

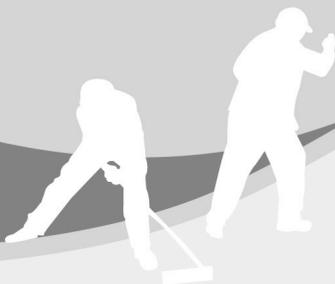


제50회 산업안전보건강조주간 세미나

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」

– 안전보건에서 바라본 양질의 일자리

2017. 7



고 용 노 동 부
산재예방정책과



산업안전보건연구원
안전보건정책연구실

제50회 산업안전보건 강조주간 세미나
 「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」
 -안전보건에서 바라본 양질의 일자리

등록 및 세미나 일정

14:00-14:30	등록 및 세미나안내	산업안전보건연구원 정책제도연구부 장유리 연구원
좌장 : 이경용 박사(안전보건공단 서울북부지사)		
14:30-15:10	(주제 발표) 산업안전에서 바라본 양질의 일자리	산업안전보건연구원 정책제도연구부 조흠학 연구위원
15:10-16:20	전문가 토론	<input type="checkbox"/> 한국노동조합총연맹 조기홍 실장 <input type="checkbox"/> 한국경영자총협회 임우택 본부장 <input type="checkbox"/> 창원대학교 오상호 교수 <input type="checkbox"/> 경남대학교 신영규 교수
16:20-16:35	coffee break	
16:35-17:00	종합 토론 및 청중 질의	
17:00	폐회	



Contents

I. 들어가며	1
II. 전통적 의미의 양질의 노동	2
1. 전통적인 양질 노동의 의미	2
2. 독일 노동생활의 인간화	3
3. 양질의 노동의 개념 변화	5
III. 최근의 양질의 일자리	8
1. 우리나라에서 의미하는 양질의 일자리	8
2. 외국 양질의 일자리지표	10
IV. 산업안전보건에서 양질의 일자리	17
1. 한국에서 일자리의 사회적 변화	17
2. 위험정보제공에 따른 양질의 일자리	20
3. 직무특성과 양질의 일자리	29
V. 결 론	41
1. 노동 인간화의 탄생	41
2. 노동인간화의 세계적 추세	41
3. 현재의 양질의 일자리 의미	42
4. 위험정보제공과 양질의 일자리	43
5. 직무특성과 양질의 일자리	44

산업안전보건에서 바라본 양질의 일자리

조희학

I. 들어가며

최근 정부에서 일자리를 늘린다는 정책 목표 아래 일자리 확대와 일자리 만들기에 총력을 기울이고 있다.

최근 일간지에서 “... 청년 일자리의 문제로 지적 한 것 중의 하나로 중소기업의 정규직 임금이 대기업정규직에 52.7%에 불과하여 새로운 직원이 오기 힘들다고 한다. 그러나 일본인 경우 임금격차의 내용을 보면 중소기업(상근근로자 100~999명)의 임금수준이 최근 15년간 대기업(1000명 이상)의 83% 소기업(10~99명)의 75% 수준이라고 한다. 대출 초임은 한국돈으로 2,000만~3,000만원 수준으로 거의 차이가 없다고 한다. 그리고 대기업은 상생의 의미에서 중소기업의 적정 이윤을 보장해준다고 한다.”¹⁾

이와 같이 지금까지 양질의 일자리는 고임금 일자리가 양질의 일자리로 대변되고 있다.

현 정부에서 일자리 위원회를 두고 일자리가 국정의 우선과제로 삼고 새정부의 첫 정책으로 일자리확충을 꾀하고 있다. 특히 공공부문에서 12,000명의 일자리를 창출하는 것으로 계획을 하고 있다²⁾.

그런데 일자리를 늘린 후, 늘어난 일자리가 인간다운 생활을 하기 위한 적절한 일자리인지는 다시한번 검토해 볼 필요가 있다. 사업장내에서 직무의 선택과 작업의 선택권이 없이 주어진 고임금 일자리가 양질의 일자리 인지

* 이 발표문은 2015년 연구원에서 수행한 「양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구」를 수정 정리한 내용임.

1) 동아일보 2017.6.7 오피니언, '청년 일자리의 주범', A35면, 재인용

2) 배규식, 신정부의 고용정책, 2017 한국고용노동사관계학회 발제문, 415면

아니면, 사업장의 직무선택과 작업의 선택권, 창의성, 직무의 안정성을 고려한 발전성, 또는 지원참여등이 포함된 일자리가 양질의 일자리인지는 지속적인 검토를 통하여 살펴 볼 필요가 있다. 이런 의미에서 이번 발표에서는 2015년 산업안전보건연구원에서 수행한 「양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구」를 중심으로 양질의 일자리개념 정리와 함께 근로자의 건강과 안전을 중심으로 한 안전한 일자리의 개념을 통하여 양질의 일자리를 재정리 해보고자 한다.

II. 전통적 의미의 양질의 노동

1. 전통적인 양질 노동의 의미

노동에 있어서 인간화라는 의미는 사회적 관계 속에서 제기되었다. 즉, “자기의 노동을 타인에게 제공하고 그 대가로서 임금을 받는(조용범, 1983: 38)” 임금근로자와 노동력을 이윤창출을 위해 투입하는 생산요소로 보는 사용자와의 사회관계 속에서 발생하였다. 대부분이 임금근로자이고 따라서 노동력의 제공을 통해서만 삶을 영위할 수 있는 현대의 근로자에게는 근로자들의 삶의 질을 유지 또는 향상을 위해서 근로자들의 삶에 직접적인 영향을 미치는 사업장의 근로조건 개선이 중요한 문제이다. 따라서 양질 노동에 따른 노동의 인간화는 사회관계의 변화와 노동조건 자체의 개선이라는 두 가지 면에서 진행되었다. 20세기 초반 전세계적으로 확산된 테일러의 과학적 관리방법에 기초한 포드 생산체계에서 작업의 단조로움, 높은 노동강도, 기계 속도에 의한 노동의 긴박성 등으로 노동조건이 악화되었으며, 또한 생산의 효율성을 높이기 위한 사업장의 지시와 통제의 강화로 노동의 타율성 및 종속성, 엄격한 위계적 작업조직 등 비인간적 노동조건이 증대하고 확산되어졌다

이전 고대사회에서 노동은 주로 육체적 활동만을 지칭하였으며 ‘말하는 도구’였던 노예에게만 강제된 고역이었고, 정신적 활동은 자유민들만이 영위할

수 있는 것이었으며, 중세에서는 농노가 이 역할을 맡았으며, 노동은 인간이 지은 원죄에 대해 신이 내린 벌이며 속죄의 방법으로 취급되어 이 역시 묵묵히 참고 견뎌야하는 괴롭고 힘든 일이었다. 그러나 근대 초기, 서구사회의 경제적 변화와 함께 발생한 종교개혁 이후에는 직업의 개념이 등장하고 노동을 신이 주신 의무, 즉 신성한 의무이며 따라서 즐겁게 수행해야 한다고 주장하는 이들이 나타났다. 모든 사람이 자유롭고 평등하다는 이념을 바탕으로 탄생한 근대사회에서의 노동은 임금을 받고 일정한 시간동안 일정한 노동력을 제공하는 임금근로자의 몫이었으며 이러한 사회관계는 지금까지도 이어져 오고 있다.

이러한 사회의 변혁속에서 “노동의 인간화는 좁은 의미로는 직무내용을 변경함으로써 직무만족을 높이는 노무관리 수단으로 볼 수 있다. 넓은 의미로는 노동자들이 인간다운 삶을 영위하는 것을 의미하고 근로자의 정치·경제적 요구들, 사회체제를 변혁하여 근로자들이 자주적이고 민주적인 삶을 실현하는 것까지를 포함할 수 있다”³⁾라고 주장되기도 한다. 현대사회에서 노동의 질의 향상과 개선을 위한 시도는 1970년대 독일에서 진행되었던 ‘노동의 인간화(Humanisierung der Arbeit)’ 운동이었다. 이것은 테일러-포드주의에 입각한 작업조직이 인간의 특성을 반영하지 못한 비인간적 노동을 강요한다고 하여 사업장에서 작업조직의 개선, 근로자의 자율성 확대, 경영의 공동결정 등을 내용으로 하여 양질 노동의 의미를 개념화하였다.

2. 독일 노동생활의 인간화

생산기술의 발전과 함께 노동생활의 질도 자동적으로 개선될 것이라는 믿었던 포드주의적 생산체계는 사실상 작업장내에서 인간특성을 반영하지 못하여 사회적 논란에 부딪치게 되었다. 당시의 독일정부는 1972년에 개정된 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)과 산업안전보건법

3) 이민영, 1997, 노동의 인간화와 한국 노동조합운동. 『동향과 전망』 97년 여름호(통권 제34호): 162-185.

(Arbeitsschutz-gesetz), 산업안전보건관계자법(Arbeitssicherheitsgesetz)⁴⁾ 등을 중심으로 노동생활의 개혁을 위한 제도적, 법적 토대를 마련하고 1973년 “노동생활의 인간화”라는 연구 및 실천 프로젝트를 기획하여 1974년 공식적으로 시작하였다.

‘노동생활의 인간화’는 작업조직, 노동조건, 산업안전 등의 분야에서 조직 구조의 수평화, 근로자의 자율성과 독자성의 확보를 통한 노동조건 개선, 소음/진동 등의 작업장 위해요소를 제거, 또한 이를 위해 법제도를 정비하는 것 등이 목표였으며, 부분적으로 자율적인(半자율적)인 팀작업의 도입과 근로자를 포함하는 공동결정제의 확대, 일관적이고 통일적이고 획일적인 공정작업의 해체 등을 시도하였다.

이 프로젝트는 “근로자들의 욕구를 이전보다 더 잘 충족시킬 수 있는 노동 조건을 만들 수 있는 가능성을 연구하는 것(Raehlmann, 2015: 105)”이었고 이를 위한 구체적인 네 가지 목표를 설정하였다(BMFT 1975; Raehlmann, 2015: 105-106)⁵⁾.

- 산업안전 및 근로자보호를 위한 자료, 권고기준치, 기계, 설비 그리고 작업장에 대한 최소한의 필요한 내용을 찾아내고 전달 하는 것
- 인간에 적합한 노동/작업기술의 개발
- 작업조직과 작업장의 구성을 위한 대표적인 제안과 모델을 도출
- 과학적 지식과 경영경험의 확산과 응용

4) 1973년 산업안전보건관계자법은 산업의, 안전 관리 기술자 및 산업 안전 보건 전문가에 관한 법률 (Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)로서 기존의 산업의 (Betriebsarzt) 제도를 입법화한 것으로, 산업안전보건 및 산재 발생의 예방을 위해 산업의와 안전보건전문의를 적극적 활용하게 되며, 이들의 선임과 업무범위 그리고 업무수행의 독자성 그리고 다양한 위원회 규정까지 포함하고 있다.

5) 김기식의, 양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2015, 12~14면 재인용.

3. 양질의 노동의 개념 변화

전세계적으로 확산되던 신자유주의와 금융자본주의는 독일의 경제에도 큰 영향을 미쳤으며, 이와 함께 근로자의 상황은 더욱 악화되었다. 또한 독일의 통일로 인해 폭발적으로 증가한 실업자의 수는 일자리의 양에 모든 관심을 집중하게 되었으며, 노동정책은 실종되었으며, 노동조건 또한 악화되었다. 그러나 1990년대에 이미 이전부터 진행되어 왔던 기업의 경영전략으로 실업자의 수가 증가하면서 고용안정이라는 문제가 나타났다. 그러므로 노동에 관한 목표가 고용이라는 틀 속에 노동정책을 판단하는 결과를 가져왔다. 따라서 당시의 노동은 고용이라는 틀 속에 시장경제형 노동관계를 해결하는 방안으로 모색하였다. 이때에 자우어(Sauer) 등의 많은 연구자들에 의하면 노동통제 방식이 새롭게 도입되었고, 노동통제의 새로운 방식은 노동조건 변화에서 가장 큰 원인으로 기업의 경영방식이 시장지향적으로 바뀌었다고 말하고 있다⁶⁾.

시장화에 의한 변화는 간접통제를 중심으로 첫째, 사업조직내에서 조직과 결정의 자유를 팀이나 개인에게 양도(프로젝트 작업이나 팀제 작업)하는 것이다. 둘째, 노동투입의 조직적 유연화(유연한 작업, 새로운 작업시간모델, 공간적 유연화 등)등으로 나타나는 것으로 볼 수 있다. 이 경우에 첫 번째의 변화는 불안정한 고용관계의 증가와 노동의 시간적, 공간적 유연화가 나타나고, 두 번째의 변화특성으로는 이전에는 관리자와 노동자 사이에서 조정역할을 담당했던 선임자나 상사, 외부조직 그리고 표준화와 분업이라는 기능이 사라지고 시장의 요구와 작업의 위험이 곧바로 근로자에게 전달

6) 오상호, 독일의 양질의 일자리, 산업안전보건연구원, 2015, 26면 재인용, 「Sauer는 ‘시장화’라는 개념으로 1990년의 사회경제적 변화와 이 변화가 노동자에게 미친 영향을 설명한다(Sauer, 2007a: 321). 기업의 모든 내부(생산)과정은 상품시장을 지향하고 있으며 이는 이미 80년대부터 시작하였다. 1990년대 중반부터는 여기에 더해 금융시장의 지배를 받고 있으며 기업의 모든 관심과 목표는 금융시장에 맞추어져 있다. 즉, 기업의 생산적 자본은 자본시장의 투자대상이 되었다. 시장화는 새로운 형식의 간접통제라고 부를 수 있는 새로운 통제방식을 기업에 이식하였다. 이 통제방식에서 새로운 점은, 관리자는 광범위한 틀만 확정하고, 특정한 목표만 제시한다는 것이다. 광범위한 틀이란 전체 사원의 수, 기술장비, 전략적 중점과제 등을 말하고, 특정한 목표란 이익, 생산량, 비용 그리고 생산기한 등을 말한다. 구체적으로 어떻게 이 특정한 목표들을 달성할 것인가는 분권화된 단위들 그리고 최종적으로 노동자들에게 위임된다.」

되어진다는 것으로 변화가 나타난다고 한다.

이러한 시장화와 고용의 경제적 효율화는 고용의 합리화라는 이름으로 기업뿐 아니라 사회의 모든 영역으로 확산되었으며, 이것은 노동세계의 변화를 몇가지로 요약할 수 있다⁷⁾

(1) 심화되는 임금노동의 분화와 양극화

노동생활에서 기업의 합리화과정은 두 가지로 방식으로 노동자에게 영향을 미친다. 노동력은 순수한 비용요소로만 고려되어지고, 다른 한편으로, 사용자는 개별 피고용자의 노동력만으로 중심으로 판단 한다. 노동력은 이윤을 창출하기 위해 투입하는 단순한 생산요소로서의 대상일 뿐 아니라 이윤을 창출하는 주체로만 판단하며, 노동정책 주된 영역인 숙련공은 그 중요성을 잃어가고 있으며 단순한 고임금과 저임금의 불안정하고 주관화된 노동이 증가되고 있다.

(2) 노동력의 갈등

개별 사업장의 노동정책은 노동력의 투입과 사용에 대한 기술적, 조직적 조건으로 정의되는 일정 정도 안정적인 구조를 가지고 있었다. 그런데 생산요소의 효율성에 따라 ‘정상적’ 기업이윤과 금융시장에서 수익기대라는 관점에서 모두를 충족시킬 수 없다. 특히 금융시장의 수익은 기업의 지속적인 구조조정으로 나타나며 이것은 생산성 향상을 위한 대책들로 단순한 노동력의 가치적 문제만을 가지고 판단하게 된다는 것이다. 즉 고용에 의해 나타나는 기술적, 조직적내용으로 전통적인 방식의 노동력으로 만 판단되어 노동력이후에 나타나는 노동의 삶의 질은 전혀 반영 되지 않는다고 볼 수 있다.

7) 오상호, 독일의 양질의 일자리, 산업안전보건연구원, 2015, 26면. 재인용. 국가의 복지정책, 학교의 운영, 심지어 가족생활에서까지 경제적 효율성이 모든 행위의 기준이 되어 버렸다. Sauer는 시장화가 야기한 노동세계의 변화를 5가지로 요약한다(Sauer, 2007b: 9-13).

(3) 노동력성과에 대한 가치 기준의 실종

노동력의 성과에 대한 전통적 노동정책의 포드주의적 기준들에서 노동력의 성과는 기술력과 같은 의미였으나, 노동을 시장지향적이고 결과지향적으로 보는 입장에서는 노동력의 성과는 결과만으로 판단된다는 것이다. 즉, 전통적으로 노동의 성과는 인간노동력의 성과였으나, 결과만이 중요할 때, 노동력과 관련된 노력의 성과는 사라진다. 단순한 노동의 결과만 이야기 한다는 것이다.

(4) 근로자간 경쟁의 심화

간접 통제를 통해 근로자간의 경쟁관계가 심화되고, 현장에서의 공동업무가 없어지고 본인의 개인적인 업무가 우선이 된다. 이전에 선임자가 통제 및 감독기능을 통하여 팀이나 프로젝트그룹에게 주어지면, 그 결과가 나타나는 성과에 따라 임금이 주어지고 팀작업의 중요성으로 나타났다. 그러나 근로자간의 경쟁으로 근로자 개인의 일정 목표 달성만 중요한 것이며 근로자의 일정한 목표 달성만 필요한 것으로 근로자간의 경쟁이 심화되어진다는 것이다.

이상과 같은 변화로 인해, 일상노동의 문제가 제기되었던 1970년대와는 다른 사회환경이지만, 단순한 임금의 기준으로 보던 시대에서 노동의 자율성은 시장화과정에서 노동통제의 중요한 수단으로 변질되었다. 기업은 대략적인 목표만을 설정하고 작업과정의 구체적 구성이나 목표, 나아가 그 목표의 실현방법은 노동자의 자율에 맡기고 달성한 목표에 따라 성과급을 지급하게 된다. 그러므로 근로자는 성과에 대한 스트레스에 그대로 노출되며, 결국 근로자는 임금으로 개선되었다고는 하나 여전히 존재하는 육체적 부담에 더하여 그보다 더한 정신적·심리적 부담까지 나타나게도 된 것이다.

III. 최근의 양질의 일자리

1. 우리나라에서 의미하는 양질의 일자리

현대 독일 사회에서 노동의 질 개선을 위한 노동정책상의 대표적인 시도 1970년대에 진행되었던 ‘노동의 인간화(Humanisierung der Arbeit)’ 운동이었다. 이는 당시 집권당이었던 사회민주당과 노동조합이 협력하여 사업장의 비인간화된 노동의 성격을 인간적이고 친노동자적인 것으로 재구축하려는 시도였다. 이러한 노동의 인간화에 대한 흐름은 1980년대와 90년대를 거치면서 다소 소강상태에 빠졌다가, 2000년대 이후 노동의 성격과 노동시장의 성격이 변화하면서 독일 노동운동이 지난 70년대 노동의 질을 향상시키려 했던 시도들을 계승한다는 의미에서 노동의 인간화 운동이 나타났다. 이 노동의 인간화 운동은 일명 ‘좋은 노동’ 혹은 ‘양질의 일자리’로 명명되어 점점 약화되어 가는 노동의 질을 미시적인 노동정책들을 중심으로 개선하려는 실천적인 운동이었다. 이것은 ILO를 비롯하여 국제적으로 양질의 일자리(decent work)를 향한 노력으로 추진되어지기도 했다⁸⁾(박명준, 2010).

우리나라에서도 1990년대 기업들이 경영합리화운동을 적극적으로 전개하면서 노동의 인간화에 대한 다양한 연구와 시도가 있었지만(박준식 외, 1997), 그 이후에는 특별한 연구가 이루어지 않고 있었다. 다만 ILO에서 추진하는 양질의 일자리(decent work)에 초점을 맞추어 국내에서의 양질의 일자리가 무엇인지가 일부 설명 되어졌을 뿐이다. 그래서 지금까지는 양질의 일자리는 고용과 해고의 경직성, 정년보장의 일자리에 우선하여 연구되고 추진되어 졌다. 그러나 최근 정부에서는 양질의 일자리라는 의미로 일자리 창출을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그런 의미에서 양질의 일자리가 근로자의 고용외에 작업도중 발생 할 수 있는 위험으로 부터의 보호라는 측면에 양질에 일자리를 검토해 볼 필요가 있다. 산업안전보건의 관점에서 양질의 일자리가 근로자의 건강을 보장할 수 있는지에 대해서는 검토해 보고

8) 박명준. 독일 노동조합 양질의 일자리 정책과 실천. 전국금속노동조합, 2010., 24~27 재인용

양질의 일자리가 어떤 것인지 찾아볼 필요가 있다.

우리 정부는 최근 양질의 일자리 창출이라는 표현을 자주 사용하고 있는데, 이러한 양질의 일자리는 어떤 일자리를 의미하는지 살펴보면 각각의 정의가 다르다고 볼 수 있다.

삼성경제연구소는 양질의 일자리를 ‘명목 임금 기준으로 전체 평균임금 수준을 상회하는 산업 부문에서 창출되는 일자리’라고 정의하였고, 한국경영자총협회는 ‘정규직이면서 임금이 평균치보다 20% 정도 높은 일자리’라고 하였다. 한국개발연구원은 ‘30대 대기업 집단, 공기업, 금융업’이라 하였고, 한국교육개발원에서는 ‘정규직 대기업 취업자에 포함되는 자’라고 하였다(표1). 이처럼 우리나라에서는 양질의 일자리 기준은 대부분 임금이 높은 정규직이라는 개념이 강하다.

‘양질의 시간제 일자리’에 대해서는 현대경제연구원의 보고서에서 ‘개인의 자발적 수요에 맞고, 전일제 근로자와 임금·복리후생 등에 있어 차별이 없으며, 4대 보험 등 기본적인 근로조건이 보장되는 일자리를 의미한다’고 정의하고 있는데, 정부에서도 이 개념을 인용하여 사용하고 있다⁹⁾. 이는 앞서 설명한 양질의 일자리에 대한 각 기관들의 정의보다는 좀 더 인간다운 삶에 접근한 개념이라고 볼 수 있겠다.

그렇다면 산업안전보건의 측면에서 고임금의 정규직 일자리가 모두 안전하고 쾌적한 일자리라 볼 수 있는지와 외국에서는 양질의 일자리를 어떻게 정의하고 있는지에 대해서도 살펴볼 필요가 있다.

9) 이종훈, 민현주. 양질의 시간제 일자리 창출을 위한 정책토론회 자료집. 2013. 국회의원정책토론회 자료집, 재인용

<표 1> 기관별 양질의 일자리 정의¹⁰⁾

기관	정 의
삼성경제연구소	명목임금 기준 전체 평균 임금 수준을 상회하는 산업 부문에서 창출되는 일자리
한국경영자총협회	정규직이면서 임금이 평균치보다 약 20% 정도 더 높은 일자리
한국개발연구원	30대 대기업 집단, 공기업, 금융업
한국교육개발원	정규직 대기업 취업자에 포함되는 자 등

2. 외국 양질의 일자리 지표

1) 국제노동기구(ILO)의 양질의 일자리 지표

국제노동기구(International Labour Organization, 이하 ILO)에서는 1999년 제87차 국제노동회의(International Labour Conference 87th Session 1999)에서 “자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 양질의(decent) 생산적인(productive) 일자리를 제공하는 것이 ILO가 당면한 최우선 목표”라고 언급한 바 있다¹¹⁾.

여기서, ILO가 제시하는 양질의 일자리의 개념은 크게 노동기회(opportunities for work), 고용선택의 자유(freedom of choice of employment), 생산적인 노동(productive work), 노동에서의 평등(equity in work), 고용안정(security of work), 노동에서의 존엄성(dignity at work) 등을 포함한다. 이외에도 양질의 일자리 확대를 통해 얻을 수 있는 국가경제 및 사회의 발전, 노동성과의 제고 등을 의미하는 거시경제사회적 내용을 중요시하고 있다 (Anker et al., 2002; 황준욱, 2005). 이러한 내용을 바탕으로 ILO에서는 양질의 일자리 측정을 위해 11개의 영역에서 다양한 지표를 제시하였는데¹²⁾ 그림1과

10) 양질의 일자리 수급상황 및 대응방향(2011, 장광수 외)에서 재인용

11) 옥우석. 2010. ILO 양질의 일자리(Decent Work) 측정지표 분석 및 정책적 시사점 연구. 고용노동부. 23면 재인용

12) 황준욱. 2005. ILO의 ‘일다운 일(decent work)’에 대한 발전적 논의’. 노동리뷰 2005년 4월호(통권 제4

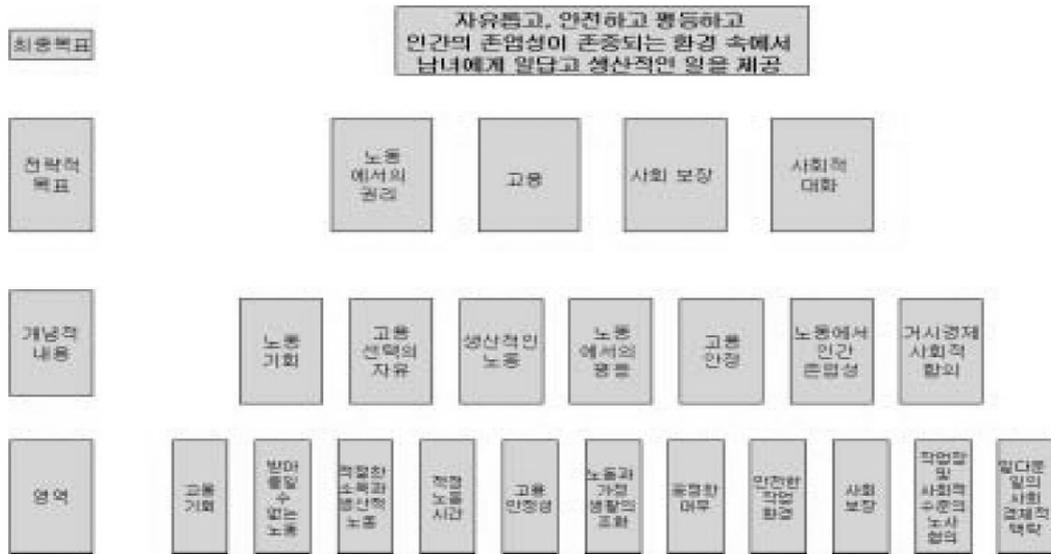
같다. 그림1에서는 양질의 일자리에 대한 개념도를 나타내었는데, 이를 보면 우리나라와 국제사회에서 추구하는 양질의 일자리 개념에 차이가 있음을 알 수 있으며, ILO의 양질의 일자리 판정 기준에는 임금과 고용형태 외에 안전한 작업환경 등의 다양한 조건이 포함되어 있다.

ILO의 양질의 일자리 측정지표

양질의 일자리 측정을 위해 ILO에서 제시한 지표 영역은 아래와 같다 (황준욱, 2005).

1. 고용기회(employment opportunities)
2. 받아들일 수 없는 노동(unacceptable work)
3. 적절한 소득과 생산적 노동(adequate earnings and productive work)
4. 적정 노동시간(decent hours)
5. 고용 안정성(stability and security of work)
6. 노동과 가정생활의 조화(balancing work and family life)
7. 공정한 대우(fair treatment in employment and at work)
8. 안전한 작업환경(safe work environment)
9. 사회보장(social protection)
10. 작업장 및 사회적 수준의 노사협의(social dialogue and workplace relations)
11. 양질의 일자리의 사회경제적 상황(economic and social context of decent work)

호): 21~34면 재인용



[그림 1] 양질의 일자리 구조¹³⁾

2) 독일의 양질의 일자리 지표

1990년대에 독일사회에는 이전의 노동보다 훨씬 강한 육체적, 정신적 부담에 노출되어 왔으며, 산업과 기업에 따라 근로자가 체감하는 ‘좋은 일자리’ 의미가 달라지고 있었다. 독일노동조합총연맹(DGB)에서 노동의 인간화 전통 ‘좋은 일자리’ 프로젝트를 구성하여 양질의 노동이란 안정적이며 높은 임금(소득)을 받고, 무기한 고용되며, 전문적이고 창조적인 능력을 노동에 투입하고 개발할 수 있어야 하고, (사회적) 인정을 받으면서 사회적 관계를 발전시킬 수 있는 일자리를 말한다. 이외에도 발전가능성, 전문화(자격취득 등)가능성, 노동 과정에 대한 영향을 미칠 수 있는 가능성, 상사나 동료와의 좋은 관계 등과 같은 자원이 충분하다면 일자리는 양질의 일자리로 긍정적으로 평가 받는다¹⁴⁾. 반대로 파견일자리, 기간제 일자리 그리고 mini job 등은 나쁜 일자리 또는 불안정한 일자리로 분류되어 있다.

독일노동조합총연맹은 2002년 설립된 INQA¹⁵⁾를 통해서 2004/5년에 노동의

13) 황준욱, 일다운 일(decent work)’에 대한 발전적 논의, 2005(재인용)

14) Fuchs u.a. 2006: 7; Pickshaus, 2007: 19에서 재인용.; 반대로 파견일자리, 기간제 일자리 그리고 mini job 등은 나쁜 일자리 또는 불안정한 일자리로 분류되고 있다.

질을 평가할 수 있는 지표를 만들었으며, 당시 이 지표개발 프로젝트의 책임자인 폭스는 예비조사와 연구를 통해 2006년 3가지로 분류된 영역에서 15개 세부영역의 지표 그리고 이를 위한 31개 질문으로 구성된 설문지를 완성하였고 2011년에는 설문지를 개선하여 세부영역을 조정하고 설문문항을 42개로 확대하여 양질의 노동일자리에 관한 지표를 구성하였다. 이 지표 안에는 임금과 고용외에 노동시간, 노동강도, 육체적부담¹⁶⁾등의 지표를 만들어 사업장의 근로자 안전에 관한 지표들을 추가 하였다.

이러한 지표는 독일의 노동현상을 반영한 내용이며, 근로자의 감정과 스트레스등에 관한 근로자의 심리적/정신적 부담에 관한 선제적인 지표라는 점에서 의의가 있다.

<표 2> DGB의 양질의 노동 지표¹⁷⁾

세부영역 및 설문 항목	영역	지표
1. 노동의 구성가능성 1.1 작업량 조절에 대한 영향력 1.2 노동시간 조절에 대한 영향력 1.3 작업에 대한 계획 가능성	자원	종합 및 부분 지표
2. 발전가능성 2.1 교육훈련의 기회 2.2 자기 아이디어의 적용가능성 2.3 지식과 능력의 발전가능성 2.4 승진가능성		

15) Initiative Neut Qualitaet der Arbeit(Initiative New Quality of Work). 2002년 연방정부(노동사회부)의 주도로 설립되었으며, 사용자단체, 상공회의소, 노동조합, 노동청, 사회보험기관 그리고 개별 기업들이 참여하고 있다. 노동의 질 개선, 현장에 활용가능한 구체적 대책, 네트워크의 구성과 활동 그리고 노동의 미래에 대한 정보와 사례의 제공 등이 활동 목표이다(출처: INQA 홈페이지: <http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html>).

16) 자신에 대한 교만 또는 불경한 태도, 감정의 통제/억제 빈도, 고객과의 갈등 또는 다툼 빈도등을 세부 항목으로 하였다.

17) 독일노총의 양질의 일자리 지표 홈페이지 (DGB-Index Gute Arbeit). <http://indexgute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index>

세부영역 및 설문 항목	영역	지표
3. 기업문화 3.1 자신에 대한 상급자의 개인적/사적 평가 3.2 동료의 도움 3.3 동료와 상사에게 의견 개진 가능성 3.4 중요한 결정이나 계획의 적시 통보 여부 3.5 상사의 작업계획의 질 3.6 동료간의 친목		
4. 노동의 의미 4.1 자기 노동의 사회에 대한 기여 4.2 자기 노동의 기업에 대한 기여 4.3 자기 노동과 자신의 동화 정도		
5. 노동시간 5.1 주말 작업의 빈도 5.2 저녁 작업의 빈도 5.3 야간 작업의 빈도 5.4 정규노동시간외 업무연락 빈도 5.5 무급 노동의 빈도(비정규 노동시간)		
6. 감정적 부담(요구) 6.1 자신에 대한 교만 또는 불경한 태도 6.2 감정의 통제/억제 빈도 6.2 고객과의 갈등 또는 다툼 빈도	부담	
7. 육체적 부담(요구) 7.1 불편하거나 불안정한 자세 7.2 위해요소(열, 습기, 냉기 등) 노출 빈도 7.3 육체적으로 강도 높은 작업의 빈도 7.4 소음 노출 빈도		
8. 노동강도 8.1 시간적 압박 8.2 기술적 문제, 전화, 동료에 의한 업무중단/방해 8.3 연관되지 않는 상이한 업무의 요구 8.4 업무에 중요한 정보의 적시 전달 여부 8.5 정해진 노동시간 때문에 품질을 포기한 빈도		

세부영역 및 설문 항목	영역	지표
9. 소득 9.1 노동성과와 소득수준의 관계 9.2 소득수준의 적정성 9.3 공적 연금의 수준	소득과 사회보 장	
10. 회사의 사회보장/복지제도 10.1 기업의 노후보장제도 10.2 기업의 보건 및 의료 지원 10.3 양육비, 식비, 유류비 등 기타 복지제도		
11. 고용안정성 11.1 기술변화, 조직개편으로 인한 일자리 소멸 11.2 직업의 미래 11.3 실업에 대한 두려움		

* 출처: 독일노총의 양질의 일자리 지표 홈페이지(DGB-Index Gute Arbeit).
<http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index>

이 지표를 통하여 조사한 내용을 보면 응답자는 각 질문에 대해 0점에서 100점까지 평가할 수 있으며, 노동의 질은 전체 점수를 합산하여 평균한 값을 기준으로 네 개의 그룹으로 나누어진다. 물론 세 가지 영역별 및 열한가지 세부영역별 평가도 가능하다. 평균점수가 80점 이상일 경우, 양질의 노동이라 할 수 있으며, 50점 미만부터는 나쁜 일자리로, 50점부터 79점까지는 중간 정도의 일자리로 평가된다. 중간 정도의 일자리는 다시 50점부터 64점, 그리고 65점부터 79점의 구간으로 나누어 중하 및 중상으로 구분한다. 2013년의 조사결과를 보면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> DGB-Index Gute Arbeit 2013 - 결과

세부영역	영역	점수	비고
전 체		61	
1. 노동의 구성가능성	자원	61	
2. 발전가능성		64	
3. 기업문화		67	
4. 노동의 의미		80	
5. 노동시간	부담	74	
6. 감정적 부담		65	
7. 육체적 부담		56	
8. 노동강도		47	
9. 소득과 연금	소득과 사회보장	46	
10. 기업의 복지제도		50	
11. 고용안정성		70	

* 자료: DGB(2014), DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2013, p.5.

2013년의 조사에 따르면 노동조건의 질에 대한 평균치는 61점으로 중하의 수준이다. 가장 낮게 평가받은 항목은 46점을 받은 소득이며, 자기 노동의 사회와 기업에 대한 기여도를 묻은 노동의 의미 항목이 80점으로 가장 높았다.

양질의 노동 지표는 노동자들이 인식하는 노동과 일자리의 질에 대한 전체적인 평가와 함께 영역별로 또는 문제가 되는 세부영역별로 매년 중점조사가 이루어진다. 중점조사는 해당 영역이나 세부영역에서 산업별, 직종별, 종사상 지위별 차이를 비롯하여 전체 결과와의 관계 등이 분석된다. 2013년의 경우, 무급노동(unbezahlte Arbeit)을 중점적으로 분석하였는데, 17%의 노동자가 아주 자주 또는 자주, 25% 때때로 무급 초과노동을 하였으며, 직종별로는 교육 관련 분야의 종사자가 45%로 가장 높았다(DGB, 2014)¹⁸⁾.

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

IV. 산업안전보건에서 양질의 일자리

1. 한국에서 일자리의 사회적 변화

우리나라에서 추진하고 있는 양질의 일자리 개념과 ILO에서 추진하고 있는 양질의 일자리의 개념에는 차이가 있다. 우리나라의 양질의 일자리 개념에는 임금과 고용형태에 대한 내용이 우선이고, 근로자의 신체적·정신적 건강을 보장하고 인간다운 삶을 영위할 수 있는 사항은 언급되어 있지 않다.

지금까지 우리의 양질의 일자리는 정규직, 고용관계에 따른 고임금등이 양질의 일자리이며, 이것은 개인의 자발적 수요에 맞고, 전일제 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 차별이 없으며, 4대 보험 등 기본적인 근로조건이 보장되는 일자리¹⁹⁾를 말한다. 그러나 기대수명이 증가하고 인구의 고령화가 진행되면서 더 많은 근로자들이 더 오랜 기간 동안 안전하게 일하도록 하기 위해서는 오랜 기간 일할 수 있도록 작업환경이 변화되어 근로자의 안전과 건강이 보호되어지는 일자리가 양질의 일자리라 볼 수 있다.

세계에서 최장시간 근로하고 있는 우리나라에서는 산업재해와 사업장 안전보건입장에서 본다면, 사업장에서 감정노동에 따른 스트레스등을 고려 할 때 양질의 일자리의 조건으로 안전보건 관련 사항이 포함되어야 한다고 본다.

최근 재해자수가 계속적인 추세이지만, 근로자수 또한 전체적인 증가 추세이다. 이에 고령화 현상으로 임금근로자수는 2009년부터 계속적으로 증가하고 있으며, 특히 55세 이상의 고령 근로자의 증가와 2010년 이후 55세 이상의 고령화증가로 인하여 양질의 일자리 의미는 정년보장, 고임금이라는 개념에서 안전한 작업장이 양질의 일자리라는 개념으로 바뀌어야 한다고 본다.

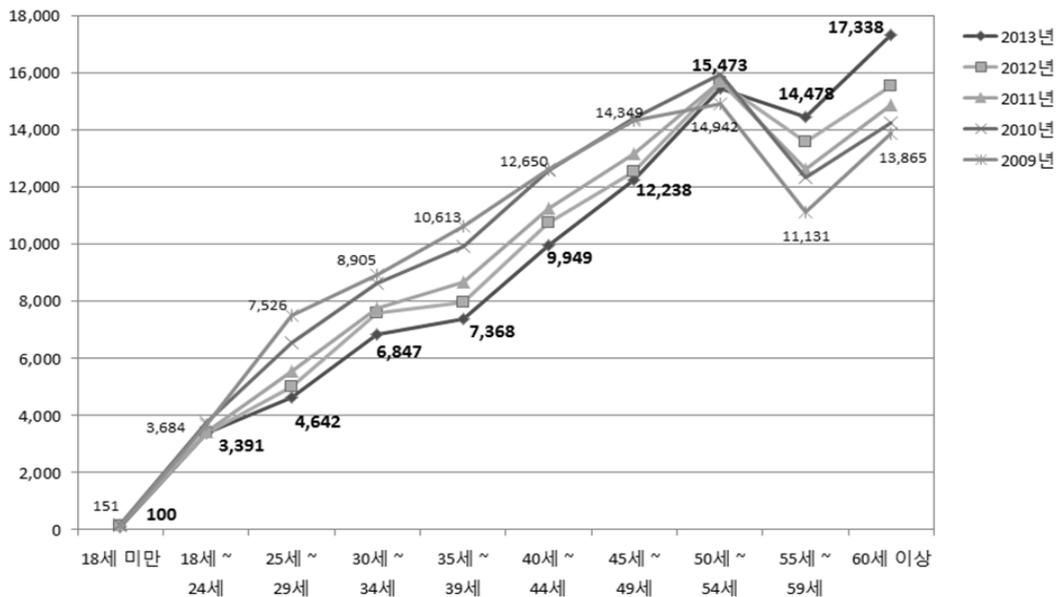
그래서 한국에서 나타나는 양질의 일자리에 대한 고전적 의미에 해당하는

18) 김기식, 양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2015, 65~67 재인용.

19) 이준협. 시간제 일자리의 실상과 대응방안-양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야. 현대경제연구원 『경제주평』 13-29(통권 546호) 2013.

고용과 임금이라는 의미보다는 사업장내에서 안전한 일자리가 무엇인지 찾아보기 위하여 지표를 정리하였다. 이 지표는 산업안전보건연구원에서 3년마다 조사하는 근로환경조사를 통하여 양질의 일자리 지표를 찾아보기로 한다. 특히 이 연구는 2015년 연구원에서 수행한 연구를 중심으로 수정 정리한 것이다.

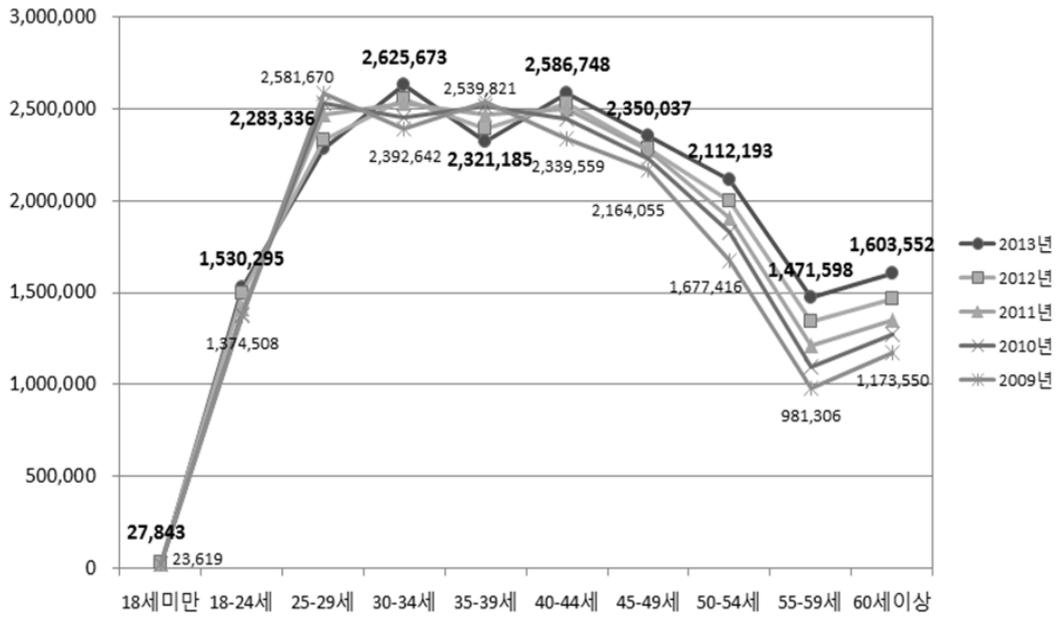
그림 2와 그림 3, 4는 고령화근로자수에 대한 내용을 설명하는 것이다. 그림을 보면 근로자수가 늘고 그에 따른 고령근로자수도 늘어나고 있으며, 사업장에 대한 위험도 증가 하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 사업장의 위험정보를 근로자에게 얼마나 전달하느냐에 따라 직업적인 업무를 수행하는 근로자의 위험도 달라 질 수 있어 위험정보제공에 따른 양질의 일자리를 살펴보도록 하겠다. 또한 위험정보 수준은 당해사업장의 근로자 대표나 노동조합이 있는 경우도 분석하여 위험정보제공수준을 파악해 보기로 한다. 또한 사업장의 직무특성에 따른 양질의 일자리로 분석 하여 보기로 한다.



(단위 : 명)

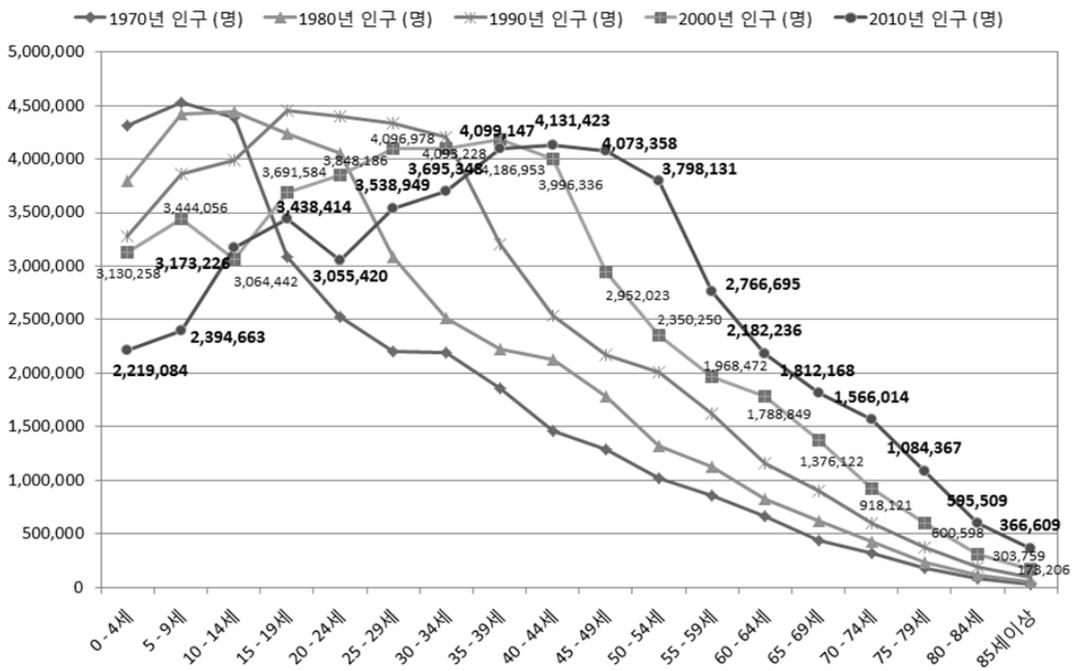
<그림 2> 최근 5년간 연령대별 재해자수

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리



(단위 : 명)

<그림 3> 최근 5년간 연령대별 임금근로자수



(단위 : 명)

<그림 4> 과거 40년간 국내 인구변화 추이

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

2. 위험정보제공에 따른 양질의 일자리

1) 근로환경조사를 통한 지표개발

분석한 자료의 출처는 산업안전보건연구원이 수행한 2014년 제4차 취업자근로환경조사(OSHRI KOSHA)를 중심으로 분석 하였고, 이 조사는 모집단과 표본크기는 2010년 인구센서스의 취업자, 표본으로 취업자 50,007명을 대상으로 조사한 것이다.

표본추출 방법은 다단계 층화 무작위표본추출로 가구당 1명의 취업자 면접조사로 구조화된 설문지를 이용하였다.

분석 대상 자료는 근로환경조사 자료는 취업자 전체를 대상으로 하였고, 본 연구에서는 임금근로자만을 선별 하여 34,788명을 대상으로 조사 한 내용을 분석하였다.

(1) 위험정보 제공에 있어서 양질의 일자리 의미

근로자의 건강은 작업장의 여러 조건들에 의해 영향을 받는다. 일반적으로 근로자 건강에 대한 관심은 건강에 부정적인 영향을 미치는 여러 유해위험요인을 중심으로 파악되며, 근로자 건강보호를 위한 노력은 이러한 유해위험요인에 대한 예방으로 나타난다. 만약 작업장의 유해위험요인이 근로자 건강에 대한 부정적인 영향을 준다고 할 경우에는 사업장은 위험한 사업장이라고 양질의 일자리가 아니라고 본다. 이것 보다 넓은 의미에서 양질의 일자리를 판단한다고 본다면 건강에 대한 영향을 줄 수 있는 불확실한 원인이나 위험요인도 포함되어야 한다. 따라서 유해위험에 대한 적절한 대응은 유해위험에 노출되는 근로자가 스스로 유해 위험요인을 제거하거나 예방 할 수 있지만, 유해위험요인에 대한 관리나 책임등의 통제력을 행사하는 관리자에 의해서도 예방 되어 질 수 있다. 이 경우에 행위자는 관리자도 포함되어지지만 가장 직접적인 행위자는 근로자 본인이 되어 질 수 있다고 본다. 다시 말하면 유해위험요인에 대한 직접적인 근로자가 행위자일 경우 유해위험요인을 제거하고 예방하기 위한 정보나 위험예방의 제공이 미흡한

경우 좋은 일자리라고 볼 수는 없는 것이다. 예를 들어 프레스가 위험하다는 사실이 이미 과학적으로 입증되었다고 하더라도 이러한 정보를 제공받지 못한 근로자일 경우에는 프레스가 어떻게 위험한 것이며, 얼마나 위험하고 어떻게 해야 안전할 수 있는지에 대한 적절한 정보가 제공되지 않을 경우 작업 중 안전한 행동을 취하는 것이 어려울 것이다. 반면 프레스에 대한 안전관리 책임을 지고 있는 기계 담당자나 안전관리자의 경우 프레스로 인한 각종 위험요소와 피해를 받을 수 있는 원인, 그리고 어떻게 대처해야 할 것인지 등에 대하여 잘 알고 있다고 하더라도 관리자로서의 책임 한계와 범위 내에서 해당 조치와 대응을 할 뿐 프레스를 이용해서 작업을 하는 근로자 옆에서 작업하는 내내 지켜볼 수 있는 것은 아니다. 이러한 점 때문에 해당 유해위험요인에 노출되어 일하는 근로자와 관리책임자 사이에는 위험에 대한 예방 측면에서 차이를 보일 수 밖에 없으며, 결국 근로자 개개인에게 적절한 위험 정보가 제공되지 않으면 근로자 건강이나 안전을 보호하는데 한계가 있을 수 밖에 없을 것이다.

이번 연구는 작업현장에서 일하는 근로자들에게 위험 정보가 얼마나 제공되고 있는지를 알아보고, 이러한 위험 정보 제공 수준이 노동조합 등 근로자 대표조직이 있는 경우와 없는 경우 대표조직이 노동조합인 경우와 그렇지 않은 경우 등에 따라 차이를 보이는지를 알아보았다. 근로자의 권익을 대표하는 노동조합이 있는 경우가 없는 경우에 비하여 근로자를 위한 위험 정보 제공 수준이 높을 것으로 기대된다, 그 이유는 근로자 대표조직으로서의 노동조합이 근로자의 건강을 위한 각종 활동을 하고, 이러한 활동에는 임금협상을 포함하여 개별 근로자의 건강을 위한 작업장의 각종 유해위험요인에 대한 정보와 정보전달 등에도 관여할 것으로 기대되기 때문이다. 반면 노동조합의 없거나 근로자 대표 조직이 없는 경우에는 이러한 활동이 개별 근로자 본인에 의해 스스로 이루어져야 하기 때문에 노동조합이 있는 경우에 비하여 활동수준이 떨어지게 되며, 결과적으로 근로자가 제공받는 위험 정보 수준이 낮을 것으로 기대된다.

본 연구는 임금 근로자들이 위험 정보를 얼마나 제공받고 있는지를 제반

특성별로 알아보았으며, 특히 근로자 대표 조직이 노동조합으로 있는 경우와 노동조합이 아닌 형태로 있는 경우 그리고 근로자 대표 조직이 없는 경우 등을 구분하여 개별 근로자가 위험 정보를 제공받는 수준의 차이를 분석하였다.

(2) 위험정보제공에 따른 양질의 일자리분석 방법

- ◎ 분석 자료 출처
 - 2014년 제4차 취업자근로환경조사(OSHRI KOSHA)
- 모집단과 표본크기
 - 2010년 인구센서스의 취업자, 표본: 취업자 50,007명
- 표본추출 방법
 - 다단계 층화 무작위표본추출
 - 가구당 1명의 취업자 면접조사(구조화된 설문지 이용)
- 분석 대상 자료
 - 근로환경조사 자료는 취업자 전체를 대상으로 함
 - 본 연구에서는 임금근로자만을 선별(34,788명)

지표 개발 방법은 산업안전보건연구원 2014년 제4차 취업자근로환경조사(OSHRI KOSHA)를 중심으로 분석하였다. 우선적으로 위험정보에 관한 정보제공을 중심으로 건강한 일자리에 관한 지표를 산출하고 그 근거를 가지고 위험한 양질의 일자리 지표를 찾아보았다.

위험정보제공에 따른 건강한 일자리지표 산출은 근로환경조사 자료를 중심으로 현 직장 종사자 규모로 50명 미만, 50-300명 미만, 300명 이상 구분하여 노동조합 유무에 따른 위험 정보 제공 수준의 차이를 임금근로자 집단을 대상으로 분석하였다. 다음과 같이 근로환경 조사 자료 중 다음의 문항들의 응답결과를 활용하였다.

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

(1) 위험 정보 제공 수준

- 설문 문항: 귀하는 일을 할 때 일과 관련하여 ‘건강과 안전에 관한 위험요인’ 정보를 얼마나 잘 제공받습니까?
- 척도: 5점 척도로 분석(매우 잘 제공 받는다=5, 잘 제공받는 편이다=4, 별로 제공받지 못하는 편이다=2, 전혀 제공받지 못한다=1).

(2) 근로자 대표 조직 유무 및 유형

- 설문 문항 1: 귀하가 일하는 직장에는 근로자의 의견을 대표하는 근로자 활동(노조, 노조협의회 등)이 있습니까?(예, 아니오)
- 설문 문항 2: (근로자의 활동이 있는 경우) 다음과 같은 조직이 있습니까?(노동조합, 노사협의회나 직장협의회, 기타: 있다, 없다)
- 척도 재구성: 노동조합, 노사협의회나 직장협의회와 기타, 그리고 근로자 대표조직 없는 경우 등으로 3개 범주를 재구성하였으며, 회귀분석을 위하여 근로자 대표 조직이 없는 경우를 기준범주로 하여 노동조합이 있는 경우와 노사협의회 등의 조직이 있는 경우 등 2개의 가변수를 만들어 중회귀분석에 이용하였다.

(3) 사회인구학적 특성

- 성: 남자(1), 여자(0)
- 연령: 만 나이
- 학력: 공식 교육이수 년수

(4) 업종: 농림어업 및 광업, 제조업, 건설업, 서비스업

- 서비스업을 기준범주로 하여 3개의 가변수를 산출하여 분석

(5) 규모: 현 직장 종사자 규모

- 50명 미만, 50-300명 미만, 300명 이상

(3) 분석 대상자의 일반적 특성별 위험정보 수준 분포

분석대상자의 일반적 특성에 따른 위험정보 제공 수준의 분포를 보면 위험정보 제공 수준의 5점 척도상 점수가 높을수록 정보 제공 수준이 높은 것으로 척도화되었다. 전체 위험정보 제공 수준은 평균 3.4로 중간 이상의 수준을 보였다. 성별 분포에서는 여성이 남성보다 높게 나타났으며, 연령별 분포에서는 30대부터 50대까지는 3.5로 동일하였으며, 20대와 60대 이상은 3.3으로

동일하였다. 그러나 20세 미만의 집단에서는 가장 낮은 2.7로 중간보다 낮은 수준으로 보여 위험정보 제공이 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다. 응답자의 학력수준별 분포를 보면 고졸 이하가 전문대졸 이상에서보다 낮게 나타났다. 업종별 분포에서는 제조업과 건설업에서 가장 높은 3.6으로 동일하였으며, 서비스업 종사자가 3.3이었고 농임,어업,광업 등에서 가장 낮은 2.5로 나타났다. 응답자가 종사하는 사업장의 규모별 분포에서는 300인 이상의 대기업에서 4.1로 가장 높았으며, 다음은 50-300인의 규모에서 3.7 그리고 50인 미만에서 3.3으로 가장 낮았다. 근로자 대표 조직의 유형별 분포에서는 노동조합의 있는 경우에서 4.0으로 가장 높았으며, 노사협의회 등 기타 유형에서 3.8 그리고 근로자 대표 조직이 없는 경우에는 3.3으로 나타났다. 성, 연령, 학력, 업종, 사업장 규모 및 근로자 대표조직 유형별 위험정보 제공 수준은 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

<표 4> 일반적 특성별 위험정보 수준 분포

특성	구분	응답자(명)	위험정보 수준		
			평균	표준편차	F 값*
성별	남성	10,486	3.2	1.34	309.961
	여성	16,682	3.5	1.26	
연령	20세 미만	327	2.7	1.44	44.883
	20대	5,261	3.3	1.32	
	30대	7,660	3.5	1.27	
	40대	7,315	3.5	1.27	
	50대	4,717	3.5	1.29	
	60대 이상	1,887	3.3	1.39	
학력	고졸 이하	13,578	3.3	1.35	111.372
	전문대졸 이상	13,589	3.5	1.25	
근로자 대표조직	노동조합	4,013	4.0	1.00	487.303
	기타 유형	650	3.8	1.15	
	없는 경우	22,504	3.3	1.32	
업종	농림 어업	117	2.5	1.37	126.552
	제조업	5,984	3.6	1.23	
	건설업	2,419	3.6	1.28	
	서비스업	18,647	3.3	1.31	
사업장 규모	50인 미만	193,46	3.3	1.32	549.616
	50-300인	4,737	3.7	1.15	
	300인 이상	2,130	4.1	1.05	
합계		27,167	3.4	1.30	

* 모든 F 값은 0.01 수준에서 통계적으로 유의미하다.

(4) 근로자 대표 조직 유형이 위험정보 제공 수준에 미치는 영향

근로자 대표 조직의 유형이 위험정보 제공 수준에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위험정보 제공 수준을 종속변수로 하고, 성, 연령, 학력수준, 업종, 사업장 규모 및 근로자 대표 조직 유형 등을 독립변수로 하여 중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 모든 독립변수가 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별 영향에서는 남성이 여성보다 더 높은 것으로 나타났으며, 연령이 증가할수록 위험정보 제공 수준이 높아지며, 학력수준이 높을수록 정보제공 수준이 높아지고, 업종의 경우 서비스업을 기준 범주로 한 모든 업종이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 다만 농업, 어업, 광업이 서비스업의 정보제공 수준보다 낮은 반면 제조업과 건설업은 서비스업에서보다 정보제공 수준이 높은 것으로 나타났다. 사업장 규모의 경우에도 소규모 기업을 기준으로 하였을 때 중규모나 대규모 사업장이 소규모 사업장보다 정보제공 수준이 높은 것으로 분석되었다. 근로자 대표 조직의 유형별 분포에서는 근로자 대표 조직이 없는 경우에 비하여 노동조합과 노사협의회 등의 유형에서 각각 정보제공 수준이 더 높은 것으로 분석되었다. 개별 독립변수의 영향력을 표준화된 회귀계수를 이용하여 비교한 결과 노동조합의 유형의 표준화된 회귀계수 값(0.113)이 가장 높게 나타나 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 분석되었으며, 두 번째는 사업장의 규모 변수 중 대기업 변수의 표준화된 회귀계수 값(0.104)으로 나타났다. 세 번째로 높은 표준화된 회귀계수 값을 보인 변수는 사업장 규모 변수 중 중규모 기업 변수로 0.086으로 나타났다. 결국 위험정보 제공 수준에 가장 큰 영향을 미치는 특성이 근로자 대표 조직 유형 중 노동조합인 것으로 분석되었다.

<표 5> 위험정보 제공 수준의 중회귀분석 결과

독립변수	회귀계수(B)	B의 표준편차	베타	t 값 ****
상수항	2.63	0.061		42.854
성별(남성=1)	0.13	0.016	0.047	7.673
연령	0.01	0.001	0.046	7.006
학력수준	0.02	0.003	0.045	6.694
농업, 임업, 광업*	-0.83	0.117	-0.042	-7.08
제조업*	0.17	0.019	0.055	8.996
건설업*	0.32	0.028	0.069	11.168
중규모**	0.30	0.021	0.086	13.79
대규모**	0.50	0.032	0.104	15.726
노동조합***	0.42	0.024	0.113	17.182
노사협의회 및 기타 ***	0.30	0.051	0.035	5.805
R 스퀘어	0.067			
F 값	192.059(p<0.01)			

* 참조 그룹: 서비스업

** 참조 그룹: 소규모 기업

*** 참조 그룹: 근로자 대표 조직이 없는 경우

**** 모든 t 값은 0.01 수준에서 통계적으로 유의미하다.

(5) 소 결

위험정보 제공 수준을 근로자 대표 조직 유형에 따라 차이가 있는지를 알아본 연구결과를 국내 연구에서는 찾아보기 힘든 실정이다. 아주 드물지만 국내의 경우 노동조합과 노사관계가 산업재해에 미치는 영향을 분석한 사례가 있다²⁰⁾. 구체적인 산업안전보건활동을 대상으로 한 노동조합이나 노사관계 등의 연관성을 밝힌 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 그러나 외국의 문헌

20) 조흥학, 이경용, 김영선, 노동조합 유무에 따른 위험정보 제공수준 차이 분석, 대한안전경영학회지 제 16권 제4호 2014.12. 259면 재인용

에서는 노동조합이 산업안전보건활동에서 주요한 역할을 수행하고 있으며, 특히 산업재해율만이 아니라 안전분위기와 안전보건에 대한 제언 등의 활동에서도 노동조합의 역할이 필요한 것으로 제시되고 있다²¹⁾. 본 연구에서는 노동조합이 산업안전보건활동 중에서 구체적인 위험정보 제공 활동과 직접적인 연관성이 있을 것으로 기대하고, 근로환경조사 자료를 이용하여 노동조합 유무에 따른 위험정보의 차이를 분석하였다. 분석결과 노동조합의 있는 경우가 근로자 대표 조직이 없는 경우에 비하여 위험정보 제공 수준이 높게 나타났으며, 노동조합의 아닌 노사협의회 등 다른 유형의 근로자 대표 조직이 있는 경우에 비해서도 위험정보 제공수준이 높게 나타났다. 아울러 위험정보 제공 수준에 영향을 미치는 다른 특성들과 비교할 때 노동조합 변수가 가장 큰 영향력을 보였다.

이상의 결과는 기존의 연구결과에서 보고한 일반적인 산업안전보건 활동에 대한 노동조합의 참여와 기여 및 역할 등과 일관성을 보이는 것이다²²⁾. 그러나 본 연구에서는 근로환경조사 자료의 한계로 인하여 노동조합이 있는 경우가 없는 경우에 비하여 위험정보 제공 수준이 높게 나타나는 메카니즘에 대한 분석은 이루어지지 않았다. 위험정보 제공 수준은 위험정보를 제공하는 행위자와 제공받는 행위자 그리고 정보전달의 매체와 위험정보가 전달되는 과정이나 위험정보의 제공을 요구하는데 관여하는 행위자 등에 의해 영향을 받기 때문에 사업주가 근로자를 대상으로 제공하는 위험정보 제공과 관련하여 노동조합의 기여가 있는 것으로 해석된다. 다만 이러한 기여가 구체적으로 어떠한 방식으로 이루어지고 있는지를 밝히는 것이 필요할 것으로 기대된다. 예를 들어 산업안전보건위원회의 활동에서 근로자측 위원들이 일반적으로 노동조합 활동을 하고 있으며, 이들 위원들에 의해 위험정보 제공 활동이 요구되고 모니터링되고 있을 것으로 생각된다. 아울러 노동조합의 있는 경우 노동조합의 조합원인 근로자를 대상으로 산업안전보건과 관련된 제반 교육을

21) 조흥학, 이경용, 김영선, 노동조합 유무에 따른 위험정보 제공수준 차이 분석, 대한안전경영학회지 제 16권 제4호 2014.12. 261면 재인용

22) 이관형, 오지영, 조흥학, 김준호, 근로자 참여와소통이 산업재해감소에 미치는 인과관계 구조모형 연구, 대한안전경영과학회지제11권제2호 2009.6. 25면.

실시하는 경우도 있으며, 노동조합이 근로자로부터 산업안전보건과 관련된 제반 요구 사항을 수렴하기도 한다. 물론 그 외에도 노동조합의 산업안전보건 활동을 전담하는 인력이 있을 경우 이들 인력들에 의한 활동을 통해 사업장의 산업안전보건활동 수준이 높아질 것으로 기대된다. 향후 보다 심층적인 연구를 통해 이러한 구체적인 메카니즘을 통해 노동조합이 산업안전보건 활동에 기여하는 경로와 방식 등을 파악하여 보다 효과적이고 효율적인 사업장 산업안전활동 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 특히 노동조합 조직율이 낮은 한국의 경우 노동조합의 산업안전보건 활동을 통해 사업장 산업안전보건활동 개선방안의 함의를 찾아볼 수 있을 것이다.

3. 직무특성과 양질의 일자리

1) 직무 특성과 양질의 일자리

직무 특성은 일 자체의 특성과 관련된 것으로 나타난다. 물론 작업장의 제반 환경이나 특정 직무를 수행하는데 동원되는 각종의 노동대상이나 노동수단으로서의 설비와 도구 등의 질적 수준도 포함될 수 있으나, 직무의 특성만을 선별 할 필요가 있어. 총 9개 영역의 설문 문항으로 구성하여 양질의 일자리와의 관계를 살펴보았다.

일반적인 지표 개발은 크게 세 단계의 절차를 거쳐 이루어진다. 첫 번째 단계에서는 규범적 논의를 거쳐 지표를 통해 알고자 하는 현상과 해당 지표를 구성하는 영역을 정리하고 해당 영역별 측정 방법을 개발하는 것이다. 두 번째 단계에서는 개발된 영역별 지표 구성의 측정 방법에 따라 실제 현장에서 가용한 자료를 수집하여 지표 값을 산출하는 것이다. 이 단계에서는 관찰 측정을 반복하여 자료를 수집함으로써 지표관리의 가능성을 점검한다. 마지막 세 번째 단계에서는 관찰 측정된 자료를 통해 작성된 지표값의 변화에 대하여 해석하는 단계로서 해당 지표값이 현상을 얼마나 잘 나타내는지 점검하고, 부족한 부분을 보완하여 지표 구성 영역과 관찰 측정 방법 등을 보완하는 단계이다. 결과적으로 세 단계를 거치면서 지표의 완성도가 높아지면 최종적으로 지표를 결정하게 된다.

이번 연구에서는 이상의 지표 개발 단계를 거치지 않고, 이미 조사된 기존의 자료를 이용하여 건강한 일자리 지표를 산출하였다. 따라서 건강한 일자리를 구성하는 다양한 영역들이 모두 포함되지 않고, 기존의 자료가 제공해주는 정보에 한정하여 지표를 산출하였다.

그래서 직무특성에 따른 지표는 우선 업무의 재량권과 관련하여 작업방법, 작업속도 그리고 작업순서에 대한 결정권이 있는지 없는지를 측정할 문항을 포함하였다. 업무재량권이 있을 경우 일자리의 질적 수준이 높아지는 것으로 간주될 수 있다. 두 번째로는 업무의 단조로움과 복잡함 그리고 새로운 것에 대한 학습 등의 영역으로 일로부터 새로운 것을 배우거나 복잡할 경우 일자리의 질적 수준이 높아지고 단조로울 경우에는 질적 수준이 낮아지는 것으로 간주할 수 있다. 세 번째 영역으로는 직무안정성과 보상의 적절성 그리고 경력발전과 능력 발휘의 기회 등에 대한 문항으로 이러한 특성이 강할수록 일자리의 질적 수준이 높아지는 것으로 간주하였다. 네 번째로 교육훈련의 기회 영역으로 회사에서 제공하는 교육훈련의 경험 문항을 포함하였다. 다섯 번째로는 기술 적합성에 대한 문항으로 현재 수행하고 있는 일이 자신이 가지고 있는 기술과 적합한지를 묻는 질문으로 적합할 경우 양질의 일자리로 간주하였다. 여섯 번째는 일정 선택권으로 업무의 재량권과 유사한 영역으로 이해되지만 근로시간에 대한 선택권이 있는 경우와 없는 경우를 구분하여 선택권이 있을 때 일자리의 질적 수준이 높은 것으로 간주하였다. 일곱 번째의 영역은 업무의 반복수행에 관한 것으로 반복작업이 있는 경우 일자리의 질적 수준이 낮아지는 것으로 간주하였다. 여덟 번째는 상사의 지원과 자신의 생각을 업무에 적용할 수 있는지를 묻는 질문으로 상사의 지원이 있는 경우와 자신의 생각을 업무에 적용할 수 있는 경우를 그렇지 않은 경우에 비하여 일자리의 질적 수준이 높은 것으로 간주하였다. 그리고 마지막으로 업무 안정성과 유사하지만 고용안정성과 관련된 종사상 지위를 포함하였다. 종사상 지위의 경우 상용근로자인 경우가 임시직과 일용직인 경우에 비하여 고용안정성이 높고 이러한 경우를 일자리의 질적 수준이 높은 것으로 간주하였다.

마지막으로 본 연구에서 이용한 기존 자료는 산업안전보건연구원에서 실시한 제4차 근로환경조사 자료로서 취업자를 대상으로 조사된 자료이기 때문에 사업주와 자영업자 및 임금근로자 그리고 무급가족 종사자 등 다양한 취업자들이 모두 포함되어 있다. 다만 본 연구의 목적상 임금근로자만을 대상으로 선별하여 분석하였다. 근로환경조사의 간략한 개요는 다음과 같다.

- ◎ 분석 자료 출처
 - 2014년 제4차 취업자근로환경조사(OSHRI KOSHA)
- 모집단과 표본크기
 - 2010년 인구센서스의 취업자, 표본: 취업자 50,007명
- 표본추출 방법
 - 다단계 층화 무작위표본추출
 - 가구당 1명의 취업자 면접조사(구조화된 설문지 이용)
- 분석 대상 자료
 - 근로환경조사 자료는 취업자 전체를 대상으로 함
 - 본 연구에서는 임금근로자만을 선별(34,788명)

2) 양질의 일자리 지표 산출에 관한 설문 및 분석

근로환경조사 자료에 포함된 양질의 일자리 지표와 관련된 설문들은 매우 다양하다. 이 연구에서는 양질의 일자리 지표와 관련하여 모든 영역을 포괄하지 않았다. 특히 근로환경조사 자료는 작업장 환경이나 근로조건 등의 정보를 제공하고 있지만 일자리의 질적 수준의 모든 영역을 포괄하지 못하고 있다. 이러한 점에서 본 연구에서는 유럽의 근로환경조사 자료를 이용하여 지식근로자를 대상으로 분석한 기존의 논문²³⁾을 참조하여 양질의 일자리 지표

23) 김기석외, 양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2015, 74면 재인용. Fauth R, McVerry A. 2008. Can "good work keep employees healthy" Evidence from across the EU. London, The Work Foundation.

산출을 위한 분석 설문 문항을 선별하였다. 분석에 포함된 일자리의 질과 관련된 문항들을 주로 직무 특성에 관한 것들이다. 따라서 작업장의 물리적 환경 등은 분석에 포함하지 않았으며, 일자리의 안정성과 관련하여 종사상 지위를 추가하였다.

- (1) 작업방법, 작업속도, 작업순서 선택권 설문 문항**
 ■ 귀하는 일하실 때 다음 사항을 선택하거나 바꿀 수 있습니까
 A. 일의 순서
 B. 작업 방법
 C. 작업 속도/작업을
 - 응답 척도: 그렇다, 아니다, 모름/무응답, 거절
- (2) 업무 단조로움, 복잡성, 새로운 것에 대한 학습 설문 문항**
 ■ 귀하가 주로 하는 일은 다음과 같은 특징을 가지고 있습니까
 D. 단조롭다
 E. 복잡하다
 F. 새로운 것을 배운다
 - 응답 척도: 그렇다, 아니다, 모름/무응답, 거절
- (3) 직무안정성, 경력발전, 보상적절성, 능력발휘 관련 설문문항**
 ■ 귀하가 현재 하시는 일에 대해 다음의 문항에 어느 정도 동의하십니까
 A. 나는 향후 6개월 안에 이 직업을 잃게 될 것이다
 B. 나는 내가 하는 일에 대해서 적절한 보상을 받고 있다
 C. 나의 직업은 경력 발전에 대한 전망이 좋다
 G. 내가 일하는 조직은 내가 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 나에게 동기를 부여한다
 - 응답 척도: 매우 동의한다 ~ 전혀 동의하지 않는다
- (4) 사용자 제공 훈련 기회 관련 설문 문항**
 ■ 지난12개월간 기술(지식)을 향상시키기 위해 다음과 같은 훈련을 받아본 적이 있습니까
 A. 회사가 제공하거나 비용을 대는 훈련
 - 응답척도: 있다, 없다, 모름/무응답, 거절

(5) 기술 적합성 관련 설문문항

■ 다음 중 귀하의 일과 관련하여 “귀하의 기술수준”을 가장 잘 설명하는 것은 어떤 것입니까

- (1) 나의 임무를 잘 하기 위해 훈련(지식)이 더 필요하다
- (2) 나의 임무는 현재 나의 기술(지식) 수준과 잘 맞다
- (3) 나는 현재보다 더 어려운 일도 할 수 있는 기술(지식)을 가지고 있다
 - (2)번 응답인 경우(기술 적합)와 그 외(부적합)로 구분

(6) 일정 선택권 관련 설문 문항

■ 귀하의 근무시간은 어떻게 조정됩니까

- (1) 근무시간은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다
- (2) 회사가 정해놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다
- (3) 몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다
- (4) 전적으로 내가 근무시간을 결정한다
 - (2),(3), (4) 인 경우 선택권있음, (1) 선택권 없음

(7) 반복작업 없음 관련 설문 문항

■ 귀하의 업무 중에 짧게 반복되는 작업이 있습니까

- (1) 10분 이내의 반복작업
 - 응답 척도: 그렇다, 아니다, 모름/무응답, 거절

(8) 자신의 생각 적용, 상사의 지원 관련 설문 문항

■ 다음 각 문항에 대해서 귀하의 업무 상황과 가장 잘 맞는 항목을 선택해 주십시오

- A. 나의 상사는 나를 도와주고 지지해준다
- B. 나의 업무에 내 생각을 적용할 수 있다
 - 응답 척도: 항상 그렇다 ~ 전혀 그렇지 않다

(9) 종사상 지위 설문 문항

■ 직장에서의 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당됩니까

- (1) 상용근로자, (2) 임시근로자, (3) 일용근로자
 - 상용, 임시/일용으로 구분

3) 직무특성 문항별 단순 분포 특성

일자리의 질적 수준을 평가하기 위한 지표 구성을 위하여 근로환경조사에서 선별한 설문 문항들의 단순 분포 특성을 살펴보았다. 모든 설문 문항들은 원래의 측정 척도를 모두 0~1까지의 값으로 전환하였다. 따라서 평균값의 내용을 바탕으로 문항간 단순 비교가 가능할 것으로 기대된다. 문항의 평균값들 중에서 가장 높은 값을 보인 문항은 직무안정성에 대한 인식으로 나타났으며, 두 번째로 높은 평균값을 보인 항목은 반복작업 없음으로 나타났다. 세 번째로 높은 값을 보인 항목은 상사의 지원으로 나타났다. 반면 평균값이 가장 낮은 항목은 일정 선택권이었으며, 사용자가 제공하는 훈련 경험 문항이 두 번째로 낮은 평균값을 보였으며, 새로운 것에 대한 학습 문항이 세 번째로 낮은 값을 보였다. 아울러 해당 문항에 대한 응답 결과가 얼마나 동질적인지를 알아보는 변이계수를 산출한 결과 가장 큰 변이계수 값을 보인 항목은 일정 선택권이었으며, 두 번째로 높은 변이계수는 사용자 제공 훈련 경험으로 나타났다. 이들 문항들은 응답값의 편차가 상대적으로 크다는 것을 의미한다. 반면 응답값이 상대적으로 평균 주위에 집중된 분포를 보이는 항목은 변이계수가 적은 문항들로 직무안정성에 대한 인식이 가장 적은 변이계수를 보였으며, 상사의 지원이 두 번째로 적은 변이계수 값을 나타냈다.

일자리의 질적 수준과 관련된 직무 특성 관련 문항들의 단순 분포값을 유럽연합의 결과와 비교해 본 결과, 직무안정성에 대한 응답값은 한국과 유럽연합에서 모두 높게 나타났다. 다만, 한국의 경우 직무안정성 평균이 0.9를 초과하였으나, 유럽연합의 경우에는 0.8대로 나타났다. 한국의 경우 두 번째로 높은 값을 보인 문항이 반복작업 없음으로 0.8대로 나타났으나, 유럽연합의 경우 반복작업 없음은 0.5대로 분석 대상 문항들 중에서 중간 정도에 위치하고 있었다. 유럽연합에서 두 번째로 높은 평균값을 보인 문항은 능력발휘의 기회로 0.7대로 나타났으나 한국의 경우 능력발휘의 기회는 0.5대로 나타나 전체 문항의 중간 정도에 위치하는 것으로 나타났다.

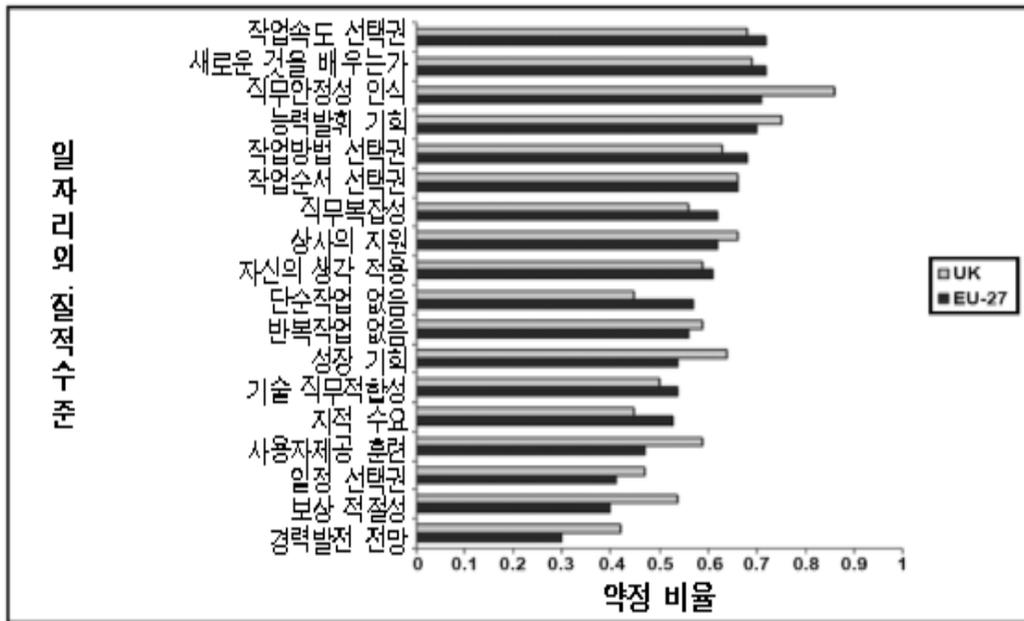
반면 가장 낮은 평균값을 보인 문항의 경우 한국에서는 일정선택권으로

평균값이 0.1대였으나 유럽연합에서는 0.4대로 나타났으며, 유럽에서 가장 낮은 평균값은 경력발전 전망으로 평균값이 0.4대였으나 한국의 경우 경력발전 전망 평균값은 0.5대로 중간 정도에 위치하고 있었다. 이와 같이 한국과 유럽연합에서의 직무 특성에 대한 결과는 일부 문항의 경우 유사한 것으로 나타났으나 일부 문항에서는 서로 다른 분포를 보이고 있어 향후 한국과 유럽연합에 대한 심층 비교 분석이 필요할 것으로 기대된다.

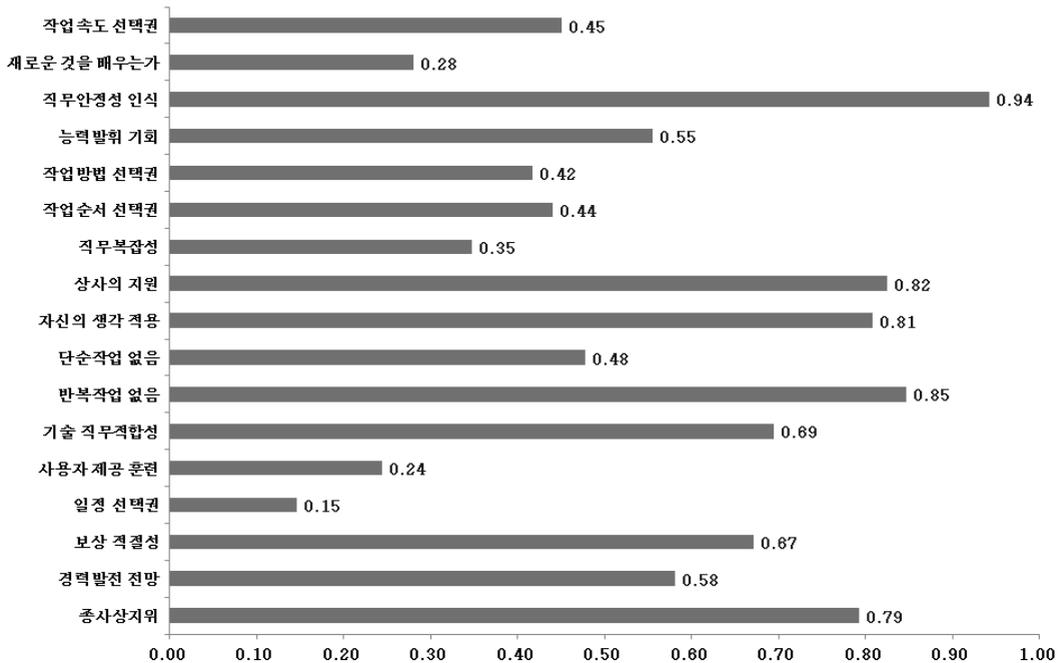
<표 6> 직무특성 문항별 단순 분포(모든 항목 응답값을 0~1로 표준화)

직무 특성	사례수(명)	평균	표준편차	변이계수
aa1 작업속도 선택권	34,788	0.450	0.4975	1.1056
aa2 새로운 것을 배우는가	34,788	0.280	0.4491	1.6039
aa3 직무안정성 인식	34,788	0.942	0.2338	0.2482
aa4 능력 발휘 기회	34,788	0.555	0.4970	0.8955
aa5 작업방법 선택권	34,788	0.417	0.4931	1.1825
aa6 작업순서 선택권	34,788	0.441	0.4965	1.1259
aa7 직무복잡성	34,788	0.348	0.4763	1.3687
aa8 상사의 지원	34,181	0.824	0.3806	0.4619
aa9 자신의 생각 적용	34,788	0.807	0.3944	0.4887
aa10 단순작업 없음	34,788	0.477	0.4995	1.0472
aa11 반복작업 없음	34,788	0.847	0.3604	0.4255
aa12 기술 직무적합성	34,788	0.694	0.4606	0.6637
aa13 사용자제공 훈련	34,788	0.245	0.4300	1.7551
aa14 일정 선택권	34,788	0.146	0.3536	2.4219
aa15 보상 적절성	34,788	0.672	0.4696	0.6988
aa16 경력발전 전망	34,788	0.580	0.4935	0.8509
aa17 종사상지위	34,788	0.792	0.4056	0.5121

Figure 3.1. Job quality, UK and EU-27



Source: The Work Foundation analysis of the 4th EWCS



[그림 5] 직무특성 문항별 표준화된(0~1) 평균 분포

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

4) 직무특성에 대한 요인구조 분석

직무특성을 나타내는 17가지 문항에 대하여 요인 분석을 실시한 결과 모두 6가지의 요인이 도출되었다. 각 문항들의 요인 부하량 제공의 합으로 계산된 공통성은 대부분 0.4를 초과하는 것으로 나타났으나, 깃루직무 적합성을 나타내는 문항과 사용자 제공 훈련 문항은 각각 0.381과 0.374로 다소 낮은 수준을 나타냈다. 그러나 본 연구가 탐색적인 성격을 지니고 있는 점을 고려하여 해당 문항을 요인 구조 분석에 그대로 포함하였다. 요인분석 결과 도출된 6가지 문항들의 요인 속성들은 선택권, 창의성, 발전성, 안정성, 지원참여 및 기술훈련 등으로 구분될 수 있다.

- 요인 1: 선택권
 - 작업방법 선택권
 - 작업순서 선택권
 - 작업속도 선택권
- 요인 2: 창의성
 - 직무복잡성
 - 단순작업 없음
 - 새로운 것을 배우는가
- 요인 3: 발전성
 - 보상 적절성
 - 경력발전 전망
 - 능력발휘 기회
- 요인 4: 안정성
 - 직무안정성 인식
 - 종사상 지위
- 요인 5: 지원 참여
 - 자신의 생각 적용
 - 상사의 지원
 - 반복작업 없음

○ 요인 6: 기술훈련

- 일정 선택권
- 기술직무 적합성
- 사용자 제공 훈련

이상의 요인에서와 같이 요인 1부터 요인 4까지에 귀속된 문항들은 해당 문항들 간의 의미가 상호 연관성이 높은 것으로 해석될 수 있다. 그러나 요인 5의 경우 자신의 생각을 적용할 수 있는 정조와 상사의 지원 등은 지원과 참여의 특성을 지니고 있으나, 반복작업 없음의 특성은 지원참여의 속성을 나타내기 보다는 창의성 요인에 더 적합한 문항으로 해석된다. 이 문항의 각 요인에 대한 부하량의 분포를 요인 5인 지원참여에 부하된 양이 가장 크지만 안정성과 창의성에 부하된 값도 상대적으로 적지 않은 것을 알 수 있다. 아울러 요인 6에 귀속된 문항들은 일정 선택권, 기술직무 적합성, 사용자 제공 훈련 등으로 나타났으나, 이 경우에도 일정 선택권의 경우 의미상 요인 1에 귀속되는 것이 적합할 것으로 해석될 수 있다. 이 경우에도 요인부하량의 분포를 보면 요인 6에 귀속된 값이 가장 크지만 요인 4인 안정성과 요인 2인 창의성에 대한 부하량도 적지 않은 것으로 나타났다.

총 6가지의 요인들 중에서 전체 분산에 대한 설명력이 가장 큰 요인은 선택권으로 나타났으며, 가장 적은 분산 설명력을 보인 요인은 요인6인 기술 훈련 요인이었다. 이 두 요인들의 분산 설명력은 14.8%, 6.7% 등으로 선택권 요인이 기술훈련 요인의 2배 이상의 설명력을 갖는 것으로 분석되었다.

본 연구의 요인분석 결과 직무 특성 문항들은 6가지의 내적 요인 구조를 갖는 것으로 해석될 수 있지만, 특정 문항들의 경우에는 6가지 요인들이 상호 배타적으로 구분되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 점을 고려하여 일자리의 질적 수준을 직무 특성에서 살펴볼 경우 요인점수를 산출하여 분석하는 것이 타당할 것으로 기대된다.

<표 7> 직무특성 문항에 대한 요인분석 결과

직무 특성	Componen						공통성
	선택권	창의성	발전성	안정성	지원 참여	기술 훈련	
aa5 작업방법 선택권	0.919	0.054	0.025	-0.002	0.060	0.040	0.854
aa6 작업순서 선택권	0.901	0.065	0.014	0.006	0.084	0.041	0.826
aa1 작업속도 선택권	0.894	0.042	0.039	-0.008	0.046	0.014	0.805
aa7 직무복잡성	0.092	0.839	0.091	0.073	0.064	0.028	0.731
aa10 단순작업 없음	-0.017	0.801	0.081	0.053	0.071	-0.050	0.658
aa2 새로운 것을 배우는가	0.122	0.577	0.168	0.064	-0.036	0.335	0.493
aa15 보상 적절성	0.027	-0.008	0.806	0.009	0.005	-0.080	0.657
aa16 경력발전 전망	0.026	0.188	0.724	0.146	0.107	0.018	0.593
aa4 능력발휘 기회	0.017	0.114	0.711	0.011	0.202	0.046	0.562
aa3 직무안정성 인식	-0.012	-0.034	-0.039	0.757	0.165	-0.025	0.603
aa17 종사상 지위	-0.004	0.232	0.194	0.624	0.064	-0.123	0.500
aa9 자신의 생각 적용	0.180	0.022	0.138	0.135	0.671	0.087	0.528
aa8 상사의 지원	0.014	0.007	0.195	0.188	0.644	0.142	0.509
aa11 반복작업 없음	-0.028	0.217	-0.090	-0.301	0.508	-0.390	0.556
aa14 일정 선택권	0.030	-0.165	-0.018	-0.257	0.127	0.597	0.467
aa12 기술 직무적합성	-0.002	-0.252	0.134	0.049	-0.077	-0.539	0.381
aa13 사용자제공 훈련	0.078	0.253	0.247	0.258	-0.053	0.417	0.374
고유값	3.168	2.247	1.487	1.135	1.037	1.023	
분산(%)	14.838	11.721	11.231	7.499	7.383	6.727	

* 요인추출방법: 주성분 분석(Principal Component Analysis)
회전방법: 배리맥스 회전(Varimax with Kaiser Normalization)

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

5) 소 결

일자리의 질적 수준은 근로환경과 직무 그리고 제반 근로조건 등에서 찾아볼 수 있다. 본 연구에서는 직무 특성과 관련된 문항을 바탕으로 일자리의 질적 수준을 알아보았다. 분석 결과 직무 특성에 기반한 일자리의 질적 수준은 크게 6가지 범주로 구성되는 것으로 나타났다. 업무의 제반 내용에 대한 선택권, 업무 수행과 관련된 창의성, 그리고 업무 수행을 통해 자신의 경력과 능력이 발전될 수 있는 전망, 직무의 안정성, 업무 수행 중 받게 되는 지원과 의사결정 등에 대한 참여, 그리고 마지막으로 자신의 업무 능력을 향상시킬 수 있는 기술 훈련 기회 등으로 나타났다. 이와 같은 직무 특성이 높을수록 양질의 일자리이고 간주할 수 있다. 따라서 좋은 일자리는 업무 수행과 관련하여 선택권이 높고, 창의성이 높으며, 업무와 관련하여 발전성이 있고, 직무가 안정적이고 업무 수행과 관련하여 상사의 지원을 받을 수 있고 참여할 수 있는 기회가 있으며, 적절한 기술과 훈련을 받을 수 있다면 좋은 일자리라고 할 수 있을 것이다.

<표 8> 일자리 질적 수준을 나타내는 범주별 직무 특성

범주	선택권	창의성	발전성	안정성	지원참여	기술훈련
해당 문항	작업방법 선택권	직무 복잡성	보상 적절성	직무안정성 인식	자신의 생각 적용	일정 선택권
	작업순서 선택권	단순작업 없음	경력발전 전망	종사상 지위	상사의 지원	기술 직무 적합성
	작업속도 선택권	새로운 것을 배우는가	능력발휘 기회		반복작업 없음	사용자 제공 훈련

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」-안전보건에서 바라본 양질의 일자리

V. 결 론

1. 노동 인간화의 탄생

노동의 인간화라는 운동의 역사는 임금노동의 역사만큼이나 오래 되었다. 독일에서는 이 전통이 1970년대의 ‘노동생활의 인간화’라는 프로젝트로 연결되었다. 독일의 노동생활의 인간화 프로젝트는 이런 문제의식에서부터 출발하였다. 정부와 사용자단체 그리고 노동조합이 연대하여 작업조직의 개선, 위해요소의 제거 및 제어 그리고 노동자의 자율성 및 경영참여의 보장 등의 방법을 통해 노동과정을 재구성하여 인간적인 노동조건을 만들고 기업의 효율성뿐 아니라 국민경제의 효율성도 제고하려 시도한 것이다. 노동생활의 인간화 프로젝트는 도입 및 초기 실행단계인 1970년대에는 폭발적으로 확산하였다. 하지만 노동생활 속에서 인간성을 되찾고자 시작된 독일의 1970년대 노동의 인간화 운동은 1980년대부터 들어와 신자유주의와 IT산업의 확산으로 소강상태에 빠지게 된다. 먼저 신자유주의적 규제완화와 성과주의는 새로운 분업인 비정규직 고용형태의 양산으로 화이트칼라 체계에서도 양극화가 진행되게 되며, 다른 한편 IT화의 진전에 따라 스트레스 사회가 출현하게 된다. 1980년대 이전의 노동부담이 주로 육체적 부담이었다면, 1990년대 이후에는 육체적 부담에 더해 정신적/심리적 부담까지 노동자에게 부과되었다. 2000년대에 들어 독일노총은 노동생활의 인간화 프로젝트의 전통을 이어 좋은 일자리에 대한 지표를 바탕으로 노동조건 개선과 노동자의 삶의 질 향상에 힘쓰게 되며, ILO나 유럽 산업안전보건기구(EU-OHSA)도 양질의 일자리 창출을 위한 많은 노력을 기울였다.

2. 노동인간화의 세계적 추세

노동의 인간화 프로젝트는 정부, 사용자, 노동조합 등 다양한 이해관계자가 모여 협의하고 공통의 관심사를 도출하는 민주적 참여구조가 만들어지고 또 작동하였다는 점이다. 그리고 무엇보다 노동조건 개선에 위한 제도적 기반이

정비되고 개선되었다는 점이다. 특히 산업안전 및 보건과 관련한 중요한 법과 제도가 이 시기에 만들어졌다는 점도 주목할 만하다. 소음, 열기, 독성 물질, 자동차공장의 도색 등과 같은 환경적 부담이나 단조로운 작업과정, 기계속도에 의한 노동의 긴박성 등에 의한 극단적인 육체적 부담을 개선할 수 있는 노동과정의 개선의 이루어지기도 했다.

유럽연합은 산업안전보건 기본지침과 이것의 하위지침들에 의해 각 회원국의 국내 법률의 정비를 관리하고 유럽연합 차원에서 근로자의 건강과 안전 확보를 위한 일회적이고 단편적인 조치가 아닌 지속적인 관리를 위해 다양한 전략을 계속해서 수립하여 변화하는 노동환경에서 새롭게 출현하는 위험에 적극적으로 대처하기 위한 전략을 수립하여 시행하게 된다. ILO나 유럽 안전보건기구는 변화하는 노동의 세계에서 새롭게 출현한 위험으로서 첫째, 나노물질, 생물학적 위험인자, 화학물질과 둘째 증폭된 위험을 소유한 특정 근로자 집단 셋째, 심리적 요인에 의한 직장 스트레스 등을 제시하며 이러한 위험에 대한 유연한 예방대책으로서 위험성 평가나 직장내 건강증진 조치 등이 중추적인 역할을 수행한다고 보며 특히, 중소기업이나 고위험 사업에 대해서는 모범적인 사례 소개나 경제적 인센티브제도 운영을 통해 합리적인 국가적 전략을 수립해 보완하고 있다.

3. 현재의 양질의 일자리 의미

현재 고용과 임금을 전제로 한 양질의 일자리개념이 사업장에서 근로자의 노동력제공이 원활하도록 업무수행 환경을 갖춘 사업장으로 변화 되고 있다. 이것은 고용외에도 사업장내의 근로환경이 일자리 개념속에 중요한 요소로 인식되고 있다고 볼 수 있다. 세계보건기구에서는 이러한 근로환경이 사회적 으로 건강이 일자리와 밀접한 연관이 있다는 것을 설명하고 있다. 이러한 기준에서 본다면 사람의 신체적 안전, 정신적인 안정상태, 사회적 안전상태를 단순한 의미에서의 질병 또는 사고가 없는 것이 건강하고 안전한 것은 아니라고 볼 수 있다. 산업안전보건 분야에서는 근로자 건강은 직업병, 작업관련질환에 대한 관심, 작업관련 스트레스등을 중심으로 설명하고 있어

그 흐름도를 보면 신체적 건강에서 정신적 건강으로 정신적 건강에서 사회적 건강으로 변화 되고 있으며, 정신적 건강에 대한 예방이 이루어질 수 있는 것이 좋은 일자리라고 말할 수 있다. 특히 직무 특성상 좋은 일자리란 3D(dirty, dangerous, difficult)가 아닌 일자리라고 보지 않고 산업안전보건에 따른 작업환경이 좋은 상태를 양질의 일자리에 해당한다고 본다. 그래서 3D 일자리 가 포함되지 않은 개념외에도 좋은 일자리란 산업안전보건정책의 접근방향은 건강, 환경을 중심으로 쾌적한 작업환경을 위한 작업장이 양질의 일자리라고 볼 수 있다.

4. 위험정보제공과 양질의 일자리

위험정보 제공은 위험정보를 제공하는 자와 제공받는 자의 관계에서 위험 정보를 누가 사용하고 이용하느냐에 따라 그 효과가 다를 수 있다. 위험정보를 제공받은 사람이 사업장의 근로자 일 경우에는 이 정보를 업무수행에 사용한다면 적절한 사업장의 안전이 유지 될 것이고 위험정보를 제공 받지 못하였다면 안전하지 못한 사업장이 될 것이라 본다. 그러므로 양질의 일자리 기준은 이러한 위험정보를 누가 제공하고 누가 사용 할 수 있느냐가 중요한 요소 중의 하나라고 볼 수 있다. 그래서 사업장에서는 정보전달의 매체와 위험정보가 전달되는 과정이나 위험정보의 제공을 요구하는데 관여하는 행위자 등에 의해 영향을 받을 수 있어 사업주가 근로자를 대상으로 제공하는 위험정보 제공과 관련하여서는 노동조합의 기여가 있는 것으로 볼 수 있다. 다만 이러한 노동조합의 기여가 구체적으로 어떠한 방식으로 이루어지고 있는지는 양질의 일자리 판단 기준 중에 하나라고 볼 수 있다.

이번 연구에서 위험정보 제공 수준을 근로자 대표 조직 유형에 따라 차이가 있는지를 알아본 연구결과를 국내 연구에서는 찾아보기 힘들고 국내의 경우 노동조합과 노사관계가 산업재해에 미치는 영향을 분석한 사례가 일부 있기는 하다. 이번 연구에서는 노동조합이 산업안전보건활동 중에서 구체적인 위험 정보 제공 활동과 직접적인 연관성이 있을 것으로 기대하고, 근로환경조사 자료를 이용하여 노동조합 유무에 따른 위험정보의 차이를 분석하였다.

분석결과 노동조합의 있는 경우가 근로자 대표 조직이 없는 경우에 비하여 위험정보 제공 수준이 높게 나타났으며, 노동조합의 아닌 노사협의회 등 다른 유형의 근로자 대표 조직이 있는 경우에 비해서도 위험정보 제공수준이 높게 나타났다. 아울러 위험정보 제공 수준에 영향을 미치는 다른 특성들과 비교할 때 노동조합 변수가 가장 큰 영향력을 보였다.

예를 들어 노동조합이 있는 경우에는 노조원의 참여를 통한 산업안전보건 위원회의 활동을 통하여 사업장의 위험정보 제공 활동이 이루어지고 있다. 그러므로 노동조합이 산업안전보건에 관한 활동에 직접 참여 하면 사업장의 산업안전보건활동 수준이 높아질 것으로 기대된다.

또한 노조가 없는 경우에도 근로자 대표를 통한 사업장 산업안전활동 방안을 모색할 수가 있어 이러한 산업안전보건 활동이 직접적인 위험정보를 제공 하므로써 양질의 일자리를 만드는데 중요한 역할을 담당한다고 본다.

5. 직무특성과 양질의 일자리

사업장에는 근로자가 생각하는 양질 일자리는 근로환경과 직무 그리고 제반 근로조건 등에서 찾아볼 수 있다. 앞서 위험정보를 제공하여 안전한 일자리가 되는 것이 양질의 일자리라고 한다면 직무특성에 따른 업무수행시에 나타나는 특성을 분석하여 근로자가 느끼는 양질의 일자리를 찾아보았다. 직무 특성과 일자리의 질적 수준을 알아본 결과 직무 특성에 기반한 일자리의 질적 수준은 크게 6가지로 구성되었다. 업무의 제반 내용에 대한 선택권, 업무 수행과 관련된 창의성, 그리고 업무 수행을 통해 자신의 경력과 능력이 발전될 수 있는 전망, 직무의 안정성, 업무 수행 중 받게 되는 지원과 의사결정 등에 대한 참여, 자신의 업무 능력을 향상시킬 수 있는 기술 훈련 기회 등으로 나타났다. 이것은 근로자가 느끼는 직무 특성에 따른 양질의 일자리 이므로 이전에 연속적 고용과 고임금이라는 개념에서 새로운 개념의 양질의 일자리에 대한 기준이 제시된 것이라고 볼 수 있다. 지금까지 정의를 내린 전통적인 개념에서의 임금과 고용이라는 일자리에서 업무 수행과 관련하여 선택권이 높고, 창의성이 높으며, 업무와 관련하여 발전성이 있고, 직무가 안정적이고

업무 수행과 관련하여 상사의 지원을 받을 수 있고 참여할 수 있는 기회와 적절한 기술과 훈련을 받을 수 있다면 좋은 일자리라고 볼 수 있는 것이다.

마지막으로 양질의 일자리는 고용과 임금으로 대비되는 사회적 현상에서 안전한 사업장이라는 전제하에 위험한 정보를 제공하여 업무수행의 안전성과 함께 창의성, 선택권, 발전성, 지원 또는 적절한 교육을 받아 근로자의 심리적 안정을 나타내는 일자리가 양질의 일자리라고 본다. 최근의 일자리확대에도 이러한 양질의 일자리 개념이 포함되는 것이 필요하다고 본다.

<참고문헌>

1) 국내문헌

- 김기식의, 양질의 일자리가 산업안전보건에 미치는 영향에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2015,
- 김상호, 전후 독일의 노동시장변화와 정책추이, 한국노동연구원, 1997.
- 노진귀, 독일노총(DGB)의 ‘양질의 노동지표’. 『노동저널: 새로운 노동운동의 지평을 여는』, 한국노총 중앙연구원, 2008,
- 마이크 파커·제인 슬로터, 강수돌·이호창·강석재·김종환 편역, 도서출판 강, 1996.
- 박두용, 위험성 평가제도란 무엇인가?, 산업보건 통권 제215호, 대한산업보건협회, 2006,
- 박명준. 독일 노동조합 양질의 일자리 정책과 실천. 전국금속노동조합, 2010.
- 박용승, 나인강, “노동조합과 노사관계 풍토가 작업장 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구”, 산업관계연구, 산업관계 학회, 2010.
- 박준식, 정이환, 이민영, 인수범, 박수진, 박명준. 노동의 인간화. 한국노동사회연구소, 1997.
- 옥우석.. ILO 양질의 일자리(Decent Work) 측정지표 분석 및 정책적 시사점 연구, 고용노동부, 2010.
- 윤진호, 주무현, 토요타 생산시스템의 진화와 ‘노동의 인간화’. 『산업노동연구』 제7권 제1호, 산업노동학회, 2001.
- 이관형, 오지영, 조흠학, 김준호, 근로자 참여와소통이 산업재해감소에 미치는 인과관계 구조모형 연구, 대한안전경영과학회지 제11권제2호 2009.6.
- 이민영, 노동의 인간화와 한국 노동조합운동. 『동향과 전망』 97년 여름호(통권 제34호), 한국 노총, 1997.
- 이종훈, 민현주. 양질의 시간제 일자리 창출을 위한 정책토론회 자료집. 2013.

이준원, “산업안전보건 서울선언 제정” 산업안전보건 발전을 위한 전략적 실천적 수단으로, 안전기술, 대한산업안전협회, 2009.

이준협. 「시간제 일자리의 실상과 대응방안 - 양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점 맞춰야」, 현대경제연구원 『경제주평』 13-29(통권 546호), 2013.

장광수, 임진, 김상훈, 양질의 일자리 수급상황 및 대응방향, 한국은행, 2011.

조돈문, 독일 자동차산업의 생산방식 합리화와 ”노동의 인간화“. 『산업노동연구』 제4권 제1호, 산업노동학회, 1998.

조흠학. 이재희, 이경용, ”노동조합 유무와 노사관계가 산업재해율에 미치는 영향: 제조업과 건설업을 중심으로“, 대한안전경영과학회제6권 제3호, 2014.

조흠학, 이경용, 김영선, 노동조합 유무에 따른 위험정보 제공수준 차이 분석, 대한안전경영학회지 제16권 제4호, 2014.

한국직업능력개발원. 일자리 선진화 전략(연구보고서), 직업능력 개발원, 2008

한중수, 제2차 세계대전 이후의 독일 노동조합운동의 성격. 『한독과학논총』 제22권 제3호, 2012.

황준욱. ILO의 ‘일다운 일(decent work)’에 대한 발전적 논의’. 노동리뷰 2005년 4월호(통권 제4호), 2005.

노동인권회관, 세계시장을 지배한 노사합심, 한국경제신문사, 1995,

2) 외국문헌

Altmann, Norber/ Düll Klaus/ Lutz Burkart, 1987,Zukunftsaufgaben der Humanisierung des Arbeitslebens. Frankfurt/New York: Campus.

Altmann, Norbert/ Düll, Klaus, 1978, Neue Formen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik Deutschland.

Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran and J. Ritter. 2002. ILO Policy Statistical Development and Analysis Group Working Paper No.2.

Bogedan, Claudia, 2009, 40 Jahre aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland -

- Beitrag zu einer Bilanz. In: WISO direkt Juni 2009: 1-4.
- Brakelmann, Günter, 1991, Humanisierung der Arbeit und Mitbestimmung – immer noch eine aktuelle Frage? In: GMH 5/91: DGB-Index Gute Arbeit, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Der Report 2013.
- DGB-Index Gute Arbeit, DGB-Index Gute Arbeit, Wie funktioniert der Index. DGB-Index Gute Arbeit, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/>
- Fauth R. and McVerry A.(2008). Can “good work” keep employees healthy? Evidence from across the EU. London, The Work Foundation.
- Ernst, Gerhard, 2009, Von der Humanisierung zu Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen -40 Jahre Arbeitsforschung-
- Fauth R, McVerry A. 2008. Can “good work keep employees healthy” Evidence from across the EU. London, The Work Foundation.
- Feil, Michael/Tillmann, Lisa/Walwei, Ulrich. 2008. Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik nach der Wiedervereinigung, In: ZSR 54: 161-185.
- Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier,Betriebsverfassungsgesetz 25. Auflage, 2010.
- Fricke, Werner, 1990, Qualitative Modernisierungspolitik. Bonn: FES.
- Fricke, Werner, 2003, Dreißig Jahre staatlich geförderte Arbeitsgestaltung, Eine Bilanz, In: Peters, Jürgen/ Schmitthenner, Horst, gute arbeit: 51-66.
- Fuchs, Tatjana, 2006, DGB-Index Gute Arbeit. Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten., Stadtbergen.
- Greifenstein, Ralph/ Weber Helmut, 2007, Vom Klassiker „Humanisierung der Arbeit“ zum Zukunftsprogramm „Gute Arbeit“, In: WISO direkt September 2007: 1-4.

- IG Metall Projekt Gute Arbeit(Hrsg.), 2007, Handbuch >>Gute Arbeit<<, Hamburg: VSA-Verlag.
- IG Metall, 2003, Gute Arbeit - Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe.
- IG Metall Vorstand, 2010, Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Frankfurt a. M. IG Metall.
- Johanson M, Partanen T(2002), "Role of trade unions in workplace health promotion", International Journal of Health Services, 32(1):179-193.
- Klauder, Wolfgang, 1994, Zukunft der Arbeit, In: GMH 12/94: 764-775.
- Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl, München 2011.
- Leminsky, Gerhard, 1980, Humanisierung der Arbeit aus eigener Kraft. In: GMH 4/80: 213-220.
- Matthöfer, Hans/ Herzog, Hans-Henning, 2009, Das HdA-Programm -Ausbruch aus der traditionellen Technologiepolitik, In: Z.ARB.WISS. 63. 2009/2: 108-111.
- Peters, Jürgen/Schmitthenner, Horst, 2003, gute arbeit, Hamburg: VSA.
- Pickshaus, Klaus, 2005, Arbeitspolitik im Umbruch - „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz.
- Pickshaus, Klaus, 2007a, Was ist gute Arbeit, In: IG Metall Projekt Gute Arbeit(Hrsg.), Handbuch >>Gute Arbeit<<, Hamburg: VSA-Verlag: 16-31.
- Pickshaus, Klaus, 2007b, Gute Arbeit als strategisches Feld der Gewerkschaftspolitik.. In: IG Metall Projekt Gute Arbeit(Hrsg.), Handbuch >>Gute Arbeit<<, Hamburg: VSA-Verlag: 341-348.
- Raehlmann, Irene, 2015(1996), Entwicklung von Arbeitsorganisationen. Wiesbaden: Springer VS.

- Salfer, Peter/ Furmaniak, Karl, 1981, Das Programm >>Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens<<, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 14. Jg./1981: 237-245.
- Sauer, Dieter, 2007a, „Humanisierung der Arbeit“ – eine aktuelle Reformperspektive? Workshop Vortrag.
- Sauer, Dieter, 2007b, Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In: VfZ 2/2007. Jahrgang (55) 2007, Heft 2: 309-328.Sauer, Dieter. 2007.
- Sauer, Dieter. 2011. Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur „Guten Arbeit“. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 15/2011: 18-24.
- Vetter, Heinz O, 1973, Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe, In: GMH 1/73: 1-11.
- Sinclair RR, Martin JE, Sears LE(2010), " Labor unions and safety climate: perceived union safety values and retail employee safety outcomes", Accident Analysis & Prevention, 42(5):1477-1487.

본 세미나 자료집의 내용은 발표자 및 토론자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

「메가트렌드 시대의 양질의 일자리」
-안전보건에서 바라본 양질의 일자리
(2017-연구원-584)

발 행 일 : 2017년 7월
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김장호
발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원
주 소 : 울산광역시 중구 종가로 400(북정동)
전 화 : (052)7030-839
F A X : (052)7030-332
Homepage : oshri.kosha.or.kr
