

# 안전보건 메시지의 전달 I

## 1. 서 언

(영국)안전보건성이 1990년에 수행한 연구에 의하면 노조가 없는 사업장에 비하여 노조 안전·보건 대표자가 있는 사업장의 사고 발생율이 25%가 높은 것으로 나타났다. 또 다른 연구에 의하면 노조 존재 유무에 관계없이 안전·보건위원회를 가진 조직이 그렇지 않은 회사보다 사고율이 50% 정도 낮다.

그러나 안전·보건 사안에 있어 근로자 의견이 반영되어야 함에도 많은 사업장에서는 그렇지 않고 있다.

이와 관련하여 영국 사업장의 40%만이 안전·보건 절차서와 규칙을 개발하고 검토하여 근로자를 참여시키고 있다.

이러한 상황을 염두에 둘 때 안전·보건 위원회(HSC)가 안전·보건 사항에 근로자 참여 정도와 질적인 개선을 2010년부터 영국 내 작업장 안전·보건 중점 추진 목표가 되었다.

여기서 참여는 사업주와 근로자가 안전 및 보건 사안에 관한 단순한 참여를 넘어 협력적인 자세에서 안전문제를 해결하고, 상호 신뢰를 쌓는 것이다.

이에 앞서 사업주는 안전·보건 상담에 관한 법규 이해가 선행되어야 하며, 근로자는 위험관리에

최선의 결과를 달성하기 위해 법적요구 사항 및 안전보건 정보, 지침 및 교육을 준수하는 것이 선행되어야 한다.

## 2. 두 가지 주요 규정

법에 의하면 사업주는 안전·보건 사안에 대해 근로자와 상담을 하도록 규정하고 있는데 “안전대표자 및 안전위원회 규정(SRSCR), 1977”와 “안전·보건(근로자 상담) 규정(HSCER), 1996”이 있다.

다음은 노조를 설립하고 안전대표자를 선출할 때 알아두어야 할 사항이다.

(1) 동의에 의해 노조 안전대표자는 비노조원을 대표할 수 있다.

(2) 노조 안전대표자는 잠재 위험, 사고 원인 또는 안전보건에 관한 문제점을 조사하고 이를 사업주와 협의할 권리가 있다.

(3) 노조대표자는 작업장을 점검할 수 있다. 특히, 사고발생 이후 직업병이나 기타 사건에 대해 실시할 수 있다. 안전·보건검사자와 협의시 근로자를 대표하는 검사자로부터 정보를 제공받을 수 있다.

(4) 두 명 이상의 노조대표자 선출을 요청할 경우 사업주는 안전위원회를 개최하여 결정한다.

(5) 노조대표자는 안전위원회에 참여할 수 있다.

그러나 많은 근로자들이 노조에 소속되어 있지 않거나 노조대표자와 접촉하지 않는다. 따라서 1996년 규정에서는 노조를 인정하지 않는 사업주는 근로자 또는 선출된 근로자 대표를 통해 상담할 것을 규정하고 있다. 여기서 중요한 것은 정규직 및 비정규직 근로자들은 노조 가입 유무에 관계없이 안전 및 보건 관련 사안에 관해 상담하여야 한다.

### 3. 안전보건 사안에 대한 상담

노조대표와 마찬가지로 선출된 근로자대표는 안전·보건 사안에 대해 사업주와 협의할 권한이 있다. 또한, 사업주는 근로자와 직접 상담할 것인지 또는 선출된 대표자를 통해 상담할 것인지를 결정할 수 있다.

### 4. 합리적 비용 충족

사업주들은 노조대표자 및 근로자대표에게 업무를 수행하기 위한 시간을 유급으로 한다. 또한, 안전대표자들의 역할을 수행하기 위해 적절한 도움 및 시설, 즉 벽보판 또는 회의실과 같은 대담용 시설 등을 제공받아야 한다.

“작업장 안전·보건법(HSWA), 1974”에서 사업주는 안전 및 보건 사안에 대한 적절한 정보, 지침 및 교육을 제공할 일반적 의무를 규정하고 있다.

보다 광의적으로 사업주들은 안전 및 보건 정보를 근로자에게 제공하는 것과 관련하여, “작업장 안전·보건관리 규정(MHSWR), 1999”의 요구 내용을 알고 있을 필요가 있다.

사업주가 근로자들에게 포괄적이고 적절한 정보를 제공해야 할 요구사항 중 상담시 가장 관심이 집중되는 사항으로 다음과 같다.

(1) 본 규정에서는 요구되는 사업주의 일반적 위험성 평가에 대해 확인된 안전 및 보건의 위험

(2) 예방 및 방지 대책

(3) 중대 및 긴급한 위험에 대한 절차

(4) 중대 및 긴급위험 작업 절차 수립에 대한 책임자

(5) 동일 구역내 다른 사업주들에게 통보된 위험

사실상 “작업장 안전·보건법(HSWA)”에서 규정하고 있는 모든 사항, 즉 수동작업 및 COSHH (보건상 유해물질관리)에 관한 사항으로 작업시 위험물에 노출을 피하기 위해 취해질 유의사항이나, 물체에 대한 구체적 안전·보건 정보를 사업주가 근로자에게 제공하여야 한다.

여기서 안전 및 보건 사안에 관한 상담은 근로자에게 정보 제공 이상의 것을 포함하고 있다.

예로 작업장비, 공정 또는 조직을 포함하는 결정 사항이 근로자의 안전·보건에 영향을 줄 수 있는 경우 사업주는 제안된 사항에 대해 근로자 또는 근로자 대표에게 알려야 한다. 또한, 사업주는 대책을 마련하기 위해 근로자 또는 근로자 대표가 의견을 제시할 수 있도록 하며, 근로자가 참여할 수 있도록 충분한 정보를 제공해야 한다.

다음은 안전·보건 상담을 개선하기 위해 사업주가 취해야 하는 사항이다.

가. 중점 조치 사항을 취한다.

사업주는 중점 조치 사항을 개발해 내는데 도움을 주기 위한 노력의 일환으로 사고의 원인 또는 직업성 질환과 같은 주요 안전을 제시한다.

그러면 근로자가 중심이 되어 참여하고, 자발적 개선안이 도출될 수 있다.

나. 브리핑, 현장 인터뷰 등의 시간을 가진다.



이러한 형태의 인터뷰는 안전·보건에 관한 메시지를 근로자들에게 전달한다. 이는 그들로부터 문제점을 발굴하는데 중요한 사항이 된다.

인터뷰는 장시간에 걸쳐 유지하는 것이 중요하다. 이 때 근로자를 격려하고, 방향을 제시할 필요가 있다.

### 다. 설문조사 실시

작업자에 대한 설문조사는 근로자에게 전달되어온 지식을 지속적으로 유지하고 있는지와 이미 마련된 안전·보건 기준을 만족하고 있는지를 파악하는데 도움을 준다.

코로나 컨설팅사의 한 고객 기업은 근로자의 안전·보건 기준에 대한 인식과 회사 내에서 안전 준수 수준을 파악하기 위하여 근로자로부터 설문지 조사를 행한다. 설문조사는 회사의 안전·보건 정책과 절차에 대한 인지도를 높여주는데 기여하며, 설문조사의 후속조치는 근로자의 의견에 귀를 기울여 올바르게 수행되어야 한다. 이는 근로자와 신뢰관계를 구축하는데 도움을 주며, 상호대화의 개선을 도모할 수 있게 한다.

### 라. 작업 그룹

근로자들을 포함한 작업 그룹을 형성함으로써 실질적인 작업관행이 고려될 수 있도록 한다. 작업 그룹에 요구되는 업무의 형태는 영구적이거나 또는 임시적일 수도 있다. 또한 해당 그룹은 필요에 따라서 회의를 가지게 된다.

### 마. 조직의 가용자원을 검토한다.

문제를 검토하거나 해결방안을 모색할 때 안전·보건 위원회가 그들 자신의 자원이 아닌 외부 자원을 고려하는 것이 어려운 일일 수 있다.

다른 부서의 전문가(예를 들면 안전·보건 메시

지를 작업자에게 전달하기 위한 방안을 강구하기 위한 마케팅부서 활용)를 활용함으로써 사업주는 종종 대화 채널의 개선과 공동체 의식 및 참여도 향상을 현저하게 기여할 수 있다.

### 바. 간단명료하게 한다.

안전·보건에 관한 정보는 간단명료하게 주어진 필요가 있으며, 작업자들이 그것을 용이하게 이해할 수 있게 한다. 많은 경우 근로자들과 얼굴을 마주하고서 간단명료하게 알려주는 것이 최선이다. 그리하여 사업주는 자기의 직원에 대한 참된 배려를 할 수 있게 된다.

근로자들이 내용을 잘 이해하고 있는지를 확인하기 위하여 퀴즈형식이나 반복적인 메시지 전달 등의 방법을 사용하는 것도 때로는 좋은 방법이 될 수 있다.

관리자들과 근로자 대표에게는 안전·보건 사안에 관한 교육 및 정보 전달에 사용될 서류나 발표자료에 대한 의견을 개진할 기회가 주어져야 한다. 이유는 작업자들에게 가장 효과적이며, 가장 많은 청중에게 가장 효과적으로 메시지를 전달할 수 있는 자문을 받을 수 있기 때문이다.

어떤 작업장은 근로자들과 대화하고, 이 메일, 회사의 인트라넷, 비디오, 파워포인트 발표 등을 통해 전달된다. 그리고 다른 사업장에서는 책과, 포스터, 사진 또는 뉴스레터로 전달된다.

코로나 컨설팅사의 한 고객회사에서는 점심시간에 휴게실이나 식당에서 회사의 인트라넷을 직원들이 활용할 수 있도록 홍보한다.

대화방식으로 안전·보건 개입 및 안전토론회도 사용된다. 그러나 안전을 향상시키기 위한 아이디어를 제공하는 근로자에게 포상하는 방안은 건설적이 될 수 있도록 주의 깊게 관리되고 실시되어야 한다. 예를 들면, 작업장 사고발생 건수가

안전도 향상을 측정하는데 사용된다면 부서간 경쟁심이 보너스를 타기 위한 의도에서 사고를 숨길 수도 있기 때문이다.

### 사. 상담 및 참여의 장점

안전보건성을 위해 수행된 근로자의 참여와 상담의 안전성과에 관한 효과를 연구에 의하여 작업자들에게 안전관련 상담을 실시하고 그들을 위험성평가 참여가 실질적인 이익을 준다는 것이 밝혀

졌다.

작업장 안전·보건에 근로자의 효과적 참여는 작업장에서 긍정적인 안전·보건 문화를 창조하는데 매우 중요하다. 그러나 작업자 참여가 만병통치약은 아니다. 그것만으로 안전·보건 향상을 이루어 낼 수는 없다. 사업주는 문제를 다루기 위한 충분한 시간과 재원을 배정하고, 효과적인 안전·보건 관리시스템을 갖추도록 하여야 한다.

## 안전·보건 메시지의 전달 II

### 1. 서 언

단독 작업을 하는 사람들은 그들의 안전을 확보하기 위한 시스템과 절차가 필요하다. 이러한 절차가 없을 때는 작업자가 불필요한 위험에 빠지게 될 뿐만 아니라, 사업주도 기소 위험에 놓이게 된다. 이는 또 사기저하, 의욕감퇴, 결근일수의 증가 및 근로자 이직을 초래한다.

이러한 요소들은 개인뿐만 아니라 조직 전체에 마이너스 효과를 가져다 준다. 따라서 시스템과 절차를 유지하는 것은 곧 모두에게 이익이 된다.

공공기관 및 민간기관의 근로자 대우에 대해 20년간 컨설팅 및 교육서비스를 수행하여온 수지랩 플러 트러스트사는 단독으로 일하는 작업자의 안전을 보장하기 위한 가장 중요한 요소를 자기자신

의 위험을 인식하고 있는 것이며, 회사에서 제정한 위험작업 수칙을 알도록 하는 것이 “의사 소통”이라고 한다.

또한 사업주에 있어 단독 작업의 안전절차를 개발하고, 근로자를 참여시키는 것이 매우 중요하다. 모든 근로자에게는 그들의 염려사항을 보고하도록 하여 조직 전체를 공정에 대한 주인의식을 갖게 한다.

### 2. 위험성 평가

단독작업 작업자에게 포커스 그룹, 질의서 및 보고된 사고 분석 등을 사용하여 무엇이 문제인지 알아본다.

작업자의 수행하는 구체적인 업무를 검토하며,



그들로 하여금 사업주로서 당신은 합리적이고, 실현가능한 위험요소를 제거하거나 감소시켜야 한다.

만일 사고가 발생한 후 사고를 방지할 시간이나 자원이 없었다고 말해도 소용이 없다.

사업주는 위험과 비용에 균형을 취할 수 있는 반면 개개인의 업무를 안전하게 하는 작업시스템을 구축해야 하기 때문이다. 이는 법으로도 규정되어 있다.

재해를 조사한 결과 한 기관이 년 평균 4000만 원 정도가 소요되는데, 사고 방지로 소요되는 비용은 훨씬 덜 들게 될 수 있다.

### 3. 규정, 절차서 및 안전작업 지침서의 실시

작업자의 안전을 도모하기 위하여 사업주가 무엇을 할 것인지를 규정한 것을 명확히 언급하고, 작업자들이 그들 자신과 동료들의 안전을 도모하기 위하여 어떤 절차를 준수해야 하는지도 규정에 반영되어 있어야 한다. 절차의 한 예로써 모든 근로자는 그들이 단독 수행하는 작업이 완료될 때 동료에게 알려야 한다.

작업자에게 단독 작업시 안전을 위한 방안의 제시 및 좋은 작업관행의 예를 제공하기 위하여 안전작업지침서가 사용될 수 있다. 이들 지침은 그 작업에 관해 안전절차화를 할 수 없거나 또는 그 방안이 모든 상황 하에서 최선의 대안이 되지 못하는 이유로 절차화 할 수 없기 때문에 특별한 안전절차서와 같은 방식으로 강제 준수하도록 할 수는 없다.

### 4. 개인 작업시스템

개인의 작업이 안전하게 되도록 설계한다. 예를 들면 한 직원이 가정을 방문해야 할 경우 언어 또

는 육체적 폭력이나 심지어 인질로 잡히는 등의 위험에 놓일 수 있다. 이 경우 다음과 같은 지침을 따르도록 교육·훈련을 실시한다.

(1) 당신의 방문에 앞서 방문하려는 사람의 기록이나 보고된 사항을 체크한다. 만일 그 사람이 공격을 가한 경험이 있으면 동료와 동행하는 것을 고려한다.

(2) 당신이 어디를 가는지, 누구를 방문하는지, 언제쯤 그 곳을 떠날 것인지 그리고 제시간에 당신이 돌아오지 않으면 어떻게 할 것인지를 누군가가 알도록 한다.

(3) 당신의 본부와의 연락을 유지하기 위하여 휴대폰 또는 무선호출기를 지참한다.

(4) 만일 문제가 발생하면 미리 정해 놓은 코드 문자를 사용하여 고객이 알아차리지 못하게 하는 가운데 본부에 도움을 요청하도록 한다.

### 5. 보고시스템

단독으로 일하는 작업자들이 폭력 및 공격 또는 어떤 적대적 분위기에 놓이게 되는 상황을 어떻게, 언제 보고할 것인지를 규정하여야 한다.

보고서 양식은 작성하기 편하고, 쉬운 것이어야 하며, 사고보고 이후 피드백을 해주는 것이 중요하다. 만일 근로자는 조치가 취해지는 지를 볼 수 없거나 그 사건이 소홀히 취급되는 것을 보게 되면 보고하기를 곧 중단할 것이다.

또한 표현 또는 공격적인 사고로 분류되지 못하는 모든 사소한 사건을 기록하기 위하여 아차사고 목록을 도입할 필요가 있다. 이러한 양식의 움직임은 주시함으로써 장래에 더욱 중대한 사고로 이어지기 전에 조기 경보를 얻어 낼 수 있을 것이다.

### 6. 교육

근로자들이 공격적인 성향을 인식하고 피하며,

제거하도록 하기 위해서 교육이 꼭 필요한 전략이다. 제공되는 교육이 대상그룹에 적합한 것임을 확인해야 하며, 미리 정해 놓은 해결책은 효과적이지 못하다. 조직이 적은 경우 비용 때문에 교육이 어려울 수도 있지만 개인의 안전교육을 실시하지 않을 때의 비용이 더 크다는 것을 기억해야 한다.

## 7. 장비

전문적인 장비와 기술은 그것이 전체적인 패키지의 일부이지만 근로자를 안전하게 유지할 수 있는 일부분이다. 가장 비싸고, 가장 최신의 경보장치 또는 추적 장치가 모든 부분에 도움을 주는 것은 아니다. 근로자들 스스로가 어려운 상황을 제거하거나 빠져나오기 위한 방법에 대해 근로자들을 교육하는 것이 언제나 더 중요하다고 하겠다. 따라서 개인 보호 장비는 유일한 해결책이 아니고 최후의 수단이 되어야 한다.

## 8. 성공 장애요인

회사 정책을 실행함에 있어 성공의 장애가 되는 요소들을 살펴보면, 근로자에게서 발생할 수 있는 장애 요인은 다음과 같다.

- (1) 단독 작업 작업자의 심리상태 : 단독 작업자의 독립성에 대해 위협으로 간주할 수 있다. 이에 대해 어떠한 시스템을 만들어 근로자를 참여시키고, 이 시스템을 충분히 이해시켜 도입 배경을 설명한다.
- (2) 복잡한 장비 : 복잡한 장비는 근로자들이 사용을 기피함으로써 비용의 낭비가 된다. 어떤 기술이던지 단순하고 효과적이 되도록 한다.
- (3) 자연적 본능 : 대외적인 사유로 근로자가 그 사유를 파악하고 신속한 대처를 한다.
- (4) 임하는 자세 : “나는 남자다. 나는 위험하지

않다”, “네게는 나쁜 일이 일어나지 않을 것이다. 나는 이 일에 20년이 넘게 일해 왔다.” 등 안전 불감증으로 사고가 발생할 수 있으므로 안전을 심각하게 생각하게 하도록 교육·홍보 등을 한다.


(5) 업무의 부적합성 : 작업자에 따라 공격적인 면, 또는 서투른 경향 등을 고려하여 적합한 업무를 수행하도록 한다.

(6) 인원의 부족 : 파트너와 함께 일해야 하는 곳에 한 사람만 파견하거나, 작업자가 이상 유무 및 업무 개시·종료를 체크할 인원을 배치하지 않는다.

## 9. 결론

어떤 사업장에 도입할 때 근로자 개인 한사람이 할 수 있을 때까지 또는 원하는 것을 정확하게 승인 받기까지 늦추지 않는다. 이 때 중재적인 방안이 필요하다.

이와는 대조적으로 임시방편의 방법을 적용하여 효과를 기대해서는 안되며, 장기적 전략이 중요하다. 만약 올바른 전략이 도입되었다 해도 그 작업이 완료되면, 그것을 잊어버려도 된다고 생각해서는 안된다. 인력 안전을 지속적인 중점사항으로 다루며 통상의 안전보건 정보 및 훈련에 포함시킨다.

만일, 사고가 발생한다면 해당 조직은 그것을 배움의 기회로 여겨 충분히 보고하고, 조사하며, 검토하여 재발을 방지하고, 사고를 당한 사람에게 필요한 지원을 해주는 것이 중요하다. 보고 체계는 단순하고 접근이 용이하며 근로자 입장에서 진지하게 다루어지고 있음을 재해자가 볼 수 있도록 해야 한다. 

(출처 : BSC, “Safety Management 2006년 3월호)

