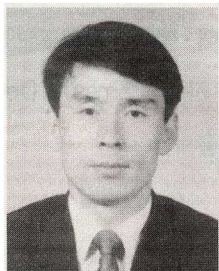


사고예방을 위한 안전의식 제고



함 병 호

노동부 전문위원 / 공학박사

1. 머리말

새로운 천년의 시작을 얼마 남기지 않은 작금의 사회적 변화 현상은 안전분야에도 직·간접적으로 크나큰 영향을 미치고 있다. 안전에 대한 오래 전의 개념은 “잘못된 후” 혹은 “잘못된 것”을 안전하게 한다는 소극적 개념의 “개별적 안전(Individual Safety)”에서 출발하여 최근에는 “처음부터 안전하게” 만들기 위한 “근원적 안전(Inherent Safe)”이 강조되고 이를 달성하기 위한 수단으로 종합적 안전(Total Safety)이란 용어가 유행하는 시대에 이르고 있다. 심지어 인간의 행동 모두를 위험(Risk)과 연계시키는 위험기반(Risk Based.....)이란 말까지 급속히 번져가고 있는 실정이다.

그러나 지금까지 변하지 않은 것 중에 하나는 안전의 주체가 바로 “당사자”라는 점이다. 안전적인 측면에서 사람과 기계 그리고 이들 두 가지를 연계시켜주는 인터페이스 등을 모두 포함하여 주변의 상황이 당사자에게 아무리 호의적이라 하더라도 스스로 안전을 유지하려는 의지가 없다면 어느 누구 또는 어떤 것도 본인의 안전을 대신해 주거나 보장할 수 없기 때문이다.

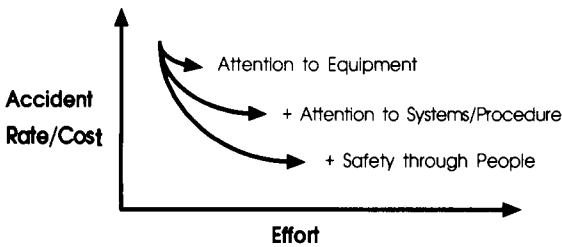
그러나 지금 우리 주변에서 일어나고 있는 상황은 어떠한가? 나의 잘못을 남의 탓으로 돌리고, 원칙보다 관행을 중시하고, 사고의 우연성을 지나치게 강조하고, 실효성이 의심되는 불합리한 규정들이 잔존하고, 안전의 범주를 법률에 의한 것만으로 한정하거나 가능하면 회피하려는 현상 등 지금도 우리 사회에는 안전을 누군가 대신해 줄 거라는 막연한 기대를 하고 있는 듯한 분위기다.

미국의 심리학자 맥그리거는 “외부에서 통제하거나 강요하는 것만이 목표달성을 위한 유인수단이 아니다. 사람은 자진해서 맡겨진 목표를 위해 스스로 자신에게 격려하면서 활동하기 때문에 개 개인의 목표를 조직의 목표와 통합시켜 개인의 능력을 제고시킬 필요가 있다”라는 Y이론을 제시한 바 있다.

우리 사회 또는 개개인의 안전을 법률과 제도 등에 의해서 정부 혹은 제3자가 대신해 줄 것이라는 자신감과 기대감은 모두 “안전불감증”의 본질적 요소로 작용하게 될 것이 틀림없을 것이다.

2. 우리에게 진정으로 필요한 것은 ?

최근 선진국의 동향을 살펴보면 안전의 효율성을 높이는 데 있어서 인적인 요인을 매우 중시하는 경향을 나타내고 있다. 이것은 어떤 공동체의 안전을 확보하는 데 있어서 설비 또는 시스템을 근원적으로 안전하게 하는 것은 매우 중요한 일임에 틀림없으나 이들은 안전의 기반을 제공할 뿐이고 결국 이것을 다루고 활용하는 주체가 사람이기 때문일 것이다(그림 참조).



영국 보건안전청(HSE)의 “성공적인 안전보건 경영지침(HSG65: Successful Health & Safety Management)”에서는 기업의 존재 목적인 이윤과 안전은 분리될 수 없다(Profit and Safety go hand in hand)는 전제하에 명확한 방향을 제시하는 안전보건정책, 효율적인 안전보건조직, 정책을 시행하기 위한 이행계획 수립, 성과추진, 감사 및 이행성과 검토 등을 성공적인 안전보건의 필수요소로 제시하고 있다. 이 중에서 안전 조직은 적극적인 안전문화를 증진할 수 있도록 구성원은 물론 조직과 조직간의 책임과 상호관계를 정립할 수 있어야 한다는 점을 강조하고 있다.

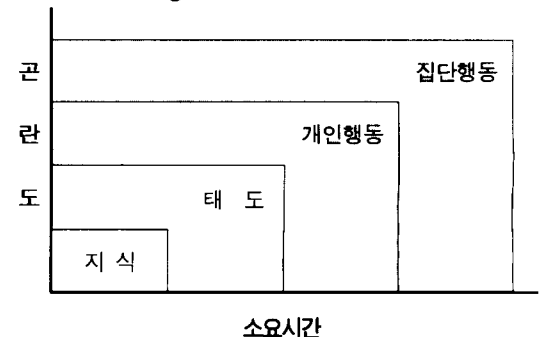
여기에서 안전문화라는 것은 개인 또는 공동체의 안전에 관한 가치·태도·인식·행동양식 등으로 간단하게 정의할 수 있다. 적극적인 안전문화를 가지고 있는 조직에서 나타나는 일반적인 특징은 안전의 중요성에 대한 공통의 인식, 예방

조치의 효능에 대한 상호 신뢰와 믿음에 기초한 의사전달 등이다.

외국의 어떤 경영자는 “토탈세이프티는 안전실행에 있어서 사업장의 리더십을 달성하려는 목적으로 모든 활동에 안전을 통합하는 것이며 설사 생산을 못하거나 판매를 못하거나 이익이 없더라도 우리는 어떠한 것도 안전보다 중요하다고 믿지 않는다.”라고 안전에 대한 자신의 철학을 설명한다.

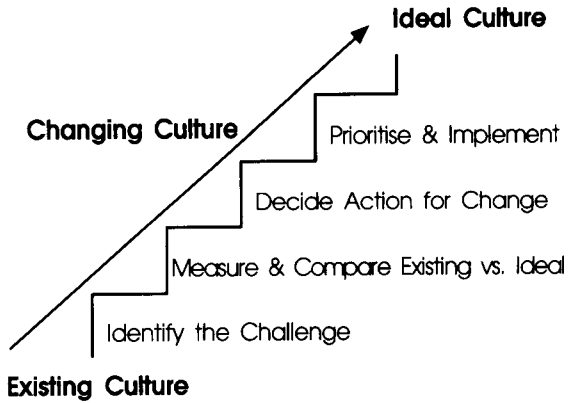
지금 우리에게 진정으로 필요한 것은 새로운 제도라기보다 “안전문화의 변화(Change of Safety Culture)”라고 생각된다. 시대적 변화는 우리 개개인 모두의 사고와 행동의 변화를 강요하고 있고 특히 주변여건을 고려해 볼 때 우리의 안전문화를 변화시키는 일은 대단히 중요하고 시급한 일이라 느껴진다. 그러나 유럽식 원칙주의 또는 실용성을 바탕으로 하는 미국식 합리주의는 오랜 기간을 지나오면서 형성된 것들임에 비추어 볼 때 서두른다고 해결될 일도 아닐 것이다. 안전문화의 본질적 요소인 개인과 집단의 행동을 변화시키는 데는 오랜 시간이 소요되기 때문이다(그림 참조). 다만 이를 위해서 지금의 시점에서 우리가 해야 할 일이 무엇인지를 명확히 설정하고 작고 느리다 하더라도 한 가지씩 해결해 나가는 것이 필요할 것이다.

<인간 행동의 변용에 소요되는 시간과 곤란도의 관계>
(P. Hersey & K. Blanchard Management of Organizational Behavior)



이상적인 안전문화(Ideal Culture)

- 안전의 중요성에 대한 공동책임의 인식
- 상호신뢰에 기반을 둔 대화
- 사고예방에 대한 효율성 및 적절성에 대한 확신
- 자기자신 및 동료들을 위한 책임감 및 의무감 등



3. 안전문화의 변화

ICI주의 Tesside Operation Safety Group에서는 이상적인 안전문화를 표에 나타낸 바와 같이 정의하고 현재의 문화(Existing Culture)에서 이상적인 문화(Ideal Culture)로 변화시키기 위한 과정을 계단을 오르는 것에 비유하여 4가지 단계를 제시하고 있다.

변화를 위한 개선점을 확인하고, 현재와 이상의 문화를 측정·비교하고, 변화를 위한 행동을 결정하고, 우선순위를 결정하여 실행하는 것이다.

여기에서 현재의 안전문화를 이상적인 안전문화와 비교하기 위해 현재 우리가 어디에 위치해 있는지, 그리고 우리가 지향하는 목표는 어디인지를 측정하는 것은 대단히 중요한 일이다. 다시 말하면 이상적인 안전문화에 대하여 현재의 안전문화가 미치지 못하고 있는 점이 무엇인지를 확인하기 위한 것이다.

이를 위해 이 회사에서는 측정표(Prompt List)를 제시해 놓고 있는데 측정의 대상은 조직과 조직을 구성하고 있는 모든 개인을 대상으로 하고 있다. 또한 우선순위를 결정하는 단계에서는 변화의 필요성의 정도, 특정한 상황에서 제기되는 위험성의 정도 등이 주된 고려요소가 될 것이고 실행단계에서는 무엇보다 중요한 것이 모든 구성원의 참여와 책임과 권한의 위임이라는 점을 강조하고 있다.

4. 맺는 말

전세계적으로 한국인의 속성이라 평가받고 있는 “빨리빨리”의 문화로 인하여 우리는 국가경제 발전이라는 큰 혜택을 얻었으나 지금은 그에 따른 혹독한 대가를 치르고 있는 느낌이다.

문화의 변화를 바탕으로 하지 않고 우리 사회의 안전을 기대하는 것은 신기루에 불과할 것이며 안전문화를 변화시키기 위해 센세이셔널리즘적 유인방식을 활용하는 것은 모래성을 쌓는 것과 같을 것이다. 수많은 어린 생명이 희생되었으나 이미 뇌리에서 서서히 잊혀져 가고 있는 씨랜드 화재사고, 훈장을 반납하고 이 나라를 떠나는 어머니의 아픔이 우리 나라의 안전문화를 한 계단씩 높여 갈 수 있는 계기로 승화될 수 있기를 바라는 것이 우리 모두의 간절한 소망일 것이다.

이상적인 안전문화로 변화하는 과정은 계단을 오르는 것과 같은 과정의 연속으로 사회구성원 모두가 행동하기에 앞서 안전을 먼저 생각하고 법과 원칙을 중시하는 성숙한 안전문화가 정착되어야만 개개인은 물론 우리 사회 모두의 안전이 보장될 수 있을 것이다.