

연구자료

의학94-3-14

사업장 산업안전보건위원회의 활동실태에 관한 조사연구

1994



한국산업안전공단
산업보건연구원

제 출 문

한국산업안전공단 이사장 귀하

본 연구 결과를 1994년도 산업보건연구원의 연구사업중
“사업장 산업안전보건위원회의 활동 실태에 관한 조사 연구”
에 대한 최종 결과 보고서로 제출합니다.

1994년 12월 31일

제출자 : 산업보건연구원장 문 영 한

연구책임자 : 책임연구원 이 경 용

공동연구자 : 수석연구원 백 도 명

수석연구원 박 정 선

선임연구원 이 관 형

연구원 이 기 범

목 차

ABSTRACT	1
I. 서론	4
1. 배경	4
2. 목적	5
II. 연구방법	6
1. 조사대상	6
2. 조사내용	7
3. 조사방법	7
4. 분석방법 및 내용.....	8
III. 조사결과	10
1. 조사대상 사업장의 일반적 특성	10
2. 사업장 관리조직의 산업보건 업무현황과 노동조합의 산업보건 활동	15
3. 산업안전보건위원회 운영현황	24
4. 노동조합의 산업보건 활동정도와 관리자, 사용자의 태도간의 관계	36
IV. 고찰	40
V. 요약 및 제언.....	50
참고문헌	52
부록	53

The Present State of Industrial Safety and Health Committee

Kyung-Yong Rhee, Domyung Paek, Jung-Sun Park,

Kwan-Hyung Yi, Kibeom Lee

Department of Industrial Medicine Research

Industrial Health Research Institute

Korea Industrial Safety Corporation

34-4, Kusan-dong, Buk-ku, Inchon 403-120, Korea

- Abstract -

To investigate the issues related to the Industrial Safety and Health Committee (ISHC) which should be established in the company whose employees are 100 or above according to the act, the questionnaires were administered to the companies with 100 union members or above by mailing survey (return rate=0.17).

Most companies had either ISHC or Labor-Management Council functioning like ISHC (65.4%, 32.3% respectively). ISHC was started before 1990 in more than 65% of these companies. ISHC was held on the regular basis, once a quarter (54.7%), or on the irregular basis (12.5%). The average number of ISHC member of these companies were six in both labor and

management representatives. Only forty percent of labor representatives had their own position in labour union.

It was shown that more emphasis was on the issues of safety rather than those of health in ISHC and it was employee party who submitted and raised more issues related to the safety and health. The safety manager was one of the professionals who participated in ISHC most frequently(73%) while industrial doctor was the least participated professional(17.7%) in spite of requirement of participation of professionals in ISHC by the act.

The most frequently discussed issue in ISHC was about 'working environmental measurement and health examination'(more than 90%), while issues like 'industrial injury statistics and record maintenance' were relatively less discussed(less than 70%).

ISHC can only review and discuss the issues of safety and health in company according to the act, but most companies(91.1%) in which ISHC was established provided right of decision making of contract about safety and health in company for ISHC like collective agreement. It was also reported most companies maintained the records about discussed matters(92.1%) and notified these publicly to the employees(74.6%) and had a documented formal rule for operating the ISHC(81.5%).

Safety and/or health managers in companies recognized that ISHC was helpful in identifying the problems of safety and health and conducive to the solution of these problems(more than 70%).

Finally, a number of recommendation for activation of ISHC were suggested as follows;

1. ISHC should have its own formal written rules for operating.
2. Professionals such as safety and health managers should participate in ISHC for professionals' support.
3. ISHC should be operated as part of the everyday working life because issues of safety and health in working place are unexpected and closely related to everyday working life.
4. All workers should be encouraged to submit their own opinions about the issues of safety and health in their company and should not be prevented from doing it.
5. The results of ISHC should be notified to all workers in the company.
6. All workers should be able to identify and confirm the process of problem solving by ISHC in their company at any time.
7. Other regulatory apparatus for processing the result of ISHC should be provided like collective agreement.
8. The cooperative and supportive relationship should be maintained between management and labour in dealing with issues of worker's safety and health.
9. All members of ISHC should be educated and trained regularly.

I. 서론

1. 배경

근로자 건강관리를 위한 사업의 효율적인 추진을 위해서는 당해 근로자들의 적극적인 참여가 필수적이다. 이러한 근로자들의 참여는 법적 규정에 의하여 제한적이거나 보장되어 있으나 개인적인 차원에서 참여할 수 있는 규정과 집단적인 차원에서 참여하는 것이 구별되어 있다. 이 중에서 집단적인 차원에서의 근로자 참여가 규정된 것이 사업장의 산업안전보건활동에 대한 노사 심의기구인 산업안전보건위원회이다. 이러한 활동이외에도 근로자 대표의 요구가 있을 경우 작업환경측정을 입회할 수 있다는 규정이 있으나, 산업안전보건위원회의 활동이 상대적으로 포괄적이라고 할 수 있다.

윤성천 등은(1990) 사업장 단위에서 근로자들의 단체적인 활동을 규정하는 단체협약서에 대한 분석결과 산업안전보건위원회의 설치를 규정하는 협약은 약 30%이고, 이 중에서 산업안전보건위원을 노사동수로 구성하도록 되어 있는 협약은 64.4%라고 했으며, 산업재해문제는 사용자와 근로자의 공동노력에 의하여 효과적으로 대처할 수 있으므로 노사공동으로 산업안전보건위원회를 구성하여 활성화하는 것이 바람직하다고 제안하고 있다. 또한 김규상은(1992) 중소사업장 근로자의 건강장해를 분석하면서 노동조합과 산업안전보건위원회의 유무에 따라서 건강장해의 차이를 발견하고 그 이유를 몇가지로 설명하고 있는바, 우선 노조와 산업안전보건위원회의 산업안전보건활동을 통하여 건강관리 및 작업환경관리를 더 철저히 했을 것이며, 다음으로 노조가 활성화된 기업에서는 산업보건에 대한 근로자들의 태도가 적극적이라는 점 때문이라고 보고하고 있다.

또한 보건관리대행사업의 효율적 추진을 위한 방안으로 사업장의 산업안전보건 위원회의 위원으로 규정되어 있는 보건관리대행기관의 해당사업장 담당관리자가 산업안전보건위원회를 적극적으로 활용하는 방안이 제시되기도 하였다(하은희, 1993).

이상에서와 같이 사업장의 산업안전보건위원회가 활성화되면 근로자 건강을 위한 산업보건 사업이 효율적으로 이루어질 것이라는 보고가 있어 왔으나, 구체적으로 산업안전보건위원회의 설치나 개최 그리고 심의내용 등에 관한 실태조사는 거의 없는 실정이며, 특히 산업안전보건위원회가 활성화되지 못한 원인에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 근로자들의 집단적인 차원의 참여실태를 파악하여 근로자들의 적극적인 산업안전보건활동을 유도하기 위하여 일차적으로 산업안전보건위원회의 실태를 파악하고 활동이 미진할 경우 그 이유가 무엇이며 활성화를 도모하기 위한 대책이 무엇인지 알아볼 필요가 있다.

2. 목적

본 연구의 목적은 사업장 산업안전보건위원회의 현황을 파악하고 산업안전보건위원회의 활성화 방안을 모색하기 위하여 산업안전보건위원회의 활동에 영향을 미치는 제반 인자들을 파악하는 것이다.

가. 산업안전보건위원회 활동정도

나. 산업안전보건위원회 활동에 영향을 미치는 특성

다. 노동조합의 활동정도가 관리자와 사용자의 태도에 미치는 영향

라. 노사관계의 성격이 노동조합의 활동과 관리자의 태도간의 관계에 미치는

영향

II. 연구방법

1. 조사대상

산업안전보건위원회의 설치는 100인 이상의 근로자를 상시 사용하는 사업장으로 제한되어 있다. 또한 산업안전보건위원회를 노사협의회로 대체할 수 있도록 규정되어 있으나, 본연구에서는 근로자 대표기구인 노동조합이 설치되어 있는 경우를 대상으로 산업안전보건위원회의 설치여부와 운영실태를 파악하고자 하였다. 따라서 조사대상은 1992년 말 기준으로 노동조합이 설립되어 있는 제조업체 사업장을 대상으로 하였으며, 우편조사를 통해 응답되는 사업장을 중심으로 분석하였다.

표 1. 조사대상업체의 지역별 분포 및 응답비율

지역	발송사업체수	응답사업체수(%)
서울	102개소	10개소 (9.8)
부산	77개소	7개소 (9.1)
인천	74개소	11개소(14.9)
대구	53개소	5개소 (9.4)
광주	12개소	2개소(16.7)
대전	26개소	1개소 (3.8)
경기	233개소	26개소(11.2)
강원	9개소	3개소(33.3)
충북	32개소	5개소(15.6)
충남	29개소	4개소(13.8)
전남	23개소	5개소(21.7)
전북	31개소	3개소 (9.7)
경남	139개소	29개소(20.9)
경북	70개소	21개소(30.0)
제주	1개소	0개소 (0.0)
합계	911개소	134개소(14.7)

2. 조사내용

조사내용은 크게 산업안전보건위원회의 활동에 관한 사항과 산업안전보건위원회의 활동에 영향을 미치는 특성들로 구별된다. 구체적인 조사내용은 다음과 같다.

- 0. 산업안전보건위원회 설치여부
- 0. 산업안전보건위원회 위원수
- 0. 1993년도 산업안전보건위원회 개최현황
(개최시점, 회의 시간, 참여인원수, 심의 내용, 안전과 보건의 비율 등)
- 0. 노사협의체로 대신하는 비율
- 0. 사업장의 상시근로자 규모
- 0. 사업장의 업종(노동조합의 상급단체인 연맹을 기준으로 하였다)
- 0. 노동조합의 단체협약서상 산업안전보건에 관한 협약내용
- 0. 사업장 보건관리자의 종류(상근/대행, 간호사/위생기사/의사 등)
- 0. 노동조합의 산업보건 활동(건강진단, 작업환경측정 등)
- 0. 산업안전보건위원회에 대한 관리자의 태도와 인식

3. 조사방법

본 연구의 조사는 우편조사방법을 이용하였다. 구조화된 설문지를 조사대상 사업장에 발송한 후 산업보건 담당자로 하여금 직접 기입하여 반송하도록 하였다. 반송된 설문지는 문항 기입내용을 확인한 후 최종 분석대상으로 선정되었다. 조사는 2차례에 걸쳐 이루어졌다. 1차 조사는 1994년 9월1일부터 10월 31

일까지로 해당 사업장에 조사협조 의뢰공문과 설문지를 발송하여, 사업장의 담당자가 작성한 후 반송하도록 한 것이며, 2차 조사는 11월 1일부터 11월 30일까지로, 설문지와 협조공문을 재발송하지 않고, 응답이 되지 않은 사업장을 대상으로 전화와 우편을 통해 설문지 작성을 재차 의뢰한 것이다.

4. 분석방법 및 내용

본 연구의 자료는 사업장 산업안전보건위원회의 현황을 파악하기 위하여 조사된 변수들의 단순빈도를 알아보았으며, 노동조합의 산업보건활동이 관리자와 사용자의 태도에 미치는 영향을 알아보았다. 그리고 노사관계의 성격이 노동조합의 활동정도와 관리자의 태도간의 관계에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 이상의 분석을 위하여 다음과 같이 변수들을 재구성하였다.

1) 노동조합의 산업보건 활동정도

아래의 이원변수들을 합하여 노동조합의 활동정도변수로 하였다.

- 사업장 산업보건사업시 노동조합의 의견제시 여부(작업환경측정, 건강진단, 작업환경개선계획, 유소견자 사후조치, 보호구관리 등)
- 작업환경측정시 노동조합의 입회여부
- 사업장 산업보건 사업결과에 대한 노동조합의 검토여부(작업환경측정 결과, 건강진단 결과)
- 노동조합의 산업보건 전담 상근 인력 유무
- 단체협약서상 산업안전보건위원회 규정 포함 여부

2) 사업주의 태도

아래의 5점 척도 변수를 합하여 사업주의 태도 변수로 하였다.

- 산재예방에 대한 관심도(5점 척도)

- 산재예방에 대한 투자 의지(5점 척도)

- 산재예방에 대한 투자 정도(5점 척도)

3) 관리자의 태도

아래의 5점 척도 변수를 합하여 관리자의 태도변수로 하였다.

- 사업장의 산업보건문제의 근로자 인지에 대한 태도(5점 척도)

- 사업장의 산업보건 문제에 대한 노사의 의견교환에 대한 태도(5점 척도)

- 산업안전보건위원회의 심의활동에 대한 태도(5점 척도)

(사업장의 산업보건 문제 파악과 문제해결에 대한 기여도)

III. 조사결과

1. 조사대상 사업장의 일반적 특성

최종 분석에 이용된 사업장을 대상으로 상시근로자 고용규모 분포를 보면 100인 이하의 근로자를 고용하는 사업장은 5.2%였으며, 100인에서 200인의 근로자를 고용하고 있는 사업장이 전체의 15.7%, 200인에서 300인의 근로자를 고용하고 있는 사업장은 25.4%였다. 그리고 300인에서 500인의 근로자를 고용하고 있는 사업장은 19.4%, 500인에서 1,000인의 근로자를 고용하고 있는 사업장은 21.6%, 1,000인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장은 12.7%였다(표 2). 조사대상 사업장은 노동조합의 조합원규모가 100인 이상인 사업장이었으나, 1992년도말 기준과 1994년도 조시사점의 차이로 인하여 100인 이하의 근로자를 고용하는 사업장도 포함되었다.

표 2. 분석대상 사업장의 상시근로자 규모별 분포

근로자 규모	사업장수(%)
100인 이하	7 (5.2)
100인 - 200인	21 (15.7)
200인 - 300인	34 (25.4)
300인 - 500인	26 (19.4)
500인 - 1,000인	29 (21.6)
1,000인 이상	17 (12.7)
합계	134(100.0)

표 3. 분석대상 사업장의 업종별 분포
(노동조합 연맹별 분포)

업종	사업장수(%)
섬유	13 (9.7)
화학	43 (32.1)
금속	68 (50.8)
출판, 고무, 기타	10 (7.4)
합계	134(100.0)

분석대상 사업장의 지난 1년간 산재발생과 공상발생 건수의 분포를 알아본 결과 산재발생이 한 건도 없는 경우는 전체의 17.9%였으며, 1-2건이 발생한 사업장은 20.9%, 3-4건이 발생한 사업장은 18.7%, 5-6건이 발생한 사업장은 9.7%, 7-8건이 발생한 사업장은 11.2%, 그리고 9건 이상이 발생한 사업장은 21.6%였다(표 4). 이들을 평균하면 9.2건이지만 산재발생이 많은 두군데 사업장을 제외하면 평균 산재발생건수는 6.2건이 된다.

표 4. 분석대상 사업장의 산재발생 건수별 분포

산재발생 건수	사업장수(%)
없음	24 (17.9)
1건 - 2건	28 (20.9)
3건 - 4건	25 (18.7)
5건 - 6건	13 (9.7)
7건 - 8건	15 (11.2)
9건 이상	29 (21.6)
합계	134(100.0)

* 평균 9.2건(1,239건/134개소, 대기업 두 군데에서 118건과 307건으로 이를 제외하면 평균은 6.2건(814건/132개소) 이다).

공상발생의 경우 공상발생이 한 건도 없는 경우는 32.8%였으며, 1-5건이 발생한 사업장은 20.2%, 6-10건이 발생한 사업장은 14.2%, 11-15건이 발생한 사업장은 11.9%, 그리고 16건 이상의 공상이 발생한 사업장은 20.9%였다(표 5). 산재발생 정도와 공상발생 정도의 비율 분포에 있어서 약간의 차이가 있으나, 산재발생의 경우 평균 9.2건으로 대기업 두군데의 극단값을 제외하면 평균 6.2건으로 조사되었다. 그리고 공상발생의 경우 평균 10.9건으로 극단값 한군데를 제외하면 평균 10.1건으로 조사되었다.

표 5. 분석대상 사업장의 공상발생 건수별 분포

공상발생 건수	사업장수(%)
없음	44 (32.8)
1건 - 5건	27 (20.2)
6건 - 10건	19 (14.2)
11건 - 15건	16 (11.9)
16건 이상	28 (20.9)
합계	134(100.0)

* 평균 10.9건(1,461건/134개소, 대기업 한군데에서 118건으로 이를 제외하면 평균 10.1건(1,343건/133개소) 이다).

분석대상 사업장의 보건관리 유형을 알아본 결과 보건관리자가 있는 경우는 응답된 133개소중 71.4% 그리고 보건관리대행을 하고 있는 경우는 27.1%였다(표 6). 사업장내에 의무실을 설치하고 있는 사업장은 전체의 62.6%였다(표 7).

표 6. 분석대상 사업장의 보건관리 유형별 분포

보건관리 유형	사업장수(%)
보건관리자가 있는 경우	95 (71.4)
보건관리대행을 하는 경우	36 (27.1)
보건관리자가 없는 경우	2 (1.5)
합계	133(100.0)

표 7. 사업장내 의무실 유무 분포

의무실이 있다	82 (62.6)
의무실이 없다	49 (37.4)
합계	131(100.0)

표 8. 근로자 복지시설 정도

복지시설	시설 제공업체수(%)
퇴직금 누진제	58(43.0)
직원사택제공	65(48.1)
사내용차	104(77.0)
교통편의 제공(통근차 등)	124(91.9)
식당	133(98.5)
장학금 제공(본인 및 자녀)	116(85.9)
신용조합	56(41.5)
매점	82(60.7)
휴게실	115(85.2)
개인별 옷장	125(92.6)
운동시설	109(80.7)

근로자의 복지시설 정도를 알아본 결과 교통편의(통근차 등) 제공과 식당, 개인별 옷장 등의 시설을 제공하고 있는 사업장은 전체의 90%를 넘었으며, 장학

금 제공과 휴게실 및 운동시설 등을 제공하는 사업장은 80%대였으며, 사내용자와 매점 등을 제공하고 있는 사업장도 전체의 50%를 넘었다. 그러나 퇴직금 누진제나 직원의 사택을 제공하고 있는 사업장 비율은 상대적으로 낮아 50%에도 미치지 않았다(표 8).

사업장의 산업보건문제를 취급하는 업무부서는 사업장마다 서로 다르게 조직되어 있었다. 사업장의 관리조직에서 사업장의 안전과 보건 문제를 담당하는 부서가 어떻게 조직되어 있는지를 알아 본 결과 관리부서나 총무부서 등에서 담당하는 경우가 가장 많아 응답된 78개소의 53.8%로 조사되었으며, 부 단위의 독립 부서로서 산업안전 및 보건을 담당하는 부서를 갖고 있는 경우가 전체의 20.5%였다(표 9). 관리부서의 경우 부 단위는 아니지만 독립적인 과수준에서 안전과 보건업무를 담당하는 과를 두고 있는 경우는 관리부서에 속한 42개소중 23.8%로서 사업장의 안전과 보건업무를 담당하는 부서가 부단위에서 관리부에 속해 있더라도 여전히 안전보건을 전담하는 독립적인 과를 두고 있지 않은 실정이라고 할 수 있다.

표 9. 사업장 안전, 보건 담당부서의 종류

부서의 종류	사업장(%)
관리부서	42 (53.8)
환경안전보건 부서	16 (20.5)
생산부서	13 (16.7)
공무부서	5 (6.4)
연구부서	2 (2.6)
합계	78(100.0)

* 관리부 42개소중 안전, 환경, 보건관련 과를 두고 있는 경우는 10개소이다.

2. 사업장 관리조직의 산업보건 업무현황과 노동조합의 산업보건활동

사업장의 산업보건 업무는 크게 노무부서에서 담당하거나 산업보건을 전담하는 별도의 부서에서 담당한다. 사업장의 산업보건업무를 담당하는 부서의 인력이 수행하는 업무에 대하여 주관적으로 평가하도록 한 결과 긍정적인 평가를 한 사업장은 응답된 129개소중 34.1%에 불과하였으며, 주관적인 평가임에도 불구하고 부정적인 평가를 한 사업장도 11.7%나 되었다(표 10).

표 10. 사업장 산업보건 담당부서 인력의 업무수행 평가정도

업무수행 평가정도	사업장수(%)
매우 못한다	2 (1.6)
약간 못한다	13 (10.1)
그저 그렇다	67 (51.9)
약간 잘한다	41 (31.8)
매우 잘한다	6 (2.3)
합계	129(100.0)

표 11. 사업장 산업보건 담당부서 인력의 전문지식 수준 분포

전문지식 정도	사업장수(%)
매우 낮다	3 (2.3)
약간 낮다	10 (7.6)
그저 그렇다	57 (43.2)
약간 높다	56 (42.4)
매우 높다	6 (4.5)
합계	132(100.0)

사업장의 산업보건을 담당하는 부서의 인력들이 얼마나 전문적인 지식을 갖고 있는지에 대하여 주관적인 평가를 하도록 한 결과 응답된 132개소중 46.9%가 긍정적인 평가를 하고 있었으며, 9.9%는 부정적인 평가를 하였다(표 11).

사업장의 산업보건을 담당하는 인력들은 산업안전보건법의 규정에 의해 보건관리자로 되어 있다. 이들 보건관리자는 산업보건분야의 전문인력들로서 의사와 간호사의 경우 해당 직종의 면허를 가지고 있는 인력들이며, 산업위생기사의 경우 기사자격증을 취득한 전문인력들이다. 이들 전문인력들이 사업장안에서 해당 사업에 종사하는 것외에 다른 업무의 겸임여부를 알아 본 결과 응답된 131개소중 69.5%가 산업보건 업무 이외의 다른 업무를 겸임하는 것으로 나타났다(표 12).

표 12. 사업장 산업보건 담당인력의 타업무 겸임 여부

겸임 여부	사업장수(%)
겸임한다	91 (69.5)
겸임하지 않는다	40 (30.5)
합계	131(100.0)

사업장의 보건관리자들이 산업보건 업무이외의 다른 업무를 담당하는지 아니면 독자적인 자신의 전문업무만을 담당하는지는 사업주가 어떠한 업무분장을 지시하느냐에 따라 달라질 것이다. 물론 사업장의 인력관리와 업무관리에 나름대로의 원칙을 지니고 있을 것이지만 결국 사업주가 산업보건에 대하여 어떠한 인식을 하고 있는지가 중요하다고 할 수 있다. 특히 법적 규정에 의하여 고용하게 되어 있는 보건관리자로 하여금 산업보건의 아닌 다른 업무를 담당케하는 것은 사업주가 그만큼 산업보건에 대하여 관심이 없거나 투자의지가 없다는 것을 의미

한다고 할 수 있다. 사업주의 산업보전에 대한 관심이나 투자의지, 그리고 실제 산재예방을 위하여 사업주가 투자하는 정도를 주관적으로 평가하도록 한 결과 산재예방에 대한 사업주의 관심도에 대하여 응답자 전체의 67.2%가 긍정적인 평가를 하였으며, 12.6%만이 부정적인 평가를 하였다. 또한 사업주가 산재예방을 위하여 얼마나 투자할 의지를 갖고 있는지에 대하여 알아 본 결과 응답자 전체의 61.2%가 사업주의 투자의지에 대하여 긍정적인 인식을 하였으며, 14.9%만이 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 사업주가 산재예방을 위하여 실제로 투자한 비용이 얼마나 되는지를 응답자로 하여금 평가하도록 한 결과 응답자 전체의 48.5%가 긍정적인 평가를 하고 있었으며, 투자비용이 적다고 부정적인 평가를 한 비율은 21.6%였다(표 13). 따라서 이들의 결과를 종합해 볼 때 사업주가 산업보전에 관심을 갖고 있으며, 투자할 의지를 갖고 있긴 하지만 실제로 투자되는 비율은 이보다 훨씬 적은 것으로 조사되었다.

사업주가 실제로 산재예방을 위해 투자한 비용의 규모가 얼마나 되는지를 알아본 결과 비용규모를 응답한 66개소중 5백만원 이하가 19.7%, 5백만원을 초과하여 천만원사이의 투자를 한 경우는 15.2%, 그리고 천만원에서 오천만원 사이의 투자를 한 경우가 25.8%였으며, 1억원을 넘는 경우도 30.3%나 되었다(표 14). 이러한 투자규모는 사업장의 생산능력이나 순이익 규모에 따라 달라질 것이다. 순이익에 대한 조사의 어려움 때문에 사업장의 매출규모를 조사하여 매출액을 기준으로 한 산재예방 투자비용 비율이 얼마나 되는지를 알아 본 결과 매출액을 응답한 64개소중 1% 이하인 경우가 가장 많아 87.5%였으며, 10%를 초과하여 산재예방을 위해 투자한 경우도 4.7%나 되었다(표 15).

표 13. 산재예방을 위한 사업주의 관심도, 투자의지 및 투자정도

응답정도	사업장수(%)		
	관심도	투자의지	투자정도
매우 적다	1 (0.7)	2 (1.5)	2 (1.5)
약간 적다	16 (11.9)	18 (13.4)	27 (20.1)
그저 그렇다	27 (20.2)	32 (23.9)	40 (29.9)
약간 많다	56 (41.8)	63 (47.0)	57 (42.5)
매우 많다	34 (25.4)	19 (14.2)	8 (6.0)
합계	134(100.0)	134(100.0)	134(100.0)

표 14. 산재예방을 위한 투자규모 분포

투자규모	사업장수(%)
5백만원 이하	13 (19.7)
5백만원 초과 1천만원 이하	10 (15.2)
1천만원 초과 5천만원 이하	17 (25.8)
5천만원 초과 1억원 이하	6 (9.1)
1억원 초과 5억원 이하	14 (21.2)
5억원 초과	6 (9.1)
합계	66(100.0)

표 15. 산재예방을 위한 투자비용이 매출액에서 차지하는 비율 분포

비율분포	사업장수(%)
1% 이하	56 (87.5)
1% 초과 5% 이하	3 (4.7)
5% 초과 10% 이하	2 (3.1)
10% 초과	3 (4.7)
합계	64(100.0)

사업장의 산업보건 사업을 수행하는 담당인력과 사업주 등의 의지와 관심 및 이들의 전문적인 능력이 있다 하더라도 근로자들이 산업보건 사업에 얼마나 적극적으로 참여도가 높은가에 따라 사업의 성패가 좌우된다고 할 수 있다. 결국 근로자들의 대표기구라고 할 수 있는 노동조합이 산업보건 사업에 얼마나 참여하는지가 사업장 산업보건사업의 실태를 파악할 때 반드시 검토되어야 할 사항이라고 생각된다.

우선 노동조합이 사업장 산업보건 사업을 수행할 때 어느 정도 의견을 제시하는지를 알아 본 결과 사업의 종류에 따라 약간의 차이를 보였다. 작업환경을 개선하고자 할 경우와 직업병 유소견자에 대한 사후조치를 취하고자 할 때 의견을 제시한다는 비율이 가장 높아 응답된 사례에서 차지하는 비율이 각각 77.7%, 74.0%였으며, 건강진단과 작업환경측정을 실시할 때 의견을 제시한다고 응답한 비율이 이 항목에 응답한 131개소중 각각 70.2%, 69.5%였다. 반면에 보호구 관리 등에 대해서는 131개소중 63.4%가 의견을 제시하는 것으로 조사되었다(표 16). 이러한 결과로 보아 노동조합의 관심과 참여는 대부분 사업장의 산업보건 문제가 파악된 후 그 사후처리를 취할 때 상대적으로 더 많은 것으로 조사되었다.

표 16. 사업장 산업보건 사업시 노동조합의 의견제시 여부

산업보건 사업 종류	사업장수(%)		합계
	제시함	제시하지 않음	
작업환경측정	98(69.5)	33(30.5)	131(100.0)
건강진단	92(70.2)	39(29.8)	131(100.0)
작업환경 개선계획	101(77.7)	29(22.3)	130(100.0)
유소견자 사후조치	94(74.0)	33(26.0)	127(100.0)
보호구 관리	83(63.4)	48(36.6)	131(100.0)

작업환경측정을 실시할 때 노동조합에서 입회를 하는지에 대하여 알아 본 결과 응답된 127개소중 81.9%가 입회하는 것으로 조사되었다(표 17). 또한 작업환경측정이나 근로자 건강진단을 실시한 후에 이 결과에 대하여 노동조합이 검토하는지에 대하여 알아 본 결과 작업환경측정의 경우 128개소중 75.8%, 근로자 건강진단의 경우 123개소중 74.0%가 검토하는 것으로 조사되었다(표 18). 따라서 사업장의 산업보건 사업시 노동조합의 참여정도는 높은 편이라고 생각된다.

표 17. 작업환경측정시 노동조합의 입회 여부

입회 여부	사업장수(%)
입회한다	104 (81.9)
입회하지 않는다	23 (18.1)
합계	127(100.0)

표 18. 사업장 산업보건 사업 결과에 대한 노동조합의 검토 여부

산업보건 사업 종류	사업장수(%)		합계
	검토함	검토하지 않음	
작업환경측정	97(75.8)	31(24.2)	128(100.0)
건강진단	91(74.0)	32(26.0)	123(100.0)

사업장의 산업보건문제는 실제로 근로자 자신들의 건강과 관련된 직접적인 문제이다. 이러한 문제의 파악과 해결은 산업보건 전문인력인 보건관리자가 하도록 산업안전보건법에 규정되어 있으나, 생산활동을 주관하는 사업주와 실제 작업을 행하는 근로자 그리고 근로자들의 대표기구인 노동조합이 얼마나 관심을 갖

고 참여하는가에 따라 사업의 결과가 크게 달라질 것이다. 그러나 사업장의 산업보건 인력이나 사업주들은 노동조합과 근로자들이 사업장의 산업보건 문제를 파악하고 인지하는 것에 대하여 부정적인 시각을 갖는 경우도 있다. 이를 알아보기 위하여 사업장의 산업보건 문제가 근로자들에게 알려질 경우 문제해결에 얼마나 긍정적인 도움이 되는지에 대하여 알아 본 결과 전체의 62.7%만이 문제해결에 도움이 된다고 응답하였으며, 단 7.4%만이 부정적인 응답을 하였다(표 19). 이러한 결과로 보아 근로자들이 사업장의 산업보건문제를 인지하는 것이 사업장의 보건문제 해결에 도움이 된다는 사실을 더욱 강조할 필요가 있다고 생각된다.

표 19. 사업장의 산업보건 문제의 근로자 인지에 대한 태도

문제인지에 대한 태도	사업장수(%)
전혀 도움되지 않음	1 (0.7)
별로 도움되지 않음	9 (6.7)
그저 그렇다	40 (29.9)
약간 도움이 됨	60 (44.8)
매우 도움이 됨	24 (17.9)
합계	134(100.0)

사업장의 산업보건문제에 대한 근로자의 인식 여부가 사업장 산업보건 사업의 효과적인 수행 여부에 중요한 관건이 되는 경우가 많다. 나아가 사업장의 산업보건 문제를 사용자와 근로자가 함께 논의하고 의견을 교환하는 것에 대한 태도를 알아 본 결과 133개소중 67.7%가 노사의 의견교환에 대하여 긍정적인 태도를 보이고 있었으며, 단 7.5%만이 부정적인 응답을 보였다(표 20). 그러나 전체의 24.8%는 이러한 태도를 유보하고 있어 앞으로 산업보건 문제에 대한 노사의 공동대응이나 의견교환 등의 필요성이 강조되어야 할 것으로 생각된다.

표 20. 사업장 산업보건문제에 대한 노사의 의견교환에 대한 태도

의견교환에 대한 태도	사업장수(%)
전혀 도움되지 않음	2 (1.5)
별로 도움되지 않음	8 (6.0)
그저 그렇다	33 (24.8)
약간 도움이 됨	54 (40.6)
매우 도움이 됨	36 (27.1)
합계	133(100.0)

사업장의 산업보건문제에 대한 근로자의 관심과 노동조합의 관심 등은 이들이 사업장의 산업보건문제를 적절히 처리할 수 있는지에 따라 문제해결에 대한 기여도가 달라질 것이다. 이를 위해서는 노동조합에 산업보건을 담당하는 인력이 있어야 하는 것은 물론 이들 인력이 적절한 교육과 훈련을 받아야 한다. 우선 노동조합에 산업보건을 담당하는 인력이 교육과 훈련을 받은 경험이 있는지를 알아 본 결과 응답된 101개소의 28.7%만이 교육훈련을 받은 것으로 조사되었다(표 21). 이들 인력이 산업보건 업무만을 전담할 수 있도록 상근을 하는지에 대하여 알아 본 결과 상근한다는 응답비율은 131개소중 17.6%에 지나지 않았다(표 22). 결국 근로자의 대표기구인 노동조합에 사업장 산업보건문제를 전담하고 적절한 교육과 훈련을 받은 경험이 있는 비율은 매우 낮다고 할 수 있다.

사업장의 산업보건 문제에 대하여 전문인력과 사업주 그리고 근로자를 포함한 노동조합 등이 서로 의견을 교환하고 적절한 대안을 강구하여 문제를 해결하도록 산업안전보건법에서 규정하고 있는 바 이 기구가 산업안전보건위원회이다. 1994년 11월 본 조사 시점까지 이 기구는 사업주가 사업장의 산업보건 문제에 대하여 여러 사업을 수행하고자 할 때 이를 노사가 함께 심의하는 심의기구였다. 그러나 현재 입법예고된 산업안전보건법의 개정안에 따르면 이 위원회는 의결권

이 주어져 있는 기구로서 이 위원회에서 의결한 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖도록 규정하고 있다. 결국 이 위원회의 활성화 정도가 사업장의 산업보건 문제에 대한 노사공동의 대응여부를 결정하는 중요한 계기가 된다. 물론 임금을 포함한 기타의 문제로 인한 노사관계의 악화로 인하여 산업보건문제에 대한 공동 대응이 어려운 경우도 있을 것이다.

표 21. 노동조합 산업보건 담당 인력의 산업보건 교육훈련 경험 여부

교육훈련 경험 여부	사업장수(%)
경험이 있다	29 (28.7)
경험이 없다	72 (71.3)
합계	101(100.0)

표 22. 노동조합의 산업보건 전담 상근인력 유무

상근자 유무	사업장수(%)
상근자 있다	23 (17.6)
상근자 없다	108 (82.4)
합계	131(100.0)

우선 단체협약서상에 산업안전보건위원회에 대한 규정을 두고 있는지에 대하여 알아본 결과 응답사례 119개소의 64.7%가 단체협약서상에 산업안전보건위원회에 대한 규정을 두고 있는 것으로 조사되었다(표 23). 이 위원회의 운영은 사업장의 산업안전보건위원회를 총괄하는 사업주가 하도록 되어 있는 바 노동조합이 얼마나 적극적인가에 따라 위원회의 운영이 달라지는 경우가 많을 것이다. 결국 노동조합의 산업보건담당자가 이 위원회에 대하여 지식과 관심을 갖고 있어야 위

원회의 운영이 효과적이고 효율적일 것이다. 이러한 사항을 알아보기 위하여 노동조합의 산업보건 담당인력이 산업안전보건위원회에 대하여 교육을 받았는지 알아 본 결과 응답사례 71개소의 28.2%만이 교육을 받은 것으로 조사되었다(표 24). 결국 산업안전보건위원회를 활성화하고 이 위원회를 통하여 사업장의 산업보건문제를 효과적이고 효율적으로 해결하기 위하여 근로자측의 위원들에 대하여 산업안전보건위원회에 대한 적절한 교육이 매우 필요하다고 생각된다.

표 23. 단체협약서상 산업안전보건위원회 규정 포함 여부

규정 포함 여부	사업장수(%)
포함되어 있다	77 (64.7)
포함되어 있지 않다	42 (35.3)
합계	119(100.0)

표 24. 노동조합 산업보건 담당자의 산업안전보건위원회에 대한 교육 경험

산안위 교육 경험 여부	사업장수(%)
경험이 있다	20 (28.2)
경험이 없다	51 (71.8)
합계	71(100.0)

3. 산업안전보건위원회 운영 현황

사업장의 산업안전보건위원회의 설치 여부와 노사협의회의 대체 여부를 알아 본 결과 응답사례 133개소의 65.4%가 설치되어 있고 노사협의회로 대체하는 비율은 32.3%였다(표 25). 응답된 사업장 중 단 2.3%만이 설치되어 있지 않고 노사

협의회로 대체하지도 않은 것으로 조사되었다. 그러나 이 결과는 우편조사에 의한 것으로 산업안전보건위원회가 설치, 운영되고 있는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 응답율이 더 높았을 것으로 기대되기 때문에 전체를 대표하는 것이라고 할 수 없다. 결국 산업안전보건위원회의 설치율은 65.4%보다 낮을 것으로 기대된다. 산업안전보건위원회의 설치 및 운영에 관해서 산업안전보건법에 규정되어 있는 바 산업안전보건위원회가 언제 설치되었는지(노사협의회로 대체하는 경우 포함)를 알아본 결과 1982년 이전에 설치된 경우는 매우 드물어 비해당을 제외한 83개소중 14.5%였으며, 1982년에서 1985년 사이에 설치된 경우는 12.0%, 1986년에서 1987년 사이에 설치된 경우는 16.9% 그리고 1988년에서 1989년 사이에 설치된 경우는 22.9%, 1990년 이후에 설치된 경우는 33.7%였다(표 26). 산업안전보건위원회의 설치가 노동조합의 설립 유무에 따라 영향을 받을 것으로 기대되어 노동조합의 설립연도별로 산업안전보건위원회의 설치연도를 알아본 결과 전반적으로 노동조합이 설치된 후에 산업안전보건위원회가 설치운영되는 비율이 상대적으로 높아지는 경향을 보였다. 산업안전보건위원회의 운영은 산업안전보건법상 적어도 3개월에 한번씩 정기적으로 개최하도록 규정하고 있다. 정기적으로 개최한다는 응답비율은 128개소중 54.7%였으며, 부정기적으로 개최한다는 응답비율은 12.5%, 정기와 부정기적 개최를 혼용한다고 응답한 비율은 32.8%였다(표 27).

표 25. 산업안전보건위원회 설치여부

산업위 설치 여부	사업장수(%)
설치되어 있다	87 (65.4)
노사협의회로 대치	43 (32.3)
설치되어 있지 않다	3 (2.3)
합계	133(100.0)

* 비해당 2개소는 무응답 사례임.

표 26. 노동조합 설치연도별 산업안전보건위원회 설치연도

산업안전보건 위원회 설치연도	노동조합 설치연도					합계
	1981년 이전	1984 -1985	1986 -1987	1988 -1989	1990년 이후	
1981년 이전	8 (40.0)	1 (50.0)	1 (3.7)	1 (5.3)	1 (6.7)	12 (14.5)
1982 - 1983	2 (10.0)	-	1 (3.7)	1 (5.3)	-	4 (4.8)
1984 - 1985	1 (5.0)	-	4 (14.8)	1 (5.3)	-	6 (7.2)
1986 - 1987	4 (20.0)	-	8 (29.7)	1 (5.3)	1 (6.7)	14 (16.9)
1988 - 1989	1 (5.0)	-	4 (14.8)	11 (57.8)	3 (20.0)	19 (22.9)
1990년 이후	4 (20.0)	1 (50.0)	9 (33.3)	4 (21.0)	10 (66.7)	28 (33.7)
합계	20(100.0)	2(100.0)	27(100.0)	19(100.0)	15(100.0)	83(100.0)

표 27. 산업안전보건위원회 개최방식

산안위 개최방식	사업장수(%)
정기적 개최	70 (54.7)
부정기적 개최	16 (12.5)
혼합 개최	42 (32.8)
합계	128(100.0)

산업안전보건위원회가 얼마나 자주 개최되는지 개최회수를 알아 본 결과 1993년도의 경우 산업안전보건위원회가 개최된 회수의 분포를 보면 3회 이하의 개최가 119개소중 22.7%였으며, 분기별로 1회 정도를 개최한 경우로서 연 4회를 개최한 경우가 51.3%로 가장 많았다. 그리고 분기별 1회 이상 2회를 개최한 경우는 연 5회에서 8회를 개최한 경우로서 18.9%, 그리고 연 9회 이상 개최하여 분기별로 2회 이상 개최한 경우가 전체의 7.5%였다(표 28).

산업안전보건위원회는 사업장의 산업안전보건문제를 심의하는 기구이다. 따

라서 심의안건을 누군가가 제출하여야 하는데 이러한 안건의 제출이 사용자측에서 이루어지는지 아니면 근로자측에서 이루어지는지를 알아보았다. 안건의 제출은 매 위원회 개최때 마다 어느 한쪽의 일방적인 제출이 아닐 경우가 대부분이므로 그 동안의 안전제출 비율을 사용자측과 근로자측이 각각 얼마나 되는지를 기입하도록 하였다. 그 결과 사용자측에서 안건을 제출한 비율은 평균 44.3%였으며, 근로자측에서 안건을 제출한 비율은 평균 58.7%였다(표 29). 이러한 비율로 보아 사용자측보다 근로자측에서 안전제출이 더 많은 것으로 알 수 있다.

표 28. 1993년도 산업안전보건위원회 개최회수 분포

개최회수	사업장수(%)
3회 이하	27 (22.7)
4회	61 (51.3)
5 - 8회	22 (18.5)
9회 이상	9 (7.5)
합계	119(100.0)

표 29. 노사의 산업안전보건위원회 심의안건 제안 비율 분포

심의안건 제안측	백분율(평균 ± 표준편차)
사용자측	44.3 ± 21.14
근로자측	58.7 ± 20.51

또한 산업안전보건위원회는 사업장의 안전문제와 보건문제를 모두 심의하는 기구이므로 산업보건문제가 차지하는 비율이 얼마나 되는지를 알아보기 위하여 안전과 보건문제의 심의비율이 얼마나 되는지를 알아본 결과 안전문제의 심의비

율은 평균 58.2%였으며 보건문제의 심의비율은 평균 40.2%였다(표 30). 따라서 안전문제의 심의비율이 더 높은 것으로 조사되었다. 산업안전보건위원회의 위원은 산업안전보건법에 의하여 근로자 대표와 사용자 대표를 동수로 구성하게 되어 있다. 그리고 보건관리자와 안전관리자 그리고 산업보건의는 사측의 위원에 속하도록 규정하고 있다. 실제 위원회 운영이 몇명의 위원으로 이루어지는지를 알아 본 결과 사용자측과 근로자측 모두 각각 약 6명의 위원으로 구성되어 있었다(표 31). 앞서 알아 본 바와 같이 근로자측의 위원들이 산업안전 및 보건문제를 효과적으로 처리하기 위하여 노동조합에 상근하는지를 알아본 결과 위원들 중에서 노동조합에 상근하는 비율은 2명의 상근자가 있는 경우가 가장 많아 전체의 37.3%였으며, 5명 이상의 위원이 노동조합에 상근하면서 산업안전보건위원회의 업무를 수행하는 비율은 110개소의 8.2%였다(표 33). 이러한 결과는 근로자측의 위원으로 노동조합의 위원장이나 총무국장 혹은 조직국장 등이 포함되기 때문일 것으로 생각된다. 아울러 이러한 예는 노동조합의 조합원 규모 등 사업장의 근로자 규모를 감안하여 해석되어야 할 것이며, 특히 산안위의 위원규모에 따라 달라질 것이다. 산업안전보건위원회의 위원수를 기준으로 하여 이들 위원들 중에서 노동조합에 상근하는 인력이 얼마나 되는지를 비율로 알아 본 결과 평균 40.6%(표준편차: 24.18)로 조사되었다. 따라서 산업안전보건위원회의 위원이 10명이라면 이들 중에서 4명은 노동조합에 상근하는 인력이라고 할 수 있다.

표 30. 산업안전보건위원회 심의안전중 안전과 보건의 비율 분포

심의내용	백분율(평균 ± 표준편차)
안전	58.2 ± 18.12
보건	40.2 ± 16.95

표 31. 산업안전보건위원회의 사용자측과 근로자측 위원수 분포

위원수	평균 ± 표준편차
사용자측	6.5 ± 2.95
근로자측	6.0 ± 2.18

산업안전보건위원회의 위원들은 사업장의 규모에 따라 달라질 것이다. 산업안전보건법에는 산업안전보건위원회의 위원 규모를 9인 이내로 제한하고 있으나, 사업장의 규모에 따라 위원의 규모가 조정될 것이다. 이를 알아보기 위하여 사업장의 상시근로자 규모에 따른 산업안전보건위원회의 근로자측 위원수의 분포를 알아보았다. 상시근로자 규모가 200인 이하인 경우에는 산업안전보건위원회의 위원규모는 평균 5명에서 6명이었으며, 200인을 초과하여 300인 이하인 경우에는 평균 4.9명, 상시근로자 규모가 300인을 초과하여 500인 이하인 경우에는 평균 7.0명, 500인을 초과하여 1,000명 이하인 경우에는 평균 6.0명 그리고 1,000명을 초과하여 상시근로자를 고용하는 대기업의 경우에는 평균 7.4명인 것으로 조사되었다(표 33).

표 32. 상시근로자 규모별 산업안전보건위원회 근로자측 위원수 분포

상시근로자 규모	산업안전보건위원회 근로자측 위원수					합계
	1-2인	3-4인	5-6인	7-8인	9-10인	
100인 이하	-	2(33.3)	2(33.3)	2(33.3)	-	6(100.0)
101인 - 200인	-	7(35.0)	10(50.0)	-	3(15.0)	20(100.0)
201인 - 300인	3(10.0)	5(16.7)	18(60.0)	2(6.7)	2(6.7)	30(100.0)
301인 - 500인	-	2(8.3)	10(41.7)	5(20.8)	7(29.2)	24(100.0)
501인 - 1,000인	2(8.0)	3(12.0)	9(36.0)	8(32.0)	3(12.0)	25(100.0)
1,001인 이상	-	1(6.7)	4(26.7)	4(26.7)	6(40.0)	15(100.0)
합계	5(4.2)	20(16.7)	53(44.2)	21(17.5)	21(17.5)	120(100.0)

표 33. 상시근로자 규모별 산업안전보건위원회 근로자측 위원수의 평균 분포

상시근로자 규모	산업위 근로자측 위원수(평균 ± 표준편차)
100인 이하	5.3 ± 1.63
101인 - 200인	5.5 ± 1.82
201인 - 300인	4.9 ± 1.86
301인 - 500인	7.0 ± 2.12
501인 - 1,000인	6.0 ± 2.26
1,001인 이상	7.4 ± 2.13
합계	6.0 ± 2.18

표 34. 산업안전보건위원회 근로자측 위원중 노동조합 상근자 수 분포

상근자 수	사업체수(%)
1명	33 (30.0)
2명	41 (37.3)
3명	20 (18.2)
4명	7 (6.4)
5명 이상	9 (8.2)
합계	110(100.0)

* 산업안전보건위원회의 근로자측 위원중
노동조합 상근자의 평균비율은 40.6%(표준편차: 24.18)

산업안전보건법에는 산업안전보건위원회를 구성할 때 안전관리자와 보건관리자 그리고 산업보건의 등을 사용자측의 위원으로 구성하도록 규정하고 있다. 이러한 규정에 따라 안전관리자와 보건관리자 그리고 산업보건의가 산업안전보건위원회에 참석하고 있는지를 알아본 결과 산업보건의가 사업장에 있는 경우 31개소 중 35.5%에서 산업보건의가 참석하는 것으로 조사되었으며, 보건관리자는 83개소 중 65.1%, 그리고 안전관리자는 85개소 중 76.5%가 참석하는 것으로 조사되었다. 그러나 보건관리자가 상근하지 않고 산업보건의도 축탁된 상태일 경우 따라서 보

건관리대행을 하는 경우 산업보건과의 참석율은 65개소중 9.2%, 보건관리자의 참석율은 29개소중 34.5%, 안전관리자는 34개소중 67.6%로 조사되었다(표 35).

표 35. 보건관리유형에 따른 안전보건 전문인력의 산업안전보건위원회 참석여부 분포

사업장의 산업안전보건 전문인력	보건관리자 상근			보건관리자 비상근 및 대행		
	참석	불참석	합계	참석	불참석	합계
산업보건의	11(35.5)	20(64.5)	31(100.0)	6(9.2)	59(90.8)	65(100.0)
안전관리자	65(76.5)	20(23.5)	85(100.0)	23(67.6)	11(32.4)	34(100.0)
보건관리자	54(65.1)	29(34.9)	83(100.0)	10(34.5)	19(65.5)	29(100.0)

산업안전보건법에는 산업안전보건위원회가 취급할 수 있는 심의내용의 종류를 규정하고 있다. 그러나 심의내용은 거의 대부분 사업장에서 시행할 수 있는 산업안전보건 사업의 모든 내용을 담고 있다. 법에 규정된 내용의 종류로는 산재예방계획의 수립, 안전보건관리규정의 작성, 안전보건교육, 작업환경점검 및 개선, 건강진단 등 건강관리, 산재원인 조사 및 재발방지 대책, 산재통계의 기록과 유지, 안전장치 및 보호구의 구입 및 관리 등에 관한 사항들이다. 이러한 사항을 각각 심의하는지에 대하여 알아 본 결과 산재통계의 기록과 유지, 안전장치 및 보호구 등의 구입과 관리 등을 제외한 모든 항목을 심의한 적이 있다고 응답한 비율은 85%를 넘고 있다(표 36).

산업안전보건위원회를 개최하여 안전을 심의한 후에는 심의된 결과에 따라 사후조치를 취하는 것이 매우 중요하다. 이러한 사후조치에 해당되는 것 중의 하나로 산업안전보건위원회의 위원들만의 기구가 아닌 사업장 전체의 근로자들에게 심의결과가 알려져야 하는 사항도 매우 중요하다. 이를 위하여 심의결과가

게시되는지를 알아 본 결과 응답사례 122개소중 74.6%가 심의결과를 게시하는 것으로 조사되었다. 그러나 여전히 25.4%는 심의결과가 게시되지 않고 있어 심의결과가 위원회의 위원들에게만 제한된 정보로 유지되고 있음을 알 수 있다(표 37).

표 36. 산업안전보건위원회의 심의내용 분포

심의내용	심의함	심의하지 않음	합계
산재예방계획의 수립	101(85.6)	17(14.4)	118(100.0)
안전보건관리규정 작성	95(81.2)	22(18.8)	117(100.0)
안전보건교육	104(84.6)	19(15.4)	123(100.0)
작업환경점검 및 개선	118(95.2)	6 (4.8)	124(100.0)
건강진단 등 건강관리	114(93.4)	8 (6.6)	122(100.0)
산재원인조사 및 방지대책	101(85.6)	17(14.4)	118(100.0)
산재통계의 기록, 유지	73(64.6)	40(35.4)	113(100.0)
안전장치 및 보호구	92(78.6)	25(21.4)	117(100.0)

표 37. 산업안전보건위원회의 심의결과 게시 여부

심의결과 게시여부	사업장수(%)
게시한다	91 (74.6)
게시하지 않는다	31 (25.4)
합계	122(100.0)

산업안전보건위원회는 산업안전보건법의 규정에 의하여 1994년 11월 조사시점까지 심의기구였으나, 현재 입법예고된 산업안전보건법 개정안에 따르면 이 위원회에서 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖도록 규정이 마련되었으며 결국 이 위원회는 의결권을 갖게 되었다. 그러나 법적 규정에 관계없이 산업안

전보건위원회가 의결권을 지니는지에 대하여 알아 본 결과 응답사례 123개소중 91.1%가 의결권을 갖고 있는 것으로 조사되었다(표 38). 의결권의 유무는 산업안전보건위원회의 위상과 관련된 사항으로 의결권 유무에 따라 위원회의 기능과 역할 등이 달라질 것이다.

표 38. 산업안전보건위원회의 의결권 여부

의결권 여부	사업장수(%)
의결권 있다	112 (91.1)
의결권 없다	11 (8.9)
합계	123(100.0)

산업안전보건위원회의 심의내용을 기록하고 결과를 보존하고 있는 사업장은 응답사례 126개소중 92.1%로 매우 높게 나타났다(표 39). 또한 산업안전보건위원회의 운영을 위하여 위원회의 운영규정을 독립적으로 작성해 놓은 사업장의 비율도 124개소중 81.5%로 매우 높았다(표 40).

표 39. 산업안전보건위원회의 심의내용 기록보존 여부

기록보존 여부	사업장수(%)
보존한다	116 (92.1)
보존하지 않는다	10 (7.9)
합계	126(100.0)

표 40. 산업안전보건위원회의 운영규정 유무

운영규정 유무	사업장수(%)
규정 있다	101 (81.5)
규정 없다	23 (18.5)
합계	124(100.0)

사업장의 안전과 보건문제를 담당하는 실무자나 관리자의 입장에서 볼 때 산업안전보건위원회를 운영하는 것이 사업장의 산업안전 및 보건문제의 파악과 해결 등에 얼마나 도움이 되는지를 알아본 결과 문제파악에 도움이 된다는 긍정적인 태도를 보이는 사업장의 비율은 121개소중 71.9%였으며, 문제해결에도 도움이 된다고 응답한 사업장의 비율은 124개소중 74.2%였다(표 41). 따라서 산업안전보건위원회를 운영하면서 사업장의 안전보건문제를 찾아내고 이를 해결하는데 순기능적인 역할을 수행한다는 응답이 매우 높았다.

표 41. 산업안전보건위원회를 통해 노사가 산업안전보건문제를
심의하는 것에 대한 태도(항목별 동의 정도)

동의 정도	문제파악에 도움이 된다	문제해결에 도움이 된다
전혀 동의하지 않음	0 (0.0)	0 (0.0)
별로 동의하지 않음	7 (5.8)	4 (3.2)
그저 그렇다	27 (22.3)	28 (22.6)
약간 동의함	62 (51.2)	61 (49.2)
매우 동의함	25 (20.7)	31 (25.0)
합계	121(100.0)	124(100.0)

산업안전보건위원회의 운영형태 및 성격은 사업장의 노사관계가 협조적인지 비협조적인지에 따라 달라질 것이다. 즉 산업안전보건위원회가 노사 심의 기구만큼 노사관계가 협조적일 경우 산업안전보건위원회가 올바른 형태로 운영될 가능성이 크지만 노사관계가 비협조적일 경우 산업안전보건위원회가 왜곡된 형태로 발전될 가능성이 크다. 특히 산업안전보건위원회에 대한 관리자측의 태도는 노사관계에 따라 더욱 달라질 것이다. 이러한 점을 확인하기 위하여 노사관계의 성격에 따라 산업안전보건위원회가 사업장의 안전 및 보건문제를 파악하고, 문제를 해결하는데 얼마나 긍정적인 효과를 갖는지를 알아 본 결과 노사관계가 협조적인 경우 사업장의 안전 및 보건문제의 파악과 해결에 긍정적인 도움을 준다고 응답한 비율이 상대적으로 훨씬 높았다(표 42, 표 43). 따라서 산업안전과 보건문제를 위한 노사 심의활동은 임금이나 제반 근로조건 등에 대한 노사관계의 성격에 따라 달라진다고 할 수 있다. 결국 사업장의 노사관계가 협조적인 상태로 나아갈 때 산업안전과 보건문제를 노사공동으로 해결하기 위한 산업안전보건위원회의 활동이 올바르게 진행될 수 있다고 생각된다.

표 42. 노사관계의 성격에 따른 산업안전보건위원회의 문제파악의 기능성에 대한 태도

산업안전보건위원회의 문제파악의 기능성에 대한 관리자의 태도	노사관계		합계
	협조적	비협조적	
부정 및 중립	26 (59.1)	18 (40.9)	44 (36.4)
긍정적	61 (79.2)	16 (20.8)	77 (63.6)
합계	87(100.0)	34(100.0)	121(100.0)

Chi-square value: 5.62(p<0.05)

표 43. 노사관계의 성격에 따른 산업안전보건위원회의 문제해결의
기능성에 대한 태도

산업안전보건위원회의 문제해결의 기능성에 대한 관리자의 태도	노사관계		합계
	협조적	비협조적	
부정 및 중립	27 (60.0)	18 (40.0)	45 (36.3)
긍정적	65 (82.3)	14 (17.7)	79 (63.7)
합계	92(100.0)	32(100.0)	124(100.0)

Chi-square value: 7.43($p < 0.05$)

4. 노동조합의 산업보건 활동정도와 관리자, 사용자의 태도 간의 관계

노동조합의 활동정도가 관리자와 사용자의 태도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 관련 변수들을 분석방법과 분석내용에서 밝힌 바와 같이 재구성하여 회귀분석을 시도하였다. 특히 노동조합의 활동이 관리자와 사용자에게 미치는 영향을 노사관계의 성격에 따라 달라지는 점을 알아보기 위하여 노사관계의 성격을 조정변수로 설정하여 분석하였다. 조사된 자료를 바탕으로 이상의 내용을 알아보기 위하여 아래와 같은 분석틀을 구성하였다. 물론 위의 내용에 영향을 미치는 많은 요인들이 존재한다. 예를 들어 사업장의 산업안전과 보건에 대한 정부의 감독정도나 근로자들의 산업안전 및 보건에 대한 정보취득 그리고 사용자나 관리자측의 배경적인 특성, 그리고 경제적, 구조적 요인들이 영향을 미칠 것이다. 그러나 여기에서는 분석의 한계에도 불구하고 문제 발견적인 의미로 분석을 시도하였다.

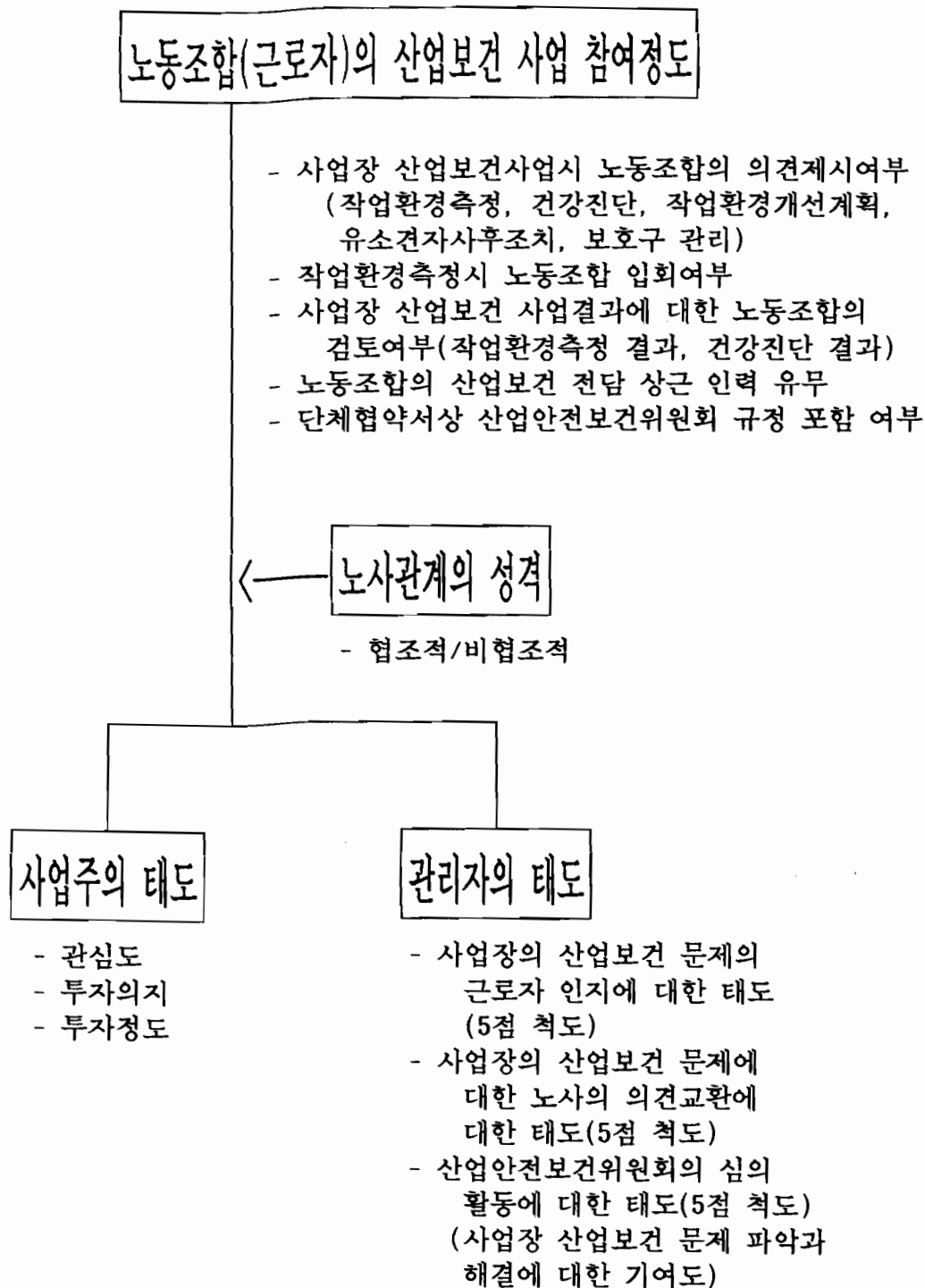


그림 1. 노동조합의 활동정도와 사용자, 관리자의 태도간의 관계 분석틀

종속변수에 따른 분석단계별 회귀식은 다음과 같다.

관리자의 태도에 대한 회귀식

- 1 단계: 관리자의 태도 = $a + b(\text{노동조합의 활동정도})$
- 2 단계: 관리자의 태도 = $a + b1(\text{노동조합의 활동정도}) + b2(\text{노사관계의 성격})$
- 3 단계: 관리자의 태도 = $a + b1(\text{노동조합의 활동정도}) + b2(\text{노사관계의 성격})$
 $+ b3(\text{노동조합의 활동정도} * \text{노사관계의 성격})$

사용자의 태도에 대한 회귀식

- 1 단계: 사용자의 태도 = $a + b(\text{노동조합의 활동정도})$
- 2 단계: 사용자의 태도 = $a + b1(\text{노동조합의 활동정도}) + b2(\text{노사관계의 성격})$
- 3 단계: 사용자의 태도 = $a + b1(\text{노동조합의 활동정도}) + b2(\text{노사관계의 성격})$
 $+ b3(\text{노동조합의 활동정도} * \text{노사관계의 성격})$

근로자가 사업장의 산업보건문제를 인식하는 것과 산업안전보건위원회의 심의활동 등을 통해 사업장의 문제를 파악하고 이를 해결하는데 얼마나 긍정적인 영향을 미치는지에 대한 관리자 태도와 노동조합의 산업보건 활동정도(참여정도)를 단순회귀 분석한 1 단계 분석에서는 상관관계가 없는 것으로 분석되었다. 2 단계에서 노동조합의 산업보건 활동정도와 노사관계의 성격을 독립변수로 하여 중회귀분석을 한 결과 약 18%의 설명력을 갖는 것으로 회귀식의 통계적 유의도가 있었다. 3 단계 분석에서 노동조합의 산업보건 활동정도와 노사관계의 성격간의 상호작용항을 추가한 경우 결정계수가 약 6%정도 증가하는 것으로 분석되었다(표 44). 그러나 사용자의 태도는 노동조합의 산업보건 활동정도만으로도 약 6%의 설명력을 갖는 것으로 분석되었으며, 2 단계에서 노사관계의 성격을 추가하였을 때 설명력이 약 17%로 사용자의 태도 분산에 대한 설명력이 크게 증가하였다. 그러나 3 단계 분석에서 노동조합의 산업보건 활동정도와 노사관계의 성격을 곱

한 상호작용 항을 추가한 경우 결정계수의 증가를 발견할 수 없었다. 따라서 사용자의 태도에 대하여 노동조합의 산업보건활동과 노사관계의 성격이 독립적으로 영향을 미치며, 노사관계의 성격이 조정변수로 작용하지 않지만, 관리자의 태도에 대해서는 노동조합의 활동이 직접적으로 영향을 미치지 않고, 노사관계 성격의 조정을 받아 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

표 44. 종속변수에 따른 회귀분석 단계별 결정계수의 변화

분석단계	관리자의 태도		사용자의 태도	
	R2	ΔR2	R2	ΔR2
1 단계 (노조활동)	0.015	-	0.060 *	-
2 단계 (노조활동 + 노사관계)	0.178 *	0.163 *	0.173 *	0.113 *
3 단계 (노조활동 + 노사관계 + 상호작용)	0.236 *	0.058 *	0.179 *	0.006(NS)

* p<0.05

이러한 결과로 보아 노동조합의 산업보건활동은 관리자의 태도에는 노사관계의 성격과 결합하여 영향을 미치고 사용자의 태도에는 직접적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이러한 경향을 알아보기 위하여 노사관계가 협조적인 경우와 비협조적인 경우를 구별하여 각각 노동조합의 산업보건 활동정도와 관리자의 태도 간의 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과 노사관계가 협조적인 경우 노동조합 활동정도의 회귀계수는 0.333이었고, 노사관계가 비협조적인 경우의 회귀계수는 -0.106이었다. 따라서 노사관계가 협조적일 경우에만 노동조합의 산업보건활동은 관리자의 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

VI. 고찰

산업안전보건위원회는 상시근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에 반드시 설치되어야 하는 심의기구이다. 또한 심의위원은 반드시 노사동수로 구성하되 사측의 위원으로서 안전관리자와 보건관리자 그리고 산업보건의 등이 포함되도록 되어 있다. 이러한 전문인력이 심의기구에 포함되어야 하는 이유는 심의내용에 대한 전문적인 지원을 하기 위한 것으로 이해된다. 그러나 산업안전보건위원회가 설치된 경우건 노사협의회로 대체하는 경우건 간에 이들 전문인력이 참여하는 비율은 매우 낮은 실정이다. 산업보건의의 경우 참석한다고 응답된 비율은 전체의 17.7%에 불과한 실정이다. 그러나 안전관리자는 참석한다는 비율이 가장 높았으며, 산업보건의의 참석율이 가장 낮았다. 특히 보건관리를 외부기관에 대행토록 하는 경우에 있어서는 산업보건의와 보건관리자의 참석율은 더욱 낮게 조사되었다. 이러한 실태로 보아 사업장의 보건문제는 안전문제에 비해 상대적으로 심의내용의 질적 수준이나 심의안전에서 차지하는 비율이 낮을 것으로 기대되며, 보건관리를 외부기관에 대행토록 하는 것이 사업장의 심의기구를 운영하는데 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 조사항목중 산업안전보건위원회에서 심의한 내용들중 안전과 보건이 차지하는 비율을 보면 안전이 평균 58.2%로 보건 40.2%보다 훨씬 높게 나타났다.

산업안전보건위원회가 설치된 년도의 분포를 보면 노동조합이 설립된 이후에 상대적으로 증가하는 비율을 보이고 있어 1987년도 사회적 분위기에 힘입어 근로자들이 노동조합을 결성하고 사업장의 안전보건 문제에 대해 관심을 갖기 시작하면서 사업장의 산업안전보건위원회의 설치와 운영이 상당수 이루어졌을 것으로 추측된다. 문제는 산업안전보건법의 규정상 산업안전보건위원회를 설치하지 않

있을 경우 벌금을 부과하도록 되어 있음에도 불구하고 산업안전보건위원회의 설치가 법제정 이후 한참동안 지연되었다는 사실이다. 이 점에 대해서는 많은 가설이 있을 수 있으나 산업안전보건위원회가 노사심의기구인 만큼 위원회의 설치와 운영은 사용자와 근로자 양측의 관심이 있어야 하고 특히 근로자의 관심과 적극적인 활동이 있어야 가능한 것이라고 생각된다. 어느 한쪽의 일방적인 관심에 의해서만 이루어질 수 없지만 특히 이 위원회의 경우 근로자의 관심이 없을 경우 설치를 기대하는 것은 거의 불가능할 것으로 생각된다. 바로 이러한 점에 비추어 볼 때 산업안전보건위원회를 활성화시키기 위해서는 근로자들의 건강에 대한 관심을 고조시키고 사업장의 안전과 보건문제에 관심을 갖도록 하는 것이 중요하다.

산업안전보건위원회가 설치된 경우 심의활동을 수행할 때 심의안건을 사용자측과 근로자측 중에서 어느 쪽이 더 많이 제출하는지를 알아 본 결과 근로자측이 평균 58.7%로 사용자측의 44.3%에 비해 훨씬 높았다. 이러한 사실은 근로자들이 사업장의 안전과 보건문제에 관심을 갖고 산업안전보건위원회를 운영한다는 점을 보여주는 것이다. 근로자들의 적극적인 활동이 전제될 때 산업안전보건위원회가 활성화될 것이다. 근로자들의 적극적인 활동은 사업장의 안전 보건문제에 대한 관심에서 출발한다. 그러나 이러한 관심만으로는 올바른 심의를 하기 힘들 것이다. 사업장의 안전관리자나 보건관리자들이 공식적인 지원세력으로서 근로자의 관심을 더욱 격려하고 문제의 지적과 문제의 해결에 실마리 등을 제공한다면 이러한 관심은 산업안전보건위원회의 활성화로 유도될 것이다. 그러나 안전관리자를 제외한 산업보건의와 보건관리자는 이러한 역할을 제대로 수행하지 못하고 있다. 물론 보건관리자나 산업보건의가 간접적인 지원활동을 할 수 있으나, 공식적으로 산업안전보건위원회를 통해 이러한 활동을 하는 것은 안전관리자에 비해 미진한 실정이다. 앞으로 보건관리자로 하여금 산업안전보건위원회의 활동에 적

극적으로 참여하여 사업장의 보건문제를 일상적인 작업생활의 문제로 부각시키고 위원회 활동을 통해 보건관리자의 업무 역할을 활성화해 나가는 것이 필요할 것이다. 결국 산업안전보건위원회는 사업장의 안전과 보건문제에 대한 전문적인 지원을 하는 안전관리자와 보건관리자 그리고 산업보건의들이 자신의 담당역할을 충분히 발휘하는데 있어서 중요한 기구일뿐만 아니라, 이들의 역할발휘가 산업안전보건위원회를 활성화시키는데 없어서는 안될 중요한 요소로 작용한다.

산업안전보건위원회의 심의위원수는 평균 6명 정도로 조사되었으며, 사업장의 규모와는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보이지는 않으나, 규모가 커질수록 증가하는 경향을 발견할 수는 있다. 이들 위원들이 산업안전보건위원회의 심의 활동을 제대로 수행하기 위해서는 독자적인 활동시간을 제공받아야 한다. 이러한 활동시간은 근로자의 경우 노동조합에 상근할 때 가능하다. 비상근인력 근로자측 위원들은 상근인력에 비해 심의내용에 대한 문제인식 정도와 문제해결을 위한 대안을 강구하는 노력이 상대적으로 적을 것으로 기대된다. 현재 산업안전보건위원회의 위원들 중에서 노동조합에 상근하는 인력의 평균 비율은 약 40%정도이다. 일반적으로 근로자측의 위원으로는 노동조합 위원장과 산업안전보건문제를 담당하는 조합상근자(산업안전부장)가 반드시 포함된다. 이들 상근인력은 물론 비상근 인력들에 대한 산업안전 및 보건교육이 실시되지 않을 경우 산업안전보건위원회의 근로자측 위원들은 사업장의 안전보건문제를 찾아내고 해결방안을 강구하는데 있어 항상 수동적인 태도를 보일 수 밖에 없을 것이다. 따라서 사업장의 안전보건문제를 적극적으로 찾아내고 해결방안을 강구하는데 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 근로자를 포함하여 근로자측 위원들에 대한 산업안전보건교육과 이들을 지원할 수 있는 외부의 전문기관이나 조직이 마련되어야 할 것이다.

산업안전보건위원회에서 심의하는 내용은 산업안전보건법에 규정되어 있다.

법 제 13조 제1항에 안전보건관리책임자가 수행해야 할 사업장의 안전과 보건에 관한 사항을 모두 이 위원회에서 심의하도록 되어 있다. 결국 사업장의 모든 안전보건의 내용이 심의될 수 있는 내용에 포함된다. 그러나 이러한 내용들 중에도 심의내용에 포함되는 비율에 있어 약간의 차이를 보이고 있다. 작업환경의 점검과 개선, 건강진단을 포함한 근로자의 건강관리 등은 심의하는 안전에 포함되는 비율이 90%를 넘고 있어 가장 많은 심의내용으로 분석되었다. 그러나 상대적으로 사업장의 산재통계의 기록이나 유지 등은 심의내용에 포함되는 비율이 낮은 실정이다. 이러한 심의내용에 대한 분석은 산업안전보건위원회의 회의기록들을 분석함으로써 가능할 것으로 생각된다. 어떠한 내용이 어떠한 방식으로 심의되어 그 결과가 어떻게 활용되고 처리되는지를 조사하는 앞으로의 연구가 필요하다. 이러한 과정에서 산업안전보건위원회가 합의하고 있는 근로자의 참여권과 알권리가 얼마나 발휘되는지를 알아 볼 수 있을 것이다. 이러한 것들 중에서 산업안전보건위원회의 심의결과가 근로자들이 볼 수 있도록 게시되는지를 알아본 결과 전체의 74.6%가 게시된다고 응답하고 있었다.

산업안전보건위원회의 설치가 단순한 심의기구로 되어 있는 산업안전보건법상의 규정에 대해 그 동안 여러차례 논란이 있어 왔으며, 법개정이 이루어질 때면 항상 논의되는 문제였다. 그러나 이러한 산업안전보건위원회의 심의기구 규정에도 불구하고 산업안전보건위원회가 설치되어 있는 많은 사업장에서 단체협약을 통해 산업안전보건위원회에 의결권을 부여하고 있는 것으로 조사되었다. 근로자측의 입장에서 볼 때 산업안전보건위원회가 심의기구로서만 기능한다면 위원회의 위상은 무척 낮아진다. 근로자들이 이 위원회를 통해서 사업장의 안전과 보건문제를 거론하고 심의한다 하더라도 사용자가 심의로만 그치고 문제해결을 하지 않으면 근로자측에서는 문제를 거론하여 심의할 이유가 없다. 이러한 사실로 인해 근로자들은 대부분 심의권만이 아닌 의결권을 주장하였으며, 산업안전보

건법에 규정되지 않은 의결권을 단체협약을 통해 규정하고 있었다. 현재 입법에 고된 산업안전보건법 개정안에 산업안전보건위원회에서 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효과를 지니도록 한다는 규정이 마련되었다.

노사가 공동으로 위원회를 개최하여 사업장의 안전과 보건문제를 협의한다는 것은 노사가 일상적인 활동으로서 위원회를 운영하는 것으로 이해될 수 있다. 조사된 자료에 따르면 연 평균 위원회 개최회수가 법적 규정상 최소 회수인 4회가 가장 많아 51.3회였으며, 이보다 적은 경우도 22.7%나 되었다. 위원회 활동이 상대적으로 활발하다고 기대되는 사업장으로 위원회의 연평균 개최회수가 5회 이상이라고 응답한 사업장도 26.0%였다. 산업안전보건위원회의 활동이 형식적인 것이 아니라면 사업장의 안전 보건문제에 대한 심의가 매우 자주 있어야 할 것이다. 산업안전보건위원회를 일상적인 활동기구로 운영할 경우 사업장의 안전 보건문제가 형식적인 문제에서 일상적인 문제의 인식 전환이 이루어질 것이다.

산업안전보건위원회의 심의내용은 거의 대부분의 사업장에서 기록으로 보존되고 있는 것으로 조사되었다. 아마도 이러한 기록은 노사공동의 심의기구이기 때문에 문서로 기록이 보존되지 않았을 경우 심의결과에 대한 논쟁이 유발될 것을 대비하여 보존하는 것으로 이해된다. 앞으로 이러한 기록을 통해 어떠한 내용이 심의되고 있으며, 심의된 내용이 어떠한 과정을 거쳐 사업장의 문제가 해결되는지를 파악할 필요가 있을 것이다. 문제의 제기로부터 심의, 해결방안의 강구 및 실제적인 해결과 사후관리 등의 일련의 절차가 어떠한 방식으로 진행되는지를 파악함으로써 산업안전보건위원회의 역할이 관리조직인 산업안전보건 담당 부서 그리고 노동조합 및 근로자들에게 어떠한 기능을 하는지를 파악할 수 있을 것이다.

산업안전보건위원회가 위원회로서의 기능을 충실히 하기 위하여 위원회를 운영하기 위한 운영규정이 있어야 함은 당연하다. 이러한 운영규정을 마련하고 있

는 사업장은 전체의 81.5%로서 운영규정이 없는 사업장의 경우 산업안전보건위원회의 운영이 사실상 비공식적인 회의에 불과할 것으로 기대된다.

결국 산업안전보건위원회의 운영이 규정에 근거하여 법에 규정된 심의내용을 포함하여 사업장의 안전과 보건문제를 찾아내고 해결방안을 강구하여 해결대책을 세우고 그에 대한 사후관리를 하는 것이 바람직한 것인지 아닌지는 관리조직의 사업장 안전보건 담당자가 가장 잘 평가할 수 있을 것이다. 산업안전보건위원회를 통해 노사가 공동으로 사업장의 안전보건문제를 심의하는 것이 문제를 파악하고 문제를 해결해 나가는데 얼마나 기여하는지를 알아본 결과 70% 이상이 긍정적인 태도를 보이고 있었다. 즉 사업장의 안전 보건 문제를 해결하기 위해서 산업안전보건위원회가 필요한 기구라고 생각하고 있는 것이다. 이러한 결과는 산업안전보건위원회의 당위적인 필요성외에 경험적인 기여도를 평가하고 있는 것으로 생각된다. 이러한 태도는 사업장의 노사관계에 따라 크게 달라진다. 사업장의 노사관계가 협조적일 경우 이러한 태도도 긍정적인 반면 그렇지 못할 경우(노사관계가 비협조적일 경우) 이러한 태도는 부정적일 가능성이 높다. 따라서 전반적인 노사관계의 분위기를 협조적인 상태로 유지되도록 하는 것이 필요하다.

산업안전보건법의 규정에 따르면 사용자측은 사업장의 산업안전 보건사업에 대하여 책임을 져야 하는 위치에 있다. 따라서 산업안전보건위원회는 한편으로는 사용자가 수행하여야 할 산업안전보건상의 적절한 조치와 제반사업을 근로자들로부터 심의를 받는 장치로서의 기능을 하기도 하고, 다른 한편으로는 사업장의 산업안전 및 보건상의 문제를 현장의 근로자들로부터 직접 파악하여 이를 수렴하는 장치로서의 기능을 가질 수도 있다. 이러한 양자의 역할이나 기능을 갖도록 하기 위하여 사용자가 산업안전보건법상의 규정이 없더라도 산업안전보건위원회를 설치하였을 것인가? 사용자가 사업장의 안전과 보건상 조치를 취하는데 산업안전보건위원회가 얼마나 기여할 수 있는가 하는 것이 사용자측에서 생각할

수 있는 산업안전보건위원회에 대한 존재 근거가 될 것이다. 예를 들어 사용자가 자신의 관리조직에 사업장의 안전과 보건에 관련된 전문인력을 갖추고 있고, 사업장의 안전과 보건에 관련된 제반 조치를 적절히 잘 수행한다면 산업안전보건위원회를 설치할 무슨 이유가 있겠는가? 결국 이러한 문제는 노사관계에 따라 결정되어야 할 사항이다. 즉 사용자측에게 아무런 이유가 없더라도 근로자측에 이유가 있다면 설치되어야 하는 것이 바로 이러한 위원회라고 할 수 있다. 근로자측에서 볼 때 사업장의 안전 및 보건상의 제반 문제와 이러한 문제해결을 위한 적절한 조치가 자신들의 건강과 관련된 일들로서 어떠한 방식과 내용으로 이루어지는지를 알 권리가 있고, 나아가 이러한 과정에 참여할 수 있는 참여권이 있다. 또한 자신들의 건강과 무관하게 진행되거나 오히려 반대의 방향으로 나아가간다면 이를 거부하고 수정할 수 있는 권리도 있다. 바로 이러한 점에 산업안전보건위원회의 존재근거가 있다고 생각된다. 그러나 산업안전보건위원회의 당위적인 권리상의 존재근거에도 불구하고 산업안전보건위원회가 설치되어 운영되는 것은 사업장내의 노사관계에 따라 달라질 것이다. 특히 노사가 공동으로 사업장의 안전보건 문제를 심의하는 것에 대한 관리자와 사용자의 태도는 전반적인 노사관계의 성격에 따라 달라질 것이다.

만일 노사관계가 협조적일 경우 사업장의 안전보건문제에 대한 노동조합의 적극적인 활동과 참여는 관리자와 사용자의 태도에 긍정적인 영향을 미치고 산업안전보건위원회를 활성화하는데 영향을 미치지만 반대로 노사관계가 비협조적일 경우 노동조합의 활동은 오히려 관리자와 사용자의 태도에 부정적인 영향을 미치며, 결국 노사공동의 심의기구인 산업안전보건위원회를 활성화시키기보다 비협조적인 노사관계의 틀속에서 왜곡된 형태로 유도하게 될 것이다.

산업안전보건위원회가 노사공동의 심의기구인만큼 사용자측과 근로자측이 서로의 의견을 주고 받으면서 공동으로 문제를 해결하는 심의활동이 중요하다. 따

라서 심의활동 기구가 문제의 파악과 해결을 위한 방안을 강구하는데 효율적이고 효과적인 의견교환을 전제로 하지 않는다면 위원회가 기대하는 소기의 성과를 거두기 힘들 것이다. 바로 이러한 측면에서 산업안전보건위원회가 활성화되기 위해서는 노사가 서로에 대해 긍정적인 태도를 지니고 있어야 함은 물론 위원회 활동 자체가 긍정적인 기능을 한다는 점을 받아들여야 할 것이다. 그러나 앞의 분석결과에서와 같이 사업장의 노사관계가 비협조적일 경우 관리자측에서 노동조합의 산업보건활동을 받아들이는 태도가 부정적이 되며 산업안전보건위원회의 활동 자체를 부정하게 된다. 이러한 태도는 산업안전보건위원회의 운영에 파행을 초래할 수 있다. 근로자들이 자신의 건강을 보호하고 유지, 증진하기 위해 자신들의 건강권 유지를 위한 권리적인 차원에서 산업안전보건위원회를 포함한 산업안전보건 활동을 하는 것이 왜곡된 형태로 받아들여져 사업장의 산업안전 및 보건 문제의 해결보다는 오히려 또 다른 쟁의의 형태로 발전할 수 있을 것이다. 결국 사업장의 노사관계의 성격이 산업안전과 보건문제에 대한 제반 장치들의 합목적적인 기능을 수행할 수 있는지 없는지를 좌우하는 중요한 조건이 된다고 생각된다.

산업안전보건위원회는 사업장의 안전과 보건문제를 찾아내고 해결하기 위한 노사공동의 기구이다. 이러한 기구의 역할은 무엇보다 근로자의 참여권을 보장하는 기구로 이해된다. 사용자측의 위원에 속하는 전문인력들이 종사하는 담당 업무나 부서가 이미 사업장의 안전보건문제를 취급하는 것이므로 이위원회의 역할은 근로자들의 의견을 수렴하고 협의를 거쳐 바람직한 문제 해결 방안을 강구하는데 있다. 따라서 근로자들은 자신들의 건강을 위한 사업을 심의하는 이 기구에 적극적인 참여활동이 있어야 한다. 결국 근로자측의 위원들은 산업안전보건위원회의 존재근거를 대행하는 위치에 있다. 만일 이들 위원들이 현장 근로자들로부터 문제를 수렴하지 못하거나 심의결과와 문제해결의 내용을 현장근로자들

에게 전달하지 못한다면 근로자 참여권은 축소되고 산업안전보건위원회는 왜곡된 형태로 변화될 것이다. 따라서 산업안전보건위원회의 활성화와 함께 산업안전보건위원회가 올바른 방향으로 나아가기 위해서는 현장근로자들과 산업안전보건위원회의 위원들을 이어주는 제도적인 이음장치가 마련되어야 할 것이다. 예를 들어 특정 사업장의 경우 현장의 각 부서별로 안전보건문제를 협의하는 기구가 있고 이 기구가 자신들의 안전보건문제를 파악하고 현장부서 단위에서 해결하려는 노력을 하며, 이 노력이 어려울 경우 산업안전보건위원회에 안건을 제출하는 운영방식을 취하고 있다. 대기업의 경우 수많은 현장의 안전보건문제를 한 위원회에서 모두 취급할 수 없기 때문이다. 중요한 사실은 전체 산업안전보건위원회와 부서별 위원회가 연계성을 갖고 운영된다는 점이다.

산업안전보건위원회의 운영에 있어서 신중히 고려되어야 할 사항 중의 하나는 위원회의 협상역할이다. 산업안전보건위원회의 근로자측 위원이나 사용자측의 위원들은 노동조합의 다른 활동인 임금협상이나 단체협약 체결을 위한 협상등과 혼용되는 경우가 있다. 이러한 예는 산업안전보건위원회가 노동조합의 다른 활동과 맥을 같이 하는 것으로 이해되는데 예를 들어 단체협약서에 포함되어야 할 사항과 산업안전보건위원회에서 취급되어야 할 사항이 신중히 구별되어야 할 것으로 생각된다. 단체협약은 1년에 한번 혹은 2년에 한번씩 노사가 근로조건에 관한 사항을 계약하는 것이다. 그러나 산업안전보건위원회에서는 사업장의 안전과 보건문제를 협상하는 것은 절대 아니며, 필요한 조치를 취하기 위해 문제를 찾아내고 효과적인 대처를 하기 위해 노사가 공동의 노력으로 문제를 해결하고자 하는 것이다. 즉 근로자 건강이 협상의 대상이 될 수 없는 것이며 사업장의 안전과 보건문제는 일상적인 문제들이다. 따라서 산업안전보건위원회는 노사의 다른 기구와 달리 일상적인 기구로 운영되어야 할 것이다. 이러한 일상적인 활동을 효과적이고 효율적으로 운영하기 위해서는 산업안전보건위원회를 구성하

는 인력들의 지식수준이나 능력이 요구되는데 이를 위한 교육, 훈련, 견학 등이 매우 필요한 실정이다.

V. 요약 및 제언

산업안전보건위원회의 운영실태를 파악하기 위하여 설문지를 이용한 우편조사를 실시하였다. 조사대상 사업장은 1992년 말 시점에 노동조합이 결성되어 있는 100인 이상의 조합원을 갖고 있는 사업장으로 1994년 9월 1일부터 11월 30일까지 3개월간 조사하였다. 설문지에 대한 응답은 사업장의 안전과 보건을 담당하는 실무자나 관리자로 하였으나, 응답자가 누구인지에 대한 확인은 거치지 못하였다.

본 조사가 우편조사이며, 회수율이 17%에 지나지 않아 산업안전보건위원회의 정확한 설치율을 파악할 수 없었다. 그러나 회수된 설문지중 산업안전보건위원회가 설치된 사업장과 노사협의회로 대체되고 있는 사업장의 비율은 각각 65.4%, 32.3%였다. 산업안전보건위원회의 설치연도를 보면 1990년 이전에 설치된 경우는 전체의 66.3%였다. 산업안전보건위원회는 분기에 1회 이상 개최하도록 되어 있으나, 정기적인 개최를 하는 사업장은 54.7%였으며, 부정기적인 개최를 하는 경우는 12.5%, 그리고 이 둘을 혼용하는 경우는 32.8%였다. 산업안전보건위원회의 개최회수는 절반가량이 연 평균 4회를 개최하고 있으며, 26%정도는 5회이상을 개최하고 있었으며, 산업안전보건위원회의 위원수는 평균 6명이었다.

산업안전보건위원회의 심의안건의 내용으로 안전문제가 보건문제보다 많았으며, 안전을 제출하는 쪽은 사용자측보다 근로자측이 더 많았다. 근로자측의 위원들 중에서 노동조합에 상근하는 자의 평균 비율은 40%였다. 전문인력의 위원회 참석율에 있어서는 안전관리자가 가장 높았으며, 산업보건과는 참석율이 가장 낮았다. 특히 이러한 전문인력의 위원회 참석율은 보건관리대행을 하는 경우가 보건관리자를 상근시키는 경우에 비해 더욱 낮았다. 심의내용으로는 사업장 산

업보건사업중 가장 중요한 작업환경측정과 건강진단이 90%이상의 심의경험이 있는 것으로 조사되었으며, 산재통계와 기록 유지 등은 심의경험이 상대적으로 낮아 70%에도 미치지 못하고 있다. 산업안전보건위원회가 법규정상 심의권만을 갖는 것으로 되어 있으나, 대부분의 사업장에서(91.1%) 의결권을 갖는 것으로 조사되었다. 심의내용에 대한 기록유지도 대부분의 사업장에서(92.1%) 이루어지고 있었다. 특히 심의결과가 게시되는 비율도 상대적으로 높은 편으로 조사되었다(74.6%). 산업안전보건위원회를 운영하기 위해 필요한 운영규정이 마련되어 있는 사업장의 비율도 81.5%로 높은 편이었다. 그리고 사업장의 안전보건 담당자가 인식하기에 산업안전보건위원회가 사업장의 안전과 보건문제를 파악하고 문제를 해결하는데 있어서 기여하고 있다는 응답이 전체의 70%를 넘고 있었다.

이상과 같이 조사된 산업안전보건위원회의 운영실태에 대하여 실제의 운영상 어떠한 과정을 거치는지에 대해서는 심층적인 연구가 필요하며, 우편조사를 이용한 본 조사의 결과는 제한점을 지니고 있어 특히 우리나라 전체의 산업안전보건위원회의 실태를 대표할 수 없는 한계를 지니고 있다.

참고문헌

윤성천, 이선, 김정한. 단체협약분석. 한국노동연구원, 1990

김규상. 중소기업장의 작업환경과 건강장해에 관한 연구. 연세대학교 대학원, 1992

하은희. 보건관리대행사업 발전모형(안). 보건관리대행사업운영에 관한 워킹. 대한산업보건협회, 1993.

부록: 산업안전보건위원회에 대한 법적 규정

1. 산업안전보건법 제 19조(산업안전보건위원회)

(1) 사업주는 제 13조 제1항 각 호의 사항을 심의하기 위하여 근로자, 사용자 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치 운영하여야 한다. 다만, 노사협의회의 규정에 의한 노사협의회가 설치되어 있는 사업장에 있어서는 당해 노사협의회를 이 법에 의한 산업안전보건위원회로 본다.

(300만원 이하의 벌금)

참고: 제 13조 제 1항:(안전보건관리책임자)

- 0. 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항
- 0. 제 20조의 규정에 의한 안전보건관리규정의 작성에 관한 사항
- 0. 제 31조의 규정에 의한 근로자의 안전보건교육에 관한 사항
- 0. 제42조의 규정에 의한 작업환경의 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- 0. 제 43조의 규정에 의한 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- 0. 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항
- 0. 산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항
- 0. 안전, 보건에 관련되는 안전장치 및 보호구의 유해, 위험예방조치에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항

((500만원 이하의 벌금))

2. 산업안전보건법 시행령 제 25조(산업안전보건위원회의 설치 등)

(1) 법 제 19조 제 2항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회를 설치운영하여야 할 사업은 상시 근로자 100인 이상을 사용하는 사업으로 한다.

(2) 산업안전보건위원회의 위원은 다음 각호의 자로 한다. 다만 노사협의회를 산업안전보건위원회로 보는 경우에는 당해 노사협의회에 제 1호 내지 제 3호에 해당하는 위원이 포함되어야 한다.

1. 관리책임자 1인

2. 산업보건의 1인(건설업의 경우를 제외한다)

3. 안전관리자(안전관리자의 업무를 위탁한 경우에는 당해 대행기관의 해당사업장 담당자를 말한다). 보건관리자(보건관리자의 업무를 위탁한 경우에는 당해 대행기관의 해당사업장 담당자를 말한다) 또는 관리감독자 중에서 사업주가 지명하는 자 8인이내(건설업의 경우에는 9인 이내)

4. 근로자 대표(근로자 대표가 노동조합인 경우에는 당해 노동조합을 대표하는 자를 말한다) 1인 및 근로자 대표가 추천하는 근로자 9인 이내

(3) 산업안전보건위원회의 위원장은 관리책임자가 된다. 다만 노사협의회가 설치된 경우에는 노사협의회의 의장을 위원장으로 한다.

(4) 산업안전보건위원회의 위원장은 3월마다 정기회의를 개최하여야 하며, 필요하다고 인정할 때에 임시회의를 개최할 수 있다.

(5) 산업안전보건위원회의 위원장은 노동부령이 정하는 바에 의하여 회의결과를 근로자에게 알려야 한다.

사업장 산업안전보건위원회의 활동
실태에 관한 조사 연구
(94-3-14)

발행일 : 1994. 12

발행인 : 문 영 한

발행처 : 한국산업안전공단 산업보건연구원

인천직할시 북구 구산동 34-4

전화 : (032) 518-0861

인쇄처 : 성일문화사 267-3676

〈비매품〉