

석 사 학 위 논 문

산업안전 분야 종사자의 전문가적
직업윤리에 대한 인식조사 연구

2 0 1 3 년

한성대학교 안전보건경영대학원

산 업 보 건 공 학 과

산 업 위 생 전 공

하 지 윤

석 사 학 위 논 문
지도교수 박두용

산업안전 분야 종사자의 전문가적
직업윤리에 대한 인식조사 연구

A Perception Survey on Professional Ethics for Members of
Korean Society of Industrial safety

2 0 1 2 년 12 월 일

한성대학교 안전보건경영대학원

산 업 보 건 공 학 과

산 업 위 생 전 공

하 지 윤

석사학위논문
지도교수 박두용

산업안전 분야 종사자의 전문가적
직업윤리에 대한 인식조사 연구

A Perception Survey on Professional Ethics for Members of
Korean Society of Industrial safety

위 논문을 공학 석사학위 논문으로 제출함

2012년 12월 일

한성대학교 안전보건경영대학원

산업보건공학과

산업위생전공

하 지 윤

국 문 초 록

산업안전 분야 종사자의 전문가적 직업윤리에 대한 인식조사 연구

한성대학교 대학원
기계시스템공학과
산업위생공학전공
하 지 윤

I. 서론

산업안전은 사업장에서 근로자의 안전사고를 발생 할 수 있는 위험요소로부터 근로자의 안전을 확보하는 것이다. 산업안전 분야에 종사하는 많은 관리들은 업무상 불가피하게 여러 가지 윤리적 문제에 부딪히는 경우가 있을 수 있으며, 때로는 윤리적 딜레마에 봉착하기도 한다. 하지만 우리나라의 산업안전 분야는 많은 윤리적 문제에 부딪힘에도 불구하고 별다른 윤리에 대한 기준이 없으며, 윤리강령 및 교육에 대한 연구가 이루어지지 않고 있다. 본 연구의 목적은 산업안전 분야의 윤리적 문제에 대하여 대한 인식을 알아보고 향후 산업안전 분야의 윤리적 문제 해결과 발전방향에 대한 기초자료를 제공하기 위한 것이다.

II. 연구방법

조사대상은 2012년 5월 10일 한국안전학회 춘계학술대회 참석자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 자기기입식으로 진행하였다.

III. 연구결과

조사대상자는 121명으로 남성이 100명(82.6%), 여성이 21명(17.4)이었다. 연령별분포는 20대가 50명(41.3%)으로 가장 많았으며, 30대 23명(19.0%), 40대 26명(21.5%), 50대 21명(17.4%), 60대가 1명(0.8%)순이었다. 전공분야별로는 안전공학이 49명(40.5%)로 가장 많았으며, 기계안전분야 23명(19.0%), 화공안전 21명(17.4%), 건설안전 10명(8.3%), 기타 8명(6.6%), 전기안전 7명(5.8%), 산업안전 2명(1.7%) 무응답 1명(0.8%)이었다. 소속별로는 전일제 학생 39명(32.2%)로 가장 많았으며, 대학 31명(25.6%), 정부/공공기관/연구원 각각 19명(15.7%), 사업장 7명(5.8%), 안전관리대행기관/건설팅기관 4명(3.3%), 기타/무응답이 각각 1명(0.8%) 순이었다. 업무경력별로는 무응답이 48명(38.8%)이 가장 많았으며, 20년이상 21명(17.4%), 9년이상 14년 미만 14명(11.6%), 4년이상 9년 미만 9명(7.4%), 1년이상 2년 미만/2년이상 4년 미만 각각 8명(6.6%), 1년 미만/14년이상 20년 미만 각각 7명(5.8%)순이었다. 주업무별로는 연구 65명(53.7%)가 가장 많았으며, 무응답 22명(18.2%), 교육 12명(9.9%), 자기 사업장관리 9명(7.4%), 컨설팅 7명(5.8%), 안전관리대행/정책/행정 각각 3명(2.5%)순이었다.

산업안전전문가들이 업무를 수행하면서 약 13.2%는 거의 매일 윤리적 문제로 갈등을 겪고 있으며, 39.7%는 일주일에 한두 번, 19.8%는 한 달에 한두 번, 11.6%는 서너 달에 한두 번 정도 윤리적인 문제로 갈등을 느낀다고 하였으며, 대다수의 산업안전 분야 종사자가 윤리적인 문제로 갈등을 느끼는 것으로 나타났다.

윤리적인 문제로 인한 스트레스 강도는 매우 높다가 11.6%. 높다가

50.4%였고, 보통이 30.6%, 낮음은 5.0%, 매우 낮음은 1.7%인 것으로 나타나 2/3이상이 상당한 스트레스를 받는 것으로 나타났다.

응답자의 대부분(91.7%)은 산업안전 분야 종사자들이 산업안전 업무를 수행함에 있어 일반인보다는 더 도덕적이고 윤리적이어야 한다고 응답하였고, 산업안전 전문가에 대해 윤리교육을 실시하는 방안에 대해 대부분(86.0%)이 찬성하였고, 그 효과도 클 것이라고 응답하였다 (73명(60.3%)).

대부분의 응답자(88.4%)가 산업안전전문가의 윤리강령 제정 필요성이 있다고 응답하였고, 그 효과에 대해서 35.5%는 상당히 도움이 될 것, 43.0%는 약간 도움이 될 것이라고 하였다. 윤리강령의 형태는 윤리헌장 제정에 22.3%, 자체윤리규약의 제정에 41.3%, 법적 윤리규정을 제정하는 방안에 대해서 34.7%가 찬성한다고 응답하였다.

IV. 고찰 및 결론

1. 산업안전 분야 종사자들의 절반이상이 최소한 일주일에 한두 번 이상 윤리적인 문제로 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다.
2. 산업안전 분야 종사자들은 대부분은 직업적 또는 전문적 윤리 문제의 해결방안으로 윤리교육 및 윤리강령의 제정에 동의하고 있는 것으로 나타났다.
3. 윤리강령의 형식으로는 자체 윤리규약(Code)을 두는 방안을 가장 선호하였고 그 다음으로 법적 윤리규정을 제정하는 방안을 선호하였다. 윤리헌장을 제정하는 방안에 대한 선호도는 가장 낮았다.

【주요어】 윤리, 직업윤리, 산업안전

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구 배경 및 필요성	1
제 2 절 연구의 목적	2
제 2 장 연구방법	3
제 1 절 연구대상	3
제 2 절 연구방법	3
1. 설문지의 작성	3
2. 설문지의 배포, 응답 및 회수	3
제 3 절 분석방법	4
제 3 장 연구결과	5
제 1 절 설문조사의 응답수 및 응답율	5
제 2 절 연구 대상자의 일반적 특성	5
제 3 절 산업안전 분야 종사자의 윤리적 문제에 대한 평가의견	8
1. 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 강도	8
2. 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 빈도	10
3. 객관적 업무수행여부	12
4. 산업안전 분야 종사자의 윤리적 정도	14
제 4 절 응답자의 윤리적 문제 경험정도	16
1. 업무수행시 직면하는 윤리적 문제의 정도	16
2. 업무상 윤리적 문제로 받는 스트레스 강도	18

제 5 절	특정 사례에 대한 윤리적 판단	20
1.	소송 중의 근로자에게 유리한 회사비밀을 습득한 경우	20
2.	근로자에게 위험한 사항에 대해 비밀유지 요구를 받은 경우	27
3.	불법 외국인 근로자가 에게 위험한 상황에서 일하고 있는 경우	34
4.	비밀유지 서약을 한 경우	44
5.	점검결과에의 수정, 축소, 누락의 요구받는 상황	54
제 6 절	안전 직업윤리적 문제에 대한 개선해결방안	58
1.	교육을 실시하는 방안	58
2.	윤리강령의 제정 방안	62
3.	윤리강령, 윤리헌장 및 법적 제재방안에 대한 평가	71
제 4 장	결 론	74
【참고문헌】		75
ABSTRACT		77

【 표 목 차 】

[표 1] 연구대상자의 일반적 특성	7
[표 2] 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 강도	9
[표 3] 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 빈도	11
[표 4] 현장의 안전 분야 종사자가 객관적인 업무수행 가능성 여부	13
[표 5] 산업안전 분야 종사자 직업윤리의 요구수준에 대한 의견	14
[표 6] 일반인에 비해 산업안전 종사자의 직업윤리 요구수준에 대한 의견	15
[표 7] 본인의 업무 수행 시 윤리적으로 문제 갈등 정도	17
[표 8] 본인 업무상 윤리적 문제 스트레스 강도	19
[표 9] 사례 A의 경우 근로자에게 정보를 제공해야 하는가에 대한 의견	22
[표 10] 사례 A에서 더 도덕적인 것에 대한 의견	24
[표 11] 사례 A에서 본인의 선택	26
[표 12] 사례 B의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단	29
[표 13] 사례 B에서 더 도덕적인 것에 대한 의견	31
[표 14] 사례 B에서 본인의 선택	33
[표 15] 사례 C의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단	35
[표 16] 사례 C에서 더 도덕적인 것에 대한 의견	37
[표 17] 사례 C에서 관계기관에 신고해야 하는지에 대한 의견	39
[표 18] 사례 C의 경우, 관계기관에 신고한 자에 대한 의견	41
[표 19] 사례 C의 상황에서 본인이 선호하는 대처방안	43
[표 20] 사례 D의 경우에서 안전 컨설턴트가 근로자에게 말했을 경우 도덕성의 판단	45
[표 21] 사례 D에서 근로자에게 알려 준 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 판단	47
[표 22] 사례 D의 상황에서 근로자에게 정보제공에 대한 응답자 본인의 행동선택	49

[표 23] Case D 외부 언론 공개 시 안전 컨설턴트 도덕성	51
[표 24] 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 의견	53
[표 25] 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 상사 및 기관 보고여부	57
[표 26] 직업윤리 강화방안으로 교육에 대한 찬반의견	59
[표 27] 윤리교육의 기대효과	61
[표 28] 윤리강령의 필요성	64
[표 29] 윤리강령의 기대효과	66
[표 30] 필요성 및 기대효과 설명 후, 윤리강령의 필요성 조사결과	68
[표 31] 설명 추가후 윤리강령에 대한 기대효과	70
[표 32] 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 선호도	73

【 그림 목 차 】

<그림 1> 윤리적으로 받는 스트레스 강도	8
<그림 2> 윤리적으로 받는 스트레스 빈도	10
<그림 3> 객관적 업무수행여부	12
<그림 4> 본인 업무 수행시 윤리적 문제로 인한 갈등 정도.	16
<그림 5> 본인 업무상 윤리적 문제 스트레스 강도	18
<그림 6> 사례 A의 경우에 대하여 근로자에게 정보를 제공해야 하는가에 대한 의견.	21
<그림 7> 사례 A에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.	23
<그림 8> 사례 A에서 본인의 선택.	25
<그림 9> 사례 B의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단.	28
<그림 10> 사례 B에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.	30
<그림 11> 사례 B에서 본인의 선택.	32
<그림 12> 사례 C의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단.	34
<그림 13> 사례 C에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.	36
<그림 14> 사례 C에서 관계기관에 신고해야 하는지에 대한 의견.	38
<그림 15> 사례 C의 경우, 관계기관에 신고한 자에 대한 의견.	40
<그림 16> 사례 C의 상황에서 본인이 선호하는 대처방안.	42
<그림 17> 사례 D의 경우에서 안전 컨설턴트가 근로자에게 말했을 경우 도덕성의 판단.	44
<그림 18> 사례 D에서 근로자에게 알려 준 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 판단.	46
<그림 19> 사례 D의 상황에서 근로자에게 정보제공에 대한 응답자 본인의 행동선택.	48
<그림 20> 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시 안전 컨설턴트의 도덕성에 대한 의견.	50
<그림 21> 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 의견.	52

<그림 22> 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 대처.	55
<그림 23> 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 상사 및 기관에 대한 보고여부.	56
<그림 25> 직업윤리 강화방안으로 교육에 대한 찬반의견.	58
<그림 26> 윤리교육의 기대 효과.	60
<그림 27> 윤리강령의 필요성.	63
<그림 29> 필요성 및 기대효과 설명 후, 윤리강령의 필요성 조사결과.	67
<그림 30> 설명 추가후 윤리강령에 대한 기대효과.	69
<그림 31> 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안의 기대효과.	72
<그림 32> 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 선호도.	72

제 1 장 서 론

제 1 절 연구 배경 및 필요성

산업안전 종사자의 업무는 근로자의 생명과 신체의 안전에 직접적인 영향을 미치는 경우가 많다. 또한 산업안전 종사자의 직무는 근로자, 노동조합, 사업부, 정부 등의 다양한 집단들과의 직·간접적인 연관되어 있다. 이들 집단은 때때로 이해관계가 상충되기 때문에 산업안전 종사자는 업무상 이들 이해집단으로부터 서로 상충되는 요구에 직면하는 경우가 발생한다. 따라서 산업안전 종사자는 고도의 기술적, 전문적 능력뿐만 아니라 비밀유지나 신뢰유지 및 중립유지 의무와 같은 고도의 직업윤리가 요구된다.

산업안전은 노사관계에 영향을 크게 받게 마련이다. 노사관계는 협력적 측면과 대립적 측면이 있게 마련이지만 사업장 단위의 기업별 노조의 기본틀을 가지고 있는 우리나라는 전반적으로 대립적 노사관계가 강한 경우가 많다. 따라서 산업안전 분야도 대립적 노사관계의 영향을 받는 경우가 많다. 대립적 노사관계의 영향을 받게 되면 산업안전 종사자는 노사양측으로부터 상반된 요구를 받는 경우가 발생하게 되며, 이때 윤리적 갈등이나 딜레마에 처하게 되는 경우가 종종 있을 수 있다.

산업안전 종사자들의 업무 중 상당부분은 산업안전보건법과 같은 법적 규제사항과 관련된 것이 많다. 규제와 관련된 업무는 법적 효력이나 법적 처벌과 관련된 것이 많다. 따라서 산업안전 종사자의 업무는 사업주의 이해관계에 직접적으로 관련되어 사업주로부터 직·간접적인 유·무형의 압력과 부락을 받을 여지가 상존한다.

산업안전보건이 우리보다 먼저 발달한 서구 사회에서는 일찍이 이러한 산업안전분야의 직업윤리에 대한 연구와 논의가 활발하게 이루어져 왔고, 산업안전 종사자를 위한 윤리헌장을 제정하는 등 산업안전 종사자의 직업윤리 실현을 위하여 다양한 노력을 기울여 왔다(BCSP, 2002; ISHM; ASSE, 1974). 그러나 우리나라에서는 변호사나 의사와 같은 전문직종에

대해서는 직업윤리에 대한 연구나 논의가 많이 이루어졌지만 산업안전 종사자의 직업윤리에 대한 연구나 공식적인 논의가 이루어진 적은 별로 없다(오승중, 2004; 사법연수원, 2006).

본 연구는 산업안전 분야의 전문가나 실무자가 산업안전 업무와 관련되어 실제 윤리적 문제에 직면하는 경우나 경험의 정도를 파악하고 산업안전 종사자의 직업윤리에 대한 인식도를 조사하여 향후 산업안전 직업윤리와 관련된 장치를 마련하거나 관련연구를 진행하는데 필요한 자료를 제공하고자 실시하였다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구의 목적은 우리나라 산업안전 분야 종사자가 실제 업무를 수행함에 있어서 직업윤리 문제에 얼마나 직면하고 있으며, 직업윤리에 대해 어떻게 인식하고 있는지 그리고 향후 직업윤리를 강화하기 위한 방안에 대한 의견을 조사하고 분석하는 것이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 산업안전 전문가나 실무자에 대한 업무관련 윤리적 문제의 현황을 파악하기 위하여 산업안전 분야 종사자가 업무와 관련하여 받는 윤리적 문제로 인한 스트레스의 강도와 빈도에 대하여 조사하고 분석한다.

둘째, 산업안전 종사자가 업무를 객관적으로 수행할 수 있는지의 여부와 산업안전 분야 종사자의 윤리적 정도에 대해 조사한다.

셋째, 응답자가 업무를 수행하면 직면하는 윤리적 문제에 대한 경험에 대해 조사하고 이로부터 발생하는 스트레스의 강도에 대해 조사한다.

넷째, 안전 분야 종사자가 안전 업무를 수행하면서 직면하게 되는 전형적인 사례를 제시하고 이에 대한 윤리적 판단에 대해 조사한다.

다섯째, 향후 안전 분야 전문가의 직업윤리 개선방안에 대하여 안전 분야 종사자의 인식과 선호도를 조사한다.

제 2 장 연구방법

제 1 절 연구대상

본 연구는 2012년 5월 10일에 개최된 한국안전학회 춘계학술대회 중에 학회 참석자를 대상으로 실시하였으며, 응답한 후 설문지 회수에 응해준 121명을 본 연구의 조사 분석 대상으로 하였다. 즉 사전에 조사 대상자의 성별, 연령, 전문분야, 소속 또는 직위 등의 특성별로 구분하여 조사한 것이 아니고 학회 참석자를 대상으로 무작위로 설문조사를 실시한 후 조사에 응한 회원을 대상으로 하였다.

제 2 절 연구방법

1. 설문지의 작성

산업안전 분야 종사자들의 인식도를 알아보기 위해 자기기입식 설문지를 작성하였으며, 윤리적 갈등 상황에 대한 윤리적 판단은 사업장에서의 상황을 가정한 4가지 가상사례를 제시하고, 각각의 사례에 대한 개인적 판단을 하도록 하였다. 설문지는 일반적 사항, 윤리적 문제에 대한 평가의견, 윤리적 문제를 경험한 정도, 사례별 윤리적 문제에 대한 판단, 윤리적 문제에 대한 해결방안의 5개 부문에 대하여 39문항으로 구성하였다.

2. 설문지의 배포, 응답 및 회수

설문지의 배포는 한국안전학회 춘계학술대회장의 등록창구 옆에서 학회 참석자를 대상으로 배포하였다. 설문지는 응답자가 스스로 각 설문문항에 대해 자유롭게 기입한 후 배포한 장소로 가져오도록 부탁하였다. 설문지 회수율을 높이기 위해 설문 응답자 중에서 한 명에게는 공개 추첨을 통해

아이패드2를, 다섯 명에게는 5만원 상당의 상품권을 제공하였다. 단, 설문 응답 시 개인 정보 노출로 인한 편차가 생기지 않도록 설문조사지에는 성별, 연령대 등 개인을 식별하기 어려운 일반적인 정보만 기입하도록 하였다. 경품을 제공하기 위한 식별표는 설문지와는 별도로 분리된 번호표를 배부하였다.

제 3 절 분석방법

본 연구의 수집된 설문지는 Microsoft Excel 및 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석 기법으로는 연구대상자의 인구통계학적 특성과 주요배경변인(연령, 소속, 경력)에 따른 각 답변의 분포 및 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율 등 기술통계방법과 교차분석(Chi-square) 및 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

제 3 장 연구결과

제 1 절 설문조사의 응답수 및 응답율

설문조사에 대한 응답한 사람은 총 121명 이었다. 배포한 설문지 수는 정확하게 세지 않아 정확한 배포숫자를 알 수는 없었다. 다만 준비해 간 설문지 총계와 남은 설문지 여분 그리고 폐기된 것을 고려할 때 약 200부 정도가 배포된 것으로 추정된다. 따라서 회수율은 약 60.5% 정도로 매우 높게 나타났다. 회수율이 매우 높았던 이유로는 많은 산업안전 분야 종사자들이 자주 겪게 되는 윤리문제에 대한 주제였기 때문에 산업안전 전문가들의 관심이 매우 높았기 때문인 것으로 보인다. 또한 응답자에게 추천을 통해 제공한 아이패드2 등의 경품도 회수율을 제고하는데 영향을 주었을 것으로 추측된다.

제 2 절 연구 대상자의 일반적 특성

설문조사에 응답한 수는 총 121명이었다. 설문조사에 응답한 사람들의 일반적 특성에 대한 분포는 [표 1]과 같다. 성별로는 남자가 100명(82.6%) 이었고 여자는 21명(17.4%)이었다. 연령별 분포는 20대가 50명(41.3%), 30대가 23명(19.0%), 40대가 26명(21.5%), 50대가 21명(17.4%) 그리고 60대가 1명(0.8%)이었다.

전공별 분포를 보면 안전공학이 49명(40.5%), 기계안전이 23명(19.0%), 화공안전이 21명(17.4%), 건설안전이 10명(8.3%), 전기안전이 7명(5.8%), 산업안전이 2명(1.7%), 기타 8명(6.6%)이었으며 무응답자가 1명이었다.

응답자의 소속은 전일제 학생이 39명(32.2%), 대학이 31명(25.6%), 정부/공공기관/연구원/연구소가 각각 19명(15.7%), 사업장이 7명(5.8%), 안전관리대행기관/컨설팅기관이 4명(3.3%)이었으며, 기타 및 무응답자가 각각 1명(0.8%)이었다.

응답자의 경력은 1년 미만은 7명(5.8%), 1년이상 2년 미만이 8명(6.6%), 2년이상 4년 미만이 8명(6.6%), 4년이상 9년 미만이 9명(7.4%), 9년이상 14년 미만이 14명(11.6%), 14년이상 20년 미만은 7명(5.8%), 20년 이상이 21명(17.4%)이었으며, 무응답자가 47명(38.8%)이었다.

주요업무로는 연구 65명(53.7%)가 가장 많았으며, 무응답 22명(18.2%), 교육 12명(9.9%), 자기 사업장관리 9명(7.4%), 컨설팅 7명(5.8%), 안전관리 대행/정책/행정 각각 3명(2.5%) 순이었다.

전공분야별로는 안전공학이 49명(40.5%)로 가장 많았으며, 기계안전분야 23명(19.0%), 화공안전 21명(17.4%), 건설안전 10명(8.3%), 기타 8명(6.6%), 전기안전 7명(5.8%), 산업안전 2명(1.7%) 무응답 1명(0.8%)이었다. 소속별로는 업무경력별로는 무응답이 48명(38.8%)이었다.

[표 1] 연구대상자의 일반적 특성

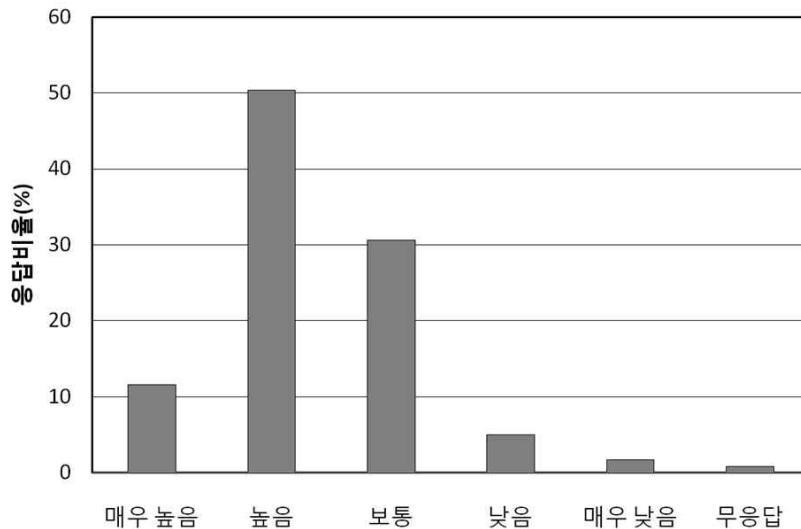
구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	100	(82.6)
	여	21	(17.4)
연령	20대	50	(41.3)
	30대	23	(19.0)
	40대	26	(21.5)
	50대	21	(17.4)
	60대	1	(0.8)
전공분야	기계안전	23	(19.0)
	건설안전	10	(8.3)
	화공안전	21	(17.4)
	전기안전	7	(5.8)
	안전공학	49	(40.5)
	산업공학	2	(1.7)
	기타(구체적으로)	8	(6.6)
	무응답	1	(0.8)
소속	전일제 학생	39	(32.2)
	대학	31	(25.6)
	정부/공공기관	19	(15.7)
	연구원	19	(15.7)
	안전관리대행기관 /컨설팅기관	4	(3.3)
	사업장	7	(5.8)
	기타(구체적으로)	1	(0.8)
	무응답	1	(0.8)
안전업무 경력	1년 미만	7	(5.8)
	1~2년	8	(6.6)
	3~4년	8	(6.6)
	5~9년	9	(7.4)
	10~14년	14	(11.6)
	15~19년	7	(5.8)
	20년~	21	(17.4)
	무응답	47	(38.8)
주업무	교육	12	(9.9)
	연구	65	(53.7)
	안전관리대행	3	(2.5)
	컨설팅	7	(5.8)
	자기 사업장관리	9	(7.4)
	정책/행정	3	(2.5)

제 3 절 산업안전 분야 종사자의 윤리적 문제에 대한 평가의견

1. 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 강도

산업안전 분야 종사자가 업무상 윤리적인 문제로 받는 스트레스 강도가 어느 정도인지에 대한 설문조사 결과, ‘매우 높음’이라는 응답이 14명(11.6%), ‘높음’이라는 응답이 61명(50.4%), ‘보통’이라는 응답이 37명(30.6%), ‘낮음’이 6명(5.0%), ‘매우 낮음’이 2명(1.7%), 무응답자가 1명(0.8%)인 것으로 나타났다. 이 조사결과에서 보는 바와 같이 응답자의 62%가 업무상 윤리적 문제로 인하여 높은 정도 이상의 스트레스를 받고 있다고 응답하여, 산업안전 전문가나 실무자는 업무상 윤리적 문제로 인한 스트레스가 상당히 높다는 것을 알 수 있다(<그림 1>).

이 조사결과에 대해 배경원인에 따른 응답결과에 차이가 있는지 연령, 소속, 경력에 따라 교차분석한 결과, 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.



<그림 1> 윤리적으로 받는 스트레스 강도

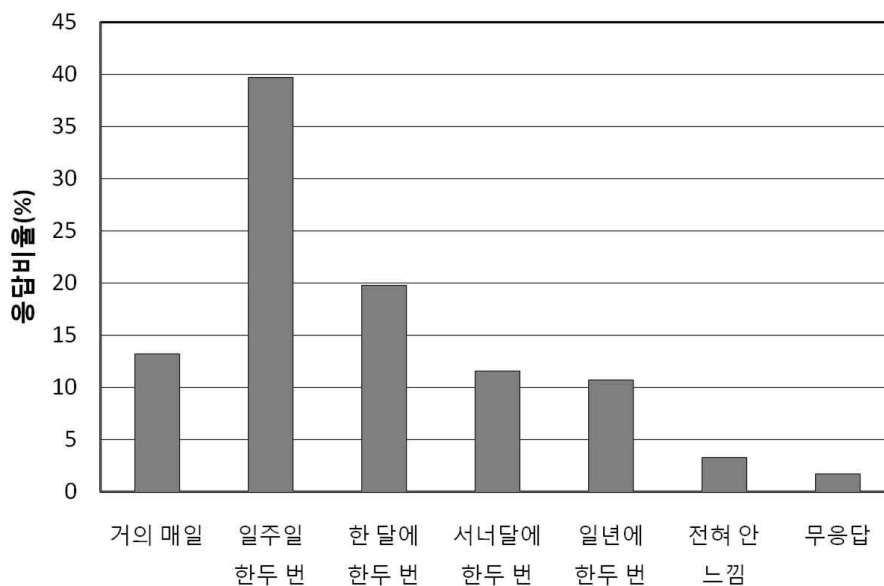
[표 2] 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 강도

구분		매우 높음		높음		보통		낮음		매우 낮음		무응답		소계	
연령	20대	7	(14.0)	31	(62.0)	11	(22.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	1	(4.3)	11	(47.8)	11	(47.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	4	(15.4)	11	(42.3)	9	(34.6)	1	(3.8)	1	(3.8)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	1	(4.8)	8	(38.1)	6	(28.6)	5	(23.8)	1	(4.8)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	4	(10.3)	23	(59.0)	12	(30.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	39	(100.0)
	대학	7	(22.6)	17	(54.8)	7	(22.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	0	(0.0)	7	(36.8)	9	(47.4)	2	(10.5)	1	(5.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	2	(10.5)	8	(42.1)	5	(26.3)	2	(10.5)	1	(5.3)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리 대행 기관/건설팅기관	0	(0.0)	1	(25.0)	2	(50.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	1	(14.3)	4	(57.1)	1	(14.3)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1 ~ 2년	1	(12.5)	5	(62.5)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3 ~ 4년	0	(0.0)	3	(37.5)	5	(62.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5~9년	1	(11.1)	5	(55.6)	3	(33.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10~14년	0	(0.0)	8	(57.1)	5	(35.7)	0	(0.0)	1	(7.1)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15~19년	1	(14.3)	4	(57.1)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년~	2	(9.5)	5	(23.8)	7	(33.3)	6	(28.6)	1	(4.8)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	9	(19.1)	26	(55.3)	11	(23.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.1)	47	(100.0)

2. 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 빈도

안전 분야의 종사자들이 업무를 수행하면서 얼마나 자주 윤리적인 문제로 갈등을 느끼는지에 대한 조사결과, ‘거의 매일’이라는 응답이 13.2%(16명), ‘일주일에 한두 번’이라는 응답은 39.7%(48명), ‘한 달에 한두 번’이라는 응답은 19.8%(24명), ‘서너 달에 한두 번’이라는 응답은 11.6%(14명), ‘일 년에 한두 번’은 10.7%(13명), ‘전혀 안 느낌’은 3.3%(4명), 무응답자 1.7%(2명)로 나타났다.

이 조사결과 응답자의 약 절반(51.1%)은 일주일에 한 번 이상 업무상 윤리적인 문제로 갈등을 느낀다고 하여 윤리적인 문제로 인한 갈등이 특정한 사건이나 단발적인 것이 아니라 상시적으로 발생하는 구조적인 문제임을 알 수 있다(<그림 2>). 이 조사결과에 대하여 배경원인에 따른 응답결과에 차이가 있는지 연령, 소속, 경력에 따라 교차분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다([표 3]).



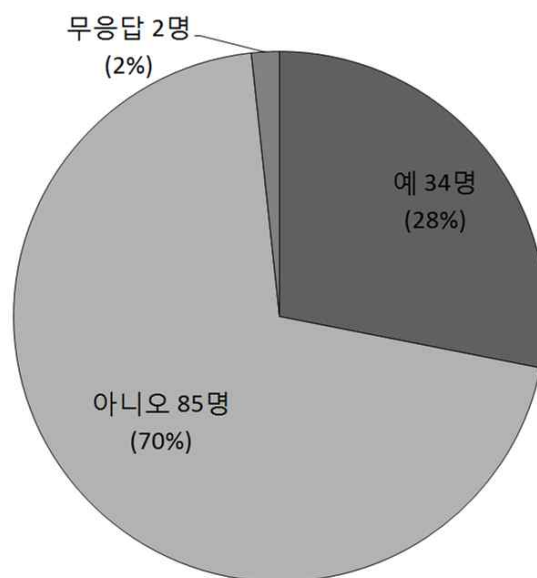
<그림 2> 윤리적으로 받는 스트레스 빈도

[표 3] 업무상 윤리적으로 받는 스트레스 빈도

구분		거의 매일		일주일 두 번		한 달에 한두 번		서너달에 한두 번		일년에 한두 번		전혀 안 느낌		무응답		소계		p-val ue
연령	20대	8	(16.0)	26	(52.0)	7	(14.0)	6	(12.0)	2	(4.0)	0	(0.0)	1	(2.0)	50	(100.0)	0.250
	30대	3	(13.0)	9	(39.1)	6	(26.1)	2	(8.7)	2	(8.7)	0	(0.0)	1	(4.3)	23	(100.0)	
	40대	3	(11.5)	6	(23.1)	6	(23.1)	3	(11.5)	6	(23.1)	2	(7.7)	0	(0.0)	26	(100.0)	
	50대	1	(4.8)	7	(33.3)	5	(23.8)	3	(14.3)	3	(14.3)	2	(9.5)	0	(0.0)	21	(100.0)	
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	
소속	전일제 학생	8	(20.5)	17	(43.6)	6	(15.4)	6	(15.4)	2	(5.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	39	(100.0)	0.00000
	대학	5	(16.1)	15	(48.4)	5	(16.1)	3	(9.7)	2	(6.5)	1	(3.2)	0	(0.0)	31	(100.0)	
	정부/공공기관	0	(0.0)	4	(21.1)	9	(47.4)	2	(10.5)	2	(10.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100.0)	
	연구원/소	3	(15.8)	5	(26.3)	3	(15.8)	3	(15.8)	3	(15.8)	1	(5.3)	1	(5.3)	19	(100.0)	
	안전관리대행 /건설팅기관	0	(0.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)	
	사업장	0	(0.0)	4	(57.1)	1	(14.3)	0	(0.0)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	
	기타	0	(0.0)	1	(100)	0	(0.0)		(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	
	무응답	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)		(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)	
경력	1년 미만	1	(14.3)	5	(71.4)	0	(0.0)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)	
	1 ~ 3년	3	(37.5)	2	(25.0)	1	(12.5)	1	(12.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)	
	3 ~ 5년	2	(25.0)	4	(50.0)	1	(12.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)	
	5~10년	1	(11.1)	2	(22.2)	4	(44.4)	2	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)	
	10~15년	0	(0.0)	3	(21.4)	3	(21.4)	2	(14.3)	4	(28.6)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100.0)	
	15~20년	1	(14.3)	1	(14.3)	3	(42.9)	0	(0.0)	1	(14.3)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)	
	20년~	0	(0.0)	9	(42.9)	4	(19.0)	3	(14.3)	4	(19.0)	1	(4.8)	0	(0.0)	21	(100.0)	
	무응답	8	(17.0)	22	(46.8)	8	(17.0)	4	(8.5)	3	(6.4)	0	(0.0)	2	(4.3)	47	(100.0)	

3. 객관적 업무수행여부

현재 우리나라 안전 분야 종사자들이 중립적인 위치에서 객관적으로 업무를 수행하고 있다고 생각하는가에 대한 설문에는 ‘그렇다’고 응답한 사람이 28.1%(34명), ‘그렇지 않다’는 응답이 70.2%(85명), 무응답이 1.7%(2명)로 나타나 응답자의 2/3이상이 현장의 안전 분야 종사자가 중립적인 위치에서 객관적으로 업무를 수행하지 못하고 있다고 생각하고 있는 것으로 나타났다(<그림 3>). 이 조사결과에 대하여 배경원인에 따른 응답결과에 차이가 있는지 연령, 소속, 경력에 따라 교차분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다([표 4]).



<그림 3> 객관적 업무수행여부

[표 4] 현장의 안전 분야 종사자가 객관적인 업무수행 가능성 여부

구분		있음		없음		무응답		소계	
연령	20대	12	(24.0)	36	(72.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	9	(39.1)	14	(60.9)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	10	(38.5)	16	(61.5)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	3	(14.3)	18	(85.7)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	10	(25.6)	28	(71.8)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	8	(25.8)	23	(74.2)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	9	(47.4)	10	(52.6)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	2	(10.5)	16	(84.2)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설팅기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)		(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1 ~ 3년	3	(37.5)	5	(62.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3 ~ 5년	1	(12.5)	7	(87.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5~10년	5	(55.6)	4	(44.4)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10~15년	6	(42.9)	8	(57.1)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15~20년	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년~	5	(23.8)	16	(76.2)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	10	(21.3)	35	(74.5)	2	(4.3)	47	(100.0)
전체		34	(28.1)	85	(70.2)	2	(1.7)	121	(100.0)

4. 산업안전 분야 종사자의 윤리적 정도

안전 분야 종사자들이 안전업무를 함에 있어서 어느 정도 윤리적이어야 하는지에 대한 조사결과는 ‘일반인보다 훨씬 더 도덕적이고 윤리적이어야 한다’는 응답이 50.4%(61명), ‘일반인보다는 더 도덕적이고 윤리적이어야 한다’는 응답이 51.3%(50명), ‘특별히 도덕적이거나 윤리적일 필요가 없고 일반인과 같은 정도로 도덕적이고 윤리적이면 된다’는 응답이 7.1%(9명), ‘일반인보다 낮은 도덕과 윤리 수준이어도 무방하다’는 응답이 0%, 무응답자는 0.8%(1명)로 나타났다([표 5]).

이 조사결과에서 산업안전 종사자들은 대부분(91.7%)이 산업안전 조업자는 일반인보다 더 윤리적이어야 한다고 응답하여, 높은 직업윤리가 요구된다고 판단하고 있음을 알 수 있다. 이러한 조사결과는 성별, 연령, 소속기관에 상관없이 모두 비슷하게 산업안전 종사자는 일반인에 비해 높은 윤리성이 요구된다고 보고 있는 것으로 나타났다([표 6]).

[표 5] 산업안전 분야 종사자 직업윤리의 요구수준에 대한 의견

구분	빈도(%)	
일반인보다 훨씬 더 도덕적이고 윤리적이어야 한다.	61	(50.4)
일반인보다는 더 도덕적이고 윤리적이어야 한다.	50	(41.3)
특별히 도덕적이거나 윤리적일 필요가 없다.	9	(7.4)
일반인보다는 낮은 도덕과 윤리 수준이어도 무방하다.	0	(0.0)
무응답	1	(0.8)
소계	121	(100.0)

[표 6] 일반인에 비해 산업안전 종사자의 직업윤리 요구수준에 대한 의견

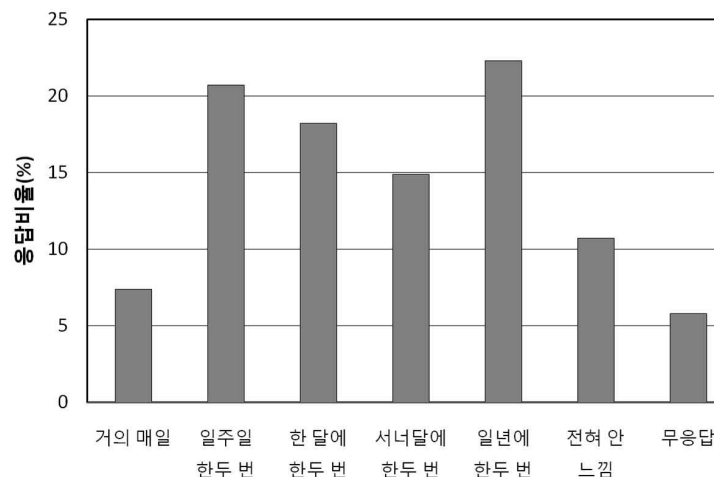
구 분		훨씬 더 높은 수준		더 높은 수준		일반인과 같은 수준		낮은 수준		무응답		소 계	
성별	남	52	(52.0)	41	(41.0)	6	(6.0)	0	(0.0)	1	(1.0)	100	(100.0)
	여	9	(42.9)	9	(42.9)	3	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	21	(100.0)
연령	20대	24	(48.0)	20	(40.0)	5	(10.0)	0	(0.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	9	(39.1)	14	(60.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	18	(69.2)	6	(23.1)	2	(7.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	10	(47.6)	9	(42.9)	2	(9.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	18	(46.2)	17	(43.6)	4	(10.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	39	(100.0)
	대학	12	(38.7)	17	(54.8)	2	(6.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	9	(47.4)	8	(42.1)	2	(10.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원	13	(68.4)	4	(21.1)	1	(5.3)	0	(0.0)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행/건설탕기관	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	4	(57.1)	3	(42.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
전체		61	(50.4)	50	(41.3)	9	(7.4)	0	(0.0)	1	(0.8)	121	(100.0)

제 4 절 응답자의 윤리적 문제 경험정도

1. 업무수행시 직면하는 윤리적 문제의 정도

응답자 본인이 업무를 수행하면서 윤리적인 문제로 어느 정도 빈도로 갈등을 느끼는지에 대한 조사결과, ‘거의 매일’이라는 응답이 7.4%(9명), ‘일주일에 한두 번’은 20.7%(25명), ‘한 달에 한두 번’은 18.2%(22명), ‘서너 달에 한두 번’이라는 응답이 14.9%(18명), ‘일 년에 한두 번’은 22.3%(27명), ‘전혀 안 느낌’이라는 응답이 10.7%(13명) 그리고 무응답이 2.8%(7명)로 나타났다(<그림 4>).

본 조사에서 응답자의 7%정도는 거의 매일 윤리적인 문제로 인한 갈등을 느낀다고 하여 일부에서는 이 문제가 상당히 심각한 문제임을 짐작할 수 있다. 조사자의 28%는 최소한 일주일에 한두 번 이상의 업무수행시 윤리적 문제로 인해 갈등을 느끼고 있다고 하여 많은 현장에서 안전분야 종사자의 윤리적 갈등 문제는 상시적이고 구조적인 문제임을 알 수 있다. 또한 이 문제는 성별, 연령, 전공, 소속, 경력, 주업무 등에 따라 차이가 없는 것으로 나타나 종사자 속정보다는 안전업무라는 속성에서 기인된 구조적 문제인 것으로 추정된다([표 7]).



<그림 4> 본인 업무 수행시 윤리적 문제로 인한 갈등 정도.

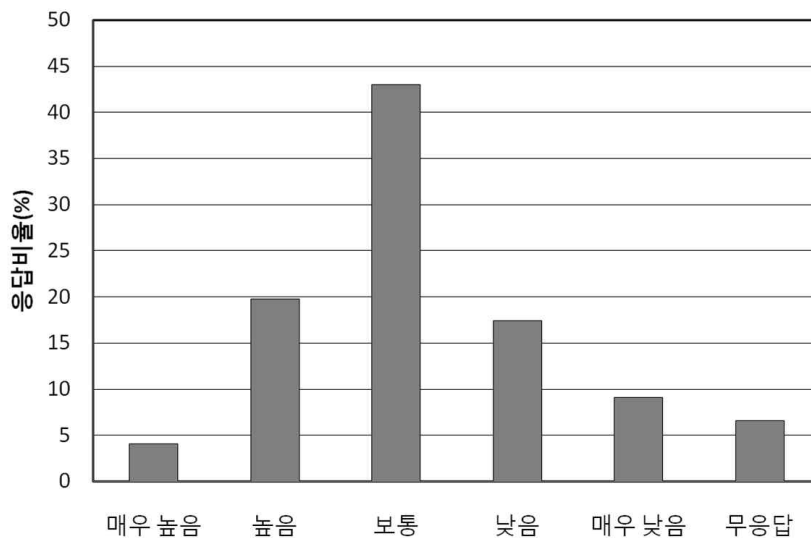
[표 7] 본인의 업무 수행 시 윤리적으로 문제 갈등 정도

구분		거의 매일	일주일 한두 번	한 달에 한두 번	서너 달에 한두 번	일년에 한두 번	전혀 안 느낌	무응답	소계
연령	20대	4 (8.0)	15 (30.0)	9 (18.0)	7 (14.0)	5 (10.0)	4 (8.0)	6 (12.0)	50 (100.0)
	30대	1 (4.3)	6 (26.1)	6 (26.1)	4 (17.4)	4 (17.4)	1 (4.3)	1 (4.3)	23 (100.0)
	40대	2 (7.7)	3 (11.5)	3 (11.5)	4 (15.4)	8 (30.8)	6 (23.1)	0 (0.0)	26 (100.0)
	50대	1 (4.8)	1 (4.8)	4 (19.0)	3 (14.3)	10 (47.6)	2 (9.5)	0 (0.0)	21 (100.0)
	60대	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
소속	전일제 학생	2 (5.1)	12 (30.8)	4 (10.3)	7 (17.9)	5 (12.8)	4 (10.3)	5 (12.8)	39 (100.0)
	대학	5 (16.1)	8 (25.8)	5 (16.1)	3 (9.7)	8 (25.8)	1 (3.2)	1 (3.2)	31 (100.0)
	정부/공공기관	0 (0.0)	1 (5.3)	7 (36.8)	1 (5.3)	8 (42.1)	2 (10.5)	0 (0.0)	19 (100.0)
	연구원/소	1 (5.3)	2 (10.5)	3 (15.8)	5 (26.3)	4 (21.1)	4 (21.1)	0 (0.0)	19 (100.0)
	안전관리대행/ 건설탕기관	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
	사업장	1 (14.3)	0 (0.0)	2 (28.6)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	무응답	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
경력	1년 미만	0 (0.0)	4 (57.1)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)
	1 ~ 3년	1 (12.5)	2 (25.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	3 ~ 5년	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	3 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	5~10년	1 (11.1)	1 (11.1)	4 (44.4)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
	10~15년	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	6 (42.9)	4 (28.6)	0 (0.0)	14 (100.0)
	15~20년	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	3 (42.9)	0 (0.0)	7 (100.0)
	20년~	1 (4.8)	2 (9.5)	3 (14.3)	3 (14.3)	11 (52.4)	1 (4.8)	0 (0.0)	21 (100.0)
	무응답	5 (10.6)	13 (27.7)	7 (14.9)	6 (12.8)	5 (10.6)	5 (10.6)	6 (12.8)	47 (100.0)
전체		9 (7.4)	25 (20.7)	22 (18.2)	18 (14.9)	27 (22.3)	13 (10.7)	7 (5.8)	121 (100.0)

2. 업무상 윤리적 문제로 받는 스트레스 강도

응답자가 업무상 윤리적인 문제로 인한 스트레스의 강도에 대한 조사결과, ‘매우높음’이라는 응답이 4.1%(5명), ‘높음’이라는 응답이 19.8%(24명), ‘보통’이 43.0%(52명), ‘낮음’이 17.4%(21명), ‘매우 낮음’이 9.1%(11명), 무응답이 6.6%(8명)로 나타났다.

이 조사결과에서 보듯이 약 응답자의 1/4은 업무상 윤리적 문제로 인한 스트레스 강도가 높다고 응답하여 이로 인한 스트레스의 빈도는 물론 강도도 높은 것으로 나타났다. 이 응답에 대한 성별, 연령, 전공, 소속, 경력, 주업무별 등 배경요인별로 교차분석을 한 결과, 경력에 따라 유의한 차이를 보였으며, 그 외에는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다([표 8]). 경력별로 보면 5-9년 정도의 경력자에게서 스트레스 강도가 높은 것으로 나타났는데, 이것은 이 정도의 경력자는 중간관리자로서 현장에서 업무의 결정과 책임을 지는 위치에 있기 때문에 스트레스 강도가 높을 것으로 추정된다.



<그림 5> 본인 업무상 윤리적 문제 스트레스 강도

[표 8] 본인 업무상 윤리적 문제 스트레스 강도

구분		매우 높음		높음		보통		낮음		매우 낮음		무응답		소계	
연령	20대	2	(4.0)	9	(18.0)	24	(48.0)	6	(12.0)	2	(4.0)	7	(14.0)	50	(100.0)
	30대	0	(0.0)	4	(17.4)	15	(65.2)	3	(13.0)	0	(0.0)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	2	(7.7)	6	(23.1)	7	(26.9)	5	(19.2)	6	(23.1)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	0	(0.0)	5	(23.8)	6	(28.6)	7	(33.3)	3	(14.3)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	1	(2.6)	5	(12.8)	21	(53.8)	4	(10.3)	2	(5.1)	6	(15.4)	39	(100.0)
	대학	3	(9.7)	7	(22.6)	14	(45.2)	4	(12.9)	2	(6.5)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	0	(0.0)	7	(36.8)	4	(21.1)	5	(26.3)	3	(15.8)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	0	(0.0)	3	(15.8)	7	(36.8)	6	(31.6)	3	(15.8)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행/ 건설청기관	0	(0.0)	1	(25.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	1	(14.3)	1	(14.3)	4	(57.1)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	2	(28.6)	2	(28.6)	2	(28.6)	0	(0.0)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	0	(0.0)	2	(25.0)	4	(50.0)	1	(12.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	0	(0.0)	1	(12.5)	5	(62.5)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	0	(0.0)	4	(44.4)	5	(55.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	0	(0.0)	3	(21.4)	5	(35.7)	3	(21.4)	3	(21.4)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	0	(0.0)	3	(42.9)	1	(14.3)	0	(0.0)	3	(42.9)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	1	(4.8)	2	(9.5)	8	(38.1)	8	(38.1)	2	(9.5)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	4	(8.5)	7	(14.9)	22	(46.8)	5	(10.6)	2	(4.3)	7	(14.9)	47	(100.0)
전체		5	(4.1)	24	(19.8)	52	(43.0)	21	(17.4)	11	(9.1)	8	(6.6)	121	(100.0)

제 5 절 특정 사례에 대한 윤리적 판단

안전 분야 종사자가 업무를 수행하면서 윤리적 문제를 직면하는 경우는 여러 가지 상황이 있을 수 있지만 대부분은 사업주나 근로자측으로부터 어느 한 쪽이 유리하게 또는 불리하게 특정한 방향으로 업무를 하도록, 또는 하지 않도록 요구받거나 압력을 받는 경우에 직업적 윤리문제가 발생하게 된다. 이때 요구는 노골적이고 직접적일 수도 있고, 간접적으로 은밀하게 이루어질 수도 있다. 어떤 경우든 산업안전 종사자는 부당한 요구나 압력으로부터 심적 부담을 느끼게 된다. 때로는 사업주나 노동자들이 전혀 알지 못하지만 산업안전 종사자 스스로 이러지도 못하고 저러지도 못하는 곤란한 상황에 처하게 됨으로써 윤리적 문제로 인한 부담을 갖게 되는 경우도 있다.

안전분야 종사자가 업무상 직면할 수 있는 윤리적 딜레마 상황 중에서 가장 흔하게 접할 수 있는 것은 비밀유지와 관련된 사항이다. 비밀유지는 전문직종에 종사하는 자들에게 윤리적 딜레마에 빠뜨리는 가장 핵심적인 요소이다(오승중, 2002). 본 조사에서는 안전관련 업무를 수행하면서 비밀유지와 관련된 윤리적 딜레마에 처하는 전형적인 4가지 사례에 처했을 경우, 조사대상자의 판단과 의견을 조사하였다,

1. 소송 중의 근로자에게 유리한 회사비밀을 습득한 경우

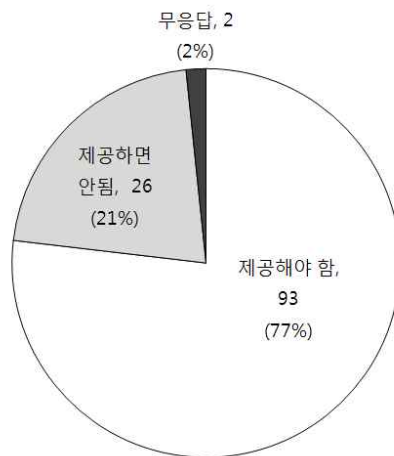
첫 번째 사례는 다음과 같다.

사례 A. 산재문제로 근로자로부터 소송을 제기당한 사업장이 있다. 사업주의 의뢰를 받아 사적인 컨설팅을 실시하면서, 회사에서 근로자에게는 숨겨 온 결정적인 사실을 알게 되었다. 이 사실을 드러나면 근로자가 승소할 확률이 대단히 높다. 회사 측은 소송을 대비하기 위해 귀하에게 컨설팅을 의뢰한 것이다.

이러한 경우에 안전 컨설턴트는 이 사실을 근로자에게 알려주어야 하는

지에 대한 질문에 대하여 ‘예’라는 응답 76.9%(93명), ‘아니오’라는 응답은 21.5%(26명)로 나타났다. 무응답자는 1.7%(2명)였다(<그림 6> 및 [표 9]).

이 결과에서 보는 바와 같이 산업안전 종사자의 77%가 회사측이 숨겨온 결정적 사실을 근로자에게 알려야 한다고 응답하였다. 이 경우 안전 컨설턴트는 회사와의 신뢰관계는 깨뜨린 것이 되며 회사와의 충실 및 신뢰의 의무를 저버린 것이 된다. 회사측은 안전 컨설턴트를 믿고 회사의 비밀사항을 모두 공개했을 것이다. 따라서 이럴 경우 회사측과 안전분야 종사자간에는 신뢰가 깨지게 될 것이다. 문제는 이렇게 될 경우, 미시적으로 그 한 건에 대해서는 정의가 실현되었을지 모르지만 이후 안전 컨설턴트의 신뢰도가 떨어져 회사측은 안전 컨설턴트에게도 문제점이나 문제가 될 만한 사항을 모두 드러내는 것은 회피할 것이다. 따라서 사회나 국가 전체적으로 보면 문제 해결은 더욱 어려워질 것이고 이로 인한 피해는 결국 근로자에게 돌아가게 될 것이다. 즉 안전보건 컨설팅 시장에 신뢰가 파괴됨으로써 회사는 문제를 외부에 의뢰하는 것을 꺼리게 되고, 문제를 드러내지 않음으로써 문제해결은 더욱 어려워지는 악순환을 겪게 될 수도 있다.



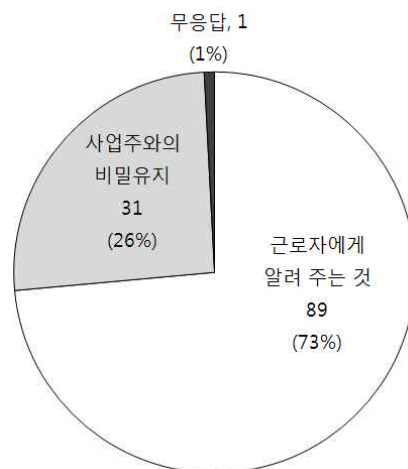
<그림 6> 사례 A의 경우에 대하여 근로자에게 정보를 제공해야 하는가에 대한 의견.

[표 9] 사례 A의 경우 근로자에게 정보를 제공해야 하는가에 대한 의견

구분		제공해야 함		제공하면 안 됨		무응답		소계	
연령	20대	43	(86.0)	6	(12.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	16	(69.6)	7	(30.4)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	20	(76.9)	5	(19.2)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	13	(61.9)	8	(38.1)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)		(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	31	(79.5)	7	(17.9)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	26	(83.9)	5	(16.1)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	12	(63.2)	7	(36.8)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	13	(68.4)	5	(26.3)	1	(5.3)	0	(0.0)
	안전관리 대행/컨설팅기관	3	(75.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
경력	1년 미만	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	7	(77.8)	2	(22.2)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	10	(71.4)	4	(28.6)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	4	(57.1)	2	(28.6)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	15	(71.4)	6	(28.6)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	36	(76.6)	10	(21.3)	1	(2.1)	47	(100.0)
전체		93	(76.9)	26	(21.5)	2	(1.7)	121	(100.0)

한편 이 사실을 근로자에게 알려주는 것과 알려주지 않고 비밀을 유지하는 것, 즉 의뢰자(사업주)와의 신의를 지키는 것 중에서 어느 것이 더 도덕적인지를 묻는 질문에 대하여 응답자의 73.6%(89명)가 서 ‘근로자에게 알려주는 것’이 ‘비밀을 지켜 사업주와의 신의를 지키는 것’보다 더 도덕적이라고 응답하였다. 응답자의 25.6%(37명)만이 ‘비밀을 지켜 사업주와의 신의를 지키는 것’이 더 도덕적이라고 응답하였다(<그림 7> 및 [표 10]).

사실 이 문제는 가치판단의 문제이기 때문에 객관적으로 어느 것이 더 도덕적이라고 잘라 말하기는 어려운 측면이 있다. 이에 대한 철학적, 실용적 논증이나 사회 전체적 공익적 차원에서 논의를 해 볼 필요가 있는 사안이라고 생각한다. 본 논문에서는 이러한 논증이나 논의를 전개하는 것까지는 하지 못하였고, 향후 이러한 논의가 필요한지 여부에 대한 논제를 제시하고, 현재 안전 종사자가 윤리적 딜레마 상황에서 어느 쪽에 더 무게를 두고 있는지에 대한 조사결과를 제시하는 것이 일차적인 목적이다.



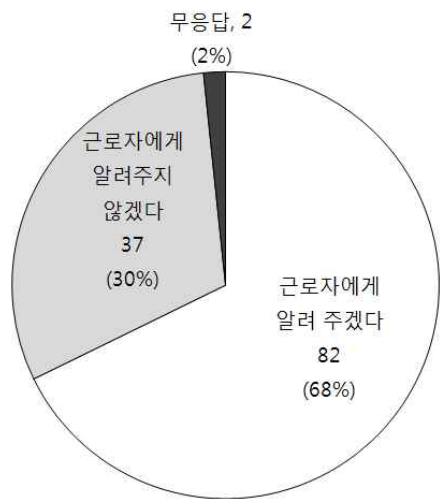
<그림 7> 사례 A에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.

[표 10] 사례 A에서 더 도덕적인 것에 대한 의견

구분		근로자에게 알려주는 것		사업주와의 신뢰 (비밀)을 유지하는 것		무응답		소계	
연령	20대	38	(76.0)	11	(22.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	18	(78.3)	5	(21.7)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	21	(80.8)	5	(19.2)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	11	(52.4)	10	(47.6)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	28	(71.8)	10	(25.6)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	25	(80.6)	6	(19.4)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	12	(63.2)	7	(36.8)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	14	(73.7)	5	(26.3)	0	(0.0)	0	(100.0)
	안전관리대행 /건설탕기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
경력	1년 미만	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	8	(88.9)	1	(11.1)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	10	(71.4)	4	(28.6)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	13	(61.9)	8	(38.1)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	32	(68.1)	14	(29.8)	1	(2.1)	47	(100.0)
전체	소계	89	(73.6)	31	(25.6)	1	(0.8)	121	(100.0)

앞에서의 상황은 본인에게 어떻게 행동하겠는지에 대한 질문을 한 것이 아니었고, 어느 것이 바람직하다고 보는지 또는 어느 것이 도덕적이라고 생각하는지에 대해 질문을 한 것이었다. 따라서 앞에서 응답한 것은 제3자의 위치에서 객관적으로 가치를 판단한 결과라고 할 수 있다.

세 번째의 질문은 본인은 이 상황에서 어떻게 행동할 것인지를 묻는 것이었다. 이 질문에 대하여 응답자의 67.8%(82명)는 근로자에게 알려 줄 것이라고 응답하였고 30.6%(37명)는 근로자에게 알려주지 않고 사업주와의 신의를 지킬 것이라고 응답하였다. 이것은 제3자일 경우를 가정하고 앞에서 질문했을 때와 비슷한 결과이다(<그림 8> 및 (표 11)).



<그림 8> 사례 A에서 본인의 선택.

[표 11] 사례 A에서 본인의 선택

구분		근로자에게 알려줌		사업주와의 신뢰 (비밀)을 유지함		무응답		소계	
연령	20대	37	(74.0)	12	(24.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	16	(69.6)	7	(30.4)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	18	(69.2)	7	(26.9)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	10	(47.6)	11	(52.4)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	28	(71.8)	10	(25.6)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	23	(74.2)	8	(25.8)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	8	(42.1)	11	(57.9)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	15	(78.9)	3	(15.8)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설탕기관	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	6	(66.7)	3	(33.3)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	9	(64.3)	5	(35.7)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	3	(42.9)	3	(42.9)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	13	(61.9)	8	(38.1)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	32	(68.1)	14	(29.8)	1	(2.1)	47	(100.0)
전체		82	(67.8)	37	(30.6)	2	(1.7)	121	(100.0)

2. 근로자에게 위험한 사항에 대해 비밀유지 요구를 받은 경우

두 번째 사례는 다음과 같다.

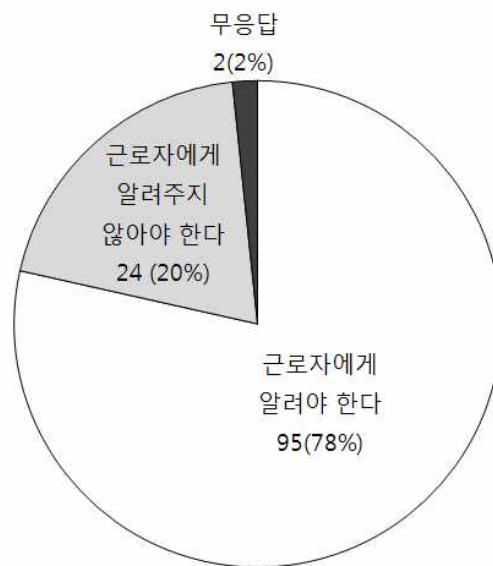
사례 B. 사업주의 의뢰를 받아 사적으로 컨설팅을 하면서, 작업자가 사고위험이 있는 설비 및 시설에 안전조치 위반사항이 있다는 것을 알게 되었다. 사업주에게 이 사실을 이야기하니 알았다고 하며, 회사에서 컨설팅을 의뢰한 것이고 자기들이 알아서 할 일이니 근로자나 외부에는 이 사실을 말하지 말 것을 요구받았다.

위와 같은 경우에 안전 컨설턴트는 이 사실을 근로자에게 알려주어야 하는지에 대한 의견을 묻는 질문에 대하여 78.5%(95명)가 ‘그렇다’라고 응답하였고, 19.8%(24명)는 ‘그렇지 않다’고 응답하였다(<그림 9> 및 [표 12]). 이러한 경우, 안전 컨설턴트의 역할, 책임 및 권한의 범위가 어디까지인지에 대한 논란이 될 수 있다. 즉, 이러한 경우, 설비 및 시설에 대한 안전조치 미비나 위반사항은 사업주의 책임이고 이를 관리할 책임도 사업주에게 있으며, 안전 컨설턴트는 사업주에게 조언을 하는 것이지 그 사업장에 대하여 직접적인 안전관리 책임이나 권한이 있는 것은 아니다. 따라서 안전 컨설턴트가 안전조치 위반이나 미비한 사항을 알았다고 해서 이러한 사실을 그 곳에서 일하는 근로자들에게 직접 이 사실을 알려주어야 하는지는 논란이 될 수 있다.

한편 외부에 이러한 사실을 알리는 문제는 또 다른 차원의 문제일 것이다. 물론 외부라고 하는 것이 누구 또는 어디인지 불분명하지만 대부분은 관계기관이나 비영리단체 등에 제보 또는 신고를 하는 것을 말할 것이다. 이러한 것이 과연 공익적 제보의 일종으로 보고 보호받아야 하는 것인지 사업주와의 신의성실 관계를 위반한 비난 받을 행위인지가 논쟁의 쟁점이 될 수 있을 것이다.

본 조사에서 안전 분야 종사자의 78%가 근로자에게 알려야 한다고 응답한 것은 여러 가지로 해석해 볼 가치가 있는 것으로 보여진다. 아마도

대부분의 안전 종사자가 사업주가 그러지 말 것으로 요청했음에도 불구하고 근로자에게 불안전에 대한 사실을 알려주어야 한다고 판단한 것은 현재 우리나라 안전 분야의 밑바탕에 깔려 있는 사명감 또는 도덕적 의무감과 같은 것이 드러난 것으로 보인다. 안전은 근로자의 생명과 건강을 위한 것이고, 안전을 하는 사람은 근로자의 안전을 위해 노력해야 한다는 당위론에 지배받고 있기 때문에 위와 같은 응답이 나왔을 것으로 보인다.



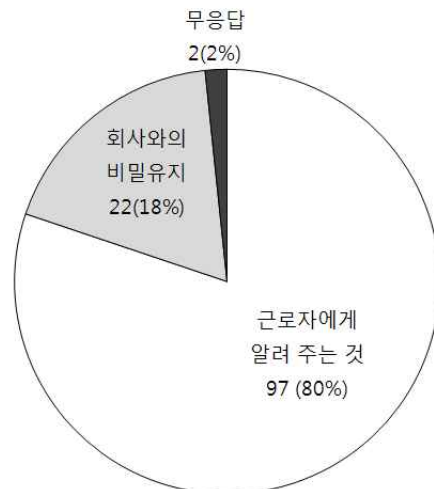
<그림 9> 사례 B의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단.

[표 12] 사례 B의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단

구분		근로자에게 알려주어야 함		근로자에게 알려주지 말아야 함		무응답		소계	
연령	20대	38	(76.0)	11	(20.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	19	(82.6)	4	(17.4)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	21	(80.8)	4	(15.4)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	16	(76.2)	5	(23.8)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	28	(71.8)	10	(25.6)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	26	(83.9)	5	(16.1)	0	(0.0)	31	(100.0)
	정부/공공기관	14	(73.7)	5	(26.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	17	(89.5)	1	(5.3)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리 대행기관/건설팅기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타(구체적으로)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	7	(77.8)	2	(22.2)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	12	(85.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	5	(71.4)	1	(14.3)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	17	(81.0)	4	(19.0)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	34	(72.3)	12	(25.5)	1	(2.1)	47	(100.0)
전체		95	(78.5)	24	(19.8)	2	(1.7)	121	(100.0)

사례 B에서 불안전에 관한 사실을 근로자에게 알려주는 것과 알려주지 않고 비밀을 유지하여 의뢰자(사업주)와의 신의를 지키는 것 중에서 어느 것이 더 도덕적인지에 대한 의견을 묻는 질문에 대해 80.2%(97명)가 근로자에게 알려 주는 것이라고 응답하였다. 즉, 안전 분야 종사자는 대부분 근로자에게 알려주는 것이 사업주와의 신의관계를 지키는 것보다 더 도덕적이라고 응답하였다. 단지 18.2%(22명)만이 비밀을 지켜 사업주와의 신의를 지키는 것이 더 도덕적이라고 응답하였다(<그림 10> 및 [표 13]).

아마도 이것은 우리 사회에서 사업주는 강자 또는 가해자의 이미지를 가지고 있고, 근로자는 약자 또는 피해자라는 인식이 있기 때문에 안전 분야 종사자도 사업주 또는 회사측과의 신의보다는 근로자에게 알려주는 것이 더 도덕적이라고 생각하는 것 같다.

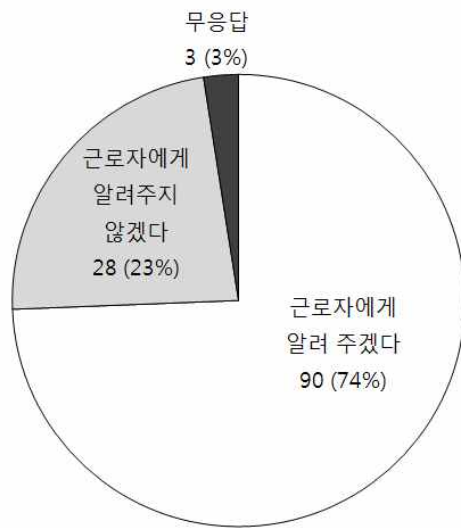


<그림 10> 사례 B에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.

[표 13] 사례 B에서 더 도덕적인 것에 대한 의견

구분		근로자에게 알려주는 것		사업주와의 신뢰 (비밀)을 유지하는 것		무응답		소계	
연령	20대	39	(78.0)	10	(20.0)	1	(2.0)	50	(100)
	30대	20	(87.0)	3	(13.0)	0	(0.0)	23	(100)
	40대	22	(84.6)	4	(15.4)	0	(0.0)	26	(100)
	50대	15	(71.4)	5	(23.8)	1	(4.8)	21	(100)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
소속	전일제 학생	28	(71.8)	10	(25.6)	1	(2.6)	39	(100)
	대학	26	(83.9)	4	(12.9)	1	(3.2)	31	(100)
	정부/공공기관	15	(78.9)	4	(21.1)	0	(0.0)	19	(100)
	연구원/소	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100)
	안전관리대행/컨 설팅기관	3	(75.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(100)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
경력	1년 미만	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100)
	3-4년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	8	(100)
	5-9년	8	(88.9)	1	(11.1)	0	(0.0)	9	(100)
	10-14년	12	(85.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100)
	15-20년	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100)
	20년 이상	17	(81.0)	3	(14.3)	1	(4.8)	21	(100)
	무응답	35	(74.5)	11	(23.4)	1	(2.1)	47	(100)
전체		97	(80.2)	22	(18.2)	2	(1.7)	121	(100)

이러한 상황에서 본인은 어떻게 행동할 것인지에 대한 설문조사 결과, 안전조치 위반에 관한 사실을 근로자에게 알려주겠다는 응답이 74.4%(90명), 알려주지 않겠다는 응답이 23.1%(28명)로 나타났다(<그림 11> 및 [표 14]). 본인은 직접 행동할 때의 선택은 제3자로서 가치판단할 때보다는 근로자에게 직접 알려주겠다는 응답이 다소 낮아지긴 했지만 여전히 근로자에게 알려주겠다는 응답이 상당히 높게 나타났다.



<그림 11> 사례 B에서 본인의 선택.

[표 14] 사례 B에서 본인의 선택

구분		근로자에게 알려줌		사업주와의 신뢰 (비밀)을 유지함		무응답		소계	
연령	20대	37	(74.0)	12	(24.0)	1	(2.0)	50	(100)
	30대	20	(87.0)	3	(13.0)	0	(0.0)	23	(100)
	40대	20	(76.9)	5	(19.2)	1	(3.8)	26	(100)
	50대	12	(57.1)	8	(38.1)	1	(4.8)	21	(100)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
소속	전일제 학생	27	(69.2)	11	(28.2)	1	(2.6)	39	(100)
	대학	24	(77.4)	6	(19.4)	1	(3.2)	31	(100)
	정부/공공기관	14	(73.7)	5	(26.3)	0	(0.0)	19	(100)
	연구원/소	17	(89.5)	1	(5.3)	1	(5.3)	19	(100)
	안전관리대행/컨 설팅기관	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
경력	1년 미만	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100)
	3-4년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100)
	5-9년	7	(77.8)	2	(22.2)	0	(0.0)	9	(100)
	10-14년	11	(78.6)	3	(21.4)	0	(0.0)	14	(100)
	15-20년	5	(71.4)	1	(14.3)	1	(14.3)	7	(100)
	20년 이상	14	(66.7)	6	(28.6)	1	(4.8)	21	(100)
	무응답	32	(68.1)	14	(29.8)	1	(2.1)	47	(100)
전체		90	(74.4)	28	(23.1)	3	(2.5)	121	(100)

3. 불법 외국인 근로자가 위험한 상황에서 일하고 있는 경우

세 번째 사례는 다음과 같다.

사례 C. 사업주의 의뢰를 받아 사적인 컨설팅을 실시하면서, 불법 외국인 노동자를 고용하고 있다는 것을 알게 되었다. 그리고 이들 불법 노동자가 안전보호구도 없이 고소(추락 위험이 있는 높은 곳) 작업장에서 사고위험에 거의 무방비 상태로 작업을 하고 있다는 사실도 알게 되었다. 사업주에게 이 사실을 이야기하니 알았다고 하며, 회사에서 컨설팅을 의뢰한 것이고 자기들이 알아서 할 일이니 근로자나 외부에는 이 사실을 말하지 말 것을 요구받았다

먼저 안전 컨설턴트는 고소작업의 추락위험과 안전보호구를 착용하지 않고 작업되면 안 된다는 사실을 근로자에게 알려주어야 하는지에 대한 질문에 86.8%(105명)가 그렇다고 응답하였으며, 11.6%(14명)만이 그렇지 않다고 응답하였다(<그림 12> 및 [표 15]).



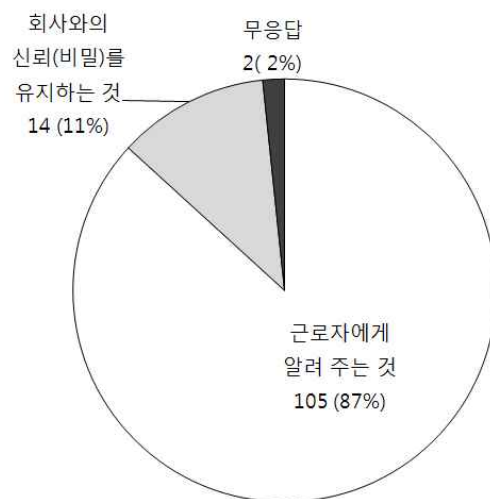
<그림 12> 사례 C의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단.

[표 15] 사례 C의 경우, 근로자에게 알려야 하는지의 판단

구분		근로자에게 알려주어야 함		근로자에게 알려주지 말아야 함		무응답		소계	
연 령	20대	41	(82.0)	8	(16.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	21	(91.3)	2	(8.7)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	24	(92.3)	2	(7.7)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	18	(85.7)	2	(9.5)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소 속	전일제 학생	34	(87.2)	4	(10.3)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	25	(80.6)	5	(16.1)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행/컨 선택기관	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경 력	1년 미만	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	9	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	12	(85.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	20	(95.2)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	36	(76.6)	10	(21.3)	1	(2.1)	47	(100.0)
전 체		105	(86.8)	14	(11.6)	2	(1.7)	121	(100.0)

회사에 컨설팅을 하는 안전 컨설턴트로서 이 사실을 근로자에게 알려주는 것과 알려주지 않고 비밀을 유지하여 의뢰자(사업주)와의 신의를 지키는 것 중에서 어느 것이 더 도덕적인지를 묻는 질문에 대해 ‘근로자에게 알려주는 것’이라고 응답이 86.8%(105명), ‘비밀을 지켜 사업주와의 신의를 지키는 것’이라는 응답이 11.6%(14명)로 앞에서의 질문에 대한 응답과 동일하게 나타났다(<그림 13> 및 [표 16]).

여기에서 보는 바와 같이 안전 분야 종사자는 회사와의 신의보다는 근로자에게 알려주는 것이 더 도덕적이라고 생각하고 있다는 점에 대해 추후 보다 깊은 논의와 연구가 필요할 것으로 보인다. 왜냐하면 근로자에게 알려주어야 하는 것은 물론 바람직한 일이고 도덕적인 일이지만 사업주가 요구해서 사업주로부터 경비를 받는 안전 컨설턴트가 사업주의 이해에 상반되는 행위를 하는 것도 명백하게 도덕적으로 문제가 있는 행위이기 때문이다.



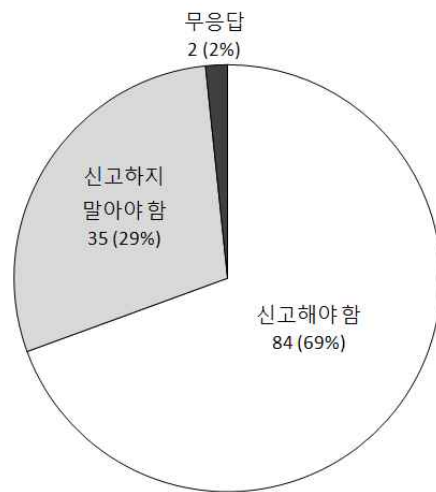
<그림 13> 사례 C에서 더 도덕적인 것에 대한 의견.

[표 16] 사례 C에서 더 도덕적인 것에 대한 의견

구분		근로자에게 알려주는 것		사업주와의 신뢰 (비밀)를 유지하는 것		무응답		소계	
연령	20대	41	(82.0)	8	(16.0)	1	(2.0)	50	(100)
	30대	22	(95.7)	1	(4.3)	0	(0.0)	23	(100)
	40대	23	(88.5)	3	(11.5)	0	(0.0)	26	(100)
	50대	18	(85.7)	2	(9.5)	1	(4.8)	21	(100)
	60대	1	(100.0)		(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
소속	전일제 학생	33	(84.6)	5	(12.8)	1	(2.6)	39	(100)
	대학	25	(80.6)	5	(16.1)	1	(3.2)	31	(100)
	정부/공공기관	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100)
	연구원/소	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100)
	안전관리대행/컨 설팅기관	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100)
	사업장	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100)
경력	1년 미만	6	(85.7)	1	(14.3)		(0.0)	7	(100)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100)
	5-9년	8	(88.9)	1	(11.1)	0	(0.0)	9	(100)
	10-14년	13	(92.9)	1	(7.1)	0	(0.0)	14	(100)
	15-20년	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100)
	20년 이상	20	(95.2)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100)
	무응답	37	(78.7)	9	(19.1)	1	(2.1)	47	(100)
전체		105	(86.8)	14	(11.6)	2	(1.7)	121	(100)

한편, 안전 컨설턴트가 이 사실을 고용노동부 등 관계기관에 신고하여야 하는지에 대한 질문에 대하여 69.4%(84명)가 그렇다고 하였으며, 28.9%(35명)는 신고하지 말아야 한다고 응답하였다(<그림 14> 및 [표 17]).

만약 제3자로서 우연히 이러한 사실을 알게 되었다면 관계기관 등에 신고하는 것에 아무런 도덕적 논란이 일어나지 않을 것이다. 그러나 자기를 컨설턴트로 고용한 자가 자문(도움)을 받기 위해 있는 사실을 다 보여주었는데 그것을 신고한다면 이것은 도덕적으로 또는 윤리적으로 충분히 논란이 야기될 수 있을 것이다.



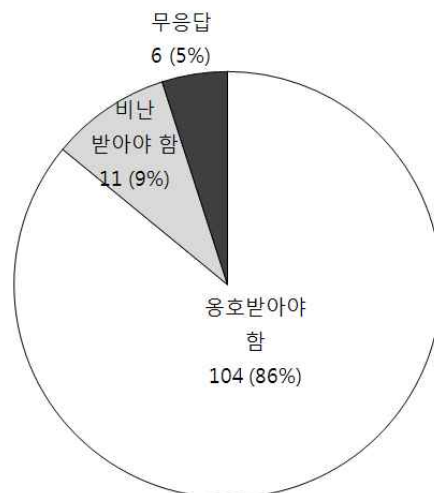
<그림 14> 사례 C에서 관계기관에 신고해야 하는지에 대한 의견.

[표 17] 사례 C에서 관계기관에 신고해야 하는지에 대한 의견

구분		신고해야 함		신고하지 말아야 함		무응답		소계	
연령	20대	33	(66.0)	16	(32.0)	1	(2.0)	50	(100.0)
	30대	20	(87.0)	3	(13.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	19	(73.1)	7	(26.9)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	11	(52.4)	9	(42.9)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	28	(71.8)	10	(25.6)	1	(2.6)	39	(100.0)
	대학	23	(74.2)	7	(22.6)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	11	(57.9)	8	(42.1)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	14	(73.7)	5	(26.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행/컨설팅기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	4	(57.1)	3	(42.9)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	4	(57.1)	3	(42.9)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	7	(77.8)	2	(22.2)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	10	(71.4)	4	(28.6)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	4	(57.1)	3	(42.9)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	13	(61.9)	7	(33.3)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	33	(70.2)	13	(27.7)	1	(2.1)	47	(100.0)
전체		84	(69.4)	35	(28.9)	2	(1.7)	121	(100.0)

안전 컨설턴트가 고용노동부 등 관계기관에 신고했다면 이 사람은 도덕적으로 옹호 받아야 하는지, 아니면 비난 받아야 하는지에 대한 질문에 대하여 ‘옹호 받아야 한다’는 응답이 86.0%(104명), ‘비난 받아야 한다’는 응답이 9.1%(11명), 무응답이 5.0%(6명)로 나타났다(<그림 15> 및 [표 18]).

여기에서도 두 가지 문제가 발생한다. 첫째로는 안전 컨설턴트가 자기를 고용한 계약당사자의 위법 사실에 대해 신고하는 행위가 도덕적으로 정당성이 있는가 하는 점이다. 다른 하나는 이런 행위가 옹호 받는다고 한다면 어떤 사업주가 안전 컨설턴트에게 위법한 사실을 드러내놓고 도움을 요청할 수 있을 것인가 하는 점이다.

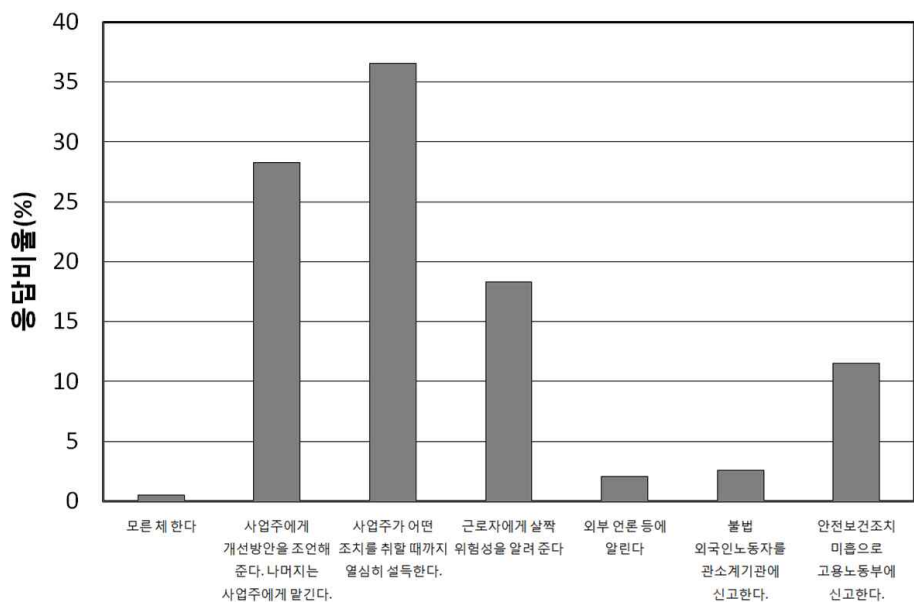


<그림 15> 사례 C의 경우, 관계기관에 신고한 자에 대한 의견.

[표 18] 사례 C의 경우, 관계기관에 신고한 자에 대한 의견

구분		응호받아야 함		비난받아야 함		무응답		소계	
연령	20대	45	(90.0)	2	(4.0)	3	(6.0)	50	(100.0)
	30대	20	(87.0)	3	(13.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	23	(88.5)	2	(7.7)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	15	(71.4)	4	(19.0)	2	(9.5)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)		(0.0)		(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	35	(89.7)	2	(5.1)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	27	(87.1)	2	(6.5)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	14	(73.7)	3	(15.8)	2	(10.5)	19	(100.0)
	연구원/소	17	(89.5)	2	(10.5)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행/ 컨설팅기관	3	(75.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	5	(71.4)	1	(14.3)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	8	(88.9)	1	(11.1)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	12	(85.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	6	(85.7)	0	(0.0)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	16	(76.2)	4	(19.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	42	(89.4)	2	(4.3)	3	(6.4)	47	(100.0)
전체		104	(86.0)	11	(9.1)	6	(5.0)	121	(100.0)

이러한 상황에서 안전 컨설턴트가 현실적으로 취할 수 있는 행동이나 몇 가지 방안에 대해 안전분야 종사자는 어떤 방안을 선호하는지 조사한 결과, ‘모른체 한다’는 응답이 0.5%(1명), ‘사업주에게 개선방안을 조언해주고 나머지는 사업자에게 맡긴다’는 응답이 28.3%(54명), ‘사업주가 어떤 조치를 취할 때까지 열심히 설득한다’는 응답이 36.6%(35명), ‘외부 언론 등에 알린다’는 응답이 2.1%(4명), ‘불법 외국인 노동자를 관계기관에 신고한다’는 응답이 2.6%(5명), ‘안전보건조치 미흡으로 고용노동부에 신고한다’는 응답이 11.5%(22명)로 나타났다(<그림 16> 및 [표 19]).



<그림 16> 사례 C의 상황에서 본인이 선호하는 대처방안.

[표 19] 사례 C의 상황에서 본인이 선호하는 대처방안

구분	선택지														소계		
	1		2		3		4		5		6		7				
연령	20대	0	(0.0)	22	(27.2)	27	(33.3)	15	(18.5)	3	(3.7)	3	(3.7)	11	(13.6)	81	(100.0)
	30대	0	(0.0)	13	(35.1)	14	(37.8)	7	(18.9)	1	(2.7)	0	(0.0)	2	(5.4)	37	(100.0)
	40대	1	(2.7)	10	(27.0)	16	(43.2)	5	(13.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(13.5)	37	(100.0)
	50대	0	(0.0)	8	(23.5)	13	(38.2)	7	(20.6)	0	(0.0)	2	(5.9)	4	(11.8)	34	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
소속	전일제 학생	0	(0.0)	20	(31.7)	22	(34.9)	14	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(11.1)	63	(100.0)
	대학	0	(0.0)	10	(22.7)	21	(47.7)	6	(13.6)	2	(4.5)	0	(0.0)	5	(11.4)	44	(100.0)
	정부/공공기관	0	(0.0)	10	(37.0)	10	(37.0)	5	(18.5)	0	(0.0)	1	(3.7)	1	(3.7)	27	(100.0)
	연구원/소	0	(0.0)	7	(33.3)	2	(9.5)	1	(4.8)	2	(9.5)	3	(14.3)	6	(28.6)	21	(100.0)
	안전관리대행 /컨설팅기관	0	(0.0)	3	(37.5)	2	(25.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(12.5)	8	(100.0)
	사업장	0	(0.0)	3	(25.0)	5	(41.7)	3	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(8.3)	12	(100.0)
	기타	0	(0.0)	1	(11.1)	5	(55.6)	3	(33.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	무응답	1	(14.3)	0	(0.0)	3	(42.9)	1	(14.3)	0	(0.0)	1	(14.3)	1	(14.3)	7	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	4	(44.4)	3	(33.3)	2	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	1-2년	0	(0.0)	2	(12.5)	7	(43.8)	3	(18.8)	1	(6.3)	1	(6.3)	2	(12.5)	16	(100.0)
	3-4년	0	(0.0)	3	(23.1)	5	(38.5)	1	(7.7)	1	(7.7)	0	(0.0)	3	(23.1)	13	(100.0)
	5-9년	0	(0.0)	4	(30.8)	5	(38.5)	2	(15.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(15.4)	13	(100.0)
	10-14년	0	(0.0)	4	(21.1)	10	(52.6)	3	(15.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(10.5)	19	(100.0)
	15-20년	0	(0.0)	5	(62.5)	3	(37.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	20년 이상	1	(2.8)	8	(22.2)	14	(38.9)	7	(19.4)	0	(0.0)	2	(5.6)	4	(11.1)	36	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	24	(31.2)	23	(29.9)	17	(22.1)	2	(2.6)	2	(2.6)	9	(11.7)	77	(100.0)
전체	1	(0.5)	54	(28.3)	70	(36.6)	35	(18.3)	4	(2.1)	5	(2.6)	22	(11.5)	191	(100.0)	

1. 모른 채 한다. 2. 사업주에게 개선방안을 조언해 준다. 나머지는 사업주에게 맡긴다. 3. 사업주가 어떤 조치를 취할 때까지 열심히 설득한다. 4. 근로자에게 살짝 위험성을 알려 준다. 5. 외부 언론 등에 알린다. 6. 불법 외국인 노동자를 관계관에 신고한다. 7. 안전보건조치 미흡으로 고용노동부에 신고한다.

4. 비밀유지 서약을 한 경우

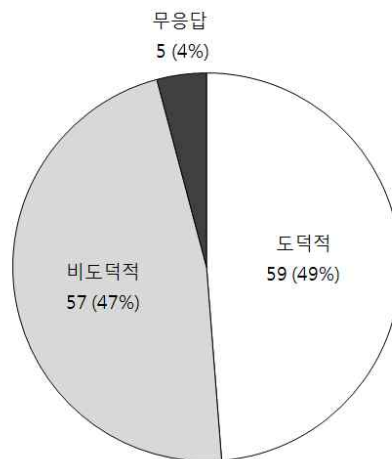
네 번째 사례는 다음과 같다.

사례 D. 사업주의 의뢰를 받아 사적인 컨설팅을 실시하고 있다.

- 사업주와의 특수계약조건에 컨설팅과 관련하여 취득한 모든 정보에 대해서는 비밀유지 조건이 있었고, ‘비밀유지 서약서’에 자필 서명하였다.
- 작업장을 조사해 보니 법적 기준에 미달하였고, 사고위험이 있다는 사실을 발견하였다.
- 사업주는 특수계약조건과 ‘비밀유지 서약서’를 근거로 측정결과를 아무에게도 발설하지 말 것을 요구하였다.

1) 근로자에게 알린 경우

위의 같이 비밀유지 서약을 한 경우에 안전 컨설턴트가 사업주의 동의 없이 근로자에게 이 사실을 알려주었다면, 위의 안전 컨설턴트가 도덕적이라고 생각하는지 여부에 대한 의견을 조사한 결과, ‘도덕적이다’라는 답변이 48.8%(59명), ‘비도덕적이다’라는 답변이 47.1%(57명), 무응답자가 4.1%(5명)으로 나타났다(<그림 17> 및 [표 20]).



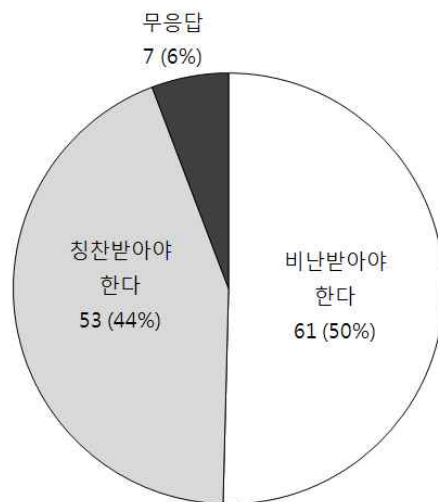
<그림 17> 사례 D의 경우에서 안전 컨설턴트가 근로자에게 말했을 경우 도덕성의 판단.

[표 20] 사례 D의 경우에서 안전 컨설턴트가 근로자에게 말했을 경우 도덕성의 판단

구분		도덕적이다.		비도덕적이다		무응답		소계	
연령	20대	24	(48.0)	23	(46.0)	3	(6.0)	50	(100.0)
	30대	14	(60.9)	9	(39.1)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	12	(46.2)	13	(50.0)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	9	(42.9)	11	(52.4)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	20	(51.3)	17	(43.6)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	15	(48.4)	14	(45.2)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	9	(47.4)	10	(52.6)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	8	(42.1)	10	(52.6)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /컨설팅기관	3	(75.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	4	(57.1)	3	(42.9)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	6	(85.7)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	2	(25.0)	6	(75.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	5	(62.5)	3	(37.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	3	(33.3)	6	(66.7)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	8	(57.1)	6	(42.9)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	4	(57.1)	2	(28.6)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	10	(47.6)	10	(47.6)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	27	(57.4)	18	(38.3)	2	(4.3)	47	(100.0)
전체		59	(48.8)	57	(47.1)	5	(4.1)	121	(100.0)

위의 안전 컨설턴트가 비난을 받아야 한다고 생각하는지 아니면 칭찬을 받아야 한다고 생각하는지를 조사한 결과, ‘비난받아야 한다’가 50.4%(61명), ‘칭찬받아야 한다’가 43.8%(53명), 무응답이 5.8%(7명)로 나타났다 (<그림 18> 및 [표 21]).

사례 D의 상황은 앞의 사례 A나 B와 크게 다르지 않다. 다만 사례 D의 경우는 안전 컨설턴트가 사업주에게 문서로 비밀유지 서약서를 작성했다는 점이다. 비밀유지 서약서라는 문서가 있기 때문에 안전 컨설턴트는 불안전 상황에 대하여 근로자에게 알려주지 말아야 한다는 것은 법적으로는 타당할지 모르지만 도덕적으로는 타당하지 않을 것이다. 즉 도덕적 판단에는 비밀유지 서약서의 존재자체가 중요한 요인이 아닐 것임에도 불구하고 안전 컨설턴트는 비밀유지 서약서가 있는 사례 D의 경우에는 안전 컨설턴트가 근로자에게 불안전 사실을 말했을 경우 도덕적이라는 응답이 크게 낮아져 50% 수준에 불과한 것으로 나타난 것이다.



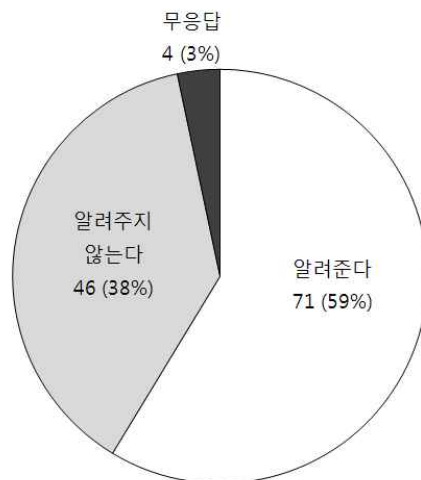
<그림 18> 사례 D에서 근로자에게 알려 준 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 판단.

[표 21] 사례 D에서 근로자에게 알려 준 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 판단

구분		비난받아야 한다.		칭찬받아야 한다		무응답		소계	
연령	20대	28	(56.0)	19	(38.0)	3	(6.0)	50	(100.0)
	30대	11	(47.8)	11	(47.8)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	11	(42.3)	14	(53.8)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	11	(52.4)	8	(38.1)	2	(9.5)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	21	(53.8)	16	(41.0)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	13	(41.9)	16	(51.6)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	10	(52.6)	8	(42.1)	1	(5.3)	19	(100.0)
	연구원/소	12	(63.2)	6	(31.6)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /컨설팅기관	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	3	(42.9)	3	(42.9)	1	(14.3)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	6	(85.7)	0	(0.0)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	5	(62.5)	3	(37.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	5	(55.6)	4	(44.4)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	5	(35.7)	8	(57.1)	1	(7.1)	14	(100.0)
	15-20년	3	(42.9)	3	(42.9)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	12	(57.1)	7	(33.3)	2	(9.5)	21	(100.0)
	무응답	19	(40.4)	26	(55.3)	2	(4.3)	47	(100.0)
전체		61	(50.4)	53	(43.8)	7	(5.8)	121	(100.0)

한편 이 상황(사례 D)에서 응답자 본인은 이 같은 사실을 근로자에게 알려주시겠는지 여부를 묻는 질문에 ‘그렇다’는 응답은 58.7%(71명), ‘그렇지 않다’는 응답은 38.0%(46명), 무응답은 3.3%(4명)로 나타났다(<그림 19> 및 [표 22]).

이에 대한 응답은 매우 흥미롭다. 사례 D의 같은 상황에 대하여 제3자 입장에서는 안전 컨설턴트가 근로자에게 말했을 경우, 도덕적이라는 응답(49%)과 비도덕적이라는 응답(47%)이 비슷하게 나왔으며, 근로자에게 알려 준 안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 판단을 묻는 설문조사 결과도 50%(비난)와 44%(칭찬)로 오히려 비난이 더 높게 나타났으나, 정작 본인은 근로자에게 불안전 사실을 알려주겠다는 응답이 59%로 알려주지 않겠다는 응답을 38%보다 훨씬 더 높게 나타났다. 이것은 아마도 안전 분야 종사자가 도덕적 사명감에 사로잡혀 있거나 안전 종사자는 근로자 보호를 위하여 앞장서야 한다는 소명의식이 자리 잡고 있기 때문인 것으로 추측된다.



<그림 19> 사례 D의 상황에서 근로자에게 정보제공에 대한 응답자 본인의 행동선택.

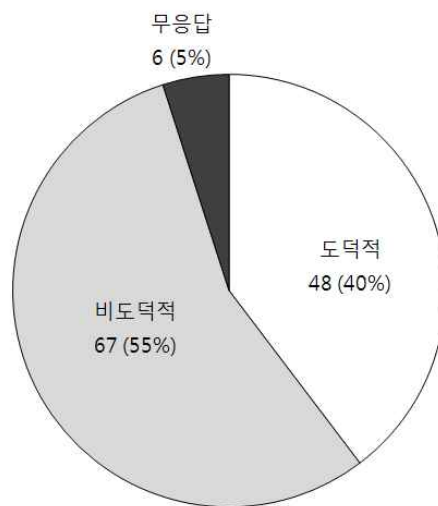
[표 22] 사례 D의 상황에서 근로자에게 정보제공에 대한 응답자 본인의 행동선택

구분		근로자에게 정보를 제공함		근로자에게 정보를 제공하지 않음		무응답		소계	
연령	20대	31	(62.0)	17	(34.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	17	(73.9)	6	(26.1)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	15	(57.7)	10	(38.5)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	8	(38.1)	12	(57.1)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	23	(59.0)	14	(35.9)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	17	(54.8)	13	(41.9)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	13	(68.4)	6	(31.6)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	10	(52.6)	8	(42.1)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설당기관	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	3	(42.9)	4	(57.1)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	5	(62.5)	3	(37.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	7	(87.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	7	(77.8)	2	(22.2)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	8	(57.1)	6	(42.9)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	4	(57.1)	2	(28.6)	1	(14.3)	7	(100.0)
	20년 이상	9	(42.9)	11	(52.4)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	29	(60.4)	17	(35.4)	2	(4.2)	47	(100.0)
전체		71	(58.7)	46	(38.0)	4	(3.3)	121	(100.0)

2) 외부 언론에 알린 경우

사례 D의 상황에서 안전 컨설턴트가 사업주의 동의 없이 이 사실을 외부 언론에 알렸을 경우, 이 안전 컨설턴트가 도덕적이라고 생각하는지 여부에 대한 질문에서 ‘도덕적’이라는 응답은 39.7%(48명), ‘비도덕적’이라는 응답은 55.4%(67명), 무응답이 5.0%(6명)이었다(<그림 20> 및 [표 23]).

근로자가 아닌 외부 언론에 공개했을 경우에는 비도덕적이라는 응답이 67%로, 근로자에게 알렸을 경우 비도덕적이라는 응답의 47%보다 훨씬 높게 나타났다.



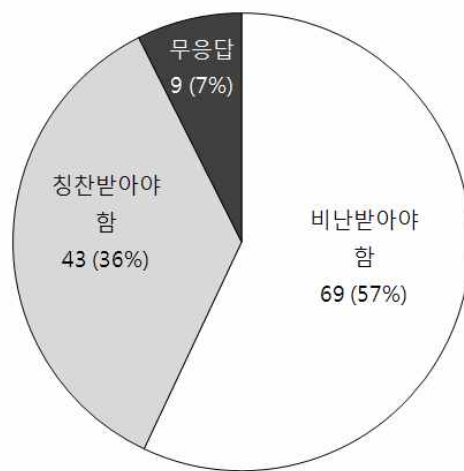
<그림 20> 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시
안전 컨설턴트의 도덕성에 대한 의견.

[표 23] Case D 외부 언론 공개 시 안전 컨설턴트 도덕성

구분		도덕적이다.		비도덕적이다		무응답		소계	
연령	20대	25	(50.0)	22	(44.0)	3	(6.0)	50	(100.0)
	30대	13	(56.5)	9	(39.1)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	7	(26.9)	18	(69.2)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	3	(14.3)	17	(81.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	18	(46.2)	19	(48.7)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	14	(45.2)	15	(48.4)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	6	(31.6)	12	(63.2)	1	(5.3)	19	(100.0)
	연구원	4	(21.1)	15	(78.9)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행 /컨설팅기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	2	(28.6)	4	(57.1)	1	(14.3)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)		(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)		(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	1	(14.3)	5	(71.4)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	3	(37.5)	5	(62.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	5	(55.6)	4	(44.4)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	8	(57.1)	6	(42.9)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	3	(42.9)	4	(57.1)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	7	(33.3)	13	(61.9)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	15	(31.9)	28	(59.6)	4	(8.5)	47	(100.0)
전체		48	(39.7)	67	(55.4)	6	(5.0)	121	(100.0)

사례 D의 상황에서 외부 언론에 불안전이나 위법사실을 공개한 안전 컨설턴트에 대한 비난해야 할 것인지 칭찬해야 할 것인지에 대한 질문에 대해 ‘비난받아야 한다’가 57.0%(69명), ‘칭찬받아야 한다’가 35.5%(43명), 무응답이 7.4%(9명)으로 나타났다(<그림 21> 및 [표 24]).

이러한 결과로부터 안전 분야 종사자는 해당 근로자에게 불안전 및 위법사실을 알려주는 것은 필요하다고 보는 견해가 많지만 외부 언론에 이를 공개하는 것에는 비판적인 입장을 가지고 있는 자가 많은 것을 알 수 있다.



<그림 21> 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시
안전 컨설턴트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 의견.

[표 24] 사례 D에서 불안전 사실을 외부 언론 공개시 안전 컨설팅트에 대한 비난 또는 칭찬에 대한 의견

구분		비난받아야 한다		칭찬받아야 한다		무응답		소계	
성별	남	61	(61.0)	32	(32.0)	7	(7.0)	100	(100.0)
	여	8	(38.1)	11	(52.4)	2	(9.5)	21	(100.0)
연령	20대	26	(52.0)	20	(40.0)	4	(8.0)	50	(100.0)
	30대	9	(39.1)	13	(56.5)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	17	(65.4)	6	(23.1)	3	(11.5)	26	(100.0)
	50대	17	(81.0)	3	(14.3)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	5	(71.4)	1	(14.3)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	2	(25.0)	6	(75.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	4	(50.0)	4	(50.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	5	(55.6)	4	(44.4)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	9	(64.3)	4	(28.6)	1	(7.1)	14	(100.0)
	15-20년	3	(42.9)	1	(14.3)	3	(42.9)	7	(100.0)
	20년 이상	18	(85.7)	2	(9.5)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	23	(48.9)	21	(44.7)	3	(6.4)	47	(100.0)
전체		69	(57.0)	43	(35.5)	9	(7.4)	121	(100.0)

5. 점검결과의 수정, 축소, 누락의 요구받는 상황

다섯 번째 사례는 다음과 같다.

사례 E. 사업주의 의뢰를 받아 A,B,C 3개 사업장을 대상으로 안전점검을 실시한 결과가 다음과 같다				
법적 위반사항	과태료 부과 기준	점검 결과		
		A 사업장	B 사업장	C 사업장
심각한 것	4 건	4 건	3건	2건
사소한 것	12 건	12 건	8건	11건

1) 축소를 요구받는 경우

사업주 측에서 심각한 위반사항은 2건으로 축소해 줄 것과 사소한 법적 위반사항은 9건 이하로 축소해 줄 것을 요구하였다. 그렇게 하지 않으면 응답자에게 점검을 맞길 수가 없다고 하는 경우, 안전 분야 종사자는 각 사업장(A, B 및 C)에 대해 다음과 같이 응답하였다.

가) A 사업장의 경우

A 사업장은 심각한 위반이 4건, 사소한 위반이 12건으로 과태료를 부과 받을 처지에 놓여 있다. 따라서 과태료 부과를 회피하려는 매우 강력한 유인동기가 있다. 이러한 A 사업장의 경우에 대해서는 응답자의 15.7%(19명)가 ‘거의 대부분 고쳐준다’고 응답하였으며, 22.3%(27명)는 ‘대개는 고쳐준다’고 응답하였다. 즉 안전분야 종사자의 약 38%가 점검결과에 대해 사업주가 요구하는 대로 수정해 준다고 응답하였다. 한편 ‘거의 고쳐주지 않는다’라는 응답은 29.8%(36명), ‘절대 고쳐주지 않는다’가 23.1%(28명) 그리고 무응답자가 9.1%(11명)으로 나타났다.

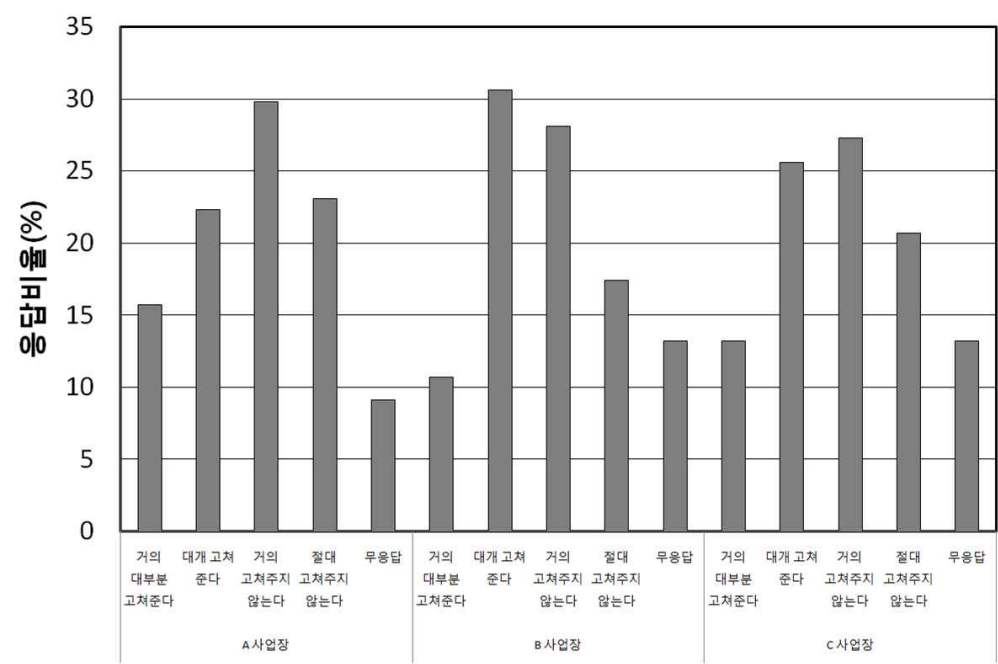
나) B 사업장의 경우

B 사업장에 대해서는 ‘거의 대부분 고쳐준다’는 응답이 10.7%(13명),

‘대개 고쳐준다’가 30.6%(37명), ‘거의 고쳐주지 않는다’가 28.1%(34명), ‘절대 고쳐주지 않는다’가 17.4%(21명), 무응답이 13.2%(16명)로 나타났다.

다) C 사업장의 경우

C 사업장에 대해서는 ‘거의 대부분 고쳐준다’가 13.2%(16명), ‘대개 고쳐준다’가 25.6%(31명), ‘거의 고쳐주지 않는다’가 27.3%(33명), ‘절대 고쳐주지 않는다’가 20.7%(25명), 무응답이 13.2%(16명)로 나타났다(<그림 22>).

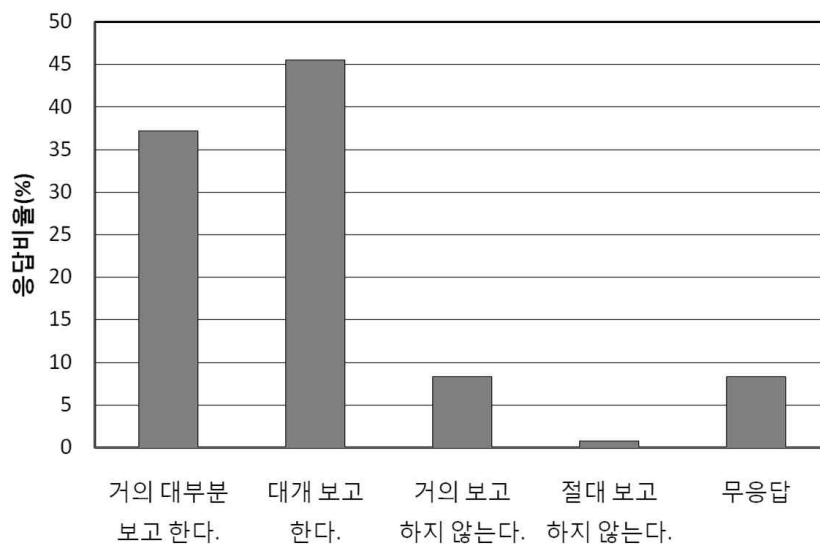


<그림 22> 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 대처.

2) 상사 또는 소속기관에게 보고하는지 여부

위와 같은 경우 응답자는 응답자의 상사 또는 응답자의 소속기관에 보고를 하는지 여부에 대하여 조사를 한 결과, ‘거의 대부분 보고한다’는 응답이 37.2%(45명), ‘대개 보고 한다’가 45.5%(55명), ‘거의 보고하지 않는다’가 8.3%(10명), ‘절대 보고 하지 않는다’가 0.8%(1명), 무응답이 8.3%(10명)로 나타났다(<그림 23>).

응답자의 대부분(83%)이 사업장측에서 점검결과 등에 대해 축소나 수정을 요구한 경우 소속기관의 상사나 기관에 보고하고 상의하는 것으로 나타났다.



<그림 23> 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 상사 및 기관에 대한 보고여부

[표 25] 사례 E에서 안전점검 결과의 변경을 요구받은 후 상사 및 기관 보고여부

구분		거의 대부분 보고 한다.		대개 보고 한다.		거의 보고 하지 않는다.		절대 보고 하지 않는다.		무응답		소계	
연령	20대	17	(34.0)	22	(44.0)	4	(8.0)	0	(0.0)	7	(14.0)	50	(100.0)
	30대	4	(17.4)	17	(73.9)	1	(4.3)	0	(0.0)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	14	(53.8)	10	(38.5)	1	(3.8)	0	(0.0)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	8	(38.1)	5	(23.8)	4	(19.0)	1	(4.8)	3	(14.3)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	15	(38.5)	16	(41.0)	4	(10.3)	0	(0.0)	4	(10.3)	39	(100.0)
	대학	8	(25.8)	17	(54.8)	2	(6.5)	0	(0.0)	4	(12.9)	31	(100.0)
	정부/공공기관	6	(31.6)	8	(42.1)	3	(15.8)	1	(5.3)	1	(5.3)	19	(100.0)
	연구원/소	11	(57.9)	7	(36.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리 대행/건설당기관	0	(0.0)	2	(50.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	1	(25.0)	4	(100.0)
	사업장	2	(28.6)	4	(57.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(14.3)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	4	(57.1)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(14.3)	7	(100.0)
	1-2년	6	(75.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	3	(37.5)	5	(62.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	3	(33.3)	6	(66.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	6	(42.9)	6	(42.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(14.3)	14	(100.0)
	15-20년	3	(42.9)	3	(42.9)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	7	(33.3)	7	(33.3)	3	(14.3)	1	(4.8)	3	(14.3)	21	(100.0)
	무응답	11	(23.4)	24	(51.1)	6	(12.8)	0	(0.0)	6	(12.8)	47	(100.0)
전체		43	(35.5)	55	(45.5)	10	(8.3)	1	(0.8)	12	(9.9)	121	(100.0)

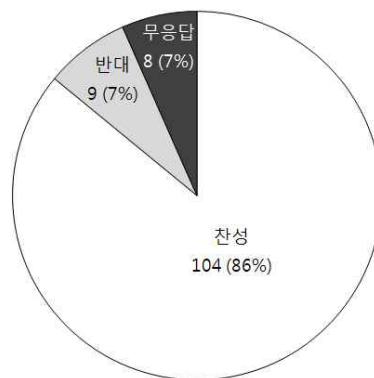
제 6 절 안전 직업윤리 개선방안

전문가의 재량이 타인의 생명과 인권에 미치는 영향의 큰 직업이나 직종의 경우 직업윤리 문제가 중요하다. 안전 분야도 안전 분야 종사자의 행위가 다른 사람이나 사회에 매우 심각한 영향을 미친다. 따라서 안전 직업윤리 문제도 상당히 중요한 문제라고 할 수 있다. 직업윤리 문제를 해결하기 위한 방안으로는 일반적으로 크게 교육, 윤리헌장(Cannon)의 제정, 자체 윤리규약(Code of Ethics)의 제정 또는 법적 제재방안이라는 4가지 방안을 들 수 있다.

본 연구에서는 안전 종사자들에게 이러한 안전 직업윤리 강화 또는 개선 방안에 대한 견해에 대해 조사를 실시하였다.

1. 교육을 실시하는 방안

먼저 안전 전문가나 실무자가 지켜야 할 전문가 윤리를 강화하기 위해 윤리 교육을 실시하는 방안에 대해 찬반여부를 조사한 결과, 86%(104명)가 ‘찬성’했으며, 7.4%(9명)만이 ‘반대’하였다. 무응답은 6.6%(8명)였다(<그림 25>.



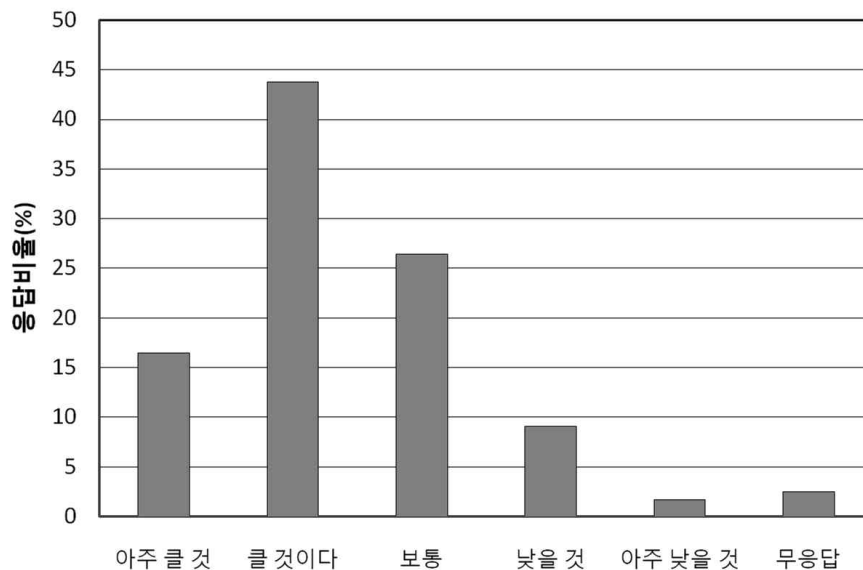
<그림 25> 직업윤리 강화방안으로 교육에 대한 찬반의견.

[표 26] 직업윤리 강화방안으로 교육에 대한 찬반의견

구분		찬성		반대		무응답		소계	
연령	20대	41	(82.0)	5	(10.0)	4	(8.0)	50	(100.0)
	30대	21	(91.3)	0	(0.0)	2	(8.7)	23	(100.0)
	40대	25	(96.2)	1	(3.8)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	16	(76.2)	3	(14.3)	2	(9.5)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	34	(87.2)	3	(7.7)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	25	(80.6)	4	(12.9)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	16	(84.2)	2	(10.5)	1	(5.3)	19	(100.0)
	연구원/소	17	(89.5)	0	(0.0)	2	(10.5)	19	(100.0)
	안전관리대행/건설 탕기관	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	9	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	12	(85.7)	1	(7.1)	1	(7.1)	14	(100.0)
	15-20년	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	18	(85.7)	2	(9.5)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	35	(74.5)	6	(12.8)	6	(12.8)	47	(100.0)
전체		104	(86.0)	9	(7.4)	8	(6.6)	121	(100.0)

교육을 통한 직업윤리 향상에 대한 기대효과에 대해서 ‘아주 클 것’이라는 응답이 16.5%(20명), ‘클 것’이다가 43.8%(53명), ‘보통’이 26.4%(32명), ‘낮을 것’이 9.1%(11명), ‘아주 낮을 것’이 1.7%(2명), 무응답이 2.5%(3명)로 나타났다(<그림 26> 및 [표 27]).

대부분의 안전 종사자는 교육을 통해 직업윤리가 크게 향상될 것으로 기대하고 있었다. 이와 같은 응답은 앞에서 분석한 결과에서 안전 분야의 윤리적 문제가 개인적 윤리문제라기보다는 구조적인 문제라는 점에서 과연 큰 효과가 거둘 수 있을 것인지는 의문의 여지가 있다.



<그림 26> 윤리교육의 기대 효과.

[표 27] 윤리교육의 기대효과

	구분	아주 클 것		클 것이다		보통		낮을 것		아주 낮을 것		무응답		소계	
연령	20대	9	(18.0)	20	(40.0)	15	(30.0)	4	(8.0)	0	(0.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	3	(13.0)	10	(43.5)	8	(34.8)	2	(8.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	5	(19.2)	12	(46.2)	6	(23.1)	2	(7.7)	1	(3.8)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	3	(14.3)	10	(47.6)	3	(14.3)	3	(14.3)	1	(4.8)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	9	(23.1)	16	(41.0)	7	(17.9)	5	(12.8)	0	(0.0)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	3	(9.7)	12	(38.7)	11	(35.5)	3	(9.7)	1	(3.2)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	1	(5.3)	11	(57.9)	4	(21.1)	2	(10.5)	1	(5.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	5	(26.3)	6	(31.6)	7	(36.8)	1	(5.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설팅기관	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	1	(14.3)	4	(57.1)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	1	(12.5)	6	(75.0)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	1	(12.5)	3	(37.5)	4	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	1	(11.1)	3	(33.3)	5	(55.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	2	(14.3)	7	(50.0)	3	(21.4)	1	(7.1)	1	(7.1)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	1	(14.3)	5	(71.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	5	(23.8)	9	(42.9)	3	(14.3)	3	(14.3)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	9	(19.1)	15	(31.9)	14	(29.8)	7	(14.9)	0	(0.0)	2	(4.3)	47	(100.0)
	전체	20	(16.5)	53	(43.8)	32	(26.4)	11	(9.1)	2	(1.7)	3	(2.5)	121	(100.0)

2. 윤리강령의 제정 방안

직업인에게 윤리적인 문제를 준수하도록 요구하거나 강제하기 위해서는 먼저 윤리적 행위 또는 행동을 하기 위한 기준이 필요하고 이를 준수하도록 하는 권고 또는 강제하는 방안이 필요하다.

이러한 방안은 일반적으로 윤리헌장, 윤리규약, 법적 규제의 3가지 방안이 있다. 각각의 방안에 대한 특징 및 장단점은 다음과 같다(박두용 2011).

- 윤리 헌장(Cannon) 제정 및 준수

- 학회 등에서 윤리 헌장 등을 제정하고, 회원들이 자율적으로 이를 지키도록 함
- 강제성은 없고 자율적임

- 자체 윤리 규약(Code) 제정 및 준수

- 법률이나 행정부로부터 위임을 받은 하회나 협회에서 윤리 규약을 제정하고, 회원들이 이를 준수하도록 함.
- 법적인 안전 활동을 하려면 학회나 협회에 반드시 가입하여야 하며, 윤리 규약은 회원의 의무로 반드시 지켜야 함.
- 윤리 규약을 위반할 경우 학회나 협회 차원에서 자체적으로 징계를 함
- 민간 자율적이지만 반 강제성이 있음

- 법적으로 윤리 규정을 제정함

- 산업안전보건법 등에 윤리준수 의무와 처벌규정을 둠
- 법적인 안전 활동을 할 수 있는 자격기준과 자격을 갖춘 자가 반드시 준수 하여야 할 의무를 법적으로 부과함
- 윤리 규약을 위반 할 경우 자격박탈이나 형사처벌을 받을 수 있음
- 법적 강제성이 있음

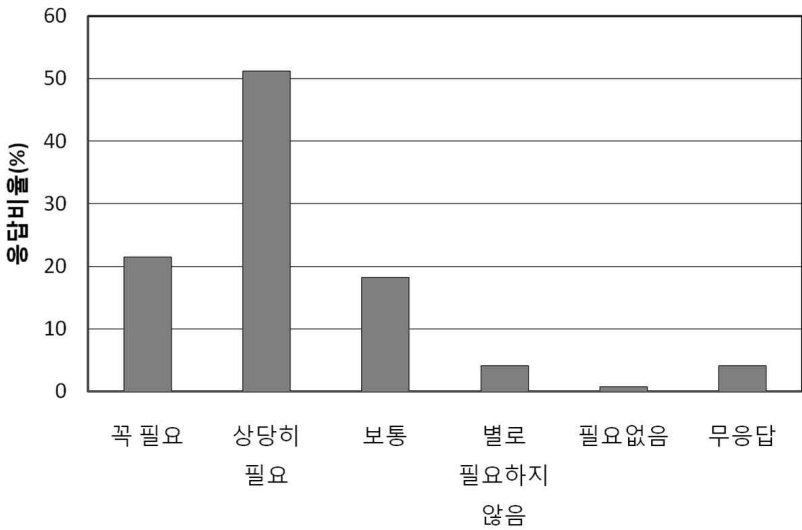
아직까지 안전보건분야에서는 윤리헌장이나 윤리강령이 마련되어 있지 않고 있다. 이에 대한 논의나 연구자료도 부족한 실정이다. 따라서 대부분의 안전 종사자들의 윤리헌장이나 윤리강령에 대한 용어나 의미의 구분이 잘 되지 않을 것이다. 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 설문조사시 이에 대한 용어의 설명을 하고 이에 대한 의견을 조사하였다.

다만 이러한 내용을 알려주고 난 후 설문조사를 하면 주지효과로 인한 편향이 일어날 수도 있다. 따라서 최초에 윤리강령 제정의 필요성을 조사할 때에는 아무런 사전 정보를 주지 않고 설문을 조사하였다.

1) 아무런 사전 설명없이 조사한 결과

가) 윤리강령의 필요성

안전 분야 종사자가 지켜야 할 전문가 윤리강령이 필요하다고 보는가에 대한 설문에 대해 ‘꼭 필요’하다는 응답이 21.5%(26명), ‘상당히 필요’하다는 51.2%(62명), ‘보통’이라는 응답은 18.2%(22명), ‘별로 필요하지 않음’이 4.1%(5명), ‘필요 없음’이 0.8%(1명), 무응답이 4.1%(5명)로 나타났다(<그림 27> 및 [표 28]).



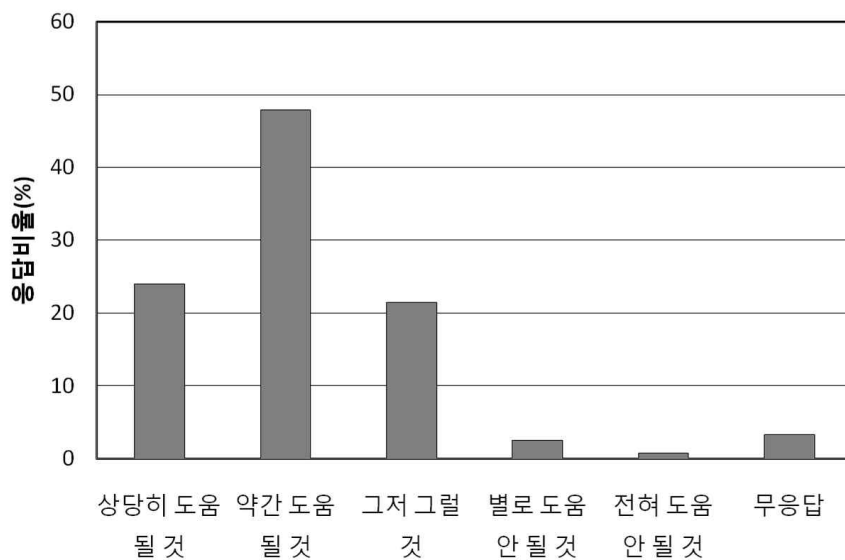
<그림 27> 윤리강령의 필요성.

[표 28] 윤리강령의 필요성

구분		꼭 필요		상당히 필요		보통		별로 필요 하지 않음		필요없음		무응답		소계	
연령	20대	11	(22.0)	25	(50.0)	9	(18.0)	2	(4.0)	0	(0.0)	3	(6.0)	50	(100.0)
	30대	3	(13.0)	17	(73.9)	2	(8.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	7	(26.9)	12	(46.2)	5	(19.2)	2	(7.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	5	(23.8)	7	(33.3)	6	(28.6)	1	(4.8)	1	(4.8)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	9	(23.1)	21	(53.8)	5	(12.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(10.3)	39	(100.0)
	대학	4	(12.9)	17	(54.8)	4	(12.9)	4	(12.9)	1	(3.2)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	3	(15.8)	9	(47.4)	6	(31.6)	1	(5.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원	6	(31.6)	7	(36.8)	6	(31.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행 /컨설팅기관	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	4	(57.1)	2	(28.6)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	1	(14.3)	5	(71.4)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	1	(12.5)	6	(75.0)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	2	(25.0)	5	(62.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	3	(33.3)	4	(44.4)	1	(11.1)	1	(11.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	1	(7.1)	12	(85.7)	0	(0.0)	1	(7.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	4	(57.1)	2	(28.6)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	6	(28.6)	8	(38.1)	6	(28.6)	1	(4.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	21	(100.0)
	무응답	8	(17.0)	25	(53.2)	10	(21.3)	1	(2.1)	0	(0.0)	3	(6.4)	47	(100.0)
전체		26	(21.5)	62	(51.2)	22	(18.2)	5	(4.1)	1	(0.8)	5	(4.1)	121	(100.0)

나) 윤리강령의 기대효과

학회 차원에서 전문가 윤리강령을 제정하면 윤리적인 문제를 해결하는데 도움이 된다고 생각하는지에 대한 설문조사에 대해 ‘상당히 도움 될 것’이라는 응답이 24.0%(29명), ‘약간 도움이 될 것’이 47.9%(58명), ‘그저 그럴 것’이라는 응답이 21.5%(26명), ‘별로 도움이 안 될 것’이라는 응답이 2.5%(3명), ‘전혀 도움 안 될 것’이라는 응답이 0.8%(1명), 무응답이 3.3%(4명)로 나타났다(<그림 28> 및 [표 29]).



<그림 28> 윤리강령의 기대효과.

[표 29] 윤리강령의 기대효과

구분		상당히 도움 될 것		약간 도움 될 것		그저 그럴 것		별로 도움 안 될 것		전혀 도움 안 될 것		무응답		소계	
연령	20대	8	(16.0)	28	(56.0)	11	(22.0)	1	(2.0)	0	(0.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	3	(13.0)	15	(65.2)	4	(17.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.3)	23	(100.0)
	40대	11	(42.3)	8	(30.8)	6	(23.1)	1	(3.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	7	(33.3)	6	(28.6)	5	(23.8)	1	(4.8)	1	(4.8)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	8	(20.5)	21	(53.8)	7	(17.9)	1	(2.6)	0	(0.0)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	4	(12.9)	16	(51.6)	8	(25.8)	1	(3.2)	1	(3.2)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	6	(31.6)	7	(36.8)	5	(26.3)	1	(5.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원/소	8	(42.1)	5	(26.3)	5	(26.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.3)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설팅기관	1	(25.0)	3	(75.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	0	(0.0)	5	(71.4)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	1	(12.5)	5	(62.5)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	2	(25.0)	4	(50.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	1	(11.1)	5	(55.6)	2	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(11.1)	9	(100.0)
	10-14년	7	(50.0)	4	(28.6)	2	(14.3)	0	(0.0)	1	(7.1)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	2	(28.6)	4	(57.1)	0	(0.0)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	8	(38.1)	7	(33.3)	4	(19.0)	1	(4.8)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	8	(17.0)	24	(51.1)	12	(25.5)	1	(2.1)	0	(0.0)	2	(4.3)	47	(100.0)
전체		29	(24.0)	58	(47.9)	26	(21.5)	3	(2.5)	1	(0.8)	4	(3.3)	121	(100.0)

2) 윤리강령의 필요성 및 기대효과에 대한 사전 설명 후 조사한 결과

설문조사를 하는 중간에 다음과 같은 윤리강령의 필요성 및 기대효과에 대한 설명문을 추가한 후 윤리강령의 필요성과 기대효과에 대한 설문조사를 재차 반복하였다.

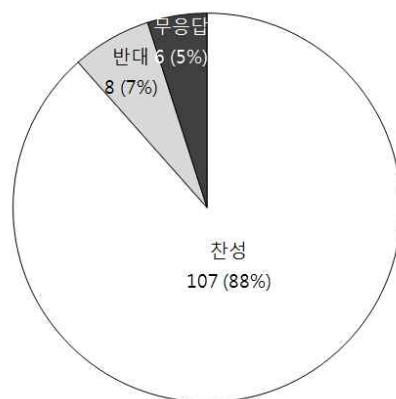
<윤리강령의 필요성과 기대효과>

실제로 전문가 윤리강령은 윤리적인 문제를 해결하기보다는 윤리적으로 딜레마에 처하는 상황에서 전문가가 도덕적으로나 윤리적으로 죄의식에 빠지지 않고 정정당당하게 행동 할 수 있는 행위지침을 제공하는 것에도 상당한 의의가 있습니다.

즉, 전문가 윤리강령은 실제 상황에서 전문가로서 이러지도 저러지도 못하는 곤란한 상황에 대해 명확한 지침을 제공해 주기도 하고, 사업주나 기타 이해관계자와 의견 충돌이 있을 때 도덕적 방패박아기 되기도 합니다.

가) 윤리강령의 필요성

위와 같은 설명문을 제시한 후, 이와 같은 측면에서 윤리강령을 제정할 필요성이 있다는 의견에 대한 찬반여부를 묻는 질문에 대하여 88.4%(107명)가 ‘찬성’을 6.6%(8명)가 ‘반대’ 의견을 냈으며, 무응답은 5.0%(6명)였다(<그림 29> 및 [표 30]).



<그림 29> 필요성 및 기대효과 설명 후, 윤리강령의 필요성 조사결과.

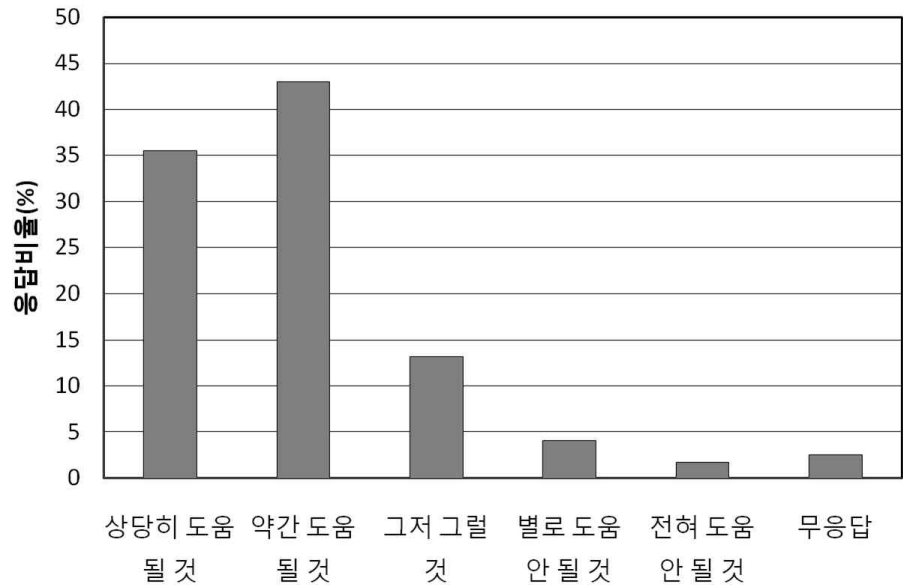
[표 30] 필요성 및 기대효과 설명 후, 윤리강령의 필요성 조사결과

구분		찬성		반대		무응답		소계	
연령	20대	42	(84.0)	4	(8.0)	4	(8.0)	50	(100.0)
	30대	23	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	22	(84.6)	3	(11.5)	1	(3.8)	26	(100.0)
	50대	19	(90.5)	1	(4.8)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	34	(87.2)	3	(7.7)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	26	(83.9)	3	(9.7)	2	(6.5)	31	(100.0)
	정부/공공기관	18	(94.7)	1	(5.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원	16	(84.2)	1	(5.3)	2	(10.5)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설팅기관	4	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	8	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	9	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	12	(85.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	6	(85.7)	1	(14.3)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	20	(95.2)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	37	(78.7)	5	(10.6)	5	(10.6)	47	(100.0)
전체		107	(88.4)	8	(6.6)	6	(5.0)	121	(100.0)

필요성이나 기대효과를 설명하기 이전에 윤리강령의 필요성을 조사한 결과에서 윤리강령 제정이 필요하다는 찬성의견이 72.7%였는데 설명문을 추가한 후 찬성의견은 88%로 증가하였다.

나) 윤리강령의 기대효과

설명문을 추가한 후 윤리강령을 제정하면 도움이 될 것 같은지에 대한 설문조사결과는 ‘상당히 도움 될 것’이라는 응답이 35.5%(43명), ‘약간 도움이 될 것’이라는 응답이 43.0%(52명), ‘그저 그럴 것’이라는 응답은 13.2%(16명), ‘별로 도움 안 될 것’이 4.1%(5명), ‘전혀 도움 안 될 것’이 1.7%(2명), 무응답은 2.5%(3명)로 나타났다(<그림 30> 및 [표 31])



<그림 30> 설명 추가후 윤리강령에 대한 기대효과.

[표 31] 설명 추가후 윤리강령에 대한 기대효과

구분		상당히 도움 될 것		약간 도움 될 것		그저 그럴 것		별로 도움 안 될 것		전혀 도움 안 될 것		무응답		소계	
연령	20대	18	(36.0)	21	(42.0)	7	(14.0)	1	(2.0)	1	(2.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	4	(17.4)	15	(65.2)	3	(13.0)	1	(4.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	12	(46.2)	9	(34.6)	3	(11.5)	2	(7.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	9	(42.9)	6	(28.6)	3	(14.3)	1	(4.8)	1	(4.8)	1	(4.8)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소속	전일제 학생	15	(38.5)	16	(41.0)	4	(10.3)	2	(5.1)	0	(0.0)	2	(5.1)	39	(100.0)
	대학	10	(32.3)	12	(38.7)	4	(12.9)	2	(6.5)	2	(6.5)	1	(3.2)	31	(100.0)
	정부/공공기관	6	(31.6)	10	(52.6)	2	(10.5)	1	(5.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	연구원	9	(47.4)	6	(31.6)	4	(21.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(100.0)
	안전관리대행 /건설팅기관	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	사업장	1	(14.3)	5	(71.4)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	기타	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	무응답	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
경력	1년 미만	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	1-2년	2	(25.0)	5	(62.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	3-4년	3	(37.5)	3	(37.5)	2	(25.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(100.0)
	5-9년	1	(11.1)	7	(77.8)	1	(11.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	10-14년	6	(42.9)	5	(35.7)	2	(14.3)	0	(0.0)	1	(7.1)	0	(0.0)	14	(100.0)
	15-20년	2	(28.6)	4	(57.1)	0	(0.0)	1	(14.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(100.0)
	20년 이상	11	(52.4)	5	(23.8)	3	(14.3)	1	(4.8)	0	(0.0)	1	(4.8)	21	(100.0)
	무응답	16	(34.0)	18	(38.3)	7	(14.9)	3	(6.4)	1	(2.1)	2	(4.3)	47	(100.0)
전체		43	(35.5)	52	(43.0)	16	(13.2)	5	(4.1)	2	(1.7)	3	(2.5)	121	(100.0)

3. 윤리강령, 윤리헌장 및 법적 제재방안에 대한 평가

가) 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 기대효과

윤리강령, 윤리헌장 및 법적 제재방안에 대한 선호도 및 평가를 알아보기 위한 조사한 결과는 <그림 31>과 같다.

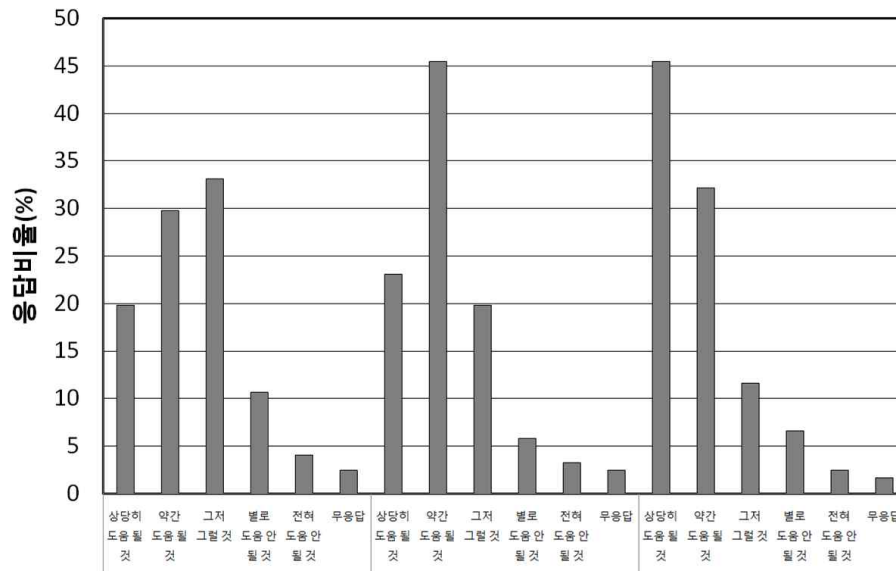
윤리헌장(Cannon)에 대해서 ‘상당히 도움 될 것’이라는 응답은 19.8%(24명), ‘약간 도움 될 것’이라는 응답은 29.8%(36명), ‘그저 그럴 것’이라는 응답은 33.1%(40명), ‘별로 도움 안 될 것’이라는 응답은 10.7%(13명), ‘전혀 도움 안 될 것’이라는 응답은 4.1%(5명), 무응답이 2.5%(3명)로 나타났다.

윤리규약(Code)에 대해서는 ‘상당히 도움 될 것’이라는 응답이 23.1%(28명), ‘약간 도움 될 것’이 44.5%(55명), ‘그저 그럴 것’이 19.8%(24명), ‘별로 도움 안 될 것’이 5.8%(7명), ‘전혀 도움 안 될 것’이라는 응답은 3.3%(4명), 무응답이 2.5%(3명)로 나타났다.

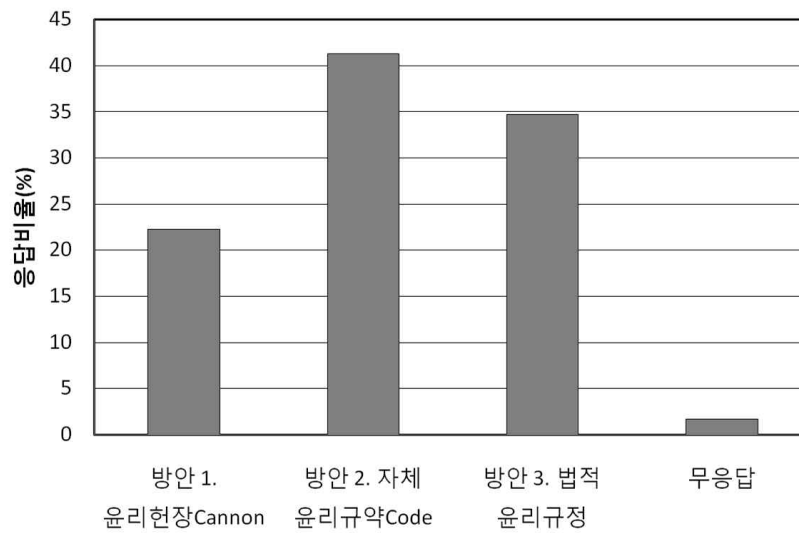
법적 윤리규정에 대해서는 ‘상당히 도움 될 것’이라는 답변이 45.5%(55명), ‘약간 도움 될 것’은 32.2%(39명), ‘그저 그럴 것’이 11.6%(14명), ‘별로 도움 안 될 것’이 6.6%(8명), ‘전혀 도움 안 될 것’이라는 응답은 2.5%(3명), 무응답이 1.7%(2명)로 나타났다(<그림 31>).

나) 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 선호도

윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안 중 하나만 선택하도록 하는 조사에서 ‘윤리헌장(Cannon)’을 선택한 응답자는 22.3%(27명), ‘자체 윤리규약(Code)’을 선택한 응답자는 41.3%(42명), ‘법적 규정’을 선택한 응답자는 34.7%(42명), 무응답이 1.7%(2명)였다(<그림 32> 및 [표 32]).



<그림 31> 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안의 기대효과.



<그림 32> 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 선호도.

[표 32] 윤리헌장, 윤리강령 및 법적 제재방안에 대한 선호도

구분		방안 1. 윤리헌장(Cannon)		방안 2. 자체 윤리규약(Code)		방안 3. 법적 윤리규정		무응답		소계	
성별	남	22	(22.0)	41	(41.0)	35	(35.0)	2	(2.0)	100	(100.0)
	여	5	(23.8)	9	(42.9)	7	(33.3)	0	(0.0)	21	(100.0)
연령	20대	10	(20.0)	19	(38.0)	19	(38.0)	2	(4.0)	50	(100.0)
	30대	4	(17.4)	11	(47.8)	8	(34.8)	0	(0.0)	23	(100.0)
	40대	5	(19.2)	12	(46.2)	9	(34.6)	0	(0.0)	26	(100.0)
	50대	8	(38.1)	7	(33.3)	6	(28.6)	0	(0.0)	21	(100.0)
	60대	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
전공	기계안전	6	(26.1)	9	(39.1)	6	(26.1)	2	(8.7)	23	(100.0)
	건설안전	3	(30.0)	4	(40.0)	3	(30.0)	0	(0.0)	10	(100.0)
	화공안전	3	(14.3)	9	(42.9)	9	(42.9)	0	(0.0)	21	(100.0)
	전기안전	1	(14.3)	4	(57.1)	2	(28.6)	0	(0.0)	7	(100.0)
	안전공학	9	(18.4)	19	(38.8)	21	(42.9)	0	(0.0)	49	(100.0)
	산업공학	2	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	기타	2	(25.0)	5	(62.5)	1	(12.5)	0	(0.0)	8	(100.0)
	무응답	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
전체		27	(22.3)	50	(41.3)	42	(34.7)	2	(1.7)	121	(100.0)

제 4 장 결 론

1. 산업안전 분야 종사자들의 절반이상이 최소한 일주일에 한두 번 이상 윤리적인 문제로 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다.
2. 산업안전 분야 종사자들은 대부분은 직업적 또는 전문적 윤리 문제의 해결방안으로 윤리교육 및 윤리강령의 제정에 동의하고 있는 것으로 나타났다.
3. 윤리강령의 형식으로는 자체 윤리규약(Code)을 두는 방안을 가장 선호하였고 그 다음으로 법적 윤리규정을 제정하는 방안을 선호하였다. 윤리헌장을 제정하는 방안에 대한 선호도는 가장 낮았다

【참고문헌】

1. 국내문헌

박두용, 안전보건분야 직업윤리, 한성대 대학원 강의자료, 2011

사법연수원, 『법조윤리론』, 사법연수원, 2006

오승중, 『회사변호사의 윤리』, 집문당, 2004

2. 국외문헌

ASSE, Code of Ethics for the Safety Profession, American Society of Safety Engineers, adopted by the ASSE Assembly in 1974., 1974

BCSP, CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL, Board of Certified Safety Professionals(BCSP), Adopted by BCSP in October 2002., 2002

ISHM, ISHM Code of Professional Conduct,
<https://www.ishm.org/ishm-code-professional-conduct> , 2012

ABSTRACT

A Perception Survey on Professional Ethics for Members of Korean Society of Safety

Ji-Yun Ha

Major in Industrial Hygiene Engineering

Dept. of Industry & Health Engineering

Graduate School of Occupational Safety

and Health

Hansung University

The study was conducted to survey the perceptions and opinions of safety professionals for the safety professional ethics. Written survey questionnaires were distributed to participants in the Korean Society of Safety Annual Conference in May 2012. Total 121 questionnaire were collected.

Results of this study were as follows.

Sixty two respondents reported that they are suffered from stress related to ethical matters during their job. Fifty one percentage of respondents are suffered from this stress more than once a week.

Most safety professionals (92% respondents) believed that safety professionals should have higher morale and ethical standard and behavior than the general public.

Most safety professionals believed that education for vocational

ethics would help safety professionals to deal with the ethical dilemma. Eighty six percentage of respondents agreed to introduce education for vocational ethics for safety professionals. Only 7.4% disagreed the introduction of education for ethics.

Most respondents (77%) agreed to introduce the Canon of Professional Ethics or Code of Ethics. Most safety professionals preferred introduction of legal regulation for professional ethics.

【Key Word】 professional ethics, canon of ethics, code of ethics, safety professionals ethics, safety ethics, vocational ethics