

2023년 2/4분기

# 산업안전 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트 (ISSUE REPORT)

2023년 2분기

안전관리자의 전공, 자격, 경력이 노동시장에서 가지는 효용성 분석



산업안전관리·산업보건관리·비파괴검사

**산업안전 인적자원개발위원회**

대표기관 : (사)대한산업안전협회

2023년 2/4분기

# 산업안전 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트 (ISSUE REPORT)

■ 안전관리자의 전공, 자격, 경력이 노동시장에서 가지는 효용성 분석



산업안전관리·산업보건관리·비파괴검사

**산업안전 인적자원개발위원회**

대표기관 : (사)대한산업안전협회

# 목 차

2023년 2분기 이슈리포트

## I 서론

- |            |   |
|------------|---|
| 1. 목적 및 방법 | 5 |
| 2. 절차      | 5 |

## II 사전 조사

- |                   |    |
|-------------------|----|
| 1. 안전관리자의 수요공급 현황 | 6  |
| 2. 분과위원회          | 9  |
| 3. 사전 조사 결과       | 12 |

## III 심층 조사

- |                     |    |
|---------------------|----|
| 1. 개요               | 13 |
| 2. 심층 인터뷰(산업계 및 학계) | 14 |

## IV 시사점 및 제언

- |                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 1. 심층 조사 결과 분석                   | 27 |
| 2. 인력수급의 미스매치 해결을 위한 산업안전ISC의 역할 | 29 |

- 본 보고서의 내용은 상업적 용도로 무단사용할 수 없으며, 비상업적 용도로 내용을 인용 또는 전재 시 출처를 반드시 명시하여 주시기 바랍니다.
- 본 보고서는 산업안전관리 분야를 중심으로 작성하였습니다.
- 보고서 내용에 대한 문의는 아래의 연락처로 문의 바랍니다.  
산업안전 인적자원개발위원회 사무국 담당자(02-6275-8657, jaeyoung@safety.or.kr)

# I 서론

## 1 목적 및 방법

- 본 이슈리포트는 안전관리자의 수요·공급의 미스매치 원인을 파악하고, 개선방안 도출을 위한 탐색적 조사 보고서임. 보고서를 쓰기 위해 먼저 안전관리자의 수요·공급 현황 관련 국내외 기사, 문헌, 논문 등 자료 조사함
- 기존에 안전관리자의 수요공급 현황에 관한 통계 및 조사 자료들이 있음. 하지만, 일회성 조사·포괄적인 조사로 인한 수요공급 미스매치의 세부 원인 파악 불가, 수요공급자 수만을 산출하여 업종별 인력 수요공급 현황, 인력 채용조건 등 구체적인 현황을 파악할 수 없다는 한계를 가지고 있었음
- 이에, 안전관리자의 수요공급 현황에 대한 질적 조사의 필요성을 인식하고, 심층 인터뷰를 진행하여 이를 보완함
- 도출한 분석결과를 바탕으로, 현장 수요자 중심의 인적자원정책 및 제도 마련을 위한 시사점과 산업안전ISC의 역할 등을 제시하고자 함

## 2 절차

단계	방법	내용
1	데스크 리서치	안전관리자 수급 현황 및 문제점 파악
↓		
2	분과위원회	안전관리자 수급 관련 이슈 및 주제 발굴
↓		
3	심층 인터뷰 (산업계, 학계 종사자 7인)	안전관리자 수급 미스매치의 원인과 인력 현황 조사·분석 - 1:1 심층 인터뷰 또는 포커스 그룹(Focus Group) 인터뷰 방식 * 반구조화된 인터뷰(semi-structure interview) 진행
↓		
4	보고서 작성	최종 보고서 작성 * 분과위원회 및 현장 인터뷰 결과를 종합하여 작성

## II 사전 조사

### 1 안전관리자의 수요공급 현황

#### 가. 안전관리자 수요 전망

○ 최근 산업안전보건법이 대폭 개정되면서, 안전관리자 선임기준이 강화되어 안전관리자를 의무적으로 선임해야하는 사업장이 확대됨. 이에 많은 기업에서 법적 의무를 준수하기 위해 안전관리자가 추가로 필요한 상황임

– '23년 2월 19일부터 사고재해율 및 사망만인율이 높은 5개 업종의 안전관리자를 상시 근로자 수 500명 이상인 경우 1명 → 2명으로 안전관리자의 선임기준 강화됨\*

\* 「산업안전보건법 시행령」('22. 8. 16., 일부개정 / '22. 8. 18. 시행)

– 건설업에 적용되는 안전관리자 선임 의무가 기존 120억 원(토목공사 150억 원) 이상에서 '23년 7월까지 50억 원 이상으로 점차 확대됨. 이에 따라, 추가로 필요한 안전 관리자는 약 3,914명\*에 이를 것으로 예상함(한국건설산업연구원, 2022)

\* 건설사업 규모 50억~80억원에 해당되는 사업장 수는 '20년 기준 4,325개이며, 유해위험방지 계획서 제출 대상 사업의 비율을 9.5%로 가정한 경우의 예상치임

○ 또한, 고용노동부는 '26년까지 사고사망만인율을 OECD 평균 수준인 0.29‰로 감축하는 것을 목표로함. 이를 위한 전략으로 안전관리 위탁사업장(50인~299인)에 전담안전관리자를 선임하여 운영할 수 있도록 '26년까지 안전보건 인력 2만 명 이상을 추가 양성하겠다고 밝힘 (관계부처 합동, 2022)

○ 그 외에도 산업안전에 대한 중요성 및 관심 증가, 경영책임자의 법적 부담감 증가 등으로 인해 안전관리자 수요가 지속적으로 증가할 것으로 예상됨

〈표 1〉 안전관리자의 인력 수요 증가요인

전망 요인	증가 요인
가치관과 라이프스타일 변화	사업장 재해 사고에 대한 근로자 및 국민 관심 증가
기업의 경영전략 변화	사고로 인한 경제적 피해 확대로 사후대책보다는 사전예방에 방점을 둠
법·제도 및 정부정책	산업안전보건 대상 물질 및 업종 확대 등 정부의 규제 강화

※ 출처 : 한국산업인력공단, 자격 Q

## 나. 안전관리자 공급 현황

- 안전관리자 선임 기준이 되는 자격증 취득 및 응시자 수는 지속적으로 증가하고 있음
- 특히, 「산업안전보건법 시행령」에 따른 안전관리자로 선임가능한 자격증 취득자 수는 '18년 약 17천명에서 '22년 약 37천명으로 최근 5년 사이에 2배 이상 증가함

〈표 2〉 안전관리자 선임 가능 자격증 통계(최종 합격자 기준)

구분	2018	2019	2020	2021	2022
산업안전지도사	365	712	551	851	1,624
산업안전기사	7,600	9,765	14,824	15,310	15,682
산업안전산업기사	4,547	6,485	5,473	7,728	7,886
건설안전기사	3,244	4,607	4,694	5,539	10,321
건설안전산업기사	704	1,194	1,104	1,514	2,299
합계	16,460	22,763	26,646	30,942	37,812

※ 출처 : 한국산업인력공단, Q-net 홈페이지

- 전체 국가자격기술 중 청년층(15~34세)의 응시자가 많은 자격증 순위를 살펴보면 산업안전기사, 산업안전산업기사가 상위권을 차지함. 해당 자격은 안전관리자 선임요건으로 규정되어 청년층의 관심이 많은 것으로 해석됨

〈표 3〉 청년층(15~34세) 응시 많은 자격 등급별 TOP3(2021년 기준)

등급	순위	종목명	청년	
			인원(명)	비율
	전체		청년층 응시자 1,050,616명	100%
기사 (99개 종목)	1	정보처리기사	44,543	4.24%
	2	전기기사	38,316	3.65%
	3	산업안전기사	27,077	2.58%
산업기사 (98개 종목)	1	산업안전산업기사	24,399	2.32%
	2	전기산업기사	22,126	2.11%
	3	정보처리산업기사	9,726	0.93%

※ 출처 : 한국산업인력공단, 자격 Q

○ 안전관리자로 선임이 가능한 관련 학과는 총 90개\* 대학 및 대학원에 설치되어 매년 지속적으로 인력을 배출하고 있음

\* 산업안전관리분야 NCS 내 교육훈련기관 현황 기준(NCS: 23. 환경·에너지·안전 > 06. 산업안전 > 01. 산업안전관리)

### 다. 안전관리자 수요공급의 미스매칭 현황

○ 자료조사 결과, 안전관련 전공자 및 자격취득자 등 안전관리자로 선임 가능한 인력은 충분히 공급되고 있는 것으로 나타남

○ 그러나, 언론에서는 안전관리자 인력난 현상이 보도되고 있음. 이러한 현상은 안전관리자의 법적 책임이 지속적으로 강화됨에 따라 근로자의 안전업무 기피, 법적 책임에 비해 보수 및 근무환경의 열악함 등이 원인으로 파악됨

– 중소기업중앙회(2022) 자료에 의하면, 중소기업 322곳 중 중대재해처벌법 시행일에 맞춰 의무사항 준수가 불가능하다라고 53.7%가 답변함. 그 이유로 의무 이행의 어려움(40.2%)과 함께 전문인력 부족(35.0%)을 꼽은 기업이 가장 많았음

〈표 4〉 안전관리자 부족 관련 주요 기사

언론사	기사 제목	일시
전북중앙	건설사 안전관리자 구하기 별따기	'23.6.25.
이투데이	중대재해처벌법 시행 1년인데 ... 중소, 법 해석 · 인력난 · 자금난 '호소'	'22.12.22.
대한전문건설신문	서류 일 많고 지원자는 적고... 안전관리자 인력난 심화	'22.6.9.
브릿지경제	중소건설사 안전관리자 부족 매우 심각... '정부 대책 시급'	'22.4.26.
아시아경제	대기업 몰려가는 안전관리자... 중소기업은 한명 뽑기도 빠듯	'22.1.26.

## 2 | 분과위원회

- 분과위원회를 통해 안전관리자의 수요공급 현황을 파악하고 산업안전인력에 대한 주요 이슈를 발굴·선정함

### 〈산업안전관리 분과위원회〉

- 일 시 : '23. 6. 1. (목) 14:00~16:00
- 장 소 : 대한산업안전협회 KISA 안전교육센터
- 참 석 자 : 산업안전관리 분과위원(산업계 현장 전문가) 11명
- 주요내용 : 안전관리자 수급 현황에 대한 산업계 이슈

## 가. 주요 내용

### 1) 안전관리자 수급에 대한 산업계 이슈

#### “안전관련 법규 강화로 인한 안전관리자 인력난 발생”

- “중대재해처벌법 시행 등에 따라 건설업 안전관리자 선임기준이 강화되어 안전관리자가 굉장히 부족한 상황임. 이에 기업은 근로자에게 건설업 안전관리자 양성교육\*을 이수토록 해서 부족한 안전인력의 수를 맞추고 있음.”(건설업, 대기업)
  - \* 건설업 안전관리자 양성교육 : 산업안전 법규, 관리에 관한 사항에 대한 교육 이수 시 안전관리자 선임 자격을 취득할 수 있음('23. 12. 31.까지의 교육만 해당)
- “중대재해처벌법 시행으로 인해 기업의 안전관리자 인력 수요가 늘어나면서 기존 안전인력이 대거 대기업으로 이직하는 상황이 발생함.”(항공기용 부품 제조업, 대기업)
- “현장 안전인력을 채용했지만, 안전보건전담조직이나 본사 조직 등 타부서로 인력이 이동하면서 현장의 안전관리자 인력난은 해소되지 않는 상황임.”(플라스틱 제조업, 중견기업 / 건설업, 대기업)
- “안전관리자 확보가 어렵다 보니 타 부서 인력을 전환시켜 안전관리자 자격을 취득하도록 하여 인력을 보충하고 있음.”(음료 제조업, 중견기업)



## 2) 안전관리자 수요공급의 미스매치 현황

공급되는 안전관리자의 역량 수준을 중심으로 인력 수요공급의 미스매칭 현황과 문제점 파악

“안전관련 전공자 및 자격 취득자보다 경력을 가진 지원자를 선호함”

### ○ 안전 전공 관련

- “신규 인력 채용 시 지원자 모두 경력이 없는 상황이라면 안전관련 전공자를 채용 하겠지만, 비전공자가 경력이 있다면 경력없는 전공자 보다 우선하여 채용할 것임.”(의류 제조업, 대기업)
- “안전공학 전공자를 채용하고 싶은데, 안전공학과가 상위권 대학이 아닌 지방대학에 주로 개설되어 있어서 채용 선호도가 낮은 상황임. 실제로 안전공학과 졸업자보다 상위권 대학의 비전공자가 업무를 더 잘 수행하는 경우가 많았음.”(건설업, 대기업)
- “안전관련 학과에서 배출되는 신규 인력은 업종별 특성 및 PSM 등 현장에 필요한 안전 전문지식이 부족한 상황임. 현재 대학에서도 실무형 교육의 필요성은 체감하고 있으나, 실제로 실무 중심의 교육을 하는 학교는 전무한 상황으로 졸업생들에게 실무역량을 기대하기 어려움. 안전분야가 전 산업에 걸쳐 있다보니, 대학에서도 어떤 내용을 교육해야 할지 방향을 잡지 못하고 있다고 느낌.”(항공기용 부품 제조업, 대기업)
- “위험성평가가 법제화되어 위험성평가 수행 인력이 필요한 상황이지만 대학 등 교육훈련 기관에 해당 내용을 가르칠 수 있는 전문가가 없어 제대로 된 교육을 받기 힘들.”(항공기용 부품 제조업, 대기업)
- “안전분야의 리더로 성장하는 것을 목표로 하는 인력은 대학에서 양성하고, 그 외 현장에서 근무하는 안전관리자는 고등학교나 전문대학 수준에서 양성했으면 함. 안전관리자 확보가 어렵다보니 대학과정을 이수하지 않더라도 현장에서 함께 성장하며 오래 근무할 수 있는 인력이 많이 배출되기를 바람.”(플라스틱 제조업, 중견기업)

### ○ 안전 자격증 관련

- “안전관련 자격증은 6개월만 공부해도 누구나 취득할 수 있기 때문에 인력충원 시 중요하게 고려하는 요소가 아님. 현재 안전보건 전담조직에서 근무하는 8명 중 안전관련 자격증이 있는 사람은 2명임. 그 외는 타부서에서 직무 전환을 한 인력인데 안전 업무를 매우 잘 수행하고 있음.”(음료 제조업, 중견기업)

- “자격증은 취득하고 나면 공부한 내용을 다 잊어버림. 자격증은 말 그대로 입직하기 위한 하나의 관문일 뿐임.”(건설업, 대기업)
- “현재 안전관리자 선임가능 자격증은 안전관리 이론, 실무와 관련이 없는 굉장히 허술한 자격증임. 차라리 소방안전관리자처럼 교육 후 학습한 내용을 검증하는 형태의 자격증이 더 제대로 된 자격이라고 생각함.”(음료 제조업, 중견기업)
- “현장에 맞는 안전인력 배치를 위해 업종별로 자격증을 세분화한다면 해당 업종에 대한 전문성은 향상시킬 수 있지만, 업종 간의 이직이 어려워질 것이기 때문에 좋은 방안이 아니라고 생각함.”(타이어 및 튜브 제조업, 대기업)

### ○ 경력 관련

- “최근 중대재해처벌법 등으로 안전관리자 인력들이 대거 이직했음. 그때 경력기술서 등에 자신의 경력을 부풀려서 작성하는 등의 문제가 많았음. 이러한 문제점을 예방하기 위한 방안으로 안전관리자 등급 제도가 도움이 될 수 있다고 생각함.”(항공기용 부품 제조업, 대기업)
- “안전관리자를 등급화하여 경력을 관리한다면, 건설기술자 경력관리제도의 병폐가 그대로 일어날까 우려됨. 특히, 기업의 인사채용에 정부의 규제가 확대되는 등 범용될 소지가 있음.”(음료 제조업, 중견기업)
- “영국의 HSE협회에서 컨설턴트의 등급을 나누듯이 안전전문가의 등급을 관리하는 것이 도움이 될 수 있다고 생각함. 공신력 있는 기관에서 안전관리자 경력관리를 하고 적정 비용 등에 대한 가이드라인 등을 마련할 필요가 있음.”(의류 제조업, 대기업)
- “안전관리자의 경력에 직무역량을 포함하여 관리가 이루어진다면 기업의 입장에서는 인력수급이 용이해질 것임. 그러나 중소기업의 기업은 안전관리 인력의 이탈이 더욱 가속화될 것이 자명해짐. 또한, 이로 인해 사업장 별 안전관리수준의 편차가 더욱 커질까 우려됨.”(항공기용 부품 제조업, 대기업 / 음료 제조업, 중견기업)

### 3 사전 조사 결과

○ 자료조사와 분과위원회를 통해 안전관리자의 수요공급 현황 및 문제점 등을 파악함

구분	주요 내용
안전관리자의 수요공급 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전관련 법규 강화로 인한 ‘안전관리자 인력난’ 발생                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전관련 법규 대응을 위해 수준 높은 안전관리자의 수요 확대</li> <li>- 현장 수요에 맞는 높은 수준의 안전관리자 확보가 어려움</li> </ul> </li> </ul>
안전관리자의 수요공급 미스매칭 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전관련 전공자 및 자격 취득자보다 현장에 바로 투입 가능한 경력을 가진 수준 높은 지원자를 선호함                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전관련 전공, 자격증 취득을 통해 얻은 지식 수준으로는 현장 업무를 수행하기에 부족함</li> </ul> </li> </ul>
안전관리자 인력육성에 대한 개선의견 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학의 실무중심 교육 부족, 자격제도와 실무와의 괴리 등이 원인으로 지적                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이를 해결하기 위한 방안으로 대학교육과 자격제도의 개편, 개인의 역량과 경력을 합리적으로 파악하고 평가할 수 있는 시스템 구축 등이 필요함</li> </ul> </li> </ul>

○ 위의 이슈를 종합하여, 2분기 이슈리포트 주제를 선정함

- “안전관리자의 전공, 자격, 경력이 노동시장에서 가지는 효용성 분석”을 통해 공급되는 안전관리자의 역량 수준을 파악하고 현장이 원하는 안전관리자를 배출하기 위한 인력 양성 시사점 도출

○ 조사 결과를 토대로 심층 인터뷰를 실시하여 안전관리자의 수요공급 현황 및 역량 수준을 구체적으로 분석하고자 함

선행 조사 결과	심층 분석 내용
산업 내 안전관리자 인력난 발생	→ 업종 및 규모별 안전관리자 수요공급의 차이
현장에 바로 투입 가능한 수준 높은 안전관리자 선호	→ 현장에 공급되는 안전인력의 역량과 기업이 요구하는 역량의 수준 차이
안전관리자 인력육성에 대한 개선의견 (대학교육, 자격증 등)	→ 현장 수요자 중심의 인력육성을 위한 개선점

## Ⅲ

# 심층 조사

## 1 개요

### ○ (조사방법)

- 1:1 심층 인터뷰, 포커스 그룹(Focus Group) 인터뷰

\* 반구조화된 인터뷰를 통해 인력난에 대한 생동감 있는 현상을 파악하고, 세밀하고 구체적인 정보를 수집함

### ○ (주요내용)

- 업종별 안전관리자의 수요공급 현황

- 현장에 공급되는 안전관리자 역량 수준에 대한 산업계 및 학계의 의견

- 현장 수요자 중심의 인력육성을 위한 개선점 등

※ 안전관리자의 전공, 자격, 경력을 중심으로 의견 도출

### ○ (조사대상) 산업계 및 학계 종사자 총 7인

연 번	구 분	소 속	직 위	
1	산업계	자동차 부품품 제조 판매사	책임매니저	
2		화장품 제조사	센터장	
3		발전설비 및 플랜트 제조사	선임	
4		토목 및 건설사	부장	
5		안전종합 컨설팅기관		국장
6				부장
7	학계	4년제 대학 안전공학과	교수	

## 2 심층 인터뷰(산업계 및 학계)

### 산업계 종사자 Interview - 1

#### ‘실무 중심의 교육을 통해 현장 역량을 갖춘 인재 배출이 필요’

자동차 부품품 제조 판매사, 안전진단기술팀 책임매니저

**[Q]** 먼저 간단한 자기소개 부탁드립니다.

**[A]** 안녕하세요. 현재 대기업군의 자동차 부품 제조 판매사에서 안전진단기술팀을 총괄하고 있습니다. 당사의 안전진단기술팀은 국내외 전 사업장의 산업재해 예방을 위한 안전정책을 수립 및 추진하고 있습니다.

**[Q]** 현재 안전부문의 인력현황은 어떻게 되시나요?

**[A]** 시스템솔루션, 모듈제조, AS부품 3개의 사업 분야와 연구사업 분야 각 사이트에 안전조직이 구성되어 있습니다. 안전인력 규모는 본사를 포함하여 약 120명입니다.

최근 1~2년간 우리 회사는 안전부문에 약 80명의 인력을 신규 채용하였습니다. 해외사업을 확장하는 등 사업을 다각화하면서 안전관리를 강화하기 위해 안전부문의 인력규모를 확대 하였습니다.

저희 회사의 안전정책은 법적인 요구사항을 충족하는 수준의 안전관리를 넘어, 안전의 근본적인 가치를 추구하는 것입니다. 이에 따라 법에서 요구하는 인원 이상으로 안전전문인력을 대거 채용하였습니다. 지난 1~2년간의 채용 규모만큼은 아니더라도 지속적으로 안전 전문 인력을 채용 할 예정입니다.

**[Q] 안전인력 채용 시 어떤 자격요건을 우선순위로 두십니까?**

[A] 경력직 채용의 경우 동종업종이나 고위험업종 안전관리 경력 보유자를 우대합니다. 안전 전문가로서 높은 수준의 실무역량을 보유하고, 현장에 즉시 투입 가능한 인재를 선호합니다. 본사 안전조직에서 신입을 채용할 경우에는 자격, 학력 등 안전관리자 선임요건은 충족하지 않아도 됩니다. 본사 조직은 이미 안전관리자 선임 인원을 충족하고 있기 때문입니다. 안전관련 전공자나 자격증 취득자가 아니더라도 산업안전보건법에 대한 이해를 기반으로 문제해결력, 현장과의 소통능력 등 역량을 갖춘 지원자를 선호합니다. 그러나, 각 공장의 안전조직에서 인력을 채용할 경우에는 법적 선임요건을 기본적으로 갖추어야 하며, 실무경험과 역량이 있다면 우대하고 있습니다.

**[Q] 현재 대학의 안전관련 학과와 자격을 통해 공급되는 인력의 수준에 대해 어떻게 평가하고 계십니까?**

[A] 안전관리자에게 가장 중요한 역량은 현장의 위험을 파악하고 제거하여 사고를 예방하는 것입니다. 하지만 안전관련 학과를 졸업하더라도 현장의 리스크를 관리하는 역량은 부족한 수준입니다. 대학에서 실무역량을 갖춘 인재 양성이 이루어지지 않는다면, 안전관련 학과 졸업생에 대한 기업의 채용 선호도는 낮아질 수밖에 없습니다.

**[Q] 그 외에 산업계 안전 수준향상을 위한 개선의견이 있으신가요?**

[A] 안전관리자를 육성하는 대표 교육기관인 대학의 역할이 중요합니다. 대학에서 실무중심의 교육을 통해 현장 역량을 갖춘 인재를 양성했으면 좋겠습니다. 대학에서 실무형 교육 운영이 어렵다면, 의사소통, 문제해결 능력 등 안전관리자의 기본적인 소양을 함양할 수 있는 교육과정을 강화해주었으면 좋겠습니다.

## 산업계 종사자 Interview - 2

### ‘공학적 지식과 실무 역량을 겸비한 안전전문 인력의 공급이 이루어져야...’

화장품 제조사, 안전보건센터장

**[Q]** 근무하시는 조직과 이력에 대해 간단한 소개 부탁드립니다.

**[A]** 안전담당자로 근무한 총 경력은 20년이며, 현재는 글로벌 화장품 제조사의 안전보건센터장으로 근무하고 있습니다. 안전보건센터는 대표이사 산하조직으로 전사의 안전보건 규제이행에 대해 관리하고 있습니다.

**[Q]** 현재 안전 인력 및 채용 현황은 어떤가요?

**[A]** 산업계에 안전관리자 채용이 어렵다고 하지만, 저희 기업의 경우 안전관리자 채용 시 인력난은 실감하지 못했습니다. 그 이유는, 상시 채용 시 모집인원 자체가 적고 대기업군에 속하는 우리 기업은 구직자의 취업 선호도가 높기 때문입니다. 다만, 양적으로 인력수급의 문제는 없으나 질적으로 안전관리 역량을 갖춘 적합한 인재로 확보하는 데는 어려움이 있습니다. 하지만, 자회사의 경우 상대적으로 기업 인지도, 근로 처우가 좋지 않아 양적, 질적 모두 인력난을 겪고 있습니다.

**[Q]** 산업안전 인력 채용 시 어떤 자격 요건을 선호하시나요?

**[A]** 현재 경력직 안전관리자를 채용하고 있습니다. 우리 회사는 본격적으로 안전을 강화한지 오래되지 않아 안전에 대한 노하우가 부족하여 신입 안전관리자를 양성시킬 인력과 환경을 구축하지 못했습니다. 이러한 이유로, 현장에서 즉시 업무를 수행할 수 있는 경력직을 주로 채용했습니다. 향후 회사의 안전관리 노하우가 쌓이고 교육·훈련체계도 갖추어진다면 신입 안전관리자를 채용할 예정입니다.

**[Q]** 안전관련 전공 여부를 중요하게 고려하시나요?

**[A]** 경력직의 경우 전공 여부는 중요하지 않다고 생각합니다. 신입 직원은 안전관련 전공을 했다면 업무용어 등에는 익숙하다는 장점이 있을 것이나, 현장 경험이 없기 때문에 비전공자와 실무역량에는 큰 차이가 없을 것입니다. 비전공자라고 하더라도 현장에 대한 이해와 안전관리 역량을 가지고 있다면 업무수행이 가능하다고 생각합니다.



**[Q] 안전관리자에게 어떤 역량이 필요하다고 생각을 하시나요?**

[A] 안전관리자는 산업안전보건법에 대한 이해가 필요하며, 전기·화공·소방에 대한 현장의 위험요인을 파악하고 대처할 수 있는 역량이 필수적입니다. 안전보건전담조직 등과 같이 안전보건에 관한 업무를 총괄관리하는 안전조직의 안전관리자는 대표자를 보좌하는 역할을 수행하기 때문에 안전기획, 조직관리 등 경영관리 역량을 갖추어야 합니다.

**[Q] 안전인력의 역량향상을 위해 안전관련 학과에 어떤 교육이 필요하다고 생각하나요?**

[A] 첫 번째로, 실무 중심의 교육이 필요합니다. 대학에서는 이론을 현장에 적용하기 위한 기법 등 실무 중심의 커리큘럼을 운영해야 합니다. 또한, 산학연계를 통한 인턴십 프로그램 운영 등 실무실습 교육이 이루어져야 합니다.

두 번째로, 대학이 선진 안전관리 기법에 교과목을 운영했으면 합니다. 현장의 트렌드는 빠르게 변화하고 있으며, 안전관리자에게 최신·선진 안전관리를 요구하고 있습니다. 하지만, 현재 대학은 트렌드를 따라가지 못하는 교육과정을 운영하고 있습니다.

**[Q] 안전관리자의 역량향상을 위해 자격제도가 개편이 필요하다고 생각하시나요?**

[A] 현장에서 자격증은 안전관리자로 일할 수 있는 최소한의 기준으로 여기기 때문에, 자격제도를 개편할 필요는 없다고 생각합니다. 업종에 따라 안전관리자에게 필요한 안전관리 지식과 역량이 모두 달라 현장에서 실무역량을 쌓아야 합니다. 자격증 개편이 각 산업에 전문성을 가진 안전관리자 양성을 위한 해결책은 아니라고 생각합니다.

**[Q] 산업안전 인력양성을 위해 추가적으로 하실 말씀이 있으신가요?**

[A] 인력 공급의 양을 늘리기보다는 질적으로 인력의 역량을 향상시키는 것이 중요하다고 생각합니다.

대기업은 우수한 인력의 확보가 가능하지만, 중소기업은 질적 인력난을 겪고 있는 상황입니다. 안전 인력의 질적 수준이 향상되어 산업계 전반에 우수한 인력이 충분히 공급되었으면 합니다.



### 산업계 종사자 Interview - 3

## ‘안전인력의 숙련향상을 위한 제도적 지원과 산업계의 인식전환이 필요’

발전설비 및 플랜트 제조사, 안전총괄 선임

**[Q] 간단한 소개 부탁드립니다.**

**[A]** 발전설비 및 플랜트 제조사의 안전부서에서 총괄선임으로 근무하고 있습니다. 이전에 중공업에서 해양플랜트 시운전 직무로 입사했고, 그 때 안전업무에 흥미를 느껴 안전직무로 전환하게 되었습니다. 현재 R&D연구센터 소속으로 실험설비, 발전설비, 수소버스 충전소 설치현장 등 다양한 현장의 안전관리 업무를 수행하고 있습니다.

**[Q] 타 직무에서 안전직무로 전환하셨는데 전공과 자격이 어떻게 되시나요?**

**[A]** 경영학 전공으로 안전관련 비전공자입니다. 자격은 안전부서에 배치된 후에 취득하였습니다. 회사의 타겟이 글로벌시장인 점을 감안하여 NEBOSH-IG\*와 ISO심사원 자격을 취득하였습니다. 현재는 연구센터에 근무하고 있기 때문에 연구실 안전관리사 자격 취득을 준비하고 있습니다.

\* NEBOSH-IG : 영국의 안전보건 평가기관에서 발급하는 국제안전보건 자격증

**[Q] 안전인력 채용 시 선호하는 자격 기준이 있으신가요?**

**[A]** 산업안전기사 등의 자격증은 채용 시 기본 요건일 뿐이며, 우대 요건은 아닙니다. 자격과 학력만으로 지원자의 역량에 대해 객관적으로 판단하기 어렵습니다. 그래서 경력기술서나 지인 추천 등을 활용하여 지원자의 직무역량을 간접적으로 파악할 수밖에 없는 실정입니다.

**[Q] 안전관련 전공이나 자격증이 직무역량을 증명하지 못한다고 생각하시나요?**

**[A]** 안전관련 전공자에게는 비전공자보다 높은 실무 지식을 갖추기를 기대합니다. 그러나 실제로 현장에서 함께 근무를 해보니, 전공자와 비전공자 간에 실무 지식에 차이가 없었습니다. 이런 문제는 매년 자격과 대학을 통한 인력이 몇 만명씩 배출되고 있으나, 현장역량을 갖춘 지원자가 부족하여 인력난이 발생하는 상황입니다. 안전인력의 자격과 학력보다 실무중심의 교육·훈련에 의한 역량개발이 인력난 해결의 핵심이라고 생각합니다.

**[Q] 안전인력의 역량개발이 어떻게 이루어지기를 바라시나요?**

[A] 첫 번째로, 안전인력의 교육과 채용에 활용할 수 있는 직무역량 체계가 필요합니다.공단, 협회 등 공신력 있는 기관에서 안전분야 인력의 경력과 역량을 관리하는 시스템을 운영할 필요가 있습니다.

현재는 채용 시 지원자의 경력과 역량을 확인할 수 없기 때문에, 채용기준에 적합한 인력확보에 어려움이 있습니다. 지원자의 수준을 객관적으로 확인할 수 있는 시스템이 있다면, 역량중심의 채용이 이루어질 것으로 기대합니다.

두 번째로, 안전인력 역량향상을 위한 교육의 기회가 많아졌으면 좋겠습니다. 현재 사업장의 시간적, 재정적 여건 부족으로 인해 교육 참여 기회가 매우 부족합니다. 안전관리자로 선임자에게만 교육을 받을 의무가 부여하는 것이 아니라, 안전관련 업무 수행자 모두 주기적으로 보수교육을 받도록 개선했으면 좋겠습니다.

**[Q] 그 외에도 산업계 안전역량 향상을 위해 하고 싶은 말씀이 있으신가요?**

[A] 안전관리자에 대한 현장의 인식이 변화했으면 합니다. 아직까지도 안전관리자 업무의 중요성과 난이도, 업무량 등을 낮게 인식하는 분위기가 있습니다.

이러한 인식이 개선이 선행된다면, 인력 채용, 교육·훈련 등 안전관리자에 대한 기업의 투자는 자연스럽게 확대될 것입니다.

## 산업계 종사자 Interview - 4

### ‘안전관련 자격증 취득자와 학과 졸업자의 건설안전관리 전문성이 낮아... 선진 교육훈련 시스템 도입이 필요’

토목 및 건설사, 안전보건관리실 부장

[Q] 간단한 소개 부탁드립니다.

[A] 현재 중견 건설사의 안전보건관리실에서 근무하고 있습니다. 전공분야는 산업안전공학 학사 졸업 후 건설안전경영학 석사과정을 마쳤습니다. '94년부터 약 30년 간 안전분야에서 업무를 수행하고 있습니다.

[Q] 현재 근무하시는 부서의 인력현황은 어떻게 되시나요?

[A] 현재 현장에 20명의 안전관리자와 3명의 보건관리자가 있고 전원이 고용노동부에 선임되어 있습니다. 건설공사 금액에 따라 법에서 요구하는 최소한의 인원으로 인력이 구성되어 있습니다.

[Q] 근무하시는 회사를 비롯하여 건설업종의 산업안전 인력 수요는 어떻게 됩니까?

[A] 저희 회사의 경우 사업을 확장하면서 공사 규모가 큰 현장이 늘어나고 있습니다. 공사금액이 증가함에 따라 법적으로 선임해야 할 안전관리자 수요도 늘어나고 있습니다.

또한 최근 물가 상승으로 인해 건설업계 전반의 공사금액이 30%정도 상승한 상황입니다. 건설업 안전관리자 선임기준 강화와 물가상승이 맞물려서 건설업계 전반적으로 안전관리자 수요가 급격히 증가하고 있는 상황입니다.

[Q] 인력수요가 증가하고 있는 상황에서 인력공급은 원활하게 이루어지고 계신가요?

[A] 국토교통부 시공사 도급순위의 상위권에 해당하는 건설사는 인력난이 없겠지만, 시공순위가 낮은 건설사는 우수한 인력확보에 어려움이 있습니다. 지원자가 양적으로도 부족하지만 채용과정에서 인터뷰를 진행해보면, 건설안전에 대한 전문성이 부족한 경우가 많습니다.

[Q] 채용 시 중요하게 고려하는 학력, 자격, 경력 등의 요건이 있으신가요?

[A] 건설안전관리자는 법적 지식과 더불어 건설 현장에 대한 실무 지식과 현장 경험이 매우 중요합니다. 그래서 현장에서 우선적으로 실무 경험을 쌓고 안전관리 자격을 취득한 인재를 선호합니다.

안전공학 전공자는 안전에 대해 폭넓게 배우지만, 건설분야 안전관리에 대해 깊이 있게 배우지 않습니다. 그래서 채용 시 안전관련 전공자보다 건축학 전공, 시공분야 경력자를 우대하고 있습니다. 대학원에서 건설안전을 전공한 경우가 아니라면, 안전공학부 졸업생이 건설현장에서 실무를 할 때 어려움이 많습니다.

안전공학 전공자는 산업안전보건법은 잘 알고 있으나, 건설기술진흥법과 관련된 안전은 잘 알지 못합니다. 그래서 건설기술진흥법에 따른 안전관리 업무에 관심이 없거나, 제대로 이행하지 못하는 문제점이 발생하기도 합니다.

**[Q] 건설안전관리자로 선임된 인원의 90%이상이 자격을 보유하고 있는 것으로 집계되는데, 건설분야에서 자격 취득자를 선호하기 때문인가요?**

**[A]** 자격증 취득자는 안전이론에 대한 이해가 높겠지만, 실무 역량과는 별개의 문제라고 생각합니다. 다만, 발주처에서 안전관리자 선임 시 일정 수준 이상의 자격을 요구하기 때문에, 자격을 기본적으로 취득하는 것이 건설업계 분위기입니다.

자격증은 안전관리자로 업무를 수행하기 위한 최소한의 요건을 의미한다고 생각합니다. 경력·전공과 상관없이 일정 경력을 가지면 응시가 가능하기 때문에, 자격이 직무 전문성이나 역량을 증명하는 것은 아니라고 생각합니다.

**[Q] 그럼 현재 건설안전관리자 인력난을 어떻게 해소하고자 노력하시나요?**

**[A]** 건설업의 경우 안전관리자는 현장별 계약직으로 채용하기 때문에 인력을 구하기 어렵습니다. 저희 회사는 안전관리자를 정규직으로 채용하여 고용안전성을 보장하는 전략을 통해 우수한 인재를 확보하려고 노력하고 있습니다.

또한, 최근에는 건설안전관리자에 대한 인식과 처우가 향상되어서 기존에 시공업무를 담당하던 인력이 안전관리자로 직무를 전환하는 사례도 있습니다.

**Q) 건설업계의 안전인력 양성을 위해 추가적으로 하고싶은 말씀이 있으신가요?**

**A.** 아랍에미리트(UAE) 원자력발전소 건설현장에서 근무할 때, 체계적인 안전교육·훈련 시스템을 경험하였습니다. 예를 들어, 직무별로 안전교육 커리큘럼이 맞춤형되어있고, 교육 후 성취도 평가 프로세스가 구축되어 있었습니다. 국내에서도 체계적인 안전인력 양성·훈련 시스템이 도입될 수 있도록 제도적 지원이 마련되었으면 합니다.

## 산업계 종사자 Interview - 5

### ‘체계적인 안전관리자의 경력관리가 이루어진다면 안전관리자의 권익 향상에 도움이 될 것’

안전종합 컨설팅기관, 인사담당자 2인

**[Q] 간단한 소개 부탁드립니다.**

**[A]** 우리 회사는 안전진단 및 컨설팅, 안전교육 등 다양한 사업을 수행하는 안전종합컨설팅 기관으로, 약 1,200명의 안전 전문 인력이 근무하고 있습니다. 현재 회사의 인력을 채용하고 관리하는 인사지원국 국장으로 근무하고 있습니다.

**[B]** 대학에서 안전공학을 전공하고, 입사 후 안전관리 수탁업무를 수행했습니다. 현재 인사지원국에서 인사 및 노무 업무를 담당하고 있습니다.

**[Q] 최근에도 산업안전 인력 채용이 활발하게 이루어지고 있는데, 채용이 원활한지 궁금합니다.**

**[A]** 중대재해처벌법 시행 등으로 저희 회사도 채용 인원이 늘어났습니다. 그러나, 저희 회사에서 요구하는 경력과 역량을 갖춘 인재를 찾기는 매우 어려운 상황입니다.

**[B]** 중대재해처벌법 시행 이후 대기업에서 공격적으로 경력직 안전관리자 채용을 확대 하였습니다. 이로 인해 저희 회사에서도 양적·질적 측면에서 인력난이 발생하고 있습니다.

**[Q] 산업안전 인력 채용 시 어떤 자격 요건을 선호하시나요?**

**[A]** 안전컨설팅 기관에 입사하면 다양한 산업군의 안전관리 업무를 수행하게 됩니다. 그 중 조선업, 화학업종, 제조업종 등의 안전관리에는 기계, 전기, 화학 등 공학적 지식과 전문성을 필요로 합니다. 그래서 안전공학 전공자보다 공학전공자를 선호하고, 조선, 화학, 제조업 안전관리 경력이 있을 경우 우대하고 있습니다.

**[B]** 사람의 생명과 직결되는 안전업무를 수행하는 인력을 채용하기 때문에, 채용 시 경력과 전문성을 가장 중요하게 생각합니다. 기계, 전기, 화공 등 공학분야 전문성을 갖춘 안전전문 인력을 선호하지만 인력확보가 어렵습니다. 현재 저희 회사의 전체 인력 중 70%는 안전관련 전공자입니다.

안전관리 수탁기관이기 때문에 지정인력 요건은 필수로 갖추어야 합니다. 하지만, 지정 요건을 갖추었다고 하더라도 실무경력이 있어야만 업무수행이 가능합니다. 특히, 저희 회사는 산업안전보건법 컴플라이언스 업무를 수행하는데, 신입은 산업안전보건법을 제대로 이해하지 못 하는 경우가 많습니다.

**[Q] 안전관련 학과가 취업시장에서 더 경쟁력을 갖기 위해 개선해야할 부분이 있을까요?**

**[B]** 안전관련 학과에서 현장중심의 인력을 양성했으면 합니다. 8학기 중 1학기 정도는 현장 실습제도 등을 활용하여 실무경험을 갖춘 인력을 배출한다면 취업시장에서 경쟁력을 가질 것이라고 생각합니다.

**[A]** 최근 안전공학에 소방방재 및 환경공학, 보건학 등을 접목한 학과가 많이 개설되었습니다. 기존 산업안전공학과는 4년간 안전전문 교육에 집중하고 있으나, 그에 비해 융합학과는 안전에 대한 교육의 깊이가 부족할 것이라고 생각합니다. 안전관련 학과 졸업생의 전문성 확보를 위해 학과개설 및 커리큘럼에 대한 최소한의 기준 정립이 필요할 것 같습니다.

**[Q] 학력, 자격보다 경력이 더 중요하다고 하셨는데, 산업안전 분야에서 경력관리는 어떻게 이루어지나요?**

**[B]** 현재 안전관리자에 대한 체계적인 경력관리가 이루어지지 않고 있습니다. 산업안전보건법에 따라 학위, 자격 등의 요건만 충족하면 경력에 상관없이 누구나 안전관리자로 선임될 수 있기 때문입니다.

건설업 안전관리자의 경우는 경력에 따라 PQ(입찰참가자격 사전심사)점수에 영향을 줍니다. 그렇기 때문에 경력 관리의 필요성이 있는 상황이지만 건설업 외 업종에서는 경력관리의 필요성이 낮은 상황입니다. 건설업 외의 업종에서도 사업장의 위험도에 따라 선임기준을 세분화한다면 안전관리자의 경력관리가 필요할 것입니다.

**[A]** 고용노동부에 선임신고 된 안전관리자를 해임하는 절차가 없습니다. 그래서 안전관리자의 이직, 퇴직 등으로 인한 변경보고가 이루어지지 않습니다. 사업장이 폐업할 경우 안전관리자가 경력증명서를 발급받기도 어려운 상황으로 기관 차원에서 경력관리시스템이 필요하다고 생각합니다. 경력관리가 이루어진다면, 안전관리자에게 경력개발에 대한 동기부여가 되고 궁극적으로 산업계 안전수준이 향상 될 것입니다. 하지만, 경력관리시스템이 기업의 채용 또는 안전관리자 선임기준에 대한 규제강화를 목적으로 활용된다면, 기업의 경영권을 침해할 우려가 있기 때문에 충분한 검토가 필요하다고 생각합니다.



## 학계 종사자 Interview

### ‘자격증 제도의 개선이 현장중심의 인력양성을 위한 변화의 촉진제 되어야...’

안전공학과 교수

#### [Q] 안전분야 인력난에 대해 어떻게 생각하십니까?

[A] 중대재해처벌법의 영향으로 공기업과 대기업, 중견기업까지 안전조직을 신설하고 채용인원을 늘리면서 안전관리자 수요가 증가했습니다.

공급인력 자체가 부족한 상황은 아니지만, 대기업의 채용규모가 확대되다 보니 지원자의 일자리에 대한 눈높이가 높아지고 중소기업, 건설업 취업을 기피하는 현상이 심화되었습니다. 아무리 산업현장에 적정 인력이 배출된다고 하더라도, 중소기업, 건설업의 일자리 질이 개선되지 않으면 인력난은 개선되기 어려울 것입니다.

#### [Q] 중대재해처벌법이 시행되는 동안 이런 인력난이 지속될 것으로 예상하시나요?

[A] 올해 하반기부터는 취업의 빙하기가 될 가능성이 있습니다. 대기업은 정규직으로 충분한 안전인력을 채용했기 때문에 당분간은 신규 채용이나 이직에 대한 수요가 적을 것으로 예상합니다.

#### [Q] 산업계에서 안전관련 전공자 또는 자격 보유자를 특별히 선호하지 않는다는 의견이 있습니다. 이런 현상에 대해 어떻게 생각하시나요?

[A] 최근에 안전관련 학과가 여러 대학에 많이 개설되긴 했지만 기존에 안전공학과가 많지 않아 배출 인원도 적은 편이었습니다. 그렇다보니 비전공자들이 자격을 취득하여 유입되거나 기존 인력을 재배치하는 경우가 많았습니다.

기존의 현업부서에서 재배치된 인력은 현장 전문성과 안전에 대한 지식을 겸비하고 있어 안전공학과 전공자보다 선호되는 현상이 오래전부터 있었습니다.

**[Q] 안전관련 전공자의 질적 측면에서 기업의 수요에 부합하지 않는다는 산업계의 의견이 있습니다. 이에 대한 학계의 생각을 듣고 싶습니다.**

**[A]** 대학이 산업계의 요구 수준에 부응하지 못하고 있는 것은 부정할 수 없는 현실이고, 우리 교육의 문제입니다.

특히, 안전공학과 특성상 교수진이 안전에 대한 전문성을 갖추지 못한 경우가 많습니다. 현재 안전공학과에 ‘안전공학’을 전공한 교수가 거의 없으며, 기계·전기·화학·건설 등의 공학 분야를 전공한 교수가 많습니다. 이로 인해 안전 분야보다 교수진의 전공 분야에 대학 교육이 집중되고 있는 실정입니다. 따라서, 대학은 안전공학에 대한 깊은 지식을 학생들에게 가르칠 수 있도록 대학 환경을 개선하고, 대학 교육이 산업계의 요구 수준에 부합하지 못하는 점을 인지하고 이를 보완해야 합니다. 이러한 현상은 일부 대학이 아닌 안전공학과 전체의 문제라고 봅니다.

**[Q] 그런 문제점에 대해 어떤 해결방안이 필요한가요?**

**[A]** 우선 자격제도에 대해 재점검을 할 필요가 있습니다. 현재의 자격 취득은 안전기본서를 배우지 않아도 기출문제 숙지 및 시험요령만 습득하면 쉽게 취득할 수 있다는 점이 문제라고 봅니다. 자격제도는 역량을 갖춘 인력양성을 위해 매우 중요한 부분이라고 생각하는데 제대로 작동이 되지 않는 것입니다.

자격증 제도가 모든 문제를 해결하기 위한 열쇠라고 생각하지는 않지만 변화의 촉진제가 될 것이라고 생각합니다. 자격제도의 기능이 정상적으로 작동되어야 대학은 안전공학이라는 학문을 제대로 가르치고 산업현장에서 요구하는 전문성과 역량을 갖춘 인재를 배출하기 위해 많은 노력을 기울일 것입니다.

**[Q] 마지막으로 대학의 안전공학 전공이 나아가야 할 방향은 무엇인가요?**

**[A]** 기계, 전기, 화학, 건축 등 다른 공학분야와 차별화 된 안전공학과만의 전문영역을 구축하여 우수한 안전전문가를 육성하는 것입니다. 이것이 우리나라의 안전보건 발전을 위한 바람직한 방향이라고 생각합니다.



○ 심층 인터뷰 종합 의견

안전관리자 선임 기준	산업계 현황	개선 의견
전공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전관련 전공자의 실무 역량을 낮게 평가                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무중심의 커리큘럼과 교수진의 전문성 부재 등으로 인해 졸업생의 현장성과 실무역량이 낮다고 인식</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실무형 인재 양성을 위한 대학교육 제도 개편                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무 중심의 교육 커리큘럼 마련</li> <li>- 산업계 전문가를 초빙·겸임교수로 활용</li> <li>- 산학 연계를 통한 실습 및 인턴십 프로그램 운영, 계약학과 확충 등</li> </ul> </li> </ul>
자격증	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격에 대한 현장의 필요성 인식 및 활용도 저하                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자격이 직무수행 능력을 보유했다는 것을 인정하는 목적보다 안전관리자로 종사 가능한 최소한의 기준 또는 학력의 보완 수단으로 인식</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격의 필요성 인식과 활용도 향상을 위한 제도 개편                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 검증형 자격에서 숙련형, 과정형 자격 제도로 개편</li> <li>- 평가 내용 및 방법의 현장성 확보 방안 마련</li> <li>- 자격 취득 후 보수교육 등 사후관리를 통한 자격취득자의 전문성 및 숙련도 향상</li> </ul> </li> </ul>
경력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전관리자 경력관리체계 부재                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업장의 업종 및 규모, 위험도에 상관 없이 법적 기준만 충족하면 안전관리자로 선임 가능하므로, 안전관리자 경력 및 역량에 대한 관리체계 부재</li> <li>- 안전관리자 경력관리에 의한 등급제도가 기업에 대한 정부의 규제강화의 근거로 활용되는 것에 대한 우려</li> </ul> </li> <li>• 안전관리자 채용 시 지원자의 경력 및 업무 역량에 대한 객관적 확인 불가                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력 및 역량 대한 지원자의 증빙이 어려우며, 기업의 경우 지원자 경력의 신뢰성 확보에 어려움</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전관리자 경력관리에 대한 필요성 정립                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장수요 중심의 인력수급 및 양성, 경력인정 등 기업과 안전 전문인력의 권익을 보호를 위한 목적의 경력관리 방안 논의</li> </ul> </li> <li>• 안전관리자의 경력관리 시스템 마련                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 근속연수 등만 확인 가능한 안전 관리자의 경력을 수행직무, 업무의 난이도와 책임 등을 고려하여 실질적인 경력 수준을 관리</li> <li>- 자격, 학력 뿐 아니라 교육·훈련 이력 등 숙련 수준을 반영</li> </ul> </li> </ul>

## IV 시사점 및 제언

### 1 심층 조사 결과 분석

- 사전 조사를 통해 안전관리자의 수요공급의 현황으로 안전관리자의 인력난 등 인력 수요공급의 미스매칭이 발생하였음을 파악함
- 심층 인터뷰 결과, 사전 조사한 산업 전반의 안전관리자 수요공급 현황과 크게 다르지 않지만 업종 및 규모, 기업의 여건 등을 따른 안전관리자의 수요공급 미스매칭 현황과 공급되는 안전관리자의 역량 수준에 대해 구체적으로 파악할 수 있었음

#### 가. 업종 및 규모별 안전관리자의 수요공급 현황

- 조사 대상 모두 안전관리자의 인력난에 대해 공감 하였으나 업종 및 규모, 기업의 여건 등에 따라 인력난에 대한 체감 정도의 차이가 있었음
  - 대기업 소속의 조사 대상자는 직접적으로 안전관리자 인력난을 겪고 있지 않다고 답하였으며, 주변 중소기업은 기업 이미지, 근무환경 및 처우가 좋지 않아 인력난이 심각하다고 응답함
  - 근무 강도가 높은 건설업 소속의 조사 대상자는 인력난을 체감하고 있다고 답하였으며, 안전관리자를 모두 정규직으로 채용하는 등 기업 자체적으로 우수 인력을 확보하기 위한 노력을 하고 있었음
  - 이를 통해, 안정적인 직장에 대한 인력의 쏠림 현상, 업종 및 규모별 일자리 질의 차이가 인력난의 주요 원인임을 확인할 수 있었음

#### 나. 공급되는 안전관리자 역량 수준과 현장 중심의 인력육성에 대한 개선의견

- 산업계에서는 안전관련 전공자, 자격증 취득자보다 안전 경력을 가진 지원자를 선호함
  - 조사 대상자 모두 안전관련 전공, 자격증 취득만으로 현장에 투입 가능한 안전 역량 수준을 갖추었다고 보기 어렵다는 입장임

- 안전관리자에게 필요한 역량으로 현장에 적용되는 안전관련 법규에 대한 이해와 현장의 위험요인을 파악하고 대처할 수 있어야 하며, 조직의 안전관리에 있어 현장 근로자, 조직원과의 의사소통이 중요하기 때문에 안전기획, 조직관리 등 경영관리적 역량이 필요하다는 의견임

### 1) 전공 관련

- 산업계 및 학계 조사 대상자 모두 산업현장의 니즈를 반영하지 못한 대학교육이 이루어지고 있다고 지적함. 이를 반영하여, 산업계와 적극적인 교류 등을 통해 현장 중심의 대학교육이 이루어져야 할 것임
  - 이 외에도 학생들이 안전에 대한 깊이 있는 지식을 배울 수 있도록 교수진의 전문성 확보 등 안전공학과 교육 환경이 개선되어야 할 필요가 있음

### 2) 자격증 관련

- 안전관련 자격증은 안전관리자로 종사하기 위한 최소한의 자격으로 보았으며, 자격증 개편의 필요성에 대해서는 산업계 의견이 나뉨
  - 자격증은 해당 직무에 대해 일정 수준 이상의 지식과 능력을 갖추었음을 인정해주는 증명서이기 때문에 산업현장에서 요구하는 전문성과 역량을 갖출 수 있도록 자격증 개편이 필요하다는 의견과
  - 안전관리자의 역량 수준을 높이기 위해 자격증 개편은 바람직하지 않다는 의견이 있었음. 자격증은 선임을 위한 최소 자격으로 업종과 현장에 따라 안전관리자의 필요 역량이 다르기 때문에 자격증 개편을 통해 현장이 원하는 높은 수준의 안전인력을 양성하기 어렵다고 의견을 제시함
- 현장에 공급되는 안전관리자의 대부분이 안전관련 자격증 취득자임을 고려하여, 자격증 취득자의 질적 수준을 향상시키기 위한 방안에 대해 추가 논의가 필요함

### 3) 경력 관련

- 산업계 조사 대상자 모두 경력자를 우선 선호하였음. 또한, 안전관리자 경력관리의 필요성에 대해 공감함. 하지만, 경력관리 제도 이행 시 기업의 인사권 침해, 중소기업의 인력난 심화 등이 우려된다는 의견이 있었음. 제도 도입 전 산업계 파급력을 고려한 심도있는 검토와 제도의 기반 마련이 필요할 것으로 보임

## 2 인력수급의 미스매치 해결을 위한 산업안전ISC의 역할

- 인력수급의 미스매치 해결을 위한 핵심은 안전관리자 직무수행에 필요한 실무역량을 갖춘 인력을 양성하는 것임. 이를 위한 자격제도 및 대학교육 제도 개편, 경력관리를 위해서는 안전관리자의 직무와 필요 역량에 대한 분석이 선행되어야 함
- 산업안전ISC는 산업안전 인력현황에 대한 실태조사를 통해 인력의 수요를 파악하고, 직무수행에 필요한 역량을 구체화하여 자격 및 대학교육 제도 개편의 기준을 마련할 것임

## 참고문헌

- 관계부처합동(2022). 중대재해 감축 로드맵. 관계부처합동 보도자료(2022. 11. 30.).
- 김경중(2022). 서류 일 많고 지원자는 적고... 안전관리자 인력난 심화. 대한전문건설신문(2022. 6. 9.)
- 김동호(2022). 중대재해처벌법 시행 1년인데... 중소, 법 해석·인력난·자금난 ‘호소’. 이투데이(2022. 12. 22.)
- 김종화(2022). 대기업 몰려가는 안전관리자... 中企는 한명 뽑기도 빠듯. 아시아경제(2022. 1. 26.)
- 문경란(2022). 중소건설사 안전관리자 부족 매우 심각... ‘정부 대책 시급’. 브릿지경제(2022. 4. 26.)
- 이시균 외(2017). 2016~2026 중장기 인력수급전망. 한국고용정보원.
- 이신우(2023). 건설사 안전관리자 구하기 별따기. 전북중앙(2023. 6. 25.)
- 장성록 외(2022). 안전관리자 자격기준 강화 방안 마련. 산업안전보건연구원.
- 임세호, 성민지, 진명언(2023). 중소기업 중대재해처벌법 평가 및 안전관리 실태조사. 중소기업중앙회.
- 최수영, 박희대(2022). 건설이슈포커스건설업 안전관리자 수요 증가에 따른 안정적인 수급 확보 방안. 한국건설산업연구원.
- 한국산업인력공단(2023). 국가기술자격정보집 자격Q : 산업안전 및 소방설비 분야 자격 15선.
- 한국산업인력공단(2023). <https://www.ncs.go.kr/>
- 한국산업인력공단(2023). <https://www.q-net.or.kr/>



**산업안전 인적자원개발위원회**  
Occupational Safety Industrial Skills Council

**Address** | (08502) 서울시 금천구 가산디지털1로 186 제이플라츠 3층 대한산업안전협회

**Telephone** | 02-6275-8671, 8656~7

**FAX** | 0507-351-7052

**Home page** | <https://isckorea.or.kr/minipage/indussafe.do>