

명예산업안전감독관 제도의 운영현황 및 개선방향

- The Improvement Direction of the Honorary Industrial Safety
Supervisor System -

이 동 형 *

Lee Dong Hyung

김 병 규 *

Kim Byung Gyu

Abstract

Though the Honorary Industrial Safety Supervisor System was activated from 1995, the system did not show the better effectiveness due to the unconcern of top management and the insufficient support of government etc. The purpose of this study is to analyze the problems of the system and to present the improvement direction of that system.

The research result points out that we have to consider the following countermeasures;

First, the government should make up the support system by a law dealing with proper compensation and professional education for the supervisor, and tax reduction for companies.

Second, the companies should make an effort firming up the safety consciousness of top management, and strengthening the employees' concern about safety through continuous safety education and campaign by a labor union, and promoting the supervisor's pride through recognition from top management and other employees.

1. 서 론

WTO체제 출범으로 국제 무역질서가 무한경쟁시대로 접어드는 것과 때를 같이하여 Blue Round 시대가 예고됨에 따라 우리나라의 기업 경쟁력이 상당히 어려운 처지에

*한밭대학교 산업경영공학과

높이게 되었다. 이러한 와중에서 그동안 인도적 차원이나 기업 경쟁력 측면에서 매우 부정적인 요소로 작용해온 우리나라 산업재해 문제는 정부의 노력에도 불구하고 아직도 산업재해자수가 5만명을 넘어서는 후진국 수준을 벗어나지 못하고 있다.[2]

노동부에 따르면 2001년 8월말 현재 산업재해를 당한 근로자수는 지난해 같은 기간보다 11,345명 늘어난 51,350명으로 이 가운데 1,643명이 산업재해로 목숨을 잃었다. 하루평균 212명이 산업재해를 당하고 7명 정도가 사망한 셈인데 현재의 추세대로라면 올해에는 97년 66,770명, 98년 51,514명, 99년 55,405명, 2000년 68,976명 등 5~6만명대에 머물렀던 산업재해자수가 지난 96년 71,548명 이후 4년 만에 다시 7만명대 수준으로 뛰어오를 것으로 예상된다.[5]

따라서 근로자의 생명과 재산보호는 물론 기업의 생산성 향상을 위해서는 종전과 같이 정부의 일방적 안전·보건관리에만 의존하지 말고 재해예방시설 및 기구의 신설이나 효율적인 인적·물적 관리체제가 필요하다는 사회적 당위성이 증대되어 왔다.

이에 노동부는 '95년 7월 처음으로 명예산업안전감독관(이하 명예감독관) 제도를 도입, 시행하였다. 이 제도의 목적은 그동안 추진해온 산업재해예방활동이 정부와 사업주의 의지나 노력만으로는 한계가 있다고 판단하고 근로자들의 적극적인 참여를 유도하기 위한 것이었다. 다시 말하면 적합한 근로자들을 명예산업안전감독관으로 위촉하여 위험 발견시 신속히 사업주나 노동관서에 신고케 함으로써 위험 잠재요인을 사전에 적출, 노·사·정 합동으로 재해를 예방하고자 시행하였다.

그러나 이 제도가 도입된 지 6여년이 지났건만 이 제도가 큰 실효성을 거두지 못한 채 우리의 산업재해문제는 크게 개선되지 못하고 있는 실정이다. 실제 동 제도는 노·사 자율안전관리를 추구하지만 각 사업장의 노·사 당사자들이 서로 잘 아는 사이이기 때문에 예상이 소요되는 산재예방활동 보다는 장부상의 요식 행위로 끝내 버리는 등 여러 가지 운영상의 문제점을 노출하여 왔다.

이에 본 연구에서는 우리나라 산업재해를 줄여 나가기 위해 과연 동 제도의 운영상 문제점이 무엇인지 철저히 규명하고 그에 적합한 발전대책을 수립하고자 한다.

2. 명예감독관 제도의 개요

2.1 명예감독관 제도의 의의

정부에서는 산업안전보건법 제19조에 산업안전보건위원회(그림2-1참조)를 설치·운영토록 하여 “사업장의 자율적인 재해예방활동”을 추진해 나가고 있다. 그러나 근로자의 건강과 생명에 직결되는 안전·보건문제는 임금, 복지 등의 문제에 비하여 수동적으로 다루어지고 있는 것이 현실이다.

또한 산업안전보건법 제52조에는 사업장내 유해, 위험요소관리에 대한 법령위반 사실이 있을 경우에 근로자 스스로가 이를 노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있도록 하였으나, 현실적으로 사업장 스스로가 자신의 법령위반사실을 관련 감독관에

신고하는 경우는 그리 활성화되어 있다고 보기 어렵다 할 것이다.

이에 정부에서는 산업안전보건법 제 61조의 2항에 의거 사업장의 산재예방활동에 사업주뿐만 아니라 근로자, 사업주 단체, 근로자 단체 및 산업재해예방 관련 전문 단체에 소속된 자 중 “명예산업안전감독관”으로 위촉하여 재해예방활동에 근로자의 적극적인 참여를 유도하고 산재예방문제를 노·사가 책임지고 해결하는 협력적 재해예방체제를 구축할 목적으로 명예감독관 제도를 도입, '95. 7월부터 명예감독관 2,159명을 지방노동관서별로 위촉, 행정지침으로 운영하였다. 그러나 이 제도는 법령상의 근거가 없는 제도로서 사업주의 협조가 미온적이고 명예감독관의 위촉시 사업주동의를 얻도록 하는 등 위촉범위와 권한이 제한됨으로써 명예감독관의 직무수행에 독립성을 확보하기 어려웠다.

따라서 정부는 산업안전보건법을 '96. 12.31일 개정, 명예감독관제의 법적 근거를 마련하고 이어서 '97.5.16일 시행령 정비, '97.10.20일 예규(노동부고시)인 명예감독관 운영규정 마련 등을 통해 지역별 협의회를 통한 정보교류, 수범사례발표대회 개최, 소구역 협의회 운영, 명예감독관의 임무와 역할정립 등 이를 정착시키는데 노력하였다.[8]

2.2 명예감독관의 역할 및 활용

1) 명예감독관의 역할

「명예감독관」은 새로운 임무와 역할을 부여받아 특별한 활동을 전개하는 것이 아니고 법령 또는 규칙, 기준 등에서 이미 규정된 내용과 안전·보건관련 조직에서 시행토록 명시된 업무내용을 실질적으로 확보토록 협조, 감시하는데 있다. [7]

명예감독관의 임무를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- ① 근로감독관이 행하는 사업장 감독에 대한 참여 및 자료제공 등의 지원
- ② 사업장 산업재해예방계획 수립 및 사업장의 자체검사 또는 점검에 참여
- ③ 법령위반 사항에 대한 개선요청 및 감독기관에의 신고
- ④ 급박한 산업재해발생의 위험이 있는 경우 작업중지 요청
- ⑤ 작업환경측정, 근로자 건강진단시 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
- ⑥ 근로자의 안전수칙 준수 지도
- ⑦ 무재해 및 안전문화운동 등에 대한 참여와 지원
- ⑧ 기타 산업재해예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해예방 업무와 관련하여 노동부장관이 정하는 업무

2) 명예감독관의 활용

명예감독관 제도의 효율적 운영을 위해서 지방노동관서별로 명예산업안전감독관 협의회를 구성하여 반기 1회의 정기 회의와 수시 회의를 개최하여 정보교환 및 정책개선 사항 등을 협의하여 정책건의를 한다. 또한 산업안전근로감독관이 사업장의 지도·점검 시에는 명예감독관의 업무수행에 필요한 활동시간(유급)을 사업주가 부여하는지 여부를 확인하고 명예감독관의 업무수행으로 인한 불이익을 당하지 않도록 하고 있다.

3) 명예감독관의 위촉기준

명예감독관은 사업장의 실정을 가장 잘 아는 사람이 되어야 제1선에서의 재해예방 활동이 가능하기 때문에 근로자나 노동조합관계자, 전문단체의 임직원 중에서 선출되어야 한다. 그 위촉기준은 다음과 같다.

- ㉠ 당해 사업장에서 2년 이상 근무한 자
- ㉡ 국가공무원법 제33조 제1항 제1호 내지 제6호의 결격사유가 없는 자
- ㉢ 노동관계법 위반으로 기소되어 계류중이 아닌 자
- ㉣ 노동관계법 위반으로 벌금형이상의 선고를 받은 날로부터 3년이 경과한 자
- ㉤ 위 기준에 관계없이 지방노동관서장이 명예감독관으로 타당하다고 인정하는 자

이러한 위촉기준에 따라 사업장과 사업장외에서 다음과 같이 위촉한다.

사업장 명예감독관은 산업현장 근로자로서 당해 사업장 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천한다. 이때 명예감독관을 추천하는 사업장은 일정규모 이상이어야 한다. (제조업, 운수, 창고·통신업 및 광업 : 상시 근로자 100인 이상, 건설업 : 공사금액 100억원이상, 기타산업 : 상시 근로자 500인 이상) (산업안전보건법 시행령 제45조의 2 제1항 제1호)

한편 사업장외 명예감독관은 노·사관계, 산업재해예방관련 전문단체 소속 임·직원 중에서 추천을 통해서 된다. (산업안전보건법 시행령 제45조의 2 제1항 제2호 내지 제4호)[6]

3. 명예감독관 제도의 운영현황 및 문제점 분석

3.1 명예감독관의 운영현황

1) 명예감독관의 위촉현황

명예감독관의 위촉현황을 보면 2001년 3월 현재 총4,438명이 명예감독관으로 위촉되었다. 명예감독관 4,438명중 사업장 소속이 4,270명(96.2%)이며 나머지 168명(3.8%)은 관련단체에 소속된 사람이고 재위촉 3,480명(78.4%)이고 신규위촉은 958명(21.6%)이다.

또한 사업장 규모별 위촉현황을 살펴보면 소속 명예감독관 4,270명중 직원 수가 100~299명인 사업장에서 60%(2,734명)를 차지, 가장 많은 것으로 나타났으며 300~999명인 사업장에서 19.2%(821명), 50~99명인 사업장에서 9.5%(408명), 1000인 이상 사업장에서 4.7%(202명)를 차지한 것으로 나타났다.

한편 직종 및 신분별 위촉현황을 살펴보면 사업장소속 명예감독관으로 위촉된 4,270명중 생산직 근로자가 76.4%(3,262명)이고 사무직 근로자는 23.6%(1,008명)이다. 또한 비조합원이면서 생산직인 경우가 48.3%(2,066명), 노조원이면서 생산직인 경우가 28%(1,196명), 비조합원이면서 사무직인 경우가 18.7%(801명), 노조원이면서 사무직인 경우가 4.8%(207명)의 순으로 나타났다.

이밖에 사업장 소속 명예감독관 4,270명중 산업별 위촉현황을 살펴보면 제조업이 56.2%(2,399명)로 가장 많으며 다음은 건설업 25.6%(1,093명), 운수·창고·통신업 12.1%(519명)의 순으로 나타났다.

사업장의 명예감독관 현황은 사용자단체나 산재예방관련단체에 소속된 임·직원 168명중 산업안전보건업무 전문업체 소속원이 100명(59.5%)으로 가장 많으며, 다음은 연합단체 노동조합 52명(30.9%), 사업주단체 13명(7.7%) 순으로 나타났다.

2) 협의회운영 및 교육[8]

명예감독관 협의회는 재해발생의 다양한 형태와 예방을 위한 최신기술 등의 상호교류와 정책개선 건의를 통하여 사업장의 재해예방활동 효과를 높이기 위해 운영하고 있으며 “지역별 협의회”와 임의적인 “업종별 협의회”로 구분·운영된다. 또한 근로감독관과 담당구역내 명예감독관을 협의체로 구성하는 “소구역협의회”가 있다.

한편 명예감독관에 대한 교육은 동제도의 취지, 명예감독관의 임무와 역할 및 관련 법규 등 활동에 필요한 기본지식과 전문지식을 습득시킴으로써 효율적인 업무수행과 재해예방활동에 자발적인 참여를 유도하는데 있다. 95년 12월 한국산업안전공단 교육원에서 1박2일 과정으로 168명에 대해 처음으로 실시하였고, 96년도에는 법적 근거마련을 위해 잠시 유보되었다가, 97년도에는 전국적으로 위촉된 4,548명중 3,402(74.8%)이 공단 지역본부 및 지도원에서 4시간 교육을 이수하였다.

법적인 근거가 완비된 후 98년부터는 명예감독관에 대한 교육을 신규 위촉자에 대한 기초 소양교육과 기초교육을 이수하여 재위촉된 명예감독관에 대한 전문화교육으로 나누어 실시한다.

3.2 명예감독관 제도의 운영상 문제점

3.2.1 설문조사 분석

본 연구논문은 명예감독관제도의 운영실태를 파악하기 위해 대전지역 명예감독관 하반기(2001.11.23)협의회에 참석자를 대상으로 하였으며 설문조사는 SPSS program을 통해 빈도분석, 상관분석을 실시하였다.

1) 개인신상 및 사업장 관련

본 연구의 실태조사에 응한 명예감독관은 79명이다. 이들의 성별, 연령별, 근속기간별, 업종별, 노동조합유무별로 살펴보면 다음과 같다.

(가) 성별, 연령별

조사에 응한 명예감독관 79명을 성별로 보면 남성 78명, 여성 1명이었다. 또한 연령에 관한 항목에 응답한 78명의 연령별 분포를 보면 39세미만이 44.9%(35명)로 가장 많고, 그 다음은 40대 41.0%(32명), 50대 이상 14.1%(11명) 순으로 나타났다.

(나) 업종별 근속기간별(표 3-1 참조)

조사에 응한 명예감독관 79명중 근속기간에 관한 응답한 79명의 소속사업장 근속기

간을 보면 6~11년이 27.8%(22명), 16년 이상 27.8%(22명)로 가장 많고, 다음은 11~15년 22.8%(18명), 5년 이하 21.5%(17명)의 순으로 나타났다. 또한 업종에 관한 항목에 응답한 78명의 소속사업장의 업종별분포를 보면 제조업이 70.5%(55명)로 가장 많고, 그 다음은 건설업 16.7%(13명), 기타 12.8%(10명)의 순으로 나타났다.

명예감독관의 업종별, 근속기간별 분포를 보면 제조업의 경우 5년이상근속자가 78.2%(43명)이며 건설업은 69.3%(9명)이다.

〈표 3-1〉 명예감독관의 업종별 근속기간별 분포

근속기간	업 종			
	제조업	건설업	기타	계
5년미만	12(21.8)	4(30.8)	1(10)	17
5~9년	15(27.3)	4(30.8)	2(20)	21
10~14년	12(21.8)	4(30.8)	2(20)	18
15년 이상	16(29.0)	1(7.7)	5(50)	22
합 계	55(100.0)	13(100.0)	10(100)	78

(다) 노동조합 유무(표 3-2 참조)

조사에 응한 79명중 이 항목에 응답한 70명의 명예감독관이 취업하고 있는 사업장에 노동조합이 설립되어 있는지의 여부에 대해 67.1%(47명)는 설립되어 있는 사업장에 근무하고 있으며, 32.9%(23명)은 설립되어 있지 않은 사업장에 근무하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-2〉 노조유무에 따른 위촉경위

위 촉 경 위	노 조 유 무		
	노조 있음	노조 없음	계
자청해서	3(6.5)	2(8.7)	5(7.2)
회사의 일방적 위촉	4(8.7)	9(39.1)	13(18.8)
노사협약에 의한 위촉	37(80.4)	12(51.2)	49(71.1)
기 타	2(4.3)		2(2.9)
합 계	46(100.0)	23(100.0)	69(100.0)

2) 위촉에 관한 사항

(가) 위촉과정에 따른 위촉소감

위촉과정에 노사간에 문제가 없었던 명예감독관의 경우 71.1%(49명)로 가장 높다. 또한 위촉소감에 관한 질문에 대해서는 응답한 78명중 책임감과 함께 자랑스럽다가 46.2%(36명), 위촉된 것에 대한 부담이 있다 32.1%(25명), 아무런 책임감을 느끼지 못한다 17.9%(14명), 다른 사람에게 넘겨주고 싶다 3.8%(3명)로 나타났다.

(나) 위촉이후 재해발생

위촉이후 재해발생에 대한 응답은 79명중 77명이 응답했는데 현저히 줄었다 16.9%(13명), 약간 줄었다 44.2%(34명), 변화가 없다 36.4%(28명), 증가하였다 2.6%(2명)로

나타났다. 이러한 통계는 아직도 명예감독관의 활동이 사업장에서 제대로 이루어지지 않고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

3) 명예감독관의 업무와 권한에 관한 사항

명예감독관의 임무 및 권한과 관련하여 어느 정도 인식하고 있는가를 질문하고 직접 업무에 참여도를 알아보았다.

(가) 임무와 권한(표 3-3 참조)

명예감독관에 주어진 임무와 권한은 79명이 응답하였으며 그 내용은 다음과 같다. 명예감독관의 임무와 권한을 대략 알고 있다 60.8%(48명), 잘 알고 있다 34.2%(27명), 모르고 있다 5.1%(4명)로 나타났으며 아직도 법적인 이해부족과 명예감독관으로 위촉되고 교육이 잘되지 않아 임무와 역할에 대해 대충 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 3-3> 명예감독관에게 주어진 임무와 권한

	응답	비율(%)
잘 알고 있다	27	34.2
대략 알고 있다	48	60.8
모르고 있다	4	5.1
계	79	100

(나) 참여도(표 3-4 참조)

산안법 시행령 제45조의 2에 명시된 명예감독관의 업무 10개항중 5개항에 대하여 담당자들이 어느 정도 참여하고 있는지 질문하였다.

조사에 응한 79명중 76명이 응답하였으며 작업환경 측정시 입회에 대한 응답은 59.2%(45명), 건강검진시 입회는 60.5%(46명), 외부기관(노동부감독관 포함) 안전점검 및 진단시 입회는 59.2%(45명), 자체점검시 입회하는지 72.4%(55명), 작업환경 및 건강진단 기관 선정시 사전에 협의는 40.8%(31명)로 나타났다.

<표 3-4> 명예감독관 업무 참여

명예감독관 업무	참여(비율)	비참여(비율)
작업환경측정시 입회	45(59.2)	31(40.8)
건강검진시 입회	46(60.5)	30(39.5)
외부기관(노동부감독관포함) 안전점검 및 진단시 입회	45(59.2)	31(40.8)
자체점검시 입회	55(72.4)	21(27.6)
작업환경 및 건강진단기관 선정시 사전 협의	31(40.8)	45(59.2)

(다) 사업장 안전보건시설

사업장 안전보건 시설에 대한 응답은 78명이 응답하였으며, 크게는 없지만 다소 있

다가 87.2%(68명), 개선해야 할 사항이 대단히 많다가 12.8%(10명)로 나타났다. 또한 사업장내 문제점을 개선해 주도록 요구시 개선하지 않을 경우 사업주에 대한 고발여부에 대한 응답은 총 76명 응답 중 고발하겠다 50%(38명), 고발하지 않겠다 50%(38명)으로 같은 비율을 보였다.

(라) 명예감독관 활동(표 3-5 참조)

명예감독관의 활동에 대하여 재해를 줄이는데 기여도는 78명이 응답했으며 약간 있을 것이다가 70.5%(55명), 현격한 성과가 있을 것이다가 24.4%(19명), 아무런 변화가 없을 것이다가 5.1(4명)로 나타나 명예감독관의 활동에 대하여 재해 예방에는 효과가 있는 것으로 기대되고 있다.

<표 3-5> 귀하의 활동이 작업환경개선이나 산업재해를 줄이는데 관하여

	응답(명)	비율(%)
현격한 성과가 있을 것이다	19	24.4
약간 있을 것이다	55	70.5
아무런 변화가 없을 것이다	4	5.1
계	78	100

(마) 사업주의 인지도(표 3-6 참조)

사업주가 명예감독관 제도에 대한 인지도 총 77명이 응답했으며 대략 알고 있다가 48.1%(37명), 잘 알고 있다가 42.9%(33명), 모르고 있다 7.8%(6명), 전혀 모르고 있다가 1.3%(1명)으로 나타나 사업주는 명예감독관 제도에 대해 알고는 있으나 활용 면에서 부족한 것으로 나타나고 있다.

<표 3-6> 사업주가 명예감독관제도에 관하여

	응답(명)	비율(%)
잘 알고있다	33	42.9
대략 알고있다	37	48.1
모르고 있다	6	7.8
전혀 모르고있다	1	1.3
계	77	100

(바) 산업안전보건위원회

산업안전보건위원회의 설치여부에 대해 78명이 응답했으며 75.6%(59명)가 있다고, 17.9%(14명)가 없다 그리고 6.4%(5명)가 모른다고 응답했다. 또한 노동자위원 포함여부는 67명이 응답했는데 포함되어있다 80.6%(54명) 포함되어있지 않다 9%(6명), 무관한 제도이다 10.4%(7명), 무응답 12.2%(12명)으로 나타남으로써 아직도 노동자위원이 포함돼 있지 않은 경우가 전체의 31.6%(25명)에 해당된다고 볼 수 있다.

(사) 산업안전보건에 대한 문제점 및 개선

사업장내 산업안전보건에 관한 문제점과 개선을 요구한 적이 있는지에 대한 응답은 76명이었으며, 가끔 하는 편이다 64.5%(49명), 자주 하는 편이다 19.7%(15명), 잘 하지 않는다 14.5%(11명), 전혀 못한다 1.3%(1명)으로 나타났다. 한편 개선요구의 만족 정도는 73명이 응답했으며 만족스럽지는 않지만 요구를 받아들이고 있다가 68.5%(50명), 만족스럽게 개선된다 21.9%(16명), 잘 받아들여지지 않는다 8.2%(6명), 전혀 받아들여지지 않는다 1.4%(1명)로 나타나 사업주는 근로자의 요구가 있을 시 개선한다는 의지를 엿볼 수 있다.

사업장내의 산업안전보건에 관한 문제점 개선 요구와 위축이후 재해발생의 변화를 대조해 보면 적극적인 문제점 개선요구가 있을 시 재해는 준다는 것을 보여준다. (표 3-7 참조)

<표 3-7> 위축이후 재해발생 및 문제점 개선요구에 관한 사항

		위 축 이 후 재 해 발 생				계
		현저히 줄었다	약간 줄었다	변화가 있다	증가하였다	
문제점 개선 요구를	자주 하는 편이다	5	9	1		15
	가끔 하는 편이다	9	23	14	2	48
	잘하지 않는다		1	10		11
	전혀 못하고 있다			1		1
계		14	33	26	2	75

그리고 사업장내 문제점 개선의 요구와 개선의 상관관계를 보면 개선요구를 하였을 시 만족스럽지 않지만 잘 받아들여지고 있음 알 수 있다.(표 3-8 참조)

<표 3-8> 문제점 개선요구와 개선에 관한 사항

		위 축 이 후 재 해 발 생				계
		자주 하는 편이다	가끔 하는 편이다	잘 하지 않는다	전혀 못하고 있다	
문제점 에 대한 개선	만족스럽게 개선됨	6	10			16
	만족스럽지 않지만 요구를 받아들여짐	9	36	4		49
	잘 받아들여지지 않음		2	3	1	6
	전혀 받아들여지지 않음		1			1
계		15	49	7	1	72

(아) 작업장 순회점검

작업장 순회점검에 대해서는 77명이 응답하였는데 개인적으로 순회점검 하고있다 48.1%(37명), 노·사 합의에 의한 순회점검 40.3%(31명), 전혀 하지 못한다가 11.7%(9명)로 나타났다. 또한 이를 기간별로 보면 주단위 실시가 3.3%(24명), 월별 30.6%(22명), 매일 29.6%(21명), 분기별 6.9%(5명)로 실시하고 있는 것으로 나타났다. 한편 순회점검의 시간은 75명이 응답하였는데 1주 단위 45.3%(34명), 매일 29.3%(22명), 월 단위 20%(15명), 분기별 5.3%(4명)순으로 나타나 사업장 여건에 맞는 점검계획을 세워야 할

것으로 판단되었다.

(자) 직무교육 (표 3-9 참조)

올바른 역할과 직무수행을 위하여 최소한 분기별 이상 교육의 필요성에 대한 응답은 77명이었으며 시급히 실시하여야 한다 57.1%(44명), 필요하다 40.3%(31명). 필요성을 느끼지 못한다 2.6%(2명)으로 교육의 필요성이 있음을 나타내고 있다.

명예산업안전감독관의 산업안전관련 지식과 능력향상을 위한 주기적이고 전문적인 다양한 분야의 체계적 교육, 특히 직종별 특성에 적합한 교육내용 개발·보급과 지역 특성에 따른 효과적 교육방법을 개발해야 할 것이다.[3]

<표 3-9> 직무교육

	응답(명)	비율(%)
시급히 실시하여야 한다	44	57.1
시급하지는 않지만 필요	31	40.3
필요성을 느끼지 못함	2	2.6
계	77	100

(차) 직무수당(표 3-10 참조)

직무수당 신설에 대하여 75명이 응답하였으며 필히 신설되어야 한다 44%(33명), 신설의 필요성을 느끼고 있다 40%(30명), 있으면 좋고 신설되지 않아도 무방하다 14.7%(11명), 필요성을 느끼지 못한다 1.3%(1명)으로 나타나 명예감독관들은 노력한 만큼의 직무수당을 원하고 있음을 보여 주고 있다.

<표 3-10> 직무수당

	응답(명)	비율(%)
필히 신설되어야 한다	33	44
신설의 필요성을 느낀다	30	40
있으면 좋고, 없어도 무방하다	11	14.7
필요성을 느끼지 못한다	1	1.3
계	75	100

3.2.2 운영상 문제점

3.2.1에서 설문조사 결과를 분석한 결과 '95년 7월 기업의 자율안전을 위해 출범한 명예감독관제도가 아직 확고히 정착되지 못하고 있으며 그 주된 원인으로는 사업주의 인식부족, 명예감독관의 적극적인 참여부족, 정부의 적극적인 지원 부족으로 나타났다.

명예감독관중 명예감독관의 임무와 권한을 대략 알고 있다고 답한 경우가 60.8%(표 4-3 참조)에 불과한 것을 보면 아직도 명예감독관이 당해 현장에서 해야할 업무가 무엇인지 정확히 파악하지 못하고 있다고 볼 수 있으므로 앞으로 직무교육을 통해 이에 대한 교육을 강화할 필요가 있다고 본다. 또한 업무 참여도가 45% 수준에 머물고 있는 실정은 아직도 사업장에서 안전에 대한 관심과 의지가 부족한 결과라 하지 않을

수밖에 없다. 명예감독관은 근로자 대표로서 근로자의 안전을 지키는 파수꾼임을 보다 확고히 인지시켜 나가야 할 것이다.

우리나라의 산업재해를 줄여 나가기 위해서는 정부, 사업주, 그리고 근로자 3자가 안전에 대한 관심 및 인식제고를 통해 명예감독관 제도를 성공적으로 운영하여야 할 것이다. 즉, 사업주는 재해예방에는 노·사가 따로 없다는 인식을 가지고 명예감독관제도를 잘 활용하여야 하며, 명예감독관은 근로자의 소중한 생명을 지킨다는 사명감을 가지고 참여하여야 하며, 정부는 이 제도가 조속히 정착할 수 있도록 명예감독관에 대한 지원 등 제도개선을 적극 추진해야 할 것이다.

4. 명예감독관 제도의 개선방향

4.1 정부의 대책

산업재해보상법이 2000년 7월이후 1인 이상 사업장으로 확대됨에 따라 산업재해가 급속도로 늘어나는 추세인데다 이러한 감독대상 사업장의 증가로 인한 노동부 산업안전과의 근로감독관 업무도 늘어나고 있는 시점에서 현재 100인 이상 사업장 중심으로 되어있는 명예감독관제도를 활용해 기업자율안전체제를 구축한다면 정부에서는 소기업 중심의 안전관리에 집중한다면 산재예방효과는 매우 클 것으로 기대된다.

또한 이 제도가 100인 이상 사업장에서 성공적으로 정착된다면 50인 이상, 30인 이상 사업장으로 확대해 나감으로써 외부의 간섭 없이 기업의 안전을 달성, 우리나라의 산업재해율을 크게 낮출 수 있을 것이다. 따라서 정부에서는 동제도가 하루 속히 정착될 수 있도록 다음과 같이 제반 여건 조성에 최선을 다해야 할 것이다.

4.1.1 법적 지원 강화

명예감독관 제도는 각 사업장의 자율적 산업안전보건관리체제를 구축하기 위해서 시행된 것이기 때문에 정부의 법적 지원이 뒤따라야만 실효를 거둘 수 있다고 본다. 그 방안으로는 다음과 같다.

1) 직무수당 신설

설문조사에서도 나타났듯이 명예감독관이 본인 업무 이외에 사업장의 안전보건을 위해 안정적으로 충실히 활동하기 위해서는 일정한 직무수당의 신설이 절실히 필요하다. 정부에서는 하루속히 이에 대한 법적 체계를 만들어 주는데 앞장서야 할 것이다. 이러한 법적 뒷받침이 있어야만 사업주도 그 규정에 맞추어 수당을 지급하게 될 것이고 명예감독관은 직무수당에 대한 부담감으로 사업장 안전보건을 위해 노력할 것이기 때문이다.

2) 전문적 직무교육

현재도 한국산업안전공단교육원에서 전문지식에 대한 교육을 실시하고 있는데 단순한 교육보다 의무적 교육이 되어야 한다. 교육이 법에서 규정한 의무교육이 아니면 사업주는 생산성 향상을 위해 교육을 뒷전으로 미는 것이 현실이다. 따라서 자기 역할에

대해서도 확실히 알고 있지 못하는 명예감독관에 대한 보다 전문적이고 의무적인 직무교육은 꼭 필요하다. 정부에서는 교육을 활성화하여 사업장간의 정보교류가 활발히 이루어질 수 있도록 각종 법적 장치마련과 함께 실효있는 지원책을 강구할 필요가 있다.

3) 위촉방법 개선

일반 제조업체는 사업장 규모의 변화가 적기 때문에 한번 위촉하게 되면 특별한 인사이동 이외에는 명예감독관으로 활동하게 되나 건설업의 경우에는 사업장의 시작과 끝이 일정치 않기 때문에 위촉기간이 불확실하다. 앞으로 명예감독관이 현장 개시부터 활동, 재해예방에 노력할 수 있도록 현재 관리책임자선임 보고양식(노동부 별지1호 서식)에 명예감독관 위촉란을 추가 삽입하는 것도 좋은 방법이라 사료된다.

4.1.2 명예감독관의 역할 인정

정부는 사업장의 통제가 한계가 있고 사업장 실정은 각 사업장 근무자가 가장 잘 알고 있기 때문에 사업장의 명예감독관이 맡은 바 역할을 충실히 수행할 수 있도록 여건을 조성해 주어야 한다. 즉, 모든 사업장 점검은 산업안전감독관 업무를 대행하고 있는 명예감독관이 하도록 하여 잘되고 있는 사업장은 모든 점검에서 제외시켜 주되 잘 하지 못하는 사업장은 집중점검 한다면 동 제도에 대한 사업주의 인식은 크게 달라질 것으로 보인다.

또한 정부의 산업안전감독관이 현장점검이나 사업주와 면담시에는 꼭 명예감독관을 입회시키고 정부의 안전관련 포상 시에는 명예감독관을 우선 선정하여 포상하는 배려가 필요하다. 이렇듯 정부에서는 재해예방에 대한 확고한 의지를 표명하고 이 제도에 대한 사업주의 인식이 크게 변화되어 근로자들도 명예감독관에 위촉된 것을 자랑스럽게 느끼게 된다면 이 제도는 하루빨리 정착, 발전될 수 있으리라 확신한다.

4.2 기업의 대책

4.2.1 최고경영자의 인식 전환

모든 기업의 활동은 “이윤”이 동기간 된다. “최소비용에 의한 최대생산”이 이루어질 때 이윤극대화를 꾀할 수 있다. 이 과정에서 안전과 보건에 대한 투자는 생산비를 증대시키기만 하는 불필요한 요소로 생각되기 쉽다. 여기에 “기업활동 규제완화에 대한 특별조치법”과 같은 행정규제완화는 안전·보건에 대한 투자를 줄이게 하는 계기가 되곤 한다.

또한 사업주의 안전·보건에 대한 인식부족으로 명예감독관 제도의 효율성을 깨닫지 못하고 있으며 이에 따른 노·사 갈등을 야기시키기도 한다.

명예감독관제도는 “자율적 재해예방활동”이 정착되도록 행정규제를 최소한의 범위로 물러나게 하는 한편 제2선에서 “지원”의 기능을 담당하도록 하는데 목적이 있다.[4]

따라서 사업주의 인식을 과감히 전환시키기 위해서는 명예감독관제도를 실시하는 사업장에 대해서는 여러 가지 혜택이 주어져야 할 것이다. 예컨대 명예감독관의 활동을 분석하여 기업에 대한 평가시 이를 공식적으로 발표하고, 각종 감독 및 지도를 완

화하고, 사업장에서 필요로 하는 안전·보건 정보를 신속히 보급해주고, 새로운 기계 도입시 혜택을 주는 등 다양한 방안을 모색할 필요가 있다.

4.2.2 근로자의 적극적 참여유도

사업주보다 더 큰 문제는 근로자이다. 현장에서 유해·위험요소에 직접적으로 접하는 사람은 근로자이지만, “재해가 일어났다”가 아닌 “재해발생의 가능성”만으로는 행동을 유발하기가 힘들 수도 있다.

명예감독관제도는 사업장별로 자율적 재해예방활동을 위한 것이므로 근로자에 대한 인식의 변화는 명예감독관이 주축이 되고, 노동부 및 한국산업안전공단이 이를 적극 지원해줌으로써 가능하고 본다.

기업에서는 안전·보건정책이 가장 중요한 근로자 복지문제로 인식될 때까지 회사 창립이후 자체 사업장의 재해사례 및 재해로 인한 경제적·정신적 손실을 분석하여 협의회를 통한 동종업종간의 재해현황을 파악·전파하고, 사업장내의 자체 감찰활동(모니터링) 및 안전문화행사, 안전·보건에 대해 근로자와의 상담의 활성화, 노동조합에서의 안전문화 조성 캠페인 등 지속적인 홍보·계몽활동을 펼쳐 나가야 한다.

특히 노동조합은 근로자 복지향상 보다는 개인의 건강과 생명에 직결되는 재해예방 활동을 주요 관심사로 받아들임으로써 명예감독관이 사업장내 안전과 보건에 대한 정책수립에 중요한 역할을 수행하고, 근로자를 대변하여 재해예방을 주도해 나갈 수 있도록 지원한다면 그 목적은 충분히 달성될 것이다.

4.2.3 명예감독관의 자긍심 향상

앞에서 설명한 안전보건에 대한 사업주 및 근로자의 인식부족은 산업현장에서 자체 감독활동을 떠나가는 명예감독관을 더욱 어렵게 만들고, 심지어 위촉받기를 기피하게 만든다. 명예감독관이 현장에서 사명감과 긍지를 가지고 활동할 수 있도록 하는 것이 가장 시급한 과제라 생각된다.

이를 위해서는 산업안전공단에서 실시하는 사업장 기술지도·진단 등 업무 수행시 소속사업장의 명예감독관을 참석케 하고, 재해예방관련 각종 행사시에 명예감독관협의회 의장을 참여하게 하는 등 명예감독관이 정책수립과 제도개선에 관여케 함으로써 자긍심을 심어주는 것이 무엇보다도 중요하다고 본다.

한편 명예감독관 자신은 비록 대우나 활동면에서 아직 행정규제에 따른 비자발적인 단계에 머물러 있을지라도 항상 사명감을 가지고 근로자의 건강과 생명을 책임지는 파수꾼으로서의 역할에 최선을 다해 나가야 할 것이다.

5. 결 론

노동부는 산업재해를 줄이기 위하여 '95년 7월 명예산업안전감독관 제도를 처음 도입, 시행하였다. 이는 그동안 추진해온 산업재해예방활동이 정부와 사업주의 의지나

노력만으로는 한계가 있다고 판단하고 근로자들의 적극적인 참여를 유도하기 위한 것이었다.

그러나 외부의 간섭보다는 사업장내 자율안전으로 가는 첫 걸음인 이러한 명예감독관제도는 최고 경영자의 인식부족, 명예감독관의 적극적인 참여부족, 근로자의 안전에 대한 인식부족, 정부의 지원 부족 등의 문제로 인해 실효를 거두지 못하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 이 제도의 활성화를 위해서는 정부, 사업주 그리고 근로자들의 의식변화와 노력이 요구된다.

먼저 정부에서는 법적 지원 측면에서 직무수당의 신설, 전문적 교육의 의무화, 위촉방법의 개선 등을 통한 명예감독관제도의 여건조성에 노력할 필요가 있다.

사업주는 안전의 중요성에 대한 인식제고와 함께 명예감독관 제도를 잘 활용, 협의회를 통한 동종업종간의 재해현황 파악·전파, 사업장내의 자체 감찰활동(모니터링) 및 안전문화행사, 안전·보건에 대해 근로자와의 상담 활성화 등 안전관련 지속적인 홍보·계몽활동을 펼쳐 나가야 할 것이다.

근로자는 노동조합을 통한 안전문화 조성 캠페인 등을 벌이는 한편 명예감독관 자신은 항상 사명감을 가지고 근로자의 건강과 생명을 책임지는 파수꾼으로서의 역할에 최선을 다해 나가야 할 것이다.

이렇게 정부, 사업주 그리고 근로자가 안전에 대한 인식을 확고히 하고 명예감독관 제도의 활성화해 나간다면 우리나라 기업의 재해율 감소 및 안전문화 정착에 크게 기여할 것으로 기대된다.

6. 참고 문헌

1. 노동부 산업안전국, “국내외 환경변화에 따른 산업안전보건정책 방향”, 1997.
2. 박태순, 명예감독관 지역협의회 활성화 방안, “명예감독관 협의회 활성화 방안에 관한 토론회,” 한국노동연구원, 1998.11.16.
3. 한국산업안전공단, “명예감독관제도 활성화 토론회,” 1999.11.30.
4. 명예감독관 안산지역협의회, “2001년 상반기 정기회의 및 산업재해예방을 위한 토론회 자료집,” 2001.6.5.
5. 한국산업안전공단, “안전을 지키는 사람들,” 2000.1~2001.11.
6. 한국산업안전공단, “명예감독관제도 운영(내부자료),” 1998.
7. 한규호, “명예감독관의 역할과 활용을 위하여,” 97 안산·시흥지역 명예감독관 제도의 활성화방안 토론회 자료집, 1997.11.26.
8. 한국산업경영시스템학회, “명예산업안전감독관 제도의 발전방향에 관한 연구,” 2001년 추계학술대회, 2001.11.3.
9. European construction Institute, “Total project management of construction safety, health, and environment”, Thomas Telford, UK, 1992.
10. National Safety Council, “International Accident Facts”, Itasca, IL, 1995.

저 자 소 개

이동형: 동국대학교 공업경영학과와 동대학원을 졸업하고 한양대학교 대학원 산업공학과 에서 박사학위를 취득하였다. 현재 국립 한밭대학교 산업경영공학과에서 교수로 재직하고 있으며 (사)한국산업경영시스템학회 및 (사)감성과학회 감사, (사)한국생산성학회 상임이사 등으로 활동하고 있다. 주요 관심분야로는 설비관리, Fuzzy 이론 응용, 산업안전, 감성공학 등이다.

김병규: 한남대학교 경영학과와 한밭대학교 산업대학원을 졸업하였으며, 현재 계룡건설산업(주) 품질안전부장으로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 산업안전, 품질경영 등 이다.