살아 있는 안전교육이 되기 위해서는

정진우 고용노동부 성남고용노동지청장

많은 기업에서는 고용기간, 작업장소 등에 따라 신규채용 시 교육, 정기적 교육, 관리·감독자 교육 등 다양한 안전교육을 실시하고 있다. 산업안전보건법에서도 근로자 등을 대상으로 여러 가지 형태의 교육실시를 의무화하고 있다.

그런데 교육효과 측면에서 볼 때, 기업은 그 효과에 대해서는 관심이 없고 시간 채우는 데 급급하여 효과적인 방법을 활용하려고 시도조차 하고 있지 않다는 게 많은 전문가들의 공통적인 지적이다. 안전에 진정한 관심이 적다 보니 교육효과를 높이는 데에도 관심이 없는 것이다. 심지어 실제로는 교육을 실시하지 않고 정부감독에 대비하여 서류를 꾸미는 데만 관심을 가지고 있다는 지적도 기업현장에서 자조적으로 들려온다.

형식적인 안전교육은 실효 없어

교육을 제대로 실시하지 않는 것이 교육을 제대로 실시하는 것보다 경제적으로 훨씬 유리하다는 생각이 광범위하게 퍼져 있다. 정부감독이 교육의 형식적인 실시 여부에만 초점이 맞춰져 있다 보니, 기업 입장에서는 교육을 내실 있게 실시하려는 생각을 하지 않는 것이다.

사람은 본래 자유를 추구하는 존재이고 타율에 대하여 잠재적으로 저항감을 갖고 있기 때문에, 틀에 박힌 방식으로는 안전교육을 하여도 효과 없이 끝나버릴 가능성이 크다. 그리고 작업현장의 특성을 반영하지 않은 추상적이고 일반적인 내용의 교육으로는 재해예방의 효과를 거둘 리가 만무하다.

따라서 교육방법은 교육대상의 특성을 고려하여 맞춤식으로 이루어져 하고, 교육내용은 작업현장의 구체적인 실정을 반영하여야 한다. 이를 위해서는 안전교육의 토대라 할 수 있는 사업장 안전보건관리규정이 제대로 정비되어 있어야 한다. 그리고 관리감독자가 지도감독을 통하여 이 안전보건관리규정이 제대로 준수되고 있는지를 수시로 확인하는 것이 필요하다. 안전교육이 제대로 이루어질 수 있는 기반을 조성하는 것이야말로 실효성 있는 안전교육의 전제조건이라 할 수 있다.

우수한 안전관리는 올바른 교육 통해 습득

교육 대상자 및 내용 등에 따라 사업장 내부의 관리감독자나 안전관리자 등이 실시하는 것이 적당하지 않을 경우에는 외부전문기관 또는 외부강사에 의뢰하는 것도 하나의 방법이다. 교육내용에 대한 전문지식이 없는데도 관리감독자 등의 위치에 있다는 이유만으로 획일적으로 강의를 하도록 하는 것은 교육에 부정적인 인식을 주고 시간낭비가 될 뿐이다.

안전교육의 실효성을 확보하지 않고는 아무리 많은 교육을 실시해도 별 소용이 없을 것이다. 실효성 있는 안전관리 방법도 올바른 안전교육을 통해 습득된다는 점에서 안전교육의 실효성 확보는 매우 중요한 문제이다.

사업장의 안전보건을 올바른 방향으로 이끌기 위해서는 정부의 감독을 교육의 형식적인 이행 여부 확인이 아니라 실질적인 이행 여부의 확인에 초점을 맞추어야 한다.

무엇보다도 교육이 안전의 기본이고, 교육 없이는 안전이 없다고 할 수 있다. 사업장의 만연된 형식적 교육을 바로잡기 위해 노사정 모두 팔을 걷어 붙여야 한다. 안전교육 문제의 해결 없이는 안전관리의 선진화도 기약할 수 없다.