

# 경영자의 안전의식이 기업의 안전문화에 끼치는 영향



글 | 신현식  
금호아시아나그룹 인재개발원장 · 부사장



기업의 성장과 발전을 위해서는 고객만족을 통한 매출증대가 기본임은 물론이다. 이것이 가능하기 위해서 기업의 경영자는 종업원을 기업 성공에 결정적인 역할을 하는 존재로 인식하고, 이들의 욕구를 충족시키며 동기를 부여하는 인간관리로서의 내부고객 관리를 해야 한다.

기술혁신과 정보통신의 발달로 산업이 점차 다양화되고 전문화되어 가는 산업구조 속에서 부가적으로 발생하는 많은 산업재해와 VDT증후군, 근골격계질환 등 새로운 직업병이 점증하고 있다. 또한 산업 고도화에 따른 기후변화, 그리고 이에 따른 환경 호르몬 등 생태계의 부정적 영향은 물론 쓰나미, 폭풍, 지진, 산불 등 자연 재해의 빈도와 강도가 드세지고 있고, 사업장에서의 화재도 대형화되고 있다. 이는 과거 노동집약적 단순작업의 형태에서 자동화와 첨단산업으로 변모되는 추세 속에서 최근 수년간 발생한 재해 형태를 살펴보면 쉽게 알 수 있다.

조직의 가장 중요하고도 기본적인 구성요소는 인간이다. 따라서 조직에서 발생하는 많은 문제는 근본적으로 인간과 관련된 문제이며, 이러한 인간문제를 조직의 경영자가 어떠한 시각에서 어떻게 해결하느냐 하는 것이 조직이 존속하고 발전하는 데 큰 관건이 된다.

기업의 성장과 발전을 위해서는 고객만족을 통한 매출증대가 기본임은 물론이다. 이것이 가능하기 위해서 기업의 경영자는 종업원을 기업 성공에 결정적인 역할을 하는 존재로 인식하고, 이들의 욕구를 충족시키며 동기를 부여하는 인간관리로서의 내부고객 관리를 해야 한다. 대접 받는 종업원만이 자신의 회사에 자긍

심을 느끼고 고객을 공손히 대할 것임은 자명한 이치이다.

근로자 내부고객 관리의 큰 축은 다름아닌 화재를 포함한 다양하고 많은 산업재해와 질병들로부터 하루 일과의 대부분을 사업장에서 보내는 근로자를 보호하고, 나아가 행복한 삶을 영위케 하는 사업장의 안전을 확보하는 것이다. 그리고 사업장 안전이 실제 가능하기 위해서는 무엇보다 경영자의 안전경영에 대한 확고한 의지와 철학이 선행되어야 한다.

오로지 경제 효율성만을 기업목표로 삼는 경제 일변도의 기업경영 방식은 조직의 구성원들로 하여금 직장생활에서 심각한 소외를 경험하게 한다. 조직 내에서 단순화, 표준화, 전문화 즉 3S(Simplification, Standardization, Specialization)의 추진은 조직 구성원들을 거대한 기업조직의 미미한 부품과 같은 존재로 만들어 그들로 하여금 극심한 불평등과 상대적 빈곤감을 느끼게 하고, 직장생활에서 무력한 모습으로서 있는 자신이 더 이상 주체적 자아를 지닌 존재가 아니라는 생각이 들게 하기도 한다.<sup>주1)</sup>

또한 경제효율주의에 매달리는 경영방식은 경제와 기술 자체가 가지고 있는 본질적 가치를 떨어뜨림은 물론 조직의 창조적 변화에도 저항을 초래한다. 즉, 조직 자체가 구조적 관성을 갖

주1) 정해창, 1995, 11-12 ; 이기상, 1995, 72 참조

사업장 주변 곳곳에는 항상 위험요소가 잠재되어 있어 안전관리자나 근로자 모두가 안전에 대한 인식과 재해를 예방하려는 안전수칙 준수에 노력해야 하며, 사업주는 안전사고 예방을 위한 투자에 인색하지 말아야 한다.

게 되어 조직이 환경의 변화에 대해 무감각해지며 경영혁신을 하지 못하도록 방해하게 된다. 또한 조직에서 생산활동을 더 효과적으로 원활하게 추진한다는 명목으로 지나치게 관료적이고 일방적으로 혁신을 도모함으로써 오히려 장기적으로는 조직의 생산성을 저해하기도 한다.

우리는 경제적 효율성, 즉 오로지 이윤 극대화만을 기업의 단일목표로 한 경영방식이 초래할 수 있는 문제점들을 치유하고 미래사회의 발전과 기업조직에 기여할 수 있는 새로운 경영방식이 없는가에 대해 관심을 갖지 않을 수 없다. 따라서 우리는 그러한 기업경영방식으로서 인간존중경영을 강조하게 되는 것이다.<sup>주2)</sup>

기업이 매출증대와 사업확장에만 관심이 있고, 직원의 안전관리와 사업장의 안전문화 정착에는 전혀 관심을 기울이지 않는 경영자의 경우를 살펴보자.

지난 1995년 6월 29일에 삼풍백화점이 붕괴되는 사건이 발생하였다. 이 사고로 사망 501명, 실종 6명, 부상 937명이라는 인명피해가 발생하여 8·15광복 이후 가장 큰 인적재해로 기록되었으며, 재산상의 손해도 매우 컸다. 사고원인은 건물의 설계, 시공, 유지관리의 잘못으로 인한 사고로 결론지어졌으며, 이 사고를 계기로 긴급구조 구난체계의 문제점이 노출

되어 119 중앙구조대가 서울, 부산, 광주에 설치되었다.

아울러 부실 건축물로 인하여 다시 한번 국내외적인 부끄러움을 감수해야 했다. 백화점, 대형 할인마트, 상가건물은 하루라도 빨리 준공을 하여 영업을 시작하면, 그만큼 매출을 올릴 수 있기 때문에 건축물의 내구성이나 안전성 보다는 매출증대를 중시하여 결국 부실시공으로 이어지고 있다. 안전을 무시하고 매출증대만을 위해 사업을 확장함으로써 한 순간의 사고로 대형 인명피해 및 재산손실을 가져왔으며, 대외적으로 기업의 이미지에 커다란 오점을 남긴 사례를 우리는 삼풍백화점 붕괴사고에서 확인할 수 있다. 수년간 키워왔던 기업이 하루 아침에 이슬처럼 사라져 버린 것은 두말할 나위가 없다.

사업장의 안전사고가 많이 발생하고 있는 건설현장의 다른 일례를 보면, 사업주가 작업환경 개선과 안전설비에 대한 투자를 외면하고 있는 사업장의 경우 수많은 재해가 연속적으로 발생하고 있는 것을 알 수 있다. 노동부에 따르면 지난 2003년 산업재해로 인해 하루 평균 8명의 근로자가 사망하고 260명이 부상을 당했으며, 이로 인한 경제적 손실만 12조 4천 90억원에 이르렀고, 근로손실일수도 노사분규에 의한 것보다 40배나 높은 것으로 조사되었다. 더욱이 대기

주2)

Ramsey & Calvert, 1994 ;  
윤순봉, 1994 참조



업보다는 300인 이하 중소기업의 산재비율이 전체의 87%나 차지하고 있는 것은 중소기업의 작업환경이 열악하고 경영자의 안전의식 결여로 안전보건에 대한 투자를 소홀히 하고 있기 때문이다.

사업장 주변 곳곳에는 항상 위험요소가 잠재되어 있어 안전관리자나 근로자 모두가 안전에 대한 인식과 재해를 예방하려는 안전수칙 준수에 노력해야 하며, 사업주는 안전사고 예방을 위한 투자에 인색하지 말아야 한다. 1원의 투자를 가지고 예방할 수 있는 사고를 안전조치 및 개선에 소홀히 하여 안전사고가 발생할 경우 100원, 아니 1,000원의 손실이 발생하는 것을 여러 사례를 통해 알 수 있다. 설마 하고 화재

예방에 소홀하던 회사가 일거에 생산 기반을 일실하고 수출 등 거래선이 끊겨 회사 부도까지 이어진 사례 또한 우리는 주위에서 흔히 볼 수 있다.

다만, 근자에 경영자와 노동자와의 관계가 안전보건에 대한 견해 차이로 많은 갈등을 겪고 있는데 갈등의 골이 깊어질 경우 어느 누구에게도 바람직하지 않으므로 필히 조기에 해결되어야 한다. 이를 해소하기 위해서는 노사간 공감대의 형성이 필요하며, 이는 어느 일방의 노력만으로 되는 것은 아니다.

오늘날의 노사관계는 경제적, 권력적인 노사 관계가 중시되는 시대가 아니다. 인간적이고 함



깨하는 노사 관계가 이루어져야 하고, 이러한 공감대는 경영자의 경영의지에 포함되어 있어야 한다. 하지만 공감대의 형성은 안전경영 의지의 표명으로부터 가능한 것이 아니다. 이념적 가치를 노사가 함께 추구할 때 비로소 이루어지는 것이다. 공감대 및 공정성을 추구하기 위해서는 근로자의 권리 신장 및 노동의 인간화가 이루어지도록 하여야 하며, 무엇보다도 노사간의 신뢰성이 확보되어야 한다.

제조공장 내 노사분규의 일례를 보면, 주로 공장중단을 주요 이유로 작업장의 안전 보건상 문제점을 논의하고 이슈화하고 있다. 노사간에 사업장 내 안전보건상의 문제점이 무엇인지, 개선할 사항은 없는지에 대해 수시로 점검하고 보완해야 하며, 기업의 생존과 성장발전이 사용자에게나 근로자에게도 똑같이 중요하다는 서로의 인식 하에 상호 동반자적 관계임을 명심하여야 한다. 이를 위해 노조는 투쟁 일변도의 태도를 지양하고 의사소통 채널 및 노사협의체를 활

성화시켜야 하며, 기업은 노사간 신뢰 풍토 조성을 위해 노사협력 프로그램 및 근로자 건강관리 프로그램 등을 강화해 나가야 할 것이다.

경영자가 기업을 운영함에 있어 안전에 대해 어떠한 방식으로 인식하고 있으며, 안전경영에 대한 방침을 수립하고 직원 및 이해관계자에게 안전경영 의지를 표명하는지 아닌지에 따라 그 기업의 안전의식과 문화는 크게 좌우된다.

이처럼 기업 안전경영의 기본이 되는 것은 경영자의 안전의식이며, 이는 곧 안전에 대한 경영자의 관심 표명이 되는 것이다. 경영자의 안전의식이 결여된 기업에서 찬란한 안전 문화의 결실을 요구하는 것은 감나무에서 사과가 열리기를 바라는 것과 같은 이치이다. 기업이 안전경영 의지를 규정하고 그 사명을 달성하기 위한 관계를 구축함에 있어서 경영자의 역할은 실로 막중하다. 이를 위해 경영자는 안전경영에 대한 기업문화를 창조함으로써 공동체가 힘을 갖도록 해야 하며, 이러한 노력을 통해 노사간

내실 있는 튼튼한 기본 위에서 비로소 사업의 번영을 이룰 수 있듯이 안전 또한 기본에 충실할 때 확보될 수 있다. 자연재난이 아닌, 인위재난의 경우 대부분의 경우는 사전에 예방이 가능한 경우라는 것을 사고조사를 통해 알 수 있다. 어떻게 하면 사고예방이 가능한가에 대한 해답은 기본을 지키는 것이다.

에 긍정적인 신념을 이끌어낼 수 있다. 그 결과 기업은 더욱 강력한 힘을 낼 수 있고, 안전문화의 정착과 번영을 가져올 수 있다.

그렇다면 경영자의 안전경영 의지만으로 사업장의 안전이 확보되느냐? 그것은 분명 아니다. 손바닥이 한쪽만으로는 소리를 낼 수 없듯이 근로자의 안전의식, 즉 내 몸은 내가 지킨다는 확실한 마인드가 없다면 불가능하다. 그것은 경영자가 아무리 좋은 환경과 안전에 관한 제도와 시스템을 갖춘다 해도 근로자가 자기 스스로를 보호하려는 의지가 없다면, 아무리 좋은 약을 부모가 지어준 들 자식이 먹지 않으면 아무 소용없는 것과 하등 다를 바 없을 것이다.

마지막으로, 안전 확보에 있어 중요한 것은 “기본에 충실하자”는 것이다. 미국의 한 유명한 슈퍼모델 심사위원이 어느 날 차량의 외부를 가장 멋있게 개조한 차량을 뽑는 선발대회 심사위원장으로 선정되어 참가하게 되었다. 이 심사위원장은 슈퍼모델 선발대회와 마찬가지로 개조 차량 겉모습만 보고 가장 멋진 차량을 선정하면 되겠지 하는 막연한 기준만 가지고 선발대회에 참여하게 되었으나, 막상 선발대회에 참가한 차량을 보니, 한결같이 멋지고 눈부시게 아름다워 딱히 한 대의 차량을 1위로 선정하기가 어려워

고민을 하게 되었다. 잠시 고민을 하던 이 심사위원장은 참가 차량의 운전자에게 차량의 보닛을 모두 열게 하였다. 그리고 보닛 내부가 가장 깨끗하고 청소가 잘 되어 있는 차량에게 1위의 영예를 안겨 주었다. 일부 차량의 운전자가 항의를 하자 이 심사위원장은 이렇게 말했다고 한다. 외부의 아름답고 찬란함은 외부를 유지하기 위한 엔진 내부, 즉 기초가 잘 관리되고 있는 경우에 더욱 빛이 난다고 말이다.

내실 있는 튼튼한 기본 위에서 비로소 사업의 번영을 이룰 수 있듯이 안전 또한 기본에 충실할 때 확보될 수 있다. 각종 TV, 신문, 언론매체에 심심찮게 나오는 각종 사고소식을 접할 때 공통적으로 ‘안전 불감증이 부른 인재’라는 표현을 자주 접하게 된다. 자연재난이 아닌, 인위재난의 경우 대부분은 사전에 예방이 가능한 경우라는 것을 사고조사를 통해 알 수 있다. 어떻게 하면 사고예방이 가능한가에 대한 해답은 기본을 지키는 것이다.

노사가 공히 안전의식을 분명히 하여 의지와 철학을 가지고 기본에 충실하게 함께 대응해 갈 때 우리 사업장의 안전이 확보되고, 이로써 회사가 영구 존속하고 내가 존재하며 길이길이 세계 속에 쪽 뻗어 나가 우리 후손들의 삶의 질 향상에까지 이어질 것이다. 