

안전문화의 질·양적분석을 통한 효율적 안전경영 방안 연구

이관형·정완순·김용국·오지영·김왕배*

산업안전보건연구원 안전경영정책연구실, *연세대학교 사회학과

1. 연구 목적 및 필요성

많은 형태의 위험들에 직면해 있는 현대사회에서 안전의 문제는 중요한 화두가 아닐 수 없다. 오늘날의 위험들 중 상당 부분은 산업화의 불가피한 부산물이어서 감수할 수밖에 없는 측면이 있음에도 불구하고 위험요인이 집중되어 있는 사업장들에서의 안전문화 확립만으로도 사전에 예방하거나 줄일 수 있는 여지가 많이 있다. 특히 조직경영과 관리체계의 개선을 통한 안전관리는 근본적으로 안전문화의 정립에 의하여 획기적으로 개선될 수 있다는 점에서 관심을 가지고 접근해 나가야 할 과제라고 할 수 있다. 이를 위하여 본 연구에서는 질적 방법과 양적 방법을 종합하여 안전문화와 효과적인 안전관리를 연계시키기 위한 경험적 근거를 분석해 내고자 하였다. 선진 산업국가들에서 조직 내의 안전문화 정립을 통하여 안전관리체계를 강화하려는 논의들을 바탕으로 하여 본 연구에서는 우리나라의 실정에 맞는 안전문화와 안전경영체계를 모색하고자 하였다.

2. 연구의 틀

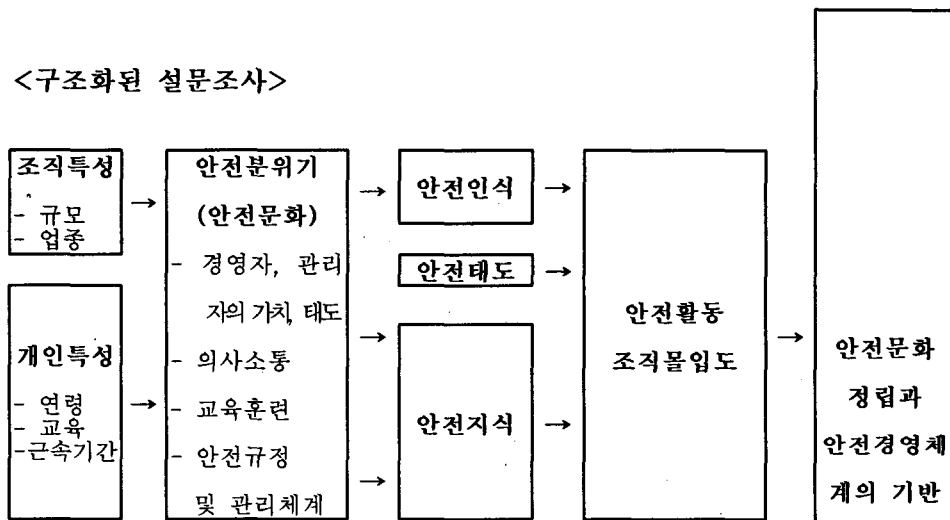
이 연구의 범위는 효율적인 안전경영체계 구축을 위한 기본토대를 마련하기 위한 것으로서 크게 두 부분으로 구분될 수 있다.

첫째 현재의 안전문화 현황을 실제 사업장에서의 경영이념과 가치에서 차지하는 안전관리 문제의 위상을 조사 분석하고자 한다. 이는 현재의 사업장 관리

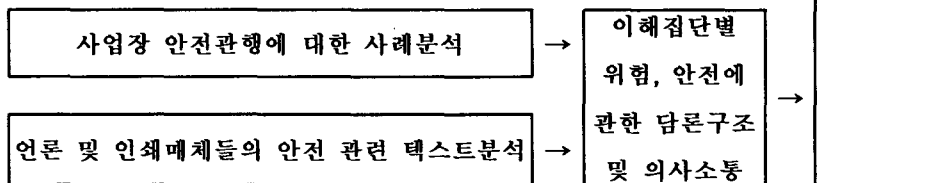
체계에 대한 안전경영체계의 접목 가능성을 타진하기 위한 것이다.

둘째 여러 사회집단들간의 ‘안전’ 개념에 대한 기본적 시각과 개념, 이해관계 실태와 의사소통 및 ‘담론체계를 분석하고자 한다. 이는 안전관리에 대한 사회적 공통분모를 제시하여 안전문화의 정립 가능성을 모색하기 위한 것이다.

<구조화된 설문조사>



<질적 방법론>



<그림 1> 연구의 분석틀

3. 연구의 내용

□ 안전문화 실태분석

- 사업장 경영진의 안전 관련 가치관
- 안전분위기
- 사업장 구성원들의 위험과 안전에 관련된 인식과 태도
- 사업장 구성원들의 안전지식, 행동 및 경험 실태
- 안전인식, 태도, 동기, 지식, 경험들간의 관계

□ 위험 및 안전에 관한 의사소통 및 담론분석

- 사업장 경영자 및 관리자, 근로자, 전문가, 관련분야 공무원 등의 위험과 안전에 대한 개념 및 시각
- 주요 이해당사자들의 안전담론체계
- 이해 당사자들간의 안전 의사소통 구조

4. 연구결과

우리나라 근로자들의 안전활동에 대한 몰입 정도는 최종적으로 사업장의 안전문화를 극명하게 보여 주는 지표가 될 수 있는데, 개인수준의 안전활동 정도는 5점 만점에 3.97점이었고, 대체로 근로자 개개인의 구체적인 작업 상황에서는 안전활동을 실행하려는 노력이 보이지만, 작업장 전반에 걸친 안전을 위한 활동에는 상대적으로 소홀한 편이었다. 개인적 안전활동과 관련이 있는 요인을 분석한 결과, 교육수준은 유의한 요인이 아니고, 성, 연령, 결혼상태, 직종, 직위, 근무경력, 임금, 사업체 규모 등에 따라 안전활동에 유의한 차이가 있었다. 여자보다는 남자근로자들이 더 안전활동에 적극적이고, 연령이 많을수록, 미혼보다는 기혼자가 안전활동 실천이 더 뚜렷하였다. 그리고 직종에 따라서는 고위관리직/전문기술직이 가장 안전활동을 많이 하고, 생산직/판매서비스직이 가장 소홀히 하는 것으로 보인다. 직위별로는 안전관리자들이 가장 안전활동이 많고 일반 근로자들이 가장 적으며, 근무경력과 임금수준이 올라갈수록 안전활동에 적극적이었다. 사업체 규모별로는 소규모 사업체보다 대규모

사업체의 근로자들의 안전활동이 유의하게 더 많았다. 또한 근로자 개인들의 안전활동 정도는 인증업체들의 경우 4.41로 매우 양호한 수준인데 비하여 비인증업체의 경우는 3.81로 유의하게 낮았다.

이에 비하여 조직 수준의 안전활동은 평균적으로 3.89의 안전활동 점수를 보여 개인 수준의 안전활동보다 낮은 몰입도를 보였다. 사업장 조직수준의 안전활동도 개인수준의 안전활동의 경우와 거의 유사한 경향을 보이고 있어서, 남자근로자들이 여자근로자들보다 적극적이었고, 연령이 많을수록, 기혼자, 고위관리직/전문기술직과 같은 상위직이나 관리감독자들과 안전관리자들이 일반 근로자들보다 높은 안전활동 몰입도를 보여 주었고, 근무경력이 많거나 임금이 많은 근로자일수록, 그리고 소규모 사업체 근로자들보다는 대규모 사업체 근로자들이 조직 수준의 안전활동을 유의하게 높게 평가하여서 사업장의 규모가 클수록 보다 체계적인 안전활동이 이루어지는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 안전관리 인증을 사업체가 그렇지 못한 사업체들보다 유의하게 높은 안전활동을 보였다.

안전보건관리체계에 대한 태도는 분석된 변수들 중 교육수준을 제외한 성, 연령, 결혼상태, 직종, 직위, 근무경력, 임금, 사업체 규모 등 대부분의 변수에 따라 유의한 차이를 보였는데, 대체적으로 남자근로자들이 여자들보다 긍정적 태도를 보였고, 연령이 올라갈수록, 미혼자보다는 기혼자가 긍정적 태도를 가졌으며, 직종이나 직위가 높을수록, 그리고 근무경력과 임금수준이 많을수록 유의하게 긍정적인 태도를 보였다. 또한 인증업체가 비인증업체에 비해 안전보건관리체계의 안전도움 여부에 대하여 유의하게 긍정적인 태도를 보였다. 다른 변수들을 통제하여도 인증여부가 안전보건관리체계에 영향을 미치는 요인인지를 알아보기 위하여 그 태도의 차이를 보여준 성, 연령, 임금수준, 근무경력, 사업장 규모를 설명변수로 하는 다변수회귀분석을 한 결과, 인증여부가 근로자들의 안전보건관리체계에 대한 태도에 유의한 영향을 미치고 있는 것이 확인되었다.

다변수회귀분석 결과에 의하면, 개인적 수준에서의 안전 활동에 영향을 미칠 것으로 기대된 제반 특성들 중에서 조직특성과 개인의 사회인구학적 특성은 현재 사업장의 근무경력만이 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 그 외의 업

중, 규모, 성, 연령, 결혼상태, 학력, 월평균임금수준 등은 개인의 안전활동에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 안전지식, 일반적 안전의식 및 안전문화의 하위 특성들은 개인의 안전활동에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 단지 안전문화의 하위 특성 중 직속상사의 안전에 대한 무관심은 유의한 영향력이 없었다. 또한 일반적인 안전의식의 하위 범주 중에서도 근로자와 사업주 등의 안전의식 평가수준도 통계적으로 유의한 영향력이 없었다. 결국 개인의 안전활동에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 특성은 현 사업장 근무경력, 안전지식, 일반적 안전의식 중 사업장의 상대적 위험도 그리고 안전문화의 하위 특성 중 안전에 대한 의사소통, 안전절차와 체계, 최고경영자의 안전에 대한 관심과 안전경영, 직속상사의 안전경계와 주의, 안전한 작업수행 인식, 안전 교육훈련 등이었다.

개인의 안전활동에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 제반 특성들의 상대적 영향력을 보여주는 표준화된 회귀계수의 분포를 보면 안전지식이 가장 높아 개인의 안전활동에 대하여 가장 큰 영향력을 미치고 있었고, 그 다음이 안전에 대한 의사소통 특성이었으며, 세 번째는 안전절차와 체계 특성이었다. 그리고 다음은 최고경영자의 안전에 대한 관심, 직속상사의 안전경계와 주의, 안전한 작업수행 인식, 현 사업장 근무경력, 사업장의 상대적 위험도, 안전교육 및 훈련 등의 순이었다. 그 동안 안전활동에 중요한 역할을 하는 것으로 알려진 안전교육과 훈련은 개인의 안전활동에 가장 적은 영향력을 보이고 있어 교육이나 훈련의 중요도보다 안전문화의 중요도가 더 높다는 사실이 확인되었다. 그러나 안전교육과 훈련은 안전지식이나 안전문화의 하위 특성에 영향을 미칠 수 있어 경로모형에 의한 분석을 통해 향후 검증되어야 할 사항이다. 안전교육과 훈련이 개인의 안전활동에 직접적인 영향력이 낮다고 하더라도 안전지식이나 사업장의 상대적 위험도 혹은 안전문화의 제반 하위 특성에 유의한 영향을 미친다면 안전교육과 훈련 특성은 개인의 안전활동에 대한 간접 효과를 가지고 있어 전체적인 영향력은 상대적으로 높아질 수 있다.

5. 안전문화와 안전경영체계 구축을 위한 제언

가. 경영자의 안전보건에 대한 투자유인방안 강구

경영자의 안전보건에 대한 관심도 제고와 안전보건의 경영의 우선순위에 오르도록 하는 것이 안전경영체계 확보를 위하여 최우선적으로 모색되어야 한다고 본다. 경영자의 의사결정이 있어야 안전보건에 대한 투자가 이루어지고 쾌적한 작업환경을 조성할 수 있다.

사업장의 실태조사결과에도 나타났듯이 안전보건문제에 대하여 경영자의 관심도는 높게 나타났으나 실제 투자에는 소극적인 면을 보이는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 안전보건에 적극적으로 투자하는 기업과 투자하지 않는 기업과의 경영상의 큰 차이가 나타나지 않는 것도 한 예라고 할 수 있다.

경영자가 안전보건문제에 관심을 가지도록 하려면 안전보건에 투자함으로써 경제적으로 얻어지는 혜택이 가시적으로 나타나야 한다. 그러한 방법의 하나로 안전보건문제에 관심을 가지고 안전보건에 대한 투자를 하여 KOSHA 18001 인증을 받은 업체에 대해서는 산재보험요율을 경감하여 두는 방안을 강구할 만하다고 본다. 정부에서는 경영자에게 안전보건에 투자할 경우 유리한 점에 대하여 경총, 전경련 등 경영자 그룹에 대한 지속적인 교육과 투자유인책 마련이 필요하다고 본다.

또한 사업장의 안전보건확보를 위해서는 사업장 규모에 맞는 안전보건프로그램을 개발하여 보급하는 것이 필요하다. 소규모사업장의 경우 안전보건기준의 적용방법, 근로자 교육방법 등 어디서부터 시작해야 할지를 모르는 경우가 대부분이므로 사업장 규모에 따라 어느 정도의 투자가 되어야 한다는 등의 기준을 마련하여 추진하는 방안이 필요하다고 본다.

나 안전보건 교육·훈련 강화

안전보건문제에 대한 교육·훈련을 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 근로자에 대한 안전보건 교육·훈련은 별도의 교육훈련 프로그램을 작성하여 체계적이고 지속적으로 실시해야 그 효과가 있다. 단발적으로 실시하는 집합강의 교육으로는 근로자의 인식변화에 아무런 영향을 미치지 못하고 교육시간이 지루한 시간으로만 인식된다. 따라서 조직내에 안전문화를 정착되도록 하기 위해서는 조직의 하부구조로부터 소규모 토론식 교육의 활성화가 필요하다.

사업장 안전문화실태조사에서 나타났듯이 신규입사직원, 여성근로자, 직급이 낮은 근로자 안전보건문제에 소극적으로 생각하고 있는 것으로 봐서 이에 대한 대책으로 신규입사직원, 여성근로자 및 낮은 직급의 근로자를 대상으로 교육·훈련을 실시하는 것이 필요하다.

다. 안전보건의 성과측정 및 평가

사업장 조직내에 자체적으로 안전보건에 대한 성과를 측정하고 평가 할 수 있는 체제도입이 필요하다. 이는 안전보건활동이 제대로 되고 있는지를 감사하는 것이다. 안전보건에 대한 자체감사활동에는 첫째, 내부관리시스템에 대한 이해, 둘째, 작업장의 내부관리의 건전성 평가 즉 관리자들이 원하는 성과로 이루고 있는가? 셋째, 감사를 위한 증거수집, 넷째, 감사시 발견된 사항과 예외 사항들의 평가, 다섯째, 네 번째 사항을 경영자에 보고 등이다. 이러한 감사결과가 경영자에 의해 적절하게 피드백이 되는 것이 필요하다. 이러한 체제도입을 위해서는 이러한 제도가 성숙되기까지 정부에서 안전보건에 대한 성과측정 프로그램을 개발해서 보급하는 것이 필요하다.

라. 근로자들의 가치관의 변화로 자율적 관리체계 형성

조직내 안전문화 정착과 안전경영체계 확립을 위하여 가장 절실한 부분이지만 가장 어려운 부분이다. 사업장 실태조사에서도 조직수준의 안전활동 수준이 조직구성원들의 안전활동 수준보다 높게 나타난 것을 보아도 알 수 있다. 조직구성원들의 안전보건에 대한 인식을 변화시키는 것이 그 만큼 어려운 일이기 때문이다. 우리나라 노동조합에서는 아직도 안전보건 문제에 깊은 관심을 보이지 못하고 있는 실정이다. 노동조합에서도 안전보건 문제에 관심을 가지고 이해의 폭을 넓힐 수 있도록 하는 노사 참여적 산재예방활동 전개 방안이 필요하다라고 본다.

조직수준의 안전활동에 대한 수준이 향상되면 조직내 전 구성원들의 안전보건에 대한 가치관이 변화하고 이에 따라 자율적으로 안전보건관리체계가 형성

된다. 조직내 각 부서마다 안전보건에 대한 개념이 구체화되어 근로자 스스로 안전보건에 대한 규칙 준수는 물론 개인의 안전활동 수준이 향상된다.

안전활동에 취약한 근로자 또는 사업체에 대한 집중적인 안전문화 정립을 위한 캠페인이 요구된다.

마. 전사적 참여 및 권한 위임

사업장에 안전문화의 정착으로 안전경영체계가 도입되기 위해서는 안전인증제 도입이 필요하다. 국제적인 OHSAS 18001 또는 산업안전공단에서 추진하고 있는 KOSHA 18001 사업 등 안전보건경영 시스템이 제대로 이루어지고 있는지를 평가해서 공인된 인증서를 발급하는 안전보건경영시스템 인증제 도입 및 활성화가 필요하다.

안전문화실태조사 결과 안전인증업체와 비인증업체간의 여러 가지 안전보건 활동에 있어서 상당히 많은 차이를 보여주고 있다.

안전문화가 조직내에 뿌리내리기 위해서는 경영자는 물론 하위직급의 근로자들까지 전사적으로 참여해야 하며 안전보건에 관해서는 권한 위임을 통하여 근로자들도 스스로 안전보건에 대한 책임의식을 가지고 활동할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다. 사업장에서 안전사고가 발생하였을 경우 이를 근로자의 책임으로 전가하기 보다는 안전보건 시스템에 문제가 있는 것이 아닌지 관찰하고 조사해서 조치를 취하는 방법이 필요하다.

이렇게 되어야 안전지식의 생산과 이렇게 생산된 지식에 대한 의사소통체계가 개선되어 안전보건 전문가와 그를 수용하는 근로자간에 의사소통이 원활하게 이루어지게 된다.

요컨대 본 연구는 앞으로 우리나라의 안전문화 실태를 보다 체계적으로 파악하는 방법론으로서 기여할 수 있을 뿐만 아니라, 안전문화에 대한 계량적 측정과 질적 접근을 통한 다면적 조명의 가능성을 보여 줌으로써 안전문화 실태를 반영한 안전경영체계 마련의 토대를 마련할 수 있는 근거가 될 것이다. 이것은 결국 사업장 안전관리 분야에 대한 다양한 방법론의 적용 사례를 제시하

는 것이라고 할 수 있을 것이다. 담론분석과 설문조사 분석을 통하여 도출된 결과들은 안전문화에 대한 조작적 정의(operational definition)를 위한 기초적 개념들을 제시함으로써 향후의 사업장 안전문화 지표 개발을 위한 토대가 될 것이다. 이것은 결국 효율적인 안전관리체계 방향을 제시하는 것으로서 중장기적으로 사업장 안전관리의 성과제고에 따른 국민의 삶의 질 제고에 기여할 것으로 보인다.

본 연구의 결과는 사업장 경영자 및 관리자들을 위한 안전경영의 참고자료로서 활용이 가능하고, 사업장의 안전문제와 관련된 여러 이해당사자들의 입장에 따른 위험과 안전에 대한 인식 차이를 이해하는데도 도움이 됨으로써 사업장의 안전분위기 개선을 위한 여러 주체들간의 의사소통 개선방안 도출이 가능할 것이고, 효과적인 안전경영체계 구축을 위한 이론적 근거를 제공할 것으로 보인다.

본 연구는 앞으로 우리나라의 안전문화 실태를 보다 체계적으로 파악하는 방법론으로서 기여할 수 있을 뿐만 아니라, 안전문화에 대한 계량적 측정과 질적 접근을 통한 다면적 조명의 가능성을 보여 줌으로써 안전문화 실태를 반영한 안전경영체계 마련의 토대를 마련할 수 있는 근거가 될 것이다. 이것은 결국 사업장 안전관리 분야에 대한 다양한 방법론의 적용 사례를 제시하는 것이라고 할 수 있을 것이다. 담론분석과 설문조사 분석을 통하여 도출된 결과들은 안전문화에 대한 조작적 정의(operational definition)를 위한 기초적 개념들을 제시함으로써 향후의 사업장 안전문화 지표 개발을 위한 토대가 될 것이다. 이것은 결국 효율적인 안전관리체계 방향을 제시하는 것으로서 중장기적으로 사업장 안전관리의 성과제고에 따른 국민의 삶의 질 제고에 기여할 것으로 보인다.

본 연구의 결과는 사업장 경영자 및 관리자들을 위한 안전경영의 참고자료로서 활용이 가능하고, 사업장의 안전문제와 관련된 여러 이해당사자들의 입장에 따른 위험과 안전에 대한 인식 차이를 이해하는데도 도움이 됨으로써 사업장의 안전분위기 개선을 위한 여러 주체들간의 의사소통 개선방안 도출이 가능할 것이고, 효과적인 안전경영체계 구축을 위한 이론적 근거를 제공할 것으로 보인다.