

2006년 8월

박사학위논문

산업안전보건관리체계에 있어서
노사참여제도의 효율성제고 방안
에
관한 연구

조선대학교 대학원

산업안전공학과

김 헌 수

산업안전보건관리체계에 있어서
노사참여제도의 효율성제고 방안
에
관한 연구

**A Study on Measures to Enhance Efficiency
of Labor and Management Participation
in the Industrial Safety and Health System**

2006년 8월 25일

조선대학교 대학원

산업안전공학과

김 현 수

산업안전보건관리체계에 있어서
노사참여제도의 효율성제고 방안
에
관한 연구

지도교수 박 해 천

이 논문을 법학박사학위 신청논문으로 제출함.

2006년 4월


조선대학교 대학원

산업안전공학과


김 현 수

김현수의 박사학위논문을 인준함

위원장 金義植 

위원 崔炯一 

위원 金正先 

위원 朴海天 

위원 車鵬勳 

2006년 6월

조선대학교 대학원

< 목 차 >

Abstract	vi
제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	1
제2절 연구의 목적	3
제3절 연구의 구성	5
제2장 국내의 산업안전보건관리체계에 대한 근로자 참여제도 ... 7	
제1절 근로자 참여의 이론적 배경	7
제2절 산업안전보건관리체계에 있어서 노사협력 및 참여제도	8
제3장 주요 선진국의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사 협력과 참여 제도	18
제1절 독일	18
제2절 프랑스	35
제3절 영국	56
제4장 국내의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사참여제도 실태조사 및 분석	68
제1절 선진국의 노사참여 유형과 실태조사 내용 도출	68
제2절 연구 절차 및 방법	71

제3절 연구 결과	75
1. 척도의 타당성과 신뢰성 검증	75
2. 국내 노사 참여 활동에 대한 중요도와 수행도	79
3. 연구의 결과 분석	82
3.1 사용자와 근로자간의 평균 비교 : T-검증	82
3.2 연령, 근무년수, 업종, 종업원수에 따른 평균 비교 : ANOVA	85
3.3 노사 참여 활동들간의 유의성 검증 : 상관관계분석	94
제5장 결론	97
제1절 요약	97
제2절 우리나라 안전보건관리체계에 있어서 노사참여제도의 발전방향	104
참고문헌	109
부록	115

< 표차례 >

<표3-1> 산별노동조합과 종업원평의회 비교 26
 <표3-2> 산업안전보건과 관련된 사업장법상의 종업원평의회 권리와 의무 29
 <표3-3> 사업장 규모에 따른 CE(기업위원회) 및 CHSCT 설치 현황 53
 <표3-4> 산업분야에 따른 CE 및 CHSCT 설치 현황 54
 <표3-5> 집단적 분쟁과 CHSCT 설치 55
 <표4-1> 표본의 인구통계변수별 분포 72
 <표4-2> 설문 내용 73
 <표4-3> 설문 문항에 대한 요인분석 결과 76
 <표4-4> 문항별 내적 일관성 78
 <표4-5> 노사간 노사 참여 활동에 대한 중요도 80
 <표4-6> 국내 노사 참여 활동에 대한 수행도 결과 81
 <표4-7> 노사에 따른 노사 참여 활동에 대한 중요도 평균 비교(T-검증) 83
 <표4-8> 노사에 따른 노사 참여 활동에 대한 수행도 평균 비교(T-검증) 84
 <표4-9> 연령에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과 86
 <표4-10> 근무년수에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과 89
 <표4-11> 수행도에 있어 근무년수에 따른 노사 참여 활동의 최소 유의차검정(LSD)의 결과 90
 <표4-12> 종업원수에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과 91
 <표4-13> 수행도에 있어 종업원수에 따른 노사 참여 활동의 최소 유의차검정(LSD)의 결과 92
 <표4-14> 업종에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과 93
 <표4-15> 중요도에 있어 노사 참여 활동들간의 상관관계분석 95
 <표4-16> 수행도에 있어 노사 참여 활동들간의 상관관계분석 96

< 그림차례 >

<그림3-1> 기업내의 직업위험예방 관계 38
 <그림3-2> SRSCR(1977)과 HSCER(1996)의 관계 67
 <그림4-1> 국내 노사 참여 활동에 대한 수행도 결과 82

ABSTRACT

A Study on Measures to Enhance Efficiency of Labor and Management Participation in the Industrial Safety and Health System

Kim, Hun-Soo

Advisor : Prof. Pack Hai-chun, Ph.D.

Department of Industrial Safety Engineering

Graduate of School of Chosun University

The role of workers' participation in industrial safety and health has recently become a hotly debated issue. The participation of workers along with employers in ensuring industrial safety and health rather than having only the employer take part has a significant and important meaning in today's safety and health management system. Although there is an increase in the workers' participation in the safety and health activities of workplace, it is not an easy task to discover an adequate role of workers' participation within Korea's traditional market economy.

Therefore, by examining the labor and management participation system and its operational activities in the industrial safety and health system of major advanced countries and Korea, this paper compares and analyzes the systems and operational activities. Also, this paper is aimed at contributing to the establishment of an efficient industrial safety and health policy, and the constitution and development of a cooperative, autonomous and creative labor relations. For such purpose, this paper examines how labor and

management participate and cooperate in the decision making and implementation processes of industrial safety and health policy in advanced countries such as Germany, the UK and France. Based on the examples of advanced countries, a survey was prepared and conducted to understand how labor and management participation in safety and health activities of workplace was perceived and carried out in Korea

In the survey, various industries were selected as samples including mining, manufacturing, construction, transport, storage and communications and other industries, and a total of 421 interviews of employers and workers were analyzed. The data collected via this survey was analyzed by the SPSS 12.0. First, in order to organize the data by population statistics, frequency analysis was carried out. Afterwards, a T-test was taken to understand the differences between employers and workers in relation to the labor and management participation in industrial safety and health, and analysis of variance(ANOVA) was performed to determine the difference in level of recognition of labor and management participation activities based on age, working years, number of employees, and business type. Finally, a correlation analysis on the level of importance and performance of labor and management participation activities was executed.

Based on the survey results, systems of advanced countries that could be introduced to Korea's safety and health system were found, thereby presenting a direction for the development of labor and management participation in Korea's current system of safety and health management.

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성

주요 선진국의 산업안전보건정책은 “작업에 종사하는 근로자의 육체적·정신적 건강을 보호하기 위한 모든 법적 규정과 조직적·기술적·의학적 조치들”을 포괄한다. 즉, 근로자의 생명과 건강을 보호할 수 있도록 작업장·작업도구·기계·시설 등을 설치·유지하는 것과 좁은 의미에서의 위험·피해·재해·직업병 등을 예방하는 것뿐만 아니라, 인간에게 적합한 작업장·작업진행·작업환경 조성 및 작업조건 개선에 이르기까지 광범위한 분야를 포함하고 있다. 또한 주요 선진국은 최근 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 고용안정을 이루기 위하여 정책을 수립·실행·평가하는 과정에 노사의 자발적이고 적극적인 참여를 중요시 하고 있다. 산업안전보건의 문제에 있어서도 노사의 참여가 중요한 사안으로 부각되고, 정부의 역할 역시 규제와 통제 중심의 메카니즘에서 지원과 보조 중심의 조정역할이 강조되고 있다.

우리나라의 사업장에서의 재해율을 낮추기 위한 노력들을 보면 다음과 같다. 첫째, 재해 예방에 대한 노사의 책임의식 공유로 참여와 협력에 의한 자율적인 재해 예방활동을 전개하고 있다. 둘째, 인명존중 이념에 바탕을 둔 안전경영이 이루어지고 안전이 우리 사회의 중심에 자리잡는 안전문화를 정착시키고 셋째, 근로자의 안전권과 건강권을 보장함으로써 노동의 인간화와 삶의 질을 향상시킨다. 물론, 이러한 목적을 달성하기 위해서는 정부·노·사 모두 산업안전보건의 중요성을 인식하고 산업재해를 줄이기 위한 노력을 해야 한다.

지금까지 우리는 노동정책의 비중을 노동조합과 노동쟁의에 관계된 집단적 노사관계에 두었던 것이 사실이다. 1987년 이후의 사회 전반에 걸친 민주화 과정에서 노동조합의 조직률이 높아지고 노동쟁의의 해결이 사회적 과제가 된 탓이다. 집단적 노사관계와 함께 임금·근로시간 등 개별적 근로조건에 관한 문제에도 관심을 집중해 왔으나, 불행히도 “안전보건”은 별로 주목을 받지 못했다. 1981년부터는 산업안전보건의 중요성을 인식하고 산업안전보건을 근로기준법에서 분리하여 별도의 법을 제정하여 시행해 왔다.

안전과 보건은 노사의 어느 한 쪽의 노력만으로 이루어지는 것이 아니다. 사업장에서의 안전보건관리는 경영책임자의 책임하에 추진되어야 하지만 동시에 현장 근로자의 협력없이는 원활한 추진이 곤란하다. 즉, 노동조합이나 관계되는 근로자가 안전보건에 대한 관심을 갖고, 산업재해 예방에 대해 자율적인 노력을 하도록 제도적인 장치를 마련하고 활성화하여야 한다. 따라서 우리나라의 산업안전보건법에서는 산업재해 예방 계획의 수립에 관한 사항들을 심의·의결하기 위하여 근로자와 사용자가 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 규정하고 있다. 이러한 취지는 산업재해 예방에 대하여 사업주가 조치를 강구할 때에 근로자의 의견을 반영시킴과 동시에 근로자의 관심을 높여 산업재해예방대책을 활성화시키려는 것이다.

생산계통에서의 각급 관리·감독자는 그 담당 업무에 정통하더라도 안전보건에 대해서는 활동이 불충분한 경우가 많다. 이러한 폐단을 없애고 생산계통 속에 안전보건활동을 정착시키기 위해 정보나 자료의 제공, 적절한 조언, 안전보건활동의 감시 등을 행하는 부문이 필요하며, 이 부문을 안전관리자, 보건관리자가 담당한다.

현재 국내의 산업안전보건활동과 관련한 노사 참여와 협력에 있어 취약점 중의 하나는 각종 노동관련 단체의 산업안전보건활동이 주로 산업재해 피해자의 구제에 초점을 맞추어 왔거나, 강력한 노동운동과 노조조직을 통하여 산업재해 문제를 부각시키고 산업재해 근로자에 대한 보상수준을 향상시키기 위한 제도개선을 이룩해 내려고 해 왔다는데 있다. 이러한 산업안전보건 활동은 상대적으로 노조조직과 활동이 강한 대기업 노조를 중심으로 이루어졌다. 이러한 과정에서 산업안전보건 활동이 특수한 환경, 특정 사안에 한정되게 되고, 그 결과 전체 근로자의 관심을 끌어내지 못하고 노조의 활동으로 국한되는 측면도 있었다. 또한 대기업 노조가 선도하는 투쟁방식에 의존한 산업안전보건 활동은 노동운동의 부침과 노조의 역량에 따라 크게 좌우되었고, 다른 사안이 노조의 현안으로 대두되면 산업안전보건 문제는 뒷전으로 밀려날 수밖에 없었다. 산업안전보건에 대한 각종 노동관련 단체의 활동이 장기적이고 지속적인 관점에서 이루어졌다기 보다는 일과성이거나 특정 사안을 해결하는 방향으로 전개된 것은 이러한 구조에 기인된 측면이 강하다. 특히, 근로자

측의 참여가 미흡한 이유는 적절한 참여제도나 방안이 미흡한 것도 있겠지만 상대적으로 절박하고 중대한 다른 노동현안에 밀려 미처 산업안전보건 문제에 대하여 힘을 쏟을 여력이 부족했던 탓도 있다.

산업안전보건 활동의 가장 큰 목적은 기업의 재산보호나 생산활동의 유지가 아니라 근로자의 생명과 신체의 안전을 지키는 것이다. 따라서 보호의 직접적인 당사자인 근로자의 관심과 참여가 없다면 산업안전보건 활동은 그 목적을 달성하기 어렵다. 따라서 근로자의 산업안전보건 활동에의 참여에 대한 연구는 사업주에 대한 안전보건상 조치 의무를 강화하는 것 이상으로 중요하다.

근로자들의 참여가 다른 분야보다는 특히 안전보건분야에서 이루어져야 하는 이유는 근로자들이 자신의 작업환경속에 잠재하고 있는 위험을 발견하고 경고하거나 급박한 위험에 대하여 주의를 줌으로써 산재를 예방하는데 기여할 수 있다는 점, 근로자들을 참여시킴으로써 안전을 증진시키는데 있어 노사가 공동으로 협조하도록 할 수 있다는 점, 근로자들의 현장 경험과 생각이 안전을 향상시키는데 있어 유용하게 기여할 수 있다는 점, 모든 사람들은 자신의 직장생활 특히 안전에 영향을 미치는 결정에 참여할 권리가 있다는 점, 마지막으로 작업조건을 향상시키기 위하여 필수적인 노사간의 협조를 이루기 위해서는 반드시 동등한 동반자관계에 기초하고 있어야 한다는 점 등을 들 수 있다.

제2절 연구 목적

현대 산업사회에서의 특성은 생산 위주의 경제활동에 부합하는 근로자의 안전과 보건 문제가 경제활동과 연계된 기본적인 생존권으로서 경영의 중요한 요소로 부각되고 있기 때문에, 안전보건을 등한시하는 기업은 변화하는 경영환경에 적응하지 못할 것으로 예상되고 있다. 세계화 추세속에서 국제적으로 요구되는 안전의 수준에 적극 부응하기 위해서는 현재 무분별하게 시행되어 오고 있는 산업안전보건관리체제를 사업장별 특성에 맞는 선진국형의 산업안전보건경영체제로 전환시켜 산업안전보건의 초일류화를 달성하도록 유도해야만 한다. 하지만 산업안전

보건의 문제가 사용자만의 문제 혹은 근로자만의 문제라고 말할 수는 없다. 아무리 좋은 정책이라도 사용자와 근로자가 협력하여 실행하지 않으면 안전보건의 문제는 개선되어지지 않는 것이다. 즉, 안전과 보건은 절대로 포기할 수 없는 노사의 약속이고 이러한 안전과 보건은 노사의 어느 한 쪽의 노력만으로 이루어지는 것이 아니라는 사실을 인정하고, 산업안전보건 분야에 있어서 노사협력의 취지는 산업재해 예방에 대하여 사업주가 조치를 강구할 때에 근로자의 의견을 반영시킴과 동시에 근로자의 관심을 높여 산업재해예방대책을 일층 활성화시키려는 것이다. 하지만 우리나라의 현실은 노사간의 협의와 협력에 있어서 아직도 선진국에 비해 안전보건 후진국에 가까운 것이 사실이며, 더욱 개선해야 할 부분들이 많음을 모두가 인식하고 있는 것이 현실이다. 모든 나라에서도 마찬가지이겠지만, 특히 이렇게 우리나라가 사고 예방을 위한 노사간의 참여와 협력이 왜 절실히 필요한가는 무엇보다도 현재 우리나라의 산업안전보건관리체계의 구조적 관점에서 보면 더욱 노사의 참여와 협력없이 사고 예방 정책이 잘 수행되기 어렵다는 점이다. 또한 우리나라가 이러한 노사 참여와 협력의 수준을 높이기 위해서는 먼저 현행 노사협력제도와 운영에 대한 연구가 필요하며, 주요 선진국의 제도와 비교·분석을 통하여 현행 노사협력제도와 운영 자체의 개선점들을 도출할 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 국내와 주요 선진국에 있어서 산업안전보건분야의 노사참여제도 및 운영 활동을 조사함으로써 제도와 활동에 관한 내용을 비교·분석하고, 우리 기업 실정에 맞는 효율적인 산업안전보건관리체계를 형성·발전시키기 위한 방안을 제시하는데 기여하고자 한다. 이를 더 구체적으로 설명하면, 안전선진국에서의 산업안전보건 정책의 결정과 실행과정에 있어 노사의 참여 및 협력 제도를 조사함에 있어서는 문헌조사뿐만 아니라 방문조사를 같이 병행하는 방법으로 조사하였고 우리나라에서의 노사참여제도에 대해서는 문헌조사와 현장실태 확인을 통해 분석함으로써 국내와 주요 선진국과의 차이점을 도출하고 앞으로의 우리나라의 산업안전정책 집행과정에서 사업장 차원의 수행상황을 파악하는데 쓰일 수 있는 기초 자료를 만들고자 한다. 추가적으로 본 연구에서 조사·분석한 주요 선진국에서의 여러 노사참여방법을 국내 기업은 어느 정도 중요하게 인식하고 있으며, 그 선진

노사참여제도를 어느 정도 수행하고 있는지를 조사·분석함으로써 국내의 노사참여제도 수준을 평가하여 선진국 제도의 도입 가능성을 판단하고, 우리나라의 산업안전보건 관리체계에 대한 발전방향을 제시하고자 한다.

제3절 연구 구성

제1장에서는 전술한 바와 같이 산업안전보건에 있어서 국내와 주요 선진국의 노사참여시스템을 비교·분석해 보는 본 연구의 필요성과 목적에 대해서 서술하였고, 제2장에서는 우리나라의 산업안전보건분야에서의 근로자 참여제도로서 근로자의 참여 의의와 성과, 중앙차원의 노사참여제도와 사업장차원의 노사참여제도에 대해 알아보고, 제3장에서는 산업안전보건분야에 있어서 주요 선진국의 노사의 참여 및 협력 제도와 실제 운영실태를 알아보는 데에 목적을 둔다. 따라서 주요 선진국의 산업안전보건관리체계 자체를 전반적으로 알아보는 데에 초점을 두기보다는 산업안전보건과 관련하여 노사가 참여·협력할 수 있는 여지, 범위, 내용 등을 중심으로 관련 제도와 이의 실행 내지는 활용상황을 살펴본다. 먼저 독일은 근로자 개개인이 갖고 있는 법적 권리와 의무를 전제로 개별근로자와 개별사용자간의 참여와 협력차원보다는 개별근로자의 권익을 집단적으로 대변하는 근로자대표조직의 참여와 협력에 관한 제도를 조사·정리하였다. 프랑스는 산업안전보건과 관련한 활동주체를 사업장을 기준으로 사업장 내부에는 사용자, 근로자대표기구 내지는 노사대표기구, 산업의가 있으며, 사업장 외부에는 노동부, 근로감독관, 사회보장기관 등으로 구분하는데, 직업위험예방을 위해 이러한 주체의 역할들을 각각 조사·정리하였다. 특히 산업안전보건법 시행의 역할을 하고, 안전·보건·작업조건의 개선에 중요한 역할을 하는 보건안전 및 근로조건위원회(CHSCT)를 중심으로 산업안전보건관리체계에 있어서 노사의 참여 및 협력을 유도하고 있는데, 그 설치·운영·임무 등에 대해 검토하고, 얼마나 잘 운영되고 있는지 그 실태를 살펴보았다. 마지막으로 영국은 산업안전보건관리체계에 있어서의 노사 참여가 사업장내 안전보건 사업의 효율성을 사회 전체적인 차원에서 확보하기 위한 목적에서 강조되고 있다. 따라서 산업안전

보건관리체계는 사업장 내부의 책임구조에 의존하여 이루어지고 있어, 이와 관련된 노사의 참여 방법을 조사·정리하였다.

제4장에서는 국내의 노사의 참여 활동에 대한 실태조사에 대한 방법을 구체적으로 제시한다. 즉, 표본의 구성 및 측정방법에 대해 밝히고 있다. 본 연구에서는 다양한 업종별(제조업, 건설업, 운수창고통신업, 광업, 기타산업)을 대상으로 사용자와 근로자를 구분하여 조사하였으며, 조사방법은 설문 조사방법(survey method)을 통해 자료를 수집하였고 이를 바탕으로 연구의 결과도 함께 제시하고 있다. 먼저 사용자와 근로자 각각이 노사의 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도를 분석하여 <표4-5>, <표4-6>에 수록하였고, T-검정을 통해 노사의 참여 활동들에 대한 사용자와 근로자간의 평균에 차이가 있는지를 비교하여 분석 결과는 <표4-7>, <표4-8>에 수록하였다. 추가적으로, 연령, 근무연수, 종업원수, 업종의 수준에 효과가 있는지를 알아보기 위해 분산분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표4-9>, <표4-10>, <표4-12>, <표4-14>에 수록하였다. 위와 같은 모든 통계적 분석은 통계 패키지 SAS 8.1을 사용하여 분석하였다.

마지막으로 제5장에서는 연구의 전반적인 결과를 요약하고, 우리나라의 산업안전 보건관리체계의 발전방향을 제시하였다.

제2장 국내의 산업안전보건관리체계에 있어서 근로자 참여제도

제1절 근로자 참여의 이론적 배경

1. 근로자 참여의 의의

근로자의 참여는 기업경영과 관련한 여러 문제에 대한 의사결정과 운영과정 등에 근로자 또는 노동조합이 참여하여 그들의 의견을 개진하고 반영하는 것을 말한다. 근로자의 참여는 경영참여를 의미하여 왔고, 특히 대립적·노사관계가 심화됨에 따라 노사협력의 증진을 이루기 위해서 근로자의 경영에 대한 참여를 허용하는 방안이 대두된 것이다.

경영참여는 학자들에 따라 다양하게 분류하고 있는데 의사결정참여, 성과참여, 자본참여 등으로 구분하고, 의사결정참여는 근로자대표를 통한 간접참여와 근로자들이 직접 의사결정과정에서 참여하는 직접참여로 나누기도 한다.

산업안전보건분야에 대한 근로자의 참여는 성과참여나 자본참여가 아닌 의사결정 과정에 대한 참여를 의미한다. 즉, 산업안전보건 계획의 수립, 신기술의 도입결정, 작업환경의 측정이나 안전점검 참여 등의 방법으로 이루어진다.

2. 근로자 참여의 성과

근로자의 참여적 작업시스템의 성과에 대해서는 많은 선행연구들이 있으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.¹⁾ 즉, 작업장 수준의 의사결정참여가 생산성 향상에 정(+)²⁾의 효과가 있으며(Cotton et. al. 1988), 노사협의회를 통한 정보공유는 생산성과

1) 홍세길, “참여적 작업시스템이 근로자태도에 미치는 영향에 관한 연구”, P65-114, 김동배·이경숙 “근로자 참여의 영향과 효과” P68-76 요약정리

수익성 증대에 대해 정의 관계가 있다고 한다(Morishima, 1991). 또한 한국노동연구원에서 국내업체에 대해 실시한 결과를 보면, 제조업에서 참여적 작업시스템이 정서적 조직몰입과 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 하고(2001), 작업장 수준의 근로자 참여는 직무만족, 조직몰입의 정도를 높이고, 작업스트레스를 감소시킨다고 한다(2003). 이러한 내용은 홍세길의 검증결과에 의해서도 지지되고 있다.

제2절 산업안전보건관리체계에 있어서 노사협력 및 참여제도

1. 중앙차원의 노사참여제도

1.1 노사정위원회

노사정위원회는 1999년에 설립된 대통령자문위원회로서 20명이내의 근로자대표, 사용자대표, 정부대표, 공익대표로 구성한다. 근로자대표와 사용자대표는 동수로 구성하는데, 근로자대표는 전국 규모의 노동단체의 대표자 중에서, 사용자대표는 전국 규모의 사용자단체의 대표자 중에서 대통령이 위촉한다.

노사정위원회는 ①근로자의 고용안정과 근로조건에 관한 노동정책 및 이에 중대한 영향을 미치는 산업·경제 및 사회정책에 관한 사항, ②공공부문 등의 구조조정의 원칙과 방향에 관한 사항, ③노사관계 발전을 위한 제도·의식 및 관행의 개선에 관한 사항 등을 협의하는데,²⁾ ①의 근로조건 속에는 산업안전과 보건에 관한 사항이 포함된다.³⁾ 그러므로 노사정위원회는 산업안전과 보건에 대한 제도나 정책을 협의하는 가장 상위의 기구이다.

2) 노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률 제3조

3) 근로기준법 제96조, 제24조 및 동법 시행령 제7조

1.2 중앙노사정협의회

1.2.1 구성 및 운영

국가의 산업·경제·사회정책과 관련된 노사관계·고용·근로복지 등 주요 노동문제를 협의하기 위하여 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 정부대표로 구성된 중앙노사정협의회가 있다.⁴⁾

중앙노사정협의회는 근로자대표·사용자대표 및 공익대표 각 10인과 의장을 포함한 정부대표 4인으로 구성한다. 의장은 노동부장관이 되지만, 필요한 경우에 근로자대표·사용자대표 및 공익대표 각 1인을 공동의장으로 추가할 수 있다. 근로자대표는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 그 대표자가 추천하는 자 중에서, 사용자대표는 전국 규모의 사용자단체의 대표자와 그 대표자가 추천하는 자 중에서, 공익대표는 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 노동부장관이 위촉한다. 정부대표는 재정경제부·산업자원부·노동부의 차관이 된다. 위원의 임기는 2년이다.

중앙노사정협의회는 연1회 정기적으로 개최하고, 회의는 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 정부대표의 각 위원의 재적과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

1.2.2 기능

중앙노사정협의회가 협의하는 사항은 장·단기 노동정책에 관한 사항, 임금 등 근로조건에 관한 사항, 근로복지정책에 관한 사항, 산업안전보건 등의 정책방향에 관한 사항, 노사관계의 개선 및 노사협력 증진에 관한 사항 등이다.

중앙노사정협의회는 의결기구가 아니고 협의기구이기 때문에 협의사항에 구속력은 없으나, 노사정간에 의견을 수렴하는 기능을 한다고 보면 된다. 중앙노사정협의회는 1997년에 이 법이 제정된 이후 개최된 실적이 거의 없어서 폐지하자는 의견도 제기되고 있다.⁵⁾

4) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제28조

5) 김현수·하갑래, “노동법”, 중앙경제사, 2001. P501

1.3 산업안전보건정책심의위원회

산업재해예방에 관한 중장기기본계획과 산업안전보건업무에 관련되는 주요 정책을 심의하기 위하여 산업안전보건정책심의위원회를 둔다. 노동부차관이 위원장이 되고, 중앙행정기관의 2급 또는 3급 공무원, 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자, 시민단체를 대표하는 자, 학계를 대표하는 자 등 30인 이내로 구성한다. 위원의 임기는 2년이다.⁶⁾

2. 사업장 차원의 노사참여제도

2.1 노사협의회

2.2.1 구성

노사협의회는 상시 근로자 30인 이상을 사용하는 사업장에 설치하여야 한다.

노사협의회는 당해 사업장의 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하는데, 각 3인 이상 10인 이내로 한다. 근로자위원은 근로자가 선출하는 것이 원칙이지만, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 근로자가 된다. 근로자를 선출하는 경우에는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출해야 한다. 다만 사업장의 특수성으로 인해 이와 같은 방법으로 선출하기 어려운 경우에는 각 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 위원선거인을 선출하고, 그 위원선거인의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 근로자위원을 선출한다.

2.1.2 기능

노사협의회는 협의사항, 의결사항과 보고사항으로 나뉘는데 산업안전보건과 관련한 사항은 협의사항 중의 하나이다. 즉, 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로

6) 산업안전보건법 제7조

자의 건강증진, 작업시간의 운용, 신기계·신기술의 도입 또는 작업공정의 개선, 작업수칙의 제정 또는 개정 등이다.⁷⁾

노사협의회는 협의사항이더라도 의결할 수 있으며, 의결된 사항에 대하여는 근로자와 사용자가 모두 성실하게 이행하여야 한다. 이 의결된 사항을 정당한 사유없이 이행하지 않으면 1천만원이하의 벌금형에 처해 질 수 있다.

2.1.3 운영

노사협의회는 3월마다 정기적으로 개최하여야 하며, 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각각 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 의결한다.

2.2 산업안전보건위원회

2.2.1 구성

사업주는 산업안전보건에 관한 중요한 사항을 심의 또는 의결하기 위하여 산업안전보건위원회를 설치하여야 한다. 산업안전보건위원회는 상시근로자 100인 이상을 사용하는 사업장이나 공사금액이 120억원 이상인 건설업에 설치하여야 한다. 그러나 상시근로자 50인 이상 100인 미만을 사용하는 사업장이라 하더라도 다른 업종과 비교할 때 근로자 수에 대비한 산업재해의 발생빈도가 현저히 높은 유해·위험업종으로서 토사석 광업, 목재 및 나무제품 제조업, 화합물 및 화학제품 제조업, 비금속 광물제품제조업, 제1차 금속산업, 조립금속제품 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업 등에는 산업안전보건위원회를 설치하여야 한다.⁸⁾

산업안전보건위원회는 노사 동수로 구성하는데, 근로자위원은 근로자대표(근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 있을 경우에는 그 노동조합의 대표), 근로자대표가 지명하는 명예산업안전감독관 1인 이상, 근로자대표가 지명하는 9인 이내의 당해 사업장의 근로자가 된다. 사용자위원은 당해 사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자,

7) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조, 제23조

8) 산업안전보건법 제19조

산업보건의, 당해 사업의 대표자가 지명하는 9인이내의 당해 사업장이 부서의 장으로 구성한다.

2.2.2 운영

산업안전보건위원회의 위원장은 위원중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동위원장으로 선출할 수 있다. 위원회는 3월마다 정기회의를 개최하여야 하며, 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의하며, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 근로자대표·명예산업안전감독관·당해 사업의 대표자·안전관리자 또는 보건관리자는 회의에 출석하지 못할 경우에는 당해 사업에 종사하는 자 중에서 1인을 지정하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다. 산업안전보건위원회가 심의·의결할 사항을 의결하지 못하거나 의결된 사항에 대한 해석이나 이행방법 등에 대하여 의견의 불일치가 있는 경우에는 노사위원의 합의에 의해 산업안전보건위원회내에 중재기구를 두어 해결하거나 제3자에 의한 중재를 받아야 한다.

2.2.3 기능

산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하는 사항은 산업재해 예방 계획의 수립, 안전보건관리 규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항, 근로자의 안전보건 교육에 관한 사항, 작업환경의 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항, 산업재해의 통계의 기록·유지에 관한 사항, 중대재해의 원인조사 및 재발방지 대책에 관한 사항, 안전관리자 및 보건관리자의 수·자격·직무·권한에 관한 사항, 유해·위험한 기계·기구 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전보건 조치에 관한 사항 등이다.

산업안전보건위원회는 당해 사업장의 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 경우에는 당해 사업장의 안전보건에 관한 사항을 정할 수 있다. 산업안전보건위원회의 심의·의결 또는 결정은 단체협약, 취업규칙, 안전보건관리규정 또는 법령에 위반하여서는 안된다.

2.2.4 노사협의회로 산업안전보건위원회를 대행하는 경우

상시근로자 1,000인 이상인 사업장에서는 노사협의회를 산업안전보건위원회에 갈음하여 운영할 수 있다. 노사협의회로 대신할 수 있으려면, ①근로자대표 또는 명예산업안전감독관이 근로자위원에 포함되어 있어야 하고, ②안전관리자와 보건관리자가 사용자위원에 포함되어 있어야 한다.

상시근로자 수가 1,000인 미만인 사업장의 경우에도 노사협의회 위원외에 노사협의회의 근로자위원에 포함되어 있지 아니한 근로자대표 또는 명예산업안전감독관, 안전관리자와 보건관리자를 추가하면 노사협의회를 산업안전보건위원회로 운영할 수 있다.

2002년 조사 결과에 의하면 상시근로자 1,000인 미만인 사업장에서 산업안전보건위원회를 노사협의회와 별도로 설치한 사업장은 최소 15%, 최대 55% 정도이다.⁹⁾

산업안전보건위원회를 별도로 설치하지 않는 사업장의 대부분은 노사협의회를 통한 산업안전보건 활동을 거의 하지 않는다고 한다. 노사협의회에서 산업안전보건 활동이 이루어지는 경우는 23% 정도에 불과하다.

2.2.5 산업안전보건위원회의 활동내용

노재학의¹⁰⁾ 연구에 의하면 산업안전보건위원회의 심의안건중 작업환경의 측정과 작업환경의 개선이 26%, 근로자의 안전보건교육이 19%, 건강진단·건강관리 관련이 25%, 중대재해 원인의 조사 및 재발방지 대책의 수립이 30%이며, 산재예방계획의 수립, 안전보건관리 규정의 작성, 안전·보건관리자의 자격·수 등에 관한 사항은 거의 협의대상에 포함되어 있지 않다. 즉, 산업안전보건위원회의 활동이 산업안전보건에 관한 경영자의 의사결정보다는 사업장 차원에서의 산업재해 예방활동과 관련된 것에 집중되고 있음을 나타낸다.

9) 한국산업안전공단, “산업안전보건법 개정안 중 주요 규제 신설에 따른 규제 영향분석”, 2004. P40

10) 노재학, “산업안전 사업의 근로자 참여 활성화 방안에 관한 연구”, 2002

2.3 명예산업안전감독관

2.3.1 위촉

노동부장관은 산업재해예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자·근로자단체·사업주단체 및 산업재해예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.¹¹⁾ 명예산업안전감독관이 될 수 있는 자는 근로자 대표가 사업주의 의견을 들어 추천한 근로자, 연합단체인 노동조합 또는 지역 노동조합 대표기구에 소속된 임직원 중에서 당해 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표 기구가 추천하는 자, 전국 규모의 사업주 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 추천하는 자, 산업재해예방 단체 또는 그 산하조직의 임·직원 등이다. 명예산업안전감독관의 임기는 2년이다.

2.3.2 기능

명예산업안전감독관의 업무범위는 명예산업안전감독관의 신분에 따라 다르다. 사업장 소속 근로자가 위촉된 경우에는 당해 사업장내의 활동을 하고, 노동조합 또는 사용자 단체 등의 임직원이 위촉된 경우에는 특정 사업장에 대한 활동을 제한하고 있다.

우선 산업안전보건위원회를 설치해야 하는 사업장에 소속한 근로자가 명예산업안전감독관으로 위촉된 경우에 할 수 있는 업무는 사업장에서 행하는 자체점검에 참여하고, 근로감독관이 행하는 사업장 감독에 참여하고, 사업장에서 산업재해예방 계획을 수립하는데 참여하고, 사업장에서 행하는 기계·기구의 자체검사에 입회한다. 사업장내에서 산업안전보건관련 법령에 위반한 사실이 있는 경우에 사업주에게 개선을 요청하고 감독기관에 신고할 수 있다. 사업장내에서 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우에 사업주에게 작업중지 요청을 할 수 있다. 사업장내의 작업환경의 측정 또는 근로자의 건강진단을 실시할 때 입회하거나 그 결과에 대한 설명회에 참여할 수 있다. 사업장의 근로자에게 직업성 질환의 증상이 있거나, 질병에 이환된

11) 산업안전보건법 제61조의2

근로자가 다수 발생한 경우에 사업주에게 임시건강진단의 실시를 요청할 수 있다. 사업장내에서 근로자들이 안전수칙을 준수하도록 지도한다. 안전보건교육의 고취를 위한 활동 및 무재해 운동 등에 참여하고 지원할 수 있다. 기타 산업재해예방에 대한 홍보·계몽 업무에 참여할 수 있다.

노동단체 또는 사용자단체의 추천으로 위촉된 명예산업안전감독관의 경우에는 산업안전보건 관련 법령 및 산업재해예방 정책의 개선을 위한 건의, 안전보건교육의 고취를 위한 활동 및 무재해운동 등에 대한 참여와 지원, 산업재해 예방에 대한 홍보나 계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 노동부장관이 정하는 업무에 참여할 수 있다.

2.3.3 명예산업안전감독관의 해촉

명예산업안전감독관을 해촉하려면 우선 근로자의 경우에는 당해 근로자대표가 자신을 추천한 사업주의 의견을 들어 해촉을 요구할 때 가능하고, 단체 또는 그 산하 조직으로부터 추천받은 경우에는 당해 단체나 조직으로부터 퇴직하거나 해임된 때 해촉할 수 있다.

그 외에 명예산업안전감독관이 그 업무와 관련하여 부정한 행위를 하거나 질병·부상 등의 사유로 명예산업안전감독관의 업무수행이 곤란하게 되면 해촉할 수 있다.

2.4 기타 산업안전보건관련 기구

2.4.1 안전보건관리책임자

사업주는 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 경우에는 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 자를 안전보건관리책임자로 임명하고, 안전관리자 및 보건관리자를 지휘·감독하는 등 사업장의 안전보건 업무를 총괄하도록 하여야 한다.¹²⁾ 그러므로 안전보건과 관련한 사용자측의 최고 책임자라고 보면 된다.

12) 산업안전보건법 제13조.

안전보건관리책임자가 하는 일은 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항, 근로자의 안전보건 교육에 관한 사항, 작업환경의 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항, 산업재해의 원인조사 및 재발방지 대책의 수립에 관한 사항, 산업재해의 통계의 기록·유지에 관한 사항, 산업보건에 관련되는 안전장치 및 보호구의 구입시의 적격품 여부 확인에 관한 사항 등이다.

2.4.2 관리감독자

사업주는 사업장의 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 관리감독자로 하여금 직무와 관련된 안전보건에 관한 업무로서 안전보건점검 등의 업무를 수행하도록 하여야 한다.¹³⁾ 관리감독자가 해야 할 업무는 사업장내에서 관리감독자가 담당하는 업무와 관련된 기계·기구 또는 설비의 안전보건 점검 및 이상 유무의 확인, 관리감독자에게 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육 및 지도, 당해 작업에서 발생한 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치, 작업장의 정리정돈 및 통로 확보의 확인·감독, 안전관리자·보건관리자의지도·조언에 관한 협조 등이다.

2.4.3 안전관리자·보건관리자

안전·보건에 관한 기술적·전문적인 사항에 대하여 사업주 또는 안전보건 관리책임자를 보좌하고, 관리감독자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 안전관리자와 보건관리자를 두어야 한다.¹⁴⁾ 안전관리자와 보건관리자는 상시근로자 50인 이상을 사용하는 사업장에 두어야 하며, 300인 이상인 사업장 또는 공사금액이 120억원 이상인 건설업의 경우에는 안전 또는 보건업무만을 전담하는 안전관리자 및 보건관리자를 두어야 한다.

13) 산업안전보건법 제14조.

14) 산업안전보건법 제15조, 제16조

2.4.4 안전보건총괄책임자

동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 경우에, 사업주는 그가 사용하는 근로자 및 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄·관리하기 위하여 당해 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여야 한다.¹⁵⁾

안전보건총괄책임자를 두어야 하는 사업은 제1차 금속산업, 선박 및 보트 건조업, 토사석 광업, 제조업, 공사 총금액이 20억원 이상인 건설업이다. 건설업이외의 사업장은 상시근로자가 50인 이상인 경우가 해당된다.

15) 산업안전보건법 제18조

제3장 주요 선진국의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사 협력과 참여 제도

제1절 독일

1. 산업안전보건관리체계

근로자에 대한 산업재해 및 직업병 예방, 보건은 민법(BGB) 제618조(보호조치에 대한 의무)와 상법(HGB) 제62조(보건 및 보호의무)에 「사용자는 근로자가 최대한 보호될 수 있도록 작업장, 작업도구, 기계, 시설, 설비 등을 갖출 의무」가 있음을 규정하고 있으며, 사용자가 구체적으로 어떠한 의무를 지는가에 관한 기준은 각종 산업안전보건 관련 규정에 정해져 있다.¹⁶⁾

산업안전보건 관련 법령은 노사간 개별적 근로관계를 근거로 하는 것이 아니므로 사법상의 권리·의무와는 차원을 달리하며 구속력과 강제성이 절대적이다. 산업안전보건 관련 규정을 준수하고 실행할 책임은 기본적으로 개별 사업주(사용자)에게 있다. 사용자는 자신의 책임을 수행함에 있어서 사업장 차원에서 산업의, 산업안전전문위원, 안전요원, 산업안전보건위원회 등을 확보하고 근로자대표기구인 종업원 평의회와 협력할 의무가 있다. 따라서 사업장차원의 산업안전보건제도는 독일의 산업안전보건체계에 있어서 직업공제조합의 재해예방규정과 함께 산업재해예방을 위한 세 번째 기둥이라고 할 수 있다.

2. 사업장 차원의 산업안전보건관리체계

산업안전보건법에는 사업장내에 산업안전보건을 확보할 책임이 사용자에게 있음을 규정하면서 노사가 참여하고 협력해야 할 여지를 제공하고 있다. 또한 각 사업장마다 전문가(산업의, 산업안전전문위원)의 지원을 받아야 할 의무를 산업안전법에 명시함으로써 산업안전보건의 효과를 증대할 수 있는 제도적인 틀을 마련하였다.

16) 박해천 외2, “주요선진국의 산업안전보건 분야에 있어서 노사참여 및 협력제도와 운영에 관한 연구”, 노동부, 2003, p4

2.1 산업안전보건법

산업안전법은 “작업시 근로자의 안전과 보건 개선조치에 관한 유럽연합체의 지침(Rahmenrichtlinie 89/391/EWG)”을 독일내에 실행하기 위하여 1996년8월7일에 제정되었다. 이 법은 공기업을 포함한 모든 사업장(민간가정의 가사보조 업무는 제외), 모든 업무, 모든 산업에 적용된다. 이 법에서 규정하는 산업안전보건 조치란 “인간에게 적합한 작업을 조성하는 조치를 포함하여 산업재해와 근로로 인한 건강피해에 대한 예방조치”로서(제2조1항), 이러한 조치를 마련하고 시행하는 것은 근본적으로 사용자의 의무이며 이에 드는 비용은 사용자가 부담해야 한다.

사용자가 산업안전보건 조치를 취할 예는 생명과 건강에 대한 위험이 최대한 방지되고, 제거할 수 없는 위험인 경우에는 이를 최소화할 수 있도록 하며, 위험에 대해서는 그 근원에 대처하고, 조치를 취할 때에는 기술·산업의학·위생기준 및 그 외의 확보된 노동학적 지식¹⁷⁾을 참작하며, 기술, 작업조직, 근로조건, 사회적 관계, 작업장에 미치는 환경의 영향 등과 적절하게 결합될 수 있도록 산업안전보건상 조치를 해야 한다.

근로자도 지침에 규정된 활동이외에도 자신이 할 수 있는 범위내에서는 안전과 보건을 돌보아야 할 의무가 있고, 모든 안전보건 문제에 대해 사용자에게 제안할 권리를 가진다. 사용자의 안전상 조치가 불충분할 때에는 근로자는 이의 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 이를 수용하지 않을 경우에는 담당기관에 그 사실을 알릴 권리가 있다.

산업안전보건법에는 사업장차원의 “예방적 조치”의 강화를 촉진하고 있는데 이를 수행하는데 있어서 사용자에게 대한 직업공제조합과 의료보험조합의 협조와 지원, 종업원평의회를 비롯한 근로자들의 참여와 협력을 유도하고 보장함으로써 효과를 증대할 수 있는 기초를 제공하고 있다.

17) 노동학적 지식이란 노동과 관련된 모든 학문(노동의학, 노동생리학, 노동사회학, 노동심리학 등)을 포괄하는 개념이다.

2.2 산업안전보건관리조직

2.2.1 산업의와 산업안전전문위원

산업안전법(Arbeitssicherheitsgesetz-ASiG)에 의거하여 모든 사용자는 각 사업장에 의사(이하 “산업의”), 산업안전전문위원을 고용할 의무가 있다.

산업의와 산업안전전문위원의 역할은 산업안전보건에 있어서 사용자를 지원하는 것이다.¹⁸⁾

소규모 사업장이 대부분인 산업의 직업공제조합(예 : 건설업, 식료품업, 식당업 등)은 “초기업차원의 산업의”를 고용하고 있어서, 모든 회원사가 이들 산업의를 활용할 수 있으므로 개별 사업장에서 별도로 산업의를 배치할 필요가 없다. 산업의의 임용¹⁹⁾과 해임시에는 종업원평의회가 동의해야 한다.

산업안전전문위원²⁰⁾이란 안전공학자나 안전기술자 또는 안전기능장으로서의 자격증을 갖고 있는 사람들 중에서 임용될 수 있다. 산업안전전문위원을 임용하는 일반적 기준은 산업의의 임용과 동일하다. 소규모 사업장들이 스스로 산업안전전문위원을 임용하는 것에 어려움이 있음을 고려하여 각 직업공제조합들은 일정한

18) 산업의와 산업안전전문위원을 임용하는 기준은 기본적으로 다음의 세 가지이다. ①사업장 종류 : 과거의 산재발생 정도, 직업공제조합이 정한 위험등급, 근로자들의 질병상태. ②근로자 수와 구성 : 여성, 청소년, 외국인근로자 수도 고려. ③산업안전보건과 관련된 사업장 조직 : 특별안전문제 전문가(예 : 광선보호 전문가) 존재 여부, 사업장내 감독조직, 안전기술교육을 받은 감독사원의 존재 여부 등.

19) 산업의란 직업이 의사여야 하고 산업의 또는 사업장 의사로서 과제를 수행하는데 필요한 산업(노동) 의학적 교육과 지식을 추가로 갖추어야 한다.

20) 산업안전법 제6조에 의거하면 산업안전전문위원의 과제와 역할은 특히,

- ① 사용자 또는 사업장내 산업안전보건책임자를 대상으로, a) 사업장 시설의 설비계획·설치·유지 및 위생시설, b) 기술적 작업도구 마련 및 작업공정·재료 도입, c) 육체보호장비의 선택 및 시험, d) 작업장·작업공정·작업환경 조성, 인간공학과 관련된 그 밖의 문제, e) 작업 조건에 대한 평가 등에 관한 상담,
- ② 사업장 시설과 기술적 작업도구 도입 및 가동하는데 대한 안전기술상의 점검
- ③ 산업안전보건 실행을 관찰하며, a) 정기적으로 작업장을 돌아보고 결함이 발견되면 사용자 또는 산업안전보건책임자에게 이를 알리고, 결함을 제거할 수 있는 조치를 제안하며, 그 시행을 도와주고, b) 육체보호장비의 사용을 관찰하며, c) 산재원인을 조사하여 조사결과를 근거로 사용자에게 이러한 산재를 예방할 수 있는 조치를 제안하며,
- ④ 사업장에서 근로하는 모든 근로자가 산업안전보건규정을 준수할 수 있도록 도와주며, 작업시 발생할 수 있는 재해와 건강위험, 이러한 위험을 피할 수 있는 시설과 조치들을 알려 주는 것이다.

규모의 회원사들이 의무적으로 직업공제조합에 설치되어 있는 “초기업차원의 안전 기술서비스(산업안전전문위원)”를 활용하도록 하고 있다.

사용자가 산업안전전문위원을 임용하거나 해임할 때에는 종업원평의회의 동의를 얻어야 한다.

2.2.2 안전요원(Sicherheitsbeauftragte)

사회법전 제7권(SBG VII) 제22조에는 근로자 수 20인 이상인 사업장에는 종업원 평의회의 참여하에 근로자 중에서 안전요원을 임명할 것을 정하고 있다. 특별한 재해 위험이 있는 사업장에 대해서는 직업공제조합이 근로자 수 20인 이하의 사업장이라 하더라도 안전요원을 두도록 정할 수 있다. 재해위험이 적은 사업장에 대해서는 재해 예방규정에 근로자 수의 기준을 높게 정할 수 있다. 종업원평의회는 사용자가 어떠한 원칙과 기준으로 안전요원을 선발하고 배치하며, 구체적으로 어떤 과제를 안전요원이 수행하는지 등에 관한 원칙에 대해 동의권을 가지며, 경우에 따라서는 노사합의에 의해 안전요원을 선발한다.

안전요원의 기본적 과제는 산업재해와 직업병 예방조치를 수행할 때에 사용자를 지원하는 것이며, 특히, 제반 규정에 따른 보호시설과 개인보호 장비가 갖추어져 있고 제대로 사용되고 있는지를 확인하며, 근로자에게 재해 및 건강위험에 대해 주의를 주는 것이다.(사회법전 제7권 제22조2항)

안전요원들이 전문성을 갖출 수 있도록 직업공제조합은 이들을 교육시킬 의무를 지고 있다.²¹⁾ 직업공제조합은 안전요원을 비롯해서 사업장내에 산업재해 및 직업병·건강위험 예방, 응급조치를 담당하는 자들에게 필요한 양성 및 향상교육을 제공해야 한다. 사업장에 직접 고용되어 있지 않은 산업의와 산업안전전문위원에 대해서도 직업공제조합은 교육을 시킬 수 있다.

직업공제조합에 가입된 사업장 수가 2001년도에 총 3,035,884개라는 점을 고려한다면 근로자 20인 이상의 사업장으로서 안전요원을 둔 사업장이 190,279개 밖에 안 되어 실제 안전요원제도를 통한 전반적인 산업안전보건의 효과를 기대하기 어렵다.

21) SGB VII 제23조

2.2.3 산업안전보건위원회(Arbeitsschutzausschuß)

통상적으로 근로자 수²²⁾ 20명 이상인 사업장에는 산업안전보건위원회를 설치하여야 하며(산업안전법 제11조), 산업안전보건위원회는 사용자 또는 사용자 대리인, 2명의 종업원평의회 위원, 산업의, 산업안전전문위원, 안전요원으로 구성된다.

산업안전보건위원회의 과제는 사업장내의 산업안전보건에 관해 토의·상담하는 것이며, 최소한 1년에 4회(매분기마다 1회) 이상 회의를 개최하여야 한다(산업안전법 제11조).²³⁾

3. 개별 근로자의 권리와 의무

독일의 산업안전보건관리체계에 있어서 참여 및 협력해야 하는 근로자의 개념은 집단화된 개념으로서의 “근로자대표조직”을 의미한다. 하지만 현실적으로 사업장마다 근로자대표조직(종업원평의회)이 설립되어 있는 것도 아니고, 특히 중·소사업장에 종업원평의회가 설립된 경우가 많지 않으며, 근로자 20인 이하의 사업장에는 종업원평의회가 설립된다하더라도 종업원평의회 위원이 한 명밖에 안되므로 이러한 사업장에서 집단화된 형태로 노사의 참여가 이루어지는 경우는 극히 드물다.

산업안전보건에 대한 민법상 사용자의 의무와 개별 근로자의 권리의 법적 근거는 민법(BGB) 제618조²⁴⁾와 상법(HGB) 제62조²⁵⁾이다.

민법 제618조에 따르면 사용자가 근로자에 대해 안전보건을 확보해 줄 의무를 지는 한편, 근로자는 안전보건에 대해 요구할 권리가 있다. 따라서 사용자가 자신의 의무를 수행하지 않을 경우에 이론적으로는 근로자가 노동법원에 제소할 수 있지만,

22) 통상적인 근로자 수란 전일근로 근로자(단체협약을 기준으로 평균 주 노동시간이 38-40시간)를 기준으로 하여, 주 노동시간이 20시간 미만인 경우에는 0.5명, 주 30시간 이하인 경우에는 0.75명으로 계산한다. 예를 들어, 한 사업장에 근로자 수는 30명인데, 그 중 6명은 전일근로이고, 17명은 주 20시간 미만, 7명은 주 30시간 미만 근로한다면 총 19.75명 ($6+(17 \times 0.5)+(7 \times 0.75)$)으로 계산되어 20명 이하이기 때문에 이 사업장은 산업안전보건위원회 설치의무에서 벗어난다.

23) "박해천 외2, *op. cit.*, pp.18~22."

24) 근로를 제공받는 자는, 근로수행자의 생명과 건강이 위험으로부터 보호될 수 있도록, 근로를 수행하는 데에 필요한 공간, 시설, 기구 등을 설치·유지하며 자신의 지시와 지도에 따른 근로수행도 위 목적에 따라 정한다.

25) 상법 제62조 제1항은 민법 제618조 제1항과 동일한 내용을 명시하고 있다.

이러한 개별적인 권리주장이 현실적으로는 지극히 드물 뿐만 아니라 안전보건의 효과도 적다. 그러므로 사용자가 취해야 할 안전보건 조치와 근로자의 권리와 의무를 산업안전보건규정 및 재해예방규정을 통해 구체적으로 명시함으로써 노사가 이를 지키도록 유도하고 있다.

사용자의 의무, 근로자의 권리와 의무는 사업장법 제81조(사용자의 통지·협의 의무)와 제82조(근로자의 청취·협의 권리), 산업안전보건법 제3조~제13조(사용자의 의무), 제15~제17조(근로자의 의무와 권리), 사회법전 제7권 제21조(사업주의 책임, 피보험자의 협력), 위험물질시행령 제21조 제6항(특별한 경우에 근로자의 교시 및 청문) 등에 명시되어 있다. 이들 규정에 의거하여 근로자의 권리를 살펴보면 크게 두 가지, 즉 적극적 권리와 소극적 권리로 나누어 볼 수 있다. 적극적 권리는 세 가지 형태로 구분되는데, 정보를 제공받을 권리(알 권리)²⁶⁾, 제안 및 협의할 권리²⁷⁾, 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권²⁸⁾ 등이다.

또한 사업장에 산업안전보건상의 결함이 분명하거나 산업안전보건 관련 담당자(산업의, 산업안전전문위원, 근로감독청 또는 직업공제조합)에 의해 결함이 지적되었는데도 사용자가 이를 시정하지 않으면 근로자는 시정될 때까지 근로를 거부할 권리(유치권)를 갖는다.²⁹⁾ 안전보건상의 결함이 여러 근로자의 생명과 건강에 피해를 입힐 수 있는 경우에 근로자들은 개개인에게 부여된 유치권을 집단적으로 수행할 수 있다.

26) 자신의 작업과 관련된 안전보건규정과 지침에 대해서 뿐만 아니라 작업과 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해 알권리(사업장법 제81조)

27) 제안권보장 - 산업안전보건법 제17조, 사회법전 제7권 21조. 사회법전 제7권 제21조에는 산재와 직업병 예방, 효과적인 응급조치, 근로로 인한 건강피해 예방에 대한 조치를 시행하는 책임은 사용자에게 있으며, 근로자는 피보험자로서 사용자의 안전보건 지침을 따르는 한편 자신이 가능한 범위에서 산업안전보건의 모든 조치들을 지원해야 한다. 따라서 근로자가 규정 또는 지침을 “준수”하는 차원의 소극적 역할만 하는 것이 아니라, 지원(개선안 제안도 포함)을 통해 적극적으로 참여할 것을 촉구한다. 협의권은 사업장법 제82조에 보장됨.

28) 시정 및 개선요구권이란, 자신의 생명과 건강에 위협한 요소를 제거하도록 사용자에게 요구하고 사용자가 이를 수용하지 않을 경우에 감독기관(근로감독청이나 직업공제조합)에 신고할 권리를 의미한다.

29) 민법(BGB) 제273조에 의거. 민법 제273조((유치권) - 1) 채무자(근로자)가 자신의 의무와 관련된 동일한 법적관계를 근거로 채권자(사용자)에 대해 만기요구권을 갖고 있다면, 채무관계로부터 다른 결과가 생기지 않는 한, 자신에게 타당한 성과가 실현될 때까지 채무실행을 거부할 수 있다.

근로자에게는 안전보건에 대한 권리만 있는 것이 아니라 의무도 있다. 산업안전법 제15조, 제16조에는 근로자들이 어떠한 의무를 갖는지에 대해 정하고 있다.

근로자는 자신의 가능성에 따라서, 또한 사용자의 지시와 지침에 의거하여 근로시 자신의 안전과 건강을 보호할 의무를 가진다. 또한, 근로자는 작업시 자신의 행동이나 부주의에 관계되는 타인의 안전과 건강도 도모해야 한다. 근로자는 특히 기계, 기구, 작업도구, 작업물질, 운송수단 및 그 밖의 작업수단과 보호시설 및 자신에게 주어진 보호장비를 규정에 따라 사용하여야 한다.

근로자는 안전보건상의 현저한 위험과 보호체계상의 결함을 확인하면 사용자 또는 담당 상급자에게 이를 즉시 알려야 한다. 근로자는 산업의, 산업안전전문위원과 함께 산업안전보건이 보장될 수 있도록 사용자를 지원하며 담당기관들의 지침을 준수하여야 한다. 자신이 확인한 안전보건상의 현저한 위험과 보호체계상의 결함을 산업안전전문위원이나 산업의 또는 사회법전 제7권 제22조에 의거한 안전요원에게도 알려야 한다.³⁰⁾

4. 근로자조직의 참여제도

4.1 노동조합에 의한 참여

독일에는 근로자의 권익을 대표하는 근로자조직이 두 가지 형태로 나뉘어져 있다. 하나는 산업별로 조직된 “노동조합”이고, 다른 하나는 사업장 단위의 근로자 대표기구인 “종업원평의회”이다.

독일의 노동조합(이하 노조)은 헌법에 보장된 결사의 자유에 근거한 근로자들의 자율적 조직으로써, 각 노조별로 해당 산업에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 한다. 산업별 노동조합(산별노조)의 주요 과제는, 산업(또는 직업)별로 해당 산업의 사용자단체와 단체교섭을 행사하여 단체협약을 체결함으로써 근로자들의 전반적인 근로조건을 개선하고, 사회적·경제적 권익을 관철하며, 근로자와 관련된 제반문제에

30) "박해천 외2, *op. cit.*, pp.24~26."

대해 근로자에게 유리하게 대처하는 것이다. 산별노조의 노조원이나 조직대상은 기본적으로 고용되어 근로에 종사하는 근로자이며, 해당 산업에 종사했던 연금생활자나 실업자, 앞으로 그 산업에 종사하려는 학생, 직업양성교육생 등도 조직대상으로 하고 있다.

제2차 세계대전 이후에 독일공화국이 건립된 이후 16개의 산별노조가 존재해 왔는데 1990년대부터 산별노조들 간에 조직통합작업이 진행되어 2003년도 현재에는 8개의 산별노조가 존재한다.³¹⁾

사용자의 조직으로는 사용자 단체들이 있으며, 53개의 산별 사용자단체의 전국적 조직인 “독일 사용자단체(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände, BDA)”가 있다. BDA 스스로는 DGB와 마찬가지로 통상적으로 단체교섭이나 협약 체결시에 관여하지 않으며, 회원사용자단체들의 정치적 입장을 종합·대표하고 사용자단체의 경제적 이해관계를 정치적으로 관철하는 것을 목적으로 한다. 산업 및 직업별로 조직된 사용자단체의 주요 역할은 무엇보다도 산별노조와 단체교섭을 하여 단체협약을 체결하고 각 사회보장보험(재해보험 포함)의 자치운영기구에 사용자대표로 참여하는 것이다.

산별노조와 중업원평의회가 근로자의 권익을 보호하고 개선하려한다는 측면에서는 동일한 목표를 갖지만, 각각의 설립근거, 조직, 기능, 역할 등은 다르며 상호보완 관계에 있다고 할 수 있는데, 두 조직을 몇 가지 측면에서 비교하면 다음 <표3-1>와 같다.³²⁾

31) 산별노조이외에 노조의 성격을 지닌 공무원들의 “독일공무원단체(또는 독일 공무원노조, Deutscher Beamtenbund)”가 있다. 산별노조들은 독일노총에 가입해 있지만 공무원노조는 독일노총에 가입되어 있지 않다. 그 외에 기독교노조연맹(Christlicher Gewerkschaftsbund)이 별도로 설립되어 있지만 노조로서의 영향력을 거의 행사하지 못한다.

32) "박해천 외2, *op. cit.*, pp.26~29."

<표3-1> 산별노동조합과 종업원평의회 비교

	산별노동조합	종업원평의회
설립근거	기본법(헌법) 제9조 3항 - 결사의 자유	사업장법 제1조-종업원평의회 설립 : 근로자 5인 이상의 사업장에는 근로자의 자율적 의사로 종업원평의회를 설립할 수 있음.
주요과제	1. 사용자단체 또는 개별사용자와 단체 교섭을 통해 전국 또는 지방단위로 임금 및 단체협약 체결 2. 사회보장보험기관(재해보험포함)의 자치 운영기구 및 노동법원에 근로자 대표로 참가 3. 근로자의 사회적·경제적 권익 대변 및 관철	1. 사용자와 노사합의서 체결 2. 근로자 고충상담 및 처리 3. 근로자 해고시 청문권, 채용시 동의권 4. 인사계획 및 변경시 공동결정권 5. 산업안전보건에 관한 공동결정권 6. 고용안정, 작업환경개선 및 보호 등
교섭시 노사가 대립할 때	단체협약에 정해져 있는 한 중재위원회(Schlichtungsausschuss, 노사대표 동수와 노사가 동의한 제삼자로 구성)의 중재를 받으며 중재로 해결되지 않을 경우 노조가 파업에 들어갈 수 있음.	합의위원회(Einigungsstelle, 사용자측과 종업원평의회측의 대표 동수의 위원들과 양자가 동의한 제3자의 위원장으로 구성)의 결정에 따르며, 이의가 있는 경우에 노동법원에 이의 신청할 수 있으며 노동법원의 판결에 따름.
파업권	있음	없음
조직대상	규약에 정해져 있으며 산업 및 업종별 조직대상을 정하고 있음. 해당 산업에 종사해 왔거나 종사할 예정인 실업자, 연금생활자, 직업훈련생, 대학생 등도 가입 가능	경영진 및 고위간부를 제외한 사업장에 종사하는 근로자 전체. 가입절차가 없음.
회비 및 운영비	조합원이 매월 개인적으로 조합비를 납부(주로 자동이체)하며 운영비는 전적으로 조합비에 의지. 조합비는 월통상급여의 평균 1%	종업원평의회에 대한 회비가 없으며, 종업원평의회 운영 및 활동에 필요한 비용은 사용자가 전적으로 부담 ¹⁾
전임자 배정 및 급여	노조 전임자수는 각 노조마다 자율적으로 정하며 전임자의 급여는 노조비에서 지급	근로자 200명이상의 사업장에 일정 수의 전임자 배치 가능. ²⁾ 전임자 급여는 사용자가 지급
임원선출 및 임기	노조의 규약에 정해져 있음. 임기는 통상 4년으로 각 노조의 규약에 정하고 있음.	종업원평의회 위원수와 임기는 사업장법에 정해져 있으며 ³⁾ 위원은 근로자총회에서 선출. 임기는 4년 ⁴⁾ .

4.2 산별노조의 참여

독일의 산별노조가 산업안전보건에 직접적으로 참여하는 형태는 관련 법과 시행령의 제정이나 개정시에 노조의 입장을 제시하고 관련 기관들과 협의하는 것, 직업공제조합의 자치운영기구에 근로자대표로 참가하는 것, 사용자단체와 단체협약을 체결하는 것 등이 있다. 이 중에서 가장 대표적인 형태는 직업공제조합의 자치운영기구인 집행위원회와 대표자총회에 근로자 대표로 참여하는 것이다.³³⁾ 앞서 소개했듯이, 직업공제조합의 자치운영기구가 규약의 제정 및 개정, 재해예방규정의 제정, 재해예방수행에 대한 감독, 개별 회원사업장을 대상으로 상담활동 등을 하고 재해와 건강위험을 피할 수 있는 지침을 마련하는 업무를 맡고 있기 때문에 직업공제조합에 노사가 참여하여 공동으로 결정하는 것은 직업공제조합의 과제수행에 있어서 필수조건이다.

독일의 산업안전보건에 있어서 직업공제조합의 역할과 과제의 중요성과 직업공제조합이 노사 대표의 동등한 참여와 공동결정에 의해 운영되는 점을 고려한다면, 노조와 사용자단체는 산업안전보건의 중요한 주체라고도 할 수 있다.

산별노조는 단체협약을 체결하여 산업안전보건에 참여할 수 있고 단체협약에 산업안전보건 관련 규정을 정하기도 하지만, 단체협약서에는 대부분 산업안전보건 관련 법적 규정을 근거로 노사 각자의 의무를 강조하는 수준이다. 즉, 사용자는 근로자를 위해 법적규정에 따른 산업안전보건수행을 책임지고, 근로자 또한 이를 준수해야 한다는 정도의 지극히 형식적인 내용이 단체협약서에 명시되어 있다. 그 이유는, 단체협약이 통상적으로 조직된 근로자와 사용자에게 적용되므로 재해예방규정이나 법 규정만큼의 효력을 발휘하지 못하므로 노조의 입장에서는 단체협약에 정하기 보다는 법 규정이나 재해예방규정에 규정해지도록 하여야 산업안전보건을 효율적으로 강화할 수 있다고 보기 때문이다. 따라서 노조들은 산업안전보건 관련법의 제정 및 개정시 정부와 국회를 대상으로 노조의 안을 제시하고 협의할 권리와 직업공제조합의 자치운영기구에서 사용자단체와 논의하고 공동 결정할 권리를 활용하고 있다.³⁴⁾

33) 독일의 각 사회보장보험(재해보험, 의료보험 및 간호보험, 고용보험, 연금보험)은 노사 또는 노·사·정 대표로 구성된 자치운영기구를 갖고 있는데, 노사 대표는 6년에 한번씩 열리는 “사회선거(Sozialwahlen)”에서 선출되며, 대부분 각각 산별노조, 사용자단체에서 대표자들을 파견한다.

4.3 종업원평의회에 의한 노사 참여 및 협력제도

4.3.1 종업원평의회 개요

독일은 산재 및 직업병 예방, 보건에 관한 법령 또는 재해예방규정을 사업장에 구체적으로 적용하는 것 뿐만 아니라, 사업장 차원에서 독자적인 산업안전보건과 관련된 특별 프로그램들을 실시하는 것이 가능하도록 종업원평의회에 참여와 공동 결정, 발의 등의 권리를 보장하고 있다. 따라서 사업장의 산업안전보건에 있어서 노사의 참여와 협력은 양자가 규정을 준수하는 정도의 소극적인 역할을 넘어서 각 사업장의 조건과 특성에 따라 독자적이고 창의적으로 산업안전보건 프로그램을 개발하고 시행하는 것까지 포함한다.

노동조합이 헌법에 근거하는 것과는 달리 종업원평의회에의 설립 및 활동근거는 1972년에 제정된 사업장법(Betriebsverfassungsgesetz)이다. 종업원평의회는 사업장 단위의 근로자대표기구로서, 근로자 수 5인 이상인 사업장에서 한해 사업장에 종사하는 근로자들이 종업원평의회 위원들을 선출함으로써 설립된다. 독일에 종업원평의회제도가 도입된 데에는 “사업장내의 민주화 실현을 위해 사업장차원의 주요 사안에 있어서 근로자의 참여 및 노사의 공동결정을 보장할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다”는 노조의 요구가 지대한 영향을 미쳤다.

종업원평의회³⁵⁾는 근로자 수 5인 이상인 사업장에 설립될 수 있지만 근로자의 자유의사에 의해 설립되므로 5인 이상의 모든 사업장에 종업원평의회가 있는 것은

34) "박해천 외2, *op. cit.*, pp.31~32."

35) ①사업장법 제38조는 사업장 규모에 따라 다음과 같이 전임자 수를 둘 수 있다고 정한다. 근로자 200~500명까지 전임자 1명, 501~900명까지 2명, 901~1,500명까지 3명, 1501명~2,000명까지 4명, 2001명부터 10,000명까지는 1,000명당 1인 추가(즉, 근로자가 10,000명인 경우 전임자수는 12명), 근로자 10,000명 이상인 경우 2,000명당 1인 추가한다. 각 전임자 수는 전일근로를 하는 경우를 기준으로 하기 때문에, 전임자를 1명 둘 수 있다는 의미는 두 명이 반일씩 전임하거나 3명이 하루 1/3씩 전임하는 것도 가능하다. 전임자 급여는 전임이전의 통상임금을 사용자가 지급한다. ; ②종업원평의회 위원 수 또한 사업장의 규모에 따라 다른데 항상 홀수이어야 한다. 사업장법 제9조에 따르면, 근로자 수 5~20명까지 1명, 21~50명까지 3명, 51~100명까지 5명, 101~200명까지 7명, 201~400명까지 9명... 7,001~9,000명까지 35명이고 9,000명 이상의 사업장에는 3,000명을 단위로 종업원평의회위원수가 2명씩 추가된다. ; ③종업원평의회 선거 시기는 독일 전국적으로 동일하여 4년에 한번씩 3월1일부터 5월31일 이내에 실시되어야 한다. 선거기간에 신규 종업원평의회가 설립되어 1년이 채 경과하지 않은 경우에는 선거를 새로 할 필요가 없어서 이때 선출된 종업원평의회 위원의 임기는 4년이 넘으며(최장 5년), 종업원평의회가 신규설립 후 1년 이상이 경과한 경우에 선거가 실시되면 새로 선거해야 한다.

아니다. 2002년을 기준으로 근로자 수 500인 이상인 전체 대기업체 중에서 95%는 종업원평의회가 존재하지만 근로자 수 50인 이하의 소기업체에는 불과 7%밖에 설립되어 있지 않다. 2002년말을 기준으로 독일에는 대략 115,000개의 종업원평의회가 설립되어 있다.

4.3.2 종업원평의회를 통한 참여 및 협력

사업장법에는 종업원평의회에 감시·제안·통지·협의·공동결정권 및 노사간의 자율적 합의 등을 보장함으로써 사업장 차원에서 노사 참여와 협력을 통한 산업안전보건이 강화되도록 유도하고 있다³⁶⁾<표3-2>.

<표3-2> 산업안전보건과 관련된 사업장법상의 종업원평의회 권리와 의무

종업원평의회 권리와 의무	법적 근거(조항)
A. 관련 규정 시행여부 감시의무 (사업장 시찰)	제80조1항1문
B. 제안권	제80조1항 2호, 9호
C. 정보를 제공받을 권리	제80조2항
D. 공동결정권	제87조1항7호
E. (작업장·작업경과·작업환경과 관련된) 통지·협의·공동결정권	제90조, 제91조
F. 참여 권리와 의무	제89조
G. 산업안전보건 촉진을 위한 노사합의 체결	제88조

4.3.3 종업원평의회 감시 의무

사업장법(제80조)은 종업원평의회에 일반적 과제를 열거하고 있는데, 그중에서도 종업원평의회 감시자 역할을 우선적으로 강조하고 있다.

종업원평의회는 직업공제조합의 재해예방규정과 산업안전보건에 관한 제반 법과 시행령, 단체협약, 사업장의 노사간 합의사항 등이 사업장 내에서 제대로 지켜지는지를 감시할 의무를 갖는다. 감시의무를 수행하기 위해 종업원평의회는 사업장

36)"박해천 외2, *op. cit.*, p.34"

시찰이나 일반적으로 출입이 통제된 공간에 대한 출입도 보장받는다. 사용자가 규정을 준수하지 않으면 종업원평의회는 사용자에게 이를 지적하고 시정을 촉구할 의무가 있다. 종업원평의회의 시정요구에도 불구하고 사용자가 시정하지 않으면 종업원평의회는 관련기관(근로감독청, 직업공제조합)에 이 사실을 알려야 하며, 단체협약상의 산업안전보건규정을 사용자가 어겼을 때에는 노조에 알릴 수 있다. 종업원평의회는 근로자가 산업안전보건규정을 지키지 않을 경우에도 이를 준수하도록 주의를 주고 계몽할 과제를 안고 있다.³⁷⁾

4.3.4 제안권

종업원평의회에게는 사업장과 근로자에게 도움이 되는 조치들을 제안할 권리, 산업안전보건 조치를 촉구할 권리가 부여되어 있다.

사용자는 종업원평의회의 제안을 무시할 수 없으며, 그 제안에 대해 종업원평의회와 협의할 의무를 갖고 있다. 종업원평의회의 제안권의 범위에는 공동결정 의무사항 이외의 사항도 산업안전보건과 관련된 것이라면 포함된다. 예를 들면, 보건서클을 만들자는 제안이나, 구체적인 보건 프로그램을 제안하는 것 등이 이에 속한다. 제안은 강제성이 있는 것은 아니지만, 사용자가 종업원평의회의 제안을 받아들이는 경우가 많으므로 종업원평의회에게 제안권을 부여하는 것은 현실적으로 의미가 크다. 종업원평의회의 제안을 둘러싸고 사용자와 합의가 이루어지지 않을 경우에는 공동결정 의무가 있는 사안에 대해서만 관철시킬 수 있다.³⁸⁾

4.3.5 정보를 제공받을 권리

종업원평의회가 사용자로부터 정보를 제공받을 권리가 있다. 사용자는 종업원평의회가 요구하지 않더라도 종업원평의회가 자신에게 주어진 일반적인 과제뿐만 아니라 협력 및 공동결정권을 행사하는 데에 필요한 정보를 제공하여야 한다.

37) “*ibid.*, pp.34~35.”

38) “*ibid.*, p.35.”

4.3.6 공동결정권

산업안전보건을 포함한 13가지 사안에 대해서는 사용자가 반드시 종업원평의회와 공동으로 결정(강제적 공동결정)해야 함을 규정하고 있다. 공동으로 결정해야 할 사안들을 종업원평의회 동의없이 사용자가 일방적으로 시행하는 것은 위법행위이며, 사용자가 일방적으로 조치를 취한 후에 종업원평의회 동의를 얻는다고 해도 위법행위가 합법화되지는 않는다.

종업원평의회는 법적 또는 재해보험의 재해예방 규정 범위내에서 산업안전보건에 직·간접적으로 관계되는 사업장차원의 모든 조치를 사용자와 공동으로 결정할 권리를 갖는다³⁹⁾. 종업원평의회 공동결정권은 산업안전보건에 관한 법적 규정이나 재해 예방 규정을 사업장차원에서 실행함에 있어서 강제시행 대상이 아닌 사안에 대해서만 행사할 수 있다. 즉, 법적 강제시행규정(예를 들어, 위험물질 표시, 표준안전 규격품 사용 등)이나 직업공제조합의 규정 등은 사업장차원에서 양자택일의 여지없이 정해진 대로 지켜야할 사항이므로 공동결정 사안이 아니지만, 예를 들어 기본원칙이나 틀만을 명시한 규정에 대해서는 사업장의 조건에 따라 여러 가지 방법과 수단을 활용할 수 있는 여지가 있기 때문에 노사가 함께 최선책을 논의하고 결정할 수 있다. 또한 법률 또는 재해예방 규정에서 정하고 있는 사항들은 최소한의 기준이므로 이러한 기준보다 높은 수준으로 사업장 자체의 기준을 설정할 때에는 종업원 평의회가 공동결정권을 행사할 수 있다.

종업원평의회와 공동 결정해야 하는 경우는 기본원칙만 정한 규정의 시행(산업안전 보건법 제3조 제1항, 제11조, 제12조 등), 재량에 따라 규정을 정할 수 있는 경우(산업안전법 제9조 제1항, 스크린작업시행령 제5조, 소음방지규정 등), 작업조건의 평가와 이에 따른 조치(산업안전보건법 제4조~제6조, 스크린작업시행령 제3조 등), 예외적 규정(작업장시행령 제4조 등)이 있다.

공동결정은 통상적으로 노사합의서를 체결하는 형태로 실현된다.⁴⁰⁾

39) 사업장법 제87조 제1항 제7호

40) "박해천 외2, *op. cit.*, p.36"

4.3.7 통지·협의·공동결정권

사업장법은 인간에게 적합한 작업형성 즉, 인간의 기본권, 특히 인간의 품위, 자유로운 인격 발전, 육체적 불가침에 관한 권리 등이 보호될 수 있도록 사업장차원에서 노사가 협력하여 공동으로 인간에게 적합한 작업장, 작업공정 및 작업환경 조성을 꾀해야 함을 강조하고 있다.

작업조건이나 작업환경과 관련된 모든 변화에 대해 사용자가 이를 계획할 때부터 종업원평의회에게 계획안을 통지하고 협의할 의무가 있다. 사용자가 이러한 의무를 지키지 않을 경우, 즉 제때에 알리지 않았든지, 부분적으로만 알린다든지, 사실과 어긋난 정보를 제공한다든지 등의 경우에는 종업원평의회는 노동법원에 항소를 하거나, 시급한 사안인 경우에는 가처분신청을 할 수 있다. 사용자가 협의의무를 위반할 경우에 종업원평의회는 가처분신청을 통해 사용자가 계획하고 있는 조치의 실행을 중단시킬 수 있다.

사용자가 작업장이나 작업경과 및 작업환경들을 변경함에 있어서 인간에게 적합토록 하지 않는 경우에는 종업원평의회가 공동결정권을 행사할 수 있다. 41)

4.3.8 산업안전보건 관련 권리와 의무

종업원평의회는 산재 및 직업병 예방과 대처를 위해 감독·협력·지원할 권리와 의무를 갖는다. 종업원평의회가 필요하다고 판단하면 언제든지 사업장을 시찰할 수 있으며 사용자에게는 종업원평의회 위원들이 사업장을 시찰할 필요가 있는지 여부를 조사할 권리가 없다. 종업원평의회는 산업안전 및 재해예방규정이 제대로 준수되고 있는지를 조사하기 위해 사전에 알리지 않고 표본조사를 실시할 수 있다. 산업안전보건과 관련된 종업원평의회 활동은 모든 규정들이 제대로 시행되고 준수되도록 영향을 미쳐야 하므로 근로자들에게도 1년에 최소한 4회 개최되는 종업원총회와 게시판 등을 통해 산업안전보건규정을 알려주고 이를 준수하도록 계몽하여야 한다.

종업원평의회 협력과 지원은 사용자에 대해서만이 아니라 산업안전보건과 관련된 기관들에 대해서도 마찬가지이다. 종업원평의회는 산업안전보건 관련 기관들에게 문제 제기, 상담, 정보제공 등을 통해 자신의 권리와 의무를 실현할 수 있다.

41) "ibid., pp.37~38."

종업원평의회는 담당기관들에게 사업장 시찰이나 통제를 요청하고 정보를 제공할 수 있는데, 이는 특히 사용자가 규정을 위반한 것을 종업원평의회가 지적하였음에도 불구하고 시정되지 않을 경우에 활용된다. 개별 근로자도 사용자가 산업안전보건 조치를 제대로 시행하지 않을 경우에 담당기관에 이를 알릴 수 있는 권리를 갖지만, 종업원평의회에게는 권리이자 의무이다. 따라서 근로감독청이나 직업공제조합 등의 기관들이 요구할 경우에 종업원평의회는 정보를 제공할 의무를 진다.

종업원평의회는 산업안전보건 담당 기관들을 지원하면서 사업장내 산업안전문제를 해결할 수 있는 안을 제시할 수 있으므로 이 기관들의 산업안전보건 조치에 영향력을 행사할 수 있는 가능성도 갖고 있다.

사용자는 산업안전 및 재해예방문제와 관련이 있는 사고조사와 협의에 종업원평의회를 참여시켜야할 의무를 진다. 종업원평의회는 안전보호시설의 도입 및 실험시에도 보장된다. 안전보호시설은 일반적으로 기계의 안전설비, 조명·난방·냉방 및 환기·배기시설, 작업장의 먼지 및 가스 제거시설, 안전모·안전화·보안경 등의 육체보호수단 등을 예로 들 수 있다. 사용자가 위 조항을 위반하는 경우에, 또는 사용자가 고의적으로 종업원평의회 활동을 저지하거나 방해한 경우에는 처벌받을 수도 있다. 종업원평의회나 종업원평의회 위원이 자신의 의무를 수행하지 않은 경우에는 종업원평의회가 해산되거나 종업원평의회 위원이 종업원평의회에서 제명될 수 있다.⁴²⁾

5. 사업장내의 노사 협력 및 참여의 범위

산업안전보건은 감독과 통제도 중요하지만 무엇보다도 사업장에서 효과적이고 성공적으로 실행되느냐에 달려있다. 앞서 여러 차례 언급했듯이 법적 또는 직업공제조합의 재해예방규정 중에는 정해진 규정을 그대로 준수해야하는 규정들도 있지만,

42) Däubler/Kittner/Klebe, S. 1300-1316 ; 동법 제23조1항에 의거하여 종업원평의회나 종업원평의회 위원이 사업장법상의 의무를 위반할 경우에 선거권이 있는 전체 근로자의 1/4이상, 사용자 또는 사업장을 대표하는 노조는 노동법원에 종업원평의회 해산 또는 종업원평의회 위원의 제명을 신청할 수 있다. 종업원평의회위원의 제명은 종업원평의회가 자체 결의로도 할 수 있다.

기본원칙이나 테두리만 정한 규정, 개별 사업장 조건에 따라 사업장 차원에서 재량껏 실행할 수 있는 규정, 가능성만을 정한 규정들이 있다.

정해진 그대로만 실행하면 되는 규정은 노사 참여 및 협력의 여지가 제한적이지만 그 이외의 규정들은 사업장에서 노사가 협력하여 적극적으로 추진하지 않는 한 제도만 있을 뿐이지 실현되지 않거나 실행한다고 하더라도 효과를 거두기 어렵다. 그 이유는 무엇보다도 비용부담이 있기 때문이다.

독일은 사업장 차원에서 실시되는 모든 산업안전보건 조치에 대한 예산을 사용자가 지출하도록 하고 있다. 일반적으로 사용자는 최대한 비용을 절감하는 전략으로 경영하기 때문에, 사용자가 스스로 산업안전보건 조치를 강화할 것을 기대하기는 어렵다. 물론, 산업안전보건조치를 효과적이고 성공적으로 실행하면 결과적으로는 비용을 절감하면서도 생산성을 높이는 이득을 보게 되지만 당장의 비용부담 때문에 사용자들이 자발적으로 조치를 하는 것을 주저하는 것이 현실이다. 따라서 통상적으로는 종업원평의회가 제안하고 발의하여 사용자가 이에 동의하면서 사업장 차원에서의 산업안전보건을 효과적으로 실행하는 경우가 많다. 물론 사용자 중에는 자신의 사업장에 종사하는 근로자의 안전과 보건을 확보하는 것이 근로자의 성과를 높일 수 있다고 인정하고, 자발적으로 여러 가지 프로그램을 개발하여 실행하는 경우도 많은데, 이러한 경우에도 근로자의 적극적 협조와 참여가 없다면 그 효과를 최대화하기 어렵다.

5.1 산업안전보건에 관한 노사 협력

사업장에 어떠한 위험이 존재하고 있으며 작업과 관련하여 근로자의 건강에 어떠한 부담이 있는가를 우선 판단해야 효과적인 산업안전보건 조치를 강구할 수 있다. 따라서 산업안전법에는 사업장내 위험·부담평가를 실시해야 함을 정하고 있으며, 위험·부담평가에 관한 전반적인 사항에 대해서는 각 사업장의 특수성을 감안하여 노

사가 함께 결정할 수 있다.

5.2 사업장내 보건촉진에 관한 노사 협력

사업장내의 보건증진(betriebliche Gesundheitsförderung)에 대해서는 법률에서는 지극히 원칙적인 규정만을 정하고 있고 근로자의 보건과 관련된 사업장마다의 조건이 다르기 때문에 노사 참여 및 협력의 여지가 상당히 많다. 또한 보건촉진을 위해 마련된 사업장내의 기구에 의료보험기관과 직업공제조합의 보건담당자들을 직접 참여토록 하고 이들의 전문적 상담과 지원을 받을 수 있기 때문에 그 효과도 크다.

사업장내 보건촉진을 현실화하는데 활용되는 일반적인 기구로는, 보건모임(Arbeitskreis Gesundheit)과 보건서클(Gesundheitszirkel)이 있다. 보건모임은 주로 보건촉진에 관한 전반적인 계획 및 시행, 조정, 효과평가 등을 담당하며, 노사 양자 대표들과 전문가들로 구성된다. 보건서클은 보건모임에 의해 구체적인 과제가 주어 지는데, 지도급 사원, 종업원평의회 위원, 근로자 중에 몇 명, 그밖에 산업의와 산업안전전문위원 등으로 구성된다. 하지만 이러한 기구들이 구체적으로 어떻게 구성되는가는 각 사업장의 노사가 합의하기에 따라 다르다.

제2절 프랑스

1. 근로자의 안전보건관리체계 참여 과정

프랑스의 산업안전보건 활동에 대한 근로자의 참여과정은 3단계로 구분할 수 있다. 먼저 1947년 보건안전위원회(HSC)⁴³⁾의 도입에서 1970년대 초까지 기간인데, 이 기간 중에는 HSC의 구성원의 자격에 기술적 요건이 강조되었다. 두 번째 단계는 1970년대 초부터 1980년대까지인데, 이 기간 중에는 사용자들이 적극적으로

43) The Health and Safety Committee(HSC)

근로자들을 안전보건 활동에 참여시키려고 하였다. 그 이후의 단계는 노동조합이 적극적으로 참여하는 시기이다.

1.1 기업위원회의 「보건안전특별위원회」

제1차 세계대전 직후 산업재해가 빈번하고 심각하였던 기업에서 일부 사용자들이 처음으로 보건위원회 및 안전위원회를 설치하였다. 1940년 6월 1일 노동장관이 이러한 조직의 설치를 권고함에 따라 공식적으로 승인하였다. 1941년 8월 4일의 데크레⁴⁴⁾에서는 근로자 500인 이상을 사용하는 기업 및 근로자 100인 이상을 사용하는 토목공사기업에 대해 안전위원회의 설치를 의무화하였다. 1943년 11월 17일의 아레테⁴⁵⁾에서는 근로자 50인 이상의 제조업에 안전위원회를 설치하도록 하였다.

1947년 8월 1일의 데크레에서는 기업위원회의 특별위원회로서의 성격을 가지는 「보건안전위원회(HSC)」를 설치하도록 하였다. 보건안전위원회의 설치는 안전과 보건에 관한 작업조건을 개선하고, 산업재해와 직업병의 발생을 감소시키는데 그 목적이 있다. HSC에는 구성원은 아니지만 근로감독관과 당해 사업장이 위치한 지역의 질병보험기금의 대표가 회의에 참석할 수 있다. HSC는 사업장에서 안전보건관련 법령이 제대로 준수되고 있는지, 그리고 안전시설과 장비가 적절하게 유지되고 있는지를 감시하는 것이 주 임무이다. 또한 산업재해가 발생하거나 심각한 직업병에 걸릴 위험이 현존하는 경우에 이를 조사할 권한도 갖고 있다. 1974년 4월 1일의 적용에 시행된 데크레는 제조업에서는 근로자 50인 이상, 기타 사업장은 근로자 300인 이상 사업장에 대해 HSC를 의무적으로 설치하도록 한다.

HSC는 사업장에서 그렇게 많이 설치되지는 못했다. 1979년에 설치대상 사업장의 74.3%에 설치되었으며, 실제로는 설치된 HSC의 1/3정도만이 정기적으로 활동이 이루어졌다고 한다⁴⁶⁾.

44) 데크레(décret) : 우리나라의 대통령령과 국무총리령에 상당함.

45) 아레테(arrêté) : 우리나라의 부령에 해당함.

46) Roustang Guy, Participation in Occupational Safety and Health Matters in France, International

1.2 기업위원회의 「근로조건 개선 위원회」

1973년 12월 27일의 법률은 근로자 300인 이상의 기업에 대해 기업위원회 내에 「근로조건 개선 특별위원회」를 설치하도록 규정하였다. 이 특별위원회는 근로 시간, 물질적 조직, 노동환경 및 노동의 물리적 요소 등의 문제들을 조사하는 것이 임무였다. 이 위원회의 구성원은 기업위원회의 구성원이 아닌 기업의 근로자들 가운데서 선출된다.

적어도 1년에 2회 이상 회의를 개최하여야 하는 이 위원회가 보고서를 제출할 때는 기업위원회의 의결을 거쳐야 한다. 사용자는 이 위원회에 연차보고서 제출 의무를 부담한다. 이 특별위원회는 명확히 정의되지 않고 기업위원회에 지나치게 종속됨으로 인해 전혀 효율적이지 못했다.

1.3 1982년 12월 23일의 법률과 CHSCT

1982년 12월 23일의 법률에서는 기존의 두 위원회⁴⁷⁾를 보건안전근로조건위원회(CHSCT)로 통합하고 기업위원회와는 별도의 기구로 설치하도록 하였다.

2. 안전보건관리체계

산업안전보건과 관련한 활동주체는 사업 또는 사업장을 기준으로 구분하면 사업장 내부에는 사용자, 근로자대표기구 내지는 노사대표기구, 근로자, 산업의가 있으며, 사업장 외부에는 노동부, 근로감독관, 사회보장기관 등이 있다.

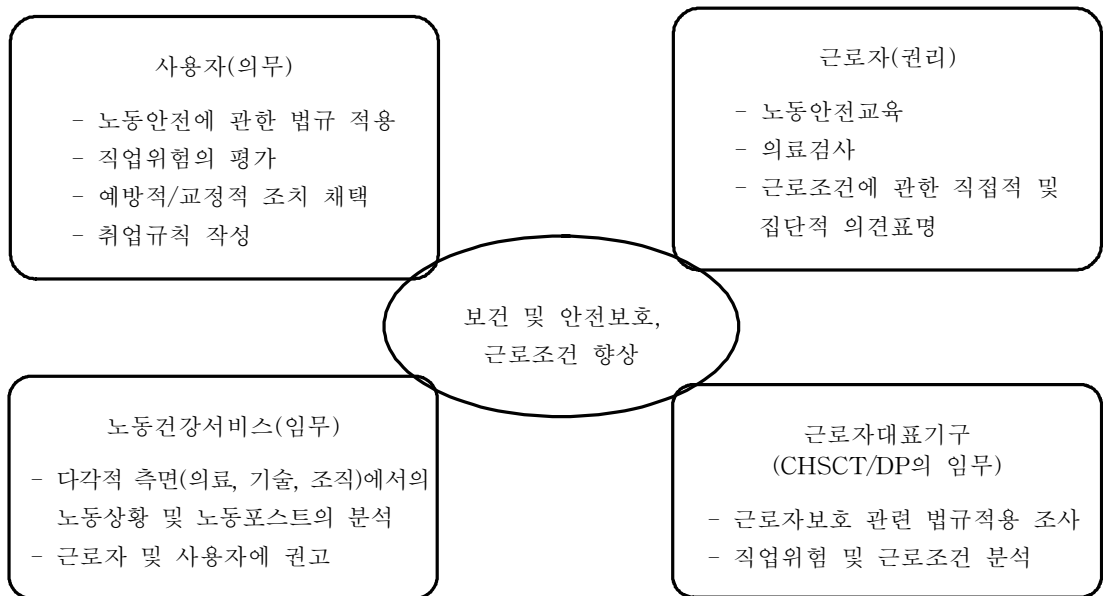
근로조건은 각 기업의 영역에서 결정된다. 사용자는 기업의 조직 및 그로부터 발생할 수 있는 위험에 대한 책임자이자 근로자의 보건, 안전 및 근로조건에 대한

Labour Review, 1983, Vol. 122, P172.

47) '보건안전특별위원회'와 '근로조건개선위원회'를 말함.

책임자이다. 따라서 사용자는 기업 내에서 근로자의 안전을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

사용자 이외에 기업 내에서 근로자, 근로자 대표기구, 노동건강서비스 등에 의해서도 안전과 관련한 역할이 수행된다. 근로자는 경험을 통해 근로조건, 보건 및 안전의 향상에 기여한다. 근로자는 법률에 따른 권리를 행사하고, 근로자 대표기구는 내부적 대화를 확보하며 사용자에게 개선을 제안한다. 산업의 및 경우에 따라 보건 및 안전 전문 직원으로 구성되는 노동보건서비스는 근로자의 건강에 대한 감독과 노동환경의 분석을 통해 근로자 및 사용자에게 권고한다<그림3-1>.



<그림3-1> 기업 내의 직업위험 예방 관계

2.1 근로자 대표기구

근로자대표기구는 보건, 안전 및 근로조건에 관한 제안을 통해 협력하고, 근로자 대표위원(Délégué du personnel; DP) 및 기업위원회(Comité d'entreprise; CE)는 위험예방을 포함하여 근로관계에 관한 일반적인 권한을 가진다. 보건안전 및 근로

조건위원회(Comité d'hygiène, de sécurité et des contions de travail, CHSCT)⁴⁸⁾는 직업위험의 예방에 관한 전문기구이다.

프랑스에서는 근로자대표기구로서 기업위원회(Comité d'entreprise), 근로자대표위원(Délégué du personnel) 등을 설치하도록 법률에서 의무지우고 있다. 전자는 근로자 50인 이상의 기업에 설치되며⁴⁹⁾, 후자는 근로자 11인 이상의 사업장에 둔다.⁵⁰⁾ 근로자 수가 그 미만인 기업 내지 사업장에서도 단체협약에 의해 기업위원회 내지 근로자대표위원을 둘 수 있다. 기업위원회는 기업의 경영 및 근로조건에 관한 정보의 수집·협의 및 복리후생제도의 관리·운영을 임무로 하고 있으며, 근로자대표위원은 근로자의 고충제기를 주된 임무로 하고 있다. 한편 기업위원회가 없는 기업에서는 근로자대표위원이 기업위원회의 역할을 담당한다.

2.1.1 기업위원회

기업위원회는 근로자의 집단적 의사표현기관으로서 특히, 노동조직, 직업교육, 생산조직에 관한 감시권을 가지며, 근로조건 및 고용, 직업교육, 기업내의 생활조건 등의 개선에 관한 제안을 사용자에게 하고, 기업위원회는 사용자의 결정이 근로조건에 미치는 영향을 검토한다. 또한 기업위원회의 선출직 위원은 CHSCT위원의 지명에 참여하며, 기업위원회는 근로조건 개선에 관한 일반정책에 관해 관할한다. 이 역할은 근로조건 연구와 분석의 전문기관인 CHSCT의 역할을 보충하는 것이며 기업위원회가 이 임무와 관련하여 CHSCT에 연구를 진행시키게 하거나 의견제시를 하도록 하는 것도 가능하다. CHSCT는 기업위원회가 제시한 모든 문제에 대해 의견을 표명하고 직업위험 예방 및 근로조건 개선에 관한 보고서와 프로그램은 기업위원회에 제출되며 기업위원회는 이를 토대로 문제를 제기할 수 있다. CHSCT의 모든 의사록은 기업위원회의 간사에게 제출된다.

48) CHSCT를 영어문헌에서는 HSWCC(Health, Safety and Working Conditions Committee)라고 표기하고 있다.

49) 노동법전 L. 431-1조

50) 노동법전 L. 421-1조

2.1.2 근로자대표위원

근로자대표위원은 노동법 및 보건안전 관련 법령 등의 적용을 비롯한 개인적·집단적 요구를 사용자에게 제시하는 것을 임무로 한다. 따라서 근로자대표위원이 수집한 정보는 CHSCT가 직업위험 및 근로조건의 분석임무를 수행함에 있어서 유용한 자료가 된다. 사용자는 CHSCT 간사에게 안전에 관한 근로자대표위원의 요구를 통보할 수 있다. CHSCT가 설치되지 않은 사업장의 경우 근로자대표위원이 법령에서 규정하고 있는 CHSCT의 역할을 수행한다.

2.1.3 노동조합의 역할

1) 직접적인 역할

노동조합은 시행령(Règlement d'administration public)⁵¹⁾의 제정 과정에서 의견을 제시할 수 있는데, 그 대상은 첫째, 위험의 확인에 따라 산업별로 근로자의 보건안전에 영향을 미칠 수 있는 연속적인 팀에 의한 노동방식을 점진적으로 제한하는 시행령⁵²⁾, 둘째, 근로자에게 위험한 물질의 가공 및 사용통제를 목적으로 하는 시행령⁵³⁾, 셋째, 위험한 기계나 도구와 관련한 시행령⁵⁴⁾이다.

2) 간접적인 역할

노동조합은 다양한 협의기구에 대표를 참여시킴으로써 간접적으로 보건·안전에 개입할 수 있는데, 직업위험예방최고위원회⁵⁵⁾, 농업노동과 관련한 보건 및 안전 전국위원회⁵⁶⁾, 근로조건개선 전국기구⁵⁷⁾, 보건안전 및 근로조건 직업조직⁵⁸⁾, 보건안전 및 근로조건위원회에 참여한다.

2.1.4 산업의

의사인 산업의 역할은 근로자가 업무로 인해 건강을 해치는 것을 방지하는 것이다. 이를 위해 산업의는 노동포스트와 관련한 개인별 임상감독을 함과 더불어 노동환경과 관련한 행위를 연구하고 교정적인 행위를 제안하는데, 이 부분에 3분의 1의 시간을 할당해야 한다. 그리고 산업의는 노동현장을 정기적으로 방문하고 현장

51) 법률의 적용을 위해 해당 법률에 근거하여 수상이 제정

52) 노동법전 L. 231-3-3조

53) 노동법전 L. 231-7조

54) 노동법전 L. 233-5조

55) 직업위험예방최고위원회(Conseil supérieure de la prévention des risques professionnels) : 노동법전 L. 231-3조 및 R, 231-17조

56) 농업노동보건 및 안전전국위원회(Commission national d'hygiène, de sécurité de travail en agriculture) : 노동법전 L. 231-1-3조 및 R, 231-26조

57) 근로조건개선전국기구(Agence national pour l'amélioration des conditions de travail) : 노동법전 L. 200-7조 및 R, 200-6조

58) 보건안전 및 근로조건직업조직(Organisation professionnelles, d'hygiène, de sécurité et des contions de travail) : 노동법전 L. 231-2조

에서 일정한 포스트에 대한 위험과 근로조건을 분석하며 기업의 부담으로 표본을 채취하거나 필요하다고 판단되는 조치들을 시행한다. 산업의는 사용자로부터 노동과정, 사용되는 원료 및 그 사용방식과 분석의 결과 등 모든 유용한 정보를 제공받는다. 근로자수 10인 이상의 사업 또는 사업장에서 산업의는 직업위험 및 관련 근로자의 수를 기재한 카드를 작성하며, 이를 사용자 및 CHSCT에 제출한다. 또한 CHSCT 회의에 참가하고 발언할 권리를 가지며 사용자, 근로자 및 그 대표자에게 자문한다. 모든 근로자는 채용검진, 정기검진, 산업재해, 직업병 또는 21일을 초과하는 노동 중단 후의 노동재개시 임시검진을 받는다. 산업의는 근로자의 건강상태와 그의 노동포스트 사이의 관계에 기초하여 개별적 조치를 제안할 수 있다.

3. 보건안전 및 근로조건위원회(CHSCT)⁵⁹⁾

3.1 CHSCT의 설치 대상

3.1.1 설치대상 산업

CHSCT의 설치가 의무화되어 있는 경우는 제조업, 상업, 농업 및 그 의존사업장⁶⁰⁾, 공공 또는 정부사무실, 직업조합, 사단 및 단체, 철도, 도로, 해상, 공중 운송기업 등이다.

3.1.2 해당 사업장

해당 산업분야에서 근로자 50인 이상을 사용하는 사업장은 CHSCT를 설치해야 한다.⁶¹⁾ 건설 및 토목분야에서 상시적으로 근로자 50인 이상을 사용하는 사업장은 CHSCT 설치의무가 있다. 근로자 수의 산정은 기업위원회의 경우와 동일한 방식에 따른다. 근로자 50명 이상의 규모는 연속하는 12개월 동안 또는 이전 3년의 기간에 50인

59) CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

60) 공공 또는 민간, 비종교적 또는 종교적, 나아가 협동조합적 성격을 가질지라도 직업교육 또는 자선, 부모 및 후견인의 권위하에 가족구성원들만이 고용되어 있는 사업장을 포함

61) 노동법전 L.236-1조 1항

이상에 이르러야 한다.⁶²⁾ 근로자 수는 매월 산정되며, 이전 3년의 기간내에 24개월 동안 지속적으로 50명에 이르지 않은 해당 사업장은 CHSCT 설치의무를 부담하지 않는다.

상시적으로 근로자 500인 이상을 사용하는 사업장의 경우, 복수의 CHSCT가 설치될 수 있다.⁶³⁾ 이 경우 설치되어야 할 CHSCT의 수는 기업위원회 또는 사업장위원회와 사용자가 건물 또는 건물집단의 규모와 분포(배치), 건물 또는 건물집단에서 근로하는 근로자의 수, 노동조직 방식, 위험의 성격, 빈도, 중대성(심각성) 등을 고려하여 합의로써 결정한다.

사용자와 합의가 되지 않을 경우, 근로감독관이 CHSCT의 수와 협조조치를 결정하며, 사용자는 이 결정에 대해 지역노동국장에게 이의를 제기할 수 있다.⁶⁴⁾ 근로감독관은 특히 노동의 성격, 건물의 배치 및 설비 등을 이유로 필요하다고 판단할 경우에는 근로자 50인 미만의 사업장에 대해서도 CHSCT를 설치하도록 할 수 있다. 사용자는 이 결정에 대해 지역노동국장에게 이의를 제기할 수 있다.

근로자 50인 미만의 사업은 직종 차원에서 CHSCT의 설치를 위해 재편성될 수 있다⁶⁵⁾. 근로자 50인 미만의 사업장의 경우, 근로자대표위원(Délégués du personnel)은 CHSCT구성원에 속하는 임무를 부여받는다.⁶⁶⁾

3.1.3 건설·토목사업

건설·토목사업 분야는 직업적 특수성으로 인해 사업장이 아닌 사업을 중심으로 규율하고 있다. 이 분야는 다른 직업들에 비해 종래 노동재해가 빈발하였다. 이러한 특수한 상황에 대응하여 1947년 8월 9일에 OPPBTP라는 특별예방기구를 창설하였다⁶⁷⁾. 이 기구는 전국 및 지역위원회를 포함하고 있으며, 임금에 비례한 의무적 부담

62) 노동법전 L.236-1조 2항

63) 노동법전 L.236-6조 1항

64) 노동법전 L.236-6조 2항

65) 노동법전 L.236-1조 5항

66) 노동법전 L.236-1조 4항

67) 'OPPBTP'는 1947년 장관명령으로 창설되었다. 그 이유는 이 분야는 다른 분야에 비해 산업재해 발생이 빈발하였기 때문이었다. 토목 및 건설분야의 모든 기업은 기업규모와 관계없이 OPPBTP에 의

금에 의해 운영된다.⁶⁸⁾ 이 기구는 특별히 작업장의 보건·안전특별위원회의 운영을 감독할 책임이 있다.

3.2 CHSCT의 구성

3.2.1 의결권을 가지는 위원

의장은 사용자 또는 그 대리인이 된다.

근로자대표위원의 수는 사업 또는 사업장의 규모에 따라 다르다⁶⁹⁾. 근로자 199명까지는 3명(그 중 1명은 간부그룹), 200명에서 499명은 4명(그 중 1명은 간부그룹), 500명에서 1,499명은 6명(그 중 2명은 간부그룹), 1,500명부터는 9명(그 중 3명은 간부그룹)이다. 근로자대표위원의 수는 사업의 특수성을 고려하여 특정 범주의 근로자대표의 수를 늘리거나 줄이기 위해 근로감독관의 승인을 받으면 변경될 수 있다. 근로자대표위원은 협정 또는 근로감독관의 승인을 받아 확대될 수 있다.

법령에서는 근로자대표위원의 요건에 관한 규정은 전혀 없다. 다만 1983년 10월 25일 노동장관 통첩에서는 “일정한 근속기간, 노동조건 및 직업위험의 예방에 대한 연구와 분석능력, 기업에서 행해지는 작업에 대한 지식”을 요건으로 하고 있다.

근로자대표위원은 기업 또는 사업장위원회의 선출직 위원과 근로자위원으로 구성되는 선거인단에서 선출한다.⁷⁰⁾ 사업 또는 사업장의 장은 CHSCT의 근로자대표위원의 임명권한이 있는 선거인단의 회의에 관한 조서를 근로감독관에게 제출하여야 한다. CHSCT의 근로자대표위원의 임기는 2년이다.

3.2.2 당연직 자문위원

해당 사업장에서 근로자들의 의료감독을 맡고 있는 산업의⁷¹⁾와 안전 및 근로조

무적으로 가입하고 총임금의 0.12%를 분담금으로 납부해야 한다. 건설 및 토목분야에서는 OPPBTP에 가입의무와 관계없이 상시적으로 근로자 50인 이상을 사용하는 사업장은 CHSCT 설치 의무가 있다.

68) 총임금의 0.12%

69) 노동법전 R. 236-1조

70) 노동법전 L. 236-5조 1항

컨서비스의 책임자, 또는 안전 및 근로조건의 담당자⁷²⁾는 상시적으로 CHSCT의 회의에 참석하여 발언할 권리를 가진다.⁷³⁾

3.2.3 임시적 자문위원

CHSCT는 사업장의 모든 자들의 협조를 요청할 수 있다. CHSCT의 의사일정은 근로감독관에게 반드시 통보되어야 하며, 근로감독관은 CHSCT의 회합에 참석할 권리가 있으나 발언권은 없다. 노동법전에서는 CHSCT와 관련하여 노동조합대표에 관한 규정을 두고 있지는 않지만 단체협약이나 관행에 의해 CHSCT에 노동조합 대표가 참석하는 것은 가능하며 실제 다양한 단체협약에서는 발언권을 가지는 근로자대표의 CHSCT 참석을 허용하는 규정을 두고 있다. 예를 들면 1975년 3월 17일의 직업간협약(Accord Interprofessionnel)에서는 근로자 300인 이상의 사업장에서 각각의 대표적 노동조합은 발언권을 가지고 CHSCT에 참석하는 노동조합 대표를 지명할 수 있음을 규정하고 있다.

3.3 CHSCT 구성원의 권리와 의무

근로자대표위원은 CHSCT의 위원으로서 효율적인 활동을 위해 대표활동시간(crédit d'heures)이 보장되고, 왕래의 자유가 보장된다.

3.3.1 대표활동시간(crédit d'heures)

사업장별로 각각의 CHSCT위원들에게 부여되는 월 최저활동시간은 근로자 50인 이상 99인 이하인 사업장은 2시간, 근로자 100인 이상 299인 이하는 5시간, 근로자 300인 이상 499인 이하는 10시간, 근로자 500인 이상 1499인 이하는 15시간, 근로자 1,500인 이하는 20시간이다.

근로자 500인 이상의 사업장에서 복수의 CHSCT가 있을 경우, 대표활동시간은

71) 노동법전 L. 236-5조 5항

72) 노동법전 R. 236-6조

73) 노동법전 L. 236-5조 2항

각각의 위원회가 속하는 근로자 수에 따라 정해진다.⁷⁴⁾ 근로자대표들은 자신들이 각각 처분할 수 있는 대표활동시간을 위원들 사이에 재분배할 수 있고, 이 경우 근로자대표위원은 사용자에게 이를 통보해야 한다. 따라서 대표 활동시간은 그 산정 방식은 개별적이지만 사용은 전체적으로 할 수 있다. 대표의 활동은 통상적인 근로시간에 이루어지지만 근로시간 이외에도 할 수 있고, 이 경우에는 근로시간으로 간주되므로 시간외근로가 된다. 대표의 활동시간에는 포함되지 않지만 실근로시간으로 간주되어 임금이 지불되는⁷⁵⁾ 경우는 회의, 중대한 산업재해 또는 중대한 위험을 발생시킨 반복적인 사고 또는 중대한 직업병이나 직업적 성격의 질병 발생 이후 실시되는 조사, 중대하고 급박한 위험 기타 긴급성과 중대성을 가지는 모든 상황에 대한 예방적 활동 등이다

3.3.2 해고로부터의 보호

사용자가 근로자대표 위원을 해고하기 위해서는 기업위원회의 의견을 청취한 후에 근로감독관으로부터 해고의 승인을 얻어야 한다.

3.3.3 의무

CHSCT위원은 기밀적 성격의 정보에 대해 사용자나 그 대리인이 그러한 것으로 통보한 경우 비밀을 준수할 의무를 부담하며, 제조방법과 관련한 모든 문제에 대해 직업적 비밀을 준수해야 하고, 위반시 형사처벌된다.⁷⁶⁾

3.4 CHSCT의 운영

사용자 또는 그 대리인은 CHSCT의 의장을 맡는다. 의장은 특별한 권한이 없다. 의장은 명시적인 위임이 없이는 위원회를 대표할 수 없으며, 출석위원의 과반수 이상의 의견에 반대되는 결정을 할 수 없다. 가부동수일 경우 의장은 결정권(표)을 가지지

74) 노동법전 L. 236-7조 2항

75) 노동법전 L. 236-7조 5항

76) 신형법전 L. 226-13조

않는다. 일정한 사항에 대해서는 의장은 투표권이 없다.⁷⁷⁾ 의장은 CHSCT가 근로자대표로서 기능하거나 CHSCT에 부여된 감시권의 범위 내에서 활동할 경우 기권해야 한다.

간사는 반드시 근로자대표위원 가운데서 CHSCT가 임명한다.⁷⁸⁾

정기회의는 적어도 3개월에 1회 소집되어야 한다. 그리고 위험이 높은 산업분야 기타 필요한 경우에는 자주 소집되어야 한다. 임시회의는 근로자대표위원 2인 이상이 사유를 명시하여 요구할 경우, 또는 중대한 결과를 초래한 모든 사고 직후에 소집된다. 결의는 출석위원의 다수결로 한다.

3.5 CHSCT의 임무

3.5.1 정보 및 의견제시

CHSCT의 첫 번째 임무는 사업장내의 보건안전 상태에 관한 정보를 수집하는 것과 근로조건에 관해 정확히 파악하는 것이다. 이러한 임무는 한편으로는 사용자의 정보제공 의무를 토대로 하며, 다른 한편으로는 CHSCT의 활동을 토대로 한다.

3.5.2 사용자의 정보제공

1) 일반적 의무

CHSCT는 사업장내의 보건, 안전 및 근로조건과 관련한 모든 정보를 요구하고 수집할 권한이 있다. CHSCT위원은 기밀적 성격의 정보 및 사용자가 그러한 것으로 정한 정보에 대하여 비밀을 준수할 의무를 부담하며⁷⁹⁾, 제조방법과 관련한 모든 사항에 대해 직업적 비밀을 지킬 의무를 부담한다.⁸⁰⁾ 이러한 의무를 위반할 경우에는 1년의 구금 또는 벌금형에 처해질 수 있으며⁸¹⁾ 사용자에게 대해 손해배상책임과

77) 전문가의뢰, 사용자에게 대한 소송, 취업규칙에 대한 의견제시 및 안전관리 연간보고서 및 프로그램 등과 관련하여 그러함

78) 노동법전 L. 236-5조 6항

79) 노동법전 L. 236-3조, 2항

80) 노동법전 L. 236-3조, 3항

징계책임과 같은 민사제재를 당할 수 있다. 따라서 사용자는 정보의 기밀적 성격을 이유로 CHSCT에의 제출을 거부할 수 없으며,⁸²⁾ 거부한 때에는 방해죄가 성립된다.

사용자가 제공하여야 하는 정보는 법령에서 의무로 규정하고 있는 것에만 한정되는 것은 아니다.⁸³⁾ CHSCT는 법령에 규정이 없더라도 중대한 사고가 발생할 경우에는 이를 조사하기 위해 필요한 정보를 요구할 수 있다.

2) 특별정보

사용자는 개별적 보호장비의 이용에 관한 기록과 관련 규정을 CHSCT위원이 확보할 수 있도록 해야 한다.⁸⁴⁾

기업은 설비 및 기계에 관해 다양한 감독과 검사를 받는다. 이러한 감독책임이 있는 기관이나 개인은 기업을 방문한 후에 증명서나 보고서를 작성하는데 이러한 문서와 관련하여 사용자는 두 가지 의무를 부담한다. 첫째, 사용자는 감독기관이 작성한 문서를 수령한 경우에는 CHSCT 회의시에 이 문서를 제출해야 한다.⁸⁵⁾ 둘째, CHSCT 각 위원은 언제라도 사용자에게 이 문서의 제출을 요구할 수 있다.⁸⁶⁾ 일반적인 정기검사의 결과는 안전기록부에 기재되는데 CHSCT는 이 기록을 사용할 수 있어야 한다. CHSCT가 노동장비의 보유에 관한 기록부를 이용할 수 있어야 한다. CHSCT는 집단적 보호시설 및 기구에 대한 검사결과를 사용할 수 있어야 한다.

근로감독관, 산업의 및 직업병지역금고의 예방서비스담당자는 산업안전의 감독을 위하여 기업을 방문할 수 있다. 사용자는 이들이 사업장을 방문한 직후에 이들의 지적사항을 CHSCT에 보고해야 한다.⁸⁷⁾ CHSCT의 위원은 중대하고 급박한 위협의 원인을 발견할 경우, 이를 즉시 사용자에게 통보하여야 하고 통보서를 보관해야 한다.⁸⁸⁾ 이 기록은 CHSCT의 근로자대표위원이 이용할 수 있어야 한다. 사용자는

81) 노동법전 L. 236-3조, 3항

82) Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993

83) Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993

84) 노동법전 R. 233-43조, R. 233-2조 3항

85) 노동법전 R. 236-13조 1항

86) 노동법전 R. 236-13조 2항

87) 노동법전 R. 236-13조 3항

노동중단이나 치료를 발생시키지 않는 가벼운 사고에 대해서는 사회보장지역금고에 신고하지 않고 기록부에 기재하는 것으로 대체할 수 있는데 이 경우 CHSCT에 이를 통보해야 한다.

근로자 300인 이상의 사업 또는 사업장의 경우 산업의는 기업위원회 또는 사업장 위원회 및 CHSCT에 제출하는 보고서를 작성한다. 이러한 위원회가 요구할 경우에는 근로자 300인 미만의 사업장에서도 보고서를 작성하여야 한다. 근로자 10인 이상을 사용하는 사업 내지는 사업장의 경우에 산업의는 직업위험 및 이 위험에 노출되는 근로자 수 등을 기재한 카드를 작성한다. 이러한 기록들은 연간보고서와 더불어 CHSCT에 제출된다.

3.6 CHSCT의 의견 제시

3.6.1 사용자에게 대한 의견 제시

CHSCT와 산업의가 사용자에게 의견을 제시하는 경우는 근로 장소 및 그 부속장소의 정기적인 보수 및 청소와 관련하여 취하는 조치, 알콜이 없는 음료를 무료로 제공하는 근로의 종류 및 직위의 목록, 사무실 통풍시설의 이용지침, 소음측정에 대해 사용자가 작성한 문서, 혹은 및 악천후로부터 근로자 보호를 위해 필요한 조치 등이다.

사무실을 정비할 때에는 보건안전에 관한 다양한 규정들이 준수되어야 한다. 이러한 규정들을 적용할 수 없는 경우에는 사용자는 CHSCT와 산업의의 의견을 첨부하여 근로감독관에게 신고해야 한다. 이 경우 가능한 한 관련규정에 상응하는 보건조건을 근로자들에게 보장하는 조치를 취하는 것을 조건으로 한다.

CHSCT는 사용자가 보건·안전 및 근로조건을 변경하는 중대한 결정을 하거나, 특히 작업도구의 변경, 생산 및 작업조직의 변경으로 발생하는 작업 장소의 중대한 전환 또는 생산속도 및 기준의 변경을 할 때는 사전에 의견을 제시한다⁸⁹⁾.

88) 노동법전 L. 231-9조

89) 노동법전 L. 236-7조

사용자는 중대하고 긴급한 기술변경을 실시하고자 하는 경우에는 적응계획을 작성해야 한다. 이 계획은 정보제공과 의견청취를 위해 새로운 기술의 도입에 관한 다른 정보와 함께 기업위원회에 제출된다. 나아가 기업위원회는 이 계획의 실시에 대해 정기적으로 정보를 제공받고 의견을 제시한다.⁹⁰⁾ CHSCT 역시 이 적응계획에 대해 의견을 제시한다.

특히 위험한 일정한 업무에 대해 파견근로자나 기간제 근로자를 이용하는 것은 금지된다. 그렇지만 사용자는 노동국장에게 이에 대한 예외를 요청할 수 있다. 이 요청시에는 CHSCT와 산업의의 의견을 첨부해야 한다.⁹¹⁾ 이에 대한 허가는 이러한 근로자들에게 효과적인 보호를 보장하기 위해 기업이 취하는 조치에 대한 정기적인 검사의 결과에 따라 유효하게 지속되고, 이 검사는 1년에 1회 행해지는데 사용자가 법률에 따라 CHSCT에 연간보고서를 제출할 때 행해진다. 사용자는 모든 근로자를 대상으로 하는 일반안전교육(formation pratique et appropriée)을 실시하는데, 파견 근로자나 기간제 근로자가 건강 또는 안전에 특별한 위험을 지니는 직위에 배치될 경우에는 사용자는 특별안전교육(formation renforcée à la sécurité)을 실시하고 적절한 대우와 정보를 제공해야 한다. 이 때 사용자는 CHSCT와 산업의의 의견을 청취한 후 건강과 안전에 특별한 위험을 지니는 작업직위의 목록을 작성하여야 한다.⁹²⁾

환경보호를 위해 도지사의 허가대상에 해당하는 설비를 갖추고자 하는 사업장의 경우에 사용자가 허가신청을 할 때는 CHSCT의 의견을 제시해야 한다.⁹³⁾ 또한 CHSCT는 이웃 사업장의 사용자에게 그 설비의 이용으로 인해 그 사업장의 근로자들이 유해함에 노출될 수 있음을 알릴 것을 요구할 수 있다.⁹⁴⁾

CHSCT는 이외에도 사용자가 개별적 보호장비의 사용조건을 결정하거나, 집단적 보호설비의 감독과 유지를 확보하기 위해 시행되는 절차를 결정할 때는 CHSCT의 의견을 청취한 후에 공고문을 작성하여야 하고, CHSCT는 석면관련 위험의 예방, 비흡연자 보호, 휴게실 운영에 대해서도 의견을 제시할 수 있다.

90) 노동법전 L. 432-2조 2항

91) 노동법전 L. 122-3조 및 L. 124-2-3조

92) 노동법전 L. 231-3-1조

93) 노동법전 L. 236-2조

94) 노동법전 L. 236-2조

3.6.2 분석 및 예방임무

CHSCT는 사업장의 근로자들이 노출될 수 있는 직업적 위험과 근로조건을 분석한다.⁹⁵⁾ 이는 CHSCT의 핵심적인 역할 가운데 하나이고 이는 일시적인 것이 아니라 연중 내내 행해지며 그 결과는 사용자에게 통보되고 사용자는 이 분석결과를 토대로 예방프로그램을 작성하고, 예방활동을 제안할 수 있다. 사용자가 이를 거부할 경우에는 그 사유를 제시해야 한다.⁹⁶⁾

3.6.3 연간보고서 및 프로그램

사용자는 적어도 연1회 당해 사업장의 보건, 안전 및 근로조건에 대한 일반적 상황을 종합적으로 검토하고, 해당 사업장의 근로자 및 외부기업에서 파견된 근로자의 건강 및 안전보호와 근로조건 향상에 기여한 조치들과 관련한 영역에서 당해 연도에 취해진 조치들을 CHSCT에 서면으로 보고해야 하며⁹⁷⁾, 사업자는 보고서와 프로그램 및 CHSCT의 의견서를 기업위원회에 제출하여야 한다.⁹⁸⁾

3.7 감시 및 관여

CHSCT는 의견제시와 제안만을 하는 기관이 아니다. 사용자로 하여금 산업안전 보건 관련 조사를 하게 하고, 그 결과를 CHSCT와 근로감독관 등에게 통보하도록 할 수 있는 등 기업내에서 안전과 관련하여 단순한 자문이나 의견제시 이상의 기능을 수행한다.

3.7.1 위험의 제거

CHSCT의 주된 역할은 위험이 발생한 경우 기업내의 위험제거에 기여하는 것이다. CHSCT는 정기적으로 감독을 할 수 있는데, 그 주기는 적어도 3개월이어야 한다.

95) 노동법전 L. 236-2조 2항

96) 노동법전 L. 236-2조 4항

97) 노동법전 L. 236-4조

98) 노동법전 L. 236-4조, 5항

CHSCT는 법령이 모두 바르게 적용되고 있는지를 확인하기 위해 노동현장의 근로자들과 접촉할 수 있다. CHSCT는 법령 위반을 확인한 경우 이를 보고서에 기재하고 사용자에게 통보한다.

3.7.2 급박하지 않은 위험

CHSCT는 기업 내에서 재해나 질병의 발생시에는 그 중대성에 관계없이 조사를 실시해야 한다. 법률에서는 일반적인 조사와 중대한 노동재해 또는 중대한 위험을 발생시킨 반복적인 사고, 중대한 직업병에 대한 조사를 구별한다.⁹⁹⁾ 전자의 경우 대표의 활동시간(credit d'heures)에 산정되나, 후자의 경우는 대표의 활동시간에서 제외되지만 임금은 지급된다. 이는 지나치게 많은 조사를 막기 위한 것이다. 조사는 책임의 소재를 가리기 위한 것이 아니라 재발방지를 목적으로 한다. 조사의 결정은 CHSCT위원의 과반수의 찬성으로 결정된다. 조사는 대표단이 행하는데 이 대표단에는 적어도 사용자 또는 그 대리인과 CHSCT위원 가운데 근로자대표가 포함되어야 한다.¹⁰⁰⁾ CHSCT는 관련 행정기관에 조사와 관련한 정보를 제공해야 한다. CHSCT가 작성하는 조사보고서는 15일 이내에 근로감독관에게 제출되어야 한다.

3.7.3 급박하지 않은 중대한 위험

CHSCT는 일정한 상황에서 국가에서 자격을 인정한 기업 외부의 전문가의 협조를 요청할 수 있다.

외부전문가를 활용할 수 있는 경우는 사업장내에서 심각한 위험이 확인될 때 또는 보건·안전·노동조건을 변경하는 중대한 계획의 경우이며, 이 경우 전문가의 감정 기간은 1개월이며, 감정의 필요성을 고려하여 연장을 할 수 있으나 총기간은 45일을 초과할 수 없다. 감정비용은 사용자가 부담한다. 사용자는 전문가의 사업장 출입을 거부할 수 없다. 또 사용자는 전문가의 임무수행에 필요한 정보를 제공하여야 한다. 전문가는 임무와 관련한 비밀유지의무를 부담한다.

99) 노동법전 L. 236-7조 5항

100) 노동법전 R.236-10조

3.7.4 중대하고 급박한 위험: 경보권(droit d'alerte)

근로자에게 심각하고 급박한 위험이 존재하는 상황에서는 해당 근로자, CHSCT 및 행정관청에 의한 대응절차가 개시될 수 있다. 사용자는 심각하고 급박하며 피할 수 없는 위험에 직면하여 근로자가 작업을 중단하고 노동현장을 즉시 벗어남으로써 안전한 상태에 있을 수 있도록 필요한 조치와 지시를 내려야 한다.¹⁰¹⁾

근로자는 노동상황이 자신의 생명과 건강에 중대하고 급박한 위험을 나타내고 있는 것으로 판단하는데에 합리적인 이유가 있는 경우에는 사용자나 그 대리인에게 통보하고 그 현장에서 철수할 권리를 가진다.¹⁰²⁾ 이 철수권은 보호시스템의 결함이 확인된 경우에 행사될 수 있다.

CHSCT의 근로자대표위원은 중대하고 급박한 위험원인이 존재함을 확인하는 경우 즉시 이를 사용자에게 통보하고 법령에서 정한 바에 따라 이 통보를 서면으로 보관해야 한다. 법률에서는 근로자대표위원에게 이러한 상황에 대한 구체적인 권한을 부여하고 있지 않다. 근로자대표위원은 단순히 예방조치를 강구할 수 있다. 이와 관련하여 1982년 법개정시 근로자대표위원이 기계를 정지할 권리의 도입이 논의되었으나 채택되지는 않았다. 따라서 사용자 또는 그 대리인만이 작업을 중단시킬 수 있다.

사용자 또는 그 대리인은 위험을 통보한 근로자대표위원과 함께 현장에서 조사를 하고, 필요한 조치를 취하여야 한다.¹⁰³⁾ 취해야 할 조치와 그 이행조건에 대해 사용자와 CHSCT의 과반수이상의 위원들 사이에 합의가 이루어지지 않을 경우에 사용자는 근로감독관에게 즉시 이를 통보하여야 한다.¹⁰⁴⁾

101) 노동법전 L.231-10조

102) 기계를 정지시킬 권리는 없음

103) 노동법전 L. 231-9조

104) 노동법전 L. 231-9조 3항

4. CHSCT의 운영 실태

고용부에서 2001년에 발간한 보고서에 의하면 법령에 따라 CHSCT 설치대상이 되는 사업장 가운데 73%가 실제 CHSCT를 설치하고 있다. 대기업의 경우 95%가 CHSCT를 설치하고 있는데, 대해 근로자 50인 이상 99인 이하의 사업장의 경우 60%가 이를 설치하고 있다<표3-3>.

<표3-3> 사업장규모에 따른 CE(기업위원회) 및 CHSCT 설치 현황

사업장규모	CE	CHSCT
근로자 50인 이상 99인 이하	91	60
근로자 100인 이상 199인 이하	98	85
근로자 200인 이상 499인 이하	99	94
근로자 500인 이상 999인 이하	98	96
근로자 1000인 이상	99	96
전체	95	73
대상: 근로자 50인 이상 사업장		

출처 : MES-DARES, enquête REPONSE 98

CHSCT 설치가 임의적인 50인 미만의 사업장 가운데 20% 미만이 CHSCT를 설치하고 있다. 독립된 영세사업장과 대기업 또는 기업그룹에 편입되어 있는 영세사업장의 CHSCT 설치 현황은 차이가 분명하다. 즉 CHSCT 설치가 독립된 영세사업장의 경우 10% 미만인데 비해, 대기업 또는 기업그룹에 편입되어 있는 영세사업장의 경우 25%이다.

CHSCT 설치가 가장 부진한 분야는 중소기업의 사업장이 많은 서비스분야 및 BTP¹⁰⁵분야이다<표3-4>.

105) 건설·토목(bâtiment et des travaux publics)

<표3-4> 산업분야에 따른 CE 및 CHSCT 설치 현황

(단위 : %)

산업분야	CE	CHSCT
농업 및 농산물가공업	99	90
에너지 중계	95	88
설비분야	99	82
소비재분야	96	72
BTP	95	65
상업	96	68
운송-통신	96	79
은행-보험	100	80
기업서비스	92	66
개별서비스	87	47
보건-교육	89	62
전체	95	73
대상 : 근로자 50인 이상 사업장		

출처 : MES-DARES, enquête REPONSE 98

법률에서는 적어도 3개월에 1회 CHSCT 회의를 가지도록 규정하고 있다. 조사에서는 사용자의 3분의 2가 1998년에 적어도 4회의 CHSCT 회의를 가진 것으로 응답하였고, 이 사용자들과 동일한 사업장의 근로자대표들 역시 사용자들과 동일한 답변을 하였다. 따라서 이 규정은 대부분 준수되고 있는 것으로 조사된다.

CHSCT 설치 대상 사업장 가운데 CHSCT가 설치되지 않은 이유는 먼저 기업 위원회가 설치되지 않았다는데서 찾을 수 있다. 근로자 50인 이상의 사업장 중 기업위원회가 설치되지 않은 곳은 5%이다. 이 경우 CHSCT가 전혀 설치되어 있지 않은데, 그 이유는 CHSCT의 위원의 일부는 기업위원회에 의해 지명되기 때문이다.

그런데 실제로 기업위원회의 존재유무는 기본적으로 해당 사업장에 노동조합이 활동하는지 여부에 의존한다. 노동조합이 있는 사업장의 99%에 기업위원회가 설치되어 있으며, 노동조합이 없는 사업장의 경우 86%만이 기업위원회가 있다. 노동조합대표의 존재여부도 CHSCT 운영에 영향을 미친다. 기업위원회와 노동조합대표를 가진 사업장의 82%가 CHSCT를 설치하고 있음에 비해, 기업위원회는 있으나 노동조합대표가 없는 사업장의 경우 62%만이 CHSCT를 설치하고 있다. 근로자 50인 이상의 사업장에 CHSCT설치여부를 결정하는 주된 요인은 노동조합이다. 노동조합대표위원이 없는 사업장의 경우 52%가 CHSCT를 설치하고 있음에 비해 조합대표위원이 있는 사업장은 80%가 설치되어 있다.

사용자의 노동조합에 대한 인식도 CHSCT설치에 영향을 미친다. 즉 노동조합 활동에 호의적인 것으로 답변한 사용자들 가운데 77%가 CHSCT를 설치하고 있음에 비해 조합활동에 적대적인 것으로 답변한 사용자들은 64%가 CHSCT를 설치하고 있다<표3-5>.

<표3-5> 집단적 분쟁과 CHSCT 설치

(단위 %)

CHSCT가 설치된 사업장	분쟁이 전혀없는 경우	분쟁이 1회인 경우	분쟁이 2회이상인 경우	전체
노동조합대표위원이 없는 사업장	53	44	60	53
노동조합대표위원이 있는 사업장	75	85	92	81
전체	67	79	91	73
대상 : 근로자 50인 이상 사업장				

출처 : MES-DARES, enquête REPONSE 98

제3절 영국

1. 보건안전법의 변천과정

영국 정부는 산업화로 인한 산업재해가 사회적 문제로 대두됨에 따라 세계 최초로 건강과 도덕에 관한 내용이 포함된 노동법을 1802년에 시행하고, 공장법(Factory Act)을 1819년에 제정하여 시행하였으며, 1844년에는 부녀자의 근로시간을 12시간 이내로 제한하고 근로감독관으로 하여금 재해를 당한 근로자를 위해 소송을 대리할 수 있도록 하는 등 근로자의 안전과 보건에 관심을 기울였다.

이어서 광산법을 1842년에 제정하여 광산보안관을 임명하고 10세 미만의 어린이의 취업을 금지시키는 등 많은 노력을 했음에도 불구하고 대형 안전사고와 산업재해는 지속적으로 증가하였다. 이후 영국 정부는 광산법을 계속 보완하여 1860, 1872년 안전보건행정을 강화하고, 일반 안전준수사항 등을 만들어 시행하였다.

공장법(Factory Act)은 초기에는 섬유산업에만 적용되었으나 차차 그 범위가 확대되어 1867년에 제정된 작업장 규범에는 자국내의 모든 작업장에 이 법의 원칙이 적용되도록 확대되었다. 그 후 계속적으로 개정과 보완을 거듭하여 법과 규칙을 위반한 경우 처벌을 강화하였다.

그리고 1960년대 및 70년대 초에 재해율이 증가하고 폭발 등으로 인한 대형재해가 빈발하였다. 그러나 안전보건관계법(9종)이 5개 부처 9개 감독기관에 의해 분산되어 집행됨으로서 관계기관간의 업무 한계가 모호하고 감독기능이 중복되었으며, 광산 산업 및 철도사업 등에 대한 지방정부의 전문성 결여로 행정력이 다 미치지 못하는 실정이었다.

따라서, 각 부처에 산재되어 있는 안전보건관계법 중 유사한 감독기능을 종합하여 일원화된 강력한 행정력을 발휘하고, 그리고 다양화·대형화되어 가는 재해 및 직업병을 예방하고 효율적인 안전보건정책의 수행하기 위하여, 안전보건 관계 법령을 통합하여 작업장 보건안전법(Health and Safety at Work etc. Act; HSWA)을

1974년에 제정하였다. 그리고 1977년에 제정된 안전대표자와안전위원회규칙(Safety Representatives and Safety Committees Regulations; SRSCR)이 있다.

2. 보건안전법(HWSA)상 노사 참여제도

2.1 보건안전법의 개요

영국의 보건안전법은 적용대상을 확대하여 작업에 임하는 모든 사람들의 안전·보건·복지를 보장하였다. 유해위험물질 특히, 신규 화학물질의 저장·보관·관리 및 사용에 있어서의 안전을 기하고, 작업장에서 발생하는 모든 유해위험요인으로부터 근로자를 보호할 뿐만 아니라 업무와 관련되어 사업장에 출입하는 일반인의 안전도 보장

하도록 규정하였다.

이 법은 영국내의 근로자, 자영업자 및 공공주민을 포함한 모든 사람 및 제조업, 학교, 병원, 철도, 광산 등 위험도가 높은 대부분의 업종에 적용된다. 그러나 원자력¹⁰⁶⁾, 일반 차량에 의한 교통안전, 서비스업종 및 군사시설 등 특별한 분야이거나 위험이 적은 업종은 제외하되, 필요한 경우 이들 업무분야와도 협조체제를 유지하도록 하고 있다.

이 법에서 규정하고 있는 산업안전보건과 관련한 기관은 보건안전위원회와 보건안전청이다¹⁰⁷⁾.

2.2 보건안전위원회 (HSC : Health and Safety Commission)

HSC(Health and Safety Commission)는 1974년 보건안전법의 제정을 계기로 설립된 정부기관으로서 국무장관이 HSC의 위원장 및 HSC의 위원을 임명한다.

106) 원자력관련 법은. 1) The Ionising Radiations Regulations
2) Nuclear Material (Offences) Act
3) The Nuclear Generating Stations (Security) Regulations 등이 존재한다.

107) HSWA(1974), 10(1)

HSC는 위원장과 6인 이상 9인 이하의 위원으로 구성되는데, 근로자대표(노동조합연합) 3인, 사용자대표(영국 산업연맹) 3인, 그리고 지방자치단체의 대표, 안전보건과 관련한 전문가 단체 등의 대표를 임명한다. 또한 국무장관은 위원 중에서 부위원장 1명을 임명한다. 모든 위원은 비상근으로 회의나 업무가 있을 때만 출석하고, 위원장만 상근으로 일한다.

HSC의 임무는 정책집행의 우선순위 결정 등 위원회 및 보건안전청(HSE)의 업무총괄, 안전보건관련 연구 및 조사의 수행, 정보 및 자문제공, 유해위험물질의 관리, 산업보건의에게 자문을 제공하고 근로자의 건강관리를 담당하는 근로자 보건자문센터(Employment Medical Advisory Service)의 운영, 안전보건에 관한 규칙의 제정, 안전보건법령 심사위원회의 활동 (※ HSC의 업무영역에서 소비자 안전 및 식품안전, 해상 및 항공안전, 대기오염은 제외), 안전보건정책의 결정, 중장기 계획의 수립 및 연간 사업계획의 작성 (※ 동 계획은 노동연금부(DWP; Department for Work and Pensions)의 승인을 얻어 보건안전청(HSE)으로 하여금 집행토록 하고 있음) 등이다.

2.3 보건안전청 (HSE : Health and Safety Executive)

HSE는 영국의 보건안전법(HSWA)을 집행하는 독립된 정부기구로서 각 부처의 안전보건업무를 통합하여 1975년에 설립되었고, 노동연금부(DWP) 소속이지만 보건안전위원회(HSC)만의 감독을 받으며, 노동연금부는 단순히 의회에 대한 창구역할을 수행한다.

HSE는 HSC에서 결정된 정책에 따라 안전보건법을 적용하기 위한 감독과 연구, 산업안전보건 정책의 개발, 새로이 출현하는 위험에 대응할 수 있는 안전보건 법령 또는 기준의 제정, EU 법규, 지침 등의 집행을 담당한다. 그러나 HSC에서 HSE에게 특정한 사건에 대한 법령의 집행과 관련한 지침을 내릴 수는 없다¹⁰⁸⁾. 그 외에 전반적인 국민의 안전보건에 대한 감독·조사 및 개선도 담당한다.

108) HSWA(1974). 11(4)

근로자가 건강상의 문제로 근로를 하지 못하게 되면 최대 26주 동안 통상임금을 받을 권리를 가지며,¹¹²⁾ 안전대표자에 의해 추가적인 안전훈련을 지시받았을 때에는 훈련에 참가할 수 있는 권리를 가진다.

노동조합은 사용자협회의 권리와 동일한 권리를 가진다. 안전대표자를 통해 안전훈련이 필요한 모든 근로자에게 훈련을 지시할 수 있는 권리가 있다.

2.4.3 사용자협회의 권리

HSC의 9명 위원 중 3명이 사용자대표로 구성되어 있으므로 사용자협회는 그들을 통해 의견을 제시하거나 정책결정에 참여할 권리를 갖고, HSC를 통해 규약이나 법규의 제정·변경에 대한 의견을 제시하고 상담할 권리를 갖는다.

2.5 안전대표자

2.5.1 안전대표자의 임명

공인된 노동조합은 근로자들 중에서 안전대표자를 임명하는 권리를 가지며, 안전대표자는 사용자와 안전보건의 평가와 시행과 관련하여 협의한다.¹¹³⁾

노동조합이 안전대표자를 임명한 경우에는 사용자에게 서면으로 통보한다.

안전대표자는 공식적으로 승인된 노동조합에 의해 임명된다.¹¹⁴⁾ 이것은 노동조합이 없는 사업장은 안전과 관련하여 근로자의 참여를 법률적으로 보장받지 못한다는 것을 의미한다. 안전대표자는 하나의 노동조합을 대표하고 대표자는 노동조합에 대해 책임을 지는 것이 원칙이나, 한 개 이상의 노동조합이 존재하는 경우, 노동조합들의 동의를 얻어 안전대표자가 한 개 이상의 노동조합을 대표한다. 안전대표자는 2년 이상 근로를 제공하였거나 2년 이상 이와 동등한 경험이 있는 근로자 중에서 임명한다. ¹¹⁵⁾

112) 고용보호법(Employment Protection Act) 1978, 44장 19조, Envt'l Resources Ltd.의 261페이지, 80쪽 참조

113) HSWA(1974) 2(4), 영국은 노동조합이 되려면 등록하여야 하며, 등록되어야만 공인된 노동조합으로서 안전대표자 임명 등의 법률에 정한 활동을 할 수 있다.

114) SRSCR (1977) 3조 1항 참조

115) SRSCR (1977) 3조 4항

2.5.2 직무

안전대표자가 「안전대표자 및 안전위원회 규정」(Safety Representatives & Safety Committees Regulations 1997)에 의해 수행해야 하는 직무는¹¹⁶⁾ 작업장에서 잠재적인 위험과 발생한 위험을 조사하는 것, 작업장에서 보건·안전 또는 복지와 관련하여 근로자를 대표하여 근로자들의 불평을 조사하는 것, 재해원인을 조사하는 것, 위험한 상태뿐만 아니라 근로자의 보건 안전 또는 복지와 관련된 근로자들의 불평을 사용자에게 알리는 것, 안전관련 감독을 수행하는 것, HSE 감독관과 함께 작업장의 안전보건의 문제를 상의함에 있어 근로자를 대표하는 것, 감독관으로부터 정보를 받는 것, 안전위원회 회의에 참석하는 것 등이다.

안전대표자는 사용자의 동의를 얻어 적어도 3개월에 1회 정기적으로 정당한 절차에 따라 또는 중대한 재해나 직업병이 발생한 경우에는 작업장 검사를 수행할 수 있다¹¹⁷⁾. 그러나 다음과 같은 상황에서는 3개월 이내의 기간에 작업장 검사를 하지 못한다. 즉, 사용자와 사전 논의가 없을 경우, 작업 조건에 근본적인 변화가 없을 경우, 통지해야 할 사고 또는 질병이 없을 경우 등이다.

안전대표자는 업무 수행에 필요한 경우 사용자의 서류에 접근할 권리를 가지고, 작업장 검사에 관한 기록을 유지할 책임을 진다.¹¹⁸⁾ 안전대표자는 그 직무를 수행하는데 필요한 경우에 시간외 임금을 받을 수 있다.¹¹⁹⁾

실제적으로 안전대표자는 법적 강제력을 가지고 있지 않기 때문에 단체교섭 과정에서 안전보건문제에 관한 해결이나 협의에 노력하되,¹²⁰⁾ 단체교섭을 통한 해결이 어려울 경우 설득을 하거나 감독관에게 작업장 검사를 요청할 수 있다.

116) SRSCR 1977, 4(2)와 R, BENEDICTUS, P. 304. at 33-37.

117) Glendon A. Ian, Booth Richard T. "Worker Participation in Occupational Health and Safety in Britain", International Labour Review, 1982, Vol.121.

118) SRSCR (1977) 4(2), R. Benedictus. P. 304, 33-37

119) R. Benedictus. P. 304, 1

120) HSWA (1974) 2(7), SRSCR (1977) 9 (1), Env't Resources Ltd., P. 261, 102

2.5 안전위원회 (Safety Committees)

안전위원회는 최소한 2명이상의 안전위원이 서면으로 제출한 요청에 의해 작업장의 보건안전 측정을 재검토하기 위하여 구성된다¹²¹⁾.

안전위원회는 특별한 법적 권한은 없고, 단순히 관리자가 작업장에서 근로자들의 보건안전을 위하여 적절한 조치를 하도록 조언을 제공한다. 작업장 안전에 대한 실제권한은 안전대표자에게 있다.

안전위원회의 구성은 일반적으로 노사대표 동수로 구성된다. 위원의 수는 필요에 따라 노사협의로 결정한다. 안전위원회는 안전과 보건에 관련된 경향과 통계보고, 그리고 불안정한 상태와 보건에 유해한 영향을 주는 행동을 관리자에게 조언, 감독관 및 안전대표자의 보고서의 검토, 안전규칙의 개발과 운영모델에 대한 조언, 근로자의 안전 훈련에 대한 효과를 검토, 작업장에서 안전보건 커뮤니케이션과 홍보의 정확성을 검토한다.

3. 안전보건관리체계에 있어서 참여 제도

노사의 안전보건에 대한 참여는 국가적 차원, 산업 차원 그리고 사업장 차원에 대한 것으로 나눌 수 있다. 국가적 수준의 참여는 HSC를 통해 이루어진다.

3.1 HSC를 통한 정책결정에의 참여

근로자의 대표 및 사용자의 대표는 동일한 수(각 3인)로 HSC에 참여함에 따라 안전보건과 관련된 정책결정에 노·사·정의 의견이 충분히 반영된다. 영국노동조합총연맹(TUC)은 3명의 대표를 지명한다. 한번 결정된 정책에 대해서는 근로자나 사용자의 반대없이 신속하게 집행되고 근로자가 안전수칙을 철저히 준수하도록 하는 밑거름이 되고 있다.

121) HSWA(1974) 2(7)

3.2 초기업차원의 참여

산업별 수준의 안전보건 활동에 대한 근로자의 참여 형태는 공기업부문과 사기업부문에 따라 다르다. 사기업부문에서는 대체로 공식적인 초기업단위의 공동협의 기구가 없다. 공기업부문에서는 노동조합 조직률이 높고, 따라서 안전보건문제를 다룰 다양한 노사공동논의기구가 있다. 예를 들면 브리티시 텔레콤사(British Telecom)에서는 지역별 안전위원회가 있고, 철강산업에는 모든 소속 노동조합의 대표로 구성된 전국안전위원회(National Joint Safety Committee)가 설치되어 있다¹²²⁾.

3.3 사업장내 참여

사업장 내에서도 노동법에 의한 노사협의회와 별도의 안전위원회(Safety Committee)를 근로자와 사용자대표 동수로 구성하여 사업장내 안전보건개선에 관한 사항을 심의하여 시행한다.

3.4 사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 이의 제기

3.4.1 근로자의 민원제기

사업장내의 안전보건에 대한 불만사항이 있을 경우에 HSE에 민원을 제기한다. 이러한 민원의 80%정도가 수용·처리되고 있으며, HSE에서는 민원제기에 의한 사업장의 안전보건 개선을 전략 사업 중의 하나로 적극 추진한다.

3.4.2 민원 제기자에 대한 불이익 방지

사업장 내부의 안전보건 결함에 대한 근로자의 고발에 대해 HSE는 고발자가 불이익을 받지 않도록 배려하고 있으며, 불이익을 받을 경우 근로자는 고용법원(Employment Tribunal)에 제소하는 절차를 통하여 해결한다.

122) Glendon & Booth, 전계논문, P.401.

3.4.3 근로자의 과실에 대한 처벌

근로자가 고의적으로(intentional) 안전장치를 해제하는 등 안전보건과 관련한 의무를 위반하여 재해가 발생하는 경우에는 처벌될 수 있으며, 노동조합에서도 이에 대한 처벌은 반대하지 않는 것이 통례이다.

3.5 사업장 점검에 대한 참여

감독관이 사업장 감독을 위하여 방문할 때는 반드시 노사 양측에 통보해야 하고, 근로자 대표는 점검에 동행할 수 있다. 감독관은 법에 의하여 근로자 대표기구 및 안전보건위원회와도 면담을 실시하여 불만사항을 듣고 점검결과를 설명한다.

4. 사업장 차원의 노사 협력 및 운영실태

4.1 사업장 차원에서의 노사 협력

산업안전보건 문제에 대해 노사간에 논의해야 하는 의무는 노사 협력에 있어서 안전하고 건강한 작업환경을 조성하고 유지하는데 매우 중요하다. 노사간 논의에 의하여, 사용자는 각 부서에 동기부여를 해야 하며 산업안전에 관한 문제를 자세히 알아야 한다. 이것은 사고와 직업병 발생을 감소시키고 좀더 효과적으로 관리할 수 있는 최소한의 노력이다. 따라서 법¹²³⁾에 의해 사용자는 반드시 안전보건 문제에 대해 전체 근로자와 함께 논의해야 한다.

노사간의 논의는 사용자가 근로자에게 정보를 주는 것 뿐만 아니라, 사업주가 안전보건에 대한 의사결정을 내리기 전에 근로자들에게 무엇을 할 것인가를 설명하는 것도 포함된다. 만약 작업설비, 작업공정 또는 조직 등에 관련된 의사결정에 함에 있어서 근로자의 안전과 보건에 영향을 준다면, 사용자는 반드시 제기된 제안에 대한 정보를 근로자나 근로자 대표기구에 제공해야 한다. 또한 사용자는 근로자나 근로자 대표기구에도 그들의 의견을 제안할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

123) SRSCR 1977, HSCER 1996

사업장 차원에서 노사간에 논의대상이 되는 사항은 실질적으로 사업장에서 안전·보건에 영향을 주는 변화, 안전보건관련규칙의 개정·제정을 위한 사용자와 합의, 근로자가 작업으로부터 발생될 수 있는 위험에 대한 정보와 위험을 제거하거나 감소시키기 위한 평가, 안전·보건에 관한 훈련의 계획, 새로운 기술의 도입에 따른 안전·보건상 영향 등이다.

노사가 안전보건과 관련하여 근로자 또는 근로자 대표와 논의해야 한다는 것은 다음의 두가지 규정에 따라 행해진다.

○ SRSCR 1977

사용자가 노동조합을 인정하고, 노동조합이 안전대표자를 SRSCR(1977)에 의해 임명하면, 사용자는 근로자의 그룹에 영향을 주는 문제에 대해서 근로자를 대표하는 안전대표자와 논의해야 한다. 근로자의 그룹은 노동조합원이 아닌 사람까지 포함된다.

○ HSCER 1996¹²⁴⁾

노동조합 안전대표자에 의해 보호되는 그룹이 아닌 근로자들은 HSCER 1996에 의해 사용자와 논의되어야 한다. 사용자는 직접 근로자와 논의를 하거나 선출된 대표자를 통해 할 수 있다. 만약 사용자가 직접 근로자와 논의한다면 그 사용자는 모든 근로자를 만족시킬 수 있는 방법을 선택하고, 사용자가 선출된 대표자를 통해 근로자와 논의하기로 결정한다면 근로자는 그들을 대표하는 사람을 1명 이상 선출해야 한다.

사용자는 선출된 대표자들이 그들의 역할을 수행하는데 필요한 훈련을 행하는데 드는 비용과 수당을 근로자에게 지급해야 한다. 노동조합총연맹(TUC) 또는 관련된 노동조합은 노동조합의 안전대표자에게 훈련을 제공한다. 모든 안전대표자는 그들이 필요로 하는 훈련참가에 대한 시간의 임금도 지급받는다. 모든 안전대표자는 사용자로부터 그들의 역할을 수행하는데 필요한 지원을 받을 수 있다.

124) The Health and Safety Consultation with Employees Regulations.

사용자가 안전·보건과 관련된 의사결정을 한다면, 사용자는 그 특별한 문제에 관하여 근로자와 근로자 대표자 모두와 논의할 수 있다. 사용자는 사용자가 알고 있지 않은 정보 또는 정보의 내용이 국가적 보안의 이익에 반하거나 법에 위반될 경우, 사업을 해치는 경우, 사용자가 법적 소송과 관련된 정보를 얻은 경우에는 제공해서는 안된다.

만약 사용자 혹은 안전대표자가 안전규정을 이행하지 않으면 감독관은 위법사실을 안전위원회에 회부한다.

또한 사용자와 근로자 혹은 근로자대표들과의 관계에서 위원회의 협이가 이루어지지 않으면 조직의 일반적인 분쟁조정절차를 통한 협의를 시도한다. 필요한 경우에 알선조정청(ACAS)¹²⁵⁾에 조정을 요청할 수 있다.

노동조합이 사용자에게 의해 인정이 되면 노동조합은 SRSCR(1977)에 의해서 안전대표자를 선출한다. 사용자에게 알리는 노동조합의 통지서에는 반드시 근로자 그룹들이 개별 노동조합의 안전대표에 의해 대표되고 있다고 명시되어야 한다. SRSCR(1977)은 근로자그룹¹²⁶⁾에 포함된 근로자들에게도 적용된다. 사용자는 반드시 노동조합의 안전대표자와 협의해야 한다. 만약 노동조합의 안전대표자들이 임명되지 않았거나 임명할 수 없거나 또는 안전대표자에 의해 보호받지 못하는 근로자가 있다면, HSCER(1996)에 따라 사용자는 반드시 보호받지 못한 근로자들과 직접적으로 또는 선출된 안전대표자를 통해 협의한다.

노동조합의 안전대표자의 임무와 근로자들로부터 선출된 안전대표자¹²⁷⁾의 임무간에는 약간의 차이가 있다. SRSCR(1977)에 의한 노동조합의 안전대표자 임무는 작업장에서의 발생 가능한 위험들, 사고의 원인, 안전과 보건에 관한 근로자들의 일반적인 불평, 복지문제 그리고 사용자와 관련된 여러 가지 문제들을 조사한다. 잇따라 발생하는 사고, 질병 혹은 다른 사건들에 대한 작업장 검사를 수행한다. 근로자들을 대표하여 안전·보건 감독관들과 토론하고 이들 감독관으로부터 정보를 받는다. 안전위원회 회의에 참석한다.

125) (ACAS; The Advisory, Conciliation and Arbitration Service) : 노사 분쟁을 해결하기 위한 정부기관

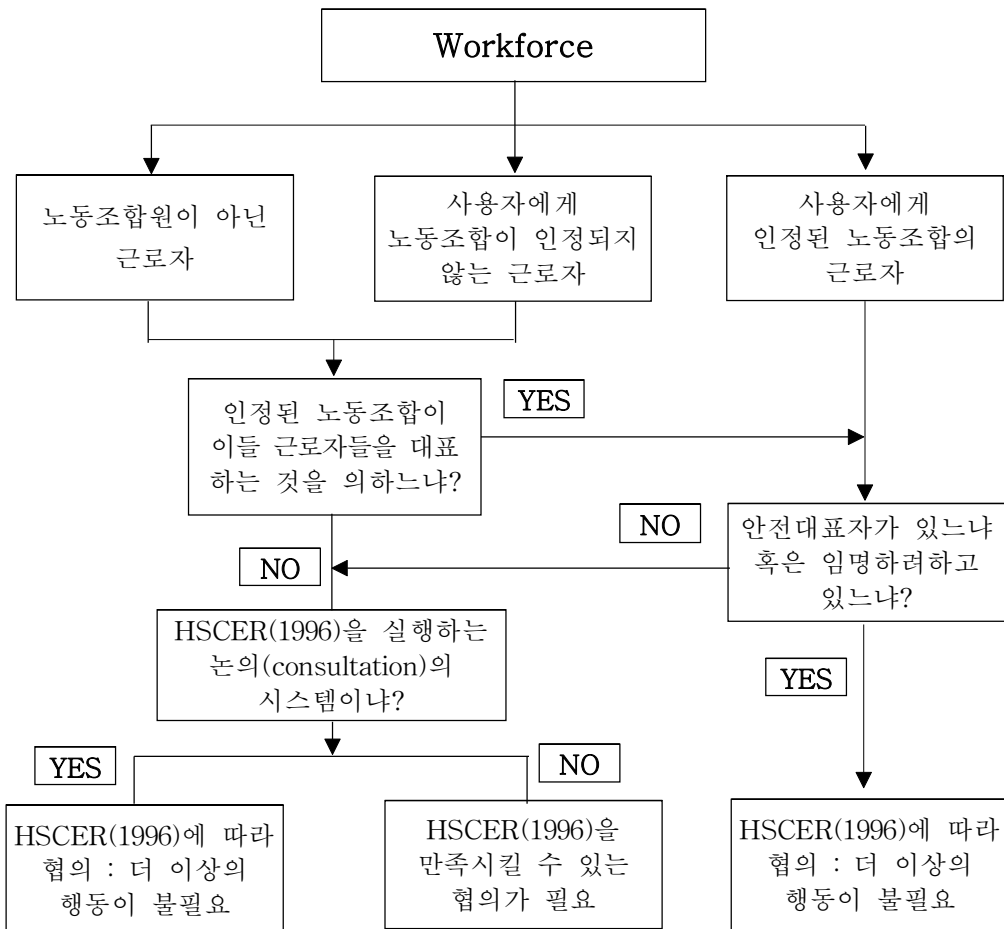
126) 사실상 관련된 노동조합원들이 되지 못한 사람들.

127) 근로자들에 의해 선출된 대표자는 노동조합의 안전대표자에 의해 보호받지 못한다.

사용자는 반드시 안전위원회를 설치하고 만약 두개 이상의 노동조합이 존재할 경우 1명의 안전대표자를 추천하도록 요구한다.

HSCER(1996)에 의해 근로자들에 의해 선출된 대표자에게 주어진 임무는 작업장에서의 근로자들에게 영향을 주는 리스크와 위험한 사건에 대하여, 그리고 근로자들의 안전과 보건에 영향을 주는 일반적인 문제에 대하여 사용자와 협의한다. 안전과 보건 감독관들과 상담을 한다.

다음 <그림3-2>는 두 규정 사이의 관계를 보여준다.



<그림3-2> SRSCR(1977)과 HSCER(1996)의 관계

제4장 국내의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사 참여제도 실태조사 및 분석

제1절 선진국의 노사참여 유형과 실태조사 내용 도출

우리나라의 산업안전보건관리체계와 관련한 제도는 대부분 선진국에서 도입한 것이므로, 제3장에서 살펴본 선진국의 노사참여제도의 내용중에서 활발하게 운용되고 있고 산업재해 예방에 효과가 있다고 보여지는 사항을 추출하여 우리나라의 산업현장에서는 얼마나 중요시되고 잘 수행되고 있는지 분석하고자 한다. 이렇게 함으로써 우리나라의 산업안전보건관리체계와 관련한 노사참여제도를 개선하고 활성화시킬 수 있는 대안의 모색이 가능할 것이다.

우선 독일의 산업안전보건위원회나 프랑스의 보건안전 및 근로조건위원회(CHSCT), 그리고 영국의 안전위원회와 같이 우리나라에도 사업장내의 노사대표 및 산업의 등으로 구성되어 산업안전과 보건문제에 대한 사항을 논의하는 산업안전보건위원회가 있다. 또한, 독일과 영국에서는 근로자 전체의 대표자로 구성된 종업원 평의회와 노사협의회 등과 같이 노사가 협력하여 안전보건에 관한 사항을 공동 결정하거나 협의할 기구를 설치하고, 안전보건과 관련한 근로자대표를 선출하거나 안전보건활동을 감독하고 있다. 사업주는 사업주의 안전보건활동에 대한 조언을 하거나 지원하기 위하여 근로자중에서 안전요원을 선발하고, 이를 선발하는 과정에서 근로자대표기구와 협의하거나 근로자대표기구의 동의를 얻도록 하고 있다. 우리나라에도 사업장에 안전관리자와 보건관리자를 두도록 산업안전보건법에서 정하고 있지만, 임명 또는 위촉과정에서 근로자대표기구의 협의 또는 동의를 필수적으로 요구되는 것은 아니다.

사업장의 재해예방과 보건증진 활동과 관련하여 법령의 범위내에서 노사가 함께 서로 지켜야 할 기준을 정하는 관행이 독일의 사업장에는 정착되어 있다. 또한 사업장내의 산업재해나 직업병이 발생하였을 경우에 독일에서는 근로감독관의

조사활동에 종업원평의회 위원을 반드시 참여시켜야 하며, 사업주가 고의로 이를 위반하면 처벌대상이 될 수도 있다.

근로자의 경우에도 독일에서는 스스로 안전한 방법으로 작업을 하여야 하고 다른 근로자의 안전과 보건에 해가 되지 않도록 하여야 하며, 작업수단과 장비사용에 있어서 안전규정을 지켜야 할 의무를 부과하고 있고, 영국에서는 근로자가 안전 보건과 관련한 의무를 위반하여 재해가 발생하면 그 근로자를 처벌할 수 있다. 우리나라의 경우에 산업안전보건에 대해서는 사업주가 모든 책임을 지도록 하고 있고, 근로자들의 자율적인 재해예방 활동은 활성화되지 않고 있다. 그러나 영국에서는 노동조합도 작업장의 안전보건의 발전을 위해 노력해야 하며, 근로자에게 안전훈련을 지시할 수 있도록 하여 근로자들도 사업주와 동등한 재해예방 노력을 하도록 하고 있다.

영국에서는 노동조합이 근로자중에서 안전대표자를 임명하게 하고, 안전대표자로 하여금 정기적으로 작업장의 안전검사를 할 수 있게 한다. 프랑스는 사업주가 정기적으로 안전보건관련 검사를 하고 CHSCT에 보고하도록 하고 있는데 반하여, 영국은 근로자대표에게 이 권한을 부여하고 있다. 또한 근로자에게 사업장내 안전보건상 결함이 있으면 이 사실을 근로감독관 등 권한있는 기관에 진정을 제기할 수 있는 권한을 법적으로 인정하거나, 긴박한 위험이 있을 경우에 사업자에게 직접 또는 근로자대표기구를 통해 사업주에게 작업의 중단이나 위험의 제거를 요청할 수 있게 하고 있다. 이 외에도 사업장의 안전보건과 관련한 각종 검사결과나 계획 등에 관한 정보를 근로자대표기구에 의무적으로 보고하게 하거나, 근로자대표기구의 요구가 있으면 특별한 사유가 없는 한 관련 정보를 제공하도록 하여 산업안전 보건에 관한 정보를 노사가 공유토록 하고 있다.

이와 같은 선진국의 산업안전보건관리체계와 관련한 노사참여제도를 토대로 설문지를 작성하였다. 설문지의 주요 내용은

첫째는 노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 안전 보건위원회, 그리고 사업주와 협력할 근로자대표기구를 구성하는 것이며, 둘째는 노사가 함께 하는 활동으로 산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를

감독·조사하고, 안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하며, 근로로 인한 건강 피해 예방에 있어서의 협력하는 것이다. 또한 안전보건교육 프로그램을 추진하고 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것, 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것이다. 셋째는 근로자차원의 참여제도로써 근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리, 안전보건에 관한 사항을 제안 또는 협의할 수 있는 권한, 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것이며, 안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것이다. 마지막으로 중앙차원의 노사참여제도로써 근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일, 정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것과 사업장내 안전보건 결함사항에 대해 근로자가 민원을 제기할 수 있는 장치를 마련하는 것, 그리고 작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정 제도를 두는 것이다.

본 장에서는 이러한 주요 선진국에서 실행되고 있는 노사참여시스템을 우리나라에서는 얼마나 중요시 생각하고 있는지를 분석함과 동시에, 이를 실질적으로 얼마나 잘 실행하고 있는지 알아보기 위해 국내의 다양한 업종(제조업, 건설업, 운수창고통신업, 광업, 기타산업)을 대상으로 직접 조사하여 산업안전보건에 있어 우리나라의 노사참여활동의 수준을 알아보았다. 추가적으로 본 연구는 수집된 자료에 대해 통계적 분석을 실시하였다. 즉, T-검정을 통해 노사의 참여 활동들에 대한 사용자와 근로자간의 평균에 차이가 있는지를 비교하여 분석하고, 분산분석을 통해 연령, 근무년수, 종업원수, 업종의 수준에 효과가 있는지를 알아보았으며, 마지막으로 상관관계분석을 통해 노사의 참여활동간의 어떠한 상관관계가 있는지를 분석하였다.

제2절 연구 절차 및 방법

1. 자료수집 방법

본 연구에서는 자료수집 방법으로 자기 보고식 설문조사법(survey method)을 이용하였다. 설문조사법은 모든 응답자에게 동일한 방식으로 질문을 하게 되므로 측정도구의 변화에 따른 측정의 오류를 최소화할 수 있고, 이로 인해 결과의 비교가능성을 높일 수 있기 때문에 본 연구에서는 설문조사법을 이용한다.

2. 표본의 구성

본 연구에서는 산업안전보건관리체계에 있어 노사 참여 활동을 평가·분석하기 위해 조사 대상으로 광업, 제조업, 건설업, 운수창고통신업, 기타산업 등과 같은 다양한 업종을 표본으로 선정하여 자료를 수집함으로써 자료의 표준화에 중점을 두었다.

또한, 설문지는 사용자¹²⁸⁾와 근로자를 대상으로 2005년 12월 1일부터 12월 15일까지 15일에 걸쳐 직접 면접을 통해 1차 예비조사를 하였으며, 2006년 1월 1일부터 1월 31일까지 1개월에 걸쳐 2차 본조사를 실시하여 총 421부를 대상으로 자료 분석을 실시하였다.

설문에 응답한 표본을 인구통계변수를 중심으로 분류한 구성은 <표4-1>에 정리하였다.

직군에 따른 표본의 구성은 사용자는 92명(21.9%), 일반근로자는 329명(78.1%)이었고, 연령에 따른 표본의 구성은 10대가 6명(2.0%), 20대가 46명(10.8%), 30대가 133명(31.5%), 40대가 150명(35.5%), 50대가 77명(18.2%), 50대 이상이 9명(2.0%)으로 차지하고 있었다. 또한, 근무년수는 3년 이하가 66명(15.7%), 3~6년이 101명(24.0%), 7~9년이 69명(16.4%), 10~12년이 77명(18.3%), 13~15년이 26명(6.2%), 15년 이상이 82명(19.4%)으로 나타났으며, 종업원수는 5인 미만이 4명(1.0%), 5~49인이 177명(42.0%), 50~99인이 157명(37.3%), 100~299인이 55명(13.1%), 300~999인이 13명

128) 사용자는 임원급(이사급) 이상으로 하였음.

(3.1%), 1000인 이상이 15명(3.5%)으로 나타났다. 마지막으로 업종별로는 제조업이 343명(81.4%), 건설업이 29명(6.9%), 운수창고통신업이 7명(1.6%), 광업이 3명(0.8%), 기타산업이 39명(9.3%)으로 차지하고 있었다.

<표4-1> 표본의 인구통계 변수별 분포

인구통계 변수	구분	표본수(명)	백분율(%)
연령	10대	6	2.0
	20대	46	10.8
	30대	133	31.5
	40대	150	35.5
	50대	77	18.2
	50대 이상	9	2.0
직급	사용자	92	21.9
	일반근로자	329	78.1
근무년수	3년 미만	66	15.7
	3~6년	101	24.0
	7~9년	69	16.4
	10~12년	77	18.3
	13~15년	26	6.2
	15년 이상	82	19.4
종업원수	5인 미만	4	1.0
	5~49인	177	42.0
	50~99인	157	37.3
	100~299인	55	13.1
	300~999인	13	3.1
	1000인 이상	15	3.5
업종	제조업	343	81.4
	건설업	29	6.9
	운수창고통신업	7	1.6
	광업	3	0.8
	기타산업	39	9.3
계		421	100

3. 설문지 구성

설문지는 자기보고(self-reporting)식이며, 응답에 소요되는 시간은 약 10분 정도이다. 설문 내용은 다음 <표4-2>와 같다.

<표4-2> 설문 내용

문항 번호	설문 내용
1.	노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것 (예: 안전보건위원회 등)
2.	산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것
3.	산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것 (관련규정 시행여부 감시 의무)
4.	근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일
5.	근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동
6.	안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것
7.	사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것
8.	근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리(알 권리)
9.	근로자에게 안전보건에 관한 사항을 제안 또는 협의할 수 있는 권한의 부여
10.	근로자에게 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것
11.	작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것
12.	노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것
13.	노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것
14.	노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것
15.	안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것
16.	안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것
17.	근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것
18.	정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것
19.	사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것
총 문항 수	19 문항

4. 자료의 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 통계 패키지 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다. 먼저 인구통계별 자료 정리를 위해서는 빈도분석(frequency analysis)을 하였다. 아울러 산업안전보건에 있어 노사 참여에 대해서 연구대상이 되는 사용자와 일반근로자에 따라 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위하여 T-test를 실시하였다¹²⁹⁾.

추가적으로, 본 연구는 연령(10대, 20대, 30대, 40대, 50대, 50대 이상), 근무년수(1~3년, 4~6년, 7~9년, 10~12년, 13~15년, 15년 이상), 종업원수(5인 미만, 5~49인, 50~99인, 100~299인, 300~999인, 1000인 이상), 업종(제조업, 건설업, 운수창고통신업, 광업, 기타산업)에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 정도가 어떻게 다른지 알아보기 위해서 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 이 때, T-test를 사용하지 않고 ANOVA 분석을 사용한 이유는 4개 집단인 연령에 따른 차이분석과 근무년수에 따른 차이분석을 볼 때 T-test를 많은 횟수에 걸쳐 실시해야 하는 번거로움이 발생할 뿐만 아니라 T-test가 반복될수록 유의수준이 높아지기 때문에 원하는 유의수준을 검정할 수가 없기 때문이다¹³⁰⁾. 따라서 노사(사용자와 일반근로자)와 달리 연령, 근무년수, 종업원수, 업종에 따른 노사 참여 활동의 중요도와 수행도가 어떻게 다른지는 1회에 걸쳐 ANOVA 분석을 사용하였다. 또한 노사 참여 활동의 중요도와 수행도 각각에 대한 상관관계분석을 실시하였다.

129) 본 연구에서 두집단(관리직/생산직)간의 평균 차이를 알아보는 T-test를 사용하였는데, 그 이유는 ANOVA분석보다는 T-검정을 사용하면 신뢰도가 더 높아지기 때문이다.

130) 영가설이 참임에도 불구하고 기각되는 확률인 제1종 오류를 범할 확률이 높아지게 된다. 이 내용을 공식으로 나타내면 $1-(1-a)^c$ 이다. 여기서 a 는 T-test시 나타난 유의도 수준이며, c 는 T-test가 되는 수(비교되는 집단의 수)를 나타낸다. 그리하여 Fisher는 제1종 오류를 범할 확률을 변동시키지 않고 모든 통계치를 한꺼번에 검정할 수 있는 분산분석(ANOVA)방법을 만들게 되었다. 따라서 분산분석(ANOVA)은 변수가 두개일 때에도 사용할 수 있으나 표본수가 많을 때 이들의 평균차이를 비교할 때 유용하게 사용할 수 있는 방법이라고 할 수 있다.

제3절 연구 결과

1. 척도의 타당성과 신뢰성 검증

본 연구는 산업안전보건관리체계에 있어 국내의 노사 참여 활동을 알아보기 위한 척도 개발 절차로서 먼저 예비조사로 29부를 수집하여 신뢰성 검증과 타당성 검증을 실시한 후 척도에 대한 적합성을 판단하였으며, 그 결과를 바탕으로 척도를 재구성 작업을 한 후 본조사를 실시하였다.

1.1 타당성 검증

타당성(validity)이란 측정도구 자체가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 반영하고 있는가를 측정하는 것으로서(채서일, 2000), 본 연구에서는 요인분석(factor analysis)을 사용하였다.

요인분석의 기본원리는 측정항목들 간의 상관관계가 높은 것끼리 묶어내어 하나의 요인으로 묶여진 항목들은 동일한 개념을 측정하는 것으로 간주될 수 있고, 요인들 간의 상관관계가 없으므로 각 요인은 서로 상이한 개념이라고 판단할 수 있다.

보통 측정도구인 설문지의 타당성은 대개 Eauarmax, Quartimax, Varimax 등의 방식을 사용하여 요인분석을 실시하는데 본 연구에서의 요인분석에 있어 요인추출 모델로는 요인의 수를 최소화하면서 정보의 손실을 최소화해주는 주성분 분석(principle component analysis)방식을 사용하였으며, 요인의 회전에 있어서는 요인 간의 독립성을 가정하는 직각회전 방식인 배리맥스(varimax) 방식을 통해 요인을 추출하였다. 한편 요인의 수를 결정함에 있어서는 고유치(eigen value)가 1.0 이상인 경우만 선택하였으며, 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타내주는 요인 적재치(factor loading)는 0.4 이상인 것을 유의한 것으로 보았다. 일반적으로 요인 적재치가 0.4 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 본다(채서일, 2000). 따라서, <표4-3>와 같이 모든 문항에 대한 요인 적재치가 0.531 이상이므로 구성 타당성이 있다고 볼 수 있다.

고유치(eigen value)는 그 요인이 설명하는 분산의 양을 나타내는 것으로 이 값이 높을수록 중요한 요인이라고 판단할 수 있다. 즉, 고유치는 그 요인에 속한 요인 적재값의 제곱의 합계이며, 설명력(%분산)은 그 요인이 전체분산 중 몇 %를 설명하는가를 나타낸다. %누적은 추출된 요인들이 전체분산의 몇 %를 설명하는가를 나타낸다.

본 연구의 설문 문항들을 고유치 1.00 이상으로 설정하고 varimax 회전시켜 분석한 결과, 다음 <표4-3>과 같이 3개의 요인으로 나타났다.

<표4-3> 설문 문항에 대한 요인분석 결과

문항번호	요인1	요인2	요인3
15	.825	7.637E-02	.230
14	.777	5.357E-02	.255
17	.769	.353	.302
11	.726	.423	.302
04	.720	.482	.298
18	.615	.485	.180
02	.596	.432	.210
12	.531	.455	.421
08	.158	.910	-9.065E-03
07	.318	.801	.313
13	.239	.649	.554
19	.413	.641	.415
06	.490	.585	.375
09	9.175E-02	.554	.500
03	.418	.550	.538
01	.384	1.630E-02	.767
10	.334	.214	.748
05	.196	.265	.694
16	.360	.588	.653
아이겐 값	5.141	4.889	3.954
설명 분산(%)	27.060	25.731	20.809
누적 설명 분산(%)	27.060	52.791	73.601

1.2 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)이란 측정된 결과의 안정성, 정확성, 예측가능성, 그리고 일관성에 관한 개념으로서 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정할 경우 그 결과가 비슷하게 되는 것을 의미하기 때문에 어떤 조사결과에 대해서 이 조사결과가 부정확한 측정자료에서 우연히 발견된 것이 아니라는 결과에 대한 확실성을 줄 수 있다는 것이다(채서일, 2000). 다시 말해 신뢰성이 높다는 것은 어떤 대상을 놓고 여러 번 측정하여도 같은 결과가 나오고, 측정방법이 정확하여 믿을만하고, 예측가능성이 있고, 어떤 지표를 구성하고 있는 항목들 간에 일관성이 있다는 것을 의미한다.

신뢰도를 측정하는 방법으로는 검사-재검사 방법(test-retest method), 동형검사(equivalent form method), 반분신뢰도(split-half reliability), 내적 일관성(internal consistency) 등이 있다.

검사-재검사 방법은 동일한 연구 대상에 동일한 방법으로 반복 측정할 때 그 값들이 비슷하게 나오는 정도를 신뢰성으로 보는 것이며, 동형검사는 서로 매우 유사한 유형의 설문지를 2부 개발하여 각 응답자에게 적용하여 신뢰도를 측정하는 방법이다. 반분신뢰도는 한 설문지의 문항들을 반으로 나누어 구성된 두 부분의 상관계수로부터 신뢰도를 추정값을 얻는 방법이다. 내적 일관성을 사용하는 방법은 개념을 구성하는 항목들에 대한 값들의 관련성 정도로 신뢰성을 판단한다. 내적 일관성을 통한 방법은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로 Cronbach's Alpha값을 이용한다. 본 연구에서는 측정도구인 설문지의 각 항목들과 설명변수들간의 내적 일관성을 통한 신뢰도(reliability)를 확인하기 위하여 Cronbach's Alpha값을 사용하였다.

<표4-4>에서 볼 수 있는 바와 같이, 대부분의 변수의 신뢰도가 0.6 이상으로 나타나고 있다. 일반적으로 신뢰도 계수가 0.6 이상이 나오면 측정지표상의 큰 문제가 발생하지 않는다고 평가된다(채서일, 2000).

본 연구는 총 19문항으로 척도의 α 계수가 0.9612로 매우 신뢰도가 좋은 것으로 나타나고 있으며, 따라서 α 값을 높이기 위한 문항 삭제는 불필요한 것으로 나타났다. 다음 <표4-4>는 척도 전체 점수와 개별 문항의 상관과 문항이 삭제되었을 때의 신뢰도를 나타내고 있다.

또한 문항 전체가 문항-전체 상관이 0.5857~0.8933으로 나타나고 있어서 문항들 사이에 상관관계가 있다고 분석해 볼 수 있다.

<표4-4> 문항별 내적 일관성

문항번호	문항이 삭제 되었을 때 평균	문항이 삭제되었을 때 표준편차	문항-전체 상관	문항이 삭제되었을 때의 alpha 값
01	44.9890	112.8732	.6144	.9609
02	45.1624	112.9014	.6962	.9597
03	45.1979	111.1327	.8378	.9580
04	45.1634	105.5315	.8641	.9574
05	45.1041	115.3534	.6012	.9609
06	45.4545	109.6937	.8153	.9581
07	44.7869	109.1353	.8009	.9583
08	44.7469	115.1204	.5857	.9610
09	45.1110	112.3795	.6082	.9611
10	45.0566	111.2119	.6981	.9597
11	45.5083	110.0564	.8376	.9578
12	45.3814	108.3834	.7831	.9586
13	45.2428	111.8088	.7950	.9585
14	45.1552	112.7110	.6086	.9610
15	45.8531	113.0953	.6384	.9605
16	45.0455	106.6017	.8933	.9568
17	45.1883	109.2129	.8165	.9580
18	45.5497	113.4334	.7269	.9595
19	45.3738	110.6318	.8249	.9581

2. 국내 노사 참여 활동에 대한 중요도 및 수행도

2.1 노사 참여 활동에 대한 중요도

본 연구는 사용자와 근로자간의 노사 참여 활동에 대한 중요도를 알아보기 위해 모든 문항(19문항)에 대해서 ‘매우 중요하다’(5점), ‘중요하다’(4점), ‘보통이다’(3점), ‘중요치 않다’(2점), ‘매우 중요치 않다’(1점)까지 응답하는 5점 척도로 구성하여 분석하였다.

분석된 결과, 노사 참여 활동에 인지하고 있는 중요도에 대해 사용자와 근로자간의 약간의 차이를 보이고 있다. 먼저 사용자는 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’을 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 다음으로 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’, ‘근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동’, ‘노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것’, ‘노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것’ 순으로 중요하게 생각하고 있었다. 반면에 근로자는 노사 참여 활동에 있어서 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’이었으며, 다음으로는 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’, ‘노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것’, ‘산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것’, ‘근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동’으로 나타났다.

다음 <표4-5>는 사용자와 근로자 각각 노사 참여 활동에 대한 중요도에 대한 순위를 나타낸 것이다.

<표4-5> 노사간 노사 참여 활동에 대한 중요도

문항	내 용	사용자		근로자	
		평균	순위	평균	순위
1	노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것	3.89	6	3.96	3
2	산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가가 있어야 하는 것	3.71	11	3.96	3
3	산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것	3.65	12	3.71	14
4	근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일	3.82	8	3.78	9
5	근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동	3.99	3	3.96	3
6	안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것	3.45	16	3.53	17
7	사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것	4.30	2	4.21	1
8	근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업 환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리(알 권리)	3.82	9	3.95	6
9	근로자에게 안전보건에 관한 사항을 제안 또는 협의할 수 있는 권한의 부여	3.62	13	3.78	9
10	근로자에게 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것	3.59	15	3.77	11
11	작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것	3.37	17	3.57	16
12	노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것	3.62	14	3.71	14
13	노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것	3.92	5	3.82	7
14	노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것	3.97	4	3.75	12
15	안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것	2.59	19	3.00	19
16	안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것	3.79	10	3.82	8
17	근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것	4.37	1	4.13	2
18	정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것	3.85	7	3.73	13
19	사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것	3.20	18	3.48	18

2.2 노사 참여 활동에 대한 수행도

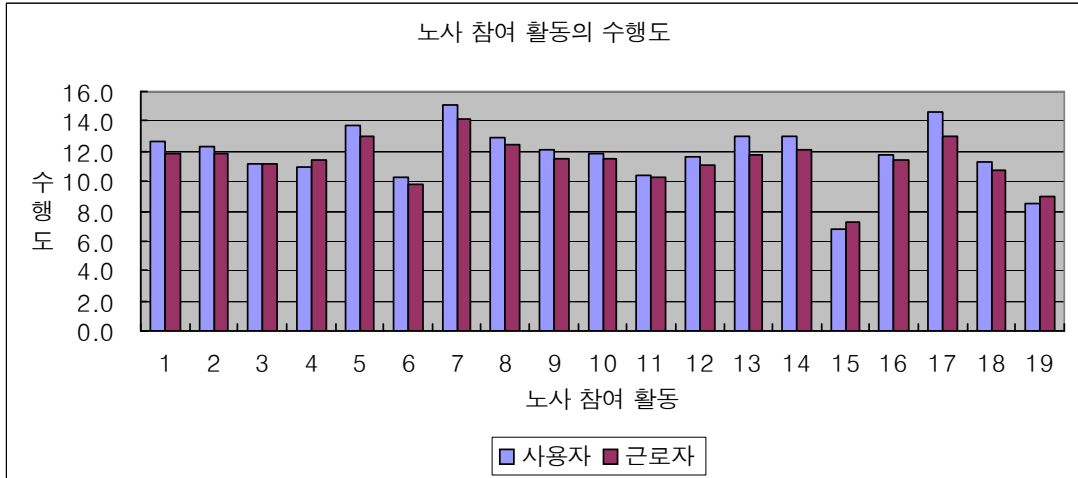
본 연구는 국내의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사 참여 활동에 대한 수행 정도를 알아보기 위해 노사 참여 활동에 대한 모든 문항(19문항)에 대해서 ‘매우 잘 되고 있다’(5점), ‘약간 잘 되고 있다’(4점), ‘보통이다’(3점), ‘되고 있지 않다’(2점), ‘매우 되고 있지 않다’(1점)까지 응답하는 5점 척도로 구성하여 계산하였고, 각 문항에 대한 그 값에 사용자와 근로자 각각에 대한 중요도 평균값을 곱하여 최종적으로 노사 참여 활동에 대한 수행도를 계산하였다. 이는 노사가 중요하게 생각하는 노사 참여 활동에 더 가중치를 주기 위해서이다.

분석된 결과, 사용자와 근로자 모두 노사 참여 활동들 중 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’(문항7) 과 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’(문항17)이 가장 수행도가 좋은 것으로 나타났고, ‘근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일’(문항4), ‘안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것’(문항15), ‘사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것’(문항19)을 제외한 모든 노사 참여 활동들에서 사용자가 근로자 대상으로 보다 더 수행도가 좋은 것으로 나타났다.

다음 <표4-6>과 <그림4-1>는 사용자와 근로자 각각 노사 참여 활동에 대한 수행도에 대한 결과값을 나타낸 것이다.

<표4-6> 국내 노사 참여 활동에 대한 수행도 결과

문항	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
사용자	12.7	12.3	11.2	10.9	13.7	10.2	15.1	12.9	12.1	11.9	10.4	11.7	13.0	13.0	6.7	11.7	14.6	11.2	8.5
근로자	11.9	11.8	11.2	11.4	13.0	9.8	14.1	12.4	11.5	11.5	10.2	11.1	11.7	12.1	7.2	11.4	13.0	10.7	8.9



<그림4-1> 국내 노사 참여 활동에 대한 수행도 결과

3. 연구의 결과분석

3.1 사용자와 근로자간의 평균 비교 : T-검정

사용자와 근로자가 노사 참여 활동에 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위한 T-검정 결과는 다음 <표4-7>과 <표4-8>에 각각 나타내고, 사용자와 근로자간의 모분산이 같다는 가정 하에서 T-검정을 실시하였다.

T-검정을 실시한 결과, <표4-7>과 같이 사용자와 근로자간의 노사 참여 활동에 인지하는 중요도에 있어 문항11(안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것), 문항14(노사가 안전관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과 연대활동에 노사가 참여하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것), 문항19(근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것)에서 유의한 차이가 있다. 따라서 노사(사용자와 근로자)간에 위와 같은 문항들에는 영향을 주며, 나머지 문항들에는 영향을 주지 않는다고 할 수 있다.

<표4-7> 노사에 따른 노사 참여 활동에 대한 중요도 평균 비교(T-검정)

문항	구분	평균	표준편차	T	자유도	P값
1	사용자	3.89	0.858	-0.741	421	0.459
	근로자	3.96	0.727			
2	사용자	3.71	0.932	-0.970	421	0.333
	근로자	3.96	2.492			
3	사용자	3.65	0.954	-0.631	421	0.528
	근로자	3.71	0.799			
4	사용자	3.82	0.960	0.322	421	0.748
	근로자	3.78	0.772			
5	사용자	3.99	0.671	0.329	421	0.742
	근로자	3.96	0.657			
6	사용자	3.45	1.020	-0.767	421	0.444
	근로자	3.53	0.890			
7	사용자	4.30	0.707	1.065	421	0.092
	근로자	4.21	0.735			
8	사용자	3.82	0.797	-1.552	421	0.121
	근로자	3.95	0.750			
9	사용자	3.62	0.924	-1.679	421	0.094
	근로자	3.78	0.763			
10	사용자	3.59	1.007	-1.723	421	0.086
	근로자	3.77	0.843			
11	사용자	3.37	0.922	-2.117*	421	0.035
	근로자	3.57	0.774			
12	사용자	3.62	1.004	-0.886	421	0.376
	근로자	3.71	0.800			
13	사용자	3.92	0.855	1.122	421	0.262
	근로자	3.82	0.728			
14	사용자	3.97	0.919	2.416*	421	0.016
	근로자	3.75	0.724			
15	사용자	2.59	1.039	-3.320*	421	0.001
	근로자	3.00	1.049			
16	사용자	3.79	0.944	-0.242	421	0.809
	근로자	3.82	0.817			
17	사용자	4.37	0.707	2.741*	421	0.006
	근로자	4.13	0.748			
18	사용자	3.85	1.005	1.147	421	0.252
	근로자	3.73	0.835			
19	사용자	3.20	1.061	-2.581*	421	0.010
	근로자	3.48	0.884			

주1) * : p<0.05

주2) 두 집단간의 모분산이 같다는 가정 하에서 T-검정을 실시하였음.

<표4-8> 노사에 따른 노사 참여 활동에 대한 수행도 평균 비교(T-검정)

문항	구분	평균	표준편차	T	자유도	P값
1	사용자	3.25	0.921	1.782	421	0.076
	근로자	3.04	1.005			
2	사용자	3.15	0.960	1.000	421	0.318
	근로자	3.04	0.987			
3	사용자	3.03	0.966	0.154	421	0.878
	근로자	3.02	0.958			
4	사용자	2.87	1.008	-1.048	421	0.295
	근로자	2.99	1.006			
5	사용자	3.41	0.787	1.611	421	0.108
	근로자	3.24	0.922			
6	사용자	2.92	0.855	1.170	421	0.243
	근로자	2.80	0.915			
7	사용자	3.59	0.866	2.071*	421	0.039
	근로자	3.36	0.953			
8	사용자	3.32	0.971	1.188	421	0.236
	근로자	3.18	0.942			
9	사용자	3.27	0.915	1.544	421	0.123
	근로자	3.11	0.906			
10	사용자	3.21	0.908	0.987	421	0.324
	근로자	3.10	0.913			
11	사용자	2.97	0.870	0.406	421	0.685
	근로자	2.92	0.916			
12	사용자	3.15	0.925	1.436	421	0.152
	근로자	2.99	0.937			
13	사용자	3.42	0.880	3.342*	421	0.001
	근로자	3.08	0.864			
14	사용자	3.41	0.904	2.016*	421	0.044
	근로자	3.19	0.972			
15	사용자	2.33	0.927	-1.350	421	0.178
	근로자	2.49	1.051			
16	사용자	3.08	1.061	0.709	421	0.479
	근로자	2.99	1.008			
17	사용자	3.47	0.883	3.339*	421	0.001
	근로자	3.11	0.926			
18	사용자	2.96	0.783	1.379	421	0.169
	근로자	2.82	0.826			
19	사용자	2.50	0.871	-1.202	421	0.230
	근로자	2.63	0.922			

주1) * : $p < 0.05$

주2) 두 집단간의 모분산이 같다는 가정 하에서 T-검정을 실시하였음.

<표4-8>는 사용자와 근로자가 노사 참여 활동에 인지하는 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위한 T-검정 결과로써 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보전에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보전에 대한 규정을 지키는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전보전을 위한 활동을 전개하는 것)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.2 연령, 근무년수, 업종, 종업원수에 따른 평균 비교 : ANOVA(분산 분석)

3.2.1 연령에 따른 평균 비교

연령에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 ANOVA 분석을 실시하였다.

다음 <표4-9>는 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도가 연령에 따라 유의한 차이가 있는지에 대한 결과이다.

먼저 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보전에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보전에 대한 규정을 지키는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항15(안전보전을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전보전을 위한 활동을 전개하는 것), 문항18(정부 및 관련기관들이 산업안전보전에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것)에서 유의한 차이가 있다.

또한 본 연구는 구체적인 연령별 차이를 알아보기 위해 최소유의차검정(LSD) 방법을 이용하여 추가분석을 실시하였다. 실시한 결과, 문항7은 20대와 50대 이상, 30대와 50대 이상간의 차이가 있으며, 문항13에서는 20대와 30대, 20대와 40대, 그리고 20대와 50대간의 차이가 있다. 문항14에서는 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 50대 이상, 40대와 50대, 그리고 40대와 50대 이상간에서 차이가 있고, 문항15에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 10대와 50대 이상, 20대와 50대

이상, 30대와 50대, 30대와 50대 이상, 그리고 40대와 50대 이상간에서 차이가 있다. 문항17에서는 10대와 50대 이상, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 50대, 30대와 50대 이상, 40대와 50대 이상, 50대와 50대 이상간의 차이가 있으며, 문항18에서는 10대와 20대, 20대와 40대, 20대와 50대간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-9> 연령에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과

문항	중요도		수행도	
	F값	P값 (Pr>F)	F값	P값 (Pr>F)
1	0.486	0.787	3.252*	0.007
2	0.517	0.763	1.750	0.122
3	0.682	0.637	1.641	0.148
4	1.845	0.103	3.272*	0.007
5	1.415	0.218	3.904*	0.002
6	1.700	0.133	3.299*	0.006
7	2.506*	0.030	3.896*	0.002
8	1.351	0.242	1.431	0.212
9	0.902	0.479	2.332*	0.042
10	1.812	0.109	2.298*	0.044
11	1.145	0.336	2.616*	0.024
12	1.904	0.093	4.691*	0.000
13	2.262*	0.048	5.055*	0.000
14	2.831*	0.016	3.216*	0.007
15	4.806*	0.000	2.693*	0.021
16	0.380	0.863	1.928	0.089
17	3.374*	0.005	4.475*	0.001
18	2.378*	0.038	3.332*	0.006
19	0.968	0.437	2.622*	0.024

수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항2, 문항3, 문항8, 문항16을 제외한 모든 문항에서 유의한 차이가 있다. 역시 구체적인 연령별 차이를 알아보기 위해 최소 유의차검정(LSD) 방법을 이용하여 추가분석을 실시하였는데, 문항1(노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것)은 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 30대와 50대간의 차이가 있으며, 문항4(근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 그리고 10대와 50대 이상간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 문항5(근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동)에서는 10대와 20대, 20대와 40대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 40대, 그리고 30대와 50대 이상간에서 차이가 있고, 문항6(안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상간에서 차이가 있다. 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것)에서는 20대와 50대 이상, 30대와 40대, 30대와 50대, 30대와 50대 이상, 40대와 50대 이상, 50대와 50대 이상간에 차이가 있으며, 문항9(근로자에게 안전보건에 관한 사항을 제안할 수 있는 권한의 부여)에서는 30대와 40대간에 차이가 있었고, 문항10(근로자에게 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것)에서는 30대와 50대간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 문항11(안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 10대와 50대 이상, 30대와 40대, 30대와 50대간에서 차이가 있고, 문항12(노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것)에서는 10대와 20대, 20대와 40대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 40대, 30대와 50대간에 차이가 있다. 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것)에서는 10대와 20대, 20대와 40대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 50대, 30대와 50대 이상간에 차이가 있으며, 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 50대, 30대와 50대 이상간에 차이가 있다. 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과 연대 활동에 노사가 참여

하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 10대와 50대 이상에서, 문항17(근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 20대와 50대, 20대와 50대 이상, 30대와 50대, 30대와 50대 이상, 40대와 50대 이상에서, 문항18(정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 20대와 50대 이상에서, 마지막으로 문항19(근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것)에서는 10대와 20대, 10대와 30대, 10대와 40대, 10대와 50대, 10대와 50대 이상간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.2.2 근무년수에 따른 평균 비교

본 연구는 근무년수에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 ANOVA 분석을 실시하였다.

다음 <표4-10>는 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도가 근무년수에 따라 유의한 차이가 있는지에 대한 결과이다.

먼저 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것)와 문항18(정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것)에서 유의한 차이가 있었다. 또한 구체적인 근무년수별 차이를 알아보기 위해 최소유의차검정(LSD) 방법을 이용하여 추가분석을 실시하였는데, 그 결과 문항15에서는 3년 미만과 15년 이상, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 15년 이상, 그리고 10~12년과 15년 이상간에 차이가 있으며, 문항18에서는 3년 미만과 7~9년, 3년 미만과 10~12년, 그리고 3년 미만과 15년 이상간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항3, 문항9, 문항10, 문항11, 문항15, 문항16을 제외한 모든 문항에서 유의한 차이가 있다. 또한 추가분석으로 최소유의차검정(LSD) 방법을 실시함으로 유의한 차이가 있는 문항에서 구체적으로 어떤 근무년수끼리 차이가 있는지를 분석하여 다음 <표4-11>에 정리하였다.

<표4-10> 근무년수에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과

문항	중요도		수행도	
	F값	P값 (Pr>F)	F값	P값 (Pr>F)
1	0.708	0.618	2.623*	0.024
2	0.478	0.793	2.836*	0.016
3	1.434	0.211	1.516	0.184
4	1.106	0.357	2.810*	0.016
5	0.396	0.851	3.750*	0.002
6	1.998	0.078	2.963*	0.012
7	1.524	0.181	3.996*	0.001
8	0.387	0.857	2.886*	0.014
9	2.087	0.066	1.043	0.392
10	0.773	0.569	2.103*	0.064
11	1.086	0.367	0.917	0.470
12	1.589	0.162	3.811*	0.002
13	0.772	0.571	4.441*	0.001
14	1.447	0.206	4.551*	0.000
15	2.586*	0.026	1.453	0.204
16	0.984	0.427	0.585	0.712
17	0.739	0.595	3.248*	0.007
18	2.548*	0.027	2.307*	0.044
19	0.845	0.519	0.543	0.744

<표4-11> 수행도에 있어 근무년수에 따른 노사 참여 활동의 최소유의차검정(LSD)의 결과

문항 번호	최소유의차검정 결과
1	7~9년과 15년 이상, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상
2	3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 15년 이상
4	3년 미만과 10~12년, 3년 미만과 13~15년, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 7~9년과 13~15년
5	3년 미만과 15년 이상, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 15년 이상, 10~12년과 15년 이상
6	3년 미만과 10~12년, 3년 미만과 15년 이상, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 15년 이상
7	3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 13~15년, 7~9년과 15년 이상, 10~12년과 13~15년, 10~12년과 15년 이상
8	3년 미만과 13~15년, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 13~15년
12	3년 미만과 15년 이상, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 13~15년, 7~9년과 15년 이상
13	3년 미만과 15년 이상, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 15년 이상
14	3년 미만과 13~15년, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 10~12년, 7~9년과 13~15년, 7~9년과 15년 이상
17	3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 3~6년과 15년 이상, 7~9년과 13~15년, 7~9년과 15년 이상
18	3년 미만과 13~15년, 3~6년과 10~12년, 3~6년과 13~15년, 7~9년과 13~15년

3.2.3 종업원수에 따른 평균 비교

본 연구는 종업원수에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 ANOVA 분석을 실시하였다.

다음 <표4-12>는 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도가 종업원수에 따라 유의한 차이가 있는지에 대한 결과이다.

<표4-12> 종업원수에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과

문항	중요도		수행도	
	F값	P값 (Pr>F)	F값	P값 (Pr>F)
1	1.448	0.206	12.795*	0.000
2	0.118	0.988	12.407*	0.000
3	1.292	0.266	8.934*	0.000
4	0.777	0.567	4.969*	0.000
5	1.951	0.085	4.654*	0.000
6	1.776	0.116	2.360*	0.039
7	3.491*	0.004	4.315*	0.001
8	2.042	0.072	6.470*	0.000
9	1.249	0.285	5.311*	0.000
10	1.552	0.172	4.491*	0.001
11	1.018	0.407	7.862*	0.000
12	2.542*	0.028	6.374*	0.000
13	0.647	0.664	8.634*	0.000
14	1.616	0.154	11.621*	0.000
15	1.033	0.398	5.328*	0.000
16	1.525	0.181	4.556*	0.000
17	2.173	0.056	3.334*	0.006
18	0.456	0.809	3.651*	0.003
19	0.615	0.688	6.532*	0.000

먼저 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것)과 문항12(노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것)에서 유의한 차이가 있었다. 또한 구체적인 근무년수별 차이를 알아보기 위해 최소유의차검정(LSD) 방법을 이용하여 추가 분석을 실시하였는데, 그 결과 문항7에서는 5~49인과 50~99인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상에서 차이가 있으며, 문항12에서는 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

수행도에 있어서는 노사 참여 활동 모든 문항에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 추가분석으로 최소유의차검정(LSD) 방법을 실시함으로 유의한 차이가 있는 문항에서 구체적으로 어떤 종업원수끼리 차이가 있는지를 분석하여 다음 <표 3-13>에 정리하였다.

<표4-13> 수행도에 있어 종업원수에 따른 노사 참여 활동의 최소유의차검정(LSD)의 결과

문항번호	최소유의차검정 결과
1	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상
2	5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 100~299인, 50~99인과 1000인 이상
3	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 100~299인, 50~99인과 1000인 이상
4	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 100~299인, 50~99인과 1000인 이상
5	5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 50~99인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상, 100~299인과 1000인 이상
6	5~49인과 100~299인, 50~99인과 100~299인
7	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인
8	5인 미만과 100~299인, 5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상
9	5인 미만과 300~999인, 5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상
10	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인
11	5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 100~299인과 1000인 이상, 300~999인과 1000인 이상
12	5인 미만과 300~999인, 5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상, 100~299인과 1000인 이상
13	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상
14	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상
15	5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상, 100~299인과 1000인 이상, 300~999인과 1000인 이상
16	5~49인과 50~99인, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 300~999인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상
17	5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 100~299인, 100~299인과 300~999인, 300~999인과 1000인 이상
18	5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상
19	5인 미만과 1000인 이상, 5~49인과 100~299인, 5~49인과 1000인 이상, 50~99인과 1000인 이상, 100~299인과 1000인 이상, 300~999인과 1000인 이상

3.2.4 업종에 따른 평균 비교

업종에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 ANOVA 분석을 실시하였다.

다음 <표4-14>는 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도가 업종에 따라 유의한 차이가 있는지에 대한 결과이다. 먼저 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항1(노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것), 문항6(안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것), 문항8(근로자가 정보를 제공받을 권리), 문항11(안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것), 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과의 연대활동에 노사가 참여하는 것)에서 유의한 차이가 있고,

<표4-14> 업종에 따른 노사 참여 활동의 분산분석(ANOVA) 결과

문항 번호	중요도		수행도	
	F값	P값 (Pr>F)	F값	P값 (Pr>F)
1	3.078*	0.016	2.478*	0.044
2	0.124	0.974	1.009	0.403
3	1.953	0.101	2.436*	0.047
4	0.981	0.418	1.109	0.352
5	1.238	0.294	0.882	0.474
6	2.415*	0.048	4.770*	0.001
7	0.722	0.577	1.712	0.146
8	3.601*	0.007	2.116	0.078
9	2.064	0.085	1.861	0.116
10	1.743	0.140	1.461	0.213
11	2.473*	0.044	1.569	0.182
12	1.056	0.378	3.328*	0.011
13	1.796	0.129	3.844*	0.004
14	0.403	0.807	3.384*	0.010
15	7.140*	0.000	0.798	0.527
16	1.334	0.256	0.821	0.512
17	0.159	0.959	4.342*	0.002
18	0.543	0.704	0.850	0.494
19	0.866	0.484	0.508	0.730

수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항1(노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것), 문항3(산업안전보건 관련 법적 규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것), 문항6(안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것), 문항12(노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.3 노사 참여 활동들간의 유의성 검증 : 상관관계분석

상관관계분석(correlation analysis)은 연구하고자 하는 변수들간의 관련성을 분석하기 위해서 사용된다. 즉 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는지 여부와, 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보유하고 있는지를 알아보고자 할 때 사용하는 분석방법이다(채서일, 2000). 변수들간의 관련성의 정도는 특정변수의 분산 중에서 다른 변수와 같이 변화하는 분산(공분산)이 어느 정도 되느냐에 따라 좌우된다. 단 이러한 상관계수를 통한 상관관계분석은 변수들간의 관련성의 존재여부를 알아보고 실제 그 영향력에 대해서 예측가능하게 해줄 뿐, 이것이 어느 특정 변수가 증가하여 다른 변수도 증가하였는지, 즉 인과관계가 있다는 것은 알 수 없음을 유의해야 한다.

본 연구에서 노사 참여 활동 간의 관계에 대한 유의성 검증을 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 사용자와 근로자가 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도간의 상관관계분석 결과는 <표4-15>에 제시하였고, 모든 문항에서 양(+)의 상관관계($p < 0.01$)를 보이고 있는 수행도간의 상관관계분석 결과는 <표4-16>에 제시하였다.

<표4-15> 중요도에 있어 노사 참여 활동들간의 상관관계분석

문항 번호	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1																		
2	.245**	1																	
3	.527**	.164**	1																
4	.393**	.171**	.489**	1															
5	.402**	.083	.381**	.492**	1														
6	.476**	.098*	.510**	.517**	.431**	1													
7	.309**	.102*	.338**	.362**	.476**	.238**	1												
8	.364**	-.028	.444**	.430**	.474**	.368**	.452**	1											
9	.384**	.063	.433**	.416**	.381**	.410**	.294**	.502**	1										
10	.272**	.046	.448**	.443**	.407**	.459**	.332**	.468**	.607**	1									
11	.374**	.024	.501**	.422**	.360**	.570**	.247**	.438**	.552**	.580**	1								
12	.410**	.084	.501**	.484**	.400**	.601**	.306**	.406**	.491**	.493**	.557**	1							
13	.367**	.175**	.413**	.533**	.443**	.483**	.384**	.409**	.358**	.364**	.477**	.614**	1						
14	.366**	.171**	.351**	.369**	.314**	.414**	.324**	.325**	.337**	.270**	.429**	.519**	.583**	1					
15	.317**	.039	.330**	.272**	.258**	.427**	.071	.357**	.367**	.316**	.467**	.450**	.353**	.304**	1				
16	.311**	.104*	.430**	.378**	.284**	.405**	.226**	.362**	.350**	.365**	.439**	.479**	.434**	.377**	.358**	1			
17	.204**	.022	.222**	.326**	.264**	.166**	.404**	.323**	.242**	.217**	.187**	.283**	.333**	.308**	-.042	.380**	1		
18	.371**	.154**	.402**	.492**	.300**	.407**	.325**	.240**	.277**	.246**	.349**	.462**	.403**	.414**	.258**	.317**	.357**	1	
19	.277**	.076	.375**	.343**	.281**	.335**	.117**	.320**	.328**	.298**	.396**	.357**	.284**	.217**	.394**	.414**	.206**	.423**	1

주1) ** 0.01에서 유의함(2-tailed), * 0.05에서 유의함(2-tailed)

<표4-16> 수행도에 있어 노사 참여 활동들간의 상관관계분석

문항 번호	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1																		
2	.793**	1																	
3	.696**	.720**	1																
4	.540**	.564**	.669**	1															
5	.555**	.568**	.643**	.544**	1														
6	.499**	.493**	.557**	.541**	.584**	1													
7	.540**	.573**	.566**	.473**	.640**	.452**	1												
8	.515**	.523**	.548**	.523**	.586**	.424**	.676**	1											
9	.592**	.590**	.562**	.531**	.568**	.439**	.607**	.641**	1										
10	.539**	.553**	.564**	.526**	.575**	.422**	.595**	.624**	.719**	1									
11	.626**	.629**	.644**	.656**	.540**	.504**	.523**	.604**	.691**	.659**	1								
12	.545**	.527**	.597**	.499**	.579**	.601**	.459**	.508**	.532**	.557**	.660**	1							
13	.559**	.539**	.596**	.467**	.583**	.560**	.474**	.477**	.559**	.547**	.621**	.777**	1						
14	.674**	.656**	.582**	.446**	.535**	.530**	.527**	.462**	.542**	.526**	.612**	.652**	.679**	1					
15	.366**	.372**	.473**	.496**	.346**	.327**	.230**	.305**	.369**	.398**	.527**	.435**	.386**	.389**	1				
16	.568**	.569**	.622**	.609**	.495**	.419**	.529**	.557**	.613**	.621**	.649**	.534**	.491**	.496**	.536**	1			
17	.436**	.463**	.451**	.430**	.482**	.402**	.542**	.507**	.516**	.583**	.559**	.496**	.482**	.536**	.324**	.530**	1		
18	.498**	.489**	.493**	.483**	.443**	.462**	.445**	.427**	.464**	.471**	.559**	.507**	.453**	.499**	.466**	.462**	.485**	1	
19	.466**	.472**	.524**	.567**	.397**	.358**	.428**	.442**	.462**	.489**	.582**	.427**	.403**	.425**	.566**	.560**	.454**	.652**	1

주1) ** 0.01에서 유의함(2-tailed), * 0.05에서 유의함(2-tailed)

제5장 결 론

제1절 요약

본 연구는 주요 선진국의 산업안전보건관리체계에 있어서 노사참여시스템을 독일, 영국, 프랑스를 중심으로 조사·분석하였고, 그 내용을 정리 요약하면 다음과 같다.

먼저 독일은 무엇보다도 각각의 산업안전보건 추진 주체들에게 명확한 과제가 부여되고 있으면서 상호간의 협력을 법적으로나 실제적으로 보장하고 있는 점이 특징이다.

공공기관(근로감독청과 직업공제조합, 직업공제조합과 의료보험조합)들 간의 긴밀한 협력뿐만 아니라, 공공기관과 사용자, 공공기관과 종업원평의회, 사용자와 종업원평의회, 공공기관-사용자-종업원평의회 간의 협력을 제도적으로 보장함으로써 산업안전보건이 최대한 효과를 발휘할 수 있는 기초를 마련하였다. 특히, 산업안전보건상의 제반 규정이 실행되는 단위는 개별사업장이므로 사업장차원에서 노사의 적극적 참여와 협력은 산업안전보건목적이 성공적으로 달성될 수 있는 전제조건이라 할 수 있다.

사업장내 근로자대표조직(종업원평의회) 설립을 쉽게 하여¹³¹⁾ 개별 근로자들의 요구와 참여가 집단화될 수 있도록 하는 한편, 종업원평의회와 권리와 의무를 산업안전보건에 활용하고 있다. 산업안전보건을 위하여 개별 근로자의 참여와 협력권을 보장하고 있지만 이러한 권리가 집단화된 형태로 실현되지 않는다면 실효성을 거두기 어려울 뿐만 아니라, 경우에 따라서는 사업장내에 갈등과 불만이 조성될 수도 있다. 역으로, 사용자가 법적 규정대로 실행한다고 하더라도 근로자들의 협조가 없다면 제대로 실행되지도 않고 효과도 적다. 앞서 살펴보았듯이 사업장법뿐만 아니라 산업안전보건관련 제반 규정에는, 실행을 구체화한 의무(예를 들어, 산업의, 산업안전전문위원 배치, 위험물질 표시 등) 이외에, 정해진 원칙 내에서 항상 노사가 협의 또는 공동으로 결정할 수 있는 여지를 제공하고 있다.

131) 본문에서 언급했듯이, 종업원평의회 설립은 신고나 허가제가 아니며, 사업장내 선거, 피선거권을 갖고 있는 근로자 3인이 자발적으로 선거위원회를 구성하여 종업원평의회 위원들을 선출함으로써 설립된다. 또는 사업장을 담당하는 산별노조가 종업원평의회선거위원회를 선출하기 위해 사업장내에서 종업원총회를 개최할 수 있다.

법적 규정이 지극히 광범위한 개념(예를 들어, 보건)을 포함하고 있는 경우에는 노사가 사업장의 조건에 따라 자율적으로 이의 구체적 내용에 관해 합의하여 실행함으로써 안전보건의 효과를 더욱 증대할 수 있다. 산업안전보건에 대한 실행 책임이 사용자에게 있다는 것을 강조하는 것만으로 산업안전보건의 목적이 달성되는 것도 아니고, 갈수록 복잡하고 다양해지는 경제와 산업사회의 변화로 인해 산업안전보건과 관련되는 제반 사항을 법으로 일일이 정하기는 더욱 어렵다. 따라서 법적 기본원칙을 근거로 사업장차원에서 노사 참여 및 협력을 통해 유연하고 창의적으로 산업안전보건 조치들을 구체화할 수 있도록 제도적으로 보장하는 것이 산업안전보건 효과를 최대화할 수 있는 전제조건일 것이다.

프랑스는 CHSCT가 산업안전보건법 시행과 안전·보건·작업조건의 개선에 중요한 역할을 한다. 또한 위험한 사업장에는 근로자가 활발하게 운영하고 있는 CHSCT와 은퇴 권리(Right to retreat)에 의해 잘 보호를 받는다. 반면 위험이 덜한 노동상황에서는 CHSCT의 잇점을 갖지 못하지만, 은퇴를 위한 개인적인 권리를 항상 행사할 수 있다.

프랑스 법제의 특징을 요약하면 보건안전및근로조건위원회(이하 위원회라 함)의 구성과 관련하여서는 기업위원회나 근로자대표위원 등의 근로자대표기관과는 구별되는 별도의 위원회를 설치하도록 하고 있는데, 그 구성은 노사동수가 아닌 의장은 사용자가 맡도록 하고 위원은 모두 근로자로 구성하고 있다. 이는 안전, 보건에 관한 문제가 사용자와 근로자가 타협할 수 있는 성격으로서 상정된 것이 아니고 근로자의 권리이자 사용자의 의무라는 인식을 전제로 하고 있는 것으로 생각된다. 또한 산업의, 안전 및 근로조건의 책임자 및 담당자가 위원회에 참가하여 발언할 수 있는 권리를 부여함으로써 산업안전 관련당사자들이 직접 정책심의에 참여하도록 하여 위원회의 효율적이고 실질적인 운영이 가능하도록 하고 있다. 그리고 근로감독관에게 위원회의 의사일정을 통보하도록 하고 근로감독관이 참석할 수 있도록 함으로써 위원회의 운영의 지도, 감독이 가능하도록 하고 있다.

위원회 위원에 대해서는 임무수행과 관련한 유급의 대표활동시간을 보장하고 있으며, 임무수행에 필요한 교육을 받을 권리를 보장하고 있다. 위원회에 대해서는 사용자가 그 임무수행에 필요한 모든 정보를 제공하도록 하고 있다. 위원회는 취업규칙, 사업장 정비, 근로조건의 중대한 변경, 기술변경의 경우 적응계획, 비정규근로자 사용, 환경보호, 안전·보건 관련 사용자의 연간보고서 및 프로그램 등에 대한 의견제시권을 갖는다. 매년 사용자로 하여금 위원회에 안전, 보건 및 근로조건과 관련한 연간보고서와 구체적인 이행프로그램을 제출하도록 함으로써 정기적이고 구체적인 감독과 참여가 가능하도록 하고 있다. 위원회는 사용자를 구속하는 결정을 할 권한은 없으나, 안전·보건과 관련한 의견제시만이 아니라 감시·조사권이 부여되어 있고, 노동행정과의 유기적 관계를 보장함으로써 산업재해의 예방 및 사후처리에 있어 실질적인 참여를 보장하고 있다.

영국은 프랑스, 스웨덴과 같이 보건안전법에 근로자 참여에 대한 규정이 있다. 또한 영국은 노·사 대표 동수로 구성된 안전위원회 설립을 규정하고 있다. 그러나 안전위원회의 역할에 있어서는 프랑스와 스웨덴 등 다른 나라의 제도와는 다르다.¹³²⁾ 영국에서는 안전위원회가 최소한의 역할을 하고, 안전대표자가 좀 더 실제적인 권한을 행사한다. 또한 영국은 노동조합의 역할에서도 스웨덴과 프랑스와 아주 다르다.¹³³⁾ 영국에서는 단지 노동조합이 지정한 안전대표자가 법적 보호의 혜택을 누리고, 비 노동조합에서 지명된 안전대표자들에 대한 법적 보호조항이 없다.

영국에서 안전보건관리체계에 있어서 사용자와 근로자의 참여는 다음과 같이 이루어진다.

영국의 안전보건위원회(HSC)는 사용자와 근로자 대표가 동수로 참여하여 사업장 안전보건정책 및 기술지도 지침을 제정하는데 참여를 한다. 노·사의 참여를 통해 안전보건정책 및 사업계획이 수립되면, 수립된 정책은 별다른 문제점 없이 사업장에 신속하게 적용되고, 근로자가 안전수칙을 철저히 준수하는데 기틀이 된다. 개별 사업장

132) 프랑스에서는 위원회가 작업장 안전을 확보하는데 중심적인 역할을 하고 있고, 스웨덴에서는 비록 안전위원회가 중요한 조직상 역할을 수행하지만 실제적으로 안전위원이 작업장 상태에 관하여 가장 큰 영향력을 가지고 있다.

133) 스웨덴과 프랑스는 안전위원회 구성에 대한 조합의 활동을 요구하지는 않지만, 두 나라에 있어서도 많은 안전·보건의 문제에 대해 집단적 동의가 필요하다.

단위에서도 안전보건위원회가 별도로 구성되어 사업장의 안전보건 개선에 크게 기여한다. 영국은 감독관이 사용자에게 보낸 개선통보서에 이의사항이 있을 경우를 대비해 이의 제기 절차를 반드시 포함하여 발송하므로, 사업장의 불만사항을 적극 수렴, 개선하고 있다. 또한 사업장의 안전보건에 대한 근로자의 민원제기 제도를 전략적으로 권장하여 이를 사업장 안전보건 개선의 주요 수단으로 활용하고 있다. 감독관이 사업장 방문 시 반드시 근로자 대표나 안전위원회 위원을 면담하여 점검에 동행하고, 점검결과를 설명하여 근로자의 참여를 고취하고 있다. 이것은 근로자나 사용자로부터의 의견을 적극 수렴하여 개선하는 방법으로 EU에서 공통적으로 적용되는 보편적인 사항이다.

또한 본 연구는 위와 같은 주요 선진국에서 시행되고 있는 안전보건관리체계에 있어서 노사참여시스템을 우리나라에서는 얼마나 중요시 생각하고 있는지를 분석함과 동시에, 이를 실질적으로 얼마나 잘 시행하고 있는지 알아보기 위해 국내의 다양한 업종(제조업, 건설업, 운수창고통신업, 광업, 기타산업)을 대상으로 직접 조사하여 산업안전보건관리체에 있어 우리나라의 노사참여활동 수준을 알아보았다.

먼저 사용자와 근로자간의 노사 참여 활동의 방법에 대해 인지하는 중요도와 수행도 수준을 분석하였다. 그 결과, 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도에서 사용자와 근로자간의 약간의 차이를 보이고 있다. 사용자는 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’(문항 17)을 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 다음으로 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’(문항7), ‘근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동’(문항5), ‘노사가 안전보건 관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것’(문항14), ‘노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것’(문항13) 순으로 중요하게 생각하고 있었다. 반면에 근로자가 노사 참여 활동에 있어서 가장 중요하게 생각하고 있는 것은 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’(문항7)이었으며, 다음으로는 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’(문항17), ‘노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것’(문항1), ‘산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것’(문항2), ‘근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동’(문항5)으로 나타났다.

노사 참여 활동에 대해 인지하고 있는 수행도에서는 사용자와 근로자 모두 노사 참여 활동들 중 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’(문항7)과 ‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것’(문항17)이 가장 수행도가 좋은 것으로 나타났고, ‘근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일’(문항4), ‘안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것’(문항15), ‘사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것’(문항19)을 제외한 모든 노사 참여 활동들에서 사용자가 근로자들 보다 더 수행도가 좋은 것으로 나타났다.

또한, 본 연구는 직급(사용자와 근로자)에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 T-test를 실시하였다. 그 결과, 사용자와 근로자간의 노사 참여 활동에 인지하는 중요도에 있어서는 문항11(작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것), 문항19(사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 이는 노사간이 위와 같은 문항들에는 영향을 주며, 나머지 문항들에는 영향을 주지 않는다고 할 수 있다. 그리고 수행도에 있어서는 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 연령, 근무년수, 종업원수, 업종에 따라 노사 참여 활동에 대해 인지하는 중요도와 수행도에 있어서 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

연령에 따른 분석에서는 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보전에 관한 책임을 지고, 근로자는 안전보전에 대한 규정을 지키는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항15(안전보전을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것), 문항18(정부 및 관련기관들이 산업안전보전에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것)에서 유의한 차이가 있었고, 수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항2(산업안전보전에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것), 문항3(산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것), 문항8(근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리), 문항16(안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것)을 제외한 모든 문항에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무년수로 보면, 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항15(안전보전을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것)와 문항18(정부 및 관련기관들이 산업안전보전에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것)에서 유의한 차이가 있었고, 수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항3, 문항9, 문항10, 문항11, 문항15, 문항16을 제외한 모든 문항에서 유의한 차이가 있었다. 종업원수에 따라서는 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항7(사용자가 근로자에 대해 안전보전에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보전에 대한 규정을 지키는 것)와 문항12(노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것)에서 유의한 차이가 있었고, 수행도에 있어서는 노사 참여 활동 모든 문항에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 업종별로 보면 중요도에 있어 노사 참여 활동 중 문항1(노사가 함께 참여하여 산업안전보전에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것), 문항6(안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것), 문항8(근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리), 문항11(작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여

안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것), 문항15(안전보건을 위한 다른 기업과 연대 활동에 노사가 참여하는 것)에서 유의한 차이가 있었고, 수행도에 있어서는 노사 참여 활동 중 문항1(노사가 함께 참여하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것), 문항3(산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것), 문항6(안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것), 문항12(노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것), 문항13(노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것), 문항14(노사가 함께 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것), 문항17(근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 국내외 노사참여제도 및 외국의 사례와 국내의 실태조사 내용을 분석한 결과를 종합해 볼 때 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

‘근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 하는 것’을 중요하게 생각하고 있으나, 수행도에서는 낮게 나타나고 있는데, 근로자들이 스스로 안전수칙을 만들거나 만드는 데 참여토록 하고, 이를 지키도록 하는 제도적 뒷받침이 필요하다. 우리나라의 제도는 노사가 참여하는 안전보건위원회에서 사업장의 안전보건관리규정을 심의·의결하도록 하고 있으나, 근로자들이 이를 지키도록 하는 분야에 대해서는 제대로 규정하지 않고 있다. 따라서 노사가 자율적으로 정한 안전보건관련 수칙에 대해서는 근로자들이 철저히 준수하도록 하는 제도의 도입과 시행이 필요하다. 다음으로 ‘사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것’을 노사 모두 중요하게 생각하고, 수행도에서도 높게 나타나고 있다. 그러므로 사용자와 근로자 각각에게 책임의 내용과 한계를 명확히 하는 것이 필요하다. 노사의 책임의 내용과 한계는 법령에서 정해지겠지만 구체적인 내용에 대해서는 노사가 협의하여 정하도록 하면 그 효과가 클 것으로 보인다. ‘노사가 함께 안전보건관리에 필요한 활동을 하는 것’과 ‘노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것’이 사업장 단위에서 중요하지만 수행도에서는 낮게 나타난 점을 볼 때, 안전보건위원회나 노사 협의회를 통해서 안전보건에 관한 논의를 활성화하는 방안의 강구가 필요하다.

제2절 우리나라 안전보건관리체계에 있어서 노사참여제도의 발전방향

사업장내에서 안전보건과 관련하여 근로자가 참여할 수 있는 제도는 집단적 형태로 노사협의회, 산업안전보건위원회 그리고 개인적 형태로는 명예산업안전감독관제도가 있다.

제4장의 실태조사 결과 노사가 중요시하는 것을 종합해 보면 근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 하는 것, 사용자는 근로자의 안전보건에 대한 책임을 지고 근로자는 안전보건규정을 지키는 것, 노사가 참여하여 안전보건을 다루는 위원회를 구성하는 것, 사업주와 협력할 근로자 대표기구가 있어야 하는 것 등을 들 수 있다. 이 분석결과를 토대로 우리나라의 산업안전보건위원회, 노사의 자율적인 안전보건활동, 노사의 개인의 산업안전보건활동의 확대, 명예산업안전감독관 제도의 발전방향을 제시하고자 한다.

1. 노사대표기구의 개선

노사협의회는 당초 노동조합법에 안전보건보다는 노사분규예방 측면에서 도입된 관계로 안전보건분야보다는 생산성·교육·근로조건·복지 등을 논의대상으로 하여 오다 보니, 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률이 제정(1997)된 후에도 안전보건에 관한 사항은 의결사항이 아닌 협의사항중에 포함되어 있다.

산업안전보건위원회는 산업안전보건법이 제정될 때부터 포함되어 있었는데, 이 법이 제정될 당시에는 노사협의회가 유명무실했고, 협의대상 사항도 노사관계 중심이었으므로, 사업장의 안전보건에 관한 사항을 전문적으로 다루는 위원회가 필요하다고 판단하여 설치한 것이다. 따라서 두 위원회의 협의 또는 심의대상이 구체적인 집행에 관한 사항보다는 계획이나 방침에 관한 사항을 위주로 규정되어 있다.

또한 산업안전보건위원회가 사업장의 안전보건관리책임자의 관리대상 사항을 심의하도록 되어 있어서 안전보건관리책임자의 자문위원회와 같이 오인될 소지도 있다.

그러므로 사업장의 안전보건과 관련하여 노사협의회와 산업안전보건위원회중 어느

하나가 전적으로 책임지고 논의할 수 있는 체제로 가야 할 필요가 있다. 노사협의회와 산업안전보건위원회를 같이 설치해야 하는 상시근로자수 100인이상인 사업장에서는 산업안전보건위원회에서 산업안전보건에 관한 사항이 논의되도록 하는 것이 바람직하다. 다만, 산업안전보건위원회가 원칙적으로 상시근로자수 100인이상인 사업장에 설치하도록 하고 예외적으로 위험성이 높은 사업장의 경우에는 상시근로자수 50인이상인 사업장에 설치하도록 되어 있고, 노사협의회는 30인이상인 사업장에 의무적으로 설치해야 한다. 그러므로 상시근로자수 30인이상 100인미만(또는 50인미만)인 사업장에는 안전보건에 대한 공백이 있을 수 있으므로 이 경우에만 노사협의회에서 산업안전보건에 관한 사항이 논의되도록 정리할 필요가 있다. 독일에서는 종업원평의회가 근로자수 5인이상인 사업장에 설치되어야 하고, 프랑스에서는 보건안전 및 근로조건위원회(CHSCT)가 근로자수 50인이상인 사업장에 설치하도록 하여 여기에서 안전보건 문제를 담당하도록 하고, 다른 노사대표기구를 두고 있지 않다.

둘째, 산업안전보건위원회의 근로자위원을 선정할 때, 현행 규정은 당해 사업장의 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 있을 경우에는 그 노동조합의 대표가, 그렇지 않은 사업장의 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표가 당연히 포함되고, 나머지 근로자위원은 노동조합의 대표 또는 근로자대표가 지명하게 되어 있으므로, 전체근로자의 의견을 제대로 반영할 수 없는 구조로 되어 있다. 노사협의회는 근로자위원의 선출방법도 종전에는 이와 유사하였으나 최근에 근로자 전체의 대표성이 부족하다는 지적에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자들이 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출하도록 바뀌었음에도, 산업안전보건위원회에 대해서는 개선되지 않고 있다. 근로자위원은 전체근로자의 의견을 대변할 수 있도록 전체 근로자의 투표로 선출하는 것이 바람직하다. 독일의 경우에도 근로자들이 대표 선출에 참여하고 있고, 프랑스에서는 기업위원회의 선출직 위원과 근로자위원으로 구성된 선거인단에서 선출한다. 따라서 우리나라의 경우 노동조합을 우대한다고 해도 그 조합원이 근로자수의 과반수가 되는지 여부에 관계없이 전체 근로자수에서 조합원이 차지하는 비율만큼 노동조합이 근로자위원을 추천하게 하고, 나머지 근로자위원은 조합원이 아닌 근로자들이 투표로 선출하는 방안도 생각할 수 있다.

셋째, 산업안전보건위원회의 기능을 강화하는 것이다. 독일의 종업원평의회에서 공동 결정해야 할 사항을 사용자가 종업원평의회 동의없이 일방적으로 시행하면 위법에 해당하고, 공동결정한 사항은 노사합의 방식으로 서면으로 체결하여 노사가 반드시 지켜야 한다. 프랑스의 CHSCT는 안전보건과 관련하여 반드시 공동결정토록 하지는 않지만 사업장내 안전보건과 관련한 각종 정보를 제공받고, 사용자에게 의견을 제시할 수 있으며, 사용자는 각종 점검결과나 보고서를 CHSCT에 반드시 제출토록 하고 있다. 우리나라의 산업안전보건위원회는 사업장의 안전보건과 관련하여 심의·의결할 수 있지만 그 심의·의결한 사항의 이행을 담보하는 규정은 없다. 그러므로 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항에 대해서는 노사가 반드시 지키도록 하고, 이를 위반할 경우에는 벌칙이 따르도록 하여야 한다. 이외에 안전보건과 관련하여 사업장의 정기적인 점검, 재해예방활동 등 구체적인 집행기능을 부여하여야 한다.

넷째, 산업안전보건위원회의 기능을 위와 같이 강화한다면 근로자위원들에게 직무상 지득한 정보를 악용하거나 외부에 누설할 경우 처벌받도록 하여야 한다. 그렇지 않으면 사용자가 정보를 제대로 제공할 수 없다.

다섯째, 산업안전보건위원회의 근로자위원 대표에게는 유급으로 안전보건활동을 할 수 있는 시간을 부여하여야 한다. 우리나라는 노동조합의 전임자에게 사업주가 임금을 지급하고는 있으나, 노사협의회나 산업안전보건위원회에는 전임자를 인정하거나 유급 활동시간을 제도적으로 인정하지 않고 있다. 그러나 독일이나 프랑스 등에서는 노동조합 전임자에 대한 임금은 사용자가 지급하지 않지만, 전체근로자의 대표기관인 종업원 평의회나 CHSCT의 근로자대표에게는 유급으로 안전보건에 관한 활동을 하도록 허용하고 있다.

2. 자율적인 안전보건규정제정 범위 확대

산업안전보건법 제20조에 의하면 사업주가 사업장의 안전보건관리조직과 교육 등에 관한 규정을 작성하여, 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 사업장에 비치하도록 하고 있다. 그러나 이 규정이 단체협약이나 취업규칙에 위반하면 안된다고 하고 있는

점을 볼 때, 기술적이고 구체적인 사항에 대한 것이 아니고 관리적 수준의 것을 예정하고 있다고 보여진다. 그리고 각 작업별 안전기준은 노동부나 산업안전공단에서 만들어서 사업장에서 지키도록 하고 있다.

안전보건에 관한 사항은 법령에서 모든 사항을 다 규정하려고 할 것이 아니라, 각 사업장의 특성을 감안하여 노사가 자율적으로 구체적인 안전보건기준을 정하도록 하고, 이 기준에 대해 효력을 부여한다면 노사의 안전보건에 대한 참여도와 제도의 수행도를 높일 수 있을 것이다.

3. 노사 개인의 균형적인 참여 확대

우리의 산업안전보건법은 안전보건에 대한 책임을 모두 사업주에게 지우고, 예외적인 경우 즉 안전대·안전화·안전모를 착용하지 않은 근로자에 대해서만 과태료를 부과하고 있다. 산업재해에 대해서는 거의 사업주에게 무과실 책임을 묻고 있다. 사업주가 매일 사업장의 모든 시설과 환경을 점검하고, 근로자들의 작업방식을 다 지도할 수는 없으므로, 결국 노사가 함께 노력하지 않으면 안전보건을 확보할 수 없다. 근로자들이 안전보건에 관한 정책의 수립과 집행에 참여하도록 하면서, 근로자가 개인의 의무도 강조하여야 한다.

첫째, 영국이나 독일과 같이 근로자들이 자신의 안전과 보건을 지키려는 노력을 하여야 하고, 동료 근로자의 안전보건의 확보에도 노력해야 한다는 것을 선언적인 규정이 아니라 구체적으로 규정토록 하여야 한다.

둘째, 근로자가 노동부령이 정하는 안전보건조치 기준을 지키도록 규정하고 있으나, 지키지 않은 경우에 대한 제재조치가 없다. 이러한 사항에 대해서는 노사합의로 징계 등 제재조치를 스스로 마련하도록 하여야 한다.

셋째, 근로자들이 고의로 안전시설 등을 해체하거나 과실로 재해를 유발하여 다른 근로자에게 재해를 입게 한 경우에는 영국과 같이 처벌대상이 되도록 하여야 한다.

넷째, 신기술이나 새로운 장비를 도입하는 경우, 또는 정기적으로 실시하는 안전보건 교육을 근로자들이 반드시 참여하도록 하고, 그렇게 하지 않은 경우에는 내부적인

체제가 가능토록 하여야 한다.

4. 명예산업안전감독관 제도의 활성화

명예산업안전감독관제도는 독일의 안전요원이나 영국의 안전대표자를 모델로 삼은 것으로 보인다. 그러나 독일과 영국의 경우과 달리 명예산업안전감독관이 사업장에서 실질적으로 안전보건 예방활동을 할 수 있는 제도적인 뒷받침이 되지 않고 있다. 또한 노동단체의 요구에 따라 사업장소속 근로자가 아닌 노동단체에서도 명예산업안전감독관을 둘 수 있게 하였고, 명예산업안전감독관이 노동조합과 연계되어 있는 경우가 많아 사용자들이 달가와하지 않음에 따라 활성화되지 못하고 있다.

그러므로 명예산업안전감독관이 개선된 산업안전보건위원회에서 선출되도록 하고, 영국처럼 재해조사, 재해예방 활동, 근로자에 대한 위험활동 경고, 사용자에게 대한 의견 제시, 산업안전보건위원회에 대한 보고 등의 활동을 할 수 있게 한다면 안전보건확보에 큰 기여를 할 수 있을 것으로 본다.

끝으로 조사대상자의 연령, 근무년수, 사업장의 종업원수 또는 업종에 따라 유의한 차이가 있음이 나타났으나, 각 사업장별로 조사분석 결과에 대응하는 구체적인 안전보건활동 유형과 방법을 도출하는 단계까지 이르지 못했다.

참고문헌<국내>

- [1] 경인지방노동청, “알기 쉬운 산업안전보건법”, 2006
- [2] 김동배 · 이경목, “근로자 참여의 영향요인과 성과”, 한국노동연구원, 2003.
- [3] 김병석 · 성호경 · 남재수 공저, “산업안전보건 현장실무”, 형설출판사, 2000.
- [4] 김소영, 문무기, “선진국의 집단적 노사관계법 변화와 정책과제”, 한국노동연구원, 2002.
- [5] 김정한 외4, “한국의 노사관계 연구”, 한국노동연구원“, 2002.
- [6] 김현수 · 하갑래, “노동법”, 중앙경제사, 2001
- [7] 김현수, “노동조합 및 노동관계조정법”, 법원사, 2002
- [8] 김호진 외 11명, “사회합의제도와 참여민주주의”, 나남출판, 2000.
- [9] 박해천 외2, “주요선진국의 산업안전보건 분야에 있어서 노사참여 및 협력제도와 운영에 관한 연구”, 노동부, 2003.
- [10] 노동부, “참여와 협력의 노사문화 정착을 위한 노무관리진단 매뉴얼”, 노동부, 2002
- [11] 노동부, “참여와 협력의 노사문화 정착을 위한 노사협의회 운영 매뉴얼”, 노동부, 2002
- [12] 노사개혁백서편찬위원회, “노사개혁 21세기 새 동반자”, 1997.
- [13] 박두용, “우리나라 산업안전보건 정책과 행정에 대한 이해당사자의 제도적 · 실질적 참여에 대한 평가 및 제고방안”, 산업안전보건정책평가 심포지움 II, 2000.
- [14] 박준식, “세계화와 노동체제”, 한울아카데미, 2002.
- [15] 백도명, “산업안전보건에서의 참여의 역사와 외국사례”, 2000.
- [16] 윤조덕, 김은희, 박태순, “중소사업장 산업안전 보건실태 및 정책 개선방향”, 한국 노동연구원, 2000.
- [17] 최종태, “현대노사관계론”, 경문사, 1996
- [18] 채서일, 한국산업안전공단, “산업안전보건정책 수립, 집행 및 평가과정의 당사자 참여방안”, 산업안전보건정책평가 심포지움 II, 2000.
- [19] 한국산업안전공단, “산업안전보건제도 및 재해예방활동”, 2000.
- [20] 한국산업안전공단, “영국, 사업장에서의 안전보건”, 2000.

- [21] 한국산업안전공단, 사업장 안전보건활동 개선사례 발표집.
- [22] 함병호, “21세기를 지향하는 안전분야 변화방안”, 노동부 산업안전국, 2000
- [23] 홍세길, “참여적 작업시스템이 근로자 태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 박사학위논문, 2004

참고문헌<국외>

- [1] A. Semenov, "Worker's Participation in Occupational Safety and Health in the USSR", Vol. 122, Iss. 3, P355, 1983.
- [2] Anelie Henter/Kirsten Schlowak, Bericht über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Bonn, 2001.
- [3] Arbeit und Arbeitsrecht, Monatsschrift für die betriebliche Praxis, 7/1998, 1/1999, 6/2000, Verlag Wissenschaft, Berlin.
- [4] Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder, 1/2000, 2/2000, 9/2000, 10/2000 7/2001, 8/2003 , AiB-Verlag, Köln.
- [5] B. Teyssié, "*Droit du travail 1. Relations individuelles de travail*", Litec, 1992.
- [6] B. Teyssié, "*Droit du travail Relations collectives*", Litec, 2002.
- [7] Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Die gesetzliche Unfallversicherung in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2000, Bonn, 2002
- [8] Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung, Sozialbericht, Bonn, 2001.
- [9] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, bundesarbeitsblatt Heft 4-2003, Verlag W. Kohlhammer, Bonn.
- [10] Chen Ms, "Workers participation and their health and safety protection in China's transition industrial economy", International Journal of Occupational and Environmental Health. 2003.
- [11] Colin W. Fuller, Luise H Vassie, "Benchmarking the safety climates of employees and contractors working within a partnership arrangement", Bradford 2001. Vol.8.
- [12] Däubler/Kittner/Klebe(Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung -Kommentar für die Praxis, 8. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2002.
- [13] G. Couturier, "*Droit du travail 2. Les relations collectives de travail*", Puf, 1991.
- [14] G. Lyon-Caen, J. Pélissier, A. Supiot, "*Droit du travail*", Dalloz, 1998.

- [15] Gerhard Bäcker/Reinhard Bispinck/Klaus Hofemann/Gerhard Naegele, Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 2000.
- [16] Gnade/Kehrmann/Schneider/Klebe/Ratayczak, Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar 10. Auflage, Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf, 2002.
- [17] Groupe d'Étude Interuniversitaire en Sciences du Travail, "*L'évaluation des risques professionnels*", PUS, 1995.
- [18] Groupe Revue Fiduciaire, "*Dictionnaire RF 2003 Social*", 2003.
- [19] Guy Roustang, "Worker Participation in Occupational Safety and Health Matters in France", Vol.122, Iss.2, P169, 1983.
- [20] Hans-Böckler-Stiftung, WSI Mitteilung 3/2003, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- [21] Hans-Böckler-Stiftung, Zeitschrift-Mitbestimmung 4/98, 4/2001, 7/2003 Nomos-Verlag, Baden-Baden.
- [22] Henrik Lambrecht Lund, "Strategies for Sustainable Business and the Handling of workers' Interests : Integrated Management Systems and worker Participation", Economic and Industrial Democracy, 2004. Vol.25.
- [23] Hermann Bueren, Betriebliche Gesundheitsförderung, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2002.
- [24] Hideyasu Aoyama, "Worker's Participation in Occupational Safety and Health in Japan", Vol. 121, Iss. 2, P207, 1982.
- [25] HSC, "Safety representatives and safety committees", Health and Safety Executive, ISBN 0717612201, 1996.
- [26] HSE, "A guide to the Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989 : Guidance on Regulations", Health and Safety Executive, ISBN 0717611698, 1989.
- [27] HSE, "Consulting employees on health and safety : A guide to the law 1999", Health and Safety Executive, ISBN 0717616150, 1999.
- [28] HSE, "Protecting Your Health at Work", Health and Safety Executive, 1996.
- [29] HSE, "Working together : Guidance on health and safety for contractors and suppliers", Health and Safety Executive, 2002.

- [30] HSE/C, “A guide to the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996.:Guidance on Regulations”, Health and Safety Executive, 1996.
- [31] HSE/C, “A guide to the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996”. Health and Safety Executive, ISBN 0717612341, 1996.
- [32] HSE/C, “Health and Safety targets : How are we doing?”, Health and Safety Executive, MISC489 C50, 2001.
- [33] HSE/C, “Policy statement on Open Government”, Health and Safety Executive, (INDG179) (INDG 179) (IND G 179), 1994.
- [34] HSE/C, “The Health and Safety Executive and you”,y Health and Safety Executive , (HSE37) (HSE25), (HSE20) (HSE34), 2000.
- [35] HSE/C, “Your work and your health : What your doctor needs to know”, Health and Safety Executive, 1992.
- [36] J. Pluyette, *Hygiène et sécurité conditions de travail lois et textes réglementaires*, Technique et documentation, 2003.
- [37] J.-E. Ray, “*Droit du travail droit vivant*”, Editions Liaisons, 2003.
- [38] J.K.M. Gevers, “Work Participation in Health and Safety in the EEC: The Role of Representative Institutions”, Vol. 122, Iss. 4, P411, 1983.
- [39] Jean-Paul Antona, Richard Brunois, “*Hygiène et sécurité dans l’entreprise – prévention et sanctions-*”, Dalloz, 1991.
- [40] Julie E. Korostoff, Linda M. Zimmermann, Carolyn E. Ryan, “Rethinking the OSHA approach to workplace safety: a look at worker participation in the enforcement of safety regulations in Sweden, France, and Great Britain”, 1995.
- [41] Liaisons Sociales, “*Le travail en France Santé et sécurité 2001-2002*”, Editions Liaisons, 2002.
- [42] Marie-Françoise Clavel-Fauquenot, Natacha Marignier, “*Le CHSCT*”, Liaisons Sociales, 2000.
- [43] Mathias Bauer-Alois Engeldinger, *Arbeits und Gesundheitsschutz in klein und mittelständischen Unternehmen*, Deutscher Wirtschaftsdienst, München, 2003.
- [44] Michael Kittner, *Arbeits und Sozialordnung*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2003.

- [45] Nathalie Ferré-Marie-Françoise Clavel-Fauquenot, "*Hygiène et sécurité*", Liaisons Sociales, 2001.
- [46] Per Langaa Jensen, "Assessing Assessment : The Danish experience of worker participation in risk assessment", Economic and Industrial Democracy, 2002. Vol.23.
- [47] Per Oystein Saksvik, "Regulating systematic occupational health and safety management: Comparing the Norwegian and Australian experience, Vol. 58, Iss. 1, P33, 2003.
- [48] Pierre Joubert, *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, CELSE, 1992.
- [49] Richard Johnstone, "Occupational Health and Safety Law and Policy", Thomson, 1997
- [50] Richard L Steinbrunn, "Blue collar workers ; What Factors Influence Participation in Health Education Programs", Benefits Quarterly, 4/1988.
- [51] R.D. Clarke, "Worker Participation in Health and Safety in Canada", Vol. 121, Iss. 2, P199, 1982.
- [52] Soziale Sicherheit, Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 8-9/00, AiB-Verlag, Köln.
- [53] Walters, Vivienne, Haines, Ted, "Worker's Use and Knowledge of the Responsibility System : Limits to Participation in Occupational Health and safety", Canadian Public Policy, 1988. Vol14.

<부록>

산업안전보건에 있어 노사 참여 활동들에 대한 실태조사

먼저 귀중한 시간을 할애하여 본 조사에 응해주신 직원님께 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 순수하게 학문 연구로 쓰이기 위해 만들어진 것입니다.

본 연구에 성실히 답하여 주신다면 저의 연구와 학문적 발전에 도움이 될 것입니다.

본 연구는 현 사업장에서 산업안전보건에 대한 노사 참여 활동을 파악하고, 노사간과 업종간의 어떠한 차이가 보이는지를 알아보고, 이를 개선하여 새로운 참여 시스템 모델을 제시하는데 그 목적이 있습니다.

따라서 가능한 한 자세하고 솔직하게 작성하여 주시면 본 연구에 큰 도움이 될 뿐만 아니라 우리나라 사업장의 안전보건분야에도 큰 기여가 될 것으로 판단됩니다.

설문지에 대한 응답은 무기명으로 하며, 개인적인 응답내용은 모두 컴퓨터로 통계처리됩니다.

조사결과는 통계법에 따라 비밀이 보장되며 연구 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

질문 문장이 다소 중복되더라도 빠진 문항 없이 성실히 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

직원님의 안전과 건강과 무궁한 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2005년 12월

조선대학교 대학원 산업안전공학과

연락처(☎) : 062-230-7896

Fax : 062-230-7124

E-mail : khunsoo@hanmail.net

1. 귀 사업장에서는 산업안전보건을 위해 다음과 같은 노사의 활동들이 얼마만큼 중요하다고 생각하십니까?

	매우 중요치 않다	중요치 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
1 노사가 함께 참여 하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것 (예: 안전보건위원회 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것 (관련규정 시행여부 감시의무)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리(알 권리)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 근로자에게 안전보건에 관한 사항을 제안 또는 협의할 수 있는 권한의 부여	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 근로자에게 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 16 안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것
- 17 근로자들이 자율적으로 안전·보건을 위한 활동을 전개하는 것
- 18 정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것
- 19 사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것

2. 귀하의 회사는 산업안전보건에 있어 다음과 같은 노사의 활동들이 현재 얼마나 잘 시행되고 있다고 생각하십니까?

- | | 전혀
되고
있지
않다 | 되
고
있
지
않
다 | 보
통
이
다 | 약
간
잘
되
고
있
다 | 매
우
잘
되
고
있
다 |
|--|--------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 노사가 함께 참여 하여 산업안전보건에 관한 모든 문제를 다루는 위원회가 구성되는 것 (예: 안전보건위원회 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 산업안전보건에 있어 사업주와 협력할 근로자대표기구가 있어야 하는 것 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 산업안전보건 관련 법적규정이 실제로 잘 준수되는지를 노사가 함께 감독·조사하는 것 (관련규정 시행여부 감시의무) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 근로감독관의 감독기능 중 사업주와 근로자를 대상으로 상담과 도움을 주는 일 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 근로로 인한 건강피해 예방에 있어서의 협력 활동 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 안전담당자나 안전요원을 노사합의로 선발하는 것 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 사용자가 근로자에 대해 안전보건에 관한 책임을 지고 근로자는 안전보건에 대한 규정을 지키는 것 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 근로자가 자신의 작업과 관련된 안전보건 규정과 지침, 작업환경에 영향을 미치는 사업장내의 각종 변경에 대해서 정보를 제공받을 권리(알 권리) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 근로자에게 안전보건에 관한 사항을 제안 또는 협의할 수 있는 권한의 부여 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 10 근로자에게 안전보건상의 결함에 대한 시정 및 개선 요구권을 부여하는 것
- 11 작업장, 작업경과, 작업절차와 관련하여 안전보건과 관련된 통지·협의·공동결정제도를 두는 것
- 12 노사가 함께 안전보건교육 프로그램을 추진하는 것
- 13 노사가 함께 산업안전과 보건관리에 필요한 활동을 하는 것
- 14 노사가 안전보건관리를 위해 정기적으로 회의를 개최하는 것
- 15 안전보건을 위한 다른 기업과의 연대 활동에 노사가 참여하는 것
- 16 안전보건관련 근로자 대표가 근로자가 안전보건 규정을 준수하도록 지도·감독하는 것
- 17 근로자들이 자율적으로 안전보건을 위한 활동을 전개하는 것
- 18 정부 및 관련기관들이 산업안전보건에 있어 노사 참여를 위한 캠페인을 개최하거나 지원하는 것
- 19 사업장내 안전보건 결함사항에 대한 근로자의 민원을 제기할 수 있는 장치를 정부 및 관련기관에 마련하는 것

3. 귀하의 자신에 대한 질문입니다.

- (1) 성별? 남(), 여 () (2) 연령? ()세
- (3) 직급? ()
- (4) 본 회사에서 근무하신지 몇 년 되었습니까?
3년 이하(), 3~6년(), 7~9년(), 10~12년(),
13~15년(), 15년 이상()
- (5) 본 회사의 업종은?
제조업(), 건설업(), 화학장치업(), 운수창고통신업(), 광업(),
기타산업()
- (6) 본 회사의 종업원수는?
5인 미만(), 5~49인(), 50~99인(), 100~299인(), 300~999인(),
1000인 이상()