

안전 · 보건 교육의 중요성

1. 서론

영국에서는 산업사고로 매년 300명 이상이 사망을, 100만명 이상이 부상을 입는다. 그리고 200만명 이상이 그들의 작업으로 인한 사고를 당하고, 작업에 의해 악화된 질병으로 고통받고 있다.

작업에 의한 사고와 질병을 방지하는 것은 작업에 임하는 모든 사람에게 있어 최우선 사항이 된다. 사업장의 소유자 또는 관리자로서 능력있는 종업원이 얼마나 가치있는 존재라는 것은 잘 알고 있을 것이다.

안전 · 보건에 관한 정보와 교육을 제공함으로써 다음과 같은 상황을 달성하게 된다.

- (1) 종업원들이 그들의 작업에 의해 다치거나 아프지 않도록 한다.
- (2) 안전하고 건강한 작업으로 인해 모든 사람에게 긍정적인 안전 · 보건 문화가 개발된다.
- (3) 안전 · 보건을 어떻게 하면 더 잘 관리할 수 있는 지 알게 된다.

법은 사업주가 종업원의 안전과 보건을 보장하기 위하여 합리적으로 실현가능한 범위내에서 어떠한 정보, 지침 및 교육이든지 제공해 주어야 한다고 규정하고 있다(상세한 내용은 후술하는 ‘법’ 관련 사항 참조)

2. 교육이란 무엇인가?

교육이란 사람들이 어떤 일을 하는 방법을 배우도록 도와주거나 사람들이 무엇을 해야 하고, 해서는 안 되는지를 말해주는 것 또는 단순히 여러 정보를 제공하는 것을 의미한다. 따라서 교육이란 형식적인 교실

에서의 강의코스만을 뜻하는 것은 아니다.

3. 누가 안전 · 보건 교육을 필요로 하는가?

가. 누구든지 필요로 한다.

고용주이든지 혹은 자영업자이든지 자신의 업무로부터 잠재적 위험을 어떻게 식별해내고 그 위험을 어떻게 관리해야 하는지에 관해 최신정보를 가지고 있다고 확신하는가? 거래회사, 상공회의소 또는 안전 · 보건 집행 당국으로부터 어떻게 협조를 구하는지를 알고 있는가? 종업원 또는 그들의 대표자들과 안전 · 보건에 관해 자문해 주기 위해 어떻게 해야 하는지를 알고 있는가? 만일 그렇지 않다면 안전 · 보건 교육을 받는 것이 상당한 도움을 줄 것이다.

나. 관리자 · 감독자가 필요로 한다.

관리자 또는 감독자를 고용하고 있다면 그들은 그에 맞는 교육을 필요로 할 것이다. 관리자나 감독자는 사업주가 안전 · 보건이란 관점에서 무엇을 그들로부터 기대하는지와 그들이 어떻게 행동해줄기를 바라는지를 알 필요가 있다. 관리자나 감독자는 사업주의 안전 · 보건 정책과 자신들이 잘 조화를 이루는지 그리고 사업주가 어떻게 안전 · 보건이 관리되기를 원하는지를 이해할 필요가 있다. 또한 그들은 공정의 구체적인 위험과 그 위험이 어떻게 관리되어야 하는지에 대한 교육이 필요할 수 있다.

다. 종업원이 필요로 한다.

자영업자를 포함한 모든 종업원은 각기 어떻게 일을 안전하고 건강에 대한 위험이 없이 수행할 것인가

에 대해 알 필요가 있다. 관리감독자와 마찬가지로 그들은 회사의 안전·보건정책과 이를 실행하기 위한 사업주의 계획 및 그들의 역할 부문을 알아야 할 필요가 있다. 그들은 또한 안전·보건에 관한 염려사항을 어떻게 사업주에게 전달할 수 있는지를 알고 있을 필요가 있다.

일부 종업원들은 특별한 교육의 필요성을 가지게 될 수 있다. 예를 들면 아래와 같다.

① 신입직원은 응급처치, 화재 및 대피에 대한 방안을 포함하여 어떻게 작업을 안전하게 수행할 것인가에 대한 기본적 교육이 필요하다.

② 업무를 변경하거나 또는 추가적인 업무를 맡게 되는 사람들은 새로운 안전·보건 관련 사항에 대하여 알아야 할 필요가 있다.

③ 연령이 낮은 종업원들은 특히 사고에 취약하다. 따라서 사업주는 그들의 필요사항에 각별한 주의를 기울일 필요가 있으며, 그들의 교육을 우선적으로 실시하여야 한다. 또한 신규직원, 경험이 미숙한 자 또는 연령이 낮은 종업원들은 적절하게 지도·감독을 받아야 한다는 점이 중요하다.

④ 일부 인원의 기술은 재교육을 통해 보완할 필요가 있다.

위 사항 이외에도 위험성 평가에 의해 특수한 교육의 필요성을 식별해내야 한다.

4. 어떻게 교육을 실행할 수 있는가?

무엇보다도 먼저 교육을 받는 사람들이 교육의 중요성을 인식할 수 있도록 사업주는 적극적 지원 약속을 보여주어야 한다. 교육을 실시하는 것이 큰 부담이 될 필요는 없지만 사업주는 보다 앞서 생각하고, 우선순위를 정할 필요가 있다. 사업주는 어떤 사람이 잘 보조할 수 있도록 임명할 수 있으며(후술하는 '법' 관련 사항 참조) 그들은 회사를 도울 수 있어야 한다. 다음의 5 단계 접근법을 활용한다.

가. 제1단계

각 회사의 조직이 어떤 교육을 필요로 하는지 결정한다.

① 사람들이 자기의 업무를 안전하고 건강하게 수행하는데 필요한 기술과 지식을 식별해낸다. 조직원들의 현재 기술 및 지식을 비교하여 그 차이를 확인한다.

② 조직의 상해, 앓자사고 또는 질병의 과거 자료를 검토한다.

③ 위험성 평가 결과를 검토하여 어느 부분에서 위험을 관리하기 위한 요소로써 정보나 교육이 필요한 것으로 나타났는지 살펴본다.

④ 종업원 또는 그들의 대표자들의 견해를 물어본다.

⑤ 임원, 관리자 및 감독자들에 대한 교육의 필요성에 대하여 검토하며 다음의 사항들을 포함시킨다.

① 회사에서 안전·보건을 관리하는 방법

② 각 직급·역할에 따른 책임의 정도

③ 만일 일이 잘못될 경우 사업에 미치는 비용

④ 잠재적 위험을 식별해내고 위험도를 결정하는 방법

⑤ 경험한 바 있는 잠재적 위험과 이들을 관리하는 방안

나. 제2단계

교육의 우선순위를 결정한다.

① 법적으로 요구되고 있는 특별한 교육(예 : 응급처치 훈련)이 무엇인지 검토한다.(후술하는 '법' 관련 사항 참조)

② 정보 및 교육의 부족으로 중대 재해를 초래할 수 있는 사항들과 최대한 직원들에게 유익이 되는 사항들이 최우선 과제이다.

③ 종업원 또는 그들의 대표자들의 견해를 물어본다.

④ 신입 직원 및 업무의 변경 또는 새로운 책임이 부여된 사람들에게 대한 교육은 항상 우선적으로 실시되어야 한다.

다. 제3단계

교육의 방법 및 지원을 선택한다. 협조를 구할 수 있는 많은 외부의 교육훈련자가 있지만 내부 교육을 통해 훨씬 효율적 교육이 수행될 수 있음을 간과해서는 안 된다.

(1) 교육방법의 선택

- ① 정보 또는 지침 제공
- ② 코치를 하거나 현장실습 교육
- ③ 강의실 교육
- ④ 공개 강좌
- ⑤ 단체 또는 개별적인 교육
- ⑥ 컴퓨터 방식 또는 대화식의 학습법 등

(2) 누가 당신에게 정보, 자료, 교과과정 등을 제공함으로써 도와줄 수 있는지를 검토

- ① 산업의 또는 국립의 교육기관
- ② 노동조합
- ③ 연장 교육을 위한 대학
- ④ 사설 교육기관
- ⑤ 개인적인 안전·보건 컨설턴트
- ⑥ 사업주단체 (예 :상공회의소)
- ⑦ 자격수여단체 (예 :시 및 상인조합, 사업기술교육위원회(BIIC), 영국학술원) 등

③ 만일 상시 근로자 50인 이하의 사업장이라면 교육비의 일부를 충당하기 위하여 정부가 지원하는 용자를 받을 수 있다. 세부사항은 각 지역에 있는 Business Link (영국), Business Shop (스코틀랜드) 또

는 Business Connect (웨일드)에 문의한다.

라. 제4단계

교육을 실시한다.

(1) 정보를 이해하기 쉽도록 해야 하며 교육의 목적을 전달하기 위한 다양한 교육방법을 활용하도록 노력한다.

(2) 교육훈련자가 교육내용, 교재 및 교육장을 준비하는 데 충분한 시간을 갖도록 하며 특히 경험이 적은 교육훈련자에 있어서 준비과정은 매우 중요하게 된다.

마. 제5단계

교육 효과를 점검한다.

(1) 종업원들은 회사가 그들에게 요구하는 것을 이해하는가?

(2) 종업원들은 보건상의 위험이 없이 업무를 안전하게 수행하는 데 필요한 지식과 기술을 가지게 되었는가?

(3) 실제로 교육, 훈련 받은 대로 작업하고 있는가?

(4) 조직의 안전·보건 성과가 향상되었는가?

(5) 교육을 받은 현장관리자 및 직원들로부터 어떤 피드백을 얻게 되었는가?

(6) 더 이상의 정보 및 교육이 필요한가?

(7) 가장 적절한 교육방법이 사용되었는가?

(8) 어떤 개선이 이루어질 수 있는가?

(9) 근로자들의 행동 및 업무 관행상의 변화가 발견되고 있는가?

5. 법

「작업에 있어서 안전·보건에 관한 법, 1974」은 종업원들이 작업을 함에 있어서 안전 및 보건을 유지하는 데 필요한, 합리적으로 실행가능한 어떠한 정보, 지

침, 교육 및 감독 등을 회사에서 제공하도록 요구하고 있다. 이것은 「작업에서의 안전 및 보건의 관리에 관한 규정, 1999」에 의해 확충되었는데 여기서는 사람들이 새롭거나 증가된 위험에 노출되는 작업을 시작할 때, 기존의 기술이 낡은 것이 되었거나 갱신할 필요가 있을 때 등과 같이 안전·보건 교육이 특히 중요하게 되는 상황을 기술하고 있다.

작업시간 중에 종업원에게 교육을 제공해야만 한다. 특수한 배려가 파트타임으로 근무하는 사람이나 교대근무자에 대해 필요할 수 있다. 사업주는 작업 중인 종업원들에 대하여나 사업을 수행하는 방법에 의해 영향을 받을 수 있는 어떤 다른 사람들에 대하여 위험성을 평가할 필요가 있다. 이것은 교육 및 정보의 제공을 포함하는 안전·보건법에 부응하기 위해 취해야 할 방법을 찾아내기 위함이다.

많은 사업주와 마찬가지로 이같은 교육을 사업주 스스로 시킬 위치에 없을 수가 있으며, 이 경우 유능한 사람의 도움을 필요로 하게 될 것이다. 가능하다면 한 명이나 그 이상의 종업원에게 도움을 받는다. 그러나 조직내에 안전·보건 교육을 효과적으로 다룰 수 있을 것으로 신뢰할 만한 적절한 지식, 경험 및 기술을 가진 사람이 없다면 외부로부터 협력을 얻을 필요가 있다. 경우에 따라서 내부자와 외부자의 혼합방식의 협조를 얻을 필요가 있을 수도 있다. 「안전·보건의 도움이 필요합니까?(INDG322)」는 언제, 어떻게 안전·보건에 관한 자문을 얻을 수 있는가에 대한 지침을 제공하는 영국 안전·보건성이 발간한 무료 소책자이다.

「안전 대표자 및 안전위원회 법규, 1977」와 「안전·보건(종업원과의 상담) 법규, 1996」는 사업주가 안전·보건문제에 관해 종업원들 또는 그들의 대표자들과 상담할 것을 요구하고 있다. 이들 규정의 어느 것에 의해서 임명되는 대표자들은 그들의 임무 중 교

육에 대하여 임금을 지급받으면서 일상 업무를 잠시 중단할 수 있게 된다.

이밖에도 석면, 다이빙 및 응급처치 등과 같은 특수한 안전·보건 교육 요구를 포함하는 여러 가지 규정들이 있다. 만일 회사의 관리 및 지시하에 작업하는 어떤 사람이 납세 및 국가 보험 목적상 자영업자로서 취급된다면 이들도 물론 안전·보건 목적상 종업원으로서의 자격이 있다. 그러므로 사업주는 그들을 보호하기 위해 적절한 행동을 취할 필요가 있게 될 것이다. 만일 작업자를 이와같은 기준으로 교육하고 싶지 않다면 법률 자문을 구해야 한다. 궁극적으로 각각의 경우는 그 시시비비에 따라서 법정에 의해서만 결정될 수 있게 된다. 

〈출처 : ILO CIS No. 77739, Why in Health and Safety Training Important〉