

타임오프제도를 폐기하고 ‘안전보건활동 시간’을 전면 보장하라!

손진우 소장

‘노란봉투법’으로 불려 왔던 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 2조·3조 개정안이 국회를 통과했다. 주요 내용은 ▲사용자 개념 확대 ▲노동쟁의 대상 확대 ▲손해배상 책임 제한 등이다. 개정 노조법에 따라, 그동안 사용자가 아니라는 이유로 하청·비정규직 노동자들의 교섭 요구를 외면해 왔던 원청 사용자는 더 이상 이들의 노동조건에 대한 책임을 회피하기 어려워졌다. 원청과 하청 간의 교섭이 제도적으로 보장됨에 따라, 하청·비정규직 노동조합의 원청을 상대로 한 교섭과 투쟁이 한층 탄력을 받을 것으로 예상된다.

이러한 노조법 개정으로 일정 수준의 긍정적 변화가 기대되지만, 노동조합의 일상 활동에 가장 큰 걸림돌인 타임오프제도(노조법 제24조)는 여전히 유지되고 있다. 최소한의 사업장 안전보건 일상 활동조차 제약하고 위축시키는 타임오프제도는 반드시 폐기되어야 한다.

실효성 담보를 위해 꼭 필요한

타임오프제도 폐기

지난 9월 15일 이재명 정부는 「노동안전 종합대책」을 발표하며, 노동자를 ‘보호의 대상’에서 ‘위험 예방의 주체’로 전환하겠다는 입장을 밝혔다. 이에 따라 ‘산재예방 주체로서 노동자 권리보장’과 관련하여 ① 알권리의 확대¹⁾ ② 참여권리 강화²⁾ ③ 피할 권리: 작업중지권 확대 및 실질적 보장³⁾ 등의 세부 방안과 과제를 제시했다. 이러한 대책들은 기존에 비해 어느 정도 진전된 내용을 담고 있다. 그러나 그 한계 또한 명확하다. 노동조합의 일상 활동이 작동 가능한 최소한의 조건에 대해서는 답지 못하고 있기 때문이다.

1) ▲사고 정보 공개 확대조사 공유 ▲안전보건관리체제 등에 대한 정보 공개 신설 ▲위험성평가 현장 작동성 강화

2) ▲원하청 통합 안전보건관리 및 노동자대표 권한 강화

3) ▲작업중지 또는 시정조치 요구 권리 신설, 노동자 작업중지권 행사 요건 완화 ▲정당한 작업중지권 행사 시 불리한 처우(부당해고, 징계 등)를 받은 경우 형사처벌 신설 및 법적 구제 절차 명확화

일터의 자기규율예방체계 확립과 구축을 위해서는 노동자 참여가 필수적이다. 고용노동부 역시 중대재해처벌법 제정 이후 안전보건관리체계 구축의 필요성을 강조하면서, 그 핵심에 노동자 참여를 두었다⁴⁾. 그러나 노동자 참여는, 안전보건활동에 노동자 개인을 둘러리 세우는 형식적 수준의 참여를 말하는 게 아니다. 이를 넘어서기 위해서는 일터에서 위험을 말하고, 개선에 실질적으로 참여하며, 불이익에 맞서 싸울 수 있는 조직적인 힘이 전제되어야 한다. 노동자 개인과 회사는 결코 대등한 관계가 아니라는 점에서, ‘노동자 참여 방안’은 노동조합의 활동을 전면 보장하는 것에서 시작되어야 한다.

안전보건 일상 활동을 가로막는 타임오프제도

속칭 타임오프제도로 일컬어지는 근로시간 면제 제도는 2010년 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정을 통해 도입되었다. 이는 ‘노사 관계의 선진화’를 명목으로 앞세웠지만, 노사 자율의 영역이었던 노조 전임자 유급 지원에 대해 ‘무노동 무임금’ 원칙을 적용해 결과적으로 노조 활동의 위축을 가져왔다. 노동조합 활동의 위축은 현장에서 노동자 생명과 직결된 노동안전보건 일상 활동의 실질적 제약이라는 심각한 문제를 야기하고 있다.

4) 고용노동부는 중대재해처벌법 시행과 관련해 사업장 안전보건관리체계 구축을 안내하는 가이드북을 제작·배포하며, 7가지 핵심요소를 제시했다. ‘노동자 참여’는 ‘경영자 리더십’에 이어 두 번째로 강조하는 핵심적인 항목이다.

■ 전임자 부재로 인한 일상적인 안전보건활동의 공백

가장 대표적인 문제는 타임오프제도로 인해 노동조합이 있는 사업장에서조차 노동안전보건활동을 전담하는 전임자를 찾아볼 수 없게 되어 버렸다는 점이다. 노동안전보건활동의 핵심은 상시적인 위험요소 발굴과 개선이다. 하지만 전임자 부재와 활동 시간의 제약으로 인해, 일상적인 현장 순회, 작업자 개별 상담과 의견 청취 활동이 거의 자취를 감췄다.

노동자 참여를 사업장의 안전보건관리체계 구축의 한 축이라고 정책적으로 강조하면서도, 정작 그 참여를 뒷받침해야 할 조직적·시간적 기반을 법제도가 봉쇄하고 있다. 결정적인 맹점이라 할 수 있다.

중대재해처벌법은 기업 차원에서 안전관리자, 보건관리자를 배치하고 제 역할을 할 수 있도록 보장할 것을 주문한다. 그와 마찬가지로, 기업에 대응하는 한 축인 노동조합의 노동안전보건활동 전담자가 전적으로 그 역할에 매진할 수 있는 조건이 조성되어야 한다. 그래야 노동자 참여의 기반도 비로소 마련되었다고 할 수 있다.

■ 전문성의 약화

한편, 타임오프는 노동안전보건 분야의 전문성과 역량 강화라는 측면에서도 치명적인 제약을 가하고 있다. 어떤 분야든 일정 수준의 역량을 요구하지만, 특히 노동안전보건 담당자에게는 특정한 전문성이 요구되

며, 충분한 기술적·제도적·정책적 역량이 필요하다. 예컨대, 법제도와 정책의 변화가 현장에 미칠 영향을 파악할 수 있어야 하며, 건강검진, 작업환경측정, 근골격계 유해요인 조사와 위험성평가 등 다양한 안전보건 관리 제도에 참여하여 노동자들의 입장을 전문적으로 대표할 수 있어야 하기 때문이다.

이러한 역량은 사업장 안에서의 활동만으로는 한계가 명확하며, 상급 단위 노조 회의 및 사업장 외부에서의 전문 교육 참가 등을 통해서 보충 및 강화되어야 한다. 그런데 타임오프 한도로 인해 역량 강화의 기회를 실질적으로 제약받고 있다. 정해진 시간 총량 중 우선순위에 따라 시간을 배분할 수밖에 없는 상황에서, 안전보건 역량 강화와 같은 사안들은 어쩔 수 없이 후순위에 배치되고 있다. 한 예로, 필자는 경기지역 노동조합의 노동안전보건 담당자 회의에 상시적으로 참여하고 있는데, 열성적이었던 참가자 중 한 명이 두 달 전 “오늘을 마지막으로 앞으로는 회의 참가가 어렵습니다”라며 안타까운 얘기를 꺼냈다. 타임오프의 제약으로 인해 사업장에서 시간 할애가 불가능하여, 더 이상 회의에 참여할 수 없다는 게 그 이유였다.

■ 개인의 몫으로 던져지는 활동

전문성과 역량 강화를 위한 사업장 너머 활동은 차치하더라도, 사업장 내 필수 준비 활동은 얼마나 보장되고 있을까? 가령, 2시간가량 진행되는 산업안전보건위원회가 개최된다고 하자. 이때 회의 참여 시간은 유급으로 보장받을지언정, 이를 준비하기 위해

필수적으로 선행되어야 할 활동 시간은 유급 활동으로 인정받기 어렵다. 노동조합의 안전 준비를 위한 회의 시간, 조합원 의견 청취를 위한 간담회 시간 등 내실 있는 회의를 위한 준비 시간은 엄두조차 낼 수 없다.

사정이 이렇다 보니, 노동조합 노동안전보건 담당자들이 자발적으로 희생을 감수하기도 한다. 활동 시간을 내기 위해 본업(생산활동)을 하지 못해 급여에 쪼들린다. 자기 시간을 들여 활동에 참여한다고 해도 충분한 수준으로 활동하기엔 어려움이 크다. 그 때문에 결국 활동을 지속하지 못하고 아예 포기하는 상황이 속출한다.

■ 긴급사고 대응의 한계

여기에 더해, 사업장에서 사고가 발생했을 때의 긴급 대응 활동에 있어서도 타임오프로 인한 제약이라는 문제가 명확히 드러난다. 전임자가 아닌 이상, 당장 사고조사에 참여할 수도, 재해자를 병원에 대동하여 방문하기도 어렵다. 혹은 전문기관을 찾아 조력을 받기 쉽지 않다. 담당자는 사업장에서 자신의 업무에 매여 있어야 하기 때문이다. 그래서 긴급하고 필수적인 사고 대응뿐만 아니라 재해자 지원 활동조차 제대로 하기 어렵다. 이렇듯 타임오프제도는 노동자의 생명과 직결된 비상 상황에서조차 제때 제 역할을 수행할 수 없도록 한다. 한 마디로, 타임오프제도는 안전보건을 최우선 가치로 두는 시대적 흐름과 정면으로 충돌한다.



▲ 2024.04.04. 서울 양재동 현대기아차그룹 본사 앞에서 '타임오프 노사자율 원칙 파괴하는 현대차그룹 규탄, 노조무력화 분쇄, 금속노조 결의대회'가 열렸다. 사진: 금속노동자, 변백선

노사관계 선진화?

일상 활동 보장이라는 기초부터 행겨야

앞서 확인했듯이, 한국의 타임오프제도는 '노사관계의 선진화'를 명분으로 앞세워 도입됐다. 그러나 '노동조합 활동에 사용할 수 있는 유급 시간을 법으로 엄격하게 한도(총량)를 정하는' 것을 골자로 하는 타임오프와 비슷한 사례가 다른 국가들에도 존재하고 있을까?

한국과 달리, 많은 국가가 유급 활동 시간을 노사 자율과 단체협약에 맡기고 있으며, 특히 노동안전보건 분야에 있어서는 한국과는 전혀 다른 접근법을 취하고 있다. 국제적인 추세는 안전보건 활동의 중요성을 인정하여, 아예 해당 활동 시간을 노사관계 일

반과 분리하여 전면적으로 보장하는 경우가 많다. 영국, 유럽, 캐나다 온타리오주 등은 노동조합 안전대표의 안전보건 활동 시간을 유급으로 보장하고 있다.

이러한 해외의 사례는 우리에게도 명확한 시사점을 던져준다. 한국의 타임오프제도가 폐기되어야 한다는 점을 말이다. 이재명 정부가 '보호의 객체'가 아닌 '일터 위험 예방의 주체'로 노동자를 전환하겠다는 의지를 밝힌 만큼, 노동조합의 노동안전보건 일상 활동이 가능한 기초 조건을 만들어야 한다. 타임오프제도 폐지가 그 마중물이 될 수 있을 것이다. **알터**