

## 근로자 알권리 사업의 전제조건

이 경 용  
산업보건 연구원

### I. 들어가는 말

근로자의 알권리는 산업보건 관련 의사결정과정에서의 참여권과 유해작업에 대한 거부권과 함께 근로자의 기본권인 건강권을 확보하기 위한 하위수준의 권리에 해당한다. 현재 한국의 산업보건사업에서 작업환경을 측정하고 그 결과를 근로자들에게 공고하는 등 일부 이러한 권리를 행사할 수 있는 부분도 있으나, 실제적으로는 근로자의 알권리를 보장하는 이유, 그 구체적 목표, 알권리의 대상과 범위 그리고 그 방법 등에 있어 전혀 체계화되어 있지 않다. 실제적으로는 근로자가 산업장에서 일을 하면서 건강하게 생활할 수 있기 위한 가장 기본적인 권리이면서도, 필요없는 혹은 그 효용이 의심되는 다른 산업보건사업들에 의해 근로자 알권리의 실질적인 행사가 부정되거나 왜곡되어 왔다. 이제는 현행 산업보건사업을 다시 바라보고 실제로 근로자 알권리를 행사할 수 있는 프로그램을 구성함으로써, 참되며 새로운 근로자 건강보호를 달성할 수 있는 형태로 바뀌어야 한다.

이 글에서는 사용자와 근로자의 갈등관계 속에서 건강권의 하위 권리인 근로자의 알

권리에 대해 알아보고 이를 보장하고 실질적으로 행사하는 프로그램이 성립되기 위한 전제조건과 이러한 프로그램을 채우는 새로운 산업보건의 모습을 중심으로 알아보고자 한다.

## II. 현행 산업보건사업에 있어 정보전달의 문제점

근로자의 알권리를 보여주는 예라고 생각되는 건강진단 결과에 대한 통보규정을 통해 현재 진행되고 있는 산업보건사업에 있어 전반적인 근로자 알권리가 지니는 문제점을 간략히 살펴보기로 한다.

근로자들이 건강진단을 받은 후에 결과를 통보받는 과정에서 근로자가 서명하는 난이 있다. 이 서명은 근로자가 자신이 받은 건강진단 결과통지서를 받았다는 것을 확인하는 것이라고 이해된다. 그러나 정작 근로자들이 결과통지서에 나와 있는 많은 내용들 중에서 이해할 수 있고 의미를 파악할 수 있는 것이 얼마나 될 것인가? 물론 이를 위하여 결과통지서 뒷면에 각 항목들이 지니는 의미와 기준값들이 나와 있으나, 이러한 내용에 대한 자세한 설명이나 설명을 구할 상담원천이 없고 어떠한 절차를 거쳐 궁금증을 풀어야 하는지에 대해 근로자들이 모르기 때문에 형식적인 결과의 통보로 그치는 경향이 많다. 또한 근로자 건강진단의 기본적인 목적을 모르는 상태에서 가장 말단의 한 정보가 근로자에게 주어졌을 때 과연 근로자들이 검진결과를 하나의 정보로서 얼마나 활용할 수 있을 것인지 의문스럽다. 일반적으로 검진결과를 통보받을 경우 근로자는 자신이 질병에 이환되었는지 아닌지만을 관심으로 삼게 되고 결국 검진결과에 통보는 근로자의 알권리가 형식적으로 이루어지는 단편적인 예라고 할 수 있다.

현재 검진결과에 대한 통보 예를 통해 실제로 아래와 같은 문제점들이 발견된다.

### 1) 정보전달의 목적 결여

검진결과가 무엇을 위해 근로자에게 통보되는 것인지에 대한 의미전달이 필요하다. 검진을 받은 근로자에게 결과가 무엇에 이용될 수 있는지를 알려주어야 하며, 이를 바탕으로만이 근로자는 정보를 활용하여 자신이 무엇을 할 것인지를 결정할 수 있게 될 것이다.

## 2) 정보의 체계적 전달 결여

검진결과만을 통보하는 것이 아니라 검진과 관련된 제반 사항들을 근로자에게 알려주어야 한다. 그 이유는 근로자들이 정보의 위상과 의미 등을 바탕으로 자신이 스스로 정보를 활용할 수 있는 판단이 가능하여야 하기 때문이다. 즉 건강진단을 하는 목적이 무엇이며, 어떠한 방법이 이용되고 있는지 결과가 의미하는 바가 무엇인지 등을 알 수 있는 정보가 제공되어야 한다. 결국 다양한 정보들이 일정한 체계에 따라 정리되어 있어야 하며, 체계화된 정보가 근로자들에게 주어져야 한다. 정보의 체계적 전달은 체계화된 정보가 한번에 일괄적으로 전달되는 것만이 아니며, 단계적으로 전달되는 것도 포함된다. 건강진단의 경우 건강진단을 실시하기 전에 그 목적과 방법 및 절차 등에 대한 정보가 전달되어야 하며, 이러한 정보가 전달된 후 건강진단의 실시를 결정하였다면, 건강진단 실시 후 건강진단의 결과가 전달되고 그 활용방안에 대한 실천행위를 결정하는 일이 연차적으로 진행될 수 있을 것이다.

## 3) 정보전달의 구체적인 절차 결여

검진결과를 근로자에게 통보하는 방법에는 여러가지가 있을 수 있다. 그러나 현재의 법적 규정에는 이러한 통보의 절차 규정이 없고 단지 근로자의 서명만이 있을 뿐이다. 따라서 사업장마다 서로 다른 방식으로 근로자 서명을 받기 때문에 검진결과의 통보를 확인하는 방법에 일관성이 결여되어 있다. 통보의 일관성을 유지하고 이를 확인하기 위한 절차상의 규정이 필요하다.

## 4) 정보요구에 대한 절차 및 정보원천 결여

검진결과를 통보받은 근로자가 의문이 생겼을 때 이를 해결하기 위한 정보가 어디에 어떠한 형태로 존재하는지 알 수 없는 실정이다. 따라서 근로자들이 검진결과와 관련된 정보를 추가로 얻고자 할 때 이를 제공할 수 있는 정보제공자나 정보의 원천이 마련되어 있어야 하며, 근로자가 어떠한 방법을 이용하여 정보를 얻을 수 있는지를 근로자들에게 알려주어야 한다. 결국 정보요구시 이를 제공할 기관이나 사람 그리고 요구 절차 및 제공절차 등이 마련되어야 할 것이다.

### 5) 정보관리 체계 결여

정보의 생산은 다양한 곳에서 생산된다. 생산된 정보가 올바르게 관리되지 않을 경우 정보를 전달할 수 없다. 또한 정보의 요구도 다양한 곳에서 이루어질 것이다. 정보의 관리는 한 시점에 국한된 것이 아니기 때문에 지속적인 정보전달의 흐름이 유지되어야 한다. 따라서 정보의 생산에서 정보의 소비까지 일련의 요소들이 하나의 체계로 구성되어 관리되어야 한다. 검진결과 정보와 관련하여 동시에 관리되어야 할 정보들은 근로자가 폭로되는 유해인자에 대한 정보와 당해 근로자의 폭로여부 및 폭로정도 그리고 검진결과의 판정내용에 따른 사후조치의 내용 등 다양한 정보가 연결체계를 유지하면서 하나의 관리체계에 포함되어야 할 것이다.

### 6) 정보전달 효과의 확인 결여

정보의 전달은 그 자체로 그치는 것이 아니다. 전달된 정보가 근로자에게 소화되어 적절히 활용되어야 한다. 이러한 정보전달로 기대되는 효과를 주기적으로 확인할 수 있는 체계가 마련되어 있지 않을 경우 정보전달은 그 자체로 종결되고 만다. 검진결과의 통보는 그것으로 그치는 것이 아니며, 무엇을 위해 검진결과가 근로자에게 전달되는 것인지 그 기대효과가 설정된다면 이러한 기대효과를 확인하는 체계가 있어야 할 것이다. 예를 들어 유소견자의 개인적 건강예방행위를 진작시키는 효과를 기대한다면 유소견자로 판정받은 근로자 중에서 건강예방행위를 실천에 옮기는 근로자의 비율을 주기적으로 파악하는 것을 통해 정보전달의 효과를 확인할 수 있을 것이며, 이러한 확인을 통해 정보전달이 제대로 되는지 안되는지와 정보전달의 기대효과가 올바르게 설정되었는지 등을 검토하고 정보전달체계를 수정할 수 있을 것이다.

## III. 근로자 알권리 프로그램의 전제조건

근로자의 건강보호를 위한 성공적인 알권리 프로그램을 수행하기 위해서는 전반적인 산업보건사업의 변화를 비롯하여 반드시 충족되어야 할 조건들이 있다. 다음에서는 이러한 전제조건을 알아보려고 한다.

## 1. 알권리 대상으로서 정보의 우선순위가 정해지고, 그 범위가 점차 확대될 수 있어야 한다.

일반적으로 근로자의 알권리를 논의할 때 화학물질들의 안전과 건강유해요인에 대한 물질안전정보(material safety data sheet, MSDS)로 한정하는 경우가 많다. 그러나 근로자 건강에 관한 정보에는 물질안전정보 외에도 작업장에서 근로자 건강에 영향을 미치는 다른 요인과 근로자 건강을 관리하는 제도적 법적 규정 등이 포함된다. 근로자 건강에 관련된 정보의 종류를 파악하기 위하여 정보생산이 가능한 범주를 생산과정에 포함되는 생산요소를 기준으로 요약하면 다음과 같다.

- 1) 작업대상: 물리적, 화학적, 생물학적 인자(주로 물질)
- 2) 작업도구 및 기계, 설비
- 3) 작업과정: 작업동작 등의 인간공학적 인자
- 4) 작업규정: 작업시간과 작업주기 및 교대제 등의 노무관리 부분
- 5) 작업관리를 위한 사업장 규정과 건강관리 부분의 제도적 법적 규정:  
(근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법이 정하는 규정들)

이상의 5가지 정보들 중에서 위의 4가지는 노동과 관련하여 근로자 건강에 영향을 미칠 수 있는 인자들이 존재하는 영역이며, 마지막 범주는 근로자 건강과 관련된 제반 사항을 규정하는 제도적 법적 사항이다. 결국 이 다섯가지의 범주에서 근로자들이 자신의 건강을 보호하기 위하여 알아야 할 정보들이 나올 수 있다. 근로자 건강에 관한 정보의 생산은 이상의 5가지 범주에서 만들어져야 하므로 현재 전달되어야 할 정보들 중에서 제외된 범주가 있다면 이를 포함할 수 있도록 정보생산의 체계를 구축하는 것이 필요할 것이다. 예를 들어 물질안전정보는 대부분 노동대상에 한정된 내용으로 이해될 수 있다. 그리고 작업도구와 기계 및 설비 등의 범주에서 만들어질 수 있는 정보는 안전과 관련된 건강정보일 것이다. 이 두가지 사항은 현재 우리나라의 법적 제도적 규정과 전문인 집단에서 관심을 갖고 정보를 생산하는 부분이라고 생각된다. 그러나 상대적으로 작업과정과 작업규정 등에 대한 건강관련 정보의 생산은 미흡하였으며, 관심도 적은 실정이다. 다양한 범주에서 생산될 수 있는 건강정보가 조작적 정의의 어려움으로 인하여 쉽게 정보화될 수 없는 것들도 많을 것이다. 이러한 정보생산 범주의 포괄성을 유지하기 위하여 대상 폭을 단계적으로 계속 넓혀 나갈 수 있어야 한다.

한편 이러한 건강에 관한 정보 중 기본적인 일차적인 건강유해요인에 대한 정보가 제대로 전달되지 않은 채, 건강유해요인 그 자체를 측정한다는 작업환경측정결과에 관한 정보나 건강유해요인에 의한 영향을 측정한다는 건강검진결과에 관한 정보 등 이차적인 정보를 전달하는 것은 의미가 없다. 그러므로 일차적인 정보와 이차적인 정보의 우선순위를 정하여 그 순위에 따라 알권리를 보장할 수 있도록 하여야 한다.

## 2. 현재의 법적 규정에 나와 있는 근로자 알권리의 내용이 재구성되어야 한다.

현행 산업안전보건법상에는 근로자의 알권리의 내용이 부분적으로 규정되어 있다. 그러나 이러한 규정들이 하나의 프로그램으로 체계화되어 있지는 않다. 현행 법상 근로자의 알권리에 대한 규정은 몇군데에서 찾아볼 수 있는데 우선 사업장 안전보건관리 규정에서 가장 포괄적인 내용을 찾아볼 수 있다. 이 규정은 안전보건관리조직과 그 직무, 안전보건교육에 관한 사항, 작업장 안전관리에 관한 사항, 작업장 보건관리에 관한 사항, 사고조사와 대책수립에 관한 사항, 기타 안전보건에 관한 사항 등을 포함하고 있다. 이렇게 작성된 규정은 행정관서에 신고되어야 한다. 그리고 사업주는 이 규정을 사업장에 게시하여 근로자들이 잘 알 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 다른 예로서 유해물질 표시제도가 있다. 유해물질을 사용하는 경우 해당 유해물질의 용기나 포장에 명칭, 성분 및 함유량, 인체에 미치는 영향, 저장 또는 취급상 주의사항 및 긴급방재요령 등을 표시하도록 하고 있다. 그리고 근로자 건강진단 결과에 대한 통보규정으로 건강진단을 실시한 경우 그 결과를 당해 근로자에게 알려주어야 한다는 것 등이다.

이러한 규정들은 근로자들의 알권리가 법적으로 규정된 예라고 할 수 있다. 그러나 이러한 예는 근로자 알권리를 중심으로 이루어진 규정이기 보다는 다른 목적을 지니고 작성된 것들이다. 예를 들어 검진결과 통보규정은 건강진단에 대한 규정 내에 근로자의 알권리에 대한 사항이 단편적으로 포함된 것이며, 안전보건관리규정을 사업장에 게시하여 근로자들이 알 수 있도록 한 것도 안전보건규정의 작성 및 신고 등에 포함된 근로자 알권리의 단편적 사항이다. 결국 근로자의 알권리가 산업안전보건법의 제반 규정에 단편적이고 부분적으로 포함된 것은 근로자의 알권리가 하나의 프로그램이나 사업으로 체계화되어 있지 않다는 점을 보여주는 것이다. 또한 단편적으로 규정되어 있는 근로자에 대한 정보전달 규정들이 무엇을 위한 것이며, 이러한 정보전달로 기대되는

효과가 무엇인지가 분명하지 못하다. 예를 들어 안전보건관리규정에 관한 사항이 근로자들의 알권리와 직접적인 연관성을 지닌다면 이 규정을 사업장에 게시하여 근로자들에게 알리는 것도 중요하지만 규정을 작성하는 과정에 근로자들이 참여할 수 있는 길이 보장되어야 할 것이다. 더우기 정보전달을 확인할 수 있는 제반 절차상의 규정도 미비하여 극히 단편적이라고 밖에 할 수 없는 실정이다. 그러므로 근로자의 알권리 프로그램이 이루어지기 위해서는 단편적으로 규정된 근로자의 알권리에 대한 규정을 전반적으로 검토하여 이를 체계화하는 작업이 필요하다. 이를 위해서는 근로자의 알권리의 대상이 되는 건강정보를 체계화하는 것과 함께 사업장의 제반 산업보건 사업에 대한 흐름을 파악하여 각 사업의 목적과 성격을 기준으로 산업보건사업을 재정립하는 것이 필요하다. 결국 사업장의 산업보건 사업들이 재평가, 재정립되어야 하며, 이렇게 다시 자리잡아야 하는 각 사업들과의 연관 속에서 근로자 알권리 프로그램이 하나의 사업으로 수립되어야 할 것이다.

### **3. 정보에의 접근도 및 수용도가 보장될 수 있어야 한다.**

다음으로 정보의 접근도와 수용도에 대해서 알아보기로 하자. 다양한 건강관련 정보가 근로자들에게 전달되었을 때 이를 수용할 수 있는 준비가 되어 있는지의 문제를 수용도로 이해할 수 있을 것이다. 즉 건강관련 정보에 대한 접근도를 높였다고 해서 그것이 근로자에게 지식으로 소화될 수 있을 것인가의 문제이다. 일반적으로 근로자들이 직접 부딪히는 노동대상과 노동수단 등은 매일 매일의 작업생활 속에서 항상 근로자가 대하는 것들이다. 그러나 이러한 대상이 건강과 관련된 정보로 만들어지기 위해서는 관련정보를 생산할 수 있는 전문적인 작업이 필요하다. 전문적인 작업을 진행하여 건강정보화했을 때 이를 아무런 수정없이 근로자에게 전달한다면 정보에 포함된 전문적인 내용으로 인해 근로자는 정보를 올바르게 소화할 수 없을 것이다. 따라서 생산된 건강정보가 일반적인 개념으로 쉽게 설명될 수 있어야 하며, 건강정보에 대해 근로자들이 제한적이거나 전문적인 개념을 이해할 수 있도록 교육이 이루어져야 할 것이다. 건강정보에 대한 근로자들의 접근도를 높이는 문제와 근로자의 수용도를 높이는 문제가 동시에 고려되어야 할 사항이 된다. 정보관리체계와 정보의 종류나 성격 등에 따라 이러한 접근도와 수용도를 높일 수 있는 체계가 구체적으로 갖추어져야 한다.

#### 4. 알권리와 참여권 및 거부권은 분리되어서는 안된다.

다음으로 건강정보에 대한 알 권리가 확보되는 것은 단순한 정보의 취득에 한정되는 것이어서는 안된다. 즉 정보의 취득이 근로자들의 알권리를 통해서만 이루어지는 것은 아닐 것이다. 근로자들이 정보를 공유하는 것을 권리적인 사항으로 받아들이지 않고서도 근로자들은 자신의 건강과 관련된 제반 사항들에 대한 정보를 취득할 수 있다. 이러한 정보취득에 대한 알권리는 근로자들이 정보를 앞으로 인하여 무엇을 이루고자 하는 것인지에 대한 정보활용의 목적을 항상 염두에 두어야 할 것이다. 이러한 정보활용의 목적은 기본적으로 근로자들의 건강권이라고 하는 건강확보와 유지 등이 될 것이다. 그러나 상위의 건강확보와 건강관련 정보 취득·사이를 매개하는 다른 장치가 있어야 한다. 이론적 차원에서 매개장치에 대한 설명으로 가능한 내용은 근로자들이 자신들의 건강을 스스로 보호하기 위하여 무엇인가를 할 수 있다는 점이다. 만일 이러한 점이 받아들여지지 않는다면 근로자들이 건강관련 정보를 알고 있다 하더라도 아무런 것을 취할 수 없거나 하지 않게 되어 정보는 쓰레기에 지나지 않을 것이다. 결국 알권리를 통한 근로자 건강의 확보는 건강권의 하위수준 권리인 참여권과 거부권 등이 동시에 확보될 때 가능한 것이다. 만일 참여권이 확보되지 않는다면 근로자들은 자신의 건강에 관련된 정보를 취득하였다 해도 의사결정과정에 참여하지 못하여 사업장에서의 건강보호를 위한 제반사항을 결정하지 못하고 말 것이다. 이 경우 근로자는 스스로 자신의 건강을 보호하기 위한 개인적인 보호행위만을 행할 수 있을 뿐이다. 그러나 이러한 개인적인 행위는 사업장안에서의 활동에서 노동력을 통제하는 사용자에게 의해 상당한 부분 좌절되고 말 것이다. 또한 거부권의 경우도 동일한다. 유해작업을 수정하기 위한 의사결정과정에 참여하지 못하여 자신의 의견이 개진되지 못하였을 경우, 유해한 작업을 거부하고도 노동력 매매가 파기되지 않는 조건이 유지되어야 한다.

요약하면 근로자의 알권리는 단순한 정보취득으로 이해될 수 있다. 이러한 단순한 정보취득이 그것으로 그치지 않고 다른 무엇을 경유하여 근로자의 건강을 유지하기 위한 목적달성으로 이어지기 위해 실천이 전제되어야 하는데 이러한 실천에는 개인적 수준의 건강행위실행과 사업장 수준에서의 건강보호전략 결정과정에서의 참여나 유해작업에 대한 거부 등이 있을 수 있고 이러한 사항이 알권리가 실천으로 이어질 수 있기 위한 또 다른 권리로 보장되어야 할 것이다. 만일 이러한 참여권과 거부권이 무시된



채 알권리만을 주장할 경우 근로자의 건강은 근로자 개인이 지켜야 하며 개인의 행위와 개인적인 노력에 의해서 이루어질 수 밖에 없는 것이며, 결과적으로 건강을 해친 것은 근로자 개인의 잘못에 기인하는 것으로 왜곡될 수 있다.

그리고 근로자의 알권리와 참여권 그리고 거부권 등은 근로자 개인의 단독적인 사항이기보다 사용자와의 관계속에서 행사되는 것이기 때문에 상대적인 위치에 있는 사용자의 의무가 맞물려 있어야 한다. 근로자의 알권리나 참여권 그리고 거부권 등이 모두 보장된다 하더라도 사용자가 이를 받아들이지 않을 경우 오히려 갈등을 유발하는 것에 그치고 말 것이다. 따라서 근로자의 권리가 보장되고 올바르게 행사될 수 있도록 하고 갈등이 현상화되지 않도록 하기 위해서 이러한 권리에 상응하는 사용자의 의무규정이 있어야 한다. 예를 들어 근로자가 정보를 요구하였을 때 이를 제공해야 한다든지 아니면 사업장에서 근로자 건강에 관련된 사업을 결정할 때 근로자가 의견을 개진할 수 있도록 의사결정과정에 참여시킬 의무 등을 규정하여야 할 것이다.

## 5. 근로자들의 개인주의적 성향과 집단주의적 성향의 변환이 있어야 한다.

근로자 건강은 근로자 스스로 지켜야 한다는 말이 있다. 이 명제는 근로자 개인의 건강에 대한 가치부여를 전제로 근로자 개인의 노력이 없이는 근로자의 건강이 유지될 수 없다는 것을 의미한다. 이 명제의 논란은 근로자 개인의 노력이 어느 수준에서 이루어져야 하는가에 있다. 특히 근로자는 작업장의 노동생활에서 자신의 노동력을 판매한 사용자로부터 일정한 노동을 강제당하고 있다. 이러한 강제의 상황이 근로자 건강을 위협하는 것일 경우 개인의 노동력 판매 거부로 자신의 건강을 유지할 것인지 아니면 강제된 노동조건을 변화할 것을 요구함으로써 건강을 유지할 것인지로 구별된다. 이러한 차이는 근로자가 자신이 일하는 작업장의 건강관련 정보를 어디에서 어떻게 알고 어떻게 활용하고 어떠한 실천을 할 것인가의 문제에 있어서도 차이를 가져올 것이다. 일반적으로 개인주의적 성향이 강하다면 개인의 건강을 보호하기 위한 제반 행동 표출이 상대적으로 많이 발견될 것이며, 반대로 집단주의적 성향이 강하다면 근로자 개인의 건강을 보호하기 위해 집단의 이해 표출 행동이 상대적으로 많이 발견될 것이다. 사업장의 근로자 건강문제에 대한 개인주의적 주장은 개인적인 수준에서 관련된 사항들을 알고자 하는 노력이나 개인의 건강보호를 위한 제반 행위 등의 표출로 정의된다. 이 경

우에는 참여권의 보장은 의미가 없어지고 실천의 영역은 사업장의 산업보건 관련사업과 연관되어 나타나기 보다는 개인의 건강을 개인적인 수준에서 특히 사업장밖에서 해결하려는 노력으로 나타날 것이다. 또한 근로자 건강을 보호하기 위한 집단주의적 성향은 근로자들의 알권리와 참여권 및 거부권 등이 근로자의 단체적 행동 즉 노동조합 운동으로 나타날 것이다. 이 글에서는 근로자의 개인의 노력을 포함하여 근로자 집단이 노력이 중요함을 지적하고자 한다. 이를 위하여 근로자들의 의식개혁이 절실히 요구된다.

## 6. 전문가 집단의 역할 전환이 있어야 한다.

우리나라의 경우 그동안 있어 왔던 산업보건 사업은 대부분 전문인 집단에 의해 근로자들에게 일방적으로 주어지는 사업이 대부분이었다고 해도 과언이 아닐 것이다. 또한 사용자와의 계약을 통해 이루어지는 사업들도 전문인 집단에 의해 그 결과를 사용자에게 일방적으로 주어지기만 하는 것이었다. 부분적으로 전문인에 의해 주어지는 제반 정보들이 사업장의 산업보건사업을 위해 활용되는 경우도 있긴 하였다. 그러나 근로자 개인에게 이러한 정보가 주어지는 경우는 매우 드물었으며, 근로자 개인에게 주어진 정보가 근로자 개인에 의하여 혹은 근로자 집단에 의하여 활용되는 경우는 매우 드문 실정이다. 이러한 실정에서 전문인 집단이 근로자 건강을 위하여 할 수 있는 역할을 다시 검토할 필요가 있을 것이다. 근로자 알권리와 관련된 사항으로는 전문성을 지닐 수 밖에 없는 건강관련 정보를 근로자들이 쉽게 이해하고 접할 수 있도록 정보의 생산과 전환 그리고 관리체계의 수립 등이 전문인에 의해 이루어져야 할 사항이지만 근로자의 알권리는 참여권과 거부권과 함께 근로자들이 산업보건 사업에 적극 참여하는 것을 전제로 한다. 이러한 전제에서 전문인 집단의 전문성과 근로자들의 사업장 산업보건사업의 참여가 유기적인 관계를 지니지 못하고 서로 분리되어 움직일 수 있다. 이러한 문제는 전문인 집단이 산업보건 사업을 바라보는 입장의 차이에 따라 달라질 수 있다.

우선 하나의 입장은 산업보건사업이 전문인에 의해서만 이루어질 수 있는 것이라는 견해이며, 근로자들의 건강문제를, 의사와 산업위생기사 등 전문가 집단이 독점적으로 해결하여야 할 사항으로 이해하는 견해이다. 이러한 견해와는 다르게 근로자들에게 산

업보건 전문가들이 자신의 산업보건활동을 적절한 용어로 설명해 주어야 한다는 의견이 있는데 이러한 의견은 다시 두가지로 구별된다. 그 하나는 앞의 견해와 유사한 입장에서 근로자들의 산업보건 사업의 이행도(compliance)를 높이기 위한 전략으로 근로자들에게 관련된 내용을 알려주고 교육시켜야 한다는 견해이다. 그러나 또 다른 입장은 근로자들이 자신들의 건강을 위한 제반활동에 있어서 자신들이 주체가 되어야 하며 전문가 집단은 단지 보조적이거나 지원적 역할만을 수행할 수 있다는 견해이다. 따라서 전문가들의 산업보건활동은 근로자들의 건강보호를 위한 활동에 적극적인 지원 역할을 수행하는 과정에서 검진결과를 근로자들이 이해할 수 있도록 설명해 주어야 한다는 것이다. 이러한 견해의 차이에 따라 산업보건분야에서 근로자 알권리의 위상이 달라진다. 전문인의 대부분이 어떠한 입장에 서는지에 대해서는 알 수 없다. 그러나 첫번째의 입장에 서는 경우 근로자의 알권리는 자리를 차지할 위치에 서 있지 않다. 적어도 두번째의 입장이거나 세번째의 입장일 경우 근로자의 알권리가 일정한 자리를 차지할 수 있을 것이다.

이 글에서는 근로자의 알권리가 참여권과 거부권과 함께 보장되어야 한다는 점을 수용하는 입장으로 근로자들의 자율권을 확대하고 전문가들은 근로자들의 건강보호를 위한 지원역할을 적극적으로 수행해야 한다는 입장에 서고 있다. 이를 위해서 전문가들은 근로자들이 알기를 원하는 내용을 근로자들에게 보다 적극적으로 설명하여야 하며, 이들의 의사결정에 도움이 될 수 있는 것들이 요구되도록 견인역할을 수행해야 할 것이다. 특히 과거의 전형적인 산업보건 서비스의 경우 회사에 고용된 의사에 의해 이루어졌기 때문에 많은 문제들을 야기시켰는데 그 이유는 근로자의 건강이 사용자와 대립적인 관계속에 존재하는데 이를 취급하는 서비스 담당자가 사용자에 의해 고용된 상태에서 사용자의 이해만을 대변해야 할 위치에 놓여져 있었기 때문인 것으로 이해된다. 따라서 산업보건의 실수요자인 근로자 건강의 존재조건을 명확히 인식할 필요가 있으며, 전문인 집단은 의식개혁을 통해 단순히 회사에서 최소한으로 지정하는 산업보건 서비스를 제공하는 역할이 아닌 근로자를 자신들의 건강을 위해 자신들 스스로가 무엇인가를 해야 하고 할 수 있다는 점을 인식시키는 견인의 역할을 하여야 할 것으로 기대된다.

## IV. 새로운 산업보건의 모습으로서의 근로자 알권리 프로그램

### 1. 기본방향

(기본권으로서의) 근로자의 알권리는, 근로자의 건강관련 의사결정과정에서의 참여권과 유해작업에 대한 거부권을 포함하여, 근로자의 건강권을 위해 반드시 보장되어야 할 기본권의 하나이다. 이러한 근로자의 알권리는 단순한 근로자의 요구에 의해 이루어지는 것으로만 생각될 수 없다. 특히 참여권과 거부권이 알권리와 함께 근로자의 건강을 보호하기 위한 기본권리이므로 법적으로나 제도적으로 이러한 기본권이 보장될 수 있도록 적절한 제도적 장치가 마련되어야 한다.

(사업장의 민주화를 위해) 근로자의 알권리를 보장하는 것은 작업장의 유해한 물질이 건강에 영향을 미치는 것과 관련된 제반 정보를 사용자와 근로자가 서로 공유하고자 하는 것이다. 특히 근로자 건강과 관련된 정보들이 근로자외의 다른 사람들에게만 독점되어서는 안될 것이다. 정보의 독점은 비민주적인 것이다.

(산업보건 사업의 효율을 높이기 위해) 사업장에서 이루어지는 제반 산업보건 사업에 직접 참여하는 근로자가 객체적인 입장이 아니라 주체적인 입장이 되어야 하며, 이를 위해서는 근로자 자신이 사업장에서 이루어지는 제반 산업보건 사업의 목적과 의미 및 절차 등을 올바르게 알고 있어야 할 것이다. 따라서 근로자들은 산업보건 사업과 관련된 정보를 전달받아야 한다. 근로자는 산업보건 사업의 소비자로 인식될 수 있다. 소비자로서의 근로자는 자신들에게 주어지는 산업보건사업을 올바르게 평가할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 이를 위해서는 산업보건 사업에 대한 구체적인 정보를 포함하여 이를 근로자 스스로 평가할 수 있는 정보의 취득이 필수불가결한 요소가 된다. 현재 산업보건사업을 계획하고 전달하며 이를 평가하는 과정에서 근로자들이 배제되어 있다고 해도 과언이 아니다. 근로자들이 배제될 수 밖에 없다는 것이 자칫 전문가나 행정관료에 의한 전문적인 영역의 주장으로 이해된다면 전문가 집단이나 행정관료들의 인식 전환이 필요할 것이다. 근로자들도 산업보건 영역이 전문가들만의 영역이라는 사고에서 벗어나야 할 것이다.

## 2. 구체적 목표

(근로자 건강에 대한 근로자 자신의 노력을 증진하기 위해) 근로자 자신의 행위를 결정하는데 필요한 제반 정보들이 적절히 제공되어야 하며, 근로자 자신이 정보의 필요성을 느꼈을 때 관련 정보를 얻을 수 있어야 한다. 근로자는 자신의 건강이 작업장에서 어떻게 위협받고 있으며, 어떻게 건강을 보호할 수 있는지에 대해 스스로 의사결정을 내릴 수 있어야 하며 특히 본인이 유해하다고 생각되는 작업을 거부할 수 있어야 한다.

## 3. 알권리 프로그램의 대상과 필요한 정보의 우선순위 설정

(근로자에게 주어져야 할 정보의 종류에는) 노동대상이 근로자 건강에 유해한 경우 관련 정보를 근로자들이 알 권리가 있으며, 이러한 정보가 적절한 방법에 의해 전달되어야 한다. 노동대상에 포함되는 건강관련 인자로는 물리적, 화학적, 생물학적 인자들이 있다. 이러한 정보는 이미 물질안전정보(material safety data sheet, MSDS)라는 것으로 정리되어 있으며, 이러한 정보가 근로자에게 올바르게 전달될 수 있는 조건이 갖추어져야 할 것이다. 또한 노동수단으로서의 기계, 설비, 기구 등의 건강위험도에 대한 정보도 근로자가 알아야 할 대상이 된다. 이러한 노동수단에 해당되는 것들은 안전사고와 관련된 부분의 내용에 한정된 경우가 많은데 여전히 노동수단과 관련된 유해물질이 존재할 수도 있으므로 이 부분에 해당되는 건강관련 정보도 역시 물질안전정보를 통해 지식을 획득할 수 있다. 다음으로 노동과정상 근로자 건강을 해치는 요인들이 존재하는데 이 부분은 산업보건 분야에서 취약한 부분의 하나로 생각된다. 작업동작이나 작업방법 등이 건강에 유해한 경우 이에 대한 정보를 근로자가 알아야 한다. 그러나 아직까지 이 부분에 대한 정보는 물질안전정보에 비해 상대적으로 덜 체계화되었기 때문에 근로자가 이용하고 전달받을 수 있는 유용한 정보가 미흡한 실정이다. 그리고 마지막 정보의 종류에는 사업장의 근로자 건강관련 사항을 규정하는 제반 제도적 법적 규정들이 있다. 이러한 규정의 전달은 가장 기본적인 것이며, 동시에 가장 포괄적인 것으로 생각된다.

(다양한 정보의 우선순위에 따라) 근로자들이 자신의 건강을 보호하기 위해 단계적으로 해당 정보의 내용을 찾아가는 작업이 필요하다. 근로자들에게 전달되는 정보는 매우 다양하지만 이러한 정보가 체계적이지 않거나 전제되는 정보가 없이 하위의 정보만 주어진다면 정보는 아무런 활용가치가 없을 것이다. 따라서 근로자들의 알권리가 보장

되고 제공되는 정보가 올바르게 활용되기 위해서는 전달되는 정보의 성격과 정보의 위계성이 수립되어야 할 것이다. 우리나라의 경우 근로자 건강진단이 무엇을 위한 것이며, 무슨 목적을 위해 시행되는 것인지 등에 대하여 근로자가 전혀 모르고 있는 상태에서 건강진단결과만이 근로자에게 전달되는 것은 올바른 정보의 전달이라고 할 수 없다. 앞서 언급한 바와 같이 근로자 알권리 대상으로서 우선순위에 속하는 것은 각각의 사업장에 작성 비치하게 되어 있는 안전보건관리규정으로서 이의 실용화 등을 통하여 산업보건 관련 제도나 법적 규정을 근로자들이 알 수 있도록 하는 것이 가장 기본적인 것이다. 다음으로는 작업장 내에 존재하는 유해인자 유무에 대한 정보를 얻을 수 있도록 하는 것이다. 유해인자의 유무를 알고 난 후에야 비로서 유해인자로 인한 건강장애와 현재의 폭로수준 및 이를 예방하기 위해 취해야 할 여러가지 조치들의 의미와 그러한 조치들 중에서 근로자가 취할 수 있는 것들에 대한 정보획득의 필요성을 근로자들이 제대로 인식하게 될 것이다. 이러한 순서가 바뀌거나 어느 하나가 누락되었을 경우 다른 수준의 정보를 알았다 해도 그 활용도는 매우 낮을 것이다.

#### 4. 사용자 의무규정

(근로자의 알권리는 사용자의 정보 전달의무와 맞물려 있는 것으로서) 작업장에서 근로자가 건강과 관련된 정보를 얻고자 할 때 사용자가 적절한 방법으로 정보를 제공하도록 사용자의 의무가 유지되어야 한다. 이러한 정보전달의 의무는 사용자에게 한정되는 것은 아니다. 사용자는 구입한 원료에 대한 건강정보를 가질 수 없다. 따라서 물질을 제조하거나 판매하는 곳에서부터 이러한 정보의 제공이 의무화되어야 한다. 즉 유해한 물질을 생산하는 제조업자는 이를 구매하여 생산에 사용하고자 하는 사용자에게 건강관련 정보를 제공할 의무가 마련되어야 한다. 그러나 근로자의 알권리가 행사될 때 정보의 내용이 사용자의 기업비밀에 해당하는 경우 이를 보호할 수 있는 사용자의 권리도 보장되어야 할 것이다. 물론 이러한 경우 사용자는 근로자가 정보를 요구하기 전에 자신이 보호하길 원하는 기업 비밀이 어떠한 것들인지에 대하여 사전에 그 범위와 종류를 근로자에게 전달하여야 할 것이다.

#### 5. 사업장내 알권리 프로그램의 수립

(근로자에 의한 정보의 구체화, 일반화 과정) 근로자들에게 전달되어지는 건강관련 정보와 근로자들이 요구하게 될 건강관련 정보에는 다양한 수준의 정보들이 존재한다. 예를 들어 유해물질의 안전에 관한 자료는 원료나 재료 등이 작업장으로 들여지게 될

때 이를 판매하는 곳이나 제조하는 곳에서 전달될 수 있을 것이다. 그러나 이렇게 전달된 물질안전정보(MSDS)는 근로자들이 직접 일하는 작업장의 상황을 일반화시킨 자료에 불과하다. 즉 작업장의 조건은 매우 다양하기 때문에 전달된 물질안전정보는 작업장의 구체적인 상황이나 조건에 맞추어 근로자들이 이를 구체화하고 자신들의 상황에 비추어 이해할 수 있어야 한다. 이를 위해서 근로자들 스스로 전달된 정보를 구체화하는 과정을 거쳐서 자신들의 정보로 내재화하는 것이 필요하다. 이러한 과정에서 필요하게 될 또 다른 정보는 적절한 정보원천에 요구될 수 있을 것이다. 이러한 과정은 근로자들에게 전달되어야 할 것으로 기대되는 정보에 대한 전달효과를 높이기 위한 전략의 하나로 인식될 수도 있을 것이다. 이와 같이 근로자 스스로의 힘으로 정보를 내재화하기 위하여서는 말단 근로자 조직체계 내에 근로자들 스스로 직접 정보를 모으고 분류하며 새로 일을 시작하는 근로자를 비롯하여 다른 근로자들에 근로자들의 언어로써 정보를 전파할 수 있는 조직을 갖추는 것이 필요하다. 실제적으로는 조장이나 반장이 이러한 조직을 직접 담당 운영하도록 하여야 한다.

(근로자들의 정보 생산 및 소비와 그 연결고리) 또한 일반적인 내용의 물질안전정보가 작업장에 전달되어 근로자들에 의해 구체화될 때 근로자들에 의해 발견되는 새로운 내용에 대한 보고체계와 이를 다시 작업장으로 되돌리는 체계가 있어야 할 것이다. 그 이유는 작업장의 건강유해에 관한 정보가 전문가 집단에 의해서만 관찰 가능한 것이 아니고 근로자들 스스로도 관찰할 수 있으며, 오히려 근로자들이 매일 매일의 작업장 생활에서 체험을 통해 문제되는 것들을 발견할 수 있기 때문이다. 결국 정보의 구체화는 두가지 경로가 서로 순환고리를 갖는다. 하나는 일반화된 정보가 개별 작업장의 상황에 맞추어 구체화되는 경로이며, 다른 하나는 근로자들의 체험에 기반한 작업장의 정보가 일반화되는 경로이다. 두 가지 경로는 정보의 생산과 소비를 연결하는 고리로 이해되어야 하며, 정보생산을 담당하는 전문인 집단과 행정관료 및 정보의 소비와 활용을 담당하는 근로자 집단간의 유기적 관계를 유지하는 것이다. 이와 같은 순환고리를 갖추기 위하여 말단 근로자조직과 외부의 전문조직을 연결하는 고리가 필요하며, 이를 위하여 사업장의 보건관리자나 사업장 밖의 보건관리대행기관, 혹은 관리의사인 산업의가 정보를 중계하는 역할을 맡도록 하여야 한다.

(근로자의 정보접근을 용이하게 하기 위해서) 근로자에게 전달되어야 할 정보를 생산

하고 관리하는 것을 체계화하는 것이 필요하다. 이러한 관리대상 정보에는 여러가지가 있을 수 있으나, 앞서 언급한 바와 같이 정보의 우선순위에 따라 체계화 되어야 한다. 이러한 정보의 관리는 일차적으로 사업장 안에서 교육, 평가, 재생산 등을 통하여 이루어져야 한다. 한편 사업장에서 관리되어야 할 정보는 사업장에서 생산되는 정보와 외부에서 사업장에 전달되는 정보를 포함한다. 그러나 모든 개별사업장에서 관리될 수 없는 정보들의 경우 근로자들이 정보원천을 알 수 있어야 하며, 이러한 정보에 접근할 수 있는 유용한 방법을 알고 있어야 한다. 결국 정보접근을 용이하게 하기 위하여 이를 절차상으로 규정하는 것이 필요하며, 구체적인 방법을 근로자들에게 알려주는 장치가 필요하다.

## 6. 사업장 밖 정보관리기구의 지정 및 설립

(유용한 정보의 생산을 위하여) 근로자들이 작업하는 작업장에 존재하는 유해인자와 건강관련 정보들이 적절한 방법에 의해 생산되어야 한다. 현재 물질안전정보는 이미 외국에서 체계화 되어 있다. 물질명을 알고 있을 경우 해당되는 물질안전정보를 구할 수 있으나, 외국의 자료가 국내의 근로자들에게까지 전달될 수 있도록 정보가 국내자료화 되어야 할 것이다. 물질안전정보 외에 필요한 다른 정보에 대해서는 새로운 정보구축이 필요하다. 유해물질 이외의 여러종류의 자료들이 체계적으로 구축되어야 하며, 이러한 작업은 대부분 전문가 집단에 의해 이루어질 수 밖에 없겠지만 자료 생산과정에 근로자들의 개별적 체험이 포함될 수 있는 형태로 구성되어야 하며, 생산된 자료가 근로자에게 전달되어 소비활용된 후에 나타나는 문제점들이 다시 생산된 자료의 수정을 위해 되돌려지는 장치나 조건이 마련되어야 할 것이다. 이러한 임무를 수행하기 위하여 전국적으로 알권리 프로그램의 대상이 되는 정보를 생산하고 관리하는 전국을 망라하는 중심체를 지정하거나 설립하여야 한다.

(정보의 생산, 전달, 소비활용을 포함하는 종합체계 및 연결망 구축을 위하여) 근로자들이 알아야 할 정보나 알고자 하는 정보는 생산에서부터 전달과 소비 활용에 이르는 전과정에 있어 적절하고 합리적인 방법을 절차상으로 규정하여야 할 것이다. 이러한 절차 규정은 근로자의 알권리를 보장하는 구성요소들을 검토하는데 유용하며, 각 단계별로 구성되어야 할 조건들을 구성하는데 필요한 작업이 된다. 기본적으로 각 유해물질을 생산하는 사업체가 그 유해성에 관한 정보를 생산 보급하여야 하나, 이러한 정보



가 유해물질을 가공 소비하는 다른 사업체의 근로자들에게 효과적으로 전달되기 위하여 그 흐름을 관장하고 원활히 하는 임무를 수행하는 지역 중심체를 지정하거나 설립하여야 한다. 실제적으로 지역별 작업환경측정기관, 아니면 산업안전공단의 지도원이 이러한 역할을 맡아 종합체계 및 연결망 구축을 할 수도 있다.

## 7. 알권리 프로그램의 주기적인 평가

(근로자들의 알권리를 보장하고 올바른 정보전달을 위한 장치 수립을 위하여)근로자들에게 정보가 올바르게 전달되는지를 확인하거나 평가할 수 있는 장치가 필요하다. 이러한 장치에는 여러가지 가능한 대안이 있을 수 있다. 향후 물질안전정보가 체계화되더라도 물질안전정보가 근로자들에게 올바르게 전달되도록 하기 위하여 필요한 조건들이 있어야 할 것이다. 단지 불특정 다수 근로자들에게 이 정보를 일방적으로 전달하는 것은 과시행정에 지나지 않는다. 실질적으로 물질안전정보가 근로자들이 소화할 수 있는 지식 형태로 전환될 수 있도록 하는 장치를 갖추고 이를 확인하는 것이 필요한 것이다. 만들어져 있는 물질안전정보는 그 자체로서 아무런 의미가 없다. 즉 근로자들이 알아야 할 작업장의 유해물질에 대한 정보가 이 물질안전정보에 포함되어 있지만 이러한 정보는 적절한 방법으로 근로자들에게 전달되고 근로자들이 자신들의 행위를 결정하는데 활용할 수 있는 지식의 형태로 전환되고 있는지를 확인할 수 있어야 한다. 또한 근로자들의 알권리가 보장되는 장치가 수립되었다 해도 이를 확인할 수 있는 방법이 마련되어야 한다. 알권리를 보장하기 위한 장치의 수립이 하나의 산업보건 사업이 될 수 있고 이러한 사업은 근로자들을 포함하여 여러 측면에서 제대로 이루어지는지 검토되어야 한다. 이를 위하여 근로자의 알권리를 위해 규정된 제반 절차들을 확인하는 방법이 가능할 것이고, 나아가 근로자의 알권리를 보장함으로써 기대되는 효과를 검토하는 방법이 있을 수 있다. 전자의 절차 확인은 근로자의 알권리를 보장하기 위한 사업의 구성요소들이 완결되는지를 검토하는 것이며, 후자의 확인에서는 기대되는 효과의 검토를 통해 알권리를 보장하기 위한 제반 절차가 타당한 것인지를 알아볼 수 있다. 이 두가지가 모두 근로자 알권리를 사업화하여 추진하고자 할 때 빠져서는 안될 사항으로, 이 임무를 부여받은 구체적인 기관 및 그 확인시기의 지정이 필요하다. 일반적으로 알권리 프로그램의 대상이 되는 정보를 생산하고 관리하는 전국조직의 기구가 필요하며, 이러한 전국 조직을 통해 사업장 내에서 그리고 지역 및 전국 차원에서 사업이 평가될 수 있어야 할 것이다.