

산업안전보건전략 및 성과지표개발 국외출장결과보고

I. 출장개요

1. 목적

- 독일(공공기관) 및 영국(비영리기관)의 산업안전보건 재해예방전략 수립, 전략기반 평가제도 및 인적자원관리 기법 등의 파악 등을 통해 공단 정책방향 수립에 활용할 효과적인 제도개선 방안 모색
- 국제산업보건대회(ICOH 2015) 및 예방문화심포지엄 홍보 등

2. 출장자 : 4명

3. 출장지 : 독일 BG(마인츠) 및 Training Center(라우바흐), 영국 IOSH(웁스톤)

4. 출장 기간 : '14. 6. 30(월) ~ 7. 5(토) [4박 6일]

5. 주요 수행사항

- 독일 산재보험조합(BG 공공기관) 재해예방 전략 수립 및 전략기반 평가제도 구축사례 수집 및 경험공유
- 독일 산업안전보건훈련센터(OSH Training Center in Laubach) 인적자원관리 기법 및 교육과정 운영 현황 공유
- 근골격계질환예방 워크숍에 참석한 근로자 면담을 통한 BG의 재해예방 전략 효과 파악
- 영국 산업안전보건협회(IOSH, 민간기관) 재해예방 전략수립 및 주요 산재예방사업 사례 공유
- 국제산업보건대회(ICOH 2015) 및 국제사회보장협회 예방문화심포지엄 홍보 등

6. 출장 일정

일 정	내 용
○ '14. 6. 30 (월)	○ 출국 (인천 : KE905 13:15 → 프랑크푸르트 17:45) ○ 이동 (프랑크푸르트 → 마인츠)
○ '14. 7. 01 (화)	○ 독일 산재보험조합 방문 (09:00 ~ 11:00) - 경영전략수립 · 전략기반 평가기법 수집, ICOH 2015 홍보 등 ○ 이동 (마인츠 → 라우바흐) ○ 독일 산업안전보건 훈련센터 (13:00 ~ 16:00) - 인적자원관리 기법 및 BG 재해예방효과 파악
○ '14. 7. 02 (수)	○ 이동 (독일 마인츠 → 프랑크푸르트) ○ 이동 (독일 → 영국) ○ 이동 (영국 런던 → 레스터)
○ '14. 7. 03 (목)	○ 이동 (레스터 → 워스톤) ○ 영국 산업안전보건협회 방문(12:30 ~ 17:00) - 경영전략수립, 산재예방사업 사례수집, ICOH 2015 홍보 등 ○ 이동 (워스톤 → 레스터)
○ '14. 7. 04 (금) 7. 05 (토)	○ 이동 (영국 레스터 09:00 → 런던 12:00) ○ 귀국 (런던 KE908 19:35(금) → 인천 14:25(토))

II. 주요 수행사항

1. 독일 BG(재해보험조합) 및 BG산하 OSH(산업안전보건훈련센터)방문

가. 방문 개요

(1) 방문일정 : 2014년 7월 1일(화) 09:00 ~ 16:00

- BG RCI : 7.1(화) 09:00 ~ 11:00, 독일 마인츠

*BG RCI는 9개 산업 BG 중 원재료·화학산업 업종을 담당하는 조합

- OSHC : 7.1(화) 13:00 ~ 16:00, 독일 라우바흐

(2) 방 문 자 : 경영기획실장 등 4명

(3) 안 내 자 : Dr. Helmut Nold외 3명

나. 방문기관(BG) 개요

(1) 일반현황

- 산재예방, 보상, 재활의 3대 기능을 모두 수행하는 업종별 조합으로 1884년에 설립
 - 2008년 1월 1일 BGFE(정밀기계/전자업종 직업조합)와 TBBG(섬유/의류 직업조합)가 통합되어 BGETF로 명칭 전환
 - 2009년 4월부터 BGETF에 에너지 분야가 병합되어 BG ETE로 기관이 통합
 - 2010년부터 Media Product분야가 병합되어 BG ETEM로 명칭변경
- 조직 : 업종에 따라 9개 산업 BG로 구성
 - 사업주(50%)와 근로자(50%)에 의한 자치기구로서 독일연방 노동사 회부와 연방보험부의 감사를 받지만, 예산편성 및 집행과 조직구성 등 전반적인 운영에 있어서는 자율성이 보장됨
 - 집행기관으로는 사업주와 근로자 대표가 반드시 동수로 구성된 “조합원 대표자 총회” (각 30명)와 “집행이사회”(각 11명)가 있으며, 조합원대표는 6년에 한번 실시되는 전체 투표를 통해서 선출되며, 집행 이사회 구성원은 선출된 조합원대표 자들의 투표에 의해 결정됨

(2) 임무

- 업종별로 산업재해 예방, 보상 및 재활을 수행(근거: 사회법전 제7권 제1조)
- 재해보험조합 회원 사업장에 대한 자율적인 안전보건 감독 및 자문
- 재해예방규칙(UVV) 작성
- 위험기계·기구·설비 검사
- 조합원 대상 교육훈련 규정 제정 및 제공

※ BG 감독관은 BG가 제정하고 BG 조합원에게 구속력이 있는 재해예방
규칙(UVV)의 집행을 기본으로 하지만, 주정부와 합의하에 연방정부의
관련 법규에 대한 준수여부도 감독을 수행하나 벌금부과 권한은 없음
(주정부 만의 행정권한 임)

※ 독일 모든 사업장은 산업 BG에 강제적으로 가입하고 보험료 납입함

(3) 산업별 BG 현황

구 분	감독사업장수	감독건수	민원건수	사고조사건수
계	256,782	509,349	869,167	30,073
원재료·화학산업 BG for the raw materials and chemical industry	10,726	20,281	18,008	3,323
목재·금속업 BG for the woodworking and metalworking industries	65,372	94,387	106,616	6,861
에너지, 섬유, 전기, 미디어제품 BG for the energy, textile, electrical and media products sectors	27,575	44,918	28,383	2,917
건설업 BG for the building trade	58,061	228,499	549,848	2,785
음식서비스업 BG for the foodstuffs and catering industry	27,242	32,243	91,758	6,329
무역·물류업 BG for the trade and distribution industry	43,629	51,503	31,520	4,851
운송업 BG for the transport industry	14,571	14,890	19,009	853
행정업종 BG for the administrative sector	5,555	18,577	18,138	1,808
건강·복지서비스업 BG for the health and welfare services	4,051	4,051	5,887	346

(4) BG 예산운영 현황

(단위: 백만유로)

내역	2011년	
계	1,009	1조5,145억 원
재해예방규정 제·개정	2,8 (0.28%)	42억 원
감독 및 자문	600,7 (59%)	9,010억 원
교육훈련	124,7 (12%)	1,870억 원
예방기관 지원비용	97,9 (0.97%)	1,468억 원
보건서비스	48,2 (0.047%)	723억 원
안전서비스	14,7 (0.014%)	220억 원
기타 비용	83,5 (0.083%)	1,252억 원
사업장 응급조치	37,2 (0.037%)	558억 원

다. BG RCI 및 OSHC 안전보건 관계자 회의

(1) 참석자

- o BG RCI : Dr. Helmut Nold 외 1명
- o OSHC : Dr. Wolfgang Bunzel 외 2명

(2) 회의 주요내용

- o 09:00 ~ 09:20 : 구성원 소개 및 기관현황 브리핑
 - ICOH 홍보 및 브로슈어 배포·설명 병행
- o 09:20 ~ 11:00 : 산업안전보건전략 관련 질의 및 응답
 - BG의 경영목표 설정, 전략수립 및 평가관련 전반적인 사항
 - 채용, 평가, 역량개발 등 조직성과창출을 위한 조직운영 관련 사항
- o 11:00 ~ 13:00 : 교육훈련센터 이동 및 회의참석자 오찬
- o 13:00 ~ 13:20 : 구성원 소개 및 OSH 현황 브리핑
- o 13:20 ~ 16:00 : 전략·사업·평가인사관리 등 운영전반에 관한 질의 및 응답

(3) 질의 및 응답

① 정부로부터 산재감소 목표 등 경영목표를 부여받는 부분이 있는지,
아니면 자체적으로 설정하는지?

- 예방측면에서 재해율, 사망만인율 등과 같은 경영목표를 설정하는지?

<답변>

- ☞ 정부로부터는 부여되는 경영목표는 없으며, 노조와 기업주 대표자로 구성되는 위원회에서 목표 등이 결정되는 구조임
- ☞ 단지, 법을 바꾸어야 하는 경우에는 정부로부터 승인을 받아야 함
- ☞ 예방측면에서 불가항력적 외부조건에 의한 사고를 제외한 예방 목표는 "Zero"로 설정함

② BG에서는 사고를 줄이기 위해 감독 또는 예방사업 전개 등을 어느 곳에 집중하고 있는지?

- 보건분야 어느 부분에 집중하고 있는지?

- 사업의 우선순위가 어떻게 정해지는지?

<답변>

- ☞ 작업자의 안전조치 미이행 등을 제외한 사고성 재해에 대해서는 기술적으로 완전 해결하였다고 보고 있으며, 따라서 안전분야 보다는 보건분야에 집중하고 있음(심리상태, 건강관리, 스트레스 관리 등)
- ☞ 심리상태, 고령, 건강관리, 스트레칭 등 4대 영역에 집중
- ☞ 상부에서 정하여 하달되는 형태가 아니며, 현장의 특성에 따라 우선순위를 차등하여 정함(기본적으로 기술적인 부분을 체크하며, 이 부분이 해결되면 근로자 건강에 대한 상담이 주로 이루어짐)

③ BG에서는 자문관이 방문하는 사업장을 어떻게 선정하는가?

<답변>

- ☞ BG에서는 자문관이 1회/년 모든 사업장을 방문하도록 함
(자문관 120명, 사업장 3만 5천개소)
- ☞ BG에서는 사업장의 안전관리자를 교육시키고 있으며, 이들은 자문관 방문시 파트너 역할을 함
- ☞ 사업장 규모에 따라 50인 이상은 안전관리자를 상주시키고, 50인 미만은 안전관리자를 대행시키는 구조임(우리나라와 동일)

④ 사업장의 안전관리자는 어떻게 자격을 부여받게 되는가?

<답변>

- ☞ BG로부터 일정 교육을 받으면, 안전관리자의 자격이 부여되며, 자격자는 개인으로 활동하기도 하고, 안전관리자 연합회 등에 소속되어 활동하기도 하나 특별한 차이는 없음

⑤ 재정적으로 직접 안전관리자를 선임하기 힘든 소규모 사업장의 경우 별도의 대책이 마련되어 있는가?

<답변>

- ☞ 50인미만 소규모 사업장중 비용부담을 느끼는 사업장은 사업주를 교육시켜 안전관리자로 활동시키며, 이에 대해 평가를 실시하여 안전관리자로서의 활동에 문제가 있을 경우에는 동 활동을 금지시키고 별도로 안전관리자를 고용시키도록 함

⑥ 안전관리자는 평생 1번 교육을 받으면 되는 것인지, 아니면 일정 기간 마다 보수교육을 받아야 하는지?

<답변>

- ☞ 안전관리자는 DGUV 또는 OSH 교육과정을 통해 정기적인 교육을 이수하고, 논문을 제출하며, 최종 자격 시험을 거쳐 합격하면 안전관리자 자격을 부여하며 시험, 실습, 논문 작성등을 포함한 총 교육기간은 1년 6개월이 소요됨(OSH에서의 실질적인 집체교육 기간은 4주 정도 소요됨)
- ☞ 또한, 주기적인 보수교육을 통해 자격유지 여부를 측정하고 보수교육 미수료시 자격을 박탈하는 등 까다로운 자격조건을 유지함
- ☞ 이들 안전관리자는 하나의 직업군으로 활동하고 사업장 안전관리, 소방서등 다양한 형태의 작업장에서 일하고 있음

⑦ 고령근로자가 증가추세라고 하는데 고령근로자에 대한 재해예방 대책은 어떻게 이루어지는가?

<답변>

- ☞ 고령근로자에서 발생되기 쉬운 보건(건강) 문제에 대비하여 고령근로자 안전작업 매뉴얼을 개발하고 보급하고 있으며, 이 매뉴얼은 책자 및 APP 형태로 제작하여 웹페이지에서 누구나 접근 가능하도록 게재하고 있음
- ☞ 또한, 사업장 현장감독시 고령근로자 재해발생에 대비하여 근골격계질환, 직무스트레스 등을 위주로 컨설팅하고 있음

⑧ 외국인 근로자가 많은 것으로 알고 있는데 이들에 대한 안전 문제는 없는지 ? 있다면 어떻게 극복하기 위해 노력하는가?

<답변>

- ☞ 외국인과 관련한 특별한 예방대책이 없음. 독일의 산업안전보건 관련 법령에는 외국인을 특별히 따로 취급하지 않고 있으며, 언어적 능력을 포함하여 해당 사업장에 일할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 채용하는 것을 원칙으로 하기 때문에 외국인에 대한 언어적 문제는 거의 발생소지가 없음

⑨ 매년 정부로부터 재해예방목표 달성도 등 조직운영에 대한 평가를 받는가?

<답변>

- ☞ BG 또는 OSH가 외부로부터 받는 평가는 사업장 또는 교육생에 대한 만족도 조사 정도임
- ☞ DGUV(재해보험조합총연맹)로부터도 상급단체 성격이나 평가 관점 보다는 도움을 주는 수평적 관계의 성향이 강하며, 노·사 위원회에서의 평가도 정량적·체계화된 평가는 아니며, 평가 결과에 따른 보상·제재 등도 사실상 없음

⑩ BG 자문관이 안전관리가 부실한 사업장에 대해 단독으로 사법 또는 행정조치가 가능한가?

<답변>

- ☞ BG 자문관은 독립적 사법권한은 없으며, 필요시 주정부 등과 협의하여 경찰관을 대동하여야 함
- ☞ 사법적·행정적 조치권한은 연방정부 및 주정부에서 가지고 안전 보건 법규에 따른 감독과 권한을 집행하며, BG는 공단과 유사한 기술지도, 교육, 검사 등의 사업을 수행

⑪ 사업장을 직접 방문하여 관리·감독하는 BG 자문관에 대한 사업장
(사업주 및 근로자)의 인식은 어떠한가?

<답변>

- ☞ 업종에 따라 반응이 다른 편이지만, 대체적으로 우호적임(90% 이상)
- 기본적으로 BG 자문관 활동이 일하는 사람들의 권익을 위함에 대한 이해 폭이 넓음(조직 근간의 한축이 노조임)
 - BG 자문관 또한 사업장과의 우호적 관계 유지를 매우 중요한 요소로 인식하고 있음
 - 과거 사업주 및 근로자가 BG를 생산을 저해하는 귀찮은 감독 기관으로 인식하고 대부분 비우호적이었지만, 지속적인 서비스 제공 노력을 통해 현재는 매우 우호적임
 - 그러나 아직 화학업종 및 건설업종같은 사고나 보건문제 발생 소지가 많은 위험업종에서는 일부 BG를 비우호적으로 보기도 하는 경향이 있음.
 - BG는 감독관의 명칭을 지난 2010년부터 “감독·관리원”이란 명칭에서 “자문관·컨설턴트”라는 용어를 사용하고 서비스 기관이란 이미지를 강화하기 위해 노력하고 있음

⑫ 사업장에서 안전사고 발생시 책임의 범위는 ?

<답변>

- ☞ BG 자문관이 방문한 사업장이라고 해서 BG에서 안전사고를 책임지거나 하지는 않으며, 어디까지나 사고책임은 사업주에게 있음
- ☞ 다만, BG 자문관은 체크리스트 등을 통해 안전관리자의 임무와 역할을 충실히 수행하는지 여부를 평가하고 피드백하고 있음

⑬ 부서, 개인에 대한 직접적 평가시스템이 없다면 BG 자문관에 대한 연봉결정은 어떻게 이루어지는가?

<답변>

- ☞ BG 자문관의 급여체계는 독일 공무원의 급여체계를 모티브로 한 것으로 채용당시의 학력수준에 따라 기본 연봉이 결정되고 매년 상승하는 체계임. 예를 들어, 학사 출신과 석사 출신 자문관의 연봉 출발점이 틀리게 결정됨

⑭ BG 자문관은 고도의 전문성이 요구되는데 이들에 대한 역량 강화는 어떻게 이루어지는가?

<답변>

- ☞ BG 자문관은 DGUV에서 정기적으로 교육을 받는 등 안전관리자와 비슷하나, 교육내용 측면에서 DGUV에서는 정책, 법령, 제도 위주의 교육을, OSH에서는 기술교육을 위주로 하는 등 교육내용에서 안전관리자와 확연히 차별되는 전문교육을 받고 있음

⑮ 사고가 많이 발생한 사업장의 자문관, 이른바 저성과자에 대한 별도의 방안을 운영하는지?

<답변>

- ☞ 위에서 언급했듯이 자문관을 포함한 BG는 관내 사업장의 안전 사고에 대해서 책임을 지지 않으며 BG내에서도 사고가 많이 발생한 관할 자문관에 대한 특별한 제재조치 등은 없음

⑩ BG의 승진제도는?

<답변>

- ☞ 해당 부서의 상위직급(팀장)에 결원 발생시 승진이 이루어지며, 승진시 고려할 요소로 연공서열, 연령 등은 중요하지 않음
- ☞ 승진은 직위공모 형태로 이루어지며, 팀원을 포함한 희망자의 지원을 받아, 지원자가 복수인 경우 선발심사를 통해 승진하는 등 국내 조직문화와는 현격히 다른 양상을 보임

⑪ BG 자문관의 채용자격요건 등 채용제도는?

<답변>

- ☞ BG 자문관의 채용 자격요건은 학력 및 경력요건이 필수이며, 학력은 대학 졸업(학사) 이상이며, 경력은 대학 전공이 기술계통일 경우 사업장 근무경력이 있거나 아닐 경우 6개월간 산업현장 실습을 하거나 둘 중 하나의 요건을 충족시켜야 함
- ☞ 채용 절차는 자격요건을 갖춘 사람에 한하여 DGUV에서 BG자문관 자격시험을 합격한 자를 채용함. 이때 채용은 정식 직원이 아니며 2년여에 걸친 전문역량 교육(11주 이론교육 + 현장실습 실무)을 거쳐 최종 시험을 합격한 자를 정식 자문관으로 임용함

⑱ BG자문관과 OSH교육 전문강사와의 교류는 가능한가? 가능하다면 교류는 어떤 형태로 이루어지는가?

<답변>

☞ 교류는 단방향으로 가능하며, 현장을 아는 BG 자문관이 해당 업종 근로자를 대상으로 한 OSH 교육 강사로 많이 참여하며, 전담강사는 아니고 겸직 형태로 많이 참여하고 있음. 반면에 OSH 교육 강사가 BG자문관을 하려면 위에서 언급한 자격을 취득해야만 교류가 가능

⑲ OSH에서 실시하는 교육에 대해서 고객(교육생)에게 평가를 받는지? 받는다면 평가결과는 어떻게 활용하는가?

<답변>

☞ 모든 교육과정에 대해서는 교육 종료후 수강생에게 설문 형태로 교육평가를 받고 있으나, 나쁜 평가결과가 없어 평가결과를 활용하는 케이스는 없었음

⑳ OSH 강사들의 고용형태는? 정직원인지 다른 형태인지? 이들에 대한 채용은 어떻게 이루어지는가?

<답변>

☞ 산업안전보건훈련센터는 행정지원인력만 정직원이며, 트레이너(강사)는 모두 외부강사로 운영되고 있음

- ☞ 트레이너는 외부 초청강사, BG 자문관, 강의를 희망한 사람 중 소정의 심사를 거쳐서 선발한 사람 등을 강사로 활용하는 등 강사 인력 POOL을 유연하게 운영하고 있음
- ☞ 이들 강사에 대한 보수는 시간당 85 유로로 높은 편으로 지급되고 있음

㉑ OSH의 교육과정은 어떻게 구성되고 운영되는가?

<답변>

- ☞ OSH 커리큘럼의 60~70% 정도는 OSH가 자체 개설하고, 나머지 부분은 일반인 또는 사업장 등의 요청 및 제안을 받아 심사 후 과정을 최종 개설함(강사는 제안자 또는 BG 자문관 등이 주로 선정됨)

2. 영국 IOSH(산업안전보건협회) 방문

가. 방문 개요

- (1) 방문일정 : 2014년 7월 3일(목) 12:30 ~ 17:00, 영국 워스톤
- (2) 방 문 자 : 경영기획실장 등 4명
- (3) 안 내 자 : Jane White(R&I Services Manager) 외 3명

나. 방문기관(IOSH) 개요

(1) 일반현황

- o 산업안전보건전문가 및 종사자들간의 교류를 위해 RoSPA에서 분리되어 1945년에 설립
 - 영국의 개별 산업안전보건 관계자를 대변하여 실행 규범이나 지침의 승인, 국내외 기준제정위원회 활동, 전문가 양성교육 등을 실시
- o 회원수 : 99개 국가 약 45,000명(14년 7월 현재)
- o 조직
 - 회장 : 회원에 의한 선출직, 임기 1년, 이사회 의장 겸임
 - 이사회 : 38인으로 구성, 연 2회 회의 개최
- o 부서(총 6개부서)
 - Department of Commercial Affair(사업국)
 - 마케팅, 사업개발, 안전보건교육 업무 등
 - Department of Finance and Corporate Service(회계국)
 - 회계 및 전산 업무 등
 - Department of International Affair(국제협력국)
 - EU 및 국제협력 업무
 - Department of Professional Affair(전문업무국)
 - 회원관리, 구매업무 등
 - Department of Communications(홍보국)
 - 언론, 각종 대회개최, 웹 사이트 관리, 출판 업무 등
 - Department of Technical Affair(기술국)
 - 연구 및 기술 업무 등

(2) 임무

- 교육·훈련, 회의, 세미나, 간행물 발간을 통한 사업장에서의 산업 안전보건 유지·촉진
- 회원에게 정보서비스, 월간지(The Safety and Health Practitioner) 및 정기 간행물 제공
- 안전보건관계자가 최신 정보입수 및 업무수행 능력을 향상시킬 수 있는 「전문기술 개발 프로그램」 실시
- 스트레스, 휴먼에러, 육체노동의 위험관리, 소음, 전기위험 등에 중점을 둔 전문과정 운영
- 사업장의 일반 근로자, 경영자 및 관리자에게 안전보건의 기초적인 이해를 돕는 안전보건의식 제고 과정운영
- 주요 간행물
 - Safety at Work
 - Principles of Health and Safety at Work
 - Safe to Enter
 - Policy and Practice in Health Safety(2년마다 출판)
 - SHP(the Safety and Health Practitioner)(월간지)

(3) 운영

- 주요 재원 : 교육수입(52%)과 회비(43%)로 구성
 - 정부의 별도 예산지원은 없음
- 총 수입 : 약 191억원
- 회원가입자격은 개인만이 가능

다. IOSH 경영전략 세미나 및 관계자 회의

(1) 참석자

- IOSH : Jane White(R&I Services Manager) 외 3명

(2) 세미나 발표 주제별 주요내용

※ 관계자와 오찬 후 13:30부터 발표 및 토론 진행

o 13:30 ~ 14:00 : 구성원 소개 및 기관현황 브리핑

- ICOH 홍보 및 브로슈어 배포·설명 등

o 14:00 ~ 14:30 : "THE IOSH Strategy"

- 발표자 : Jane White, R&I Services Manager

-
- ▷ IOSH의 사업전략 추진방향은 다음 사항에 초점을 두어 설정되며, 이러한 초점은 진일보하고 있는 조직의 리더십을 통해 설정됨
 - IOSH는 투명한 방법으로 회원들에게 직원의 활동을 알려주는 시스템을 구축하고 있는가?
 - IOSH 직원들은 조직과 사회의 기대를 충족시킬만큼 가장 잘 훈련되고 유능한가?
 - IOSH는 회원들이 조직내에서 효과적으로 일할 수 있도록 충분히 지원하고 있는가?
 - ▷ IOSH의 비전 : “전 세계 일터가 안전하고 건강하고 지속가능하게”
 - 이런 비전은 영향력있는 리더십, 멤버들의 개발, 상업적 확장에 의해 달성 가능
 - 또한 이런 추진방향은 4가지 요소 “안전”, “리스크와 보증”, “보건과 건강”, “기업의 사회적 책임과 지속가능경영”의 조화에 의해 국제적 파급효과를 강화시키는 것으로 결정됨
-

o 14:30 ~ 15:00 : "Vulnerable workers"

- 발표자 : Joanne Carter, Information Services Officer

-
- ▷ IOSH의 취약계층 근로자에 대한 안전(사례)
 - “WHAC(Workplace Hazard Awareness Course) 프로그램” 운영
 - IOSH의 조기안전교육은 IOSH가 개발한 교육자료를 홈페이지에 등록 후 무료로 다운로드 받아서 활용하도록 추진
 - 내용 : 8개 섹션으로 구성(안전이란?, 안전신호 등)
 - 보급 : 교사들이 학생들에게 안전교육프로그램으로 활용
 - 특성 : 자율적이며 이수에 따른 인센티브 등은 없음
 - 고령, 외국인근로자, 여성, 장애인등 취약계층 근로자 관련
 - 영국의 근로자 동향 및 취약계층 근로자 증가 경향 설명
 - 이에 따라 IOSH 회원사 정보도 취약계층에 맞춤형 자료를 만들어 서비스하고 있음
-

o 15:00 ~ 15:30 : "Reducing accidents"

- 발표자 : Jill Joyce, Senior Policy and Research Adviser

▷ 사고감소대책

- 왜 사고가 발생하는가? 하인리히 등 이론적 발생원인 설명
 - 왜 사고를 감소시켜야 하는가?
 - 작업장 안전시스템의 필요성
 - 리더십과 안전문화의 중요성
 - 글로벌 사고발생 통계 제시
 - ZAV(Zero Accident Vision)를 예방문화의 근간으로 제시
 - 한국의 예방문화 정의 설명 등을 포함하여 주로 사고발생 원리 및 예방에 대한 이론적 강의형태로 설명
-

o 15:30 ~ 16:00 : 세미나 발표내용에 대한 질의 및 보충 설명

o 16:00 ~ 17:00 : 관계자 회의(질의 및 응답)

- IOSH의 산업안전보건전략
- IOSH의 평가 및 보상체계, 직원 역량강화 방안 등

(3) 질의 및 응답

① 매년 정부로부터 재해예방목표 달성도 등 조직운영에 대한 평가를 받는가?

<답변>

- ☞ 정형화된 평가는 없으나 HSE(안전보건청)에서 매년 기관 차원의 감사를 받으나, 국내의 경영평가와는 다른 개념임
-

② IOSH에서는 연간 사업추진에 대한 평가를 실시하는가? 평가 결과를 어떻게 활용하는가?

<답변>

- ☞ 기관차원의 평가 결과에 따라 직원은 보너스를 받으나, 부서나 개인 단위의 평가는 없음. 이에 따라 저성과자 관리 등 평가 결과에 따른 별도의 피드백 방안은 없는 것으로 볼 수 있음(고용유지와 연계)

③ 영국의 최근 Work 트렌드는?

<답변>

- ☞ 영국에서의 근로형태는 최근 별도의 작업시간을 정해놓지 않은 유연한 근무시간 근로자(zero-hour contract)가 증가하는 추세임

④ IOSH 직원들의 개별직원 역량강화는 어떻게 이루어지는가?

<답변>

- ☞ 일반직 직원은 7개 코스로 이루어진 교육과정을 이수하고 온라인으로 시험을 보고 일정 점수 이하시 자격을 박탈하는 등 까다롭게 관리함
- ☞ 연구직 직원은 5년동안 개인별 연구과제 등을 테스트하며 자격 여부를 지속적으로 관리

⑤ 직원들의 승진 및 인사평가제도는 어떠한가?

<답변>

- ☞ 독일의 경우와 유사한 형태로 승진이 이루어지며, 한국과 같은 별도의 인사평가 제도는 없음

⑥ WHAC 프로그램에 대해서 추가적으로 설명한다면?

<답변>

- ☞ "WorkPlace Hazard Awareness Course" 프로그램은 영국 법령에 따라 16세 이상 청소년부터 합법적으로 일을 할 수 있으므로 안전의식이 취약한 청소년들을 대상으로 재미있게 안전의식을 고양시키기 위한 온라인 무료 프로그램으로 제작됨
- ☞ 이 프로그램은 14세 이상 청소년을 대상으로 의무교육은 아니고 자율적으로 학교 교사가 다운받아 청소년들에게 교육시키는 형태로 진행되며, 좋은 교육 내용으로 알려져 현재 많은 학교 교사들이 교육프로그램의 한 형태로 활용하고 있음

III. 총평 및 시사점

IV. 주요 출장 사진

본 자료는 공단사업 추진방향에 대한 의견 개진 및 관련기관의 개인정보, 사진 등을 포함하고 있어 삭제 되었습니다. 동 조항에 대한 자료가 필요하신 경우 안전보건공단 국제협력팀 overseas@kosha.net으로 이메일을 송부하여 주시면 성심성의껏 확인 후 송부하여 드리겠습니다. 감사합니다.