

공동안전관리자 선임 제도 개선방안

장성록·서용윤·이종빈·이세정

제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “공동안전관리자 선임 제도 개선방안”의 최종
보고서로 제출합니다.

2024년 10 월

연구진

연구기관 : 부경대학교 산학협력단

연구책임자 : 장성록 (교수, 부경대학교)

연구원 : 서용운 (부교수, 동국대학교)

보조원 : 이종빈 (연구원, 부경대학교)

보조원 : 이세정 (연구원, 부산대학교)

요약문

- 연구기간 2024년 4월 ~ 2024년 10월
- 핵심 단어 공동안전관리, 안전관리자, 선임제도, 공동안전관리자 사업
- 연구과제명 공동안전관리자 선임 제도 개선방안

1. 연구목표

○ 공동안전관리자 제도 및 사업의 운영 개선

- 소규모 사업장을 위한 안전관리자 제도 정비 및 실효적 지원방안 마련 등을 통해 중소기업의 안전보건관리 역량 강화 및 중대재해 예방에 기여
 - 50인 이상 공동안전관리자 제도와 50인 미만 공동안전관리자 사업 검토
- 공동안전관리자 제도와 사업의 운영 방식 개선방안 제언
 - 공동안전관리자 제도의 수, 자격, 업무, 권한, 규모 등에 대한 운영사항 검토
 - 공동안전관리자 사업의 고용 및 작업환경(고용, 임금, 기간, 업무량 등) 검토를 통해 실질적인 운영 개선방안 제시
 - 공동안전관리자 운영 주체의 실태조사를 통한 개선 방안 발굴

2. 제도 및 사업 분석

○ 제도 분석

- 「산업안전보건법」과 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」(이하 기특법)에 규정된 안전관리자 공동채용 및 운영과 관련한 제도 분석

- 50인 이상 공동안전관리자 선임 제도의 ▲거리 및 장소, ▲위험성, ▲겸직, ▲사업주 동일성 여부 등 다각도적 기준 검토
 - 현대 안전관리의 중요성에 따른 적정성과 효과성 논의

○ 사업 분석

- 50인 미만 공동안전관리자 사업의 ▲대상 조건, ▲자격 조건, ▲업무 및 운영방식 조건, ▲운영비/근속조건, ▲성과측정에 대해 논의
 - 안전관리자의 자격, 급여, 교육 등과 비교하여 공동안전관리자 사업의 실효성 및 적격성 확인
- 현장의 안전담당자와의 상호 교류를 통한 유대적 관계 강화 방안 확인
- 공동안전관리자 사업의 주체별, 대상별 차별화 전략 시행 필요성

3. 사업 실태조사

○ 실태조사 개요

- 현행 공동안전관리자 사업 신청 현황 조사
 - 신청 협단체, 사용자 단체의 현황을 조사하여 인터뷰 대상 선정
 - 대상, 자격, 교육, 업무범위, 운영비 등 사업 현황에 대한 협단체 인터뷰
- 공동안전관리자 사업의 검토사항을 중심으로, ▲협단체, ▲공동안전관리자, ▲신청기업의 현장 애로사항 및 개선방안 도출

○ 실태조사 내용

- 공동안전관리자의 필요성에 대해서는 모든 이해관계자가 동의하며, 현장 방문을 통해 안전담당자를 지정하고 안전보건활동을 시작했다는 의견이 다수 확인됨

- 지원금(급여성 비용 및 협단체 운영비 포함)을 확대하고, 그에 따른 자격이 높은 공동안전관리자를 고용함으로써 안전관리 수준을 높여야 한다는 의견을 수렴
- 작업의 특성, 사업의 특성, 지역적 특성에 따라 산업단지, 공급망, 지자체 등을 활용한 공동안전관리자 사업의 유형 제시와 그에 따른 차별화된 지원 정책 마련이 요구됨

4. 제도 및 사업 개선방안

○ 공동안전관리자 제도 개선방안

- 특정 거리 및 장소에 대하여 명확한 거리 측정 기준을 제시
- 위험성과 겹직 관련하여 공동안전관리가 현실적으로 운영될 수 있도록 공동안전관리자 선임 제도 개선 방안 제안

○ 공동안전관리자 사업 개선방안

- 대상, 자격, 교육, 업무범위, 운영횟수, 운영비, 성과 등에 대한 개선방안 제언
- 실태조사 결과를 반영한 개선 방안 도출
- 소규모 사업장(50인 미만) 안전관리제도로의 연계 및 확대
 - 공동안전관리자 사업에 대해 안전보건관리담당자 및 안전관리전문기관 위탁 제도와의 연계 운영 방식 제안
- 공동안전관리자 사업 유형 제안
 - ▲산업단지 협력, ▲대중소기업 협력, ▲지자체 협력의 3가지 유형 다각화로 개선 방향을 제시하고, 기타 협력(공공기관, 가맹본부(서비스업)) 유형을 추가적으로 제언하여 실질적인 수요자 위주로 사업 방향을 재편
 - 안전관리를 필요로 하거나 비용 지원 여력이 있는 주체를 발굴하여, 중소규모 사업장과 협력하고 연계하는 방향 제언

5. 연락처

- 연구책임자 : 부경대학교 안전공학과 교수 장성록
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실 최윤석 차장
 - ☎ 052) 7030. 825
 - E-mail mrhunk@kosha.or.kr

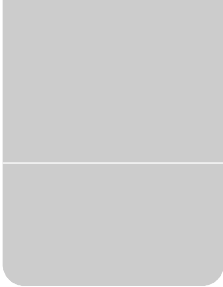
목 차

I. 서론	1
1. 연구배경 및 필요성	3
1) 연구배경	3
2) 연구필요성	4
2. 연구목표 및 체계	5
1) 연구목표	5
2) 연구체계 : 내용 및 방법	5
3. 선행연구	10
II. 공동안전관리자 제도 분석	11
1. 안전관리자 제도 개요	13
1) 국내 안전관리자 제도	13
2) 국외 안전관리자 제도	16
2. 공동안전관리자 제도 개요	24
1) 중소기업 사업장 안전관리자 선임 제도	24
2) 법령 상 공동안전관리자 제도	25

목 차

3. 검토 및 고찰	28
Ⅲ. 공동안전관리자 사업 분석	35
1. 공동안전관리자 사업 개요	37
2. 검토 및 고찰	40
1) 대상조건 검토	40
2) 자격기준 검토	41
3) 업무 및 운영 방식 검토	43
4) 운영비/근속조건 검토	44
5) 성과측정 및 책임 검토	45
Ⅳ. 공동안전관리자 사업 실태조사	47
1. 사업 현황	49
2. 실태조사 계획	55
3. 실태조사 결과	57

1) 협단체 의견수렴	57
2) 공동안전관리자 의견수렴	63
3) 신청 사업주 및 안전담당자 의견수렴	65
4. 전문가 의견수렴	66
V. 공동안전관리자 제도 및 사업 개선방안	67
1. 공동안전관리자 제도 개선방안	69
2. 공동안전관리자 사업 개선방안	71
1) 공동안전관리자 사업 개선 기준	71
2) 공동안전관리자 사업과 제도의 관계	79
3. 공동안전관리자 사업 협력 유형(안) 개발	81
1) 산업단지 협력 유형	81
2) 대중소기업 협력 유형	94
3) 지자체 협력 유형	96
4) 기타 협력 유형	99
VI. 결론	101



목 차

1. 연구정리 및 기여점	103
2. 활용방안 및 추후연구	105
참고문헌	107
부록	109
1. 인터뷰 내용	109
Abstract	117

표 목차

〈표 II-1〉 독일의 안전관리자의 기본감독	16
〈표 II-2〉 독일의 위험성 그룹별 안전관리 업무시간	18
〈표 II-3〉 독일의 임시감독 유형 및 내용	19
〈표 II-4〉 일본의 전담 안전관리를 위한 업종별 근로자 수 기준	21
〈표 III-1〉 공동안전관리자 사업 교육내용 및 시간(안)	42
〈표 IV-1〉 협단체별 공동안전관리자 신청 규모	50
〈표 IV-2〉 협단체별 공동안전관리자 채용 규모(7월 기준)	51
〈표 IV-3〉 협단체별 공동안전관리자 1인당 평균 담당 사업장 수	52
〈표 IV-4〉 공동안전관리자 인구통계	53
〈표 IV-5〉 공동안전관리자 연령별 자격요건	54
〈표 IV-6〉 인터뷰 대상 협단체 및 사업장 특징	55
〈표 V-1〉 공동안전관리자 사업 개선방향	71
〈표 V-2〉 산업단지 재해통계 DB화 과정	84
〈표 V-3〉 산업단지별 주요업종	87
〈표 V-4〉 산업단지별 재해현황(질병포함)	88
〈표 V-5〉 산업단지별 사망자 재해현황	89
〈표 V-6〉 50인 미만 재해통계(질병포함)	90
〈표 V-7〉 산업단지별 50인 미만 사망자 재해현황	91
〈표 V-8〉 대중소기업 상생협력 사업 인센티브	95
〈표 V-9〉 지역 테크노파크 특화분야	96

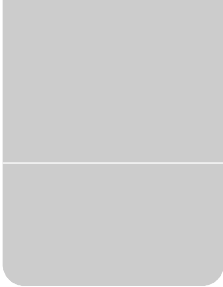


그림 목차

[그림 Ⅰ-1] 연구추진체계	9
[그림 Ⅱ-1] 독일의 업종별 위험성 그룹	18
[그림 Ⅱ-2] 복수 사업장 운영방식	32
[그림 Ⅴ-1] 산업단지 협력 유형의 개요	93

I. 서론



I. 서론

1. 연구배경 및 필요성

1) 연구배경

「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제정 이후, 중소기업의 안전관리자의 역할과 사업장 내 안전관리에 대한 지도·조언의 업무가 중요해지면서, 안전관리자의 선임기준(이광원 외, 2021), 자격(장성록 외, 2022), 운영(장성록 외, 2023) 등에 대한 검토가 이루어지고 있다. 50인 이상 300인 미만의 사업장에서 이루어지는 안전관리자 선임 형태의 자발적 안전관리와 안전관리전문기관 위탁 형태의 공동 안전관리 형태를 가지고 있어, 이에 대한 효과성 검토도 같이 요구되고 있다.

또한, 2024년 1월 27일부터 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」이 소규모 사업장(5~49인)도 안전보건관리체계 구축이 의무화 되었다. 중대재해의 대부분은 50인 미만 소규모 사업장('22년 기준 사망사고 80.9%)에서 발생하고 있으며, 「산업안전보건법」 상 적용 제외되던 법령 기준에 대한 안전관리 역량 자체가 부족하여 이들에 대한 안전관리 역량 제고방안 마련이 시급하다.

특히, 안전관리자 및 보건관리자 선임, 산업안전보건위원회 운영, 안전보건관리규정 제정 및 운영 등 소규모 사업장은 안전관리자 등의 전문인력 선임이 「산업안전보건법」 상 제외되어 있어 전문성 확보 및 체계 구축에 어려움을 나타내고 있다. 특정 사업을 중심으로 20인 이상 50인 미만 사업장에 대해 안전보건관리담당자 지정을 의무화하고 있으나, 그 자격이나 운영방식은 안전관리자에 미치지 못하여, 실효성을 향상시킬 필요가 있다. 이에 따라, 소규모 사업장의 안전관리 역량 강화와 지속적인 안전활동을 위한 현장 작동성 강화를 위해, 주기적인 전문가 자문에 따른 사업장 개선이 요구되고 있다.

이 가운데, 50인 미만 소규모 사업장의 공동안전관리자 사업이 2024년부터 2년 동안 시행계획이 수립되면서, 본격적으로 신청 및 수행이 이루어지고 있다. 이는 50인 이상에서 수행되는 안전관리전문기관의 공동 위탁 형태를 사용자 단체에서 공동안전관리자를 채용하여 운영하는 방식을 재정지원(운영비의 80% 지원)하는 사업이다. 즉, 안전관리자 선임조건도 없으며, 안전관리자 운영 능력이나 선임 여력이 부족한 소규모 사업장에 대한 현장 안전관리를 위한 정부 재정지원 사업이다.

이처럼, 소규모 사업장에 대한 공동안전관리가 진행되면서, 현재 중소규모 사업장에 규정되고 있는 공동안전관리자 선임 제도나 위탁 형태의 공동안전관리의 실효성을 확인하는 것 역시 중요해졌다. 그 형태나 방식은 다르나, 공동안전관리라는 틀 아래에서, 공동안전관리자 제도와 사업이 중소규모 사업장에 효과적으로 운영되기 위해 필요한 제도적·사업적 개선방안이 제시되어야 할 시기이다.

2) 연구필요성

중소규모 사업장(50인 이상 300인 미만)에 적용되는 공동안전관리자 제도는 「산업안전보건법」과 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」(이하 기특법)에 규정되어 있다. 「산업안전보건법」 시행령 제16조제4항에서는 동일한 사업주가 일부 50명 이상의 사업장을 지리적으로 가까운 공간에 다수 두었을 때, 합계 300명 미만에 대해서는 1명의 안전관리자가 여러 사업장을 동시에 관리할 수 있도록 규정하고 있다. 또한, 기특법 제36조 및 제39조에서는 여러 사업주가 산업안전관리자 등의 공동 채용을 특별 규정하고 있다.

그러나 현재까지 공동안전관리자 선임제도의 장단점에 대한 충분한 검토가 이루어지지 않았으며, 공동 위탁 형태의 안전관리 전문기관 활용의 실효성 측면에서도 비교가 제대로 이루어지지 않고 있다. 올해부터 50인 미만 사업장에 공동안전관리자 사업이 운영되면서, 현행 제도와의 실효성과 연계성을 고려하여 새로운 제도로의 전환 여부도 검토해 볼 필요가 있다.

2. 연구목표 및 체계

1) 연구목표

본 연구에서는 공동안전관리자 제도(50인 이상)와 사업(50인 미만) 분석을 통해 보완사항을 검토 및 고찰하고, 제도적·사업적 개선방안을 도출하고자 한다. 특히, 현행 제도와 올해부터 실시하는 사업의 연계방안을 검토하여, 소규모 사업장의 실질적인 안전관리가 이루어질 수 있는 개선방안을 제안한다. 이를 위해 ▲공동안전관리자의 수, 자격, 업무, 권한, 규모 등에 대한 운영사항 검토, ▲공동안전관리자의 고용 및 작업환경(고용, 임금, 기간, 업무량 등)의 검토, ▲공동안전관리자 운영 주체의 인터뷰를 통해 제도적 애로사항 및 개선방안을 발굴하고자 한다. 결과적으로, 소규모 사업장(50인 미만 제조업)을 위한 안전관리자 제도 정비 및 실효적 지원방안 마련 등을 통해 중소기업의 안전보건관리 역량 강화 및 중대재해 예방에 기여하고자 한다.

2) 연구체계 : 내용 및 방법

(1) 연구내용

본 연구는 공동안전관리자 제도와 사업에 대한 검토 및 이론적 고찰을 통해 현행 제도 및 사업의 문제점과 개선사항을 확인한다. 먼저 공동안전관리자 제도 분석을 통해 「산업안전보건법」과 기특법에서 규정하고 있는 공동안전관리자 제도의 개선방안을 살펴보고, 전문가 의견수렴을 거쳐 적정성을 확인한다. 다음으로, 소규모 사업장을 대상으로 하고 있는 공동안전관리자 사업에 대한 운영 조건을 확인 및 검토하고, 운영 조건에 대한 실태조사를 통해 공동안전관리자 사업 현황을 분석하고 실질적인 개선방안을 제안한다.

- ① 국내외 안전관리자 자격 및 선임기준 등 법령 검토
 - 국내 「산업안전보건법」에서 규정하고 있는 자격 및 선임기준을 검토하여, 공동안전관리자 제도와의 비교 검토
 - 업종별, 규모별 안전관리자의 업무 범위 및 전문역량에 대한 검토
 - 공동안전관리자 제도 및 지원사업 조사

- ② 산업단지별 공동안전관리자 선임현황, 공동안전관리자 사각지대 진단 및 문제점 파악
 - 공동안전관리자 선임(「산업안전보건법」 시행령 제16조제4항 관련, 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」제36조 관련 통계) 또는 공동안전관리자 지원사업 현황을 바탕으로 공동안전관리자 기본사항 분석
 - 산업단지 특성별 공동안전관리자 선임현황을 면담 또는 설문 등을 통해 파악하고, 공동안전관리자의 업무 범위와 특성을 확인
 - 공동안전관리자 제도 및 사업의 업종, 자격, 업무, 권한과 같은 운영 방식을 조사하고 각 운영 방식 기준에 따른 사각지대 진단 및 문제점 파악

- ③ 공동안전관리자 선임제도에 대한 제도 개선 방안 도출
 - 공동안전관리자 제도의 문제점과 현장 의견을 바탕으로 개선사항과 방안을 도출
 - 공동안전관리자 제도와 사업으로 구분하여 개선 방안을 살펴봄
 - 법령 내 공동안전관리자 제도 : 「산업안전보건법」, 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」
 - 법령 외 공동안전관리자 지원사업 : 2024년 시행되는 공동안전관리자 지원사업
 - 타부처 안전관리 사업 : 한국산업단지공단에서 수행하는 산업단지 내 입주기업 중대재해 예방 컨설팅

- ④ 소규모 기업을 위한 공동안전보건관리자 제도 마련 및 운영 방안 검토
- 소규모 기업 특성(업종에 따른 사용설비, 물질 및 작업 특성)을 반영하여 공동안전보건관리자의 수, 역할, 업무, 자격 등을 현실화하여 현장에 실질적으로 운영될 수 있는 방안 제시
 - 운영에 필요한 고용 및 작업 환경을 분석하여 공동안전보건관리자의 채용과 운영이 원활하게 진행될 수 있는 제도적 장치 마련
 - 수혜기업인 소규모 사업장의 안전관리담당자 역량 제고 및 지속성 강화 방안 검토
 - 안전 이외에 보건과 관련한 사항에 대한 검토(공동보건관리자 사업으로 이원화 또는 공동안전보건관리자 사업으로 통합)

(2) 연구방법

본 연구는 공동안전관리자 제도 및 사업의 선행연구와 문헌조사를 통한 이론적 분석과 함께 현장의 공동안전관리자 제도 및 사업 운영의 이해관계자들의 인터뷰와 전문가 의견 수렴으로 진행한다.

구체적으로, 문헌조사를 통해 도출된 가설을 바탕으로 현장에서 확인 및 검증하여 공동안전관리자 제도와 사업의 개선방안을 살펴본다. 현장 조사로는 제도와 사업 관련해서 현황, 제도 의의, 운영 방식, 운영 효과, 애로사항, 개선사항, 발전방향 등을 중심으로 한다. 즉, 공동안전관리자의 필요성, 업무능력, 사업장과의 전문성 부합 여부, 컨설팅 시간, 현장 개선 효과, 관계형성 등을 대상으로 한다.

① 선행연구 및 문헌조사

- 안전관리자 제도에 대한 법령 및 보고서 조사
- 안전관리자 자격조건, 운영 방식 등에 대한 정리
- 공동 안전관리 방식에 대한 국내외 조사

② 현장조사 및 관계자 심층 인터뷰

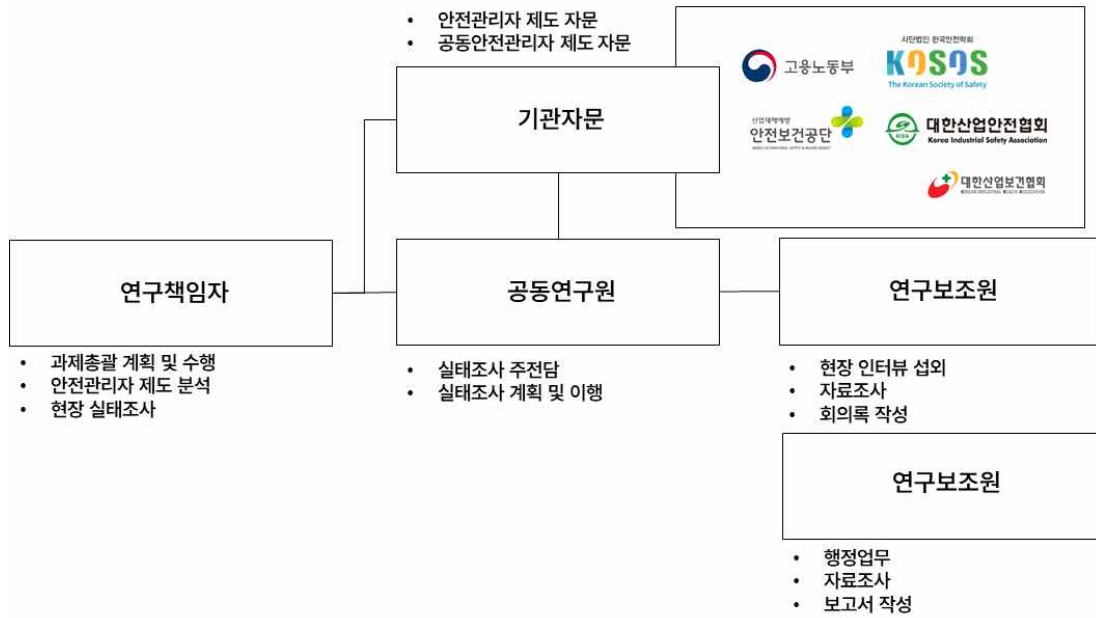
- 공동안전관리자 선임 사업장 또는 지원사업 참여 주체 조사 및 분석, 지원사업 수혜 업체를 중심으로 관계자 인터뷰 수행
- 소규모 사업장에게 관련 제도의 이행 의향과 사업장 개선효과, 제도적 개정 방향 등 의견수렴
- 인터뷰 대상 : 공동안전관리자 선임 사업장, 2024년 「공동안전관리자 지원사업」 참여주체 및 수혜업체
- 인터뷰 항목 : 공동안전관리자 선임 동기, 안전관리 방식, 사업장 개선 효과, 제도적·운영적 개선사항 등 인터뷰

③ 전문가 및 안전보건 이해관계자 의견 수렴

- (노사정) 노사정 전문가* 회의를 통해 제도적 이행 효과 및 개선사항 의견 수렴
- * 노동조합, 경영자 단체(경총, 중기중앙회) 등
- (학계) 공동안전관리자 제도의 실효성, 방향, 개선방향의 학계 의견수렴
- (전문기관) 안전관리전문기관을 통한 순회안전진단, 컨설팅 운영방식 벤치마킹 및 공동안전관리자 제도의 효용성에 대한 의견 수렴

④ 연구진과 자문단을 [그림 I-1]과 같이 구성하여 추진

- 연구진은 국내외 자료조사, 실태조사(인터뷰 및 설문) 계획 및 설계, 이행, 분석을 담당하여 진행함
- 자문진은 데이터 검토 및 협조, 제도적 현황 및 문제점 자문과 현장 및 전문가 회의 인터뷰 풀(pool) 구성



[그림 I -1] 연구추진체계

3. 선행연구

본 연구와의 관련성이 높은 연구는 지금까지 수행되어오고 있지 않으며, 공동안전관리와 관련하여 소수의 보고서와 발표로 제안되고 있다. 이는 「산업안전보건법」에서 규정하는 공동안전관리자는 거리에 대한 적합성에 대한 실질적인 논의가 어려우며, 다른 규정들도 실효성 문제로 적용된 사례가 찾기 어렵기 때문으로 보인다. 기특법 역시 공동안전관리자 운영은 안전관리의 내용뿐만 아니라 예산권한, 직무교육 등 사업주간 고용과 업무의 범위에 있어서 구분하기 어려우며, 이 역시 적용 사례 보고나 통계가 부족한 실정으로 연구가 이루어지지 못했던 것으로 예상된다.

① 안전관리자 선임기준 및 자격기준 연구

- 「산업안전보건법」에서 규정하고 있는 안전관리자의 선임기준(이광원 외, 2021) 및 자격기준(장성록 외, 2022)을 제도적으로 검토하고, 사업주 및 현장 안전관리자의 의견을 통해 개선사항을 검토
- 각 법령에 규정된 공동안전관리 제도에 대한 실효성 부족을 바탕으로 해당 조항보다는, 효과성을 제고하기 위해 공적 공공안전관리자 제도* 도입을 제안함

* 고용노동부가 운영하는 지역별 근로자 건강보건 센터와 같이 가칭 공동 안전관리센터를 만들어 정부가 안전관리자를 고용하고 지역별 소규모 사업장을 순회 안전관리하는 방식

② 중소기업 안전관리 강화 방안(경제사회노동위원회 발제)

- 경제사회노동위원회 「중대재해 예방을 위한 산업안전보건위원회」 제5차 발제 중 중소기업 안전관리 강화 방안을 언급하고 제안

II. 공동안전관리자 제도 분석



II. 공동안전관리자 제도 분석

1. 안전관리자 제도 개요

1) 국내 안전관리자 제도

현행 「산업안전보건법」은 50인 이상 300인 미만 사업장에 대해서 안전관리자를 최소 1명 이상 선임하도록 규정하고 있으며, 안전관리전문기관(「산업안전보건법」제21조)에 위탁할 수 있다. 구체적으로, 안전관리자 선임 기준은 토사석 광업, 제조업, 운수 및 창고업의 50명 이상 사업장은 1명 이상, 500명 이상의 사업장은 2명 이상 안전관리자를 선임하도록 규정하고 있다. 또한, 대부분의 서비스업(농업, 임업, 어업 포함)은 50명 이상 사업장은 1명 이상, 1,000명 이상 사업장은 2명 이상의 안전관리자 선임 의무를 규정하고 있다. 건설업은 공사규모로 규정하여, 현재 50억 이상 1명부터 공사규모에 따라 최대 11명 이상(1조원 이상 공사)으로 안전관리자의 수를 달리하고 있다.

안전관리자에 대한 선임기준, 방법(시행령 제16조 및 시행령 [별표3])과 자격(시행령 제17조 및 시행령 [별표4])에 따라 사업장에서 선임하고 있다. 국내 안전관리자 자격은 ▲안전 관련 국가기술자격증, ▲학위, ▲경력(힘), ▲유사 안전관리(가스, 교통, 전기 등) 선임 여부를 고려하여 부여하고 있다. 이 중에서도, 제7조의2 같은 경우는 건설업 제외 업종 및 300인 미만 중소기업에 한하여 학력, 경력, 교육, 시험이 모두 만족하는 경우 안전관리자 자격을 부여하는 방안으로 규정되어 있다. 제11호 및 제12호 역시 50억 이상 120억 미만의 중소기업에 한하여 안전관리자 자격을 부여하는 방안으로, 안전 이외의 직무직 자격(건설기술인 등급 또는 토목, 건축기사 자격)을 지닌 자가 교육과 시험을 이수하는 조건이다.

[별표 4] 안전관리자의 자격(산업안전보건법 시행령 제17조 관련)

안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. **(자격)** 법 제143조제1항에 따른 산업안전지도사 자격을 가진 사람
2. **(자격)** 「국가기술훈자자격법」에 따른 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
3. **(자격)** 「국가기술훈자자격법」에 따른 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
4. **(학위)** 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람
5. **(학위)** 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람
6. **(학력+경력+교육+시험)** 「고등교육법」에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
7. **(학력+경력+교육+시험)** 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 종류인 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 별표 3 제28호 또는 제33호의 사업을 하는 사업장(상시근로자 50명 이상 1천명 미만인 경우만 해당한다)에서만 안전관리자가 될 수 있다.
 - 7의2. **(학력+경력+교육+시험)** 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교를 졸업하거나 「고등교육법」에 따른 학교에서 공학 또는 자연과학 분야 학위를 취득하고, 건설업을 제외한 사업에서 실무경력이 5년 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(2028년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 건설업을 제외한 사업의 사업장이면서 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
8. **(타법령)** 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람. 다만, 해당 법령을 적용받은 사업에서만 선임될 수 있다.
 - 가. 「고압가스 안전관리법」 제4조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따른 허가를 받은 사업자 중 고압가스를 제조·저장 또는 판매하는 사업에서 같은 법 제15조 및 같은 법 시행령 제12조에 따라 선임하는 안전관리 책임자
 - 나. 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따른 허가를 받은 사업자 중 액화석유가스 충전사업·액화석유가스 집단공급사업 또는 액화석유가스 판매사업에서 같은 법 제34조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리책임자
 - 다. 「도시가스사업법」 제29조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리 책임자
 - 라. 「교통안전법」 제53조에 따라 교통안전관리자의 자격을 취득한 후 해당 분야에 채용된 교통안전관리자
 - 마. 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제2조제3항에 따른 화약류를

- 제조·판매 또는 저장하는 사업에서 같은 법 제27조 및 같은 법 시행령 제54조·제55조에 따라 선임하는 화약류제조보안책임자 또는 화약류관리보안책임자
 바. 「전기안전관리법」 제22조에 따라 전기사업자가 선임하는 전기안전관리자
9. **(경력)** 제16조제2항에 따라 전담 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외한다)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람
 10. **(경력)** 「건설산업기본법」 제8조에 따른 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람
 11. **(타자격+교육+시험)** 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축 분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람
 12. **(타자격+교육+시험)** 「국가기술자격법」에 따른 토목산업기사 또는 건축산업기사 이상의 자격을 취득한 후 해당 분야에서의 실무경력이 다음 각 목의 구분에 따른 기간 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람
 - 가. 토목기사 또는 건축기사: 3년
 - 나. 토목산업기사 또는 건축산업기사: 5년

2) 국외 안전관리자 제도

(1) 독일

가) 안전관리자의 선임 및 역할

독일은 사업장 규모에 대해 10명 기준으로 안전관리 방식이 다소 차이가 있다. 먼저, 10명 이상 사업장에 대한 기본감독(basic supervision) 의무를 <표 II-1>과 같이 두고 있다. 기본감독의 업무는 위험성평가부터 작업설계활동 지원, 경영활동으로의 확대 등 위험성평가-작업환경 및 행동, 조직의 관점에서 수행한다. 또한, 기업맞춤감독(company-specific supervision)도 운영해야 하며, 사고가 발생한 경우나 작업이 변경된 경우, 그리고 외부환경이 변화한 경우 기업 특성에 맞춰 감독해야 한다.

<표 II-1> 독일의 안전관리자의 기본감독

지원내용	구체적 업무
1. 위험성평가(작업상태) 지원	1.1. 위험성평가를 위한 전반적 전략 실행에 대한 지원 1.2. 위험성평가 성과에 대한 지원 1.3. 기업 내의 실행력 관찰 및 위험성평가(assessment)의 평가(evaluation)
2. 근원적 작업설계활동 지원 - 작업환경에 초점을 맞춘 예방활동	2.1. 기존 작업시스템 개선을 위한 선제적 예방조치 2.2. 작업상태 변화에 따른 선제적 예방조치
3. 근원적 작업설계활동 지원 - 개인 행동에 초점을 맞춘 예방활동	3.1. 보건 및 안전에 대한 지시와 훈련(구두 및 문서) 3.2. 안전 및 보건활동에 대한 격려와 동기 부여 3.3. 정보제공 및 교육 3.4. 종합적 산업보건 지도
4. 경영 활동에 대한 적합한 구조 및 통합	4.1. 조직구조로의 통합 4.2. 경영 수준(management level)으로의 안전 및 보건 통합 4.3. 안전 및 보건 측정 구현에 필요한 자원 4.4. 소통 및 정보 4.5. 전사 프로세스로 안전 및 보건 활동의 통합 4.6. 전사 안전 및 보건의 구체적 프로세스의 조직 4.7. 지속적 개선

5. 사건 조사	5.1. 사건의 조사, 원인의 분석 및 그것에 대한 평가 5.2. 빈번한 사고나 질병이 일어나는 부서 및 활동의 확인 5.3. 개선활동 제안
6. 사업주, 관리자, 사업장 대표 및 근로자에 대한 일반적 조언(general advice)	6.1. 법적 기반(legal basis), 안전 및 보건에 대한 현황, 연구 결과 등 조언 6.2. 질문에 대한 답변 6.3. 팀 미팅을 포함한 기업의 정보 분배 6.4. 특별한 안전 및 보건 문제에 대한 외부 조언 조직
7. 문서화, 의무적 보고	7.1. 문서화 지원 7.2. 적정 권한과 사회적 사고보험기관에 대한 의무적 보고 7.3. 사업주로의 제안 문서화 7.4. 자사 작업의 문서화 및 활용된 전개 시간의 범위
8. 전사 모임	8.1. 직접, 1:1 조언 제공 8.2. 관리 스텝을 동반한 사업주의 사업 관련 미팅 참여 8.3. 안전 및 보건 역할의 위임담당자(delegates)의 미팅 참여 8.4. 다른 미팅의 참여 8.5. 관리 스텝과의 상시적 만남(permanent contact) 활용
9. 자기조직화	9.1. 지속된 훈련 조직 9.2. 지식관리의 개발 및 활용 9.3. 종사자로부터의 제공된 정보의 기록 및 검토 9.4. 경험에 대한 공유 기회 활용

기본감독에 대한 시간에 대해서 안전보건관리자(occupational physician and OSH professional)의 근로시간을 산정하게 된다. 구체적으로는, <표 II-2>와 같이 위험등급(그룹별)을 3개 그룹(Group 1~3)으로 세부 업종별에 따라 [그림 II-1]과 같이 할당하고, 안전보건관리자의 사업장 규모에 따라 적절한 연간 최소 근로시간을 규정하여 해당 직무를 수행(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2012)한다. 예를 들어, 코드 23.5인 Manufacture of cement, lime and plaster의 경우 그룹 1의 2.5시간/연·명으로서, 이 업종에 속한 200명 사업장인 경우, 안전보건업무를 연간 최소 500시간(하루 8시간 작업 기준 62.5일)을 수행하도록 규정한다.

〈표 II-2〉 독일의 위험성 그룹별 안전관리 업무시간

구분	그룹 1	그룹 2	그룹 3
근로시간(시간/연·명)	2.5	1.5	0.5

Seq. no.	WZ 2008 code	WZ 2008 category name (n.e.c. = not elsewhere classified)	Group I 2.5 h	Group II 1.5 h	Group III 0.5 h	Seq. no.	WZ 2008 code	WZ 2008 category name (n.e.c. = not elsewhere classified)	Group I 2.5 h	Group II 1.5 h	Group III 0.5 h
142	09	Mining and quarrying support services				432	23.5	Manufacture of cement, lime and plaster	X		
143	09.1	Support services for petroleum and natural gas extraction	X			437	23.6	Manufacture of articles of concrete, cement and plaster			
146	09.9	Support services to other mining and quarrying	X			438	23.61	Manufacture of concrete products for construction purposes		X	
149	C	SECTION C – MANUFACTURING				440	23.62	Manufacture of plaster products for construction purposes	X		
150	10	Manufacture of food products				442	23.63	Manufacture of ready-mixed concrete	X		
151	10.1	Slaughtering and meat processing	X			444	23.64	Manufacture of mortars	X		
158	10.2	Fish processing		X		446	23.65	Manufacture of fibre cement	X		
161	10.3	Fruit and vegetable processing		X		448	23.69	Manufacture of articles of concrete, plaster and cement n.e.c.	X		
168	10.4	Manufacture of vegetable and animal oils and fats		X		450	23.7	Cutting, shaping and finishing of stone n.e.c.			
173	10.5	Dairy processing				23.71	Industrially cutting, shaping and finishing of stone	X			
174	10.51	Dairy processing (except ice-cream making)		X		23.72	Stonemasonry			X	
176	10.52	Manufacture of ice cream		X		453	23.91	Production of abrasive products		X	
178	10.6	Manufacture of grain mill products, starches and starch products		X		456	23.99	Manufacture of other non-metallic mineral products n.e.c.	X		
183	10.7	Manufacture of bakery and farinaceous products		X		458	24	Manufacture of basic metals			
190	10.8	Other food products				459	24.1	Manufacture of basic iron, steel and ferro-alloys	X		
191	10.81	Sugar production		X		462	24.2	Manufacture of tubes, pipes, hollow profiles and related fittings, of steel		X	
193	10.82	Production of sugar confectionery (except non-perishable baked goods)			X	467	24.3	Manufacture of other products of the first processing of iron and steel	X		
203	10.89	Manufacture of other food products n.e.c.		X		476	24.4	Manufacture of basic precious and other non-ferrous metals		X	
205	10.9	Manufacture of animal feed		X							
210	11	Manufacture of beverages									
211	11.0	Manufacture of beverages									

[그림 II-1] 독일의 업종별 위험성 그룹

다음으로, 직원 10명 이하의 기업에서는 직업 의사(산업보건)와 산업안전 보건 전문가의 표준 감독에 대해 기본 감독과 임시 감독으로 구성(업무 기준 시간은 없음)해야 한다. 소규모 사업장의 기본 감독의 경우, 위험성 평가 지원(근무조건 평가)과 기본작업 설계 활동 지원(작업환경 중심의 예방 활동, 개인의 행동에 초점을 맞춘 예방 활동), 적절한 조직 구조 생성 및 관리 활동의 통합 지원, 사고조사, 고용주 및 관리자, 직원에게 안전에 대한 조언 제공, 문서화 및 의무보고, 기업 회의 참여, 자기 조직화의 업무를 수행하고 있다. 특히, 사내에서 여건상 위험성 평가가 불가능할 경우, 외부 컨설팅 업체를 통해서도 수행 가능하다.

임시감독은 기본감독 외적으로 필요할 경우 <표 II-3>과 같이, 산업안전보건전문가의 임시 감독이 필요한 경우는 공장, 작업 시스템 및 작업 관행의 안전검사 및 평가로 규정하고 있는 반면, 산업보건의의 임시 감독이 필요한 경우는 작업자의 건강과 보건 측면을 강조하고 있다.

<표 II-3> 독일의 임시감독 유형 및 내용

산업안전보건전문가의 임시감독	산업보건의의 임시감독
<ul style="list-style-type: none"> • 플랜트 계획, 설치 및 수정 • 위험 가능성을 증가시키는 새로운 작업 장비의 도입 • 작업 관행에 대한 중대한 변경 • 새로운 작업 관행의 도입 • 새로운 워크스테이션 및 작업 프로세스 설계 • 위험 가능성을 증가시키는 새로운(유해한) 물질의 도입 • 직장에서의 특수 사고 및 건강 위험에 관해 직원에게 조언 제공 • 사고 및 직업병 조사 • 비상 및 경보 계획의 준비 	<ul style="list-style-type: none"> • 근무 시간, 휴식 및 교대조의 근본적인 구조조정 • 직업 건강 진단 수행, 평가 수행 및 조언 제공의 필요성 • 무위험 작업을 보장하는 능력을 제한하는 중독성 장애 • 직업 변경, 장애인의 통합 및 재통합 및 재활을 받는 사람의 (재)통합에 관한 질문 • 건강 문제의 높은 발생률 • 외상 후 스트레스의 발생

나) 안전관리자의 자격

독일의 안전관리자 자격 조건은 산재보험 산재예방규정의 제4조 안전공학 적 전문지식(Sicherheitstechnische Fachkunde)에서 규정하고 있다. 안전관리자 유형을 구분해 운영하고 있으며, ▲안전기사(Sicherheitsingenieur; Safety Engineer), ▲안전기술사(Sicherheitstechniker; Safety Technician)와 ▲안전마이스터(Sicherheitsmeister; Safety Maister)로 유형과 등급을 관리¹⁾하고 있다.

산재보험 산재예방규정의 제4조 안전공학 적 전문지식의 조항 (1)항에서는

1) 독일의 고등학제에 따라 달리 취급되는 유형으로서, 세 개의 등급에 수준차이는 없어 보이나, 법 조항에서 안전과 관련한 대학학위 취득자는 1년의 실무종사 경력만 있으면 되는 것으로 보아, 학위 중심의 안전기사가 가장 높은 수준으로 판단된다.

(2)항에서 (5)항까지 사업주가 고용해야 하는 안전관리자(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)의 안전공학적 전문지식 사항에 대해 정의하고 있다. (2)항과 (3)항에서는 안전기사의 요구사항, (4)항에서는 안전기술사의 요구사항, (5)항에서는 안전마이스터의 요구사항을 규정하고 있으며, (6)항과 (7)항은 각 등급별 안전관리자가 이수해야 할 교육절차를 규정하고 있다.

(2) 일본

가) 안전관리자의 선임 및 역할

일본은 노동안전위생법에 따라 상시근로자 50인 이상의 사업장에 의무적으로 안전관리자를 선임하도록 규정하고 있지만, 민간위탁은 법적으로 두고 있지 않다. 안전관리자의 선임의무가 있는 사업장은 노동안전위생법 시행령 제 3조에 따라 아래의 업종에 속하는 것으로 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장이라고 정해져 있다.

1. 건설업 등 옥외 산업업종: 임업, 광업, 건설업, 운송업 및 청소업
2. 제조업 등의 공업적 업종 및 제 3차 산업의 특정업종: 제조업, 전기업, 가스업, 열공급업, 수도업, 통신업, 각종상품 도매업, 가구 도매업, 각종 상품 소매업, 연료소매업, 여관업, 골프장업, 자동차 정비 및 기계수리업

또한, 특정 규모 이하에서는 겸직할 수 있는 것도 국내와 유사한 법이나 우리나라의 전담기준(전 업종 300인 이상)과는 달리 일본에서는 <표 II-4>와 같이 업종에 따라 그 규모를 달리하고 있다.

〈표 II-4〉 일본의 전담 안전관리를 위한 업종별 근로자 수 기준

구분	업종	근로자 수
1	건설업 유기화학공업제품제조업 석유제품제조업	300인 이상
2	무기화학공업제품제조업 화학비료제조업 도로화물운송업 항만운송업	500인 이상
3	종이, 펄프제조업 철강업 조선업	1,000인 이상
4	1~3에 기재된 업종을 제외한 업종 (단, 3년간 휴업1일 이상 사상자수가 100명 이상 사업장에 한함)	2,000인 이상

나) 안전관리자의 자격

일본의 안전관리자 자격근거는 노동안전위생법 제11조(안전관리자)에 따른 노동안전위생규칙 제5조에서 규정하고 있다. 먼저, 안전관리자 선임 기준은 50명 이상 사업장으로, 안전관리자 자격기준은 노동안전위생규칙 제5조 제1호의 각목 또는 제2호의 노동안전컨설턴트 중 어느 하나에 해당하는 사람으로 규정하고 있다. 제2호 노동안전컨설턴트는 공익재단법인 안전위생기술시험협회에서 실시하는 국가시험을 합격한자, 제3호에 기타 후생노동성령으로 인정하는 자로 정하고 있다.

1. 이하의 (1)~(5)의 어느 하나에 해당하는 사람으로, 후생 노동 대신이 정하는 연수(안전관리자 선임 시 연수)를 수료한 자

- (1) 학교교육법에 의한 대학, 고등전문학교에 있어서 이과계통의 정규과정을 수습해 졸업한 사람으로, 그 후 2년 이상 산업 안전의 실무에 종사한 경험을 가진 사람(제1호)
- (2) 학교교육법에 의한 고등학교, 중등교육학교에 있어서 이과계통의 정규 학과를 수습해 졸업한 사람으로, 그 후 4년 이상 산업안전의 실무에 종사한 경험을 가진 사람(제1호)
- (3) 학교교육법에 의한 대학, 고등 전문학교에 있어서 이과계통의 과정 이외의 정규과정을 수습해 졸업한 사람으로, 그 후 4년 이상 산업안전의 실무에 종사한 경험을 가진 사람(제3호)
- (4) 학교교육법에 의한 고등학교, 중등교육학교에 있어서 이과계통의 학과 이외의 정규 학과를 수습해 졸업한 자로, 그 후 6년 이상 산업안전의 실무에 종사한 경험을 가진 사람(제3호)
- (5) 7년 이상 산업안전 실무에 종사한 경험을 가진 사람(제3호)
- (6) 그 외(직업 훈련 과정 수료자 관계)(제3호)

〈연수시간 및 내용 : 연수 총 9시간〉

- 안전관리〈3시간〉
- 사업장에 있어서의 안전 위생의 수준의 향상을 도모하는 것을 목적으로, 사업자가 일련의 과정을 정해 실시하는 자주 활동 (위험성 또는 유해성 등의 조사 및 그 결과에 근거해 강구하는 조치를 포함) 〈3시간〉
- 안전교육〈1.5시간〉
- 관계법령〈1.5시간〉

2. 노동안전컨설턴트(제2호)

(3) 싱가포르

싱가포르의 근로자 수에 관계없이 공장의 신고 또는 등록(Factory Notification or Registration)에 의한 안전전문가 또는 WSH Act에 의한 안전보건전문가(WSHO: Workplace Safety and Health Officer)를 임명해야 하는 작업장을 위험성 및 다루는 물질, 규모 등 위험도에 따라 네 가지 공장으로 구분하고 있다.

1. 배를 건조, 수리, 피팅, 파쇄, 재건조하는 조선소(shipyard)

2. 석유공정 또는 석유제품을 제조하는 모든 공장
3. 엔지니어링 건설계약금액이 1천만 싱가포르 달러가 넘는 작업 또는 건물을 운영하는 모든 공장
4. 의류제조(manufacturing garments)를 제외한 100인 이상의 모든 제조 사업장

이를 위해서는 다음과 같은 특정 자격기준을 지니고 최소 2년 이상의 실무 경험을 지닌 자는 WSHO로 신청하여 등록할 수 있도록 규정되어 있다.

These are acceptable WSH-related qualifications:

- Specialist Diploma in WSH, awarded by SSG and conducted by Ngee Ann Polytechnic, Singapore Polytechnic, BCA Academy (awarded before 1 November 2022), NTUC Learning Hub and Singapore Institution of Safety Officers (SISO)
- Master of Science in Safety, Health and Environment Technology, awarded by the National University of Singapore
- Bachelor of Environmental and Occupational Health and Safety, awarded by the University of Newcastle (Australia)
- Bachelor of Science in Human Factors in Safety, awarded by SUSS (Singapore University of Social Sciences)
- Bachelor of Science in Workplace Safety and Health (WSH), awarded by SUSS (Singapore University of Social Sciences)
- Bachelor of Science (Health, Safety and Environment), awarded by Curtin University of Technology (Singapore campus), awarded before 1 February 2022
- Bachelor of Science (Hons) Safety, Health and Environmental Management, awarded by Leeds Beckett University (Singapore campus), from September 2015

2. 공동안전관리자 제도 개요

1) 중소기업 사업장 안전관리자 선임 제도

소규모에 대한 상시 근로자 수 또는 경제 규모(매출액 기준)에 대한 정의는 다양하게 있으나, 앞서 살펴보았듯이, 「산업안전보건법」에서는 상시 근로자 수로 소규모 사업장을 정의하고 있다. 이 중에서도 중소기업(기업)과 소규모(기업)를 법적으로 분리하지는 않으나, 통상적으로 중소기업은 300인 미만, 소규모는 50인 미만으로 분류하고 있다.

그러나 50인 미만(5인 이상) 사업장에서는 안전관리자 선임의무가 없어, 안전관리 위탁과 관련한 의무 역시 없는 실정이다. 그렇다 보니 소규모 사업장의 사업주(안전보건관리책임자)나 작업자(주로, 관리감독자)에게 안전관리의 역할을 두도록 해야 하나, 실질적으로 관리감독자로만 안전관리가 이루어 지기는 쉽지 않다. 이를 위해, 「산업안전보건법」에서는 2016년 1월 27일에 특정 사업²⁾에 대해 20인 이상 50인 미만 사업장에 안전보건관리담당자 선임 규정을 신설하고, 2018년 9월 1일(30인 이상 50인 미만)과 2019년 9월 1일(20인 이상 30인 미만)부터 시행하였다.

최근 「중대재해처벌 등에 관한 법률」이 50인 미만(5인 이상) 사업장에 2024년 1월 27일부터 시행됨에 따라 소규모 사업장의 안전관리는 중요한 정책 문제로 부각되었다. 중소기업 단체에서는 50인 미만 사업장의 안전전담인력 부재, 안전관리자 채용 어려움, 인건비 부담 등을 이유로 안전보건관리체계 확보 의무가 어렵다는 의견을 제시하고 있다. 이에 따라 정부에서는 중소기업 사업장의 공동안전관리자 제도 현황을 살펴보고, 적용 규모와 방안 등을 논의해 볼 필요가 있다.

2) 「산업안전보건법」시행령 제24조제1항에 따라 안전보건관리담당자를 선임해야 할 사업의 종류는 아래와 같다.

1. 제조업, 2. 임업, 3. 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 폐기물 수집, 4. 운반, 처리 및 원료 재생업, 5. 환경 정화 및 복원업

2) 법령 상 공동안전관리자 제도

(1) 산업안전보건법

안전관리자 공동 선임 규정은 1997년 신설되었으며, 앞서 살펴본 국외에서는 없는 국내 특유의 규정이다. 선임 조건은 ▲같은 사업주에 한해 ▲동일 읍·면·동 지역의 여러 사업장에 대해 적용하기 시작했으며, 2010년 개정 이후에는 ▲시·군·구로 행정지역이 확대되고, ▲15킬로미터 이내라는 구체적인 거리 기준이 신설되었다. 또한, 2020년 전부개정 때에는 ▲건설업(건설 120억 이내, 단, 토목 150억 이내)도 공동 안전관리자를 선임하도록 규정하게 되었다. 결과적으로 현재 거리를 기준으로 하여 안전관리 공동 영역을 결정하고 있으며, 「산업안전보건법」 제16조제4항에 같은 시·군·구에 위치하거나 사업장의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내의 동일 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 있는 경우(단, 합산 상시근로자 수 300명(건설업 120억) 이내)에는 안전관리자를 1명만 공동으로 둘 수 있도록 규정하고 있다.

〈「산업안전보건법」 상 공동안전관리자 선임 규정의 변화〉

〈신설 1997. 5. 16.〉

시행령 제12조(안전관리자의 선임 등)

④제1항의 규정에 불구하고 **동일 읍·면·동 지역** 안에서 동일 사업주가 경영하는 2 이상의 사업장에는 공동으로 1인의 안전관리자를 둘 수 있다. 이 경우 이들 사업장의 상시 근로자수의 합계는 300인이내이어야 한다.

〈개정 2010. 11. 18.〉

④ 제1항에도 불구하고 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 **다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우**에는 그 둘 이상의 사업장에 1명의 안전관리자를 공동으로 둘 수 있다. 이 경우 해당 사업장의 상시 근로자 수의 합계는 300명 이내이어야 한다.

1. 같은 시·군·구(자치구를 말한다) 지역에 소재하는 경우
2. 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우

<개정 2020.1.16.>

제16조(안전관리자의 선임 등) ① 법 제17조제1항에 따라 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수 및 선임방법은 별표 3과 같다.

②~③ <생략>

④ 제1항에도 불구하고 같은 사업주가 경영하는 둘 이상의 사업장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 둘 이상의 사업장에 1명의 안전관리자를 공동으로 둘 수 있다. 이 경우 해당 사업장의 상시근로자 수의 합계는 300명 이내[건설업의 경우에는 공사금액의 합계가 120억원(「건설산업기본법 시행령」 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제1호에 따른 토목공사업의 경우에는 150억원) 이내]이어야 한다.

1. 같은 시·군·구(자치구를 말한다) 지역에 소재하는 경우
2. 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우

(2) 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법

「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」(이하 기특법)에서는 ▲동일한 산업단지라는 단서조항에서부터 ▲사업주가 달라도 ▲3개의 사업장의 사업주는 서로 안전관리자를 공동으로 채용할 수 있도록 규정하고 있다. 운영 방식도 시행령에 규정되어 있으나 명확한 규정보다는 합의에 의한 사항들로 이루어져 있다. 여기서 산업단지는 국가산업단지, 일반산업단지, 도시첨단산업단지, 농공단지 등으로 대부분 동일 업종일 가능성이 높아 안전관리자가 수행해야 할 업무가 유사하다는 전제를 두고 규정된 항목으로 고려된다. 기특법에서는 장소(동일한 산업단지 등), 사업자 수(3개 이하), 기업규모(합계 300명 미만) 등을 제한하고 있어 소규모 사업장 안전보건관리 지원을 위한 실효성을 확인해 볼 필요가 있다. 특히, 운영방식에 대해서 사업자간 합의에 따라 정하도록 규정화되어 있다는 점에서, 실제 현장의 적용 가능성을 검토해야 한다.

〈「기업활동 규제 완화에 관한 특별조치법」 상 공동안전관리자 선임 규정〉

제36조(산업안전관리자 등의 공동채용) 동일한 산업단지 등에서 사업을 하는 자는 「산업안전보건법」 제17조 및 제18조에도 불구하고 3 이하의 사업장의 사업주가 공동으로 안전관리자 또는 보건관리자를 채용할 수 있다. 이 경우 이들이 상시 사용하는 근로자 수의 합은 300명 이내이어야 한다.

제39조(공동채용자의 관리 등) ① 제32조부터 제38조까지의 규정에 따라 둘 이상의 사업장에 공동으로 채용된 사람(이하 이 조에서 “공동으로 채용된 사람”이라 한다)에 대한 사업장별 근무시간과 그 밖에 근무에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제15조(공동채용자의 근무시간 등)

- ① 법 제39조제1항에 따라 둘 이상의 사업장에 공동으로 채용된 사람(이하 이 조에서 “공동으로 채용된 사람”이라 한다)의 사업장별 근무시간은 사업자가 관계 법령에서 규정하고 있는 공동으로 채용된 사람의 준수사항과 사업장의 규모 및 사업장 간의 거리 등을 고려하여 사업자 간의 합의에 따라 정해야 한다.
- ② 공동으로 채용된 사람이 사업장의 안전사고 발생 등 부득이한 사유로 제1항에 따른 근무시간을 지킬 수 없는 경우에는 그 지킬 수 없게 된 사업장의 사업자의 허가를 받아 근무시간을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 사업자는 업무대행자를 지정하여 공동으로 채용된 사람의 업무를 대행하게 하여야 한다.
- ③ 공동으로 채용된 사람을 둔 사업자는 공동으로 채용된 사람의 근무시간 등을 확인할 수 있는 근무일지를 작성·비치하여야 한다.

3. 검토 및 고찰

(1) 공동에 대한 기준 고찰

공동안전관리자에 대해서 법적으로 명확히 용어로 정의하거나 활용하는 조항은 없으나, ▲「산업안전보건법」에서 동일한 사업주가 제한 거리 범위의 사업장을 대상으로 안전관리자를 “공동”으로 둘 수 있다거나, ▲「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」에서는 동일한 산업단지 내 다른 3이하의 사업주가 안전관리자의 “공동채용”할 수 있는 조항으로 관리하고 있다.

그러나 두 개의 규제에서 “공동”에 대한 단서조항으로는 장소의 범위로 한정하고 있으나, 실질적으로 사업자 간 공동으로 안전관리자를 채용한다는 접근은 기준에 따라 달리 고려될 수 있다. 대표적으로 「산업안전보건법」 제16조제5항에 ▲도급인이 수급인이 필요로 하는 안전관리자의 수만큼 안전관리자를 채용할 경우, 수급인은 면제되는 조항 역시 도급인이 수급인까지 “공동”으로 안전관리³⁾하는 형태라고 폭넓게 볼 수 있다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 도급인의 사업장에서 이루어지는 도급사업에서 도급인이 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사업의 관계수급인 근로자에 대한 안전관리를 전담하는 안전관리자를 선임한 경우에는 그 사업의 관계수급인은 해당 도급사업에 대한 안전관리자를 선임하지 않을 수 있다.

마찬가지로, 안전관리전문기관이 위탁을 받아 여러 사업장을 관리하는 것 역시 전문기관 입장에서는 공동으로 안전관리를 하는 형태로 볼 수 있다. 현재 안전관리전문기관의 구체적인 공동 지도·감독 등의 관리규정(「안전·보건관

3) 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 실질적으로 수급인의 근로자를 직접적으로 관리하지는 못하나, 안전관리자는 사업주를 보좌한다는 점에서 수급인 사업주를 공동관리한다는 의미로 해석하면 이 역시도 도급인-수급인 공동안전관리 형태로 볼 수 있을 것이다.

리전문기관 및 재해예방 전문지도기관 관리규정」)은 없으나, 실제 전문기관의 위탁지도를 보면 대부분 유사업종에 중복된 활동으로 위탁 사업장을 관리하고 있는 실정이다. 이는 위탁관리의 효율성을 향상시키고 업무능력을 개선시킬 수 있으나, 간혹 동일·중복 업무를 통한 품질저하로 이어질 수 있다.

이와 같이, 안전관리자 선임에 한해서 현재 “공동”이라는 조건이 거리에 따라 법적 적용되고 있으나, 실제 내용 상의 공동이라는 안전관리 형태는 도급 사업이나 안전관리전문기관 운영에서도 나타난다고 볼 수 있다. 따라서 “공동”에 대한 기준이 하나의 사업주가 다른 사업주를 위해 안전관리자를 채용하는 경우 또는 동일한 활동을 여러 사업장에 대해 수행하는 경우, 모두 명칭에 관계없이 공동안전관리자 또는 공동안전관리활동으로 볼 것인가에 대한 구체적인 정의가 필요할 수 있다. 또한, 공동 안전관리 업무가 현재 적절한지, 효과적인지를 거리뿐만 아니라 다양한 기준과 내용을 살펴볼 필요가 있다.

(2) 안전관리자 업무에 대한 고찰

안전관리자의 업무는 「산업안전보건법」시행령 제18조에 규정되어 있으며, 법에서 규정된 바와 같이 대부분 법령 상 지도·조언 업무를 수행한다. 다만, 동조 제1항제1호의 산업안전보건위원회 또는 노사협의체가 정한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무가 안전관리자의 업무로 주어짐에 따라 사업장 안전관리를 위한 개선대책 업무도 수행할 수 있다. 300인 미만 사업장에서는 겸직이 가능해 안전관리자의 업무만을 전담할 의무가 없다. 50인 미만 사업장에서는 특정 사업의 안전보건관리담당자 이외에 안전관리자의 업무를 수행할 인력이 따로 법적으로 규정되어 있지 않다는 점에서 실질적인 안전관리의 공백이 있다.

제18조(안전관리자의 업무 등) ① 안전관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제24조제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다) 또는 법 제75조제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 노사협의체(이하 “노사협의체”라 한다)에서 심의·의결한 업무와 해당 사업장의 법 제25조제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 “안전보건관리규정”이라 한다) 및 취업규칙에서 정한 업무
2. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
3. 법 제84조제1항에 따른 안전인증대상기계등(이하 “안전인증대상기계등”이라 한다)과 법 제89조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 자율안전확인대상기계등(이하 “자율안전확인대상기계등”이라 한다) 구입 시 적격품의 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
4. 해당 사업장 안전교육계획의 수립 및 안전교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
5. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
6. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
7. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
8. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
9. 업무 수행 내용의 기록·유지
10. 그 밖에 안전에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

(3) 적정성 및 효과성에 대한 고찰

가) 적정성에 대한 고찰

「산업안전보건법」 상의 공동안전관리자 제도는 공동 선임의 기준이 거리 이외에는 명확하지 않다는 점과 공동 선임 시 안전관리자의 업무 운영 방식이 규정되어 있지 않다. 이는 ▲장소범위, ▲장소특성, ▲동일 사업주 여부는 물론 위험성에 기반한 ▲업종분야, ▲업종특성, ▲도급 여부 등에 따라 공동 선임의 기준이나 운영 방식이 달라질 수 있음에도 일괄적인 법 적용으로 안전관리자 선임의 소기의 목적을 달성하기 어려울 수 있다.

예를 들어, 「산업안전보건법」 제16조제4항에 따른 경우, 시 단위는 거리가 상황에 따라 굉장히 멀 수 있으며, 15킬로미터 역시 1명이 왕복하면서 두 사업장을 동시에 관리하기에는 쉽지 않다. 직선거리 기준인지도 명확하지 않은 상황이며, 도로의 종류 여부에 따라서도 거리의 조건은 크게 달라질 수 있다.

고위험 업종임에도 공동안전관리자를 선임하는 경우 역시, 안전관리를 적

합하게 수행하기 어려울 수 있으며, 특히, 전담조건이 아닌 겸직이면서 사업장을 돌아다니며 작업과 안전관리자 업무를 수행한다는 것은 물리적, 시간적으로 한계가 있다. 예를 들어, 건설업의 경우 2020년 개정 이후 공동안전관리자 선임이 가능하여졌지만, 건설업은 다른 산업보다 중대재해 발생 가능성이 높고 공정 상태에 따라 지속적으로 현장을 관리감독할 필요가 있음에도 공동 수행 시 안전관리자가 현장에 부재하여 안전관리 및 감독이 소홀히 될 수 있는 문제점이 있다.

기특법의 공동안전관리자 채용에 대해서는 운영방식이 대부분 사업주 협의에 이루어지고 있으며, 안전관리 횟수나 비용 측면에서 공동 안전관리를 수행하기는 쉽지 않은 상황이다. 또한, 선임 방식이 고용노동부에 보고되지 않고 있다는 점도 정부 관리 차원에서 개선이 필요한 규정으로 고려된다.

나) 효과성에 대한 고찰

공동 선임에 대한 안전관리자 규정이 있음에도 불구하고, 기본적으로 중소기업에 대해서는 안전관리전문기관 위탁이 가능(50인 이상 300인 미만)하거나 안전관리자 선임 의무가 없는 경우(50인 미만)가 있다 보니, 공동의 효과성에 앞서 중소기업의 안전관리자 선임 자체의 효과성에 대해 먼저 고려해볼 필요가 있다.

앞서 언급했듯이, 안전관리전문기관의 경우 월2회 2인1조로 위탁 사업장을 방문해나가며, 위탁 사업장의 공동 안전관리 또는 순회점검 형태로 운영하고 있다. 월 단가 계약에 따라 실제 안전관리자 선임 인건비보다 적게 소모되기도 하며, 산업재해 발생 시 책임소재에 있어서도 안전관리자에 대한 부담⁴⁾이 적어 위탁을 선호하는 경우가 많다.

다음으로, 제조업 300인 미만이나 건설업 120억 미만(토목공사업 150억 미만)에 대해서도 실효성은 검토해보아야 한다. 실제로 사업을 하면서 50인 이상 사업장으로 둘 이상 운영하면서 300인 미만이 있을 경우이나 50억 이

4) 안전관리자는 재해발생 시 「산업안전보건법」, 「중대재해처벌 등에 관한 법률」에 따른 책임은 해당되지 않더라도, 형법상 업무상과실치사상죄로는 책임을 물을 수 있다.

상 건설공사를 둘 이상 수행하면서 120억 미만으로 유지되는 경우가 있을 가능성이 많지 않다. 또한, 제조업의 경우, [그림 II-2]와 같이 특정지역 또는 거리 내에서 동일한 주소지 또는 다른 주소지로 공장을 유지하는 경우가 해당될 수 있다. 예를 들어, [그림 II-2]의 공장 자체가 둘 이상으로 각각을 사업장으로 인식하는 경우로, 사업장을 독립적으로 분리하여 운영하는 경우를 보여준다. 사업장등록 기준은 주소지가 같더라도 독립된 공간 확보 여부로 판단하기 때문에, (1')과 같이 동별, 층별, 또는 공정별 등 공간확보 여부에 따라 사업장을 달리 신청할 수 있다. 이런 경우, 사업주는 사업장끼리 50인 미만이 되도록 인원수를 조정하거나 하나의 사업장을 50인 미만 사업장으로 분리하여, 안전관리자를 두지 않는 경우가 사업주 입장에서는 더 실효적일 수 있다. 즉, 굳이 공동안전관리자를 선임할 사업장 조건을 구축하지 않을 가능성이 높다는 의미이다.



[그림 II-2] 복수 사업장 운영방식

제조업이나 건설업에 비해 오히려 위험도가 적은 서비스업, 특히 도·소매업은 넓은 범위에 여러 사업장을 가질 수 있어, 공동안전관리자 선임의 실효성이 보인다. 예를 들어, 같은 시·군·구에 100인 정도의 백화점을 둘 이상 운영하는 곳은 공동안전관리자를 선임하는 것이 서비스업 위험 특성상 적합할 수도 있다. 이 경우는 위험도를 고려하여 굳이 거리제한을 두기보다는 지역 단위로 제한하는 것도 실효적 방법이 될 수 있다. 또는 가맹본부에서 직영점 외

에 가맹점주를 위해 공동안전관리자를 이 제도에 운영하는 것도 하나의 방안으로 볼 수 있다.

이에 따라 실효성 측면에서 「산업안전보건법」이나 기특법 상 모두 제조업이나 건설업에는 공동 선임까지 법으로 규제할 이유는 약하며, 무엇보다 운영과 관련한 규정이나 지침이 없어 관리·감독도 어렵다고 판단된다. 특히, 기특법에서는 운영에 대한 부분이 협의로만 이루어지고 있어, 사업주 간 비용, 횡수 등의 문제점이 나타날 수 있다. 즉, 공동 선임으로는 서비스업에 동일한 사업주에 한정하여 공동안전관리자 제도를 운영하도록 지원하는 형태 이외에는, 다른 업종에는 제외하는 것도 실효성 측면에서도 필요하다.

Ⅲ. 공동안전관리자 사업 분석



Ⅲ. 공동안전관리자 사업 분석

1. 공동안전관리자 사업 개요

정부에서는 앞서 안전관리자의 업무 공백이 있는 소규모 사업장의 산재예방 문제를 해결하고 지원할 방안으로, 소규모 기업이 집단으로 구성되어 있는 산업단지 위주로 공동안전관리자 사업을 시작하였다. 공동안전관리자 지원 사업은 2024년 2월 19일에 개시하였으며, 1년에 120억원 책정 규모로 약 2년(2024.5~2025.12)동안 600명 정도의 고용지원을 계획하고 있다.

공동안전관리자 사업의 주요 목적은 사용자 단체, 협회, 조합, 단체 등(이하 협단체)에서 직접 안전 전문가를 고용하여 회원사들에게 안전관리를 함으로써 사업장 친화적인 관계를 유지할 수 있다는 점이다. 이는 민간위탁지원사업(또는 밀착지원사업)과 같이 50인 미만 사업장을 대상으로 외부 전문가가 안전관리를 3~5회 정도 대행해주는 기술지도 서비스와는 다른 측면이 존재한다. 그만큼 공동안전관리자가 고용노동부의 지원을 받아 수행하는 사업이나 현장에는 협단체가 자발적으로 소규모 기업을 위해 안전관리를 수행한다는 인식을 심어줘야만, 자기규율 예방체계를 구축할 수 있는 토대를 마련할 수 있다. 즉, 공동안전관리자는 소규모 사업장 안전관리 강화와 시장 창출이라는 측면에서, 사업의 지속성이나 법제화를 위해서도 협단체와 소규모 기업이 발전시켜야 할 사항이다.

이를 위해, 현행 사업에서는 협단체가 공동안전관리자를 고용하면 최대 매월 운영비의 80%, 최대 250만원을 지원하고, 추가적인 금액은 고용한 협단체에서 지급하는 형태이다. 관련 자격은 ▲산업안전보건법 관련 안전 실무경력 2년 이상 보유자, ▲관리감독자 실무 경력 1년 이상 보유자, ▲산업안전 관련 자격증 보유자(「산업안전보건법」상 안전관리자 자격 기준) 중 하나에 해당하는 자로 두었다. 공동안전관리 지원 횟수는 월 1회를 기준으로, 지정된

업무는 단기적으로는 기반구축에서부터 장기적으로는 안전관리체계구축의 단계까지를 대상으로 한다. 이는 단순히 외부에서 일방적 지도 또는 컨설팅의 목적이 아닌 협단체와 회원사인 사업장, 그리고 공동안전관리자 간의 공동체 의식을 통한 안전보건관리체계 구축을 목적으로 하고 있다. 이에 따라 사업장에서 안전관리담당자(또는 산업안전보건법 상 안전보건관리담당자)를 지정하여 컨설팅을 받도록 하고 있으며, 담당자 교육과 역량 강화를 통한 사업장 안전관리체계구축을 지원하게 된다.

2024년 「공동안전관리자 지원사업」

- 산재예방활동 사업에 있어 공동안전관리자 지원을 위해 120억원 책정
- 8개월(2024.5~12)동안 약 600명 고용지원 계획
- 지역별, 업종별 협동조합, 사업주 단체 등이 50인 미만 사업장들의 공동안전관리를 신청하여, 고용한 안전관리자에 대해 지원금(매월 250만원, 운영비 포함)을 지급
 - 사업자 단체, 민간 협회 등의 자발적인 안전관리 지원을 통한 자기규율 체계 강화 목적
 - 소규모 사업장의 안전보건관리체계 구축 컨설팅 병행

구분	참여조건
협동조합	「중소기업협동조합법」에 따라 중소기업자들로 구성된 단체 ※ 연합회, 지역조합, 사업조합 등
사업주단체	2인 이상의 사업주가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 ※ 건설업 사업주단체는 참여 불가
협회	특정 목적을 가지고 회원들이 협력하여 설립한 단체
산업단지 관리 단체	산업단지를 관리하는 주체 또는 관리업무의 전부일부를 위탁받은 단체
기타 단체	기타 2인 이상 사업주로 구성된 단체 등

※ 산업안전보건법에 따라 고용노동부장관으로부터 지정된 안전관리전문기관 등은 참여불가

○ 공동안전관리자 자격 기준

- 산업안전보건법 관련 안전 실무 경력 2년 이상 보유자
- 산업안전보건법 상 관리감독자 실무 경력 1년 이상 보유자
- 산업안전 관련 자격증* 보유자

* 산업안전기사, 산업안전산업기사, 전기안전기술사, 화공안전기술사, 기계안전기술사, 산업안전지도사

○ 신청 사업주 및 공동안전관리자의 업무

- 사업주는 안전관리담당자(또는 안전보건관리담당자)를 지정하여 공동안전관리자의 컨설팅을 받음
- 공동안전관리자는 ① 담당자 지원(교육·훈련) 및 기반구축, ② 역량강화 및 현장안착, ③ 안전관리체계 구축을 단계적으로 컨설팅
- 주요내용 : 경영자 리더십 강화, 안전관리 담당자 역량 강화, 위험성평가 중심의 안전보건관리체계, 근로자 참여 중심의 안전보건관리체계 구축

〈공동안전관리자의 사업장 안전관리체계 컨설팅 내용〉

단계	주요 수행 내용
1단계-기반구축 (담당지정/ 사전교육)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전관리 담당자 지정 및 역할 부여 - 사업주와 협의하여 사업장별로 담당자 지정, 명확한 미션 부여 ▶ 안전보건교육·훈련 - 안전관리 담당자에 대한 교육 실시
2단계-현장안착 (담당자 역할 수행)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전관리 담당자 역량강화 지원 - 담당자 조치사항 지속적 숙지 - 공동안전관리자가 사업장 현장점검 실시(담당자 1:1 컨설팅 후 자체 점검수행 지원) ▶ 안전관리 담당자가 위험성평가 중심의 안전관리체계 구축 지원
3단계-안전관리체계구축 (경영자 리더십)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 경영자 리더십 계발 - 사업주의 안전보건체계 구축 등 관심 유도 - 안전보건 목표 수립 및 안전 투자 조언 ▶ 근로자 참여 컨설팅 - 안전제안제도 운영 - 위험성평가 참여 - 위험성평가 결과에 따른 TBM 지원

2. 검토 및 고찰

공동안전관리자 사업은 안전전문가 고용 및 컨설팅의 여력이 없는 소규모 사업장을 위해 정부와 협단체가 일종의 매칭 사업으로 안전관리자를 고용하여, 사업을 신청한 사업장을 순회하며 공동 안전관리를 하는 형태이다.

먼저, 사업 대상과 관련하여, 공동안전관리자 지원 사업을 상시 근로자 수 50명 미만으로 제한한 부분을 검토해볼 필요가 있다. 다음으로, 사업 운영과 관련하여, 공동안전관리자는 그만큼 여러 사업장을 돌아다녀야 하며, 관련된 기계기구설비나 물질, 조직체계, 교육 등을 수행해야 한다는 점에서 기본적으로 그 수준이 높아야만 한다. 높은 수준의 전문가 확보를 위해서는 그만큼의 대가를 지불해야하며, 역할과 책임 측면에서도 소규모 사업장이 안전보건관리체계를 바꿀 수 있도록 충분한 권한을 주어야 한다. 즉, 유사한 역할을 수행하는 안전관리전문기관 정도의 전문성과 함께, 그들이 갖지 못하는 안전활동 관리·감독의 권한⁵⁾을 함께 주어져야만 소규모 사업장의 안전관리활동에 도움이 될 수 있을 것이다. 따라서, 현행 공동안전관리자 제도는 적정성에 있어서 전문성과 책임성을 확보할 수 있도록 개선해야 한다. 이를 위해, 공동안전관리자 사업의 ▲사업장 대상 기준, ▲자격기준, ▲업무 및 운영방식, ▲근속/급여조건, ▲성과측정 및 책임의 적정성과 명확성의 검토가 필요하다.

1) 대상조건 검토

현재 「중대재해처벌 등에 관한 법률」의 대상이 5인 미만 사업장을 제외하고 모두 적용되고 있으나, 업종에 따라 상시 근로자 수가 실제 규모를 나타내는 지표로 활용이 어렵다는 지적이 많다. 상시 근로자 수가 많으나 매출액이 적을 수도 있으며, 상시 근로자가 적어도 매출액이 많을 수도 있다. 따라서,

5) 권한이 중대재해 발생 시 책임이라기 보다는, 중대재해 발생 시 공동안전관리자의 경험이나 진술 등이 중대재해 수사나 판결 시 강화될 수 있도록 하는 제도 등으로 활용될 수 있다.

현재 지원금의 총 규모 때문에 시범사업으로 운영한다 하더라도, 차년도에는 상시 근로자 수뿐만 아니라 매출액 등 중소기업기본법을 바탕으로⁶⁾ 소기업을 같이 검토해보는 부분도 요구된다. 또한, 공동안전관리자 사업의 실질적인 목표가 비용여력이 되지 않는 기업임을 감안하여, 업종별 매출액 조건을 차등하여 우선순위를 지정⁷⁾하는 것도 필요하다.

또한, 안전보건관리담당자 선임 규모인 20인 기준에 따라, 선임 의무조치가 없는 20인 미만의 사업장에 우선순위를 두고 관리를 집중할 필요가 있다. 실제 20인 미만 사업장에서의 안전담당자의 전문역량 수준이 부족할 가능성이 높아 규모에 따른 공동안전관리 수준을 달리하는 것도 고려해야 한다.

50인 미만 사업의 특성과 입지조건, 경제적 측면에서 유형을 다양화하는 것도 요구된다. 예를 들어, 산업단지에 입지한 유사한 업종 형태를 공동안전관리하는 경우에 대한 특정 사업을 지원하거나 지자체와 연계하여 공동안전관리자 사업의 인적·재정적 지원을 협조하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 또한, 기존에 수행해오던 대중소기업 상생협력 사업의 연장선 상에서 대기업이나 고객사, 원청사들이 협단체에 지원금을 납입하고 정부의 지원과 함께 공동안전관리자 사업을 활성화하는 것도 기대해 볼 수 있는 방향이다.

2) 자격기준 검토

현재 공동안전관리자의 자격조건은 ▲산업안전보건법 관련 안전 실무경력 2년 이상 보유자, ▲관리감독자 실무 경력 1년 이상 보유자, ▲산업안전 관련 자격증 보유자(「산업안전보건법」 상 안전관리자 자격 기준) 중 하나에 해당하는 자 중 하나로서, 실무경력이나 자격이 소규모 사업장을 공동으로 관리하기에는 적절치 않은 것으로 보인다.

그러나 표면적으로 현재 조건은 자격증 보유자를 제외하고는, 유사한 업무

6) 현재 소규모 사업장 지원사업 중 하나인 안전동행지원사업은 중소기업기본법에 따른 소기업도 해당된다.

7) 현재 사업에 있어 신청 기업이 한정되어 있어 상시 근로자 수만으로 가능하나, 공동안전관리 대상 기업의 신청 수가 많아질 경우 우선순위 결정 요인으로 활용될 수 있다.

를 수행하는 안전관리자 및 안전관리전문기관의 요원들에 비해서 상당히 낮은 수준이다. 안전관리전문기관은 높게는 산업안전지도사, 각 분야의 안전기술사를 적어도 1명 이상 보유하여야 하고, 적어도 실무경력이나 안전 관련 자격증을 소지하여야 한다.

따라서 추가적인 법정 산업안전보건교육 이수와 함께 안전관리에 대한 지도감독을 위해서는 방문하는 현장의 직무이해를 위한 교육도 진행될 필요가 있다. 현재 공동안전관리자 제도는 안전보건공단의 전문인력 채용 후 사전교육을 통해 40시간 이수를 <표 III-1>과 같이 규정하고 있다.

<표 III-1> 공동안전관리자 사업 교육내용 및 시간(안)

교육내용	교육시간(시간)
산업안전보건법령, 중대재해처벌법에 관한 사항	4
산업안전보건에 관한 사항	20
안전관리체계 구축에 관한 사항	4
위험성평가에 관한 사항	4
안전보건교육에 관한 사항	2
그 밖에 안전관리자의 직무에 관한 사항	6
총계	40

이는 고용노동부가 '24.1월부터 시행한 비건설업 양성교육을 통한 안전관리자 선임 기준인 ▲자연·공학계열 전공자, ▲산업경력 5년 이상, ▲고용노동부 양성교육 84시간 이수 조건보다 완화된 조건이나, 안전보건관리담당자의 16시간 교육보다는 강화된 수준이다. 공동안전관리자는 소규모 사업장을 지도감독할 자격이라는 점에서, 적어도 안전관리자 자격기준 중 하나인 비건설업 양성교육을 이수한 자 정도로 설정하여 적정 수준에서의 자격을 관리하는

것이 적합하다. 또한, 만약 공동안전관리자 사업이 2년 후에도 계속 진행된다면, 현장 직무교육에 대한 단서도 미리 고려할 필요도 있다. 현장 경력의 필요성을 바탕으로 오히려 관리감독자를 공동안전관리자로 양성할 계획으로 현장 산업경력을 강화하는 것도 방안이 될 수 있다. 관리감독자의 직급이나 경력을 정확히 명시하여 신청 단체에서 적합한 현장 경력 인력을 고용하고, 이를 교육할 수 있도록 하여야 한다.

1. 안전관리자 선임 조건

[별표 8] 안전관리자 양성교육 내용 및 시간(산업안전보건법 제23조6관련)

- 교육시간 : 총 84시간

- 비건설업의 교육내용

- ▲[산업안전보건법령], 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 관한 사항(3시간), ▲산업안전보건에 관한 사항(25시간), ▲위험성평가에 관한 사항(4시간), ▲안전보건교육에 관한 사항(2시간), ▲안전기준 및 재해예방 실무에 관한(41시간), ▲그 밖에 안전관리자의 직무에 관한 사항(9시간)

2. 안전보건관리담당자 교육 시간

[별표 7] 안전보건관리담당자 교육내용 및 교육시간(산업안전보건법 제23조5관련)

- 교육시간 : 총 16시간

- 교육내용

- ▲안전보건관리담당자의 업무(10시간), ▲산업안전보건법 주요 내용(3시간), ▲재해사례 및 안전보건자료 활용방법(3시간)

3) 업무 및 운영 방식 검토

안전관리자의 업무가 사업주의 법적 준수를 위한 보좌 및 지도·조언이라는 점에 비해서, 현재 공동안전관리자는 현장 안전담당자 교육 및 역량강화를 통한 협력으로 안전보건관리체계 구축 컨설팅까지 단계적으로 이행하는 등 그 업무의 범위는 차이가 있다. 이는 공동안전관리 사업을 지속적으로 받기 보다는, 사업 진행 이후 사업주와 안전담당자의 역량을 향상시켜 현장 자기규율 예방체계를 갖도록 유도하기 위한 목적을 지니고 있다고 고려된다.

그러나 이런 단계적인 업무에 더해서 일관성 있고 지속적인 법적 준수에

대한 지도·조언 업무를 수행하는 것은 공동안전관리자의 목표뿐만 아니라 사업장의 안전관리라는 목적에서 필수적으로 보인다. 현재 공동안전관리자 사업에 대해서는 업무의 범위나 운영 방식 등이 명확히 제시되어 있지 않다. 안전관리전문기관처럼 월 2회와 같이 횡수라든가, 위험성평가 등 사업장의 안전활동을 위탁하는 등 업무범위가 지정될 필요가 있다. 특히, 안전담당자에 대한 교육과 협력은 단시간 내에 이루어지기 어려우며, 정기적이고 중장기적인 활동이 보장되어야 한다. 따라서 사업장 당 지도 횡수, 하루 당 지도 횡수, 업무 범위 및 내용 등이 결정되어야만 한다.

4) 운영비/근속조건 검토

정부에서는 운영비의 80% 수준인 250만원/월을 지원하고 있으며, 협단체의 추가적인 비용 책정에 따라 급여와 운영비가 달라질 수 있다. 현재 이 사업은 내년도까지 2년 한시적 사업으로 계획⁸⁾이 되어있다.

그러나, 공동안전관리자의 업무 상 추진비용에 대한 예산이 따로 책정되어 있지 않아 실질적인 급여소득은 적은 상태로 운영되고 있다. 공동안전관리자의 수준을 신입 수준으로 고려해 볼 때, 안전관리전문기관의 신입이 4천만원 이상으로 급여 계약을 맺고 있다는 점에서 상대적으로 부족한 급여라고 비교할 수 있다. 이와 같이 현재 시장에서 안전관리자의 고용 조건이 상향되고 있는 시점에서 현재의 급여조건과 근속조건은 높지 않은 상태이며, 이러다 보니 앞서 자격조건도 낮아지는 결과로 이루어지고 있다고 판단된다. 이를 보완하기 위해서는, ▲월 급여(운영비 포함) 이외에 사업장 당 수가를 책정하여 운영비를 보완하거나, ▲협단체의 위험성, 장소적 위험성에 따라 사업의 지원금을 달리 책정하는 방식을 들 수 있다.

8) 다만, 12월까지로 공동안전관리자 사업이 공고되어 있으며, 정부예산이 연간으로 이루어진다는 점에서 상황에 따라 변경될 수 있어, 고용기간이 안정적이라고 보기에는 어렵다.

※ 안전관리전문기관 2024년 기준 직급별 연봉

- 신규직원 연봉 4천만원에서 시작
- 대리급(2~3년차) 연봉 5천만원~
- 과장급 6천만원~

※ 안전관리전문기관 컨설팅 비용

- 50인 이상 및 100인 이상 사업장의 경우 1인당 6,300원을 원칙으로 하나 협상을 통해 5,500백원 정도로 하향 조정하는 경우도 있음
- 50인 미만 사업장의 경우 조금 더 낮게 책정함

* 위의 비교적 규모가 큰 안전관리전문기관을 조사한 내용이며, 규모가 작은 안전보건전문기관의 경우 좀 더 낮은 금액일 가능성이 높음

근속조건 역시 한시적인 사업에 대해 정부가 지속사업으로 전환한다면, 장기적으로는 협단체에서 계약 가능한 근속기간을 더하는 방식을 취할 필요가 있다. 이를 위해서는 제도적인 방안이 연계되어, 기존의 안전보건관리담당자나 안전관리전문기관 위탁제도와와의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 사업의 효과성으로 인해 제도적 장치 마련이나 전환이 가능하다면, 공동안전관리자 운영에 대한 지속가능성이 보장될 수 있다. 이는 협단체의 의견수렴을 바탕으로 장기간 사업으로 진행될 여력을 확인해 볼 필요가 있다.

5) 성과측정 및 책임 검토

공동안전관리자의 업무가 단계적으로 지정됨에도, 사업장의 산업재해율이나 공동안전관리자의 활동 내용 등과 관련한 사업의 성과측정 관련 사항이 제시되어 있지 않다. 이는 앞서 운영방식에 대한 기준이 미비하여 관련 성과지표를 만들어내지 못하는 것과도 연계될 수 있다. 따라서 안전관리전문기관을 대상으로 안전보건공단이 성과평가를 수행하는 기준을 벤치마킹하여, 개략적으로 공동안전관리자와 사업장을 동시에 평가할 수 있는 방안 마련이 요구된다. 이를 통해 공동안전관리자의 역량을 향상시킬 근거를 발견하고, 이를 보완할 수 있는 방안을 사업에 포함시켜야 한다.

또한, 성과측정에 따라 공동안전관리자가 담당하는 사업장의 재해 등에 대해 책임 등을 부여하여 안전관리를 충실히 수행하도록 관리하는 규정도 필요할 수 있다. 이는 앞서 언급한대로, 충분한 권한을 주었을 때 가능한 검토 사항이며, 중대재해 발생 시 성과가 우수한 공동안전관리자의 경우에는 그 사업장의 고의범 여부를 판단할 수 있는 주요 참고인의 책임을 부여할 수 있다. 반대로, 성과가 좋지 않은 공동안전관리자의 경우에는 사업장의 책임을 일부 분담하는 방식을 고려⁹⁾해볼 수 있다.

9) 앞서 언급한대로 안전관리자 등은 「산업안전보건법」 상 책임은 없어 공동안전관리자도 책임을 부여하지 않는 것이 원칙이나, 안전관리전문기관과 마찬가지로 아무런 책임이 주어지지 않아, 부실하게 위탁관리한 경우에는 업무상과 실치사상죄에 대한 적용 여부를 공동안전관리자뿐만 아니라 안전관리전문기관에게도 부여하는 방식을 검토하는 것을 의미한다.

IV. 공동안전관리자 사업 실태조사



IV. 공동안전관리자 사업 실태조사

1. 사업 현황

공동안전관리자 사업현황을 살펴보기 위하여, 정량적 기술통계(사용자단체, 협단체별 신청 건수, 공동안전관리자 신청 현황, 안전관리 사업장 수, 업종별 신청 건수, 신청단체의 공동안전관리자 자격, 인구통계(나이, 경력 등))를 분석하여 공동안전관리자 사업 활용 내용과 관리 대상을 확인하였다.

공동안전관리자 사업은 협단체의 신청으로 이루어지며, 안전보건공단의 관리로 운영되고 있다. 협단체는 상급단체¹⁰⁾ 위주로는 산업단지 및 경영단체, 업종별 중소기업 협단체 등이 포함되어 공동안전관리자 사업을 신청 및 운영하고 있으며, 독립적인 기타 협단체(바)들도 개별적으로 다수 공동안전관리자를 신청하였다.

〈표 IV-1〉을 살펴보면, 공동안전관리자 신청 협단체 및 공동안전관리자 신청 수는 (가), (나), (다) 협단체에서 각각 2개, 7개, 10개의 소속단체가 12명씩의 공동안전관리자를 신청하였으며, (라) 협단체는 44개의 협회가 67명, (마) 협단체는 7개의 지방단체가 18명을 신청하였다. 또한, 기타 협단체에서도 총 45개의 개별 협단체¹¹⁾가 총 282명을 신청하여 가장 많은 수를 운영하고 있음이 확인되었다.

단체별 신청규모를 살펴보면, 총 125개의 단체에서 공동안전관리자 1명을 신청한 단체가 66개 단체(52.8%)로 과반 이상이었으며, 2명을 신청한 단체가 23개 단체(20.8%)로, 1명에서 4명 사이로 공동안전관리를 신청한 단체가 109개(87.2%)로 적은 규모로 운영하는 추세를 볼 수 있다. 10명 이상의 다수

10) 여러 지역본부 또는 협회가 부속되어 있는 단체를 의미한다. 예를 들어, (라) 협단체에는 중소기업 협동조합 등의 협회가 회원사로 등록되어 있으며, (마) 협단체에는 지방 단체가 속해있다.

11) 단위 소속단체 기준으로 같은 협단체여도 지사, 지부로 구분되는 경우, 별도의 협회로 고려하였다.

의 공동안전관리자를 지역별로 여러 번 신청하는 단체도 확인되었다. 다만, 7월 기준으로 <표 IV-2>와 같이 협단체별 실제 채용규모를 살펴보면, 신청 대비 75%를 기록(403명 중 305명)하고 있다.

<표 IV-1> 협단체별 공동안전관리자 신청 규모

신청 공동안전 관리자 수		협단체명							합계
		1	2	3	4	5	6	10 이상	
가	신청단체 수	1						1	2
	공동안전 관리자 수	1						11	12
나	신청단체 수	4	2		1				7
	공동안전 관리자 수	4	4		4				12
다	신청단체 수	8	2						10
	공동안전 관리자 수	8	4						12
라	신청단체 수	30	10	2		1	1		44
	공동안전 관리자 수	30	20	6		5	6		67
마	신청단체 수	1	3	1	2				7
	공동안전 관리자 수	1	6	3	8				18
바 (기타)	신청단체 수	22	6	2	2			13	45
	공동안전 관리자 수	22	12	6	8			234	282
합계	신청단체 수	66	23	5	5	1	1	14	125
	공동안전 관리자 수	66	46	15	20	5	6	245	403

〈표 IV-2〉 협단체별 공동안전관리자 채용 규모(7월 기준)

고용 공동안전 관리자 수		협단체명									합계
		1	2	3	4	5	6	8	9	10 이상	
가	신청단체 수	1					1				2
	공동안전 관리자 수	1					6				7
나	신청단체 수	3	2	1							6
	공동안전 관리자 수	3	4	4							11
다	신청단체 수	5	1								6
	공동안전 관리자 수	5	2								7
라	신청단체 수	21	5	3			1				30
	공동안전 관리자 수	21	10	9			6				46
마	신청단체 수	1	2		2						5
	공동안전 관리자 수	1	4		8						13
바	신청단체 수	17	6	1	1	1		1	2	7	36
	공동안전 관리자 수	17	12	3	4	5		8	18	154	221
합계	신청단체 수	48	16	4	4	1	2	1	2	7	85
	공동안전 관리자 수	48	32	12	16	5	12	8	18	154	305

공동안전관리자의 운영 상황을 살펴보기 위해, 협단체별로 신청한 공동안전관리자와 협단체가 수행하기로 한 안전관리 사업장 수의 비율¹²⁾을 살펴보면 <표 IV-3>과 같으며, 125개 단체 중 1인 당 20개소 이하로 운영하는 단체가 96개로 대부분(76.8%)이었으나, 1인 당 20개소를 초과하는 사업장을 담당하게 계획한 단체도 29개(23.2%)나 확인되었다.

<표 IV-3> 협단체별 공동안전관리자 1인당 평균 담당 사업장 수

협단체명 \ 1인당 방문 사업장 수	1개 이상 10개 이하	11개 이상 20개 이하	21개 이상 30개 이하	30개 초과
가	0	2	0	0
나	1	4	1	1
다	3	7	0	0
라	14	17	9	10
마	3	4	0	0
바	9	32	5	3
합계	30	66	15	14

협단체가 채용한 공동안전관리자는 총 306명¹³⁾으로 현황(7월 기준)을 살펴보면 <표 IV-4>와 같으며, 성별은 남자가 284명으로 높은 비율(92.8%)을 가지고 있었으며, 60세 이상이 198명으로 대부분(64.7%)을 차지하고 있었다. 50세 이상으로까지 확대하면 246명으로 약 80% 이상이 퇴직자의 재취업의 형태로 공동안전관리자가 채용되고 있음을 확인할 수 있다. 자격요건은 안전실무경력 2년 이상(A)이 113명으로 가장 많고, 관리감독자 실무 경력 1년

12) 신청단체의 계획 측면을 강조하고자 채용자 수 규모가 아닌 신청자 수 규모로 검토하였다.

13) 앞의 채용자 수는 305명으로 집계되었으나, 앞의 신청단체 원자료와 현재 공동안전관리자 원자료가 수집 형식이 달라 신청단체와 공동안전관리자 정보를 매칭할 수 없어, 현재 공동안전관리자 원자료 기준인 306명을 기준으로 분석하였다.

이상(B)이 97명, 산업안전 관련 자격증(C) 보유자도 62명 순서로 많았다. 만약, 중복자격까지 포함한다면, 안전실무 경력자는 143명, 관리감독자 실무경력자는 118명, 산업안전 관련 자격증 보유자는 82명으로 확인되었다.

〈표 IV-4〉 공동안전관리자 인구통계

변수	속성	빈도 (N = 306)
성별	남	284
	여	22
연령대	20-29세	11
	30-39세	23
	40-49세	26
	50-59세	48
	60-69세	175
	70-79세	23
자격요건	안전실무 2년 이상(A)	113 (143)*
	관리감독자 실무 경력 1년 이상(B)	97 (118)*
	산업안전 관련 자격증 보유(C)	62 (82)*
	안전실무 2년 이상* 관리감독자 실무 경력 1년 이상	10
	안전실무 2년 이상* 산업안전 관련 자격증 보유	13
	관리감독자 실무 경력 1년 이상* 산업안전 관련 자격증 보유	4
	안전실무 2년 이상* 관리감독자 실무 경력 1년 이상* 산업안전 관련 자격증 보유	7

* 괄호는 자격요건을 복수 갖춘 경우를 포함한 수치. 예를 들어, 안전실무 경력 2년 이상만 갖춘 113명과 관리감독자 실무 경력 1년 이상 복수 요건자 10명, 산업안전 관련 자격증 보유 복수 요건자 13명, 모두 갖춘 보유자 7명을 합쳐 총 143명으로 산정

공동안전관리자의 연령대별 안전관리 역량을 살펴보면, <표 IV-5>와 같이 대부분의 연령대에서 안전실무 경력자가 가장 많았으나, 20대에서는 산업안전 관련 자격증 소지자가 9명(C: 8명, A*C: 1명)으로 분포(81.8%)가 가장 높았다. 60대에서도 관리감독자 실무경력자가 79명(B: 67명, A*B: 8명, B*C: 1명, A*B*C: 3명)으로 다른 연령대에 비해 관리감독자 비율이 높았다.

<표 IV-5> 공동안전관리자 연령별 자격요건

연령 \ 자격요건	안전실무 2년 이상 (A)	관리감독 자 실무 경력 1년 이상 (B)	산업안전 관련 자격증 보유 (C)	A*B	A*C	B*C	A*B*C
20-29세	1	1	8		1		
30-39세	14	5	3				1
40-49세	13	5	5				2
50-59세	21	16	11				
60-69세	52	67	32	8	10	1	3
70-79세	12	3	3	2	2	3	1
합	113	97	62	10	13	4	7

이와 같이 협단체별 신청과 공동안전관리자 채용 현황을 정리하면, 대부분 ▲각 단체마다 1명을 고용하였으며, ▲1인 당 20개소 이하의 사업장을 관리 감독하며, ▲60대의 ▲안전관리 실무경력자가 가장 많은 분포를 보였다. 이는 공동안전관리자 사업에 있어 그 대상과 운영주체의 역량을 조정하기 위한 기초자료로 활용할 필요가 있다.

2. 실태조사 계획

공동안전관리자의 사업현황을 살펴보기 위하여, ▲협단체, ▲협단체가 고용한 공동안전관리자, 그리고 ▲공동안전관리 사업을 신청한 사업장의 3개의 이해관계자를 대상으로 그룹인터뷰(FGI: Focused Group Interview)를 시행¹⁴⁾하였다. 인터뷰 대상은 앞의 사전조사를 통하여 공동안전관리자를 다수 신청한 사업장을 <표 IV-6>과 같이 선정하였다. 이 협단체들은 상급단체와 각 소속단체들을 포함하고 있으며, 대부분 직접 공동안전관리자를 고용하여 운영까지 하는 형태였다. 다만, E의 경우는 직접 공동안전관리자를 고용하는 형태가 아닌 소속된 회원 협회사들에게 관련 사업 정보를 제공하고, 사업지원비를 보조하는 형식으로 추진하고 있었다.

〈표 IV-6〉 인터뷰 대상 협단체 및 사업장 특징

인터뷰 협단체	고용 공동안전관리자 수 (인터뷰 수)	안전관리 사업장 수 (인터뷰 당시)
A	18명(3명)	27개소 (인터뷰 지사 기준)
B	6명(1명)	1명당 10개소 목표
C	9명	1명당 하루에 1개소 목표
D	6명(2명)	60~70개소
E	가입 협단체에 비용지원 역할 수행	

실태조사 내용은 공동안전관리자 사업이 시행초기라는 점에서 필요성, 기타 사업(컨설팅 사업, 안전보건공단 지원사업)과의 차이점, 사업의 운영 과정,

14) 경우에 따라 세 개의 이해관계자를 모두 모집하기 어렵고, 인터뷰 내용상 응답하기 어려운 상황을 고려하여 개별 면담도 병행하여 수행하였다.

공동안전관리자 자격 및 업무 적절성, 지속적인 시행을 위한 개선사항, 공동 안전관리자 전문인력교육 및 성과 등 사업의 필요성과 운영과정의 이슈를 발굴하기 위해 부록과 같이 수행하였다. 특히, 운영과정에 이슈에 있어서 보건 조치와 관련한 필요성을 조사하였다. FGI의 특성에 따라 인터뷰 답변을 기반으로 사업에 대한 의견을 더욱 심도 있게 수집하였으며, ▲협단체, ▲공동안전관리자, ▲신청 사업장의 사업 신청 및 운영 과정에 대한 현황, 만족도, 애로사항, 개선방향 등을 조사하였다.

3. 실태조사 결과

1) 협단체 의견수렴

협단체는 실제 공동안전관리자를 고용하여 현장의 사업장에 안전 컨설팅을 수행하는 주체이다. 사업의 실질적인 운영 방식과 비용 책정 등 전반에 대한 역할과 책임을 가진다는 점에서, 협단체의 사업 신청 및 운영 과정에서의 의견을 수렴한다.

(1) A 협단체

먼저, A 협단체에서는 공동안전관리자 사업에 대한 필요성에 동의하고, 사업의 운영방향을 수립한다면 효과적으로 사업장 안전관리를 시작할 수 있다는 의견이었다. 실제 사업장에서도 외부 안전관리에 대한 부담감이나 거부감을 줄일 수 있어, 소통과 관리가 가능하다는 입장이었다.

다만, 재정적, 운영적인 어려움을 다수 제시하였다. A 협단체는 재정 및 비용 관련하여 지자체와 연계하여 인건비를 지원받아 협단체의 재정적 부담(80% 정부 + 10% 지자체 + 10% 기업)을 줄이고 있으며, 회원사 대부분이 대기업으로 협단체 지원금 조성이 비교적 용이한 편이었다. 그럼에도 불구하고, 안전관리 활동(표지, 스티커, 인쇄물 등) 및 협단체 인력 운영(공동안전관리자 사업 관리)에 대한 비용은 여전히 부담이 되고 있다는 입장이다.

또한, 운영부분에 있어서는 적정 공동안전관리자를 섭외·고용하기 어렵고, 다양한 현장의 맞춤형 컨설팅이 어려운 한계를 나타냈다. 자체적으로 운영 매뉴얼이나 위험성평가 지침을 가지고 있으나, 보다 유용한 사업 운영 매뉴얼이 필요하다는 입장이었다. 공동안전관리자의 역량 향상을 위해서, 경력이 많은 퇴직자 위주의 공동안전관리자를 멘토로 하여 2인1조 작업을 운영하고 있는 점도 전문성은 향상시킬 수 있으나, 1인 작업보다는 일정 관리에는 어려운 부

분으로 작용하고 있다. 이에 따라, 현장 경력 위주로 공동안전관리자의 자격을 높여, 현장에 즉시 투입될 수 있도록 자격 기준을 변화시켜야 하는 점을 강조하였다. 또한, 협단체도 안전관리 시 지도, 조언 사항이나 운영 방식을 이해해야 하나, 실질적으로 전문성이 부족하다는 입장도 나타냈다.

관심이나 홍보 부분에서도 안전담당자보다도 사업주의 관심이 부족한 현상이 나타나고, 기업과 산업단지에 공동안전관리자 사업의 인지도가 낮아 홍보가 필요하다는 의견도 제시하였다. 유사 지원사업과의 관계에서 공동안전관리자 사업의 목표를 사업장에 명확히 알릴 필요성도 언급하였다.

(2) B 협단체

B 협단체는 지역마다 공동안전관리자를 고용하여 운영 중에 있으며, 각 산업단지마다 밀집되어있는 소규모 사업장에 안전관리의 필요성을 인식시키는데 사업이 긍정적 영향을 준다는 부분을 강조하였다. 보다 실효적인 사업으로 지속하기 위해서는 다부처 사업으로 재정을 확대하고, 신청 및 고용 채널도 고용노동부나 안전보건공단 외에 각 부처에서도 관심을 기울일 필요성을 제안하였다. 산업단지에는 특히 다른 안전보건공단 등의 지원사업을 신청받은 기업들이 많아 신청기업 모집이 어렵다는 입장도 있었다.

채용된 공동안전관리자는 퇴직자 위주로 업체에서 월별 일부 금액을 보조받아 운영하고 있다. 마찬가지로 인건비 부족에 따른 고경력자를 고용하기 어렵고, 인건비 외 운영 및 영업비용이 협단체에 계속 부담되고 있는 실정이었다. 무엇보다 B 협단체 스스로 안전관리 사업이 처음이고, 관련 전문성이 부족하다보니 자체적인 교육·훈련이나 감사·감독이 어렵다는 점에서 공동안전관리자 제도가 제대로 운영되는지를 파악하기 힘들다는 의견을 나타냈다. 따라서 성과평가의 기준을 마련하고 개선할 수 있는 토대가 구축되어야 할 필요성을 제안하였다. 우수성과 협단체에 인센티브를 줄 수 있는 유인 전략 도입은 공동안전관리자의 사업확대를 위해 필요하다고 강조하였다.

산업단지와의 협력 관계에서 지속적으로 운영해나가면 안전관리의 효과성

을 높일 수 있을 것이라 고려되나, 현실적으로 인건비 확대 및 운영비 보조가 이루어질 필요성이 있다고 제안하였다. 그런 점에서 산업단지별로 위험성을 고려하여 안전관리자 필수적인 산업단지는 전문인력 고용을 위해 인건비를 확대하는 방안이 현실적이라는 의견이었다.

(3) C 협단체

C 협단체 분야에서 공동안전관리는, 원청에서 협회와 수급사에 요구하고 있어, 수급업체가 자발적으로 신청하고 있는 상황이다. 현재 업계로 봤을 때, 원하청 또는 공급망 구조에서 공동안전관리의 실효성은 높다고 보이며, 더 확대할 가능성이 보이는 분야라고 평가하고 있었다. C 협단체에서는 자체적으로 사업확대도 고려 중에 있는 상태였다. 이는 대중소기업 관계나 공급망 관계가 있는 업종에서는 공동안전관리를 수행할 여력과 환경이 충분한 상황임을 보여주고 있다.

C 협단체에서는 현장 경험자 위주로 은퇴한 경력자를 고용하여, 인건비도 정부가 책정한 기준보다 높게 책정하고 있었다. 그러나 관리감독자 기준을 명확히 설정하는 것이 요구되며, 작업반장 등의 직책 위주의 승인과 그 관리감독자 기준을 상향하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 현장 관리라는 입장에서 안전관리자 자격증 소유자보다는 경험 우대 조건을 상향시키는게 질적 개선에 용이하다고 판단된다는 입장도 있었다.

또한, C 협단체 역시, 협단체에서 사업을 운영할 지원비가 필요하다는 입장이었으며, 이는 공동안전관리자 사업이 결과적으로 협단체의 안전역량을 향상시켜야 한다는 점에서 필수적으로 개선되어야 한다는 점을 강조하였다. C 협단체에서는 사업관리 인력으로 2명이며, 공동안전관리자의 업무감독과 지원자료 제공 등 부가적인 업무를 수행하고 있었다.

운영에 있어서는 현장 패트rollers를 중심으로 안전담당자와의 소통과 컨설팅을 수행 중이나, 협단체 입장에서 그 공동안전관리 활동의 성과확인이나 관리권한이 없는 상태는 제도적 보완이 필요하다고 제시하였다. 이를 위해 협단체의

사업 운영 직원에게도 공동안전관리자 안전보건교육 이수 절차를 두어야 한다는 입장이었다. 이는 공동안전관리자를 관리감독하려고 해도, 업무내용과 범위를 협회에서 알지 못하는 문제점을 해결하고, 협단체 안전관리 역량을 향상시키기 위해서 차년도 사업에는 반영하기를 기대하였다.

(4) D 협단체

D 협단체에서는 공동안전관리자 사업의 목적과 필요성에 대해 동의하고 있으며, 특히, 현장에서는 공동안전관리자의 방문이 시작되면서 사업장에 안전담당자를 배치하기 시작하였고, 이를 통해 안전관리의 첫 단계를 달성한 것으로 판단하고 있었다. 공동안전관리자는 지역별로 담당 구역이 나누어져 있으며, 기본적으로 “사무실출근 - 현장 - 사무실정리 - 퇴근”의 형태로 운영된다. 방문회사 규모에 따라 2인1조 또는 단독으로 관리하고 있다.

현재 D 협단체 대상 지역에는 회원사 특성상 큰 업체가 많다 보니 이미 안전관리자를 갖추고 있는 업체가 많으며, 50인 미만 사업장에서도 안전관리자를 갖춘 사업장이 다수 있다는 점에서 실질적 수요를 찾기가 쉽지 않았다. 찾아가는 설명회도 진행했으나 시간소요 등으로 오래 지속되지는 못하고, 추후 설문지로 신청업체에 수요조사를 실시하였다. 그럼에도 불구하고 500개소나 되는 회원사 중에서 자발적으로 사업을 신청하는 기업이 많이 없어, 사업주 관심이 부족한 측면을 아쉬운 부분으로 지목하였다. 전화, 팩스, 홈페이지, 배너, 블로그, 설명회(5~6회)를 거쳐도 신청개소가 많지 않은 어려움을 나타냈다. 이에 따라 실질적인 대상을 사전조사하여 사업을 수행할 필요성을 나타냈다. 위험성평가 또는 안전보건공단 사업에 참여했던 기업에 추가적인 인센티브(지원비 비율 확대)나 우선지원 혜택을 제시해야 소규모 사업장의 관심도가 높아질 것이라 제안하였다.

운영비 역시 지원예산(출장비 등 경비, 주관기관의 운영비)이 책정되어 있지 않아, 사업을 운영하는데 어려움이 있다는 입장이었다. 또한, 사업 운영을 전담하거나 부가적인 업무라면 담당자 수당을 주도록 해야 협단체에서도 사

업 확대를 할 유인책이 될 것이라 제시하였다. 공동안전관리자 인건비에 있어서도 전액 지원으로 자부담금을 없애고, 퇴직금 부분에 대한 부분을 해결해야 하며, 젊은 신규인력이 연속성을 지니도록 사업의 지속성이 보장될 필요성을 강조하였다. 특히, 자격기준 역시 현장 경력있는 자격증 소지자를 고용할 수 있도록 현실적인 지원규모를 설정해야 한다고 의견을 제안하였다.

(5) E 협단체

E 협단체는 협회를 회원사로 하는 상급단체로서, 소속 회원 협단체에 공동안전관리자 사업에 대한 홍보와 필요성을 공고하고 교육하는 역할을 수행하고 있다. 또한, 재원지정에 있어서도 보조금을 활용하여 소속 협단체에 일부 지원하는 형태를 운영하고 있다. 공동안전관리자 사업에 대한 취지와 목적은 지속화 될 필요가 있으나, 현실적으로 고용된 공동안전관리자의 역량이 소규모 사업장의 안전관리 수준을 향상시킬 정도일지 성과를 검토해야 하며, 그에 맞춰 지원의 규모와 범위를 확대할 필요를 제시하였다.

(6) 협단체 주요 의견

협단체는 대체적으로 공동안전관리자 사업의 필요성은 동감하나, 협단체에서 공동안전관리자를 고용하고 운영할 수 있는 여건 마련을 위해 재정적 지원과 교육·훈련 지원이 더 필요하다는 의견이 다수 있었다. 또한, 협단체의 특징에 따라서 사업 방식을 유형화하여 재정적·운영적 지원방식을 달리하는 방안도 아래와 같이 도출할 수 있었다.

- ▲ 지자체 지원(A 협단체) : 재정지원의 일부를 지자체에서 받아 인건비를 충당하고, 지자체 사업장의 안전관리를 협력하여 관리하는 방안
- ▲ 산업단지 지원(B 협단체, D 협단체) : 산업단지에서 안전관리자를 고용하지 못해 안전관리가 필요한 사업장을 도출하고, 산업단지별 위험성에 따라 재정지원과 운영방식을 달리하는 방안

- ▲ 대기업 지원(A 협단체, B 협단체) : 대기업은 원청 또는 고객사일 가능성이 높다는 점에서, 원하청 관계(석유화학, 철강 분야) 또는 공급망 관계(반도체, 자동차 분야)의 대중소기업 업무계약 관계에서 대기업의 공동안전관리자 사업을 활성화하는 방안

2) 공동안전관리자 의견수렴

공동안전관리자는 협단체별로 고용하고 그 운영방식이 차이가 있으나, 사업의 적합성 여부보다는 협단체의 운영방식의 개선과 벤치마킹할 요소를 찾기 위해 의견을 수렴하였다.

먼저, 인터뷰한 공동안전관리자는 대부분 퇴직자 또는 자격증을 소지한 신규 직원인 경우가 대부분이었다. 퇴직자는 업무특성에 따라 인건비가 상향되어야 할 필요성을 강조하였으나 신규직원의 경우에는 적정선으로 만족하는 입장도 다수 확인되었다. 사업장의 지도 및 컨설팅 방식에 있어서는 협단체의 매뉴얼을 위주로 하되, 현장에 따라 맞춤형 컨설팅을 수행하는 방식을 대부분 협단체의 공동안전관리 방식으로 수행하고 있었다. 고경력자를 위주로 2인1조로 구성하여 사업장을 컨설팅하는 협단체 또는 위험성에 따라 투입 인력을 달리하는 협단체도 확인되었다. 컨설팅 이후 실적은 K2B 시스템에 입력하여 전산으로 관리하도록 사업이 운영되고 있었다.

사업장 방문 당 안전담당자는 대략 1시간에서 2시간, 현장의 지도 및 컨설팅 시간은 30분에서 2시간 정도이나, 공동안전관리자 또는 사업장마다 안전관리의 수준 차이가 있을 것으로 예상하였다. 안전담당자에 대해서는 관리감독자 또는 관리부서 담당자가 대부분인데, 연락 및 소통이 어려워 업무방문을 하기에 어려움이 있다는 의견과 안전과 관련한 법적 사항을 모두 확인하기에는, 관리감독자와 관리부서의 겸직 특성으로 인해 한계가 존재한다는 점이 현장에서 언급되었다. 안전담당자의 안전보건교육도 선행될 필요성을 제시하였다.

애로사항으로는 유사한 업종이라도 제품 특성에 따라 위험성이 다르며, 이에 따라 관련 안전조치나 지도 방식도 달라져야 하지만, 현실적으로 이를 모두 관리하기가 어렵다는 점과 실질적인 안전조치까지 공동안전관리자가 수행하기 어려운 점을 제시하였다. 업무계획 상 1인당 담당업체가 15~20개소이나 기업의 업무약속을 잡기 어려운 부분이나 방문 주기(한 달에 1~2회) 상 1인당 10~15개소로 관리하는 것이 적합해 보인다는 입장이었다. 즉, 현재 사

업에서는 1회 이상으로 규정되어 있으나 실질적인 안전관리를 위해서는 2회 정도가 적당하며, 그 만큼 관리개소를 줄이는 것이 실효적으로 보고 있었다. 지역적 범위가 정해져 있지 않고, 이동 동선이 복잡한 것도 실제 방문개소나 횡수를 확대하기 어려운 한계점으로 제안하였다. 적어도 협단체에서 신청사 업장을 장소적 또는 거리적으로 집단화하여 공동안전관리자에게 특정 집단을 담당하도록 하면서, 업무의 효율성을 높이는 방안도 제시하였다.

3) 신청 사업주 및 안전담당자 의견수렴

기업의 안전담당자는 공동안전관리자 사업을 통해 업무의 내용과 담당자 지정에 따른 사업장 인식 효과 등에 따라 지속되기를 바라는 의견이 확인되었다. 신청계기는 사업주의 자발적인 참여나 협단체의 설문을 통해 신청하는 경우였으며, 대부분 중대재해처벌법에 대비하고자 하는 목적이었다.

공동안전관리를 통해 현장의 유해·위험요인을 상세하게 짚어주고, 관련 개선대책에 대한 조언을 해주는 부분이 도움되었다는 의견이 많았으며, 사업장 자체에서도 주기적인 방문을 통한 안전관리가 이루어지고 있다는 부분을 인식하는 효과가 있었다고 응답하였다. 실제로 안전관리전문기관에 외부위탁을 맡긴 경험과 비교하면, 공동안전관리자가 공동체적인 공감대 형성에 유의했으며, 개선을 할 수 있는 부분과 어려운 부분을 나누어서 우선순위를 결정해주는 부분이 효과적이었다.

그러나 직접적인 개선책은 여전히 현장 안전담당자의 역할로 두고 있다는 점에서, 개선조치의 방향이나 방법을 공동안전관리자가 직접 수행해주었으면 하는 의견도 수렴되었다. 또한, 안전담당자로서 지도 및 컨설팅을 받으며 안전관리에 대한 업무시간을 보다 확대하고 전담으로 하고 싶음에도, 현재 사업장 현황으로는 겸직할 수밖에 없고, 안전관리 시간도 짧다는 점에서 사업에서 이 부분을 보장해주는 방법을 제안하기를 바라고 있었다.

외부 안전관리 지원으로 유관 협단체가 현장에 오는 경우는 처음이기 때문에, 우호적인 환경에서 관련된 지원사업이 계속 추진되기를 바라고, 단순한 외부위탁이나 점검 형태보다는 공동안전관리 형태로 안전관리자뿐만 아니라 설비지원, 컨설팅지원 등의 단계적인 지원 필요성도 제안하였다.

4. 전문가 의견수렴

노사 및 전문가 의견수렴을 통해 공동안전관리자 사업에 대한 의견을 수렴¹⁵⁾한 결과, 현행 사업에 대한 ▲지원금 확대, ▲자격조건 강화가 필요하다고 제시하였다. 노동계에서는 과거 공공안전관리자 사업의 형태로 안전관리자를 공공에서 고용하여 고용안전성을 높여 지속적 사업으로 구성하고, 전문능력을 바탕으로 소규모 사업장을 순회점검하여 유해위험요인 확인과 개선조치, 체계 구축 등의 전반적 활동을 지원하는 사업 체계를 제안하였다. 현재 120억원의 예산에서 안전관리자의 고용 수는 줄이더라도, 시범사업으로 고위험 지역 및 사업장을 중심으로 공공안전관리를 수행하는 것도 하나의 방안으로 제안하였다.

경영계에서도 공동안전관리 사업의 핵심은 사업장의 안전관리를 초기에 강화하자는 입장으로 공공에서 고용하지는 않더라도, 현실적인 인건비와 운영비를 책정하여 전문가를 고용해 현장의 안전관리를 강화할 수 있도록 유도하는 사업 모형을 제안하였다. 협단체에게 그 역할과 책임을 부여하는 것은 자기규율 체계구축에 적합하나 초기 안착을 위해서는 정부 지원을 확대하는 것이 필요하다는 의견을 제안하였다.

마지막으로 전문가 의견으로는 공동안전관리자가 필요한 소규모 사업장을 먼저 선정하고 그 특성을 살핀 후에, 적합한 전문역량을 지닌 안전관리자로 하여금 사업장 안전 지도 및 컨설팅을 수행하는 것이 필요하다고 제안하였다. 특히, 다른 산재예방지원사업과는 다르게, 안전관리는 지속성이 중요하다는 점에서, 공공기관이나 협단체는 정부 재원을 활용하여 초기 안착을 지원한 뒤, 자발적인 관리 체계가 구축될 수 있도록 중장기적으로 지원하고, 성과 체계를 확보하는 방안을 고려해야 한다고 강조하였다.

15) 공동안전관리자 제도에 대해서는 노동계 단체와 경영계 단체 모두 현장에서 확인된 바 없으며, 실질적인 제도적 장치가 아니라는 점에서 특별한 의견을 제시하지 않았다.

V. 공동안전관리자 제도 및 사업 개선방안



V. 공동안전관리자 제도 및 사업 개선방안

1. 공동안전관리자 제도 개선방안

「중대재해처벌 등에 관한 법률」이 시행되면서 사업장을 묶어 사업으로 보아 상시 근로자 수를 합산하고, 50인 미만 사업장까지 전체 관리해야 하는 경영책임자의 역할이 강화되고 있다. 그럼에도, 현행 공동안전관리자 조항은 50인 이상 사업장이 다수 있을 경우에도 1명이 겸직으로 공동수행할 수 있는 조건이라는 점에서 실질적인 현장 안전관리를 위해 운영 방식의 검토가 필요하다. 따라서 현재 거리, 위험성, 겸직, 규모를 기준으로 공동안전관리의 적정성을 살펴보고, 선임기준과 운영방식을 차등화 하여 규제할 수 있는 방안을 고려해야 한다.

① 거리 및 장소에 대한 공동안전관리 제도 개선방안

현행 「산업안전보건법」의 공동안전관리제도는 같은 시·군·구 지역에 소재하거나 사업장 간의 경계를 기준으로 15킬로미터 이내에 소재하는 경우로 제한하고 있으나, 자치구들의 규모가 지역마다 다르며, 15킬로미터가 직선거리를 의미하는지 그 산정 기준을 명시하고 있지 못하다. 현재 사업장 간 경계기준은 최단거리로 해석하고 있으나, 이를 명확하게 명시할 필요가 있다

② 겸직에 대한 공동안전관리 제도 개선방안

50인 이상 300인 미만의 안전관리자는 겸직이 가능하도록 되어 있는 가운데, 공동안전관리라는 추가적인 업무부과에도 전담 전환여부를 두고 있지 않다. 따라서 공동안전관리자의 경우에는 전담으로만 두어야 한다는 단서조항이 필요하며, 사업장들의 안전관리만을 담당토록 하여 역할을 수행할 수 있는 충분한 시간을 보장해야만 한다.

③ 다른 사업주와의 공동안전관리자 제도 폐지 방안

기특법은 다른 사업주와의 운영방식을 추가적인 기특법의 위임규정으로 두거나 실효성 측면에서 폐지하는 것이 적합하며, 현행 공동안전관리자 사업처럼 대행업체를 따로 두어 다른 사업주 간 비용을 분담하여 추진하는 방식이 적합해 보인다.

2. 공동안전관리자 사업 개선방안

1) 공동안전관리자 사업 개선 기준

실태조사 결과를 복기하면, 공동안전관리를 받는 사업장에서는 기업이 속한 협단체에서 안전관리를 지도하고 컨설팅함에 따라 만족도와 효과가 높다는 응답이 있었다. 또한, 현장 업무 이해도가 높아 안전과 관련해서 상의하여 대화 및 토의가 가능하다는 점도 장점으로 언급하였다. 일부 사업장에서 컨설팅 사업과 큰 차이가 없다는 의견도 있었으나, 협단체와 사업장의 협력체계 구축에 대한 근본 방향은 동의하는 의견이 많았다. 이는 지속적인 관계 수립이 가능한 사업 모형을 나타내며, 정부와 협단체가 적정 지원횟수와 규모를 결정하고, 공동안전관리자의 대상과 수준, 운영 방안을 정해 효과적으로 개선할 수 있도록 그 기준과 방향을 제시해야 할 것이다.

본 연구에서는 실태조사와 관련 유사 제도 및 산업재해예방 사업을 비교하여 공동안전관리자 사업의 ① 대상, ② 자격, ③ 교육, ④ 운영횟수, ⑤ 업무범위, ⑥ 운영비용 및 ⑦ 성과측정 관점에서 기준을 <표 V-1>과 같이 정리할 수 있다.

〈표 V-1〉 공동안전관리자 사업 개선방향

조건	현행	개선방향	참고사항
대상	<ul style="list-style-type: none"> • 쉐 업종(제조업종 위주) • 상시 근로자 50인 미만 	<ul style="list-style-type: none"> • 3년간 평균 매출액 120억 미만 조건 추가 • 업종 위험성에 따른 차등 지원 • 사업유형 다양화 <예시> <ul style="list-style-type: none"> - 산업단지 협력 유형 - 대중소기업 협력 유형 - 지자체 협력 유형 - 기타 협력 유형 	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업기본법 상 소기업 기준 정의 참고 • 대중소기업 상생 협력 • 지자체 안전관리 조례

자격	<ul style="list-style-type: none"> • 안전 실무경력 2년 이상 • 관리감독자 실무 경력 1년 이상 • 안전관리자 선임 가능 자격증 • * 40시간 교육 이수 필수 	<ul style="list-style-type: none"> • 공학 출신 학력 추가 • 경력 기준 상향 • 작업반장 등 현장의 직위 위주로 관리감독자 정의 • 안전보건관리담당자 경력 • 보건관리자 경력 • 교육 이수 시간 증가 <ul style="list-style-type: none"> - 경영 및 안전진단 등 컨설팅 교육 추가 • 2인1조 작업 권고 	<ul style="list-style-type: none"> • 공업계 고등학교 이상 관리감독자 경력 5년 이상 자격([별표4] 7호) • 비건설업 안전경력 및 교육 기반 안전관리자 자격([별표4] 7호의2) • 안전관리전문기관 자격
교육	<ul style="list-style-type: none"> • 40시간 교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 중심의 업종별 교육 커리큘럼 재구성 • 모의시행 등 훈련 교육 실시 • 신청 협단체도 사업교육 이수 	<ul style="list-style-type: none"> • 업종별 위험성평가
운영횟수	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 당 운영횟수 : 최소 월 1회 이상 • 하루당 운영 횟수: 현재 없음 * 공고에는 규정 없음 • 1인 당 사업장 수 : 현재 없음 * 공고에는 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 최소 월 2회 이상 사업장 방문 <ul style="list-style-type: none"> - 사업 초기에는 월 2회, 중기부터 월 1회 등으로 조정 • 하루에 최대 2개소 이내로 사업장 방문 • 1인 당 20개 이내의 사업장 할당 권고 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리전문기관 운영 방식 • 안전관리전문기관은 하루 2~4개소 방문
업무범위	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 현장점검 • 안전관리담당자 교육 • 안전관리체계 구축 컨설팅 	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 범위 외 내용에 대한 지침 마련 • 사업장 배포용 자료 마련 • e.g. 현장점검 사항, 교육 횟수 및 내용 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리전문기관은 위험성평가 위주 수행 • 교육은 업무 범위 아님
운영비용	<ul style="list-style-type: none"> • 운영비의 80% 수준인 월 250만원 재정지원 • 급여와 운영비의 구체적인 비율 구분 없음 • 협단체 운영비 지원 별도 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 재해특성 및 위험성에 따라 급여 차등화 • 추가 사업장 당 수가 책정 • 선금급 확대 • 안전 소모품에 대한 비용 지원 • 초과횟수에 따른 교통비 지급 • 협단체 운영 비용 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리전문기관 급여
성과측정	<ul style="list-style-type: none"> • 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 협단체, 안전관리자 능력 평가 • 성과 기반 사업 인센티브 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전관리전문기관 평가

기타		<ul style="list-style-type: none"> • 책임과 권한 부여 방안 <ul style="list-style-type: none"> - 사고발생 시 공동안전관리자의 기록 중요성 강화 • 다른 안전보건공단 사업과의 관계 조정 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기술지원 사업, 안전보건관리체계 구축 사업 등 既 혜택자에 대한 사업 인센티브 설명 부족 • 협단체 및 사업장 홍보 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전보건공단 산재예방 지원사업
----	--	--	--

(1) 대상 관련 개선 기준

먼저, 대상에 있어서 현재 50인 미만에 대한 사업장에 모두 일괄적으로 적용하던 방식에 대해서, 안전보건공단의 안전동행사업처럼 재정여력이 부족한 소기업을 지원한다는 점에서 중소기업기본법 상 소기업을 추가할 수 있다¹⁶⁾. 또한, 사업장의 위험성 특징에 따라 차등지원 할 요소도 있으며, 그 사업특징에 따라서도 대상을 유형화할 수 있다. 인터뷰 결과를 살펴보면, 현재 공동안전관리자를 신청한 50인 미만 사업장의 특징과 협단체의 운영방식을 고려하여, ▲산업단지 협력 유형, ▲대중소기업 협력 유형, ▲지방자치단체(이하 지자체) 협력 유형으로 구분할 수 있다. 즉, 공동안전관리자 사업을 대상과 목적에 따라 확장 내지 차별화 할 필요성을 볼 수 있다. 이는 현재 ▲타부처 사업(산업통상자원부 산업단지공단), ▲안전보건공단 사업 및 안전문화추진단(고용노동부), ▲산업안전보건법령(제4조의2(지방자치단체의 책무), 제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등))에 따라 연계된다는 점¹⁷⁾에서 공동안전관리자 사업도 각 유형에 따라 추진 및 확산방식을 고려해야 한다.

16) 근로자 수와 매출액 간의 유의한 관계가 있을 수 있으나 사업 간 일관성을 고려할 필요가 있다.

17) 제4조의2(지방자치단체의 책무) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다. ② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. ③ 제1항에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다.

먼저, 산업단지 협력유형은 업종별 특징이 유사하고 이에 따라 재해유형과 예방대책이 유사한 산업단지를 중심으로 공동안전관리자 사업을 특성화하는 방향(B 협단체 인터뷰)이다. 실제 지방 공동안전관리자 사업을 신청한 E 협단체의 소속 회원협회들은 대부분 국가산단이나 지방산단의 사업자를 회원사로 하여 관리하고 있다는 점에서 산업단지 중심의 사업재편이 산재예방에 효과적으로 적용될 수 있다.

다음으로 대중소기업 협력 유형은 공급망이 강한 산업(C 협단체 인터뷰)처럼 대기업(모기업)¹⁸⁾이 공급 단계별로 다양한 중소 공급사들을 협력업체로 네트워크를 이룰 경우 실효적이다. 시장 고객사인 대기업이 협력업체를 위해 안전보건관리비용을 공동안전관리비 신청 및 운영에 지원하는 방식으로, 대중소기업 관계가 강한 산업 또는 공급망을 중심으로 사업을 확대 및 강화하는 방안을 고려할 수 있다.

마지막으로 지자체 협력 유형으로, 지자체의 경제를 지탱하는 수많은 소규모 사업장을 대상으로, 공동안전관리자 사업에 필요한 인력과 비용 지원을 지자체가 공동으로 수행하는 방식(A 협단체)이다. 앞서 살펴보았듯이, 부산시와 A 협단체는 서로 협의를 통해 협회가 감당해야 할 20%의 운영비에서 10%를 부산시가 제공하는 모형을 개발하였다. 이 모형은 추후 울산과 경남 분야로도 확장될 만큼 지역적으로도 관심을 가지고 있으며, 추후 정부의 공동안전관리자 사업을 지자체와 매칭하는 형태로 발전할 수도 있다. 또한, 지자체가 공동안전관리자 모형을 차용하여 직접 지자체 자원을 이용해 수행하는 방식도 고려해볼 수 있다.

인터뷰를 통해 도출된 결과는 아니나 사회적 책임 입장에서 ▲공공기관에 지역 기업을 위한 자체적인 공동안전관리 협력 사업을 추진하는 방안도 고려해볼 수 있다. 공공기관 안전활동 수준 평가 및 안전 등급제에서 안전문화 확산에 대한 성과로 살펴볼 수도 있을 것이다. 또한, ▲가맹본부 협력 유형의

18) 공급망 상에서 시장 방향의 하류(downstream)에 있는 완제품을 생산하는 고객사가 대기업인 경우가 많으며, 이 대기업에 협력 또는 조달납품하는 상류(upstream)의 기업(공급사)은 중소규모인 경우가 많다. 이에 대해, 현재 대중소기업 상생협력을 시행 중이며, 안전보건공단 사업에서는 대기업을 모기업이라 칭하기도 한다.

경우, 위험도는 상대적으로 낮으나, 지역적으로 산재되어 있는 사업장에 대하여 공동안전관리자 제도가 효과적일 수 있다.

(2) 자격 관련 개선 기준

현재 안전실무경력 2년 이상, 관리감독자 경력 1년 이상은 경력에 있어 안전관리를 주도하기에는 어려움이 있다. 안전실무에 있어서는 적어도 「산업안전보건법」에서 정하고 있는 안전보건관리담당자 경력을 포함하여, 안전보건관리담당자를 양성화할 필요가 있다. 또한, 공동안전관리자의 역할을 안전보건관리담당자와의 교류와 교육, 연계에 초점을 맞춘다는 점에서 보건도 같이 담당하는 것이 효과적이라는 의견도 있었다. 이를 위해 공동안전관리자 자격을 보건까지 확대하고, 현장 사업장 검토 및 교육에 있어서도 화학물질, 건강관리, 작업환경측정까지 포함하는 것을 검토할 필요가 있다.

자격 획득을 위한 교육 시간에 있어서 현장 안전조치의 지도와 관련 법규 사항에 대한 관리를 위해서는 40시간 교육 역시 안전조치와 컨설팅이 병행하기 위해, 경영 및 안전진단과 관련한 교육이 필요하다는 의견이 있었다. 경력이나 교육 없이 현장에서 직접 투입되어 작업하기는 이론적이나 실무적으로 쉽지 않다. 따라서 안전 관계 교육 이외에 경영 및 안전진단과 관련한 실무 컨설팅 교육의 포함도 고려해볼 수 있다.

일부 협단체에서는 이와 같은 경력의 부족함을 극복하기 위해서 현장 경력이 많은 작업반장, 조장의 관리감독자를 선임하거나 고경력 공동안전관리자와 신규 공동안전관리자를 함께 2인 1조로 두어 업무 전문성과 적응성을 높이는 활동을 수행하고 있다. 이와 같은 우수사례를 바탕으로 자격 조건에 따라 운영 방향을 차별화할 수 있도록 권고하는 방안도 필요하다.

(3) 교육 관련 개선 기준

공동안전관리자 교육은 40시간 교육을 받고 있으나, 소규모 사업장의 업종

별 맞춤형 과정이 적어 현장에 관리를 나갔을 때 교육과 다른 어려움이 있었다는 의견이 있었다. 따라서 직접 관리를 나갈 사업장의 업종 위주로 맞춤형 교육과 실제 관리, 지도 과정에서의 모의시행 등 실전 훈련이 병행될 필요가 있다. 업종별 맞춤을 위해서라도 앞서 언급한 산업단지, 대중소기업, 지자체의 역할이 요구될 수 있다.

무엇보다도 일부 협단체에서는 공동안전관리자 사업의 근본적인 목적이 협단체에 안전관리 전문성 및 역량을 향상시켜 소속 단체 또는 기업의 중대재해를 예방하는 목적을 지닌다는 점에서, 협단체 운영 관리자에게도 교육을 시행하는 것을 제안하였다. 이는 그 근본목적의 취지에 적절하며, 안전관리 교육을 통해 업무의 내용을 습득해야지만 공동안전관리자의 업무 적절성을 확인하고, 추후 자체 사업으로 진행할 경우에도 독립적으로 수행할 수 있는 여건을 마련할 수 있을 것이다.

(4) 운영횟수 관련 개선 기준

사업공고에서 한 달에 최소 1회 사업장을 방문·운영하도록 공지되어 있으나, 안전관리 효과성에 있어 초기에는 최소 2회로 집중관리하고 이후 적절한 수준에서 횟수를 조정하는 것이 필요하다. 50인 이상 사업장의 안전관리전문기관 위탁은 월 2회가 필수적으로 50인 미만이라도 이에 준하는 운영 방식을 고려해봐야 한다. 또한, 하루 당 운영횟수 역시 공고 및 규정에는 제안되어 있지 않아 협단체에서 일정관리에 대한 지침 및 가이드가 표준화되기 어렵다. 무엇보다 앞서 통계에서 1인 당 평균 방문 사업장이 20개소가 넘어가는 등 한 달에 소화하기 힘든 규모는 사업에서 제한 권고를 하는 것이 필요하다.

(5) 업무범위 관련 개선 기준

현재 공동안전관리자의 업무가 공고 상 ▲사업장 현장점검, ▲안전관리담

당자 교육, ▲안전관리체계 구축 컨설팅으로 단계적으로 구성되어 있으나, 위험성평가 지도, 사업장 안전보건교육 등 소규모 사업장에 관계된 산업안전보건법령 사항의 업무범위는 보장되어 있지 못하다. 이를 협단체에서 자율적으로 추가적 사업방안으로 활용할 수도 있으나 안전관리자 또는 안전보건관리담당자가 수행해야할 기본 역할을 반영하는 것을 검토해보아야 한다.

(6) 운영비용 관련 개선 기준

앞의 모든 개선 기준의 제약조건이 공동안전관리자 사업의 운영비 수준에 있다는 점에서, 사업의 유형, 자격 수준, 운영 횟수 등에 따라 급여 및 운영비의 고려가 필요하다. 현재, C 협단체와 같은 경우, 업종의 위험성에 따라 급여 조건이 상대적으로 높으며, B 협단체에서도 산업단지의 특성과 위험성에 따라 급여 조건을 차등화하는 것을 제안하였다. 추가 사업장 당 수가를 지원하는 방식도 급여 확대에 도움이 될 수 있다. 앞서 언급한 타부처나 지자체와 운영비 분담도 고려해볼 수 있다. 또한, 사업의 원활한 운영을 위하여 지급비용의 선금급 비율을 향상시키는 것이 필요하다. 소규모 협단체의 경우, 지급비용을 미리 처리하는 것에 대한 재정적 부담감을 확인하여 선집행하고, 이후 평가 및 감사를 통해 회수하는 절차 마련이 합리적이다.

무엇보다 실태조사에서 언급된 협단체 운영비와 현장 안전관리 소모품 비용 등 안전관리에 소모되는 비용에 대한 지원도 제시하였다. 협단체 운영비는 공동안전관리자의 업무관리와 이 사업의 성과관리 등 사업에 직접적으로 연계되는 인프라 비용에 한정하여두면, 추후 협단체에서 인프라를 바탕으로 자체 운영할 여력을 기대할 수 있다. 또한, 안전관리 소모품 비용은 안전보건공단 일선기관의 지원이나 설비 등과 연계되는 비용은 안전보건공단 클린사업과 연계하는 방향 등 안전보건공단의 사업관리에 확대 적용하는 방안을 고려해볼 수 있다.

(7) 성과측정 관련 개선 기준

협단체와 공동안전관리자의 활동에 따라 소규모 사업장 안전관리 역량 향상에 기여가 큰 경우, 그에 적절한 인센티브를 제공하는 방안도 사업에 포함할 필요가 있다. 사업 초기에 업무 활성화와 신청 촉진활동을 위해서는 인센티브 제공을 통한 지속가능한 체계를 구축하는 것이 필수적이다. 이를 위해 성과지표(KPI: Key Performance Index) 개발과 우수사례 경진대회를 통한 성과공유가 방안이 될 수 있다.

(8) 기타 기준

실태조사 결과 언급된 사항 중에서 공동안전관리자의 책임과 권한에 대한 의견도 있었으며, 이는 공동안전관리자의 방문 시 지도 및 교육 결과의 기록을 산업안전보건감독 등에 활용하는 것이 가능하다. 또한, 협단체와 신청 사업장에서 기존의 안전보건공단의 지원사업에 이미 혜택을 받고 있는 사업장은 유인이 약하다는 의견이 있었다. 일부 사업장에서는 다른 지원사업과의 관계성을 확인하기 어렵다는 의견에 대하여, 안전보건공단에서는 공동안전관리자 사업과 다른 사업과의 관계나 차별점 홍보가 필요하다.

2) 공동안전관리자 사업과 제도의 관계

(1) 안전보건관리담당자 제도와와의 관계

특정 업종에 한하여 20인 이상 50인 미만 사업장은 안전보건관리담당자로 하여금 안전관리를 수행하도록 「산업안전보건법」 제24조에 규정되어 있다. 안전보건관리담당자 역시 안전관리자 또는 보건관리자의 자격기준을 가지거나 특정 안전보건교육을 이수하는 경우 가능하다. 공동안전관리자 사업에서도 사업장 안전담당자를 안전보건관리담당자로 명시하고 있어, 신청 사업과 연계되고 있다. 그러나, 소규모 사업장의 안전보건관리담당자는 담당 수요가 부족하며, 선임 이후에도 업무를 지속하기 위한 제도적 장치가 부족하다.

앞서 언급한대로, 공동안전관리자의 안전실무경력 자격을 최소 안전보건관리담당자 경력으로 단계적으로 강화한다면, 소규모 사업장에서도 안전보건관리담당자를 희망할 인력 확대를 기대할 수 있다. 즉, 현행 공동안전관리자 사업이 지속되고 활성화된다고 했을 때, 퇴직자 위주로 협단체에 공동안전관리자로 고용되고, 소규모 안전관리를 전담하는 취업 경로가 생길 수 있다.

제24조(안전보건관리담당자의 선임 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 법 제19조제1항에 따라 상시근로자 20명 이상 50명 미만인 사업장에 안전보건관리담당자를 1명 이상 선임해야 한다.

1. 제조업
2. 임업
3. 하수, 폐수 및 분뇨 처리업
4. 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업
5. 환경 정화 및 복원업

② 안전보건관리담당자는 해당 사업장 소속 근로자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖추어야 한다.

1. 제17조에 따른 안전관리자의 자격을 갖추었을 것
2. 제21조에 따른 보건관리자의 자격을 갖추었을 것
3. 고용노동부장관이 정하여 고시하는 안전보건교육을 이수했을 것

▲ 공동안전관리자의 자격 요건

1. 안전실무경력 2년 이상 → 안전보건담당자(안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자) 경력 2년 이상

(2) 안전관리전문기관 제도와의 관계

공동안전관리자 사업과 유사한 사업으로 안전보건공단의 소규모 사업장 기술지원사업과 비교될 수 있다. 이는 안전관리전문기관이 연 3~4회 50인 미만 사업장을 방문하여 지도관리를 해주는 사업이다. 폭넓게 살펴보면, 기술지원사업과 안전관리전문기관 위탁 사업은 그 횟수와 정도 차이가 있을 뿐 그 내용은 동일하다 볼 수 있다.

현재 공동안전관리자 사업도 단순히 안전관리전문기관과 같이 방문위탁만을 수행한다면, 현장의 안전담당자와 공동안전관리자와의 유기적인 현장 관리와 역량 성장이라는 본래의 사업 목표와 취지를 벗어날 수 있다. 공동안전관리자 사업은 경제사회노동위원회에서 논의되었던 공공안전관리자라는 형태로 소규모 사업장을 위탁 사업처럼 방문하는 모형과는 차이가 있다¹⁹⁾. 특히, 협단체를 활용하여 이해관계가 없는 외부인이 진단을 하기 보다는, 소속협회가 직접 순회하여 진단하고 개선조치 등을 토의하여 안전보건관리체계 구축을 추진하여 업무적 친밀성과 네트워크를 형성하는데 의의가 있다.

따라서 협단체의 안전관리 능력의 전문화가 필요하고, 소규모 사업장의 안전관리를 강화한다는 측면에서는 50인 미만 사업장 또는 안전보건관리담당자 사업장은 협단체를 이용한 안전관리가 가능하도록 제도화하는 방안을 들 수 있다. 이는 많은 국가에서 기술협회 등에서 관련 시장의 안전기준 및 표준을 구축한다는 점에서 50인 미만은 협단체 위주의 자율적 활동이 가능한 인프라 제공이 국내에서도 고려될 수 있다. 예를 들어, 일본에서는 노동재해방지단체법을 통해 사업주 단체가 중앙노동재해방지협회에 가입하여 자발적인 안전관리 활동을 수행할 수 있다. 이를 위해, 안전관리전문기관의 설립 및 허가 요건에 준하여 협단체의 공동안전관리자 활동 요건을 명시하고, 업무범위를 명확히하는 것이 필요하다.

19) 운영 방식의 차이로 효과성의 차이를 의미하지는 않는다.

3. 공동안전관리자 사업 협력 유형(안) 개발

1) 산업단지 협력 유형

(1) 산업단지 관리 개요

공동안전관리자의 주요 수요처는 소규모 기업이 밀집될 수 있는 산업단지이기 때문에 산업단지에 집중한 유형을 검토할 필요가 있다. 산업단지는 산업통상자원부 산하 공공기관인 한국산업단지공단에서 관리하고 있다. 한국산업단지공단에서도 소수 중소·중견기업을 대상으로 중대재해 예방 솔루션 사업 지원을 한 사례가 있다. 현재 고용노동부와 안전보건공단의 안전보건관리체계 구축 사업이나 공동안전관리자 사업과 같이 예방체계를 마련해주도록 지원하는 사업으로 산업단지 내 안전보건관리 능력 향상을 위한 부처간 협력이 가능한 사업이다.

산업단지 입주기업 중대재해 예방 솔루션 사업지원

1. 사업개요

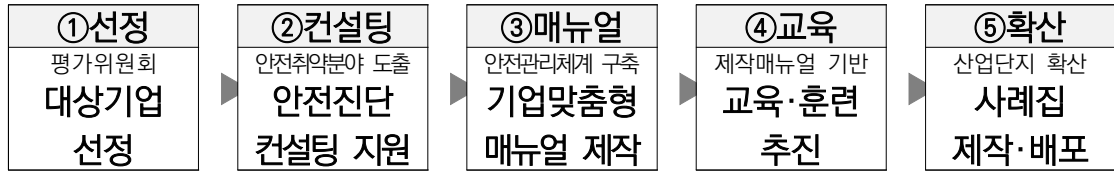
- 사업목적 : 중대재해처벌법 시행(22.1.27)에 따라 산업단지 입주 중소·중견기업 안전관리체계 구축을 통해 기업 자율적 재해 예방역량 확보
- 사업기간 : 협약체결일부터 ~ 2022. 12. 31.까지
- 지원규모 : 총 10개 기업
- 지원대상 : 기업 맞춤형 안전관리체계 구축 및 중대재해 예방이 필요한 한국산업단지공단 관할 산업단지 입주 중소·중견기업

2. 사업내용 및 조건

- 사업내용 : 안전진단컨설팅, 기업 맞춤형 중대재해 예방·대응·복구 매뉴얼 제작,

교육 및 훈련(매뉴얼 현장작동성 검증) 지원

〈 사업 추진 체계 〉





□ 참여조건

구분	참여조건
지원대상 (수요기업)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 한국산업단지공단 관할 산업단지(국가·일반) 입주 중소·중견기업 * 공고마감일 기준 산업단지 입주신고 및 공장등록이 되어 있는 기업(참고1) * 중소기업은 「중소기업기본법」제2조의 규정에 의한 기업 * 중견기업은 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」제2조의 규정에 의한 기업
사업기간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협약체결일 ~ 12월(약 3개월) - 10월~11월 : 안전진단 컨설팅 및 맞춤형 재난매뉴얼 제작 - 11월~12월 : 매뉴얼 현장작동성 검증 및 교육·훈련, 만족도 조사 등
신청방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신청서 작성 후 이메일 제출

한국산업단지공단에서 관할하고 있는 산업단지는 국가산업단지와 일반산업단지, 외국인투자지역을 포함하여 총 64곳(2022년 기준)이며, 관련된 산업단지는 각기 다른 업종특성을 지니고 있다는 점에서 안전관리 방식 역시 달라질 필요가 있다. 예를 들어, 기계업종 위주의 남동국가산업단지와 조선업종 위주의 대불국가산업단지는 주요 공종이 다르고 이에 따른 위험요인과 위험성이 모두 차별화된다는 점을 공동안전관리 사업에 반영해야만 한다. 업종별 협단체의 능력을 중심으로 산업단지 협력 유형을 활성화하여야 한다.

〈 한국산업단지공단 관할 산업단지(64개) 〉

연번	산업단지	구분	연번	산업단지	구분
1	한국수출(서울디지털)국가산업단지	국가	33	사천제2일반산업단지	일반
2	파주탄현중소기업전용국가산업단지	국가	34	경남항공국가산업단지	국가
3	양주홍죽일반산업단지	일반	35	김해GoldenRoot일반산업단지	일반
4	남동국가산업단지	국가	36	천안외국인투자지역	외투
5	한국수출산업(부평·주안)국가산업단지	국가	37	인주외국인투자지역	외투
6	반월국가산업단지(안산스마트허브)	국가	38	아산탕정외국인투자지역	외투
7	시화국가산업단지	국가	39	천안5산단외국인투자지역	외투
8	시화멀티테크노밸리(시흥스마트허브)	국가	40	오송생명과학단지	국가
9	아산국가산업단지 (포송지구,고대·부곡지구)	국가	41	오창외국인투자지역	외투
10	구미국가산업단지	국가	42	진천산수외국인투자지역	외투
11	구미외국인투자지역 (단지형 및 소재·부품)	외투	43	충주외국인투자지역	외투
12	포항국가산업단지	국가	44	석문국가산업단지	국가
13	포항블루밸리국가산업단지	국가	45	송산2외국인투자지역	외투
14	대구국가산업단지	국가	46	송산2-1외국인투자지역	외투
15	달성2차일반산업단지	일반	47	송산2-2외국인투자지역	외투
16	대구달성외국인투자지역	외투	48	군산국가산업단지	국가
17	여수국가산업단지	국가	49	군산2국가산업단지	국가
18	대불국가산업단지	국가	50	장항국가생태산업단지	국가
19	대불외국인투자지역	외투	51	익산국가산업단지	국가
20	광양국가산업단지	국가	52	국가식품클러스터산업단지	국가
21	광주첨단과학산업단지	국가	53	국가식품클러스터식품산업단지 중소협력단지형외국인투자지역	외투
22	빛그린국가산업단지	국가	54	명지·녹산국가산업단지	국가
23	월전중소협력단지형외국인투자지역	외투	55	신평·장림일반산업단지(협업단지)	일반
24	장성동화농공단지	농공	56	울산·미포국가산업단지	국가
25	장성삼계농공단지	농공	57	온산국가산업단지	국가
26	창원국가산업단지	국가	58	원주문막반계일반산업단지	일반
27	진해국가산업단지	국가	59	문막중소협력단지형외국인투자지역	외투
28	밀양나노융합국가산업단지	국가	60	이천장호원지방산업단지	일반
29	안정국가산업단지	국가	61	이천대월일반산업단지	일반
30	사천임대전용산업단지	일반	62	북평국가산업단지	국가
31	사천외국인투자지역	외투	63	북평일반산업단지	일반
32	사천제1일반산업단지	일반	64	오송바이오폴리스지구(오송2단지)	일반

<p>2</p>		<p>구획별 도로명 수집</p>
<p>3</p>		<p>구획별 도로명과 산업재해분석표의 사업장 주소지를 매칭하여 산업단지 재해현황 자료로 DB화</p>

산업재해 정보는 안전보건공단²¹⁾의 재해통계 DB를 활용하였으며, 5년간(2019-2023) 재해장소의 주소지 정보를 기준으로 산업단지별로 재구조화²¹⁾하였다. 산업단지는 앞서 산업단지공단이 관리하고 있는 64개의 관할 산업단지 중에서 국가산업단지를 대상으로 하였고, 네이버 지도에서 산업단지 구획을 확인하여 포함된 도로명을 추출·수집하여 재해통계 DB의 재해 사업장 주소지와 매칭하였다. 이를 통해, 각 산업단지에서 발생한 사업장 정보를 바탕으로 산업단지별 재해현황을 분석하였다. 또한, 산업단지별 업종특성을 살펴보기 위하여, 한국산업단지공단이 배포하는 「전국국가산단 주요 업종지도」의 정보('20.12 기준)를 <표 V-3>과 같이 정리하였다.

가) 산업단지 재해통계

사망자(질병포함)가 많은 산업단지로는 <표 V-4>와 같이 울산·미포국가산업단지가 69명으로 가장 많았으며, 반월국가산업단지(45명), 창원국가산업단지(40명), 포항국가산업단지(37명) 및 서울디지털국가산업단지(37명) 순서로

21) 재구조화와 관련한 기준은 산업단지 범위 내에 있는 “구”와 “로”를 기준으로 조사하였으나, 정확한 범위를 지정하고 있지는 않아 일부 오차가 있을 수 있다.

많이 나타났다. 부상자 대비 사망자 수 비율로는 <표 V-5>에서 보듯이 장성 동화농공단지(18%), 빛그린국가산업단지(5%) 순서였으나 빈도가 높은 산업단지는 아니며, 사망자 수가 두 자리를 넘는 산업단지로는 익산국가산업단지(4.39%), 포항국가산업단지(3.27%)가 높은 비율을 나타내었다.

나) 소규모 사업장 재해통계

50인 미만 소규모 사업장의 업무상사고 사망자로만 한정하면, <표 V-6>과 <표 V-7>같이 반월국가산업단지(12명), 창원국가산업단지(11명), 포항국가산업단지(8명), 온산국가산업단지(9명), 남동국가산업단지(7명), 대불국가산업단지(7명) 순서로 높게 나타났다. 이는 전체 사업장에서 사망자 수가 가장 높았던 울산·미포국가산업단지는 대부분 50인 미만 사업장임을 나타내고 있으며, 소규모 사업장(50인 미만)에 대한 안전관리를 위해서는 반월, 창원, 포항, 온산, 남동, 대불 순서로 확인하고 공동안전관리 사업을 집중 추진하는 것을 고려해볼 수 있다. 또한, 남동(9명 중 7명), 명지·녹산(3명 중 3명), 반월(10명 중 7명), 대불(5명 중 4명), 온산(10명 중 8명)의 업무상사고 사망자는 대부분 50인 미만 사업장에서 발생하여, 소규모 사업장의 안전관리 필요성을 더욱 보여주고 있다.

〈표 V-3〉 산업단지별 주요업종

산업단지	주요업종1 (비중 %)	주요업종2 (비중 %)	주요산업3 (비중 %)
광양국가산업단지	철강(87%)	비금속(5%)	석유화학(4%)
광주첨단과학산업단지	전기전자(74%)	기계(17%)	운송장비(3%)
구미국가산업단지	전기전자(62%)	기계(18%)	석유화학(9%)
국가식품클러스터산업단지	음식료(69%)	목재종이(28%)	
군산국가산업단지	운송장비(33%)	기계(26%)	철강(21%)
남동국가산업단지	기계(46%)	석유화학(15%)	전기전자(15%)
대구국가산업단지	전기전자(43%)	운송장비(43%)	기계(14%)
대불국가산업단지	운송장비(42%)	석유화학(16%)	기계(15%)
명지·녹산국가산업단지	기계(33%)	철강(20%)	전기전자(20%)
반월국가산업단지(안산스마트허브)	기계(26%)	전기전자(21%)	석유화학(20%)
부평국가산업단지	전기전자(34%)	기계(25%)	음식료(15%)
북평국가산업단지	비제조(95%)	기계(4%)	
석문국가산업단지	운송장비(55%)	기계(17%)	
아산국가산업단지	석유화학(34%)	철강(31%)	운송장비(16%)
안정국가산업단지	기계(77%)	운송장비(23%)	
여수국가산업단지	석유화학(96%)	기계(2%)	철강(1%)
오송생명과학단지	석유화학(50%)	전기전자(43%)	음식료(7%)
온산국가산업단지	석유화학(55%)	철강(32%)	운송장비(3%)
울산·미포국가산업단지	운송장비(52%)	석유화학(39%)	기계(2%)
익산국가산업단지	석유화학(46%)	음식료(26%)	전기전자(14%)
진해국가산업단지	운송장비(100%)		
창원국가산업단지	기계(36%)	운송장비(27%)	전기전자(23%)
파주탄현중소기업전용국가산업단지	기계(37%)	석유화학(32%)	전기전자(22%)
포항국가산업단지	철강(91%)	비금속(3%)	석유화학(2%)
한국수출(서울디지털)국가산업단지	비제조(75%)	전기전자(14%)	석유화학(4%)

* 한국산업단지공단, 「전국국가산업단 주요 업종지도」, 2020년 12월 기준.

〈표 V-4〉 산업단지별 재해현황(질병포함)

산업단지	부상자	사망자	전체
광양국가산업단지	126	1	127
광주첨단과학산업단지	248	2	250
구미국가산업단지	688	12	700
국가식품클러스터산업단지	185	2	187
군산국가산업단지	825	21	846
남동국가산업단지	1,761	23	1,784
달성2차일반산업단지	15	-	15
대구국가산업단지	289	4	293
대불국가산업단지	1,870	18	1,888
명지·녹산국가산업단지	950	10	960
밀양나노융합국가산업단지	46	-	46
반월국가산업단지(안산스마트허브)	2,798	45	2,843
부평국가산업단지	346	4	350
북평국가산업단지	98	3	101
빛그린국가산업단지	20	1	21
사천제1일반산업단지	282	2	284
석문국가산업단지	158	1	159
신평·장림일반산업단지(협업단지)	245	6	251
아산국가산업단지	527	9	536
안정국가산업단지	374	5	379
양주흥죽일반산업단지	129	-	129
여수국가산업단지	190	4	194
오송생명과학단지	176	3	179
온산국가산업단지	1,035	26	1061
울산·미포국가산업단지	4,748	69	4,817
원주문막반계일반산업단지	210	5	215
이천대월일반산업단지	124	1	125
이천장호원지방산업단지	4	-	4
익산국가산업단지	296	13	309
장성동화농공단지	11	2	13
장성삼계농공단지	15	-	15
진해국가산업단지	373	6	379
창원국가산업단지	2,202	40	2,242
파주탄현중소기업전용국가산업단지	20	-	20
포항국가산업단지	1,131	37	1,168
한국수출(서울디지털)국가산업단지	2,145	37	2,182
합계	24,660	412	25,072

〈표 V-5〉 산업단지별 사망자 재해현황

산업단지	업무상사고 사망자	질병사망자	그 외 사고사망자	합계
광양국가산업단지	1			1
광주첨단과학산업단지	1		1	2
구미국가산업단지	2	9	1	12
국가식품클러스터산업단지	1		1	2
군산국가산업단지	11	8	2	21
남동국가산업단지	9	14		23
달성2차일반산업단지				
대구국가산업단지	3	1		4
대불국가산업단지	5	9	4	18
명지·녹산국가산업단지	3	5	2	10
밀양나노융합국가산업단지				
반월국가산업단지(안산스마트허브)	10	30	5	45
부평국가산업단지		4		4
북평국가산업단지		2	1	3
빛그린국가산업단지	1			1
사천제1일반산업단지	1	1		2
석문국가산업단지	1			1
신평·장림일반산업단지(협업단지)	1	4	1	6
아산국가산업단지	5	4		9
안정국가산업단지	3	2		5
양주흥죽일반산업단지				
여수국가산업단지	2	2		4
오송생명과학단지	1	2		3
온산국가산업단지	10	15	1	26
울산·미포국가산업단지	10	58	1	69
원주문막반계일반산업단지	4	1		5
이천대월일반산업단지		1		1
이천장호원지방산업단지				
익산국가산업단지	2	11		13
장성동화농공단지	2			2
장성삼계농공단지				
진해국가산업단지		5	1	6
창원국가산업단지	17	17	6	40
파주탄현중소기업전용국가산업단지				
포항국가산업단지	16	20	1	37
한국수출(서울디지털)국가산업단지	2	26	9	37
합계	124	251	37	412

〈표 V-6〉 50인 미만 재해통계(질병포함)

산업단지	부상자	사망자	전체
광양국가산업단지	94	1	95
광주첨단과학산업단지	185	2	187
구미국가산업단지	453	3	456
국가식품클러스터산업단지	146	2	148
군산국가산업단지	426	7	433
남동국가산업단지	1,333	16	1,349
달성2차일반산업단지	15	-	15
대구국가산업단지	206	3	209
대불국가산업단지	653	11	664
명지·녹산국가산업단지	717	7	724
밀양나노융합국가산업단지	32	-	32
반월국가산업단지(안산스마트허브)	1,873	30	1,903
부평국가산업단지	226	3	229
북평국가산업단지	98	3	101
빛그린국가산업단지	15	1	16
사천제1일반산업단지	154	2	156
석문국가산업단지	126	-	126
신평·장림일반산업단지(협업단지)	168	5	173
아산국가산업단지	48	1	49
안정국가산업단지	272	5	277
양주흥죽일반산업단지	99	-	99
여수국가산업단지	98	1	99
오송생명과학단지	73	2	75
온산국가산업단지	706	16	722
울산·미포국가산업단지	452	6	458
원주문막반계일반산업단지	134	-	134
이천대월일반산업단지	50	1	51
이천장호원지방산업단지	2	-	2
익산국가산업단지	226	8	234
장성동화농공단지	6	1	7
장성삼계농공단지	15	-	15
진해국가산업단지	197	3	200
창원국가산업단지	954	18	972
파주탄현중소기업전용국가산업단지	19	-	19
포항국가산업단지	467	10	477
한국수출(서울디지털)국가산업단지	1,701	29	1,730
합계	12,439	197	12,636

〈표 V-7〉 산업단지별 50인 미만 사망자 재해현황

산업단지	업무상사고 사망자	질병 사망자	그 외 사고사망자	합계
광양국가산업단지	1			1
광주첨단과학산업단지	1		1	2
구미국가산업단지	1	2		3
국가식품클러스터산업단지	1		1	2
군산국가산업단지	4	1	2	7
남동국가산업단지	7	9		16
달성2차일반산업단지				
대구국가산업단지	2	1		3
대불국가산업단지	4	4	3	11
명지·녹산국가산업단지	3	2	2	7
밀양나노융합국가산업단지				
반월국가산업단지(안산스마트허브)	7	18	5	30
부평국가산업단지		3		3
북평국가산업단지		2	1	3
빛그린국가산업단지	1			1
사천제1일반산업단지	1	1		2
석문국가산업단지				
신평·장림일반산업단지(협업단지)	1	3	1	5
아산국가산업단지	1			1
안정국가산업단지	3	2		5
양주홍죽일반산업단지				
여수국가산업단지	1			1
오송생명과학단지	1	1		2
온산국가산업단지	8	7	1	16
울산·미포국가산업단지	3	3		6
원주문막반계일반산업단지				
이천대월일반산업단지		1		1
이천장호원지방산업단지				
익산국가산업단지	1	7		8
장성동화농공단지	1			1
장성삼계농공단지				
진해국가산업단지		2	1	3
창원국가산업단지	8	7	3	18
파주탄현중소기업전용국가산업단지				
포항국가산업단지	7	2	1	10
한국수출(서울디지털)국가산업단지	2	19	8	29
합계	70	97	30	197

(3) 산업단지 협력 방향

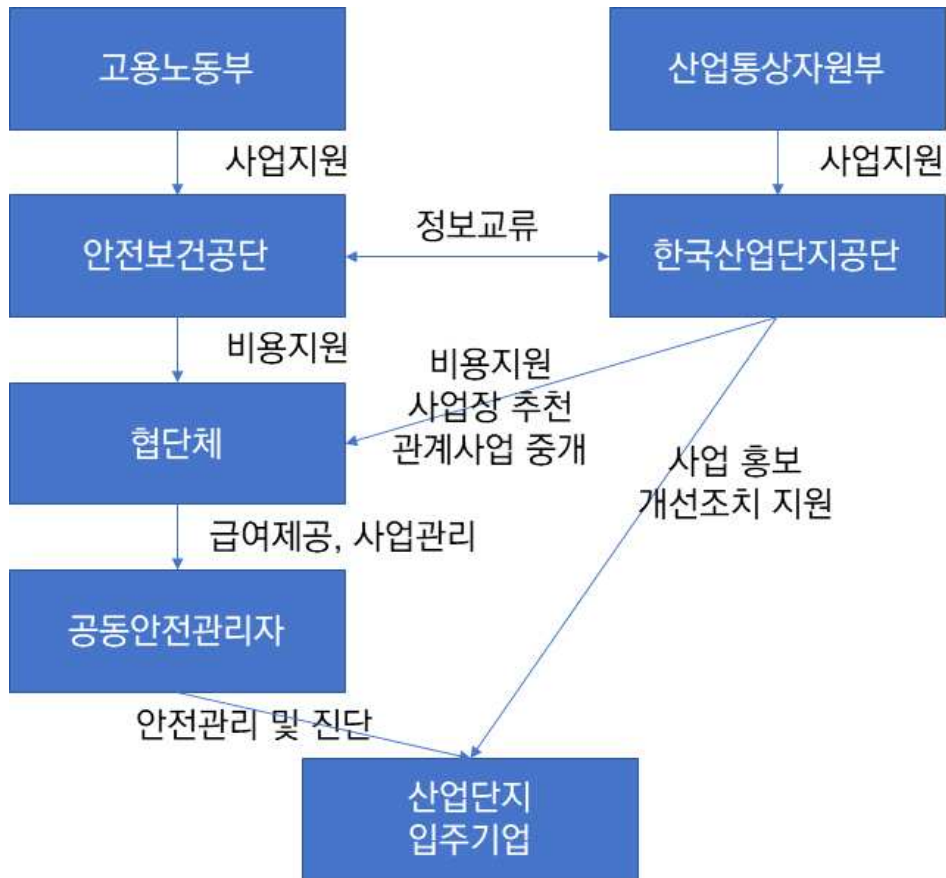
산업단지 협력 방향은 우선 산업단지별 재해율을 중심으로 ▲공동안전관리자 자격 요건 및 지원금의 규모를 차등화하고, ▲산업통상자원부 및 한국산업단지공단의 다부처 협력을 바탕으로 현실적인 지원 규모 및 범위로 확대하여, 협단체의 공동안전관리자 사업 활성화를 지원하는 내용이다.

① 고위험 산업단지별 지원금 규모 및 자격요건 차등화

앞서 살펴본 50인 미만 사업장이 밀집하고 재해율이 높은 반월, 창원, 포항, 온산, 남동, 대불의 국가산업단지에는 공동안전관리자의 자격요건을 향상시키고 그만큼 급여의 지원금을 높게 책정하는 사업 방향이다. 예를 들어, 250만원의 지원금을 산업단지 위험성에 따라 보다 높은 지원금으로 향상 및 관련 운영비도 추가지원하고, 그 만큼 자격요건을 최소한 안전보건관리담당자 경력자 또는 자격증 소지자로 강화할 수 있다.

② 다부처 협력 지원

재해율이 높은 산업단지를 지정하여, 관련 산업단지에는 산업통상자원부 및 한국산업단지공단에서도 추가적인 공동안전관리 사업 지원금을 [그림 V-1]과 같이 협조 받는 방식이다. 이는 한국산업단지공단이 산업단지 입주기업에 공동안전관리자 사업의 홍보 및 사업장 추천이 상대적으로 용이할 수 있으며, 비용지원 분담금도 추가하여 산업단지의 공동안전관리자의 급여를 높게 책정할 수 있다. 산업단지 협력 사업장을 선정하는 기준으로는 안전보건공단의 다른 사업의 경험 유무를 바탕으로, 이미 받은 사업장에 가중치를 두어 지원사업 간 단계적인 적용이 될 수 있도록 고려할 필요가 있다.



[그림 V-1] 산업단지 협력 유형의 개요

2) 대중소기업 협력 유형

대중소기업 협력 유형 중 공급망이 긴밀하게 연결된 석유화학, 철강, 자동차, 반도체와 같은 산업에 해당하며, 최종 완제품을 생산하는 대기업(모기업)에게 50인 미만의 중소기업(협력업체)을 위한 공동안전관리자 사업을 협력하는 방향이다. 이는 사내 협력업체보다 사외 협력업체 관계로서, 앞서 C 협단체는 모기업의 요청으로 협회에서 전국의 50인 미만 시멘트 협력업체의 공장 안전관리를 위해 공동안전관리자 사업을 시행·확대하였다.

이를 바탕으로, 대규모 협단체를 가지고 있는 산업분야(예: 한국철강협회, 한국자동차산업협회, 한국자동차부품협회, 한국반도체산업협회, 대한시멘트협회 등)를 중심으로, 대기업 회원사들의 지원을 통해 공동안전관리자를 고용하여 50인 미만 협력업체에 운용하기에 충분하다고 고려된다. 다만, 공급망에 따라 1차, 2차, 3차 등 모든 협력사(부품사, 납품사 등)를 지원하기에는 한계가 있기에 산업의 사전조사를 통해 적정 수준을 협의하는 것이 필요하다.

① 대기업의 공급망 관리 역할 강화

대기업이 직접 협단체와 함께 협력업체를 관리할 경우, 공급망 상의 중요도와 업종별 위험성에 따라 자격요건을 관리하고, 정부 지원금 외적으로 비용지원을 추가적으로 할 여력이 생길 수 있다. 또한, 안전관리자를 선임의무가 없는 소규모 협력업체에 대해서 공동안전관리자를 고용하여, 급여조건 및 업무범위를 달리하여 수시적으로 관리하는 방안을 협단체와 논의하는 등 현재 공동안전관리자보다 실효적인 방식의 사업으로 관리될 수 있다. 또한, 관련 업종의 안전관리에 있어서 대기업의 수준이 높다는 점에서 안전보건공단 교육(40시간) 이외에 대기업의 협단체 관리자 및 채용된 공동안전관리자에게 안전보건교육을 추가적으로 교육하는 활동도 기대할 수 있다.

② 대중소기업 상생협력 사업 인센티브 혜택

공동안전관리자 사업의 운영여부를 현행 대중소기업 상생협력 평가기준에

두어 실효성을 높이는 방향도 고려해볼 수 있다. 안전보건공단이 수행 중인 대중소기업 상생협력의 참여기업들은 <표 V-8>과 같이 일정부분 인센티브를 주고 있기 때문에, 비용을 지원하는 대기업과 이를 신청하는 협력업체에 모두 안전 관련 사항에 우대해주는 기준을 마련할 수 있다.

<표 V-8> 대중소기업 상생협력 사업 인센티브

평가 등급	평가등급별 혜택	관련근거
우수 기업	• 고용노동부 장관 우수사업장 선정서	-
	• 산업안전보건 자율실천기간 부여 (고용노동부 사업장 감독 유예 특별감독 제외)	고용부 지침 (감독지침 등)
	• 기업 우수 사례 홍보지원	-
	• 정부 동반성장 지수 평가 가점	공정거래협약 이행평가(공정위) 동반성장종합평가
참여 기업	• 업무담당자 표창(우선 선정)	고용부 공단지침
	• 유해위험요인 사설개선 우대	공단지침
	• 산재예방시설 용자지원 우대	
	• 정부포상(산재예방 유공) 우대	고용부공단지침
	• 기술보증기금 보증 등 여신 혜택 부여 (상시 근로자수 300인 미만 중소 제조기업) - 보증실행 시 최초 3년간 보증비율 100%적용(실질 금리 인하 효과) - 보증료율 감면 : 기업별 보증료율 0.2%p 감면	공단·기술보증기금 업무협약(2019.5.14.)
	• 중소벤처기업진흥공단 정책자금 지원평가 시 기술성 평가 점수 우대 및 지원한도 상향(60억→100억) * 중소벤처기업진흥공단 업무 기준에 따름	-공단·중소기업벤처진흥 공단 업무협약(2019.9.12.)
	• 무역보험공사 수출보험+보증 혜택(중소·중견 기업) - 단기수출보험 및 수출신용 한도 1.5배 우대 및 보증(험)료 20%할인	-공단·무역보험공사 업무협약(2021.11.19.)
• 산업안전보건 자율실천기간 부여 (사업참여 기간 중, 고용노동부 사업장 감독 유예, 특별감독 제외)	고용부 지침(감독지침 등)	

3) 지자체 협력 유형

지자체 협력 유형은 산업단지나 대중소기업 이외에 지자체의 경제를 책임지는 소규모 사업장의 중대재해 예방을 위해 지자체(도, 시, 군, 구 등)가 공동안전관리자 사업을 지원하는 경우이다. 필요에 따라서는 현재 정부의 공동안전관리자 사업을 벤치마킹하여 지자체가 독립적으로 직접 수행하는 것도 고려해볼 수 있다. 지자체는 특화된 경제와 산업을 가지고 있어 산업단지와 연계되는 경우도 많으며, <표 V-9>와 같이 관리기관 성격의 테크노파크를 운영하고 있어 협력채널을 구성하기에 용이하다. 앞서 부산시 사례에서도 정부 지원금 외의 나머지 20%에서 절반인 10%를 협단체와 분담하여 기업의 재정부담을 줄이고, 공동안전관리활동을 통해 지자체 안전관리 역할을 강조하고 있다. 특히, 산업단지 외에 기업들에 대해서는 공공 안전관리 주체가 부족하고, 이에 대한 대책으로 공동안전관리자를 활성화할 수 있다.

이와 같은 형태를 모든 지자체에 협력할 수 있도록 유인책을 마련하거나 지자체 독립적으로 공동안전관리자 사업을 지자체 자원으로 활용하는 방안도 제안할 수 있다. 지자체 역시 공동안전관리자를 통해 고용 창출이 가능하며, 자발적인 안전관리 역량을 늘릴 수 있는 활동이 될 수 있다. 나아가 제도적으로 지자체 안전관리 조례를 제·개정하여 정부의 지원사업에 협조하는 항목을 포함하여 공동안전관리자 이외에도 유사 재정사업(안전보건관리체계 구축, 위험성평가 컨설팅 등)에 같이 협력할 수 있는 근거를 마련할 필요가 있다.

<표 V-9> 지역 테크노파크 특화분야

지역	특화분야	주요시설
서울	• NT, IT, 자동차, 의료기기	• 스마트하우스, FAB 등
인천	• 항공, 첨단자동차, 바이오, 로봇뷰티	• 미추홀타워, 갯벌타워, 시험생산동, IT타워, IT센터
대전	• 바이오기능성소재, 로봇지능화, 무선통신융합	• 본부동, 고주파부품산업지원센터, IT벤처타운, 지능로봇산업화센터,

V. 공동안전관리자 제도 및 사업 개선방안

		바이오벤처타운, 기능성나노소재사업화지원센터
세종	• 정밀의료, 첨단수송기기부품	• 미래융합산업센터
광주	• 디지털생체의료,스마트가전,광융합,복합금형	• 1단지(본부동 등 11개동), 2단지(헬스케어실증센터 등 3개동)
대구	• 대구 5대 미래산업, 글로벌 진출 사업화, 산업정책 기획분석, 기술개발 고도화 성능평가 시험인증 등	• 대구테크노파크 동대구캠퍼스 1동, 2동/성서캠퍼스T 1,2,3,4동/성서캠퍼스S 5,6,7동
부산	• 바이오메디컬, 지능형기계부품, 지능정보서비스,클린에너지	• 지사, 엄궁, 장전, 일광, 영도, 미음, 장안단지
울산	• 친환경자동차부품,조선해양,첨단화학신소재,친환 경에너지	• 울산테크노파크, 정밀화학소재기술지원단, 자동차기술지원단, 울산과학기술진흥센터, 울산그린카기술센터, 울산종합비즈니스센터, 수소연료전지실증화센터 등
포항	• 철강신소재,바이오의료소재,ICT융합	• 본부동, 제1~5벤처동, 첨단바이오융합센터, 테크노빌
경기	• 정보통신/전자, 자동차부품	• 1동(파일럿플랜트 1동), 2동(파일럿플랜트 2동), 3동(기술고도화동), 4동(지원편의동), 5동(RIT센터)
충북	• 바이오헬스,스마트IT부품,수송기계소재부품	• 본부관, 선도기업관 등 10개동
충남	• 바이오식품,친환경자동차부품,차세대디스플레이	• 천안밸리(9), 자동차센터(4), 디스플레이센터(1), 바이오센터(4)
강원	• 웰니스식품, 세라믹복합신소재, 레저휴양지식서비스	• 춘천, 원주, 강릉(산업기술단지), 삼척소방방재산업연구단지
전북	• 농생명소재식품,지능형기계부품,해양설비기자재, 탄소복합소재	• 본부시설(본부동, 테크노빌A, 테크노빌B, 벤처지원동) /전북과학기술진흥센터,창조관/ 스마트융합기술센터(연료전지연 구동,방사선융합연구동,의료융합 테크노빌)/전북디자인센터(센터 동,공장동)/이차전지신소재융합 센터(2동)
전남	• 바이오헬스케어소재, 첨단운송기기	• 본부동, 입주기업동, 생산동, 시험분석동, 신소재센터, 세라믹센터, 레이저센터,

		우주항공첨단소재센터, 조선산업지원센터 등
경북	• 바이오뷰티, 기능성섬유, 지능형디지털기기, 하이테크성형가공	• 경북TP 본원, TP 2단지, 그린카부품기술연구소, 천연소재융합연구센터, 첨단메디컬융합섬유센터, 경량소재융복합기술센터
경남	• 항노화바이오, 지능형기계, 나노융합부품, 항공	• 경남테크노파크 본부(창원, 3개동), 자동차로봇센터(창원, 6개동), 기계소재부품센터(창원 3개동, 김해 3개동), 항공우주센터(사천 7개동), 나노융합센터(밀양 2개동) 과학기술진흥센터(창원 1개동), 정보산업진흥본부(창원 10개동), 조선해양센터(고성, 2개동, 구축중)

4) 기타 협력 유형²²⁾

(1) 공공기관 협력 유형

공공기관의 경우, 정부의 지원금으로 운영된다는 점에서 사회적인 기여를 지속할 필요가 있으며, 규모에 따라 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관으로 구분된다. 최근, 기획재정부의 「공공기관의 안전관리에 관한 지침」 제정에 따라 안전관리 중점기관 위주로 안전활동 수준 평가와 등급제가 이루어지고 있다. 여기서, 각 공공기관에 부여받은 역할에 대한 안전활동과 함께 공공발주에 대한 도급관리, 위치한 지역의 안전문화 확산 등 중소기업 사업장과의 연계성이 높다. 이에 따라 안전활동 평가에 유관 산업의 공동안전관리자 운영에 평가 기준을 두는 경우, 공동안전관리자 사업 활성화를 기대해 볼 수 있다.

(2) 가맹본부 협력 유형(서비스업)

가맹본부는 「산업안전보건법」 제79조에 정하는 바에 따라 특정 규모(동법 시행령 제69조에 따라 전국에 200개 이상 외식업 또는 편의점)의 가맹본부는 가맹사업자와 그 근로자의 산업재해 예방을 하도록 규정되어 있다. 외식업이나 편의점은 모두 서비스업 위주로 운영되고 있는 가맹본부로서, 지역 내는 물론 전국적으로 퍼져 있는 가맹점의 안전을 본부만으로 관리하기는 쉽지 않다. 서비스업의 위험성은 제조업, 건설업에 비해 크지 않으나, 대부분 소규모 사업장이라는 점에서 재해에 노출될 가능성이 높다.

예를 들어, 음식점 가맹사업의 경우에도 5인 이상 사업장이나 대부분 개인 사업주 성격이며, 안전에 대한 기본인식이 낮을 가능성이 높다. 음식점의 경우, 한국외식산업협회에서도 중대재해처벌법 이후 사업장 방문 및 컨설팅을 수행하여 중대재해 예방에 노력하고 있으나, 인력부족으로 인해 업무가 어려운 측면이 있다. 따라서, 가맹본부가 속해있는 협단체의 공동안전관리자 사업

22) 기타 협력 유형은 인터뷰 등으로 드러나지는 않았으나, 현행 제도에 따라 공동안전관리자를 활성화하는 방안으로 제언한다.

을 추진하되, 활동이나 급여조건 등을 제조 및 건설업종과는 차이를 두는 방향의 사업을 계획해볼 수 있다. 또한, 굳이 가맹본부가 아니더라도 지점 또는 가맹 형태의 사업에 대해서 공동안전관리자를 통해 위탁과 유사한 사업을 진행²³⁾할 수 있다.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행
2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공

② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

23) 공동안전관리자의 목적은 안전담당자와의 협력을 통해 사업장의 수준을 같이 향상시키는 것으로, 일방적인 위탁 사업과 차이가 있으며 이를 유지하는 것이 적절하다는 사업장 의견이 있었으나, 위험성이 적은 서비스업은 신속하게 위탁 위주로 지도하는 것이 효과적일 수 있다.

VI. 결론



VI. 결론

1. 연구정리 및 기여점

공동안전관리자는 제도적 관점(50인 이상)과 사업적 관점(50인 미만)으로 확인할 수 있다. 먼저, 「산업안전보건법」과 기특법에서 선임할 수 있는 공동안전관리자 조항은 현실적으로 발생하기 어려운 제도임을 확인하였다. 이는 장소나 거리에 따른 사업장의 정의나 안전관리자 선임 규모(총합 300인 미만)에 있어서 안전관리전문기관의 위탁으로 대체할 수 있으며, 기특법 역시 사업자 간 협의를 거쳐 공동안전관리자를 운영해야 한다는 점에서 관련 계약이나 규정을 만들기에는 부담감이 있었을 것으로 고려된다. 반면, 사업적 관점에서는 50인 미만 사업장은 안전관리자 선임 의무가 아니지만, 중대재해처벌법 대상으로 확대됨에 따라 공동안전관리자 지원 사업이 효과적으로 안착될 수 있는 환경으로 볼 수 있다. 따라서, 공동안전관리자 제도는 현실적인 입장에서 그 효용성을 검토하고, 공동안전관리자 사업은 그 현황과 개선방안을 유사 사업 및 실태조사를 통해 도출하였다.

공동안전관리자 제도의 경우에는 ▲거리 및 장소에 대한 구체적인 기준 마련, ▲동일 업종에 제한한 선임, ▲전담으로의 전환, ▲보건관리자에 대한 유사 기준 마련, ▲기특법 상 공동안전관리자 제도 폐지를 검토하였다. 공동안전관리자 사업에서는 ▲대상에 따른 지원 차등화, ▲자격요건 다양화, ▲교육 시간 및 대상(협단체 포함) 확대, ▲현실적 운영횟수 및 업무범위 확대, ▲급여 및 협단체 운영비 검토, ▲성과측정 개발, ▲안전보건관리담당자 및 안전관리전문기관과의 제도적 연계 방안을 논의하였다. 실태조사 결과 대부분 사업장에서는 운영비(공동안전관리자와 협단체)를 상향시켜, 자격요건을 같이 높여야 높은 수준의 안전관리가 가능하다는 의견이 다수 확인되었다. 또한, 대다수의 협단체에서, 협단체의 안전관리 능력 향상을 위해, 공동안전관리자

뿐만 아니라 협단체에도 안전관리 지도 및 컨설팅에 관한 교육을 요구한 점도 사업 성과를 향상시키기 위한 유용한 방향으로 고려된다.

결과적으로, 대상에 따라서 그 비용과 자격요건이 달라질 수 있음에 따라 본 연구에서는 ① 산업단지 협력 유형, ② 대중소기업 협력 유형, ③ 지자체 협력 유형을 주요 사업 방향으로 제시하고, 이에 따라 사업 조건을 차등화시키는 방안을 제안하였다. 이는 안전관리 수요가 있는 대상에 따라 작업 위험성 및 협단체의 수준이 다르고, 그에 따른 안전관리 지도 및 컨설팅의 업무범위와 수준이 다르다는 점에서 사업의 지원 역시 그 특성을 반영할 필요가 있기 때문이다. 현행 사업은 첫 사업으로 일괄적인 기준으로 공동안전관리자 사업을 운영하였지만, 이후 사업에서는 대상 유형에 따른 지원 기준의 차등화를 고려해볼 수 있다.

2. 활용방안 및 추후연구

본 연구는 공동안전관리자 선임 제도 및 사업의 검토로서, 공동안전관리자 사업이 2년 한시가 아닌 지속적으로 수행할 필요성이 있을지에 따라 관련 제도와 사업의 범위가 추후 연구되어야 한다. 안전관리는 일회성이 아닌 지속적으로 수행되어야 한다는 점에서, 협단체에 대한 안전관리 능력 향상과 관련 공동안전관리자 고용 시장을 분석할 필요가 있다. 또한, 제도적으로 50인 미만의 안전보건관리담당자 및 유사한 업무를 수행하는 안전관리전문기관과 공동안전관리자를 구체적으로 비교하고, 제도화 가능성을 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 현재 연구에서도 두 제도 간의 관계가 공동안전관리자 사업의 인프라 구성에 도움이 될 수 있으며, 협단체 중심의 소규모 사업장의 자기규율 체계를 구축하는데 연계될 수 있는 방안을 제안하였다. 그러나 이 제도화 방안은 이해관계자와의 의견수렴과 협단체 중심의 안전관리기관 설립의 근거 마련이 추가적으로 필요하다는 점에서 중장기적인 검토가 요구된다.

앞서 제안한 세 가지 유형에 대한 실질적인 발전 방안도 연구될 필요가 있다. 협력을 위한 기관과 지원 방식, 그리고 인센티브 등이 마련되어야만, 각 주체(산업단지, 대기업, 지자체 등)도 소규모 사업장의 공동안전관리자 사업을 추진할 유인책이 될 수 있다. 공동안전관리자 사업은 다른 설비지원이나 투자지원과는 다르게 사람 중심의 소통과 체계 구축을 수행한다는 점에서, 미래지향적인 사업으로 고려해야만 한다. 이를 위해, 공동안전관리자 사업의 적합한 지원 규모와 범위를 현실화할 수 있는 다양한 사업 방향을 연구해야 할 필요가 있다.

참고문헌

이광원, 서용윤, 장성록, 이무상, 이종빈, 강성식, 정재호 (2021), 안전관리자 등 선임기준 강화에 관한 연구, 산업안전보건연구원.

장성록, 서용윤, 이종빈, 김대민, 이세정, 정재호 (2022), 안전관리자 자격 기준 강화 방안 마련, 산업안전보건연구원.

부록

1. 인터뷰 내용

공동안전관리자 사업 관련 인터뷰

1. 사업주체는?

[]

2. 참여 사업장에 관한 정보

2-1. 사업장 명 ; [], 근로자 수 []

2-2 .사업장 명 ; [], 근로자 수 []

2-3 .사업장 명 ; [], 근로자 수 []

3. 공동안전관리자에 관한 정보

3-1. 현재 급여 수준 ;

3-2. 자격사항

- ① 산안법 관련 안전 실무 경력 2년 이상 보유자
- ② 산안법상 관리감독자 실무 경력 1년 이상 보유자
- ③ 산업안전 관련 자격증 보유자

1. 현재 시행되고 있는 공동안전관리자 지원사업이 필요하다고 생각합니까?

※ 중대재해처벌법 확대 시행('24.1.27)에 따라 인력, 예산 부족으로 안전관리자 선임이 어려운 중소기업이 위험성평가 중심의 안전관리체계를 구축 할 수 있도록 지원
-사업근거 : 「산업안전보건법」 제4조(정부의 책무)
「중대재해처벌법」 제16조(정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고)

- ① 필요하다.(2번으로 바로 답변)
- ② 보통이다.(2번으로 바로 답변)
- ③ 필요 없다.(1-1에 문항 답변)

1-1. 공동안전관리자 지원사업이 필요 없다면 어떤 방법이 더 좋을지 적어주십시오.(예를 들어 안전보건 확보에 필요한 일정 금액만 지원 등)

2. 안전관리전문기관 대행사업과의 차이

※ 안전보건전문기관의 사업장 방문 횟수
- 50인 이상 사업장 격주로 월 2회 방문
- 100인 이상 사업장 격주로 월 2회 방문 및 2인 1조로 업무 수행
- 50인 미만 사업장은 수탁의무는 없으나 안전관리 대행 요청 시 격주로 월 2회 방문
- 50인 미만 사업장에서 전반적인 안전관리에 관한 지도·조언 요청시 월 1회 방문

※ 안전보건전문기관의 사업장 시 수행 업무 내용
- 안전관련 서류의 비치, 누락여부, 내용의 적절성 등에 대한 검토 및 지도
- 현장점검을 통한 개선방안 지도 및 조언
- 위험성평가 관련 수행 상태 확인 및 지도 조언 등

2-1 현재 공동안전관리자로서 담당하는 업무가 안전관리전문기관에서 실시하는 업무와 차이가 있다고 생각합니까?

- ① 차이가 있다.(2-2 문항에 답변) ② 차이가 없다.(3번으로 바로 답변)

2-2 '차이가 있다'면 어느 부분에서 차이가 있는지 간략히 답변해 주십시오.

3. 공동안전관리자의 사업의 제도적 정비 필요성

3-1 현재 시행되고 있는 '공동안전관리자' 사업의 정비가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 제도적 정비가 필요하다.(3-2 문항에 답변)
- ② 현 제도로 만족한다.(4번으로 바로 답변)

3-2 '제도적 정비가 필요하다'면 어떤 부분에 대한 사업의 정비가 필요한지 간략히 답변해 주십시오.[자격조건, 담당업무 내용, 사업장의 수, 연봉 등에 대한 내용 또는 법 개정을 통한 전담 안전관리자의 선임 등]

4. 공동안전관리자 자격 및 업무의 적절성

※ [별표 4] 안전관리자의 자격 (산업안전보건법 제17조 관련)
안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 법 제143조제1항에 따른 산업안전지도사 자격을 가진 사람
2. 「국가기술훈격법」에 따른 산업안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
3. 「국가기술훈격법」에 따른 건설안전산업기사 이상의 자격을 취득한 사람
4. 「고등교육법」에 따른 4년제 대학 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 가진 사람
5. 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 산업안전 관련 학위를 취득한 사람
6. 「고등교육법」에 따른 이공계 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 학위를 취득하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 3년(4년제 이공계 대학 학위 취득자는 1년) 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다.
7. 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고, 해당 사업의 관리감독자로서의 업무(건설업의 경우는 시공실무경력)를 5년 이상 담당한 후 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(1998년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 관리감독자로 종사한 사업과 같은 종류의 업종(한국표준산업분류에 따른 대분류를 기준으로 한다)의 사업장이면서, 건설업의 경우를 제외하고는 별표 3 제28호 또는 제33호의 사업을 하는 사업장(상시근로자 50명 이상 1천명 미만인 경우만 해당한다)에서만 안전관리자가 될 수 있다.
- 7의2. 「초·중등교육법」에 따른 공업계 고등학교를 졸업하거나 「고등교육법」에 따른 학교에서

- 공학 또는 자연과학 분야 학위를 취득하고, 건설업을제외한 사업에서 실무경력이 5년 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육(2028년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을받고 정해진 시험에 합격한 사람. 다만, 건설업을 제외한 사업의 사업장이면서 상시근로자 300명 미만인 사업장에서만 안전관리자가 될 수 있다..
8. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람. 다만, 해당 법령을 적용받은 사업에서만 선임될 수 있다.
- 가. 「고압가스 안전관리법」 제4조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따른 허가를 받은 사업자 중 고압가스를 제조·저장 또는 판매하는 사업에서 같은 법 제15조 및 같은 법 시행령 제12조에 따라 선임하는 안전관리책임자
 - 나. 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조에 따른 허가를 받은 사업자 중 액화석유가스 충전사업·액화석유가스 집단공급사업 또는 액화석유가스 판매사업에서 같은 법 제34조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리책임자
 - 다. 「도시가스사업법」 제29조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 선임하는 안전관리 책임자
 - 라. 「교통안전법」 제53조에 따라 교통안전관리자의 자격을 취득한 후 해당 분야에 채용된 교통안전관리자
 - 마. 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제2조제3항에 따른 화약류를 제조·판매 또는 저장하는 사업에서 같은 법 제27조 및 같은 법 시행령 제54조·제55조에 따라 선임하는 화약류제조보안책임자또는 화약류관리보안책임자
 - 바. 「전기안전관리법」 제22조에 따라 전기사업자가 선임하는 전기안전관리자
9. 제16조제2항에 따라 전담 안전관리자를 두어야 하는 사업장(건설업은 제외한다)에서 안전 관련 업무를 10년 이상 담당한 사람
10. 「건설산업기본법」 제8조에 따른 종합공사를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람
11. 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축 분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람
12. 「국가기술자격법」에 따른 토목산업기사 또는 건축산업기사 이상의 자격을 취득한 후 해당 분야에서의 실무경력이 다음 각 목의 구분에 따른 기간 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람
- 가. 토목기사 또는 건축기사: 3년
 - 나. 토목산업기사 또는 건축산업기사:

4-1 다음의 공동안전관리자 자격 중 적절하다고 생각되는 항목에 체크(√)해 주십시오.(중복 체크 가능)

- ① 산안법 관련 안전 실무 경력 2년 이상 보유자
- ② 산안법상 관리감독자 실무 경력 1년 이상 보유자
- ③ 산업안전 관련 자격증 보유자

4-2. 위 자격이 안전관리자의 역할을 충분히 수행 가능하다고 생각하십니까?

- ① 충분히 수행 가능하다.(4-4 문항에 답변)
- ② 부분적으로 수행 가능하다.(4-3 문항에 답변)
- ③ 전반적으로 수행이 어려울 것 같다.(4-3 문항에 답변)

4-3. 안전관리자의 역할을 충분히 수행하기 위해서는 어떤 자격을 갖추는 것이 적절하다고 생각하는지 간략히 적어주시시오.

4-4 공동안전관리자로서 수행 중인 업무가 적절하다고 생각하십니까?

※ 안전관리자의 업무 등 (산업안전보건법 시행령 제18조)
안전관리자의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제24조제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다) 또는 법 제75조제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 노사협의체(이하 “노사협의체”라 한다)에서 심의·의결한 업무와 해당 사업장의 법 제25조제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 “안전보건관리규정”이라 한다) 및 취업규칙에서 정한 업무
 2. 법 제36조에 따른 위험성평가에 관한 보좌 및 지도·조언
 3. 법 제84조제1항에 따른 안전인증대상기계등(이하 “안전인증대상기계등”이라 한다)과 법 제89조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따른 자율안전확인대상기계등(이하 “자율안전확인대상기계등”이라 한다) 구입 시 적격품의 선정에 관한 보좌 및 지도·조언
 4. 해당 사업장 안전교육계획의 수립 및 안전교육 실시에 관한 보좌 및 지도·조언
 5. 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
 6. 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
 7. 산업재해에 관한 통계의 유지·관리·분석을 위한 보좌 및 지도·조언
 8. 법 또는 법에 따른 명령으로 정한 안전에 관한 사항의 이행에 관한 보좌 및 지도·조언
 9. 업무 수행 내용의 기록·유지
 10. 그 밖에 안전에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항
- ② 사업주가 안전관리자를 배치할 때에는 연장근로·야간근로 또는 휴일근로 등 해당 사업장의 작업 형태를 고려해야 한다.
- ③ 사업주는 안전관리 업무의 원활한 수행을 위하여 외부전문가의 평가·지도를 받을 수 있다.
- ④ 안전관리자는 제1항 각 호에 따른 업무를 수행할 때에는 보건관리자와 협력해야 한다.
- ⑤ 안전관리자에 대한 지원에 관하여는 제14조제2항을 준용한다. 이 경우 “안전보건관리책임자”는 “안전관리자”로, “법 제15조제1항”은 “제1항”으로 본다

- ① 적절하지 않다.(4-5 문항에 답변)
- ② 적절하다.(5번으로 바로 답변)

4-5 '적절하지 않다'면 어떤 역할이 적절하지 않은지 그 내용과 이유를 간략히 답변해 주십시오.

※ 공동안전관리자의 업무.

- 안전관리 대상 사업장에 대한 월 1회 이상 방문 컨설팅을 통해 위험성평가 중심의 안전관리체계 구축 지원
 - 사업장별로 안전관리 담당자(안전보건관리담당자 등)를 지정토록 하고 해당 직원의 역량 강화를 위한 지원
 - 사업장 안전보건 담당자와 함께 현장 순회 점검 및 위험성평가 실시 지원을 통해 유해·위험요인 파악 및 개선 컨설팅 등
- (①담당자 지원) 사업장 안전관리 담당자(안전보건관리담당자 등)가 법적 업무를 수행할 역량을 갖출 수 있도록 교육·훈련 및 지원
- (②담당자 역량강화) 담당자가 직접 근로자 안전보건교육을 실시할 수 있도록 안전보건교육 계획 수립 및 교육 지원- 교육대상자에 대한 종합적인 안전보건교육 계획을 수립하고 기본 계획에 따라 구체적인 실행계획 작성·실시 지원- 현장의 특성을 반영한 교육이 될 수 있도록 교육방법, 교재 준비 지원- 위험성평가 실시를 위한 TBM 등 교육 지원
- (③안전관리체계) 사업장 전반에 대한 사고발생 주요요인을 평가하여 안전관리체계가 구축될 수 있도록 현장지원- 사업장 점검 시 안전관리 담당자와 함께 현장 컨설팅을 실시- 근로자가 참여하여 사업장에서 스스로 위험요인을 발굴하고 개선 및 결과를 공유하는 안전관리체계 구축에 중점

5. 지원사업의 지속적인 시행을 위한 개선사항

※ 안전보건전문기관 2024년 기준 직급별 연봉

- 신규직원 연봉 4천 만원
- 대리급(2~3년차) 연봉 5천 만원
- 과장급 6천 만원 정도

※ 안전보건전문기관 컨설팅 비용

- 50인 이상 및 100인 이상 사업장의 경우 1인당 6,300원을 원칙으로 하나 협상을 통해 5,500백원 정도로 하향 조정하는 경우도 있음
- 50인 미만 사업장의 경우 조금 더 낮게 책정함

위의 비교적 규모가 큰 안전보건전문기관을 조사한 내용이며, 규모가 작은 안전보건전문기관의 경우 좀 더 낮은 금액일 가능성이 높음

5-1 향후 지속적 시행을 위해 급여 부분(월 330만원(80% 수준은 정부가 보조)은 어느 정도가 적절하다고 생각합니까?

Abstract

System Improvement for Appointment of Joint Safety Officer

Objectives:

This research aims to enhance the safety management capabilities of small and medium-sized enterprises (SMEs), and to prevent serious accidents by improving the safety officer system for small businesses and by establishing effective support measures. Specifically, we review the joint safety officer systems for business with 50 or more employees, and the government's joint safety officer services for business with fewer than 50 employees.

Method:

For the above purpose, we conducted research activities as follows:

- Reviewed operational systems related to the number, qualifications, duties, authority, and appointment method of the joint safety officer.
- Proposed practical improvements by examining the employment conditions and work environments (employment, wages, duration, workload, etc.) of the joint safety officer services.
- Identified direction for system improvement through a survey of the entities responsible for the joint safety officer services.

Results:

We propose the improvement methods for appointment systems and services of joint safety officers. With respect to systems, clear distance measurement standards for specific distances and locations are proposed. In addition, Also, we suggest improvements to the joint safety officer appointment system to ensure that safety management can be practically implemented, especially concerning risks and dual roles.

On the other hand, with respect to joint safety officer program, we propose improvements regarding targets, qualifications, training, scope of duties, number of operations, operational costs, and performance, by linking safety management systems for small businesses (with fewer than 50 employees). An integrated operating model is suggested with the safety and health manager systems and outsourcing systems of specialized safety management Institutions for the joint safety officer services.

We propose various types of joint safety officer services by presenting improvement directions through three key collaboration models: ▲industrial complex cooperation, ▲large-small enterprise cooperation, and ▲local government cooperation. The model to include cooperation with public institutions and franchise headquarters in the service industry is additionally suggested. These cooperation types aim to restructure the services based on the needs of actual users. By identifying entities within each type of collaboration that require safety management or have the financial capacity to support it, we suggest practical methods to facilitate collaboration and establish connections with small

businesses.

Conclusion:

Through a survey on the current status of the joint safety officer system and related services, improvement measures were examined, and criteria for future operation plans were proposed. By exploring system- and service-level improvement directions, it is expected that the practical safety management of small businesses can be actively promoted through joint safety officers.

Key words:

joint safety management, safety officer, joint safety officer, appointment system, joint safety officer services

연구진

연구기관 : 부경대학교 산학협력단

연구책임자 : 장성록(교수, 부경대학교)

연구원 : 서용윤(부교수, 동국대학교)

보조원 : 이종빈(연구원, 부경대학교)

보조원 : 이세정(연구원, 부산대학교)

연구상대역 : 최윤석(차장, 산업안전보건정책실)

연구기간

2024. 4. 1. ~ 2024. 10. 31.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2024년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

공동안전관리자 선임 제도 개선방안
(2024-산업안전보건연구원-556)

발행일 : 2024년 10월 31일

발행인 : 산업안전보건연구원 원장 박승현

연구책임자 : 부경대학교 교수 장성록

발행처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전화 : 052-703-0852

팩스 : 052-703-0334

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-94453-04-8

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체