産業安全과 勞動運動

- 韓國과 獨逸의 比較 및 國內 金屬系列勞組 事例硏究 -

尹 朝 德

한국노총 중앙연구원

발 간 사

우리나라는 1991년에 ILO에 가입한 이후 1992년부터 노동 기준을 명시한 ILO 협약을 비준하기 시작함으로써 국내 산업안전보건·산재보험 기준에서도 국제화가 시작되었습니다. 이에 따라 우리나라는 국제 노동기준과 관련하여 산업안전보건과 관련되는 국내 법령 및 제도들을 새로이 개정 또는 제정해야 할 시점에 와 있습니다.

이렇게 대외적인 여건이 급격히 변화하고 있는 데도 불구하고 우리나라는 1994년 성수대교 붕괴, 아현동 가스폭발사고, 1995년 대구지하철 가스폭발사고에 이은 삼풍백화점 붕괴사고로 인하여 국내적으로는 국민들이 안전에 대한 공포증마저 갖게 되었으며, 대외적으로는 해외건설수주 감소에 대한 우려마저 나타나고 있습니다.

세계화시대의 산업안전보건은 노동자의 안전과 보건을 위한 사업장 내의 안전과 보건뿐만 아니라, 상품 수출입에서 제품의 근원적 안전성 확보 및 BR, UR에 따른 시장 개방에 대비한 안전보건 관련 규정들의 개정 및 보완에까지 그 범위가 확대된다고 볼 수 있습니다. 이점에서 산업안전보건 문제는 노사 어느 한쪽의 일방적인 관심사가 아니라 노사 공동의 관심사일 수밖에 없습니다.

본 연구의 목적은 우리나라의 산업재해 발생 현황과 특성을 검토하고, 노동조합의 산업안전보건 활동에 대한 독일과의 비교 분석을 통하여 노동조합이 산업 안전 보건 부문에 어떻게 참여해야 할 것인가를 제시하는 데 있습니다. 본 연구는 산업안전보건은 노동조합의 적극적인 참여를 통해서만 그 효과를 극대화할 수 있는 우리 시대의 최대의 과제라고 지적하고 있습니다. 또한 이 문제가 기술적인 안전보건의 차원을 넘어서서, 세계화에 대비하는 종

합적인 정책 개발이 절실히 요구되고 고도의 전문성과 정치적 판단이 요구되는 정책 대상임을 강조하고 있습니다.

끝으로 본 연구과제를 수행하는 데 많은 도움을 주신 여러분들께 감사를 표합니다. 무엇보다도 연구과제를 성실하게 수행하신 노동 연구원의 윤조덕 박사에게 깊이 감사드리며, 사례 조사에 응해 주신 여러분들, 그리고 인터뷰와 자료정리를 위해 끝까지 애써 주신 박요한 조사 요원에게도 깊이 감사드립니다.

이 보고서에 실린 모든 내용은 전적으로 저자의 견해이며 한국노동조합총연맹의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀두는 바입니다.

1995년 12월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위원장 직무대리 송 수 일

< 目 次 >

第 1 章 序 論 ····· 1

第 2 章 産業災害 發生現況 ····· 4

1. 重大災害 發生現況 ····· 4

2. 産業災害로 인한 勞動損失日數 ····· 7

3. 事業場에서의 産災死亡者數 및 死亡災害 千人率 比較
(韓國과 獨逸) ····· 9

第 3 章 産業安全保健·産災保險 關係法令 發展史 ····· 15

1. 우리나라의 産業安全保健 · 産災保險 關係法令 發展史 ····· 15

2. 獨逸의 産業安全保健 · 産災補償 關係法令 發展史 ····· 18

第 4 章 勞·社의 産業安全保健法 및 産災保險에의 參與 ····· 24

1. 政府政策 立案 및 遂行過程에의 參與 ····· 24

2. 勞 · 使 上級團體의 産業安全保健·産災保險에의 參與 ····· 33

3. 個別 企業 · 事業場單位에서의 勞 · 使의 産業安全保健 및
産災保險에의 參與(韓國과 獨逸) ····· 56

第 5 章 勞動組合의 産業安全保健에의 參與에 관한
說問分析 ····· 63

1. 作業環境測定에의 勞動組合의 參與 ····· 63
2. 勤勞者 特秀健康診斷에의 勞動組合의 참여 ····· 69

第 6 章 勞動組合의 産業安全保健 關聯法令 理解度에 관한 說問分析 ····· 79
1. 工程安全管理制度에 대한 勞動組合의 理解度 說問分析 ····· 79
2. 勞動組合의 産業安全保健規定에 대한 理解度 說問分析 ····· 91

第 7 章 우리나라 金屬勞聯系列 事業場 勞動組合의 産業安全保健活動 實態調査 ····· 114
1. 調査概要 ····· 114
2. 說問分析(1次 分析) ····· 117
3. 說問分析(2次 分析) ····· 143

第 8 章 要約 및 改善方向 ····· 148

第 9 章 結論 및 政策建議 ····· 162

<부록> 産業安全保健活動 實態調査 ····· 166

< 參 考 文 獻 > ····· 174

< 表 目 次 >

<표 2-1> 산업재해 발생추이 ····· 5
<표 2-2> 산업재해의 내역별 추이 ····· 5
<표 2-3> 중대산업재해의 장해정도별 추이 ····· 7
<표 2-4> 산업재해 및 노동쟁의행위로 인한 노동손실일수의 연도별추이 · 8
<표 2-5> 산업재해로 인한 피용자(전산업) 천명당 노동손실일수 추이 ··· 9
<표 2-6> 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장 산재사망자수 및 사망재해 ····· 10
<표 3-1> 우리나라 산업안전보건 관계법령 발전사 ····· 18
<표 4-1> 산재예방특별사업계획 총괄 ····· 27
<표 4-2> 한국노총의 입법 및 정책건의 활동 ····· 34
<표 4-3> 민주화운동 계열의 근로자단체 및 노동조합의 입법 및 정책건의 활동 ····· 36
<표 4-4> 금속노동조합연맹의 활동 ····· 37
<표 4-5> 한국경영자총협회의 산업안전보건 및 산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동 ····· 39
<표 4-6> 독일노동조합총연맹(DGB) 산하의 산별노조 ····· 41
<표 5-1> 설문조사대상 및 응답자의 직위 ····· 64
<표 5-2> 작업환경 측정과 관련된 노동조합의 활동 ····· 65
<표 5-3> 노동조합이 작업환경 측정에 참여하는 방법 ····· 66
<표 5-4> 노동조합이 작업환경 측정제도에 대한 적극적 참여를 위한 법적 보완장치 ····· 67
<표 5-5> 현행 작업환경 측정제도의 문제점과 해결 방안 ····· 68
<표 5-6> 설문조사대상 노동조합 및 응답자의 지위 ····· 70
<표 5-7> 근로자 특수건강진단시 노동조합의 활동 ····· 71

<표 5- 8> 근로자 특수건강진단시 노동조합의 참여방법 ····· 72
<표 5- 9> 노동조합이 건강진단제도에 참여하는데 필요한 법적 보완장치 ····· 73
<표 5-10> 산업보건활동을 전담하는 노조간부의 존재 여부 ····· 74
<표 5-11> 현행 근로자 특수건강진단의 내실성 ····· 75
<표 5-12> 현행 근로자 특수건강진단제도의 문제점 ····· 77
<표 6- 1> 조사대상 노동조합 및 응답자의 직위 ····· 81
<표 6- 2> 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종과 대상설비에 대한 인지도 ····· 82
<표 6- 3> 공정안전보고서의 내용에 대한 인지도 ····· 84
<표 6- 4> 위험성평가기법에 대한 인지도 ····· 85
<표 6- 5> 위험성평가 결과에 대한 개선조치방법에 대한 의견 ····· 87
<표 6- 6> 공정안전관리 우선 실시 설비 ····· 88
<표 6- 7> 공정안전관리와 환경문제와의 연계에 대한 의견 ····· 89
<표 6- 8> 공정안전관리제도에 있어서 노동조합 및 근로자대표의 참여방안 ····· 91
<표 6- 9> 응답자의 직위 및 사업장 관련 사항 ····· 93
<표 6-10> 사업주가 사업장에 게시 또는 비치하여야 할 사항 ····· 94
<표 6-11> 사업장 안전관리자의 직무에 대한 인지도 ····· 95
<표 6-12> 사업장 보건관리자의 직무에 대한 인지도 ····· 96
<표 6-13> 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종에 대한 인지도 ····· 98
<표 6-14> 공정안전보고서의 내용항목에 대한 노동조합의 인지도 ····· 99
<표 6-15> 공정위험성평가기법 ····· 101
<표 6-16> 산재예방특별사업계획의 내용 ····· 102
<표 6-17> 산재예방특별사업의 재원(財源) ····· 102
<표 6-18> 사업장 작업중지 요건 ····· 103
<표 6-19> 작업중지 규정의 보완 또는 개선사항 ····· 105
<표 6-20> 유해·위험물질의 용기 또는 포장에 표시해야 하는 사항 ··· 106

<표 6-21> 물질안전보건자료 기재사항 ····· 107
<표 6-22> 근로자 건강진단의 종류 ····· 108
<표 6-23> 근로자 채용시 건강진단의 진료항목 ····· 109
<표 6-24> 작업환경측정 대상사업장의 종류 ····· 110
<표 6-25> 사업장 조도기준 ····· 111
<표 6-26> 1일 8시간 소음폭로시 최대허용소음기준 ····· 112
<표 7- 1> 응답자의 지역별 분포 ····· 116
<표 7- 2> 응답자의 업종별 분포 ····· 116
<표 7- 3> 응답자의 규모별 분포 ····· 117
<표 7- 4> 사업장 산업안전보건위원회 유무(설치여부) ····· 118
<표 7- 5> 산업안전보건위원회 운영규정 제정과정 ····· 119
<표 7- 6> 노동조합내 산업안전부서 유무 ····· 120
<표 7- 7> 노조 산업안전부서의 직제 ····· 120
<표 7- 8> 현장의 각 부서별 노조의 산업안전담당요원 유무 ····· 121
<표 7- 9> 노조 산업안전부서 담당자 상근여부 ····· 121
<표 7-10> 노조 산업안전담당자의 근속연수 ····· 122
<표 7-11> 노조 산업안전담당자의 재직기간 ····· 122
<표 7-12> 노조 산업안전부서 담당자의 활동정도 ····· 123
<표 7-13> 노조 산업안전담당자가 받은 산업안전교육 횟수 ····· 124
<표 7-14> 노조 산업안전담당자의 지식정도 ····· 124
<표 7-15> 노조 산업안전활동의 실제 담당자 ····· 125
<표 7-16> 회사 시설의 산업안전 상태에 대한 노조의 평가 ····· 126
<표 7-17> 회사측의 산업안전 보장을 위한 노력에 대한 노조의 평가 · 126
<표 7-18> 회사측 산업안전담당자의 능력에 대한 노조의 평가 ····· 127
<표 7-19> 작업환경측정기관 결정시 노조의 참여여부 ····· 128
<표 7-20> 작업환경측정시기 결정시 노조의 참여여부 ····· 129
<표 7-21> 작업환경측정방법 결정시 노조의 참여여부 ····· 129
<표 7-22> 작업환경측정시 노조의 입회여부 ····· 130

<표 7-23> 사고조사시 노조의 참여정도 ····· 131
<표 7-24> 근로자 건강진단 병원 결정시 노조의 참여정도 ····· 131
<표 7-25> 근로자 건강진단 방법 결정시 노조의 참여정도 ····· 132
<표 7-26> 새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조의 참여정도 133
<표 7-27> 안전보건규정 개정시 노조의 참여정도 ····· 133
<표 7-28> 안전보건교육 결정시 노조의 참여정도 ····· 134
<표 7-29> 안전장비 구입시 노조의 참여정도 ····· 135
<표 7-30> 건강진단 결과의 통보여부 ····· 136
<표 7-31> 안전보건규정의 공시여부 ····· 136
<표 7-32> 유해물질 유해성정보 제공여부 ····· 137
<표 7-33> 안전보건교육의 형태 ····· 138
<표 7-34> 무재해운동에 대한 평가 ····· 139
<표 7-35> 안전규정 준수상태 ····· 140
<표 7-36> 안전용구 착용정도 ····· 140
<표 7-37> 안전장치 해제후 작업과 그 이유 ····· 141
<표 7-38> 3일이하 휴직의 산재에 대한 보상방법 ····· 142
<표 7-39> 4일이상 재해의 의료보험 처리여부 ····· 142
<표 7-40> 사업장 종업원규모별 산업안전보건위원회의 유뮤 ····· 143
<표 7-41> 사업장 종업원규모별 노조 산업안전부서의 유무 ····· 144
<표 7-42> 종업원규모별 노조 산업안전담당자의 활동정도 ····· 145
<표 7-43> 사업장 종업원규모별 노조 산업안전담당자의 산업안전교육
이수정도 ····· 146
<표 7-44> 사업장 종업원규모별 산업안전활동의 실제 담당자 ····· 146
<표 8- 1> 산업안전보건 및 산재보험 관련 위원회의 구성현황 ····· 153
<표 8- 2> 개별 사업장의 근로자의 참여권 비교(산업안전보건분야) ···· 158

< 그림 目次 >

[그림 4-1] 산재예방정책의 발전과정 ····· 52
[그림 4-2] 독일의 단위산재보험조합의 조직 개요 ····· 54
[그림 4-3] 독일 화학부문 산재보험조합의 자율운영 조직도 ····· 64

第 1 章

序 論

우리나라는 1991년에 ILO에 가입한 이후 1992년부터는 노동기준들을 명시한 ILO 협약들을 비준하기 시작하여 국내 산업안전보건·산재보험 기준을 포함한 노동기준의 국제화가 시작되었다.

유럽연합(EU)은 1993년 1월부터 유럽 단일시장으로의 통합을 위한 발걸음을 내딛었으며, 근로자의 안전과 보건뿐만 아니라 제품의 안전성까지도 강화하는 EU법령들을 제정·공포하였다. 이들 EU법령들은 EU회원국들뿐만 아니라 유럽연합 지역에 진출하는 제3국의 기업 및 이 지역으로 수출하는 상품에까지 점차적으로 적용되고 있다.

예를 들어 'EU회원국가들의 기계(가전제품, 생산기계, 운반설비, 건설장비 등 포함) 안전에 관한 법령 및 행정규정들을 통일화 · 일치화시키기 위한 EU Directive (1989년 6월 14일 제정(89/392/EEC), 1993년 7월 22일 제3차 개정(93/68/EEC)'에 의하면 1995년 1월부터는 한국, 일본, 중국 등을 포함한 EU회원국 이외의 국가들에서 EU공동시장으로 수출하는 광의의 모든 기계제품은 본 Directive에 명시된 '기계에 갖추어져야 할 안전보건에 관한 기본적인 필수요건'을 충족시키지 못하면 EU회원국들로부터 수입이 금지된다. 1989년에 '작업장에서 근로자의 안전보건 개선을 위한 대책시행에 관한 EU

Directive(89/391/EEC)'가 제정·공포되었으며 이와 연관하여 세부사항별로 안전보건의 최저한의 필수요건을 명시한 EU Directive 들이 제정되었다. 예로써 '작업자에게 요통을 유발하는 수작업 중량물 취급시 갖추어져야 할 안전보건의 최저한의 필수요건'에 관한 EU Directive(90/269/EEC), '단말기 작업시 갖추어져야 할 안전보건에 관한 최저한의 필수요건'에 관한 EU Directive(90/270/EEC) 등이 있으며, 1992년도에는 건설안전에 관한 보다 강화된 EU Directive(92/57/EEC)가 제정되었다. 이에 의하면 건설공사의 계획 및 설계단계에 안전보건에 관한 모든 사항을 자문・지도・감독하며 책임을 지는 coordinator와 하도급계약 및 공사진행과정의 안전보건에 관한 모든 사항을 자문·지도·감독하며 책임을 지는 coordinator제도를 도입하는 것이다.

1994년도의 제87차 ILO총회에서 블루라운드(BR)에 대한 결의안이 각 가맹국간의 입장 차이에 따라 채택되지 못한 이후 우리나라에서는 BR 논의의 열기가 급격히 식어 가고 있다. 그러나 제162차 ILO 이사회 보고서가 주장하고 있듯이 BR은 1995년에 세계무역기구(WTO)가 출범하게 되면서 한층 구체성을 띨 것으로 전망되고 있다. 이에 따라서 우리나라도 이러한 국제적 분위기를 예의 주시하면서 무역과 노동조건의 연계에 대한 대비책 강구를 위해서 노·사·정 모두 관심을 기울여야 할 필요성이 제기되고 있다(宣翰承, 1994, 1쪽).

1994년에는 우루과이라운드(UR)가 타결되었으며, 1995년부터는 WTO가 출범하여 무한 경쟁의 세계화가 가속되고 있다. 이에 따라 우리나라는 이와 관련되는 국내법령 및 제도들을 새로이 개정 또는 제정·도입하여야 하며 산업안전보건 부문도 이에 해당된다. 예를 들면 건설업 시장이 개방되면 건설안전 관련법령 및 행정규정을 국제적 수준에 맞게 개정 또는 보완을 하여야 한다.

이와 같이 대외적인 여건이 급격히 변화하고 있는 데도 불구하고 우리나라는 1994년 성수대교 붕괴, 아현동 가스폭발사고, 1995년 대구지하철 가스폭발사고에 이은 삼풍백화점 붕괴사고로 인하여 국내적으로는 국민들이 안전에 대한 공포증마저 갖게 되었으며, 국외적으로는 해외건설수주 감소에 대한 우

려마저 나타나고 있다.

이상에서와 같이 세계화시대의 산업안전보건은 단순히 근로자의 안전과 보건을 위한 사업장 내의 안전과 보건뿐만 아니라 상품 수출입에서 제품의 근원적 안전성확보 및 BR, UR에 따른 시장개방에 대비한 안전보건 관련규정들의 개정 및 보완에까지 그 범위가 확대된다.

따라서 산업안전보건은 이제는 기술적인 안전보건의 차원을 넘어서서 세계화에 대비하는 종합적인 정책개발이 절실히 요구되고 고도의 전문성과 정치적 판단이 요구되는 정책대상이며, 정부 혼자만의 노력으로는 그 효과를 기대하기가 어렵고 노·사의 적극적인 참여를 통해서만 그 효과를 극대화할 수 있는 우리 시대의 최대의 과제들 중의 하나이다.

第 2 章

産業災害 發生現況

1. 重大災害 發生現況

산업재해자수를 보면 <표 2-1>에서 보는 바와 같이 꾸준히 감소추세를 보이고 있다. 산업재해발생의 빈도를 나타내는 도수율과 천인율 및 재해근로자수는 지속적인 감소추세를 보인 반면, 중대재해의 정도를 나타내는 강도율은 뚜렷한 감소현상을 보이지 않고 오히려 1990년부터 증가추세를 보이고 있어 재해의 빈도는 감소하나 일단 재해가 발생하면 중대한 재해가 발생하여 근로손실일수가 증가하고 있음을 알 수 있다.

산업재해로 인한 신체부상의 정도를 일시적 치료를 요하는 부상 및 질병, 영구 신체장해를 초래한 신체장해, 사망 및 직업병으로 분류하여 연도별로 보면 <표 2-2>와 같다. 이 표에서와 같이 1994년도에 산업재해로 인한 총재해자수는 85,948명이었으며, 이 중 사망자는 2,678명으로 전체 재해자의 3.12%를 차지하였고, 영구적 장해가 남는 신체장해자는 34.80%(29,907명), 직업병자는 1.07%, 부상 및 질병자는 61.02%를 차지하였다.

재해정도에 따른 재해발생 추이를 보면 재해자 총수 중에서 사망자가 차지하는 비율이 1975~89년에는 1.17~1.35%, 1990~91년에는 1.68~1.79%, 1992~93년에는 2.31~2.45%, 1994년에는 3.12%로 최근 5년간 급격한 증가

<표 2-1> 산업재해 발생추이

	재해자수	재해건수	도 수 율	강 도 율	천 인 율
1984	157,800	156,479	13.09	2.58	35.99
1985	141,809	140,218	11.57	2.68	31.55
1986	142,088	140,404	10.89	2.79	29.92
1987	142,596	141,495	9.77	2.90	26.62
1988	142,329	141,517	9.26	2.52	24.78
1989	134,127	128,138	7.47	2.19	20.06
1990	132,893	126,966	6.70	2.30	17.62
1991	128,169	125,755	6.35	2.34	16.18
1992	107,435	105,330	6.02	2.89	15.22
1993	90,288	88,817	5.18	2.73	13.01
1994	85,948	88,480	4.69	2.93	11.82

주 : 도수율 = (재해건수/연근로시간수) × 1,000,000,
강도율 = (총근로손실일수/연근로시간수) × 1,000
천인율 = (재해자수/근로자수) × 1,000

자료 : 노동부, 「'93 산업재해분석」.

<표 2-2> 산업재해의 내역별 추이

(단위 : 명, %)

	재해자수(A)	사망자수(B)	B/A	신체장해자(C)	C/A	직업병자(D)	D/A	부상 및 질병자(E)	E/A
1975	80,570	1,006	1.25	6,490	8.06	582	0.722	72,492	90.0
1980	113,375	1,273	1.12	14,873	13.02	1,183	1.043	96,046	84.7
1985	141,809	1,718	1.21	19,824	14.00	1,558	1.098	118,709	83.7
1986	142,088	1,660	1.17	21,923	15.43	1,637	1.152	116,868	82.3
1987	142,596	1,761	1.23	25,244	17.70	1,623	1.138	113,968	79.9
1988	142,329	1,925	1.35	26,239	18.44	2,150	1.510	112,015	78.7
1989	134,127	1,724	1.29	25,576	19.04	1,561	1.164	105,306	78.5
1990	132,893	2,236	1.68	27 813	20.93	1,638	1.232	101,206	76.2
1991	128,169	2,299	1.79	29,854	23.30	1,537	1.199	94,479	73.7
1992	105,330	2,429	2.31	33,569	31.87	1,328	1.261	70,109	66.6
1993	90,288	2,210	2.45	29,932	33.15	1,413	1.565	56,733	62.8
1994	85,948	2,678	3.12	29,907	34.80	918	1.068	52,445	61.0

자료 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도.

추세에 있다. 신체장해자가 차지하는 비율이 1975~85년에는 15% 미만, 1986~89년에는 15~20%, 1990~91년에는 20~30%, 1992~94년에는 30~35%를 차지하여 최근 5년간 급격한 증가추세에 있다.

이와 같이 최근들어 산업재해자수는 크게 감소하고 있으나 사망자수, 신체장해자수는 오히려 증가하고 있고 직업병자수는 숫자에 있어서는 거의 변화가 없으나 재해자수에서 차지하는 직업병자수의 비율은 계속 증가추세를 보이고 있어 보다 적극적인 산재예방을 위한 노력이 필요함은 물론 재해발생 이후에 이들에 대한 전문적인 진료와 재활에도 더 많은 노력이 필요함을 알 수 있다.

산업재해로 인한 사망자를 포함한 신체장해자의 신체장해정도를 장해보상연금 대상인 장해 1~3급(장해보상연금 대상), 장해 4~7급(장해보상일시금 또는 연금대상) 및 장해 8~14급(장해보상일시금 대상)으로 구분하여 연도별 추이를 보면 <표 2-3>과 같다. 이 표에서 보는 바와 같이 1985~94년까지 최근 10년간 산업재해를 입은 근로자수는 총 1,067,682명이었다. 이 중 영구적으로 신체장해가 남은 재해자 및 사망자는 290,481명으로 총 재해자 중의 27.2%를 차지했다. 이는 산업재해 근로자 100명당 27명이 부분적 또는 완전 노동력 상실 또는 사망을 당하였음을 의미한다.

같은 기간 동안(1985~94년) 노동력을 완전 상실하여 산재보상연금 수급대상인 장해 1~3등급의 재해자는 2.2%(6,552명), 장해보상일시금 또는 연금 수급대상인 장해 4~7등급의 재해자는 9.6%(27,822명), 그리고 장해보상일시금 수급대상인 장해 8~14등급의 재해자는 81.1%(235,467명)이었다.

같은 기간동안(1985~94년) 산업재해로 인하여 사망하거나 노동력을 완전히 상실하여(장해 1~3등급) 취업현장을 완전히 떠난 근로자수는 27,192명이었다. 이는 국가적인 차원에서 기능인력의 완전손실이며, 사회적으로는 사회보장비용 지출증대의 요인으로 작용하며 또한 산재보험의 복지사업비 증대요인으로 작용함을 의미한다.

<표 2-3> 중대산업재해의 장해정도별 추이

(단위 : 명, %)

	신체장해등급 및 사망						
	8~14급 (A)	4~7급 (B)	1~3급 (C)	사망 (D)	계(E=A+B+C+D)	총재해자수(F)	중대재해 비율(E/F)
1985	17,383 (80.7)	1,945 (9.0)	496 (2.3)	1,718 (8.0)	21,542 (100.0)	141,809	15.2
1986	19,200 (81.4)	2,110 (9.0)	613 (2.6)	1,660 (7.0)	23,583 (100.0)	142,088	16.6
1987	22,069 (81.7)	2,515 (9.3)	659 (2.4)	1,761 (6.5)	27,005 (100.0)	142,596	18.9
1988	23,261 (82.6)	2,488 (8.8)	490 (1.7)	1,925 (6.8)	28,164 (100.0)	142,329	19.8
1989	22,535 (82.7)	2,510 (9.2)	491 (1.8)	1,724 (6.3)	27,260 (100.0)	134,127	20.3
1990	24,549 (81.7)	2,704 (9.0)	560 (1.9)	2,236 (7.4)	30,049 (100.0)	132,893	22.6
1991	26,129 (81.3)	3,087 (9.6)	638 (2.0)	2,299 (7.2)	32,153 (100.0)	128,169	25.1
1992	29,307 (81.4)	3,506 (9.7)	756 (2.1)	2,429 (6.8)	35,998 (100.0)	107,435	33.5
1993	25,755 (80.2)	3,332 (10.4)	825 (2.6)	2,210 (6.9)	32,142 (100.0)	90,288	35.6
1994	25,259 (77.5)	3,624 (11.1)	1,024 (3.1)	2,678 (8.2)	32,585 (100.0)	85,948	37.9
전 체	235,467 (81.5)	27,822 (9.4)	6,552 (2.1)	20,640 (7.1)	290,481 (100.0)	1,067,482	27.2

자료 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도.

2. 産業災害로 인한 勞動損失日數

다음의 <표 2-4>는 지난 10여년간(1980~92) 산업재해 및 노동쟁의행위로 인한 노동손실일수의 연도별 추이를 나타낸 것이다. 이 표에서 보는 바와 같이 산업재해로 인한 총노동손실일수 및 피용자 1,000명당 노동손실일수는 쟁의행위로 인한 총노동손실일수 및 피용자 1,000명당 노동손실일수

보다 훨씬 많다.

1992년도의 경우 산업재해로 인한 총노동손실일수(50,574천 일)는 쟁의행위로 인한 총노동손실일수(1,528천 일)의 33배이며, 산업재해로 인한 피용자 1,000명당 노동손실일수(4,371천 일)는 쟁의행위로 인한 피용자 1,000명당 노동손실일수(132일)의 33배이다. 그동안 사업장에서 노동쟁의가 발생하면 엄청난 노동손실일수가 발생하여 제품생산(특히 수출제품)에 막대한 타격을 주는 것으로 인식되어 왔으나 <표 2-4>에서 보는 바와 같이 산업재해로 인한 노동손실일수로 인한 생산차질이 사실에 있어서는 더 큰 문제임을 알 수 있다.

<표 2-4> 산업재해 및 노동쟁의행위로 인한 노동손실일수의 연도별 추이

	총노동손실일수(千日)		피용자 1,000명당 노동손실일수(日)	
	산업재해로 인한 노동손실일수	노동쟁의로 인한 노동손실일수	산업재해로 인한 노동손실일수	노동쟁의로 인한 노동손실일수
1980	26,008.2	61	4,023.5	9.5
1981	26,654.7	31	4,035.5	4.7
1982	26,472.8	12	3,870.9	1.7
1983	29,679.7	9	4,139.4	1.2
1984	30,887.7	20	4,047.7	2.6
1985	36,584.1	64	4,514.7	7.9
1986	38,170.5	72	4,526.3	8.5
1987	42,010.2	6,947	4,570.8	755.8
1988	38,566.0	5,401	4,013.1	562.0
1989	37,513.2	6,351	3,610.9	611.4
1990	43,587.8	4,487	3,980.6	409.8
1991	46,244.6	3,271	4,074.8	288.2
1992	50,574.1	1,528	4,371.9	132.1

자료 : 한국노동연구원, 「KLI 海外勞動統計」, 1994.

우리나라의 산업재해로 인한 피용자 1,000인당 노동손실일수를 선진 주요 산업국들과 비교하여 보면 <표 2-5>와 같다. 이 표에서 보는 바와 같이 1991년의 경우 우리나라의 산업재해로 인한 피용자 1,000인당 노동손실일

수(4,074일)는 대만(197일)의 20배, 싱가포르(93일)의 43배, 프랑스(1,479일)의 2.7배, 그리고 미국(632일)의 6.4배에 이르고 있다.

산업재해로 인한 노동손실은 노동쟁의행위에 의한 노동손실과는 근본적으로 그 의미가 다르다. 노동쟁의에 의한 노동손실은 쟁의행위가 끝나면 노동력의 손상이 없이 다시 원래의 업무로 복귀되어 생산활동이 재개되나 산업재해에 의한 노동손실은 심한 경우는(예 : 사망재해, 장해 1~3등급 등) 영구히 생산현장을 떠나는 노동력 감소를 수반한다. 다시 말하면 쟁의행위에 의한 노동손실은 일시적인 것이지만 산업재해로 인한 노동손실은 영구적이라는 것이다.

<표 2-5> 산업재해로 인한 피용자(전산업) 천명당 노동손실일수 추이

	한 국	일 본	대 만	싱가포르	프랑스	미 국
1980	4,023.5	743.1	-	508.7	1,536.1	474.7
1981	4,035.5	882.5	-	-	1,518.5	440.1
1982	3,870.9	773.5	-	601.0	1,538.9	409.9
1983	4,139.4	658.1	-	99.4	1,436.4	421.4
1984	4,047.7	773.9	-	92.1	1,376.3	466.2
1985	4,514.3	677.4	-	65.3	1,246.0	478.1
1986	4,526.3	526.1	-	70.4	1,248.8	482.2
1987	4,570.8	486.2	-	81.7	1,239.5	513.0
1988	4,013.1	470.3	194.0	86.5	1,316.4	561.9
1989	3,610.9	459.0	185.4	86.3	1,416.5	581.0
1990	3,980.6	-	178.2	79.8	1,431.5	623.1
1991	4,074.8	-	197.5	93.5	1,479.9	632.6
1992	4,371.9	-	183.8	74.0	-	-

자료 : 한국노동연구원, 「KLI 해외노동통계」, 1994.

3. 事業場에서의 産災死亡者數 및 死亡災害 千人率 比較(韓國과 獨逸)

사업장내에서 발생한 사고로 인한 산재사망자수 및 사망재해 천인율에 대해 우리나라와 독일을 비교하면 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 산업부문 산재보험적용 근로자수, 사업장 산재사망자수 및 사망재해 천인율 비교(한국과 독일)

	산재보험적용근로자수(천명)		사업장 산재사망자수		사망재해 천인율	
	한국	독일** (Vollarbeiter)	한국	독일	한국	독일
1950	-	11,015	-	3,564	-	0.32
1955	-	15,477	-	3,665	-	0.24
1960	-	17,855	-	3,021	-	0.17
1964	81	-	-	-	-	-
1965	160	19,594	-	3,018	-	0.15
1970	779	19,611	-	2,696	-	0.14
1973	1,319	20,329	840	2,691	0.70	0.13
1974	1,517	19,956	845	2,449	0.62	0.12
1975	1,836	19,256	1,005	2,069	0.50	0.11
1976	2,269	19,250	909	2,049	0.40	0.11
1977	2,646	19,149	1,174	1,989	0.44	0.10
1978	3,105	19,400	1,395	1,927	0.45	0.10
1978	3,607	19,839	1,537	1,996	0.43	0.10
1980	3,752	20,185	1,273	1,807	0.34	0.09
1981	3,456	20,097	1,295	1,689	0.37	0.08
1982	3,464	19,681	1,230	1,492	0.35	0.08
1983	3,941	19,275	1,452	1,406	0.37	0.07
1984	4,384	19,749	1,667	1,319	0.38	0.07
1985	4,495	20,343	1,718	1,204	0.38	0.06
1986	4,749	23,218	1,660	1,069	0.35	0.05
1987	5,356	23,312	1,761	1,057	0.33	0.05
1988	5,743	23,867	1,925	1,130	0.34	0.05
1989	6,687	24,454	1,724	1,098	0.26	0.04
1990	7,542	25,559	2,236	1,086	0.30	0.04
1991	7,922	29,937	2,299	1,062	0.29	0.04
1992*	7,058	29,966	2,429	1,310	0.34	0.04
1993*	6,942	29,688	2,210	1,414	0.32	0.05
1994*	-	-	2,678	-	0.36	-

주 : 1) 독일 통계중 1991년도까지는 서독지역 통계이며, 1992년부터는 동·서독을 합한 통계임.

2) 독일의 산업재해 통계상의 근로자수(Vollarbeiter)는 실제근로자 수가 아니고 산업재해통계를 위한 수치이며, 산업부문 전체 취업자의 총근로시간수를 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수로 나눈 값이다. 참고로 1993년도 완전취업자 1인의 연평균 근로시간수는 1,570시간이며, 우리나라는 2,472시간이다.

자료 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도.

HVBG, Geschäftsund Rechnungelnisse der gewerflichen Berufsgenossensc-haftner, 각년도.

이 표에서 보는 바와 같이 우리나라는 1963년 산업재해보상보험법이 제정·공포되어 첫 시행에 들어간 1964년도에 광업 및 제조업의 500인 이상 사업장에만 적용을 하여 적용대상 근로자수가 8만 1천 여명이던 것이 이후 여러 차례에 걸친 법 및 시행령 개정을 통하여 1994년에는 약 727만명의 근로자가 산재보험의 피보험자로 되어 있다. 독일은 1884년에 산업재해보상보험법(Unfallversicherung)이 제정된 이후 100여년이 지난 지금 산업부문에서 약 3천만명의 근로자(Vollar- beiter)에게 적용되고 있다.

사업장에서 산업재해로 인한 사망자수는 1994년의 경우 우리나라는 2,678명, 독일은 1,250명이다(표 2 및 표 6 참조). 우리나라는 산업안전보건법이 시행에 들어간 첫 해인 1982년에 산재보험법의 적용을 받는 근로자는 약 346만명이었으며 이중 1,492명이 사업장 직무와 연관된 사고로 인한 사망자로, 산재로 인한 사망재해 천인율은 0.35이었다. 이후 10여년이 지난 1994년에는 산재보험적용근로자가 약 727만명으로 증가하였고 산재사망자는 2,678명으로 증가하였으며, 사망재해천인율은 0.36으로 지난 10여년간(1982~94년)에 뚜렷한 감소경향을 보이지 않고 있다.

독일의 경우 사업장 안전보건조직에 관한 법(ASiG : Arbeitssicherheitsges-etz) 이 1974년 12월부터 시행에 들어갔으며 이 때의 산재보험적용근로자수는 약 1,995만명이었고, 이 중 2,449명이 사업장의 직무와 연관된 사고로 사망을 하였으며, 사망재해천인율은 0.12이었다. 10년후인 1984년에는 산재보험적용근로자수는 1,975만명으로 피보험근로자수는 증가하지 않은 반면에 산재로 인한 사망자는 1,319명, 사망재해천인율은 0.07로 10년 사이에 각각 46%, 42% 감소하였다. 또한 1989년에는 산재사망자수 1,098명, 사망재해천인율은 0.04로 5년 사이에 또다시 각각 17%, 43% 감소하였다.

<표 2-6>에서 보는 바와 같이 우리나라는 산업안전보건법이 1982년 시행에 들어간 이후 오늘날(1994)까지 산업재해로 인한 사망자의 절대수가 매년 증가하는 추세에 있는 반면에, 독일은 1974년 사업장안전보건조직에 관한 법(ASiG)이 시행에 들어간 이후 1991년까지 산업재해로 인한 사망자의 절대숫자가 점차적으로 감소하는 추세를 보이고 있다(1992년부터는 구동독과 구서독의 통계를 합한 수치임).

독일의 산업재해로 인한 사망자수의 감소 및 사망률 감소과정을 1950년대부터 시대적인 구분을 통한 산재예방대책 및 노력의 측면에서 간략하게 검토하여 보면 다음과 같다.

<표 2-6>에서 본 바와 같이 독일의 경우 사망재해 천인율이 1950년에 0.32이었으며, 10년 후인 1960년에 0.17로 46.8% 감소하였다. 1950년대의 독일은 제2차 세계대전의 패망으로 인하여 완전히 폐허가 된 산업시설을 복구하여 가면서 경제를 재부흥시키는 기간이었다. 산업의 복구 및 경제재건을 노ㆍ사의 공동협의ㆍ참여에 의하여 촉진시키기 위한 일환으로 1951년에 '단체의 자율적운영에 관한 법(Gesetz über die Selbstverwaltung)'이 제정되었다. 이 법에 의하여 독일의 산업안전보건ㆍ산재보험을 주도하고 있는 산재보험조합(BG)이 노ㆍ사 동수의 공동참여에 의한 운영의 토대가 형성되었다.

1960~70년까지의 10년 동안 독일의 산업재해로 인한 사망재해 천인율은 0.17에서 0.14로 17.6% 감소하였다. 1960년대의 독일은 1950년대의 폐허복구기를 거치면서 산업이 확장되고 고용이 증대되어 외국인 노동력을 대량으로 유치(예 : 우리나라 광원들과 간호사들의 대량 독일 취업)시키는 기간이었음에도 불구하고 산업재해로 인한 사망재해율은 감소하였다. 이 기간 동안 독일에서는 1968년에 '기계·기구·설비안전법(GSG : Gerätesicherheitsgesetz)'이 제정ㆍ공포되어 시행에 들어갔다. 이 법에 의하면 근원적 안전성이 확보되지 않은 모든 기계·기구·설비(공작기계, 수공구, 건설장비, 안전장치, 의료기계, 장난감 등)는 독일내에서의 유통(판매, 대여, 전시, 설치 및 가동)을 금지하고 있다. 이 법의 시행으로 인하여 사업장 현장에 안전장치가 부착된 기계설비를 의무적으로 설치하게 되었으며, 기계설비의 구상·설계단계에서부터 안전성을 고려하게 되었다.

1970~80년까지의 10년 동안 독일의 산업재해로 인한 사망재해 천인율은 0.14에서 0.09로 35.7% 감소하였다. 1970년대에 들어서면서 독일의 산업에서는 생산성이 더이상 증가하지 않고 정체되었으며, 근로자의 안전과 건강에 대한 문제를 인간다운 삶의 실현이라는 차원에서 새롭게 인식하는 문제가 심각하게 대두되었다. 이를 극복하기 위하여 한편으로는 산업에서의 생산성 증

대를 꾀하고 다른 한편으로는 근로자의 인간다운 삶의 구현을 노동의 과정과 연계시켜 모색하기 위한 한 방안으로서 1970년대 초부터 '노동의 인간화(Humanisierung des Arbeits- lebens : Humanisation at work)' 프로그램을 독일연방정부에서 막대한 예산을 투입하여 진행하였다. 이 프로그램은 인간의 노동과 관계된 기술, 사회학, 심리학, 인간공학, 안전공학 등의 모든 측면과 요소들을 연구, 분석하여 삶의 질을 향상시키면서 동시에 생산성증대를 결과케 하는 노동을 할 수 있는 제반 조건들에 대한 연구 및 시행과 관계된 프로그램이다. 이 프로그램의 일환으로 사업주와 노동조합이 끊임없는 토론을 통하여 작업환경개선 및 작업방법개선을 하였다. 또한 1974년에 '사업장 산업안전보건조직에 관한 법(ASIG)'이 제정·공포되어 사업장 산업안전보건의 체계를 구축하는 토대를 마련하였으며, 안전과 관계된 학문분야를 체계화·종합화하기 위한 일환으로 1975년에 유럽에서 최초로 Wuppertal 대학에 안전공학부를 설치하였다.

1980~90년까지 10년동안 독일에서는 1970년대 초부터 진행된 '노동의 인간화' 프로그램을 1980년대에도 계속 진행하여 왔으며, 1989년 하반기부터는 '기술과 노동(Technik und Arbeit)'으로 명칭을 바꾸어 오늘날까지 계속하고 있다. 이 '노동의 인간화' 프로그램에 의한 수많은 연구프로젝트 결과들을 독일정부의 법령 및 행정규정·기술규정에 반영하였으며, 아울러 이를 산업현장의 안전보건 개선에 응용하였다(예 : 독일공업표준 DIN, 산재예방규정 UVV). 이로 인하여 산업재해로 인한 사망재해 천인율이 0.09(1980년)에서 0.04(1990년)로 55.6% 감소하였다. 연구 프로젝트들 중에는 노동조합이 과제를 선정하여 사업주와 공동으로 추진한 것들도 다수 있으며 노동조합측 독자적으로 채택한 것도 있다.

1990년대의 독일은 산업재해로 인한 사망재해 천인율이 0.04~0.05 수준에 머물러 있으며, 더이상의 개선은 보이고 있지 않다. 이는 독일의 현재 예방차원에서의 기술적인 산업안전보건은 최상의 수준에 도달해 있다는 것을 의미하며, 사실상 독일의 산업안전보건 관련 전문가들은 EU(유럽연합)의 시장통합을 위한 각종 관련법령 및 행정규정·기술규정의 통일화·표준화 작업에

산업안전보건 관련 정책입안 및 기술규정의 제정과정에서 주도적인 역할을 하고 있다.

지난 40여년간 독일의 산업재해로 인한 사망재해율의 지속적인 감소원인은 다음과 같이 몇 가지로 요약할 수 있다.

① 정부에서 1975년부터 '노동의 인간화' 프로그램 추진(1989년부터는 프로그램의 명칭을 '기술과 노동'으로 바꾸어 진행)

② 정부에서 산업안전보건에 대한 다방면의 연구프로젝트 추진 및 그 연구결과의 현장에서의 응용(1984년말 기준 : 900여건의 연구보고서 출간)

③ 기계·기구·설비의 근원적 안전성 확보를 위한 법령제정 및 관리감독 강화(1968년 : 기계·기구·설비 안전법(GSG))

④ 사업장내의 산업안전보건조직에 관한 법제정 및 시행(1974년 : ASiG= Arbeitssicherheitsgesetz = Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsinge-nieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit) 및 이를 통한 현장안전관리의 체계화

⑤ 업종별 산재보험조합(BG : Berufsgenossenschaften)에서 법적 구속력을 갖는 산재예방규정(UVV)의 제정 및 이를 통한 사업장에 대한 안전보건 지도, 자문 및 감독, 노 · 사 동수로 구성되는 산재보험조합 대표자총회 및 이사회의 구성 및 운영

⑥ 사업장내의 종업원평의회(Betriebstrat) 및 산업별 노동조합(Industrie-Gewerkschaften) 그리고 노동조합총동맹(DGB)의 안전보건 프로그램에의 적극 참여

⑦ 산업안전보건개선을 위한 제도 및 각종 프로그램에 노·사의 공동참여(총연합단체차원, 산별・업종별차원, 단위사업장차원)

⑧ 산업안전보건개선을 위한 사업주・사업주단체의 적극적 노력 및 투자(윤조덕, 1995, 53~54쪽)

第 3 章

産業安全保健·産災保險 關係法令 發展史 (韓國과 獨逸)

1. 우리나라의 産業安全保健・産災保險 關係法令 發展史

우리나라 산업안전보건에 관한 기원 및 발전사에 관한 연구는 아직 이루어지고 있지 않으나 기록에 의하면 이미 신라시대에 성곽의 축성 과정에서 부실공사 방지를 위한 제도적 장치가 있었음을 밝혀 주는 문건이 경주의 南山新城碑 第1碑의 碑文 중에서 발견된다. 이것은 "申亥年 二月二十六日 南山新城 作節 如法以作後三年 崩破者 罪敎事 爲聞敎令誓事之"로서 신해년(591) 2월 26일 경주 남산신성을 축성할 때 법에 따라 축성한지 3년 이내에 무너져 파괴되면 죄로 다스릴 것이라는 사실을 널리 알려 서약케 하였다.[1)]

신라시대의 南山新城碑 第1碑는 현재 국립경주박물관 제1전시실에 보관되어 있다. 古신라시대에 성을 잘못 쌓아 3년 이내에 무너졌을 경우에 축성을 담당한 기술자와 관련 관리들에게 책임을 묻겠음을 기록하여 부실공사를 방지하려는 의지를 보이고 있다. 위의 관련 문구 아래에는 '匠尺, 文尺, 門拓上,

1) 이 자료『慶州의 南山新城碑 第1碑의 부실공사 방지의 문구 및 이에 대한 해설』은 충남대학교 공과대학의 노태천 교수가 본 필자(윤조덕)에게 제공한 것이다.

小石拓上' 등의 기술자 명칭과 이들의 거주지역(예 : 阿良村) 및 구체적인 이름(末丁次, 沒奈生 등)이 적혀 있다. 이러한 비문은 여러 개 발견되고 있다.

이와 같이 이미 통일신라시대 이전부터 부실공사 방지를 위한 건축실명제가 이루어지고 있었으며, 이로 미루어 우리나라 산업안전보건의 기원 및 역사는 적어도 통일신라 이전으로 거슬러 올라간다. 이에 대한 연구가 우리나라 기술발전사의 연구와 함께 이루어진다면 그 의의가 있을 것이다.

전통적인 농경사회였던 우리나라는 19세기말 외국과의 문호개방 이후 광업과 소규모 제조업을 중심으로 산업화가 이루어지기 시작하였다. 산업화 과정에서 나타나는 근로자들의 업무상 재해에 대한 예방을 위한 법령보다는 보상을 위한 법령이 먼저 제정되기 시작하였다. 업무상 재해에 대한 보상을 위한 최초의 법령은 1938년 朝鮮鑛業令의 개정에 따른 朝鮮鑛夫 扶助規則의 공포에 따라 광산근로자들의 업무상 재해에 대한 법적부조기준을 마련한 것이 그 효시이다(노동부, 「산재보험사업연보」, 1993, 11쪽). 동 부조기준의 주요내용은 상시 광부 50인 이상을 사용하여 1일 10시간 근로제를 실시하는 광산에서 근로자가 업무상 부상을 입었을 경우, 광업권자는 자기비용으로 요양비와 1일 임금의 100분의 40의 休業扶助料, 업무상 재해로 신체장해가 발생한 경우에는 장해정도에 따라 임금의 30~400일분의 障害扶助料를 지급하며, 사망시에는 遺族扶助料 300일분, 葬儀費 30일분 등을 지급하도록 되어 있다.

해방후 美軍政廳에서는 중앙에 노동청을, 각 도에는 노동국을 설치하고 '근로자 단결권에 대한 법령', '미성년자노동보호법', '최고시간노동법' 등 제반 노동법령을 제정하였으나 근로자의 안전과 보건 및 업무상 재해보상에 관한 제도적 장치는 이룩하지 못하였다.

1948년 7월 17일 제정된 헌법에는 제17조에 근로의 권리, 제18조에 노동3권 및 이익분배균점권 등을 보장하고, 제19조에 근로능력상실자에 대한 생활보호를 규정하였으나 관계법령이 제정되지 않아 법령에 의하지 않고 노사간의 단체협약에 의하여 근로자의 재해보상이 이루어지게 되었다.

6・25 사변중 부산에서 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법과 함께 개별 근로자의 보호에 필요한 종합입법으로 근로기준법이 1953년 5월 10일에 공포되었다. 이 근로기준법의 제6장(제64조~제73조)에는 안전과 보건, 제8장(제78조~제93조)에 재해보상에 관한 사항을 규정하고 있다. 제6장 안전과 보건에 관한 사항들은 이의 이행을 위한 시행령이 마련되지 못한 채로 1981년 12월 산업안전보건법이 제정·공포되기까지 예방 차원의 안전·보건은 방치되었다. 근로기준법 제8장 재해보상의 주된 내용은 근로자의 업무상 재해가 발생한 경우 사용자는 요양비와 평균임금의 60%에 해당되는 휴업보상, 장해등급 1급에서 10급까지 평균임금의 1,000일분 내지 50일분의 장해보상, 장의비로는 평균임금의 90일분을 지급하도록 하였다.

이 당시의 근로기준법은 근로관계의 종합입법으로서 획기적인 것이었으나 사용자가 성실히 이행하지 않는 경우가 많았고 대형사고 발생시 과중한 비용부담으로 기업체가 도산되는 사태가 발생하는 경우도 있어 재해보상의 실효를 거둘 수 없었다. 따라서 사용자가 연대하여 책임을 분담하는 보험제도의 창설이 시도되었으나 이루어지지 않던 중 1960년대에 들어서서 경제개발과 병행하여 사회보장제도를 확립하여야 할 필요성이 증대하였다. 이에 따라 1963년 산업재해보상보험법이 제정·공포되고 1964년 7월 1일부터 시행에 들어가게 되었다.

이 법의 체제와 주요 내용을 보면 첫째, 강제사회보험의 형태를 채택하여 노동청에서 이를 관장토록 하였고 둘째, 적용범위는 근로기준법의 적용을 받는 광업과 제조업으로 하고 초년도인 1964년에는 500인 이상 사업장에만 우선 적용하였으며 셋째, 산재보험료는 사용자 전액부담원칙을 채택하여 실적요율주의를 취함으로써 사업주의 공평부담을 도모하였고 넷째, 보험급여는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비 및 일시급여의 6종으로 하였으며 다섯째, 자문기구인 산업재해보상보험심의위원회를 두어 보험사업의 주요정책을 심의하게 하였다(앞의 책, 11~13쪽).

1981년 12월 제정·공포된 산업안전보건법이 1982년 7월 1일부터 시행에

들어가게 되었으며 그 주된 내용은 안전보건관리체계, 안전보건관리규정, 유해위험방지조치, 근로자의 보건관리, 감독과 명령 등에 관한 사항이다. 1984년에는 광업에 종사하는 진폐근로자를 보호하기 위한 진폐법이 제정·공포되었다.

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 산업안전보건관계법령 발전사를 요약하면 <표 3-1>과 같다.

산업안전보건정책 및 제도정비에 관한 사항은 노동부 산업안전국에서 담당하고 있으며 시행에 관한 사항은 한국산업안전공단에서 주로 담당하고 있다. 산재보상에 관한 정책은 노동부 산재보험국에서 담당하고 있으며 산재보험료의 징수 및 보험급여의 지급에 관한 사항은 근로복지공단에서 담당하고 있다. 즉 사고예방차원의 산업안전보건과 산재발생후 피재근로자에 대한 보상의 주체가 서로 나누어져 있는 二元化 체계이다.

<표 3-1> 우리나라 산업안전보건 관계법령 발전사

	관 계 법 령
1938	조선광업령, 조선광부부조규칙
1948	제헌헌법 제17조 : 근로능력 상실자에 대한 생활보호
1950	근로기준법 제6장(64조~73조) 안전과 보건 제8장(78조~93조) 산재보상
1963	산업재해보상보험법
1981	산업안전보건법
1984	진폐의 예방과 진폐근로자 보호에 관한 법

2. 獨逸의 産業安全保健·産災補償 關係法令 發展史

유럽의 산업안전보건에 관한 기원은 수천년 전부터 시작되었다고 할 수 있다. 구약성경의 모세전에는 “네가 새 집을 건축할 때에 지붕에 난간을 만들어 사람으로 떨어지지 않게 하라. 그 피흐른 죄가 네집에 돌아갈까 하노라.”라고 하였으며, 기원전 400년경 히포크라테스는 특정 분야의 수공업과 공예업에 종사하는 사람들은 건강상의 손상을 입는다는 것을 입증하였으며 또

한 그는 사람들을 진찰할 때에 그 사람의 직업 및 업무에 대하여 질문을 하는 것이 필요하다고 하였다(Skiba, 1985, 15쪽).

15세기 Ulrich Ellenbog는 제철소에서 발생하는 유해증기가 작업자의 건강을 해친다는 것을 의학적으로 연구하였다. 16세기 Paracelsus는 납과 수은이 작업자의 건강장해를 일으키는 원인이라고 주장하였으며, Georgius Agricola 등은 공업기술의 발전이 작업자의 건강을 손상시키는 것에 대하여 의학적으로 연구함과 아울러 제철소내의 가스 중에는 황, 비소, 안티몬 등의 유해물질을 포함하고 있으며 이들 유해물질을 포집하기 위하여 밀폐된 용광로를 제조할 것을 주장하였다(Weber, 1988, 38~41쪽).

작업자의 건강보호에 관한 최초의 법령 제정은 산업혁명이 제일 먼저 시작된 영국에서의 소년노동보호법(1802년)이 그 효시이다. 영국에 뒤이어 산업혁명이 진행된 독일에서는 1839년 프로이센제국의 칙령에 의하여 공장과 광산에서 9세 이하의 어린이에 대하여 야간근로, 일요일 근로 및 공휴일 근로가 금지되었으며, 일반적으로 16세 미만자에 대하여는 1일의 근로시간이 10시간을 초과할 수 없도록 규정하였다(앞의 책, 14~16쪽).

산업혁명이 진행되고 있던 19세기 중반의 독일 사업장내에서의 근로조건은 아주 열악하였다. 소년노동, 부녀자노동 및 열악한 작업환경하에서의 장시간노동 및 부족한 영양섭취로 인하여 질병과 산업재해가 빈발하였다. 한 예로써 1850년대 도르트문트 지역의 '회어더 광산 및 제철업연맹(Hörder Bergwerk- und Hütten-Verein)'에 의하면 이 연맹소속 근로자 질병 중 3분의 1이 산업재해로 인한 것이었다. 이와 같은 산업재해 비중은 직업성 질환(직업병)까지 합한다면 훨씬 높아진다. 그러나 이 당시 근로자들에게는 그들의 질병경험을 통하여 질병을 유발하는 노동세계를 개선해 줄 것에 대한 요구가 파업 및 쟁의의 주요 요인이 되지는 못하였다. 파업과 쟁의는 주로 임금과 근로시간에 관한 사항이었으며 건강을 손상시키는 노동환경에 대한 것은 아니었다. 중세기 이래의 전통적인 수공업사회 속에서는 '마이스터-수업을 마친 도제-수업중인 도제'의 완전한 지배구조가 이와 같은 관계의 형성을 암시적으로 뒷받침하고 있었다(앞의 책, 92~93쪽).

열악한 작업장의 개선보다는 외적인 복지시설의 개선이 더 잦았다. 예를 들면 근로자에게 사업장에의 소속감을 강화시키고 성실과 충성을 고양시키는 도구로 공장의 사원주택, 식당, 독신자숙소 등의 복지시설이 제공되었다. 건강에 관한 복지대책이라는 구실로써 체력훈련 성격의 대책이 자주 취하여졌다. 무엇보다도 공장의료보험이 사업장에 설치되어 있으면 이로 인한 근로자의 구속과 통제는 심했다. 이와 같은 부정적이고 제한된 관료주의적 규정과 아울러 다른 한편으로는 긍정적인 소위 '부드러운 빈곤정책'도 있으며, 이 정책에 의하면 근로자를 빈곤층으로 보지 않는다. 이와 같은 정치적 사안은 빈민층은 단지 경제활동을 영위할 수가 없기 때문에 가난하다는 관점에 기인한 것이다.

이와 같은 사고방식의 출발점으로 프로이센제국의 '국가'－철학자 후리드리히 헤겔(Georg Wilhelm Friedrich Hegel 1770~1831)의 법철학 이념을 들 수 있다. 예를 들면 "근로자는 일반적인 경우 공적으로 행해지는 빈민구조의 대상이 아니므로 스스로 보험 및 자치운영에 참여를 해야 하고 또한 조직에의 참여를 통하여 사회형성에 참여하여야 한다. 개인적인 원칙(저축)과 연대원칙(사회보험 등에의 참여에 개인적 지불이 아닌 사회공동의 필요에 의한 공동지불)을 서로 이용하여 근로자를 연합할 수 있을 것이다." 이와 같은 사고방식은 또한 공적인 · 시민적인 단체 · 조직의 자율운영과 보험을 서로 연결시켰다. 왜냐하면 세금을 내는 사람의 입장에서는 이들 자율운영과 보험에 지불해야 하는 비용이 적은 비용이었기 때문에 자유법치국가의 이념에 비추어 목표에 대한 갈등이 없었다. 이같은 구상 속에서 길드사회적인 공동금고가 해체된 자리에 근로자들이 비용을 부담하는 보험이 자리 잡게끔 되었다.

수많은 하청수공업자들 및 심각한 사회적 불안은 1845년 프로이센 정부로 하여금 최초의 공장법(Gewerbeordnung)을 공포하게 하였다. 헤겔의 이념이 반영된 이 법은 근로자의 건강에 관한 고려, 미성년 근로자에 대한 도덕적 고려 및 교육기회 등을 포함하여 공장설립의 자유, 근로자들의 상호부조금고 설치에 관한 사항 및 교육의 의무 등에 관한 사항들을 규정하였다. 이 법에서는 사회의 관심사를 국가에서 직접 개입하지 않고 사회의 단체적인 재구성

을 업종별·지역별로 구성된 공장의회를 통한 시대적인 토론을 통하여 하고자 하였다.

이와 같은 취지가 1849년에 개정된 공장법에 반영되었다. 이 개정법에 의하면 공장의회들(Gewerberäte)을 구성하도록 규정하였으며, 사회정치적인 지방의회를 수공업자대표, 사업자대표, 공장주대표 및 근로자대표로 구성하여 이해관계의 대립을 조정하도록 하였다. 또한 사업주로 하여금 근로자보호금고에 부담금을 지불하도록 규정하였다. 이에 의하면 근로자부담은 3분의 2이고 사업주부담은 3분의 1로 하였다. 1853년에는 프로이센제국에 공장감독관을 배치하기 시작하였다. 이것은 사업장 근로감독의 시초이다.

독일에서 산업안전보건·보상에 관한 사항들의 체계적인 법제화가 이룩된 것은 1884년 산재보상보험법(Unfallversicherungsgesetz)의 제정·공포를 통해서이다.

독일의 산재보험은 1800년대 중반 독일의 산업혁명이 진행되면서부터 그 필요성이 대두되기 시작하였으며 1884년에 산재보험법(Unfallversicherungsge-setz) 의 제정을 통하여 법체계를 갖추게 되었다. 제1차 세계대전 직전인 1911년에는 제국보험법(RVO : Reichsversicherungsordnung)의 제정으로 독일 제국의 사회보험에 관한 종합적인 법적 체계를 완성하였다. 1925년에는 직업병시행령(BK-VO : Berufskrankheit-Verordung)의 제정으로 산재보험의 적용범위를 직업병에로까지 확대하였으며, 산재보상보험법의 1차 완전개정에 의하여 출퇴근시 재해를 산재에 포함시켰다. 1951년에는 단체의 자율적 운영에 관한 법의 제정으로 산재보험을 사업주와 근로자가 자율적으로 운영할 수 있는 법적 기반을 완성하였다. 1976~81년까지 여러 해에 걸쳐 독일 사회보험 관계법령의 종합적인 체계화를 사회법전(SBG : Sozialgesetzbuch)의 제정 · 공포를 통하여 완성하였다. 사회법전 제1권에 사회보장에 관한 총칙을, 제4권에는 사회보장에 관한 각종 규정을, 제10권에는 보험급여 처리절차 및 관련업무에 관한 규정을 종합정리하였다. 그리고 1995년에는 사회법전 제11권에 개호인보험에 관한 규정을 새로이 정리하였다. 독일 산재보험 관계법령의 발전

사를 연대순으로 요약하면 다음과 같다.

- 1881년 11월 17일 : 황제의 칙령(Kaiserliche Botschaft)
- 1884년 7월 6일 : 산재보상보험법(Unfallversicherungsgesetz)
- 1885년 1월 7일 : 최초의 산재보상보험조합 창립총회(독일 출판업 산재보상보험조합(Deutscher Buchdrucker-Berufsgenossenschaft))
- 1886년 5월 5일 : 농림업 사업장에 종사하는 사람들의 사고 및 의료보험에 관한 법
- 1911년 7월 19일 : 제국보험법(RVO : Reichsversicherungsordnung)
- 1925년 5월 12일 : 산업재해보상보험의 적용범위를 직업병에로까지 확대 적용하는 것에 관한 시행령(Verordnung über Ausdehnung der Unfallversicherung auf gewerbliche Berufskrankheiten)
- 1925년 7월 14일 : 산업재해보상보험법의 제1차 완전개정(출퇴근시 재해를 산재에 포함(II.Gesetz über Änderung in der Unfallversicherung : Einbeziehung der Wegeunfälle in den Versicherungsschutz)
- 1928년 11월 14일 : 산업재해보상보험내에서 의료치료와 직업에 기인한 질병예방에 관한 시행령(Verordnung über Kran kenbehandlung und Berufsfürsorge in der Unfallversicherung)
- 1942년 3월 9일 : 산업재해보상보험법의 제5차 완전개정(VI. Gesetz über Äderung in der Unfallversicherung)
- 1951년 2월 22일 : 단체의 자율적 운영에 관한법(Gesetz über die Selbstverwaltung)
- 1963년 4월 30일 : 산업재해보상보험의 새로운 규정에 관한법(Unfallversiche- rungs - Neuregelungsgesetz)
- 1971년 3월 18일 : 국민학교학생, 중학교학생, 고등학교학생, 대학생 및 유치원의 원생을 위한 산재보험에 관한법(Gesetz über Unfallversicherung für Schüler und Studenten sowie Kinder in Kindergärten)
- 1974년 8월 7일 : 재활에 관계되는 비용의 표준화 · 통일화에 관한 법(Gesetz über Angleichung der Leistungen der Rehabilitation)

- 1976년 1월 1일 : 사회법전 제1권 –총칙– (Sozialgesetzbuch(SGB) I–Allgemeiner teil)
- 1977년 1월 1일 : 사회법전 제4권 –사회보장– (Sozialgesetzbuch(SGB) IV – Sozialsicherung)
- 1981년 1월 1일 : 사회법전 제10권 –보험급여 처리절차 및 관련업무– (Sozialgesetzbuch(SGB) X–Verfahren und Beziehungen der Leistung-sträger zueinander und zu Dritten).
- 1995년 : 사회법전 제11권 –개호인보험– (Sozialgesetsbuch(SGB) XI-Pfl- egeversicherung)

第 4 章

勞·社의 産業安全保健法 및 産災保險에의 參與
(韓·獨 比較分析)

우리나라와 독일의 노·사가 산업안전보건·산재보험에 참여하고 있는 형태, 이를 뒷받침하는 제도, 운영실태를 살펴보고자 한다.

1. 政府政策 立案 및 遂行過程에의 參與

가. 한 국

1) 정부의 산업안전보건정책

예방차원의 산업안전보건을 위한 법적체계를 갖추기 시작한 것은 1981년 12월 산업안전보건법이 제정된 이후부터이며, 정부차원에서의 적극적인 정책의 수립 및 이의 시행은 1987년의 산업안전공단의 발족과 1989년에 노동부 근로기준국 산하의 산업안전과가 별도의 정책수립기능을 갖는 산업안전국으로 확대개편된 이후부터라고 할 수 있다.

정부의 산재예방정책이 발전과정을 요약하면 [그림 4-1]과 같다. 이 그림에서 보는 바와 같이 1960년대에는 근로기준법에 의한 최저기준마저 확보가

· 1960년대

- 경공업 위주의 수입대체 개발전략으로 저임금, 저가격 성장유지
- 근로기준법에 의한 최저기준마저 확보곤란
- 산업의 미발달로 재래형 산재발생
- 임금 등 근로감독 위주의 행정 및 재해자 사후보상에 치중, 산업안전행정에 관심 소홀

⇓

· 1970년대

- 급속한 산업화와 중화학공업 추진으로 산업재해 급증
- 근로기준법에 의한 최저기준 확보노력 및 예방정책의 관심 대두

⇓

· 1980년대

- 시설·규모의 대형화로 중대재해 및 직업병 점증
- 산업재해로부터 근로자 보호 위해 産安法을 제정(1981)
- 정책의 골간은 구성하였으나 실효성 확보를 위한 구체적 수단 결여
- 1987년 공단발족, 1989년 정부조직 개편 및 産安法 전면개정으로 재해예방정책의 전환점 마련→1990년대 선진재해예방정책의 기반

⇓

· 1990년대

- 산업기술의 발전에 비하여 재해예방기술 낙후
- 과거 산업재해예방정책의 한계
- 근로환경과 근로자 욕구의 변화(생존권적 욕구→생활권적 욕구)
- 제1차(1991~96) 산업재해예방 6개년계획 : 인명존중산업풍토 구현
  ·재해율 1.71%(1990)에서 0.93%(1996)으로 45.6% 감소
  ·사망재해율(만인율) 2.75(1990)에서 1.50(1996)으로 45.5% 감소
  ·업종별 산재율감소 목표관리
- 산업재해예방특별사업계획(1995~97)
  ·3년(1995~97)동안 3,000억원을 투자함으로써 재해율을 3년후(1998)에 선진국 수준에 가까운 0.7%로 감소 : 재해율 1.30%(1993)→0.7%(1998)

자료 : 노동부, 「제1차(1991~96) 산업재해예방 6개년계획」, 1991.
노동부, 산업안전국, 「산재예방특별사업계획」, 1994. 5.

[그림 4-1] 산재예방정책의 발전과정

곤란한 시기로서 임금 등 근로감독 위주의 행정 및 재해자 사후보상에 치중하고 산업안전행정에 대한 관심은 소홀하였다. 1970년대에는 급속한 산업화와 중화학공업 추진으로 산업재해가 급증하여 근로기준법에 의한 최저기준 확보노력 및 산재예방정책의 관심이 대두되기 시작한 시기였다. 1980년대에는 생산시설·규모의 대형화로 중대재해 및 직업병이 점증하는 시기였으며, 산업재해로부터 근로자를 보호하기 위해 산업안전보건법을 1981년 12월에 제정하였으며 1990년 1월에 제1차 전면개정을 하였다. 1990년대는 근로환경과 근로자욕구의 변화가 이루어지고 있는 시기로 근로자들의 욕구가 생존권적 욕구에서 생활권적 욕구로 변하고 있으며 1991년부터 「인명존중산업풍토 구현을 위한 제1차(1991~96) 산재예방 6개년 계획」을 수립·시행하였으며, 1994년부터는 '산재예방특별사업계획'을 수립하여 실시하고 있다.

※ 산재예방특별사업계획

정부의 산재예방특별사업계획은 1995~97년까지 3년간 3,000억원을 투자하여 산업재해율을 선진국 수준으로 감소시키는(1.30%→0.70%) 것을 목표로 하여 계획·시행중에 있다. 계획은 노동부 산업안전국에서 하였으며, 시행의 주체는 한국산업안전공단이다.

주요 요지는 3개부문 10개 사업에 3,000억원을 투자하려는 것이다(표 4-1 참조). 즉 ① 영세기업 산업안전설비개선지원에 1,500억원, ② 재해와 직업병 발생률이 높은 특수업종의 안전투자지원에 1,092억원, ③ 산업안전보건체계의 선진화에 408억원이다. 이에 소요되는 3,000억원은 산재보험재정에서 충당되고 있다.

<표 4-1> 산재예방특별사업계획 총괄(노동부 산업안전국, 1994년 5월)

사 업 명	주 요 내 용	소요예산
영 세 기 업 산업안전설비 개 선 지 원 (1,500억원)	· 9개 위험업종 50인 미만 사업장 안전설비 개선비용 지원(6,000개소) - 설비소요비용의 50%(500만원 한도)는 보조, 50%는 융자 · 프레스 등 위험설비·기구사용 중소기업 안전 · 경호장치설치비용의 50%(50만원 한도) 지원 (40,000대) · 위험기계·기구 신규구입자금을 융자지원(3,000개소)하고 개선자금지원 융자한도를 상향(2억원 → 3억원)	600억원 200억원 700억원
재해와 직업병 발생률이 높은 특수업종의 안전투자 지원 (1,092억원)	· 건설현장 안전설비리스제도 도입, 20억원 미만 건설현장안전설비제작 대여(13,000개소) · 화학공장 위험관리센터 운영 · 유해공정보유 영세사업장 작업환경개선 지원 (4,000개소) - 설비개선비용의 50%(1,000만원 한도)는 보조, 50%는 융자	207억원 85억원 800억원
산업안전보건 체계의 선진화 (408억원)	· 50인 미만 영세사업장 안전·보건관리 지원 - 안전관리지원(33,000개소), 작업환경측정, 특수건강진단 등 보건관리지원(15,000개소) · 이동건설안전교육센터 운영 · 물질별 안전·보건자료(MSDS)제도 시행 · 안전·보건 종합통신서비스체제 구축	260억원 57억원 39억원 52억원

2) 산업안전보건 및 산재보험에 노사의 참여가 보장된 기구

노동조합 및 사용자의 총연합단체 차원에서 노·사가 공동으로 산업안전보건 및 산재보험에 참여가 보장되어 있는 기구로는 ① 산업안전보건정책심의위원회(산업안전보건법 제7조), ② 산업재해보상보험심의위원회(산업재해보상보험법 제6조), ③ 산업재해보상보험심사위원회(산업재해보상보험법 제91조), ④ 요양급여심의위원회(산업재해보상보험법 시행령 제30조) 등이 있다.

(1) 산업안전보건정책심의위원회

산업안전보건정책심의위원회는 정부차원의 산업안전보건업무에 관한 기본계획 및 중앙행정기관과 관련되는 주요정책을 종합적으로 심의·조정하기 위하여 노동부에 둔다(산안법 제7조). 위원장은 노동부장관이 되고 위원은 정부의 유관 13개 부처의 1급 공무원 각 1인씩 및 산업안전 및 보건에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자, 근로자를 대표하는 자 및 사업주를 대표하는 자로서 노동부장관이 위촉하는 자와 한국산업안전공단 이사장으로 구성된다(산안법 시행령 제4조). 결과적으로 노측 1인, 사측 1인, 정부측 18인 등 총 25인으로 구성되어 있다.

산업안전보건위원회의 운영상의 문제점은 회의소집에 대한 규정성이 없고, 위원회의 구체적인 임무가 명시되어 있지 않은 것이다. 현실적으로 그동안 정부(노동부)에서 발표한 각종 산업안전보건정책이 본 위원회를 통하여 의결된 적이 거의 없으며 위원회의 소집도 1년에 1~2회 뿐이다. 이와 같은 구조하에서는 근로자를 대표하는 자의 의견개진의 기회가 사실상 없다고 할 수 있으며 따라서 국가차원의 산업안전보건정책에 대한 노동계의 의견을 수렴하는 기회마저 가질 수 없는 것이 현실이다. 게다가 위원회의 총 25인의 위원 중 노측 및 사측은 각각 단 1인뿐으로 노동계와 사업주의 참여가 형식에 치우칠 여지마저 있다.

예로써 산재보험재정에서 3,000억원이 투자되는 정부의 「산재예방특별사업계획」의 입안과정에서 노·사의 참여가 거의 배제되어 있다. 이는 이 사업의 구체적인 내용 속에 노·사의 역할에 대한 부분이 거의 언급이 되어 있지 않은 데에도 잘 나타나 있다. 노·사의 참여에 대하여 언급한 유일한 사항은 '-유해물질에 대한 관리철저로 화학적 산업재해 및 직업병사업에 대한 노·사의 자율적인 예방사업을 지원하고 국제기구(ILO, OECD, WHO)에서의 국가위상 제고-' 뿐이다.

(2) 산업재해보상보험심의위원회

산재보험사업에 관한 주요사항을 심의하기 위하여 노동부에 산업재해보상

보험심의위원회를 둔다(산재법 제6조). 본 위원회는 근로자를 대표하는 자 5인, 사용자를 대표하는 자 5인, 그리고 공익을 대표하는 자 5인(노동부차관, 산재보험업무를 담당하는 2급 또는 3급 공무원, 기타 노동부장관이 사회보험에 관한 학식과 경험이 풍부하다고 인정하는 자 3인) 등 총 15인으로 구성되어 있다(동법 시행령 제5조).

본 위원회에서는 노·사·정(공익 포함)측의 위원이 균등하게 배분되어 있다. 그러나 위원회의 개최시 노측 및 사측의 위원들이 참석치 않는 경우가 종종 있으며 또한 전문성이 미약한 면도 있다.

(3) 산업재해보상보험심사위원회

산재보험급여 결정에 불복이 있는 자가 근로복지공단에 심사청구를 하고, 이 심사청구에 대한 결정에 불복이 있는 자는 산재보상보험심사위원회에 재심사청구를 할 수 있다(산재법 제90조). 재심사청구를 심리·결의하기 위하여 노동부에 산재보상보험심사위원회를 둔다. 심사위원회는 위원장을 포함함 15인 이내의 위원으로 구성하며 위원 중에는 근로자를 대표하는 자 1인과 사용자를 대표하는 자 1인을 포함하여야 한다(동법 제91조). 심사위원회 위원의 자격은 다음과 같다.

- 3급 이상의 공무원으로 재직하고 있거나 있었던 자
- 판사・검사 또는 변호사의 자격이 있는 자
- 교육법에 의한 대학에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 있었던 자
- 노동관계업무에 15년 이상 종사한 자로서 노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 자
- 사회보험 또는 산업의학에 관한 학식과 경험이 있는 자로서 노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 자
- 근로자단체 및 사용자단체에서 추천한 자로서 노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 자

최근 6년간(1988~93) 심사청구건수 및 청구율(심사건수/총급여건수)과 재

심사건수 및 청구율(재심사청구건수/심사청구건수)은 증가하고 있다. 심사청구는 1988년에 1,268건으로 총급여건수(635,190건)의 0.2%이었던 것이 1993년에는 3,368건으로 총급여건수 784,770건의 0.42%로 2배 이상 증가하였다. 재심사청구율은 1988년 31.5%(400건/1,268건)에서 1993년에 46.4%(1,544건/3,368건)로 증가하였다. 산재보험 급여종류별로 이의신청을 통한 심사와 재심사현황은 1993년의 경우 장해급여에 대한 심사청구가 2,024건으로 가장 많으며, 다음이 요양급여(418건)이다(유길상·어수봉·윤조덕, 1995, 164쪽).

재심사청구가 매년 증가하고 있는 중요 이유는 피재근로자의 심사청구에 대한 판정을 피재근로자에게 불리하게 판정하기 때문이며 이를 방지 또는 감소시키기 위하여는 근로자단체의 참여가 확대되어야 할 뿐만 아니라 전문성 또한 제고되어야 한다.

(4) 요양급여심의위원회

요양급여의 범위·비용 등 요양급여의 산정기준과 기타 요양관리에 관하여 필요한 사항을 심의하기 위하여 노동부에 요양급여심의위원회를 둔다. 위원회의 위원은 위원장을 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성하며 총연합단체인 노동조합 및 전국을 대표하는 사용자단체에서 추천하는 자를 노동부장관이 위원으로 임명한다(산재법 시행령 제30조).

요양급여심의위원회의 구성은 다음과 같다.

- 노동부차관(위원장)
- 산업재해보상보험업무를 담당하는 2급 또는 3급 공무원 1인(위원의 자격)
- 보상의학 및 사회보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
- 전문과목별로 의학에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
- 방사선에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
- 심폐기능검사에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
- 총연합단체인 노동조합 및 전국을 대표하는 사용자단체에서 추천한 자

나. 독일정부의 산업안전조직

1) 노동사회성(BMA)

독일연방정부 차원에서 산업안전보건에 관한 방향설정 및 정책수립을 담당하는 관청은 노동사회성(BMA)이다. 실제 업무를 담당하는 局·課에서는 산업안전관련 법령 및 기술규정, 기계·기구·설비안전, 유해물질안전, 화재·폭발안전, 인간공학, 노동의 인간화, 사업장 근로감독 등에 관한 사항들을 계획하며, 전문적이고 기술적인 사항들은 연방산재예방청(BAU : Bundsanstalt für Arbeitsschutz)에 위임한다.

2) 산재예방청(BAU)

독일연방산재예방청(BAU)은 총무국, 안전공학국, 위험물질국, 인간공학국, 연구응용국, 인사·재무·정보국, 기술적 안전보건국의 7개로 구성되어 있으며 인원은 316명(1991년말)이다(BAU, 1992).

산재예방청(BAU)의 주요 임무는 다음과 같다.

- 산업안전보건 분야에 대하여 연방노동사회성을 지원
- 산업안전보건 및 작업조건을 관찰하고 분석
- 산업안전보건과 관련된 문제점들의 해결책을 연구하고, 연구결과를 실무에 응용·적용하도록 권장·제안
- 이상의 임무·과제를 수행하기 위하여 실험실을 운영하며, 전문도서실 및 연구결과를 출간하는 출판시설을 운영(BAU, 1990, 12쪽)

1970년대 중반 독일정부의 '노동의 인간화' 프로그램이 진행된 이후 1994년 말까지 산재예방청(BAU)에서 연구프로젝트로 추진하여(외부용역연구 및 자체연구) 그 결과보고서를 출간한 건수는 약 700건에 이르고 있다(BAU, 1995). 그 예로써 산재손실비용 및 산업안전투자의 효율성 분석과 관련된 BAU의 연구프로젝트(외주프로젝트) 결과보고서로는 다음과 같은 것들이 있다.

① Voigt F., Franke A., Joki S. : Die gesamtwirtschaftliche Problematik der Arbeitsunfallfolgekosten, 156 Seiten, ISBN 3-920320-17-4, Wirtscha- ftsverlag, Fb 108, 1973(산업재해로 인한 손실비용의 종합경제적인 문제점).

② Franke A., Joki S. : Die Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitsunfälle, 352 Seiten, ISBN 3-9200320-58-1, 3.Auflage, Wirtschaftsverlag, Fb 148, 1980(산업재해로 인한 국민경제적인 손실비용).

③ Franke A., Joki S. : Prognose der volkswirtschaftlichen Kosten der Arbeitsunfälle. 68 Seiten, ISBN 3-920320-65-4, 2.Auflage, Wirtschaftsverlag, Fb 149, 1980(산업재해로 인한 국민경제적인 손실비용의 예측).

④ Schneider H. : Welche betriebliche Kosten entstehen pro Unfalltag, 214 Seiten, ISBN 3-88314-131-3, 2.Auflage, Wirtschaftsverlag, Fb 246, 1984(산업재해로 인한 근로손실일수 1일당 기업의 손실비용).

⑤ Joki S. : Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitsunfälle 1980~85, 76 Seiten, Wirtschaftsverlag, Fb 328(산업재해로 인한 국민경제적인 손실비용 1980~85).

⑥ Baum H., Niehns K. : Volkswirtschaftliche Resosourcenverluste durch Arbeitsund Wegeunfälle, 360 Seiten, 23 Abb., 87 Tab., ISBN 3-89429-280-6, Wirtschaftsverlag, Fb 675, 1993(사업장 재해와 출퇴근시 재해로 인한 국민경제적인 자원의 손실).

⑦ Krüger W. : Meis S. : Probleme und Möglichkeiten der Effizienzkontrollebetrieblicher Arbeitsschutzaktivitäten, 264 Seiten, 120 Abb., 10 Tab., ISBN 3-89429-143-5, Wirtschaftsverlag Fb 640, 1991(사업장 산업안전보건활동의 효율관리의 문제점과 가능성)

⑧ Krüger W., Buchmann B., Klatt E., Ries K., : Indikatoren zur gesamtwirtschaftlichen Effizienzmessung des Arbeitsschutzes, 208 Seiten, 80 Abb., 62 Tab., ISBN 3-89429-333-0, Wirtschaftsverlag, Fb 686, 1993(산업안전보건 투자의 종합경제적 측면에서의 효율성측정을 위한

indicator).

자료 : Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Übersicht 1993, Wirtschaftsverlag GmbH.

3) 사업장 감독기관

사업장 감독관으로는 정부의 사업장감독관(Gewerbeaufsichtsbeamte)와 산재보험조합(BG)의 안전감독관(TAB : Techniche Aufsichtsbeamte)이 있다. 정부의 사업장 감독관은 1993년말에 4,410명이며 감독의사는 155명이고, 산재보험조합의 안전감독관은 4,102명(이들 중 기술감독관은 2,170명, 나머지는 행정직)이다.

정부의 사업장 감독관은 대학에서 안전공학, 환경공학, 기계공학, 화학공학 또는 원자력공학을 전공하고(대부분 석사) 2~5년간의 엔지니어로서의 실무경험을 가진 자로서 1~3년간의 근로감독관 수습기간을 거쳐 실무에 배치된다.

2. 勞・使 上級團體의 産業安全保健·産災保險에의 參與

가. 우리나라 노·사의 산업안전보건 및 산재보험에의 참여

노·사의 산업안전보건 및 산재보험관련 사항에의 참여는 이와 관련된 입법 및 정책입안에의 의견제시와 기존의 제도·기구를 통한 활동으로 대별될 수 있다.

1) 근로자・노동조합총연맹 차원의 입법 및 정책건의 활동

근로자·노동조합의 사업안전보건 및 산재보상과 관련된 입법 및 정책건의 활동은 1960년대부터 한국노동조합총연맹(이하 "한국노총"이라 함)을 중심으로 시작하였으며, 1987년의 6·29선언 이후 이른바 민주화운동 계열의 근로자단체·노동조합이 이에 동참하였다.

한국노총의 산업안전보건 및 산재보상과 관련된 입법 및 정책건의 활동 중 주요사항들을 한국노총의 「연간사업보고서」를 중심으로 요약 정리하면 <표 4-2>와 같다.

이 표에서 보는 바와 같이 한국노총의 입법 및 정책건의 활동은 1960년대에는 주로 광산법 및 산업재해보상보험법의 제정 및 개정과 관련된 활동이었고, 1970년대에는 선원법 및 산재보상보험법의 개정 및 광업의 육성과 광산촌 복지시설에 관한 활동이었으며, 1980년대에는 산업안전보건법, 진폐근로자보호법 및 산업안전공단법 등에 관한 활동, 그리고 1990년대에는 산업안전보건법 및 산재보험법의 세부사항들에 대한 개선 활동이 있었다. 그러나 산업안전보건 및 산재보험에 관한 전문적이고 체계적인 연구사업은 결여되어 있다.

<표 4-2> 한국노총의 입법 및 정책건의 활동(산업안전보건 및 산재보상 분야)

	입법 및 정책건의 활동
1962	·광산보안법 제정 촉구
	·공무원 재해보상규정시행세칙 공포 및 실시 촉구
1965	·산업재해보상보험법 시행령 개정을 통한 적용범위 확대
1966	·덕대제폐지 광산보안시설 및 관리의 철저 등 광산재해 방지를 위한 감독행정 강화 건의(1966. 11. 26.)
1967	·산재보상보험금 체불청산 촉구(1967. 1. 14.)
1969	·산재보험법 개정에 관한 건의(1969. 6. 17.)(예 : 근로자의 중과실에 따른 보상예외규정 모순 시정, 산재보상과 손해배상 택일규정은 위헌 등)
	·선원보험법의 조속한 시행 촉구(1969. 12. 5.)
1970	·산재보험법 개정에 관한 건의(1970. 1. 12, 5. 11.)(예 : 당해 사업장의 임금인상시 요양자 평균임금 조정, 보험급여 제한조항 삭제 등)
	·산업안전·보건관리대책에 관한 건의(1970. 7. 31.)(예 : 최고경영자의 의식개선 및 관리요원의 처우개선 등)
1973	·광업육성 및 광산촌 복지시설 등에 관한 건의(예 : 광산보안감독행정의 강화 등)
1976	·산업재해보상보험법 개정요구(1976. 4.)(예 : 업무기인성 재해를 업무상 재해로 인정, 지정진단 및 사업주 비용부담 등)
1978	·선원법 개정 건의(1978. 8. 29.)(예 : 봉급의 정의를 근로기준법의 정의대로 해줄 것 등)

(표 4-2 계속)

	입법 및 정책건의 활동
1981	·산업안전보건법 제도에 관한 건의 및 동법 시행령 제정에 따른 건의
1982	·산업안전보건법 시행령안에 대한 건의(예 : 산업안전보건정책심의위원회에 근로자대표 · 사용자대표 · 공익대표의 수를 동일하게 할 것 등)
1985	·진폐특별법 제정에 대한 건의 ·광산근로자 처우개선 건의(예 : 광산보안검열에 노동조합을 참여시켜 근로자의 이익을 대변토록)
1986	·산업재해자특별보호법 제정 건의
1987	·헌법개정안 건의(예 : 산업재해 피해자 등에 대한 근로기회의 특별한 보장 등)
1988	·한국산업안전공단법 제정에 따른 의견 제출 ·진폐예방 및 진폐근로자 보호에 관한 법률개정안 제출 ·산업재해보상보험제도 개선에 관한 건의(예 : 보험급여의 상향조정 등)
1989	·금속산업 진폐에 대한 보호 건의 ·산업재해보상보험법 개정(안) 청원(1989. 1. 27.)(예 : 보험급여의 상향조정 등) ·산업안전보건법 개정(안) 청원(1989. 9. 25.)(예 : 산업안전보건정책심의위원회를 국무총리 산하기구로 격상, 노동부에 산업안전보건정책조정위원회 신설 등)
1990	·산업안전보건법 시행령 개정활동(예 : 유해·위험작업 범위축소 저지 활동 등) ·산업의학전문의제도 신설 및 산업보건의의 자격과 직무교육강화에 관한 건의(1991. 7. 13.)
1992	·통근재해 인정범위 확대건의(1992. 7. 13.)
1993	·업무상 재해 인정기준 확대 건의
1994	·산업재해보상보험법 개정(안) 제출(1994. 8..11.)(예 : 산업재해보상보험정책심의위원회에 전문실무위원회 구성 및 심의기능 강화 등) ·산업안전보건법 개정(안) 제출(1994. 11. 19.)(예 : 산업안전보건위원회의 근로자대표 선임은 노사협의회법 제6조 제2항에 따라 할 것, 산업안전보건위원회에 대한 불이익처분 금지 등)

자료 : 한국노총, 「한국노총사업보고」, 각년도.

1987년 6 · 29선언 이후의 이른바 '민주화운동 계열의 근로자단체 및 노동조합'의 산업안전보건 및 산재보상과 관련된 입법 및 정책건의 활동 중 주요

사항들을 요약하면 <표 4-3>과 같다.

이 표에서 보는 바와 같이 이른바 민주화운동 계열의 근로자단체 및 노동조합의 활동은 주로 산업안전보건 및 산재보험과 관련하여 현장의 사건 내지는 문제점을 중심으로 하여 정부에 대하여 관련제도 개선 및 대책을 촉구하는 활동을 그 특징으로 하고 있다.

<표 4-3> 민주화운동 계열의 근로자단체 및 노동조합의 입법 및 정책건의 활동 (산업안전보 건 및 산재보상 분야)

	입법 및 정책건의 활동
1988	·협성계공(주) 문송면 수은중독사망을 계기로 유해사업장의 산재, 직업병 실태 철저조사 및 항구적 종합대책 마련, 국립병원에 직업병연구소 및 직업병진료센터 설립, 산재보상수준 대폭 상향조정, 산재지정병원의 전문성 강화 및 양심회복 등 촉구(1988. 4.)
1989	·원진레이온 이황화탄소에 의한 집단직업병 대책활동
1990	·산업안전보건법 개정에 의견 제시
1992	·직업병 인정 확대건의 ·산재환자의 치료제한 조치에 대한 대책 건의(예 : 수지접합술 인정제한, 요통환자 치료제한 등) ·무재해운동의 전면수정 촉구(예 : 노동자에게 산재의 책임을 전가, 산재은폐증가, 무재해운동의 형식에 치우침 등 지적)
1993	·기업활동규제 완화를 위한 특별조치법의 내용 중 사업장 안전안전관리자 선임기준을 낮추는 조항에 대한 반대의견 제시
1994	·노동부의 '산재환자 요양관리 합리화 방안' 중 산재환자의 치료제한 조치에 대한 철회 요구
1995	·산업안전규제 완화조치 반대의견(1995. 2. 6.)

자료 : 전노협, 「전노협사업보고」, 각년도.
전노협, 「전국노동조합협의회 자료모음」, 1992, 1993.
노동과 건강연구회, 「노동과 건강연구회 회보」, 21호, 28호, 33호.
노동과 건강연구회, 「고 문송면군 장례위 활동보고서 및 자료집」, 1988.

2) 제도 및 기구를 통한 노·사 상급단체의 참여

산업안전보건 및 산재보험과 관련된 사항에 대하여 노·사 상급단체의 참여를 보장하는 우리나라의 제도 및 기구로는 산업안전보건법에 의한 산업안

전보건정책심의회, 그리고 산업재해보상보험법에 의한 산업재해보상보험심의위원회와 산업재해보상보험심사위원회 등이 있다. 이들에 대하여는 전술한 바 있다.

3) 우리나라 산별차원에서의 산업안전보건에의 노·사의 참여

우리나라 노동조합 활동은 기업별 단위노조 활동을 그 원칙으로 하고 있기 때문에 산별차원에서의 산업안전보건에의 노·사의 공동참여가 제도적으로 보장되어 있지 않다. 참고로 금속노동조합연맹(금속노련)의 산업안전보건 및 산재보험에 관한 활동을 요약정리하면 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 금속노동조합연맹의 활동(산업안전보건 및 산재보험분야를 중심으로)

	활 동
1974	·근로원호법 제정에 관한 건의
1976	·노동청의 근로자 복지향상지침 각급 조직에 시달 ·유해·위험도가 높은 사업장 개선촉구
1982	·사무처에 '안전부'신설
1986	·법규활동으로 유해위험작업 판정기준 질의(예 : 근로시간 단축의 문제, 보호구의 착용에 대한 건 등)
1988	·노조간부 교육에 '산재예방' 과목을 설치하여 3시간 교육 ·조선업계통의 진폐환자 치료요구 활동
1989	·'노동과건강 연구회'와 결합 산업안전보건활동 활성화 계기마련 ·금속노련산하사업장 세척공정부서와 TCE중독현상 조사 ·작업환경측정 참여(1개 사업장, 측정자 서울대보건대학원) ·TCE기준치 초과자 특수건강진단 실시(3개 사업장)
1990	·IMF(국제금속연맹), SMU(스웨덴금속노련)의 산업안전보건활동지원 (예 : 산업안전보건강사 육성, 교육 및 선전활동 지원)
1991	·'전자산업 산업안전보건' 책자 발간(IMF-SMU 지원) ·'산업안전회보' 발송(IMF 회보번역)
1992	·산안법개정 건의(예 : 시행령3조 금속산업진폐법 확대 적용, 근로자측 산업안전보건위원 상근화, 노동자참여권 불인정 비판 등) ·성명서 '무재해운동은 허구이다!' 발표
1994	·산안법개정 건의(예 : 산업안전보건정책위원회 노・사・공익 동수로, 산업안전보건위원회 결정권, 산업안전위원 작업중지권 등) ·'산업안전・재해보상편람' 제작 배포

자료 : 전국금속노동조합연맹, 「전국금속노동조합연맹 사업보고서」, 각년도.

이 표에서 보는 바와 같이 금속노련의 산업안전보건 및 산재보험분야의 활동 중 1991년까지는 입법 및 정책건의 활동은 전혀 없으며, 노조간부교육 정도의 활동이 있을 뿐이고, 1992년부터는 한국노총과의 연대사업의 일환으로 산업안전보건법 제정에 대한 의견제시를 하기 시작하였다. 결론적으로 금속노련의 산업안전보건 및 산재보험분야에 관한 활동은 아직 초보적인 단계라고 볼 수 있다.

4) 사업주 · 사업주단체의 참여

우리나라에서 산업안전보건 및 산재보험에 관한 연구를 하는 사업주단체로는 한국경영자총협회(경총)가 있으며, 이 협회의 산업안전보건 및 산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동을 요약하면 <표 4-5>와 같다.

이 표에서 보는 바와 같이 경총의 입법 및 정책건의 활동은 1970년대에는 산재발생시 사업주의 이중부담 배제에 관한 사항이었고, 1980년대에는 산재보험의 보험급여에 관한 사항, 진폐기금에 관한 사항, 산업안전공단 설치에 관한 사항 등이었으며, 1990년대에는 유해물질에 관한 사항 등에 대한 정책건의였다. 이와 같은 경총의 사업 중에는 산업안전보건에의 투자가 산업재해를 줄이고 결과적으로는 산재보험료 부담을 경감시킬 뿐만 아니라 노동손실일수의 감소 및 기능인력의 안정적 확보를 통한 생산성 향상에도 기여하는 것에 대한 정책측면에서의 연구가 전혀 없다.

<표 4-5> 한국경영자총협회의 산업안전보건 및 산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동

	입법 및 정책건의 활동
1970	·산업재해보상보험법 개정에 대한 건의(1970. 9. 7.) (예 : 업무상 재해 요건(업무수행성, 업무기인성) 완화, 이중부담 사항의 개정보완등)
1974	·산재보험운영 합리화에 관한 노무관리 간담회(1974. 6. 13.) (예 : 장해 보상에 있어서 이중청구권의 배제 등)
1975	·산업재해보상보험법 및 동 시행령 개정요망(1975. 7.) (예 : 민법상 손해배상에 따른 이중부담배제위한 가입자의 수급대위권 설치 등)
1982	·산업안전보건법 시행령에 대한 의견(1982. 2. 8.) (예 : 안전보건관리책임자, 안전 및 보건관리자 선임기업의 범주 축소 등)
	·산재보상보험법 개정안에 대한 의견(1982. 6. 8.) (예 : 산재보험의 장해 및 유족특별급여 차등지급 방법 등)
1984	·진폐법에 대한 의견제시(1984. 11. 21.) (예 : 진폐근로자의 작업전환은 개별기업에 위임, 진폐기금에 대한 국고보조의 강화 등)
1985	·진폐법 시행령에 대한 의견제시(1985. 3. 19.) (진폐심의위원회의 구성 및 진폐기금의 용도한정 등)
	·산업안전보건법 시행령에 대한 의견(1985. 4..11.) (예 : 적용범위 확대 반대, 안전관리대행 반대 등)
1987	·산업재해예방공단 설립에 대한 의견제시(1987. 4. 30.) (예 : 공단의 설립에 따른 노사의 추가부담 없도록 등)
1989	·산재보험법 개정안에 대한 의견제시(1989. 2. 27.) (예 : 휴업급여는 평균임금의 67%로 하고 기타급여는 현행 유지 등)
	·산업안전보건법 개정안에 대한 의견제시(1989. 7. 31./10. 14.) (예 : 산재예방기금의 설치 재고, 가입자 처벌완화 등)
1992	·유해화학물질의 허용기준에 관한 의견제시(1992. 3..25.) (허용기준 완화 및 수치조정 등)
	·신규화학물질의 유해성 조사 및 심사기준 개정안에 대한 의견제시(1992. 4. 18.)
	·유해물질 제조사용허가 기준 개정안에 대한 의견제시(1992. 5. 25.)
	·산재초과보험제 도입에 대한 반대(1992. 8. 24.)

자료 : 한국경영자총협회, 『한국경영자총협회 사업보고』, 각년도.

나. 독일 노·사의 산업안전보건 및 산재보험에의 참여

근로자 · 노동조합 및 사업주 · 사업주단체의 산업안전보건 및 산재보험관련 사항에의 참여는 입법 및 정책입안에의 의견개진과 기존의 제도 · 기구를 통한 활동으로 대별된다.

입법 및 정책건의 활동은 주로 독일노동조합총연맹(DGB) 및 독일경영자총연맹(BDA) 차원에서 이루어지며, 기존의 제도 · 기구를 통한 활동은 산별노조 또는 산별노조지역지부와 사업주단체와의 단체협약을 위한 협상 및 각종 위원회 활동, 개별사업장의 사업주와 종업원평의회(Betriebstrat=Work Council)의 긴밀한 협조, 그리고 산재보험조합(BG)에의 노사의 참여 등이 있다.

1) 독일노동조합총연맹(DGB)의 입법 및 정책건의 활동

독일 근로자단체들의 연맹체로는 독일노동조합총연맹(DGB), 독일사무직노동조합총연맹(DAG), 기독교노동조합독일총연맹(CGB), 독일공무원총연맹(DBB), 사무직관리자총연맹(ULA) 등이 있다.

각각의 총연맹은 다시 세부업종별연맹 내지는 지역별지부를 두고 있다. 예로써 독일노동조합총연맹(DGB)은 산하에 16개의 산업별노조를 두고 있다(표 4-6 참조).

(1) 독일노동조합총동맹(DGB)의 정책연구대상들

독일노동조합총동맹(DGB)에서는 변화하는 상황에 즉시 대응하고 또한 노동조합을 발전시키기 위하여 각 분야에 대한 정책연구를 하고 그 결과를 가지고 정부 및 정당 등에 정책건의를 하며 또한 자체 프로그램을 통하여 실천을 한다. 독일 노동조합에서 하고 있는 연구조사의 대상들은 다음과 같다.

① 국내외 정치적 여건과 발전추이
② 정치적 망명자에 관한 사항
③ 노동조합의 발전추이에 관한 사항
④ 노동조합총동맹(DGB)의 프로그램 개선 및 조직 개선에 관한 사항

<표 4-6> 독일노동조합총연맹(DGB) 산하의 산별노조

	산 업 별 노 조
1	IG Bau-Stein-Eden(건설업·채석업노조)
2	IG Bergbau und Energie(광업 및 에너지노조)
3	IG Chemie-Papier-Keramik(화학·제지·세라믹노조)
4	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands(독일 철도원노조)
5	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft(교육 및 과학노조)
6	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft(원예·농림업노조)
7	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen(상업·은행·보험노조)
8	Gewerkschaft Holz und Kunststoff(목재 및 플라스틱노조)
9	Gewerkschaft Leder(피혁노조)
10	IG Medien(인쇄·출판·미디어노조)
11	IG Metall(금속노조)
12	Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten(NGG)(요식업·숙박업노조)
13	Gewerkschaft Öffentliche Disnste, Transport und Verkehr(ÖTV)(공공부문·운송·교통노조)
14	Gewerkschaft der Polizei(경찰노조)
15	Deutsche Postgewerkschaft(우편노조)
16	Gewerkschaft Textil-Bekleidung(섬유·의복노조)

자료 : DGB-Bundesvorstand, Abt. Gewerkschaftliche Bildung : DGB- Information 25, Juni 1991.

⑤ 여성노동보호 및 고용에 관한 사항
⑥ 단체협약정책 및 노동투쟁에 관한 사항
⑦ 국가경제정책에 관한 사항
⑧ 기술발전에 관한 사항
⑨ 환경보호에 관한 사항
⑩ 노동시장에 관한 사항
⑪ 사회정책에 관한 사항
⑫ 산업재해보상보험, 산업안전보건에 관한 사항
⑬ 노동조합과 사업주의 공동결정에 관한 사항
⑭ 사업장 종업원평의회법령과 관계되는 사항

⑮ 대표권에 관한 사항
⑯ 근로기준에 관한 사항
⑰ 사회보장에 관한 사항
⑱ 개인정보 보호에 관한 사항
⑲ 신문, 방송, 통신 등 미디어에 관한 사항
⑳ 교육정책에 관한 사항
㉑ 직업훈련에 관한 사항
㉒ 국제노동운동에 관한 사항
㉓ 유럽공동시장에 관한 사항
㉔ 사업주단체의 정책 및 프로그램에 관한 사항
㉕ 노동조합과 관련된 외부 출간물에 관한 사항

(2) 독일노총의 산업안전보건에의 정책건의 및 활동

독일노동조합의 산업안전보건활동으로는 국가정책에 반영시키기 위한 활동과 자체활동 및 외부단체와의 공동활동 등이 있으며 다음의 네 가지로 대별될 수 있다.

① 정부의 산업안전보건정책 분석 및 평가
② 산업안전보건관련 통계자료 수집 및 이들 자료를 노동조합 측면에서의 재가공
③ 산업안전보건을 위해 국가 및 정당을 상대로 정치적 활동
④ 산업안전보건을 위한 노동조합의 자체활동 및 사용자단체 등과의 공동활동.

독일노동조합총연맹은 1989년 하반기부터 정부에서 추진하고 있는 '기술과 노동' (1975~89년 전반기까지는 명칭이 '노동의 인간화') 프로그램에 보다 많은 정부의 연구예산 투자를 요구하고, 높은 수준의 산업안전보건의 보장과 안전공학기법들을 안전보건관계 법령 및 기술규정에 체계적으로 반영시킬 것을 요구하면서 새로운 법률안 및 기존 법률의 수정 및 개정을 위한 적극적인

활동을 벌였다. 예를 들면 화학물질법(Chemikaliengesetz)에 '여러 단계에 걸친 위험방지 대책', '작업현장에서 쉽고 간편하게 이용할 수 있는 위험물질 취급설명서의 구체화·세부화 기준', 정부의 입법안에 불명확하게 규정되어 있는 '근로자의 건강보호 및 진단규정', 정부의 입법안에 전혀 명시되어 있지 않은 '위험성 평가과정의 근로자의 적극 참여보장' 등에 관한 규정을 반영할 것을 요구하였다.

독일노동조합총연맹 이사회에서 1992년 9월에 산업안전보건과 관련된 그 이전까지의 미해결된 문제들을 분석한 후 국가차원의 정책적인 요구사항들을 새로이 정리하였다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

① 독일연방의회에 '노동생활 속에서 건강보호 및 촉진을 위한 법전(Gesetz zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit im Arbeitsleben)'을 제정하여 여성근로자들의 생활과 건강 및 인간의 존엄성을 확보하는 규정들을 구체화시킬 것을 요구

② 국가, 산재보험, 의료보험 및 연금보험 공동으로 州단위의 산업안전보건 계획을 수립할 것을 요구

③ 국가, 산재보험, 의료보험 및 연금보험의 참여하에 노동사회 속에 존재하는 건강위험에 대한 연구, 교육 및 평가를 하도록 요구

④ 산업안전보건대책 기본원칙들간의 선후관계를 확정할 것을 요구

⑤ 작업 · 노동에 기인한 모든 질병이 '예방, 재활 및 보상시스템'과 유기적인 관계를 갖게 하도록 요구

⑥ 근로자 또는 근로자대표의 참여하에 사업주가 단계적인 사업장 안전보건 프로그램을 작성할 것을 요구

⑦ '건강에 적합한, 건강을 저해하지 아니하는 작업설계'와 관련된 모든 사항들에 대하여 사업장평의회가 사업주와 공동으로 결정할 수 있도록 공동결정권을 부여할 것을 요구하는 것 등이다.

이와 같이 국가에 정책건의를 할 뿐만 아니라 독일노동조합총연맹은 사회민주당(SPD)을 통하여 '노동생활 속에서 건강보호 및 촉진을 위한 법전

(Gesetz zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit im Arbeitsleben)' 案을 1991년에 연방의회에 상정하였으며, 1992년 4월에는 또다시 축약된 案을 상정하였다.

독일노동조합총연맹(DGB) 부설 경제사회과학연구소(WSI)[2]는 자체 연구간행물 '노동·건강·인간화'를 통하여 노동의 인간화와 산업안전보건에 관한 연구결과를 발표하였다. 예로써 '청소분야의 노동조건', '자료처리시스템 종사자의 정신적 노동부하' 등에 관한 것이며, 직접 노동현장의 증거자료들을 수집하였다. 또한 노동과 건강에 관한 사항을 단체협약과 사업장의 프로그램에 반영시킬 것을 목표로 하여 책자 「노동·건강·환경」을 발간하였다.

2) 독일 산재보험조합 운영에의 노·사의 참여

독일에서는 산업재해 및 직업병 예방차원의 산업안전보건에 관한 사업을 행하는 기관·단체로는 정부차원의 산재예방청(BAU), 사업장 감독기관(Gewerbeaufischtsbehörde)이 있으며 민간차원의 산재보험조합(BG)이 있다. 산업재해 및 직업병의 발생후 의료재활(요양치료), 직업재활, 사회재활사업 및 보험급여의 지급에 관한 사업은 산재보험조합(BG)에서 총괄하고 있다. 결국 산재보험조합(BG)에서는 산재예방사업과 보상사업 및 재활사업을 함께 하고 있다.

독일 산재보험조합의 조직 및 운영체계를 요약하면 다음과 같다. 독일 산재보험조합의 조직 및 운영상의 주요 특징으로는 첫째, 업종별·지역별로 별도로 조직되어 있고, 둘째, 사업주가 내는 보험료에 의하여 재정이 유지되고 있으며, 셋째, 노·사 동수로 구성되는 대표자총회 및 이사회에의 공동참여에 의한 자율운영을 그 특징으로 하고 있다.

독일의 법적 산재보험조직은 크게 산업부문 산재보험조합, 농업부문 산재보험조합, 공공부문 산재보험조합의 3부문으로 나누어져 있다.

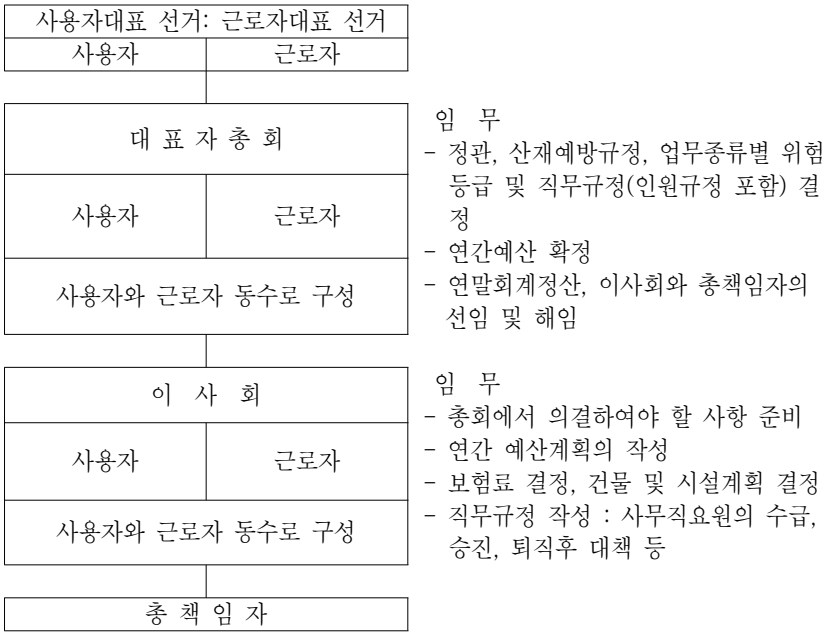
산업부문 산재보험조합(Gewerbliche Unfallversicherung)은 총 35개의 업종

---

2) 경제사회과학연구소(WSI)는 독일노총 부설 경제사회과학연구소로 있다가 1995년부터는 한스뵉클러재단(Hans Böckler Stiftung : HBS)의 하나의 부서로 편입되었다(한스뵉클러씨는 독일노총의 초대위원장이었음).

별·지역별 산재보험조합으로 구성되어 있다. 산업부문 산재보험조합총연맹 산하에 34개의 업종별·지역별 산재보험조합과 1개의 해양업 산재보험조합이 있다. 농업부문 산재보험조합은 농업부문 산재보험조합 독일연방총연맹 산하에 19개의 농업부문 산재보험조합이 있다. 공공부문 산재보험조합은 공공부문 산재보험조합 독일연방총연맹 산하에 41개의 공공부문 산재보험조합으로 구성되어 있다.

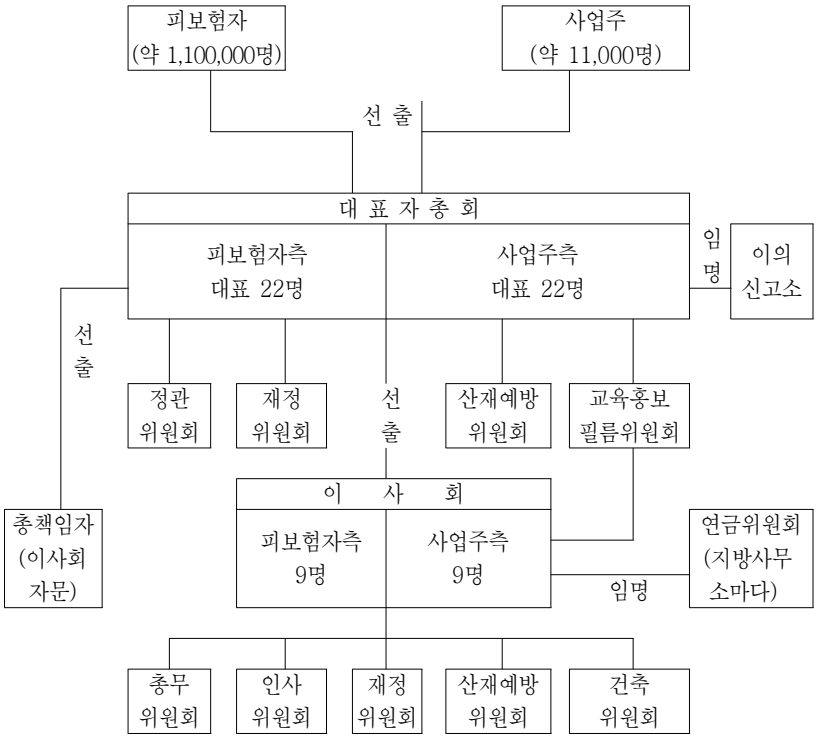
개별 산재보험조합의 운영은 보험료를 납부하는 사업주대표와 법적 피보험자인 근로자대표와의 동수로 구성되는 산재보험조합 총회 및 이사회에 의하여 자율적으로 운영되고 있다(그림 4-2 참조). 사용자대표와 근로자대표는 각각 선거에 의하여 선출되며, 선출된 대표들로 대표자 총회를 구성한다. 총회는 정관, 산재예방규정 등을 결정하고 연간예산의 확정 및 연말회계의 정산을 하며 또한 산재보험조합 총책임자를 선출한다. 이사회의 사업주측 이사와



[그림 4-2] 독일의 단위산재보험조합의 조직 개요

피보험자측(근로자측) 이사는 각각 총회의 대표자들로부터 선거에 의하여 선출된다. 총회는 이사의 해임을 결의할 수 있는 권한도 가지고 있다. 이사회는 연간 예산계획의 작성 및 총회에서 의결하여야 할 사항들을 준비하고 사무요원의 수급, 충원, 퇴직후의 대책 등에 관한 직무규정 등을 작성한다.

예를 들어 독일 화학부문 산재보험조합의 보험가입자(사업주)는 독일 전역에서 약 11,000명이며, 피보험자는 약 1,100,000명이다. 사업주와 근로자는 각각 22명씩의 대표를 선출하며, 이들 44명의 대표들은 화학부문 산재보험조합 대표자총회를 구성한다. 대표자총회 부설로는 이의신고소가 있으며, 위원회로서는 정관위원회, 재정위원회, 산재예방위원회 및 교육홍보필름위원회가 있다(그림 4-3 참조).



[그림 4-3] 독일 화학부문 산재보험조합의 자율운영 조직도

대표자총회에서는 화학부문 산재보험조합 총책임자를 선출하며, 9명의 피보험자측 이사들과 9명의 사업주측 이사들을 각각 선출한다. 이사회 산하에 총무위원회, 인사위원회, 재정위원회, 산재예방위원회 및 건축위원회를 두고 있으며, 각 지방사무소마다 연금위원회를 두고 있다.

3) 독일의 단체협약을 통한 노・사의 참여

독일의 단체협약은 원칙적으로는 사업주단체 또는 산별노조지역지부와 해당 사업주단체간에 이루어진다.

(1) 독일산별노조의 구조[3)]

독일의 기본법(Grundgesetz : 우리나라의 헌법에 해당) 제9조에는 결사의 자유와 연대의 자유라는 기본권을 보장하고 있다. 독일에서 산별노조의 개념은 본질적으로 정치적 독립, 1산업-1노조, 1기업-1노조의 세 가지 원칙에 근거하고 있다. 정치적 독립은 노조는 그 세계관의 측면에서나 종교적・정당정치적 측면에서 독립을 유지한다. 1산업-1노조는 독일노총 산하 산별노조에는 한 산업부문의 생산직, 사무직, 실업자, 파트타임근로자, 직업훈련생 등이 그 직종과는 무관하게 조합원이 된다. 1기업-1노조는 각 산별노조의 조직관할은 한 기업의 노동자들이 하나의 노조에만 가입될 수 있도록 정해놓고 있다. 예를 들어 독일금속노조(IG-Metall)는 약 310만명의 조합원(생산직・사무직 포함)이 가입하고 있으며, 9개의 관할지구와 190개 지역별 지부사무소를 두고 있다.

(2) 단체협약을 통한 노·사의 참여[4)]

독일산별노조의 중심과제는 '기업과 사회에서 노동자 이해의 대변' 및 '사용자연맹을 상대로 단체협약에 관해 교섭하고 협약체결'이라는 두 가지로 요

---

3) 「독일 산별노조의 구조」 및 「단체협약을 통한 노·사의 참여」에 관한 본고는 FES/ Kang Su-Dol의 「독일 산별노조와 노사관계의 체제」, FES, Seoul 1994, 3~11쪽의 내용을 부분적으로 발췌, 인용한 것이다.

4) 주 3)과 동일

약될 수 있다. 단체협약의 내용은 그 서명날인한 사용자연맹에 소속된 모든 사용자들이 해당 노조 조합원들에 대하여 준수해야 할 최저한의 규정을 담고 있다. 그러나 대개는 이 내용이 비노조원들에게도 적용된다. 단체협약은 다음과 같이 네 가지 종류로 대별된다.

① 임금협약 : 기본임금의 인상, 대개 1년 단위
② 총괄단체협약 : 일반적인 노동조건(노동시간, 잔업의 보상, 휴가 등), 사안별로 2~10년의 유효기간
③ 임금범주협약 : 임금서열별 범주, 직무특성별 분류 등. 5~10년의 유효기간
④ 특별단체협약 : 특별한 문제에 관한 협약(예 : 합리화보호협정)

예로써 '독일금속노련 슈트트가르트지구'(Industrigewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Bezirk Stuttgart)의 단체협약으로는 다음과 같은 것들이 있다.

- 생산직근로자와 사무직근로자의 휴가에 관한 단체협약(Urbaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte 1988, Abschluss : 22. 12. 1987. Gültig ab : 1. 4. 1988.)
- 직업훈련생에 대한 총괄단체협약(Manteltarifvertrag für Auszubildende 1988. / 1990.)
- 時給 및 月給에 관한 개괄단체협약(Lohn- und Gehaltstramentarifvertrag Ⅰ 1988.)
- 근로자의 재산형성에 영향을 미치는 급여에 관한 단체협약(Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen 1988)
- 생산직근로자와 사무직근로자를 위한 총괄단체협약(Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte 1990)
- 직업훈련수당에 관한 단체협약(Ausbildungsvergütungen für die Auszubilden- den)
- 月給에 관한 단체협약(Gehaltsabkommen für die Beschäftigten 1994.)

- 주물제작부서의 생산직근로자와 사무직근로자의 수당에 관한 단체협약 (Gie- ßereiabkommen für die Arbeiter und Angestellten)
- 취업안전을 위한 단체협약(Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherunng 1994.)

예로써 독일 '건설업 및 토사석채취업노조(IG-BSE)'의 작업용 · 안전용 비계 제조 및 설치업종의 단체협약들을 소개하면 다음과 같은 것들이 있다 (IG-BSE에는 약 67만명의 조합원(1993)이 있으며 124개의 지역별 지부사무소를 두고 있음).

- 비계 제조 · 설치업 총괄단체협약(Rahmentarifvertrg für das Gerüstebau-gewerbe vom 27. Juli 1993.) (적용범위, 근로관계의 성립, 근로시간, 유급휴가, 직무등급별 임금, 위험작업수당, 교통비, 정기휴가, 단체의 결성, 장의비, 월소득, 산업안전보건 및 산재예방, 근로관계의 종료, 근로관계 종료 예고기간, 중재절차, 단체협약의 이행, 효력의 발생)
- 겨울기간 동안에 비계 제조 · 설치업에서 취업관계의 존속을 위한 단체협약(Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäf-tigungs- verhältnisse im Gerüstebaugewerbe während der Winter-periode- Lohnausgleich - Tarifvertrag - vom 15. August 1983, zuletzt geändert am 27. Juli 1993.)
- 비계 제조 · 설치업 직업훈련에 관한 단체협약(Tarifvertrag über die Berufs- bildung im Gerüstebaugewerbe - TV Berufsbildung - vom 2. Juli 1991. zuletzt geändert am 6, November 1991).
- 비계 제조 · 설치업의 별도의 추가보험에 관한 단체협약(Tarifvertrag über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Gerüstebaugewerbe vom 21. September 1989, zuletzt geändert am 2, Juli 1991)
- 비계 제조 · 설치업의 사회보험에 관한 단체협약(Tarifvertrag über das So- zialkassenvarfahren im Gerüstebaugewerbe vom 20, Januar 1994).
- 비계 제조 · 설치업의 사무직근로자, 생산직근로자 및 직업훈련생의 재산

형성 보증에 관한 단체협약(Tarifvertrag über die Gewehrung vermögen-wirksamer Leistungen zugursten der Augestellten, gewerblichen Arbei- tnehmers und Auszubildenden im Gerüstebaugewerbe vom 28, Juni 1991.)

음식업·숙박업 노조(NGG)는 건강보호와 환경보존을 위한 총괄적 단체협약(Man- teltarifvertrag) 개정안을 마련하였으며, 주요 요점은 다음과 같다.

- 300인 이상의 모든 사업장에 환경보호담당자 임명
- 종업원평의회(Betriebsrat)와 사업주 동수로 구성되는 사업장 환경보호위원회 구성
- '환경보호 및 산업안전'에 관한 주제들을 연구개발하는 사업장 연구모임을 구성하기 위한 가능성
- 환경보호에 관한 사항들을 주제로 매 6개월마다 사업장총회 또는 부서별 총회
- 근로자에게 연간 8시간의 유급 자문활동 및 총회활동
- 근로자에게 연간 5일간의 환경보호 등에 관한 유급 향상교육
- 생산공정과 제품이 작업자의 건강에 위험하다고 의심 · 추측이 되면 작업자가 사업주에게 당해 작업의 계속에 대하여 이의를 제기할 수 있는 권리

인쇄·출판·미디어 노조(IG Medien)는 산업보건을 위한 총괄적 단체협약(Mantel- tarifvertrag) 채택(1989)을 통하여 보다 개선된 높은 수준의 산업보건에 관한 규정들을 반영시켰다.

[제2a조] (1) 단체협약 양 당사자들은 기업에게 다음과 같은 목표를 의무지운다. 근로자의 생명과 건강(근로자의 노동력을 포함한)을 보호하기 위하여 화학물질, 기계·기구·설비가 어떠한 위험도 유발해서는 안된다.

(2) 사업장종업원평의회는 사업주에게 다음과 같은 사항을 요구할 수 있다 : 사업주는 작업장에 설치한 기계·기구·설비 또는 설치계획중인 기계·기

구·설비에 대하여 사고 및 건강위험 내지는 건강을 저해하는 노동부하에 영향을 미치는 요인들을 점검하여야 한다. 건강위험과 건강을 저해하는 노동부하를 줄이거나 없애기 위하여 사업장종업원평의회는 적절한 장치 · 시설들을 사업주에게 요구할 수 있다.

(3) 사업주는 근로자의 채용전, 작업공정의 변경시 또는 작업환경의 변경시 적어도 1년에 1회 사고위험과 건강위험에 대하여, 특수한 노동부하에 대하여 또는 이들에 대하여 강구한 건강보호대책들을 근로자에게 알려주어야 한다. 특히 사업주는 모든 근로자에게 개인별로 각자의 부서에서 사용되고 있는 유해위험물질 목록과 이들 유해위험물질의 안전에 관한 자료집을 제공 · 비치하여야 한다.

(4) 근로자는 사업장종업원평의회법 규정의 범위내에서 개별적으로 또는 공동으로 다음과 같은 작업조건하에서는 사업주에게 작업에 대한 이의(거부권)을 제기할 수 있다.

- 기계·기구·설비가 사람에게 부적합하게 설계, 설치된 경우
- 기계·기구·설비의 설치가 작업자의 자유로운 활동 · 움직임을 방해하는 경우(사업장 종업원평의회법 제75조와 제84조 연계) 또는
- 작업에 기인한 건강위험이 존재하는 경우

이와 같은 이의제기(거부권)는 사업주와 사업장종업원평의회에 제기한다. 사업장종업원평의회는 이 이의가 정당하다고 판단이 되면 사업주에게 시정을 요구한다. 근로자는 사고위험과 건강위험 사항에 대하여 근로자가 사업주에게 요구・의뢰한 것이 성공적이지 못한 이후에 전문가와 관련 연구소를 이용할 수 있는 권리가 있다.

4) 산업안전보건을 위한 산별노조의 활동

노동조합이 1990~92년도에 산업안전부문을 개선하기 위하여 자체적으로 계획, 진행한 프로그램으로는 다음과 같은 것들이 있다.

- 노동조합총동맹의 '노동조합과 대학 협력사업부(Kooperationsstelle DGB in Hamburg Gewerkscgaften/Hochschulen)' : 옵셀인쇄에서 유기용제를

식물성 세척제로 대체라는 유럽연합(EU)의 계획 · 제안을 받아들임.

- 건설업·채석업노조(IG Bau-Stein-Eden) : 산업보건프로그램의 확정(1989)
- 금속노조 노르드라인 베스트팔렌州지역(IG Metall Nordrhein-Westfalen) : '기업현장'이라는 캠페인에서 냉각윤활유의 유해위험성에 관한 연속 세미나 개최
- 금속노조(IG-Metall) : 대중의 병 류머티즘, 사업장에서 TCE(Tetra-chloro- ethylene) 추방, 금속산업에서의 여성근로자 직업병, 사업장 종업원평의회 사무실에서의 컴퓨터업무, 인간은 작업장에 머물러 있어야 한다, 작업장에서의 유해위험물질-냉각윤활유-, 산업보건에 대한 현장르뽀 등의 홍보물을 제작하였다. 또한 사업장보건정책을 확정하였다(1991).

5) 노동의 인간화 연구프로젝트를 통한 노동조합 활동

노동조합이 추진하고 있는 '노동의 인간화' 프로젝트로는

- 목재 및 플라스틱노조(Gewerkscaft Holz und Kunststoff)의 '목재 및 플라스틱가공업 및 가내수공업의 새로운 기술을 인간에 적합하게 응용하는 방법의 개발 및 적용'
- 화학·제지·세라믹노조(IG Chemie-Papier-Keramic)의 '유해위험물질 취급과정에서 건강보호를 위한 지식의 활용계획 개발과 응용'
- 금속노조(IG Metall)의 '생산과 사무분야의 인간에 적합한 응용' 및
- 상업·은행·보험노조(Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen)의 '소매업과 도매업에서 인간에 적합한 노동의 최적화를 위한 설계 및 응용' 등이 있다.

6) 노동조합과 사업주단체 등과의 공동활동

노동조합이 사업주 등의 단체들과 1992년도에 산업안전부문에서 공동활동한 사업을 요약하면 다음과 같다.

- 금속노조 슈트트가르트지역 : Baden-Würtemburg州의 사업주단체와 공동으로 냉각윤활유의 건강위험포텐셜에 대하여 선언문을 채택(1992년

초)하고, 특히 노동조합과 사업주 공동으로 이 분야에 관한 연구계획서를 계약했다. 이 공동활동은 금속노조가 유해위험물질－특히 유기용제와 냉각윤활유－분야에 대한 산업안전활동에 힘을 쏟는 계기가 된다(냉각윤활유는 이를 취급하는 작업자에게 피부질환을 일으키게 하며 또는 환경오염의 원인이 됨).

- 목재 및 플라스틱노조 : 책상을 제조하는 수공업 사업주들과의 공동개선위원회에서 사업을 전개하였다(예 : 연필과 색연필에 락커칠을 함에 있어서 락커에 들어 있는 유기용제를 식물성 세척제로 대체함으로써 사용유기용제의 비율을 75% 이상에서 4% 이하로 줄였음).
- 인쇄출판노조 : 노동조합과 사업주간에 국내에서 공동 워크숍을 통하여 인쇄 · 출판종사 근로자, 사업주, 노동조합과 연구소간에 정보 및 경험을 교환하였다.
- 몇몇 市에서는 노동조합에서 운영하는 자문기구가 설치되었거나 또는 설치할 것을 확정하였다.
- 산업안전보건에 관한 사항들에 대하여 보다 깊은 연구, 교육, 정보교환 및 협력사업을 하는 노동조합의 기구들로는 다음과 같은 것들이 있다.
  · 함부르크市 소재 산업안전정보 및 자문기구
  · 후라이부르크市 소재 유해위험물질 연구 및 자문연구소
  · 베르린市와 브란덴브르크州의 프로젝트「ARBUS」
  · 함부루크市 소재 노동조합총동맹의 '노동조합과 대학 협력사업부'
  · 하노버市 소재 기술자문부
  · 바드크로이츠나흐市 소재 독일노동조합총동맹의 중앙교육훈련원

7) 사업주・사업주단체의 참여

독일 사업주총연합단체로는 '독일연방사업주총연합회(BDA : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)'가 있으며 51개의 '전문업종별사업주연합회(Arbeitgeber-Fachverbände)'로 구성되어 있고, 각 州마다 州사업주연합회를 두고 있다.

전문업종별사업주연합회(Arbeitgeber-Fachverbände)는 다음과 같다.

1) Arbeitergeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (민간은행사업주연합)
2) Zentralverband des Deutschen Baugewerbes. (독일건설업중앙연합)
8) Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.(독일화학사업주연합)
19) Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks(독일수공업자연합)
20) Hauptverband der Deutschen holz- und kunsstoffverarbeitende Industrie und verwandter Industriezweige(독일목재업 및 플라스틱업 그리고 이들 물질의 응용산업중앙연합)
29) Arbeitgeberverband der Deutschen Lederindustrie(독일가죽산업사업주연합)
30) Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände(금속부문사업주연합체의 총연합)
41) Arbeitgeberverband Stahl e.V.(철강업 사업주연합)
42) Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Steine und Erden(토사석채취업 사회정치적협회)
50) Bundesverband der der Zigarrenindustrie e.V.(담배제조업 독일연합)
51) Vereib der Zuckerindustrie(설탕업연합)

독일연방사업주총연합회와 각 전문업종별사업주연합회에는 각각 산업안전보건부서가 있으며 연구개발 및 교육·홍보사업을 행하고 있다. 예로써 금속부문사업주연합회(Gesamtverband der metallischen Arbeitgeberverbände e.V.)의 산업안전부에서 산업안전부문 전문가들과 공동으로 연구하여 출간한 사업장에서의 안전보건관련 연구결과들을 소개하면 다음과 같은 것들이 있다. 이들 연구결과들은 각 사업장에서 구입하여 작업장 설계·설치·변경시 및 기계·기구·설비의 설계·설치·변경시 등에 참고자료로 이용되고 있을 뿐만 아니라 각종 교육시의 전문교재 및 일반교재로 활용되고 있다.

① Georg Kunze, Otto W. Seeger : Was muß die Führungskraft von der Arbeitssicherheit wissen?, 80 Seiten, ISBN 3-88575-062-7, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1989.(관리감독자는 사업장 안전보건과 관련하여 어떠한 시항들을 알아야만 하는가?)

② Otto W. Seeger, Josef Rainer, Georg Kunze : Arbeitssicherheit geht jeden an. Arbeitssicherheit für Jedermann. Rechte und Pflichetn der Mitarbeiter, 48 Seiten, ISBN 3-88575-044-9, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1992.(산업안전보건에 관한 사항은 모든 사람에게 관계된다. 작업자의 권리와 의무)

③ Josef Declair, Rudolf Ernst, Adolf Jansen, Rainer Peterek, Josef Rainer, Jürgen Wieg : Arbeitssicherheit für Ausbilder. Ein Leitfaden für die Berufsbildung, 78 Seiten, ISBN 3-88575-045-7, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1991.(직업훈련교사를 위한 산업안전보건, 직업훈련을 위한 지침서)

④ Otto W. Seeger, Rudolf Spieker : Gefärliche Arbeitsstoffe im Betrieb. Informationen und Hinweise für Führungskräfte, 74 Seiten, ISBN 3-88575-047-3, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1993.(사업장에서의 유해위험물질, 관리감독자를 위한 정보 및 지침)

⑤ Otto W. Seeger : Betriebsanleitungen, Betriebsanweisungen Teil 1 : Handlungsanleitungen. Arbeitsplatz-übergreifende Betriebsanweisungen. Ergänzende Merkblätter, 72 Seiten, ISBN 3-88575-059-7, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1993.(기계·기구·설비 사용안내서, 유해위험물질 취급설명서, 개인보호구 사용안내서, 작업장에 일반적으로 통용되는 지침서).

⑥ Otto W. Seeger : Betriebsanleitungen, Betriebsanweisungen Teil 2 : Arbeitsplatz-spezifische Betriebsanweisungenr, 90 Seiten, ISBN 3-88575-060-0, Arbeitgerberverband der Metallindustrie Köln, 1993.(위험기계설비 사용안내서, 유해작업공정 안전작업지침서, 유해위험업무종사자 안전

작업지침서, 유해위험작업장에 통용되는 지침서)

⑦ Uwe Herfet, Otto W. Seeger : Sicherheitsgerechte Arbeitsplanung. Ein Katalog sicherheitstechnischer Anforderungen, 80 Seiten, ISBN 3-88575-063-5, Arbeitgerberverband der Metall- und Elektroindustrie, 1994. (안전한 작업장 설계, 안전공학적 필수요건 카다로그).

3. 個別 企業·事業場單位에서의 勞·使의 産業安全保健 및 産災保險에의 參與(韓國과 獨逸)

가. 우리나라 개별 기업·사업장 차원에서의 노·사의 참여

산업안전보건 및 산재보험에 관한 사항에 대하여 개별 기업·사업장 차원에서의 노·사가 함께 참여하는 기구로는 사업장 노사협의회와 산업안전보건위원회 및 단체협약이 있다.

1) 노사협의회

노사협의회는 1980년 12월 31일에 제정된 노사협의회법(이하 "노협법"이라 한다)에 의거하여 노동조합의 유무와는 관계없이 근로조건의 결정권이 있는 상시근로자 50인 이상을 사용하는 사업 또는 사업장단위로 설치하여야 하며(노협법 제4조) 노동조합이 설립되어 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 상용근로자수에 상관없이 반드시 설치하게 되어 있다(노협법 제2조 제2항). 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 각 3인 이상 10인 이내로 한다(노협법 제6조). 노사협의회에서 다루어지는 협의의 대상은 노협법상 '협의사항'과 '보고사항'으로 구분되고 있다.

'협의사항'은 ① 생산성 향상 및 근로자 복지증진에 관한 사항, ② 근로자의 교육훈련에 관한 사항, ③ 노사분규의 예방에 관한 사항, ④ 근로자의 고충처리에 관한 사항, ⑤ 안전·보건 기타 작업환경개선에 관한 사항, ⑥ 인사·노무관리의 합리적 운영을 위한 제도개선에 관한 사항, 그리고 ⑦ 기타 노

사협조에 관한 사항 등이다(노협법 제20조).

'보고사항'은 ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, ② 분기별 생산계획과 실전에 관한 사항, ③ 인력계획에 관한 사항, ④ 기업의 경제적·재정적 상황 등이다(노협법 제21조).

'안전·보건 기타 작업환경에 관한 사항'은 노·사간의 협의사항이며 노협법 시행규칙에서 구체적으로 명시하고 있는 내용은 ① 기계설비에 대한 안전장치 등 안전시설, ② 환기, 소음, 분진, 조명, 온도, 유해물 등 작업환경 개선, ③ 산업위생시설, ④ 보호구 및 작업복, ⑤ 방화시설 및 소방·대피훈련, ⑥ 안전·보건교육, ⑦ 안전·보건관리체계 확립, ⑧ 산업재해 발생현황 파악 및 원인분석과 종합적인 안전·보건 개선계획 수립 ⑨ 기타 근로자의 안전·보건 증진 및 산업재해 예방 등이다.

金勳(1992)[5]의 조사연구에 의하면 노사협의회를 통한 근로자의 참가정도는 노협법상의 '협의사항' 가운데 안전·보건 및 작업환경의 개선, 근로자 복지시설 및 제도, 노사분규 예방, 근로자 고충처리 등에 관한 사항에 대해 근로자측의 발언권이 상당이 높게 나타나고 있는 한편, 근로자 교육훈련·능력개발이나 인사·노무관리제도 등의 사항에 대해서는 근로자측의 발언권이 상당히 낮게 나타나고 있다.

또한 노사협의회가 활용되고 있는 목적에 대하여 안전·보건 및 작업환경의 개선, 근로자 복지증진 및 고충처리와 관련된 문제들을 협의하는 통로는 노사협의회가 매우 중요하게 기능하고 있는 것으로 보여지며, 향후 노사협의회의 바람직한 활용방안에 대해 사용자측은 노사간 의사소통의 원활화를 통한 분쟁예방과 경영실상에 대한 이해협력 및 생산성향상 효과에 커다란 비중을 두고 있는 반면, 근로자측은 노사간 의사소통의 원활화를 통해 일차적으로 근로자들의 복지증진 및 안전·보건 및 작업환경 개선을 위해 노사협의회

---

5) 제조업 및 금융·보험업의 50인 이상 사업체 285개를 대상으로 노협법의 규정에 따른 노사협의회의 전반적인 운영실태, 단체교섭과 노사협의회의 제도적 관계 유형, 노사협의의 대상범위와 근로자참가의 양태, 노사협의회의 활용목적과 효과에 대한 노사 양측의 평가 등을 종합적으로 파악하기 위한 연구조사를 하였다(金勳, 『勞使協議會의 運營實態에 관한 調査硏究』, 한국노동연구원, 1992. 12.).

가 잘 활용되기를 바라고 있는 것으로 보여진다. 조사결과를 종합한 후 결론적으로 1987년의 이른바 '민주화선언' 이후 노사분규의 빈발이나 노조운동의 활성화로 인해 노사협의회의 기능과 역할이 축소되기보다는 오히려 활성화되는 추세에 있으며 노사분규의 빈발로 빚어진 '대립적' 노사관계를 지양하고 '협조적' 노사관계의 토대를 구축하는 데 일정부분 긍정적으로 기여하고 있는 것으로 보여진다고 보고하고 있다(김훈, 1992, 77~79쪽).

2) 산업안전보건위원회

상시근로자 100인 이상을 사용하는 사업장에는 산업안전보건위원회를 설치하도록 되어 있다(산안법 제19조). 또한 노사협의회가 설치되어 있는 사업장에서는 산업안전보건위원회를 노사협의회로 대체할 수도 있다. 사업장 산업안전보건위원회는 노사동수로 구성되며 다음과 같은 사항을 심의한다(산안법 제19조). 산업재해예방계획의 수립에 관한 사항, 안전보건관리규정 작성에 관한 사항, 근로자의 안전보건교육에 관한 사항, 작업환경의 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항, 산업재해의 원인조사 및 재발방지대책의 수립에 관한 사항, 안전장치 및 보호구에 관한 사항 등이다.

尹性天 · 李銑 · 金廷翰(1990)[6]은 사업장단위에서의 근로자들의 단체적인 활동을 규정하는 단체협약서에 대한 분석결과 산업안전보건위원회 설치를 규정하고 있는 협약은 64%라고 했으며, 산업재해 문제는 사용자와 근로자의 공동노력에 의하여 효과적으로 대처할 수 있으므로 노사공동으로 산업안전보건위원회를 구성하여 활성화하는 것이 바람직하다고 제안하고 있다.

이경용 · 백도명 등(1994)[7]이 노조가 설치되어 있는 100인 이상의 사업장 134개소를 대상으로 행한 「사업장 산업안전보건위원회의 활동실태에 관한 조

6) 한국노총이 1989년에 20개 산별노조로부터 수집한 894부의 단체협약서를 분석하였다(윤성천 · 이선 · 김정한, 『團體協約分析』, 한국노동연구원, 1990.).

7) 사업장 산업안전보건위원회의 현황을 파악하고 산업안전보건위원회의 활성화 방안을 모색하기 위하여 1992년말 기준으로 노조가 설립되어 있는 100인 이상의 사업장 134개소를 대상으로 1994년 9월 1일부터 11월 30일까지 조사연구를 하였다(이경용 · 백도명 · 박정선 · 이관형 · 이기범, 『사업장 산업안전보건위원회의 활동실태에 관한 조사연구』, 한국산업안전공단 산업보건연구팀, 1994.).

사연구」에 의하면 사업장에 산업안전보건위원회가 별도로 설치되어 있는 사업장은 65.4%, 산업안전보건위원회를 노사협의회로 대체하고 있는 사업장은 32.3%였다. 또한 산업안전보건위원회에서 심의하는 사항들 중 안전문제에 관한 사항은 58.2%, 보건문제에 관한 사항은 40.2%였다. 가장 많이 다루는 사항은 작업환경 점검 및 개선이었으며, 다음은 건강진단 등 건강관리, 산재예방계획의 수립, 산재원인조사 및 방지대책, 안전보건교육, 안전보건관리규정 작성, 안전장치 및 보호구, 산재통계의 기록·유지의 순이었다.

산업안전보건위원회를 통하여 노사가 공동으로 사업장의 안전보건 문제를 심의하는 것이 문제를 파악하고 해결해 나가는 데 얼마나 기여하고 있는지를 알아본 결과 70% 이상이 긍정적인 태도를 보이고 있었다.

노사관계의 성격에 따라 산업안전보건위원회가 사업장의 안전 및 보건문제를 파악하고 문제를 해결하는 데 얼마나 긍정적인 효과를 가져오는지 알아본 결과 노사관계가 협조적인 경우 사업장의 안전 및 보건문제의 파악과 해결에 긍정적인 도움을 준다고 응답한 비율이 상대적으로 훨씬 높게(79.2%) 나타나고 있다.

이경용 · 백도명 등(1994)은 노사관계가 협조적일 경우 사업장의 안전보건 문제에 대한 노동조합의 적극적인 활동과 참여는 관리자와 사용자의 태도에 긍정적인 영향을 미치고 산업안전보건위원회를 활성화하는 데 영향을 미치지만 반대로 노사관계가 비협조적일 경우 노동조합의 활동은 오히려 관리자와 사용자의 태도에 부정적인 영향을 미치며, 결국 노사공동의 심의기구인 산업안전보건위원회를 활성화시키기보다 비협조적인 노사관계의 틀 속에서 왜곡된 형태로 유도될 것이라 보고 있다.

3) 단체협약

기업단위의 노사간에 이루어지는 단체협약은 금속노련 산하 기업의 경우 크게 ① 총칙, ② 조합활동보장, ③ 근로조건, ④ 인사, ⑤ 산업안전 및 보건, ⑥ 교육 및 복지후생, ⑦ 재해보상, ⑧ 노사협의회, ⑨ 단체교섭, ⑩ 노동쟁의 ⑪ 부칙 등으로 구성되어 있다(전국금속노동조합연맹, 「단체협약 및 실질근

로조건 조사보고서」, 1994.).

개별 기업에서는 산업안전보건, 재해보상 및 노사협의회에 관한 사항들을 단체협약에 명시하고 있으며, 각각의 사항들에 대한 근로자 · 노동조합의 참여의 범위 및 정도는 각 기업마다 상이하다.

나. 독일 개별 기업 · 사업장 차원에서의 산업안전보건·산재보상에의 노·사의 참여

개별 사업장 차원에서의 노·사간의 산업안전보건에 관한 협의 및 결정은 주로 사업주와 사업장종업원평의회를 통하여 이루어진다. 그리고 사업장 산업안전보건조직의 중앙에는 산업안전보건위원회가 있다.

1) 사업장종업원평의회

사업장종업원평의회의 구성 및 사업장의 제반 사항에 참여할 수 있는 범위 및 정도 등에 대하여는 사업장공동결정법(Betriebsverfassugsgesetz)[8]에 명시되어 있다. 이 법에 의한 종업원평의회의 참가권은 다음과 같이 분류된다.

- 공동결정
  - 법적으로 강제되는 공동결정 : 사용자는 종업원평의회의 동의 없이는 어떤 조치를 취할 수 없다. 이것은 종업원평의회가 일정 사안에 있어서 스스로 주도권을 갖고 행동할 권리를 포함한다. 사용자와 합의가 성립되지 못한 경우에는 조정위원회가 결정한다.
- 참가
  - 동의권과 부동의권 : 사용자는 법적으로 강제되는 공동결정 이외에도 일정한 경우에 종업원평의회의 동의를 얻지 않으면 안된다. 동의를 얻지 못한 경우 사용자는 조정위원회의 결정 또는 노동법원의 결정으로

8) 사업장공동결정법(Betriebsverfassugsgesetz)과 관련되는 전문용어들의 우리말 번역은 김치선의『獨逸의 共同決定制度』에서 번역·사용하는 용어들을 그대로 사용하였다.

종업원평의회의 동의에 갈음할 수 있다. 이것은 종업원평의회의 동의권·부동의권이 공동결정의 한 부분임을 의미한다.

· 협의권, 청문권, 정보청구권 : 종업원평의회의 영향력에 대한 기여도 면에서 볼 때 협의권, 청문권 및 정보청구권은 가장 약한 형태의 권리이다. 사용자가 계획한 어떤 조치에 대한 신속하고도 포괄적인 정보는 종업원평의회의 효율성에 결정적인 역할을 하지만, 현실에 있어서는 이러한 권리에 기초하여 해당조치에 실질적인 영향을 미친다는 것은 원칙이라기보다는 예외에 속하는 일이다. 기대할 수 있는 유일하고도 실질적인 영향력은 시간을 버는 일이다. 다시 말하면 사용자는 종업원평의회에 대하여 필요한 협의권·청문권 및 정보청구권을 인정한 후에야 비로소 어떠한 조치를 취할 수 있기 때문이다(김치선, 1993, 27쪽).

산업안전보건에 관한 사항은 사업주와 종업원평의회간의 공동결정사항에 해당된다. 예를 들어 산업안전보건 관계법령이 정하는 범위내에서의 사업장 차원의 산업재해 및 직업병예방 내지는 건강보호를 위한 제반 규정의 제정에 관한 사항에 대하여 사업주는 종업원평의회와 공동결정하여야 한다(사업장공동결정법 제87조 제1항 제7호).

작업장 변경, 작업공정 변경 또는 작업환경의 변경으로 인하여 노동과학·인간공학적 측면에서 당해 작업자에게 노동부하를 가져오게 될 때에 종업원평의회는 이 노동부하를 감소시키는 적절한 대책을 사업주에게 제안할 수 있다. 사업주가 이 제안을 받아들이지 않은 경우에는 사업장 조정위원회에 조정신청을 할 수 있다(동법 제91조). 또한 사업주와 종업원평의회간에 노사합의서(Betriebsverein- barung)[9]를 통하여 산업재해 예방 및 건강장해 예방을 위한 별도의 대책을 자유로이 규정할 수 있다(동법 제88조).

사업주는 공장건물, 사무실 등의 신축, 변경, 증축계획시 기계설비계획서, 작업계획 및 작업공정계획시 그리고 작업장계획시에는 이들 계획과 이로 인

9) 노사합의서(Betriebsvereinbarung)는 사업장단위에서 사용자와 종업원평의회가 단체협약의 범위내에서 인사, 경영, 근로조건에 관한 사항 등에 대하여 합의하는 것이다(김치선, 1993, 91쪽).

하여 근로자에게 미치는 영향에 대하여 종업원평의회로부터 제안과 의견을 듣고 이를 계획에 반영시켜야 한다. 이 때에 인간공학적인 관점들을 고려하여야 한다(동법 제90조).

종업원평의회는 사고의 위험과 건강위험에 대한 대책활동을 함에 있어서 산업안전보건 관련기관, 산재보험조합(BG), 기타 관련기관에 정보를 제공하고 자문을 하며 또한 이들 기관들을 자극하고 격려함으로써 지원하여야 한다. 그리고 이들 기관들과 사업주는 사업장의 산업안전보건 및 산재예방과 관련된 모든 점검과 사항 및 사고조사에 종업원평의회 또는 평의회가 지정하는 자를 참여시켜야 하며 또한 사업주는 사업장의 안전보건 관련조직에 종업원평의회를 참여시켜야 한다(동법 제89조).

사업장 안전관리자 및 공장의사의 임면 및 해임시에 사업주는 종업원평의회의 동의를 받아야 한다(사업장 안전보건조직에 관한 법 제9조 제3항). 또한 사업장 안전보건위원회의 위원 중 2인은 종업원평의회 위원으로 구성한다(동법 제11조).

2) 사업장 산업안전보건위원회

공장의사 또는 안전관리자가 임명되어 있는 사업장의 사업주는 사업장내에 산업안전보건위원회를 설치하여야 한다. 이 위원회의 구성은 ① 사업주 또는 그가 지명한 대리인 1인, ② 사업장종업원평의회에서 지명한 평의회 위원 2인, ③ 공장의사, ④ 안전관리자, ⑤ 안전담당자 3인 등으로 구성한다. 이 위원회는 안전보건 및 산재예방에 관련되는 사항에 대하여 자문을 한다. 적어도 분기에 1회 모임을 가져야 한다(사업장 안전보건조직에 관한 법 제11조).

대략 종업원 20명당 안전담당자 1인을 둔다. 공장의사도 없고 안전관리자도 없는 사업장으로서 안전담당자가 3인 이상 있는 영세사업장에서는 안전위원회(Sicherheitsausschuß)를 둔다. 사업주(또는 그 대리인)는 사업장종업원평의회의 참여하에 매월 1회 이상 개최하여 안전보건에 관한 경험을 교환하여야만 한다(제국보험법(RVO) 제719조).

第 5 章

勞動組合의 産業安全保健에의 參與에 관한 說問分析

- 우리나라 金屬系列 勞組를 中心으로 -

노동조합이 산업안전보건에 어떠한 형태로, 어느 정도 수준으로 참여하고 있는가를 알아보기 위하여 '작업환경측정', '근로자특수건강진단'의 두 가지의 주제에 대하여 우리나라 금속계열 노동조합을 대상으로 설문조사를 하였다.

1. 作業環境測定에의 勞動組合의 參與

가. 조사대상 및 방법

사업장의 작업환경측정(산업안전보건법 제42조)에 노동조합이 어떠한 형태로 참여하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 4가지 사항에 대하여 설문을 작성하였다[10].

① 작업환경측정과 관련된 노동조합의 활동

② 노동조합의 작업환경 측정에 참여하는 방법 및 형태

---

10) 설문지의 작성 및 분석은 한국노동연구원의 윤조덕team(윤조덕・박정순・박요한・서상옥)이 공동으로 행하였다.

③ 노동조합의 참여를 촉진시키기 위한 법적 보완장치
④ 현행 작업환경 측정제도의 문제점과 해결방안

설문조사대상 노동조합은 대기업 노동조합 5개소와 중소기업 노동조합 5개소이다. 이들 노동조합 및 설문 응답자의 노동조합 내에서의 직위는 <표 5-1>과 같다.

<표 5-1> 설문조사대상 및 응답자의 직위

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
대한페인트잉크 / 위원장	부국산업
서통 / 사무국장	태평양금속
영창악기 / 사무국장	(주)동산 씨엔지
대한알루미늄 / 사무국장	(주)건설 화학공업
현대자동차 / 산업안전보건위원	(주)대철 노동조합

설문지는 우편으로 대상노동조합에 발송되었으며 1995. 7. 28.~8. 18. 사이에 수거되었다.

나. 설문지 분석

1) 작업환경 측정과 관련된 노동조합의 활동

작업환경 측정에 대한 노조의 활동을 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 1]

귀 노동조합에서는 작업환경 측정과 관련하여 다음중 어떤 활동을 하고 계십니까? 해당 번호에 모두 표시해 주십시요.

① 작업환경 측정기관을 회사측과 협의하여 선정

② 작업환경 측정의 부실여부 확인 감독
③ 측정결과를 바탕으로 회사측에 작업환경 개선을 촉구
④ 작업환경 측정에 관하여 노조원 교육
⑤ 작업환경을 정상 조업시간에 측정하는지 확인 감독
⑥ 작업장의 작업환경 측정과정 입회
⑦ 측정결과 설명회 개최 또는 요구확인 감독
⑧ 기 타

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2>작업환경 측정과 관련된 노동조합의 활동

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
a. 2, 3, 5, 6, 7	a. 1, 3
b. 1, 2, 3, 5, 6	b. 1, 2, 3, 5, 6
c. 2, 5, 6 기타 : 작업환경 측정기관을 회사측에서 일방적으로 선정. 노조에서는 측정시만 참여	c. 2, 3, 5, 6
d. 2, 3, 6	d. 5, 6
e. 2, 5, 6	e. 2, 5, 6

<표 5-2>에서 보는 바와 같이 대기업 노조 및 중소기업 노조 모두 ②번 작업환경 측정의 부실여부 확인 감독, ③번 측정결과를 바탕으로 회사측에 작업환경 개선을 촉구, ⑤번 작업환경을 정상 조업시간에 측정하는지 확인 감독 및 ⑥번 작업장의 작업환경 측정과정 입회의 4개 항목에 대하여 대부분 참여를 하고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 ①번 작업환경 측정기관을 회사측과 협의하여 선정하는 노조는 대기업 노조 5개소중 1개소, 그리고 중소기업 노조 5개소중 2개소 뿐이었다(표 5-2 참조). 그리고 ⑦번 측정결과 설명회 개최 또는 요구확인 감독을 하고 있는 노조는 대기업 노조 1개소 뿐이었으며, 중소기업 노조는 전혀 없었다. 게다가 ④번 작업환경 측정에 관하여 노조원 교육을 하고 있는 노조는 10개의 노조중 1개소도 없었다.

2) 노동조합이 작업환경 측정에 참여하는 방법

노동조합이 작업환경 측정에 참여하는 방법을 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 2]

귀 노조에서는 작업환경측정에 어떤 방법을 통하여 참여하십니까? [산업안전보건위원회(100인 이상), 단체협약, 노사협의회(50인 이상)]

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> 노동조합이 작업환경 측정에 참여하는 방법

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
a. 단체협약	a. 산업안전보건위원회
b. 산업안전보건위원회	b. 노사협의회
c. 단체협약	c. 산업안전보건위원회
d. 산업안전보건위원회(지금 현재의 기능은 없는거나 마찬가지여서 제도적인 보완장치가 없는 한 실효를 거두기란 어려울 것임)	d. 노사협의회
e. 산업안전보건위원과 노동조합조직인 대의원의 입회하에 측정치가 정확한가를 검토	e. 산업안전보건위원회

<표 5-3>에서 보는 바와 같이 노동조합이 작업환경 측정에 참여하는 방법으로 대기업 노동조합은 단체협약과 산업안전보건위원회를 통하여 참여하고 있으며, 중소기업 노동조합은 산업안전보건위원회와 노사협의회를 통하여 참여하고 있는 것으로 조사되었다. 대기업 f 노조의 경우 산업안전보건위원회를 통하여 작업환경 측정에 참여하기도 하나 현재의 산업안전보건위원회의 기능은 없는거나 마찬가지여서 제도적인 보완장치가 없는 한 실효를 거두기 어려울 것이라는 의견을 견해를 피력하기도 했다.

3) 노동조합이 작업환경측정제도에 보다 적극적으로 참여하기 위한 법적 보완장치

작업환경측정에 노조의 참여를 촉진시키기 위한 법적 보완장치로 어떠한 것이 요구되는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 3]

노동조합이 작업환경 측정제도에 보다 적극적으로 참여하기 위하여 어떤 법적인 보완장치가 필요하다고 생각하십니까?

위와 같은 질문에 대하여 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-4>와 같다.

<표 5-4> 노동조합이 작업환경 측정제도에 대한 적극적 참여를 위한 법적 보완장치

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
a. 무응답	a. 무응답
b. 없음	b. 없 음
c. 측정기관을 노조에서 선정하여야 함	c. 없 음
d. 산업안전보건위원회를 법적 통제기능하에 두어야 하며 노사가 모든 산업안전관계부문에 관하여 확인 감독할 수 있는 제도적인 법적 지침이 있어야 할 것임	d. 없 음
e. 측정결과에 대하여 노사가 공동으로 심의하여 그에 대한 결과를 노동부에 보고하는 제도로 보완하여야 함	e. 없 음

<표 5-4>에서 보는 바와 같이 노동조합이 작업환경 측정제도에 보다 적극적으로 참여하기 위한 법적인 보완장치로 대기업 노조 5개소 중 1개소는 무응답, 1개소는 없다고 응답하였으며, 3개소는 '측정기관을 노조에서 선정하여야 한다'는 의견과 '산업안전보건위원회를 법적 통제기능하에 두어야 한다'(산업안전보건위원회를 산업안전보건에 관한 심의기관에서 의결기관으로 하여야 한다 : 필자주)는 주장과 '작업환경 측정결과를 노사가 공동으로 확인감독하고, 심의하며 그 결과를 노동부에 보도하는 제도의 도입'이 필요하다는 의견을 제시하고 있다.

중소기업 노조의 경우 노동조합의 작업환경 측정에의 적극적 참여를 위한

법적인 보완장치가 더 이상 필요없다는 노동조합이 5개소 중 4개소이며, 1개 노조는 무응답으로 조사대상 중소기업 노조는 대기업 노조에 비하여 상대적으로 작업환경 측정제도에 노조가 적극적으로 참여할 수 있는 제도적 개선에 대한 인식이 적은 것으로 조사되었다(표 5-4 참조).

4) 현행 작업환경 측정제도의 문제점과 해결 방안

현행 작업환경 측정제도의 문제점과 해결방안에 대한 노조의 견해를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 4]

귀 노조에서는 현행 작업환경 측정제도의 문제점을 무엇이라고 생각하십니까? 또한 그 문제점을 해결할 수 있는 방안을 말씀해 주십시요.

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답은 <표 5-5>와 같다.

<표 5-5> 현행 작업환경 측정제도의 문제점과 해결 방안

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
a. 정부 환경부의 주관으로 보다 실질적인 측정이 이루어져야 함	a. 사업주의 보다 많은 관심이 필요하다고 생각되며 측정후 허용농도가 높을 때에는 개선이 이루어진 후 착업이 이루어져야 함
b. 허용기준이 낮게 설정되어야 함	b. 없음
c. 작업환경 측정에 대하여 노사가 같이 참여할 수 있는 제도적 조치 강구	c. 좀 더 강력한 관리가 필요
d. 현재의 작업환경 측정은 너무 형식화되어 있으며 산업안전보건위원회가 실질적으로 운영될 수 있도록 법적 제도로 그 기능을 살려주었으면 함	d. 형식적인 작업환경 측정을 하지 말고 불시에 수시로 측정이 이루어졌으면 함
	e. 측정기관이 제시한 개선부분에 대하여 좀더 강한 제재를 하였으면 함(측정결과에 대한 개선이 미비함)

<표 5-5>에서 보는 바와 같이 대기업 노조의 경우 '현재의 작업환경 측정은 너무 형식화'되어 있고 '측정결과에 대하여 신뢰성이 부족하며 또한 노사가 함께 참여할 수 있도록 산업안전보건위원회가 실질적으로 운영될 수 있는 법적 제도의 뒷받침이 필요하다'고 응답했다. 그리고 중소기업 노조의 경우 '사업주의 보다 많은 관심이 필요'하다고 생각되며 '측정후 허용농도가 높을 때에는 개선이 이루어진 후 작업이 이루어져야' 하고, '형식적인 작업환경 측정을 하지 말고 불시에 수시로 측정이 이루어져야 하며 측정기관이 제시한 개선부분에 대하여 좀더 강한 제재를 하여야 한다'고 응답하였다.

2. 勤勞者 特秀健康診斷에의 勞動組合의 참여

가. 조사대상 및 방법

사업장의 근로자특수건강진단(산업안전보건법 제43조 및 동법시행규칙 제98조)에 노동조합이 어떠한 형태로 참여하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 6가지의 사항에 대하여 설문을 작성하였다.[11)]

① 근로자 특수건강진단과 관련한 노동조합의 활동
② 근로자 특수건강진단시 노동조합의 참여 방법
③ 노동조합의 참여를 촉진시키기 위한 법적 보완장치
④ 산업보건활동을 전담하는 노조간부의 존재 여부
⑤ 현행 근로자 특수건강진단의 내실성
⑥ 현행 근로자 특수건강진단 제도의 문제점

설문조사대상 노동조합은 대기업 노조 5개소와 중소기업 노조 5개소이다. 이들 노동조합 및 설문응답자의 노조 내에서의 직위는 <표 5-6>과 같다.

---

11) 설문지의 작성 및 분석은 한국노동연구원의 윤조덕team(윤조덕・박정순・박요한・서상옥)이 공동으로 행하였다.

<표 5-6> 설문조사대상 노동조합 및 응답자의 지위

대기업 노동조합	중소기업 노동조합
고려아연노동조합 대의원	(주)신광기업 노동조합 위원장
대한페인트잉크노동조합 위원장	(주)새한악기 노동조합 사무국장
한국브레이크 노동조합 사무장	문산전화국 문산지부 지부장 대행
(주)미원 안전담당	(주)대철 노동조합 위원장
대우자동차정비부품지부 복지부장	미성기업 생산대표

설문지는 우편으로 조사대상 노동조합에 발송되었으며 1995. 7. 28.~8. 18. 사이에 수거되었다.

나. 설문지 분석

1) 근로자 특수건강진단과 관련한 노동조합의 활동

근로자 특수건강진단과 관련하여 노동조합에서 어떠한 활동을 하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 1]

1994년 근로자 특수건강진단 때 노동조합에서 참여한 활동을 모두 표시해 주십시오.

① 건강진단기관을 회사측과 협의하여 선정
② 유해인자별 검진대상자가 누락되지 않았는지 확인
③ 유소견자나 요주의자의 사후관리에 대하여회사측과 협의
④ 건강진단에 관한 조합원 교육
⑤ 기 타

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-7>과 같다.

<표 5-7> 근로자 특수건강진단시 노동조합의 활동

	근로자 특수건강진단시 노조가 참여한 활동
대 기 업 노동조합	a. 2, 4 b. 3, 5(건강진단 항목 협의) c. 1, 2 d. 1, 2, 3, 4, 5(작업장 환경개선을 위한 산업안전보건위원회 구성 및 작업환경측정시 입회) e. 1, 2, 3
중소기업 노동조합	a. 1, 2, 3 b. 1, 3 c. 1, 4 d. 2 e. 1, 2, 3

<표 5-7>에서 보는 바와 같이 근로자 특수건강 진단시 노동조합의 활동으로 ①번 건강진단기관을 회사측과 협의하여 선정하는 노동조합은 대기업 노조 5개소중 3개소, 중소기업 노조 5개소중 4개소였다. 노동조합에서 ②번 유해인자별 검진대상자가 누락되지 않았는지 확인하고 있는 경우는 대기업 노조 5개소중 4개소, 중소기업 노조 5개소중 3개소였다. 그리고 ③번 유소견자나 요주의자의 사후관리에 대하여 회사측과 협의하고 있는 노동조합은 각각 3개소였다. 근로자 특수건강진단시 ④번 건강진단에 관한 조합원 교육을 실시하고 있는 노동조합은 대기업 노조 2개소, 중소기업 노조 1개소뿐이었다. 또한 어느 대기업 노조에서는 사업주와 건강진단 항목을 협의하는 경우도 있다고 응답하였다.

2) 근로자 특수건강진단시 노동조합의 참여방법

노동조합이 근로자 특수건강진단에 참여하는 방법을 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 2]

노동조합에서 특수건강진단에 어떤 방법으로 참여하십니까?(예 : 산업안전보건위원회, 단체협약, 노사협의회 등)

위와 같은 질문에 대하여 노동조합(중소기업 노동조합 e 제외)의 응답을 정리하면 <표 5-8>과 같다.

<표 5-8> 근로자 특수건강진단시 노동조합의 참여방법

	특검시 노조가 참여한 방법
중소기업 노동조합	a. 산업안전보건위원회 b. 노사협의회 c. 단체협약, 조사협의회 d. 산업안전보건위원회, 노사협의회
대 기 업 노동조합	a. 산업안전보건위원회 b. (무응답) c. 단체협약 d 산업안전보건위원회 e. 산업안전보건위원회, 노사협의회

<표 5-8>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합, 중소기업 노동조합 모두 산업안전보건위원회, 노사협의회, 단체협약을 통하여 특수건강진단에 참여하고 있다고 응답하였다.

3) 노동조합이 건강진단제도에 참여하는데 필요한 법적 보완장치

근로자 건강진단에 노동조합의 참여를 촉진시키기 위한 제도적 장치로서 어떠한 것이 요구되는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 3]

노동조합이 건강진단제도에 보다 적극적으로 참여하기 위하여 어떤 법적인 보완장치가 필요하다고 생각하십니까?

위와 같은 질문에 대하여 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-9>와 같다.

<표 5-9>노동조합이 건강진단제도에 참여하는데 필요한 법적 보완장치

	노조의 적극적 참여를 위한 법적인 보완장치
중소기업 노동조합	a. 제반규정을 권고사항이 아닌 강제조항으로 바꾸었으면 함. b. 근로자대표의 의무적 참여 및 책임분담을 통해 노사에게 의무적인 책임을 부여할 필요가 있음./ 직업병 내지 유해요인이 발생시 근로자 대표기구가 이들 작업요소에 대하여 거부, 통제, 제한을 통해 조속히 해결하도록 법적장치 필요 c. (무응답) d. 작업환경측정의 강화 : 각 분야별 각 인자에 대한 근로자의 폭로되는 환경에 대하여 측정을 형식적으로 시행치 말고 현행보다 좀 더 노력을 기울였으면 함. 근로자별 건강진단 항목을 조정해서 건강진단을 시행할 필요가 있음. e. 상급기관이 너무 소홀히 하는것 같음(하도급업체임). 상급기관에서 주선하여 하도급업체의 근로자 건강을 체크하였으면함.
대 기 업 노동조합	a. (무응답) b. 법정진료비용을 인상(기업주 : 50% 부담, 정부 : 50% 부담) 현행 직업병 보상제도가 번거롭고 수준이 미비하므로 완화시켜야 함. c. (무응답) d. 노동조합 관련간부를 대상으로 보건관리 등에 대한 교육 프로그램 개발 e. 환경측정결과를 토대로 개선 권고사항이 시정되지 않을시 강력한 제재조치가 보완되어야 하고 조합의 감시감독의 범위와 권한이 대폭 강화되어야 함.

<표 5-9>에서 보는 바와 같이 노동조합이 근로자 건강진단제도에 보다 적극적으로 참여하기 위한 법적 보완장치를 묻는 질문에서 노동조합들은 모두 질문의 요지에서 벗어난 응답을 하였다.

4) 산업보건활동을 전담하는 노조간부의 존재 여부

노동조합 내에서 산업보건활동을 전담하는 간부가 임명되어 있는지 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 4]

귀노동조합에서는 산업보건 활동을 전담하는 노조간부가 있습니까?

위와 같은 질문에 대하여 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-10>과 같다.

<표 5-10> 산업보건활동을 전담하는 노조간부의 존재 여부

	산업보건활동을 전담하는 노조간부의 존재여부
대 기 업 노동조합	a. 있음(환경안전지도부장). b. 후생부 c. 있음. d. 있음. e. 산업안전실 부서 존재함.
중소기업 노동조합	a. 있음. b. 복지부에서 전담 c. 있음. d. 현재는 없으나 향후 전담 간부를 임명하여 적극적으로 활동할 예정 e. 없음(고대 의학연구소 대행).

<표 5-10>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합과 중소기업 노동조합 모두 산업보건활동을 전담하는 노조간부가 있는 것으로 조사되었다.

5) 현행 근로자 특수건강진단의 내실성

현행 근로자 특수건강진단의 내실성 여부를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 5]

귀 노동조합에서는 현재 귀하의 사업장에서 실시되는 특수건강진단이 형식적이라고 생각하십니까? 그렇게 생각하신다면 그 이유를 적어주십시요

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-11>과 같다.

<표 5-11> 현행 근로자 특수건강진단의 내실성

	특수건강진단의 형식성 여부
대 기 업 노동조합	a. 형식적이라 생각지 않음. b. 형식적인 진단임 : 질병의 의심이 있으나 결과는 정상으로 처리되는 경우가 대부분임. 사후처리 미흡 : 진단결과 유소견자인 경우 대부분 직종변경을 요청하나 같은 직무에 수년 종사한 근로자의 경우 직종변경을 하기가 어려워 그냥 넘어가는 경우가 비일비재함 따라서 강력한 보상조치가 필요함. c. 1994년과 1995년 사이 3명의 조합원이 회사내에서 쓰러져 각각 뇌졸증, 뇌경색증, 기관지결핵으로 판정되었으나 아무런 보상도 받지 못하고 있다. 이분들이 7~20년 장기근속자이었는데도 평상시 검진에서는 아무런 이상이 없다고 나타나고 있기 때문에 회사에서 실시하는 일반 및 특수검진을 전혀 신뢰할 수 없음. e. 현재 진단범위 및 방법은 X선 사진과 혈액검사 및 소변검사로만 실시되고 있다. X선 사진으로 과연 정밀진단이 가능한지 의심스러우며 C.T.촬영과 MRI촬영이 병행되어야 함.
중소기업 노동조합	a. 의욕이 좀 더 필요 b. 특수건강진단 전 충분한 설명이 부족하며 진단 결과 통보 이후 개개인에 대한 사후관리가 부족함. c. 좀더 다양한 검진을 바람. d. 의료진단기관이 선정한 특검대상자가 많을 것으로 생각되어 각각 개인에 대한 특검이 올바로 실행되고 있는지 의심스러우며 검사결과도 믿을 수 없음(특검시 요주의 판정을 받아도 개별적으로 병원에서 검사해 보면 이상이 없는 경우가 빈번히 발생함). e. 건강진단을 실시할 때 인원이 너무 많아 형식적으로 진행되는 느낌임.

<표 5-11>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합의 경우 '형식적인 진단으로 질병의 의심이 있으나 결과는 정상으로 처리되는 경우가 대부분'이고 '사후처리가 미흡하여 진단결과 유소견자인 경우 대부분 직종변경요청을 하나 같은 직무에 수년 종사한 근로자의 경우 직종변경을 하기가 어려워 그냥 넘어가는 경우가 비일비재'하다. 따라서 '강력한 보상조치가 필요'하다. 그리고 '현재 진단범위 및 방법은 X선 사진과 혈액검사 및 소변검사로만 실시'되고 있다. 'X선 사진으로 과연 정밀진단이 가능한지 의심스러우며 C.T.촬영과 MRI촬영이 병행되어야' 한다고 응답하였다.

중소기업 노동조합의 경우 '특수건강진단전 충분한 설명이 부족'하며 '진단결과 통보 이후 개개인에 대한 사후관리가 부족'하며 '좀더 다양한 검진'을 바란다. 그리고 '의료진단기관이 선정한 특검대상자가 많을 것으로 생각되어 각각 개인에 대한 특검이 올바로 실행되고 있는지 의심스러우며 검사결과도 믿을 수 없는 경우가 있다(특검시 요주의 판정을 받아도 개별적으로 병원에서 검사해 보면 이상이 없는 경우가 빈번히 발생함)'고 응답하였다.

6) 현행 근로자 특수건강진단제도의 문제점

현행 근로자 특수건강진단제도에 대하여 노동조합이 인식하고 있는 문제점을 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 6]

귀 노동조합에서는 현행 근로자 특수건강진단제도의 가장 큰 문제점이 무엇이라고 행각하십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 5-12>와 같다.

<표 5-12> 현행 근로자 특수건강진단제도의 문제점

	특수건강진단제도의 문제점
대 기 업 노동조합	a. 유해인자별 검진구분이 불명확하고 일반검진과 특수검진의 구분이 어렵다. b. 진단비가 전액 사업주 부담으로 되어 있어 진단비 줄이려는 사업주와 단기간내 다수 인원을 진단하려는 측정기관의 요구로 인해 형식적 진단. c. 특수건강진단 대상자 선정에서부터 문제임(1년 이하 입사자는 해당이 없음). 검진결과 재검진 해당자의 사후관리가 전혀 이루어지지 않고 있음. d. 없음. e. 일반검진과 특수검진의 차이가 대동소이함. 최소한 특수검진에는 C.T.촬영과 MRI촬영이 당연히 포함되도록 우선적으로 의료개혁이 이루어져야 하고 특히 난청 환자(C급이상 D급)에게는 작업장 전환이 반드시 이루어져야 함.
중소기업 노동조합	a. 교육의 미흡. b. 무리한 일정으로 진단하기 때문에 더 충분한 시간을 가지고 검사하여 효과적으로 체크되어졌으면 함./ 검사 이후 결과가 나오기까지 상당시일 소요됨 제도적으로 사후관리가 철저하게 이루어지도록 할 것. c. 검진시 전 조합원들에게 똑같은 혜택을 바람(나이별로 검진종류가 다름). d. 특검결과 병명에 대한 명확한 판단이 없음(예 : 1차 건강진단에서 소음성 난청 의심→2차 검진에서도 소음성 난청 의심, 이상 없음). e. 건강진단시 집행할 의료단체에서 특수건강진단을 사전 통보해주었으면 함.

<표 5-12>에서 보는 바와 같이 특수건강진단제도의 문제점에 대하여 대기업 노동조합의 경우 '유해인자별 검진구분의 불명확성', '일반검진과 특수검진의 구분의 어려움', '형식적인 진단, 특수건강진단 대상자 선정시 1년이하 입사자는 해당이 없음', '미비한 사후 관리', '일반검진과 특수검진의 차이의 대동소이함' 등을 들고 있다.

중소기업 노동조합은 '교육의 미흡', '무리한 일정', '검사 이후 결과가 나오기까지 상당시일 소요', '미비한 사후관리', '특검결과 병명에 대한 명확한 판

단이 없음(예 : 1차 건강진단에서 소음성 난청 의심 → 2차 검진에서도 소음성 난청 의심, 이상없음)', '사전통보없는 불시 검진' 등을 문제점으로 들고 있다.

第 6 章

勞動組合의 産業安全保健 關聯法令 理解度에 관한 說問分析

- 우리나라 금속계열 및 화학계열 노조를 중심으로 -

노동조합 간부들이 산업안전보건 관계법령을 어느 정도 이해하고 있는가를 알아보기 위하여 '공정안전관리제도'와 노조와 관련된 주요 '산업안전보건규정'의 두 가지의 주제에 대하여 우리나라 금속계열 및 화학계열 노동조합을 대상으로 설문조사를 하였다.

1. 工程安全管理制度에 대한 勞動組合의 理解度 說問分析

유해·위험설비의 가동·운용중에 발생할 수 있는 중대산업재해의 예방을 위하여 대통령령이 정하는 유해·위험설비를 보유하고 있는 사업장의 사업주는 공정안전보고서를 노동부장관에게 제출하여 심사를 받게 하기 위한 공정안전관리제도가 1994년 12월 산업안전보건법 개정시 새로 도입되었으며(산업안전보건법 제49조의 2), 1996년 1월부터 단계적으로 시행에 들어갈 예정이다.

가. 조사대상 및 방법

1996년부터 시행될 사업장 공정안전관리제도에 대하여 노동조합이 어느 정도 이해하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 7가지 사항에 대하여 설문을 작성하였다.[12)]

① 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종 및 대상설비에 대한 인지도
② 공정안전보고서의 내용에 대한 인지도
③ 공정의 위험성 평가기법에 대한 인지도
④ 위험에 대한 개선조치
⑤ 공정안전관리제도 우선적용 설비
⑥ 공정안전관리제도와 환경문제 간의 연계성
⑦ 공정안전관리제도에 대한 근로자의 협조와 참여 방안

조사대상 노동조합은 단위노조로는 대기업 노동조합 7개소, 중소기업 노동조합 1개소, 산별노조는 금속노련과 화학노련이며 한국노총도 포함되었다. 조사에 응한 응답자는 모두 18명이며 이들의 직위는 <표 6-1>과 같다.

12) 설문지의 작성 및 분석은 한국노동연구원의 윤조덕team(윤조덕・박정순・박요한・서상옥)이 공동으로 행하였다.

<표 6-1> 조사대상 노동조합 및 응답자의 직위

구 분		특 성
대 기 업 노동조합	a	인천 / 화학 / 조합원 960명 / 위원장
	b	울산 / 화학 / 대의원
	c	울산 / 화학 / 위원장
	d	인천 / 화학 / 조합원 350명 / 위원장
	e	울산 / 화학 / 위원장
	f	울산 / 석유화학 / 사무장
	g	울산 / 종합화학 / 사무장
중소기업 노 조		인천 / 유리 / 조합원수 250명 / 위원장
화학노련	a	국 장
	b	국 장
	c	부 장
금속노련		국 장
노 조 총연합단체	a	국 장
	b	국 장
	c	부 장
	d	국 장
	e	국 장
	f	부 장

본 조사는 1995년 7월 28일부터 동년 8월 18일에 걸쳐 우편과 통신을 통해 실시되었으며 주관식 설문형식을 취하였다.

나. 설문지 분석

1) 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종 및 설비에 대한 노동조합 인지도

공정안전보고서 제출대상사업장의 업종과 대상설비에 대한 노동조합의 인지도를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 1]

공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종 및 대상설비에 대하여 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-2>와 같다.

<표 6-2> 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종과 대상설비에 대한 인지도

대기업 노동조합	대기업노조a	모름.
	대기업노조b	모름.
	대기업노조c	화학공장으로 아는 정도
	대기업노조d	알고 있음.
	대기업노조e	알고 있음.
	대기업노조f	알고 있음.
	대기업노조g	화학공장 정도로 알고 있음.
중소기업 노동조합	중소기업노조	모름.
산별노조	화학노련a	유해·위험설비사업장
	화학노련b	모름.
	화학노련c	유해위험설비사업장/기계기구, 기타설비에 의한 위험/ 폭발성・발화성・인화성물질에 의한 위험/ 전기・열・기타에너지 취급
	금속노련	모름.
노조 총연합 단체	한국노총a	알고 있음.
	한국노총b	유해 위험사업장 및 업종 / 상세한 것은 모름.
	한국노총c	유해위험사업장(건설/제조)의 안전보건설비
	한국노총d	알고 있음.
	한국노총e	모름.
	한국노총f	알고 있음.

* 산안법시행령 제33조의 5(공정안전보고서의 제출대상)

① 원유정제처리업

② 달리 분류되지 않은 석유정제 분해물 재처리업

③ 석유화학계 기초 유기화합물 제조업

④ 질소질 비료제조업

⑤ 복합비료제조업

⑥ 농약제조업(원제제조에 한한다)
⑦ 화약 및 불꽃제조업

<표 6-2>에서 보는 바와 같이 단위노동조합의 경우 대기업 노동조합 일부만이 공정안전보고서의 제출 대상사업장의 업종 및 설비에 대하여 인지하고 있으며 중소기업노동조합은 전원이 모르고 있는 것으로 나타났다. 특히 공정안전관리제도와 가장 깊은 관계를 가질 수 있는 화학노련 및 금속노련은 공정안전보고서의 제출대상 사업장의 업종 및 설비에 대하여 일반적인 유해·위험설비 사업장으로만 인지하고 있거나 전혀 모르고 있으며 한국노총의 경우는 6명의 국장급 응답자중 1명 정도만이 제대로 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

2) 공정안전보고서의 내용에 대한 인지도

공정안전보고서의 내용에 대하여 노동조합 관계자들이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 2]

공정안전보고서에 포함되어야 할 내용에 대하여 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대하여 노조간부 18명의 응답을 정리하면 <표 6-3>과 같다.

<표 6-3>에서 보는 바와 같이 단위노동조합의 경우 대기업 노동조합 중 일부는 공정안전보고서의 내용에 대하여 알고 있고 중소기업 노조는 전혀 모르고 있는 것으로 나타났다. 산별노련 중 화학노련, 금속노련은 전혀 모르고 있다고 응답하거나 모호하게 응답하였다. 또한 한국노총 6명의 응답자중 5명은 모르고 있거나 '부상, 사망, 질병이 발생할 수 있는 곳' 이라고 답하는 등 불완전하게 알고 있으며 1인만이 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 6-3> 공정안전보고서의 내용에 대한 인지도

대 기 업 노동조합	대기업노조a	모름.
	대기업노조b	모름.
	대기업노조c	모름.
	대기업노조d	대체로 알고 있음.
	대기업노조e	알고 있음.
	대기업노조f	알고 있음.
	대기업노조g	모름.
중소기업 노동조합	중소기업노조	모름.
산별노조	화학노련a	모름.
	화학노련b	모름.
	화학노련c	중대산업사고 발생내용
	금속노련	모름.
노 조 총 연합단체	한국노총a	대체로 알고 있음.
	한국노총b	구체적인 것은 모름.
	한국노총c	부상·사망·질병이 발생할 수 있는 곳
	한국노총d	모름.
	한국노총e	모름.
	한국노총f	공정안전정보, 비상조치계획 등

* 산안법시행령 제33조의 6(공정안전보고서의 내용)

① 공정안전자료

② 공정위험성평가서

③ 안전운전계획

④ 비상조치계획

⑤ 기타 공정안전과 관련하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

3) 위험성평가기법에 대한 인지도

공정위험성 평가기법에 대하여 노동조합이 어떠한 사항들을 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 3]

공정안전관리의 핵심인 위험성평가기법들 중 어떤 기법을 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-4>와 같다.

<표 6-4> 위험성평가기법에 대한 인지도

대기업 노동조합	대기업노조a	모름.
	대기업노조b	모름.
	대기업노조c	모름.
	대기업노조d	HAZOP, FTA, ETA 등
	대기업노조e	MSDS
	대기업노조f	CHECK-LIST, 상대위험순위결정, 작업자실수분석, 사고예방질문분석, 위험과 운전분석(HAZOP), 이상 위험도 분석, 결함수 분석, 사건수분석, 원인결과분석 등
	대기업노조g	CHECK-LIST 정도만 알고 있음.
중소기업 노동조합	중소기업노조	모름.
산별노조	화학노련a	모름.
	화학노련b	모름.
	화학노련c	모름.
	금속노련	모름.
노조 총연합 단체	한국노총a	잘 모름.
	한국노총b	모름.
	한국노총c	작업조별 평가기법
	한국노총d	모름.
	한국노총e	모름.
	한국노총f	HAZOP, FTA

* 공정위험성평가기법(예) ; HAZOP, FTA, ETA, WHAT-IF 등

<표 6-4>에서 보는 바와 같이 단위노동조합의 경우 대기업 노동조합 중 2개 노조에서만 HAZOP, FTA, ETA 등의 위험성 평가기법에 대하여 알고 있고 중소기업 노동조합은 전혀 모르고 있다고 응답하였다. 그리고 산별노조

는 전혀 모르고 있으며 한국노총에서도 6명의 응답자중 1명만이 알고 있는 것으로 나타났다.

참고로 대기업노조 e가 응답한 MSDS(MATERIAL SAFETY DATA SHEE- TS : 물질안전보고서)는 위험성 평가기법이 아니며 "화학물질의 성상, 유해성분, 사용할 때 주의사항 및 중독시 응급조치들에 대한 자료"이며 한국산업안전공단에서는 이 자료들을 요약정리하여 DATA-BASE화하여 기업에서 그 정보를 임의로 활용할 수 있도록 하겠다는 계획이다.

4) 위험성평가 결과에 따른 개선조치방법

위험성평가 결과 사업주가 어떠한 조치를 취해야 하는가에 대한 노동조합의 견해를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 4]

위험성 평가결과에 의해 발견된 위험에 대한 개선조치는 사업주가 해야 하는데 어떤 방법으로 하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-5>와 같다.

<표 6-5>에서 보는 바와 같이 단위노동조합의 경우 대기업 노동조합에서는 사업주의 위험성평가 이후 개선조치 과정에 노동조합의 참여(예 : 개선조치후 노조의 안전위원들을 소집하여 조치된 내용을 확인한 후 강평을 하고 근로자에게 결과를 통보)를 요구하고 있다. 또한 개선조치 내용에 대해서도 어느 정도 전문적인 의견을 제시하고 있다(예 : 설비배치, 안전요소 고려 등).

중소기업 노동조합에서는 현장 실무자의 의견을 수렴하여 개선할 것을 제안하고 있다. 금속노련과 화학노련에서는 사업주의 위험성평가후 개선조치를 위하여 제도적 강제성을 가질 것을 요구하고 있으며 한국노총은 사업주의 시설투자 확대와 법적 강제성을 강조하고 있다.

<표 6-5> 위험성평가 결과에 대한 개선조치방법에 대한 의견

대 기 업 노동조합	대기업노조a	기관에서 강제성을 갖는 시정조치 요망
	대기업노조b	근로자의 의견도 참조해야 한다.
	대기업노조c	즉각조치
	대기업노조d	우선순위를 정해서 시행
	대기업노조e	개선조치후 노조에 안전위원들의 소집하여 조치된 내용을 확인 후 강평을 하고 근로자에게 결과를 통보한다.
	대기업노조f	이전에 발생한 사고를 공학적, 행정적 관리, 설비배치, 인적요소 / 치명적 고장으로부터 가능한 안전보건상의 영향
	대기업노조g	현장근무자와 충분한 상의
중소기업노동조합	중소기업노조	현장실무자의 의견을 수렴하여 개선하여야 한다.
산별노조	화학노련a	1차로 즉시 개선명령으로 보완하고 불응시 중벌조치해야 한다.
	화학노련b	1차 경고, 2차 벌금, 3차 체형
	화학노련c	노사협의회를 통하여
	금속노련	제도적 강제성이 필요함.
노 조 총 연 합 단 체	한국노총a	무응답 / 알고 있음.
	한국노총b	사업주 자율이 아닌 감독관청의 주관하에 개선 사업주 비용 부담
	한국노총c	시설투자를 과감히 해야 함.
	한국노총d	사업주 및 정부도 책임을 져야 한다.
	한국노총e	법적 강제
	한국노총f	의무적으로 해야 한다.

5) 공전안전관리제도 적용 우선대상 설비

노동조합에서 공정안전관리제도 적용 우선대상 설비로 어떠한 설비들을 생각하고 있는지를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 5]

공정안전관리제도를 우선적으로 시행해야겠다고 생각되는 설비로는 어떤 설비를 생각하고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-6>과 같다.

<표 6-6>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합은 '화학반응기계', '공정내 ACID SECTION', '가연성, 독성취급공정' 등을 공정안전관리제도를 우선적으로 실시해야할 설비로 들었다. 반면 중소기업 노동조합, 산별노조 및 한국노총은 대부분 모른다는 응답이었으나 금속노련, 한국노총 f만이 알고 있는 것으로 나타났다. 이들은 각각 '화학설비', '대형사고의 위험이 있는 설비'라고 응답하였다.

<표 6-6> 공정안전관리 우선 실시 설비

대 기 업 노동조합	대기업노조a	모름.
	대기업노조b	화학반응기계
	대기업노조c	가연성, 독성취급 공정
	대기업노조d	공정설비
	대기업노조e	직업병을 유발시킬 수 있는 설비
	대기업노조f	공정내 ACID SECTION
	대기업노조g	상당히 있다.
중소기업 노동조합	중소기업노조	모름.
산별노조	화학노련a	제도적으로 해야 한다고 생각
	화학노련b	모름.
	화학노련c	모름.
	금속노련	화학설비
노 조 총 연 합 단 체	한국노총a	모름.
	한국노총b	모름.
	한국노총c	유해위험이 발생할 수 있는 작업개소를 근원적으로 차단하기 위해 과감한 시설투자 필요
	한국노총d	집단재해를 방지할 수 있는 설비
	한국노총e	모름.
	한국노총f	대형사고 위험의 우려가 있는 설비

6) 공정안전관리제도와 환경오염방지와의 연계의 필요성

공정안전관리와 환경오염방지와의 연계의 필요성에 대하여 노동조합이 어떻게 생각하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 6]

공정안전관리를 환경오염방지와 연계시켜야 한다고 생각하십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-7>과 같다.

<표 6-7>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합, 중소기업 노동조합, 산별노조 등은 전원 연계시켜야 한다고 응답하였다. 한국노총의 경우 응답이 여러 가지로 나왔는데 '연계시켜야 한다'는 응답에서부터 '연계시킬 필요없다'는 응답까지 다양한 견해를 갖고 있었다. 어느 한 응답자는 연계에 있어서의 문제점으로 '당연히 연계시켜야 하나 감독관청의 중복(노동부・환경처) 및 산안법과 환경보호법과의 중복'을 든 경우도 있었다.

<표 6-7> 공정안전관리와 환경문제와의 연계에 대한 의견

대 기 업 노동조합	대기업노조a	연계시켜야 함.
	대기업노조b	연계시켜야 함.
	대기업노조c	연계시켜야 함.
	대기업노조d	연계시켜야 함.
	대기업노조e	연계시켜야 함.
	대기업노조f	연계시켜야 함.
	대기업노조g	연계시켜야 함.
중소기업 노동조합	중소기업노조	연계시켜야 함.
산별노조	화학노련a	연계시켜야 함.
	화학노련b	연계시켜야 함.
	화학노련c	연계시켜야 함.
	금속노련	연계시켜야 함.
노 조 총 연합단체	한국노총a	연계시켜야 함.
	한국노총b	당연히 연계시켜야 하나 감독관청의 중복(노동부・환경처)과 산안법과 환경보호법의 중복에 문제점
	한국노총c	무응답
	한국노총d	무응답
	한국노총e	연계시킬 필요 없음.
	한국노총f	연계시켜야 함.

7) 공정안전관리에 대한 근로자의 참여

사업장 공정안전관리에 노동조합과 근로자대표가 어떠한 방법으로 참여할 수 있는가에 대한 방안을 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 7]

공정안전관리제도를 시행하는 데 있어 근로자들이 협조하고 참여할 수 있는 방안이 있다면 말씀해 주십시오.

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-8>과 같다.

<표 6-8>에서 보는 바와 같이 대기업 노동조합은 '평가와 개선', '정기점검' 분야에 참여하고 그 방법으로는 '일일 안전담당제도', '상설 노사안전관리위원회의 설치', '제안제도' 등을 들고 있다. 그리고 중소기업 노동조합은 참여와 의견수렴 방법으로 '분임토의'를 제안했다. 산별 노동조합은 참여방법으로 '노사협의 및 표창제도', '노동조합 또는 노사협의회를 통한 강제적(법적) 참여' 및 이를 보증하기 위한 '제도적 장치의 마련' 등의 의견을 제시하였다. 한국노총은 근로자 참여의 방법으로 '신고센터의 운영', '무재해 건의함 설치' 등을 제시하고, 나아가 '공정안전관리에 대한 근로자 참여규정을 사업장 산업안전보건위원회 운영규정에 명시할 것'을 요구하고 있다.

<표 6-8> 공정안전관리제도에 있어서 노동조합 및 근로자대표의 참여방안

대 기 업 노동조합	대기업노조a	평가와 개선에 근로자대표 참여
	대기업노조b	정기점검시 근로자대표 참여
	대기업노조c	하루씩 일일안전담당(공장장과 유사)을 교대로 맡아 점검하고 보고조치하는 것을 다른 회사에도 적용 필요
	대기업노조d	교육 및 홍보
	대기업노조e	노사 안전관리위원회 상설 설치
	대기업노조f	제안제도(7년전부터 시행중), 자주보전, 정리정돈 등
	대기업노조g	의견개진 정도밖에 안되고 있다.
중소기업 노동조합	중소기업노조	분임조회의시 분임토의를 겸해서 하는 방안이 좋겠다.
산별노조	화학노련a	노사협의를 통하여 인식제고 / 따라서 표창제도 도입으로 참여의욕을 갖도록
	화학노련b	노동조합 또는 노사협의회를 통해서 강제로 참여토록 해야 함.
	화학노련c	제도적 장치와 참여유도를 위한 포상제도 실시
	금속노련	위험성평가, 개선에 근로자의 참여 요구
노 조 총 연 합 단 체	한국노총a	무응답
	한국노총b	산업안전보건위원회가 충실하게 운영되도록 제도적 개선 요망 / 공정안전관리 운영에 노조 및 근로자대표의 참여를 직장 산업안전보건위원회 규정에 구체적으로 명시토록
	한국노총c	작업장마다 무재해건의함 설치 운용
	한국노총d	공정 안전관리의 주인은 노동자 / 모든 공정 안전관리 위원회에 모두 참여해야(금번 삼풍사고시 순직한 근로자의 처리방안 보완 요망)
	한국노총e	신고센타의 운영 / 노사협의회 점검
	한국노총f	근로자의 참여는 세계적인 추세

2. 勞動組合의 産業安全保健規定에 대한 理解度 說問分析

노동조합에서 활동하고 있는 노조간부들의 산업안전보건 관계법령에 대한 이해정도를 알아보기 위하여 조사연구를 행하였다.

가. 조사대상 및 방법

이 설문조사는 총 17개항의 주관식 설문으로 구성되어 있으며 이 중 의견을 물은 것은 3개항이고 14개항은 법규에 대한 지식수준을 물은 것이다. 17개 설문의 주제는 다음과 같다.

① 사업주가 산안법에 의하여 사업장에 게시 또는 비치하여야 할 사항
② 사업장 안전관리자의 직무(산안법 제13조)
③ 사업장 보건관리자의 직무(산안법 제17조)
④ 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종(산안법 제49의 2조)
⑤ 공정안전보고서의 내용이 되는 항목(산안법 제49의 2조)
⑥ 공정위험성 평가기법
⑦ 산재예방특별사업의 내용
⑧ 산재예방특별사업의 재원
⑨ 사업장에서의 작업중지(산안법 제26조)
⑩ 작업중지에 대한 법규정중 개선점
⑪ 유해물질의 표시
⑫ 물질안전보고자료 작성시 기재사항(산안법 제41조)
⑬ 사업주가 실시하여야 하는 법정 건강진단의 종류(산안법 제43조)
⑭ 채용시 건강진단의 1차 진료항목(산안법시행규칙 제100조)
⑮ 작업환경 측정대상 사업장의 종류(산안법시행규칙 제93조)
⑯ 사업장 조도의 법정허용기준(산업보건기준에 관한 규칙 제16조)
⑰ 작업장 소음폭로 기준(노동부고시 제91-21호)

조사대상 노동조합은 안산지역 5개소, 인천지역 3개소이며 이중 대기업 노동조합은 안산지역 2개소, 인천지역 2개소 등 4개소이다. 조사에 응한 노동조합 관계자의 노조에서의 직위, 소속 사업장의 업종, 종업원수, 조합원수 등에 관한 사항은 <표 6-9>와 같다.

<표 6-9> 응답자의 직위 및 사업장 관련 사항

응답자	지역	업종	조합원수/전체(명)	노조내 직위	산안위 유무	산안부서 유무	주요 유해물질
a	안산	치과기기	110/160	산안부장	유	유	T.C.E, 신나
b	안산	OPP 필름	350/892	사무장	유	유	톨루엔, 아세톤 소음, 분진
c	안산	자동차 부품	179/283	산안부장	유	유	소음, 분진
d	안산	자동차 부품	160/220	부위원장	유	유	톨루엔, 크실렌 소음, 분진, 고온
e	안산	자동차 키셀	650/850	산안부	무		소음, 절삭유 프레온, 신나
f	인천	자동차 부품	845/1,040	후생안전실장	유	유	분진, 소음 유기용제
g	인천	자동차 시트	235/235	산안부장	유	유	분진, 소음 유기용제 유해광선
h	인천	자동차 부품	220/350	산안부장	무	유	신나, 벤젠

조사기간은 1995년 10월 5일부터 10월 13일까지이고 연구조사팀[13]직접 해당 지역을 방문하여 조사하였다.

나. 설문지 분석

1) 사업주가 사업장에 게시·비치하여야 할 사항에 대한 노동조합의 인지도

산업안전보건법에 의하여 사업주가 사업장에 게시·비치하여야 할 사항에 대하여 노조간부들이 어느 정도 알고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

13) 본 연구를 위한 설문지의 작성, survey, 분석은 한국노동연구원의 윤조덕team (윤조덕・박요한・서상옥)이 행하였다.

[질문 1]

산업안전보건법 제11조에 의하여 사업주가 게시 또는 비치하여야 하고, 근로자대표가 그 내용 또는 결과의 통지를 사업주에게 요청할 수 있는 사항들이 무엇인지 알고 계십니까?(단 사업장 산업안전보건위원회가 당해 사업장의 산업안전·보건을 위해 필요하다고 의결한 사항은 제외 / 2가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-10>과 같다.

<표 6-10> 사업주가 사업장에 게시 또는 비치하여야 할 사항

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	안전보건관리규정, 작업환경측정결과
e	(무응답)
f	자체검사서, 작업장 도급내역서
g	(무응답)
h	(무응답)

* 사업주가 게시 또는 비치하여야 할 사항과 근로자에게 통지하여야 할 사항

① 산안법 제19조제2항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 의결한 사항

② 산안법 제20조(안전보건관리규정의 작성 등)제1항 각호에 규정된 사항

③ 산안법 제29조(도급사업에 있어서의 안전보건조치)제1항 각호에 규정된 사항

④ 산안법 제36조(자체검사)제1항에 규정된 사항

⑤ 산안법 제41조(물질안전보건자료)에 규정된 사항

⑥ 기타 노동부령이 정하는 안전과 보건에 관한 사항

<표 6-10>에서 보는 바와 같이 산안법 제11조에 의거하여 사업주가 사업장에 게시 또는 비치하여야 하며 근로자대표가 그 내용 또는 결과의 통지를 사업주에게 요청할 수 있는 사항에 대하여 응답자 8명중 6명은 잘 모르고 있으며(무응답), 2명만이 알고 있는 것으로 조사되었다.

2) 사업장 안전관리자의 직무에 대한 인지도

사업장 안전관리자의 직무 범위에 대하여 노동조합이 얼마나 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 2]

사업장 안전관리자의 직무(산안법시행령 제13조)에 대하여 알고 계십니까? (3가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-11>과 같다.

<표 6-11> 사업장 안전관리자의 직무에 대한 인지도

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	안전사고에 대한 보고, 기록유지, 처리 / 안전교육 / 안전사고
e	(무응답)
f	산재예방(위험설비 사전개선), 홍보, 교육
g	(무응답)
h	매일일지기록, 사업장 안전점검, 전사원 안전교육

* 산안법시행령 제13조(안전관리자의 직무 등)

① 법 제20조 제1항의 규정에 의한 당해 사업장의 안전보건관리규정(이하 '안전보건관리규정'이라 한다) 및 취업규칙에서 정한 직무

② 법 제33조의 규정에 의한 방호장치, 법 제34조의 규정에 의한 기계기구 및 설비 또는 법 제35조의 규정에 의한 보호구 중 안전에 관련되는 보호구의 구입시 적격품의 선정

③ 당해 사업장 안전교육계획의 수립 및 실시
④ 사업장 순회점검·지도 및 조치의 건의
⑤ 산업재해발생의 원인조사 및 대책수립
⑥ 법 또는 법에 의한 명령이나 안전보건관리 규정 및 취업규칙 중 안전에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의
⑦ 기타 안전에 관한 사항으로서 노동부장관이 정하는 사항

<표 6-11>에서 보는 바와 같이 산안법시행령 제13조에 명시되어 있는 사업장 안전관리자의 직무에 대하여 응답자 8명중 5명은 잘 모르고 있으며(무응답), 3명은 그 내용을 알고 있는 것으로 나타났다.

3) 사업장 보건관리자의 직무에 대한 노동조합의 인지도

사업장 보건관리자의 직무범위에 대하여 노동조합 간부들이 어떻게 이해하고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 3]

사업장 보건관리자의 직무(산안법시행령 제17조)에 대하여 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-12>와 같다.

<표 6-12> 사업장 보건관리자의 직무에 대한 인지도

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	유해물질관리, 직업병유소견자관리, 작업환경관리
e	(무응답)
f	건강상담, 응급처리, 유해공정분석
g	건강검진
h	(무응답)

* 산안법시행령 제17조(보건관리자의 직무 등)

① 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 직무

② 법 제35조의 규정에 의한 보호구 중 보건에 관련되는 보호구의 구입시 적격품의선정(보건관리자가 별표 6 제3호 내지 제6호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)

③ 법 제41조의 규정에 의한 화학물질의 유해성 조사 및 그 조사결과에 따른 적절한 조치(보건관리자가 별표 6 제3호 내지 제6호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)

④ 제22조제1항의 규정에 의한 산업보건의의 직무(보건관리자가 별표 6 제1호에 해당하는 자인 경우에 한한다)

⑤ 근로자의 건강상담 및 보건교육

⑥ 당해 사업장의 근로자보호를 위한 다음 각목의 조치에 해당하는 의료행위(보건관리자가 별표 6 제1호 및 제2호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)

가. 외상 등 흔히 볼 수 있는 환자의 치료

나. 응급을 요하는 자에 대한 응급처치

다. 상병의 악화방지를 위한 처치

라. 건강진단결과 발견된 질병자의 요양지도 및 관리

마. 가목 내지 라목의 의료행위에 따르는 의약품의 투여

⑦ 작업장내에서 사용되는 전체환기장치 및 국소배기장치등에 관한 설비의 점검과작업방법의 공학적 개선·지도(보건관리자가 별표 6 제3호 내지 제6호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)

⑧ 사업장 순회점검·지도 및 조치의 건의

⑨ 직업병발생의 원인조사 및 대책수립

⑩ 법 또는 법에 의한 명령이나 안전보건관리규정 및 취업규칙 중 보건에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의

⑪ 기타 노동부장관이 정하는 사항

<표 6-12>에서 보는 바와 같이 산안법시행령 제17조에 명시되어 있는 사업장 보건관리자의 직무에 대하여 노동조합 관계자 8명중 5명은 구체적으로 잘 모르고 있으며(무응답), 1명은 대충만 알고 있고 나머지 2명은 내용을 제대로 알고 있는 것으로 조사되었다.

4) 공정안전보고서제도에 대한 노동조합의 인지도

1994년 12월에 산안법에 새로이 도입된 공정안전보고서제도(산안법 제49의 2)에 대하여 노동조합에서 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 4]

1996년 1월 1일부터 시행예정인 공정안전보고서의 제출대상사업장의 업종(산안법 제49조의 2, 동시행령(안) 제33조의 7)에 대하여 알고 계십니까?(3가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답은 <표 6-13>과 같다.

<표 6-13> 공정안전보고서 제출대상 사업장의 업종에 대한 인지도

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	화학장치산업
e	(무응답)
f	(무응답)
g	(무응답)
h	(무응답)

* 산안법시행령 제33조의 5(공정안전보고서의 제출대상)
  ① 원유정제처리업
  ② 달리 분류되지 않은 석유정제 분해물 재처리업

③ 석유화학계 기초 유기화합물 제조업
④ 질소질 비료제조업
⑤ 복합비료제조업
⑥ 농약제조업(원제제조에 한한다)
⑦ 화약 및 불꽃제조업

<표 6-13>에서 보는 바와 같이 노동조합 관계자 8명중 7명이 1996년 1월부터 시행예정인 공정안전보고서 제도의 보고서 제출대상 사업장의 업종에 대하여 알고 있지 못한 것으로 조사되었다.

5) 공정안전보고서의 내용항목에 대한 노동조합의 인지도

공정안전보고서에 법적으로 포함되어야 할 내용(산안법시행령 제33조의 6)을 노동조합이 알고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 5]

공정안전보고서의 내용이 되는 항목들(산안법시행령(안) 제33조의 6)에 대하여 알고 계십니까?(2가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답은 <표 6-14>와 같다.

<표 6-14> 공정안전보고서의 내용항목에 대한 노동조합의 인지도

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	(무응답)
e	(무응답)
f	(무응답)
g	(무응답)
h	(무응답)

* 산안법시행령 제33조의6 (공정안전보고서의 내용)
  ① 공정안전자료
  ② 공정위험성평가서
  ③ 안전운전계획
  ④ 비상조치계획
  ⑤ 기타 공정안전과 관련하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

<표 6-14>에서 보는 바와 같이 조사대상 노조간부 8명 모두는 공정안전보고서에 반드시 포함되어야 할 내용에 대하여 전혀 알고 있지 못한 것으로 조사되었다.

6) 공정위험성 평가기법에 대한 노동조합의 이해도

공정안전관리제도의 가장 핵심 사항중의 하나인 공정위험성 평가를 위한 분석기법에 대하여 노동조합이 얼마나 알고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문은 하였다.

[질문 6]

공정위험성평가의 기법들에 대하여 알고 계십니까?(3가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답은 <표 6-15>과 같다.

<표 6-15>에서 보는 바와 같이 공정위험성 평가기법의 종류에 대하여 8명의 노조간부 모두 전혀 모르고 있는 것으로 나타났다.

<표 6-15> 공정위험성평가기법

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	(무응답)
e	(무응답)
f	(무응답)
g	(무응답)
h	(무응답)

* 공정위험성평가기법(예) ; HAZOP, FTA, ETA, WHAT-IF 등

7) 산재예방특별사업에 대한 노동조합의 인지도

정부(노동부)에서 계획하여 한국산업안전공단이 시행주체가 되어 진행하고 있는 산재예방특별사업에 대하여 노동조합이 알고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 7]

산재예방특별사업계획(1995년부터 1997년까지 3년간 3,000억원의 재원을 투자하여 산업재해율을 선진국수준으로 감소(1.30%→0.70%) 시키기 위한 사업계획)의 주요사업내용에 대하여 알고 계십니까? (2가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답은 <표 6-16>과 같다.

<표 6-16>에서 보는 바와 같이 산재예방특별사업의 내용에 대하여 8명의 응답자중 6명은 전혀 모르고 있으며, 2명은 그 내용을 알고 있는 것으로 조사되었다.

<표 6-16> 산재예방특별사업계획의 내용

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	저비용고효율 산재예방기법 보급 / 중소기업에 대한 재정지원
e	(무응답)
f	저비용고효율, 산재시설투자 융자(저리)
g	(무응답)
h	(무응답)

8) 산재예방특별사업의 재원에 대한 노동조합의 인지도

산재보험잉여금에서 3,000억원을 전용하여 계획 및 수행을 하고 있는『산재예방특별사업』의 재원(財源)에 대하여 노동조합이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 8]

산재예방특별사업의 재원(財源)에 대하여 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-17>과 같다.

<표 6-17> 산재예방특별사업의 재원(財源)

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	(무응답)
e	(무응답)
f	산재보험금
g	(무응답)
h	(무응답)

<표 6-17>에서 보는 바와 같이 『산재예방특별사업』에 사용되는 3,000억원의 출처에 대하여 조사대상 노조관계자 8명중 7명은 모르고 있으며, 1명만이 알고 있는 것으로 조사되었다.

9) 사업장에서 작업중지 요건에 대한 노동조합의 인지도

사업장에서 급박한 위험시 작업중지를 할 수 있는 요건(산업안전보건법 제26조)에 대하여 노동조합이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 9]

어떤 경우에 작업중지(산안법 제26조)를 하는지 알고 계십니까?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-18>과 같다.

<표 6-18> 사업장 작업중지 요건

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	작업에 심히 위험성이 있을 경우 작업중지하고 바로 보고한다.
e	(무응답)
f	중대재해 발생시 또는 중대재해 발생 가능시
g	(무응답)
h	작업자가 위험이 닥쳤을 때

* 산안법 제26조(작업중지 등)

① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.

② 근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.<신설 1995. 1. 5.>

③ 노동부장관은 중대재해가 발생한 경우 근로감독관과 관계전문가로 하여금 재해원인조사, 안전·보건진단 기타 필요한 조치를 하게 할 수 있다.

④ 제3항의 규정에 의한 조치에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.<개정 1995. 1. 5.>

<표 6-18>에서 보는 바와 같이 조사대상 노조간부 8명중 5명은 산안법 제26조에 명시된 작업중지 요건에 대하여 모르고 있으며 3명은 알고 있는 것으로 나타났다.

10) 작업중지권의 보완에 대한 노동조합의 견해

사업장에 산업재해의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해의 위험이 있을 때 사업주만 작업중지를 시킬 수 있도록 하고 있는 현행 제도에 대한 보완 또는 개선할 내용에 대하여 노동조합이 어떠한 견해를 갖고 있는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 10]

작업중지에 대한 법규정 중 개선할 점이 있다면?

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-19>와 같다.

<표 6-19>에서 보는 바와 같이 조사대상 8명의 노조간부중 2명은 근로자, 또는 근로자대표도 사업장의 긴박한 위험시 작업중지권을 행사할 수 있도록 현재의 법규정을 개선해야 한다고 응답하였다. 그러나 나머지 6명은 사업장에서의 작업중지권에 관한 사항을 잘 모르고(무응답) 있는 것으로 조사되었다.

<표 6-19> 작업중지 규정의 보완 또는 개선사항

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	근로자가 유해위험성이 있다고 판단될 때 작업중지를 요구할 수 있어야 한다.
e	(무응답)
f	현행 산안법에는 근로감독관이나 사업주만 작업을 중지할 수 있게 되어 있는데 노동자대표나 노조의 산업안전 실무담당자에게도 그 권한을 부여하여야 한다.
g	(무응답)
h	(무응답)

11) 유해·위험물질의 용기 또는 포장에 표시해야 하는 사항에 대한 노동조합의 인지도

산업안전보건법 제39조에 명시되어 있는 유해·위험물질의 용기 또는 포장에 표시해야 하는 사항에 대하여 노동조합이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 11]

벤젠, 벤젠을 함유한 제제 및 기타 근로자에게 건강장해를 일으킬 유해 또는 위험한 물질을 용기에 넣거나 포장하여 양도·제공하고자 하는 자가 그 용기 또는 포장에 표시하여야 하는 사항들(산안법 제39조)이 무엇인지 알고 계십니까? (2가지만 적어 주십시오)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-20>과 같다.

<표 6-20>에서 보는 바와 같이 응답자 8명중 1명(f)만이 정확히 알고 있으며, 2명(d와 h)은 부분적으로만 알고 있고 나머지 5명은 전혀 모르는(무응답) 것으로 조사되었다.

<표 6-20> 유해·위험물질의 용기 또는 포장에 표시해야 하는 사항

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	제조자, 유해물질
e	(무응답)
f	물질의 함량 및 종류, 인체에 미치는 영향
g	(무응답)
h	유해위험성, 제조일자

* 산업안전보건법 제39조(유해물질의 표시)

① 명칭

② 성분 및 함유량

③ 인체에 미치는 영향

④ 저장 또는 취급상의 주의사항 및 긴급방재요령

⑤ 기타 노동부령이 정하는 사항

12) 물질안전보건자료 작성시 기재하여야 할 내용에 대한 노동조합의 인지도

산업안전보건법 제41조에 의하여 화학물질을 취급하는 사업장에서는 물질안전보건 자료를 작성하게 되어 있는 바, 여기에 기재하여야 하는 내용을 노동조합이 알고 있는가를 다음과 같이 질문하였다.

[질문 12]

1996년 7월 1일부터 시행예정인 물질안전보건자료(산안법 제41조)를 작성할 때 기재하여야 할 내용이 무엇인지 알고 계십니까? (2가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-21>과 같다.

<표 6-21>에서 보는 바와 같이 물질안전보건자료 작성시 기재하여야 하는 내용에 대하여 8명의 응답자중 1명(f)을 제외한 나머지 7명은 전혀 모르고 있는 것으로 조사되었다.

<표 6-21> 물질안전보건자료 기재사항

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	(무응답)
e	(무응답)
f	인체에 미치는 영향, 함유물질의 종류
g	(무응답)
h	(무응답)

* 산업안전보건법 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치 등)

① 화학물질의 명칭 <시행일 1996. 7. 1.>

② 안전·보건상의 취급주의 사항 <시행일 1996. 7. 1.>

③ 환경에 미치는 영향 <시행일 1996. 7. 1.>

④ 기타 노동부령이 정하는 사항 <시행일 1996. 7. 1.>

13) 근로자 건강진단의 종류에 대한 노동조합의 인지도

산업안전보건법 제43조에 의하여 사업주가 실시하여야 하는 근로자 건강진단의 종류에 대하여 노동조합이 알고 있는가를 다음과 같이 질문하였다.

[질문 13]

사업주가 실시하여야 하는 법정 건강진단의 종류(산안법시행규칙 제97조의 4)에 대하여 알고 계십니까? (아시는대로 적어 주십시오)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-22>와 같다.

<표 6-22>에서 보는 바와 같이 법정 근로자 건강진단의 종류에 대하여 응답자 8명중 4명(a, d, f, h)은 알고 있으며, 1명(c)은 잘못 알고 있고, 나머지 3명은 전혀 모르고 있는 것으로 나타났다.

<표 6-22> 근로자 건강진단의 종류

응답자	응답내용	평가
a	일반검진, 특수검진, 구강검진	
b	(무응답)	
c	소음, 분진	
d	일반건강검진, 특수건강검진	
e	(무응답)	
f	일반건강검진, 채용시건강검진, 임시건강검진, 특수건강검진	
g	(무응답)	
h	일반건강검진, 특수건강검진	

* 산안법시행규칙 제97조의 4(건강진단의 구분) 법 제43조의 규정에 의하여 사업주가 실시하여야 하는 건강진단은 그 실시시기 및 대상을 기준으로 채용시건강진단, 일반건강진단, 특수건강진단 및 임시건강진단으로 구분한다.[본조신설 1992. 3. 21.]

14) 근로자 채용시 건강진단 항목에 대한 노동조합의 인지도

근로자 채용시 산업안전보건법에 의하여 하게 되어 있는 건강진단의 진료항목을 노동조합이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 14]

채용시 건강진단의 1차 진료항목(산안법시행규칙 제100조)에 대하여 알고 계십니까? (3가지만 적어 주십시요)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-23>과 같다.

<표 6-23>에서 보는 바와 같이 조사대상 노조간부 8명중 4명(a, d, f, h)는 근로자 채용시의 건강진단 진료항목에 대하여 알고 있으며, 1명(c)은 부분적으로만 알고 있고, 나머지 3명은 잘 모르고 있는 것으로로 나타났다.

<표 6-23> 근로자 채용시 건강진단의 진료항목

응답자	응답내용
a	구강검진, X선 검사, 청력
b	(무응답)
c	(무응답)
d	흉부X선 검사, 치과검진, 청력
e	시력
f	간기능검사, 청력, 시력, 치과검진
g	(무응답)
h	X선 검사, 혈압, 구강

* 산안법시행규칙 제100조(검사항목)

① 과거병력, 작업경력 및 자각·타각증상(시진·촉진·청진 및 문진)

② 혈압·요당·요단백 및 빈혈검사

③ 체중·시력 및 청력

④ 신장·색신 및 혈액형

⑤ 흉부엑스선 직접촬영

⑥ 혈청 지·오·티 및 지·피·티, 총콜레스테롤

⑦ 치과검사(결손치·치주질환 및 치아우식증)

15) 작업환경측정 대상사업장의 종류에 대한 노동조합의 인지도

산업안전보건법 제42조에 의하여 작업환경측정을 하여야 하는 대상사업장의 종류에 대하여 노동조합의 인지도를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 15]

작업환경 측정을 하여야 하는 대상사업장의 종류(산안법시행규칙 제93조)에 대하여 알고 계십니까? (3가지만)

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-24>와 같다.

<표 6-24> 작업환경측정 대상사업장의 종류

응답자	응답내용
a	(무응답)
b	(무응답)
c	(무응답)
d	프레스 10대 등 위험기계기구를 사용하는 경우 유기용제 사용 사업, 소음이 허용기준 이상인 사업장
e	(무응답)
f	금속조립사업장, 유기용제 사용 사업장, 목분진 발생 사업장
g	소음이 많이 발생하는 사업장, 분진이 많이 발생하는 사업장 유기용제 취급을 하는 사업장
h	분진이 심한 곳, 납 제조 및 취급 공장, 산소결핍장소

* 산안법시행규칙 제93조(작업환경측정 대상작업장 등)

① 분진이 현저하게 발산되는 옥내작업장(갱내를 포함한다. 이하 같다)

② 연업무를 행하는 옥내작업장

③ 4알킬연업무를 행하는 옥내작업장

④ 유기용제업무를 행하는 옥내작업장

⑤ 특정화학물질등을 취급하는 옥내작업장

⑥ 산소결핍 위험이 있는 작업장

⑦ 강렬한 소음이 발생되는 옥내작업장

⑧ 고열·한냉 또는 다습한 옥내작업장

⑨ 코우크스를 제조 또는 사용하는 작업장

⑩ 기타 노동부장관이 정하는 유해화학물질을 취급 또는 제조하는 옥내작업장

<표 6-24>에서 보는 바와 같이 작업환경 측정대상 사업장의 종류에 대하여 노조간부 8명중 4명(d, f, g, h)은 '유기용제사용 사업장', '소음발생사업장', '분진 심한 곳', '산소결핍 장소' 등으로 응답하였다. 나머지 4명은 잘 모르고 있는 것(무응답)으로 조사되었다.

16) 사업장 조도기준에 대한 노동조합의 인지도

노동부령『산업보건기준에 관한 규칙』제16조에 명시되어 있는 작업종류별 조도기준을 노동조합이 알고 있는가에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 16]

다음 각각의 경우에 조도의 법정 허용기준(산업보건기준에 관한 규칙 제16조)에 대하여 적어 주십시오.

□ 초정밀작업 (　　)럭스 이상
□ 정밀작업 (　　)럭스 이상
□ 보통작업 (　　)럭스 이상
□ 기타작업 (　　)럭스 이상

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-25>와 같다.

<표 6-25> 사업장 조도기준

(단위 : LUX)

응답자	초정밀작업	정밀작업	보통작업	기타작업
a				
b				
c				
d		850	400	
e				
f	600	300	150	
g				
h	750	600	300	150

* 노동부령『산업보건기준에 관한 규칙』, 제16조(조도) 근로자가 상시작업에 종사하도록 하는 장소에 대하여(갱내 작업장과 감광재료 취급작업장은 제외) 다음 기준에 적합하도록 하여야 한다.
① 초정밀 작업 : 750 럭스 이상
② 정밀 작업 : 300 럭스 이상

③ 보통 작업 : 150 럭스 이상
④ 기타 작업 : 75 럭스 이상

<표 6-25>에서 보는 바와 같이 응답 노조간부 8명중 2명(f, h)만이 어느 정도 알고 있으며, 나머지 6명은 잘 모르고 있는 것으로 나타났다.

17) 작업장 최대허용 소음수준에 대한 노동조합의 인지도

노동부고시 제91-2에 명시되어 있는 1일 8시간동안 소음에 폭로되었을 때 최대허용 소음강도는 90dB로 규정되어 있는 사실을 노동조합이 인지하고 있는가에 대하여 다음과 같이 질문하였다.

[질문 17]

노동부고시 제91-21호에 의한 1일 8시간동안 소음에 폭로되었을 때 허용되는 최대소음 강도는?

□ ( )dB

위와 같은 질문에 대한 노동조합의 응답을 정리하면 <표 6-26>과 같다.

<표 6-26> 1일 8시간 소음폭로시 최대허용소음기준

(단위 : dB)

응답자	응답내용
a	85
b	(무응답)
c	(무응답)
d	85
e	(무응답)
f	90
g	90
h	90

* 소음의 허용기준(노동부고시 제91-21호 : 1991. 3. 30 개정)

1일 노출시간(Hr)	소음강도 dB(A)
8	90
4	95
2	100
1	105
1/2	110
1/4	115

주 : 115 dB(A)를 초과하는 소음 수준에 노출되어서는 안된다.

<표 6-26>에서 보는 바와 같이 응답 노조간부 8명중 3명(f, g, h)은 1일 8시간 최대허용 소음기준에 대하여 정확하게 알고 있으며, 2명(a, d)은 잘못 알고 있고 나머지 3명은 모르고 있는 것으로 조사되었다.

第 7 章

우리나라 金屬勞聯系列 事業場 勞動組合의 産業安全保健活動 實態調査

우리나라 금속노련계열 사업장의 노동조합 및 사업주가 산업안전보건활동에 어떠한 형태로, 어느 정도 수준으로 참여하고 있는가를 알아보기 위하여 금속노련에서 산하 노동조합을 대상으로하여 설문조사를 하였다.[14)]

1. 調査槪要

가. 설문의 구성

설문의 항목은 총 42개 항목으로 구성되었으며 이를 내용별로 보면 다음과 같다(부록1 참조).

- 회사의 일반사항에 관한 설문 : 5개 항목(설문 1~5번)
- 산업안전보건위원회에 관한 설문 : 2개 항목(설문 6~7번)

---

14) 본 설문조사는 한국노동연구원의 재정 후원에 의하여 이루어졌다. 설문지의 작성(1995년 7~8월), 배포(1995년 8월) 및 수거(1995년 8~9월)는 금속노련이 담당하였으며, 분석은 한국노동연구원의 윤조덕 team(윤조덕・박요한)이 공동으로 행하였다.

- 노조 산업안전관련조직과 활동에 관한 설문 : 8개 항목(설문8~12, 14~16번)
- 노조의 상근자 직책에 관한 설문 : 1개 항목(설문 13번)
- 노조의 활동우선순위에 관한 설문 : 1개 항목(설문 17번)
- 회사의 산업안전 상태·노력·능력에 관한 설문 : 3개 항목(설문 18~20번)
- 작업환경측정, 사고조사, 건강진단 등에 노조의 참여여부에 관한 설문 : 7개 항목(설문 21~27번)
- 사업주의 정보제공에 관한 설문 : 3개 항목(설문 29~31번)
- 사업주의 안전보건활동에 관한 설문 : 2개 항목(설문 32~33번)
- 노동자의 안전규정 준수여부에 관한 설문 : 3개 항목(설문 34~36번)
- 사고시 치료방법에 관한 설문 : 2개 항목(설문 37~38번)
- 기타 주관식 설문 : 6개 항목(설문 28, 40~44번)

나. 조사대상 노조의 지역별 분포

설문지는 전국의 약 400개 금속계열 사업장 노조에 우편으로 발송되었으며, 263개의 노조가 응답을 하였다. 응답한 노조의 지역별 분포는 <표 7-1>과 같다.

<표 7-1>에서 보는 바와 같이 조사에 응한 노조는 모두 263개소였으며 응답자의 지역별 구성은 경기지역이 63개 노조로 가장 많은 24.0%의 비율을 차지하고 있고, 다음은 부산지역이 40개소(15.2%), 경남지역이 32개소(12.2%)의 순이다.

<표 7-1> 응답자의 지역별 분포

업 종	노조수(개)	비율(%)
서 울	20	7.6
부 산	40	15.2
인 천	17	6.5
대 구	30	11.4
울 산	5	1.9
포 항	11	4.2
구 미	8	3.0
대 전	1	0.4
경 기	63	24.0
강 원	3	1.1
경 북	4	1.5
경 남	32	12.2
충 북	11	4.2
충 남	10	3.8
전 남	8	3.0
계	263	100.0

다. 조사대상 노조의 업종별 분포

설문조사에 응한 263개 노조의 업종별 분포는 <표 7-2>와 같다.

<표 7-2> 응답자의 업종별 분포

업 종	노조수(개)	비율(%)
자 동 차	67	25.5
기 계	64	24.3
전기·전자	61	23.2
철 강	33	12.5
비 철	21	8.0
조 선	11	4.2
기 타	6	2.3
계	263	100.0

<표 7-2>에서 보는 바와 같이 조사에 응한 263개 노조들의 업종은 자동차 업종이 67개(25.5%)로 가장 많으며, 다음은 기계업종 64개(24.3%), 전기·전자 업종이 61개(23.2%)의 순이다.

라. 조사대상 노조의 규모별 분포

설문조사에 응한 263개 노조의 종업원 규모별 분포는 <표 7-3>과 같다.

<표 7-3>에서 보는 바와 같이 조사에 응한 노조 263개소 중 종업원수를 기입한 노조는 249개소였으며 나머지 14개소는 종업원수를 기재하지 않았다. 종업원수를 기재한 249개소 중 근로자 300인 이상의 사업장이 116개소(46.6%)로 가장 많으며, 100~299인인 사업장이 103개소(41.4%), 50~99인 사업장이 26개소(10.4%), 50인 미만인 사업장이 4개소(1.6%)[15]의 순이다.

<표 7-3> 응답자의 규모별 분포

업 종	노조수(개)	비율(%)
300인 이상	116	46.6
300인 미만	103	41.4
100인 미만	26	10.4
50인 미만	4	1.6
계	249	100.0

*무응답 14개

2. 說問分析(1次 分析)

가. 산업안전보건위원회에 관한 설문분석

산업안전보건위원회에 관한 설문은 2개 항목이었으며, '사업장내 산업안전

15) 50인 미만 사업장이 4개로 유효한 통계분석에 필요한 응답수에 미치지 못하였다. 따라서 이후 연관분석에서는 50인 미만 사업장을 100인 미만 사업장에 포함시킨다.

보건위원회의 유무'(질문 6번)와 '운영규정'(질문 7번)에 관한 사항을 질문하였다.

[질문 6]

산업안전보건위원회가 있는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-4>와 같다.

<표 7-4> 사업장 산업안전보건위원회 유무(설치여부)

구 분	응답수(개)	비 율(%)
있다	111	43.2
없다	62	24.1
노사협의회로 대체한다	84	32.7
계	257	100.0

*무응답 6개

<표 7-4>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 257개의 노조 중 산업안전보건위원회가 설치되어 있거나(111개) 또는 노사협의회로 대체하는 사업장(84개)을 합하면 195개소이다. 산업안전보건법 제19조 및 동법시행령 제25조에 의하면 상시근로자 100인 이상의 사업장은 산업안전보건위원회 설치를 의무화하고 있으며, 노사협의회가 설치되어 있는 경우 산업안전위원회를 설치한 것으로 볼 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 100인 이상 사업장 219개(표 7.3 참조) 중 195개소(89%)에 산업안전보건위원회(또는 노사협의회)가 설치되어 있으며, 24개소(11%)에는 설치가 안되어 있다.

[질문 7]

산업안전보건위원회가 있다면 운영규정은?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-5>와 같다.

<표 7-5> 산업안전보건위원회 운영규정 제정과정

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노사합의로 정한 규정이 있다.	65	33.2
노사협의로 정한 규정이 있다.	59	30.1
회사가 정한 규정에 의한다.	44	22.4
규정이 따로 없다.	19	9.7
기 타	9	4.6
계	196	100.0

*무응답 67개

<표 7-5>에서 보는 바와 같이 산업안전보건위원회가 있거나 또는 노사협의회로 대체하고 있는 196개 사업장 중 산업안전보건위원회 규정이 있는 사업장은 86%인 168개소(65+59+44)이다. 이중 노사합의로 제정한 사업장은 65개소, 노사협의로 제정한 사업장은 59개소, 그리고 회사에서 정한 사업장은 44개소이다. 산업안전보건위원회 규정이 별도로 없는 사업장은 19개 사업장이다.

나. 노조의 산업안전관련조직 및 이의 활동에 관한 설문분석

노조의 산업안전부서 및 직제와 노조의 현장 산업안전 담당자에 관련된 사항들에 대하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 8]

노동조합에 산업안전부서가 있는가?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-6>과 같다.

<표 7-6>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 260개 노조 중 산업전부서가 있는 노조는 122개소(46.9%)이며, 나머지 138개소(53.1%)는 산업안전부서가 없는 것으로 나타났다.

<표 7-6> 노동조합내 산업안전부서 유무

구 분	응답수(개)	비 율(%)
있 다	122	46.9
없 다	138	53.1
계	260	100.0

*무응답 3개

[질문 9]

노조에 산업안전부서가 있다면 그 직제는?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-7>과 같다.

<표 7-7>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 128개의 노조 중 산업안전부의 직제에 있어 부장 1인만이 담당하는 곳이 83개소(64.8%)로 가장 많았고, 2명(부장1명, 차장1명)이 담당하는 노조가 25개소(19.5%), 3명 이상이 담당하는 노조가 11개소(8.6%)로 조사되었다.

<표 7-7> 노조 산업안전부서의 직제

구 분	응답수(개)	비 율(%)
부장 1명	83	64.8
부장 1명, 차장 1명	25	19.5
부장 1명, 차장 약간명	11	8.6
기타	9	7.0
계	128	100.0

*무응답 135개

[질문 10]

귀 노조는 현장 각부서마다 노조의 산업안전담당요원을 두고 있는가?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-8>과 같다.

<표 7-8> 현장의 각 부서별 노조의 산업안전담당요원 유무

구 분	응답수(개)	비 율(%)
두고 있다	50	20.5
두고 있지 않다	194	79.5
계	244	100.0

*무응답 19개

<표 7-8>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 244개의 노조 중 현장의 각 부서마다 산업안전담당 요원을 두고 있는 노조는 50개소(20.5%)이며 두고 있지 않은 노조는 194개소(79.5%)로 두고 있지 않은 노조가 훨씬 더 많다.

[질문 12]

노조에 산업안전부서가 있다면 산업안전담당자는 상근인가?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-9>와 같다.

<표 7-9> 노조 산업안전부서 담당자 상근여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
상근이다	10	7.5
비상근이다	124	92.5
계	134	100.0

*무응답 129개

<표 7-9>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 134개의 노조 중 노조의 산업안전담당자가 상근한다고 응답한 노조는 7.5%인 10개소에 불과하며 나머지 124개 노조(92.5%)는 비상근인 것으로 조사되었다.

[질문 14-1]

산업안전담당자의 근속연수는?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-10>과 같다.

<표 7-10> 노조 산업안전담당자의 근속연수

구 분	응답수(명)	비 율(%)
3년 미만	7	5.5
10년 미만	85	66.9
10년 이상	35	27.6
계	127	100.0

*무응답 136개

<표 7-10>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 노조 산업안전담당자 127명 중 10년 이상 근속자는 35명(27.6%), 3~10년 근속자는 85명(66.9%)이며 3년미만 근속자는 7명(5.5%)으로 3년 이상 근속자(94.5%)가 노조의 산업안전부서를 담당하고 있는 것으로 나타났다.

또한 응답자 127명의 근속연수 평균은 8.07년이며 표준편차는 4.38년이다. 그리고 최소근속연수는 7개월이고 최대근속연수는 35년에 이르는 것으로 응답하였다.

[질문 14-2]

산업안전담당자의 안전담당 재직기간은?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-11>과 같다.

<표 7-11> 노조 산업안전담당자의 재직기간

구 분	응답수(개)	비 율(%)
1년 미만	13	10.7
3년 미만	66	54.1
3년 이상	43	35.2
계	122	100.0

*무응답 141개

<표 7-11>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 노조산업안전담당자 122명의 직무재직기간은 3년 이상이 43명(35.2%), 1~3년이 66명(54.1%)이며 1년 미만은 13명(10.7%)이다.

또한 산업안전담당자의 안전담당 재직기간의 평균은 2.36년이며 표준편차는 1.70년이다. 그리고 최소재직기간은 1개월이며 최대재직기간은 10년이다.

[질문 14-3]

귀노조 산업안전담당자가 실제로 활동하고 있는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-12>와 같다.

<표 7-12> 노조 산업안전부서 담당자의 활동정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
열심히 하고 있다.	93	42.9
특별한 활동은 없다.	124	57.1
계	217	100.0

*무응답 46개

<표 7-12>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 217개의 노조 중 산업안전부서 담당자의 활동정도을 평가할 때 열심히 활동한다고 응답한 노조는 93개소(42.9%), 그리고 특별한 활동이 없다고 응답한 노조는 124개소(57.1%)이다.

[질문 14-4]

노조 산업안전담당자가 산업안전교육을 받은 정도는?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-13>과 같다.

<표 7-13> 노조 산업안전담당자가 받은 산업안전교육 횟수

구 분	응답수(개)	비 율(%)
한 번도 받은 적이 없다.	27	13.5
한 번 받았다.	41	20.5
한 번 이상 받았다.	132	66.0
계	200	100.0

*무응답 63개

<표 7-13>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 200개의 노조 중 산업안전담당자가 산업안전교육을 1회 이상 받은 노조는 132개소(66%)로 가장 많으며, 1회 받은 노조는 41개소(20.5%), 그리고 한 번도 안 받은 노조는 27개소(13.5%)로 조사되었다.

[질문 14-5]

노조 산업안전담당자의 능력은?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-14>와 같다.

<표 7-14>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 203개의 노조 중 노조 산업안전담당자가 업무수행과 관련된 지식이 전혀 없는 노조는 12개소(5.9%), 지식이 아직 부족한 노조는 133개소(65.5%)로 71.4%의 노조가 산업안전관리 업무를 수행하는 데 있어서 관련 지식이 미비하여 문제가 있는 것으로 조사되었다.

<표 7-14> 노조 산업안전담당자의 지식정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
산업안전활동을 충분히 해낼 수 있는 지식이 있다.	58	28.6
지식이 아직 부족하다.	133	65.5
지식이 전혀 없다.	12	5.9
계	203	100.0

*무응답 60개

[질문 15]

귀 노조의 산업안전활동은 실제로 누가 담당하고 있는가?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-15>와 같다.

<표 7-15> 노조 산업안전활동의 실제 담당자

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조의 산업안전담당자	53	21.9
산업안전담당은 아니나 노조상근자가 겸임한다.	73	30.2
회사측에 전부 일임한다.	116	47.9
계	242	100.0

*무응답 21개

<표 7-15>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 242개의 노조 중 노조의 산업안전활동을 노조의 안전담당자가 수행하고 있는 노조는 53개소(21.9%), 노조산업안전담당은 아니나 노조상근자가 겸임하고 있는 노조는 73개소(30.2%)로 노조에서 산업안전활동을 하고 있는 노조는 52.1%이었다. 반면에 노조는 산업안전활동을 하지 않고 회사측에 전부 일임하고 있는 노조는 116개소(47.9%)로 조사되었다.

다. 회사의 산업안전 상태·노력·능력에 관한 설문분석

회사 시설의 산업안전상태(질문18), 회사측의 산업안전보장을 위한 노력(질문19) 및 회사측 산업안전담당자의 능력정도(질문20)에 관한 사항을 질문하였다.

[질문 18]

회사 시설의 산업안전 상태는?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-16>과 같다.

<표 7-16> 회사 시설의 산업안전 상태에 대한 노조의 평가

구 분	응답수(개)	비 율(%)
매우 불안전하다.	27	10.5
보통이다.	197	76.4
상당히 안전하다.	34	13.2
계	258	100.0

*무응답 5개

<표 7-16>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 258개의 노조 중 주관적인 평가이긴 하나, 매우 불안전하다고 응답한 노조가 27개소(10.5%), 보통이라고 응답한 노조가 197개소(76.4%), 그리고 상당히 안전하다고 응답한 노조가 34개소(13.2%)이다.

[질문 19]

회사측의 산업안전 보장을 위한 노력 정도는?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-17>과 같다.

<표 7-17> 회사측의 산업안전 보장을 위한 노력에 대한 노조의 평가

구 분	응답수(개)	비 율(%)
매우 노력하고 있다.	64	24.6
보통 정도이다.	157	60.4
별로 노력하고 있지 않다.	34	13.1
전혀 노력하고 있지 않다.	5	1.9
계	260	100.0

*무응답 3개

<표 7-17>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 260개의 노조 중 회사가 산업안전 보장을 위해 매우 노력하고 있다(64개소)와 보통정도이다(157개소)

라고 긍정적으로 평가한 노조는 221개 노조로 85.5%이며, 별로 노력하고 있지 않다거나 전혀 노력을 하고 있지 않다고 부정적으로 평가한 노조는 39개소(15.0%)이다.

[질문 20]

회사측 산업안전담당자의 능력 정도는?

위와같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-18>과 같다.

<표 7-18> 회사측 산업안전담당자의 능력에 대한 노조의 평가

구 분	응답수(개)	비 율(%)
능력이 뛰어나다.	29	11.5
보통이다.	178	70.6
능력이 상당히 부족하다.	32	12.7
능력이 절대적으로 부족하다.	13	5.2
계	252	100.0

*무응답 11개

<표 7-18>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 252개의 노조 중 회사측 산업안전담당자의 능력이 뛰어나다고 평가한 노조는 29개소(11.5%), 능력이 보통이라고 응답한 노조는 178개소(70.6%)이었으며, 능력이 상당히 부족하거나 절대적으로 부족하다고 응답한 노조는 45개소(17.9%)이었다.

라. 작업환경측정, 사고조사, 건강진단 등에의 노조의 참여정도에 관한 설문분석

사업장 산업안전보건활동에 대한 노조의 참여정도를 각각 작업환경측정시(질문21), 사고조사시(질문22), 근로자건강진단시(질문23), 새로운 기계도입시(질문24), 안전보건규정 개정시(질문25), 안전보건교육 결정시(질문26), 그리고

안전장비구입시(질문27)로 나누어 질문하였다.

1) 작업환경측정과 관련한 노조의 참여정도에 관한 설문분석

작업환경측정과 관련된 사항에 노조가 참여하고 있는가의 여부를 다음과 같은 4개 항목으로 나누어 설문을 작성하였다;

① 작업환경측정기관 결정시 노조의 참여(질문21-1)
② 작업환경측정시기 결정시 노조의 참여(질문 21-2)
③ 작업환경측정방법 결정시 노조의 참여(질문 21-3)
④ 작업환경측정시 노조의 입회여부(질문 21-4)

이와 같은 요지의 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-19>~<표 7-22>와 같다.

[질문 21-1]

작업환경측정기관 결정시

<표 7-19> 작업환경측정기관 결정시 노조의 참여여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	119	46.7
노조 참여하지 않는다.	119	46.7
노조 참여하려 하나 회사거부	11	4.3
잘 모르겠다.	6	2.3
계	255	100.0

*무응답 8개

[질문 21-2]

작업환경측정시기 결정시

<표 7-20> 작업환경측정시기 결정시 노조의 참여여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	125	48.8
노조 참여하지 않는다.	117	45.7
노조 참여하려 하나 회사거부	8	3.2
잘 모르겠다.	6	2.3
계	256	100.0

*무응답 7개

[질문 21-3]

작업환경측정방법 결정시

<표 7-21> 작업환경측정방법 결정시 노조의 참여여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다	133	52.6
노조 참여하지 않는다	105	41.5
노조 참여하려 하나 회사거부	9	3.5
잘 모르겠다	6	2.4
계	253	100.0

*무응답 10개

작업환경측정과 관련한 4개의 항목에 대한 263개 노조의 참여도는 작업환경 측정기관 결정시 참여 119개소(45.2%), 작업환경 측정시기 결정시 참여 125개소(47.5%), 작업환경 측정방법 결정시 참여 133개소(50.6%), 작업환경 측정시 입회 188개소(71.5%)로 조사되었다.

산업안전보건법 제42조 제1항에 의하면 유해작업장 작업환경 측정시 사업주는 근로자의 요구가 있을시 입회시켜야 한다고 명시하고 있는 바, 이와 같은 법적권리를 행사하는 노조는 193개소(73.4%)로 조사되었다(<표 7-22>의 '노조 입회한다'(188)+'노조입회하려하나 회가사 거부한다'(5)).

[질문 21-4]

작업환경측정시 입회 여부

<표 7-22> 작업환경측정시 노조의 입회여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 입회한다.	188	74.3
노조 입회하지 않는다.	56	22.1
노조 입회하려 하나 회사거부	5	2.0
잘 모르겠다.	4	1.6
계	253	100.0

*무응답 10개

2) 사고조사시 노조의 참여정도에 관한 설문분석

사업장에서 산재 발생 후 사고조사시에 노조가 참여하는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 22]

재해조사시 노조 참여여부

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-23>과 같다.

<표 7-23>에서 보는 바와 같이 노조가 참여한다는 응답이 177개소(69.1%), 참여하려하나 회가사 거부한다고 응답한 노조가 7개소(2.7%)로 사고조사시 참여하려는 적극적인 의지를 가진 노조는 185개소(71.8%)로 조사되었다.

산업안전보건법 제11조 및 제20조에 의하면 사고조사 및 대책수립에 관한 사항에 대하여 근로자대표는 그 내용 또는 결과의 통지를 사업주에게 요청할 수 있고, 사업주는 이에 성실히 응해야 한다고 명시하고 있다.

<표 7-23> 사고조사시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	177	69.1
노조 참여하지 않는다.	62	24.3
노조 참여하려 하나 회사거부	7	2.7
잘 모르겠다.	10	3.9
계	256	100.0

*무응답 7개

3) 건강진단과 관련한 노조의 참여정도에 관한 설문분석

건강진단과 관련된 사항에 노조가 참여하고 있는가의 여부를 다음과 같은 2개 사항으로 나누어 설문을 작성하였다 :

- 건강진단 병원 결정시 노조의 참여(질문23-1)
- 건강진단 방법 결정시 노조의 참여(질문23-2)

이와 같은 요지의 질문에 대한 257개 노조의 응답을 정리하면 <표 7-24> 및 <표 7-25>와 같다.

[질문 23-1]

건강진단 병원 결정시

<표 7-24> 근로자 건강진단 병원 결정시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	107	41.6
노조 참여하지 않는다.	132	51.4
노조 참여하려 하나 회사거부	11	4.3
잘 모르겠다.	7	2.7
계	257	100.0

*무응답 6개

[질문 23-2]

건강진단방법 결정시

<표 7-25> 근로자 건강진단 방법 결정시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	116	45.1
노조 참여하지 않는다.	126	49.0
노조 참여하려 하나 회사가 거부한다.	11	4.3
잘 모르겠다.	4	1.6
계	257	100.0

*무응답 6개

<표 7-24>와 <표 7-25>에서 보는 바와 같이 근로자 건강진단과 관련한 노조의 참여도는 건강진단 병원결정시 참여 107개소(41.6%), 건강진단방법 결정시 참여 116개소(45.1%)로 조사되었다.

4) 새로운 기계 도입시 노조의 참여정도에 관한 설문분석

새로운 기계 도입 결정시 안전문제에 관한 노조의 참여정도에 대한 다음과 같은 질문에 대하여 노조의 응답을 정리하면 <표 7-26>과 같다.

[질문 24]

새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조 참여여부

<표 7-26>에서 보는 바와 같이 새로운 기계를 도입할 때 그 기계의 안전문제에 관한 사항에 대하여 참여하는 노조는 61개소(24.3%), 참여하지 않는 노조는 177개소(70.5%), 참여하려고 하나 회사가 거부한다는 노조는 10개소(4.0%)로 조사되었다.

<표 7-26> 새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조 참여한다.	61	24.3
노조 참여하지 않는다.	177	70.5
노조 참여하려 하나 회사가 거부한다.	10	4.0
잘 모르겠다.	3	1.2
계	251	100.0

*무응답 12개

5) 사업장 안전보건관리규정 작성·변경시 노조의 참여정도에 관한 설문분석

사업장 안전보건규정 개정시 노조의 참여 정도를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 25]

안전보건규정 개정시

위와 같은 질문에 대한 263개 노조의 응답을 정리하면 <표 7-27>과 같다.

<표 7-27> 안전보건규정 개정시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조와 협의한다.	127	50.6
노조 의견만 청취한다.	31	12.4
노조와 합의한다.	41	16.3
회사가 일방적으로 정한다.	40	15.9
잘 모르겠다.	12	4.8
계	251	100.0

*무응답 12개

<표 7-27>에서 보는 바와 같이 사업장 안전보건규정을 개정할 때 사업주가 '노조와 협의' 또는 '노조의견 청취', 또는 '노조와 합의'하고 있다고 응답한

노조는 199개소(127+31+41)로 100인 이상 사업장 219개소의 90.8%이다.

산업안전보건법 제20조, 제21조 및 동법시행령 규칙 제26조에 의하면 상시 근로자 100인 이상의 사업장에는 안전보건관리규정을 작성하도록 명시하고 있으며, 작성시 사업장 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 의견을 듣고 이들의 의견을 기재한 서면을 첨부할 것을 규정하고 있다.

6) 사업장 안전보건교육 결정시 노조의 참여정도에 대한 설문분석

산업안전보건법 제31조에 규정되어 있는 근로자에 대한 안전보건교육의 결정시에 노조의 참여정도에 대한 다음과 같은 질문에 대하여 노조의 응답을 정리하면 <표 7-28>과 같다.

[질문 26]

안전보건교육 결정시

<표 7-28> 안전보건교육 결정시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조와 협의한다.	127	49.6
노조 의견만 청취한다.	35	13.7
노조와 합의한다.	18	7.0
회사가 일방적으로 정한다.	69	27.0
잘 모르겠다.	7	2.7
계	256	100.0

*무응답 7개

<표 7-28>에서 보는 바와 같이 안전보건교육에 관한 사항을 결정할 때 '회사가 노조와 합의하거나 협의하지 않고 노조의 의견청취만' 하거나 '회사가 일방적으로 정하는' 경우가 104개소(35+69, 40.7%), '회사가 노조와 협의한 후 결정'하는 경우가 127개소(49.6%), '회사가 노조와 합의하여 결정'하는 경우가 18개소(27.0%)인 것으로 조사되었다.

7) 안전장비 구입시 노조의 참여정도에 관한 설문분석

안전장비 구입시 노조의 참여정도에 대한 다음과 같은 질문에 대하여 노조의 응답을 정리하면 <표 7-29>와 같다.

[질문 27]

안전장비 구입시

<표 7-29> 안전장비 구입시 노조의 참여정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
노조와 협의한다.	108	42.2
노조 의견만 청취한다.	47	18.3
노조와 합의한다.	14	5.5
회사가 일방적으로 정한다.	85	33.2
잘 모르겠다.	2	0.8
계	256	100.0

*무응답 7개

<표 7-29>에서 보는 바와 같이 안전장비 구입시 '노조와 합의하거나 협의하지 않고 노조의 의견청취만' 하거나 '회사가 일방적으로 정하는' 경우가 132개소(47+85, 51.5%)에 이르는 것으로 조사되었다.

마. 사업주의 정보 제공에 관한 설문분석

사업주가 근로자에게 정보제공을 하여야 하는 여러 가지 사항 중 건강진단결과 통보여부(질문29), 안전보건규정 공시여부(질문30) 및 유해물질의 유해성에 관한 정보제공여부(질문31)에 관한 질문을 하였다.

[질문 29]

건강진단결과를 통보받는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-30>과 같다.

<표 7-30> 건강진단 결과의 통보여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
통보받는다.	239	93.0
통보 안 받는다.	9	3.5
통보받을 수 있으나 노조가 요청하지 않는다.	8	3.1
잘 모르겠다.	1	0.4
계	257	100.0

*무응답 6개

<표 7-30>에서 보는 바와 같이 질문에 응답한 257개 노조 중 239개소(93%)가 근로자건강진단 결과를 사업주로부터 통보받고 있고, 통보를 안 받는다고 응답한 노조는 9개소(3.5%)인 것으로 조사되었다.

산안법 제43조(건강진단)와 동법시행령 제105조(건강진단결과의 보고등)에 의하면 사업주가 건강진단기관으로부터 근로자 건강진단 결과를 통보받으면 이를 근로자에게 통보하도록 규정하고 있다.

[질문 30]

안전보건규정은 조합원에게 공시되는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-31>과 같다.

<표 7-31> 안전보건규정의 공시여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
공시된다.	104	40.5
공시 안된다.	52	20.2
요청하면 열람할 수 있다.	92	35.8
잘 모르겠다.	9	3.5
계	257	100.0

*무응답 6개

<표 7-31>에서 보는 바와 같이 사업주가 사업장 안전보건규정을 현장 근로자에게 공시하지 않는 사업장이 52개소(20.2%), 요청을 하면 열람할 수 있는 사업장이 92개소(35.8%)이고 공시되는 사업장은 104개소(40.5%)인 것으로 조사되었다.

산업안전보건법 제20조 및 제21조에 의하면 상시근로자 100인 이상의 사업장에는 안전보건관리규정을 작성하고 그것을 공시토록 하고 있다.

[질문 31]

유해물질의 유해성에 관한 정보는 제공받고 있는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-32>와 같다.

<표 7-32> 유해물질 유해성정보 제공여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
제공된다.	84	32.9
제공 안된다.	62	24.4
요청하면 열람할 수 있다.	98	38.4
잘 모르겠다.	11	4.3
계	255	100.0

*무응답 8개

<표 7-32>에서 보는 바와 같이 유해물질의 유해성에 관한 정보를 제공하는 사업장은 84개소(32.9%)이며 아예 제공이 안되는 사업장이 62개소(24.4%), 요청을 하면 열람을 할 수 있다는 사업장이 98개소(38.4%)로 조사되었다.

바. 사업주의 근로자 안전보건교육에 관한 설문분석

산업안전보건법 제31조에 의거하여 사업주가 근로자에게 행하는 안전보건교육의 형태에 관하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 32]

안전보건교육은 어떤 형태로 되고 있는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-33>과 같다.

<표 7-33> 안전보건교육의 형태

구 분	응답수(개)	비 율(%)
매달 한 번에 한 시간씩 한다.	70	27.7
조회때 5분 정도 한다.	93	36.7
조회때 하나 한 시간 이상씩 할 때도 있다.	28	11.1
거의 하지 않는다.	61	24.1
잘 모르겠다.	1	0.4
계	253	100.0

*무응답 10개

<표 7-33>에서 보는 바와 같이 사업장에서 사업주가 근로자에게 실시하는 안전보건교육은 조회를 이용하여 5분씩 하는 사업장이 93개소(36.7%)로 가장 많으며, 매달 한 번에 한 시간씩 한다는 사업장은 70개소(27.7%), 조회때 실시하나 1시간 이상 할 때도 있다는 사업장은 28개소(11.1%), 거의 실시하지 않고 있다는 사업장은 61개소(24.1%)로 조사되었다.

산업안전보건법 시행규칙 제33조 및 별표8에 의하면 사업주는 근로자에게 매월 2시간의 안전보건교육을 실시하도록 규정하고 있다.

사. 무재해운동의 효용성에 관한 설문분석

대통령령으로 제정되어 실시하고 있는 「무재해운동」에 대한 노동조합의 견해를 알아보기 위하여 다음과 같은 질문을 하였다.

[질문 33]

무재해운동에 대한 평가는?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-34>와 같다.

<표 7-34> 무재해운동에 대한 평가

구 분	응답수(개)	비 율(%)
재해를 줄이는 데 효과적이다.	160	65.8
재해를 줄일 수 있으나 노동자를 억압한다.	34	14.0
재해를 줄이기는커녕 노동자를 억압만 한다.	16	6.6
잘 모르겠다.	33	13.6
계	243	100.0

*무응답 20개

<표 7-34>에서 보는 바와 같이 설문에 응답한 243개 노조 중 무재해운동이 '재해 감소에 효과적'이라는 노조의 견해가 160개소(65.8%)로 가장 많으며, 다음은 '재해를 줄일 수 있으나 노동자를 억압한다'는 견해로 34개소(14.0%), '재해를 줄이기는커녕 노동자를 억압만 한다는 견해' 16개소(20.6%)로 조사되었다. 여기에서 무재해운동이 노동자를 억압하는 수단으로 이용되고 있다는 견해를 가지고 있는 노조가 50개소(20.6%)가 되고 있으며, 이는 사업주의 전근대적인 사고방식(새마을운동과 같은)에 기인한 것이라 판단된다.

아. 노동자의 안전규정 준수여부에 관한 설문분석

노동자의 안전규정 준수상태(질문 34), 안전용구 착용정도(질문 35 및 질문 36)에 관한 질문에 대한 응답을 정리하면 <표 7-35>, <표 7-36>, <표 7-37>과 같다.

<표 7-35>에서 보는 바와 같이 노동자의 안전규정 준수상태에 관한 설문에 응답한 260개 노조 중 노동자들이 안전규정을 잘 지킨다고 응답한 노조는 110개소(42.3%)이고, 잘 안 지킨다는 노조는 62개소(23.8%), 그리고 잘 안지키나 개선되고 있다는 노조는 88개소(33.8%)로 조사되었다.

[질문 34]

귀사 노동자들의 안전규정 준수 상태는?

<표 7-35> 안전규정 준수상태

구 분	응답수(개)	비 율(%)
잘 지킨다.	110	42.3
잘 안 지킨다.	62	23.8
잘 안 지키나 개선되고 있다.	88	33.8
계	260	100.0

*무응답 3개

[질문 35]

귀사 노동자들의 안전용구 착용정도는?

<표 7-36> 안전용구 착용정도

구 분	응답수(개)	비 율(%)
잘 착용한다.	151	58.5
잘 착용 않는다.	107	41.5
계	258	100.0

*무응답 5개

<표 7-36>에서 보는 바와 같이 노동자의 안전용구 착용 정도에 관한 설문에 응답한 258개 노조 중 노동자들이 안전용구를 잘 착용하지 않는다고 응답한 노조는 107개소(41.5%)이고 안전용구 착용이 잘 지켜진다고 응답한 노

조는 107개소(41.5%)로 조사되었다.

[질문 36]

안전장치를 풀어놓고 작업하는 경우가 있는가? 있다면 그 이유는?

<표 7-37> 안전장치 해제후 작업과 그 이유

구 분	응답수(개)	비 율(%)
회사의 요구로	0	0.0
작업량을 달성하기 위하여	21	11.1
작업이 더 편하도록 노동자 스스로	169	88.9
계	190	100.0

*무응답 73개

<표 7-37>에서 보는 바와 같이 설문에 응한 전체 263개 노조 중 190개 노조가 안전장치를 풀어놓고 작업하는 경우가 있다고 응답하였고, 그중 회사의 요구로 안전장치를 해제한다는 응답은 전무했으며, 작업이 편하도록 노동자 스스로 해제한다는 응답이 169개 노조(88.9%), 작업량 달성을 위해서 해제한다는 응답이 21개 노조(11.1%)로 조사되었다.

자. 사고시 치료방법에 관한 설문분석

사업장에서 산재발생후 치료를 의료보험으로 처리하고 있는 경우와 방법에 관한 질문을 하였다.

[질문 37]

3일이하 휴직의 산업재해에 대한 보상방법은?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-38>과 같다.

<표 7-38> 3일이하 휴직의 산재에 대한 보상방법

구 분	응답수(개)	비 율(%)
개인 돈으로 치료	8	3.8
회사에서 치료비는 주되 의료보험으로	204	96.2
계	212	100.0

*무응답 51개

<표 7-38>에서 보는 바와 같이 3일 이하의 요양을 요하는 산재에 대한 치료방법을 묻는 설문에 응답한 212개 노조 중 204개(96.2%)의 노조에서 회사에서 치료비는 주되 의료보험으로 보상한다고 응답하였으며, 8개 노조(3.8%)는 피재근로자 개인 손으로 치료한다고 응답하였다.

[질문 38]

4일 이상 재해의 경우도 의료보험으로 처리하는가?

위와 같은 질문에 대한 노조의 응답을 정리하면 <표 7-39>와 같다.

<표 7-39> 4일이상 재해의 의료보험 처리여부

구 분	응답수(개)	비 율(%)
그렇다.	79	33.9
아니다.	154	66.1
계	233	100.0

*무응답 30개

<표 7-39>에서 보는 바와 같이 설문에 응답한 233개 노조 중 4일 이상의 요양을 요하는 산재를 의료보험으로 처리하는 경우가 있다고 응답한 노조가 79개소(33.9%)에 이르는 것으로 조사되었다.

3. 說問分析(2次 分析)

금속노동조합연맹 계열 노동조합의 산업안전보건활동 실태 파악을 위한 42개항의 설문에 대하여 각 설문간에 유의할만한 연관관계가 있는가를 알아보기 위하여 2차 분석을 행하였다. 2차 분석 중 사업장 규모에 따른 사항들로는 다음과 같은 7개 사항이 연관성이 높은 것으로 나타났다.

① 사업장 규모에 따른 산업안전보건위원회 설치 유무
② 사업장 규모에 따른 노동조합의 산업안전부서 유무
③ 사업장 규모에 따른 노동조합 산업안전 담당자의 활동 정도
④ 사업장 규모에 따른 노조 산업안전 담당자의 산업안전보건 교육 이수 정도
⑤ 사업장 규모에 따른 사업장 내의 산업안전보건활동의 회사측 의존도

가. 사업장 규모별 산업안전보건위원회의 유무

사업장 종업원규모별(100인 미만, 300인 미만, 300인 이상) 산업안전보건위원회의 유무에 관한 2차 분석결과는 <표 7-40>과 같다.

<표 7-40> 사업장 종업원규모별 산업안전보건위원회의 유뮤

(단위 : 개소, (%), ( ) 안은 행비율)

규모	있다	없다	노사협의회로 대체	행계
100인 미만	4 (14.3)	12 (42.9)	12 (42.9)	28 (100.0)
300인 미만	41 (39.8)	30 (29.1)	32 (31.1)	103 (100.0)
300인 이상	63 (55.3)	15 (13.2)	36 (31.6)	114 (100.0)
열계	108 (44.1)	57 (23.3)	80 (32.7)	245 (100.0)

*무응답 18개소, *유의도<0.001

<표 7-40>에서 보는 바와 같이 산업안전보건위원회가 설치되어 있는 사업장(노사협의회로 대체한 사업장 제외)은 108개 사업장으로 조사되었다. 이

중 300인 이상 사업장은 63개소로 전체 300인 이상 사업장 114개소의 55.3%에 해당되며, 100~300인 미만 사업장은 41개소로 전체 100~300인 미만 사업장의 39.8%에 해당되어 사업장의 종업원규모가 커질수록 산업안전보건위원회의 설치율이 높아지는 것으로 나타났다(산업안전보건법 제19조 및 동법 시행령 제25조에 의하면 상시근로자 100인 미만 사업장에는 산업안전보건위원회의 법적 설치 의무가 없다).

나. 사업장 규모별 노동조합 산업안전부서의 유무

사업장 종업원규모별(100인 미만, 300인 미만, 300인 이상) 노동조합의 산업안전부서의 유무에 관한 2차 분석 결과는 <표 7-41>과 같다.

<표 7-41> 사업장 종업원규모별 노조 산업안전부서의 유무

(단위 : 개소, (%), ( ) 안은 행비율)

규모	있다	없다	행계
100인 미만	7 (23.3)	23 (76.7)	30 (100.0)
300인 미만	34 (33.7)	67 (66.3)	101 (100.0)
300인 이상	77 (66.4)	39 (33.6)	116 (100.0)
열계	118 (47.8)	129 (52.2)	247 (100.0)

*무응답 16개소, *유의도<0.001

<표 7-41>에서 보는 바와 같이 노조의 산업안전부서가 설치되어 있는 사업장은 118개소이다. 이 중 300인 이상 사업장은 77개소로 전체 300인 이상 사업장 116개소의 66.4%이며 100~300인 미만 사업장 101개소의 33.7%이며, 100인 미만 사업장은 7개소로 전체 100인 미만 사업장 30개소의 23.3%에 해당되어 종업원 규모가 클수록 노동조합에 산업안전부서가 설치되는 비율이 훨씬 높은 것으로 나타났다.

다. 사업장 규모별 노조 산업안전담당자의 활동 정도

사업장 종업원규모별(100인 미만, 300인 미만, 300인 이상) 노조 산업안전담당자의 활동 정도에 관한 2차 분석 결과는 <표 7-42>와 같다.

<표 7-42> 종업원규모별 노조 산업안전담당자의 활동정도

(단위 : 개소, (%), ( ) 안은 행비율)

규모	열심히 활동한다	특별한 활동은 없다	행계
100인 미만	5 (25.0)	15 (75.0)	20 (100.0)
300인 미만	33 (38.4)	53 (61.6)	86 (100.0)
300인 이상	53 (53.0)	47 (47.0)	100 (100.0)
열계	91 (44.2)	115 (55.8)	206 (100.0)

*무응답 57개, *유의도=0.026

<표 7-42>에서 보는 바와 같이 사업장에서의 노조 산업안전 담당자가 '열심히 활동한다'는 사업장이 91개 사업장으로 조사되었다. 이 중 300인 이상 사업장은 53개소로 전체 300인 이상 사업장 100개소의 53.0%에 해당되며, 100~300인 미만 사업장은 33개소로 전체 100~300인 미만 사업장의 38.4%이며, 100인 미만 사업장은 5개소로 전체 100인 미만 사업장 20개소의 25.0%에 해당되어 규모가 큰 사업장일수록 노조의 산업안전담당자의 활동성이 강한 것으로 나타났다.

라. 사업장 규모별 노조 산업안전담당자의 산업안전교육 이수 정도

사업장 종업원규모별(100인 미만, 300인 미만, 300인 이상) 노조 산업안전담당자의 산업안전교육 이수 정도에 관한 2차 분석 결과는 <표 7-43>과 같다.

<표 7-43> 사업장 종업원규모별 노조 산업안전담당자의 산업안전교육 이수정도

(단위 : 개소, (%), ( ) 안은 행비율)

규 모	한 번도 받은 적이 없다	한 번 받았다	두 번 이상 받았다	행계
100인 미만	3(15.0)	4(20.0)	13(65.0)	20(100.0)
300인 미만	13(16.9)	17(22.1)	47(61.0)	77(100.0)
300인 이상	10(10.5)	19(20.0)	66(69.5)	95(100.0)
열 계	26(13.5)	40(20.8)	126(65.6)	192(100.0)

*무응답 71개, *유의도=0.761

<표 7-43>에서 보는 바와 같이 노조 산업안전 담당자가 산업안전교육을 2회 이상 이수한 노조는 300인 이상 사업장이 69.5%(66/95), 100~300인 미만 사업장이 61.0%(47/77), 그리고 100인 미만 사업장이 65.0%(13/20)로 나타났으며, 산업안전교육을 1회 이상 이수한 노조는 300인 이상 사업장이 20.0%(19/95), 100~300인 미만 사업장이 22.1%(17/77), 그리고 100인 미만 사업장이 20.0%(4/20)로 나타나 노조의 산업안전담당자의 산업안전교육 이수정도는 종업원규모에 따른 유의할만한 연관관계가 없는 것으로 분석되었다.

마. 규모별 산업안전활동의 실제 담당자

사업장 종업원규모별(100인 미만, 300인 미만, 300인 이상) 산업안전활동의 회사측 의존도에 관한 2차 분석 결과는 <표 7-44>와 같다.

<표 7-44> 사업장 종업원규모별 산업안전활동의 실제 담당자

(단위 : 개소, (%), ( ) 안은 행비율)

규모	노조의 산업안전담당자	산업안전담당은 아니나 노조의 상근자가 겸임	회사측에 전부 일임	행계
100인 미만	1(3.7)	7(25.9)	19(70.4)	27(100.0)
300인 미만	10(10.9)	29(31.5)	53(57.6)	92(100.0)
300인 이상	41(18.0)	32(29.4)	36(33.0)	109(100.0)
열계	52(22.8)	68(29.8)	108(47.4)	228(100.0)

*무응답 35개소, *유의도<0.001

<표 7-46>에서 보는 바와 같이 사업장에서 노조가 산업안전활동을 '회사측에 전적으로 위임한다'는 사업장이 108개 사업장으로 응답되었다. 이 중 300인 이상 사업장은 36개소로 전체 300인 이상 사업장 109개소의 33.0%에 해당되며, 100~300인 미만 사업장은 53개소로 전체 100~300인 미만 사업장의 57.6%이며, 100인 미만 사업장은 19개소로 전체 100인 미만 사업장 27개소의 70.4%에 해당되어 종업원규모가 커질수록 노조가 산업안전활동을 회사측에 전적으로 위임하는 정도가 적어지는 것으로 나타났다.

第 8 章

要約 및 改善方向

전술한 바와 같이 우리나라와 독일의 산업재해 발생현황, 이로 인한 노동손실일수 및 산업안전보건 관계법령 발전사 그리고 산업안전보건에의 노·사·정의 참여에 관한 내용들을 요약하고, 독일에 비하여 상대적으로 열악한 우리나라 산업안전보건 상황 및 미진한 제도에 대한 개선방향을 제안하고자 한다.

(1) 우리나라의 경우 산업재해로 인한 노동손실일수는 노동쟁의로 인한 노동손실일수의 33배.

- 1992년의 경우

  산업재해로 인한 총노동손실일수 : 50,574천일(A)

  노동쟁의로 인한 총노동손실일수 : 1,528천일(B)

  A : B = 33 : 1

(2) 우리나라의 산업재해로 인한 피용자 1,000인당 노동손실일수는 선진산업국 및 경쟁상대국에 비해 아주 높음.

- 1992년의 경우 : 우리나라 피용자 1,000인당 노동손실일수는 싱가포르(93일)의 43배, 대만(197일)의 20배, 미국(623일)의 6.4배, 프랑스

(1,479일)의 2.7배

(3) 우리나라 산업재해자수 중에서 중대재해자(신체장해+사망)의 비중이 최근 4년간 급격히 증가.
- 10% 미만대 → 1976년 : 9.1%
- 10% 대 → 1977년 : 10.6%, 1984년 : 12.6%, 1988년 : 19.8% → 12년
- 20% 대 → 1989년 : 20.3%, 1990년 : 22.6%, 1991년 : 25.1% → 3년
- 30% 대 → 1992년 : 33.5%, 1993년 : 35.6%, 1994년 : 37.9%

(4) 우리나라 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해율은 독일사업장의 약 7~9배.
- 1990~1994년의 사업장에서의 '사망재해 천인율'의 경우(표 2-6 참조)
- 1990년 → 한국 : 0.30, 독일 : 0.04(서독)
- 1991년 → 한국 : 0.29, 독일 : 0.04(서독)
- 1992년 → 한국 : 0.34, 독일 : 0.04(동독+서독)
- 1993년 → 한국 : 0.32, 독일 : 0.05(동독+서독)
- 1994년 → 한국 : 0.36, 독일 : 0.04(동독+서독)

(5) 독일의 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해의 지속적 감소요인.
- 독일정부에서 1970년대부터 '노동의 인간화'(Humanisierung des Arbeits- lebens) 프로그램에 대대적 투자
- '노동의 인간화' 프로그램의 일환으로 독일정부에서 산업안전보건에 대한 연구프로젝트 추진 및 그 결과의 현장에의 적용·응용(1984년 말 기준으로 독일정부에서 투자하여 추진한 노동의 인간화 분야의 연구프로젝트 결과보고서는 900여건)
- 기계·기구·설비의 근원적 안전성 확보를 위한 법령제정(GSG = Geräte- sicherheitsgesetz 1968년) 및 관리감독 강화
- 사업장에서의 산업안전보건조직에 관한 법제정 및 시행(ASIG =

Arbeits- sicherheitsgesetz 1974년) 및 이를 통한 현장 안전보건관리의 체계화

- 업종별산재보험조합(BG = Berufsgenossenschaften)에서 사업장에 대한 안전보건 지도·자문 및 감독. 그리고 피재근로자에 대한 신속한 수송 및 치료, 전문적인 의료재활, 직업재활 및 사회복귀프로그램
- 사업장내의 종업원평의회(Betriebstrat = Work Council) 및 산별노조(Ind- ustrie Gewerkschaften) 그리고 독일노총(DGB)의 산업안전프로그램 및 '노동의 인간화' 프로그램에의 적극참여 및 정책건의
- 산업안전보건 개선을 위한 제도 및 각종 프로그램에 노·사의 공동참여(총연합단체 차원, 산별·업종별 차원, 단위사업장 차원)
- 산업안전보건 개선을 위한 사업주·사업주단체의 적극적 노력 및 투자

(6) 산업안전보건·산재보험의 최초의 법제화

- 소년노동보호 → 한국(1953년) : 근로기준법(제5장)
  독일(1839년) : 프로이센제국 황제의 칙령
- 사업장근로감독 → 한국(1953년) : 근로기준법(제11장)
  독일(1853년) : 프로이센제국
- 산재보험 → 한국(1963년) : 산업재해보상보험법
  독일(1884년) : 산업재해보상보험법

(7) 산업안전보건·산재보험 주무기관

- 한국 : 노동부(산업안전정책, 산재보험정책), 노동부지방사무소(근로감독) 한국산업안전공단(산업안전보건지도, 자문, 교육, 연구), 한국근로복지공단(피재근로자의 요양, 보상 및 의료재활)
- 독일 : 노동사회부(산업안전정책, 산재보험정책), 산재예방청(BAU 산업안전보건 연구개발 및 이의 현장에서의 응용, 교육, 홍보), 사업장

근로감독기관(Gewerbeaufsichtsbehörde 안전보건을 포함한 사업장 감독), 업종별산재보험조합(BG 산업안전보건지도, 자문, 교육, 연구, 피재근로자의 요양, 보상, 의료재활, 직업재활, 사회복귀)

- 개선방향(우리나라)

정부의 산재예방특별사업계획에 대한 중간점검이 필요하다. 정부의 산재예방특별사업계획의 수립 및 시행상에 다음과 같은 문제점이 있다.

·산재예방특별사업계획의 수립과정에 노·사의 참여가 배제되었다.

·산재예방특별사업계획의 적정성 여부를 시행과정에서 피드백해 볼 수 있는 제도적 장치가 결여되어 있다.

·산재예방특별사업계획 속에는 연구개발에 대한 투자가 전혀 반영되어 있지 않다.

(가) 계획수립과정에 노·사의 참여 배제

산업재해발생으로 인한 직접적인 피해자는 일차적으로 근로자이며 그 다음이 사업주가 된다. 그러나 아직까지도 우리나라 정부(노동부)에서는 3,000억원이 지출되는 「산재예방특별사업」의 계획 단계에 노・사의 참여 및 의견수렴을 거의 배제하였다. 게다가 3,000억원의 재정은 산재보험 재정에서 충당하고 있는 바, 산재보험료는 근로자들의 생산활동으로 인한 기업의 이익금에서 사업주가 납부한 것으로 당연히 노・사의 의견을 청취하여야 할 것이다.

(나) 사업의 적정성 여부를 피드백하는 제도적 장치 미비

3년간 3,000억원을 투자하는 '산재예방특별사업계획'의 진행과정 중간중간에 효율성 평가 및 10개부문의 사업별 계획수립의 적정성 여부를 시행과정에서 피드백하기 위한 중간평가계획이 전혀 설정되어 있지 않다. 따라서 시행착오를 수정·조정할수 있는 장치가 전혀 마련되어 있지 않다. 산재보험재정에서 3,000억원이라는 자금이 투자될 때는 계획의 적정성 여부 및 시행과정상의 시행착오를 즉시 피드백해 재조정 할 수 있는 제도적 장치가 절대적으

로 필요하다.

(다) 사업계획 속에 연구개발분야에 대한 투자 결여

3,000억원이 소요되는 '산재예방특별사업계획'의 내용 중에 연구개발(R&D) 사업에 대한 예산배정이 전혀 되어 있지 않다. 대형프로젝트를 수행하는 과정에서 관련분야의 연구사업이 동시에 진행되고, 그로 인한 연구결과가 다시 프로젝트의 효율적 진행을 위하여 반영되는 것이 일반적인 기본 원칙이다. 그러나 '산재예방특별사업계획'의 내용 중에는 연구개발사업이 전혀 설정되어 있지 않아 이의 효과적인 추진 및 목표달성의 차질이 예상된다. 특히 산업안전보건체계의 先進化(408억원)는 선진산업국의 제도 및 성공사례들에 대한 분석이 체계적으로 이루어지고 이를 토대로 계획을 세우는 것이 바람직하다.

(8) 산업안전보건·산재보험 계획 및 심의기구에 노·사의 참여원칙

- 한국 : 대부분 정부에서 주도. 노·사의 참여가 제한적.
- 독일 : 노·사동수의 공동참여 원칙. 노·사공동으로 단체의 자율운영원칙.
- 개선방향(우리나라)
  ·산업안전보건·산재보험 계획 및 심의기구에 노·사의 적극적 참여를 위한 제도적 장치 보장이 필요하다.

예로써 산업안전보건 및 산재보험 관련 위원회의 노·사 참여 위원수 구성현황을 보면 <표 8-1>과 같다.

<표 8-1>에서 보는 바와 같이 '산업재해보상보험 심의위원회'에서만이 위원총수 15인 가운데 노·사·정(공익포함) 3자간에 각각 5인씩의 위원으로 균형을 이루고 있을 뿐 다른 위원회에서는 위원의 구성상 불균형을 이루고 있다. 산업안전보건정책심의위원회와 산업재해보상보험심사위원회에는 노·사측위원 또는 노·사가 추천하는 위원수의 확대를 고려하여야 할 것이다.

산업안전보건 및 산재보험에 노·사의 참여가 전혀 보장되어 있지 않은 기구로서 차후에 참여가 보장되어져야 할 기구로는 지역보건사업예방협의회,

근로자건가진단심의협의회, 특수건강진단기술협의회 등이 있다.

<표 8-1> 산업안전보건 및 산재보험 관련 위원회의 구성현황

(단위 : 명)

위 원 회	위원의 구성원수				
	계	근로자측 위원	사용자측 위원	정부측 위원	기타 공익위원
1. 산업안전보건정책심의위원회	25	1	1	18	5
2. 산업재해보상보험심의위원회	15	5	5	2	3
3. 산업재해보상보험심사위원회	15	1	1	1	12
4. 요양급여심의위원회	15	1 이상	1 이상	1	12
5. 지역보건사업예방협의회	17	-	-	-	17
6. 근로자건강진단심의협의회	20	-	-	2	18
7. 특수건강진단기술협의회	16	-	-	-	16

(가) 지역보건사업예방협의회

지역보건사업예방협의회는 ① 지역별 보건교육사업 실시방법 협의 및 지도사항, ② 지역내 검진기관 지도감독사항, ③ 지역별 집단검진(간염검사 포함), ④ 지역별 간염예방사업협의 및 공동과제 추진, ⑤ 지역내 검진기관 현지 확인 등 부정행위 발생예방과 감시 등의 사항을 처리하는 것을 임무로 하고 있다(보건복지부 1995년도 보건예방사업[16]지침 중 지역보건사업예방협의회 운영세칙 제8조 제4항).

지역보건사업예방협의회는 17인 이내로 구성되며, 그 구성원은 다음과 같다.

- 직장의료보험조합 대표이사 또는 사무국장 및 지역의료보험조합 대표이사 또는 사무국장을 포함한 의료보험조합관련 인사 10인 이내
- 의료보험연합회 지부장 1인
- 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험관리공단 지부장 1인
- 광역시도 의사회장 1인

16) 의료보험법 제26조(예방사업 등)에 따르면 의료보험조합은 피보험자 및 피부양자의 건강을 유지·증진시키기 위하여 필요한 예방사업을 할 수 있다. 근로자일반건강진단을 의료보험조합에서 주관하게 된 것은 이 규정에 근거한 것이다.

- 보건소장 1인
- 대한예방의학회장이 추천하는 예방의학전문의 1인
- 일반건강진단기관협의회 대표 1인
- 특수건강진단기관협의회 대표 1인

현행 일반건강진단기관들 간의 과다한 경쟁, 검진의 낮은 질, 사업주와의 유착 등 건강진단기관의 부실한 검진행태를 감시하고 조정할 수 있는 장치로서 근로자대표의 참여가 바람직하나 현재는 고려되고 있지 않은 실정이다.

(나) 근로자건강진단심의협의회

근로자건강진단심의협의회는 근로자 건강진단의 검사항목, 검사방법 기타 건강진단에 관한 전문가의 의견을 듣기 위하여 산업보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 20인 이내로 구성, 운영할 수 있다(산안법 시행규칙 제106조 및 노동부예규 제243호 "근로자건강진단관리규정"). 이 근로자건강진단심의협의회는 근로자 건강진단제도에 관한 주요사항들이 협의되는 기구로서 근로자가 추천하는 전문인 또는 근로자의 직접참여가 있어야 할 것이다.

(다) 특수건강진단기술협의회

근로자 특수건강진단 업무의 효율적 수행과 개선을 위해 특수건강진단협의회를 두고 있다(노동부예규 제243호 "근로자건강진단관리규정" 제5장). 이 협의회는 특수건강진단기관으로 지정된 의료기관의 대표자로 구성되며, 근로자대표가참여할 수 있는 권한이 주어져 있지 않다.

(9) 예방차원의 산업안전보건과 사후 치료 및 보상차원의 산재보험체계

- 한국 : 二元化(예방 : 산업안전공단, 보상 : 근로복지공단)
- 독일 : 一元化(업종별 산재보험조합)
- 개선방향(우리나라)
  ·二元化되어 있는 산업안전과 산재보험의 점진적인 一元化를 위한 검토가 필요하다.

(10) 산업안전부문 근로감독관의 전문성이 부족하고 그 숫자도 부족하다.

- 한국(1994) : 산업안전담당 근로감독관 259명(기술직 92명, 행정직 157명). 이 중 건설전문직은 10명뿐(노동부 본부 3명, 지방사무소 7명); 자격제한 없이 공무원 임용시험을 거쳐 2개월간의 연수 및 6개월간의 수습과정을 거친후 근로감독관으로 실무에 배치
- 독일(1993) : 정부의 사업장 감독관 4,410명, 사업장 감독의사 155명; 대학에서 안전공학, 환경공학, 기계공학, 화학공학 또는 원자력공학을 전공하고 2~5년간 엔지니어로서의 실무경험을 가진 자로서 1~3년간의 근로감독관 수습기간을 거쳐 실무에 배치
- 개선방향(우리나라)
  ·산업안전보건분야 근로감독관의 충원 및 전문성을 보증할 수 있는 대책이 강구되어야 한다.

1995년 2월말부터 3월초(1995. 2. 23~3. 11. 14일간, 공휴일 제외)에 45개 지방노동사무소를 통하여 1,256개 건설현장 "해빙기 전국건설현장 일제점검"을 근로감독관, 산업안전공단직원, 발주처공사감독관, 원청안전관계자, 기술사 등 외부전문가와 시행하였다. 점검후 조치로는 입건 21개소, 작업중지 53개소(전면 19개소, 부분 34개소), 사용중지 125대, 시정지시 4,838건, 과태료부과 22개소이었다.

건설안전은 높은 전문성이 요구되는 분야로서 건설전문직이 아닌 근로감독관이 주관이 되어 건설현장의 안전점검에 참여하였을 경우 그 점검과정 및 점검결과의 신뢰성을 보증하기가 어렵다.

(11) 노동조합총연맹 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국 : 입법 및 정책건의, 교육, 캠페인
- 독일 : 입법 및 정책건의, 교육, 캠페인, 연구, 전문가 확보 및 활용을 통한 전문성 보증
- 개선방향(우리나라)
  ·노동조합총연맹 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통

한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건·산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동의 전문성을 제고하여야 할 것이다.

(12) 사업주단체총연맹 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국(경총) : 입법 및 정책건의,
- 독일(BDA) : 입법 및 정책건의, 분야별 전문가 확보 및 활용을 통한 전문성 보증
- 개선방향(우리나라)

·사업주단체총연맹 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건·산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동의 전문성을 제고하여야 할 것이다.

·제품의 근원적 안전성 확보를 통한 국제시장에서의 수출경쟁력을 높이기 위하여는 EU(유럽연합)의 '제품에 갖추어져야 하는 안전보건의 필수요건'에 관한 관계법령 및 기술규정들에 대한 체계적이고 전문적인 연구가 선행되어야 한다.

(13) 산별노련 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국(예, 금속노련) : 1990년대 이전에는 활동이 거의 없음. 1990년대에 들어서 활동 시작.
- 독일 : 업종별로 '노동의 인간화' 프로그램에 적극 참여, 업종별・지역별 산업안전보건정책 개발, 활동프로그램 수립 및 시행, 안전보건 관련 교육·홍보물을 제작하여 개별 사업장에 전달, 개별 사업장에의 교육지원, 업종별・분야별 단체협약을 통한 참여.
- 개선방향(우리나라)

·외국 산별노조(스웨덴, 독일 등)의 활동에 대한 분석이 체계적으로 이루어져야 할 것이며, 이를 통하여 우리나라 산별노련 차원에서의 산업안전보건·산재보험에의 참여가 활성화될 수 있는 방안 및 제도적 장치에 대한연구가 시작되어야 할 것이다.

(14) 산별 차원의 사업주단체의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국 : 거의 없음
- 독일(예, 금속부문 사업주연합) : 산업안전부서에 분야별 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 전문성 보증
- 개선방향(우리나라)
  ·업종별사업주단체 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건분야에 대한 소속 기업·사업장의 각종 교육교재, 지침서, 카다로그 등의 제작 및 배포와 같은 활동이 모색되어져야 할 것이다.

(15) 산업안전보건을 위한 산별·업종별 차원의 노·사의 공동참여

- 한국 : 거의 없음
- 독일 : '노동의 인간화' 프로그램의 일환으로 특정 주제별 노·사의 공동연구사업, 워크숍, 공동선언, 종보교환, 경험교환 등.
- 개선방향(우리나라)
  ·업종별로 노·사 공동의 산업안전보건 프로그램의 개발이 필요하다. 이를 통하여 업종별 특수성 및 전문성이 요구되는 문제들에 대한 공동해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

(16) 단체협약을 통한 노·사의 참여

- 한국 : 개별 기업별 단체협약. 하나의 단체협약서안에 근로조건에 관한 모든 사항들을 포함.
- 독일 : 산업별·업종별·지역별로 단체협약 체결. 근로조건에 관한 특별사항에 대하여 별도의 단체협약 체결.
- 개선방향(우리나라)
  ·유사업종 및 유사업무별로 단체협약의 산업안전보건부문에 관한 사항들의 표준화가 필요하다. 이를 통하여 열학한 사업장의 근로조건의 향상을 기대할 수가 있을 것이다.

(17) 개별 기업・사업장단위에서의 노·사의 산업안전에의 참여

- 한국 : 노사협의회(50인 이상 사업장), 산업안전보건위원회(100인 이상 사업장). 근로자의 참여권보장 미흡
- 독일 : 종업원평의회(Betriebsrat = Work Council), 산업안전보건위원회, 안전위원회(영세사업장). 근로자의 참여권 보장
- 개선방향(우리나라)

  ·사업장 산업안전보건부문에 근로자의 참여권이 신장되어야 한다.

다음 <표 8-2>는 우리나라와 독일의 개별 사업장 차원에서의 산업안전보건부문에의 근로자의 참여권을 요약한 것이다.

<표 8-2> 개별 사업장의 근로자의 참여권 비교(산업안전보건분야)(한국과 독일)

참여권 내용	한 국	독 일
1. 공동결정		
1.1 법적으로 강제되는 공동결정		
- 산업안전보건에 관한 제반 규정	×	○
2. 참가		
2.1 동의권과 부동의권		
- 안전보건관리규정 작성·변경시	○(산안법 21조)	(공동결정)
- 공정안전보고서 작성시	○(산안법49조의2)	○
- 안전보건개선계획 수립시	○(산안법 50조)	○
- 작업장 변경, 작업공정 변경 작업환경 변경	×	○
- 공장건물, 사무실 등의 신축·증축·변경	×	○
- 기계설비계획시, 작업계획시, 작업공정계획시, 작업장계획시	×	○
- 안전관리자·공장의사 임면	×	○
2.2 정보청구권, 협의권, 청문권		
- 사업장 점검, 작업환경 측정	○(산안법 42조)	○
- 사고조사	○(산안법 11조)	○
- 도급사업에서의 조치	○(산안법 11조)	(동의권과 부동의권)
- 기계·기구의 자체검사 및 조사의 기록	○(산안법 11조)	○

(18) 작업환경측정에 노동조합의 참여(설문조사)

- 단체협약, 산업안전보건위원회 또는 노사협의회를 통하여 참여
- 작업환경측정의 부실 여부 확인 감독
- 측정 결과를 바탕으로 회사측에 작업환경 개선을 촉구
- 개선방향
  - •작업환경측정에 노조의 참여를 보장하는 법적 제도적 보완
  - •작업환경측정 결과의 신뢰도 향상

(19) 근로자 특수건강진단에 노동조합의 참여(설문조사)

- 단체협약, 산업안전보건위원회 또는 노사협의회를 통하여 참여
- 건강진단기관을 회사측과 협의하여 선정
- 유해인자별 검진대상자가 누락되지 않았는가 확인
- 유소견자와 요주의자의 사후관리
- 개선점(문제점)
  - •유해인자별 검진의 불명확성
  - •일반검진과 특수검진간의 차이의 대동소이함
  - •미비한 사후관리
  - •무리한 검진 일정
  - •검사 이후 결과가 나오기까지 상당 시일 소요

(20) 공정안전관리제도에 대한 노동조합의 이해도(설문조사)

- 공정안전관리제도에 대하여 대기업노동조합은 이해하고 있으나, 중소기업노동조합은 이해가 전혀 없음
- 화학노련 및 금속노련은 대체적으로 이해하고 있고 한국노총은 담당자 이외에는 전혀 모르고 있음
- 개선방향
  - •공정안전관리제도와 관련된 사항들에 대하여 노조의 간부들에게 교육

(21) 산업안전보건규정에 대한 노조간부의 이해도(설문조사)

- 산업안전보건법령상의 세부적인 내용에 대하여 일반적으로 정확한 이해를 가지고 있지 않음
- 개선방향
  - •노조간부들에 대한 산업안전보건 법령 및 기술규정에 대한 체계적 교육

(22) 금속노련계열 노동조합의 산업안전보건 활동실태(263개 사업장 설문조사)

- 산업안전보건위원회 설치 여부
  - •100인 이상 사업장의 89%는 산업안전보건위원회(또는 노사협의회)가 설치되어 있음
- 노조의 산업안전부서 설치율(표 7-41 참조)
  - •300인 이상 사업장 66.4%(77/116), 100~300인 미만 사업장 33.7% (34/101), 100인 미만 사업장 23.3%(7/30)
- 노조의 산업안전부서 담당자 상근 여부(표 7-9 참조)
  - •134개 노조 중 10개 노조로 상근하는 노조의 비율은 7.5%
- 사고조사시 노조의 참여 여부(표 7-23 참조)
  - •263개 노조 중 177개 노조로 참여하는 노조의 비율은 69.1%
- 새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조의 참여 여부(표 7-26 참조)
  - •251개 노조 중 61개 노조는 참여하는 노조의 비율 24.3%
  - •10개 노조는 참여하려 하나 회사가 거부하여 참여 못함
- 사업장 안전보건규정 개정시 노조의 참여 여부(표 7-27 참조)
  - •251개 사업장 중 노조와 합의 16.3%, 노조의 의견만 청취 12.4%, 회사가 일방적으로 정함 15.9%
- 안전장비 구입시 노조의 참여 여부(표 7-29 참조)
  - •256개 사업장 중 노조와 합의 5.5%, 노조와 협의 42.2%, 노조의

의견만 청취 18.3%, 회사가 일방적으로 정함 33.2%

- 사업주의 근로자 안전보건교육 형태(표 7-33 참조)
  - •253개 사업장 중 조회 때 5분 정도 36.7%, 매달 한 번 1시간씩 27.7%, 거의 하지 않음 24.1%, 조회 때 불규칙하게 11.1%
- 무재해운동의 효용성(표 7-34 참조)
  - •243개 사업장 노조 중 노동자를 억압하는 수단으로 이용되고 있다는 견해가 20.6%
  - •재해를 줄이는 데 효과적이라는 견해 65.8%
- 기계·설비의 안전장치를 해제하고 작업하는 이유(표 7-37 참조)
  - •190개 사업장 중 작업이 더 편하도록 노동자 스스로 88.9%, 작업량을 달성하기 위하여 11.1%
- 3일 이하의 요양을 요하는 산업재해의 치료방법(표 7-38 참조)
  - •212개 응답 노조 중 개인이 치료 3.8%, 회사에서 치료비는 지급하되 의료보험으로 처리 96.2%
- 4일 이상의 요양을 요하는 산업재해의 의료보험 처리 여부(표 7-39 참조)
  - •233개의 응답 노조 중 의료보험으로 처리하는 경우가 있다 33.9%
- 사업장 규모별 산업안전활동의 회사측 의존도(표 7-44 참조)
  - •사업장의 산업안전활동을 노조가 '회사측에 전적으로 일임'하는 사업장이 300인 이상 사업장 중에서는 33.0%, 100~300인 미만 사업장 중에서는 57.6%, 100인 미만 사업장 중에서는 70.4%
  - •종업원 규모가 커질수록 사업장 산업안전활동을 노조가 회사측에 일임하는 정도가 적어짐

第 9 章

結論 및 政策建議

1995년은 한진중공업 폭발사고, 대구지하철 가스폭발사고, 삼풍백화점 붕괴사고와 같은 대형사고로 근로자를 포함한 전국민의 안전에 대한 불안감이 어느 때보다 고조되어 안전관리가 국가정책의 최우선 과제 중의 하나로 인식되게 되었다. 또한 1인당 국민소득 1만불, 연간수출 1,000억불 달성과 함께 국민의 삶의 질의 향상에 대한 욕구가 빠른 속도로 증가하였으며, 특히 "노동을 하며 살아가는 근로자 삶의 질의 향상"에 대한 노동조합의 관심이 크게 대두되었다. 이와 같은 시대적·사회적 배경하에 1996년부터 정부의 산업안전보건정책은 근로자의 참여와 협력 속에 안전보건활동이 자율적으로 기반조성을 할 수 있도록 하는 방향으로 전환되고 있다(노동부 산업안전국, 1995. 12, 9~11쪽).

전술한 바와 같이 독일의 산업안전보건은 19세기 중엽부터 시작되었으며, 우리나라는 20세기 중엽부터 시작되어 약 1세기의 차이가 있다. 다시 말해 독일은 100여년에 걸친 산업안전보건 개선을 위한 노력의 결과 다방면의 기술적인 노하우가 축적되었을 뿐만 아니라 수많은 시행착오를 통한 제도적 개선이 이루어져 왔다. 그 결과 오늘날 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해율이 우리나라의 8분의 1 정도로 낮다. 특히 1970년대부터 독일 정부에서 주도하여 추진한 '노동의 인간화' 프로그램에 노·사가 적극적으로 참여한 결

과가 획기적인 산재율의 감소로 나타났다.

상대적으로 우리나라는 독일에 비하여 기술적인 안전보건의 노하우가 취약하고 제도의 정비가 미진함에도 불구하고 현 시점에서는 국제시장에 동일한 조건에서의 무한경쟁에 내몰리고 있다. 이와 같은 상황하에서 높은 중대재해발생률을 획기적으로 감소시키고 산업안전보건부문의 개선을 위해서는 노동조합의 적극적 참여가 절대적으로 필요하며 다음과 같은 부문에 대한 정책적인 검토가 필요하다.

(1) 근로자단체・노동조합에서는 '근로자 삶의 질의 향상'을 위하여 분배문제뿐만 아니라 산업안전보건에도 적극적인 관심을 가지고 참여하여야 한다.

(2) 산업안전보건 개선을 통하여 근로자 삶의 질을 향상시키는 다각적인 프로그램 개발 및 시행을 위하여 노동조합이 효율적으로 참여하는 방안에 대한 종합적인 토론이 한국노총과 노총중앙연구원을 중심으로 이루어지고, 이를 위한 제도적·재정적 뒷받침이 정부 차원에서 강구되어야 한다.

(3) 사업장 내에서 노조가 산업안전활동에 적극적으로 참여하기 위하여 노조 산업안전보건부서 담당자의 전임제에 대한 제도적 검토가 필요하다. 또한 이들의 활동의 효율적 극대화를 위하여는 이들에 대한 산업안전보건 관련 교육의 체계화가 전제되어야 한다.

(4) 금속노련의 산업안전보건 전 부문에 대한 연구·교육·지도사업의 체계화가 이루어져야 한다. 특히 노조 위원장 및 간부들에 대한 효율적인 산업안전보건 교육이 시급하다.

(5) 노·사의 공동참여를 통한 산업안전보건 개선의 효과를 극대화하기 위하여

- 중앙단위에서의 노총의 역할과 그를 위한 정부와 경총의 자세전환 및 법적제도적 보완장치가 마련되어야 하고
- 산업별·업종별 단위에서의 노·사단체 각각의 전문가 양성과 전문 연구기능의 확보 및 확대를 위한 방안을 노·사·정 공동으로 강구하여야 하며
- 개별 기업·사업장단위에서 협의회와 위원회의 활동강화를 위한 정책과제의 추출과
- 산업안전보건부문의 근로자참여권이 확장될 수 있도록 법적 제도적 뒷받침이 이루어져야 한다.

(6) 정부에서는 "노동을 하며 살아가는 근로자 삶의 질의 향상(이른바 '노동의 인간화')"을 위한 프로그램을 노·사가 참여하여 입안할 수 있도록 하고 이에 대한 적극적인 투자를 하여야 할 것이다.
이를 위하여는 선진산업국의 경험(예, 독일)을 체계적으로 연구·분석한 후 우리의 관습과 실정에 적합한 마스터 플랜을 수립하여야 할 것이다.

(7) 산업재해발생률이 높은 영세·중소기업(전체 산업재해의 70% 이상 차지)의 산업안전 개선을 위하여 노·사·정이 공동으로 참여하여 별도의 마스터플랜을 수립하여야 할 것이다.

(8) 산업재해 및 직업병의 효율적인 감소대책 수립을 위한 각 분야의 과학적인 연구 및 그 연구결과를 현장에의 응용·적용을 체계화하기 위하여 현재 二元化되어 있는 산업안전과 산재보험의 一元化를 위한 정책적인 검토가 필요하다.

(9) 사업주·사업주단체 및 정부에서는 제품의 근원적 안전성 확보를 통한 수출상품의 경쟁력제고를 위하여 이와 관련되는 외국(예, EU)의 관계

법령 및 기술규정들의 수집·분석이 선행되어야 하며 이를 통하여 이 분야에 미진한 우리나라의 법제도의 제정 및 개정·보완방향을 제시하여야 한다. 아울러 제품의 근원적 안전성 확보를 생산공정안전, 설비안전, 작업안전, 작업환경 개선, 산업재해 감소를 통한 기능노동력의 안정적 확보 등을 통하여 이룩할 수 있는 기업경영정책을 수립하여야 할 것이다(즉, 산업안전보건에의 적극적 투자를 통한 수출상품의 경쟁력 확보).

<부록> 산업안전보건활동 실태조사(전국금속노동조합연맹)

1. 노조명

2. 지역

3. 종업원수

4. 조합원수

5. 주요생산제품

6. 산업안전보건위원회가 있는가?
   ① 있다.
   ② 없다.
   ③ 노사협의회로 대체한다.

7. 산업안전보건위원회가 있다면 운영규정은?
   ① 노사합의로 정한 규정이 있다.
   ② 노사협의로 정한 규정이 있다.
   ③ 회사가 정한 규정에 의한다.
   ④ 규정이 따로 없다.
   ⑤ 기 타

8. 노동조합에 산업안전부서가 있는가?
   ① 있다.
   ② 없다.

9. 노조에 산업안전부서가 있다면 그 직제는?
   ① 부장 1명
   ② 부장 1명, 차장 1명
   ③ 부장 1명, 차장 약간명
   ④ 기타(직제내용을 자세히 적어줄 것)

10. 귀 노조는 현장 각 부서마다 노조의 산업안전담당요원을 두고 있는가?
   ① 두고 있다
   ② 두고 있지 않다

11. 노조의 산업안전위원회나 소모임 등의 산업안전관련 조직이 있는가? 있다면 그 구체적 내용을 적어주십시오.

12. 노조에 산업안전부서가 있다면 산업안전담당자는 상근인가?
   ① 상근이다.
   ② 비상근이다.

13. 귀 노조의 노조직책별 상근자 현황은? (직책별로 모든 상근자 다 기재)

14. 귀 노조 산업안전담당자에 대하여
   (1) 근속연수
   (2) 노조 산업안전담당자로 재직한 기간
   (3) 실제로 산업안전활동을 하고 있는가?
      ① 열심히 하고 있다.
      ② 특별한 활동은 없다.
   (4) 산업안전담당자가 산업안전교육을 받은 정도는?
      ① 한 번도 받은 적이 없다.
      ② 한 번 받았다.
      ③ 한 번 이상 받았다.

(5) 산업안전담당자의 능력은?

① 산업안전활동을 충분히 해낼 수 있는 지식이 있다.

② 지식이 아직 부족하다.

③ 지식이 전혀 없다.

15. 귀 노조의 산업안전활동은 실제로 누가 담당하고 있는가?

① 노조의 산업안전담당자

② 산업안전담당은 아니라 노조상근자가 겸임한다.

③ 회사측에 전부 일임한다.

16. 귀 노조에서 실시하고 있는 주요 산업안전활동의 항목을 적어 주십시오.

17. 귀 노조 조합활동의 우선순위는?

(가장 중요시하는 것들은 1, 두 번째로 중요시하는 것들은 2, 아직 중요시하지 않은 것들은 3으로 기재할 것)

임금, 퇴직금, 노동시간, 인사관계, 복지관계, 기술훈련, 산업안전, 재해보상, 단체교섭, 노동쟁의, 징계, 노조활동권, 노조조직활동, 노조교육활동

18. 회사 시설의 산업안전 상태는?

① 매우 불안전하다.

② 보통이다.

③ 상당히 안전하다.

19. 회사측의 산업안전 보장을 위한 노력 정도는?

① 매우 노력하고 있다.

② 보통 정도이다.

③ 별로 노력하고 있지 않다.

④ 전혀 노력하고 있지 않다.

20. 회사측 산업안전담당자의 능력 정도는?
① 능력이 뛰어나다.
② 보통이다.
③ 능력이 상당히 부족하다.
④ 능력이 절대적으로 부족하다.

21. 작업환경측정계획 결정과 관련하여 노조는 다음 사항에 참여하는가?
(1) 측정기관 결정시
① 노조 참여한다.
② 노조 참여하지 않는다.
③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.
④ 잘 모르겠다.
(2) 측정시기 결정시
① 노조 참여한다.
② 노조 참여하지 않는다.
③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.
④ 잘 모르겠다.
(3) 측정방법 결정시
① 노조 참여한다.
② 노조 참여하지 않는다.
③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.
④ 잘 모르겠다.
(4) 측정시 입회여부
① 노조 입회한다.
② 노조 입회하지 않는다.
③ 노조가 입회하려 하나 회사가 거부한다.
④ 잘 모르겠다.

22. 재해조사시 노조 참여여부

① 노조 참여한다.

② 노조 참여하지 않는다.

③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.

④ 잘 모르겠다.

23. 건강진단계획 결정시 노조는 다음 사항에 관하여 참여하는가?

(1) 병원 결정시

① 노조 참여한다.

② 노조 참여하지 않는다.

③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.

④ 잘 모르겠다.

(2) 건강진단방법 결정시

① 노조 참여한다 .

② 노조 참여하지 않는다.

③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.

④ 잘 모르겠다.

24. 새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조 참여여부

① 노조 참여한다.

② 노조 참여하지 않는다.

③ 노조가 참여하려 하나 회사가 거부한다.

④ 잘 모르겠다.

25. 안전보건규정 개정시

① 노조와 협의한다.

② 노조 의견만 청취한다.

③ 노조와 합의해야 한다.

④ 회사가 일방적으로 정한다.
⑤ 잘 모르겠다.

26. 안전보건교육 결정시
① 노조와 협의한다.
② 노조 의견만 청취한다.
③ 노조와 합의해야 한다.
④ 회사가 일방적으로 정한다.
⑤ 잘 모르겠다.

27. 안전장비 구입시
① 노조와 협의한다.
② 노조 의견만 청취한다.
③ 노조와 합의해야 한다.
④ 회사가 일방적으로 정한다.
⑤ 잘 모르겠다.

28. 건강진단시 통상 검사보다 추가되는 항목은?

29. 건강진단결과를 통보받는가?
① 통보받는다.
② 통보 안 받는다.
③ 통보받을 수 있으나 노조가 요청하지 않는다.
④ 잘 모르겠다.

30. 안전보건규정은 조합원에게 공시되는가?
① 공시된다.
② 공시 안된다.

③ 요청하면 열람할 수 있다.
④ 잘 모르겠다.

31. 유해물질의 유해성에 관한 정보는 제공받고 있는가?
① 제공된다.
② 제공 안된다.
③ 요청하면 제공받을 수 있다.
④ 잘 모르겠다.

32. 안전보건교육은 어떤 형태로 되고 있는가?
① 매달 한 번에 한 시간 이상씩 한다.
② 조회때 5분 정도 한다.
③ 조회때 하나 한 시간 이상씩 할 때도 있다.
④ 거의 하지 않는다.
⑤ 잘 모르겠다.

33. 무재해운동에 대한 평가는?
① 재해를 줄이는 데 효과적이다.
② 재해를 줄일 수 있으나 노동자를 억압한다.
③ 재해를 줄이기는커녕 노동자를 억압만 한다.
④ 잘 모르겠다.

34. 귀사 노동자들의 안전규정 준수 상태는?
① 잘 지킨다.
② 잘 안 지킨다.
③ 잘 안 지키나 더 개선되고 있다.

35. 귀사 노동자들의 안전용구 착용 정도는?
① 잘 착용한다.
② 잘 착용 않는다.

36. 안전장치를 풀어놓고 작업하는 경우가 있는가? 있다면 그 이유는?
① 회사의 요구로
② 작업량을 달성하기 위하여
③ 작업이 더 편하도록 노동자 스스로

37. 3일 이하 휴직의 산업재해에 대한 보상방법은?
① 개인 돈으로 치료
② 회사에서 치료비는 주되 의료보험으로

38. 4일 이상 재해의 경우도 의료보험으로 처리하는가?
① 그렇다.
② 아니다.

39. 법수준 이상으로 보상하는 제도가 있다면 그 구체적 내용은?

40. 산재로 사망한 사례가 있는 경우 그 보상액은?

41. 산재안전 문제와 관련하여 부딪치는 애로사항은?

42. 산재보상과 관련하여 부딪치는 애로점은?

43. 회사에서 재해가 가장 많이 발생하거나 발생할 가능성이 있는 작업은? (구체적으로 적어 줄 것)

< 參 考 文 獻 >

김치선, 『獨逸의 共同決定制度』, W.아다미/Joh.쉬테펜 著, 한국노사발전연구원・후리드리히에베르트재단, 1993.

金 勳, 『勞使協議會의 運營實態에 관한 調査硏究』, 한국노동연구원, 1992. 12.

노동과 건강연구회, 『노동과 건강연구회 회보』, 각년도.

勞動部, 『第1次('91~'96) 産業災害豫防 6個年計劃 -人命尊重産業風土具現-』, 1991.

_____, 『'93 産業災害分析』, 1994.

_____, 『産災保險事業年報』,1993, 1994.

勞動部 産業安全局, 『업무추진 및 산안법령개정관련 지침』, 산업안전보건관계자 특별교육자료, 1995. 12

문송면장례대책위원회, 『활동보고서 및 자료집』, 1988.

朴德濟・曺允鉉・李源德, 『先進各國의 勞組運動과 勞使關係』, 한국경제신문사, 1989.

宣翰承, 『블루라운드(BR)를 다시 생각한다』, KLI 勞動硏究速報, 1994. 12. 15.

柳吉相・魚秀鳳・尹朝德・金素英・李海鍾・高承範・金祐起,『勤勞福祉公社의 公團化에 따른 旣存事業 및 産災保險業務의 效率的 推進方案 硏究』, 1995. 2.

尹性天・李銑・金廷翰, 『團體協約分析』, 한국노동연구원, 1990. 12.

이경용・백도명・박정선・이관형・이기범, 『사업장 산업안전보건위원회의 활동실태에 관한 조사연구』, 한국산업안전공단 산업보건연구팀, 1994. 12.

전국금속노동조합연맹, 『'94 단체협약분석 및 실질근로조건조사보고서』, 1995. 2.

전국노동조합협의회,『전노협사업보고』, 각년도.

한국노동연구원,『KLI 海外勞動統計』, 1994.

BAU(Bundesanstalt für Arbeitsschutz), Informationen zum Arbeitsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, März 1990.

_____, Jahresbericht 1991, 1992.

_____, Schriftenreihe der Bundesaustalt für Arbeitsschutz, Übersicht 1994, 1995.

BG Chemie, Die Berufsgenossenschaften - Organisation, Aufgaben, Leistungen-, Merkblatt A007, 3/1994.

FES/Kang Su-Dol, 독일 산별노조와 노사관계의 체제, FES, Seoul, 1994.

BMA(Bundesministerium für Abbeit und Sozialordnung), Arbeitssicherheit '94, Unfallverhütungsbericht Arbeit, 1995.

HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften), Betriebswacht. Datenjahrbuch der HVBG 1995.

IG-BSE, 91/93 Geschäftsbericht, 1994.

Kitner M., Gewerkschaftsjahrbuch 1993, Daten-Fakten-Analysen, Bund-Verlag GmbH, Köln, 1993.

N.N, Arbeitgesetze, 46., neubearbeitete Auflage, Deutscher Taschenbuck Verlag, 1994. 7.

Skiba R., Taschenbuck Arbeitssichereit, 50, völlich neubearbeitete Auflage, Erich Schmidt Verlag, 1985.

Weber W., Arbeitsicherheit, Historiche Beispiele-aktuelle Analysen, Rowolt Tachenbuck Verlag GmbH, 1988.

Yoon Jo-Duk, "Der Arbeitsschutz der Republik Korea und in Deutschland - Eine Systematische Analyse des Unfallgeschehens und ein Vergleich beider Systeme -: Doktor- Disertation an der Universität Wuppertal im Fachbereich Sicherheitstechnik", August 1993.

• 主要略歷

- 서울大 工科大學 機械工學科
- 서울大 大學院 産業工學 博士科程修了
- 독일 부퍼탈大 産業安全工學 博士
- 現 韓國勞動硏究院 硏究委員

• 主要著書 및 論文

- Der Arbeitsschutz in der Republik Korea und in Deutschland -Eine systematische Analzse und ein Vergleich beider Systeme- Doktor-Dissertation im Fachbereich Sicherheitstechnik an der Universität Wuppertal in Wuppertal City, Germany, 5. August 1993.
- 우리나라와 獨逸의 中學校 敎育科程에 나타난 産業安全敎育에 관한 內容分析('93)
- 勤勞福祉공사의 공단化에 따른 旣存事業 및 産災保險業務의 效率的 推進方案 硏究('95)

産業安全과 勞動運動

1995년 12월 18일 인쇄
1995년 12월 24일 발행

발 행 인	宋 壽 一
발 행 처 주 소	**한국노동조합총연맹** 서울시 영등포구 여의도동 35번지 (代) 02-782 -3884
등 록	81. 8. 21 (13-31호)
인 쇄	(주)우정미디어 (代) 02-324 -9762