

연구보고서

대기업과 사내·외 하도급기업간의 안전보건 공생협력 평가지표개발 등에 관한 연구

김 양 호

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

한국산업안전보건공단 이사장 귀하

이 보고서를 “대기업과 사내·외 하도급기업간의 안전보건 공생협력 평가지표개발 등에 관한 연구”의 최종보고서로 제출합니다.

2012년 12월

연구책임자: 울산대학교 김양호

연구원: 사회건강연구소 정진주

한국교통대학교 백종배

대전 선병원 김용규

한국교통대학교 홍인기

연세대학교 김대호

요 약 문

1. 연구제목

대기업과 사내·외 하도급기업간의 안전보건 공생협력 평가지표개발 등에 관한 연구

2. 연구 목적

이 연구의 주요목표는 사내·외 하도급 기업의 안전보건관리 실태를 파악한 것을 바탕으로, 하도급업체의 안전보건 관리수준 및 성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 정립하는 것이다. 그리고 이를 근거로 고용노동부 지방관서에서 모기업의 프로그램 시행노력을 객관적으로 평가할 수 있는 평가지표를 개발하는 것이다.

3. 연구 내용 및 방법

1) 연구내용

- 사내·외 하도급기업의 안전보건관리 실태 파악
- 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 정립
- 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발
- 공생협력 프로그램 추진사업 심사·평가 자문 및 우수 협력사례 발굴

2) 연구방법

- 문헌 연구
- 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서 분석
- 면접 실태조사: 6개 업종 원청 및 사내·외 하도급 협력업체 담당자 및 고용노동부 지방관서 담당자 대상

4. 연구결과

1) 공생협력 프로그램 정립

이 연구에서는 문헌 고찰, 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서 분석, 면접 실태조사 등을 통하여 사내·외 하도급 기업의 안전보건실태를 파악한 것을 바탕으로 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 정립하였다.

모기업-협력업체 공생협력 프로그램은 모기업-협력업체 공생협력이라는 기업의 사회적 책임을 전제로 하며, 그 핵심 내용은 협력업체에 대한 위험성평가의 시스템화이다.

그러므로, 우선, 모기업의 최고경영책임자의 공생협력에 대한 사회적 책임선언이 기본이 된다. 그리고, 공생협력 선언을 뒷받침하기 위한 안전보건 공생협력규정을 만드는 것이 필요하다. 둘째, 대상이 될 협력업체를 선정해야 하고, 공생협력 프로그램을 위한 인적자원 및 수행조직으로 공생협력단이 구성되고, 그 운영에 대한 계획이 있어야 한다. 셋째, 위험성평가의 준비단계로서, 협력업체별 위험성평가 계획이 있어야 하고, 위험성평가를 위한 협력업체의 대표 및 현장 근로자에 대한 교육이 이루어져야 한다. 위험성평가를 수행하기 위하여는 협력업체의 관리감독자와 현장 작업자가 참여하는 수행조직이 필수적이다. 위험성평가 매뉴얼이 갖추어져야 체계적이고 지속적인 위험성평가가 가능해진다. 또한 협력업체의 위험성평가와 위험도 감소를 위한 사업예산이 확보되어야 한다. 넷째는 위험성평가 수행단계로서, 우선, 협력업체별로 단위작업별 유해위험요인을 안전과 보건을 망라하여 찾아내야 한다. 특히 화학물질에 의한 건강장해에 대하여도 위험성평가를 실시한다. 유해위험요인의 강도(유해도)와 빈도(노출수준)으로 그 위험도를 계산하고, 위험도계산에 따른 우선 순위별 개선을 실시한다. 위험성평가의 실시시기는 위험도 수준에 따라 적정한 간격으로 정기적으로 하되, 새로운 공정 및 재료의 도입이나, 임시작업 등에도 실시되어야 한다. 위험성평가는 일회적으로 끝나는 것이 아니고, 평가 후 개선하고 나서의

위험도를 재평가하는 등 지속적인 위험성평가의 체계화가 필요하다. 다섯째, 공생협력 프로그램의 평가가 있어야 한다. 마지막으로 공생협력 프로그램은 업종별로 다를 수 있는데, 특히 유통업의 경우에는 다른 제조업과는 달리 유통업에 특이한 유해위험요인에 대한 위험성평가를 실시할 필요가 있다.

2) 공생협력 프로그램 평가지표 개발

정립된 모기업-협력업체 공생협력프로그램을 바탕으로 하고, 이미 운영 중인 산업보건프로그램의 평가기준의 적정성을 검토하여, 공생협력 프로그램의 최종적인 평가틀, 평가지표의 구성항목 및 세부평가기준을 마련하였다.

공생협력 프로그램의 평가 틀은 공생협력에 대한 모기업 최고경영자의 사회적 책임에 대한 선언 및 관련규정, 공생협력 프로그램을 위한 인적자원 및 수행조직, 프로그램 계획, 프로그램 이행, 프로그램 결과에 대한 평가로 구성된다. 이 평가 틀에 따른 평가지표의 구성은 다음과 같다

(1) 사회적 책임

모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임의 선언

(2) 방침의 수립(공생협력규정제정)

사업장이 안전보건공생협력을 위한 ‘규정’의 제정여부

(3) 인적자원 및 수행조직

- 협력업체 선정의 적정성
- 공생협력단 구성의 적정성
- 공생협력단 활동의 적정성
- 위험성평가의 수행조직의 적정성

(4) 공생협력 프로그램을 위한 위험성평가 계획

- 위험성평가 계획유무
- 위험성평가 매뉴얼(표준) 유무
- 위험성평가 교육

- 위험성평가의 지속성
- 공생협력사업 예산의 적정성
- (5) 위험성평가의 이행
 - 단위작업구분하여 시행
 - 안전보건유해위험요인 망라
 - 화학물질에 대한 건강상의 위험성평가 시행
 - 위험성평가지기의 적절성
 - 위험도 계산 여부
 - 위험성평가를 통한 개선(계획 또는 실시)
 - 개선후 재평가
- (6) 결과
 - 공생협력 프로그램 성과평가

5. 활용방안 및 기대성과

1) 제언

공생협력 프로그램 제도의 조기정착을 위하여 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

- 모기업의 안전·보건관리자가 직접 참여하여 협력업체에 위험성평가를 충실히 반복교육하고, 협력업체의 관리감독자와 현장 작업자가 참여하여야 한다.
- 사업장이 자체적으로 업종의 성격 및 해당 사업장에 유해위험요인에 맞는 위험성평가를 손쉽게 수행할 수 있도록 위험성평가 교육 자료(매뉴얼 등)들이 잘 보급되고, 안전보건공단의 교육원등에도 실제로 도움이 될 수 있는 교육과정이 도입되어야 한다.
- 모기업의 인적, 시간적, 재정적 상황과 협력업체의 안전보건 수준을 고려하여 효과적인 공생협력 프로그램을 시행할 수 있는 수준으로 참여 협력업체의 수와 범위, 공생협력 프로그램 활동의 범위 등을 최적화하여야 한다.
- 공생협력 프로그램의 업종별 특성을 고려할 필요가 있다. 특히 유통업은

제조업과 그 특성이 크게 다르므로, 그에 맞는 프로그램을 설정하여야 한다.

- 사외 협력업체는 향후 공생협력 프로그램 제도에서 제외하는 것을 고려할 필요가 있다.

- 실행주체인 고용노동부의 담당 감독관, 공생협력 프로그램을 대행하여 주는 (안전/보건)대행기관, 사업장의 안전보건스텝 및 현장 라인인 관리감독자 및 현장작업자, 공생협력 프로그램을 평가하는 평가자에 대하여도 교육이 필요하다.

- 당분간은 공생협력 프로그램의 정착에 노력을 할 필요가 있으며, 평가에서 하위등급을 받는 사업장에 대하여도 근로감독 같은 벌칙보다는 다음에 잘 할 수 있도록 계몽하고 격려하는 것이 필요하다.

- 향후 공생협력 프로그램의 조기정착을 위하여 우수사례에 대한 사업장 홍보가 중요할 것으로 판단된다.

- 현재는 공생협력 프로그램이 자동차, 기계기구, 화학, 전자, 철강을 대상업종으로 하고 있다. 조선업 및 건설업도 같은 프레임아래에서 공생협력 프로그램에 편입되는 것이 바람직하다.

- 현재 프로그램의 시행 초기 단계이므로 진행단계별 평가지표를 달리 시행할 필요가 있다.

- 공생협력 프로그램의 평가지표 적용에 있어서 서류 검토만으로 평가를 할 것인지 현지 실사를 병행할 것인지를 검토할 필요가 있다.

- 기업의 사회적 책임에 대하여 다시 한번 강조할 필요가 있다. 모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임을 선언하는 것은 매우 상징적인 의미를 갖게 된다.

2) 기대효과

- 협력업체의 지속적인 안전보건 성과향상을 위한 모기업-협력업체 안전보건 공생협력 프로그램이 정립됨

- 협력업체의 지속적인 산재감소를 위하여 공생협력 프로그램에 근거한 공생협력 프로그램 평가지표가 개발됨

- 고용노동부 지방관서의 공생협력 프로그램 평가 시 평가항목 및 평가방법 확립에 활용됨
- 공생협력 프로그램 평가지표가 적용되고 우수사례가 발굴되어 사업장에서 모기업-협력업체 공생협력 프로그램의 바림직한 운영을 이해하게하고, 우수 프로그램을 확산시킴

6. 중심어

모기업, 협력업체, 안전보건, 공생협력, 프로그램, 평가지표, 우수사례

7. 참고문헌 및 연락처

1) 참고문헌

- 백종배, 유해위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호방안 연구, 산업안전보건연구원, 2007.
- 이경용, 모기업-협력업체 종합안전보건관리모델 연구, 산업안전보건연구원, 2003.
- 박종태, 정진주 등, 사업지속성과 접근성 향상을 위한 지역사회진단, 경기서부지도원, 2010.
- 손미아 등, 비정규직 근로자 건강관리 실태조사, 산업안전보건연구원, 2009.
- 사업장 위험성평가 매뉴얼(Risk Assessment). 고용노동부. 2012.
- 김양호, 박정선. 사업장에서의 위험성 평가 길잡이(번역서), 한울, 2009.

2) 연락처: 울산대학교병원 직업환경의학과 교수 김양호

Tel: 052-250-7281

E-mail: yanghokm@nuri.net

차 례

I. 서 론	1
1. 연구배경	1
II. 연구내용 및 방법	7
1. 연구내용 및 범위	7
2. 연구방법	10
III. 연구 결과	13
1. 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선 계획서 분석	13
2. 선행연구 및 관련자료 고찰	48
3. 공생협력 프로그램 면접 실태조사	90
4. 공생협력 프로그램 정립	180
5. 공생협력 프로그램 평가지표 개발	220
IV. 요약 및 제언	241
참고 문헌	253
영문 요약문	255
부록	257

표 차례

<표 1-1> 사내하도급 활용실태(2004년 3월 고용노동부 조사)	1
<표 1-2> 연도별 50인 이상·미만 사업장의 재해자 수 및 재해율 변화	2
<표 1-3> 연구목표	5
<표 2-1> 사내·외 하도급기업의 안전보건관리 실태조사를 위한 세부 연구내용 ...	7
<표 2-2> 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발을 위한 세부 연구내용	9
<표 2-3> 공생협력 프로그램 심사·평가 자문응대 및 우수사례 발굴을 위한 세부 연구내용	10
<표 2-4> 주요 내용별 연구방법	11
<표 3-1> 관할지청별 참여 모기업 분포	14
<표 3-2> 업종별 분포	15
<표 3-3> 사업장 규모별 현황(근로자 수 기준)	16
<표 3-4> 사업장 규모별 현황(매출액 기준)	16
<표 3-5> 규모(근로자 수) 및 업종별 분포	17
<표 3-6> 규모(매출액) 및 업종별 분포	18
<표 3-7> 규모(근로자 수) 및 협력업체별 분포	19
<표 3-8> 규모(매출액) 및 협력업체별 분포	20
<표 3-9> 모기업의 업종별 협력업체 분포	22
<표 3-10> 모기업의 업종별 재해자 수 분포	23
<표 3-11> 모기업의 규모(근로자 수)별 재해자 수 분포	24
<표 3-12> 모기업의 규모(매출액)별 재해자 수 분포	26
<표 3-13> 위험성평가 개선계획서 집계 현황	27
<표 3-14> 업종별 현황	28
<표 3-15> 사업장 규모별 현황(매출액 기준)	29
<표 3-16> 사업장 규모별 현황(근로자 수 기준)	29

<표 3-17> 모기업 기준 위험성평가기법 적용 분포	30
<표 3-18> 사내하도급 활용실태(고용노동부, 2010. 08)	59
<표 3-19> 모기업-협력업체 안전보건 관리 모델의 14개 주요 절차 및 내용	84
<표 3-20> 면접대상자 선정 및 대상자	92
<표 3-21> 6개 업종 면접대상자	93
<표 3-22> 유통업 중 면접대상 업체	99
<표 3-23> 자동차제조업 면접 대상업체	114
<표 3-24> 철강제품제조업 면접 대상업체	134
<표 3-25> 기계기구제품제조업 면접 대상업체	141
<표 3-26> 전자제품제조업 면접 대상업체	151
<표 3-27> 화학제품제조업 면접 대상업체	161
<표 3-28> 공생협력 평가지표에 대한 의견	179
<표 3-29> 신청업체 현황 예시	182
<표 3-30> 공생협력 프로그램 참여 협력업체 현황 예시	182
<표 3-31> 사내 협력업체 작성 예시	183
<표 3-32> 사외 협력업체 작성 예시	183
<표 3-33> 사외 협력업체 작성 예시	184
<표 3-34> 안전보건 공생협력에 대한 의지 선언 예시	186
<표 3-35> 안전보건 공생협력 규정 예시	187
<표 3-36> 협력업체에 대한 현황 및 작업내용 예시	192
<표 3-37> 위험성평가 교육 및 훈련	194
<표 3-38> 위험성평가를 위한 작업단위 구분예시	199
<표 3-39> 유해위험요인 확인을 위한 일람표(예시)	203
<표 3-40> 유통업의 협력업체 유해위험요인 예시	204
<표 3-41> 보건분야에서 다루는 유해요인과 위험성평가 도구	204
<표 3-42> 유해위험요인을 찾아내는 데 유효한 방법	205

<표 3-43> 작업현장에서의 복합적 유해위험요인	205
<표 3-44> 중대성(강도)(안전 측면)	207
<표 3-45> 중대성(유해도)(건강 측면)	207
<표 3-46> 가능성(빈도)(안전 측면)	207
<표 3-47> 가능성(노출 수준)(건강 측면)	208
<표 3-48> 가능성(노출 수준; 측정치가 없을 때)(건강 측면)	208
<표 3-49> 유해위험요인의 위험도 계산	209
<표 3-50> 간편한 위험도 판정법(안전)	209
<표 3-51> 유해위험요인(화학물질)의 위험도 판정 예시(보건)	210
<표 3-52> 위험도 판정 예시	210
<표 3-53> 위험도 판정에 따른 개선계획수립	211
<표 3-54> 위험등급의 분류 예(등급)	212
<표 3-55> 공생협력 프로그램에 따른 내용별 투자비용(예시)	215
<표 3-56> 공생협력 프로그램 평가 예시	216
<표 3-57> 업종별 공생협력 프로그램 운영을 위한 고려사항	217
<표 3-58> 업종별 공생협력 프로그램 우수사례	219
<표 3-59> 주요 안전보건수준 평가지수(최재욱 등, 2006)	221
<표 3-60> 산업안전보건수준지표 도출결과(최재욱 등, 2006)	222
<표 3-61> 산업안전보건수준 지수 평가 체계	223
<표 3-62> 사업장 건강증진 사례 평가표(김수근, 1999)	223
<표 3-63> 유해·위험성평가 지표	225
<표 3-64> 안전보건문화 평가 지표	226
<표 3-65> 안전보건교육 평가 지표	226
<표 3-66> 현장의 안전보건이행시스템 평가 지표	227
<표 3-67> 안전보건 공생협력 프로그램 단계별 평가지표(예시)	229

그림 차례

[그림 3-1] 체크리스트 위험성평가 기법 적용 예시	31
[그림 3-2] 위험성평가 기법 적용 예시	32
[그림 3-3] 작업위험분석기법 적용 예시	33
[그림 3-4] 부적절한 위험요인 도출 예시	34
[그림 3-5] 부적절한 위험요인 도출 및 개선대책 수립 예시	35
[그림 3-6] 부적절한 현재 안전조치 작성 예시	36
[그림 3-7] 개선대책 작성 누락 예시	36
[그림 3-8] 협력업체의 사업 및 공정설명 예시	37
[그림 3-9] 협력업체 공종별 작업위험요인 도출 및 위험성평가 예시	38
[그림 3-10] 공정별 유해위험요인 파악 예시	39
[그림 3-11] 모기업-협력업체 공생협력 이행협약서 예시	40
[그림 3-12] 개선사항 이행사항 설명 예시	41
[그림 3-13] 모기업의 협력업체 지원계획 예시	42
[그림 3-14] 모기업의 협력업체 투자계획 예시	43
[그림 3-15] 화학물질에 의한 건강영향 위험도 판정의 잘못된 예	44
[그림 3-16] 자동차산업 재해율	62
[그림 3-17] 자동차산업 부상율	62
[그림 3-18] 조선산업 재해율	65
[그림 3-19] 조선산업 사망만인율	66
[그림 3-20] 산업안전보건법 상의 도급 사업주의 법적인 조치	73
[그림 3-21] 산업안전보건법 일부적용사업과 그 적용 제외되는 규정	82
[그림 3-22] 공생협력 프로그램에 포함하여야할 사항	180
[그림 3-23] 안전보건 공생협력 프로그램 절차	181

[그림 3-24] 안전보건 공생협력단 조직도 예시	189
[그림 3-25] 안전보건 공생협력 운영계획 예시	189
[그림 3-26] 중소 캔 제조공장에서의 지속적 개선사례	213
[그림 3-27] 안전보건경영시스템(OHSMS)과 위험성평가	214
[그림 3-28] 안전보건 공생협력 프로그램 단계별 평가지표 구성요소	229

I. 서론

1. 연구배경

1) 연구목적 및 필요성

(1) 주요 업종의 하도급 실태 및 산업재해 동향

지난 2004년 고용노동부에서 전기·전자, 조선, 기계·금속 업종을 중심으로 500인 이상 653개 사업장을 대상으로 사내하도급 활용실태 조사한 결과 238개 사업장(36.4%)에서 사내하도급을 활용하고 있는 것으로 나타나 주로 제조업을 중심으로 대규모 사업장에서 사내하도급이 널리 활용되고 있음을 알 수 있다.

〈표 1-1〉 사내하도급 활용실태(2004년 3월 고용노동부 조사)

업종	사업체(개소)			근로자(명)			B/A (개소)	D/A (명)	E/B (명)	E/C (%)
	계	원청(A)	하청(B)	계(C)	원청(D)	하청(E)				
계	3,207	238	2,969	646,857	497,337	149,520	12	2,090	50	23.1
조선	512	9	503	68,826	38,863	29,963	55	4,318	59	43.5
전자전기	686	42	644	181,657	142,680	38,977	15	3,397	60	21.5
자동차	272	7	265	85,424	68,961	16,463	37	9,852	62	19.3
사무판매서 비스	316	50	266	78,691	62,496	16,195	5	1,250	60	20.6
철강	211	10	201	55,630	38,653	16,977	20	3,865	84	30.5
기계금속	526	39	487	69,506	59,419	10,087	12	1,524	20	14.5
화학	297	23	274	47,030	34,610	12,420	11	1,505	45	26.4
기타	387	58	329	60,093	51,655	8,438	5	891	25	14.0

그리고 지난 2010년 300인 이상 업체의 사내 하도급 실태 조사결과에 따르면, 모든 업종에서 사내 하청업체를 활용해 사업을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 300인 이상 사업장 중 하도급 사용비율은 자동차제조업은 100%, 철강업은 87.1%, 기계·금속은 72.4%, 전기전자업은 59.9%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다¹⁾.

<표 1-1>에서 원청과 하청(하도급)업체의 평균 근로자 수를 비교해 보면, 원청은 대부분의 업종에서 1,500명 이상으로 나타났으나 하청(하도급)업체의 경우 전기전자, 자동차업종은 약 60명, 철강업종은 약 80명, 기계금속업종은 약 20명, 화학업종은 약 40명으로 근로자 수에서 많은 차이를 보이고 있었다.

최근 산업재해 현황을 보면 50인 이상 사업장의 재해자 수와 재해율은 지속적으로 감소하고 있는 반면 50인 미만 사업장에서는 증가 추세를 보이고 있다. 연도별로는 50인 이상 사업장 재해자 수의 경우 2007년 2만1373명, 2008년 2만755명, 2009년 1만9962명, 2010년 1만8848명으로 지속적으로 감소하고 있다. 이에 반해 50인 미만 사업장은 2007년 6만8774명, 2008년 7만5051명, 2009년 7만7859명, 2010년 7만9797명으로 증가하고 있는 추세이다²⁾.

〈표 1-2〉 연도별 50인 이상 미만 사업장의 재해자 수 및 재해율 변화

연도		2007	2008	2009	2010
50인 이상	재해자 수(명)	21,373	20,755	19,962	18,848
	재해율	0.35	0.32	0.31	0.29
50인 미만	재해자 수(명)	68,774	75,051	77,859	79,797
	재해율	1.07	1.06	1.06	1.04

1) 한국산업안전보건공단, 2012년 산업안전보건 정책방향, 안전보건 연구동향, 2012년 1월호

2) 상계서

이렇게 소규모 업체의 재해자 수가 증가하는 주요한 원인은 백중배³⁾의 연구에서 명확하게 확인할 수 있다. 이 연구에서는 협력업체 51개사, 하도급업체 153개사에 대한 설문조사 결과, 하도급을 주는 이유로 협력업체의 40.8%, 하도급업체의 25.3%가 유해위험작업으로 응답하였으며 대부분의 하도급업체의 영세성으로 인해 협력업체의 전폭적인 안전보건관리 지원이 없는 안전보건관리체제를 마련하는데 어려움이 많은 것으로 분석하였다.

(2) 하도급업체 안전보건 관리를 위한 정책 동향

하도급업체의 안전보건 관리문제를 개선하기 위하여 지난 2004년 11월부터 고용노동부에서는 『모기업-협력업체 안전보건관리체제 구축지원』 사업을 실시하였다. 이는 협약사업장인 모기업에서 협력업체를 체계적으로 지원하기 위한 안전보건관리체제를 자율적으로 구축·운영할 수 있도록 모기업, 협력업체 및 공단의 역할을 정하고 협약 체결 후 자발적으로 이행토록 지원하는 제도로써 GM대우오토엔테크놀로지 사('04년 11월 23일 협약)를 시작으로 타라티피에스 사('09년 9월 23일 협약)까지 모기업 총 113개사가 사업에 참여한 바 있다⁴⁾.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 중소기업의 재해자 수가 증가하고 있으므로 하도급업체에 대한 관리를 강화할 필요성이 크게 대두되었다. 이에 따라 고용노동부에서는 금년 2012년도 대통령 업무보고에서 모기업에게 협력업체에 대한 안전보건 관리책임을 강화하는 내용의 『대기업-협력업체 안전보건 공생프로그램』을 추진하기로 하였다.

이 프로그램은 하도급업체의 안전보건관리 수준을 높이기 위한 것으로 협력업체가 공생협력단을 구성하여 공동으로 위험성평가를 실시하고 이를 토대로 『대기업-협력업체 안전보건 공생프로그램』 신청서를 작성하여 지방관서에 제

3) 백중배 등. 유해·위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화 방안. 산업안전보건연구원, 2007

4) 모기업협력업체 상생협력파트너쉽 협약지원 사업안내(제조분야), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

출하면 지방관서에서는 이 신청서를 평가하고 주기적으로 모니터링하여 협력업체를 차등 관리하는 것이다.

그러나 아직 하도급업체의 안전보건 성과향상을 위한 공생협력 프로그램의 구체적인 정립이나 이를 근거로 한 지방관서의 협력업체 평가지표가 마련되지 않아 제도의 성공적인 시행을 위한 과제로 남아 있다.

따라서, 이 연구에서는 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 명확하게 규정하고 이에 대한 평가지표를 마련하여 제도의 성과를 최대화하는데 기여하고자 한다.

이 연구의 주요목표는 사내·외 하도급 기업의 안전보건관리 실태를 파악한 것을 바탕으로, 하도급업체의 안전보건 관리수준 및 성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 정립하는 것이다. 그리고 이를 근거로 고용노동부 지방관서에서 모기업의 프로그램 시행노력을 객관적으로 평가할 수 있는 평가지표를 개발하는 것이다.

단계별로는 안전보건관리 실태파악, 공생협력 프로그램 정립, 평가지표 개발, 지방관서 자문 응대 및 평가지표 적용의 4단계로 목표를 두었으며 <표 1-3>과 같이 각 단계별 연구 성과를 명확히하기 위하여 세부목표를 설정하였다.

〈표 1-3〉 연구목표

최종 목표	단계 목표	단계별 세부목표
모기업-협력업체 안전보건 공생협 력 프로그램 및 평가지표 개발	1. 사내·외 하도급 기업 의 안전보건관리 실태 파악	1.1 사내·외 하도급 기업의 안전보건관리 실태 파악
	2. 안전보건공생협력 프 로그램 정립	2.1 모기업-협력업체 공생협력 프로그램 정 립
	3. 평가지표 개발	3.1 지방관서에서 무엇을 평가해야 하는지 평가범주 규명
		3.2 각 범주별 평가지표 및 평가방법 개발
	4. 지방관서 자문응대 및 평가지표 적용	4.1 지방관서 감독관 대상 자문 응대 수행
		4.2 평가지표 적용을 통한 공생협력 우수사 례 발굴

II. 연구내용 및 방법

1. 연구내용 및 범위

연구목표를 달성하기 위하여 다음과 같은 내용으로 연구를 수행하였다.

- 사내·외 하도급기업의 안전보건관리 실태 파악
- 모기업과 사내·외 하도급기업의 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발
- 금년 추진 중인 공생협력 프로그램 추진사업 심사·평가 자문 및 우수 협력사례 발굴

1) 사내·외 하도급기업의 안전보건관리 실태 파악

사내·외 하도급기업의 안전보건관리 실태조사에서는 모기업에서 지방관서에 제출하는 협력업체 안전보건 공생협력 프로그램 신청서 검토, 위험성평가 개선 계획서 검토, 선행 연구문헌 검토를 수행하였다.

〈표 2-1〉 사내 외 하도급기업의 안전보건관리 실태조사를 위한 세부 연구내용

세부 연구내용	설 명
협력업체 안전보건관리 실태파악	위험성평가 실시 등 실태 파악
국내 선행연구문헌 검토	하도급기업 안전보건 관련 실태조사 문헌 검토
면접실태조사	모기업관계자(업종별 1개사), 협력업체 관계자(조사대상 모기업의 사내외 하도급업체 관계자), 지방관서관계자(10개 지청의 담당자) 별 면접실태조사

먼저 모기업에서 제출하는 협력업체 안전보건 공생협력 프로그램 신청서 검토는 업종별로 구분하여 자동차, 철강, 화학, 기계, 전자, 유통업을 대상으로 수행하였다. 실태조사는 조사기준을 업종, 매출액규모, 협력형태(사내·사외), 협력업체의 근로자 수, 협력업체의 재해자 수로 정하고 기준별 협력업체에 대한 모기업의 지원활동, 협력업체 안전보건참여도 등을 분석하였다.

안전보건 공생협력 프로그램 위험성평가 개선계획서를 평가하여 현장에서 수행되고 있는 위험성평가실태를 파악하였다.

그리고 국내 선행연구문헌을 검토함으로써 하도급업체의 안전보건관리에 대한 인식, 주요 관리사항, 협력업체에 대한 지원 의견 등을 구분하여 정리하고, 협력업체 안전보건 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서에 대한 검토결과를 포함하여 종합적으로 분석하였다.

끝으로 공생협력 프로그램 면접 실태조사를 모기업 관계자, 협력업체 관계자, 지방관서 관계자 등, 3개 부분으로 나누어 직접방문면담 형태로 실시하였다. 모기업 관계자 인터뷰는 업종별로 1개사를 선정하여 공생협력 프로그램 시행에 따른 장·단점에 대한 인식 등을 구분하여 조사하였다. 협력업체 관계자 인터뷰는 조사대상 모기업의 사내·외 하도급업체 각각 두 곳의 관계자를 대상으로 진행하였다.⁵⁾ 협력업체에 대해서는 모기업과의 공생협력 프로그램 시행에 있어 도움이 되는 부분과 아쉬운 부분 등을 구분하여 조사하였다. 그리고 지방관서의 관계자 인터뷰에서는 10개 지청의 담당자들을 대상으로 현재 하도급기업의 안전보건관리 수준에 적합하게 평가가 이루어지고 있는지와 시행 중인 제도의 장·단점과 개선의견, 평가하는데 어려운 점 등을 파악하였다.

2) 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발

5) 시간적 제약으로 인하여, 업종별로 원청을 1개소, 사내외 하청 각 2개소에 그치는 등 제한점이 있었으나, 질적조사의 특성을 잘 살려서 실상을 잘 파악할 수 있었다.

〈표 2-2〉 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발을 위한 세부 연구내용

세부 연구내용	설 명
안전보건 공생협력 프로그램 정립	관계자 인터뷰· 문헌연구를 중심으로 바람직한 모기업-협력업체 안전보건 공생협력 프로그램 정립
공생협력 프로그램 평가 지표 개발	정립한 공생협력 프로그램을 평가하기 위한 범주, 지표, 방법 등 개발
공생협력 프로그램 평가 가이드라인 개발	지방관서에서 공생협력 프로그램 평가 시 활용할 수 있도록 평가 가이드라인을 개발하여 제공

안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 개발을 위하여 우선적으로 모기업과 협력업체의 안전보건 공생협력 프로그램을 정립하였다.

국내·외 관련 문헌(주로 논문, 연구보고서) 등을 이론과 실무적인 관점에서 종합적으로 검토하였다. 이를 통해 안전보건 공생협력 프로그램을 정립하였다.

다음으로는 현재 운영 중인 평가기준(항목 및 방법)의 적정성을 검토하여 하도급기업의 지속적인 안전보건 성과향상을 위한 개략적인 틀을 도출하였다. 평가기준에 대한 검토는 평가범주 범위의 적절성, 평가지표의 깊이, 평가지표의 객관성, 평가지표별 평가결과에 따른 안전보건 관리 수준의 차이(등급) 구분의 적절성 등을 검토하였다. 그 결과 EU(유럽연합)에서 사용하는 표준화된 Good Practice의 평가 절차를 일부 변형하여 공생협력 프로그램의 최종적인 평가틀을 마련하였다.

그리고 고용노동부 산재예방정책과 담당자와의 검토를 통해, 개발된 평가지표가 타당한지, 보완할 부분은 있는지 등에 대하여 검토하였다. 검토의견을 반영한 평가지표를 최종 개발하고 지방관서에서 효과적으로 평가를 할 수 있도록 평가 가이드라인을 개발하여 제공하였다.

3) 공생협력 프로그램 추진사업 심사·평가 자문 및 우수 협력사례 발굴

최종 개발된 평가지표와 이에 대한 평가 가이드라인을 지방관서에 제공하였다. 또한 실질적으로 평가지표를 적용하여 공생협력 프로그램 평가를 실시하도록 함으로써 모기업의 공생협력 우수사례를 발굴하였다.

〈표 2-3〉 공생협력 프로그램 심사 평가 자문응대 및 우수사례 발굴을 위한 세부 연구내용

세부 연구내용	설 명
공생협력 프로그램 심사·평가 자문응대	지방관서에 평가 가이드라인을 제공하고 가이드라인을 통한 평가 자문응대 수행
우수 협력사례 발굴	개발된 평가지표를 적용한 우수 협력사례 발굴

2. 연구방법

연구내용에서 제시한 사항들에 대하여 문헌연구, 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서 분석, 면접 실태조사(업종별 모기업, 협력업체 구분, 지방관서)를 활용하였다.

문헌연구는 하도급기업 안전보건관리 실태조사를 위하여 국내에서 조사되었던 연구보고서를 검토하고 모기업에서 제출한 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서, 지방관서에서 평가한 평가결과자료를 분석하였다. 그리고 모기업-협력업체 안전보건 공생협력 프로그램을 정립하기 위하여 국내·외 관련 문헌을 검토하였다.

공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서 분석을 통하여 공생협력 참여사업장의 현황을 분석하고 안전보건 공생협력 프로그램의 모범사례를 제시하는 데 참고하였다.

사업장 면접 실태조사는 모기업 및 하도급기업의 공생협력 프로그램 실태조사를 위하여 업종별로 모기업군, 협력업체군으로 구분하여 실시하였다. 모기업

군은 업종별로 1개사, 협력업체군은 사내·외 각각 2개 업체를 대상으로 면접 실태조사를 실시하였다.

지방관서 담당자 인터뷰는 공생협력 프로그램에 대하여 실시하였다. 또, 안전보건 공생협력 프로그램 가이드라인을 활용하여 공생협력 프로그램 심사·평가를 자문하고, 우수 협력 사례를 발굴하였다.

〈표 2-4〉 주요 내용별 연구방법

관련 연구내용	연구 방법	비 고(참고 자료)
하도급기업 안전보건관리 실태조사	문헌 연구 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서 분석 면접 실태조사	국내 하도급기업 안전보건 실태조사, 연구문헌 모기업/협력업체의 산업안전보건문제인식/공생협력 안전보건 프로그램 계획/실천상황 지방관서의 공생협력 평가전략 및 평가결과 등
공생협력 프로그램 정립	분석 연구	국내·외 모기업-협력업체 안전보건관리 연구문헌
공생협력 평가지표 개발	문헌 연구 면접 실태조사	공생협력 평가지표 및 가이드라인 개발
지방관서 자문 응대 및 평가지표 적용	지방관서 자문응대	공생협력 평가지표 및 가이드라인 활용
공생협력 우수사례 발굴	적용 연구	개발된 평가지표를 적용한 평가결과 분석

III. 연구 결과

1. 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선 계획서 분석

1) 공생협력 참여사업장 현황분석

(1) 관할지청별 참여 모기업 분포

대기업-협력업체 공생협력 프로그램 사업을 시행한 첫해인 2012년에 공생협력 프로그램에 참여한 대기업은 총 487개소로 나타났다. <표 3-1>에서와 같이 참여 대기업의 세부 분포를 지역별로 살펴보면, 중부지역이 111개소(22.8%)로 가장 많았고 다음은 부산지역이 107개소(22.0%)로 나타났으며 대전지역이 56개소(11.5%)로 가장 적은 분포를 보였다.

고용노동부 지청별로 살펴보면, 울산지청이 57개소로 가장 많은 분포를 보였으며 다음은 구미지청 36개소, 여수지청 24개소, 천안지청 23개소, 청주지청과 평택지청이 각각 20개소로 나타났다.

신청 대기업수가 20개소 이상인 지청은 6개 지청이었으며 10개소 이상 20개소 미만은 16개 지청, 10개소 미만은 20개 지청인 것으로 나타났다.

〈표 3-1〉 관할지청별 참여 모기업 분포

(단위: 부, %)

지역	지청명	신청서 수	총계
서울	서울지방고용노동청	14	74(15.2%)
	서울강남지청	5	
	서울동부지청	16	
	서울서부지청	6	
	서울남부지청	15	
	서울북부지청	14	
	서울관악지청	4	
부산	부산지방고용노동청	15	107(22.0%)
	부산동부지청	15	
	부산북부지청	8	
	창원지청		
	울산지청	57	
	양산지청	8	
	진주지청	2	
통영지청	2		
대구	대구지방고용노동청	10	77(15.8%)
	대구북부지청	13	
	포항지청	15	
	구미지청	36	
	영주지청	3	
	안동지청		
광주	광주지방고용노동청	1	62(12.7%)
	진주지청	18	
	익산지청	7	
	군산지청	7	
	목포지청	3	
	여수지청	24	
	제주	2	
대전	대전지방고용노동청		56(11.5%)
	청주지청	20	
	천안지청	23	
	충주지청	4	
	보령지청	9	
충부	충부지방고용노동청		111(22.8%)
	인천북부지청	12	
	부천시청	14	
	의정부지청	1	
	고양지청	15	
	경기도지청		
	성남지청	10	
	안양지청	2	
	안산지청	17	
	평택지청	20	
	강원지청	6	
	강릉지청	10	
	원주지청	3	
	태백지청	1	
영월출장소			
총 계		487	487(100%)

(2) 업종별 모기업 분포

업종별 참여 모기업 분포를 살펴보면, 유통업이 245개소(50.3%)로 가장 많은 분포를 보였으며 다음으로는 화학제품제조업이 73개소(15.0%), 전자제품제조업이 65개소(13.4%), 자동차제조업은 41개소(8.4%) 등으로 나타났으며, 기계기구제조업이 11개소(2.3%)로 대상 6개 업종 중에서는 가장 낮은 비율을 보였다. 또한 대상업종 이외 기타 업종(기타 제조업 포함)에서는 25개소(5.1%)가 참여하였다.

〈표 3-2〉 업종별 분포

(단위: 부, %)

업종	신청서 수	비율
자동차업	41	8.4
철강업	27	5.5
화학제품제조업	73	15.0
기계기구제조업	11	2.3
전자제품제조업	65	13.4
유통업	245	50.3
기타	25	5.1
총 계	487	100.0

(3) 규모별 분포

근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모별 분포는 100인 이상 250인 미만이 232개소(47.7%)로 가장 많은 분포를 보였으며, 다음으로는 250인 이상 500인 미만이 80개소(16.4%)로 나타났다. 반면에 5,000인 이상이 12개소(2.5%)로 가장 낮은 분포를 보였으며 100인 미만은 25개소(5.1%)로 낮게 나타났다.

〈표 3-3〉 사업장 규모별 현황(근로자 수 기준)

(단위: 부, %)

근로자 수	신청서 수	비율
100인 미만	25	5.1%
100인 이상 ~ 250인 미만	232	47.7%
250인 이상 ~ 500인 미만	80	16.4%
500인 이상 ~ 1,000인 미만	64	13.1%
1,000인이상 ~ 5,000인 미만	51	10.5%
5,000인 이상	12	2.5%
미 작성	23	4.7%
총 계	487	100.0%

매출액을 기준으로 한 사업장 규모별 분포는 1,000억원 이상 5,000억원 미만이 131개소(30.2%)로 가장 많았고 1조원 이상인 대기업도 106개소(24.5%)로 많은 분포를 보였다. 반면에 500억원 미만인 사업장은 59개소(13.6%)로 가장 적은 분포를 보였다.

〈표 3-4〉 사업장 규모별 현황(매출액 기준)

(단위: 부, %)

매출액	신청서 수	비율
500억원 미만	59	13.6
500억원 이상 ~ 1,000억원미만	73	16.9
1,000억원 이상 ~ 5,000억원 미만	131	30.2
5,000억원 이상 ~ 1조원 미만	64	14.8
1조원 이상	106	24.5
총 계	433	100.0

※ 미응답 54개소

(4) 규모(근로자 수) 및 업종별 분포

근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모와 업종별 분포를 살펴보면, 자동차제조업 및 전자제품제조업을 제외한 모든 업종에서 100인 이상 500인 미만 규모의 대기업이 가장 많은 분포를 보였다. <표 3-5>에서 제시된 바와 같이, 철강제품제조업은 45.8%, 화학제품제조업은 64.8%, 기계기구제조업은 54.5%, 유통업은 86.4%의 분포를 보이고 있었다. 자동차제조업(38.5%) 및 전자제품제조업(45.9%)은 1,000인 이상인 사업장이 가장 많은 분포를 보였다.

<표 3-5> 규모(근로자 수) 및 업종별 분포

(단위: 부, %)

업종 \ 근로자 수	100인 미만	100인 이상 ~ 500인 미만	500인 이상 ~ 1,000인 미만	1,000인 이상	총 계
자동차제조업	1(2.6%)	13(33.3%)	10(25.6%)	15(38.5%)	39(100%)
철강제품제조업	1(4.2%)	11(45.8%)	8(33.3%)	4(16.7%)	24(100%)
화학제품제조업	2(2.8%)	46(64.8%)	16(22.5%)	7(9.9%)	71(100%)
기계기구제조업	0(0.0%)	6(54.5%)	3(27.3%)	2(18.2%)	11(100%)
전자제품제조업	0(0.0%)	18(29.5%)	15(24.6%)	28(45.9%)	61(100%)
유통업	20(8.5%)	203(86.4%)	7(0.3%)	5(2.1%)	235(100%)
기타	1(4.4%)	15(65.2%)	5(21.7%)	2(8.7%)	23(100%)
총 계	25(5.4%)	312(67.2%)	64(13.8%)	63(13.6%)	464(100%)

※ 미응답 23개소

(5) 규모(매출액) 및 업종별 분포

매출액을 기준으로 사업장 규모와 업종별 분포를 살펴보면, 6개 대상업종 중에서 4개 업종에서 매출액 1조원 이상인 사업장이 가장 많은 분포를 보였다. 세부적으로는 철강제품제조업이 전체 23개소 중 14개소(60.9%)로 가장 많은 분포를 보였으며 화학제품제조업은 전체 67개소 중 38개소(56.7%), 전자제품제조업은 전체 56개소 중 24개소(42.9%), 자동차제조업은 전체 38개소 중 13개소(34.2%)의 분포를 나타냈다.

한편 기계기구제조업과 유통업은 1,000억원 이상 5,000억원 미만 규모 사업장이 가장 많은 분포를 나타내었다. 기계기구제조업은 해당 규모에서 전체 9개소 중 4개소(44.5%)이고 유통업은 전체 220개소 중 71개소(32.3%)인 것으로 분석되었다.

〈표 3-6〉 규모(매출액) 및 업종별 분포

(단위: 부, %)

매출액 업종	5백억원 미만	5백억원 이상~ 1천억원 미만	1천억원 이상 ~5천억원 미만	5천억원 이상 ~ 1조원 미만	1조원 이상	총계
자동차 제조업	3 (7.9%)	1 (2.6%)	11 (29.0%)	10 (26.3%)	13 (34.2%)	38 (100%)
철강제품 제조업	0 (0.0%)	1 (4.3%)	1 (4.3%)	7 (30.5%)	14 (60.9%)	23 (100%)
화학제품 제조업	1 (1.5%)	1 (1.5%)	15 (22.4%)	12 (17.9%)	38 (56.7%)	67 (100%)
기계기구 제조업	0 (0.0%)	1 (11.1%)	4 (44.5%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	9 (100%)
전자제품 제조업	1 (1.8%)	1 (1.8%)	19 (33.9%)	11 (19.6%)	24 (42.9%)	56 (100%)
유통업	51 (23.2%)	66 (30.0%)	71 (32.3%)	19 (8.6%)	13 (5.9%)	220 (100%)
기타	3 (15.0%)	2 (10.0%)	10 (50.0%)	2 (10.0%)	3 (15.0%)	20 (100%)
총 계	59 (13.6%)	73 (16.9%)	131 (30.2%)	64 (14.8%)	106 (24.5%)	433 (100%)

※ 미응답 54개소

(6) 규모(근로자 수) 및 협력업체별 분포

모기업의 근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모별 사내·외 협력업체 수의 분포를 보면, 모기업 전체 사내·외 협력업체 6,442개소 중 사내협력업체가 3,379개소(52.6%)로 사외협력업체(3,043개소; 47.4%) 보다 많이 참여한 것으로 나타났다.

모기업의 근로자 수 분포별로 살펴보면, 100인 미만 사업장 및 250인 이상 500인 미만 사업장과 1,000인 이상 사업장에서 사내협력업체 수가 더 높게 나타났다으며 타 규모에서는 사외협력업체 수가 더 많이 참여한 것으로 분석되었다.

〈표 3-7〉 규모(근로자 수) 및 협력업체별 분포

(단위: 부, %)

협력업체 \n 근로자 수		규모(근로자 수)					총계
		100인 미만	100인 이상~\n 250인 미만	250인 이상~\n 500인 미만	500인 이상~\n 1,000인 미만	1,000인 이상	
10개소 미만	사내	80	916	276	172	132	1,576
	사외	10	162	84	136	144	536
10개소 이상 ~\n 50개소 미만	사내	28	360	232	385	585	1,590
	사외	19	386	221	342	313	1,281
50개소 이상	사내	77	0	0	0	136	213
	사외	85	902	55	184	0	1,226
총 계	사내	185 (61.9%)	1,276 (46.8%)	508 (58.5%)	557 (45.7%)	853 (65.1%)	3,379 (52.6%)
	사외	114 (38.1%)	1,450 (53.2%)	360 (41.5%)	662 (54.3%)	457 (34.9%)	3,043 (47.4%)
	소계	299	2,726	868	1,219	1,310	6,422

※ 미응답 근로자 수·사내협력업체(45개소), 근로자 수·사외협력업체(186개소)

※ 자료 예: 모기업이 100인 미만 사업장이 사내협력업체 10개소 미만과 협력단을 구성한 경우의 전체 사내협력업체 수는 80개소이고, 사외협력업체 10개소 미만과 협력단을 구성한 경우의 전체 사외협력업체 수는 10개소임.

(7) 규모(매출액) 및 협력업체별 분포

모기업의 매출액을 기준으로 한 사업장 규모별 사내·외 협력업체 수의 분포를 보면, 모기업 전체의 사내·외 협력업체 수 6,247개소 중 사내협력업체는 3,232개소(51.7%), 사외협력업체는 3,015개소(48.3%)로 나타나 사내협력업체가 더 많은 분포를 보이고 있었다.

모기업의 매출액 규모별로 살펴보면, 500억원 이상 1,000억원 미만 규모의 사업장과 5,000억원 이상 1조원 미만 사업장에서 사외협력업체의 비중이 조금 높게 나타났으며(각각 64.6%, 51.9%) 다른 규모에서는 사내협력업체의 비중이 다소 높게 나타났다.

〈표 3-8〉 규모(매출액) 및 협력업체별 분포

(단위: 부, %)

협력업체	매출액	매출액					총계
		5백억원 미만	5백억원 이상~1천억원 미만	1천억원 이상~5천억원 미만	5천억원 이상~1조원 미만	1조원 이상	
10개소 미만	사내	209	304	517	188	286	1504
	사외	24	23	112	82	167	408
10개소 이상 ~ 50개소 미만	사내	60	146	166	286	793	1,451
	사외	29	27	193	350	782	1,381
50개소 이상	사내	0	0	77	0	200	277
	사외	151	771	65	80	159	1,226
총 계	사내	269 (56.9%)	450 (35.4%)	760 (67.3%)	474 (48.1%)	1,279 (53.6%)	3,232 (51.7%)
	사외	204 (43.1%)	821 (64.6%)	370 (32.7%)	512 (51.9%)	1,108 (46.4%)	3,015 (48.3%)
	총계	473	1,271	1,130	986	2,387	6,247

※ 미응답 매출액·사내협력업체(71개소), 매출액·사외협력업체(194개소)

※ 자료 예: 모기업의 매출액이 5백억원 미만인 사업장이 사내협력업체 50개소 이상과 협력단을 구성한 경우의 사내협력업체 총합은 0개소이며, 사외협력업체 50개소 이상과 협력단을 구성한 경우의 전체 사외협력업체 수는 151개소임.

(8) 모기업의 업종별 협력업체 분포

모기업의 업종별 협력업체 수 분포를 보면, 사내협력업체는 전체 3,445개소 중에서 유통업이 1,413개소(41.0%)로 가장 많은 분포를 보였으며 다음으로는 화학제품제조업이 628개소(18.2%), 전자제품제조업 453개소(13.1%)로 나타났으며 기계기구제조업이 62개소(1.8%)로 가장 낮은 분포를 보였다.

사의협력업체 수는 전체 3,057개소 중에서 화학제품제조업이 882개소(28.9%)로 가장 많았으며 다음으로는 유통업이 649개소(21.2%)로 나타났다. 반면에 철강제품제조업은 129개소(4.2%)로 가장 낮은 분포를 보였다.

사내협력업체와 사외협력업체를 종합한 협력업체 분포는 전체 6,502개소 중 유통업이 2,062개소(31.7%), 화학제품제조업이 1,510개소(23.2%)로 많은 분포를 보인 반면에 철강제품제조업은 458개소(7.1%)로 가장 낮은 분포를 보였다.

이는 모기업 수와 비교할 때, 자동차제조업은 모기업 1개소별 협력업체 23.8개소와 공생협력단을 구성하였고, 철강제품제조업은 모기업 1개소별 협력업체 19.1개소, 화학제품제조업은 모기업 1개소별 협력업체 21.9개소, 기계기구제조업은 모기업 1개소별 협력업체 60.9개소, 전자제품제조업은 모기업 1개소별 협력업체 12.3개소, 유통업은 모기업 1개소별 협력업체 8.9개소와 협력단을 구성한 것으로 파악되었다.

업종별로는 기계기구제조업이 모기업별 협력업체 60.9개소로 가장 많은 협력업체와 공생협력단을 구성하였고 다음으로는 자동차제조업(23.8개소)으로 나타났다. 유통업이 모기업별 8.9개소로 가장 적은 협력업체와 협력단을 구성한 것으로 나타났다.

대상 6개업종 이외 기타업종을 포함한 전체 업종에 대해서는 모기업 1개소별 협력업체 14.4개소와 공생협력단을 구성한 것으로 분석되었다. 이는 모기업의 입장에서 충분한 자원을 투자하기에 부담이 큰 규모로 볼 수 있다. 그 이유는 현실적으로 모기업의 인원, 투자예산 및 시간이 제한적일 수밖에 없기 때문에 한 회사가 협력업체 14.4개사에 대하여 안전보건을 확보하기 위한 자원을 투자하기 어렵기 때문이다. 이는 결국 공생협력단의 활동 및 성과가 부진할 가능성이 적지 않은 것으로 보인다.

〈표 3-9〉 모기업의 업종별 협력업체 분포

(단위: 부, %)

구 분	사내 협력업체	사외 협력업체	총 계	모기업 수	모기업 당 협력업체 수
자동차제조업	433(12.6%)	446(14.6%)	879(13.5%)	37	23.8
철강제품제조업	329(9.6%)	129(4.2%)	458(7.1%)	24	19.1
화학제품제조업	628(18.2%)	882(28.9%)	1,510(23.2%)	69	21.9
기계기구제조업	62(1.8%)	608(19.9%)	670(10.3%)	11	60.9
전자제품제조업	453(13.1%)	287(9.4%)	740(11.4%)	60	12.3
유통업	1,413(41.0%)	649(21.2%)	2,062(31.7%)	231	8.9
기타	127(3.7%)	56(1.8%)	183(2.8%)	21	8.7
총 계	3,445(100.0%)	3,057(100.0%)	6,502(100.0%)	453	14.4

* 미응답 업종·사내협력업체(43개소), 업종·사외협력업체(184개소)

(9) 모기업의 업종별 재해자 수 분포

모기업의 업종별 재해자 수와 사망자 수 분포를 살펴보았다.⁶⁾ 먼저 전체 재해자 총수 2,241명 중 자동차제조업이 893명(39.8%)으로 가장 많았으며 다음으로는 유통업이 888명(39.7%)으로 높게 나타났다. 반면에 기계기구제조업은 19명(0.8%)으로 6개 업종 중 가장 낮게 나타났다.

또한 업종별 모기업 1개소별당 협력업체의 재해자 수를 파악한 결과, 자동차제조업이 모기업 1개소별 재해자 수가 22.9명으로 가장 높게 나타났으며 다음으로는 철강제품제조업이 모기업당 재해자 수 4.8명, 유통업이 모기업당 재해자 수 4.0명으로 파악되었다. 반면에 전자제품제조업은 모기업 1개소별 재해자 수가 1.1명으로 6개 업종 중 가장 낮은 것으로 분석되었다.

사망자 총수는 전체 35명 중 화학제품제조업이 16명(45.7%)으로 가장 많았고 다음으로는 철강제품제조업이 10명(28.5%), 자동차제조업이 6명(17.1%)으로 비교적 높은 분포를 보이는 업종으로 나타났다.

6) 분모(전체 근로자 수)를 고려한 율개념이 아니며 단순비교한 것임

모기업 1개소별 사망자 수는 전체업종의 모기업 440개소에 대하여 평균 0.1명으로 분석되었다. 철강제품제조업에서 모기업당 사망자 평균이 0.5명으로 가장 높게 나타났으며 다음으로는 화학제품제조업 및 자동차제조업이 0.2명으로 타 업종에 비하여 비교적 높은 업종으로 파악되었다.

〈표 3-10〉 모기업의 업종별 재해자 수 분포

(단위: 부, %)

협력 형태 매출액	모기업 및 사내협력업체(전년도)								
	재해자 수 현황			사망자 수 현황			부상자 수 현황		
	총 재해자 수	모기업당 평균 재해자 수	모기업 수	총 사망자 수	모기업당 평균 사망자수	모기업 수	총 부상자 수	모기업당 평균 부상자수	모기업 수
자동차제조업	893 (39.8%)	22.9	39	6 (17.1%)	0.2	38	877 (60.9%)	23.1	38
철강제품제조업	110 (4.9%)	4.8	23	10 (28.5%)	0.5	22	100 (6.9%)	4.6	22
화학제품제조업	213 (9.5%)	3.1	68	16 (45.7%)	0.2	68	167 (11.6%)	2.5	68
기계기구제조업	19 (0.8%)	1.7	11	0 (0.0%)	0.0	11	20 (1.4%)	1.8	11
전자제품제조업	65 (2.9%)	1.1	60	1 (2.9%)	0.0	59	70 (4.9%)	1.2	60
유통업	888 (39.7%)	4.0	220	1 (2.9%)	0.0	219	154 (10.7%)	0.7	219
기타	53 (2.4%)	2.3	23	1 (2.9%)	0.0	23	51 (3.6%)	2.2	23
총 계	2,241 (100.0%)	5.1	444	35 (100.0%)	0.1	440	1,439 (100.0%)	3.3	441

※ 미응답 업종·재해자 수(43개소), 업종·사망자 수(47개소), 업종·부상자 수(436개소)

(10) 모기업의 규모(근로자 수)별 재해자 수 분포

모기업의 근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모별 재해자 수⁷⁾를 살펴보면, 전체 재해자 수 2,241명 중 500인 이상 1,000인 미만 모기업의 재해자 수 966명(43.1%)과 1,000인 이상인 모기업의 재해자 수 954명(42.6%)이 전체의 85.7%를 차지하는 것으로 분석되었다.⁸⁾

7) 모기업과 사내협력업체의 재해자 수가 합쳐진 수치임.

8) 분모(전체 근로자 수)를 고려한 율개념이 아니며 단순비교한 것임

사망자 수 분포는 전체 35명 중 1000인 이상 사업장의 사망자 수가 12명(34.3%)이고 100인 이상 250인 미만 사업장의 사망자 수가 9명(25.7%)이고 500인 이상 1,000인 미만 사업장의 사망자 수가 8명(22.9%), 250인 이상 500인 미만 사업장의 사망자 수가 6명(17.1%)으로 나타났다. 반면에 100인 미만 사업장의 사망자 수는 0명인 것으로 파악되었다.

모기업의 근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모별 재해자 수 평균을 비교해보면, 모기업 1개소별 재해자 수는 평균 5.1명으로 나타났으며 이 중 1,000인 이상 사업장의 재해자 수 평균이 15.6명, 500인 이상 1,000인 미만 사업장의 재해자 수 평균이 15.3명으로 매우 높게 나타났다.

모기업당 사망자 수 평균은 전체 모기업에서는 0.1명으로 나타났다. 이 중 1,000인 이상 사업장의 사망자 수 평균이 0.2명으로 전체 사망자 수 평균(0.1명)의 약 2배를 보이고 있었다.

〈표 3-11〉 모기업의 규모(근로자 수)별 재해자 수 분포

(단위: 부, %)

협력 형태 근로자 수	모기업 및 사내협력업체(전년도)								
	재해자 수 현황			사망자 수 현황			부상자 수 현황		
	총 재해자 수	모기업당 평균 재해자 수	모기업 수	총 사망자 수	모기업당 평균 사망자수	모기업 수	총 부상자 수	모기업당 평균 부상자수	모기업 수
100인 미만	5 (0.2%)	0.2	22	0 (0.0%)	0.0	22	6 (0.4%)	0.3	22
100인 이상 ~ 250인 미만	172 (7.7%)	0.8	220	9 (25.7%)	0.0	220	162 (11.3%)	0.7	220
250인 이상 ~ 500인 미만	144 (6.4%)	1.9	77	6 (17.1%)	0.1	75	128 (8.9%)	1.7	75
500인 이상 ~ 1,000인 미만	966 (43.1%)	15.3	63	8 (22.9%)	0.1	62	195 (13.5%)	3.2	62
1,000인 이상	954 (42.6%)	15.6	61	12 (34.3%)	0.2	60	948 (65.9%)	15.5	61
총계	2,241 (100%)	5.1	443	35 (100%)	0.1	439	1,439 (100%)	3.3	440

※ 미응답 근로자 수·재해자 수(44개소), 근로자 수·사망자 수(48개소), 근로자 수·부상자 수(47개소)

(11) 모기업의 규모(매출액)별 재해자 수 분포

모기업의 매출액을 기준으로 한 사업장 규모별 재해자 수⁹⁾ 분포를 살펴본 결과, 매출액이 높을수록 재해자 수가 높게 나타났다.¹⁰⁾ 이렇게 매출액과 재해자 수가 비례하는 현상은 부상자 수에서도 동일하게 나타나고 있었다. 전체 재해자 수 2,192명 중 매출액 500억원 미만 사업장의 재해자 수는 31명(1.4%)인 반면에 매출액 1조원 이상인 사업장의 재해자 수는 1,806명(82.4%)으로 나타났다.

모기업의 매출액을 기준으로 한 규모별 재해자 수를 비교해 보면, 1조원 이상 사업장의 재해자 수 평균이 17.4명으로 매우 높게 나타났으며 다음으로 5,000억원 이상 1조원 미만 사업장의 재해자 수 평균이 2.4명으로 나타났다. 결국 모기업의 매출액이 높을수록 재해자 수도 함께 증가하는 경향을 보이는 것으로 분석되었다.

모기업 당 사망자 수 평균은 전체 0.1명이고, 500억원 미만 사업장과 1조원 이상 사업장에서 0.2명으로 높게 나타났다.

부상자 수 평균을 살펴보면, 재해자 수 평균과 같이 모기업의 매출액과 부상자 수 평균이 비례하였다. 전체 사업장의 부상자 수 평균은 3.4명으로 나타났다. 부상자 수 평균이 가장 높은 규모는 매출액이 1조원 이상인 사업장으로 10.0명인 것으로 파악되었다. 반면에 매출액 500억원 미만인 사업장의 사망자 수 평균은 0.6명으로 분석되었다.

그러나 신청서 상의 재해자 수가 모기업과 협력업체의 재해자 수를 합친 수치이기 때문에 심층분석에 많은 한계가 있었다. 향후 신청서에 모기업과 사내 협력업체 재해자 수를 구분하여 작성할 필요가 있는 것으로 판단된다.

9) 모기업과 사내협력업체의 재해자 수가 합쳐진 수치임.

10) 분모(전체 근로자 수)를 고려한 율개념이 아니며 단순비교한 것임

〈표 3-12〉 모기업의 규모(매출액)별 재해자 수 분포

(단위: 부, %)

협력 형태 매출액	모기업 및 사내협력업체(전년도)								
	재해자 수 현황			사망자 수 현황			부상자 수 현황		
	총 재해자 수	모기업당 평균 재해자 수	모기업 수	총 사망자 수	모기업당 평균 사망자수	모기업 수	총 부상자 수	모기업당 평균 부상자수	모기업 수
5백억원 미만	31 (1.4%)	0.6	54	1 (2.9%)	0.2	54	30 (2.2%)	0.6	54
5백억원 이상 ~ 1천억원 미만	58 (2.6%)	0.8	69	2 (5.9%)	0.0	69	56 (4.0%)	0.8	69
1천억원 이상 ~ 5천억원 미만	144 (6.6%)	1.2	125	7 (20.6%)	0.1	124	130 (9.3%)	1.1	124
5천억원 이상 ~ 1조원 미만	153 (7.0%)	2.4	63	4 (11.8%)	0.1	63	151 (10.9%)	2.4	63
1조원 이상	1,806 (82.4%)	17.4	104	20 (58.8%)	0.2	101	1,024 (73.6%)	10.0	102
총 계	2,192 (100%)	5.3	415	34 (100%)	0.1	411	1,391 (100%)	3.4	412

※ 미응답 사업장: 매출액·재해자 수(72개소), 매출액·사망자 수(76개소), 매출액·부상자 수(75개소)

2) 위험성평가 개선계획서 분석

(1) 위험성평가 개선계획서 집계 현황

위험성평가 개선계획서는 총 268부가 집계되었다. 지역별로는 중부지역에서 72부(26.9%)로 가장 많았고, 대전지역이 30부(11.2%)로 가장 적게 집계되었다. 고용노동부 지청별로는 대전지방고용노동청과 전주지청에서 18부로 가장 많았으며 다음으로는 안산지청(17부), 고양지청(15부)과 부산지방고용노동청(15부) 순으로 집계되었다.

〈표 3-13〉 위험성평가 개선계획서 집계 현황

(단위: 부, %)

지역	지청명	개선계획서 수	총 계
서울	서울지방고용노동청	14	42(15.7%)
	서울강남지청	5	
	서울동부지청	-	
	서울서부지청	6	
	서울남부지청	-	
	서울북부지청	13	
	서울관악지청	4	
부산	부산지방고용노동청	15	47(17.5%)
	부산동부지청	14	
	부산북부지청	-	
	창원지청	-	
	울산지청	9	
	양산지청	7	
	진주지청	2	
	통영지청	-	
대구	대구지방고용노동청	10	39(14.5%)
	대구북부지청	-	
	포항지청	14	
	구미지청	13	
	영주지청	2	
	안동지청	-	
광주	광주지방고용노동청	1	38(14.2%)
	전주지청	18	
	익산지청	7	
	군산지청	7	
	목포지청	3	
	여수지청	-	
	제주근로개선지도과(제주도관할)	2	
대전	대전지방고용노동청	18	30(11.2%)
	청주지청	-	
	천안지청	-	
	충주지청	3	
	보령지청	9	
중부	충부지방고용노동청	-	72(26.9%)
	인천북부지청	-	
	부천시청	14	
	의정부지청	1	
	고양지청	15	
	경기도지청	-	
	성남지청	2	
	안양지청	1	
	안산지청	17	
	평택지청	3	
	강원지청	5	
	강릉지청	9	
	원주지청	4	
대백지청	1		
영월출장소	-		
	총 계	268	268(100%)

(2) 개선계획서 집계현황 세부분석

업종별로는 유통업이 157부(58.5%)로 가장 많았으며 다음으로 전자제품제조업이 33부(12.3%)로 나타났다. 반면에, 기계기구제조업은 7부(2.6%)로 가장 적게 집계되었다.

〈표 3-14〉 업종별 현황

(단위: 부, %)

업종	개선계획서 수(부)	비율(%)
자동차업	21	7.8%
철강업	12	4.5%
화학제품제조업	21	7.8%
기계기구제조업	7	2.6%
전자제품제조업	33	12.3%
유통업	157	58.5%
기타	17	6.3%
총 계	268	100.0%

매출액을 기준으로 한 사업장 규모별로는 1,000억원 이상 5,000억원 미만 규모가 77부(28.7%)로 가장 많았다. 반면에 5,000억원 이상 1조원 미만 규모는 34부(12.7%)로 가장 적게 집계되었다.

〈표 3-15〉 사업장 규모별 현황(매출액 기준)

(단위: 부, %)

매출액	개선계획서 수	비율
500억원 미만	36	13.4%
500억원 이상 ~ 1,000억원미만	44	16.5%
1,000억원 이상 ~ 5,000억원 미만	77	28.7%
5,000억원 이상 ~ 1조원 미만	34	12.7%
1조원 이상	36	13.4%
미작성	41	15.3%
총계	268	100.0%

근로자 수를 기준으로 한 사업장 규모별 개선계획서 분포를 보면, 100인 이상 250인 미만 규모가 128부(47.8%)로 가장 많았으며 다음으로는 250인 이상 500인 미만 규모가 43부(16.0%)로 나타났다. 반면에 5,000인 이상 규모는 1부(0.4%)로 가장 낮은 분포를 보였다.

〈표 3-16〉 사업장 규모별 현황(근로자 수 기준)

(단위: 부, %)

근로자 수	개선계획서 수	비율
100인 미만	17	6.3%
100인 이상 ~ 250인 미만	128	47.8%
250인 이상 ~ 500인 미만	43	16.0%
500인 이상 ~ 1,000인 미만	29	10.8%
1,000인이상 ~ 5,000인 미만	26	9.7%
5,000인 이상	1	0.4%
미 작성	24	8.9%
총 계	244	100.0%

집계된 위험성평가 개선계획서를 검토하여 적용된 위험성평가기법을 파악하였다.

〈표 3-17〉 모기업 기준 위험성평가기법 적용 분포

(단위: 개소, %)

구 분	사업장 수	비 율	비 고
4M 적용	239	87.9%	
타 기법 적용	12	4.4%	작업위험분석(JHA), CHARM, Checklist기법, M-HAZOP, E-HAZOP 등의 기법을 적용하였으며 일부는 4M과 병행하여 적용함
파악 불가	21	7.7%	평가내용은 없고 개선계획만 있는 경우로 개선계획서의 양이 방대해지는 문제에 기인한 것으로 판단됨
총 계	251	100.0%	

업종에 상관없이 대부분의 사업장에서는 4M 유해위험요인 도출에 의한 위험성평가를 실시하고 있었다(약 87.9%). 4M기반 위험성평가기법을 활용하지 않은 대부분의 사업장은 작업위험분석(Job Hazard Analysis)¹¹⁾을 적용하였다. 작업위험분석은 4M기반 위험성평가기법과 유사하지만, 4M과는 달리 유해위험요인 도출단계에서 4가지 요인으로 구분하지 않는다.

일부 화학제품제조업의 경우 HAZOP기법을 적용하였지만, 자사 공정의 변경을 위한 위험성평가이며 협력업체 공정에 적용한 것은 아니었다. 화학공장의 경우 사내 협력업체는 포장공정, 식당운영 등의 업무를 수행하고 있었으며 협력업체 작업에 대해서는 4M기반 위험성평가를 수행하였다.

일부 사업장은 자사에서 적용하고 있는 체크리스트 분석기법(Checklist-Risk Assessment)을 활용하여 경비, 식당운영 등의 협력업체에 대한 위험성평가를

11) 직무위험분석, 작업안전성분석(Job Safety Analysis), 과업위험분석(Task Hazard/Risk Analysis) 등 다양한 명칭으로 활용되고 있다. 사업장에서 적용한 위험성평가기법을 작성하지 않은 대부분의 경우, 평가방식을 검토하여 작업위험분석으로 판단하였다.

실시하였다. 이 경우 작업장소 및 작업별 유해위험요인을 체크리스트로 만들어 현재 안전조치의 적정여부 및 위험도를 산정하여 개선대책을 수립하였다.

부서명		협력업체(경비실 업무)		위험성평가표 (Checklist-Risk Assessment)					평가자 (리더 및 팀원)
평가일시		2012. 05. 29							
코드 번호	공정대분류(공정명) 분류번호(수행작업)	평가항목	평가결과		현재위험도			개선대책	
			적정	보완	빈도	강도	위험도		
-	경비실 업무	-작업장 바닥은 근로자의 견도위험이 없게 관리되고 있는가?	○		1	1	1	주기적인 스트레칭	
-	(일반)B	-작업장 바닥을 미끄럽게 하는 물기, 기름기 등은 즉시 제거되고 있는가?	○		1	1	1		
-	11-관리-055	-운반경로에는 장애물이 없이 중량물 운반에 충분한 폭과 너비를 확보하고 있는가?	○		2	1	2		
-	(생수,야식 입고 처리)	-재료, 반제품 및 생산품의 저장장소가 지정되어 있으며, 통로에 격제되지 않도록 관리하고 있는가?	○		1	2	2		
-		-혼자 작업할 때, 중량물의 무게가 25kg가 넘지 않게 유의하는가?	○		2	1	2		
B-1		-허리가 아니라 반드시 무릎을 굽혀 중량물을 들어 올리는 작업을 하고 있는가?		○	2	4	4		
-		-중량물의 무게가 허용하중보다 무거운 경우 2인 이상이 협력하여 작업하는가?	○		1	3	3		
-		-작업자는 중량물을 최대한 몸에 밀착하여 운반하고 있는가?	○		1	3	3		

[그림 3-1] 체크리스트 위험성평가 기법 적용 예시

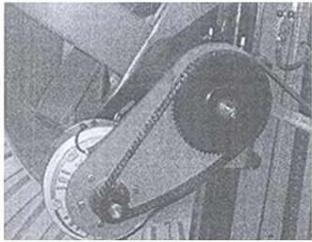
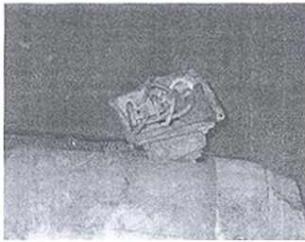
그리고 1개 사업장은 작업자실수분석(Human Error Analysis) 기법을 사용하였지만, 기법에서 목적으로 하는 작업자실수 위험요인을 파악하여 위험도를 산정하기 보다는 작업위험분석과 동일하게 적용하고 있었다. 이 경우는 사업장에서 분석기법명을 정확히 이해하지 못하고 사용하고 있는 것으로 판단된다.

작업자 실수분석평가표

작업명		전선관 설치 작업			평가참여자			작업일자	2012년 5월 10일
위험요인(Hazard)				위험도(Risk)				개선권고사항	
작업조건	발생 가능한 위험요인	피해대상	피해형태	현재 안전조치	가능성	심각도	Risk Level		
전도	추락·전도	작업자		안전모, 안전의 착용	L	L	A	안전장구 착용, 난간대 설치	

[그림 3-2] 위험성평가 기법 적용 예시

다음 [그림 3-3]은 작업위험분석(JHA)의 우수한 사례로서 위험성평가에 대한 충분한 이해가 부족한 협력업체에서 현장 사진과 함께 현재의 위험요인과 개선대책을 도출하도록 하였다. 이 경우, 협력업체에서 형식적으로 위험성평가를 하지 않고 작업현장을 점검하면서 시행하도록 함으로써 실질적인 위험성평가 효과를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

번호	B-6	협력업체명	번호	B-8	협력업체명	
						
현황	편조 36타 2호기 Take-up보빈 장착 구동 벨트에 안전 덮개 미설치로 합착 사고 발생 위험		현황	편조 16타 5~7호기 Pay-off 상하작동 모터 전 기매선 외보 노출로 보빈 장착 시 감전 재해 위험에 노출		
개선대책	Take-up 구동 벨트 부위에 안전 덮개 설치		개선대책	전기 배선판 안전 덮개 설치		
개선에 따른 위험도 변화 예상		위험빈도	위험강도	위험등급	법규등급	총합등급
	전	High	중대	1	1	A
	후	Low	중대	3	3	D
개선에 따른 위험도 변화 예상		위험빈도	위험강도	위험등급	법규등급	총합등급
	전	Middle	중대	2	1	A
	후	Low	중대	3	3	D

[그림 3-3] 작업위험분석기법 적용 예시

(3) 위험성평가 개선계획서 검토결과

위험성평가 개선계획서 검토결과, 많은 사업장이 4M을 기반으로 한 위험성평가내용 상에 미흡한 부분이 있었다. 대표적으로 유해위험요인에는 무엇이 위험한지를 작성하고 개선대책에는 어떻게 개선할 것인지를 작성해야 하지만, 이에 대한 이해가 미흡한 경우가 많았다.

먼저 4M요인에 대한 이해 부족으로 유해위험요인 도출 시 기계적 요인과 물질·환경적 요인에 대해 특정 작업명만을 작성하는 경우도 있고, 인적요인에 안전수칙 준수, 보호구 착용 등과 같이 내용을 잘못 작성하는 경우도 많았다. 관리적 요인은 작성하지 않는 경우도 있고 작업인원 적정배치, 근로자 안전보건교육, 공사 관리감독 등과 같이 잘못 작성하는 경우도 많았다.

[그림 3-4]의 경우, 물질·환경적 요인에서 ‘장시간 서서 근무’라고 작성되어 있는데 작업자세는 인적요인에 해당하는 위험요인에 작성하여야 한다. 또한 관리적 요인에 작성된 ‘근무테이블 적정편성’, ‘근골격계질환 예방교육’, ‘의자 구입/지급’ 모두 유해위험요인이 아니다.

평가대상 공정명	보안용역(출입관리)		위험성평가표				평가자 (리더 및 팀원)			
			(4M-Risk Assessment)					평균 위험도	현재 0.31	개선 후 0.31
평가일시	2012. 05. 20		현재 안전조치			개선대책	개선 후 위험도			
작업내용	평가구분	위험요인 및 재해형태	빈도	강도	위험도		코드 번호	빈도	강도	위험도
출입관리	기계적				0				0	
					0				0	
					0				0	
					0				0	
	물질· 환경적	장시간 서서 근무(근골질환)	-	1	1	1				1
						0				0
						0				0
						0				0
	인적					0				0
						0				0
						0				0
						0				0
	관리적	근무태이불 적정편성	-			1				1
근골격계질환예방 교육		실시			2				2	
의자 구입/지급		사원통선 비치			1				1	
					0				0	

[그림 3-4] 부적절한 위험요인 도출 예시

다음 사례는 기계적 요인에 ‘주방덕트 청소 시 낙하위험’으로 작성되어 있는데 무엇이 낙하할 위험을 의미하는지 명확하지 않고 이에 대한 개선대책에 ‘낙하사고 위험성 제거’로 작성하여 어떻게 개선하겠다는 것인지 명확하지 않은 경우로 유해위험요인 도출과 개선대책을 잘못 작성한 예이다.

평가대상 공정 (작업)명	2층 식당 주방	위험성평가표						평가자 (팀장 및 팀구성원)			
		평가일시	2012. 07	현재 위험성			개선 후 위험도				
작업내용	평가구분			유해위험요인	현재의 안전보건조치	가능성	중대성	위험성	개선대책	코드번호	현재
		5.5	2.5								
식당 조리 작업	기계적	- 위험기계기구(슬라이스기) 사용시 협착 및 베임사고 위험	- 사후 조치	3	3	9	- 위험기계기구 사용시 안전표지부착 및 미숙련자 사용금지	* A-1	2	2	4
		- 식기세척기 앞 음식물 처리 호스 전도위험	- 미조치	5	1	5	- 전도 및 낙하사고 위험성 제거	* A-2	3	1	3
		- 주방덕트 청소시 낙하위험	- 미확인	3	2	6	- 전문업체 선정	* A-3	1	2	2
	물질 · 환경적	- 세척대 앞 MSDS 미게시	- 안전표지를 및 주변정리 미흡	2	2	4	- 관련MSDS 비치하고 주변 정리정돈으로 위험요인 제거	* A-4	1	2	2
	인적	- 위험기계기구 사용시 특별 안전교육 실시 및 미숙련자 사용제한 교육등 조치미흡	- 수시교육	3	2	6	- 정기적인 안전교육 근골격계질환 및 중량물 취급주의 등 특별안전교육실시	* A-5	2	2	4
		- 작업 자세 불량		3	2	6		-	2	1	2
	관리적	- 위험기계기구등 안전수칙 미게시	- 안전표지를 미흡	2	2	4	- 기준에 맞는 안전 게시를 부착	* A-6	1	2	2
- 위험작업등전문업체선정 및 체크리스트에 위한 점검관리 부재		- 상시점검 및 즉각조치는 하는 수준, 체계적인 사전예방 미흡	2	2	4	- 사전예방을 통한 체크리스트 작성	* A-7	1	1	1	

[그림 3-5] 부적절한 위험요인 도출 및 개선대책 수립 예시

그리고, 일부 사업장은 현재 안전조치에 양호, 미흡 등의 내용만 작성된 경우가 있었는데 도출된 위험요인에 대하여 구체적으로 현재 어떻게 안전확보를 위한 조치를 취하고 있는지 알 수 없었다. 또, 관리적 위험요인으로 제시한 것은 유해위험요인으로 적절하지 않았다. 이는 위험성평가방법을 충분히 이해하고 있는지 의문을 갖게 된다.

평가대상 공장명	평가일시	위험성평가표 (4M-Risk Assessment)					평가자 (리더 및 팀원)		평가결과			
		위험요인 및 재해형태		현재 안전조치	현재 위험도		개선대책	코드 번호	개선 후 위험도			
2012. 05. 28				빈도	강도	위험도			빈도	강도	위험도	4.9
보안순찰	기계적	없음		-	-	-	-	-	-	-	-	
		없음		-	-	-	-	-	-	-	-	
	물질 · 환경적	외부 야간 순찰 시 시설물 충돌		양호	2	2	4	-	-	-	-	2
		출차 지원 시 하절기 고온 노출		미흡	3	2	6	열증물 및 아이스조끼 지급(원청업체 예산부담)	B-1	2	2	4
		주차장 순찰 시 차량 충돌		양호	2	2	4	-	-	2	2	4
		입고장 및 후방 순찰 시 기계차 등 충돌		양호	2	2	4	-	-	2	2	4
	인적	화생설비		미흡치	2	2	4	유계시설, 세면 및 목욕시설, 세탁시설, 탈의시설, 수면시설 등물 사용	B-2	-	-	2
		배장 입구 근무 시 서서 근무		미흡	3	3	9	피로방지 매트 설치 (원청업체 예산부담)	B-3	2	2	4
	관리적	동렬기 입고장 근무자 겨운 노출		미흡	3	2	6	-	-	2	2	4
		안전보건교육(재용시, 정기교육)		미흡	-	-	2	보안팀 안전보건 및 정기교육 강화	B-4	-	-	2
		근로력계유해요인조사		미흡	3	3	9	근로력계유해요인조사 진행 및 개선 대책 수립 (원청업체 진행(간호사)/월(원청업체 예산부담)	B-5	2	2	4
		근로자 건강관리		미흡	2	2	4	-	B-6	-	-	2
		CCTV 모니터링 작업 VDT 증후군 노출		양호	-	-	2	-	-	-	-	2

[그림 3-6] 부적절한 현재 안전조치 작성 예시

일부 사업장은 개선을 위한 자원투자의 부담으로 인하여 형식적인 위험성평가를 실시한 것으로 판단된다.

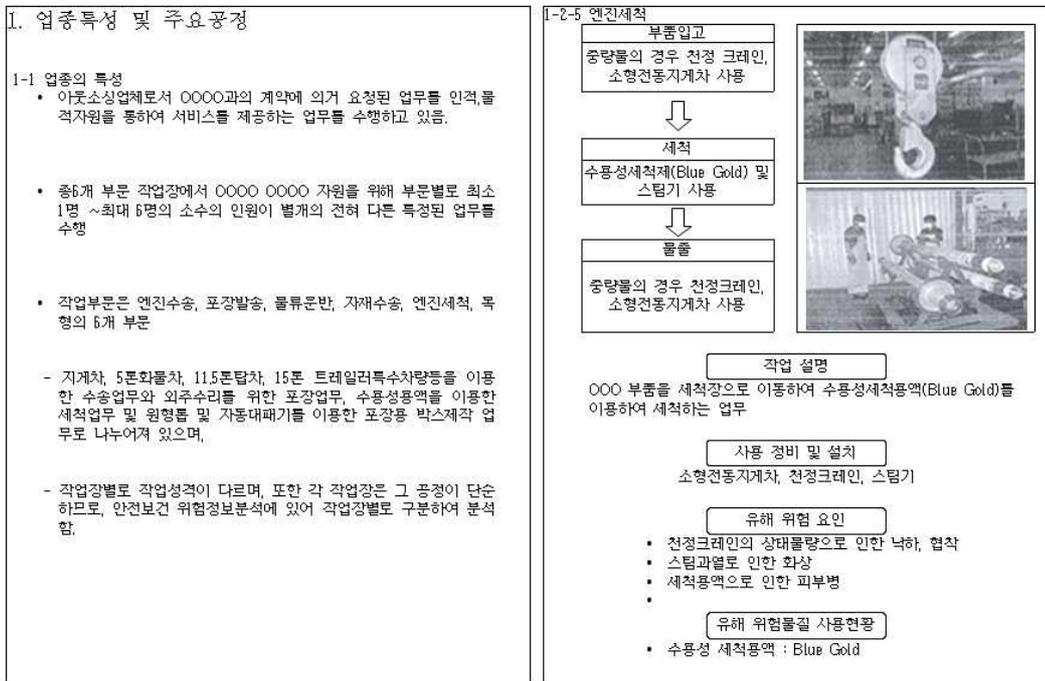
[그림 3-7]의 경우, 위험도가 9점 이상인 8개의 위험요인에 대한 개선대책이 작성되어야 하지만, 위험성평가표 상에 개선대책을 작성하지 않았다.

평가대상 공장명	평가일시	위험성평가표 (4M-Risk Assessment)					평가자 (리더 및 팀원)		평가결과			
		위험요인 및 재해형태		현재 안전조치	현재 위험도		개선대책	코드 번호	개선 후 위험도			
2012. 05. 02				빈도	강도	위험도			빈도	강도	위험도	7.8
검사가 완료된 제품을 포장하여 Packer에 적재	기계적	- Roll up 트러블 조치시 구동Roller상태(협착)		방호덮개 설치	3	3	9					
		- 핫멜트 보충시 계단상태(추락)		미끄럼방지테이프 부착	4	2	8					
		- 반자동 포장설비 구동Roller상태(협착)		방호덮개 설치	3	4	12					
		- 신축벨트콘베어 안전가이드설치(협착,추락)		가이드설치	3	3	9					
		- 반자동포장기 이동상태(충돌)		양호	3	2	6					
		- 재충격매시 Rock상태(충돌)		양호	4	2	8					
		- 포장기 회전체상태(협착)		방호덮개 설치	4	3	12					
		- 컨베어 비상정지 스위치(협착)		비상정지스위치 설치	4	3	12					
	물질 · 환경적	- 워크웨이 계단 안전경직(낙하)		가이드설치	3	3	9					
		- 반자동포장설비 콘베어하부 횡단(타박상)		안전조치 없음	3	2	6					
		- 재충이송 컨베어제 품영설트러블 조치작업(견도)		양호	3	2	6					
	인적	- Roll up M/C 주변 바닥상태(견도)		양호	3	3	9					
		- 트러블 조치시 회전체 접촉(협착)		위험예지훈련 실시	3	3	9					
		- 기계차 Rack이송시 충돌		양호	2	3	6					
	관리적	- 안전보호구 착용		양호	2	2	4					
- 작업표준 준수		2인 1조 작업실시	2	2	4							
- 위험예지훈련 실시		1일 작업전 실시	2	2	4							

[그림 3-7] 개선대책 작성 누락 예시

반면에 일부 사업장은 협력업체의 공정을 사진과 함께 상세하게 설명한 후 각 공정에 대하여 위험성평가를 실시하여 협력업체 안전확보를 위한 모기업의 의지를 볼 수 있었다.

[그림 3-8]은 협력업체가 수행하는 사업을 상세히 설명하고 엔진세척 작업 부분에 대하여 부품입고, 세척, 불출 공정 순으로 유해위험요인을 상세하게 작성하였다.



[그림 3-8] 협력업체의 사업 및 공정설명 예시

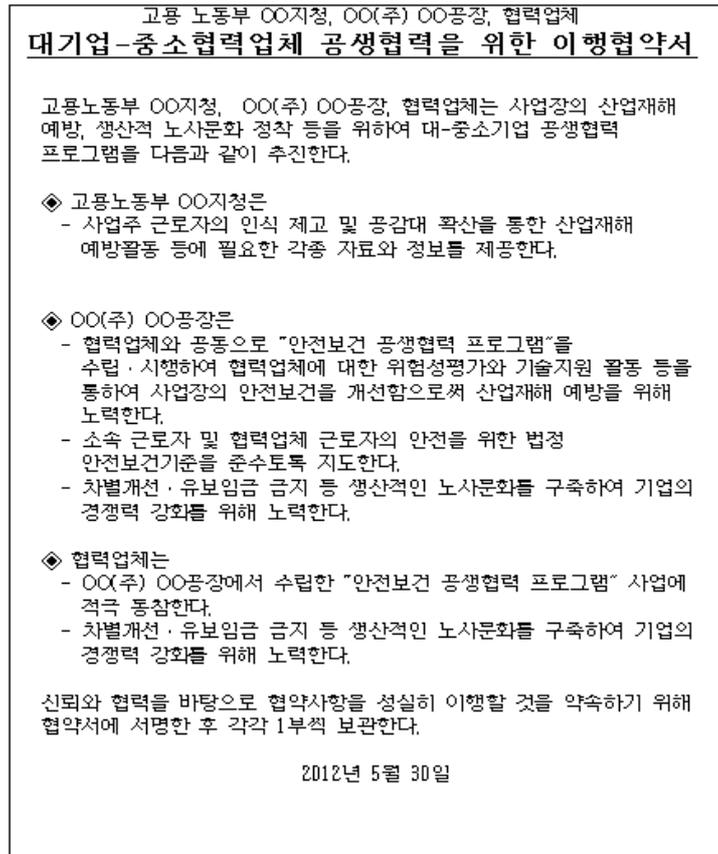
[그림 3-9]는 Control panel에 대하여 4M을 기반으로 도출된 11개의 작업위험요인을 사진과 함께 제시하여 실질적으로 수행하고 있음을 알 수 있었다.

유해·위험 분석표		□ OO공업 : 설비유지 보수작업(신선기, 산세설비, 숏트기, 기타)	
업체명	OO(주)		
공정명	가스 광택기를 이용한 바닥 광택 회복 작업		
공정현황		주요 사용설비	
			
공정개요 설명	사용설비 및 기계·기구 현황	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">공정 설명</p> <p>✓. 공장설비(산세설비, 신선기, 열처리로, 숏트기 등의 정비 및 설비유지 보수 작업으로 용접, 절단, 부분적으로 시행</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">사용설비</p> <p>✓. 용접기, 절단기 ✓. 지게차 ✓. 크레인</p> </div> </div>	
- 매장 오픈 전 가스 광택기를 이용하여 바닥 광택도 회복 작업 실시	- 가스 광택기 1대		
주요 유해·위험	유해·화학물질 사용 현황	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">유해·위험요인</p> <p>○산세설비보수시 화학물질에 노출된 위험(염산,인산염 스팀배관) ○열처리 배전작업시 스팀, LNG등 화상의 위험용접, 절단시 탈사시설 정비시 숏트볼의 비산발생 무리한 작업으로 인한 근골격계질환 발생 고소정비시 추락의 위험</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">유해·위험물질</p> <p>염산, 인산염 LNG</p> </div> </div>	
- 가스 누출 시 폭발 - 조작오류로 인한 충돌	- 가스		
위험성 평가를 하기 위한 활용(수집)자료 목록			

[그림 3-10] 공정별 유해위험요인 파악 예시

그리고, 공생협력 프로그램 이행을 위하여 고용노동부 관할지청과 모기업, 협력업체 간 협약을 체결하여 실질적인 이행의지를 보여주는 사례도 있었다.

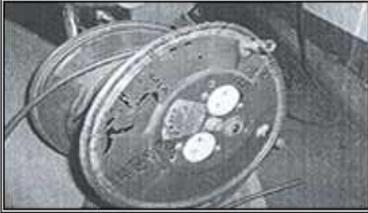
[그림 3-11]의 경우 이행협약서에 고용노동부의 역할과 모기업, 협력업체의 역할을 규명하고 각 참여주체별 서명을 받는 등 실질적인 실천의지를 보여주고 있다.



[그림 3-11] 대기업-협력업체 공생협력 이행협약서 예시

일부 사업장은 개선이 완료된 유해위험요인에 대해서는 개선 전과 개선 후를 사진과 함께 자세하게 설명하고 있었다.

[그림 3-12]는 대형 유통업체의 우수사례로서 이동식 릴 코드선 접지, 이동용 사다리 안전조치에 대한 개선이행결과를 사진과 함께 자세하게 설명하고 있다.

[코드번호 : E-1] 이동식 릴 코드선	
 <p>문제점 ○ 접지제품 사용상태</p> <p>- 이동식 릴 코드선 미접지 제품 사용시 감전위험 상존</p>	 <p>개선사항 ○ 접지극 부착 제품 사용</p> <p>- 작업장내 이동식 릴 코드선은 접지극이 부착된 제품을 사용하고, 전선의 피복 상태를 확인·점검 하여야 함</p>
[코드번호 : E-2] 이동용사다리	
 <p>문제점 ○ 안전조치 점검상태</p> <p>- 이동용사다리 안전조치 등 미점검 상태로 작업시 추락위험 상존</p>	 <p>개선사항 ○ 안전조치 확인·점검</p> <p>- 이동용사다리 작업시 작업전 안전조치(미끄럼 방지판·개폐공정쇠 등)를 확인·점검 후 작업을 실시 하여야 함(2인 1조의 작업실시)</p>

[그림 3-12] 개선사항 이행사항 설명 예시

위험성평가를 통하여 도출된 협력업체의 개선대책을 지원하기 위한 실질적인 투자계획을 수립하여 작성한 사례도 있었다.

[그림 3-13]의 경우, 모기업에서 안전보건표지, 교육교재발간, 안전점검, 회의체 운영 등 협력업체 안전보건 향상을 위한 지원계획을 수립하였으며, 소요경비를 명시하고 있다.

구분	자원 및 개선내용	개선효과	추진일정	소요경비	비고
평가 및 시상	안전관리 이행실태 평가 및 시상	자율안전보건관리 유도 및 포상	12월 31일	200만원	
	Safety Best Man 및 유공자 시상	우수사원 포상 및 동기부여	12월 31일	100만원	
졸/퇴근버스 및 유류비	협력업체 근로자 졸/퇴근버스 운영	졸/퇴근 편의 및 감성관리 배가	매일	5,000만원	
	상주협력사 오토바이 유류 지원	유류비 절감 및 관리자 순회점검	매월	500만원	
	이륜자동차 신고/등록업무 지원	신고/등록/보험비 절감(800만원)	6월 30일	-	
안전보건 표지	안전인쇄물(검사필증) 제작 지원	업무표준화 및 협력사 비용 경감	12월 31일	500만원	
	Safety Golden Rule 배너 제작	안전의식 고취 및 기본지키기	6월 30일	650만원	
	안전보건 LED전광판 설치 운영	안전의식 고취 및 프랭카드 대용	매일	-	
교재발간	ات차사고 공모 및 사례집 발간	교재활용 및 유사사고 예방	10월 30일	300만원	
	위험물 운송기사 책자 발간	위험물 T/L차량 안전사고 예방	10월 30일	200만원	
경쟁력 강화	상주협력사 G2-FJT건설봉사 참여	기업의 경쟁력 강화 및 인센티브, 대형건설사 선진 관리기법 E.M	12월 30일	-	
안전점검	작업현장 안전감시단 안전점검	불안전한 행동 및 상태 근절	매월	-	
	협력업체 소장단 합동 안전점검		매월	-	
	유해 위험기계 기구 안전검사	시설안전 확보 및 사고예방	8월 31일	10만원	
봉사관리	위험성평가 및 안전관리계획 작성	자율 관리체계 확보 및 사고예방	발생시	-	
	안전관리계획 검토 및 안전협의	봉사 위험성평가 및 안전작업 지도	발생시	-	
	건설업 안전관리비 사용실태 점검	안전관리비 적정 사용, 사고예방	매월	-	
회의체	최고 경영자 및 협력소장 간담회	협력업체 안전활동 Up-grade	12월	200만원	
	위험성평가 결과 Review W/S회의	상호 E.M 및 선진기법 격동	7월 12월	100만원	
	협력사 소장단 정기안전보건 협의회	사고사례 및 안전보건정보 공유	매월	-	
기타	제설도구 및 장비 구입 지원	통결기 전도 및 충돌사고 예방	11월 30일	500만원	

[그림 3-13] 모기업의 협력업체 지원계획 예시

[그림 3-14]는 모기업에서 협력업체의 유해위험요인 개선을 위한 자원투자 계획을 수립하였다. 자원은 모기업의 인력과 예산 투자계획을 구체적으로 작성하고 있다.

3. 유해위험요인 개선을 위한 투자 예산								
1) 예산 편성 : 대표이사 의지를 반영하여 협력업체에 비용적 측면의 부담 가중을 자제키 위해 아래와 같이 편성된 예산 전부를 (상)성우하이텍이 부담함. ㉠ 人的 투자(예산)계획 (현장안전순찰담당자 채용 및 각 사내협력업체 대표의 안전담당자) 1.개 끝								
구분	시행일시	근무장소	근무시간	인원수	담당업무	비고		
현장안전순찰	2012년 4월 2일	전 단위 사업장	생산근무 시간 동일	2명	안전위반 사항점검	사내협력업체대표의 안전담당자 지정		
비고	운용중	생산현장	탐색근무	2013년 01월 추가승원	경고장 발행등	무재해운동 개시 선포식 (2012년 4월 4일)		
II. 상세내용 - 현장안전순찰제 실시에 맞춰 현장안전순찰담당자(2인) 교대근무 (2012년 4월 2일부 시행) - 생산근무 일정에 맞추어 탐색근무를 적용하여 현장 근무시 현장안전순찰 실시 - 협력업체를 포함한 전방위적 안전위반요소(설비 및 장치, 인원)에 대한 단속과 교정, 처벌 등 부과함으로써 사업주의 적극적인 안전의지를 현장에 반영 - 시범운동 후 저도의 개선 및 보완을 통한 2013년 인원 추가 승원 계획 - 무재해운동 개시(2012년 4월 4일)에 맞춰 각 사내협력업체 대표를 안전담당자로 지정, 운영								
㉡ 物的 투자(예산)계획 1.개 끝								
구분	근로자 건강증진 활동비 지원사업	근로자 건강증진 프로그램	공통이용 시설 리모델링	현장안전 분임토시 실 신행	상장예제 용기 구입, 설치	우수협력 업체포상	안전화전조 기 구입	합계
예산부 자금액 (예산)	₩15,000	₩6,500	₩480,000	₩4,000	₩20,350	₩25,000	₩40,500	₩541,300
비고	2012-2014년 3개년 계획	2012년 2년 계획	화장실, 샤워장	안전보건 개선책 소용장구	상장예제 용기, 용량 대비	연말 우수협력사에 대한 격려금 지원	2012년 지사공장 전조기 설치로 협력사 협력사 100%이름	
III. 상세내용 - 산업안전보건공단 주최 「근로자 건강증진활동 비용지원사업」 계획 - 형태별 건강증진 활동 추진모델 Type1-(모기업-협력업체) 적용 - 직업관련 근무격려 공간 여망활동 - 2012년부터 2014년까지 매년 각분야 사업장별 순차적 실시 계획 (2012년 00하이텍 00등급 우선적용) - 비용규모(예산) : 총 ₩45,000,000 원 (유급지원금액 ₩9,000,000(60%) 포함) - 근로자 건강개선 운동프로그램 계획 - 사업장내 근무중인 전임직원(협력업체 포함)의 삶의 질 개선을 위한 운동프로그램의 외부 위탁 의뢰 - 조식 및 점심시간을 이용한 공강에서의 요가, 스트레칭, 에어로빅 등의 체조 프로그램 시범 강령교류 실시 - 비용규모(예산) : 총 ₩8,500,000 원/년 - 화장실 및 샤워장 등 공용이용시설의 리모델링 실시 및 진행 - 2011년 8월부터 시행된 공동원의시설의 리모델링 사업은 금년 상반기 까지 진행, 협력업체 직원들에게도 개방하여 공동의 복지를 높일 수 있도록 추진한다. - 현장안전분임토시실 실행 - 현장안전보건 개선을 위한 소용장구 활용 - 당사 직원의 사내 협력업체 임직원의 이용이 가능하며 안전보건에 대한 정보제공 및 현장지원등의 역할 수행 - 24시간 공문을 기본방침 하여 긴급사항 및 안전사고 발생시 신속대응 - 심장제동기 구입, 설치, 교육 - 심장기 및 심근경색 등의 응급 상황시 근로자들의 귀중한 생명을 지키고 안심하고 일할 수 있는 작업환경 구축을 위한 노력 - 현장 설치용 통해 사내협력업체를 포함, 회사내 누구라도 사용할 수 있도록 배려 - 관련 교육의 전사적 실시(2012년 4월 8일)함으로써 필요성 극대화 - 우수협력업체에 대한 포상 - 연말, 사회협력업체의 협조와 노고를 치하하기 위한 행사 마련(2010년 이후 지속) - 실적평가 기준수, 안전보건 점수(100점 만점 중 10점)를 포함, 선정 - 5개 업체를 선정, 각 ₩5,000,000의 격려금 포상 - 사내협력업체 안전화 전조기 구입 - 사상, 장관, 지사 전 등장 협력업체에 안전화 전조기를 무상함으로써 협력업체 직원들에게 대한 복지 측면 배려								

[그림 3-14] 모기업의 협력업체 투자계획 예시

업종 및 적용한 위험성평가기법에 상관없이 대부분의 사업장이 빈도, 강도 및 위험도 매트릭스를 적용하여 위험성평가를 실시하고 있었다. 일부 개선계획서 상에 매트릭스가 작성되지 않은 사업장도 있었으나 현재 위험도 또는 개선 후 위험도가 작성된 것을 볼 때 빈도와 강도, 위험도 매트릭스를 적용하여 위험성평가를 실시한 것으로 판단된다.

하지만, 일부 사업장은 빈도, 강도, 위험도 매트릭스 상의 판단기준을 고용노동부와 안전보건공단에서 배포한 ‘사업장 위험성평가 매뉴얼’ 또는 KOSHA Guide인 ‘기계기구제조업 등의 위험성평가지침(KOSHA GUIDE G-7-2012)’ 상의 판단기준 예시를 그대로 적용하여 평가한 경우도 있었다.

대부분 보건적 측면에 대한 위험도 매트릭스를 적용하지 않고, 안전의 측면에서만 적용하고 있는 것도 문제이다. 보건적 측면에서는 위험도 매트릭스를

빈도와 강도로 설정하는 것보다는 빈도를 노출수준, 강도를 유해도로 치환하여 설정하는 것이 보건적 측면에서의 위험도 평가에 훨씬 유용하다.

활동/공정	작업조건	화학물질 취급													페이지	/				
		위험요인(HAZARDS) 파악		안전보건 위험성 평가										위험관리 개선계획						
				사고 발생 가능성					위험 결과 심각성											
				빈도	관리 대책				인체 피해	물적 피해	피해 확산	계급								
등급	인원	점	표준		보호	불안	사고	계급												
톨루엔	E 인화성 액체	현재	1	3	1	1	1	1	1	1	1	9	5	2	2	3	3	18	3	4
	N 급성 독성	유해중기흡입	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	2	2	4	4	
	N 피부 부식성/피부 자극	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	2	1	2	4	4		
	N 심한 눈 손상성/눈 자극	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	4		
	N 생식독성/특정표적장기 독성	유해중기흡입	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	4		
M.E.K	N 흡인 유해성	유해중기흡입	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	1	4	4	
	E 인화성 액체	현재	1	3	1	1	1	1	1	1	9	5	2	2	3	3	18	3	4	
	N 피부 부식성/피부 자극	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	2	1	1	2	4	4	
	N 심한 눈 손상성/눈 자극	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	4		
	N 특정표적장기 독성	유해중기흡입	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	2	1	1	2	4	4	
자일렌	N 흡인 유해성	유해중기흡입	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	2	1	1	2	4	4	
	N 작업환경조건	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	2	1	1	2	4	4	
	E 인화성 액체	현재	1	3	1	1	1	1	1	1	9	5	2	2	3	3	18	3	4	
	N 피부 부식성/피부 자극성	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	4		
	N 심한 눈 손상성/눈 자극성	유해물질접촉	1	3	1	1	1	1	2	1	10	4	1	1	1	1	4	4		

[그림 3-15] 화학물질에 의한 건강영향 위험도 판정의 잘못된 예

또, 위 예[그림 3-15]에서는 톨루엔, 자일렌 등의 건강영향에 대한 위험도 판정을 할 때, 톨루엔이 가진 가장 큰 유해도로 위험도 판정을 하지 않고, 톨루엔이 가질 수 있는 여러 가지 유해도에 대하여 위험도 판정을 하는 오류를 범하고 있다. CHARM이나 콘트롤 밴드 기법을 사용하여 톨루엔에 대하여 위험성 평가를 하는 것이 바람직하다.

향후 사업장에서 스스로 사업장 특성, 유해위험요인의 보건 또는 안전적 측면, 및 유해위험 관리기준에 맞추어 빈도(노출수준), 강도(유해도), 위험도 판단 기준을 정립할 수 있도록 위험성평가를 이해시킬 필요가 있는 것으로 판단된다.

유통업의 경우, 특정지역 내 유통업체 또는 특정 기업 사업장들의 위험성평가 내용이 유사한 경우가 있으며 심지어 동일한 내용에 동일한 사진을 여러 지

점에서 사용하는 경우도 있어 사업장의 위험성평가에 대한 이해와 공생협력 프로그램 실천의지에 의구심을 갖게 되는 경우도 있었다. 이러한 경우는 외부 대행기관에서 위험성평가를 일괄 대행하였거나 한 사업장의 평가내용을 다른 지점에서 복사하여 제출한 경우로 보여진다. 향후 각 사업장별 자체적으로 당해 사업장에 있는 유해위험요인에 대하여 위험성평가를 시행할 수 있도록 유도하는 정책적 방안이 필요한 것으로 판단된다.

3) 소 결

공생협력 프로그램 신청서와 위험성평가 개선계획서를 검토하여 향후 공생협력 프로그램 제도의 시행효과를 향상시키기 위한 시사점을 도출하였다.

첫째, 업종별 공생협력 프로그램 신청서 집계현황 분석결과, 약50%(모기업 기준 244개소)가 유통업종에 속한 사업장으로 나타나 업종별 편중된 경향을 보였다. 크게 제조업과 유통업 2개 업종으로 구분할 수는 있겠으나 이 프로그램의 대상업종이 6개업종으로 구분되어 있는 것을 감안할 때 참여 사업장의 업종이 유통업에 편중되었음을 알 수 있다. 6개 업종별 동일한 비율로 참여하기는 어렵겠지만, 6개 업종 내 매출 500대 기업의 사업장이 의무적으로 참여하는 것이 아니라면 1개 업종이 전체 사업장의 15% 내외에서 균형을 맞추면서 제도 적용 대상 모기업의 업종별 분포를 반영할 수 있어야 하겠다.

둘째, 사업장이 위험성평가방법을 충분히 이해하지 못하거나 형식적으로 수행하는 경우가 있었다. 이것은 외부 대행기관에서 위험성평가를 일괄 대행하였거나 한 사업장의 위험성평가내용을 다른 사업장에서 복사하여 제출한 경우로 판단된다. 위험성평가라는 용어도 들어보지 못한 협력업체가 적지 않음을 감안할 때, 1회성 교육으로만 위험성평가를 이해하여 평가를 적절히 수행하기에는 한계가 있을 것이다. 모기업의 안전·보건관리자가 직접 참여하여 협력업체에 위험성평가를 충실히 반복교육하고, 협력업체의 관리감독자와 현장 작업자가

참여하는 것이 해당 사업장의 유해위험요인 파악 및 위험성평가, 개선대책 수립의 적절성 측면에서 실질적인 효과를 기대할 수 있을 것이다.

아울러, 업무부담 또는 개선투자 부담으로 위험성평가를 형식적으로 수행하는 경우도 있어 당해 사업장의 유해위험요인이 적절하게 파악되었는지에 대한 평가 및 관리감독을 철저히 할 필요가 있으며 개선대책도 단기, 중기, 장기 계획으로 구분하여 현실적으로 적절하게 수립되었는지를 확인하여야 할 것이다.

셋째, 공생협력 프로그램의 도입기에는 사업장 자체적으로 하는 것이 쉽지 않아, 외부(안전) 컨설팅 기관에서 위험성평가에 대한 도움을 받는 것도 불가피한 측면도 있을 것이다. 그러나, 외부(안전)컨설팅 기관에서 일괄적으로 대행하다보니, 보건에 대한 이해가 부족하여 예를 들어, 화학물질의 건강영향에 대해서도 CHARM과 같은 기법을 전혀 사용하고 있지 않거나 건강상의 유해요인(근골격계 부담작업, 직무스트레스 요인 등)에 대하여 위험성평가를 실시하지 않은 경우가 많았다. 외부(안전 및 보건)컨설팅 기관에 대하여도, 사업장에 대하여 적절한 위험성평가를 자문할 수 있도록, 교육이 필요하다.

또, 제조업에 비하여 안전보건에 대한 인식과 이해가 부족하고, 유해위험요인이 상당히 다른 유통업에 대해서는 유통업에 맞는 위험성평가(예를 들면, 대고객업무에서의 감정노동 등)에 대한 교육이 필요할 것이다.

넷째, 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서의 분석 및 면접 실태조사결과, 대다수의 사업장(약 77%-80%)이 4M을 기반으로 한 위험성평가를 수행하였다. 그러나, 굳이 4M (machine, media, men, management)으로 범주화 할 필요가 없다. 4M으로 범주화를 하는 것은 오히려 사고(또는 재해, 건강장해)가 발생한 이후에 그 원인을 분석하는 데 있어서 더 유용할 수 있다. 또, 굳이 4M으로 범주화를 하는 과정에서 오류가 생기는 경우가 많으며, 유해위험요인이 제대로 파악이 되지 않는 수가 많다. 물론, 어떤 위험성평가기법을 적용하는지가 중요하기 보다는 많은 유해위험요인을 도출하고, 현실적으로 수행가능한 개선대책을 수립하여 지속적으로 안전보건 수준을 향상시키는 것이

중요할 것이다. 하지만, 위험성평가기법별 장·단점을 감안하여 업종에 맞는 다양한 위험성평가기법을 보급하여 사업장에서 선택할 수 있도록 해야 할 것이다. 보건분야에서도 유해인자의 특성에 맞춰 사용할 수 있는 다양한 평가기법이 있다는 것을 적극 소개해야한다. 즉, 건강측면에서 화학물질에 대하여는 CHARM기법을, 뇌·심혈관질환예방을 위해서는 뇌·심혈관질환발병위험도평가를, 근골격계부담에 대해서는 근골격계질환 유해요인조사표를 활용한 위험성평가를, 그리고 직무스트레스에 대해서는 직장정신보건 대책제안점검표를 활용하도록 한다. 특히 협력업체의 경우 소규모 사업장이 많고, 안전보건에 신경을 쓸 분위기가 조성되기 힘들므로, 가급적 현장 근로자가 참여하여 쉽게 수행할 수 있는 위험성평가 수법의 보급이 필요하다.

다섯째, 모기업 한 개 사업장이 최고 156개 협력업체와 프로그램을 진행하는 등 모기업에서 현실적으로 너무 많은 협력업체를 공생협력 프로그램에 참여토록 하여 시행에 부담을 갖는 사례도 있었다. 이런 경우에는 협력업체에 대한 위험성평가 교육 및 위험성평가 시 모기업에서 참여하기가 어려워 대행기관에 위탁 시행하는 경우가 많았고, 협력업체 유해위험요인에 대한 개선대책을 지원할 때도 예산문제로 충분한 지원을 하지 못하는 경우가 많다. 공생협력 프로그램 제도 시행 첫해에 나타난 대표적인 문제 중 하나로 보이며, 향후 모기업의 인적, 시간적, 재정적 상황과 협력업체의 안전보건 수준을 고려하여 효과적인 공생협력 프로그램을 시행할 수 있는 수준으로 참여 협력업체의 수와 범위, 공생협력 프로그램 활동의 범위 등을 최적화하여야 한다.

여섯째, 향후 공생 협력프로그램의 조기정착을 위하여 우수사례에 대한 사업장 홍보가 중요할 것으로 판단된다. 공생협력 프로그램 방침 및 위험성평가표준의 제정·운영, 사진을 활용한 공정설명과 유해위험요인 파악 및 개선 전·후의 비교, 모기업에서의 자원투자 상세계획 수립 등 제도 시행 등, 첫해에 파악된 우수사례들을 제공하여 여타 사업장이 공생협력 프로그램을 조기에 정착하는데 도움이 되도록 하여야 할 것이다.

2. 선행연구 및 관련자료 고찰

1) 하도급업체의 산업안전보건 실태¹²⁾

하청(subcontracting)이란 발주기업(원청)과 수주기업(하청) 사이에 성립되는 주문생산거래를 말한다. 한국에서 1975년 제정된 「중소기업계열화촉진법」에서는 하청을 “제조업자, 가공업자, 판매업자 또는 수리업자가 물품, 부품, 반제품, 부속품 및 원료의 제조, 가공 또는 수리를 중소기업자에게 위탁하고, 이를 위탁받은 중소기업자는 전문적으로 물품을 제조하는 상호분업적 협력관계를 이루는 형태”(제2조 제1항)로 규정하고 있다. 이러한 점에서 하청은 기업 사이의 주문거래라는 점에서 특수한 거래이자 분업의 특수한 형태라고 할 수 있다. 포드주의적 생산의 기본원리인 구상과 실행의 분리는 개별 노동자 차원에 한정되는 것이 아니라 기업 차원으로까지 확장된다. 생산기능과 생산공정은 기업단위에서도 분할되는데 이로부터 부문별로 생산과정과 노동과정에서 차이가 나타나게 된다. 작업장 분업으로서의 하청은 제품생산에 필요한 영역의 분리, 곧 ‘생산의 분할’을 가져오게 된다. 이는 단순히 기획, 설계, 디자인 등의 제품개발과정에서 구상과 실행의 분리만 의미하는 것이 아니라 실행기능에서 자본집약적 숙련작업과 노동집약적 미숙련작업으로 분리까지도 포함하는 개념이다. 실행 기능만을 담당하거나 실행기능 중에서 노동집약적 미숙련작업을 담당하는 하청부문은 생산과정에서 있어서 자율성과 통제권이 약화 또는 상실하게 되어, 지배-종속 관계라는 위계적 통제체제가 나타나게 되는 것이다. 이러한 점에서 전통적인 독점이론에서 부차적인 산업부문, 부차적인 생산형태로 이해하고 점차 소멸될 것으로 예상한 중소기업과 생산은 대경영이 확대되던 포드주의 시대에서 계속 존속하였으며, 1970년대 포드주의 위기국면에서는 자본의 재구조화 과정을 거

12) 박종식, 2010년 산업노동학회 “자동차산업과 조선산업의 사내하청 산재실태 비교”

치면서 급속히 확대된다. 생산의 분산화, 즉 ‘생산의 탈집중’과 중소기업의 성장이 현대자본주의에서는 반드시 필요하게 되었으며, 그 결과 소규모 생산단위를 더 이상 후진적 생산부문의 잔존물로만 이해할 수 없게 되었다. 건강에 영향을 미치는 요소에서 물리적 환경인자와 사회심리적 인자, 그리고 사회구조적 인자로 구분할 수 있는데, 인간의 건강과 질병을 물리적 환경에만 국한하여 파악하는 것은 그 사회의 기본적인 틀을 단지 주어진 것으로 파악하려는 단점을 지니고 있는 반면 사회심리적 인자로까지 확장하여 이해한다고 하더라도 건강과 질병을 단지 개인의 문제로만 파악하는 한계를 지닌다. 따라서 인간의 건강과 질병이 사회구조적 조건 아래에서 이미 일정한 문제를 지니고 있다는 점을 파악할 필요가 있다. 이러한 점에서 사회구조적인 인자의 하나로서 원하청관계의 확산으로 인한 하청계열화 현상을 반영하여 사내하도급 근로자들의 산업재해 실태 및 산업안전보건 현황을 살펴볼 필요성은 점차 커지고 있다.

한국사회에서 산업안전보건 예방활동을 목적으로 한 「산업안전보건법」은 1981년에 제정되었다. 그 이전에는 근로기준법에 근거하여 근로안전규정 및 보건관리규정을 통해 산업안전보건에 대한 내용이 제도적으로 규정받고 있었다. 하지만 이와 같은 수준의 규정으로는 산업현장의 건강문제와 산업재해 문제를 체계적으로 관리하기가 어려웠다. 세계자본주의에 종속적으로 편입되어 절대적 노동착취율의 제고를 통한 자본축적이 전개되어왔다. 즉 노동일수의 연장, 노동력 재생산비용의 감소를 통해 자본축적을 진행하고 있었다는 점에서 그러하다. 1970년대와 달리 1980년대에 포드주의적 생산방식이 본격화되면서 노동강도의 획기적인 강화가 이루어짐에 따라, 앞서 살펴본 바와 같이 1970년대 말 위기 이후 새로운 자본축적 전략이 필요한 상황에 직면한 한국자본주의의 하청체계의 등장 하에서 노동자들의 일방적인 희생을 계속 강요할 수 없는 구조적 압력 역시 1981년의 「산업안전보건법」 제정의 사회적 배경이라고 할 수 있다. 이러한 사회구조적인 배경과 함께 1980년 집권한 정통성이 부족한 군사정권은 대외적인 이미지 개선을 위해 ILO 가입조건을 충족시키기 위해서 산업안전보건법

을 전면 도입하였다¹³⁾. 이는 서구사회에서 노동자계급의 노동조건 향상, 노동과정의 통제 약화를 위한 투쟁의 결과로서 산업안전보건제도가 등장한 것과는 일정 정도 차이가 있다. 그 결과 산업안전보건제도의 형식은 갖추었으나 위험상황에서의 작업중지권과 같은 핵심내용이 누락되어 있었다.

한국의 산업안전보건제도는 기본적으로 사업자에 대한 관리를 특징으로 하고 있으며, 안전보건의 재정부담 역시 사업주가 부담을 하면서 노동자 참여의 내용이 미비하였다. 구체적인 내용으로는 산업안전보건위원회의 구성에서 노동자대표의 참여가 부족하여 사업주 주도로 운영되었던 점, 위험한 작업에 대한 거부권의 행사가 파업방지를 이유로 사실상 무력화되고 있었던 점, 작업장 내 위험요인에 대한 비밀유지조항으로 노동자들의 알권리가 제약을 받았던 점¹⁴⁾ 등을 지적할 수 있다. 이와 함께 1980년대 이후 하청계열화가 한국사회에서 본격적으로 전개되고 있음에도 불구하고 원하청간 유해위험 작업의 도급에 대한 규제가 포함되어 있지 않아 제도가 현실을 반영하지 못했던 문제가 있었다. 그러던 와중 1981년 산업안전보건법이 제정되면서 “유해작업의 (하)도급금지(제28조) 및 (하)도급사업에 있어서의 안전보건 조치(제29조)” 항목이 포함되어 하도급 거래관계가 나타나더라도 사업장 내 안전보건 조치들은 원청에서 직접 관리하도록 규정하였다. 하지만 기업간 불평등한 거래가 이루어지고 있는 원하청 거래에서 원청의 노동자들이 작업하기를 꺼리는 유해하고 위험한 작업이 하청으로 전가될 가능성은 여전히 남아있는 상황이다. 이러한 점에서 이와 같은 조항들의 신설은 하청업체에서 일을 하는 노동자들이 작업장의 위험에 과도하게 노출될 가능성을 차단하는 효과가 있다는 점에서 의미가 있다. 하지만 유해사업장의 도급금지조항에 관련된 시행령에서 고용노동부장관이 인가하는 작업에 대해서 도급허가를 가능하게 하여 법조항이 유명무실해 질 개연성이 얼마든지 존재하고 있다는 점에서 한계가 노정되고 있다. 이는 잉여가치의 생산을 둘러

13) 노동과건강연구회, 1990. 『노동자건강의 사회적 보장: 그 현실과 과제』, 한울

14) 노동과건강연구회, 1990. 『노동자건강의 사회적 보장: 그 현실과 과제』, 한울

싼 하청계열화가 본격화되면, 자본축적을 위한 한 방편으로서 소자본을 하청계열화하고 있는 대자본은 소자본에까지 산업안전보건제도가 평등하게 적용되기를 기대하지 않을 것이기 때문이다. 자본의 이익증진을 뒷받침하는 국가의 산업안전보건정책은 장기적으로 볼 때 산업재해를 감소시키는 방향으로 영향을 미칠 수도 있지만 기업부문간 재해 위험의 전가가능성에 대해서 침묵하고 있다고 평가를 할 수 있을 것이다. 이러한 점에서 한국에서 1980년대 이후 형성된 산업안전보건제도는 원하청문제에 대한 인식을 거의 하지 못하고서 작동되고 있으며, 1998년 전후로 여타의 사회제도의 변화에 맞물리면서 하청부문의 재해 위험 발생가능성은 더욱 커지고 있다. 위험의 가능성은 커지는 상황에서 원하청관계에 대한 인식의 부재는 위험의 전가와 함께 제도적 은폐라는 보다 심각한 사회적인 문제를 방기하고 있다고 할 수 있다. 따라서 한국의 산업안전보건제도가 형성될 당시의 제도적인 방향은 외적인 조건의 변화 속에서 새롭게 재정비될 필요가 있다. 즉 새로운 작업장체제의 안착과 함께 새로운 고용형태들이 전면으로 부각되고 있는 현상을 반영하는 산업안전보건제도의 구축이 정책적인 과제로 등장하고 있다.

2) 사내하도급 산업안전보건 문제에 대한 기존 연구 검토

한국의 사내하도급과 결부된 기존의 연구들은 문제에 대한 인식의 미비, 자료 확보의 어려움 등으로 인해 많이 찾아볼 수는 없다. 일부 연구들의 경우 제한된 자료들을 활용하거나 설문조사와 같은 샘플링 자료들을 활용하여 원청과 사내하도급 근로자들의 건강상태 및 산업재해에 대해 살펴보고 있다. 기존의 연구들을 재분류하면 크게 원하청관계 하에 놓인 근로자들의 건강상태에 대한 비교 연구와 산업재해에 대한 비교 연구로 구분해서 검토할 수 있다.

(1) 원하청 근로자들의 건강상태 비교

원청과 사내하도급 근로자들이 건강하지 못한 노동조건에 노출되는 정도에 차이가 있는지를 살펴보는 조사들은 사내하도급 근로자가 원청 근로자에 비하여 더 위험하고 더 유해한 환경에서 일하고 있는 것으로 조사되고 있다. 노동과건강연구회¹⁵⁾가 금속산업 사내하청 근로자들을 대상으로 한 연구에 따르면, 작업환경측정 결과를 비교하였을 때, 소음, 분진, 중금속, 유기용제 등이 원청에 비해 하청사업장에서 높은 노출 허용농도 초과율을 보였다. 즉 사내하도급 근로자들이 원청인 정규직에 비해 보다 위험하고 유해한 작업 환경에서 일하고 있음을 알 수 있다. 또한 사내하도급 근로자들은 원청 근로자들에 비하여 건강상태가 나쁠 뿐 아니라 스트레스도 높은 것으로 나타났다. 고상백 외(2004)의 조선업종 노동자들을 대상으로 한 연구에서 원청 근로자에 비하여 사내하도급 근로자들의 직업불안정성, 직무요구도, 스트레스가 높고, 직무재량도, 사회적지지도는 낮은 것으로 조사되었다. 비록 제한된 자료들을 활용하여 분석한 결과들이지만 지금까지 진행된 고용형태와 건강상태에 대한 연구 결과는 대체로 사내하청 근로자가 원청 근로자에 비해 유해하고 위험한 작업조건 하에서 일하고 있으며, 건강상태나 정신적 안정상태도 사내하도급 근로자들이 원청 근로자들에 비해 낮음을 보여주고 있다.

(2) 원하청 근로자들의 산업재해 비교

사내하도급과 원청의 산업재해에 대한 비교 및 조사는 극히 미미한데 이는 자료접근에 대한 제한성 때문으로 추정된다. 일단 산업재해는 크게 사망률과 재해율을 통해 살펴볼 수 있을 것이다. 하지만 원청 및 사내하도급 근로자들의 산업재해는 연구결과에 따라서 일정한 차이를 보이고 있다. 다소 오래된 연구이기는 하지만 노동과건강연구회¹⁶⁾는 금속산업 사업장 사내하도급 근로자들을

15) 노동과건강연구회, 1998. 『금속산업 사내하청 노동자의 산업안전보건실태 및 정책대안』, 노동과건강연구회

16) 노동과건강연구회, 1998. 『금속산업 사내하청 노동자의 산업안전보건실태 및 정책대안』, 노동과건강연구회

대상으로 한 조사에서는 사내하도급 근로자들은 원청인 정규직 근로자들에 비해 산업재해를 더 많이 당하고, 산업재해로 목숨을 잃는 경우도 더 많은 것으로 조사되었다. 원청 근로자들은 10,000명당 1.91명이 사망재해를 경험하는 것으로 나타난 반면 사내하도급 근로자들의 경우 10,000명당 8명이 사망재해를 경험하는 것으로 나타나 사내하도급 근로자들이 작업 중 사망할 가능성이 4배 이상 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 재해율 역시 원청은 0.74, 사내하도급은 1.70로 나타나 마찬가지로 사내하도급 근로자들의 재해 위험이 높은 것으로 나타나고 있다. 하지만 노동과건강연구회¹⁷⁾의 산업재해 실태에 대한 조사결과는 전수조사를 통해 나타난 결과가 아니라는 점에서 현실을 반영하기에는 제한점이 많다. 김영주의원실¹⁸⁾에서는 조선산업의 사내하도급 근로자들의 산재실태를 고용노동부에서 제공한 9개 조선사업장의 공식 산재자료를 통해 살펴보고 있다. 이는 조선업에 한정되었지만 전수조사라는 점에서 그 의미가 더욱 크다고 할 수 있는데 결과를 살펴보면 사망만인율의 경우 원청과 사내하도급 근로자의 비율이 원청을 100으로 가정하였을 때, 2001년 100:73, 2002년 100:51, 2003년 100:88.6으로 조선산업 사내하도급 근로자들의 사망률이 원청 근로자들에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 정규직인 원청과 사내하도급 근로자 수의 비율에 의거하여 재해율을 살펴보면 (마찬가지로 직영의 재해율을 100으로 재해율을 환산하면) 2001년 100 : 47, 2002년 100 : 39.1, 2003년 100 : 61, 2004년 6월 현재 100 : 66으로 원청 근로자들이 사내하도급 근로자들보다 재해율이 높은 것으로 나타나고 있다¹⁹⁾. 박종식²⁰⁾이 진행한 2005년도 현대자동차 울산공장의 원청 근로자와 사내하도급 근로자의 재해실태를 조사한 결과에서도 비사고성 재해율을 살펴본 결과 원청근로자의 재해율은 2.94인 반면 사내하도

17) 노동과건강연구회, 1998. 『금속산업 사내하청 노동자의 산업안전보건실태 및 정책대안』, 노동과건강연구회

18) 김영주, 2004. “조선산업 사내하청 근로자들의 산재실태 보고서”, 국회의원김영주의원실

19) 김영주, 2004. “조선산업 사내하청 근로자들의 산재실태 보고서”, 국회의원김영주의원실

20) 박종식, 2007. “위험의 전이와 제도의 지체” 『산업노동연구』 13(2): 213-247

급 근로자들의 재해율은 0.75로 원청 근로자들의 재해율이 더 높게 나타나고 있다.

외국에서도 하도급노동 및 하청 산업안전에 대한 연구들은 그다지 많지 않다. 하지만 미국에서도 하도급노동(contract work)에 대한 의존이 높아지면서 산업안전 보건에 있어서 중대한 도전이 되고 있다. 미 에너지부의 하도급 사례를 연구한 논문에서²¹⁾ 하청계약(subcontract)으로 인해 전문적인 지식을 활용할 수 있는 (장점도) 있지만 또한 어리고, 경험 없고, 제대로 훈련되지 않은 노동자들을 산업안전의 위험 지대로 내몰아 재해율을 높일 수 있다고 경고하면서, 산업안전 보건의 단순한 비용(cost)이 아니라 자산(asset)이라는 관점에서 바라볼 필요가 있음을 주장하고 있다. 또한 미국에서도 하청노동자들의 산업재해에 대한 자료들의 경우 제대로 파악되지 않거나 누락되는 경우들이 많아 신뢰할 수 없음을 지적하는 글들도 있다. 하청계약에 대한 산업안전 보건 집행 및 재해율에 대한 자료의 부족에 대해 1990년대 중반 이후 미 에너지부가 주목하기 시작했다²²⁾²³⁾. 첫 번째 하도급업체의 직업적 건강진단의 결과들을 통해 다양한 자료들을 모았지만 하청 근로자들에게 까지 이러한 자료가 수집되지는 않았다. 심지어 미 에너지부의 경험적인 연구들²⁴⁾에서도 원하청계약에 관한 자료들은 찾아볼 수가 없다. 하도급 근로자들의 산업재해 자료가 부족하기는 하

21) Gochfeld, M., and Mohr, S., 2007. "Protecting Contract Workers: Case Study of the US Department of Energy's Nuclear and Chemical Waste Management" American Journal of Public Health. 97: 1607-1613.

22) Gochfeld M, Keller C, Key T, Mohr SN, Wambach P, 1996. "Occupational Medicine at the Savannah River Site. Report to the US Department of Energy Office of Environment, Safety and Health. Piscataway", Consortium for Risk Evaluation with Stakeholder Participation. : NJ.

23) Salazar MK, Takaro TK, Gochfeld M, Barnhart S, 2003. "Occupational health services at ten US Department of Energy weapons sites" American Journal of Industrial Medicine. 43: 418 - 428.

24) Richter BS, 1998. "Illness and injury among female employees of the Department of Energy", Journal of Occupational and Environmental Medicine. 40: 994-998.

지만 직영 사내하청 노동자의 사망만인율과 재해율의 격차가 줄어들고 있다는 점에서 사내하청 노동자들에게 ‘위험의 전이’가 상당히 진행되고 있다는 점을 추정할 수 있다.

활용 가능한 경우에도(참호 붕괴사고로 인해 사망한 근로자의 59%가 하도급 근로자였다²⁵⁾. 분모에 대한 정보를 알 수가 없어서 재해율을 구할 수가 없는 한계가 있다. 현재 미국에서 조차 산업안전 관련 정보를 다루는 정부기관 어느 곳에서도 직접고용과 도급(하청)계약을 구별하는 정기적인 재해율 자료를 구할 수 없다. 건설관련 자료의 경우에 건설 근로자로 구분조차 안 되는 임시파견회사의 피용자의 재해는 건설 재해로 보고되지도 않는다. 다만 하도급노동에 대한 원청의 감독과 규제가 있을 때 사고율은 줄어든다고 보고되고 있다²⁶⁾. 잠정적으로 현재 외국에서도 원하청관계에 따른 산업재해의 차이에 대해 접근하기 위한 논의들이 진행되고 있으며, 산업안전보건 수준의 향상을 위해서 하도급노동에 대한 규제의 필요성이 폭넓게 논의되고 있음을 알 수 있다.

(3) 원하청 근로자들의 산업재해 처리 실태 비교

다른 한편으로 근로자들이 어떻게 산재처리를 하는가에 대한 기존의 조사 역시 미미한데, 이성철²⁷⁾은 1990년대 중반 금속산업의 6개 대기업의 사내외 하도급 근로자들의 산재처리방식에 대해서 조사를 했다. 사내하도급업체의 자체 공상처리가 3곳이고 원청에서 일괄 관리하는 경우가 3곳으로 나타나 기업별 차이를 보이고 있다. 이러한 결과는 우선 당시까지만 하더라도 사내하도급 근로자들의 산재처리에 대한 일관된 원칙이 부재하였음을 반증하는 것이라 할 수

25) Suruda A, Whitaker BT, Blowitz D, Philips P, Sesek R, 2002. "Impact of the OSHA Trench and Excavation Standard on fatal injury in the construction industry", Journal of Occupational and Environmental Medicine. 44: 902 - 905.

26) DOE, 1992. "Root Cause Analysis Guidance Document Washington, DC: US Department of Energy" : DOE publication DOENE-STD-1004-92.

27) 이성철, 1996. "대기업 미조직 노동자의 상태: 금속하청 노동자를 중심으로", 『사회조사연구』 11(1): 75-86.

있다. 그리고 원청에서 일괄적으로 관리를 하는 경우는 사업장 단위로 재해예방 활동을 할 수 있다는 점에서 사내하도급 근로자의 입장에서 가장 좋은 사례라고 할 수 있다. 하지만 1998년 「파견법」 도입 이후 사내하도급 고용의 불법 파견 여부에 대한 논란이 사회적으로 문제가 되었다. 원청인 대기업들은 사내하도급 업체의 경영상의 독립성을 보장한다는 명분으로 원청에서의 일괄관리는 사라지고 사내하도급 업체가 산업재해 문제를 자체적으로 처리할 것을 주장했으며, 실제 그 이후에는 사내하도급 업체들이 자체적으로 산재처리를 하고 있다. 하지만 사내하도급 업체가 자체적으로 산재를 처리하게 된 이후 산업재해의 사내하도급 업체로의 전가 현상이 나타남과 동시에, 소규모 사업장에 대한 감독이 소홀한 틈을 이용해서 산업재해의 은폐 - 주로 공식 산재통계에서 파악이 되지 않는 공상처리가 일반화 - 현상까지 나타나고 있다.

신원철 외는²⁸⁾ 2002년도 금속산업 부문의 사내하도급 근로자들을 대상으로 산재경험이 있다고 응답한 노동자들에게 산재처리 방법을 질문한 결과, 산재보험으로 처리했다는 응답이 21.9%, 공상처리(원청업체)가 15.7%, 공상처리(하도급업체)가 30.3%, 의료보험 처리가 14.0%, 개인비용 처리가 12.9%로 집계되었다. 산재를 경험한 사내하도급 근로자 4명 중 약 2명이 공상으로 처리하고 있는 것으로 나타났다. 더욱이 4명 중 약 1명은 회사에서 치료비와 임금도 보전해주지 않고 자부담으로 처리하고 있었다. 한국산업안전공단(2001)의 조사에서도 이와 유사한 결과를 보여주고 있는데 산재를 당한 비정규 근로자의 18%만이 산재보험으로 처리하고, 19%는 공상으로 처리, 22%는 의료보험 처리, 41%가 개인비용으로 처리하고 있다고 응답했었다. 이를 통해 사내하청 노동자들은 산재보험의 적용 여부와 상관없이 실제로는 산재보험의 혜택을 받지 못하고 있음을 알 수 있다.

28) 신원철·박영삼·손정순·최은희, 2003. 『금속산업 사내하청 노동자 조직화를 위한 실태 연구』, 전국금속산업연맹·한국비정규노동센터.

백종배²⁹⁾는 유해위험 작업의 무분별한 하도급을 방지하고 하도급업체 근로자의 안전보건을 실질적으로 확보할 수 있는 방안을 마련하기 위하여 유해위험작업에 대한 하도급 및 안전보건 관리실태와 재해현황을 조사하고 하도급 근로자 보호 방안을 마련하기 위한 연구를 수행하였다. 연구결과, 사내 하도급업체 뿐만 아니라 사외 하도급업체까지 하도급(하청) 인가를 받도록 적용대상을 확대하고 도급업체에게 위험성평가의무를 부여하도록 제시하였다. 또한 하도급업체 안전보건관리 지원수준에 따라 협력업체에 대하여 지도·감독 및 인센티브 차등화의 필요성 등을 제시하였다.

한편, 하청업체의 안전보건관리가 잘 안되는 이유를 보다 근본적인 원하청에서의 사회경제적 불평등관계를 강조한 선행연구들도 있었다. 정진주 등³⁰⁾은 소규모 사업장의 안전보건관리에 대한 심층 인터뷰 조사에서 하청업체의 안전보건관리가 안 되는 이유는 하청업체의 재정부담이 가장 높았다고 보여주었고, 그 이유가 원하청의 사회경제적인 측면에서의 불평등이라고 제시하였다. 손미아³¹⁾ 등도 비정규직 근로자 건강관리 실태조사에서 하청 근로자들의 산업안전보건관리가 되지 않고 있는 근본 원인중의 하나를 원청사업주의 비용절감(인건비 및 사업장의 안전보건관리비용)과 무관심이라고 제시하였다. 백종배 등³²⁾의 조사에서도 원청업체에서 하청업체로 하도급을 주는 이유로 임금부담을 줄이고, 노사분규 줄이려는 것과 함께 작업이 유해하고 위험한 것을 꼽고 있었다.

기존의 우리나라에서 원하청 관계에 따른 소속 근로자들의 건강상태 및 산업재해에 대한 조사결과를 요약하면 다음과 같다. 원청 근로자들에 비해 사내 하도급 근로자들은 유해 위험한 작업 조건 하에서 나쁜 건강상태로 일을 하고

29) 백종배 등. 유해·위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화 방안. 산업안전보건연구원, 2007

30) 박종태, 정진주 등, 사업지속성과 접근성 향상을 위한 지역사회진단, 경기 서부 지도원, 2010.

31) 손미아 등, 비정규직 근로자 건강관리 실태조사, 산업안전보건연구원, 2009.

32) 백종배 등. 유해·위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화 방안. 산업안전보건연구원, 2007

있으며, 이러한 결과와 고용불안 등이 중첩되면서 스트레스 및 직무위험성에서 사내하도급 근로자들은 원청 근로자에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 하지만 일부 조선업과 자동차업종에서 정규직과 사내하도급 근로자들의 산업재해 결과를 살펴보면 정규직의 사망만인율 및 재해율이 사내하도급 근로자들보다 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 산재를 당한 사내하도급 근로자들이 산재보험의 적용을 받는 경우보다는 ‘공상처리’를 통해 산재 치료를 받는 경우가 더 많기 때문임을 추정할 수 있다. 또한 원하청관계에서 위험직종이 아웃소싱에 의해 원청에서 분리되면서 원청의 산재율이 낮아지고 안전보건에 대한 성과가 향상된 것처럼 잘못 이해할 가능성에 대한 스웨덴 광산업의 사례를 조사한 연구가 있다. 이러한 점에서 기업의 원하청관계를 통한 재해위험의 전가 가능성에 대한 접근은 앞으로 산업재해의 발생메커니즘에 대한 인식의 폭을 확장하는 계기가 될 것이며, 실제 작업장 내의 재해율을 낮춰서 근로자들이 안전한 작업장에서 일을 할 수 있는 권리를 증진시키기 위한 실질적인 방안을 모색하는데 도움이 될 것이다.

(4) 사내하도급 원하청업체의 규모 및 산업재해 실태³³⁾

고용노동부는 2010년 8월에 300인 이상 사업장을 대상으로 사내하도급 활용 실태를 조사하였다. 조사대상 사업장은 2008년과 동일하게 300인 이상 대기업 사업장 1,939개를 대상으로 하였다. 2010년 조사에 따르면 조사대상 사업장 1,939개 가운데 799개 사업장으로 전체의 41.2%에서 사내하도급을 활용하고 있으며, 활용 사업장의 하청근로자는 325,932명으로 원청 근로자 대비 32.6%인 것으로 나타났다. 2008년 조사대상인 1,764개 사업체 중 사내하도급 활용 업체는 963개로 전체의 54.6%이며, 활용 업체의 하청 근로자는 368,590명으로 전체

33) 박종희, 산업안전보건법상 원·하청관계에 있어서 사업주 책임에 관한 연구(2011-연구원-1451)

근로자의 28.0%였고, 하청업체의 종사자 규모는 평균 34인이며 하청업체수는 평균 9개였다. 따라서 2008년과 비교시 조사대상 사업장 가운데 사내하도급을 활용하는 사업장의 비율은 감소하였으나, 사내하도급을 활용하는 사업장의 하청근로자 비율은 상당한 폭으로 증가된 것으로 나타났다.

〈표 3-18〉 사내하도급 활용실태(고용노동부, 2010. 08)

(단위; 개소, 명, %)

	사업체				근로자			
	대기업		하청	D	대기업		하청	G
	미활용	활용			미활용	활용		
A	B	C	E	F				
계	1,939	1,140	799	8,529	1,823,232	823,124	1,000,108	325,932
기계	116	32	84	734	78,403	10,662	67,741	16,634
자동차	14		14	217	77,311		77,311	15,075
전기전자	177	71	106	705	248,124	59,141	188,983	30,927
철강	31	4	27	501	38,317	1,596	36,721	28,512
조선	14		14	1,058	53,629		53,629	85,119
화학	127	40	87	523	96,201	23,563	72,638	16,786
사무판매서비스	830	552	278	3,410	786,048	430,471	355,577	95,336
기타	630	184	189	1,381	445,199	297,691	297,691	37,543
	사내하도급 활용비중 B/A	사업체규모			원청업체 1개소 당			
		미활용 대기업 E/B	활용 대기업 F/C	하청 G/D	하청 업체 D/C	하청 근로자 G/C	하청근로자 비중 G/F*100	
계	41.2	722	1,252	38	10.7	408	32.6	
기계	72.4	333	806	23	8.7	198	24.6	
자동차	100		5,522	69	15.5	1,077	19.5	
전기전자	59.9	833	1,783	44	6.7	292	16.4	
철강	87.1	399	1,360	57	18.6	1056	77.6	
조선	100		3,831	80	75.6	6,080	158.7	
화학	68.5	580	835	32	6.0	193	23.1	
사무판매서비스	33.5	780	1,279	28	12.3	343	26.8	
기타	30.0	675	780	27	7.3	199	25.5	

〈표 3-18〉에서와 같이 사내하도급을 활용하고 있는 원사업체당 평균 사내하도급 업체 수는 10개였으며, 평균 사내하도급 근로자 수는 408명이었다. 또한

조사대상으로 선정된 1,939개 사업장 중 사내하도급을 활용하는 799개 사업장의 평균 종업원수 규모는 1,252 명이였다. 따라서 사내하도급 활용 사업장의 전체 근로자(원하청 합계) 중 사내하도급 근로자가 차지하는 비율은 24.6%로서 2008년의 조사결과인 21.8%에 비하면 상당히 증가한 것으로 나타났다. 업종별로는 조선, 철강, 기계금속 산업의 순으로 그 활용비율이 높은 것으로 드러났다. 2008년의 조사결과와 비교해보면 조선, 기계금속, 전기전자 산업에서 하청 근로자 수가 증가한 것으로 나타났다. 하도급업체당 근로자 수는 평균 38명으로 2008년의 조사결과와 유사한 수준으로서 우리나라 사내하도급업체들의 영세성은 지속적으로 나타났다.

(5) 자동차산업 및 조선산업 사내하청업체 및 재해자 수 현황

가) 자동차산업

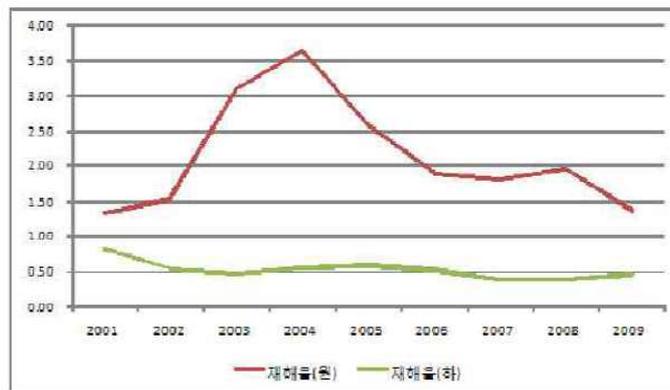
먼저 기본적으로 재해자 수 추이를 살펴보면 자동차산업 원청의 경우 2001년 827명에서 2004년 2,548명으로 급격히 증가한 이후 2006~2008년 기간 동안은 1,400~1,500명 수준이었다가 2009년에는 1,118명으로 다소 감소한 것으로 나타나고 있다. 사내하도급업체소속 근로자들 중 재해자 수는 2001년 65명에서 2005년 124명까지 늘어났다가 2006~2008년 기간 동안 80~90명대였으며, 2009년에는 71명으로 감소 추세를 보이고 있다. 재해자 수 증감비를 살펴보면 원청-사내하도급 모두 2006년 이후 산업재해의 감소추세 확인할 수 있다.

2003~2005년 기간 동안 원청의 재해자 수가 급증한 이유는 당시 노동계를 중심으로 제조업 근무자들 중 근골격계 질환 의심자들에 대한 ‘집단 산재신청 → 산재승인’의 효과가 반영된 결과이다. 자동차회사 컨베이어벨트에서 장기간 단순반복작업을 수행한 생산직 근로자들이 근골격계 질환에 많이 노출되어 있었으며, 3년 기간 동안 이후 장기근속 근로자들의 집단적인 근골격계 질환 승인신청이 크게 감소하면서 질병이환자수가 감소하게 된다. 따라서 2005년도 중반까지 사내하도급업체 근로자들이 빈번하게 이동하여 근골격계 질환의 가능성

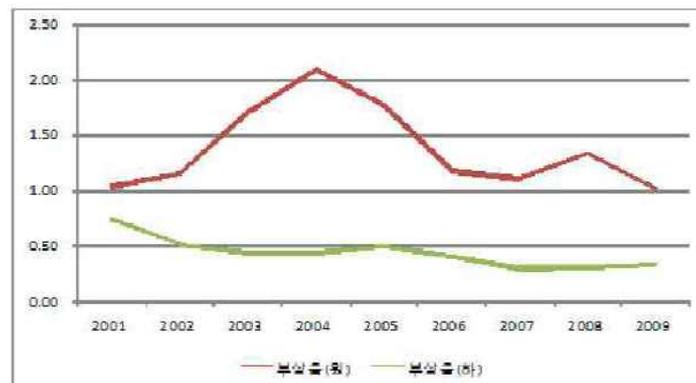
이 낮다는 점을 고려하면 원하청의 질병재해자를 제외하고 부상자수로 비교를 진행할 필요성이 제기된다. 부상자수를 살펴보면 원청의 경우 2004년도에 1,470명으로 가장 많았으며, 이후 2008년도에 일시적으로 증가했으나 전반적으로 감소추세로 나타나고 있다. 2008년도에 일시적으로 증가한 것으로 라인 재배치 등의 과정에서 사내하도급업체 소속 근로자들을 줄이는 고용조정으로 원청 정규직 근로자들이 사내하청 근로자들이 맡았던 업무까지 담당하면서 늘어난 것으로 추정된다. 사내하도급업체 소속 근로자들의 부상자수는 2005년 105명으로 가장 많았으며, 이후 지속적으로 감소하고 있다. 사내하도급업체 부상자수의 감소는 사내하도급업체 소속 근로자 수의 감소가 근본적인 원인으로 해석할 수 있다.

다음으로 원청과 사내하도급의 재해율을 살펴보도록 한다. 자동차 원청 근로자들의 재해율은 2001년 1.35에서 2004년 3.64로 큰 폭으로 증가했으며, 이후 2008년을 제외하고 지속적으로 낮아져 2009년 1.37로 나타나고 있다. 2003~2005년 재해율이 높은 것은 앞서 설명한 바와 같이 집단적인 근골격계 질환 의심자들의 산재신청 및 승인의 결과이다. 2009년 재해율 감소는 쌍용자동차의 경우 부도처리 및 파업으로 공장가동율이 극히 낮았으나 ‘상시근로자 수’는 그대로 집계되었던 영향과 타 사업장의 경우 생산량 감소로 전반적인 재해자 수가 감소한 것으로 추정된다. 사내하도급업체 근로자들의 재해율은 2001년 0.84에서 2002년 0.54로 감소한 이래, 2005년 0.59로 일시적으로 높아졌으나 2007년 이후 다시 낮아지고 있다. 2001년도에 재해율이 높은 것은 당시 산재보험에 가입한 사내하청업체가 많지 않았고, 또한 재해가 발생한 경우에 사고 이후 산재보험에 가입했기 때문으로 추정된다. 2009년 재해율이 다소 상승한 것은 ‘하도급 근로자 수 감소 및 노동강도의 강화’ 결과로 해석할 수 있을 것이다. 2003~2005년 원청 정규직 근로자들의 질병이환이 급격히 증가한 영향을 통제하기 위해 ‘사고부상율’을 비교한 결과 원청과 사내하도급 업체 부상율의 격차는 상대적으로 줄어든 것으로 나타나고 있다. 원청의 경우 2001년 1.04에서 2004년

2.10으로 가장 높게 나타나며 이후 감소추세로 2009년 1.02로 낮아지고 있다(재해율과 마찬가지로 부상율도 2004년도에 가장 높은 이유는 근로자들의 산재처리에 대한 인식 향상, 노동조합의 개입 결과로 추정). 사내하청 노동자들의 부상율은 2001년 0.73에서 2002~2006년 기간 동안은 0.42~0.51이며, 2007년 이후 0.30~0.35로 다소 낮아지고 있다.



[그림 3-17] 자동차산업 재해율



[그림 3-18] 자동차산업 부상율

나) 조선산업

조선산업의 재해자 수 추이는 산재보험제도의 적용변화를 고려하여 2001년~2004년까지와 2005~2009년을 구분해서 살펴보도록 하자. 조선업 재해자 수는 2001년 820명에서 2004년 1,927명으로 급격히 증가한 이후 2005년 이후는 매년 재해자 수가 감소하여 2009년에는 995명으로 확인되고 있다. 2003~2005년 기간 동안 원청의 재해자 수가 급증한 이유는 자동차산업과 마찬가지로 당시 노동계에서 제조업 근무자들 중 근골격계질환 의심자들에 대한 ‘집단 산재 신청 → 산재승인’의 효과가 반영된 결과로 노조가 있는 사업장들을 중심으로 근골격계 질환으로 인한 질병이환자수가 크게 증가하였기 때문이다.

이와 같은 재해자 수의 감소를 조선소 사업장 전반의 산업안전보건 수준이 향상된 결과라고 평가하기에 앞서 사내하도급업체 근로자들의 재해자 수를 연동하여 비교해볼 필요가 있다. 사내하도급업체 소속의 재해자 수는 2004년까지는 원청의 재해자 수에 대부분이 포함되어져 있다가 2005년도에 392명으로 나타나고 있다. 이후 사내하도급 업체 소속 재해자 수는 2000년대 후반기 재해자 수는 400명대에서 오르내림을 반복하고 있다. 따라서 원청의 산업안전보건 수준은 높아졌다고 할 수 있겠지만 사내하도급 업체 근로자들의 재해자 수는 별로 줄어들고 있지 않다는 점에서 조선산업 전반의 산업안전보건 수준이 향상되었다고는 평가하기 어려워 보인다. 또한 이러한 지표는 위험한 작업들을 원청 근로자들이 회피하고 있는 경향을 반영하는 지표라고 해석할 수 있을 것이다.

조선산업의 경우 2004년 이전 통합 산재보험 가입이었던 점을 고려하여 2005년 이후의 재해율만을 원하청으로 구분해서 비교하도록 하자. 원청의 재해율은 2005년 1.23에서 2006년 1.61로 다소 높아진 것으로 나타나고 있다. 하지만 이는 2005년까지 원청의 근로자 수가 실제보다 높게 신고되었기 때문일 가능성이 크다. 2006년 이후 원청의 재해율은 지속적으로 낮아져 2009년에는 0.87인 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 원청의 재해율 지표는 선박건조수리업의 평균 재해율(2009년 1.41)은 물론 제조업 평균 재해율(2009년 1.04)보다 낮게 나

타나고 있는데, 조선업 원청업체 소속 근로자들의 위험가능성은 매우 낮다는 사실을 알 수 있다. 사내하도급 근로자들의 재해율은 2006년 1.45에서 매년 조금씩 낮아져 2009년도에는 0.80으로 확인되고 있다. 조선산업 원청 대기업의 사내하도급 재해율 역시 선박건조수리업 및 제조업 평균 재해율보다 낮으며, 더욱이 원청 근로자들의 재해율보다도 더욱 낮게 나타나고 있다. 다만 자동차 업종에 비해 원·하도급간 재해율의 차이가 크지 않은 편이라는 점을 지적할 수 있을 것이다. 2005년도 이후 재해자 수 및 재해율만을 살펴보았을 때는 원청의 재해자 수가 사내하도급업체 재해자 수보다 상대적으로 많다. 하지만 사내하도급업체 근로자의 작업장 내 산업재해가 발생한 경우 산재를 은폐하거나 사내하도급업체에서 공장처리를 하는 경우가 빈번한 것으로 알려져 있다³⁴⁾. 하지만 사업장에서 발생한 산재사고 중에서 사망사고의 경우에는 원청이든 사내하도급업체 소속이든 거의 은폐되지 않고 보고되고 있다. 이러한 점에서 원청과 사내하도급의 사고사망 재해자 수를 비교해 볼 필요성이 제기된다.

9대 조선소 재해자 중 사고사망자수는 2003년 21명을 정점으로 이후 매년 지속적으로 감소하여, 2009년에는 13명으로 확인되고 있다. 앞서 설명한 바와 같이 2004년 이전에는 사내하도급 업체 소속 근로자의 사고사망은 원청에 포함되어졌을 가능성이 있다. 사내하도급업체 소속 근로자들 중 사고사망자수는 2004년 2명에서 2005~2006년 6명, 2007~2008년 9명, 2009년 10명으로 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 소속업체별 사고사망자수의 변화를 살펴보면 원청업체 근로자보다 사내하도급업체 근로자들이 시간이 지날수록 사고사망재해를 당할 가능성이 압도적으로 높다는 점을 확인할 수 있다. 이와 같은 사고사망자수의 차이의 변화는 작업장 내 리스크가 ‘원청 → 사내하도급’으로 이전되고 있는 현상을 뚜렷하게 반영하는 것으로 해석할 수 있으며, 이를

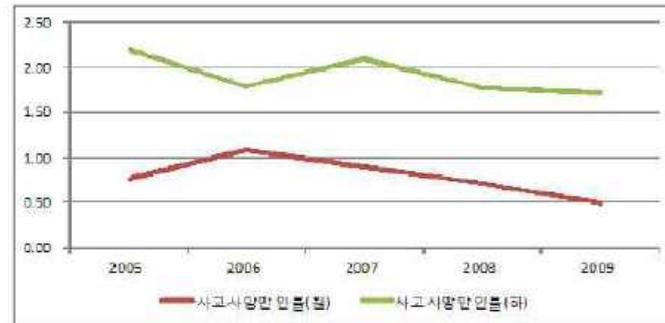
34) 박중식, 2010년 산업노동학회, 자동차산업과 조선산업의 사내하청 산재실태 비교

통해 조선산업의 사내하도급 업체를 포함하는 작업장 산업안전보건 대책의 필요성을 확인할 수 있다.

이와 함께 조선산업의 사고사망 만인율을 살펴보면, 우선 원청의 경우 2006년 1.08로 가장 높았으나 이후 사고사망자수가 지속적으로 감소하면서 2009년에는 0.49로 낮아지고 있다. 2005년 이후 사내하도급의 사고사망 만인율을 살펴보면 2005년 2.19에서 2006년 1.79로 다소 낮아졌으나 2007년 다시 2.09로 높아지고 있다. 그리고 2008~2009년은 각각 1.77, 1.72로 나타나 원청의 사고사망만인율과 비교하면 3배 이상 높은 것으로 나타나고 있다. 사내하도급업체 근로자수가 과소 추계되었다는 점을 고려하더라도 원청의 사고사망 만인율보다 사내하도급업체의 사고사망 만인율은 최소 2배 이상 높을 것으로 추정된다. 단순 재해율의 비교에서는 원청의 재해율이 높게 나타났으나, 사고사망만인율 비교에서는 사내하도급이 월등하게 높게 나타나고 있는데, 이를 통해 2000년대 조선 사업장 내에서 사내하도급 근로자들이 증가하면서 이들이 중대재해 발생위험이 높은 업무를 담당하고 있음을 지표로 통해서 확인할 수 있다.



[그림 3-19] 조선산업 재해율



[그림 3-20] 조선산업 사망만인율

다) 자동차산업과 조선산업 사내하청 산업재해 비교

우선 자동차산업과 조선산업 모두 단순 재해자 수 및 재해율만을 비교했을 때, 사내 하도급 업체의 재해율이 원청업체의 재해율보다 낮게 나타나고 있다. 하지만 이러한 결과가 제조업 사내하도급에 대한 산업안전보건 수준 향상을 위한 별도의 대책이 필요하지 않다는 것을 말하는 것은 아니다. 제조업 원하청관계에 따른 산업재해 지표의 차이에 대해 박종식³⁵⁾은 2005년도 현대자동차 울산공장을 대상으로 원청과 사내하도급 업체의 재해율에 대한 전수조사 결과 일반적인 상식과 달리 사내하도급 업체의 재해율이 낮은 이유를 설명하고 있다. 사업장 내 위험이 사내하도급 근로자에게 전가될 가능성이 크지만 사내하도급 근로자들의 재해율이 낮게 나타나는 이유로 첫째, 작업장 내에서 원·하청 간에 존재하는 권력관계를 통한 위험의 전이가 이루어지면서도, 둘째, 사내하청 사업주의 입장에서는 ‘산재 삼진아웃’으로 인한 사내하청업체 퇴출을 막기 위해 사고 발생시 산재처리보다는 공장을 선호하게 되고, 셋째, 사내하청 노동자들의 입장에서는 산재처리보다는 공장처리가 경제적으로 훨씬 합리적인 선택임과 동시에 산재처리로 예상되는 불이익을 굳이 감수할 필요가 없기 때문이다. 마지막으로 산업안전보건 교육과 노동조합 역량의 차이로 인해 정규직의 경우 산업

35) 박종식, 2007. “위험의 전이와 제도의 지체” 『산업노동연구』 13(2): 213-247

안전보건 제도를 상대적으로 잘 활용하고 있는 반면, 사내하도급 근로자들은 그렇지 못하기 때문인 것으로 해석하고 있다. 다음으로 동일하게 사내하도급 업체 및 근로자들을 활용하고 있는 자동차산업과 조선산업의 차이점을 간략하게 살펴보도록 하자. 두 업종의 차이를 검토하는 이유는 향후 사내하도급에 대한 산업안전보건 대책을 모색할 때 업종별 특성을 반영한 대책이 필요하다고 판단하기 때문이다. 다른 산업의 경우도 크게 다르지 않을 것이라고 판단하는데 조선산업과 자동차산업의 생산과정에 대해서는 원청의 총괄적인 작업지시 하에서 전체적인 생산량을 조절 및 통제하고, 생산에 필요한 노동자들을 필요에 따라서 배치하는 작업이 필요하다. 이러한 점에서 생산 및 작업공정에 대한 전체적인 계획과 운영은 원청에서 지속적으로 관리할 수밖에 없다. 하지만 조선산업의 경우에는 사내하도급 근로자들이 전체 생산직의 60%가량을 차지하면서 ‘하청주도적인 생산’이 이루어지고 있으며, 자동차산업의 경우 사내하청 노동자들이 약 20% 내외로 정규직 노동자들의 업무에 대한 ‘생산지원’의 특징을 지적할 수 있다. 또한 동일한 작업장 내에서 정규직과 사내하청이 함께 작업을 담당하고 있다는 공통점이 있지만 자동차산업과 조선산업의 경우 다소 차이가 나타나고 있다. 조선산업에서는 대체로 생산과정에서 직종·업무의 분업에 기반을 두어 원청 업무/사내하도급업무로 구분되고 있었으며, 자동차산업의 경우에는 일반적으로는 Main-line 작업과 Sub-line 작업으로 구분하는 것이 일반적이었다. 정규직과 동일한(유사한) 작업을 같은 장소에서 하는 경우에도 조선의 경우에는 업무에서의 구분이 있었으나 자동차의 경우에는 사실상 혼성작업을 진행하여 원청·사내하청의 차이는 고용형태상의 차이에 불과했다. 이러한 작업공정에서의 차이에도 불구하고 제조업에서의 전반적인 노동과정 관리·통제전략은 원청에서 일원화되어 있으며, 공간적인 구획을 넘어서는 ‘하도급화’의 경우는 극히 찾아보기 힘들기에 작업공정에 대해서는 ‘형식적 이원화, 실질적인 일원화 관리전략’으로 요약할 수 있을 것이다. 즉 제조업 노동과정의 전반적인 관리와 통제는 원청회사에서 정규직 노동자들에 대한 관리·통제와 직접적으로 이어져

있으며, 따라서 제조업 사내하청의 활용은 불법의 가능성이 상당히 많음에도 불구하고 원청회사의 일원화된 노동과정에 대한 관리전략 하에서 전개되고 있음을 알 수 있다. 달리 말해 제조업 노동과정에서 고용형태에 따른 이원적 관리·통제는 사실상 불가능한 것으로 보인다. 아울러 조선산업의 경우에는 공정별 분화가 한층 더 진행되면서 작업과정에서 원청과 사내하청의 ‘통합’과 함께 형식적인 업무상의 ‘분업’의 성격이 강하다고 평가할 수 있을 것이다. 자동차산업의 경우에도 작업과정에서 구분은 마찬가지로 ‘분업’의 성격이 강하지만 아직까지는 조선산업보다는 ‘분업’의 정도가 조선산업과 비교했을 때 상대적으로 약하게 나타나고 있다. 또한 사업장 전반의 유해위험요인(hazard)의 분포를 일반적으로 이야기했을 때 조선산업의 위험이 자동차산업보다 높다고 할 수 있으며, 실제 재해율 역시 자동차산업보다는 조선산업이 높게 나타나고 있다.

3) 협력업체(도급업체) 근로자 보호를 위한 제도³⁶⁾

도급은 일의 완성을 목적으로 하는 것이므로, 일 자체는 반드시 수급인 자신의 노무로써 해야 하는 것은 아니며, 일의 성질이나 당사자의 의사에 의하여 금지되지 않는 한 수급인은 다시 그 일을 하도급 또는 하청(下請)을 줄 수 있으며 실제로 규모가 큰일의 도급에서 하청제도를 이용하는 일이 많으며, 이 하도급은 수급인과 하수급인 사이의 도급계약이므로 하수급인의 행위에 관해서까지 모든 책임을 져야 한다.

1990년도에 안전·보건상 유해·위험한 작업의 분리 도급시 고용노동부장관의 인가를 받아야 할 작업의 종류를 정하기 위하여 산업안전보건법에 도급 금지작업 제도를 신설하였다.

법 제26조(도급금지 작업) 법 제28조제1항에서 “대통령령이 정하는 작업”이라 함은 동일한 사업장내에서 제품생산에 필요한 공정의 일부분을 도급하는 경우로서 ① 도급작업 ② 수은·연·카드뮴 등 중금속을 제련·주입·가공 및 가

36) 산업안전보건법상 안전보건책임 범위의 개선에 관한 연구(2011-연구원-1453)

열하는 작업 ③ 법 제38조의 규정에 의한 제조 또는 사용허가 물질을 제조 또는 사용하는 작업 ④ 기타 유해 또는 위험한 작업으로서 정책심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업을 말한다. 또한, 1995년에 조선소의 선박 건조 또는 수리 작업 시 용접 등 위험한 공정만을 분리하여 하도급 함으로써 대형사고 사례가 빈번히 발생하였기 때문에 도급금지 공정의 의미를 명확히 하기 위하여 산업안전보건법을 개정하였다. 개정사유는 산업안전보건법상 유해·위험한 작업을 제품생산에 필요한 공정으로 규정하고 있고 선박수리 또는 산소결핍장소에서의 작업 등과 같은 경우 제품생산에 필요한 공정이 아니라고 판단하여 인가를 받지 않고 도급할 우려가 있어 이를 명확히 하였다. 그리고 1997년 산업안전보건법 제27조제3항을 신설하였으며 지방노동관서의 장은 제1항의 규정에 의하여 도급인가를 신청한 사업장에 대하여 제28조의 규정에 의한 도급인가의 기준을 준수하고 있는지 여부를 확인할 필요가 있는 경우에는 산업안전공단으로 하여금 기술적 사항을 확인할 수 있도록 하는 등 ‘기업 활동규제 완화’에 관한 특별조치법’에 의해 도급인가시 안전·보건평가제도가 폐지됨에 따라 해당 내용을 정비하였다. 한편, 도급인인 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 고용노동부령이 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 고용노동부령이 정하는 산업재해예방을 위한 조치를 취하여야 한다(법 제29조제2항). 산안법 시행규칙 제30조제5항에서 도급사업주가 직접 재해 예방조치를 하여야 하는 관리 장소를 7개 장소에서 15개 장소로 확대(‘94년 신설, ‘97, ‘00년 개정)하였다. 또한, 1997년 산안법 제29조제3항의 규정에 의하여 작업장의 경우 재해발생시 그 책임은 원·하청 사업주는 모두에게 부과될 수밖에 없고 근로자 입장에서도 당해 당해작업장의 시설, 설비, 구조 등으로 인한 위험이 원청업체 근로자뿐만 아니라 하청업체 근로자에게 미치는 점 등을 감안할 때 작업장 안전관리를 원·하청의 노·사가 공동으로 해 나가는 것이 효율적이므로 작업장에 대한 합동안전 점검을 실시하도록 의무화 하였다. 1999년에 동법 시행규칙 제30조 제2항 제1호를 개정하여 건설업, 선박·보트 건조 및 수

리업에 대한 정기 안전·보건점검의 실시횟수를 월 1회 이상에서 2월에 1회 이상으로 도급사업의 합동안전·보건점검 실시횟수를 완화함으로써 사업주 부담을 경감시키는 등 도급 사업의 점검주기를 업종 특성을 감안 하였다.

(1) 법률적 개선방안

도급은 앞서 제기한 대로 근로자채용이 발생하지 않은 상태에서 제3자로 하여금 고용하여 인건비 및 관리비용, 계속적 고용 등에 대한 절감효과를 얻기 위하여 많은 기업들이 사용하고 있는 유형이다. 이러한 도급의 현상은 사회적 문제로 나타나 기업이 직접 근로자를 채용하지 않고, 도급이나 용역, 파견 등에 의한 간접고용형태를 통하여 근로자는 고용불안정, 정규직과의 근로조건 격차 등의 문제가 나타나고 있다. 이와 같은 간접고용형태는 노동시장의 유연화 추세와 함께 확대되어 왔으나, 특히 건설업 분야에 있어서는 전통적으로 다단계 하청에 의한 비정규 노동력 활용이 일반화·관행화되어 왔다.

건설산업기본법은 부실공사를 억제하기 위한 차원에서 원칙적으로 재하도급을 엄격하게 규제하고 있다. 그러나, 발주처 → 일반건설업체(수급인) → 전문건설업체(하수급인) → 십장 1 → (십장 2→...) → 건설일용공으로 이루어지는 건설업의 수직적 생산체계는 중층적 하도급구조를 취하고 있으며, 이는 실공사비 잠식과 인건비 절감으로 이어져 현장 근로자들의 근로조건에 부정적 영향을 미친다. 이외에도 건설사업장의 안전문제에 대하여 하청기업의 근로자는 대부분 일용공으로서 고용불안, 근로조건 저하, 산업재해 발생 등 열악한 근로조건 뿐만 아니라, 기능향상의 기회도 부여되지 않고 무엇보다 사업장에서의 안전에 관한 책임과 안전조치의 의무부담의 책임한계가 발생하고 있다.

(2) 사업주의 판단근거

건설공사 수행은 통상적으로 .발주처 → 일반건설업체(수급인) → 전문건설회사(하수급인) → 십장 → 건설일용공의 하도급구조에 의해 이루어진다. 건설

산업기본법에 의한 재하도급 금지는 별론으로 하더라도, 이와 같은 각각의 하도급계약이 진정한 의미의 도급계약에 해당되느냐에 대한 노동법적 문제가 제기되고 산안법상 사업주의 책임문제가 나타난다고 볼 수 있다.

건설공사현장에서는 업무에 대하여는 파견이 금지되므로, 파견근로자를 사용할 수 없다. 그러나 하도급인의 사업이 형식적으로 사업경영상의 독립성이나 인사노무관리상의 독립성을 갖추었으나 사실상 독립적인 사업주체가 아니고 고의로 파견법 적용을 회피하기 위하여 도급계약을 이용한 경우에는 불법파견의 유형으로서의 위장도급에 해당된다. 이 경우에는 일반 근로기준법의 사업주책임과는 다르게 사업장내에서 안전조치에 관한 책임은 사업장내의 사업주의 지시명령권을 가지는 현장소장이 사업주가 되어야 한다고 본다. 지금까지 사업주의 책임을 부여하기 위하여 사업주의 판단근거는 인사노무관리상의 독립성 판단에 대하여 채용·해고, 징계 등 인사결정권, 작업배치·변경결정권, 업무지시·감독권, 업무수행방법 및 결과 평가에 관한 사항, 원도급근로자와 혼재작업 여부, 업무상 차이, 휴가·병가 등 근태관리, 연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권 등을 중심으로 노동법상 사업주 판단을 하였다.

그러나 건설업의 경우 건설자체가 복합성이라는 특수성을 가지고 있어 단일기업이 건설생산의 전 과정을 담당하지 않고, 다수의 기업이 각 공정별로 전문적인 작업을 담당하게 된다.

사업장의 범위가 동일하고 생산공정이 다른 경우에 사업주가 달라질 수 있어 이 경우에 사업주 안전보건조치의 책임은 누가 지는가가 문제가 된다고 본다. 그러나 산안법의 적용범위는 사업주 책임과 안전조치의 단위는 사업장이므로 사업장단위로 안전보건의 책임을 부과하여야 한다고 본다.

(3) 산업안전보건법의 보호방안

산업안전보건법에서는 하도급 업체가 모기업 사업장 내부에 위치하고 있는지 여부에 따라 접근 방법을 달리 해오고 있다. 사외 하도급 업체의 경우 1차

적인 근로자 보호의무를 사용 사업주인 하도급 사업주에게 두고 있지만, 사업주의 영세·취약성으로 인해 정부에서는 지원사업을 병행 추진해 왔다. 사내 하도급 업체의 경우 사외 하도급 업체와 동일하게 1차 보호의무를 하도급 사업주에게 두고 있으며, 동시에 실질적인 지휘·통제를 하는 모기업 사업주에게도 책임을 부여해 왔으며, 산업안전보건법령 개정 시 도급사업주의 안전보건조치에 대한 책임을 강화해 왔다. 특히, 도급사업주가 직접 재해예방조치를 하여야 하는 관리 장소 확대 및 도급사업의 합동안전보건점검 실시자 및 점검주기를 업종 특성을 감안하여 산업안전보건법의 책임을 부여하였다.

현행 산업안전보건법상의 모기업 사업주 의무를 보면 첫째, 모기업 사업주에게 안전보건총괄책임자를 지정하여 동일한 사업장내에서 근로자가 혼재하여 작업할 때 발생할 수 있는 산업재해 예방업무를 총괄(산안법 제18조)하였고 둘째, 도급작업 등 유해·위험한 작업에 대한 하도급 시 고용노동부장관의 인가가 필요하다(산안법 제28조). 셋째, 동일장소에서 도급인의 근로자와 하도급업체 근로자가 혼재하여 작업을 하는 경우에는 안전보건에 관한 사업주간 협의체 구성·운영, 작업장의 순회점검, 수급인이 행하는 안전보건교육의 지도와 지원, 수급인 근로자에 대한 재해예방을 위해 16개 장소에 대한 예방조치 등(산안법 제29조)이 있다. 그러나 이러한 경우의 산안법상 보호조치규정은 구체적으로 되어 있지만 사실상 위반 시에 법을 집행하는데 있어 강력한 처벌이 되지 않고 있다. 따라서 안전조치 미흡으로 인한 재해 발생시에 사업주(원청 및 도급사업주)들에게 사회봉사명령 등의 행정적 조치가 필요하다고 본다. 재해 발생책임은 다수의 공정이 이루어지는 사업장에서는 하도급업체끼리의 책임문제로 인하여 처벌이 경미해지고 명확한 책임소재를 묻기가 어려워 형사처벌 보다는 교육 등의 봉사명령이 효과적이라 생각된다.

도급 사업주의 조치	세부조치 내용(시행규칙)
1. 안전보건에 관한 사업주간 협의체 구성 및 운영 (산안법 시행규칙 29조)	① 도급인 및 그의 수급인인 사업주 전원으로 구성 ② 작업의 시작시간, 작업장간의 연락방법 및 재해발생 위험시의 대피방법 등을 협의 ③ 협의체는 매월 1회 이상 정기 회의 개최, 그 결과를 기록·보존
2. 작업장의 순회점검 등 안전·보건관리 (산안법 시행규칙 30조)	① 도급인 사업주는 작업장을 2일에 1회이상 순회점검 ② 합동안전보건점검(매2월 또는 3월에 1회)
3. 수급인의 안전·보건교육 지도와 지원 (산안법 시행규칙 30조)	① 수급인 사업주가 행하는 근로자의 안전보건교육에 필요한 장소 및 자료의 제공 등 필요한 조치
4. 기타 산업재해 예방을 위하여 노동부령이 정하는 사항	① 다음의 경우에 대비한 경보의 통일적 운영과 수급인인 사업주 및 근로 자에 대한 경보운영사항의 주지 · 발파작업을 하는 경우 · 화재나 토석붕괴 사고가 발생하는 경우 ② 작업환경측정
5. 건설공사 등의 도급시 의무	※ 안전하고 위생적인 작업수행 저해 우려가 있는 조건 금지 1. 설계도서 등에 의하여 산정된 공사기간의 단축 2. 공사비 절감을 위하여 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유없이 공법을 변경하는 경우 3. 노동부장관이 정하여 고시하는 건설공사표준안전시방서에 현저히 위배되는 사항

[그림 3-21] 산업안전보건법 상의 도급 사업주의 법적인 조치

(4) 고용노동부의 “사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인”³⁷⁾

최근 고용노동부의 하도급 관련 근로자 보호 가이드라인이 만들어져 사업장에서 근로자를 보호하기 위한 근거를 삼고 있다. 고용노동부의 가이드라인은 사내하도급 “근로자의 고용 및 근로조건에 대한 배려”를 목적으로 하고 있는데 넓은 의미의 근로조건을 중심으로 보호방안이 제시되어 있다. 산업안전보건상

37) 고용노동부, 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인(2011.7.18)

의 보호기준은 근로자를 위하여 안전 및 보건상의 조치를 취하도록만 되어있는데 여기에는 수급사업주(하도급사업주)는 책임지도록 되어있다.

그러나 안전보건의 교육에 관한 책임부분에 있어서 사업장의 원초적인 책임을 지는 원사업주의 책임에 관한 부분에 있어서는 노력규정만 되어 있어 엄밀히 보면 실질적인 책임에서 벗어나 있다고 보아야 한다. 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 작업의 시작시간, 작업장끼리 연락방법, 재해발생위험시 대피방법 등 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전에 협의하도록 되어있어 원사업자의 직접적인 책임을 두지 않고 있다. 또한 사내하도급근로자의 교육지원에 관하여 수급사업주가 실시하는 교육지원과 쾌적한 작업환경 등에 대하여 모두 노력하도록 되어있다. 그러므로 고용노동부의 도급근로자 보호 가이드라인에 있어서 노력규정보다는 실질적인 책임규정이 필요하다고 본다.

사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인

I. 목적

사내하도급 관계가 상생과 협력의 관계로 발전하기 위해서는 원사업주와 수급사업주 간에 공정한 거래질서를 확립하고 상호 협력하여 도급사업의 적정한 운영을 도모해야 할 것이며, 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건에 대한 배려가 필요하다. 이 가이드라인은 이를 위해서 원사업주와 수급사업주가 준수하거나 노력해야 할 사항들을 제시함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건을 개선하고 기업의 경쟁력을 높이기 위한 것이다.

II. 정의

① “사내하도급”이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말한다.

② “수급사업주”란 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말한다.

③ “원사업주”란 업무를 도급하거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말한다.

④ “사내하도급 근로자”란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁 받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말한다.

III. 수급사업주가 강구하여야 할 조치사항

1. 근로조건 보호를 위한 준수사항

① 사내하도급 근로자와 근로계약을 체결할 때에는 임금·근로시간·휴일 등 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하고, 사내하도급 근로자를 해고할 경우에는 해고사유와 시기를 미리 서면으로 통지한다.

② 산업재해 예방을 위해 필요한 안전 및 보건상의 조치를 취한다.

(산업안전보건법 제23조 및 제24조)

③ 사내하도급 근로자의 임금이 최저임금 이상이 되도록 한다.

④ 사내하도급 근로자의 사회보험(산재보험, 고용보험, 건강보험, 국민연금) 가입, 근로소득세 원천 징수, 제세공과금 납부 등 법령상의 의무를 이행한다.

⑤ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계 법령을 준수하고, 근로자가 노동관계법령에서 정하고 있는 근로조건 보호 등에 관한 주요 사항을 알 수 있도록 필요한 조치를 취한다.(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제5조, 제13조, 근로기준법 제14조)

2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항

(1) 적절한 도급대금의 결정 및 적정임금의 보장

① 도급대금은 동종·유사근로자의 임금수준과 사회보험의 사업주 부담부
분 등 법령준수에 필요한 비용의 확보 등을 고려하여 적정하게 결정되도록
노력한다.

② 원사업주로부터 받은 도급대금 중에서 사내하도급 근로자의 임금이 적
정하게 책정되도록 한다.

③ 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되는 경우에는 해당 변동 내용이
도급대금에 반영될 수 있도록 원사업주와 협의하는 등 적절한 조치를 취한
다.

(2) 직업능력개발

① 사내하도급 근로자의 직무능력을 향상시키기 위한 다양한 형태의 교육
훈련 프로그램을 개발·운영한다.

② 원사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 교육훈련에 필요한 교육 프
로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대한 지원과 편의를 제공받도록 노
력한다.

③ 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근
로조건 개선과 경력관리에 반영될 수 있도록 노력한다.

(3) 고충처리

① 사내하도급 근로자가 고충을 쉽게 제기할 수 있는 적절한 방안을 마련
하고, 고충은 신속하게 처리한다.

② 사내하도급 근로자의 고충이 원사업주 또는 다른 수급사업주와 관련된
경우에는 관련 사업주와 협의하여 고충이 원만히 처리될 수 있도록 노력한
다.

IV. 원사업주가 강구하여야 할 조치사항

1. 근로조건 보호를 위한 준수사항

① 원사업주의 귀책사유로 사내하도급 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 원사업주는 수급사업주와 연대하여 책임을 진다.

② 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 인건비 단가가 최저임금 이상이 되도록 한다.

③ 사내하도급 근로자가 산업재해 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 산업재해 예방을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.(산업안전보건법 제29조제2항)

④ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법령에서 원사업주와 관련된 규정을 준수하여야 한다.

2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항

(1) 적정임금 보장

① 원사업주는 도급대금을 결정하는데 있어 부당하게 단가를 인하하거나 낮은 단가를 강요하지 않으며, 도급대금은 도급계약에 따라 적기에 적절한 방법으로 지급한다.

② 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되어 수급사업주가 요청하는 경우에는 해당 변동 내용이 도급대금에 반영될 수 있도록 노력하며, 원사업주가 해당 변동 내용을 도급대금에 반영하였을 때에는 그 대금이 목적에 맞게 사용되었는지를 확인하기 위하여 수급사업주에게 자료제공 등을 요청할 수 있다.

③ 도급계약 등을 갱신할 경우 도급대금을 정함에 있어 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력한다.

④ 원사업주와 원사업주 소속 근로자대표는 원사업주 소속 근로자의 근로조건을 결정할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건에 대해서도 배려하도록 노력한다.

(2) 근로자복지 및 복리후생시설의 이용

① 원사업주와 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입(직전 연도 연간 총 매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 수급업체에 한한다)할 수 있도록 배려하고, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 노력한다.

② 원사업주 소속 근로자가 이용하는 복리후생시설을 사내하도급 근로자가 함께 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의를 제공한다. 이 경우 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자와 공동으로 복리후생 시설을 이용할 수 있도록 적극 협조한다.

(3) 사내하도급 근로자의 건강과 안전을 위한 조치

① 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 작업의 시작시간, 작업장간 연락 방법, 재해발생위험시 대피방법 등 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전에 협의한다.

② 수급사업주가 실시하는 사내하도급 근로자의 안전보건교육을 지원하고, 쾌적한 작업환경에서 업무를 수행할 수 있도록 노력한다.

(4) 직업능력개발

① 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급사업주의 요청이 있는 경우 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대하여 적절한 편의를 제공하도록 노력한다.

② 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 원사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동훈련을 실시할 수 있다.

(5) 고충처리

① 수급사업주가 소속 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위해서 원사업주의 협조 또는 지원을 요청하는 경우에는 그 고충이 원만하게 해결될 수 있도록 노력한다.

V. 원사업주와 수급사업주가 공동으로 노력해야 할 사항

(1) 도급운영

① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 당해 도급업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기일 등을 서면으로 명시하여 투명한 운영을 도모한다.

② 수급사업주는 독립된 사업주로서 근로자 채용·징계·근태관리, 작업배치·변경 및 업무상 지휘·명령권 등을 독자적으로 행사하고, 사내하도급 근로자를 직접 지휘·명령하여 원사업주로부터 위탁받은 업무를 수행한다.

③ 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 아니한다. 다만, 작업의 특성상 불가피한 경우는 수급사업주의 협조를 요청할 수 있다.

(2) 고용안정

① 원사업주는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정을 도모하도록 노력한다.

② 원사업주가 부득이 사내하도급 관계를 종료하게 되는 경우에는 늦어도 1개월 전에 그 사실을 수급사업주에게 알려주도록 한다.

③ 도급관계가 종료되어 수급사업주가 교체되는 경우에는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 원사업주는 신·구 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력한다.

④ 도급관계가 종료될 경우 수급사업주에게 다른 사업장이 있다면 해당 사내하도급 근로자를 그 사업장으로 배치하도록 노력한다.

⑤ 원사업주가 근로자를 신규채용하는 경우에는 해당 업무의 구체적인 내용 및 채용규모 등 일자리 정보를 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 제공하여 사내하도급 근로자 중 적격자가 우선 채용될 수 있도록 노력한다.

⑥ 원사업주가 직접 수행하던 업무를 사내하도급 관계로 전환하여 수급사업주에게 위탁하는 경우에는 사전에 근로자대표 또는 노사협의회 등에 위탁 사유와 그 시기에 대한 정보를 제공하고, 근로자의 고용안정과 근로조건 보호에 대해 상호 협력한다.

(3) 근로조건 개선

① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 상호 노력하여야 한다.

② 원사업주와 수급사업주는 상호 협력하여 사업장의 유해·위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리·개선하는 등 필요한 조치를 함으로써 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하도록 노력한다.

(4) 노사협력

① 원사업주는 사내하도급 근로자의 정당한 노동조합 활동을 존중하며, 이를 이유로 사내하도급 계약을 해지하거나 갱신을 거부하지 않도록 한다. 이 경우 사내하도급 근로자도 원사업주의 시설관리권 등 경영권을 존중한다.

② 원사업주와 원사업주의 근로자대표는 필요하다고 인정될 경우 수급사업주의 근로자대표가 원사업주의 노사협의회 또는 간담회에서 바람직한 협력방안에 관한 의견을 개진할 수 있도록 기회를 부여한다.

(5) 산업안전보건법 상의 업종별 규모별 적용 및 적용제외

원칙적으로 산업안전보건법의 적용을 받는 사업은 국가·지방자치단체를 포함한 모든 사업 또는 사업장이며 일부적용 대상사업장은 별표1과 같이 규정하

였다. 농업, 수렵업 및 관련 서비스업, 어업이 적용제외 사업에서 일부 적용사업으로 추가되었고 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업(병원제외), 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관이 일부적용 사업으로 추가되었다. 이와 같이 산업안전보건법은 사회적 현상과 기업과 근로자의 요구에 의하여 일부적용 대상사업을 규정한 뒤 그 적용규정을 추가하거나 삭제하는 형태로 개정되어 왔다. 시행령의 특징은 2005.8.5 산업재해 발생의 위험이 높은 소규모 사업장에 대한 근로자를 보호하기 위하여 5인 미만 사업장의 사업주에 대한 산업재해 예방의무를 강화하도록 하였으며, 근로자의 재해예방을 위하여 산업안전보건법이 적용되는 사업의 범위를 확대하는 방향으로 개정되었다. 중요한 내용으로는 상시 근로자 5인 미만을 사용하고 있는 사업주에 대하여는 사업장의 재해예방을 위하여 산업안전보건법에서 정하고 있는 안전·보건상 조치의무, 작업환경 측정의무, 근로자 건강진단 의무 등의 관련규정을 적용하게 되었다. 그러므로 적용되고 있는 산업안전보건법 일부적용사업과 그 적용제외되는 규정을 살펴보면 다음과 같다.

또한 안전보건관리체계란 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전·보건관리자, 산업보건의, 안전보건총괄책임자를 말하며. 이러한 안전보건관리체제의 적용은 일부 업종만 적용되어지고, 안전보건총괄책임자 및 도급사업 안전조치는 제조·건설업 중 도급사업에만 적용되고, 안전보건관리비는 건설업, 위해위험방지계획서는 유해위험업종·규모만 적용, 공정안전보고서는 유해위험설비 보유사업장만 적용된다. 구체적으로 산업안전보건법 시행령규정의 적용 제외 되는 내용은 다음 표와 같다. 그리고 산안법에서 서비스업은 대부분 일부 적용으로 분류하여 안전관리체계(법 제13조~제19조), 안전교육(제31조, 제32조) 등이 적용 배제되고 있다.

대 상 사 업	적용제외되는 내용
1. 기계장비 및 소비용품 임대업, 정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업, 전문·과학 및 기술서비스업(사진처리업 제외), 사업지원서비스업에 해당하는 사업(제3호·제6호 또는 제7호에 해당하는 사업을 제외한다)	안전보건관리체제(법 제2장), 안전보건관리비(법 제30조), 안전보건교육(법 제31조)
2. 농업, 어업, 봉제의복제조업, 가발 및 유사장신품 제조업에 해당하는 사업(제6호 또는 제7호에 해당하는 사업을 제외한다)	안전보건관리체제(법 제2장), 산업안전보건위원회(법 제19조), 안전보건관리규정(제3장), 도급사업 안전조치(법 제29조), 안전보건교육(법 제31조)
3. 다음 각목의 1에 해당하는 사업(제6호 또는 제7호에 해당하는 사업을 제외한다) 가. 광산보안법 적용사업(광업중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련등의 공정에 한하며, 제조공정을 제외한다) 나. 원자력법 적용사업(발전업중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장에 한한다) 다. 항공법 적용상법(항공기, 우주선 및 부품제조업과 여행알선, 창고 및 운송관련서비스업중중 항공관련사업을 제외한다) 라. 선박안전법 적용사업(선박 및 보트건조업을 제외한다)	안전보건관리체제(법 제2장), 산업안전보건위원회(법 제19조), 안전보건관리규정(법 제3장)
4. 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 부동산업, 연구 및 개발업, 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(지정폐기물 수집 운반업, 지정폐기물 처리업, 자동차중합수리업 및 자동차 전문수리업, 세탁업 제외), 오락문화 및 운동관련서비스업으로서 다음 각목에 해당하는 사업(제7호에 해당하는 사업을 제외한다) 가. 최고사용압력이 매체품센티미터당 7킬로그램 미만의 증기보일러를 사용하는 사업 나. 연간 1백만킬로와트시 미만의 전기를 사용하는 사업 다. 전기사용설비의 전격용량의 합계 또는 계약용량의 합계 또는 계약용량이 300킬로와트 미만인 사업 라. 연간 석유250톤 미만에 해당하는 에너지를 사용하는 사업 마. 월평균 4천세제곱미터 미만의 도시가스를 사용하는 사업 바. 저장능력 250킬로그램 미만의 고압가스 또는 액화석유가스를 사용하는 사업	안전보건관리체제(법 제2장), 산업안전보건위원회(법 제19조), 안전보건관리규정(법 제3장), 도급사업 안전조치(법 제29조), 안전보건교육(법 제31조)
5. 금융 및 보험업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업(병원제외), 가사서비스업, 국제 및 외국기관(제7호에 해당하는 사업을 제외한다)	
6. 사무직 근로자만을 사용하는 사업(사업장이 분리된 경우로서 사무직근로자만을 사용하는 사업장을 포함하며, 제7호에 해당하는 사업을 제외한다)	
7. 상시 근로자 5인 미만을 사용하는 사업	안전보건관리체제(법 제2장), 산업안전보건위원회(법 제19조), 안전보건관리규정(법 제3장), 유해위험 도급인가(법 제28조), 도급사업 안전조치(법 제29조), 안전보건교육(법 제31조), 안전보건개선계획(법 제50조)

[그림 3-22] 산업안전보건법 일부적용사업과 그 적용 제외되는 규정

4) 모기업-협력업체 간의 안전보건지원 및 협력

(1) 자동차·철강산업의 모기업-협력업체 안전보건모델개발에 관한 연구³⁸⁾

기존의 연구 및 해외의 연구 등에서도 모기업-협력업체의 안전보건을 향상시키기 위한 방안을 고민하면서 주로 제안하고 있는 점은 업종을 특성화한 모델이 필요하다는 점이었다. 2011년 시행된 본 연구에서는 자동차 및 철강산업의 모기업과 협력업체간에 안전보건관련 상호 협력과 지원을 활성화하는데 필요한 안전보건모델을 개발하는 것을 목적으로 진행되었다.

자동차 및 철강의 세세업종을 대상으로 재해율 등과 모기업-협력업체간 안전보건실태를 조사한 결과 및 국내의 자동차 및 철강업종의 모기업 중에서 모기업과 협력업체가 상호 네트워크를 형성하여 유기적으로 안전보건활동을 잘하고 있다고 판단되는 모기업을 중심으로 안전보건시스템, 활동사례 등을 조사한 결과, 자동차 및 철강업종의 외주처리 업무의 기획단계에서 부터 사후관리에 이르기까지의 안전보건모델을 제안하였다. 본 모델에서는 외주처리 업무의 위험성평가, 모기업-협력업체 책임범위 검토, 외주처리부분에 대한 안전보건상의 위험성 반영, 적정 협력업체 선정, 재하청업체 선정관련 사전 준비 및 지원, 모기업-협력업체의 공동 위험성평가, 외주분에 대한 협력업체 안전보건계획수립, 안전보건정보·지침·교육 제공, 안전보건 업무협력 및 조정, 사업장단위의 재해율 통합관리, 안전보건활동 관리감독, 안전보건활동 감사, 안전보건활동 성과평가, 안전보건활동 성과평가결과 반영 등의 14단계 절차와 이를 실천하기 위한 구체적인 실행사항을 제안하고 있는데, 주요한 내용을 아래와 같이 요약 정리하였다.

38) 갈원모 등(2011), 자동차·철강산업의 모기업-협력업체 안전보건모델개발에 관한 연구. 산업안전보건연구원(2011-연구원-1851)

〈표 3-19〉 모기업-협력업체 안전보건 관리 모델의 14개 주요 절차 및 내용

절차	내용
1. 외주처리 업무 위험성평가	근로자 건강/안전상 위험, 상해가능성/심각도, 협력업체의 대처능력, 방지비용 산출
2. 모기업-협력업체 책임범위 검토	도급작업의 법적규정 검토, 책임범위규정
3. 외주처리부분에 대한 안전보건상의 위험성 반영	협력업체의 안전보건활동 관련자료 준비 안전보건상 위험성 반영한 적정비용
4. 적정 협력업체 선정	협력업체 선정시 안전보건상의 적정성 검토 및 평가
5. 재하청업체 선정관련 사전 준비·지원	재하청업체로의 위험성 전가 가능성 평가
6. 위험성 모기업-협력업체 공동평가	작업장/취급물질/공장 및 장비, 인력/비상상황/복지 상태에 대한 공동평가
7. 외주분에 대한 협력업체 안전보건계획서 수립	모기업-협력업체의 안전보건계획서수립 -계약 전/중간/후 전과정에 대한 계획
8. 안전보건정보·지침·교육제공	교육-적용/추가훈련 및 재교육 내용 해야할 것과 금지할 것에 대한 지침
9. 안전보건 업무협력 및 조정	연락담당자의 선정 공동된 통합안전보건체계의 구축
10. 사업장 단위의 재해율 통합관리	안전보건성과로 협력업체의 재해율 반영 모기업-협력업체의 재해율 역전현상 검토
11. 안전보건활동 관리감독	모기업의 안전보건 관리감독 능력 장비/개인보호구관리/업무절차/인원 평가 상해 및 앓차사고 보고체계
12. 안전보건활동 감사	도급업체 안전보건활동 감사여부 준비/조직/보고/이행/후속조치에 대한 내용
13. 안전보건활동 성과평가	협력업체에 대한 핵심성과 평가 평가지표에 대한 반영
14. 안전보건활동 성과평가결과 반영	포상/보상, 경쟁의 유도, 안전보건활동에 대한 종합보고서 작성

이경용(2003)³⁹⁾은 전기전자업종 중 모기업-협력업체 우수활동 사례에 대한 집중적인 조사를 바탕으로 종합 안전보건관리 모델을 설정하고 정책적 지원방안을 제안하였다. 연구결과, 모기업의 사내협력업체를 대상으로 한 안전보건관리 모델에서는 공동 안전보건 협의체 구성 및 사내협력업체 평가 및 등급제, 안전보건관리비 제도 신설 및 Safety 마일리지 제도, 협력업체 계약 시 안전보

39) 이경용, 모기업-협력업체 종합안전보건관리모델 연구, 산업안전보건연구원, 2003.

건관리계약서 작성 및 이행확인 등을 적극 도입할 수 있는 관리모델을 제안하였다. 그리고 사외협력사를 대상으로 한 관리모델에서는 업종별 실무협의회의 구성과 운영, 정보네트워크를 통한 정보교류, 업종별 안전보건 평가시트 개발 및 적용, 협력업체 등록 시 안전보건 실행계획 검토(Audit)·승인, 안전보건 컨설팅 및 인증시스템 취득지원, 우수협력사 시상 및 감점제도 도입 등의 모형을 제시하였다.

(2) 모기업-협력업체간 안전보건관련 평가지표

우리나라 중소기업에서 수행되고 있는 건강증진은 산업안전보건법에 의한 산업안전보건관리 측면에서 대부분 이뤄지고 있고, 대기업에 비하여 자체 건강증진프로그램을 가지고 있는 경우는 매우 드물다. 특히 최근의 문제가 되고 있는 건강의 양극화 및 취약계층에 대한 건강문제 등을 해소하기 위한 방안으로 대기업 등이 적극적으로 시행하고 있는 건강증진 사업을 협력업체와 함께 시행하고 그 정보를 공유하는 것이 중요하게 지적되고 있다. 협력업체 사업장 건강증진의 평가지표 및 관리모델 개발에 관한 연구⁴⁰⁾는 사업장 건강증진을 중소기업으로 확산시키기 위한 방안으로 모기업과 협력업체가 함께하는 사업장 건강증진을 추진하고 이를 평가하기 위한 기준을 개발하고자 시행된 연구였다. 연구자들은 사업장 건강증진의 개념 정립과 모기업-협력업체 사업장 건강증진을 추진하는 이론적 근거를 제시하고, 모기업과 협력업체 간의 산업안전보건법에 의한 규율내용을 조사하여 제도적인 개선방안을 제시하였으며, 사업장 건강증진에 대한 사례연구와 실태조사를 하여 모기업-협력업체 사업장 건강증진 추진모델과 평가기준을 제시하였다. 연구는 사업장 건강증진에 대한 이론적 고찰, 사업장 건강증진과 산업안전보건관리의 관계, 모기업과 협력업체의 상호관계에 대한 법적 구조 파악, 모기업과 협력업체가 함께하는 사업장 건강증진 사례조

40) 김수근 등(2007), 협력업체 사업장 건강증진의 평가지표 및 관리모델 개발에 관한 연구. 보건복지부

사, 모기업 협력업체 건강증진에 대한 중점그룹면담조사 및 설문조사, 모기업-협력업체 사업장 건강증진 추진모델 모색 및 사업장 건강증진의 평가기준을 제시하였다.

현재 법적으로도 산업안전보건법과 산업재해보상보험법 등에 일부분 모기업에 대하여 협력업체 근로자에 대한 안전보건상의 책임을 규정하고 있으나, 이는 근로자 보호를 위하여 사실적인 고용관계를 인정하는 근거 위에 둔 정책적 규정이라고 할 수 있다. 산안법의 규정은 안전보건총괄책임자 지정과 안전보건 협의체를 구성하여 협력업체의 산업안전보건관리를 하도록 하고 있으나 모기업과 동일한 장소에 있는 경우로 제한하고 있어 이에 해당하는 중소기업 협력업체는 일부에 불과하다는 점을 지적하고 있다. 모기업은 협력업체 근로자가 모기업의 영향 하에 있는 경우에는 협력업체 근로자에 대한 산업안전보건관리를 행할 의무를 규정할 필요가 있으며, 모기업에서 협력업체로 위험작업, 시설이나 장비, 작업조건 등이 이전되는 것을 제한할 수 있는 제도적 장치가 필요하다는 점과 실질적인 지배력을 가진 사업주 및 사업장의 안전보건조치를 담당할 사업주에게 책임을 명하는 규정을 채택하여야 하고, 모기업이 협력업체를 선정할 때에 협력업체의 안전보건 수준을 평가하고, 협력업체 근로자들이 안전보건에 대한 교육과 훈련을 받았는지를 확인할 의무를 부여해야 한다고 제안하였다.

본 연구에서는 2005년부터 시행된 한국산업안전공단에서 시행하고 고용노동부가 후원하는 ‘모기업-협력업체 재해예방 파트너십 협약 지원사업’에서 우수사례로 선정된 사업의 주요 지원내용을 검토하며 그 주요내용이 ① 모기업-협력업체 협의체 구성, ② 안전보건 정보 Network 구축·운영, ③ 안전보건 정보제공 및 교육 지원, ④ 안전보건기술지원(위험성평가 기법, 모기업의 우수사례 전파, High Five 운동, ⑤ 작업환경개선 및 건강관리 지원, ⑥ 보호구 지급 및 관리 지원, ⑦ 건강증진활동 지원, ⑧ 협력업체 산업안전보건 성과 평가 및 도급계약 시 반영, ⑨ 안전보건경영체제 시스템 구축 및 인증사업 지도 등이었으며,

사업장 건강증진으로 확대 발전시킬 수 있는 기반을 갖추는 성과를 이루었다고 판단하였다.

모기업-협력업체 건강증진활동 실태에 대한 설문 및 초점집단 조사를 실시하였는데, 1,256개 조선, 자동차, 전자업종 사업장을 대상으로 실시한 설문조사 결과는 산업안전보건관리가 사업장 규모보다 업종에 따른 차이가 뚜렷하게 나타났다. 설문조사결과 산업안전보건 분야에서 사업체 규모보다는 업종별로 뚜렷한 차이를 보여주었다. 산업안전보건관련 법적 의무사항에 해당하는 안전보건총괄책임자 지정, 사업주간 협의체 운영, 산업안전보건위원회 구성 및 운영에 있어서 조선업이 월등히 높은 수행율을 보였고, 다음으로 자동차 산업이었으며 전자산업은 규모가 커질수록 산업안전보건관련 내용의 준수가 저조한 것으로 조사되었다. 산업안전보건관련 업무 수행 현황을 살펴보면 전자산업은 산업안전보건교육에서 자동차산업은 사업장내 건강증진 사업 분야에서 수행율이 높았고, 근골격계 유해요인 조사 관련 업무는 세 업종에서 비슷한 양상을 보였다. 모기업의 사내협력사 지원 활동에서는 업종별 차이를 보다 뚜렷이 보여주는데 조선업 사내협력사의 97.2%가 모기업으로 부터 안전보건관리와 안전보건교육 측면에서 지원을 받는 것으로 조사되었다. 이는 상대적으로 산재발생 건수와 강도가 높은 조선업에서 안전보건관리에 각별한 관심을 기울이는 것으로 업종별 차이가 협력업체 지원에서 차이가 있음을 확인한 결과로 추후 평가지표의 개발에도 업종에 대한 차이를 고려할 필요가 있다.

모기업의 사내협력사 지원 활동으로 보건관리대행, 작업환경측정, 특수검진 비용 지원율을 조사한 결과 근로자의 건강관리에 해당하는 보건관리대행과 특수검진 비용 지원은 업종별로 각각 54.2~81.3%, 50~66%의 지원율을 보인 반면 작업환경측정 비용 지원율은 63.3~93.6%로 비교적 높았다. 이러한 업무 분야별 사내협력사 지원이 상이한 것은 업종별로 차이는 있지만 모기업과 사내협력사 직원이 동일한 공정 또는 장소에서 근무하는 비율이 62.5~79.7%에 달하

는 현실에서 작업환경측정을 분리해서 실시하기는 어려운 상황을 반영한 결과로 사료된다.

모기업과 사내협력사가 함께 하는 건강증진 업무 활성화 요인으로는 사업장 규모가 50~99인의 소규모 사업장은 ‘건강증진 프로그램 개발’을 가장 필요한 요인으로 꼽았고, 100인 이상의 사업장에서는 ‘건강증진 활동에 관한 법적 의무 강화’를 중요한 요소로 평가하여 견해 차이를 보였다. 이는 소규모 사업장의 경우 업무를 추진함에 있어서 인적, 기술적 요인에 대한 어려움을 간접적으로 시사하는 결과로 사료되며, 규모가 클수록 법적 사항 등 업무 영역에 대한 논란을 불식시키기 위한 조치가 중요할 것으로 여겨진다.

모기업과 협력업체의 사업장 건강증진의 평가기준에서 법 준수 여부가 가장 중요하고, 사업장 건강증진과 같은 포괄적인 사업의 평가기준으로는 질적 평가기준을 채택하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 본 연구에서는 평가기준을 만들기 위해 유럽의 사업장 건강증진 질적 기준과 캐나다의 기준을 검토하며 적용 및 사용이 용이한 지표로서 생활습관 개선을 반영하는 흡연, 음주, 운동, 보호구착용율과 주요 질병과 손상 유병율, 사업장 건강증진 활동도를 반영하는 교육, 훈련율, 인력투입율, 재정투입율, 분야별 활동정도를 모기업과 협력업체의 평가기준으로 제시하였지만, 건강증진에 초점을 둔 연구로 제한점이 있었다.

5) 소결

기존의 자료를 검토한 결과, 모기업-협력업체가 안전보건상 공생협력하기 위한 방안 및 지표를 개발하는 과정에서 중요하게 검토해야 할 부분으로는 (1) 모기업과 협력업체의 재해율에 대한 정확한 판단 및 역전현상의 가능성을 고려하고(원하청 통합재해율 고려), (2) 업종별 차이가 협력업체 지원에서 차이가 있음을 확인한 결과로 추후 평가지표의 개발에도 업종에 대한 차이를 고려할 필요가 있으며(업종별 공생협력 프로그램의 수정 및 위험성평가 틀의 변화 고려), (3) 모기업과 협력업체의 사업장 건강증진의 평가기준에서 법 준수 및 모

기업의 규정여부 및 명시 여부 확인이 중요하고(법적인 기준에 대한 준수), (4) 포괄적인 사업의 평가기준으로는 양적인 기준 외에 질적 평가기준을 채택하는 것을 고려해야 하고, 교육훈련율, 인력투입율, 재정투입율, 분야별 활동정도를 평가기준으로 포함할 것을 고려해야 하겠다는 것이다.

3. 공생협력 프로그램 면접 실태조사

1) 면접조사 개요

(1) 면접의 목적

본 면접 조사는 원청과 협력업체간의 공생협력 프로그램의 현황과 발전방향을 알아보기 위해 실시되었다. 본 연구는 공생협력 프로그램을 위해 제출된 신청서를 양적인 차원에서 분석하고, 제출된 신청서 및 개선계획서를 분석함과 동시에 면접을 실시하여 공생협력 프로그램 신청서의 작성부터 면접 당시까지의 개선 상황을 포괄적으로 알아보기 위해 시행하였다. 각 업종별로 면접을 실시함으로써 다양한 업종의 현황과 문제점을 드러내어, 공생협력 프로그램의 현황을 파악함과 동시에 공생협력 프로그램을 위한 발전방향 및 평가지표를 개발하는데 그 목적이 있다.

구체적으로 면접에서 알아보고자 하는 사항은 아래와 같다.

- ① 원청과 협력업체의 현황
- ② 공생협력 프로그램에 대한 인식 및 기대치
- ③ 공생협력 프로그램 신청서 내용과 작성과정
- ④ 위험성평가 및 개선계획의 방식, 과정과 문제점
- ⑤ 면접당시까지의 공생협력 프로그램의 이행 현황
- ⑥ 공생협력 프로그램의 평가지표에 대한 인식
- ⑦ 전반적인 공생협력 프로그램의 평가

(2) 연구방법과 대상

연구방법으로서의 면접은 양적 조사에서 파악하기 어려운 사항을 심층적으로 알아보기 위해 자주 사용되는 방법이다. 원래 계획된 조사방법은 중심그룹

(Focused group interview, FGI)면접으로 다양한 협력업체가 모여서 이야기할 수 있을 것으로 기대했으나, 사내협력업체끼리도 면접시간이 맞지 않고, 사외협력업체는 지리적으로도 떨어져 있는 경우가 많아 대부분은 개별 면접으로, 가능한 곳에서는 중심그룹 면접을 실시하였다. 원청 담당자는 개별 면접으로, 사외 협력업체 또한 개별적으로 분산되어 있어 개별면접으로, 사내협력업체 경우는 개별·중심그룹 면접을 혼합하여 사용하였다. 따라서 원래 중심그룹 중심으로 면접을 계획했던 것보다 훨씬 많은 면접 횟수를 갖게 되었다.

면접은 해당 원청이 제출한 공생협력 프로그램 신청서를 숙지하고, 미리주요 질문을 작성하여 개방형 질문(Open Question)으로 시작하였다. 구체적인 내용은 면접내용에 따라 캐묻기(Probing)를 하여 심층적인 내용을 알아보았다.

2012년 7월~10월 기간에 면접이 실시되었으며 유통업, 자동차, 철강, 화학, 기계, 전자 6개 업종을 대상으로 다양한 업종의 현황을 알아보았다. 공생협력프로그램 신청서를 제출한 업체 중에서 각 업종 내에서 산재율이 높은 5개 업체를 선정하여 그 중에서 면접조사가 가능한 곳에서 실시하였다. 각 업종별로 원청 1개소, 사내협력업체 2개소, 사외협력업체 2개소 총 5개소로 전체 6개 업종을 포함하면 30명을 면접하였다⁴¹⁾.

업종별로 한 업체(원청)와 사내·외 협력업체를 한 단위로 분석하는 전략을 선택하였다. 이러한 전략은 실제 공생협력 프로그램이 원청과 사내외협력업체 간 이루어지는 것이므로 이들 간의 관계 및 현실을 파악하는데 유용한 방법이라고 볼 수 있다. 또한 이들 원청과 사내외협력업체가 있는 지청 담당자를 대상으로 면접을 실시하여 공생협력 프로그램의 현황, 애로사항, 개선점 등을 파악하였다. 이 면접은 지청 담당자가 함께 모여 전반적인 공생협력 프로그램에 대해 논의 하는 방식으로 진행되어 10명이 참가하였다.

41) 시간적 제약으로 인하여, 업종별로 원청을 1개소, 사내외 하청 각 2개소에 그치는 등 제한점이 있었으나, 질적조사의 특성을 잘 살려서 실상에 보다 가까이 접근할 수 있었다.

면접 전 본 조사에 대한 내용을 설명하고, 면접대상자에게 녹음에 대한 동의를 구하고 녹음하였다. 면접대상자에 대한 현황을 알아보기 위해 Facesheet를 작성하여 기록하였다. 녹음된 내용은 녹취를 풀어 질적 분석의 방법에 따라 분석하였다.

〈표 3-20〉 면접대상자 선정 및 대상자

구분	내용
조사업종	- 6개 업종: 유통업, 자동차, 철강, 화학, 기계, 전자, - 10개소: 공생협력 프로그램계획 담당 지방 관서 관계자
조사대상 선정 기준	- 동일 업종내 산재율 높은 곳 선정 - 동일업종의 모기업/사내협력업/사외협력업체
조사 대상 수	- 1개 업종당 [원청(1개업체) + 사내협력업체(2개업체) + 사외협력업체(2개업체)] - 지방관서 담당자 총 10명 - 총대상자 수: 40명
조사방법	- 주로 개별면접, 중심그룹면접은 병행 - 면접 녹음 후 녹취 풀어 분석
조사 시기	- 7월 ~ 10월

본 조사를 위한 원청 및 협력업체의 구체적인 면접 대상자는 아래와 같다.

〈표 3-21〉 6개 업종 면접대상자

철강	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	제련	원청	아연 및 납 제련	950
2	제조업	사내하청	아연주조지원	23
3	서비스	사내하청	제품포장지원	17
4	건설	사외협력	보온	30
5	건설	사외협력	소방설비보수	11
자동차	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
6	자동차	원청	자동차생산	5,600
7	자동차	사내하청	도장부서 서브업무	72
8	자동차	사내하청	○○○ 랩가니쉬 부착	50
9	자동차	사외협력	자동차 부품 납품(너트, 공구류)	90
10	자동차	사외협력	자동차 부품	50
기계	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
11	기계	원청	태양전지 및 태양광모듈, LED조명	503
12	제조업	사내하청	모듈공정	80
13	제조업	사내하청	모듈공정	78
14	제조업	사외협력	리본(인터커넥터)제조	38
15	제조업	사외협력	프레임공급업체	45
전자	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
16	반도체소자제조	원청	TFT-LCD모니터제조	2,270
17	제조업	사내하청	조립공정	44
18	제조업	사내하청	조립공정	119
19	약품공급	사외협력	LCD케미컬 공급	65
20	제조업	사외협력	식각공정	100
화학	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
21	화학제품제조업	원청	폴리실리콘, TDI, FS	1,446
22	근로자파견업	사내하청	폴리실리콘 포장, 출하	252
23	근로자파견업	사내하청	폴리실리콘 포장, 출하	153
24	건설제조업	사외협력	배관공사, 정비보수	5
25	전기공사업	사외협력	전기, 계전공사	11
유통업	업종	원청/협력	업무/생산	근로자 수
26	유통업	원청	마트	166
27	보안	협력업체	보안	12
28	시설관리	협력업체	시설관리	7
29	청소용역	협력업체	청소	17
30	주차	협력업체	주차, 카트	13

(3) 면접질문내용

면접에서 사용한 질문은 다음과 같다. 면접 이전 해당 모기업의 공생협력 프로그램을 숙지하고 질문을 검토하였다.

원청의 질문내용

- ① 과거의 원청과 협력업체의 안전보건관리 현황 및 바라는 사항
 - 이제까지 사내협력업체와는 어떻게 안전보건을 해 왔나요?
 - 이제까지 사외 협력업체와는 어떻게 안전보건을 해 왔나요?
 - 이제까지 모기업과 협력업체간의 안전보건관리에서 잘 된 부분과 어려운 점은 무엇입니까?

- ② 고용노동부가 공생협력프로그램 실시한다고 했을 때의 생각 및 기대
 - 노동부가 협력프로그램을 한다고 하니 어떤 생각이 들었나요?
 - 구체적으로 노동부의 프로그램 내용과 계획에 대해 어떻게 생각하나요?(시간상의 문제, 할 수 있는 영역의 문제 등)

- ③ 공생협력프로그램신청서 작성과정
 - 협력업체의 범위 및 선정기준은 무엇이었습니까?
 - 이번에 고용노동부가 제출하도록 한 공생협력프로그램 신청서는 누가, 언제, 어떻게 작성하였습니까?(협회, 전문가 등과의 협의 여부)
 - 이번에 신청서 작성시 어떤 점을 강조하셨습니까?
 - 앞으로 공생협력프로그램 신청서 작성시 무엇이 더 필요하다고 보십니까?

- 이번 신청서에 포함된 각 내용에 대해 질문하기
- 공생협력에 대한 선언 및 규정 존재여부 및 내용
- 협의체의 내용, 사장(고위직)에게 보고되는가?
- 앞으로 공생협력프로그램 신청서 작성시 개선되어야 하는 사항은 무엇입니까?
- 공생협력프로그램 신청서의 제출이 실제 협력업체의 안전보건관리에 도움이 될 수 있다고 보십니까?
- 공생협력프로그램 신청서 작성시 애로사항은 무엇입니까?

④ 위험성평가의 내용 점검

- 위험성평가는 누가, 어떻게, 어떤 방식으로 했는가?
- 위험성평가 후 사내외 협력업체의 안전보건의 주요 이슈는 무엇이라고 보는가? 각 협력업체에 대해 어느 정도 파악되었나?
- 위험성평가의 한계는?

※ 연구진이 작성한 잠정적으로 작성한 평가지표에 따른 항목도 질문함.

⑤ 면접당시까지의 공생협력프로그램의 이행 현황

- 이번에 제출한 신청서에 근거하여 현재까지 공생협력프로그램은 어떻게 진행되었습니까?
- 신청서에서 하고자 한 내용이 어떻게 이행되고 있는지?
- 올해 개선은 어떻게 할 것인지?
- 개선방향은 어떠한지?
- 이행 시 어려운 점은 어떤 것입니까? 어려운 점이 있다면 어떻게 해결할 계획이십니까?

⑥ 공생협력프로그램의 평가지표

- 올해 노동부에서 공생협력프로그램에 대해 평가를 하는데 평가 항목은 어떤 것이 포함되어야 한다고 보니까?

7] 전체적인 공생협력프로그램에 대한 판단

- 현재 제출한 공생협력프로그램이 제대로 실행되려면 어떤 것이 필요하다고 보십니까?
- 안전보건관리에서 협력업체의 어떤 점을 중점적으로 지원해야 된다고 보십니까?
- 안전보건관리에서 협력업체를 어떻게 지원해야 한다고 보십니까?
- 모기업과 협력업체간의 안전보건관리에서 어려운 점은 무엇입니까?
- 모기업과 협력업체간의 안전보건관리의 애로사항이 발생한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- 이번 공생협력프로그램이 잘 되려면 어떻게 되어야 한다고 보십니까?
- 모기업, 협력업체, 고용노동부가 해야 할 역할이 있다면 각각 말씀해 주십시오.

사내·사외 협력업체의 질문내용

가) 이 회사는 어떤 회사입니까?(생산품목, 회사 이력 등)

나) 과거의 원청과 협력업체의 안전보건관리 현황 및 바라는 사항

- 모기업과 협력업체간의 안전보건관리는 이제까지 어떻게 되어 왔습니까?
- 모기업이 제대로 협력업체의 안전보건 문제를 인지하고 있다고 보십니까?

- 제대로 인지하고 있지 못하다면 그 이유는 무엇이라고 보십니까?
- 현재 해당 업체가 안고 있는 안전보건의 문제는 무엇입니까?
- 현재 해당 업체가 안고 있는 안전보건의 문제해결의 어려운 점은 무엇입니까?

다) 고용노동부가 공생협력프로그램 실시한다고 했을 때의 생각 및 기대

- 노동부가 협력프로그램을 한다고 하니 어떤 생각이 들었나요?
- 노동부의 공생협력 프로그램 내용과 계획에 대해 얼마나 알고 계신가요?
- 구체적으로 노동부의 프로그램 내용과 계획에 대해 어떻게 생각하나요?(시간상의 문제, 할 수 있는 영역의 문제 등)

라) 공생협력프로그램신청서 작성과정

- 이번에 고용노동부가 제출하도록 한 공생협력프로그램 신청서 작성시 협력업체가 참여하였습니까?
- 공생협력프로그램에 대해서는 얼마나 알고 있습니까?

마) 위험성평가

- 위험성평가는 누가, 어떻게, 어떤 방식으로 했는가?
- 위험성평가 후 사내외 협력업체의 안전보건의 주요 이슈는 무엇이라고 보는가? 각 협력업체에 대해 어느 정도 파악되었나?
- 위험성평가의 한계는?

※ 연구진이 작성한 잠정적 평가지표에 따른 항목도 질문함.

바) 면접당시까지의 공생협력프로그램의 이행 현황

- 이번에 제출한 신청서에 근거하여 현재까지 협력업체에서 공생협력프로그램은 어떻게 진행되었습니까?
- 신청서에서 하고자 한 내용이 어떻게 이행되고 있는지?
- 안전보건관리에서 모기업은 협력업체의 어떤 점을 중점적으로 지원해야 된다고 보십니까?

사) 공생협력프로그램의 평가지표에 대한 생각

- 올해 노동부에서 공생협력프로그램에 대해 평가를 하는데 평가 항목은 어떤 것이 포함되어야 한다고 보십니까?

아) 전체적인 공생협력프로그램에 대한 판단

- 현재 제출한 공생협력프로그램이 제대로 실행되려면 어떤 것이 필요하다고 보십니까?
- 안전보건관리에서 협력업체의 어떤 점을 중점적으로 지원해야 된다고 보십니까?
- 안전보건관리에서 협력업체를 어떻게 지원해야 한다고 보십니까?
- 모기업과 협력업체간의 안전보건관리에서 어려운 점은 무엇입니까?
- 모기업과 협력업체간의 안전보건관리의 애로사항이 발생한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- 이번 공생협력프로그램이 잘 되려면 어떻게 되어야 한다고 보십니까?
- 모기업, 협력업체, 고용노동부가 해야 할 역할이 있다면 각각 말씀해주십시오

2) 면접 분석 결과

업종별로 공생협력 프로그램의 시작부터 면접당시까지의 상황을 알아보기 위해 6개 업종에 대해 원청/사내협력업체/사외협력업체를 한 단위로 면접하였다. 면접한 내용은 사업장에 대한 전반적 개요, 공생협력 프로그램에 대한 인식, 공생협력 프로그램 신청서 작성과정과 문제점, 위험성평가 방식, 공생협력 프로그램의 실행과정 및 현황, 공생협력 프로그램을 전체적으로 평가할 수 있는 지표에 대한 인식을 중심으로 분석하였다.

(1) 유통업

가) 사업장 개요

면접대상 사업장은 서울에 소재한 대형마트이다. 타 업종의 경우 공생협력 프로그램의 범위가 사내·사외협력업체로 신청서 작성시 사내·사외협력업체를 포괄하나 유통업의 경우 대부분 마트나 백화점 내에 입점한 매장을 제외한 시설, 보수, 주차, 보안, 청소, 용역 등을 포함하여 면접도 이들을 대상으로 실시하였다. 해당 면접 사업장의 경우 원청은 166명의 근로자를 고용하고 있었으며, 보안업체 12명, 시설관리 7명, 청소업체 17명, 주차 및 카트담당업체는 13명의 근로자가 고용된 협력업체였다.

〈표 3-22〉 유통업 중 면접대상 업체

유통업	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	마트	166
2	협력업체	보안	12
3	협력업체	시설관리	7
4	협력업체	청소	17
5	협력업체	주차, 카트	13

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

공생협력 프로그램에 대한 인식을 알아보았다. 원청의 경우 “취지는 좋다”고 말하면서 “예전에는 원청과 협력업체가 갑·을 관계를 많이 따졌지만” 이제는 “많이 나아졌다”고 보고 있다. 주차와 미화 협력업체도 공생협력 프로그램이 “고용노동부에서 직접 관리하는 것이므로 실력이 쌓이면 일하는 사람 입장에서 좋은 일”이라고 원청처럼 취지는 좋은 것으로 받아들이고 있다. 보안담당 협력업체 역시 공생협력 프로그램의 취지에는 긍정적이었는데 그 이유는 “그때 그때 요구했던 것을 정형화되어 손쉽게 되는 부분”이 있기 때문으로 보았다. 즉 실제 관리가 될 수 있고, 가시적인 절차가 있으며, 사전계획을 한다는 점에서 긍정적으로 여겼다.

“(원청의) 총무한테 다이렉트를 쳐서 ‘이거 우리가 필요하니까 해 달라’ 고 하면 솔직히 점포(원청) 에서 해 주는 거고. 그런 식으로 갔지, 틀에 박힌 그건 안 했죠. 어떻게 보면 유기적으로 그때 그때 처리했던 부분이 있고. 이걸 어떻게 보면 사전 계획을 하는 거고. 사전 계획을 해서.. 뭐 정확하게 틀에 박혀서 하는 그런 부분이 있죠. 어떻게 보면 저희 입장에서는 귀찮아진 것도 없진 않아요.”

그러나 프로그램이 보완되어야 할 부분도 지적하였는데 원청의 경우 이 연구를 위한 인터뷰도 총무인 자신을 대상으로 해야 하는 것이 아니라 지점장이거나 본사쪽 공생협력팀이 만들어져 협력업체를 전체적으로 총괄하는 팀이 필요하다고 보고 있다. 취지는 좋으나 “본사나 간부는 매출만 신경 쓰고 나머지는 (안전보건문제, 공생협력 프로그램 포함하여) 우리보고 알아서 하라”고 하니 일하는 사람이 적은 곳은 공생협력 프로그램 그 자체에 드는 업무가 부담된다고 보았다.

“지금 면접을 (원청의) 총무가 해야 할 것이 아니라 지점장이 해야 한다. 본사에 있는 윗사람이 하려고 해야 하는데 그게 안 되는 것 같다. 본사 쪽 공생협력팀이

만들어져야 전 지점에 흩어져 있는 협력업체를 총괄하는 팀이 필요하다. 그런데 현재는 밑에 힘없는 사람부터 해서 ‘거꾸로’ 하고 있다”.

“굉장히 어색하다. 안하던 걸 하니까...”, “거북함”, “공생협력 프로그램이라는 단어가 생소”, “평상시에도 (안전보건 업무를) 하고 있는데 서류도 만들어야 하고 복잡해서 처음에 애 많이 먹었다”, “취지는 좋은데 다가가서 한다는게 부담이 조금 된다”, “주치는 사고 날 일이 거의 없는데 안하던 일(공생협력 프로그램)이 새로 생긴 셈이다.”, “밑에 있는 사람에게 귀찮은 일일 수 있다” 등의 반응이 나왔다.

결국 공생협력 프로그램이 실시되고 있어 실행은 해야 되고 그 취지는 긍정적이지만 아직은 협력업체에게 친숙하게 다가가지 못하고, 새로운 일거리를 안겨준다는 인식이 강한 것으로 나타났다. 특히 안전사고가 적다고 생각되는 협력업체는 새로운 프로그램으로 인해 원청에게 서류 준비 등을 해야 하는 등 업무가 증가한 것으로 파악하고 있다. 원청의 경우도 취지는 이해하나, 본사에서 의지를 가지고 일괄적으로 처리해 문제를 해결해 주기를 바라는 것으로 나타났다.

다) 신청서 작성과 개선안

공생협력 프로그램 신청서는 본사 안전관리팀에서 신청서를 “지점에 뿌리고 윤곽을 알려주어 ○○○○(안전보건전문기관)와 함께 작성하였다. 원청의 공생협력 프로그램 담당자가 마트로 새로 부임하기 전 일어난 일로 면접 당시 어떻게 작성되었는지 자세한 사항은 알지 못하였다. 원청의 담당자가 전해들은 바로는 ○○○○(안전보건전문기관)에서 3번 정도 교육을 협력업체와 함께 진행하였고, 각 협력업체에서 작성, 취합, 수정하는 과정을 거쳤다고 한다.

협력업체의 범위는 본사에서 보내 준 업체의 계약서상에 포함되어 있는 협력업체가 포함되었다. 따라서 지점별로 선택한 것이 아니라 본사에서 일괄적으

로 계약서상에 포함된 협력업체가 대상이 되었다. 직영직원이던 협력업체 직원이던 “영업부서는 어떻게 해야 할지 모르겠어”서 일단 본사에서 보내 준 업체를 포함시켰다. 고용노동부에서 중간에 청소, 식당 등을 포함시키라고 해서 협력업체의 범위도 확대되었다고 한다.

공생협력 프로그램의 전체 분량이 3장이었는데 원청의 담당자의 말에 따르면 “유통 쪽은 늘 간결하게 작성해서 모든 신청서가 1~2쪽”이라 이번 신청서도 그렇게 작성했다고 하였다.

“저희가 유통 쪽에서 아예 신청서 자체를 만들어 보지를 않으니까. 저희는 뭘 한다고 그러면 보고도 다 한 장으로 끝내거든요? 간단명료하게 그렇게 만들기 때문에 신청서를 뭐 이렇게 구구절절하게 작성하고 이런 거는 할 일이 없으니까는, 그게 기존에 어떤 자료가 있는 것도 아니고. 좀 그렇습니다..”

결국 해당 업체의 공생협력 프로그램은 간단하게 작성되었고, 외부 전문기관이 주로 역할을 하였으며, 영업부문은 생략되었고, 신청서는 제출에 의의를 두어 신청서 그 자체에 대한 문제의식은 없는 듯 보였다.

또한 다른 제조업의 업종과 규모면에서 차이나는 면에서 유통업의 대형마트의 신청서와 위험성평가에서도 다른 측면이 있다고 보고 있다.

“제일 최근 들어서 ○○ 공장 쪽에 이제 보니까는 솔직히 거기는 이제 공장 자체가 굉장히 거대한, 그런 데잖아요. 저희 같은 경우에는 말만 직영 ○○○○ 직원이 일만 이만명이지만 실질적으로 점포 내에서 일하는 사람은 삼백 명, 삼백 십 명? 전체 해 봤자? 실질적으로 이 시간대에 나와서 근무하는 사람은 백 명도 안 된단 말이예요? 백 명이 뭐야 한 칠, 팔십 정도? 과연 그 쪽 공생 기업하고 저희쪽 기업하고... 틀리죠. 많이 틀릴 거 같은데.”

라) 위험성평가의 현실과 개선안

협력업체의 평소 안전보건 문제가 무엇인지 질문하여 보았다. 면접한 대형마트 원청의 경우는 유통업에 속한 백화점과 달리 입점업체가 적고, 도급, 파견에 따른 협력업체 관계가 주를 이루었다. 원청인 마트의 전체 근로자 수는 166명 가량이나 협력업체 전체 근로자 수는 대략 150~160명으로 추산하고 있다. 고정적으로 협력업체의 인력이 고용된 것이 아니고 아르바이트를 하는 사람까지 포함한 협력업체의 정확한 근로자 수는 파악하기 어렵다고 보고 있다. 대형마트 중에서도 매출실적은 ‘하이퍼 매장’ 즉, 실적이 좋은 매장이었지만 반면 규모는 상대적으로 작았다. 그러나 규모에 근거하여 인력이 공급되어 할 일이 많은 반면, 실적이 높은 ‘하이퍼 매장’에 맞추어 인력이 공급되지 않아 어려움을 겪고 있다고 토로하였다.

협력업체는 본사 구매혁신팀에서 파견법과 도급법에 따라서 정해지며 협력업체와의 계약은 본사와 협력업체들과 일괄적으로 처리된다. 단지 협력업체 직원들만 대형마트에 들어와 일을 하는 셈이다. 따라서 협력업체가 산재보험과 건강보험에 가입했는지 정도의 서류만 대형마트에서 확인한다고 한다.

원청에서는 안전보건과 관련하여 안전보건교육은 협력업체와 공통으로 시행하고, 정기검진은 원청과 협력업체가 각각 알아서 하고 있다. 안전보건교육은 본사 안전관리팀에서 월초에 제공되는 자료로 교육하고 있다. 교육주제는 매달 한 개씩 내려오는 편이다. 신입사원은 별도의 교육을 진행하고, 지게차 운전 등은 매주 교육을 하고 있다고 진술하였다.

매장이 다른 대형마트와 달리 단층으로 되어 있어 일하기는 편한 편이라고 한다. 일하는 중간 하루 두 번 스트레칭 시간을 가져 근로자의 몸 풀기를 시도하고 있다. 원청의 입장에서는 고객을 상대하는 직원들의 고충이 크다고 보고 있다. 해외에서는 대형마트가 도시 주변에 위치하고 있어 지리적으로 멀어, 고객에 대한 고충도 상대적으로 빈도가 약화되기도 한데 한국은 그렇지 못한 것이 특징이라고 보고 있다. 진상고객으로 인한 문제가 심각한데 “덩치 큰 남자”

직원이나 경찰은 진상고객을 제압할 수 있으나 “마른 남자”, “여성”은 고객 대하기가 힘들다고 한다.

“..거의 웬만한 고객들은 다 말로 하면은 화를 내시더라도 어느 정도는 수그러들죠.. 또 사과하면은.. 이해하시고 이제 하는데.. 정말 안 되는 고객들은 딱 자기 자아도취에 빠져 계신 분들, 자기 생각 외에는 아무 것도 이제 필요 없는 거예요. 저희가 그 사람 생각을 알 수도 없는 거고... 그냥 무조건 난타 당하고, 그 자리는 난타 당하는 거예요. 난타 당하고? 해결책도 없고 솔직히...

Q: 그럼 결국 어떻게 되나요?

거의 대부분은 그런 고객들 같은 경우는 하다가 안 되면 영업방해로 신고를 하죠 뭐. 경찰에. 신고하면, 경찰분이 오시면? 조금 조용해지죠. 그리고 남자 직원들이 이제 특히나 매니저급 직원들이 몸이 저같이 덩치 있는 사람들이 오면 좀 조용해요. 근데 이제 한 열(10)명 중에 여덟(8)~아홉(9)명은 저 같은 경우에 나가서 중재하면 좀 조용해 지고, 남자직원들도 뻐뻐 마르거나 이제 약해 보이는 사람 있잖아요? 그러면 또 상대적으로 더 싸우고. (여자직원에게) 제일 심하죠! 여자들은 옛날에는 정말 많이 울고... 지금은 그래도 다 단련이 되어서.. 여기 있는 분들은 다 칠(7)년 가까이 계시다 보니까, 지금은 다 단련이 되셨다고 하지만은... 그래도 한 번씩 다들 이야기를 들어 보면은 본인들도 속으로는 이제 싫죠... 자기들도 집에 가면은 다 가정주부고 엄마고 다 하는데... 며느리고. 어디서 뭐 욕하는 사람은 진상은 딱 나이대가 정해져 있진 않아요. 십(10)대부터 시작해서 육십(60)대 칠십(70)대까지...”

전반적으로 고객의 의식이 낮은 것이 문제인데 “뽀족히” 풀 방법이 없어서 부서장이 직원과 대화하고 고충 들어주고, 단합대회하면서 풀고 하는 방식이 주를 이루고 있다. “육체적인 것보다 마음적으로 피곤한 것”이 훨씬 많아 영업을 하는 직원들의 스트레스가 높다. 노동력이 고령화되어 가고 있고, 여성이 많아 고객 불만에 대한 대응책이 필요하다고 보고 있다.

휴게실은 있으나 쉼 시간이 거의 없고, 근골격계질환도 전체 직원을 모아서 교육도 하지만 전체적으로 해결할 수 있는 여건이 안 되어 있다고 보고 있다. 과거에는 해당 업체에 안전보건관리자가 따로 있었는데 법개정(안전보건관리자 선임 완화)되면서 사라지고 총무가 안전보건까지 담당하려고 하니 고충이 많다고 토로하였다. 원청의 입장에서 볼 때 “영업이 아닌 협력업체 직원보다 상대적으로 영업쪽 직영 직원과 협력업체 직원이 문제가 더 심각”한 것으로 파악하고 있다.

한편 협력업체 중 면접대상자인 보안업체의 말에 따르면 보안이 과거와는 달리 전통적인 보안만 하는 것이 아니라 보안과 고객 서비스(입구·출구에서의 고객 면대)가 반반씩 이루어지고 있다고 한다. 원청에서 하는 안전보건 교육에 참관하고 있고, 사정상 참가하지 못하는 사람은 따로 협력업체 소장이 이야기를 해준다고 하였다. 그러나 보안은 “기본적으로 44시간 교육을 받기 때문에” 구급법, 응급처치법 등 교육을 많이 받아 상대적으로 다른 협력업체 직원에 비해서 교육내용을 많이 알고 있다고 하였다. 따라서 안전사고에 대한 의식은 협력업체 중 가장 높을 것이라고 보고 있다. 보안 쪽은 원청에서 마이크, 깔판, 발판을 지급하고 있었다. 보안업체 근로자의 문제는 서서 근무하기 때문에 피로가 쌓이지만 “휴식시간은 잘 주는 편”이라고 하였다. “그때 그때 눈치껏 형편 봐서” 휴식을 하고 있다고 하였다. 가장 어려운 점은 주취자(술에 취한 사람) 행패로 여름에는 월별로 5건씩 되는 경우도 있어 이에 대한 대응이 필요한 것으로 보고 있다.

“고객 클레임 걸리는 게 조금 짜증나죠, 솔직히. 저도 고객 클레임 솔직히, 말도 안 되는 거 갖고 여기서는 목소리큰 게 이기는 거니까. 특히 마트 같은 경우는 더더욱 심하죠. 그런 거 관련해서 우리건 아니지만. 우리꺼 걸면은 우리꺼 걸어도 어쩔 수 없고요. 고객 입장에서 큰소리치면 뭐, 솔직히, 답은 없거든요. 그렇다고 폭행할 수 있는, 그런 것도 아니고. 그런 부분 걸리면 약간 좀 짜증나죠, 사람이 일하는 게. 솔직히 뭐, 그렇게 뭐 잘못도 없는데. (웃음) 와서 그냥 말도

안 되는 거 갖고 트집 잡고 이렇게 하면, 솔직히. 그러면 저는 그냥 그 날은 근무 빼줍니다. 앉아서 근무하든가. 고객이 그거 있다고 해서 계속 세워놓으면 솔직히 직원도 짜증나고. 그게 좀 그렇고요. 나머지는, 나중에 겨울 때 친구들이 야간순찰 돌면 많이 춥고 이런 부분. 세세하게 점검해야 하는 그런 부분. 육체적으로는 그겁니다.”

주차 담당 협력업체는 주차는 차량 접촉사고, 카트 이동 중 발이 카트에 밟히는 문제, 마스크는 비치되어 있으나 땀별에 마스크를 착용하기 어렵다는 점을 강조하였다. 주차협력업체의 경우 아르바이트생이 많아 따로 안전보건교육은 하지 않는다고 하여 아르바이트생이 안전보건교육의 사각지대임을 알 수 있다.

미화담당 협력업체는 왁스로 인한 미끄럼, 야간의 박리 작업으로 인한 위험이 아직 존재하고 있으나, 여름에 얼음물 및 소금 지원은 잘 되고 있으며 기계수리도 빨리 해 주는 편으로 보고 있다. 주차와 미화 담당 협력업체의 경우 요구사항을 “대부분 해 주고”, “위험요인이 적어 청구할게 없다”고 하였다. 다만 주차장 어두운 곳에 CCTV를 설치하여 고객 클레임시 시비를 가릴 수 있는 장치를 마련해 줄 것을 요청하고 있다.

“...카메라에 안 보이니까 여기가 계속 미로 주차장이잖아요. 그래서 저는 저희뿐만 아니라 다른 매장도 다 그런 애로점이 있다고 하는데. 그렇게 해서 이제 CCTV에서. 그러니까 다른 데에서 사고 나고 여기에서 사고 난 줄 알고 하는 사람들도 있고, 일부 다른 데에서 난 줄 알면서도 여기서 하면 물어줄까 싶어가지고 하는 사람들도 있고, 실제로 사고 나는 경우들도 있고. 그런데 그게 카메라에 비추면은. 그게 가해자가 확인이 되니까 가해자를 찾아서 그렇게 하겠지만, 안 보이는 경우에는 뭐라고. 여기에서 사고가 났는지, 안 났는지도 모르고. 카메라가 안 보이니까 서비스업이다 보니까. 그게 굉장히 애매해요. 서비스업이니까. 주차나 미화는 다 서비스업이니까. 고객님한테 뭐 말을 한 마디 해도 뭐 심하게 얘기할 수 없으니까. 무서우니까 그게 네, 네 해야 되니까. 그게 뭐, 무슨 말만

하면 말대꾸라고 하고. 그러니까 말도 못하고. 그게 조금 애로사항입니다.....차 사이로 카트 끌고 가다가 누가 긁어먹어가지고. 그런데 카메라에 아무리 잡아도 안 보이거든요. 그런데 그냥 무조건 보상하라 그러는데. 그런데 0000 측에서는 보상을 해줘야지 어떻게 해. 또 여기 장애인 자리를 만들어놨지 않습니까. 장애인 자리를 만들어 봤는데 그런데 고객들이 거기에 대요. 그래서 빼달라고 하면은 이제 고발해, 어째, 니가 뭐야. 옳지 나쁘지, 이런다고 이제. 뭐 못하니까 이제 그런 게 그런 걸 어떻게 해결을 하느냐. 그게 이제 큰 이제 관건이죠.”

시설담당 협력업체는 “한전에서 들어오는 고압 전기”가 안전상 가장 위험하고, 매장 창고가 높다 보니 제품 적재 작업이 위험하다고 하였다. 위험한 것은 기재하고, 나중에 보완하고, 협력업체선에서 안 되는 것은 모기업과 안전협회에 의뢰하는 방식으로 풀고 있었다. 이 업체의 경우 원청 담당자가 원청·하청보다는 “협력업체라고 생각해서 큰 어려움이 없다”고 진술하였다.

원청과 협력업체가 공생협력 프로그램이 실시되기 이전에 이미 위와 같은 안전보건의 문제를 인식하고 있었는데 실제 위험성평가는 ○○○○(안전보건전문기관)에서 자가 진단한 것으로 나타났다. 면접을 했던 담당자는 본인이 현재 직장에 부임하기 이전에 위험성평가가 완료되었고, 위험성평가에 근거한 개선안은 본인이 제출하였지만 위험성평가를 어떤 도구로 평가하였는지 알고 있지 못했다. 단지 ○○○○(안전보건전문기관)이 주요한 평가를 했고 일하는 직원에게도 힘든 점이 무엇인지 물어 보았다는 것을 전해 들었다고 하였다. 원청 담당자는 협력업체팀장에게 각 업체에게 “평가 자료를 제출하라고 했으나 실제 직원들에게 질문했는지 모르겠다”고 하여 협력업체에서 구체적으로 평가가 어떻게 진행되었는지 알지 못하고 있었다. 그러나 원청 담당자는 협력업체보다 때론 원청 직원의 안전보건문제를 더 심각하게 느끼고 있는 것으로 인식하고 있었다.

“상대적으로 협력업체 직원 분들은 안 아파요. 업체 직원들은 힘쓰는 일들을 안 하잖아요. 유통에서 하는 일들은 거의 다 영업 쪽이요. 영업 쪽의 직영 직원, 영업 쪽에 업체 직원들. 그 직원들이 물건들 내리려다가 낙상해서 다치는 경우, 미끄러져서 다치는 경우. 우리 쪽에서 지금까지 저도 십 년 가까이 있었지만, 이쪽 저희 직영 직원들이 어디 다쳐가지고... 교통사고로 돌아가신 거 외에는 여기 매장에서 일하시다가 다칠 일은 거의 없죠. 이 분들은 위험한 일이. 보안 같은 경우도 순찰을 하고? 그리고 미화 같은 경우도 다른 고객을 다치게 할 수는 있는데 본인이 다칠 수 있는 소지는 별로 없죠. 카트 같은 경우도? 뭐 주차카트도 어차피 거의 그 자리에서 주차 유도하고, 카트 움직이는 거는 다른 차가 와가지고 받아버리지 않는 이상은 다칠 일이 없는 거죠. 실질적으로 영업 쪽에는 (문제가) 많이 있죠. 유통 쪽은 제가 봤을 때는 이 (협력)업체들을 해야 되면 해야 되겠지만, 그 영업 쪽에 있는 업체들도 다 해야 되는 거죠. 근데 상대적으로 아까도 말씀 드렸지만 영업 쪽에 있는 직원이 고정 직원이 여기 상주해 있는 사람들이 몇 명이 되지가 않아요. 유동성이 많아서 그 직원들한테 일일이 다 맞출 수가 없는 거예요..”

한편 협력업체 담당자에게 위험성평가에 대해 질문해보니 “유통업에 잘 안 맞는 다”는 것이 대세였다. 몇몇 협력업체담당자는 위험성평가지를 가지고 와 모두 “관계없음”이라고 표시했다며 “본인들의 사업장에 잘 들어맞지 않는다”는 점을 강조하였다. 또한 평가항목에서 사용된 용어도 이해되지 않는 부분이 있는 것으로 나타났다.

“해당 안 되는 사항이 너무 많아. 그런 위험요인이 있는 것이 아니므로. 해당이 안 되니 억지로, 억지로 해야 해. 고객 문제에 대한 항목도 없고..” (보안)

“강도 매기기 느낌이 다가오지 않는다. 용어가 아직 생소하다.” (주차, 미화)

“ (협력업체 소장이 자신의 경험에 바탕하여 평가서를 작성한 후)..직원들에게 물어보긴 했으나 초보자가 많아 별 도움 안 됐어. 체크리스트가 안 맞는 것이 매우 많아. ‘관계없음’ 이 대부분이다. 체크리스트가 무의미하다.” (시설관리)

“맞는 것만 거의 했죠. 뭐 맞는 것도 있긴 있는데 거의 보니까 체크리스트가 안 맞는 것도 굉장히 많아요. 그래서 ‘관계없음’ 이라고 쓴 것도 있는 거 같고, 보니까. ‘없음’ ‘없음’ 이, ‘없음’ 이 대부분인 것 같아요 저희랑 해당사항이 없다 보니까..” (시설관리)

업무의 부분적으로나마 고객을 상대하는 협력업체는 고객을 상대하면서 나타나는 문제에 대한 평가가 없는 것에 대한 문제제기도 하였다. 따라서 “위험성평가지표가 유통업에 있는 분은 잘 안 맞아서 스트레스 많이 받을 것”이라고 하였다.

또한 “매장마다 특징이 다 다른데 실무자가 아니고 컨설팅 회사에서 잠시 나와서 하는 것이 가능한가”라는 질문을 던지면서 임시적이고 일시적인 위험성 평가에 대한 반론도 제기하였다.

또 다른 문제는 협력업체 스스로가 위험성평가를 하는 것이 “시간이 없는데 작성할 여유가 부족”하여 “기존보다 업무가 늘어났다”고 보고 있다.

공생협력 프로그램 이후 지점과 협력업체와의 매주 회의가 있지만 매출 및 시정사항에 대한 이야기는 하여도 안전보건에 대한 이야기는 나누지 않는 것으로 나타났다. 원청도 비슷한 문제를 안고 있으면 문제해결이 쉬워지지만 협력업체만의 문제면 해결이 쉽지 않고 특히 비용이 드는 문제는 빠른 시일 내에 해결이 되지 않는 것으로 나타났다.

따라서 협력업체 대신 모두가 직영으로 운영하면 모든 문제가 잘 풀릴 것이라는 인식이 한편에 있고, 다른 한편으론 원청 직원과 협력업체 직원이 같은 문제를 안고 있는 것을 발굴하는 것이 협력업체의 안전보건 문제를 푸는 지름 길이라고 보고 있다.

“직영 직원과 같은 문제가 있으면 함께 해결하는데.... 근데 그게 제 힘으로 되는 게 아니니까. 저 같은 경우에는 저한테는 다 똑같다. 다 평등하다, 똑같다 그걸 혼자 생각을 했는데, 제 혼자서 그렇게 생각을 했다고 하는데? 나중에는 또 똑같아 지더라고요. 그런 것들을 바꿀 수 있는 것들은 사람이 마인드가 바뀌지 않는 이상은 안 될 것 같고. 아까 말씀드렸던 것 중에 이것들을 하나로 만들 수 있는 건, 제일 쉬운 건, 직영 직원들이 같이 참여될 수 있는 걸 만들어야지. 공생협력도 공생협력인데, (협력)업체 직원들을 챙겨주려면 어차피 회사에서 돈을 투자하게 만들 방법은, 직원들이 뭐가 불편한지를 먼저 알아야지. 직영 직원들이 불편한 것들을 업체 직원들이 똑같이 불편하게 느낄 거니까. 그 공통점을 찾아가고 그거로 가는 게 해결점이 아닐까 싶어요. 단지 업체 직원들만 위해서 뭘 해결 게 아니라.”

협력업체 입장에서는 개선에 대해 크게 기대하지 않는 분위기와 작은 개선 요구는 대체로 수용이 되고 있다고 보고 있다.

“자질구레한 것은 끝냈는데 큰 돈 들어가는 것만 못하고 있다.”

“직영, 협력업체 없이 다 직영이 되어야 모든 문제가 해결되는 것 아닌가?” (원청)

“직원식당 150만원 설비를 교체해주었고...우리 장비인데 우리가 돈을 내야죠...” ,
“크게 돈 들어갈 일이 없다....”

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

공생협력 프로그램을 어떻게 평가해야 할 것인지에 대해 질문하였다. 원청 담당자는 “(힘 있는) 본사에서 알아서 하는 것이 순서”라고 하여 어떤 평가지표가 발생해도 그 책임을 본사에서 갖는 것을 강조하였다. 다음은 원청 담당자의 진술이다.

“고용노동부가 보면 거의 대부분 공문 날리는 거 보면 자기 관할 점포들만 날리잖아요. 물론 본사들도 공문을 넣었겠지만. 실질적으로 신경 써야 할 사람들은... 위에 사람들이 신경을 쓰고 위에 사람들이 이거를 하려고 노력을 하게 해야 되는데, 제가 점장님한테도 아까 아침에 그랬어요. 위에 사람들이 움직이지 않는 이상 아랫사람들이 아무리 한다고 한 들 그건 최소한 그거밖에 안 되는 거죠. 안에 알맹이는 안 바뀌고 그냥 껍질만 까고 있는 거예요. 껍질만 까고 있는 거고. 이런 뭐 프로그램을 한다고 하면 본사 쪽에 예를 들어서 공생협력팀을 만들 수 있게끔 해야 되거든요.”

“...(평가는) 우리가 이야기할 사항이 아니고 이러한 개선 조치가 나왔으니 전체 마트 관할하는 주 회사의 결재권자에게 이야기하여 질문하는 것이 낫다”

또한 원청 담당자는 공생협력 프로그램이 협력업체를 위한 것이기 때문에 협력업체의 만족도를 조사하는 것이 평가지표가 될 수 있다고 응답하였다.

“갑측을 볼 게 아니고, 여기서 일하시는 분들.. 어차피 팀장님들도 면접하시겠지만 그분들이 만족을 해야 만족을 하는 거지. 갑측이 아무리 제가 ‘난 잘 했는데’ 그래도 백날 ‘저 직원들 왜 저리 잘난 척만 해’ 그러면 아무 소용이 없는 거잖아요. 평가 위주가 업체가 되어 된다는 거죠. 갑측이 아니고, 을측이 만족을 해야 이게 공생협력이지. 갑측이 만족하고, 뭐 공생협력에서 갑측은 자기 편들기밖에 안 되는 거지.. 을측이 만족할 수 있는 그런 어느 정도... 그게 아마 을측이 만족하면. 갑측에서 푸쉬(push)를 하고 어떻게 답을 만들 수 있겠지만은, 갑측에서도 뭐 그렇게 된다면 어느 정도 달라지지 않을까. 을이 만족하려면 자기들도 뭐 투자를 하든 뭘 하든 더 신경을 쓰지 않을까..”

“모르겠다” 라고 응답한 협력업체도 있어 아직 평가지표에 대한 질문 자체가 어색한 협력업체도 있었고, “맨날 시행 예정이다 하지 말고 뭘 요구를 하면 개선요

구부터 완료된 시점까지의 기간이 얼마나 걸리는지” 를 평가지표로 해 줄 것을 요청하였다. “백날 얘기해봤자” 되지 않는 현실을 반영한 응답도 있었다.

“이게 완전히, 강도가 높은 것들은 솔직히 그만큼 안전사고 날 수 있는 위험이 더 큰 거니까. 강도랑 그거까지 따져봐서 정말 시급한 거면 빨리 해 줘야죠. 강도가 완전 뭐 높게 나왔는데 계속 ‘시행예정이다’, ‘시행예정이다’ 하는 거는 문서상 밖에 안 되는 거. 강도가 어느 정도 낮고 이랬는데 이게 좀 고가의 장비고, 근데 강도가 낮아. 그럼 좀 딜레이(delay) 될 수도 있죠. 근데 약간. 높은 거는 빨리 빨리 해줘야 한다고 생각하는 거지.”

이제 시작한 공생협력 프로그램에 그 평가를 어떻게 해야 좋은지를 질문하는 것은 충분한 응답을 이끌어내기에는 시기적으로 이른 감이 있어 보이지만 원청 고위직의 결단과 개선의지, 협력업체의 공생협력 프로그램에 대한 만족도, 안전보건관련 요구사항 시점 대비 개선된 시점까지의 기간이 평가지표로 제안되었다.

바) 요약

면접대상인 대형마트는 공생협력 프로그램 자체에 대해서는 긍정적이었고, 이 프로그램으로 실제 관리가 될 수 있고, 가시적인 절차가 생긴 것, 사전계획을 할 수 있다는 점을 장점으로 들었다. 하지만 아직은 프로그램의 취지와 실행과정이 협력업체에게 친숙하게 다가가지 못하고, 새로운 일거리를 안겨준다는 인식이 강한 것으로 나타났다. 특히 안전사고가 적다고 생각되는 협력업체는 원청에게 위험성평가 및 서류 준비 등을 해야 하는 일로 업무가 증가한 것을 불편한 것으로 여겼다. 원청의 경우도 취지는 이해하지만, 본사에서 계획 및 평가의 상당부분을 의지를 가지고 본사에 속하는 마트 지점에 일괄적으로 처리하는 방식으로 문제를 해결해 주기를 바라는 것으로 나타났다.

유통업의 공생협력 프로그램의 적용범위는 타 제조업과 달리 사내·사외협력 업체로 구분되지 않고, 협력업체로 총괄하여 보고 있으며, 파견이나 도급에 의해 매장에서 일하는 영업쪽 업체는 협력업체에서 제외되었다. 공생협력 신청서는 간단하게 작성되었고, 외부 전문기관이 주로 역할을 하였으며, 고객을 상대하는 영업부문에 대한 계획은 생략되었다. 유통업의 특성으로 인해 규모가 큰 다른 제조업쪽의 원청과는 다른 상황에 처해있다는 인식이 원청의 입장에서는 존재한다. 또한 대형마트는 본사가 있어 공생협력 프로그램에 있어 원청 뿐만 아니라 다수의 원청을 총지휘하는 본사가 공생협력 프로그램에 있어 일정한 역할을 해 줄것을 기대하고 있다.

한편 위험성평가가 유통업체의 다양한 협력업체의 업무환경과의 관련성을 반영하고 있지 못한 것으로 보고 있다. 유통업은 타 제조업과 달리 다양한 유형의 비제조업 협력업체가 대상이라는 점과 고객을 상대하는 업무도 포함되어 있는데 현재의 평가방식으로는 이러한 상황을 제대로 밝혀내지 못한다고 인식하고 있다. 따라서 불필요한 위험성평가항목과 이 평가항목에서 사용된 용어도 이해되지 않는 부분이 있는 것으로 나타났다.

협력업체 대신 모두가 직영으로 운영하면 모든 문제가 잘 풀릴 것이라는 인식이 한편에 있고, 다른 한편으론 원청 직원과 협력업체 직원이 같은 문제를 안고 있는 것을 발굴하는 것이 협력업체의 안전보건 문제를 푸는 지름길이라고 보고 있다.

한편 유통업에서는 원청 고위직의 결단과 개선의지, 협력업체의 공생협력 프로그램에 대한 만족도, 안전보건관련 요구사항 시점 대비 개선된 시점까지의 기간이 평가지표로 제안되었다. 이번에 실시된 면접은 한 곳의 대형마트를 중심으로 원청과 협력업체의 상황을 살펴 본 것으로, 유통업에 속한 다양한 업체를 대상으로 면접이 수행되어 공생협력 프로그램의 다수를 차지하고 있는 유통업의 현실이 더 연구되어야 할 필요가 있다.

(2) 자동차제조업

가) 사업장 개요

면접대상 사업장은 자동차를 생산하는 원청과 2개 사내협력업체, 2개 사외협력업체이다. 국내 굴지의 자동차 대기업으로 근로자 수는 5,599명이며 매출액은 약 43조억원에 이르고 있다. 사내 협력업체로는 12개 업체가 포함되었고, 사외 협력업체는 15개소가 포함되었으나 공생협력 프로그램 실행 이후 두 곳이 프로그램을 하기 힘들다고 하여 빠져나간 상황이다.

사내협력업체는 원청과 같은 장소에서 부품생산을 하거나 조립라인 등에서 원청 직원들과 함께 일하고 있다. 사내협력업체는 대부분 기존 원청에서 일하다 퇴직한 간부급이 사장이나 소장으로 오는 경우가 많아 약 5~7년을 주기로 최고 경영인이 바뀐다. 사외협력업체의 경우도 되도록 원청에서 퇴직한 사람을 “문제가 터질 때 해결하기 위해” 고용하는 경우가 종종 있다고 한다. 원청 회사의 부품을 납품하는 일을 주 업무로 하고 있으며 생산품의 70~80%가량이 원청으로 납품되고 있다. 외국인 근로자가 상당수 고용되어 있다.

〈표 3-23〉 자동차제조업 면접 대상업체

자동차제조업	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	자동차	5,599명
2	사내협력업체	자동차 부품	72명
3	사내협력업체	자동차 부품	41명
4	사외협력업체	자동차 부품	73명
5	사외협력업체	자동차 부품	21명

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

공생협력 프로그램에 대한 인식을 알아보았다. 자동차제조업 원청은 공생협력 프로그램에 대해서는 긍정적인 반응을 일단 보였다. 원청과 협력업체의 안

전보건문제를 과거와는 달리 보다 체계적으로 할 수 있는 시스템으로 인식하고 있었다. 프로그램 자체는 긍정적인 부분이 많지만 “실효성”을 갖는 실질적인 프로그램으로 정착되어야만 진정한 의미의 긍정적인 측면이 있다고 보고 있다. 특히 “협력업체의 안전보건에 대한 마인드가 다 다르기 때문에 고용노동부처럼 관청이 움직여 취지를 살려서 프로그램을 움직이는 것이 중요하다”고 보고 있다. 이러한 원청 담당자의 인식은 실제 사내협력업체와 안전보건활동을 할 때 생각보다 협력업체의 사장이 그 중요성을 잘 모르고 있는 경우를 종종 경험해서 나온 이야기이다.

“사업 설명회 때 고용노동부에서 진행하는 거라고 생각을 했는데, 근데 실질적으로 원청이나 협력업체나 간과할 수 없는 부분이 있잖아요. 사회적으로 책임을 져야 되는 거고, 그래서 그거 꼭 뭐 해야 될 필요성은 되게 많이 느꼈어요. 근데 이거를 해 나가면서 과연 진짜 설명회 때도 말씀을 드렸는데, 형식적인 게 아니라 실질, 정말 진짜 협력업체에 진짜 안전 보건 지원 활동이라든지 그런 걸 할 수 있는 방향으로 개선이 돼야 되거든요. 주먹구구식으로? 니네 뭐 해라! 우리는 언제까지 안 되면 안 된다! 우리는 그러면 하고, 우리는 당연히 하겠죠. 그렇지만 실질적으로 그런 사업 자체가 포커스 자체가 실효성 있는 방향으로 맞춰지는 게 제일 중요하다고 말씀 드리고 싶어요.”

“저는 중소기업 근무도 해 봤지만은, 안전보건 마인드랄지 의식 자체가 되게 수준이 저는 낮다고 생각을 해요. 그렇기 때문에 이걸 이끌어 나가려면 그쪽 그 협력업체 담당자만의? 순수 의사로는 끌어 나가기 힘들어요. 진짜 거기도? 탑(top)에서부터 ‘야, 이거는 해야 된다’ 해야 되는 거지.”

특히 협력업체 담당자가 할 일이 많은 경우 프로그램의 취지가 잘 살려지지 못하고, 참가에도 어려움을 토로하는 것으로 나타났다. 다른 사항에 비해 안전보건 이슈가 밀리는 현실을 보여주고 있다.

“일단은 뭐 실무자 쪽에서. 실무자쪽이 많은데, 다 그런 건 아니고. 한 두 업체가 좀 그랬어요. 자기네는 잘 하고 있다. 잘 하고 있는데 왜 그렇게 하나. 어떤 데는 뭐 사장님 의지로, 자기가 맡은 업무가 여섯~일곱 가지 된다. 근데 이것까지 하면 자기는 총무과 담당도 하고 뭐 시설 쪽 업무도 하고. 무슨 인사 쪽 업무도 다 하는데, 이것까지 하면 ‘난 어떻게, 퇴근하지 말라는 거냐!’ 근데 저는 뭐 안전 쪽만 하니까 괜찮은데, 그 분들은 할 게 엄청 많은 거예요. 근데 설득을 많이 했어요.”

사내협력업체의 경우도 긍정적으로 받아들이는 부분이 큰 것으로 보고 있다. 공생협력 프로그램에 대해서는 근로자가 참여하여 위험을 밝혀내고 개선을 할 수 있는 제도로 보고 있다

“처음에는 뭘 한대요, 그래서 교육을 한 번 받았어요. (대행업체) 그 쪽에 다들 와서 이런 프로그램을 실시하니까 한 번 소장님들도 들어보라, 해서 교육을 받았죠. (Q. 뒤에 대해서 들으셨죠? 교육은?) 위험성평가의 취지가 뭐고, 어떻게 작성을 하고, 어떻게 관리를 해야 되느냐 이런 것에 대해서 했는데... 처음에는 저도 설명을 하는데 잘 모르겠더라고요. 무슨 책자 주고, 그래서 책자 한 번 보고 그러고 실제로 한 번 작성을 해 보면서... 작업자들한테도, 이거 보니까 예전에는 어떻게 보면 내가 주가 되어갖고 이렇게 찾아다니고 다치고 나서야 알 수 있는 그런 상황이 될 수도 있는데, 이걸 본인 스스로들이, 작업자들이 봐 갖고 한 거에 대해서 평가를 할 수 있다.... 오히려 내 생각으로는 좋은 것 같다고 작업자들에게 얘기를 하고, 작업자들도 대체로 다 긍정적이예요.”

특히 사내협력업체의 경우 위험성평가가 원청 뿐만 아니라 사내협력업체 근로자가 참여하여 개선할 수 있는 제도로, 빨리 개선이 된다면 좋은 제도가 될 것으로 평가하고 있다.

“안전 교육 시간에도 그 위험성평가에 대해서 교육을 했거든요. 이런 취지다, 이 건 예전에는 사업주가 중심이 되어왔고 실시를 한 거지만 이제는 내 몸 내 스스로 지킬 수 있고, 좀 더 환경을 개선할 수 있는 상황이 여러분들한테까지도 왔다... 그러니까 여러분들이 작업을 하면서, 그리고 왔다 갔다 하면서 보면서 느낀 것에 대해서 얘기를 해 줘라, 그러면 내가 얘기를 정리를 해서... 즉각적으로 조치를 취할 수 있는 건 내가 하고, 그렇지 않은 부분에 대해서는 보고를 해서 고칠 수 있도록... 최대한 빠른 시간 안에, 할 수 있도록 나름의 노력을 하겠다고 했죠.”

특히 올해는 시간이 촉박하게 진행되어 내년부터 프로그램이 제대로 실행되면 실질적인 효과도 거둘 수 있을 것으로 기대하고 있었다. 그러나 아직도 협력업체의 사장이나 담당자의 인식이 매우 낮아 공생협력 프로그램이 제대로 실행되기 위해서는 협력업체 고위직의 인식전환이 매우 중요하다고 보고 있다. 면접을 한 원청 담당자는 작년에 ‘상생협력프로그램’도 수행했는데 “오죽하면 그때 우리 좀 빼달라고 했겠는가. 정말 할 일이 많았다. 다른 사업장보다 일이 많았다.”며 원청의 어려움도 토로하였다. 그러나 이번 공생협력 프로그램은 ‘긴 호흡’을 가지고 실행했으면 하는 바람을 갖고 있다.

“첫 해라서 조금 삐걱거리고 근데 처음에 그런 거에서 최초 처음에 시행되어서...어찌됐건 안전 보전에 대해서 같이 고민할 수 있는 생각이 되고. 그리고 원청 입장에서든 진짜 대기업에서 총무라든지 그런 부분에서라도 당연히 해야 될 부분인데, 진짜 총무과장님이 안전보전에 대해서 전혀 모르시는 분들도 있어요. 이걸 하면서 안전 보전이 뭔지는 알고, 해야 될 필요성은 뭔지는 알 수 있는 그런 계기가 된다는 거죠. 우리가 나가서 점검하는 일을 하면 뭐가 문제지는 알아요. 그걸 모르는거랑, 문제가 있다는 걸 아는 거하고는 하늘과 땅 차죠. 그런 부분에서 당연히 필요한 부분이라고 생각을 해요. 좀 보완을 하고 이거를 단기간의 그 실적을 도출하기 위해서 하기 보다는, 정말 이 협력업체한테 도움이 되겠

다고 그러면 장기적으로 계획안을 좀 탄탄하게 가지고? 그리고 또 원청 ‘너네만 하라!’ 이거 아니고, 원청도 공장도 같이 참여를 해서? 필요한 것을 각자...”

사내외협력업체의 경우 “취지는 좋을 수” 있겠지만 여러 가지 프로그램에 함께 하기 어려운 점을 지적하였다. 사내협력업체의 경우 “일이 많아진다” 점을 들었다.

“한 번 더 작업자들에게 얘기도 해야 하고, 현장도 돌아봐야 하고... 물론 뭐 제 일이에요, 제 일인데... 하나로 끝날 일을 또 이중으로 별도로 해야 하나까... 이게 낭비 아니냐. 뭐 물론 이걸 낭비라고는 생각 안하지만요. 이거하고 또 이거는 다르잖아요. 위험성평가는 작업자들의 직접 면담에 의해서 나오는 거고, 이거는 주로 관리자 쪽에서 나오는 거고. 그러다보니 보는 시각이 다를 순 있어요. 그 부분에 대해서는 저도 긍정적인데, 그걸 취합해서 처리하고 하는 일은 제 몫이니까 일이 많아진다는 그런 느낌을 받는 거죠.”

사외협력업체의 경우 회사 형편상 프로그램에 참여하기가 어렵다고 보고 있다. 면접한 사외협력업체뿐만 아니라 다른 사외협력업체도 상황은 비슷할 것으로 보고 있다. 인력이 충분하지 않은 가운데 공생협력 프로그램이 요구하는 서류준비 등에 시간을 할애하기가 현실적으로 어렵다고 보고 있다.

“솔직히 얘기하면 저도 업무를 해야 하는데, 이런 프로그램도 또 해야 하나까... 솔직히 거기 오신 분들도 뭐 다 억지로 연락 받고 오신 상황이고... 우리 회사는 이런 거에 참여할 상황이 아니다, 빼 달라 서로 뭐 이런 식으로도 얘기하시더라고요. 저는 아무 말 안했지만 솔직히 같은 입장이죠. 하면 물론 좋기야 좋겠죠... 목적은 참 좋죠. 그런데 아무래도 중소기업은 일이 많으니까요. 제가 이 부분에 관해서는 지금 대한 안전 보건 쪽에서도 자료를 자꾸 추가로 요청을 해요. 사진을 더 찍어달라, 뭐 해달라 등등.... 근데 바쁘게 일하는데, 내일까지 보내줘야 되

요 이러면... 지금도 또 하나 자료 보내줘야 되요. (Q. 어디서요? 뭐하는 곳에서요?) 원청 공장 안전 그 대행업체 쪽에서도 자료를 가끔 요구하고 하니까요.”

다) 신청서 작성과 개선안

공생협력 프로그램 신청서 작성과정을 질문해 보니 고용노동부에서 요구하는 형식에 맞추어 세부적인 계획 방안을 작성해서 제출했다고 한다. 문제는 협력업체 중 참가하지 않겠다고 한 곳이 있어서 설득을 해야만 했던 경험을 이야기했다. 대부분의 협력업체는 참여를 했지만, 해당 지역에 본사와 관련하여 원청 포함한 3곳이 원청인데 다른 원청으로 가 버린 협력업체, “힘들다고” 참가하지 않은 곳이 두 곳이 있었다.

“처음에는 (협력업체들이) 좀 부정적이더라고요. 왜 괴롭히냐.....우리는 이런 거 안 해도 지금 바쁜데, 뭐 이런 걸 ○○(원청)에서 얘기를 하시냐. 이렇게 좀 그런 게 많았어요. 근데 우리는 어차피 해가지고 같이 가야될 부분이니까. 처음에는 설득 작업을 하는 데 애를 좀 먹었어요. 이거를 옛날같이 “하세요!” 뭐 이거 아니고. 안전이라는 자체가 이렇게 어찌보면은 협력업체하고 관계는 전혀 유기적인 관계가 없거든요. 우리(원청 내부) 같은 경우에는 (부서간) 직접적으로 유기적인 관계가 있잖아요. (협력업체에게) 좀 더 설득작업도 많이 했죠.”

협력업체의 범위에 있어서 사외협력업체 중 “거래가 더 이상 없다”거나 “할 여력이 없다”고 한 협력업체는 프로그램에 참가하지 않은 경우가 있었고, 시간이 지나면서 고용노동부가 청소, 식당 등을 포함하라는 “지시”에 따라서 최초의 협력업체 범위보다 확대되었다고 한다. 특히 해당 원청은 “20개 협력업체가 안 되면 혼나는 줄 알고”, 또 신청서에 포함된 협력업체가 많으면 좋은 평가를 받을 것으로 기대하여 되도록 많은 협력업체를 포함시키려고 하였는데 나중에 보니 해당 지역에서 “가장 많은 협력업체가 포함되어 있었다”고 한다.

신청서는 “처음부터 외부에서 작성해 주는 곳이 없어서” 자체적으로 “기본적인 방향을 설정하고, 큰 틀을 잡은 다음”, “공생협력단을 구축하고”, “공생이라는 부분이 있으니 시스템을 만들었다”고 한다. 시간이 지나면서 위험성평가나 안전점검 영역을 추가하였다. 공생협력단은 5개 기관을 선정하였는데 원청, 사내협력업체 2곳, 사외협력업체 2곳과 산업안전보건공단을 포함하였다고 한다. 공단은 기술적 지원 등을 함께 하면 공생 프로그램을 하는데 “보탬”이 될 것으로 판단하였다고 하였다. 공생협력 프로그램의 최종결정자는 실장으로 되어 있는데 본사로 일괄적으로 보고가 되고 있기 때문에 사장으로 할 수 없는 이유라고 하였다.

신청서에는 협력업체들이 쉽게 사용할 수 있는 교육자료, 관리자가 공생협력 프로그램 직원 교육을 할 때 사용할 수 있는 매뉴얼 작성 온라인에 멘토링 난을 만들어 “언제든지 필요할 때 도움을 줄 수 있도록”하는 것을 기획하고 있다.

그렇다면 이러한 원청의 계획 내용은 협력업체에게 어떻게 다가가고 있을까? 사내협력업체 면접 대상자는 담당자와 근로자의 의견을 취합하여 해당 사업장에 대한 상황을 보고는 한 것으로 보이나 취합된 정보가 어떻게 신청서로 작성되었는지, 현재 공생협력 프로그램의 계획 내용이 무엇인지는 알지 못하였다. 또한 “어떤 부분을 사내협력업체가 챙겨야 하는지”를 잘 모르고 있다고 하였다. “협력단이 만들어진” 상황도 잘 알지 못하고 있었다. 실제 신청서에 포함된 단순한 내용, 예컨대 안전보건자료 메신저를 통한 멘토링 시스템도 존재하고 있는지도 모르고 있었다. 이는 신청서 작성시 사내협력업체의 적극적 참여, 신청서 내용의 홍보, 사내협력업체가 책임과 권리에 대한 내용이 구체적으로 명시되어야 함을 의미한다.

“일단 작성을 해서 저희가 보고를 드렸죠. 이거는 우리가, 제가 했습니다. 이거는 원청에서의 도움이 필요합니다. 그렇게...”

“ (신청서 제출) 이 부분에 대해서는 제가 잘 모르구요. 그런데 아마 취합을 하셨을 거예요. 신청서를 달라고 해서 제출을 했고, 거기서 이제 취합을 해 갖고..... 그 다음에 어떻게 됐는지는 저는 잘 모르겠어요.”

라) 위험성평가의 현실과 개선안

위험성평가에 대해서는 원청도 교육을 받았고, 사내협력업체는 자체적으로 교육을 실시하였다고 응답하였다. 협력업체의 위험성평가는 원청과 대행업체인 전문기관이 함께 나가서 실시하였다고 한다. 그러나 워낙 주어진 시간이 짧아서 제대로 된 평가가 이루어지지 않았다고 보고 있다.

사내협력업체와는 프로그램 관련하여 상당히 협조가 잘 되고 있는 것으로 평가하고 있다. “사내는 100% 참석이구요. 완전히 참석 잘 하고요 되게 일 열심히 하고요. 사내는 당연히 협조가 잘 되고, 제가 보기에 80% 이상 협조가 잘 되는데 한 두 개 업체가 조금 그 협조가 안 되는” 상황이라고 보고 있다. 사외 협력업체와는 사내협력업체와는 다른 거리감이 있는 곳으로 보고 있다.

“저희는 그걸 제일 염두를 두었어요. 니네가 니네 임의로 하지 말고 작업장마다 충분히 공유를 하고 그거에 대해서 협조를 얻고 설명을 해라. 이렇게 얘기를 했어요...(그런데) 시간이 너무 촉박했어요. 저희 그 때 지금 26개 업체예요. 근데 제가 뭐 이것만 하는 게 아니고요. 좀 시간상으로도 너무 촉박했어요” .

이런 이유로 올해 시행된 위험성평가는 그 질적인 면에서 취약할 수 밖에 없다고 하였다. 따라서 내년부터는 충분한 시간을 두고 위험성평가를 해야 한다고 제안했다.

“원래는 일주일에 한 업체예요. 일주일에 한 업체 간다고 생각해 보세요. 그 업체에 일곱, 아니 다섯 번을 나간다고 생각해 보세요. 하루에 만나질 나가는 거랑

일주일 매일 나가는 거랑 얼마나 위험성평가의 그런 퀄리티(quality)가 틀려지는 거죠. 설비 같은 거 검토하는 게 반나절 가지고 나오는 게 아니잖아요..”

이렇게 진행된 위험성평가 평가 결과를 어떻게 실행할 것인가라는 질문에 “오더가 오면 일단 해야죠” 라며 개선을 하겠지만 실제 개선사항을 다 실행하기는 어려울 것으로 보고 있다. 평가 결과 개선안이 130여건이 발생했는데 예산이 많이 들어가는 개선안은 뒤로 밀릴 수 밖에 없다고 보고 있다.

“저희가 파악을 다 하고 있어요. 표지판이라든지 어떤 게 필요하신지. 제일 필요한 거, 제일 급한 게 일단 해야될 거 아니예요. 설비라든지 이런 건 나중에, 2차적인 거고. 제일 필요한 거 모랄 교육, 그 다음에 뭐 표지판, 매뉴얼, 안전작업 절차서 이런 것들 하는 방법. 그러니까 물고기는 주는 것보다 저한테 잡는 방법을 알려주는 게 제일 필요하더라고요. 그런 부분을 신경을 많이 쓰려고 계획을 하고 있습니다.”

평가는 4M과 PSM도 병행하였는데 공생협력 프로그램에서 안전의 문제를 주로 다루는 것 같아서 4M을 주로 사용하였다고 한다. 개선의 우선순위는 등급에 따라서 처리할 예정이라고 한다. 해당 원청의 경우 공생협력 프로그램에 투자된 예산은 프로그램 실행이전에도 사용하였던 도급법에 의한 2억 원과 사외협력업체가 이번에 포함됨으로서 3,500만원을 추가하였다고 한다. 12개 사외협력업체에 3,500만원이 책정된 셈이다.

원청의 담당자는 공생협력 프로그램이 제대로 되기 위해서는 협력업체의 마인드가 바뀌는 것이 중요한데 안전보건에 신경을 쓰고 사장이 의지가 있어야 된다고 보고 있다. 어떤 사내 협력업체는 “앉아서 일하면 땀 생각한다”고 일하다가 앉는 의자를 다 빼버린 경우가 있다고 하였다. 그게 몇몇 협력업체의 현주소라고 보고 원청에서도 노력은 하지만 협력업체의 의지도 중요하다고 강조하였다.

“줄고, 줄수도 있다고 하는데. 아니 저 분들 하루에 8시간, 잔업까지 하면은 하루에 10시간 11시간 일하시는데 서서하시면 다리가 당연히 아프지 않냐. 허리도, 잘 아시잖아요. 이마트나 홈플러스 같은 데서 계산하시는 분들 다 의자 갖다 놓고 하시는데 이게 무슨... 응. “아...!” 뭐 변명을 하시더라고요. 설비를 바꾸라는 것도 아니고 아니 간이의자 맞추려면은 그런거 해봐야 만원이면은. 응, 의자 좋은 거 사라는 것도 아니고, 뭐 사면은 만원이면 사는 건데 작업자 10명 이라 봐야 10만원. 좋은 거 산다고 그래도 20~30만원이면 충분히 개선되는데...”

한편 사내협력업체는 안전보건 교육을 월말에 두 시간씩 하고 있었으며, “사내협력업체는 원청의 장소를 빌려 쓰고, 운영하며, 사람만 대 주는 곳”이기 때문에 원청에서 사내협력업체의 문제를 해결해줘야 한다고 보고 있다. 건강검진을 받고 한방병원을 사내협력업체 근로자가 이용하고 있었다. 그러나 면접대상자인 안전보건담당자이자 소장은 안전에 대한 문제의식은 있으나 보건분야는 노동환경보다는 개인적 관리로 보는 경향이 높았다.

“보건 쪽은 작업자들도 그렇고, 뭐 어떻게 보면 본인 스스로 몸 관리를 하는 것도 있고 그러니까. 그런 부분에 대해서는 나름 철저한 편이죠. 왜냐하면 본인들이 어느 정도 되면 체력이 좀 딸린다 싶으면 여기 스포츠센터도 있어서 배드민턴도 치고... (Q. 안에 다 있나요?) 밖에 있죠. 후문 쪽에 있어요. 좀 할인이 많이 되죠. 배드민턴도 치고, 탁구도 있고 수영도 할 수 있고. 자체 내에 휴게실에도 탁구대가 있고요. 배드민턴 칠 수 있도록 선도 그어져 있고, 그렇게 되어 있어요. 휴게실은 에어컨도 있어요. 쉬는 시간은 한 15분이래서 그 때는 좀 그렇고, 점심시간에는 식사하고 와서 에어컨 켜 놓고 좀 주무셨다가 오시고. 요즘엔 또 날씨가 더우니까 조금은 다들 예민해져 있더라고요.”

위험성평가에 대해서는 노사합동점검을 통해서 안전보건 문제를 다루고 있는데 공생협력 프로그램과 “중복”되는 것이 아닌가 하는 인식이 강했다. 노동

조합지회, 원청, 안전팀, 협력업체가 다 같이 모여 점검을 하는 시간이 따로 있기 때문이다.

“노사합동점검이라고 해서 노조에서도 나오고, OO지회에서 한 분 나오고, 저희 협력업체에도 대의원 분들이 있어요. 그 분들도 오시고, 저도 참석하고 해서 작업장을 둘러보고 작업자와 면담을 해요. 불편한 점 등을 체크하고 업체 별로 정리를 해서 그 중 별도로 저희가 수리할 수 있는 부분은 자체 수리도 하고, 저희가 좀 어려울 만한 부분은 부탁을 드려서 (원청) 측에서 도와주고요. 또 조합에서는 그걸 요구를 해요. 다음 분기 때 전 분기 때의 지적 사항이 어떻게 됐나, 개선이 됐나 그 자료를 수집하죠.”

더 나아가 위험성평가를 대행업체가 짧은 시간안에 해야 하는 상황이 되다 보니 협력업체에 대한 위험성평가가 제대로 실행이 안 된 것으로 보고 있다. 공생협력 프로그램의 발표 이후 신청서 작성 및 위험성평가 등이 시간이 부족한 상황에서 진행되다 보니 나온 결과로 보고 있다. 또한 위험성평가가 어려우면 형식적으로 하는 경우가 많으므로 “쉽게” 할 수 있는 방향으로 가야한다고 진술했다. “번거롭기는 하지만 (사내협력업체) 직원들에게 용지를 돌려서 부족한 점이 무엇인지 받아보기도 하는데” “하다보면 요령이 생길 것은 같지만” 시간이 걸릴 것으로 판단하고 있다.

“일단 처음이니까... 저도 어떻게 보면 그냥 편하게 얘기해서, 작성 빨리 해 갖고 빨리 교육해서 언제까지 달라, 작업자들한테 뭐가 문제인지 얘기를 해 달라 부랴부랴 해서 하는 거예요. 그 중에 문제 되는 것도 있고, 좀 사소한 것도 있고 그런데 어떻게 보면 이번에는 좀 쫓기면서 하지 않았나 하는 생각이 들어요. 그런데 제 생각으로는, 차후에 이게 계속 지속이 된다고 하면 그러면 좀 더 시간적 여유를 갖고 좀 더 세밀하게 할 수 있지 않겠나 하는 생각도 들어요.”

안전보건문제를 어떻게 해결하고 있는지 사내협력업체의 의견을 물어 보았다. “작은” 부분은 알아서 해결해 주고 있으며 “노동조합이 강성이기도 하여”, “나름대로 신경을 써 줘서” 어려움을 해결해 주고 있다고 하였다.

“작업장 안에서는 다치지 않아야 하니까, 저희가 알아서 관리를 하죠. 저희가 할 수 없는 부분에 대해서는 뭐 가령 천장에서 비가 샌다 이런건 저희가 어떻게 할 수 없는 부분이니까 원청에 요구를 하죠. 저희가 애로사항에 대해 말씀을 드리면 합의를 해서 기한이 나오면 작업자들에게 얘기도 해 주고요. 해결될 때까지는 저희가 임시방편으로 알아서 한다거나 하죠.”

신청서 제출할 때 “...계단 식이었는데 이걸 경사로로 바꿔달라... 왜냐하면 위에서 하는 작업이 있는데, 위에서 하면 계단을 오르락 내리락 하면 넘어질 수도 있잖아요. 그래서 경사로로 바꿔달라고 했더니 즉각적으로 위험하다, 잘못하면 넘어져서 다칠 수도 있다고 생각하셨는지 철판을 대서 경사로로 해 갖고 미끄러지지 않게 해 주셨어요.”라고 진술한 것으로 미루어 개선계획이 일부 시행되고 있는 것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 면접시 질문을 반복해서 해 보니 사내협력업체가 원하는 바를 원청이 제대로 해결해 주지 않는 부분을 이야기하였다. 빠른 시일내에 개선이 되지 않고 한 두달 까지 가는 경우가 있어 문제해결의 기간이 긴 것이 사내협력업체의 불만이였다. 또한 원청의 직원들에게는 다 해 주는 것(냉풍기 설치)을 옆 라인에서 일하지만 해결이 안 되고 있는 것도 요구사항인 것으로 밝혀졌다. 다시 말해 개선요구와 완료시점까지의 기간과 원청 근로자에게는 개선된 부분이 사내협력업체에게는 예산상의 이유로 해결이 되지 않은 것이다.

“음... 저희가 원하는 거에 대해서 바로바로 처리가 안 된다는 거요. 만약 제 꺼다 하면 여기를 어떻게 한다 그러면 돈 들여서 바로 하면 가령 이틀이면 될 일을 ... 2주 이렇게 딜레이 되고... 어쩔 때는 뭐 한 달, 두 달 이렇게 갈 수도 있

고요. 그런 부분에 대해서 조금 애로는 있죠. 왜냐하면 우리의 소관을 좀 벗어난 것이기 때문에, 여기서도 예산을 따야 되잖아요. 그런 부분은 또 해야 되니까, 그게 좀.... 애로죠.”

“지금 저희 작업 현장이 좀 더워요. 그래서 냉풍기를 얘기를 했었는데, 그런데 이 한 대 값이 너무 비싸다보니까.... 제가 알기론 한 70~80만원 하는 것 같더라고요. (Q. 근데 한 대만 가지고는 안되잖아요?) 한 대 갖고는 안 되죠. 저희가 8대 그 정도 필요해요. 그러다보니까 그런 부분을 얘기를 했는데, 그게 쉽지가 않아서.... 근데 또 작업자들 불만이 그런거예요. 여기는 작업자들 라인이다, 하면 옆에는 원청 라인이에요. (Q. 옆에서 같이 일하는 거예요?) 아뇨, 라인은 달라요. 이쪽에서는 저희만 일하고, 저쪽에서는 원청만 일해요. 한 공장 내에 라인이 다르게 구분은 되어 있는데.... 그런데 어느 날 봤는데, 저기는 냉풍기가 설치가 되어있는 거예요. 그런데 우리는 안 되어 있네... 그럼 우리는 뭐냐, 그렇게 작업자들이 얘기를 하죠. 그래서 저도 얘기를 하죠. 그래도 저 쪽이, 형님이 다 해야지 아무도 챙기고 그러는 거 아니냐. 조금만 더 기다려라, 해줄거다. 일단 본인들이 먼저 시원해야지, 왔을 때 우리가 더운 걸 알 것 아니냐. 그런데 아마 올해 안에 될 것 같아요. (Q. 언제 얘기하셨던 거예요?) 그게 아마 3년 전에 얘기 나왔을 거예요. 선풍기는 있죠. 그런데 제트팬(?) 이라고 해서 선풍기보다 더 센 바람 나오는 거..... 좀 길고요 파이프같이 해서 짜주는거예요. 근데 문제는 뭐냐면- 차가 이동해서 들어오잖아요. 그럼 거기서 열기가 나오잖아요. 그러니까 거기서 선풍기 바람을 쐬어봤자.... 저희 보다는 뭐 밖에 더운 데도 많겠죠. 저희 작업자들은 예전에는 일을 많이 안 했대요. 전에는 일이 없어서 만나질만 일하고, 뭐 여름에는 예전엔 대체로 파업도 많이 하고 그래서 더운지를 몰랐대요, 솔직히. 그런데 요즘에는 (원청이) 차가 잘 나가잖아요?”

1차 하청업체로서 원청과의 관계를 맺고 있는 사외협력업체는 “한달에 두 번씩 대행업체인 보건관리 업체에서 점검”을 해주고 있으며 “한 달에 한 번 대행업체에서 준 자료를 가지고 교육을 하고 있다.” 보건 분야는 1년에 한번

건강 검진을 한 후 이 자료를 토대로 한 달에 한 번씩 간호사가 와서 근로자의 고혈압, 당뇨 등의 점검을 해 주고 있다고 한다. 법적 조치 때문에 보건위원회가 형식적으로 있는 한 사외협력체는 실질적으로 운영은 안 되고 있다고 토로하였다. 따라서 전체적으로 볼 때 최소한의 법적 기준을 지키고 있는 것으로 보인다.

유해위험요인에 대해서는 안전보건 담당자가 “위험한 일은 없고” 작업자의 자세가 문제라는 인식이 강한 것으로 나타났다.

“...저희는 현장에 가보면 그렇게 위험한 게 있지가 않아요. 예전에는 좀 위험한 경우가 있었는데, 지금은 기술이 좋아져서요. 옛날에는 ??제품이 있으면 그걸 또 자르고 했는데- 그걸 한 공장에서 다 할 수 있게 하느라 ??가 이제 없어서 위험한 일 하는 건 딱히 없어요. 거의 부주의죠. 굳이 말하자면 무거운 걸 들 때 허리를 뻐다거나, 지게차가 지나갈 때 피하다가 부딪히거나 뭐 그 정도고요. (Q. 보건 쪽은 문제 없으세요?) 네, 보건 쪽으로도 딱히 뭐 문제는 없습니다.”

큰 유해위험요인은 없다 할지라도 개선할 사항에 대해서 사외협력업체의 입장이 먼저 요청할 수 있는 위치에 있지 않다고 보고 있어 개선이 어려움을 시사하고 있다.

“아무래도 저희가 대기업에 먼저 청하기는 어렵죠. (Q. 하고 싶은데 못하시는 것도 있죠?) 일단 기회도 없고, 있다 하더라도 저희 입장에서는 어렵죠.”

사외협력업체의 경우 사내협력업체와는 달리 한 달에 한 번 하는 “노사 합동점검”도 없으며 “굳이 함께 만나야 할 이유도 없다”라고 보고 있다.

“현장직 근로자들은 아무래도 거의 일하러 회사에 오는 것이기 때문에, 그런 쪽에 관해서는 거의 요구도 안 해요. (질문: 요구를 안 하는 것 같으세요, 못 하는 것 같으세요?) 그냥 안 하는 것 같아요. 해도 안 될 것 같은 것도 있고.....”

위험성평가는 원청 담당자와 원청의 안전보건대행업체가 사외협력업체를 방문하여 실시하였다. 위험성평가에 사외협력업체의 직원들의 참여는 크게 없었으며 담당자가 “알아서” 서류를 준비하고 있었다.

“처음에 (원청) 그 쪽하고, ○○○○○○○○○(보건전문대행업체) 쪽하고 한 번 순찰을 돈 다음에- 아 돌기 전에 자료를 저한테 이메일로 보내주셔서 저희 공정 순서를 좀 기재해달라고 하셨어요. 그리고 거기에 대해서 문제점 같은 거나, 보완해야 할 점들을 적어달라고 해서 그걸 보내드렸고요. 그리고 오셔서 다시 보시고 나서 추가적으로 자료를 요청하셔갖고 이메일로 제가 보내드리고요. 지금 마지막으로 또 제가 자료 보내줘야 할 게 있거든요. 지금 현재 그런 단계예요.”

사외협력업체의 입장에서 볼 때 이러한 과정의 문제는 자신들의 대행업체가 오래 동안 현장을 점검해서 알고 있는데 원청의 대행업체가 간단한 점검을 해서 과연 위험요인을 제대로 파악 수 있겠는가라는 점이다. 원청과 협력업체 양측의 안전보건 대행업체가 달라 이중적으로 활동을 할 수 밖에 없고, 원청의 대행업체의 형식적인 평가가 그리 유효하지 않다는 생각이다.

“... 솔직히 (원청의) 안전 보건팀하고 대행업체하고 ○○○○○○○○○(대행업체) 그 팀하고 다 오셨는데, 아무래도 저도 저희 회사 공정 설비 같은 걸 담당자가 아니니까 알아도 완벽하게는 알지 못하잖아요. 그런데 그 분들은 그걸 다 처음 접하는 거라 생소하니까, 이게 뭐예요? 이게 뭐예요? 그러시니까요.... 아무래도 그렇게 모르는 상태에서 오니까 이게 도움이 될까 하는 생각이 들었죠. 이게 뭐예요, 이게 뭐예요 그렇게 (원청)측에서도 물어보고 다들 물어보니까 이게 도

움이 될지..... 저희 쪽에 오시는 분이 그래요. 내가 오면 더 잘 할 수 있을 텐데... 아무래도 저희 회사를 한 10년 동안 보셨으니까. 회사 현장에서 위험한 거 지적사항 같은 거는 보시고 지적하시면 되니까... 처음 오시는 분 보다는 명확하게 잘 아시니까요. 차라리 그렇게 의뢰를 하는 게 위험성평가에 도움이 되지 않을까 해요.”

더 나아가 “지금도 안전보건 위험성평가”를 하고 있는데 “고용노동부에서 이걸 굳이 또 해야 하는 이유를 모르겠다”고 한다. 즉 기존의 작업환경 측정 등의 문제와 현재의 공생협력 프로그램의 구별 및 차이점에 대한 설명이 필요한 것으로 보인다.

게다가 원청에서 사외협력업체를 위해 개선할 수 있는 것에는 한계가 있어서 공생협력 프로그램이 어디까지 실효성을 거둘지에 대한 회의도 보이고 있다. 형식적인 평가만 하고 해결되는 부분이 많지 않다는 것이다.

“원청 측에서도 1차 하청업체니까 지원해줄 수 있는 부분은 지원을 해준다고 하는데, 솔직히 어렵게 보고 있거든요. 왜냐하면 원청에서도 할 수 있는 게 한계가 있기 때문에... 제가 보기에는. 그래서 그렇게 크게 바라지는 않기 때문에... (Q. 바라지도 못하는 상황이고?) 네, 그렇죠...”

“저는 이걸 하는 이유를 명확하게 잘 모르겠어요. (Q. 어떤 면에서 가장 이해가 안 되시는 거예요?) 일단 저희 회사에서 그 공생협력 프로그램을 한다고 해서 실질적으로 저희 회사에 득이 되는 것이 뭐가 있을까 생각이 들죠. (Q. 검사만 하지 고쳐지는 건 아무것도 없는데?) 그렇죠. 솔직히 말하자면 왜 하는지 모르겠고, 크게 도움이 되지 않을 것 같아요.”

공생협력 프로그램이전에는 회사 자체 내에 안전보건을 담당하는 부서가 있던 사외협력체의 경우 “그때는 그래도 보완되는 것이 있었는데” 부서가 사라지고 난 후에는 회사 내부적으로도 해결이 안 되고 있는 상황이다. 여기에 공생

협력 프로그램까지 도입이 되고 나니 “일만 많아지고” 해결은 잘 될 것 같지 않다는 의견이다.

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

공생협력 프로그램을 어떻게 평가해야 할 것인지에 대해 질문하였다. 원청의 경우 다양한 지표에 관한 이야기가 나왔다. 신청서에 있는 대로 회의, 협의체에 사내, 사외협력업체, 원청의 참여도, 개선활동, 교육활동, 개선결과를 제안했다. 개선결과는 위험성평가 결과에 따라 “얼마나 개선됐는지”를 평가해야 한다고 보았다. 더 나아가 개선을 위해 투자된 실질적인 금액이 중요하다고 보고 있다. 그리고 신청서에 기록된 개선에 대비하여 달성도를 측정하게 되면 계획 자체를 낮게 잡을 수 있기 때문에 이 문제를 어떻게 해결하느냐가 관건이라고 보고 있다.

“실질적으로. 얼마큼 투자를 했느냐. 큰 금액을 줘서 투자하지도 않을거면서, 뜬 구름 잡듯이 하는 것이 아니라.. 실질적으로 지원하는 게 뭐냐, 그거를 확인 해야죠.”

“하청업체랑 같이 살아나가야겠다는 취지가 아니겠습니까? 취지는 엄청 좋았죠. 근데 하청업체로서는 어느 정도 여기서 하고 있는 일들을 거의 알고 계시니까 지원을 바라고 있는 것이죠. 불펜 하나 들더라도 손 직접 가서 드는 것보다 뭘 꺾어서 보내면 서너개라도 더 받을 수 있게 그렇게 투자를 해야 하는데 협력업체에서는 투자하기 힘들기 때문에, 그런 건 원청에서 해줘야 하는 것 아닌가, 그걸 하나하나 해서 올해 시작하는 것이니까 하면서 하나하나 개선되고 하는 거 하려면 그게 5년 10년 데이터가 쌓이고 그때 가서 꽃이 피지 않을까. 그것도 중요하지만서도 임금적인 면에서 그게 최대한 해결되어야 하는거 아닌가, 많이 주려고 노력은 하지만서도 원청과 하청의 같은 테두리 안에 있으면서 고런 거 그런 걸 느끼죠.”

더 나아가 실제 투자되었다고 보는 비용의 검증은 어떻게 할 것인가를 평가 지표 작성시 고려해야 한다고 보았다.

“예를 들어서 뭐 투자 금액을 뭐 신발보조기를 뭐 해줬다. 협력업체에. 그거 하나에 단가가 천차만별인데. 얼마나 잡으실 건데요? 신발보조기는 뭐 오백만 원 짜린지, 뭐 백만 원 짜린지. 뭐 오십만 원 짜리인지 그거 또 어떻게 알아요. 영수증도 문제가 될 수 있고...”

“모든 게 움직이려고 하면 돈이 없이 말과 마음 갖고만 되겠습니까. 안됩니다. 모든 게 하려고 한다면, 하고 싶어도 돈이 없어서 못하는 거지. 있으면서 못하는 것은 바보죠. ” 같이 살아나가는 의미인데, 한 울타리에 있으면서, 하려고 하다 보니까 공생이라는 게 뭐냐, 말로만 외쳐서는 안된다 그거죠. 투자를 해서 아래에서 일하면서 느끼게끔 하는게 제일 중요하지 않을까 합니다. 그게 첫째가 되어야 하죠.”

공생협력 프로그램의 취지에 맞추어 원청에서 의견을 제시할 수는 있겠지만 중요한 것은 ‘고객’인 협력업체 근로자의 만족도를 고려해야 한다고 보았다.

“(협력업체 근로자들이) 자기 피부에 직접적으로, 뭐 개선되는 걸 확인하시겠죠. 그렇게 되면 아까 말했듯이 협력업체 사장님도 안전보건에 대한 의자가 없다가도 생길거고요.”

사내협력업체의 경우 “원청이 잘 돼야 우리도 잘 되는 것”이 기본이라고 보고, “개선요구가 있는 후 언제 개선이 될 것인가”, 즉 문제의 요구부터 개선시기가 평가지표로 활용되어야 한다고 보고 있다. 사외협력업체는 평가에 대해서

생각해 본 바가 없으며 사외협력업체는 “아무래도 프로그램 제대로 하기 어렵지 않겠는가”하는 의견이었다.

바) 요약

면접대상인 자동차업체에서 공생협력 프로그램에 대한 인식은 긍정적이었으나 이 ‘긍정성’은 단서를 달고 있었다. 취지는 좋지만 실효성을 거둘 수 있는 프로그램으로 거듭나야 한다는 것이다. 원청의 입장에서는 원청만 한다고 해서 되는 것이 아니라 협력업체 사장의 의지와 안전보건 개선의지가 함께 하는데 중요한 역할을 하는데 많은 경우 그 의지가 약하다고 보고 있다. 사내협력업체와 사외협력업체 입장에서는 안전보건만을 담당하는 인력이 없고 다양한 업무 중 공생협력 프로그램이 포함되어 업무 가중에 대한 호소도 있었다. 특히 올해의 프로그램은 시간적으로 촉박하여 매우 급하게 진행된 관계로 향후에는 여유를 가지고 단계적으로 프로그램을 추진하는 것이 바람직하다고 보여진다.

신청서상의 협력업체 범위는 되도록 많은 업체를 포함시키려고 했으나 최근 거래가 없다거나, 힘들어서 할 수 없다고 하는 협력업체가 발생하기도 했다. 원청은 프로그램의 구조영역에서 협력단 구성, 멘토링 시스템, 교육자료 등에 대한 내용을 신청서에 담고 있지만 면접 당시까지 협력업체 면접 대상자들이 이 사실을 잘 알고 있지 못했다. 신청서 작성시 협력업체의 적극적 참여, 신청서 내용의 홍보 및 사내협력업체의 책임과 권리에 대한 내용이 함께 명시되는 것이 바람직해 보인다.

위험성평가는 촉박한 시간으로 인해 원청의 대행업체가 간단하게 작성하느라 질적인 면이 담보되지 못했다고 스스로 평가하고 있다. 협력업체 근로자의 참여도 적극적으로 추진되지 않아 전문가 위주의 평가가 주를 이룰 수 밖에 없는 상황이었다. 더욱이 사외협력업체의 경우 자신들의 안전보건 대행업체가 현장을 잘 알아 위험성평가를 더 잘할 수 있는데 원청의 대행업체가 “수박 겉핥

기 식”으로 평가하는것에 대한 불만도 있었다. 사외협력업체 대상 전문기관의 의견이 반영되거나 그 전문기관이 위험성평가를 하기를 희망했다.

위험성평가에 있어 특히 자주 제기되었던 문제는 기존의 작업환경 측정 등 이미 실시하고 있는 사안들이 있는데 공생협력 프로그램과 중복된다는 것이다. 협력업체의 입장에서는 인력 부족에 할 일도 많은데 굳이 이 프로그램을 위한 평가를 따로 해야 되는 이유에 대한 충분한 설명이 제공되지 못하고 고용노동부에서 하는 것이니 할 수 밖에 없다는 인식이 강했다. 또한 위험성 평가가 어려우면 형식적인 수준에서 그칠 가능성이 있으므로 쉽게 할 수 있는 방법을 개발해야 할 필요성도 대두되었다.

평가결과를 개선하기 위해서는 예산이 필요한데 갑자기 올해 프로그램이 실행되면서 원청에서 아직 충분한 예산확보를 하지 못한 것으로 보인다. 그러다 보니 사내협력업체는 개선요구를 해도 시일이 오래 걸리거나 원청의 근로자를 위해 해 준 다음에나 차례가 온다는 불만도 있었다. 사외협력업체의 경우 공간적으로도 원청과 분리되어 있어, 원청이 실질적으로 지원을 해 줄 수 있는 정도 및 협력업체 스스로가 요구할 수 있는 정도에 대해 회의적이었다.

평가지표로는 회의 협의체 등의 원청과 협력업체들의 참여도, 개선활동 정도, 교육활동, 개선결과를 기준으로 삼아야 한다고 보았다. 또한 투자된 실질적인 금액이 중요한데 실제 그 금액에 대한 비용검증을 할 수 있는 방법이 애매하다고 보고 있다. 무엇보다도 공생협력 프로그램은 협력업체를 대상으로 하는 만큼 협력업체 근로자의 개선에 대한 만족도가 중요하다고 보았다.

(3) 철강제품제조업

가) 사업장 개요

철강업종의 면접대상 사업장은 비철금속을 제조하는 사업장이다. 사내 20개소, 사외협력 20개소, 사외 Vendor 20개소, 총 60개의 협력업체가 공생협력 프로그램에 참여하고 있었으며, 모기업은 근로자 수 950명, 면접에 참여한 협력업

체는 아연주조 및 조업지원업체 23명, 기타도급 서비스업체 17명, 보온업체 30명, 소방설비업체 11명의 근로자를 고용한 업체였다.

〈표 3-24〉 철강제품제조업 면접 대상업체

기계기구	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	아연, 연, 동, 황산 등 생산	950
2	사내하청	아연주조, 조업지원	23
3	사내하청	서비스(기타도급)	17
4	사외협력	보온	30
5	사외협력	소방설비	11

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

공생협력 프로그램의 취지에는 공감을 하나 갑자기 시행된 사업이라 모기업이나 협력업체가 준비하는데 어려움을 겪고 있었다. 특히 프로그램이 급하게 진행되어 서류를 준비하는데 어려움을 겪었으며, 예산은 대개 전년도에 계획되어 반영해야 하는데 예산반영을 하지 못해서 힘들었다고 호소하였다.

“취지 자체는 재해감소, 복리후생, 원청에서의 지원, 이런 취지는 상당히 좋다고 봐요. 앞으로 그렇게 가야하는 게 맞고... 저희도 지금까지 그런 쪽에 포인트를 맞춰서 원청 관리나 하청 관리를 했었고... 그런데 너무 촉박하게 이루어지다 보니깐, 그 취지나 그 외 다른 시스템이나 완벽하게 구축 안 된 상태에서 하다보니깐 많이 힘든 부분이 있었죠.”

“시간은 저희들이 봤을 때도 1년을 기준으로 하는 것은 너무 빨리... 왜 그렇냐면 협력업체라는 조직 자체가 그렇게 쉽게 쉽게 변하는 조직도 아니고, 개네들이 운영하는 설비 자체가 막 변화가 있고 그런 건 아니거든요. 기존에 있는 설비

에 회사에서 생산량이나 설비의 변화가 있을 때는 위험성을 다시 평가해서 하는 게 맞겠지만, 제가 볼 때는 뭐 PSM같은 경우도 3년 주기거든요. 1년에 한 번씩 점검이라는 것은 있지만 PSM 등급 평가하고 이런 건 3년 주기로 합니다. 1년에 한 번씩 한다는 거는 소모적인 그런 게 있지 않나.”

공정안전관리(PSM) 제도와 같이 점검 주기를 늘렸으면 좋겠다는 모기업 담당자의 인터뷰 내용은 모기업 담당자의 업무량이 증가했기 때문으로 보인다. 인터뷰한 모기업의 담당자는 사내하청과 사외협력업체의 모든 사업장을 직접 방문하여 협력업체 담당자가 작성한 위험성평가를 모두 점검해주고 있었기 때문에 업무량은 더욱 증가했으리라 판단된다. 따라서 모기업 담당자는 공생협력 프로그램의 기반이 마련된 후에 사업을 진행해야 본인의 업무가 줄어들 것이라는 의견을 제시하였다.

“관리라고 하는 건 관리자가 많으면 많을수록 좋잖아요. 물론 내가 처음부터 끝까지 집중적으로 얘기하면 다 전달되고 이러면 좋지만 성격에 따라 다 전달이 안 되는데 내가 못하는 부분을 상대방 관리자가 해주면 참 좋잖아요. 실제로는 우리가 관리하고 24시간 관리할 수는 없잖아요. 3조 3교대 하다보면 우리가 다 관리 못하잖아요. 그러면 내가 없을 땐 원청에 한 번씩 지켜주고. 문제되는 것도 전달해주고... 내가 없어도 당직자가 반장이 얘기를 하면 “사람이 피곤하다. 쓰러졌다” 하면 병원에도 데리고 가고. 상당히 좋은 거 아닙니까? 차라리 내가 해야 될 일인데. 그러한 부분들이 위어 가는거죠 같이...”

하청업체의 경우에는 공생협력 프로그램에 때문에 업무하중이 늘어났다는 불만이 있었으나 공생협력 프로그램을 계기로 안전보건에 대한 인식이 높아졌다고 답변한 하청업체들도 있었다.

“처음에는 사람들이 안전 교육에 참여하는 것 자체를 싫어하죠. 퇴근시간인데. 옛날에는 우리가 안전 교육을 해도 무노동 무임금을 적용을 해가지고 인건비 안 줬잖아요. 요즘은 법제화가 되어가지고 돈을 주잖아요. 한 시간 하면. 줘도 안한다고 그제. 사람들 심리 자체가 한 시간이라도 구속되는 게 싫은 거야. 빨리 가고 싶어. 정문 밖에 그냥 나가고 싶단 말이야. 근데 지금은 어떻게 보면 많이 해결이 된거죠. 말도 좀 듣고. 교육도 좀 받고. 아 안전이라는 게 필요하구나 그러한 인식들이 많이 배겨 있죠. 많이 바뀌져 있어요.”

다) 신청서 작성과 개선안

신청서 작성하는데 지역 다른 대기업과 마찬가지로 어려움이 많았다고 한다. 외부기관의 도움을 받긴 했어도 명확한 지침이 없는데다가 같은 지역의 안전관리자 모임에서도 해답을 얻을 수가 없을 정도로 신청서 작성하는데 혼란스러운 모습을 많이 보였다고 한다. 다른 업종의 인터뷰내용과 비슷하게 철강업종 분야에서도 공생협력 프로그램에 대한 업무매뉴얼이 필요하다고 답변하고 있었다.

“그렇게 우선 하려고 했는데 그쪽에서 돌아오는 답변은 비슷했습니다. 사실. 고용노동부에서 이런 거 한다고 하더라, 다른 업체에서도 힘들어 한다고 하더라, 저희 대한산업안전협회 또는 저희 OO공단협회가 있거든요. 협의회 안전관리자들이 모여서 하는 회의 그런 데 나가보면 갑갑하다는 얘기밖에 돌아오는 답이 없었기 때문에 처음에 신청서를 작성하는 기본 틀, 그러니깐 1번부터 10번까지 제출해야하는 문항이 있다고 치면, 1번부터 한 3, 4번까지는 여기에 온 공문에 들어있었어요. 이 항목대로 우선 넣고, 그 다음부터는 뭘 할건지 알아서 쓰시오 이런 거였기 때문에, 기본틀을 넣고, 저희가 어떻게 해야 할까 고민하는 데 저희가 주어진 시간 중에서 가장 많이 쓴 게. 막 고민하고 그랬던 것 같아요. 다른 업체 같은 경우 저희 과장님께서 유선으로 통화를 하셔도 이런이런 부분을 넣었다는 부분을 듣다보면 공통적으로 들어가는 부분도 있었고, 저희는 그쪽에서 생각하지 못한 부분을 넣었는데 그쪽에서 물어봐서 우리는 예를 들어서 협력업체

에 보건 쪽에 지원을 하는 것을 강조하고 싶다. 이런 부분도 넣었고. 그래서 이렇게 작성이 됐는데 그게 아마 일차적으로 신청서가 된 것 같습니다. 다른 쪽으로 전혀 자문을 구하지 않거나 이러지는 않았습니다. 왜냐하면 저희도 협회나 이런 쪽에 친밀한 관계가 있기 때문에...”

라) 위험성평가의 현실과 개선안

과거 공생협력 프로그램을 하기 전에 모기업 담당자가 사내하청업체의 설비를 개선하고자 했을 때에는 잘 안되다가 공생협력 프로그램을 계기로 설비개선이 이루어진 경우가 있었다고 한다.

“사내 하청업체 근로자 분이 하는 업무를 하시는 분이고. 이런 미는 것을 구매를 하자 해서 저희가 구매를 한다던지. 또 한 예는 근골격계 질환을 일으킬 수 있는 설비가 있었는데 이걸 저희 직원도 이용하고 사내 하청업체 직원들도 이용을 하는 설비였는데 담당자 분이 1억 8천만원짜리 설비를 이용하면 이런 문제를 줄일 수 있다는 아이디어를 줘서 저희가 구매를 해서 설치를 한 경우가 있다. 이런 부분들이 저는 몰랐던 부분이기 때문에 그런 걸 생각만 하고 있던 거를 계기로 해서 물론 사업계획에 생각을 하고 있었겠지만, 이런 걸 계기로 해서 또 설득하기에 편하잖아요. 담당자나 팀장을 설득하기에 그냥 “이거 샅시다” 보다는 “이러이러한 것을 하는 데 이런 식으로 해서 하겠습니다.” 하는 부분도 있더라고요. 어떻게 보면 이 공생협력 프로그램을 긍정적으로 봤을 때는 그런 소통의 하나의 창구가 되면 쉽게 이야기하면 이걸 핑계로 그렇게 할 수도 있는 거죠.”

그러나 사외하청업체의 경우 모기업의 관리가 힘든 부분이 있었을 것으로 판단된다. 사내하청업체처럼 모기업 담당자가 직접 챙기기가 힘든 부분이 있기 때문에 사외협력업체 담당자가 위험성에 대한 인식이 높지 않은 경우 위험성평가 수준도 낮게 평가될 수도 있어서 개선요구가 쉽지가 않은 것으로 보인다. 또한 사외협력업체의 업무를 모기업 담당자가 이해하기 힘들기 때문에 개선이 더 어렵다고 사외협력업체 담당자는 이야기하고 있었다. 사외협력업체 담당자

가 생각하는 공생협력 프로그램과 위험성평가에 대한 인식 수준을 향상하기 위한 방안 모색이 필요할 것으로 생각된다.

“글쎄요. 저희 사람들은 그렇게 심하게 생각해 본 적이 없어요. 왜냐하면 남들이 할 수 있는 일 쉬운 일 이쪽이 아니니까 저희는 저희가 작업을 해도 크게 관여하거나 규제가 있거나 그런 건 별로 없습니다. 그래서 모기업측에서 뭘 해줘라 요구할 것도 크게 없습니다. 저희는 설명을 해도 몰라요. 하는 일에 대해서 이게 왜 이렇게 되고 이럴 땐 요렇게 하고 외장 함석을 만지다 보니깐 그런 거 모양을 가지고 설명을 해도 못 알아듣는데 뭘 요구하겠어요?”

모기업이 철강업종이라 할지라도 사내하청이나 사외협력업체는 화학업종 일수가 있다. 따라서 모기업에서 사용하는 위험성평가와 사내하청업체 또는 사외협력업체의 위험성평가 틀은 다르게 적용되어야 할 것으로 보인다. 공생협력 프로그램에서 천편일률적인 4M의 사용은 지양해야 될 것이다.

“거기는 화학이긴 한데 거기는 자기 나름대로의 지표에 대한 위험성평가를 하기 때문에 우선 틀이 달랐구요. 우리가 그러면 그 틀을 가져와서 평가를 하기에는 시간도 너무 없고. 우선 틀이 달랐기 때문에 여기서 사실 위험성평가를 4M기법으로 하라는 말은 없어요. 정량적 평가도 있고 정성적 평가도 있고 다양하지만 예시로 4M이 나왔고, 그랬기 때문에 저희는 4M기법을 했죠. 근데 저희가 벤치마킹을 안전을 잘한다는 업체에 갔더니 4M기법이 아니라 자기 나름의 지표를 사용하는 거예요. 그런 피리가 있죠.”

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

모기업에서는 매출액 기준으로 평가방법을 달리해야 한다는 의견이 있었다. 즉, 매출액이 큰 곳은 좀 더 높은 수준으로 꼼꼼하게 평가를 하고, 매출액이 낮은 회사는 낮은 수준의 평가를 해야 한다는 것이었다. 어떻게 평가해야 하냐는

질문에는 응답을 하지 못하였다. 공생협력 프로그램을 잘하는 업체가 있으면 그 사례를 소개시켜달라는 요구도 있었다.

“아까 분명히 업체들이 매출액 기준으로 나눴지만, 매출을 봤을 때 상위 10% 안에 들어가는 업체가 있고, 하위 10% 안에 들어가는 업체가 있는 데 똑같은 지표로 이 사람들을 평가하는 것은 잘못됐다고 생각합니다. 개인적으로 매출액 기준으로 할 수 있는 수준이 되는 걸 안에서 또 나뉘서 지표를 A등급 지표는 이 쪽에 반영을 하고 B쪽은... 너무 여러 개로 나누면 안되겠지만 1,2,3, 뭐 A는 OO 자동차, OO중공업 뭐 OO제철 이런 걸 A등급 지표는 좀 더 까다로운 걸로 반영을 하고, 그 다음에 중견 기업 정도 되면은 B 등급으로 지표에 반영을 하고, 맨 끝단에서 들어가서 많이 어려운 부분이 뭐 최근에 경제적으로 어려워서 매출액이 많이 줄어들었다. 이런 부분은 C지표에 반영을 해야하지 않을까요. 공통적인 지표를 반영해서는 어렵다고 봅니다.”

특히 공생협력 프로그램을 평가해서 하위 10%에 대한 불이익을 준다는 부분에서 불만을 느끼고 있었으며, 만약 공생협력 담당자 본인이 소속된 모기업이 낮은 평가를 받을 경우 담당자 스스로 고용불안까지 느낀다고 호소하고 있었다. 벌을 주는 것이 아니라 상을 주는 형식으로 바뀌야 한다고 주장하였다.

“제가 이런 거 공문이 오면 다른 건 한 번밖에 안 읽는데 이거는 한 두 세 번 읽었어요. 10월말에 평가지표를 개발하여서 평가를 했을 때 하위 10%가 하위 5%에 들어가는 업체는 경우 공생협력 프로그램 승인을 취소하고, 그 다음 해에 특별감독대상에 선임시킨다는 내용이 있었습시다. 그런데 첫 해에 갑자기 던져준 이런 큰 덩어리가 취소를 당하면 사실 고용노동부 감독관님들도 항상 나와서 하시는 말씀이 안전보건관리자에게 힘을 실어주고 싶다. 하시는데 이거는 힘을 뺏어가는 것뿐만 아니라 밥그릇도 뺏어가시는 거예요. 제가 아직 오래 근무를 하지는 않았지만 그런 생각이 들었어요. 상위 10% 상주고, 그 다음해에 뭘 면제 해 주고 이런 부분은 아주 좋다고 생각합니다. 중간 등급은 A등급 따라가기 위

해 노력만 하면 되는 거구요. 하위 10%에 취소를 시킨다는 거는 그 회사 안전 관리자, 보건관리자 안되겠더라 바뀌라 이런 말이나 똑같다고 생각해요. 저는 되게 충격이었어요. 첫해에는 취소가 발생하는 이런 방법은 좋은 방법은 아니라고 생각합니다.”

바) 요약

면접대상인 철강업종에서도 공생협력 프로그램에 대한 업무 매뉴얼이 필요할 것으로 보인다. 같은 장치산업이라 할지라도 화학과 철강은 다른 부분이 있으므로 위험성평가 기법을 적용할 때 업종에 맞는 기법을 제공할 필요가 있다. 또한 공생협력 프로그램의 평가에 불이익을 주는 부분에 대한 담당자의 고용불안을 해소시킬 필요가 있다. 준비가 잘 안된 상황에서 프로그램 완료시 하위 10%에 불이익을 주겠다는 내용이 부담으로 다가가고 있다. 본 인터뷰 대상 사업장의 경우 보건사업(건강검진 사후관리)을 사내하청과 사외협력업체까지 모기업이 담당하고 있었는데 이런 부분이 반영될 수 있는 평가지표 개발이 필요할 것으로 판단된다.

(4) 기계기구제품제조업

가) 사업장개요

면접대상 사업장은 태양광모듈을 생산하는 업체이다. 모기업은 503명의 근로자를 고용하고 있었고, 인터뷰에 응한 사내하청은 모듈공정에 각각 80명, 78명을, 사외협력은 리본(인터커넥터)제조에 38명, 프레임공급업체 45명을 고용하고 있었다.

〈표 3-25〉 기계기구제품제조업 면접 대상업체

기계기구	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	태양전지 및 태양광모듈, LED조명	503
2	사내하청	모듈공정	80
3	사내하청	모듈공정	78
4	사외협력	리본(인터커넥터)제조	38
5	사외협력	프레임공급업체	45

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

모기업의 경우 공생협력 프로그램을 하기 전부터 사내하청업체와 안전과 보건에 관한 프로그램을 운영 중에 있었기 때문에 특별한 어려운 점은 없었으나 담당자의 업무량이 늘어난 것과 2012년 2월에 시작한 사업이라 이전에 예산을 반영할 수가 없어서 어려운 점이 있었다고 한다. 하청의 경우 업무량은 많아졌지만 예전에 비해 설비개선에 수월하게 진행되는 점이 좋은 점이라고 답변하였다. 모기업의 경우 담당자가 안전보건 전공자였으나 사내하청이나 사외협력업체 담당자의 경우에는 전공자가 아니어서 공생협력 프로그램에 대한 이해가 부족한 실정이었다.

“담당자입장에서는 기존에 없던 거다 보니 올해 처음 들어오다 보니 업무량이 늘어 나는게 업무가 늘어나면서 한번 뭐 내용보고서를 제출하고 끝나는 게 아니고 일 년 내내 챙겨야하는 거니깐 업무 부담이 (늘어났습니다)”

“(공생협력 프로그램을 운영하는데) 그 특별히 어려운 점은 없었고, 저희가 공생협력 프로그램이라고 고용노동부에서 사업하기 이전부터 저희 우리 회사 내부프로세서에는 사내협력사 또 부분적으로 사외협력사 중에 우리 회사 비중이 큰 업체는 저희가 점검지도 관리를 하도록 사내 규정화 되어 있어가지고..... (중략)

나름대로 이제 고용노동부에 제시하는 그 이상으로 저희가 이거 다 규정에 다 갖고 있던 내용들입니다.”

“그게 인제 이 공생협력 프로그램 자체가 올해에 처음하다 보니깐 우리가 보통 사업계획을 수립할 때 그 2013년 사업계획은 2012년 9월 달부터 수립을 하거든요. 그러면 이 공생협력 프로그램사업은 2012년 3월 달에 공문대로 시작이 되었는데 예산 자체가 반영이 안 되어 있다 보니깐 저희 사례 같은 경우에는 어떤 예산을 A라는 쪽에 투자하려고 잡아 놓은 예산을 그쪽으로 줄이고 경력을 따져 갖고 예산을 돌려가 쓸 수가 있는데 사외협력사 같은 경우에는 예산 자체가 수립이 안 되어 있을뿐더러 저희 회계 상의 우리 회사가 협력사에 투자를 할 수 있는게 이제 가능한지도 모릅니다.”

원래부터 모기업과 사내하청 사이에 나름의 안전보건사업들이 진행되고 있었고, 하청업체의 경우 인력만 공급하는 형태이며, 설비자체가 모기업의 재산이기 때문에 설비개선 요구가 있으면 빠르게 개선이 된다고 답변하였다.

“여기는 지금 투자 바깥에 빠져 있는게 아니잖아요. 원청하고 솔직하게 우리는 설비자체가 다 원청겁니다. 그렇기 때문에 모르는 부분이 있으면 원청 담당자에게 많이 도움을 받고 있습니다. 같이 해 갖고 특별하게 좀 모르는 부분 있으면 계속 물어보고 그렇기 때문에 크게 어려운 부분이 많이는 없습니다.”

모기업의 공생협력 담당자와는 달리 사내하청의 담당자는 안전보건업무 이외의 업무를 더 많이 하고 있기 때문에 공생협력 프로그램과 관련된 일의 비중이 낮을 뿐만 아니라 안전보건에 대한 지식수준 또는 낮은 것을 알 수 있었다. 따라서 거의 대부분의 일을 모기업의 담당자에게 의존하고 있는 모습을 볼 수 있었다.

“제가 이쪽 개념에 계통이 그게 아니라서 저 역시도 솔직히 말해서 잘 모릅니다. 솔직하게 공생협력 프로그램 솔직하게 이제 협력사원을 따져보시면 인원은 한정되어 있고 이 사람이 이 일도 하고 저 일도 하고 라인 정리했다가 여러 가지 잡다한 업무가 그런 부분이 많습니다. (중략)... 우리가 뭐 솔직하게 고용노동부 몇 조... 75조 이런 건 모르잖습니까? 솔직히 원청 담당자가 다 작성을 해갔고요. 다시 현장에 와갖고 이런 부분은 내가 봐서는 이런 부분은 빠지고 이런 부분은 추가 보완을 해야 한다(고 도움을 주죠).”

공생협력 프로그램과 같은 내용으로 고용노동부에서 직접 관리해주는 것보다 모기업이 관리해주는 것이 더 편하기 때문에 사내하청업체에서는 공생협력 프로그램에 대한 만족도가 높은 것을 알 수 있었다.

“처음에 인제 솔직한 마음으로 들었을 때는 아 이런 걸 고용노동부에서 감사 나오면은 솔직히 좀 힘들다 부담스럽다라고 생각했었는데 원청하고 같이 진행을 해서 원청에서 고용노동부에 보고한다면 심적으로는 많이 편해지죠. 그리고 저희 혼자 준비하는게 아니고 원청하고 같이 준비하는거니깐 그러니깐 (원청에) 많이 의지도 되고 도움도 되고.....”

또한 공생협력 프로그램에서 위험성평가와 같은 것을 진행했기 때문에 사내하청업체의 근로자들의 안전보건에 대한 인식이 높아졌다고 답변하였다.

“한 예를 들 것 같으면 원래 작업자들이 본인이 작업하는 공정에 위험성이 뭐가 있는지에 대해서 인지를 못한 상황에서 작업을 했습니다. 그러니깐 안전장갑을 꺼라 보호마스크를 꺼라 보호안경을 꺼라 하면은 이걸 왜 꺼야하는지 정확하게 모른채 꺼라고 해서 끼는 겁니다. 근데 이번에 위험성평가하면서 이제 보건표지나 안전표지를 다 붙이면서 일일이 다 설명을 했습니다. 이거는 뭐 때문에 끼고 (착용하고) 이거는 뭐 때문에 한다 다 설명을 해줬습니다. 그리고 그에 관련된

교육도 다 실시 했습니다. 그러니깐 작업자들에게 자기들이 본인이 작업하는데 위험성을 충분히 인지시킬 수 있는 기회가 되었다고 생각하거든요.”

사외협력사의 경우에도 익숙하지 않은 업무에 대한 불편함은 있었으나 모기업의 도움을 예전보다 더 많이 받을 수 있어서 도움이 된다는 의견이 있었다. 사내하청, 사외협력업체 모두 공생협력 프로그램에 대한 긍정적인 인식이 있는 것으로 파악되었다.

“일단 원청에서 자체가 저희 쪽의 회사가 정확하게 파악을 못하고 있더라도 저희가 회사사정을 잘 이해하고 있으니깐요. 그러니깐 법적인 것도 이렇게 저희 쪽에 적용할 수 있는 부분에 대해서 원청에서 조율을 해서 ‘아 이거는 법적으로 이런데 우리 회사에서는 요렇게 할 수 있겠다’, ‘이렇게 적용할 수 있겠다’ 는 말로 저희 상황에 대해서 도움을 줄 수 있습니다. 그런게 상당히 도움을 준다고 생각합니다.”

다) 신청서 작성과 개선안

공생협력 프로그램 신청서 작성하는데에 모기업이 거의 모든 일을 담당하였다. 때문에 사내하청이나 사외협력업체의 경우 신청서 작성하는데는 별 어려움이 없었다고 답변하였다. 사내하청의 경우 모두 참여시키면 되는데 사외협력업체 중 공생협력 프로그램에 어디까지 참여시킬 것인가에 대한 많은 고민이 있었다고 한다. 인터뷰를 시행한 업체에서는 사내규정이 따로 마련되어 있어서 그 규정대로 사외협력업체를 선정하였다고 하였다.

“(Q. 신청서를 작성하는데 어려운 점은 없었는가?) 특별히 어려운 점은 없었고, 저희가 공생협력 프로그램이라고 고용노동부에서 사업하기 이전부터 저희 회사 내부프로세서에는 사내협력사 또 부분적으로 사외협력사 중에 우리회사의 포션이 큰 업체는 저희가 점검지도 관리를 하도록 사내 규정화 되어 있어가지고...”

(중략)... 점점같은 경우에는 저희들 공생협력 프로그램 전에도 사외협력사같은 경우 100프로는 아니지만 우리회사의 포션이 큰 상위 몇 개의 업체들은 저희가 분기별로 한 번씩 가서 지원을 하도록 (사내규정이 만들어져 있습니다)”

라) 위험성평가의 현실과 개선안

모든 위험성평가는 4M기법을 사용하였으며, 4M기법을 사용하는데 문제점은 느끼지 못하였다. 보건분야의 위험성평가 혹은 개선대책이 부족하다는 것을 느끼고는 있었으나 어떻게 사업을 만들어 나가야 하는지 모르고 있었다. 사내하청과 사외협력의 경우에는 전적으로 모기업을 따라가고 있었기 때문에 위험성평가 틀에 대한 의견이 없었다.

“글쎄 이게 공생협력 프로그램을 보면 대부분이 위험성평가인데 그래서 위험성평가를 할 때 위험성평가 틀이 굉장히 많지 않습니까? 많은데 그 많은 위험성평가 틀 중에 어떤 거를 적용해야 될건지(잘 모르겠습니다). 저희는 4M으로 했거든요. (Q. 다른 위험성평가 틀을 사용할 생각은 못하십니까?) 그런 틀은 사용 안했고, 저희들은 이제 4M방식만 해서 하다보니깐 또 이제 보건 쪽이라던지 그런 쪽은 제대로 위험성평가에서 걸러주지 못하고 이제 일반적인 것(만 평가하는 것 같습니다)... 안전 쪽에 보건 쪽은 서서 작업하는 시간이 있는 쪽은 뭐 대부분 예방대책이랑게 휴식시간 정해주고 작업시작 전에 체조하고 뭐 그 정도가 위험성평가 결과를 봐도 개선대책 중에 다라고 보시면 될 것 같습니다.”

모기업을 4M기법을 사용하면 모든 사내하청과 사외협력업체는 4M기법만 사용하였다. 그 외에 다른 위험성평가 틀을 사용하기가 어려운 상황이었고, 다른 보건쪽 분야의 위험성평가는 하기 힘든 상황이었다. 특히 사내하청은 ‘위험성평가’라는 용어에 대한 생소함뿐만 아니라 위험성평가의 적용부분에서도 혼란이 있었던 것으로 보인다. 모든 사내하청업체와 사외협력업체 담당자를 모기업 담당자가 교육하기에는 어려움이 따를 것으로 보인다. 협력업체 담당자가 위험성

평가에 익숙하기까지 정부의 많은 교육지원이 필요할 것으로 판단되는 지점이다.

“일단은 저희도 위험성평가라는 말을 처음 들었기 때문에 처음에 상당히 황당했습니다. 도대체 어떻게 산출해서 위험도가 나온건지 대해서도 솔직히 좀 의아했거든요. 그래서 그 대한산업안전협회 쪽에 물어봤습니다. 물어봤더니 빈도에다 위험 좀 뭐해가지고 곱해가지고 위험성 나오고 그게 점수로 해 나올 수도 있고, 높고 낮을 수도 있고, 그런 거에 대해서 들어봤습니다. 들어보고나서 저희현장에 곧바로 적용할 만큼 노하우는 없고요.”

모기업 담당자가 사내 및 사외협력업체의 위험성평가 모두 점검할 수밖에 없는 상황인데 사외의 경우에는 물리적 거리가 멀기 때문에 시간소요가 많다고 이야기 하였다.

“(Q. 담당자 분이 직접 위험성평가를 하셨습니까?) 예. 제가 했고, 하면서 이제 업종별로 플라스틱 사출물제조에 위험성은 뭐고, 어떻게 샘플을 다 보여가지고 일차적으로 그 언제까지 기한을 정해갖고 해당업체 자체적으로 먼저 위험성평가를 하게 만들어 합니다. 먼저 한 후에 그걸 받아서 우리가 특정한 날짜를 정해서 저하고 우리 현장에 안전담당자 두 사람이 가서 그러니깐 반나절씩 각 사외, 사내... 사내는 저희 공장에 있으니깐 아무데나 가서 지원을 해주면 되니깐 사외는 저희가 반나절씩 현장보고 그 쪽에서 먼저 위험성평가를 하기는 하면서 뭐 누락된 위험이라던지 개선대책이 좀 뭐 잘못되지 않았나 요런거는 커뮤니케이션 해 갖고 사실 수정을 해서 최종 그쪽하고 합의한 내용을 가지고 고용노동부에 최종적으로 제출할 예정입니다.”

프로그램을 운영하는 주체인 모기업이 직접 하나하나 챙겨가며 진행하고 있었다. 일부 위험성평가 결과를 살펴보면 주로 설비개선과 교육이 대부분이었다.

사내 설비의 경우에는 비용이 들더라도 전부 개선하였으나 사외협력업체에서는 비용이 많이 드는 경우 개선이 어려웠다고 답변하였다.

“사내협력업체 같은 경우에는 대부분 다 저희가 어떤 안전보건업무를 수행을 하면서 사내협력사 같은 경우에는 저희가 따로 빼고하지는 않거든요. 모든 프로그램을 인제 원청하고 똑같은 기준안에서 같이 적용을 하기 때문에 별문제는 없는데 사외협력사 같은 경우에는 좀 굉장히 또 대놓고 이야기하기는 하지는 않지만 거부반응들이 좀 있죠. (중략)... 결국 해야한다는게 돈으로 연관되는건데 그런거 때문에 사외협력사 같은 경우에는 원청이 어떻게 지원을 해줄 수가 없거든요.”

사외협력사 담당자도 공생협력 프로그램 내에 설비개선에 대한 어려움을 토로하고 있었다. 설비개선 이외의 위험요소 개선에 대한 대안으로 교육 이외에는 다른 대안을 가지고 있지 않기 때문에 추후 사외협력업체에 대하여 모범사례와 같은 것을 제공할 필요가 있다.

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

원청이나 협력업체나 평가를 통해 10% 정도 불이익을 준다는 사실에 부담스러워 하고 있었다. 원청의 의견으로 평가자체를 안전보건 쪽으로만 할 것이 아니라 다른 기본적인 부분에서도 맞춰 나가야 사내하청, 사외협력업체의 안전보건이 실제적으로 개선이 된다는 의견이 있었다. 보고서만 보고 평가를 제대로 할 수 있냐는 의견이 있었으며, 프로그램에 대한 예산반영 정도를 평가하는 것에 대해서는 의견이 엇갈리고 있었다.

“결론적으로 말씀드리면 아까도 말씀 드렸듯이 이제 안전보건업무만 가지고 할 게 아니고 전반적인 같이... 전반적으로 고용부분 그리고 납품단가라던가 구매하는 과정에서의 적정성이라던지 그런게 다 보장이 되고 어느 정도 베이스가 된 상태에서 어떤 사고예방 활동들이 이루어지고 직업병예방활동도 이루어지고 협

력사한테는 그런 거를 관리하고 고려를 해야하는 경영조건이나 사안을 주지 않는 상태에서 무조건 위험하니깐 개선하시오 라고 하는 거는 형식적인 형식적인 게 될 수밖에 없다 그런 거 같습니다.”

모기업 담당자는 설비개선 등의 결과로만 평가를 하지 않았으면 좋겠다고 답변하고 있었다. 설비개선을 위해 어떠한 노력을 했는지에 대해서 자세하게 평가해달라는 요구를 하였다. 실제 실천 활동에 중점을 둔 평가를 해야 한다고 강조하였으며, 서류평가의 위험성을 추가적으로 언급하였다.

“너무 결과만 (평가하지 말았으면...) 위험성평가가 이런 위험이 낮는데 이게 위험하다고 해서 언제까지 개선을 하게 되었는데 개선을 했냐 안했냐 그거만 따지지 말고 그 개선을 하기위해서 비록 개선을 못했지만은 얼마나 이제 개선할 수 있도록 유도를 하고 했는지(도 따져야 한다)... (중략)... 그리고 서류만 가지고 평가를 한다는 게 좀 제대로 된 평가가 될 수 있겠느냐 서류라는게 부풀릴 수도 있는건데... ”

사내하청의 경우에는 오히려 개선사항(결과)를 보고 평가해야 한다는 의견도 있었다.

“개선사항을 보고 중점적으로 해야하는 거 아닙니까?”

모기업이나 사내하청이나 공생협력 프로그램의 결과를 ‘설비의 개선’에 국한시키고 있는 인식의 한계가 있었다. 예를 들어, 공생협력 프로그램과 관련된 새로운 사업 운영주체를 만들 수 있는 조직의 개편이라든지 새로운 실천 활동의 시작이라든지 보건 분야의 사업결과는 공생협력 프로그램의 결과에 포함시키지 않았다.

사내하청의 담당자 중의 일부는 허위로 작성할 수도 있는 서류평가의 위험성에 대해서 언급하였다. 따라서 서류평가만 하는 평가는 반드시 지양되어야 한다는 의견을 제시하였다.

“그런데 그게 이야기 했듯이 어떤 보고서만 보고 평가만 하기가... 어떤 시간을 그만큼 썼느냐 하는 거는 단지 보고서에서만 볼 수만 있는 거잖습니까. 근데 그거는 허위작성이 될수도 있는 거고 그런 부분이 있기 때문에 평가하는건 무리인 것 같고...”

평가지표로 예산을 사용하는 것에 대한 반대의견도 있었다. 즉, 설비개선이 이루어지기 전에는 예산이 많이 반영되겠지만 설비개선이 거의 다 이루어졌을 경우에는 예산반영이 어렵기 때문에 평가에 나쁘게 반영될 수도 있다는 것이다. 여기에서도 공생협력 프로그램의 결과가 설비개선에 국한되어 있다는 인식을 알 수 있었다.

“처음에는 예산이 많이 들어가 있겠죠. 전체적으로 개선이 되어버리면 그 다음에는 예산이 들어갈게 없잖습니까? 그것도 예산을 가지고 평가를 한다는 것도 좀 모순이 있는거고, 또 이전에 잘해 놓은 부분이 있기 때문에 그다음에는 개선해야 할 부분이 없는 부분도 생깁니다. 그랬을 경우에 무엇을 기준으로 잡을까 이러한 부분도 굉장히 저런게 있습니다. (중략)... 저희들은 설비가 주로 설비가 주잖습니까. 설비가 개선이 전체적으로 다 되어 있다고 봤을 때는 작업자교육밖에 없다는 거죠. 그랬을 때는 평가기준을 뭐로 가지고해야 되나 질문하시는데 대답하기가 갑갑한 부분인데... 근데 저희들은 실질적으로 대기업에 특히 사내협력사는 설비가 거의 다 돼있다.”

사내하청이나 사외협력업체의 경우 공생협력 프로그램에 대한 인식 수준이 낮기 때문에 어떻게 평가해야 할 것인가에 대한 의견도 달랐다. 공통적인 것은

설비의 개선 이외에는 다른 대안을 생각해 본 적이 없기 때문에 평가 또한 설비개선 이외에는 언급하지 않았다.

바) 요약

기계기구업종에서 사내협력업체나 사외협력업체는 공생협력 프로그램을 대체로 만족하고 있었는데 이는 고용노동부가 직접 감독을 나오는 것보다 모기업이 감독해주는 것이 더 낫다는 판단과 설비개선과 같은 일들이 이전보다 더 잘 이루어지고 있다는 면에서 만족하고 있었다.

공생협력 프로그램 운영은 원청이 중심이 되어 사내하청과 사외협력업체가 따라가는 형태로 운영되고 있었다. 공생협력 프로그램에서 사내하청은 주로 설비를 개선해달라는 요구가 주를 이루고 있었다.

위험성평가 위주로 사업을 진행하고 있으며, 그 외 모기업과 협력업체간 안전보건에 관한 사업이 있다고 하더라도 ‘공생협력 프로그램’에 포함시키지 않고 있었다. 위험성평가는 모두 4M기법만 사용하고 있었으며, 보건쪽의 협력 사업은 진행이 되지 않고 있었다.

사외협력업체의 경우 설비의 개선이 어려움이 많고, 모기업과 물리적 거리가 멀 경우에는 모기업에서 관리하기가 어려움을 안고 있었다.

(5) 전자제품제조업

가) 사업장개요

면접대상 사업장은 LCD 모니터를 제조하는 업체이며, 총 근로자는 5,760명이다. 인터뷰에 응한 사내하청은 조립공정의 일부를 담당하는 업체로 각각 44명, 119명을 고용하고 있었다. 사외협력업체로 한 곳은 사내에 근무하면서 약품공급을 담당하고 있었고 65명을 고용하고 있었다. 다른 한 곳은 LCD판을 더 얇게 가공하는 식각공정을 담당하는 업체로 총 100명의 근로자를 고용하고 있었다.

〈표 3-26〉 전자제품제조업 면접 대상업체

기계기구	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	TFT-LCD 모니터 제조	5,760
2	사내하청	제조	44
3	사내하청	제조	119
4	사외협력	약품공급	65
5	사외협력	판유리 가공품 제조	100

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

모기업은 이전부터 사내협력업체에 대한 안전보건 사업들을 시행하고 있었기 때문에 특별한 어려움은 없었으나 고용노동부의 정확한 업무매뉴얼이 없는 상태에서 사업을 시작하는 것에 대한 어려움을 토로하였다. 또한 갑작스럽게 진행되는 것과 빠듯한 일정에 대해 당황스러워 하였다. 그러나 사내와 사외협력업체 모두 모기업으로부터 많은 도움을 받을 수 있는 계기가 되었다고 응답하였다.

“갑자기 제도가 나오는 바람에 준비도 안 된 상태에서 2월 달에 통보받고 3월 달 관련 교육받고 프로그램을 진행해버리니까 준비도 안 된 상태에서 진행해버리니까 프로그램이 이해도 안 되지, 또 업체를 이해시키기가 상당히 어려웠습니다. (Q. 사업을 시작하면서 특히 더 어려웠던 점은 무엇입니까?) 어려웠던 점은 앞에서 말씀드린대로 취지라든지 공생협력이라는 취지는 좋은데 전반적으로 어떻게 가야할 방향이라든지 이런 게 정립이 안되다 보니까 모기업도 방향성이 좀 헷갈리고 협력업체들도 따라오는 데 이해시키기도 어려웠고 그런 상황이었습니 다.”

법적인 근거가 없는 상황에서 협력사의 도움을 얻기 위해서는 업무매뉴얼이 반드시 필요하다고 하였다. 모기업 담당자의 업무 부담을 줄이기 위해서라도 업무매뉴얼은 반드시 만들어져야 할 부분이다.

“명확한 가이드라인만 있으면 좋겠어요. 저희는 고용노동부도 따라야 되고 협력사도 이끌어 가야 되는데, 고용노동부에서는 그게 법적인 효력이 있는 것도 아니잖아요. 저희가 협력사한테 시킬 때 “고용노동부에서 이런 가이드라인이 있으니까 따라와 주세요” 하면 말하기도 편한데, 그냥 고용노동부에서 지침도 없이 하라니까 협력사한테 하세요 하면 그게 좀 해결하는데 어려움이 있으니까. 중간에 끼어가지고, 또 사외협력사 경우에는 강압적으로 할 수도 없지 않습니까. 명확하게 가이드라인만 줘가지고 법적인 그것까지는 아니더라도 뭔가 나왔으면 좋겠다 싶죠.”

급하게 시작하는 사업이라 준비가 고용노동부측에서도 준비가 잘 안되어 있다는 인상을 받았다고 한다. 사내하청의 경우 모기업 담당자가 많은 부분을 담당해주었기 때문에 공생협력 프로그램을 운영하는데 어려움은 없었다고 하였다. 하지만 빡빡한 일정으로 어려움을 호소하기도 하였고, 사내하청이나 사외협력업체의 담당자는 안전보건업무가 주 업무가 아니기 때문에 공생협력 프로그램의 위험성평가를 적용하는데 어려움을 호소하기도 하였다.

“일단은 설명회를 듣고 어떤 걸 진행하겠다 들어봤는데, 기존에 우리가 하던 걸 똑같이 하는데 이걸 좀 더 세분화하는 느낌이 들었고요.”

“들어보니까 실제 저희가 안하던 업무를 새로 하는 거라고 들었는데, 실제로 저희가 같이 합동점검도 하고 있고, 현장에 개선되어야 할 부분도 안전관리팀에서 저희가 못하는 부분도 요청을 했기 때문에 많은 부담감이 있거나 그러지는 않았 습니다.”

“일정에 좀 쫓긴다는 느낌입니다. 원래 인제 사업 계획이라는게 전년도에 형성해서 이렇게 와야 되는데, 갑자기 어느 날 “해야 됩니다. 회의를 소집할게요” 모여서 취지 설명하고, 이렇게 진행했으면 좋겠다 그렇게 하니까 약간 일정에 쫓긴다는 느낌이 있었고...”

“저희는 실질적으로 주 업무가 납품관리다 보니까 다른데 같은 경우에는 주업이 생산이 아니고 안전관리다 보니까 업무 자체가 다르지 않습니까. 저희 같은 경우에는 실질적으로 안전보건관련해가지고 힘든 부분이나 문제되는 부분은 없습니다. 잔잔한 것 빼고는...”

어떤 하청업체의 담당자는 모기업에서 담당하는 것도 좋지만 감독기관(고용노동부)에서 더 관심을 가져주면 좋겠다는 의견도 있었다.

“아 저는 아무래도 이제 자체적으로 하는 것보다 감독기관이라는 곳에서. 허허허. 또 시선을 가지고 관심을 가져 주면은... 지금도 모기업에서 잘해주고 있지만은 좀 더 잘될 수 있는 방법을 찾지 않겠나 긍정적으로 생각하고 있습니다. 나름대로 귀찮은 부분도 있는데 저희들은 또 안전업무를 담당하다보니까 피할 수 없기 때문에 못 피하면 즐기라고...”

“그렇죠. 저희들 같은 경우에는 도움을 많이 받죠. 어떤면이나 그러면은 중소기업이 힘든게 대기업에 맞춰서 따를려고 많이 애를 써요. 그게 우리가 일하는데 편하니까. 그거를 중소기업이 잘 모른다고요. 모르는 상태에서 지금은 모기업에서 와가지고 교육도 시켜주고 어떻게 진행해라 이런식으로 해주니까 도움을 많이 받고 있는거죠.”

사내하청이나 사외협력업체는 대체로 공생협력 프로그램으로 일정에 쫓기지만 도움을 많이 받는다고 하였다. 사내하청업체는 모기업에서 관리하는 것과 감독기관에서 관리하는 것에 대해서 의견이 같았으나 사외협력업체의 경우 고

용노동부의 직접감독보다는 모기업에서 관리해주는 것이 더 좋다는 의견을 보였다.

다) 신청서 작성과 개선안

역시 신청서 작성하는데 있어서 고용노동부의 지침이 없어서 힘들다고 응답하였다. 개선안을 사내하청과 사외협력업체 자체적으로 도출하였으며, 모기업이 직접 방문하여 개선안을 새롭게 만들기도 하였다. 특히 모기업의 담당자는 사내하청업체와 사외협력업체 모두 교육을 실시하였으나 제대로 적용하지 못한 사례가 많아서 어려움을 호소하였다.

“신청서 작성하는 것도 어려웠는데, 처음에 갑자기 시행하다 보니까 작성항목을 보면 아직까지도 이해가 안 되는 부분이 많다 보니까, 서로서로 회사끼리 서로 서로 보고 뭐 이렇게 한 부분도 있기는 한데, 작성하라는 항목에 대한 작성방법들이 저희들이 작성하고 다시 공장가서 확인해보니까 받은 틀리더라구요. 또 제출하는 일자도 딱 정해져있다 보니까 수정할 여력이라든지 그런게 안되니까. 너무 빨리 진행돼버리니까 작성하는 것도 그렇겠지만 이해도가 떨어진 상태에서 하다 보니까 그런 것도 보면 참에는 미흡한 게 많았지요.”

사내하청의 경우에는 공생협력 프로그램하기 전에 개선요구를 지속적으로 해왔으나 개선이 되지 않은 설비를 이번 사업을 통해 개선이 되었다는 이야기를 자주하였다. 사내하청의 현장설비개선에는 확실하게 도움이 되었다고 생각되나 이 역시 설비개선 이외의 다른 개선안은 도출하지 못하였다.

“저희 같은 경우는 하나 도움된 게 있는데, 저희가 좀 개선사례를 해서 끝까지 올라갔는데 바로 안 바뀌주고 자금투입문제로 때문에 안 바뀌어지다가 요번에 해 주더라구요.”

라) 위험성평가의 현실과 개선안

위험성평가를 통해서 사내하청의 설비를 개선한 사례가 많았다. 사외협력의 경우 사내에 있지만 화학물질을 취급하는 업체의 경우에는 기존 공정안전관리와 함께 4M기법의 위험성평가가 잘 들어맞았으나 사내하청의 경우 4M기법으로 잘 맞지 않는다고 답변하기도 하였다. 그러나 어떤 위험성평가 기법을 사용할 지에 모르기 때문에 이에 대한 지도 및 교육이 필요할 것으로 보인다.

“근데 실질적으로 사내업체는 몇 년 쯤 상주하면서 일을 했기 때문에 진짜 위험한 부분은 예전부터 다 개선 완료됐거든요. 지금 현재 사내업체에서는 특별히 개선할게 많지 않거든요. 평소에 계속 관리했던 거라. (중략)... 사외업체 부분을 보니까 제가 현장 함 나가보니까 나름대로 risky한 부분이 많았는데, 요번에 개선한 걸 보니까. 예를 들어 난간대, 추락 방지 여러 가지 안전조치를 다 했더라구요. 그런 부분에서 (공생협력 프로그램의) 효과가 있었던 것 같아요.”

모기업이 보기에 4M기법이 모든 하청업체에 다 들어맞지 않는다는 것을 인식하고 있었으나 애초에 고용노동부에서 4M을 사용하라고 지시하였기 때문에 4M이외의 위험성평가 기법은 사용할 생각을 하지 못하였다고 한다. 업종 및 작업내용에 따른 위험성평가 기법을 제대로 교육할 필요가 있을 것으로 생각된다.

“지게차라든지 조립라인이라든지 위험한 부분이 있을 수도 있습니다. 그런 부분에 대해서는 위험성평가 하면 되는데, 어제 말씀드렸듯이 정문 경비서는 업체라든지 셔틀버스 운행하는 업체라든지 청소업체는 위험성평가하면 나올만한 내용이 없거든요. 근골격 그 부분에서나 나오지. 이쪽 분야에서는 사용할만한 부분이 없는 거 같아가지고... (중략).. 진짜 서비스 업종, 청소, 정문 경비, 버스업체 서비스업종에는 안 맞는 것 같아가지고... 그 외쪽으로는 화학물질로 이런 데는 맞출 수는 있는 것 같아요.”

“파레트가 이제 움직이는 범위가 사람이 드어갈 수 없는 범위인데 그래도 파레트가 구동하는 범위이기 때문에 협착같은 게 일어날 수 있는 데. 보기에 는 절대 안 위험한데 이쪽으로 절대 오지도 않거든요. 근데 그런 스페이스 공간이 있어서 거기를 덮개를 해서 좀 막았으면 좋겠다 요청했었는데, 주관부서에서 자금사정이 어려우니까 다음에 할 때 하자 했던 부분이 한 개는 하고 한 개는 못하고 이런 부분이 있었는데. 저번에 한 거 자금 때문에 안됐는데 이번에 해도 하나 까...”

하청업체의 경우 위험성평가 적용에 대해 어렵다는 반응이었다. 주관적으로 위험을 판단할 수밖에 없기 때문에 판단을 하는 사람에 따라 다를 수 있다는 것이다. 역시나 모기업 담당자의 교육만으로는 위험성평가가 일정하게 적용되기 어려울 수 있을 것으로 보인다.

“(위험성평가 자체가) 좀 모호한 것도 있죠. 사고가 나면 ‘얼마큼 위험하겠다’ 이런 거 할 때 그냥 임의적인 판단으로. 기준이 좀 (애매한 게 있습니다) 사고났을 때 경상이면 얼마 점수가 있잖아요. 사고나면 이게 경상이 나나 뭐 이런 거. 우리는 그런 거 없는데, 다른 업체들 과장님 만나서 얘기해보면 지게차가 사고 나면 특 받쳐가지고 초과상 생길수도 있고 깔려 죽을 수도 있는데 어디 포인트를 줘야하는지, 그건 일단은 최고 큰 데다 포인트를 두고 해라 이래 농담식으로 얘기하고 했는데...”

본 인터뷰 대상 사업장에서는 공생협력 프로그램에 포함하고 있지는 않지만 보건사업을 모기업뿐만 아니라 사내하청까지도 포괄하여 진행하고 있었다. 그러나 사외협력업체는 물리적으로 보건사업을 포괄하기 힘들다고 말하였다. 사외협력업체 담당자는 보건사업을 포괄해주기를 바라고 있었으나 모기업은 담당자 인력의 한계로 힘들다고 말하였다.

“제 욕심일지 모르겠지만, 저희들 이제 건강관리 검진을 하다 보면은 유소견자라든지 발생될 수 있지 않습니까. 그런 부분에 대해서 수치로 끝나는 것이 아니고 이 사람들을 관리할 수 있는 프로그램 같은 것도 (해주면 좋지요). 협력사에서 그걸 하기에는 금전적으로 부담이 있을 수 있고. 그런 게 있기 때문에. 그런 것들만 잘 지원해주고 보완해주면 (좋지요)”

모기업 담당자는 공생협력 프로그램에 포함시켜야 할 사외협력업체의 기준이 모호하다고 하였다. 또한 사외협력업체에 대한 비용지출을 모기업이 직접 해야 하는 건지에 대해서도 관련근거가 없기 때문에 어렵다고 하였다. 또한 다른 업종과 마찬가지로 사외협력업체의 관리가 물리적 거리와 비용지출의 어려움에 대해 호소하고 있었다.

“(Q. 사외협력업체 관리가 힘든 점을 구체적으로 말씀해주세요) 저희가 처음에 사업했을 때 사외업체도 포함시키라고 해가지고 저희랑 거래하고 있는 사업체를 파악해보니까 2~300개 이상 최소 이렇게 있으니까, 어느 기준으로 선정해야 할지도 모르겠고, 고용노동부에서는 100인 미만으로 해라하는데 그런 것만도 해도 몇 백 갠데. 업체 선정기준이 좀 애매모호했던 것들. 또 사외협력사 같은 경우 좀 열악한데 국소배기장치를 저희가 직접 달아줘야 하는 건지 아니면 기술지원만 해주면 되는 건지... (중략)... 실질적으로 어차피 이 자체가 모기업에서 좀 약간 기술지원도 하지만은 예산 부분도 좀 지원하게끔 되어있지만 이게 사내에 투자하는 게 아니고 밖에다 하는 거기 때문에 비용 쓰는 거에 대해서 좀 쓰기가 쉽지는 않은 것 같아요. 사내에 설치하는 거는 사내에 되어 있지만 밖에는 이게 외부회사에 하는 거기 때문에 비용 진행하기가 좀 (쉽지 않고) 인식도 안되었고.”

“사내업체하고 지속적으로 활동하고 있었는데, 사외업체 부분에 있어서 어떻게 보면은 저희와 거래는 하고 있지만 별개의 사업장인데 저희가 컨트롤하기가 힘

든 부분은 있었습니다. 비용은 어떻게 지불해야할 건가 그런 문제도 있고... (중략) 지리적으로도 떨어져 있다 보니까 활동 여건이 또 상당히 제약도 많고...”

“어차피 (사외협력업체의) 수준을 끌어 올려 줘야하기 때문에... 우리가 자주 가 보지도 못하고, 거리상 지리적 여건도 있고 또 아무래도 그리 한다 그러지만은 우리가 또 그 사람들이 의식하고 따라 와야 하는데 그런 것도 쉽지가 않아요. 사외업체 때문에 일에 로드가 많아요... (중략) 사내협력업체는 다 비슷한 수준으로 하고 있어요. 더 잘하느냐 못하느냐 차이지. 말씀드렸다시피 사외협력업체들이 다 애로사항을 느끼고 있죠.”

원청의 경우 사내협력업체를 관리하는데에는 어려움이 없었으나 물리적 거리가 먼 사외협력업체를 관리하는데 어려움을 호소하고 있었다. 사외협력업체의 경우 설비개선에 있어서 비용이 많이 드는 경우 모기업에서 지원하기 어렵고, 협력업체에게 무조건 설비를 개선하라고 요구하기에도 무리가 있다고 응답하였다. 사내하청과 사외협력업체의 경우 모기업이 관리를 해주는 것에 대한 만족도는 높다고 하였다.

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

설비가 개선되는 것보다 실제 활동을 얼마나 많이 하는가에 중점을 두고 평가를 해달라는 요구가 많았다. 예를 들어, 위험성평가를 제외한 다른 공생협력 사업들에 대해서도 가산점을 부여하여 평가해달라는 요구가 있었다. 특히 예산 부분을 평가하는 것에 대한 불만이 모기업에서는 있었다. 예산투입의 적절성이 아닌 예산투입을 평가 기준으로 삼는 것에 대해서 일괄적으로 평가하는 것에 대해 부정적이었다. 예산이 많이 투입되는 것보다 저예산으로 더 많은 활동을 하는 것이 더 중요하다는 의견을 나타내었다.

“예를 들어서 교육 활동지원을 해준다, 점검을 해준다, 훈련을 해준다 이런 일련의 활동들이 평상시 잘하고 있는 것들이 베스트(best)한 사례거든요. 굳이 그걸 평가를 받게 하기위해서 인위적으로 하는 것보다도 어차피 공생협력 프로그램 하는 자체가 그런 모기업에서 기술지원이나 그런 걸 만들어 쥐가지고 재해가 없으면 가장 좋은 시스템 아닙니까. 그걸 갖다가 돈을 얼마나 더 많이 들어가야 된다, 물론 예산 들어가서 하면 좋지만 예산이 투입될 부분은 좀 투입되어야 되고, 또 저예산으로도 안전관리, 기술지원 활동할 것 많지 않습니까. 그런 쪽으로 좀 평가해줬으면 좋겠고.. 예산 부분을 더 많이 보는 것 같으니까 그 부분보다는 평상시에 얼마나 모기업하고 협력업체하고 안전관리를 상세하게 하고 커뮤니케이션 되고 활동하는 그런 내용들을 중점적으로 많이 봐주시면 좋겠다. (중략)... 아까 말한 것처럼 세세한 활동도 다 반영을 해서 평가표에서 플러스 점수가 되게끔. 무조건 비용 많이 들어가는 부분에서 플러스 되는 게 아니라..”

안전에 대한 활동을 얼마나 하는지, 어떤 교육을 하는지에 대해 평가를 많이 해줬으면 좋겠다고 말하였으며, 이런 부분은 다양하기 때문에 일괄적인 적용은 어렵고, 가산점을 주는 방식으로 평가를 해주기를 바라고 있었다.

“안전에 대한 활동을 얼마나 많이 하는지. 합동점검을 얼마나 많이 하는지. 안전 학교 등 활동들. 그런 것들. 단발성이 아니라 지속적으로 쭉 갔는 것들. 공생협력 한다고 해서 이걸 잠깐 뭐 있잖아요. 안전등반 이런거. 그런 좋은 활동들이 계속 평가를 받는 것이 지속성이 아닐까.”

“모기업체가 강사 데리고 와서 초빙하고 같이 교육을 하는 부분 같은 경우에는 어떻게 보면 강사를 데리고 온 자체는 비용이 들어가는 부분 아닙니까. 그러한 부분은 활동을 많이 하는 부분에 있어서는 좀 가산점을 주는 게 (좋지 않나 싶습니다)”

“기본 평가 틀에서 추가로 되는 부분에 대해서 가산점을 좀 많이 줬으면 좋겠는데. 그래야 내가 이 사람보다 똑같이 업무를 하더라도 이 사람들보다도 다른 업무를 많이하고 공생에 대해서 많은 역할을 한다고 판단하면 더 점수를 많이 받아야 되잖아요. 주로 보통 저희들 평가하다보면 기본평가는 다 똑같거든요. 이 사람들이 기본에서 얼마나 더 하나 그 차이이지.”

바) 요약

공생협력 프로그램에 대한 고용노동부의 지침이 시급히 필요할 것으로 보인다. 업무매뉴얼 수준으로 만들어서 배포할 필요성이 있다. 각 업종별 또는 작업별 어떠한 위험성평가를 사용해야 하는지에 대한 지도도 필요해 보인다.

모기업에서 관리해주는 것에 대한 사내하청 및 사외협력업체의 만족도는 높으나 모기업 담당자의 업무량이 매우 증가하는 경향이 있다. 이에 대한 공단이나 지도원의 지원이 필요할 것으로 보인다.

위험성평가 이외의 사업을 진행한 경우에, 예를 들어 모기업이 사내협력업체 직원들에 대한 보건사업을 시행하는 경우에 가산점을 주는 등의 평가방법을 도입할 필요가 있다.

공생협력 프로그램에 대한 고용노동부의 지침이 시급히 필요할 것으로 보인다. 업무매뉴얼 수준으로 만들어서 배포할 필요성 있다. 각 업종별 또는 작업별 어떠한 위험성평가를 사용해야 하는지에 대한 지도도 필요해 보인다.

모기업에서 관리해주는 것에 대한 사내하청 및 사외협력업체의 만족도는 높으나 모기업 담당자의 업무량이 매우 증가하는 경향이 있다. 이에 대한 공단이나 지도원의 지원이 필요할 것으로 보인다.

위험성평가 이외의 사업을 진행한 경우에, 예를 들어 모기업이 사내협력업체 직원들에 대한 보건사업을 시행하는 경우에 가산점을 주는 등의 평가방법을 도입할 필요가 있다.

(6) 화학제품제조업

가) 사업장 개요

면접대상 사업장은 폴리실리콘 제조업체로 총 1,446명을 고용하고 있는 기업이고, 전형적인 대규모 화학장치 산업으로 그 내부에 제조업으로 일종의 조립 생산공정과 같은 공정도 일부 포함하고 있었다. 인터뷰에 응한 사내하청의 대부분은 내부 생산공정(실리콘제조)에 투입되어 있고, 사외협력업체로 분류되어 있는 업체 또한 사업체 내부에서 전기공사 혹은 건설부분을 담당하고 있는 업체였다. 인터뷰에 응한 사내하청은 생산 공정에 투입되는 업체 2곳, 각각 247명, 153명의 근로자를 고용하고 있었다. 인터뷰에 응한 사외협력업체는 전기공사업과 건설부분을 담당하는 업체로 각각 11명, 4명이 사내에 들어와서 업무를 수행하고 있었다.

〈표 3-27〉 화학제품제조업 면접 대상업체

기계기구	원청/협력	업무/생산	근로자 수
1	원청	폴리실리콘, TDI 등 제조	1,446
2	사내하청	제조	247
3	사내하청	제조	153
4	사외협력	전기공사업	11
5	사외협력	건설/제조업	4

나) 공생협력 프로그램에 대한 인식

화학회사인 모기업의 경우에도 공생협력 프로그램이 갑자기 시행되어 당황하였으며, 고용노동부의 업무지침이 명확하지 않아 어려움이 있었다고 답변하고 있었다. 특히 프로그램에 참여하는 사외협력업체를 선정하는데 어려움을 겪고 있었다. 인터뷰를 실시한 모기업에서는 사내 안전규정이 엄격하여 모기업의 자체기준을 가지고 사내하청업체와 사외협력업체에 대한 벌점 제도를 운영하고 있었다.

“근데 내용들은 어려운 부분이 있었던게 갑작스럽게 저희가 통보를 받아서 교육을 한시간정도 참석을 해서 자료를 작성하게 됐는데요. 취지는 굉장히 좋다고 생각을 했습니다. 근데 막상 가이드라인이 명확하게 나와 있지 않았고, 우리가 어느 선까지 프로그램에 개입해야 하는지 그런 부분이 명확하지 않았기 때문에 저희가 할 수 있는 수준만큼만 계획을 작성하게 됐습니다.”

“그 공생협력 프로그램에 참여하는 업체 범위가 굉장히 애매했습니다. 애매했고 이 업체를 포함해야 하는지 안해야 하는지도 불분명했고.... (중략)... 일단은 모기업에서 공사, 식당, 경비, 아웃소싱 이 업체 다 포함하고, 그다음에 출입만 하는 납품차량 납품업체도 포함시키라고 하더라고요. 그래서 그 부분에 대해서는 각자 모기업들이 꽤 있었는데 의견들이 분분하더라고요. 예를 들어, 납품하는 업체는 한곳인데 납품하는 업체는 하나고 납품받는 업체 모기업은 여러 군데가 있습니다. 그 업체는 어느 모기업에서 해야 됩니까 이런 질문부터 해서 명확하지 않은 부분들이 있었습니다. 그리고 건건마다 계약하는 업체도 있고, 아니면 장기간 상주해서 같이 작업을 하고 있는 그럼 업체도 있는데 건건마다 하는 업체까지 포함하라고 그 당시에는 이야기를 하셨고... (중략)... 어떻게 보면 단기간 내에 모기업한테 교육시키고 계선계획 수립하세요. 이것밖에 안되기 때문에 실제로 아까 말씀하셨다시피 담당자한테 업무로드만 부과해주는 그런 상황이구요. (중략)... 업체 선정할 때 범위가 저희 자의적으로 해석할 수밖에 없었습니다. 수많은 출입하는 업체가 많지만 저희는 그냥 출입만 하고 납품만 하는 업체는 저희가 관리할 필요가 없다고 희소성이 없기 때문에 저희 공장 안에서 직접 사무실을 두고 직접 같이 업무를 도와주고 있는 업체들만 선정을 했습니다.”

특히 모기업은 참가업체의 선정에 매우 어려움을 겪고 있었는데 고용노동부 측에서 모든 사외협력업체를 포함시키라고 했지만 현실적으로 모든 납품업체까지 프로그램에 참가하라고는 할 수 없었기 때문에 모기업에서 기준을 따로 설정하여 공생협력 프로그램 참여업체를 정하였다고 한다.

“처음에 어떻게 이야기를 해야 하나. 처음엔 좀 생소하다고 해야 하나 정확히 공생협력 프로그램은 제가 산안법이나 이런데서 들어본 적이 없고. (중략)... 취지는 좋다고 생각했습니다. 모기업하고 원청하고 같은 위험성평가 하면서 의논하면서 위험을 좀 잡고 개선방안 그런걸 좀 한다는게 괜찮았다고 생각합니다.”

모기업의 별점제도가 엄격하기 때문에 사내하청이나 사외협력업체의 경우 위험성평가를 통해 모기업으로부터 불이익을 당하지 않을까 걱정하는 부분도 있었다. 대체로 사내하청과 사외협력업체는 공생협력 프로그램을 통해서 모기업이 안전보건관리를 해주는 것에 대해 만족하고 있었다.

“4M기법은 제가 좀 따로 독학을 해서 어려운 면은 없었지만 어떻게 보면 생산 부서에서 근로자들이 반장 중간관리 감독자 아니면 어떤 6점이 나오면 예를 들어 12점 정도가 나오게되면 우리에게 불이익이 되지 않을까 (걱정하였습니다)”

“사실 이게 우리가 예전부터 이런 관계를 해왔던 적이 없으니깐 느닷없이 서류상으로 맞추다 보니깐 참 어려운점이 많았어요. 이해도 못하는 경우도 많았고, 대기업 같은 경우는 따로 취급하는 부서가 있어서 해왔겠지만 우리가 같은 경우는 안전교육 형식적인 교육만 시키는 것이지, 몇점 몇점 평가하는건 사실 황당했죠.”

“저는 이제 국가에서 주도적으로 산업안전에 대해 주도 하다가 이제 그걸 사업체에게 넘긴다는 게 취지잖아요. 모기업한테 넘긴다. 그렇죠 원청에서 주도하여 이제 산업재해를 예방하는 게 취지기 때문에 원래 국가에서 하라는 데로만 따라가다가 이제 원청도 주도적으로 하고 원청 따라서 하청업체도 자기거는 주도적으로 해야 하니까 그런 부분에서는 좀 당황스러운게 있었습니다.”

“작업자들은 유쾌하게 받아들이고요. 자기들도 도움이 된다고... 화학물질에 대해서 잘 모르고 있었는데, 모기업 자체에서 물질안전보건자료를 보관해라해서 저

회도 다 쉬는 시간마다 앉아있기 뭐하니까 한 번씩 펼쳐 보는거죠. 그렇구나 해서 응급처치 대응이라던지 그런거 많이 알고 있습니다.”

“원청은 모르겠는데, 업체는 일용직들을 데려다가 작업하지 않습니까? 일용직도 정기적으로 공사를 시행하는 것도 아니고 계속 6개월 있다가 다른데 가시고 그런 분들이 많기 때문에 일을 계속 꾸준히 이어가는게 아니기 때문에 우선 제 생각에는 요런 사항도 공생평가라던 협력평가라던지 좋게는 생각합니다. 관리자 입장에서는 틀이 있으니깐, 원인과 분석을 해가지고 미연의 사고를 방지하자 그런 차원에서는 좋은데 사고라는데 또 모르지 않습니까. 한순간에 발생하는거라. 그래도 이렇게 있으면 사고도 줄어들거라 생각은 합니다.”

인터뷰한 기업은 대규모 장치산업인 화학업종이었기 때문에 안전쪽으로 이 해도가 매우 높았고, 하청업체나 사외협력업체의 공생협력 프로그램 참여의 적극성이 매우 좋았다. 그러나 여전히 공생협력 프로그램을 운영하는데 안전분야만 진행하고 있었다.

다) 신청서 작성과 개선안

모기업 담당자는 고용노동부로부터 공생협력 프로그램과 관련된 교육을 받았으나 부족하다고 느끼고 있었다. 부족한 교육내용으로 공생협력 프로그램 참가업체에게 재교육을 실시하였기 때문에 참가업체의 협력을 받기가 어려웠다고 호소하고 있었다. 신청서는 모기업에서 주도적으로 직접 작성하고 있었으며, 화학업종에서도 사내하청과 사외협력업체가 사업에 대한 인식이 부족한 상태로 진행하고 있었다.

“(고용노동부로부터) 1시간 교육받고 (모기업이 프로그램 참가업체에게) 2시간 교육을 했는데도 많이 어려운 부분이 있더라구요. 그래서 저희 입장도 설명을 했습니다. 고용노동부 주요정책이고 저희도 해야 됩니다. 다만 저희도 힘든 부분

이 있으니 같이 합시다. 이런 뜻으로 이야기를 했는데요. (하청업체 혹은 사외협력업체) 소장들도 고용노동부에서 별도로 요청을 했으면 안했을 수도 있을 것 같아요. 근데요 모기업에서 해달라고 하니 좀 억지 비슷하게 참여한 것 같아요. 자기들이 왜 선정됐는지도 모르고 있습니다. 그런 부분도 있고...”

기존에 위험성평가를 해본 경험이 많았기 때문에 위험성평가를 진행하는 것에 대한 어려움은 없었으나 업무자체가 중복되는 부분이 많아 공생협력 프로그램이 불필요하다는 말을 많이 하였다. 특히 하청업체의 참여를 유도하는 부분이 매우 어려웠다고 응답하였다.

라) 위험성평가의 현실과 개선안

모기업 담당자는 안전분야를 전공한 전문가로 위험성평가에 대한 높은 지식 수준을 가지고 있었다. 인터뷰를 실시한 모기업과 사내하청 및 사외협력업체는 업종이 달랐으나 대중적으로 사용할 수 있는 기법은 4M기법밖에 없다고 판단하였다. 위험성평가를 전문가가 아닌 사람이 하게 되면 자기가 보는 위험만 평가하게 된다는 한계점을 모기업 담당자가 지적하였다. 그러나 장치산업의 특성상 많은 다양한 작업이 있기 때문에 해당 작업자가 그 업무를 가장 잘 알 수밖에 없는 상황이므로 담당자가 지속적으로 위험성평가를 수행하는 수밖에 없는 것으로 보인다. 공생협력 프로그램을 운영함으로써 소요되는 인력을 충원하라는 고용노동부의 지침이 있으면 담당자의 업무를 분담할 수 있다는 제안도 있었다. 장치산업에서는 다양한 작업을 하고 있기 때문에 위험성평가를 하는 다양한 방법에 대한 교육이 절실히 필요할 것으로 보인다.

“그 위험성평가 기법 중에는 뭐 여러 기법이 있는데 가장 대중화 되고 또 좀 전반적으로 대중화 될 수 있는 기법이 4M밖에 없다고 저희는 생각을 했어요. 작업하는 분들이나 뭐 식당, 경비하시는 분들한테 하잡(HAZOP)이나 다른 FTA(fault tree analysis) 이런 기법들은 전혀 적용이 될 수 없기 때문에.... (중

략)... 위험성평가를 하게 되면 이 사람들이 뭐 하나를 작성하더라도 고민을 하게 되거든요. 아 이런 작업을 하는데 이런 위험성도 있었구나 한번쯤 고민할 수 있지만 또 다른 면에서 봤을때 평가자가 평소에 알고 있는 내용밖에 위험성평가를 할때 위험율이 나올 수밖에 없거든요. 그러니까 잠재되어 있는 것 또는 그 사람이 모르는 것은 절대 답이 안 나옵니다. 그래도 안전업무를 하는 입장에서는 그래도 한 두가지 더 고민하게 되니까 그거는 도움이 된다 그래서 10% 정도...”

특히 모기업은 공생협력 프로그램을 담당하는 전담인력을 고용노동부가 추가적으로 지정해준다면 프로그램을 운영하는데 많은 도움을 줄 것 같다고 답변하였다.

“그렇죠 정원이라는게 뭐냐면 모기업에 안전관리자가 있습니다. 있는데 예를 들어, 이 업무를 하고 있는 한 명을 반드시 선임해라 하면은 저희는 추가로 인력을 뽑게 되고, 그 사람이 협력업체를 관리 전담적으로 할 수 있는거죠.”

하청업체는 4M기법의 위험성평가가 자기 분야에는 맞지 않다고 하였다. 그러나 모기업에서 4M기법으로 통일해서 실시하였기 때문에 4M기법으로 사용할 수밖에 없었다고 한다. 특히 아래는 건설업종의 파이프 작업을 하는 하청업체인데 위험성평가를 하기 위해서 하나하나의 작업을 나눈다는 것이 의미가 없다는 이야기를 하였다. 화학산업에서 하청업체의 안전에 대한 인식은 높았으나 여전히 위험성평가 기법에는 익숙하지 못하였다. 위험성평가 기법을 익히는데 모기업 담당자가 전담하기에는 업무량이 매우 높았다고 판단된다. 이에 대한 고용노동부의 위험성평가 교육기회의 확충을 요구하는 목소리가 많았다.

“하잡(HAZOP)이나 그런 것은 듣기만 했지 아직 해보진 않고 4M은 배워서 4M만 하다보니까 4M은 일단은 괜찮긴 한데 다른거는 비교를 안해봐서... (중략)...제가 부족해서 아직 잘 못 느끼겠습니다.”

“예를 들어서 파이프 배관 작업을 한다하면 일단 고소작업이니깐 공통적인 것이고, 그다음에 파이프를 자르고 하면 고속 카터기를 사용하니깐 안전커버를 씌웠냐 안씌웠나라든가 부팅이 빠졌냐 안빠졌냐 그런것들 가장 기초적인것만 말할 수 밖에 없으니깐 그런 내용이 저희 전기 7~8개 아이템만 딱 하면 공사가 끝나요. 딱보면 다 공통적이라 다 똑같은 얘기예요. 그런데 어떻게 보면 이것을 어떻게 보면 파이프를 나눠서 하고, 트레이를 나눠서 하고 이게 의미가 없단얘기예요. 비현실적인거죠. 저희들한테 있어선...”

원청에서 프로그램을 진행하는데 대체로 어려움을 겪고 있었는데, 다양한 형태의 고도의 기술을 가진 몇 안되는 업체가 사내에 들어와 있는 상태이기 때문에 벌점 제도를 통해 강력하게 사업을 진행할 수 없다고 어려움을 토로하였다. 이 부분은 모기업과 협력업체간 벌점제도에 대한 인식이 다르다는 것을 알 수 있었다. 사내에는 다양한 형태의 작업형태가 존재하기 때문에 다른 업종에 비해 사내하청, 사외협력업체들과 함께 사업을 진행하는데 어려움이 있을것이라 예상된다. 사내하청과 사외협력업체의 경우 설비가 공생협력 프로그램을 통해서 눈에 보이게 개선되는 부분이 있었기에 대체로 만족하고 있었다.

“(모기업이 항상 부를 수 있는) 업체가 있으면 평가를 하고 주기적으로 관리를 할 수 있는데 그런 업체가 없기 때문에 평가하는거 자체가 의미가 없더라고요. 만약에 평가를 해서 퇴출도 못하는 상황이고... 기준이 안되니까 당신 업체들은 우리 기업에 못 들어옵니다. 그러면 다음에 대체업체가 있어야 하는데 대체업체가 없으니 평가를 했다가도 다 기준미달이었습니다. 안전관리 수준이... 근데 다 안 된다고 못들어오게 할 순 없잖아요. 그래서 그 제도는 처음에 할려다 말았거든요... (중략)... 공장에 파견 직원들이 아웃소싱 직원들이 근무를 하고 있는데 휴게실이 없어서 휴게실을 설치해 준게 있구요. 그리고 포장하는 작업이 수작업이 되다보니까 반복 작업이 이루어지게 되구요. 근골격계 질환 때문에 자동화 설비를 하게 됐고. 그리고 분진 때문에 국소배기장치를 설치했고, 가스 누출될 거 대비해서 가스 감지기, 가스 알람 경보시스템을 설치했구요. 그 다음에 요

런것들이 이제 지나가다가 스팀트랩이 뜨거운 물이 중간 중간 배출이 되는 장치인데 그게 통로에 있다보니 위험하다 그래서 파이프를 길게 설치해서 배수로까지 연결을 한거구요.”

모기업 담당자가 1명인 상태에서 모든 협력업체를 감당하는 것에 대한 어려움을 많이 호소하였다. 모기업의 담당자는 공생협력 프로그램으로 협력업체까지 관리하기 위해서 고용노동부의 금전적인 지원이 필요하다고 하였다.

“관리하기 힘들고 더군다나 쫓아다니면서 관리를 해줘야 하니깐, 그 의식자체를 바꾸어놔야 되니깐 다른 현장에서 노가다판에서 굴러먹다 오신 분들도 있고, 계속 현장 20년 30년 작업하신 분들은 오래 (몸에) 베인게 하루아침에 안 바뀝니다. 계속 주기적으로 교육 시켜야 되기 때문에...”

“일단 모기업에서 할 때 사업 어떤 사업을 진행하려면 돈이 자원이 들어갈 수밖에 없어서 모기업에서 하청까지 비용까지 대려고 하면서 하기는 힘들 거 같아요. 고용노동부에서 모기업이 좋은 것을 실행할 때는 하청에서 같이 하도록 유도를 해주고 그 비용에 대해서는 좀 지원을 해줬으면 좋겠어요.”

하청업체 담당자는 모기업이 안전에 대해 더 많은 지원을 해준다는 의미에서 공생협력 프로그램에 대해 긍정적이었으나 기존 모기업의 별점제도와 비슷한 다른 형태의 별점제도는 아닌지 의구심을 가지고 있었다. 즉, 공생협력 프로그램의 위험성평가를 통해서 모기업이 협력업체를 선정하는(또는 납품업체를 선정하는) 기준이 될 수도 있다는 두려움을 가지고 있는 것으로 보인다.

“모기업의 안전팀에서 한 번 돌다보면 그래도 이제 돌다보면은 지적을 해주고 그러는거는 고맙다고 생각하는데요. 그런 부분에 있어서 별점을 맞다 보니깐... (중략) (별점을) 좀 많이 받으면 그런게 있기 때문에.....”

“예, 이렇게 잘한다. 서로 다 따라오게끔 그렇게 하면 어떨까 그런 생각도 들더라고, 아 그 뭐냐 딱 가가지고 점수만 매기고 패널티만 매겨 가지고 잘하면 잘하는데로 또 보상을 주면 그렇게 하면 얼마나 좋아요.”

대규모 장치산업인 화학업종의 특징상 안전관리가 매우 철저하였다. 특히 모기업에서 매일같이 안전점검을 다니는데 특히 하청업체나 사외협력업체는 안전점검에서 벌점을 받는 것을 두려워하고 있었다. 이는 벌점을 받게 되면 퇴출될 수도 있다는 불안감이 있었기 때문에 공생협력 프로그램이 오히려 이러한 벌점제도를 강화하는 것이 아니냐는 의견도 있었다. 공생협력 프로그램이 모기업과 하청업체간 벌점제도 등으로 활용되지 않도록 운영해야 할 것이다.

마) 공생협력 프로그램의 평가지표

평가지 서류로만 하지 말고, 면담을 통해서 평가하는 것도 고려해야 한다고 답변하였다. 또한 자본이 투입되는 부분이 아니라 실천 활동을 얼마나 성실히 하는가에 대한 것을 반영해야 한다고 답하였다.

“제가 봤을 때는 평가를 하기 위해서는 결국은 뭔가 수치가 나와야 되거든요. 지금 보시면 점수를 매길 수 있는 기준이 굉장히 구분이 굉장히 어려울 거 같습니다. 기준이 좀 모호 하다. 10점 만점이라면 이게 어떻게 하면 5점이고, 어떻게 하면 8점인지 이런 구분이 명확히 안될 거 같구요. 내용들이 굉장히 어렵거든요. 항목별로 다 만들어야 되는 거고 아까 말씀드렸다시피 면담항목을 좀 넣었으면 좋겠구요. 아 면담항목을 따로. 프로그램 자체가 자율적으로 하는 걸 원하고 본인들이 원해서 해야 하는 건데 어떻게 하다 보니 줄속적으로 하게 된 거 같구요. 그 부분은 좀 평가하기가 굉장히 어려울 거 같습니다.”

공생협력 프로그램이 올해 실시되었기 때문에 올해 평가를 하지 않았으면 한다고 답변하였다. 공생협력 프로그램이 진행하는 상태를 파악하고, 점검한 후 차기년도 혹은 차차기년도에 평가하는 것이 옳다는 의견을 나타내었다.

“개선계획을 세워놨다고 하더라도 그것이 빨리 할 수 있는 것도 있고 시간을 가지고 천천히 해야 되는 것도 있거든요. 왜냐면 설비를 바꾼다든지 확충을 한다든지 하는 것은 회사자본이 들어가야 하는 것이기 때문에 그 자본을 빨리 조달할 수 있는 넉넉하게 있는 회사는 많지 않을 거 같아요. 그렇기 때문에 진행상황을 체크해 나가다가 기간을 두고 나서 평가를 하는게 좋지 않을까.”

바) 요약

면접조사 결과 공생협력 프로그램에 대한 고용노동부의 지침이 시급히 필요할 것으로 보인다. 업무매뉴얼 수준으로 만들어서 배포할 필요성 있다. 각 업종별 또는 작업별 어떠한 위험성평가를 사용해야 하는지에 대한 지도도 필요해 보인다.

모기업에서 관리해주는 것에 대한 사내하청 및 사외협력업체의 만족도는 높으나 모기업 담당자의 업무량이 매우 증가하는 경향이 있다. 이에 대한 공단이나 지도원의 지원이 필요할 것으로 보인다.

위험성평가 이외의 사업을 진행한 경우에, 예를 들어 모기업이 사내협력업체 직원들에 대한 보건사업을 시행하는 경우에 가산점을 주는 등의 평가방법을 도입할 필요가 있다.

(7) 지칭 담당자

10명의 지칭 담당자를 대상으로 공생협력 프로그램 진행과정에 대해 알아보았다. 대상자들은 공생협력 프로그램과 관련하여 지칭의 역할은 고용노동부

에서 공문이 오면, 관내에서 해당 업체 선정하여, 공생협력 프로그램에 대한 교육을 실시하고, 신청서를 받은 다음, 심사위원을 위촉하여 신청서 심사하고, 개선계획서 제출하도록 하여 수거하고, 전반적인 과정을 모니터링 하는 것이 이제까지의 임무였다고 한다. 다시 말해서 고용노동부의 계획을 현장에서 실행하도록 하는 중요한 주체인 셈이다.

처음에 공생협력 프로그램을 실시한다고 했을 때의 생각은 “아무 생각이 없었다”고 하였다. 조선업은 자체적으로 이미 실시하고 있고, 화학업도 PSM을 하고 있는데, 이번 공생협력 프로그램의 대부분은 유통업체가 대상이었다.

처음 프로그램을 실시할 때 “모르고” 접근하였다는 대상자가 많았다. “과연 이렇게 진행을 해도 되는 것인지”, 근로감독관 스스로도 알기 어려운 부분이 많았다고 한다. 상황이 이렇다 보니 회사에서 전화를 해 공생협력 프로그램에 대해 물어봐도 자신 있게 설명하기가 어렵고, 고용노동부에서 내려 준 “지침이 무슨 의미인지 정확히 알기가 어려웠다”고 하였다. 이러한 경험은 고용노동부가 내년부터는 명확한 공생협력 프로그램 지침 마련과 철저한 교육이 필요함을 의미한다.

또한 공생협력 프로그램과 비슷한 내용이 과거에도 실시되었다가, 1~2년이 지나면 사라지곤 하여, 현재의 프로그램도 몇 년 실시한 이후 “사라질 가능성이 높다”는 인식을 하는 담당자도 많았다. 고용노동부가 공생협력 프로그램에 대한 확고한 의지와 향후의 계획에 대해 청사진을 제시하여 근로감독관들이 확신을 가지고 일을 추진할 수 있도록 하는 것이 중요할 것으로 보인다.

협력업체의 범위가 문제인데, 회사에 따라 협력업체가 많은 곳도 있고, 적은 곳도 있어서, 협력업체가 적은 곳은 이런 프로그램을 실행하는 것 자체가 부담이 될 수 있다고 하였다. 또 협력업체 중 수입업체가 있는 경우가 있는데 이는 공생협력 프로그램에서 “함께 묶어” 실행해야 한다는 의견도 내 놓았다.

사내협력업체와 사외협력업체를 공생협력 프로그램에 포함시키는 문제에 대해서는 원청의 “지배력”의 관점에서 볼 때 사내 협력업체보다 그 영향력이 떨

어지므로 프로그램을 진행하기가 쉽지 않다고 보고 있다. 따라서 사외협력업체의 경우 단계적으로 프로그램에 포함시키거나, 사외협력업체에서 원청에 보고하면 피드백을 주는 방식으로 사내협력업체와 차별화 된 전략이 필요하다고 보고 있다. 특히 유통업의 경우 본사에서 협력업체의 범위 및 갯수를 정해주고 있고, 신청서도 본사에서 일괄적으로 작성하여 각 회사로 내려 보내기 때문에 본사를 대상으로 한 공생협력 프로그램 실행이 “지름길”이라고 보고 있다.

위험성평가에 대해서는 4M이 대부분을 차지했지만 구체적인 틀이 없어 위험성평가를 하는 것이 매우 어려웠다고 하였다. 사업장에서 위험성평가에 대한 지식이나, 경험이 “깔려 있어야 하는데” 그 기반이 없어 “너무 어렵다” 보니 외부기관이 와서 평가를 해 주는 방식이었다. “회사에 대해서 잘 알고 해야 하고”, “근로자들에게 물어봐서 하는 방법이 최상인데 그렇게 위험성평가를 제출하면 외부기관이 해 준 것보다 형식적인 면에서 미약한 것처럼 보여” 이후 실행평가에서 어려움을 겪을 수도 있다고 보고 있다. 다시 말해 현장의 목소리를 충분히 반영하고, 어려운 기법을 사용하지 않더라도 “누구나 쉽게 할 수 있도록 하여” 협력업체의 상황을 잘 파악하는 방법이 중요하다고 보고 있다. 이런 방식만이 “보여주는 안전보건”에서 탈피할 수 있을 것이라고 보고 있다.

더 나아가 공생협력을 잘 할 수 있는 방법은 “납품단가”, “도급단가”를 낮추어 그 비용을 안전보건에 활용하게 하는 것인데 원청에서 이런 방법을 하려고 하지는 않는다는 것이다.

현재로선 근로감독관들도 위험성평가에 대한 모니터링 등이 힘들기 때문에 산업안전보건공단에서 함께 해 줄 것을 요구했지만 산업안전보건공단도 “할 일이 많아” 함께 하지 않을 것이라고 보고 있다.

공생협력 프로그램에 대한 평가에 대해 근로감독관들이 매우 예민하게 반응하고 있는데, 다양한 의견이 나왔다. 어떤 원청은 협력업체 수를 “곧이 곧대로” 할 수 있는 한 많은 업체를 포함시켰더니 “프로그램을 하면 할수록 힘들어지는” 상황이 발생하고 있다고 하였다. “애초부터 계획을 작게 잡고, 협력업체 수

도 적은 곳”이 오히려 프로그램을 이행하는 것이 수월해진 상황이 된 것이다. 이렇게 불균형한 상황을 평가에서 어떻게 할 것인가 반문하였다.

위험성평가가 제대로 되었는지, 위험성평가가 어려운 틀을 활용하지 않았어도 사업장의 안전보건 문제를 잘 드러냈는지, 원청 및 협력업체가 성의를 가지고 적극적으로 참여했는지, 사업장의 특수성을 잘 반영했는지, 재해율, 협력업체 수, 실제 개선이 얼마나 되었는지가 주요 평가지표가 되어야 한다고 보았다. 또한 업종별 특성이 상이하므로 평가를 위해서는 “공통분모”를 찾는 것이 관건이라고 보았다.

잘 하고 있는 곳은 동기부여를, 못하고 있는 곳은 “혼을 내는” 시스템으로 가야한다고 보고 있다. “처음부터 준비가 잘 되어 실시한 프로그램이 아님에도 여지껏 열심히” 하였는데 등급을 매겨 “의욕을 꼭 꺾어야겠느냐”는 반응도 있었다. 평가방법에 대해서는 정량만이 아닌 정성평가도 포함이 되어야 한다는 의견이 있었다. 서류로만 평가하는 것에 대한 한계가 있으므로 현장방문 등 다양한 방식이 활용되어 “보여주기식”의 방식이 통용되어서는 안 될 것으로 보고 있다.

3) 공생협력 프로그램 및 평가지표에 대한 제언

6개 업종과 지청 담당자에 대한 면접을 통해서 공생협력 프로그램 신청서 작성부터 현재까지의 상황을 알아보았다. 면접 결과 향후 공생협력 프로그램이 제대로 실행되기 위한 방향을 설정할 수 있었다. 또한 면접대상자가 인식한 공생협력 프로그램의 평가 지표도 알 수 있어 이를 고려한 평가지표가 작성되어야 할 것이다.

(1) 공생협력 프로그램에 대한 제언

공생협력 프로그램에 대한 전반적인 검토를 통해서 다음과 같은 사항을 고려하여 프로그램을 진행할 필요가 있어, 내년부터 프로그램이 본격적으로 시행될 때 반영할 필요가 있다.

가) 준비과정

- 프로그램 초기단계부터 프로그램에 대한 명확한 가이드라인이 필요하다. 본 조사를 바탕으로 내년부터는 원청과 협력업체가 어떻게, 무엇을 해야 할지를 제대로 보여주는 가이드라인을 작성해 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다.
- 올해의 프로그램 시행은 시간적 여유가 부족하였는데 공생협력 프로그램 진행을 여유 있게 정착되도록 하는 것이 필요하다.
- 사외협력업체는 사내협력업체보다 원청과의 지리적 거리, 사회적 거리(Social distance)가 멀어 공생협력 프로그램에 대한 인식을 높이기 위한 방안이나 사회협력업체를 단계적으로 프로그램에 포함시키는 방안이 마련되어야 한다.

나) 공생협력 프로그램과 기 시행 조치와의 관계

- 면접대상자들은 기존 법적 기준 준수사항, 산업안전보건공단에서 실행하라고 하는 조치와 공생협력 프로그램은 어떻게 구분되며 어떤 관계가 있는지에 대해 명확한 설명을 요구하고 있다.
- 따라서 이러한 사항을 정리해 고용노동부가 명확히 설명할 필요가 있고, 매뉴얼이나 지침에 이 내용이 담겨야 한다.

다) 신청서 작성

- 공생협력 프로그램의 신청서에 대한 설명이 충분치 않아 신청서를 어떻게 작성해야 하는지에 대한 충분한 교육 및 시간적 여유가 부족하였다.
- 향후 고용노동부 및 관련 교육기관에서의 신청서 작성에 대한 상세한 지침이 전달되어야 한다고 본다.
- 철저하고 눈높이에 맞는 교육 프로그램 및 훈련을 준비하고 그 내용이 실제 잘 전달되어 공생협력 프로그램의 신청서 작성부터 준비가 잘 되어야 한다.

라) 위험성평가

- 대체로 4M을 많이 사용하고 있었지만, 업종에 맞는 다양한 위험성평가의 평가방법에 대한 소개, 적용, 훈련이 필요하다.
- 형식적 위험성평가 이외에 사업장에서 스스로, 참여하여 평가하는 방법을 고려하여 외부 전문기관에만 의지하지 말고, 사업장 내부의 자생력을 키우는 방안을 마련해야 한다.
- 평가가 어려울수록 형식적으로 흐르기 쉽고, 실질적인 효과를 가져오기 어렵다는 사실을 염두에 둘 필요가 있다.
- 각 업종별, 작업별 위험성평가를 어떻게 해야 하는지에 대한 지도가 보다 세심하게 필요하다. 업종별 사업장별 문제점 및 개선사항은 매뉴얼화하여 원청 및 협력업체에게 자세한 설명을 해 줄 필요가 있다.
- 유통업의 노동 특성상 고객과의 대면관계에서 발생할 수도 있는 스트레스, 폭언, 폭력 등도 위험성평가에 포함될 수 있어야 한다.
- 현재 제출된 위험성평가 중 good practice를 보여 주고, 부족한 점을 지적하여 어떻게 하면 best practice로 전환될 수 있는지를 보여줘야 한다.

- 산업안전보건공단의 KOSHA CODE의 업종별, 직종별 가이드라인이 위험성평가 및 신청서 작성 때 활용될 수 있도록 매뉴얼 작성시 제시되어야 할 필요가 있다. 특히 유통업은 전통적인 업무외의 유통업과 관련된 사항, 예컨대 폭력, 감정노동 등이 KOSHA Code에 담겨 있으므로 원청이나 안전보건 대행업체에서 적극적으로 활용할 필요가 있다.
- 위험성평가에 대한 다양한 방식의 교육이 절실하다. 산업안전보건공단의 교육원에서 이런 취지를 적극 반영한 교육안 개발과 교육프로그램이 개발될 필요가 있다.
- 안전문제는 대체로 위험성평가에서 다루고 있는 반면, 보건문제는 개인적인 것으로 보거나 적절하게 평가를 할 방법을 찾지 못하고 있다. 따라서 보건문제를 각 사업장 및 공생관계에서 어떻게 발견하고, 프로그램의 주요한 항목으로 포함시킬 것인지에 대한 구체적 전략이 필요하다.

마) 협력업체의 범위

- 공생협력 프로그램의 대상으로 현재는 사내협력업체와 사외협력업체를 대상으로 추진하고 있는데 원청은 사외협력업체를 관리하는 어려움을, 사외협력업체는 공간적으로 분리되는 현 시점에서 실효성에 의문을 제기하고 있는 실정이다.
- 따라서 사내협력업체를 중점적으로 공생협력 프로그램을 실시하고, 사외협력업체를 어떤 방식으로 포함해야 효과적으로 시행할 수 있는지에 대한 논의를 진전시켜 공생협력 프로그램 내에서의 위상을 정립할 필요가 있다.

바) 공생협력 프로그램의 평가

- 올해 시행한 공생협력 프로그램을 평가하는 지표를 설정할 때 고려해야 할 사항으로 회사의 매출액의 차이, 위험요인의 상이성, 공생협력 프로그램에 포함된 협력업체의 수의 차이, 공생협력 프로그램의 신청서 대비 결과만을 고려할 때 신청서에서 계획을 적게 잡을 위험성, 업종별/회사별 차이나는 안전보건의 수준과 역사를 동일하게 평가할 때 나타날 수 있는 문제점 등이 드러났다.
- 원청이 사내하청과 사외협력업체의 건강검진 사후관리 혹은 건강증진 프로그램을 운영하는 경우 가산점을 부여할 필요가 있다는 인식도 있었다.
- 프로그램 이행 하위 10%에 대한 불이익 조치가 예상되는 가운데 고용불안을 호소하고 있는데 문제 해결을 위해 프로그램이 실효성을 거둘 수 있는 방안으로 가야 한다.
- 평가 방식을 결과 보고서에 근거한 평가를 넘어서, 면접이나 현장방문에 대한 평가방법도 고려해야 한다.

(2) 공생협력 프로그램 평가 지표 제안

올해 시범사업 수준에서 공생협력 프로그램이 진행되어 연말까지 진행해 본 이후 평가에 대한 논의가 더 심도 있게 진행되고 매년 프로그램이 완료될 때마다 평가지표도 개선되어야 할 것이다. 이러한 평가지표는 평가를 위한 평가가 아니라 실질적으로 공생협력 프로그램이 진행될 수 있도록, 또 개선의 효과가 극대화 될 수 있도록 하는 것이 중요하다.

일단 여기서는 면접을 통해서 제안된 평가 지표를 정리해 보았다. 면접대상자 모두가 평가지표에 대해 적극적인 의견을 내놓진 않았지만 진술한 내용을 토대로 정리된 내용은 올해의 평가지표를 작성하는 기반자료로 활용될 수 있다.

평가기준에 대한 의견을 특별히 갖고 있지 않은 면접대상자도 많았는데 이는 공생협력 프로그램을 실행하는데 초점을 맞추고 있기 때문이라고 볼 수 있다. 평가지표에 대한 의견을 준 면접대상자의 경우 상대적으로 안전보건관리의 역사가 오래 된 곳인 자동차업종 및 철강업종별은 평가기준을 투입된 예산이나 매출에 대한 이야기를 하였던 것 외에 평가기준은 대체로 다양한 의견을 제시하였다.

평가지표로 원청의 권한을 가진 고위직의 공생협력 프로그램에 대한 결단과 개선의지를 보여주는 지표가 강조되었고, 평가지표가 개선의 결과에 초점으로 맞추어야 한다는 의견이 많았다. 개선의 기준으로는 프로그램의 수혜대상인 협력업체의 공생협력 프로그램의 만족도, 안전보건관련 요구시점과 실제 개선된 시점이 고려되어야 한다고 보았고, 투자된 실질적 금액이 중요하다고 보는 반면 예산보다는 과정에 대한 평가를 중요시하는 의견도 있었다. 원청이 기본활동이외에 협력업체의 안전보건활동을 지원하고 있는 곳은 가산점을 부여해야 한다는 의견도 나왔다.

프로그램 진행 과정에서 원청과 협력업체의 회의 등의 참여도, 교육활동, 커뮤니케이션 등의 정도 등을 고려해야 한다는 점이 제시되었다. 평가방식으로는 서류평가에만 의존하지 말고, 면담 평가, 방문평가가 되어야 할 것도 제안되었다.

〈표 3-28〉 공생협력 평가지표에 대한 의견

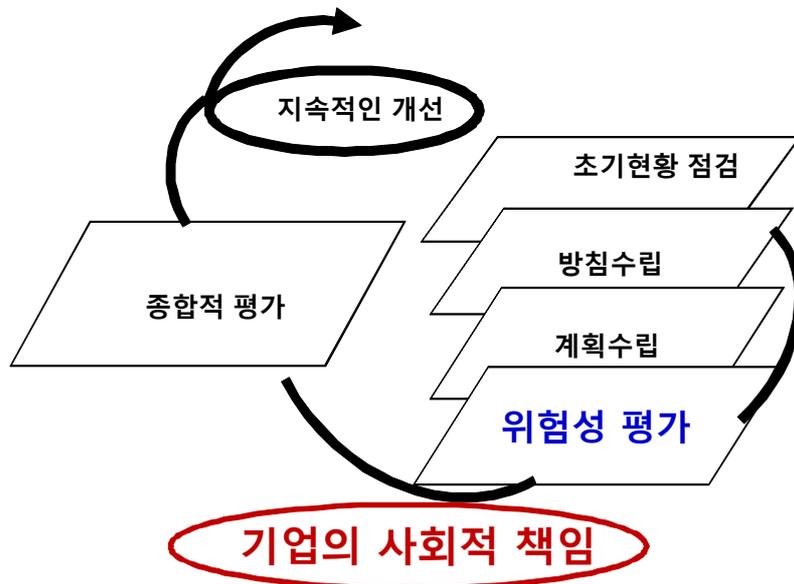
유통업 (대형마트)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 원청 고위직의 공생협력 프로그램에 대한 결단과 개선의지를 보여 줄 수 있는 지표 ▶ 협력업체의 공생협력 프로그램에 대한 만족도 ▶ 안전보건관련 요구사항 시점 대비 개선된 시점까지의 기간
자동차	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 회의, 협의체 등 원청과 협력업체들의 참여도 ▶ 교육활동 ▶ 개선결과를 기준으로 삼아야 함 ▶ 위험성평가 결과의 개선 정도 ▶ 투자된 실질적인 금액(실제 그 금액에 대한 비용검증 방법 강구) ▶ 협력업체 근로자의 개선에 대한 만족도
철강	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 매출을 기준으로 평가지표 마련 필요
기계기구	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전보건 분야 뿐만 아니라 고용부분, 사외협력업체로부터 구매 과정의 적절성 등 전반적인 부분도 함께 평가해야 함 ▶ 협력업체 위험성 개선유도과정을 평가 ▶ 보고서 평가가 아닌 방문평가 ▶ 예산평가 보다는 개선과정 평가 ▶ 개선결과를 기준으로 평가
전자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 협력업체에 훈련 및 교육활동 지원유무 ▶ 모기업과 협력업체간 커뮤니케이션 정도(실제 활동정도) ▶ 기본활동 이외의 안전보건 협력활동에 대해 가산점 부여
화학	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 면접 혹은 면담을 통한 평가 ▶ 서류보다는 실제적인 활동에 대한 평가
지청의 근로감독관	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위험성평가가 제대로 된 정도 ▶ 위험성평가가 어려운 틀을 활용하지 않았어도 사업장의 안전보건 문제를 잘 드러내는 정도 ▶ 원청 및 협력업체가 성의를 가지고 적극적으로 참여한 정도 ▶ 위험성평가가 사업장의 특수성을 반영한 정도 ▶ 재해율 ▶ 협력업체 수 ▶ 실제 개선 정도 ▶ 매출액, 위험요인의 상이성, 상이한 안전보건의 역사 및 수준을 평가지표에 반영 ▶ 평가형식은 정량과 정성 모두 활용 ▶ 평가형식이 서류심사, 현장방문 등 활용

4. 공생협력 프로그램 정립

【공생협력 프로그램에 포함해야 할 사항】	
[항목]	[의미]
① 공생협력 선언 및 규정	기업의 사회적 책임에 바탕한 공생협력 추진의지의 확인
② 안전보건 공생협력단 구성·운영 방법	협력단구성/적극적인 운영
③ 협력대상 협력업체(사내/사외) 명단	필요한 협력업체의 선정
④ 협력업체 위험성평가 실시 계획·및 방법 - 협력업체를 포함한 당해 사업장의 위험성평가계획 수립 - 위험성평가 수행조직 구성 - 위험성평가 교육 및 훈련 - 위험성평가 매뉴얼 작성(위험성평가방법등) - 공생협력 프로그램 예산의 책정 ⑤ 위험성평가의 실시 - 유해위험요인의 확인(협력업체 별, 단위작업 별로 보건 및 안전 관련 유해위험요인 망라) - 유해위험요인의 위험도를 계산 - 위험도판정에 따른 우선순위별 개선 - 지속적인 위험성 (재)평가 수행	해당 협력업체 사업장의 공정별 유해위험요인에 따른 구체적인 위험성평가를 적절한 시기에 실시
⑥ 프로그램 평가	법규준수/이행도/만족도 확인

[그림 3-23] 공생협력 프로그램에 포함하여야할 사항

기본적으로 안전보건 공생협력 프로그램 절차는 다음 [그림 3-23]과 같다. 그림에서 보는 바와 같이 기업의 사회적 책임이 전제가 된다. 또, 안전보건 프로그램은 지속가능성이 매우 중요한 요인인데 이를 위하여는 위험성평가의 시스템화(안전보건경영시스템)가 그 요건이 된다.



[그림 3-24] 안전보건 공생협력 프로그램 절차

그리고, 안전보건 공생협력 프로그램의 원칙은 다음과 같다.

- 사업주의 사회적 책임: 공생협력의지
- 사업주의 책임의식 및 주도 의지: 실제 개선에 이르게 하는데 필수적
- 프로그램의 수행이 회사의 중요결정/모든 부서업무와 통합:
Integration
- 현장의 참여 및 정보 공유: 문제발견 및 실효성 있는 대책 마련에 필
수적: Participation
- 모든 유해/위험인자를 포괄적으로 다룬다: Comprehensiveness

- 위험도가 높은 것부터 우선 개선: 평가는 개선을 위한 수단: Action-Oriented
- 시스템구축을 통한 지속적 개선과 환류: Problem Solving by PDCA Cycle

1) 신청업체 현황

〈표 3-29〉 신청업체 현황 예시

사업장명	OO화학(주)OO공장	근로자 수	OO명
소재지	OO	대표자	
업종	제조업(OO)	매출액	OOOO 백만원
전화번호(FAX)	OOO) 000 - 0000	생산품(보유설비)	OO
협력업체 현황	사내: OO 개소(OO명) 사외(Vendor): O개소(OO명) 사외(공사업체): O개소(OO명)	전년도 재해자 수(사내도급업체포함)	총 O명 (사망: O명, 부상: O명)

2) 공생협력 프로그램 참여 협력업체 현황

〈표 3-30〉 공생협력 프로그램 참여 협력업체 현황 예시

연번	사업장명	협력업체 구분	직책	성명	서명

※협력업체 구분란에는 모기업, 사내 협력업체, 사외 용역업체, 사외 협력업체(Vendor)로 구분

사내 하도급업체는 모두 선정하는 것이 바람직함.

〈표 3-31〉 사내 협력업체 작성 예시

연 번	협력업체명	소재지	업종	근로자 수	주요 업무	산재성립 번호	재해건수			비고
							'11	'10	'09	
1							0	0	0	
2							0	0	0	
3							0	0	0	
4							0	0	0	
5							1	0	-	
6							0	0	0	

* 주요업무 란에는 사업장 내에서 주로 하는 활동 표시

사외 용역업체는 수리·정비·청소 등의 용역업체를 작성함.

〈표 3-32〉 사외 협력업체 작성 예시

연 번	협력업체명	소재지	업종	근로자 수	주요 업무	산재성립 번호	재해건수			비고
							'11	'10	'09	
1							0	0	0	
2							0	0	0	
3							0	0	-	
4							0	0	0	
5							0	0	0	
6							0	0	0	

* 주요업무 란에는 모기업 내에서 주로 하는 활동 표시, 단회성 공사업체는 비고란에 단회성 업체 표시

사외 협력업체(Vendor)를 작성함.

〈표 3-33〉 사외 협력업체 작성 예시

연번	협력업체명	소재지	업종	근로자수	주요업무	산재성립번호	재해건수			비고
							'11	'10	'09	
1							0	0	0	
2							0	0	0	
3							0	0	0	
4							0	0	0	
5							0	0	0	
6							0	0	0	

* 주요업무란에는 협력업체 내에서 주로 하는 작업내용을 표시하며, 사외협력업체는 100인 미만 전체(다수인 경우 약 20개소) 선정함.

사외협력업체는 취약한 협력업체를 중심으로 선정하며 취약 협력업체 선정시 다음과 같은 사항을 고려해야 한다.

(1) 취약협력업체에 대한 기준을 제시하여야 하나, 위험성평가가 이루어지지 않은 상태에서는 곤란하므로, 이전의 위험성평가를 참고하거나, 없는 경우에는 산재발생여부, 환경측정 및 특수건강진단 결과 등을 참고로 하여야 하고, 위험성평가를 실시한 후 그 결과에 따라 추가로 선정하는 것도 고려

(2) 유해작업 등의 위험성(risk) 전가 가능성이 큰 업체로 선정

(3) 매출액의 30%~50%이상이 모기업에 귀속될시, 모기업에 종속될 가능성이 크므로 우선 선정

(4) 가까운 지역소재 업체로 선정

(5) 화학업체의 경우 정비·보수(대 정비작업 등)에 참여하는 협력업체의 공생협력방안이 중요하므로, (특수)건설업으로 분류되어 있더라도 포함한다.

3) 공생협력 추진의지 표명

기업의 사회적 책임위에서 공생협력 추진의지를 선언한다.

(1) 기업의 최고경영책임자의 공생협력에 대한 사회적 책임선언; 기업의 최고경영책임자가 공생협력에 대한 명확한 의지를 표명하지 않으면, 형식적인 또 하나의 사업으로 전락할 우려가 많다. 유통업의 경우에는, 본사가 각 지점을 통제하고 있으므로, 본사의 최고경영자가 선언하는 것이 적절하다.

(2) 일반적인 안전보전에 대한 내용이 아닌, 구체적인 공생협력의 내용과 의지를 선언; 일반적인 안전보건방침으로는 충분하지 않고, 하청업체와의 공생협력에 대한 내용이 기재되어 있어야 한다.

(3) 규정제정: 공생협력 선언을 뒷받침하기 위한 안전보건 공생협력 규정을 만드는 것이 바람직하다.; 규정에서는 안전보건 공생협력에 대한 구체적인 내용이 적시되어야 한다. 예를 들어, '공생협력 원칙', '공생협력단 및 수행조직', '위험성평가', '개선계획의 이행', '프로그램평가', 등의 내용이 포함되어야 한다.

(4) 공생협력 프로그램에서는 적어도 법적인 요구사항은 만족시켜야 하며, 법적인 요구사항을 넘어서는 자주적 기준을 설정한다.

〈표 3-34〉 안전보건 공생협력에 대한 의지 선언 예시

안전보건 공생협력 선언

OO화학(주) OO공장은 OO를 생산하는 제조업체로서 기업의 발전에 있어 협력업체와의 안전보건 공생이 필수 조건임을 인식하고 위험성평가 활동 등 지속적인 개선을 통해 근로자의 안전보건을 확보하기 위하여 다음과 같은 활동을 이행한다.

1. 협력업체와의 공생을 위하여 안전보건 공생 협력단 구성 및 시설보완에 따른 인적, 물적 자원을 지원한다
2. 연간 협력업체 안전보건 지원 방안을 수립한다
3. 협력업체 선정시 위험성평가 결과를 반영한다
4. 협력업체 근로자가 원 도급 업체와 동일한 수준의 쾌적한 작업환경에서 근무할 수 있도록 최선을 다한다
5. 협력업체에 대한 위험성평가, 개선 및 교육지원을 통하여 협력업체의 안전보건 수준을 향상시킨다.
6. 협력업체에서 사용하는 공기구, 안전장비 등이 원 도급 업체와 동일한 수준의 안전성이 확보된 것을 사용하도록 지원한다
7. 유해위험정보를 하청업체에 제공하여 위험성평가를 하는데 용이하도록 한다.
8. 유해위험공정을 하청을 주지 않으며, 리스크관리비용을 전가하지 않는다.

〈표 3-35〉 안전보건 공생협력 규정 예시

안전보건 공생협력 규정

제1장 총칙

제1조(목적)

이 규정은 OO화학(주) OO공장과 협력관계에 있는 협력업체가 공동으로 안전보건 공생협력 프로그램을 수립 시행하여 협력업체에 대한 위험성평가와 기술지원 활동을 통해 사업장 안전보건을 개선함으로써 산업재해를 예방하는데 그 목적이 있다.

제2조(적용범위)

- ① 본 규정은 당사내에서 상주하면서 업무를 수행하는 사내 협력업체 및 사외용역업체, 사외협력업체(Vendor)에 대하여 적용한다
- ② 본 규정은 안전보건 공생협력 활동에 영향을 미치는 조직, 위원회, 교육훈련, 위험성평가 수행, 협력업체평가, 지원 및 사후관리에 대하여 적용한다.

-----중 략-----

제2 장 조직

제5조(안전 보건 공생협력단 구성)

OO화학(주) OO공장 안전보건 공생협력단을 아래와 같이 구성한다(조직도 참조)

<자세한 내용은 부록 참조>

4) [안전보건 공생협력단] 구성 및 운영계획

(1) 안전보건 공생협력단 구성에 책임자급 구성 및 사장단 보고체계 구축

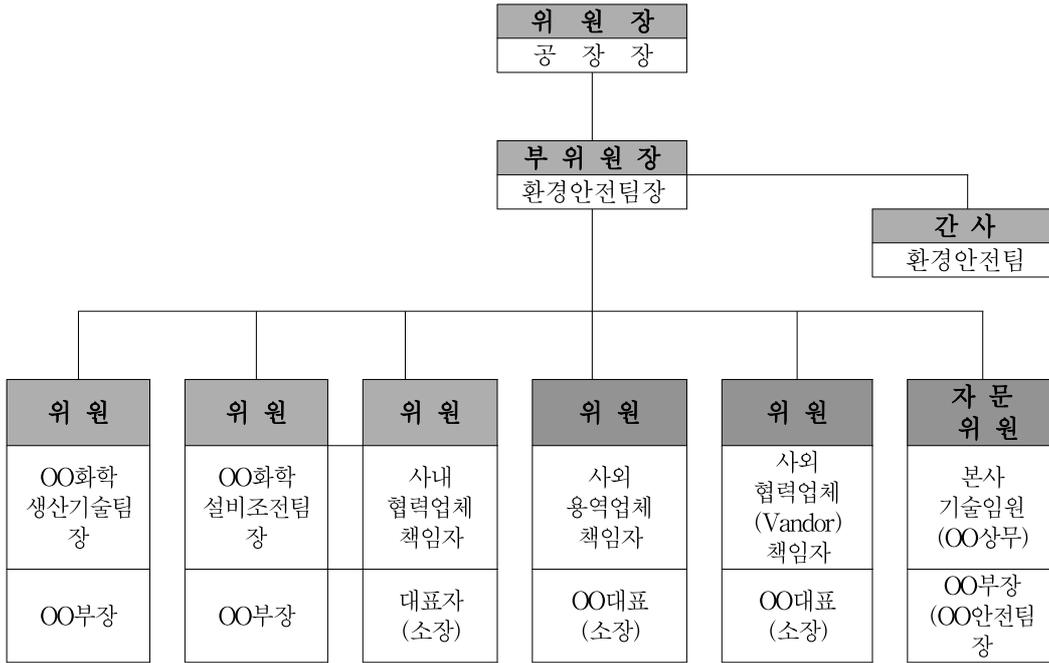
※ 책임자급으로 구성되지 않고, 안전보건관리분서단위의 실무자급으로 구성되어 있으면 안전보건 공생협력사업이 힘을 받지 못하고, 형식적인 사업으로 머무를 개연성이 크다.

(2) 외부전문기관 및 자문단의 활용계획

(3) 운영계획:

가) 안전보건 공생협력단 활동에 대하여 월 단위 및 주 단위 까지 구체적으로 기재

나) 각 구성원들(안전보건관리책임자, 안전 및 보건관리자)의 책임 및 역할을 규정



[그림 3-25] 안전보건 공생협력단 조직도 예시

활동내용		추진 일정									
			4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
정기회의	월1회	계획									
		실적									
임시회의	필요시	계획									
		실적									
정기평가	사내협력	계획									
		실적									
	사외협력 (Vendor)	계획									
		실적									
사외용역	계획										
	실적										
합동점검	사내협력	계획									
		실적									

[그림 3-26] 안전보건 공생협력 운영계획 예시

5) 협력업체 위험성평가 실시 계획

(1) 안전보건공생협력의 가장 핵심적인 내용으로 위험성평가의 구체적 실시 계획 제시

가) 협력업체를 포함한 당해 사업장의 전체적인 위험성평가계획 수립

나) 위험성평가 계획을 모기업(PSM 대상시설 및 비대상시설로 구별)과 협력업체(사내 및 사외 협력업체)별로 위험성평가 계획을 세운다.

다) 모기업은 플랜트 별로(또는 공정별), 협력업체별로 개선결과에 따른 재평가계획을 세운다.

라) 각 협력업체는 그 작업내용에 따른 위험성평가계획을 세운다.

(2) 주의사항

가) 위험성평가를 일회성으로 끝나지 않고 지속적으로 수행할 수 있는 구체적인 계획을 세운다: - “모니터링 → 평가 → 재평가”의 일정으로 월/주 단위 기재;

※ 계획(P)-실시(D)-확인(C)-검토(A)의 단계의 의하여 일회성으로 끝나지 않고, 지속적으로 이루어지도록 한다.

나) 위험성평가 매뉴얼(또는 표준)을 작성한다. 안전보건경영시스템(OHSMS)의 부분으로 자리잡아도 된다. 안전보건경영시스템(OHSMS), 또는 고용노동부에서 제공하고 있는 사업장 위험성평가 매뉴얼을 참고하여, 자체 사업장에 맞는 위험성평가 매뉴얼(또는 표준)을 작성한다. 위험성평가 매뉴얼(또는 표준)에는 위험성평가의 실시목적, 위험성평

가의 실시방법, 위험성평가 실시 담당자의 역할, 위험성평가 실시 책임자의 역할, 위험성평가의 연간 실시계획, 위험성평가의 실시시기, 위험성평가 실시의 주지방법, 위험성평가 실시상의 유의사항 등이 포함되어야 한다.

〈표 3-36〉 협력업체에 대한 현황 및 작업내용 예시

연번	협력업체명	업종	주요업무	작업내용	hazards(예)
1		서비스업	판매	판매 및 콜센터	직무스트레스, 감정노동
2		음식	식당	식당내 조리/배식 및 청소	근골격계부담작업
3		산업설비공사	정비 보수	배관/기계/동장/전기/계장 정비작업	유해화학물질, 미끄러운 바닥
4		건설업	정비 보수	배관 분해조립 / 밸브분해조립 / 족장분해조립	근골격계부담작업 인화성 물질, 전기등에 의한 위험요인
5		금속가공기계제조업	정비 보수	기계설비 수리 및 교체설치	유해화학물질, 고소작업
6		상수도업	용,폐수 위탁운영	수처리장 / 폐수처리	유해화학물질
7		육상화물취급	물류 출하	제품이송 및 출하작업 / 지게차 운행	근골격계부담작업
8		건축공사업	토목	토목 보수작업 / 도장작업	유해화학물질
9		서비스	물류출하	제품 loading 및 출하	근골격계부담작업
10		목재파렛트 외	BOX 제작	박스 조립, 수리, 운반	근골격계부담작업
11		목재화물상 자	BOX 제작	박스 조립, 운반	근골격계부담작업

6) 위험성평가 수행조직 구성

- (1) 위험성평가 수행 시 현장의 관리감독자 및 현장 근로자의 참여가 중요하다. 초기에는 외부 전문가의 도움을 받아(외부 전문가의 용역으로) 위험성평가를 수행하더라도, 위험성평가계획 속에 관리

감독자 및 현장 근로자의 참여가 구체화되어야 지속적인 위험성 평가를 수행할 수 있다.

(2) 협력업체 위험성평가팀의 역할은 다음과 같다.

가) 부서장은 부서의 위험성평가가 체계적으로 이행되도록 확인하고 미흡한 사항을 개선하여야 하며 발굴된 위험요소를 개선한다.

나) 사업장의 위험성평가는 라인상의 책임으로 하는 것이 원칙이므로 관리감독자를 중심으로 하되, 현장 작업자가 참여하여 실시한다.

다) 관리감독자는 사업주의 위험성평가에 대한 의향을 현장 작업자에게 올바르게 전달하여야 한다.

라) 관리감독자는 위험성평가를 실시하기 위한 현장의 인원을 배치한다.

마) 관리감독자는 현장 작업자에 대한 교육훈련을 한다.

바) 관리감독자는 조원 또는 반원인 현장 작업자와 함께 유해위험요인을 발굴하고 위험성을 평가하여 그 결과를 기록한다.

사) 관리감독자는 반 또는 조단위의 위험성평가 결과를 승인한다.

아) 안전보건관리자는 위험성평가교육을 실시하고 위험성평가 수행, 위험성평가 결과를 확인하고 개선하도록 한다.

7) 위험성평가 교육 및 훈련

(1) 위험성평가방법에 대하여 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 계획이 구체적이고, 지속적인 교육이 이루어지지 않으면 현장중심으로 근로자가 참여하는 위험성평가가 불가능하다. 위험성평가를 실시할 수 있는 역량을 갖추도록 부서장 또는 현장 감독자, 현장

작업자에게 위험성평가 기법 교육을 월별로 실시한다. 처음에는 외부 전문기관에 위험성평가를 맡기게 되더라도, 그 후에는 현장에서 실시하여야 하므로, 교육 및 훈련을 통하여 역량을 갖추는 것이 매우 중요하다.

〈표 3-37〉 위험성평가 교육 및 훈련

활동 목표	- 교육 및 훈련에는 두 개의 대상이 있다. 첫째는 위험성평가를 실시하는 담당자에 대한 교육이며, 둘째는 사업장 내 각 직급에 대한 교육이다. - 이 단계에서는 각각에 대한 방법을 수립한다.
담당 인력	- 안전보건 담당인력 및 현장의 관리감독자와 근로자 대표, 각 부문의 책임자 - 위험성평가와 개선에 경험이 많은 타 부문의 담당자와 전문가가 지원한다.
활동 예	- 각 부서에서 파악된 위험도, 위험성평가 및 판단 수법에 대한 이해, 안전보건 경영시스템에 대한 이해
특징	- 자주적 관리를 취지로 하는 안전보건경영시스템에서는 각 계층의 위험성평가 및 일상적인 개선에의 주체적인 참가가 중요하며, 그것을 위하여 기초가 되는 중요한 과정이다.
유의점	- 작은 위험도에 너무 집착하거나, 반대로 위험성평가가 형식적으로 되지 않도록 현장 각 직급의 주체성과 열의를 배양하는 참가형의 교육·훈련이 중요하다.

8) 위험성평가 수행

(1) 위험성평가 기법

위험성평가는 다음의 기법 중 사업장 형편(규모 또는 경제적 여건, 노사관계)에 맞는 어느 하나 또는 일부를 선정하여 실시할 수 있다.

위험성평가 기법에는 여러 기법이 있으며, 각 기법 등이 위험성평가 과정 중 일부를 강조하기도 하고 다른 과정은 다소 부족한 측면이 있을 수도 있으므로 기본적으로 위험성평가의 구성요소, 즉, 유해위험요인을 파악하여(hazard identification), 당해 위험요인이 사고 또는 건강장애로 이어질 수 있는 가능성(확률)(risk)을 중대성(강도 또는 유해도)과 빈도(또는 노출가능성)으로 계산하

고(risk estimation), 감소대책(risk reduction)을 수립하는 일련의 과정이 포함되어 있어야 한다.

위험성평가는 아래의 기법 중 몇 가지를 조합하여 실시하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 기본적으로 안전상의 위험요인에 대하여는 체크리스트(Check List) 기법을 사용하더라도, 화학물질의 건강영향에 대하여는 CHARM이나 Hallmark risk assessment 기법 등 콘트롤 밴드 기법을 사용하고, 근골격계 부담요인에 대하여는 근골격계부담작업 유해요인조사에서 사용하는 기법을 사용하며, 뇌심혈관발병위험요인에 대하여는 뇌심혈관발병위험도평가기법을 사용한다.

공생협력 프로그램에서는 협력업체 또는 하청업체의 위험성평가가 중심이 되므로, 협력업체가 중소기업인 것을 고려하여, 가급적 쉽게 접근할 수 있는 방법을 선택하는 것이 좋다

위험성평가 기법에는 다음과 같은 것이 있다. (위험성평가 기법에는 매우 다양한 방법이 있으나 여기서는 산업안전보건분야에 초점을 맞추되, 중소기업(협력업체)에서 손쉽게 사용할 수 있는 기법을 몇 가지 소개한다)

가) 체크리스트(Check List) 기법

유해위험요인 확인의 간단한 형식으로 유해위험요인을 목록화한 형태로 작성하여 경험적으로 비교함으로써 유해위험요인을 확인하고 위험성을 평가하는 방법이다. 체크리스트 기법에 관한 자세한 기술적 사항은 KOSHA CODE P-1-2008(위험성평가에서의 체크리스트 기법에 관한 기술지침)을 참조한다.

나) 작업자 실수 분석(HEA) 기법

설비의 운전원, 보수반원, 기술자 등의 실수에 의해 작업에 영향을 미칠 수 있는 요소를 평가하고 그 실수의 원인을 파악·추적하여 정량적으로 실수의 상대적 순위를 결정하는 방법을 말한다.

다) 사고예방 질문 분석(What if) 기법

공정에 잠재하고 있는 위험요소에 의해 야기될 수 있는 사고를 사전에 예상 질문을 통하여 확인·예측하여 공정의 리스크 및 사고의 영향을 최소화하기 위한 대책을 제시하는 방법으로, 이 기법에 관한 자세한 기술적 사항은 KOSHA CODE P-3-1998(사고예상질문 분석기법)을 참조한다.

라) 4M 기법

유해위험요인을 4M(machine, media, men, management)로 범주화하여 파악하고, 그 위험성을 평가하는 기법으로, 이 기법에 관한 자세한 기술적 사항은 KOSHA CODE M-62-2008(4M 위험성평가 기법에 관한 기술지침)을 참조한다.

마) Job Safety Analysis(작업위험분석 기법)

작업위험분석은 4M기반 위험성평가기법과 유사하지만, 4M과는 달리 유해위험요인 도출단계에서 4가지 요인으로 구분하지 않는다.

바) HAZOP

위험요인과 운전분석(HAZard and OPerability studies, HAZOP) 기법은 공정에 존재하는 위험요인들과 공정의 효율을 떨어뜨릴 수 있는 운전상의 문제점을 찾아내어 그 원인을 제거하는 방법으로, 이 기법에 관한 자세한 기술적 사항은 기술적 사항은 KOSHA CODE P-2-2008(연속공정의 위험과 운전분석 기법에 관한 기술지침) 및 KOSHA CODE P-6-2001(회분식 공정에 대한 위험과 운전분석기법)을 참조한다.

사) CHARM기법(화학적 인자의 건강 측면에서의 위험성평가 기법)

Chemical Hazard Risk Management의 약어로서 공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) → <사업안내> → <직업건강> → <자료실> → <직업건강일반>에서 <화학물질 위험성평가 자료>를 다운로드 받아서 사용할 수 있다. 고용노동부의 <사업장 위험성평가 매뉴얼을 참조한다>

※ 기존의 법적인 의무사항으로서의 작업환경평가는, 제한된 종류의 유해인자(약 180 개 정도)에 대하여 정기적으로 노출정도를 측정하여 노출기준을 초과하는지를 평가하므로, 정량적 위험성평가에 속한다고 볼 수 있다. 반면에 CHARM기법은 그 대상이 작업환경평가와 같이 제한된 유해인자가 아니고 당해 사업장에 있는 모든 유해화학물질(MSDS상)이며, 그 시기도 정기적으로 하는 것 이외에도 유해인자가 새로 도입되거나 하면 실시하는 것이다. 많은 유해화학물질에 대하여 현장에서 손쉽게 수시로 시행하려면 작업환경측정처럼 정량적인 위험성평가를 할 수가 없고 몇 가지 변수(예를 들며, 사용량, 비점, 물질의 유해성 등)를 활용하여 현장에게 쉽게 적용할 수 있는 정성적 위험성평가 기법이다. 물론 작업환경측정치가 있는 경우에도 적용할 수 있지만, 주로 측정치가 없는 경우에도 현장에서 적용하는 간단한 위험성평가기법이다.

아) Hallmark risk assessment(건강 측면에서의 물리적 화학적 인자에 대한 위험성평가 기법)

CHARM기법에 사용시간 및 노출가중치를 추가하여 하는 위험성평가 기법으로 CHARM기법보다 약간 복잡하다.

자) 뇌심혈관발병위험도평가(KOSHA CODE)

뇌심혈관질환을 예방하기 위한 기법으로 KOSHA CODE H-1-2012(직장에서 뇌심혈관질환 예방을 위한 발병위험도평가 및 사후관리지침)을 참조한다

차) 근골격계부담작업유해요인조사 기법

근골격계질환을 예방하기 위한 기법으로 KOSHA CODE H-9-2012(근골격계 부담작업 유해요인조사 지침)을 참조한다

카) 직장정신보건대책 제안표

직무스트레스에 대한 대책 세우기에 활용할 수 있으며, 직무 스트레스 요인의 평가 자체보다는 그 대책에 초점을 맞추고 있다(부록 참조).

타) 대책제안 체크리스트(Action Check List) 기법

인력과 예산이 여의치 않은 소규모사업장의 위험성평가를 위해 만든 ‘참여형 대책제안 기법’임. 직장정신보건 대책제안점검표도 그 하나이다. 위험성평가의 궁극적인 목적은 사업장의 안전보건문제를 찾아내고 평가하는 것이 아니라 사업장이 안전하도록 빨리 개선하는 데 있다. 대책제안 체크리스트의 큰 장점은 외부 전문가의 도움 없이도 사업장 직원들이 스스로 현실적인 해결책을 찾을 수 있다는 것과 문제 발견(hazard identification)과 위험도 계산(risk estimation), 대책제안(risk reduction)이 동시에 이루어짐으로써 즉각적인 실천이 가능하도록 한다는 데 있다. 대책제안에 초점이 있다는 의미에서 단순한 체크리스트(Check List) 기법과는 다르다(부록 참조).

파) 기타 기법

(2) 위험성평가단위의 구분

가) 위험성평가를 효율적으로 실시하기 위한 기초로서 매우 중요한 단계이다

나) 위험성평가의 첫 단계로 평가대상을 단위작업별로 분류하여 평가한다. 장소에 따른 구분뿐 아니라 작업내용에 따라 분류하는 것도 좋은 방법이다.

다) 작업부서와 공정별로 평가단위를 구분한다. 사무실 외에 식당, 화장실 등의 복지시설, 사업장 외의 작업도 포함한다
 라) 이 단계에서는 먼저 ‘위험성평가’의 기초가 되는 평가단위를 실제적으로 구분한 다음 유해요인을 찾아낸다. 둘 다 현장의 관리감독자과 현장 근로자의 협력·참가를 얻어 신속하게 실행해야 한다.

〈표 3-38〉 위험성평가를 위한 작업단위 구분예시

창고와 운반경로	자재창고, 자재운반경로, 제품 일시보관 창고
사무 부문	사무소, 회의실, 임원실
생산공정	플라스틱 사출성형1·사출성형2, 품질관리 부문, 제품이동 라인, 포장 라인, 공작실
설계개발 부문	제품설계, 제품개발실
직원복지시설	식당, 라커룸, 휴게실, 화장실, 샤워실, 주차장
사업장 바깥 작업	차량운전, 통근, 출장

(3) 유해위험요인의 확인

가) 유해위험요인(hazards)이란 유해위험을 일으킬 잠재적 가능성이 있는 요인 또는 그 특징이나 속성을 말한다.(분야에 따라 다양한 정의가 있지만 여기서는 산업안전보건분야에 초점을 맞춘 정의를 사용한다.) 즉, 기계·기구, 설비에 의한 위험요인, 폭발성 물질, 발화성 물질, 인화성 물질, 부식성 물질, 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험요인, 부적절한 작업방법, 고소작업, 사다리 작업등의 작업방법으로부터 발생하는 위험요인, 부적절한 작업행동 등의 안전과 관련된 위험요인 뿐만 아니라, 원재료, 가스, 증기, 분진 등의 유해화학물질, 방사선, 고온, 저온, 초음파, 소음, 방사선 등 물리적 유해요인, 근골격계부담작

업요인, 대고객 감정노동 등, 직무스트레스요인, 뇌심혈관발병 요인 등 건강과 관련된 유해요인이 포함될 수 있다. 즉, 협력사 별로 안전상의 위험요인과 건강상의 유해요인을 망라한다.

※위험성평가와 관련된 용어의 정의는 분야에 따라 다양한 정의가 있지만 여기서는 산업안전보건분야에 초점을 맞춘 정의를 사용한다.

※위험성(risk)란 유해위험요인(hazards)가 사고 또는 건강장애로 이어질 수 있는 가능성(확률;probability)를 말한다.

※위험성평가(risk assessment)란 유해위험요인을 파악하여, 당해 유해위험요인이 사고 또는 건강장애로 이어질 수 있는 가능성(확률)을 계산하고, 감소대책을 수립하여(risk reduction) 실행하는 일련의 과정을 말한다.

나) 협력사별 단위작업별로 보건 및 안전 관련 유해위험요인을 망라해야 한다. 이 단계에서는 발생 가능성(risk)에 대해서는 뒤로 미루고 조금이라도 유해위험요인이 될 가능성이 있는 것은 가능한 한 전부 망라한다. <표 3-39>

다) 현실적으로 한국산업안전보건공단에서 제공하고 있는 4M 위험성평가 기법을 많이 사용하고 있으나, 위험요인요인을 파악하는데, 굳이 4M(machine, media, men, management)로 범주화 할 필요가 없다. 4M으로 범주화를 하는 것은 오히려 사고(또는 재해, 건강장애)가 발생한 이후에 그 원인을 분석하는 데 있어서 더 유용할 수 있다. 또한, 위험요인요인을 범주화하는 과정에서 오분류가 흔히 일어난다. 그러므로, 유해위험요인을 파악하는 데는, 4M으로의 범주화에 구애받지 말고, 점검표, 브

레인 스톱, 작업시찰, 그룹별 검토 등 다양한 방법을 통하여 그 작업공정에 있는 안전상의 위험요인과 건강상의 유해요인을 망라하여 단위 작업별로 찾아내는 것이 중요하다.

라) 작업공정 흐름도에서 평가대상작업, 공정을 결정하면 위험성 평가 대상 리스트를 작성하여 평가대상을 확인한다.

마) 작업장에서의 정상적인 작업뿐 아니라 간헐적 작업, 비정상적 작업과 긴급사태에 발생할 수 있는 유해요인에 대해서도 광범하게 열거한다.

바) 당해 사업장에 있는 유해위험요인을 확인하고 그에 대한 위험성평가를 해야 한다. 예를 들면, 유통업에서는 당해 유통업 사업장에 있는 유해위험요인을 우선 확인하여야 한다. 예를 들어 대 고객업무에서의 감정 노동 등 직무스트레스 요인도 확인한다. <표 3-40>

사) 안전에 관한 위험요인 뿐만 아니라 건강에 관한 유해요인에 대하여도 그 유해요인을 확인하고 그에 알맞은 위험성평가 도구를 활용한다.<표 3-41> (위험성평가서를 분석해보면 건강에 관한 유해요인에 대한 위험성평가가 누락된 경우가 많다) 화학적 인자의 건강영향에 대한 위험성 평가는 CHARM기법이나 그와 유사한 컨트롤 밴드(control band)기법을 사용한다. 유해 화학물질에 대한 위험성평가는 작업환경측정대상물질이나 특수 건강진단대상물질만에 대해서만 하는 것은 아니며, 일단 MSDS가 있는 모든 물질에 대하여 위험성평가를 실시해보고, 그 위험도에 따라 위험도가 낮으면 수년마다 실시할 수도 있다. 물리적 인자 중 분진에 대하여도 동일하게 CHARM기법을 사용할 수 있다. 생산직이나 사무직에서 쉽게 볼 수 있는 근골격계부담요인에 대하여도 반드시 위험성평가를 실시하여야 한

다. 근골격계부담작업 유해요인조사에서 사용하는 방법을 활용하면 편리하다. 뇌심혈관계질환유발요인에 대한 위험성평가는 뇌·심혈관질환 발병위험도 평가도구를 활용하면 좋다. 직무스트레스요인에 대하여는 직장정신보건대책 제안표를 사용할 수 있다.

- 아) 유해위험요인이 복합적으로 있는 경우도 많으므로 유의한다.
- 자) 어떠한 유해위험요인이 있는가를 확인하는 데는 여러 가지 유효한 방법이 있다. <표 3-42> 관리감독자들이 브레인스토밍을 통하여 도출하거나 안전보건관련 스태프가 현장의 작업시찰을 통하여 찾아내는 법, 작업현장에서 점검표를 활용하여 항목별로 점검하는 법, 그룹회의를 통한 확인 등이 있다. 유해위험요인이 확인되면 위험성평가서의 유해위험요인란에 기입한다. 이 단계에서 중요한 점은 현장에서 위험을 감지하고 있는 근로자가 직접 참여하여 경험해 본 재해사례, 아차사고, 유해물질노출, 근골격계부담요인 등을 확인한다.
- 차) 작업현장에는 복합적으로 유해위험요인이 존재하는 경우도 있으므로 유의한다. 그런 경우에는 위험도 계산시 가중치를 부여할 수 있다. <표 3-43>
- 카) 유해위험요인의 확인 등 위험성평가 시기는 정기적으로 실시하되, 위험도의 크기에 따라 시기의 간격이 달라진다. 거의 위험도가 없는 것은 수 년(3-5년)에 한번 씩 할 수도 있고, 위험도가 높은 것은 수개월 후에 확인해야 하는 수도 있다. 그 외는 별도로, 간헐적인 작업에서도 유해위험요인을 확인하며, 위험성평가사유가 발생하였을 때(공정신설 및 변경, 새로운 기계설비설치, 작업방법 변경, 새로운 화학물질 도입시, 중대산업사고 또는 재해의 발생시) 수시로 실시한다.

〈표 3-39〉 유해위험요인 확인을 위한 일람표(예시)

구 분	유해위험 요인
유 해 위 험 요 인 의 종 류	위험 요인 <ul style="list-style-type: none"> - 미끄럽고 넘어지기 쉬운 바닥 - 높은 곳에서의 작업(떨어질 위험) - 머리 위 높은 곳에 공구 재료 등이 올려져 있음 - 머리 위에 충분한 작업공간이 없다 - 작업공구와 재료를 들어올려 다룬다 - 조립·시운전·운전·보전·변경·보수 및 해체에 관한 설비 및 기계류로부터의 위험 - 현장 운송 및 도로 보행시의 차량 위험 - 인화성 물질 및 폭발성 물질 등에 의한 위험요인 - 미끄러지기 쉬운 바닥, 고르지 않은 바닥·지면 - 계단의 불안정한 난간 - 하도급자의 불안정한 행동
	유해 요인 <ul style="list-style-type: none"> - 유해물질의 흡입 - 눈을 손상시킬 수 있는 물체 및 화학물질 - 피부접촉 및 피부흡수로 건강장해를 일으키는 화학물질 - 경구섭취에 의하여 건강 장해를 일으키는 화학물질 - 유해한 에너지: 전기, 방사선, 소음, 진동 - 손을 사용하는 단순반복작업 - 부적절한 작업자세 - 무리한 힘이 드는 작업 - 부적절한 온열환경 - 부적절한 조명 - 직원간의 폭력 - 감정노동 - 직무스트레스 요인

〈표 3-40〉 유통업의 협력업체 유해위험요인 예시

도급사 별 유해위험요인의 확인(유통업)		
도급사	세부 직무	유해위험요인
A	미화, 보안, 안내, 시설관리	바닥 왁스 작업시 - 유해화학약품 노출 - 미끄러짐
B	콜센터	직무스트레스 소음
C	세트제작 소품관리	세트설치시의 사고 소품실 등 밀폐공간 근무자의 직무스트레스
D	물류센터	지게차 운전으로 인한 사고 물품검사 시 장시간 서있는 작업에 따른 근골격계 부담
E	웹디자인	장시간의 반복 및 부자연스런 작업자세 등 근골격계 부담

※ 개별 사업장에 있는 유해위험요인을 확인하고 그에 대한 위험성평가를 해야 하며, 유통업에서는 당해 유통업 사업장에 있는 유해위험요인을 우선 확인하여야 한다.

〈표 3-41〉 보건분야에서 다루는 유해요인과 위험성평가 도구

유해요인	추천도구
화학적인자	CHARM 활용: MSDS가 비치되어 있는 모든 화학물질을 대상으로 한다.
물리적인자	CHARM 활용; 분진을 대상으로 한다.
근골격계질환 위험요인	근골격계부담작업 유해요인조사 활용
뇌심혈관질환	뇌·심혈관질환 발병위험도 평가도구 활용
직무스트레스	(그룹활동을 통한) 직장 정신보건 대책 제안 점검표(Action checklist) 활용

※ 대부분의 사업장에서 안전상의 위험요인에 대하여는 4M 위험성평가 등을 사용하여 위험성평가를 하고 있으나, 보건상의 유해요인에 대하여는 거의 위험성평가가 실시되고 있지 않은 것이 현실이다. 그러므로, 반드시 보건상의 유해요인에 대하여도 위험성평가를 실시하여야 한다. 기본적으로 사업장의 노사가 실시하는 것이 원칙이나 초기에는 외부의 보건전문기관의 도움을 받도록 한다. 안전전문기관은 보건에 대하여 개념이 부족하므로 적절하지 않다.

〈표 3-42〉 유해위험요인을 찾아내는 데 유효한 방법

방법	응용의 실제	방법의 장점
브레인스토밍	메모지를 나누어주고 생각나는 대로 적어서 분류	광범위한 관점의 수집과 분류가 가능
작업시찰	작업을 상세히 관찰하고 의견 청취	이미지의 구체화와 현장의견의 반영
점검표	항목별로 점검	일정한 필요항목을 누락하지 않고 점검
그룹 검토	우선과제의 토론	우선과제의 파악과 토론에 의한 새로운 아이디어

〈표 3-43〉 작업현장에서의 복합적 유해위험요인

사 례	복합적 요인		
한랭에 노출되는 냉동창고 내에서 작업을 계속하여 요통이 악화	한랭	×	요통
바쁘고 피로가 축적된 상태로 뜨거운 햇빛 아래서 옥외작업에 종사하여 열중증 발생	과로	×	온열
가정 내의 걱정거리에 의하여 운전 집중하지 못하고 충돌사고	스트레스	×	차량운전
CAD 작업을 장시간 계속한 여성근로자에게 경건완 장애 발생	정적인 근육부담	×	장시간 노동
한국어 표시를 읽지 못하는 외국인 근로자가 기계 사이에 말려들어감	기계안전	×	부적절한 표시
겨울철에 창문을 닫은 채로 유기용제 작업을 계속한 고령 작업자가 호흡기 장애 발생	유기용제	×	고령 작업자

(4) 유해위험요인의 위험도 계산

가) 안전측면에서 위험도를 계산하기 위하여는 중대성과 빈도로 정해야 하며, 보건측면에서 위험도를 계산하기 위하여는 유해성과 노출정도를 정해야 한다.

- 나) 중대성(또는 유해성)은 <표 3-44> 및 <표 3-45>와 같으며 과거의 사고발생과 예상되는 위험의 중대성, 또는 건강유해도를 고려하여 결정할 수 있다.
- 다) 가능성(빈도 또는 노출수준)은 안전의 측면에서는 <표 3-46>를 참조한다. 건강에 대한 화학물질의 노출수준에 대하여는, 작업환경측정치가 있는 경우에는 <표 3-47>를, 측정치가 없는 경우에는 <표 3-47>와 <표 3-48>을 조합하여 추정한다 (CHARM기법이나 여타 control band기법 참조). 또, 과거의 재해 또는 앓차사고, 또는 노출수준 등의 내용과 향후 예상되는 상황을 고려하여 결정할 수 있다.
- 라) 안전측면에서는 중대성과 빈도로, 보건측면에서 유해성과 노출정도로 위험도를 계산한 후<표 3-49> 위험도를 판정한다. <표 3-50, 51, 52>
- 마) 화학물질의 경우, 화학물질을 하나의 그룹으로 하여 4M 위험성평가를 하는 사업장도 있으나, 이것은 적절하지 않다. 즉, MSDS가 비치되어 있는 개개의 화학물질에 대하여 CHARM기법을 사용하여 위험도를 계산한다.
- 바) 대책제안 체크리스트(action checklist)를 사용하는 경우에는 문제 발견(hazard identification)과 위험도 계산(risk estimation), 대책제안(risk reduction)이 동시에 이루어지므로, 표면적으로는 위험도 계산을 하는 과정이 들어나지 않을 수도 있으므로 유의하여야 한다.

〈표 3-44〉 중대성(강도) (안전 측면)

구분	중대성	내용
중대재해	4	사망재해
중한 휴업재해	3	휴업 1월 이상인 재해
그 외의 휴업재해	2	휴업 1월미만인 재해
휴업없는 재해	1	휴업이 수반되지 않는 재해

〈표 3-45〉 중대성(유해도) (건강 측면)

유해도	내용	내용(노출기준이 있는 경우)	
		분진	증기, 용제
4	발암성, 천식, 유전독성	0.01mg/m ³ 미만	0.5ppm 미만
3	생식독성, 피부감작성, 화학적 질식제, 난청	0.01~0.1mg/m ³ 이하	0.5~5ppm 이하
2	강력한부식성, 강력한 자극성 단순질식제	0.1~1mg/m ³ 이하	5~50ppm 이하
1	경미한 자극성, 무독성	1~10mg/m ³ 이하	50~500ppm 이하

〈표 3-46〉 가능성(빈도) (안전 측면)

구분	가능성	내용
빈번함	5	1일 1회 정도 발생할 것으로 예상되는 경우
가능성 높음	4	1개월 1회 정도 발생할 것으로 예상되는 경우
가능성 있음	3	1년 1회 정도 발생할 것으로 예상되는 경우
가능성 낮음	2	3년 1회 정도 발생할 것으로 예상되는 경우
가능성 없음	1	10년 1회 정도 발생할 것으로 예상되는 경우

〈표 3-47〉 가능성(노출 수준)(건강 측면)

구분	노출 수준	
	측정치 있는 경우	측정치 없는 경우
5	화학물질의 노출수준이 100% 초과(노출기준 초과)	V
4	화학물질의 노출수준이 50% 이상 ~ 100% 이하	IV
3	화학물질의 노출수준이 10% 이상 ~ 50% 미만	III
2	화학물질의 노출수준이 10% 미만	II
1	불검출	I

〈표 3-48〉 가능성(노출 수준; 측정치가 없을 때)(건강 측면)

휘발성 /비산성 취급량	휘발성(액체, 가스 상태)또는 비산성(분진, 흙 상태)		
	비산성: 부스러지지 않는 고체로 취급 중에 거의 먼지가 보이지 않는 경우 휘발성; 1:비점 150℃ 초과	비산성: 결정형 입상으로 취급 시 먼지가 보이나 쉽게 가라앉는 경우 휘발성; 2:비점 50~150℃	비산성: 미세하고 가벼운 분말로 취급 시 먼지 구름 형성되는 경우 휘발성; 3:비점 50℃ 미만
g, ml 단위	I	II	III
kg, l 단위	II	III	IV
ton, m ³ 단위	III	IV	V

〈표 3-49〉 유해위험요인의 위험도 계산

위험도		유해요인의 중대성		발생 가능성
위험도	=	【매우 해로움】 절단, 중상골절, 중독, 다발외상, 치사상, 직업성 암, 수명을 단축시키는 중증 질환, 급성 치사성 질환	X	【있음】 유해위험요인이 발현하는 것이 확실하거나 거의 확실
		【해로움】 열상, 화상, 중증의 염좌, 경도의 골절, 난청, 피부염, 천식, 작업관련성 상지질환, 가벼운 영구후유증		【작음】 유해위험요인이 때때로 발현
		【약간 해로움】 피부표층의 상처, 조금 깊이 찢어진 상처 및 타박상, 분진에 의한 눈의 자극, 안절부절 증상, 일시적 불쾌감		【극히 작음】 유해위험요인이 드물게 발생

〈표 3-50〉 간편한 위험도 판정법(안전)

구 분	예상되는 유해요인의 중대성			
	작음 slightly harmful	보통 harmful	매우 큼 extremely harmful	
발생 가능성	극히 작음 highly unlikely	경미한 위험도 trivial	허용할 수 있는 위험도 tolerable	중등도의 위험도 moderate
	작음 unlikely	허용할 수 있는 위험도 tolerable	중등도의 위험도 moderate	중대한 위험도 substantial
	있음 likely	중등도의 위험도 moderate	중대한 위험도 substantial	허용할 수 없는 위험도 intolerable

※ 여기서 ‘허용할 수 있는 위험도’란 실행 가능하면서, 합리적으로(Reasonably) 최저 수준까지 위험도가 낮아진 것을 의미한다.

〈표 3-51〉 유해위험요인(화학물질)의 위험도 판정 예시(보건)

구분		예상되는 유해요인의 유해도		
		작음 Slightly Harmful 경미한 자극성	보통 Harmful 부식성	매우 큼 Extremely Harmful 발암성
노출 가능성	극히 작음 Highly Unlikely	경미한 위험도 Trivial	허용할 수 있는 위험도 Tolerable	중등도의 위험도 Moderate
	작음 Unlikely	허용할 수 있는 위험도 Tolerable	중등도의 위험도 Moderate	중대한 위험도 Substantial
	있음 Likely	중등도의 위험도 Moderate	중대한 위험도 Substantial	허용할 수 없는 위험도 Intolerable

※ 여기서 ‘허용할 수 있는 위험도’란 실행 가능하면서, 합리적으로(Reasonably) 최저 수준까지 위험도가 낮아진 것을 의미한다.

〈표 3-52〉 위험도 판정 예시

위험도의 정도	사례 1	사례 2
경미한 위험도	책상이 나무로 되어 있어 모서리에 찰릴 수도 있다.	전구 교환 시 작업테이블 위로 올라가야 하지만 바닥은 안정되어 있다.
허용할 수 있는 위험도	감시실의 의자 다리가 약간 불안정하다.	휴게 전용 공간이 없으며 작업장 밖의 한 부분을 칸막이하여 사용하고 있다.
중등도의 위험도	암모니아 저류층이 옥외에 있고 외부자가 침입 가능하다.	구내의 교차점에 반사경이 없어서 좌회전 차가 잘 보이지 않는다.
중대한 위험도	유지보수 작업 중 맨홀의 뚜껑이 열린 채로 있다.	유지보수 작업 중에 무게 40kg의 재료를 직접 들고 지하까지 운반해야 한다.
허용할 수 없는 위험도	소각로 격벽이 손상되어 내부의 화염이 누출되기 시작하고 있다.	석면을 사용하고 있는 로 내부를 수선하기 위하여 보호마스크 없이 들어간다.

(5) 위험도판정에 따른 우선순위별 개선(또는 계획수립)(협력사 별로)

가) 협력사 별로 위험도 판정을 하여 위험도 크기에 따른 우선순위별 개선계획을 수립한다(또는 개선을 한다).

나) 개선사례를 개선 전과 개선후의 사진으로 제시하면, 다른 부서나 다른 사업장에 좋은 사례로서 활용될 수 있다.

〈표 3-53〉 위험도 판정에 따른 개선계획수립

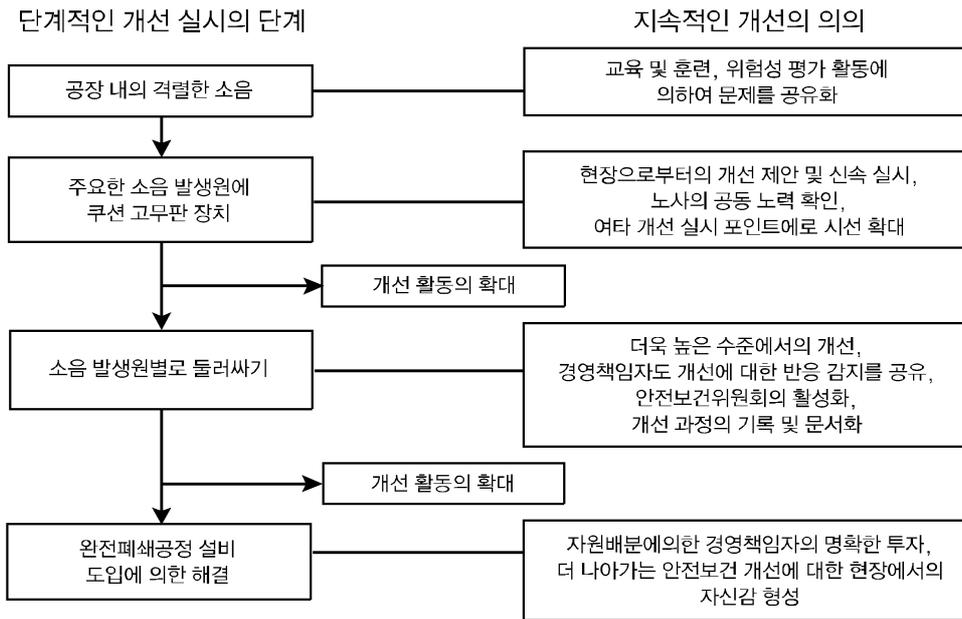
위험도의 크기	조치 및 기간
경미한 위험도	- 조치를 취할 필요가 없고 문서 기록을 남길 필요도 없다.
허용할 수 있는 위험도	- 추가관리가 필요 없다. - 비용 효과적으로 더 우수한 해결책이나 추가적인 재정적 부담을 주지 않는 개선에 대하여 검토해도 좋다. - 관리가 계속 유지되도록 감시가 필요하다.
중등도의 위험도	- 위험도를 줄이기 위한 노력을 하는 것이 바람직하지만 방지비용의 견적을 주의 깊게 뽑아 제한적으로 실행하는 것이 바람직하다. 일정예산 또는 기준 한도 내에서 실시 가능하다. - 위험도를 줄이기 위한 조치는 정해진 기간 안에 이행하는 것이 바람직하다. - 중등도의 위험도가 극도로 유해한 결과와 관련하고 있는 경우, 개선된 관리조치의 필요성을 판정하기 위한 기초로서 유해요인의 가능성을 더 엄밀히 확정하기 위하여 추가 평가가 필요한 경우가 있다.
중대한 위험도	- 위험도를 줄일 때까지 작업을 시작하는 것은 바람직하지 않다. - 위험도를 줄이기 위하여 상당히 많은 자원을 투입해야 하는 경우가 있다. - 위험도에 진행되는 업무가 관여하고 있다면 긴급조치를 취하는 것이 바람직하다.
허용할 수 없는 위험도	- 위험도를 줄일 때까지 작업을 시작하거나 계속하는 것도 적절하지 않다. - 자원을 충분히 투입해도 위험을 줄이는 것이 불가능한 경우에는 작업을 계속 금지시켜야 한다.

〈표 3-54〉 위험등급의 분류 예(등급)

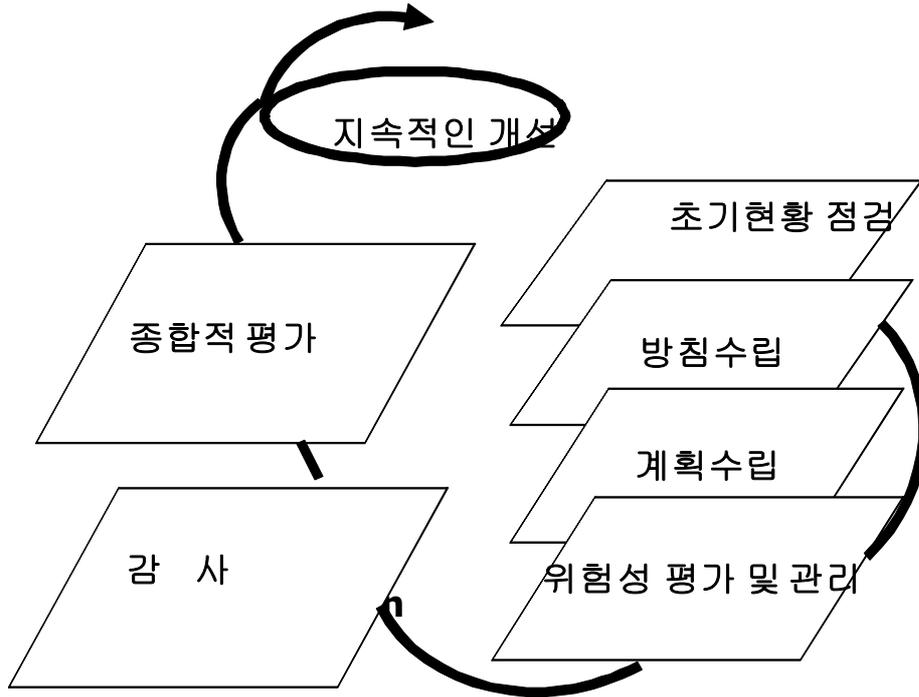
위험도 수준		관리 기준	비 고
1-3(F)	무시할 수 있는 위험	현재의 안전대책 유지	
4-6(E)	미미한 위험	안전정보 및 주기적 표준작업안전교육의 제공이 필요한 위험	위험작업을 수용함(현상대로 계속 작업가능)
8(D)	경미한 위험	위험의 표지 부착, 작업절차서 표기 등 관리적 대책이 필요한 위험	
9-12(C)	중등도 위험	계획된 정비·보수기간에 안전대책을 세워야 하는 위험	조건부 위험작업 허용(작업을 계속하되 위험감소활동을 실시하여야 함)
15(B)	중대한 위험	긴급 임시 안전대책을 세운 후 작업을 하되 계획된 정비, 보수기간에 안전대책을 세워야 하는 위험	
16-20(A)	허용불가위험	위험 즉시 작업중단(작업을 지속하려면 즉시 개선을 실행해야 하는 위험)	위험작업 불허(즉시 작업을 중지해야 함)

(6) 지속적인 위험성평가 수행

- 가) 위험도 개선이후에도 위험성평가가 1회성으로 끝나지 않고, 지속적으로 수행되어야 한다.
- 나) 위험도 저감조치 후에는 위험도가 얼마나 감소하였는지 재평가한다.
- 다) 잔류 위험도가 있는 경우에는 위험도가 저감되지 않을 것은 기록으로 남기고, 그 내용을 작업자에게 주지시켜 필요한 안전조치를 한다.
- 라) 지속적인 위험성평가를 수행하기 위한 제도적 장치가 안전보건경영시스템(Occupational Safety and Health Management System; OHSMS)이므로, 안전보건경영시스템과 위험성평가를 서로 다른 것으로 이해하면 안된다.



[그림 3-27] 중소 캔 제조공장에서의 지속적 개선사례



[그림 3-28] 안전보건경영시스템(OHSMS)과 위험성평가

(7) 위험성평가 결과에 따른 협력업체 협력·지원 예산계획

가) 위험성평가에 따른 협력업체 지원 비용 및 예산의 확보안에 대한 구체적인 계획이 있어야 한다.

- 지원분야별 구체적인 계획을 제시
- 유의사항
 - 지원비용을 구체적으로 제시
 - 월 단위 또는 협력업체 당 비용
 - 모기업 근로자 당 안전보건비용과 비교한 협력업체 근로자 1인당 비용 계산

<표 3-55> 공생협력 프로그램에 따른 내용별 투자비용(예시)

내용		일정	비용(천원)	담당자
협력 체계	지원대상업체 survey	4~6월	3,000	
구축	안전정보 정보망 구축	~9월	10,000	
안전보건	안전·보건 교육 교재 배포	매월	1,000	
	안전·보건 강사 지원			
교육지원	- 응급처치 교육	5, 8월	6,000	
	- 위험성평가 교육	5~8월	7,000	
작업 환경	위험성평가	6, 10월	2,000	
	유해요인 측정	10월	5,000	
기술지원	국소배기설비 진단 및 개선	4, 9월	5,000	
관련 법규	법적 사항 survey	4~6월	120,000	
	화학물질 안전관리	7월		
기술지원	소방시설 점검, 훈련 지원	6월	3,000	
	위험물 안전 점검	8월		
지원비용 합계			162,000	

9) 프로그램 평가

- (1) 평가내용: 계획대비 프로그램 성실 이행도, 위험성평가를 통한 초기 위험성점수에 비해 재평가지 개선정도 확인, 법규의 준수 및 법적인 조치 이행 정도 및 하청업체 대표 및 근로자 만족도
 - ※만족도 조사시 부록의 <만족도 조사용 설문> 참조
- (2) 주의사항: 단기간의 재해감소율은 프로그램 도입기에는 평가항목에 포함하지 않음

〈표 3-56〉 공생협력 프로그램 평가 예시

공생협력단 자체 평가 및 공생협력프로그램의 평가항목

공생협력단 평가

- 공생협력단에서 ‘12년 “ 안전보건 공생 프로그램”에 대한 결과를 평가하고 , 그 결과는 “13년 프로그램”에 반영토록 함
- 평가 항목
 - 당초 계획대비 프로그램 성실 이행도 측정
 - 도출된 위험요인 개선 후 위험성 재평가 결과
 - 위험공정 개선에 따른 작업자 만족도
 - 하도급에 대한 법규 준수 수준 평가

10) 업종별 공생협력 프로그램의 특성

- 업종별 공생협력 프로그램의 특성은 각 업종별의 특성보다는 업종별 협력업체의 특성에 좌우되는 경향이 강하다. 각 업종이 다르더라도 협력업체의 직종은 유사한 경우가 많다. 그러므로, 각 업종별로 공생협력 프로그램이 달라질 성격의 것은 아니고, 우선적으로 유통업과 비유통업으로 구별할 수 있을 것이다.

- 조선업은 ‘안전보건 이행평가제’로, 건설업은 ‘건설업 원하청 상생협력 프로그램’으로 운영되고 있는데, 이 두 업종은 하청과 원청의 격차가 심하고 그 모순이 심화되어 있으므로, 향후, 같은 프레임을 갖는 공생협력 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다.

〈표 3-57〉 업종별 공생협력 프로그램 운영을 위한 고려사항

업종	고려사항
유통업	1. 협력업체 범위(본사 계약서상 업체):보안/시설관리/주차/청소/콜센터 등으로 정형화 되어 있으며, 다른 업종과도 겹치는 부분이 있다. 또, 판매 등 영업을 하는 협력업체도 포괄하여야 한다. 2. 유통업의 경우 본사 안전보건관리팀에서 전체적으로 관리하는 것도 고려할 만하다. 그런 경우 책임성을 가질 수 있고, 그 내용도 표준화되고 어느 정도의 질이 유지될 수 있다. 3. 유통업체의 특징은 같은 보안/시설관리/주차/청소관련 협력업체라 하더라도, 유통업의 특징상 부분적으로라도, 고객을 상대하여야 한다. 콜센터, 영업 업무의 경우에는 전적으로 고객을 상대하고 있다. 즉, 대 고객업무 과정에서 나타나는 감정노동의 문제가 특징적으로 생길 수 있으므로, 직무 스트레스 등, 이러한 성격을 특화한 위험성평가가 필요하다.
비유통업	일반적으로 볼 때, 화학/전자와 자동차/철강/기계기구 제조업 등 업종에 따른 위험성평가 기법 다르게 적용되는 것보다는 하청업체의 성격에 따라서 유사하게 또는 다르게 적용될 수 있다. 또는 노조의 참여도가 큰 업종(자동차 등)으로, 특히 업체 규모가 클수록 공생협력 프로그램의 충실도가 높아지는 경향이 있다. 화학업체의 경우 정비·보수(대정비작업 등)에 참여하는 협력업체 공생협력방안이 중요하나, (특수)건설업으로 분류되어 공생협력 프로그램의 제외 대상이 되므로, 포함할 필요가 있다.
조선업	‘안전보건 이행평가제’
건설업	‘건설업 원하청 상생협력 프로그램’

※규모별로 볼 때, 업체 규모가 클수록 공생협력 프로그램의 충실도가 높아지는 경향이 있다. 반면에 소규모 협력업체의 경우 안전보건에 신경을 쓸 분위기가 조성되기 힘들므로, 가급적 현장 근로자가 참여하여 쉽게 수행할 수 있는 위험성평가 수법이 필요하다. 최근 ILO등과 안전보건공단에서 보급하고 있는 대책제안 체크리스트(action checklist)는 인력과 예산이 여의치 않은 소규모사업장의 위험성평가를 위해 만든 기법이다. 대책제안 체크리스트의 큰 장점은 외부 전문가의 도움 없이도 사업장 근로자들이 스스로 현실적인 해결책을 찾을 수 있다는 것이다. 문제 발견(hazard identification)과 위험도 계산(risk estimation), 대책제안(risk reduction)이 동시에 직관적으로 이루어짐으로써 즉각적인 실천이 가능하도록 한다.

11) 업종별 공생협력 프로그램 우수사례

- 업종별 공생협력 프로그램 우수사례를 공생협력 프로그램 신청서 및 개선 계획서별로 다음과 같이 선정하였다. 모든 면에서 잘 갖추어진 것도 있지만, 부분적으로 우수한 것도 있었다.

〈표 3-58〉 업종별 공생협력 프로그램 우수사례1

범주	업종	특징
신청서	유통-1	전체적인 공생협력프로그램의 기본 구성을 갖추고 있으며, 유통업에 맞는 리스크 평가 계획이 있음. 단지 좀 더 구체적인 계획이 아쉬움
	유통-2	전체적인 공생협력프로그램의 기본 구성에 대한 내용은 부족하나, 유통업에 맞는 유해위험요인과 거기에 대한 리스크 평가 계획이 있음
	자동차	르노삼성(부산 공장): 공생협력프로그램의 대부분의 요소가 잘 갖추어져 있고, 특히 공생협력선언 및 위험성평가 매뉴얼이 잘 갖추어져 있음
	철강	구체적인 내용은 다소 부족한 측면이 있으나, 공생협력프로그램의 전체적인 내용이 모두 갖추어져 있으며, 사업장내의 보건상의 유해요인에 대한 것도 잘 파악이 됨
	화학	모든 내용을 골고루 갖추춤, 신청서 완벽, 공생협력규정을 갖추춤
	전자	공생협력프로그램의 모든 요소가 잘 갖추어져 있고, 특히 공생협력선언 및 규정이 잘 갖추어져 있음
	기타	구체적인 공생협력프로그램의 구성요소는 잘 갖추고 있으며, 사업장에 있는 유해위험요인에 대한 구체적인 리스크평가 계획도 적정함
개선계획서	유통-1	협력업체에 있는 보건상의 유해인자를 포함하여, 다양한 유해위험인자에 대하여 4M 기법을 사용하여 위험성평가를 실시하고, 개선대책을 제시함, 개선 전후 사진도 제시함.
	유통-2	협력업체에 있는 보건상의 유해인자를 포함하여, 다양한 유해위험인자에 대하여 4M 기법을 사용하여 위험성평가를 실시하고, 개선대책을 제시함, 개선 전후 위험도를 비교함
	유통-3	위험성평가기법중 체크리스트법을 적용하여 개선을 위주로 제시함. 사진제시
	자동차	위험성평가 매뉴얼을 갖추고 있으며, 화학물질의 건강영향 위험성평가에 대하여도 CHARM 기법을 적용함
	철강	위험성평가의 전반적인 사항이 잘 갖추어져 있고, 안전 및 보건상의 유해위험요인에 대하여 위험성평가를 실시하고, 개선하였으며, 개선전후의 사진도 제시함
	화학	안전상의 위험요인에 대한 위험성평가는 잘 되어 있다. 그러나, 건강상의 유해요인에 대한 위험성평가는 부족하다.
	기계	보건상의 유해위험요인을 포함하여 다양한 유해위험요인에 대하여 여러 가지 위험성평가 기법(HAZOP, JSA 등)을 사용하여 위험성 평가를 하고, 개선을 하였으며 개선후의 위험성 재평가를 함.
전자	공생협력프로그램의 모든 요소가 잘 갖추어져 있고, 특히 위험성평가부분이 잘 구성되어 있으며, 협력업체별 개선사례가 안전 및 보건을 망라하여 잘 제시되고 있다.	

5. 공생협력 프로그램 평가지표 개발

1) 공생협력 프로그램 평가지표 개발을 위한 기존 연구 검토

(1) 안전보건수준 지표 연구

최재욱 등(2006)⁴²⁾의 사업장 안전보건수준 지수 개발 및 도입방안 모색에 관한 연구에서 국내외 각종 산업안전보건지수에 대한 검토를 통하여 중소기업에서 자율적으로 산업안전보건 수준을 평가할 수 있는 지수를 제시하였다 검토된 국내외 산업안전보건지수로는 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 분야(사회적 분야의 한 분야가 산업안전보건 분야임), OECD의 안전보건수행 지표, 다국적 인증기관인 DNV의 ISRS (International Safety Rating System), BSC (Balanced Score Card) 기법, 미국 산업안전보건청의 Safety Audit Assessment, 일본 중재방의 안전보건활동 평가기법, 핀란드의 안전보건지수 기법, 우리나라의 초일류 기업 지수 등을 검토를 하였다.

42) 최재욱 등. 사업장 안전보건수준 지수 개발 및 도입방안 모색(I). 2006. 산업안전보건연구원

〈표 3-59〉 주요 안전보건수준 평가지수(최재욱 등, 2006)

구분	기관	모델	체계	세부지표	비고(판단)	
국제	CSR	GRI	지속가능 경영모델	카테고리, 측면, 지표	3개 분야 및 2개 분야(옵션)	전문가
	SPI	OECD	SPI모델	활동지표, 결과 지표를 정량적으로	6개 대분류, 26개 중분류 이에 따른 활동 및 결과 지표 적용	전문가
	ISRS	DNV	LCM 및 PDCA	OX, PJ, % 등 5개 체계	20개 대분류 126개 중분류 652 개 조사항목 총 점수 12,000점	전문가
국가	SAA	미국 OSHA	법규 및 경영모델	O X 체계	41개 분야 420개로 조사항목 총 점수 4,650점	사업장 및 전문가
	활동 평가	일본 중재방	PDCA	O X 및 PJ	20개 대분류 543개 조사항목 100%	전문가
	긍정적 지표	핀란드	관찰기법	전문가	7개 대분류 27개 조사항목	전문가

이러한 지수들은 사업장의 안전보건수준을 평가하는 데 있어서 산업안전보건관리에 관한 계획이 이행되고 목적이 달성되었는지를 포괄적으로 평가할 수 있으며, 개선을 위한 정보를 제공해 주는 등의 장점이 있으나 평가가 주관적이고, 많은 자료를 수집하는 등으로 평가가 어렵다는 문제를 가지고 있다. 또한 상호간에 비교를 하기 어렵다는 점도 지적할 수 있다. 이 연구에서는 여러 국가의 안전보건수준 지표를 검토한 후, 다음 <표 3-59>와 같은 지표를 제안하였다.

〈표 3-60〉산업안전보건수준지표 도출결과(최재욱 등, 2006)

구분	산업안전보건수준 지표분야별 내용	%	배점	
1	산업안전보건방침과 리더십 - 방침문서화/실행/유지/전달 - 주기적 검토	10	100	
2	위험성평가 - 일상적 활동/모든 인원의 활동/조직 및 시설제공/사전예방 - 기존 안전보건 평가결과의 활용	10	100	
3	산업안전보건현황 - 재해율 관리 - 재해율/손실일수 등	5	50	
4	산업안전보건 법규 및 관련 요구사항 파악 - 의무사항 - 법규의 파악/등록/의사소통/최신화	5	50	
5	산업안전보건 목표 및 관리계획 - 개선프로그램의 작성/주기적 검토/수정	5	50	
6	산업안전보건 구조 및 책임 - 역할, 책임, 권한 규정/문서화/전달 - 안전보건관리조직	4	40	
7	산업안전보건 교육훈련 - 능력규정/제공, 인식보장 - 책임, 능력, 위험성고려 훈련 - 안전보건교육훈련	4	40	
8	산업안전보건 노사협의 및 의사소통 - 참여보장/협의 - 안전보건위원회	3	30	
9	문서화 및 문서관리 - 근로자와의 협의를 문서화/전달	3	30	
10	산업안전보건 운영관리 - 안전보건운영 및 유지사항	안전(작업장관리)분야 9개 분야	15	150
		보건(유해인자관리)분야 7개 분야	15	150
11	비상시 대비 및 대응 - 비상시 대응 - 사건, 비상사태파악/대응계획/주기적 시험	3	30	
12	성과측정 및 모니터링 - 목표 - 사전적/사후적 성과측정 - 모니터링 장비	3	30	
13	시정 및 예방조치 - 재해원인분석 - 시정조치 및 예방조치 - 효과성확인	4	40	
14	기록 및 기록관리	3	30	
15	자체감사 - 주기적 내부심사	3	30	
16	경영검토 - 주기적 경영검토 및 피드백	5	50	
총계		100	1000	

안전보건수준지표를 이용하여 평가하는 방법은 주로 현장조사와 문서심사이다. 산업안전보건수준 평가는 16개 분야에 대한 164항목에 대하여 조사 및 평가한다. 구체적으로 설명한다면 사업장의 산업안전보건관리자나 담당자가 사업

장의 산업안전보건수준에 관한 제반 자료를 검토하면서 사업장의 간부나 현장 직원들과의 인터뷰를 통하여 사전에 준비된 산업안전보건수준 지수에 의하여 조사를 진행하게 된다. 산업안전보건수준 지수를 평가하기 위해서는 가능한 명확한 기준과 정량적 수준평가가 필요하다. 따라서 명확한 질문의 경우는 O, X 측정법으로 평가하고, 비율 달성 등 전문가 판단이 필요한 경우 구체적인 평가 기준을 명시하여 사업장에서도 판단할 수 있도록 평가 안을 마련하였다. 또한 빈도 및 부분 점수가 필요한 경우에도 그 구체적인 안을 마련하여 평가가 이루어져야 한다. 따라서 안전보건활동 수준을 PDCA 사이클 모델에 의한 지수를 개발하여 심층평가가 이루어 질 수 있도록 점수배점 구간 사이의 변별력을 향상시킬 수 있도록 평가체계를 다음의 <표 3-61>과 같이 마련하였다.

<표 3-61> 산업안전보건수준 지수 평가 체계

평가 체계	내용
O, X 측정법	전무배점방식: 주어진 점수를 다 주거나 주지 않는 방식
% 달성, 빈도 및 부분 점수	달성한 비율, 빈도 및 총 항목 중 득점 항목을 평가하는 측정법
PJ 전문가 판단 측정법	전문가의 판단에 의한 측정법

한편, 산업안전보건경영체제의 기본적인 틀에 입각하여 사업장 건강증진 사례를 평가하기 위하여 김수근(1999)이 한국산업안전공단에 제안하여 활용된 바 있는 평가기준도 같은 유형의 평가지수라고 할 수 있으며, 평가를 용이하기 위하여 간략하게 만들었다는 장점이 있다고 하겠다(표 3-62).

<표 3-62> 사업장 건강증진 사례 평가표(김수근, 1999)

항목	세 부 내 용	배점	점수
준비	○ 배경과 필요성이 구체적인가?	5	

(15점)	(사업장의 특성에 따른 해결과제로서 문제인식 정도) - 얼마나 구체적으로 사업장의 현황을 파악하고 있는가? - 해결해야 할 과제 선정은 합리적인가? - 근로자와 관리자의 관심과 요구가 고려되었는가?		
	○ 문제해결을 위한 의지는 어느 정도인가? - 최고경영자의 지지표명이 있었는가? - 중간관리자의 협조를 구하고 있는가? - 근로자의 참여구조(장치)를 가지고 있는가? - 필요한 예산지원이 고려되었는가?	5	
	○ 조직체계를 갖추었는가? - 의사소통이 이루어지는 조직체계인가? - 추진인력에 대한 훈련과 교육이 이루어졌는가?	5	
계획 (15점)	○ 목적과 목표설정이 적절한가? ○ 목표의 제시가 적절한가?(참고1)	5	
	○ 수립된 계획이 적절한가? - 대상자 파악 - 마케팅(홍보) 전략 - 프로그램 내용 - 담당 인력구성과 역할 분담 - 예산 편성	5	
	○ 결과를 평가하는 방법을 가지고 있는가? - 정성적 또는 정량적 평가	5	
시행 (30점)	○ 실제 가동되는 사업관리체계가 적절한가? - 의사소통과 명령 및 협조	5	
	○ 근로자(대상자)들의 참여를 자극하고 격려하며 통제가 적절하게 이루어지고 있는가?	5	
	○ 사업의 필요를 충족시키기 위해 필요한 자원(인력, 예산, 장비, 시설 등)을 파악하여 적절하게 조달하고 있는가?	5	
	○ 추진 인력에 대한 재교육과 훈련이 이루어지고 있는가?	5	
	○ 사업시행과정에 모니터링이 이루어졌는가?	5	
	○ 사업의 장애요인 파악과 해결과정이 제시되었는가?	5	
평가 (20점)	○ 평가를 하였는가?(질적 또는 양적)	5	
	○ 평가가 객관성이 있는가?	5	
	○ 평가결과를 활용하였는가?	10	
총점		80	

(2) 현재 국내 시행 중인 조선업체의 안전보건 이행평가의 평가 지표

이번 공생협력 프로그램 연구에서 건설업과 조선업을 제외한 6개 업종의 대기업을 대상으로 시행되는 이유는 이미 조선업에서 ‘안전보건 이행평가제’가 시행되고 있고, 건설업은 ‘건설업 원하청 상생협력 프로그램’에 따라 별도 추진되고 있기 때문이다. 따라서, 조선업과 건설업에서 시행되고 있는 도급업체와 협력업체간 안전보건 프로그램에서 사용되는 지표를 검토해보았다. 2011년 5월 안전보건공단은 조선업의 자율적인 재해예방활동을 유도하기 위하여 조선업 안전보건관리제도 하의 규모별·공정별로 주요설비에 대한 유해위험예방 조치계획 및 안전보건관리시스템에 대한 이행계획서를 작성하는데 필요한 내용 및 심사 기준을 제시하였다. 4개 분야의 각 항목에 대한 우수, 보통, 불량에 해당하는 기준을 따로 제시하고 있다. 우수 또는 보통은 적정으로, 불량은 부적정으로 하여 그 항목에 대하여 보완 후 재심사하도록 하고 있다.

가) 유해·위험성평가

〈표 3-63〉 유해·위험성평가 지표

구분	우수	보통	불량
유해·위험성평가 기법 선정 적정 여부			
평가주관부서의 적정 여부			
평가팀의 전문가(해당공정 및 설비 유경험자 등) 참여 여부			
위험성평가 공정 및 작업 선정 여부			
공정 또는 작업별 잠재위험 도출계획 적정 여부			
위험요인, 원인 및 결과, 개선조치 이행계획의 적정 여부			
조치 책임부서 및 각 요인별 완료 일정관리의 적정 여부			

나) 안전보건문화

〈표 3-64〉 안전보건문화 평가 지표

구 분	우수	보통	불량
무재해운동 개시(인증) 및 인증 여부(계획)			
안전보건경영방침 및 연간 안전보건활동계획(내규)			
안전보건활동에 따른 인센티브제도 운영 계획			
경영자 주관 정기적 안전보건 간부회의 개최			
경영자 참여 안전보건점검 실시여부			
위험예지훈련 실시방법의 적정성			
위험예지훈련 실시주기의 적정성			
안전보건활동 소집단 구성·운영의 적정여부			
안전보건활동 소집단 인원구성의 적정여부			
안전보건활동 소집단 활동시간의 적정여부			
물질안전보건자료(MSDS) 비치 및 교육시스템 구축여부			
경고표지 및 작업공정별 관리요령 게시 적정여부			

다) 안전보건교육

〈표 3-65〉 안전보건교육 평가 지표

구 분	우수	보통	불량
산업재해예방에 필요한 교육과정 개설(실시) 여부			
당해 작업 시 사고예방에 필요한 사항이 교육내용에 반영			
현장에 적합한 방법으로 교육을 실시하는지 여부			
교육만족도 설문조사 및 피드백 여부			

라) 현장의 안전보건이행시스템

〈표 3-66〉 현장의 안전보건이행시스템 평가 지표

구 분		우수	보통	불량
공 통	위험성평가 결과 개선조치계획 진행 및 이행계획			
	생산부서별/협력업체별 안전보건활동 평가 및 차등관리			
	작업시작 전 점검 및 순회점검 등 점검시스템			
안 전	작업장의 안전조치 상태			
	중량물·운반기계에 대한 기준 설정			
	기계·기구 및 설비의 방호조치, 안전검사 등 관리			
	전기재해 예방활동			
	화재·폭발 및 위험물 누출 예방활동			
	비계 및 작업발판 설치·해체			
보 건	소음감소 조치의 적정 여부			
	소음성 난청 발생에 따른 조치계획의 적정여부			
	청력보존프로그램 적정 여부			
	환기설비 등의 기준 적정 여부			
	호흡기 보호 프로그램의 적정 시행여부			
	설비 등의 기준 적정 여부			
	국소배기장치 안전검사 실시 및 적정여부			
	밀폐공간 보건작업 프로그램 수립·시행 적정여부			
	근골격계 부담작업 및 유해요인조사 계획의 적정여부			
	작업환경개선 조치 계획의 적정여부			
	근골격계질환 예방관리 프로그램의 적정여부			
	작업계획 수립 시 당해 근로자의 의견 반영 여부			
	「근로자 건강증진활동」 프로그램의 시행 여부			

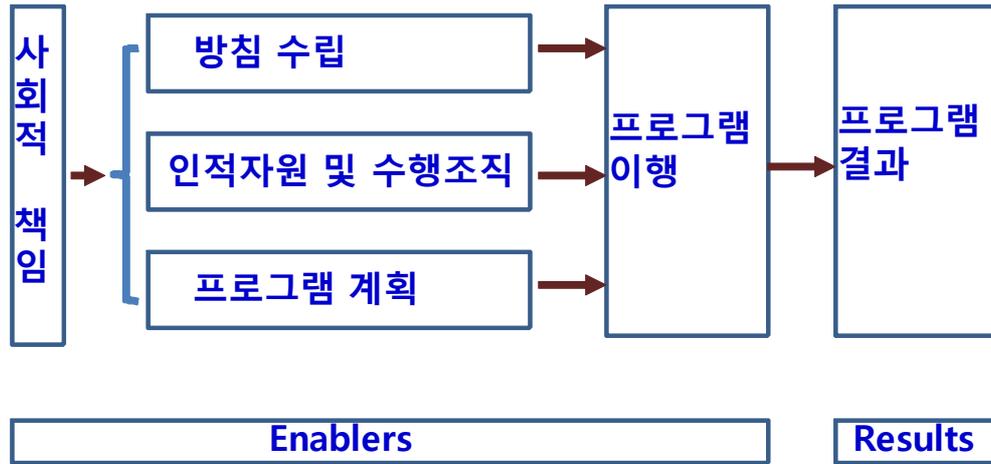
(3) 소결

위에서 언급한 여러 국가 및 기관의 지표, 현재 국내에서 이용 중인 지표들은 대부분 대기업과 협력업체의 공생협력 프로그램의 성과를 측정하기 위한 지표로서 개발된 것이 아니라는 한계가 있다. 공생협력 프로그램의 성과를 측정하는데 있어서 가장 중요한 점은 ‘공생’이라는 말이 의미하는 바와 같이 대기업과 협력업체가 ‘함께’ 안전보건을 향상시키기 위해 노력하는 점을 평가하고자

하는 것이다. 따라서 공생협력 프로그램의 지표 개발에는 앞에서 언급한 여러 지표들이 담고 있지 못하는 대기업의 사회적 책임, 협력업체와 함께 안전보건을 향상시키고자 하는 의지, 대기업과 협력업체 간의 소통 및 위험성의 전달과정, 위험성평가의 공동의 참여와 협력업체 근로자 들의 만족도 고양 등을 포함할 수 있어야 하겠다. 또한 지표들의 점수 구성은 총점을 100점으로 환산하였을 때, 준비, 계획, 시행 및 평가의 단계에 따라 15~20, 15~20, 30~40, 20~30 점으로 구성됨 점을 고려하여 이번 연구에서 개발되는 지표에도 이러한 점수 분포에 근거하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

2) 공생협력 프로그램 평가지표의 틀

현재 운영 중인 평가기준(항목 및 방법)의 적정성을 검토하여 하도급기업의 지속적인 안전보건 성과향상을 위한 평가의 개략적인 틀을 도출하였다. 평가기준에 대한 검토는 평가범주 범위의 적절성, 평가지표의 깊이, 평가지표의 객관성, 평가지표별 평가결과에 따른 안전보건 관리 수준의 차이(등급) 구분의 적절성 등을 고찰하였다. 그 결과 EU(유럽연합)에서 사용하는 표준화된 Good Practice의 평가 절차를 일부 변형하여 공생협력 프로그램의 최종적인 평가틀을 마련하였다.[그림 3-28] 그 예시를 하자면 다음 <표 3-67>과 같다. Good Practice의 평가지표 중에서 강조되어야 할 것의 하나로 기업의 사회적 책임이 있으며 공생협력 프로그램과의 관련성은 [그림 3-28]과 같다.



[그림 3-28] 안전보건 공생협력 프로그램 단계별 평가지표 구성요소

<표 3-67> 안전보건 공생협력 프로그램 단계별 평가지표(예시)

단계	평가지표
사회적 책임	동반성장원칙/공정거래/도급인의 협력업체에 대한 안전보건 책임의 명확화
방침수립 (공생협력규정 제정)	공생협력원칙/공생협력단 및 수행조직/위험성평가/프로그램평가에 대한 규정
인적자원 및 수행조직	공생협력단 구성/위험성평가 수행조직/관리감독자의 역할/현장근로자의 참여
프로그램계획	위험성평가 계획/위험성평가 매뉴얼 작성/위험성평가 교육/프로그램의 지속적인 검토·개선계획/예산의 확보
프로그램 이행	단위작업별로 모든 유해·위험요인의 확인/위험도계산/우선순위에 따른 개선수행/개선후 재평가
프로그램 결과	법규준수/이행도/만족도(프로그램 도입기 평가지표); 직업병·산재 발생률/상병결근율/종업원 만족도(프로그램 정착기 평가지표)

3) 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표의 구성항목

(1) 사회적 책임

가) 모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임의 선언

(2) 방침의 수립(공생협력규정 제정)

가) 공생협력 선언을 뒷받침하기 위한 공생협력‘규정’의 제정여부

(3) 인적자원 및 수행조직

가) 협력업체 선정의 적정성

나) 협력단 구성의 적정성

다) 협력단 활동의 적정성

라) 위험성평가의 수행조직의 적정성

(4) 공생협력 프로그램을 위한 위험성평가 계획

가) 위험성평가 계획유무

나) 위험성평가 매뉴얼(표준) 유무

다) 위험성평가 교육

라) 위험성평가의 지속성

마) 공생협력사업 예산의 적정성

(5) 위험성평가의 이행

가) 단위작업별로 구분하여 시행

나) 안전보건 유해위험요인 망라

다) 화학물질에 대한 건강측면에서의 위험성평가 시행

라) 위험성평가지시의 적절성

- 마) 위험도 계산 여부
- 바) 위험성평가를 통한 개선(계획 또는 실시)
- 사) 개선 후 위험성 재평가

(6) 결과

- 가) 공생협력 프로그램 성과평가

4) 안전보건 공생협력 프로그램 평가지표 - 세부 심사기준(안)

세부 심사기준(안)			
<ul style="list-style-type: none"> - 접수 기준은 우수(4), 보통(2), 미흡(0)으로 점수화 - 3.3 협력단 활동의 적정성은 2-1-0으로 점수화 - 3.4 수행조직의 적정성은 6-3-0으로 점수화 - 5.6 위험성평가에 따른 개선의 경우는 12-8-6-0으로 점수화 - 6.1.3 공생협력 프로그램 만족도 조사의 경우는 8-6-4-0으로 점수화 			
1. 사회적 책임(4)			
1.1 공생협력프로그램의 이행을 위한 대기업의 사회적 책임 인식			
구분	우수	보통	미흡
모기업의 최고 경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임을 선언하고 있는가.			
<p>① 우수 (4): 선언내용에 ‘원청과 하청의 동일한 수준의 안전성 확보’, ‘유해위험정보를 하청업체에 제공’, ‘하청업체의 지원’, ‘협력체계’, ‘유해위험요인의 하청 금지’, ‘리스크관리비용을 전가하지 않음’ 등의 내용을 포함, 그리고, 그 선언을 다중이 모이는 눈에 잘 띄는 곳(식당 등)에 게시한 경우</p> <p>② 보통 (2): ①과 같으나, 다중이 모이는 눈에 잘 띄는 곳(식당 등)에 게시하지 않은 경우</p> <p>③ 미흡 (0): 선언이 없거나 위의 내용이 결여</p>			

2. 안전보건의 공생협력 방침방침의 수립(공생협력규정 제정)(4)

2.1 대기업을의 공생협력 규정 및 방침의 수립

구 분	우수	보통	미흡
사업장이 공생협력'규정'을 가지고 있는가.			

- ① 우수(4): 공생협력 규정 내용에 '공생협력 원칙', '공생협력단 및 수행조직', '위험성 평가', '개선계획의 이행', '프로그램평가', 등의 5개 내용을 포함
- ② 보통(2): 규정의 내용 중 일부 항목(반 이상의 항목)의 누락 또는 내용은 있으나 구 체성 결여
- ③ 미흡(0): 규정이 없거나 위의 내용이 결여

3. 프로그램 운영을 위한 인적자원 및 수행조직(16)

3.1 협력업체 선정의 적정성

구 분	우수	보통	미흡
공생협력이 필요한 협력업체를 선정하였나?			

- ① 우수(4): 사내·외를 포함하여 선정기준에 따른 취약 협력업체를 모두 선정하였고, 협 력업체수가 25개 이상
- ② 보통(2): 사내·외를 포함하여 선정기준에 따른 취약 협력업체를 모두 선정하였고, 협 력업체수가 25개 미만
- ③ 미흡(0): 사내 또는 사외 협력업체 누락

3.2 협력단 구성의 적정성

구 분	우수	보통	미흡
협력단의 구성이 적정한가?			

- ① 우수(4): 책임자급으로 구성하고 협력단 회의 사항이 본사 사장단에 보고되는 체제 구축, 외부전문가의 자 문체계구축 등
- ② 보통(2): 책임자급으로 협력단이 구성되어 있으나, 사장단에 대한 보고체계 또는 자 문체계가 결여
- ③ 미흡(0): 안전보건관리부서 단위 수준으로만 구성·운영 또는 책임자급 미포함

3.3 협력단 활동의 적정성

구 분	우수	보통	미흡
협력단의 활동계획이 적극적인가?			

- ① 우수(2): 협력계획이 적극 수립되고 모니터링 및 평가, 월 1회 이상 회의개최
- ② 보통(1): 해당없음
- ③ 미흡(0): 구체적인 회의 개최일정이 없거나, 일반적이고 형식적인 활동 계획만 작성

3.4 위험성평가의 수행조직의 적정성

구 분	우수	보통	미흡
위험성평가 수행 시 관리감독자 및 현장 근로자가 참여하는가?			

- ① 우수(6): 위험성평가계획 속에 관리감독자 및 현장 근로자의 참여가 구체화
- ② 보통(3): 위험성평가 시 안전(보건)관리자 만 참여하고, 관리감독자나 현장 근로자 미 참여
- ③ 미흡(0): 참여에 대한 내용이 없거나, 외부용역에만 의존

4. 공생협력 프로그램을 위한 위험성평가 계획(20)

4.1 위험성평가 계획유무

구 분	우수	보통	미흡
공생사업계획에 위험성평가계획이 포함되어 있는가			

- ① 우수(4): 협력업체별 유해위험요인별 위험성평가계획이 있음
- ② 보통(2): 위험성평가계획은 있으나, 협력업체별 또는 위험요인별 구체성이 결여
- ③ 미흡(0): 위험성평가계획은 없고, 일반적이고 형식적인 협력사업중심으로 작성

4.2 위험성평가 매뉴얼(표준) 유무

구 분	우수	보통	미흡
위험성평가 매뉴얼(표준) 유무			
① 우수(4): 위험성평가 매뉴얼(또는 표준 등; OHSMS포함)이 있음 ② 보통(2): 해당없음 ③ 미흡(0): 위험성평가 매뉴얼(또는 표준 등; OHSMS포함)이 없음			
4.3 위험성평가 교육			
구 분	우수	보통	미흡
위험성평가방법에 대하여 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 유무			
① 우수(4): 위험성평가에 대해 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 있음 ② 보통(2): 위험성평가에 대해 관리감독자에 대한 교육만으로 구성 ③ 미흡(0): 위험성평가에 대해 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 없음			
4.4 위험성평가의 지속성			
구 분	우수	보통	미흡
위험도 개선이후에도 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획이 있는가			
① 우수(4): 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획이 있고 구체적임(OHSMS등) ② 보통(2): 지속적인 위험성평가 계획은 있으나, 구체성이 결여됨 ③ 미흡(0): 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획 없음			
4.5 공생협력 프로그램 사업예산의 적정성			
구 분	우수	보통	미흡
공생협력 프로그램 사업에 투자하는 예산이 책정되어 있는가?			
① 우수(4): 협력업체 지원을 위한 예산 확보안에 대한 업체별 또는 항목별 구체적 계획 ② 보통(2): 예산계획은 있으나, 협력업체별 또는 평가에 따른 구체적인 책정은 결여 ③ 미흡(0): 예산 확보안에 대한 전체적인 계획이 없음			

5. 위험성평가의 이행(36)

5.1 단위작업구분

구 분	우수	보통	미흡
단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하고 있는가			

- ① 우수(4): 단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하고, 간헐적, 임시 및 변경된 작업에서도 위험요인을 확인
- ② 보통(2): 단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하나, 간헐적, 임시 및 변경된 작업에서는 위험요인을 확인하지 않음
- ③ 미흡(0): 단위작업별로 구별하는 계획이 없음

5.2 안전보건유해위험요인 망라

구 분	우수	보통	미흡
보건 및 안전의 유해위험요인을 망라하여 확인하고 있는가			

- ① 우수(4): 보건 및 안전상 유해위험요인 망라(화학물질, 근골격계 부담작업, 소음, 방사선, 직무스트레스 요인 등)
- ② 보통(2): 안전상의 위험요인 또는 보건상의 위험요인만 확인
- ③ 미흡(0): 위험요인 대부분이 누락

5.3 화학물질

구 분	우수	보통	미흡
화학물질에 대하여 보건상의 위험성평가를 수행하고 있는가			

- ① 우수(4): CHARM유해성평가기법 등 화학물질평가(Control band)기법 사용
- ② 보통(2): 해당없음
- ③ 미흡(0): CHARM유해성평가기법 등 화학물질평가(Control band)기법 사용하지 않음

5.4 실시시기

구 분	우수	보통	미흡
위험성평가 실시시기가 적정한가			

- ① 우수(4): 연간계획(정기적 간격) 및 위험성평가사유 발생시
(기계설비 설치, 작업방법 변경, 새로운 화학물질 도입시)
- ② 보통(2): 연간계획만 있는 경우
- ③ 미흡(0): 위험성평가 실시 시기를 구체적으로 명시하지 않았거나, 적정하지 않은 경우

5.5 위험도계산

구 분	우수	보통	미흡
유해위험요인의 위험도를 계산하고 있는가			

- ① 우수(4): 유해위험요인의 위험도를 계산하였고 정확함
- ② 보통(2): 유해위험요인의 위험도를 계산하였으나 오류가 존재
- ③ 미흡(0): 위험도를 계산하고 있지 않음(단 대책제안체크리스트를 사용한 경우 위험도를 계산한 것으로 간주)

5.6 개선(계획 또는 실시)

구 분	우수	보통	미흡
위험도 판정에 따른 우선순위별 개선(계획 또는 실시)이 있는가			

- ① 우수(12): 우선순위별 개선계획(또는 실시)이 있으면(8), 개선계획에 따른 개선이 실시된 경우로서 사진이 첨부된 경우(12)
- ② 보통(6): 우선순위별 개선계획이 아닌 사업장 상황에 따른 임의적인 개선 계획(또는 실시)(6)
- ③ 미흡(0): 우선순위별 개선(계획 또는 실시)(서) 없음(0)

5.7 개선사례 사진으로 제시

구 분	우수	보통	미흡
위험성평가에 따른 개선 후 다시 위험성평가를 실시했는가			

- ① 우수(4): 개선 후 위험성재평가를 실시하였고 개선이 확인된 경우
- ② 보통(2): 개선 후 위험성평가를 실시하였으나, 개선 정도가 미흡한 경우
- ③ 미흡(0): 재평가를 실시하지 않은 경우

6. 결과(20)

6.1 공생협력 프로그램 성과평가

구분	우수	보통	미흡
당초 계획과 비교한 프로그램의 이행도 측정			
적용법규의 준수			
하청업체 대표자 및 근로자에 대한 만족도 조사			

6.1.1 계획 대비 이행도(양적인 평가 및 질적인 평가를 병행, 필요시 현장 확인)

- ① 우수(8): 당초 계획대비 이행도 75%이상 또는 사업장 상황을 고려한 개선정도가 뚜렷한 경우
- ② 보통(4): 당초 계획대비 이행도 50~75% 또는 사업장 상황을 고려한 개선이 된 경우
- ③ 미흡(0): 당초 계획대비 이행도 50%미만 또는 개선의 정도가 확인되지 않는 경우

6.1.2 적용법규의 준수

- ① 우수(4): 협의체 회의, 안전보건총괄책임자의 업무준수, 유해·위험한 작업에 대한 하도급시 고용노동부장관의 인가 등의 적용법규 준수
- ② 보통(2): 해당없음
- ③ 미흡(0): 객관적인 법규 준수 내용의 결여

6.1.3 하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사

- ① 우수(8): 하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사(6) 및 조사 결과 분석치 제시(8)
- ② 보통(4): 하청업체 대표자만을 대상으로 한 조사(4)
- ③ 미흡(0): 하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사 없음(0)

※공생협력 프로그램의 평가지표 적용에 있어서 고려사항 중, 진행단계별 지표를 달리 적용할 필요가 있다. 1단계(공생협력 프로그램 시작기/도입기), 2단계(정착기)로 구분하고 1단계에는 체계 및 구조를 정립하는데 집중하며, 2단계에는 효과를 평가하기 위한 재해율 지표를 포함하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

※평가 결과 총점이 같으면 매출액이 적거나, 규모가 작은 사업장에 가산점을 준다.

※또한 공생협력 프로그램 시작기에는 사업장의 이해도가 떨어진 상태이고, 고용노동부 및 안전보건공단 이해도도 완전하지는 않은 상태이므로, 교육적 측면에 중점을 두도록

하여, 내년부터 제대로 수행할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 그런 의미에서는 C 등급을 설정하고 이 등급이 2년 연속되면 근로감독을 하기보다는 우선은 잘 이해하고, 제대로 수행할 수 있도록 하는 의미로 C 등급을 한시적으로 두지 않는 것도 고려할 필요가 있다.

만약 평가 후, C 등급을 두어야 한다면, C 등급에 대하여는 현지 실사를 병행하여 서류상으로는 짜임새가 없더라도, 실제내용이 충실한 경우에는 소명의 기회를 주는 것도 중요하다.

※공생협력 프로그램의 평가지표 적용에 있어서 서류 검토만으로 평가를 할 것인지 현지 실사를 병행할 것인지를 검토할 필요가 있다. 현실적으로 현지 실사를 모두 수행하는 것은 불가능하다. 그러나, 서류심사만을 하게되면, 서류상으로만 그럴듯하게 작성한 사업장이 좋은 점수를 받는 문제가 생길 수 있다. 반면에 실질적으로는 사업장 특성에 맞는 위험성평가 및 그에 따른 개선을 하였음에도 불구하고, 서류상으로 그럴듯하게 작성하지 못하면, 서류심사에서 낮은 점수를 받을 수도 있다. 그러므로, 서류심사가 현실을 얼마나 잘 반영하는지를 평가하기 위해, 무작위로 10% 정도를 추출하여 현지 실사를 병행하는 것이 바람직하다.

※1차년도 평가를 통하여 업종별 점수분포를 고려하여, 2차년도에는 업종별 평가지표에 추가로 가중치를 두는 것도 고려할 수 있다.

평가단계	평가항목	안전보건공생협력프로그램 평가 지표 (판단 기준)	비고
사회적 책임 (4)	사회적 책임	모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임을 선언하고 있는가. ① 우수 (4): 선언내용에 '원청과 하청의 동일한 수준의 안전성 확보', '유해위험정보를 하청을 통해 제공' '하청업체의 지원', '협력체계', '유해위험요인의 하청 금지', '리스크관리비용을 하청이 부담' 등의 내용을 포함하고, 그 선언을 다중이 모이는 눈에 잘 띄는 곳(식당 등)에 게시 ② 보통 (2): ①과 같으나, 다중이 모이는 눈에 잘 띄는 곳(식당 등)에 게시하지 않은 경우 ③ 미흡 (0): 선언이 없거나 위의 내용이 결여	4
방수입팀 (4)	방수입팀: 계약명령서, 계약규정	사업장이 공생협력 '규정'을 가지고 있는가. ① 우수 (4): 대기업의 규정 또는 방침의 내용에 '공생협력 원칙', '공생협력단 및 수행조직', '위험성평가', '프로그램평가', '개선계획의 이행' 등의 5개 내용을 포함 ② 보통 (2): 규정의 내용 중 일부 항목(반 이상의 항목)의 누락 또는 내용은 있으나 구체성 결여 ③ 미흡 (0): 규정이 없거나 위의 내용이 결여	4
인적자원 수행조직 (16)	협력업체 선정	공생협력이 필요한 협력업체를 선정하였는가? ① 우수 (4): 사내-외를 포함하여 선정기준에 따른 취약 협력업체를 모두 선정하였고, 협력업체수가 25개 이상 ② 보통 (2): ①과 같으나, 협력업체수가 25개 미만 ③ 미흡 (0): 사내 또는 사외 협력업체 누락	4
	협력업체 구성의	협력단의 구성이 적정한가? ① 우수 (4): 책임자급으로 구성하고 협력단 회의 사항이 본사 사장단에 보고되는 체제 구축, 외부전문가의 자문체계구축 등 ② 보통 (2): 책임자급으로 협력단이 구성되어 있으나, 사장단에 대한 보고체계 또는 자문체계가 결여 ③ 미흡 (0): 안전보건관리부서 단위 수준으로만 구성·운영 또는 책임자급 미포함	4
	협력업체 활동의	협력단의 활동계획이 적극적인가? ① 우수 (2): 협력계획이 적극 수립되고 모니터링 및 평가, 월 1회 이상 회의 개최 ② 보통 (1): 해당없음 ③ 미흡 (0): 구체적인 회의 개최일정이 없거나, 일반적이고 형식적인 활동 계획만 작성	2
	위험성평가의 수행조직의 적	위험성평가 수행 시 관리감독자 및 현장 근로자가 참여하는가? ① 우수 (6): 위험성평가계획 속에 관리감독자 및 현장 근로자의 참여가 구체화 ② 보통 (3): 위험성평가 시 안전(보건)관리자 만 참여하고, 관리감독자나 현장 근로자 미참여 ③ 미흡 (0): 참여에 대한 내용이 없거나, 외부용역에만 의존	6
프로그램 계획 (20)	위험성평가계획 유무	공생사업계획에 위험성평가계획이 포함되어 있는가 ① 우수 (4): 협력업체별 유해위험요인별 위험성평가계획이 있음 ② 보통 (2): 위험성평가계획은 있으나, 협력업체별 또는 위험요인별 구체성이 결여 ③ 미흡 (0): 위험성평가계획은 없고, 일반적인 형식적인 협력사업중심으로 작성	4
	위험성평가매뉴얼 (표준) 유무	위험성평가 매뉴얼(표준) 유무 ① 우수 (4): 위험성평가 매뉴얼(또는 표준 등; OHSMS포함)이 있음 ② 보통 (2): 해당없음 ③ 미흡 (0): 위험성평가 매뉴얼(또는 표준 등; OHSMS포함)이 없음	4
	위험성평가교육	위험성평가 방법에 대하여 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육유무 ① 우수 (4): 위험성평가에 대해 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 있음 ② 보통 (2): 위험성평가에 대해 관리감독자에 대한 교육만으로 구성 ③ 미흡 (0): 위험성평가에 대해 관리감독자/현장 근로자에 대한 교육 없음	4
	위험성평가의 지속성	위험도 개선이후에도 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획이 있는가 ① 우수 (4): 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획이 있고 구체적인(OHSMS등) ② 보통 (2): 지속적인 위험성평가 계획은 있으나, 구체성이 결여됨 ③ 미흡 (0): 위험성평가가 지속적으로 수행될 계획 없음	4
	공생협력사업 예산의 적정성	공생협력 프로그램 사업에 투자하는 예산이 책정되어 있는가? ① 우수 (4): 협력업체 지원을 위한 예산 확보안에 대한 업체별 또는 항목별 구체적 계획 ② 보통 (2): 예산계획은 있으나, 협력업체 또는 평가에 따른 구체적인 책정은 결여 ③ 미흡 (0): 예산 확보안에 대한 전체적인 계획이 없음	4

평가단계	평가항목	안전보건공생협력프로그램 평가 지표(판단 기준)	비고
위험성 평가이행 (36)	단위작업구분	단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하고 있는가 ① 우수(4): 단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하고, 간헐적, 임시 및 변경된 작업에서도 위험요인을 확인 ② 보통(2): 단위작업별로 구별하여 유해위험요인을 확인하나, 간헐적, 임시 및 변경된 작업에서는 위험요인을 확인하지 않음 ③ 미흡(0): 단위작업별로 구별하는 계획이 없음	4
	안전보건유해위험요인 관리	보건 및 안전의 유해위험요인을 관리하여 확인하고 있는가 ① 우수(4): 보건 및 안전상 유해위험요인 관리(화학물질, 근골격계부담, 소음, 방사선, 직무스트레스요인 등) ② 보통(2): 안전상의 위험요인 또는 보건상의 위험요인만 확인 ③ 미흡(0): 위험요인 대부분이 누락	4
	화학물질	화학물질에 대하여 보건상의 위험성평가를 수행하고 있는가 ① 우수(4): CHARM유해성평가기법 등 화학물질평가(control band)기법 사용 ② 보통(2): 해당없음 ③ 미흡(0): CHARM유해성평가기법 등 화학물질평가(control band)기법 사용하지 않음	4
	실시시기	위험성평가 실시시기가 적정한가 ① 우수(4): 연간계획(일정간격) 및 위험성평가사유 발생시(기계설비 설치, 작업방법 변경, 새로운 화학물질 도입시) ② 보통(2): 연간계획만 있는 경우 ③ 미흡(0): 위험성평가 실시 시기를 구체적으로 명시하지 않았거나, 적정하지 않은 경우	4
	위험도계산	유해위험요인의 위험도를 계산하고 있는가 ① 우수(4): 유해위험요인의 위험도를 계산하였고 정확함 ② 보통(2): 유해위험요인의 위험도를 계산하였으나 오류가 존재 ③ 미흡(0): 위험도를 계산하고 있지 않음(단 대책제안체크리스트를 사용한 경우 위험도를 계산한 것으로 간주)	4
	개선(계획 또는 실시)	위험도판정에 따른 우선순위별 개선(계획 또는 실시)이 있는가 ① 우수(12): 우선순위별 개선계획(또는 실시)이 있으면(8), 개선계획에 따른 개선이 실시된 경우로서 사진첨부시(12): ② 보통(6): 우선순위별 개선계획이 아닌 사업장 상황에 따른 임의적인 개선 계획(6) ③ 미흡(0): 우선순위별 개선(계획 또는 실시)(서) 없음(0)	12
	개선 후 재평가	위험성평가에 따른 개선 후 다시 위험성평가를 실시했는가 ① 우수(4): 개선 후 위험성평가를 실시하였고 개선이 확인된 경우 ② 보통(2): 개선 후 위험성평가를 실시하였으나, 개선 정도가 미흡한 경우 ③ 미흡(0): 재평가를 실시하지 않은 경우	4
결과 (20)	상생프로그램 성과평가	당초 계획 대비 이행(양적인 평가 및 질적인 평가 병행) ① 우수(8): 당초 계획대비 이행도 75%이상 또는 사업장 상황을 고려한 개선정도가 뚜렷한 경우 ② 보통(4): 당초 계획대비 이행도 50~75% 또는 사업장 상황을 고려한 개선이 된 경우 ③ 미흡(0): 당초 계획대비 이행도 50%미만 또는 개선의 정도가 확인되지 않는 경우	20
		적용법규의 준수 ① 우수(4): 협의체회의, 안전보건총괄책임자의 업무준수, 유해·위험한 작업에 대한 하도급시 고용노동부장관의 인가 등의 적용법규 준수 ② 보통(2): 해당없음 ③ 미흡(0): 객관적인 법규 준수 내용의 결여	
		하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사 ① 우수(8): 하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사(6) 및 조사 결과 분석치 제시(8) ② 보통(4): 하청업체 대표자만을 대상으로 한 조사(4) ③ 미흡(0): 하청업체 대표자 및 근로자 만족도 조사 없음(0)	
	종합판정		

※공생협력프로그램실시 전반기에는 주로 계획을 평가하고, 후반기에는 수행여부를 평가함.

IV. 요약 및 제언

1) 공생협력 프로그램 정립

(1) 이 연구에서는 문헌 고찰, 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성 평가 개선계획서 분석, 면접 실태조사 등을 통하여 사내·외 하도급 기업의 안전보건실태를 파악한 것을 바탕으로 모기업-협력업체 공생협력 프로그램을 정립하였다.

(2) 모기업-협력업체 공생협력 프로그램은 모기업-협력업체 공생협력이라는 기업의 사회적 책임을 전제로 하며, 그 핵심 내용은 협력업체에 대한 위험성평가의 시스템화이다.

그러므로, 우선, 모기업의 최고경영책임자의 공생협력에 대한 사회적 책임선언이 기본이 된다. 그리고, 공생협력 선언을 뒷받침하기 위한 안전보건 공생협력규정을 만드는 것이 필요하다. 둘째, 대상이 될 협력업체를 선정해야 하고, 공생협력 프로그램을 위한 인적자원 및 수행조직으로 공생협력단이 구성되고, 그 운영에 대한 계획이 있어야 한다. 셋째, 위험성평가의 준비단계이다. 위험성평가를 수행하기 위한 준비단계로서는 협력업체별 위험성평가 계획이 있어야 하고, 위험성평가를 위한 협력업체의 대표 및 현장 근로자에 대한 교육이 이루어져야 한다. 위험성평가를 수행하기 위하여는 협력업체의 관리감독자와 현장 작업자가 참여하는 수행조직이 필수적이다. 위험성평가 매뉴얼이 갖추어져야 체계적이고 지속적인 위험성평가가 가능해진다. 또한 협력업체의 위험성평가와 위험도 감소를

위한 사업예산이 확보되어야 한다. 넷째는 위험성평가 수행단계이다. 위험성평가를 수행하기 위하여는 협력업체별로 단위작업별 유해위험요인을 안전과 보건을 망라하여 찾아내는 것이 첫 단계이다. 특히 화학물질에 의한 건강장해에 대하여도 위험성평가를 실시한다. 유해위험요인의 강도(유해도)와 빈도(노출수준)으로 그 위험도를 계산하고, 위험도계산에 따른 우선 순위별 개선을 실시한다. 위험성평가의 실시시기는 위험도 수준에 따라 적정한 간격으로 정기적으로 하되, 새로운 공정 및 재료의 도입이나, 임시작업등에도 실시되어야 한다. 위험성평가는 일회적으로 끝나는 것이 아니고, 평가 후 개선하고 나서의 위험도를 재평가하는 등 지속적인 위험성평가의 체계화가 필요하다. 다섯째, 공생협력 프로그램의 평가가 있어야 한다. 마지막으로 공생협력 프로그램은 업종별로 다를 수 있는데, 특히 유통업의 경우에는 다른 제조업과는 달리 유통업에 특이한 유해위험요인에 대한 위험성평가를 실시할 필요가 있다.

【공생협력 프로그램의 항목과 의미】	
[항목]	[의미]
① 공생협력 선언 및 규정	기업의 사회적 책임에 바탕한 공생협력 추진의지의 확인
② 안전보건 공생협력단 구성·운영 방법	협력단구성/적극적인 운영
③ 협력대상 협력업체(사내/사외) 명단	필요한 협력업체의 선정
④ 협력업체 위험성평가 실시 계획·및 방법 - 협력업체를 포함한 당해 사업장의 위험성평가계획 수립 - 위험성평가 수행조직 구성 - 위험성평가 교육 및 훈련 - 위험성평가 매뉴얼 작성 - 공생협력사업 예산의 책정	해당 협력업체 사업장의 공정별 유해위험요인에 따른 구체적인 위험성평가를 적절한 시기에 실시
⑤ 위험성평가의 실시 - 유해위험요인의 확인(협력업체 별, 단위작업 별로 보건 및 안전 관련 유해위험요인 망라) - 유해위험요인의 위험도를 계산 - 위험도 판정에 따른 우선순위별 개선 - 지속적인 위험성(재)평가 수행	
⑥ 프로그램 평가	법규준수/이행도/만족도 확인

2) 공생협력 프로그램 평가지표 개발

- (1) 정립된 모기업-협력업체 공생협력프로그램을 바탕으로 하고, 이미 운영 중인 산업보건프로그램의 평가기준의 적정성을 검토하여, 공생협력 프로그램의 최종적인 평가틀, 평가지표의 구성항목 및 세부평가기준을 마련하였다.
- (2) 공생협력 프로그램의 평가 틀은 공생협력에 대한 모기업 최고 경영자의 사회적 책임에 대한 선언 및 관련규정, 공생협력 프로그램을 위한 인적자원 및 수행조직, 프로그램 계획, 프로그램 이행, 프로그램 결과에 대한 평가로 구성된다. 이 평가 틀에 따른 평가지표의 구성은 다음과 같다

※안전보건 공생협력 프로그램 평가지표의 구성항목

- 1) 사회적 책임
 - 모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임의 선언
- 2) 방침의 수립(공생협력규정제정)
 - 사업장이 안전보건공생협력을 위한 ‘규정’의 제정여부
- 3) 인적자원 및 수행조직
 - 협력업체 선정의 적정성
 - 공생협력단 구성의 적정성
 - 공생협력단 활동의 적정성
 - 위험성평가의 수행조직의 적정성
- 4) 공생협력 프로그램을 위한 위험성평가 계획
 - 위험성평가 계획유무
 - 위험성평가 매뉴얼(표준) 유무
 - 위험성평가 교육
 - 위험성평가의 지속성
 - 공생협력사업 예산의 적정성
- 5) 위험성평가의 이행
 - 단위작업구분하여 시행
 - 안전보건유해위험요인 망라
 - 화학물질에 대한 건강상의 위험성평가 시행
 - 위험성평가지기의 적절성
 - 위험도 계산 여부
 - 위험성평가를 통한 개선(계획 또는 실시)
 - 개선후 재평가
- 6) 결과
 - 공생협력 프로그램 성과평가

3) 제언

공생협력 프로그램 신청서와 위험성평가 개선계획서를 검토하고, 면접 실태 조사를 실시한 결과 향후 공생협력 프로그램 제도의 조기정착을 위하여 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

- (1) 사업장이 위험성평가방법을 충분히 이해하지 못하거나 형식적으로 수행하는 경우가 많았다. 이것은 외부 대행기관에서 위험성평가를 일괄 대행하였거나 한 사업장의 위험성평가내용을 다른 사업장에서 복사하여 제출한 경우로 판단된다. 모기업의 안전·보건관리자가 직접 참여하여 협력업체에 위험성평가를 충실히 반복 교육하고, 협력업체의 관리감독자와 현장 작업자가 참여하는 것이 해당 사업장의 유해위험요인 파악 및 위험성평가, 개선대책 수립의 적절성 측면에서 실질적인 효과를 기대할 수 있을 것이다.
- (2) 아울러, 업무부담 또는 개선투자 부담으로 위험성평가를 형식적으로 수행하는 경우도 있어 당해 사업장의 유해위험요인이 적절하게 파악되었는지에 대한 평가 및 관리감독을 철저히 할 필요가 있으며 개선대책도 단기, 중기, 장기 계획으로 구분하여 현실적으로 적절하게 수립되었는지를 확인하여야 할 것이다.
- (3) 공생협력 프로그램의 도입기에는 사업장 자체적으로 하는 것이 쉽지 않아, 외부 (안전) 컨설팅 기관에서 위험성평가에 대한 도움을 받는 것도 불가피한 측면도 있을 것이다. 그러나, 외부(안전)컨설팅 기관에서 일괄적으로 대행하다보니, 보건에 대한 이해가 부족하여 예를 들어, 화학물질의 건강영향에 대해서도 CHARM과 같은 기법을 전혀 사용하고 있지 않거나 건강상의 유해요인(근골격계 부담작업, 직무스트레스 요인 등)에 대하여 위험성평가를 실시하지 않은 경우가 많았다. 외부(안전 및 보건)컨설팅 기관에 대

하여도, 사업장에 대하여 적절한 위험성평가를 자문할 수 있도록, 교육이 필요하다.

(4) 사업장이 자체적으로 업종의 성격 및 해당 사업장에 유해위험요인에 맞는 위험성평가를 손쉽게 수행할 수 있도록 위험성평가 교육 자료(매뉴얼 등)들이 잘 보급되고, 안전보건공단의 교육원등에도 실제로 도움이 될 수 있는 교육과정이 도입되어야 할 것이다. 예를 들어, 제조업에 비하여 안전보건에 대한 인식과 이해가 부족하고, 유해위험요인이 상당히 다른 유통업에 대해서는 유통업에 맞는 위험성평가(예를 들면, 대고객업무에서의 감정노동 등)에 대한 교육이 필요할 것이다.

(5) 공생협력 프로그램 신청서 및 위험성평가 개선계획서의 분석 및 면접 실태조사결과, 대다수의 사업장(약 77%~80%)이 4M을 기반으로 한 위험성평가를 수행하였다. 그러나, 굳이 4M(machine, media, men, management)으로 범주화 할 필요가 없다. 4M으로 범주화를 하는 것은 오히려 사고(또는 재해, 건강장해)가 발생한 이후에 그 원인을 분석하는 데 있어서 더 유용할 수 있다. 또, 굳이 4M으로 범주화를 하는 과정에서 오류가 생기는 경우가 많으며, 유해위험요인이 제대로 파악이 되지 않는 수가 많다. 물론, 어떤 위험성평가기법을 적용하는지가 중요하기 보다는 많은 유해위험요인을 도출하고, 현실적으로 수행가능한 개선대책을 수립하여 지속적으로 안전보건 수준을 향상시키는 것이 중요할 것이다. 하지만, 위험성평가기법별 장·단점을 감안하여 업종에 맞는 다양한 위험성평가기법을 보급하여 사업장에서 선택할 수 있도록 해야 할 것이다. 보건분야에서도 유해인자의 특성에 맞춰 사용할 수 있는 다양한 평가기법이 있다는 것을 적극 소개해야 한다. 즉, 건강측면에서 화학물질에 대하여는 CHARM기법을,

뇌·심혈관질환예방을 위해서는 뇌·심혈관질환발병위험도평가를, 근골격계부담에 대해서는 근골격계질환 유해요인조사표를 활용한 위험성평가를, 그리고 직무스트레스에 대해서는 직장정신보건 대책제안점검표를 활용하도록 한다. 특히 협력업체의 경우 소규모 사업장이 많고, 안전보건에 신경을 쓸 분위기가 조성되기 힘들므로, 가급적 현장 근로자가 참여하여 쉽게 수행할 수 있는 위험성평가 수법의 보급이 필요하다. 최근 ILO등과 안전보건공단에서 보급하고 있는 대책제안 체크리스트(action checklist)는 소규모 협력업체의 위험성평가에 시사점을 주고 있다. 즉, 인력과 예산이 여의치 않은 소규모사업장의 위험성평가를 위해 만든 ‘참여형 대책제안 기법’으로 직장정신보건 대책제안점검표도 그 하나이다. 위험성평가의 궁극적인 목적은 사업장의 안전보건문제를 찾아내고 평가하는 것이 아니라 사업장이 안전하도록 빨리 개선하는 데 있다. 대책제안 체크리스트의 큰 장점은 외부 전문가의 도움 없이도 사업장 직원들이 스스로 현실적인 해결책을 찾을 수 있다는 것과 문제 발견(hazard identification)과 위험도 계산(risk estimation), 대책제안(risk reduction)이 동시에 이루어짐으로써 즉각적인 실천이 가능하도록 한다는 데 있다. 직장정신보건 대책제안점검표도 대책제안점검표의 하나이다. 이것들은 대책제안에 초점이 있다는 의미에서 단순한 체크리스트(Check List) 기법과는 다르다.

- (6) 모기업 한 개 사업장이 최고 156개 협력업체와 프로그램을 진행하는 등 모기업에서 현실적으로 너무 많은 협력업체를 공생협력 프로그램에 참여토록 하여 시행에 부담을 갖는 사례도 있었다. 이런 경우에는 협력업체에 대한 위험성평가 교육 및 위험성평가 시 모기업에서 참여하기가 어려워 대행기관에 위탁 시행하는 경

우가 많았고, 협력업체 유해위험요인에 대한 개선대책을 지원할 때도 예산문제로 충분한 지원을 하지 못하는 경우가 많다. 공생협력 프로그램 제도 시행 첫해에 나타난 대표적인 문제 중 하나로 보이며, 향후 모기업의 인적, 시간적, 재정적 상황과 협력업체의 안전보건 수준을 고려하여 효과적인 공생협력 프로그램을 시행할 수 있는 수준으로 참여 협력업체의 수와 범위, 공생협력 프로그램 활동의 범위 등을 최적화하여야 하겠다. 한편, 유통업의 경우는 시설, 보수, 주차, 보안, 청소, 용역 등의 협력업체가 공생협력 프로그램에 들어와 있었으나, 판매 등 영업업무의 협력업체는 그 대상으로 들어와 있지 않았다. 판매 등 대고객업무를 수행하는 협력업체도 포함되어야 한다. 또, 화학업체의 경우 정비·보수(대 정비작업 등)에 참여하는 협력업체의 공생협력방안이 중요하나, (특수)건설업으로 분류되어 현재로서는 공생협력 프로그램의 제외 대상이 되므로, 향후 포함할 필요가 있다.

- (7) 공생협력 프로그램의 업종별 특성을 고려할 필요가 있다. 특히 유통업은 제조업과 그 특성이 크게 다르므로, 유통업에 맞는 프로그램을 설정하여야 한다. 우선, 공생협력에 대한 사회적 책임도 각 지사(원청)의 사업주가 하는 것보다는 본사의 최고경영자가 하는 것이 바람직하다. 공생협력 프로그램이 대상도 본사에서 일괄적으로 정하다보니, 시설, 보수, 주차, 보안, 청소 등의 협력업체는 포함되어 있었으나, 판매 등 영업을 담당하는 협력업체는 일괄적으로 제외되었다.(영업부문도 포함시킬 필요가 있다) 그러므로 공생협력 프로그램도 본사가 관여하고 개입하도록 할 필요가 있다. 또, 시설, 보수, 주차, 보안, 청소 등의 협력업체도, 유통업의 특징상 부분적으로라도, 고객을 상대하여야 하며, 콜센터, 판매 등 영업 업무의 경우에는 전적으로 고객을 상대하고 있다. 즉, 대 고객

업무 과정에서 나타나는 감정노동의 문제가 특징적으로 생길 수 있으므로, 직무 스트레스요인 등을 반드시 포함하여 위험성평가를 실시하여야 하고, 그를 위한 교육도 이루어져야 한다.

- (8) 사외 협력업체는 향후 공생협력 프로그램 제도에서 제외하는 것을 고려할 필요가 있다. 사외협력업체는 사내협력업체보다 원청과의 지리적 거리 및 사회적 거리(social distance)가 멀어 참여도가 떨어지게 되고, 실효성이 적게 마련이다. 원청에서도 공생협력 프로그램에 편입시켜 관리하기가 용이하지 않다. 단, 참가를 원하는 사외 협력업체에 대해서는 참여시키는 것이 바람직하다.
- (9) 면접 실태조사 등에서 파악한 바로는, 공생협력 프로그램에 대하여 잘 아는 사람이 없었다는 것이었다. 그러므로, 실행주체인 고용노동부의 담당 감독관들에 대하여 충분히 공생협력 프로그램에 대하여 교육할 필요가 있다. 그리고, 공생협력 프로그램을 대행하여 주는 (안전/보건)대행기관, 사업장의 안전보건스텝 및 현장 라인인 관리감독자 및 현장작업자에 대하여도 지속적이고 반복적인 교육이 필요하다. 마지막으로 공생협력 프로그램을 평가하는 평가자에 대하여도 교육이 필요하다.
- (10) 지금 현장에서는 공생협력 프로그램에 대하여 아직 생소하고, 그 핵심적인 내용인 위험성평가에 대하여도 익숙하지 않은 상태이다. 그 동안 KOSHA18001 등 안전보건경영시스템(OSHMS)이 상당히 보급되었음에도 불구하고, 그 핵심요소인 위험성평가와 유리되어 안전보건경영시스템을 받아들인 탓도 크다. 그러므로, 당분간은 공생협력 프로그램의 정착에 노력을 할 필요가 있으며, 평가에서 하위등급을 받는 사업장에 대하여도 근로감독 같은 벌칙보다는 다음에 잘 할 수 있도록 계몽하고 격려하는 것이 필요하다. 그런 의미에서 우선은 잘 이해하고, 제대로 수행할 수 있

도록 하는 의미로 C 등급(하위등급)을 한시적으로 두지 않는 것도 고려할 필요가 있다.

- (11) 향후 공생협력 프로그램의 조기정착을 위하여 우수사례에 대한 사업장 홍보가 중요할 것으로 판단된다. 공생협력 프로그램 방침 및 위험성평가표준의 제정·운영, 사진을 활용한 공정설명과 유해위험요인 파악 및 개선 전·후의 비교, 모기업에서의 자원투자 상세계획 수립 등 제도 시행, 첫해에 파악된 우수사례들을 제공하여 여타 사업장이 공생협력 프로그램을 조기에 정착하는데 도움이 되도록 하여야 할 것이다. 우수사례를 업종별로, 규모별로(300이하, 1000인 이상 등) 제시하는 것이 실질적으로 도움이 될 것이다.
- (12) 현재는 공생협력 프로그램이 자동차, 기계기구, 화학, 전자, 철강을 대상업종으로 하고 있다. 한편, 조선업은 ‘안전보건 이행평가제’로, 건설업은 ‘건설업 원하청 상생협력 프로그램’으로 운영되고 있는데, 이 두 업종은 하청비율이 높고, 하청과 원청의 격차가 심하며 그 모순이 심화되어 있으므로, 향후, 같은 프레임아래에서 공생협력 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다.
- (13) 공생협력 프로그램의 평가지표 적용에 있어서의 고려사항 중, 현재 프로그램의 시행 초기 단계이므로 진행단계별 평가지표를 달리 시행할 필요가 있다. 1단계(공생협력 프로그램 시작기/도입기), 2단계(정착기)로 구분하고 1단계에는 체계 및 구조를 정립하는데 집중하여, 법규준수/이행도/만족도 등을 평가하고, 2단계에는 효과를 평가하기 위하여 직업병·산재 발생률/상병결근율 등의 지표를 포함하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.
- (14) 공생협력 프로그램의 평가지표 적용에 있어서 서류 검토만으로 평가를 할 것인지 현지 실사를 병행할 것인지를 검토할 필요

가 있다. 현실적으로 현지 실사를 모두 수행하는 것은 불가능하다. 그러나, 서류심사만을 하게 되면, 서류상으로만 그럴듯하게 작성한 사업장이 좋은 점수를 받는 문제가 생길 수 있다. 반면에 실질적으로는 사업장 특성에 맞는 위험성평가 및 그에 따른 개선을 잘 하였음에도 불구하고, (특히 소규모 사업장에서) 서류를 그럴듯하게 만들지 못하면, 서류심사에서 낮은 점수를 받을 수도 있다. 그러므로, 서류심사가 현실을 얼마나 잘 반영하는지를 평가하기 위하여, 무작위로 10% 정도를 추출하여 현지 실사를 병행하는 것이 바람직하다. 또한, C 등급(하위등급)에 대하여도 현지 실사를 병행하여 서류상으로는 짜임새가 없더라도, 실제내용이 충실한 경우에는 소명의 기회를 주는 것도 중요하다.

- (15) 기업의 사회적 책임에 대하여 다시 한번 강조할 필요가 있다. 현실적으로 유해위험공정들이 협력업체에 이전되고 있는 상황에 있으며, 협력업체들은 모기업들로부터 단가 절감 등의 압력을 받게 되면, 안전보건수칙을 무시하면서라도 생산성을 높이려고 하거나, 안전보건관련 비용부터 절감하게 된다. 그 결과, 안전보건상황이 열악하게 되고, 재해발생이 증가하는 악순환에 빠지게 되기 쉽다. 그러므로, 모기업 최고경영자가 공생협력에 대한 사회적 책임을 선언하는 것은 매우 상징적인 의미를 갖게 된다. 유통업의 경우에는 본사의 최고경영자가 선언하는 것이 적절하다. 이 선언속에서 동반성장원칙이나 공정거래, 리스크관리비용을 전가하지 않는 등의 내용이 포함되고, 그 것이 실제로 담보될 수 있다면, 공생협력 프로그램이 실질적인 의미를 갖게 되는 데 큰 도움이 될 것이다.

참고 문헌

1. 백종배, 비정규직 근로자 안전보건관리 실태 및 보호방안, 노동부, 2003.
2. 백종배, 유해위험작업에 대한 하도급업체 근로자 보호방안 연구, 산업안전보건연구원, 2007.
3. 이경용, 모기업-협력업체 종합안전보건관리모델 연구, 산업안전보건연구원, 2003.
4. 박종태, 정진주 등, 사업지속성과 접근성 향상을 위한 지역사회진단, 경기서부지도원, 2010.
5. 손미아 등, 비정규직 근로자 건강관리 실태조사, 산업안전보건연구원, 2009.
6. 사업장 위험성평가 매뉴얼(Risk Assessment). 고용노동부. 2012.
7. 김양호, 박정선. 사업장에서의 위험성 평가 길잡이(번역서), 한울, 2009.
8. European Agency for Safety and Health at Work, Recognition schemes in occupational safety and health, 2002.
9. Health and Safety Executive, Managing contractors: A guide for employers, 1997.
10. Health and Safety Executive, Use of contractors - a joint responsibility, 2003.
11. International Association of Oil and Gas Producer, HSE Management-Guidelines for working together in a contract environment, 1999.
12. International Organisation of Employers, Manage safe work with contractors, 2002.

영문 요약문

The development of assessment indicator for working together between companies and contractors in occupational safety and health

1. Objectives

The object of the present study is to establish the program of working together between companies and contractors in occupational safety and health and to develop assessment indicator for the program.

2. Methods

In-depth study of previous reports, evaluation of a report planning the program, and focused group/individual interviews were used.

3. Results

First, the program of working together between companies and contractors in occupational safety and health was developed. Second, appropriate assessment indicators for the program were also developed.

4. Conclusions

Corporate social responsibility should be the basis of the occupational health and safety program of working together between companies and contractors. Participatory action-oriented risk assessment should be systematically established for successful program in contractory workplaces. Long-term strategies are also suggested for the successful program.

Key Words

workplaces, subcontracting, occupational safety and health, working-together program, assessment indicator, good practice

부 록

부 록 1

※사업장에서 제출한 내용을 일부 수정함

안전보건 공생협력 규정

제1장 총칙

제1조(목적)

이 규정은 OO화학(주) OO공장과 협력관계에 있는 협력업체가 공동으로 안전보건 공생협력 프로그램을 수립 시행하여 협력업체에 대한 위험성평가와 기술지원 활동을 통해 사업장 안전보건을 개선함으로써 산업재해를 예방하는데 그 목적이 있다.

제2조(적용범위)

- ① 본 규정은 당사내에서 상주하면서 업무를 수행하는 사내 협력업체 및 사외용역업체, 사외협력업체(Vendor)에 대하여 적용한다
- ② 본 규정은 안전보건 공생협력 활동에 영향을 미치는 조직, 위원회, 교육훈련, 위험성평가 수행, 협력업체평가, 지원 및 사후관리에 대하여 적용한다.

제3조(용어의 정의)

이 규정에 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

- ① 안전보건 공생협력단(위원회): 당사와 업무 연계성을 가지고, 도급, 용역, 납품하는 업체로서 협력단에 포함된 업체를 말한다.
- ② 공기구: 협력업체가 당사내에서 사용하는 용접기, 그라인더, 발전기, 사다리, 절단기등을 말한다
- ③ 사내 협력업체: 당사내에 사무실이나, 창고를 두고 작업하는 업체
- ④ 사외 용역업체: 건별 공사 계획에 의거 당사에 들어와 작업하는 업체
- ⑤ 사외 협력업체(Vendor): 당사에 원, 부재 및 자재 등을 납품하는 업체

제4조(책임과 권한)

- ① 위원장(공장장)
 - 가. 안전보건 공생 협력단 관련 업무 총괄
 - 나. 안전보건 공생 협력 규정 제, 개정 승인
 - 다. 안전보건 공생 협력 방침 천명(의지표명)
 - 라. 위험성평가 결과 및 개선대책 승인
- ② 부위원장(환경안전팀장)
 - 가. 위원장의 업무를 위임 받아 업무 수행
 - 나. 위원장 부재시 위원장 업무 대행
 - 다. 위험성평가 결과 및 개선대책 수립
- ③ 공생 협력위원[사내 협력업체, 사외용역업체, 사외 협력업체(Vendor)]
 - 가. 안전보건 공생협력 프로그램 활동에 적극 협조
 - 나. 안전보건 위험성평가 활동에 적극 동참 및 개선 협조
- ④ 지원부서(환경안전팀, 업무지원팀, 설비보전팀, 생산기술팀, 품질보증팀, 생산부)
 - 가. 안전보건 공생협력 활동에 적극 지원
 - 나. 안전보건 위험성평가 활동에 적극 동참
 - 다. 위험성평가 결과 개선사항 관리 및 자료 제공
 - 라. 안전보건 교육 지원 및 시설 지원
 - 마. 안전보건 관련 기술 정보 지원
 - 바. 물질안전보건자료에 대한 정보 지원

제2 장 조직**제5조(안전 보건 공생협력 위원회 구성)**

OO공장 안전보건 공생협력 위원회를 아래와 같이 구성한다(조직도 참조)

- 가. 위원장: 위원장은 OO공장 공장장으로 한다
- 나. 부위원장: 부위원장은 환경안전팀장으로 한다
- 다. 위원: 공생협력 참여업체[사내 협력업체, 사외협력업체(Vendor), 사외

용역 업체] 대표자(소장)를 포함 하여, 당사의 책임자급 10인 이내로 구성한다

(단 사내 협력업체의 경우 추가로 위원으로 참여 시킬 수 있다)

라. 간 사: 환경안전팀 담당자

마. 자문위원: 안전보건관련 외부 전문가를 자문위원으로 지정 참여케 할 수 있다

제6조(안전보건 공생협력 위원회 임무)

“안전보건 공생협력위원회”는 다음 각 호의 사항에 대한 업무를 수행한다.

가. 안전보건 공생협력 프로그램 활동에 적극 참여(모니터링)

나. 안전보건 위험성평가 활동 지원

다. 위험성평가 결과 개선 관리

라. 안전보건 교육 지원

마. 안전보건 관련 기술지원

제7조(안전보건 공생협력 위원회 회의)

안전보건 공생협력단 회의는 월1회(매월 4주차 목요일) 정기회의를 개최한다(회사의 사정에 따라 회의 주기 및 일자는 변경이 가능하다)

제8조(회의 내용)

① 안전보건 공생협력 프로그램 추진에 관한 사항

- 협력업체 지원계획
- 협력단(위원회) 활동
- 모니터링 및 평가에 관한 사항
- 기타 프로그램 추진에 관한 사항

② 협력업체 위험성평가 결과 및 개선에 관한 사항

③ 원 도급 업체와의 차별적 요소에 대한 개선대책(작업도구, 안전장구, 위생)

④ 단계적, 지속적 협력업체와의 협력방안

⑤ 기타 안전보건에 관한 사항

- 작업장 순회점검
- 비상사태 발생시의 대비
- 비상연락 계통
- 법규준수

제9조(회의결과의 처리)

- ① 위원회의 회의 결과는 위원장의 결재를 받아 본사 임원에게 보고한다
- ② 위원회의 회의 결과는 협력업체 및 관련부서에 배포한다

제3장 추진전략

제1절 자금지원 및 제안제도

제10조(자금지원)

- ① 자금팀에서는 안전보건 우수협력업체를 대상으로 외상매출담보대출을 적용하여 협력업체에 자금지원을 실시한다.(현금 지급 확대 지원)
- ② 우수협력업체의 선정은 협력업체 관리 프로세스 및 관련표준에 따른다.
- ③ 자금의 지급은 자금팀의 관리지침에 따라 변경될 수 있다.

제11조(제안제도)

- ① 생산기술팀은 제안제도를 협력업체로 확대하여 적용한다.
- ② 제안제도를 통하여 접수된 안전보건에 대한 내용은 심사를 거쳐 포상할 수 있도록 지원 한다.
- ③ 제안제도의 세부수행방법은 제안규정에 따라 실시한다.

제2절 협력업체 선정 및 평가관리

제12조(협력업체 선정)

- ① 협력업체는 기술력이 있으며, 안전보건과 관련하여 우수한 업체를 선정한다

제13조(안전관리 계획 및 안전관리비 지급 사용)

- ① 설비보전팀 및 공사발주 부서는 공사 발주시 반드시 안전관리비를 포함한다. 안전관리비 노동부고시 제2005-6호에서 정한 금액 이상을 계약시 반영 한다
- ② 안전관리비는 계약업체에서 안전보건 업무에만 사용할 수 있다.
- ③ 안전보건관리 계획서 작성시 작성에 관한 지원을 한다
- ④ 안전관리비의 사용실적 관리는 협력업체 관리 프로세스 및 표준에 따른다

제14조(협력업체 평가)

- ① 사내 협력업체에 대한 평가는 분기1회 실시한다
- ② 사외 용역업체에 대한 평가는 반기1회 실시한다
- ③ 사외 협력업체(Vendor)에 대한 평가는 반기1회 실시한다
- ④ 평가결과는 차기 계약시 반영하며, 반영사항은 협력업체관리 프로세스에 따른다

제15조(협력업체 포상)

- ① 사내 협력업체에 대하여는 반기1회 평가후 포상을 지원 한다
- ② 회사 창립기념일 행사시 협력업체 안전모범사원에 대한 포상을 지원한다
- ③ 무재해 목표 달성시 사내 협력업체 작업자에 대한 포상을 지원한다
- ④ 사내 협력업체 작업자 생일에 선물 지급시 지원한다(회사 여건에 따라 변동이 발생할 수도 있다)
- ⑤ 회사체육대회, 동호회 활동등 회사 행사시 사내 협력업체 직원이 참여하도록 지원한다
- ⑥ 사내 협력업체에 대하여는 자체 무재해 일수를 관리하고, 달성시 포상하도록 유도한다

제3절 교육훈련 지원

제16조(교육훈련 지원)

- ① 협력업체와의 안전보건 공생을 위하여 당사의 연간 교육계획 수립시 협력업체 지원 계획을 포함 한다
- ② 협력업체 직원에 대한 교육대상을 선정하고 교육훈련을 실시한다.
- ③ 외부 기관의 교육시(외부강사등) 협력업체가 참여할 수 있도록 지원한다
- ④ 협력업체에 대하여 교육장 및 안전보건에 관한 교육자료를 지원한다
- ⑤ 협력업체 자체 교육시 환경안전팀원이 입회 교육을 지원한다

제17조(비상훈련)

- ① 협력업체에 대한 비상훈련시 지원 한다
- ② 당사 비상훈련시 협력업체 직원도 참여하도록 지원 한다
- ③ 협력업체 자체 교육시 비상장비 사용에 대한 훈련 및 장비를 지원 한다

제18조(교육훈련실시 및 건강 Check)

- ① 최초 출입자에 대하여는 당해공장의 보수작업과 관련된 내용에 대한 교육을 지원 한다.
- ② 최초 출입자에 대하여는 교육완료후 혈압측정등 건강 상태 확인을 지원 한다.
- ③ 교육훈련은 효과적으로 실시되도록 지원 한다.
- ④ 기타 교육에 관련된 사항은 교육훈련 표준 및 협력업체관리 표준에 따른다

제19조(교육훈련평가)

- ① 최초 출입자에 대하여는 교육훈련 실시후 평가 시험을 치를수 있도록 지원 한다.
- ② 교육평가 결과 60점 미만의 경우 재교육 및 재평가를 지원 한다.
- ③ 협력업체 자체 교육의 경우 환경안전팀이 입회 서명한다.

제4절 안전작업 및 보건관리

제20조(장비점검 지원)

- ① 협력업체에 사용 장비(전동기구, 안전장비등)는 월1회 안전점검시 지원 한다
- ② 장비점검결과 안전상에 문제가 있는 장비는 사용을 금지 조치하고, 작업시 안전성이 확보된 당사의 장비를 제공 안전작업이 이루어 지도록 지원한다
- ③ 전동 공기구에 대하여는 안전점검 실시후 사용하도록 지원 한다
- ④ 안전보호구 및 장구에 대하여도 안전점검시 지원 한다

제21조(안전작업허가)

- ① 협력업체 작업과 관련된 사항은 안전작업허가 프로세스 및 표준에 따른다
- ② 협력업체는 공정내에서 임의 작업을 절대 금하고 모든 작업은 안전작업허가서가 발급된 후 작업을 실시하여야 한다
- ③ 모든 작업은 2인1조로 작업을 실시하여야 한다
- ④ 협력업체 임의 작업으로 인하여 발생한 사항에 대하여는 협력업체에서 책임을 진다(인적/물적 책임)
- ⑤ 협력업체 작업장에 대하여는 순회점검을 실시하여 안전수칙 위반시 지도 한다

제22조(안전보건 위탁지원)

- ① 당사 상주업체에 대하여는 외부 전문기관에 위탁 안전보건 업무를 수행할 수 있도록 지원한다.

제23조(보건관리)

- ① 협력업체 작업자가 쾌적한 환경에서 작업할 수 있도록 대정비 작업전 작업환경측정을 실시한다
- ② 협력업체 작업자의 건강관리를 위하여 년1회 건강검진을 원활히 할

수 있도록 지원 한다

- ③ 유해 화학물질에 노출될 위험이 있는 협력업체 작업자에 대하여는 해당 유해 화학물질에 대한 특수검진을 원활히 할 수 있도록 지원 한다
- ④ 협력업체 작업자의 건강관리를 위하여 독감 예방접종등을 지원할 수도 있다

제 5절 위험성평가

제24조(위험성평가 대상 선정)

- ① 위험성평가 대상은 사내 협력업체, 사외 용역업체, 사외 협력업체 (Vendor)로 한다
- ② 상기항의 평가 대상업체는 안전보건 공생협력에 참여하는 업체로 한정한다
- ③ 평가 대상업체는 매년 공생협력 참여 여부에 따라 변경될 수 있다

제25조(위험성평가팀 구성)

- ① 위험성평가팀은 아래의 인원들로 구성한다
 - 가. 협력업체 책임자(대표이사 또는 소장)
 - 나. 협력업체 작업자
 - 다. 생산부서 현장 책임자 또는 해당작업자
 - 라. 설비보전팀 업무 담당자
 - 마. 환경안전팀 관리자
 - 바. 외부전문가(필요시)
- ② 환경안전팀 관리자는 위험성평가팀 리더로서 업무분장 및 조정 역할을 한다

제26조(위험성평가 기법 선정)

- ① 위험성평가는 사업장내의 모든 유해위험요인에 대하여 실시한다.
- ② 위험성평가는 안전면의 위험요인뿐만 아니라, 보건적인 측면의 유해요인(화학적, 물리적 요인, 근골격계요인, 뇌심혈관요인 등)에 대하여도 실시

한다.

③ 위험성평가는 다음의 기법중 하나를 선정하여 실시할 수 있다

가. 체크리스트(Check List) 기법

나. 작업자 실수 분석(HEA) 기법

다. 사고예방 질문 분석(What if) 기법

라. 4M 기법등

마. Job Safety Analysis(작업위험분석 기법)

바. CHARM기법(물리적 화학적 인자의 보건적 측면에서의 위험성평가 기법)

사. 뇌심혈관발병위험도평가

아. 근골격계부담작업유해요인조사에서의 기법

제27조(위험성평가 계획 수립)

- ① 위험성평가 실시전 위험성평가 방법에 대하여 교육을 지원한다
- ② 환경안전팀은 매년 위험성평가 계획을 수립한다
- ③ 확정된 평가 계획은 위원장의 승인을 받아 실행한다

제28조(위험성평가 수행)

- ① 사외 용역업체 작업의 경우 현장 작업에 투입 되기 전 위험성평가를 실시한다
- ② 위험성평가 수행과 관련된 사항은 위험성평가 프로세스에 따른다

제29조(위험성평가 결과 보고 및 조치계획 수립 시행)

- ① 위험성평가가 완료되면 평가팀은 결과보고서를 작성하여 위원장에게 승인을 득한다
- ② 위험성평가 결과 개선 계획은 위험도가 높은 것을 우선하여 개선계획을 수립한다
- ③ 위험성평가 결과는 관련부서에 통보하여 개선계획을 수립 시행하도록 한다

- ④ 위험성평가 결과 조치계획이 예산을 필요로 하는 경우 익년도 예산 수립시 반영 한다
- ⑤ 위험성평가 결과 개선 내용은 위원회 회의시 협력업체에게 공지하며, 연말 최종 보완 결과를 공장장에게 보고후 본사로 송부한다
- ⑥ 기타 위험성평가와 관련된 사항은 위험성평가 프로세스에 따른다

제5절 안전보건 인증 지원 및 법규준수

제30조(안전 보건 시스템 인증 지원)

- ① 협력업체에서 안전보건인증(OHSAS18001, KOSHA18001등)을 받고자 하는 경우 회사는 시스템 인증과 관련하여 인적 물적 지원을 한다.
- ② 안전보건 인증시 정부지원금을 제외한 금액에서, 당사50%, 협력업체 50% 비용을 분담하여 협력업체가 컨설팅을 받도록 지원 할 수 있다. (분담 비율은 회사 사정에 따라 변경될 수 있다)
- ③ 컨설팅 없이 협력업체 자체적으로 추진하고자 하는 경우 환경안전팀에서 자료 작성등 지원을 한다.

제31조(법규준수)

- ① 협력업체는 당사내에서 작업시 산업안전보건법을 준수한다
- ② 협력업체가 관련 법규를 위반하지 않도록 지원 한다
- ③ 협력업체 법규 위반시 위반내용을 고지하여 준수하도록 유도한다

제6절 성과측정 및 만족도 조사

제32조(안전보건 공생협력 프로그램 성과측정)

- ① 환경안전팀은 분기1회 안전보건 공생협력 프로그램 이행실태에 대한 성과 측정을 실시한다
- ② 성과 측정 결과는 협력위원회 회의에 포함하며, 협력업체 요청시 제공

한다

- ③ 성과 측정 결과 미비사항은 추진을 독려하여 이행되도록 한다

제33조(만족도조사)

- ① 환경안전팀에서는 안전보건 공생협력추진에 대한 협력업체 만족도 조사를 실시 한다.
- ② 협력업체 만족도 조사결과는 취합하여 담당임원에게 보고하고 차기년도 계획 수립시 참고자료로 반영한다.
- ③ 만족도 조사는 설문조사, 간담회등을 통하여 실시할 수 있다

제34조(기타)

- ① 기타 협력업체와 관련된 사항은 협력업체 관리 프로세스 및 표준에 따른다
- ② 안전보건 공생협력 위원회 회의는 협력업체 협의회시 함께할 수 있다
- ③ 안전작업과 관련된 사항은 안전작업허가 프로세스 및 관련표준에 따른다
- ④ 교육/포상등 협력업체 지원과 관련된 사항은 협력업체 대표자의 요청에 의거 이루어지며, 회사의 경영 여건등에 따라 변동될 수 있다

제35조(참조문서)

- ① 협력업체 관리 프로세스
- ② 협력업체 관리 표준
- ③ 안전교육훈련 표준
- ④ 안전문화 절차서
- ⑤ 안전포상 표준
- ⑥ HSE 위원회 운영 프로세스
- ⑦ 위험성평가 프로세스

부 칙

제36조(시행일)

이 규정은 0000.00.00부터 시행한다.

부 록 2

만족도 조사용 설문

포함할 내용: 성실참여 / 성실히행 / 만족/ 개선 / 도움 / 의식수준향상

a. 귀하의 직책은 ? 1. 협력사대표 2. 관리감독자 3. 근로자						
b. 귀하의 업무는 ? 1. 생산직 2. 사무직 3. 안전담당 4.보건담당						
문항		1	2	3	4	5
1	귀하는 공생협력 프로그램을 알고 있는지?					
2	귀하의 공생협력 프로그램에 대한 관심도는?					
3	귀하의 공생협력 프로그램에 대한 참여도는?					
4	귀하는 위험성평가에 대해 알고 있는지?					
5	귀하는 위험성평가에 대한 관심도는?					
6	귀하의 위험성평가 참여도는? 또는 참여하였는지?					
7	귀하의 위험성평가 참여횟수는?					
8	귀하의 업무가 위험성평가를 통해 개선이 되었는지?					
9	귀하는 위험성평가를 통한 개선사항에 만족하는지?					
10	귀하의 이번 공생협력 프로그램에 대한 전체적인 만족도는?					
11	귀하가 일하는 업무에 대한 위험성평가가 제대로 이루어졌다고 보는지?					
12	공생협력 프로그램에 대한 전체적인 개선효과는?					
13	공생협력 프로그램을 통해 회사의 안전보건 향상에 도움이 되었는지?					
14	귀하의 안전보건에 대한 지식 및 수준이 높아졌다고 판단하는지?					
15	향후 지속적으로 운영되기를 바라는지?					
16	개선사항은?					

부 록 3

직장 환경개선에 중점을 둔 정신 건강 개선 체크리스트

(개발자: 小木和孝 × 吉川 徹, 일본 재단법인 노동과학연구소, 2005년 여름판)

작업계획에의 참가

1. 업무 시작 시 등의 짧은 시간을 이용하여
작업자가 참가하는 미팅을 정기적으로 개최합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?
아니요 예 우선

비고



2. 작업의 진행법이나 특정 개인에게 업무가
편중되지 않는 업무의 배분에 대하여
적은 수의 사람들이 대화하여 결정하도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?
아니요 예 우선

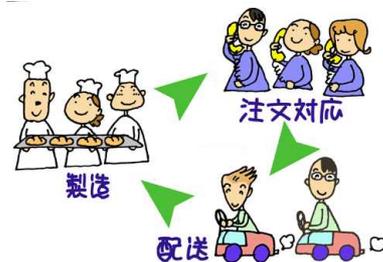
비고



3. 작업의 분담 범위를 넓히거나 다기능화를 도모하여
성취감이 있는 작업이 되게 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?
아니요 예 우선

비고



4. 게시판, 공유파일 등을 활용하여 필요한 정보가
전원에게 전달되도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



근무시간과 작업편성

5. 업무 시간의 상한 결정이나 잔업 없는 날 등
근무시간을 조정합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



6. 바쁠 때나 피크 시에 대비하여, 또 휴일과 유급
휴가가 확보될 수 있도록 사전에 작업을 준비하고
조정하도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



7. 심야 × 이른 아침 근무의 연속이나 불규칙 근무에 의해 피로가 누적되지 않도록 근무 시간제나 교대제를 개선합니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

8. 교육 연수, 학교, 육아, 환자 돌봄 등 개인의 생활 방식에 따라 근무조건의 조정이 가능하도록 배려합니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

원활한 작업순서

9. 선반이나 대차, 리프트 장치 등을 활용하여 운반 × 이송이 원활하게 이루어지도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



10. 직장의 레이아웃을 검토하거나 도구와 자료를 가까이 두어 팔꿈치 높이에서 허리를 구부리지 않고 작업할 수 있는 작업대를 사용하는 등 작업하기 쉬운 자세와 작업환경을 확보합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

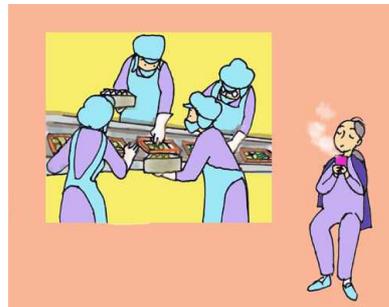


11. 팀을 짜서 작업, 휴식확보, 작업순환을 하는 등 부담이 큰 반복 작업 × 단조로운 작업을 줄이도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



12 요구(클레임)에 대한 대응 × 긴급 시를 위한 매뉴얼을 작성하고, 라벨이나 표지를 색깔로 구분하여 안전장치를 기함으로써 작업실수 방지 대책을 강화합니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

작업장 환경

13. 환기설비, 조명, 저소음설비로 쾌적한 작업 환경으로 만듭니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

14. 유해화학물질이나 분진의 발생원을 격리하든가 국소배기장치로 방호합니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

15. 대화를 바탕으로 직장의 수동흡연 방지 대책 - 분리 흡연을 권장합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



16. 쾌적하고 위생적인 화장실, 탈의실과 편안히 쉴 수 있는 휴게실을 확보합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



직장내의 상호지원

17. 관리직의 직원 상담일을 설정하고, 작업자가 직장 내의 문제에 대하여 상담 × 지원을 요청하기 쉬운 조건을 정비합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



18. 직장 내의 문제를 동료 사이에 서로 보고하고 상담하기 쉽도록 작은 회의와 일간 소식지, 메일링 리스트를 활용합니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

19. 팀 내의 친교나 레크레이션의 기회를 늘립니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

20. 긴급 시의 대피로(待避路)와 긴급시의 대응 방법에 대하여 필요한 훈련을 실시하여 평소부터 준비를 해 둡니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

안심할 수 있는 직장구조

21. 개인의 건강과 직장 내의 문제에 대하여 프라이버시를 유지하면서 상담할 수 있는 창구를 설치합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



22. 각자의 건강과 스트레스 경감에 도움이 되는 정보의 제공과 연수를 실시합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



23. 회사의 사업계획, 직장의 조직과 작업 편성의 변경, 작업 계획의 개선에 대하여 평소부터 주지할 수 있도록 합니다.

이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고



24. 구급 조치나 빠른 정신 상담을 받을 수 있도록 연락체제와 상담의 절차를 정비해 둥니다.



이와 같은 개선을 제안합니까?

아니요 예 우선

비고

●직장에 필요한 개선제안을 덧붙여주세요.

25.

이와 같은 개선을 제안합니다.

아니요 예 우선

비고

26.

이와 같은 개선을 제안합니다.

아니요 예 우선

비고

27.

이와 같은 개선을 제안합니다.

아니요 예 우선

비고

28.

이와 같은 개선을 제안합니다.

아니요 예 우선

비고

부 록 4

직장 개선제안 체크리스트

이 체크리스트를 사용하는 방법

1. 작업장의 점검 범위를 정한다. 소규모 공장에서는 생산현장 전체를 점검할 수 있으나 대규모 공장에서는 특정작업부서를 정하여 점검한다.
2. 점검하기 전에 체크리스트를 일단 한번 보고 나서, 작업장을 점검한다
3. 각 항목을 주의 깊게 읽는다. 그 항목의 제안이 적정한가 아닌가 본다. 만약, 그것이 이미 실행되고 있거나 불필요하다고 생각되는 경우에는 <이 개선을 제안할 것인가>의 밑에 있는 <아니오>에 체크한다. 만약 그 제안이 필요하다고 생각되는 경우에는 <예>에 체크한다. 비고란에는 그 작업장 관찰 결과 좋다고 생각되는 점, 또는 개선을 위한 제안을 가능한 한 구체적으로 메모한다.
4. 모든 항목에 체크하고 나면, <예> 라고 체크한 항목을 한번 더 본다. 그 가운데 중요하다고 생각되는 항목 몇 가지를 선택하여 <우선>에 체크한다.
5. 체크리스트에 있는 항목이외에도 좋은 점이나 개선을 위한 제안사항을 발견하면 여백에 메모를 한다.

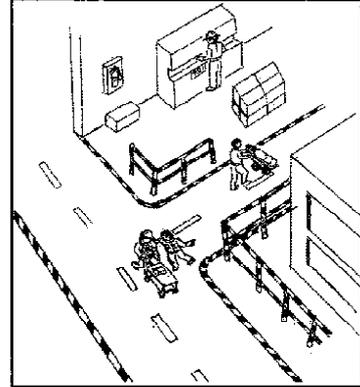
물건의 보관과 운반

1. 양방향의 운반이 가능하도록 넓은 통로를 확보하고 표시를 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

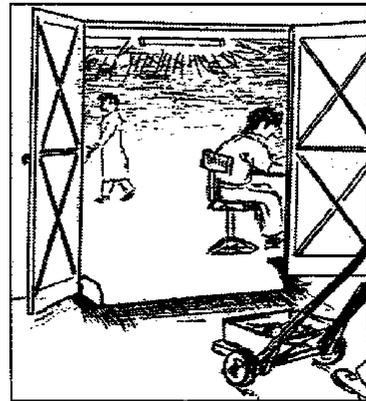


2. 계단과 단차 대신에 완만한 경사의 슬로프를 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

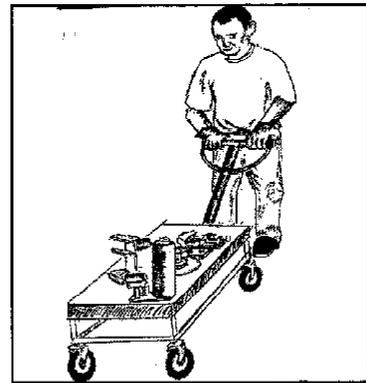


3. 물건의 이동에 운반용 수레 등 바퀴나 롤러가 달린 장비를 사용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

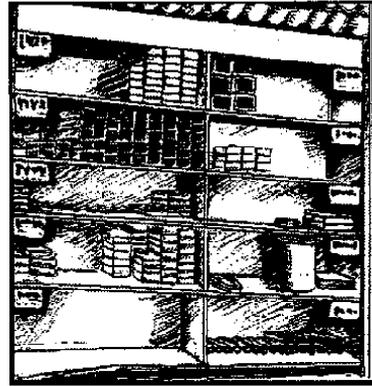


4. 작업장 가까이 원료 및 제품을 정리하기 위한 선반을 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

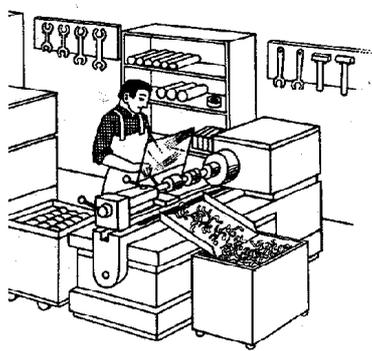


5. 재료 및 도구의 사용 상황을 점검하여 불필요한 물건은 작업장 밖으로 이동시킨다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

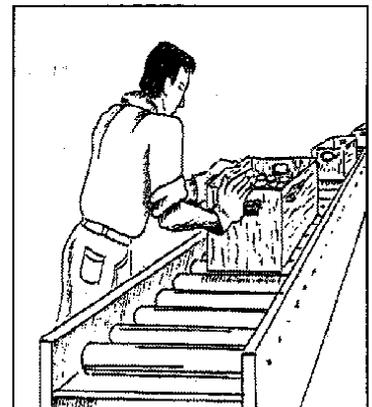


6. 중량물의 운반에는 컨베이어, 호이스트 등 안전한 운반기구를 사용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



작업을 인간에게 맞춤

7. 작업점이 팔꿈치 높이가 되도록 작업대를 조정하거나 발판을 사용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



8. 자주 사용하는 공구 및 장치, 재료는 손이 닿기 쉬운 곳에 둔다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

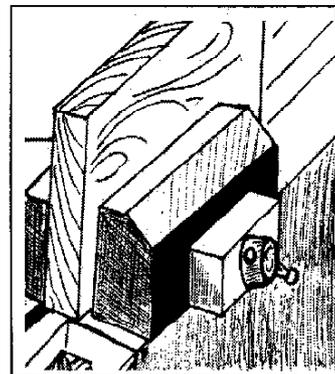


9. 지그 또는 픽스처 등 고정시키는 도구로 작업대상물을 확고하게 고정한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

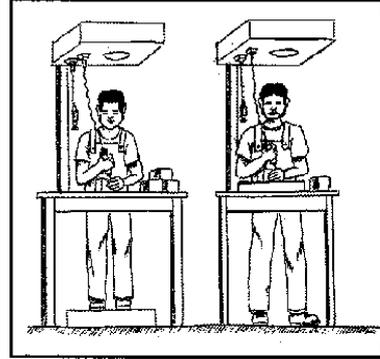


10. 같은 장소에서 반복적으로 사용하는
공구 및 무거운 공구는 달아놓던가
고정할 수 있도록 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

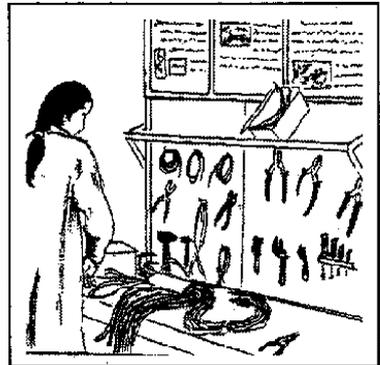


11. 공구를 두는 일정한 장소를 만든다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

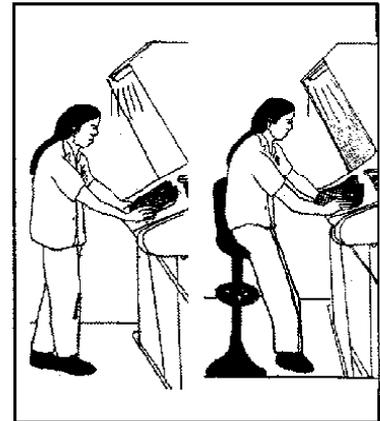


12. 가능한 한, 서서 하는 작업과 앉아서
하는 작업이 교대로 이루어지게 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



13. VDT작업자에게는 작업자가 조정할 수 있는 책상이나 의자를 사용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

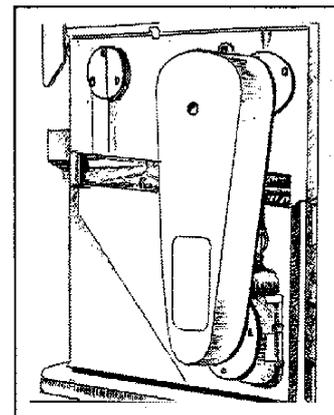
예 아니오 우선
비고란:



기계와 설비의 안전

14. 기계의 위험한 부분에는 전용 방호설비를 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가
 예 아니오 우선
비고란:

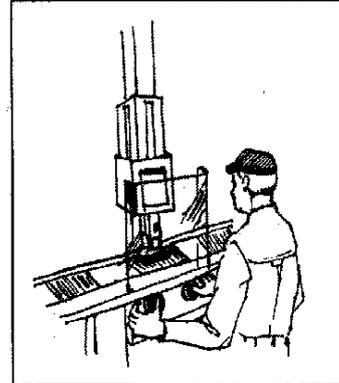


15. 작업자의 손과 신체의 일부가 위험한 부분에 들어갔을 때, 기계를 정지시키는 안전장치를 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

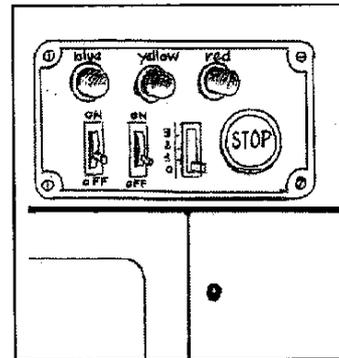


16. 모든 작업자가 읽을 수 있는 라벨과 표시를 붙인다. 또, 모양과 색을 이용하여 쉽게 식별할 수 있도록 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

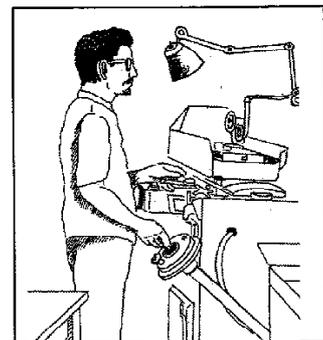


17. 비상 정지 스위치는 눈에 잘 띄고, 쉽게 손이 닿는 곳에 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



18. 청소, 점검, 정비를 확실히 실시한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



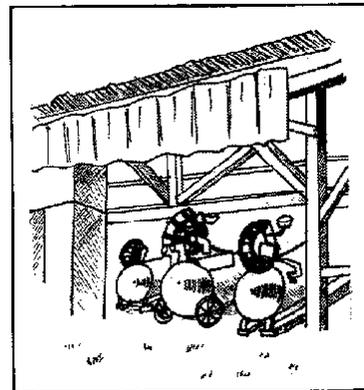
유해작업환경의 개선

19. 분진, 유해화학물질, 소음과 열의 발생원은 작업장 밖으로 옮긴다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

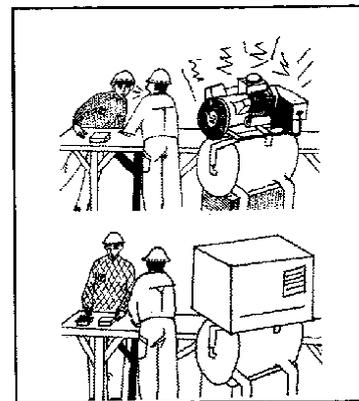


20. 앞(19번)의 방법을 채용할 수 없을 때는 스크린과 방호벽으로 유해물질의 발생원을 격리시킨다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

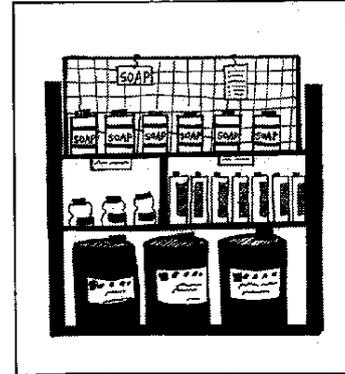


21. 모든 유해물질에 라벨을 붙인다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

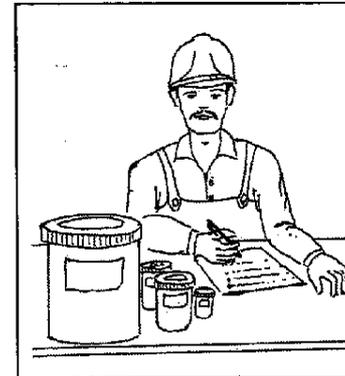


22. 모든 유해물질은 밀폐용기에 넣고, 사용하지 않을 때는 반드시 뚜껑을 닫는다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



23. 보호구가 필요하다고 생각되는 작업장엔 그러한 내용을 명기하여 작업장 입구에 게시해둔다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



24. 자연채광을 보다 더 많이 이용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

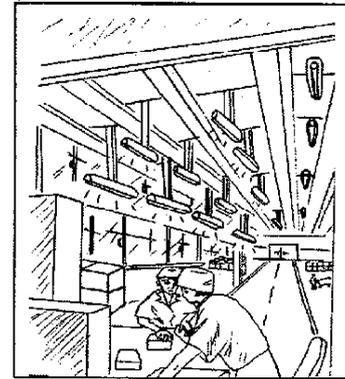


25. 작업 내용에 맞추어서 필요하다면 전체 조명을 늘리던지 반사판을 붙이던지 아니면 조명의 위치를 바꾼다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



26. 광원을 바꾸거나 작업위치를 바꾸거나 덮개를 덮어서 눈부심을 방지한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

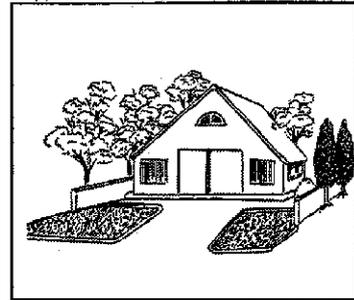


27. 작업자를 바깥의 더위나 추위로부터 보호한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

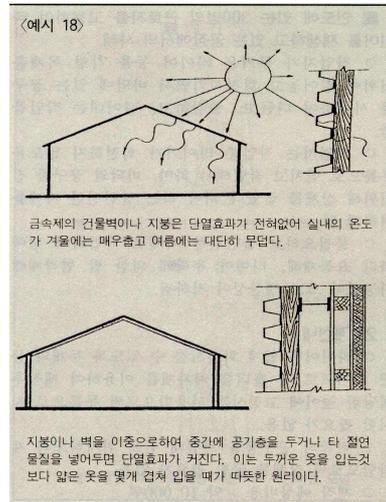


28. 열 또는 추위의 발생원을 격리하던가 단열재를 이용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



29. 창을 열거나 새롭게 설치하여 자연 통풍을 이용한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

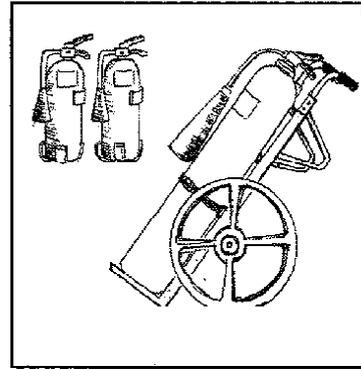
비고란:

30. 충분한 수량의 소화기를 바로 손이 닿는 곳에 두어서 누구든지 사용할 수 있도록 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



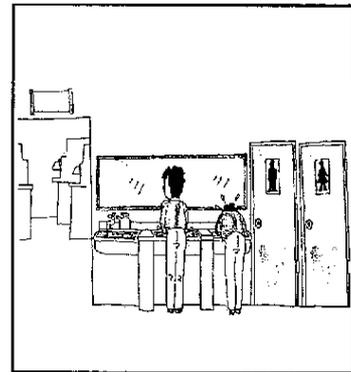
쾌적한 작업 및 직장 만들기

31. 화장실, 세면대, 급수설비, 식당, 휴게실, 탈의실 등 기본적인 설비를 정비한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

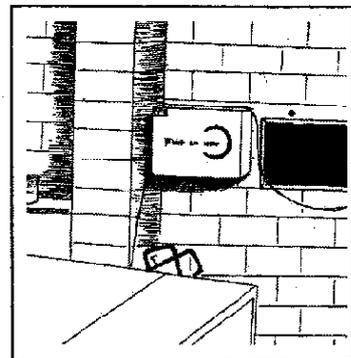


32. 비상구와 구급함을 만들고 잘 표시 하여, 언제라도 누구든지 활용할 수 있도록 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

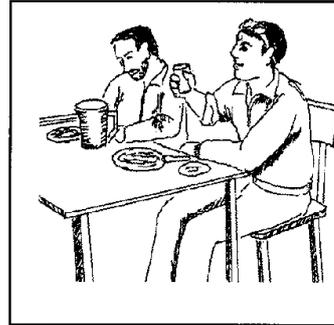


33. 휴게실과 식당을 작업장과 떨어진 곳에 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



34. 작업자가 여러 가지 공정의 업무를 할 수 있도록 한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

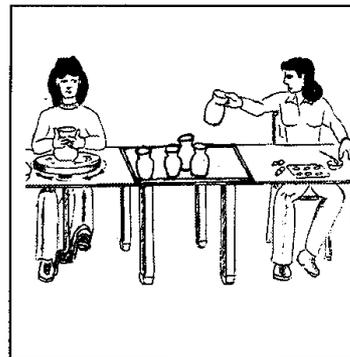


35. 작업속도조절을 위해 제품을 모아두는 곳 (stock)을 작업자사이에 설치한다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:

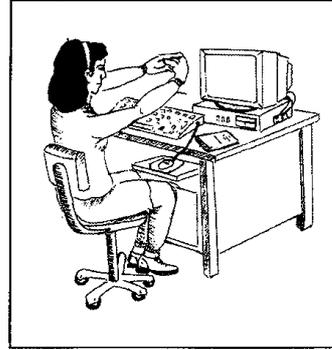


36. 힘든 작업, 장시간작업의 중간에 휴게시간을 넣는다.

이러한 개선을 제안할 것인가

예 아니오 우선

비고란:



<감사의 글>

이 체크리스트는 JILAF(Japan International Labor Foundation)에서 제공하는 POSITIVE 프로그램의 <Action Checklist>를 번역하여 만들었습니다.

〈〈연 구 진〉〉

연 구 기 관: 울산대학교 산학협력단

연구책임자: 김양호 (교수, 울산대학교)

연 구 원: 정진주 (사회학 박사, 사회건강연구소 소장)

백종배 (교수, 한국교통대학교)

김용규 (의학박사, 대전 선병원)

홍인기 (경영학 석사, 한국교통대학교)

김대호 (강사, 연세대학교)

연구보조원: 김지선, 최우수, 이준성

연구상대역: 신운철 (연구위원, 한국산업안전보건연구원)

〈〈연 구 기 간〉〉

2012.3.9 ~ 2012.11.30

이 연구는 산업안전보건연구원의 2012년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원 원장

**대기업과 사내·외 하도급기업간의 안전보건
공생협력 평가지표개발 등에 관한 연구**

(2012-연구원-1293)

발 행 일 : 2012년 11월

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장

연구책임자 : 울산대학교 교수 김양호

발 행 처 : 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (403-711) 인천 부평구 무네미로 478

전 화 : (032) 510-0786

F A X : (032) 518-0867

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>
