

중대재해처벌법 효과성 연구

이승우 · 박현아

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

요약	vii
제1장 서론	2
제2장 중대재해처벌법의 사회적 의미: 자율 규제적 안전 패러다임? .. 8	
I. 로벤스 보고서와 자율 규제라는 안전 패러다임	9
II. 서구의 기업과실치사 처벌법 도입 과정	13
III. 지시적 규제로서의 한국 산업안전보건법과 자율 규제적 중대재해처벌법 ...	14
제3장 중대재해처벌법 효과성: 정성적 평가	22
I. 도입	22
II. 심층 사례 조사	27
III. 소결	72
제4장 중대재해처벌법 효과성: 정량적 평가	82
I. 도입	82
II. 연구 방법	84
III. 조사 표본 개요	88
IV. 중대재해처벌법의 전반적 효과성 평가	95
V. 중대재해처벌법의 세부 효과성 평가	98
VI. 중대재해처벌법 효과성 평가 주요 요인: 회귀분석 결과	122
VII. 중대재해처벌법 효과성: 하위집단별 비교	130
VIII. 소결	156
제5장 결론	162

표 목차

[표 2-1] 고용노동부의 산업안전보건법 평가	15
[표 2-2] 고용노동부의 중대재해처벌법 상 안전보건 관리체계 해설	17
[표 3-1] 노동자 참여적 안전보건 관리체계의 범주와 세부 내용	25
[표 3-2] A 사업장 전체 사업장 개요	28
[표 3-3] C 사업장 인력 현황	46
[표 3-4] C 사업장 예산 현황	50
[표 4-1] 노측 응답자 구성	90
[표 4-2] 사측 응답자 구성	92
[표 4-3] 노측 및 사측 응답자 구성 비교	94
[표 4-4] 노측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가	102
[표 4-5] 사측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가	105
[표 4-6] 노측 및 사측 원하청 여부 비교	115
[표 4-7] 노측 및 사측 업무 증가 응답 비교	116
[표 4-8] 노측 사업체 업종별 비교	132
[표 4-9] 노측 사업체 규모별 비교	135
[표 4-10] 노측 산재 발생 여부별 비교	137
[표 4-11] 노측 중대재해 발생 여부별 비교	139
[표 4-12] 노측 원청 여부별 비교	141
[표 4-13] 사측 사업체 업종별 비교	144
[표 4-14] 사측 사업체 규모별 비교	147
[표 4-15] 사측 노조 여부별 비교	149
[표 4-16] 사측 산재 발생 여부별 비교	150
[표 4-17] 사측 중대재해 발생 여부별 비교	152
[표 4-18] 사측 원청 여부별 비교	155

그림 목차

[그림 3-1] A 사업장 안전보건 담당 부서의 변천 과정	31
[그림 3-2] B 사업장 안전보건 담당 부서의 변화	39
[그림 3-3] C 사업장 조직도	47
[그림 3-4] E 사업장 조직도	65
[그림 4-1] 노측 중대재해처벌법 전반적 효과성 평가	97
[그림 4-2] 사측 중대재해처벌법 전반적 효과성 평가	97
[그림 4-3] 노측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가	103
[그림 4-4] 사측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가	107
[그림 4-5] 노측 및 사측 중대재해처벌법 태도 비교	108
[그림 4-6] 위험성평가 노측 및 사측 비교	113
[그림 4-7] 산업안전보건위원회 노측 및 사측 비교	113
[그림 4-8] 안전보건교육 노측 및 사측 비교	114
[그림 4-9] 용역 안전보건 관리체계 작동 노측 및 사측 비교	115
[그림 4-10] 노측 및 사측 업무 강도 증가 이유 비교	117
[그림 4-11] 노측 담당부서 변화	119
[그림 4-12] 사측 담당부서 변화	121
[그림 4-13] 노측 및 사측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과 ..	124
[그림 4-14] 사측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과	125
[그림 4-15] 노측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과	126
[그림 4-16] 노측 및 사측 ‘중대재해처벌법 기여’ 영향요인 회귀분석 결과 ...	127
[그림 4-17] 노측 ‘중대재해처벌법 기여’ 영향요인 회귀분석 결과	128
[그림 4-18] 사측 ‘중대재해처벌법 기여’ 영향요인 회귀분석 결과	129

요약

KCTU

요약

이 연구는 중대재해처벌법이 시행된 지 만 3년이 되는 시점을 맞아, 이 법이 애초 취지에 따라 작동하고 있는지, 즉 효과성을 확인하려 진행되었다. 효과성 분석은 사전 예방적 차원에서 기업 조직 내 안전보건 관리체계의 구축과 이행이 법 시행 이후 일상적으로 이루어지고, 조직이 변화되고 있는지를 파악하는 데 중점을 두었다. 이때 안전보건 관리체계가 노동자 및 노동조합의 참여를 바탕으로 조성되고 있는지도 분석 대상에 포함시켰다.

본격적인 효과성 분석에 앞서 2장에서는 중대재해처벌법과 영국 기업과실치사 처벌법의 도입 과정을 비교해 봄으로써 중대재해처벌법의 사회적 의미를 짚어보았다. 산업안전보건법이나 형법이 있음에도, 무수한 산재, 그리고 세월호와 같은 사회적 참사에서도 해당 책임자들은 법의 맹점으로 인해 합당한 처벌을 받지 않았다. 중대재해처벌법은 그와 같은 법의 공백을 보완하고자 제정되었다. 입법과정에서 영국 기업과실치사 처벌법을 벤치마킹하였는데, 영국 안전보건 법령의 핵심 기조인 ‘자율 규제’ 안전 패러다임이 중대재해처벌법 조항에도 반영되었다. 사업장 고유의 특성과 규모를 고려해 경영자가 자율적으로 구축하고 이행해야 하는 안전보건 관리체계가 그에 해당한다. ‘지시적 규제’가 본질인 산업안전보건법과는 확연히 대별되는 지점이기도 하다. 자율 규제라는 안전 패러다임을 국내 산업안전 법령에 새로이 인입하는 동시에 기업과 경영진 처벌을 가능하게 하는 제도라는 점에서 중대재해처벌법의 사회적 의미가 있다.

3장에서는 중대재해처벌법의 효과성을 정성적 평가를 분석하였다. 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등에서 선정된 5개 사업장을 대상으로 한 심층 사례 분석을 하였다. 특히 이번 연구에서는 객관적 분석을 위해 노사 양측의 안전보건 실무자를 만나 중대재해처벌법 시행 이후 사업체 내에서의 다양한 변화 양상을 살펴보고자 주력했다. 주된 조사 내용은 경영진의 안전 리더십, 안전보건 담당 인력 및 예산, 사업체 안전보건 관리체계의 구축과 이행, 안전보건 교육, 노동자 및 노동조합 참여, 현장 업무 여건(노동 강도, 기계 설비 환경), 원하청 간 안전보건 관리 방식 등이 중대재해처벌법 이후 어떻게 달라졌는가였다.

조사 결과, 중대재해처벌법 이후 일터 전체의 안전보건 시스템 개선에 가장 큰 역할을 차지하는 경영자들의 안전보건 인식이 크게 달라졌음이 관찰되었다. 경영진의 인식 변화는 인력과 예산 등 조직 자원을 안전보건 영역에 집중 배정하는 방식으로 나타나고 있었다. 즉 안전보건 부서 보강과 권한 강화, 예산 증액, 안전보건 교육 심화, 작업 환경 개량, 원하청 간 안전보건 관리체계 개선, 노동조합 의견 반영 등 여러 부문에 걸쳐 등에서 긍정적 변화가 확인되었다.

다만 중대재해의 배후 요인이라 할 수 있는 노동 강도 측면에서는 거의 나아지지 않았다. 더우기 안전보건 관리체계의 개선을 위한 기획 과정에 노동조합이 ‘능동적 주체’로 참여하는 모습이 포착하기 힘들었다. 예전부터 노동조합의 안전 참여 수준이 높았던 사업장들에서도 그러했다.

4장은 중대재해처벌법 시행 이후 노사 양측의 평가를 비교하여 법이 사업체 내 안전보건 관리체계에 미친 효과를 정량적으로 분석하였다. 초점 집단 인터뷰를 실시한 후 설문조사를 설계하고, 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등 다양한 산업군의 노동안전 간부(노측 160명) 및 안전보건 담당자(사측 205명)를 대상으로 조사를 진행하였다.

조사 결과, 법이 안전보건 관리체계 개선에 기여했다고 응답한 비율은 노측 43.7%, 사측 44.4%였으며, 법 시행 전과 비교해 관리체계가 충실히 작동한다고 응답한 비율은 노측 36.3%, 사측 42.5%였다. 반면, 법의 기여를 부정적으로 평가한 응답은 노측 12.5%, 사측 16.6%, 안전보건 관리체계 개선을 부정적으로 본 응답은 노측 16.1%, 사측 16.9%였다. 전반적으로 노사 모두 법의 효과성을 인정하는 응답이 많았으며, 사측에서 긍정적 평가가 상대적으로 높았다.

안전보건 관리체계의 세부 항목에서는 경영진의 안전 인식 및 태도 변화가 노사 모두에서 긍정적으로 평가되었다. 경영진의 안전보건 중요성 인식(노측 57%, 사측 70%), 안전보건 점검을 위한 현장 참여(노측 54%, 사측 53%)에서 높은 동의율이 나타났으며, 위험성평가 개선(노측 37%, 사측 45%), 노동자가 안전 문제를 제기할 수 있는 문화(노측 41%, 사측 39%), 안전보건 정보의 투명성 강화(노측 36%, 사측 58%) 등의 항목에서도 개선이 확인되었다. 반면, 노동자 및 노동조합의 참여 확대(작업중지권 강화 노측 21%, 사측 30%, 안전보건 관리체계 참여 확대 노측 26%, 사측 33%)와 실질적인 작업환경 개선(위험 작업 방식 변화 노측 32%, 사측 42%) 측면에서는 동의율이 낮았다. 특히 용역 및 위탁업체 노동자 보호 강화(노측 26%, 사측 41%)와 노동 강도 완화(노측 8%, 사측 20%) 항목에서는 부정적인 평가가 많았다.

사측은 노측보다 안전보건 관리체계의 세부 요소가 개선되었다는 응답 비율이 높았으나, 전반적으로 노동자 및 노동조합의 참여보다는 경영진 주도의 제도 정비에 대한 긍정적 평가가 두드러졌다. 위험성평가(노측 37%, 사측 45%), 산업안전보건위원회(노측 29%, 사측 32%), 안전보건 교육 강화(노측 28%, 사측 39%) 항목에서도 사측의

평가가 더 긍정적으로 나타나, 노측은 제도적 강화 외에도 노동조합의 실질적 참여 확대를 요구하는 경향을 보였다. 한편, 법 시행 이후 안전보건 담당 부서의 업무 강도 증가에 대한 동의율은 사측에서 더 높게 나타났다(노측 48%, 사측 86%). 사측은 경영진에게 제출해야 할 자료 증가(노측 13%, 사측 33%)를 주요 원인으로 지적한 반면, 노측은 필수 인력 부족(노측 26%, 사측 19%)을 가장 큰 문제로 꼽았다.

법의 효과성 인식에 영향을 미치는 주요 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 위험한 작업 방식의 변화, 노동조합의 안전보건 관리체계 참여 확대, 노동자의 안전보건 관련 문제 제기 문화 형성, 경영진의 안전 중시 태도 강화, 노동조합의 안전보건 대책 수립 참여 등이 핵심 요인으로 나타났다. 노측은 안전보건 관리체계에서 노동조합의 참여 확대를 더 중요하게 인식한 반면, 사측은 경영진 중심의 변화를 강조하는 경향을 보였다.

법의 효과성에 대한 하위집단별 평가를 분석한 결과, 노측은 공공행정 및 서비스업에서 긍정적 평가가 높았으며, 대규모 사업체, 산업재해 발생 사업체, 원청 사업체에서 법의 효과성을 높게 평가하였다. 사측에서도 유사한 경향이 확인되었으나, 건설업에서의 평가가 제조업보다 긍정적이었고, 하청 사업체와 노동조합이 있는 사업체에서 더 높은 긍정적 평가가 나타났다. 특히 노사 모두 300인 이상 대규모 사업체에서 법의 효과성이 더 긍정적으로 평가되어, 자원이 풍부한 사업체에서 법이 효과적으로 작동하고 있음을 시사한다.

이렇듯 중대재해처벌법은 경영진 중심의 안전보건 관리체계 강화와 제도적 정비 측면에서 효과를 보였으나, 노동자 및 노동조합의 실질적 참여 확대와 현장 중심의 구조적 변화는 여전히 개선이 필요한 상황이다. 법의 취지와 실질적 효과 간의 간극을 줄이기 위해 노동자와 노

노동조합이 주도적으로 안전보건 관리체계에 참여할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 특히 하청 사업체나 위험성이 높은 작업장의 노동자들이 법의 효과를 체감하기 어려운 점을 고려할 때, 중소기업 및 하청 사업체에 대한 정책적 지원이 강화될 필요가 있다. 이러한 개선이 이루어진다면 노사 간 법의 효과성 평가 차이가 줄어들고, 안전보건 문화가 정착되어 법의 실효성을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다.

5장 결론에서는 중대재해처벌법의 성과와 한계를 다룬다. 중대재해처벌법은 기업들이 사전 예방적 안전보건 관리체계를 구축하고, 이를 실행해 나가도록 하는 데 충분한 견인 효과를 내고 있다. 그로 인해 산업안전보건법의 준수 의지와 이행 여력도 커지고 있다. 심층 조사 사업장 사례에서 알 수 있듯이, 각각의 사업장들은 조직, 생산 방식, 인력 구성, 기계 설비 등 여러 고유한 특성을 고려해 재량껏 안전보건 관리체계를 구축하고 운영하고 있다. 중대재해처벌법은 안전보건 관리 행정뿐만 아니라 각 사업장들이 고유한 안전보건 관리체계를 자율적으로 개선해 나가도록 강권함으로써, 국가 및 일터 단위 산업안전보건 시스템 전반의 지형을 바꿔나가고 있다.

하지만 바람직한 여러 개선 속에서도 안전보건 관리체계에 노동조합이 참여, 개입하는 수준은 취약한 상태 그대로이다. 로벤스 보고서로부터 시작된 자율 규제 안전 패러다임에서는 노동조합과 경영자, 즉 노사관계라는 조건 위에서 이루어지는 안전보건 관리가 가장 중요한 요소이다. 노동조합의 참여가 보장되지 않는다면, 자율 규제는 경영자의 특권적 영역으로 전락한다. 영국은 보건안전법 제정 이후 여러 법령을 통해 노동조합의 개입 권한을 보장했다. 노동조합의 권한이 법적으로 담보되어야만 향후 개별 사업장의 자율적 안전보건 관리체계는 보다 실질적으로 작동할 수 있을 것이며, 중대재해처벌법의 효과는 극대화될 것이다.

1장

서론

이승우

대략 15년이라는 장기간에 걸쳐 민주노총은 중대재해가 ‘기업의 조직적 범죄’라는 관점에서 기업 처벌을 요구하는 입법 요구 운동을 전개해 왔다. 2020년에 이르러서는 ‘중대재해기업처벌법 제정’을 위한 국민 청원 운동으로 구체화되었는데, 노동조합 활동가와 산재 피해 유가족들의 국회 단식 농성, 전 사회적인 캠페인 등을 거치면서 10만명 이상의 시민이 입법 청원에 참여하였다. 결국 국회에서의 입법 절차를 거쳐 법이 통과되고, 2021년 1월 26일에 "중대재해 처벌 등에 관한 법률(약칭: 중대재해처벌법)"이 공포되었고, 1년 뒤인 2022년 1월 27일부터 본격 시행되었다.

중대재해처벌법은 영국의 기업과실치사법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act, 2007)에 모태를 두고 있다. 영국의 기업과실치사법은 산재 사망사고나 대형 참사와 관련해 이를 유발한 조직(기업, 법인, 공공기관, 기타 조직 등)에 책임을 묻고, 조직을 처벌하기 위한 법으로서, 1973년의 로벤스(Robens) 보고서, 찰스 페로우(C. Perrow)의 정상사고 이론(1980), 제임스 리즌(J. Reason)의 조직사고 이론 등 조직에 방점을 둔 안전 패러다임을 반영하고 있다.

실제로 영국의 기업과실치사법은 Herald of Free Enterprise호 침몰로 인한 대형 참사(193명 사망) 이후 누구도 처벌받지 않자, 그 필요성이 사회적으로 제기되었다. 더불어 자율적 안전보건 관리라고 하는 안전 패

러다임의 연장선에서 조직의 자율적인 관리를 보장하고, 이를 촉진하되 조직이 그것에 실패했을 때, 책임을 묻고 처벌한다는 목적을 내재하고 있다.

한국에서도 이와 비슷한 배경에서 사회적 논의가 시작되었는데, 산업 안전보건법이 존재하는 상황에서 중대재해처벌법의 제정과 실효성을 놓고 다양한 논쟁이 벌어졌다. 논쟁의 핵심은 경영자와 기업에 대한 처벌 중심의 법령이 산업재해 예방에 얼마 만큼 효과를 발휘할 것인가에 있었다.

법 제정을 찬성하는 입장에서는 기존의 산업안전보건법을 통해 중대 재해에 대한 책임을 물을 수 없는 법적 한계와 재해가 발생한 기업(법인)과 해당 경영자에 대단히 관대했던 다수의 법원 판례를 근거 삼아 재해 예방을 위해서는 그에 걸맞는 수준의 처벌 규정이 필요하다고 주장하였다. 이는 영국과 호주에 기업과실치사법이 도입된 배경과 거의 유사하다.

반면 반대 입장에서는 중대재해처벌법이 전제하고 있는 자율적 안전 관리와 강력한 처벌 사이에 모순이 존재하며, 사고를 기업의 안전관리 실패와 조직적 범죄로 연결짓기에는 여러 변수가 있을 수 있기에 형법상 인과 관계 도출이 어렵고 불명확하다는 주장했다. 한마디로 ‘죄형 법정주의’에 어긋난다는 것이다.

지난한 찬반 논쟁 속에서도 중국엔 중대재해처벌법이 제정되었고, 현재 법 시행 이후 3년 가까운 시간이 흘렀다. 그 사이에 수립된 하위 시행령이 모범을 악화시키고 있다는 진보진영의 비판도 있었고, 중대재해가 발생한 기업에서 제기한 위헌법률 심판 제청도 있었다. 또한 2024년 1월에는 한시적이었던 법 적용 유예 기간이 끝나면서 5인 이상 - 50인 미만 사업장에도 적용되기 시작했다. 확대 적용을 두고 정부와 여당, 경

영계, 그리고 일부 전문가들의 거센 반대가 있었으나, 법 제정 당시 결정된 단서대로 진행되었다. 중대재해 발생 사업장 가운데 혐의가 확인된 곳들은 검찰에 의해 기소되고, 법원에 의해 형이 확정되면서 관련 판례가 축적되고 있다. 그렇지만 여전히 중대재처벌법의 효과를 두고는 노사간의 갈등은 물론 전문가들 사이에서도 의견이 분분하다.

이 연구는 지금까지의 사회적 논쟁과 맥락을 고려해 과연 중대재해처벌법이 애초 취지에 따라 작동하고 있는지를 확인해 보고자 기획되었다. 중대재해처벌법은 기존 산업안전보건법과 달리 경영진의 안전보건 관리의무와 책임을 훨씬 명확히 하고, 그것이 이행되지 않고, 중대재해가 발생했을 때, 법 이름에 명시하고 있듯이, 경영자와 기업의 처벌을 목적으로 삼고 있다. 일반적으로 ‘처벌’ 중심 법규로 인식되고 있으나, 분명한 건 중대재해처벌법이 사전 예방적인 안전보건 관리체계의 구축과 이행을 경영책임자의 “안전 및 보건 확보 의무”로서 강조하고 있다는 사실이다. 다시 말해 재해가 발생하기 이전에 기업 조직 내에 안전보건 관리체계의 수립과 이행을 강제함으로써 재해 예방을 일차적으로 꾀하고 있다. 그렇기 때문에 중대재해처벌법이 사업장 안전보건 관리에 충분히 영향을 미치고 있을 거라는 것이 연구 기획 단계에서 수립한 연구 가설이자 전제였다.

연구의 목적은 중대재해처벌법이 재해 발생 이전에 요구되는 일터 내 안전보건 관리체계 구축과 작동에 효과적으로 기여 내지 강제하고 있는지를 분석하는 데 있다. 즉 중대재해처벌법이 의도한 바의 효력을 사업장 단위에서 발휘하고 있는지를 정성적, 정량적 분석을 통해 확인하고자 하였다.

중대재해처벌법 제4조는 중대산업재해 및 중대시민재해와 관련해 경영책임자의 안전·보건확보 의무로서 ① 재해예방에 필요한 인력 및 예

산 등 안전보건 관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 ② 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치 ③ 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 ④ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 명시하고 있다. 이 외에도 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보 의무도 포함시킴으로써 도급, 용역, 위탁 사업장을 둔 원청 경영진의 의무 범위를 확대하였다.

따라서 효과성 분석은 사전 예방적 차원에서 기업 조직 내 안전보건 관리체계의 구축과 이행이 법 시행 이후 일상적으로 이루어지고, 조직이 변화되고 있는지를 파악하는 데 중점을 두고자 했다. 이때 안전보건 관리체계가 노동자 및 노동조합의 참여를 바탕으로 조성되고 있는지도 분석 대상에 포함시켰다.

노동자 및 노동조합의 참여 수준이 중요한 변수인 이유는 참여적 안전보건 관리체계일수록 실질적인 안전 성과가 높아지기 때문이다. 이는 ILO의 안전보건 가이드라인(ILO, 2001)을 비롯해 다수의 선행 연구를 통해 확인되었다. 또한 2장(‘중대재해처벌법의 사회적 의미’)에서 상세히 논의하겠지만, 중대재해처벌법은 기존 산업안전보건법에는 없던 ‘자율 규제’ 안전 패러다임이 내재되어 있는데, 자율 규제 안전 패러다임에서는 노동조합 참여가 핵심이다. 중대재해처벌법의 효과성 분석에서 노동자 참여적 안전보건 관리체계는 우회할 수 없는 요인이다.

연구방법은 언급한 바와 같이, 정성적 평가와 정량적 평가로 나뉜다. 소위 ‘질적’, ‘양적’ 분석인데, 두가지 분석을 하기에 앞서 초점 집단 면접(focus group interviews) 조사를 진행하였다. 2024년 9월 한달 간 12개 사업장의 노사 담당자들을 만나 반 구조화된 조사 문항을 통해 집단 면접을 실시했으며, 이때의 조사 결과를 토대로 정성적·정량적 평가의

세부 조사 항목들을 수립하였다.

다음으로 정성적 평가에서는 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등에서 선정된 사업장을 대상으로 한 심층 사례 분석을 하였다. 특히 이번 연구에서는 보다 객관적 분석을 위해 노사 양측의 안전보건 담당자를 만나 중대재해처벌법 시행 이후 사업체 내에서의 다양한 변화 양상을 살펴보고자 주력했다. 주된 조사 내용은 경영진의 안전 리더십, 안전보건 담당 인력 및 예산, 사업체 안전보건 관리체계의 구축과 이행, 안전보건 교육, 노동자 및 노동조합 참여, 현장 업무 여건(노동 강도, 기계 설비 환경), 원하청 간 안전보건 관리 방식 등이 중대재해처벌법 이후 어떻게 달라졌는가였다.

정량적 평가 역시 기본적인 조사 내용은 유사했다. 다만 정성적 평가 보다는 보다 세부적인 사실 관계를 묻는 문항이 추가되었으며, 노사 모두를 대상으로 설문 조사를 실시했다. 애초에는 특정 사업체의 노사 양쪽 담당자에 대한 설문 조사를 통해 한 사업장 내에서 어떤 인식 차이가 있는지를 보고자 했다. 하지만 노사 모두 참여 가능한 사업체들을 섭외하는 과정에서 여러 난관에 부딪혀, 결국 노사 각각 무작위 설문 조사 방식으로 선회하였다. 보다 자세한 조사방식은 본문에서 확인 가능하다.

보고서는 총 5개의 장으로 구성되어 있다. 1장은 전체적인 연구의 열개를 소개하고 있으며, 2장에서는 한국의 안전보건 법 체계에서 중대재해처벌법이 어떤 사회적 의미를 지니는지를 고찰하였다. 여기서는 중대재해처벌법에 내재된 자율 규제적 안전 패러다임의 성격을 짚어보고, 거기에서 노동조합 참여가 가장 중요한 요소임을 논증한다. 3장과 4장은 앞서 상술한대로 중대재해처벌법의 효과성을 분석하기 위한 정성적 평가와 정량적 평가로 이루어져 있다. 5장 결론에서는 전체 내용을 종합하고, 몇가지 제언과 함께 마무리한다.

2장

중대재해처벌법의 사회적 의미: 자율 규제적 안전 패러다임?

이승우

중대재해처벌법은 일터에서의 안전보건 문제를 규율하는 산업안전보건법이 이미 존재하는 상황에서 제정되었다. 이는 해당 영역에서 산업안전보건법만으로는 부족하다는 인식이 한국 사회에서 지배적이었기 때문이다. 다시 말해 방대하고도 세세한 산업안전보건법이 있음에도, 좀처럼 산업재해는 줄어들지 않고, 더 나아가서는 산재나 사회적 참사의 책임자가 그에 상응하는 처벌을 받지 않던 현실이 중대재해처벌법의 제정으로 이어진 것이다.

산업안전보건법과 중대재해처벌법은 일견 유사해 보이지만, 안전 패러다임의 관점에서는 질적으로 크나큰 차이가 있다. 그것은 곧 안전보건 관리에 있어서 지시적 규제인가 아니면 자율적 규제인가에 따라 대별되는 것이다. 중대재해처벌법은 산업안전보건법에서는 찾아볼 수 없는 새로운 의무, 즉 안전·보건 확보 의무를 경영자(혹은 사업주)에게 부여하고 있는데, 경영자가 그 의무를 준수해 나가는 방식도 기존 산업안전보건법과 비교해 색다르다. 여기서는 중대재해처벌법이 지닌 이 판이한 특성을 ‘자율 규제’ 안전 패러다임이라고 규정하는데, 그러한 특성 때문에 경영자 단체와 사업주들은 법이 모호하다는 식의 비판을 해왔다고 판단

한다. 한국 안전보건 법령에서는 처음 등장한 법적 규제 방식이기에, 경영자나 관리자들이 낯설게 여기고, 법 준수에 어려움을 호소하는 것은 당연한 반응이기도 하다.

2장은 중대재해처벌법이 어떤 측면에서 자율 규제적 안전 패러다임에 해당하는지를 논의하려 한다. 논의의 출발은 자율 규제 안전 패러다임을 맨 먼저 제시한 로벤스 보고서로부터 시작할 수밖에 없다. 로벤스 보고서에서 시작해 영국의 기업과실치사 처벌법, 그리고 한국의 안전보건 법령으로 옮겨 가면서 중대재해처벌법의 사회적 의미를 짚어볼 것이다.

I. 로벤스 보고서와 자율 규제라는 안전 패러다임

로벤스 위원회 활동 당시(1970년대 초반)까지만 하더라도, 영국은 산업안전보건영역에서 국가에 의한 ‘지시적 규제(prescriptive regulation)’ 방식을 취하고 있었다(Thomas, 2012). 지시적 규제란, 국가가 법령을 통해 산업별로 안전보건 관리 방법을 세세하게 정해주고, 이를 사업주가 준수하도록 하는 방식이다.

하지만 새로운 기술 및 화학 물질의 등장과 발전 속에 각 산업에서 생겨나는 위험에 국가가 일일이 지침을 통해 규제하는 것은 불가능하며, 또한 비효율적이었다. 사고 발생 뒤 나오는 정부의 규제와 지침은 산업 변화에 비해 뒤처질 수밖에 없었다.

로벤스 위원회는 이러한 환경에서 국가의 직접 규제, 즉 지시적 규제가 적절하지 않음을 지적하게 된다. 아울러 기존 법 체계가 국가에 의한 규제에 너무나 의존하다보니, 개별 기업의 자발적이며, 자생적인 노력은

매우 부족하고, 사업장의 책임성 역시 대단히 떨어진다고 평가하였다. 이와 같은 진단을 토대로 로벤스 위원회는 전반적인 안전보건 관리 행정과 일터 안전보건 관리체계에서의 개혁 필요성을 주장한다.

로벤스 위원회의 안전 철학은, 위험이 발생하는 조직에서 위험의 내용을 가장 잘 아는 것은 현장의 노사이기에, 사업장 단위 노사가 자율적으로 위험 관리를 해야 한다는 관점이었다. 다시 말해 국가 차원의 공적 규제기구보다 일터 내 노사가 위험을 더 파악할 수 있으니, 이들 노사가 공동으로 위험을 찾아내고, 그로부터 사고 예방 활동을 하도록 정부가 유도한다는 것이 로벤스 위원회의 제안이었다. 이것은 국가에 의한 규제로부터 사업장 단위 자율 규제(self-regulation)로의 전환을 의미했다.

로벤스 위원회는 현대 안전 패러다임의 세가지 핵심 축, 즉 안전 관리를 위한 조직 체계, 경영진의 역할과 책임 확대, 노동자 참여 강화를 제시하였다. 여기에 자율 규제가 작동하도록 제도적 환경을 조성하는 정부의 역할을 추가하였다.

우리에게는 더 효과적인 자율-규제 시스템이 필요하다. …… 더 나은 안전 조직 체계, 경영진의 주도적 조치(initiatives) 확대, 노동자의 참여(involve-ment) 강화가 요구된다. 따라서 미래의 정책 목적은 작업장 보건 안전에 국가가 더욱 효과적으로 기여하게 할 뿐만 아니라, 보다 중요하게는 좀더 효과적인 자율 규제(self-regulation)를 위한 여건을 조성하는 데 있다(Robens Committee, 1972).

로벤스 보고서는 ‘사업장 특성’을 반영한 자율 규제와 안전 관리를 강조하였는데, 해당 내용은 영국 보건안전법(1974)으로 제도화되었다. ‘목표 기반(goal-based)’이라는 기조에 따라 제정된 보건안전법은 사업주가

달성해야 할 전반적인 목표를 규정하되, 목표의 준수 방법에는 상당한 유연성을 부여했다. 자율 규제 시스템에서는 경영자가 정부가 설정한 하위법령을 따르거나, 그에 상응하는 자체 실행 지침(codes of practice), 자발적 기준(voluntary code)을 설정해 준수하게 된다. 사업주는 법령을 준수하는 데 필요한 단계를 스스로 평가하는 것이 권장되었다(Sirrs, 2016).

자율적인 규제에서의 안전보건 기준은 자신들 조직의 생산 활동에서 발생하는 위험 내용에 부합하여 우선 순위가 설정되어야 한다. 자율 규제의 재량적 요소는 법령의 틀 내에서 행사되어야 하며, 안전보건 목표는 합리적으로 실행 가능한 수준에서 최대한 높게 설정되어야 한다(Levinson, 1987).

로벤스 보고서는 자율 규제가 경영진과 노동자 간의 자발적인 상호 작용이어야 함을 강조하였다. 특히 노동자(노동조합)와의 협의는 사업주의 일반 의무로서 양자 간의 협력(co-operation)은 자율 규제가 효과적으로 작동하기 위해 필수적이라고 권고하였다.

로벤스 위원회는 완전 고용 경제에서 잘 조직된 노동조합이 사용자와 노동자 모두에게 미치는 규제적 영향력(regulative influence)에 경도되어 있었고, 이런 배경에서 기존 법 체계보다 자율 규제가 더 효과적일 거라 판단하였다(Levinson, 1987). 이를 좀더 풀이하자면, 로벤스 위원회는 전후 서구 유럽에서 공고화된 노사정 조합주의(corporatism)로부터 영감을 얻어 안전보건의 영역에서 노사 자율에 의한 해결 방안을 도출한 것이라 볼 수 있다. 노동의 참여와 개입이 중요했던 만큼, 로벤스 보고서 이후 영국의 보건안전 법령의 법제화 과정에서 노동조합의 안전 대표와 안전위원회에 관한 행정입법(the Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977)이 중요한 위상을 차지하게 된다.

한편 로벤스 보고서가 노사 간 자율 규제 원칙을 내세웠다고 하여 정부의 역할을 강조하지 않은 것은 아니었다. 다시 말해 노사 자율 규제라고 해서 정부 차원의 규제와 역할이 축소되고, 약화되는 것이 아니라 새로운 안전 패러다임에 따라 규제 방식의 변화가 이루어졌다. 실제로 영국 보건안전법이 제정된 이후, 사업주 및 노동자의 의무, 책임, 처벌, 노동자 및 노동조합의 권한 강화 등 안전보건 관련 법령의 갯수와 내용은 이전과 비교해 결코 줄어들지 않고, 외려 더 늘어났다. 이는 로벤스 보고서가 권고한 자율 규제 기반의 안전 패러다임이 결코 자유시장 경제 모델 내지 신자유주의적 방임주의가 아님을 의미한다.

로벤스 보고서는 ‘조직(organization)’이 어떻게 위험을 관리해 왔는지에 따라 위험 수준이 달라진다는 관점을 제시했다. 기계 설비와 같은 물리적 환경에 대한 집착에서 벗어나 안전 교육, 노사 간 협의, 안전 성과 모니터링, 작업 방식 등 인적·조직적 요소의 영향을 중요시한 것이다. 이는 사고 발생의 기저에 조직이 있음을 처음으로 지적인 획기적 발상이었다.

이상과 같은 자율 규제 패러다임으로의 전환은 여러 선진 산업 사회에서 새롭고도, 광범위하게 도입된 규제 조항들의 구성으로 구현되었다. 이러한 조항들에 의거해, 사업주는 노동자의 안전보건에 미칠 위험을 관리하기 위한 구조와 절차를 수립해야 한다. 아울러 사업주가 위험을 평가하고, 관리하는 조직적 수단에 집중해야 한다(Walters, 2003).

결국 이러한 구조와 절차가 조직의 자율적인 안전보건 관리체제로 수렴되며, 주지하다시피 한국 중대재해처벌법에서도 가장 중요한 부분을 구성하고 있다.

II. 서구의 기업과실치사 처벌법 도입 과정

로벤스 보고서에서 제안한 자율 규제 방식과 노사 간 안전 협의 강화 등은 국제적으로 현대 산업안전보건법에 광범위하게 채택되었고, 정부 차원의 규제 전략을 수립에 기여했다(Walters, 2003).

하지만 그렇게 수립된 안전보건법을 통해서도 기업 법인을 비롯한 조직에 의한 재해와 참사를 처벌하는 데에는 역부족이었다. 특히 영국의 세월호 참사라 할 수 있는 “Herald of Free Enterprise 참사”(193명 사망) 이후 선사, 선장 등 참사에 책임이 있는 기업 조직과 경영진 누구도 처벌받지 않게 되면서 기존 보건안전법의 맹점이 부각되었다. 그 이후 법인을 행위 주체로서 간주하고, 법인의 운영을 책임지는 경영자까지도 처벌하기 위한 논의가 시작되었고, 이는 영국 기업과실치사처벌법의 제정으로 이어지게 된다.

기업과실치사 처벌법은 단순히 법인 기업만을 대상으로 삼고 있지 않는다. 여기에는 기업을 포함하여 재해, 사고 등이 발생할 수 있는 환경을 관리하는 모든 조직이 대상이다. 심지어 노동조합, 경영자협회 등도 포함된다. 핵심 개념은 기업(corporate)이라기보다 조직이며, 조직이 일으키는 조직 사고의 책임을 법적으로 처벌하겠다는 취지로 이해해야 한다. 이러한 맥락에서 기업과실치사 처벌법에는 로벤스 위원회의 문제 의식, 찰스 페로우(Charles Perrow)의 정상사고 이론, 제임스 리즌(James Reason)의 조직 사고(organizational accident) 이론 등이 반영되어 있다고 볼 수 있다. 호주와 캐나다 역시 그와 유사한 맥락에서 조직과 경영자를 처벌하는 법 제정하였다.

한편 법이 형성되어 온 역사적 진행 과정을 살펴보자면, 서구의 기업과실치사 처벌법은 자율 규제 기조가 반영된 산업안전보건법이 제정된 이후, 그것의 미흡한 점을 보완하고자 도입되었다. 간과해선 안될 부분은, 기업과실치사 처벌법 역시 자율 규제 안전 패러다임 하에 있다는 사실이다. 영국의 기업과실치사 처벌법은 “기업 등의 관리와 조직화 방식의 실패”가 사망의 원인이 되고, 그러한 실패가 경영진에 의해 초래되었을 때 적용된다. 즉 경영진에 의한 자율적, 재량적 안전보건 관리체계가 범죄 판단의 중요한 기준이다. 요컨대, 기존 산업안전보건법이 있는 상태에서 이를 보완하는 기업과실치사 처벌법이 수립된 것이다. 물론 이 두 법 모두 자율 규제 안전 패러다임에 기반을 두고 작동하고 있다.

Ⅲ. 지시적 규제로서의 한국 산업안전보건법과 자율 규제적 중대재해처벌법

서구의 기업과실치사 처벌법 도입 경과와 달리, 한국에서는 자율 규제 방식의 산업안전보건법이 부재한 상태에서 중대재해처벌법이 제정되었다. 하지만 중대재해처벌법 제정을 위한 논의 과정에서 기업과실치사 처벌법을 참조하다보니, 거기에 내장되어 있는 자율 규제 기조가 반영되었다. 아래에서는 산업안전보건법과 중대재해처벌법의 관계를 다루고자 한다.

1981년 처음 제정된 이후, 산업안전보건 법령에는 정부와 노동자 관련 조항도 있으나, 주로는 사업주에게 안전보건상의 의무, 책임을 부과되는 방식으로 발전해 왔다.

산업안전보건법은 사업주가 이행해야 할 의무의 내용을 장소, 시기, 대상(사람·기계·설비·환경 등), 행위(수행 방법) 등으로 구체화함으로써 매우 세밀한 규제 형태를 보이고 있다. 산업안전보건 분야에서 국가에 의한 지시적 규제는 산업이 다변화하고, 기술이 발전할수록 더욱 확대되어 왔고, 그 결과 산업안전보건 법령의 전체 조문 역시 너무나 방만하게 늘어났다.

고용노동부가 2022년 11월에 「중대재해 감축 로드맵」을 발표하면서 작성한 보도자료에서도 비슷한 평가를 확인할 수 있다. 개별 사업장마다의 고유한 특성과 여건이 반영되지 못한 채, 획일적으로 규제하는 산업안전보건 법령이 방대하고 세세하다는 평가이다. 이어 더해 급변하는 신기술이 법령에 반영되지 못해 안전보건 규정이 시대 흐름보다 뒤쳐진다고 자성하기도 한다.

[표 2-1] 고용노동부의 산업안전보건법 평가

II. 우리나라 중대재해 現주소

우리나라는 1981년 사업장 안전의 기본법으로 산업안전보건법을 제정한 이래 **규제와 처벌에 주안점을 두고 중대재해 감축 전략**을 유지해 왔다. **산업안전보건법령은 1,220개 조항***으로 **방대하고 세세하다**. 뿐만 아니라 법령이 본래 가지는 제약상 **획일적·일반적인** 것이 많아, **개별 사업장의 특성 및 여건** 등이 **고려되지 못하고 있다**.

* 산업안전보건법 175조, 시행령 123조, 시행규칙 243조, 안전보건기준규칙 679조

이는 수규자인 노사가 이행하는 과정에서 기본 취지인 사업장의 안전을 향상하려 노력하기보다는 **법령의 세세한 기준을 맞추는데 급급**하게끔 하는 경향성을 조래했다. 규제의 내용 또한 급변하는 신기술의 반영이 지체되어 사각지대가 발생하는 등 **안전보건규정이 시대 흐름에 뒤떨어지는 문제도 심각하다**.

자료: 고용노동부 보도자료(2022. 11. 30)

이같은 고용노동부의 진단은 영국 로벤스 위원회의 인식과 매우 닮아 있다. 고용노동부는 한국의 안전보건 현실을 짚어본 뒤, “자기 규율 예방 체계”라는 정책 방향으로 이어지는데, 여기서의 자기 규율은 로벤스 위원회의 “자율 규제” 개념을 대한 고용노동부 식의 번역어이다. 어찌되었건 고용노동부 역시 현행 산업안전보건법이 사업장 특성을 반영해 자율적으로 운영하도록 하는 규제가 아닌, 획일적이며, 일반적인 지시적 규제 방식으로 구성되어 있고, 그렇다 보니 너무 방대해졌다고 평가한 셈이다.

앞서 언급한 바와 같이 영국 보건안전법이 법령에 상응하는 방식으로 사업주가 자율적이며, 유연하게 일터 안전보건 관리를 할 수 있는 것과 대조적으로, 한국 산업안전보건법은 전혀 그러한 규제 방식이 아니었다.

지시적 규제 중심의 법 제도 환경 속에서 조직, 특히 기업이 일반 시민들의 생명과 안전에 영향을 미친 사고나 산업재해와 관련해 해당 사고를 유발한 기업들은 제대로 처벌받지 않았다. 가장 극적으로 산업안전보건법이나 형사법의 공백을 보여준 사건이 세월호 참사였다. 세월호 참사 발생 이후 세월호의 소유 기업이었던 청해진해운의 경영자 등은 엄청난 참사 규모에 견주어 법적 책임을 제대로 지지 않았다. 처벌 수위가 상당히 경미했던 것이다.

세월호 참사의 양태, 그리고 이어진 법적 처리과정은 영국 Herald of Free Enterprise 참사와 판박이였고, 한국 사회의 관심은 해당 참사 이후 제정된 영국의 기업과실치사 처벌법으로 모아지게 된다. 세월호 참사와 같은 대형 사회적 참사는 물론이거니와 개별 노동자들의 산재와 관련해서도 기업과 사업주 처벌이 너무나 취약했기에, 영국의 기업과실치사 처벌법이 벤치마킹 대상이 된 것은 당연한 귀결이었다. 결국 민주노총과 진보적인 안전보건 사회단체에 의해 주도되고, 다수 대중의 동의 속에

중대재해처벌법이 국회를 통과했다.

중대재해처벌법은 일반적으로 기업과 경영자를 처벌하기 위한 법으로 알려졌고, 대다수 시민들은 그렇게 인식하고 있다. 그러나 중대재해처벌법의 핵심적인 두 축은 기업 및 경영책임자 처벌과 더불어 사전 예방적인 안전보건 관리체계의 구축에 있다. 경영책임자가 안전보건 관리체계를 안정적이며, 철저하게 잘 수립하여 최대한 산업재해를 예방할 수 있는 일터 내 시스템 조성이 중대재해처벌법의 주요 목적이다.

이 지점에서 다음 내용에 주목해야 한다. 중대재해처벌법은 경영책임자 등에게 별도의 새로운 의무인 안전·보건 확보 의무를 부여하지만(제4조), 경영책임자가 구축해야 하는 안전보건 관리체계의 양태를 포괄적으로 담고 있을 뿐, 산업안전보건법의 조문처럼 구체적이며, 세세하게 지시하지 않는다는 사실이다. 다시 말해 경영책임자가 사업장의 고유한 특성과 규모를 고려해 그에 적합한 안전보건 관리체계를 자율적이며, 재량껏 수립해 실행할 권한을 부여받은 것이다.

[표 2-2] 고용노동부의 중대재해처벌법 상 안전보건 관리체계 해설

‘안전보건관리체계 구축 및 그 이행에 관한 조치’가 구체적으로 무엇일까?
[시행령 제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치) 해설서]

▶ 기업 스스로 유해·위험요인을 파악하여 제거·대체·통제 방안을 마련·이행하며, 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동

! 중대재해처벌법의 ‘안전보건관리체계’는 산업안전보건법의 ‘안전보건관리체계’와 구별됨

- ‘안전보건관리체계’ 안전보건관리에 관여하는 조직의 구성 및 역할 규정

- ‘안전보건관리체계’ 단순히 조직 구성 및 역할 규정을 넘어, 사업장 안전보건 전반의 운영 또는 경영을 규정

자료: 고용노동부·안전보건공단 교육자료(2022)

고용노동부는 [표 2-2]에서처럼 중대재해처벌법 해설서를 통해 안전보건 관리체계를 “기업 스스로 유해·위험요인을 파악하여 제거·대체·통제

방안을 마련·이행하여 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동”이며, 동시에 “사업장 안전보건 전반의 운영 또는 경영” 활동이라고 설명한다. “기업 스스로”, 즉 기업이 자율적으로 위험을 통제하면서 안전보건 관리와 운영을 해나가는 것이 중대재해처벌법 상의 안전보건 관리체계라고 고용노동부 역시 해설한다.

잠시 자율 규제 원리가 잘 구현된 대표적 사례인 영국 보건안전법을 살펴보자면, 이 법은 사업주가 “합리적으로 실행 가능한(reasonably practicable)” 제반의 안전 조치를 실시해야 한다고 규정한다. 재해가 발생하게 되면, 사업주는 일터 내의 위험 수준 대비 합리적이고, 실행 가능한 조치를 취했는지를 입증해야 한다. 즉 사업주의 자율적 안전보건 관리의 적절성이 기소 여부를 판가름하는 잣대이다.

영국 보건안전법의 내용은 중대재해 발생 시, 경영책임자에 의한 안전 관리 체계의 수립과 그 이행 여부를 검토하게 되는 한국의 중대재해처벌법과 상당히 유사하다. 물론 영국 보건안전법처럼 보다 상세하게 자율 규제의 허용 범위나 방식을 규정하고 있지 않다. 그럼에도 전체적인 법의 특징을 고려할 때, 중대재해처벌법은 자율 규제 안전 패러다임의 영향 하에 있다.

결국 처벌 중심 법률로 인식되나, 산업안전보건법과 확연히 대비되는 중대재해처벌법의 가장 큰 특성은 사전 예방적 수단으로서 사업장마다의 고유한 안전보건 관리체계를 자율적으로 실행해 나가도록 기업들에게 강제한다는 데 있다. 로벤스 보고서는 자율 규제가 작동하는 제도적 여건을 조성하는 것이 국가의 역할이라고 했는데, 이때의 제도적 여건이 중대재해처벌법이라는 법규와 맞닿아 있는 것이다.

산업안전보건법과 달리 중대재해처벌법은 안전보건 관리체계의 수립에 있어서 경영진에게 부여한 보다 포괄적이고, 자율 규제적인 위임 규

정으로 법제화되어 있다. 중대재해처벌법 제정 운동단체들과 학계, 그리고 입법부가 의도한 바인지는 모르겠으나, 중대재해처벌법은 산업안전보건법이 반영하지 못했던 자율 규제의 안전 철학을 일정 정도 구현하고 있다고 평가할 수 있다.

요약하자면, 서구의 기업과실치사법은 기존 산업안전보건법의 자율 규제 기조를 유지하되, 다른 방식으로 보완하면서 조직 및 경영자 처벌을 가능케 했다. 그와 비교해 한국의 중대재해처벌법은 자율 규제라는 안전 패러다임을 국내 산업안전 법령에 새로이 도입하는 동시에 기업과 경영진 처벌을 가능하게 하는 제도라고 볼 수 있다. 이런 부분이 한국 사회에 처음 등장한 법제로서 중대재해처벌법이 지닌 독특한 사회적 의미이다.

3장

중대재해처벌법 효과성: 정성적 평가

이승우

I. 도입

중대재해처벌법이 시행된 이후, 사업장 단위에서 어떤 변화를 일으키고 있는지 파악하기 위해, 다른 말로 하자면 중대재해처벌법의 효과를 확인하기 위해 이 연구에서는 정성적 평가와 정량적 평가를 병행하였다. 중대재해처벌법 자체에 관한 거의 전무한 상태였기에, 연구진은 먼저 초점 집단 면접(F.G.I.) 조사를 진행함으로써 법 시행 이후 사업장 단위의 노사가 어떤 인식을 형성하고 있는지 분석하기로 하였다.

2024년 8월에 주요 산업 내에서 사업장 규모, 공공부문과 민간, 원청과 하청, 중대재해처벌법 이후의 변화 등을 토대로 면접 참여자들을 섭외하였다. 민주노총 부설 연구원에서 추진하는 연구과제이다보니 노동조합 측 섭외는 수월했던 반면, 사업체 안전보건 담당자 섭외는 상당히 지체되고, 여러 어려움에 봉착하기도 했다. 참여자 섭외를 위해 ‘눈덩이 표집(snowball sampling)’ 방식까지 거치는 등의 우여곡절 끝에 최종적으로는 12개 업체의 노사 담당자들(노사 각 8-9명 정도)이 초점 집단 면접에 참여하였다. 초점 집단 면접은 2024년 9월 한달 간 진행했다. 초점 집단 면접 조사 결과, 중대재해처벌법 시행 이후 변화된 사업장의 유형은 안전보건 관리체계의 내실에 따라 다음과 같은 3가지 유형이 관

참되었다.

① 유형 1: 기존에 이미 중대재해처벌법이 요구하는 안전보건 관리체계가 어느 정도 수립된 곳에서는 그 내용을 보강, 개선한 사례. 기본적인 노동자 참여 구조도 갖추어져 있음.

② 유형 2: 중대재해처벌법 이전에도 안전보건 관리체계는 있었으나, 여러 측면에서 미흡한 상태였고, 법 시행 이후도 별다른 차이가 없이 형식화된 안전보건 관리체계가 작동하는 사례.

③ 유형 3: 안전보건 관리체계나 산업안전보건위원회가 취약하거나, 부재하던 곳에서 외부 컨설팅을 통해 새로이 제도를 만든 사례. 아직은 안전보건 관리체계가 무르익지 않고, 노동자 참여 수준이 높지 않은 편이며, 제도 설계 자체가 경영책임자 처벌 방지를 위한 목적으로 진행된 곳들이 있음.

초점 집단 면접에서 더 많고, 다양한 사업장을 접했다면, 위와 같은 범주화 외에 다음과 같은 유형들도 있었으리라 추론할 수 있다.

④ 유형 4: 중대재해처벌법 시행에 맞춰 새롭게 안전보건 관리체계 및 산업안전보건위원회 등을 구축하였음에도, 노사 모두의 참여 속에 많은 개선이 진행 중인 사례.

⑤ 유형 5: 중대재해처벌법 이후에도 안전보건 관리체계가 제대로 구축되지 않은 사례.

사업장 유형은 이렇게 대략 5가지 정도로 구분해 볼 수 있었는데, 다만 초점 집단 면접의 목적이 정교한 범주화에 있진 않았기에, 대략적인 수준에서 사업장 유형을 정리하고, 실제적인 효과성 분석 준비에 착수하였다.

초점 집단 면접에서는 중대재해처벌법 시행 이전에 사업장에서 준비한 것들, 중대재해처벌법이 일터 내 안전보건 관리 전반에 미친 영향, 안전보건 담당자로서의 애로사항 등을 반(半) 구조화된 방식의 조사 문항을 통해 물었다. 이후 각 면접 회차별 답변 내용을 취합하고, 이를 토대로 정성적·정량적 평가를 위한 조사틀과 세부 조사 항목들을 설계하였다.

정성적 평가와 정량적 평가 모두 중대재해처벌법의 효과성을 최대한 객관적으로 분석하기 위해 노사 양측을 참여시켰다. 특히나 질적 연구(qualitative research)를 의미하는 정성적 평가에서는 단일 사업장 내의 노사 안전보건 담당자들을 만나 한 사업장의 변화를 심층적으로 조사하고자 하였다. 중대재해처벌법이 미친 영향을 분석한 소수의 선행 연구들(송인회 외, 2022; 조서연 외, 2022)이 있는데, 이들 연구는 모두 일반적으로 정립되어 있는 안전보건 관리체계 범주에 기반해 분석틀을 설계했다.

앞서 2장에서는 중대재해처벌법이 자율 규제적 안전 패러다임의 영향 속에 있으며, 자율 규제에서는 경영진의 주도적 역할만큼 노동자의 참여와 개입이 중요함을 강조하였다. 이런 관점에서 볼 때, 중대재해처벌법의 영향을 다룬 선행 연구들은 노동자 참여적 안전보건 관리체계라는 관점이 부재했다. 이는 중대재해처벌법 제정 과정에서도 노동자 및 노동조합의 참여 문제가 그다지 중요하게 다뤄지지 않았고, 실제로 현행 법

조문에 관련 내용은 ‘종사자 의견 수렴’을 제외하고 대단히 빈약한 편이다. 노동자와 노동조합이 참여하고, 개입할 때, 안전보건 관리체계는 훨씬 효과적으로 작동하고, 일터도 안전해 지기에, 이번 연구의 분석틀에는 일반적 안전보건 관리체계 범주와 더불어 노동자 참여적 안전보건 관리체계의 구성 요소들도 반영하였다.

영국 보건안전청이 발표한 “Employee Involvement in Health and Safety: Some Examples of Good Practice(2001)”와 “Successful health and safety management(2008)”에서는 노동자 참여적 안전보건 관리체계를 범주화하였다. 이 두 자료는 노동자 및 노동조합의 적극적 참여가 담보되어야 실질적인 작업장 안전보건 문제가 개선될 수 있음을 실증적으로 제시하고 있을 뿐만 아니라, 노동자 참여적 안전보건 관리체계의 세부 내용을 구체화하였다. 이를 토대로 노동자 안전보건 관리체계를 재구성하면, 아래 [표 3-1]과 같이 정리할 수 있다.

[표 3-1] 노동자 참여적 안전보건 관리체계의 범주와 세부 내용

노동자 참여적 안전보건 관리체계	① 정책	* 노동자 개입과 관련된 정책의 내용 * 안전보건 강화를 위한 조직의 의도, 접근방식, 목적, 기준, 원칙 등의 구체적 내용 등. 예를 들어 단체협약이나 산업안전보건위원회 의결 사항 중 노조의 개입, 참여를 보장한 내용
	② 조직화	* 위험 통제: 노동자에게 안전보건 책임성과 권한을 부여하는지 여부 * 소통: 안전보건 메시지의 전달에 노동자 개입 * 역량: 교육 및 훈련의 제공과 설계에 노동자 개입 * 협력: 산업안전보건위원회 구조 및 활동/ 기타 노사 공동 안전보건 관련 사업 등
	③ 계획	* 목적/ 계획: 보건안전 계획/ 목적 수립에 노동자

		개입 * 공급: 장비/ 기계/ 설비/ 자원 등의 공급에 노동자 개입 * 설계: 새로운 작업방식의 설계에 노동자 개입 * 문제 해결: 안전보건 관련 대책 마련에 노동자 개입. 예를 들어 산업안전보건위원회 통해 대책 수립
	④ 수행성 모니터링	* 능동적 감시: 일상적인 안전보건 이슈 조사 및 점검 과정에 노동자 개입 * 사후적 감시: 사고 및 아차사고 조사 및 위해요인 포착에 노동자 참여
	⑤ 감사 및 수행성의 검토	* 보건안전 관리체계의 효율성, 효과성 및 신뢰성 등의 감사에 노동자 개입 * 감시 및 감사로부터 얻은 데이터에 기반하여 수행성에 대한 체계적 검토

이상과 같은 검토를 거쳐 정성적 평가에서의 분석들과 세부 항목을 발전시켰다. 주된 조사 내용은 중대재해처벌법 이후 ▲ 경영진의 안전 리더십(안전 태도 및 정책) ▲ 안전보건 담당 인력 및 예산 ▲ 사업체 안전보건 관리체계의 구축과 이행 ▲ 안전보건 교육, 현장 업무 여건(노동강도, 작업방식, 기계설비 환경) ▲ 노동자 및 노동조합 참여(산업안전보건위원회, 위험성 평가, 작업중지권, 사고 조사 등) ▲ 원하청 간 안전보건 관리 방식 등이 어떻게 달라졌는가였다.

다음으로 사례 선정은 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등의 산업 내에서 사업체 규모, 원하청 여부 등을 안배해 진행하였는데, 한 사업장의 노사 양측이 참여해야 하는 조건 때문에 이 역시 순조롭지 않았다. 애초 6개 사업장을 조사하려 했으나, 결과적으로는 5개 사업장을 대상으로 한 심층 사례 분석을 하였다. 이 가운데 A, B, C 사업장은 노사 양측이 모두 참여하여 조사가 진행된 반면, D와 E 사업장은 그렇지 못

했다. D 사업장은 건설업종이다보니 일반적인 사업장과 달리 지속해서 유지되는 현장 단위 노동조합이 부재했기에, 안전보건 부서의 담당자들만을 대상으로 면접 조사가 이루어졌다. 이와 대조적으로 E사업장의 경우, 사망사고를 포함한 산재 다발 사업장이어서 심층 사례 조사를 반드시 하고자 했는데, 노동조합 측 면접 조사가 진행된 이후, 사측에서는 참여를 거부했다. 어쩔 수 없이 노동조합 측이 제공한 자료와 인터뷰 내용, 그리고 다른 경로를 통해 확보한 자료를 가지고 조사를 마무리했다.

II. 심층 사례 조사

1. A 사업장

1) 사업장 일반 현황

1971년 10월에 개원한 A 사업장은 산하에 A 대학교 병원, A 대학교 치과병원, A 대학교 한방병원 등을 두고 있다. A 대학교 병원, A 대학교 치과병원, A 대학교 한방병원 등 3개의 의료기관이 있으나, A 사업장은 중대재해처벌법과 산업안전보건법 상 이들 기관을 모두 아우르는 ‘사업장’이다. 그렇기에 산하 의료기관을 포괄하는 안전보건관리 업무를 A 사업장에서 수행하고 있다.

[표 3-2] A 사업장 전체 사업장 개요

구분		병원 유형
학교법인 A 학원 산하 A 대학교 부설 A 사업장	A 대학교 병원	3차 종합병원
	A 대학교 치과병원	2차 종합병원
	A 대학교 한방병원	2차 종합병원

자료: 직접 작성

2022년 10월 기준으로 세 곳 병원을 합친 총 허가 병상수는 985개이며, 운영 병상수는 943개(특수병상 운영 수: 113/ 일반병상 운영 수: 830)이다. 중대재해처벌법이 적용되는 종사자 유형에는 교원, 임상교수, 전공의, 사무직, 간호직, 약무직, 의료기사직, 연구직, 기술직, 기능직, 계약직(의사), 단기계약직(의사 외) 등이 있다. 2022년 9월 기준으로 전체 종사자 수는 3,128명인데, 간호 인력이 많다보니 전체 직원 중 70% 가량이 여성이라는 고용 구조 상의 특징이 있다. 병원 직접 고용 인력 외에도 A 사업장에서는 총무팀, 원무팀, 물류팀, 홍보팀 등 여러 부서와 협업하는 외부 용역·위탁업체들이 있으며, 2022년 9월 기준으로 20개 업체에서 278명의 노동자가 일하고 있는 것으로 파악되었다. 일시적 도급 공사를 맡은 업체는 제외한 데이터이다.

이상과 같은 통계를 토대로 2022년 9월 기준으로 A 사업장에서 중대 산업재해 적용 대상 인원을 추정하면 대략 3,500명 정도이다. 또한 입원환자, 외래환자, 그 외 보호자 등 중대시민재해 대상자는 1만 1천여명 정도로 추정된다.

한편 병원 사업장 특성상 일선 노동자의 산업재해가 많은 편은 아닌데, 2020년도부터 2022년 사이에 지방고용노동청에 산업재해 발생으로

인해 제출한 산업재해조사표는 총 16건이었으며, 이 가운데 근로복지공단에 산재 신청 및 승인된 사례는 3건이었다. 근로복지공단을 통한 산재 신청 외에 사학연금공단에 신청하는 직무상 요양 승인 신청도 있는데, 같은 기간에 총 29건의 신청 사례가 있었고, 이 중 22건이 승인을 받았다.

2) 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 변화

① 경영진 안전 리더십

경영진의 안전 리더십을 살펴보는 과정에서는 경영진의 안전 정책, 안전보건 문제를 담당하는 조직과 부서, 그리고 예산에서의 변화 등 실제로 구현된 내용이 평가를 위한 주요 지표가 된다. 세부적인 내용은 다음 단락에서 다루고, 여기에서는 개략적인 변화를 조감하려 한다.

2021년 1월 27일에 중대재해처벌법이 제정되고 나서 시행되기 전까지는 1년의 시간이 있었다. 이 시기에 A 사업장은 전담 부서를 만들기 위한 준비 작업에 착수하였다. 그 결과 2022년 3월 공식 체계상으로는 안전보건본부 및 본부 산하에 안전보건팀을 구성하게 된다.

중대재해처벌법이 제정되기 이전까지만 하더라도 병원 사업장은 노동자 안전보다는 환자 안전이 상대적으로 우선시되었다. 그 배경에는 제조업이나 건설업처럼 산재가 다발하지 않아 왔다는 사실이 있다. 하지만 중대재해처벌법이 제정된 이후, 경영진은 노동자 중대재해를 예방하기 위해 안전보건관리 조직을 신설하게 된다. 그렇게 신설된 안전보건본부와 안전보건팀은 의료원장 직속 조직으로서 제반 안전보건 문제를 다루

면서 의료원장에게 직보하는 조직 체계가 수립되었다. 즉 기존에는 없었던 안전보건본부 차원의 회의를 통해 의료원장에게 안전보건 문제와 관련된 안전을 올리고 검토하고 있다. 나아가 안전보건본부 산하가 아닌 다른 본부와 부서들 역시 안전보건 문제를 다룰 관리감독자를 두도록 한 점도 큰 변화이다. 안전보건팀은 각 부서별로 선정된 관리감독자를 대상으로 교육을 실시할 뿐만 아니라, 해당 부서에 개선사항을 지시하고 점검하는 체계를 갖추었다.

현 의료원장은 중대재해처벌법에 규정하고 있는 경영책임자 대상 의무 교육을 다녀오기도 했는데, 교육 이수 뒤에 안전보건팀 직원들에게 물렸던 것을 많이 알게 되고, 또한 공부도 많이 했다고 소회를 밝혔다. 그런 교육이 영향을 주었는지, 의료원장은 여러 회의에서 안전보건을 강조하는 것은 물론, 어떤 공사를 하더라도 제대로 안전 요원 배치하는지, 관련 법령에 따라 안전 요건들을 준수하는지 등을 많이 챙기게 되었다고 한다.

한편 경영진은 안전보건 문제와 관련한 노동조합(보건의료노조 A 사업장 지부)의 요구에 예전보다 빠르게 대응을 하고 있다. 과거에는 노사 협력팀이 노동조합의 요구를 청취한 뒤, 여러 단계를 거쳐 경영진에 전달되었다면, 지금은 안전보건 문제를 안전보건팀에 제기하면 즉각 경영진 차원의 논의가 이뤄지고 있다. 예를 들어 산업안전보건위원회에서 노동조합이 병원 중정 내에 잘못 설치되어 위험한 데크 공간에 대해서 문제 제기를 하였는데, 경영진이 즉각 수용하여, 개선 공사를 했다고 한다. 노동조합에서는 중대재해처벌법 이전과 비교해 경영진이 조합의 안전보건 요구를 많이 반영해서 바꾸려는 태도를 보이고 있다고 평가하였다.

② 안전보건담당 부서 및 공식 안전보건 예산의 변화

중대재해처벌법 이전까지만 하더라도 대부분의 병원 사업장에서는 노무팀, 총무팀 소속으로 산업안전 관리자를 배치하고 관련 업무를 담당하게 하였다. 그만큼 노동자의 안전보건 문제는 병원 사업장에서 중요하게 취급되지 않았다. 노동조합에서나 노동자 안전을 신경 쓰고, 그 때문에 노사 협의에서 논의가 되었지, 경영진 측에서는 거의 다루이지 않던 문제였다. 당연히 안전보건 문제를 다루는 부서 역시 전문적, 체계적이지 않았다.

[그림 3-1] A 사업장 안전보건 담당 부서의 변천 과정



자료: A 사업장 2022-2023년 안전보건 관리계획

A 사업장도 마찬가지였다. 의사를 포함한 전체 직원이 3,000명 이상이었음에도 예전에는 노사협력팀 소속의 보건관리자 1명, 총무팀 소속의 안전관리자 1명만 있었을 뿐이었다. 하지만 A 사업장은 중대재해처벌법

이후 병원 사업장 가운데 가장 먼저 안전보건팀을 만들었다. 앞서 언급한 안전보건본부 산하에 안전보건팀을 신설하고, 중대재해담당자 2명, 안전관리자(안전관리업무) 2명, 보건관리자 1명 등 총 5명으로 팀을 구성했다. 2021년에는 4명으로 시작했으나, 2022년 3월부터는 좀더 확대되어 5명이 되었고, 현재도 유지되고 있다. 이들은 중대재해처벌법과 산업안전보건법에 근거해 병원 조직에 필요한 조직 체계, 계획, 정책 등을 수립하고, 일선 부서의 안전보건 관리 역량을 높이는 작업에 착수했다.

해당 업무를 총괄한 안전보건팀장의 설명에 따르면, 처음엔 할 게 없다고 생각했는데, 활동을 하다보니 문제가 눈에 보이고, 체계적인 교육이 필요하다고 판단했다고 한다. 그래서 관련 법규를 다 반영하고, 이를 일선 부서도 실무적으로 활용하기 용이하도록 안전보건 매뉴얼 책자를 만들었다. 이를 토대로 각 부서의 관리감독자 대상 안전교육을 체계적으로 실시하였다. 또한 연간 2회에 걸친 안전용품 전시회 개최(청구번호를 물품마다 부여해 필요한 제품의 신청 유도), 유해화학물질 및 폐수처리 시설의 체계적 관리도 시작하였다.

또한 경영진을 대신 해서 안전보건팀이 총무 및 시설 분야의 안전보건을 직접 순찰해 문제점을 파악하여, 개선을 요구할 뿐만 아니라, 해당 부서로부터 조치 결과를 보고 받고 있다. 이 모든 과정은 경영진에 보고하고 있다. 즉 형식적인 서류 작업에 그치지 않고, 실제적 개선이 계속해서 이루어지도록 힘쓰고 있었다. 2024년 3월에는 소방헬기까지 동원해 종사자 및 환자 대피 훈련도 실시했는데, 그런 사례는 서울시에 있는 병원 중에서 처음이었다. 이와 같은 대형 훈련을 올해에만 총 3번 실시했다. 중대시민재해 예방을 위해 훈련이 필요하다고 안전보건팀에서 의료원장한테 직보했고, 원장이 이를 수용했기에 가능한 훈련이었고, 조직 내부적으로 큰 변화라고 한다.

이처럼 안전보건팀은 의료원장 직속으로 활동하다보니, 다른 부서들과 비교해 권한과 영향력이 상당히 커졌으며, 그로 인해 안전보건팀에서 관련 법에 의거해 여러 팀에 개선을 요구하면 그에 따른 실행도 잘 이루어지고 있다. 반면 종전과 달리 다양한 안전보건 업무를 도맡아 하다보니 안전보건팀의 업무 강도는 많이 올라갔다고 한다.

현재 각 팀별로 할당된 안전 관련 예산이 있고, 안전보건팀이 사용할 수 있는 별도의 안전보건 예산이 있지는 않다. 하지만 각 팀별로 안전보건 관련해 지출되는 비용은 계속 커지고 있다. 안전보건팀에 따르면, 중대재해처벌법 이전과 비교해 안전보건 관련 지출이 10배 이상은 커졌을 것으로 추정된다고 한다.

③ 안전보건 교육의 변화

병원 사업장은 교대제 근무 특성상 집체 교육을 하기 어려운 측면이 있다. 그런 연유로 A 사업장 역시 안전보건 교육은 관련 책자를 만들어 직원들에게 배포한 뒤, 읽었는지를 서명을 통해 확인하는 방식으로 진행되고 있다. 또한 내외부 강사를 활용한 강의식 소집 교육은 하지 못하지만, 온라인 교육도 이루어진다. 이러한 교육 방식은 중대재해처벌법 시행 이전부터 해오던 것들인데, 여기에서 별다른 변화 없이 현재도 이어지고 있다. 교육 내용에서도 달라진 부분은 그다지 없다.

다만 중대재해처벌법 시행 전과 비교해 각 부서별 관리 감독자를 대상으로 한 안전보건 교육은 크게 늘어났다. 과거에는 관리 감독자 교육이 아예 없었는데, 현재는 우스개로 공부할 게 너무 많다는 식의 불만이 있을 정도로 교육이 강화되었다고 한다. 이는 병원의 특수성으로 인해 안전보건 교육 외에도 소방 교육, CPR 교육, 환자 안전 교육 등 다양한

교육이 실시되어야 하기 때문이다.

④ 현장 안전 업무 여건(노동 강도, 작업 방식 등), 기계·설비, 개인보호장구 등의 변화

작업 방식의 변화는 그리 많지 않으나, 거동이 불편한 환자를 반드시 2인이 이동시키도록 한다든가, 사다리를 이용한 고소 작업 시에 2인 1조로 일하도록 작업 매뉴얼을 변경하였다. 관성적으로 해오던 일의 방식을 바꾸었기에, 기존 방식도 할 만한데 왜 바꾸냐는 식의 반론도 있었으나, 현재는 서서히 정착되어 간다고 안전보건팀은 평가하였다.

한편 A 사업장은 2023년에 노사가 합동으로 전체 병동과 시설을 순회하면서 위급 상황에 대비한 개인보호 장구가 부족하다고 의견이 모아졌다. 이에 각 부서별로 방독면, 기타 비상 키트 등을 추가로 배치하였다. 시설팀에서는 용접 등의 작업을 할 때 안전보건 장구들을 더 지급하고 있다. 또한 간호 파트에서 유해 물질을 체계적으로 관리하는 시스템을 구축함으로써 유해 물질 취급에서 발생하는 위험도를 낮추었다. 동시에 병동 내에 불필요한 유해 물질은 최대한 신속히 처리하게 하도록 변화되었다.

⑤ 안전보건 관리체계에서 노동조합 참여 수준의 변화

노동조합이 법적 근거를 통해 안전보건 관리체계에 참여할 수 있는 대표적 기구는 산업안전보건위원회이다. A 사업장의 경우, 중대재해처벌법 시행 이후 산업안전보건위원회의 사측 조직을 개편함으로써 노동조합의 요구를 보다 적극적으로 수용하는 방향으로 전환되었다.

A 사업장의 산업안전보건위원회는 중대재해처벌법 이전부터 구성되어

운영되어 왔다. 그런데 기존에는 산업안전보건위원회 업무를 노무팀에서 담당해 오다가 중대재해처벌법 시행 이후, 신설된 안전보건팀이 보다 전문적으로 산업안전보건위원회 업무를 수행하도록 바뀌었다. 또한 병원 내 최고 직급자 중 한명이 행정처장인데, 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건본부장을 겸임하게 되었고, 이 안전보건본부장이 산업안전보건위원회에 사측 위원으로 매 회의마다 계속 참여하고 있다는 점도 달라진 측면이다. 이러한 변화 속에서 노동조합은 보다 구체적이고, 실질적인 내용을 가지고 사측과 협의할 수 있게 되었고, 안전보건 분야에서 보다 전문적인 의제를 다루면서 산업안전보건위원회는 더 활성화되었다.

한편 중대재해처벌법이 제정, 시행되던 시점은 코로나 19 팬데믹과 맞물려 있었으며, 이 시기에 병원 내에서는 감염 관리가 중요한 이슈였다. 코로나 19로 인해 음압병실을 크게 늘리는 등 감염 관리가 더욱 강화되었다. A 사업장에서 감염 관리를 논의, 결정하는 핵심 기구는 감염관리위원회인데, 중대재해처벌법 시행 이후 노동조합 지부장이 감염관리위원회의 당연직으로 참여하는 제도 개선이 이루어졌다. 노동조합에서는 감염관리위원회에 지부장이 참여하면서 다양한 문제 제기 및 의견 제시가 있었고, 이를 통해 여러 문제가 개선되어 왔다고 평가하였다.

노동자 사고 발생 시 조사와 관련해 현재 간호 인력을 포함한 병원 노동자들에게 주사 찔림 사고가 있을 때, 감염관리위원회를 통해서 원인을 찾고, 개선을 요청할 수 있다. 하지만 이것이 노동조합이 참여하는 공동 조사를 의미하진 않는다. 그나마 감염관리위원회에는 지부장이 참여하지만, 감염 사고가 아닌 다른 사고 발생 시에 노동조합이 개입할 수 있는 제도적 기반은 없다.

작업중지권과 관련해 병원 내의 의료 업무를 수행할 때에는 의료법에 따라 의사가 지시하는 걸 따를 수밖에 없다. 의사의 진료와 처방 등 의

사의 판단과 결정 없이 이루어지는 의료 행위는 없기에, 그러한 의료 절차에서는 의사 외의 노동자가 작업중지권을 행사하기는 거의 어렵다. 다만 의료 행위 밖에서의 작업중지권은 산업안전보건법에 따라 보장받고 있다.

한편 노사 간 안전보건 정보의 소통에 있어서는 중대재해처벌법 이후 더욱 개선되었다. 노동조합이 요청하는 자료에 관해 사측은 이의 없이 제공해 주는 편이다. 도급 공사를 맡은 업체들의 입찰 관련 자료조차도 요청하는대로 전달되고 있다.

⑥ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 변화

현재 A 사업장에서는 병원 건물 청소, 에어컨 청소, 보안 및 경비, 탕전실(한약재), 의료 폐기물 처리, 세탁물 처리, 물류 운반, 안내센터 및 콜센터 등이 모두 외주화된 업무들이다. 중대재해처벌법 이전까지는 용역·위탁업체들이 모두 참여하는 회의체는 없었다. 업무 위탁이나 도급이 이뤄지면, 이를 담당하는 해당 부서에서만 관리했다.

하지만 법 시행 이후 현재는 한달에 한번 해당 부서, 용역·위탁업체, 안전보건팀이 공동으로 참여하는 원하청 안전협의체를 열고 있다. 이 회의를 통해 화재, 안전, 교육, 건강검진 등을 논의하고 있다. 또한 안전보건팀은 매달 용역·위탁업체의 작업 현장에 가서 안전보건 문제가 없는지 확인하고, 개선 여부에 관한 피드백을 받고 있다. 아울러 용역·위탁업체 선정 시에는 안전보건 실적을 제출하게 하고, 선정 과정에서 평가하고 있다. 안전보건팀이 직접 용역·위탁업체의 안전보건 문제를 챙기면서 해당 업체의 노동자들이 안전보건팀에 안전보건 문제를 제보하거나, 개선을 요구하는 상황도 늘어나고 있다.

2. B 사업장

1) 사업장 일반 현황

1973년에 창립한 B 사업장은 두유, 영유아식, 특수영양식, 식물성 음료 등을 생산하는 국내 대표적인 식품 전문 중견기업이다. 본사는 서울, 제조공장은 청주에 있다. 청주 공장은 하루 약 250만개의 제품을 생산할 수 있는 세계 최대 규모의 두유 생산 자동화 설비를 갖추고 있다. 2023년 12월 현재, 서울 본사와 청주 공장 외에도 전국적으로 13개 영업소와 400여개 대리점을 두고 있다. 2023년 하반기 기준으로 약 600명 정도의 고용 규모 수준을 보이고 있는데, 여기에는 영업소 단위 인력까지 포함되어 있다. 이는 영업소 인력들까지도 정규직이라는 의미이기도 하다. 중대재해처벌법 시행 이후 현재까지 중대재해는 발생하지 않았다.

2) 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 변화

① 경영진 안전 리더십

중대재해처벌법 시행 이후 B 사업장 경영진의 안전 리더십과 정책에는 상당한 변화가 있었다. 이를 확인할 수 있는 두드러진 양상은 크게 5가지이다.

첫째, 안전보건 담당 부서를 확대, 개편하였다. 기존에도 안전보건팀이 있었으나, 그와는 별개로 2022년 1월에 안전경영실을 신설함으로써

보다 종합적인 안전보건 관리가 가능하도록 하였다.

둘째, 기존에 있던 안전보건 경영방침 및 안전보건 관리체계의 적용 범위를 청주 공장에서 나머지 영업소까지 확장하였다. 영업소의 경우 공장보다 산재 위험이 크진 않지만, 영업소 창고 내에서는 지게차가 끊임 없이 이동하며 대량의 물품 소분, 적재 작업 등이 이루어진다. 중대재해 처벌법 이후의 달라진 안전보건 정책 덕에 영업소의 안전관리 수준이 향상되었다.

셋째, 중대재해처벌법이 제정된 이후, 경영진의 결단을 통해 많은 비용을 들여 안전보건 컨설팅을 진행하였고, 이를 바탕으로 ISO 45001 인증을 받게 되었다. 이러한 과정에서 관리자급의 안전 인식도 눈에 띄게 달라졌다.

넷째, 안전보건 회의 및 현장 점검을 기존에는 안전보건관리자 중심으로 해왔으나, 임원 등 최고 관리자급이 직접 참여하는 것으로 변경되었다. 안전보건 관리의 책임 소재가 실무 담당자에서 임원급으로 격상된 것이다.

다섯째, 안전보건 분야에 지출하는 공식 예산이 큰 폭으로 늘어났다. 노후 시설 및 설비 개량을 통해 안전을 사전적으로 확보하려는 경영진의 의지가 예산 지출로 나타났다.

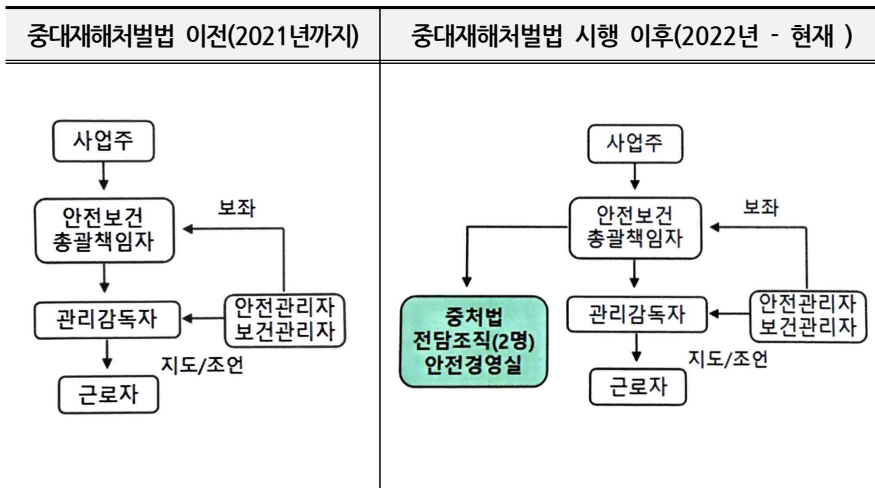
이러한 경영 정책의 변화는 조직 내의 안전문화도 바꾸었다. 산재나 사고는 최대한 그대로 드러내야 그로부터 조직적 학습과 다음번 사고의 예방이 가능해 진다. B 사업장의 경우, 중대재해처벌법 이전까지는 산재를 은폐하는 경향이 자리잡고 있었으나, 경영진의 안전보건 정책이 달라지면서 은폐 문화도 사라졌다. 이는 노동조합의 평가이다. 경영진이 계속 현장을 순회하며, 점검하다보니 현장 관리자의 안전 인식도 개선되었다. 노동조합은 경영진이 안전을 계속 강조하고, 중시한다는 점을 인정

하였다.

② 안전보건담당 부서 및 공식 안전보건 예산의 변화

앞서 언급한 바와 같이 B 사업장은 중대재해처벌법 시행 시점에 맞춰 안전보건 담당 부서를 확대하였다. 기존에는 안전관리자, 보건관리자 등 2인으로 구성된 안전보건팀이 있었고, 청주공장과 13개 영업소의 안전을 담당해 왔다.

[그림 3-2] B 사업장 안전보건 담당 부서의 변화



자료: B 사업장 안전보건 관리 자료

이후 2022년 1월 B 사업장은 2인의 전문 인력을 안전경영실에 배치하게 된다. 안전경영실은 안전보건실과 위계 관계가 아닌 별도의 부서로서, 청주공장의 공장장이자 안전보건 총괄책임자(C.S.O.)의 관장 하에 청주공장 및 전체 영업소의 안전보건 관리체계의 구축 업무를 담당하고

있다. 또한 청주공장 외 사업장의 안전업무도 전담한다. 안전보건팀은 영업소 관련 업무를 안전경영실에 이관한 뒤, 청주공장의 안전 업무를 맡고 있으나, 필요에 따라 그 외 사업장의 업무도 지원하게 되었다. 이외에도 본사가 있는 서울사무소, 13개 영업소 등지에 안전보건 담당자 및 소방안전 담당자를 임명하고, 관련 교육을 실시하고, 업무를 담당하게 하고 있다.

한편 안전회의 체계와 안전 점검 방식도 달라졌다. 기존에는 각 부서의 관리감독자가 분기 단위로 모여 안전 점검 회의를 했으나, 중대재해 처벌법 시행 이후에는 회의 주기를 월간 단위로 바꾸었다. 또한 이전엔 없었던 안전 유관 부서 월간 회의를 신설해 안전 이슈 및 중점관리 항목을 점검하고 있다.

정기적인 안전 점검 방식은 기존에 해당 부서 중심으로 하던 것을 안전 유관 부서와 해당 부서가 공동으로 매달 실시하는 것으로 변경되었다. 이와는 별도로 부문장에 의한 안전 점검도 강화되었다. 청주 공장 조직 체계는 크게 기술 부문과 관리 부문으로 나뉘며, 각 부문의 수장은 모두 임원(상무)이 맡고 있다. 기존에는 기술 및 관리 부문장이 공동으로 월간 안전점검을 실시했으나, 중대재해처벌법 이후에는 부문장들이 각각의 업무 특성에 따라 재해 유형을 정해서 독립적인 안전 점검을 하고 있다. 이를 통해 안전 점검의 전문화 및 효율화가 나타나고 있다. 아울러 각 부서별로 주간 단위 TBM을 신설함으로써 각 부서별 작업 공정에서의 주요 위험 요인을 사전에 한번 더 확인, 환기함으로써 안전 의식을 높일 수 있도록 하였다. TBM에서는 현장 노동자들의 안전 의견도 수렴하고 있다.

이상과 같은 변화 속에, 그리고 ISO 45001 인증으로 인해 안전보건 실과 안전보건팀 모두 서류 작업, 점검 업무, 예산 업무 등 과거와 비교

해 업무량이 크게 늘어났다고 한다.

공식 안전보건 관리예산은 2021년과 이후 3년 간을 비교할 때, 대략 650% 정도 늘어난 것으로 안전경영실이 추산했다. 안전경영실은 안전화, 안전모 등 소모품 비용은 제외하고, 안전 확보를 위한 노후 설비와 시설 개량에만 한정된 비용 증가분이라고 설명했다. 예를 들어 안전 진단을 통해 교체 필요성이 확인된 전기 패널 및 케이블, 원료처리실(탈피동) 지붕 추락 방지용 안전 시설 설치, 포장기계 안전 경고등 설치, 전동스태커 방호울 설치, 추락방지 난간 높이 확장 공사, 지게차 AI 안전 센서 탑재 등에 지출된 비용이 해당된다.

③ 안전보건 관리규정과 안전보건 교육의 변화

안전보건 관리규정은 중대재해처벌법 시행 이후 일부가 변경되었다. 주요하게는 안전보건 담당 조직의 편제와 업무에 관한 내용과 산업안전보건위원회, 위험성 평가, 사고 조사 및 대책 수립 등에 관한 부분이다. 안전보건 관리 조직에 관한 내용은 앞서 상세히 설명한 바와 같으며, 산업안전보건위원회 관련 규정에서는 안전경영실의 업무 진행 사항, 향후 예정 사항 등을 보고하게끔 바뀌었다. 노동조합 입장에서는 안전보건에 관한 사업체의 업무 사항을 보다 많이 파악할 수 있게 된 셈이다.

위험성 평가에서는 상당한 변화가 있었다. 기존에는 안전관리자가 각 부서별 관리감독자를 교육한 뒤, 진행하였고, 또한 청주공장 중심만 실시하였다. 하지만 중대재해처벌법 이후에는 외부 전문기관으로부터 관리감독자 전체가 받도록 비용을 들여서 교육을 진행 중이다. 위험성 평가의 범위도 청주공장에서 다른 전국 사업소로 확대하였다. 물론 외부기관 교육 외에도 안전관리자에 의한 실무 교육은 별도로 진행하고 있다.

산업안전보건법 등 안전보건 관련 법령을 준수하고, 그에 따라 작업 공정이 이루어지는 등 확인하는 조항에서도 달라졌다. 과거에는 준수 여부 확인을 현업 해당 부서에게 맡겼다면, 현재는 개정 규정에 의거해, 안전경영실에서 반기별 1회 하고, 그 내용을 안전보건 총괄책임자에게 보고하고 있다.

사고 조사 및 대책 수립 조항의 변화도 있었다. 기존에는 재해 보고서 작성 이후 대책 수립 보고서 작성으로 되어 있었으나, 현재는 재해 발생 이후 사고조사위원회가 꾸려지고, 이를 통한 조사 이후 재발방지 대책서를 작성하도록 변경되었다.

안전보건 교육은 기본 교육은 법정 직무 교육으로 구분되는데, 후자의 경우 위탁 교육 방식으로 진행하고 있다. 다만 안전보건 교육은 중대재해처벌법 이후에도 달라진 부분은 없었다.

④ 현장 안전 업무 여건(노동강도, 작업방식 등), 기계·설비, 개인보호장구 등의 변화

B 사업장은 작업방식의 변경보다는 기계나 설비를 개량함으로써 안전 업무 여건을 개선시키고 있다. 예를 들어 박스 투입하는 작업이 있는데, 과거에는 사람이 일일이 수동으로 했는데, 현재는 전동스테커를 도입함으로써 노동 강도도 줄이고, 근골격계 예방도 할 수 있게 되었다. 또한 지게차에 사람 감지하는 인공지능 센서를 부착해서 접촉 사고를 예방하게 되었고, 보행로와 지게차나 다른 운행 차량과의 동선을 구별하는 작업 등도 중대재해처벌법 이후 이루어졌다. 통계적으로 이와 같은 개선 건수가 중대재해처벌법 이전에는 3년 평균 269건이었는데, 중대재해처벌법 이후에는 430건 정도로 대폭 증가하였다. 개인보호장구의 경우, 과

거에도 이미 다 인증 받은 제품을 써서 큰 변화는 없었다.

노동조합에서는 개선이 필요한 것들이었는데, 미뤄오다가 중대재해처벌법 이후 경영진이 안전의 중요성을 절감하게 되면서 더 예산을 투입하고, 개선한 측면이 있다고 평가하였다. 나아가 시설, 설비 개량 쪽은 노동조합과의 협의를 거쳐 진행할 만큼 현장 노동자들의 의견을 수렴하면서 개선 작업이 진행되고 있었다.

⑤ 안전보건 관리체계에서 노동조합 참여 수준의 변화

B 사업장의 안전보건 관리체계에서 노동조합은 중대재해처벌법 이전부터 왕성하게 참여해 왔기 때문에 실질적인 부분에서 큰 변화는 없었다. 예를 산업안전보건위원회와 같은 법적 회의 외에 노사 실무 회의와 노사합동 안전점검, 그리고 여러 노동안전 관련 활동을 위한 노동조합의 자체 회의 시간까지 사측에서는 충분히 보장하고 있었다. 중대재해처벌법을 대비한 안전 컨설팅을 외부 업체를 선정할 때에도, 노동조합과 관련 정보를 알릴 정도로 회사 전반의 안전보건 정보도 공유하고 있었다.

중대재해처벌법 이후 약간 달라진 부분이 있다면, 두가지 정도를 들 수 있다. 첫째, 언급한 바와 같이 안전경영실 신설 이후 안전경영실의 사업 내용 일체를 산업안전보건위원회와 와서 보고한다는 점이다. 보고 내용에는 전국 영업소 단위에서 벌어지는 안전보건 이슈도 포함되어 있다. 둘째, 중대재해처벌법 이후 위험성 평가 방식이 변경되었다. 과거와 달리 노동조합의 노동안전보건부장이 위험성 평가 과정 전반에 개입하고 있으며, 현장 조사 활동도 참여하고 있다. 노동안전보건부장은 타임오프에 의한 전임 간부는 아니지만, 사측에 의해 근무 협조를 받아 거의 전임 간부처럼 다양한 안전보건 활동을 수행하고 있다.

작업중지권은 중대재해처벌법 이전부터도 활성화되어 있는 편이었다. 노동조합은 위험하다고 판단하면 사측에 작업 중지를 요구하고, 사측은 이를 받아들여 왔다. 사측은 이후 외부 수리업체를 불러 정비한 뒤, 위험을 제거하는 식으로 노동조합의 작업중지권을 인정한다.

노동자 안전상의 사고가 발생하면, 사측에서는 노동조합의 사무장이나 노동안전보건부장한테 바로 통보하고, 병원 이송이 이루어진다. 이후 생산 현장의 라인장이 1차 재해 보고서를 작성하면 안전보건팀과 사고조사위원회가 추가 조사를 해서 내용을 보강한다. 작성된 조사 보고서가 경영진과 노동조합한테 전달되면, 노동조합에서 해당 내용에 관해 문제 제기할 수 있고, 향후 안전보건 대책 수립에도 개입하게 된다.

⑥ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 변화

B 사업장은 구내식당 직원까지 정직원일 만큼 정규직화 비중이 높지만, 그럼에도 3개의 외부 협력업체가 있다. 정규 직원들이 자동화된 생산 설비 쪽을 담당하고, 자동화가 이뤄지지 않은 작업에 외부 협력업체가 활용되고 있다. 예를 들어 살균 용기 앞까지 레토르트 파우치를 손수레에 적재해 이동하는 작업, 그리고 경비, 청소 등이 해당한다.

중대재해처벌법 시행 이후 이들 업체에 대한 안전보건 관리체계에도 일부 변화가 있었다. 우선 B 사업장과 협력업체 사이에 안전보건 문제 논의를 위한 간담회가 월 1회 주기적으로 개최되기 시작했다. 이 안전보건 회의에는 협력업체의 안전보건 담당자가 참석한다. 또한 온라인 의견 수렴 커뮤니티를 만들어서 B 사업장의 공정별 관리자, 협력업체 관리감독자 및 작업자 등이 함께 소통하고 있다. 또한 중대재해처벌법 이전에는 협력업체에 귀마개, 보안경 등의 안전보호구를 지원했는데, 현재

는 기존 물품 외에 소음측정기, 조도계, 안전모, 밀폐공간 관련 보호구 까지도 지급하고 있다. 나아가 협력업체에서 발생한 산재는 모두 B 사업장에서 지원 및 처리하고 있다.

3. C 사업장

1) 사업장 일반 현황

C 사업장은 ○○ 도시철도, ○○종합버스터미널, 준공영제 시내버스, BRT, 장애인콜택시, 월미바다열차 등 ○○시 관내의 대중교통 운영을 담당하고 있는 지방 공기업이다. 애초에는 ○○시 산하 버스 정보 시스템, 장애인콜택시, ○○종합버스터미널 등을 운영하던 (구)C 사업장(1992년 12월 설립)과 도시철도를 운영하던 ○○메트로공사(1998년 4월 창립)가 각각 독립되어 사업을 영위해 왔다. 그러던 중 2011년 11월에 ○○메트로가 (구)C 사업장(현재와 동일 사명)을 인수, 합병하는 방식으로 현재의 C 사업장이 탄생했다. 비상장기업으로 ○○시가 100%의 지분을 보유하고 있다.

C 사업장의 도시철도는 총 3개 노선으로서 ○○ 도시철도 1호선(총연장: 30.3 km), ○○ 도시철도 2호선(총연장: 29.2 km), 서울 지하철 7호선(총연장: 11.9 km / 7호선 전체 구간 중 ○○시 내의 까치울역-석남역 구간만 해당) 등이 있다. 2023년 기준 전체 수송 인원은 1억 8천 만명 수준이었다.

2024년 3월 기준으로 정원은 3,150명이며, 현원은 2,967명이다. 이

가운데 일반직이 2,009명이며, 공무원이 953명이다. 공무직은 무기 계약직 및 기간제 계약직을 뜻한다.

[표 3-3] C 사업장 인력 현황

구분	계	임원	직원		비고
			일반직	공무직	
정원	3,150	5	2,132	1,013	
현원	2,967	5	2,009	953	(청경 인력 별도)

자료: C 사업장

2) 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 변화

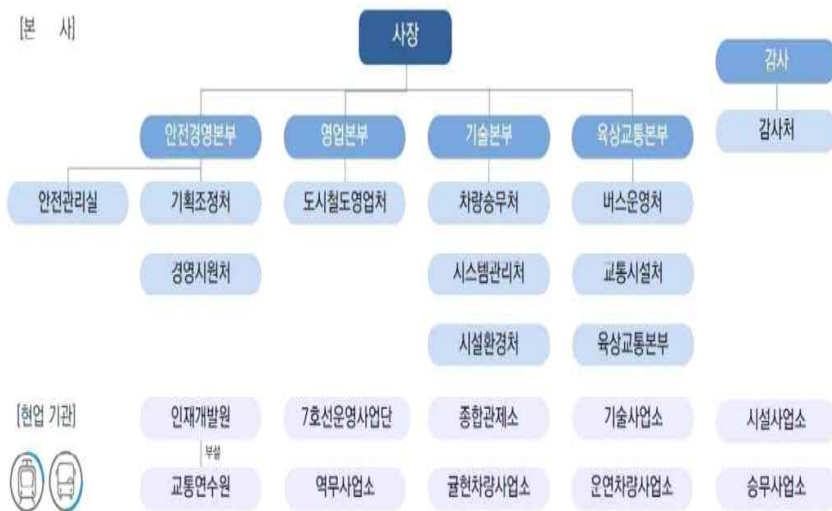
① 경영진 안전 리더십

중대재해처벌법 시행 이후 사장을 비롯해 경영진이 안전을 접근하는 태도가 달라졌다. 이를테면, 실무 부서에서 안전에 관한 사항을 제안할 때, 훨씬 더 수용적인 태도를 보이고 있다. 지하철과 버스 등 공공 교통을 운영하는 공기업이다보니, 정부 방침과 경영평가 등에 따라 과거부터 안전을 중시하는 기초가 있었는데, 중대재해처벌법 이후 그러한 기초는 더욱 강화되었다.

안전 리더십은 정책 수립, 인력·예산·기타 조직 자원 배치 등에 따라 가시화된다. 이를 순서대로 살펴보면, 먼저 현재의 경영진이 수립한 4대 경영전략은 ▲ 안전 우선 경영 ▲ 고객 행복 경영 ▲ 지속 성장 경영 ▲ 동반 상생 경영이었다. 안전 우선 경영이 가장 1순위 전략으로 선정되었다.

한편 C 사업장에는 아래 조직도와 같이 4개의 본부 체계로 구성되어 있는데, 이 가운데 안전경영본부장만이 상임이사의 지위를 갖고 있다. 중대재해처벌법 시행 이후 공사는 안전 총괄 컨트롤 타워의 역할을 강화한다는 목적 하에 안전경영본부 산하의 안전관리처를 ‘안전관리실’로 격상시켰으며, 직제상 공사 조직 내에서 가장 상급 부서가 되었다. 이러한 조직 개편은 사장의 의지가 반영된 것이었다.

[그림 3-3] C 사업장 조직도



자료: C 사업장

아래에서 보다 상세히 검토하겠으나, 안전을 중시하는 경영 정책은 각 본부장들이 직접 참여하는 안전 점검, 현장 안전관리조직 개편 운영, 안전문화 정착을 위한 포상 제도 신설, 안전보건 관리 예산 확대, 안전업무 연속성 및 전문성을 위한 인센티브 제도 도입 등으로 나타났다.

노동조합에서도 공사 측의 안전 의지가 커졌고, 그에 따라 다양한 사업들이 구체화되었다고 긍정적인 평가를 내렸다. 다만 현장에 보다 요구되는 개선보다는 공기업 경영 평가를 대비해 수치적인 성과에 치중하는 측면도 있다고 보았다.

② 안전보건 담당 부서 및 공식 안전보건 예산의 변화

C 사업장의 안전보건 담당 부서는 안전관리실로서 안전관리실장은 전체 실장 중 가장 높은 직책이기도 하다. 중대재해처벌법 이후 권한, 인력 측면에서 조직 차원에서 더 큰 힘이 실린 것이다. 현재 안전관리실은 산업안전보건팀, 재난비상팀, 철도안전팀 등 총 3개 팀으로 구성되어 있다. 중대재해처벌법에서의 시민재해 분야는 기존에 있던 철도안전팀에서 담당하고, 산업안전보건팀은 노동안전보건 영역을 맡고 있다. 안전관리실의 정원은 2021년까지 20명이었다가, 2022년에는 22명, 그리고 2023년에는 23명으로 늘어났다. 정원이 늘었음에도 중대재해처벌법 이후의 업무 하중이 커서 2024년에는 정원보다 많은 25명이 근무하고 있다. 특히 산업안전보건팀은 2021년까지 7명이었다가 현재는 9명으로 운영되고 있다. C 사업장은 안전보건 업무 담당 인력들의 업무 연속성을 높이고, 전문성을 강화하기 위해 최소 3년에서 최대 5년까지 전보에서 제외하고, 수당과 고과 평가 등에서 인센티브를 제공하고 있다.

현장 안전관리조직도 바뀌었다. 본사 외의 현업 사업소 단위에서는 안전보건 관리체계상 7개의 사업소를 설치하고, 각 사업소마다 안전보건관리 책임자 등을 두고 있다. 또한 안전관리지원 TF라는 현장점검 부서가 2023년 하반기에 신설되었다. 이 부서는 현장 안전점검 역할을 하고 있으며, 10명 내외로 퇴직 안둔 직원들이 배치되어 현장을 돌면서 안전

활동을 한다. 2023년 4월에는 안전기술전수반도 만들었다. 이 부서는 2022년도에 신설되어 5명 내외의 베테랑 직원이 안전이나 기술 전수를 위한 활동을 하고 있다.

안전보건 관리의 변화 중에서 경영진의 안전 소통 활동도 들 수 있다. 매월 4일 ‘안전 점검의 날’을 실시하고 있는데, 중대재해처벌법 이후에는 현장 안전 순회 점검에 각 본부별 본부장이 직접 참여해 점검하고 있다. 그와 별도로 분기별 1회씩 모든 본부장들과 현장의 실장, 처장 등이 공동으로 현장 단위에서 안전보건 관리체계가 잘 실행되고 있는지 확인한다. 이렇게 진행된 점검 결과는 모두 사장에게 보고된다.

그 외에도 C 사업장은 안전문화 정착을 위하여 각 부서별 안전 성과에 따라 가점을 부여하는 방식의 평가 제도를 도입했고, TBM 활동 우수 부서 포상, 작업중지권 사용에 따른 포상 제도 등도 신설하였다.

한편 공기업이다보니 중대재해처벌법 제정, 산업안전보건법 전면 개정, 행정안전부의 지방공공기관 안전보건관리 지침(안전경영위원회 운영) 등 여러 법·제도 변화 속에서 안전보건 담당 부서의 문서 작성 업무, 점검 업무, 정부 보고 자료 준비 등 업무가 크게 늘어났다. 더구나 각 법령과 지침에 따라 여러 정부 부처들, 지방정부 등에서 요구하는 자료가 다르다 보니 일이 더욱 많아진다. 나아가 본사 정규 직원, 도급 사업장 및 감리업체 종사자 등을 대상으로 한 교육과 현장 지도 활동도 추가된 업무에서 큰 부분을 차지한다. 안전을 강조하는 사회 분위기 속에서 제도적으로 안전보건 관리 활동이 늘어나는 것은 긍정적이다. 하지만 중복되며, 과도한 문서 작업의 확대 속에서 자칫 안전보건 업무가 지나치게 관료화되어가는 것은 아닌지 우려스러운 측면도 존재한다.

다음으로 공식 안전관리 예산은 꾸준히 증가세를 보이고 있다. 2020년에는 420억 정도였다가 중대재해처벌법 제정 직후인 2021년부터 계

속 늘어나는 추세이다. 시설 개선 부분이 크다 보니 약간의 변동 폭은 있으나, 가장 예산이 늘어난 2022년에는 606억까지 확대되었다. 2025년에는 503억 정도를 안전보건 예산에 편성했다.

[표 3-4] C 사업장 예산 현황

(편성액 기준 / 단위 : 백만원)

연도	계	시설개선	교육 훈련	안전물품 / 보호구	보건 관리	안전진단 및 검사	안전문화 (기타)
2020	42,397	14,516	166	7,142		20,573	
2021	51,259	11,140	178	10,303		29,638	
2022	60,628	28,674	507	2,235		29,212	
2023	58,637	28,033	530	9,396	3,572	11,337	5,769
2024	43,322	30,996	379	1,168	3,022	3,248	4,509
2025	50,344	32,634	463	1,732	3,752	9,389	2,374

자료: C 사업장

③ 안전보건 교육의 변화와 안전보건 관리규정 변화

C 사업장의 경우, 공사 조직이다보니 안전보건 교육은 중대재해처벌법과 산업안전보건법 등 관련 법령에 따라 실시되고 있었다. 교육 프로그램은 그대로이나, 중대재해처벌법 이후의 차이가 있다면, 형식적 안전보건 교육이 되지 않도록 안전보건팀이 현장에 나가 직접 교육의 내실을 확인한다는 점에 있다. 즉 현장에 찾아가 교육 받은 대상에게 어떤 교육을 받았는지, 교육 여건은 어떠했는지 등을 파악함으로써 ‘서명’만 하는 형식적 교육이 되지 않도록 모니터링한다. 또한 산재 발생 비율이

공사 전체에서 50%를 차지할 만큼 높은 공무직을 상대로 현장을 방문하며 직접 안전보건 교육을 실시하고 있다. 이 외에도 현장 작업리더(근무책임자)를 대상으로 한 단시간 집합 교육(월 2회 이상), 종사자 교육 수용성 향상을 위한 VR콘텐츠 활용교육('22년~), 국민안전체험관 견학 교육('23년~), 작업전 10분 안전회의(TBM) 정착 등도 중대재해처벌법 이후 생겨난 변화이다.

안전보건 관리규정상의 변화는 많진 않으나, 중대재해처벌법 이후 법에 발맞춰 '경영책임자'로 용어를 변경했고, 작업중지권 행사 시 노동자에게 불리한 처우를 금지시키는 조항이 신설되었다. 아울러 도급 사업(건설공사발주자)에서 안전보건 조치를 보강하는 방향으로 규정이 바뀌었다.

④ 현장 안전 업무 여건(노동강도, 작업방식 등), 기계·설비, 개인보호장구 등의 변화

작업방식이나 노동강도에서 직접적으로 달라진 부분보다는 서두르지 않고, 작업 절차대로 하는 것이 가능한 풍토로 전환되고 있다. 좀더 풀어서 말하자면, 과거에는 정비 작업이나 고장 조치 등을 최대한 빨리하도록 요구받고, 거기에 부응하지 못해 시간이 지연되면 추궁을 당했다. 그러나 지금은 “빨리, 빨리”보다는 안전하게 하도록 사측에서 메시지를 현장 단위에 전달하다보니 그에 따라 사람들의 일하는 태도도 바뀌었다. 무리해서 일하다가 장애나 사고가 발생하게 되면, 되려 작업자가 더 보호받지 못한다는 걸 알게 된 것이다. 시간에 맞춰 반드시 자신의 교대시간에 끝내려고, 경우에 따라 대충 마무리하기보다는 보다 안전을 중시하며, 일하는 안전문화가 형성된 셈이다. 시간 압박이 약화되면서 현장 노

동자들은 자연스레 노동 강도가 약간은 약해지고, 현장은 좀더 안전해졌다고 느낀다. 노동조합에서는 C 사업장의 사업장 규모가 다른 도시철도 기관들보다는 작아서 더 변화가 빨리 나타나는 거 같다고 평가했다.

한편 C 사업장은 노후 시설을 꾸준히 개량하고 있다. 물론 이런 개량이 중대재해처벌법 때문만은 아니며, 계속해서 진행해 오던 사업이나, 중대재해처벌법 이후 좀더 가속화되고는 있다. 특히나 작업자 사고 예방을 위해 방호장치가 더 강화된 설비 등을 도입해 나가고 있다. 예를 들어, 전기 쪽의 변전 설비의 안전성을 더 강화되어 작업자가 변전 설비 안으로 직접 들어가지 않아도 외부에서 점검할 수 있도록 개선하였다. 또한 전동 열차의 도색에 쓰이는 페인트를 유해성이 적은 물질로 대체 중에 있다.

개인 보호장구와 관련해서는 노동자들의 안전의식이 향상되면서 더 좋은 보호장구에 대한 요구 역시 커지고 있다고 한다. 이에 공사에서는 인공지능 센서 등이 부착되어 위험 감지에 보다 효율적인 제품들을 도입하려 하고 있으며, 더불어 끊임없는 계도를 통해 보호장구 착용을 유도하고 있다.

⑤ 안전보건 관리체계에서 노동조합 참여 수준의 변화

중대재해처벌법 이후 산업안전보건위원회, 더 나아가서는 안전보건 관리체계에서 노동조합의 역할과 개입력이 확대되었다. 이를테면, 위험성 평가 내용의 검토, 작업중지권 활성화, 작업환경 측정 및 공기질 측정에 서의 참여 등 노동조합은 안전보건 관리체계 전반에 걸쳐 의견을 제출하고, 현장 위험 요소를 파악해 개선 방안을 제시하고 있다. 사측에서는 이를 적극적으로 반영하고 있다. 또한 감정노동자 보호를 위한 ‘고객응

대노동자 권리보장위원회’, 그리고 ‘유해요인 저감 협의회’ 등을 정기적으로 개최하고 있는데, 노동조합에서 모두 참여하고 있다.

작업중지권과 관련해 현재 사측에서 제작하는 작업중지권 안내문에는 노동조합의 요청에 의해 명예산업안전감독관의 연락처도 함께 들어간다. 이러한 노동조합의 참여 활동 등으로 인해 현장에서 조합원들의 작업중지권 인식 수준도 높아졌으며, 위험하면 작업을 회피, 중지하려는 경향이 커졌다. 조합원들은 안전 시설 미비 상황에 대해 더 많이 노동조합에 알리고 조치를 요구하고 있다고 한다. 또한

안전한 조직이 되기 위해서는 사고 발생 시, 철저히 원인을 규명하고, 유사 사고의 재발을 막을 수 있는 조직적 학습이 진행되어야 한다. 원인 규명 과정은 노사 공동으로 이루어질수록 보다 효과적인데, C 사업장은 단체협약을 통해 노동조합의 사고 조사 참여를 보장하고 있다. 노동조합은 사고 발생 시 단순히 조사에 참여만 하는 것이 아니라, 원인 분석 보고서 작성 후 분석 내용을 다른 현장 단위 사업소에도 보내 설문 조사를 실시하고, 예방대책도 만들어 왔다. 그래서 수립된 사고 대책을 사측에 전달하면, 사측은 이를 존중해 최대한 반영하려 하고 있다. 정보 공개와 관련해서도 사측은 각종 안전보건 정보(작업환경측정, 공기질 및 라돈 농도 측정 결과 등)를 노동조합뿐만 아니라 모든 노동자에게 투명하게 공개하고 있다.

⑥ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 변화

C 사업장에는 역무 위원, 미화, 터미널 매표, 시설관리 등을 담당하는 1개의 자회가 있다. 공사는 자회사와의 안전소통 간담회를 반기 1회 개최하고 있으며, 행정안전부의 지침에 따라 설치된 안전경영위원회에는

자회사의 사장과 상임이사가 참여한다. 자회사한테는 본사의 모든 안전 보건 자료, 교육물뿐만 아니라 본사와 현장 사업소에서 실시한 위험성 평가 내용을 모두 전달한다. 자회사는 이를 통해 안전보건 관리 수준을 높이고, 또한 위험성 평가도 진행할 수 있게 된다.

한편 2024년 하반기 기준으로 C 사업장에는 승강기 관리 등 22개의 외주 협력업체와 업무 계약을 맺고 있으며, 협력업체들은 대부분 1년 이상의 계약 관계 속에서 일하고 있다. 공사는 중대재해처벌법 시행령 제4조에 따라 수급업체의 안전보건 관리 역량 평가를 계약과정에서 진행하며, 산업안전보건법의 안전보건협업체 및 행안부 지침에 따른 안전 근로협업체를 분기별로 개최해 협력업체의 애로사항을 청취하고 있다. 아울러 반기 1회 이상 협력업체가 계약과정에서 명시한 안전보건 확보 의무가 적절하게 이행되고 있는지를 점검하고, 자회사와 마찬가지로 본사 및 사업소의 위험성 평가 실시 결과를 제공하여 협력업체 차원의 위험성 평가가 내실있게 진행되도록 돕고 있다. 이외에도 외부전문가에 의한 안전 진단을 실시할 때, 협력업체들도 포함시켜 진행하고 있다. C 사업장은 이와 같이 다양한 안전보건 업무 지원, 애로사항 청취 등을 통해 자회사와 협력업체 등에 대한 체계적 지원 구조를 구축하였다.

다만 자회사 및 협력업체 노동조합과 소통하는 공식적인 안전 회의체는 없다. 안전경영위원회에 자회사 및 협력업체 사용자 측이 참여한다면, 이들 사업장의 노동조합 대표들도 참여하는 것이 균형에 맞다고 여겨지는 대목이다.

4. D 사업장

1) 사업장 일반 현황

D 사업장은 수십년의 역사를 지닌 1세대 종합건설사로서, 시공 능력 평가 순위(도급 순위) 100위권 내에 위치한 중견기업이다. 종합건설사답게 사업 영역 역시 토목, 건축, 주택, 해외 사업 등 여러 부문에 걸쳐있다. 2000년대 중반부터는 고유 아파트 브랜드를 만들고 주택 부문 사업을 꾸준히 전개해 왔다. 전체 임직원 규모는 500명 가량이다. 중대재해 처벌법 시행 이후 발생한 2건의 중대재해로 인해 노동부 특별 근로감독을 받은 바 있으며, 현재도 중대재해처벌법과 관련해 조사가 진행 중이다.

2) 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 변화

① 경영진 안전 리더십

중대재해처벌법 시행 이후, 달라진 경영진의 안전 리더십은 크게 5가지 정도로 요약할 수 있다. 첫째, 대표이사는 안전보건 확보 의무 이행과 안전보건 관리체계 구축을 목적을 외부 컨설팅을 실시하였다. 둘째, 아래에서 더 상세히 다루게 될 텐데, 컨설팅 결과 등을 토대로 기존 안전보건팀에서 안전보건실로 격상하고, 전문적인 안전보건실장을 새로이 영입했다. 셋째, 경영진 안전 소통 활동의 강화 차원에서 매월 1개 이상

의 현장에 대표이사가 직접 방문해 안전보건 관리 실태를 점검하고, 미흡한 지점에 관해 건의를 받고 있다. 넷째, 안전보건 담당 인력을 대폭 확대하고, 안전 예산도 과거보다 크게 늘어났다. 다섯째, 안전 문화 정착을 위하여 제도를 개선했는데, 정기적으로 안전보건 우수 현장을 선정하여 포상하는 제도를 시행하고 있다.

이상과 같은 변화는 중대재해처벌법에 의거해 경영진이 처벌을 받을 수 있다는 인식이 분명해지면서 나타난 것이다. 대표이사는 임원 회의, 현장소장 회의, 성과 평가 회의 등 다양한 회의 자리에서 안전을 강조하는 메시지를 내놓지 않는다. 즉 “현장에서 사고가 안나는 게 우선이다”라든지 “안전을 최우선을 삼고 현장에 임해 달라”와 같은 발언을 하고 있다. 이와 같은 최고 경영진의 발언은 그 자체가 ‘시그널’이어서 현장 소장한테는 많은 영향을 미친다. 그러면 현장 소장이 현장에 내려가서 다른 현장 직원들한테 안전을 강조하는 방침, 메시지를 전달하게 된다. 안전보건 담당자에 따르면, 경영진의 안전 리더십이 달라지면서 현장에 미치는 긍정적 효과는 굉장히 큰 편이라고 한다.

② 안전보건담당 부서 및 공식 안전보건 예산의 변화

언급한 바와 같이 기존의 안전보건팀은 대표이사 직속의 안전보건실로 확대, 개편되었는데, 기존에는 팀원이 2명뿐이었으나, 현재는 안전보건실장 포함 6명의 인원이 일하고 있다. 건설업은 본사 파트 이상으로 현장의 안전보건 관리가 중요한데, 중대재해처벌법 이후 현장의 안전 인력도 크게 보강이 되었다. 가장 주요하게는 계약직을 정규직으로 대거 전환시켰다. 이전에는 전체 현장을 기준으로 정규직 안전보건관리자가 27% 정도였으나, 중대재해처벌법 시행 이후에는 정규직 전환 비율이 6

5%로 크게 상향되었다. 결과적으로 본사와 현장 단위를 통틀어 2024년 전체 안전보건 인력은 정규직 37명, 계약직 14명으로 총 51명이다.

안전보건 부서의 업무 방식에도 여러 변화가 있었다. 즉 경영진 보고 자료의 증가, 정부 부처 및 지자체 요구에 따른 자료 제공, 도급 사업 안전보건 관리 강화를 위한 반기 1회 이상의 현장 점검 및 실적 관리, 안전문화 정착 활동 등 현장 방문 안전 교육 시행, 위험성 평가 분석, 안전보건 관리책임자 등 업무 수행 평가, 안전보건 예산 분석, 협력업체 평가, 노동자 안전의식 제고를 위한 제반 활동 등 안전보건 업무가 좀더 광범위해지고, 또한 업무의 내실을 추구하게 된 것이다.

특히나 중대재해처벌법 이후 건설사 입장에서는 중대시민재해 예방 역시 중요한 부분인데, 이 과정에서 회사 내부의 업무 자료만이 아니라, 정부 제출 자료도 크게 늘어났다고 한다. 정부나 지자체에 제출하는 자료와 관련해 D 사업장 안전보건 담당자 역시 다른 사업체와 유사한 언급을 하였다. 즉 여러 부처와 지자체 등이 안전보건 관리에 대해 비슷한 자료의 요청을 하는데, 각 기관에 따라 다른 양식으로 보고를 요구하고 있어서 서류 작업을 가중시킨다는 것이다. 결과적으로 중대재해처벌법 이후 인력 규모가 확대되었지만, 안전보건 담당자들의 업무가 크게 늘어나서 업무 강도가 세진 편이라고 평가하였다.

이런 가운데서도 D 사업장은 다른 건설업체와 달리 법규에 저촉되지 않는 범위 내에서 서류 작업은 최소화하는 수준에서 일하고 있다고 한다. 현장이 본사로부터 안전 물품을 몇 개 수령해 왔는지와 같은 걸 본사에 보고하게 하고, 본사 안전보건실은 이를 확인하고 다시 서류화하는 등 그와 같은 유형의 불필요한 서류 작업은 줄인 것이다. 반대로 본사가 현장에 내려보내는 행정 서류도 위법하지 않은 수준에서만 관리한다.

그와 같은 잡무성 서류 작업 대신 본사 차원에서는 안전보건 담당자

들이 현장에 나가 이 법에 맞춰 행정적인 서류를 잘 갖추고 있는지를 안전보건실로 하여금 감독하고 있다. 또한 이 과정에서 이들이 현장 순찰과 점검을 더 많이 가게 하는 식으로 안전보건 관리 업무를 효율화하였다. 본사의 관리 감독자가 현장에 나가 점검하고, 소통하는 게 큰 도움이 되기에 이런 변화는 상당히 긍정적이다.

한편 업무 강도가 높아졌으나, 그만큼 권한 역시 커졌다. 안전보건실에서 추진하는 업무를 조직 내부적으로 별다른 저항 없이 실행이 가능해졌다. 특히나 현장에 별도 소장이 있어도 본사 안전 담당자가 현장을 중지시킬 정도로 이들에게 권한을 부여하고 있다.

이와 같은 변화는 안전에 대한 사회적 인식 변화 및 산업안전보건법 전면 개정, 중대재해처벌법 시행 등으로 인해 건설업에서도 예방적 안전보건 관리 업무가 중요해진 결과이기도 하며, 안전보건 관리 부서의 역할이 훨씬 강화된 것으로 풀이할 수 있다.

하지만 그와 동시에 안전보건 담당자들은 사이에서는 자신들이 ‘잠재적 피의자’라고 자조적인 얘기들도 오간다고 한다. 사고가 나면 언제든 책임에서 벗어날 수 없는 위치이기 때문이다. 이런 연유로 안전보건 담당자들은 회사의 안전보건 수준을 향상시키는 계기로서 중대재해처벌법에 찬성하면서도, 반감도 있다고 대답하였다.

다음으로 안전보건 예산 역시 중대재해처벌법이 시행되면서 많이 늘어났다. 예컨대, 안전보건 예산은 안전 시설 구비, 안전물품 및 보호구, 안전진단 및 검사, 안전보건 교육, 노동자 건강 진단 등으로 구성되는데, 2022년에는 100억원 초반이었다가 2024년에는 140억원 가량으로 증가했다. 2024년에는 2022년 대비 거의 40%나 확대된 셈이다. 세부적으로는 안전물품 및 보호구, 안전진단 및 검사 비용 등에서 두배 가까이 증가했고, 안전보건 교육은 35% 정도, 안전 시설 관련 예산은 26% 정

도 늘어났다.

D 사업장에서 나타나는 인력과 예산 상의 극적인 변화는 중대재해처벌법 이후 경영진이 안전보건에 상당히 몰입하고 있음을 고스란히 보여주는 지표라 할 수 있다.

③ 안전보건 관리규정과 안전보건 교육의 변화

중대재해처벌법 이후 안전보건 관리규정은 신설된 법규에 맞춰 일부가 변경되었다. 구체적으로는 안전보건 책임자 등 업무 수행 평가 및 점검(반기 1회 안전보건실에서 수행하고, 대표이사에게 보고), 도급 사업(협력업체)의 안전보건 조치 내용 보강, 도급 업체 선정 시 안전보건 확보 여부 평가 기준 및 절차 마련 등이 새로이 추가 또는 보완되었다.

안전보건 교육도 안전보건 관계 법령에 따른 의무교육 사항을 실시하고, 반기별 1회 점검 후 대표이사 보고하고 있어 중대재해처벌법 이후 크게 달라진 부분은 없는 편이다. 코로나 팬데믹 시기 동안 현장 관리자들에게 대한 교육이 사이버 교육을 대체되었다가 근래에 교육 효과를 높이기 위해 다시 소집 교육으로 점차 확대해 수행 중이다. 아울러 고용노동부의 지침에 따라 현장 작업 시작 전 TBM(toolbox meeting) 교육을 강화하여 노동자의 안전 의식을 높이려 시도해 왔다.

④ 현장 안전 업무 여건(노동강도, 작업방식 등), 기계·설비, 개인보호장구 등의 변화

현장에서의 노동 강도나 작업방식은 작업 여건에 따라 달라지기에 일괄적으로 좋아졌다고 평가하기는 어렵다. 안전 설비 등과 관련해 회사 차원에서는 사고 예방을 위해 안전 설비에 많은 예산을 들여 과거보다

는 크게 보강하였다. 또한 개인별 안전 물품과 보호장구에도 충분히 지급하려 예산을 확대해 왔다. 다만 안전 장비, 보호장구 등은 책임감리제에 따른 감리, 발주처의 점검 등으로 인해 규격품이 들어온다. 그래서 장비나 보호구의 내용 면에서는 크게 변동은 없다고 볼 수 있다. 건설 노동자들의 안전 의식이 올라감에 따라 적극적으로 보호장구 등을 요구하는 사례가 들고 있다. 그러나 일용직으로 들어오는 작업자들이 많고, 간헐적 작업이 이루어지는 건설 현장의 특성상 보호장구 착용률을 높이는 데에는 한계가 있다고 한다.

⑤ 안전보건 관리체계의 운영 특성과 미흡한 노동조합 참여 수준

D 사업장은 10여년 전에 KOSHA 인증을 취득한 회사였기에, 형식적인 안전보건 관리체계 구축은 이미 해놓은 회사라고 볼 수도 있다. KOSHA 인증을 받으면서 바로 위험성 평가를 실시해 왔고, 인증 유지를 위해 지속적으로 안전보건 관리체계도 점검해 왔다. 중대재해처벌법 시행 이후에는 법 준수를 위해 이사회로의 안전보건 정책 보고, 경영자 안전 방침 수립과 배포, 안전보건 규정 보완, 위험성 평가 강화 등 KOSHA 요건을 넘어서서 본사 차원에서 할 수 있는 안전보건 관리체계의 개선을 추진해 왔다. 공식적인 안전보건 관리체계는 잘 갖추게 된 셈이다.

본사 차원의 안전보건 관리체계만큼이나 중요한 것이 공사 현장 단위의 안전보건 관리체계이다. 현장은 본사의 대표이사에 해당하는 현장 소장이 있고, 본사와 유사하게 안전 관리자를 배치하는 등 별도의 조직을 통해 안전보건 관리체계를 만들어 운영한다. 그런데 건설 현장의 특성상 ‘현장’은 끊임없이 새롭게 생겨났다가 공사가 끝나면 사라지고, 그에 따라 현장 단위의 안전보건 관리체계 역시 달라진다. 쉽게 말해 본사의 안

전보건 관리체계는 공식화된 형태로 계속 유지되는 반면, 현장은 바뀔 때마다 새로이 현장 단위 안전보건 관리 체계를 구축해야 하는 것이다. 이 과정에서 업무를 담당하는 현장 소장이나 안전보건 담당자 등 사람도 함께 바뀌게 된다. 현장의 안전보건 관리체계가 어떻게 작동하는지가 중대재해 예방의 관건이라 할 수 있다.

현장에서의 안전보건 관리가 실질적으로 이뤄져야 하나, 공사 현장은 공사 금액 등에 따라 어떤 곳은 안전 관리자 2명만 선임될 수 있는 현장이고, 어떤 곳은 3명이 선임될 현장이기도 해서 현장마다 다 다르다. 특히나 공사금액 800억 미만 현장에서는 법적으로 안전관리자 배치 인원이 1명이다. 실제 재해 발생 시 경영진의 안전보건 확보 의무 준수를 증명할 수 있는 방법은 서류 등이 중요한 근거 자료이기에, 서류 중심의 행정 업무를 주로 할 수밖에 없게 된다. 결국 1인 혼자서 법규 준수를 위한 안전보건 관리체계 관련 각종 문서 작업을 하다보면, 노동자 안전 확보를 위한 지도 점검, 안전 교육 진행 등 실질적인 안전관리 업무를 등한시할 개연성이 커지게 된다. 물론 지도 점검, 교육 등의 활동을 하긴 하겠지만, 실제보다 부풀려지거나 작업자들의 서명만 받는 등 형식적으로 운영되는 문제도 있다. 경영진이나 현장 소장 등이 안전을 중시하는 방향으로 태도가 바뀌었음에도 충분한 안전관리 인력이 부족하다보니 이들의 업무 강도는 높아지고, 반대로 안전 수준은 문서화된 내용에 못미치는 불일치가 발생하는 것이다. 실제 안전보건 부서는 기피부서로 인식되어 인력수급에 어려움이 크다. 조사에 응했던 안전보건 담당자는 공사 금액이 800억 미만이라도 법을 개정하여 안전관리자를 최소 2명 이상 배치해야 안전보건 관리의 품질이 향상된다고 제안하기도 했다.

안전보건 관리체계에서 노동조합의 참여 수준이 달라졌는지와 관련해 담당자들은 별다른 차이가 없다고 답하였다. 기실 건설업에서는 공사 현

장이 계속 유동적인 사정으로 인해 고정된 작업 공간 및 시설은 지닌 업종과 달리 노사 간 협의 구조가 안정적이지 못하다. 건설노조에서는 노사협의체(공사대금 120억원 이상 현장에서 설치 가능)를 보다 확대하는 방향으로 제도화함으로써 하청 협력업체의 노동자들도 안전보건 관리체계에 참여할 수 있도록 요구해 왔다. 그렇지만 노사협의체의 설치 자체가 법적으로 사업주의 의무 사항이 아니다 보니 노동자들의 참여는 상당히 배제되어 온 것이 현실이다. 중대재해처벌법 시행 직후에는 건설사들이 건설노조의 입장을 적극 수용하여 여러 지역에서 노사협의체가 상당 기간 동안 운영되기도 했으나, 2023년 벽두부터 시작된 윤석열 정부의 건설노조 탄압 이후 건설업체들은 슬그머니 노사협의체를 해체하게 된다. 건설 현장에서 노동조합의 참여는 매우 요원한 과제인 셈이며, D 사업장에서의 노동조합 참여 여건 역시 이와 같은 전반적 흐름과 크게 배치되지 않았다. D 사업장의 안전보건 담당자는 건설 안전 차원에서 노동조합이 현장에서 할 수 있는 역할은 별로 없다고 언급하기도 하였다. 본사의 안전보건 담당자나 현장 안전관리자들이 위험에 노출되는 근로자가 없도록 재해 예방 역할을 하고 있기에, 노동조합이 할 수 있는 일은 그렇게 많지는 않다는 의미라고 설명했다.

⑥ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 변화

중대재해처벌법 이전에는 신용평가 위주로 협력업체 선정하다가, 법 시행 후부터 안전 평가자료를 제출받아 선정하는 것으로 바뀌었다. 안전보건협의체 등을 통한 안전보건관리 및 교육지원, 애로사항 청취, 안전진단 등에서 기본적인 부분 중심으로 운영하고 있으며, 현장 자체적으로 협력업체와의 산업안전보건위원회를 실시하고 있다.

5. E 사업장

E 사업장은 산업재해의 발생 빈도와 재해의 중대성 측면에서 가장 위험한 공기업에 속한다. 지난 수년간 E 사업장의 재해율(근로자 100명당 재해자 수)과 1만명 당 사망률은 공공기관 가운데 가장 높은 편이었다. 열차 운행거리당 철도 노동자의 사망 사고 역시 전 세계 여타 철도 회사 중에서도 가장 많은 것으로 분석되었다. 실제로 중대재해처벌법 시행 이후 5건의 사망 산재 사고가 발생했다. 따라서 어느 공기업보다도 안전보건 관리가 철저하게 이루어져 하는 곳이다.

이와 같은 안전보건 실태를 고려해 이번 연구에 착수하면서 심층 사례 대상을 선정할 때, 우선적으로 조사가 필요한 사업체로 판단했다. 하지만 연구 진행을 위한 협의 과정에서 최종적으로 E 사업장 사측은 완곡한 거절의 의사를 알려왔다. 그럼에도 중대재해처벌법 이후 E 사업장에서는 어떤 변화가 있었는지를 파악하는 것은 필요하다고 여겨 사례 대상으로 선정했다. 사측의 협조가 없었기에, 주로는 노동조합 안전보건 담당자들을 대상으로 한 인터뷰를 토대로 조사를 진행했다. 그로 인해 사측이 보유한 다양한 자료는 빠진 채 노동조합 쪽의 평가를 중심으로 서술되었음을 미리 주지시키는 바이다.

1) 사업장 일반 현황

E 사업장은 중앙 정부 산하 준시장형 공기업으로서 광역 철도(수도권 전철 등), 일반 철도, 고속 철도 등의 철도 구간을 운영하고 있다. 영업

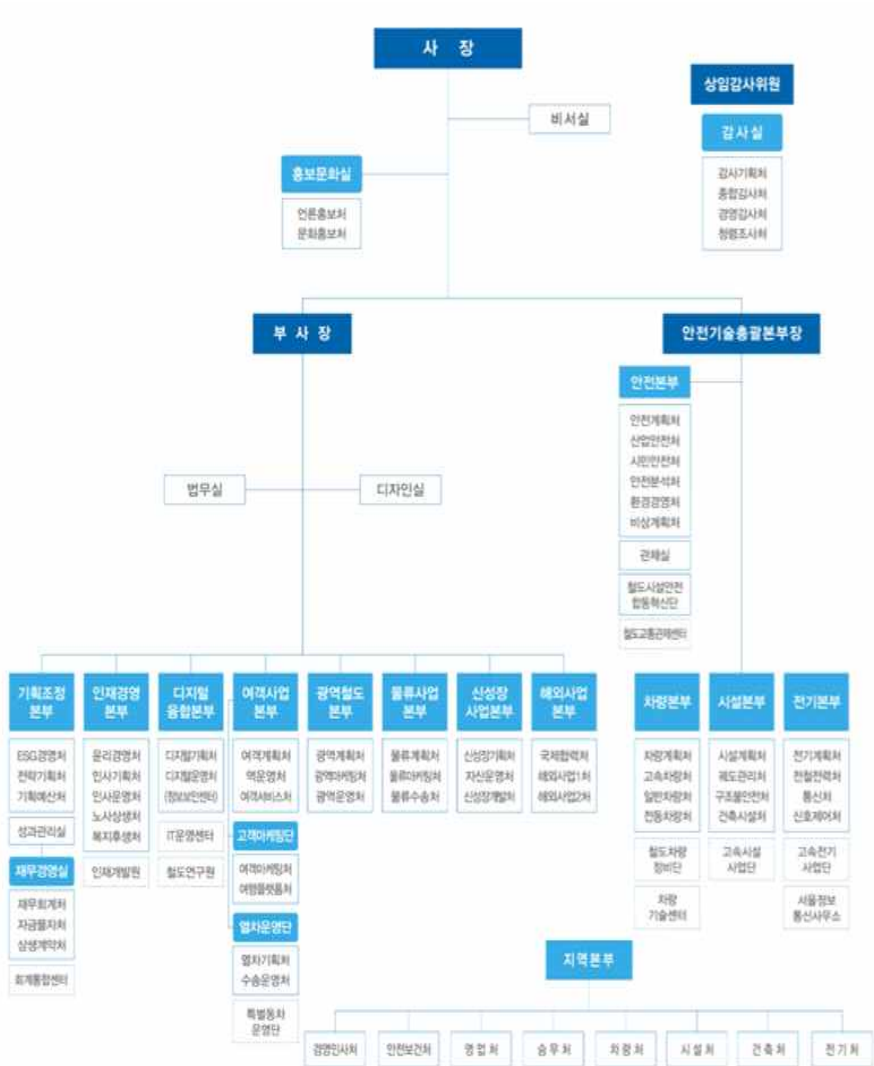
거리는 2023년 1월 기준 4,131.2km이다. 2023년 기준으로 고속 및 일반 철도 포함 연간 여객수송 인원은 1억 3천 7백여명이다. 광역 철도 여객 수송 인원은 연간 10억명 가량이며, 일 평균으로 따지면, 3백만명 정도이다.

2023년 말 기준으로 E 사업장의 임직원 정원은 32,115명이며, 현원은 31,064명이다. 근무형태는 주간 일근, 3조 2교대, 교번제, 4조 2교대(일부 시범운영) 등으로 운영되고 있다.

한편 조직 구조는 본사 조직과 지역본부로 대별된다. 본사에는 부사장 직속의 8개 본부가 있고, 안전기술 총괄본부 산하에 4개 본부 등 총 12개의 본부 체계로 구성되어 있다. 특히 이 글에서 주목하는 안전보건 담당 부서는 안전총괄본부의 안전본부에서 맡고 있는데, 안전본부 산하에는 안전계획처, 산업안전처, 시민안전처, 안전분석처, 환경경영처, 비상계획처, 관제실, 철도시설안전합동혁신단, 철도교통관제센터 등이 있다. 지역본부는 지역 단위별 철도 수송을 담당하는 12개의 본부로 나뉘어 있으며, 각 지역본부에는 경영인사처, 안전보건처 등 8개의 처 단위 하위부서가 배속되어 있다.

E 사업장 산하에는 ○○○관광개발(철도관광, 승무사업 등 담당), ○○○네트웍스(철도역무, 회원관리, 주차장 등 담당), ○○○로지스(철도 물류수송 담당), ○○○유통(철도기반 전문유통), ○○○테크(철도차량, 시설 유지보수 담당) 등 5개의 자회사가 있으며, 2023년 말 기준으로 이들 자회사의 전체 임직원 수는 1만 여명 남짓이다.

[그림 3-4] E 사업장 조직도



자료: E 사업장

2) 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 변화

① 경영진 안전 리더십과 안전보건 관리 부서 개편

E 사업장은 중대재해처벌법 이후, 여러 부서들이 수행해 오던 철도안전, 산업안전 등의 안전 관리 업무 전체를 관장하는 ‘컨트롤 타워’ 조직을 신설하게 된다. 그것이 바로 안전기술 총괄본부이다. 물론 기존에도 이와 같은 기능을 담당해 왔던 안전본부가 있었으나, 조직 개편을 통해 안전기술 총괄본부를 만들면서 다른 본부들보다 한 단계 높은 조직 위상과 권한을 부여하게 된다. 이로써 안전기술 총괄본부장은 부사장급으로 격상되었다.

안전기술 총괄본부 산하에는 과거 안전본부에 속해 있던 철도안전 및 산업안전 관련 부서만이 아니라, 차량본부, 시설본부, 전기본부 등 안전과 밀접하게 연관된 기술 부서들 역시 배치되었다. 또한 기존의 시민안전부가 시민안전처로 승격되었다. 조직 전반적으로는 안전보건 조직에 크게 힘을 실어주는 방향으로 개편과 변화를 꾀했다고 해석할 수 있다.

그러나 노동조합에서는 옥상옥 부서를 하나 더 만든 모양새이지 그 자체가 조직 전체의 안전 풍토를 바꾸는 데 기여한 부분은 별로 없다고 평가하였다. 단적으로 노사 간 합의에 의해 구성하고, 또한 기획재정부의 공공기관 안전관리 지침에 따라 운영하고 있는 노사 공동 안전경영위원회는 몇 년째 공전을 반복하고 있다. 단체협약을 제외하고 E 사업장 내에서 유일하게 공사 사장과 노조 위원장이 대표 위원으로 참여하는 가장 격이 높은 회의체임에도 2024년에는 규정에 따라 진행해야 할 정기회의조차도 개최하지 않았다. 노동조합은 중대재해처벌법 이후에도

경영진의 안전 리더십이 그다지 개선되지 않았다고 간주한다.

② 안전보건 담당 부서 및 안전보건 관리규정의 변화

앞서 언급한 바와 같이 본사에서 안전기술 총괄본부로의 격상 등의 변화가 있었으며, 이 과정에서 총괄본부의 인원이 일부 늘어났다. 나아가 지역본부별로 배치되어 있던 안전보건 관리자 인원을 확대한 현장 사업소 단위까지 배치될 수 있도록 증원해 가고 있다. 노동조합의 추산이라 정확하진 않으나, 본사와 본부의 전체 안전 인력은 대략 500명 정도라고 한다. 하지만 철도안전법, 산업안전보건법, 중대재해처벌법 등 E 사업장을 둘러싼 여러 안전 관련 법규가 강화되면서 안전 부서의 업무 강도가 높아지다보니 충원이 쉽지는 않다고 한다. 책임과 권한이 세지는 반면 그에 상응하는 인센티브는 없으니, 안전보건 부서는 기피 대상이 되어 버린 것이다.

안전보건 관리규정은 위험성 평가 관련 내용을 현장 맞춤형으로 보다 개선하고 식으로 약간씩 변화되었다. 그렇지만 전반적으로는 중대재해처벌법 이후 달라진 것은 크게 없다.

③ 현장 안전 업무 여건(노동강도, 작업방식 등), 기계·설비, 개인보호장구 등의 변화

중대재해처벌법이 시행된 이후 노동 강도나 작업 방식에서 달라진 부분은 거의 없다고 봐도 무방하다. 노동 강도, 작업 방식까지 신경쓰면서 안전보건 문제를 심층적으로 다루는 조직은 아니다.

중대재해처벌법과 상관없이 어떤 사고가 발생하면 본사 차원에서 원인 조사를 하고, 조사 결과에 따라 작업 방식을 변경하는 식으로 처리해

왔다. 그러한 방식으로 제정되어 작업 방식을 규정하고 있는 현장 업무 매뉴얼은 여전히 현장과는 괴리되어 있는 게 많다. 매우 세세하게 만들어 놓긴 하는데, 대개의 경우 중대재해가 발생하더라도 경영진이 처벌되지 않도록 하기 위한 목적이 크다. 작업 수칙이나 업무 체크리스트를 사측이 꼼꼼하게 만들어 현장에 배포한 뒤, 혹여 사고가 나면 수칙 위반으로 인한 것으로 몰기 위한, 즉 일선 작업자한테 책임을 전가하기 위한 목적도 다분히 반영되어 있다.

중대재해처벌법 이전부터 여러 사고를 거치면서 시설 분야에서는 장비 경량화 등 조금씩 변화되어 왔다. 사고 때마다 노동조합에서 요구한 것들도 많다보니 개량되고 있다. 차량 쪽도 중대재해처벌법 이후라기보다는 자체적으로 신조차가 들어오고 그러면서 작업 공정이 개선된 측면이 있다. 개인보호장구에서는 별다른 변화가 없이 규격 제품들이 쓰이고 있다.

다만 중대재해처벌법이 시행되었다고는 해도 가장 위험한 작업 중 하나인 입환 작업이 이루어지는 조차장 등의 구내에서 사고 예방을 위해 불가피한 철도 선로 및 설비 개량은 쉽사리 진행되지 않는다. 이는 철도 안전법을 기준으로 인프라를 대폭 뜯어고치는 문제이기에 예산 배정부 터 계획 수립, 실행까지 많은 난관이 있다. 중대재해처벌법만으로 강제할 수 없는 사안이며, 개량이 이루어지기 전까지 철도 노동자들은 지속적으로 사망사고와 같은 위험에 노출되어 일할 수밖에 없는 현실이 상존한다.

결국 엄밀히 평가하자면, 현장 업무 여건이 안전한 방향으로 개선되고 있긴 하나, 그 속도가 매우 느린 편이다. 중대재해처벌법 시행이 계기가 되어 E 사업장이 무언가를 더 안전하게 바꾸었다기보다는, 많은 산재 사고가 발생하면서 그에 대한 대책 수립의 결과로 노동 환경 측면의 변

화가 이루어졌다고 평가하는 것이 타당하다.

④ 안전보건 관리체계에서 노동조합 참여 수준의 변화

정부의 경영평가 등으로 인해 공기업들은 법령 준수에 상당히 민감한데, E 사업장 역시 법에서 요구하는 형식적인 안전보건 관리체계는 잘 갖추어진 상태이다. E 사업장은 중대재해처벌법 이전에도 철도안전법에 의거해 철도안전 관리체계를 오랜 기간 수립해 운영해 왔다. 철도안전 관리체계는 ‘철도’라는 산업에 보다 특화되어 있을 뿐, 구성 원리는 산업안전 분야의 관리체계와 대동소이하다. 또한 2019년에는 안전보건 관리체계의 국제 표준인 ISO 45001 인증을 획득했다. 형식적 수준에서 수립된 안전보건 관리체계에서는 흠잡을 부분이 많지 않을 것이다.

그렇다고 하여 제도화된 관리체계가 안전보건 수준 향상을 전적으로 담보해 주진 않는다. 물론 형식적 수준에서라도 안전보건 관리체계가 구축된다면, 그것이 없을 때보다는 당연히 사전 예방적인 위험 통제 차원에서 훨씬 나아질 것이다. 하지만 로벤스 보고서가 강조했듯이 노동자 및 노동조합이 거리낌 없이 참여할 수 있는 안전보건 관리체계로 좀더 진화하지 않는다면, E 사업장의 재해율이 보여주듯이 그것의 한계 또한 자명하다.

E 사업장은 중대재해처벌법 이후에도 노동조합 참여적인 안전보건 관리체계 측면에서는 별다른 변화가 나타나지 않고 있으며, 안전한 조직으로의 전폭적인 체질 개선은 달성하기 요원한 과제처럼 보인다.

현재 안전보건 관리체계 내에서 노동조합의 참여가 훼손되고 있는 대표적 사례로 산업안전보건위원회의 법적 권한 문제를 들 수 있다. 지금까지 E 사업장의 산업안전보건위원회는 본사 차원의 중앙 산업안전보건

위원회와 지역 본부 차원의 지역 산업안전보건위원회로 이원되어 있다. 그런데 이원적인 산업안전보건위원회 운영 체제에서 중앙 산업안전보건 위원회엔 법적 권한이 없다보니 중앙 산업안전보건위원회에서 이루어지는 노사 간 안전 검토는 거의 협의 수준으로 전락해 왔다. 사측에서 중앙 산업안전보건위원회에서의 합의 사항을 이행하지 않더라도 법적으로 문제가 되지 않는다. 노동조합에서는 장시간 사측과 씨름하면서 의결해 놓고도, 의결 사항을 강제할 만한 법적 수단이 없는 것이다. 반면 지역 산업안전보건위원회는 법적 기구임에도 지역본부가 본사 하부 단위이기 에 예산을 수립할 권한이 없다. 그렇다 보니 지역 산업안전보건위원회에서 지역본부는 규모가 큰 위험 시설물 개량과 같은 안전은 조치해 줄 수 없다는 식으로 본사 핑계를 대며 노동조합의 개선 요구를 회피해 왔다. 산업안전보건위원회의 기능 부전 상태를 타개하기 위해 노동조합은 중앙 산업안전보건위원회에 법적 권한을 부여하자고 오랜 기간 요구해 왔으나, 사측은 요지부동이다. 결국 노사 간에 실질적 논의가 지지부진한 상태에서 안전보건 수준 역시 획기적으로 달라지기 어려운 상황이다.

위험성 평가와 관련해서도 노동조합은 현장에 보다 필요한 방법을 연구하여 제안하고 있음에도, 사측은 예산 문제, 현장에서의 일정 관리 문제 등을 이유로 노동조합의 의견을 수용하지 않고 있다. 노동조합 입장이 반영되지 않거나, 참여가 미뤄진 조건에서 사측은 위험성 평가를 할 때, 심각한 유해 요인들도 ‘허용가능한 수준’의 위험으로 추정하고, 문서화를 강행하고 있다는 혐의도 있다. 위험 수준이 높으면 대책 마련과 예산 투입과 같은 사측의 조치가 필요해 지기 때문이다. E 사업장이 만들어 놓은 위험성 평가 매뉴얼, 안내서는 잘 수립되어 있으나, 실제 현장에서는 매뉴얼 그대로 할 수 있는 인력, 체계, 여건 등이 안되어 있다고 노동조합은 비판적으로 평가한다.

한편 2024년 8월, 야간시간대에 작업자 사망 사고, 즉 중대재해가 발생했는데, 당시 사측은 노동조합에게 기초적인 사고 자료도 주지 않으려 했다. 사망 산재에 대한 노사 공동 사고조사는커녕 기본적 정보 공유에서도 사측은 비협조적이었다. 심지어 해당 사고 직후 초동 사고 브리핑 자리에서 사측은 노동조합 측의 출입을 통제하기까지 했다.

노동자와 노동조합 참여적인 안전보건 관리체계가 이토록 열악하다보니 노조의 노동안전 담당자는 “E 사업장에는 작업중지권이 없다”는 비판적 소회를 토로하기도 했다. 철도 운행이 우선시되는 조직 문화와 작업 환경 속에서 작업을 중지할 권한은 노동자가 아닌 관리자에게나 있다는 의미였다. 그로 인해 노동자에 의한 작업중지권 사례는 과거에도 몇 차례에 불과했고, 중대재해처벌법 이후에는 한번도 없었다고 한다.

이와 같은 전반적 상황으로 인해 노동조합에서는 중대재해처벌법 시행 이후 달라진 게 거의 없다고 단호하게 평가했다. 조직 개편 역시 중대재해 발생 시, 사장이 면피하기 위한 수단이라고 평가 절하하였다. 현 E 사업장 사장은 사망사고를 당한 노동자의 장례식장에서 유가족에게 “(현장 노동자들이) 눈에 일이 보이면 그걸 막 덤벼들어서 하려고 하거든요. 그러지 말아야 되는데”라고 발언을 하여 다수 언론에 보도되는 등 빈축을 사기도 했다. 사망 재해 책임이 마치 노동자에게 있다는 투의 말을 최고 안전 책임자가 내뱉은 것이다. 엄중해야 할 장례 현장에서 사장의 언사가 이런 정도이다보니, E 사업장의 안전보건 관리체계에 비판적인 노동조합의 입장은 충분히 타당해 보인다.

⑤ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 변화

기획재정부에서 원하청 간 안전근로협의를체를 만들라는 지침이 있어서

그 정도 수준에서만 시행하고 있어서 중대재해처벌법 이후에 원하청 간 안전보건 관리체계에서도 노동조합은 그다지 개선된 지점이 많지 않고 보았다. 지역 산업안전보건위원회에서는 본 협의 하기 전에 원하청이 함께 하는 회의가 있지만 중앙 산업안전보건위원회에는 없다. 또한 앞서 사례로 검토한 C 사업장은 안전경영위원회에 협력업체의 대표와 안전보건 담당자가 모두 참석하고 있으나, E 사업장의 안전경영위원회에는 자회사뿐만 아니라 협력업체에서 전혀 참여하지 않고 있다.

Ⅲ. 소결

중대재해처벌법 시행 이후 다양한 사업장에서 실제로 어떤 변화 혹은 개선이 이뤄지고 있는지를 분석한 결과, 우선은 안전보건 시스템 개선에서 가장 큰 역할을 차지하는 경영책임자들이 안전보건을 중시하게 되었음이 확인된다. 최소한 초점 집단 면접 조사, 그리고 이어진 심층 사례 조사에서 다른 사업장들(대략 16군데)에서는 극소수를 제외하고 비슷한 모습이 발견되었다. 중대재해처벌법이 처벌 중심의 법이라는 강한 선입견으로 인해 그 자체가 사업장 내부의 사전 예방적인 안전보건 관리체계의 변화로 이어지지 않을 거라는 부정적 평가도 많았다. 하지만 막상 여러 사업장들 내부 상황을 면밀하게 살펴보니, 강력한 처벌 규정이 좋은 자극이 되어 사업장의 시스템 개선으로 이어지고 있었다. 오랜 기간 안전보건 업무를 해왔던 관리자는 아래와 같은 의견을 주었다.

중대재해처벌법이 경영자에 대한 처벌 규정을 명확히 하고 처벌 강도도 높임으로 인해서 경영책임자의 경각심을 높이는 효과는 충분히 있었다고 본다. 그간 한국에서는 안전을 투자가 아닌 비용으로 관점이 컸는데, 그 시각을 전환하는 데 중처법이 일조하지 않았나 하는 생각을 한다. 기존 산안법령 등의 이행에 있어서 중처법이 강력한 추진 장치가 된 셈이다... 경영진의 의지가 중요한데, 그것이 자발적으로 두어서 바뀌는 것은 아니었기에, 중대재해처벌법이 영향을 준 것이다. - ○ 사업장 안전보건팀장

아래에서는 중대재해처벌법이 사업장 안전보건 관리체계에 미친 영향을 요약해 보았다.

① 안전 리더십 변화와 조직 자원 확대: 안전보건 부서 및 예산, 교육 사업

경영진의 안전보건 인식 변화는 인력과 예산 등 조직 자원을 안전보건 영역에 집중 배정하는 방식으로 나타나고 있었다. 경영책임자가 참여하는 안전 관련 회의의 횟수가 늘어나고, 경영 활동에서 안전보건 문제를 강조하는 식으로 변화되었다. 현장 안전 점검에도 임원급의 책임자들이 직접 나가서 하고, 그러한 점검 횟수도 과거보다 크게 늘어났다. 경영책임자가 주요 회의에서 안전보건을 강조하며 던지는 메시지가 다른 임원진, 그리고 현장 관리자에게까지 영향을 미치고 있었다. 특히나 중대재해처벌법에 의거해 경영진 대상 의무 안전보건 교육이 실시된 이후 경영책임자가 안전을 대하는 태도와 인식이 달라졌다는 평가도 있었다.

경영진의 안전 태도나 정책과 관련해, 어떤 사업주나 관리자도 현장에서 사고 나기를 바라진 않는다. 예전부터도 사고가 나면 회사가 망한다는 그런 인식을 조금씩은 가지고 있었다. 그래서 다들 그런 부분에서 조심하고 관심

을 갖고 있었는데, 중처벌이 생기니까 이 법 의해서 CEO가 처벌을 받을 수 있다는 걸 인식하게 되면서, CEO는 회의할 때 간부회의 아니면 현장소장 회의, 성과 회의 등 할 때, 꼭 서두 혹은 마무리에 이런 말을 한다. “현장에서 사고가 안나는 게 우선이다”라든지 “안전을 최우선을 삼고 현장에 임해달라”든지 이런 말을 던진다. 그 자체가 시그널이어서 현장 소장한테는 많은 영향을 미친다. 그리고 현장소장이 현장에 내려가서 다른 현장 직원들한테 하는 말들이 시그널을 준다. 이런 부분에서 긍정적 효과는 되게 좋다고 본다.

- ○○ 사업장 안전보건 관리자

(경영책임자가) 건물 여기저기를 다니시다가 “저건 문제 있지 않아”라고 대화를 나누는 식으로, 대화의 내용이 달라졌다고 해야 할까요. 그런 게 보이죠. 중대재해도 문제지만, 중대재해에 대비해 경영진이 어떻게 행동을 하느냐, 행동을 바꾸느냐가 문제죠. 안전보건팀이란 걸 만들고, 안전보건팀을 통해서 안전보건 문제를 하나의 사업으로서 관리하게 만든 게 제일 큰 거죠.

- ○○○ 사업장 안전보건팀장

중대재해처벌법이 제정되면서 경영진들은 자발적으로 많은 비용을 들여 안전 컨설팅을 받기도 하고, 혹은 안전보건 부서를 보강해 스스로 학습하면서 안전보건 시스템 개선에 공을 들였다. 사례 대상 모든 사업장에서 중대재해처벌법 시행 전후로 안전보건 부서의 지위를 격상시키거나, 최고 경영자 직속 부서로 배치함으로써 안전보건 부서에 크게 힘을 실어주었다. 이 과정에서 안전보건 부서의 책임자(혹은 C.S.O.)를 다른 부서장보다 한 단계 높여 직급을 올렸으며, 안전보건 부서의 인력을 늘리고, 권한은 강화하였다. 안전보건 부서가 생산 활동 과정에서 안전보건 문제를 더 많이 제기하면서 일부 부서들의 불만 섞인 의견도 표출된다고는 하나, 그럼에도 안전보건을 중요시하는 관리 방향에는 협조하는 분위기

라고 한다.

다른 한편, 모든 조사 대상 사업장에서 안전보건 부서의 업무가 크게 늘어나 노동강도는 심화되었다고 평가했다. 또한 사고가 발생하게 되면, 안전보건 담당자들은 수사기관에 소환 조사를 받거나 피의자가 될 수도 있다. 그 결과, 조직 내에서 안전보건 부서로의 배치를 기피하고, 설령 업무를 맡더라도 얼마 있다가 부서 이동을 요구하는 등, 안전보건 부서는 인력 충원에 어려움이 크다. 이러한 이유로 일부 사업장에서는 안전보건 부서에 별도의 인센티브 주거나, 전문성 유지를 위해 부서 이동 제한을 제도화하기도 하였다.

안전보건 부서들이 겪는 또 다른 어려움에는 정부 부처나 지방정부가 요구하는 자료가 너무 많고, 이들이 내용상 서로 중복된다는 점이다. 산업안전보건법과 달리 중대재해처벌법이 중대시민재해 관련 조항이 포함된 것이 큰 요인일텐데, 사업장 단위 안전보건 업무의 효율성을 기하고, 노동 강도를 낮추기 위해서는 보고 양식을 통일하거나, 안전보건 행정 사무를 보다 일원화할 필요가 있다.

안전보건 예산도 전반적으로 늘어났다. 사례로 검토했던 병원, 제조 공장, 도시철도 사업장들은 모두 오래 전에 인프라가 건립된 곳들이었는데, 이들 사업장에서는 노후 시설 개량을 위해 많은 비용을 지출하고 있었다. 건설업체에서는 현장의 안전 설비와 안전물품 보강을 위해 역시 지출 규모를 지속적으로 확대해 왔다.

안전보건 교육에서는 안전보건 관련 법령에서 규정해 놓은 의무 교육은 법에 어긋나지 않게 실시하고 있었다. 법정 의무 교육 외에 사업장 자체적으로 추가적인 교육을 기획해 임원이나 관리자들에게 실시하는 등 안전보건 교육 역시 중대재해처벌법 이후 강화된 모습들이 나타났다.

② 작업 환경 개선과 변하지 않는 노동 강도

현장의 작업 환경과 관련해 사례 대상 사업장에서 현장 안전 업무에서는 일부 직종에서 근골격계 예방이나 낙상 방지 등을 위해 작업 방식을 바꾸는 사례들이 있었으나, 중대재해처벌법 시행이 계기가 되어 현장의 지나친 노동 강도를 낮추거나, 안전한 작업을 위해 인력을 충원했다는 식의 변화 내용을 언급한 곳은 없었다. 노동 강도는 중대재해 발생에 중요한 유발 요인이기에, 단순히 개인보호 장구를 개선하는 방식이 아닌 근본적 변화가 필요한 업무들도 있을텐데, 이런 부분까지는 중대재해처벌법의 영향이 크지 않은 것으로 나타났다.

③ 원하청 간 안전보건 관리체계에서의 점진적 변화

일단 사례 대상 사업장 모두 도급 혹은 협력업체를 선정하는 과정에서 법에 의거해 안전보건 관리 역량이 있는지를 검토, 확인하고 있다. 이를 통해 좀더 검증된 업체들이 들어와 업무를 할당받고 있는 것이다. 그 이후의 과정에서는 중대재해처벌법 시행 이전과 비교해 더 많은 현장 점검과 원하청 안전 회의(협의체, 간담회 등)가 진행되고 있다. 원청의 위험성 평가 자료를 전부 공유하기도 하며, 개인보호장구의 가짓수를 보다 실효성 높을 것들로 늘리기도 하였다. 원하청 간 안전보건 관리체계는 원청이 능동적으로 자원을 투입하려고는 하지 않고, 또한 하청업체가 먼저 요구하기 어렵기에, 개선이 매우 더딘 영역이었다. 금번 사례 조사 사업장에서 확인되는 양상은 비약적이기보다는 점진적 변화에 가까웠지만, 그럼에도 중대재해처벌법이 아니었다면, 접하기가 쉽지 않은 사회적 풍경이었을 것이다.

④ 노동자 참여적 안전보건 관리체계에서의 일부 개선과 뚜렷한 한계

D 사업장과 E 사업장을 제외하고는 노동조합이 산업안전보건위원회를 포함하여 노사 간에 설치한 기타 안전 논의 기구(예: A 사업장의 감염관리위원회, C 사업장의 고객응대노동자 권리보장위원회 등)를 통해서 사업장의 안전 정책과 관리체계에 적극 참여하고 있었다. 또한 노사 간에 안전보건 관련 정보 소통과 원활했으며, 특히나 C 사업장과 B 사업장에서는 산재 발생 시 노동조합이 사고 조사에 참여하고, 대책 수립에 개입하였다. 사례 대상 사업장 선정 과정에서 공교롭게도 사업장 안전보건 관리체계에서 노동조합의 참여 수준이 상당히 높은 사업장들이 제외된 것이다. 앞서 표로 제시한 노동자 참여 안전보건 관리체계의 여러 특성이 모두 잘 발견된 것은 아니나 3개 사업장에서는 노동조합의 참여 수준이 이미 상당히 높은 편이었다. 따라서 중대재해처벌법이 계기가 되어 노동자 및 노동조합의 참여 수준이 갑자기 크게 달라진 것은 아니다. 그럼에도 중대재해처벌법 시행 후 사측에서 좀더 노동조합의 의견을 보다 경청하고, 정책에 반영하게 된 것은 부인할 수 없는 사실이다. D 사업장의 경우, 3장 서두에서 언급한 바와 같이 지속적으로 유지되는 현장 단위에 노조가 부재하기 때문에, 이를 감안해야 한다.

다른 사업장들과 대조적으로 E 사업장의 경우, 자율 규제 안전 패러다임의 부작용 사례라고 할 만하다. 법적으로 중앙 산업안전보건위원회의 권한이 없고, 더군다나 지역 산업안전보건위원회조차 유명무실한 상태에서 노동조합은 안전보건 정책과 예산 측면에서 사측을 압박할 수 있는 카드가 많지 않다. 이런 상황에서 고용노동부는 중앙 산업안전보건위원회에 법적 지위를 부여해 달라는 노동조합의 요청을 반려하였다. 결국 노사 간 합의에 의해 사장이 대표 위원으로 참여해야 하는 안전 관련 공식 위원회가 두가지(중앙 산업안전보건위원회, 철도안전경영위원회)인데,

이 둘을 모두 해태하더라도 하등의 법적 책임을 지지 않는다. 즉 이러한 사업장에서는 아무리 자율 규제 방식으로 안전보건 문제를 관리하려 해도 경영자의 특권적 위치가 관철되면서 현장 노동자들의 의견, 그리고 노동조합의 정책적 요청은 제대로 반영되지 않는다.

한편 여러 사업장에서 거의 공통적으로 나타나는 한계 지점도 간과해서는 안된다. 즉 경영진의 안전리더십이 바뀌면서 안전보건 관리체계가 중대재해처벌법 이전보다 전체적으로 개선되었고, 노동자 및 노동조합의 참여 수준도 향상된 것은 맞다. 하지만 안전보건 관리체계의 개선을 위한 기획 과정에 노동조합이 ‘능동적 주체’로 참여하는 모습이 포착하기 힘들었다. 노동조합의 참여에 부정적인 E 사업장을 제외하고는 그나마 노사관계가 좋은 편이고, 과거부터 노동조합의 안전 참여 수준이 높았던 사업장들임에도 그러했다.

이러한 이유 때문인지 노동조합의 간부들은 사업장 내에서 개선되고 있는 안전보건 관리체계의 세부 내용들을 충분히 인지하고 있지는 않았다. 경영진이 안전을 강조하는 등 좋아지고 있다는 평가들에서 인색하지는 않으나, 사측에서 많은 변화와 개선이 있었다고 자평하는 것만큼 후한 언급은 아니었다. 양자가 느끼는 괴리는 안전보건 관리체계의 기획이나 실제 운영 과정에서 노동조합의 참여에 제한되는 상황에서 기인하고 있었다. 심층 조사에서는 사측의 관리자를 먼저 만나고, 그 이후 노측을 만나는 방식으로 진행했는데, 사측으로부터 받은 자료나 설명 내용에 관해 노동조합 안전보건 간부에게 질문하면 정확히 모르는 경우가 잦았다. 대략적으로는 파악하고 있으나, 안전보건 관리체계에 깊숙이 관여하고 있지는 않다보니 속속들이 변화를 알지는 못한 것이었다. 2장에서 자율 규제 안전 패러다임의 핵심축에 노동조합의 참여가 있다고 다루었듯이, 안전보건 관리체계가 보다 효과적으로 작동시키기 위해선 전 분야에 걸

쳐 노동조합의 참여와 개입을 보장해야 할 것으로 보인다.

⑤ 안전보건 담당자들의 애로사항과 중대재해처벌법의 보완

안전보건 담당자들은 이구동성으로 중대재해처벌법의 조문에 두루뭉술한 것들이 많아서 안전 담당 입장에서 처음에 법 적용을 놓고 애로사항이 컸다는 생각을 밝혔다. 안전보건 확보 의무의 해석, 기준의 설정 등에 있어서 해석상, 제도 구현상 어려움이 많았다는 것이다. 이는 아무래도 중대재해처벌법에 자율 규제 패러다임이 투영되어 있기 때문에, 산업안전보건법처럼 분명한 지침 형태의 법만을 다루다가 마주치게 되는 생경함이었을 것으로 여겨진다.

따라서 향후 자율 규제 기반의 해외 입법례를 참고하여 시행령을 개정하는 등 중대재해처벌법이 보다 명확하게 자율 규제를 장려해 나가는 법령으로 자리매김할 수 있도록 제도적 보완이 필요할 것이다. 또한 현재는 안전보건 관리체계 전반에 대한 평가가 중대재해 발생 후 주로 수사당국, 그리고 법원 등을 통해 진행되고 있다. 하지만 이보다는 안전보건 관리체계와 관련한 근로감독관들의 전문 역량을 높임으로써 이들에 의해 일상적으로도 점검과 지도가 가능하도록 정부 차원의 지원이 요구된다.

이상에서 정리한 것처럼, 중대재해처벌법의 효과에 관한 부정적 평가가 많았으나, 실제 현장 조사 결과, 많은 사업장에서 다양한 안전보건 활동을 계획, 실행하면서 안전보건 관리체계, 작업 환경, 교육 및 원하청 관계 등에서 많은 개선이 이루어지고 있었다. 아울러 일부 사업장을 제외하곤 노동조합의 의견도 적극적으로 수용하는 안전 풍토도 조성되고 있다. 당장 산재 감축과 같은 뚜렷한 변화는 미약하더라도 그와 같은 조직 내부 개혁이 지속된다면, 추후 가시적인 안전보건 성과로 이어질 것

이라고 조심스럽게 예상해 본다.

마지막으로 3장 초반부에서 범주화한 사업장 유형에 비교해 보자면, A 사업장, B 사업장, C 사업장, D 사업장 모두 유형 1, 즉 기존 안전보건 관리체계를 중대재해처벌법 이후 좀더 개선한 사례에 속한다. 반면 E 사업장의 경우, 유형 3에 가깝다. 중대재해처벌법을 계기로 안전보건 부서의 개편 등 일부 변화는 있었으나, 형식적인 수준에 그치고, 노동자 참여적 안전보건 관리체계 측면에서도 상당히 저급한 사업장이라고 평가할 수 있다.

4장

중대재해처벌법 효과성: 정량적 평가

박현아

I. 도입

중대재해처벌법은 중대재해 발생 시 기업 경영자 및 법인을 처벌하는 데 초점을 둔 법률로 보이지만, 그 궁극적인 목적은 사업장 내 안전보건 관리체계 구축과 이행을 통해 중대재해를 ‘예방’하는 데 있다. 따라서 이 법의 효과성을 평가하려면 산업재해 및 중대재해 발생률의 변화를 확인하는 것을 넘어, 법이 실제로 사업장에서 실질적인 예방적 안전보건 관리체계를 형성하는 데 얼마나 기여했는지를 살펴볼 필요가 있다.

중대재해처벌법은 모든 사업장에서 안전보건 관리체계의 수립과 실행을 요구하며, 이러한 변화는 단순히 경영진의 의지나 규정 준수만으로 이루어지는 것이 아니라 노동자와 노동조합의 적극적인 참여가 뒷받침되어야 한다. 현장을 가장 잘 아는 노동자와 노동조합이 적극적으로 참여할 수 있는 체계를 마련하고 이들의 참여를 활성화하여 각 사업체에 적합한 안전보건 관리체계를 구축하는 아래로부터의 변화가 이루어져야 하는 것이다.

이러한 맥락에서 중대재해처벌법과 관련한 논의가 주로 사업체의 책임에 초점을 맞추면서 노동자 및 노동조합의 참여가 충분히 고려되지 않는 점은 중요한 문제로 지적될 수 있다. 노측의 참여가 보장되지 않는다면

법 시행으로 인한 변화가 현장 노동자들에게 실질적으로 체감되기 어려울 뿐만 아니라, 사업장에서 요구되는 구체적이고 갑작스러운 변화가 이루어지지 않아 중대재해처벌법의 효과성이 제한될 우려가 있다. 사측은 노측의 참여 없이 안전보건 관리체계를 구축하는 과정에서 과도한 업무 부담을 느끼고, 노측은 사측이 주도하는 변화가 충분하지 않다고 평가함으로써 노측과 사측 간의 괴리는 물론 법의 취지와 실제 실행 사이에 간극이 발생할 가능성이 높다.

따라서 이 조사는 중대재해처벌법 시행 이후 노사 양측의 관점에서 법의 효과성을 분석하여, 안전보건 관리체계를 조성하는 과정에서 노측과 사측의 평가가 일치하는 지점과 차이를 보이는 지점을 규명하고자 한다. 사측이 중대재해처벌법의 효과성을 긍정적으로 평가하는 항목에서 노측이 그렇지 않은 경우, 또는 그 반대의 경우를 구체적으로 밝힘으로써, 법 시행 이후 사업체 내부에서 이루어진 변화의 구체적인 양상을 가늠하고자 한다. 이를 통해 중대재해처벌법의 실질적 효과성 증진에 필요한 개선 방향과 정책적 보완점을 제시할 수 있을 것이라 기대한다.

II. 연구 방법

1. 초점 집단 인터뷰 및 설문지 구성

중대재해처벌법의 효과성을 평가하기 위한 설문조사를 준비하는 과정에서 노동조합의 노동안전간부와 사업체 안전보건 담당자를 대상으로 초점 집단 인터뷰를 진행하였다. 이 인터뷰는 중대재해처벌법 시행 이후 사업장에서 경험한 주요 변화와 과제를 도출하고, 이를 바탕으로 설문 문항을 구성하기 위한 기초 자료로 활용되었다.

초점 집단 인터뷰는 제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등 주요 업종의 사업체를 대상으로 진행되었으며, 공공과 민간, 원청과 하청, 대기업과 중소기업을 균형 있게 포함하도록 대상 선정에 신중을 기했다. 동일 사업체 내 노측과 사측을 동시에 인터뷰하는 것이 원래 계획이었으나, 현실적인 어려움으로 인해 일부 사업체에서는 노측, 다른 사업체에서는 사측 인터뷰를 진행하여 그 내용을 종합하였다.

인터뷰는 노측과 사측 각각 6명 내외의 참여자를 대상으로 진행되었다. 참여자는 노측의 경우 산별 조직이 아닌 단위 사업장의 노동안전보건 간부들, 사측의 경우 단위 사업장의 안전보건 담당자들로 구성되었다. 인터뷰는 2023년 9월부터 10월까지 진행하였으며, 대상자 섭외는 민주노총 노동안전보건실에서 담당하였다.

이후 초점 집단 인터뷰를 통해 도출된 주요 쟁점과 논의를 바탕으로 설문 문항을 구성하였다. 설문조사는 중대재해처벌법 시행 이후 사업장

내 안전보건 관리체계 변화와 관련된 다양한 측면을 종합적으로 평가하기 위해 설계되었으며, 다음과 같은 주요 주제로 구성되었다.

① **중대재해처벌법의 전반적 효과성 평가:** 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계에 기여하는지(‘안전보건 관리체계 개선’)¹⁾, 그리고 중대재해처벌법 적용 이전과 비교하여 안전보건 관리체계가 충실하게 작동하는지(‘중대재해처벌법 기여’)에 대한 전반적인 평가

② **경영진의 역할과 책임 확대:** 중대재해처벌법 시행 이후 경영진이 산업안전보건 문제를 더 중요하게 여기는지(‘경영진 안전 중시’), 그리고 경영진이 현장 안전보건 점검이나 관련 회의 등에 몸소 참여하고 있는지(‘경영진 현장 참여’)에 대한 평가

③ **안전보건 담당부서의 변화:** 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 담당부서의 규모가 확대되거나 새롭게 신설되었는지(‘담당부서 변화’), 기존 부서와 신설 부서의 권한이 충분히 강한지(‘기존 담당부서 권한 강화’, ‘신설 담당부서 권한 강화’), 안전보건 담당부서의 업무량 및 강도가 증가하였는지(‘업무 증가’), 그리고 안전보건 사업비가 증가하였는지(‘안전보건 사업비 증가’)에 대한 평가

④ **노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여 수준 변화:** 중대재해처벌법 이전과 비교하여 노동자 및 노동조합에게 안전보건 관리 전반에 대한 정보를 충분히 공개하는지(‘노동자 정보 공개’), 노동자 및 노동

1) 괄호 안의 변수명은 이후 표와 그래프에서 해당 문항의 결과를 나타내는 데 활용한다.

조합이 안전보건 문제를 자유롭게 제기하는 문화가 형성되었는지(‘노동자 문제 제기’), 위험성 평가나 기타 유사 활동에서 노동자 또는 노동조합의 참여가 확대되었는지(‘노동자 위험성 평가 참여’), 사업체 안전보건 대책 수립에 대한 참여가 확대되었는지(‘노동자 안전 대책 참여’), 작업중지권 사용 등 전반적인 위험 통제에 개입할 수 있는 권한이 커졌는지(‘노동자 작업중지권’), 산업안전보건위원회 혹은 노사협의회 외에도 노사 간에 안전보건 문제를 논의하는 기구나 채널이 확대되었는지(‘노동자 논의 채널 확대’), 그리고 전반적인 안전보건 관리체계에 대한 노동자 또는 노동조합의 참여가 확대되었는지(‘노동자 관리체계 참여 확대’)에 대한 평가

⑤ **업무 환경 및 작업 방식 변화:** 중대재해처벌법 시행 이후 개인 보호 장구의 품질과 지급 수준이 좋은 편인지(‘개인 보호 장구’), 위험한 작업들이 안전한 방식으로 변화 또는 재설계 되고 있는지(‘위험 작업 방식 변화’), 그리고 산재 예방을 고려하여 일터 전반의 노동 강도가 좀 약해졌는지(‘노동 강도 약화’)에 대한 평가

⑥ **용역 및 위탁업체 안전보건 관리체계 변화:** 중대재해처벌법 시행 이후 용역·위탁업체 노동자의 산재 예방을 위한 안전보건 관리체계가 잘 운영되고 있는지(‘용역 안전보건 관리체계 작동’)에 대한 평가

⑦ **안전보건 제도 실효성 평가:** 중대재해처벌법 시행 이후 위험성 평가 혹은 기타 유사 활동이 잘 실시되고 있는지(‘위험성 평가 강화’), 산업안전보건위원회 혹은 안전보건 의제 논의를 위한 노사협의체가 잘 실시되고 있는지(‘산업안전보건위원회 강화’), 그리고 안전보건 교육은 잘 실시되고 있는지(‘안전보건 교육 강화’)에 대한 평가

이와 같이 초점 집단 인터뷰에서 제기된 다양한 현장 경험과 의견을 반영하여 중대재해처벌법이 사업장 내 안전보건 관리체계에 미친 영향을 다각적으로 평가할 수 있도록 설문지를 설계하였다.

2. 조사 대상

조사 대상은 주요 산업(제조업, 서비스업, 건설업, 공공부문 등)에서 근무하는 노사 안전보건 담당자이며, 산업별로 노측과 사측 각 30명을 목표로 하였다. 최종적으로 노측 160명과 사측 205명의 응답이 수집되었다. 원래 동일 사업장 내 노측과 사측 대상자를 쌍으로 조사하려 했으나, 현실적인 제약으로 인해 서로 다른 사업장의 노측과 사측 대상자를 각각 모집하여 진행하였다.

3. 자료 수집

설문은 온라인 방식으로 진행되었다. 사측 설문은 2024년 11월 11일부터 ‘K-HSE 실무자 협의체’ 오픈채팅방과 블로그를 통해 링크를 배포하여 참여자를 모집했으며, 2025년 1월 초까지 최대한 많은 응답을 확보하고자 하였다. K-HSE 실무자 협의체를 통해 충분히 표본이 확보되지 않은 건설업의 경우, 전국건설노동조합을 통하여 설문 참여자를 추가로 모집하였다. 전국건설노동조합은 사업체 내에서 안전보건 업무를 담당하고 있는 직원들로 조직된 노조이다. 노측 설문은 2024년 11월 11일부터 2025년 1월 초까지 민주노총 산하 노동조합을 대상으로 진행하였다.

4. 자료 분석

수집된 설문 데이터를 바탕으로 정량적 분석을 실시하였다. 표본 수가 제한적이었기 때문에 빈도 분석을 중심으로 데이터를 분석하였으며, 중대재해처벌법에 대한 전반적인 태도를 먼저 분석한 후 세부적인 태도를 검토하였다. 분석은 노사 개별 표본을 중심으로 하되 노측과 사측 간 비교를 병행하였으며, 추가적으로 노사 내부의 하위집단에 따른 차이를 살펴보았다. 하위집단 분석은 사업체 업종, 사업체 규모, 산업재해 및 중대재해 발생 여부, 원하청 여부, 그리고 노측의 경우 노동조합 유무를 기준으로 진행하였다. 추가적으로 전반적 태도가 어떤 개인적 특성 및 중대재해처벌법에 대한 세부 태도와 관련이 있는지를 확인하기 위해 선형 회귀분석을 활용하여 전반적 평가에 영향을 미치는 주요 세부 요인을 규명하였다. 이러한 분석들을 통해 중대재해처벌법 시행 이후 사업장에서의 변화와 그 과정을 보다 정밀하게 이해하고자 하였다.

Ⅲ. 조사 표본 개요

노측과 사측의 조사는 별도로 진행되었으며, 대부분의 설문 문항은 동일하게 구성되었다. 다만 노측 설문에는 노동조합 상급단체와 노동조합 내 직책과 관련된 내용을 추가하였고, 사측 설문에는 노동조합 유무와 직무 분야를 확인하는 문항을 포함하였다. 이 외의 문항은 동일하게 구

성되었지만, 노측과 사측의 응답자 구성에 큰 차이가 있어 이를 정확히 이해하는 것이 조사 결과를 해석하는 데 매우 중요하다. 특히 두 집단 간 비교를 진행할 때에는 이러한 차이를 충분히 고려하여 신중하게 해석해야 한다.

먼저 노측 응답자의 구성은 [표 4-1]과 같으며, 응답자는 총 160명이다. 사업체 업종은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(34.4%), 서비스업(26.3%), 제조업(23.8%)이 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 외 건설업(5.0%), 운수업(4.4%), 전기·가스·수도업(3.8%), 통신업(2.5%)으로 구성되어 있다.

사업체 규모는 300명 이상 대규모 사업체가 57.5%로 가장 많았고, 100~299명(20.6%), 20~49명(13.8%), 50~99명(5.0%), 20명 미만(3.1%) 순으로 나타났다. 원하청 여부를 살펴보면 도급을 주는 원청 사업체가 55.0%, 하도급 또는 용역·위탁 사업체가 12.5%, 두 조건 모두 해당하지 않는 경우가 32.5%를 차지하였다.

노동조합 상급단체는 화섬(23.8%)과 민주일반(21.3%) 소속이 큰 비중을 차지했으며, 공공운수(14.4%), 서비스(9.4%), 공무원노조(8.8%), 금속(8.8%), 보건(8.8%), 건설(5.0%) 순으로 구성되었다. 노동조합 내 직책은 안전보건 담당 간부(38.8%)가 가장 많았으며, 대표자(34.4%), 사무(국)장(13.8%), 명예산업안전감독관(13.1%)이 뒤를 이었다.

연령대를 살펴보면 40대(40.0%)와 50대(43.1%)가 대부분을 차지하였으며, 30대(12.5%), 60대 이상(2.5%), 20대(1.9%)는 상대적으로 적은 비율이었다. 노동안전보건 분야 활동 경력은 1년 미만(34.4%)이 가장 많았고, 1년 이상 3년 미만(28.1%), 3년 이상 5년 미만(18.8%), 5년 이상 10년 미만(13.8%), 10년 이상(5.0%) 순으로 나타났다.



[표 4-1] 노측 응답자 구성

분류	항목	빈도	%
사업체 업종	건설업	8	5.0
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	55	34.4
	서비스업	42	26.3
	운수업(철도, 버스, 택시 등)	7	4.4
	전기·가스·수도업	6	3.8
	제조업	38	23.8
	통신업	4	2.5
사업체 규모	20명 미만	5	3.1
	20~49명	22	13.8
	50~99명	8	5.0
	100~299명	33	20.6
	300명 이상	92	57.5
원하청 여부	도급을 주는 원청 사업체	88	55.0
	하도급 또는 용역·위탁 사업체	20	12.5
	두 조건 모두 해당 없음	52	32.5
노동조합 상급단체	건설	8	5.0
	공공운수	23	14.4
	공무원노조	14	8.8
	금속	14	8.8
	민주일반	34	21.3
	보건	14	8.8
	서비스	15	9.4
	화섬	38	23.8
노동조합 내 직책	대표자 (지부장, 지회장 등)	55	34.4
	명예산업안전감독관	21	13.1

	사무(국)장	22	13.8
	안전보건 담당 간부	62	38.8
연령대	20대	3	1.9
	30대	20	12.5
	40대	64	40.0
	50대	69	43.1
	60대 이상	4	2.5
노동안전보건분야 활동 경력	1년 미만	55	34.4
	1년 이상 3년 미만	45	28.1
	3년 이상 5년 미만	30	18.8
	5년 이상 10년 미만	22	13.8
	10년 이상	8	5.0
N		160	

사측 응답자의 구성은 [표 4-2]와 같으며, 최종적으로 사측 조사에 참여한 응답자는 총 205명이다. 사업체 업종은 제조업(50.7%)이 가장 큰 비중을 차지하였고, 건설업(24.9%)이 뒤를 이었다. 그 외 서비스업(14.6%), 공공행정 및 국방·사회보장 행정(4.9%), 운수업(2.0%), 전기·가스·수도업(2.0%), 금융·보험업(0.5%), 통신업(0.5%) 순으로 높게 나타났다.

사업체 규모는 300명 이상 대규모 사업체가 60.5%로 가장 많았으며, 100~299명(18.5%), 20~49명(10.2%), 50~99명(8.8%), 20명 미만(2.0%) 순으로 나타났다.

원하청 여부를 보면 도급을 주는 원청 사업체가 81.0%로 압도적으로 많았으며, 하도급 또는 용역·위탁 사업체는 8.3%, 두 조건 모두 해당하지 않는 경우는 10.7%로 조사되었다.

노동조합 유무에서는 노동조합이 있는 사업체가 57.6%, 없는 사업체가

42.4%를 차지하였다. 직무 분야는 안전 담당(58.1%)이 가장 많았고, 안전과 보건을 모두 담당하는 응답자가 35.6%, 보건 담당은 6.3%로 나타났다.

연령대는 30대(52.2%)가 가장 큰 비율을 차지하였으며, 40대(27.8%), 20대(11.7%), 50대(6.8%), 60대 이상(1.5%) 순이었다. 산업안전보건 분야 활동 경력은 5년 이상 10년 미만(26.3%)이 가장 많았으며, 1년 이상 3년 미만(23.4%), 3년 이상 5년 미만(22.9%), 10년 이상(22.9%), 1년 미만(4.4%) 순으로 나타났다.

[표 4-2] 사측 응답자 구성

분류	항목	빈도	%
사업체 업종	건설업	51	24.9
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	10	4.9
	금융·보험업	1	0.5
	서비스업	30	14.6
	운수업(철도, 버스, 택시 등)	4	2.0
	전기·가스·수도업	4	2.0
	제조업	104	50.7
	통신업	1	0.5
사업체 규모	20명 미만	4	2.0
	20~49명	21	10.2
	50~99명	18	8.8
	100~299명	38	18.5
	300명 이상	124	60.5
원하청 여부	도급을 주는 원청 사업체	166	81.0
	하도급 또는 용역·위탁 사업체	17	8.3

	두 조건 모두 해당 없음	22	10.7
노동조합 유무	없다	87	42.4
	있다	118	57.6
직무분야	안전 담당	119	58.1
	보건 담당	13	6.3
	안전, 보건 모두 담당	73	35.6
연령대	20대	24	11.7
	30대	107	52.2
	40대	57	27.8
	50대	14	6.8
	60대 이상	3	1.5
산업안전보건분야 활동 경력	1년 미만	9	4.4
	1년 이상 3년 미만	48	23.4
	3년 이상 5년 미만	47	22.9
	5년 이상 10년 미만	54	26.3
	10년 이상	47	22.9
N		205	

노측과 사측 표본을 비교하면 [표 4-3]과 같이 응답자 구성에 큰 차이가 있는 것을 알 수 있다. 먼저 사업체 업종을 살펴보면, 노측은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(34%)의 비중이 높은 반면, 사측은 제조업(51%)과 건설업(25%)의 비중이 압도적으로 높다. 연령대에서도 큰 차이가 존재한다. 노측은 50대 이상(43%) 응답자가 가장 많아 중장년층이 주를 이루는 반면, 사측은 30대(52%)가 가장 많아 상대적으로 젊은 층이 주류를 차지한다. 안전보건 분야 활동 경력에서는 노측의 경우 경력이 1년 미만인 응답자가 34%로 가장 많아 비교적 신입이 많았지만, 사측은 10년 이상의 경력을 가진 응답자가 23%로 경력이 긴 응답자가 더 많이 포

함되었다. 원하청 여부를 보면 사측은 도급을 주는 원청 사업체(81%)의 비중이 높아 원청 중심으로 구성된 반면, 노측은 하도급 사업체(13%)와 원청 및 하청이 아닌 기타 사업체(33%)의 비중이 상대적으로 더 높은 특징을 보였다. 사업체 규모에서도 약간의 차이가 나타났다. 사측은 300명 이상의 대규모 사업체 비율이 60%로 노측보다 약간 더 많았으며, 노측은 사측에 비해 100~299명 사업체와 20~49명 사업체 비율이 조금 더 높은 것으로 나타났다.

따라서 노측과 사측을 비교할 때 표본의 구성이 다르다는 점을 고려해야 하며, 특히 사업체 업종과 원하청 여부 등에서 나타난 차이가 분석 결과에 영향을 미칠 수 있음을 유의해야 한다.

[표 4-3] 노측 및 사측 응답자 구성 비교

(단위: %)

분류	항목	노측	사측
사업체 업종	건설업	5	25
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	34	5
	금융·보험업	0	0
	서비스업	26	15
	운수업(철도, 버스, 택시 등)	4	2
	전기·가스·수도업	4	2
	제조업	24	51
	통신업	3	0
사업체 규모	20명 미만	3	2
	20~49명	14	10
	50~99명	5	9
	100~299명	21	19
	300명 이상	58	60

원하청 여부	도급을 주는 원청 사업체	55	81
	하도급 또는 용역·위탁 사업체	13	8
	두 조건 모두 해당 없음	33	11
연령대	20대	2	12
	30대	13	52
	40대	40	28
	50대	43	7
	60대 이상	3	1
안전보건분야 활동 경력	1년 미만	34	4
	1년 이상 3년 미만	28	23
	3년 이상 5년 미만	19	23
	5년 이상 10년 미만	14	26
	10년 이상	5	23
N		160	205

IV. 중대재해처벌법의 전반적 효과성 평가

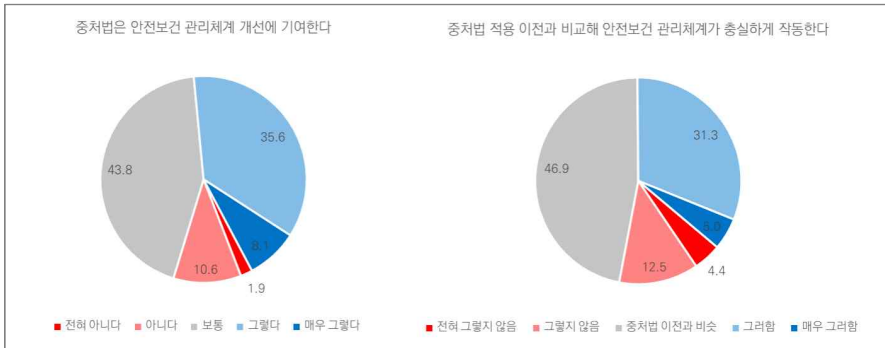
중대재해처벌법의 안전보건 관리체계에 대한 세부적인 효과를 분석하기에 앞서 중대재해처벌법이 전반적으로 안전보건 관리체계 개선에 기여하고 있는지, 그리고 법 시행 이후 안전보건 관리체계가 이전보다 더 충실히 작동하고 있는지에 대한 평가를 살펴보았다. 이를 통해 중대재해처벌법이 사업장 내 안전보건 시스템 전반에 미친 영향을 포괄적으로 파악하고자 하였다.

먼저 노측의 결과[그림 4-1]를 살펴보면 ‘중대재해처벌법이 안전보건 관리체계 개선에 기여하는가’라는 질문에 응답자의 약 44%가 ‘보통’, 총 약 44%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 중대재해처벌법의 기여를 긍정적으로 평가하였다. 반면 노측의 약 13%는 중대재해처벌법의 기여를 부정적으로 평가하였다. ‘중대재해처벌법 적용 이후 안전보건 관리체계가 충실히 작동하는지’에 대해서도 노측의 47%가 ‘이전과 비슷’, 총 약 36%가 ‘그리함’ 또는 ‘매우 그리함’으로 긍정적으로 답하였다. 반면 노측의 17%는 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계의 개선을 부정적으로 평가하였다. 이는 노측 노동자들이 중대재해처벌법의 전반적인 효과성을 어느 정도 인정하면서도, 여전히 변화를 크게 체감하지 못하는 노동자가 적지 않음을 보여준다.

사측의 경우[그림 4-2] ‘중대재해처벌법이 안전보건 관리체계 개선에 기여한다’는 문항에 대하여 응답자의 39%가 ‘보통’이라고 응답하였으며, 37.6%가 ‘그렇다’, 6.8%가 ‘매우 그렇다’로 답해 긍정적으로 평가한 비율이 총 약 44%로 나타났다. 반면 사측의 약 12.2%는 ‘아니오’, 4.4%는 ‘전혀 아니다’로 응답하여 부정적인 평가를 내린 비율은 약 17%로 상대적으로 적었다. 또한 ‘중대재해처벌법 적용 이전과 비교해 안전보건 관리체계가 충실히 작동하는지’에 대한 질문에서는 사측 응답자의 41.5%가 ‘중대재해처벌법 이전과 비슷’, 37.1%가 ‘그리함’, 5.4%가 ‘매우 그리함’으로 총 약 42%의 긍정적인 평가를 보였다. 반면 12.2%는 ‘그렇지 않음’, 3.9%는 ‘전혀 그렇지 않음’으로 총 약 16%의 사측 노동자가 부정적인 평가를 내렸다.

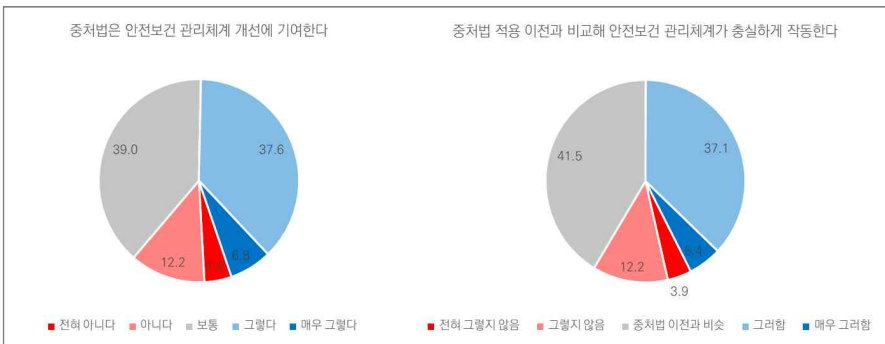
[그림 4-1] 노측 중대재해처벌법 전반적 효과성 평가

(단위: %)



[그림 4-2] 사측 중대재해처벌법 전반적 효과성 평가

(단위: %)



이처럼 노측과 사측 모두 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계 개선에 대체로 기여한다고 평가했으나, 응답 비율에 약간의 차이가 있었다. 긍정적으로 응답한 비율은 노측(43.7%)과 사측(44.4%)이 비슷했지만, 사측에서 부정적 응답을 한 비율(16.6%)이 노측(12.5%)보다 약간 높았다. 또한 중대재해처벌법 이후 안전보건 관리체계가 충실히 작동한다고 평가한 비율은 사측(42.5%)이 노측(36.3%)보다 높았으며, 노측은 ‘중대재해처벌법 이전과 비슷하다’고 응답한 비율(46.9%)

이 사측(41.5%)보다 높아 법 시행 이후의 변화를 체감하지 못하는 경향이 상대적으로 약간 더 강하게 나타났다. 그러나 전반적으로 중대재해처벌법의 효과성에 반대하는 비율은 높지 않아 노사 모두가 중대재해처벌법의 효과성에 공감하고 있는 것으로 보인다.

V. 중대재해처벌법의 세부 효과성 평가

중대재해처벌법이 안전보건 관리체계에 미친 구체적인 효과를 평가하기 위해 세부 항목별로 노측과 사측 안전보건 담당자들의 인식을 살펴보았다. 이를 통해 법 시행 이후 체계 차원의 변화가 나타난 영역과 여전히 개선이 필요한 영역을 확인하고자 하였다. 효과성 평가를 명확히 하기 위해 응답 결과를 반대-비슷-동의의 3분 척도로 재구성하였으며, 이를 통해 법이 실질적으로 긍정적인 변화를 가져왔다는 응답 비율(동의 비율)을 강조하고 반대 및 변화가 미미한 영역과 비교하였다.

‘용역 안전보건 관리체계 작동’, ‘위험성 평가 강화’, ‘산업안전보건 위원회 강화’, ‘안전보건 교육 강화’와 같은 항목은 6점 척도로 수집된 데이터를 3점 척도로 변환하여 분석하였다. 기존 응답이 ‘중대재해처벌법 이전부터 있었으며 비슷, 개선, 약화’, ‘새롭게 실시하여 잘 되고 있음, 잘 되지 않음’, ‘지금도 시행하지 않음’으로 구성된 경우, 법 시행 이후의 효과를 더 명확히 포착할 수 있도록 다음과 같이 재구성하였다.

① 동의: 중대재해처벌법 이전부터 있었고 개선되었거나, 새롭게 실시하여 잘 되고 있는 경우

② 비슷: 중대재해처벌법 이전부터 있었으나 변화가 없거나, 새롭게 실시했지만 충분히 잘 되지 않는 경우

③ 반대: 중대재해처벌법 이전부터 있었으나 악화되었거나, 현재도 시행하지 않는 경우

분석 결과는 표를 통해 반대-비슷-동의의 전체 비율을 제시하여 응답 분포를 포괄적으로 보여주었으며, 그래프는 동의 비율에 초점을 맞추어 긍정적인 변화가 나타난 영역을 직관적으로 확인할 수 있도록 구성하였다. 이 분석을 통해 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계의 개선, 경영진의 태도 변화, 노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여 등 다양한 측면에서 미친 영향을 구체적으로 확인하고자 하였다.

1. 노측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

[표 4-4]에 나타난 노측의 전체 응답을 살펴보면, 대부분의 항목에서 중대재해처벌법 시행 이전과 비슷하다는 응답이 가장 높은 비율을 차지하였다. 이는 중대재해처벌법 시행 이후 많은 노측 응답자가 체감할 수 있는 변화를 느끼지 못했음을 보여준다. 특히 ‘용역의 안전보건 관리체계가 작동한다’(비슷 70%), ‘안전보건교육이 강화되었다’(비슷 68%), ‘산업안전보건위원회가 강화되었다’(비슷 61%), ‘일터 전반의 노동강도가 악화

되었다’(비슷 59%), ‘노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여가 확대되었다’(비슷 56%) 등의 항목에서 비슷하다는 응답이 높게 나타났다. 이외에도 대부분의 항목에서 비슷하다는 응답이 40% 이상을 차지하여, 법 시행 이후 큰 변화를 체감하지 못한 노측 안전보건 담당자가 상당수 존재하는 것으로 보인다.

비슷하다는 응답이 높게 나타난 이유는 여러 가지로 해석될 수 있다. 중대재해처벌법 시행 이전부터 해당 항목들이 이미 어느 정도 안정적으로 운영되고 있었던 사업체에서는 추가적인 개선 효과를 체감하기 어려웠을 가능성이 있다. 또 법 시행 이후 변화가 있었지만 그 변화가 눈에 띌 만큼 실질적이지 않거나 충분히 체감될 정도로 진행되지 않았을 가능성도 있다. 또한 법 집행이 주로 경영진과 관리자 중심으로 이루어진 결과, 작업 현장 수준에서의 실질적인 변화로 이어지지 못한 한계가 있었을 수 있다.

[그림 4-3]에서 확인할 수 있듯이, 중대재해처벌법 시행 이후의 긍정적인 변화는 경영진 차원에서 가장 두드러지게 나타났다. 노측은 ‘경영진이 안전을 중시한다’(56.9%)와 ‘경영진의 현장 참여가 증가했다’(53.8%)는 항목에서 높은 동의 비율을 보여, 법 시행이 경영진의 태도와 행동 변화에 긍정적인 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

반면 노동자 및 노동조합의 권한 확대와 관련된 항목에서는 낮은 동의 비율이 나타났다. ‘노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여 확대’(25.6%), ‘작업중지권 사용 권한 강화’(20.6%) 등의 항목은 안전보건 관리체계에의 노동자 및 노동조합의 참여가 여전히 제한적임을 드러낸다.

또한 ‘노동 강도가 약화되었다’는 응답은 동의 비율이 8.1%에 불과하여, 산업재해 및 중대재해의 주요 원인 중 하나인 과도한 노동 강도

문제에 있어 중대재해처벌법이 큰 효과성을 보이지는 못한 것으로 보인다. 신설된 안전보건 담당부서의 권한이 다른 부서에 비해 강하다는 응답 비율도 16.7%로 낮게 나타나, 신설 부서의 조직 내 지위가 충분히 강화되지 않은 것으로 보인다.

그 외에 ‘안전보건 담당부서의 업무량과 강도가 증가했다’는 응답이 48%, ‘노동자 및 노동조합이 안전보건 문제를 제기하는 문화가 형성되었다’는 응답이 41%, ‘위험성평가가 강화되었다’는 응답이 37%로 동의 비율이 낮지 않게 나타났다. 그러나 ‘위험한 작업 방식의 변화 또는 재설계’, ‘안전보건사업비 증가’, ‘안전보건 문제 논의 기구나 채널의 확대’와 같은 항목은 동의 비율이 25~30% 수준으로 높지 않게 나타나 이러한 영역에서 중대재해처벌법의 효과성이 충분히 체감되지는 않은 것으로 보인다.

정리하자면, 전반적으로 노측이 평가하기에 중대재해처벌법은 경영진의 인식 변화와 일부 안전보건 관리체계 개선에는 기여했으나, 노동자 권한 강화와 조직의 구조적 변화의 측면에서는 한계를 보인다. 중대재해처벌법이 주로 경영책임자의 책임과 역할을 중심으로 논의되고 집행되면서, 노동자나 노동조합을 중심으로 한 변화가 충분히 이루어지거나 적어도 체감되지 않은 것으로 보인다. 경영진이 조직 전반의 안전보건 관리체계 개선을 이끌기 위해서는 현장 상황을 가장 잘 아는 노동자들의 참여와 역할이 중요함에도 불구하고 중대재해처벌법이 이러한 변화를 이끌어내지는 못한 것으로 보인다. 경영진의 변화가 작업 현장 수준에서 실질적인 개선으로 이어질 수 있도록 노동자의 적극적인 참여를 보장할 방안을 마련해야 할 것이다.

[표 4-4] 노측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

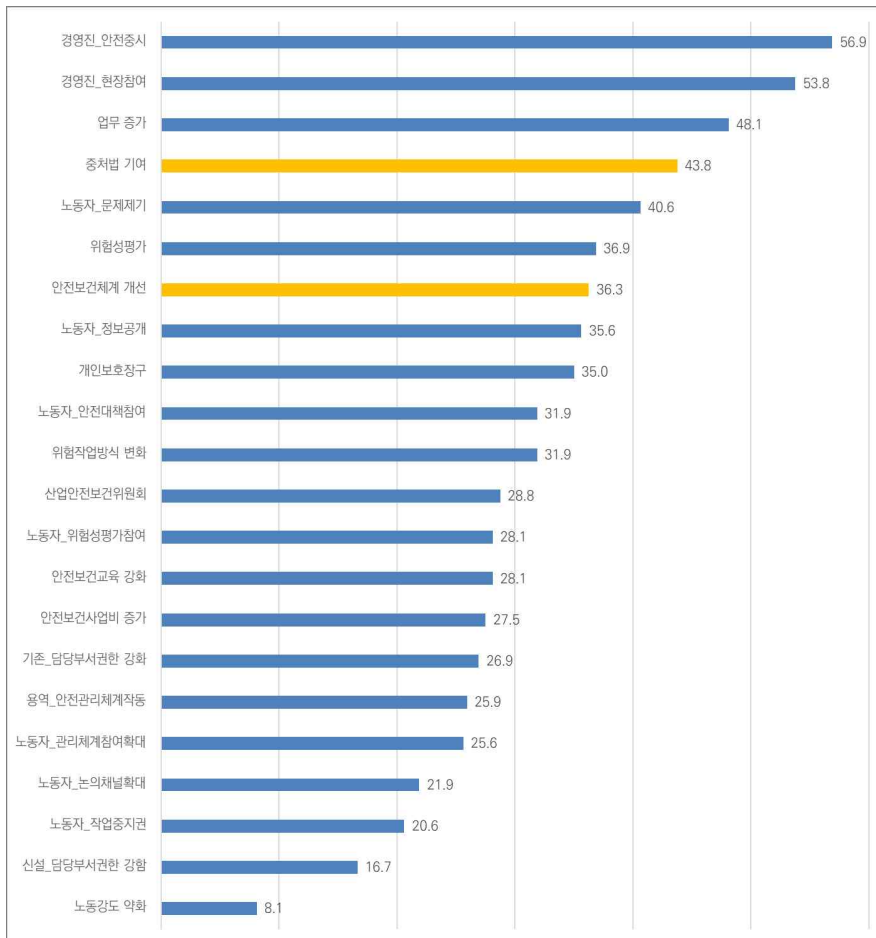
변수명	항목	빈도	%	변수명	항목	빈도	%
중대재해처벌법 기여	반대	20	12.5	안전보건 관리체계 개선	반대	27	16.9
	비슷	70	43.8		비슷	75	46.9
	동의	70	43.8		동의	58	36.3
경영진 안전중시	반대	20	12.5	경영진 현장참여	반대	25	15.6
	비슷	49	30.6		비슷	49	30.6
	동의	91	56.9		동의	86	53.8
기존 담당부서 권한 강화	반대	34	26.2	신설 담당부서 권한 강화	반대	13	43.3
	비슷	61	46.9		비슷	12	40.0
	동의	35	26.9		동의	5	16.7
업무 증가	반대	29	18.1	안전보건사업비 증가	반대	32	20.0
	비슷	54	33.8		비슷	84	52.5
	동의	77	48.1		동의	44	27.5
노동자 정보공개	반대	28	17.5	노동자 문제제기	반대	24	15.0
	비슷	75	46.9		비슷	71	44.4
	동의	57	35.6		동의	65	40.6
노동자 위험성평가 참여	반대	34	21.3	노동자 안전대책 참여	반대	33	20.6
	비슷	81	50.6		비슷	76	47.5
	동의	45	28.1		동의	51	31.9
노동자 작업중지권	반대	45	28.1	노동자 논의채널확대	반대	40	25.0
	비슷	82	51.3		비슷	85	53.1
	동의	33	20.6		동의	35	21.9
노동자 관리체계 참여 확대	반대	30	18.8	개인보호장구	반대	21	13.1
	비슷	89	55.6		비슷	83	51.9
	동의	41	25.6		동의	56	35.0
위험작업방식 변화	반대	22	13.8	노동강도 약화	반대	53	33.1
	비슷	87	54.4		비슷	94	58.8
	동의	51	31.9		동의	13	8.1
용역 안전보건 관리체계 작동*	반대	4	3.7	위험성평가 강화*	반대	12	7.5
	비슷	76	70.4		비슷	89	55.6
	동의	28	25.9		동의	59	36.9

산업안전보건위원회 강화*	반대	17	10.6	안전보건교육 강화*	반대	7	4.4
	비슷	97	60.6		비슷	108	67.5
	동의	46	28.8		동의	45	28.1

* 해당 항목은 6점 척도를 3점 척도로 변환한 결과. 그 외 나머지 문항은 5점 척도를 3점 척도로 변환한 결과

[그림 4-3] 노측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

(단위: %)



* 노란색 막대는 중대재해처벌법의 전반적인 효과성을 묻는 문항을 나타냄

2. 사측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

사측의 전체 결과[표 4-5]를 살펴보면, 다수 항목에서 중대재해처벌법 시행 이전과 비슷하다는 응답이 가장 많았으나, 노측과 비교하면 중대재해처벌법 이후 개선되었다는 동의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 특히, ‘업무 증가’(86.3%)와 ‘경영진이 안전을 중시한다’(69.8%)는 항목이 높은 동의 비율을 보여, 사측 안전보건 담당자들이 중대재해처벌법 시행 이후 경영진의 안전 중심 의사결정 강화와 이에 따른 업무 증가를 체감하고 있음을 알 수 있다. 이 외에도 ‘노동자 및 노동조합에 대한 정보 공개’(58.1%), ‘경영진의 현장 참여’(53.2%), ‘위험성평가 강화’(44.9%) 등의 항목에서도 과반 이상 혹은 그에 가까운 동의 비율을 보여 중대재해처벌법 시행이 사측의 안전보건 관리체계 운영 전반에 일정한 영향을 미쳤음을 보여준다.

그러나 동의 비율이 낮은 항목들을 살펴보면, 전반적으로 노동자 및 노동조합과 관련된 항목들이 낮은 순위를 차지하고 있다. 예를 들어 ‘노동자가 문제를 제기할 수 있는 환경이 조성되었다’(38.5%), ‘노동자의 안전대책 수립 참여 정도가 증가하였다’(35.1%), ‘노동자 및 노동조합의 논의 채널이 확대되었다’(32.7%), ‘노동자 및 노동조합의 전반적인 관리체계 참여가 확대되었다’(32.7%), 그리고 ‘작업중지권 사용 권한이 강화되었다’(29.8%)와 같은 항목들에서 동의 비율이 40%를 밑도는 결과가 나타났다. 이와 더불어, ‘신설된 안전보건 담당부서의 권한이 강하다’는 응답(14.9%)은 가장 낮은 동의 비율을 보였다.

한편 사측과 노측 모두 일터 전반의 노동 강도가 약화되었다는 항목에 대해 낮은 동의 비율을 보인 점에도 주목할 필요가 있다. 사측의

경우 ‘노동 강도가 약화되었다’는 항목에 대한 동의 비율은 20.5%로, 중대재해처벌법이 산업재해 및 중대재해의 주요 원인 중 하나인 과도한 노동 강도를 개선하는 데 충분히 기여하지 못했음을 나타낸다. 이러한 결과는 노측에서도 비슷하게 나타나, 노동 강도 문제는 중대재해처벌법이 해결하지 못한 주요 과제로 남아있음을 보여준다.

결론적으로 중대재해처벌법 시행 이후 경영진 주도의 하향식 변화는 어느 정도 이루어졌지만, 노동자와 노동조합을 중심으로 한 상향식 변화는 부족했음을 알 수 있다. 특히 노동자와 노동조합의 권한 확대와 관련된 항목들이 대부분 낮은 동의 비율을 기록한 점은 중대재해처벌법이 노동자들의 실질적인 참여를 보장하거나 조직 내에서 그들의 역할을 강화하는 데 충분히 기여하지 못했음을 보여준다. 하지만 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계의 개선에 일정 수준 긍정적인 영향을 미쳤다는 점을 사측에서 특히 인정하고 있는 것으로 나타났다.

[표 4-5] 사측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

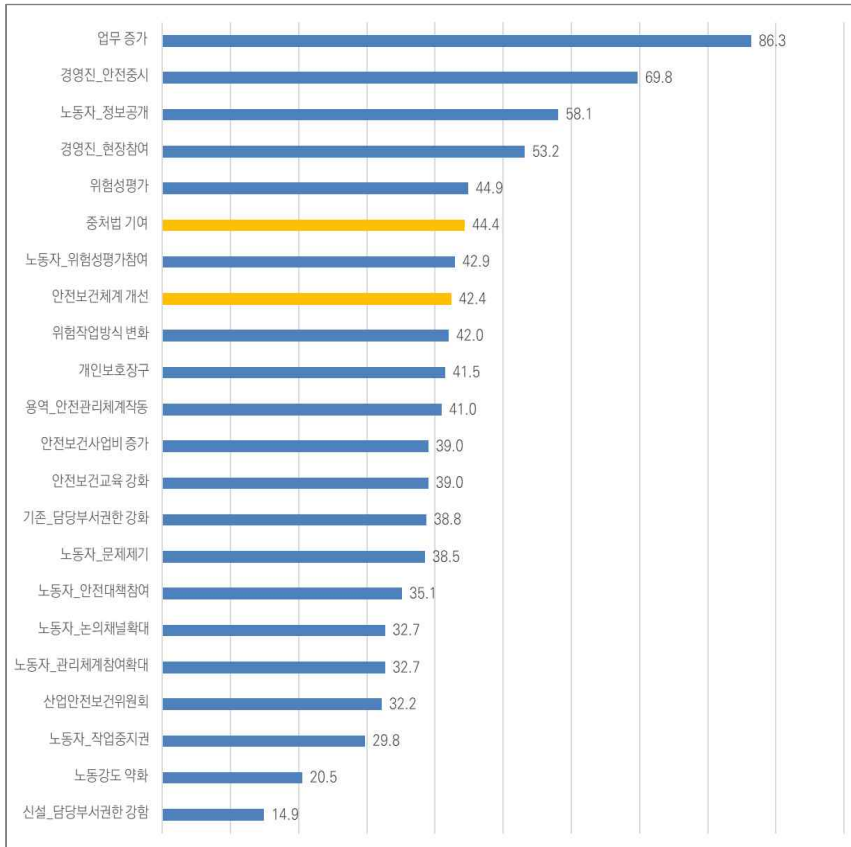
변수명	항목	빈도	%	변수명	항목	빈도	%
중대재해처벌법 기여	반대	34	16.6	안전보건 관리체계 개선	반대	33	16.1
	비슷	80	39.0		비슷	85	41.5
	동의	91	44.4		동의	87	42.4
경영진 안전중시	반대	13	6.3	경영진 현장참여	반대	26	12.7
	비슷	49	23.9		비슷	70	34.2
	동의	143	69.8		동의	109	53.2
기존 담당부서 권한 강화	반대	28	17.5	신설 담당부서 권한 강화	반대	25	53.2
	비슷	70	43.8		비슷	15	31.9
	동의	62	38.8		동의	7	14.9
업무 증가	반대	4	2.0	안전보건사업비	반대	30	14.6

	비슷	24	11.7	증가	비슷	95	46.3
	동의	177	86.3		동의	80	39.0
노동자 정보공개	반대	9	4.4	노동자 문제제기	반대	22	10.7
	비슷	77	37.6		비슷	104	50.7
	동의	119	58.1		동의	79	38.5
노동자 위험성평가 참여	반대	29	14.2	노동자 안전대책 참여	반대	30	14.6
	비슷	88	42.9		비슷	103	50.2
	동의	88	42.9		동의	72	35.1
노동자 작업중지권	반대	33	16.1	노동자 논의채널확대	반대	26	12.7
	비슷	111	54.2		비슷	112	54.6
	동의	61	29.8		동의	67	32.7
노동자 관리체계 참여 확대	반대	25	12.2	개인보호장구	반대	7	3.4
	비슷	113	55.1		비슷	113	55.1
	동의	67	32.7		동의	85	41.5
위험작업방식 변화	반대	13	6.3	노동강도 약화	반대	54	26.3
	비슷	106	51.7		비슷	109	53.2
	동의	86	42.0		동의	42	20.5
용역 안전보건 관리체계 작동*	반대	6	3.3	위험성평가 강화*	반대	6	2.9
	비슷	102	55.7		비슷	107	52.2
	동의	75	41.0		동의	92	44.9
산업안전보건위 원회 강화*	반대	14	6.8	안전보건교육 강화*	반대	6	2.9
	비슷	125	61.0		비슷	119	58.1
	동의	66	32.2		동의	80	39.0

* 해당 항목은 6점 척도를 3점 척도로 변환한 결과. 그 외 나머지 문항은 5점 척도를 3점 척도로 변환한 결과

[그림 4-4] 사측 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

(단위: %)



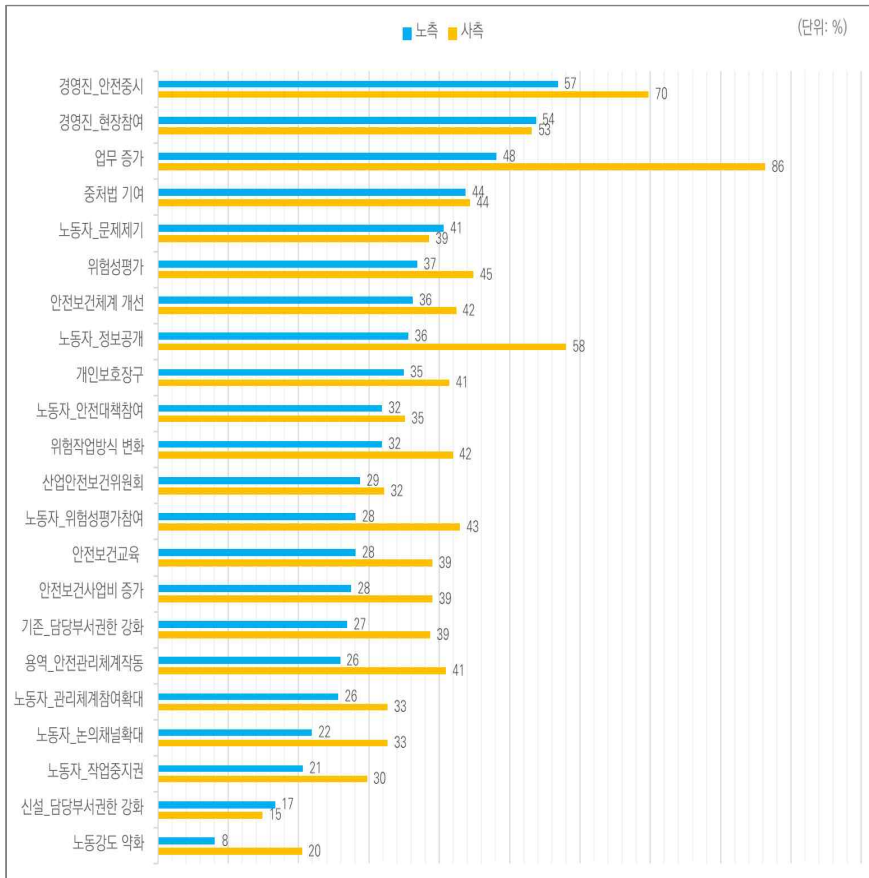
* 노란색 막대는 중대재해처벌법의 전반적인 효과성을 묻는 문항을 나타냄

3. 노측 및 사측의 중대재해처벌법 세부 효과성 평가

노측과 사측의 중대재해처벌법 효과성 평가를 비교한 결과[그림 4-5], 두 집단의 응답에서 뚜렷한 차이가 나타났다. 우선 가장 큰 차이는 ‘안전 보건 담당부서의 업무 증가’ 항목에서 확인되었다. 사측의 86%가 업무

증가에 동의한 반면, 노측에서는 48%만이 동의하였다. 중대재해처벌법이 사측에게 더 큰 업무 부담으로 작용하고 있는 것인데, 이는 경영진의 지시에 따라 안전보건 관리체계를 강화하는 과정에서 사측의 업무량과 강도가 증가했기 때문으로 보인다. 반면 노측은 안전보건 관리체계에의 참여가 사측만큼 확대되지 않아 상대적으로 업무 증가를 덜 체감했을 가능성이 있다.

[그림 4-5] 노측 및 사측 중대재해처벌법 태도 비교



‘노동자 정보공개’(사측 58%, 노측 36%), ‘위험성평가 강화’(사측 45%, 노측 37%), ‘안전보건 관리체계 개선’(사측 42%, 노측 36%) 항목에서도 사측의 동의 비율이 노측보다 높게 나타났다. 사측은 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관련 정보의 투명성과 관리체계 개선에서 일정 부분 긍정적인 변화를 경험했으며, 경영진 중심의 체계 정비와 위험성평가의 강화가 효과적으로 이루어졌다고 평가한 것으로 보인다. ‘용역 안전보건 관리체계 작동’(사측 41%, 노측 26%)이나 ‘기존 담당부서 권한 강화’(사측 39%, 노측 27%) 항목에서도 사측의 동의 비율이 높아, 경영진의 변화와 기존 조직의 역량 강화가 체감된 것으로 보인다.

‘경영진의 현장 참여’(노측 54%, 사측 53%) 항목에서 두 집단의 응답 비율은 비슷했지만, ‘경영진이 안전을 중시한다’(사측 70%, 노측 57%)는 항목에서 노측의 동의 비율이 사측보다 낮았다. 이는 노측이 경영진의 변화에 대해 상대적으로 낮은 신뢰를 가지고 있거나 이러한 변화가 형식적인 수준에 머물렀다고 판단했을 가능성을 시사한다.

노측과 사측 모두 낮은 동의 비율을 보인 항목으로는 ‘노동강도 약화’와 ‘신설된 담당부서의 권한 강화’가 있다. 특히 ‘노동강도 약화’는 노측이 8%, 사측이 20%의 동의 비율을 보이며, 중대재해처벌법이 일터 전반의 과도한 노동 강도 문제를 완화하는 데 미치는 영향이 매우 제한적임을 보여준다. 이는 중대재해와 산업재해의 근본적인 원인 중 하나인 노동 강도 문제를 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요함을 의미한다. ‘신설된 안전보건 담당부서의 권한 강화’(노측 17%, 사측 15%) 항목에서도 두 집단 모두 낮은 동의 비율을 보였는데, 중대재해처벌법으로 인하여 안전보건 담당부서가 처음으로 만들어진 경우 해당 부서가 조직 내에서 충분한 권한을 확보하는 데에 어려움이 있는 것으로 보인다.

정리하자면, 사측과 노측의 차이는 중대재해처벌법이 경영진 중심의 안전보건 관리체계 강화에 초점을 맞춘 데서 비롯된 것으로 보인다. 사측은 이러한 변화를 직접 체감하면서 중대재해처벌법의 효과성을 긍정적으로 평가한 반면, 노측은 노동자 권한 강화와 작업 환경의 근본적인 개선 측면에서 법의 효과를 체감하지 못하여 사측에 비하여 긍정적인 평가가 낮은 것으로 보인다. 노측과 사측 모두 안전보건 관리체계에서 일정 수준의 변화를 인식하고 있으나, 경영진 중심의 변화가 현장 노동자의 참여와 권한 강화를 통해 보다 실질적인 체계 개선으로 이어지도록 하기 위한 구체적인 대책이 필요해 보인다.

4. 노측 및 사측 위험성평가, 산업안전보건위원회, 안전보건교육 평가 비교

다음으로 더 세부적으로 개별 문항들을 살펴보았다. ‘위험성평가 강화’[그림 4-6], ‘산업안전보건위원회 강화’[그림 4-7], ‘안전보건교육 강화’[그림 4-8]의 경우, 앞선 분석들에서는 해석의 편의를 위하여 3점 척도로 변환한 뒤 그 결과를 살펴보았다. 여기서는 원래 척도를 사용하여 좀 더 세밀하게 결과를 살펴보고자 한다.

1) 위험성 평가 강화

위험성 평가와 관련해 노측과 사측 모두 ‘중대재해처벌법 이전부터 해왔으며, 법 적용 이전과 비슷하게 실시’(노측 41%, 사측 42%)라는 응답이 가장 많았다. 그러나 사측에서는 ‘법 적용 이후 더 잘 실시’(3

3%)라는 응답 비율이 높아, 사측이 중대재해처벌법 시행 이후 위험성 평가 강화 정도를 더 긍정적으로 평가했다. 반면 노측에서는 ‘중대재해처벌법 이후 새롭게 실시하여 현재 잘 실시되는 편’(22%)이라는 응답 비율이 사측(12%)보다 높아, 중대재해처벌법 시행 이후 위험성 평가가 새롭게 도입된 사업체에서는 노측의 인식이 더 긍정적인 것을 알 수 있다. 한편 ‘중대재해처벌법 이후 새롭게 실시했으나, 잘 실시되는 편은 아님’ 응답이 노측 15%, 사측 10%로 나타나 위험성 평가를 도입하는 것뿐만 아니라 제대로 실시될 수 있도록 하는 대책이 필요한 것으로 보인다.

2) 산업안전보건위원회 강화

산업안전보건위원회에 대한 평가에서는 노측과 사측 모두 ‘중대재해처벌법 이전부터 해왔으며, 법 적용 이전과 비슷하게 실시’(노측 51%, 사측 56%)라는 응답이 과반수 이상으로 가장 많았다. ‘법 적용 이후에 더 잘 실시’(노측 11%, 사측 20%)된다는 응답은 사측에서 더 높게 나타났으며, ‘새롭게 실시하여 현재 잘 실시되는 편’(노측 18%, 사측 12%)이라는 응답은 노측에서 더 높게 나타나 전반적으로 노측과 사측 모두 산업안전보건위원회가 중대재해처벌법 시행 이후 잘 실시되고 있다고 평가하였다.

한편 ‘중대재해처벌법 이후 새롭게 실시했으나, 잘 실시되는 편은 아님’이라는 응답이 노측에서 10%로 낮지 않게 나타났으며, ‘법 적용 이후 도리어 약화’, ‘중대재해처벌법 이후에도 실시하지 않음’이라고 답한 비율이 노측과 사측을 합하여 총 17% 정도로 나타나 산업안전보건위원회가 제대로 실시되고 있는지에 대한 더 세심한 관리가 필요

할 것으로 보인다.

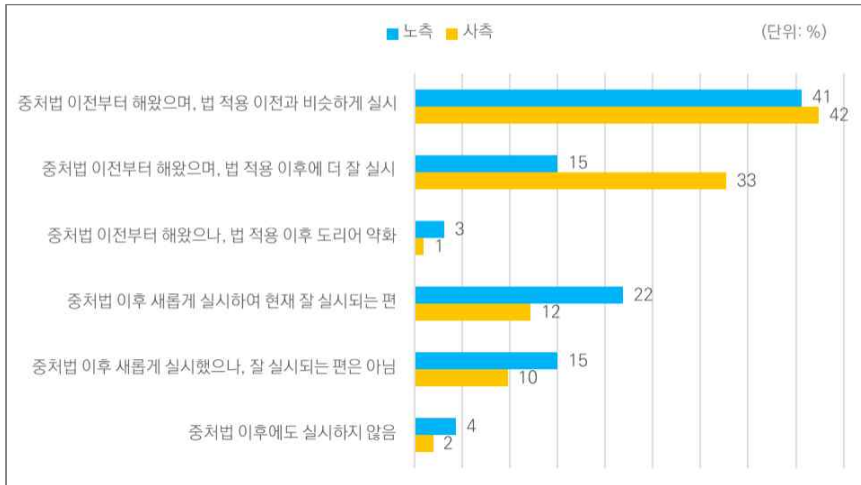
3) 안전보건 교육 강화

안전보건 교육 강화 항목에서도 양측 모두 ‘중대재해처벌법 이전부터 해왔으며, 법 적용 이전과 비슷하게 실시’(노측 56%, 사측 54%)라는 응답이 과반수 이상으로 가장 많았다. 하지만 사측에서 ‘법 시행 이후에 더 잘 실시’(30%)라는 응답 비율이 노측(12%)보다 높게 나타나, 법 시행 이후 교육 강화 효과에 대한 사측의 체감도가 더 컸다. 한편 노측은 ‘중대재해처벌법 이후 새롭게 실시하여 현재 잘 실시되는 편’이라는 응답이 16%로 사측의 9%보다 높게 나타났으며, ‘새롭게 실시했으나, 잘 실시되는 편은 아님’이라는 응답 또한 12%로 사측의 4%보다 높게 나타났다. 안전보건교육을 실시하지 않는다거나 안전보건교육이 오히려 악화되었다는 응답은 노측과 사측 모두에서 낮게 나타나 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 교육이 대체로 잘 이루어지고 있는 것으로 보인다.

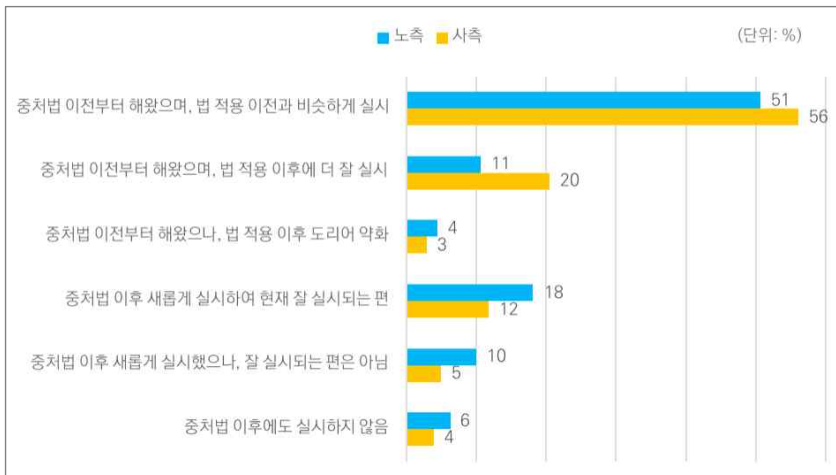
정리하자면 사측은 위험성평가, 산업안전보건위원회, 그리고 안전보건교육 강화의 차원에서 중대재해처벌법의 긍정적인 효과성을 더 많이 체감하고 있는 것으로 나타났다. 반면 노측은 이러한 변화를 일부 인식하고 있으나, 체감 정도가 사측에 비해 낮거나, 개선보다는 기존 체계의 유지 수준으로 인식하는 경향을 보였다. 이러한 제도들이 새롭게 도입된 경우에도 사측은 해당 제도가 잘 실시되고 있다고 평가하고, 노측은 해당 제도가 도입은 되었으나 잘 실시되지 않는다고 평가하는 경향을 보였다. 노측은 단순히 제도의 도입에 만족하지 않고, 해당 제도가 실질적인 안전보건 관리체계의 변화를 이루며 효과적

으로 작동하기를 기대하는 것으로 해석할 수 있다.

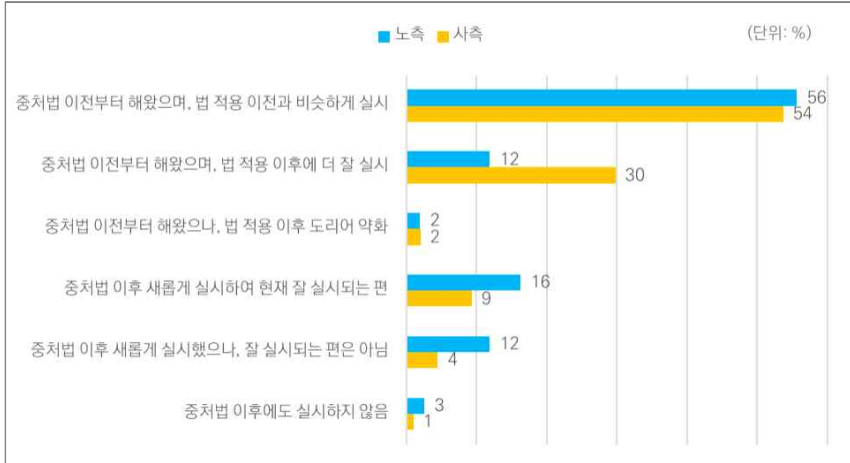
[그림 4-6] 위험성평가 노측 및 사측 비교



[그림 4-7] 산업안전보건위원회 노측 및 사측 비교



[그림 4-8] 안전보건교육 노측 및 사측 비교



5. 노측 및 사측 용역 안전보건 관리체계 작동 평가 비교

[표 4-6]에서처럼 노측과 사측은 조사 응답자의 구성이 다른 만큼 중대재해처벌법 시행 이후 용역 및 위탁업체 노동자의 산재 예방을 위한 안전보건 관리체계가 잘 작동하고 있는지에 대한 항목에서도 다른 응답 패턴을 보인다. ‘용역 안전보건 관리체계 작동’ 문항은 원청과 하청 사업체의 노동자만을 조사대상으로 하였으며, [그림 4-9]는 중대재해처벌법 시행 이후 용역 안전보건 관리체계 작동에 대한 노측과 사측의 평가를 비교한 결과이다.

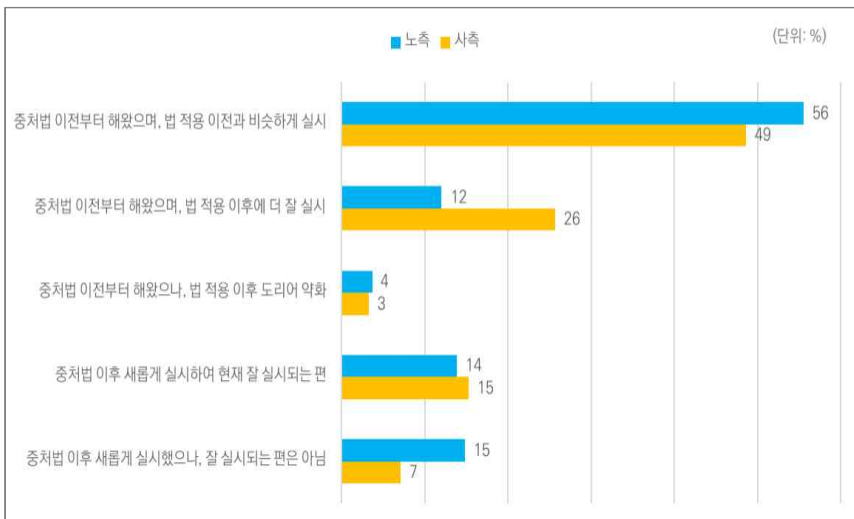
중대재해처벌법 시행 이후에도 용역의 안전보건 관리체계가 ‘이전과 비슷하게 운영되고 있다’는 응답이 노측 56%, 사측 49%로, 양측 모두에서 가장 높은 응답률을 보였다. 그러나 안전보건 관리체계를 ‘더 잘 운영하게 되었다’는 응답은 사측에서 26%로, 노측의 12%보다 훨씬

쥔 높게 나타났다. 반면 ‘새롭게 도입된 체계가 잘 운영되지 않는다’고 평가한 비율은 노측이 15%로, 사측의 7%보다 높게 나타났다. 이러한 차이는 주로 사측의 원청 사업체 비율이 더 높기 때문에 나타난 것으로 보인다. 원청 사업체는 용역의 안전보건 관리체계를 관장할 책임이 있기 때문에 해당 영역에서 중대재해처벌법의 효과성을 더 긍정적으로 평가했을 가능성이 있다.

[표 4-6] 노측 및 사측 원하청 여부 비교

분류	항목	노측	사측
원하청 여부	도급을 주는 원청 사업체	55%	81%
	하도급 또는 용역·위탁 사업체	13%	8%
	두 조건 모두 해당 없음	33%	11%

[그림 4-9] 용역 안전보건 관리체계 작동 노측 및 사측 비교



6. 노측 및 사측 안전보건 담당부서 업무 증가 원인 비교

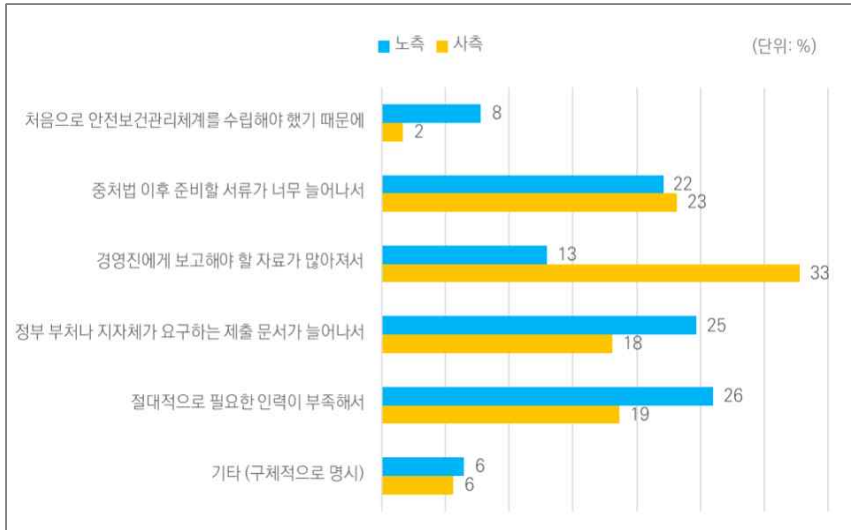
안전보건 담당부서의 업무 강도가 증가했는지 여부[표 4-7] 뿐만 아니라, 업무 강도 증가 원인과 관련해서도 사측과 노측 간의 응답 분포[그림 4-10]에 차이가 나타났다. 사측의 경우, ‘경영진에게 보고해야 할 자료가 많아져서’(33%)와 ‘중대재해처벌법 이후 준비할 서류가 너무 늘어나서’(23%)가 주요 이유로 지목되었다. 중대재해처벌법 시행 이후 경영진의 안전 관련 태도가 개선되었고 이것을 중대재해처벌법의 주요 효과성으로 평가할 수 있으나, 동시에 사측의 안전보건 담당자들에게는 이 변화가 업무 부담으로 느껴지고 있음을 알 수 있다.

반면 노측은 ‘절대적으로 필요한 인력이 부족해서’(26%)와 ‘정부 부처나 지자체가 요구하는 제출 문서가 늘어나서’(25%)를 주요 원인으로 꼽았다. 사측과 달리 노측은 현장에서의 인력 부족과 외부 규제에 따른 부담을 상대적으로 더 체감하고 있었다. 중대재해처벌법이 노동자의 안전을 담보하기 위해 필요한 충분한 안전보건 인력을 확보하는 과정에는 기여하지 못하고 있는 것으로 보인다.

[표 4-7] 노측 및 사측 업무 증가 응답 비교

변수명	항목	노측	사측
업무 증가	반대	18.1	1.95
	비슷	33.8	11.71
	동의	48.1	86.34

[그림 4-10] 노측 및 사측 업무 강도 증가 이유 비교



7. 노측 및 사측 안전보건 담당부서 변화

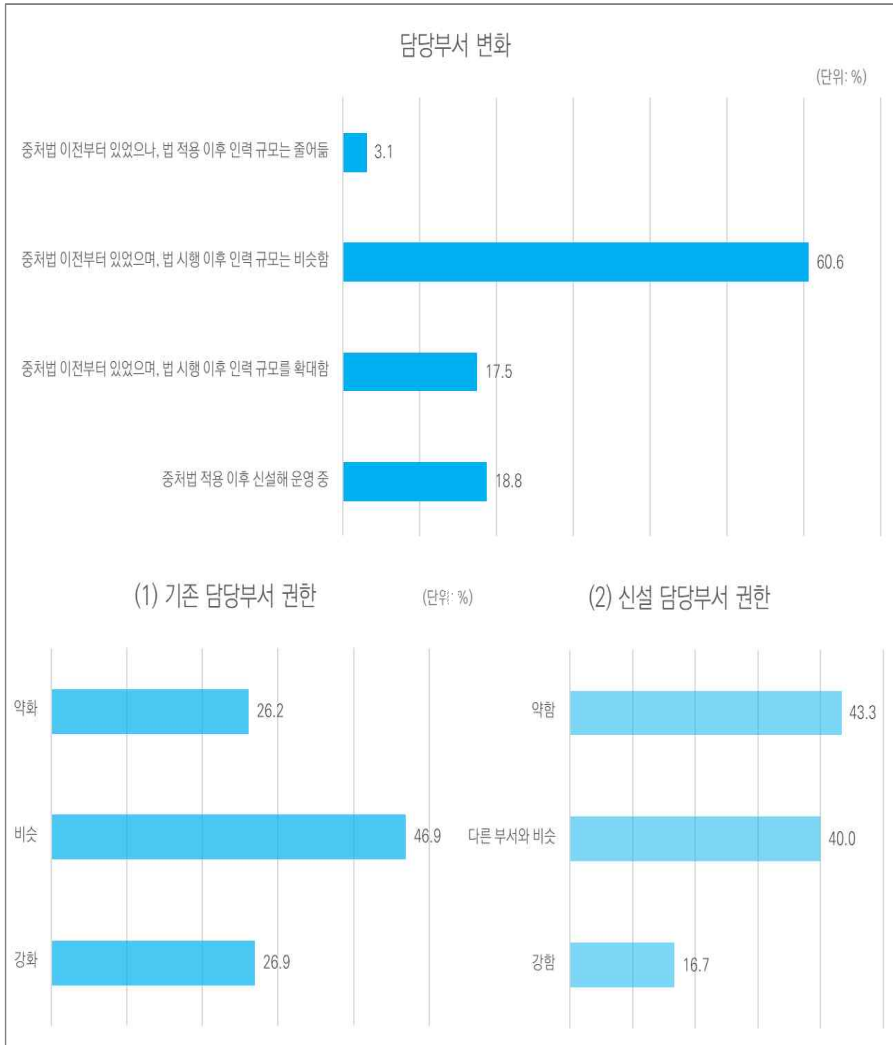
다음으로 노측과 사측의 안전보건 담당부서의 규모와 권한 변화에 대해서 더 자세히 살펴보았다. 먼저 노측의 경우[그림 4-11], ‘중대재해처벌법 이전부터 있었으며, 법 시행 이후 인력 규모는 비슷함’이라고 응답한 비율이 60.6%로 가장 높게 나타났다. ‘법 시행 이후 인력 규모를 확대’했다는 응답은 17.5%였으며, ‘법 시행 이후 인력 규모가 줄었다’는 응답은 3.1%로 매우 낮게 나타났다. ‘중대재해처벌법 적용 이후 전담부서를 신설하여 운영 중’이라는 응답은 18.8%로 확인되었다. 법 시행 이후 큰 변화가 없거나 오히려 줄어들었다고 답한 비율을 제외하면 약 36% 정도의 노측 응답자가 중대재해처벌법 시행 이후 담당부서 규모의 변화가 있었다고 응답하였다.

안전보건 담당부서 권한의 경우, 중대재해처벌법 시행 이후 기존 부서의 권한이 더 강화되었는지, 혹은 신설 부서의 경우 다른 부서와 비교하여 그 권한이 충분히 강한지 분리하여 살펴보았다. 기존 담당부서의 권한 강화에 대해 노측은 권한이 ‘중대재해처벌법 이전과 비슷하다’고 응답한 비율이 46.9%로 가장 높았다. ‘권한이 약화되었다’는 응답은 26.2%, ‘강화되었다’는 응답은 26.9%로 강화되었다는 응답과 약화되었다는 응답이 비슷한 수준을 보였다. 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 담당 부서의 권한이 강화된 사업체와 그렇지 못한 사업체 간의 구분이 나타난 것으로 보인다.

신설된 담당부서의 권한이 다른 부서와 비교하여 강한지에 대한 항목에서는 권한이 약하다고 평가한 비율이 43.3%로 가장 높았고, 다른 부서와 비슷하다는 응답이 40.0%로 뒤를 이었다. 반면 권한이 강하다고 평가한 응답은 16.7%로 상대적으로 낮았다. 신설부서가 생긴 경우에 노측은 해당 부서의 권한이 다른 부서와 대체로 비슷하거나 약간 강하다고 생각하는 것으로 보인다.

종합하면 안전보건 담당부서에 중대재해처벌법이 효과성을 보였다는 응답은 기존 부서의 규모가 확대되고(17.5%) 권한이 강화되었다(26.9%), 그리고 부서가 신설되었으며(18.8%) 이 부서의 권한이 다른 부서와 비슷하거나(40.0%) 강하다(16.7%)는 것으로 나타났다. 이처럼 노측은 중대재해처벌법의 효과성에 대해 매우 높은 동의율을 보이는 것은 아니지만, 법이 일정한 긍정적 영향을 미치고 있다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

[그림 4-11] 노측 담당부서 변화



다음으로 [그림 4-12]는 중대재해처벌법 시행 전후 전담부서의 규모와 권한 변화에 대한 사측의 평가를 나타낸 것이다.

‘법 시행 이후에도 인력 규모가 비슷하다’는 응답이 41.5%로 가장 높

았으며, ‘법 시행 이후 인력 규모를 확대했다’는 응답은 31.7%로 중간 수준으로, ‘법 시행 이후 인력 규모가 줄었다’는 응답은 3.9%로 매우 낮게 나타났다. ‘중대재해처벌법 시행 이후 신설된 부서를 운영 중’이라는 응답은 22.9%로 노측의 18.8%보다 높게 나타났다. 전반적으로 중대재해처벌법 시행 이후 규모 변화를 크게 느끼지 못한 노측에 비하여(노측 전담부서 규모 ‘비슷’ 60.6%) 사측에선 규모가 비슷하다는 응답은 더 적고 안전보건 전담부서가 확대되었거나 신설되었다는 응답이 총 약 55%로 중대재해처벌법의 효과성을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

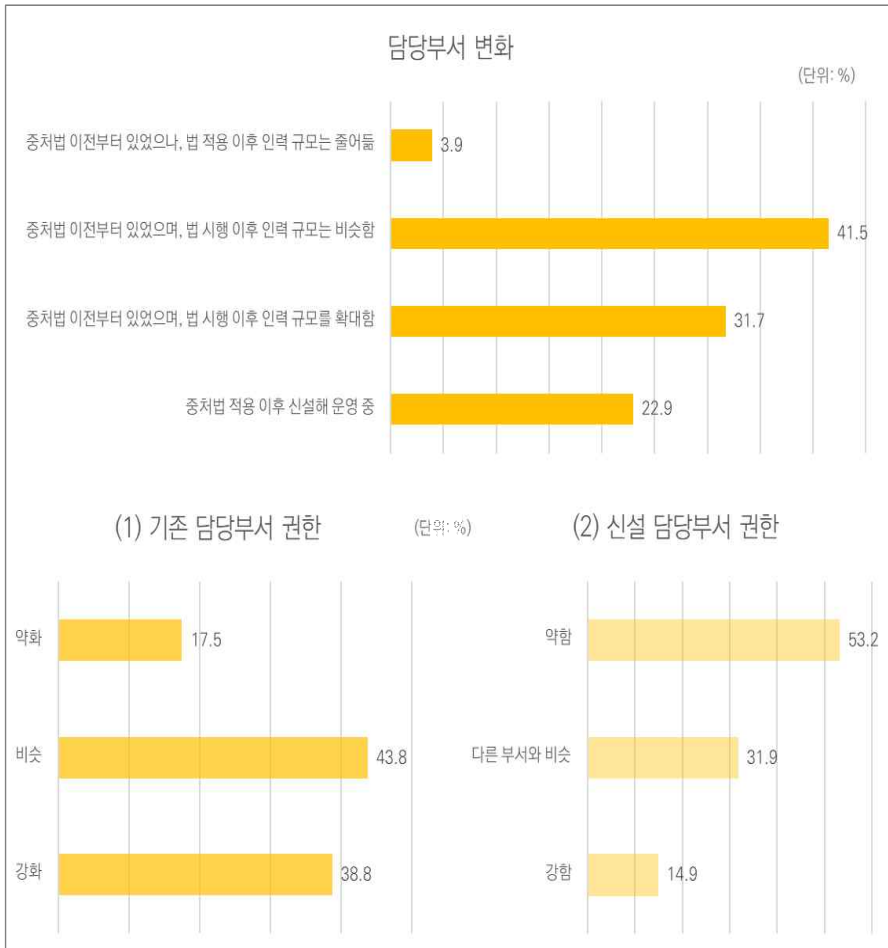
이러한 경향은 안전보건 담당부서의 권한에서도 확인할 수 있다. 먼저 기존 담당부서 권한의 경우 ‘중대재해처벌법 이전과 비슷하다’고 응답한 비율이 43.8%, ‘권한이 강화되었다’고 응답한 비율이 38.8%, 그리고 ‘권한이 약화되었다’고 응답한 비율이 17.5%로 나타났다. 중대재해처벌법 시행 이후 권한이 강화되었다는 응답이 권한이 약화되었다는 응답에 비해 두 배 이상 높게 나타나, 사측은 강화되었다는 응답과 약화되었다는 응답이 비슷한 수준으로 나타난 노측에 비하여 기존 부서의 권한 강화를 더 체감하는 것으로 보인다.

신설된 담당부서의 권한 강화에 대한 평가에서는 ‘권한이 다른 부서에 비해 약하다’고 응답한 비율이 53.2%로 가장 높았으며, 이는 노측(‘약하다’ 43.3%)보다 부정적인 결과이다. 신설 담당부서의 권한이 ‘다른 부서와 비슷하다’(31.9%)와 ‘다른 부서보다 강하다’(14.9%)는 응답은 총 약 47%로 노측보다는 낮은 수준이지만, 신설된 담당부서의 권한이 매우 낮은 상황은 아닌 것으로 보인다.

정리하자면, 사측의 경우 중대재해처벌법 시행 이후 기존 부서의 규모가 확대되고(31.7%) 권한이 강화되었으며(38.8%), 부서가 신설된 경우(22.9%) 담당부서의 권한이 다른 부서와 비슷하거나 강한 경우

(46.7%)가 적지 않은 것으로 나타났다. 전반적으로 노측과 사측 모두 중대재해처벌법이 안전보건 전담부서의 변화에 일정한 효과를 미친 것으로 평가하고 있는 것으로 볼 수 있다.

[그림 4-12] 사측 담당부서 변화



VI. 중대재해처벌법 효과성 평가 주요 요인: 회귀분석 결과

다음으로 노측과 사측의 중대재해처벌법 효과성 평가에 영향을 미치는 주요 요인과 그 중요도를 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 본 분석의 목적은 중대재해처벌법의 효과성에 영향을 미치는 주요 요인을 규명하고, 노측과 사측 간 평가 차이에 영향을 미치는 요인이 어떻게 다르게 나타나는지를 확인하는 데 있다.

분석의 종속변수는 ‘중대재해처벌법 이후 안전보건 관리체계 작동(안전보건 관리체계 개선)’과 ‘중대재해처벌법의 안전보건 관리체계 기여(중대재해처벌법 기여)’로 설정하였다. 독립변수는 중대재해처벌법 효과성 평가와 관련된 세부 항목을 활용하였다. 통제변수는 아래와 같이 사업체 특성과 노동 안전보건 간부 및 안전보건 담당자 개인의 특성으로 구성하였다.

① 사업체 특성 통제변수: 노측/사측 여부, 노동조합 유무(노측은 모두 노동조합 있음), 사업체 규모(300명 이하/이상), 사업체 업종, 원하청 여부, 지난 3년간 산업재해 및 중대재해 발생 여부

② 개인 특성 통제변수: 연령, 활동 경력

회귀분석은 각 독립변수를 개별적으로 투입하고 통제변수를 포함한 모델을 통해 진행하였다. 분석은 종속변수별로 노측과 사측을 모두 포함한 분석, 노측만 포함한 분석, 사측만 포함한 분석 등 세 가지 방식

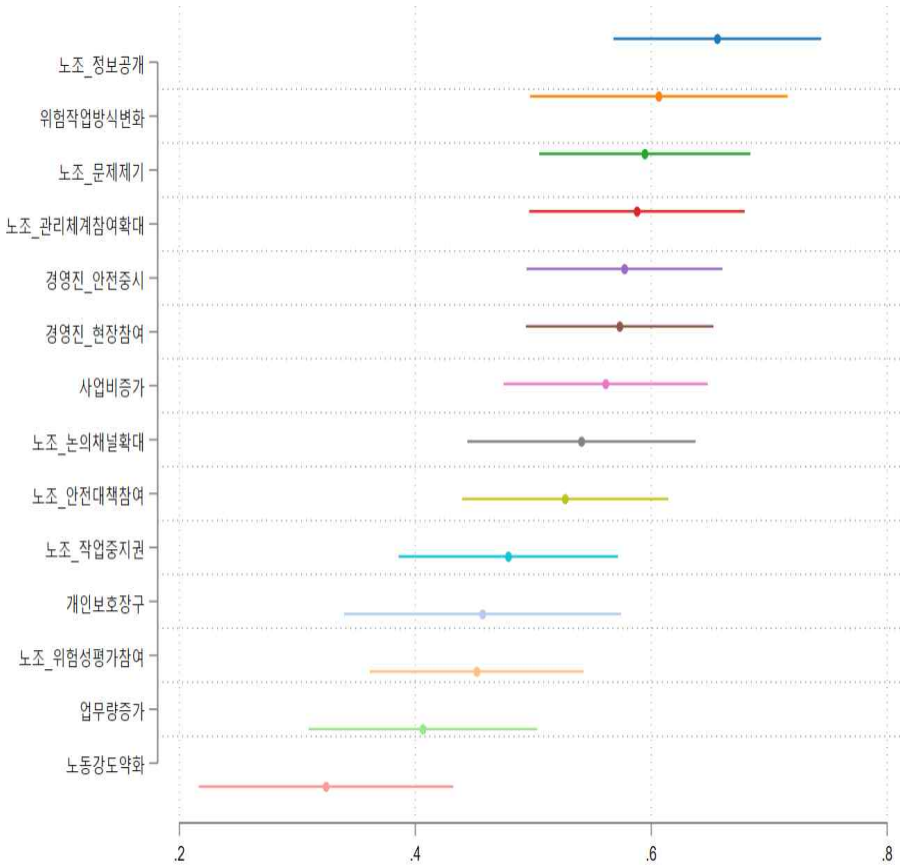
으로 진행하였으며, 각 방식의 결과를 비교하여 해석하였다. 또한 분석 과정에서 6점 척도로 측정된 명목변수(예: 위험성평가 강화, 산업안전보건위원회 강화, 안전보건교육 강화, 용역의 안전보건 관리체계 작동)는 다른 독립변수들과 동일한 척도로 측정되지 않아 일괄적인 비교가 어려운 점을 감안하여 모델에서 제외하였다.

분석 결과는 개별 독립변수의 회귀계수를 비교한 그래프, 즉 회귀계수 플롯(coefficient plot)을 통해 제시되었다. 이 그래프는 측정치가 높을수록 해당 변수가 종속변수에 미치는 영향력이 크다는 점을 나타내며, 신뢰구간은 95%의 확률로 참값이 해당 구간에 포함될 가능성을 의미한다. 회귀계수 플롯은 영향력이 큰 변수부터 작은 변수의 순서로 내림차순 정렬하였으며, 신뢰구간이 겹치는 변수가 다수 존재하기에 전체적인 패턴을 중심으로 신중하게 해석할 필요가 있다.

1. ‘중대재해처벌법 이후 안전보건 관리체계 작동’ 평가 영향 요인

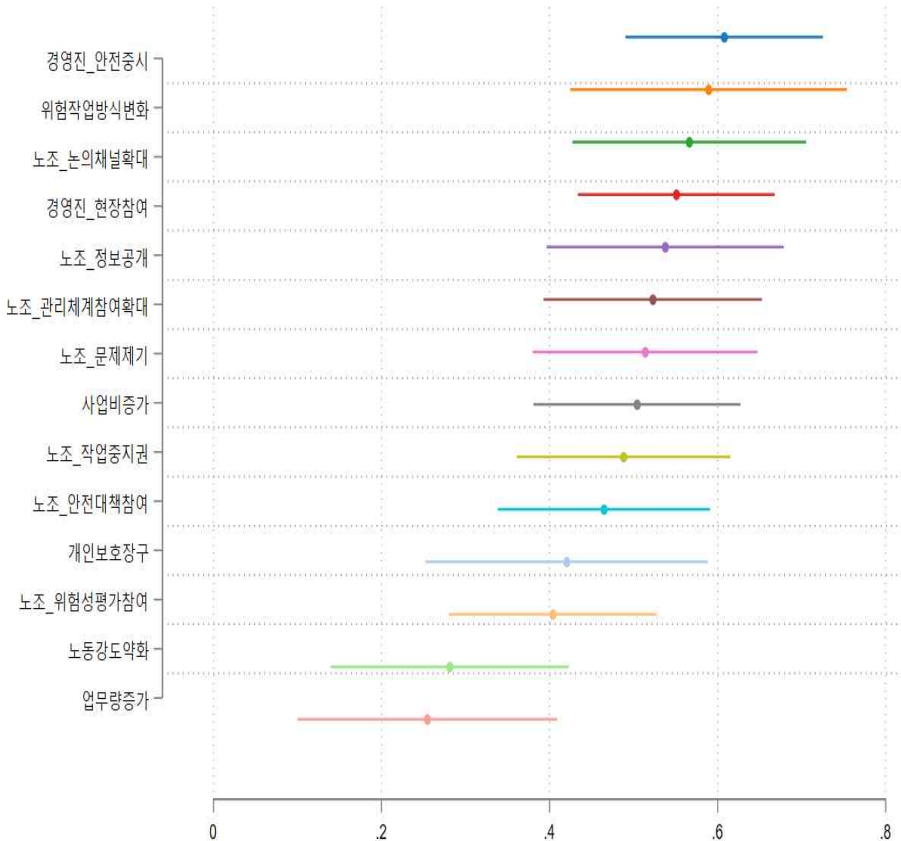
먼저 ‘안전보건 관리체계 개선’ 항목에 대한 평가에 영향을 주는 요소를 살펴보겠다. 노측과 사측 응답자를 통합하여 분석한 결과[그림 4-13] 전반적으로 ‘안전보건 부서 업무량 증가’와 ‘노동강도 약화’를 제외하고는 안전보건 관리체계 개선에의 영향력이 상당히 큰 가운데, ‘노조 정보공개’, ‘위험 작업방식 변화’, ‘노조 문제 제기’, ‘노조 관리체계 참여 확대’와 같은 변수들의 효과가 ‘경영진 안전 중시’, ‘경영진 현장 참여’, ‘노조 논의 채널 확대’, ‘사업비 증가’ 등의 효과보다 높게 나타났다.

[그림 4-13] 노측 및 사측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과



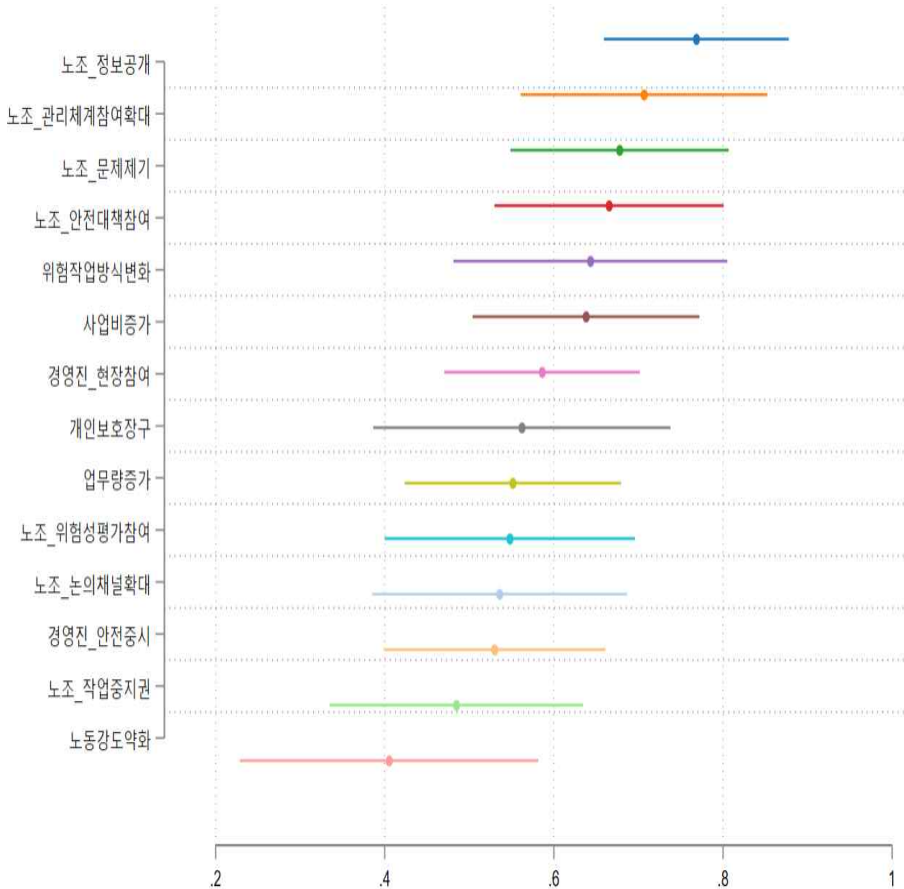
이러한 경향은 특히 노측의 회귀분석 결과[그림 4-14]에서 더 명확하게 나타났다. 노측의 경우 ‘노조에 정보 공개’, ‘노조 관리체계 참여 확대’, ‘노조 문제 제기’, ‘노조 안전 대책 참여’와 같이 노조의 참여를 통해 안전보건 관리체계 확립을 촉진하는 항목들이 상위를 차지하며 안전보건 관리체계 개선 평가에 핵심적 요소로 작용하고 있었다.

[그림 4-14] 사측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과



사측의 경우에는[그림 4-15] 안전보건 관리체계 개선에 가장 큰 영향을 주는 요소가 ‘경영진 안전 중시’, ‘위험 작업방식 변화’, ‘노조 논의 채널 확대’, ‘경영진 현장 참여’ 등으로 나타났다. 사측은 경영진과 작업 환경 변화에 더 많은 중요성을 부여하여 중대재해처벌법의 전반적 효과성을 평가하는 것으로 보이며, 노동자 및 노조 참여와 관련된 요소들은 이에 비해 덜 중요한 것으로 나타났다.

[그림 4-15] 노측 ‘안전보건 관리체계 개선’ 영향요인 회귀분석 결과

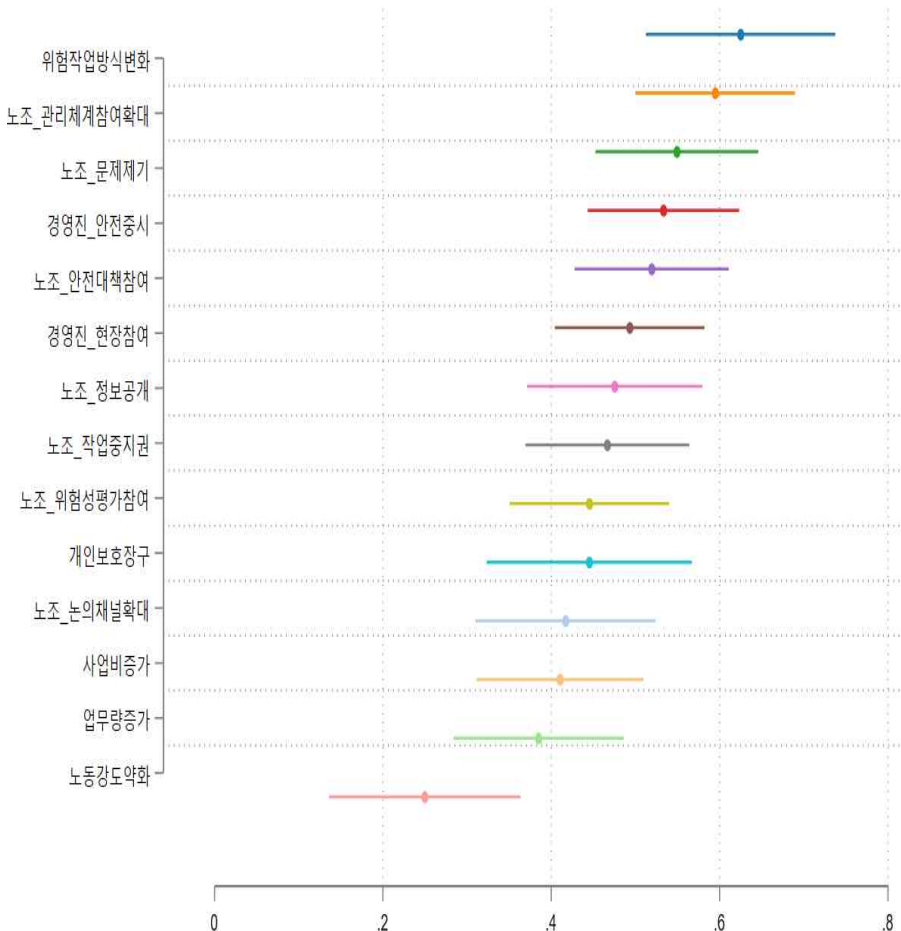


2. ‘중대재해처벌법의 안전보건 관리체계 기여’ 평가 영향 요인

‘중대재해처벌법의 안전보건 관리체계 기여’ 항목 평가에 영향을 주는 요소들도 ‘안전보건 관리체계 개선’과 비슷한 경향성을 보였다. 노측과 사측 통합 표본 분석 결과[그림 4-16], 중대재해처벌법 효과성 평가에 영향을 미치는 상위 변수로는 ‘위험 작업방식 변화’, ‘노조 관리체계 참여 확대’, ‘노조 문제 제기’, ‘경영진 안전 중시’, ‘노조 안전 대책 참여’

가 도출되었다. ‘노조 작업중지권’, ‘노조 위험성 평가 참여’, ‘개인보호장구’는 중위권에 위치하였으며, ‘노동강도 약화’와 ‘안전보건 부서 업무량 증가’는 가장 낮은 영향력을 보였다.

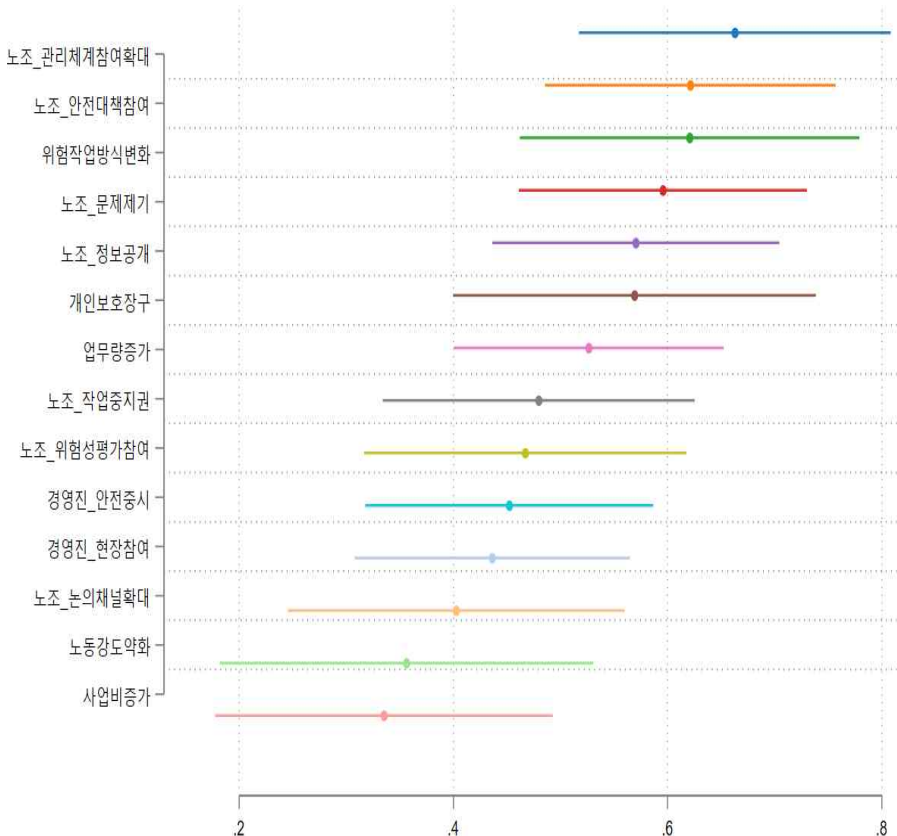
[그림 4-16] 노측 및 사측 ‘중대재해처벌법 기여’ 영향요인 회귀분석 결과



노측 표본 결과[그림 4-17]에서는 ‘노조 관리체계 참여 확대’, ‘노조 안전 대책 참여’, ‘위험 작업방식 변화’, ‘노조 문제 제기’, ‘노조에 정보

공개'가 상위 변수로 나타났다. 이는 노동조합 주도적인 요소와 위험한 작업 방식 개선이 노측의 중대재해처벌법 효과성 평가에서 핵심 기여 요인으로 작용하고 있음을 보여준다. 한편 '안전보건 부서 업무량 증가'와 '개인보호장구'는 중위권에 위치했으며, 경영진 관련 변수는 전반적으로 낮은 순위를 기록하였다.

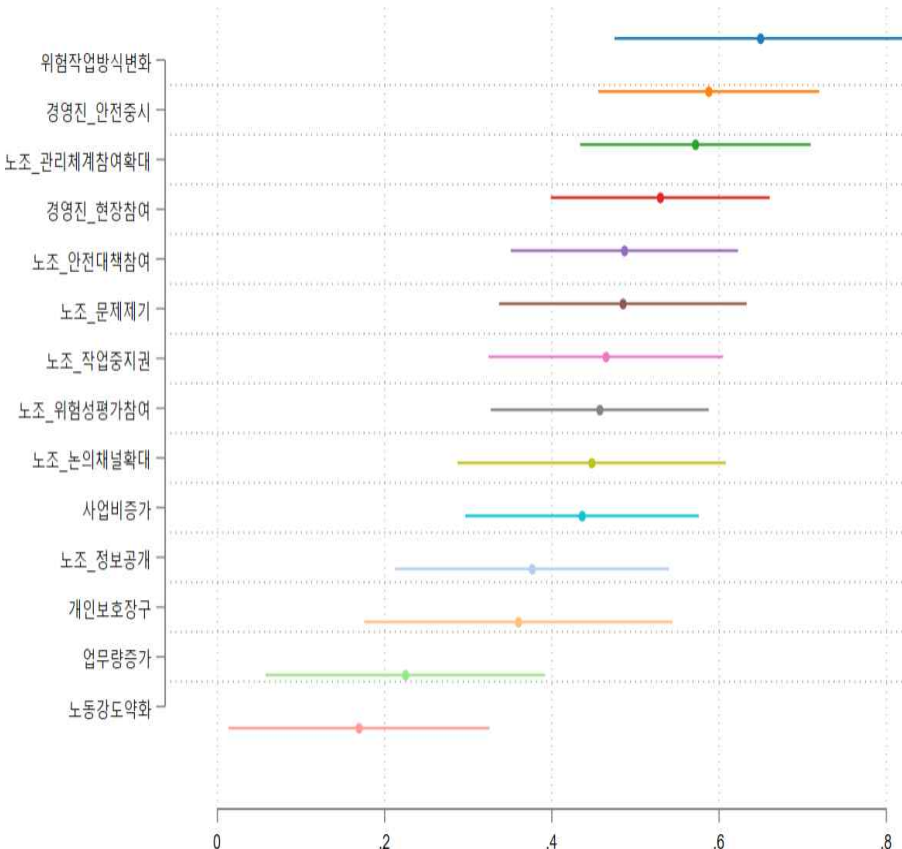
[그림 4-17] 노측 '중대재해처벌법 기여' 영향요인 회귀분석 결과



사측 표본 결과[그림 4-18]에서는 '위험 작업방식 변화', '경영진 안전 중시', '노조 관리체계 참여 확대', '경영진 현장 참여'가 상위 변수로 도

출되었다. 이는 사측이 중대재해처벌법 효과성 평가에서 경영진의 역할과 위험한 작업 방식 개선을 중요하게 여기고 있으며, 노조의 관리체계 참여 역시 주요한 요소로 인식하고 있음을 보여준다. 반면, ‘노조 논의 채널 확대’, ‘사업비 증가’, ‘노조에 정보 공개’는 중위권에 위치했으며, ‘노동강도 약화’와 ‘안전보건 부서 업무량 증가’는 가장 낮은 영향을 보였다.

[그림 4-18] 사측 ‘중대재해처벌법 기여’ 영향요인 회귀분석 결과



VII. 중대재해처벌법 효과성: 하위집단별 비교

마지막으로 하위집단별로 중대재해처벌법의 효과성에 대한 인식 차이를 분석하였다. 노측과 사측을 별도로 분석하여 각각의 경향성을 비교하였으며, 이를 통해 노측과 사측 간의 공통점과 차이점을 파악하고자 하였다. 노측은 사업체 업종, 규모, 지난 3년간 산업재해 및 중대재해 발생 여부, 그리고 원청 및 하청 여부를 기준으로 하위집단 간 비교를 수행하였다. 사측은 여기에 더해 노동조합 유무에 따른 차이도 추가로 분석하였다. 사업체 업종은 표본 수가 너무 적어 비교가 어려운 경우를 모두 ‘기타’로 통합하였다. 빈도 기반 하위집단 비교는 다른 변수의 통제가 이루어지지 않아 해석에 주의가 필요하지만, 전반적인 경향을 파악하는 데 의미가 있다.

1. 노측 사업체 업종별 차이

노측의 사업체 업종별 차이는 [표 4-8]과 같다. 전반적으로 공공행정 > 서비스업 > 제조업 > 기타 순으로 중대재해처벌법의 효과성에 대하여 긍정적으로 평가하였다.

먼저 중대재해처벌법의 전반적인 효과성에 대한 평가를 살펴보면, ‘중대재해처벌법의 안전보건 관리체계 기여’에 대한 동의 비율은 공공행정(56%)이 가장 높았으며, 서비스업(45%), 기타(36%), 제조업(29%) 순으로 높게 나타났다. 공공행정과 서비스업은 상대적으로 높은 동의 비율을 보인 반면, 제조업은 동의 비율이 가장 낮아 중대재해처벌법의 효과성에 대한 체감이 적은 것으로 보인다. ‘안전보건 관리체계의 개선’에 대한 동의 비율 역시 공공행정(44%)이 가장 높았으며, 서비스업(33%), 제조업(32%), 기타(32%)가 비슷한 수준으로 나타났다.

다. 그러나 반대 비율의 경우 서비스업(21%), 기타(16%), 제조업(11%) 순으로 높게 나타나 서비스업의 경우, 안전보건 관리체계가 개선되었다는 응답과 그렇지 않다는 응답이 모두 높은 비율을 보였다.

업종별로 더 구체적으로 살펴보면, 먼저 공공행정의 경우 다른 업종에 비해 긍정적인 변화를 체감한 경우가 많았다. 대부분의 항목에서 동의 비율이 40% 이상이며, 이는 다른 업종에 비해 중대재해처벌법 시행 이후 변화를 더 크게 느끼고 있음을 시사한다. 특히, 경영진 차원의 변화를 제외하고도 노동자와 노동조합의 안전보건 관련 문제 제기, 정보공개, 그리고 안전보건 대책 참여 항목에서 긍정적인 응답 비율이 높게 나타났다. 이는 경영진과 노동조합이 협력하여 안전보건 관리체계를 점진적으로 개선해 나가고 있음을 나타낸다.

서비스업의 경우, 동의 비율이 대체로 30%대에 머물러 공공행정에 비해 중대재해처벌법 시행 이후 변화를 덜 체감하는 것으로 보인다. 특히 신설된 담당부서의 권한이 강하다는 응답이 0%로 나타나, 안전보건 담당부서가 신설되었음에도 불구하고 제대로 운영되지 않는 사례가 많은 것으로 추정된다. 또한 노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여와 관련된 항목들의 동의 비율이 약 20%로 낮게 나타났다. 이로 인해 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계에 기여하고 있다는 응답은 45%에 달했으나, 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계가 제대로 작동하고 있다는 응답은 33%로 상대적으로 낮았다.

제조업의 경우, 경영진의 변화를 체감한다는 응답은 50%가 넘었으나, 중대재해처벌법에 대한 전반적인 평가나 안전보건 관리체계의 세부적인 차원에서 변화를 체감했다는 응답은 대부분 30% 미만으로 낮게 나타났다. 특히 산업안전보건위원회, 안전보건교육 등 구체적인 제도뿐만 아니라, 노동자와 노동조합의 참여 보장, 개인보호장구 개선,

위험 작업방식의 변화 등 작업 환경과 관련된 항목들에서도 낮은 동의 비율을 나타냈다. 이는 경영진의 변화가 현장 일선의 실질적인 변화로 이어지지 못하고 있음을 시사한다. 경영진 차원의 변화와 안전보건 관리체계의 실질적 변화 간의 괴리를 해소하는 것이 제조업에서 중대재해처벌법의 효과성을 높이는 데 중요할 것으로 보인다.

마지막으로 공공행정, 서비스업, 제조업을 제외한 기타 업종의 경우, 대부분 항목에서 중대재해처벌법의 효과성을 체감한다는 응답 비율이 가장 낮게 나타났다. 특히 절반 이상의 항목에서 동의 비율이 20%를 넘지 않아, 중대재해처벌법의 효과성이 기타 업종에서 특히 낮은 수준임을 알 수 있다. 그러나 일부 항목에서는 비교적 높은 동의 비율을 보였는데, 예를 들어 기존 담당부서의 권한이 강화되었다는 응답이 41%로 다른 업종에 비해 높게 나타났다. 또한 세부 항목의 낮은 동의 비율에도 불구하고, 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계에 기여하고 있다는 응답은 상대적으로 낮지 않아(36%) 제한적인 효과 속에서도 중대재해처벌법의 역할 자체에는 일정 부분 동의하고 있음을 알 수 있다.

[표 4-8] 노측 사업체 업종별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해 처벌법 기여	제조업	13	58	29	안전보건 관리체계 개선	제조업	11	58	32
	서비스업	14	40	45		서비스업	21	45	33
	공공행정	13	31	56		공공행정	18	38	44
	기타	8	56	36		기타	16	52	32
경영진 안전중시	제조업	8	29	63	경영진 현장참여	제조업	18	26	55
	서비스업	17	29	55		서비스업	21	24	55
	공공행정	11	29	60		공공행정	11	31	58
	기타	16	40	44		기타	12	48	40
기존 담당부서 권한 강화	제조업	25	53	22	신설 담당부서 권한 강화	제조업	33	50	17
	서비스업	31	40	29		서비스업	71	29	0

	공공행정	24	54	22		공공행정	29	43	29
	기타	23	36	41		기타	67	33	0
업무 증가	제조업	13	39	47	안전보건 사업비 증가	제조업	13	61	26
	서비스업	17	33	50		서비스업	24	48	29
	공공행정	22	29	49		공공행정	18	47	35
	기타	20	36	44		기타	28	60	12
노동자 정보공개	제조업	3	68	29	노동자 문제제기	제조업	3	66	32
	서비스업	26	38	36		서비스업	19	43	38
	공공행정	20	35	45		공공행정	16	33	51
	기타	20	56	24		기타	24	40	36
노동자 위험성평가 참여	제조업	11	63	26	노동자 안전대책 참여	제조업	11	61	29
	서비스업	24	52	24		서비스업	17	52	31
	공공행정	16	45	38		공공행정	18	36	45
	기타	44	40	16		기타	48	44	8
노동자 작업중지권	제조업	18	66	16	노동자 논의채널확대	제조업	21	61	18
	서비스업	40	43	17		서비스업	21	57	21
	공공행정	20	51	29		공공행정	31	38	31
	기타	40	44	16		기타	24	68	8
노동자 관리체계 참여 확대	제조업	11	66	24	개인보호장구	제조업	13	63	24
	서비스업	14	64	21		서비스업	19	43	38
	공공행정	22	40	38		공공행정	9	45	45
	기타	32	60	8		기타	12	64	24
위험작업방식 변화	제조업	13	63	24	노동강도 약화	제조업	32	63	5
	서비스업	14	48	38		서비스업	43	50	7
	공공행정	11	53	36		공공행정	27	64	9
	기타	20	56	24		기타	32	56	12
용역 안전보건 관리체계 작동	제조업	4	77	19	위험성평가 강화	제조업	0	53	47
	서비스업	4	63	33		서비스업	10	60	31
	공공행정	3	58	39		공공행정	11	47	42
	기타	5	91	5		기타	8	72	20
산업안전 보건위원회 강화	제조업	5	68	26	안전보건교육 강화	제조업	3	76	21
	서비스업	12	62	26		서비스업	7	67	26
	공공행정	7	53	40		공공행정	4	56	40
	기타	24	64	12		기타	4	80	16

2. 노측 사업체 규모별 차이

[표 4-9]는 노측 사업체 규모별로 중대재해처벌법의 효과성에 대한 평

가를 비교한 결과를 보여준다. 대부분의 항목에서 300명 이상 사업체가 300명 미만 사업체에 비해 중대재해처벌법의 효과성을 더 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다. 노동자와 노동조합이 안전보건 문제를 논의할 수 있는 채널이 확대되었다거나(‘노동자 논의 채널 확대’) 위험한 작업 방식이 변화했다(‘위험 작업방식 변화’)는 항목에서 300명 미만 사업체가 3~4% 더 높은 동의 비율을 보이는 예외가 있었으나, 그 외 대부분의 항목에서는 300명 이상 사업체가 더 높은 긍정적 응답을 보였다.

이러한 차이는 특히 중대재해처벌법에 대한 전반적인 평가에서 두드러지며, 300명 이상 사업체는 300명 미만 사업체보다 ‘중대재해처벌법의 안전보건 관리체계 기여’나 ‘안전보건 관리체계 개선’ 항목에서 약 10% 더 높은 동의율을 보였다. 또한 ‘안전보건사업비 증가’ 항목에서도 약 10%의 차이가 나타났다. 그 외에도 안전보건 ‘업무 증가’ 항목에서 300명 이상 사업체의 동의 비율이 17% 이상 높게 나타나, 중대재해처벌법의 효과성을 체감하는 만큼 업무량 및 업무 강도가 동시에 증가한 것으로 해석할 수 있다.

이러한 차이는 중대재해처벌법이 규모가 큰 사업체에 먼저 적용되기 시작해 점차 규모가 작은 사업체로 확산되는 과정에서 발생한 결과로 볼 수 있다. 또한 규모가 큰 사업체는 중대재해처벌법의 요구사항을 이행할 수 있는 자원과 체계가 상대적으로 잘 갖추어져 있어 중대재해처벌법의 효과성을 보다 적극적으로 체감하고 평가한 것으로 해석할 수 있다.

[표 4-9] 노측 사업체 규모별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	300명 미만	15	47	38	안전보건 관리체계 개선	300명 미만	22	47	31
	300명 이상	11	41	48		300명 이상	13	47	40
경영진 안전중시	300명 미만	15	32	53	경영진	300명 미만	16	34	50

	300명 이상	11	29	60	현장참여	300명 이상	15	28	57
기존 담당부서관한 강화	300명 미만	27	49	24	신설 담당부서관한 강화	300명 미만	54	31	15
	300명 이상	25	45	29		300명 이상	35	47	18
업무 증가	300명 미만	24	38	38	안전보건 사업비 증가	300명 미만	22	56	22
	300명 이상	14	30	55		300명 이상	18	50	32
노동자 정보공개	300명 미만	24	41	35	노동자 문제제기	300명 미만	18	44	38
	300명 이상	13	51	36		300명 이상	13	45	42
노동자 위험성평가 참여	300명 미만	29	47	24	노동자 안전대책참여	300명 미만	28	44	28
	300명 이상	15	53	32		300명 이상	15	50	35
노동자 작업중지권	300명 미만	32	51	16	노동자 논의채널확대	300명 미만	32	44	24
	300명 이상	25	51	24		300명 이상	20	60	21
노동자 관리체계 참여 확대	300명 미만	22	56	22	개인보호장구	300명 미만	15	51	34
	300명 이상	16	55	28		300명 이상	12	52	36
위험작업방식 변화	300명 미만	16	50	34	노동강도 악화	300명 미만	34	59	7
	300명 이상	12	58	30		300명 이상	33	59	9
용역 안전보건 관리체계 작동	300명 미만	3	72	26	위험성평가 강화	300명 미만	7	56	37
	300명 이상	4	70	26		300명 이상	8	55	37
산업안전보건위원 회 강화	300명 미만	16	56	28	안전보건교육 강화	300명 미만	6	69	25
	300명 이상	7	64	29		300명 이상	3	66	30

3. 노측 지난 3년간 산업재해 발생 여부에 따른 차이

[표 4-10]은 지난 3년간 산업재해가 발생한 사업체와 발생하지 않은 사업체 간의 응답 차이를 분석한 결과를 보여준다. 전반적으로 산업재해가 발생한 사업체가 발생하지 않은 사업체에 비해 중대재해처벌법의 효과성을 더 체감하는 경향을 보였으나, 일부 항목에서는 산업재해가 발생하지 않은 사업체의 응답이 더 긍정적이기도 하였다.

중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 관리체계가 개선되었다(‘안전보건 관리체계 개선’)는 항목에서 산재 발생 사업체의 동의 비율이 12% 더 높게 나타났으며, 중대재해처벌법의 기여에 대한 평가(‘중대재해처벌법 기여’)에서도 2%의 차이로 산재 발생 사업체가 더 긍정적으로 평가했다. 또한 경영진의 태도 변화(‘경영진 안전 중시’, ‘경영진 현장 참여’)나 안전보건 담당부서의 업무 증가와 관련된 항목(‘업무 증가’)에서도 산재 발생 사업체의 동의 비율이 더 높게 나타났다.

한편 몇몇 항목에서는 산재 미발생 사업체의 동의 비율이 더 높게 나타났다. 특히 용역의 안전보건 관리체계가 중대재해처벌법 시행 이후 잘 작동한다는 항목(‘용역 안전보건 관리체계 작동’)에서는 산재 미발생 사업체가 32% 더 높은 동의율을 보여, 격차가 매우 크게 나타났다. 산재 발생 사업체에서는 이 항목의 동의 비율이 14%로 낮게 나타나, 산재가 주로 용역 또는 위탁업체와 관련되어 발생했을 가능성을 시사한다. 노동자의 작업중지 권한, 일터 전반의 노동강도 약화, 산업안전보건위원회 강화, 그리고 신설된 안전보건 담당부서의 권한에 대한 평가에서도 산재 미발생 사업체의 응답이 더 긍정적이다. 산재가 발생한 사업체에서는 중대재해처벌법 시행으로 일부 변화가 나타나고 있으나, 근본적이고 구조적인 변화는 여전히 지연되고 있음을 유추해볼 수 있다.

[표 4-10] 노측 산재 발생 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	산재 미발생	12	46	43	안전보건 관리체계 개선	산재 미발생	21	50	29
	산재 발생	13	42	45		산재 발생	14	45	41
경영진 안전중시	산재 미발생	16	35	49	경영진 현장참여	산재 미발생	13	37	50
	산재 발생	10	27	63		산재 발생	17	26	57
기존 담당부서 권한	산재 미발생	26	56	19	신설 담당부서 권한	산재 미발생	50	29	21
	산재 발생	26	41	33		산재 발생	38	50	13
업무 증가	산재 미발생	19	41	40	안전보건 사업비 증가	산재 미발생	25	51	24
	산재 발생	17	28	54		산재 발생	16	53	30
노동자 정보공개	산재 미발생	21	46	34	노동자 문제제기	산재 미발생	13	51	35
	산재 발생	15	48	37		산재 발생	16	39	45
노동자 위험성평가참여	산재 미발생	19	57	24	노동자 안전대책참여	산재 미발생	18	53	29
	산재 발생	23	46	32		산재 발생	23	43	34
노동자 작업중지권	산재 미발생	25	53	22	노동자 논의채널확대	산재 미발생	24	56	21
	산재 발생	30	50	20		산재 발생	26	51	23
노동자 관리체계 참여 확대	산재 미발생	18	59	24	개인보호장구	산재 미발생	13	53	34
	산재 발생	20	53	27		산재 발생	13	51	36
위험작업방식 변화	산재 미발생	13	60	26	노동강도 약화	산재 미발생	22	65	13
	산재 발생	14	50	36		산재 발생	41	54	4
용역 안전보건 관리체계 작동	산재 미발생	5	50	45	위험성평가 강화	산재 미발생	12	51	37
	산재 발생	3	83	14		산재 발생	4	59	37
산업안전보건위원 회 강화	산재 미발생	12	59	29	안전보건교육 강화	산재 미발생	6	66	28
	산재 발생	10	62	28		산재 발생	3	68	28

4. 노측 지난 3년간 중대재해 발생 여부에 따른 차이

지난 3년간 중대재해가 발생한 사업체와 발생하지 않은 사업체 간의 차이는 [표 4-11]에서 확인할 수 있다. 전반적으로, 중대재해 미발생 사업체에서 중대재해처벌법의 효과성에 대한 평가가 더 긍정적으로 나타났다. 가장 큰 차이는 ‘경영진이 안전을 중시하는 태도를 보인다’(21% 차이), ‘노동자에 대한 정보공개가 잘 이루어진다’(19% 차이), 그리고 ‘용역 및 위탁업체의 안전보건 관리체계가 잘 작동한다’(12% 차이)는 항목에서 확인되었다.

중대재해처벌법에 대한 전반적 평가 역시 중대재해 미발생 사업체가 발생 사업체에 비해 12~17% 더 긍정적으로 나타났다. 이는 중대재해처벌법이 지난 3년간 중대재해가 발생하지 않은 사업체에서 더 효과적으로 작동했음을 시사하며, 이러한 변화가 노동자들에게 체감되고 있음을 보여준다. 중대재해 미발생 사업체에서 중대재해처벌법 효과성에 대한 평가가 더 높은 이유는 해당 사업체들이 중대재해처벌법의 요구를 보다 충실히 이행하고 안전보건 관리체계를 강화한 결과로 볼 수 있다. 반면 중대재해가 발생한 사업체의 경우, 중대재해처벌법 시행 이후에도 제도적 미비점이나 관리체계의 문제점이 충분히 개선되지 않았을 가능성이 있다. 이는 중대재해처벌법이 제대로 작동하지 않는 구조적 문제나 사업체 내부의 실행력 부족이 지속되고 있음을 시사한다.

한편 ‘안전보건 사업비의 증가’, ‘노동자 및 노동조합이 안전보건 문제를 논의할 수 있는 채널의 확대’, 그리고 기‘존 안전보건 담당부서의 권한 강화’와 관련된 항목에서는 중대재해 발생 여부에 따른 차이가 거의 없었다. 동의 비율 자체도 높지 않아, 이러한 영역에서는 중대재해 발생 여부와 관계없이 전반적인 개선이 필요한 것으로 보인다.

[표 4-11] 노측 중대재해 발생 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	중대재해 미발생	12	42	47	안전보건 관리체계 개선	중대재해 미발생	15	46	38
	중대재해 발생	17	53	30		중대재해 발생	23	50	27
경영진 안전중시	중대재해 미발생	11	28	61	경영진 현장참여	중대재해 미발생	16	29	55
	중대재해 발생	20	40	40		중대재해 발생	13	37	50
기존 담당부서관한	중대재해 미발생	24	49	27	신설 담당부서관한	중대재해 미발생	38	46	17
	중대재해 발생	38	38	25		중대재해 발생	67	17	17
업무 증가	중대재해 미발생	18	37	45	안전보건사업 비 증가	중대재해 미발생	18	54	28
	중대재해 발생	20	20	60		중대재해 발생	27	47	27
노동자 정보공개	중대재해 미발생	16	45	39	노동자 문제제기	중대재해 미발생	12	45	43
	중대재해 발생	23	57	20		중대재해 발생	27	43	30
노동자 위험성평가참여	중대재해 미발생	17	53	30	노동자 안전대책참여	중대재해 미발생	16	50	34
	중대재해 발생	40	40	20		중대재해 발생	40	37	23
노동자 작업중지권	중대재해 미발생	24	54	22	노동자 논의채널확대	중대재해 미발생	23	55	22
	중대재해 발생	47	40	13		중대재해 발생	33	43	23
노동자 관리체계참여 확대	중대재해 미발생	16	56	28	개인보호장구	중대재해 미발생	12	52	36
	중대재해 발생	30	53	17		중대재해 발생	20	50	30
위험작업방식 변화	중대재해 미발생	10	56	34	노동강도 악화	중대재해 미발생	28	62	10
	중대재해 발생	30	47	23		중대재해 발생	57	43	0
용역 안전보건 관리체계 작동	중대재해 미발생	3	66	30	위험성평가 강화	중대재해 미발생	8	52	40
	중대재해 발생	5	86	9		중대재해 발생	7	70	23
산업안전 보건위원회 강화	중대재해 미발생	11	58	32	안전보건교육 강화	중대재해 미발생	5	65	31
	중대재해 발생	10	73	17		중대재해 발생	3	80	17

5. 노측 원하청 여부에 따른 차이

사업체가 원청인지, 하도급 또는 용역 및 위탁 사업체인지, 아니면 둘 다에 해당하지 않는지에 따른 차이는 [표 4-12]에서 확인할 수 있다. 전반적으로 원청 사업체의 노측이 중대재해처벌법의 효과성에 대해 가장 긍정적으로 평가한 반면, 하청 사업체는 전반적으로 낮은 평가를 보였다. 원청이나 하청이 아닌 기타 사업체의 평가도 원청에 비해 다소 부정적인 경향을 나타냈다.

먼저 원청 사업체는 절반 이상의 항목에서 긍정적인 응답 비율이 40% 내외로 나타났다. 특히 경영진의 태도 변화(‘경영진 안전 중시’, ‘경영진 현장 참여’)나 중대재해처벌법에 대한 전반적인 평가(‘중대재해처벌법 기여’, ‘안전보건 관리체계 개선’) 항목의 동의 비율이 40~60%로 긍정적인 평가를 받았다. 그러나 ‘노동자의 작업중지권’, ‘논의 채널 확대’, ‘신설 안전보건 담당부서의 권한’, 그리고 ‘일터 전반의 노동강도 약화’ 항목에서는 동의 비율이 10~20% 초반에 그쳤다.

기타 사업체(원청과 하청에 해당하지 않는 사업체)는 ‘경영진의 태도 변화’, ‘전반적인 안전보건 관리체계 개선’, ‘노동자 및 노동조합의 안전 대책 참여’, ‘기존 안전보건 담당부서의 권한 강화’ 등에서 원청에 비해 10~20% 낮은 동의 비율을 보였다. 이는 기타 사업체가 원청에 비해 ‘안전관리 조직체계의 개선’, ‘경영진의 역할 및 책임 확대’, 그리고 ‘노동자 참여 강화’ 등 주요 영역에서 중대재해처벌법의 효과를 충분히 체감하지 못하고 있음을 보여준다.

마지막으로, 하청 사업체는 모든 항목에서 동의 비율이 35% 이하로 나타나 중대재해처벌법의 효과성을 가장 낮게 평가한 것으로 분석되었다. 중대재해처벌법의 효과성이 상대적으로 높게 나타나는 경영진

변화와 관련된 항목조차 동의 비율이 35%에 불과했으며, ‘중대재해처벌법의 전반적인 기여성 평가’(30%)와 ‘안전보건 관리체계 개선’(25%) 항목의 동의 비율도 낮게 나타났다. 특히 안전보건 담당부서가 신설된 사례가 전혀 없었던 점은 주목할 만하다. 이러한 결과는 하청 사업체에서 중대재해처벌법이 효과적으로 작동하지 못하고 있음을 시사하며, 하청 사업체를 대상으로 한 보다 구체적이고 실질적인 개선 방안이 필요함을 보여준다.

[표 4-12] 노측 원청 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	원청	9	45	45	안전보건 관리체계 개선	원청	14	43	43
	하청	30	40	30		하청	30	45	25
	해당없음	12	42	46		해당없음	17	54	29
경영진 안전중시	원청	10	24	66	경영진 현장참여	원청	14	26	60
	하청	20	45	35		하청	20	45	35
	해당없음	13	37	50		해당없음	17	33	50
기존 담당부서관한	원청	22	42	36	신설 담당부서관한	원청	47	37	16
	하청	45	45	10		하청	0	0	0
	해당없음	24	56	20		해당없음	36	45	18
업무 증가	원청	16	30	55	안전보건사업비 증가	원청	22	51	27
	하청	30	45	25		하청	25	55	20
	해당없음	17	37	46		해당없음	15	54	31
노동자 정보공개	원청	13	48	40	노동자 문제제기	원청	11	47	42
	하청	45	35	20		하청	45	30	25
	해당없음	15	50	35		해당없음	10	46	44
노동자	원청	20	49	31	노동자	원청	19	43	38

위험성평가참여	하청	40	40	20	안전대책참여	하청	35	45	20
	해당없음	15	58	27		해당없음	17	56	27
노동자 작업금지권	원청	22	56	23	노동자 논의채널확대	원청	22	56	23
	하청	50	30	20		하청	35	50	15
	해당없음	31	52	17		해당없음	27	50	23
노동자 관리체계 참여 확대	원청	15	56	30	개인보호장구	원청	7	56	38
	하청	30	55	15		하청	25	40	35
	해당없음	21	56	23		해당없음	19	50	31
위험작업방식 변화	원청	10	57	33	노동강도 약화	원청	24	66	10
	하청	20	50	30		하청	45	50	5
	해당없음	17	52	31		해당없음	44	50	6
용역 안전보건 관리체계 작동	원청	3	68	28	위험성평가 강화	원청	7	53	40
	하청	5	80	15		하청	15	60	25
	해당없음	4	70	26		해당없음	6	58	37
산업안전 보건위원회 강화	원청	9	60	31	안전보건교육 강화	원청	2	69	28
	하청	30	50	20		하청	15	60	25
	해당없음	6	65	29		해당없음	4	67	29

6. 사측 사업체 업종별 차이

다음은 사측의 하위집단별 응답 차이를 분석한 결과이다. [표 4-13]은 사측 사업체의 업종별 응답 차이를 나타낸다. 전반적으로 기타 > 건설업 > 서비스업 > 제조업 순으로 긍정적인 응답 비율이 높게 나타났다. ‘중대재해처벌법 기여’에 대한 동의 비율은 기타(67%)가 가장 높았으며, 그 뒤로 서비스업(56%), 건설업(47%), 제조업(36%) 순으로 나타났고, ‘안전

보건 관리체계 개선'에 대한 동의 비율은 마찬가지로 기타(61%)가 가장 높고, 건설업(53%), 서비스업(38%), 제조업(36%) 순으로 높게 나타났다.

업종별로 더 자세히 살펴보면, 먼저 기타 업종은 대부분의 항목에서 가장 높은 동의 비율을 보였다. '노동자 및 노동조합의 관리체계 참여 확대', '노동강도 약화', '신설된 담당부서의 권한'을 제외한 모든 항목에서 50% 이상의 동의 비율을 기록하였다. 특히, '업무 증가'(100%), '노동자 정보공개'(89%), '경영진 안전중시' 및 '경영진 현장참여'(80% 이상) 항목에서 높은 동의 비율을 보여, 기타 업종 사업체가 중대재해처벌법의 효과성을 매우 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 건설업의 경우 대부분의 항목에서 동의 비율이 40%를 넘어 중대재해처벌법의 효과성을 상당히 체감하고 있는 것으로 나타났다. 가장 높은 동의 비율은 '업무 증가'(84%) 항목에서 확인되었지만, 경영진의 태도 변화('경영진 안전 중시', '경영진 현장 참여'), '노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여', '위험한 작업 방식의 변화', '개인보호장구 개선' 등의 항목에서도 60%에 가까운 동의 비율을 보였다. 이는 중대재해처벌법의 효과성이 다양한 영역에 걸쳐 긍정적으로 나타났음을 시사한다.

서비스업의 경우, 동의 비율이 40% 이상인 항목은 '경영진의 태도 변화', '기존 담당부서의 권한 강화', '안전보건 교육', '위험성 평가', '노동자에 대한 정보 공개' 항목으로 확인되었다. 그러나 그 외 영역에서는 동의 비율이 30%대를 기록하여, '위험한 작업 방식의 변화'나 '노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여' 등에서는 중대재해처벌법 시행 이후에도 큰 변화를 체감하지 못한 것으로 보인다.

마지막으로 제조업의 경우 '경영진의 안전 중시 태도', '노동자에 대한 정보 공개', '위험성 평가 강화', 그리고 '경영진의 현장 참여'를 제

외한 대부분의 항목에서 동의 비율이 40%를 밑돌았다. 특히 ‘전반적인 안전보건 관리체계가 작동한다’는 응답(36%)과 ‘중대재해처벌법이 이에 기여하고 있다’는 응답(36%)에서도 낮은 동의 비율을 보였다. 이는 사측 응답이 전반적으로 노측에 비해 긍정적으로 나타난 가운데, 제조업 사업체가 중대재해처벌법의 효과성을 가장 체감하지 못하고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 제조업 사업체에서 중대재해처벌법의 이행과 효과를 강화하기 위한 변화와 개선이 시급히 요구됨을 시사한다.

[표 4-13] 사측 사업체 업종별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	제조업	21	43	36	안전보건 관리체계 개선	제조업	20	44	36
	건설업	16	37	47		건설업	8	39	53
	서비스업	13	31	56		서비스업	22	41	38
	기타	0	33	67		기타	6	33	61
경영진 안전중시	제조업	9	27	64	경영진 현장참여	제조업	18	38	44
	건설업	6	18	76		건설업	4	29	67
	서비스업	3	28	69		서비스업	16	41	44
	기타	0	17	83		기타	0	17	83
기존 담당부서권한	제조업	23	44	33	신설 담당부서권한	제조업	62	23	15
	건설업	9	38	53		건설업	40	40	20
	서비스업	29	52	19		서비스업	45	45	9
	기타	0	46	54		기타	40	40	20
업무 증가	제조업	3	10	88	안전보건사업 비 증가	제조업	16	47	37
	건설업	2	14	84		건설업	10	51	39
	서비스업	0	22	78		서비스업	25	41	34
	기타	0	0	100		기타	0	39	61
노동자 정보공개	제조업	8	36	57	노동자 문제제기	제조업	13	51	36
	건설업	0	39	61		건설업	4	57	39

	서비스업	3	56	41		서비스업	16	50	34
	기타	0	11	89		기타	6	33	61
노동자 위험성평가참여	제조업	16	45	38	노동자 안전대책참여	제조업	22	49	29
	건설업	10	33	57		건설업	6	47	47
	서비스업	22	50	28		서비스업	13	59	28
	기타	0	44	56		기타	0	50	50
노동자 작업중지권	제조업	23	52	25	노동자 논의채널확대	제조업	21	57	22
	건설업	4	51	45		건설업	2	47	51
	서비스업	22	72	6		서비스업	9	66	25
	기타	0	44	56		기타	0	44	56
노동자 관리체계 참여 확대	제조업	19	55	26	개인보호장구	제조업	3	59	38
	건설업	4	47	49		건설업	0	45	55
	서비스업	9	66	25		서비스업	13	63	25
	기타	0	61	39		기타	0	50	50
위험작업방식변 화	제조업	10	56	35	노동강도약화	제조업	31	54	15
	건설업	0	43	57		건설업	16	47	37
	서비스업	9	63	28		서비스업	41	53	6
	기타	0	33	67		기타	6	67	28
용역 안전보건 관리체계 작동	제조업	2	60	38	위험성평가 강화	제조업	1	54	45
	건설업	4	57	39		건설업	4	49	47
	서비스업	3	57	40		서비스업	9	59	31
	기타	6	29	65		기타	0	39	61
산업안전보건위 원회 강화	제조업	10	65	25	안전보건교육 강화	제조업	2	63	36
	건설업	2	59	39		건설업	4	43	53
	서비스업	9	59	31		서비스업	6	78	16
	기타	0	44	56		기타	0	39	61

7. 사측 사업체 규모별 차이

[표 4-14]는 사측 사업체 규모별로 중대재해처벌법의 효과성에 대한 평가를 비교한 결과를 보여준다. 대부분의 항목에서 300명 이상 사업체가 300명 미만 사업체에 비해 중대재해처벌법의 효과성을 더 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다. 노동자 및 노동조합이 안전 문제를 제기할 수 있는 환경이 조성되었다거나(‘노동자 문제제기’), 개인보호장구가 개선되었고, 일터 전반의 노동강도가 약화되었다는 항목에서는 규모가 작은 사업체의 동의 비율이 2~5% 더 높게 나타나는 예외가 있었다. 그러나 이외의 대부분 항목에서는 300명 이상 사업체가 더 높은 긍정적 응답을 보였다.

이러한 차이는 특히 경영진 차원의 변화에서 두드러지게 나타났다. 경영진이 안전을 중시한다거나 현장에 더 참여한다는 항목에서 13~19%의 차이가 나타났으며, 전반적인 안전보건 관리체계가 개선되었다는 항목과 기존 안전보건 담당부서의 권한이 강화되었다는 항목에서도 10% 이상의 차이를 보였다.

한편 노측과 달리 ‘안전보건 부서의 업무 증가’ 항목에서 사업체 규모에 따른 차이는 약 4%로 크지 않았다. 이는 사업체 규모와 관계없이 사측 안전보건 관리자의 업무가 전반적으로 증가했음을 시사한다. 그러나 규모가 작은 사업체에서는 업무량과 강도가 증가했음에도 불구하고 중대재해처벌법의 효과성을 체감하지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 업무 증가와 효과성 간의 괴리를 해소하기 위해 추가적인 대책 마련이 필요할 것으로 보인다.

[표 4-14] 사측 사업체 규모별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	300명 미만	12	48	40	안전보건관리 체계 개선	300명 미만	15	53	32
	300명 이상	19	33	48		300명 이상	17	34	49
경영진 안전중시	300명 미만	6	32	62	경영진 현장참여	300명 미만	12	46	42
	300명 이상	6	19	75		300명 이상	13	27	60
기존 담당부서관한	300명 미만	19	50	31	신설 담당부서관한	300명 미만	71	21	7
	300명 이상	16	39	45		300명 이상	45	36	18
업무 증가	300명 미만	1	15	84	안전보건사업 비 증가	300명 미만	16	49	35
	300명 이상	2	10	88		300명 이상	14	44	42
노동자 정보공개	300명 미만	6	42	52	노동자 문제제기	300명 미만	16	44	40
	300명 이상	3	35	62		300명 이상	7	55	38
노동자 위험성평가참여	300명 미만	19	44	37	노동자 안전대책참여	300명 미만	15	56	30
	300명 이상	11	42	47		300명 이상	15	47	39
노동자 작업중지권	300명 미만	16	59	25	노동자 논의채널확대	300명 미만	15	59	26
	300명 이상	16	51	33		300명 이상	11	52	37
노동자 관리체계 참여 확대	300명 미만	11	62	27	개인보호장구	300명 미만	5	51	44
	300명 이상	13	51	36		300명 이상	2	58	40
위험작업방식 변화	300명 미만	5	57	38	노동강도 약화	300명 미만	27	51	22
	300명 이상	7	48	44		300명 이상	26	55	19
용역 안전보건 관리체계 작동	300명 미만	1	61	37	위험성평가 강화	300명 미만	2	58	40
	300명 이상	4	53	43		300명 이상	3	48	48
산업안전보건위 원회 강화	300명 미만	12	60	27	안전보건교육 강화	300명 미만	1	62	37
	300명 이상	3	61	35		300명 이상	4	56	40

8. 사측 노조 유무별 차이

노동조합의 안전보건 간부를 대상으로 설문을 진행하여 조사된 모든 사업체에 노조가 있는 노측과는 달리, 사측에서는 노조가 있는 사업체의 비율이 약 58%로 나타났다. [표 4-15]는 노조 유무에 따라 중대재해처벌법의 효과성에 대한 평가가 어떻게 달라지는지를 분석한 결과를 보여준다. 전반적으로 노조가 있는 사업체가 노조가 없는 사업체에 비해 중대재해처벌법의 효과성에 대해 더 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다.

가장 큰 차이는 경영진 차원의 변화에서 확인되었다. ‘경영진 안전중시’와 ‘경영진 현장 참여’ 항목에서 각각 25, 26%의 차이가 나타나, 노조가 있는 사업체에서 경영진의 변화가 더욱 두드러지게 나타났음을 알 수 있다. 특히 경영진이 안전을 중시하게 되었다는 항목에서 노조가 있는 사업체의 동의 비율이 81%로 매우 높게 나타나, 경영진의 태도 변화에 대다수의 사측 관리자들이 동의하고 있음을 보여준다. 또한 용역 및 위탁 사업체의 안전보건 관리체계가 중대재해처벌법 시행 이후 잘 작동하고 있다(‘용역 안전보건 관리체계 작동’)는 항목과 ‘기존 담당부서의 권한 강화’ 항목에서도 노조가 있는 사업체가 약 14% 정도 더 긍정적인 응답을 보였다.

이는 노조가 있는 사업체에서 중대재해처벌법 시행과 관련해 더 적극적으로 대응하고 법의 이행을 요구한 결과일 가능성이 있다. 그러나 ‘위험한 작업 방식의 변화’, ‘일터 전반의 노동강도 약화’, 그리고 ‘신설된 담당부서의 권한 강화’와 같은 항목에서는 노조 유무에 따른 차이가 5% 이하로 작게 나타났으며, 일부 항목에서는 노조가 없는 사업체에서 더 높은 동의 비율이 나타나기도 하였다. 중대재해처벌법의 효과성을 극대화하기 위해 노조의 역할과 참여 방식에 대한 점검과 보완이 필요하다.

[표 4-15] 사측 노조 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	노조 없음	21	39	40	안전보건관리 체계 개선	노조 없음	23	41	36
	노조 있음	14	39	47		노조 있음	11	42	47
경영진 안전중시	노조 없음	8	37	55	경영진 현장참여	노조 없음	17	45	38
	노조 있음	5	14	81		노조 있음	9	26	64
기존 담당부서권한	노조 없음	19	50	31	신설 담당부서권한	노조 없음	52	33	14
	노조 있음	16	39	45		노조 있음	54	31	15
업무 증가	노조 없음	2	16	82	안전보건사업 비 증가	노조 없음	20	46	34
	노조 있음	2	8	90		노조 있음	11	47	42
노동자 정보공개	노조 없음	9	37	54	노동자 문제제기	노조 없음	18	46	36
	노조 있음	1	38	61		노조 있음	5	54	41
노동자 위험성평가참여	노조 없음	21	39	40	노동자 안전대책참여	노조 없음	22	49	29
	노조 있음	9	46	45		노조 있음	9	51	40
노동자 작업중지권	노조 없음	24	54	22	노동자 논의채널확대	노조 없음	20	52	29
	노조 있음	10	54	36		노조 있음	8	57	36
노동자 관리체계 참여 확대	노조 없음	17	56	26	개인보호장구	노조 없음	6	48	46
	노조 있음	8	54	37		노조 있음	2	60	38
위험작업방식 변화	노조 없음	8	49	43	노동강도 악화	노조 없음	31	46	23
	노조 있음	5	53	42		노조 있음	23	58	19
용역 안전보건 관리체계 작동	노조 없음	4	63	32	위험성평가 강화	노조 없음	5	57	38
	노조 있음	3	51	46		노조 있음	2	48	50
산업안전보건위원 회 강화	노조 없음	13	57	30	안전보건교육 강화	노조 없음	3	62	34
	노조 있음	3	64	34		노조 있음	3	55	42

9. 사측 지난 3년간 산업재해 발생 여부에 따른 차이

[표 4-16]은 지난 3년간 산업재해 발생 여부에 따라 사측의 중대재해처벌법 효과성 평가에 차이가 있는지를 분석한 결과를 보여준다. 전반적으로 노측과 달리 사측은 산업재해가 발생하지 않은 사업체에서 중대재해처벌법의 효과성에 대해 더 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다. 가장 큰 차이는 ‘경영진의 현장 참여’, ‘노동자 및 노동조합의 문제 제기’, ‘작업중지권 행사’, ‘안전보건 관리체계 참여 확대’, ‘위험한 작업방식 변화’, 그리고 ‘일터 전반의 노동강도 약화’ 항목에서 나타났으며, 대략 10% 내외의 차이가 관찰되었다.

반면 몇몇 항목에서는 산업재해가 발생한 사업체가 중대재해처벌법의 효과성을 더 긍정적으로 평가한 경우도 있었다. 특히 ‘노동자의 위험성 평가 참여에서의 개선’, ‘산업안전보건위원회의 활성화’, 그리고 ‘위험성 평가 강화’ 항목에서 산업재해가 발생한 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 중대재해처벌법의 효과성을 더 긍정적으로 평가하였다. 이는 산재 발생 사업체의 경우 중대재해처벌법에서 직접적으로 요구하는 제도적 사항에 대한 준비가 미흡했기 때문에, 중대재해처벌법 시행 이후 사측 안전보건관리자에 의해 해당 영역에서의 변화가 더 크게 체감된 결과일 가능성이 있다.

[표 4-16] 사측 산재 발생 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	산재 미발생	12	40	48	안전보건 관리체계 개선	산재 미발생	10	43	48
	산재 발생	20	38	42		산재 발생	20	41	39

경영진 안전중시	산재 미발생	1	26	73	경영진 현장참여	산재 미발생	6	35	59
	산재 발생	10	23	67		산재 발생	17	33	50
기존 담당부서권한	산재 미발생	18	44	38	신설 담당부서권한	산재 미발생	50	38	13
	산재 발생	17	43	39		산재 발생	55	29	16
업무 증가	산재 미발생	1	12	87	안전보건 사업비 증가	산재 미발생	13	49	38
	산재 발생	2	11	86		산재 발생	15	45	40
노동자 정보공개	산재 미발생	5	37	59	노동자 문제제기	산재 미발생	11	44	45
	산재 발생	4	38	58		산재 발생	11	55	34
노동자 위험성평가참여	산재 미발생	16	49	35	노동자 안전대책참여	산재 미발생	11	49	40
	산재 발생	13	39	48		산재 발생	17	51	32
노동자 작업중지권	산재 미발생	18	44	38	노동자 논의채널확대	산재 미발생	12	59	29
	산재 발생	15	61	24		산재 발생	13	52	35
노동자 관리체계 참여 확대	산재 미발생	9	52	39	개인보호장구	산재 미발생	2	51	46
	산재 발생	15	57	28		산재 발생	4	58	38
위험작업방식 변화	산재 미발생	4	48	49	노동강도 악화	산재 미발생	24	50	26
	산재 발생	8	54	37		산재 발생	28	55	17
용역 안전보건 관리체계 작동	산재 미발생	4	54	41	위험성평가 강화	산재 미발생	5	54	41
	산재 발생	3	57	41		산재 발생	2	51	47
산업안전보건위 원회 강화	산재 미발생	10	63	27	안전보건교육 강화	산재 미발생	4	57	39
	산재 발생	5	59	36		산재 발생	2	59	39

10. 사측 지난 3년간 중대재해 발생 여부에 따른 차이

[표 4-17]은 지난 3년간 중대재해 발생 여부에 따른 사측의 중대재해 처벌법 효과성 평가 차이를 나타낸다. 사측에서도 노측과 마찬가지로 중

대재해가 발생하지 않은 사업체에서 중대재해처벌법의 효과성에 대한 평가가 전반적으로 더 긍정적으로 나타났다. 특히 약 20% 이상의 큰 차이를 보인 항목은 ‘노동자의 위험성 평가 참여’(19% 차이)와 ‘위험성 평가 강화’(26% 차이)로, 위험성 평가가 중대재해 발생 사업체와 미발생 사업체 간의 가장 큰 차이점으로 확인되었다.

반면 중대재해가 발생한 사업체에서 동의 비율이 더 높은 항목도 있었다. ‘경영진의 현장 참여’(9% 차이), ‘노동자 및 노동조합의 안전보건문제 논의 채널 확대’(17% 차이), 그리고 ‘일터 전반의 노동강도 약화’(11% 차이) 등이 이에 해당한다. 그러나 노동강도 약화를 제외한 다른 항목에서는 중대재해 미발생 사업체의 동의 비율도 낮지 않아, 두 집단 모두 해당 항목을 긍정적으로 평가한 것으로 보인다.

[표 4-17] 사측 중대재해 발생 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	중대재해 미발생	15	40	46	안전보건 관리체계 개선	중대재해 미발생	15	41	44
	중대재해 발생	30	35	35		중대재해 발생	22	48	30
경영진 안전중시	중대재해 미발생	6	24	70	경영진 현장참여	중대재해 미발생	14	34	52
	중대재해 발생	9	22	70		중대재해 발생	4	35	61
기존 담당부서 권한	중대재해 미발생	19	43	38	신설 담당부서 권한	중대재해 미발생	52	32	16
	중대재해 발생	5	50	45		중대재해 발생	67	33	0
업무 증가	중대재해 미발생	2	12	87	안전보건 사업비 증가	중대재해 미발생	16	44	40
	중대재해 발생	4	13	83		중대재해 발생	0	65	35
노동자 정보공개	중대재해 미발생	5	37	58	노동자 문제제기	중대재해 미발생	11	51	38
	중대재해 발생	0	43	57		중대재해 발생	9	52	39
노동자 위험성평가참여	중대재해 미발생	14	41	45	노동자 안전대책참여	중대재해 미발생	15	48	36
	중대재해 발생	17	57	26		중대재해 발생	9	65	26

노동자 작업중지권	중대재해 미발생	18	52	30	노동자 논의채널확대	중대재해 미발생	14	55	31
	중대재해 발생	4	70	26		중대재해 발생	4	48	48
노동자 관리체계 참여 확대	중대재해 미발생	13	55	32	개인보호장구	중대재해 미발생	3	54	43
	중대재해 발생	9	57	35		중대재해 발생	9	61	30
위험작업방식 변화	중대재해 미발생	7	50	43	노동강도 약화	중대재해 미발생	26	55	19
	중대재해 발생	0	65	35		중대재해 발생	30	39	30
용역 안전보건 관리체계 작동	중대재해 미발생	4	54	43	위험성평가 강화	중대재해 미발생	2	51	48
	중대재해 발생	0	70	30		중대재해 발생	13	65	22
산업안전 보건위원회 강화	중대재해 미발생	7	59	35	안전보건교육 강화	중대재해 미발생	3	57	40
	중대재해 발생	9	78	13		중대재해 발생	4	65	30

11. 사측 원하청 여부에 따른 차이

[표 4-18]은 원하청 여부에 따른 사측의 중대재해처벌법 효과성 평가 차이를 보여준다. 전반적으로 하청 > 원청 > 해당없음 순으로 중대재해 처벌법의 효과성을 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다. 이는 원청의 평가가 가장 긍정적으로 나타난 노측의 결과와 상반된다.

먼저 하청 사업체의 경우 ‘안전보건 부서 업무 증가’에 대한 동의 비율이 94%로 가장 높게 나타났으며, 이외에도 절반이 넘는 항목에서 50%에 가까운 동의 비율을 보여 전반적으로 중대재해처벌법의 효과성을 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 ‘안전보건 관리체계 개선’, ‘노동자의 위험성 평가 참여’, ‘위험성 평가 자체의 개선’, ‘용역 안전보건 관리체계의 개선’, ‘산업안전보건위원회 강화’ 항목에서

는 35% 이하의 낮은 동의 비율을 보여주었다. 이는 하청 사업체에서 경영진 중심의 하향식 변화는 이루어졌지만, 노동자 및 노동조합을 중심으로 한 상향식 안전보건 관리체계 변화가 부족하며 위험성 평가와 산업안전보건위원회 같은 제도적 개선도 미진하다는 것을 나타낸다.

다음으로 원청 사업체는 ‘안전보건 부서 업무 증가’ 항목에서 동의 비율이 85%로 가장 높게 나타났으며, 절반 이상의 항목에서 40% 이상의 동의 비율을 기록해 전반적으로 중대재해처벌법의 효과성을 체감하고 있는 것으로 보인다. 그러나 ‘노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여 확대’(33%), ‘작업중지권 사용 권한’(30%), ‘일터 전반의 노동강도 약화’(19%), 그리고 ‘신설된 담당부서의 권한’(17%) 등의 항목에서는 동의 비율이 낮게 나타나, 하청과 마찬가지로 중대재해처벌법 이후 경영진 중심의 변화는 이루어졌으나 노동자 중심의 변화는 미흡한 것으로 분석된다. 반면 ‘안전보건 관리체계 개선’(46%)과 ‘중대재해처벌법 기여’(46%) 항목에서는 하청 사업체보다 긍정적 평가가 많아, 전반적인 안전보건 관리체계에 대한 평가는 비교적 긍정적 인 것으로 나타났다.

마지막으로 원청과 하청 모두에 해당하지 않는 기타 사업체는 ‘업무 증가’ 등 일부 항목에서 동의 비율이 50% 이상이나, 대부분의 항목에서 30% 초반 또는 그 이하의 동의 비율을 기록하며 전반적인 효과성 체감이 낮은 것으로 나타났다. 특히 ‘안전보건 관리체계 개선’(18%)과 ‘중대재해처벌법 기여’(32%) 항목에서 동의 비율이 매우 낮았다. 한편 ‘노동자 정보 공개’(50%)와 ‘노동자 문제 제기’(50%) 항목에서는 동의 비율이 상대적으로 높게 나타났으나, 노동자의 안전보건 관리체계에 대한 실질적인 참여는 여전히 제한된 것으로 보인다.

[표 4-18] 사측 원청 여부별 비교

변수명	항목	반대	비슷	동의	변수명	항목	반대	비슷	동의
중대재해처벌법 기여	원청	17	37	46	안전보건 관리체계 개선	원청	14	40	46
	하청	12	41	47		하청	24	41	35
	해당없음	18	50	32		해당없음	27	55	18
경영진 안전중시	원청	6	22	72	경영진 현장참여	원청	13	32	55
	하청	6	24	71		하청	12	35	53
	해당없음	9	41	50		해당없음	14	50	36
기존 담당부서 권한	원청	18	43	40	신설 담당부서 권한	원청	44	39	17
	하청	7	43	50		하청	50	25	25
	해당없음	27	53	20		해당없음	100	0	0
업무 증가	원청	2	13	85	안전보건사업 비 증가	원청	13	46	41
	하청	0	6	94		하청	6	47	47
	해당없음	0	9	91		해당없음	32	50	18
노동자 정보공개	원청	3	37	60	노동자 문제제기	원청	8	56	36
	하청	6	47	47		하청	24	24	53
	해당없음	14	32	55		해당없음	18	32	50
노동자 위험성평가참여	원청	10	43	46	노동자 안전대책참여	원청	13	51	37
	하청	29	35	35		하청	18	47	35
	해당없음	32	45	23		해당없음	27	50	23
노동자 작업중지권	원청	14	56	30	노동자 논의체널확대	원청	10	55	36
	하청	24	35	41		하청	24	35	41
	해당없음	27	55	18		해당없음	27	68	5
노동자 안전보건 관리체계 참여 확대	원청	11	56	33	개인보호장구	원청	4	56	40
	하청	18	35	47		하청	6	47	47
	해당없음	18	64	18		해당없음	0	55	45

위험작업방식 변화	원청	8	51	41	노동강도 악화	원청	23	57	19
	하청	0	47	53		하청	35	29	35
	해당없음	0	59	41		해당없음	41	41	18
용역 안전보건 관리체계 작동	원청	4	55	42	위험성평가 강화	원청	3	49	48
	하청	0	65	35		하청	6	59	35
	해당없음	0	0	0		해당없음	0	68	32
산업안전 보건위원회 강화	원청	5	60	35	안전보건교육 강화	원청	4	58	39
	하청	18	59	24		하청	0	47	53
	해당없음	14	68	18		해당없음	0	68	32

VIII. 소결

이 조사는 중대재해처벌법 시행 이후 노사 양측의 평가를 비교하여 법이 사업체 내 안전보건 관리체계에 미친 구체적인 효과를 밝히고자 하였다. 설문 문항을 개발하기 위해 초점 집단 인터뷰를 먼저 실시하였으며, 이를 바탕으로 중대재해처벌법의 전반적 효과성, 경영진의 역할과 책임 확대, 안전보건 담당부서의 변화, 노동자 및 노동조합의 참여 수준 변화, 작업 환경 및 방식 변화, 용역 및 위탁업체의 안전보건 관리체계 변화, 위험성 평가와 산업안전보건위원회, 안전보건 교육 등 안전보건 제도의 실효성을 평가하는 설문조사를 구성하였다.

조사 대상은 노측 노동안전 간부 160명과 사측 안전보건 담당자 205명으로, 노측은 공공행정, 서비스업, 제조업에 근무하는 노동자가

다수를 차지했고, 사측은 제조업과 건설업에서 근무하는 응답자가 많았다. 원청과 하청 여부에서는 사측이 원청 비율이 높은 반면, 노측은 원청, 하청, 해당없음 사업체의 비율이 상대적으로 고르게 나타났다. 이러한 응답자 구성의 차이를 고려하여 이후 분석을 진행하였다.

전반적으로 노측과 사측 모두 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계 개선에 일정 부분 기여했다고 평가했으며, 동의 비율은 노측 약 40%, 사측 약 45%로 사측이 더 높게 나타났다. 중대재해처벌법 시행 이전과 비슷하다는 응답도 약 40% 내외로 나타나 법이 완전한 변화를 이루었다고 보기는 어렵지만, 노사 모두 어느 정도의 효과성을 인정하는 모습을 보였다. 사측의 평가는 노측보다 더 긍정적이었는데, 이는 사측이 중대재해처벌법 시행 이후 경영진의 지시에 따라 안전보건 관리체계를 강화하는 과정에서 변화를 더 크게 체감했기 때문일 가능성이 있다.

세부적으로 살펴보니 중대재해처벌법 시행 이후 경영진 차원의 변화가 특히 두드러졌다. 경영진이 안전을 중시하고 현장에 참여하는 정도가 늘어났다는 응답이 노측과 사측 모두에서 매우 높게 나타났으며, 이는 법 시행의 긍정적 효과로 볼 수 있다. 중대재해처벌법 시행 이후 구체적인 안전보건 관리체계 하위 항목들에서 긍정적인 변화가 있었다는 응답은 노측 약 30%, 사측 약 40%로 나타나, 중대재해처벌법이 일정 부분 실질적인 효과를 발휘했음을 알 수 있다.

상대적으로 긍정적인 변화가 부족하다고 평가된 항목은 노동자 및 노동조합의 안전보건 관리체계 참여와 실제 안전보건 문제가 발생했을 때 이에 효과적으로 대응할 수 있는 권한, 그리고 일터 전반의 노동 강도 약화에 관한 부분이었다. 사측은 노측에 비해 이러한 항목에서 더 높은 동의 비율을 보였으나, 전반적으로 노동자 및 노동조합 참

여적 안전보건 관리체계의 구조적 변화보다는 경영진 주도의 제도적 정비에 중대재해처벌법의 효과가 집중된 것으로 보인다. 위험성 평가, 산업안전보건위원회, 안전보건 교육이 강화되었다는 응답 역시 사측에서 더 높게 나타나, 노측은 이러한 제도의 강화를 넘어 노동조합의 안전보건 관리체계 참여를 더욱 요구하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 용역 및 위탁업체 노동자의 산재 예방을 위한 안전보건 관리체계 강화에서도 사측에 비해 노측의 동의 비율이 낮게 나타났기에, 하청의 안전보건 관리체계를 강화하기 위한 노력이 실제로 노동자들이 체감할 수 있는 수준의 변화로 이어졌는지에 대한 점검이 필요하다.

한편 중대재해처벌법 시행 이후 안전보건 담당부서의 업무 강도 증가에 대한 사측 응답자의 동의 비율이 매우 높게 나타났다. 사측은 경영진에게 제출해야 할 자료의 과도한 증가를 주요 원인으로 지적한 반면, 노측은 필수 인력의 절대적 부족을 가장 큰 문제로 꼽았다. 중대재해처벌법이 본질적으로 안전보건 담당자의 업무를 늘리는 요인을 제공한다고보다는, 인력이 부족한 상황에서 경영진의 하향식 지시를 통해 법이 실행되는 과정에서 업무 과중이 발생한 것으로 해석할 수 있다.

노측과 사측의 중대재해처벌법 효과성 평가에 영향을 미치는 주요 요인을 분석한 결과, 노측은 노조의 참여를 통한 안전보건 관리체계 확립이 중대재해처벌법의 효과성을 체감하는 데 중요한 요소로 나타났다으며, 사측은 경영진의 역할과 위험한 작업 방식의 개선을 좀 더 강조하는 것으로 확인되었다. 이러한 핵심 요소의 차이는 중대재해처벌법의 전반적인 효과성에 대한 평가에 영향을 미친 것으로 보인다.

중대재해처벌법의 효과성에 대한 하위집단별 평가를 분석한 결과, 노측과 사측 간에 일부 차이가 나타났다. 노측의 경우, 공공행정과 서

비수업 분야에서 가장 긍정적인 평가가 나타났으며, 대규모 사업체, 산업재해가 발생한 사업체, 중대재해가 발생하지 않은 사업체, 그리고 원청 사업체에서 상대적으로 더 긍정적인 평가가 이루어졌다. 사측에서도 유사한 경향이 확인되었으나, 건설업의 평가가 제조업보다 긍정적이었고, 하청 사업체와 노조가 있는 사업체, 산업재해가 발생하지 않은 사업체에서 더 높은 긍정적 평가가 나타났다. 특히 노측과 사측 모두 300인 이상의 대규모 사업체에서 중대재해처벌법의 효과성이 더 긍정적으로 평가되어, 중대재해처벌법이 규모가 큰 사업체에서 더 효과적으로 작동하고 있음을 알 수 있다. 대규모 사업체는 중대재해처벌법의 요구를 충족하기 위해 필요한 인적·물적 자원이 상대적으로 풍부하고, 이를 실질적으로 실행할 수 있는 체계가 더 잘 갖춰져 있었을 가능성이 높다.

지금까지의 분석 결과를 종합하면 중대재해처벌법은 경영진 중심의 안전보건 관리체계 강화와 제도적 정비에 있어 상당한 효과를 발휘한 것으로 보인다. 특히 경영진의 역할과 책임 확대, 정보 공개 강화, 위험성 평가의 개선 등 여러 측면에서 긍정적인 변화를 이끌어냈다. 그러나 노동자 및 노동조합의 실질적인 참여 확대와 현장 중심의 구조적 변화를 이루기 위해서는 여전히 보완이 필요한 상황이다. 노측과 사측 간의 평가 차이에서 드러나듯, 중대재해처벌법의 효과가 모든 사업체와 모든 노동자들에게 균등하게 체감되고 있지는 않다. 노측과 사측 간의 평가 차이는 중대재해처벌법의 취지와 실제 효과 사이의 간극을 보여주는 중요한 지점으로, 이 간극을 해소하기 위해서는 경영진 중심의 하향식 변화에 그치지 않고 노동자와 노동조합이 주도적으로 안전보건 관리체계에 참여할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요하다.

무엇보다도 특히 하청 사업체나 위험성이 높은 작업 현장의 노동자

들이 중대재해처벌법의 효과를 체감하기 어려운 상황으로 보이며, 이런 취약한 부분에 대한 체계적이고 지속가능한 대책 마련이 시급하다. 하청 노동자들의 안전보건 관리체계 강화는 물론, 법이 실제 현장에서 작동하도록 보장하기 위해서는 보다 실효성 있는 지원이 필요하다. 대규모 사업체와 소규모 사업체 간의 차이에서도 나타나듯, 법의 적용이 상대적으로 자원이 풍부하고 경영진의 의지가 높은 사업체에 더 효과적이었다는 점에서 중소기업에 대한 정책적 지원 역시 강화되어야 한다.

따라서 중대재해처벌법의 실효성을 높이기 위해서는 노동자와 노동조합의 역할을 강화하며, 위험성이 높은 사업체와 취약한 사업체에 대한 맞춤형 대책을 마련하는 것이 필요하다. 이러한 개선이 이루어진다면 노측과 사측 간 중대재해처벌법 효과성 평가의 차이를 좁히고, 법이 현장에서 실질적인 변화를 촉진하여 안전보건 문화가 정착되는 데 기여할 수 있을 것이다.

5장

결론

이승우

중대재해처벌법의 효과성을 평가하기 위해 수개월에 걸쳐 정성적, 정량적 분석을 실시한 결과, 예상을 넘어서는 긍정적 결과값을 손에 질 수 있었다. 중대재해처벌법의 경영자 ‘처벌’ 방식으로는 되려 안전보건 수준이 후퇴할 거라 비판도 많았고, 일부 단체에서 조사한 설문 조사에서도 부정적 평가가 지배적이었기에, 쉽게 결과를 예단할 수 없었다.

그러한 비판적 시각을 충분히 접하게 되어 갖게 된 인식 차원의 장점은, ‘확증 편향’ 없이 접근할 수 있었다는 데 있다. 선입견 없이 객관적으로 중대재해처벌법의 효과를 도출해 보려 했고, 다행히 최일선에서 안전보건 업무를 담당하는 다수의 노사 실무자들이 가감 없는 의견과 입장을 제출해 주었다. 그렇게 수렴된 결과는 3장과 4장, 즉 정성적, 정량적 평가에서 분석한 바와 같이, 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계의 구축과 개선 등에 상당한 효과를 내고 있다는 것이었다.

정량적 평가에서 중대재해처벌법이 안전보건 관리체계 개선에 기여하는지, 법 시행 전과 비교해 안전보건 관리체계가 더 충실히 작동하는지와 관련해 노사 모두에게서 긍정적 평가가 부정적 평가를 압도했다. 법의 효과성이 인정된 셈인데, 노측보다는 사측에서 좀더 효과성을 긍정했다.

정성적 평가에서도 유사한 결론을 얻을 수 있었다. 법 시행 이후, 경영진의 안전보건 인식이 달라지면서, 정부의 강제가 없었음에도 스스로

결정해 외부 컨설팅을 받거나, 안전보건 부서를 보강해 자체적으로 연구해 가며 안전보건 관리체계를 개선했다. 이 과정에서 많은 예산과 조직자원을 투입되었다.

많은 우려와 달리, 시행된 지 만 3년이 된 중대재해처벌법은 기업들이 사전 예방적인 안전보건 관리체계를 구축하고, 이를 실행해 나가도록 하는 데 충분한 견인 효과를 내고 있는 것이다. 그로 인해 산업안전보건법의 준수 의지와 이행 여력도 커지고 있다.

더구나 심층 사례 사업장들의 변화에서 알 수 있듯이, 각각의 사업장은 자신들 조직 특성에 맞춰 안전보건 관리체계를 잘 가꾸어 나가고 있다. 이를 좀더 일반화시켜 본다면, 중대재해처벌법 적용을 받는 만개의 사업장이 있을 때, 각 사업장의 조직, 생산 방식, 인력 구성, 기계 설비 등 여러 고유한 특성을 고려한 만개의 안전보건 관리체계가 구축되고, 운영되고 있는 셈이다. 이것이야말로 자율 규제 안전 패러다임에 따라 성숙해 가고 있는 안전보건 시스템이다. 달리 말해, 중대재해처벌법은 안전보건 관리 행정뿐만 아니라 각 사업장들이 고유한 안전보건 관리체계를 자율적으로 개선해 나가도록 강권함으로써, 국가 및 일터 단위 산업안전보건 시스템 전반의 지형을 바꿔나가고 있다.

하지만 부족한 점이 없는 것은 아니다. 정량적 평가에서 안전보건 관리체계에서의 노동조합의 참여 확대, 실질적인 작업환경 개선, 노동 강도 완화 측면에서는 그리 달라지지 않았다. 이 세가지 의제 가운데 두번째와 세번째는 노동조합이 지속적으로 요구해 온 것들이기에, 결국 세가지 의제는 노동자 참여적 안전보건 관리체계의 문제로 아우를 수 있다. 이는 곧 중대재해처벌법 시행 이후에도 노동자 및 노동조합의 참여 수준은 크게 나아진 게 없음을 뜻한다.

정성적 평가에서도 유사한 내용이 확인된다. 노동조합의 의견 수렴이

나 참여 등에서 일부 긍정적 변화가 있으나, 사측과 머리를 맞대고 안전보건 관리체계를 함께 기획하고, 개입하는 방식의 참여는 거의 이루어지지 않았다. 취약한 참여는 사측이 추진하는 개선 사업 전반을 다 꿰고 있지 못하는 인식적 한계로 이어지고, 그 결과 안전보건 관리체계의 개선 성과에 대해 사측보다는 박한 평가를 하게 된다. 양자가 느끼는 괴리는 안전보건 관리체계에 노동조합의 참여에 제한되는 상황에서 기인한다고 판단된다. 정량적 평가에서도 나타난 노사 간 평가 격차의 이면에는 이러한 맥락이 자리잡고 있을 것이다. 한국 사회에서 노동조합의 안전보건 관리체계 참여는 과거에도 대단히 취약했고, 여전히 열악한 상태가 달라지지 않고 있다.

한편, 노동조합이 안전보건 관리체계에 적극적으로 참여할 때, 안전보건 성과가 커진다는 점은 ILO의 안전보건 가이드라인(ILO, 2001)이나 다수의 선행 연구(Sass, 1993; Greenlund & Elling, 1995; ; Berlinguer et al., 1996; Robinson & Smallman, 2000; Menendez et al., 2009; Morantz, 2013)을 통해 실증적으로 밝혀졌다. 또한 앞서 2장에서도 검토했듯이 로벤스 보고서는 안전보건 문제에 있어서 사업주의 책임성을 강화하는 것과 더불어, 노동자의 참여를 가장 중요한 요소로서 지목했다. 자율 규제 패러다임에서는 그런 요소들이 하나의 세트로서 작동해야만 비로소 효력을 발휘한다.

서구의 경험에서 비춰볼 때, 자율 규제가 효과적이기 위해서는 경영자가 노동자와 협의하고 지원할 의지가 있는지가 중요하다고 평가된다. 영국에서 보건안전법 이후 제정된 고용보호법(1975)은 노동조합의 단체교섭 권한을 장려하고, 보장하게 되는데, 이와 같은 고용보호법과 보건안전법은 안전보건 문제에 대한 자율 규제를 경영자와 노동자가 다루는 사안이 아닌, “경영자와 노동조합의 책임 문제로 만드는 것”이었다(Levi

nson, 1987). 쉽게 말해 자율 규제란, 노사관계 속에서 안전보건 문제를 다루는 것이며, 따라서 노동조합이 실질적인 주체로서 행위할 수 있도록 제도적으로 보장해야 한다. 영국은 노동조합의 안전 대표에 다양한 참여 권한을 부여한 행정입법(1978)을 곧이어 제정하게 된다.

결국 자율 규제라는 현실의 제도 속에서 조화와 상호 신뢰에 기반한 노동 환경을 구성하려면, 경영자가 자신의 권한을 노동조합과 공유할 의지를 가져야 한다. 하지만 만일 경영자가 그와 같은 권한의 공유를 경영권의 약화로 인식한다면, 더 나아가 노동조합의 의견이나 권고를 무시한다면, 자율 규제는 경영진의 특권적 영역으로 전락할 수 있다(Levinson, 1987). 심층 조사에 살펴본 E 사업장 사례는 이를 잘 뒷받침한다.

반면 중대재해처벌법은 자율 규제의 속성을 강하게 내재하고 있음에도, 종사자의 안전보건 관련 의견 청취(시행령 4조) 외에는 노동자 및 노동조합의 참여나 역할에 대한 내용은 전혀 담고 있지 않다. 중대재해처벌법 제정을 위한 논의 과정에서 ‘노동’의 참여 문제는 거의 다뤄지지 않았다.

나아가 정부는 중대재해감축 로드맵에서 ‘근로자 참여 확대’를 포함시켰으나, 중대재해처벌법 이후 노동자 및 노동조합의 안전 참여 권한에는 별다른 변화는 없었다. 특히 노동자 참여에서 산업안전보건위원회가 중요함에도 설치 대상 사업장은 업종, 규모에 따라 크게 제한되고 있다. 중대재해처벌법은 5인 이상 50인 미만 사업장까지 확대 적용되고 있으나, 산업안전보건위원회 또는 그것의 대체 기구인 노사협의회 모두 30인 미만 사업장은 아예 설치 대상조차 아니다. 결국 그러한 소기업에서 노동자의 안전보건 관리체계 참여 자체가 봉쇄되고 있다. 다수의 하청 노동자, 비정규직 노동자들이 처한 상황 역시 명약관화하다.

결론적으로 중대재해처벌법의 가장 큰 한계는 노동조합의 참여 혹은

개입 권한을 보장하지 않은 채 사업장 내에서 경영자에게만 자율 규제 방식의 권한과 의무를 부여한 데 있다. 서구 국가들만큼 노동자와 노동조합의 권한이 법적으로 담보되어야만, 향후 개별 사업장의 자율적 안전보건 관리체계는 보다 실질적으로 작동할 수 있을 것이며, 중대재해처벌법의 효과는 극대화될 것이다. 그리고 그 방식은 산업안전보건법 개정을 통해서일 것이다. 더 나아가 중대재해처벌법 제정, 그리고 로벤스 보고서를 인용해 ‘자기 규율’을 강조한 고용노동부의 중대재해 감축 로드맵을 발전시켜 나간다면, 산업안전보건법도 자율 규제 방식으로 전환될 필요가 있다. 그것이 진정한 로벤스 위원회의 안전 철학을 구현하는 길이다.

참고문헌

고용노동부·안전보건공단(2022), 중대재해처벌법 및 시행령 주요 내용 교안(중대산업재해 중심).

고용노동부 보도자료(2022. 11. 30), 산업안전 선진국으로 도약하기 위한 「중대재해 감축 로드맵」 발표.

송인화·김기성·류재민·김창수·박성영(2022), “중대재해처벌법 시행에 따른 안전보건경영시스템 효율적인 운영방안”, 한국산학기술학회논문지, 제23권 제5호.

조서연·정명진·한유림·장재우(2022), “중대재해처벌법 시행에 따른 기업의 안전보건 관리체계 변화”, 문화기술의 융합, 제8권 제6호.

Berlingure G, Falzi, G., and Figa-Talamanca, I.(1996). “Ethical Problems in the Relationship Between Health and Work”, *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, Vol. 26(1)

Greenlund, K. J., Elling, R. H.(1995). “Capital Sectors and Workers’ Health and Safety in the United States”, *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, Vol. 25(1).

Houston, A(2015), “Creating a Positive Safety Culture”, IATA- Asia Pacific workshop paper.

Health and Safety Executive(2001), “Employee Involvement in Health and Safety: Some Examples of Good Practice”.

Health and Safety Executive(2008), “Successful health and safety management”.

ILO(2001), “Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems”, ILO-OSH 2001.

Levinson, A.(1987), “Self-regulation and Health and Safety”, *Employee Relations*, Vol. 9 No. 4.

Menendez, M., Benach, J. and Vogel, L.(2009), “The impact of safety representatives on occupational health: a European perspective”, Report 107, European Trade Union Institute.

Morantz, A. D. 2013. “Coal Mine Safety: Do Unions Make a Difference?”, *Industrial & Labor Relations Review*. 66(1): 88-116.

Robens Committee(1972), *Safety and health at work*.

Robinson, A. and Smallman, C.(2000), “The Healthy Workplace?”, Research Papers in Management Studies WP 05/2000, Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge, Cambridge.

Sass, R.(1993). “The Work Environment Board and the Limits of Social Democracy in Canada”, *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, Vol. 23(2).

Sirrs, C.(2016), “Accidents and Apathy: The Construction of the ‘Robens Philosophy’ of Occupational Safety and Health Regulation in Britain, 1961-1974”, *Social History of Medicine*, Volume 29, Issue 1.

Thomas, M. J. W.(2012) “A Systematic Review of the Effectiveness of Safety Management Systems”, Australian Transport Safety Bureau.

Walters D. R.(2003) “Workplace Arrangements for OHS in the 21st Century”, Working paper no. 10., Canberra: Australian National University, National Research Centre for OHS Regulation.

◆ 집필진

- 이승우 (민주노동연구원 연구위원)
- 박현아 (서울대 사회발전연구소 연구원)



- | | |
|---------|---|
| • 발 행 일 | 2025년 2월 3일 |
| • 펴 낸 곳 | 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원
04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화 (02)2670-9291 / 팩스 (02)2670-9299 |
| • 홈페이지 | http://kctuli.kctu.org |
| • 전자우편 | kctuli2020@gmail.com |