

산업안전보건교육의 인센티브 모델에 관한 연구

강종철 · 장성록[†]

부경대학교 안전공학과

(2004. 9. 10. 접수 / 2004. 11. 15. 채택)

Incentive Models of the Occupational Safety and Health Education System

Jong Cheol Kang · Seong Rok Chang[†]

Department of Safety Engineering, Pukyong National University

(Received September 10, 2004 / Accepted November 15, 2004)

Abstract : Educational programs for promoting occupational safety and health have widely been established in advanced countries, such as United States and Germany, in the area of disaster prevention. Focused attentions and investments for safety and health education have been placed especially for small and medium sized companies. Recently, information technologies have also been applied for the development and management of educational programs in those countries. It is also worth noting that a wide variety of incentive systems has been implemented for managers and workers to voluntarily participate in safety and health education. Based on the brief survey on incentive systems in advanced countries, this study proposes two different incentive models, such as 'Supervision Exemption Model for Participants in Safety and Health Education' and 'Compensation Program for Educational Expenses and Losses', which may efficiently be employed in Korea. These incentive models may contribute to revitalizing the occupational safety and health education, which has recently been dwindled due to the changes in governmental regulations.

Key Words : incentive models, occupational safety and health education system, supervision exemption, compensation

1. 서 론

노동부의 산업재해통계분석에 따르면 1991년 1.6%였던 재해율은 1998년까지는 지속적으로 감소하여 1998년도에는 0.68이었으나, 1999년 0.75, 2000년 0.73, 2002년 0.77, 2003년 0.90%로 나타났다¹⁾. 이는 1998년을 저점으로 하여 감소추세가 증가 또는 보합세로 돌아선 것을 의미한다. 이러한 재해율 감소세 둔화현상은 사업장 규제폐지가 본격적으로 시행된 1999년부터 최근까지 나타나고 있는 현상이다. 더욱 심각한 것은 Fig. 1과 같이 사망 재해율이 감소하지 않고 있다는 것이다. 즉 지난 20년간 강도율은 줄어들고 있지 않는 상태에서 재해율만 줄어드는 기형적 재해발생 구조를 보이고 있다는 점이다. 하인리히 법칙 등 각종 재해발생이론에 의하면 재해발생의 구조는 경상, 중상, 사망재해간의 비율이 피

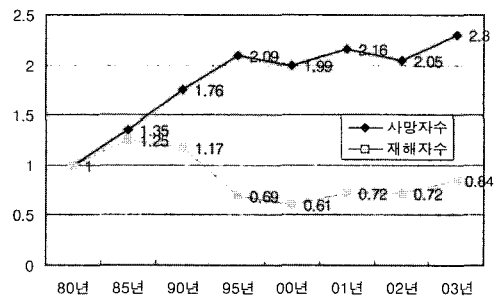


Fig. 1. Rate of injured and death based on 1980

라미드 구조를 보이고 있다는 것이 정설이다²⁾.

따라서 재해율이 줄어들면 사망 등 중상자의 수도 줄어들어 강도율도 줄어드는 것이 논리상 타당할 것이다. 그러나 정부나 사업장의 관계자들이 재해건수가 감소되는 현상만 보고 사업장의 안전관리상태가 개선된 것으로 잘못 판단하게 될 수 있으며, 중대재해와 전체재해의 정상적인 연동이 되지 않고 있는 것은 아직도 사업장의 안전보건시스템에 문제가 많았다는 것을 나타낸다. 따라서 지속적이고 체계

[†]To whom correspondence should be addressed.
srchang@pknu.ac.kr

적인 안전관리 시스템이 운영되어야 궁극적인 무재해 사업장으로 나아갈 수 있을 것으로 사료된다.

재해예방을 위해서는 물적, 인적, 관리적 3요인이 있다. 하지만 물적요인 또한 인간이 관리하기 때문에 재해예방은 결국 안전에 대한 인식과 관리하고자 하는 의식이 가장 중요할 것이다. 노동부의 「2002년도 산업재해분석」에 따르면 사망재해의 원인분석에서 관리적요인 중 교육적 원인으로 발생한 재해가 전체의 34.54%로 나타나고 있어 산업재해 예방에 있어 산업안전보건교육은 매우 중요한 요소임을 보여주고 있다. 그런 점에서 재해예방의 욕구를 북돋울 수 있는 안전보건교육의 중요성은 아무리 시간이 지남다 하여도 변치 않을 것이다. 사업장 안전관리의 중심은 사업주 및 관리감독자에게 있다. 하지만 안전보건교육은 자발적 참여가 선행되어야 하는 문제가 있다. 안전보건교육에 대한 일반인의 의식이 부족한 우리나라의 현실에서 어떻게 하면 안전보건교육을 정상케도로 올려놓을 수 있는가 하는 것은 재해예방정책의 중요한 과제가 될 것이다. 따라서 본 연구에서는 산업재해예방의 선진국인 미국과 독일의 안전보건교육 정책을 참고하여 자발적 인센티브제도를 제시하고자 한다.

2. 선진국 산업안전보건교육제도의 특징

장성록³⁾의 연구에서 미국과 독일의 산업안전보건제도를 검토한 결과 이들 나라에서는 자발적 참여를 높이기 위한 제도적 장치를 보장하고 있고, 현실성 있는 교육이 이루어지고 있고, 다양한 교육기관이 존재한다는 특징을 발견할 수 있다.

자발적 참여를 높이기 위한 제도적 장치의 보장
법적 강제성 여부를 놓고 볼 때 독일은 다소 엄격주의와 의무성을 강조한다. 독일은 안전관리자는 의무적으로 BG안전보건교육원에서 교육을 받도록 하고 있으나, 교육에 참석하는 자에 대한 교육비를 산재보험조합에서 부담하는 등의 보장을 통하여 교육참석에 대한 인센티브를 주고 있다. 또한 독일은 중소기업 사업장에 대한 사업주 모델 프로그램같이 자발적 참여 교육프로그램을 개발하여 여기에 참여하는 사업장은 법정안전관리자 고용의무를 면제시켜주는 제도를 도입하여 참여를 유도하고 있다^{4,5)}.

미국은 안전보건관계자의 선택에 의하여 교육을 실시하고 강제성을 두지는 않는다. 미국은 교육에

대한 자발적 참여를 추구하고 의무적 교육을 배제한다. 사업주에게 사업장내에서 안전보건교육의무만 개별 안전보건규정에 언급하고 있는 정도이다. 하지만 정부가 주관하는 각종 교육 프로그램에 안전관리자, 보건관리자는 물론 사업주 및 관리감독자에 대한 교육프로그램을 다양하게 마련하여 놓고 이들에 대한 교육을 실시하고 있고, 정부의 교육에 참여하는 사업장에 대하여 감독면제 등의 혜택을 주고 있기 때문에 많은 사업장에서 참여하고 있다. 따라서 정도의 차이는 있을지 모르지만 안전보건교육을 기업의 필요에 의하여 받도록 강조하고 있고, 자발적 의사에 의하여 참여한 교육만이 진정한 성과를 거둘 수 있다는 것을 인식하고 있는 것 같다^{6,7)}.

현실성 있는 교육내용 및 실제적이고 쾌적한 교육시설

독일에서의 안전보건교육은 강의식 교육을 배제하고 세미나 식으로 실시하고 있다. 그리고 현실 가능한 교육도구 즉, 작업장과 똑같은 크레인 등 기계설비나 사용물질을 교육장에 비치하고 교육 참가자들이 사업장에서처럼 사용해 보면서 안전보건 상 문제점을 파악해보고 해결해나가는 능력을 배양하고 있다. 또한 휴양시설과 비슷한 쾌적한 교육시설을 제공하여 교육생이 다시 찾고 싶어 하도록 하고 있다.

교육기관의 다양성

독일의 경우 BG의 안전보건교육원이 중추적 역할을 하고 있고 업종별로 총35개의 교육원에서 해당직종별로 필요하고 적절한 교육을 받을 수 있다. 미국은 노동자 단체나, 사업주 단체 등 여러 민간단체의 참여를 활성화시키고 있다. 정부는 필요한 교육분야를 선정하고 해당된 교육프로그램을 개발하는 기관에 대하여 기금을 지원하는 방식으로 다양한 기관의 안전보건교육 참여와 경쟁을 유도하고 있다.

3. 우리나라 안전보건 교육제도의 문제점

산업안전보건법 제31조에는 사업장내에서의 산업안전보건에 관하여 규정되어 있다. 제1항에는 정기안전보건교육에 대한 규정, 제2항에는 채용 시 안전보건교육에 대한 규정이 제3항에는 유해위험작업에 대한 특별안전보건교육에 대하여 규정되어 있다.

산업안전보건법 제32조에서는 관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 산업보건의, 안전관리대행기관·보건관리대행기관·재해예방 전문기관 종사자에 대한 교육 및 중대재해발생 사업장 등 노동부령으로 정하는 사업의 사업주, 관리감독자 및 안전담당자에 대한 교육이 규정되어 있다. 또한 동법 제36조제5항에는 자체검사를 실시하는 자는 노동부령이 정하는 자체검사원 교육을 받도록 규정되어 있었으나 2000.7.1 법개정시 동 조항은 아예 삭제되었다.

아울러 법제32조의 규정 중 사업장 관계자에 대한 교육은 기업활동규제완화에관한특별조치법 제55조의2의 규정에 의하여 사실상 중지되어있는 상태이다.

제55조의2[산업안전·보건교육의 면제]

① 산업안전보건법 제32조 제1항 제1호·제2호 및 제4호의 규정에 의하여 안전·보건에 관한 교육을 받아야 하는 자는 동조의 규정에 불구하고 그 교육을 받지 아니할 수 있다.

② 산업안전보건법 제36조 제1항 및 동조 제2항의 규정에 의하여 사업장의 자체검사를 실시하는 자는 동조 제5항의 규정에 불구하고 동항의 규정에 의한 교육을 받지 아니할 수 있다.

우리나라 기업이 교육훈련에 투자하는 비중은 아래의 Table 1에서 보는 바와 같이 전체 노동비용총액의 1.44%에 불과한 실정이다. 하지만 30인 미만의 영세사업장은 0.2%로 평균에 훨씬 못 미치는 낮은 비율을 교육훈련에 투자하고 있다. 이렇듯 중소기업 사업장은 교육훈련의 중요성에 대한 개념자체가 부족한 실정이다. 이렇듯 교육훈련에 대한 투자가 낮고 특히 안전보건교육훈련의 수요가 줄어들게 된 데에는 기업의 안전보건교육에 대한 부담감과 안전

의식 부족에 기인한 바도 있지만 정부 및 교육기관의 책임도 크다고 할 수 있다. 교육이란 교육을 받을 당사자가 교육에 대한 절실한 필요성을 느끼고, 양질의 교육이 제공되었을 때 만족감을 느낄 수 있으나 기존의 안전보건교육은 그러한 수요자의 요구에 부응하지 못하는 수준으로 이루어지는 경우가 많았다. 매년 획일적이고 비슷하게 반복되는 교육내용, 단순한 강의위주의 교육방법, 열악한 교육환경 등이 한번 안전보건교육을 받은 교육생의 발길이 계속 이어지지 못하고 끊어지게 되는 결과를 초래하게 된 것이다. 따라서 우리나라의 산업안전보건교육의 문제점은 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 법정 의무교육이 폐지됨에 따른 교육에 대한 법적 의무성 인식 희박
- 교육에 대한 국민들(사업주, 근로자 포함)의 부정적 시각
- 교육기관의 교육내용 전문화 부족, 교육시설 및 장비의 열악

4. 안전보건교육 실시에 따른 인센티브 모델

안전보건교육과 관련하여 미국은 정부의 직접적인 간섭이 없이 사업장 자율적인 실시를 기본방침으로 하고 있다. 하지만 정부의 감독시 근로자 면담, 교육일지 등을 통하여 안전보건교육의 실시여부를 반드시 확인하고 있으며 안전보건교육실시여부가 당해 회사의 안전보건상태의 중요한 요소로 판단하고 있다. 또한 안전관리를 소홀히 한 관리감독자에게도 법적책임이 부여되고 있기 때문에 안전보건교육을 소홀히 할 수가 없다. 따라서 정부에서 실시

Table 1. Composition of labor expense(unit : thousand won)

	노동 비용 총액	현금 급여 총액(계)	정액 및 초과 급여	상여, 특별	현금급여 이외의 노동비용 (계)	퇴직금 등의 비용	현물 지급의 비용	법정 복리비	법정의 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동 비용
전규모(10인이상)	2777.3	1740.7	1349.6	391.1	1036.6	628.6	3.9	182.2	168.7	3.0	40.0	10.1
상용근로자(30인이상)	2795.2	1749.7	1355.0	394.7	1045.5	635.3	3.8	183.1	169.6	3.1	40.5	10.1
중소기업(10~299인)	1636.2	1200.0	1005.3	194.6	436.2	177.7	11.6	124.3	102.9	2.2	7.8	9.8
대기업(300인이상)	2934.4	1815.1	1396.9	418.2	1119.3	690.7	2.9	190.2	177.8	3.2	44.4	10.2
상용근로자(30~299인)	1666.9	1219.5	1015.2	204.3	447.4	186.0	11.5	126.0	103.6	2.3	8.3	9.7
1규모(10~29인)	1369.6	1030.6	919.6	111.0	339.1	105.7	12.9	109.3	96.5	1.2	2.9	10.5
2규모(30~99인)	1526.4	1157.3	983.1	174.2	369.1	137.3	3.1	116.5	95.5	1.8	6.8	8.0
3규모(100~299인)	1715.9	1241.2	1026.4	214.7	474.0	203.0	14.4	129.3	106.4	2.4	8.9	10.3
4규모(300~499인)	2033.3	1470.2	1172.1	298.1	563.0	239.6	13.0	155.6	128.4	2.4	15.2	8.9
5규모(500~999인)	2201.7	1526.2	1201.6	324.6	675.5	338.3	3.6	163.3	141.7	1.3	19.9	7.4
6규모(1000인이상)	3164.0	1904.7	1456.7	448.0	1259.3	802.8	1.8	198.7	189.5	3.6	52.0	10.8

하는 각종 산업안전보건교육에 많은 사업주와 근로자가 참여하고 있는 것이다. 재해예방의 선진국인 독일에서는 일찍이 산업재해를 예방하기 위한 방법 5가지 조건을 제시한 바 있다. 즉 기술적, 의학적, 인간공학적, 심리적, 교육적 수단을 재해예방의 기본적 요소라 하였고, 이중 교육적 수단을 다른 모든 수단을 통합하는 종합적 요소라고 말하고 있다. 특히 최근 들어서 각 국에서는 정부차원에서 안전보건 교육에 대한 집중적인 투자를 하고 있다. 결국 산업안전보건교육이란 재해예방정책의 필수불가결한 요소임에는 틀림이 없다.

안전교육을 활성화하는 방안으로 첫째로 법정의 무교육을 강화하는 것이 한 방법이 될 수 있다. 하지만 이 방법은 기존에 실시해왔던 방법이고 그 경직성으로 인하여 큰 실효를 거두지 못하였다. 그리고 법정의무교육을 실시하는 나라는 독일, 일본 등 일부 국가에 한정되어 있다. 따라서 법정의무교육의 실시는 아주 제한적이어야 하고 대신 교육의 목표나 질적 수준을 굉장히 향상시켜야 한다. 그렇게 해야만이 법정교육으로 야기되는 비판을 억제할 수 있다. 따라서 교육대상은 안전관리자, 보건관리자와 같은 산업안전보건에 대한 전문적 지식을 필요로 하는 자로 한정하여야 한다. 이들은 전문적 지식이 요구되는 사람들이기 때문에 정부에서 보유하고 있는 높은 수준의 안전보건지식·정보를 제공하고 습득시킬 필요가 있다. 둘째로 사업주 및 관리감독자에 대한 교육은 자발적 참여로 이루어지도록 하는 것이 바람직하다. 따라서 산업안전보건교육 활성화 정책의 가장 중요한 전략은 사업장의 자발적인 교육참여를 유도할 수 있는 방안의 강구이다. 여기서는 안전보건교육을 잘 실시하는 사업장과 그렇지 못한 사업장에 대한 차별적 대우를 하는 것으로 그 해법을 찾고자 한다. 셋째로는 어떠한 교육을 실시하던지 교육내용의 현실성 강화와 과학적 장비활용, 교육시설의 개선을 통하여 교육의 다변화와 질적 향상이 이루어지고 교육을 받는 사람이 만족할 수 있는 고객지향적 교육이 이루어져야한다. 이는 산업안전보건교육의 성패를 좌우하는 중요한 요소이다.

미국과 독일 등 선진국에서 사업장내 안전보건교육이외에는 사업주 및 관리감독자에 대한 안전보건교육을 법률에 강제하고 있지 않지만, 사업장에서 자발적으로 교육기관을 찾도록 하고 있는 여러 가지 제도에서 그 효용성을 충분히 알 수 있다. 이러한 선진국의 사례를 바탕으로 우리나라의 사업장에

서 산업안전보건교육을 실시하는데 부여할 수 있는 인센티브 모델을 제시해 보고자 한다.

4.1. 안전보건교육참여에 따른 감독실시면제 모델

첫째, 교육실시에 따른 점검감독의 차등화 방안이다. 이 방안은 미국에서 1995년부터 중점적으로 시행되어온 OSHA의 산재예방사업 추진전략으로 VPP (Voluntary Protection Programme)등 사업장의 안전보건 프로그램을 증진시키는 사업장에 대하여는 감독면제, 위반시 벌금감액 등 인센티브를 부여하고, 대신 OSHA의 감독은 이러한 자율 안전보건관리를 실시하지 않는 사업장에 대하여 집중하여 강력 집행하는 “Partnership or Strong, Traditional Enforcement” 정책과 유사한 개념이다⁸⁾. 즉 정부에서 인정한 안전보건교육기관의 교육을 이수하는 사업장에 대하여는 일정기간 정부의 근로감독을 면제하여 주고, 산재보험료를 감액해주는 제도를 시행한다. 대신 교육에 참여하지 않는 사업장에 대하여는 법규정에 의한 점검감독을 엄격히 시행하는 방안이다. 이러한 제도를 시행하게 되면 얻을 수 있는 또 다른 장점은 부족한 감독인력으로 효율적인 사업장 점검감독계획을 수립할 수 있게 된다는 이점이 있다. 인센티브 혜택을 받을 수 있는 교육대상은 사업주 교육, 안전보건관계자 교육, 관리감독자 교육으로 한다. 10인 이하 사업장의 경우 사업주가 모든 역할을 다하고 있기 때문에 모수의 최저를 10인으로 하고 사업주교육을 1일 받은 경우 1년간 면제, 2일 받은 경우 2년간 면제를 받을 수 있도록 하였다. 20인을 고용하는 사업주의 경우 사업주 외에 관리감독자가 2인 있는 것으로 추정하여 사업주교육을 1일, 관리감독자 교육을 2인이 각 1일을 받으면 1년간 면제를 받을 수 있고, 사업주교육을 2일, 관리감독자 교육을 2인이 각 2일씩 받는 경우 2년간의 면제를 받을 수 있도록 하였다. 50인 규모 사업장의 경우 사업주교육 관리감독자 5명이 2일 교육을 받으면 1년간 감독이 면제될 수 있고, 추가로 사업주 및 안전보건관계자가 교육을 받을 경우 2년까지 면제될 수 있다. 한사람이 면제대상 교육으로 인정되는 횟수는 한해에 동일한 과정의 교육은 한번만 인정하도록 한다. 이러한 공식을 사용하는 이유는 관리감독자가 필요한 교육을 다 이수한 경우 그 해에는 감독을 하지 않아도 된다는 것을 의미한다. 교육이행에 따른 점검감독의 인센티브 기간은 아래 공

식에 의한다.

- 점검감독 면제기간 = { \sum 연간교육이수점수}/사업장 규모 (10인 이하는 10명으로 계산)
- 사업주 교육 (20점, 1일 교육당 10점)
 - 안전관리자·보건관리자 교육(15점, 1인당 15점)
 - 관리감독자 교육(10점, 1일 교육당 5점)

예를 들면 300인 고용사업장에서 사업주교육 1일, 안전관리자 교육 1회, 보건관리자교육 1회, 관리감독자 교육을 30명이 받은 경우에는 사업주 교육 10점, 안전관리자 교육 15점, 보건관리자교육 15점, 관리감독자교육 30명×10점으로 총 340점이 되며, 면제기간은 $\frac{10+15+15+(30 \times 10)}{300} = 1.13(\text{년})$ 이 된다.

4.2. 교육손실비용보상제도

사업주의 입장에서 볼 때 점검이나 감독의 면제만으로는 기업에서 원하는 만큼의 충분한 인센티브가 되지 않을 수도 있다. 이는 직접적인 금전적 혜택이 돌아가는 것이 아니기 때문이다. 특히 중소기업 사업장의 경우 한사람의 인력이 아쉬운 경우가 대부분이다. 따라서 안전보건교육을 활성화시키기 위 하여는 직접적이고 가시적인 경제적 혜택을 느낄 수 있도록 하여야 한다. 현재 한국산업안전공단에서 일부교육에 한하여 안전보건교육을 받는 경우

고용보험법에 의한 교육비의 90%까지 지원하고 있으나 이것만으로는 교육훈련비에 대한 투자여력이 부족한 중소기업사업장을 유인하는 데에는 한계가 있다. 현재 30인미만사업장의 교육훈련투자비율(0.2%)은 Table 1에서 살펴 본 바와 같이 1,000인 이상 대기업(1.64%)의 1/8수준에도 못 미치고 있다. 또한 Table 2에서 보는바와 같이 이들 영세기업이 부담하는 산재보험비용이 전체 복리후생비의 24.5%를 차지하고 있어 전체기업평균인 17.4%보다 상당히 높은 수준이다. 이는 산재보험이 영세기업에 보다 중요한 기여를 할 필요가 있다는 것을 보여준다.

본 연구에서는 안전보건교육은 무상으로 실시하고, 교육대상자에 대한 임금은 산재보험에서 지급하는 것으로 제한한다. 이럴 경우 사업장은 해당근로자의 임금으로 대체인력을 고용할 수 있어 교육으로 인한 경제적 손실에 대한 우려부분이 상당히 감소될 수 있으며 중소기업사업장으로 갈수록 그 혜택은 커진다. 정부로서도 재해예방교육으로 해당사업장의 재해가 줄어들면 그만큼 산재보험요율을 낮출 수 있기 때문에 재해예방투자비용으로 충당할 수 있다. 아울러 산재보험료 경감조치도 검토해 볼 수 있다. 안전보건교육을 충실히 받는 사업장은 재해예방에 그만큼 노력하고 있다는 증거이며, 이런 사업장의 재해율은 타 사업장보다 낮을 것으로 예상되므로 그만큼의 산재보험료를 경감해주는 것도 보험요율을 낮출 수 있는 방안이 될 수 있다. 감액

Table 2. Expense and component ratio of legal welfare(unit : thousand won, %)

	법정복리비	의료보험료	산재보험료	국민연금	고용보험료	장애인고용 촉진기금	기타 법정 복리비
전규모(10인이상)	182.2	27.4	31.7	85.6	33.3	2.0	2.2
상용근로자(30인이상)	183.1	27.5	31.7	86.1	33.5	2.0	2.3
중소기업(10-299인)	124.3	20.6	27.5	57.3	16.9	0.3	1.7
대기업(300인이상)	190.2	28.3	32.3	89.5	35.5	2.3	2.3
1규모(10-29인)	109.3	19.7	26.8	49.3	12.2	0.0	1.3
2규모(30-99인)	116.5	19.8	28.6	52.3	13.3	0.0	2.5
3규모(100-299인)	129.3	21.0	27.2	60.3	19.0	0.4	1.5
4규모(300-499인)	155.6	22.9	33.6	70.9	25.7	1.9	0.6
5규모(500-999인)	163.3	23.8	34.3	72.9	28.2	2.4	1.6
6규모(1000인이상)	198.7	29.7	31.7	94.6	37.9	2.3	2.6
	구성비(계)	의료보험료	산재보험료	국민연금	고용보험료	장애인고용 촉진기금	기타 법정 복리비
전규모(10인이상)	100.0	15.0	17.4	47.0	18.3	1.1	1.2
상용근로자(30인이상)	100.0	15.0	17.3	47.0	18.3	1.1	1.2
중소기업(10-299인)	100.0	16.6	22.1	46.1	13.6	0.2	1.4
대기업(300인이상)	100.0	14.9	17.0	47.1	18.7	1.2	1.2
1규모(10-29인)	100.0	18.0	24.5	45.1	11.2	0.0	1.2
2규모(30-99인)	100.0	17.0	24.6	44.9	11.4	0.0	2.1
3규모(100-299인)	100.0	16.2	21.1	46.6	14.7	0.3	1.1
4규모(300-499인)	100.0	14.7	21.6	45.6	16.5	1.2	0.4
5규모(500-999인)	100.0	14.6	21.0	44.7	17.3	1.5	1.0
6규모(1000인이상)	100.0	14.9	16.0	47.6	19.1	1.1	1.3

요율은 산재보험료 정산시 교육이수 점수를 반영하여 최대 10%까지(중소규모의 경우 최대 10%, 대기업으로 갈수록 경감율을 5%대 이하로 차등적용하는 방안이 바람직할 것임)경감시켜줄 경우 안전보건교육의 참여율은 상당히 증대될 수 있을 것이다.

5. 결 론

현재와 같은 정부의 한정된 인적자원으로는 노동부 및 한국산업안전공단 등 산재예방 지도감독기관의 점검에만 의존하여 사업장의 안전보건을 확보할 수는 없다. 또한 사업장 안전보건의 궁극적 모습은 자율적 안전관리활동의 전개로서 이루어져야 하며, 그 기반은 사업주 및 관리감독자의 적극적인 안전관리활동이다. 안전관리활동의 중추적인 역할을 하는 사업주를 포함한 이들 관리감독자에게 안전관리활동의 동기부여를 할 수 있는 것은 안전보건교육 밖에 없다. 아울러 급변하는 작업환경에 의하여 유발되는 신종재해 및 직업병 등에 대한 이해가 없이는 편안하고 쾌적한 작업여건을 기대할 수가 없다. 따라서 안전보건교육의 내실화와 외연적 확대는 산업재해예방의 기본 틀이 되어야 한다. 안전보건교육에 투자하지 않고 위험한 상태에서 얻는 기회비용보다 안전보건에 투자하여 안전한 작업으로 인한 이윤이 더 크다고 판단할 때 기업은 안전보건교육에 적극적이 될 것이다. 정부의 할 일은 이러한 안전보건교육의 인센티브를 강조하고 실제로 적극적인 인센티브를 부여함으로써 자발적 안전보건시장의 확대를 도모해야 한다.

본 연구에서 제시한 안전보건교육참여에 따른 감독실시면제모델과 교육손실비용보상제도가 우리나라 산업안전보건교육을 활성화하기 위한 산재예방정책의 적극적인 수단으로 채택될 경우 안전보건시장의 활성화와 지속적인 재해예방활동 전개의 기반

으로 활용될 수 있을 것으로 사료된다. 인터넷과 정보화가 지역 간, 국가 간의 장벽을 허물고 있는 21세기는 정부의 규율에 의한 획일적인 안전보건교육으로는 소기의 목적을 달성할 수 없을 뿐더러 안전보건의 장래를 어둡게 할 뿐이다. 경쟁력 있고 사업주와 근로자가 필요로 하는 안전보건교육을 제공하는 기관이 살아남도록 하는 제도적 뒷받침만이 자율적 산업재해예방으로 가는 지름길이 될 것이다.

본 연구의 인센티브 모델은 향후 우리나라의 산업안전보건 교육이 나아갈 방향을 제시하고자 하였다. 인센티브 모델에서 점검 면제기간 산출 시 가중치는 산업안전분야에서 근무하는 근로감독관의 의견을 종합하여 결정하였다. 따라서 본 모델의 현장 적용 시에는 현장의 안전관리자, 사업주 등 각계의 이해 당사자의 의견을 수렴하여 가중치에 대한 검증이 필요할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 1) 노동부, 산업재해통계분석, 1991~2003년
- 2) Heinrich H.W. and Petersen D., Industrial accident prevention, 5th ed. McGraw Hill Inc, 1980.
- 3) 장성록, 강종철, “선진국 안전보건교육제도 분석을 통한 우리나라 안전보건교육 정책방안”, 대한인간공학회지, 제22권, 제1호, pp. 69~79, 2003.
- 4) 독일 연방노동사회성(BMA), RVO (Reichsversicherungsordnung), 1884.
- 5) 독일 연방노동사회성(BMA), ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz), 1973.
- 6) OSHA, Industrial Safety and Health Act, Dec 29, 1970.
- 7) OSHA, OSHA Success Stories, 2000.
- 8) OSHA, Susan Harwood, Training Grants Program, 2002.