

# 노·사 안전보건 담당자의 산업안전과 노사관계에 대한 인식\*

오진욱\*\*

이 글에서는 안전보건담당자가 바라보는 노사관계와 산업 안전을 살펴보고자 하였다. 2022년에 200개 기업의 노·사 안전보건담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 사업장의 노사관계 현황, 산업안전보건위원회, 근로자 참여 및 의사소통, 그리고 산업안전보건 현황 및 안전 문화를 회사와 노조 안전보건담당자가 어떻게 인식하고 있는지 비교하였다.

산업안전 현안에 대해서 회사와 노조의 대립보다는 공통의 이해관계로 대응할 가능성을 확인할 수 있었다. 산업안전보건위원회 운영에 대해서 노사 모두 긍정적으로 인식하고 있지만 노조보다는 회사 담당자들이 조금 더 부정적인 편이었다. 위험성 평가와 작업환경측정은 대부분 시행하고 있었는데, 위험 제거 노력에 대해서 회사 담당자들이 다소 미흡하다는 평가가 많았다. 또한, 회사의 안전보건담당자는 노조의 산업 안전에 대한 관심과 예방 노력은 긍정적으로 평가하지만, 노조의 전문성을 낮게 인식하고 있었다. 산재 예방 활동은 의지뿐만 아니라 전문성도 필요하므로, 중대재해처벌법 시행 이후 회사의 전문성과 대응 역량은 향상되는 반면, 노조의 전문성과 대응 역량은 정체되고 있을 가능성이 있다. 따라서 앞으로 노조의 산안 대응 역량 및 전문성 향상방안을 고민할 필요가 있다.

## 1. 머리말

그동안 산업안전보건 현황에 대해서 고용노동부의 「산업재해 현황분석」을 이용해 기본적인 업종·조직 규모·지방청별 재해율의 차이를 파악하거나, 산업안전보건연구원의 「근로환경조사」를 활용하여 근무환경과 안전보건의 관계를 파악하였다. 노사관계 변수들에 대한 고려가 필

\* 이 글은 박종식 외(2022), 『산업안전보건 수준 향상방안 연구: 노사관계 차원의 접근』 중 제5장의 일부를 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(joh01@kli.re.kr).

요한 경우에는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」를 활용하여 인사관리와 노사관계 특성에 따른 산업재해율의 차이를 분석하는 연구가 주를 이루었다. 특히 사업체패널조사는 산업재해 발생에 영향을 미치는 다양한 사업체 특성, 노동력 특성, 인사관리와 노사관계에 대한 정보, 산업안전보건 관행 등에 대한 풍부한 정보를 포함하고 있어서 관련 연구에서 많이 활용되었다(예: 김정우, 2021; 조성재 외, 2021; 박종식 외, 2022). 그러나 2년마다 조사가 이루어지긴 하지만, 대규모 조사와 데이터 정제(data cleaning)에 시간이 많이 소요되기 때문에, 연구자에게 공개되는 자료는 적시성이 떨어지는 경향이 있다(조성재 외, 2021). 일례로 8차년도 사업체패널조사(WPS2019)는 2022년 3월에 공개된 가장 최신 자료이지만, 실제 조사는 2020년 5월~11월에 실시되었다. 또한, 주요 응답자가 인사담당자와 근로자대표로 이루어져 있어서, 설문 응답자가 사업장에서 산업재해 예방을 위해 안전보건 업무를 직접 수행하지 않을 수 있고, 위험성평가 실시 등과 같이 안전보건관리에 특화된 정보도 부족하다. 이런 기존 연구의 한계를 보완하기 위해서 회사와 노동조합의 안전보건담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 최근 산업안전 현황을 파악하고, 노사관계와 산업안전 관계에 대한 정보를 얻고자 하였다. 이 글에서는 사업장의 노사관계 현황, 안전보건 관리 시스템 및 투자, 산업안전보건위원회, 근로자 참여 및 의사소통, 그리고 산업안전보건 현황 및 안전 문화를 회사와 노조 안전보건 담당자가 어떻게 인식하고 있는지 비교한 결과를 소개하고자 한다.

## II. 설문조사

### 1. 설문조사 개요<sup>1)</sup>

본 설문조사는 국내 산업안전보건 수준을 향상하는 방안을 모색하는 연구의 일환으로 진행되었다. 연구의 주요 목적이 노사관계 차원에서 산업안전 수준 향상방안을 살펴보는 것이기 때문에, 설문조사의 대상은 유노조 사업장으로 제한되었다. 또한, 제조업과 비제조업(건설업 제외)으로 구분하여 설문하였다. 제조업과 비제조업 사업장 사이에 노사관계와 산업안전에 대한 대응 역량 차이가 있을 것이라는 가정하에 제조업과 비제조업으로 나누어 할당하였다. 건설업을 제외한 이유는 종합건설업과 전문건설업으로 구분되어 공사를 진행할 때, 건설 현장 안전보건 문제를 다루는 노사협의체를 운영하도록 규정하고 있지만, 사업장 단위 노사관계 차원의 비

1) 전체적인 설문조사 문항은 박종식 외(2022)의 부록을 참고.

교가 어렵기 때문이다. 그리고 「산업안전보건법」에서 상시근로자 100인 이상 사업장(유해위험 업종은 50인 이상)은 산업안전보건위원회를 의무적으로 설치해야 해서, 설문 대상을 100인 이상 기업으로 한정하여 노·사가 안전과 보건의 유지·증진을 위해서 필요한 사항을 서로 심의하고 의결하는 것을 전제하였다. 또한, 100~299인 규모와 300인 이상 사업체를 각각 100개씩 할당하여, 대기업과 중견기업의 차이를 고려하였다.

이를 바탕으로 2022년 8~9월 동안 제조업 100개, 비제조업 100개 업체의 노·사 산업안전 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회사 담당자를 대상으로 한 설문조사는 원계획대로 200부를 완료했지만, 노조 담당자는 조사가 수월하지 않아 추가 조사 기간을 할애했음에도 불구하고 120부만 완료되었다. 설문조사를 통해 수집된 자료는 SPSS 27을 이용해 분석하였다.

## 2. 설문조사에 참여한 기업의 특성

본 조사에 참여한 기업의 특성을 보면 <표 1>과 같다.

먼저, 제조업과 비제조업의 유노조 사업체가 각각 100개씩 균등하게 조사에 참여하였고, 근로자 수 기준으로 100~299인 기업이 100개, 300~999인 85개, 1,000인 이상이 15개였다. 사업

<표 1> 설문조사에 참여한 기업의 특성(N=200)

		빈도	비율(%)
업종	제조업	100	50.0
	비제조업	100	50.0
상시 근로자 수	100~299인	100	50.0
	300~999인	85	42.5
	1,000인 이상	15	7.5
설립연도	1990년도 이전	132	66.0
	1990~99년도	23	11.5
	2000~09년도	30	15.0
	2010~19년도	15	7.5
복수노조 여부	복수 노조	14	7.0
	단일 노조	186	93.0
노조의 상급단체	한국노총	112	56.0
	민주노총	73	36.5
	상급단체 없음	15	7.5

자료: 저자 작성.

장 소재지는 서울·인천·경기 등 수도권 지역이 큰 비중을 차지했고, 대부분 단일 노조 사업체였다. 다수 노조 또는 대표노조의 상급 단체가 없는 기업이 15개, 한국노동조합총연맹(이하 한국노총)인 곳이 112개, 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총)인 곳이 73개로 나타났다.

2021년 기준, 200개 기업의 평균 연간 매출액은 약 2,055억 6,700만 원이고, 평균 근로자 수는 약 274명으로 나타났다. 노동력 구성에 대해서 조금 더 구체적으로 살펴보면, 직종별로 관리직·전문직·사무직은 약 170명, 서비스직·판매직은 약 118명, 생산직·단순노무직·농림어업숙련직은 약 189명이었다. 평균 비정규직 근로자 수는 약 30.90명, 여성 근로자 수는 71.24명, 55세 이상 고령 근로자 수는 91.34명이었다. 2021년 평균 이직률은 9.34%였다.

사업장에서 근로자 수가 가장 많은 직종의 2021년도 평균 주당 근로 시간은 약 46시간이고, 정기적으로 심야 근로(오후 10시~익일 오전 6시)를 수행하는 근로자 수는 약 99명으로 나타났다. 200개의 기업 중 협력 업체(파트너사 또는 하청업체)가 있는 곳은 123개였고, 협력 업체가 있는 123개 사업체 중 사내에 주소지를 두고 있는 협력사가 있는 경우는 51개였다. 또한 거래하는 원청기업이 있는 경우는 74개였다.

### 3. 설문조사에 참여한 노동조합의 특성

앞서 설문조사 개요에서 언급한 것처럼, 회사 측은 200개의 기업에서 모두 조사에 참여했지만, 노조 측은 120개 기업에서만 응답하여, 회사 측 대비 60%의 응답률을 보였다. 설문에 참여한 노조는 제조업 비중이 71.7%, 비제조업 비중이 28.3%로 제조업이 다수였다.<sup>2)</sup> 복수노조 사업장은 12개(10%)로 낮은 편이었으며, 상급 단체가 한국노총인 경우가 73개(60.8%), 민주노총인 경우가 35개(29.2%), 상급단체 없는 경우가 12개(10.0%)로 나타나, 한국노총 사업장 노조의 응답이 절반을 넘었다. 노조 유형은 사업장 단위 노조가 65개(54.2%), 기업 단위 노조가 45개(37.5%)였으며, 산업(업종) 단위 노조는 4개(3.3%)에 불과하였다.

〈표 2〉 설문조사에 참여한 노조 특성(N=120)

		빈도	비율(%)
업종	제조업	86	71.7
	비제조업	34	28.3
상시 근로자 수	100~299인	65	54.2
	300~999인	44	36.7
	1,000인 이상	11	9.2

2) 설문조사 과정에서 비제조업 사업장은 제조업 사업장보다 산업안전보건 현안이 많지 않아 산업안전 담당 부서가 없는 노조가 많았다. 그로 인해 설문 응답 자체를 거절하는 노조가 많았다.

〈표 2〉의 계속

		빈도	비율(%)
설립연도	1990년도 이전	43	35.8
	1990~99년도	21	17.5
	2000~09년도	30	25.0
	2010~19년도	24	20.0
	2020년 이후	2	1.7
복수노조 여부	복수 노조	12	10.0
	단일 노조	108	90.0
노조의 상급단체	한국노총	73	60.8
	민주노총	35	29.2
	상급단체 없음	12	10.0
노조 조직단위	사업장 단위	65	54.2
	기업 단위	45	37.5
	지역 단위	6	5.0
	산업(업종) 단위	4	3.3

자료: 저자 작성.

### Ⅲ. 회사와 노조 안전보건담당자의 인식 차이

이 장에서는 사업장의 노사관계 현황, 산업안전보건위원회, 근로자 참여 및 의사소통, 그리고 산업안전보건 현황 및 안전 문화를 회사와 노조 안전보건 담당자가 어떻게 인식하고 있는지 비교한 결과를 소개하고자 한다. 설문조사 시에 공통 문항을 회사와 노조 안전보건담당자에게 물었기 때문에, 양측의 응답 차이를 살펴볼 수 있었다. 설문조사에 포함된 공통된 항목은 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 공통 설문 문항

설문 주제	세부 요소
사업장 노사관계 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적인 노사관계</li> <li>- 산업안전 현안에 대한 노동조합과의 관계</li> </ul>
산업안전보건위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자위원 참여 수준</li> <li>- 안건 결정 방식</li> <li>- 상정된 안건 논의 수준</li> <li>- 심의·의결된 사항 이행 수준</li> </ul>

〈표 3〉의 계속

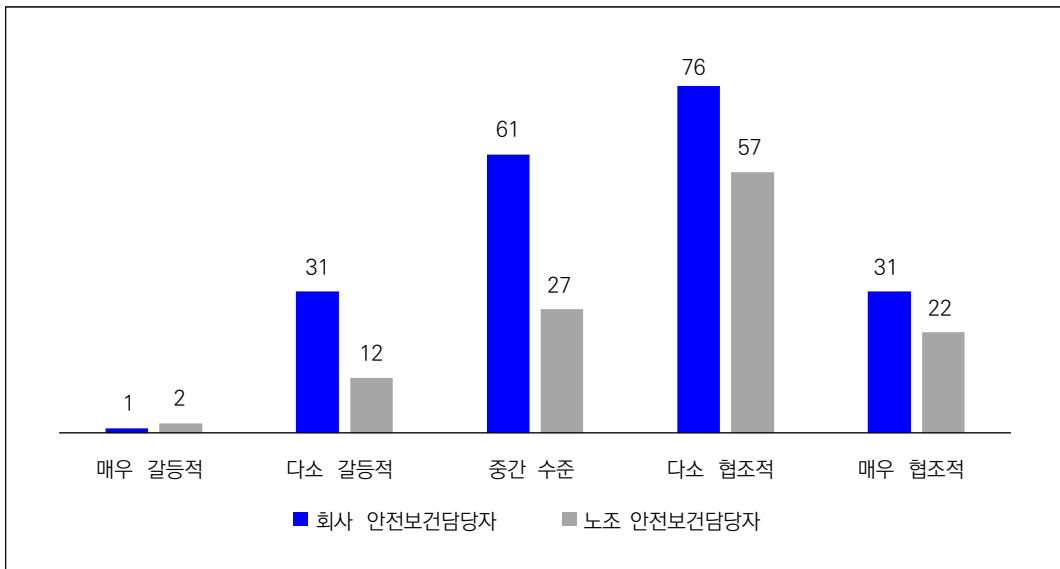
설문 주제	세부 요소
산업안전보건위원회	- 산업안전보건위원회 전체적인 운영 평가 - 노조의 근로자 의견 반영 정도 - 산업안전보건위원회의 기여도 평가
근로자 참여 및 의사소통	- 위험성 평가 진행 여부 - 위험성 평가 노조 참여 정도 - 위험성 평가 후 위험을 낮추기 위한 실질적 노력 - 작업환경측정 진행 여부 - 작업환경측정 노조 참여 정도 - 작업환경측정 후 위험을 낮추기 위한 실질적 노력 - 산업안전보건 교육 운영에 대한 노조와 협의 - 설비·기계·프로그램 도입 시 노조와 상의 정도
산업안전보건 현황 및 안전 문화	- 회사의 안전보건 실태 및 활동 - 근로자/노조의 안전보건 실태 및 활동

자료: 저자 작성.

## 1. 사업장 일반현황과 노동 특성

최근 2년 동안 전반적인 노사관계를 바라보는 회사와 노조 안전보건담당자의 시각 차이는 크지 않았다. [그림 1]에서 볼 수 있듯이, 각 응답의 비중도 유사하고, 분포의 패턴도 비슷하다.

[그림 1] 전반적인 노사관계 평가: 회사와 노조 담당자 인식

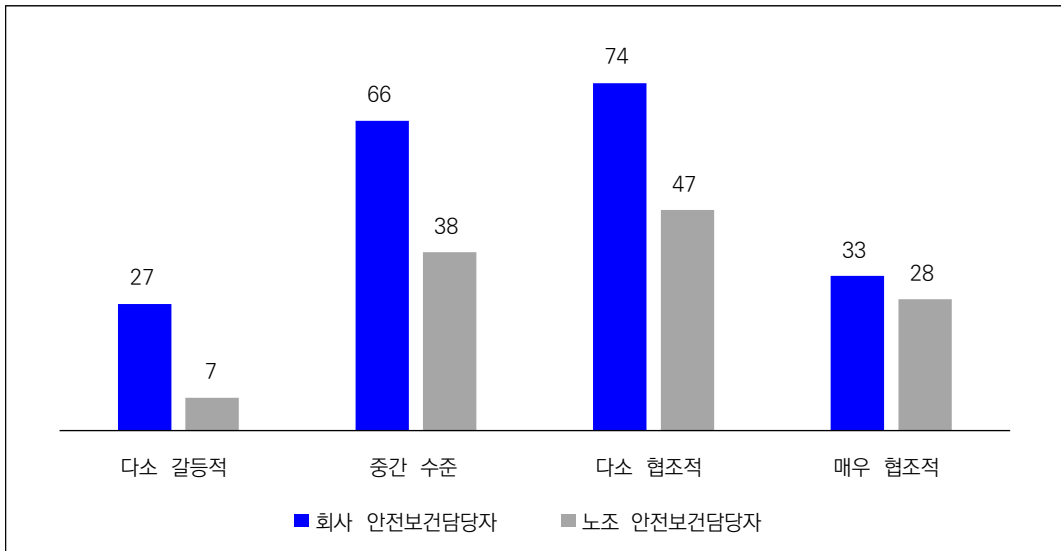


자료: 저자 작성.

반면 산업안전 현안에 대한 노조와의 관계에 대해서는 약간의 시각 차이를 확인할 수 있다. 노조와의 관계에 대해서 회사 안전보건담당자 중 “다소 갈등적”이라고 응답한 비중은 13.5%였고, 노조 안전보건담당자의 비중은 5.8%였다.

이런 인식 차이를 더 명확하게 알아보기 위해서, t-test를 실시하여 두 집단 간 평균 차이를 보았다. 먼저, 회사와 노조 안전보건담당자의 노사관계에 대한 응답의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(표 4 참조). 그러나 <표 5>를 보면, 산업안전 현안에 대해 노동조합과의 관계에 대해서는 회사와 노조의 평균 응답 값이 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 노조 안전보건담당

[그림 2] 산업안전 현안에 대한 노조와의 관계: 회사와 노조 담당자 인식



자료: 저자 작성.

<표 4> 전반적인 노사관계 평가: 회사와 노조 담당자 인식 차이

	N	Mean	SD	t-test	p-value
회사	200	3.53	.95	-1.68	.09
노조	120	3.71	.94		

자료: 저자 작성.

<표 5> 산업안전 현안에 대한 노조와 관계: 회사와 노조 담당자 인식 차이

	N	Mean	SD	t-test	p-value
회사	200	3.57	.92	-2.26	.03
노조	120	3.80	.87		

자료: 저자 작성.

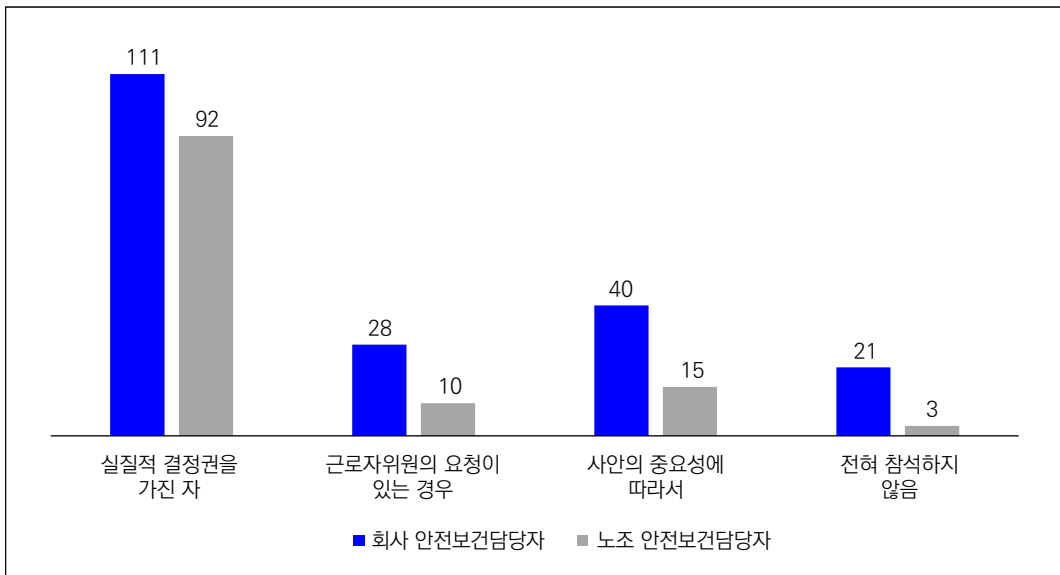
당자의 평균값은 3.80으로 회사 담당자의 평균값인 3.57보다 큰 것으로 나타나, 노측이 사측보다 최근 2년 동안 산업안전 현안에 대해 노동조합과 더 협조적이라고 바라보았다.

## 2. 산업안전보건위원회

「산업안전보건법」 제24조에서 사업주의 산업안전보건위원회 설치·운영 의무를 규정하고 있다. 사업주가 예방활동을 통해서 효과적으로 산업재해를 줄이기 위해서 근로자의 참여와 협력이 중요하다는 가정 아래, 사업장의 재해예방을 위해 필요한 안전과 보건에 대한 중요 사항을 사업주와 근로자가 협의하고 결정하기 위한 상호 존중과 협력에 기반한 회의체가 필요하다. 산업안전보건위원회는 안전과 보건에 관한 사항을 노사가 함께 심의하고 의결함으로써 근로자의 이해와 협력을 구하고, 의견을 반영하는 노사의 중요한 소통기구로 활용된다(고용노동부, 2022).

산업안전보건위원회의 운영에 대해서 먼저 사용자위원 참여에 대해서 살펴보자. [그림 3]을 보면, 사안의 중요성에 따라서 실질적 결정권을 가진 자가 사용자위원으로 회의에 참석한다는 비중이 회사 안전보건담당자는 20%, 노조 안전보건담당자는 12.5%로 나타났다. 또한, 실질적인 결정권을 가진 자가 사용자위원으로 전혀 회의에 참석하지 않는다는 응답의 비중은 회사 10.5%, 노조 2.5%로 나타나, 사용자위원 참여에 대해서 사측과 노측의 인식에 차이가 있었다.

[그림 3] 산업안전보건위원회의 사용자위원 참여

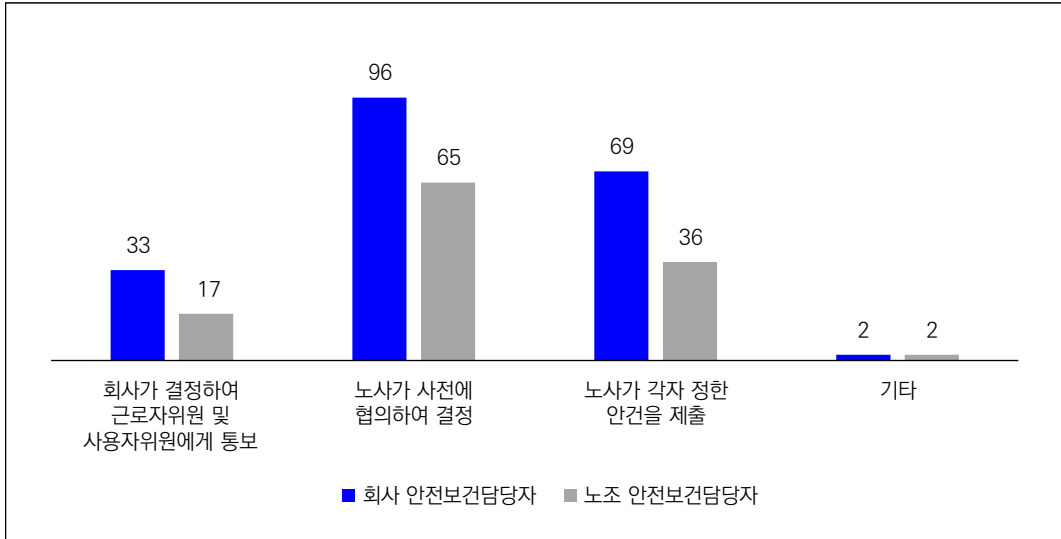


자료: 저자 작성.



산업안전보건위원회의 안전이 결정되는 방식에 대해서는 [그림 4]를 통해서 알아볼 수 있다. 전반적으로 회사와 노조 안전보건담당자의 응답의 패턴이 유사하다. 양측의 응답 모두, 노사가 사전에 협의하여 결정한다는 응답이 거의 절반을 차지했고, 그 뒤로 노사가 각자 정한 안전을 제출한다는 응답의 비중이 큰 것으로 나타났다.

[그림 4] 산업안전보건위원회 안전 결정 방식

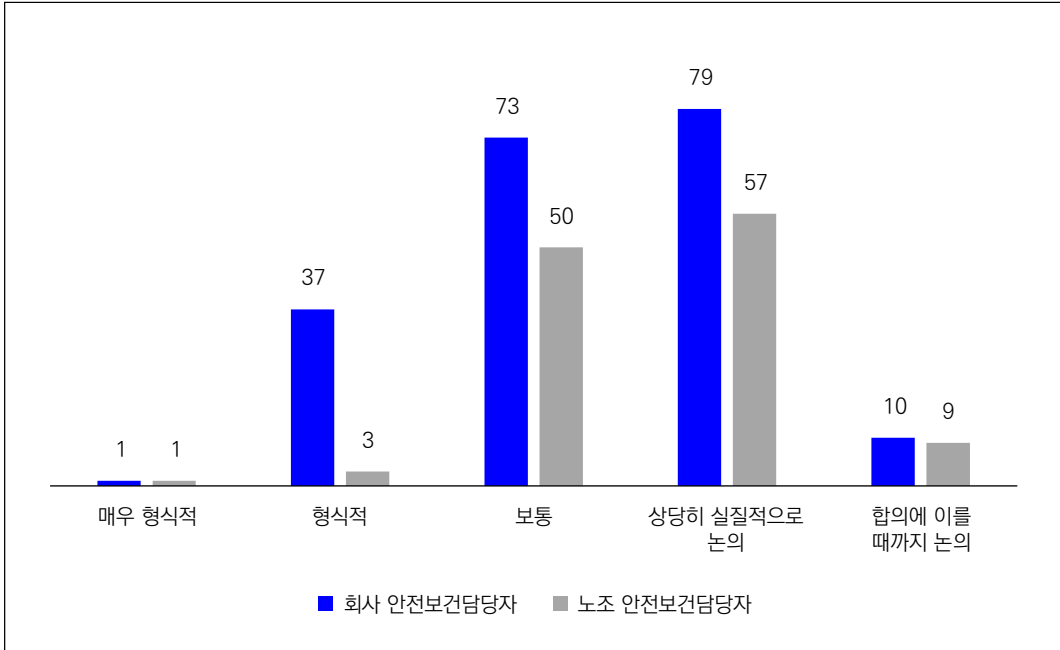


자료 : 저자 작성.

산업안전보건위원회에 상정된 안전에 대한 논의 수준에 대해서도 [그림 5]처럼 전반적으로 회사와 노조 안전보건담당자의 응답 패턴이 유사하지만, 상정 안전에 대해 “형식적”으로 논의한다는 응답 비중이 회사 안전보건담당자는 18.5%, 노조 안전보건담당자는 2.5%로 나타나, 논의 수준이 형식적이라고 생각하는 회사 담당자의 비중이 더 컸다. 한편, 상정된 안전이 합의에 이를 때까지 논의되는 경우는 회사는 5%, 노조는 7.5%의 응답 비중을 보여, 극히 드문 것으로 나타났다.

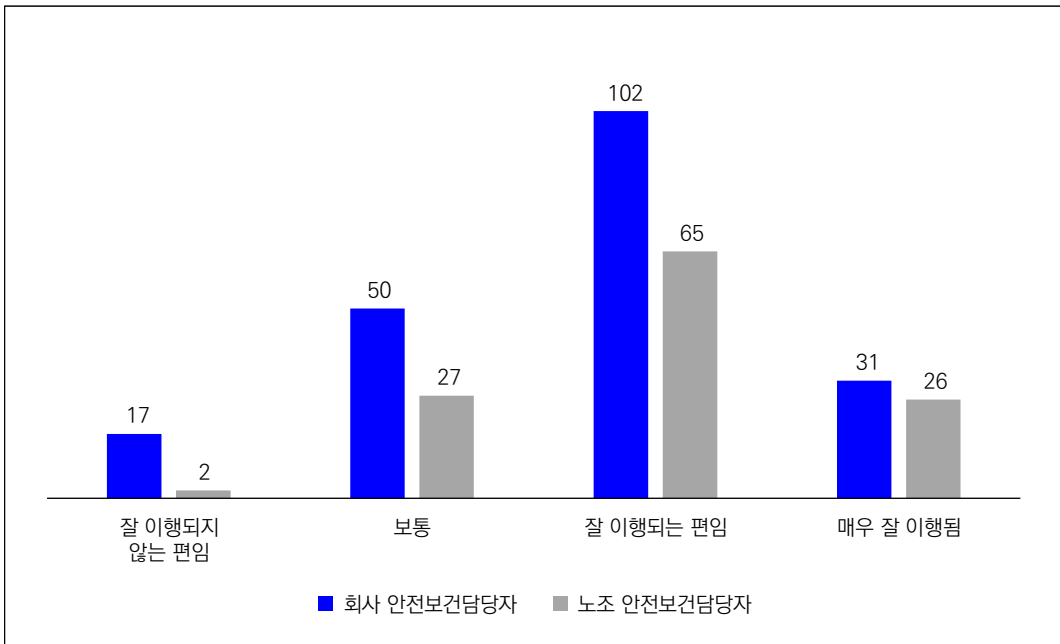
산업안전보건위원회에서 심의·의결된 사항은 전반적으로 잘 이행되는 편이었다(그림 6 참조). 회사의 응답 중, 잘 이행되는 편임이 51%, 매우 잘 이행되는 편이 15.5%로 나타나 66.5%의 기업에서 이행 수준이 높은 편으로 나타났고, 노조의 응답 중, 잘 이행되는 편임이 54.2%, 매우 잘 이행되는 편이 21.7%로 나타났다. 반면, 잘 이행되지 않는다는 응답 비중이 회사는 8.5%, 노조는 1.6%로 나타났다. 앞선 안전에 대한 논의 수준과 함께 생각해 보면, 산업안전보건위원회의 논의 수준이 형식적이고, 의결된 사항이 잘 이행되지 않는다고 부정적으로 바라보는 시각은 사측이 노측보다 강한 것으로 나타났다.

[그림 5] 산업안전보건위원회 상정 안건에 대한 논의 수준



자료 : 저자 작성.

[그림 6] 산업안전보건위원회 심의·의결 사항 이행 수준

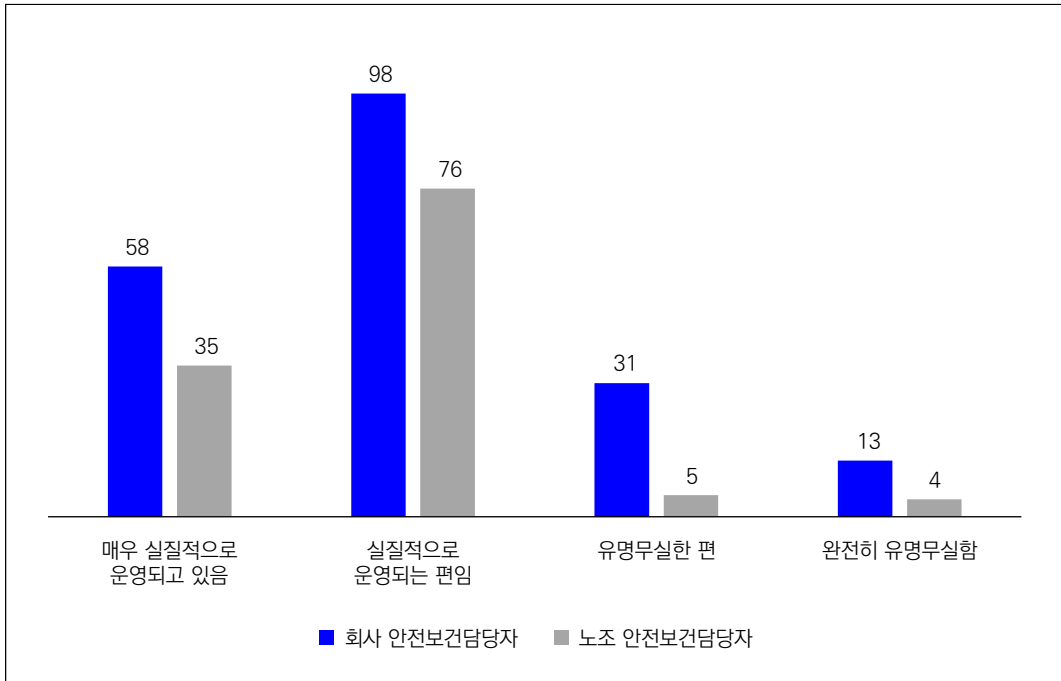


자료 : 저자 작성.

산업안전보건위원회의 전체적인 운영 평가에 대해서도 실질적으로 운영된다는 응답과 매우 실질적으로 운영된다는 응답을 합쳤을 때 비중이 회사는 78%, 노조는 92.5%로 나타나, 양측 모두 산업안전보건에 관한 중요한 사항에 대해서 노사가 함께 심의·의결하고 근로자의 의견을 반영하고 있다고 인식했다. 그러나 산업안전보건위원회가 유명무실하다는 응답 비중(유명무실한 편 + 완전히 유명무실함)이 회사 안전보건담당자는 22%, 노조 안전보건담당자는 7.5%로 나타나, 회사와 노조 안전보건담당자 사이의 차이를 엿볼 수 있었다(그림 7 참조).

앞선 결과와 유사하게, 산업안전 문제에 대해서 노조가 전체 근로자의 의견을 얼마나 반영하고 있는지에 대해서도, 전반적으로 양측 모두 긍정적인 응답 비중이 높았지만, 별로 반영하지 못한다는 응답에서는 회사는 14%, 노조는 3.3%로 비중의 차이를 보였다(그림 8 참조).

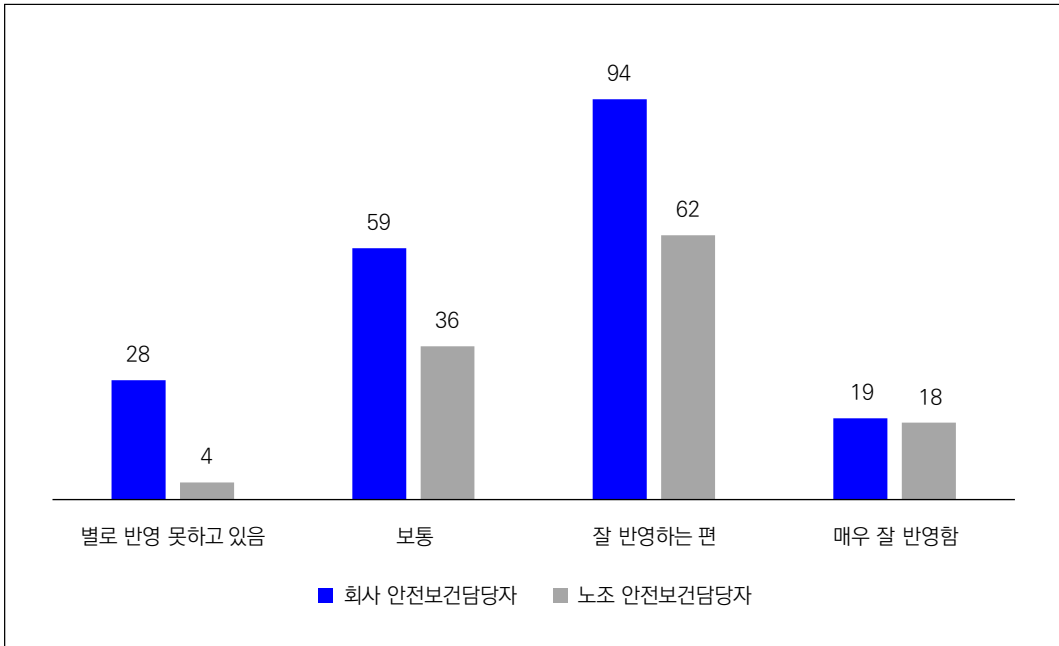
[그림 7] 산업안전보건위원회의 전체적인 운영 평가



자료: 저자 작성.

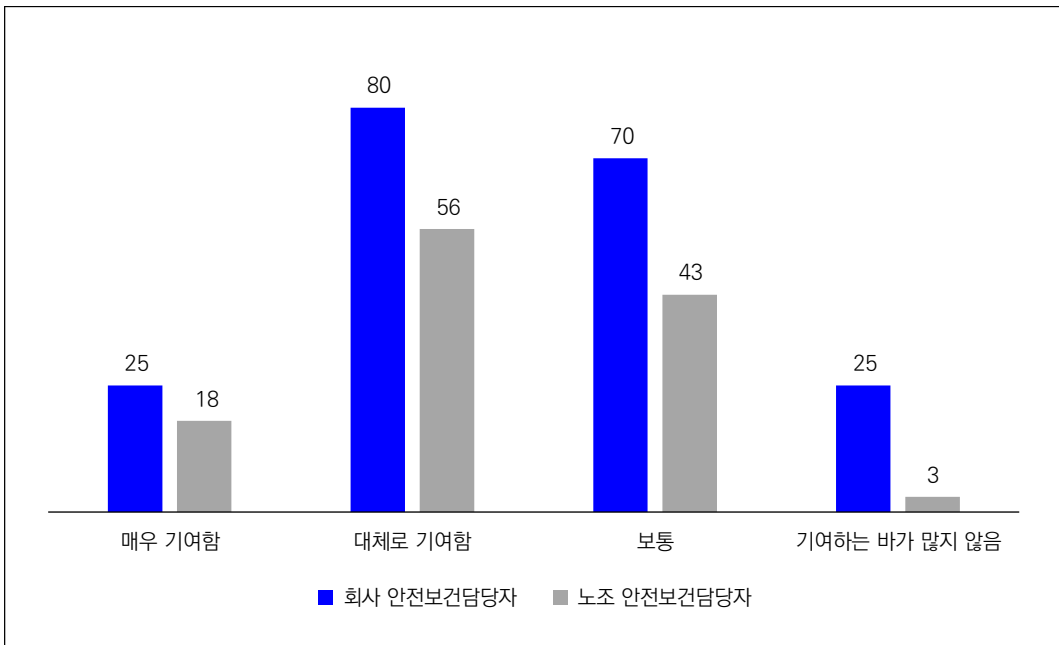
또한, 산업안전보건위원회의 기여도에 대해서도 전반적으로 긍정적인 인식이 컸다. 회사 안전보건담당자 200명 중, 대체로 기여한다는 응답이 40%, 매우 기여한다는 응답이 12.5%, 보통이라는 응답이 35%였다. 노조 안전보건담당자 120명 중, 대체로 기여한다는 응답이 46.7%, 매우 기여한다는 응답이 15%, 보통이라는 응답이 35.8%였다. 한편, 기여하는 바가 없다는 응답 비중은 회사가 12.5%, 노조가 2.5%로 나타났다(그림 9 참조).

[그림 8] 산업안전 문제에 관한 노조의 근로자 의견 반영 정도



자료: 저자 작성.

[그림 9] 안전·보건에 대한 산업안전보건위원회의 기여도 평가



자료: 저자 작성.

산업안전보건위원회에 대한 양측의 응답을 종합해 보면, 산업안전보건위원회의 전체적인 운영, 노조의 근로자 대변 정도, 산업안전보건위원회의 기여도에 대해서 전반적으로 긍정적으로 바라보고 있지만, 부정적인 인식에 대해서는 사측이 노측보다 더 강한 것으로 나타났다.

### 3. 근로자 참여 및 의사소통

「산업안전보건법」 제36조에 따르면, 위험성 평가를 실시하여, 근로자의 작업 행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 파악해야 하고, 위험을 방지하기 위한 추가적인 조치를 취해야 한다. 특히, 위험성 평가를 실시할 때는 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다. 회사 안전보건담당자 200명의 응답을 살펴보면, 2021년에 182개의 기업에서 위험성 평가를 했고, 18개의 기업이 실시하지 않은 것으로 나타났다. 노조 안전보건담당자 120명의 응답 비중도 사측 응답 비중과 유사했다(표 6 참조).

〈표 6〉 2021년 위험성 평가 실시 여부

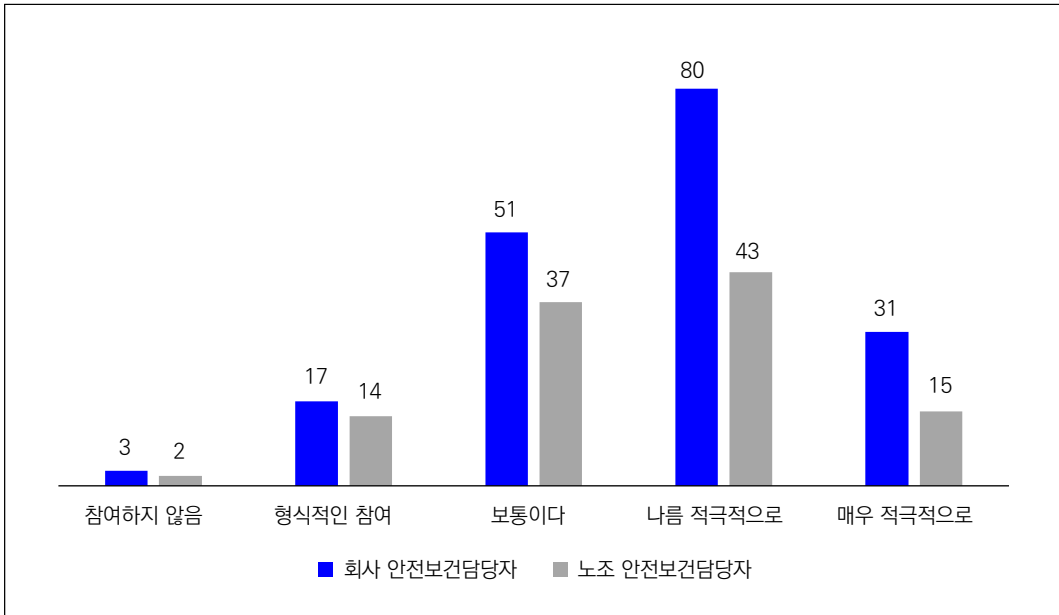
	회사 안전보건담당자	노조 안전보건담당자
진행함	182 (91.0%)	111 (92.5%)
진행하지 않음	18 ( 9.0%)	9 ( 7.5%)
전 체	200	120

자료: 저자 작성.

위험성 평가를 실시한 경우, 회사와 노조 안전보건담당자 모두 노조나 근로자대표의 위험성 평가에 대한 참여도를 긍정적으로 바라보았다(그림 10 참조). 그러나 위험성 평가 결과에 따라서 위험성을 낮추려는 실질적인 노력 정도에 대해서는 차이가 나타났다. [그림 11]에서 볼 수 있듯이, 실질적인 노력을 했지만 부족하다는 응답 비중이 회사는 19.8%, 노조는 7.2%로 나타나, 사측이 위험성 평가 결과 후 들인 노력에 대해서 부정적으로 인식하는 경우가 더 컸다.

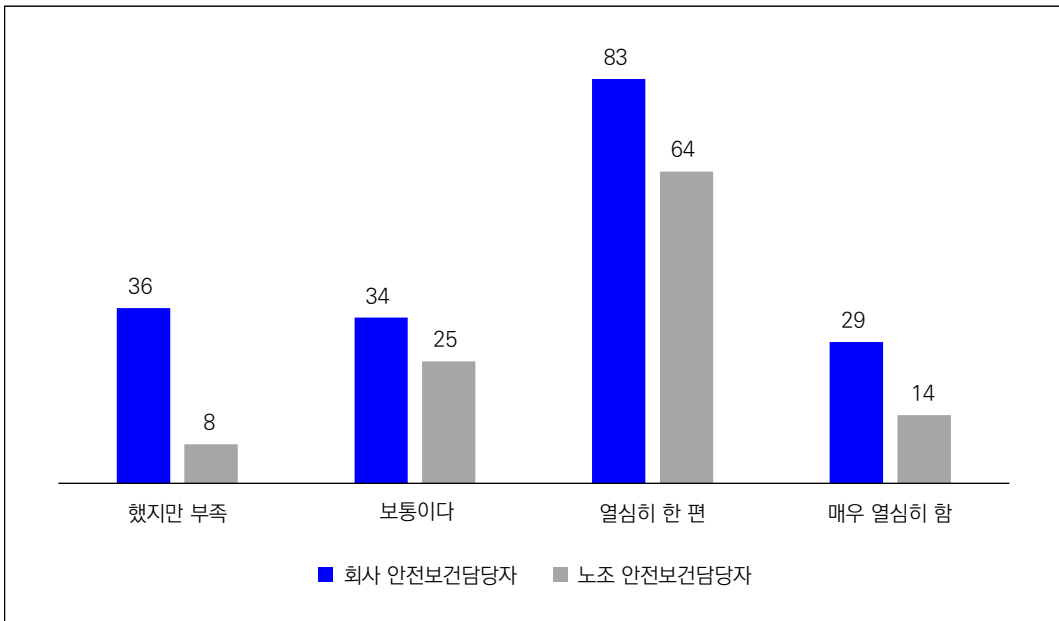
「산업안전보건법」 제125조에 따르면, 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 해야 한다. 2022년 상반기에 작업환경측정을 한 기업은 회사 안전보건담당자 응답 기준으로 184개(92%)로 위험성 평가의 실시 여부와 유사한 결과를 보였다. 120명의 노조 안전보건담당자의 응답 분포도 사측과 유사하게 나타났다(표 7 참조).

[그림 10] 위험성 평가 시 노조나 근로자대표 참여 정도



주 : 회사 안전보건담당자 N=182, 노조 안전보건담당자 N=111.  
자료 : 저자 작성.

[그림 11] 위험성 평가 결과에 따른 위험성 제거 노력



주 : 회사 안전보건담당자 N=182, 노조 안전보건담당자 N=111.  
자료 : 저자 작성.

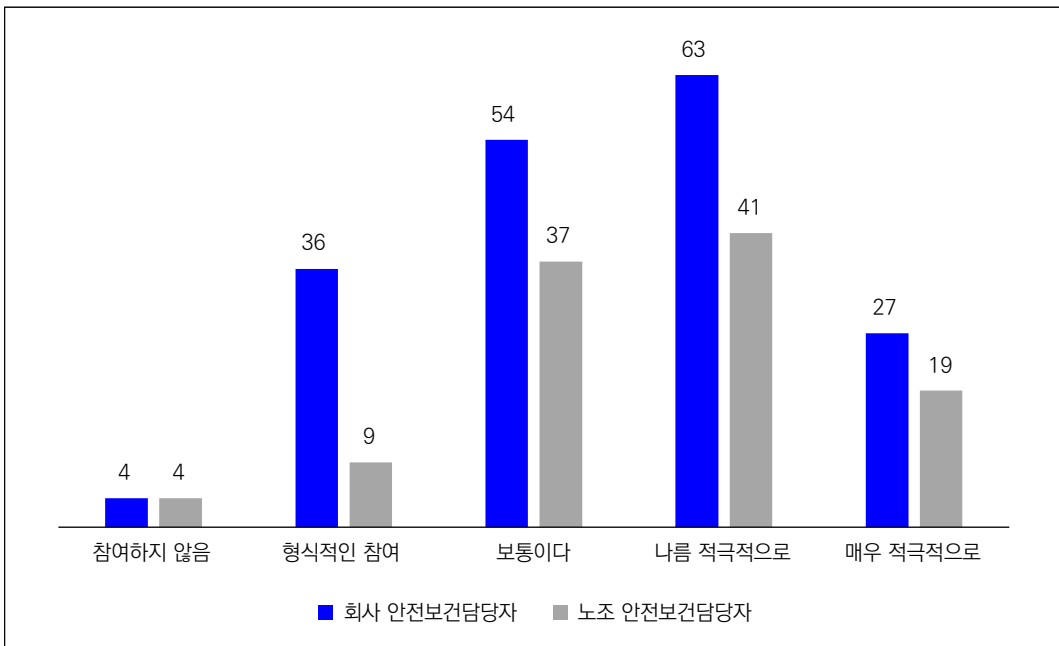
〈표 7〉 2022년 상반기 작업환경측정 진행 여부

	회사 안전보건담당자	노조 안전보건담당자
진행함	184 (92.0%)	110 (91.7%)
진행하지 않음	16 ( 8.0%)	10 ( 8.3%)
전 체	200	120

자료 : 저자 작성.

작업환경측정 진행 과정에서 노조나 근로자대표가 나름 적극적으로 참여했다는 응답이 양측 모두에서 가장 큰 비중을 차지했고(회사 : 34.2%, 노조 : 37.2%), 매우 적극적이었다는 응답의 비중도 회사 14.7%, 노조 17.3%로 큰 편이어서, 전반적으로 노조의 작업환경 측정 진행 과정에 적극적으로 참여했다고 인식하는 것으로 나타났다. 한편, 비교적 큰 차이를 보인 응답은 “형식적 참여”였는데, 회사 안전보건담당자는 19.6%가 응답했지만, 노조 안전보건담당자는 8.2%만이 형식적이었다고 응답했다(그림 12 참조).

[그림 12] 작업환경측정 진행 시 노조나 근로자대표 참여 정도

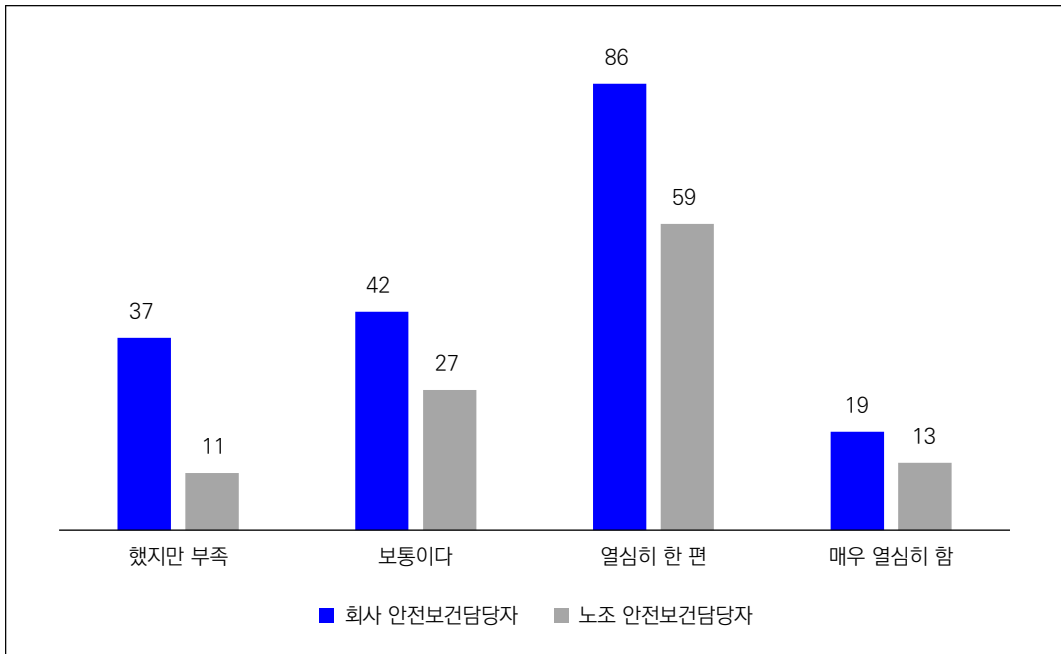


주 : 회사 안전보건담당자 N=184, 노조 안전보건담당자 N=110.  
 자료 : 저자 작성.

또한, 작업환경측정 결과에 따라서 위험성을 낮추기 위한 노력에 대해서도 열심히 했다는 응답이 회사 46.7%, 노조 53.6%로, 전반적으로 위험성 제거 노력에 힘쓰는 것으로 나타났다.

그러나 노력했지만 부족하다는 응답 비중이 회사는 20.1%, 노조는 10%로 나타났다(그림 13 참조). 요약하면, 작업환경측정에 대한 노조나 근로자대표의 참여 정도와 위험성을 낮추기 위한 실질적인 노력 모두 사측이 노측보다 비교적 비판적으로 바라보고 있었다.

[그림 13] 작업환경측정 결과에 따른 위험성 제거 노력

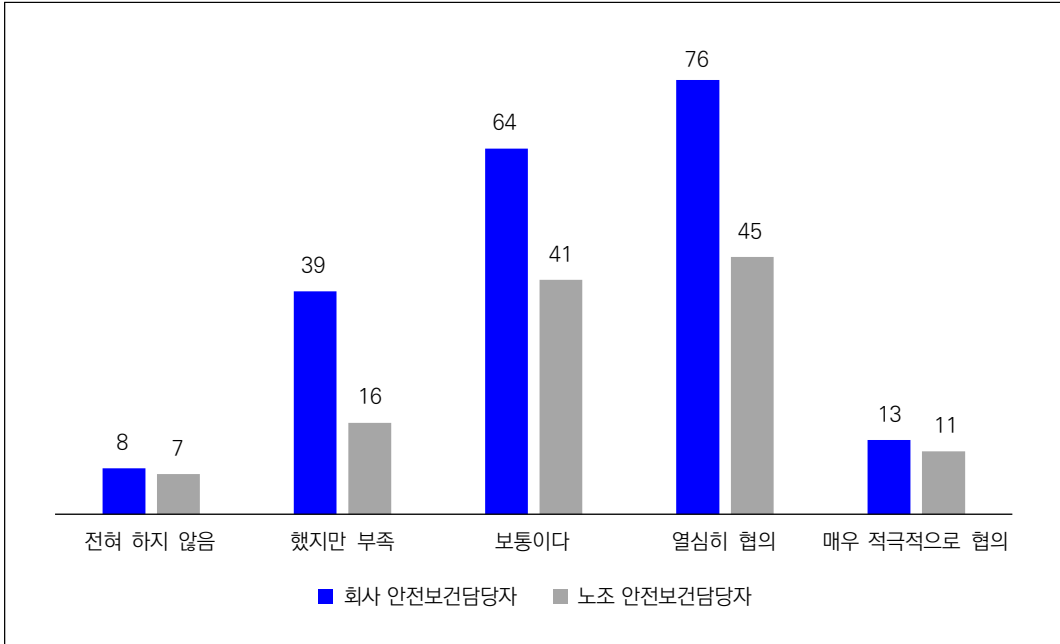


주 : 회사 안전보건담당자 N=184, 노조 안전보건담당자 N=110.  
 자료 : 저자 작성.

마지막으로 산업안전보건 교육 운영 및 프로그램 준비에 관해 노조와 협의하는 정도에 대해서 회사와 노조 안전보건담당자의 응답 패턴이 유사했고, 전반적으로 노조와 협의를 위해 노력하고 있는 것으로 보였다(그림 14 참조). 한편, 근로자 안전에 영향을 미치는 설비, 기계, 프로그램을 도입할 때, 노조와 상의하느냐는 질문에 회사와 노조 안전보건담당자의 응답 패턴이 전반적으로 유사했고, 최소한 노조의 의견을 청취하거나, 협의와 합의를 통해서 진행하는 것으로 나타났다. 그러나 회사가 전적으로 결정한다는 응답 비중이 회사는 19%, 노조는 12.5%로 나타나, 사측이 오히려 회사가 전적으로 의사결정을 내린다고 생각하는 비중이 높았다(그림 15 참조).

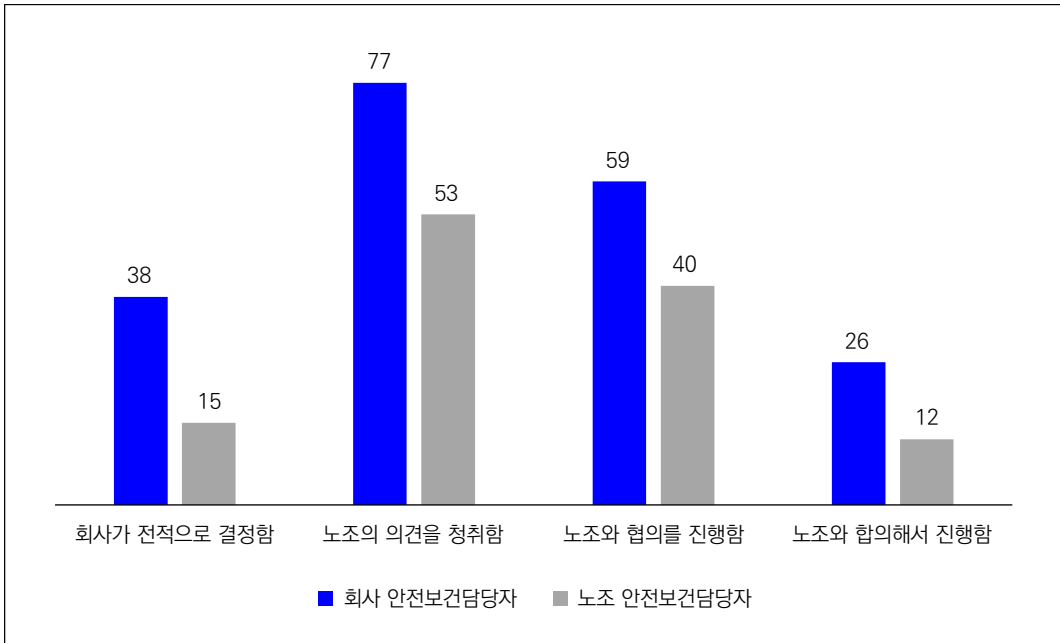


[그림 14] 노조와 산업안전보건 교육 운영 및 준비에 대한 협의 정도



자료 : 저자 작성.

[그림 15] 설비·기계·프로그램 도입 시 노조와 상의 여부

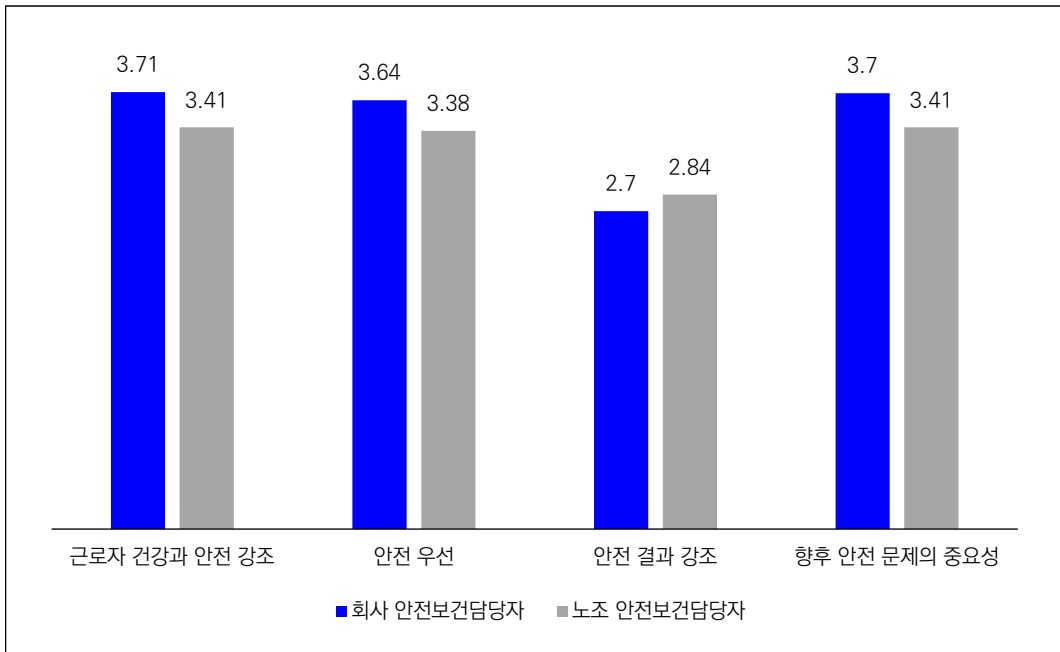


자료 : 저자 작성.

#### 4. 산업안전보건 현황 및 안전문화

마지막으로 기업의 전반적인 안전보건 실태와 활동에 대해서 회사에 관한 문항과 노조나 근로자대표에 관한 문항으로 나누어 파악했다. 먼저, 회사 경영진의 안전보건에 대한 인식에 대해 파악하기 위해서 ① 경영진이 근로자의 건강과 안전을 강조하는지, ② 안전에 우선순위를 두는지, ③ 평소 안전 활동보다 무재해·무사고 등 결과만 강조했는지, 그리고 ④ 최고 경영자는 앞으로 안전이 중요한 문제라고 생각하는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 16]을 보면, 전반적으로 평균값이 회사는 2.70~3.71 수준, 노조는 2.84~3.41 수준으로<sup>3)</sup> 비교적 높게 나타났다. 양측의 응답 패턴이 큰 차이를 보이지 않았지만, 전반적으로 회사 담당자가 노조 담당자보다 각 항목별로 비교적 더 긍정적으로 평가하고 있었다.

[그림 16] 회사 경영진의 안전보건에 대한 태도(응답 평균값)



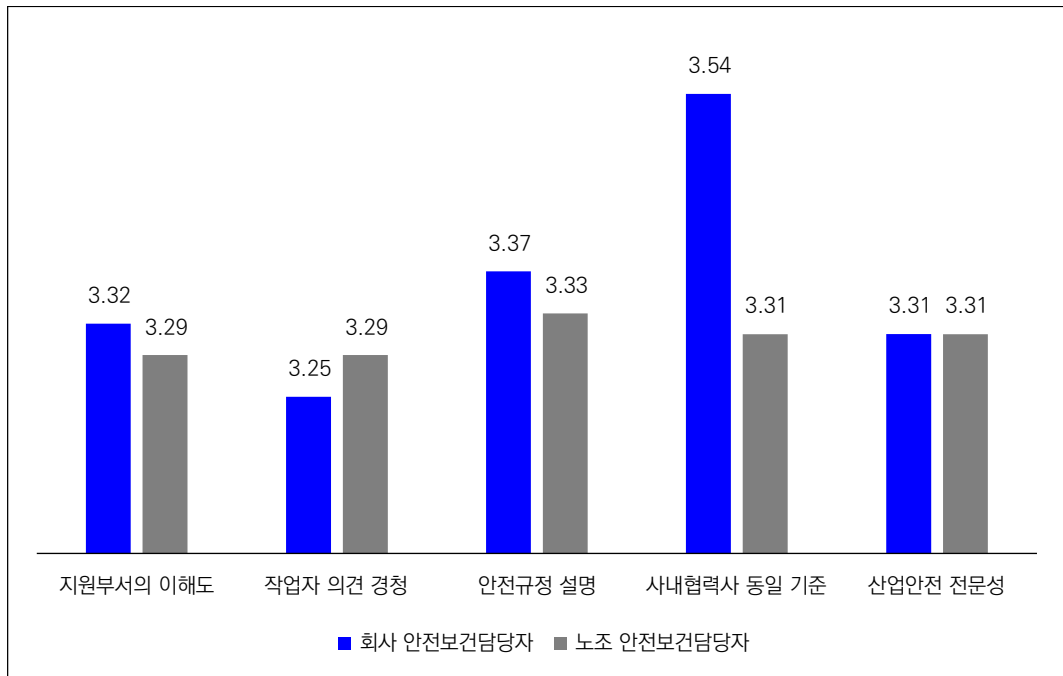
자료: 저자 작성.

두 번째로, 회사의 안전보건 활동 수행역량을 알아보기 위해서 ① 회사의 지원부서가 안전에 대한 역할을 이해하는지, ② 작업자의 안전 제안을 경청하는지, ③ 회사가 안전 규정 준수만 요

3) “경영진은 평소 안전 활동보다 무재해·무사고 등 결과만을 강조한다”는 역코딩 문항이기 때문에 평균값이 낮을수록 평상시 안전 활동 강조를 의미한다.

구하지 않고 근로자에게 내용을 설명하는지, ④ 사내 협력사에 우리 회사와 같은 안전 기준을 적용하는지, 그리고 ⑤ 회사가 산업안전 문제에 전문성이 있는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 17]처럼, 각 항목의 평균 수치가 회사는 3.25~3.54, 노조는 3.29~3.33 범위에 있고, 양측 모두 회사의 안전보건 지원에 대한 역량을 비교적 긍정적으로 인식하고 있었다. 응답의 차이가 가장 큰 항목은 사내협력사에 동일한 안전 기준 적용인데, 회사 담당자의 평균 응답값은 3.54, 노조 담당자의 평균 응답값은 3.31로 나타났다.

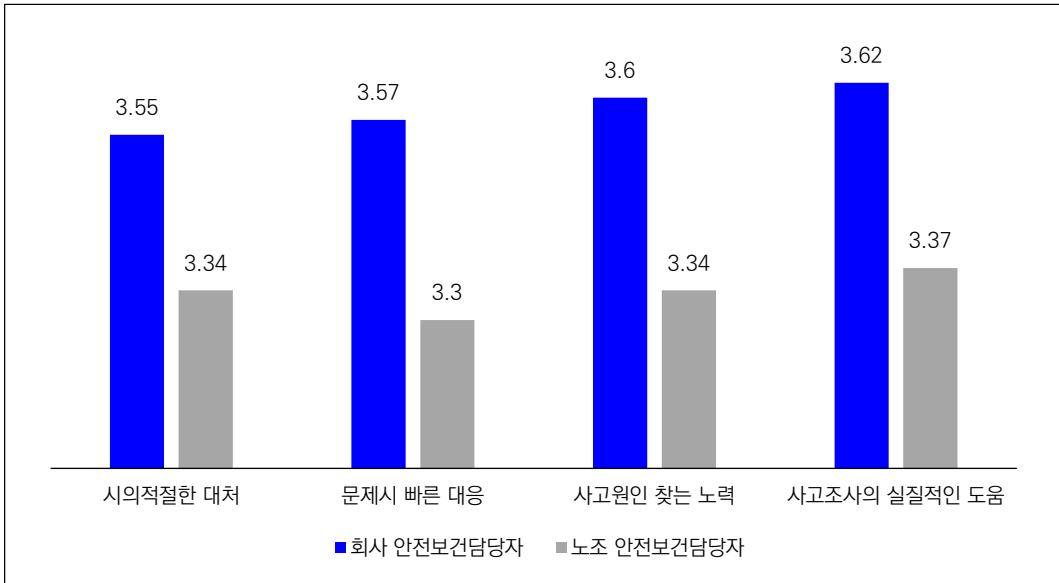
[그림 17] 회사의 안전보건 지원 역량(응답 평균값)



자료: 저자 작성.

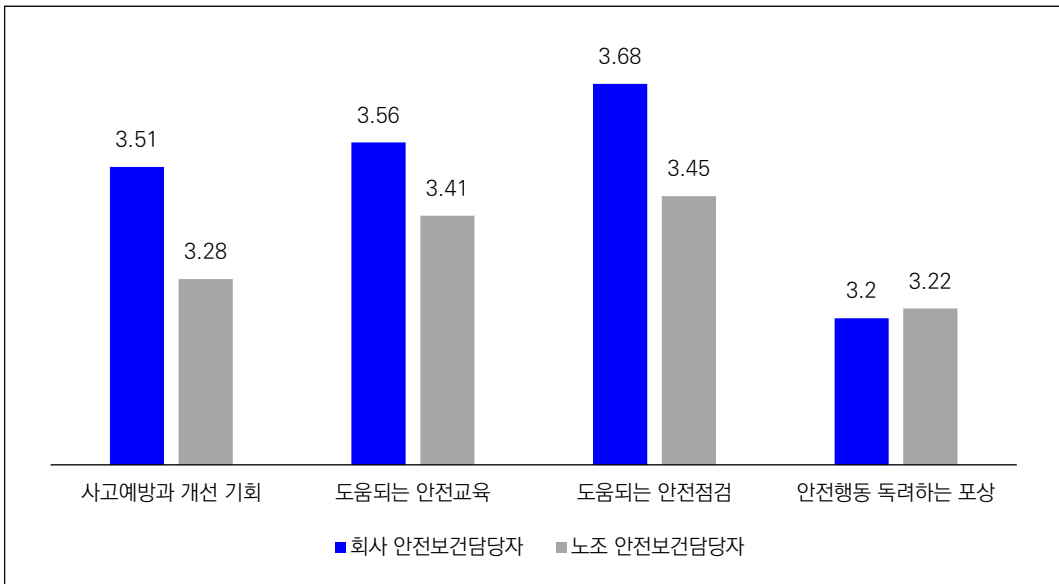
세 번째로, 회사의 유해 위험요인에 대한 대처 능력과 사고 발생 시 대응력에 대해서도 알아보았다. 이를 위해서 ① 보고된 유해 위험요인에 시의적절하게 대처하는지, ② 유해 위험요인에 대한 문제가 제기되었을 때 빠르게 대응하는지, ③ 사고가 발생했을 때 직원 추궁보다는 사고원인을 찾고자 노력하는지, 그리고 ④ 사고조사를 통해서 현장의 문제점을 해결하는 데 도움을 얻는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 18]을 보면, 회사 담당자의 모든 문항 평균값이 3.55를 넘고 있어서 전반적으로 회사의 안전보건 문제의 대응력을 높이 평가하고 있었다. 반면, 노조 담당자의 응답값은 3.3~3.37의 범위를 보이고 있어서, 상대적으로 회사의 안전보건 문제 대응력을 긍정적으로 평가하고 있지 않은 모습이다.

[그림 18] 회사의 안전보건 문제 대응력(응답 평균값)



자료: 저자 작성.

[그림 19] 회사의 사고 예방을 위한 노력(응답 평균값)



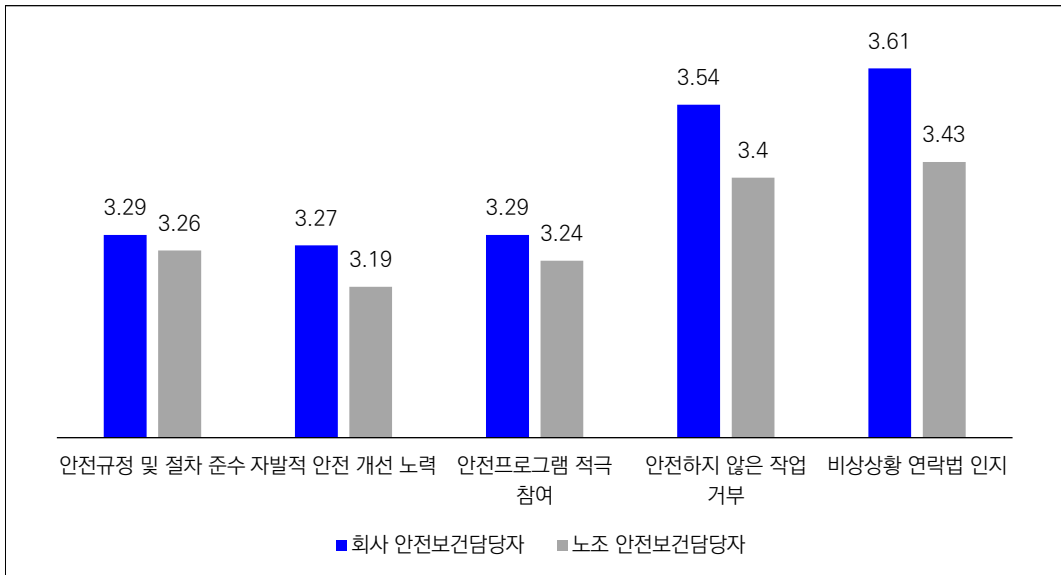
자료: 저자 작성.

마지막으로, 회사의 안전보건 실태와 활동에 대해서 알아본 측면은 사고 예방을 위한 노력이다. 이를 위해서 ① 회사 관리자는 사고를 예방과 개선의 기회로 생각하는지, ② 회사의 안전교

육은 안전사고 예방과 직원의 건강관리에 도움이 되는지, ③ 회사의 안전 점검은 중대한 유해 위험요인을 찾아 개선하는 데 도움이 되는지, 그리고 ④ 회사의 성과평가 및 포상은 안전한 행동을 독려할 만큼 실질적인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 19]를 보면, 회사 담당자는 앞의 세 문항에 대해서 평균 수치가 차례대로 3.51, 3.56, 3.68로 높은 편으로, 회사의 사고 예방 노력과 관련해서 긍정적으로 바라보았다. 그러나 성과평가 및 포상이 안전 행동을 끌어낼 만큼 실질적이지는 않은 모습이다. 노조 담당자는 회사 관리자가 사고를 예방과 개선의 기회로 생각하는지에 대해서 회사 담당자보다는 낮게 인식하고 있었고, 사측과 마찬가지로 성과평가 및 포상이 안전 행동을 끌어내려는 질문에 대한 응답값이 다른 항목들에 비해서 낮은 편이었다.

다음으로 근로자와 노조의 산업안전보건 역량 및 안전문화에 대한 평가 결과를 비교하였다. 먼저, 근로자의 안전 인식이나 안전보건 활동 참여 실태를 알아보기 위해서 ① 안전 규정 및 절차의 중요성을 인식하고 준수하는지, ② 자발적으로 작업장 안전 개선을 위해 노력하는지, ③ 회사의 안전 프로그램에 적극적으로 참여하는지, ④ 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지, 그리고 ⑤ 사고나 비상 상황 시 누구에게 어떻게 연락해야 하는지 알고 있는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 20]을 보면, 전반적으로 근로자의 안전 인식이나 참여 정도에 대해서 회사 담당자가 노조 담당자보다 상대적으로 조금 더 긍정적으로 평가하고 있었다.

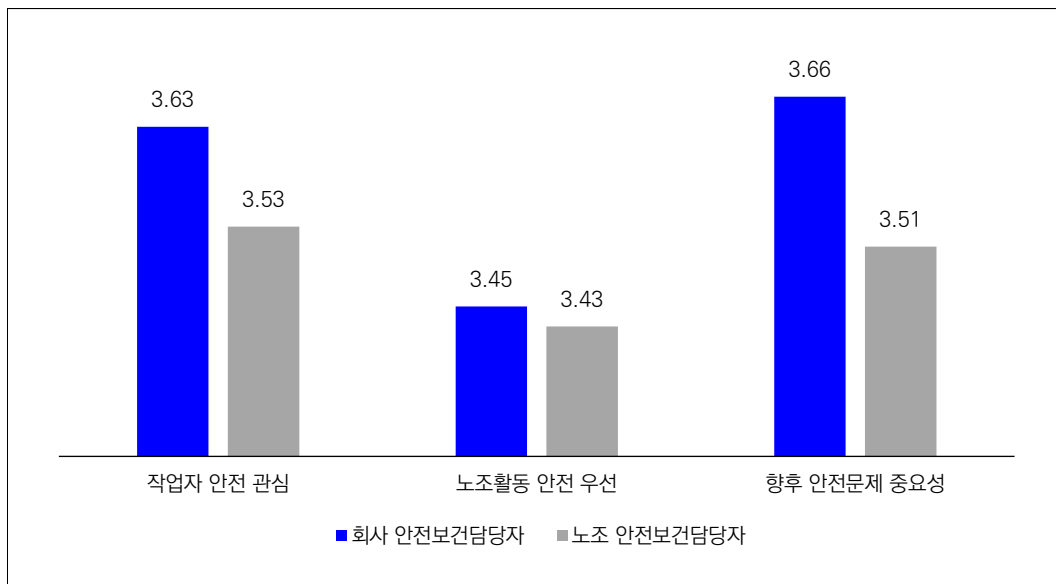
[그림 20] 근로자 안전 인식과 안전보건 활동 참여 정도(응답 평균값)



자료 : 저자 작성.

두 번째로, 노조의 안전보건에 관한 관심과 노력 정도에 대해서 양측의 평가를 비교하기 위해서, ① 노조가 작업자의 안전에 관심이 많은지, ② 노조 활동에서 안전이 우선순위가 높은지, 그리고 ③ 노조가 앞으로 안전이 중요한 문제가 될 것으로 생각하는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 물어보았다. [그림 21]을 보면, 노조 담당자의 평가보다는 회사 담당자의 평가가 전반적으로 더 긍정적인 것으로 드러났다. 특히, 회사 담당자는 노조가 작업자의 안전에 관심이 많고, 노조가 안전 문제를 중요하게 생각하고 있다고 응답하고 있었다.

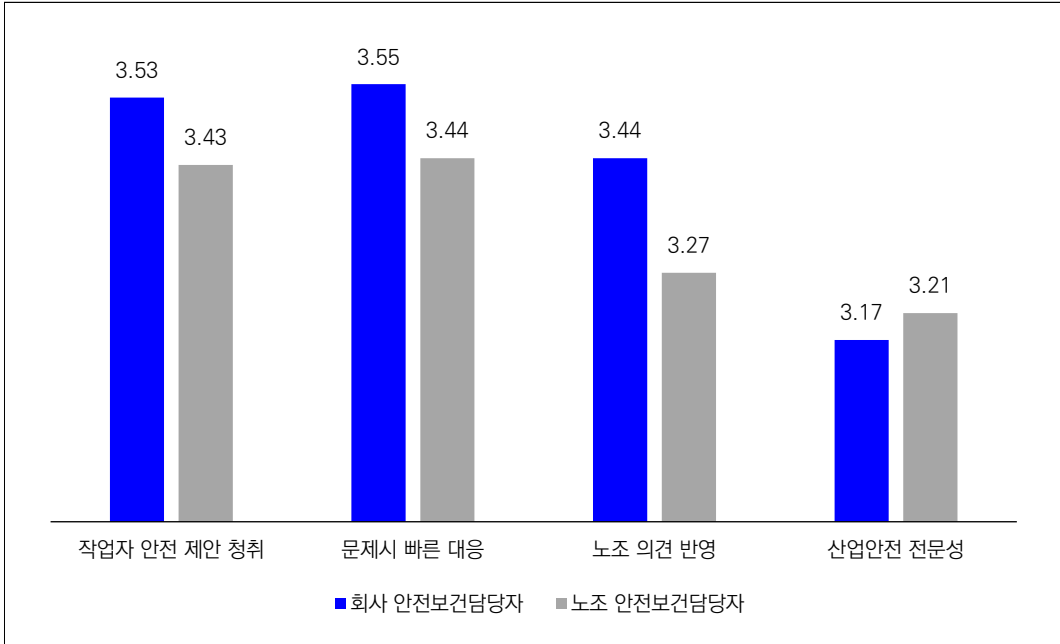
[그림 21] 노조의 안전보건 관심과 노력 정도(응답 평균값)



자료 : 저자 작성.

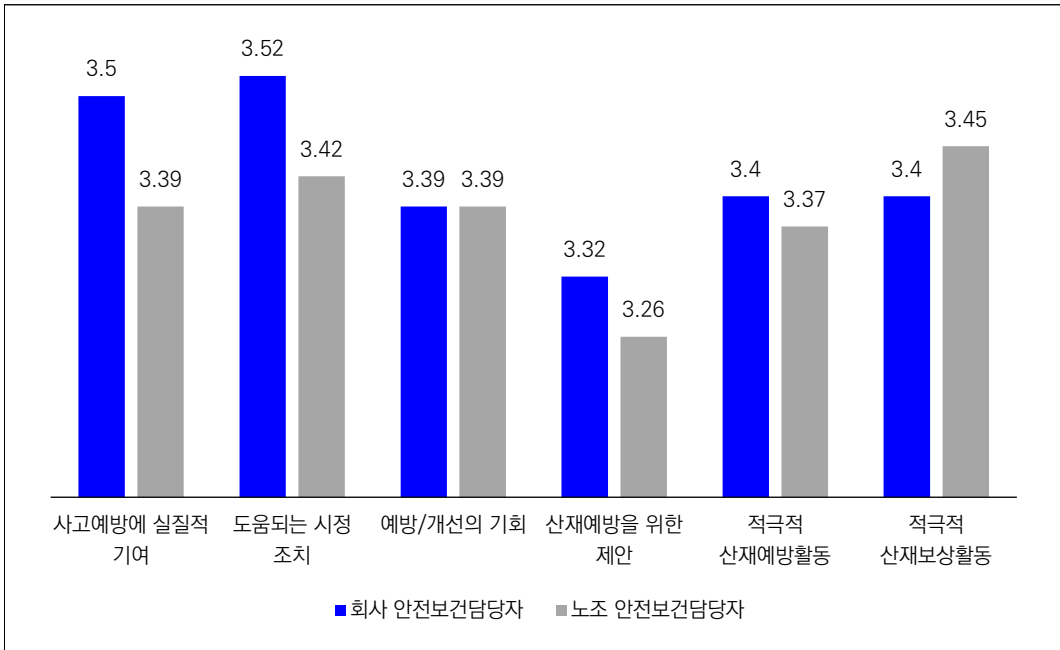
세 번째로, 노조의 산업안전 관련 대응 역량을 ① 노조가 안전수준 향상과 관련된 작업자의 제안을 주의 깊게 듣는지, ② 노조가 유해·위험 요인에 대한 문제가 제기되었을 때 빠르게 대응하는지, ③ 안전보건관리규정을 새로 작성하거나 변경할 때 노조의 의견이 반영되는지, 그리고 ④ 노조가 산업안전 문제에 전문성이 있는지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 이용해 알아보았다. [그림 22]에서 볼 수 있듯이, 전반적으로 노조의 대응 역량에 대해서 회사 담당자가 노조 담당자보다 조금 더 긍정적으로 평가하고 있었다. 다만, 노조의 산업안전보건 전문성에 대해서는 노조의 응답값은 3.21인 반면, 회사의 응답값은 3.17로 낮아 노조보다 다소 부정적으로 평가하고 있었다. 앞선 조사 결과와 함께 생각해보면, 회사는 노조의 산업안전에 관한 관심에 대해서는 긍정적으로 평가하지만, 전문성에 대해서는 비교적 미흡하다고 인식하고 있음을 유추해볼 수 있다.

[그림 22] 노조의 산업안전 관련 역량(응답 평균값)



자료 : 저자 작성.

[그림 23] 노조의 산재 예방 노력(응답 평균값)



자료 : 저자 작성.

마지막으로, 노조의 산재 예방 노력에 대해서 ① 노조의 안전 활동이 사고를 예방하는 데 실질적으로 기여하는지, ② 노조의 안전 관련 시정조치 요구가 사고 예방에 도움이 되는지, ③ 노조가 사고를 사고 예방과 개선의 기회로 생각하는지, ④ 노조가 산재 예방에 도움이 되는 제안을 많이 하는지, ⑤ 노조가 산재 예방 활동에 적극적인지, 그리고 ⑥ 노조가 산재 보상 활동에 적극적인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 활용해 응답 결과를 비교하였다. [그림 23]처럼, 전반적으로 노조의 예방 노력에 대해서 회사 담당자가 노조 담당자보다 긍정적으로 평가하고 있지만, 산재 보상 활동에 대해서는 노조 담당자가 회사 담당자보다 더 적극적이라고 응답했다. 흥미로운 점은 노조 담당자는 예방 활동보다는 보상 활동에 대한 평가가 더 높은 데 반해, 회사 담당자는 예방과 보상에 대한 활동을 동일하게 평가하고 있었다.

#### IV. 맺음말

중대재해처벌법 시행 이후, 안전한 일터에 대한 사회적 관심이 매우 높다. 안전한 작업환경 조성을 통해 근로자의 육체적·심리적 건강권을 보장하고, 산업재해를 예방하는 것이 기업의 성과와 연결되기 때문에 산업안전보건은 노사 모두에게 중요한 사안이다. 이 글에서는 100인 이상 제조업·비제조업 사업장 200개를 대상으로 한 설문조사를 활용해, 회사 안전보건담당자 200명과 노조 안전보건담당자 120명의 응답을 비교하여 노사관계와 산업안전에 대한 최근 현황을 파악해 보았다. 전체적으로 사업장의 노사관계 현황, 산업안전보건위원회, 근로자 참여 및 의사소통, 그리고 산업안전보건 현황 및 안전 문화에 대한 회사와 노조 안전보건 담당자의 인식 차이가 두드러지게 나타나지는 않아, 산업안전보건 문제에 있어서 만큼은 노사의 이해관계의 차이가 크지 않아 보인다.

이 글의 단순한 비교 결과는 국내에서 거의 처음 시도되는 방법으로, 노·사 양측의 산업안전 보건 활동에 대한 인식을 탐색하기 위한 좋은 자료가 될 것이다. 다만, 연구의 실행력을 고려해 조사에 참여하는 업종이 한정적이었고, 실제 조사의 어려움으로 인해서 노측의 응답률이 사측에 비해 떨어지는 한계점이 존재한다. 향후 연구에서는 이번 조사의 한계점을 보완하는 방안을 마련하여 노사관계와 산업현장 안전보건 활동의 관계성을 파악하거나, 근로자와 노조의 적극적인 참여가 산업재해 감소에 미치는 영향력 등을 구체적인 데이터와 연구모형으로 분석할 필요가 있다. **KL**



## [참고문헌]

고용노동부(2022), 「산업안전보건위원회 구성·운영 매뉴얼」.

김정우(2021), 「노동조합은 산업재해 발생과 은폐에 어떤 영향을 미치는가」, 『산업노동연구』, 27(1), 한국산업노동학회, pp.103~134.

박종식·박명준·이정희·오진욱·류현철(2022), 『산업안전보건 수준 향상방안 연구: 노사관계 차원의 접근』, 한국노동연구원.

조성재·전형배·김정우·김하나(2021), 『법제도 변화 이후 산업안전 수준 제고를 위한 과제』, 한국노동연구원.