 ->리프트 안전난간대 9월 설치	재논의
2022년 4/4분기	2공장 래들 작업장 고열 작업 개선	대형 냉풍기 2대 제작. -당사 요청시 소형 냉풍기 추가 구매 확답(현대제철 로재팀)	재논의
		집진기 설치 검토 -현대제철 로재팀 협조 재의뢰 및 진행상황 수시 확인	재논의
		버킷 탑승 작업 중지 -현대제철 로재팀 개선방안 도출 및 개선 실시	재논의

### 3) 공장협의회

자회사 전환 이후, 자회사 노사 합동으로 매월 1회 ‘공장협의회’가 운영되고 있다. 부서별 노사합동안전순회점검과 더불어 부서별 산보위 방식을 차용한 것으로 월 1회 노사합동으로 위험개소를 파악하고 이를 개선하는 조치를 취하는 협의체이다.

이 역시 비용이 드는 설비개선 등의 문제는 자체적으로 해결하지 못하고 원청에 다시 보고하고 요청하는 수준에서 협의가 이뤄진다. 노동조합은 “자회사 요청사항은 후순위로 밀리거나 유아무야 넘어간다”고 이야기 하는데, 대부분의 개선 대책이 원청과 함께 소통해서 해당 부서랑 협의하에 해결되어야 하는 부분이기 때문에, 대부분은 미해결된 상태로 남게 된다.

공장협의회에 적극적으로 참여한 A대위원의 경우, 2년간 100여건의 개선 안전을 제출했으나, 거의 대부분이 보류 혹은 재논의로 결정이 나고 있다고 한다.

노사 간에 할 수 있는 공장 협의회라는 협의제도 있지만은 솔직히 우리가 우리 imc 직원이 안전을 올리고 이걸 개선해 달라 해도 큰 비용 들고 뭐 이런 거는 현대제철에서 내려오는 예산 하에서 돌아가야 되다 보니까. 우리 직원들의 100% 입맛에 맞춰 달라는 거 아난데 최소의 요구에 부분도 현대제철의 결제가 있어야 되고,..근데 확실히 그래도 협력 대비한 나아진 거예요.

제가 2년 동안 대의원 활동하면서 제가 낸 안전만 100여 가지가 넘어요.  
저는 제가 그 안전을 저는 제가 그때 그 자료를 저는 아직까지 받고 있는데 실천된 부분이 별로 없어요.

◆참석인원 : 팀장, 일반직 2명, 대의원 2명
◆내용
▷ 2공장 수처리 및 집진상부 호이스트 설치요청 (작업시 자재, 공구류 중량물 이송용) ⇒ 현대제철 관련팀(설비팀) 검토 요청의뢰 완료
▷ 2공장 유압, 크레인 휴게실 교체 요청한 비품중 일부 비품 항목 미입고 ⇒ 미입고 품목 확인 및 입고 일정 확인후 조기 입고 진행예정
▷ 120톤 제강기계 보수반 싱크대 교체 요청 ⇒ 일정 확인 후 조기 교체토록 진행
▷ 120톤 제강기계 휴게실 공간 협소로 확장 요청 ⇒ 현장실사 및 검토 예정
▷ 2공장 몰드 작업장 스크린 Door 파손에 따른 먼지 유입등으로 커튼 타입 Door 설치요청 ⇒ 안전 개선 투자 항목으로 관련팀 요청
▷ 1공장 집진 휴게실(신설) 비품 및 냉.난방기 설치 요청 ⇒ 신청 수량 파악 및 냉.난방기 설치 공사금액 산정후 추진예정
▷ 계획된 워크오더 작업외 구두로 수시 추가 작업지시 (직영)로 불만 ⇒ 현대제철 사무직 통한 관련 내용 통보 및 시정 요청

[그림 17] 공장협의회 회의록(2023년 A부서)

위의 회의록 처럼 공장협의회는 사무실의 싱크대 교체와 같은 사안부터 작업방식에 대한 협의, 그리고 원청과의 업무분장 관련 건의사항까지 매우 다양한 안전들을 논의하고 있다. 이러한 부서별 안전협의체 형식은 자회사 설립 이후 도입된 것인 만큼, 회사는 ‘형식’을 마련하기 위한 것에서 머물고, 노조는 이러한 ‘형식’을 최대한 활용하고자 한다. 이 과정에서 자회사 노동자들의 위험이나 요구사항이 적극적으로 드러나며, 또한 모회사-자회사간의 문제가 유사 원·하청 관계라는 한계 역시 드러난다.

#### 4) 노조 설립 후 작업중지권의 사용과 문제

2023년 경, 지회는 자회사 전환 이후 위험을 말하기 시작하면서 관행적으로 위험을 감수했던 작업에 대해 작업중지권을 행사했다. 해당 공정은 조선소에 납품하는 인터버 앵글이라는 제품을 적치하고 재교정하는 공정인데, 고소 작업인데다 안전하게 작업할 수 있는 작업대가 부재한 상황에서 위험작업이 관행적으로 지속되었던 공정이었다. 해당 작업에 대해 노조는 “더 이상 이런 방식으로 작업할 수 없다”며 작업중지권을 행사했다.

근데 이 작업하는 제품을 생산이 나오는 롤러 테이블 위에 제품을 적 거기가 적재할 공간이 아니고 거기도 고소 작업이고 그 발판도 제대로 마련 안 돼 있고 작업할 수 있는 공간이 아닌데 공간 확보 안 해놓고 작업을 해라. (적재를 해라.) 예 적재를 해라. 또 이거는 제품이 앵글 삼각 모양이다 보니까 일반 제품 나무 하나만 가져가서 될 부분이 아니라 이게 또 양 가늘다 보니까 또 파손도 돼 가지고 이 안에 빨리 예전에는 이게 부러져서 사고도 이렇게 나고 이런 그런 거였는데 적재 공간부터 고소 작업이고 작업도 일일이 한 명씩 이게 5개 포개져 있는 거를, 클램프로 집어서 사람이 손이 잡고 있으면 스키드가 밀고 이런 엄청 진짜 위험하잖아요. 이 영상을 나중에 보시면 알겠는데 이거 해서 우리는 분명히 이렇게 작업 공간이라든지 규정에 의거된 작업 도구가 없으면 이제는 못한다.

왜? 협력 때 했기 때문에, 어거지로. 근데 그거에서 어떡하냐 뭐 하나 하면서 그때 당시에 이제 전 집행부에 있는 지회장한테 소통해서 우리는 작업 중지권을 발동하겠다 해서 작업 중지권을 발동을 하고. 해서 이제 그럼 니들 이제 그러니까 결국은 중지 건에서 또 사측이 그러면 어떻게 작업할까요?

방법을 내놔 도저히 우리는 이게 위험하고 작업 공간도 확보도 안 되는 공간에서 하는 자체가 우리는 불만이고 이게 할 수 있는 여건이 안 되는데 자꾸 요구한다.

작업중지권을 행사한 당시 대의원은 직접적인 불이익은 받지 않았지만, 원청과의 작업 과정에서 해당 대의원에게 업무를 몰아준다거나 하는 식의 일종의 괴롭힘에 시달려야 했다. 현장에서는 여전히 차별적인 원·하청 문화가 강력한 규범으로 작동하고 있는 셈이다. 그런데 역설적이게도 이러한 규범이 작동하고 있다는 것이 자회사 설립 이후 노동조합의 활동에 대한 반작용으로 드러나고 있다는 점 역시 시사적이다.

제철 해당 사무실 부서에서도. 그러니까 근데 이거에 대한 부분은 공식적으로 불이익을 주고 원래 작업 중지권을 발동했다고 해서 그 해당 당사자 불이익이나 어떤 처벌을 하면 안 되지 않습니까? (네) 합당한 그거에 대해서는 그런 거는 없는데 비공식적으로, 아 뭐 일 있고 현장에 잡음 생기면 저 인간이 또 그 주도해서 하고 있구나 이런 인식으로 좀 제가 그때 당시에 대의원 활동하면서 좀 많이 힘들었어요. (많이 찍히셨어요?) 그렇죠. 제철 직원이 평소에는 안 하는 작업이라든지 이런 압박을 엄청 많이 줬어요.

## 4. 소결

현대제철은 하청노동자의 불법파견 승소 후 직접고용을 회피하기 위해 자회사를 설립했다. 그러나 자회사 설립 이후 자회사와 하청노동자의 위험은 개선되지 않고, 오히려 간접고용의 구조가 복잡해지면서 위험이 더욱 중층화되고 있다.

포스코사내하청처럼 대부분의 하청 노동조합은 원하청 구조상의 한계로 인해 안전보건활동이 활발히 이뤄지고 있지 못하다. 이는 고용구조상의 문제일 뿐만 아니라 이로부터 하청노동조합의 주요 요구가 직접고용이나 노동조건개선에 집중되면서 안전문제는 후순위로 밀려나 있는 것도 사실이다.

그러나 포스코와 현대제철 비정규직 지회의 사례는 사내하청 노동조합이 노동안전활동을 어떻게 수행해야하는지 중요한 사례로 검토할 만 하다. 직접고용만이 아니라, 하청화된 공정과 위험에 대해 사내하청노조가 아니면 해결할 수 있는 주체가 없다는 인식은 중요할 뿐만 아니라, 위험을 해결하고자 노력할수록 오히려 원하청 간의 구조적 문제가 더욱 구체적으로 드러난다는 점에서 사내하청 노동조합이 전략적으로 노동안전문제를 다뤄야 하는 이유를 잘 보여준다.

자회사의 경우, 공공부문 자회사 전환에서 나타난 ‘유사 인력도급’의 형태, 안전문제에 있어 여전한 분할과 차별, 위계화의 문제가 그대로 나타나고 있다. 다만 사업체 규모가 커지고, 소규모 업체들로 개별화된 노동자들이 하나의 기업 소속으로 전환되고 노동조합이 설립되면서 노동자들의 안전에 대한 집단적인 목소리와 역량이 사내하청보다 높아지고 있다. 그러나 이것으로 ‘자회사’가 사내하청보다 더 안전하다고 결론 내리기 어렵다.

현대제철 사례에서 알 수 있듯이 원하청 구조화와 통제적이고 위계적인 안전시스템 하에서 자회사 설립은 기존의 안전시스템을 개선하거나 민주화하는데 전혀 기여하고 있지 않았다. 오히려 내부의 갈등이 심화되면서 안전은 더 후퇴된 측면이 있으며, 통합적 안전보건시스템의 구축 이후에도 비정규직 노동자들이 선별적으로 부분 포함되고 있다는 점도 확인되었다.

철강분야의 사내하청과 자회사 노동조합이 수행하고 있는 노동안전보건활동의 사례는 ‘간접고용 불안정 노동자’가 가지고 있는 노안활동의 방향을 일정정도 제시해준다. 통상 ‘간접고용’하에서 설비소유권이 없는 업체와의 산보위는 유명무실하다거나, 재계약의 불안에 따라 작업중지권의 행사 등은 어렵다는 ‘구조적 문제’가 강조되어왔으나, 오히려 낮은 조직력의 한계에도 불구하고 간접고용 노동조합의 노안활동이 왜 필요하며, 어떻게 수행되어야 하는지를 철강분야의 사례에서 잘 보여주고 있다.

### III. 결론 - 요약과 제언

본 연구팀은 철강산업의 안전시스템 실태를 조사하고 이에 대한 대안을 마련하기 위한 초별적인 연구를 수행했다. 대부분의 사례연구가 현대제철에 집중되어 있어 철강산업 전체를 포괄하는데 한계가 있으나, 취합된 자료조사 차원에서라도 연구 범위를 철강분야로 확장하고자 노력했다.

철강산업은 대표적인 장치산업으로 산재사고가 끊이지 않는 대표적 사업장이다. 그렇기 때문에 반복적으로 발생하는 중대재해 사고 이후에 현장은 조금씩 안전해지고 있는지, 안전해지고 있다면 그 안전의 내용은 무엇인지를 확인해보는 것은 매우 중요하다. 산업의 특성상 안전한 사업장인가, 위험한 사업장인가 여부를 중심으로 이분법적으로 평가하기 보다, 과정적인 진단이 현재 철강산업분야의 안전시스템과 노동조합의 활동에 더 중요한 시사점을 보여줄 수 있을 것이다.

중대재해처벌법 이후, 중대재해가 반복적으로 발생하고 있는 철강분야에서 ‘안전’은 어떤 방식으로든 강조되고 강화되고 있다. 문제는 안전의 의미와 강조되는 방식이다. 대기업일수록 형식적, 절차적으로 안전시스템은 구축되고 있었고, 중소기업일수록 안전시스템 자체가 부재하거나 매우 취약한 상태로 운영되고 있었다. 원청 소속 정규직일수록 안전시스템에 포함되어 참여할 수 있는 각종 제도들이 주어졌다. 반면 자회사나 하청노동자에게는 독립적인 안전시스템은 부재했으며, 원청의 안전시스템에 부분적으로 포함되어있고, 대부분 배제되면서 선별적으로만 관리되고 있다. 이에따라 동일한 안전시스템 하에서 원청과 하청, 모회사와 자회사간의 안전의 격차와 불평등이 발생하고 있다.

철강산업에서 형식적, 절차적으로 구축되는 안전시스템 하에서 안전은 매우 통제적인 방식으로 강화되고 있다. 이는 중대재해처벌법 이후 더욱 심화되고 있는 모양새다. ‘안전’에 대한 강조, ‘안전’에 대한 노동자 참여는 강박적일 만큼 강조되고 있었지만, 노동조합이나 노동자들은 ‘참여’라기 보다 ‘동원’과 ‘통제’로 받아들이고 있었다. 그렇다면 노동조합이 마련할 수 있는 대안적인 안전시스템은 현재 작동하는 노동배제적, 통제적 안전시스템에 대한 분석과 비판으로부터 마련될 수 있을 것이다.

(1) 우선 금속노조 철강분과 지회 단체협약서를 살펴보면, 산업안전법에 정하는 수준에서의 산업안전보건위원회 운영, 작업중지권 및 명예산업안전감독관 활동 보장, 사

고조사 등이 보장되고 있다. 산업안전보건법 관계법령은 ‘최소한의 기준’이며, 이보다 강화된 조건과 법상 보장된 권리를 보다 구체적으로 확보하기 위해 단체협약이 강화될 필요가 있음을 확인했다. 특히 금속노조 모범단협이나 타 업종의 단협에서 노동자의 안전권을 강조하는 반면, 철강분야 단체협약에서는 ‘조합원의 안전보건 수칙준수 의무’가 함께 명시된 경우가 다수 확인되었다. SCR 제도처럼 기업의 통제적 안전보건관리제도들이 노동자의 수칙준수 의무를 근거로 강화된다는 점을 인지하여, 관련 문구에 대한 변경이나 폐지가 필요하다.

(2) 산업안전보건위원회는 노동조합과 기업이 공동으로 만들어가는 안전시스템의 핵심적 제도이다. 연구팀이 지난 5년치의 산보위 회의록을 들여다 본 것은 산보위를 통해 실제 얼마만큼의 안전보건활동이 이뤄지고 있는지를 파악하기 위해서다. 산보위는 심의·의결 기구인 만큼, 회의록 작성 역시 일정한 형식을 갖추는 것이 필요하다. 이는 노사간의 산재예방에 대한 약속을 확실히 남겨 둬으로써 이행을 담보하기 위해서이다. 그러나 형식조차 제대로 갖춰지지 않은 회의록이 다수 있었으며, 동시에 법령상 정해진 필수 심의, 의결 사항만 다루어지는 형식적 안전건들이 대부분이었다. 이에 반해 ‘산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항’으로 포괄할 수 있는 다양하고 종합적인 계획이나 안전건들은 매우 드물었다. 본사 차원의 안전경영을 사전에 각 지회 산보위에서 심의, 의결할 수 있도록 노동조합의 보다 적극적인 참여와 개입이 필요하다.

현대제철의 SCR과 소규모 안전활동 인증제는 산보위를 통해 심의·의결되었는지가 불분명한 채로 운영되고 있었다. 우선 SCR제도 관련 지난 5년간 산보위에서 징계와 연동되는 방향으로 강화된 시점 전후에 이와 관련되어 심의, 의결한 내용이 없었다. 반면 소규모 안전활동 인증제의 경우, 산보위 안전건에서 다루되 노동조합이 이를 문제 삼거나 반대한 내용을 확인하기 어려웠다.

(4) 지난 10년간(2013~2022년) 제출된 산재조사표를 대상으로 철강산업의 산업재해를 추출해보면 총 1,901건이다. 그 중 협력사 및 자회사 노동자들의 산재는 783으로 추려진다. 원청의 작업자들에게 주로 근골격계질환, 소음성난청 등 만성질환이나 중증도가 비교적 낮은 사고 유형이 보고되는 것과 달리 협력업체 노동자들의 사고는 비교적 중대 사고가 많았다. 주로 외주화된 정비작업 상에서 많은 사고가 발생하고 있었는데, 이러한 사례를 보더라도 철강분야 안전시스템에서 하청노동자의 집단적 참여가 필수적이라는 점을 알 수 있다.

(5) 이번 연구를 통해 현대제철에서 도입된 SCR과 소규모 안전활동 인증제의 실태와 문제를 분석할 수 있었다. SCR과 같은 방식으로 사고 원인을 주로 노동자의 행동에서 찾고, 이를 통제함으로써 안전을 확보하겠다는 발상은 오히려 실제 위험과 사고



원인을 발견하지 못 하게 하고, 산재를 은폐하는 동기로 작동한다. 이는 현장에서 안전을 확보하는 데에도 실효가 없다. ‘소규모 안전활동 인증제’ 역시 마찬가지다. 안전포상제도는 노동자의 참여를 활성화하고 보다 민주적일 것이라는 전제는 그 철학적, 실효적 근거도 미약한 허구적 상상에 가깝다. 안전을 인센티브와 연동시키는 포상제도는 결국 안전대신 포상만 남게 되며, 포상을 둘러싼 불필요한 경쟁을 강화한다.

이러한 통제적 안전시스템은 포스코 사내하청지회가 말한 ‘무재해 운동 강화’ 맥락에서도 알 수 있다. 중대재해처벌법이후 강화되고 있는 현장통제의 기법으로 ‘안전’은 노동조합이 집중적으로 대응해야할 통제기제다.

(6) 철강산업은 중대재해가 많이 발생하는 분야임에도 사고조사는 매우 형식적으로 이뤄지고 있으며, 관리적, 구조적 원인 분석을 수행하지 않고 있었다. 특히 중대재해 발생시 열리는 특별산보위에서 조차 사고원인은 누락되어 있었다.

중대재해와 같은 사고가 반복될수록 여러 가지 안전제도들이 새롭게 도입되고, 기존의 안전제도들은 강화된다. 그러나 그만큼 사고원인에 대한 보다 심층적이고 구조적인 접근은 이루어지지 않고 있으며, 사고조사가 이뤄지더라도 재해자 과실을 강화하는 ‘안전수칙’ ‘작업절차’ 위반 여부를 조사하는데 집중되고 있었다. 중대재해 역시 기술적 대책들이나, 안전교육, 안전캠페인 등이 반복적으로 제출되었으며, ‘작업표준서 개정’은 사고 예방을 위한 관행의 변화를 촉진하는 대신, 사고 이후의 작업자 위반을 위한 근거로 적용되고 있었다. 또한 하청노동자의 중대재해는 오히려 하청노동자 안전통제가 강화되는 빌미가 되고 있으며, 작업장 퇴출요건이 더욱 강화되어 안전이 도입될수록 불안정성이 심화되는 상황이 반복되고 있다.

(7) 사내하청 노동자들의 위험은 철강분야 뿐만 아니라, 노동이 외주화된 사업장에서 공통적이다. 그러나 철강분야의 사내하청은 현대제철의 ‘자회사’ 이후 더욱 중층화되고 있다. 보통 사내하청 노동조합의 안전보건활동은 구조적으로 취약할 수밖에 없다는 인식으로 엄두조차 못내고 있다. 그러나 현대제철의 자회사와 사내하청노동조합은 적극적으로 노동안전보건 활동을 통해 오히려 그러한 구조적 문제를 드러내고 있다. 이는 단순히 ‘폭로’와 ‘고발’ 중심의 활동이 아니라, 위험을 적극적으로 해결하려고 하면 할수록, 원청의 안전시스템이 하청노동자의 위험을 선별적으로 포함, 배제시키는 메커니즘이 구체적으로 드러나고 있었다.

현대제철로 대표되는 철강분야의 안전시스템은 통합적인 안전전산망의 구축과 더불어 이전보다 통합적으로 운영되고 있으며, 노동조합의 참여를 넘어 노동자들이 안전에 대한 정보를 손쉽게 등록하고 소통할 수 있도록 하고 있다.

그러나 위의 실태에서 드러나듯이 이러한 통합적인 안전시스템을 채우는 내용은 매

우 통제적이고 징벌적이라는 점이다. 이는 중대재해처벌법 이후 강조되는 기업경영책임자의 ‘책임’이 여전히 하방 전가되고 있으며, 윤석열 정권에 의해 왜곡된 ‘자율규제’가 기업에서 징벌적 제도와 결합되고 있다는 것을 보여주고 있다.

이러한 징벌적인 규제와 통제적인 안전시스템을 보다 민주적인 안전시스템으로 바꿔내기 위해서는 노동자들의 집단적인 의사결정구조의 확보가 중요하며, 이로부터 안전에 대한 집단적이고 민주적인 인식과 역량이 축적될 필요가 있다. 이를 위해 철강분과의 공동 실천과 노동자 집단적 의사결정구조가 강화되어야 한다.

### ○ 철강분과 노동조합의 공동 대응 강화 : SCR 등 통제적 안전제도에 대한 공동 대응, 중대재해에 대한 공동 사고조사 등 공동의 안전역량 구축의 필요.

중대재해처벌법 이후 더욱 강화되고 있는 통제적인 안전제도의 사례들을 취합하고 이에 대한 공동 대응을 강화해야 한다. 현대제철의 SCR, 소규모안전인증제 뿐만 아니라, 포스코의 무재해운동을 비롯해 사고가 발생할 경우 ‘노동자 과실’로 몰아가는 통제적 안전제도와 사례들을 모아내고 이를 바탕으로 사회적 여론 형성과함께 통제적 안전제도의 폐지를 위한 공동 실천을 모색할 필요가 있다.

또한 중대재해 혹은 중대성 재해관련, 사고원인조사를 공동으로 진행하며, 이에 대한 재발방지 대책들을 함께 공유하는 실천들이 모여져야 한다. 철강업종의 특성상 잘 알 수 있는 사고의 유형, 설비의 특징, 각 사업장별 안전보건활동의 내용들이 소통되고, 공동의 사고조사를 통해 사고조사의 역량을 공동으로 축적하고 함께 대응할 수 있는 활동이 필요하다.

### ○ 현대제철 통합 산보위 구축 : 중대재해 공동대응, SCR 등 전사적 안전시스템에 대한 공동대응의 필요

기존의 산보위 체제는 각 사업장별로 구축되어 있어, 본사 안전경영실 차원에서 계획되고 실행되는 안전보건정책에 대한 사전적 개입과 논의가 어려운 구조로 되어 있다. 이는 기존 법령의 한계이지만, 얼마든지 단체협약 등을 통해 통합 산보위를 요구할 수 있다.

이를 통해 안전경영과 관련된 본사의 책임과 권한에 대해 공동의 목소리를 낼 수 있어야 할 것이다. 특히 SCR 등 전사적으로 추진되는 안전제도와 관련해서 현재처럼 개별적인 판단과 대응이 진행될 경우, 이에 대한 노동조합의 개입력은 상당히 약화될 수밖에 없다. 당장 문제가 되는 SCR 폐지 등을 공동의 요구로 내걸로 노동조합 차원에서 공동의 실천을 만들어가는 과정이 중요하며, 이를 통해 통합 산보위를 요구하는 과정에서 ‘안전’을 매개로한 노동조합의 실천력과 교섭력을 강화할 수 있을 것이다.

## ○ 하청, 자회사 노조의 원·하청 산보위 요구에 대한 공동 대응

‘가스누출사고’ 사례에서도 알 수 있듯이 작업장 내 노동자들의 위험은 ‘공통적’이다. 하청노동자 사고에 대한 재발방지 대책은 하청노동자에게만 적용되지 않기 때문이다. 2025년 12월 가스누출 사고 대응은 금속노조 대책위 활동을 통해 현대제철 원·하청노조가 사고조사부터 수시감독까지 전과정을 공동으로 수행한 첫 사례이다. 이 대응에서 2020년 현대제철 비정규직지회(당진)가 가스누출사고에 대응한 사례가 중요한 참조가 되었다.

정규직과 사내하청노동자, 자회사 노동자간의 갈등이 있지만, ‘안전’의 문제에서는 공동의 대응이 중요하다는 인식과 실천을 형성하는 것이 중요하다. 지속적인 설득과 설명, 공동대응의 효능에 대한 경험을 축적하는 과정에서 하청·자회사 노동조합이 요구하는 원청과 직접 안전문제를 논의할 수 있는 원·하청 공동 산보위와 같은 형태들이 적극적으로 검토될 필요가 있다.

## ○ 철강분야 중소기업장에 대한 안전시스템 지원 방안 마련

현대종합특수강, 현대비앤지스틸과 같은 중소기업장의 노동안전보건 활동을 노동조합 차원에서 별도로 강화할 방안을 마련할 필요가 있다. 특히 현대비앤지스틸의 경우 2023년 한해만 중대재해가 3건이나 발생한 사업장임에도 여전히 기본적인 안전절차 등이 지켜지지 않고 있으며, 노동조합의 안전보건활동 역시 매우 열악한 수준에서 유지되고 있다.

금속노조 철강분과내에 별도의 노동안전담당자 회의를 구축해 사업장 교류와 소통이 이뤄지도록 하거나, 별도의 안전보건활동 강화를 위한 지원이 필요하다. 적어도 금속노조 철강분야 노조 내에서 ‘중대재해’와 관련된 공동대응의 실천을 만들어야 할 필요가 있다. 대기업, 중소기업, 원청과 하청으로 분절되어 있는 철강분야의 안전시스템은 궁극적으로 기업규모와 고용형태를 넘어 포스코와 현대제철을 포함한 제철업 차원의 정보공유와 협력을 바탕으로 기업의 참여를 강조해야 한다. 이를 기업들에게, 사회적으로 제기하기 위해서라도 철강분야의 공통적인 노동안전활동이 강화될 필요가 있다.