



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 오 성 교수 지도  
박사학위 청구논문

# 인류세의 노동법의 이론과 대안

2025

성신여자대학교 일반대학원

법학과 노동법 전공

박 소 희

# 인류세의 노동법의 이론과 대안

권 오 성 교수 지도

이 논문을 박사학위논문으로 제출함

2024년 12월

성신여자대학교 일반대학원

법학과 노동법 전공

박 소 희

# 인 준 서

박소희의 박사 학위 논문으로 인준함

2024년 12월

심사위원장	김봉수	(서명 또는 인)
심사위원	박귀천	(서명 또는 인)
심사위원	박원재	(서명 또는 인)
심사위원	김연식	(서명 또는 인)
심사위원	권은성	(서명 또는 인)

성신여자대학교 일반대학원

## 논문개요

# 인류세의 노동법의 이론과 대안

본 연구는 산업활동을 비롯한 인간의 활동이 초래하였으나 더 이상 인간이 온전히 예측, 통제하는 것이 어려워진 인류세라는 현실 앞에 인간 노동과 자연의 관계성을 기초로 노동법의 목적, 주체 등 노동법의 이론을 재구성하고, 대안을 모색하는 것을 그 목적으로 한다. 그러나 인류세와 노동법을 잇는 작업은 인류세와 노동법 그 사이, 통상 서로 다른 범주의 것을 잇는 조사 '와'의 심연만큼이나 깊은 난제와 마주하는 일이기도 하다. 노동법은 여타의 법과 마찬가지로 자연과 문화, 인간과 비인간, 정신과 신체는 구분되고 구분되어야 한다는 이른바, 이원론에 그 바탕을 두고 있으며, 그 규율 대상 또한 인간 노동에 한정되어 있기 때문일 것이다. 그러나 오늘날 기후위기는 그간 노동법이 목적해 온 '존엄한 인간의, 존엄한 노동'이라는 목적 또한 더 이상 인간만의 문제가 아니라 자연과 얽혀 있음을 시사하며 노동법을 둘러싼 인식론적 전환과 그에 바탕을 둔 대안의 모색할 것을 추동하고 있다. 이에 본 연구는 자연과 문화가 공진화하는 존엄한 노동을 촉진·매개하는 노동법을 지향하며, 인류세의 노동법의 이론과 대안을 모색한다.

제2장에서는 기후위기와 노동법을 긴밀하게 결합하고 자연과의 관계 속에서 노동과 노동법을 재인식하기 위한 이론적 토대로서 노동법의 목적, 범주체를 재정의 하며, 노동법적 대안의 구성 방법을 제안한다.

제3장 내지 제5장은 기후위기 대응을 위한 법 제도적 대안을 제시한다. 제3장에서는 산업현장의 생성적 전환을 위한 민주적 과정 체계로서, 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 수준의 협의체의 구성방안과 그 법적 근거를 검토한다.

제4장에서는 산업현장의 생성적 전환은 주체들의 존재·관계·행위의 역량을 고양함에 있음을 전제하고, 그 역량의 고양을 위한 양질의 노동조건으로서 근로시간 단축과 적정임금 보장제도를 제안한다.

제5장에서는 기후위기가 산업현장을 가로지르며 야기되고 있는 문제들에 조용하고, 그 조용의 과정이 곧 산업현장의 생성적 전환을 촉진하는 계기가 될 수 있도록 하는 적응(adaptation)의 문제로서, 산업안전보건상 문제, 산업전환에 따른 고용상의 문제를 검토하고, 그 대안을 모색한다.

**주제어:** 인류세, 기후위기, 노동법, 존엄, 노동, 자연, 포스트휴먼, 사회적 대화, 근로시간, 적정임금, 산업안전, 산업전환, 노동전환

# 목 차

## 논문개요

제1장 서론 .....	1
제1절 연구의 배경과 필요성 .....	1
I. 연구의 배경 .....	1
II. 연구의 필요성 .....	5
제2절 연구의 목적과 범위 .....	6
I. 연구의 목적 .....	6
II. 연구의 범위 .....	7
III. 연구 방법 .....	10
제2장 인류세의 노동법의 이론 .....	12
제1절 인류세의 노동법의 배경 및 의의 .....	12
I. 배경 .....	12
II. 인류세의 노동법의 의의 및 과제 .....	14
제2절 인류세의 노동법의 기본관점 .....	15
I. 인류세와 노동법을 잇는 작업의 난제들 .....	15
II. 인류세의 노동법의 기본 관점 .....	22
제3절 인류세의 노동법의 목적 .....	23
I. 인류세의 인간존엄 .....	23
II. 인류세의 노동법의 목적 .....	28
제4절 인류세의 노동법의 주체 .....	32
I. 법 주체의 개념 .....	32
II. 인류세의 노동법의 인간상 .....	33
제5절 인류세의 노동법의 구성 방법 .....	38

I. 인간의 의지, 목적 이전에 입법을 추동하는 비인간의 행위성에 대한 숙고	38
II. 다중적인 시간관 하에서의 노동법적 제도의 모색	38
<b>제3장 산업현장의 생성적 전환을 위한 민주적 과정 체계</b>	40
<b>제1절 문제의 소재</b>	40
I. 사회적 대화의 중요성의 대두 배경	40
II. 인류세의 노동법의 인간존엄, 자유권 개념과 사회적 대화의 관계	41
<b>제2절 정동이론과 생성적·민주적 과정 체계의 목적</b>	42
I. 정동이론	42
II. 생성적·민주적 과정체계의 목적 및 의의	45
<b>제3절 생성적·민주적 과정 체계의 주체, 구조</b>	46
I. 생성적·민주적 과정 체계의 주체로서의 비인간 자연	46
II. 생성적·민주적 과정 체계의 구조	49
<b>제4절 생성적·민주적 과정 체계의 구성 방안 성적·민주적 과정체계의 구성 방안</b>	51
I. 현행 법 체계 내에서의 구성 방안	51
II. 입법을 통한 구성 방안	61
<b>제5절 보론: 산업현장의 생성적 전환 논의의 단체교섭 대상성</b>	65
<b>제6절 소결</b>	66
<b>제4장 양질의 노동</b>	68
<b>제1절 인류세의 노동법이 추구하는 노동의 양태, 역량, 노동조건</b>	68
I. 문제의 소재	68
II. 인류세의 노동법이 추구하는 인간의 존재 양태와 역량, 노동조건	68
<b>제2절 노동시간 제도 개선 방안</b>	71
I. 노동시간과 비인간 자연의 관계	71
II. 노동시간 단축 방안	74
<b>제3절 적정임금 보장 제도</b>	78

I. 걱정임금 보장과 인류세의 노동법 .....	78
II. 걱정임금 보장 방안 .....	81
제4절 소결 .....	83
제5장 인류세의 노동법과 적응의 문제 .....	85
제1절 적응의 의의와 노동법상 과제 .....	85
I. 인류세의 노동법과 적응 문제 .....	85
II. 노동법에 있어 적응의 문제 .....	89
제2절 기후위기와 산업안전보건상 문제 .....	89
I. 기후위기가 산업안전보건에 미치는 영향과 그 위협의 특성 .....	89
II. 관련 국제노동기준과 ILO의 제언 .....	92
III. ILO가 제시한 세부 위협과 그에 대응한 각 국의 산업안전보건법상 규정 .....	94
IV. 산업안전보건법 개정 방안 .....	104
V. 소결 .....	132
제3절 산업전환과 고용상 문제 .....	133
I. 현황 .....	133
II. ILO의 관련 가이드라인과 제언 .....	135
III. 산업전환 고용안정법 개정 방안 .....	138
제6장 결론 .....	154
참고문헌 .....	160
ABSTRACT(영문초록) .....	166

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 배경과 필요성

### I. 연구의 배경

#### 1. 산업 현장을 가로지르는 전 지구적 복합위기와 노동

본 연구는 노동법이 규율하고자 하는 산업 현장이, 오늘날 어느 하나의 문제로 환원할 수 없는 복합위기(polycrisis)가 가로지르는 장(場)이 되었다는 문제의식에서 시작한다.

최근 연구는 지구적 복합위기(Global polycrisis)를 “인류의 전망을 저해하는 실존적(existential)이고, 인과적으로 비선형적(non-linear)인 위기의 얽힘(crisis entanglement)”으로 정의하며, 지구적 복합위기가 (i) 시스템 내 영향(Intra-systemic impact: 시스템 내의 한 부분의 위기가 전체 시스템을 교란하는 것)과 (ii) 시스템 간 영향(Inter-systemic: 하나의 시스템에서의 문제가 경계를 넘어 다른 시스템까지 교란하는 것)으로 구성되어 있다고 설명한다.<sup>1)</sup> 즉, 복합위기는 정치, 경제, 사회, 건강, 안보, 환경, 에너지 등과 같이 각각 구분되어 있는 사회 시스템 내의 하나의 위기가 그 시스템 내부를 교란하는 것을 넘어, 시스템 간 위기로 확장되고, 그 과정에서 다수의 위기들의 얽힘과 되먹임 과정을 통해 부분의 합 이상의 위기가 가속되는 상태를 말한다. 오늘날 기후위기는 사회 전 분야의 시스템을 가로지르며, 원자재 부족, 식량 부족, 글로벌 인플레이션과 금융위기, 사회적 불안정을 심화하고, 그 문제들의 얽힘 속에 전체 위기를 가속하는 주요한 도화선(導火線, trigger)이 되고 있다.<sup>2)</sup>

이상과 같이 사회의 각 시스템의 경계를 가로지르는 위기를 가리키는 복합위기 개념은 세계가 자연과 문화(사회)로 구분되어 있고, 구분되어야 한다는 자연/문화 이원론(nature/culture dualism)으로는 오늘날의 현실 온전히 이해하고, 그 위기에 대응하기 어려움을 시사한다. 오늘날 산업현장 또한 이상과 같은 글로벌 복합위기

---

1) Michael Lawrence, Thomas Homer-Dixon, Scott Janzwood, Johan Rockström, Ortwin Renn<sup>3</sup> and Jonathan F. Donges, “Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement”, *Global Sustainability* 7, e6, Cambridge University Press, 2024. 1, pp. 2-3.

2) Michael Lawrence, Thomas Homer-Dixon, Scott Janzwood, Johan Rockström, Ortwin Renn<sup>3</sup> and Jonathan F. Donges, “Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement”, *Global Sustainability* 7, e6, Cambridge University Press, 2024. 1, pp. 5.

가 가로지르는 공간으로서, 노동과 노동법 또한 그것과 무관한듯 여겨져 왔던 비인간 자연과의 관계를 숙고할 필요가 있음을 시사한다.<sup>3)</sup> 비인간 자연이 그 경계를 가로질러 인간 사회와 노동, 노동법의 위기를 가속할 수 있고 역으로 인간 사회, 노동, 노동법의 위기가 비인간 자연의 위기를 가속할 수 있기 때문이다. 복합위기는 경계의 가로지름과 위기의 얽힘을 시사하며, 위기를 넘어 비인간 자연과 인간 사회, 노동, 노동법의 공진화(co-evolution)를 위한 대안의 모색이 필요함을 시사한다.<sup>4)</sup>

## 2. 기후위기의 주요 원인이 되는 공간이자, 그 피해와 생성의 가능성이 교차하는 공간으로서의 산업 현장

본 연구는 산업 현장이 단순히 기후위기의 효과가 미치는 공간, 혹은 그것의 원인이 되는 공간이라는 점을 넘어, 생성의 가능성이 공존하는 공간임에 주목한다.

2015년 체결된 파리협약은 이번 세기의 지구 평균 기온 상승폭을 산업화 이전 대비 2도보다 상당히 낮은 수준으로 유지하고, 1.5도 미만으로 제한하기 위해 노력할 것을 결의하였다.<sup>5)</sup> 그 제한 목표를 달성하기 위해서는 온실가스 배출을 급격히 줄이는 것이 급선무이지만, 현재 온실가스 배출량은 2020년 Covid-19의 영향으로 일시적으로 감소한 때를 제외하고는 오히려 지속적으로 증가하고 있다.<sup>6)</sup> 이는 시급한 조치가 이루어지지 않는 한 수 많은 자연과학자들이 제안한 기후 임계점인 1.5도 제한 목표는 달성하기 어려울 뿐 아니라, 예측과 통제가 어려운 기후 복잡계(複雜界)의 특성으로 말미암아 인간을 포함한 지구의 생명체 전체에 견잡을 수 없는 피해가 발생할 수 있음을 시사한다.

이상과 같은 위기 상황은 산업현장이 이 행성에서 ‘어떤 공간이며, 어떤 공간이 되어야 하는가?’를 묻는다. 인류세(人類世, Anthropocene)라는 지질학적 용어를 상기하

---

3) 본 연구는 인간이라는 자연(인간자연)의 존재 외의 자연을 지칭할 때, “비인간 자연”이라 호명한다. 실질적으로 인간 또한 자연이며, 자연에 속해 있고, 자연도 온전히 자연적인, 즉 인공적인 요인이 개입하지 않은(즉, 인간의 손을 타지 않은) 자연은 거의 없다시피 하다는 점에서 인간과 자연, 인공적인 것과 자연적인 것을 엄밀히 구분하는 것은 현실적으로 무의미할 수 있다. 그러나 인간자연과 비인간자연은 다른 양태로 존재하고, 이론적 작업에서 양자를 구별하여 호명함으로써 ‘다르게 존재하나, 또 양자가 얽혀 있음’을 언어로 표현할 필요가 있는 바, 인간 외의 자연을 비인간 자연으로 호명한다. 본 연구는 비인간 자연외에 인간 외의 자연을 호명함에 있어, 지구, 행성이라는 표현도 문맥에 따라 아울러 사용할 것이다.

4) 공진화는 찰스 다윈(Charles Darwin)이 종의 기원(1859)에서 식물과 곤충과의 ‘진화적 상호작용’을 언급하면서 처음 사용한 용어로서 서로 밀접한 관계를 갖는 둘 이상의 종이 상대 종의 진화에 상호 영향을 주며 진화하는 것을 말한다.

5) UNFCCC, “Paris Agreement”, Article 2, 2015, pp.2.

6) IPCC, “Climate Change 2021: The Physical Science Basis-Summary for Policymakers”, 2021.8., pp. 4-6.

지 않더라도, 오늘날 기후위기의 원인이 인간 활동에 기인한 것임은 이견이 없다. 그 인간 활동 중에서도 화석연료를 그 근간으로 하며, 비인간 자연을 자원으로 간주하며 이윤을 추구해 온 자본주의적 생산방식이 기후위기의 주요한 원인임은 산업화가 본격화 된 1950년대부터 급격히 상승한 대기 중 CO2와 메탄 농도, 에너지 사용량, 지구 평균 온도, 해양 산성화 지표가 그 사실을 뒷받침한다.

한편 인류세의 산업현장은 기후위기의 원인이 되는 공간임에 그치지 않고, 그 되먹임(feedback) 효과가 미치는 공간으로 그 피해 또한 상존한다. 잦은 재난 등 예측하기 어려운 결과는 산업활동 전반을 저해할 뿐만 아니라, 그 공간에서 생계와 삶을 영위하는 노동자들의 안전, 노동조건을 저하할 수 있는 문제를 배태하고 있다.

그러나 인류세의 산업 현장은 기후위기의 원인이자 피해라는 부정성에만 한정되지 않는다. 산업현장이 오늘날 기후위기의 주요 원인만큼 그 공간이 생성적으로 변화한다면, 그 어떤 공간보다 위기의 가속을 멈추고, 자연과 문화의 공진화를 촉진하는 주요한 공간이 될 수 있다. 본 연구는 산업현장의 그 생성의 가능성에 주목하고, 이를 위한 노동법의 구성 방안에 천착한다.

여기에서 생성(poiesis; poiēsis)이란 그리스어로 어떤 것을 그 자리에 없었던 상태에서 그 자리에 어떤 상태로 있게 만드는 과정으로 제작, 창작을 의미한다.<sup>7)</sup> 그 사전적 의미만을 보면 우리 노동법에서 흔히 사용해 온 생산과 그 개념적 차이가 없다. 그러나 필자는 기존의 생산 개념 그리고 그것이 내포하고 있는 관념과 거리를 두고 노동과 노동법을 재사유하기 위하여 생산과 구별되는 개념으로서 생성이라는 개념을 제시하고, 의도적으로 사용한다.<sup>8)</sup>

필자가 제시하는 생성 개념은 다음과 같은 점에서 기존의 생산 개념과 구별된다. 첫째, 생산 개념은 그것을 만드는 주체와 객체의 구별을 전제하는 반면, 생성 개념은 주체와 객체의 구별이 무의미함을 전제한다. 예컨대 내가 연구물을 만드는 것 같지만, 동시에 연구물이 나를 만든다. 이는 연구물뿐만 아니라, 모든 노동의 산

7) 움베르토 R. 마푸라나, 자기생성과 인지: 살아있음의 실현, 정현주 옮김, 갈무리, 26-27면. 2023.

8) 이하의 생산과 생성의 개념적 구별은 브뤼노 라투르가 그의 저서<지구와 충돌하지 않고 착륙하는 방법: 신기후체제의 정치>에서 생산 시스템(system of production)과 생성 시스템(system of engendering)을 구분하여 설명한 것에 착안한 것이다. 그는 생산 시스템과 생성 시스템을 다음과 같이 설명하며 구별한다.: “전자의 시스템 (생산 시스템)에서는 자유가, 후자의 시스템(생성 시스템)에서는 의존성이 주요 원칙이라는 점에서 두 분석은 서로 다르다. 그 다음으로 차이가 나는 것은 인간의 역할이다. 전자에서는 인간에게 중심적 역할을 부여했지만, 후자에서의 인간은 분산된 역할 중 하나를 맡는다. 마지막으로 운동(변화)의 원인을 찾기 위해 전자는 매커니즘을 후자에서는 발생(genesis)을 분석한다는 점에서도 다르다. [...] 생성 시스템은 자원을 사용해서, 인간을 위한 제품을 생산하는 것이 아닌 ‘대지의 것들(terrestrials)’의 생성에 인간만이 아니라 대지의 모든 것들의 생성에-관심을 두고 있다. 이것은 상호의존성을 일으키는 일-즉, 활성체는 경계 제한 없이 계속 충첩되며 그들 사이에 끼워 넣기를 계속하기 때문에 특히 어려운 작업-에 기초한다.” 브뤼노 라투르, 지구와 충돌하지 않고 착륙하는 방법: 신기후체제의 정치, 박범순 옮김, 이음, 2023, 119-120면.

물이 마찬가지로이다. 생성은 언제나 서로가 서로를 공-구성(co-construction)하는 과정에서 발생한다. 둘째, 생산은 독립적인 인간이라는 주체가 자연 자원이라는 객체를 이용하여 상품을 만드는 것이라면, 생성은 자연과 인간이 상호 의존적 관계에서 단순히 상품으로서의 재화가 아니라, 행성 전체 시스템에 영향을 미치는 물질로서 ‘행성의 것’을 만들어 내는 활동임을 전제한다. 따라서 생산은 인간만의 독립적 노동을 전제하고, 노동을 자본주의적 상품 생산의 과정으로 외소화시키는 반면, 생성은 인간과 자연의 공-생산, 그리고 그 공-생산의 결과물을 ‘행성의 것’으로 격상함으로써 그 행성의 것을 만들어내는 과정으로서의 노동의 가치를 재사유하게 한다. 즉 생성으로서의 노동은 행성, 물질, 노동하는 신체의 관계 속에 노동의 새로운 숭고(崇高)를 사유하게 한다. 셋째, 생산 개념은 생산 주체의 독립성을 전제하고, 그렇게 만든 재화는 상품에 지나지 않기에 더 많이 생산하고, 더 많이 팔면 그뿐인 반면, 생성 개념은 언제나 함께 ‘행성의 것’을 만들고 있는 지구라는 타자의 존재에 윤리적 책임을 갖고, 언제나 나의 노동이 행성에 어떤 영향을 미치는 행성의 것을 만드는가에 주의를 둘 수밖에 없다. 따라서 생성이라는 개념은 윤리적 책임을 수반한다.

요컨대, 생성은 독립적인 인간이 상품으로서의 재화를 만드는 생산개념과 구별되는 개념으로서, 자연과 인간이 주체, 객체의 구별없이 서로가, 서로를 공-구성하며, 이 세계를 만들어 가는 창조적 활동으로 정의할 수 있다. 본 연구는 인류세의 산업현장과 노동법이 추구하여야 할 존재론적 형상이 이상과 같은 의미의 ‘생성’임을 전제한다.

### 3. 노동법 안의 낯설게 보기를 추동하는 기후위기

전통적으로 인간의 노동만을 그 규율 대상으로 하는 노동법에 있어, 비인간 자연과 인간 노동의 관계를 고려할 수밖에 없는 기후위기라는 주제는 여전히 낯설 수밖에 없다. 그러나 오늘날 기후위기는 인간 존재와 노동 행위가 지구에 뿌리내리고 있음을 자각하게 하며, ‘존재한다는 것’과 ‘노동한다는 것’은 곧 자연을 비롯한 다른 존재자와 관계하는 것임을 시사한다. 나아가 그에 맞는 노동법의 변화를 추동하고 있다.

서구의 노동관과 노동법은 18세기 말 19세기 초 근대 자본주의 경제의 출현과 함께 형성되었으며, 노동법 또한 르네 데카르트(René Descartes), 토마스 홉스(Thomas Hobbes) 등 자연과 문화, 인간과 비인간, 신체와 정신의 이원론을 그 내용으로 하는 근대철학과 휴머니즘(Humanism)의 영향 하에 형성되었다. 이로 인해

한국의 노동관과 노동법 또한 개체주의, 이원론, 인간중심주의를 묵시적으로 전제해 왔고, 자연과 무관한 독립적 개체로서의 인간 존재와 노동, 인간 노동의 특수성과 우월성을 전제해왔다.

그 노동과 노동법을 둘러싼 개체주의와 인간중심주의는 역사적으로 인간다운 노동이 무엇인가라는 문제를 제기하며, 오늘날까지 존엄한 노동을 구성해 올 수 있었던 가치 있는 토대가 되어왔다. 그러나 현재 학문 및 사회의 전 분야에서 존재론적 얽힘(ontology entanglement)의 문제를 제기하고 있는 기후위기는 노동과 노동법에 있어 다음과 같은 근본적인 물음을 제기하며, 그것을 둘러싼 개체주의, 인간중심주의, 이원론을 재사유하게 한다. 그 물음은 (i) ‘노동은 무엇인가?’, (ii) ‘왜 우리는 노동을 하는가?’, (iii) ‘인간과 자연 모두를 그저 자원으로 격하시키지 않으면서, 인간과 자연이 공생하는 노동 시스템은 무엇인가?’, (iv) ‘그와 같은 사유를 노동법에 담는다면 그 노동법은 어떻게 바뀌어야 하는가?’라는 물음이 바로 그것이다.<sup>9)</sup>

기후위기는 상기의 물음에 대해, (i) ‘주체도 객체도 없이 서로가 서로를 횡단하며 공-구성(co-construction)’하고, (ii) 나아가 함께 세계 만들기를 수행하고 있는 인간 노동과 자연, 그 관계 하에서의 인간 노동을 재정의하도록 이끈다. 이러한 노동의 재정의 및 노동관의 재정립은 노동법에 있어서도 익숙했던 이원론, 인간중심주의와 개체주의로부터 낯설게 보기와 탈영토화를 추동한다.<sup>10)</sup>

## II. 연구의 필요성

인간 활동과 비인간 자연의 작용 간의 존재론적 얽힘과 인간이 지대한 지질학적 행위자가 되었음을 시사하는 인류세는 인간 의식과 행위, 나아가, 법과 사회제도를 포괄하는 인간 문화 전반이 자연의 관계에서 재구성될 때 비로소 위기를 넘어 자연과 문화의 공진화가 가능함을 시사한다. 또한 그 변화의 일부로서 산업현장

9) Jeong-Hee Lee, Jaegak Han, Jeseong Park, “The Climate Crisis and the World of Work (I): The Climate Crisis and a Just Transition”, 한국노동연구원, working paper2022-03, 2022.10, pp.4: 본 연구는 최근 just transition(정의로운 전환)관련 논의에 있어 상기와 같은 기후위기가 제기하는 근본적인 물음을 진지하게 숙고하지 못하고 있다는 한계를 지적한바 있다.

10) 마누엘 데란다(Manuel Delanda)는 영토화를 “공간적 경계를 정의하고, 선명하게 하는 과정 [...] 배치(assemlage)의 내적 균질성을 증가시키는 과정” 즉, 안정화 과정으로, 탈영토화를 “공간적 경계들을 불안정하게 하거나 아니면 내적 이종성(이질성)을 증가시키는 모든 과정” 즉 불안정화 과정이라고 설명한다. 법의 목적은 분명 권리, 의무를 명확히 함으로써 어떤 배치를 안정화하는 영토화에 있다. 그러나 마누엘 데란다는 말대로, 배치의 정체성은 “안정화거나 불안정하게 만드는 변동 가능한 과정들-즉, 영토화와 탈영토화-의 연쇄”이다. 따라서 법 그 자신 또한 그것이 규율하고자 하는 어떤 배치의 영토화, 탈영토화의 연쇄에 의해 영토화, 탈영토화의 과정에 놓이게 된다. 이러한 법의 영토화, 탈영토화 과정이 곧 법의 역사라고 말해도 좋을 것이다. 인류세가 제기하는 어려운 문제들을 따라가는 일은 노동법을 탈영토화하는 과정을 수반하며, 그 탈영토화는 노동법 나아가 이 세계를 영토화하는데 있어 반드시 거쳐야 할 과정이자, 가능성을 열어두는 공간으로 작용할 것이다.; 마누엘 데란다, 「새로운 사회철학」, 김영법 옮김, 그린비, 2019, 28, 30면

을 구성하는 주체들의 의식과 행위의 변화, 그 변화를 가능하게 하는 토대로서 노동법이 기능한다면, 역사적으로 인간 존엄이라는 가치 하에 문화적 진화를 추동해 온 노동법이 사회문화적 진화를 넘어, 자연과 문화의 공진화의 주요한 매개가 될 수 있음을 시사한다.

그러나 현재 노동법에 있어 비인간 자연이 등장하는 것은 산업안전보건법에 있어 ‘작업환경’으로 규정되는 것이 유일하며, 그 환경이라는 용어조차 일반적으로 통용되는 그것의 사회적 용례에 따라 인간 존재와 별개로 독립적으로 존재하는 외부의 상황을 지칭할 뿐이다. 따라서 그와같은 규정만으로는 인간 노동과 산업 현장이 자연에 내재되어 있으며, 인간과 자연이 지속적으로 상호 침투 즉 내부-작용(intra-act)하며 긴밀하게 얽혀, 공-구성하고 있다는 사실을 나타내기 어렵다.

나아가 노동법의 대상은 과거, 현재뿐 아니라, 미래에도 인간 노동일 수밖에 없음이 자명한 상황에서 인간의 존엄한 노동을 규정하는 순간, 그것과 얽혀 있는 비인간 자연의 존엄을 호명하는 노동법을 구성하는 일은 쉬운 일이 아닐 수 있다. 이는 인간 노동의 존엄처럼 보이는 일(예컨대, 높은 임금)이 궁극적으로 인간 자신과 비인간 자연의 관계에 대한 의식적 변화, 삶 전반의 방식(즉, 라이프 스타일)의 변화를 가져오지 못한 채, 오늘날 기후위기의 주요 원인이 되고 있는 소비주의를 심화할 가능성 또한 배제할 수 없기 때문이다. 이처럼 자연과 인간의 노동조건 사이에는 일정한 긴장이 존재하기에 인간의 노동조건을 규정하는 순간, 그것이 자연에도 유익하게 구성하는 일은 쉽지 않을 수 있다.

따라서 인간 노동을 그 대상으로 하되, ‘인간 노동의 존엄=비인간 자연의 존엄’을 가능하게 하는 노동법의 기예(技藝)가 필요하다. 그 기예는 인간 존엄 개념 자체의 재숙고가 필요함을 시사한다. 나아가 인류세의 노동법이 제안하는 구체적 내용 자체가 그것이 인간에게 미칠 것으로 기대되는 단기의 효과뿐만 아니라, 궁극적으로 그것이 인간과 비인간 자연의 관계에 미치는 영향, 그 관계를 숙고하고, 재구성하고, 행위할 수 있는 인간 존재의 역량에 미치는 영향까지 포괄적으로 고려하여 노동법적 대안을 모색하는 심층연구가 필요함을 시사한다.

## 제2절 연구의 목적과 범위

### I. 연구의 목적

본 연구는 기후위기, 인류세의 상황에서 거시적으로는 자연과 문화의 공진화를 촉진하고, 매개하는 노동법을 구성하기 위한 이론적 토대를 구축하는 것과 미시적

으로는 기후위기에 따라 산업현장에서 발생하고 있는 문제에 대응하여 노동법적 대안을 모색함을 그 목적으로 한다.

이를 위하여 본 연구는 (i) 문제와 함께하는 노동법, (ii) 산업현장의 생성적 전환을 위한 노동법, (iii) 생성적 전환을 가능하게 하는 주체 형성의 토대가 되는 노동법의 구성을 연구의 세부 목적으로 한다.

첫째, 본 연구는 ‘문제와 함께 하는 노동법’의 구성을 모색한다.<sup>11)</sup> 브뤼노 라투르(Bruno Latour)는 “자연을 말하는 것은 평화협정에 서명하는 일이 아니다. 도리어 온갖 층위에서 갈등이 실제한다는 것을 인정하는 것이다”라고 말한 바 있다.<sup>12)</sup> 산업현장, 인간 노동 또한 오늘날 기후위기라는 인간과 자연의 얽힘 속에서 노동법이 풀어가야 할 다종다양한 문제들을 제기하고 있는바, 본 연구 또한 그 문제들의 선을 주의 깊게 따라가고자 한다.

둘째, 본 연구는 오늘날의 얽힘 속 위기들이 가속되는 특성을 직시하면서도, 역으로 위기가 가속될 수 있다면, 생성의 흐름 또한 가속될 수 있다는 발상에서 산업현장의 생성적 전환을 목적으로 하는 노동법을 구성하고자 한다.

셋째, 산업현장의 생성적 전환과 문제 해결은 궁극적으로 주체의 행위에 의해 가능한 것인바, 본 연구는 그 주체의 형성을 촉진하기 위한 노동법적 대안에도 천착하고자 한다.

## II. 연구의 범위

### 1. 완화, 적응 전략과 산업현장에서의 대응

기후위기 대응 전략은 크게 완화(mitigation)와 적응(adaptation)으로 구분된다. 완화는 온실가스 배출의 감소를 통해 기후변화에 따른 위험을 최소화하는 것으로서

---

11) ‘트러블과 함께 하기’라는 표현은 2016년에 발간된 도나 헤러웨이의 “Staying with the Trouble”를 참조한 것이다. 그는 트러블과 함께 하기라는 표현을 통하여 “우리의 과제는 우리 모든 오만한 종들이 서로 응답할 수 있게 하는 것이다. 뒤죽박죽의 시대는 고통과 기쁨이 뒤섞여 흘러넘친다. 그 양상은 매우 부당하고 여태까지 살아온 생명들을 불필요하게 많이 죽이고 있지만, 꼭 필요한 부활로도 넘친다. 우리의 과제는 창의적인 연결망 안에서 친척을 만드는 것이다. 그것은 두터운 현재 안에서 함께 잘 살고 잘 죽는 것을 배우는 실천이다. 우리의 과제는 거친 과도를 잠재우고 고요한 장소를 다시 구축할 뿐만 아니라, 트러블을 만들고, 파괴적인 사건들에 강력한 응답(response)를 불러일으키는 것이다. [...] 트러블과 함께하기는 진실로 현재에 임하는 것을 배우기를 요구한다. 끔찍한 과거 혹은 에텐동산 같은 과거와 종말론적 미래 혹은 구원을 약속하는 미래 사이에서 사라져 버리는 회진축으로서가 아니라, 수많은 장소와 시간, 수많은 문제와 의미의 무한 연쇄에 얽혀있는, 죽을 운명의 크리터(critter)로서 말이다.”라고 설명한다. 필자는 이러한 그의 문제를 직시하고, 바로 지금 이 순간 그 문제들에 응답하고자 하는 그의 이론과 공명하며, 트러블과 함께 하는 생태노동법을 구성하고자 한다.; 도나 헤러웨이, 트러블과 함께하기, 최유미 옮김, 마농지, 2022, 7-8면.

12) 브뤼노 라투르, 니콜라이 슐츠, 「녹색계급의 출현」, 박범순 옮김, 이음, 2022, 12면.

에너지 전환. 에너지 효율의 증대, 온실가스 흡수원의 보존과 같은 활동과 그 활동을 촉진하는 법과 제도를 포괄하는 개념이다.<sup>13)</sup>

적응은 기후위기에 따라 현재 나타나고 있고 나타날 것으로 예상되는 문제를 해결하고 예방하기 위한 시스템과 역량을 구축함으로써 그 피해를 최소화하고, 그 문제 상황을 유익한 기회로 촉진하는 것을 말한다. 그리고 이상의 완화와 적응 전략의 구체적 시행을 가능하게 하는 토대가 민주적 과정이다.

이상의 기후위기 대응 전략에 따라 산업현장의 기후위기 대응을 유형별로 구분하면, 이하의 [그림]과 같다. (i) 산업현장에 있어 완화는 온실가스 배출을 줄이는 등 산업구조 전반을 친환경적으로 전환하는 것으로서 그 전환을 촉진하는 법과 제도를 포괄한다. 관련 현행 법률로는 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법」(이하 "탄소중립기본법"이라 한다), 「환경친화적 산업구조로의 전환 촉진에 관한 법률」(이하 "친환경산업법"이라 한다)이 있다. (ii) 산업현장에 있어 적응은 산업전환에 따른 일자리 전환 문제, 극한 기후 변화로 인한 안전보건상 문제와 같이, 기후변화에 따라 산업현장에 초래될 수 있는 다종다양한 문제를 해결해 가는 과정과 그 과정을 지원하는 법과 제도를 포괄한다. (iii) 또한 완화와 적응 전략 모두 이를 실행하는 주체의 존재, 관계, 행위의 역량에 기초하고, 그 역량은 시간적, 경제적 여건에 영향을 받기에 근로시간, 임금과 같은 양질의 노동 문제는 완화, 적응 전략 모두에 속하는 문제일 수 있다. (iv) 한편 민주적 과정 체계는 산업현장에서의 완화와 적응을 위한 구체적 방안을 도출하고, 그 주체가 형성되는 장이 될 수 있다는 점에서 [그림1]과 같이, 산업현장의 완화와 적응 대책을 강구하는 기본 전제가 된다. 본 연구는 이상과 같은 산업현장에서의 완화와 적응에 있어 노동법적 대안 모색이 필요한 영역으로서 민주적 과정 체계의 구축, 양질의 노동, 당면 문제의 대응 방안으로 나누어 인류세의 노동법적 대안을 모색한다.

---

13) UNDP, "what is climate change mitigation and why is it urgent?", 2024. 2. 29.



그림 2 연구의 범위

## 2. 연구의 구성

본 연구는 총론으로서 기후위기에 대응한 노동법적 대안을 모색하기 위한 이론적 토대와 각론으로서 노동법적 대안으로 나누어 검토한다.

제2장 총론에서는 인류세의 노동법의 이론을 제시하며 인류세와 노동법을 잇는 이론적 작업의 난제를 검토하고, 그 시사점을 통해 노동법의 오랜 목적인 존엄한 노동에서의 ‘존엄’의 의미를 재정의한다. 이로써 인류세의 노동법의 목적을 ‘자연과 문화의 공진화를 가능하게 하는 존엄한 노동’으로 제시한다. 나아가, 포스트 휴먼 이론을 기초로 인류세의 노동법이 추구하는 법 주체의 상을 검토한다.

제3장 내지 제5장은 각론으로서, 제2장에서 제시한 인류세의 노동법이 추구하는 목적을 실현하고, 그 법 주체의 형성을 가능하게 하는 노동법의 구체적 내용으로서 (i) 생성적·민주적 과정 체계와 (ii) 양질의 노동 (iii) 적응으로서의 산업안전보건 및 산업·노동 전환 문제를 검토한다.

제3장 생성적·민주적 과정 체계에서는 기후위기로 인한 산업현장의 다종다양한 문제에 대응하고, 산업현장을 생성적으로 변화시키기 위해서는 노, 사, 정 등 다양한 주체가 참여하는 민주적 과정이 중요하다는 전제하에 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 단위의 협의체 구성을 위한 법제도적 방안을 검토한다.

제4장에서는 산업현장의 주체가 지속적으로 존재·관계·행위의 역량을 고양함으로써 산업현장을 생성적으로 변화시키기 위해서는 시간적, 물리적 조건이 형성되어야

한다는 전제하에 양질의 노동의 중요성을 검토하고, 그 구체적 내용으로서 근로시간 단축과 적정임금 보장제도를 제안한다.

제5장에서는 기후위기에 따른 노동법상 적응의 문제로서 산업안전보건상 문제, 산업·노동 전환의 문제를 현행 산업안전보건법과 산업전환고용안정법을 중심으로 검토한다.

마지막으로 제6장에서는 이상의 논의를 정리하고, 향후 인류세의 노동법의 구성을 위해 고려되어야 할 제언과 후속 연구 과제를 제안한다.

### III. 연구 방법

본 연구는 문헌 연구를 기초로 하되, 초학제연구를 지향한다.<sup>14)</sup> 본 연구의 주된 주제인 기후위기는 자연과 문화를 가로지르는 ‘업힘’의 문제로서 그 문제가 갖는 횡단적 성격만큼이나 그것을 온전히 이해하고 대안을 모색하고자 연구 또한 학문 간의 경계를 가로지르는 횡단적 연구가 필요함을 시사한다. 따라서 본 연구는 노동법학에 기본 바탕을 두되 철학, 자연과학, 인류학 등 현재 기후문제에 전착하고 있는 관련 학문들의 문헌을 광범위하게 참조한다. 이를 통해 기후위기에 있어, 노동법과 타 학문 간의 연결지점을 찾고, 그 연결을 통해 심층적인 노동법적 대안을 도출하고자 한다.

한편, 본 연구는 언어의 함정, 즉 언어가 허용하지 않아서 새로운 어떤 것도 말하지 않게 되는 함정에 빠지지 않으면서도 지금을 가장 잘 설명할 수 있는 적합한 언어를 통해 인류세의 노동법을 사유하고 구성하기 위하여 아직 우리 노동법학에 있어 낯선 개념들을 사용하고자 한다. 예컨대, 인류세(Anthropocene), 생성(poiesis; poiēsis), 자연문화(natureculture), 공-생성(co-poiesis), 공-구성(co-constructive), 공-진화(co-evolution) 등 최근 타 학문에서 자연과 문화의 이원론, 인간중심성을 넘어 현재를 설명하고, 대안을 모색하고자 하는 새로운 개념들을 적극적으로 차용하고자 한다.<sup>15)</sup> 물론 이러한 시도는 개념의 정통성, 엄밀성과 정확성을 중요시하는 우

14) 초학제 연구란 해결해야 할 문제를 중심으로, 학문 간 경계를 초월하여, 높은 수준의 통합을 통하여 새로운 개념적, 이론적, 방법론적 프레임워크를 개발하는 것을 말한다.; 페트리샤 리비, 융합연구 방법론: 문제중심형 초학제적 접근 방법, 송인한 옮김, 박영story, 2015., 43-47면.

15) 움베르토 R. 마뚜라나는 <자기생성과 인지: 살아있음의 실현>이라는 책에서 자기생성 (autopoiesis)이라는 용어를 고안하게 된 배경을 설명하면서, 언어의 함정과 새로운 개념(언어)이 갖는 힘을 다음과 같이 표현하였다. 본 연구 또한 새로운 적합한 언어가 우리 노동법을 다르게 사고하고, 다르게 정향할 수 있는 정초가 될 것이라 믿으며, 이를 지향한다.; “자기생성이라는 낯말은 언제나 도사리고 있는 언어의 함정, 즉 언어가 허용하지 않아서 새로운 어떤 것도 말하지 않게 되는 함정에 빠지지 않으면서도 살아있음의 조직에 관해 이야기하는 작업을 극적으로 단순화시켜주었다. 우리가 전통에 침잠하는 일은 피할 수 없었다. 하지만 적합한 언어와 함께 우리는 스스로를 다르게 정향할 수 있었다. 그리고 어쩌면 새로운 관점에서 새로운 전통을 생성할 수 있었다.; 움베르토 R. 마뚜라나, 자기생성과 인지: 살아있음의 실현, 정현주 옮김, 갈무리, 26-27면.

리 법학 방법론과 충돌할 수 있다. 그러나 탈인간중심적이고 탈이원론적인 새로운 철학과 사유하에서 노동법을 재사유하고자 함에 있어 새로운 개념은 그 사유를 가능하게 하는 효과적인 수단이 될 수 있는 바, 개념의 전통성과 엄밀성, 정확성을 어느정도 포기하더라도 새로운 용어를 사용하고, 그 용어를 통해 노동과 노동법을 재사유하고 재구성하는 실험을 하고자 한다. 물론 개념의 엄밀성, 정확성, 그리고 노동, 노동법학과의 관련성을 최대한 살리고 설명하기 위하여 그 개념 하나하나에 대하여 본문 혹은 각주를 통해 상세히 설명하고, 그 관점을 통해 새로운 인류세의 노동법의 관점과 대안을 모색하고자 한다.

## 제2장 인류세의 노동법의 이론

### 제1절 인류세의 노동법의 배경 및 의의

#### I. 배경

인류세(人類世, Anthropocene)는 파울 크뤼첸(Paul Crutzen)과 유진 스토머(Eugene Stoermer)가 산업혁명 이래 인간 활동이 환경에 미치는 영향이 자연적 과정을 능가하는 새로운 지질학적 연대기에 진입했다고 분석하며 제시한 지질학적 용어이다.<sup>16)</sup> 오늘날 지구 환경 변화의 동인(動因)을 ‘인간 활동’으로 보는 것은 인류세 연구자들만이 아니다. IPCC(Intergovernmental panel on Climate Change)가 2021년 8월에 발표한 ‘IPCC 제6차 평가보고서(AR 6)제1실무그룹(WG1)보고서’는 “대기, 해양, 육지의 온난화는 인간 영향에 의한 것이 명백하며, 기후변화는 광범하고 급속하게 발생하고 있다.”라고 보고한 바 있다.<sup>17)</sup> 당해 보고서는 현재 지구 평균 기온이 이미 산업화 이전(1850~1900년)대비 0.8~1.3도 상승하였으며, 지금과 같은 수준으로 온실가스가 배출될 경우 2021~2040년 중에는 많은 자연과학자들이 기후 티핑 포인트(tipping point)로 제시한 산업화 이전 대비 1.5도 기온 상승에 도달함으로써 예측, 통제할 수 없는 위험이 가속될 수 있다고 경고한다.<sup>18)</sup>

한편 인류세의 생태 위기는 이미 산업 현장을 가로지르고 있다. 2023년 8월 코스트코 하남점에서 폭염에 카트 정리 노동을 하던 20대 노동자가 사망하는 사건이 발생하기도 했으며<sup>19)</sup> 쿠팡 물류센터 노동자들은 고용노동부가 제시한 <온열질환 예방가이드라인>에 따른 고온 시 휴게시간 보장을 요구한 바 있다.<sup>20)</sup> 한편 온실가스의 주요 배출원인 산업현장은 탈탄소의 주요 공간으로 대두됨에 따라, 2024년 4월에는 산업전환에 따른 근로자의 고용안정, 일자리 이동, 노동전환의 지원을 그 목적으로 하는 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」이 시행되기도 하였다. 이렇듯 인간의 산업 활동이 비인간 자연에 미친 영향으로서 생태 위기와 그

16) 파울 크뤼첸 등, 인류세와 기후위기의 대가속, 이별빛달빛 엮음, 김용우, 김찬중, 정홍상 외 옮김, 한울아카데미, 2022, 58-94면.

17) IPCC, “Climate Change 2021: The Physical Science Basis-Summary for Policymakers”, 2021.8, 4-6면.

18) 한겨레, “인류 멸망까지 임계점, 기후위기 5가지는 이미 놓쳤다”, 2022. 9.13. <https://www.hani.co.kr/arti/society/environment/1058469.html>(한겨레, 2024. 12. 28. 확인)

19) 한겨레, “33도 폭염에 카트 17km 밀기…코스트코 직원 생진 마지막 말은”, [https://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/1099786.html](https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1099786.html)(한겨레, 2024. 12. 28. 확인).

20) 매일노동뉴스, ““몸이 폭발할 것 같아요” 쿠팡 물류센터 체감온도 ‘최고 38도’”, <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=216825>(매일노동뉴스, 2024. 12. 28. 확인).

생태 위기가 다시금 산업 현장에 있어 다종다양한 문제를 야기하고 있는 현재의 상황은 산업 현장 또한 자연과 문화가 얽혀 있는 도나 해러웨이(Donna J. Haraway)가 말한 자연문화(natureculture)임을 시사한다.<sup>21)22)</sup>

한편 인류세 개념은 2024년 3월 제4기층서소위원회에서 표결로 12 대 4로 부결됨에 따라, 새로운 지질시대로 공식화되지 못했다. 그러나 이는 인류세 개념이 무의미하다거나, 과학적 사실이 아님을 의미하지 않는다.<sup>23)</sup> 인류세 개념 자체가 여전히 형성중이고, 그에 대한 연구와 토론이 지속되고 있는바, 국제지질과학연맹 또한 홈페이지를 통해 인류세 개념의 유용성과 그 개념의 발전 가능성을 다음과 같이 언급한바 있다. “지질연대표의 공식 단위로서 인류세 승인이 거부되기는 했지만, 인류세는 지구과학 및 환경과학자뿐만 아니라 사회과학자, 정치가, 경제학자, 일반 대중에 의해서도 계속 사용될 것이다. 인류세는 지구 시스템에의 인간의 영향을 설명하는 매우 유용한 개념으로 남을 것이다.”

실제 인류세 개념은 인간중심성과 이원론적인 세계관을 넘어, 인간(사회)과 자연의 얽힘을 보게 할 뿐만 아니라, 행성의 역사라는 장구한 시간과 행성이라는 장

21) 도나 해러웨이는 “정신과 육체, 동물과 인간, 유기체와 기계, 공과 사, 자연과 문화, 남성과 여성, 원시와 문명 등에서의 이분법은 하나 같이 이데올로기적으로 의심스럽다.”고 말하며, 자연과 문화가 구분되어 있지 않고, 얽혀 있다는 점에서 자연문화(natureculture)라는 신조어를 사용한다. 그는 반려중 선언에서 그 자신과 반려중과의 관계를 “자연문화의 유산”이라고 말한 바 있으며, “생물학적 결정론과 문화적 결정론 모두 “자연”이나 “문화”와 같은 잠정적이고 부분적인 추상적 범주를 세계로 착각했다는 점”을 문제로 지적하며 중요한 것은 “역사적 구체성과 우발적 변이 능력, 자연과 문화 속으로, 자연문화 속으로 뚫고 들어가는 길을 계속 좌우”하는 공-구성적(co-constitutive)이며, 공-진화(co-evolution)하는 관계에 있다고 말한다.; 한편, 로지 브라이도티 또한 자연과 문화의 이원론을 전제하는 사회구성주의와 거리를 두는 개념으로서, ‘자연-문화 연속체(nature-culture continuum)라는 용어를 사용한 바 있는 그는 “우리가 기술적으로 매개되어 있으며, 동시에 지구적으로 강요된 자연-문화 연속체에 거주한다는 사실”을 상기할 필요가 있다고 말한다.; 도나 해러웨이, 해러웨이 선언문: 인간과 동물과 사이보그에 관한 전복적 사유, 황희선 옮김, 책세상, 2019, 48, 117-130면.; 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 109면.

22) 카이스트 인류세연구센터 박범순 교수 또한 인류세 상황은 인간 존재 자체가 자연문화임을 시사한다고 말하며, 다음과 같이 자연문화라는 표현을 사용한 바 있다. “우리는 더 이상 우리가 알던 인간 존재가 아닙니다. 우리의 몸은 다양한 종, 화합물, 장치의 협력체입니다. 마치 우리 사회가 다양한 종족, 물질, 그리고 기계의 집합체인 것처럼 말입니다. 이로써 자연의 역사와 인간의 역사는 오래된 구분은 붕괴해버립니다. 우리는 우리를 문화로부터 떼어낼 수 없는 것처럼, 자연으로부터도 분리해낼 수 없습니다. 우리는 혼종물입니다. 우리는 ‘자연문화(natureculture)’의 일부입니다.”; 줄리아 애드니 토머스, 마크 윌리엄스, 안 잘라시 에비치, 인류세 책: 행성적 위기의 다면적 시선, 박범순, 김용진 옮김, 2024. 23면,

23) 층서학자들은 최소 수천년에서 수백만년의 시간을 다루고, 그 정도의 장기적인 시간 하에서의 지질학적 변화를 기초로 지질학적 연대기를 구분해왔다. 그러나 인류세의 시작 시점에 대해서는 다양한 견해가 있으나, 대개 대가속이라고 일컬어지는 1952년으로 수렴되고 있고, 그렇게 본다면 인류세의 기간은 72년에 지나지 않는다. 이와 관련하여 캐나다 브록대학교 마틴 헤드(Martin J. Head)교수는 단기간에 인간 활동이 지질학적 연대기를 바꿔왔음이 여러 과학적 사실로서 확인되고 있음에도, 자연을 느끼고, 정적이며, 인간 사회와 무관한 것으로 여겨왔던 것에 익숙했던 전통적인 지질학 개념에 익숙했던 지질학계에 있어서는 그 인류세의 급격한 변화를 지질학적 연대기로 받아들이는 일이 “학문적 본능”에 따라 쉽지 않았을 수 있다고 설명한다. 그리고 그는 결국 인류세는 공인될 것이며, 시간의 문제라고 전망하기도 한다.; 한겨레, “지질학계 저항에 불발됐지만...‘인류세’ 공인은 시간 문제: 인류세 거부 이후, 연구 최전선 학자들 대담”, 2024. 9. 4, [https://www.hani.co.kr/arti/science/science\\_general/1157056.htm](https://www.hani.co.kr/arti/science/science_general/1157056.htm)(한겨레, 2024. 12. 28. 확인)

대한 공간 안에서 오늘날의 인간과 사회를 재사유하게 하는 개념적 매개가 되고 있다.<sup>24)</sup> 또한 오늘날 실존적 위기가 인간 활동에 기인한 것이라면, 그 인간활동이 변화하면 상황이 바뀔 수 있다는 긍정적 전망까지 시사하며, 오늘날 철학, 인류학, 경제학, 사회학 등 여러 학문을 가로지르며 사용되고 있는 개념이기도 하다.<sup>25)</sup> 본 연구 또한 이상의 인류세 개념이 갖는 함의, 즉 다르게 사유할 수 있도록 하는 개념적 도구로서의 유용성과 가치에 동의하며, 그 인류세 개념과 노동, 노동법을 이하와 같이 이론적으로 잇는 연구를 수행하고자 한다.

## II. 인류세의 노동법의 의의 및 과제

### 1. 인류세의 노동법의 의의

인류세의 노동법은 인류세가 가로지르는 산업 현장에서의 문제에 대응하고, 산업현장을 생성적으로 전환하고자 하는 이론과 실천을 가로지르는 노동법의 새로운 목적이자 가치이다. 인류세의 노동법은 그것의 규율 공간인 산업현장을 인간, 비인간이 얽혀, 공-구성하는 공간임을 전제한다. 그 전제 하에 인류세의 노동법은 (i) 산업 현장을 가로지르는 자연문화적 복합위기와 그에 따른 문제들을 예방, 대응, 규율하는 것을 그 목적으로 한다. 나아가 (ii) 산업현장의 생성적 전환을 가능하게 하는 인간 노동의 조건을 규정함으로써, 자연과 문화의 공진화에 이바지하는 노동법의 구성을 그 목적으로 한다.

### 2. 인류세의 노동법의 과제

인류세의 노동법은 인류세와 노동법, 자연과 인간노동과 같이 서로 별개로 보였던 범주들의 관계성에 착안한다. 따라서 인류세의 노동법은 각각의 서로 다른 범주와 개념을 잇는 조사 ‘와’를 숙고하는 것으로부터 시작한다. ‘와’라는 조사는 그것이

24) 인류세의 구체적 내용 및 함의에 대해서는 디페시 차크라바르티 행성시대 역사의 기후, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023.; 줄리아 애드니 토머스, 마크 윌리엄스, 안 잘라시 에비치, 인류세 책: 행성적 위기의 다면적 시선, 박범순, 김용진 옮김, 2024. 참조.

25) 인류세 개념이 여러 학문에 걸쳐 사용되고 있기도 하지만, 그 개념 자체가 다학문적이다. 인류세는 인간 활동, 즉 인간의 행동, 제도를 포함한 문화 전반과 자연의 얽힘 작용을 다루기 때문에, 지질학적 변화뿐만 아니라, 그 지질학적 변화를 초래한 문화적·정치적·사회경제적·기술적 요인을 포괄한다. 이에 인류세 연구자들은 그 복잡성에 친착하는 작업과 다학문적 이해와 연구가 필요하다고 말한다. 실제 2009년 설립된 인류세실무단에는 지구과학자가 그간 다루어본 적 없는 인간활동을 다루어야 했기 때문에 지구시스템과학자뿐만 아니라 고고학자, 역사학자, 법학자가 포함되어 있었다.; 줄리아 애드니 토머스, 마크 윌리엄스, 안 잘라시 에비치, 인류세 책: 행성적 위기의 다면적 시선, 박범순, 김용진 옮김, 2024. 39면.

있고자 하는 각 개념의 경계를 넘나들기에 “기존의 질서와 분류법 위계 논리에 대한 도전”을 의미하기도 한다.<sup>26)</sup> 인류세의 노동법은 자연과 인간 노동을 별개로 보아왔던 기존의 관념과 거리를 두고, 자연과 인간노동의 관계는 어떠하며, 어떠해야 하는가를 이론적으로 검토하고 그 관계성을 법과 제도에 내포하여야 할 과제를 부담한다. 따라서 이하에서는 그 ‘와’라는 조사를 사이에 둔 인류세, 노동법, 그리고 인간 노동과 비인간 자연의 관계를 온전히 직시하고 노동법에 반영하기 위하여 인류세와 노동법을 잇는 과정의 난제들을 분석한다. 그리고 그 난제들을 통해 인류세의 노동법의 기본 관점을 제시한다. 나아가 인류세의 노동법의 목적, 인류세의 노동법이 추구하는 법 주체의 상, 인류세의 노동법의 구성 방법을 이론적으로 검토한다.

## 제2절 인류세의 노동법의 기본관점

### I. 인류세와 노동법을 잇는 작업의 난제들

#### 1. 인류세와 노동법이 전제하는 시간과 공간의 차이

##### (1) 역사의 차이

인류세는 인간이 존재하기 이전부터의 심층 역사(deep history)를 볼 것을 시사하는 반면, 지금까지의 노동법은 산업 문명이라는 단기의 역사를 전제해왔다. 양자 사이의 시간적 차이는 인류세의 노동법의 구성에 있어 난제(難題)이자, 인류세의 노동법이 나아갈 방향을 시사한다. 디페시 차크라바르티(Dipesh Chakrabarty)는 인위 개변적(人爲改變的) 기후위기가 인간으로 하여금 서로 다르고 구별되는 속도로 작용하는 세 가지 역사(① 대지시스템의 역사, ② 인간 진화를 포함한 생명의 역사, ③ 산업문명(자본주의)의 역사)가 충돌하고 만나는 것을 보게 하며, 인간은 이제 의도치 않게 이 세 가지 역사에 걸쳐 있다고 말한바 있다.<sup>27)</sup> 기후위기는 우리 자신보다 훨씬 오래되고, “우리를 위해 특별히 창조되었다는 증거도 없는” 이 세계의 심층 역사(deep history)를 마주하게 한다.<sup>28)</sup>

26) 자크 데리다, 법의 힘: 권위의 신비한 토대, 진태원 옮김, 문학과지성사, 2004, 11면.

27) 디페시 차크라바르티, 행성시대 역사의 기후, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023, 83면.

28) 디페시 차크라바르티, 행성시대 역사의 기후, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023, 105-106면 재인용.; 디페시 차크라바르티는 아처(Archer)의 <긴 해빙(Long Thaw), 2.> 중 “세계는 우리보다 훨씬 오래되었고, 특별히 우리를 위해 창조되었다는 증거도 없다.[...]이것은 너무나도 비천하게 만든다.”는 문장을 인용하며, “하지만 인간의 특별함을 가정하는 교활한 물음은 우리를 자본의 그것보다 훨씬 더 오래된 과거로 그리고 자본 통치의 불평등과 불의에 대해 생각하는 데서 우리가 결코 건넌 적이 없는 영토로 데려간다.”고 말한다.

노동법은 디페시 차크라바르티가 말한 이상의 세 가지 역사 중 산업 문명의 역사 속에 태동하였고, 노동법의 목적 또한 그 단기의 역사가 배태한 종속노동의 문제를 해결하고 인간적인 노동을 추구하는 것이었다. 따라서 노동법은 대지시스템의 역사, 인간 진화를 포함한 생명의 역사와는 무관한 듯 존재해왔다. 그러나 인류세의 노동법을 그린다든 것은 인류세가 가로지르는 산업현장을 직시하는 것으로서 그간 노동법이 전제해온 그 자본주의의 역사 너머 인류세가 볼 것을 추동하는 심층적인 역사를 본다는 것을 의미한다. 그리고 그 세 가지 역사(대지 시스템의 역사, 진화를 포함한 생명의 역사, 자본주의 역사)가 어떻게 결합함으로써 오늘날의 산업현장, 노동법을 구성하고 있는지 보는 것을 전제한다. 나아가 언제나 그 세 가지 역사가 가로지르고 있는 산업현장을 전망하고, 그 전망하에 인류세의 노동법을 구성할 필요가 있음을 시사한다. 요컨대, 인류세에 노동법을 사유하고 구성다는 것은 ‘대지시스템과 생명의 역사 속 노동과 노동법’, ‘자연사(自然史)와 문화사(文化史)가 얽혀 공명하는 자연문화사(自然文化史) 안의 노동과 노동법’을 그리는 것이라고 할 수 있다.

## (2) 공간적 차이

인류세와 노동법 사이에는 시간적 차이뿐만 아니라 공간적 차이도 존재한다. 인류세는 서로 연결된 대기권(大氣圈), 수권(水圈), 지권(地圈), 생물권(生物圈)을 포괄하는 지구 시스템뿐만 아니라, 우주 안의 지구라는 행성적 공간을 볼 것을 추동한다.<sup>29)</sup> 그러나 노동법의 규율 공간은 산업현장에 한정되어 있다. 인류세의 노동법을 구성하는 것은 그 인류세가 전제하고 있는 행성이라는 거시적 공간과 산업현장, 산업현장 안의 비인간 자연과 인간 노동의 상호 관계성을 보는 것으로부터 시작한다. 따라서 인류세의 노동법은 외현상 그것의 규율 공간이 여전히 산업현장에 국한되어 있을지라도 그 산업 현장을 공-구성하는 행성적 공간을 전제하고, 내포한다. 즉, 인류세의 노동법을 구성하는 것은 곧 ‘행성 안의 산업 현장’, ‘행성 안의 노동법’을 그리는 것이라고 할 수 있을 것이다.

## 2. 인류세와 노동법이 제기하는 문제의 차이

29) 시노하라 마사타케(篠原雅武)는 세계라는 개념을 공적세계와 인간의 조건으로서의 세계를 구분한다. 공적 세계는 우리가 일상적으로 영위하는 생활영역을 말하며, 반면 인간의 조건으로서의 세계는 인간의 생활영역을 둘러싸면서 인간의 생활영역을 포함하고 있는 지구, 대지, 행성이라고 말할 수 밖에 없는 광대한 영역을 의미한다고 설명한다. 본 연구는 인간의 생활영역에 속하는 산업현장과 인간의 조건으로서의 세계는 행성의 관계성 하에 노동법을 재사유하고자 한다.; 시노하라 마사타케, 인류세의 철학:사변적 실재론 이후의 ‘인간의 조건’, 조성환, 이우진, 아규 마코토, 허남진 옮김, 모시는 사람들, 2022, 123면.

노동법은 자본주의 종속노동의 문제를 규율함으로써 인간적인 노동을 추구해온 법으로 자본주의의 문제와 깊은 관련이 있다. 그러나 인류세는 자본주의에 파생하는 문제뿐만 아니라 인간중심주의, 나아가 인간중심주의와 자본주의 얽힘이라는 문제를 제기한다. 따라서 이하에서는 인류세와 노동법을 이음에 있어 숙고해야 할 문제로서 인간중심주의, 자본주의, 그리고 양자의 얽힘을 검토하고 인류세의 노동법의 기본 관점을 제시한다.

## (1) 인간중심주의의 다면성과 노동법

인간중심주의는 다면적(多面的)이다. 로지 브라이도티(Rosi Braidotti)의 물음처럼, 오늘날 기후위기는 그것을 초래한 “인간/휴먼(Human)은 누구인가?”, “인종을 멸절시키는 범죄에 공모하고 (나아가 행성의 모든 종과 그 자신의 존재까지 위협하는 한편) 자유에 대한 거대한 희망과 열망을 가지는[...] 복잡하고 다면적인 유산으로서의 휴머니즘(Humanism)”을 어떻게 볼 것인가의 문제를 제기한다.<sup>30)</sup>

노동법에 있어서도 휴머니즘은 다면적(多面的)이었다. 노동법의 정언명령(定言命諭)과도 같이 여겨져 온 필라델피아선언 제1조는 “모든 인간은 인종·신앙·성별과 상관없이 자유와 존엄과 경제적 안정 속에서 그리고 평등한 기회로써 자신의 물질적 진보와 정신적 발전을 추구할 권리를 갖는다.”라고 규정한다.<sup>31)</sup> 이 선언은 여타의 비인간과 달리 피와 살, 정신으로 이루어진 인간은 수단이 아닌 목적이라는 점을 전제하고, 그 목적으로서의 인간 개념에 파생하는 인간 존엄이라는 가치를 천명함으로써 노동법의 발전에 토대가 되어왔다.

그러나 인류세는 그 필라델피아 선언이 내포하는 인간 중심성의 다른 면(面)까지 보게한다. 이 선언은 결핍과의 투쟁, 물질적 진보를 인간 존엄의 기초로 삼으며, 그 목적의 달성을 위한 각 국의 약속으로서 (i) “세계의 생산자원을 더욱 완전하게, 더욱 광범위하게 이용할 것”, (ii) “생산과 소비의 확대”, (iii) “원재료와 식료품의 국제 가격의 안정성 보장”을 규정하고 있다.<sup>32)</sup> 이러한 규정은 비인간 자연을 그 한계까지 이용함으로써 이 선언이 추구하는 인간적 노동과 사회 정의가 가능하다는 점을 전제한다는 점에서 이 선언이 표명하는 인간 중심적인 ‘사회 정의’, ‘존엄한 노동’이 오늘날 타당한가라는 의문을 제기한다. 또한 오늘날 인류세의 상황은 이 선언이 전제하는 사회 정의, 인간 존엄이라는 가치가 더는 그것이 내재하고, 얽혀 있는 비인간 존재자들을 고려하지 않고서는 실현 불가능하리라는 점을 시사하고 있기 때

30) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 526-27면.

31) 알랭 쉬피오, 필라델피아 정신, 박제성 옮김, 매일노동뉴스, 2019, 28-30면.

32) 알랭 쉬피오, 필라델피아 정신, 박제성 옮김, 매일노동뉴스, 2019, 205면.

문이다.<sup>33)</sup> 따라서 인류세의 노동법은 이상과 같은 인간중심주의의 다면성과 인간과 비인간 자연이 얽혀 있는 산업현장을 숙고하며, 인간 노동을 말하되 탈인간중심적(脫人間中心的)인 존엄한 노동을 추구한다.

## (2) 자본주의와 노동법

인류세는 노동법이 천착해 온 자본주의의 문제 또한 더는 인간 간의 계급 문제에 국한되지 않고, 자본주의 자체가 생명의 그물망 속에 얽혀 있으며, 그 얽힘 속 비인간 자연과 인간 노동의 소외(疏外)를 동시에 볼 것을 추동한다. 이는 인류세의 노동법에 있어 자본주의 문제를 바라보는 새로운 관점을 더한다. 그 구체적 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인류세는 자본주의가 인간 간 혹은 인간 문화에 국한된 문제가 아니라, 자본주의 자체가 비인간 자연에 내재한 체제로서, “생명의 그물 속 자본주의”임을 시사한다.<sup>34)</sup> 제이슨 W.무어는 자본주의는 자본이 ‘자연을 통하여’ 작용하는 방식, 즉 자본이 자연을 무상으로 전유함으로써 가능한 체계로서, 인간, 자본, 비인간 자연의 횡단 문제를 제기하고 있다고 말하며, 위와 같은 “생명의 그물 속 자본주의”라는 표현을 쓴 바 있다.<sup>35)</sup> 한편 도나 해러웨이 또한 인류세는 곧 자본세(capitalocene)라고 말하며, 인류세의 생태 위기가 오늘날 자본주의 문제와 불가분의 관계에 있음을 말한 바 있다..<sup>36)37)</sup> 이상의 논의는 인류세의 노동법이 천착하여야 할 자본주의의 모순

33) 디페시 차크라바르티, 행성시대 역사의 기후, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023, 192면.; 디페시 차크라바르티 또한 인간 사회의 변영과 정의가 비인간 자연과 얽혀 있다는 점을 강조하며, 다음과 같이 말한 바 있다; “내가 여기서 행성 시대라고 부른 것은 인간 역사에서 현재 순간을 특징짓는 복잡성을 지닌다. 그것은 다음과 같다. 즉, 우리가 현 세기로 더 깊이 들어가면 갈수록 인간의 변영과 인간들 사이의 정의의 문제에 대해 생각할 수 없는 데 반해, 개별적 인간의 몸이 행성 위의 비인간적 요소, 즉 살아있는 것과 살아있지 않은 것 모두와 어떻게 연결되어 있는지 언급하지 않고서 이 물음들을 추구하는 것은 결국 인간의 변영을 위태롭게 할 수 있다는 것이다.”

34) 제이슨 W.무어, 생명의 그물 속 자본주의, 김효진 옮김, 갈무리, 2020, 66면.

35) 제이슨 W.무어, 생명의 그물 속 자본주의, 김효진 옮김, 갈무리, 2020, 66면.

36) 도나 해러웨이는 인류세는 곧 자본세라고 지칭하며, 다음과 같이 말한 바 있다. “종으로서의 인간은 제3탄소 시대 혹은 원자력 시대의 조건을 형성하지 않았다. [...] 적어도 현 지질에 속하는 장기 16-17세기의 거대한 시장 및 상품의 세계 재형성을 포함하기 때문이다. [...] 우리는 모든 종류의 인간, 비인간 노동자들을 쓸어버리는 노동혁신, 크리터들과 사물들의 재배치·재구성과 함께 설탕과 귀금속, 플랜테이션, 원주민 집단 학살, 노예제의 네트워크들을 이야기해야만 한다.”; 도나 해러웨이, 트러블과 함께하기, 최유미 옮김, 마농지, 2022, 86-93면.; 그가 ‘종으로서의 인간’이 문제가 아니라고 말한 것은 인간중심주의의 문제를 부정한 것이 아니라, 인류세를 종으로서의 인간의 문제로 한정하는 것은 도리어 그 종으로서의 인간만이 세계형성과 변화를 야기하는 주제로 한정하는, 또 다시 인간중심주의로 환원하는 문제를 야기할 수 있다고 보았기 때문이었다. 그러나 필자는 인류세가 추구하는 인간 존재 이전의 역사를 아우르는 심층 역사를 보고자 하는 것은 도리어 인간이 존재하기 전, 인간이 존재하지 않더라도 존재할 이후의 이 세계를 아울러 사유하게 하며, 자본주의라는 짧은 인간중의 역사를 넘어 인간 중외의 존재들의 심층 역사까지 마주하게 할 수 있는 개념이라는 점에서 인류세 개념이 인간중심적일 수 있다고 단정하는 것은 타당하지 않다고 생각한다.

또한 인간 간의 문제만이 아니라, 자본주의가 인간, 비인간을 가로지르며 산업 현장에 야기하고 있는 문제들이어야 함을 시사한다.

둘째, 인류세는 그 “생명의 그물 속 자본주의”가 인간 노동을 생산의 결과물로부터 소외시키는 전통적 개념의 소외뿐만 아니라, 인간으로 하여금 인간 자신의 노동과 비인간 자연의 관계를 보지 못하도록 하는 소외를 낳고 있음을 시사한다. 애나 로웬하우트 칭(Anna Lowenhaupt Tsing)은 자본주의는 ‘소외’를 그 특징으로 하며, 여기서 소외란 칼 마르크스(Karl Marx)가 말한 “생산과정과 생산품 및 다른 노동자들로 분리되는 현상”을 말하는 것이 아니라, “생명의 얽힘 관계는 중요하지 않다는 듯이 독립할 수 있는 능력”으로서 인간과 비인간이 생계 과정에서 분리되는 현상으로 정의한다.<sup>38)</sup> 라즈 파텔(Raj Patel)과 제이슨 무어 또한 인클로저를 통해 유럽에서 탄생한 근대노동은 인간이 나머지 자연과 맺는 관계, 하루하루를 보내는 방식, 심지어 시간을 이해하는 방식까지 변화시켜 왔음을 역사적으로 설명하며, 오늘날 자본주의 종속노동의 역사가 곧 비인간 자연과 인간이 소외되는 과정이었음을 설명하기도 하였다.<sup>39)</sup> 이와 같은 논의는 인류세에 노동법을 사유하고 구성함에 있어서도 인간 노동과 비인간의 관계를 보지 못하도록 하는 자본주의 소외 문제에 천착할 필요가 있음을 시사한다.

### 3. 비인간의 행위성 문제

인류세와 노동법을 잇는 작업의 어려움 중 하나는 그간 노동법에 있어 그저 노

- 
- 37) 안드레아스 말름(Andreas Malm), 도나 해러웨이(Donna J. Haraway)는 인류세라는 용어가 오늘날 전지구적 위기의 원인과 책임을 인간종에게 확립적으로 지움으로써, 자본주의의 문제, 인간종 안의 차이와 지배의 문제 등을 가릴 수 있다는 점에서 자본세(capitalocene)이라는 용어를 사용한다. 그러나 인류세라는 개념은 자본주의의 역사를 포괄할 뿐만 아니라, 나아가 인간이 존재하기 이전부터의 이 행성의 깊은 역사를 마주하게 하는 개념으로서 자본주의의 모순을 가리는 것이 아니라 도리어 그 행성의 심층역사 속에서 자본주의가 파괴해 온 역사가 무엇인지 더 선명하게 드러낸다. 그리고 인류세라는 용어 안에 ‘인류’라는 인간 존재를 통칭하는 용어가 포함되어 있다고 해서 그 개념이 인간 존재 안의 지배와 차이의 문제, 책임의 분배 문제를 간과한다고 단정할 수 없다. 인류세 개념은 자본주의 역사를 포함하는 심층역사를 보고자 하는 개념인바, 자본주의 안의 지배와 책임의 문제를 아우를 수 있는 개념으로도 볼 수 있기 때문이다. 도리어 오늘날 행성적 위기를 자본주의라는 단기의 한정된 문제로 보게 될 경우, 인간이 존재하기 이전부터 존재해왔던 비인간 자연의 역사를 간과함으로써 다시금 인간중심주의로 회귀하거나, 자본주의 역사 이전 인류가 비인간 자연과 공생해 온 역사를 보지 못하게 하는 문제를 낳을 수 있다고 생각한다. 오늘날 위기는 더 깊은 역사, 더 넓은 안목으로 이 세계를 공-구성하는 모든 존재자들과 인간의 관계를 보도록 하는 바, 필자는 시공간적으로 더 깊고, 넓은 차원으로 이끄는 개념으로서 자본세보다는 인류세라는 용어가 오늘날 더 적합할 수 있다고 생각한다. 인류세 개념은 자본주의의 문제를 시공간적으로 더 깊고, 넓은 지평에서 바라 볼 수 있도록 한다는 점에서 그 의미가 있다고 생각한다.
- 38) 애나 로웬하우트 칭, 세계 끝의 버섯: 자본주의의 폐허에서 삶의 가능성에 대하여, 노고운 옮김, 현실문화, 2023, 29면.
- 39) Patel and Moore, A History of the World in Seven Cheap Things, University of California Press, 2017, 109면; 제이슨 W.무어, 생명의 그물 속 자본주의: 자본축적과 세계생태론, 김효진 옮김, 2020, 362-364면.

동 환경, 생산 수단에 지나지 않았던 비인간 자연을 새롭게 보게 한다는 점이다. 기후 위기는 비인간 자연이 언제나 우리를 위해 존재한다고 믿는 어머니 지구(Mother Earth)나 그저 자원과 같은 수동적이고 무기력한 존재가 아님을 시사한다.

인류세를 생각한다는 것은 디페시 차크라바르티의 말처럼 인간 존재의 조건이지만 그 존재에 대해 계속해서 깊이 무관심한 어떤 것으로서 “행성의 심원적 타자성”과 마주하는 일이며,<sup>40)</sup> 동시에 신유물론(new materialism)에서 말하는 인간의 예측을 벗어나 작용하는 능동적이고, 활기차며, 창조적인 동시에 인간의 관점에서 보자면 계속해서 문제를 야기하는 불온한 물질과 마주하는 일이다.<sup>41)</sup> 비인간 자연은 그 스스로 부분의 합 이상의 게슈탈트 전환(gestalt switch)을 촉발하는 힘을 갖고 있으며,<sup>42)</sup> 그 힘이 인간 행위와의 배치(asmblage)속에서, 그 배치의 연합된 힘으로 작용한 결과가 오늘날 기후위기를 비롯한 생태 위기이기 때문이다.<sup>43)44)</sup> 비인간

40) 디페시 차크라바르티, *행성시대 역사의 기후*, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023, 146-151면.; 디페시 차크라바르티는 “‘인간주의 사상에서 행성과의 대면은 자본주의와 우리 중의 삶을 우리의 직접적인 관심과 열망 내에서 뿐만 아니라 또한 그에 반해서도 함께 생각할 수 있는 철학적 인간학의 출현 가능성을 위한 개념적 공간을 열어준다.’”고 말한다.

41) 문규민, *신유물론 입문: 새로운 물질성과 횡단성, 두번째태제*, 2022, 33, 157면.; 기후위기는 그저 수동적이고 무기력하다 여겨 온 비인간, 물질을 다시 보게 하고, 그 비인간 물질을 보고자 하는 철학적 흐름으로서 최근 신유물론이 주목 받고 있다. 문규민은 신유물론은 “하나의 사조가 아닌, 최근에 등장한 다채로운 유물론의 흐름을 이르는 우산 용어(umbrella term)”라고 설명하면서, 다양한 신유물론을 가로지르는 공통된 테마로서 물질의 물질성과 횡단성을 제기한다. 그 물질성과 횡단성의 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 물질성은 물질이 그저 수동적인 객체가 아니라, 자기 생성적, 자기 조직적인 존재로서 그 자신의 잠재능력으로 그 자신의 형태와 작용을 결정한다는 것이다. 이러한 물질의 내재하는 능력이 바로 생기적 물질성이다. 물론 그 물질성 안에는 어떤 신비로운 것도 없다. 물질 그 자체의 내재적 속성일 뿐이기 때문이다. 둘째, 횡단성은 물질 자체가 자연과 인공(즉, 문화)을 가로지르는 복합체, 즉 자연-문화 연속체로서 자연과 문화를 가로지르며(횡단하며) 인간 신체와 같은 다른 물질들과 함께 자연-문화 연속체로서의 세계를 만들어 가는 중이라는 것이다. 신유물론에 근거하면, 인간/비-인간, 자연/문화는 분리 되어 있는 것이 아니라 얽혀서, 경계들을 가로지르며 서로가 서로를 구성한다.

42) 제인 베넷, *생동하는 물질, 문성재 옮김, 현실문화*, 2020, 262면.

43) 제인 베넷, *생동하는 물질, 문성재 옮김, 현실문화*, 2020, 75-111면.; 제인 베넷은 배치(asmblage)를 “여러 생동하는 물질들, 그리고 다양한 요소들을 일시적으로 묶은 것”이라고 설명하며, “이질적인 배치로서, 혹은 이질적인 배치 내에서” 분투하는 행위소들의 연합적인 행위성을 배치들의 행위성이라고 칭한다. 배치들의 행위성의 구체적 내용은 이 책 제2장 배치들의 행위성 참조.; 한편 제인 베넷의 배치 개념은 들뢰즈의 배치 개념에 연유한다. 들뢰즈는 배치에 대해 다음과 같이 설명한다. “배치란 무엇인가? 그것은 다양체다. 다양체는 이종적인 항들로 이루어지고, 나이, 성별, 권세라는 각기 다른 본성들을 가로지르는 연결들, 연결들 사이의 관계를 확립한다. 그러므로 배치의 유일한 통일성은 함께 기능한다는 바로 그것이다. 배치는 공생(共生)이고 공감(共感)이다. 배치는 중요한 분과들이 결코 아니라 동맹이고 합급이다. 이것들은 계승, 혈통이 아니라 감염, 전염병, 바람이다.” Deleuze and Parnet, *Dialogues II*, p.69; 마누엘 데란다, *배치이론과 사회적 복잡성*, 김영범 옮김, 그린비, 2019, 27면, 재인용.; 한편 마누엘 데란다는 배치를 전체의 속성들이 부분의 속성들로 환원될 수 없이 일정한 자율성을 갖는, 즉 전체가 외재성의 관계들(relations of exteriority)을 통해 이루어진다고 설명한다. 그리고 그 외재성의 관계들이 배치들이 따로 떨어질 수 있도록 해주면서도 동시에 부분들 사이의 상호작용이 진정한 종합이 될 수 있도록 해준다고 설명한다.

44) 이상에서 살펴 본 배치이론에 따르면, 노동법이 규율하는 ‘노동’이라는 개념 또한 인간 노동, 비인간 노동이라는 이질적인 요소들의 연합된 배치로서 작용한 결과이자 행위로 정의할 수 있다. 이렇게 노동을 인간, 비인간의 연합된 배치, 즉 공-산(共-産로)으로 보게 되면, 노동을 더 이상 인간중심적인 것으로 볼 수 없게 된다. 노동을 이루는 바로 그 비인간 행위소와 어떤 배치를 구성하고

자연은 행위한다. 물론 여기서 행위성(agency)은 자연을 비롯한 비인간이 어떤 의도, 욕망, 지향을 갖고서 행위한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 여기서 행위는 제인 베넷이 전제한 의도, 욕망, 지향의 유무와 관계없이 한 무리의 배치 속에서 차이(효능, 궤적, 인과성)를 만들어 내는 작용을 말한다.<sup>45)</sup> 즉 행위성은 브뤼노 라투르가 말한 “복돋우고, 허용하고, 제안하고, 영향을 미치고, 차단하고, 가능하게 만들고, 금지”하는 등 여러 일을 할 수 있는 능력으로서,<sup>46)</sup> “다른 행위자의 행위 경로에 차이를 만들고, 다른 행위자의 행위 경로를 바로 그 경로가 되도록 매개(mediation)하는” 행위성인 것이다.<sup>47)</sup> 현재 비인간 자연은 인간 행위를 제한하기도 하고, 산업현장의 양태를 변화시키기도 하며, 본 연구의 시작과 같이 인류세의 노동법을 다시 생각하도록 하기도 한다. 이상과 같은 점에서, 인류세의 노동법은 더 이상 비인간 자연을 그저 자원이나, 환경으로 간주하지 않고, 중요한 행위자로 전제한다.

---

있는가? 혹은 어떤 배치를 이룰 것인가를 묻지 않고서, (연합된 한 무리의 집합체로서 존재할 수 밖에 없는)노동을 말할 수 없기 때문이다. 배치로서 노동을 정의하는 일은 인간노동을 관계성 속에 놓을 뿐 아니라, 노동을 공-구성하는 비인간을 숙고하게 하며 노동에 대한 우리의 이해를 확장하는 계기가 될 수 있을 것이다.

- 45) 제인 베넷은 물질성을 “외부로부터 물질에 깃드는 정신적 부가물 혹은 생명력이 아니라, 물질에 고유한 것”으로서 그 물질성을 실체, 물질, 연장(extension)뿐 아니라 힘, 에너지, 강도, 즉, 효능(efficacy), 궤적(trajjectory), 인과성(casuality)이라는 점에 초점을 맞추어 이론화한다. 나아가 사회과학의 ‘행위성 대 구조’ 논의에서 양자 모두 반복적으로 전제하는 의지나 의도를 가진 인간만이 행위하며, 이들만이 주체이자 행위자라고 보는 것의 한계-사물의 힘을 제대로 볼 수 없다는 것을 지적하며, 행위성 개념 그 자체를 우리가 응당 행위성 하면, 떠올리는 의지나 의도, 지향성으로부터 떼어내고자 한다. 즉, 물리적 연장, 의지나 의도, 지향성을 갖지 않는다 할지라도 그것이 연합된 한 무리의 배치, 그 한 무리의 배치 속에서, 그리고 연합된 한 무리의 배치로서 효능, 궤적, 인과성을, 즉 부분의 합 이상의 창발을 야기한다면, 그 배치를 이루는 유기적 존재뿐만 아니라 무기적 존재 또한 행위한다고 볼 수 있다고 본다.; 제인 베넷, *생동하는 물질, 문성제 옮김, 현실문화*, 2020, 94면.
- 46) 문규민은 라투르가 행위성 개념을 인과작용과 구별하고 있다고 설명하며, 라투르의 다음의 문장을 인용한다. “오히려 그것은 완전한 인과성과 순전한 비존재 사이에 많은 형이상학적 명암들 (metaphysical shades)이 존재할 수 있다는 것을 의미한다. ‘결정하는 것’ 그리고 ‘인간 행위의 배경’으로 존재하는 것을 넘어서, 사물들은 권한을 부여하고, 허용하고 복돋우고, 허락하고, 제안하고, 형편이 되게 하고, 영향을 미치고, 차단하고, 가능하게 하고, 감지하는 일 등을 할 수 있다.” Latur, Bruno, *Resembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory*, New York, Oxford University, 2005, pp.72.; ,번역은 문규민, “라투르와 일반화된 행위성: 베이트슨적 발견법으로서의 행위자-연결망 이론“, 인천대 인문학연구 59집, 34면을 따랐다.
- 47) 문규민, “라투르와 일반화된 행위성: 베이트슨적 발견법으로서의 행위자-연결망 이론“, 인천대 인문학연구 59집, 2023, 35-36면.



그림 3. 인류세와 노동법을 잇는 작업의 난제와 인류세의 노동법의 기본 관점

## II. 인류세의 노동법의 기본 관점

이상에서, 인류세와 노동법을 잇는 작업의 난제들을 검토하고, 그 난제들이 시사하는 선을 따라 인류세의 노동법의 기본관점을 도출해보면 다음과 같다. 첫째, 인류세의 노동법은 시간적으로 대지시스템의 역사, 인간 진화사를 포함한 생명의 역사, 산업문명의 역사라는 심층 역사 속 산업 현장에 주목하고 노동법을 구성하고자 한다. 또한 공간적으로는 산업 현장과 지구시스템의 관계에 주의를 기울이고, 노동법을 행성적 차원에서 사유함을 전제한다.

둘째, 인류세의 노동법은 인간의 노동을 그 대상으로 하되 인간 중심성의 다면성에 대해 숙고하고, 탈인간중심적인 노동법을 전제한다. 또한, 인류세의 노동법은 생명의 그물 속 자본주의의 문제, 그 중에서도 노동 과정에서 인간 노동을 공-구성하는 비인간 자연과 인간의 관계를 온전히 보지 못하게 하는 소외의 문제에 천착한다.

셋째, 인류세의 노동법은 산업 현장을 공-구성하는 비인간 자연을 노동 환경, 생산 수단으로 보는 것을 넘어 중요한 행위자로 간주한다. 이로써 인류세의 노동법은 인간의 생산활동과 연합된 배치의 힘을 구성하는 비인간 자연의 행위성에 주목하고, 그 연합된 배치의 힘의 결과인 오늘날 산업현장의 문제들에 주의 깊게 천착한다.

### 제3절 인류세의 노동법의 목적

#### I. 인류세의 인간존엄

##### 1. 언제나 노동법의 목적이었던 ‘존엄한 인간의 존엄한 노동’

1948년 세계인권선언 등에서 제시된 ‘인간존엄’은 노동법의 가장 근저에 있는 이념이다.<sup>48)</sup> 인간존엄은 노동법이 자본주의 종속노동이라는 인간의 존재 조건 하에서, 노동자의 생존권과 자유권, 사회권을 보장해 가는 밑거름이 되어 왔다.<sup>49)</sup> 따라서 노동법의 목적은 ‘존엄한 인간의 존엄한 노동’이라고 말할 수 있을 것이다.

그러나 인류세로부터 비롯된 산업현장의 구체적 문제들은 개별 존재자로서의 인간 혹은 인간 상호 간의 관계만을 전제하는 기존의 ‘인간존엄’의 개념과 그로부터 파생된 노동법의 자유권, 생존권, 사회권 개념으로 충분한가라는 물음을 제기한다.<sup>50)</sup> 인류세는 인간을 공-구성하는 비인간을 숙고하지 않고서는 존엄 그 자체가 위태로울 수 있음을 가리키고 있기 때문이다. 따라서 이하에서는 노동법의 근간이 되어 온 인간존엄 개념과 그로부터 파생된 자유권, 생존권, 사회권의 의미를 비인간 자연과의 관계 속에서 재정의한다. 또한 그 재정의로부터 인류세의 노동법의 목적을 기술한다.

##### 2. 구성적 개념으로서의 인간존엄

인간존엄은 이미 주어진 개념으로서의 명사가 아니라, 구성적 과정으로서의 ‘동사’-‘존엄하게 하다’로 이해할 필요가 있다.<sup>51)</sup> 비록 1948년 세계인권선언이 “고유한

48) 1948년 세계인권선언은 전문에서 “인류사회의 모든 구성원에 고유한 존엄성과 동등하고 양도할 수 없는 권리의 인정은 자유와 정의와 세계 평화에 기초”라고 규정하며, 제1조에서 “모든 사람은 태어나면서부터 자유롭고 동등한 존엄성과 권리를 가지고 있으며 서로 박애의 정신으로 행동하여야 한다.”고 규정하고 있다. 나아가 그 인간존엄이라는 이념 하에 노동권으로서, 제23조 및 제24조에서 적정한 노동조건 및 실업에 대한 보호를 받을 권리, 동일노동, 동일임금의 권리, 적정 보수 및 사회보장법을 통한 보충을 받을 권리, 휴가, 휴일에 관한 권리를 규정하고 있다.; 장 모랑쥬, 1789년 인간과 시민의 권리 선언, 변해철 옮김, 탐구당, 1999, 133-140면.

49) 니시타니 사토시, 노동법의 기초구조, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016, 109-110면.

50) 서윤호 또한 “포스트휴먼 사회에서 지금까지 ‘인간존엄’을 중심으로 철저히 구조화되었던 전통적인 휴머니즘의 법리가 충분한 규범기초로 작동하는가”를 물으며, 탈인간중심적인 인격 개념으로 나아갈 것과 존엄 개념을 비인간 자연에 확장하는 ‘평평한 존엄론’을 제안한다.; 서윤호, “포스트휴먼 사회에서의 인간존엄의 문제”, 통일인문학 제90집, 건국대학교 인문학 연구원, 2022.6, 228-229, 247-249면.

51) 과정으로서의 인간존엄 개념의 모티브가 된 것은 프란체스카 페란도(Francesca Ferrando)가 제안한 “인간화하다”라는 개념이다. 프란체스카 페란도는 “인간은 개념(즉 명사)인가, 과정(즉 동사)인

존엄”으로, 우리 헌법 제10조가 “인간으로서의 존엄”이라고 인간존엄을 규정함으로써, 그것이 마치 천부적이고, 어떤 고정된 실체가 있는 것처럼 기술하고 있을지라도 이는 인간 존엄의 불가침성을 당위로서 표현한 것이지, 그 의미 안에 확고부동한 어떤 실체가 있음을 의미하는 것은 아니다. 실제 법에 있어 인간존엄 개념의 발원이 되는 1945년 국제연합헌장, 1948년 세계인권 선언은 두 차례의 세계대전, 파시즘이라는 역사를 거쳐 제시된 개념으로 인간존엄은 역사적 구성물이다. 베르너 마이호퍼(Werner Maihofer) 또한 인간존엄은 역사적 경험과 인간존엄이 문제 되는 ‘구체적 사실’로부터 연원하는 것이지, 소여의 것(이미 주어진 것)이 아니라고 본다.<sup>52)</sup> 이렇듯 인간존엄은 언제나 구체적 사실과 실천으로부터 그 의미를 채워 가는 ‘공백’이라는 점에서 고정된 ‘명사’가 아니라 ‘동사’-‘존엄하게 하다’라는 구성적 개념으로 이해할 필요가 있다.

그렇다면, 인간존엄 개념의 구성의 연쇄 즉, 존엄화를 추동하는 동인은 무엇일까? 그 동인은 ‘인간존엄이 침해되는 구체적 사실’과 ‘인간의 존재 조건’이다.<sup>53)</sup> 이는 곧 인간의 존재 조건과 그에 대한 인간의 의식과 실천이 변화하면 존엄의 개념 또한 변화할 수 있음을 나타낸다. 인간존엄 개념을 이상과 같이 구성적 개념으로 전제하는 것은 오늘날 인류세의 위기에서 인간의 존재조건을 재검토함으로써 인간존엄의 개념 또한 재정의할 수 있음을 시사한다.

### 3. 인류세의 인간 존엄 개념의 재정의

#### (1) 베르너 마이호퍼의 인간 존엄의 내용과 근거

베르너 마이호퍼는 인간 존엄이 침해되는 구체적 상황에서 침해되는 것은 ‘인격성’과 ‘연대성’이며, 그 인격성과 연대성이 인간존엄 개념이 법으로서 수호, 고양하고자 하는 인간다운 삶의 가치이자 내용이라고 본다.<sup>54)</sup> 그리고 (i) ‘인격성’을 이성

가?”라는 물음을 제기하며, “인간이 하나의 명사를 넘어 하나의 동사로 표현되어야 한다.”고 주장한다. 그는 인간이 일자[하나]가 아니라, 다자[여럿]임을 강조하며, 공-구성하는 비인간 자연을 비롯한 타자와의 관계 속에서 지속적으로 인간화 하는 과정과 실천에 놓여있다고 설명한다. 이 인간화하라는 개념은 로지 브라이도티가 말한 관계 속 “-되기”, “유목적 주체”의 개념과 같은 것이다. 필자는 인간이 고정된 명사로서가 아니라 관계 속 인간화 되기의 과정 속에 놓여 있듯, 그 인간의 존엄이라는 개념 또한 그 인간화 하는 과정, 즉, 그 되기의 과정 속에 있다고 보고, 인간 존엄 개념을 과정으로서의 동사, “존엄화하다” 혹은 동명사 “존엄화하기”라는 표현을 쓴 것이다. ; 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 신상규 감수, 아카넷, 2021, 143-151면.; 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경관 옮김, 아카넷, 2015, 67, 108-117면.

52) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019, 20-21면.

53) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019, 41면.; 베르너 마이호퍼는 인간존엄의 근거는 이미 주어진 형이상학적 가치로서가 아니라, 인간의 존재 조건, 즉 “인간이 세계 내에서 인간으로서 존재하는 방식”에 근거하며, 세계 내 인간의 보존조건과 발전조건에 인간 존엄의 근거가 있다고 본다.

의해 자기 입법과 자기활동의 기획능력을 가진 인간이, 인간 일반으로서, 그리고 개별 인간으로서 갖는 원칙적인 자기귀속성과 자기처분성으로 정의하고, (ii) ‘연대성’을 인간 일반으로서, 그리고 개별 인간으로서의 원칙적인 타자지향성과 상호지향성으로 정의한다.<sup>55)</sup>

나아가 그는 인격성과 연대성을 그 내용으로 하는 인간존엄을 “채워야 할 공백”으로 표현하고 그 공백을 메꾸는 ‘매개’로서, 인간의 인식과 의지, 역사적 경험, 인간의 자기 결정을 제시한다.<sup>56)</sup> 그는 이성과 이들 매개를 통해 비로소 인간의 보존조건과 발전조건을 이루는 인간 존엄의 상태 즉, “힘에 기초한 자연상태가 아닌, 권리에 기초한 문화상태”에 도달할 수 있다고 설명한다.<sup>57)</sup> 그러나 인류세는 인간존엄에 이르는, 베르너 마이호퍼가 말한 그 ‘매개’가 더 이상 인간의 인식과 의지, 인간 역사에 국한되어 있지 않음을 시사한다. 도리어 그가 배격하려 했던 문화 상태와 대비되는 자연 상태가, 그리고 자연의 행위성이 언제나 결코 분리될 수 없는 자연문화사(自然文化史)로서, 인간의 이성, 인식, 의지와 함께 인간존엄을 결정지을 수 있음을 시사한다.

베르너 마이호퍼는 “인간은 자신의 삶을 가능하게 만드는 조건을 형성하고 유지하는 것이 단순히 자연의 문제가 아니라 인간의 문제임을 인식해야 한다.”고 말했지만,<sup>58)</sup> 인류세는 자연과의 관계 하에서 인간의 보존조건과 발전조건을 다시 생각하고, 그 사유 하에서 인간존엄 개념을 다시 쓸 것을 시사한다.<sup>59)</sup>

---

54) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019, 39면.; 베르너 마이호퍼는 “인간존엄의 불가침성을 규범으로 고양시킨 것은 인간존엄의 침해라는 사실을 통해 발생하는 인간의 인격성에 대한 말살 그리고 인간 사이의 연대성에 대한 위협과 파괴에 대처하기 위한 것”이라고 말한다.

55) 베르너 마이호퍼는 인격성의 구체적 내용으로 “인간 존재 일반이라는 보편적 차원에 속하는 욕구와 능력에 따라, 때로는 자기존재라는 극히 개인적 차원에 속하는 욕구와 능력에 따라 스스로를 선택하고 기획”하는 것, 즉, 인간 일반으로서, 개별적 인간으로서의 자기 귀속성과 자기 처분성을 제시하며, 연대성에 대해서도 상호 관계에 있어 특정한 어느 누구로서, 때로는 개별적 존재로서, 때로는 인간 일반으로서의 타자지향성, 상호 지향성을 의미한다고 설명한다. 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019, 58, 70-71면.

56) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019, 45면.

57) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 201, 45-47면.

58) 베르너 마이호퍼, 법치국가와 인간의 존엄, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 201, 43면.

59) 정채연 또한 “포스트휴먼 시대에서 인간 개념의 확장적 재해석과 새로운 탈 근대적 법적 주체 및 주체성의 등장은 ‘인간 중 중심주의’를 극복의 대상으로 삼는다. 이로 인해 인간 존엄성 및 인권의 정당화를 위한 이론적·철학적 준비가 요청된다. 인간은 바로 인간이기 때문에 존엄하다는 주장은 그 논리적 모순을 쉽게 드러낼 뿐만 아니라, ‘인간중중심주의’에 빠질 위험성을 갖고 있기 때문이다. 이러한 시점에서 인간 중심의 근대철학에 더 잡고 있는 근대법의 해체적 재구성은 불가피한 과정”이라고 말한다.; 정채연, “포스트휴먼 법 담론; 탈근대적 인간의 법적 수용을 위한 시론적 연구”, 안암법학 제54호, 안암법학회, 2017.09, 22면.

## (2) 인류세의 인간의 존재조건과 인간존엄

### 가. 인류세의 인간의 존재조건

인류세의 인간존엄 개념을 재구성하기 위해서는 인류세의 인간의 존재조건을 검토할 필요가 있다. 인류세의 인간의 존재조건을 검토하면 다음과 같다. 첫째, 인류세의 인간은 더 이상 몸과 정신이 분리된 데카르트의 코기토(Cogito, “나는 생각한다. 고로 존재한다”)적 존재가 아니다. 인지과학의 발전은 “두개골과 피부 안에는 그 어떤 신성한 것도 없다”라는 사실을 가리키며, 인간의 사유는 신체와 정신이 한데 얽혀 있는 물질의 집합체이기에 가능함을 나타낸다.<sup>60)</sup> 인간존엄이 그 내용으로 하는 인격성은 더는 베르너 마이호퍼가 말한 이성, 혹은 그 이성을 채우는 매개로서의 인간의 의지라는 순수한 정신작용의 산물이 아니다. 도리어 인격성은 인간이 물질적으로 “체현된(embodied)” 존재이기에 고안할 수 있었던 개념이다.<sup>61)</sup> 인류세는 데카르트의 코기토를 뒤집으며, 사유 이전에 ‘존재’, 그리고 정신 이전에 정신을 가능하게 하는 체현된 존재로서의 인간이라는 개념 하에서 인간존엄을 재사유할 것을 시사한다. 여기서 인류세의 인간존엄 개념은 몸, 정신 이원론, 존재론과 인식론의 이원론으로부터 자유로워진다.

둘째, 인류세의 인간은 더 이상 만물의 주권자인 안트로포스(Anthropos)가 아니다. 체현된 인간은 언제나 비인간 자연에 속한(embedded) 존재이자,<sup>62)</sup> 그 안에서 환경과 독립된 존재로서 상호작용하는 것이 아니라. 캐린 바라드(Karen Barad)가 말한 내부-작용(Intra-action)하며, 서로를 공-구성한다.<sup>63)</sup> 그 내부-작용하는 얽힘 속에는 주체도, 객체도 없으며, 분리 불가능한 관계 속에서 서로를 향한 응답만이 있을 뿐이다.<sup>64)</sup> 또한 인간 신체는 스테이시 엘라이모(Stacy Alaimo)의 말대로 언제나

60) 애니 머피 폴, 익스텐드 마인드, 이정미 옮김, 알에이치코리아, 2023, 16, 42면 재인용.

61) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 33면.

62) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 33, 70면.

63) 내부-작용(Intra-action)은 캐린 바라드(Karen Barad)가 고안한 신조어이다. 내부-작용은 그의 행위적 실재론(Agential Realism)의 핵심적 개념으로서 “얽혀 있는 행위 능력들의 상호적인 구성”을 의미한다. 박신현은 이러한 내부-작용을 개별 행위 능력들이 상호작용보다 앞서 존재한다고 전제하는 ‘상호작용(interaction)’과는 대조되는 것으로서 개별 행위 역능(distinct agencies)이 미리 존재하는 것이 아니라 내부-작용을 통해 창발한다고 설명한다. 내부-작용은 그 내부 작용하는 얽힘(entanglement) 속에 주체와 대상, 자기와 타자, 원인과 결과가 존재론적으로 구분 될 수 없음을 의미한다.; Karen Barad, “Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and Entanglement of Matter and Meaning, Durham”, NC:Duke UP, 2007, pp.33.; 몸문화연구소, 신유물론, “캐린 바라드의 『우주의 중간에서 만나기』: 관계와 얽힘으로 만들어지는 몸”(박신현), 필로소픽, 2022, 161면.

64) 캐린 바라드는 내부-작용이라는 개념으로부터 도나 헤러웨이와 마찬가지로 관계성 안에 응답, 윤리를 이야기하고, 그 내부-작용하는 관계성 하에 존재론과 인식론의 분리 불가능성을 다음과 같이 설명한다. “물질성 자체의 본성은 얽힘입니다. 그러므로 행위적 절단(agential cut)의 다른 면에 있는 것은 우리와 결코 분리되지 않지요. 행위적 분리가능성은 개체화가 아닙니다. 윤리학은 그러

나 “횡단하는 신체”로서 먹는 음식부터, 대기, 산업 현장의 유해화학 물질이 가로지르는 “몸 된 자연(Bodily Natures)”이다.<sup>65)</sup> 이렇듯 내부-작용하며, 횡단하는 인간 신체는 더 이상 행위의 주체도, 객체도 없다는 사실을 가리키며, 안트로포스라는 인간 존재의 허구성과 자연, 문화 이원론을 재고하도록 한다. 나아가 인간 자신을 공-구성하는 비인간 자연과의 관계 속에서 인간의 존재 조건을, 인간 존엄을 재사유하게 한다.

이러한 인류세가 시사하는 ‘인간 됨’의 의미는 존엄이 인간의 이성 근거한 인간만의 것이라는 관념 혹은 인간을 독립적 개체로 전제하는 인간 존엄 개념이 더는 유효할 수 없음을 시사한다. 인류세는 서로를 가로지르며 공-구성하는 인간과 비인간에게 있어 그 개별 존재자의 존엄은 서로의 존엄을 공-구성하는 필요충분조건으로 존엄 또한 얽혀있음을 시사한다. 또한 인류세는 인간은 독립적인 개체로서가 아니라 자연과 문화가 횡단하는 자연문화, 즉, “얽힘으로서의 인간(human-as-entanglement)”으로서 비인간 존재와 함께 존엄을 추구하는 과정에 있음을 시사한다.<sup>66)</sup>

## 나. 인류세의 인간존엄 개념

이상에서 살펴본 인류세의 인간 존재와 그 존재 조건으로부터 베르너 마이호퍼가 제시한 인간 존엄의 구체적 내용인 인격성, 연대성 개념을 재정의 하면 다음과 같다. 첫째, 인격성은 비인간 자연에 내재한 인간이, 그 비인간 자연과의 관계 하에서, 그 자신의 욕구와 능력에 따라 스스로를 선택하고 기획하는 것으로 재정의 할 수 있다. 둘째, 연대성은 인간 됨, 세계 신뢰를 가능하게 하는 상호지향성으로서, 그 상호지향의 주체는 인간만이 아니라. 인간 됨을 공-구성하는 비인간 자연으로 확장된다.

한편, 최근 국가인권위원회는 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법(이하 “탄소중립기본법”이라 한다) 제8조 제1항 등 헌법소원(2021헌마1264, 2022헌

---

므로 타자를 근본적으로 외재화 하는 것에 대한 바른 응답이 아니라 우리가 그 한 부분인 생생한 관계성들을 위한 책임과 의무에 대한 응답이지요. 윤리학은 물질화에 관한 것 우리가 부분을 이루는 물질화들에 대한 고려를 향합니다, 그것은 새로운 형태, 새로운 주체성, 새로운 가능성들이 포함됩니다. 심지어 가장 작은 절단물이라 할지라도 그러하지요. 책임성은 따라서 응답할 능력의 문제이지요. 타자의 응답에 귀 기울이는 것, 그리고 타자에게 응답하는 의무를 다하는 자는 우리가 자기성이라고 부르는 것으로부터 전반적으로 분리되지 않습니다. 존재론, 인식론 그리고 윤리학을 함께 사유하는 이러한 방식은 언제나 이미 하나의 윤리적 문제인 세계를 향합니다.”; 락 돌피언, 이리스 반 데어 툴, 신유물론: 인터뷰와 지도제작, 박준영 옮김, 교유서가, 2021, 98-99면.

65) 스테이시 엘러이모, 말,살,흙:페미니즘과 환경정의, 윤준, 김종갑 옮김, 그린비, 2018, 16-24, 84-85면.

66) 문규민, 제인 베넷. 컴복스, 2023, 101면.; 문규민은 인간과 비인간의 횡단성 즉, 얽힘을 강조하는 펠릭스 가타리, 제인 베넷, 브뤼노 라투르 등의 이론이 제시하는 인간학을 “얽힘으로서의 인간(human-as-entanglement)”라고 요약할 수 있다.”고 설명한다.

마854 및 2020헌마389, 2020헌마1516)관련 재판부에 제출한 의견에서, 탄소중립기본법 제8조제1항 등이 기후변화로 인해 침해되는 현재 세대와 미래 세대의 자유와 권리에 대한 최소한의 보호 조치를 이행하지 않음으로써 인간존엄을 규정한 대한민국 헌법 제10조 및 제34조 제1항, 제35조, 제36조 제3항에 위반된다고 결정한 바 있다.<sup>67)</sup> 이러한 국가인권위원회의 결정은 비록 인류세의 인간존엄이 무엇인가를 명확히 정의하지 않았지만, 인류세의 인간존엄이 비인간 자연과의 관계 하에서의 인간 존엄임을 함축하고 있다고 해석할 수 있을 것이다.

## II. 인류세의 노동법의 목적

### 1. 자유권, 생존권, 사회권 개념의 재정의

#### (1) 전통적 의미의 자유권, 생존권, 사회권

노동법의 목적은 앞서 살펴본, 인간존엄 개념에서 파생하는 자유권, 생존권, 사회권을 기초로 존엄한 노동을 규정하는 것이었다.<sup>68)</sup> 인류세의 노동법의 목적 또한 자유권, 생존권, 사회권에 기초한다. 그러나 그 개념의 상위 개념인 인간 존엄을 인류세의 상황에 맞게 재정의한 것과 같이, 그 하위 개념인 자유권, 생존권, 사회권 또한 재정의할 필요가 있다. 인류세의 노동법은 그 재정의된 인류세의 자유권, 생존권, 사회권 개념에 기초한다. 따라서 이하에서는 자유권, 생존권, 사회권의 전통적 의미를 검토하고, 인류세의 노동법이 추구하는 자유권, 생존권, 사회권의 의미를 재정의한다.

전통적으로 노동법에 있어 (i) 자유권은 인적 종속과 경제적 종속하에서 노동자, 노동자의 달결체의 자율과 자기 결정, 자치를 보장함으로써 인격성과 연대성을 함양하는 것이었다. (ii) 생존권은 헌법 제34조 제1항이 규정하고 있는 인간다운 생활을 보장할 권리로서, 노동법에 있어서는 근로조건의 법정화, 노사대등 결정의 원칙을 통해 노동자의 인격성과 연대성을 실현하기 위한 ‘필요’를 충족할 권리로 발전

67) 국가인권위원회, 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」 제8조 제1항 및 같은 법 시행령 제3조제1항 헌법소원 관련 헌법재판소 의견 제출, 2023. 6. 12. 결정, <https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=24&boardNo=7609437&searchCategory=&page=2&searchType=&searchWord=&menuLevel=3&menuNo=91>(국가인권위원회, 2024. 12. 28. 확인) 그러나 헌법재판소는 2024. 8. 29. 본 헌법소원 청구에 대하여 기각, 각하하는 판결을 하였다. (헌재 2024. 8. 29. 2020헌마389등)

68) 니시타니 사토시, 노동법의 기초구조, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016, 117면.; 니시타니 사토시는 “노동법의 가장 기본적인 이념은 인간존엄이며 자기결정권은 생존권, 노동권 등과 함께 하위 이념 중 하나이다.”라고 설명함으로써 노동법의 가장 근저에 있는 이념을 인간존엄으로 제시한다.

해왔다. 한편, (iii) 사회권은 개인을 넘어 사회화된 인간을 전제하며 이 사회의 완전한 구성원(즉, 시민)이 될 권리”로서 생존권에 속하는 경제적 복지와 보장을 받을 권리뿐만 아니라 사회적 유산에 대한 자신의 몫을 누릴 권리, 사회에서 일반적으로 받아들여지는 수준의 문명화된 삶을 영위할 권리를 포괄하며 발전해왔다.<sup>69)</sup> 이러한 사회권은 노동법에 있어 노동자가 노동자이자, 시민으로서 인격성과 연대성을 실현하는 토대로서 사회보장법의 기초가 되어왔다.

## (2) 인류세의 노동법에 있어 자유권, 생존권, 사회권의 의미 및 함의

앞서 살펴본 바와 같이, 인류세의 인간존엄은 그 존엄을 가능하게 하는 비인간 자연과 불가분의 관계로 얽혀 있음을 전제하고, 인간존엄의 구체적 내용인 인격성과 연대성 모두 비인간 자연과의 관계 하의 인격성과 연대성의 실현을 의미한다. 이러한 인류세의 인간존엄 개념에 기초하여 인류세의 노동법이 추구하는 자유권, 생존권, 사회권의 개념을 재정의하고 그 함의를 도출하면 다음과 같다.

### 가. 자유권

인류세의 노동법에 있어 자유권은 전통적 의미의 자유권을 넘어, 인간 노동자의 노동조건과 경제적·사회적 지위를 공-구성하는 비인간 자연과의 관계를 노동자가 자기 결정을 통해 구성할 권리를 포함한다.

구체적으로 노동 과정에서 인간 신체와 노동을 가로지르며, 그것을 공-구성하는 비인간 자연과의 관계를 구성할 자유를 포함하며, 이는 자유권에 근거한 노동3권의 행사를 통해 산업 현장의 생성적 배치를 가능하게 하는 근거가 된다. 노동조합의 생성적 재배치 요구는 일면 경영사항으로 해석됨으로써, 노동조합의 산업 현장의 단체교섭 대상성 및 이에 수반하는 쟁의행위의 정당성이 문제 될 소지가 있다. 그러나 자유권을 이처럼 노동자 그 자신과 그 자신의 노동을 공-구성하는 비인간 자연과의 관계를 자기결정을 통해 구성할 권리로 해석할 경우, 노동조합의 산업 현장의 생성적 배치 요구는 정당한 자유권의 행사로서 단체교섭의 대상성 및 쟁의행위의 정당성을 인정할 것 근거가 될 수 있을 것이다. 나아가 비인간 자연과의 관계를 전제하는 자유권 개념은 산업 현장의 생성적 재배치를 위한 민주적 과정에서 근로자, 근로자 집단의 참여를 뒷받침하는 근거가 될 수 있다.

69) T.H 마셜, T.보토모어, 시민권, 조성은 옮김, 나눔의 집, 2014, 31면.

## 나. 생존권

인류세의 노동법에 있어 생존권의 의미 또한 전통적 의미의 개별 개체로서의 인간다운 생활을 영위하기 위한 필요를 충족할 권리를 넘어, 그 자신의 삶과 신체, 노동을 공-구성하는 비인간 자연과 공생하는 인간다운 생활을 영위하기 위한 필요를 충족할 권리로 그 개념이 확장된다.

여기에서 ‘인간다운 생활을 위한 필요’는 임금뿐만 아니라 시간이라는 유한한 자원을 포함한다. 비인간 자연을 전제하는 인간 존엄, 그리고 그 인간 존엄 개념에 파생하는 생존권 개념은 노동자가 비인간 자연과의 관계를 숙고하고, 노동을 비롯한 삶의 전반에서 그 관계를 재배치함으로써 인간 존엄을 실현해가는 최소한의 필요로서 적정임금의 보장, 근로시간 제도의 개선을 모색해가는 근거가 될 수 있을 것이다.

## 다. 사회권

인류세의 노동법에 있어 사회권의 의미 또한 자연문화로서의 유산을 공유한 주체로서, 사회적 평등과 비인간 자연의 안녕이 불가분의 관계에 있음을 자각하며, 자연문화로서의 이 행성의 완전한 구성원이 될 권리로 재정의할 수 있다.<sup>70)</sup>

사회권을 이처럼 비인간 자연과의 관계를 응당 전제하는 것으로 해석할 경우, 산업 현장의 생성적 전환, 기후위기 적응(adaptation) 또한 더는 개인의 문제가 아닌, 사회의 문제로서 그 사회적 토대를 구축하는 근거가 될 수 있을 것이다.<sup>71)</sup> 예컨대, 현재 정의로운 전환(Just transition)에서 논의되고 있는 산업전환에 따른 전직 지원, 교육 훈련 지원, 일자리 보장, 녹색 일자리 창출 또한 이러한 확장된 의미의

70) 나아가 인간 존엄에서 파생하는 권리로서 기존의 자유권과 생존권, 사회권을 넘어, 그 자유권과 사회권에 내재하는 내용이자, 독자적 권리로서 ‘지구의 공동 선을 추구할 권리’, ‘깨끗한 환경에서 살 권리’(이러한 표현은 최근 국내외의 소위 말하는 기후소송에서 등장한 표현이기도 하다.)와 같은 제3의 권리, 지구법학에서 말하는 자연의 권리가 인정된다면, 노동법 또한 기존의 자유권, 생존권, 사회권의 의미를 비인간 자연과의 관계로 확대해서 재해석하는 것을 넘어, 비인간 자연과 함께 존엄한 노동을 구성할 권리를 그 내용으로 하는 제4의 권리를 노동법의 기초 이념으로 삼는 것 또한 고려해볼 수 있을 것이다.

71) 탄소중립기본법 제2조제11호는 ‘기후위기 적응’을 “기후위기에 대한 취약성을 줄이고 기후위기로 인한 건강피해와 자연재해에 대한 적응역량과 회복력을 높이는 등 현재 나타나고 있거나 미래에 나타날 것으로 예상되는 기후위기의 과급효과와 영향을 최소화하거나 유익한 기회로 추진하는 모든 활동”으로 정의한다. 한편, 켈 벤델(Jem Bendell), 루퍼트 리드(Rupert Read)는 심층적응(Deep Adptation)이라는 개념을 제시하며, 심층적응을 “인간이 초래한 기후변화와 환경파괴의 직간접인 영향으로 인한 산업소비사회의 잠재적이거나 가능한, 또는 불가피한 붕괴에 대응하기 위한 의제이자 틀(“framework”)로 정의하며, 그 개념의 요소로서 회복력(resilience), 포기(relinquishment), 복원(restoration), 타협(reconciliation)을 제시한다.; 켈 벤델, 루퍼트 리드, 심층적응, 김현우, 김미정, 추선영, 하승우 옮김, 착한책가게, 2022, 19-25면.

사회권을 구현하고자 하는 시도라고 해석할 수 있다.<sup>72)</sup>

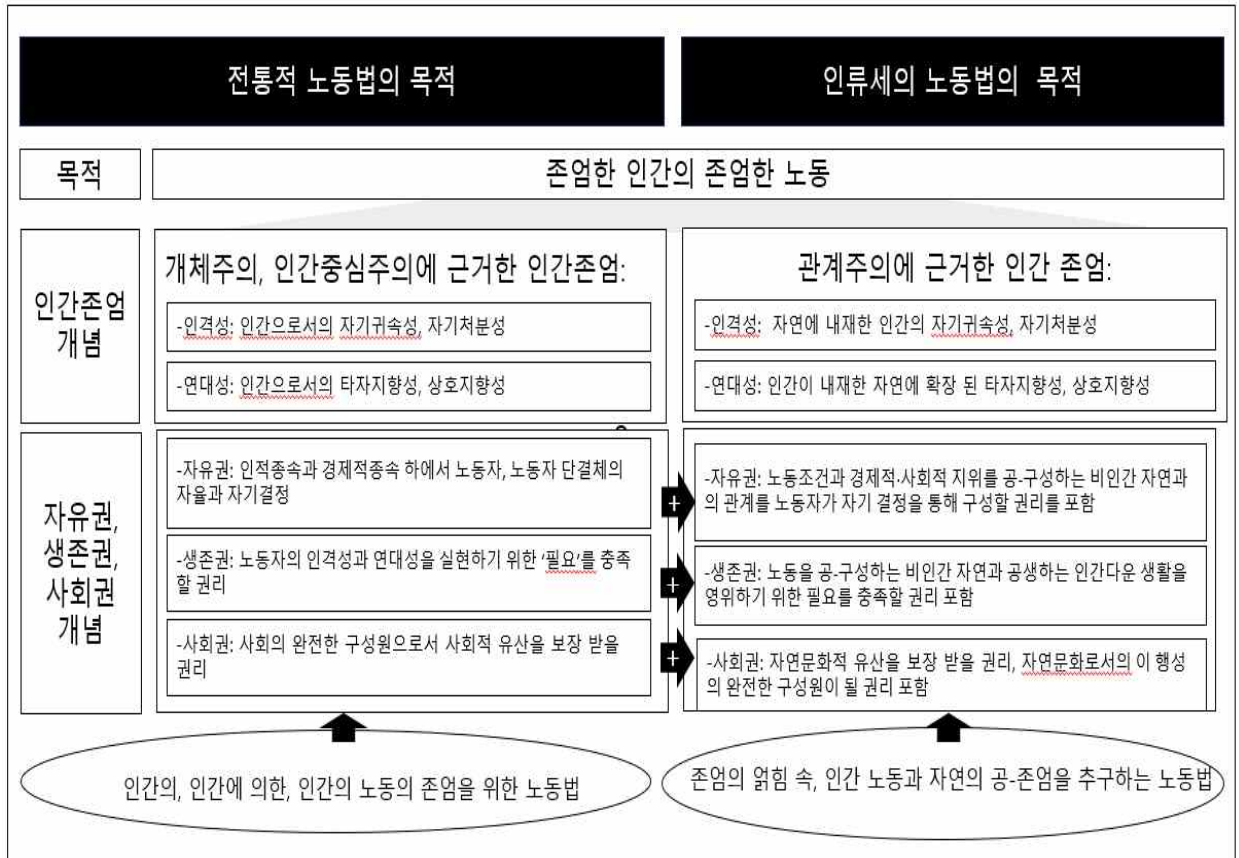


그림 4 . 인류세이 인간존엄개념과 인류세의 노동법의 목적

## 2. 인류세의 노동법의 목적

인류세의 노동법은 이상에서 살펴본 인류세의 인간존엄과 그 하위 개념인 자유권, 생존권, 사회권 개념에 기초하여, 궁극적으로 ‘자연과 문화의 공진화를 가능하게

72) ILO는 정의로운 전환을 “양질의 일자리 기회를 창출하고 누구도 배제 되지 않고, 근로자, 기업, 지역사회 등 모든 이해관계자에게 가능한 한 공정하고 포용적인 방식으로 녹색 경제를 촉진하는 것”, “기후 및 환경 행동의 사회적, 경제적 기회를 극대화하는 동시에 효과적인 사회적 대화와 이해관계자 참여, 직장에서의 기본 원칙과 권리 존중 등을 통해 모든 문제를 최소화하고 신중하게 관리하는 것”으로 정의하며, 정의로운 전환의 요소로서 포용적이고 지속 가능한 일자리의 촉진, 사회적 평등 보장, 과정 관리, 정의로운 전환을 위한 재정 관리를 제안한다. 또한 정의로운 전환의 요소로서 거시경제 및 성장 정책, 산업, 부문별 정책, 기업 정책, 교육훈련, 안전과 건강, 사회적 보장, 노동시장 정책, 노동권, 사회적 대화와 삼자주의(tripartism)를 제시하고 있다.; ILO, “Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, International Labour Conference 111<sup>th</sup> Session, 2023. 12, 26면.; 한편, 탄소중립기본법 제2조 제13호 또한 정의로운 전환을 “탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소기업인 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다.”고 정의함으로써 정의로운 전환의 문제가 사회적 문제이자, 사회적 권리의 문제임을 전제하고 있다.

하는 존엄한 노동'을 그 목적으로 한다.

이처럼 인간존엄 개념으로부터 인류세의 노동법의 목적을 도출하는 이론적 과정은 인류세와 노동법을 기계적으로 결합하는 것을 넘어, 언제나 인간 노동과 내부-작용하고 있는 비인간 자연을 깊이 숙고하고, 인간과 비인간 자연이 공생하는 노동, 산업 현장을 구축하기 위한 이론적 토대가 될 수 있을 것이다. 나아가, 그동안 노동법이 목적해 온 경제적·사회적 지위 향상 그 너머의 문제를 보게 한다.

구체적으로 노동법이 목적해 온 경제적·사회적 지위 향상을 통해 이루고자 하는 것이 소비주의적인 삶, 이른바 제국적 생활 양식인가(Imperiale Lebensweise),<sup>73)</sup> 아니면 인간과 비인간 자연이 함께 생성, 번영하는 다른 존재 양식인가를 묻는 계기가 될 수 있을 것이며, 이는 인류세의 노동법이 추구하는 존엄한 노동의 구체적 양태, 그것을 가능하게 하는 노동법의 내용을 그리는 토대가 될 수 있을 것이다.<sup>74)</sup>

## 제4절 인류세의 노동법의 주체

### I. 법 주체의 개념

법 주체, 즉 법의 인간상(人間象)이란 한 시대의 법이 염두에 두고 있는 유형적 인간상으로서 “법에 있어서의 인간”을 의미한다.<sup>75)</sup> 라드부르흐(Radbruch)는 “인간상의 전환이야말로 법 역사의 신기원(epoch)을 제시한다.”라는 명제를 제시하며, “법의 역사는 곧 인간상 변화의 역사와 같다”고 말한 바 있다.<sup>76)</sup> 이처럼 그가 법에

73) 제국적 생활양식(imperiale Lebensweise)은 마르쿠스 비센(Markus Wissen)과 울리히 브란트(Ulrich Brand)가 말한 개념으로, 글로벌 사우스(Global South)에서 비인간 자연과 에너지를 수탈함으로써 성립되는 선진국의 소비주의적 라이프 스타일을 말한다. 사이토 고희이, 지속 불가능 자본주의, 김영현 옮김, 다다서재, 2021, 27면.

74) Dsviid J. Doorey와 Michał Barański, Katarzyna Jaworska, Anna Piszczek은 노동법은 근로자와 사용자 사이 이익균형을 도모하는 과정에서 생산성 향상을 전제하는 반면, 경제성장과 소비주의는 환경적인 목표와 일치하지 않으며, 환경적 목표의 달성을 위해서는 단기적으로 생산성 둔화, 새로운 비용의 발생이 수반될 수 있는바, 단기적으로는 노동법이 추구해온 목적과 환경적 목적이 일치하지 않는다는 점이, 기후변화에 대응한 노동법적 연구가 부족한 원인일 수 있다고 설명한다. 이러한 점을 고려하면, 환경적 목적과 노동법적 목적을 일치시키는 방안으로서 성장을 통한 경제적, 사회적 지위 향상 그 너머, 설사 지구 한계로 말미암아 성장이 불가능하게 된 때를 전제하더라도 진정 이루고자 하는 존재방식-삶의 양식-을 숙고하는 것이 대안의 시작일 수 있을 것이라 생각한다. Dsviid J. Doorey, “A Law of Just Transition?:Putting Labor Law to Work on Climate change”, Osgoode Hall Law School of York University, 2016, 5-7면.; Michał Barański, Katarzyna Jaworska, Anna Piszczek, “Labour Law in the era of Climate Transformation”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2022, 8, 16면.

75) 구모영, “법에 있어서의 인간상”, 동아법학 제30권, 동아대학교법학연구소, 2002. 4, 106면.

76) 구스타브 라드부르흐, 법에 있어서의 인간, 손지열, 황우려 옮김, 육법사, 1981, 19면; 니시타니 사토시, 노동법의 기초구조, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016, 35면; 구모영, “법에 있어서의 인간상”, 동아법학 제30권, 동아대학교법학연구소, 2002. 4, 106면.

있어 인간상을 중요시한 것은 한 시대의 법이 그 시대의 보편적, 유형적 인간의 특징을 전제하고, 그 인간상에 따라 규범들을 배열하기 때문이다. 또한 이로써 한 시대의 법의 양상은 곧 그 시대의 인간에 대한 기본적 이해를 담지하기 때문이다.<sup>77)</sup> 이로 인해 법 인간학에서는 법 이론에 있어, “인간상이 곧 법의 출발점이자 귀결점”이라고 본다.<sup>78)</sup> 법 인간상은 단순히 그 시대의 인간상이 ‘현재’ 어떠하다는 점을 의미하지 않는다. 법 인간상은 ‘추구하는 인간상’이라는 전망의 표현이기도 하다. 법은 그 추구하는 인간상을 전제로 구성됨으로써, 그 추구하는 법 인간상의 출현을 독려하고, 그 인간상이 그 시대에 부합하는 질서를 구축해가는 것을 목적으로 한다. 법의 인간상은 법에 있어 로지 브라이도티가 말한 “현재에 가치 있는(worthy of the present) 주체에 대한 전망”인 것이다.<sup>79)</sup> 이상의 법 인간상의 의의는 오늘날 인류세의 노동법을 구성하는 데 있어 그것이 추구하는 법 인간상의 정립이 선행되어야 함을 시사한다.

## II. 인류세의 노동법의 인간상

### 1. 전통적인 노동법의 인간상

전통적인 법은 “인간은 본능과 환경에 전적으로 구속되는 동물과 달리 자유롭게 정신적 의식활동을 하는 정신적 존재(즉, 이성적 존재)로서 세계를 향해 무한히 발전할 수 있는 존재”를 표상한다.<sup>80)</sup> 알랭 쉬피오(Alain Supiot) 또한 주체와 객체, 인격과 사물, 정신과 물질이라는 개념은 상호 대립에 의해 정의된다는 전제 하에 “법률적 관점에서 인간은 이성을 타고 났으며, 양도할 수 없는 신성한 권리를 가진 주체”로 간주 된다고 본다.<sup>81)</sup> 이러한 전통적인 법의 인간상은 신체와 정신, 자연과 문화를 구분하고, 구분되어야 한다는 이원론과 인간 이외의 종과 그 자신을 위계적으로 구분하는 인간중심주의에 근거한다.<sup>82)</sup>

77) 구모영, “법에 있어서의 인간상”, 동아법학 제30권, 동아대학교법학연구소, 2002. 4, 106면.; 김종덕, “법에 있어서의 인간상의 고찰”, 법학연구 제16권제1호(통권 제61호), 한국법학회, 2016. 3, 240-241면.

78) 구모영, “법에 있어서의 인간상”, 동아법학 제30권, 동아대학교법학연구소, 2002. 4, 106면.; 김종덕, “법에 있어서의 인간상의 고찰”, 법학연구 제16권제1호(통권 제61호), 한국법학회, 2016. 3, 240면.

79) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 70면.

80) 정행철, “형법이 기초하고 있는 인간관”, 비교사법연구, 제4권 제2호, 한국비교형사법학회, 2002, 50면.; 김종덕, “법에 있어서의 인간상의 고찰”, 법학연구 제16권제1호(통권 제61호), 한국법학회, 2016. 3, 241면.

81) 알랭 쉬피오, 법률적 인간의 출현, 박제성, 배영란 옮김, 글항아리, 2015, 55면.

82) 이원론과 인간중심주의에 근거한 전통적인 법의 인간상은 법이 목적해온 인간의 자유, 평등, 책임 있는 자기결정, 자기실현의 토대가 되어왔다는 점에서 그 의의가 있으나, 오늘날 인류세가 가리키는 자연에 내재한 인간, 자연과 문화(사회)가 횡단하는 ‘자연문화로서의 인간’을 표상하고, 그에 따른 법적 권리와 의무를 도출하

한편, 노동법은 모두가 자유롭고 평등하다는 시민법에서의 추상적인 유형적 존재로서의 표상을 넘어, 계급적 존재로서의 인간 징표인 ‘종속성’이라는 인간의 구체적 상태에 주목해왔다.<sup>83)</sup> 노동법은 종속노동을 통해 생존을 위한 필요를 충족할 수 밖에 없는 현실의 구체적 인간상과 그 종속노동에 따른 모순을 자주적으로 해결해 가는 집단인(集團人)으로서의 인간상을 표상해왔다. 노동법이 전제하는 이러한 인간상은 자유로운 개인, 경제인을 전제하는 민법의 소유권 개념을 넘어, 노동법으로 하여금 종속노동이라는 구체적 현실에서 자유롭고 평등한 인격체로서의 노사대등 결정의 추구, 생존권 보장, 집단인으로서의 권리 실현을 추구할 수 있도록 하는 중추가 되어왔다.<sup>84)</sup>

그러나 노동법 또한 전통적인 법의 인간상에 내재한 이원론과 인간중심주의로부터 자유로울 수 없었다. 구체적으로 알랭 쉬피오는 “서양법은 전적으로 (객체로서의) 사물과 (주체로서의) 인격의 이분법에 근거”한다고 전제하며, 노동법은 “인격을 사물과 관계 맺도록 하는 노동은 인격인가? 사물인가?”, “노동을 인격과 사물 사이에 어디에 자리매김 할 것인가”의 문제라고 말한다.<sup>85)</sup> 이와 같은 전통적 의미의 노동법의 인간상은 인간이 인격과 비인간과 대척점에서 독립적으로 존재함을 전제한다는 점에서 개체주의(bounded individualism)에 근거하며, 자연과 문화의 이원론에 그 근거를 둔다. 그러나 이러한 전통적 의미의 노동법의 인간상은 (i) 오늘날 인간 노동과 비인간 자연의 얽힘, (ii) 비인간 자연이 인간 노동을 공-구성하고 있으며, (iii) 인간 존재 자체가 자연문화임을 시사하는 인류세의 상황을 담지하기에 충분하지 않다. 따라서 이하에서는 최근 인류세의 문제에 천착함으로써 새로운 주체 이론을 제시하고 있는 로지 브라이도티(Rosi Braidotti)와 프란체스카 페란도(Francesca Ferrando) 등의 포스트휴먼(posthuman)이론에 근거하여 생태노동법이 추구하는 주체상을 제시한다.

## 2. 인류세의 노동법의 인간상

### (1) 포스트휴먼 이론의 인간상

포스트휴머니즘(Posthumanism)은 단일 이론이 아니다.<sup>86)</sup> 다양한 포스트휴머니

기에는 한계적이다.

83) 니시타니 사토시, 노동법의 기초구조, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016, 36면.

84) 니시타니 사토시, 노동법의 기초구조, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016, 38-39면.

85) 알랭 쉬피오, 노동법비판, 박제성 옮김, 오래, 2017, 8-12면.

86) 프란체스카 페란도는 포스트휴머니즘을 트랜스휴머니즘(“인간 능력의 향상을 위해 현존하거나 탄

즘 이론 중 ‘인류세의 주체’의 문제에 천착하는 이론으로는 로지 브라이도티와 프란체스카 페란도의 포스트휴먼이론이 있다. 로지 브라이도티, 프란체스카 페란도 모두 탈-인간주의, 탈-인류중심주의, 탈-이원론을 전제한다.<sup>87)</sup> (i) 탈-인간주의는 인간을 관계 속에서 다른 인간, 비인간, 성별, 인종, 계급과 같은 다양한 정체성이 횡단하는 단수가 아니라 복수, 즉 인간(들)로 파악하는 것으로서, 인간에 대한 일반적, 보편적 인간주의의 전통을 약화시킨다.<sup>88)</sup> (ii) 탈-인류중심주의는 인간 그 자신을 가로지르는 비인간과의 관계에서 인간을 탈중심화하는 것을 말한다.<sup>89)</sup> 인간 자신이, 그 자신에게 부여한 존재론적 특권을 재고하고, 관계들의 횡단성(transversity of relations)을 따라, 횡단체(a transversal entity)로서의 인간을 공-구성하는 다른 인간, 비인간 신체들을 탈-위계적이며, 탈-중심적으로 직시하는 것을 말한다.<sup>90)</sup> (iii) 탈이원론은 이원론이 인간 정체성을 정의하는 공고한 상징으로 사용되어 왔다는 성찰하에 닫힌 개념에 기초하고 있는 “우리/그들”, “친구/적”, “문명/야만”, “자연/문화”, “신체/정신”, “인간/비인간”, “남성/여성”, “물리(실재)/가상”, “흑인/백인” 등 전통적인 이원론을 해체하고, 그 존재론적 얽힘에 주목하는 것을 말한다.<sup>91)</sup>

생하고 있거나 사변적인 기술에 의한 인간조건의 급진적 변형을 추구”하는 이론)과 구별하며, 포스트휴머니즘의 이론을 비판적 포스트휴머니즘, 문화적 포스트휴머니즘, 철학적 포스트휴머니즘으로 유형화한다. 한편, 로지 브라이도티는 포스트휴먼 사유의 세 가지 갈래로서 반동적인 포스트휴먼 담론, 분석적 포스트-휴머니즘, 비판적 포스트휴머니즘으로 유형화하며, 그 자신의 이론은 비판적 포스트휴머니즘에 속한다고 말한다. 이와 같이 다양한 포스트휴머니즘 이론의 유형에 대해서는 다음의 자료를 참고하길 바란다.; 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 117-118면.; 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 62-69면.

87) 포스트휴머니즘이론이 탈인간주의, 탈인류중심주의를 전제한다고 해서, 안티-휴머니즘과 동일한 것은 아니다. 프란체스카 페란도는 “우리가 도약할 수 있는 순수한 바깥은 없다. 인간주의를 뒤에 버려두었다고 주장함으로써 인간주의에 반대하는 것은 그 반대가 명확하게 표현되는 방식을 간과하는 것이다. [...] 안티휴머니즘과 달리 포스트휴머니즘은 인간에게 어떤 존재론적 우선성을 인정하지 않으면서 실제로는 해체적이고 관계적인 형태로 인간의 행위 가능성을 회복하는 것이다.”라고 말하며, 안티휴머니즘과 철학적 포스트휴머니즘의 차이를 설명한다. 한편, 로지 브라이도티 또한 에드워드 사이드의 “‘휴머니즘’의 이름으로 ‘휴머니즘’을 비판하는 것이 가능하다.”라는 문구를 인용하며, “이성과 야만이 계몽주의와 테러가 자기 모순적이지 않다는 것을 인정한다고 해서 문화상대주의나 도덕적 허무주의로 귀결되지 않으며, 오히려 역사적 휴머니즘 개념에 대해, 그 휴머니즘이 민주주의적 비판과 세속주의 양자와 맺는 관계에 대해 철저하게 비판할 수 있게 한다.”고 말한다. 즉, 그의 포스트휴머니즘이론 또한 휴머니즘의 이론으로서 휴머니즘을 비판하는 이른바, 휴머니즘이론 너머의 휴머니즘으로서 포스트휴머니즘인 것이다. 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 117-118면.; 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 64면.

88) 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 120-131면; 로지 브라이도티 또한 비판적 포스트휴먼 주체를 “생태철학(eco-philosophy) 안에서 다양체로 구성된 관계적 주체”로, 나아가 어떤 하나의 본질, 정체성에 매이지 않는 차이와 관계성을 중요시하는 “유목적 주체”, 즉 “잠재적인 되기들”로 정의한다. 로지 브라이도티 또한 일자(一者)가 아닌 다자(多者)로서의 인간 주체를 상징하는 것이다. 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 117면.

89) 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 121면.

90) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 42면.

91) 프란체스카 페란도 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 121면.; 로지 브라이도티 또한 이원론을 넘어, “인간 행위자와 인간-아닌 행위자들 사이의 횡단적 상호 연계, 배치(asmblage)”를 말하며, 이 시대의 주체성으로서 “자연-문화 연속체”라는 신조어를 사용한다. 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 62, 80-82면.

프란체스카 페란도와 로지브라이도티의 포스트휴머니즘 이론이 전제하는 인간은 일자(一者)와 본질주의를 전제하는 명사로서의 ‘인간’이 아니라, ‘인간화하다’라는 동사에 가깝다.<sup>92)</sup> 이들은 인간을 ‘잠재적 되기/생성(becomings)의 연쇄(되기의 과정)’이자 배치로서의 유목적 주체로 전제한다. 또한 존재론적 관계성(ontological relationality)하에서 인간을 파악하고자 한다.<sup>93)</sup>

로지 브라이도티는 인간중심주의와 이원론을 넘어, 인류세의 포스트휴먼을 (i) 기술적으로 매개되어 있으며, 자연-문화 연속체에 거주하며 (ii) 체현되고 환경에 속한(embodied and embeded) 존재로서, (iii) 종을 가로질러 그 자신을 공-구성하는 비인간과 함께-되기(becoming-with)를 추구하는 주체로 정의한다. 또한 (iv) 포스트휴먼을 그 관계를 구성한 윤리적 설명책임(accountability)을 부담하는 주체로 상정한다.<sup>94)</sup> 프란체스카 페란도 또한 이러한 로지 브라이도티의 체현되고, 내재되어 있으며, 관계적인 포스트휴먼 인간상을 긍정하며 “나는 나의 신체화된 인간 경험 안에서, 그리고 [비인간 자연을 포함한] 타자와의 관계 속에서 존재”하며, 그 점에서 “타자성은 [...] 윤리적 책임과 의무의 함의를 낳는다.”라고 말한다.<sup>95)</sup>

요컨대, 인류세의 포스트휴먼은 그 자신을 공-구성하는 비인간 자연에 대한 탈-인간중심적인 연대와 응답-능력(response-ability), 책임을 부담하는 주체로서 그 과정에서 비인간 자연과 함께 - 되기(becoming-with) 중인 주체인 것이다.<sup>96)97)</sup>

## (2) 인류세의 노동법이 추구하는 법 주체

인류세의 노동법이 전제하고, 추구하는 주체상 또한 이상에서 살펴본, 포스트휴먼 주체상과 같다. 노동하는 인간 또한 자본주의와 인간중심주의의 문제가 얽혀 있

92) 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 143면.

93) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 108-113면.; 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 175-181면.

94) 로지 브라이도티, 포스트휴먼, 이경란 옮김, 아카넷, 2015, 33, 51, 89, 105-111면.

95) 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 176면.; 프란체스카 페란도는 이 책 3부 19절의 한 목차로서 “인류세의 탈인류중심주의”의 문제를 다룬바 있다.

96) 프란체스카 페란도는 “포스트휴머니즘은 인류세 개념, 그리고 인간의 특권을 유지하는 인류중심적인 습관과 담론을 비판적으로 성찰하고, 그런 점에서 탈-인류중심주의로 규정할 수 있다.”고 말한다.; 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 73면.

97) 로지 브라이도티, 프란체스카 페란도의 포스트휴머니즘이론과 서로 영향을 주고 받은 도나 해러웨이 또한 다음과 같이 트러블과 함께하기로서 함께-되기를 강조한다. 그의 말을 옮기면 다음과 같다. “트러블과 함께 하기는 기이한 친척 만들기가 필요하다. 다시 말해 우리는 뜨거운 퇴비 더미 속에서, 예기치 않게 협력하고 결합하면서 서로가 필요하다. 우리는 서로 함께 되거나, 아무 것도 아니거나 둘중 하나이다.” 도나 해러웨이가 말하는 함께-되기의 관계(그가 말한 친척)는 인간에 한정되지 않는다. 동물, 비인간 자연, 기술을 비롯한 서로를 공-구성하며, 함께 공-산(sympoiesis)하는 모든 비인간과의 관계를 포괄한다.; 도나 해러웨이, 도나 해러웨이, 트러블과 함께하기, 최유미 옮김, 마농지, 2022, 13, 25-31면.

는 이 행성과 산업 현장에 속한 존재로서 그 문제들 안에서, 다른 인간, 비인간과 함께 그 자신의 신체와 노동, 산업현장을 ‘공-구성(共-構成)’하고, ‘공-산(共-産)’하고 있기 때문이다. 따라서 산업현장에서의 주체들은 그 자신의 존재를 가로지르는 다른 인간, 비인간에 대한 응답-능력을 고양하고, 설명책임을 수반하는 윤리적 주체가 된다. 이는 이 행성에서 다른 인간, 비인간 존재자와 함께 사업을 영위하는 사용자가 부담해야 할 의무이기도 하다. 나아가 법, 제도를 통해 그러한 인간상의 형성을 촉진하여야 할 국가가 염두에 두어야 할 인간상이기도 하다. 인류세의 노동법은 산업현장에서 협력과 갈등, 창발하는 문제들 속에서 서로를 횡단하며, 서로를 구성하는 비인간 자연을 비롯한 타 존재자들과 생성적인 ‘함께 - 되기’를 추구하는 노동자, 사용자, 국가라는 윤리적 주체상을 상정한다. 그리고 인류세의 노동법은 그러한 도래 할 주체들의 형성을 촉진하는 것을 그 목적으로 한다.<sup>98)</sup>

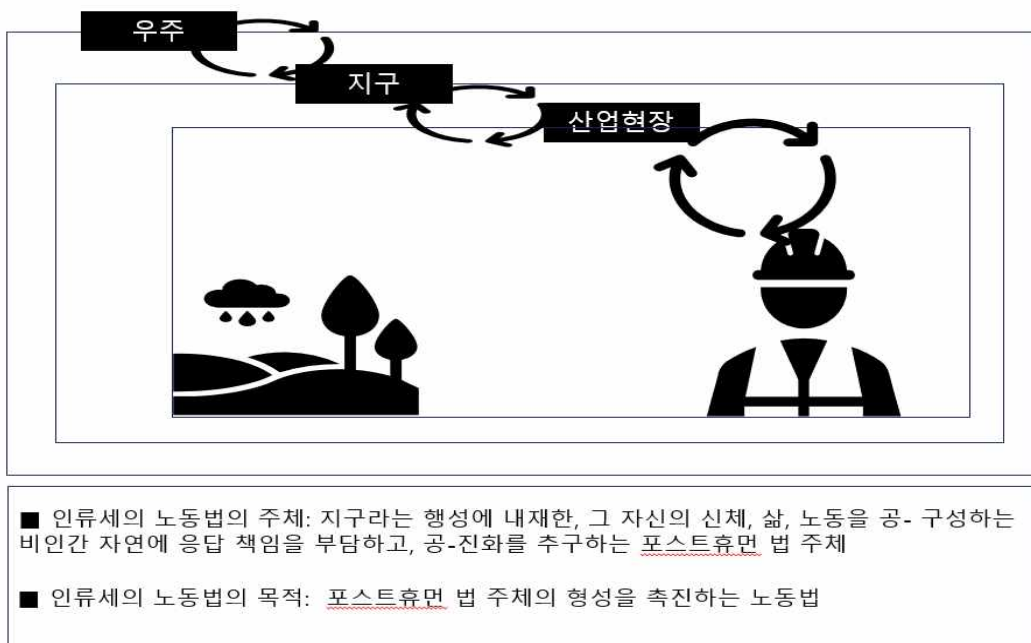


그림 5. 인류세의 노동법의 법 주체와 인류세의 노동법의 목적

98) 포스트휴먼이론과 신유물론에 천착해 법이론을 구성하려는 Anna Grear, Emille Boulot, Iván Darío Vargas-Roncancio, Joshua Stelin 또한 자연과 문화를 구분짓는 기존의 법에 대한 이해에서 벗어나, 법이 서로를 가로 지르는, 횡단적-존재론(cross-ontology)하에서 주체성을 다시 상상하고, 참여자(participants)를 다양화하며, 법의 물질성을 간과한 채, 법이 오로지 언어(language) 혹은 기호적 표현(symbolic representation)에 의해서만 인정될 수 있다는 기존의 법 인류학(legal anthropology)을 넘어, 명시적 언어나 기호가 아닐지라도 의미를 창출하는(meaning-making) 비인간에 주목하여 법을 재구성할 필요가 있다고 설명한다.; Anna Grear, Emille Boulot, Iván Darío Vargas-Roncancio, Joshua Stelin, Posthuman Legalities: New Materialism and Law Beyond the Human, Edwara Elgar, 2021, 9-11면.

## 제5절 인류세의 노동법의 구성 방법

### I. 인간의 의지, 목적 이전에 입법을 추동하는 비인간의 행위성에 대한 숙고

인간중심성과 이원론에 근거하면 입법은 오로지 인간의 의지, 목적에 의한 것이다. 그러나 인류세는 입법을 가능하게 하는 인간의 의지, 목적 이전에 그 인간의 의지와 목적을 추동하는 비인간 행위성(nonhuman agency)에 주목할 것을 시사한다.<sup>99)</sup> 현재 우리가 지구법학, 자연의 권리 등을 이야기하는 것 또한 우리의 의지, 목적 이전에 인간과 비인간 자연의 얽힘을 볼 것을 추동하고, 복돋는 바로 그 비인간의 행위성이 있었기 때문이다. 따라서 인류세의 노동법을 구성하는 제1 방법은 비인간 자연의 행위성에 주의를 기울이는 것이다.

이는 우리 노동법에서 전혀 새로운 방법이 아닐 수 있다는 점 또한 상기할 필요가 있다. 우리는 비인간 행위성이라는 용어만 사용하지 않았을 뿐, 산업안전보건법에서 언제나 비인간의 행위성이 인간 신체에 어떤 유해, 위험 요인으로 작용하는지 숙고해왔기 때문이다. 노동법은 언제나 이미 환경법이기도 했다. 인류세의 노동법이 비인간의 행위성에 천착하는 것은 비인간 자연뿐만 아니라, 최근 대두되고 있는 인공지능(Artificial Intelligence, AI)과 같은 과학기술의 발전과 노동, 노동법을 사유하는 하나의 영감이 될 수 있을 것이다. 그동안 객체라 여겨왔던 비인간이 더는 수동적이고, 무기력한 비인간이 아니라 언제나 우리가 그들에 의해 “놀라게 된다”라는 사실에 천착할 때, 비로소 우리는 사태를 정확히 직시하고, 그에 따른 대안으로서 생성적 형태의 인간, 비인간의 배치를 가능하게 하는 노동법을 모색할 수 있을 것이다.<sup>100)</sup>

### II. 다중적인 시간관 하에서의 노동법적 제도의 모색

인류세의 노동법을 구성하는 것은 노동법이 전통적으로 전제해 온 이념과 가치, 내용을 단절하고, 그것과 배타적인 새로운 것을 창조하는 일이 아니다. 근대인에게

99) 행위성 개념은 브뤼노 라투르가 행위자-연결망 이론(actor-network theory, ANT)을 통해 제시한 개념이다. 문규민은 라투르의 행위성 개념이 비인간의 인과작용을 넘어 권한을 부여하고, 복돋고, 허용하고, 제안하고, 차단하고, 금지하는 등 차이를 만들고, 다른 행위자의 행위 경로를 바로 그 경로가 되도록 매개(mediation)한다는 점에서, 그레고리 베이트슨(Gregory Batson)이 언급한 ‘차이를 만드는 차이’와 유사하다고 설명한다.; 문규민, “라투르와 일반화된 행위성:베이트슨적 발견법으로서의 행위자-연결망이론”, 인문학연구 제39집, 인천대학교 인문학연구소, 2023. 6, 32-37면,

100) 브뤼노 라투르는 “객체도, 주체도 없다. [...] 오직 사건들만이 있다. 나는 절대 (주체로서) 행위하지 않는다. 나는 항상 내가 한 것에 의해 약간 놀란다. [...] 나를 통해 행위하는 것 역시 내가 하는 것에 의해 변형할 수 있고 변화할 수 있고 분기 할 수 있는 우연에 의해 [...] 놀라게 된다.”고 말한 바 있다.; 브뤼노 라투르, 판도라의 희망, 장희원, 홍성욱 옮김, 휴머니스트, 2008, 445면.

시간은 과거, 현재, 미래가 비가역적으로 단절하며, 일직선으로 흐르는 선형적인 것이었다. 따라서 그러한 시간관으로부터 진보, 쇠퇴라는 관념이 파생하고, 이로부터 과거의 것을 불러들이는 일(예컨대, 우리가 전근대적인 것이라고 부르는 것)은 쇠퇴라고 단정하는 관념이 자리하고 있다.<sup>101)</sup> 이러한 관념으로부터, 인류세의 노동법 또한 과거의 노동법과 단절하고 완전히 새로운 것이어야 한다는 강박과 그로 인한 어려움이 파생하는지도 모른다. 그러나 실제의 시간은 언제나 과거, 현재, 미래가 뒤섞인 ‘다-시간적(polytemporal)’인 것이었고, 일직선으로 나아가는 것이 아니라 나선형(sporal)으로 확장되어 가는 것이었다.<sup>102)</sup> 다-시간적인 나선형의 시간관을 전제한다면, 고대의, 전근대적인, 혹은 첨단, 새로운 것이라는 구분은 이제는 무의미해진다.<sup>103)</sup>

인류세의 노동법 또한 이러한 다-시간적이고, 나선형의 시간을 전제할 것을 제안한다. 앞서 살펴본 인류세에서의 노동법의 목적, 주체, 구성 방법 또한 전혀 새로운 것도, 전통적인 노동법과 대비되는 것도 아니었다. 그저 전통적인 노동법이 전제하는 목적, 주체, 구성 방법에서 인간 중심성과 이원론을 다시 생각하고, 인간, 비인간 자연, 노동의 얽힘을 추가하는 것이었다. 앞으로 우리가 구성해 갈 인류세의 노동법의 내용도 이와 같다. 기존에 없던 법 제도를 새로이 창설하는 것도 의미 있는 일이지만, 그에 앞서 노동법의 오래된 과제와 인류세의 노동법이 교차하는 것, 본래 있던 제도를 자연과의 관계에서 재검토하고, 재구성하는 것도 중요할 수 있다. 노동법의 오래된 과제는 그저 과거에서 단절되는 것이 아니라, 과거와 미래가 교차하는 바로 지금 이 순간의 문제이기 때문이다. 노동법의 오래된 과제는 곧 노동법의 “오래된 미래”이다.<sup>104)</sup> 예컨대 근로시간, 임금, 법 적용 범위로서의 근로자성 문제는 노동법의 오랜 과제이지만, 동시에 이 과제의 해결은 곧 인류세의 노동법이 그 목적으로 하는 산업 현장에서의 비인간 자연과 함께 - 되기의 초석이 될 것이다. 프란체스카 페란도의 말처럼 “우리가 도약할 수 있는 순수한 바깥은 없다.”<sup>105)</sup> 다중적인 시간관을 전제하는 인류세의 노동법은 전통적인 노동법과 대립하는 “안티-”가 아니다. 그것과의 연속성 하에서 인간, 비인간 자연, 노동의 얽힘을 더함으로써 그 너머를 모색하는 “포스트-”이다. 이러한 다중적인 시간관, 포스트-의 관점에서 인류세의 노동법을 구성할 것을 제안한다.

101) 브뤼노 라투르, 우리는 결코 근대인이었던 적이 없다, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009, 186-189면.

102) 브뤼노 라투르, 우리는 결코 근대인이었던 적이 없다, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009, 192-198면.

103) 브뤼노 라투르, 우리는 결코 근대인이었던 적이 없다, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009, 195면.

104) “오래된 미래”라는 표현은 헬레나 노르베리-호지(Helena Norberg-Hodge)의 저서의 국문 제목 “오래된 미래:라다크로부터 배우다(원제-Ancient Futures : Learning from Ladakh)”에서 차용한 것이다.; 헬레나 노르베리-호지, 오래된 미래:라다크로부터 배우다, 양희승 옮김, 중앙Books, 2015.

105) 프란체스카 페란도, 철학적 포스트휴머니즘, 이지선 옮김, 아카넷, 2021, 117-118면.

## 제3장 산업현장의 생성적 전환을 위한 민주적 과정 체계

### 제1절 문제의 소재

#### I. 사회적 대화의 중요성의 대두 배경

ILO는 ‘누구도 배제되지 않는 이해관계자의 참여 및 참여의 촉진’, ‘삼자주의(tripartism)’라는 민주적 과정을 정의로운 전환(Just transition)의 핵심 요소로 제시한 바 있다.<sup>106)</sup> 이처럼 ILO가 정의로운 전환에 있어 민주적 과정을 핵심요소로 삼은 것은 정의로운 전환이 목적하는 산업의 녹색 전환, 양질의 일자리 창출, 사회적 평등, 위기 관리 등은 민주적 과정을 통해서만 온전히 고안하고, 실현할 수 있기 때문이다. 또한 정의로운 전환은 전환이라는 단어가 함축하듯 그 개념 자체가 수행적인 것으로서 그 수행을 이행할 주체들의 참여를 전제하기 때문이다.

한편, 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법(이하 탄소중립기본법이라 한다.)」 제3조 7호는 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장을 위한 기본 원칙으로 민주적 참여를 제시하고, 동법 제4조 제7항 또한 국가 및 지방자치단체의 의무로서 국민과 사업자에 대한 투명한 정보 제공과 의사결정 과정에의 참여 보장을 규정하고 있다.<sup>107)</sup>

106) 정의로운 전환은 1990년대 말 국제노동조합총연맹(International Trade Union Confederation, ITUC)이 캐나다 노동조합의 사례를 다룬 글에서 처음으로 언급되었고, 2010년 ITUC 제2차 총회에서 만장일치로 채택된 바 있다. 당시 ITUC는 정의로운 전환이라는 용어를 사용하며, “사회 진보, 환경보호, 경제적 필요가 민주적 거버넌스의 틀로 함께 수용되고, 여기서 노동자의 권리와 다른 인간의 권리가 존중되며 성평등이 실현되는 정의로운 전환을 통한 지속 가능한 발전을 지향하는 통합적 접근을 고취하도록 노력한다.”고 선언하였다. 이후 이 개념은 ILO에 수용되어, 2013년 제102차 국제노동기구 총회에서 ‘지속 가능한 개발, 양질의 일자리 및 녹색 일자리에 관한 결의안’이 채택되면서 사용되기도 했다. 오늘날, ILO는 정의로운 전환을 “양질의 일자리 기회를 창출하고 누구도 배제되지 않고, 근로자, 기업, 지역사회 등 모든 이해관계자에게 가능한 한 공정하고 포용적인 방식으로 녹색 경제를 촉진하는 것”, “기후 및 환경 행동의 사회적, 경제적 기회를 극대화하는 동시에 효과적인 사회적 대화와 이해관계자 참여, 직장에서의 기본 원칙과 권리 존중 등을 통해 모든 문제를 최소화하고 신중하게 관리하는 것”으로 정의하며, 정의로운 전환의 실현을 위한 구체적 내용으로 포용적이고 지속 가능한 일자리의 촉진, 사회적 평등 보장, 과정 관리, 정의로운 전환을 위한 재정 관리를 제안한다. 또한 이를 위한 요소로서 거시경제 및 성장 정책, 산업, 부문별 정책, 기업 정책, 교육훈련, 안전과 건강, 사회적 보장, 노동시장 정책, 노동권, 사회적 대화와 삼자주의(tripartism)를 제시하고 있다.; 이상의 내용은 노라 래첼, 데이비드 우젤, 녹색노동조합은 가능하다, 김현우 옮김, 이매진, 2019, 45-65면; ILO, “Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, International Labour Conference 111th Session, 2023, pp.44-46 참조.

107) 한편, 탄소중립기본법 제3조는 민주성 외에도 세대 간 형평성, 지속가능한 발전, 녹색 성장, 기후위기의 심각성에 대한 인식 및 국제적 경제 환경 변화에 대한 합리적 인식, 과학적 예측과 분석, 책임과 이익의 균형 분배를 통한 기후 정의의 추구, 오염자 부담의 원칙, 인류 공통의 문제로서 협력 강화를 탄소중립 사회로의 이행과 녹색 성장을 위한 기본원칙으로 제시한다. 또한 이 법 제4조는 국민과 사업자에 대한 참여 보장 외에도 국가 및 지방 자치단체의 다양한 책무를

그러나 (i) 현재 기후위기, 산업전환에 대한 논의는 당사자의 참여가 배제된 채, 국가 주도의 소수의 전문가에 의해서만 행해지고 있다는 점<sup>108)</sup>, (ii) 현재 기후 문제뿐만 아니라 노사 간의 이해나 현안을 넘어서는 사회적 문제들이 다수 제기되고 있음에도 한국은 역사적으로 사회적 대화의 경험이 부족하고, 현재 기후 문제뿐만 아니라, 대부분의 의제에 있어 사회적 대화가 이루어지지 않고 있다는 점이 문제로 제기되고 있다.<sup>109)</sup> 이는 ILO가 우려하고 있는 전환에 있어 민주적 과정의 생략, 부재라는 문제가 한국에 있어서도 그 예외가 아님을 시사한다.<sup>110)</sup>

## II. 인류세의 노동법의 인간존엄, 자유권 개념과 사회적 대화의 관계

앞서 제2장 인류세의 노동법의 이론에서 인간, 비인간 자연이 서로를 횡단하며 공-구성하고, 나아가 이 세계를 함께 구성하고 있다는 점에서 인간존엄과 존엄한 노동의 문제가 단순히 인간만의 문제가 아니라 인간존엄에 얽혀 있는 비인간 자연의 존엄과 불가분의 관계에 있음을 확인하였다. 이로써 인류세의 인간존엄을 인간을 공-구성하는 모든 존재자들의 존엄을 염려하고 구성해가는 과정에서 매 순간 형성 중인 존엄으로 정의하였다. 또한 이러한 관계적이고, 구성적인 존엄의 개념 하에서 인류세의 노동법이 추구하는 자유권의 개념을 노동하는 신체, 노동 과정, 산업현장, 나아가 이 세계를 공-구성하는 비인간 자연과의 관계를 구성할 자유로 정의하였다.

본 연구가 제시하는 사회적 대화(본 연구는 이를 “생성적·민주적 과정 체계”로

---

규정하고 있는데, 그 책무에는 재정투자, 시설 및 시스템 구축 등 제반 여건의 마련, 경제와 환경의 조화로운 발전의 종합적 고려, 지역별 특성 및 여건에 맞는 대책의 강구 및 시행, 이행점검 및 평가, 적응 역량 강화를 위한 필요 조치의 시행, 국민의 안전과 재산 보호, 과학적 연구와 영향 예측 시행, 국제협력, 전문 인력 양성 등이 있다.

108) 노동법률, “정의롭지 못한 탄소중립·녹색성장위원회”(송민), 2023.9.; 이 칼럼은 현재 탄소중립기본법에 근거한 탄소중립·녹색성장위원회가 정의로운 전환의 주체일 수 밖에 없는 노동자의 참여를 배제하고 있음을 지적하고 있다. 현재 탄소중립·녹색성장위원회의 당사자 참여 배제 문제는 전국 수준의 생성적·민주적 과정체계에서 구체적으로 검토한다.

109) 한국의 노사간 사회적 대화의 시초는 1975년 구성된 노사간담회이며, 1997년 외환위기 직후 상시적 노사정 대화의 필요성이 제기되면서 경제사회노동위원회가 구성되어 1998년 2월 ‘경제위기 극복을 위한 사회협약’을 체결함으로써 사회적 대화가 본격화 되었다. 그러나 제3기 이후 현재까지 민주노총이 경제사회노동위원회에 참여하지 않고 있으며, 노사정위원회가 오히려 갈등과 불신을 증대한다는 비판하에 그것의 무용론이 제기되기도 하였다. 노조 조직률이 낮고, 노동시장이 이미 양극화된 상태에서 누가 근로자 단체의 대표인가, 무리하게 합의를 최우선 목표로 삼는 것이 노사정 대화의 취지에 부합하는가 등 기준에 사회적 대화를 둘러싼 회고적 비판과 문제들을 숙고함으로써 사회적 대화를 발전적으로 구성해 갈 필요가 있다. 그러나 해가 갈수록 노, 사 당사자의 이해를 넘어, 노, 사의 사회적 책임과 사회적 참여를 요구하는 복잡한 문제가 늘어나고 있는 상황에서, 사회적 대화 없이 대안을 모색하는 것은 불가능하며, 설사 가능하다더라도 이는 민주성의 원칙과 사회적 책임의 원칙에 부합하지 않기에, 사회적 대화를 다시금 발전적으로 구성해갈 필요가 있다고 생각한다.

110) ILO, “Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, International Labour Conference 111th Session, 2023, pp.12, 25-26.

지칭할 것이다)는 이상의 인류세의 인간존엄과 자유권 개념에 기초한다. 인류세의 사회적 대화는 단순히 인간만의 노동조건을 위한 사회적 대화가 아닌, 인간 노동과 비인간 자연의 관계성을 전제하고, 인간 노동과 비인간 자연 모두의 존엄을 그 목적으로 하기 때문이다. 또한 인간 노동과 비인간 자연의 관계성, 양자 모두의 존엄을 추구하며 노, 사, 정 등의 주체가 대안을 논의하고, 실현해 가는 사회적 대화의 과정이 곧 비인간 연과의 관계를 구성할 권리로서 자유권을 실현해 가는 것이기 때문이다. 이렇듯 산업현장의 생성적 전환을 위해서는 자유권의 행사로서 참여라는 구체적인 행위가 필요하다.

한편 자유권의 행사로서 참여라는 행위는 행위에 그치지 않는다. 그 참여라는 행위는 그 행위를 통해 자연과 자신의 관계성을 재인식하는 정서적 변화가 수반된다. 또한 그 정서적 변화가 다시 산업현장의 생성적 전환을 위한 행위로 이어지는 ‘정서와 행위의 선순환’이 이루어진다. 이하에서는 그 정서와 행위의 선순환을 그 목적으로 하는 생성적·민주적 과정 체계를 구성하기 위하여 그 기초가 되는 이론으로서 정동이론을 검토하고, 이를 통해 생성적·민주적 과정 체계의 목적을 도출한다. 나아가 생성적·민주적 과정체계를 전국·지역·산업·사업 또는 사업장 단위의 유기적 관계의 복수의 협의체로 하나의 체계로서 제시하고, 각 수준의 협의체를 구성하기 위한 노동법적 근거와 대안을 검토한다.

## 제2절 정동이론과 생성적·민주적 과정 체계의 목적

### I. 정동이론

#### 1. 의의

이하에서는 정동 이론(affect theory) 중에서 브라이언 마수미(Brian Massumi)와 멜리사 그레그(Melissa Gregg), 그레고리 시그워스(Gregory J. Seigworth)의 정동 개념을 검토하고, 이를 통해 생성적·민주적 과정 체계의 목적을 도출한다.

정동(情動, affect)은 느낌(feeling), 정서(emotion), 기분(mood)에 대한 잠재적 경험으로, 외부 자극에 대한 생리적 수준부터 심리적 수준에 이르는 긍정적, 부정적 반응을 말한다.<sup>111)</sup> 정동이론(affect theory)은 정동의 분석을 통해 인간의 사고와 행

111) 안토니오 다마지오, 느끼고 아는 존재, 고희석 옮김, 박문호 감수, 흐름출판, 2021, 13면.; 한편 리사 펠트먼 배릿(Lisa Feldman Barrett)은 정동을 감정이 아니며, 감정 이전에 훨씬 단순한 느낌으로서 인간의 내수용 감각(interoception)에 의존하며, 매순간 끊이지 않는 연속적인 흐름으로서 의식의 근본적인 측면에 속하는 것이라고 정의한다. 그리고 정동을 쾌감 또는 불쾌감이라는 유인성(valence), 평온 또는 동요라는 흥분도

위를 설명하고자 하는 이론으로 철학, 정치학, 여성학, 미학, 심리학, 신경과학, 사이버네틱스, 로봇공학, 건축학 등 다양한 학문 분야에서 그 경계를 가로지르며 구성 중인 복수의 이론이다.<sup>112)113)</sup>

브라이언 마수미는 스피노자가 말한 “정동하고 정동되는 힘(to affect and to be affected)”은 심리학적 규정이 아니라 몸체의 삶(생명력)에 대한 것이라고 말한다. 즉, 그는 정동은 움직이고, 행동하고, 지각하고, 생각하는 일종의 잠재력으로서, 존재의 역량(존재력)이라고 정의한다.<sup>114)</sup> 그리고 그 느끼고, 생각하고, 행위하는 존재력(an ontopower)은 언제나 ‘정동하고 정동되는 힘’ 그 ‘사이’의 관계, 횡단 하에서, 마주침이라는 사건으로 경험되기에 실행주의적(pragmatic)이라고 말한다.<sup>115)</sup> 나아가 그는 정동을 “사건들의 구성으로 진입하는 창조적 요인”이라고 설명함으로써 사건, 즉 행위와 정동의 불가분성을 설명한 바 있다.<sup>116)</sup>

멜리사 그레그(Melissa Gregg)와 그레고리 시그워스(Gregory J. Seigworth) 또한 정동은 어떤 근원적 상태가 없는 “행위하는 능력과 행위를 받는 능력의 사이(in-between-ness)의 한 가운데서 발생”하며, 몸과 몸(인간, 비인간, 부분-신체, 그리고 다른 것들)을 지나는 강도들에서 발견된다고 설명한다. <sup>117)</sup>

(arousal)라는 두 가지 특징을 지닌다고 설명한다. 리사 펠트먼 베릿, 감정은 어떻게 만들어지는가, 최효영 옮김, 생각연구소, 2017, 150-153면.

112) 그레고리 J. 시그워스(Gregory J. Seigworth), 멜리사 그레그(Melissa Gregg) 또한 복수로서의 정동이론과 그것의 함의를 다음과 같이 설명한다.; “다양한 정동의 이론화가 하나의 정돈된 그림으로 해결될 것이라고 믿을 수는 없다. 이론은 물론이고, 정동과 그것의 독특성들을 향하거나 주위에 펼쳐지는 단 하나의 확고한 선도 없다. [...] 세부적인 탐색 영역 안에서 다양한 속도와 지속으로 여행하면서, 또 가장 안정된 분과 학문의 경계를 지나쳐 미끄러짐으로써(예를 들어 신경학과 건축학의 접촉면 등) ‘정동’이라는 개념은 점차 철학적/심리학적/생리학적 기초들과 비평적 어휘, 그리고 존재론적 갖길로 이루어진 광범위한 구색을 갖추게 되었으며, 따라서 모든 형태의 정치적/실용적/수행적 목적들을 향해 사용될 수 있게 되었다(또 사용되어 왔다). [...] 정동과 그 이론화에 대해 말할 수 있는 가장 확실한 것 중 하나는 진행중인 과정이 넘쳐남으로써 그것들이 출현하게 된 맥락을 넘어설 것이며 항상 넘어선다는 것이다.”; 멜리사 그레그, 그레고리 시그워스 편저, 「정동 이론」, 최성희, 김지영, 박혜정 옮김, 갈무리, 2015, 22면

113) 다양한 정동이론의 경향들에 대해서는 멜리사 그레그, 그레고리 시그워스 편저, 「정동 이론」, 최성희, 김지영, 박혜정 옮김, 갈무리, 2015, 23-28면 참조.

114) 브라이언 마수미, 「정동정치」, 조성훈 옮김, 갈무리, 2018, 6면

115) 브라이언 마수미는 존재론적이고, 실행주의적인 정동을 다음과 같이 설명한다. “강렬함은 가치를 ‘소유하지’have 않습니다. 강렬함은 그 자체가 하나의 가치로 존재is합니다. 사실, 그것은 잉여-가치입니다; 삶의 잉여-가치, 그것은 삶 안에 있는, 삶에 더한 것, 그것의 즉흥적 생각하기-느끼기와 함께하는 것입니다. [...] 정동은 믿음의 문제가 아닙니다. [...] 그것은 순수하게 실행주의적pragmatic이고, 또 한편 그것은 특정 방식으로 미학적입니다. 그 문제는 존재의 역량-행위하고, 생각하고, 느끼는 역량-과 관련이 있습니다. 삶의 잉여-가치는 경험의 잉여-가치입니다. 즉 시행적으로 살아진, 그리고 직접 느껴진 질적 차이이며, 이것은 능력들의 고조를 표현합니다. [...] 그것은(저항) 몸이 더욱 능동적으로 생각하고 더욱 사려 있게 느껴서, 서로 다르게 함께 행동으로 가는 수준에서 발생합니다. [...] 존재의 역량들은 집단적으로 증가되어 왔습니다. 이것은 오로지 내부로부터, 상황 속에서, 사건들로 불거지면서, 시행enaction의 즉각성 속에서만 일어납니다.” 브라이언 마수미, 「정동정치」, 조성훈 옮김, 갈무리, 2018, 154-155, 161-162면

116) 브라이언 마수미, 「정동정치」, 조성훈 옮김, 갈무리, 2018,104면.

117) 멜리사 그레그, 그레고리 시그워스 편저, 「정동 이론」, 최성희, 김지영, 박혜정 옮김, 갈무리, 14-15쪽, 2015. 관련하여 멜리사 그레그와 그레고리 시그워스는 ‘사이’, ‘마주침’, ‘신체적 능력’으로서의 정동을 다음과 같이 설명하기도 한다. “정동은 사이에서 태어나고, 누적되는 곁beside-ness으로서 머문다. 그래서 다양한 마주침의 리듬과 양태를 따라 일어나고 사라질 뿐 아니라, 감각과 감성의 골과 체를 빠져나가며 일어나고

브라이언 마수미, 멜리사 그레그, 그레고리 시그워스가 제시한 정동 개념은 (i) 정동 그 자체가 (인간, 비인간을 불문하고) 신체를 가로지르는 과정에서 형성된다는 점에서 횡단적이고, 관계적이며, (ii) 신체들의 마주침이라는 행위를 통해 촉발되고, 구성된다는 점에서 수행적임을 나타낸다.

## 2. 정동 이론의 함의

이상과 같이 관계적이며, 수행적인 정동 개념은 인류세의 노동법에 다음과 같은 통찰을 제공한다. 첫째, 산업현장의 생성적 전환을 위해서는 그것을 수행하는 인간 주체와 비인간 자연의 마주침이 필요하고, 그 마주침 속에 변화하는 정동이 산업현장의 생성적 전환을 가능하게 하는 근간이 될 수 있다는 점이다. 둘째, 인류세의 노동법은 그 정동의 변화를 가능하게 하는 마주침의 행위가 무엇이며, 그 행위의 가능 조건을 모색할 필요가 있다는 점이다. 느끼지 않으면 행위할 수 없고, 행위하지 않으면 느낄 수 없다. 즉, 행위와 정동은 순환적 인과관계(循環的 因果關係, circular causality)에 있다.

따라서 인류세의 노동법의 주요한 내용 중 하나는 행위와 정동이 선순환하는 가능 조건을 법정화(法定化)하는 것이다. 그리고 행위와 정동의 선순환의 가능조건은 민주적 의사결정에 참여하는 것이다. 그레타 가드(Greta Gaard)의 말대로 “지속가능한 경영”의 초점은 ‘지속가능한 대화’로 옮겨가야 한다.<sup>118)</sup> 일터, 노동이라는 구체적인 삶의 현장에서부터 민주적 참여를 통해 인간종(人間種)을 초월하여 그 자신을 공-구성하는 비인 자연을 깨닫고, 그 자신과 비인간 자연의 관계를 재구성하는 민주적 과정이 없다면, 지속가능한 경영도, 완화도, 적응도 불가능하다. 따라서 인류세의 노동법의 증추는 참여적 민주주의에 있고, 인류세의 노동법의 핵심 과제는 “종을 초월한 시민정체성”을 형성할 수 있도록 하는 일터에서의 참여적 민주주의를 범

---

사라지는 일종의 신체적인 능력capacity의 기울기, 언제나 조정되는 힘-관계들의 유연한 점진주의로 이해할 수 있다.”

118) 그레타 가드, 비판적 에코페미니즘, 김현미, 노고운, 박혜영 옮김, 창비, 2024, 92-94면. 그레타 가드는 비인간자연과 같은 인간종을 초월한 지구타자들과의 상호존재성(interbeing)을 강조하고, 서로가 서로일 수 있게 존재할 수 있도록하는 그 지구타자들과의 관계에 있어, 공(公)과 사(私)의 경계를 넘어선 모든 일상에서 그들의 역사와 목소리를 듣는 종횡단적 듣기(trans-species listening)의 중요성을 강조한다. 그리고 민주적 참여야말로 그 종-횡단적 듣기의 핵심 과정으로서 다음과 같이 민주적 참여를 강조한다.

그의 글을 옮기면 다음과 같다.: “에코페미니스트들이 문제시해 온 환경, 경제, 젠더에 들어 있는 공적-사적(public-private)이원론은 ”우리가 살고, 일하고, 기도하는 곳들“ 간의 관계의 연속성을 다루는 환경정의 개념으로 대체되어야 한다. 지속가능한 경영의 초점은 지속가능한 대화로 옮겨가야 한다. 이는 생태적, 경제적, 사회적 이슈에서 민주적 참여를 통한 의사결정을 활용하는 것이다. 이를 통해 듣기, 깨닫기, 횡단신체적 생태-사회-경제적 관계를 강화할 수 있다.[...] 정의로운 지속 가능성은 사회를 종을 초월한 시민정체성의 다양성을 보여주는 단위라고 정의하면서 포괄적인 생태적, 경제적, 참여적 민주주의를 요구할 것이다.”

정화하는 것에 있다.<sup>119)</sup>

## II. 생성적·민주적 과정체계의 목적 및 의의

인류세의 노동법은 비인간 자연과의 긍정적 관계를 구성하고자 하는 주체들의 자유권의 구체적 행위이자, 정서와 행위의 선순환을 그 목적으로 하는 ‘민주적 참여 과정’의 법정화를 제안한다. 그 민주적 참여의 과정은 (i) 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장이라는 공간적 수준을 가지며, (ii) 각 수준의 과정은 산업현장의 생성적 전환, 그것을 가능하게는 하는 정동과 행위의 선순환이라는 동일한 목적 하에 유기적으로 구성된다는 점에서 하나의 ‘체계’로 전제한다. 그리고 그 체계를 ‘생성적·민주적 과정 체계’로 지칭한다. 생성적·민주적 과정 체계는 정동과 행위의 선순환을 통한 산업현장의 생성적 전환을 목적으로 하는 민주적 참여의 과정으로서, 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 수준의 협의체를 포괄하는 개념이다.

한편, 생성적, 생성이라는 생소한 개념을 사용하는 것에 대해 의구심을 가질 수 있을 것이다. 이와같은 생소한 용어를 사용하는 이유는 기존의 자연을 자원, 생산수단과 같이 그저 객체로 여겨온 ‘생산’ 개념을 넘어, 우리 자신과 산업현장, 나아가 이 세계를 공-구성하는 자연과 함께 이 세계를 지속적으로 창조하는 활동으로서의 노동이라는 대안적인 노동의 상(象)을 그리기 위한 새로운 개념이 필요하기 때문이다. 따라서 본 연구는 노동의 비인간 자연과의 관계성, 공-구성적 성격에 천착하여, 기존의 생산 개념을 둘러싼 이원론적 관념 넘어의 개념으로서 ‘생성’이라는 용어를 사용한다.

생성(poiesis; poiēsis)이란 그리스어로 어떤 것을 그 자리에 없었던 상태에서 그 자리에 어떤 상태로 있게 만드는 과정으로 제작, 창작을 의미한다.<sup>120)</sup> 그 사전적 의미만 보면 우리 노동법에서 흔히 사용해 온 생산과 그 개념적 차이가 없다. 그러나 필자는 기존의 생산 개념과 생성 개념을 다음과 같이 구별하고, 인류세의 산업현장과 노동법이 추구하는 생성 개념을 재정의하고자 한다.<sup>121)</sup>

119) 그레타 가드, 비판적 에코페미니즘, 김현미, 노고운, 박혜영 옮김, 창비, 2024, 94면.

120) 움베르토 R. 마투라나, 자기생성과 인지: 살아있음의 실현, 정현주 옮김, 갈무리, 26-27면. 2023.

121) 이하의 생산과 생성의 개념적 구별은 브뤼노 라투르가 그의 저서<지구와 충돌하지 않고 착륙하는 방법: 신기후체계의 정치>에서 생산 시스템(system of production)과 생성 시스템(system of engendering)을 구분하여 설명한 것에 착안한 것이다. 그는 생산 시스템과 생성 시스템을 다음과 같이 설명하며 구별한다.; “전자의 시스템 (생산 시스템)에서는 자유가, 후자의 시스템(생성 시스템)에서는 의존성이 주요 원칙이라는 점에서 두 분석은 서로 다르다. 그 다음으로 차이가 나는 것은 인간의 역할이다. 전자에서는 인간에게 중심적 역할을 부여했지만, 후자에서의 인간은 분산된 역할 중 하나를 맡는다. 마지막으로 운동(변화)의 원인을 찾기 위해 전자는 매커니즘을 후자에서는 발생(genesis)을 분석한다는 점에서도 다르다. [...] 생성 시스템은 자원을 사용해서, 인간을 위한 제품을 생산하는 것이 아닌 ‘대지의 것들(terrestrials)’의 생성에 인간만이 아니라 대지의

첫째, 생산 개념은 그것을 만드는 주체와 객체의 구별을 전제하는 반면, 생성 개념은 주체와 객체의 구별이 무의미함을 전제한다. 예컨대 내가 연구물을 만드는 것 같지만, 동시에 연구물이 나를 만든다. 이는 연구물뿐만 아니라, 모든 노동의 산물이 마찬가지이다. 생성은 언제나 서로가 서로를 공-구성(co-construction)하는 과정에서 발생한다. 둘째, 생산은 독립적인 인간이라는 주체가 자연 자원이라는 객체를 이용하여 상품을 만드는 것이라면, 생성은 자연과 인간이 상호 의존적 관계에서 단순히 상품으로서의 재화가 아니라, 행성 전체 시스템에 영향을 미치는 물질로서 ‘행성의 것’을 만들어 내는 활동임을 전제한다. 따라서 생산은 인간만의 독립적 노동을 전제하고, 노동을 자본주의적 상품 생산으로 외소화시키는 반면, 생성은 인간과 자연의 공-생산, 그리고 그 공-생산의 결과물을 ‘행성의 것’으로 격상한다. 셋째, 생산 개념은 생산 주체의 독립성을 전제하고, 그렇게 만든 재화는 상품에 지나지 않기에 더 많이 생산하고, 더 많이 팔면 그뿐인 반면, 생성 개념은 언제나 함께 ‘행성의 것’을 만들고 있는 지구라는 타자의 존재에 윤리적 책임을 갖고, 언제나 나의 노동이 행성에 어떤 영향을 미치는 행성의 것을 만드는가에 주의를 둘 수밖에 없다. 따라서 생성이라는 개념은 윤리적 책임을 수반한다.

요컨대, 생성은 독립적인 인간이 상품으로서의 재화를 만드는 생산개념과 구별되는 개념으로서, 자연과 인간이 주체, 객체의 구별없이 서로가, 서로를 공-구성하며, 이 세계를 만들어 가는 창조적 활동으로 정의할 수 있다. 본 연구는 인류세의 산업현장과 노동법이 추구하여야 할 존재론적 형상이 ‘생성’임을 전제하고, 다음에서 제시할 민주적 과정 체계 또한 이 생성적 변화를 추구하는 것을 그 목적으로 한다.

### 제3절 생성적·민주적 과정 체계의 주체, 구조

#### I. 생성적·민주적 과정 체계의 주체로서의 비인간 자연

##### 1. 문제의 소재

생성적·민주적 과정 체계는 비인간 자연과의 마주침을 통해 정동과 행위의 선순환, 산업현장의 생성적 전환을 목적하기 때문에 그 마주침의 상대방인 비인간 자연

---

모든 것들의 생성에-관심을 두고 있다. 이것은 상호의존성을 일으키는 일-즉, 활성체는 경계 제한 없이 계속 충첩되며 그들 사이에 끼워 넣기를 계속하기 때문에 특히 어려운 작업-에 기초한다.” 브뤼노 라투르, 지구와 충돌하지 않고 착륙하는 방법: 신기후체제의 정치, 박범순 옮김, 이음, 119-120면.

의 참여를 전제한다. 그러나 자연을 법 주체로 의제할 것인가에 대한 이론적 논의를 차치하더라도, 언어를 사용하지 않으며, 단일자가 아닌 다양한 비인간 신체를 통칭하는 개념으로서의 자연이 이 연구가 전제하는 생성적·민주적 과정 체계에 참여하는 것은 물리적으로 불가능하다. 비인간 자연의 참여는 인간 참여와 다른 방식일 수밖에 없고, 비인간 자연의 참여는 직접 참여가 아니라, 인간 주체를 ‘통한’ 일종의 대의제(代議制, representative system)적인 참여가 될 것이다. 따라서 생성적·민주적 과정 체계에 있어, (i) 비인간 자연을 대표한다는 것의 의미는 무엇인가?, (ii) 누가 비인간 자연의 대표인가? 라는 문제를 검토할 필요가 있다. 이에 이하에서는 브뤼노 라투르(Bruno Latur)의 사물의회, 팀 잉골드(Tim Ingold)의 조응(correspondence)이라는 개념을 검토함으로써, 이상의 문제를 검토하고, 본 연구가 제시하는 생성적·민주적 과정체계에 있어 비인간 자연의 참여를 숙고한다.

## 2. 비인간 자연의 대표의 의미

### (1) 브뤼노 라투르의 사물 의회의 개념

브뤼노 라투르는 주체도 객체도 없이 인간과 함께 이 세계를 공-구성 있는 비인간 자연을 비롯한 비인간이야말로 “표상/대표 되어야 한다”고 말하며, 이원론 너머의 민주주의로서 “사물 자체로 확장된 민주주의”(즉, 사물 의회)를 제안하였다.<sup>122)</sup> 그는 사물의 의회가 무엇인지 구체적으로 정의하고 있지 않으나, 다음과 같은 그의 문장을 통해 생성적·민주적 과정 체계에 있어 자연을 대표하고, 표상하는 것의 상(象)을 그려볼 수 있을 것이다.

- “자연은 직접 존재하면서도 자신들의 이름으로 말하는 대표자인 과학자들과 공존한다. 사회들도 직접 존재하지만 태고의 시간부터 사회들을 안정시키는 역할을 한 대상들과 공존한다. 예를 들어, 대표자 중 한 사람이 오존층의 구멍에 대해 말한다면 다른 대표자는 몬산토의 화학 공장을 대표하고, 셋째 대표자는 그 공장의 노동자를 대변하며, 넷째 대표자는 뉴햄프셔주의 유권자들을, 그리고 마지막 대표자는 극지방의 기상상태를 대변하게 하자. 다른 대표자는 여전히 국가의 이름으로 말한다 고 하더라도 그들 모두가 동일한 것, 즉 모두가 창조한 준대상, 우리 모두를 놀라게 하는 새로운 속성을 지니고, 그 연결망이 화학적 방식으로 내가 구입한 냉장고에서 남극으로 확장되는 대상-담론-자연-사회에 대해서 말하고 있는 것이라면 문

122) 브뤼노 라투르, 우리는 결코 근대인이었던 적이 없다, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009, 350-358면.

제될 것이 없다. 자신들을 위한 장소가 부재하였던 난맥상과 연결망들이 이제 자신들을 위한 전체 공간을 갖게 되었다. 그들이야말로 표상/대표되어야 한다. 이제부터는 그들 주위에 사물의 의회가 소집된다.”<sup>123)</sup>

이상의 그의 문장을 보면, 사물 의회는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 사물 의회는 비인간 자연을 비인간 자연을 비롯한 사물과 인간 행위의 얽힘으로 야기되는 문제들을 해결하고자 소집된다. 둘째, 외현상 인간만이 그 과정에 참여하더라도, 그 회의 소집을 가능하게 한 원동력은 자연을 비롯한 비인간이 되며, 그 회의는 얽힌 문제들을 중심으로 소집된다. 셋째, 그 과정에 참여한 인간 주체 또한 자신들만이 회의의 소집과 결론에 이르게 하는 주체이자 동기가 아님을 ‘알아 차린다’. 넷째, 인간 주체는 사물을 중심으로 소집된 회의에서 서로 다른 이해, 문제를 말하지만, 그들 각각의 이해, 문제 이면에는 언제나 그것과 얽혀 있으며, 다소간 인간 예측을 벗어나 작용하는 비인간이 있고, 인간 참여자는 그것에 ‘주의를 기울인다’.<sup>124)</sup> 다섯째, 이로써 인간 주체가 서로 다른 이해와 문제를 말하더라도 그 발화(發話) 이면에는 언제나 비인간이 있고, 이로써 비인간 또한 주체로서 인간의 말과 참여를 통해 대표된다.

## (2) 사물 의회의 함의와 생성적·민주적 과정 체계

브뤼노 라투르의 말대로 사물의회라는 개념은 새로운 것이 아닐 수 있다.<sup>125)</sup> 이미 비인간과 인간 행위의 얽힘으로 야기되는 문제들을 중심으로 소집되는 회의들에 이루어지고 있는 일이기 때문이다. 다만, 사물의회는 (i) 문제들의 얽힘 속에서 자연과 문화, 인간과 비인간의 이원성과 인간중심성 너머로 사유하는 과정을 반복함으로써 이를 체현(體現)해 가는 과정에 있는 인간 주체가, (ii) 비인간이 제기하는 문제들의 선(線)을 따라 집단지성(collective intelligence)을 발현(發現)하는 과정이

123) 브뤼노 라투르, 「우리는 결코 근대인이었던 적이 없다」, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009, 355-356면.

124) 비판적 에코페미니즘을 쓴 그레타 가드(Greta Gard)교수는 비판적 에코페미니즘의 핵심 요소로서 모든 지구 타자들에게 경청하는 것, 즉 종횡단적 듣기(trans-species listening)를 강조한다. 종횡단적 듣기를 통해 지구타자들과 상호존재성(interbeing), 얽힘을 지각하는 과정을 강조한다.; 그레타 가드, 비판적 에코페미니즘, 김현미·노고운·박혜영·이윤숙·황선애 옮김, 창비, 2024, 39-47면; 본 연구가 제시하는 생성적·민주적 과정 체계 또한 그 종횡단적 듣기, 즉 자신의 삶과 노동에 얽혀 있는 지구타자들에 대한 듣기, 즉 주의 기울이기에 기초한다. 생성적·민주적 과정 체계에서 인간 주체는 종횡단적 듣기를 통해 그 자신과 그 자신과 얽혀 있는 비인간 자연을 동시에 대표한다.

125) 브뤼노 라투르는 “우리는 이 의회가 또 다른 혁명을 요청하는 완전히 새로운 것이라고 날조할 필요는 없다. [...] 우리는 [...] 우리가 어떤 정도로 결코 근대인이었던 적이 없었는가를 이해함, 인정의 표시로서 흡스와 보일이 분할한 상징의 양쪽을 재결합시킨다는 하에서 단지 우리가 해왔던 것을 승인하기만 하면 된다.”고 말한다.

며, (iii) 그 과정에서 인간, 비인간이 동시에 대표된다. 또한 (iv) 사물의회는 그 과정을 통해 인간의 정동적 수준에서부터 행위, 궁극적으로 인간과 비인간 자연의 관계가 변화할 수 있음을 전제한다. 본 연구가 구성하고자 하는 생성적·민주적 과정체계 또한 이상의 사물 의회라는 개념과 같이, 인간 자신뿐만 아니라, 비인간 자연을 주의 깊게 대표하는 자연으로 확장된 민주주의를 추구하고, 그 확장된 민주주의를 통한 산업현장의 생성적 전환을 그 목적으로 한다.

### 3. 비인간 자연을 대표하는 방법으로서의 조용

팀 잉골드(Tim Ingold)는 사전에 정해진 경계, 정체성과 목적 하에, 상호작용 후에도 그 경계, 정체성, 목적 등이 변화하지 않음을 전제하는 상호작용과 구별되는 개념으로서 조용(correspondence)이라는 단어를 사용한다.<sup>126)</sup> 조용은 존재자들이 꼬리에 꼬리를 무는 사유, 말과 행위로서 참여하는 와중(in-between-ness)에 미리 정해진 목적이나 결론 없이, 함께 변화하고 성장하는 열린 생성의 과정이다.<sup>127)</sup> 따라서 조용은 인간, 비인간을 불문하고 이 세계를 공-구성하는 다른 존재자들을 사유하고, 응답하는 자율적 참여의 과정 그 자체이다..<sup>128)</sup>

인류세의 노동법이 추구하는 법 주체는 (i) 자신과 산업현장을 공-구성하는 자연을 알아차리고, (ii) 그 공-구성에 책임을 느끼며, (iii) 자연과 함께 사유하고 (iv) 산업현장의 생성적 전환을 위한 민주적 과정에 참여함으로써 자연에 응답(respond)하는 조용자들(correspondents)이다. 따라서 인류세의 노동법은 이하에서 제시할 생성적·민주적 과정 체계에 참여하는 모든 노(勞)·사(社)·정(政) 등의 주체가 그 열린 조용의 과정에서 그 자신뿐만 아니라 자연을 대표하는 자가 되어 가고있는 중임을 전제한다.

## II. 생성적·민주적 과정 체계의 구조

생성적·민주적 과정 체계는 참여와 의사결정이 미치는 범위에 따라 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장이라는 공간적 수준을 갖는다. 각 수준별 협의체의 구성방법을 법적으로 검토하기에 앞서, 각 협의체의 참여 주체, 논의 내용, 회의 구성의 근

126) 팀 잉골드, 「조용: 주의 기울임, 알아차림, 어우러져 살아감에 대하여」, 김현우 옮김, 가망서사, 2024, 33면.

127) 팀 잉골드, 「조용: 주의 기울임, 알아차림, 어우러져 살아감에 대하여」, 김현우 옮김, 가망서사, 2024, 33면.

128) 팀 잉골드, 「조용: 주의 기울임, 알아차림, 어우러져 살아감에 대하여」, 김현우 옮김, 가망서사, 2024, 36면.

거 법령을 개략적으로 검토하면 다음의 [표]와 같다.

수준	참여 주체	논의 내용	근거 법령
전국	중앙 행정기관 전국 단위 사용자 단체 전국 단위 노동자 단체 시민단체 부문별 대표(여성, 장애인, 이주노동자, 청소년 등) 전문가	-전국 수준의 목표 및 계획 설정 -법제도적 측면 ▶ 적응의 문제 ▶ 생성의 문제 -실행의 점검 및 피드백	-탄소중립기본법 -경제사회노동위원회법 -환경친화적 산업구조로의 전환촉진에 관한 법률 -산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률
지역	지방자치단체 지역별 사용자 단체 지역별 노동자 단체 지역 시민단체 지역의 부문별 대표 비인간 자연의 대표	-지역 수준의 목표 및 계획 설정 -지역 산업단지의 생태 현안 -실행의 점검 및 피드백	-탄소중립기본법 -환경친화적산업구조로의 전환촉진에 관한 법률
산업	중앙행정기관 산업별 사용자 단체 산업별 노동자 단체 비인간 자연의 대표	-산업 수준의 목표 및 계획 설정 -산업적 생태 현안 논의 -실행의 점검 및 피드백	-경제사회노동위원회법
사업 또는 사업장	사용자 노동조합 노동자	-사업장 수준의 목표 및 계획 수립 -환경유해·위험요인 분석 및 진단 -실행의 점검 및 피드백	-근거 법령 부재

전국, 지역, 산업 수준의 협의체의 경우, 현행 법률만으로도 구성이 가능하나, 현재 산업현장의 생성적 전환과 관련한 사회적 대화는 전무한 상황이다. 그 이유는 정치, 사회, 문화적으로 다양할 수 있으나, 본 연구는 법제도적 한계에 초점을 맞추어 전국, 지역, 산업 수준의 협의체 구성의 저해요인을 분석한다. 또한 민주적 과정 체계의 구성 방법을 현행법의 틀 내에서 구성방법과 입법을 통한 구성 방법으로 나누어 검토한다. 이렇듯 민주적 과정 체계를 현행 법 체계 내에서의 구성 방안과 입법적 개선 방안을 나누어 검토하는 것은 기후위기라는 문제의 긴급성을 고려할 때, 현행법의 한계에도 불구하고, 입법적 개선이 이루어지기 전이라도 현행법의 틀 내에서 민주적 과정을 신속하게 구성하고, 참여할 필요가 있다고 판단했기 때문이다.

또한 그 과정에서 향후 입법적 개선에 대한 논의로까지 진전될 수 있을 것이라고 전망하기 때문이다.

## 제4절 생성적·민주적 과정체계의 구성 방안

### I. 현행 법 체계 내에서의 구성 방안

#### 1. 전국 수준 협의체

현행 법의 틀 내에서 구성할 수 있는 전국 수준 협의체로는 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」(이하 “탄소중립기본법”이라 한다)에 근거한 2050 탄소중립녹색성장위원회와 경제사회노동위원회법과 산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률(이하 “산업전환고용안정법”이라 한다)에 근거한 협의체가 있다.

#### (1) 2050 탄소중립녹색성장위원회

##### 가. 관련 법령

탄소중립기본법 제7조는 2050까지 탄소중립을 국가 비전으로 설정하고, 동법 제8조는 중단기 목표로서 2030년까지 온실가스 배출량을 2018년 대비 35퍼센트 이상 감축할 것을 규정하고 있다. 또한 이 목표를 달성하기 위한 국가의 의무로서 20년을 계획 기간으로 하는 국가 탄소 중립 녹색성장 기본계획(이하 ‘국가기본계획’이라 한다)을 5년마다 수립·시행할 것을 규정하고 있으며(탄소중립기본법 제10조), 그 계획에 관한 사항을 심의·의결하기 위한 대통령 직속 위원회로서 ‘2050탄소중립녹색성장위원회’를 두도록 규정하고 있다(탄소중립기본법 제15조).

한편 위원 자격과 관련하여, 위원은 공무원, 대통령이 위촉한 사람으로 하되, 위원 위촉 시에는 아동·청년·여성·노동자·농어민·중소상공인·시민사회단체 등 다양한 사회계층으로부터 후보 추천 및 의견을 들은 후 사회 계층의 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있다(탄소중립기본법 제15조 제4항 및 동조 제5항).<sup>129)</sup>

129) 이러한 다양한 사회 계층의 참여를 전제하는 ‘2050탄소중립녹색성장위원회’의 규정은 민주적 참여를 중요시 하는 탄소중립기본법 전체의 원칙에서 연유한다. 탄소중립기본법 제3조7호 또한 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장을 위한 기본 원칙으로 “민주적 참여”를 제시하고 있으며, 동법 제4조제7항은 국가 및 지방자치단체의 의무로서 국민과 사업자에 대한 투명한 정보 제공과 의사결정 과정에의 참여보장을 규정하고 있다.

## 나. 한계 및 개선 방안

### (가) 당사자 참여의 근거 부재, 당사자 참여의 규정

현재 2050 탄소중립녹색성장위원회 중에서 기후위기 적응 및 정의로운 전환 대책이 논의되는 분과위원회는 공정전환·기후적응분과위원회이다.<sup>130)</sup> (i) 탄소중립기본법 제3조 제7호가 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진 과정에서 모든 국민의 민주적 참여를 보장하여야 한다고 규정하고 있는 점, (ii) 그 세부 내용으로서 위원 위촉 시 다양한 사회 계층의 대표성이 반영될 수 있도록 할 의무를 규정하고 있는 점(탄소중립기본법 제15조 제4항 및 동조 제5항)을 고려하면, 공정전환·기후적응분과위원회 위원에 전환의 당사자인 노동자, 사용자가 참여하는 것이 당연할 것으로 보인다.

그러나 공정전환·기후적응 분과위원회의 민간위원은 교수, 연구원 등 전문가 중심으로 구성되어 있고, 정작 당사자인 노동자, 사용자가 전무한 상황이다. 물론 이 법 제15조 제5항에 따라 사회계층의 당사자 참여가 아니라, 사회계층의 대표성이 반영될 수 있도록 하기만 하면 되기 때문에 이와 같은 상황이 위법하다고 단정할 수 없다. 그러나 이 규정이 실질적으로 당사자의 참여를 촉진하는 것이 아니라, 당사자의 참여를 배제하기 위한 근거가 된다면, 이 법이 추구하는 민주성의 원칙에 반하는 것이된다. 따라서 당사자와 전문가의 참여를 구별하여 당사자의 참여를 명확히 함으로써 이 법이 추구하는 민주성의 원칙을 실질적으로 구현할 필요가 있다. 개정안을 제시하면 아래의 [표]와 같다.

현행	개정(안)
제15조④위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 한다, 1. 기획재정부장관, 과학기술정보통신부장관, 산업통상자원부장관, 환경부장관, 국토교통부장관, 국무조정실장 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 공무원 2. 기후과학, 온실가스 감축, 기후위기 예방 및 적응, 에너지·자원·녹색기술·녹색산업·정의로운 전환 등의 분야에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 대통령이 위촉하	제15조④위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 한다, 1. 동일 _____ _____ _____ 2. 기후과학, 온실가스 감축, 기후위기 예방 및 적응, 에너지·자원·녹색기술·녹색산업·정의로운 전환 등의 분야에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 각 사회계층의 추천을 받아, 대통령이 위촉한 자

130) 탄소중립기본법에 근거하여 설치된 2050탄소중립녹색성장위원회의 구조와 구성, 회의결과 등은 대통령직속 2050탄소중립녹색성장위원회 홈페이지(<https://www.2050cnc.go.kr>)를 통해 확인할 수 있다.

<p>는 사람</p> <p>⑤ 제4항제2호에 따라 위원을 위촉할 때에는 아동, 청년, 여성, 노동자, 농어민, 중소기업인, 시민사회단체 등 다양한 사회계층으로부터 후보를 추천 받거나 의견을 들은 후 각 사회계층의 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다.</p>	<p>3. 탄소중립사회로의 이행 주체이자, 이행과정에서 직·간접적 영향이 예상되는 자로서 아동, 청년, 여성, 노동자, 농어민, 중소기업인, 시민사회단체 등 각 사회 계층을 대표하는 자</p> <p>⑤동일_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

표 2 탄소중립기본법 개정 방안

이와 같이 개정할 경우, 공정전환·기후적응분과위원회 또한 ILO의 권고대로, 노동자, 사용자, 정부라는 삼자주의(tripartism)에 근거한 당사자와 이들이 위촉한 전문가로 구성될 수 있을 것이다.<sup>131)</sup>

한편, 이 법 제2조 제12호는 “기후변화를 야기하는 온실가스 배출에 대한 사회계층별 책임이 다름을 인정하고 기후위기를 극복하는 과정에서 모든 이해관계자들이 의사결정과정에 동등하고 실질적으로 참여하며, 기후변화의 책임에 따라 탄소중립 사회로의 이행 부담과 녹색성장의 이익을 공정하게 나누어 사회적·경제적 및 세대 간의 평등을 보장하는 것을 그 목적으로 한다”고 규정하고 있다. 이 규정은 이 법이 기후위기 대응에 있어 차이를 반영한 다양한 주체들의 참여의 중요성을 전제한 것으로 해석된다. 그에 따라 공정전환·기후적응 분과위원회 위원의 구성에 있어서도 사회적 취약성으로 말미암아 과소대표 될 수 있는 여성, 청년, 비정규직, 이주노동자 등을 포함할 필요가 있다.

**(나) 산업현장의 생성적 전환에 특화된 부문별 협의체 부재**

공정전환·기후적응 분과위원회는 산업현장에 특화된 협의체가 아니다. 이 분과위원회는 국가 전체의 다양한 사회 부문의 적응 대책, 정의로운 전환을 강구하고 탄소중립·녹색성장 교육 인력 양성, 탄소중립 홍보 및 국민 참여를 독려하기 위한 방안 등을 포괄적으로 논의하는 분과로써 산업현장의 생성적 전환을 집중적으로 깊이 있게 논의하기 어려운 구조이다. 산업현장의 생성적 전환을 심층적으로 모색하기 위한 협의체를 별도로 구성할 필요가 있다. 따라서 이하에서는 산업현장의 생성적 전환을 심층적으로 논의할 전국 수준의 협의체를 구성하기 위한 방안으로서 경제사회노동위원회법과 산업전환 고용안정법을 검토한다.

131) ILO, “Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, International Labour Conference 111th Session, 2023, pp.12, 25-26 참조.

## (2) 경제사회노동위원회법에 근거한 위원회의 설치

### 가. 경제사회노동위원회법상 분과위원회 설치의 근거

경제사회노동위원회는 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책을 심의 협의함으로써 사회 양극화 해소, 사회 통합 도모, 국민 경제의 균형있는 발전에 기여하는 것을 그 목적으로 한다(경제사회노동위원회법 제1조). 기후위기는 경제사회노동위원회가 목적하는 사회 양극화 해소, 사회 통합, 국민 경제의 균형 있는 발전과 밀접한 관련이 있고, 산업현장의 생성적 전환은 노·사·정 등의 신뢰와 협조에 근거한 참여와 협의의 과정이 필수적인바 기후위기는 경제사회노동위원회의 목적에 부합하는 의제이다. 따라서 별도의 입법 없이 경제사회노동위원회 내 산업현장의 생성적 전환을 위한 분과위원회 설치를 모색해볼 수 있다.

현행 경제사회노동위원회는 위원회, 운영위원회(위원회 의안의 검토, 조정, 위원회로부터 위임받은 사항 처리), 의제별·업종별위원회, 의제개발·조정위원회, 특별위원회(긴급 현안에 대응하거나 다른 법률에서 심의하도록 규정된 업무를 수행하기 위한 목적의 특별위원회)로 구성되어 있다.(경제사회노동위원회법 제7조 내지 제11조) 산업현장의 생성적 전환을 위한 협의체는 운영위원회 산하 의제별·업종별위원회 중 하나로 운영하거나, 또는 특별위원회로 설치하는 것을 고려해볼 수 있다. 그러나 특별위원회는 그 존속기간이 6개월로 한정되어 있고, 위원회의 의결로 3개월 연장만 가능한 바(경제사회노동위원회법 시행령 제11조제3항), 기후위기 대응의 지속적 필요를 고려할 때, 특별위원회보다는 의제별위원회가 적합할 것으로 판단된다.

한편 의제별 위원회 위원은 경제사회노동위원회법 시행령 제8조제2항에 따라 전국적 규모의 총 연합단체인 노동단체에서 추천하는 사람, 전국적 규모의 사용자단체에서 추천하는 사람, 관계 행정기관의 장이 추천하는 공무원, 공익을 대표하는 관계 전문가와 그 밖에 위원장이 의제와 관련하여 필요하다고 인정하는 사람을 위원으로 규정하고 있다(경제사회노동위원회법 시행령 제8조 제2항). 사업현장의 생성적 전환을 위한 협의체 또한 이와 같은 노사정 주체를 기본으로 하되 여성, 비정규직, 청년, 이주노동자 등 특히 기후위기에 취약하며 동시에 과소대표될 수 있는 이들의 참여를 보장할 필요가 있다.

## 나. 논의 내용

경제사회노동위원회 내 기후위기 대응 분과별위원회는 (1) 기후위기 완화의 측면에서, 환경친화적인 산업구조로의 전환과 (2) 적응의 측면에서 기후위기에 따른 피해와 취약성을 줄이고, 적응역량과 회복력을 높이는 방안을 그 의제로 삼을 수 있을 것이다.

구체적으로 환경친화적인 산업구조로의 전환에 있어서는 현재 「환경친화적 산업구조로의 전환촉진에 관한 법률」(이하 ‘친환경산업법’이라 한다.)에서 환경친화적 산업구조로의 전환의 구체적 내용으로 제시하고 있는 청정생산기술, 재제조(再製造), 제품 서비스화, 녹색경영, 생태산업개발, 청정생산사업장의 구축, 순환경제의 구축, 금속자원 재자원화를 포괄할 수 있을 것이다.<sup>132)</sup> 또한 적응의 문제에 있어, 산업 전환 고용안정법이 목적하는 전환 과정에서의 고용안정, 일자리 전환 및 노동 전환 지원의 내용을 포함할 수 있을 것이다(산업전환 고용안정법 제1조).

## 다. 한계 및 개선 방안

경제사회노동위원회의 분과위원회의 설치의 의무가 아니라, 노사정 당사자의 자율에 맡겨져 있다. 노사자치의 원칙을 고려하면 협의체 구성을 지금과 같이 노사 자율에 맡기는 것이 타당할 것이다. 그러나 다음과 같은 현실을 고려할 때, 그 협의체 구성을 지금과 같이 자율에 맡길 것이 아니라, 노, 사, 정의 의무로 규정함으로써 협의체 구성을 법 제도적으로 촉진할 필요가 있다.

그 이유는 첫째, 사회적 대화는 그 자체가 사회적 문제를 해결하기 위한 시민으

132) ① 청정생산기술은 “제품의 설계·생산과정 등 생산과정에서 환경오염을 제거하거나 줄이기 위한 기술과 녹색 제품을 생산하기 위한 기술”을 말하며(친환경산업법 제2조제1호), ② 재제조(再製造)란 “「자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 재활용가능자원을 「폐기물관리법」 제2조제7호에 따른 재사용·재이용 할 수 있는 상태로 만드는 활동 중에서 분해·세척·검사·보수·조정·제조립 등의 공정을 거쳐 원래의 성능 또는 그 이상의 성능을 가진 상태로 만드는 산업활동”을 말한다.(친환경산업법 제2조제3호), ③ 제품 서비스화란 “제품의 사용으로 발생하는 환경오염을 줄이고 제품의 이용 효율성을 높이기 위하여 제품의 품질·기능 등을 서비스 형태로 제공하는 것”을 말하며(친환경산업법 제2조제4호), ④ 녹색경영이란 “기업이 경영활동에서 자원과 에너지를 절약하고 효율적으로 이용하며, 온실가스 배출 및 환경오염의 발생을 최소화하면서 사회적·윤리적 책임을 다하는 경영”을 말한다(탄소중립기본법 제55조 및 친환경산업법 제2조제5호). ⑤ 생태산업개발이란 “제품의 생산과정에서 발생하는 부산물 등의 잔재물과 폐기물을 「순환경제사회 전환 촉진법」 제2조제3호에 따른 순환이용 또는 「폐기물관리법」 제2조제7호에 따른 재활용의 방법으로 기업 또는 지역사회 간 원료 및 에너지로 재자원화하는 활동”을 말하며(친환경산업법 제2조제6호의2), ⑥ 청정생산사업장이란 “제조공정에서 청정 생산기술 및 환경설비를 활용하여 환경오염물질의 배출을 저감하는 사업장”을 말한다(친환경산업법 제2조제11호). ⑦ 순환경제란 “원료조달, 설계, 생산, 유통, 사용, 재자원화 등 제품의 전과정 단계에서 자원의 이용 가치를 극대화하여 자원순환 사회를 실현하고 지속가능한 발전을 추구하는 친환경 경제”를 말하며(친환경산업법 제2조제12호), ⑧ 금속자원 재자원화란 “재생자원으로부터 재생 이용할 수 있는 상태로 만들어진 물질에서 금속자원을 회수하여 산업의 원료로 공급할 수 있도록 하는 활동”을 말한다(친환경산업법 제2조제13호)

로서의 공적 책무와 관계된 것으로 볼 수 있기 때문이다. 둘째, 사회적 대화가 기후와 노동의 문제를 해결 해가는 핵심요소임을 법제도적으로 확인함으로써 사회적으로 그 구성 및 참여를 독려할 필요가 있는 점, 셋째, 기후문제는 그 문제의 긴급성에도 불구하고, 직접적인 노동조건과 관계된 전통적인 의제에 비해 후 순위로 인식될 수 있다는 현실을 고려할 때 사회적 대화의 참여 의무를 강화할 필요가 있기 때문이다. 물론 노사자치의 원칙, 시민의 자율적 참여를 전제하는 민주성의 원칙을 생각하면 협의체 구성 및 참여를 노, 사, 정 주체의 의무로 규정하는 것이 타당하지 않은 것으로 보일 수 있고, 설사 이를 의무로 규정한다 할지라도 그 의무의 불이행에 대해 책임을 물을수 있는가라는 반론도 제기될 수 있다.

그러나 오늘날 누구나 사회적 대화가 중요하다고 말하지만, 자신들의 이해와 직접 맞닿아 있는 의제를 중심으로 논의하는 부문별 협의체 이외에는 사회적 대화가 이루어지지 않고 있는 오래된 현실과 직접적 이해뿐만 아니라 경제, 사회적 문제와 그 책임의 선상에서 대화의 필요와 의제를 확장하고자 한 경제사회노동위원회의 설립 취지를 고려하면, 이제는 사회적 대화의 구성과 참여를 노, 사, 정 주체의 의무로서 규정함으로써 사회적 책무성을 강화할 필요가 있다고 생각한다. 물론 그 의무를 이행하지 않았다고 해서 제제를 할 수는 없을 것이다. 그러나 그 의무 규정이 갖는 사회적 상징성과 규범력만으로도 충분히 사회적 대화를 촉진하는 계기가 될 수 있을 것이라고 생각한다.

### (3) 산업전환고용안정법에 근거한 분과위원회 설치

#### 가. 산업전환고용안정법의 내용

산업전환 고용안정법 제1조는 이 법의 목적으로 “탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등 산업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위협에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정, 일자리 이동 및 노동전환을 지원함으로써 산업전환으로 인한 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제 성장에 이바지하는 것”을 규정하고 있다. 이를 위한 국가 및 지방자치단체의 책무, 근로자 및 사용자의 책무를 규정하고 있다(산업전환고용안정법 제4조 및 제5조). 또한 고용안정 지원을 위한 구체적 방안으로서 (i) 매 5년마다 산업전환 고용 안정 지원에 관한 기본 계획 수립(법 제7조), (ii) 매 5년마다 고용영향 사전 평가 실시(법 제8조), (iii) 고용안정 지원 대책 수립(법 제9조), (iv) 고용안정 지원 기업 발굴·컨설팅(법 제10조), (v) 산업전환에 따른 고용안정 지원(법 제11조), (vi) 지방자

치단체의 고용위기 선제대응에 대한 지원(법 제12조), (vii) 산업전환에 따른 고용안정 등 지원체계 구축(법 제13조)을 규정하고 있다.

## 나. 한계 및 개선 방안

한편 산업전환고용안정법 제3조 제3항은 “고용안정 지원은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진되어야 한다.”고 규정함으로써 참여와 사회적 대화를 고용안정의 기본 원칙으로 제시하고 있다. 따라서 이 법에 근거하여 산업현장의 생성적 전환, 적응 체계의 구축을 포괄하는 노사정 협의체의 구성을 모색해 볼 수 있다. 그러나 고용안정 지원을 위한 사회적 대화, 노사정 협의체 구성 및 운영에 관한 규정이 없어 사회적 대화를 구성하고 촉진하기 어려운 상황이다. 따라서 이 법에 고용안정 지원을 위한 사회적 대화의 구성과 운영 방안을 구체적으로 규정할 필요가 있다.<sup>133)</sup>

또한 이 법의 목적은 고용안정 지원에 중점을 두고 있는 바, 이 법에 사회적 대화의 구성을 구체적으로 규정하더라도 그 논의의 내용은 산업 전환에 따른 고용안정성 문제에 치우칠 우려가 있다. 고용안정 등 적응 체계 구축의 문제는 산업전환을 비롯한 산업현장의 생성적 전환 논의와 밀접한 관련성이 있을 뿐만 아니라 양 논의가 유기적 관계하에 이루어질 때 비로소 효과적인 전환이 가능한 바, 적응과 생성 논의가 동등한 중요성 하에 동시에 논의될 필요가 있다. 따라서 이 법에서 사회적 대화를 위한 협의체 구성을 규정하는 경우, 그 논의의 내용에 고용안정에 관한 사항뿐만 아니라 산업현장의 생성적 전환과 관련된 논의까지 포함할 필요가 있다.

## 2. 지역수준 협의체

### (1) 의의

탄소중립기본법, 친환경산업법, 산업전환고용안정법 모두 지속가능한 발전을 위한 국가의 의무뿐만 아니라, 지방자치단체의 의무를 규정하고 있다(탄소중립기본법 제4조, 친환경산업법 제2조의 2, 산업전환고용안정법 제4조). 이는 기후위기 대응에 있어 삶과 노동이 행해지는 구체적 공간이 중요하기 때문이며, 국가와 지역 수준의

133) 현행 산업전환고용안정법상의 위원회의 구성 및 운영에 관한 관련 규정의 한계에 대한 구체적인 내용은 제5장에서 후술한다.

대응이 긴밀하게 연계될 때 비로소 실효적인 생성적 전환이 가능하기 때문이다. 그러나 위 법 규정은 모두 지방자치단체의 일반적인 의무를 규정한 것일 뿐 당사자가 참여하는 지역 수준의 노·사·민·정 협의체의 구성을 규정한 것은 아니다. 산업현장의 생성적 전환을 위해서는 지방자치단체의 의무만큼이나 지역의 노·사·민·정의 협력에 바탕을 둔 협의체의 구성이 중요한바, 이하에서 지역 수준 협의를 구성하기 위한 위한 법적 근거를 검토한다.

## (2) 구성의 법적 근거, 한계, 개선 방안

탄소중립기본법 제4조제7항은 “국가와 지방자치단체는 기후변화 현상에 대한 과학적 연구와 영향 예측 등을 추진하고, 국민과 사업자에게 관련 정보를 투명하게 제공하며, 이들이 의사 결정 과정에 직접 참여하고 협력할 수 있도록 보장하여야 한다.”고 규정하고 있다. 따라서 이 규정에 근거하여, 산업현장의 생성적 전환을 위한 노, 사, 민, 정 협의체의 구성할 수 있을 것이다.

그러나 이 규정은 국가와 지방자치단체의 민주적 참여 보장 의무를 원칙론적으로 규정한 것일 뿐, 지역수준 협의체의 구성 의무와 그 내용을 명기한 것은 아니다. 따라서 지역수준협의체 구성은 실질적으로 지방자치단체와 당사자의 자율에 맡겨져 있다. 기후위기라는 문제의 긴급성, 그러나 그에 대한 사회적 관심과 실천이 부족하다는 현실을 고려할 때, 탄소중립기본법에 지역수준협의체 구성을 지방자치단체의 의무로서 규정할 필요가 있다. 또한 지역수준협의체의 구성 및 구성 방법은 각 지방자치단체의 상황에 따라 상이할 수 있는 바, 그 구체적 내용은 조례로 규정하도록 할 수 있을 것이다.

## (3) 참여 주체

지역사회협의체 또한 전국 수준의 협의체와 마찬가지로 노동자, 사용자, 시민사회단체, 지방자치단체라는 당사자의 참여를 원칙으로 하며, 구체적으로 노동조합 총연합단체의 지역본부 혹은 지부 대표자, 지역 사용자단체, 지역 시민단체, 지역주민, 지방자치단체 공무원, 지역 노, 사, 정이 추천하는 전문가의 참여를 모색할 수 있을 것이다. 또한 지역 사회의 상황에 따라 과소 대표될 수 있는 특성별 대표자를 발굴하고, 참여하도록 하는 것 또한 모색해 볼 수 있을 것이다.

#### (4) 협의의 내용

2019년 10월부터 2021년 11월까지 현대오일뱅크가 방지지설을 거치지 않은 오염 폐수를 자회사인 현대오씨아이엔에 떠넘기고, 현대오씨아이엔 또한 이를 아무런 조치 없이 무단으로 배출함으로써 지역의 환경을 오염시켰을 뿐만 아니라, 지역 주민 다수에게 암과 같은 건강상 문제가 야기된 사건이 있었다.<sup>134)</sup> 이러한 사건은 지역사회협의체의 필요성을 시사한다. 지역사회협의체에서 사전에 산업활동에 따른 환경영향을 지속적으로 분석하고, 기업의 분별없는 이윤 추구를 감시·저지·감독하며, 자연, 기업, 노동자, 지역주민 모두가 공생하기 위한 산업현장의 생성적 전환 논의를 전개하였다면 이상의 현대오일뱅크와 같은 사건을 방지할 수 있었을 것이기 때문이다.

지역사회협의체는 지역의 자연, 기업, 노동자, 지역주민의 공생을 추구하며, (i) 산업현장에 대한 체계적인 모니터링, (ii) 감시 및 견제, (iii) 생성적 전환을 위한 계획 수립 및 시행, (iv) 문제 및 갈등의 발생 시 민주적이고, 적극적인 대응을 논의하는 공간이 될 수 있을 것이다. 또한 산업현장의 생성적 전환을 위해 필요한 전국적 수준의 방안을 제안하고, 동시에 전국적 수준의 계획을 시행해 가는 주요한 공간이 될 수 있을 것으로 기대된다.

### 3. 산업 수준의 협의체

#### (1) 의의

산업의 특성에 따라 탄소 의존도 및 유발량, 생성적 전환의 내용, 일자리 등 고용에 미치는 영향, 종사자 특성 및 노동조건은 상이할 수밖에 없는바, 생성적 전환을 위한 과정체계의 핵심 중 하나는 산업별 협의체일 수 있다.<sup>135)</sup>

134) 시사인, “마침내 법정으로 간 대기업의 ‘처리수’문제”, 2023. 9. 22. 시사인, <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=51150>(2024. 12. 28. 최종 확인)

135) 각 산업별 탄소 유발계수와 종사자 특성(성별, 연령, 고용형태, 노동시간, 임금수준)을 분석한 자료로는 김종진, 기후위기와 노동의 정의로운 전환, 한국노동사회연구소, 2021.11.이 있다.; 이 연구에 따르면, 탄소유발계수가 0.4이상인 18개 업종(전기 및 가스 공급, 1차 금속, 항공 운송, 비금속 광물 채취, 수도, 수상 운송, 펄프, 화학 물질 및 화학제품, 육상 운송 및 파이프 라인 등) 종사자는 3,142천명으로 나타났고, 여성(21%, 767천명)과 청년(28.6%)이 5명 중 1명인 것으로 나타났으며 비정규직은 33.2%, 여성 비정규직은 17.5%로 나타났다. 이 업종의 1주 48시간 이상 장시간 노동자 비중은 21%로 나타났으며, 최저임금 이하 노동자는 8.9%, 고용보험 미가입자는 9.5%, 교육훈련 미경험자는 88.1%로 나타났다.; 김종진, “기후위기와 노동의 정의로운 전환”, 한국노동사회연구소, 2021.11. 12-16면.

## (2) 경제사회노동위원회 내 업종별 위원회

산업과 업종은 양자 모두 업(業)의 유사성에 근거하여, 경계를 구성하는 개념인 바 업의 유사성을 기초로 구성된 협의체라면 그 명칭을 산업별 협의체, 혹은 업종별 협의체라고 하여도 양자 사이에는 이론적, 실무적으로 유의미한 차이는 없다. 따라서 현행법의 틀 내에서 산업 수준의 협의체를 구성하고자 하는 경우, 경제사회노동위원회법 제9조 및 동법 시행령 제8조에 따른 업종별 위원회를 활용할 수 있을 것이다.

## (3) 한계 및 개선 방안

앞서, 전국 수준 협의체 구성에 있어 경제사회노동위원회 내 분과위원회를 활용하는 방안의 한계에서 살펴본 바와 같이, 경제사회노동위원회는 그 협의체 구성을 노, 사, 정의 자율에 맡기고 있다는 점이 한계일 수 있다. 기후위기와 같은 공적 성격이 강한 의제의 경우, 사회적 대화의 수행을 선택의 문제가 아니라, 사회적 차원의 ‘의무’로서 인식할 수 있게끔 그 구성 의무, 주체, 방법을 구체적으로 규정할 필요가 있다고 생각한다.

## 4. 사업 또는 사업장 수준의 회의체

산업현장의 생성적 전환을 위해서는 사업 또는 사업장 단위에서부터 노, 사가 그에 대한 회의체를 구성하고, 그 민주적 과정을 통해 산업현장을 실질적으로 생성적으로 변화시켜갈 필요가 있다. 이러한 측면에서 이미 프랑스는 2021년 법 개정을 통해 50인 이상 사업장의 사회경제위원회(Social and Economic Committee, CSE)의 운영에 관하여, 근로자가 자연환경 및 안전, 보건에 유해한 요인을 확인한 경우 이를 CSE에 알릴 수 있음을 규정하고, 그 사실을 보고 받은 CSE가 그에 대해 조사하고, 그 결과를 보고하도록 규정한 바 있다.<sup>136)</sup>

현재 우리 노동법은 사업 또는 사업장 수준에서의 생성적 전환을 위한 노사 회

136) Lus Laboris, “Employee representation in France now extends to environmental issues”, 2020. 8, <https://www.kliemt.blog/2021/10/01/employee-representation-in-france-now-extends-to-environmental-issues/?fbclid=IwAR0Q4x8AOeNbD5Tv9MNqOIdTiMWewSp22RFRW3WtO6CyAirS4C9YkZ7rUw0> (Kliemt.blog, 2024. 12. 28. 최종 확인); Nathalie Devernay, Benjamine Fiedler, Chris Ivey, “Works Councils in French companies with over 50 employees are going green”, 2021. 11, <https://www.twobirds.com/en/insights/2021/france/works-councils-in-french-companies-with-over-50-employees-are-going-green?fbclid=IwAR15FYrbZrw5pvIFE8UYy53RHQ7DMiObAS4lODrCvBmktzsp0oIhMZUNdtM> (Bird&Bird, 2024. 12. 28.. 최종 확인)

의체를 별도로 규정되어 있지 않다. 그러나 현행법 체계 내에서, 생성적 전환과 관련하여 노사가 협의를 진행하고자 한다면, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근로자참여법’이라 한다)」 제4조에 따른 노사협의회를 이용하거나, 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회를 이용할 수 있을 것이다. 또한 (i) 그 회의체 내에서 산업현장의 생성적 전환 논의를 촉진하기 위하여 근로자참여법 제20조 및 제21조를 개정하여 노사협의회 협의 및 의결 사항으로 사업의 생성적 전환을 규정하거나, (ii) 산업안전보건법 제24조 제2항을 개정하여 산업안전보건위원회 협의 사항으로 사업의 생성적 전환과 안전보건상 문제를 규정하는 방안을 생각해볼 수 있다.

그러나 노사협의회, 산업안전보건위원회는 사업의 생성적 전환에 집중된 회의체가 아니기 때문에 현실적으로 사업의 생성적 전환 논의가 깊이 있게 진행되기 어려우며, 실질적으로 이들 회의체에서의 심의, 의결 사항으로 생성적 전환 관련 논의를 포함하는 것으로 법으로 규정한다 할지라도 노사 재량에 맡겨진 권고적 성격에 그치는 바, 노사협의회, 산업안전보건위원회에 대해 사업의 생성적 전환을 위한 협의를 규정하더라도 그것이 얼마나 실효적인 대안이 될 수 있을지 의문이다. 따라서 향후, 사업 또는 사업장 단위의 근로자대표제의 구성, 권한, 기능에 대한 입법적 검토와 연동하여, 그 근로자대표의 권한과 의무로서, 사업 또는 사업장의 생성적 전환을 위한 회의체도 별도 구성을 규정할 필요가 있다고 생각한다.

## II. 입법을 통한 구성 방안

### 1. 전제

#### (1) 기존 사회적 대화 관련 논의와의 관계

이상에서 살펴본 바와 같이 현행 법 내에서도 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 단위에서 생성적 전환을 위한 협의체 구성이 가능하다. 그러나 사업 또는 사업장을 제외한 그 협의체의 성격은 사회적 대화인바, 현재 사회적 대화에 대한 법제도적 개선 방안의 연장선에서 산업현장의 생성적 전환을 위한 협의체의 구성을 모색할 필요가 있다.

복합위기라는 담론 속에서 저출생, 고령화, 사회적 양극화, 기술 발전으로 인한 산업전환과 더불어 사회적 대화의 필요성이 부각 되고 있으나 현재 사회적 대화는 답보 상태에 있다. 그와 같은 사실은 사회적 대화에 관해 현재 제기되고 있는 다음

과 같은 문제와 그 사회적 대화를 규정한 현행 법률이 사회적 대화를 촉진하기에 충분한가의 문제를 제기한다.

현재 사회적 대화와 관련하여 제기되고 있는 문제점은 (i) 첫째, 정부가 의제에 대해 미리 결론을 내린 상태에서 그 결론의 정당성을 획득하기 위한 형식적 수단으로 사회적 대화를 활용하고자 한다는 점, (ii) 둘째, 사회적 대화의 대표기구인 경제사회노동위원회가 정권이 바뀔 때마다 정치적 성향과 노동에 대한 인식에 따라 사회적 대화의 재개, 중단이 반복되는 등 그 운영의 안정성이 확보되지 않는 문제, (iii) 셋째, 사회적 대화의 목적은 단체교섭과 같이 노사 간의 이해를 조정하는 것이 아니라 노동자, 사용자이기 이전에 시민으로서 개별적 이해를 넘어 공공의 이익을 도모하기 위한 것임에도 노사 간의 그와 같은 인식과 신뢰, 사회적 대화의 경험 부족으로 말미암아 공동의 문제 인식, 목적, 과업을 창출하는 공동 결정으로 나아가지 못한 채, 사회적 대화가 여전히 양보와 타협이라는 이해 조정의 장으로 인식되고 있다는 점이다.<sup>137)</sup>

이와 같은 문제는 기본적으로 사회적 대화에 대한 노, 사의 인식과 신뢰, 사회적 대화의 경험 부재에서 비롯된 것이므로, 궁극적인 문제는 법 제도의 개선이 아니라, 사회적 대화에 대한 노, 사의 인식을 재정립하는 것과 이를 위한 사회적 대화의 경험임을 시사한다.

## (2) ‘사회적 대화를 위한 사회적 대화’를 통한 입법 과제의 도출

이상과 같은 현재 사회적 대화의 문제는 법률의 문제가 아니라, 사회적 대화에 대한 인식과 경험의 문제로서 그 인식과 경험부터 쌓아가는 과정 없이는 어떤 법 제도적 방안도 앞서 살펴 본 현재 사회적 대화를 둘러싼 문제들을 풀어갈 수 없을 것으로 예상된다.

따라서 본 연구는 사회적 대화를 촉진하기 위한 법 제도적 방안을 모색하기 이전에 그 촉진하고자 하는 사회적 대화의 의의, 목적, 주체, 의제, 구성, 근거 법률 등을 정해진 목적이나 방향 없이 처음부터 재논의하고, 구성 해가는 사회적 대화의 구성을 위한 사회적 대화부터 구성할 필요가 있다고 생각한다. 사회적 대화를 위한 사회적 대화는 사회적 대화의 구성 단계부터 사회적 대화의 운영 전반의 민주성을 확보하고, 그 참여 주체로 하여금 그 공동 결정을 통해 함께 민주적으로 구성해 온 사회적 대화에 대한 공공적 책임과 역할을 강화하는 계기가 될 수 있을 것이다. 또

---

137) 정홍준, “국회에서의 사회적 대화 기구 개편 논의”, 2024 한국노동사회포럼 토론회, 고려대학교 노동대학원·노동문제연구소, 2024. 11, 61-66면.

한 이 ‘사회적 대화를 위한 사회적 대화’를 통해 그 노, 사,정이 구성하고자 하는 사회적 대화의 준거가 될 법률과 그 내용으로서 입법 과제를 도출할 수 있을 것이다.

## 2. 입법 방안 검토

이상과 같이, 산업현장의 생성적 전환을 위한 각 수준별 협의체의 구성 방안은 기존의 사회적 대화 촉진에 관한 논의의 연장선 안에서 검토될 필요가 있고, 사회적 대화의 구성 단계부터 노·사·정· 등의 당사자가 참여하는 ‘사회적 대화를 위한 사회적 대화’를 통해 그 구체적 내용과 이를 위한 입법 방안이 논의되어야 한다고 생각한다. 그 과정에서 고려해 볼 수 있을 것으로 판단되는 입법 방안을 검토하면 다음과 같다.

### (1) 다양한 수준의 사회적 대화를 포괄하는 단일 법률의 제정 등

기후위기의 문제뿐만 아니라 사회적 대화의 전반에 있어 그 민주성을 확보하고, 참여를 증대하기 위해서는 전국 단위뿐만 아니라, 지역, 산업 등 다양한 공간적 수준의 협의체를 구성할 필요가 있다. 그러나 현재 전국 단위와 산업 단위 협의체의 경우, 경제사회노동위원회법으로 구성할 수 있으나 지역 수준 협의체의 경우 경제사회노동위원회법에 규정되어 있지 않다. 이에 사회적 대화에 있어 전국, 지역, 산업 이외에 어떠한 수준의 협의체가 필요한지 확인할 필요가 있고, 그 다양한 수준의 사회적 협의체들을 하나의 법률로 통일적으로 규율할 필요가 있다. 이렇듯 다양한 수준의 협의체를 하나의 법률로 규율할 경우, 각 수준별 협의체 간 긴밀한 연계 하에 유기적 운영이 가능할 것으로 기대된다. 물론 다양한 수준의 사회적 대화를 포괄하는 완전히 새로운 단일 법률을 제정하는 것뿐만 아니라, 사회적 대화를 위한 사회적 대화를 통해, 현행 경제사회노동위원회법을 그와 같은 방식으로 개정하는 방안도 고려해 볼 수 있다고 생각한다.

## (2) 「(가칭) 산업의 생성적 전환을 위한 사회적 협의체 등 구성 및 운영에 관한 법률」의 제정

### 가. 배경

한편, 이상과 같이 사회적 대화 전반을 개선하기 위한 사회적 대화와 입법적 검토와 함께, 산업현장의 생성적 전환에 집중한 각 수준별 사회적 협의체의 구성과 운영에 관한 사항을 정한 별도 법률의 입법을 검토해볼 수 있다. 산업의 생성적 전환에 특화된 협의체에 대하여 별도 입법이 이루어질 경우, 산업현장의 생성적 전환의 중요성과 이를 위한 민주적 참여의 중요성을 사회적으로 환기하는 효과가 있을 것으로 기대된다. 또한 산업현장의 생성적 전환을 위한 민주적 참여를 직접적으로 촉진하는 계기가 될 수 있고, 나아가 전체 사회적 대화를 촉진하는 계기가 될 수 있을 것으로 기대된다.

나아가 근로자 대표제와 연동하여 사업 또는 사업장 단위 협의체 구성 방안이 모색될 필요가 있으나, 이 법률에 전국, 지역, 산업 수준의 협의체뿐만 아니라, 사업 또는 사업장 단위의 생성적 전환을 위한 협의체까지 규정할 경우, 사업 또는 사업장 단위에서 기존의 노사협의회 혹은 산업안전보건위원회 등의 협의체를 통해, 논의하는 것보다 심층적인 생성적 전환 논의가 가능할 것으로 기대된다.

### 나. 내용

이상의 배경 하에 산업의 생성적 전환을 목적으로 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 수준의 협의체의 설치 및 운영에 관하여 규정할 법률로서 「(가칭) 산업의 생성적 전환을 위한 사회적협의체 등의 구성 및 운영에 관한 법률」의 제정을 제안한다. 이 별도 법률에는 (i) 산업의 생성적 전환을 위한 사회적 협의체 등의 구성 목적, (ii) 기본 원칙, (iii) 국가 및 지방자치 단체의 책무, (iv) 근로자 및 사업주 등의 책무, (v) 각 수준별 협의체의 구성, 협의 내용, 회의 주기 등 협의체의 운영에 관한 사항, (vi) 협의체 운영에 대한 국가의 지원에 관한 사항을 규정할 수 있을 것이다.

또한 그 규정의 구체적 내용을 정함에 있어 앞서 기존의 협의체 구성에 관한 규정의 한계를 반영하여, (i) 당사자 참여를 명시하고 (ii) 참여의 당위 및 의무성 강화하며, (iii) 협의체 구성 및 참여를 독려하기 위한 국가 지원 등에 대한 내용을 포함할 수 있을 것이다.

## 제5절 보론: 산업현장의 생성적 전환 논의의 단체교섭 대상성

한편 산업현장의 생성적 전환 논의가 협의의 수준을 넘어 당사자를 구속하는 규범력을 갖기 위해서는 결국 그 협의가 규범성을 갖는 단체협약으로 수렴될 필요가 있다. 그러나 산업현장의 생성적 전환 논의가 의무적 교섭 사항으로서 그것의 규범적 효력을 인정할 수 있는가가 문제된다. 나아가 이러한 산업현장의 생성적 전환 논의의 단체교섭 대상성은 그것을 목적으로 하는 쟁의행위의 정당성 문제까지 이어지는 문제이기도 하다. 현재 판례가 쟁의행위의 목적의 정당성을 곧 그 목적이 단체교섭의 대상이 되는지 여부로 판단하기 때문이다.<sup>138)</sup>

산업현장의 생성적 전환 논의는 생산 방법, 작업 구조 나아가 경영방침의 변경을 수반하는 것으로서, 경영사항으로 판단될 여지가 있다. 현재 판례가 경영사항의 단체교섭 대상성을 제한적으로 인정하고 있는 것을 고려하면 산업현장의 생성적 전환 논의를 경영사항으로 해석한다면, 그 단체교섭의 대상성 및 그것의 관철을 목적으로 하는 쟁의행위의 정당성이 부정될 수 있다.<sup>139)</sup> 그러나 산업현장의 생성적 전환 논의는 그 논의가 갖는 노동조건과의 관련성, 공익성의 측면에서 그것의 단체교섭의 대상성을 검토할 필요가 있다. 그 이유는 첫째, 산업현장의 생성적 전환 논의와 노동조건과의 관련성이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 지구에 내재한 인간이 행하는 노동은 본질적으로 자연과 인간 노동이 함께 빚어내는 산물로서, 자연은 인간 노동에 있어 필수적이다. 따라서 삶과 노동을 공-구성하는 자연과의 관계가 어떠한가에 따라 국가 전체의 경제 상황뿐만 아니라 개별 근로자의 노동조건이 달라질 수 있으며, 생태 위기가 심화될수록 그 영향은 더 커질 것으로 예상된다. 이렇듯 자연을 논하지 않고는 양질의 노동조건을 말할 수 없는 상황에서 노동조건과 밀접한 관련성이 있는 자연의 안녕과 그것과의 관계를 재배치할 목적으로 행하는 단체교섭은 그 자체가 노동조건에 관한 것으로서 단체교섭의 대상이 된다고 해석할 수 있을 것이다.

둘째, 산업현장의 생성적 전환은 그 목적의 공익적 성격을 고려하더라도 그것의 단체교섭의 대상성을 인정할 필요가 있다. 이미 탄소중립은 탄소중립기본법이 표방하고 있는바와 같이 국가의 목적이자, 비전이며, 그것을 위한 산업현장의 생성적 전환은 그 효과가 노동자, 사용자뿐만 아니라 국가 전체 나아가 미래세대에까지 영향을 미칠 수 있다. 이러한 공익적인 사항을 노사가 자발적으로 논의하는 교섭을 국

138) 대법원 1994. 9. 30, 94다 4042; 대법원 1992. 5. 12, 91다34523; 대법원 1994. 3.25, 93다30242 판결 등

139) 대법원 2003. 7. 22, 2002도7225; 대법원 2002. 2. 26, 99도5380; 대법원 2006. 5. 12, 2002도3450 판결 등

가가 저해할 이유가 없으며, 오히려 촉진할 필요가 있다는 점에서 산업현장의 생성적 전환 논의의 단체교섭 대상성은 문제되지 않는다고 생각한다.

## 제6절 소결

이 장에서는 산업현장의 생성적 전환을 위한 사회적 대화 체계로서 생성적·민주적 과정체계를 제안하고, 그 생성적·민주적 과정체계의 목적, 비인간 자연을 대표하는 방법, 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 단위의 협의체 구성을 위한 법적 근거와 법제도적 개선방안을 검토하였다.

생성적·민주적 과정체계는 산업현장, 노동, 이 세계를 공-구성하는 비인간 자연의 존재를 알아차리고, 그 존재와의 긍정적 관계맺음을 위하여 산업현장의 생성적 전환을 모색하며 집단지성을 수렴해가는 민주적 과정을 말한다. 이러한 생성적·민주적 과정 체계는 인류세의 노동법 인간존엄에 파생하는 자유권 개념, 즉 비인간 자연과 공생하는 관계를 구성할 자유에 근거하며, 참여라는 구체적 행위를 통한 정동의 변화, 정동의 변화를 통한 행위의 변화라는 정동과 행위의 선순환을 추구한다. 또한 생성적·민주적 과정 체계는 인간 주체가 그 자신과 세계를 공-구성하는 비인간 자연의 작용에 주의를 기울이고 조용함으로써 각 수준의 협의체에서 그 자신의 이해나 의견을 발화하는 순간 그 이해와 의견에 얽혀 있는 비인간 자연을 동시에 발화함으로써 그 자신과 비인간 자연을 동시에 대표하는 비인간 자연의 대의제를 추구한다는 점 또한 살펴보았다. 나아가 생성적·민주적 과정체계는 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 수준의 협의체를 포괄하며, 이러한 다층적 수준의 협의체를 통해 다양한 공간적 수준과 주체들의 참여 보장, 각 협의체의 유기적 관계를 통한 다양한 대안과 행위의 실현을 그 목적으로 한다는 점 또한 살펴보았다.

나아가 생성적·민주적 과정 체계의 구성을 위한 법 제도적 개선 방안으로 현행 법 제도 내에서의 협의체 설치의 방안과 입법을 통한 협의체 설치 방안을 나누어 검토하였다. 이렇듯 현행법의 틀 내에서의 구성 방안과 입법적 개선 방안을 동시에 검토한 것은 기후위기 문제의 긴급성을 고려할 때, 입법적 개선이 이루어지지 않았다 할지라도 현행법의 틀 내에서 협의체를 구성할 필요가 있기 때문이었다. 그러나 탄소중립기본법, 경제사회노동위원회법 등 현행법에 근거하여 협의체를 구성할 경우, 당사자 참여를 배제할 가능성, 협의체 운영의 안정성, 산업현장의 생성적 전환과 관련된 전문성을 담보하기 어려운 현실 또한 확인하였다. 이에 본 연구는 장기

적으로 사회적 대화 전반을 개선하기 위한 입법적 방안을 도출하기 위한 과정으로서 사회적 대화의 구성을 위한 사회적 대화를 제안하였다. 이러한 사회적 대화를 위한 사회적 대화를 통해 사회적 대화의 구성 단계부터 민주성과 주체들의 참여를 이끌어낼 수 있을 것이라 기대한다. 또한 그 사회적 대화를 위한 사회적 대화에서 장기적으로 사회적 대화 전반 혹은 산업현장의 생성적 전환에 특화된 사회적 대화의 각 수준별 협의체의 구성, 구성 방법, 위원, 운영의 원칙, 각 수준별 협의체의 관계 등을 규율하는 단일 법률의 제정을 제안하였다.

이상의 생성적·민주적 과정 체계의 구성도 결국 궁극적으로는 사회적 대화가 실제 실행되는 와중에 모색될 수 밖에 없다. 향후 산업현장의 생성적 전환을 위한 사회적 협의체가 다양한 공간에서 전개되고, 그 과정에서 발견되는 문제점을 해결하고, 사회적 대화를 촉진할 수 있는 다양한 법제도적 개선안이 제안되길 희망한다.

## 제4장 양질의 노동

### 제1절 인류세의 노동법이 추구하는 노동의 양태, 역량, 노동조건

#### I. 문제의 소재

노동법은 언제나 현재 ‘노동하는 인간의 존재 양태는 어떠한가’라는 물음에서부터, ‘노동하는 인간의 존재 양태는 어떠해야 하는가’라는 존재론적이고, 규범적인 물음을 도출함으로써 발전해 왔다. 구체적으로 노동법은 자본주의 종속노동의 문제가 배태하는 장시간, 저임금, 고위험 노동이라는 구체적 현실로부터 존엄한 노동을 규범화함으로써 발전해왔다. 따라서 노동법의 발전을 가능하게 한 근간은 노동하는 주체의 존재 양태와 그 존재 양태를 둘러싼 이하의 연쇄적 물음에 있었다.

#### ■ 노동법의 발전을 가능하게 한 물음의 연쇄

① 현재 노동하는 주체의 존재 양태는 어떠한가? → ② 그 문제의 원인은 무엇인가? → ③ 노동법이 추구하는 존재양태는 무엇인가? ④ 그 존재 양태를 위하여 어떤 노동법이 필요한가?

인류세의 노동법 또한 이상의 노동하는 인간의 존재 양태를 둘러싼 물음의 연쇄로부터 구성된다. 따라서 이하에서는 그 물음을 따라 (i) 현재 노동하는 인간 주체의 존재 양태 (ii) ‘잘 존재하는 것(well-being)’의 의미와 그것을 저해하는 원인, (iii) 잘 존재하기 위한 역량을 검토하며, (iv) 그와 같은 상태를 가능하게 하는 사실적, 규범적 토대로서 인류세의 노동법이 추구하는 양질의 노동의 내용을 검토한다.

#### II. 인류세의 노동법이 추구하는 인간의 존재 양태와 역량, 노동조건

##### 1. 생명의 얽힘 관계로부터의 소외와 존재적 종속

우리의 주의(attention), 의도(intention), 행위(act)가 있는 곳에 우리는 존재한다. 물리적으로 어떤 공간에 존재하더라도 우리의 주의, 의도, 행위가 그곳에 있지 않다면, 그곳에 존재한다는 사실조차 의식하기 어렵기에 그곳에 존재한다고 말할 수 없다. 오늘날 우리는 물리적으로 지구, 지구 안의 산업현장에 있지만, 우리의 주의, 의

도, 행위가 지구와 지구와의 관계에 있지 않음으로써 소비주의와 같은 부주의한 습관을 반복하기도 하고, 산업현장의 생성적 전환에 소극적으로 행위하기도 한다. 따라서 오늘날 우리는 지구에 존재하면서도 존재하지 않는 모순된 상태에 있다고 할 수 있다. 이는 애나 로웬하우트 칭(Anna Lawenhaupt Tsing)이 말한 자본주의 소외의 문제 즉, “생명의 얽힘 관계는 중요하지 않다는 듯이 독립할 수 있는 능력”을 떠올리게 한다.<sup>140)</sup>

그 생명의 얽힘 관계로부터의 소외는 우리 노동법이 전통적으로 전제해 온 자본과 임금노동의 관계에 연유한 인적 종속과 경제적 종속 개념을 넘어, 자본-자연-노동의 관계에서의 새로운 종속 개념을 고안할 필요가 있음을 시사한다. 필자는 자본주의 임금노동에 있어 다른 인간, 비인간과의 단절을 초래하는 상태를 존재적 종속으로 지칭하고자 한다. 이렇듯 노동법에 존재적 종속이라는 개념을 도입하고 사유할 경우, 그간 노동법이 경제적 종속과 인적 종속이라는 개념 하에, 그와 관련된 문제들을 제도적으로 규율 해왔던 것과 같이, 존재적 종속이라는 개념 하에 생명의 얽힘 관계로부터의 소외로 인해 야기되는 문제들을 노동법이 제도적으로 규율해가는 이론적 동기가 될 수 있을 것이다. 또한 언제나 노동법의 근거에 있었던 노동하는 주체의 현재의 존재 양태와 추구하는 존재 양태에 근거하여 노동법을 재사유하는 계기가 될 수 있을 것이라고 생각한다.

## 2. 인류세의 노동법이 추구하는 존재 양태, 역량, 양질의 노동

### (1) 존재 양태

인류세의 노동법은 오늘날의 소외의 문제, 존재적 종속을 넘어, 노동하는 주체가 지금 여기 자신의 삶과 노동이 속해있고, 얽혀 있는 지구에 주의, 의도, 행위를 둠으로써 있는 그대로 온전히 존재하며, 그 존재감 하에서 자연과 인간이 공진화하는 산업현장을 구축해 가는 노동의 양태를 지향한다.

인류세의 노동법이 추구하는 존재 양태로서 ‘잘 존재한다는 것’은 곧 자연과 문화의 얽힘, 그 얽힘의 산물이자 그 일부로서의 그 자신과 세계, 노동을 지각하며, 그 지각 속에 자신의 삶과 노동, 산업현장을 주체적, 능동적으로 구성해가는 과정적 상태를 말한다. 그와 같은 인류세의 노동법이 추구하는 존재양태는 언제나 비인간

140) 애나 로웬하우트 칭, 세계 끝의 버섯: 자본주의의 폐허에서 삶의 가능성에 대하여, 노고운 옮김, 현실문화, 2023, 29면: 로웬 하우트 칭은 “소외 시키려는 자본주의의 꿈은 단 하나의 독립형 자산만을 중시하는 방향으로 일상의 풍경을 변화시키고, 그 밖의 모든 것은 잡초나 쓰레기가 된다.”고 말한 바 있다.

자연과 함께 되고, 함께 구성해가는 과정 즉 와중에 있기 때문에 그 추구의 상태가 미래로 유예되지 않는다. 인류세의 노동법은 지금 이 순간 자연과 함께 되는 것, 지금 이 순간 자연과 함께 자신의 노동과 삶, 산업현장을 구성해가는 것으로서 해방을 미래로 유예하지 않는다. 인류세의 노동법은 지금 이 순간의 해방, -되기의 과정적 해방을 추구한다.

## (2) 역량

인류세의 노동법은 이상의 추구하는 존재 양태를 구현하기 위한 주체의 역량으로서 존재·관계·행위의 역량에 주목한다. ① 존재의 역량이란 주의를 자신이 내재되어 있는 지구로 되돌림으로써 자본주의 하의 소비주의와 같은 부주의한 습관으로부터 벗어나, 지금 이 순간 자연과 함께 온전히 존재할 수 있는 역량을 말한다. ② 관계의 역량이란 자신과 노동, 노동현장을 공-구성하는 자연과의 관계를 숙고하며, 더 나은 관계를 모색할 수 있는 역량을 말한다. ③ 행위의 역량은 이상의 존재, 관계 역량을 기초로 실제 자신의 노동, 산업현장, 일상을 아우르는 삶 전반을 능동적으로 구성하며 그 과정에 주체적으로 참여할 수 있는 역량을 말한다. 이상의 역량은 토마스 베리(Thomas Berry)가 지구법학에서 말한 “모든 존재자들이 공진화 과정에서 자신의 역할과 기능을 수행할 권리”와 공명한다.<sup>141)</sup>

## (3) 양질의 노동

인류세의 노동법에 있어 양질의 노동(decent work)이란 존재, 관계, 행위의 역량을 고양하고, 그 역량을 기초로 실제 노동을 포함한 삶 전반을 자연과 문화의 공진화 과정에 배치하고, 참여할 수 있도록 하는 경제적·사회적 가능 조건을 말한다. 기존의 양질의 노동에 관한 논의가 자연과 분리된 개별 개체로서의 인간과 사회의 문제에 한정되어 있었다면, 인류세의 노동법은 인간존엄과 자연의 안녕의 분리 불가능성에 천착함으로써 양질의 노동 개념을 인간, 자연, 사회의 관계성으로 그 시야를 확장한다. 즉, 인류세의 노동법은 인간에게만 유익한 노동조건이 아니라, 자연과 문화의 공진화라는 거시적 과정의 한 부분으로서 양질의 노동을 추구한다. 또한 그 구체적 과정으로서 ‘양질의 인간 노동 ⇄ 노동하는 인간의 역량 고양 ⇄ 인간 사회(문화)와 자연의 공진화’라는 선순환적 과정을 추구한다. 이러한 인류세의 노동법이 추구하는 양질의 노동은 제2장 인류세의 노동법의 이론에서 살펴본 인류세의 인간

141) 지구법학회, 지구법학: 자연의 권리선언과 정치 참여, 김왕배 엮음, 지구와사람, 2023, 78면.

존엄 개념에 파생하는 생존권의 개념, 즉 노동, 산업현장, 이 세계를 공-구성하는 비인간 자연과 공생하는 인간다운 생활을 위한 필요를 충족할 권리와 관계된다. 이하에서는 인류세의 노동법이 추구하는 양질의 노동조건의 구체적 내용으로 노동시간 및 임금제도에 대하여 검토한다.

## 제2절 노동시간 제도 개선 방안

### I. 노동시간과 자연의 관계

#### 1. 노동시간과 생활시간

노동시간은 삶 전체의 일부로서 삶 전체의 시간으로 보면 노동시간의 이면에는 노동 이외의 활동(예컨대, 가정 생활, 휴식, 취미, 시민으로서의 참여)을 수행하는 생활시간이 있고, 노동시간과 생활시간은 어느 한쪽의 시간이 증가하면, 다른 한쪽의 시간이 감소한다는 점에서 배타적 관계에 있다. 따라서 노동시간을 구성함에 있어서는 노동시간 그 자체뿐만 아니라 그것과 배타적인 관계에 있는 생활시간을 동시에 고려할 필요가 있고, 근로시간과 생활시간의 배분 문제는 곧 근로자의 시간주권(時間主權)의 문제라 할 수 있다. 142) 인류세의 노동법은 이상의 시간주권의 문제에 더하여, 양 시간의 분배가 노동하는 주체의 존재 양태와 역량에 미치는 영향, 그리고 그것이 비인간 자연과의 관계에서 어떠한 효과를 낼지에도 주목한다. 인류세의 노동법은 노동시간이 인간의 자유와 발전 조건이라고 말한 헤르베르트 마르쿠제(Herbert Marcuse)의 관점에 더해, 그 인간의 자유와 발전 조건의 근거에 자연과의 관계가 있음을 전제하고 노동시간을 구성한다.143)

#### 2. 노동시간, 생활시간, 자연의 관계

##### (1) 노동시간과 자연의 관계

---

142) 박귀천, 권오성, “포스트 코로나 시대의 노동법제 개선과제”, 이화여자대학교 법학연구소, 법학논문, 제25권 제2호, 2020, 644-646면, 권오성, “‘시간주권’은 왜 필요한가?”, 월간 노동법률, 2022년 2월호.

143) 헤르베르트 마르쿠제(Herbert Marcuse)는 노동시간 단축을 통한 욕망의 잠재적 해방을 말하며, 다음과 같이 1일 노동시간 단축이 자유의 전제 조건이라고 말한 바 있다. 그 문장은 다음과 같다.; “하루 노동 시간 길이는 그 자체로 현실 원칙이 쾌락 원칙에 부과한 중요한 억압 요소 중 하나이므로, 장시간 노동이 인간의 발전을 저해하지 않는 않을 정도까지 하루 노동시간을 단축하는 것은 자유의 첫 번째 조건이다.”; Marcuse, H., *Eros and Civilization: A Philosophical Enquiry into Freud*, London: Abacus, 1973, 152면.; 윌 스트런지, 카일 루이스, 오버타임: 펜데믹과 기후 위기의 시대, 더 적게 일 하는 것이 바꿀 미래, 성원 옮김, 시프, 2021, 52면.

노동시간은 인간 동료 근로자뿐만 아니라 토양, 물과 같은 자연물과 전기, 기계, 생산도구와 같은 자연적인 물질에 인공적인 노동이 가미된 비인간과 함께 새로운 인공물을 만들어 내는 시간으로서, 본질적으로 자연과 인간의 공동 노동 시간이다. 따라서 노동시간은 노동을 통해 자연과 직접 관계하는 시간으로서 노동을 공-구성하는 자연을 알아차리고, 노동과정을 자연과 인간 노동이 공진화하는 생성적인 과정으로 만들어 가는 가능성의 시간이기도 하다. 그러나 이렇듯 노동시간을 인간과 자연이 함께 노동하고, 서로를 공-구성하는 시간임을 의식하고, 실제 행위로서 산업현장을 생성적으로 변화해 가기 전까지의 노동시간은 자연을 그저 생산수단이나 원자재로서 소모하는 시간일 수 있다. 이러한 상황에서의 장시간 노동은 노동자의 신체, 건강, 생활을 저해할 뿐만 아니라 자연과의 부정적 관계 맺음을 강화하는 악순환의 문제를 초래할 수 있다.

## (2) 생활시간과 자연의 관계

생활시간 또한 노동 이외의 일상 활동을 통해 자연과 관계를 알아차리고 구성하는 시간이다. 예컨대, 땅에 발자국을 남기는 걷기, 들숨과 날숨을 통해 대기와 관계하는 호흡과 같은 매우 당연하고 소소해 보이는 활동부터 생성적 사회를 구성하고자 하는 정치적 참여까지 매 순간의 모든 행위가 자연과 관계하고, 그 관계를 알아차리고 구성하는 시간이다. 무엇보다 생활시간은 종속노동으로부터 벗어난 시간으로 일정한 행위의 제약 하에 있는 노동시간에 비해 자연과 관계 맺는 다양한 활동을 전개할 수 있는 여백의 시간이기도 하다. 그러나 생활시간 또한 노동시간과 마찬가지로 자연과의 관계를 세심하게 살피고 긍정적으로 구성하고자 하는 주의깊은 습관과 행위가 없다면, 소비주의와 같은 자연과의 관계를 악화하는 시간이 될 수 있다는 양면성을 갖는다.

## (3) 선행 연구 검토

이상과 같이 노동시간, 생활시간 모두 자연과의 관계에 있어 그 긍정성과 부정성이 선행적으로 결정되는 것이 아니라, 그 시간을 어떤 성격의 활동으로 구성해가는가에 따라 그 관계가 달라진다는 점에서 공백의 시간이라 할 수 있다. 그러나 이하와 같은 현재의 상황과 그 현재 상황에 근거한 선행연구들을 검토할 때 상대적으로 노동시간 단축, 생활 시간의 증대가 그 역의 시간 분배보다 자연과 문화의 공진화에 유의할 수 있을 것으로 판단된다.

현재 산업현장에 있어 화석연료에 의존하는 비중은 절대적이다.<sup>144)</sup> 이는 에너지 전

환이 수반되지 않는 한, 장시간 노동을 통한 과잉 생산은 직접적으로 인간 노동자의 신체와 삶뿐만 아니라, 비인간 자연의 안녕을 저해함으로써 그것의 되먹임 효과(feedback effect)로 다시 인간 노동자의 자유와 존엄, 발전을 저해하고 악화시킬 수 있음을 시사한다. 반면, 근로자의 온전한 처분 하에 놓이는 생활시간의 증대는 직접적으로 근로자의 자유와 역량의 증대를 가능하게 하는 전제가 될 뿐만 아니라, 실제 그 생활시간이 자신이 지구에 내재해 있다는 감각을 알아차리고, 생성적 삶을 구성하고 참여하는 시간이 될 수 있다. 그 시간은 오늘날 소외와 존재적 종속의 문제를 넘어, 다시금 ‘어떻게 존재할 것인가’를 물으며, 인간과 자연이 공진화하는 발전 조건이 될 수 있을 것이다.<sup>145)146)</sup>

선행 연구 또한 노동시간 단축을 이하와 같이 뒷받침한다. 줄리엣 쇼어(Juliet Schor)와 그의 동료들은 27개 OECD국가의 환경 영향을 평가한 연구에서 노동시간의 4분의 1을 감소시킬 경우, 탄소발자국을 30% 줄일 수 있을 것이라고 추정했으며, 노동시간 단축이 탄소집약적인 소비 또한 감소시킬 수 있을 것이라고 진단했다.<sup>147)</sup>

한편 나이트(K. Knight)와 그의 동료들이 29개 OECD국가의 패널 데이터 분석을 통해 근로시간이 짧을수록 생태발자국, 탄소발자국, CO2배출량이 적다는 사실을 확인한 바 있다.<sup>148)</sup> 또한 미국 국민을 대상으로 실시한 노동시간에 따라 가구가 소비하는 개별 물품의 탄소 발자국을 평가한 연구에서, 노동 시간이 길어질수록 소비하는 물품의 탄소 발자국이 큰 것으로 확인되기도 하였다.<sup>149)</sup> 이상의 연구는 노동이 탄소 집약적이기 때

144) 한국은 화석연료의 대부분을 해외 수입에 의존하고 있으며, 그 수입량은 석유 세계 4위, 가스는 세계 5위에 이른다. 그리고 그렇게 수입된 화석 연료의 대부분은 산업활동에 소비된다. 이러한 화석연료의 과도한 수입과 사용은 한국의 환경에만 영향을 미치지 않고, 그것을 수출하기 위해 채굴한 다른 국가(생산국)의 온실배출도 증대시키는 문제를 낳고 있다. 한국이 2022년 화석연료를 수입하며 발생한 메탄 배출량이 포르투갈이 1년간 배출하는 온실가스 총량과 비슷한 것으로 나타났으며, 한국이 화석연료 수입 시 생산국에서 나오는 메탄 배출량이 우리나라 전체 메탄 배출량의 약 2배에 달한다는 연구 결과도 있다.; 한국일보, “화석연료 의존도 높은 한국, 기후위기 해결 핵심은 메탄 감축”, 2024. 9. 6. 기사, <https://v.daum.net/v/20240906163250378>(한국일보, 2024. 12. 22. 확인)

145) 윌 스트런지(Will Stronge), 카일 루이스(Kyle Lewis)는 테크놀로지(technology)를 통한 생산성 증대가 노동시간 감소로 이어져야 한다고 주장하며, 노동 시간 감소는 “우리 자신에게 무엇이 가장 중요한지 질문을 던지고 그 답을 근거로 행동할 기회, 단순히 ‘생산성 있는 사람’이 되는 것이 상을 생각하고 궁극적으로는 단순히 필요를 충족하는 것 보다 더 지평이 넓어진 완전한 존재가 될 기회 역시 선사할 것이다.” 라고 설명한다.; 윌 스트런지, 카일 루이스, 오버타임, 성원 옮김, 시프, 2021, 53면.

146) 물론 생활시간의 증대가 곧바로 생성적 삶의 구성으로 이어질 것이라 단정할 수 없다. 특히 저임금, 불안정 노동, 열악한 사회복지라는 오늘날의 한국의 현실은 설사 노동시간이 단축되고, 생활시간이 증가한다 하더라도 그 시간을 또 다른 임금노동으로 대체함으로써, ‘자유’, ‘인간의 발전’, ‘자연, 문화 공진화’라는 근로시간 단축의 목적에 부합하지 않는 결과를 초래할 가능성 또한 간과할 수 없다. 따라서 본 연구는 근로시간 단축과 적정임금의 보장은 동시에 고려되어야 함을 전제하며, 이하에서 적정임금보장 방안을 아울러 검토한다.

147) Schor, J. *The Overworked American*, New York: Basic Books, 1992.; 윌 스트런지, 카일 루이스, 오버타임, 성원 옮김, 시프, 2021, 97면 재인용.

148) Knight, E. Rosa and J. Schor “Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970-2007”, *Global Environmental Change*, 23:4, 2013, pp. 691-700

149) Fremstad, A., Paul, M. and Underwood, A., “Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from

문뿐만 아니라, 장시간 노동이 야기하는 소비의 양태를 고려하더라도 노동시간 단축이 필요함을 시사한다.<sup>150)</sup>

한편, ILO는 기후위기에 따라 산업의 탈탄소, 녹색전환이 이루어질 경우, 노동집약적인 녹색산업의 일자리 수요가 증가함에 따라 총 노동시간이 증가할 것이라고 전망한다.<sup>151)</sup> 그러나 이는 전체 노동자의 근로시간 증가를 의미하는 것으로 개별 근로자의 근로시간 증가를 의미하는 것은 아니다. 필요 총 노동시간이 증가하더라도 총 고용의 양을 증가시킴으로써 개별 근로자의 근로시간을 단축하는 것 또한 가능하기 때문이다. 또한 현재 ILO는 산업의 녹색전환에 있어 전환기의 노동권과 노동기준 유지를 목적하고 있다는 점을 고려할 때, 녹색전환에 따른 총 노동시간과 개별 근로시간의 변화 또한 노동권의 유지, 신장의 측면에서 해석되어야 할 것이다. 따라서 앞서 살펴본, 개별 근로자의 근로시간 단축이 비인간 자연에 미치는 긍정적인 영향과 산업의 녹색전환에 따른 총 노동시간의 증가는 반대되는 연구, 혹은 모순되는 전망이 아니다. 전환기 개별 근로자의 근로시간을 단축함으로써 직접적인 탄소 배출량을 감소시키는 것과 산업의 녹색전환이 동시에 이루어진다면, 탄소배출량을 급격히 감소시킬 수 있을 뿐 아니라, 두 시도 모두 총 고용의 증가, 전환기 노동권의 보호라는 목적을 효과적으로 달성하고 촉진하는 계기가 될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 노동시간 단축을 기본 방향으로 근로시간 제도 개선 방안을 이하와 같이 제안한다.

## II. 노동시간 단축 방안

### 1. 법정 근로시간 단축

현재 한국의 법정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간이며 1주 최대 연장근로시간은 12시간이다.(근로기준법 제50조 제1항, 동법 제53조 제1항) 2018년 연장근로에 1주 40시간을 초과하는 휴일근로를 포함하여 제한함으로써 1주 최대 근로시간이 60시간에서 52시간으로 단축되긴 했으나, 여전히 한국의 연간 총 근로시간은 2022년 기준 1901시간으로, OECD 평균 1,751시간보다 상회한다.<sup>152)</sup> 또한 ILO가 전 세계 평균 법정 최대 근로

---

U.S. Households”, Review of Political Economy 31, 2019, pp.42-59; 윌 스트런지, 카일 루이스, 오버타임, 성원 옮김, 시프, 2021, 97-98면.

150) 윌 스트런지(Will Stronge)와 카일 루이스(Kyle Lewis)도 이상의 연구에 대해 “우리가 노동시간을 단축해야하는 건 우리가 하는 노동이 너무나 탄소집약적이기 때문일뿐만 아니라, 노동생활에서 일어나는 소비 때문이다.”라는 함의를 도출한다.; 윌 스트런지, 카일 루이스, 오버타임, 성원 옮김, 시프, 2021, 98면.

151) ILO, “Greening with Job”, world employment social outlook 2018, pp. 39-53.

152) OECD의 각 국가별 근로시간 통계는 OECD 홈페이지 참조,<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (OECD, 2024. 12. 17. 확인)

시간을 고려하여, 1주 최대 근로시간으로 제안하고 있는 48시간보다 많은 실정이다. 그러나 현재 근로시간 단축 논의는 담보 상태에 있다. 2022년 대통령 선거 당시, 정의당 심상정 후보가 주4일제가 공약으로 제기하기도 했으나, 이는 인간 노동자의 노동권 차원에서만 고려되었을 뿐, 비인간 자연과의 관계 속에서 근로시간이 사유된 것은 아니었다. 또한, 최근에는 30인 미만 사업장의 근로시간 제한 적용이 유예되기도 했으며,<sup>153)</sup> 현재 법정 근로시간 단축과 관련하여 상정된 입법안은 전무한 실정이다. 자연과의 관계에서 노동시간을 사유하는 것은 이와 같은 노동시간 단축 논의의 담보 상태를 타개하는 계기가 될 수 있을 것이다.

최근 한 노동법 연구는 근로시간이 탈탄소 사회로 진입함에 있어 중요한 정책적 과제가 될 수 있음을 선행연구를 통해 제시하며, 법정 근로시간을 점진적으로 1주 28시간까지 단축하는 방안을 제안하였다.<sup>154)</sup> 여기서 28시간이라는 수는 독일 바덴뷔르템베르크(Baden-Wuerttemberg)주에서 6~24개월간 한시적으로 근로시간을 28시간으로 단축하고, 통상의 전일제 근로로 복귀할 수 있음을 그 내용을 하는 시범 협약이 체결된 바 있는 점(최종 협약에서는 부결됨)과<sup>155)</sup> 2019년 프랑스 기후민회(Convention Citoyenne pour le Climat)에서 급여 손실 없이 주당 근로시간을 35시간에서 28시간으로 줄이는 논의가 진행된 바 있다는 점에 착안한 것이었다.<sup>156)</sup> 한편 이 연구는 근로자의 통근, 에너지 사용 감소의 측면에서 법정 근로시간뿐만 아니라 법정 근로일의 단축 또한 필요함을 설명하며, 법정 근로시간의 점진적 단축 과정에서 1주 근로시간이 32시간 이후로 단축되는 단계에서는 주 4일 근무제(주휴 3일제)를 법정화하는 방안을 제시한다. 또한 현재 노동법 학계에서는 인간의 노동이 자연과 맺는 관계를 새롭게 사고하고, 그 가치 하에 노동법을 재구성할 필요가 있음을 강조하며, 그 밖에 재택근무, 근거리 노동 등의 구체적 해법이 제기되고 있다.<sup>157)</sup>

이렇듯 최근 연구는 인간 노동과 자연의 공진화를 위한 핵심적인 노동법적 과제로서 법정 근로시간 단축이 제기되고 있고, 필자 또한 그와 같은 생각이다. 다만 법정 근로시간을 얼마나, 어떻게 단축할 것인지에 대해서는 법 개정 이전에 앞서 살펴본 독일과 프랑스의 사례와 같이 사회적 대화가 선행되어야 하고, 관련 학문들의 공동 연구와 통찰이 요구된다. 따라서 본 연구는 법정 근로시간 단축의 큰 방향만 제시하며, 그에 대해서

153) 30인미만 사업장은 근로자대표와 서면합의가 있다면 1주 12시간의 연장근로에 더하여 1주 8시간의 추가 연장근로가 가능한 상황이기 때문에 법 적용을 유예할 이유가 없다고 생각한다.

154) 권오성, “근로시간 단축의 생태전환적 의의: 탈탄소와 근로시간 단축”, 박제성·강성태·강주리·권오성, 「탄탄소사회와 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2023, 63-64면.

155) Thorsten Schulten, “2018년 독일 금속산업 단체협약: 주당 28시간으로의 한시적 근로시간 단축 권리 도입”, 「국제노동브리프」 2018년 5월호, 한국노동연구원, 67면.

156) 권오성, “근로시간 단축의 생태전환적 의의: 탈탄소와 근로시간 단축”, 박제성·강성태·강주리·권오성, 「탄탄소사회와 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2023, 64면.

157) 박제성, “진정으로 인간적인 노동체제: 개념화, 제도화, 정책담론화 과제”, 노회찬 재단, 노회찬비전포럼 송년 세미나 자료집, 2023. 12.

는 후속 연구 과제로 남겨두고자 한다. 단, 향후 자연과의 관계에서 법정 근로시간 단축 논의가 현실화되기 위한 선행 과제로서 다-학제적 연구, 제3장 생성적·민주적 과정 체계에서 살펴본 사회적 대화의 실행을 제안한다.

## 2. 연장·야간·휴일근로에 대한 금전보상 중심에서 시간보상 중심으로의 전환

근로시간 단축을 위해서는 연장, 야간, 휴일근로에 대한 유인을 감소시킬 필요가 있다. 근로기준법 제56조는 연장, 야간, 휴일 근로에 대하여 100분의 50 이상의 가산임금을 지급하도록 규정하고 있고, 이러한 가산임금의 규정 목적은 사용자에게 경제적 부담을 가중함으로써 연장·야간·휴일근로를 억제하는 한편, 그것으로 말미암아 발생하는 근로자의 건강 및 문화생활의 침식을 방지하기 위함이다.<sup>158)</sup> 그러나, 안정적인 생활을 영위하기 위한 적정임금이 보장되지 않은 상태에서 연장, 야간, 휴일근로는 통상의 임금을 별충하기 위한 수단으로 여겨지며 연장·야간·휴일근로를 억제하고자 하는 목적을 벗어나 그것의 유인으로 작용해왔다. 그와 같은 사실은 법정 근로시간 단축에 반대하는 근로자들의 요구로 나타나기도 하였다. 사용자에게 있어서도 가산임금을 부담하는 것이 고용을 늘리는 것보다 비용을 적게 소모할 수 있다는 점에서 가산임금이 연장·야간·휴일근로를 억제하는 기제가 되지 못했고, 오히려 고용 증대를 억제하는 요인으로 작용해왔다. 이와 같이 가산임금제도는 근로자의 건강, 생활, 총 고용의 측면에서뿐만 아니라, 비인간 자연과의 관계에 있어서도 그것이 초래하는 장시간 노동으로 인한 에너지의 과용, 소비의 증대에 따른 물질대사의 저해 측면에서도 재고할 필요가 있다.

연장·야간·휴일근로에 대한 금전보상에 대한 대안으로 생각해 볼 수 있는 것은 시간보상이다. 이미 근로기준법 제57조는 보상휴가제를 규정하고 있다. 그러나 보상휴가제는 가산임금제라는 금전보상을 우선 전제하고, 그 예외로서 근로자대표와 서면합의가 있는 경우에 한해 가산임금에 상응하는 휴가를 부여하는 것으로 규정하고 있다. 즉 보상휴가제는 연장·야간·휴일근로에 대한 보상에 있어 금전보상을 기본으로 하되, 그 예외로서 연장·야간·휴일근로에 상응하는 시간 보상을 규정하고 있을 뿐이다.

장시간 노동의 문제와 그로 인한 자연과 인간 노동의 부정적 관계 맺음의 문제를 해소하기 위해서는 시간외근로에 대한 위와 같은 보상 방식(가산임금제를 기본으로서 우선 전제하고, 그 예외로서 보상휴가를 규정하고 있는 것)을 그 역으로 시간 보상을 기본으로 하되, 예외적인 경우에 한해 금전보상을 하는 방식으로 전환하는 방안을 생각해볼 수 있다. 이렇게 시간 보상을 기본으로 하면, 연장근로가 보상휴가로 상쇄되어 직접적인

158) 임종률, 노동법(제11판), 박영사, 2013, 437면.

근로시간 단축의 효과가 있을 뿐만 아니라, 연장·야간·휴일 근로가 더는 소득 별충의 수단이지 못함으로써, 장시간 노동의 유인을 감소시킬 것으로 기대된다. 물론 이는 장시간 노동을 하지 않아도 기본적인 경제, 사회생활의 유지가 가능한 적정 소득이 보장된다는 전제하에서 가능한 제도일 것이다.

### 3. 복수 사업장에 근로하는 경우 근로시간을 통산하여 제한

이후에 살펴볼 적정임금보장제도와 연계하여 생각해볼 문제이나, 저임금의 상황에는 법정 근로시간을 단축하더라도 그 근로시간의 제한이 하나의 사업장에 국한된다면, 실질적으로 근로시간 단축의 효과를 기대할 수 없을 것으로 예상된다. 왜냐하면 근로시간 단축이 오히려 저임금 근로자에게 부족한 소득을 벌충하기 위해 여러 개의 사업장에 근로를 제공하는 유인이 될 수 있기 때문이다. 따라서 이후에 살펴 볼 적정임금 보장제도와 함께 복수의 사업장에 근로를 제공하는 경우, 그 시간을 통산(通算)하여 근로시간을 제한할 필요가 있다. 물론 이는 플랫폼 노동, 특수형태근로종사자와 같은 다양한 노동형태의 근로시간이 포함되어야 할 것이다. 최근 연구 또한 일본 노동기준법 제38조 제1항이 근로시간은 사업장을 달리하는 경우에도 통산된다는 점을 명기 하고 있다는 점을 소개하며, 탈탄소를 위해서는 복수 사업장의 근로시간을 통산할 필요가 있다고 제안하고 있다.<sup>159)</sup>

### 4. 연차유급휴가의 확대 및 제도 개선

연차유급휴가는 근로제공 의무를 면함으로써 근로자의 휴식과 생활을 보장할 뿐만 아니라, 근로시간 단축에도 유효한 제도일 수 있다. 연차유급휴가는 비인간 자연과의 관계의 측면에서 (i) 통근 및 생산활동으로 인한 탄소 배출 및 에너지 과용의 감소, (ii) 임금노동 외의 근로자의 자유로운 처분에 맡겨진 자유로운 활동을 통해 비인간 자연과의 관계를 재인식하고, 재구성하는 시간이라는 점에서도 그 의미가 있다. 따라서 연차유급휴가는 비인간자연과의 관계성을 지각하고 회복하기에 충분한 시간이어야 하며, 연차유급휴가의 확대는 1일 혹은 1주 단위 법정 근로시간을 단기간에 직접적으로 단축하기 어려운 경우, 근로시간 단축을 위한 우회적 수단이 될 수 있다.

한편, 연차유급휴가 사용을 촉진함으로써 근로시간을 단축하기 위해서는 연차유급휴가 보상제도를 금전보상에서 시간보상으로 전환할 필요가 있다. 연차유급휴가의 목적은 근로자에게 온전한 휴식을 보장함에 있고, 인류세의 노동법에 있어서도 그 시간은 근로

159) 박제성, 강성태, 강주리, 권오성, 탈탄소사회와 노동법적 과제, “근로시간 단축의 생태전환적 의의: 탈탄소와 근로시간 단축(권오성)”, 한국노동연구원, 2023, 61-63면.

의 의무에서 벗어나 근로자가 생성적 삶과 활동을 영위하는 시간으로서 그것의 궁극적 목적은 삶을 풍요롭게 하는 공백의 시간에 있다. 그 공백의 시간은 금전으로 대체할 수 없다. 금전 보상은 연차유급휴가 미사용의 유인이 될 수 있는바, 미사용 연차유급휴가에 대한 금전 보상을 폐지하고, 연차유급휴가를 일정 기간 안에 모두 사용하게 하되, 경영상 이유 등 불가피한 사정으로 그렇게 하지 못한 경우, 적치하여 사용할 수 있도록 함으로써 그 보상을 금전보상에서 시간보상으로 전환할 필요가 있다.

또한 생성적 관점에서는 개별 근로자가 원하는 시기에 개별적으로 연차유급휴가를 사용하는 것보다는 사업장의 전체 근로자 또는 그 일부의 근로자가 집단적으로 연차유급휴가를 사용함으로써 생산 활동의 일시적 중지를 통해 화석연료의 사용과 오염물의 배출을 계획적으로 감축할 필요가 있다. 따라서 개별 근로자가 본인의 자유로운 선택에 따라 휴가일을 정하는 현재의 연차유급휴가 이외에, 이와같이 생태를 위한 계획적 생산 활동의 조정이라는 측면에서, 근로자에게 집단적 휴가를 추가적으로 부여하는 방안을 생각해볼 수 있다. 그 휴가가 생성적 목적에 있음을 주지하고, 그 시간을 생성적 삶과 활동을 위한 시간으로 사용하는 것을 독려한다는 측면에서 그러한 집단적 유급휴가를 ‘모든 존재자를 위한 생태휴가’ 혹은 간결하게 ‘지구 휴가’, ‘모두를 위한 휴가’ 라 지칭할 수 있을 것이다. 이러한 집단적 휴가의 제도화는 인간노동의 휴식 뿐만아니라, 산업현장에서 인간 노동과 함께 생산활동을 전개하고 있는 비인간 존재의 휴식을 의미한다. 또한 그 휴가를 영위하는 근로자로 하여금 비인간 존재자와의 긍정적 관계 맺음을 위한 노동과 삶을 숙고하는 시간이 될 수 있다는 점에서 그 의의가 있을 것이다.

### 제3절 적정임금 보장 제도

앞서, 생성적 목적하에서의 근로시간 단축을 위한 법 제도를 검토하였지만 낮은 임금은 결국 그것을 벌충하기 위한 장시간 노동으로 이어질 수밖에 없고 이는 결국 생성적 문제를 심화하는 문제를 낳을 수 있다. 또한 경제적 안정이 보장되지 않는 한 경제 문제 이외에 자신의 삶과 노동을 구성하는 자연과 같은 다른 존재자를 인식하고, 그 관계를 모색하며, 이를 위한 존재, 관계, 행위의 역량의 개발을 기대하기 어려운 것이 현실이다. 따라서 이하에서는 생성적 삶과 노동을 위한 기본 전제로서 적정임금 보장 방안을 노동법적으로 검토한다.

#### I. 적정임금 보장과 인류세의 노동법

## 1. 적정임금 보장의 의의

### (1) 헌법적 근거

헌법 제32조 제1항 전단은 “모든 국민은 근로의 권리 가진다”고 규정하고 있고, 그 후단은 근로의 권리를 보장하기 위한 국가의 의무로서 고용증진, 법정 최저임금제의 시행뿐만 아니라 적정임금 보장 노력을 규정하고 있다. 이러한 적정임금 보장에 대한 헌법상 규정은 1980년 헌법 개정을 통해 도입된 것이나, 현재까지도 그 의의 및 목적, 적정임금 제도의 구체적 실현 방안에 대한 논의는 부족한 상황이다.<sup>160)</sup>

적정임금은 헌법 제32조 제1항 전단 “근로의 권리”의 한 내용이자, 동법 제32조 제3항 근로조건 기준으로서 근로의 권리와 인간 존엄의 실현을 그 목적으로 한다. 또한 적정임금은 헌법 제32조 제1항이 적정임금과 최저임금을 구별하여 명기하고 있다는 점에서, 최소한의 생계 보장을 그 목적으로 하는 최저임금과 구별된다.<sup>161)</sup> 라서 이하에서는 적정임금이 목적하는 근로의 권리와 인간 존엄과의 관계에서 적정임금 보장의 의의를 살펴보고, 그것의 의미를 자연과 인간 노동의 관계로 확장·재해석함으로써 인류세의 노동법에 있어 적정임금 보장의 의의를 검토한다.

### (2) 적정임금 보장의 목적으로서의 인격의 실현과 인간존엄

헌법재판소는 “근로의 권리의 보장은 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해주며, 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해주는 의의를 지닌다”고 판시한 바 있다.<sup>162)</sup> 이러한 헌법재판소의 판결은 근로의 권리를 단순히 기본적인 생계 해결을 위한 수단으로 보는 것을 넘어, 노동자가 노동 과정과 노동의 결과물을 통해 인격을 발현하고, 인간 존엄을 실현해 가는 것을 포괄하는 것으로 본 것으로 해석된다. 임금은 근로의 대가로서 생계 유지를 위한 수단이 될 뿐만 아니라 그 임금을 통해 자신의 노동과 삶을 구성해감으로써 인격을 발현하는 기본적인 수단이 되며, 존엄한 노동과 삶을 이루는 기본적 토대가 된다.

이렇듯 자본주의 임금노동에 있어 임금은 단순히 생계를 위한 수단을 넘어 인격의 실현 및 인간 존엄에 있어 가장 기본적인 토대가 되기에, 임금의 수준은 최소한의 생계

160) 1980년 개정 헌법 제30조 제1항은 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.”고 규정하고 있었으며, 동법 동조 제3항은 오늘날의 헌법과 같이 “근로조건 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”고 규정하고 있었다. 이러한 1980년 개정 헌법의 규정은 1987년 헌법 개정 시에도 그대로 계수되어 오늘날까지 그 효력이 유지되고 있다.

161) 김린, “적정임금 보장에 대한 국제 기준의 시사”, 법학연구 제26호, 인하대 법학연구소, 2023, 12면.

162) 헌법재판소, 2002. 11. 20. 선고 2001헌바50 결정.

를 보장하는 것 그 이상으로 노동자의 삶과 노동에 있어 인격을 실현하고, 존엄을 보장함에 있어 적절한 것이어야 한다. 이러한 점에서 헌법 제32조 제1항은 근로의 권리로서 최저임금과 구별하여 적정임금 보장을 규정하고 있는 것이다.

## 2. 인류세의 노동법에 있어 적정임금 보장의 목적, 의의, 결정 기준

### (1) 인류세의 노동법 있어 인격의 실현과 인간존엄의 의미

앞서 살펴본 적정임금 보장의 목적이 되는 인격의 실현과 인간존엄은 지금까지 인간 노동과 인간 노동자의 존재를 독립적이고, 개별적인 것으로 보는 관점 하에서, 자연과 무관한 것으로 간주되어 왔다. 그러나 본 연구 제2장에서 검토한 바와 같이, 인류세는 오늘날 인간 노동이 인간만의 것이 아니라, 자연과 인간이 서로가 서로를 공-구성하는 과정이며, 인간존엄 또한 자연과 인간이 서로를 공-구성하는 그 와중에 있음을 시사하며, 자연과의 관계에 대한 고려 없이는 인간존엄 개념을 오늘날 가치 있게 설명하고, 보장하는 것이 불가능함을 확인하였다. 따라서 인류세의 노동법은 적정임금 보장이 목적하는 인격의 실현과 그것을 포괄하는 인간존엄 개념을 자연과의 관계에서 재정의하며, 그 재정의의 필자는 본 연구 제2장에서 제시한 바 있다. 그 내용을 요약하여 다시 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인격의 실현은 인간존엄의 한 내용으로서, 인간이 자신의 삶과 노동을 능동적으로 구성해감으로써 자신의 인격을 발현하고 함양하는 과정을 말한다. 인류세의 노동법은 그러한 인간 노동자의 인격 실현을 인간 노동자의 삶과 노동을 공-구성하는 자연과의 관계를 긍정적으로 배치함으로써 인격을 발현하고 함양하는 과정으로 본다.

둘째, 인간존엄과 관련하여, 인류세의 노동법은 노동법이 목적하는 ‘존엄한 인간의 존엄한 노동’이 인간 노동과 얽혀 있는 자연의 안녕과 불가분의 관계에 있음을 전제한다. 또한 존엄을 고정된 개념으로서의 명사가 아니라 ‘존엄화 하다’라는 동사로서, 행위를 통해 지속적으로 갱신되는 과정임을 전제한다. 따라서 인류세의 노동법에 있어 인간존엄은 인간의 존엄과 존엄한 노동에 얽혀 있는 자연을 알아차리고, 그 관계 안에서 자연과 인간이 공진화하는 삶과 노동을 구성해가는 과정에서 존엄의 구체적 내용을 확장하고, 실현해 가는 과정으로 정의한다.

### (2) 적정임금 보장의 의의

인류세의 노동법은 이상과 같이 자연과의 관계를 전제한 인격실현 및 인간존엄 개념

을 추구하기에, 그 인류세의 인격실현 및 인간존엄을 목적하는 적정임금 보장 제도 또한 자연과의 관계하에서의 그 제도를 구성하고, 평가할 것을 전제한다. 인류세의 노동법에 있어 적정임금의 수준을 결정하고, 그것을 평가하는 중요한 척도 중 하나는 그것이 자연과 인간 노동의 관계에 미치는 영향이 된다.

구체적으로 인류세의 노동법에 있어 적정임금이란 인간 노동자가 자연과 자신의 관계성을 인식하고, 그 관계를 긍정적으로 변화시켜 가는 행위와 그 행위에 요구되는 의식과 역량을 함양해갈 수 있도록 하는 토대로서 이를 가능하게 하는 수준의 임금을 말한다.

### (3) 적정임금 수준의 결정 기준

인류세의 노동법에 있어, 적정임금의 수준을 결정하는 기준은 기존의 임금 수준을 결정하는 기준인 경제상황, 노동의 양과 질을 넘어 다음과 같은 지표를 통해 산출하고, 평가할 수 있다. (i) 첫째, 노동 과정에서 자신의 노동을 자연과 문화의 공진화 과정으로 사유하며, 노동 과정을 생성적으로 변화시킬 수 있는 경제적 수준, (ii) 둘째, 부족한 가구 소득을 벌충하기 위해 장기간 노동을 수행하는 것과 같이 노동자 자신과 인간 노동자 모두에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 노동조건을 수용하지 않아도 되는 수준, (iii) 셋째, 노동에서뿐만 아니라 일상의 삶 전반에서 소비주의가 아닌 자연과 문화가 공진화하는 대안적 삶을 모색할 수 있는 수준이 바로 그것이다.

## II. 적정임금 보장 방안

현재 헌법은 적정임금 보장에 대한 국가 의무를 규정하고 있으나, 국가의 노력 의무를 규정한 것에 불과하다. 이에 법률로 정하여 시행하도록 정하고 있는 최저임금과 달리, 적정임금 보장에 있어서는 그 논의와 실행이 진척되지 못하고 있는 바, 적정 임금 보장 또한 최저임금과 마찬가지로 법률로 정하여 보장하도록 할 필요가 있다. 구체적으로는 기존 최저임금제도와와의 관계에서 다음과 같은 두 가지 방향으로 적정임금 보장 제도를 법정화하는 방안을 모색해볼 수 있을 것이다.

### 1. 보편적, 일률적 접근: 최저임금제도를 적정임금제도로 대체하는 방안

보편적, 일률적 접근은 적정임금을 현행 최저임금제도와 마찬가지로 노동자 일반에게 보편적 권리로서 보장하면서, 구체적인 노동의 양과 질에 대한 평가와 무관하게 그

수준을 일률적으로 정하는 방안이다. 이 경우, 양자 모두 보편적, 일률적 성격을 갖는 최저임금제도와 적정임금제도는 충돌할 수 있고, 양 임금 모두 법적 구속력을 갖는다는 점을 전제한다면 실질적으로 모든 근로자에게 보장되어야 할 최소 수준의 임금은 그 목적상 최저임금에 상회하는 수준인 적정임금이 될 수 밖에 없다. 이러한 경우 실질적으로 적정임금제도가 최저임금제도를 대체하게 될 것이다. 보편적 접근은 적정임금을 인간존엄의 관점에 누구에게나 보장되어야 할 권리로서 명확히 한다는 점에서 그 의의가 있으며, 실질적으로는 노동자에게 보장하여야 할 최소의 임금의 수준을 상향할 수 있다는 점에서 그 의의가 있을 것이다. 그러나 그 보편적, 일률적 성격으로 말미암아 업종별 특성, 노동의 양과 질과 같은 구체적인 적정임금 산정 기준을 반영하기 어려울 수 있다.

## 2. 보편적, 개별적 접근: 최저임금제도를 존치한 상태에서 업종별 혹은 지역별 노사 간 교섭을 통해 적정임금을 결정하도록 하는 방안

보편적, 개별적 접근은 노동자의 보편적, 일반적 권리로서, 임금의 최소 수준을 정한 최저임금제도를 존치한 상태에서, 적정임금 보장을 노동자 일반의 보편적 권리로 규정하되, 그것의 정함과 그 구체적 수준을 업종별 혹은 지역별 노사 자치에 맡기는 것이다. 이러한 보편적, 개별적 접근은 적정임금 보장을 보편적 권리로 인정함과 동시에, 그것을 구체적으로 실현할 의지가 있는 노동자, 사용자 단체로 하여금, 그들이 공유하는 개별적 특성(예컨대, 지역적, 업종적 특성, 노동의 양과 질 등)을 반영하여 적정임금을 달리 정할 수 있다는 점에 그 의의가 있다. 또한 적정임금을 정함을 계기로 업종별, 지역별 노사정 협의, 교섭을 촉진할 수 있다는 점에 그 의의가 있다. 그러나 이러한 개별적 접근은 적정임금 보장을 보편적 권리로 인정하더라도, 이를 민주적 절차를 통해 실현하기 어려운, 현재에도 노동을 둘러싼 민주적 과정에서 그 참여가 소극적이고, 과소대표되고 있는 미조직, 비전형 노동자에게는 구체적 실현이 어려울 수 있어 노동의 양극화를 존속하는 문제를 낳을 수 있다.

## 3. 검토

적정임금제도는 근로의 권리, 인간 존엄에 파생하는 헌법상 노동자의 권리로서 보편적으로 보장될 필요가 있다. 여기서 말하는 보편적 보장이란 범으로서 보편적 권리로 정하는 것을 넘어, 실제 산업현장에서 적정임금이 보편적으로 적용되는 것을 포함한다. 그러나 보편적, 개별적 접근의 경우, 현실적으로 노사정 협의체에 참여하고, 노동조합을 조직하여 단체교섭을 진행하기 어려운 여건에 있는 노동자들에게 있어, 적정임금 보장

은 그저 법에 정해진 선언적 권리에 그치고, 최저임금이 곧 적정임금이 되는 문제를 야기할 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 최저임금을 적정임금으로 대체하되, 최저임금과 마찬가지로, 보편적, 일률적으로 정하고, 그 수준을 결정하는 기준에 인간다운 생활의 보장, 생성적 가치를 포함함이 타당하다고 생각한다. 물론 이러한 보편적, 일률적 접근 방식을 취할 경우, 노동의 양과 질, 업종별 특성 등을 반영하기 어렵다는 문제가 제기될 수 있으나, 그와 같은 개별적 특성은 국가적 차원에서 법률적으로 정할 것이 아니라, 단체교섭과 개별 근로계약을 통해 실제 임금에 추가적으로 반영 할 수 있을 것인 바, 개별 특성을 반영하지 못할 수 있다는 예상 문제는 문제가 되지 않을 것이라고 판단된다.

#### 제4절 소결

앞서 인류세의 위기에 대한 대안으로서 근로시간 단축, 적정임금 보장 방안을 검토하였다. 물론 근로시간 단축, 적정임금 보장을 하면 곧 바로 산업현장이 생성적으로 변화할 수 있는지, 도리어 늘어난 시간과 경제적 여유가 소비주의적 삶을 강화하고, 오늘날 인류세의 생태적 위기를 가속하는 것은 아닌지 우려할 수 있다. 이 연구를 수행하고 있는 필자 또한 그러한 우려를 갖고 있었고, 지금도 그러한 우려를 하기도 한다. 그러나 그럴 때 마다 그 우려의 근간을 살펴보면, 어김없이 ‘원래 인간은 이기적이야’, ‘원래 인간은 바뀌지 않아’와 같은 본질주의적인 함정에 스스로 빠져있었음을 알아차리게 된다. 그러나 나 자신도, 산업현장도, 이 세계도 언제나 - 되기의 과정에 있을 뿐, 원래 그런 것은 없다.

법은 인간의 본질이 어떠하기 때문에 만들어진 것이 아니라, 인간 또한 다른 존재와 마찬가지로 어떤 관계하에서 긍정적이든, 부정적이든 무엇인가가 될 수 있기 때문에 만들어진 것이며, 또한 어떤 존재가 되기 위하여 만들어진 것이라고 생각한다. 이에 제2장 인류세의 노동법의 이론에서 인류세의 노동법이 되기를 추구하는 인간상을 포스트휴먼 이론에 근거하여, 그 자신을 자연에 내재된 인간으로 지각하고, 그 자신이 내재된 자연과의 관계를 숙고하며, 그 자신의 삶과 노동을 구성해가는 능동적 주체로 상정하였다. 물론 노동법이 그러한 법 주체의 상을 그리고 그것을 가능하게 하는 법과 제도를 구성해간다고 해서, 곧바로 그러한 주체가 출현하고, 애초에 목적인 법제도의 효과가 나타날 것이라 기대할 수 없을지도 모른다. 도리어 예기치 못한 효과들이 나타나고, 갈등이 발생하고, 또 다른 문제가 꼬리에 꼬리를 물지도 모른다. 노동법은 그렇게 언제나 ‘문제안’에 생동할 것이다. 그럼에도 목적과 방향성을 설정하고, 조금의 가능성이라도 보이는 시도들을 해보는 그러한 과정 없이는 - 되기는 불가능하다. 따라서 근로시간 단축, 적정임금 보장 또한 마찬가지로 일 것이라고 생각한다. 부작용이 나타날 수 있고, 기대한 효과

가 나타나지 않을 수 있지만, 그 문제의 과정 안에서, 그리고 노동뿐만 아니라 사회 다방면의 생태적 노력들과의 마주침하에서 점차 인류세의 노동법이 목적했던 인간상이 되어가는 과정을 거칠 것이다. 그 지나간 과정 이외에 다른 방법은 없다고 생각하기 때문에 더 이상 우려하기보단 ‘내가(우리가) 무엇이 되어야 할까’, ‘내가(우리가) 무엇이 되고 싶을까’, ‘내가(우리가) 무엇이 될 수 있을까’를 더 호기심있게 바라보려 한다.

## 제5장 인류세의 노동법과 적응의 문제

### 제1절 적응의 의의와 노동법상 과제

#### I. 인류세의 노동법과 적응 문제

##### 1. 적응의 의의

IPCC는 제6차 평가주기 종합보고서(AR6 SYR)는 적응(adaptation)을 인간 시스템(human system)과 자연 시스템(natural system)에서 기후변화로 인해 실제 발생하였거나, 발생할 것으로 예측되는 영향에 대해 그 피해를 완화하거나, 그 위험을 유익한 기회로 활용해가는 조정 과정으로 정의한다.<sup>163)</sup>

한편, 탄소중립기본법 제2조 제2호는 기후위기를 “기후변화가 극단적인 날씨뿐만 아니라 물 부족, 식량 부족, 해양산성화, 해수면 상승, 생태계 붕괴 등 인류 문명에 회복할 수 없는 위험을 초래하여 획기적인 온실 가스 감축이 필요한 상태”로 정의하고, 동법 동조 제11호는 기후위기 적응을 “기후에 대한 취약성을 줄이고, 기후위기로 인한 건강피해와 자연재해에 대한 적응 역량과 회복력을 높이는 등 현재 나타나고 있거나 미래에 나타날 것으로 예상되는 기후위기의 파급효과와 영향을 최소화하거나 유익한 기회로 촉진하는 모든 활동”으로 정의한다. 이러한 IPCC 및 탄소중립기본법의 정의에 따르면, 기후위기 적응은 (i) 기후위기로 말미암아 이미 발생하였거나, 발생할 것으로 예상되는 문제의 대응, (ii) 그 대응을 통한 위기를 생성적 전환의 기회로 전화, 그리고 (iii) 전환의 기회로의 전화를 위한 개인과 사회 전체의 역량과 회복력의 함양을 그 핵심 내용으로 한다.

기후위기 적응에 있어 핵심 개념 요소는 취약성(vulnerability)과 위험(risk)이다. IPCC는 제4차 평가주기 제2실무 그룹 평가보고서(AR4 WGII)에서, 취약성을 기후변화의 성질, 강도, 속도에 대한 노출의 정도(exposure), 민감도(sensitivity), 적응역량(adaptive capacity)의 함수로 정의하고, 노출의 정도, 민감도가 높을수록, 적응역량이 낮을수록 취약성이 높다고 설명한 바 있다.<sup>164)</sup> 취약성 개념은 기후위기의 영향이 개인과 사회의 상황, 특성에 따라 상이하다는 차이를 전제한 개념이다. 한편 IPCC는 제5차 평가주기 제2 실무그룹 평가보고서(AR5 WGII)는 위험을 어떤 가치 있는 것의 상태를 위태롭게하거나, 불안정하게 하는 실재적, 잠재적 상태로 정의하

163) IPCC, “Climate Change 2023”, synthesis report, 2023, pp. 120.

164) IPCC, “Climate change 2007”, synthesis report, 2007, pp. 80.

고, 위험의 세 가지 구성요소로서 위해성(hazard: 위험 영향의 양태 및 정도), 노출성(exposure: 위험으로 인해 영향을 받는 대상), 앞서 살펴 본 취약성(vulnerability: 위험의 영향을 받는 대상의 민감도 및 적응능력)을 제시한 바 있다.<sup>165)</sup> 이러한 위험 개념은 기후위기 적응을 위한 위험성 진단에 있어, 위해성, 노출성, 취약성의 정도를 확인하고, 이 세 가지 측면에서의 위험 감소 전략을 수립할 필요함을 시사한다.

## 2. 인류세의 노동법과 적응 개념을 둘러싼 쟁점

### (1) 인류세의 노동법이 추구하는 탈인간중심성과 적응 담론의 양립 가능성

이상과 같이 적응 개념은 기후위기를 비롯한 생태적 위기로 인해 현재 나타나고 있거나 미래에 나타날 것으로 예상되는 문제를 다루는 것이고, 그 문제는 식량부족, 안보, 실업, 이주, 경제와 같은 인간 사회의 문제이다. 따라서 제2장에서 살펴본 바와 같이 탈인간중심성을 추구하는 인류세의 노동법이 인간 사회의 문제인 적응의 문제를 다루는 것은 모순이 아닌가, 탈인간중심성과 적응의 문제가 양립 가능한가의 문제가 제기될 수 있다. 이러한 문제 인식은 인간(사회)을 이야기하고, 인간(사회)가 처한 문제와 곤경을 말하는 것이 곧 인간중심적일 수밖에 없다는 우려를 전제한 것이다.

그러나 탈인간중심성은 인간 혹은 인간 사회에 대해 함구, 격하, 부정함으로써 우리의 시야를 축소하는 것이 아니다. 오히려 이 세계를 공-구성하는 무수한 비인간과 그들과 인간의 관계로 시야를 확장하는 것이다. 즉, 이 세계를 동등하게 구성하고 있는 인간, 비인간, 그것의 얽힘 모두를 있는 그대로 보기 위한 개념적 도구가 탈인간중심성이기에, 이 세계를 공-구성하는 인간(사회)를 보지 않는 것은 인간중심성과 정확히 반대되는 방향으로 또 다시 중심성을 설정하는 것으로서, 이 세계를 있는 그대로 보는 것을 저해한다. 또한 탈인간중심성을 표방하며, 인간 사회의 문제를 간과한다면, 이는 또 다시 인간 사회와 자연이 엄밀히 구분되어야 하고, 구분되어 있다는 이원론을 지속하는 것이 된다. 따라서 탈인간중심성을 추구한다고 해서 인간(사회)를 보지 않는 것은 탈인간중심성 개념에 부합하지 않으며, 인간(사회)와 그것의 문제 또한 탈인간중심성을 추구하는 이론들의 주요한 대상이 된다. 이에 최근 인류세의 위기와 함께 인간(사회)를 그 연구 대상으로 하는 인류학, 철학, 사회학 또한 탈인간중심적인 인류학, 철학, 사회학이 논의되고 있는 것이다.

또한 인간 주체가 인간과 사회에 대해 말하는 것이 곧 인간중심적인 것은 아니

165) IPCC, "Climate Change 2014", synthesis report, 2014, pp. 13, 127.

다. 만약 인간이 인간과 사회에 대해 말하는 것 모두가 인간중심적이라면 인간중심적인 것이 아닌 것이 없게 되어 실질적으로 인간중심주의, 탈인간중심주의라는 개념 자체가 무의미하게 된다. 인간이 인간 자신과 사회에 대하여 말한다하더라도 인간중심적이지 않을 수 있다. 인간과 사회를 말하는 인간 주체가 과거의 인간중심적인 인간이 아닐 수 있기 때문이다. (이에 대해서는 제2장 인류세의 노동법의 주체부분에서 포스트휴먼 인간상을 검토한 바 있다.) 구체적으로 그 자신의 존재를 개체로서가 아니라, 언제나 지구에 내재되어 있고, 관계적이며, 자연을 비롯한 무수한 비인간 타자들과 끊임없이, “내부-작용”하고 있음을 알아차린다면, 그가 말하는 인간과 사회는 더 이상 인간중심적이지 않을 수 있다.<sup>166)</sup> 이처럼 탈인간중심성이라는 개념은 인간과 사회의 문제를 배제하지 않으며, 인간이 그 자신과 사회에 대해 말하는 것을 곧 인간중심적이라고 단정하지 않는다. 따라서 탈인간중심성을 지향하는 인류세의 노동법이 오늘날 자연과 문화의 얽힘으로 인해 야기되는 인간 사회의 문제로서 ‘적응’을 말한다고 해서, 인간중심적이게 되는 것은 아니며, 탈인간중심성이라는 지향과 적응이라는 구체적 해법이 모순된다고 볼 수 없다. 탈인간중심성과 적응의 문제는 양립가능하다.

본 연구가 지향하는 것 또한 ‘탈인간중심적인 적응’이다. 탈인간중심적인 적응이란 오늘날 기후위기를 비롯한 인류세의 문제로 인해 야기되는 사회적 문제(예컨대, 식량, 안보, 경제, 노동 등의 문제)가 자연과 인간 활동(생산활동, 사회제도 등 인간 문화 전반의 활동)의 얽힘의 결과임을 알고, 그 얽혀 있는 문제들에 주의를 기울이고, 해결해감으로써 인류세의 곤경을 넘어, 인간 문화 전반과 비인간 자연이 공-진화하는 적소(適所)를 구축하는 행위이다.<sup>167)</sup> 인류세의 노동법은 이상과 같은 탈인간중심적인 적응을 추구한다.

## (2) 인류세의 노동법에 있어 기존에 논의되어 온 적응 담론의 포괄 가능성

한편, 이상과 같이 탈인간중심적인 적응 개념을 추구하는 인류세의 노동법이 기

166) 이상의 내용은 문규민, 제인베넷, 2023. 컴복스, 103면의 내용 참조.

167) 생물학에서 적소(適所):niche란 유기체가 살아가지에 적합한 환경을 가리키며, 적소 구축(niche construction)이란 유기체가 환경에 수동적으로 반응하는 것이 아니라 자신에 생존하기에 적합한 환경을 구축해가는 것을 말한다. 예컨대 동물의 경우, 서식지를 이동하거나, 조류의 둥지와 같은 집 짓기 행위 등이 이에 속한다. 인간의 경우, 수렵-채집 생활에서 농경사회로 진입한 것, 법과 제도를 수립하는 행위를 적소 구축이라 볼 수 있다. 실제 유전자-문화 공진화 이론은 인간의 언어 사용, 높은 사회성, 법과 제도의 수립과 같은 문화적 동인을 인간의 생물학적 진화를 가속화한 동인으로 보고 있다. 오늘날 기후위기를 둘러싼 적응이라는 개념도 생물학의 진화론에 있어서의 적응 개념에 유래한 것이며, 오늘날 인류세의 위기에서 다종다양한 문제들에 대응하는 과정으로서의 적응 또한 생존을 위한 환경을 구축하는 행위로서, 적소 구축이라 할 수 있을 것이다.

존에 IPCC나 ILO가 사용하는 적응 개념이나 정책, 한국의 탄소중립기본법상의 적응 개념과 그에 수반하는 정책들과 양립가능한가의 문제가 제기될 수 있다. 구체적으로 인류세의 노동법은 이상의 제도적 논의를 비판하고, 배제하고자 하는 것인지, 아니면 기존의 논의를 포괄하는 것인지 그 방향성이 문제될 수 있다. 이는 적응의 문제뿐만 아니라, 앞서 살펴본 인류세의 노동법 전반의 문제에 걸쳐있는 문제이다.

본 연구의 목적은 인류세의 상황에서 노동법적 대안을 모색하는 것이지만, 그 대안 모색의 방법은 그 이전부터 행해져온 논의나, 이미 수립된 제도를 비판하거나, 배제하는 것이 아니라 그 존재와 가치를 인정하고, 그것에 추가적인 대안을 ‘더 하는 것’이다. 왜냐하면, 첫째, 현재 IPCC나 ILO가 말하는 적응 개념, 한국의 탄소중립기본법상의 적응 개념 모두 그 개념과 제반 규정들 자체가 인간중심적인 것이라 선불리 단정할 수 없기 때문이다. 도리어, 인간 존재와 사회의 안녕을 자연과 별개인 것으로 여겨왔던 기존의 제도적 틀 내에서, 비인간 자연과 인간 활동의 얽힘으로 야기되는 문제들에 대응하고자 적응이라는 비인간 자연과 인간의 관계를 전제한 개념을 도입한 것 자체가 이미 인간만이 사회의 안녕과 생존, 진화의 방향성을 결정한다는 인간중심주의와 자연과 사회가 구분되어 있다는 이원론을 넘어선 것으로 볼 수 있기 때문이다.

물론 ILO, IPCC, 탄소중립기본법이 전제하는 지속가능성, 녹색성장은 기본적으로 인간종의 번영과 발전을 전제할 뿐, 인간종 이외의 지구 타자들의 번영과 발전을 직접 언급하지 않는다. 또한 이상의 기존 논의는 인간종뿐만 아니라 모두의 번영을 위해서는 인간종에게 익숙해서 발전 및 생활양식을 포기하고 새로운 발전과 생활양식을 구축해야 한다는 민감하고 당장은 불편할 수 있는 사실에 대해서는 함구함으로써 실질적으로 변화를 지연시키고 있는 것처럼 보이기도한다. 이러한 점에서 기존 논의가 인간중심적이라고 평가할 수 있을 것이다. 그러나 비인간 자연을 발화하는 순간 언제나 인간종과 인간 사회와 불가분의 관계에 있으며, 우리 존재가 내재하는 비인간 타자들과 마주할 수밖에 없으며, 누구나 그 마주침 속에 변화의 과정에 있다는 점에서 이상의 이유만으로 선불리 기존 논의를 배제할 필요가 없다고 생각한다. 모두 완성된 것이 아니라, 그 변화의 과정에 놓여 있다는 점을 인정하는 순간, 기존 논의와 새로운 논의의 교차점에서 새로운 것을 더하는 것이 설부른 비판보다 생산적일 수 있다. 앞서 말한 바와 같이 인류세의 노동법은 빼기가 아니라 더하기이며, 비판 보다는 ‘함께 - 되기’를 추구한다.

따라서 본 연구가 제시하고자 하는 인류세의 노동법은 기존의 적응과 관련한 국내외의 논의와 제도들이 인류세의 노동법과 상충한다거나 양립불가능 하다고 보지 않는다. 기존의 논의들을 비판하고, 배제함으로써 전혀 새로운 것을 말하기 보다는

기존 논의들에 부족한 부분을 검토하고 보완하며, 빼기 보다는 더하기. 그리고 함께-되기를 추구하고자 한다.

## II. 노동법에 있어 적응의 문제

IPCC는 기후위기 적응이 국가, 지역, 사회의 각 부문에서 동시에, 유기적으로 진행될 필요가 있고, 그렇지 않을 경우, 적응 격차(adaptation gap)가 발생함으로써 취약성이 높은 집단과 부문을 중심으로 위험이 심화될 수 있다고 우려한다. 따라서 산업현장, 노동법에 있어서도 기후위기 적응을 위한 과제를 발견하고, 그 문제에 대해 법제도적 방안을 모색할 필요가 있다.

기후위기 적응은 기후위기로 초래되는 문제들에의 대응과 그 대응을 통한 적응 역량의 향상, 위기 상황을 기회로 전환하는데 있다는 점에서 문제 중심적이다. 따라서 현재 기후위기로 인해 초래되고 있고, 초래될 것으로 예상되는 산업현장의 문제들과 그 문제에 대응하고자 하는 시도들을 인류세의 노동법에 있어 적응의 문제로 포섭할 수 있을 것이다.<sup>168)</sup>

한편, 현재 기후위기로 인해 산업현장에서 초래되고 있고, 초래될 것으로 예상되는 대표적인 위험은 안전보건상 문제와 산업전환에 따른 일자리 전환의 문제가 있다. 따라서 본 장에서는 그 두 가지 위험을 현재 노동법이 대응하여야 할 적응의 문제로 보고, 그 위험을 최소화하기 위한 법제도적 개선 방안을 검토한다. 이러한 인류세의 노동법에 있어 적응의 문제는 단순히 문제 해결에 그치는 것이 아니라, 그 문제의 해결이 곧 산업현장의 생성적 전환을 가능하게 하는 토대가 된다는 점에서 그 중요성이 있다.

### 제2절 기후위기와 산업안전보건상 문제

#### I. 기후위기가 산업안전보건에 미치는 영향과 그 위험의 특성

##### 1. 기후위기가 산업안전보건에 미치는 영향

---

168) 적응이 목적하는 적응 역량의 향상이 곧 완화 전략의 토대가 된다는 점, 완화전략의 시행이 곧 적응전략이 주안점을 두는 문제 해결의 근원적인 해법이 될 수 있다는 점에서 적응전략과 완화전략은 불가분의 관계에 있다. 따라서 어떤 문제와 그 문제를 해결하기 위한 시도가 적응전략에 속하는지, 완화전략에 속하는지는 임의적 분류에 해당할 수 있고, 양자를 명확히 구분하고자 하는 시도는 무용할 수 있다.

IPCC는 기후위기가 공중에게 있어 직접적으로 폭염, 한파 등 극한 기온의 변화에 따른 온열·한랭질환 및 심혈관 질환 등 기저질환을 악화시킬 수 있고, 과도한 자외선 노출로 인한 피부암, 백내장과 같은 질병을 유발할 수 있으며, 간접적으로는 기온, 강수량 변화로 인한 생태계의 변화로 말미암아 뎅기열 등 곤충 매개 감염병, 비브리오 감염증과 같은 수인성 식품 매개 감염병을 유발할 수 있다고 설명한다. 또한 황사, 미세먼지와 같이 대기질 변화로 말미암아 심혈관 및 호흡기질환 등 만성질환을 유발하고 악화시킬 수 있다고 설명한다. 나아가 기후 스트레스로 인한 정신 질환을 심화시킬 수 있다고 보고한 바 있다.<sup>169)</sup>

ILO 또한 기후위기가 높은 기온으로 인한 건강상 장애, 오존층 감소에 따른 자외선 노출 증대, 극단적인 날씨 변화로 인한 자연 재난, 대기오염으로 인한 건강상 장애, 생태계 변화로 인한 곤충 매개 등 감염질환의 증가, 살충제 과다 사용으로 인한 이를 취급하는 근로자의 화학 물질 노출 문제 등을 유발함으로써 산업 안전·보건에 있어 위험 요인이 될 수 있다고 설명한다.<sup>170)</sup>

최근 국내의 연구에 따르면 고온과 저온이 사망에 미치는 영향을 메타분석한 결과, 폭염으로 기온이 1℃ 증가할 경우 총 사망률(total mortality)이 4% 증가하고, 한파로 인해 기온이 1℃ 감소할 경우 총 사망률이 2% 증가하는 것으로 나타났다.<sup>171)</sup> 또한 질병관리청 통계에 따르면, 일 최고 기온이 33도 이상인 폭염이 지속되면서, 2024. 5. 20.부터 2024. 9. 15.까지 발생한 온열질환자 3596명(100%) 중 실외 작업장에서 발생한 온열질환자 수는 1123명(31.1%)에 이르며, 실내 작업장에서 발생한 온열 질환자 수 또한 310명(8.6%)에 이르는 것으로 나타났다.<sup>172)</sup>

한편 기후 여건은 건설업, 농업과 같이 주로 옥외에서 작업하는 근로자의 안전, 보건상 위험을 가중하는 요인이 될 뿐만 아니라, 업종과 직무와 무관하게 기후여건 자체가 작업자의 인지적 피로(cognitive fatigue)증가, 주의력 감소를 유발함으로써 사고, 질병, 부상의 위험을 증대하는 간접적 요인이 될 수 있다.<sup>173)</sup>

## 2. 기후위기에 따른 안전보건상 위험의 특성과 그 시사점

169) IPCC, “Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability”, 제6차 평가주기(AR6) 제2실무그룹(WGII)보고서, 2022. 3, pp.8.

170) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.2~3.

171) 임연희, 김호, “기후 변화와 건강: 저온과 고온이 사망에 미치는 영향에 관한 체계적 고찰”, 한국환경보건학회지, 제37권 제6호, 2011, 397-405면.

172) 질병관리청, “2024년 온열질환감시체계 운영결과(2024. 5. 20.~2024. 9. 15.)”, 본 통계는 전국의 507개 응급실 운영 의료기관이 자발적 참여로 운영되고 있는 「온열 질환 응급실감시체계」 표본감시 결과로 실제 전수 조사 결과는 아니기에 실제 사업장에서 발생하고 있는 온열질환은 더 많을 수 있을 것으로 추정된다.

173) ETUI, “Workers and the Climate Challenge”. HesaMag, 2023, pp. 15.

기후위기에 따른 산업안전보건상 위험의 특성은 다음과 같다. 첫째, 그 위험은 순수하게 인공적으로 발생한 위험 또는 순수하게 자연 발생적인 위험이 아니라, 양자의 얽힘에 의해 야기되고 심화될 수 있다는 점에서 그 위험은 자연과 문화의 경계를 가로지르는 복합위험의 성격을 갖는다.<sup>174)</sup> 기후위기 자체가 산업활동을 포함한 인간활동과 자연의 작용의 얽힘의 결과이며, 그 얽힘 작용이 되먹임 과정을 통해 다시 산업현장에 미친 결과가 안전보건상 위험이기 때문이다. 또한 그 위험은 1차적으로 기후변화와 같은 자연현상으로 나타나지만, 법과 제도의 준비 정도, 안전조치의 시행 여부, 산업현장의 녹색 전환의 정도 등 인간 행위와 문화 전반이 어떻게 변화하는가에 따라 그 위험의 결과는 달라질 수 있기 때문이다. 자연과 문화의 이원론을 비판하며, 자연과 문화는 구분이 불가능하리 만큼 얽혀 있다는 의미의 도나 해러웨이(Donna Haraway)의 신조어 자연문화(natureculture)를 차용하면, 기후위기에 따른 안전보건상 위험은 ‘자연문화적 위험’이라 칭할 수 있을 것이다.<sup>175)</sup>

둘째, 기후위기에 따른 산업안전보건상 위험은 자연과 문화의 경계를 가로지르는 복합위험의 성격을 갖기에, 그 위험의 복잡성으로 말미암아 인간이 온전히 예측하거나, 통제하기 어렵다는 특성을 갖는다. 이렇듯 예측과 통제가 어렵다는 특성은 사전에 모든 위험을 예측·통제하며, 그 위험을 일거에 제거할 수 있으리라는 불가능한 목적을 상정하는 것은 타당한 문제 접근법이 아닐 수 있음을 시사한다. 그보다는 우리가 현재 ‘자연문화적 위험 안’에 있음을 의식하며, 그 문제 안에서, 그 문제가 가리키는 선을 따라, 그 문제들을 하나하나 직시하고 풀어가 는 지속적인 과정 자체가 중요함을 시사한다.

174) 이러한 오늘날 각종 경계를 가로지르는 위험에 대해 이미 울리히 벡(Ulrich Beck)은 그의 저서 <위험 사회>에서 위험이 “과거에 신중하게 설정했던”경계들을 우리가 횡단하도록 강제한다고 주장하며, 다음과 같이 설명한 바 있다. “이론과 실천 사이의 구별을 가로지르는, 전문기술과 분과학문의 경계를 가로지르는, 전문화된 수행능력과 산업적 책임을 가로지르는, 가치와 사실(그리하여 윤리와 과학)사이의 구별을 가로지르는, 그리고 언뜻 분리된 제도들로 보이는 정치와 공적영역, 과학, 경제의 영역들을 가로지르는 위험들이 있다.”그리고 스테이시 앨레이모(Stacy Alaimo)는 이와 같은 울리히 벡의 문장을 인용하며, “위험은 우리가 기존 개념의 지도들을 뒤섞음으로써 문제를 해결하도록 강제한다.”고 설명한 바 있다.; Beck, Ulrich, Risk Society: Towards a New Modernity, trans. Mark Ritter, London: Sage, 1992, pp.70.; 스테이시 앨레이모, 말, 살, 흙: 페미니즘과 환경정의, 윤준, 김종갑 옮김, 그린비, 2018, 162면.

175) 도나 해러웨이는 “정신과 육체, 동물과 인간, 유기체와 기계, 공과 사, 자연과 문화, 남성과 여성, 원시와 문명 등에서의 이분법은 하나 같이 이데올로기적으로 의심스럽다.”고 말하며, 자연과 문화가 구분되어 있지 않고, 얽혀 있다는 점에서 자연문화(natureculture)라는 신조어를 사용한다. 그는 <반려종 선언>에서 그 자신과 반려종과의 관계를 “자연문화의 유산”이라고 말한 바 있으며, “생물학적 결정론과 문화적 결정론 모두 “자연”이나 “문화”와 같은 잠정적이고 부분적인 추상적 범주를 세계로 착각했다는 점을 비판하며 중요한 것은 “역사적 구체성과 우발적 변이 능력이, 자연과 문화 속으로, 자연문화 속으로 뚫고 들어가는 길을 계속 좌우”하는 공-구성적(co-constitutive)이며, 공-진화(co-evolution)하는 관계에 있다고 말한다.; 도나 해러웨이, 「해러웨이 선언문: 인간과 동물과 사이보그에 관한 전복적 사유」, 황희선 옮김, 책세상, 2019, 48, 117-130면.

이상의 기후위기에 따른 산업안전보건상 위험의 특성은 향후 산업안전보건법이 (i) 인공적인 위험뿐만 아니라 자연문화적 복합 위험에 대응하여 구성될 필요가 있고, (ii) 나아가, 기후위기에 따라 발생할 수 있는 다종다양한 산업안전보건상 위험 요인을 지속적으로 확인하고, 그 과정에서 발견되는 위험에 신속하고, 유연하게 대응할 수 있도록 구성될 필요가 있음을 시사한다.

## II. 관련 국제노동기준과 ILO의 제언

### 1. 관련 국제 노동 기준

ILO는 이하의 국제 노동 기준(International labour standards)이 각 국의 기후 위기에 대응한 산업 안전보건의 법적 기준을 수립하는 근거가 될 수 있을 것이라고 제안한다.<sup>176)</sup>

1981년 산업안전보건협약(Occupational Safety and Health Convention) 제155호는 위험의 원인을 제거하고 최소화함으로써 산업재해를 예방하는 것을 그 목적으로 사용자, 근로자 단체와 협의와 협력을 통해 일관된 국가 산업안전보건 정책의 수립을 규정하고 있다.<sup>177)</sup> 또한 ILO는 이 협약의 제13조 및 제19조 f항이 규정하고 있는 “생명과 건강에 심각하고 급박한 위험을 초래할 수 있는 상황”에 기후 변화로 초래되는 위험 또한 포함될 수 있다고 설명한다.<sup>178)</sup> 나아가 이 협약에 첨부된 1981년 산업안전보건 권고(Occupational Safety and Health Recommendation) 제164호에는 안전, 보건 조치를 요하는 기술 영역으로 “작업장 내 온도, 습도 및 공기”를 규정하고 있다. (II. Technical Fields of Action, 3조 (C)) 또한 1977년 작업환경(공기오염, 소음, 진동)협약(Working Environment(Air Pollution, Noise and Vibration) Convention) 148호 및 그 권고 제174호는 공기 오염, 소음, 진동에 의한 산업 재해 예방 조치의 수립을 규정하고 있으며,<sup>179)</sup>

176) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.12.

177) 이 협약 제4조 제1호는 “각 회원국은 국가별 여건과 관행, 대표적인 근로자 및 사용자 단체와의 협의하에 산업 안전 및 보건, 작업 환경에 관한 일관된 국가 정책을 수립, 시행하며 이를 주기적으로 검토해야 한다.”고 규정하고 있다. 또한 이 협약 동조 제2호는 이 협약의 목적이 “작업 환경 내 위험 요인을 최소화함으로써 업무 과정이나 업무와 연관된 사고 및 건강상 장애를 예방하는 것에 있다.”고 규정하고 있다.

178) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.12.

179) 이 협약 제4조는 공기오염을 “물리적 상태와 관계없이 건강에 해롭거나 기타 위험한 물질에 의해 오염된 모든 공기의 상태”로 정의하고, 소음을 “청각 장애를 초래하는 등 건강에 해로울 수 있는 모든 소리”로, 진동을 “건고한 구조물을 통해 인체에 전달되어 건강에 해로울 수 있는 모든 진동”으로 정의하고, 이러한 안전, 보건상 위해 요인을 제거하고, 산업재해를 예방하기 위하여, 제8조는 각 국의 공기오염, 소음, 진동에 관한 안전 기준 수립, 그 기준의 수립을 위한 전문가에의 의견 청취, 관련 안전 기준의 지속적인 검토 및 개선을 규정하고 있다.

2002년 직업적 질병 목록에 관한 권고(Occupational Diseases Recommendation) 194호는 빛(예컨대, 자외선), 극한 온도, 살충제에의 노출이 국가가 예방하고, 보상하여야 할 직업상 질병의 원인이 될 수 있다고 규정하고 있다.<sup>180)</sup>

## 2. 기후위기로 초래될 수 있는 안전보건상 위험에 대응한 ILO의 제언

ILO는 기후위기로 초래될 수 있는 안전보건상 위험에 대응하여 각 국가 다음과 같은 조치를 취할 것을 제안한다.<sup>181)</sup> 첫째, 우선적인 국가 정책과제로서 공중보건 및 환경정책과의 긴밀한 연계하에 산업안전보건 계획을 수립할 것, 둘째, 각 산업의 특성, 성별, 연령, 장애 등 차이를 반영하여 안전보건 기준을 수립할 것,<sup>182)</sup> 셋째, 기후변화 완화 전략(climate change mitigation strategy)과 안전보건 정책을 동시에 추진함으로써 완화책과 적응책의 상호 효과를 극대화할 것, 넷째, 사회적 대화와 단체협약을 통해 안전보건 기준을 수립할 것<sup>183)</sup>, 다섯째, 안전보건 기준을 법으로 규정할 것,<sup>184)</sup> 여섯 째, 기후변화에 따른 안전보건상 위험에

180) 이 협약 제3조 및 제4조는 이 권고에 첨부된 직업성 질환의 목록은 ILO가 소집하는 전문가 회의 통해 정기적으로 검토, 개선되어야 한다고 규정하고 있는바, 그 협약의 내용에 따라 2010년에 개정된 직업성 질병 목록에는 화학물질로 인한 질병 중.1.3.6. 살충제로 인한 질병을 포함하며, 물리적 작용에 의한 질병에서 .2.1. 소음으로 인한 청각 장애, 1.2.2. 진동으로 인한 질병(근육, 힘줄, 뼈, 관절, 말초 혈관 또는 말초 신경의 장애), 1.2.5. 레이저를 포함한 광학(자외선, 가시광선, 적외선) 방사선으로 인한 질병, 1.2.6. 극심한 온도 노출로 인한 질병, 1.3. 생물학적 작용제 및 전염성 또는 기생충성 질병을 포함하고 있다.

181) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.102-104.

182) 예컨대, 건설업과 같이 옥외 작업이 주로 이루어지는 산업의 경우, 폭염·혹한·폭우와 같이 잦은 극한 날씨의 변화로 야기될 수 있는 상황의 기준, 그것을 예방하기 위한 조치가 주요한 기후 변화에 대응한 안전·보건 기준이 될 것이며, 농업의 경우, 곤충 매개 감염, 살충제 등 화학적 노출에 대한 위험과 그 예방을 위한 기준 수립이 주요한 과제가 될 수 있을 것이다. 또한 ILO는 기후 변화와 관련된 위험에 더욱 취약할 수 있는 고령자, 여성, 기저 질환이 있는 자, 장애 등 인구특성 및 개인적 차이를 반영한 산업공학, 기술적인 안전·보건 기준을 수립할 필요가 있다고 제안한다.

183) ILO는 기후 변화에 대응한 안전, 보건 대책을 단체협약으로 규정하는 것의 중요성 또한 강조하며, 이하의 단체협약 사례를 소개한다. (i) 스페인 건설업 단체협약 제166조는 폭염으로 인한 안전·보건상 위험이 큰 경우, 노조 대표자가 근무일을 변경하여 제안할 수 있도록 규정하고 있으며(EUROGIP, “Working in extreme heat and heatwaves: What legislation and preventive measures at international level?”, 2023, pp.40. ) 그리스의 건설업 단체협약 제74조는 온도가 38°C를 초과할 경우, 급여 삭감 없이 작업을 중단해야 함을 규정하고 있다(UROGIP, “Working in extreme heat and heatwaves: What legislation and preventive measures at international level?”, 2023, pp. 41.). (iii) 아마존 운송 기사 등 운송업에 종사하는 근로자가 가입한 미국 최대의 노동조합인 팀스터스(International Brotherhood of Teamsters)는 2023년 단체협약에 더위로 인한 안전·보건상 위험을 예방하기 위한 조치로서 트럭에 에어컨, 열 배기 장치, 개선된 환기 장치를 설치하는 내용을 포함 하였으며(Roscoe, “Teamsters Get a Major Win for UPS Drivers: Air Conditioning”. Vice (blog). 14 June 2023.), (iv) 2016년 BWI(Building and Wood Worker’s International) 소속의 Unia 노조와 스위스 보(Vaud)주의 지방 정부, 사용자 단체가 극한 날씨의 변화로부터 근로자를 보호하기 위한 단체협약을 체결하고, 그 구체적 내용으로서 폭설, 폭우, 혹한과 같은 극한 날씨로 인해 공사가 중단된 경우, 그 중단으로 인해 손실이 발생한 근로시간에 상응하는 금전 보상을 규정할 바 있다(ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp56).

대해 교육을 실시할 것, 일곱 째, 공중의 안전보건 정책일반과의 유기적 관계하에 통합적 대응을 모색할 것, 여덟 째, 과학적 증거에 기반한 높은 수준의 포괄적 연구를 수행할 것을 제안하였다.<sup>185)</sup>

### III. ILO가 제시한 세부 위험과 그에 대응한 각 국의 산업안전보건법상 규정

#### 1. ILO가 제시한 기후위기에 따른 산업안전보건상 세부 위험

ILO는 기후위기에 따른 산업 안전보건상 세부 위험으로 (i) 과도한 열(Excessive heat)<sup>186)</sup>, (ii) 자외선(UV radiation), (iii) 극한 날씨 변화(Extreme weather events), (iv) 작업장 공기 오염(Workplace air pollution), (v) 매개 감염(Vector-borne disease), (vi) 농약(Agrochemicals)을 제시한다.<sup>187)</sup> 또한 이하와 같이 그 세부 위험에 대응한 각 국의 산업안전보건법 및 관련 법 규정을 소개하고 있다. 이는 향후 기후위기에 따른 위험을 예방하기 위한 세부 규정을 정함에 있어 유의미한 참고 자료가 될 수 있을 것이다.

#### 2. 각 국의 산업안전보건법 및 관련 법 규정

##### (1) 높은 기온으로 인한 위험 관련<sup>188)</sup>

ILO는 매년 최소 24억1천만 명의 근로자(전체 근로자의 70% 이상)가 고온에 노출되고 있다고 추정하고 있으며(2020년 기준), 그 추정치는 2000년의 추정치 대비 34.7%가 증가한 것으로, 그 원인은 전체 근로자 수 증가라는 요인뿐만 아

184) ILO는 구체적으로 기후변화에 대응하여 안전보건 기준을 법으로 규정함에 있어, ① 자연재해 발생 시 위험을 예방하기 위한 비상 대응 계획 수립, ② 기후변화로 야기되는 위험에 대한 위험성 평가의 실행, ③ 산업재해 예방 대책(적절한 환기, 휴식 시간과 공간의 제공, 안전 보건 교육의 실행, 안전보호장구의 지급, 건강검진 등)의 실행을 산업안전보건법에 규정할 것을 제안하고 있다.

185) ILO는 현재 과학적 증거에 기반한 기후 변화에 따른 안전·보건 연구는 극소수에 불과하며, 그마저 대부분 산업 안전·보건에 주안점을 둔 연구가 아니라, 공중보건 일반에 관한 것이라는 점을 문제로 지적한다.

186) 본 연구가 참조한 ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4. 에서 제시한 기후변화에 따른 세부 위험 중 “Excessive heat(과도한 열)”은 인공적인 고온을 의미하는 것이 아니라, 기후변화로 인한 높은 기온, 즉 더위에 노출됨으로써 발생한 위험을 지칭하는 바, 이하에서는 “Excessive heat”을 높은 기온으로 인한 위험, 혹은 고온에 의한 위험으로 의역한다.

187) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.1-3.

188) 이하의 각 국의 높은 기온과 관련된 산업안전보건 관련 제반 법 규정은 ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 24-25를 참조하여 번역, 정리하였다.

나라, 기후변화에 기인한 것이라고 설명한다.<sup>189)</sup>

이러한 상황에서 최근 높은 기온으로 인한 산업안전보건상 위험 예방을 중요한 정책과제로 삼는 사례가 증가하고 있다. 칠레의 경우, 올해 국가 산업안전보건정책(National OSH Policy) 2024-28을 채택하고, 그 내용에 “극한 기온의 노출로 인한 직업적 위험”을 포함하였으며, 일본의 경우, 제14차 국가산업재해예방계획(National Occupational Accident Prevention Plan)2023-27에서 열사병 예방을 주요 정책 과제로 삼고, 그 세부 목표로서 기준 습구흑구온도(Wet-Bulb Globe Temperature, WBGT)이하로 유지하는 작업장 수 증가, 열사병으로 인한 사망자 수 감소를 제시한 바 있다.<sup>190)</sup>

한편, 대부분의 국가는 이하와 같이 노동 강도 및 작업 장소, 근로자의 작업에의 적응 정도에 따라 작업장의 온도를 구체적으로 제한하고 있으며, 일정 온도 이상일 경우, 작업을 중단하도록 하는 경우도 있다. 유럽연합 지침 89/654/EEC는 작업장의 온도는 작업 방법과 근로자의 신체적 요구를 고려하여 적합한 온도로 유지되어야 한다고 규정하고 있다.<sup>191)</sup> 아르메니아의 경우, 40℃ 이상의 고온에서 작업하는 경우 특별 휴식을 부여하도록 규정하고 있으며(Labour Code, Art. 153(3)), 오스트리아의 경우 작업장 온도가 육체적 스트레스가 적은 작업을 포함한 통상의 작업의 경우 19~25℃ 사이로 유지되어야 하며, 육체 노동이 수반되는 작업의 경우 작업장 온도가 18~24℃로 유지되어야 한다고 규정하고 있다(Workplaces Regulation [AStV]. Art. 28). 인도의 경우 공장의 작업장 온도가 WBGT 30℃를 초과할 수 없다고 규정하고 있다.

또한 벨기에의 경우, 육체노동의 경중에 따라 온도의 제한을 설정하고 있다. 구체적으로 가벼운 육체노동의 경우 WBGT 29℃, 중간 정도의 육체노동은 26℃, 그보다 중한 육체노동의 경우 22℃, 매우 중한 육체노동의 경우 18℃로 작업장 온도를 제한하고 있다(Royal Decree of 4 June 2012 on thermal environmental factors. Section 2.1.). 헝가리의 경우에도 실내에서 낮은 강도의 노동을 수행하는 경우 31℃, 중간 강도의 노동의 경우 29℃, 강도가 중한 노동의 경우 27℃로 작업장 온도를 제한하고 있으며, 이러한 상한 온도의 1℃이하인 경우, 1주간의 적응 기간을 거친 후 교대근무를 수행할 수 있다고 규정하고 있다

---

189) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 17-18.

190) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 22.; 본 자료는 그 밖에 높은 기온으로 인한 위험 대응을 중요한 정책 과제로 채택한 국가의 사례로 벨기에, 프랑스, 스페인의 사례 또한 제시하고 있다. 구체적 내용은 상기의 자료 참조.

191) Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), ANNEX I, 7.1.

([SzCsM-EüM] 3/2002 (II. 8.), Section 7). 브라질 또한 육체노동의 경중에 따라 WBGT가 31.7°C를 초과하는 작업장에서 매우 낮은 강도의 작업(100W)을 수행하는 경우와 WBGT 20.7°C를 초과하는 작업장에서 매우 고강도의 작업(602W)을 수행하는 경우, 사업주가 식수를 제공하는 등의 안전조치를 취할 것을 규정하고 있다. 또한 WBGT가 33.7 °C를 초과하는 작업장에서 매우 낮은 강도의 작업(100W)을 수행하는 경우와 WBGT 24.7 °C를 초과하는 작업장에서 매우 높은 강도의 작업(606W)의 작업을 하는 경우, 사용자가 온도를 낮추기 위한 조치를 취할 것을 규정하고 있다. (Regulatory Standard No. 9 (Annex 3))

한편, 일정 온도 이상이면, 작업을 중단하도록 하는 경우도 있다. 중국의 경우, 행정조치로서 기온이 40°C를 초과하는 경우 옥외 작업을 중단하도록 규정하고 있으며(Administrative Measures on Heatstroke Prevention (AMPH2012)), 사이프러스(Cyprus)의 경우 낮은 강도의 노동의 경우 WBGT 32.2°C, 중간 수준의 강도의 노동의 경우 31.1°C, 고강도의 노동의 경우 30.3°C를 초과하는 경우 작업을 중단하도록 규정하고 있다. 또한 높은 온도에 적용이 되지 않은 근로자의 경우 각 노동 강도별 제한 온도 보다 2.5°C 낮은 온도를 작업 제한 온도로 규정하고 있다. (Minimum Requirements for Safety and Health at the Workplace Regulations, 2002) 카타르의 경우에도 WBGT 온도가 32.1°C를 초과하는 경우, 작업을 중단할 것을 규정하고 있다.(Ministerial Decision No.17)

## (2) 태양광 자외선 노출 관련<sup>192)</sup>

자외선 노출은 일광화상, 피부질환, 백내장, 황반변성과 같은 안구질환뿐만 아니라 흑색종, 기저세포암과 같은 피부암을 유발할 수 있다.<sup>193)</sup> WHO와 ILO가 공동으로 추산한 자료에 따르면, 매년 전 세계 16억명의 근로자가 작업 과정에서 태양광 자외선에 노출되고 있는 것으로 나타났으며, 작업 중 자외선 노출로 인한 피부암 사망은 주로 아프리카, 미주 및 서태평양에 지역에 집중되어 있지만 전 세계의 그 사망자 수는 2019년 10,088명에서 2020년에는 18,960명으로 매우 단기간에 두 배 가까이 증가한 것으로 나타났다.<sup>194)</sup>

192) 이하의 각 국의 자외선 노출 위험과 관련 된 산업안전보건법상 제반 규정은 ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 39-40.을 참조하여 번역, 정리하였다.

193) Wright, Caradee Y. and Mary Norval, “Health Risks Associated With Excessive Exposure to Solar Ultraviolet Radiation Among Outdoor Workers in South Africa: An Overview”, *Frontiers in Public Health* 9 (April): 678680, 2021, pp.2-3, <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2021.678680/full>(2024. 12. 28. 최종 확인)

사이프러스의 경우, 근로자가 자외선에 노출되지 않도록 적절한 조치를 취할 것을 규정하고 있고(Code of Practice for Thermal Stress of Employees), 세네갈 또한 작업 시 직사광선으로부터 근로자를 보호할 것을 규정하고 있다(Décret n° 2006 -1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention des certains facteurs physiques d’ambiance, Art. 4.)

칠레의 경우, 연중 9월 1일부터 3월 31일의 기간 동안 오전 10시에서 오후 5시 사이 직사광선에 노출되어 작업을 수행하는 근로자와 연중 어느 때라도 자외선 지수가 6이상인 직사광선에 노출되어 업무를 수행하는 근로자를 자외선에 노출된 근로자로 간주한다. 그리고 그 자외선 노출 근로자에 대한 사용자의 조치 의무로써 (i) 근로자에게 자외선 노출 위험 및 매일 작업 전 예상 자외선 지수에 대한 정보를 제공할 것, (ii) 자외선에 노출된 근로자와 추가 보호 조치가 필요한 근로자를 식별하고, (iii) 자외선 노출에 따른 위험을 경감하기 위한 공학적, 행정적 조치를 취하고 개인 보호 장구를 지급할 것, (iv) 자외선 노출 위험을 예방하기 위한 근로자 교육을 실시할 것을 규정하고 있다. 또한 업무와 관련하여, 혹은 업무 중에 홍반(erythema), 일광화상(sunburn)과 같은 증상이 발생했음을 알게 된 공공 및 민간 의료 시설은 보건 당국에 그에 대해 통보하도록 규정하고 있다(Decreto núm. 594 por el que se aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los Lugares de Trabajo, Art. 109(a), 109(b), 109(c)).

독일 또한 사업주에 대하여 (i) 자외선 노출 위험과 관련하여 위험성 평가를 실시하고 (ii) 개인 보호 장구를 지급하며 (iii) 자외선에 노출된 근로자에게 3년마다 의사와의 상담을 제공할 의무를 규정하고 있다. (Ordinance on Preventive Occupational Health Care) 벨기에의 경우, 자외선 및 방사선 노출 근로자에 대하여 안전보호장구를 지급하도록 규정하고 있으며(Code du bien être au travail du 28 avril 2017, dans sa teneur modifiée au 27 mai 2020), Well-being at Work Code82), 페루 또한 자외선 노출 근로자에게 개인 안전보호장구와 자외선 차단제를 제공하고, 올바른 장비 사용법을 알리는 사용자의 의무를 규정하고 있다.(Law no. 31110. Aprueba el Reglamento de negociación colectiva y

---

194) Pega, Frank, Natalie C. Momen, Kai N. Streicher, Maria Leon-Roux, Subas Neupane, Mary K. Schubauer-Berigan, Joachim Schütz, et al, “Global, Regional and National Burdens of Non-Melanoma Skin Cancer Attributable to Occupational Exposure to Solar Ultraviolet Radiation for 183 Countries, 2000 - 2019: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury”, Environment International 181 (November): 108226, 2023, pp. 9, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2023.108226>(2024. 12 . 22. 최종 확인)

condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Art. 22) 핀란드도 자외선 차단을 위한 보호구 사용을 규정하고 있으며(Government Decree (427/2021) on the Selection and Use of Personal Protective Equipment at Work) 필리핀 또한 고온과 자외선으로부터의 위험을 예방하기 위하여 모자, 고글, 자외선 차단 안경 등 개인 보호 장구의 제공을 규정하고 있다(Occupational Safety and Health Standards, Art. 1076.05 (2).)

그러나 이상의 자외선 노출 관련 위험 예방 규정에도 불구하고, 구체적인 자외선 관련 노출 한계 기준(Occupational Exposure Limits, OELs)을 법적으로 정한 국가는 거의 없다는 사실을 한계로 지적한 연구도 있다.<sup>195)</sup>

### (3) 극한 날씨 변화로 인한 재난과 그 위험 관련<sup>196)</sup>

기후위기는 전 세계 곳곳에 매년 홍수, 가뭄, 태풍, 폭한과 같은 극한 날씨 변화로 이어지고, 그와같은 극한 날씨의 변화는 산불, 자연재난, 식량의 문제, 감염병의 문제를 야기할 뿐만 아니라 산업재해의 주요한 원인으로 대두되고 있다. 또한 최근 연구에 따르면, 가뭄이 폭염을 가속시킬 수 있고, 폭염이 태풍의 위험을 증대할 수 있으며, 또 다시 태풍이 폭우를 야기하는 악순환의 고리를 형성하여, 상호 가속될 수 있는 것으로 확인되었다.<sup>197)</sup> 이러한 연구는 기후위기가 심화될수록 극한 날씨 변화로 인한 산업재해의 위험 또한 증대될 수 있음을 시사한다.

유럽연합 지침 2009/104/EC는 작업자의 안전 및 장비의 안전한 사용을 저해할 정도의 기상 상태에서는 야외에서 하중을 들어 올리도록 설계된 작업 장비의 사용을 중단해야 하고, 작업자의 위험을 방지하기 위해 장비의 전복을 예방하는 조치 등 산업재해 예방 조치를 취해야 한다고 규정하고 있다.<sup>198)</sup> 기상 상태가 근

195) JW Cherrie, MPC Cherrie, “Workplace exposure to UV radiation and strategies to minimize cancer risk”, *British Medical Bulletin*, Volume 144, Issue 1, December 2022, pp.45 - 56.

196) 이하의 극한 날씨 변화로 인한 위험에 대한 각 국의 산업안전보건법상 규정은 ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 54-56.을 참조, 번역, 정리한 것이다.

197) Sutanto, Samuel Jonson, Claudia Vitolo, Claudia Di Napoli, Mirko D’Andrea, and Henny A. J. Van Lanen. 2020, “Heatwaves, Droughts, and Fires: Exploring Compound and Cascading Dry Hazards at the Pan-European Scale”, *Environment International* 134 ( January): 105276, 2020, pp. 4-5, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2019.105276>; Messmer, Martina, and Ian Simmonds, “Global Analysis of Cyclone-Induced Compound Precipitation and Wind Extreme Events”. *Weather and Climate Extremes* 32 (June), 100324, 2021, pp.15. <https://doi.org/10.1016/j.wace.2021.100324>; Choi, Hwan-Young, Myung-Sook Park, Hyeong-Seog Kim, and Seonju Lee, “Marine Heatwave Events Strengthen the Intensity of Tropical Cyclones”. *Communications Earth & Environment* 5, 69, 2024, pp.5-7, <https://www.nature.com/articles/s43247-024-01239-4>(2024. 12. 22. 최종 확인)

로자의 안전과 건강을 위협하지 않는 경우에만 고도가 높은 곳에서의 임시 작업이 가능하다고 규정하고 있다.<sup>199)</sup> 또한 유럽연합 지침 89/656/EEC은 추운 장소에서 작업하는 경우 단열 기능이 있는 개인 보호 장구(personal protective equipment, PPE)를 지급하도록 규정하고 있으며,<sup>200)</sup> 89/654/EEC 또한 실외 작업의 경우 악천후와 낙하물로부터 근로자를 보호할 것을 규정하고 있다.<sup>201)</sup>

코스타리카의 경우, 악천후로부터 근로자를 보호 할 것을 규정하고 있으며,(Decreto 1 por el que se promulga el reglamento general de seguridad e higiene de trabajo. Art 23.) 이집트의 경우 사업주도 하여금 자연재해의 위험을 평가하고, 자연재해 발생시 시 근로자를 보호하기 위한 조치 계획을 수립하고 그 조치 계획에 대한 근로자 대상 교육의 실시, 모의 훈련을 통한 조치의 효과 확인 의무를 규정하고 있다(Egyptian Labour Code (No.12 of 2003), Article 215).

요르단의 경우 악천후에도 근로자가 계속 작업할 수밖에 없는 예외적인 경우, 사업주가 근로자를 보호하기 위한 조치를 취하여야 하고, 악천후 시 장관의 결정에 따라 작업이 금지되는 시간을 명할 수 있다고 규정하고 있다. (Regulation No. 31 of 2023 on the occupational safety and health system and prevention of occupational hazards in institutions. Art 9-A)

필리핀 산업 안전 보건 기준의 경우 작업장의 지붕은 하중과 태풍, 강풍에 견딜 수 있도록 충분히 견고해야 하며, 목조 건축물에서의 작업의 경우 강풍 등 기타 위험한 기상 상태가 지속되는 기간에는 작업을 개시하거나, 지속해서는 안 된다고 규정하고 있다.(Philippines' Occupational Safety and Health Standards, 1989, Art. 1061, Art. 1423)

독일의 경우에도 작업 시 근로자를 악천후로부터 보호하여야 하며, 기상 조건에 맞는 개인 보호 장구를 제공해야 한다고 규정하고 있다. (Germany's Workplace Ordinance [ArbStättV ], Art. 5.1 ) 우루과이의 경우, 폭우, 강풍 등 기상이변으로 근로자의 안전보건상 위험이 있는 경우 농업에 있어 작업을 중단할 사용자의 의무를 규정하고 있다. (Decree 38/022, on work in adverse

---

198) Directive 2009/104/EC, the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work, ANNEX II 3.2.7.

199) Directive 2009/104/EC, the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work, ANNEX II 4.1.6.

200) Regulation (EU) 2016/425 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on personal protective equipment and repealing Council Directive 89/686/EEC, ANNEX II 3.7.

201) Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), ANNEX I 21.3.

weather conditions)

#### (4) 공기오염 관련

초미세먼지(PM2.5), 미세먼지(PM10), 이산화질소, 이산화황, 대류권 오존(ground-level ozone)과 같은 대기오염 물질이 지구온난화를 심화하고, 지구 온난화는 다시 잦은 산불의 발생, 땅의 건조화와 같은 현상을 유발함으로써 대기오염 물질의 생성이라는 악순환을 낳는다.<sup>202)</sup> 또한 대기오염이 옥외 작업장뿐만 아니라 그것의 유입으로 실내 작업장의 공기까지 오염시키기도 한다. ILO는 매년 86만명의 근로자가 공기오염에 노출되어 사망하는 것으로 추산하고 있다. 이는 실내에서 근로하는 경우를 제외한 수치로서 실제 대기오염으로 인해 사망하는 근로자 수는 더 많을 것으로 추정된다.<sup>203)</sup> ILO는 공기오염이 암, 뇌졸중, 호흡기 질환, 심혈관 질환 등 급성 및 만성 건강상 문제를 야기할 수 있다고 보고하고 있다. <sup>204)</sup>

사모아(Samoa)는 2002년 산업안전보건법에 “근로자에게 유해하거나, 유해할 가능성이 있는 위험을 제거, 최소화하고, (근로자를 그 위험으로부터) 격리해야 한다”고 규정하면서, 그 위험 중 하나로 공기오염 물질을 명시한 바 있다.(Occupational Safety and Health Act, art. 24(1))

피지(Fiji)의 경우 사업장 안전보건규정에 “사업주는 근로자에게 깨끗한 공기를 적절하게 공급하는 것을 보장하여야 하며, 공기 오염 물질 또는 불순물이 생성, 발생하는 경우, 이러한 입자 또는 먼지에 대한 노출을 방지하거나 통제하여야 한다.”고 규정하고 있다(Health and Safety at Work (General Workplace Conditions) Regulations, 2003 (Legal Notice No. 25). Part 20(59))

한편, 호주는 작업장 안전 보건법(Work Health and Safety Laws)상 관리하여야 할 안전보건상 위험에는 공기오염 또한 포함됨을 밝히며, 그 위험을 방지하기 위한 조치로서 ① 위험의 제거(공기질이 적절한 장소로의 이동근무, 재택근무 시행, 공기질 악화시 작업중단), ② 대체(실외작업을 실내작업으로 변경하는 등의 조치 시행), ③ 기술 공학적 위험 통제(공기청정기, 공기차단기 설치 등 공학적

---

202) Fann, N, T. Brennan, P. Dolwick, J. L. Gamble, V. Ilacqua, L. Kolb, C. G. Nolte, T. L. Spero, and L. Ziska, “Ch. 3: Air Quality Impacts”, <The Impacts of Climate Change on Human Health in the United States: A Scientific Assessment>, U.S. Global Change Research Program. Washington, D.C, 2016, pp. 70-71.

203) ILO, “Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review”, 2021, pp.61.

204) ILO, “Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review”, 2021, pp.62.

위험 통제), ④ 위험에 대한 관리적 통제(예방 조치의 시행에 있어 관리적 개입 및 평가, 휴게 시간 확대, 노동 강도를 감소시키는 등 위험을 최소화하기 위한 조치의 실행)을 권고하고 있다.<sup>205)</sup>

## (5) 매개감염 관련

기후와 질병의 상관관계를 연구한 최근 연구들은 기후변화로 인한 기상 상태의 변화가 매개체의 생존률, 번식에 영향을 미쳐 그 개체군 수를 증가시킴으로써 기후변화가 매개체 감염병((Vector-borne diseases) 증가의 원인이 되고 있다고 보고하고 있다.<sup>206)</sup> 한국환경기술원 또한 기후변화로 인해 모기, 진드기, 파리, 벼룩 등 매개체의 개체 수와 서식지가 증가하고 있으나, 현재 매개체 전파 감염병의 백신이 개발되어 있지 않고, 바이러스 질환의 경우 치료약물이 없는 경우도 많아 지속적인 관심을 요한다고 밝히고 있다.<sup>207)</sup> ILO 또한 매해 15,170명 이상이 작업과 관련하여, 곤충, 기생충, 바이러스, 박테리아 등에 의한 매개체 감염병으로 사망하고 있다고 추산한다.<sup>208)</sup>

각 국의 산업안전보건 법률은 매개 감염과 관련한 위험을 예방하기 위하여 다음과 같이 규정하고 있다. 이집트 노동법 제210조는 “회사와 그 지사는 박테리아, 바이러스, 곰팡이, 기생충 등 기타 생물학적 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 모든 조치를 취하여야 한다.”고 규정하고 있다.(Egyptian Labour Code (No. 12 of 2003), Art 210.)

핀란드의 경우, 생물 매개체의 위험으로부터 근로자를 보호하는 법령(933/2017) 제9절에서 설치류 및 곤충과 같은 매개체를 효과적으로 통제할 것을 규정하고 있다.(Government Decree on Protection of Workers from the Dangers of Biological Agents (933/2017), Section 9)

피지의 경우, 작업장과 그 인근 20야드(yard)이내에 모기가 서식할 수 있는

---

205) Safe Work Australia, “Managing the risks from air pollution: Advice for PCBU’s”, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/hazards/working-heat/managing-risks-air-pollution-advise-pcbus>(Safe Work Australia, 2024. 12. 22. 최종 확인)

206) Vonesch, Nicoletta, Maria Concetta D’Ovidio, Paola Melis, Maria Elena Remoli, Maria Grazia Ciufolini, and Paola Tomao, “Climate Change, Vector-Borne Diseases and Working Population”, *Annali Dell’Istituto Superiore Di Sanita* 52 (3), 2016, pp. 397 - 405.; Jones, Robert T., Lucy S. Tusting, Hugh M. P. Smith, Sylvester Segbaya, Michael B. Macdonald, Michael J. Bangs, and James G. Logan, “The Impact of Industrial Activities on Vector-Borne Disease Transmission”. *Acta Tropica* 188 (December), 2018, pp. 142 - 151.

207) 한국환경산업기술원, 환경보건종합정보시스템, “환경유해인자정보-기후변화-감염병 매개체”, <https://www.ehtis.or.kr/cmnm/sym/mnu/mpm/111021504/htmlCnView.do>(환경보건정보시스템, 2024. 12. 22. 최종 확인)

208) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.73.

수풀이 있어서는 안된다고 규정하고 있으며,(Public Health Act (Cap. 111) Art. 105.) 모잠비크(Mozambique)의 경우, 30명 이상의 근로자가 있는 작업장은 식사 공간의 창문에 방충망을 설치하여야 한다고 규정하고 있다.(Legislative decree No. 48/73 of July 5; General Safety Rules at Work in Industrial Units 19730705. Art. 148.)

또한 태국은 바이러스, 박테리아, 곰팡이 등 감염 매개체에 노출될 위험이 있는 근로자에 대해 건강검진을 하도록 규정하고 있고(Safety, Occupational Hygiene and Workplace Environment Act B.E. 2554 (2011)), 파키스탄 공장법 제23조는 근로자로 하여금 1월과 7월에 의사로부터 전염병 유무를 진단받고 그 결과를 회사에 제출할 의무와 예방접종을 할 의무를 규정하고 있으며, 전염병이 있는 것으로 확인될 시, 작업을 중단할 수 있음을 규정하고 있다.(Factories Act (1934), Art. 23)

그러나 ILO는 현재 대다수 국가가 작업 중 매개감염으로 인한 위험을 예방하기 위한 안전보건 법령이 없거나, 불충분하며 각 국의 직업병 목록(lists of occupational diseases)을 보면 매개 감염병의 일부만 포함되어 있거나, 매개 감염의 가능성이 높은 특정 직군(예컨대, 동물과 접촉이 많은 직군)의 근로자에 한정하여 매개 감염병으로 인한 산업재해를 인정하고 있다고 평가하고 있다.<sup>209)</sup>

## (6) 비료, 살충제, 제초제 등 농약의 과다 사용 관련

기후변화, 인구증가로 말미암아 전 세계적으로 2022년 기준 비료, 살충제, 제초제 등의 농약 사용량 369만톤으로, 1990년 농약 사용량 181만톤 대비 두 배 이상 증가한 것으로 나타났다. 기후변화가 심화될수록 농산물의 수확량과 품질이 저하됨에 따라, 그 사용량은 더욱 증가할 것으로 예상된다.<sup>210)</sup> 유기인계(organophosphorus)제초제의 경우, 건강과 환경에 유해한 영향에 대한 논란이 있는 글리포세이트(glyphosate)가 함유되어 있고, 살충제 또한 단기적으로는 두통, 메스꺼움을 유발하며 장기적으로는 암, 생식장애, 내분비 교란과 같은 중대한 건강상 문제를 야기할 수 있다. 또한 농약의 과다사용은 토양과 수질 오염의 원인이 되고, 유익한 생물종까지 제거함으로써 생태계 전체를 교란하는 원인이 되고 있다.<sup>211)</sup>

209) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.79.

210) Statista “Agricultural Consumption of Pesticides Worldwide from 1990 to 2021”, 2024. 9. <https://www.statista.com/statistics/1263077/global-pesticide-agricultural-use/>(Statista, 2024. 12. 28. 최종 확인)

211) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.86.

ILO는 기후변화로 토양이 건조해짐에 따라 제초제와 살충제를 흡입할 가능성 또한 높아지고, 높은 기온으로 인해 근로자가 흘리는 땀을 통해 농약의 피부 노출 또한 증가하면서 농약으로 인한 근로자의 건강상 위험이 심화될 수 있다고 전망한다. 나아가 농약이 체온조절을 위한 내분비계의 기능을 저하시켜 열 스트레스(thermal stress)에 대한 적응능력을 저하하는 원인이 될 수 있다고 우려한다.<sup>212)</sup> 또한 ILO는 매년 전 세계의 30,000명 이상의 근로자가 농약으로 인해 사망한다고 추산하며, 제초제, 살충제 사용은 농업에 집중되어 있지만 농업뿐만 아니라, 제초제와 살충제를 제조·유통하는 업무에 종사하는 근로자, 그리고 그것을 취급하는 임업, 공원 등 녹지공간을 관리하는 업무에 종사하는 근로자에게까지 광범위하게 근로자의 건강상 장애를 유발하는 원인이 될 수 있다고 진단하고 있다.<sup>213)</sup>

2022년 유럽연합 집행위원회는 2030년까지 화학 살충제 사용을 50%까지 줄인다는 목표를 설정하고, 지속 가능한 농약 사용에 관한 지침을 채택하였으며, <sup>214)</sup> 그 지침의 구체적 내용으로 농약의 제조, 사용, 보관에 있어, 작업장에서의 최소한의 안전보건 기준을 정한 89/391/EEC(직장 내 안전보건 개선에 관한 지침)<sup>215)</sup>, 89/656/EEC(개인보호장구에 관한 지침)<sup>216)</sup>, 98/24/EC(화학물질에 관한 안전보건 지침)<sup>217)</sup>, 2004/37/EC(발암물질, 돌연변이유발물질에 관한 안전보건 지침)<sup>218)</sup>, 2009/104/EC(작업장 장비사용에 관한 안전보건 지침)<sup>219)</sup>를 준수하여야 한다고 규정한 바 있다.

한편, 세계의 각 국은 농약 사용과 관련한 작업장 안전보건에 관하여, 환경법

212) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp87-89.

213) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp86.

214) EU, “Regulation of the European Parliament and of the Council on the sustainable use of plant protection products and amending Regulation(2021/2115)”, 2022. 6.

215) EU, “Directive 89/391/EEC, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work”, 1989. 6., <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>(EU, 2024. 12. 28. 최종 확인)

216) EU, “Directive 89/656/EEC, on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace”, 1989. 11., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0656>(EU, 2024. 12. 28. 최종 확인)

217) EU, “Directive 98/24/EC, on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work”, 1998. 4, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998L0024>(EU, 2024. 12. 28. 최종 확인)

218) EU, “Directive 2004/37/EC, on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work”, 2004. 4, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:229:0023:0034:EN:PDF>(EU, 2024. 12. 22. 최종 확인)

219) EU, “DIRECTIVE 2009/104/EC, concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work”, 2009. 10, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:260:0005:0019:EN:PDF>, (EU, 2024. 12. 28. 최종 확인)

혹은 산업안전보건법, 혹은 양자 모두에 규정하기도 하는데, 그 구체적 사례를 살펴보면 다음과 같다.

인도의 경우, 농장 노동법(Plantations Labour Act)에서 살충제를 취급·혼합·살포 작업을 수행하는 모든 근로자에 대한 사업주의 교육 실시 의무를 규정하고 있으며(Plantations Labour Act((No. 17 of 2010), Chapter IV(a)(4).) 살충제법은 사업주가 중독 사례를 조사하고, 중독 사례 발생 시 조치를 취하여야 하며, 살충제를 취급하는 근로자에게 보호장구를 지급하도록 규정하고 있다.(Insecticides Act (Act No. 46 of 1968), Section 36)

모리셔스(Mauritius)의 경우 유해 화학물질 관리법(Dangerous Chemicals Control Act)에 10헥타르(hectares) 이상의 토지를 보유하며, 농약을 사용하는 사업주는 근로자 명부, 근로시간에 관한 자료, 근로자가 사용하는 화학물질 목록을 보관하고 관리해야 한다고 규정하고 있다. (Dangerous Chemicals Control Act, 2004 (Act No. 16 of 2004). Section 21.)

한편 일부 국가는 임신부 등 화학물질로 인한 위험에 취약한 이들에 대하여 별도의 보호 조치를 규정하기도 한다. 온두라스(Honduras)에서는 임신, 모유 수유 중인 근로자를 농약 작업을 수행하게 하는 것을 금지하고 있으며,<sup>220)</sup> 우루과이 또한 임신, 모유 수유 중인 근로자에 대해 살충제 취급·준비·살포 작업을 하게 하여서는 안 된다고 규정하고 있다.<sup>221)</sup> 파키스탄 또한 근로자의 살충제 중독을 예방하기 위한 조치를 취하여야 하며 개별 근로자의 건강 상태, 연령으로 인해 중독 위험이 높은 근로자의 경우 특별한 예방 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있다.<sup>222)</sup>

#### IV. 산업안전보건법 개정 방안

##### 1. 현행 산업안전보건 법령상의 제반 규정

###### (1) 관련 규정

현재 산업안전보건법에는 기후위기로 말미암아 발생할 수 있는 안전·보건상 세부 위험을 포괄하고, 그 위험을 예방하는 것을 목적으로 하는 별도의 명시적

220) Acuerdo Ejecutivo núm. STSS- 001- 02 por el que se aprueba el Reglamento General de medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Section 430.

221) Decreto núm. 321/009 de 9 de julio de 2009 de reglamentación de ciertas actividades agropecuarias referente al Convenio Internacional de Trabajo núm. 184 (Section 92).

222) Agricultural Pesticides Ordinance, 1971 (II of 1971). Art. 29

규정은 없다. 다만 앞서 살펴 본 ILO가 제시한 기후위기로 말미암아 발생할 수 있는 여섯 가지 위험에 적용해 볼 수 있을 것으로 판단되는 산업안전보건법과 관련 법령을 검토하고, 그 한계를 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 폭염·한파로 인한 위험 관련

산업안전보건법 제39조 제1항 제2호는 사업주가 보건조치를 취하여야 할 건강상 장애 중 하나로서 “고열, 한랭, 고온, 저온”을 규정하고 있다. 안전보건기준에 관한 규칙 제558조 제1호에서 고열을 “열에 의하여 근로자에게 열경련·열탈진 또는 열사병 등의 건강장애를 유발할 수 있는 더운 온도”로, 동 규칙 동조 제2호에서 한랭을 “냉각원(冷却源)에 의하여 근로자에게 동상 등의 건강장애를 유발할 수 있는 차가운 온도”로 정의하여, 그 정의만을 보면, 폭염, 한파와 같은 기상여건의 변화까지 포괄하는 것인지, 인공적인 위험만을 포함하는 것인지 모호하게 규정하고 있다. 그러나 산업안전보건법 제39조의 보건조치를 구체화한 안전보건규칙상 일련의 보건조치는 안전보건규칙 제559조가 그 직무의 범위를 한정하고 있는 고열·한랭 작업에 한정되며, 그 직무는 모두 작업과정에서 인공적으로 발생하는 고열·한랭의 위험에 노출됨을 전제하고 있는 바, 산업안전보건법 제39조 제1항의 “고열, 한랭”은 인공적인 위험에 한정되는 것으로 해석된다.<sup>223)</sup>

223) 제559조(고열작업 등) ① “고열작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서의 작업을 말한다.

1. 용광로, 평로(平爐), 전로 또는 전기로에 의하여 광물이나 금속을 제련하거나 정련하는 장소
2. 용선로(鎔船爐) 등으로 광물·금속 또는 유리를 용해하는 장소
3. 가열로(加熱爐) 등으로 광물·금속 또는 유리를 가열하는 장소
4. 도자기나 기와 등을 소성(燒成)하는 장소
5. 광물을 배소(焙燒) 또는 소결(燒結)하는 장소
6. 가열된 금속을 운반·압연 또는 가공하는 장소
7. 녹인 금속을 운반하거나 주입하는 장소
8. 녹인 유리로 유리제품을 성형하는 장소
9. 고무에 황을 넣어 열처리하는 장소
10. 열원을 사용하여 물건 등을 건조시키는 장소
11. 갱내에서 고열이 발생하는 장소
12. 가열된 노(爐)를 수리하는 장소
13. 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 장소

② “한랭작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서의 작업을 말한다.

1. 다량의 액체공기·드라이아이스 등을 취급하는 장소
2. 냉장고·제빙고·저빙고 또는 냉동고 등의 내부
3. 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 장소

한편, 산업안전보건법 제329조 제1항 제2호가 규정한 “고온, 저온”의 경우, 그 정의에 관한 규정이 별도로 없는바, 폭염, 한파와 같은 기후여건의 변화, 즉 자연 문화적 위험을 포괄하는 것으로 해석된다. 그러나 그 규정에 근거하여 세부적인 보건 조치를 규정한 안전보건 기준에 관한 규칙상의 관련 내용은 (i) 안전보건 규칙 제566조의 폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우 근로자에게 적절한 휴식을 부여하도록 하는 규정과, (ii) 동 규칙 제571조의 근로자가 땀을 많이 흘리게 되는 장소에 소금과 깨끗한 음료수 등을 갖추어야 한다는 규정하고 있을 뿐이어서, 폭염 이외의 기후변화에 대응할 수 없을 뿐만 아니라, 그 폭염에 대비한 안전조치마저 실외 작업에 한정되어 있을 뿐이다.

한편 산업안전보건법 제104조는 고용노동부장관이 근로자에게 건강장해를 일으키는 화학물질, 물리적인자 등 유해인자의 유해성·위험 분류기준을 마련하여야 한다고 규정하고 있고, 그에 따라 산업안전보건법 시행규칙 제141조 [별표18]은 물리적 유해인자 중 하나로서 “이상기온: 고열·한랭·다습으로 인하여 열사병·동상·피부질환 등을 일으킬 수 있는 기온”으로 규정하고 있다. 따라서 이상기온으로 규정하고 있는 유해인자는 산업안전보건법 제105조에 따라 고용노동부장관이 그것의 유해성과 위험성 평가 관리하여야 할 대상이 되며, 동법 106조에 따라, 105조의 유해성·위험성평가 결과를 고려하여 고용노동부 장관이 그 노출기준을 설정하여야 하는 대상이 된다. 그에 따라 고용노동부고시, <화학물질 및 물리적인자의 노출기준> 제10조 [별표3]은 고온의 노출기준으로서 노동강도, 작업과 휴식의 시간 비율에 따라 노출기준 습구흑구온도를 제시하고 있다. 그러나 작업장 온도는 산업안전보건법 제107조가 규정하고 있는 사업주가 그 노출농도를 허용 기준 이하로 유지하여야 할 “발암성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 유발할 수 있는 유해인자로서 대통령령으로 정하는 유해인자”에 해당하지 않는다. 따라서 이하의 노출 기준을 준수하지 않는다 하더라도 제재가 없는 바, 그 제한 기준은 실질적으로 권고에 그치고 있다.<sup>224)</sup>

③ “다습작업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서의 작업을 말한다.

1. 다량의 증기를 사용하여 염색조로 염색하는 장소
2. 다량의 증기를 사용하여 금속·비금속을 세척하거나 도금하는 장소
3. 방적 또는 직포(織布) 공정에서 가습하는 장소
4. 다량의 증기를 사용하여 가죽을 탈지(脫脂)하는 장소
5. 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 장소

224) 한편, 산업안전보건법 제125조는 작업환경측정을 규정하고, 그 작업환경측정 대상이 되는 유해인자를 동법 시행규칙 제186조 [별표21]에 규정하고 있다. 그 규정에 따르면, 작업환경측정의 대상이 되는 유해인자로서 “안전보건규칙 제558조에 따른 고열”이 포함된다. 그러나 (i) 고열은 안전보건규칙 제558조의 정의 규정만 보면, 폭염과 같은 자연적 고온의 위험을 포함하는 것으로 해석되기도 하지만, 동시에 (ii) 고열의 위험을 예방하기 위한 안전보건상 조치는 안전보건규칙 제559조의 작업에 한정되는 것으로서, 실질적으로 “고열”의 의미가 작업과정에 인공적으로 형성되는 높은 열로 해석되기도 한다. 안전보건규칙 제558조 정의 규정에 따라 “고열”에 폭염과 같은 기온이 포함되는 것으로 해석된다면, 높은 기온도 산업안전보건법 제125조의 작업환경측정의 대

단위: WGBT

작업장도 작업휴식시간비	경작업	중등작업	중작업
계속작업	30.0	26.7	25.0
매시간 75%작업, 25%휴식	30.6	28.0	25.9
매시간 50%작업, 50%휴식	31.4	29.4	27.9
매시간 25%작업, 75%휴식	32.2	31.1	30.0

1. 경작업: 200kcal까지의 열량이 소요되는 작업을 말하며, 앉아서 또는 서서 기계의 조정을 하기 위하여 손 또는 팔을 가볍게 쓰는 일 등을 뜻함.  
 2. 중등작업: 시간당 200~350kcal의 열량이 소요되는 작업을 말하며, 물체를 들거나 밀면서 걸어다니는 일 등을 뜻함.  
 3. 중작업: 시간당 350~500kcal의 열량이 소요되는 작업을 말하며, 곡괭이질 또는 삽질하는 일 등을 뜻함.

표 4 . 고용노동부고시, <화학물질 및 물리적 인자의 노출기준> 제10조 [별표3: 고온의 노출기준]

### 나. 태양광 자외선으로 인한 위험 관련

산업안전보건법 제38조 제1항 제3호는 사업주가 보건조치를 취하여야 할 보건상 위험 중 하나로 유해광선을 규정하고 있다. 또한 동법 제130조 제1항 제1호는 “고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상 업무”라 한다)에 종사하는 근로자에 대하여 특수건강검진을 시행하여야 한다”고 규정하며, 동법 시행규칙 제201조 [별표22]에서 특수건강검진 대상이 되는 물리적 유해인자로서 자외선을 규정하고 있다. 그러나 이상의 규정에서의 유해광선과 자외선은 통상 작업 중 발생하는 인공 광원에 의한 유해광선, 자외선으로 한정하

상이 될 수 있겠지만, 그것을 인공적 위험에 한정하여 해석한다면 높은 기온은 작업환경측정의 대상이 되지 않는 것으로 해석될 여지도 있다. 2024. 9. 25. 가결된 산업안전보건법 개정안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제2호의 “고온·저온”을 “고열·한랭”으로 하고, 제7호로서 “폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해”를 신설하는 내용을 담고 있는데, 이 같은 개정안이 나온 것도 고온, 저온, 고열, 한랭이라는 단어에 자연적인 위험이 포함되는가, 인공적 위험만을 의미하는가에 대한 그 해석상 혼란의 문제를 해소하고자 한 것으로 보인다. 상기의 가결된 개정안에 따르면, 고열, 한랭과 폭염, 한파를 각 호에 구별하여 규정하게 되는 바, 고열, 한랭에는 폭염, 한파와 같은 기온변화를 포함하지 않고, 인공적으로 발생하는 높은 열, 낮은 온도에 한정되는 것으로 해석된다. 그와 같이 해석된다면, 더 이상 높은 기온은 작업환경측정의 대상이 되는 “고열”에 해당하지 않아 작업환경측정의 대상이 되지 않을 수 있다. 따라서 높은 기온을 작업환경측정 대상으로 명확히 하기 위해서는 작업환경측정 대상을 규정하고 있는 산업안전보건법 시행규칙 제186조[별표21]의 작업환경측정 대상에, ‘폭염, 한파 등 기상여건을 포함한 고온, 저온’을 포함할 필요가 있다.

여 해석되어 왔던 바, 태양광에 의해 자외선에 노출되는 작업의 경우 특수건강검진의 대상이 아니라고 여겨져 왔다.

2023년 옥외에서 자외선에 노출되어 전신주 전기작업을 해온 노동자의 피부암 발병에 대해 산재요양급여 신청이 최초로 승인된 이후, 태양광에 의한 자외선 노출이 많은 옥외 작업자에 대해 특수건강검진을 시행될 수 있도록 산업안전보건법이 개정될 필요가 있다는 의견이 대두되었다.<sup>225)</sup> 이에 고용노동부 또한 유해인자로서의 자외선에는 인공 광원에 의한 것뿐만 아니라 태양광에 의한 자외선도 포함된다는 해석 하에, 특수건강진단 기관에 옥외작업자에 대해 태양광 자외선 노출로 인한 건강상 장애(피부질환 및 안구질환)에 대해서도 특수건강검진을 실시할 것을 권고한 바 있다.<sup>226)</sup> 그러나 산업현장에서는 여전히 태양광에 의한 자외선 노출이 많은 작업 또한 특수건강검진 대상임을 인지하지 못하고 있는 상황이다.

한편, ILO는 자외선으로 인한 안전보건상 위험을 예방하기 위하여, (i) 햇빛에 노출되는 실외 작업에 있어 자외선 노출로 인한 위험성 평가, (ii) 그늘에서의 작업 수행, (iii) 자외선 차단 의복, 보호경, 자외선차단제 등 적절한 보호구 제공 (iv) 관련 위험성에 대한 교육 등을 권고하고 있으나, 현재 우리 산업안전보건법이나 규칙에는 그와 같은 자외선 위험에 따른 예방 조치 규정이 전무한 상황이다.<sup>227)</sup>

#### 다. 극적인 날씨 변화로 인한 재난과 그 위험 관련

산업안전보건법 제38조 제3항은 근로자가 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소에서 작업하는 경우 재해를 예방하기 위한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있다.

그 구체적 내용으로서 안전보건규칙 제37조 제1항은 복구작업을 제외하고, “사업주는 비·눈·바람 또는 그 밖의 기상상태의 불안정으로 인하여 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 작업을 중지하여야 한다”고 규정하고 있으며, 동 규칙 동조 제2항은 “사업주는 순간풍속이 초당 10미터를 초과하는 경우 타워크레

225) MBC, “하루 종일 햇볕에 노출...피부암’ 산재 인정”, 2023. 2. 22, [https://imnews.imbc.com/replay/2023/nwtoday/article/6457683\\_36207.html](https://imnews.imbc.com/replay/2023/nwtoday/article/6457683_36207.html)(MBC, 2024. 12. 28. 최종 확인)

226) 고용노동부, “옥외 근로자에 대한 특수건강진단 실시시 유의사항 안내”, 산업안전기준과-702(2023. 2. 23.),

227) ILO. “ILO Code of Practice on Ambient Factors in the Workplace: Chapter 8 Optical radiation”, 7.2.1-7.5.1.

인의 설치·수리·점검 또는 해체 작업을 중지하여야 하며, 순간풍속이 초당 15미터를 초과하는 경우에는 타워크레인의 운전작업을 중지하여야 한다”고 규정하고 있다. 동 규칙 제140조는 순간풍속이 초당 30미터를 초과하는 경우 옥외에 설치된 크레인에 대해 이탈 방지를 위한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있으며, 동 규칙 제143조는 순간풍속이 초당 30미터를 초과하는 경우 옥외에서 양중기를 사용할 때 사전 점검을 하도록 규정하고 있다.

또한 산업안전보건법 제70조 제1항은 “태풍·홍수 등 악천후, 전쟁·사변, 지진, 화재, 전염병, 폭동, 그 밖에 계약 당사자가 통제할 수 없는 사태의 발생 등 불가항력의 사유가 있는 경우”로서 건설 공사 도급인이 산업재해 예방을 위하여 건설공사 기간의 연장을 요청한 경우, 발주자는 공사기간 연장을 허용하여야 한다고 규정하고 있다.

그러나 현재 ILO가 권고하고 있는 (i) 극적인 날씨변화로 인한 급박한 위험에 대비한 비상 계획 및 대처 절차의 수립, (ii) 그 계획 및 절차에 대한 주기적인 평가 및 개선, (iii) 그에 대한 근로자 대상 교육에 관한 규정은 없는 상황이다.<sup>228)</sup> 또한 기후위기로 말미암아 자연재난의 빈도가 강화될 것으로 예상됨에 따라 그 재난 상황에서 복구·구조 작업을 수행하는 근로자에 대한 안전조치 규정이 필요함에도 그에 대한 규정은 없는 상황이다.

## 라. 공기오염 관련

산업안전보건법 제39조 제1항 제1호는 사업주가 보건조치를 취하여야 하는 건강상 장해로 분진, 흙(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자) 등을 규정하고 있으며, 동법 동조 제6호 또한 “환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해”를 규정하고 있다. 그러나, 본 규정에서 말하는 분진, 흙 등은 기본적으로 안전보건기준에 관한 규칙 제420조 제1호 [별표12]에서 규정한 작업 중 발생하는 일련의 유기화합물, 금속류, 산·알칼리류, 가스상태 물질류 등 인공적 요인에 한정되는 것으로서 대기오염으로 인한 실내외 작업장의 공기오염을 포함하지 않는다.<sup>229)</sup>

228) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.58.

229) 이에 분진, 흙 등의 위험을 예방하기 위하여 후드, 덕트 등의 환기장치의 설치를 규정한 안전보건 규칙 제8장과 제9장 분진에 의한 건강장해의 예방의 모든 규정은 인공적인 오염원으로 인한 분진, 흙에 한정되는 것으로 해석된다. 또한 분진, 흙 등의 억제를 규정한 안전보건규칙 제83조 (가스 등의 발산 억제 조치) 및 제422조(관리대상 유해물질과 관계되는 설비)모두 그 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기장치를 설치하여야 한다고 규정함으로써 기본적으로 그와 같은 안

다만, 안전보건기준에 관한 규칙 제3절 “사무실공기 관리와 작업기준 등”에서 (i) 필요한 경우 사무실 공기 측정·평가, 공기정화설비 설치(제649조), (ii) 자동차 매연 등 실외오염 물질 실내 유입 방지 조치(제650조), (iii) 미생물로 인한 사무실 공기오염 방지(제651조), (iv) 건물 개보수 시 공기오염 방지(제652조)를 규정하고 있으나, 이 또한 어디까지 사무실, 즉 실내 작업장에 한정된 조치일 뿐인바, 대기오염으로 인한 공기오염에 가장 노출이 심할 수 있는 옥외 근로자에 대한 안전,보건 조치는 전무한 상황이다.

한편, ILO 1977년 작업 환경(공기오염, 소음, 진동) 협약 제148호는 이 협약에서 말하는 공기오염에 그것의 물리적 상태와 관계없이 건강에 유해, 위험한 물질에 의해 오염된 모든 공기를 포함한다고 정의하고, 그 공기오염으로 인한 위험을 예방하기 위한 조치로서 (i) 작업장의 상태를 공기오염 등이 없는 상태로 유지할 것과 (ii) 안전보호구의 지급, (iii) 건강진단의 실시, (iv) 근로자에게 공기오염 등의 위험에 대한 정보의 제공을 규정하고 있다.<sup>230)</sup>

#### 마. 매개감염 관련

산업안전보건법 제104조는 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해인자의 유해성 및 위험성 분류 기준을 마련하여야 한다고 규정하고, 동법 시행규칙 제141조 [별표18]에서 그 유해인자의 유해성, 위험성의 분류 기준 중 하나로서 생물학적 인자 중에서 곤충 및 동물매개 감염인자, 공기매개 감염인자를 규정하고 있다.<sup>231)</sup>

또한 안전보건규칙 제592조 제4호는 습지 등에서의 실외 작업, 야생 설치류와의 직접 접촉 및 배설물을 통한 간접 접촉이 많은 작업, 가축 사육이나 도살 등의 작업을 “곤충 및 동물매개 감염병 고위험작업”으로 정의하고 있다. 나아가 안전보건규칙 제594조 각호는 매개 감염병을 예방하기 위한 사용자의 조치로서 (i) 감염병 예방을 위한 계획의 수립, (ii) 보호구 지급, 예방접종 등 감염병 예

---

전조치가 필요한 공기오염을 인공적인 오염에 한정하고 있다. 이와같은 규정만으로는 기후위기로 심화될 수 있는 대기오염, 그 대기오염으로 인한 실내외 작업장의 공기오염이라는 위험에 대응하기 어려운 상황이다.

230) ILO, “Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, (No. 148)”, art.9~11, 1977.

231) 산업안전보건법 시행규칙 제141조 [별표18]은 곤충 및 동물 매개 감염인자를 “쓰쓰가무시증, 렘토스피라증, 유행성출혈열 등 동물의배설물 등에 의하여 전염되는 인자 및 탄저병, 브루셀라병 등 가축 또는 야생동물로부터 사람에게 감염되는 인자”로 정의하고 있으며 공기매개 감염인자를 “결핵·수두·홍역 등 공기 또는 비말감염 등을 매개로 호흡기를 통하여 전염되는 인자”로 정의하고 있다.

방을 위한 조치, (iii) 감염병 발생 시 원인조사와 대책 수립, (iv) 감염병 발생 근로자에 대한 적절한 조치를 규정하고 있다. 또한 안전보건 규칙 제595조는 근로자가 병원체에 노출될 위험이 있는 경우 감염병의 종류와 원인, 전파 및 감염 경로, 증상과 잠복기 등을 사업주가 근로자에게 주지하도록 규정하고 있다.

한편 안전보건규칙 제603조는 곤충 및 동물매개 감염병 고위험 작업의 경우 (i) 긴 소매의 옷과 긴 바지의 작업복을 착용하도록 할 것, (ii) 곤충 및 동물매개 감염병 발생 우려가 있는 장소에서는 음식물 섭취 등을 제한할 것, (iii) 작업 장소와 인접한 곳에 오염원과 격리된 식사 및 휴식 장소를 제공할 것, (iv) 작업 후 목욕을 하도록 지도할 것, (v) 곤충이나 동물에 물렸는지를 확인하고 이상증상 발생 시 의사의 진료를 받도록 할 것을 규정하고 있다.

#### **바. 살충제, 제초제 등 농약의 화학적 위험**

산업안전보건법 시행규칙 제141조[별표18]은 유해인자 분류기준 중 하나로 건강 및 환경 유해성 분류 기준을 제시하고, 그 세부 유해인자로서 급성 독성 물질, 피부 부식성 또는 자극성 물질, 심한 눈 손상성 또는 자극성 물질, 호흡기 과민성 물질, 발암성 물질, 생식세포 변이원성 물질 등을 규정하고 있으나, 구체적으로 살충제, 제초제 등 농약의 과다 사용에 대한 안전·보건상 조치 규정은 전무하다.

다만, 살충제, 제초제 등은 상기의 유해인자에 속하는 바, 그것을 제조하는 자는 산업안전보건법 제110조의 물질안전보건자료를 고용노동부에 제출하여야 하며, 동법 제141조에 따라, 살충제, 제초제를 취급하는 사업주는 물질안전보건자료를 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 하며, 교육 등 적절한 조치를 취하여야 한다. 제초제, 살충제 등 농약을 주로 사용하는 농업 또한 상시근로자 50명 미만을 사용하는 사업장에 한해 산업안전보건법 제29조 및 제30조만 적용 제외될 뿐(산업안전보건법 시행령 제2조 [별표1]), 그 밖의 산업안전보건법상 제반 규정 모두가 규정되는 바 농업 또한 상기의 물질안전보건자료 게시 및 교육 의무가 사업주에게 있다고 보아야 할 것이다.

한편, 현행 산업안전보건법 제107조 제1항은 사업주로 하여금 대통령령으로 정하는 유해인자에 대해 그 노출 농도를 허용기준 이하로 유지할 것을 규정하고, 동법 시행규칙 [별표19]에서 유해인자별 노출 농도 허용 기준을 정하고 있으나, (i) 제초제 및 살충제 등 농약에 대한 허용 기준은 없으며, 또한 필요한 안전 조치로 판단되는 (ii) 보호장구의 지급, (iii) 특수건강검진과 같은 규정은 없는

실정이다. 나아가 (iv) 제초제 및 살충제 노출에 특히 취약할 수 있는 임산부 및 노약자 등에 대한 안전보건 기준 또한 별도로 없는 상황이다.

## (2) 한계

이상에서 살펴 본 바와 같이, 기존의 산업안전보건법은 주로 작업과정에서 발생하는 인공적인 위험에 대한 것이었다. 이로 인해 기후변화로 발생할 수 있는 날씨의 고온, 한랭, 공기오염, 자외선 노출과 같은 순전히 인공적이지도 그렇다고 순전히 자연적이지도 않은, 자연과 문화의 얽힘의 결과인 자연문화적인 위험에 대해 현행 산업안전보건법을 온전히 적용하기 어려움을 확인하였다.

또한, 설사 현행 산업안전보건법상의 제반 규정들을 인공적인 위험뿐만 아니라, 자연문화적인 위험을 포함하는 것으로 해석한다 할지라도, (i) 고열, 한랭, 다습의 위험에서 살펴본 바와 같이, 그에 대한 안전보건 조치를 특정 작업장소 또는 직무에 한정함으로써, 기후변화라는 일반적인 위험에 대응할 수 없다는 한계가 있거나, (ii) 폭한, 공기오염과 같이 관련 안전보건 규정 자체가 전무하며, (iii) 극한 날씨변화로 인한 위험에 대비한 규정과 같이 그 규정이 ILO가 권고하는 수준에 미치지 못하거나, (iv) 농약의 화학적 위험과 관련한 규정과 같이, 그 규정만으로 위험을 예방하기 불충분한 한계가 있다. 또한 (v) 자외선 위험과 같이, 특수건강검진 대상에 포함되나, 그에 대한 인식이 부족한 문제 또한 상존한다.

기후위기에 따른 세부 위험 요인별 현행 산업안전보건법상 제반 규정은 그 내용 자체도 불충분하지만, 그것이 규정된 형식 또한 문제 된다. 이상의 규정들은 대개 산업안전보건법에 규정되어 있는 것이 아니라, 행정규칙인 안전보건규칙에 규정되어 있고, 그 규칙들을 포괄하고, 수렴하며, 기후변화로 인한 위험을 포괄하는 산업안전보건법상 규정이 없기 때문이다. 따라서 권고 수준에 그칠 수 있는 그 규정의 대외적 구속력과 실효성 또한 문제 된다. 제22대 국회에서 또한 이러한 문제 의식하에 다수의 산업안전보건법 개정안이 발의되었던바, 이하에서는 그 개정 법률안을 검토하고, 산업안전보건법 개정 방안을 제안한다.

## 2. 산업안전보건법 개정 법률안 검토

### (1) 개요

제22대 국회(2022년~2024년)에서 발의된 산업안전보건법 개정안은 총25개 법안이며, 이 중에서 12개 법률안이 기후 문제에 따른 안전·보건에 관한 것이다. 또한 이 12개 법률안은 2024년 6월부터 동년 9월까지 단기간에 집중적으로 발의된 법안으로 최근 기후위기에 대응하는 산업안전보건법 개정의 필요성이 널리 인식되고 있음을 시사한다. 비록 제22대 국회에서 발의된 이하의 법률안은 2024. 9. 25. 산업안전보건법 일부 개정 법률안이 가결되면서 현재 폐기되었지만, 이 법률안은 현재 기후위기에 대응한 산업안전보건법 개정의 논의를 정리하고, 향후 산업안전보건법 개정에 유의미한 시사점을 줄 수 있는 바, 그 내용을 구체적으로 검토한다.

### (2) 법률안의 내용

#### 가. 산업안전보건법 제39조 보건조치에 기후요인에 의한 건강상 장애 포함

##### (가) 산업안전보건법 제39조 개정

현행 산업안전보건법 제39조 제1항은 각 호로 정한 건강상 장애를 예방하기 위한 사업주의 조치 의무를 규정하고 있다. 그러나 보건조치 의무의 사유가 되는 각 호에는 기후와 직접 관련되는 것이 없어 이 규정을 적용하여 기후위기로 인한 건강상 장애를 예방하기 위한 사업주의 조치 의무를 규정하기 어려운 실정이다. 이에 임이자 의원 발의안(의안번호: 제550호)<sup>232)</sup>, 김위상 의원 발의안(의안번호 제786호)<sup>233)</sup>, 박홍배 의원 발의안(의안번호: 제2427호)<sup>234)</sup>, 김선교 의원 발의안(의안번호 제2682)<sup>235)</sup>, 박해철 의원 발의안(의안번호: 제2859)<sup>236)</sup>, 정혜경 의원 발

232) 임이자 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제2호의 “방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장애”를 “방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압”으로 개정하고, 제7호로서 “폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.

233) 김위상 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “「기상법」 제13조 제1항에서 정한 기상현상인 폭염·한파·황사 등의 기상여건과 「대기환경보전법」 제7조의2제3항에 따른 미세먼지(PM10)·초미세먼지(PM2.5) 등의 대기오염 상황에서 장시간 옥외작업함으로써 발생하는 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.

234) 박홍배 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “폭염·한파·황사 등 기후여건(이하 “기후여건이라 한다)에서 장시간 작업함으로써 발생하는 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.

의안(의안번호 제3647)<sup>237)</sup>, 이용우 의원 발의안(의안번호: 제3633)<sup>238)</sup>은 사업주가 보건 조치를 취하여야 할 건강상 장애로 기후요인을 추가하는 내용을 담고 있다. 한편, 박정 의원 안의 경우 기존 산업안전보건법 제39조 제1항에 기후변화로 인한 건강장애를 포함하는 것이 아니라 산업안전보건 제41조의 2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장애 예방 조치 등)를 신설하여 그 1항에 “사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 발생할 수 있는 건강장애를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.”고 규정할 것을 제안하였다.

### (나) 사업주가 보건조치를 취하여야 할 기후요인의 범위

제안된 법률안은 기후 요인을 폭염, 한파, 폭우, 폭설과 같은 직접적인 기후 문제에 한정된 경우도 있고, 황사, 미세먼지와 같은 대기질의 문제까지 포괄하여 사업주의 보건 조치 의무를 규정하고 있는 경우도 있었다. 임이자 의원 안(의안번호: 제550호)의 경우, 사업주의 건강상 조치를 요하는 기후 요인을 각각 “폭염, 한파”에 한정하고 있는 반면, 정혜경 의원 안(의안번호: 제3647호)의 경우, “폭염, 한파 등 기상 여건”, “미세먼지 등 대기오염 상황”을 사용자가 보건 조치를 취하여야 할 상황으로 규정하고 있다. 그 밖에 김위상 의원 안(의안번호: 제786호), 박홍배 의원 안(의안번호: 제2427호), 김선교 의원 안(의안번호: 제2682호), 이용우 의원 안(의안번호: 제3633호)의 경우 폭염, 한파, 미세먼지 등을 포괄하여 사업주의 보건 조치를 요하는 사유로 규정하고 있다.

## 나. 작업중지

### (가) 현행 산업안전보건법상 작업중지 규정

- 
- 235) 김선교 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “폭염·폭우·폭설·태풍·한파 등 기상여건에 의해 영향을 받는 작업에 의한 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.
- 236) 박홍철 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “폭염, 폭한 및 다습 등의 기상여건이나 고열작업 등에서 작업함에 따라 발생하는 건강 장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.
- 237) 정혜경 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “폭염, 한파 등의 기상여건이나 황사, 미세먼지, 초미세먼지 등의 대기오염 상황에서의 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.
- 238) 이용우 의원안은 산업안전보건법 제39조 제1항 제7호로서 “폭염·한파·폭우·폭설·태풍·황사·미세먼지 등 기상여건 또는 고열·한랭·다습 등의 상태(이하 “기상여건등”이라 한다)에서 장시간 작업함으로써 발생하는 건강장애”를 신설하는 내용을 담고 있다.

현행 산업안전보건법은 작업중지를 행하는 주체에 따라, 사업주의 작업중지(산업안전보건법 제51조), 근로자의 작업중지(산업안전보건법 제52조), 고용노동부장관의 시정조치 중 하나로서 “근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단된 때”로서 “해당 기계·설비 등에 대하여, 사용중지 등의 조치를 명하는 것을 규정하고 있다.(산업안전보건법 제53조)

현행 산업안전보건법상 사업주, 근로자의 작업중지의 사유는 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때”(산업안전보건법 제51조, 제52조 제1항)라는 추상적 기준으로 정하고 있어, 작업중지와 관련한 일반적 문제에서 그 “급박한 위험이 있을 때”의 판단기준이 문제될뿐만 아니라, 기후로 인한 안전·보건상 위험이 작업중지를 행할 수 있는 “산업재해가 발생할 급박한 위험”에 해당한다고 볼 수 있는가라는 문제가 제기되고 있다. 이에 최근 발의된 개정안의 대부분은 기후에 따른 위험을 작업중지 사유로 규정하는 등 작업중지 제도 전반의 개선안을 담고 있으며, 그 구체적 내용은 이하와 같다.

## (나) 법률안

### 1) 작업중지 사유

개정안의 작업중지 사유를 보면, 현재의 작업중지 사유인 “산업 재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때”를 유지한 채, 기후적 요인에 의한 위험이 있을 때를 추가하여 작업중지 사유로 규정하는 경우가 있고(강득구의원 안, 이용우의원 안), 작업 중지 사유 그 자체를 현행 “급박한 위험이 있는 경우”에서 “위험을 인지한 때”(이수진의원 안) 또는 “산업재해가 발생할 가능성을 인지한 경우”(박홍배의원 안)로 개정하면서, 기후적 요인을 추가로 작업중지의 사유로 규정하는 안이 있다. 또한 작업중지 판단 요건을 “현저한 우려”로 제시한 개정안도 있다. 박정 의원안은 기존의 작업중지 규정을 유지한 채, “폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방 조치”규정을 신설하면서, 그 예방조치 중 하나로 근로자가 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인해 건강상 장애가 발생하거나 발생할 ‘현저한’우려가 있는 경우 사용자에게 작업의 일시중단을 요청할 수 있도록 하고 있다. 또한 사업주의 작업중지 의무만을 규정하면서, 그 사유에 기후에 관한 내용을 포함한 안도 제시되었다.(정혜경 의원안)

한편, 기상여건에 따른 작업중지에 있어 근로자의 작업중지, 사업주의 작업중지 뿐만아니라, 고용노동부장관의 작업중지명령을 규정한 안도 있다.(이용우 의

원안). 각 개정안의 구체적 내용은 이하의 [표]와 같다.

작업중지 사유	개정안의 내용
<p>1. 근로자의 작업 중지: 판단 요건을 유지하면서 기상여건을 작업중지 사유에 포함</p>	<p>○ 강득구 의원안</p> <p>제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험 또는 폭염·한파·태풍 등 기상이 근로자의 안전과 생명의 위험이 될 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.</p> <p>○ 이용우 의원안</p> <p>- 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 기상여건 등으로 인한 사망·부상 또는 질병이 발생할 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>- 제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 기상여건 등으로 인한 사망·부상 또는 질병이 발생할 위험이 있다고 판단하는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 이 경우 해당 사업 또는 사업장의 노동조합 및 명예산업안전감독관은 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 조치할 수 있다.</p> <p>제52조의2(기상여건등에 따른 고용노동부장관의 작업중지명령) ① 고용노동부장관은 기상여건 등에 직접적 또는 간접적으로 노출되는 작업을 하는 근로자에게 사망·부상 또는 질병이 발생할 위험이 있다고 판단한 경우에는 사업주에게 그 기상여건 등 하에서 수행되는 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 명령을 받으면 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p>
<p>2. 근로자의 작업 중지 판단 요건을 완화하면서 기상</p>	<p>○ 이수잔 의원안</p> <p>제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중단시키고 근로자</p>

<p>여건을 작업중지 사유에 포함</p>	<p>를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 위험(폭염, 한파, 홍수 등에 노출된 장소에서 작업하여 건강장해나 사고가 발생할 가능성이 있는 경우를 포함한다)이 있다고 인지한 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 이 경우 해당 사업 또는 사업장의 노동조합 및 명예산업안전감독관은 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 조치할 수 있다.</p> <p>○ 박홍배 의원안</p> <p>제52조(근로자의 작업중지) ① “급박한 위험이 있는 경우”를 “산업재해가 발생할 가능성이 있다고 인지한 때”로 개정 - 제52조의 2(기후여건에 따른 작업 중지) 신설</p> <p>① 고용노동부장관은 기후여건에 직접적 또는 간접적으로 노출되는 작업을 하는 근로자의 생명과 안전에 위해 우려가 크다고 판단되는 경우에는 사업주에게 작업의 중지를 명하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 명령을 받으면 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다</p> <p>③ 근로자는 기후여건으로 인하여 작업을 계속하는 것이 생명과 안전에 위해 우려가 크다고 판단되는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.</p> <p>④ 제3항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자등에 보고하여야 한다.</p> <p>⑤ 관리감독자등은 제4항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p>
<p>3. 기상여건으로 인한 근로자의 작업중지 요청 및 사업주의 작업중지를 별도로 규정</p>	<p>○ 박정 의원안</p> <p>제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)-신설</p> <p>② 사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는</p>

<p>하면서 그 요건을 위험이 발생할 “현저한 우려”로 규정</p>	<p>경우에는 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다. ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.</p>
<p>4, 사업주의 작업 중지만을 개정하 면서 그 사유에 기상여건 등을 포 함</p>	<p>○ 정혜경 의원안 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키고 휴식을 부여하는 등 안전 및 보건에 필요한 조치를 하며, 그 위험 등이 해소되기 전 까지 작업중지를 해제할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우</li> <li>2. 작업장소의 유해인자 노출농도가 제107조 제1항에 따른 허용기준을 초과하는 경우</li> <li>3. 옥외작업 중 「기상법」 제13조의2제1항에 따른 특보가 발령된 경우</li> <li>4. 실내 작업 중 더위 체감지수가 대통령령으로 정하는 기준을 초과하는 경우</li> </ol>

표 5 . 법률안의 작업중지 사유 비교

## 2) 작업중지 시 노동조합 및 명예산업안전감독관에게 조치 권한 부여

상기의 [표]와 같이, 이수진의원 안과 이용우의원 안의 경우, 노동조합과 명예 산업안전감독관에게 근로자가 작업을 중지하고, 대피하도록 조치할 수 있는 권한을 부여하고 있다. 이는 근로자 개인이 작업중지의 필요를 판단하고, 급박한 상황에서 신속하게 작업중지 조치를 취하기 어려운 현실을 반영한 것으로 해석된다. 한편 이용우의원 안과 이수진의원 안은 작업중지에 대한 업무 전반에 대한 책임을 산업안전보건법 제15조의 안전보건관리책임자의 업무로 규정함으로써 그 업무 수행의 주체와 책임을 명확히 하고자 하였다.

### 3) 근로자의 작업중지에 대한 보호

#### 가) 해고 등 불리한 조치 금지

현행 산업안전보건법 제52조 제4항은 작업 중지를 행한 근로자에 대하여 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적 이유가 있을 때, 해고 등 불리한 조치를 금지하고 있다. 기상여건 등으로 인한 근로자의 작업 중지에 대해 해고 등 불리한 처우의 금지를 규정한 법안으로는 아래의 [표]와 같이 이용우 의원안, 박홍배 의원안, 박정 의원안, 이수진 의원안이 있다.

한편, 이수진 의원안의 경우, 사업주가 작업중지를 행한 근로자에게 해고 등 불리한 조치를 한 경우, 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금을 규정하고 있다.

#### 나) 손해배상 청구 제한

한편, 작업중지는 필연적으로 그 결과로써 생산 손실, 사업주의 손해가 발생할 수밖에 없는 바, 작업중지를 행한 근로자에 대한 민사상 손해배상의 문제가 제기될 수 있다. 이에 대한 적절한 보호 조치가 없다면, 근로자는 손해배상 문제로 말미암아 작업중지가 필요한 상황 또는 그러한 상황이라고 인식하는 상황에서 작업중지권을 행사하지 못할 수 있다. 이러한 문제를 반영한 것으로 보이는 이수진의원 안은 작업을 중지로 사업주에게 손해가 발생한 경우에도 작업중지를 행한 근로자 및 노동조합, 명예산업안전감독관에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다고 규정하고 있다.

작업중지에 대한 보호	개정안의 내용
<b>1. 해고 등 불리한 처우 금지를 규정한 경우</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 이용우 의원안 제52조 ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험 또는 기상여건 등으로 인한 사망·부상 또는 질병이 발생할 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다.</li> <li>○ 박홍배 의원안</li> </ul>

	<p>제52조 ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다.</p> <p>○ <b>박정 의원안</b></p> <p>제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)-신설</p> <p>② 사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.</p>
<p>2. 불리한 처우 금지와 손해배상 청구의 제한을 규정한 경우</p>	<p>○ <b>이수진 의원안</b></p> <p>- 제52조 ④ 사업주는 산업재해가 발생할 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 되고, 근로자의 작업중지와 대피 및 노동조합과 명예산업안전감독관에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p> <p>- 168조(벌칙)다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. -----52조 제4항-----</p>

표 6. 법률안의 작업중지에 대한 근로자 보호조치 비교

### 다) 작업중지 시 근로자 임금 및 사업주에 대한 지원

현행 산업안전보건법에는 작업중지 시 임금보전에 대한 내용이 없으며, 기후적 요인으로 인한 작업중지는 일견 천재지변의 성격을 갖는 바, 근로기준법 제46조의 휴업수당의 사유에 해당하지 않는다. 따라서 설사 기후적 요인으로 인한 안전·보건상 위험에 대해 작업중지가 이루어지더라도 그 작업중지 기간의 임금이 발생하지 않는다. 이에 박홍배의원 안의 경우, 작업중지로 인한 임금 감소분에

대한 국가의 지원을 규정하고 있다.

한편, 임금 보전은 아니지만, 박정 의원안은 사업주가 행하는 작업중지와 관련한 사업주에 대한 지원으로서, 업무 일시 중단, 휴게 시간 확대로 말미암아 발생하는 비용의 전부 또는 일부를 국가 및 지방자치단체가 지원하는 안을 제시하고 있다. 또한 작업중지에 한정된 것은 아니지만, 이용우의원 안의 경우, 기후로 인한 보건상 위험을 예방하기 위한 사용자의 보건 조치에 대해 국가가 지원하는 내용을 포함하고 있다.

근로자 및 사업주 지원	개정안의 내용
<p>1. 근로자의 작업중지에 대한 근로자 임금 지원</p>	<p>○ 박홍배 의원안</p> <p>제53조(고용노동부장관의 시정조치 등) ① 고용노동부장관은 사업주가----- 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치(폭염, 한파, 황사 등의 기상여건으로 인한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 냉·난방시설 등을 설치·가동하는 조치를 포함한다)를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비 등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선 및 그 밖에 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치(이하 “시정조치”라 한다)를 명할 수 있다.</p> <p>⑥ 국가 및 지방자치단체는 필요한 경우에 제1항에 따른 시정조치 이행과 제52조, 제52조의 2에 따른 작업중지로 인한 근로자의 임금감소분을 고용노동부령 또는 조례로 정하는바에 따라 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p>
<p>2. 사업주의 작업중지에 대한 사업주 지원</p>	<p>○ 박정 의원안</p> <p>제41조의2(폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)-신설</p> <p>② 사업주는 고열·한랭·다습한 작업환경으로 인하여 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 휴게시간 확대 부여 등 대통령령으로 정하는</p>

	필요한 조치를 하여야 한다. ④ 고용노동부장관은 사업주가 제2항에 따른 조치를 한 경우 대통령령
--	--

표 7. 법률안의 근로자 및 사업주 지원 비교

### 다. 그 밖의 산업안전보건법 개정안

이용우 의원안은 폭염·고열을 비롯한 기상여건 등에서 장시간 작업해야 하는 근로자를 채용하는 경우, 안전교육의 실시를 규정하고 있다.

박홍배 의원안은 기후여건으로 인한 고용노동부장관의 작업중지 명령에 사업주가 불응한 경우, 처벌 규정을 신설하는 내용을 포함하고 있다.

김선교 의원안은 산업안전보건법 제70조 건설공사 기간 연장 사유 중 제1호 “태풍·홍수 등 악천후, 전쟁·사변, 지진, 화재, 전염병, 폭동, 그 밖에 계약 당사자가 통제할 수 없는 사태의 발생 등 불가항력의 사유가 있는 경우”에서 “태풍·홍수 등 악천후”를 “태풍·홍수·폭염·한파 등 악천후”로 변경하는 것을 포함하고 있다.

구분	개정안의 내용
1. 특별안전교육	<p>○ 이용우 의원안</p> <p>제29조(근로자에 대한 안전보건보건교육) ③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업(제39조에 따른 기상여건 등에서 장시간 작업하여야 하는 경우를 포함한다)에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건 교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로하여야 한다.</p>
2. 사업주가 정부의 작업중지명령 불응 시 처벌 규정 신설	<p>○ 박홍배 의원안</p> <p>- 제52조의 2(기후여건에 따른 작업 중지)- 신설</p> <p>① 고용노동부장관은 기후여건에 직접적 또는 간접적으로 노출되는 작업을 하는 근로자의 생명과 안전에 위해 우려가 크다고 판단되는 경우에는 사업주에게 작업의 중지를 명하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 명령을 받으면 즉시 작업을</p>

	<p>중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다</p> <p>- 168조(벌칙)다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. -----52조의2제2항-----</p>
<p><b>3.건설공사기간 연장 사유 개정</b></p>	<p>○ 김선교 의원안</p> <p>제70조(건설공사기간 연장) ① 건설공사발주자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 건설공사가 지연되어 해당 건설공사도급인이 산업재해를 예방하기 위하여 공사기간의 연장을 요청하는 경우에는 특별한 사유가 없으면 공사기간을 연장하여야 한다.</p> <p>1. 태풍·홍수·폭염·한파 등 악천후, 전쟁·사변, 지진, 화재, 전염병, 폭동 그 밖에 계약 당사자가 통제할 수 없는 사태의 발생 등 불가항력의 사유가 있는 경우</p>

표 8. 그 밖의 산업안전보건법 개정 법률안 비교

### (3) 가결된 법률안의 내용

한편, 2024. 9. 25. 산업안전보건법 일부 개정 법률안이 가결되었다. 그 내용은 이하에서 살펴 볼 작업중지 등의 내용은 빠진 채, 산업안전보건법 제39조 제1항 제2호의 “고온·저온”을 “고열·한랭”으로 하고, 제7호로서 “폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해”를 신설하는 내용만 담고 있다.(2025. 6. 1. 시행). 이는 이상에서 살펴본 다수의 법률안이 폭염, 한파 외의 기상여건 뿐만 아니라, 대기질 요인을 포함한 것에 미치지 못하는 것으로서, “폭염, 한파”라는 매우 좁은 범위의 위험만을 전제하고 있다. 이 규정만으로는 기후위기에 따른 다중 다양한 산업안전보건상 위험에 대응하기 어려울 것으로 예상된다.

## 3. 산업안전보건법 개정 방안

### (1) 산업안전보건법 개정을 위한 전제

#### 가. 당사자의 참여를 전제한 사회적 대화

기후위기가 야기하는 산업 안전보건상 문제들에 효과적으로 대응하기 위해서

는 기후위기가 야기하는 안전보건상 문제들을 주의 깊게 포착하는 과정과 노력이 필요하다. 또한 그 주의 깊은 포착의 시작은 언제나 산업현장 안에서, 그 문제를 1차적으로 대면하고, 경험하는 당사자 주체에 의해서만 이루어질 수 있다. 또한 기후위기에 따른 안전보건상 문제는 산업, 직종, 개인별 특성에 따라 그 위험의 내용과 정도가 상이할 수 있는 바, 당사자가 참여하는 다양한 수준의 협의체를 통해 그 문제를 진단하고, 해결책을 모색해가는 과정이 중요하다.<sup>239)</sup> 이러한 점에서 ILO 또한 안전보건상 문제를 비롯한 기후위기와 노동 의제 전반에서 당사자의 참여를 전제하는 사회적 대화를 강조하고 있는 것이다.<sup>240)</sup> 사회적 대화는 이상과 같이 산업 안전보건상 문제를 포착하고, 대안을 모색하기 위한 수단이 되는 것을 넘어, 그 참여 주체로 하여금 ‘참여’라는 행위를 통해 ‘지구라는 행성 안의 인간 노동’, ‘인간 노동과 비인간 자연의 공-산(sympoiesis), 공-구성(Co-constitutive)적 관계’를 감각하고 지각할 수 있도록 함으로써 근본적으로 지구라는 행성 안에서, 모든 존재자와 함께 존엄한 노동이라는 노동의 새로운 숭고(崇高, sublimity)를 실현해가는 계기가 될 수 있을 것이다.

## 나. 초학제 연구의 수행

기후변화로 인한 안전보건상 문제는 그 문제의 성격 자체가 자연문화적이라는 점이라는 그 문제를 온전히 이해하고, 그 예방책을 모색하며 그 결과를 산업 안전보건법에 규정하기 위해서는 자연과학, 산업공학, 보건학, 사회과학, 법학 등 학문의 경계를 가로지르는 초학제 연구가 필요하다. ILO 또한 현재 과학적 증거에 기반하여 기후변화에 따른 안전보건을 연구한 사례는 극소수에 불과하며, 그마저도 산업 안전보건에 관한 것이 아니라 안전보건 일반에 대한 것이라는 점은 향후 기후변화에 대응한 산업안전보건 정책을 모색함에 있어 장애요인이 될 수 있다고 지적한 바 있다.<sup>241)</sup> 따라서 산업안전보건법 개정은 다양한 학문들이 기후위기와 산업안전이라는 문제를 중심으로, 그 경계를 가로질러 서로의 분석, 대안, 방법론, 전문 지식을 공유함으로써 개별 학문 분야가 도출할 수 있는 대안 이상의 생산적이고, 창발적인 대안을 만들어가는 과정 안에서 이루어질 필요가 있다.

239) 권오성, “기후위기 대응을 위한 산업안전보건법 개정방안”, 노동법연구, 2024 하반기 제57호, 서울대 노동법연구회, 2024. 24면; 이 연구 또한 기후위기로 초래될 수 있는 다종다양한 위험에 대해 그 위험을 식별하고, 대응책을 모색하기 위하여 다양한 수준의 사회적 협의체의 구성이 중요함을 설명하고 있다.

240) ILO, “Resolution concerning sustainable development, decent work and green jobs”, Adopted 2013. 6. 19.; ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.102.

241) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp.2-3, 102.

또한 정부는 그러한 초학제 연구를 지원하고 독려할 필요가 있다.

#### 다. 관련 통계의 구축

현재 기후변화로 인한 세부 위험이 무엇이며, 그 위험이 산업, 직무, 개인별 특성에 따라 어떻게 상이한지 구체적으로 확인된 바가 없다. 이에 대한 확인 없이, 산업안전보건법을 내실 있게 개정해 나가는 것은 불가능한 일이다. 따라서 기후변화로 인한 안전보건상 위험과 관련한 통계를 별도로 구축하고, 관리할 필요가 있다.

#### 라. 기후 변화 완화 전략과 동시에 추진하는 산업 안전·보건 정책

기후변화에 따른 안전보건상 위험을 경감하는 근본적인 대책은 기후변화를 완화하는 것으로서, 산업현장이 지속가능한 생성적인 공간으로 변화하는 것이다. 따라서 기후변화로 인한 안전보건상 위험에 대한 예방대책과 산업현장의 녹색 전환을 함께 수행함으로써 양자 모두의 효과를 극대화할 필요가 있다. ILO 또한 적응으로서의 기후 변화에 대응한 안전·보건 전략과 기후 변화 완화 전략 (climate change mitigation strategy)을 동시에 추진함으로써 적응책과 완화책의 상호 효과를 극대화할 필요가 있다고 강조한다.<sup>242)</sup> 따라서 산업안전보건법 개정을 모색함에 있어서도 그 개정안이 궁극적으로 자연과 인간 모두에게 이로운 것인가, 즉, 적응책이자 완화책으로서의 효과를 동시에 평가할 필요가 있다.

### (2) 산업안전보건법 개정의 구체적 내용

#### 가. ‘기후변화로 인한 안전보건조치’ 일반에 관한 규정의 별도 신설

2024. 9. 25.에 가결된 법률안은 기후변화로 인한 위험을 폭염·한파에 한정하고 있으며, 당시 발의된 법률안 또한 폭염·한파 뿐만 아니라 악천후 일반, 미세먼지까지 포함하는 경우도 있지만 이 또한 기후변화로 인한 직접적 위험이라 할 수 있는 기상 상태(기상 여건)에 한정된 위험일 뿐, ILO가 제시한 공기오염, 자외선 노출, 매개감염, 농약의 과다 사용에 따른 위험, 자연재난과 같은 간접적 위험은 포함하지 않고 있다.

242) ILO, “Ensuring safety and health at work in a changing climate”, 2024. 4, pp. 104.

또한 발의된 법률안, 가결된 법률안 모두 기후위기에 따른 세부 위험을 기상 상태에 한정함으로써 그 예방조치 또한 보건조치, 작업중지에 한정되어 있다. 현재로서는 기후변화가 기상 상태라는 직접적인 위험뿐만 아니라 어떠한 다종다양한 위험을 초래할지 예측하기 어려운 바, 제안된 법률안과 같이 조치를 취하여야 할 세부 위험을 기상 상태에 한정하고, 그 예방 조치 또한 보건조치에 한정하는 것은 향후 다종다양하게 발생할 수 있는 위험에 즉시 대처하기 어려운 문제를 야기할 수 있을 것으로 판단된다.

따라서, 안전보건조치를 요하는 세부 위험을 기상여건에 한정하지 않고, 향후 발생할 수 있는 세부 위험을 모두 포함할 수 있으면서, 그 위험에 대한 안전보건 대책을 포괄하는 일반 규정을 신설할 필요가 있다. 예컨대, ‘기후변화로 인한 안전보건조치 등’이라는 조문 명하에 ① 기후변화로 인한 위험을 “기후변화로 인해 직·간접적으로 야기될 수 있는 안전보건상의 위험 일체”로 정의하고, 그 세부 위험과 그 세부 위험에 상응하는 안전보건조치를 시행령 혹은 시행규칙으로 정함으로써 향후 발생할 수 있는 위험 일반에 유연하게 대처할 수 있도록 할 수 있을 것이다. 또한 그 조문에 ② 국가의 의무로서 매년 기후변화로 인한 안전보건상 위해요인 조사, 그 위해요인에 대한 안전보건조치를 수립하도록 하며, 그 결과를 시행령, 시행규칙에 규정하고, 공표할 의무를 규정할 수 있을 것이며, ③ 사업주의 의무로서 당해 규정이 정한 안전보건조치를 시행할 의무를 규정할 수 있을 것이다. 나아가 그 조문에 ④ 기후변화로 인한 위험에 대한 위험성 평가, 근로자 교육, 작업중지 등 기후변화로 인한 세부 위험 일반에 적용될 수 있는 예방대책 일반을 규정할 수 있을 것이다.

## 나. 작업중지 관련

### (가) 작업중지 사유: 기상 여건 이외에 기후변화에 따른 직·간접 위험 포함

발의된 개정안은 작업중지에 있어서도 기상여건에 한정하여, 작업중지 사유를 제한하고 있다. 그러나 앞서 검토한대로, 향후 추가적으로 발생할 수 있는 다종다양한 위험에 신속하고, 유연하게 대처하기 위해서는 작업중지 사유에 있어서도 기상여건에 한정할 것이 아니라, 기후변화에 따른 직·간접적 위험 일반으로 포괄적으로 규정할 필요가 있다.

### (나) 작업중지 요건을 “위험을 인지한 때”로 개정

현행 산업안전보건법 제51조(사업주의 작업중지), 제52조(근로자의 작업중지) 모두 “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때”를 작업중지의 요건으로 규정하고 있다. 그러나 위험 당시에는 위험 여부에 대한 판단만 가능할 뿐, 위험에 대한 공학적인 전문 지식이 없는 근로자나 사업주가 그 위험이 긴급한지 아닌지를 정확하게 판단하는 것은 현실적으로 어려울 수 있다. 이에 위험의 긴급성 요건은 현실적으로 작업중지가 필요한 상황에서조차 사업주에게는 작업중지로 인한 손실, 근로자에게는 작업중지로 인한 불이익에 대한 우려와 더불어 작업중지를 제약하는 요인이 될 수 있다.<sup>243)</sup>

더욱이 기후변화에 따른 위험의 경우, 그 세부 위험 자체와 그 위험의 정도, 효과가 명확히 규명되지 않았고, 향후 완전한 통제와 예측이 어려운 문제를 야기할 수도 있다는 점, 아직까지 기후변화로 인한 위험에 대해 근로자, 사업주 모두 산업안전보건상 문제임을 인식하지 못하고 있다는 점까지 고려하면, 작업중지 요건을 현행과 같이 “급박한 위험이 있을 때”라는 고도의 판단을 요하는 엄격한 요건을 완화할 필요가 있다.

따라서 작업중지의 요건으로 위험의 긴급성 대신, 이수진 의원, 박홍배 의원안과 같이 위험 인지 요건으로 개정할 필요가 있다. 나아가 작업중지 일반을 위험 인지 요건으로 개정할 필요가 있다고 생각한다.

---

243) 폭염으로 인한 건강상 장해에 초점을 맞추어 산업안전보건법 개정 방안을 제시한 최근 연구 또한 ‘급박’의 사전적 의미는 “사태가 조금도 여유가 없이 매우 급함”을 뜻하는 것으로서 ‘폭염은 어느 정도 되어야 급박한 위험이라고 볼 수 있는가’라는 의문을 제기하며 그 요건의 엄격성에, 현재 ‘여름에는 더운 것이 당연하다’라는 사회적 인식이 더해져 폭염에 따른 근로자의 작업중지 행사가 실질적으로 어려울 수 있다는 문제를 제기한다. 이에 이 연구는 근로자의 작업중지보다는 사용자가 안전보건조치를 실시하도록 하는 것이 재해예방에 실효적일 수 있다고 말한다.; 문준혁, “기후위기 적응을 위한 산업안전보건법제의 과제-폭염으로 인한 건강장해예방정책을 중심으로”, 노동법연구 2024 하반기 제57호, 서울대노동법연구회, 2024. 9, 64면.

그러나 필자는 이 연구가 말하는 현행 작업중지 규정상의 긴급성 요건의 한계에 대한 문제의식과 실효적인 사업주의 재해예방조치를 규정할 필요가 있다는 생각에는 동의하나, (i) 산업안전보건법이 사업주의 재해예방조치를 규정하고 있더라도, 사업주가 재해예방조치를 준수하지 않아 근로자가 위험에 노출되는 경우가 흔히 발생할 수 있으며, 기후위기에 따른 위험 또한 마찬가지라는 점, (ii) 위험은 1차적으로 그 위험 상황에 직접 노출되어 작업을 직접 수행하는 근로자가 가장 신속하게 인지할 수 있고, 그 위험의 신속한 인지가 재해예방에 가장 중요한 전제일 수 있다는 점을 고려할 때, 현행 작업중지규정의 급박성 요건의 한계로 말미암아 폭염 등에 실효적이지 않다고 해서 폭염 등 기후 문제에 있어 작업중지를 부정하는 것은 타당하지 않다고 생각한다. 작업중지 요건 자체를 완화하여, 폭염 등과 같은 기후위기에 따른 다종다양한 위험뿐만 아니라 산업현장의 안전보건상 위험 전반에 있어, 근로자가 작업중지권을 실질적으로 행사할 수 있도록 함이 기후위기에 따른 안전보건상 문제 뿐만 아니라 산업재해 전반을 적극적으로 예방하고자 함이 산업안전보건법이 근로자의 작업중지권 규정한 목적에 부합한다고 생각한다.

### (다) 근로자, 사업주, 국가의 작업중지 규정

현행 산업안전보건법상 작업중지는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때를 그 요건으로 하는 제51조(사업주의 작업중지), 제52조(근로자의 작업중지)의 사업주 및 근로자의 작업중지와 기계·설비 등에 의해 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때, 고용노동부 장관이 작업중지를 명할 수 있다고 규정하고 있는 제53조(고용노동부장관의 시정 조치 등)이 있다.

위와 같은 작업중지 규정에 그 사유로서 기후변화에 따른 위험 일반을 포함하거나 혹은 기후변화에 따른 위험 일반에 대한 작업중지규정을 신설하면서 그 주체를 근로자, 사업주, 국가 모두로 하여, 근로자, 사업주, 국가 그 누구라도 위험을 인지하는 즉시, 그 위험을 예방하기 위한 조치 중 하나로서 작업중지를 행할 수 있도록 함이 산재예방에 적합할 것이다.

### (라) 작업중지에 대한 노동조합 등의 참여 보장

근로자가 위험을 인지하더라도 종속성이라는 노동관계의 특성으로 말미암아 근로자 개인이 작업 중지를 판단하고 행하는 것에는 제약이 수반될 수밖에 없다. 이에 근로자의 작업중지의 결정 및 실행에 있어 노동조합의 참여를 보장하고, 안전보건관리책임자(산업안전보건법 제15조), 명예산업안전감독관(산업안전보건법 제23조)의 업무 내용에 작업중지를 포함하여, 노동조합이 없는 사업장의 경우에도 작업중지가 필요한 상황에서 신속하게 작업중지가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

### (마) 근로자에 대한 불리한 처우 금지 및 민사상 책임 제한

산업안전보건법 제54조 제4항은 근로자가 작업을 중지하고 대피할 경우, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적 이유가 있을 것을 요건으로 그 근로자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있다. 여기에서 “급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적 이유”는 앞서 작업중지 요건을 “위험을 인지한 때”로 개정하는 것을 제안한 바와 같은 이유로 “위험을 인지한 때”로 개정할 필요가 있다.

한편, 작업중지는 필연적으로 생산 및 영업 손실을 야기할 수밖에 없는 바, 작업중지를 행한 근로자에 대하여 작업중지의 요건과 더불어 그 결과로서의 민

사상 책임이 문제될 수 있다. 민사상 책임이 문제 된다면, 실질적으로 민사상 책임에 대한 우려가 적시에 작업중지를 행하지 못하는 요인이 될 수 있다. 따라서 산업안전보건법에 작업중지 시 민사상 책임의 제한을 규정할 필요가 있다.

#### (바) 작업중지 근로자에 대한 임금 보전, 사업주 지원 등 국가의 지원

기후 등 환경적 요인으로 작업중지가 행해지는 경우, 이는 대개 천재지변적 요인과 안전조치 미비라는 인위적 요인이 결합 된 것으로서 「근로기준법」 제 46조의 휴업수당 요건인 “사용자의 귀책사유”로만 해석하기 어려운 바, 휴업수당의 지급 사유에 해당하지 않는다. 또한 현행 산업안전보건법에는 작업중지 시 임금에 대한 규정이 없는 바, 작업중지 시 임금은 무급이 된다.

그러나 기후변화로 인한 위험에 따른 작업중지는 근로자의 귀책사유가 아니라 는 점, 그러나 산업안전보건법의 목적인 산업재해의 예방을 위해서는 필요한 조치라는 점을 고려하면, 국가가 그 기간의 임금을 보전함으로써, 필요시 적시에 작업중지가 이루어질 수 있도록 함으로써 산재를 적극적으로 예방함이 바람직할 것이다. 따라서 작업중지 시 국가의 임금 지원을 규정할 필요가 있다. 나아가, 기후 등 환경적 요인으로 인한 산업재해를 예방하기 위한 조치를 사업주가 적극적으로 취할 수 있도록 그 조치에 대한 지원과 작업중지시 사업주의 경제적 손실을 국가가 지원하는 방안 또한 모색할 필요가 있다.

#### 다. 안전보건 규칙에 세부 위험 요인별 안전보건기준 수립 및 예방 조치의 규정

ILO는 이상에서 살펴 본 바와 같이, 기후위기에 따른 세부 위험요인으로 높은 기온, 자외선 노출, 극한 날씨 변화와 자연재난, 공기오염, 매개 감염, 농약 과다 사용으로 인한 화학적 위험을 제시하고, 각 위험별 각국의 산업안전보건법상 규정을 소개한바 있다. 한국의 산업안전보건법 또한 앞서 검토한 ILO의 연구와 제언을 참조하여, 한국의 상황에 맞는 기후위기에 따른 세부 위험 요인을 분석하고, 그 위험을 예방하기 위한 세부 기준들을 안전보건 규칙에 규정할 필요가 있다.

또한 각 세부 위험별 안전보건기준은 ① 노출 허용 기준 등 위험 기준의 정립, ② 위험의 주지 및 교육, ③ 위험성 평가, ④ 예방 대책 수립, ⑤ 예방 대책의 실행 ⑥ 예방대책의 평가 및 개선이라는 일련의 안전보건 조치 과정을 모두를 포함하는 동시에, 각 위험별 특성에 맞게 구체적으로 규정되어야 할 것이다.

## 라. 위험성 평가의 대상에 기후변화로 인한 위험 포함

현행 산업안전보건법 제36조 제1항은 위험성평가를 규정하며 “사업주는 건설물, 기계·기구·설비·원재료·가스·증기·분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.”고 규정하고 있다. 기후 변화로 인한 세부 위험(높은 기온, 자외선, 자연재난, 공기오염, 매개 감염, 농약 등 화학적 위험) 또한 이상의 산업안전보건법 제36조 제1항이 규정하고 있는 “그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인”에 포함되는 바, 현행 법 규정만으로도 기후 변화로 인한 제반 위험 또한 당연히 위험성 평가의 대상이 된다고 해석된다.

그러나 사업장 단위에서부터 기후변화로 인해 다종다양하게 발생할 수 있는 안전보건상 위험을 적시에 파악하고 대응할 필요가 있고, 그 사업장 단위에서부터 파악된 위험을 법 제도적으로 신속하게 반영할 필요가 있다는 점에서 산업안전보건법 제36조 제1항의 위험성 평가의 대상이 되는 위험에 기후 변화로 인한 위험을 명시적으로 포함할 필요가 있다.

한편, 위험성 평가는 근로자의 참여를 의무화 하고 있는 바(산업안전보건법 제36조 제2항), 위험성 평가의 대상에 기후 변화로 인한 위험을 명시적으로 포함할 경우, 위험성 평가를 하는 과정에서 노, 사 모두 안전보건 대책을 강구하는 것을 넘어, 자연과 문화가 공진화하는 산업현장의 구성하는 것의 필요성을 인식하게 하는 효과가 있을 것으로 기대된다. 이에 안전보건상 문제에서 시작한 위험성 평가가 생산과정을 포함한 산업현장 전반을 생성적으로 전환하는 그 시작이 될 수 있을 것이다.

## 마. 안전보건교육의 내용에 기후로 인한 위험 관련 내용 포함

현행 산업안전보건법 제29조는 근로자에 대한 정기 안전보건교육을 규정하고, 산업안전보건법 시행규칙 [별표4] 및 [별표5]에서 안전보건교육 시간, 교육대상별 교육 내용 등을 구체적으로 규정하고 있다. 그러나 기후변화로 인한 위험에 대한 교육은 포함되어 있지 않다. 기후변화로 인한 위험을 그저 자연 현상으로 인식하

고, 그 위험의 책임을 근로자 개인에게 지우는 것을 넘어, 근로자와 사용자로 하여금 그 위험을 사회적 위험으로 인식하게 하고, 그 사회적 위험은 인력(人力)으로 예방가능 한 것임을 알고, 대처할 수 있도록 하기 위해서는 관련 교육이 필요하다. 따라서 안전보건교육 내용에 기후변화로 인한 위험을 포함할 것을 제안한다. 기후변화로 인한 위험에 관한 교육을 범정화 할 경우, 안전보건 위험을 예방할 수 있을 뿐만 아니라, 기후 위기 전반에 대한 인식 개선의 효과를 기대할 수 있을 것이다.

#### 바. 특수형태근로종사자, 배달종사자에 대한 기후변화로 인한 안전보건상 위험에 대한 예방조치 및 작업중지 규정

산업안전보건법 제77조는 특수형태근로종사자, 동법 제78조는 배달종사자에 대한 노무 제공 상대방의 안전, 보건 조치의무를 규정하고 있다. 그러나 안전조치를 규정한 동법 제38조 및 보건조치를 규정한 동법 제39조 모두 “사업주”의 의무로서 안전조치 및 보건조치를 규정하고 있고, 동법 제2조 및 제3호는 근로자를 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호의 근로자로, 사업주를 “근로자를 사용하여 사업하는 자”로 정의하고 있는 바, 특수형태근로종사 및 배달종사자에게는 산업안전보건법 제38조 및 제39조의 안전조치 및 보건조치가 적용되지 않는다.

또한 (i) 특수형태근로종사자에 대한 안전보건조치의 세부 내용을 규정한 산업안전기준에 관한 규칙 제672조는 산업안전보건법 제38조의 안전조치만 적용됨을 규정할 뿐, 39조는 적용 규정에서 제외되어 있다. (ii) 배달종사자에 대한 안전보건조치의 세부 내용을 규정한 산업안전기준에 관한 규칙 제673조의 경우, 배달종사자에 대한 안전조치의 경우, 산업안전보건법 제38조 및 제39조의 적용에 대한 내용이 없을 뿐만 아니라, 그 안전조치의 내용 또한 노무제공 상대방의 안전모 보유 여부 확인(안전보건 규칙 제673조 1호), 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항 고지(안전보건 규칙 제673조 2호), 수거·배달 등에 소요되는 시간의 과도한 제한 금지(안전보건 규칙 제673조 3호)뿐이다.

따라서, 2024. 9. 25. 가결안과 같이, 폭염, 한파에 대한 보건조치로서 산업안전보건법 제39조에 “폭염, 한파”를 규정한다하더라도, 애초에 산업안전보건법 제39조의 적용을 받지 않는 특수형태근로종사자 및 배달종사자에게는 “폭염, 한파”로 한정된 위험에서 조차 보호받지 못하는 한계가 발생한다. 따라서 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대해서도, 그 노무제공 상대방에게 기후위기로 인한 다종다양한 위험에 대비한 노무제공 상대방의 안전, 보건 조치의무를 규정할 필요가 있

다.

나아가, 특수형태근로종사자 및 배달종사자 또한 기후변화로 인한 안전보건상 위험을 인지한 때, 적시에 작업이 중지될 수 있도록 노무제공자의 작업중지와 그 보호, 노무제공 상대방의 작업중지 의무, 정부의 작업중지 명령을 규정할 필요가 있다.<sup>244)</sup>

### 사. 구조, 복구 근로자에 대한 안전보건 조치의 규정

기후위기로 인한 예측하기 어려운 잦은 재난의 발생은 그 재난 시 생명을 구조하고, 기반시설 등을 복구하는 업무를 담당하는 근로자에게 있어 그 위험의 빈도와 강도를 강화할 수 있다. 그러나 현재 우리 산업안전보건법에는 이들에 대한 안전보건조치에 관한 규정은 별도로 없는 상황이며, 사회적으로는 업무 특성상 이들의 위험은 그저 어쩔 수 없는 일로 인식되거나, 희생이라는 미명 하에 위험 예방의 필요성 및 그 가능성이 제한되고 있다. 그러나 안전하게 일할 권리는 직무 여하를 막론한 근로자의 보편적 권리이며, 예방 조치를 통해 그 위험을 최소화 할 수 없는 위험이란 없다. 따라서 산업안전보건법에 구조, 복구 근로자의 위험을 최소화함으로써 산업재해 예방을 그 목적으로 하는 규정을 별도로 명시하고, 그 규정에 따라 지속적으로 이들이 처할 수 있는 안전, 보건상 위험요인을 점검하고, 개선해갈 필요가 있다.

## V. 소결

기후위기에 따른 안전보건상 문제들은 그간 노동법의 가장 근저에 있었던 가치인 ‘인간 존엄’ 또한 더 이상 인간만의 문제가 아닌, 자연과 인간행위의 얽힘의 결과임을 시사한다. 그리고 모두에게 안전하고 존엄한 노동을 구성하기 위해서는 그 인간 행위와 자연의 얽힘, 그 얽힘에 따른 문제들의 선을 따라 주의깊게 조율하고, 응답할 필요가 있음을 시사한다. 지금 이 순간 우리가 기후위기에 따른 산업안전보건법 개정 방안을 모색하는 것 또한 그 조율과 응답의 과정일 것이다.

본 연구는 ILO가 최근 연구로 제시한 기후변화에 따른 세부 위험 여섯 가지와 그 위험과 관련한 현행 산업안전보건법 및 관련 규정을 검토하고, 제22대 국

---

244) 최은석 의원이 대표발의 한 산업안전보건법 개정 법률안(의안번호: 2875, 발의 일:2024. 8.16.)은 (i)근로자의 작업중지를 규정한 산업안전보건법 제52조 제1항의 “근로자”에 특수형태근로종사자와 배달종사자를 포함하는 내용을 담고 있으며, (ii) 작업중지에 대한 보호조치를 규정한 산업안전보건법 제52조 제4항의 “해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다”를 “해고, 계약해지 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다”로 개정하여 특수형태근로종사자 및 배달종사자의 작업중지에 대한 계약해지를 금지하는 내용을 포함하고 있다.

회에서 발의된 관련 개정 법률안을 검토함으로써 현행 산업안전보건법과 발의된 개정안 모두 그 규율하고자 하는 위험의 범위가 인공적 위험 또한 기후변화로 인한 위험을 포함하더라도 기후여건에 한정되어 있어, 기후변화로 인해 야기되는 다종다양한 자연문화적 위험에 대처하기 어려울 것이라는 점을 확인하였다. 이에 본 연구는 산업안전보건법 개정 방안으로, ① 그 전제로서 (i) 사회적 대화, (ii) 초학제 연구, (iii) 관련 통계의 구축, (iv) 기후완화 정책과 동시에 추진하는 산업안전보건법 개정을 제시하고, ② 법 개정의 구체적 내용으로서 (i) 기후변화에 따른 직·간접적 위험 일반과 그 제반 안전보건조치를 포괄하는 법 규정의 신설 (ii) 세부 위험 요인별 구체적 안전보건 기준과 조치의 규정, (iii) 작업중지 사유, 주체, 근로자 보호 방안에 관한 개정안 제시하고, (iv) 기후변화에 따른 위험과 관련하여 위험성 평가 및 안전 교육의 실시 의무, (v) 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 기후변화로 인한 안전보건상 위험에 대한 예방 조치 및 작업중지 규정을 포함하는 것을 제안하였다.

이러한 본 연구의 검토는 기후위기에 따른 안전보건상 세부 위험 요인을 시론적인 수준에서나마 확인하고, 큰 틀에서 산업안전보건법의 개정 방향을 제시하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 기후위기에 따른 안전 보건상 세부 위험 요인과 그 위험을 예방하기 위한 구체적인 조치 내용과 기준은 본 연구가 참조한 ILO의 연구 이상으로 제시할 수 없었다. 그와 같은 세부 내용은 노동법 연구자 1인이 할 수 있는 일이 아니었고, 본 연구를 수행하는 과정은 곧 본 연구가 제시한 초학제 연구의 필요성을 절감하는 순간들이기도 했다. 향후 본 연구의 부족한 부분은 기후위기 속에서 인간노동과 자연의 공진화, 산업현장의 생성적 전환을 고민하고, 문제들의 선을 따라 주의깊게 응답하고, 조율하고자 하는 다양한 학문 분야의 연구자들과 산업현장의 주체들과의 마주침 속에서 채워갈 수 있길 기대해본다.

### 제3절 산업전환과 고용상 문제

#### I. 현황

정의로운 전환(Just Transition)은 경제, 사회 전반을 생성적으로 전환하는 것뿐만 아니라, 불평등을 줄이고 사회 정의를 증진하며, 전환에 따라 그 부정적 영향이 미치게 되는 산업, 근로자, 지역사회를 지원함으로써 모두가 양질의 일을 할 기회를 극대화하는 방식으로 사회를 관리하는 것을 그 내용으로 한다.<sup>245)</sup> 이는 정의로운 전

환이 기후위기 완화와 적응을 통합적으로 추구하는 사회 시스템 전반의 전환을 지향하는 개념이기 때문이다.<sup>246)</sup>

실제 ILO는 녹색, 순환 경제로의 전환에 따라 고용에 있어, 새로운 일자리의 창출, 일자리 대체, 일자리 소멸, 일자리의 변형이라는 영향이 있을 수 있음을 제시하며, 2030년까지 전 세계적으로 약1억 개의 일자리가 창출되고, 8천만 개의 일자리가 사라질 것으로 전망한다.<sup>247)</sup>

한국의 경우, 발전, 자동차, 철강, 대중교통 사업을 중심으로 산업전환 문제가 대두되고 있다. 특히 발전산업의 경우 2036년까지 28기의 노후 석탄 발전소를 폐지하고, LNG발전소로 대체한다는 정부의 제10차 전력수급기본계획에 따라, 2030년까지 9,000명의 고용이 감소하고, LNG 전환에 따라 2,500명의 고용이 증가할 것으로 예상된다.<sup>248)</sup> 이러한 전망에 따르면, 석탄발전의 경우 임박한 시점에 고용조정이 불가피할 것으로 예상되며, 특히 고용 안정성이 취약한 하청업체, 비정규직 근로자를 중심으로 고용상 문제가 대두될 것으로 예상된다. 또한 이러한 고용 문제에 적절히 대처하지 않을 시, 지역 사회 및 경제에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 에너지원 전환 계획 자체가 지연될 수 있을 것으로 예상된다<sup>249)</sup>.

한편, 오늘날 고용상 문제는 기후위기에 따른 산업전환 문제뿐만 아니라, 인공지능과 같은 디지털 전환 과정에서 야기되기도 한다. 최근 인공지능이 고용에 미치는 영향에 대한 연구에 따르면, 직무 유형별로는 단순반복 직무, 반복적이지 않은 육체적 직무, 반복적이지 않은 사고·인지 직무 순으로 일자리 대체 가능성이 높으며, 직업 분류별로는 사무, 판매, 장치기계조립, 단순노무 직군에서 생성형 인공지능의 도입으로 노동력 대체가 나타날 수 있다고 전망한다.<sup>250)251)</sup> 이렇듯 기후위기와 디지털 전환은 산업전환, 노동전환의 대표적인 원인이 되고 있다. 이에 이하에서는 2024. 4. 25.에 시행된 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」(이하, “산업전환고용안정법”이라 한다)을 검토하고, 산업전환에 따른 고용상 문제에 대한 대응 방

---

245) ILO, “Greening with Job and a Just Transition”, 2022, pp.5.

246) ILO, “World Social Protection Report 2024-26”, 2024, pp.7.

247) ILO, “Skills for a Greener Future: A Global View”, 2019, pp.188

248) 한국노동연구원, “석탄화력발전소 폐지가 고용에 미치는 영향”, 2022, 97-98면.

249) 또한 탈탄소 산업전환에 따라, 화석연료에 기반을 둔 발전산업뿐만 아니라 전기차로의 전환 등으로 말미암아 내연기관차의 엔진을 생산하는 인력과 유지 보수 인력에 대한 고용감소가 불가피하며, 연료의 생산 및 사용이 저탄소 구조로 변화하면서 철강, 정유, 시멘트 등 에너지를 생산하고 소비하는 산업의 고용 구조의 변화가 예상되고, 화석 에너지 생산 비중의 감소가 소재의 변화로 이어져 섬유 등 산업에 영향을 미쳐 자원 순환 및 재활용 산업의 중요성이 증대하고, 그에 따른 고용구조의 변화가 일어날 것이라고 보는 연구도 있다. 구체적 내용은 정순기, “디지털·저탄소 전환에 따른 인력수요 구조 변화: FGI를 중심으로”, 한국고용정보원, 계간 고용이슈 2022년 가을호, 2022, 184-189면

250) 한국고용정보원, “디지털기반 기술혁신과 인력수요 구조 변화”, 2024. 11. 131-148면.

안을 노동법적으로 검토한다.

## II. ILO의 관련 가이드라인과 제언

### 1. ILO의 관련 가이드라인의 비전 및 목표

ILO는 2015년 <모두를 위한 지속가능한 경제와 사회를 지향하는 정의로운 전환 가이드라인(Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all)>을 발표하였다.<sup>252)</sup>

이 가이드라인은 비전으로서 (i) 사회적 대화, 사회적 보호, 일과 고용에서의 권리(rights at work and employment)가 지속가능하고 포괄적인 성장과 개발을 위한 기초로서 정책의 핵심이 된다고 규정하고(II. Our vision 1.), (ii) 경제, 사회, 환경은 밀접한 관계(interrelated)에 있는 바, 모든 의제가 동등하게 중요하며, 반드시 함께 다룰 필요가 있다고 규정한다(II. Our vision 2.). 또한 (iii) 양질의 일(decent work), 빈곤 퇴치, 환경적 지속 가능성은 21세기를 규정하는 도전으로서, 사회는 모두에게 양질의 일을 할 기회를 제공하여야 하고, 불평등을 줄이며, 빈곤을 효과적으로 제거하여야 한다고 규정하고 있다.(II. Our vision 5.)

나아가, 이 가이드라인은 (iv) 경제의 녹색화(greening of economies)는 양질의 녹색 일자리(decent green jobs)를 창출함으로써 성장의 새로운 동력이 될 뿐만 아니라, 빈곤 문제, 불평등 문제의 해결, 사회적 포용(social inclusion), 적응에 기여함으로써 다수의 사회적 목표를 달성하는 기회가 될 수 있다고 전망한다. 또한 녹색 일자리는 저탄소, 지속 가능한 생산과 소비를 가능하게 하고, 쓰레기를 줄이고, 에너지 효율을 증대함으로써 기후 변화에 효과적으로 대응할 수 있는 수단이 될 수 있다고 전망한다(II. Our vision 7.). (v) 나아가 기후위기로 인한 문제들이 상기의 비전과 같이, 잘 관리될 경우, 환경적, 사회적 지속 가능한 경제로의 전환은 일자리 창출(job creation), 일자리 향상(job upgrading), 사회 정의(social justice), 빈곤 문제 해결(poverty eradication)이 가능할 것으로 본다. 구체적으로 모든 기업과 일자리의 녹색화는 에너지, 자원 활용의 효율성을 증대하고, 혁신을 강화하고, 비용을 절감함으로써, 그렇게 절감된 비용이 신규 채용과 새로운 투자로 이어질 것이라고 전망한다(II. Our vision 8.).

한편, ILO는 이러한 비전하에, 지속 가능한 경제와 사회로의 이행 과정에서 새

---

252) ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all", 2015 <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies> (ILO 2024. 12. 26 최종 확인) 이하의 ILO의 가이드라인과 제언은 상기의 자료를 번역정리한 것이다.

로운 양질의 일자리가 창출될 수 있다는 기회뿐만 아니라, 경제를 재구조화하는 과정에서 일자리 이동과 상실의 위험, 기업, 지역 사회 모두 자산의 손실 없이 적응해야 한다는 부담, 에너지 비용과 생필품 비용 증가로 인해 빈곤 가구에 더 큰 부정적 영향을 줄 수 있고, 이는 이행을 저해하는 부정적 요인이 될 수 있다고 본다. (III. Opportunities and Challenges 12.)

## 2. 전환의 원칙과 ILO의 제안

ILO는 전환이 고용에 미치는 영향을 분석하고, 더 많은 양질의 일자리 창출을 목적으로, 고용 상실과 고용 전환 근로자에 대한 적절하고, 지속 가능한 사회적 보호의 제공, 기술 개발을 지원함으로써 전환의 전 과정에서 정의로운 전환의 관점이 견지되어야 한다는 전환의 원칙을 제시한다.(IV. Guiding principles 13(e))

한편, ILO는 이상의 전환 원칙에 따라, 핵심 정책 영역으로서 산업·부문별 정책, 기업 정책, 기술 개발, 산업안전과 보건, 사회적 보호, 노동시장 정책, 사회적 대화와 삼자주의를 제시한다. 이 중에서 산업전환에 따른 고용상 문제와 직접 관련이 있는 사항인 사회적 대화, 교육훈련, 사회적 보호를 중심으로 ILO의 구체적 제언을 살펴보면 다음과 같다.

### (1) 사회적 대화

ILO는 지속 가능한 사회와 경제로의 전환을 위한 원칙으로 가장 먼저 사회적 대화를 통한 지속가능한 전환을 위한 목표와 경로에 대한 사회적 합의를 제시한다. 이 가이드라인은 사회적 대화는 정책의 수립, 실행의 전 과정에 통합되어야 하고, 모든 이해관계자가 참여하는 가운데 지속적 협의를 진행 하고, 이들에게 적절한 정보를 제공하여야 한다고 규정한다.(IV. Guiding principles 13(a).<sup>253</sup>) 이러한 원칙에 따라 정부는 국가, 사회적 차원에서 경제적, 환경적 목적을 달성하기 위하여 다양한 수준의 사회적 대화 매커니즘을 개발하고, 사회적 대화를 촉진하여야 한다고 규정한다.(V.17. Social dialogue and Tripartism) 또한 사회적 파트너의 의무로서 그들이 속한 집단의 구성원들의 정의로운 전환, 양질의 녹색 일자리, 지속가능성에 대한 이해와 의식을 증진하고 가이드라인을 제시할 것과 지속 가능성을 위한 정책의 형

253) 이 가이드라인은 그 밖의 전환의 원칙으로 (i) 환경적 위험요인과 기회요인 분석하고 평등을 증진하는 방향으로 젠더정책을 시행함으로써 전환의 과정에서 젠더적 관점의 견지, (ii) 근로자, 기업, 소비자 모두를 지속가능하고 포용적인 경제와 사회로 전환하는 것을 독려하는 방향으로 경제, 사회, 교육, 노동 분야를 가로지르는 일관된 정책을 수립할 것, (iii) 국가별, 경제부문별, 기업 규모별로 그에 맞는 정책을 수립하고, 시행할 것을 제시한다.

성, 모니터링, 실행에 있어 적극적인 역할을 수행할 것을 규정한다. 또한 구성원들이 사회적 대화에 참여하는 것을 촉진할 것과 모든 사회적 대화와 단체교섭 과정에서 노, 사가 협력을 통해, 배출량 감소뿐만 아니라 환경 규제의 준수 등 지속 가능성 목적을 실현하기 위한 다양한 논의와 활동을 전개할 것을 규정하고 있다.(V.18. Social dialogue and Tripartism)

## (2) 산업 및 부문별 정책

가이드라인은 전환으로 생계에 영향을 받게 되는 산업, 지역에 대해 주의를 기울여 정책을 모색할 필요가 있다고 규정하고, 이러한 부문에 대해서는 특히 알질의 노동을 촉진하기 위한 조치를 강구하고 실행하여야 한다고 규정한다. (V.17. Social dialogue and Tripartism (e), (f)), 또한 이러한 산업 및 부문에 있어서는 실업 관련 보험 및 복지의 실행, 근로자의 기술 개발 및 향상, 근로자 재배치 등 적절한 조치를 취하고, 그러한 산업 및 부문의 근로자 및 사업주를 지원함으로써 전환의 부정적 영향을 최소화 하고, 지속 가능성의 목적을 달성할 수 있도록 하여야 한다고 규정한다.(V.17. Social dialogue and Tripartism (g))

## (3) 기술 개발(교육훈련) 정책

가이드라인은 정부와 사회적 파트너의 의무로서 누구나 동등하게 기술을 습득할 수 있는 기회를 보장하여야 함을 규정하고, 특히 여성, 청년, 전환으로 재배치가 예상되는 근로자에 대해 특별한 교육을 제공하고, 그 교육을 위한 적절한 시간을 보장하여야 하며, 그들의 일과 가정생활, 생애 학습 요구 사이의 균형을 가능하게 하는 정책을 시행하여야 한다고 규정한다. (V.25. Skills development policies (b)) 또한 기술 교육의 구체적 방안으로서 (i) 구직자의 구직 가능성을 높일수 있도록 실무와 관련된 교육, 미래 직업이 자격요건으로 요구하는 기술 중심의 교육 실시, (ii) 녹색 일자리와 관련한 기술의 형성을 위한 교육의 실시, (iii) 지속 가능한 기업 운영의 사례에 관한 교육의 실시, (iv) 대규모 기업 보다는 소규모 기업을 중심으로 이러한 교육을 실시할 것을 규정하고 있다.(V.25. Skills development policies (c)~(e))

#### (4) 사회적 보호

ILO는 전환 과정의 빈곤 등 문제를 최소화하고, 회복 탄력성을 높이며, 완화와 적응의 목적을 달성하기 위해서는 사회적 보호와 환경 정책을 통합적으로 실시할 필요가 있다고 본다. 특히, 고용에 있어서는 고용보장제도를 강화하고, 공공근로를 활용할 것을 제안한다.(V. 28 Social protection policies (d))

#### (5) 고용정책

가이드라인은 일자리 접근성을 강화하고, 고용가능성과 교육의 기회를 증대함으로써 지속 가능한 전환으로 이행하는 과정에서 노동시장의 변화 가능성을 예측하고, 이를 정부와 사회적 파트너가 협의할 필요가 있다고 규정한다.(V.29 Active labor market policies (a)) 특히 기후 변화, 에너지 전환 과정에서 실업자와 실업의 가능성이 있는 자에 대해 주의를 기울일 필요가 있다고 규정한다.(V.29 Active labor market policies (b))

구체적으로 가이드라인은 기업과 근로자의 요구에 맞는 효과적이고 효율적인 고용 서비스(employment services)를 촉진하고, 이를 전형적인 노동시장(formal labor market) 바깥의 외부 노동시장까지 확장하여 시행할 필요가 있다고 규정한다.(V.29 Active labor market policies (C)) 또한 특정 직업과 기업, 녹색일 자리를 중심으로 공공 및 민간의 고용서비스 제공을 촉진할 필요가 있다고 규정한다.(V.29 Active labor market policies (d)) 나아가, 기업과 근로자에게 맞춤형 정보와 가이드라인을 제공하고 고용서비스와 교육을 적절하게 매칭하며, 구직자를 먼저 찾아가는 방식으로 공공고용 서비스의 역할을 혁신적으로 강화할 필요가 있다고 규정한다.(V.29 Active labor market policies (e)) 업무 경험과 현장 교육의 기회를 증대함으로써 고용 가능성을 높이고, 그러한 교육에의 접근 가능성을 향상할 필요가 있다고 규정한다. (V.29 Active labor market policies (f))

### III. 산업전환 고용안정법 개정 방안

#### 1. 주요 내용

이 법은 크게 총칙으로서 법의 목적, 기본 원칙, 국가 및 지방자치단체, 근로자,

사업주의 책무를 규정하고, 근로자 고용안정 및 일자리 이동 지원 방안으로서 지원의 기본 계획 수립, 고용영향 사전 평가, 고용안정 지원 기업 발굴 및 컨설팅, 고용안정 지원, 지방자치단체의 고용위기 선제대응에 대한 지원, 지원 체계 구축을 규정하고 있다.

### (1) 법의 목적

이 법은 탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등 사업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위험에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정, 일자리 이동 및 노동전환을 지원함으로써 산업전환으로 인한 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제성장에 이바지하는 것을 그 목적으로 한다. (산업전환고용안정법 제1조)<sup>254</sup> 따라서 이 법은 산업전환에 따른 일자리 위험에 대한 선제적 대응, 이를 통한 근로자의 고용 불안의 최소화, 지속가능하고, 포용적인 경제성장으로 나아가는 것을 그 목적으로 한다.

### (2) 기본 원칙

이 법은 산업전환에 따른 직·간접적 피해가 예상되는 근로, 기업, 지역 등에 한 선제적 파악 및 보호, 취약계층의 고용 불안 및 피해의 최소화(산업전환고용안정법 제3조 제1항), 환경정책, 산업정책, 산업·지역의 고용 정책 및 기업의 사업구조 개편과 연계한 고용안정 지원(동법 동조 제2항), 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진하는 고용안정 지원(동법 동조 제3항)을 그 원칙으로 한다. 이에 이 법은 상기의 주체가 사회적 대화에 성실하게 참여하여야 하며, 사회적 대화를 통한 합의사항을 관련 정책에 반영하고, 성실히 이행하도록 노력하여야 한다는 원칙 또한 규정하고 있다. (동법 동조 제4항 내지 제5항)

### (3) 국가 및 지방자치단체의 의무

국가와 지방자치단체의 의무로서 산업 육성 및 전환 정책 수립 시 그 정책의 이행 과정에서 직·간접적 피해가 예상되는 근로자, 기업, 지역의 고용안정에 필요한 정책의 수립 및 시행을 규정하고 있다.(산업전환고용안정법 제4조 제3항) 또한 이

---

254) 여기서 산업전환이란 “탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등의 직접 또는 간접적인 영향을 받아 기존 산업 또는 업종이 감소·소멸하고 다른 산업·업종으로 전환하는 과정을 말한다.(산업전환고용안정법 제2조 제4호)

법은 국가의 의무로서 고용안정을 위한 제도와 여건 조성, 고용안정지원기본계획 등 시책 강구를 규정하고(산업전환고용안정법 제4조 제1항), 지방자치단체의 의무로서 국가 시책에의 협력, 지역 내 산업육성 및 전환 정책과 국가 지원 정책이 상호 연계되도록 할 의무를 규정하고 있다.(동법 동조 제2항)

#### (4) 근로자 및 사업주의 책무

한편, 이 법은 근로자, 사업주, 노동조합과 사업주 단체의 의무로서 상호협력 의무, 국가 및 지방자치단체의 정책에 적극 참여하고 협력할 의무를 규정하고 있다. (동법 제5조 제3항 내지 제4항) 또한 근로자의 의무로서 새롭게 새기는 직업 또는 직무 등을 수행할 수 있는 직업 능력 개발을 위한 노력의무, 사업주의 의무로서 직업능력개발 훈련을 실시하는 등 고용유지를 위한 노력 의무, 전직에 필요한 지원 등 재취업 지원 노력 의무를 규정하고 있다.(동법 동조 제1항 내지 제2항)

#### (5) 고용안정 및 일자리 이동지원

이 법은 산업전환에 따른 고용안정 및 일자리 이동 지원 방안으로 고용노동부장관의 고용안정지원 기본계획의 수립(산업전환고용안정법 제7조), 고용영향 사전평가의 실시(동법 제8조), 고용안정지원 대책 수립(동법 제9조), 고용안정 지원 기업 발굴 및 컨설팅(동법 제10조) 등을 규정하고, 정부의 고용안정 지원의 내용을 규정하고 있다.(동법 제11조)

### 가. 고용안정 지원 기본계획의 수립

#### (가) 고용안정 지원 기본 계획의 내용

이 법은 고용노동부장관으로 하여금 산업전환에 따른 고용안정 지원을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 산업전환에 따른 고용안정지원 기본 계획(이하 “기본 계획”이라 한다)을 매 5년마다 수립하도록 규정하고 있다.(산업전환고용안정법 제7조 제1항)<sup>255)</sup> 그 기본 계획에는 고용영향 사전 평가에 관한 사항, 지원의 필요성이 클 것으로 예상되는 산업·업종·지역 등의 우선 지원에 관한 사항, 직

255) 2024. 11. 25. 현재 기본계획은 아직 수립되지 않았으며, 수립을 위한 연구용역이 진행 중이다.

업능력개발 및 재취업 지원에 관한 사항, 고용유지 및 전직·재취업 지원을 위하여 노력하는 자에 대한 지원에 관한 사항, 고용유지 및 고용창출을 유도하는 기업의 지원에 관한 사항, 직·간접적 피해가 발생하는 지역의 고용유지·창출지원에 관한 사항, 사회적 대화 활성화에 관한 사항, 그 밖에 고용안정 지원을 위하여 필요한 사항을 그 내용으로 포함할 것을 규정하고 있다. (동법 제7조 제2항)

### (나) 기본계획의 수립·변경 절차 및 심의 주체

기본 계획의 수립·변경 시에는 「고용정책기본법」 제10조에 따른 고용정책심의위원회의 심의를 거치도록 규정하고 있고, (산업전환고용안정법 제7조 제3항) 고용노동장관이 지체없이 관계 중앙행정기관에 통보하고, 국회 소관 상임위원회에 그 내용을 제출하도록 규정하고 있다.(산업전환고용안정법 시행령 제2조)

한편, 기본계획의 심의 주체는 상기와 같이, 고용정책기본법 제10조에 따른 고용정책심의위원회가 되며, 고용정책기본법 제10조 제4항은 고용정책심의위원회 내에 전문위원회를 둘 수 있다고 규정하고, 고용정책기본법 시행령 제7조는 제1항 제9호는 전문위원회의 하나로서 산업전환고용안정전문위원회를 규정하고 있다. 따라서 기본계획은 이 고용정책심의위원회 내 산업전환고용안정전문위원회에서 심의가 이루어진다.

### (다) 산업전환고용안정전문위원회의 구성

상기와 같이, 기본계획을 심의하는 산업전환고용안정전문위원회의 위원은 고용정책기본법 시행령 제7조 제3항에 따라, 심의 사항과 관련된 지식과 경험이 있는 근로자 대표 및 사업주 대표, 심의 사항에 대한 지식과 경험이 풍부한 사람, 관계 중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로 하고, 이들 중에서 정책심의위원회 위원장이 임명하며, 위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 한다.

## 나. 고용영향 사전평가

고용노동부장관은 매 5년마다, 혹은 필요하다고 인정되는 경우 수시로 고용영향 사전평가를 실시하여야 하며, 그 고용영향 사전평가의 내용에는 산업별·지역별·직업별·직무별 인력 수요의 전망 및 인력 수 변화 모니터링, 인력 수요 감소가 예상되는

직무와 전환 가능한 직무, 그 직무에 요구되는 역량 분석, 인력 수요 감소가 예상되는 산업별·지역별 예상 피해 규모 등에 대한 분석이 포함된다. (산업전환고용안정법 제8조)

#### 다. 고용안정 지원 대책 수립 등

고용노동부장관은 상기의 고용영향 사전평가의 결과를 정책에 반영하여야 하며, 고용정책심의위원회의 심의를 통해 지원이 시급한 것으로 결정된 경우, 그 산업별·업종별 고용안정 등 지원대책을 수립하여야 한다 (산업전환고용안정법 제9조 제1항 및 제2항) 또한 고용 고용노동부 장관의 의무로서 노동전환 지원을 위한 프로그램 개발 및 보급을 위한 노력을 규정하고 있다.(동법 제9조 제3항)

또한 이 법은 고용노동부장관은 산업전환에 따른 고용안정 지원이 필요한 기업을 선제적으로 발굴하고, 기업의 인력 수요 및 현황을 진단하고 그 결과에 따라 고용안정, 직무전환에 대한 컨설팅을 실시할 수 있다고 규정한다.(동법 제10조)

#### 라. 고용안정 지원

한편 이 법은 정부의 근로자 및 사업주, 노동조합과 사업주 단체에 대한 정부의 고용안정 지원의 제반 영역으로 직업능력개발훈련, 고용유지 등 고용안정을 위한 조치, 근로자 전직 및 재취업, 실업자의 생계 안정, 실업자의 채용, 고용관리 진단 등 고용개선, 노사관계 발전 및 동반성장 증진, 근로자의 창업 촉진, 그 밖에 고용안정을 위하여 필요한 사항을 규정하고 있다.(산업전환고용안정법 제11조)

#### 마. 고용안정 등 지원체계 구축

이 법은 고용노동부 장관의 의무로서 산업전환에 따른 고용안정 지원이 필요한 산업·업종, 지역, 사업주, 근로자를 종합적으로 지원할 수 있는 체계를 구축하여야 한다고 규정한다.(산업전환고용안정법 제13조 제1항)

그리고 그 종합적 지원의 체계이자, 내용으로서, 고용안정 등 지원사업의 수요 조사, 고용안정 등 지원 방안 컨설팅, 지원 관련 사업의 연계·신청 지원, 근로자 상담·교육 및 심리안정 지원, 고용안정 지원 관련 사업 등에 대한 홍보를 규정하고 있다.(동법 제13조 제2항)

## 2. 개정 방안

### (1) 사회적 대화 관련

#### 가. 기본계획의 수립, 이행, 평가의 전 과정에서의 상시적인 사회적 대화의 제도화

산업전환고용안정법이 목적하고 있는 지속가능하고 포용적인 경제성장을 위해서는 이 법이 정하고 있는 기본계획의 수립, 고용영향 사전평가, 고용안정 지원대책 수립 등의 전 과정에서 사회적 대화는 필수적이며, 그 전 과정이 사회적 대화를 통해 추진되어야 한다. 앞서 살펴 본, ILO의 정의로운 전환 관련 가이드라인 또한 계획 수립, 실행, 평가의 전 단계에서 사회적 대화가 이루어져야 한다고 규정한 바 있다. 그러나 이 법은 기본계획의 수립·변경 단계에서만 이 법 제7조 제3항 및 고용정책기본법 제10조, 고용정책 기본법 시행령 제7조의 9에 따른 고용정책심의위원회 내의 산업전환고용안정위원회의 심의를 거치도록 한 것이 전부이다. 따라서 산업전환고용안정법에서 규정하고 있는 계획의 수립, 실행, 평가, 피드백의 전 과정에서 사회적 대화가 이루어지고, 그 과정 전반을 사회적 대화체가 주도해갈 수 있도록 사회적 대화 체계를 재구성할 필요가 있다.

#### 나. 산업전환고용안정위원회 위원 구성을 법률에 규정하고 개정

##### (가) 문제점

산업전환고용안정위원회는 앞서 살펴본 바와 같이 계획 수립 단계 이외의 계획의 실행, 평가 등 전 단계에서의 사회적 대화가 이루어지지 못할 수 있다는 점 뿐만 아니라, 당사자의 참여가 배제될 수 있다는 문제점 또한 있다.

고용정책기본법 제10조 및 동법 시행령 제7조 제9호의 산업전환고용안정위원회의 위원은 근로자 대표 및 사업주 대표, 지식과 경험이 풍부한 사람, 고위 공무원 중에서 정책심의회 위원장이 추천한 사람으로 위원장 포함 20명 내외로 구성하도록 하고 있다.(산업전환고용안정법 제7조 제3항, 고용정책기본법 시행령 제7조 제1항 내지 제3항)

그러나 현재 일부 업종별, 특성별 협의체를 제외하고 노사정 사회적 대화가 중

단됨에 따라, 대부분의 위원회의 위원은 전문가 중심으로 운영되고 있어 민주성의 원칙의 문제가 제기되고 있다. 산업전환고용안정위원회 또한 위원회 위원의 구성 비율, 해당 위원의 위촉 절차를 구체적으로 규정하지 아니한 채, 지금과 같이, 당사자, 전문가, 공무원 중에서 정책심의위원회 위원장이 위촉하는 자로 할 경우, 당사자의 참여가 전문가와 공무원 위주의 위촉이 행해질 수 있다. 이렇게 될 경우, 그 위원회는 실질적으로 전문가, 공무원의 위원회이지, 이 법 제3조가 규정하고 있는 사회적 대화라고 볼 수 없어 민주성, 사회적 대화와 협력을 기초로 실효적인 고용 전환 대책을 수립하고 시행하고자 하는 이 법의 목적에 부합하지 않는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 당사자, 전문가, 공무원의 각각 참여하는 위원의 수를 제한하여, 당사자의 참여없이, 전문가 위주로 위원회가 구성되는 것을 방지할 필요가 있다.

#### (나) 관련 입법 발의안

최근 이수진 의원이 대표 발의한 개정안(의안번호-1496, 발의 연월일: 2024. 7. 8.) 또한 전문위원회를 대통령령으로 규정하는 것은, 정부에 따라 그 구성이 달라질 수 있어, 산업전환고용안정법의 목적 및 사회적 대화 기반 원칙을 지속적으로 달성할 수 없으리라는 문제의식 하에, (i) 산업전환고용안정법 제7조의 2에 기본계획의 심의를 위한 특별위원회를 두는 규정을 신설하고(개정안 제7조의 2 제1항), (ii) 그 특별위원회 위원의 구성을 근로자와 사업주를 대표하는 위원, 정부를 대표하는 위원, 공익을 대표하는 위원으로 20인 이내로 하되, 근로자와 사업주를 대표하는 위원이 위원 구성의 3분의 2 이상이 되도록 하여(개정안 제7조의 2 제3항 내지 제4항) 전문위원회 구성에 있어 근로자와 사업주를 대표하는 위원, 즉 당사자의 참여를 전제하고자 한다.

또한 노, 사, 정 각각의 위원 추천 및 위촉 절차를 구체화하여, 근로자대표를 전국적 규모의 총연합단체·산업별 연합단체, 전국적 규모의 산업별 노동조합의 추천을 받아, 사업주를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자 단체, 전국적 규모의 소상공인·자영업자 단체의 추천을 받아 고용노동부장관이 위촉하는 것으로 하며(개정안 제7조 제5항 내지 제6항) 정부를 대표 하는 위원은 고용노동부, 기획재정부, 산업통상자원부의 고위공무원단에 속하는 사람 중에서 각 부처의 장이 임명하는 것으로 규정한다.(개정안 제7조 제7항)

나아가 이 법안은 산업전환고용안정법 제7조의 기본계획에 산업전환에 따른 고용안정 지원에 필요한 재원의 조달 및 운영에 관한 사항을 수립하도록 규정함으로써, 산업전환고용안정 기본계획이 실효적으로 수립·시행될 수 있도록 규정하였다.

현행	개정안
<p>제7조(산업전환에 따른 고용안정기본계획의 수립)① (생략)</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1~7 (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>8. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제7조 (산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획의 수립) ① (현행과 같음)</p> <p>②_ _ _ _ _</p> <p>_____</p> <p>1.~7. (현행과 같음)</p> <p>7의2. 필요한 재원의 조달 및 운용에 관한 사항</p> <p>8. (현행과 같음)</p> <p>제7조의2(특별위원회의 설치 등) ① 제7조의 기본계획을 제3조제3항의 사회적 대화 기반 추진 원칙에 따라 효과적으로 심의하기 위하여 고용정책심의회에 특별위원회를 둔다.</p> <p>② 특별위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용정책심의회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 특별위원회의 심의는 고용정책심의회 심의로 본다.</p> <p>③ 특별위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성하며, 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자와 사업주를 대표하는 위원</li> <li>2. 정부를 대표하는 위원</li> <li>3. 공익을 대표하는 위원</li> </ol> <p>④ 제3항에 따라 특별위원회를 구성할 때에는 제1호의 위원이 위원 정수의 3분의 2 이상이 되도록 하며, 근로자를 대표하는 위원의 수와 사업주를 대표하는 위원의 수를 같게 한다.</p> <p>⑤ 근로자를 대표하는 위원은 전국적</p>

	<p>규모의 총연합단체·산업별 연합단체, 전국적 규모의 산업별 노동조합의 추천을 받아 고용노동부장관이 위촉한다.</p> <p>⑥ 사업주를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자 단체, 전국적 규모의 소상공인·자영업자 단체의 추천을 받아 고용노동부장관이 위촉한다.</p> <p>⑦ 정부를 대표하는 위원은 고용노동부, 기획재정부, 산업통상자원부의 고위공무원단에 속하는 사람 중에서 각 부처의 장이 임명한다.</p> <p>⑧ 공익을 대표하는 위원은 고용 및 노동 문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 제5항과 제6항의 단체의 의견을 들어 고용노동부장관이 위촉한다.</p> <p>⑨ 특별위원회의 위원장은 제3항제3호의 위원 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별위원회의 위원의 투표로 선출한다.</p> <p>⑩ 그 밖에 특별위원회의 설치·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
--	--

표 9 . 산업전환고용안정위원회 구성과 관련한 입법 발의안

### (다) 검토

이수진 의원안은 산업전환에 따른 고용안정 지원에 있어 재원의 조달 및 운영에 관한 사항을 기본계획에 명시하도록 함으로써, 산업전환에 따른 고용안정 지원의 수립 및 실행에 있어, 재정적 안정성을 확보함으로써 고용안정 지원의 지속적 운영을 가능하게 한다는 점에서 그 의의가 있다.

또한 위원회 구성에 있어 (i) 근로자 및 사용자 단체 위원, 공익 위원의 추천

절차를 구체적으로 정하고, (ii) 위원 중 3분의 2 이상은 근로자 및 사용자 단체를 대표하는 동수의 위원으로 하도록 함으로써, 당사자의 참여가 배제된 채 전문가와 공무원 위주로 위원회가 구성되는 것을 방지함으로써 산업전환에 따라 직·간접적 피해와 변화가 예상되는 당사자의 참여를 통해, 실효적인 고용안정 등의 대책을 수립한다는 이 법의 목적에 부합한다고 생각한다. (iii) 또한 위원회의 구성을 시행령이 아니라 법률로 정함으로써, 정부가 바뀔 때마다 시행령 개정을 통해 위원회 구성이 달라지는 불안정성의 문제를 해소하고, 위원회의 구성 및 운영에 있어 안정성을 확보하고자 했다는 점에서 그 의의가 있다고 생각한다.<sup>256)</sup> 따라서 이 법안은 향후, 산업전환고용안정법상의 위원회를 구성할 때 뿐만 아니라, 제3장에서 살펴본 산업현장의 생성적 전환을 위한 각 수준별 일련의 노, 사, 정 위원회의 구성에 관한 규정을 수립함에 있어 참고할만한 입법안이라고 생각한다.

#### 다. 다양한 수준 및 의제를 포괄하는 노, 사, 정 사회적 대화 관련 단일 법률의 제정과 그 안에 산업전환고용안정위원회의 구성

한편, 상기와 같이 산업전환고용안정위원회를 다른 법률에 근거한, 노사정 사회적 대화 체계와 별도로 산업전환고용안정법에 규정하면서 참여 및 민주성의 원칙에 부합하는 방식으로 법 개정을 해나가는 개별적 방식을 모색할 수 있지만, 장기적으로는 제3장 생성적·민주적 과정체계에서 서술한 바와 같이, 사회적 대화를 규율하는 하나의 법제를 새로이 구축하고, 그 안에 산업전환고용안정위원회를 두는 방식을 생각해볼 수 있다.

제3장 생성적·민주적 과정체계에서 서술한 바와 같이, 현재 산업현장의 생성적 전환과 문제 해결을 위해서는 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 수준이라는 다양한 수준의 사회적 대화의 구축이 요구되며, 그 의제 또한 산업전환에 따른 고용 안

256) 이 법안에 대한 검토서 또한 “현행법 구조는 정부의 판단에 따라 고용정책심의 회의 위원 중 근로자 또는 사업주를 대표하는 사람이 적은 비중으로 구성되거나 근로자 또는 사업주를 대표하는 사람이 이들의 의견을 포괄적으로 대표하기 어려운 사람들로 추천되는 것을 방지할 수 없으며, 이로 인해 산업전환에 관한 지원이 사회적 대화에 기반하여 추진되지 못할 수 있다는 우려가 제기되고 있음. 이에 개정안은 고용정책 심의위원회에 특별위원회를 설치하고, 근로자와 사업주를 대표하는 위원의 수와 사업주를 대표하는 위원의 수를 같게 하는 내용을 법률에 명시함으로써 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획이 근로자와 사업주의 의견을 폭넓게 반영하여 심의될 수 있도록 한 것으로, 취지의 타당성이 인정됨”이라고 보고 있다. 다만, 당해 검토서는 산업전환고용안정법 제정 당시 부대의견으로 고용정책기본법 제10조에 따른 전문위원회의 신설과 그 위원회의 근로자 대표 및 사업주 대표 위원을 동수로 구성할 것이 제시되었던 바, 향후 전문위원회의 구성 추이를 살펴볼 필요가 있고, 이미 경제사회노동위원회 내에 ‘지속가능한 일자리와 미래 세대를 위한 특별위원회’ 또한 실시될 예정인 바, 새로운 위원회를 중복하여 설립하기 보다는 운영의 효율성을 고려하여 우선 부대의견의 취지에 따라 산업전환고용안정전문위원회의 운영의 추이를 살펴볼 필요가 있다고 기재하고 있다.; 환경노동위원회, “산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률 일부개정법률안 검토보고: 특별위원회 설치 등(의안번호: 제2201496호)”, 2024. 9.

정성 문제뿐만 아니라 산업현장의 생성적 전환, 산업현장 및 개인의 삶에 있어 생성적 전환을 가능하게 하는 노동조건, 산업안전보건상 문제 등 산업현장을 가로지르는 다종다양한 문제들이다. 또한 그 각 수준과 의제들, 이를 논의하는 위원회들은 각각 별개가 아니다. 상호관련성이 있으며, 각 수준별, 의제별 위원회의 논의가 상호조정과 정렬을 통해 산업현장의 생성적 전환과 기후위기에 따른 다종다양한 문제를 해결하고자 하는 동일한 목적을 지향할 때, 그 효과를 증대할 수 있다.

따라서 단기적으로는 탄소중립기본법, 경제사회노동위원회법, 산업전환고용안정법 등 각기 다른 법률에 근거하여 위원회를 구성할지라도 장기적으로는 각 수준별, 의제별 위원회의 상호 관계성과 연계를 강화하고, 중복되는 위원회의 구성을 방지하는 등 운영의 효율성을 확보하기 위하여, 산업현장의 생성적 전환과 관련된 위원회를 포괄하는 별도 법제를 규정하고, 각 법률들이 노, 사, 정 위원회를 규정하는 경우, 그 구성 등은 그 노, 사, 정 위원회를 정한 별도 법률에 근거하여 구성하도록 하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

## (2) 환경친화적 산업구조로의 전환 관련 법률과의 연계 및 부처 간 협업 강화

### 가. 탄소중립기본법 및 친환경산업법상 관련 규정

산업전환으로 인한 고용 문제는 환경 친화적 산업구조로의 전환에 영향을 받기에 환경친화적 산업구조로의 전환과 관련된 법률과 산업전환고용안정법의 연계가 필요하다.<sup>257)</sup> 현재 환경친화적 산업구조로의 전환과 관련된 법률로는 탄소중립기본법과 친환경산업법이 있다.

탄소중립기본법은 녹색경제를 “화석에너지의 사용을 단계적으로 축소하고 녹색기술과 녹색산업을 육성함으로써 국가경쟁력을 강화하고 지속가능한 발전을 추구하는 경제”로 정의하며(탄소중립기본법 제2조 제15호)<sup>258)</sup>, 녹색경제·녹색산업을 육성·

257) 정경훈, 이승길, “‘산업전환고용안정법’의 쟁점과 과제”, 한국사회법학회, 사회법연구 제51호, 2023. 12. 이 연구 또한 “기업의 산업전환을 촉진하는 법과 산업전환고용안정법이 어떻게 조화를 이룰 것인가”에 대한 쟁점을 향후 검토할 필요가 있다고 제시한다.

258) 탄소중립기본법은 “녹색기술”을 기후변화대응 기술, 에너지 이용 효율화 기술, 청정생산기술, 신·재생에너지 기술, 자원순환 등 사회·경제 활동의 전 과정에 걸쳐 화석에너지 사용을 대체하고 에너지와 자원을 효율적으로 사용하여 탄소중립을 이루고 녹색성장을 촉진하기 위한 기술로 정의한다.(탄소중립기본법 제2조 제16호) 또한 “녹색산업”을 온실가스를 배출하는 화석에너지의 사용을 대체하고 에너지와 자원 사용의 효율의 높이며, 환경을 개선할 수 있는 재화의 생산과 서비스의 제공 등을 통하여 탄소중립을 이루고 녹색성장을 촉진하기 위한 모든 산업으로 정의한다.(탄소중립기본법 제2조 제17호)

지원을 위한 정부의 시책 마련(탄소중립기본법 제54조), 기업의 녹색경영 촉진하기 위한 정부의 시책 마련(탄소중립기본법 제55조), 녹색기술 전문인력 양성 등 녹색기술의 연구개발 및 사업화를 촉진하기 위한 정부의 시책 수립 및 시행(탄소중립기본법 제56조), 녹색기술·녹색산업에 대한 일자리 창출을 위한 정부의 재정적·기술적 지원(탄소중립기본법 제62조), 제조 공정에서 사용되는 원료·연료 등의 순환성 강화에 관한 사항 등 순환경제의 활성화를 위한 정부의 시책 수립·시행(탄소중립기본법 제64조)을 규정하고 있다.

또한 친환경산업법은 환경친화적인 산업구조의 구축 촉진, 에너지와 자원의 절약, 저탄소·친환경 산업활동을 추진함으로써 환경보전과 국가경제의 지속가능한 발전에 이바지함을 그 목적으로 하며(친환경산업법 제1조), 정부의 환경친화적인 산업구조로의 전환을 촉진하기 위한 종합시책 수립 의무(친환경산업법 제3조), 설비자금 등의 정부의 지원(친환경산업법 제5조), 기술개발사업에 대한 정부의 지원(친환경산업법 제6조), 정부의 제조사업장에 대한 청정생산 촉진을 위한 시책의 수립(친환경산업법 제8조의 2), 정부의 순환경제를 촉진하기 위한 시책의 수립 및 시행(친환경산업법 제20조)을 규정한다.

## 나. 고용안정 지원 기본계획과 산업구조 전환과 관련된 계획의 연계 수립 및 시행

산업전환 고용안정법이 고용상 변화에 대한 선제적 대응을 목적하기 때문에 환경친화적 산업구조로의 전환과 고용안정을 위한 정책을 시행할 시, 그 계획 단계에서부터 양자의 내용이 정합적으로 연결될 필요가 있다. 예컨대, 이하의 [표]와 같이, 탄소중립기본법 제10조의 국가 탄소중립 녹색성장 기본 계획과 친환경산업법 제3조의 종합시책, 산업전환 고용안정법 제7조의 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획이 상호 참조와 논의하에 그 내용이 구성될 필요가 있다.

구분	탄소중립기본법	친환경산업법	산업전환 고용안정법
계획	국가탄소중립기본계획	종합 시책	산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획
계획의 내용	탄소중립기본법 제10조 ②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되	친환경산업법 제3조 ② 종합시책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어	산업전환고용안정법 제 7조 ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이

	<p>어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가비전과 온실가스 감축 목표에 관한 사항</li> <li>2. 국내외 기후변화 경향 및 미래전망과 대기중의 온실가스 농도 변화</li> <li>3. 온실가스 배출·흡수 현황 및 전망</li> <li>4. 중장기감축목표등의 달성을 위한 부문별·연도별 대책</li> <li>5. 기후변화 감시·예측·영향·취약성평가 및 재난방지 등 적응대책에 관한 사항</li> <li>6. 정의로운 전환에 관한 사항</li> <li>7. 녹색기술·녹색산업 육성, 녹색금융활성화 등 녹색성장 시책에 관한 사항</li> <li>8. 기후위기 대응과 관련된 국제협상 및 국제협력에 관한 사항</li> <li>9. 기후위기 대응을 위한 국가와 지방자치단체의 협력에 관한 사항</li> <li>10. 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진을 위한 재원의 규모와 조달 방안</li> <li>11. 그 밖에 탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항</li> </ol>	<p>야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산업구조의 현황과 전망</li> <li>2. 환경친화적인 산업구조로의 전환을 촉진하기 위한 목표의 설정</li> <li>3. 생산공정 개선과 청정생산기술 개발 등 환경친화적 산업구조의 구축 방안</li> <li>4. 환경친화적인 산업구조로의 전환을 촉진하기 위한 환경설비 산업, 재제조산업 및 제품서비스화산업의 육성 방안</li> <li>5. 녹색경영의 촉진 방안</li> <li>6. 국제 환경규제에 대한 대응 방안</li> <li>6의2. 산업부문의 순환경제로의 전환 촉진 방안</li> <li>6의3. 환경친화적인 산업구조로의 전환촉진을 위한 국제협력과 관련된 사항</li> <li>7. 그 밖에 환경친화적인 산업구조로의 전환 촉진과 지속 가능한 산업발전을 위하여 필요한 사항</li> </ol>	<p>포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제8조에 따른 고용영향 사전평가에 관한 사항</li> <li>2. 산업전환에 따른 고용안정 지원의 필요성이 클 것으로 예상되는 산업·업종·지역 등의 우선지원에 관한 사항</li> <li>3. 인력 수요 감소가 예상되는 산업·업종·지역 등의 우선지원에 관한 사항</li> <li>4. 고용조정이 불가피한 경우에도 근로자의 고용유지 및 전직·재취업 지원을 위하여 노력하는 자에 대한 지원에 관한 사항</li> <li>5. 산업전환에 대응하여 고용유지 및 고용창출을 유도하는 기업 지원에 관한 사항</li> <li>6. 산업전환에 따라 직접적 또는 간접적 피해가 발생하는 지역의 고용유지·창출 지원에 관한 사항</li> <li>7. 산업전환에 따른 고용안정 지원과 관련한 노동조합, 사업주 단체, 정부의 사회적 대화 활성화에 관한 사항</li> <li>8. 그 밖에 산업전환에</li> </ol>
--	--	---	---

			다른 고용안정 지원을 위하여 필요한 사항
주무 부처	환경부	산업통상자원부	고용노동부

표 10 . 탄소중립기본법, 친환경산업법, 산업전환고용안정법의 비교

또한 각 법률에 근거한 계획들이 유기적 관계 속에 수립·시행될 수 있도록 각 법률에 계획 수립 시, 다른 법률에 근거한 관련 계획을 참조하여, 타 계획과 모순되지 않고, 계획들이 정렬적으로 수립·시행함으로써 계획의 정합성 및 효과성을 극대화한다는 내용을 포함하는 방안을 생각해볼 수 있다. 나아가 고용안정지원계획의 심의 시에, 탄소중립기본 계획과 친환경산업법상 시책과 부합하는지 심의할 필요가 있다.

#### 다. 관련 부처 간 협의 강화를 위한 법제도적 모색 필요

한편, 각 법률의 계획을 수립하는 주무 부처가 상이하다. 탄소중립기본법은 주무 부처가 환경부이며, 친환경산업법의 주무 부처는 산업환경과이고, 산업전환 고용안정법의 주무 부처는 고용노동부이다. 각 법률의 주무 부처가 상이한 것은 각 법률이 규율하고자 하는 범위와 목적이 상이한 것이기 때문이므로 이는 문제될 것이 없다. 다만, 각 계획이 실제 유기적 관계하에 정합적으로 수립·시행되기 위해서는 사회적 대화만큼이나 행정조직 간의 소통과 협력 또한 중요하다. 이미 산업전환 고용안정법 시행령 제2조 제1항은 기본계획 수립 시 필요한 경우, 고용노동부장관의 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관에 대한 자료 제공 등 필요한 조치를 요청할 수 있다고 규정하고 있으나, 자료 제출뿐만 아니라 각 기관이 정기적으로 상황과 계획, 평가를 공유함으로써 각 법률이 추구하는 목적을 효율적으로 시행할 필요가 있는 바, 관계 부처 간 협의와 협력을 강화하기 위한 제도적 장치를 고민하고, 필요한 경우 이를 법제화할 필요가 있다.

### (3) 근로자 및 사업주에 대한 고용안정 및 노동전환 지원 방안

#### 가. 산업전환에 따른 고용안정 등 지원 체계 구축

산업전환고용안정법 제13조 제1항은 고용노동부장관이 산업전환에 따른 고용안정 지원이 필요한 산업·업종, 지역, 사업주, 근로자 등을 종합적으로 지원할 수 있는 체계를 구

축하여야 한다고 규정한다. 또한 동법 동조 동항 각호에서 그 종합적 지원의 내용으로서 고용안정 등 지원사업의 수요 조사, 기업별 고용안정 등 지원 방안 컨설팅, 고용안정 지원 관련 사업의 연계·신청 지원, 근로자 상담·교육 및 심리안정 지원, 고용안정 지원 관련 사업 등에 대한 홍보, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항으로 규정하고 있다. 그러나 이 법은 최근인 2024. 4. 25.부로 시행됨에 따라, 아직 산업전환 고용안정계획이 수립중이며, 고용노동부 고용안정 지원의 구체적 내용도 수립 중에 있다. 따라서 정부의 지원안에 대해 구체적으로 예측하거나 이를 법률적으로 평가하기 어렵다. 다만, 향후 이 법에 근거한 고용안정 지원 체계 구축 시, 그 지원체계가 목적하는 것이 산업·업종, 지역, 사업주를 종합적으로 지원하는 것인 바, 관계 당사자가 참여하는 사회적 대화를 기반으로 지원 체계가 구축될 필요가 있다.

## 나. 근로자 및 사업주 등에 대한 지원

산업전환고용안정법 제11조는 근로자, 사업주, 노동조합, 사업주단체에 대한 지원의 구체적 내용으로 직업능력개발훈련, 고용유지 등 고용안정을 위한 조치, 근로자 전직 및 재취업, 실업자의 생계안정, 실업자의 채용, 고용관리 진단 등 고용개선, 노사관계 발전 및 동반성장 증진, 근로자의 창업 촉진, 그 밖에 산업전환에 따른 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항을 규정하고 있다. 또한 산업전환에 따라 이직자 또는 실업자가 다수 발생하였거나 발생이 예상되는 기업의 경우, 직업안정기관을 통한 적극적인 취업지원 서비스를 제공할 고용노동부 장관의 의무를 규정하고 있다.

현재 저탄소·디지털 전환 관련 사업주 지원 제도로는 ‘산업·일자리전환 고용환경 개선 지원금’이 있다.<sup>259)</sup> 이 지원 제도는 저탄소·디지털 전환 관련 사업주를 대상으로, 지원 기간(최대 1년)동안, 인위적인 고용조정을 하지 않는 조건으로 근로자 훈련 및 복리후생 관련 시설(예컨대, 기숙사, 통근버스)의 임차비 50%를 지원하는 제도이다. 향후에는 (i) 산업 전환 계획, 이행 과정에서 고용조정이 예상되는 경우, 고용조정을 하지 아니하고, 고용을 유지하는 조건으로 현행 고용유지지원금 제도와 같은 지원금 제도를 모색함으로써 고용안정을 직접적으로 독려하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 또한 (ii) 산업의 녹색 전환 과정에서 근로자에게 요구되는 기술을 기업 차원에서 근로자에게 제공한 경우, 그 교육 금액의 일부를 지원하는 제도와 (iii) 전직을 희망하는 근로자에 대해, 전직에 필요한 교육을 이수하기 위하여, 휴가 등을 사용하는 경우, 사업주가 이를 유급으로 보장하고, 정부가 그 비용을 사업주 지원금으로 보전하는 제도를 모색함으로써 해당 기업에서

259) 고용노동부 공고 제2024-118호, “「산업·일자리 전환 고용환경개선지원금」사업 시행 공고”, 2024. 2. 26.

의 계속 고용과 이직을 희망하는 근로자 모두에게 업무 전환 혹은 전직을 위한 교육이 원활히 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다. (iv) 나아가, 녹색기술에 대한 직업훈련을 강화하기 위하여 그러한 교육기관에 대한 지원 제도를 시행하고, 녹색기술을 도입하고, 배우고자 하는 기업 및 근로자에 대해 인센티브를 제공함으로써, 녹색기술로의 전환을 통한 고용유지 혹은 고용전환을 촉진할 필요가 있다.

#### (4) 적용 범위 확대

산업전환 고용안정법 제2조 제6호는 근로자를 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람으로 정의하고 있다. 이는 구직자까지 그 대상에 포함함으로써 노동전환을 광범위하게 지원하고자 하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 여기에서 “사업주에게 고용된 사람”의 범위를 어떻게 해석할 것인가가 문제 된다. 구체적으로 산업전환 고용안정법 제2조 제6호의 근로자가 도급계약을 제외한 근로기준법 제2조 제1항 제1호의 근로자에 한정되는 것인지 아니면, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호의 근로자를 의미하는 것인지 아니면 중대재해처벌법 제2조 제7호의 종사자 개념과 같이 도급 계약을 포함하는 것인지 불분명하다. 그러나 고용(근로)계약과 도급계약을 구별하고 있는 판례와 언어 관용을 고려할 때, 산업전환 고용안정법 제2조 제6호의 근로자는 근로기준법 제2조 제1호의 근로자를 의미하고, 다만 취업할 의사를 가진 사람을 추가로 명시함으로써 구직자 또한 적용 대상에 포함되는 것으로 해석된다. 그러나 이 법의 목적이 일자리 위험에 대비한 선제적 대응을 통해, 지속가능하고, 포용적인 경제성장인 점을 고려하면, 탄소중립, 디지털 전환에 따라 고용안정성이 문제되는 것은 전통적인 개념의 근로자뿐만 아니라, 도급계약을 포함한 다양한 고용관계에 대해 광범위하게 고용안정 및 고용전환을 정책적으로 지원할 필요가 있다. 따라서, 향후 그 적용 대상을 중대재해처벌법 제2조 제7호나목과 같이 “도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자”로 확대할 필요가 있다.<sup>260)</sup>

260) 정경훈, 이승길, “산업전환고용안정법’의 쟁점과 과제”, 사회법연구 제51호, 한국사회법학회, 2023.12. 21-22면; 이 연구 또한 고용보험법이 근로기준법상 근로자 개념을 넘어 특수형태근로종사자도 가입 대상으로 단계적으로 확대하고 있다는 점을 고려할 때, 법률간 정합성을 고려해보아도, 산업전환고용안정법의 적용 범위를 확대할 필요가 있다고 제기한다.

## 제6장 결론

본 연구는 인간이 초래한, 그러나 더 이상 인간이 온전히 예측하거나 통제하는 것이 어려워진 인류세라는 현실 앞에 그 대안으로서 인류세의 노동법을 구성하는 것이었다. 그러나 인류세와 노동법을 잇는 작업은 인류세와 노동법 그 사이, 통상 서로 다른 범주의 것을 잇는 조사 ‘와’의 심연만큼이나 깊은 난제와 마주하는 일이었다. 그 난제는 바로 노동법의 요람이라 할 수 있을 근대의 뿌리 깊은 자연, 문화 이원론과 인간 중심성이었다. 인류세는 그간 우리 노동법이 정언 명령과도 같이 여겨온 필라델피아 선언이 ‘목적 그 자체로서의 인간’, ‘존엄한 노동’을 규정함으로써 노동법의 발전을 가능하게 했다는 긍정적인 일면뿐만 아니라, 이를 위해 “생산자원을 더욱 완전하게, 광범위하게 이용할 것”을 규정함으로써 노동에 있어 노동하는 인간 신체와 비인간 자연의 얽힘을 온전히 직시하고 이를 노동법에 담기 어려웠던 현실 또한 확인하였다. 그리고 오늘날 인위개변적 기후변화는 그 너무나 인간적인 필라델피아 선언을 넘어, 인간 노동과 노동법을 디페시 차크라바르티가 말한 이 행성이라는 더 장구한 시공간에서 사유할 것과 그저 생산수단에 지나지 않았던 비인간 자연이 모든 것을 바꾸어 놓을 수 있는 중요한 행위자일 수 있다는 사실을 직시할 것을 추동하고 있다는 사실 또한 확인하였다.

본 연구의 목적은 그 인류세가 추동하는 문제들의 선을 따라, 지금까지의 노동법이 ‘인간의, 인간에 의한, 인간을 위한 노동법’이었다면, 인류세의 노동법은 인간, 비인간 자연, 노동의 얽힘을 직시하며, 인간 노동과 비인간 자연 모두의 존엄을 목적으로 하여야 한다는 전제하에, 그러한 ‘자연문화로서의 생태노동법’을 구성하기 위한 이론적 토대와 구체적 내용을 제시하는 것이다.

제1장에서는 생태노동법의 이론적 토대로서, 노동법과 인류세의 문제를 잇는 작업의 난제들을 검토하고, 인류세의 노동법의 목적과 법 주체를 제시하는 것이었다. 첫째, 인류세와 노동법을 잇는 난제로서, 인류세와 노동법이 전제하는 시·공간의 차이를 검토하고, 시간적으로 ‘행성의 역사라는 심층역사(deep history)안의 노동법’, 공간적으로 ‘지구라는 행성 안의 산업현장과 노동법’을 사유할 것을 제안하였다. 또한 인류세가 제기하는 인간중심주의의 문제와 노동법이 상정해 온 자본주의의 문제라는 차이에도 불구하고, 자본주의와 인간중심주의 또한 산업현장에 얽혀 있는 문제인바, 양자의 문제를 아우르는 노동법을 구성할 것을 제안하였다. 나아가 인류세는 비인간 자연의 행위성 문제에 천착하는 바, 인류세의 노

동법 또한 그간 생산수단에 지나지 않았던 비인간 자연을 재사유할 것을 제안하였다.

둘째, 인류세의 노동법의 목적에서는 노동법이 목적해은 ‘존엄한 노동’에 있어, ‘존엄’이라는 개념 그 자체가 구성적 개념인 바, 오늘날 인류세에 맞는 존엄 개념을 구성할 필요가 있음을 제시하였다. 인류세의 인간존엄은 더 이상 인간만의 존엄이 아닌, 비인간 자연의 안녕과 얽혀, 불가분의 관계를 이루고 있음을 시사하는 바, 인류세의 노동법이 추구하는 ‘존엄한 인간의 존엄한 노동’이라는 목적 또한 인간 그 자신뿐만 아니라, 인간 신체 및 노동과 공-구성적 관계에 있는 비인간 자연의 안녕을 동시에 추구할 때 비로소 실현가능한 것임을 제시하였다.

셋째, 인류세의 노동법의 주체에 있어서는 법에 있어 법 주체를 상정하는 것의 중요성을 검토하고, 로지 브라이도티 등 최근 대두되고 있는 비판적 포스트휴먼 이론을 참조하여, 생태노동법이 추구하는 법 주체를 ‘체현되고, 지구라는 행성에 내재 된(embedded) 노동하는 주체’로 상정하고, 그 지구에 내재되었다는 사실을 지각하고, ‘자연과 문화의 공-진화(co-evolution)’를 추구하는 주체로 제시하였다.

제3장에서는 산업현장을 자연과 문화가 공진화하는 생성적 공간으로 진화하기 위한 민주적 과정 체계를 제시하고, 그 체계를 ‘생성적, 민주적 과정 체계’로 지칭하였다. 그리고 그 생성적, 민주적 과정 체계로서, 전국, 지역, 산업, 사업장 단위의 노, 사, 정 협의체를 구성할 것을 제안하였다. 그리고 각 수준의 협의체를 구성하기 위한 법적 근거로서 「탄소중립기본법」, 「경제사회노동위원회법」, 「산업전환고용안정법」을 검토하였다.

그러나 그 검토를 통해, 상기의 법에 근거하여 협의체 구성이 가능할지라도 다음과 같은 한계가 있음을 확인하였다. 첫째, 상기의 법은 모두 당사자의 참여를 명확히 명시하고 있지 않아 현재에도 전문가 위주로 구성되고 있어 민주성의 원칙에 부합하지 않는다. 둘째, 현재로서는 기후위기와 관련한 노, 사, 정 협의체 구성을 명시적으로 규정하고 있지 않기에 경제사회노동위원회 내 업종별 협의체, 특성별 협의체 구성 규정에 근거하여 협의체를 구성할 수 밖에 없어 노, 사, 정 당사자들의 협의체 구성 의지에 기댈 수 밖에 없고, 기후위기 대응을 위한 협의체 구성에 관한 노, 사, 정 당사자들의 의지를 추동하기에 한계적이라는 점 또한 확인하였다. 셋째, 설사 노, 사, 정 협의체를 통해 산업현장의 생성적 전환 논의가 이루어지더라도 그 협의가 구속력 있게 실행되기 위해서는 단체협약으로 이어질 필요가 있으나, 산업현장의 생성적 전환 논의 자체의 단체교섭 대상성이 다시 문제될 수 있다는 점을 확인하였다. 넷째,

사업 또는 사업장 단위의 생성적 전환을 위한 노, 사 회의체에 대한 규정은 전무하다는 사실 또한 확인하였다.

이에 본 연구는 산업현장의 생성적 전환을 위한 전국, 지역, 산업 단위 협의체 구성의 법적 근거를 경제사회노동위원회법 혹은 산업전환고용안정법 등 관련 개별 법률에 명기할 것과 장기적으로는 전국, 지역, 산업, 사업 또는 사업장 단위 협의체를 통일적, 체계적으로 규율하는 새로운 단일 법제를 구성할 것을 제안하였다. 그리고 이를 위한 사전 단계로서 사회적 대화의 체계와 법제를 구성하기 위한 사회적 대화, 즉 ‘사회적 대화를 위한 사회적 대화’를 실행할 것을 제안하였다.

제4장에서는 산업현장을 생성적으로 전환하고, 기후위기에 적응하기 위한 양질의 노동력을 구성하는 것을 그 목적으로, 근로시간 단축, 적정임금보장제도에 천착하여 관련 노동법 개정방안을 제시하였다. 첫째, 근로시간 단축에서는 근로시간 단축이 현재의 탄소중심적인 생산활동 자체를 감소시켜, 직접적으로 탄소 배출을 줄일 수 있고, 근로시간 단축으로 늘어난 생활시간은 자연과의 관계를 지각하고, 그 관계를 긍정적으로 전회하기 위한 소비중심의 생활방식의 변화, 미시정치에의 참여를 가능하게 할 수 있음을 기존 연구를 통해 검토하였다. 그리고 그 전제 하에 사회적 대화로서 점진적으로 법정 근로시간을 단축할 것과 다수의 사업장에서 근로를 제공하는 경우, 그 근로를 제공한 사업장 모두의 근로시간을 통산하여 1주 근로시간을 제한하는 방안 등을 제시하였다.

둘째, 적정임금보장에 있어서는 근로시간 단축이 이루어지더라도 적정임금이 보장되지 않고서는 장시간 노동 문제를 해결할 수 없으며, 생계에 급급한 최저임금만으로는 그 자신 뿐만 아니라, 타인, 자연과 같은 다른 존재와 그 관계성을 지각하기 어렵다는 전제하에 적정임금 보장을 제안하였다. 헌법 제32조 제1항이 규정하고 있는 국가의 적정임금 보장 노력 의무가 인간존엄이라는 가치에 근거한 것임을 검토하고, 존엄의 얽힘 속에서, 인간, 비인간 자연 모두가 존엄하기 위해서는 국가의 노력 의무만으로는 한계적이며, 적정임금제도를 최저임금제도와 같이 공식적으로 제도화할 필요가 있음을 주장하였다. 나아가 적정임금제도가 시행될 경우, 적정임금제도와 최저임금제도가 병치하게 되는 문제를 검토하였다. 이 경우 최저임금제도를 폐지하고, 적정임금제도를 적용하는 방안, 최저임금제도를 존치한 상태에서 업종별 혹은 지역별 노사 간 교섭을 통해 적정임금을 결정하도록 하는 방안을 고민해 볼 수 있을 것이다. 그러나 적정임금제도는 인간다운 생활을 위한 보편적 권리라는 점에서, 업종별 혹은 지역별 협의가 이루어지는 일부에게만 적정임금제도를 적용하고, 그렇지 않은 이들에게는 여전히 최저임금제도를 적용하는 것은 타당하지 않음을

고려할 때, 최저임금제도를 폐지하고, 일하는 사람 전체에게 적정임금보장을 적용하  
되, 그 적정임금의 수준 등은 업종별, 지역별 협의체 등을 통해 결정하는 것이 타당  
함을 제시하였다.

제5장에서는 인류세의 노동법에 있어 적응의 문제로서 산업안전보건과 산업·노동전  
환의 문제를 검토하였다.

첫째, 산업안전보건에 있어서는 기후위기는 현재로서는 우리가 예측하기 어려운  
다종다양한 산업안전보건상 문제를 야기할 수 있는 바, 그에 대비한 산업안전보건법  
개정이 필요함을 제시하였다. 그 구체적 내용으로 최근 ILO가 발표한 기후위기와 산  
업안전보건에 관한 연구에 기초하여, 기후위기가 산업안전보건에 미치는 세부 위험  
요인을 검토하고, 현재 국회에 발의된 산업안전보건법 개정 방안과 현행 산업안전보  
건법을 살펴봄으로써 현재 산업안전보건법 및 발의된 개정안의 한계를 검토하였다.  
그 결과 현재 산업안전보건법, 국회에 발의된 개정 법률안 모두 ILO가 제시한 기후  
위기가 산업안전보건에 미칠 수 있는 세부 위험과 그 밖에 향후 추가로 확인될 수  
있는 세부 위험요인에 대응하기에 역부족임을 확인하였다.

따라서 본 연구는 산업안전보건법을 개정을 위한 전제로서, 사회적 대화, 초학제  
연구의 수행, 관련 통계의 구축, 기후완화 전략과 동시에 수행하는 산업안전보건 정  
책을 제안하고, 산업안전보건법 개정의 구체적 내용으로서 폭염, 한파와 같은 직접적  
인 기상 변화뿐만 아니라, 기후위기가 초래할 수 있는 다종다양한 위험을 담지하고  
대응할 수 있는 포괄적인 법 규정을 신설하고, 그 법 규정 하에 기후위기로 인한 안  
전보건상 문제를 진단하고, 예방하기 위한 국가 및 사업주의 의무를 규정하는 것을  
제안하였다. 나아가 그 밖의 산업안전보건법 개정 방안으로 세부 위험 요인별 구체적  
예방조치의 안전보건규칙에의 규정, 작업중지에 있어 그 요건 및 근로자 보호 방  
안의 개정, 기후변화에 따른 위험 관련 위험성 평가 및 교육의 실시, 특수형태근로종  
사자 및 배달종사자에 대한 기후변화로 인한 안전보건상 위험에 대한 예방 조치  
및 작업중지 규정을 포함하는 것, 구조, 복구 근로자의 안전보건상 조치를 특별  
히 규정하는 것을 제시하였다.

둘째, 산업·노동전환의 문제에 있어서는 정의로운 전환과 관련한 ILO의 가이  
드라인을 검토하고, 최근 제정·시행된 산업전환고용안정법이 그에 부합하는지 검  
토하였다. 그 결과 현재 산업전환고용안정법은 ILO가 권고하는 계획의 수립·실  
행·평가의 전 단계에서 사회적 대화가 그 역할을 수행하기에 역부족이며, 노·사  
당사자의 참여가 배제될 수 있는 한계 또한 존재함을 확인하였다. 이에 본 연구  
는 산업전환고용안정법 및 고용정책기본에서 규정하고 있는 산업전환고용안정위

원회의 역할을 정책의 수립, 시행, 평가의 전 단계에 개입할 수 있도록 확대하고, 그 위원의 구성 또한 당사자의 참여가 전제될 수 있도록 개정할 것을 제안하였다. 나아가 산업전환고용안정법은 탄소중립기본법, 친환경산업법과 같은 산업의 녹색전환을 그 목적으로 하는 법률과 계획 수립 단계에서부터 긴밀한 연계하에 수립될 필요가 있음을 제안하였다. 나아가 본 연구는 근로자 및 사업주에 대한 고용지원 방안과 산업전환고용안정법의 적용범위를 다양한 고용형태로 확대하는 방안을 제안하였다.

이상과 같이 본 연구는 기후위기가 추동하는 산업현장의 다종다양한 문제들 안에서, 그 문제들과 함께 자연과 문화가 공-진화하는 매개로서 ‘인류세의 노동법’의 구성을 제안하고, 그 이론적 토대와 관련 쟁점을 중심으로 인류세의 노동법의 구체적 내용을 검토하였다. 본 연구는 위기를 넘어, 그 위기 안에서 다시금 ‘존엄한 인간의, 존엄한 노동’이란 무엇이며, 이를 위한 노동법은 어떤 모습인가를 시론적인 수준에서나마 제시하였다는 점, 그리고 그 위기 속에서, 비인간 자연과의 긴밀한 관계 하에 새로운 노동, 노동법의 전화(轉化) 가능성을 보여주었다는 점에서 그 의의가 있다고 생각한다.

그러나 본 연구는 기후위기에 조응하는 노, 사, 정 주체들의 다양한 실천과 전개들로부터 본 연구가 제시한 이론과 법 개정 방안을 길어온 것이 아니라, 대부분 이론으로부터, 연구자의 추상적 사고 작업을 통해 제시되었다는 점은 한계라고 생각한다. 이는 기후위기가 이제 막 우리 산업현장에 문제로 인식되고 있다는 점, 산업현장뿐만 아니라 사회 전체가 그 과정에 있다는 사실에 기인한 것일 것이다. 그러나 노동법 연구는 언제나 산업현장의 다양한 활동과 사례들 속에서 연구 주제를 발굴하고, 그 내용을 채워나가는 이론과 구체적 현실의 마주침의 장이기에, 그러할 때 비로소 일반과 개별, 추상과 구체를 아우르는 의미있는 연구가 될 수 있을 것임에도 이상과 같이 그렇게 하지 못한 점이 큰 아쉬움으로 남는다. 또한 연구 방법론에서 초학제 연구를 지향한다고 밝히고, 그에 따라 다양한 학문 영역의 문헌을 참조하여 본 연구를 완성하였지만, 연구자 1인이 타 학문 영역을 온전히, 깊이 이해하고, 노동법과 충분히 의미있게 연결짓기에는 충분했는가는 고민도 남는다. 나아가 이론과 구체적 쟁점들을 긴밀하게 잇고, 정렬하는 작업이 필요하나, 이론이 본래 가질 수 밖에 없는 추상성, 인식론적이며 윤리적인 측면을 구체적인 법 제도에 녹여내는 데 있어 필자의 역량의 한계가 있었고, 이로 인해 이론과 구체적 내용이 별개로 보이는 한계 또한 있다고 생각한다.

그러나 본 연구가 구체적 대안을 제시함에 있어, 이론과의 관계성을 깊이 제시하지 못하였다 하더라도 본 연구에서 제시하고 있는 모든 대안들의 핵심에는 본 연구의 이론 부분에서 제시한 비인간 자연과 노동, 인간의 깊은 관계성에 있고, 양 존재 모두의 공-진화를 목적인 것이었음을 상기해주기 바란다.

본 연구의 부족한 부분은 향후 기후위기에 조응하는 산업현장의 생동하는 다양한 실천과 그 전개들 속에서, 그리고 다양한 영역의 연구자들과 그들과의 통찰 안에서 채워나갈 수 있길 기대해본다. 이로써 향후에는 본 연구가 제시한 시론과 내용적 수준을 넘어, 바로 지금, 현재에 가치 있는 즉, 동시대적인(cotemporary) 인류세의 노동법의 이론과 내용이 구성될 수 있길 기대한다. 또한 그렇게 구성될 인류세의 노동법이 이 지구라는 행성 안에서, 우리 산업현장 안에서 자연, 문화 공진화로 가는 의미있는 ‘매개’가 될 수 있길 희망해본다.

## 참고문헌

### 1. 단행본

- 그레타 가드, 「비판적 에코페미니즘」, 김현미·노고운·박혜영·이윤숙·황선애 옮김, 창비, 2024.
- 노라 래첼, 데이비드 우젤, 「녹색노동조합은 가능하다」, 김현우 옮김, 이매진, 2019.
- 니시타니 사토시, 「노동법의 기초구조」, 한국노동법학회·한국비교노동법학회 편역, 박영사, 2016.
- 도나 해러웨이, 「트러블과 함께하기」, 최유미 옮김, 마농지, 2022.
- 도나 해러웨이, 「해러웨이 선언문: 인간과 동물과 사이보그에 관한 전복적 사유」, 황희선 옮김, 책세상, 2019.
- 디페시 차크라바르티, 「행성시대 역사의 기후」, 이신철 옮김, 에코리브르, 2023.
- 로지 브라이도티, 「포스트휴먼」, 이경란 옮김, 아카넷, 2015.
- 리사 펠트먼 베럿, 「감정은 어떻게 만들어지는가」, 최호영 옮김, 생각연구소, 2017.
- 릭 돌피언, 이리스 반 데어 툴, 「신유물론: 인터뷰와 지도제작」, 박준영 옮김, 교유서가, 2021.
- 마누엘 데란다, 「배치이론과 사회적 복잡성」, 김영범 옮김, 그린비, 2019.
- 문규민, 「신유물론 입문: 새로운 물질성과 횡단성」, 두번째태제, 2022.
- 문규민, 「제인 베넷」, 컴복스, 2023.
- 몸문화연구소, 「신유물론」, 필로소픽, 2022.
- 멜리사 그레그, 그레고리 시그워스 편저, 「정동 이론」, 최성희, 김지영, 박혜정 옮김, 갈무리, 2015.
- 베르너 마이호퍼, 「법치국가와 인간의 존엄」, 심재우, 윤재왕 옮김, 세창출판사, 2019.
- 브뤼노 라투르, 「지구와 충돌하지 않고 착륙하는 방법: 신기후체제의 정치」, 박범순 옮김, 이음, 2023.
- 브뤼노 라투르, 니콜라이 슐츠, 「녹색계급의 출현」, 박범순 옮김, 이음, 2022.
- 브뤼노 라투르, 「우리는 결코 근대인이었던 적이 없다」, 홍철기 옮김, 갈무리, 2009.
- 브뤼노 라투르, 「관도라의 희망, 장희원, 홍성욱 옮김, 휴머니스트, 2008.
- 사이토 고헤이, 「지속 불가능 자본주의」, 김영현 옮김, 다다서재, 2021.

- 스테이시 엘리모, 「말,살,흙: 페미니즘과 환경정의」, 윤준, 김종갑 옮김, 그린비, 2018.
- 시노하라 마사타케, 「인류세의 철학:사변적 실재론 이후의 ‘인간의 조건」, 조성환, 이우진, 아규 마코토, 허남진 옮김, 모시는 사람들, 2022.
- 임종률, 「노동법」(제11판), 박영사, 2013.
- 안토니오 다마지오, 「느끼고 아는 존재」, 고현석 옮김, 박문호 감수, 흐름출판, 2021
- 알랭 쉬피오, 「필라델피아 정신」, 박제성 옮김, 매일노동뉴스, 2019.
- 알랭 쉬피오, 「법률적 인간의 출현」, 박제성, 배영란 옮김, 글항아리, 2015.
- 알랭 쉬피오, 「노동법비판」, 박제성 옮김, 오래, 2017.
- 움베르토 R. 마뚜라나, 「자기생성과 인지: 살아있음의 실현」, 정현주 옮김, 갈무리, 2023.
- 애나 로웬하우트 칭, 「세계 끝의 버섯: 자본주의의 폐허에서 삶의 가능성에 대하여」, 노고운 옮김, 현실문화, 2023.
- 애니 머피 폴, 「익스텐드 마인드」, 이정미 옮김, 알에이치코리아, 2023.
- 월 스트런지, 카일 루이스, 「오버타임: 펜데믹과 기후위기의 시대, 더 적게 일 하는 것이 바꿀 미래」, 성원 옮김, 시프, 2021.
- 자크 데리다, 「법의 힘:권위의 신비한 토대」, 진태원 옮김, 문학과지성사, 2004.
- 장 모랑쥬, 「1789년 인간과 시민의 권리 선언」, 변해철 옮김, 탐구당, 1999.
- 줄리아 애드니 토머스, 마크 윌리엄스, 안 잘라시 에비치, 「인류세 책: 행성적 위기의 다면적 시선」, 박범순, 김용진 옮김, 2024.
- 지구법학회, 「지구법학: 자연의 권리선언과 정치 참여」, 김왕배 엮음, 지구와사람, 2023.
- 제인 베넷, 「생동하는 물질」, 문성재 옮김, 현실문화, 2020,
- 제이슨 W.무어, 「생명의 그물 속 자본주의」, 김효진 옮김, 갈무리, 2020.
- 젼 벤델, 루퍼트 리드, 「심층적응」, 김현우, 김미정, 추선영, 하승우 옮김, 착한책가게, 2022.
- 팀 잉골드, 「조용: 주의 기울임, 알아차림, 어우러져 살아감에 대하여」, 김현우 옮김, 가망서사, 2024,
- T.H 마셜, T.보토모어, 「시민권」, 조성은 옮김, 나눔의 집, 2014
- 파울 크뤼천 등, 「인류세와 기후위기의 대가속」, 이별빛달빛 엮음, 김용우, 김찬중, 정홍상 외 옮김, 한울아카데미, 2022.
- 페트리샤 리비, 「융합연구 방법론: 문제중심형 초학제적 접근 방법」, 송인한 옮김,

박영story, 2015.

프란체스카 페란도, 「철학적 포스트휴머니즘」, 이지선 옮김, 신상규 감수, 아카넷, 2021.

헬레나 노르베리-호지, 「오래된 미래:라다크로부터 배우다」, 양희승 옮김, 중앙Books, 2015.

Knight, E. Rosa and J. Schor “Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970-2007”, *Global Environmental Change*, 23:4, 2013,

## 2. 논문

권오성, “기후위기 대응을 위한 산업안전보건법 개정방안”, *노동법연구*, 2024 하반기 제57호, 서울대노동법연구회, 2024.

김종덕, “법에 있어서의 인간상의 고찰”, *법학연구* 제16권제1호(통권 제61호), 한국법학회, 2016. 3.

김린, “적정임금 보장에 대한 국제 기준의 시사”, *법학연구* 제26호, 인하대 법학연구소, 2023.

구모영, “법에 있어서의 인간상”, *동아법학* 제30권, 동아대학교법학연구소, 2002. 4.

문규민, “라투르와 일반화된 행위성: 베이트슨적 발견법으로서의 행위자-연결망 이론”, *인천대학교 인문학연구* 59집, 2023.

박귀천, 권오성, “포스트 코로나 시대의 노동법제 개선과제”, *이화여자대학교 법학연구소, 법학논문*, 제25권 제2호, 2020,

서윤호, “포스트휴먼 사회에서의 인간존엄의 문제”, *통일인문학* 제90집, 건국대학교 인문학 연구원, 2022. 6.

정채연, “포스트휴먼 법 담론; 탈근대적 인간의 법적 수용을 위한 시론적 연구”, *안암법학* 제54호, 안암법학회, 2017. 9.

임연희, 김호, “기후 변화와 건강: 저온과 고온이 사망에 미치는 영향에 관한 체계적 고찰”, *한국환경보건학회지*, 제37권 제6호, 2011.

문준혁, “기후위기 적응을 위한 산업안전보건법제의 과제-폭염으로 인한 건강장해 예방정책을 중심으로”, *노동법연구* 2024 하반기 제57호, 서울대노동법연구회, 2024. 9.

정순기, “디지털·저탄소 전환에 따른 인력수요 구조 변화: FGI를 중심으로”, *한국고용 정보원, 계간 고용이슈* 2022년 가을호, 2022.

정경훈, 이승길, “‘산업전환고용안정법’의 쟁점과 과제”, *한국사회법학회, 사회법연구* 제51호, 2023. 12.

### 3. 연구보고서

- 박제성, 강성태, 강주리, 권오성, 「탈탄소사회와 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2023.
- 이정희 외 편, 「기후위기와 일의 세계」 한국노동연구원, 2021.
- Jeong-Hee Lee, Jaegak Han, Jeseong Park, 「The Climate Crisis and the World of Work( I ): The Climate Crisis and a Just Transition」, 한국노동연구원, working paper2022-03, 2022.

### 4. 해외 문헌

- Anna Grear, Emille Boulot, Iván Darío Vargas-Roncancio, Joshua Stelin, “Posthuman Legalities: New Materialism and Law Beyond the Human, Edwara Elgar, 2021.
- Beck, Ulrich, “Risk Society: Towards a New Modernity”, trans. Mark Ritter, London: Sage, 1992.
- Choi, Hwan-Young, Myung-Sook Park, Hyeong-Seog Kim, and Seonju Lee, “Marine Heatwave Events Strengthen the Intensity of Tropical Cyclones“. Communications Earth & Environment 5, 69, 2024.
- Dsvud J. Doorey, “A Law of Just Transition?:Putting Labor Law to Work on Climate change”, Osgoode Hall Law School of York University, 2016.
- ETUI, “Workers and the Climate Challenge”. HesaMag, 2023.
- Fremstad, A., Paul, M. and Underwood, A., “Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from U.S. Households”, Review of Political Economy 31, 2019.
- Fann, N, T. Brennan, P. Dolwick, J. L. Gamble, V. Ilacqua, L. Kolb, C. G. Nolte, T. L. Spero, and L. Ziska, “Ch. 3: Air Quality Impacts”, <The Impacts of Climate Change on Human Health in the United States: A Scientific Assessment>, U.S. Global Change Research Program. Washington, D.C, 2016.
- Karen Barad, “Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and Entanglement of Matter and Meaning, Durham”, NC:Duke UP, 2007.
- Knight, E. Rosa and J. Schor “Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970-2007”, Global Environmental Change, 23:4, 2013.
- Latur, Bruno, “Resembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory”, New York, Oxford University, 2005.
- Michał Barański, Katarzyna Jaworska, Anna Piszczek, “Labour Law in the era of

- Schor, J. "The Overworked American", New York: Basic Books, 1992.
- Sutanto, Samuel Jonson, Claudia Vitolo, Claudia Di Napoli, Mirko D'Andrea, and Henny A. J. Van Lanen. 2020, "Heatwaves, Droughts, and Fires: Exploring Compound and Cascading Dry Hazards at the Pan-European Scale", *Environment International* 134 (January): 105276, 2020.
- ILO, "Greening with Job", world employment social outlook 2018, 2018.
- ILO, "Ensuring safety and health at work in a changing climate", 2024. 4.
- ILO, "Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review", 2021.
- ILO, "Greening with Job and a Just Transition", 2022.
- ILO, "World Social Protection Report 2024-26", 2024.
- ILO, "Skills for a Greener Future: A Global View", 2019.
- ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all", 2015.
- IPCC, "Climate Change 2021: The Physical Science Basis-Summary for Policymakers", 2021.8.
- IPCC, "Climate Change 2023", synthesis report, 2023.
- IPCC, "Climate Change 2014", synthesis report, 2014.
- IPCC, "Climate change 2007", synthesis report, 2007.
- IPCC, "Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability", 2022.
- JW Cherrie, MPC Cherrie, "Workplace exposure to UV radiation and strategies to minimize cancer risk", *British Medical Bulletin*, Volume 144, Issue 1, December 2022.
- Jones, Robert T., Lucy S. Tusting, Hugh M. P. Smith, Sylvester Segbaya, Michael B. Macdonald, Michael J. Bangs, and James G. Logan, "The Impact of Industrial Activities on Vector-Borne Disease Transmission". *Acta Tropica* 188 (December), 2018.
- Michael Lawrence, Thomas Homer-Dixon, Scott Janzwood, Johan Rockström, Ortwin Renn<sup>3</sup> and Jonathan F. Donges, "Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement", *Global Sustainability* 7, e6, Cambridge University Press, 2024. 1.
- Messmer, Martina, and Ian Simmonds, "Global Analysis of Cyclone-Induced Compound Precipitation and Wind Extreme Events". *Weather and Climate Extremes* 32 (June), 100324, 2021.
- Patel and Moore, "A History of the World in Seven Cheap Things", University of California Press, 2017.
- Pega, Frank, Natalie C. Momen, Kai N. Streicher, Maria Leon-Roux, Subas Neupane, Mary K. Schubauer-Berigan, Joachim Schütz, et al, "Global, Regional and National Burdens of Non-Melanoma Skin Cancer Attributable to Occupational Exposure to Solar Ultraviolet Radiation for 183 Countries, 2000 - 2019: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury", *Environment International* 181 (November): 108226, 2023.
- UNDP, "what is climate change mitigation and why is it urgent?", 2024. 2. 29.

- Vonesch, Nicoletta, Maria Concetta D'Ovidio, Paola Melis, Maria Elena Remoli, Maria Grazia Ciufolini, and Paola Tomao, "Climate Change, Vector-Borne Diseases and Working Population", *Annali Dell'Istituto Superiore Di Sanita* 52 (3), 2016.
- Wright, Caradee Y. and Mary Norval, "Health Risks Associated With Excessive Exposure to Solar Ultraviolet Radiation Among Outdoor Workers in South Africa: An Overview", *Frontiers in Public Health* 9 (April): 678680, 2021.

## ABSTRACT

### Theories and Alternatives to Labor Law in the Anthropocene

Park Sohee

Department of Law

Sungshin Women's University

This study sets out to rethink labor law by focusing on its core purpose and the nature of its subjects, grounding the discussion in the relationship between human labor and the natural world. It also explores what alternatives might look like in the context of the Anthropocene—an era where human activities, including industrial production, have led to profound environmental changes that defy full human prediction or control.

Integrating labor law with the realities of the Anthropocene requires addressing the deep conceptual divide implied by the conjunction "and," which links two traditionally separate spheres. Labor law, like much of modern legal thinking, has historically been rooted in dualistic frameworks: nature versus culture, humans versus non-humans, mind versus body. Its scope has been narrowly focused on regulating human labor, leaving the broader environment out of the picture.

However, the ongoing climate crisis throws this framework into question. It's becoming clear that the goal of labor law—to ensure "dignified human beings and dignified labor"—is no longer a purely human concern but one intertwined with the natural world. This realization drives the need for an epistemological

shift in labor law and the exploration of alternative frameworks. Accordingly, this study explores how labor law can evolve to support dignified work that exists in balance with both cultural and natural systems, proposing theoretical ideas and practical solutions for this new era.

In Chapter 2, the study redefines the objectives and subjects of labor law to create a theoretical foundation that connects labor law to the realities of the climate crisis. It revisits traditional concepts of labor and labor law within the broader context of human–nature interactions and outlines approaches to building alternative models of labor law.

Chapters 3 through 5 shift the focus to institutional and legal mechanisms to tackle the climate crisis. Chapter 3 discusses democratic processes and legal structures for creating consultative bodies across different levels—national, regional, industrial, and workplace—to drive sustainable changes in industrial practices.

Chapter 4 highlights the importance of enhancing the capacities of actors in industrial settings—their existence, relationships, and actions—as a prerequisite for such transformative transitions. To this end, it proposes measures such as reducing working hours and guaranteeing fair wages as key components of quality labor conditions.

Chapter 5 addresses issues that emerge from the climate crisis in industrial workplaces, reframing them as opportunities for adaptation. It explores solutions for occupational safety and employment challenges arising from industrial transitions, with a focus on enabling meaningful change.

**Keywords:** Anthropocene, climate crisis, labor law, dignity, labor, nature, posthuman, social dialogue, working hours, fair wages, occupational safety, industrial transitions, labor transitions.