

| 회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화 |

[인터뷰] 전형배 산업안전보건위원회 위원장 직무대행

산업안전보건위원회 합의 키워드는 ‘현실직시’

행정 ‘일관성’ 깨는 ‘순환보직’ 문제 중심으로 토론
솔직한 노사정 대화 과정 ... 향후 논의에도 큰 도움 될 것

정다솜 <참여와혁신> 취재기자



지난 4월 27일 산업안전보건위원회(이하 산안위)가 ‘일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문’을 채택했다. 합의문에는 노사정 최초로 마련한 과로사 방지대책을 비롯해 ▲플랫폼노동 등 서비스부문의 유해위험요인 파악과 법 제도 개선 ▲중소기업 산재예방사업 지원을 위한 정부예산 증액 등에 대한 노사정의 합의된 입장이 담겼다.

2018년 7월 출범한 산안위는 지난해 11월부터 전형배 강원대학교 법학전문대학원 교수가 위원장 직무대행을 맡았다. 전형배 교수는 처음 1년 3개월은 공익위원으로, 그뒤 5개월은 위원장 직무대행으로 위원회에 참여했다. 어깨가 무거웠지만 노사정이 인내심을 갖고 합의문을 도출해 감사하다는 전형배 교수는 이번 합의의 핵심은 꽤 솔직한 ‘현실직시’라고 짚었다.

산안위 공익위원으로 시작해, 지난해 11월부터는 위원장 직무대행으로 임기를 마친 소감이 궁금하다.

중간에 위원장 직무대행을 하게 되면서 무거운 책임감을 느꼈다. 국민이 관심을 갖고 지켜보며 합의를 위해 노력해온 위원회인데, 직무대행 체제로 가면서 혹시나 결과물을 내지 못하게 되는 상황이 걱정됐다. 다행히 노사정이 지혜롭게 인내심을 가지고 타협해 합의문을 만들었다. 위원 간 의사소통과 지원을 위해 애쓴 전문위원과 행정 스태프에도 감사하다.

산안위가 발표한 ‘일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문’에서 핵심 키워드는 무엇인가?

합의문에는 등장하지 않는 키워드지만 ‘현실직시’다. 회의체에 모인 모든 분들이 우리나라 산업안전보건의 현실을 직시하고, 솔직하게 인정했다. 그리고 지금 당장 필요한 부분이 무엇인지 토론한 결과를 합의문에 담았다. 특히 현행 산업안전보건 행정체계에서 일관성과 전문성을 떨어뜨리는 ‘순환보직’이라는 현실적 문제를 어떻게 해결할 수 있을지 전체 토론의 반 이상을 할애해 논의했다. 이런 과정을 거쳤기에 이전에 나온 관련 합의문보다 이번 합의문이 우리나라 현실을 꽤 솔직하게 써놨다고 평가한다.

노사가 가장 크게 입장이 엇갈린 부분은 ‘과로사’ 부문이라고 들었다. 과로사 대책을 합의문에 담기까지 노사 간 쟁점은 무엇이었나?

경영계와 노동계의 걱정이 달랐다. 경영계는 과로사 대책이 새로운 규제와 처벌 수단으로 전략할까 우려했다. 반면 노동계는 과로하다 아프고 죽으니까 그걸 막으려고 대책을 마련하려는 건데, 과로사 문제가 제대로 다루어지지 않으면 과로가 추가수당이라는 돈 문제로만 인식될까봐 조심스러워 했다. 그래서 합의문 문구를 보면 경영계의 입장을 고려해 ‘과로사 방지를 위한 제반 대책은 기업에 대한 단편적 일방적 규제가 아니라’는 문구를, 노동계를 생각해 ‘제도적 여건과 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다’는 문구를 넣게 된 거다.

과로사 예방을 위해서 처벌이 강화되어야 한다는 목소리도 큰데.

일을 많이 시키는 것에 대한 처벌조항을 과로사방지법에 넣기가 애매한 측면이 있다. 만약 사용자가 과도한 업무를 지시했는데 거부한 노동자가 불이익을 받는다면 소송으로 다룰 수 있다. 근로기준법에 ‘강제 근로의 금지’ 처벌조항도 따로 있다.

과로사방지법을 만든 나라는 전 세계에서 일본이 유일한데, 그 안에도 처벌조항은 없다. 실제로 정부도 일본에 가서 관련 법을 조사했다. 살펴보니 일본에서 과로사방지법 때문이 아니라 근로기준법상 근로시간 조항을 조정해서 근로시간을 줄였더라. 결국 과로사라는 게 법정 근로시간보다 일을 많이 해서 발생한 문제니까, 근본적으로 근로기준법에서 타협을 이뤄야 일하는 시간이 단축된다. 핵심은 두고 과로사방지를 위한 정책적 지원을 하는 법에 처벌규정을 넣는 것은 타당하지 않다는 데 노사가 동의를 했다.

과로사 예방 방안 관련해 “실제 현장에 적용할 대책이 안 보인다”는 비판도 있다.

실제 현장에 바로 적용할 대책은 결국 ‘근로기준’ 관련 문제인데, 산안위에서는 근로시간에 대해 다루지 않기로 했다. 탄력적 근로시간제 등 근로시간 관련해서는 경사노위에서도 다른

위원회가 있다. 또한 근로시간 문제는 덩치가 크고 민감한 문제라 본회의라든지 더 큰 협의체에서 다루기로 내부적으로 합의했다. 그러니까 애초에 산안위가 다룰 수 있는 범위에 근로시간은 없었다.

합의문에는 현행 고용노동부 소속 산재예방보상정책국을 별도의 산업안전보건청으로 격상하는 방안을 검토·추진한다는 내용이 담겼다. 이에 대해 산업안전 행정의 전문성이 강화될 거라는 기대도 있지만, 경영계에선 또 따른 ‘규제’를 우려하기도 한다.

산업안전보건청을 포함한 행정개혁 관련한 문제는 현행 산안지원 및 감독행정의 전문성, 일관성에 큰 문제가 있다는 공통의 인식에서 시작했다. 앞서 말했듯 정책을 만드는 중앙 조직과 이를 실행하는 지방청 조직 구성원의 순환보직 문제가 가장 컸다. 특히 산업안전 감독을 하려면 풍부한 지식과 경험이 필요하다. 공장에 들어갔을 때 무엇이 위험한지 알아채야 하는데 건설, 화학 등 산업 현장마다 유해 위험요인이 달라서 익히는 데 시간이 오래 걸린다. 그러니까 경영계에서는 감독관이 사업장에 와서 엉뚱한 이야기를, 쉽게 말해서 별것도 아닌 걸 지적하며 문제를 삼으니 공장 돌리기 너무 힘들다는 불만이 나온다. 노동계에선 감독관이 사장이 숨겨놓은 진짜 위험한 요인을 못 보고 간다는 거다. 그래서 지식과 경험을 갖춘 감독관이 오랫동안 근무할 수 있는 구조로 인사체계가 바뀌어야 한다는 데 뜻을 모았고 이를 해결하기 위한 대안 중 하나로 청을 언급한 거다. 독립된 청을 설립하면 처음부터 안전보건 행정 관련 지식과 경험을 쌓고, 계속 승진해서 올라가는 시스템이 갖춰지니까.

물론 반드시 ‘청’으로 가야 한다는 이야기는 아니다. 단순한 문제가 아니니까. 그래서 일단 현재 고용노동부의 조직 안에서 산업안전 관련 인사시스템을 개편할 수 있다면 먼저 시행하고, 산업안전보건청은 중장기적으로 계속 검토하고 논의할 수 있도록 합의문에 적었다.

우리는 코로나19 사태에서 보듯 전문가가 장기근속하며 지속적으로 정책을 만들고 실행하는 ‘조직’이 얼마나 중요한지 봤다. 보이지 않는 바이러스와 전쟁에서도 우리사회는 선전을 하고 있다. 반면 사업장의 위험은 보인다. 보이는 위험과의 전쟁에서는 합의문을 시작으로 노사정이 힘을 모으면 충분히 이길 수 있다고 생각한다.

합의문에 담긴 '서비스종사자 안전보건 강화' 내용도 눈에 띈다. 플랫폼노동 등 새로운 유형의 고용형태 증가는 기존 산업안전보건법제와 행정체계에 변화를 요구하고 있는데.

현재 산안법은 전통적인 공장을 머릿속에 넣고 만들었다. 공장에서 일하는 노동자를 사고로부터 어떻게 보호할지가 주된 고민이었기에 플랫폼노동 등 서비스노동에 대해서는 답을 주지 못한다. 특히 플랫폼노동 같은 경우 논의를 거치며 단순히 고용노동부가 해결할 수 있는 문제가 아니라는 생각이 많이 들었다. 배달기사들의 노동조합인 '라이더유니온'에게 들어보니 라이더가 사고를 한두 번 겪으면 가입해야 하는 상해보험 액수가 몇 백만 원 수준으로 어마어마 하더라. 건당 수수료 몇 천, 몇 백 원 받는 사람들이 보험 자체를 가입할 수 없는 거다.

이런 문제는 고용노동부만 움직여서는 안 된다. 산업 전반적으로 틀을 만들어줘야 해서 해당 산업을 관장하는 정부 부처가 협력해야 한다. 그러지 않고는 먹고 살자니까 과속하고, 쿨을 빨리 잡기 위해 휴대폰을 조작할 수밖에 없는 현실적인 문제들을 산업안전 차원에서만 해결할 수 없다. 그래서 서비스노동자들에게 진짜 필요한 법적 보호장치가 무엇인지를 목록화하고, 그 내용을 어떻게 법에 반영할지 논의해보자는 데 의견을 모았다. 그동안 감정노동자 보호법 등 그때그때 이슈를 끼워 넣긴 했지만 산안법에서 서비스산업 전반을 포괄적으로 다루기 위해 앞으로 고용노동부와 노사정 TF를 만들어 쪽 실태조사부터 할 계획이다.

이번 합의문에 구체적인 이행계획을 담지 못했다는 지적이 산안위 합의문에도 제기됐다.

노사정 사회적 대화의 성격상 구체적 이행계획을 담기는 어렵다. 그래도 합의문을 들여다 보면 구체적인 이행은 노사가 중심이 되는 전문가 회의를 통해 진행되고, 해당 회의에 내용에 대한 행정적 지원은 고용노동부가 해야 한다. 그래서 고용노동부가 이번 합의를 어떻게 바라보느냐가 중요하다. 합의문을 만들어 경사노위 본회의를 거쳐 정부에 넘겼는데도 고용노동부가 이행을 하지 않는다면 이는 현 정부가 경사노위 합의 결과에 부여하는 위상에 관한 문제가 된다. 이번 산안위 합의문을 바탕으로 청와대와 정부가 어떻게 움직이면서 구체화시키는지 보는 과정이 경사노위의 진짜 위상을 확인할 수 있는 시금석이 될 거다.



그럼 1년 8개월간 산안위의 논의를 어떻게 평가하나?

가장 큰 의미는 구체적인 안전에 대한 노사와 정부의 솔직한 입장이 무엇인지를 확인할 수 있는 공식적 자리였다는 점이다. 논의 기간 동안 제도를 바라보는 서로의 입장, 각 이해관계자가 정말 고민하거나 걱정하고 있는 문제가 무엇인지를 이해했다. 합의문이 결론이긴 하지만 대화 과정 자체도 향후 관련 제도 설계에 큰 도움이 될 수 있는 논의였다고 본다.

노사정이 솔직하게 의견을 주고받을 수 있었던 배경은?

이렇게 말하면 애매하다고 생각할 수 있겠지만 1년 8개월 동안 이야기하면서 서로 조금씩 믿을 수 있게 됐다. 노사가 공식적 자리뿐 아니라 비공식 자리에서 밥도 먹고 술도 한잔 하면

서 시간이 흐르다 보니 서로 ‘홍금’을 털어놓을 수 있는 기회들이 자연스럽게 생겼다. 만약 단발적으로 모여 조직의 입장을 형식적으로 대변하고 흩어져버렸다면, 결국 공익위원이 중간에 낸 중간 타협안이 나가버렸을 거다.

그럼 처음 논의할 땐 어땠나?

처음엔 서로 서먹했다가, 싸우기도 하고, 화도 냈다. 그러다 사계절을 거의 두 번 보내니까 보이지 않는 신뢰가 쌓였다. 나중엔 회의 전에도 위원들끼리 자유롭게 만나서 미리 이야기를 나누고 들어오더라. 이런 과정을 지켜보며 경사노위가 잘 활성화되면, 노사가 신뢰 프로세스를 형성할 수 있는 중요한 역할을 할 수 있겠다는 희망을 발견했다.

반면, 산안위 논의과정에서 아쉬운 지점이 있다면?

돈 문제다. 추가적으로 사업을 할 때 필요한 돈이 있는데, 기재부에서 필요한 예산에 대한 확고한 지원 입장 표명이 없었다. 산안위에도 기재부 담당 국장이 들어왔지만 답변을 무척 조심스럽게 했다. 국장이 마음대로 예산을 만들어낼 수 있는 건 아니니까. 그러니까 노사는 ‘기재부 국장이 와서 말을 그렇게 애매모호하게 하냐, 예산 주겠다고 말하라’는 식으로 압박을 하게 됐다. 기재부 입장에서는 최대한 고려하겠다는 말밖에 할 수 없는 현실적 어려움이 있겠지만, 기재부에서 추가적인 재정과 인력 지원이 없다면 경사노위에서 구체적 이행계획을 수립해도 실제로 진행하기는 어렵다.

이번 산안위 합의문 도출이 갖는 의의는 무엇이라고 보나?

그동안 산안위 합의문이 여러 번 나왔지만, 주로 ‘이 분야는 좀 더 잘해보자, 더 신경 써보자’는 선언적 성격이 강했다. 그러다 보니 정부의 정책의 우선순위에서 노사정 합의가 그렇게 크게 중요하지 않았다. 이 점을 고려해 이번에는 회의 초반부터 우리 사회가 진짜 논의해야

할 주제가 무엇인지를 써내는 합의문을 만들어보라고 노사정이 뜻을 모았다. 합의문을 보면 구체적인 내용을 담고, 실행을 위해 고용노동부가 해야 할 행정적 지원이 무엇인지를 말했다.

문구를 예로 들자면 “정부는 2006년과 2008년 노사정이 합의한 ‘산재예방사업비에 대한 일반회계 지원 확대’를 이행하기 위해 산재기금에 대한 일반회계 지원규모를 매년 확대하고~ 이에 대한 구체적인 실천방안을 논의하는 노사정 협의체계를 구축한다”는 내용이 있다. 기존 노사정 합의문에서 이행이 안 된 부분까지 끄집어내서 다시 이행을 구체화하도록 강조한 부분이다. 물론 노동계는 합의문이 추상적이라고 비난할 수 있겠지만, 기존 합의문과 비교해놓고 보면 이번엔 꽤 문제되는 지점을 노사정이 찾아서 이야기를 나눴고, 해당 문제 해결을 촉구하는 합의문을 만들었다고 평가한다.

한국사회에서 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노력은 의제별 위원회에서 끝나는 문제는 아닐 거다. 앞으로 산업안전과 보건을 위해 꼭 필요한 변화는?

원론적 이야기다. 산업안전에 대한 최고경영자(CEO)의 태도가 바뀌지 않으면 아무 것도 안 바뀐다. 기업 밖에 있는 우리들이 행정지원, 감독은 물론 처벌을 강화해도 사장님이 바뀌지 않으면 아무 효과가 없다. 직제를 만들 때 안전보건팀에 힘을 실어주는 등 ‘우리 기업에서 일하는 노동자들은 다치면 안 된다, 병 들면 안 된다’는 사장님의 마인드가 있어야 한다. 궁극적으로는 법제도의 최종 목표를 CEO의 인식 변화에 두고, 기업이 주도적으로 안전보건에 힘쓰게 하는 방향으로 가야 한다.