

위험성평가, 처벌을 넘어 소통으로 완성해야 한다

박경환 회원, 노무사

위험성평가를 규정한 산업안전보건법 제36조가 2026년 6월 1일부터 개정되어 시행되고 있다. 개정법은 유해·위험 요인 파악, 위험성 결정, 감소 대책 수립·이행을 하는 일련의 과정인 위험성평가에 해당 작업에 종사하는 노동자를 참여시키도록 명문화하였다. 노동자 참여 방식에 대해서는 산안법 시행규칙에서 “사업장 순회 점검, 설문조사, 면담 등”으로 적시하였다. 아울러 위험성평가 실시 일정과 파악된 유해·위험 요인, 위험성 수준 결정의 결과, 개선 대책 수립 내용과 이행 결과를 교육, 게시판, 서면 등으로 노동자에게 알리도록 하였으며, 중대재해로 이어질 수 있는 요인은 작업 전 안전점검회의(TBM) 등을 통해 상시로 주지시키도록 노력할 의무를 부과했다. 평가 결과는 3년간 기록·보존해야 한다.

노동자 참여 명문화된 산안법 위험성평가 개정

특히 이번 개정에서 위험성평가 관련 과태료 부과 조항이 신설되었다. 상시근로자 50명 이상 사업장(건설업은 공사 금액 50억 원 이상)은 2027년 1월 1일부터, 그 미만 사업장은 2028년 1월 1일부터 위반 시 과태료가 부과된다. 위험성평가 실시 의무 위반은 최대 1,000만 원, 노동자·근로자대표 참여 보장 의무 위반과 결과 공유 의무 위반은 각각 최대 500만 원, 기록·보존 의무 위반은 최대 300만 원이다.

위험성평가는 서류를 완비하기 위한 형식적 절차가 아니다. 사업주가 사업장의 유해·위험 요인을 노동자와 함께 찾아내고 개선해 나가는 일상적 활동이라는 정의 자체가 시사하듯, 위험성평가의 본질은 현장 노동자와 사업장 사이의 소통 채널을 제도화하는 데 있다. 노동자는 현장에서 위험을 가장 먼저 감지하는 주체이고, 사업주와 관리자는 그 정보를

바탕으로 개선 대책을 수립·실행할 권한과 자원, 의무를 진 주체다. 사업장 내 노동안전에 있어 주체들의 정보 흐름이 원활하지 않으면 아무리 복잡하고 정교한 평가표를 작성하더라도 실제 사업장 안전을 확보하거나 사고 예방으로 이어지기 어렵다.

기존 위험성평가는 복잡한 서류 중심의 행정적 편의 우선으로 행해졌다. 이 때문에 사업장에서 위험성평가를 하더라도, 노동자 참여가 제대로 이루어지지 않고 결국 재해로 이어진다는 현장의 외침이 있었다. 개정법에서는 위험성평가에서 노동자 참여, 평가와 관련한 노동자 교육 등을 명문화함으로써 위험성평가를 관리자의 서류 작업에서 노동자와 회사가 함께 만들어가는 소통 과정으로 전환하려는 입법 의도를 읽을 수 있다. 뒤늦게나마 현장의 처절한 외침이 정책으로 이어지게 돼 감회가 새롭다.

노동자가 안전을 인식하고 지식을 습득할 때 변화가 시작된다

현장의 변화 요구 외에 학술적 관점에서도 이런 개정을 뒷받침하는 연구도 있다. 신동필·이동은(2013)의 「건설 근로자의 안전 행동 영향요인들 간의 구조분석」 연구는 위험성평가 관련 개정의 방향성을 뒷받침한다. 조직 내 안전 분위기, 특히 그중에서도 의사소통과 교육훈련이 노동자의 안전 행동에 유의한 영향을 미친다는 것이다.

이 연구는 대구·경북지역 건설현장 노동자 397명을 대상으로 안전분위기, 조직몰입, 스트레스 반응, 안전 동기, 안전 지식이 안전 행동(순응행동·참여행동)에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과, 안전분위기의 하위요인 가운데 ‘의사소통’과 ‘교육훈련 및 실천’은 안전 행동에 직접적이고 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 ‘경영가치’와 관리자의 태도는 노동자의 안전 행동에 직접 영향을 주지는 못했지만, 안전동기·안전 지식·정서적 몰입이라는 매개변인을 거쳐 간접적으로 노동자의 안전 행동을 향상하는 것으로 확인됐다.

이 연구 결과가 지니는 함의는 다음과 같다. 첫째, 현장에서 안전에 관해 터놓고 이야기할 수 있는 분위기 자체가 노동자의 안전 행동을 직접 끌어올리는 요인이라는 점이다. 둘째, 경영진의 안전 가치나 관리자의 태도는 그 자체만으로는 노동자의 행동을 바꾸지 못하며, 노동자의 안전 동기와 안전 지식을 매개로 해야 행동 변화로 이어진다는 점이다. 이는 위험성평가 과정에서 형식적으로 안전 방침만 게시하는 것으로는 부족하고, 평가 결과를 노동자에게 실질적으로 알리고 함께 논의하는 과정이 반드시 수반되어야 함을 시사한다.

이번 법 개정은 과태료라는 제재 수단을 통해 위험성평가 이행률을 끌어올리려는 시도로 평가된다. 그러나 관련 연구가 보여주듯 안전 행동은 제재의 두려움만으로 형성되지

시행일: 2026. 6. 1.



2026년 위험성평가, 이렇게 바뀝니다!



산업안전보건법 제36조 (위험성평가의 실시) 주요 개정 및 신설 내용

개정된 법안은 사업주의 위험성평가 실시 의무를 강화하고, 근로자의 참여와 알 권리를 명문화했습니다.

▲ <산업안전보건법 제36조 개정 안내: 2026년 위험성평가, 이렇게 바뀝니다> 사진: 고용노동부, 산업안전공단

않는다. 노동자가 위험을 인식하고 안전 지식을 습득하며, 조직과 소통할 수 있다고 느낄 때 비로소 안전한 작업환경으로 나아갈 수 있다. 따라서 개정 법령에 따라 사업장 내에서 실질적인 위험성평가가 이루어지도록 지속적인 감시와 참여가 필요하다.

노동자가 발언할 수 있는 현장으로

무엇보다 형식적인 노동자 참여에서 노동자가 발언할 수 있는 구조로 변화가 중요하다. 참여 인원을 채우는 데 그치지 않고, 위험성평가 전반적 과정에서 노동자가 실제로 위험 요인을 제안하고 그 채택 여부를 확인받을 수 있는 절차(제안-검토-피드백)를 갖추어야 한다. 또한, 위험성평가 결과 공유도 일방적인 게시를 넘어 대화로 전환해야 한다. 설명회나 사업장 게시 등으로 법 문언상 요건을 충족할지라도 실질적인 소통 효과는 제한적이다. 부서별 소규모 설명회나 안전보건교육 시간을 활용해 평가 결과에 대한 질의응답 기회를 마련할 필요가 있다. 작업 전 안전점검회의(TBM)도 형식적 조회 수준을 탈피하여야 한다. 개정 법령이 TBM을 통한 상시 주지를 명시한 만큼, 단순 전달이 아니라 전일 작업 중 발견된 위험 요인을 노동자가 직접 공유하는 쌍방향 운영이 필요하다. 나아가 위험성평가와 안전보건 교육이 결합해야 한다. 관련 연구에서 교육훈련이 안전 지식과 안전 행동 모두에 가장 큰 영향을 미친 요인이었던 만큼, 평가에서 도출된 위험 요인을 다음 교육훈련의 실습 소재로 즉시 반영하는 순환 구조를 마련하자.

개정 위험성평가 제도의 성패는 과태료 부과 여부가 아니라, 사업장 내 노동안전보건에 관한 소통 구조가 실제로 얼마나 두터워지는가에 달려 있다. 처벌 규정은 최소한의 이행을 강제하는 장치일 따름이다. 처벌 회피에만 급급해서는 기존과 같은 형식적 위험성평가로 변질될 수 있다. 노동자가 참여한 피드백이 실제 사업장 안전 확보에 반영될 수 있도록 우리의 역할이 중요한 시점이다. 