

# 勞働災害에 대한 産業心理學的 考察

(An Industrial Psychological Study on Labor Accidents)

玄 英 基\*

## Abstract

Industrial Psychology is to study and analyze human behavior working at operation, both to look into the rules in that and to make analysis of rules made from theoretical basis adapted to reality, with methods and knowledges that psychology gives, by methods that are observation, experiment, investigation and so on, to contribute to improving the production efficiency and promoting the Laborer's welfare. In this paper, the side of psychology in labor accidents will be studied as follows.

1. The Presentation of Problems
  - 1.1. Concept prescription of Industrial Psychology
  - 1.2. Relation between Industrial psychology and accidents
2. The Theoretical approach of Industrial Psychology for accident study
  - 2.1. Industrial Psychology in approach of accident study
  - 2.2. Cooperative effort from other correlative science
3. Industrial Psychologic observation on important safety policy
  - 3.1. Study of accident origin
  - 3.2. Safety of material equipment
  - 3.3. Safety of work condition
4. Industrial psychological subject on safety instruction development
  - 4.1. Safety instruction and attitude of laborers
  - 4.2. Operation of safety rules
  - 4.3. Safety counselling
  - 4.4. Measures for the injured
5. Conclusion

## 1. 問題의 提起

### 1.1 産業心理學的 概念規程

일반적으로 定義하는 바에 따르면 産業心理學(Industrial Psychology)은 「心理學의 方法과 識見을 가지고 人間의 産業에 있어서의 行動을 研究하는 實踐科學인 것이며 應用心理學의 一部門」이라고 지적되고 있다.<sup>1)</sup>

다시 말하면 産業心理學은 心理學이 提供하는 모든 方法과 識見에 의해서 觀察·實驗·調查 등과 같은 方法에 의하여 作業에 從事하는 人間의 行動을 研究

·分析하여 거기에서 하나의 法則을 찾아내는 동시에 理論的인 기초 위에서 얻어진 法則의 分析을 실제로 적용하여 그것으로써 生産能率을 높이고 勤勞者의 福祉를 增進시킴에 이바지하고자 하는 學問이라 할 수 있다.

따라서 産業心理學이란 이 學問이 目的으로 하는 바는 한 사람, 한 사람의 職務에 대한 適合과 職務에 대한 滿足感 등을 增進시키기, 즉 職場에서의 人間의 條件 및 人間關係를 改善키 위하여, 人間의 行動을 表現하고, 予知하고, 컨트롤하는 데 있다. 그럼으로서 産業社會의 한 構成員으로서의 勤勞者에게 職務遂行上으로 好適한 環境과 條件을 附與하여, 勤勞에 대한 기쁨을 가지게 하고 職業人으로서의 人格成長을 통하여 社會的 生産의 所任을 훌륭히 완수케 하는 것이다.

\* 濟州實業專門大學 專任講師

1) 李根熙·姜錫仁, 産業心理學의 實際, 서울: 一潮閣, 1962.

### 1.2 産業心理學과 災害와의 相關性

오늘날의 産業心理學은 지난날의 경우와 같이 勞働者를 단순한 勞働力의 單位로만 취급하여 보다 많은 能率을 짜아내는 데만 힘쓰기 위한 精神-心理的인 技術學의 구실을 하는데서 벗어난지 이미 오래인 것이다.

따라서 『人間을 적절히 操縱해서 잘 利用하는』 태두리에서 벗어나 『人間이 즐거이 일하고 勞働을 통해서 충실한 人格의 成長을 期할 수 있게』 하자는 데 主眼을 두고 있다. 이와 같은 理念的인 발전에 따라서 産業心理學은 그 分野도 상당히 廣範해지고 있다.

즉 産業心理學의 主要 研究分野를 간추려 보면,<sup>2)</sup>

① 人事部門에 관한 方面으로서 職務分析, 職業適性 및 適性檢査法, 訓練, 人事考課 등에 대하여 心理學的으로 協力하는 分野

② 作業部門에 속하는 것으로서 作業能率이나 災害事故 등에 관해서 作業方式 또는 作業環境의 改善을 心理學的으로 研究해서 對策을 세우는 데 協力하는 分野

③ 社會心理學的의 部門이라고 할 수 있는 것으로서, 監督者의 選拔과 訓練, 팀워크, 意思疎通, 從業員의 主體的인 參加, 産業人事相談(카운셀링) 등에 관해서 心理學的으로 協力하는 分野 등인 것이다.

그런데 災害는 産業職場에 있어서 物的으로도 큰 被害를 가져오지만, 무엇보다도 勞働者의 心身은 물론 때로는 生命까지도 크게 威脅하는 可恐할 現象인 것이므로 産業心理學은 일찍부터 勞働災害에 대한 問題를 研究課題로 해 왔다.<sup>3)</sup>

産業에 있어서의 人間問題내지는 人間尊重의 問題를 中心課題로 하는 産業心理學(물론 이 學問만이 그것을 中心課題로 하는 것이 아니지만 —)으로서 이와 같이 人間生命에의 障害現象으로서의 災害를 중요한 研究課題로 하는 것은 그 學問의 使命에 비추어 너무나도 당연한 일이라 할 것이다.

한편 經營技術내지 經營管理學的인 입장에 있어서도 災害의 原因의 상당한 부분이, ① 人間自身=勞働者의 心的 不備과, ② 經營者들의 從業員觀이 올바로 서있지 않은 데에 基因하는 일이 많은 까닭에 역시 心理學의 方法에 의한 是正이 크게 요구된다.<sup>4)</sup>

이리하여 産業心理學은 오늘날 勞働者와 使用者의 雙方利益에 공헌하면서 勞働災害의 防止를 위한 노력을 거듭하고 있는 것이다.

## 2. 災害研究를 위한 産業心理學의 方法論的 展開

### 2.1 災害研究의 어프로취로서의 産業心理學

#### (1) 災害研究를 위한 産業心理學의 方法

産業心理學은 그 본래의 學問的인 性格에 따라서 災害研究를 推進 展開하는 데 있어서도 스스로 일정한 特性과 그에 따른 限界를 가진다. 그 特性이나 限界에서 먼저 밝혀 놓고 나아가 할 것은 災害研究(또는 安全管理의 研究)에 대해서 대체로 産業心理學은 作業者나 經營管理者들의 災害에 관련된 行動의 體系와 그 行動의 體系와 그 行動이 災害에 관련된 영향을 줄 수 있는 要素와 條件에 관해서 어떤 解明과 指標를 提示하는데 그 役割이 있다. 그러므로 『行動의 近因으로서의 精神-心理』上의 法則이나 原理로써 많은 그리고 한층 복잡한 原因에서 惹起되는 갖가지 産業災害를 낱알이 究明하기란 매우 힘들다는 局面을 무시할 수 없다.

이상과 같이 考察하고 보면 産業心理學은 그 初期에서부터 勞働災害의 研究에 많은 精力을 기울여 온 것만은 사실이다. 오늘날 産業心理學에서 災害問題(産業安全)에 관련하여 研究課題로 삼고 있는 事項들은 대략 다음과 같다.<sup>5)</sup>

#### (1) 災害原因研究

특히 作業過程에서의 作業者의 意識·知覺·判斷力 등의 發生原因 같은 것을 解明하는데 注力하여 상당한 成果를 거두고 있다.

#### (2) 災害傾性研究

주로 個人의 특이한 知能·知機機能·性格 등이 災害를 빈번히 惹起시키는 要因이 됨에 着眼하여 그 傾性的 特質을 究明하는 데 힘쓴다. 이 分野에서는 아직도 開拓해야 할 餘地가 많다.

#### (3) 安全運動 및 安全教育 研究

安全行事·安全廣報·安全揭示·安全提案制度 등의 운영을 企業單位의 安全運動으로 볼 때 그의 효과적인 實施를 위해 心理上의 留意點이 많으며 安全教育에 있어서 또한 그러하다. 이에 대한 아이디어와 改善策 등에 助言을 주고 있다.

#### (4) 安全카운셀링의 運用技術 研究

카운셀링은 본래 高度의 心理的 技術을 요하는 것이어서 産業心理學의 중요한 研究課題가 되어 있거나와 그것을 安全管理의 한 手段으로 活用할 때에도 情緒나 心理的 側面에서 많은 技術과 理論이 요청된다.

#### (5) 被災害의 事後措置 研究

治療의 단계에서도 그렇거니와 治療가 끝난 뒤의

2) 豊原恒男, 安全의 心理學, 東京: 共立出版, 1954.

3) 李根熙, 安全管理學, 서울: 創知社, 1972.

4) 李根熙, 經營學, 서울: 文運堂, 1964.

5) 李根熙, 「産業安全을 위한 災害統計의 效用」, 漢陽大 論文集, 1975.

保養과 그 다음의 再教育 등에 많은 研究課題가 널리 있다.

(6) 災害統計研究 및 災害事例研究

이 分野는 原因의 究明과 對策樹立의 兩面에 다같이 直結되어 있는 것인데, 보다 實記的인 데이터를 얻어서 具體的인 事實의 파악과 또 對備策을 세우려는 데 目的이 있다. 統計研究分野에서 産業心理學이 특히 관심으로 하는 바는, ① 年令別, ② 勤續年敎別, ③ 當日의 作業時間別, ④ 月別 災害의 發生比率 같은 것이다.

事例研究에서는 原因研究와 아울러 安全對策의 수립이나 安全教育上의 目的이 또한 크다.

2.2 關聯他科學과의 協同的 努力

産業心理學은 勞務-人事管理의 全般에 걸쳐 하나의 基調를 마련해주고 있듯이 災害研究에 있어서도 『人的 要素의 行動體系에 대한 解明』이라는 매우 根本的이고 基調的인 部面에 대한 說明이나 主張은 해줄 수 있는 것이지만, 이 學問 이외에 많은 協力者들은 가져야 한다는 것을 否定할 수 없다. 오늘날 대부분의 學問이 이른바 綜合的인 必要性을 강조하고 있지만, 특히 災害研究에 있어서는 많은 關聯學問들의 긴밀한 協同이 이루어질 때만 所期의 成果가 기대될 수 있는 특수성이 더욱 크다고 해야 할 줄 안다.

그런데 특히 그 相關성이 깊은 關聯學問으로서의 勞動科學·勞動衛生學·勞動生理學·人間工學·社會心理學·産業社會學 등을 생각할 수 있다.

3. 主要安全施策에 관한 産業心理學的 觀察

3.1 災害原因의 研究

災害의 原因을 精確하게 規定하기란 매우 어려운 일이다. 그것은 災害는 어떤 單一된 因子에 의해서 發生하는 일이 거의 없으며, 그 原因에는 이른바 災害原因連鎖反應理論<sup>6)</sup>에 입각해서 그 일보다 앞서 일어나고 있는 다른 原因들을 생각지 않으면 안될 점이 있고, 또는 다른 복합원인이 災害를 誘發하고 있기 때문이다.

이와 같이 多元多岐한 災害의 原因을 究明하는 데 있어서는 物的인 施設의 不備라는 側面에서는 物理化學的내지 工學的 理論이라든가 技術 등이 동원내지는 進단되어야 할 것이지만 그와 동시에 作業의 유도주체라든가 직접적인 作業遂行者로서의 「사람」의 條件에 대해서도 충분한 進단을 필요로 한다.<sup>7)</sup>

그런데 이와 같은 경우에 대해서는 두 가지 어프로치技法을 생각해볼 수 있다.

6) 李根底, 安全管理學, 前掲書.

7) H. W. Heinrich, *Industrial Accident Prevention*, McGraw-Hill, 1959.

첫째는 종사자 자신의 作業方法이라든가 作業態度 등의 不備·不確實에 대해서 명백히하고,

둘째는 作業者나 經營(管理)者가 物的 施設에 대해 安全上의 충분한 배려나 對備策을 했는가의 與否를 알아보는 것이다. 이러한 原因의 災害들을 一括해서 보통 『人的 原因에 의한 災害』라고 하자면 이와 對應되는 이른바 『物的 原因에 의한 災害』라는 것도 실제로 있어서는 단순히 『우연한 事故』로 인해서라기보다는 위에서 본 둘째번의 原因(즉, 사람들의 物的 施設에 대한 배려부족)에서 일어나는 경우가 적지 않다.

그러기에 산업직장에서 작업이나 관리를 담당하는 사람들은 어떤 部面에서 또는 어떤 때에 災害要因을 조정하는가를 心理的으로 究明할 必要가 생기는 것이다.

그러나 『災害原因』에 대한 탐색의 문제는 本稿의 課題는 아닌 것이므로 여기에서는 災害發生原因의 主要項目만을 摘記하는데 그치기로 한다.<sup>8)</sup>

(1) 外的 條件에 의한 災害

- ① 얼음·눈·기름 따위가 깔린 場所
- ② 여러 사람이 하는 運搬作業
- ③ 氣象條件

(2) 勞動負擔에 의한 災害

- ① 疲勞의 過重

(3) 作業者의 人的 要因에 의한 災害

- ① 慣習화된 환경
- ② 留念의 行動의 場面(場面行動)
- ③ 같은 動作을 반복하고 있을 때
- ④ 급박한 사태
- ⑤ 人間關係의 不圓滑
- ⑥ 기타

(4) 經營(管理)者의 不安全行爲에 의한 災害

- ① 作業環境 設備의 不安全
- ② 作業管理의 不安全·不合理
- ③ 作業組織의 不合理

(5) 기타

災害原因의 탐색이나 考究에 있어서 基本的으로 유의되어야 할 사람의 하나는 心理的인 見地에서 『사람은 본시 不安全한 素地를 가지고 있다』는 기초적인 사실을 충분히 認定하는 일이라 할 수 있다. 시설의 安全化, 安全을 위한 教育, 訓練, 安全規則의 制定, 안전보호원의 장착…… 그 어떤 시책에 있어서도 먼저 이 점을 충분히 是認하고서 出發하지 않으면 안된다.

사람은 역시 사람이다. 아무리 安全의 필요성을 깊이 자각한다고는 하더라도 作業이 얼마쯤 進행되는

8) U.S. Department of Labor, *Using Injury Statistics*, Bureau of Labor Standards, 1963.

라면 자신도 모르는 사이에 災害를 일으킨다. 『일으킨 것』이 아니라면 스스로 『어려난다』

이와 같이 根源的이고 生來的인 - 그래서 不安全하게 되어 있는 - 사람의 素性을 어떻게 정확히 파악해서 産業의 各場面에서 高度의 安全化를 도모하느냐 하는 것이 災害原因研究에 있어서의 産業心理學이 담당하고 있는 사명이라고 할 수 있게 된다.<sup>9)</sup>

### 3·2 物的 施設의 安全化

#### (1) 環境의 整備

事業場에서 災害를 防止하기 위해서는 먼저 作業자가 행동하는 주변에 위험물이나 장애물이 놓여 있지 않도록 할 것이 가장 基本的인 要件이다. 즉 作業자가 일하고 있는 주변의 장애물은 可及的 整備(整備·整頓), 위험물에는 접근할 수 없도록 방금 설비를 해 둘 것이 필요하다.

이것은 극히 상식적인 일이며 당연한 理致인데도 실제로 現場의 安全管理은 이상과 같은 점이 소홀히 처리되고 있는 실정이다. 作業環境을 어지럽게 해 놓고 기계설비의 不安全狀態를 방지해 둔 채, 오로지 作業자들의 「注意力」에 의해서 모든 것을 커버하려는 것이 보편적으로 볼 수 있는 安全管理이다.

이것은 결국 대부분의 經營자들이 『지접적으로 生産에 유익한 부분이 아니면 資本을 投下하지 않으려는 그릇된 態度』와 『災害는 人間의 注意力으로써 방지할 수 있다』는 그릇된 사고가 管理者에게 널리 뿌리박고 있기 때문이다. 이 때문에 作業環境의 安全化에는 성의를 보이지 않고 주로 安全教育에만 의지하려는 안일한 태도가 대부분이다.

教育的 效果를 전혀 무시할 수는 없으나 作業場 自體의 安全化라는 基本的인 與件의 개선이 없이는 만족할만한 安全管理의 成果를 기대할 수 없는 것이다.

#### (2) 緩衝裝置의 具備

災害는 신체가 外物에 不條理하게 접촉하지 않으면 일어나지 않는다. 따라서 사람의 몸이 外物에 접촉할 기회를 최소한으로 줄이도록 하기 위해서 環境整備가 基本的으로 요구되는 것인데, 거기에 대해서 만약 접촉하였다도 그 접촉을 緩衝시켜 줄 수 있는 對策이나 수단이 갖추어져 있다면 위상은 어느 정도까지는 피하거나 비교적 가벼운 정도로서 그칠 것이다.

이것은 신체의 보호원칙으로서 갖가지 보호구는 이것을 위하여 使用되는 것이라 할 수 있다.

그러나 現實的으로는 이와 같은 安保護具는 그다지 즐겨 사용되고 있지가 않다. 이것은 대체로 작업자에 대한 교육이 不充分한 것임을 말해주는 것이기도 하나, 한편으로는 作業을 하면서 그것을 사용하

기에 편하도록 保護具의 디자인 등에 대해서도 치밀한 研究가 있지 않으면 아닐 것이다.

#### (3) 靜止裝置의 具備

부득이한 경우에 작업자의 신체와 外物이 접촉한다 하더라도 그 접촉의 상태가 급격하지 않도록 할 수 있다면 중대재해나 상해까지는 일으키지 않게 될 것이다(물론 전기·化學物質 같은 경우에는 예외이지만) 外物과 신체가 급격히 접촉할 가능성은 外物이 운동하고 있거나 신체의 일부가 급격한 운동을 하고 있을 때이다.

外物이 사람에게 충격을 주지 않도록 하기 위해서는 그 物體의 이동과정(흔히 운반작업)에서 作業者에 접근하지 못하겠끔 하고 일단 物體가 정지되었을 때만 가까이 가서 손을 대도록 作業方法을 규율할 필요가 있다.

한편 사람이 스스로 움직여서 外物에 접촉하는 災害(추락·顛倒 등)에 대해서는 결국 그것을 방지하기 위해서는 不必要的 신체운동이 생기지 않도록 적절한 수단을 강구하여야 한다. 예를써 발판이 넓고 장애물이 없으며 安定되어 있다면 거의 이러한 災害는 일어나지 않을 것이다. 불가피해서 발자리가 나쁜 곳에서 作業을 해야 한다면 신체의 급격한 운동과 접촉을 방지할 保護具(安全帶·命綱 등)를 裝置할 필요가 있을 것이다.

#### (4) 遠隔操作設備의 具備

物體의 이동 운반은 遠隔操作이 가장 이상적이다. 그러기 위해서는 物體에 직접 접촉치 않고 遠隔한 地點에서 기계나 기기의 힘으로 作業目的을 達成하도록 研究할 것이 要望된다.

遠隔作業의 原則적으로 전기·化學物質과 같은 위험물의 취급에도 해당될 것이다. 요컨대, 이상과 같이 해서 作業環境이 완전히 정리되고 위험물이 防護되고 物件의 이동운반이 최대한으로 기계화되고 또 遠隔操作이 실현된다면 災害는 대폭적으로 除去될 수 있는 것이다.

### 3·3 作業條件의 安全化

物的 施設에 의한 安全管理과 併行하여 合理的인 勞動과 올바른 작업을 수행하도록 하는 것이 災害防止에는 필요하다.

#### (1) 合理的인 作業管理

勞動을 수행하는 過程에서의 人間의 生理 및 心理的인 自然法則을 존중하고 合理的인 노동시간 및 휴식제의 賦與, 알맞은 노동량의 부과, 交替制의 實施 등을 이행하고 또 作業方法을 改善하여 위험한 작업이나 不必要的 勞動負擔을 배제할 것이 무엇보다도 重要하다. 따라서 勞動의 負擔을 알맞게 하여 심신기능의 過度한 低下를 防止해주는 것이 災害防止를 위해서는 물론 作業者的 건강 유지를 위해서도 중요

9) 豊原恒男. 産業心理學, 東京: 共立出版, 1951.

하다. 그 방법으로서서는 다음과 같은 사항을 충분히 고려하여야 할 것이다.

- ① 1일의 勞動量을 정당하게 할 것.
- ② 특수한 작업에 대하여는 1日 全體의 適正한 勞動量을 조정함과 아울러, 그 作業의 一連續作業時間의 알맞은 限界를 조사해서 規制할 것. 또 여기에 적당한 휴식시간을 삽입하도록 할 것.
- ③ 作業에 수반되는 부담을 덜기 위해 作業施設物・作業方法 自體를 改善해서 無理한 자세나 위험한 동작으로 作業하지 않도록 강구할 것.

(2) 確認・點檢・計劃의 履行

合理的인 安全作業이란 作業에 들어가기 전에 모든 安全上의 準備를 완전히하는 것이며 위험의 요소들 충분히 除去하고 난 후에 作業에 着手하는 것을 말한다. 그러나 흔히 이와 같은 事前의 安全措置를 생략하거나 무시하고 作業에 들어가 작업실시중에 이것저것을 注意해야 한다는 非合理的인 實態를 보이고 있다.

事前에 청구해야 할 安全措置로서는 이미 논거한 바와 같이,

- ① 行動하는 주변의 장애물을 整理할 것.
  - ② 통로나 床面을 整理할 것.
  - ③ 위험물에는 防護手段(覆蓋 등)을 갖추어 놓을 것.
  - ④ 필요한 保護具를 裝置할 것.
- 등이 基本的인 준수사항들이지만 이들 이외에도 다음의 몇가지도 事前措置의 일부로 참작 실시할 필요가 있다.
- ⑤ 作業者로 하여금 對象物이나 作業 주변의 狀況을 확실히 시찰하고 확인케 할 것.
  - ⑥ 기기의 點檢을 철저히 실시할 것.
  - ⑦ 作業計劃(특히 순서에 관해서)을 면밀히 수립해 들 것.

4. 安全教育啓發을 위한 産業心理學的 課題

4.1 安全教育와 勞動者의 態度

安全教育의 내용을 目的別로 구분하여보면 安全을 위한 知識教育・技能教育・態度教育으로 된다.<sup>10)</sup>

安全의 知識教育에서는 安全의 目的・理由・災害의 原因과 對策, 機械設備, 器具・資料 등에 대하여 그 위험의 存在個所, 性質 및 防止方法에 대한 知識을 부여한다.

安全의 技能教育여 있어서는 勞動作業을 실시할 때의 安全動作의 技法을 가리킨다. 安全의 態度教育에서는 安全을 생각하고 安全하게 行動하는 習慣・

態度를 가지게 하는 教育을 한다. 실제로는 教育의 方法・對象・場所・기회 등에 따라 이들 三者가 상호보완적으로 併行하여 실시되는 것이다.

安全教育中에서 安全知識教育, 安全技能教育에 대하여는 教育方法으로서 그다지 곤란한 문제가 없다. 教育者가 被教育者에 대하여 어느 정도 關係知識과 技術을 가지고 있으면 진전될 수 있는 것이다.

그러나 모처럼 安全教育를 실시한다 해도 『이 기제는 위험하므로 주의할 것』 式으로 끝나서는 아무런 효과가 없다. 종업원에 대하여 이 기제는 언제 어떻게 하면 어찌서 이와 단계적으로 개개의 機械와 함께 그 操作에 대하여 설명해 주지 않으면 안될만한 作業이라도 근처에 있는 위험성마저도 가르치지 않는 事業이 있다.

여하튼 安全에 관한 知識教育이나 技能教育은 여러가지 教育方法을 案出하는 데는 큰 장애가 없다고 할 수 있다. 그러나 이에 반하여 安全의 態度教育은 간단한 것 같으면서 마음대로 되지 않는 것이다. 그러면서도 그것은 安全教育 全體를 뒷받침하는 것으로 事業場에 있어서의 安全教育의 進行에 큰 פק타의 구실을 하고 있다.

安全計劃, 管理가 整備되어 安全活動이 高度로 행하여지고 있는 事業場까지도 종업원의 安全態度의 문제에 대하여는 항상 골머리를 앓고 있다.

다시 말하면 安全態度가 확립된 상태란, ① 취급하는 機械設備에 대하여 자진해서 安全點檢을 하고, ② 통로나 제3자의 不安全行動에 대하여 주의를 주며, ③ 자기로서 잘 모르고 自信이 없을 때에는 제멋대로의 作業을 하지 않고 감독자에게 상의한다는 것이 習慣처럼 되어 있는 것을 말한다. 그리고 다시 적극적으로 安全에 대하여 활발히 제안을 하는 상태라면 더욱 좋을 것이다.

安全態度를 堅持하지 못하는 이유는 대개 다음과 같은 사항에 起因한다.

- ① 종업원이 無知해서
- ② 不安全行動을 하여도 하등의 責任을 묻는 일이 없기 때문에
- ③ 不安全行動을 하지 않으면 안될만한 勞動條件, 作業環境에 놓여 있어서
- ④ 不安全한 行動을 하는 편이 편리해서
- ⑤ 不安全行動이라는 것이 生産現場의 종업원에게 공통된 性格이기 때문에
- ⑥ 經營者의 安全에 대한 생각이 그릇되고 그 표현으로서의 종업원에 대한 安全關係의 처지가 그릇된 탓으로
- ⑦ 管理者의 態度에 잘못이 있어서

그리고 問題的인 勞動者 心理의 한 局面으로서의 종업원의 대부분은 『내가 당해 버렸을 때는 어찌할

10) 李根熙, 安全管理學, 前掲書.

수 없다』라는 宿命的 態度를 가지거나 『그와 같은 災害는 나에게서 일어나지 않는다』라는 僥倖的인 思想을 가지고 있다는 점이다.

누구도 나 자신의 몸을 상하지 않으려는 人間の 基本的 욕구는 가지고 있으면서 그저 막연히 『편참을 것이다』라는 意識이 작용한다. 거기다가 不安全 行動을 하면 반드시 災害를 招來한다고 하면 몰라도 실제로는 不安全 行動을 하여도 災害가 發生치 않을 때가 많은 것이다.

H. W. Heinrich 는 災害에 관한 統計的 研究를 통하여 『1件的 死亡災害에는 29件的 輕傷과 300件的 無傷害事故가 背景으로 이루어지고 있다』고 주장하고 있다. 확실히 이런 사실로 말미암아 종업원의 『보다 좋은 安全態度育成』에는 어려운 점이 있다. 따라서 이와 같은 종업원의 安全態度에 공통된 性格을 충분히 배정하고 실제의 安全活動을 치밀하게 進行시키지 않으면 안된다.

#### 4.2 安全規則의 運用

企業內에서 安全管理가 組織的으로 행하여지고 있는 곳에서는 『安全作業規程』이라든가 『安全作業守則』 등의 이름으로 安全一般에 대한 마음가짐, 복장의 基準, 各種作業實施上의 禁止·順序 등을 종업원이 作業에 임하여 지켜야 할 安全條件으로 규정하고 있다. 적어도 『이와 같은 規則을 지키면서 일을 하여 준다면 現在 일어나고 있는 災害의 대부분은 없어질 것』이라고 생각될 정도로 內容을 細密하게 하고 있는 것도 있다.

그러나 安全管理에 열의를 갖고 있는 事業場에서도 安全作業守則이 제대로 지켜지지 않는 理由로서 『安全作業守則에의 無關心』이라는 답이 43%나 있었다.

管理者側에서 準備한 安全作業規則이 실제로 이와 같이 지켜지지 않는 原因은 어디에 있는가.

그 原因은 安全規則에 대한 經營者나 管理者의 단순한 期待가 너무 크거나 從業員의 意識이 낮았을 때 있다.

또 規則 自體가 너무 統括的이고 抽象的인 때가 많다. 그런가하면 비교적 內容이 詳細한 경우에도 준수사항은 여러가지로 늘어 놓고서도 그 責任의 귀추가 명확치 않다. 즉 실제로 개개의 條項을 위반했을 때 취해질 조치가 분명치 않는 것이다.

그리고 그러한 制裁條項이 있다손 치더라도 규칙 위반을 한 종업원에 대하여 실제로 措置한 예란 극히 드문 실정이다.

다른 社內秩序, 信用, 物品의 紛失, 損害, 出勤, 業行 등에 대한 處理와는 비교도 안될 정도로 寬大하다. 이것은 災害의 결과에서 오는 從業員의 육체적·정신적 고통을 생각하여 그 適用을 보류한 것

이라고 볼 수도 있으나 한편으로는 災害라는 것은 개인의 意志와는 관계없이 勞動의 과정에서 不可避的으로 일어나는 것이라는 宿命論的인 思想이 作用하고 있는 것이다.

한편 때로는 經營者側의 責任下에 실행했어야 마땅한 安全시설의 完備와 管理監督體制의 確立, 나아가서는 安全教育 실시 등의 不徹底를 커버하고 있을 경우도 있다.

요컨대, 철저한 災害防止를 위하여는 基本的으로 設備의 安全化가 高度로 강구되어야 할 것이지만 모든 事業場과 事業場의 모든 作業場面에서 완벽하 安全施設을 마련한다는 것은 바라기 어려운 현실이다. 그러므로 作業方法 다시 말하면 人間の 動作에 대한 安全化에 또한 우리는 力點을 두지 않을 수 없다. 그런 뜻에서 作業上의 禁則 준수사항을 많이 두어 종업원의 行動을 規律한다는 것은 不可避한 安全對策이다

이러한 前提條件 밑에서 安全規則의 制定이나 運用에 있어서는 다음과 같은 事項을 유의할 것이 요망된다.

① 具體的인 安全作業規則의 行動基準를 制定할 때는 作業現場의 從事員에게 原案을 提出케 한다. 그렇지 않으면 적어도 그들의 意見을 충분히 들도록 하라. 해야 한다.

② 規則의 내용은 包括的이고 보편타당적인 것이기보다는 作業場別, 職務別로 최대한 구체성을 띠게 한다.

③ 現場監督者로 하여금 日常에 있어 規則 또는 守則을 提示하면서 作業指導를 행하게 할 것.

④ 個人的으로 安全規則을 違反했을 때는 最終的인 措置로서 상당한 制裁를 加하는 일도 주저치 말 것.

#### 4.3 安全카운셀링

從事員의 感情이나 氣分은 그들의 生産能率에 크게 영향을 줄뿐 아니라 그들의 作業態度에 영향을 미쳐서 作業場에서의 災害發生率을 크게 좌우한다. 그러므로 從業員들을 직접 指揮하는 관리자나 監督者는 從業員들의 作業態度를 엄정히 하고 安全意識을 높이는 方向으로 引導해야 하며, 各從業員의 個性을 이해하고 그 個性에 맞는 지도를 할 수 있도록 카운셀링(counseling)의 기술을 잘 體得하고 있지 않으면 안된다.

1) 個人的 카운셀링

感情的인 문제로 고민하고 있는 從業員은 때로는 事故頻發者가 되기 쉽다.

그 感情問題의 根源이 직장안에서 마련되었던 직장 밖에서 마련되었던 災害를 未然에 防止하기 위해서는 監督者는 그러한 從業員에게 細心한 注意를

기우려 적절한 指導를 행할 수 있는 能力을 갖추고 있어야 한다.

이럴 때 監督者는 「命令者」나 「裁判官」으로서가 아니라 그 從業員에 대한 「個人的 援助者」, 「相談相對」(counselor)로서 대할 필요가 있다.

그러면 카운셀링은 어떻게 進行시킬 것인가를 찾아 보면 다음과 같다.

① 場面構成

카운셀링의 意圖 서로의 입장 등을 설명한다. 이것은 단순한 指示나 意見聽取 따위와는 구별된다는 것을 이해시킨다. 완전히 자유로운 상태가 보장됨을 예고한다. 카운셀링은 1주 1회로 1시간 정도 실시함을 알려준다.

② 來談者의 呼訴와 단순한 受容

이때 來談者(client)가 기탄 없이 자기의 소원이나 입장을 陳述케 하고 카운셀러는 거기에 맞추어서 「하-」, 「에-」 등 간단한 反應을 표시한다.

③ 事實의 再陳述

이는 來談者가 陳述한 이야기를 카운셀러가 要約해서 말해 봄으로써 상대방에게 응답해 보이는 것이다.

④ 感情의 反射

來談者의 陳述를 듣는 동안 그의 어떤 原因의 事實이 되고 있다고 보여지는 점에 대해 그의 感情(또는 생각)을 再確認해 보는 것이다. 즉 『~그러니까 무엇 무엇이 싫으신가 보군요』하는 따위다.

⑤ 感情의 明確化

이것이야말로 가장 技術을 發揮해야하는 應答인데 요컨대 來談者의 陳述의 밑반죽에 흐르고 있는 - 그러나 그 자신도 확실히 自覺치 못하는 感情을 看取해서 그것을 言語化하여 反射하는 應答이다. 여기서 카운셀러는 來談者의 發言에 表明된 것 이상으로 앞질러서 明確化를 너무 서둘러서는 안된다.

결국 카운셀링은 「理解」에 焦點을 두는 것이지 「解釋」이나 「診斷」에 焦點을 두는 것이 아님을 銘心해야 한다. 때로 來談者는 『어떻게 하면 좋을까요?』, 『어떻게 생각 하십니까?』 등과 같은 질문을 해 온다. 이럴 때에도 本領을 지키는 카운셀러는 이런 질문을 해오는 來談者의 그 身分 自體를 「理解」하고 그것을 제대로 「反射」함으로써 구태여 正面으로 解答를 주려고 할 것이 아니라 카운셀링을 본래의 기능에 부합케 이끌어갈 것이다.

무엇보다도 중요한 것은 카운셀러의 人間觀과 거기에서 우러나오는 民主的 태도와 人間的 誠實性이다. 위의 적은 技術을 아무리 정확히 驅使 한다해도 기본적으로 來談者에 대한 따뜻한 受容 雰圍氣가 감돌지 않는다면 뜻하는 바 治療的인 「人間關係」는 성립되지 않을 것이기 때문이다.

(2) 集團의 카운셀링과 安全管理에의 活用

安全管理에의 카운셀링의 技術을 그대로 적용하는 것이 아니라 그러한 「人間觀」을 바탕으로 한 安全管理의 추진이라 할 수 있다. 그러니까, 이른바 『人間關係管理』에서 권장되는 『民主的인 리더쉽』에 의한 職場管理의 방식을 취하게 되는 셈인데, 그것을 형식적으로가 아니라 管理者의 기본적인 忠誠원 관으로서 실시하는 것이다.

그러면서 集團카운셀링의 技術을 익히고 있어야 한다. 管理者가 部下인 감독자들과 회의를 가질 때 또는 감독자가 여러 사람의 作業者들과 상의할 때에도 이 技術은 應用할 수 있다.

集團카운셀링 역시 個人카운셀링을 할 때의 應答方式과 기본적으로는 마찬가지다. 리더는 자기 의견의 方向으로 여러 部下의 意見을 성급하게 유도하려는 태도를 버리고 部下들의 의견을 존중하면서 그들을 이해하고 그들의 心情을 반사하도록 힘쓴다. 이렇게 해서 受容의 분위기가 점차 上昇됨에 따라 意見의 對立은 보다 높은 단계로의 統合으로 발전하고 生産的 思考가 진전해서 그룹(部下들) 全員이 납득하는 結論을 얻게 된다.

가령 그렇게 간단히 結論을 얻기가 힘든 問題가 아니라서 結論없이 散會했다 하더라도 적어도 그런 문제를 가지고 眞摯하게 熟議한다는 態度나 慣行만은 확실히 촉진될 것임에 틀림없다. 그러므로 종업원들로 하여금 『面從腹背式』으로 끝나기 쉬운 強制的인 형식의 安全管理가 아니라, 종업원 자자의 積極적인 協力下에 추진되는 자진적인 安全管理를 실현할 수 있는 것이다. 災害를 防止하는 실제의 성과를 거두기 위해서는 무엇보다도 이러한 狀態를 造成하는 것이야말로 가장 有力한 方策의 하나가 되는 것이다.

5. 結論

勞働災害를 입어 부상을 했거나 疾病에 걸렸거나 또는 死亡했을 때의 처치에 대해서도 研究해야할 課題는 많다.

① 被災者에 대한 신속한 치료조치

② 被災者의 再教育

③ 不適應者의 處理

④ 被災者의 諸條件과 作業場의 安全衛生管理면에 관한 研究檢討

⑤ 보상 및 유족에 대한 輔導

등이 있어야 할 것이다.

그러나 本稿에서는 특히 被災者의 精神的이며 心理的인 側面이 效果적으로 整理되고 그것이 究理化 되어야만 비로소 安全管理의 本質이 形成될 수 있을 것이라고 생각된다.

參 考 文 獻

- 1) 李根熙, 經營學, 서울:文運堂, 1964.
- 2) \_\_\_\_\_, 「産業安全을 위한 災害統計의 効用」  
漢陽大論文集, 1975.
- 3) \_\_\_\_\_, 安全管理學, 서울:創知社, 1972.
- 4) \_\_\_\_\_, 姜錫仁, 産業心理學의 實際, 서울:  
一潮閣, 1962.
- 5) 豊原恒男, 産業心理學, 東京:共立出版, 1951.
- 6) \_\_\_\_\_, 安全の心理學, 東京:共立出版, 1951.
- 7) Brown, J. A. C. *The Social Psychology of Industry*, 1954.
- 8) Chiselli, E. E., & C. W. Brown, *Personal and Industrial Psychology*, 1955.
- 9) Heinrich, H. W., *Industrial Accident Prevention*, McGraw - Hill, 1959.
- 10) Moore, H., *Psychology of Industrial Behavior*
- 10) Moore, H., *Psychology for Business and Industry*, 1942.
- 11) Smith, H. C., *Psychology of Industrial Behavior*, 1955.
- 12) U. S. Department of Labor, *Using Injury Statistics*, Bureau of Labor Standards, 1963.