노동자 참여 실질 보장을 위한

산업안전보건법 개정 및 제도개선 방안

국회 토론회

노동자 참여가 산재를 줄인다!

2026. 4. 14 (화) 오전10시

국회 의원회관 제3간담회실

공동주최

국회의원 김주영, 김태선, 박해철, 박홍배, 서왕진, 이용우, 용혜인, 정혜경, 한창민

민주노총

글 싣는 순서

인사말

양경수 민주노총 위원장 ····· 6
김주영 국회의원 ····· 8
김태선 국회의원 ····· 10
박홍배 국회의원 ····· 12
박해철 국회의원 ····· 14
서왕진 국회의원 ····· 16
이용우 국회의원 ····· 18
정혜경 국회의원 ····· 20
용혜인 국회의원 ····· 22
한창민 국회의원 ····· 24

현장증언

심경수 | 금속노조 경기지부 대창지회 노안부장 ····· 28
정경희 | 서비스연맹 학교비정규직노조 대구지부장 ····· 30
김경호 | 건설산업연맹 건설노조 부울경건설지부 노안부장 ····· 34
전창훈 | 공공운수노조 철도노조 노안실장 ····· 36
주휘상 | 화섬식품노조 롯데첨단소재사내하청지회 지회장 ····· 39
정미애 | 공공운수노조 전국교육공무직본부 서울지부 특수분과장 ····· 43
홍볼음 | 서비스연맹 전국학교비정규직노조 인천지부 조직국장 ····· 46

발제

산업재해 감축의 열쇠, 노동자참여 제도개선의 필요성 ····· 50
최명선 | 민주노총 노동안전보건실장

토론

윤조덕 | (사)한국사회정책연구원 원장 ····· 88
이동영 | 국회입법조사처 환경노동팀 입법조사관 ····· 190
김부희 | 고용노동부 산업안전예방정책관 ····· 196

인 사 말

인 사 말

민주노총 위원장 양경수

안녕하십니까? 민주노총 위원장 양경수입니다.

4월 28일 산재사망 노동자 추모의 날을 앞두고 있습니다. 해마다 2,400명의 노동자가 일터에서 집으로 돌아가지 못합니다. 매년 500여 명의 과로사와 끊이지 않는 중대재해 참사 앞에서 우리는 여전히 참담한 마음으로 산재사망 노동자를 추모합니다. 동시에 추모를 넘어 투쟁으로 세상을 바꿔온 산재 노동자를 기억합니다. 죽음을 멈추기 위한 근본적 변화가 필요한 시기입니다.

이재명 정부는 출범과 함께 산업재해 감축을 주요 국정과제로 천명하고 종합대책 발표에 이어 법 개정 및 위원회 설치 등도 추진하고 있습니다. 그러나 산업재해는 오히려 늘어났습니다. 대형 중대재해 참사가 이어졌고 50인 미만 사업장과 특수고용 노동자 산재는 더욱 가파르게 늘고 있습니다.

오늘 토론회는 노동자를 관리 대상이 아닌 예방의 주체로 세우기 위한 제도적 해법을 모색하는 자리입니다. 법과 제도가 현장에서 실질적으로 작동하기 위해서는 노동자의 '참여할 권리'가 산재 예방의 핵심 대책으로 자리매김해야 합니다. 그에 따른 중요한 과제들이 우리 앞에 놓여 있습니다.

노동자의 알 권리, 참여할 권리, 작업중지권은 안전하고 건강하게 일하기 위한 기본권입니다. 위험성평가, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 제도 등 노동자 참여 제도가 현장에서 실질적으로 작동하려면 무엇보다 유급 활동 시간을 법으로 보장하고, 위험성평가 전 과정에 노동자, 노동조합의 참여를 보장해야 합니다. 하청 노동자의 참여를 보장하기 위해 원하청 공동 위험성 평가도 의무화되어야 할 것입니다.

위험 앞에서 작업을 멈출 권리는 노동자 생명을 지키는 최후의 보루라 할 수 있겠습니다. 작업중지권 개정안이 여전히 국회 본회의를 통과하지 못하고 있습니다. 신속한 법 개정과 함께 실질적인 작업중지권 보장을 위한 제도 개선 또한 지속되어야 합니다. 또한 사외 명예산업안전감독관 위촉을 활성화하고 권한을 확대하여 사각지대 노동자의 예방 활동을 보장해 나가야 합니다.

무엇보다 모든 노동자에게 차별 없이 산업안전보건법을 적용하는 것도 중요한 과제입니다. 특수고용 플랫폼 노동자라는 이유로 위험성 평가와 참여 제도에서 배제되어서는 안 됩니다. 100인 미만 사업장에는 산업안전보건위원회조차 없는 현실, 50인 미만 작은 사업장에 산업재해가 집중되는 현실이야말로 제도 개선의 필요성을 가장 절박하게 증명한다고 할 수 있겠습니다.

현장의 생생한 목소리를 전달하고자 기꺼이 참석해주신 일곱 분의 민주노총 현장 증언자분들과 발제자를 비롯하여 중요한 토론을 해주실 윤조덕 박사님, 김부희 산언안전예방정책관님, 이동영 입법조사관님께 감사드립니다. 뜻을 모아 공동 주최에 함께 해주신 김주영, 김태선, 박홍배, 박해철, 서왕진, 이용우, 용혜인, 정혜경, 한창민 의원님에게 감사드립니다. 이번 토론회를 통해 제기되는 노동자 참여 법 개정 및 제도 개선에 국회에서 적극적으로 나서주시길 요청드립니다.

오늘 토론회가 현장의 위험을 멈추는 실질적인 법과 제도 개선의 이정표가 되기를 바라며, 민주노총은 노동자가 일터에서 죽지 않는 세상, 생명과 안전이 차별받지 않는 세상을 만들기 위한 노력을 멈추지 않겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

더불어민주당 국회의원 김주영

안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 더불어민주당 간사・경기 김포(갑) 국회의원 김주영입니다.

우리 사회의 노동인권은 결코 쉽게 얻어진 것이 아닙니다. 노동자들이 현장의 위험과 부조리를 드러내고, 제도 개선을 요구해 온 시간의 축적 속에서 조금씩 전진해 왔습니다. 오늘의 노동법과 산업안전 제도 역시 그 치열한 노력 위에 서 있다고 해도 과언이 아닐 것입니다.

그러나 아직도 일터에서 다치고 죽는 노동자들이 있습니다. 지난 3월 대전 화재사고를 비롯해 수많은 노동자가 일터로 향했다가 가족의 곁으로 돌아오지 못했습니다.

산업재해를 줄이기 위한 정부와 국회의 의지는 분명합니다. 이재명 대통령은 산재 감축을 핵심 국정과제로 설정하고, 국무회의에서 산재발생에 엄정하게 대응할 것을 당부했습니다. 국회에서는 최근 위험성평가와 명예산업안전감독관 제도를 강화하는 산업안전보건법 개정안이 본회의를 통과했습니다.

그럼에도 위험성평가와 명예산업안전감독관 제도가 아직 형식적인 역할에 머무는 이유는 제도의 운영 과정에서 노동자의 참여가 보장되지 않기 때문입니다. 아무리 정교하게 설계된 정책도 현장의 목소리가 결여된다면 유명무실할 뿐입니다.

산재 근절을 위해서는 노동현장에서의 일터 민주주의 확립이 필수적입니다. 현장을 가장 잘 아는 노동자가 안전 관리의 주체로 참여할 수 있도록 하는 것이 핵심입니다. 이를 위한 산업안전보건법 개정과 제도 개선 논의가 더욱 속도감 있게 이루어져야 합니다.

오늘 토론회가 노동자 참여의 현실을 진단하고, 제도 개선의 방향을 구체화하는 의미 있는 자리가 되기를 기대합니다. 여러분의 논의가 보다 안전한 일터를 만드는 밑거름이 될 것입니다.

오는 4월 28일은 법정기념일 지정 후 두 번째로 맞는 산업재해근로자의 날입니다. 노동자가 안전하게 일하고 무사히 귀가할 수 있는 사회를 만들기 위해 끝까지 함께하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

더불어민주당 국회의원 김태선

안녕하십니까.
노동자의 도시 더불어민주당 울산 동구 국회의원 김태선입니다.

오늘 「노동자 참여 실질 보장을 위한 산업안전보건법 개정 및 법제도 개선 방안 토론회」라는 뜻깊은 자리를 함께 마련해주신 선배·동료 의원님들과 민주노총 관계자 여러분께 감사드립니다.

특히 현장의 경험을 직접 증언해주실 노동자 여러분께 깊은 존경과 감사의 말씀을 드립니다. 쉽지 않은 자리임에도 불구하고 목소리를 내주신 덕분에, 우리가 놓치고 있던 현실을 더 분명히 마주할 수 있습니다.

산업재해를 줄이기 위한 대책이 계속 나오고 있지만, 현장에서는 여전히 비슷한 사고가 반복되고 있습니다. 결국 그 이유는, 노동자가 안전을 결정하는 과정에 제대로 참여하지 못하고 있기 때문이라고 생각합니다.

위험성평가는 제도의 취지와 달리 여전히 형식적으로 운영되는 경우가 많고, 결과가 노동자에게 제대로 공유되지 않는 문제도 반복되고 있습니다. 저 역시 작년 국정감사에서 이 문제를 지적하며, 위험성평가가 서류 작성에 그치지 않고 현장에서

실질적으로 작동해야 한다는 점을 강조한 바 있습니다.

국감 당시 중대재해처벌법 확정판결이 난 22건을 직접 분석해본 결과, 판결문의 86%가 ‘위험성평가’를 제대로 하지 않아 발생한 사고로 드러났습니다. 현장에서는 평가를 아예 하지 않거나, 사고 후에 서류를 소급해서 작성하는 경우가 있었고, 노동자의 참여 없이 처리하는 사례가 반복됐습니다.

이런 형식적인 운영으로는 사고를 제대로 막기 어렵습니다. 현장의 위험 요소를 가장 잘 아는 노동자가 위험성 평가의 전 과정에 실질적으로 참여할 수 있을 때 비로소 ‘일하다 다치지 않는 노동환경’이 형성될 수 있습니다.

오늘 들려주실 증언과 제언을 바탕으로 노동자가 안전의 주체가 되어 일터의 의사결정에 함께할 수 있는 구조를 만들겠습니다. 아울러 산업안전보건법의 사각지대를 해소하기 위해 입법과 정책 개선에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

더불어민주당 국회의원 박해철

안녕하십니까, 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 경기 안산시병 국회의원 박해철입니다.

「노동자 참여 실질 보장을 위한 산업안전보건법 개정 및 법제도 개선 방안」 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 자리를 함께 마련해 주신 더불어민주당 김주영, 박홍배, 이용우, 김태선 의원님, 조국혁신당 서왕진 의원님, 진보당 정혜경 의원님, 기본소득당 용혜인 의원님, 사회민주당 한창민 의원님과 민주노총 관계자 여러분께 감사드리며, 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께도 진심으로 감사의 인사를 전합니다.

산업재해는 우리 사회가 해결해야 할 시급한 과제입니다. 그러나 위험성평가가 형식적으로 운영되면서, 현장의 위험이 제대로 반영되지 못한 채 중대재해로 이어지는 안타까운 상황이 반복되고 있습니다.

산업재해 감축의 핵심은 사업장 단위의 예방체계를 구축하는 데 있습니다. 이를 위해서는 노동자들의 참여가 필수적으로 보장되어야 합니다. 현장의 위험을 가장 잘 알고 있는 이들의 목소리가 제도에 충분히 반영될 때, 비로소 실효성 있는 안전관

리체계가 구축될 수 있습니다.

최근 국회에서도 산업안전보건법 개정을 통해 위험성평가와 명예산업안전감독관 제도를 일부 보완하고, 노동자 참여를 확대하기 위한 논의가 이어지고 있습니다.

그러나 제도가 현장에서 실질적으로 작동하기 위해서는 근로자대표, 산업안전보건위원회 위원, 명예산업안전감독관의 활동시간을 보장해주어야 합니다. 아울러 위험성평가 전 과정에 걸쳐 노동자의 실질적인 참여를 제도적으로 뒷받침하는 추가적인 개선이 필요합니다.

더 나아가, 원·하청 구조 전반을 아우르는 산업안전보건위원회 운영과 공공부문 노동자에 대한 법 적용 문제 등 노동자 참여의 사각지대를 해소해야 합니다.

오늘 토론회가 이러한 과제를 짚어보고 노동자 참여를 실질적으로 보장하기 위한 제도 개선 방향을 모색하는 시간이 되길 기원합니다. 저 역시 국회 기후에너지환경노동위원회 위원으로서 오늘 논의된 내용들이 입법과 정책으로 이어질 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 토론회 개최를 축하드리며, 안타까운 산업재해가 반복되지 않는 사회를 만들기 위해 함께 노력하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

더불어민주당 국회의원 박홍배

안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 국회의원 박홍배입니다.

오늘 「노동자 참여 실질 보장을 위한 산업안전보건법 개정 및 법제도 개선 방안」 토론회에 함께해주신 여러분을 진심으로 환영합니다. 뜻깊은 자리를 마련해주신 많은 의원님과 전국민주노동조합총연맹 관계자 여러분께 감사드립니다. 아울러 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분과 현장의 목소리를 위해 어려운 걸음을 해주신 7분의 현장 노동자분들께도 깊이 감사의 말씀을 드립니다.

2023년부터 2025년까지 정부가 선정한 위험성평가 우수 사업장 227곳 중 36곳에서 수상 전후 6개월 사이 무려 174건의 사고재해가 발생했습니다. ‘우수’라는 정부의 인증이 현장의 위험을 걸러내기는커녕 오히려 현장을 가리는 면죄부로 작동하고 있는 현실입니다.

제도 역시 형식적으로 운영되고 있습니다. 감독 결과는 현장에 닿지 않고, 위험성평가는 서류 위에 머물러 있습니다. 지난 1월 산업안전보건법 개정으로 일부 보완

이 이루어졌지만, 안전에 주체여야 할 노동자의 참여는 여전히 제한적인 수준에 머물러 있습니다.

현장을 가장 잘 아는 사람은 바로 현장의 노동자입니다. 노동자의 실질적인 참여야말로 산업안전 제도를 현장에 안착시키고 중대재해를 방지하는 가장 강력한 안전장치입니다. 근로자대표와 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관의 활동을 실질적으로 보장하고, 위험을 발견하고 개선하는 전 과정에 참여할 수 있도록 법적 권한으로 보장되어야 합니다.

원·하청 구조의 안전보건 책임 문제, 공공부문 노동자의 산안법 적용 사각지대 역시 더 이상 미룰 수 없는 과제입니다. 노동자가 배제된 안전 대책은 결국 또 다른 '형식'의 비극을 낳을 뿐입니다.

저 역시 명예산업안전감독관에 대한 국가 지원을 제도화하는 「산업안전보건법」 개정안을 대표 발의하며 입법적 노력을 이어가고 있습니다. 앞으로도 국회 기후에너지환경노동위원회 위원으로서, 서류상의 안전이 아닌 현장의 목소리가 제도에 반영되는 산업안전보건 체계를 구축하는 데 최선을 다하겠습니다.

오늘 토론회가 현장의 목소리를 바탕으로 실효성 있는 제도 개선 방향을 도출하는 뜻깊은 자리가 되기를 기대합니다.

감사합니다.

인 사 말

조국혁신당 국회의원 서왕진
조국혁신당 원내대표

안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 국회의원 서왕진입니다.

노동자 참여 실질 보장을 위한 산업안전보건법 개정 및 법제도 개선 방안 토론회 개최를 환영합니다. 뜻깊은 자리를 마련해 주신 민주노총과 선배·동료 의원님들, 유관 노동조합 관계자 여러분과 전문가 여러분께 깊이 감사드립니다.

우리는 최근 발생한 대전 안전공업 화재 참사를 통해 산업재해라는 비극이 노동자의 삶과 우리 사회를 얼마나 처참하게 무너뜨리는지 다시 한번 목격했습니다. 반복되는 참사 앞에서 '근본적인 처방이 시급하다'는 사실을 뼈저리게 실감하고 있습니다.

우리의 안전관리 시스템은 사고가 터질 때마다 부처별로 파편화된 대책을 내놓기에 급급합니다. 기후노동위 위원으로서 특정 부처의 노력만으로는 복잡해진 현대의 산업재해를 막을 수 없으며, 범부처적인 통합적 대책 마련이 무엇보다 중요하다는 점을 강력히 강조했습니다.

범부처적 대응만큼이나 중요한, 아니 그보다 더 근본적인 해결책은 따로 있습니다. 바로 현장에서 일하는 노동자가 중심이 되는 안전관리 체계를 구축하는 것입니다. 촘촘한 법 제도를 만들고 정부가 감독을 강화해도, 매일 위험과 마주하는 현장 노동자의 눈과 목소리가 배제된다면 그 대책은 결코 실효성을 거둘 수 없습니다. 국제노동기구(ILO)는 이미 수십 년 전부터 사업장 안전위원회에 근로자 대표를 포함할 것을 권고해 왔으며, 유럽의 연구 결과에 따르면 노동조합이 안전 활동에 적극적으로 참여하는 사업장은 그렇지 않은 곳보다 재해율이 최대 50%까지 낮게 나타납니다.

안타깝게도 대한민국 현주소는 여전히 갈 길이 멉니다. 현재 우리 일터는 위험성 평가가 형식적인 서류 작업에 그쳐 실제 위험이 누락되고 있으며, 노동자 참여의 핵심인 명예산업안전감독관의 활동시간조차 제대로 보장받지 못하는 실정입니다. 특히 5인 미만 사업장이나 특수고용·플랫폼 노동자, 그리고 하청 노동자들은 여전히 법적 참여 구조에서 소외되어 생명안전의 차별을 겪고 있습니다.

'일터의 민주주의'가 노동자의 생명을 지키는 가장 확실한 열쇠입니다. 노동자의 알 권리, 참여할 권리, 그리고 위험할 때 멈출 수 있는 작업중지권은 단순한 요구가 아니라 헌법적 가치에 기반한 노동기본권입니다. 노동자를 '감시와 통제의 대상'으로 보는 전근대적 시각에서 벗어나, 현장의 위험을 가장 잘 아는 '예방의 주체'로 역할과 지위를 재정립해야 합니다.

오늘 토론회에서 도출된 소중한 제안들을 무겁게 받들어, 산업안전보건법 개정안을 비롯한 관련 입법 논의와 처리 과정에 힘을 보태겠습니다. 노동자의 하루가 생존이 아닌 삶으로 이어질 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

더불어민주당 국회의원 이용우

국회 기후에너지환경노동위원회 소속 인천 서구을 국회의원 이용우입니다.

오늘 ‘노동자 참여 실질적 보장 및 확대를 위한 제도 개선 토론회’가 개최된 것을 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 자리를 마련해주신 민주노총 관계자 여러분과 함께 뜻을 모아주신 김주영, 김태선, 박해철, 박홍배, 서왕진, 용혜인, 정혜경, 한창민 의원님께도 깊은 감사의 인사를 전합니다.

산업현장의 안전은 단순히 매뉴얼의 유무에 있지 않습니다. 그 현장을 가장 잘 아는 노동자가 직접 위험을 찾아내고, 그 결과를 공유하며 개선에 참여할 수 있을 때 비로소 완성됩니다. 하지만 안타깝게도 그동안의 위험성평가는 형식적으로 운영되는 경우가 많았고, 현장의 위험이 중대재해로 이어지는 악순환이 반복되어 왔습니다.

저는 이러한 문제를 해결하고자 위험성평가 전 과정에 노동자의 참여를 보장하고, 명예산업안전감독관의 활동을 제도적으로 뒷받침하는 법안을 발의하여 통과시킨 바 있습니다. 이는 현장의 안전 보건 관리 체계를 강화하고 노동자의 목소리에 힘을 싣기 위한 절실한 노력이었습니다.

물론 법안 통과는 끝이 아니라 시작입니다. 여전히 현장에서는 활동 시간의 실질적 보장 부족, 원하청 간의 격차, 공공행정기관 노동자의 산안법 적용 제외 등 해결해야 할 과제들이 산적해 있습니다. 제도가 서류상에만 머물지 않고 현장의 안전 문화를 실질적으로 바꾸는 동력이 되기 위해서는 구체적인 실천 방안과 추가적인 제도 보완이 반드시 병행되어야 합니다.

오늘 토론회에서 나올 현장의 생생한 사례와 전문가들의 제언은 우리 사회의 안전망을 더욱 촘촘하게 만드는 귀한 밑거름이 될 것입니다. 저 또한 오늘 제안해주시는 소중한 의견들을 경청하여, 모든 노동자가 안전하게 퇴근할 수 있는 권리를 누릴 수 있도록 입법과 정책적 지원에 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 토론회 개최를 축하드리며, 함께해주신 모든 분의 건승과 안전을 기원합니다.

감사합니다.

인 사 말

진보당 국회의원 정혜경

안녕하십니까. 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

먼저 현장의 생생한 목소리를 모아 토론회를 마련해 주신 민주노총과, 바쁜 시간을 내어 현장 증언과 발제, 토론을 맡아주신 조합원, 전문가분들께 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

최근 대전 안전공업 참사를 비롯해 우리를 슬프게 하는 뉴스들이 계속되고 있습니다. 정부가 '산재와의 전쟁'을 선포했다는데도 오히려 산재 사망자가 늘고, 특히 소규모 현장의 비극은 더 깊어지고 있습니다. 누군가에겐 그저 숫자에 불과할지 모르지만, 우리에게는 누군가의 소중한 가족이자 동료이기에 산재 사고 소식을 접할 때마다 마음이 무겁습니다.

산재 사고가 반복되는 진짜 이유는 일터의 위험을 가장 잘 아는 노동자들이 안전의 주인이 되지 못하는 구조 때문입니다.

지금의 위험성평가는 서류만 채우는 형식적인 절차로 운영되는 경우가 너무 많습니다. 정작 중요한 위험 요인은 빠지기 일쑤고, 평가 결과조차 노동자들에게 제대로 알려주지 않습니다. 노동자가 안전을 감시하는 명예산업안전감독관 제도도 마찬

가지입니다. 이름은 ‘감독관’이지만, 활동할 시간도 제대로 보장받지 못하고 권한도 모호해 현장에서는 실질적인 힘을 발휘하기 어렵습니다.

이름뿐인 제도가 아닌, 현장에서 살아 움직이는 제도가 필요합니다. 제가 지난 2월, 산업안전보건법 개정안을 발의한 이유입니다. 개정안의 핵심은 간단합니다. 노동자가 스스로 자신의 생명과 안전을 지킬 수 있도록 법적 기반을 만들자는 것입니다.

노동자, 노동자대표, 산업안전보건위원회 노동자위원, 명예산업안전감독관 등이 안전을 위해 움직이는 시간을 제대로 보장하고, 명예산업안전감독관에게는 작업중지 권고나 중대재해 조사 참여와 같은 실질적인 권한을 주자는 것입니다.

또한, 위험성평가 전 과정에 노동자·노동자대표·명예산업안전감독관의 참여를 의무화하고, 위험성평가 결과를 모든 노동자가 알 수 있도록 해야 합니다. 특히 중대재해로 이어질 수 있는 위험 요인은 언제든 실시간으로 공유할 수 있는 체계가 필요합니다.

더불어 노동부가 기업의 위험성평가 결과를 의무적으로 보고받게 하고, 노동자가 진짜로 참여하고 있는지 정기적으로 감독해야 하며, 법을 어기거나 허위로 보고하는 경우 처벌을 강화해, 안전을 속이는 행위가 더 이상 통하지 않게 해야 합니다.

법 조문 몇 줄보다 중요한 것은 현장에서 일하는 사람들의 절실한 목소리입니다. 오늘 토론회에서 민주노총과 전문가분들이 들려주실 대안들이 노동자 참여가 실질적으로 보장되는 산업안전보건법을 만드는데 큰 밀알이 될 거라 믿습니다.

노동자의 참여가 실질적으로 보장될 때, 비로소 우리 일터의 죽음을 멈출 수 있습니다.

노동자가 스스로 생명을 지키는 게 당연한 권리가 되는 사회를 위해 지혜를 모아가길 바랍니다. 감사합니다.

인 사 말

기본소득당 국회의원 용혜인

반갑습니다. 기본소득당 당대표 국회의원 용혜인입니다.

〈노동자 참여 실질 보장을 위한 산안법 개정 및 법제도 개선 방안 토론회〉 개최를 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 자리를 마련해 주신 민주노총과 공동주최 의원님들, 그리고 발제를 맡아주신 최명선 실장님을 비롯한 여러 전문가분께 감사의 인사를 전합니다

오늘 발표된 자료는 정부 안전 대책의 뼈아픈 사각지대를 여실히 보여줍니다.
2025년 7월, 대통령이 직접 산재 감축을 공언하고 범정부 종합대책을 발표했음에도 산재 사망사고는 오히려 증가했습니다. 특히 50인 미만 소규모 사업장과 특수고용 노동자들의 사고 증가세가 매우 가파른 상황입니다.

오늘 논의 과정에서 제가 강조하고자 하는 것은 노동자의 참여가 산재 예방의 가장 강력한 도구라는 점입니다.

2007년 산업안전공단 연구에 따르면, 노사의 예방 참여와 소통이 산재를 감소시키는 효과는 외부 요인보다 9배나 높게 나타났습니다. 주목할 점은 산재의 원인이 기술적 문제에서 '현장 작업 관리상 원인'으로 급격히 변화했다는 사실입니다. 관

리상 원인으로 인한 사망사고 비중은 2005년 18.7%에서 2014년 61.1%로 치솟았습니다. 현장을 가장 잘 아는 노동자의 목소리가 곧 동료의 생명을 지키는 가장 실질적인 무기임이 과학적으로 증명된 것입니다.

하지만 현실은 거꾸로 가고 있습니다.
제조업의 산업안전보건위원회 설치율은 3.6%에 불과하며, 명예산업안전감독관 수는 2015년 대비 30% 이상 감소했습니다. 위험성 평가 역시 핵심인 '감소 대책 수립' 단계에서 노동자가 참여하는 비율은 38.3%에 머물러 있습니다. 법은 존재하지만 현장에서는 작동하지 않는 제도의 형해화가 노동자들을 여전히 위험으로 내몰고 있습니다.

이제는 법제도를 형해화 하는 요소를 찾아 개선에 나서야 합니다.

첫째, 모든 노동자의 참여권을 보장하고 사각지대를 해소해야 합니다. 특수고용 및 플랫폼 노동자의 전면적인 참여를 보장하고, 산업안전보건위원회 설치 대상을 확대하며, 공공행정 등 적용 제외 업종을 폐지해야 합니다.

둘째, 참여 활동의 실질적 보장을 위해 유급 활동 시간을 법제화하고, 최소 활동 시간 기준을 마련해야 합니다.

셋째, 위험성 평가 제도를 현실화해야 합니다. 산업안전보건위원회의 심의·의결권을 강화하고, 원하청 공동 위험성 평가를 통해 실질적인 예방 체계를 구축해야 합니다.

넷째, 명예산업안전감독관의 권한을 강화해야 합니다. 소규모 사업장을 위한 사외 명예감독관 위촉을 확대하고, 추천 시 '사업주 의견 청취' 조항을 삭제하여 사업주의 거부로 제도가 무력화되는 것을 막아야 합니다.

안전한 일터는 결국 '일터에서의 민주주의'가 보장될 때 가능합니다.
저와 기본소득당은 오늘 제안된 내용을 무겁게 받아안고, 법과제도가 안착될 수 있도록 노력하겠습니다.

함께해주신 모든 분들의 건강과 건승을 기원합니다. 감사합니다.

인 사 말

사회민주당 국회의원 한창민

안녕하십니까. 정치를 새롭게, 복지를 강하게!
사회민주당 대표 국회의원 한창민입니다.

「노동자 참여 실질 보장을 위한 산업안전보건법 개정 및 법제도 개선 방안 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다.

산재는 결코 우발적인 사고가 아닙니다. 현장의 위험을 가장 먼저, 가장 정확하게 알고 있는 노동자의 목소리가 배제될 때 재해는 반복됩니다. 그럼에도 불구하고 오늘날 위험성평가는 여전히 형식적으로 운영되거나, 그 결과가 노동자에게 충분히 공유되지 못하고 있습니다.

최근 국회는 위험성평가와 명예산업안전감독관 제도를 일부 보완하는 법 개정을 추진하고 있습니다. 그러나 제도가 실질적으로 작동하기 위해서는 보다 근본적인 변화가 필요합니다. 노동자대표, 산업안전보건위원회 위원, 명예산업안전감독관의 활동시간을 충분히 보장하고, 위험성평가의 전 과정에 노동자가 실질적으로 참여할 수 있도록 해야 합니다. 또한 원·하청 구조 속에서 단절된 안전보건 체계를 통합하고, 공공부문 노동자의 적용 제외 문제 역시 반드시 개선해야 합니다.

오늘 현장의 생생한 증언이 보여주듯, 노동자 참여는 선택이 아니라 필수입니다. 참여가 보장될 때 위험은 드러나고, 드러난 위험을 예방할 수 있습니다. 결국 노동자 참여를 확대하는 것이야말로 가장 효과적인 산재 예방대책입니다.

소중한 토론회를 마련해주신 민주노총과 동료의원들께 감사와 연대의 마음을 전합니다. 특히 현장 증언에 나서주신 학교비정규직 노동자, 건설노동자, 철도노동자, 사내하청노동자 등 현장노동자들께 깊은 감사의 인사를 드립니다. 실효적인 제도 개선 방안을 제안해주신 발표자와 관계기관 토론자 여러분께도 수고 많으셨다는 말씀 드립니다.

곧 법정기념일 두 번째 산재노동자의 날을 맞이합니다. 저와 사회민주당은 노동자의 생명과 안전을 지키는 일터 민주주의의 확대를 위하여 늘 여러분과 함께하겠습니다.

오늘 토론회가 노동자 참여를 가로막는 제도적 장벽을 점검하고, 실질적 개선 방안을 모색하는 뜻깊은 계기가 되기를 기대합니다. 고맙습니다.

현 장 증 언

이름뿐인 명예감독관에게 ‘실질적인 시간’과 ‘법적 이행권’을 허락해 주십시오.

심경수 전국금속노동조합 경기지부 노동안전보건부장 (명예산업안전감독관)

존경하는 의원 여러분, 그리고 현장의 안전을 위해 애쓰시는 관계자 여러분.

저는 오늘 누구를 비난하거나 탓하기 위해서가 아니라, 매일 아침 동료들과 함께 출근하며 그들의 무사 귀가를 기도하는 한 명의 명예산업안전감독관으로서, 현장의 절박한 목소리를 전해드리고자 이 자리에 섰습니다.

법은 저에게 '명예산업안전감독관'이라는 이름을 주었고, 현장의 위험을 살피고 사고를 막으라는 막중한 임무를 맡겼습니다. 하지만 현실에서 저는 '시간 없는 감독관', '눈치 보는 안전 파수꾼'일 뿐입니다.

가장 가슴 아픈 것은 동료들의 간절한 요청에 선뜻 응답하지 못할 때입니다. 타 공정에서 기계 센서가 이상하다며, 혹은 사고가 날 것 같다며 다급하게 저를 찾습니다. 명예감독관으로서 당연히 달려가야 하지만, 제 발걸음은 무겁기만 합니다. 공식적인 활동 시간이 보장되어 있지 않다 보니, 제가 작업대를 떠나 다른 공정으로 이동하는 순간 저는 '안전 활동을 하는 감독관'이 아니라 '근무지를 이탈한 작업자'가 되어버립니다. 동료의 생명을 지키기 위해 가는 길에 징계와 질책을 걱정해야 하는 이 현실이 너무나도 가혹합니다.

회사가 배려해 준 시간은 주 1회, 단 2시간입니다. 그 짧은 시간 동안 저는 거대한 공장 전체의 안전 점검을 수행하고, 사고조사위원회에서 대책을 논의하며, 산업안전보건위원회에 상정할 안건까지 정리해야 합니다. 하지만 이 2시간마저도 마음 편히 써본 적이 없습니다. 바쁘게 돌아가는 현장에서 점검을 위해 지나갈 때면, 관리자들의 불편한 시선이 온몸에 꽂힙니다. “바쁜데 꼭 지금 그래야 하느냐“는 무언의 압박 앞에, 제가 할 수 있는 것은 죄송하다는 눈치뿐입니다.

더욱 힘든 것은 이 짧은 시간조차 노동조합의 '타임오프' 시간을 쪼개서 써야 한다는 사실입니다. 동료의 생명을 지키는 일이 왜 노동조합의 일상적인 활동 시간을 뺏어가며 이루어져야 합니까? 안전 활동을 할수록 노동조합의 권익 보호 활동은 위축되고, 노조 활동에 집중하면 현장의 안전은 소홀해질 수밖에 없는 이 '제로섬'의 굴레가 저희를 너무나

외롭게 만듭니다.

무엇보다 저를 무력하게 만드는 것은 '기다림'입니다. 어렵게 시간을 내어 위험 요소를 발견하고, 사고조사위와 산보위에서 개선 대책을 치열하게 논의해도, 회사는 "검토 중이다", "예산이 없다"며 이행을 차일피일 미룹니다. 명예감독관이 지적하고 위원회가 의결해도 실질적인 개선으로 이어지기까지 너무나 긴 시간이 걸립니다. 그 지연된 시간 속에서 동료들은 여전히 위험한 기계 앞에 서 있습니다. 저희에게는 회사의 개선 지연을 바로잡을 수 있는 어떠한 법적 보완 장치도, 강제할 권한도 없습니다.

의원님들께 간곡히 호소합니다. 저희는 대단한 특혜를 바라는 것이 아닙니다.

첫째, 동료가 위험하다고 부를 때 '근무지 이탈'을 걱정하지 않고 달려갈 수 있는 최소한의 자유를 주십시오. 안전 활동이 노조 타임오프와 경쟁하지 않도록, 명예감독관만을 위한 독립적인 법적 활동 시간을 보장해 주십시오.

둘째, 산보위나 사고조사위에서 결정된 안전 대책이 현장에 즉각 반영될 수 있도록 법적 실효성을 보완해 주십시오. 개선이 지연될 때 명예감독관이 공식적으로 시정을 요구하고, 그것이 이행되지 않을 때 국가가 개입할 수 있는 강력한 뒷받침이 필요합니다.

시간이 없는 안전은 '운'에 맡기는 요행일 뿐이며, 이행권 없는 권고는 공허한 메아리일 뿐입니다. 명예감독관들이 당당하게 현장을 누비며 "오늘도 안전하다"고 동료들에게 말해줄 수 있도록, 제도의 숨구멍을 틔워 주시기를 간절히 부탁드립니다.

제 동료들이 내일도 건강하게 가족 곁으로 돌아갈 수 있게 도와주십시오.

경청해 주셔서 감사합니다.

대구교육청 명예산업안전감독관 사례: 성과와 한계, 제안

정경희 서비스연맹 학교비정규직노동조합 대구지부장

안녕하십니까. 저는 대구교육청 산업안전보건위원회 근로자대표이자 작년 6월까지 대구교육청 명예산업안전감독관으로 활동한 학교급식노동자 정경희라고 합니다.
저의 활동사례를 통해 명예산업안전감독관 제도가 현장에서 어떤 가능성을 보여주었고 또 어떤 한계에 가로막혀 있는지 말씀드리고자 합니다.

대구교육청 사례에서 명예산업안전감독관은 형식적인 역할에 머물지 않았습니다. 500여 학교와 기관을 대상으로 안전점검과 감독에 참여했고 산업재해 원인 조사와 산업안전보건교육, 학교급식실 환기설비 합동점검, 도급공사 위험작업 중지 요구, 산재노동자 상담과 복귀 지원까지 수행했습니다. 폐암검진 확대, 후드 재공사, 후드 청소 위탁, 생활안정지원금 안내와 같은 성과도 만들었습니다.

그런데 바로 이 성과가 역설적으로 현행 제도의 한계를 보여줍니다.
첫째, 한 명의 명예산업안전감독관이 500여 학교와 기관을 상대하는 구조에서는 상시적 점검과 후속관리가 원천적으로 어렵습니다.
둘째, 활동시간 보장과 대체인력 제도가 없어 실제 활동은 개인 헌신에 기대고 있습니다. 다행히 저는 당시 노동조합 전임자였기에 어려움이 상대적으로 덜했으나 이러한 제도가 마련되지 않으면 명예산업안전감독관은 노동조합 전임자가 아니라면 할 수 없는 제한적인 제도로 남게 될 것입니다.
셋째, 위험을 확인해도 자료 접근권과 시정요구에 대한 후속 조치가 취약해 개선이 상당히 더디게 진행되거나 시정이 잘 되지 않는 경우가 있습니다.
넷째, 노동청과의 정례 협의 구조가 없어 위법 확인이 실제 산업안전에 대한 감독으로 충분히 연결되지 못합니다.

최근 2026년 법 개정으로 근로자대표가 추천하면 위촉하도록 하고 근로감독관의 감독 시 명예산업안전감독관 참여를 보장한 것은 중요한 진전입니다. 하지만 이것은 시작일 뿐입니다 위촉 장벽이 일부 완화되었을 뿐 실제로 활동을 할 수 있는 조건은 여전히 부족합니다.

그래서 저는 세 가지를 제안합니다.

첫째, 명예산업안전감독관의 유급 활동시간, 자료열람권, 조사 참여권, 시정요구에 대한 개선 조치 실시 및 서면 회신 의무를 법에 명시해야 합니다.
둘째, 교육청처럼 현장이 분산된 사업부문에는 명예산업안전감독관의 복수 선임과 권역별 배치 기준을 만들어야 합니다.
셋째, 재해노동자 상담부터 원직복귀·직무조정·직종전환까지 이어지는 공공부문 표준 지원체계를 만들어야 합니다.

명예산업안전감독관은 가장 먼저 위험을 발견하고, 가장 가까운 곳에서 노동자의 생명과 건강을 지키는 사람입니다. 이제는 “명예”라는 이름 뒤에서 형식적인 역할에 그칠 것이 아니라 제대로 활동할 수 있는 시간과 권한, 지원체계를 법과 제도로 보장해야 하나고 생각합니다.
감사합니다.

[참고자료]

1. 대구교육청 명예산업안전감독관 사례가 보여준 명예산업안전감독관의 실제 역할

정경희 지부장의 활동은 명예산업안전감독관이 단순 형식적 역할이 아니라 현장 위험 확인, 산재예방 교육, 재해조사 참여, 행정 개선 요구, 재해노동자 지원까지 연결하는 실질적 안전보건 주체임을 보여주었다.

- 학교·기관 500여 곳을 대상으로 자체 안전점검과 감독 참여, 재해예방계획 수립 과정 의견 제시, 산업재해 발생 원인 조사 참여를 수행하였다.
- 산업안전보건교육 연간 24시간 중 12시간을 산보위 의결을 통해 겨울·여름방학 대면 교육으로 운영하며 실제 재해사례를 바탕으로 예방교육을 진행하였다.
- 학교급식실 환기설비 합동점검, 후드 재공사 문제 제기, 후드 청소 전문업체 위탁, 폐암검진 대상 확대 등 제도와 예산을 움직이는 개선 성과를 만들었다.
- 산재노동자 상담, 노무사 동행, 질병판정위원회 동행, 생활안정지원금 안내, 직업적합성 자문과 업무전환 협의까지 수행하며 “재해 이후 지원”의 공백도 메웠다.
- 도급공사 현장에서 포크레인 작업자의 보호구 미착용을 즉시 중지시키고 학교와 교육청 담당자에게 조치를 요구하는 등 현장 긴급 대응 역할도 수행하였다.

2. 현장 활동을 통해 드러난 현재 제도적 불완전함

현장 사례	제도적 공백	왜 문제가 되는가
1명이 500여 학교·기관 점검	대규모·분산 사업장에 대한 복수 선임 기준이 사실상 없음	정기 순회, 후속관리, 재발방지 확인이 모두 “사건 발생 이후 대응”으로 밀린다.
근무 중 활동시간 확보 곤란	유급 활동시간과 대체인력·업무 경감 의무가 법에 없음	명감 활동이 보장된 공적 업무가 아니라 개인 희생과 눈치의 영역으로 남는다.
관련 부서 동행 없으면 학교 관리자·담당자 대응 곤란	독자적 현장 접근권과 자료요구권, 불응 시 후속 절차가 약함	위험을 확인해도 협조를 얻지 못하면 개선 속도가 늦어지고 현장 권위가 흔들린다.
법령 위반 사실을 교육감에게 직접 통보·면담하기 어려움	시정요구에 대한 서면 회신 의무와 공식 면담 경로가 없다	중대 문제도 비공식 설득에 의존하게 되어 제도의 공적 책임성이 떨어진다.
노동청과 정례 협의 창구 부재	지방노동청 신고·연계 체계가 일회적이고, 정례 협의가 제도화되어 있지 않다	위법을 확인해도 후속 감독이나 제도 개선 논의로 연결되는 통로가 약하다.
해당 직종이 아니면 산안교육 강사 참여 제약	현장 경험이 풍부한 명감의 교육 역할이 형식적 자격기준에 막힌다	재해사례 중심의 살아있는 교육이 배제되고 교육의 실효성이 떨어진다.

3. 현장활동 관점에서 본 핵심 개선 과제

가. 법률 차원의 보강

- 산업안전보건법에 명예산업안전감독관의 유급 활동시간 보장을 명문화해야 한다. 회의 참석, 현장점검, 재해조사, 교육, 상담은 본래 업무와 별개 “자원봉사”가 아니라 법정 기능 수행이다.
- 자료열람과 제출요구권을 명시해야 한다. 위험성평가서, 작업환경측정 결과, 재해조사 보고서, 보호구 지급 현황, 도급공사 안전조치 문서 등 핵심 자료에 대한 신속한 접근권이 필요하다.
- 시정요구와 작업중지 요청에 대한 사용자와 관리책임자의 서면 회신 의무를 도입해야 한다. 미조치 시 지방고용노동관서 통보로 자동 연계되도록 해야 실효성이 생긴다.

나. 시행령·운영규정 차원의 보강

- 교육청이나 지자체, 전국적인 공공기관 및 대기업처럼 사업장이 다수로 흩어져 있는 부문에는 복수 명예산업안전감독관 선임과 권역별 배치를 표준으로 해야 한다. “1기

관 1명” 방식은 학교 현장과 맞지 않는다.

- 지방노동청, 안전보건공단, 사용자 기관, 명예산업안전감독관이 참여하는 정례 협의체를 둬야 한다. 그래야 현장 점검 결과가 감독, 교육, 예산 개선으로 이어진다.
- 현장 경험이 풍부한 명예산업안전감독관이 해당 사업장의 산업안전보건교육 강사로 참여할 수 있도록 교육 운영 기준을 완화·정비해야 한다.

다. 공공부문 표준지침 차원의 보강

- 재해노동자 상담, 산재신청 지원, 질병판정위 동행, 원직복귀·직무조정·업무전환, 생활안정지원 연계를 하나의 표준화된 지원체계로 만들어야 한다.
- 학교급식실에 대해서는 조리흄·환기·중량물·고온환경·근골격계 부담을 통합적으로 다루는 별도 안전기준을 강화해야 한다. 환기설비 기준 준수 점검과 후드 청소 전문업체 위탁, 적정 인력배치가 함께 가야 한다.
- 명예산업안전감독관이 제기한 현장 문제를 교육청 산업안전보건위원회 안건으로 자동 상정하는 절차를 두면 개인 설득이 아니라 제도적 처리로 전환할 수 있다.

건설업 사외 명예산업안전감독관 사례: 실태와 제안

김경호 건설산업연맹 전국건설노동조합 부산울산경남건설지부 노동안전부장

2024년도에 민주노총 부산지역본부 노동안전보건위원 자격으로 부산지방고용노동청에서 사외 명예안전산업감독관으로 위촉되었다. 건설업은 전 산업에서 산업재해가 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 단기고용과 현장의 작업 개시와 종료가 빈번하다는 특성을 지니고 있어 노동자와 노동조합의 참여가 제대로 작동하지 않고 있다.

공사금액 120억 원 이상의 건설현장은 의무적으로 산업안전보건위원회를 3개월에 1회 이상 개최하게 되어 있는데, 건설업은 안전보건 노사협의체라는 제도가 있어 2개월에 1회 이상 개최하게 되어 있으며, 현장에 따라서 동시 운용을 하거나 노사협의체를 실시하면 산업안전보건위원회를 시행한 것으로 갈음하고 있다. 산보위나 노사협의체에서 근로자대표가 사내 명산감을 위촉할 수 있다. 하지만 건설현장에서 근로자대표가 어떻게 선출되는지 봐야 한다.

실태 1. 건설현장 산보위와 노사협의체의 최초 선출된 근로자대표는 중도 교체가 안 된다.

근로자대표는 산보위 운영규정에서 임기를 정해놓으면 공사 종료 시까지 임기가 보장되어 최초 투표로 당선된 사람이 근로자대표 역할을 수행한다. 공사가 시작되고 3개월 뒤에 산보위나 노사협의체 구성을 끝내고 회의를 해야 하기 때문에, 현장 초기 공정에 투입된 불과 20~30명의 인원만으로 근로자대표 직접 투표를 시행하여 선출하는데, 거의 모든 현장에서 원청 직영 노동자가 근로자대표로 선출되어 운영되고 있다. 주요 공정이 시작되어 직종 노동자들의 투입인력이 늘어나고 위험도가 높아지는 작업이 많아짐에도 불구하고, 노동자를 대표하는 대표성에 문제가 있는 원청 직영 소속의 근로자대표는 교체 요구가 있어도 교체할 수가 없는 상황이다. 다만 공정에 따라 협력업체 근로자위원은 변경되고 있다.

실태 2. 사외 명산감의 현장 출입 권한을 보장하고 노동부 현장감독의 참여

보장이 필요하다.

건설현장의 출입은 ‘외부인 출입금지’로 엄격히 제한되어 있다. 공사금액 50억 원 미만의 현장에서 산업재해 발생 빈도가 높아서 조합원 투입 여부를 떠나 취약 사업장 예방활동을 통해 건설현장에서의 산업재해를 줄이는 성과로 이어져야 하며, 중대재해 사고 발생 또는 현장 정기감독에도 사외 명산감 참여를 통해 현장감시 기능을 강화할 필요가 있다.

실태 3. 사외 명산감 위촉장 수령 이후 어떠한 활동도 전무하다.

사내 명산감은 현장 산보위 또는 노사협의체에서 선출된 근로자대표가 추천할 경우 위촉되지만, 임기가 보장된 원청 직영 노동자가 근로자대표를 수행할 경우 노동조합 소속의 사외 명산감을 위촉하는 경우는 없다. 또한 지방노동관서별로 차이는 있으나 대부분의 지역에서 정기적인 직무교육, 지역별 명감 협의회를 통한 정보교류와 지역 내 산재 예방을 논의하기 위한 활동 공간이 주어져야 한다.

따라서 노동자의 실질적인 참여를 통해 산업재해를 예방하고 안전보건에 관한 정책을 민주적으로 수립하고 운영하기 위해서는 건설업종 특성에 맞는 근로자대표 선출 규정이 정비되어져야 사외 명산감의 활동력을 보장할 수 있으며, 중대재해 사고 시 참여와 현장 출입권을 보장하여 사외 명산감으로서의 역할을 올바르게 세워주어야 한다. 또한 지역 내 산업재해 예방과 감소를 위해 현장의 목소리를 듣는 다양한 운영이 필요하다.

중앙 산업안전보건위원회 필요성 : 철도공사 사례

전창훈 공공운수노조 철도노조 노안실장

1. 산업안전보건법의 사업장개념에 따른 철도공사 사업장 단위의 산업안전보건위원회의 운영방식의 문제점 및 중앙산업안전보건위원회의 한계

1) 현상

- 철도공사는(안전본부) 철도안전관리규정(사규) 등의 제·개정 권한을 행사하며 관련 사규 등으로 지역단위 각 지역본부의 안전관리규정·시행세칙 등을 관장함
- 이는 현 산업안전보건법의 근거한 각 사업장별 산업안전보건위원회의 자율권을 훼손하는 것임
- 또한 각 사업장별 산업안전보건위원회는 본사 안전본부 예산권의 통제하에 놓여 같은 이유로 의결권이 제한되고 자율적운영 한계

2) 문제점

- 결국 각 지역의 산업안전보건위원회는 위 제한조건에 따른 미의결사항을 중앙산업안전보건위원회로 이관하나 중앙산업안전보건위원회는 안전본부를 대상으로 별도의 운영규정을 갖는 노사협의 체계이며 결국 철도공사 안전관리체계의 최종 결재권자인 사장 과 노동조합의 위원장이 산업안전보건을 논의할 수 있는 체계는 갖추지 못해 진짜사장요구와 비슷한 양상

3) 개선방안

- 산업안전보건법 개정을 통해 산업안전보건위원회의 구성 등 기준이 되는 사업장 개념에서 전국단위 사업을 위해 사업·사업장 개념으로 더 확장하여야 함

2. 철도공사 사업장의 특성(전국단위 사업장)에 기인한 산업안전보건활동의 연속성 및 연결성 결여

현상>

- 근로자대표는 명예산업안전감독관을 추천하며 위험성평가에 참여할 권한을 가지나 철도공사의 경우 명예산업안전감독관을 추천하는 근로자대표와 위험성평가에 참여하는 근로자대표가 서로 상이함
- 조합의 각 지방본부장은 조직내 여러 산업안전보건위원회 명예산업안전감독관들을의 추천권이 있으나 22개 사업장단위로 구성된 산업안전보건위원회의 근로자대표권이 없고 해당 사업장 지부장들 중 호선하여 해당사업장의 근로자대표권 행사

문제점>

- 법에 따라 사업장 단위로만 제한되어 해당 사업장의 직원만으로 산업안전보건위원회를 구성하여야 함에 따라 조합 중앙이나 각 지방본부의 참여가 제한되고 적극적 산업안전보건활동에 제약
- 조합의 각 지방본부장은(역할 위임) 소속직원이 아니라는 이유로 해당 지방본부내 여러 산업안전보건위원회에 참여할 수 없음에 따라 위험성평가, 작업환경측정, 근골격계유해요인조사, 역학조사, 각종 예산 등 조합의 적극적인 참여와 직종간 조정이 필요한 사항에 대표지부장 개인기로 진행하여야 하는 한계

3. 위험성평가 기준과 방법의 결정

1) 문제점

- 고용노동부의 해설 자료에는 위험성평가의 방법이나 위험성 허용 기준 등을 사업장 자율로 결정하라고 되어있지만, 이것이 노동자 참여의 배제로 귀결됨.
- 이번 개정에는 전 과정에 근로자 참여라는 문구가 제시되어 있지만, 앞서 언급된 사업장 자율 결정에 따라 사업자가 일방 결정한 손쉬운 위험성평가방법은 안전에 소극적인 기업들로 하여금 위험성평가의 의의를 퇴보시키는 행태를 촉진하고 있음.

2) 철도공사의 경우

- 충분한 위험성평가 역량이 있는 한국철도공사의 경우 중소사업장에서 작성의 편의를 위해 만들어진 3단계법을 노동조합의 반대에도 불구하고 일방적으로 시행함.
- 빈도·강도 추정단계는 위험성 크기를 분별 할 수 있는 반면 3단계법의 경우 추정 절차가 간단해져 분석 및 계량 절차 없이 감각적, 형식적 판단.

3) 개선방안

- 노동자 참여 및 노동자의 역할을 높이고자 한다면
- 위험성평가의 기법 또는 방법, 허용가능한 위험성 수준의 결정 등 구체적인 사항의 결정에 있어서 사업주가 일방적으로 결정하는 것이 아니라 중앙산업안전보건위원회의 정책적 논의를 거쳐 각산업안전보건위원회의 의결을 통해 노동자들과의 충분한 논의 와 합의를 거쳐서 결정할 수 있도록 관련법을 개정해야 함

○ 한국철도공사 조직체계 및 조합 조직체계 이해

- 철도공사의 조직체계는 본사의 안전본부를 포함한 각 직렬본부 이외 서울의 3개 지역본부를 포함 지역의 시·도 등 12개 지역본부로 분할하고 직할 및 차량관리단 등으로 추가하여 각 사업장 단위에 22개 산업안전보건위원회를 운영
- 철도노조는 공사의 조직체계에 조응하여 조합 중앙 및 서울을 비롯한 각 지역을 분할하여 5개 지방본부로 구성 각 지방본부 아래 공사의 22개 사업장단위 존재
- 조합 지방본부의 역할 중 여러 직종(운전, 열차, 역, 차량, 시설, 전기 등)의 이해관계를 조정하고 지원함으로 산업안전보건활동 등을 위한 씨줄과 날줄의 역할을 수행 함

원하청 공동 산업안전보건위원회가 필요한 이유
: 참여 없는 안전은 작동하지 않는다.

주휘상 화섬식품노조 롯데첨단소재사내하청지회 지회장

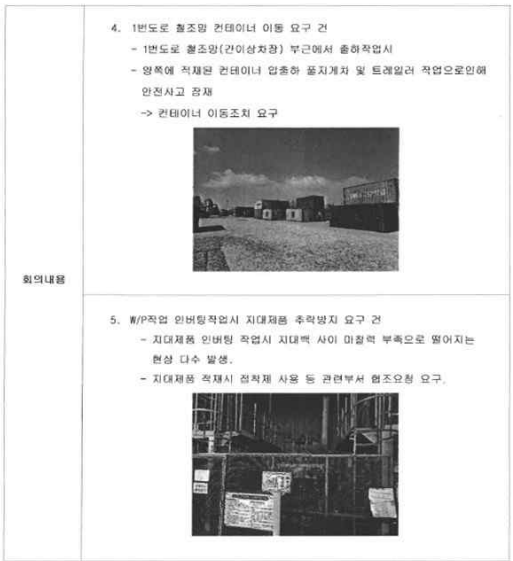
우리 현장은 ?

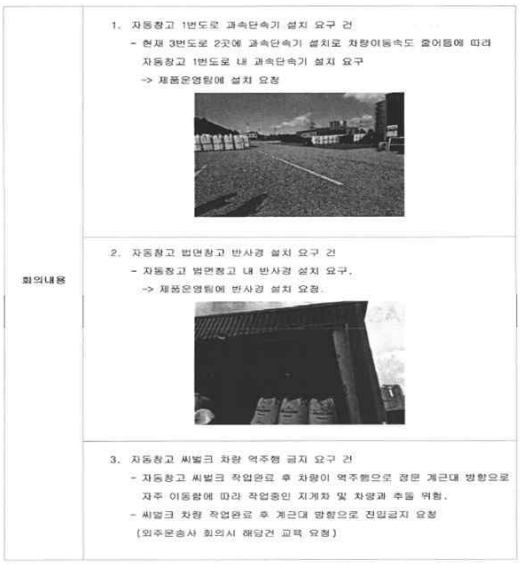
◆ 원하청 안전보건 협의체

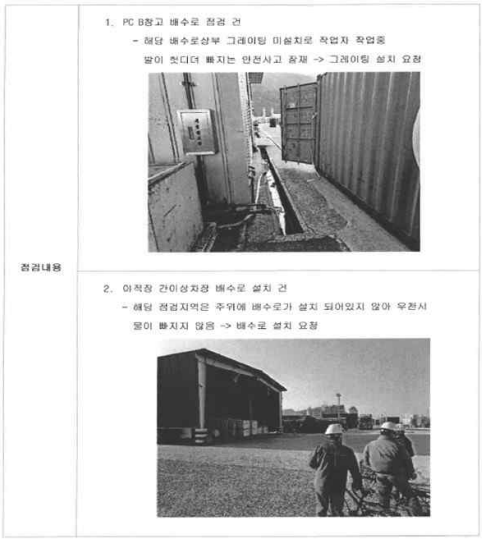
제64조 (도급에 따른 산업재해 예방조치)
① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.
1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
② 제 1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업자의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.

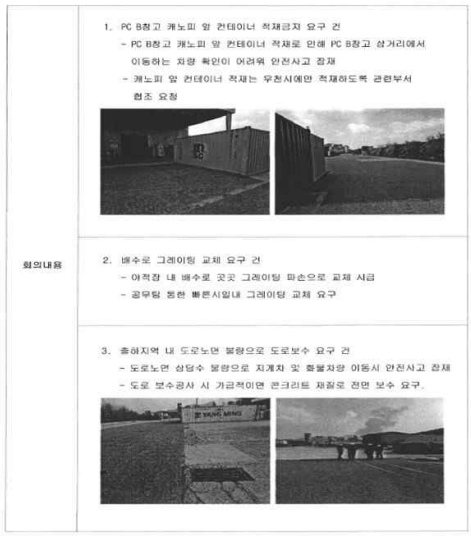
◆ 원청, 하청, 하청노조 합동점검

- 2022년 국소배기장치 설치 일부 불량으로 원청사 고발조치
- 국소배기장치 추가 설치 및 관련 설비 개선 계획 제출 및 즉시 실행
- 여수고용노동지청 점검 후 원청, 하청, 하청노조와 분기별 원하청 합동점검 진행 합의









현장의 요구는 '절박한 생존 신호'입니다

부식된 고소 발판

추락 사고의 직접적 원인

노후 배관 및 밸브

누출 및 폭발 사고 위험

협소 공간 혼재 작업

충돌 및 끼임 사고 빈번

이것은 '불편'이 아니라, '죽지 않게 해달라'는 현장의 절규입니다.

구조적 문제를 해결해야 합니다

위험을 가장 먼저 아는 현장 노동자와
예산·권한을 가진 결정권자가 분리되어 있습니다.

하청노동자 : 현장 위험의 최초 감지자

원청 : 설비·예산·작업방식 결정권 독점

구조적 한계 : 위험 인지와 결정의 단절

위험은 하청! 결정은 원청!
이 구조에서는 안전이 보장될 수 없습니다.

협의는 있지만, 의결은 없습니다

구분	현행 도급인-수급인 협의체	제안: 원·하청 공동 산안위
성격	정보 공유 및 협조 중심	실질적 심의·의결 중심
참여 구조	원청-하청 사업주 중심	원·하청·노동자 대표 참여
결과 효력	요청 및 검토 수준	이행 기한을 동반한 결정
실효성	원청 수용 여부에 의존	공동결정으로 책임 명확화

지금 필요한 것은 '검토기구'가 아니라 '결정기구'입니다.

안전은 권고가 아니라 의무여야 합니다

원청의 실질적 지배·관리 책임
하청노동자의 안전은 원청의 법적 책임 범위 안에 있습니다.

"몰랐다"는 변명의 종식
위험 정보가 공식 구조에 반영되지 않으면 법적 책임은 공허해집니다.

구조적 개선의 법제화
노동자의 목소리가 반영되는 구조 자체가 법적 의무가 되어야 합니다.

원청의 책임이 법에 있다면, 참여 구조도 법 안에 있어야 합니다.

위험 정보와 집행권의 결합

안전의 골든타임을 사수하는 법

하청노동자 : 실시간 현장 위험 정보 보유

원청 : 설비 개선 및 예산 집행권 보유

공동 산안위 : 정보와 권한의 결합 테이블

현장의 '위험 정보'와 원청의 '예산 집행권'이 한 테이블에서 만나야 합니다.

공동 산안위의 6대 운영 원칙

공식 참여

원·하청·노동자 대표의 참여 보장

정식 안건화

현장 위험 제보의 공식 안건 채택

책임 명시

이행 주체와 기한의 명문화

재심의 절차

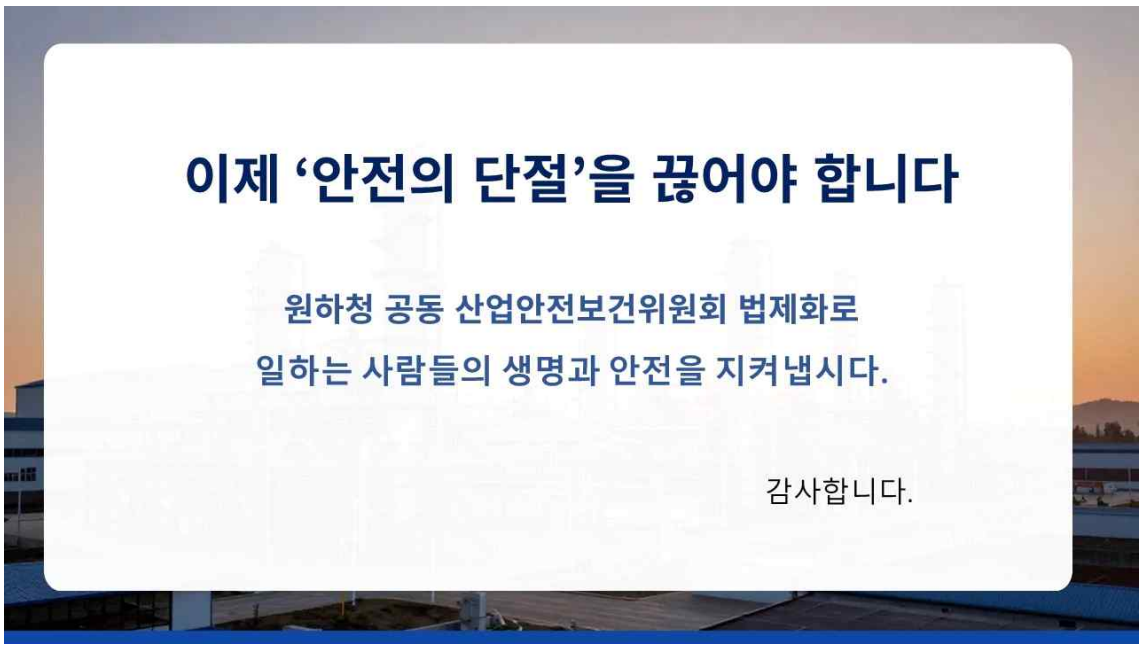
미이행 시 보고 및 재논의 구조

긴급 대응

중대 위험 시 즉각 논의 체계

현장 공유

회의 결과의 전 노동자 공유



아파도 안 되는 기계입니까? : 특수교육지도사의 가려진 22년

정미애 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부 서울지부 특수교육분과장

안녕하십니까? 민주노총 공공운수 노조 전국교육공무직본부 서울지부 정미애입니다. 저는 서울에서 22년째 특수교육지도사로 근무하고 있습니다.

특수교육지도사가 공교육에 도입된 시기는 2003년입니다. 근속이 오래된 특수교육지도사는 20년 이상을, 이 업무에 평생을 함께했다고 해도 과언이 아닙니다. 그렇지만 특수교육지도사의 열악하고 위험한 노동조건은 세상에 잘 알려져 있지 않습니다.

특수교육지도사는 장애 학생의 옆에서 교육활동을 밀착 지원하기 때문에 휴식 시간을 포기하면서 일할 수밖에 없습니다. 오전 등교지도를 시작으로 10분 쉬는 시간은 대소변 등 신변처리 지원, 교실 간 이동지원을 해야 합니다. 점심시간은 식사지도, 오후에는 방과후 수업 지원, 하교 지도까지 하고 나면 근로기준법에 보장된 휴게시간도 보장받을 수 없습니다.

특수교육지도사들은 하루에도 몇 번씩 학생과 휠체어 무게를 포함, 수십 키로의 무게를 온몸으로 감당하며 앉았다 일어났다를 반복합니다. 이렇게 근골격계 직업병에 걸립니다. 특히 좌식 생활을 하는 유치원과 상대적으로 중증장애 학생들이 많은 특수학교에서는 산업재해의 위험과 피해 정도가 더욱 심각해집니다.

매일, 매순간 학생의 돌발행동으로 인한 크고 작은 상해와 사고에 노출됩니다. 색칠을 하던 학생이 용수철처럼 튀어오릅니다. 특수교육지도사의 턱과 학생의 머리가 세게 부딪힙니다. 순간 눈앞이 캄캄해지고 머리가 어지럽고 눈물이 핑 돕니다. 그 후론 항상 머리가 아프고 턱이 얼얼합니다. 학생이 갑자기 있는 힘껏 팔을 잡아당기거나 움켜쥡니다. 간신히 손을 빼서 소매를 걷어보면 꼬집힌 상처에 살점도 벗겨져 피가 납니다. 쓰리고 아파도 누구에게 하소연을 할 수가, 아니 시간이 없습니다. 급한대로 보건실에 가서 연고를 바르고 밴드를 붙이고 다시 학생을 지원하러 갑니다. 뇌 병변 학생을 지원하다가 어깨 탈골 사고도 있었지만 사비로 치료를 받아야만 했습니다. 학생이 일부러 한 것이 아니라 여겼으니까요.

수업지도 중에 순간 소리 지르고 욕하고 팔을 가격하기도 합니다. 거기에 얼굴을 맞으면 아픕니다. 화가 납니다. 창피합니다. 이런 상황들이 매일 일어나고 있습니다. 그럼에도 “어쩌겠어요. 우리가 하는 일이 그런 일인걸요.” 숨이 막힙니다. 알면서도 대응조차 해주지 않는 현실에 참담합니다. 특수교육지도사는 맞아도 되고 욕을 먹어도 되는 사람이라고 누가 말하는 걸까요? 묻고 싶습니다.

학생에게 얼굴을 물리는 공격을 당해 6개월 이상을 정신과 치료를 받아야만 했습니다. 보호자는 사과는 커녕 기분 나쁘다는 듯한 뉘앙스를 남겼습니다. 외부(현장학습) 활동 중 전동휠체어에 부딪쳐 발목에 뼈가 보였고 퉁퉁 부어 올랐습니다. 그 와중에 ‘힘드세요? 가까운 병원에 가서 치료받고 활동 장소로 오세요’라는 말을 들었습니다. 모멸감과 밀려오는 서러움에 눈물을 흘리면서 절뚝거리며 겨우 병원에 가서 치료를 받았습니다. 다시 절뚝거리며 도착해보니 이미 현장학습이 끝난 뒤였습니다. 통증이 심해 병원에 입원했더니 전화해서 하는 말이 ‘언제부터 출근가능하세요?’였습니다.

아파서 병조퇴 하거나 병가를 쓰려면 대체자를 직접구하고 쉬라고 합니다. 오랜 근무로 얻은 것은, 이명, 어지럼증, 불면증에 관절 질환, 온 몸의 인대와 근육 통증입니다. 특수교육지도사는 교육공무직 중 최저임금을 겨우 넘는 가장 낮은 임금을 받고, 이마저도 방학에는 무임금이라 근무 중 발생한 상해와 물리적 피해를 자비로 처리하기에는 경제적인 부담도 큽니다.

지원을 필요로 하는 장애 학생들은 넘쳐나는 데 지원 할 수 있는 인원은 턱없이 부족합니다. 특수교육지도사를 충원해 주십시오.

특수교육지도사는 장애 학생들의 교육 즉, 학습과 활동을 지원하겠다는 일념과 보람으로 버티고 있지만 버틴다고 산업재해가 해결되지는 않습니다. 산재를 해결하기 위해서는 특수교육지도사의 휴식권 보장과 노동강도 완화를 위해 인력을 충원해야 합니다. 특수교육지도사 한 명이 지원하는 장애 학생의 수가 많을수록 산업재해의 위험성은 높아질 수 밖에 없습니다.

매일매일 질병과 사고 위험에 노출되어 일하지만, 산업안전보건교육도 받을 수 없습니다. 특수교육지도사 ‘산재’는 신청할 수 없다고 생각하는 경우도 허다합니다. 교육청의 산업안전보건위원회는 매년 산재현황을 집계하지만, 특수교육지도사의 상해, 사고는 현업이 아니라는 이유로 제외되기도 합니다.

산업안전보건법 현업업무 대상자에서 제외되어 있는 특수교육지도사가 현업업무 대상자에 포함되어 산재 예방과 치료 지원의 사각지대에서 벗어날 수 있도록 적극적인 대책이 논의되어야 합니다. 감사합니다.

직접 유해 물질을 다루지만 현업업무 종사자에서 제외된 과학실무사

홍불음 서비스연맹 전국학교비정규직노조 인천지부 조직국장 (과학실무사)

안녕하십니까. 저는 학교 현장에서 아이들의 안전한 과학 실험을 지원하고, 각종 화학약품과 위험 교구들을 관리하는 교육공무직 과학실무사입니다.

오늘 저는 민주노총 노동자참여 법제도 개선 토론회라는 뜻깊은 자리에서, 학교라는 공간이 과연 모든 노동자에게 안전한 일터인지, 그리고 그 안전을 결정하는 과정에 우리 노동자들의 목소리가 제대로 반영되고 있는지 묻기 위해 이 자리에 함께했습니다.

우리 과학실무사들은 현장에서 누구보다 철저히 안전을 챙기고 있습니다. 실험실에 MSDS(물질안전보건자료)를 비치하여 약품의 위험성을 상시 확인하고, 매년 정기적인 안전교육과 연수를 이수하며 사고 예방에 만전을 기합니다. 하지만 아이러니하게도, 이렇게 직접 유해 물질을 다루고 안전 수칙을 준수하며 일하는 저희는 정작 산업안전보건법상 '현업업무 종사자'가 아닙니다. 고용노동부 고시와 교육청 지침은 저희를 '비현업'으로 분류하고 있습니다. 직접 약품을 관리하고 MSDS를 일일이 확인하며 안전 연수까지 받는 노동자가 정작 법적인 안전 보호 체계에서는 비껴나 있는 이 현실을 어떻게 설명해야 합니까?

또한, 독극물로 분리되는 실험약품 및 실험폐수, 유해 화학물질을 상시 취급하며, 폭발이나 화재의 위험이 잠재된 곳입니다. 수은이나 포름알데히드같은 발암물질 노출위험에 직면해 있기도 합니다. 그러나 '비현업'이라는 이유로 특수건강진단이나 정밀한 안전 점검에서 소외되기 일쑤입니다. 법이 현장의 실질적인 위험도나 직무의 특성이 아닌, 단순히 행정적인 직종 분류만으로 안전의 울타리를 치는 것은 명백한 차별입니다.

현재 고용노동부 고시와 각 시도 교육청의 지침은 학교 노동자를 '현업종사자'와 '비현업종사자'라는 이분법적 잣대로 나누고 있습니다. 급식조리원과 시설관리원은 현업으로 분류되어 산업안전보건법의 전면적인 적용을 받는 반면, 저희 과학실무사들을 포함한 많은 교직원은 '비현업'이라는 굴레에 갇혀 있습니다.

현행법상 산업안전보건위원회는 노동자의 안전을 지키는 최후의 보루여야 합니다. 그러나 현재 학교 현장의 산안위 운영은 철저히 '현업' 위주로만 구성되어 있습니다. 비현업으로 분류된 직종의 노동자들은 우리 일터의 위험요소를 건의하고 싶어도 산안위의 문턱조차 넘기 힘듭니다. 설령 참여한다 해도 사용자 측은 "고시상 대상이 아니다"라는 핑계로 제도 개선 요구를 묵살하기 일쑤입니다. 노동자의 생명과 직결된 안전 보건 체계가 행정 편의적인 '고시' 한 장에 좌지우지되는 현실을 우리는 반드시 바로잡아야 한다고 생각합니다.

이에 저는 과학실무사를 비롯한 모든 학교 노동자의 안전할 권리를 위해 다음과 같은 제도 개선을 강력히 촉구합니다.

첫째, 현업업무 종사자 범위의 실질적 확대와 고시 개정입니다. MSDS를 비치하고 관리할 정도로 위험한 물질을 다루는 직종이라면, 당연히 현업종사자로 지정되어 법적 보호를 받아야 합니다.
둘째, 노동자 참여권이 보장된 산업안전보건위원회 운영입니다. 비현업이라는 이유로 산안위 참여를 제한하거나 의견을 묵살해서는 안 됩니다. 현장에서 안전 연수를 직접 받는 노동자들이 직접 위원회에 참여해 현장의 위험 요소를 고발할 수 있어야 합니다.
셋째, 현장 밀착형 위험성평가 실시입니다. 서류상의 평가가 아니라, 매일 약품을 만지고 실험 기구를 다루는 우리 노동자들이 직접 위험 요인을 지적하고 개선안을 낼 수 있는 체계가 필요합니다.

"학교에 다니는 모든 이는 안전해야 합니다." 이 명제에 예외가 있어서는 안 됩니다. 학생이 안전하기 위해서는 그 공간을 가꾸고 관리하는 노동자가 먼저 안전해야 합니다.

정부와 교육당국은 더 이상 '예산'과 '행정'을 핑계로 노동자의 생명을 등급 나누기 하지 마십시오. 우리 과학실무사들은 단순한 보조자가 아니라, 학교 안전의 한 축을 담당하는 당당한 주체입니다.

법제도 개선을 통해 현장에서 안전을 고민하는 우리들의 목소리가 실질적인 정책으로 이어질 때까지, 계속적이고 지속적으로 건의하고 개진할 것입니다

발 제

산업재해 감축의 열쇠
노동자·노동조합의 참여 제도 개선 방안

최명선 민주노총 노동안전보건실장

1. 광장의 민주주의가 생명과 안전을 지키는 일터의 민주주의로

이재명 대통령이 2025년 7월28일 첫 번째 국무회의 생중계로 산업재해 감축 방안을 논의하고, 수차례 메세지를 내고 있다. 노동부 장관은 산재 감축에 직을 걸겠다고 하고, 9월 범 정부 노동안전 종합대책이 발표되었다. 그러나, 6개월이 지난 지금 그 결과는 참으로 암담하다. '대책이 발표된 지 얼마 되지 않았냐? 혹은 국회에서 법이 통과 되지 않거나, 늦어져 아직 시행되지 않았기 때문이다' 라고만 이야기하기에는 참혹한 결과다. 감축은 커녕 오히려 증가했기 때문이다. 대기업의 대형 중대재해 참사도 줄줄이 이어졌고, 특히, 50인 미만 사업장, 특수고용 노동자의 증가세가 가파르다.

산업재해 감축을 위해서는 노동부 감독관 증원과 감독의 양적 확대, 질적 고도화도 필요하고, 고용구조 산업 구조의 변화를 반영하는 법 제도 개선도 필요하다. 그러나, 무엇보다 중요한 것은 멀기만 한 법 제도, 사고 나기 전에는 볼 수 없는 감독을 넘어서 '사업장 단위의 예방체계' 구축이고, 그 핵심은 노동자, 노동자 대표의 참여할 권리다. 그러나, 지난 수십년 동안 노동자 참여와 관련한 법 제도 개선이 없었다. 최근 위험성 평가, 명예산업안전감독관 등 법 개정이 되거나, 작업중지권이 국회 통과를 앞두고 있으나. 여전히 현장의 실질 작동을 위한 핵심 대책은 빠져있다. 노동자 참여의 핵심 제도인 산업안전보건위원회는 논의가 시작되지도 않은 상황이다.

노동자의 알권리, 참여할 권리, 위험작업을 중지할 권리는 안전하고 건강하게 일하기 위한 노동기본권이자, 산업재해를 감축할 핵심 대책이다. 노동자를 산재 예방의 주체로 세우겠다고 하면서도 당사자와의 논의나 법 제도화 논의에 소극적이어서는 안 될 것이다. 정부, 사업주가 여전히 노동자를 '관리 감독의 대상' 심지어 '감시와 통제의 대상' 으로 바라보는 시각을 벗어나지 못한다면 실질적인 산재 감축은 여전히 반복되는 벽에 부딪칠 것이다. 오늘의 토론회가 '현장에서 답을 찾아야 한다' 는 말이 실제화 되는 중요한 계기가 되고 이어져서 반드시 결실을 맺기를 바란다.

2. 노동자, 노동조합 참여 보장에 대한 국제적 흐름

1) 노동자 참여할 권리 규정의 발전

1929년 최초로 사업장 안전위원회에 근로자 대표를 포함 시키는 ILO 권고 제31호 (산업재해의 예방에 관한 권고)가 있었다. 이후 1981년 채택한 ILO 협약 제155호 (산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약)는 사업 차원에서 노동자 및 노동자 대표의 산업안전보건 분야의 참여, 기업에서 노사 대표자 간의 협력을 명시했다. ILO 권고 164조 (산업안전보건 및 작업환경에 대한 권고) 에서는 노동자 안전 위원, 노동자 안전보건위원회, 혹은 노사 공동 안전보건위원회 선정 및 노사 등등의 대표권이 명시되었다. 1989년 사업장 노동자 안전보건에 관한 유럽연합 지침에서는 "노동자, 또는 노동자 대표의 참여권 명시. 노동자의 대책의 제안권, 이들의 업무상 불이익 금지. 시간 보장 및 필요한 시설 및 설비의 제공" 등이 규정되어 있다

2006년 [사업장의 안전보건 체계와 산재 발생률의 관련성] 연구보고서에 소개된 바에 따르면, 외국의 조사에서 노동조합이 있는 사업장이 24%의 낮은 재해율을 보였다. 노사 공동의 안전보건위원회 활동을 하는 경우, 노조가 있는 경우는 재해율이 50% 낮았고, 노조가 없는 경우는 40% 낮았다. 이에 영국을 비롯한 외국에서는 재해예방을 위한 노동자 참여, 노동조합이 활동은 당연한 것으로 정착되어 왔다. 2012년 유럽연합 안전보건청(European Agencyfor Safety and Health at Work, EU-OSHA)이 31개 국가를 대상으로 실시한 조사 [1] 에서는 노동자 들이 안전보건 문제 해결에 적극적으로 참여할수록 산재 발생율과 직업적 위험도가 낮아진다고 보고 되었다. 이 보고서에 기초하여 2012년부터 EU-OSHA는 경영자, 노동자, 노동자 대표, 기타 안전보건 관련 전문가들의 참여와 협의가 더욱 필요함을 강조하는 '건강한 작업장 만들기 캠페인' (Healthy Workplaces Campaign 2012-13)을 실시해 왔다.

2) 외국의 노동자 참여제도

(1) 독일

독일에서는 노사 공동으로 운영하는 산재보험 조합에서 예방 활동을 진행하고 있다. 보험

1) 유럽 안전보건청이 유럽 31개 국가의 안전보건관리자와 노동자 대표를 대상으로 실시한 '유럽 기업들에게 새롭게 나타나는 위험에 대한 조사'(European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks,ESENER). 조사보고서는 (EU-OSHA, 2012a)

조합의 기술 감독관이 관할지역 내 전체 건설 현장을 지도 감독 (감독과 기술지원을 동시에 하는 경우가 대부분) 하며, 법 위반 시 벌금이나 작업 중지 명령 등 엄격한 법 집행을 하고 있다.

독일의 사업장 안전보건 및 제반 사항과 관련하여 노동자 참여를 규정하고 있는 것은 [사업장 공동 결정법] 이며, 이 법에 의해 5인 이상의 모든 사업장에 종업원 평의회가 설치하도록 하고 있다. 독일의 사업장 안전보건조치에 관한 법에 의거한 산업안전보건위원회는 상시 종업원 30인 이상 사업장에 설치하도록 규정하고 있다. 독일의 종업원평의회는 근로자 안전보건 관련 사항에 대해 사업주(또는 사업주 조치 사항)에 대한 감독권, 정보권 및 청취권, 입회권 및 자문권 그리고 폭넓은 공동결정권을 갖고 있다, 그러나, 한국의 산업안전보건위원회는 설치 대상이 100인 이상 사업장일 뿐 아니라, 노동자 안전보건 관련 사항에 대한 사업주 또는 사업주 조치 사항에 대하여 감독권이 없다. 독일에 비하여 정보권, 청취권, 입회권, 자문권 및 공동결정권(심의, 의결에 있어서)의 행사 범위가 매우 제한적임을 확인할 수 있다.

[독일 종업원 평의회와 한국 산업안전보건위원회의 안전보건 사항에 관한 참여권 비교]

최상준 2015 산업안전보건위원회 운영 활성화 방안 연구/ 산업안전공단

구분	독일	한국
1. 감독권	- 산재예방과 근로자 건강보호에 관하여 관계법령상 규정되어 있는 모든 사항에 대하여 감독할 권리가 있다.(사업장공동결정법 제80조 제1항 제1호)	- 없음
2. 정보권 및 청취권	- 감독업무를 수행하기 위하여 필요한 정보를 사업주에게 요구할 수 있는 권리, 그리고 전문가 의견을 들을 권리(사업장공동결정법 제80조 제2항, 제3항)	- 작업환경측정결과 (산업안전보건법 제42조 제1항)
3. 입회권 및 자문권	- 산재예방 및 산업안전보건법 관련 모든 점검 및 사고조사에 입회 (사업장공동결정법 제89조 제2항) -안전위촉자/안전보건위원회와의 면담에 입회 (사업장공동결정법 제89조제3항, 산업재해 보상보험법 제22조 제2항, 사업장안전보건 조직에 관한 법 제11조)	- 공정안전보고서 작성 시 산업안전보건위원회 심의 - 안전보건개선계획 수립

	- 사업장 설계, 형성의 준비단계에서의 대책에 관한 자문 (사업장공동결정법 제90조 제2항)	
4. 공동 결정권	- 여러 사업주에 의한 공동작업시 위험방지대책(제8조 제1항) 및 이를 근로자에게 게시(제8조 제2항) - 특별한 위험이 있는 경우의 안전보건 대책의 계획 및 시행(제9조) - 응급처치 및 기타 긴급시 대처를 위한 대책 시행(제10조) - 근로자의 요구에 의한 산업의학적 처방 (제11조) - 근로자에게 안전보건에 대한 주지 (제12조) - 안전보건에 관한 사업주 의무의 대리인 에게의 위임(제13조 제2항)- 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거 - 사업주의 의무인 안전보건대책 강구, 그의 효과점검, 사업장 안전보건개선대책 (산업안전보건법 제3조 제1항) - 사업장 안전보건을 위한 조직 (제3조 제2항) - 산업안전보건대책에 있어서의 기본사항(제4조) - 작업의 종류별 위험성 평가, 작업조건 평가(제5조) 및 그 결과의 관계기관에 보고(제6조) - 근로자에게 사업장 안전보건에 관한 업무의 위촉(제7조)	- 산재예방계획 수립 - 안전보건관리규정의 작성 및 변경 - 근로자 안전보건교육 - 작업환경 측정 관련 - 근로자 건강진단 관련 - 중대재해 원인조사 및 재발방지대책 - 산업재해에 관한 통계의 기록, 유지관련 - 안전관리자 및 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한등에 관한 사항 - 안전보건관리규정의 작성,변경시 - 안전보건관리조직과 그 직무 - 안전보건교육 - 작업장 안전관리 - 작업장 보건관리 - 사고 조사 및 대책수립 - 기타 안전.보건에 관한 사항

⑶ 영국

※ <최상준 2015 산업안전보건위원회 운영 활성화 방안 연구, 산업안전공단> 발췌 요약

영국은 2가지 노동자와의 협의 규칙을 갖고 있다. 노조에 의해 안전 대표로 임명된 노동자 대표와의 협의를 규정하는 [안전 대표와 안전위원회 규칙.1977] 과 노동조합이 없거나 노조에 소속되어 있지 않은 노동자들 중 선출된 대표자와의 협의를 규정하는 [보건안전

(종업원들과의 협의) 규칙.1996] 이다

○ 안전 대표자
노동조합은 노동자 중에서 안전 대표자를 임명하는 권리를 가진다. 안전 대표자는 사용자와 안전보건의 평가와 시행, 촉진, 발전 등과 관련하여 협의한다. 여기서 안전 대표자는 한 노동조합을 대표하지만, 복수의 노동조합이 있는 경우에는 노동조합들의 동의를 얻어 안전 대표자가 복수의 노동조합을 대표한다
안전 대표자는 필요한 교육을 받는 데 법적 제한 없이 받을 수 있고, 신규 임명자의 기본 교육은 5일- 10일로 진행한다. 작업시간 외에 교육을 받을 때는 시간 외 수당을 받을 권리가 있다. 안전 대표자의 직무는 작업장의 잠재적 위험과 발생한 위험 조사, 안전보건 또는 복지와 관련하여 노동자들의 요구 조사, 위험 상황뿐 아니라 조사한 노동자들의 요구를 사용자에게 알리는 것이며 감독수행 이다. HSE 감독관과 함께 안전보건문제를 상의함에 있어 노동자를 대표하고, 감독관으로부터 정보를 받으며, 안전위원회 회의에 참석한다. 안전 대표자는 사용자에게 정기적으로 통보하고 작업장 검사를 수행할 수 있다. 단 사용자 와의 사전 논의는 필요하다.

○ 안전위원회
최소 2명 이상의 안전 위원의 서면 제출한 요청에 의해 사업장 보건 안전 측정 재 검토 위해 구성한다. 안전위원회 구성은 노사 동수이며, 위원의 숫자는 필요에 따라 노사협의로 결정한다.

(4) 위험성 평가, 작업중지권

○ 외국의 위험성 평가 노동조합 참여 제도화

- 영국 : 영국 보건안전법 1977년 ‘안전대표및 안전위원회 시행령’에서 노동조합 안전대표가 작업장 내 위험조사, 재해조사와 같은 사업장 내 모든 보건안전문제와 활동에의 개입 보장 - 1989년 유럽연합의 위험성 평가 도입 시 기본지침 (the Framework Directive 89/391/EEC) : 지침 11조 1항에서 사업주가 안전보건상 모든 문제에 대해 노동자 및 노조대표와 협의를 해야 하며 사업주와의 논의에 공정하게 참가하도록 함. 위험관리의 구성 요소도 유해위험요인 파악->위험성 평가->위험성 관리의 전 과정에 작업자 관여(작업자에게 위험성 고지 또는 정보 제공, 작업자와 협의, 작업자의 참여, 작업자에 대한 교육훈련, 작업자 대표 참여)를 기본으로 하고 있음

○ 작업중지권 관련 ILO 협약 및 외국 사례

국가	작업중지권 관련 규정
ILO 제155조 산업안전 보건협약	[제13조] 작업중지로 인한 부당한 대우로부터 보호받을 권리 부여 [제19조] 사용자는 구제조치를 취하기 전에 생명이나 보건에 급박하고 중대한 위험이 계속되고 있는 작업 상황으로 복귀할 것을 근로자에게 요구할 수 없다.
중국	안전 생산법 - 급박한 위험뿐 아니라, 안전보건 규칙을 위반한 작업명령도 거부권 부여.
캐나다	- 자신뿐 아니라 다른 사람의 안전보건을 위협하는 경우에도 거부권 부여/ 산업안전보건법에 위배 되는 경우도 부여 - 작업거부권 사용 이후, 위험 상존 여부에 대해 노사 간 판단이 다르면 노사 모두 동의할 때까지 작업 거부 가능. 사업주의 일방적인 작업 재개 불가 - 정규직, 계약직, 단기 고용 등 고용 형태와 무관하게 모든 노동자가 작업중지권 사용 가능
프랑스	- 노동자가 위험작업을 중지하기 전에 절차를 거치도록 하거나, 중지권을 제한하는 내부 규정 둘 수 없음 작업 중지 상황에서 노동조합에게 사업주와의 공동 위험 조사 권한 부여
영국	- 사업주는 급박하고, 중대한 위험에 대비한 절차 수립 및 이를 실행할 관리자 선임해야 하며, 노동조합은 이 과정에 모두 개입할 권한 있음 - 하청, 프리랜서, 자원봉사자 등 모든 노동자에게 작업중지권 보장
호주	- 노동조합(안전대표)에게 작업중지권 보장 및 급박하고 중대한 위험에 대해 조사할 권한 부여 - 하청, 파견, 훈련생, 인턴 등 모든 노동자에게 작업중지권 보장
스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 핀란드	- 노동조합(안전대표)에게 작업중지권 보장 - 위험 제거 전까지 사업주의 작업 복귀 요청을 중단시킬 수 있는 권한 부여 - 하청, 파견 등 모든 노동자에게 작업중지권 보장
미국	- 노동자의 작업중지권 사용에 대해 사업주가 보복할 경우, 노동자의 신고를 거쳐 산업안전청이나 전미노동관계위원회가 사업주 조사 후 처벌

3. 한국의 노동자, 노동조합의 참여 제도와 중요성

1) 한국의 노동자 참여 제도의 흐름

한국은 1982년 제정된 산업안전보건법에 노동자 참여권은 산업안전보건위원회 심의 참여로 명시했다. 그러나, 1988년 문송면 수은중독, 단일 사업장에서 915명이 직업병 판정을 받은 원진레이온 등 참혹한 현장의 현실에도 불구하고, 작업환경 측정이나 특수건강검진 결과가 아무런 문제가 없는 것으로 되어 있었다는 사실이 폭로되었다. 사회적 분노와 투

쟁이 전개된 결과로 1990년 산안법 전면 개정 시 ‘작업환경 측정 노동자 대표 입회, 안전보건개선 계획 수립 시 산업안전보건위원회 심의‘ 가 규정되었다. 이후 노동계 요구로 1995년 산업안전보건위원회 노사 동수. 명예산업안전감독관 제도 도입 등이 신설되기도 했다.

산업재해가 줄지 않고, 재래형 사고 사망의 반복, 하청 비정규 노동자의 산업재해 문제가 사회적 의제로 제기되면서, 2019년 산업안전보건법 전부 개정으로 이어졌다. 28년 만의 전면적인 법 개정으로 ‘도급금지, 원청 책임 강화, 특수고용노동자 적용, MSDS 보고 의무’ 등이 개정되었다. 그러나, 산재 예방의 주체인 노동자, 노동조합의 참여 강화는 ’ 위험성 평가 노동자 참여 ‘에 그쳤다. 노동자는 여전히 안전관리의 ’ 대상 ‘일 뿐이었다.

중대재해처벌법이 시행 되었지만 엄정한 집행으로 이어지지 않으면서, 중대재해는 여전히 감축되지 않았다. 윤석열 정부는 ’ 처벌보다 예방 ‘이라며 ’ 중대재해 감축 로드맵 ‘을 발표하고, 핵심 대책으로 ’ 위험성 평가 ‘를 전면에 내세웠다. 그러나, 발표했던 ‘미 실시 처벌’ 조차 실종되고, 노동자 참여를 기반으로 하는 위험성 평가가 아니라, 중대재해처벌법의 대항마처럼 호도되어 또 다시 형식적인 제도로 전락하고 말았다. 이재명 정부는 국정과제와 ‘노동안전종합대책’ 에서 노동자 알권리, 참여할 권리, 작업중지권을 주요하게 제기하고 있다. 2026년 초 ‘위험성 평가 노동자 대표 참여’ ‘명예산업안전감독관 위촉 의무화’ 등이 개정되었다. 노동자의 작업중지에 대한 불이익 처우를 하는 사업주에 대한 처벌 조항 도입과 더불어 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관의 작업 중지 요청권, 하청 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관의 원청 사업주에 대한 작업 중지 요청권이 신설된다.[2] 노동안전 종합대책 등에서는 하청 노동자의 참여권을 보장하는 ‘원하청 산업안전보건위원회’ 가 제기되었으나, 법 개정은 추진되지 않고 있다.

2) 노동자 참여 제도 개괄

현행 산업안전보건법에서 노동자, 노동자 대표의 참여가 명시된 조항은 예방을 위한 ① 점검, 측정, 진단 등에 대한 참여, ② 위험성 평가, 근골 유해요인조사 등 실시 제도의 참여, ③ 산업안전보건위원회 등 예방 관련 제반 사항에 대한 심의 결정권 ④ 예방 활동 참여 권한을 갖는 명예산업안전감독관 ⑤ 유해위험 작업의 작업중지권 및 작업중지 요청 등이 있다. 중대재해처벌법에서는 경영 책임자의 의무로 종사자(하청, 특수고용 포함) 의견 수렴 절차 마련, 개선 계획 6개월 1회 점검, 이행 조치 등이 경영 책임자 의무로 부여되어 있다.

2) 2026. 3 작업중지권 산업안전보건법 개정은 국회 본회의에 회부되어 있다.

법 조항		세부 내용
산업안전보건법	제23조 명예산업안전감독관	사내 명감 노동자 대표의 추천, 노동부 위촉 의무 사업장 내 예방 활동 참여, 정부 감독 참여 등 사외명감 노사단체 추천, 노동부 위촉
	제24조 산업안전보건 위원회	노사동수로 구성 설치 운영. 심의 의결 및 이행
	제25조 안전보건관리 규정	작성, 변경 시 산업안전보건위 심의 의결
	제35조 근로자 대표 통지 요청	산보위, 안전진단 결과, 원청의무 이행 등 통지 요청
	제36조 위험성 평가	유해위험 발굴, 허용위험 결정,감소대책 수립,이행등에 노동자, 노동자 대표 참여
	제44조 공정안전보고서	산업안전보건위원회 심의, 노동자 대표 의견
	제49조 안전보건개선계획	수립 시 산업안전보건위원회 심의 의결
	제51조 사업주의 작업 중지 (2026.3/국회 법사위 통과)	급박한 위험, 우려 (안전보건조치 미비로 유해 위험 발생 우려 포함) 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관 작업 중지 요청권. 사업주 작업중지, 조치 완료 전 작업재개 금지(하청노동자등 원청사업주 동일). 불이익 처우금지
	제52조 근로자의 작업중지 (2026.3/ 국회 법사위 통과)	급박한 위험, 우려 (안전보건조치 미비로 유해 위험 발생 우려 포함) 노동자 작업중지권. 불이익 처우 금지 (처벌 도입). 노동위 구제 절차
	제57조 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고	산업재해 발생 1개월 이내 노동부 보고, 노동자 대표 확인
	제64조 도급에 따른 산업재해 예방조치	원청의 작업장 점검에 노동자, 하청 노동자 참여
	제75조 안전및 보건에 관한 협의체 등의 구성 운영 특례	건설업 원하청 노사가 안전보건협의체 구성, 산업안전보건위원회 운영원리 적용
	제125조 작업환경 측정	노동자 대표 참석 (하청 포함), 노동자 대표 요구시 측정결과 설명
	제132조 건강진단	노동자 대표 참석
	제141조 역학조사	노동자 대표 역학조사 요청, 역학조사 참여
	제155조 근로감독관의 권한	사업장 감독 시 노동자 대표, 명예산업안전감독관 참여
	제157조 감독기관에 대한 신고	법 위반 노동자 신고. 불이익 처우 금지
	산안 기준 규칙 제 657조 근골격계 유해요인조사제도	노동자, 노동자 대표 참여
중처법	제4조 경영 책임자 의무	종사자 (하청, 특수고용 포함) 의견 수렴 절차 마련. 개선 방안 마련 이행 6개월에 1회 점검 한후 필요한 조치 산업안전보건위원회, 건설업 안전보건협의체 심의,의결시 의견 들은 것으로 본다.

3) 한국의 산업재해와 노동자 참여의 중요성

○ 노사의 산재 예방 참여와 소통의 산재 감소 효과는 외생 요인의 9배

2007년 산업안전공단의 [근로자 참여와 산재발생 관련성 연구]에 따르면 971개 제조업 사업장 안전보건담당자 조사결과 사업장에서 산재예방 활동에 가장 영향을 미치는 잠재 요인은 ① 산재 사고 관리 및 현장 노동자와 관리자 간의 협력 지원 ② 노사가 산업현장에서 제반적인 안전보건 문제 및 해결을 위한 산업안전보건위원회 ③ 사업장의 안전보건관리 규정 및 방침 이었다. 노사의 산재 예방 참여와 소통이 산재 예방 활동 증진의 매개 요인이 되어 산재 발생률을 감소시키는 효과는 외생 잠재 요인의 감소 효과의 9배로 나타났다.

○ 기술적, 교육적 요인에서 관리상 원인으로 인한 사망사고 비중 증가

한국의 노동자 참여는 더욱 강조될 수 밖에 없는데, 이는 한국 산업재해의 특성에서도 확인된다. 한국 노동연구원의 월간 노동 리뷰 2016년 9월호 <중대재해 사망원인의 비중 변화>에서는 노동부 감독관의 조사한 사망재해 분석에서 ’현장 작업 관리상의 원인‘이 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 2010년 이전에는 기술적 원인과 교육적 원인에 의한 사망사고의 비중이 높았으나, 이후에는 작업 관리상의 원인으로 인한 사망사고의 비중이 증가하고 있는 것이다.

2005년 사망사고 가운데 작업 관리상의 원인은 18.7%였으나, 지속적으로 증가해서 2014년에는 61.1%로 나타났다. 교육적 원인도 지속적으로 감소해서 2014년에는 9.0%를 기록했고, 기술적 원인은 2010년에는 44.1%로 나타났으나, 2014년에는 28.7%로 나타났다. 구체적 작업 관리상 문제는 작업 수칙 미제정, 작업준비 불충분, 인원 배치 부적당 등의 요인들이 높은 비중을 보였다. 작업준비 불충분과 인원 배치 부적당의 원인으로 인한 사망재해는 2005년에 각각 5%, 2%로 나타났으나, 2014년에는 작업준비 불충분의 원인이 34.4%. 인원 배치 부적당이 10.9%로 증가한 것으로 나타났다. 이는 한국의 산재 발생이 기술적 원인보다 현장의 관리적 요인이 대폭 증가했고, 각 산업별 특성이 주요 원인임을 밝히고 있다. 이는 산재 감소의 실질적 대책은 기술적 요인이 아니라 업종별 특성을 반영한 노동자 참여 제도 개선의 필요하다는 것을 시사하는 것이다.

○ 한국의 산재 예방 노동자 참여는 외국보다 더 중요한 과제

한국에서 산재 예방의 노동자 참여는 외국에 비해 더욱 중요한 과제이다.

첫째, 산업안전보건법 위반 비율이 높으나, 사업장 대비 감독 비율은 OECD 국가의 평균보다 낮다. 또한 안전조치, 보건조치 등 법 위반 적발건수 중심의 감독 질 낮은 감독으로 한계가 많기 때문이다.

둘째 사업장의 안전관리 보건관리가 직접 고용이 아니라 위탁 대행으로 수행되는 비율이 매우 높다. 위험성 평가, 근골격계 유해요인조사와 같은 기본 예방 제도도 위탁 대행되고 있다. 직접 고용하는 안전 관리자, 보건관리자 선임도 제한적이고, 업무 전담 비율도 낮으며, 비정규직 고용으로 현장 특성에 따른 재해예방 역량이 매우 낮다. 실질적인 권한도 없어 안전 우선은 표어에 그칠 뿐 산재 발생에 대한 뒷수습과 각종 서류작성만 하고 있다. 특히, 관리감독자는 조직도에만 있을 뿐 당사자도 모른 체 명단에 올라가 있는 경우가 많다. 일상적으로는 안전보건 활동 시간도 권한도 없이 책임만 전가하는 대상이 되어, 사고가 발생하면 수사, 처벌 대상이 되는 경우가 다반사이다.

셋째, 노동자를 부속품으로 여기는 한국 기업의 전근대적 인식은 산재 예방에도 직접적으로 미치고 있어, 현장 노동자들은 오로지 관리 통제의 대상으로만 바라보고 있다. 노동자를 현장의 위험 요소의 발굴, 개선의 주체로 세우는 산재 예방의 원칙은 법과 교과서에만 있는 것으로 사문화 되었다. 그리고, 모든 사고 보고에는 ‘근로자의 불안정 행동’이라는 단어가 꼬리표처럼 따라다녀 면죄부를 주고 있다.

안전보건의 측면에서뿐 아니라 보다 구조적이고 근본적인 문제도 있다. 무엇보다 한국은 OECD 국가 중 장시간 고강도 노동을 하는 국가이며, 하청, 특수고용, 일용 등 비정규 고용 형태 비중이 높고, 다단계 하도급 구조가 전 산업 분야에 걸쳐 있다. 이에 한국의 산업재해 감축을 위해서는 노동자, 노동조합의 참여, 유해 위험작업의 작업중지권 실질 보장 등이 더욱 중요한 과제로 제기된다.

4. 노동자 참여 법 제도 사각지대

1) 법적 규정으로 노동자 참여가 배제되는 노동자

(1) 업종이나 업무 전체가 산업안전보건위원회에서 배제

산업안전보건법 제3조의 일부 적용 제외는 시행령 별표 2에서 업종이나 업무 전체가 2장

안전보건관리체제 적용 제외를 규정했다. 5인 미만 사업장도 적용 제외 대상이다. 법 제2장의 적용 제외로 안전보건관리체제 중의 하나인 산업안전보건위원회도 제외되었다.
이에 따라 공무원, 지자체 등 공공행정, 학교를 비롯한 학원 등은 적용 제외 대상이다. 다만, 학교급식 조리사의 중량물 작업, 지자체 청소 노동자의 사고위험 등이 제기되면서 <현업 고시>라는 이름으로 일부 업무만 2장 안전보건관리체제가 적용된다. 이에 동일한 학교와 지자체에서 수행하는 업무에 따라 산업안전보건위원회와 안전교육이 차등 적용되고 있다. 산업안전보건위원회와 안전교육의 적용 제외는 산업안전보건법 전체가 실질적으로 적용되지 않는 현실로 귀결되고 있다. 또한, '사무직에 종사하는 노동자만을 사용하는 사업장'의 적용 제외는 법적 규정과 사회 통상적 개념의 혼용으로 보험, 금융, 언론 일반 사무 등 사무직 종사 노동자 전체가 적용 제외되는 것처럼 호도되고 있다.

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정 발췌

[산안법 시행령 별표 1]

대상 사업 또는 사업장	적용제외 법 규정
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다), 국방 및 사회보장 행정 나. 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)	제2장제1절·제2절 및 제3장(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 외의 교육서비스업(청소년수련시설 운영업은 제외한다) 나. 국제 및 외국기관 다. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)	제2장제1절·제2절, 제3장 및 제5장제2절(제64조제1항제6호는 제외한다). 다만, 다른 규정에 따라 준용되는 경우는 해당 규정을 적용한다.
6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장	제2장제1절·제2절, 제3장(제29조제3항에 따른 추가교육은 제외한다), 제47조, 제49조, 제50조 및 제159조(다른 규정에 따라 준용되는 경우 제외)

⑵ 고용 규모에 따라 산업안전보건위원회 설치 운영에서 배제되는 노동자

산업안전보건위원회는 제조, 금속의 경우에는 50명 이상 사업장이지만, 전체적으로는 100인 이상 사업장이 적용되고, 건설업의 경우에는 120억 이상 공사가 대상이다. 농업, 어업, 사회복지 서비스업 등은 300인 이상 사업장이 적용 대상이다. 게다가 노동부 보고 의무가 없어서, 전체 사업장 대비 산업안전보건위원회 설치 운영 현황 자체가 파악되지 않고 있다. 그러나, 법 규정만 으로도 대부분의 사업장이 설치 운영 대상에서 제외되는 것을 확인 할 수 있다.

산업안전보건위원회를 구성해야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자

[산안법 시행령 별표 3]

사업의 종류	사업장의 상시근로자 수
1. 토사석 광업 2. 목재 및 나무제품 제조업; 가구제외 3. 화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외(세제, 화장품 및 광택제 제조업과 화학섬유 제조업은 제외한다) 4. 비금속 광물제품 제조업 5. 1차 금속 제조업 6. 금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외 7. 자동차 및 트레일러 제조업 8. 기타 기계 및 장비 제조업(사무용 기계 및 장비 제조업은 제외한다) 9. 기타 운송장비 제조업(전투용 차량 제조업은 제외한다)	상시 근로자 50명 이상
10. 농업 11. 어업 12. 소프트웨어 개발 및 공급업 13. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 13의2. 영상·오디오물 제공 서비스업 14. 정보서비스업 15. 금융 및 보험업 16. 임대업; 부동산 제외 17. 전문, 과학 및 기술 서비스업(연구개발업은 제외한다) 18. 사업지원 서비스업 19. 사회복지 서비스업	상시근로자 300명 이상
20. 건설업	공사금액 120억원 이상(「건설산업기본법 시행령」 토목공사업의 경우에는 150억원 이상)
21. 제1호부터 제13호까지, 제13호의2 및 제14호부터 제20호까지의 사업을 제외한 사업	상시 근로자 100명 이상

한국의 중대재해 80%가 50인 미만 사업장 발생하는 것은 수 십년 반복되고 있다. 현행 산업안전보건법은 최소한의 요건인 안전관리자 선임도 50인 이상 사업장이 대상이 된다. 50인 미만 사업장은 '안전보건 전문기관'에 위탁 대행할 의무조차 적용되지 않는다. 산업안전보건위원회 뿐만 아니라 안전보건관리체제 자제가 적용제외 되고 있기 때문이다.

(3) 특수고용 플랫폼 노동자 노동자 참여 적용 제외

2019년 산업안전보건법 전부 개정으로 산업안전보건법의 목적은 법 제1조에서 "노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지, 증진함'으로 개정되었다. 산업재해의 정의도 '노무를 제공하는 사람이 업무에 관계 되는..... 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망, 부상. 질병으로 정의에 명시되었다.

제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 **노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다**

그러나, 특수고용 노동자에 대해서는 법 제77조 '특수형태 근로 종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등'에서 전속성이 있는 일부 직종에 직종별로 안전조치, 보건조치를 별도로 규정했고, 안전보건 교육 실시 의무는 더 제한적이다. 동일한 건설 현장에서 폭염 작업 시 물 지급 조차 목수, 철근은 적용되고, 건설 기계 장비 노동자는 적용되지 않는 등 비상식적인 차별 적용이 지속되고 있다.

산업안전보건법의 노동자 참여 규정은 '근로기준법상의 근로자'를 전제로 하고 있어, 특수고용, 플랫폼 노동자는 적용되지 않는다, 다만, 택배 등 일부 직종에 '근골격계 유해요인조사' 제도가 적용되어 노동자, 노동자 대표의 참여가 보장되어야 하지만, 현실에서는 무용지물이다.

위험성 평가, 작업 중지와 같은 사고성 재해와 직결되는 예방 제도의 참여도 적용 배제되고 있다. 동일 사업장에서 고용 형태별로 생명 안전에 차별을 두는 것은 기본권의 침해일 뿐 아니라, 사업장 산재 예방에 있어서도 치명적인 문제이다. 건설 현장 기계 장비 투입 비중의 증가와 장비 사고 비율은 수직 상승하고, 화물, 택배 , 라이더 등의 사고 위험이 높다. 그러나, 예방 관련 각종 제도에서 배제되고 있어, 사업장 산재 예방 제도는 반쪽짜리가 되어버렸다.

⑷ 하청 노동자의 참여 배제

위험의 외주화로 동일 사업장에서 하청 노동자 중대재해 비중이 매우 높다. 그러나, 시설, 장소, 기계 장비가 원청의 소유인 현장에서 작업공정 진행도 원청에 따라 이루어지지만 하청 노동자의 예방 참여는 불가능하다. 정부가 국정과제와 노동안전종합대책에서 '원하청 산업안전보건위원회'를 공공부문, 철강, 자동차, 조선업종에 설치 운영 법제화를 발표했지만, 아직 실질 추진되지 않고 있다. 다만, 하청 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관의 원청 사업주에 대한 작업 중지 요청권을 담은 법 개정안이 국회 통과를 앞두고 있어 진전된 측면이 있다. 다만, 하청 노동자의 작업중지권이 실질 보장되기 위해서는 작업 중지 기간 동안의 임금과 하청 업체의 손실 보전에 대한 원청의 연대책임이 명시되어야 한다. 그러나, 이 조항은 명시되지 않아, 법 개정에 따른 현실 작동은 여전히 미지수로 남게 되었다.

⑸ 근로자 대표 선출의 어려움

개별 노동자의 참여 제도는 현장 실질화가 매우 어려운 상황이기에 노동자 대표의 참여 법적 보장과 그를 통한 노동자 참여의 활성화가 매우 중요하다. 그러나, 안전보건 영역만의 문제는 아니지만 노동관계법 전반에서 '근로자 대표'는 선출의 어려움. 다양한 노동자를 대표하는 대표성의 문제 등이 지속 제기되어 왔다. 산업안전보건법도 '근로자 대표'에 대한 별도 규정을 두지 않고, 준용하고 있어 동일한 어려움이 있다. 특히, 건설업, 조선업 등 단기고용, 현장이나 작업의 개설과 종료가 빈번한 경우에는 더 더욱 어려움으로 작동하고 있다.

5. 노동자 참여 제도의 현장 실태[3)]

1) 2019년 민주노총/국회 공동 연구[4)]

2012년 '산업안전보건 동향조사'에 의하면 전국의 5인 이상 제조업 사업장은 121,070개

3) 노동자 참여 제도는 노동부 보고의무가 없어, 계량적 지표가 없다. 이에 민주노총과 일부 연구보고에 근거하여 위험성 평가, 명예산업안전감독관등 대표적 제도에 대한 실태 파악만 가능하다. 민주노총 소속 사업장 대상 조사는 '일정한 규모가 있고, 노동조합이 있는 사업장' 대상 조사라는 한계가 있음에도, 현장 실태는 매우 열악하다. 이에 노동조합이 없는 사업장, 소규모 사업장의 경우에는 더욱 심각할 것이다.

4) 2019 '노동자 참여 실태조사 및 대안 / 민주노총 노동안전보건실, 국회의원 송옥주 공동발간

소 중 산업안전보건위원회가 설치되어 있는 사업장은 3.6%, 노사협의회로 대체하고 있는 사업장이 0.6%, 설치되어 있으나 별도로 노사회의를 하는 사업장이 0.4%. 산업안전보건위원회 미설치 사업장이 95.45%에 달한다. 2015년 정부가 국회에 제출한 자료에서도 산업안전보건위원회 설치 사업장은 6,646개소로 당시 전체 사업장 대비 0.25% 수준에 불과했다.[5] 그러나, 2015년 산업안전보건 동향 조사에서 산업안전보건위원회 미설치 사업장은 28.2%로 보고되었다. 2019년 국정감사에 제출된 산업안전보건위원회 미 설치에 대한 감독 적발은 매년 (2016- 2019 평균) 290개 사업장에 불과했고 처벌도 사업장당 과태료 223만원에 불과했다.

1995년 7월 도입된 명예산업안전감독관은 2015년 기준 사내, 사외를 합하여 3,365명에 불과했다. 2018년에는 3,116명으로 줄었고, 2023년 안전공단 연구보고에서는 2,329명으로 정부와 사업주의 외면 속에 지속적으로 감소했다.
2019년 민주노총 소속 명예산업안전감독관 123명에 대한 설문조사에서는 명예산업안전감독관 제도에 대해 만족한다는 응답은 2% 효과적으로 운영된다는 응답은 8%에 불과했다. 법에서 보장한 정부 감독에 대한 명예산업안전감독관 참여도 절반 정도에 불과했다. 활동 시간이 안정적으로 보장되지 않는 현실에서도 산업재해 예방계획 수립 참여(56.5%), 사업장 기계 기구 자체검사 입회는 39.4% (상황 발생 사업장의 50%), 법령 위반 사업주에 개선 요청 및 감독기관 신고는 34% (상황 발생 사업장의 3분의 2), 산재 발생 위험시 사업주에 작업 중지 요청은 30.5% (상황 발생 사업장의 70%)가 시행한 것으로 나타났다. 작업환경측정, 건강진단 시 입회 및 설명회 참여는 74.7%가 참여하고, 임시 건강진단 실시 요청은 27.2%(상황 발생 사업장 60%)로 나타났다.

명예산업안전감독관이 법정 활동을 충분히 하기 위해서는 월 평균 17시간이 확보되어야 하는 것으로 나타났고, 활동 시간 문제뿐 아니라 사내 명예산업안전감독관이 사업장당 1명으로 되어 있는 것에 대한 문제의식이 높았다. 실태조사 결과 제도 개선의 필요성에 대해서는 위촉 의무 강화 (95.9%), 중대재해 사고 조사 사내 명감 참여 (95.1%), 사내 명감 권한 확대 (94.3%), 활동 시간 법제화 (92.7%)의 순으로 높게 나타났다. 사외 명예산업안전감독관의 사고 조사, 현장 출입권 보장도 높게 나타났다.

주관식 답변에서 가장 많이 지적된 것 또한 활동 시간 문제였다. 회사업무와 병행하거나, 노조 전임자 업무와 병행하면서 제대로 활동 수행을 하지 못하는 문제, 활동 시간 보장을 받지 못하여 시간외 근무로 업무를 하고 있는데 유급 보장을 받지 못하는 어려움 등이 토로 되었다. 특히, 근로시간 면제 제도가 도입되고, 산업안전보건 활동 또한 그 범위 한도 내로 보는 노동부의 해석으로 산재예방 활동을 보장받지 못하고, 예방 활동이 후퇴되

5) 국정감사 때 제출 수치이나, 이후 노동부는 보고의무가 없어, 정확한 수치가 아니라 추정치 라고 밝힘

는 실태에 대한 강한 질타와 제도 개선 요구가 넘쳐났다.

2) 2020년 민주노총 소속 사업장 조사[6)]

2020년 민주노총 소속 191개 사업장을 대상으로 한 조사에서는 응답 사업장의 66%만이 산업안전보건위원회 (또는 노사협의회)를 분기별로 정기적으로 운영하는 것으로 나타났다. 아예 운영하지 않는 사업장도 16.2% 였다. 안전보건 활동 시간을 매월 동일하게 보장 받는 경우는 19.7%에 불과했고, 필요시 마다 요구하여 사용하는 경우가 38.8%로 가장 많았다. 활동 시간이 없어 개인 휴가를 사용하거나 근무 시간 이후에 활동하는 경우도 18.1%나 되었다. 안전보건 활동 시간을 매달 동일하게 보장받는다고 응답한 경우 평균 보장 시간은 월 평균 24.1시간 이었고, 필요시마다 사측에 요구하여 보장 받는 경우에는 월 평균 13.1 시간으로 나타났다.

'위험성 평가가 산재 예방에 도움이 되는가' 는 약 80%, '위험성 평가를 통해서 조합원들이 안전 활동에 더 많이 참여할 거라고 생각하는가' 는 77%, '위험성 평가를 통해 조합원들의 안전 의식이 향상될 것이라고 생각하는가' 는 84%가 그렇다고 응답했다. 민주노총 소속 사업장 간부들은 위험성 평가의 중요성에 대한 인식이 높았다. 그러나, 위험성 평가를 매년 정기적으로 실시하고 있다는 응답은 56%에 불과했다. 한 번도 하지 않았거나 모르겠다는 응답도 29.8%에 달했다. 업종별로는 서비스 업종이 높아서 81.3%에 달했다. 하도급이 있는 사업장의 경우 위험성 평가를 한 번도 하지 않은 경우에 노동조합은 요구했으나 사측에서 시행하지 않았다는 응답도 25%에 달했다. 위험성 평가에 노동자 참여의 수준에 대한 실태조사에서는 2019년까지 실시한 위험성 평가에서는 각 단계에서 노동조합과 합의 없이 진행된 것이 50%에 달했다. 가장 바람직한 '노사 합의 후 작업자 현장 참여, 노사 공동 시행' 에 응답한 비율은 대체적으로 32%- 37% 수준에 불과했다. 위험성 평가의 대상 작업에 대해서도 감정노동 보호와 관련 사항은 전혀 반영되지 않는다 는 응답이 42.1%, 별로 반영되지 않는다 가 24.8% 여서, 제대로 반영되지 않는다는 응답이 66.9%에 달했다. 위험성 평가에서 마련된 개선 대책의 적절성에 대해서는 '아니다' 와 '그렇다' 가 거의 50대 50으로 나타났지만 전혀 아니다의 비율이 20.6%로 매우 그렇다로 응답한 9.2%의 두 배로 나타났다. 위험성 평가에 대한 벌칙 강화의 필요성은 90%가 동의했고, 노동부 감독이 제대로 이루어지지 않아 회사가 신경쓰지 않는 것으로 보느냐에 대해 80%가 그렇다고 응답했다.

6) 위험성 평가 실태조사 및 활성화 방안 연구. 2020년. 민주노총 부설 민주노총연구원

3) 2023년 금속노조 위험성 평가 실태조사[7)]

금속노조는 2014년부터 위험성 평가 단위 사업장 활성화를 위해 교육, 산별 협약, 단체협약등 다양한 사업을 전개한 조직이다. 그럼에도 불구하고, 2022년 금속노조 소속 359개 사업장에 대한 실태조사 결과 단위 사업장의 여러 어려움이 확인되고 있다. 2022년 위험성 평가를 실시한 291개 사업장 중 회사가 일방적으로 진행한 사업장이 여전히 23.3%에 달했고, 회사가 주관하고 노조가 참여한 경우는 12.5%, 노사 공동으로 진행한 사업장은 64%였다. 산업안전보건법 개정으로 노동자 참여가 법적 의무화 되었으나, 금속노조 사업장에서 조차 전체적으로 위험성 평가에 작업자가 참여하는 비율은 67.6%에 불과했다. 참여하는 경우에도 유해위험요인 파악에 참여 한다가 66%였고, 위험성 추정 및 결정 (49%), 개선이행 점검 (45%), 감소 대책 수립 (38.3%)등은 절반 이하의 수준이었다. 위험성 평가의 핵심인 대책 수립과 이행점검에 작업자를 참여시키지 않고 있어, 위험성 평가가 형식적 제도로 전락하게 되는 중요한 원인이 되고 있었다. 개선안 도입 시에 노사 공동 합의하는 방식은 46.7%였고, 회사가 일방적으로 진행한다는 응답도 24.7%에 달했다. 조사 대상 사업장 중 40.6%가 국제 안전보건 경영시스템을 받았고, 6.3%가 국내 인증을 받았다, 그러나 39.4%는 사업장 인증 여부를 모른다고 응답했다. 현장의 노동자, 노동조합에 인지조차 안 되고 안전보건 경영시스템 인증이 현장 작동성이 있는가에 대해 되묻게 된다.
심층 인터뷰를 통해 확인한 결과 <노사 공동 위험성 평가로 응답> 한 경우에도 계획 수립부터 이행점검 및 잔류 위험성 확인에 이르는 일련의 과정을 노사가 공동으로 집행한 경우는 일부 사업장이었고, 회사가 주도하더라도 지회의 의견을 청취하거나 필요시 참여하는 정도의 진행도 노사 공동조사로 인식하는 경우가 많았다.

위험성 평가 활성화를 위해 노동조합은 <위험성 평가 실시 전 공지, 선전전 또는 교육 실시, 소식지 발행 및 게시, 위험성 평가 실행위원 선출 및 교육> 등을 진행하고 있다. 위험성 평가 실행위원에 대해서는 위험성 평가 실시 시간에 국한해 활동 시간이 보장되는 경우가 44%였고, 사전 조사, 교육, 본 조사 등의 활동 시간이 보장되는 것은 33%에 불과했다. 심지어는 11.6%는 타임 오프 시간으로 위험성 평가에 참여하고 있었고, 11%는 위험성 평가 활동 시간을 전혀 보장받지 못하고 있었다. 심층 조사 결과 작업 외의 시간에 생산을 중단하고 부서 및 작업자 의견을 모으거나 토론하는 경우는 극히 드물었다. 작업시간 중에 생산을 하면서 작업자 개개인의 의견을 청취하거나, 조회 시간이나 쉬는 시간에 조장(반장)이 간단하게 묻는 정도의 의견 청취 절차를 밟는 것으로 확인되고 있다. 개선 대책에 대해 산업안전보건위원회에서 문서로 합의하는 경우는 33%에 불과했고, 25%는 신의칙에 따라 구두 합의하거나, 14%는 회사가 일방적으로 개선 진행하는 것으로 나타났다.

7) 2023년 금속노조 위험성평가 실태조사 보고서

개선안 자체가 조악하거나 개선이 이행되지 않는다는 응답이 각각 47% 였고, 경고 표지 부착 및 보호구 착용 등 형식적인 개선안이 많다는 응답도 29%로 높게 나타났다. 개선안에 대해 이행점검을 통해 재 평가를 하고 있다는 응답은 43%였고, 위험성 평가 보고서를 노동조합에 비 공개 한다는 응답도 12%에 달했다. 위험성 평가 종료 후 결과를 알리는 절차가 없다는 응답도 41%에 달했다.

4) 2023년 명예산업안전감독관[8)]

2023년 9월 노동부 자료에 따르면 명예산업안전감독관 수는 총 2,329명으로 2015년 3,365명 대비 30% 이상이 줄었다. 2023년 9월 명예산업안전감독관 332명 대상으로 실시한 조사에서 대부분 사업장이 1명만 위촉 (85%)하고 있었으며, 위촉 인원의 확대가 필요하다는 전반적인 인식 속에 바람직한 기준에 대해서는 '사업장의 공정 종류, 특성, 근로자의 수' 등이 제기되었다. 사내 명예산업안전감독관의 안전보건 활동 참여 시간은 '1주일에 1시간 이내' 가 57.2%로 가장 많았다. 활동 시간의 적정 기준에 대해서는 '1주일에 3시간 이상' 이 가장 많았다. 동 연구보고서에서는 제도 활성화 방안으로 명예산업안전감독관의 인원 확대, 유급 활동 시간 보장과 더불어 감독관 대상 교육, 위상 확보, 정부의 활동 지원 등이 제시되었다.

5) 2024년 민주노총 위험성 평가 실태조사

2024년 민주노총은 제조, 건설, 화학, 보건의료, 운송, 서비스, 사무 공공행정 등 소속 462개 사업장을 대상으로 실태 조사를 했다. 위험성 평가 제도가 법제화 된지 십 여년이 지나고, 윤석열 정부가 위험성 평가 전면화를 내세웠지만. 조사 결과는 매우 열악했다. 노동조합이 있는 사업장임에도 위험성 평가 정기적 실시 사업장은 61.6%에 불과했다. 2020년 대비 미미한 증가에 그쳤다. '한 번도 한 적이 없다' 도 22.9%에 달했고. 건설 현장의 83.9%가 15분 내외의 TBM (작업 전 안전점검회의)으로 대체되고 있었다. 모든 유해 위험에 대해 실시한다는 61.1%에 불과했고, 감정노동, 정신건강 위험이 높은 업종도 이 분야에 대한 감정노동이 실시하지 않는다, 모른다를 포함하여 54%에 달했다. 위험성 평가 교육도 58.8%는 아예 실시하지 않거나 알 수 없음 이었다. 노동자 참여는 2020년 법제화 되었으나 노동자 참여 보장되지 않는다는 응답이 34%였다. 위험성 평가 이후 형식적 개선 혹은 개선이 진행되지 않는다가 65.8%였고, 아예 개선안이 없거나 진행되지 않는다는 응답도 14.1%였다. 원청이 하청노동자 작업에 대해 위험성 평가를 하지 않는다는 34.2%였

8) 명예산업안전감독관 제도의 현황과 모범사례 분석 2023년 산업안전공단 연구보고서

고, 형식적 진행도 33%였다. 법 제도 개선 방안의 1순위는 노동조합 참여 보장으로 76%에 달했다.

6) 작업중지권

산업안전공단 연구에서 2023년 5월 1,041명을 대상으로 실시한 조사에서 '근로자 작업중지의 산업재해 예방 효과'는 80.5%가 '예'로 응답했다. 그러나, 최근 1년 이내 근로자 작업중지권 실제 사용 여부에 대해서는 83.1%가 사용하지 않았다로 응답했다. 동 연구 보고서에서는 근로자 작업 중지가 활성화 되지 못하는 이유 중 '작업 중지로 인한 협력업체 비용 및 시간 손실 문제'가 가장 크다고 보았다. 작업 중지로 인한 임금 손실은 전액 보전 하고 손실에 대해서는 작업 중지 원인에 따라 원청과 협력업체가 비용 분담 하는 기업사례가 소개되기도 했다

6. 노동자 참여 제도 개선 방안

1) 모든 노동자의 노동자 참여 보장

(1) 특수고용, 플랫폼 노동자의 법 전면 적용과 노동자 참여 보장

사업장에서 일상적인 위험을 예방하는 위험성 평가, 근골격계 유해 요인 조사 제도 등에 특수고용, 플랫폼 노동자를 전면 적용하도록 해야 한다. 동일한 사업장에서 고용 형태를 빌미로 참여 제도에서 배제되는 것은 부당하다. 전속성이 강한 특수고용노동자뿐만 아니라, 동일한 사업장에서 일용직 노동자도 법 제도상에서는 배제되지 않고 있다. 동일한 현장과 작업에서 유해 위험 요인이 고용 형태에 따라 다르지 않다. 이에 특수고용 플랫폼 노동자에 대한 안전조치, 보건조치를 포함한 산업안전보건법은 전면 적용되어야 한다. 오히려 현행 노동자 참여제도가 고정 사업장에 기반하고 있고, 단기 고용 노동자에게 맞는 제도가 마련되지 않고 있는 점을 개선하도록 하는 것이 필요하다. 단위 사업장에서의 참여방안 마련과 더불어 업종별, 직종별 참여 방안, 본사 차원의 참여 방안 등을 마련하여 노동자 참여 제도의 실질화 뿐 아니라, 특수고용, 플랫폼 노동자의 참여를 보장하는 것이 필요하다.

(2) 산업안전보건위원회 업종 규모 차등 없이 전면 적용 및 공동 산업안전보건위원회

현행 산업안전보건법 일부 적용 제외 조항과 산업안전보건위원회의 규모별 차등 조항은 그 근거가 미약하다. 사고성 재해 통계에 기초하여 업종별, 규모별 적용 제외와 차등을 두었으나, 이는 감정노동, 정신건강, 근골격계 질환, 과로사 등 다양해진 유해 위험 요인을 애써 외면하고 있다. 산업안전보건법의 일부 적용제외 조항을 폐지하고, 전면 적용하도록 해야 한다.

산업안전보건관리체제를 업종별 규모별로 차등을 두는 국가는 없다. 한국처럼 소규모 사업장에서 중대재해 비중이 높은 국가는 더더욱 그러하다. 50인 미만 사업장 기준인 안전보건관리자 선임, 100인 미만 사업장 기준인 산업안전보건위원회의 규모별 차등 적용을 없애고, 공동안전보건관리체계 구축 방안을 전면화 해야 한다.

독일 등 외국의 경우에는 안전보건관리자 선임을 규모별 차등을 두지 않고, 사업장별 유해위험도에 따라 안전관리자, 보건관리자의 활동 시간 기준을 두는 제도로 운영하고 있다. 즉, 안전보건관리자가 복수의 사업장에 대해 안전보건관리 활동을 하도록 하는 것이다. 한국도 공정이나 위험 요인이 유사한 복수의 사업장을 공동으로 안전관리자, 보건관리자를 선임하도록 하고, 이에 대한 정부의 지원방안을 마련하도록 하면 될 것이다. 특히, 산업단지등과 같이 작은 사업장이 밀집되어 있는 곳에는 더욱 산업단지 관리주체인 지자체가 지원과 관리를 하도록 하는 것이 필요하다. 이미 지자체에 500여개가 넘는 산재예방 지원 조례가 제정되어 있고, 주요 대상을 작은 사업장으로 규정하고 있다. 매년 2조원에 달하는 산재 예방 기금을 일회적인 지원이 아니라 안전보건관리체제 구축 사업으로 전환하면 된다. 이렇게 되면 주로 작은 사업장에서 일하는 이주 노동자의 안전교육이나 정보제공도 국적별로 공동 실시할 수 있다. 일련의 과정과 함께 공동 산업안전보건위원회를 구성, 운영하여 노동자 참여를 보장하도록 해야 한다. 이는 산업안전보건위원회뿐 아니라, 위험성 평가 등 여타의 노동자 참여 제도를 실질적으로 활성화하는 방향으로 가게 될 것이다. 공동안전보건관리 체제 구축에 대해서는 노사 간의 공감대가 이미 형성되어 있다. 이에 정부에서는 공동안전관리자 사업을 몇 년째 시행하고 있기도 하다. 그러나, 제도적 개선이 없는 상태에서 시범사업의 형태로만 진행되어 정착되지 못하고 있다. 관련 법 제도 개선 방안의 세부 내용에 대한 토론이 이미 수 차례 진행된 만큼 법제화가 시급하다.

2) 노동자 참여 실질화 방안

(1) 유급 활동 시간 보장 및 최소 기준 마련

실태조사 결과에서 확인한 것 처럼 법 적용 사업장 임에도 활성화를 가로막는 최대의 원

인은 유급 활동 시간 보장이 해결되지 않는 것이다. 현행 노동자 참여 제도가 '근로자 대표'를 기반으로 하고 있는데, 노조법의 해석으로 노동조합 전임자가 하지 않고, 전문성이 있는 조합원에게 위임해서 진행하는 경우에도 근로 시간 면제제도의 범위 안에서 활동 시간을 허용하고 있다. 이에 산업안전보건위원회는 회의 시간만 보장되고, 명예산업안전감독관, 위험성 평가 등을 위해 노동조합 전임자가 여러 업무를 겸직하거나, 노동조합에서 추천한 명예산업안전감독관, 위험성 평가나 근골격계 유해 요인 조사 실행위원들이 개인 휴가를 쓰거나, 업무 시간 외 활동으로 이어가고 있다.

산업안전보건법 질의회시집

● 명예산업안전감독관의 업무는 「산업안전보건법」 시행령 제32조제2항에 '사업장에서 하는 자체 점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여', '사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석' 등으로 규정하고 있으며, 사업주는 명예산업안전감독관이 「산업안전보건법」에서 정한 명예산업안전감독관의 업무를 수행할 수 있도록 활동 시간을 보장하여야 함

- 다만, 명예산업안전감독관 근로 시간의 면제와 관련해서는 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에서 정하는 근로시간 면제 한도를 초과하지 않는 범위에서 단체 협약 또는 노사 간 협의하여야 할 사항으로 판단됨

(산업안전과-1456, 2021.3.29.)

산업안전보건법 질의 회시집

● 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자위원과 사용자위원 동수로 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 하고(법 제24조제1항)

- 산업안전보건위원회 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 안됨(법제24조제6항)

● 그 외 위원의 신분보장 등에 관한 명시적 규정은 없으나,

- 산업안전보건위원회 회의 등 위원으로서의 직무 수행은 사업주에게 부여된 법적 의무를 수행하기 위한 것이므로 이에 대하여는 유급으로 근로한 것으로 보아야 할 것임

● 따라서 산업안전보건위원회의 회의는 근무 시간 내에 개최할 수 있고,

- 근무 시간 외 (휴게시간, 퇴근 후 등)에 회의를 개최한 경우에는 근로자가 추가근무를 한 것으로 보아 이에 따른 임금을 지급하여야 할 것임

● 근로자대표의 산업안전보건위원회 참석은 「산업안전보건법」상 사업주의 의무를 이행하는 것으로서, 노동조합의 조합활동에 해당하는 것으로 볼 수는 없음

● 한편, 산업안전보건법령은 산업안전보건위원회의 근무 시간 중 개최 여부 또는 위원으로 참석 시 교대근무자 배치 여부 등 구체적인 운영과 관련하여 명시적으로 규정

하고 있지 않으나, 사업주는 사업장의 업무 여건 등을 고려하여 산업안전보건위원회 위원의 활동을 보장할 수 있는 조치를 하여야 할 것이며, 이에 대하여는 노사 합의에 따른 적정한 기준을 마련하는 것이 바람직하다고 판단됨

(산재예방정책과-3147, 2021.6.28.)

노조법 질의회시집

근골격계부담작업 유해요인조사 업무는 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간 면제 대상

업무로 볼 수 있을 것이며, 동 조사 업무에 조합원이 입회할 경우 근로시간 면제자가 우선적으로 입회하여야 할 것임. 또한, 귀 질의 내용과 같이 사용자의 근골격계부담작업 유해요인 조사 시 근로시간 면제자가 입회하고 있음에도 노사 간 합의 없이 노동조합이 임의로 근로시간 면제자가 아닌 일반 조합원을 추가로 입회시킨 경우라면 사용자는 당해 조합원의 입회시간에 대해 유급으로 인정할 의무가 있는 것은 아니라 할 것임.

다만, 노사가 근로시간 면제자 외에 일반 조합원의 추가 입회를 합의한 경우라면 근로시간 면제한도 외에 별도의 유급 근무 시간으로 인정하는 것이 가능할 것이나, 이 경우에도 실제 입회하여 활동하는 시간과 관계없이 사전에 고정적·주기적으로 입회 시간을 정하여 유급으로 한다면 이는 근로시간 면제자가 아닌 자가 사실상 유급 부분 전임자로 활동하는 것으로 볼 수 있어 법에 위반 된다 할 것임.

(노사관계법제과-2044, 2013.7.25.).

○ 정부의 책무와 사업주의 의무에 노동자, 노동자 대표 참여 보장 명시

산업안전보건법에 노동자, 노동자 대표의 참여보장이 선언에 그치고 있는 것을 근본적으로 개선하기 위해서는 정부의 책무와 사업주의 의무에 명시적으로 규정할 필요가 있다. 이런 취지가 반영된 것이 정혜경 의원이 입법 발의 (2026.2.6.)한 산업안전보건법 개정안이다.

현행	개정안
제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다. 1. ~ 8. (생 략) <신 설>	제4조(정부의 책무) ① ---------- ---------- ---------- ----------. 9. 근로자 및 근로자대표의 참여 및 활

	동 보장을 위한 시간 및 그 외 조치 기준 마련과 사업주 지도 및 감독
제5조(사업주 등의 의무) 1. ~ 3. (생 략)	4. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 근로자, 근로자대표, 산업안전보건위원회 근로자 위원 및 명예산업안전감독관 등의 참여 및 재해예방 활동을 위한 시간 보장

○ 노동자 참여의 최소 활동시간 보장 기준 마련

산업안전보건법의 노동자 참여 활동은 근로 시간 면제제도와 별도로 유급 활동 시간이 보장되도록 법에서 명시적으로 규정하는 것이 필요하다. 아울러 사업장마다 실정이 다르기 때문에 활동 시간 의 보장 범위는 노사 간의 합의로 규정하되, 최소 기준은 법에 규정하도록 하는 것도 필요하다.

안전보건 업무를 위한 최소기준을 정한 사례가 한국에도 있다. 중대재해처벌법에는 외국의 사례를 참조하여 이와 유사한 기준이 제시되고 있다. '안전보건에 관한 업무 수행시간의 기준 고시'에서 본인의 업무와 안전보건업무를 동시에 수행 즉 겸직 하는 안전 관리자, 보건 관리자, 안전보건 관리 담당자의 각각의 최소 활동 시간을 연간 585시간이 되도록 규정하고 있다. 또한 재해 위험이 높은 업종은 연간 최소 활동 시간을 각각 연간 702시간으로 규정하고 있다. 아울러 100명 이상 200명 미만인 사업장은 100시간을 추가하고, 200명 이상 300명 미만인 사업장은 200시간을 추가 하도록 되어 있다. 300명 이상 사업장은 대행 위탁이 금지되어 있어, 직접 채용하도록 산안법에 규정되어 있고, 500명 이상인 사업장은 중대재해처벌법에서 전담 조직을 두도록 하고 있다. 그러나, 중대재해처벌법은 사망 등이 발생하여 '경영 책임자 의무' 준수 여부를 따지는 기준으로만 작동한다.

현장 예방 활동에서 주요한 주체인 노동자, 노동조합의 활동 시간도 위와 같이 최소기준을 법에서 규정하도록 하는 것이 현장 작동을 실제로 가능하게 할 것이다. 산업안전보건법 개정으로 위험성 평가의 노동자, 노동조합의 참여가 법제화 되어 시행을 앞두고 있다. 사내 명예산업안전감독관의 위촉 의무화도 개정되었고, 입법예고 안에는 모든 사업장을 대상으로 하고 있다. 이렇게 노동자, 노동조합의 참여를 확대하도록 한 법 개정 취지가 법조문에만 있지 않고, 현장의 실질 작동을 위한 핵심 방안은 유급 활동시간의 보장과 최소 기준 제정이다.

본인의 업무를 수행하면서 예방을 활동에 참여하는 노동자, 노동자 대표에게 최소한으로 보장해야 하는 활동 시간을 규정하는 것이므로, ‘처벌보다 예방’을 누누이 강조하고 있는 경영계도 수용해야 할 것이다.

중대재해처벌법 시행령 4조 6호에 대한 고시

[안전보건에 관한 업무 수행시간의 기준 고시]

제3조(업무 수행시간의 기준)

① 안전관리자, 보건관리자 및 안전보건 관리담당자 각각의 안전 · 보건에 관한 업무 수행을 위한 최소시간은 연간 585시간 이상이 되도록 하여야 한다.

② 재해위험이 높은 업종(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제3항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 따라 분류되어 해당 사업장이 가입된 산업재해보상보험 상 세부업종을 말한다)에 속하는 사업장의 경우 제1항에도 불구하고 사업장의 안전관리자, 보건관리자 및 안전보건 관리 담당자 각각의 안전 · 보건에 관한 업무 수행의 최소시간은 702시간 이상으로 한다. 재해위험이 높은 업종은 별표 1과 같다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 사업장의 상시근로자 수(「산업안전보건법 시행령」 별표 3 및 별표 5의 “사업장의 상시근로자의 수“와 동일한 방법으로 산출한다)가 100명 이상인 경우에는 사업장의 안전관리자, 보건관리자 및 안전보건 관리 담당자 각각의 안전 · 보건에 관한 업무수행의 최소시간에 100명 이상 200명 미만인 사업장의 경우에는 100시간을, 200명 이상 300명 미만인 사업장의 경우에는 200시간을 추가하여야 한다.

⑵ 건설업, 조선업 등 업종 특성을 반영한 노동자 참여 실질화 방안 마련

재래형 산업재해가 반복되면서도 업종의 특성으로 노동자, 노동조합의 참여가 사실상 작동되지 않는 대표적 업종이 건설업, 조선업 등이다. 연속공정, 단기 고용, 현장의 개설과 종료의 반복으로 위험성 평가, 근골격계 유해요인 조사 등이 개별 사업장에서 시행되기도 어렵고, 개선 대책으로 이어지기도 어려워 사문화 되어 있다. 위험성 평가를 간소화 하겠다며 도입한 ‘위험성 평가의 상시, 수시 평가’ 등은 실질적으로 노동자 참여가 보장되지 않아도, 정기 평가 실시로 대체할 수 있는 것으로 호도되고 있다. 건설업의 원하청 노사가 참여하는 안전보건협의체 (노사협의체)는 2개월에 1회 개최 하도록 되어 있으나, 공정 진행에 따라 노동자 구성이 달라지기 때문에 대부분이 원청의 직영 노동자가 근로자 대표로 구성 운영하고 있다. 공정 진행에 따라 주요 직종 노동자들의 투입이 많아지고, 위험도가 높아지는 경우에도 산업안전보건위원회 위원의 임기를 운영 규정에서 정해 놓

으면, 변경이 불가능하다. 건설업에서 근로자 대표 선출, 노동자, 노동조합의 참여를 업종 특성과 현장 실물에 맞게 규정과 방안이 마련되어야 한다.

(3) 노동자 참여 제도에 대한 노동부 감독 강화

위험성 평가, 산업안전보건위원회, 근골격계 유해요인 조사 제도 등이 현장에서 형해화 되어 있는 것은 노동부 감독 개입 방안이 없기 때문이다. 위험성 평가에서 감소 대책이 일방적으로 마련 되거나, 도출된 감소 대책이 이행되지 않는 경우가 비일비재하다. 이는 근골격계 유해요인 조사나, 산업안전보건위원회도 동일하다. 특히 산업안전보건위원회는 심의 의결기구로 노사 간에 의견이 불 일치 하면 중재를 받도록 되어 있으나 악용되거나 사문화 되어 있다. 이에 각종 제도가 시행되기는 하는데, 현장 개선으로는 이어지지 않고, 이는 노동자의 불신으로 이어져 제도가 형해화 되는 악순환을 반복하고 있다. 2006년까지 산업안전보건위원회 운영 지침이 있고, 노동부가 개입 감독이 진행되었던 것처럼, 노동자 참여 제도 전반에 노동부 보고 의무가 부여되고, 현장 실질 이행에 대한 감독과 처벌강화가 제도화 되어야 한다.

4) 제도별 개선 방안

(1) 위험성 평가

개정 산업안전보건법은 위험성 평가 전 과정에 노동자 참여, 노동자 대표의 참여가 명시되고 2026년 하반기부터 시행되며, 위반 시 단계적으로 과태료가 부과된다. 진전된 제도가 현장에서 실질 작동하기 위해서는 추가적인 개선 방안이 필요하다.

○ 위험성 평가의 계획 수립, 허용 위험 결정, 감소 대책, 이행점검까지 산업안전보건위원회 심의 의결 사항으로 명시되어야 한다.

위험성 평가 기준 설정, 감소 대책 수립과 이행은 공정의 연속성, 사업장 전반사항이 반영 결정되어야 하므로 노동조합과 집단적으로 논의 결정하는 것이 제도 취지에 부합하는 것이다. 사고가 빈번한 철도 공사 등 안전 역량이 충분한 사업장도 중소사업장 작성 편의를 위한 위험성 기법을 노동조합의 반대에도 불구하고, 일방적 시행하는 경우가 다발하고 있다. 산재예방계획, 위험성 평가를 담은 안전보건관리 규정의 작성 변경은 산업안전보건위원회 심의 의결 사항이다. 그러나, 현장에서는 명시적인 규정이 없다는 이유로 회사의 일방적 시행 비율이 매우 높다. 노동조합이 위험성 평가 방안에 대한 협의를 요구해도 거부하고 있다. 위험성 평가가 그야말로 형식화 되고 또 하나의 서류로 전락하고 있는 것이

다 . 위험성 평가의 전 과정이 산보위 심의 의결 사항으로 되고, 노사 공동 위험성 평가가 진행 될 때 실질적인 예방 효과로 이어지게 될 것 이다 이에 위험성 평가 관련 법규정에 산업안전보건위원회 심의 의결을 명확히 명시할 필요가 있다.

○ 하청 노동자의 작업 내용과 작업환경에 대한 원하청 공동 위험성 평가를 명확히 법에 규정하고, 하청 노동자, 노동조합의 참여를 보장해야 한다.

현행 위험성 평가 고시 규정의 모호함을 들어 원청이 실시하지 않는 경우가 많고, 각각 실시하여 서류상 구비만 하는 형식적 진행이 다반사다. 원청의 사업장, 혹은 지배 관리하는 사외 작업장은 산업안전보건법에서 원청이 안전조치, 보건 조치의 <공동사용자>이다. 원청의 현장에서 건설기계, 화물운송의 현장 상하차 작업, 지게차 운반 작업 등 특수고용 노동자 고위험 작업 수행되고 있으나, 예방조치 사각지대가 되어 사고가 다발하고 있다. 설비, 장비, 도구, 안전시설 등이 원청 소유이고, 사업장에는 하청 사업주나 관리자가 전혀 없는 상태에서 작업이 진행된다. 위험성 평가는 원청이 전체 사업장에 대해 실시할 뿐만 아니라, 하청, 특수고용 노동자 참여 속에 진행하는 것이 타당하다.

중대재해처벌법 적용 대상은 종사자 (하청, 특수고용 노동자)이다. 법에서는 경영 책임자 의무로 유해 위험 점검을 위험성 평가로 갈음 할 수 있다. 종사자 의견 수렴 의무도 별도로 규정하고 있다. 이에 원청이 전체 사업장과 작업에 대한 위험성 평가 의무를 명확히 명시하고, 중대재해처벌법의 <종사자 의견 수렴>과 연동하여 하청 노동자, 특수고용 노동자의 참여 보장 의무화를 명시하는 것이 필요하다.

○ 중앙 (본사) 산업안전보건위원회 설치 법제화, 위험성 평가 심의 의결이 필요하다.

장소적으로 분산되어 있는 복수의 사업장이 있는 경우에는 본사의 지침. 예산에 따라 <감소대책>의 실행 여부가 결정된다. 사업장 전체를 포괄하는 중앙(본사) 산업안전보건위원회 구성이 필요하며, 위험성 평가에 대한 <사업> 차원의 심의 의결구조가 필요하다. 이에 위험성 평가 관리 규정을 노사 논의로 <사업> 단위로 마련하도록 해야 한다.

○ 화학물질, 감정노동, 과로사 등 위험성 평가 대상임을 명확히 규정하고 세부 방안이 마련되어야 한다.

매년 과로사망이 500여 명이 발생하고, 야간 노동으로 인한 사망도 매년 400명이 넘게 발생한다. 감정노동등으로 인한 사망과 정신 질환도 다발 한다. 그러나, 예방 제도인 위험성 평가는 사고성 재해 중심으로 진행되고, 과로사 등은 산재보상으로만 그치고 있다. 위험

성 평가에 감정노동을 포함하여 진행하자는 노동조합의 요구는 번번이 거부되거나, 세부 방안이 없어서 형식화 되고 있다. 가장 광범위한 유해 위험 요인이고, 산업재해도 다발하고 있는 감정노동, 정신건강, 과로사, 일터 괴롭힘 등에 대한 위험성 평가 세부 방안이 마련되어야 한다.

공공기관 안전관리 지침은 2인1조 작업을 정하고 준수 이행하도록 하고 있다. 산업안전보건법에 신호수, 감시인 외에도 작업별이나 설비나 기계별로 2인 1조 작업이 규정되어 있기도 하다. 그러나, 이는 전혀 실질화 되지 않고 있다. 위험성 평가 대상에서 갈음 할 수 있는 근골격계 유해요인조사는 인력이나, 물량 노동강도도 조사와 개선 대책 수립 대상이다. 이에 2인 1조 작업, 인력기준 등이 위험성 평가 대상으로 명확히 규정하여 감소대책 수립이 활성화 되도록 할 필요가 있다.

○ 하위법령 입법 예고(안)의 문제점

3월 18일 입법예고된 위험성 평가 하위법령은 심각한 위험 요소를 갖고 있다. 현행 고시나 개정된 산업안전보건법에서 규정한 위험성 평가는 <유해위험 요인 발굴 허용 위험 결정, 감소 대책 수립, 이행> 까지 전 과정으로 규정하고 있고, 노동자, 노동자 대표의 참여를 보장하고 있다.

그러나, 시행규칙 개정 예고 안에서는 노동자 참여에 ‘유해 위험 요인 발굴’과 ‘위험성 평가 결과 공유’에 대해서만 명시하고 있다. 노동자 대표 참여 위반 시 처벌 조항 적용으로 개정 법에서는 규정하고 있으나, 시행규칙에는 노동자 대표 참여에 대한 명시가 아예 없다. 이는 현장의 큰 혼란을 가져오고, 사업주들이 참여거부의 명분으로 호도하게 될 것이다. 애써 개정한 산업안전보건법을 하위법령에서 축소하게 된다.
현행 고시에는 상시 평가와 수시평가 를 하면 정기 평가를 대체하도록 되어 있어, 사업장에서는 고시를 악용하여 ‘정기 평가 대신 상시, 수시 평가 대체 요구’가 확대되고 있다. 현장 실태의 심각성에도 불구하고, 하위법령 입법예고 안에는 년 1회 정기평가 실시 외에는 관련 규정이 없다. 상시, 수시평가의 정기평가 대체는 삭제되어야 하고, 건설업 등 업종 특성을 반영하는 경우에는 대상 업종을 제한하고, 노동자, 노동자 대표 참여방안이 명시되어 있는 경우로 한정되어야 한다.

위험성 평가 고시 개정으로 기간에 있었던 <위험성 평가 추정>이 삭제되었는데, 하위법령 입법예고 안에도 명시되지 않았다. 빈도와 강도를 기준으로 위험성을 추정하는 단계는 위험성을 결정하고 감소대책 수립의 중요한 근거이다.. 이에 절차 간소화를 이유로 삭제할 수 없으며, 위험성 추정 절차를 생략하는 것은 사실상 노동자 참여의 축소로 이어지는 것

이다. 기존의 위험성 추정 실행기법을 현장 밀착형으로 개발하고 확산시키는 방안을 마련하고, 위험성 추정은 복원되는 것이 필요하다

법에 위험성 평가 관련 법 29조에 따른 안전교육 실시가 규정 되었으나 과태료 처분에서는 제외하고 있다. 위험성 평가의 활성화를 위해서는 위험성 평가 전 사전 안전교육 실시가 필요하고 부적절 실시에 따른 처벌이 필요하다.

⑵ 명예 산업안전 감독관

개정 산안법은 사내 명예산업안전감독관의 위촉 대상을 전면적으로 확대하고, 추천 인원 제한도 명시적으로 없으며, 노동부의 위촉은 의무화 되었다, 이에 유급 활동 시간이 명시적으로 보장된다면 제도 활성화를 기대 할 수 있다. 아울러, 명예산업안전감독관의 권한도 확대 될 필요가 있다.

그러나, 여전히 사외 명예산업안전감독관의 현장 출입 등 권한 보장은 해결되지 않았다. 현행 사내 명예산업안전감독관 제도는 고정 제조업 사업장에 기반하여 설계된 제도로 고용 형태와 산업구조의 변화를 담아내지 못하고 있다. 건설업과 같이 공정의 진척도에 따라 단기 고용을 반복하는 사업장, 소규모 사업장은 산업재해가 집중되어 명예산업안전감독관 활동이 절실히 요구되고 있으나, ‘근로자 대표 선출’이 사실상 불가능하다. 택배, 배달 등 특수고용 노동자들은 합법적인 노동조합을 설립하고 활동하고 있으나. 명예산업안전감독관 활동이 사실상 배제되는 결과를 초래하고 있다.

산업안전보건법 개정안이 국회를 통과할 때 근로자 대표 선출이 어려운 사업장에 대한 방안과 명예산업안전감독관 활동 활성화 방안을 마련할 것을 부칙에 명시하였으므로 조속한 대책 수립과 이행이 필요하다.

○ 사외 명예산업안전감독관 위촉 활성화, 권한 확대

건설업, 소규모 사업장, 특수고용 노동자 사업장의 노동자 예방 활동 활성화를 위해 사외 명예산업안전감독관 위촉을 할성화 하고, 권한을 확대할 필요가 있다. 민주노총과 산별연맹은 중앙이나 지역 대표기구에 노동조합으로부터 보수를 받지 않는 간부, 조합원이 <노동안전보건위원>등 다양한 명칭으로 예방활동을 공동으로 하고 있고, 명예산업안전감독관으로 추천 위촉 활동을 해왔다. 지역 내 건설 현장, 작은 사업장의 예방 활동을 위해 지자체 별로 <산재예방 지원 조례>를 제정하도록 하고, 지자체 자체적으로 ‘안전 지킴

이’ 활동을 하도록 했으며, 명예산업안전감독관을 그 자격 조건의 하나로 하고 있다. 이는 명예산업안전감독관이 자신의 사업장 뿐 아니라, 지역 내 노동조합 없는 취약 사업장 예방 활동을 견인하고자 한 것이다. 아울러 일부 지자체에서 시행한 〈사고조사위원회〉 등 활동에도 사외 명예산업안전감독관이 참여해 왔다.

근로자 대표 선출이 어려운 건설업, 소규모 사업장, 소수 노동조합, 특수고용 플랫폼 노동자의 예방 활동 강화를 위해서는 사외 명예산업안전감독관의 위촉을 제한하는 각종 규정을 개정하고, 현장 출입권 등 권한을 보장하며, 노동부 감독관의 감독에 참여 보장이 적용되어야 한다. 사외 명예산업안전감독관이 활성화 되어야 예방과 감독의 사각지대가 해소될 수 있다.

정혜경 의원 발의 산안법 개정안 (2026.2)

법 제23조 명예산업안전감독관

② 고용노동부장관은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 경우에는 추천된 사람을 해당 지역의 명예산업안전감독관으로 위촉하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 위촉된 명예산업안전감독관인 근로자가 해당 사업장에서 명예산업안전감독관의 직무를 수행한 시간은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의 근로시간 면제와 별도로 근무한 시간으로 본다.

○ 명예산업안전감독관 직무교육, 지역업종별 협의회 활성화 위촉 활성화

명예산업안전감독관에 대한 직무 교육, 지역, 업종별 협의회 활성화 등도 필요하다. 현재는 명예산업안전감독관 위촉 당시 몇 시간 내외의 교육 외에는 아무런 교육이나 지원이 전무하다. 업종별 지역별 협의회를 구성 운영할 수 있게 되어 있으나, 업종별 협의회는 없다. 지방노동관서는 예산이 없다는 이유로 사외 명산감 위촉 인원을 줄여달라고 하고, 지역협의회 회의조차 열지 않는 경우가 다반사이다

명산감 위촉과 권한 확대와 더불어 정기적인 직무 교육을 규정하여 산업안전공단의 정기 교육체계로 만들어야 한다. 아울러 지역협의회 회의나 사업을 활성화 하고, 소규모 사업장에 대한 예방 사업을 하고 있는 안전공단 지킴이, 지자체 안전지킴이, 향후 도입되는 지방감독관 사업과 연계하여 작은 사업장, 노조 없는 사업장에 대한 또 하나의 예방 체계로 구축 할 필요가 있다.

정혜경 의원 발의안 (2026.2)	박홍배 의원 발의안 (2026.1)
⑦ 고용노동부장관은 업종별, 지역별 명예산업안전감독관 협의회를 구성·운영하여야 하며, 명예산업안전감독관에 대한 정기적인 교육과 활동을 위한 사업계획을 수립하여야 한다.	④ 고용노동부장관은 명예산업안전감독관의 산업안전보건 역량 향상과 활동 지원을 위하여 예산의 범위에서 교육훈련, 수당 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

○ 하위법령 입법 예고안의 문제점

사내 명예산업안전감독관의 노동조합 추천 시 〈사업주 의견을 들어〉 조항이 유지되었다. 현장에서는 이 조항이 악용되어 사업주가 추천을 거부하거나. 〈의견을 제출하지 않는 방식으로 명예산업안전감독관 위촉을 하지 못하고, 형해화 되었다. 명예산업안전감독관 추천 과정에서 〈사업주 의견을 들어 〉 조항을 삭제해야 한다. 사업주에 대한 통지는 노동부가 행정절차로 진행하면 될 것이다.

사외 명예산업안전감독관에 대한 추천 대상에 〈임직원〉 조항을 유지하고 있다. 이는 노동조합의 조직 운영 원리를 전혀 이해하지 못하는 규정이다. 산업안전보건법에는 〈근로자, 근로자단체....에 **소속된 자 중에서** 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다〉로 되어있음. 그러나, 하위 시행령에서 〈임직원〉으로 제한하고 있음. 이는 명예산업안전감독관 제도를 통한 예방 사업 활성화 취지를 후퇴시키고 있다.

노동조합의 조직 구조상 〈임직원〉 개념은 없음. 노동조합의 임원은 내부 절차에 의거하여 정하는데, 일반적인 회사의 〈임원〉에 관한 규율과는 상이하다. 〈임직원〉 개념은 노동조합에 사용된 바는 없으며, 현실에 실제 존재하는 노동조합 내지 노조법상 노동조합 제도에 존재하지 않는 개념이다. 이에 산업안전보건법에 규정된 〈근로자 단체에 소속된 자〉의 개념으로 규정되어야 함. **노조법상 “소속된 자는 조합원” 이다.**

이에 민주노총은 2012년 노동부에 노동조합의 운영 원리, 명예산업안전감독관 제도의 취지등을 협의하여 ‘연합단체나 그 지역 대표기구에 소속되어 있는 단위 노동조합의 안전보건 활동 담당자 이거나, 단위 지부나 지회에 노동안전보건 활동 담당자가 없는 경우 지부, 지회장’ 을 위촉 대상으로 하고, 추천 위촉해 왔음. 이후 노동부가 별도 협의 없이 행정 편의적으로 질의회시를 통해 2012년 협의를 부정하고 있다.

건설업과 현장의 특성을 반영한 노동자 참여제도가 전반적으로 개선되어야 하며, 단기적

으로는 건설업을 비롯한 소규모 사업장 예방 활동 활성화를 위해 〈임직원〉 조항을 삭제하고, 사외 명예산업안전감독관 활성화로 예방 활동의 사각지대를 해소해야 한다.

(3) 산업안전보건위원회

○ 산업안전보건위원회 적용 제외 폐기, 전면 적용, 유급활동시간 보장

산업안전보건위원회는 노동자 참여의 핵심 제도이다. 이에 업종별, 규모별로 적용제외 되고 있다. 현재 100인 이상으로 되어 있는 산업안전보건위원회 설치 운영 대상 확대, 산업안전보건위원회 심의 의결 대상 확대, 산업안전보건위원회 노동자 위원의 유급 활동 시간 보장 등이 필요하다.

○ 중앙 산업안전보건위원회, 중층적 산업안전보건위원회

현행 산업안전보건위원회는 〈사업장〉 기준으로 설치 운영되고 있다. 이에 철도, 지하철, 금융, 유통 등 본사와 전국 다수의 지점으로 구성되어 있는 경우에는 중요하고 근본적인 개선 사항은 번번이 좌절되고 있다. 학교의 경우에는 17개 교육청별로 설치 운영되고 있는데, 1개의 교육청마다 수 천개의 학교가 있어, 교육청 별로는 복수의 교육지원청 체계가 있으나, 산업안전보건위원회는 교육청별 1개의 산업안전보건위원회가 설치 운영되고 있다.

현장의 실물적 어려움을 반영하여 서울교통공사, 현대자동차, 기아자동차 등 제조업 사업장, 코웨이 등 가전설치 수리업 사업장에서는 중앙 산업안전보건위원회를 설치 운영하고 있다. 그러나, 대다수 사업장은 중앙 산업안전보건위원회 설치 운영을 거부하거나, 법적 의무가 없다는 이유로 노사합의로 설치한 중앙 산업안전보건위원회의 정기적인 회의나 대표 참여조차 안 되고 있다.

개정 산업안전보건법에 의해 시행을 앞두고 있는 〈안전보건현황 공시제도〉는 그 특성상 〈사업〉별로 진행될 수 밖에 없다. 그러나, 공시 내용의 대부분이 노동자 대표의 확인을 받거나, 산업안전보건위원회 심의 의결 사항임에도 중앙 산업안전보건위원회는 법적 의무사항이 아닌 것이다. 사업장 실물을 반영하여 중앙 산업안전보건위원회 설치, 운영을 의무화하고, 중층적 산업안전보건위원회를 설치 운영하도록 하는 것이 필요하다.

아울러 하청 노동자와 원청 사업주가 참여하는 원하청 산업안전보건위원회를 실제화 시

켜야 한다. 이 과정에서는 원청이 하청 노동자 대표 선출 과정에 부당한 지배개입은 원천 차단할 수 있도록 되어야 한다.

○ 민주노총의 산업안전보건위원회 법 개정 요구안 (초안)

※ 원하청 산보위, 건설업 원하청 안전보건협의체 개정 연동하여 종합 요구안 마련 중.

- 복수 사업장인 경우 총괄하는 산보위 설치, 사용자 대표 참여 명시
- 산업안전보건위원회 노동자 위원 활동 시간 유급 보장. 위원 선출 부당 개입 금지
- 산업안전보건위원회 심의 의결 사항 확대. 특수고용노동자 사안도 포함
- 산업안전보건위원회 노동자 위원의 작업중지권 보장

현행	개정안
제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다. ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다. 1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항 2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항 3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항 4. 그 밖에 해당 사업장	제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업 또는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업 또는 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다. 산업안전보건위원회 회의에는 사용자와 근로자 대표가 참석하여야 한다. ② 둘 이상의 사업장이 있는 경우에는 사업을 총괄하는 산업안전보건위원회를 구성 운영해야 한다. 이 때 산업안전보건위원회를 직종 또는 지역별로 구성할 수 있고, 그 세부 사항은 산업안전보건위원회에서 심의 결정한다. 단, 결정할 수 없을 경우에는 세부사항을 규정한 대통령령에 따른다. ③ 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다. 1. 제 14조 제1항에 관한 사항. 공공기관 안전경영위원회에 심의사항. 2. 제15조제1항에 관한 사항 3. 산업재해 보상 및 사후처리에 관한 사항 4. 안전관리자, 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한,평가등에 관한 사항 5. 공정안전보고서 작성 및 이행에 관한 사항 6. 안전보건관련 예산 편성 및 집행에 관한 사항 7. 중대재해 원인조사 및 재발방지 대책 수립에 관한 사항 8. 안전보건개선 계획에 관한 사항 9. 감정노동 매뉴얼 및 보호조치에 관한 사항 10. 근골격계, 뇌심혈관계질환 및 적무스트레스 및 정신건강 예방대책에 관한 사항

현행	개정안
근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항 ③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다. - 이하 생략-	11. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건관련 조치에 관한 사항 12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장 종사자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항 ④ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 하며, 사업주는 6개월에 1회 이상 회의록 및 심의의결 이행사항을 노동부에 보고하여야 한다. ⑤ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.(처벌) ⑥ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 미달하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다. ⑦ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다. (형사처벌 신설) ⑧ 근로자 위원의 현장 조사 및 점검 활동, 근로자의 요청 및 의견 취합, 근로자위원 간의 논의 등 위원회 운영을 위한 사전 준비, 산업안전보건위원회 회의 위원회에서 결정한 사항의 집행에 대한 조사등 근로자위원의 직무를 수행한 시간은 노동조합 및 노동관계 조정법 근로시간 면제와 별도로 근로한 시간으로 본다. (처벌 조항 도입) ⑨ 회사는 근로자측 위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니되며 직무수행에 적극 협조하여야 한다. (처벌 조항) ⑩ 근로자 위원은 산업재해 발생의 급박한 위험이나 유해한 작업환경이 발견되었을 때에는 작업을 중지시킬 수 있으며 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다. 작업 중지 조치를 취한 위원은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 한다. (처벌 조항) 제 171조의 벌칙 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다 산업안전보건법 24조 4항, 7항, 8항

박해철 의원 중앙산업안전보건위원회 입법발의 안 (2025.11)

제24조(산업안전보건위원회) ① ----------. 이 경우 2개 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도)에 걸친 사업의 경우에는 해당 사업 전체의 안전 및 보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자대표 및 사업주를 포함하여 중앙산업안전보건위원회를 설치하여야 한다.

⑷ 작업중지권

국회 법사위를 통과한 작업중지권 산업안전보건법 개정안은 노동자, 노동자등의 작업중지권, 작업중지 요청권의 요건을 ‘급박한 위험이 있거나, 우려되는 경우 (사업주의 안전조치 보건조치 미비로 산업재해 발생 우려가 있는 경우 포함) 으로 확대했다. 아울러 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관 의 작업중지 요청권이 도입되었다. 사업주에게 작업중지 요청을 하면 특별한 사유가 없으면 작업 중지를 하고, 개선 조치 완료가 될 때까지 작업재개가 금지된다. 하청 노동자, 노동자 대표, 명예산업안전감독관이 원청 사업주에게 작업중지 요청권도 명시했다. 아울러 노동자의 작업중지권, 노동자등의 작업중지 요청에 대한 사업주의 불이익 처우에 대해서는 형사처벌과 노동위원회 구제절차가 도입된다. 작업중지권의 일보 전진이라고 평가할 수 있다.
그러나, 작업중지권 활성화의 핵심 요인인 노동조합의 작업중지권, 작업중지 기간 동안의 임금 보전, 하청 노동자의 임금과 하청 업체 손실에 대한 원청의 연대책임은 법제화 되지 못했고, 조속한 시일 내에 추가 법 개정이 진행될 필요가 있다.

⑸ 안전보건현황 공시 산업안전보건위원회 심의 의결

개정 산안법으로 도입되어 2027년 본격화 되는 안전보건 현황 공시제도는 ‘산업안전보건관리체제>를 공시 대상으로 하고 있어, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 제도고 공시 대상에 포함되게 된다. 안전보건 현황 공시제도는 그 취지에도 불구하고 기업이 자율적으로 기재하는 것으로, 비교 기준의 문제뿐 아니라, 공시 내용의 허위 여부에 대한 제재방안이 없다는 근본적 한계를 갖고 있다. 산업안전보건법 14조의 이사회 보고 및 승인 의무는 미 실시에 대해 1,000 만원 이하의 과태료 부과가 규정되어 있으나, 보고나 승인 실시 자체 위반 여부에 대한 것 이지 세부 내용에 대한 허위나 계획 미 이행 여부는 따지지 않는다. 새로이 도입되는 안전보건 현황 공시제도 입법예고 안에는 ‘공시 절차로 공시 내용에 대한 증빙서류 제출, 노동부의 보완요청, 내용 확인 자료 제출 요구’ 등이 명시되었다. 그러나, 공시 절차로 규정되어 있을 뿐, 위반 시 제재는 공시 미 실시에 대해서만 과태료 부과가 있을 뿐이다. 이에 더더욱 공시 내용에 대한 기업 내부 에서의 점검과 확인이 필요하고, 사업장의 노동자, 노동조합, 산업안전보건위원회 등이 가장 효과적인 주체일 것이다.

공시제도는 <공시> 그 자체가 목적이 아니라, ESG 시스템으로서 기업이 산업재해 예방을 위한 인력, 예산, 조직을 더욱더 확대 강화하도록 하는 것이다. 그 출발인 공시 내용 자체가 실제 사실에 기초하기 위해서는 노동자 참여가 제도 성패의 주요한 요소이다. 공시에

대한 노동자 참여는 당연한 의무이자 권리이기도 하다. 공시 대상인 기업들 대부분이 산업안전보건위원회 설치 운영 의무가 있고, 공시 주요 내용은 산업안전보건위원회 심의 의결 대상이거나, 그 외에도 공시 내용 대부분이 근로자 대표에게 일정한 권한이 부여되어 있기 때문이다.

공시에 대한 근로자 대표 확인이나 산보위 심의 의결은 공시 내용 자체에 대한 허위나 과장 여부에 대한 확인에 그치는 것이 아니다. ESG가 구조적 위험의 제거, 하청 구조에 대한 대책, 노동자 참여 확대, 예방 중심 규제 강화로 이어지도록 하는 발판이 마련되는 것이다. 이 발판이 튼튼한 발판이 되기 위해서, 발판을 도움닫기로 실질적인 현장의 개선으로 가기 위해서는 노동자, 노동조합의 참여를 실질 적으로 강화하는 제도 개선이 전제이자 핵심 요건이다.

○ 공시 절차로 산업안전보건위원회 심의 의결 명시가 필요하다.

○ 안전보건관리 체제

산업안전보건법에서 ‘안전보건관리체제’는 법 2장 1절에서 <이사회 보고 승인. 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리 담당자, 산업보건의, 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회‘로 규정되어 있다. 이에 공시 내용에는 산업안전보건위원회 구성과 운영, 명예산업안전감독관 인원과 활동 등이 포함되어야 한다. 사업장의 안전관리 조직체계가 공시 내용이 되는 것이며, 법 25조에 따라 이는 안전보건관리규정으로 작성되어야 하고, 안전보건관리 규정의 작성 변경은 산업안전보건위원회 심의 의결 사항이다.

○ 산업재해 발생 현황

산업재해 발생 현황은 산재보험 보상 통계만을 의미하지 않는다. 법 57조에 따라 사업장에서 발생하는 산업재해에 대해 사업주는 보고 의무가 있다. 중대재해는 지체 없이 보고하도록 되어 있고, 그 외는 1개월 이내에 ’ 산업재해조사표를 작성 제출해야 하며, 제출 전에 근로자 대표의 확인을 받도록 규정되어 있다. 산재 통계의 기록 및 유지에 관한 사항은 산업안전보건위원회 심의 의결 사항이기도 하다.

○ 안전보건 활동 실적, 계획, 안전보건 투자, 재발 방지 대책과 이행 계획

공시 대상인 실적, 계획, 투자는 산업안전보건위원회 심의 의결 사항의 첫 번째 항이 ‘산업재해예방계획의 수립에 관한 사항이므로 당연히 포함되는 것이다. 중대재해에 관한 사항도 산업안전보건위원회 심의 의결 사항이며, 법 시행규칙 별표 3에는 안전보건관리규정의 세부 내용이 규정되어 있는데, 교육, 안전관리, 보건관리, 사고 조사 및 대책 수립

과 더불어 위험성 평가의 시기 및 방법과 위험성 감소 대책 수립 및 시행에 관한 사항을 명시 하도록 되어 있다.

[안전보건 공시 내용과 연관 되어 있는 산업안전보건법 규정]

안전보건현황 공시 내용	산업안전보건법 규정	안전보건관리규정
안전보건관리체제	- 산업안전보건위원회는 근로자 대표와 위원으로 구성 운영 명예산업안전감독관 근로자 대표 추천 노동부 위촉 - 안전보건관리규정 작성, 변경은 산보위 심의 의결 사항	안전보건관리 조직과 직무
산업재해 발생 현황	- 산업재해조사표 제출 전 근로자 대표 확인 의무 산재 통계 기록 유지 산보위 심의 의결	산업재해 및 중대사고 기록 관리에 관한 사항
전년도 활동 실적, 해당년도 활동계획, 안전보건 투자	- 산업재해 예방계획 수립에 관한 사항, 교육, 측정 점검및 개선 사항은 산보위 심의 의결	안전보건관리 계획의 수립 및 시행에 관한 사항
산업재해 재발 방지 대책과 이행 계획	- 중대재해 조사, 재발방지 대책은 산보위 심의 의결	산업재해 및 중대산업사고 조사, 분석, 대책 수립에 관한 사항

공시 내용 자체가 산업안전보건위원회에서 심의 의결 대상이거나, 근로자 대표의 확인을 받도록 되어 있으므로, 공시의 절차에서 사업장 <대표>의 확인 뿐 아니라, 산업안전보건위원회 심의 의결 등 노동자 대표의 확인 절차를 명확히 규정하는 것이 필요하다. 여기에는 건설업에 적용되는 원하청 노사가 참여하는 안전보건협의체 (노사협의체), 공공기관 안전관리지침에 따라 운영되는 <공공기관 원하청 안전근로 협의체> 등에 참여하는 하청 노동자, 하청 노동자 대표의 확인도 필요하다. 하위 법령 입법예고안에 따르면 도급인의 사업장은 하청 노동자에 대한 사고 사망 통계를, 공공기관이 발주하는 건설공사에 대한 내용이 포함되어 있기 때문이다.

무엇보다 중요한 것은 현행 사업장 단위로 설치 운영되는 산업안전보건위원회를 <사업> 단위로 설치 운영하는 <중앙 산업안전보건위원회>를 제도화 할 필요가 있다. 공시제도 자체가 기업별, 기관별로 진행하도록 되어 있는데, 산업안전보건위원회는 사업장 단위여서, 제도상의 충돌이 발생하기 때문이다. 복수의 사업장으로 구성되는 사업의 경우 본사 차원의 지침, 메뉴얼, 인력과 예산 운영이 되고 있어, 중앙 산업안전보건위원회 법제화는 지속적인 요구였다. 실질적인 재해예방을 위해서, 안전보건현황 공시제도의 실질화를 위해 법제화가 반드시 필요하다.

토 론

토 론 문

윤조덕 (사)한국사회정책연구원 원장

I. 발제문 중 다음 <표> 관련 (감독권, 정보권 및 청취권, 입회권 및 자문권, 공동결정권)

[독일 종업원 평의회와 한국 산업안전보건위원회의 안전보건 사항에 관한 참여권 비교]
최상준 2015 산업안전보건위원회 운영 활성화 방안 연구/ 산업안전공단

□ 토론자 의견

○ <표> 에서는 독일 사업장공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz)의 내용을 요약적으로 정리하여 나타내고 있다.

- 감독권
- 정보권 및 참여권
- 입회권 및 자문권
- 공동결절권

○ 1. 감독권, 2. 정보권 및 참여권 그리고 3. 입회권 및 자문권 각각의 사항에 대해 사업장공동결정법상의 근거 조항을 적시하고 있다.
○ 그러나 4. 공동결정권에서는 사업장공동결정법상의 근거 조항을 중간에 적시 하였으며,
- 중간 이전의 사항들에 대해서는 근거 법령(독일 산업안전보건법)을 적시하지 않아 다음 <표>에 정정한다.

○ <표>에서 적시한 독일 사업장공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz)의 해당 조항들을 독자들의 이해를 돕기 위하여 원본을 번역하여 게재한다.

구분	독일	한국
1. 감독권	- 산재예방과 근로자 건강보호에 관하여 관계법령상 규정되어 있는 모든 사항에 대하여 감독할 권리가 있다.(사업장공동결정법 제80조 제1항 제1호)	- 없음
2. 정보권 및 청취권	- 감독업무를 수행하기 위하여 필요한 정보를 사업주에게 요구할 수 있는 권리, 그리고 전문가 의견을 들을 권리(사업장공동결정법 제80조 제2항, 제3항)	- 작업환경측정결과 (산업안전보건법 제42조 제1항)
3. 입회권 및 자문권	- 산재예방 및 산업안전보건법 관련 모든 점검 및 사고조사에 입회 (사업장공동결정법 제89조 제2항) -안전위촉자/안전보건위원회와의 면담에 입회 (사업장공동결정법 제89조제3항, 산업재해보상보험법 제22조 제2항, 사업장안전보건조직에 관한 법 제11조) - 사업장 설계, 형성의 준비단계에서의 대책에 관한 자문 (사업장공동결정법 제90조 제2항)	- 공정안전보고서 작성 시 산업안전보건위원회 심의 - 안전보건개선계획 수립
4. 공동 결정권	**사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거 산업안전보건법(Arbeitsschtzgesetz)에서 공동결정권** - 여러 사업주에 의한 공동작업시 위험방지대책(제8조 제1항) 및 이를 근로자에게 게시(제8조 제2항) - 특별한 위험이 있는 경우의 안전보건 대책의 계획 및 시행(제9조) - 응급처치 및 기타 긴급시 대처를 위한 대책 시행(제10조) - 근로자의 요구에 의한 산업의학적 처방 (제11조) - 근로자에게 안전보건에 대한 주지 (제12조) - 안전보건에 관한 사업주 의무의 대리인에게의 위임(제13조 제2항)- 사업장 공동결정법 제87조 제1항 제7호에 의거 - 사업주의 의무인 안전보건대책 강구, 그의 효과점검, 사업장 안전보건개선대책 (산업안전보건법 제3조 제1항) - 사업장 안전보건을 위한 조직 (제3조 제2항) - 산업안전보건대책에 있어서의 기본사항(제4조) - 작업의 종류별 위험성 평가, 작업조건 평가(제5조) 및 그 결과의 관계기관에 보고(제6조) - 근로자에게 사업장 안전보건에 관한 업무의 위촉(제7조)	- 산재예방계획 수립 - 안전보건관리규정의 작성 및 변경 - 근로자 안전보건교육 - 작업환경 측정 관련 - 근로자 건강진단 관련 - 중대재해 원인조사 및 재발방지대책 - 산업재해에 관한 통계의 기록, 유지 관련 - 안전관리자 및 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한등에 관한 사항 - 안전보건관리규정의 작성,변경시 - 안전보건관리조직과 그 직무 - 안전보건교육 - 작업장 안전관리 - 작업장 보건관리 - 사고 조사 및 대책수립 - 기타 안전.보건에 관한 사항

1. 독일 「사업장공동결정법」(Betriebsverfassungsgesetz)[9][10] 관련 사항

1) 독일 사업장공동결정법 목차

사업장공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz)

제1장 총칙(allgemeine Vorschriften)

제1조. 사업장종업원평의회의 설치(Einrichtung von Betriebsräten)
제2조. 노동조합 및 사업주단체의 지위
제3조. 법률의 내용과 다른 정함
제4조. 사업부분, 소규모사업
제5조. 노동자(Arbeitnehmer)
제6조. (삭제)

제2장 종업원평의회, 총회, 기업종업원평의회 및 콘체른종업원평의회 (제7조~제59a조)
제3장 연소근로자·직업훈련생 대표 (제60조~제73a조)
제4장 노동자의 협력과 공동결정 (제74조~제113조)

제1절 총칙

제74조. 협력에 관한 원칙
제75조. 사업 내 종사자의 대우에 관한 원칙
제76조. 중재위원회
제76a조. 중재위원회의 비용
제77조. 합의의 실행, 사업주와 노동자
제78조. 보호규정 (Schutzbestimmungen)
제78a조. 특별한 경우에 직업훈련생의 보호
제79조. 비밀유지 의무
제80조. 일반적 임무

제2절 노동자의 권리 및 고충처리신청권
(Mitwirkungs- und beschwerdereht des Arbeitnehmers)

---

9) Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekannttmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248) geändert worden ist.

10) Betriebsverfassungsgesetz를 김치선은 '사업장 공동결정법'으로 번역하고 있다. 그는 1920년의 Betriebsrätegesetz와 1946년의 Betriebsrätegesetz는 공히 '종업원평의회법'으로 번역하였으며, 1952년 제정된 Betriebsverfassungsgesetz는 '종업원대표법'으로 그리고 1972년 대폭 개정된 Betriebsverfassungsgesetz는 '사업장공동결정법'으로 구별하여 번역하였으며, 1952년의 법과 1972년의 법은 일본과 한국의 많은 학자들이 '경영조직법'으로 번역하나 그러한 번역은 법률의 내용을 오해할 수 있다고 지적하였다 (김치선(2003), 『독일의 공동결정제도』, p.90). Bundespersonalvertretungsgesetz(BPersVG) vom 15. März 1975(BGBl. I S. 693)을 '공공부문 사업장 공동결정법'으로 번역한다.

제81조. 사업주의 노동자에게 통지의무와 노동자의 의견청취의무
(Unterrichtungs- und Eröterungspflicht des Arbeitgebers)
제82조. 노동자의 의견표명권과 논의·제안권
(Anhörungs- und Eröterungsrecht des Arbeitnehmers)
제83조. 인사기록의 열람
제84조. 고충처리신청권 (Beschwerderecht)
제85조. 종업원평의회에 의한 고충처리
(Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat)
제86조. 보충적 합의
제86a조. 노동자의 제안권 (Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer)

제3절 사회적 사항 (Soziale Angelegenheietn)

제87조. 종업원평의회와의 합의/공동결정권 (Mitbestimmungsrecht)
제88조. 사업주와 종업원평의회 간의 임의적 서면합의 (Freiwillige Betriebs-vereinbarungen)
제89조. 산업안전보건 및 사업 내의 환경보호 (Arbeits-und betrieblicher Umweltschutz)

제4절 작업장, 작업공정 및 작업환경의 형태
(Gesalltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung)

제90조. 통지권과 협의권 (Unterrichtungs- und Beratungsrechte
제91조. 종업원평의회와의 합의/공동결정권 (Mitbestimmungsrecht)

제5절 인사적 사항 (Personelle Angelegenheiten) (제92조~제105조)
제6절 경제적 사항 (Wirtschaftliche Angelegenheiten) (제106조~제113조)

제5장 개별 사업종류에 대한 특별규정 (제114조~제118조)
제6장 형벌 및 과태료규정 (제119조~제121조)
제7장 법률의 개정 (제122조~제124조)
제8장 경과규정 및 종결규정 (제125조~제132조)

2) 독일 사업장공동결정법 제80조

제80조(종업원평의회의 일반적 임무, Algemeine Aufgaben)

(1) 종업원평의회는 다음과 같은 일반적 임무가 있다.

1. 노동자를 위하여 적용되는 법률, 명령, 산재예방규정(Unfallverhütungs-vorschriften), 단체협약 및 사업장협약이 실행되고 있는지에 대한 감독

2. 사업 및 사업 내 전체 근로자에게 유익한 조치를 사업주에게 신청

3. ~ 8. (중략)

9. 산업안전보건을 위한 조치 및 사업 내 환경보호조치의 촉진.

(2) [1] 이 법에 따른 임무를 수행하기 위해 종업원평의회는 사업주로부터 적시에 광범위한 정보를 제공받는다; 정보제공은 사업주와 노동관계에 있지 아니한 자의 취업/고용에 대하여도 미친다. [2] 종업원평의회의 요구가 있는 경우에 임무수행을 위해 필요한 자료가 항시 제공되어야 한다; 이 범위 내에서, 소위원회 또는 제28조(분과위원회로의 업무의 위임)에 따라 설치된 분과위원회는 임금 및 급료에 대한 명부를 열람할 권리를 가진다. [3] 종업원평의회의 규정에 따른 임무 수행을 위해 필요한 경우, 사업주는 종업원평의회가 전문가인 노동자를 정보제공자로 이용할 수 있도록 해주어야 한다; 경영상의 불가피함과 배치되지 않는 한, 사업주는 이 경우 종업원평의회의 제안을 고려하여야 한다.

(3) 임무의 규정에 따른 이행을 위해 필요한 경우에, 종업원평의회는 사업주와의 세부적 합의에 따라 전문가를 동석시킬 수 있다.

(4) 정보제공자 및 전문가의비밀유지의무에 대해 제79조가 준용된다.

3) 독일 사업장공동결정법 제87조

제87조(종업원평의회와의 합의)

(1) 법률 또는 단체협약상의 규정이 없는 한, 다음 각 호의 사항은 종업원평의회와의 합의에 의하여 결정하여야 한다.

1. 사업 내의 질서 유지 및 사업 내의 노동자의 행동에 관한 문제;
2. 휴게시간을 포함한 1일 근로시간의 개시와 종료, 각 주(週)에 대한 근로시간의 배분,
3. 사업 내 통상적인 근로시간의 일시적 단축 또는 연장;
4. 임금지불의 시기, 장소, 방법;
5. 연차유급휴가에 대한 일반적 원칙 및 휴가계획의 수립, 사업주와 해당 노동자 간에 합의가 이루어지지 않은 경우에 개별 노동자의 휴가시기에 대한 결정;
6. 노동자의 행동 또는 근로제공을 감독하기 위한 기술적 시설의 도입 및 사용;
7. **산업재해 및 직업병의 예방, 법률상의 규정 또는 산재예방규정 내의 건강보호에 관한 규정;**
8. 사업, 기업 또는 콘체른으로 적용범위가 제한되는 복리후생시설 또는 제도의 형태, 내용 및 관리;
9. 근로관계의 존속을 고려하여 노동자에게 임대되는 주택의 할당, 해지 및 일반적인 이용조건의 결정;
10. 사업 내 임금형태에 관한 문제, 특히 임금계산 원칙의 수립, 새로운 임금계산방법의 도입 및 적용, 이에 대한 변경;
11. 성과급 및 이와 유사한 실적에 따른 임금에 대한 정함;
12. 사내 제안제도에 관한 원칙;
13. 그룹작업의 실시에 관한 원칙;
14. 정보통신시술을 활용한 모바일 업무 설계.

(2) [1] 제1항에 따른 사항에 대해 합의가 이루어지지 않은 경우에는 중재위원회가 판단한다. [2]

중재위원회의 결정은 사업주와 종업원평의회 간의 합의를 대체한다.

4) 독일 사업장공동결정법 제89조, 제90조 및 제91조

제89조(산업안전보건 및 사업 내의 환경보호)

(1) [1] 종업원평의회는 사업 내 산업안전보건과 재해예방에 대한 규정 및 사업 내 환경보호에 관한 규정이 실시되도록 전력을 다해야 한다. [2] 재해 및 건강상의 위험의 제거에 있어서, 종업원평의회는 발의, 협의 및 정보제공을 통해 산업안전보건을 관할하는 행정관청, 법정 산재보험운영기관 및 기타 기관을 원조하여야 한다.

(2) [1] 사업주와 제1항 제2문에 열거된 기관은, 종업원평의회 또는 그가 정한 위원을 산업안전보건 또는 재해예방과 관련이 있는 모든 시찰 및 질문, 재해조사에 동석시킬 의무를 진다. [2] 사업주는 사업 내의 환경보호와 관련이 있는 모든 시찰/점검 및 질문의 경우에도 종업원평의회를 동석시켜야 하며, 산업안전보건, 재해예방 및 사업 내의 환경보호와 관련된 관할 기관의 부담 및 명령을 지체 없이 종업원평의회에 통지하여야 한다.

(3) 환경보호에 도움이 되는 인사적, 조직상의 모든 조치 및 사업 내 건축물, 공간, 공학적 시설, 작업절차, 작업공정, 작업장과 관련된 환경보호에 도움이 되는 모든 조치는 이 법률에서 말하는 사업 내의 환경뽀호로 이해된다.

(4) 종업원평의회로부터 업무를 위임받은 종업원평의회의 위원은, 사업주와 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험) 제22조 제2항에 따른 안전담당자(Sicheitsbeauftragte)와 함께 협의에 참석한다.

(5) 종업원평의회는 제2항 및 제4항에 의해 자신이 동석한 조사, 시찰/점검 및 협의에 관한 서류를 사업주로부터 받는다.

(6) 사업주는 종업원평의회가 사회법전 제7권(SGV VII, 산재보험) 제193조 제3항에 따른 재해신고서의 사본을 종업원평의회에 교부해야 한다.

제90조(통지권과 협의권)

(1) 사업주는 다음 각 호의 사항에 대한 계획을 이에 필요한 자료를 제시하여 적시에 종업원평의회에 통지하여야 한다.

1. 생산,관리 및 기타 사업 내 공간의 신축, 개축 및 증축,
2. 공학적 시설,
3. 작업절차 및 작업공정,
4. 작업장.

(2) [1] 사업주는 계획을 수립함에 있어서 종업원평의회의 제안과 생각이 고려될 수 있도록, 예정된 조치 및 그 조치가 노동자에게 미치는 영향, 특히 노동의 형태 및 그로 인해 발생하는 노동자에게 요구되는 것에 대한 영향에 관해 종업원평의회와 적시에 협의하여야 한다. [2] 이 경우 사업주와 종업원평의회는 노동의 인간다운 형성(설계·설치)에 대한 인간공학적으로 확립된 지식도 고려하여야 한다.

제91조(종업원평의회와의 합의)

[1] 노동자가 인간다운 노동형태에 대한 노동과학적으로 확립된 인식/지식에 명백히 반하는 작업자, 작업공정 또는 작업환경의 변경에 의해 특별한 방법으로 부담을 받게되는 경우에, 종업원평의회는 부담의 회피, 완화 또는 조정을 위한 적절한 조치를 요구할 수 있다. [2] 합의가 이루어지지 않는 경우에는 중재위원회가 판단을 한다. [3] 중재위원회의 결정은 사업주와 종업원평의회 간의 합의를 대체한다.

2. 독일 「사업장의사, 안전기사 및 기타 산업안전전문인력에 관한법(ASiG)」 관련

1) 「사업장의사, 안전기사 및 기타 산업안전전문인력에 관한법(ASiG)」 제11조

○ 「사업장의사, 안전기사 및 기타 노동안전전문인력에 관한 법」[11]은 전문 4장 총 23조로 구성됨.[12]

○ 최초 제정은 1973년 12월 12일이며, 최근 개정은 2013년 4월 20일.

○ 목차 구성은 다음과 같음.

사업장의사, 안전기사 및 기타 노동안전전문인력에 관한 법

제1장 원칙

제1조 원칙

제2장 사업장의사

제2조 사업장의사의 임명

제3조 사업장의사의 임무

제4조 사업장의사로서의 요건

제3장 노동안전전문인력

제5조 노동안전전문인력의 임명

제6조 노동안전전문인력의 임무

제7조 노동안전전문인력에 대한 요구사항

제4장 통칙

제8조 전문지식의 적용에 있어서 독립성

제9조 사업장종업원평의회와의 협력

---

11) Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 5 Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 20.4.2013 (BGBl. IS. 868), Arbeitssicherheitsgesetz. (사업장의사, 안전기사 및 기타 노동안전전문인력에 관한 법).

12) 필자가 독일 「사업장의사, 안전기사 및 기타 노동안전전문인력에 간한 법」의 번역에 "김기선·박수근·강성태·김근주 편역(2013), 『독일 노동법전』, 한국노동연구원, ISBN 978-89-7356-947-2- 932330., pp. 641-660" 내용을 참조하였음))

제10조 사업장의사와 노동안전전문인력 간의 협력
제11조 산업안전보건위원회
제12조 행정관청의 명령
제13조 행정관청의 정보제공권 및 사업 시찰권
제14조 법규명령의 제정 권한
제15조 일반 행정규칙의 제정 권한
제16조 공공 관청
제17조 이 법률의 부적용
제18조 예외
제19조 범사업적 노동의학적, 안전공학적 서비스
제20조 질서위반
제21조 (대상 없음)
제22조 베르린 조항(대상 없음)
제23조 발효

제11조(산업안전보건위원회)

제11조(산업안전보건위원회)

[1] 기타의 법률규정에서 다르게 정하지 않는 한, 취업자가 20명을 초과하는 사업에서 사업주는 산업안전보건위원회를 설치하여야 한다; 취업자 수를 산정함에 있어서, 통상적으로 1주 근로시간이 20시간 이하인 단시간 취업자는 0.5인, 30시간 이하인 경우에는 0.75인으로 계산한다. [2] 산업안전보건위원회는 다음과 같이 구성한다:

사업주 또는 사업주로부터 위임받는 자,
종업원평의회에 의해 지명된 2명의 종업원평의회 위원들,
사업장의사,
산업안전전문인력 그리고
사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험) 제22조에 따른 안전수탁자 (Siocherheits-beauftragte)로 구성된다.

[3] 산업안전보건위원회는 노동안전보건 및 사고예방에 관한 사항을 협의할 임무가 있다. [4] 산업안전보건위원회는 최소한 분기별로 1회 회의를 개최한다.

3. 독일 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험) 제22조

1)「사회법전」 제7권(SGB VII, 산재보험) 제2장(예방, 제14조~제25조)에 예방업무를 규정함.

<독일 산재보험의 예방 업무 규정 관련 조항>

사회법전 제7권(SGB Ⅶ, 산재보험)
제2장(예방)

제14조(기본원칙)
제15조(사고예방규정)
제16조(타 산재보험운영기관의 관할인 경우와 외국기업에 대한 적용)
제17조(감독과 자문)
제18조(감독관)
제19조(감독관의 권한)
제20조(제3자와의 협력)
제21조(사업주의 책임, 피보험자의 참여)
제22조(안전수탁자, Sicherheitsbeauftragte)
제23조(교육 및 연수)
제24조(초기업적인 노동의학기관과 안전공학기관)
제25조(연방하원에 보고)

2) 제22조(안전수탁자, Sicherheitsbeauftragte)

제22조(안전수탁자/안전요원/안전담당자)

(1) [1] 상시 취업자가 20명을 초과하는 사업장에서는 사업주가 종업원평의회(Betriebsrat) 또는 공공부문 사업장 종업원평의회(Personalrat)의 참여하에 사업장 내 취업자에게 존재하는 사고위험 및 건강위험과 취업자 수를 고려하여 안전수탁자를 선임해야 한다. [2] 제2조 제1항 제2호, 제8호와 제12호에 따른 피보험자도 취업자로 간주된다. [3] 생명과 건강에 대한 특별한 위험이 있는 사업장에서는 산재보험운영기관이 제1 문에 따른 최소 취업자 수에 도달하지 않는 경우에도 안전수탁자를 안전수탁자를 선임하도록 지시할 수 있다. [4] 생명과 건강에 대한 경미한 위험이 있는 사업장에 대해서는 산재보험운영기관이 산재예방규정에서 정한 20명의 수를 높일 수 있다.

(2) 안전수탁자는 노동재해 아 직업병 예방을 조치를 시행할 때 사업주를 지원해야 하며, 특히 규정된 보호시설과 개인 보호장비가 있는지, 규정에 따라 이용하는지 여부를 확인해야 하고 피보험자의 사고위험과 건강위험에 주의를 기울여야 한다.

(3) 안전수탁자는 위임받은 업무의 수행으로 인하여 불이익을 받아서는 아니된다.

Ⅱ. 발제문 중 “1989년 유럽연합의 위험성 평가 도입 시 기본지침(the Framework Directive 89/391/EEC) : 지침 11조 1항” 관련

□ 토론자 의견

○ 발제문에는 다음과 같이 서술되어 있어
- 독자가 “(the Framework Directive 89/391/EEC)” : 지침 11조 1항”의 내용에 대해 궁금증을 품을 가능성이 있다.
- 따라서 “(the Framework Directive 89/391/EEC)”의 제정배경과 내용을 번역하여 게재한다.

○ 외국의 위험성 평가 노동조합 참여 제도화

- 영국 : 영국 보건안전법 1977년 ‘안전대표및 안전위원회 시행령’에서 노동조합 안전대표가 작업장 내 위험조사, 재해조사와 같은 사업장 내 모든 보건안전문제와 활동에의 개입 보장 - 1989년 유럽연합의 위험성 평가 도입 시 기본지침 (the Framework Directive 89/391/EEC) : 지침 11조 1항에서 사업주가 안전보건상 모든 문제에 대해 노동자 및 노조대표와 협의를 해야 하며 사업주와의 논의에 공정하게 참가하도록 함. 위험관리의 구성 요소도 유해위험요인 파악->위험성 평가->위험성 관리의 전 과정에 작업자 관여(작업자에게 위험성 고지 또는 정보 제공, 작업자와 협의, 작업자의 참여, 작업자에 대한 교육훈련, 작업자 대표 참여)를 기본으로 하고 있음

1. 유럽연합(EU) 단일시장 형성과 EU 회원국 노동안전보건 지침의 표준화 원칙[13][14]

1) 개요

유럽연합(EU)에서는 1993년 1월 1일부터 EU단일시장 형성과 자유로운 상품교역을 위하여, 이전의 장벽들 -국경선에서의 검문검색, 상품교역상의 법적 행정적 규제조치 등- 을 허물고 EU의 단일화를 위한 조치를 취해 가고 있으며, 2002년부터 동일 화폐를 사용하기 시작하여 시장 통합을 위한 제반 조치들을 단계적으로 시행하여 왔다(EU조약 제1조).[15]

이와 같은 조치들 -EU각료이사회(Council of EU Ministers) 또는 EU집행위원회(EU Commiossion)에서 제정 공포한 EU법령 또는 EU지침(EC Directive) 등을 포함한 제반 조치들- 은 EU회원국들 내의 기업 또는 개인들에게 직접 또는 간접적으로 구속력을 미치고 있을 뿐만 아니라, 그 이외의

13) 윤조덕(1996), EU(유럽연합) 단일시장 형성을 위하여 취해진 조치들과 우리나라의 수출상품에 미치는 영향 -제품의 근원적 안전성 확보에 관한 규정을 중심으로-, 『한국노동연구』 제6집, 한국노동연구원, 183~189쪽에서 발췌 인용함.
14) BMAS(Minsterium für Arbeit und Soziales)(2017), Übersicht über das Arbeitrecht/Arbeitsschutzrecht, 11. Auflage, ISBN 978-3-8214-7290-4, PP. 868-869.
15) EU조약(Vertrag über die Europäischen Union vom 7. Februar 2002 (ABl. Nr. C 191 S. 1) 제1조에 EU(유럽연합) 설립 목적에 대해 규정하고 있다.

국가들(예, 한국, 일본, 중국 등)에도 직접 또는 간접적으로 영향을 미치고 있다.[16]

예로써 1995년 1월 1일부터 시행되고 있는 "오로지 안전한 기계(가전제품, 생산기계, 운반설비, 건설장비 등 포함), 안전한 제품만의 제조 및 유통(수입, 수출, 판매, 전시, 대여 등)을 위한 AEU 조처"들은 EU 이외의 국가들에서 이루어지는 제품검사(제품의 안전성 검사 포함)의 신뢰성을 강화할 것을 목표로 하고 있다. 다시 말하면, EU 이외의 국가들 내에서 수행되는 제품검사(제품의 안전성 검사 포함)의 검사규정 및 조건들을 EU의 검사규정 및 조건들과 비교하고, 검사의 세부항목의 제출을 요구할 수 있다는 것이다.

유럽경제공동체설립조약(1957년)[17] 제2조는 EU의 과제에 대해 규정하고 있다 -즉, 공동시장의 형성과 경제정책의 단계적인 통일화를 통하여 EU 내의 경제생활의 균형적 발전, 지속적이고 균형있는 경제성장과 회원국들간의 길밀한 유대의 도모-.

EU조약 30조에는 회원국들간에 수입물량의 제한과 이와 대등한 효력을 갖는 모든 조처들을 금지할 것을 규정하고 있다. EU조약 제36조에는 수입제한, 수출제한과 통관금지 또는 통관제한은 단지 공공의 도덕, 질서와 안전의 관점에서 사람, 동물, 식물의 생명을 보호하기 위하여 적법한 경우만으로 한정하고 있다. 의도적으로 배척하기 위한 또는 의도적으로 교역을 제한하기 위한 수입, 수출, 통관 상의 금지와 제한은 허락하고 있지 않다.

2) 안전과 건강보호에 관한 EU조약상의 주요 조항

「EU 운영에 관한 조약(2011년)」(AEUV)[18]에는 한편으로는 제153조(이전의 EC조약 제137조, 그 이전의 유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약1957)[19] 제100조와 제100a조)에는 제품 관련 단일시장 지침 및 다른 한편으로는 AEUV 제114조(이전의 EC조약 제95조, 그 이전의 유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약1957) 제118a조)에는 사업장 노동안전보건에 대한 내용이 규정되어 있다(EEC설립조약 제100a조와 제118a조는 1987년에 새로이 추가로 보완 삽입되었음).

AEUV 제153조에 따라 최소규정에 의해 규제되는 노동안전보건 분야와 달리, AEUV 제114조에 따른 이른바 예방적 노동안전보건은 사업장에서 시작될 뿐만 아니라 공업제품 및 유해물질의 생산 및 마케팅 중에 준수해야 하는 규정 및 요구사항을 마주친다.[20]

EEC설립조약 제100조에 EU각료위원회는 EU집행위원회의 제안에 의해 EU공동시장의 형성과

16) 윤조덕(1996), 183~189쪽에서 발췌 인용함.
17) Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBl. II S. 766).
18) Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vom 25. März 1957, zuletzt geändert durch Artkel 12 EU-Beitrittsakte vom 9.12.2011 (ABl. 2012 Nr. L 112 S. 21) und Artikel 2 Beschluss 2012/419/EU vom 11.7.2012 (ABl. Nr. L 204 S. 13).
19) Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBl. II S. 766).
20) Kollmer/Ketterling/Kollmer (2022), Baustellenverordnung Kommentar, 3. Auflage, S. 6, Rd. 2.

활성화에 직접적으로 영향을 미치는 EU회원국들의 법규 및 행정규정들을 통일화를 위한 모든 EU 법령과 EU지침을 제정 공포할 수 있다고 규정하고 있다. 새로이 보완 삽입된 제100a조에는 EU 공동시장의 형성과 활성화를 위하여 안전과 보건, 환경보존과 소비자보호 분야에서 높은 수준의 보호 및 보존조치를 보장하는 EU회원국들의 법령 및 행정규정의 통일화·일치화를 위하여 취해야 할 조치에 대해 명시하고 있다(<표 2-1> 참조).

<표 2-1> 유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약) 제100조 및 제100a조 내용

유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약1957

(Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBl. II S. 766))

제100조(회원국들간의 법규명령의 통일화를 위한 지침)

¹ EEC각료이사회는 EEC집행위원회의 제안에 의하여 EEC공동시장의 형성과 기능발휘에 직접적으로 영향을 미치는 법령 및 행정규정을 통일시키기 위하여 지침들을 제정, 공포한다.

² EEC 의회와 경제사회위원회는 위의 지침들 -이 지침들의 시행이 하나 또는 여러 회원국들 내에서 법령의 개정을 초래하는- 의 제정에 관여한다.

제100a조(의사결정과정; 개별 회원국가의 법령; 보호약관)

(1) ¹ 이 조약에서 달리 규정한 것이 없다면 제8a조를 실현하기 위하여 제100조를 벗어나서 다음의 규정들이 적용된다. ² EEC 각료이사회는 집행위원회의 제안에 의하여 경제사회위원회의 의견을 경청한 후 EEC 의회와의 협력하에 각료이사회의 절대다수의 찬성에 의하여 공동시장의 형성과 기능화를 대상으로 하는 회원국들의 법령 및 행정규정을 통일화 시키기 위한 조치들을 제정, 공포한다.

(2) 제1항의 규정은 세금에 관한 규정들, 거주에 관한 규정들과 노동자의 권리와 이익에 관한 규정들에는 적용되지 아니한다.

(3) 집행위원회는 제1항에 따라 건강, 안전, 환경보호 및 소비자보호 분야에서 높은 수준을 제안한다.

(4) ¹ EEC각료이사회가 회원국들간의 법령 및 행정규정의 통일화를 위하여 절대다수의 찬성으로 하나의 조치를 제정, 공포하였을 때, 어느 한 회원국의 필요에 의해 이 조치를 당해 국가의 법령 및 행정규정에 적용한다면, 필요에 따라 제36조의 관점에서 또는 노동환경이나 환경보호와 연관하여 아주 중요한 요구에 의해 그 개별 회원국의 법령을 적용할 준비가 되어 있으면, 당해 회원국은 이 법령 및 행정규정들을 집행위원회에 통보해야 한다.

² EEC집행위원회는 이 법령 및 행정규정들이 회원국 간의 교역을 전혀 저해하지 않는다는 것을 확인한 이후에 이들 법령 및 행정규정들을 승인한다.

³ 제169조와 제170조에 규정된 절차를 벗어나서 집행위원회 또는 어느 한 회원국은, 만약 집행위원회 또는 어느 한 회원국이 다른 회원국이 이 조항(제100a조)에 규정된 권한을 악용한다면, EEC법정에 간접적으로 제소할 수 있다.

(5) 앞에서 거론된 회원국들간의 법령 및 행정규정의 통일화를 위한 조치들이 적합한 경우에

제36조에 근거한 하나 또는 여러 개의 비경제적인 배경하에서, 미리 공동의 조정절차를 밟은 조치를 세워야 한다는 회원국들의 보호약관과 연관된다.

EEC설립조약 제118조에는 사회적인 문제들에 대한 EU회원국들간의 협력을 규정하고 있으며, 새로이 보완 삽입된 제118a조에는 노동조건과 생활조건의 개선을 규정하는 법령을 통한 건강보호뿐만 아니라 노동안전보건을 EU의 목표로 규정하고 있다. 제118a조에 의한 EU지침들은 최저한의 규정들을 제시한 것이다. 회원국들은 이 최저한의 규정들을 기반으로 하여 자국내의 법령 및 행정규정에 이 최저한의 규정보다는 높은 수준의 규정들을 반영하여야 한다. 반영방법은 개별 국가에게 일임하고 있다(<표 2-2> 참조).

<표 2-2> 유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약) 제118조 및 제118a조 내용

유럽경제공동체설립조약(EEC설립조약 1957)

(Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 (BGBl. II S. 766))

제118조(사회 문제에 관한 협력)

[1] 이 조약의 다른 조항에 저촉되지 않는 범위 내에서 EU집행위원회는 그 일반적인 목표에 따라 회원국간의 사회문제, 특히 다음의 분야에서 긴밀한 협력을 증진할 의무를 진다.

- 취업,
- 노동법 및 노동조건,
- 직업훈련 및 평생교육,
- 사회보장,
- 산업재해 및 직업병 예방,
- 작업장에서 건강보호,
- 결사의 자유와 사업주와 노동자 간의 단체교섭권.

[2] 이를 위해 집행위원회는 회원국과 긴밀히 협력하여 해당 사안이 국내 기구에 제기되었는지 또는 국제기구에 제기되었는지 여부와 관계없이 조사를 수행하고 의견을 발표하며 협의를 준비한다.

[3] 본 조항에 규정된 의견을 발표하기 전에 집행위원회는 경제사회위원회와 협의하여야 한다.

제118a조(노동환경의 개선; 최소규정)

(1) 회원국은 노동자의 안전과 건강보호를 위해 특히 노동환경의 개선을 증진하기 위해 노력하여야 하며, 진전을 이루면서 이 분야의 기존 조건을 조화시키는 것을 목표로 한다.

(2) 제1항에 명시된 목표를 달성하기 기여로서, EU 각료이사회는 집행위원회의 제안에 따라 유럽 의회와 협력하고 경제사회위원회와 협의한 후, 개별 회원국에서 시행 중인 조건과 기술규정을 고려하여 단계적으로 적용될 최소요건을 규정하는 지침들을 절대다수찬성[21]으로 채택

한다.

이 조치들은 중소기업의 설립 및 발전을 저해할 수 있는 행정적, 재정적 또는 법적 요건을 부과하려는 의도가 아니다.

(3) 이 조항에 따라 채택된 규정은 개별 회원국이 이 조약과 양립 가능한 노동조건 보호를 강화하기 위한 조치를 유지하거나 채택하는 것을 방해하지 않는다.

3) EEC설립조약 제100조와 제100a조에 의한 안전과 건강보호에 관한 EU지침들

EEC설립조약 제100조와 제100a조에 의하여 제정된 EU지침(EU Directive)들은

- 노동안전 분야
- 환경보존 분야 및
- 소비자보호 분야에 대한

기본적인 필수요건들을 규정하고 있다.

이들 EU지침들은 "EU단일시장 형성을 위한 회원국들간의 법령 및 행정규정의 통일화의 관점에 입각하여 개별 회원국가의 법령 및 행정규정에 일대일(1 : 1)로 의무적으로 반영되어야 하며, 개별 회원국가들은 단지 이들 EU지침들을 자국내의 법령 및 행정규정에 반영시키는 방법을 결정할 뿐이다.

이와 같은 기본취지에 이하여 EU각료이사회는 EU 조약 제100a조와 관련된 다음과 같은 EU지침들을 제정•공포하였다.

1. 압력용기에 관한 EU지침 (Council Directive 87/404/EEC).
2. 작난감 안전에 관한 EU지침 (Council Directive 88/378/EEC).
3. 건축재료/조립건축용재료에 관한 EU지침 (Council Directive 89/106/EEC).
4. Electromagnetic compatibility에 관한 EU지침(Council Directive89/336/EEC).
5. 기계(생산기계, 운반기계, 건설장비, 가전제품, 안전잘치 등)에 관한 EU지침(Council Directive 89/392/EEC).
6. 개인보호장비에 관한 EU지침 (Council Directive 89/686/EEC).
7. 자동화 되지 않은 저울에 관한 EU지침 (Council Directive 90/384/EEC).
8. 환자에게 직접 사용되는 의료기기에에 관한 EU지침 (Council Directive 90/385/EEC).
9. 가스연료 사용에 관한 EU지침 (Council Directive 91/396/EEC).
10. 텔레커뮤니케이션 장비에 관한 EU지침 (Council Directive (91/396/EEC).
11. 액체연료 또는 가스연료를 연소시키는 새로운 온수보일러에 관한 EU지침(Council Directive 91/396/EEC).
12. 저전압용 전기기구•설비에 관한 EU지침 (Council Directive 93/23/EEC).

---

21) EC각료이사회에서의 의사결정은 "절대 다수 찬성에 의한 의사결정 제도'(54/76 이상 찬성 제도)에 의하며, 각 국가들마다 투표권에 차이가 있다, EEC 설립 시기에 영국 10표, 프랑스 10표, 독일 10표, 이태리 10표, 스페인 8표, 벨기에 5표, 그리스 5표, 네델란드 5표, 포르트칼 5표, 덴막 5표, 아일란드 5표, 룩셈부르크 2표, 합계 76표이다.

13. 일반적인 제품안전(product safety)에 관한 EU지침 (Council Directive 92/59/EEC) 등.

4) EEC설립조약 제118조와 제118a조에 의한 안전과 건강보호에 관한 EU지침들

□EEC설립조약 제118조와 제118a조에 의하여 제정된 EU지침(EU Directive)들은 노동조건과 생활조건의 개선을 통한 노동안전과 건강보호에 대한 기본적인 필수요건들을 규정하고 있다.
□이들 EU지침들은 노동자의 안전과 건강보호을 위하여 노동조건 개선을 촉구하고, EU회원국들 내에서 이 분야를 동시에 같은 속도로 발전시킬 것을 목표로 하고 있다.
□제118a조에 의한 EU지침들은 최저한의 규정들을 제시한 것이다. 회원국들은 이 최저한의 규정들을 기반으로 하여 자국내의 법령 및 행정규정에 이 최저한의 규정보다는 높은 수준의 규정들을 반영하여야 한다. 반영방법은 개별 국가에게 일임하고 있다.

□이와 같은 기본취지에 따라 EU각료위원회는 EU 조약 제118조와 제118a조와 관련된 다음과 같은 EU지침들을 제정•공포하였다.

1. 염화비닐 모노머에 노출된 노동자의 건강1보호에 관한 회원국의 법률, 규정 및 행정규정의 조회에 관한 1978년 6월 27일자 각료이사회 지침 (Council Directive 78/610/EEC).
2. 작업 장에서 화학적, 물리적, 생물학적 요인에 노출되는 것과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1980년 11월 27일자 각료이사회 지침(Counci lDirective 80/1107/EEC).
3. 작업장에서 금속 납 및 그 이온화합물에 노출되는 것과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1982년 7월 28일자 각료이사회 지침(Counci lDirective 82/605/EEC).
4. 작업장에서 석면 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1983년 9월 19일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 83/477/EEC).
5. 작업장에서 소음 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1986년 5월 12일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 86/188/EEC).
6. 특정 물질 및/또는 특정 작업활동의 금지를 통한 노동자 보호에 관한 1988년 6월 9일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 88/364/EEC).
7. 작업 장에서 화학적, 물리적, 생물학적 요인에 노출되는 것과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 지침 80/1107/EEC를 개정하는 1988년 12월 16일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 88/642/EEC).
8. 작업장에서 노동자의 안전과 건강증진을 장려하기 위한 1989년 6월 12일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 89/391/EEC).
9. 작업장의 최저한의 안전 및 건강 요건에 관한 1989년 11월 30일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 89/654/EEC).
10. 작업장에서 노동자에 의해 사용되는 작업장비의 최저한의 안전꽈 건강 요구사항에 대한 1989년 11월 30일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 89/655/EEC).
11. 작업장에서 노동자가 개인보호장비를 사용할 때의 최저한의 건강과 안전 요구사항에 대한

1989년 11월 30일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 89/656/EEC).
12. 노동자의 허리부상 위험의 경우 중량물의 수작업에 대핸 최저한의 요구사항에 대한 1990년 5월 29일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 90/269/EEC).
13. 디스플레이 화면 장비 작업에 대한 최저한의 안전보건 요구사항에 관한 1990년 5월 29일자 각료이사회 지침 90/270/EEC (Counci lDirective 90/270/EEC).
14. 작업장에서 발암 물질 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1990년 6월 28일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 90/394/EEC).
15. 작업장에서 생물학적 제재 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 1990년 11월 26일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 90/679/EEC).
16. 화학적, 물리적 및 생물학적 유해물질 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 각료이사회 지침 80/1107/EEC 시행을 위한 잠정 한계값 설정에 관한 1991년 5월 29일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 91/322/EEC).
17. 석면 노출과 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 지침 83/477/EEC 갭 정에 관한 1991년 6월 25일자 각료이사회 지침 (Counci Directive 91/382/EEC).
18. 선박 내 의료 치료 개선을 위한 건강 및 안전이 최저한의 요건에 관한 1992년 3월 31일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 92/29/EEC).
19. 임시 및 이동 작업장에서의 건강 및 안전 초저한의 요건 이행에 관한 1992년 6월 24일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 92/57/EEC).
20. 안전 및/또는 보건 표지판 제공 요건에 관한 1992년 6월 24일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 92/58/EEC).
21. 최근출산한 임산부 노동자와 임신 중인 여성의 안전 및 건강 개선 장려에 관한1992년 10월 29일자 각료이사회 지침 (Counci lDirective 92/85/EEC).
22. 시추를 통한 광물채굴산업에 종사하는 노동자의 안전과 건강보호를 개선하기 위한 요건에 관한 각료이사회 지침 (Council Directive 92/91/EEC).
23. 지상과 지하에서 광물을 채취하는 산업에 종사하는 노동자의 안전과 건강보호를 위한 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 92/104/EEC).
등등.

□이들 지침들은 시간이 경과함에 따라 개정 및/또는 연관되는 후속 지침들이 보완 제정되었다.

2. 작업장에서 노동자의 안전과 건강 증진을 촉진하기 위한 1989년 6월 12일자 각료 이사회 지침(Council Directive 89/391/EEC) 제16조제1항[22]에 따른 후

22) Council Directive 89/391/EEC
제16조(개별지침 - 개정- 이지침의 일반적 범위)
(1) 각료이사회는 EU 조약 제118a조에 근거하여 집행위원회의 제안에 따라 부록에 나열된 분야를 포함한 개별 지침을 채택한다.
(2) 이 지침과 기술적 조정에 관한 제17조에 언급된 절차에 저촉되지 않는 한, 개별 지침은 조약 제118a조에 규정된 절차에 따라 개정할 수 있다.
(3) 지침은 조항은 개별 지침에 포함된 보다 엄격하고/또는 ㄱ수체적인 조항에 저촉되지 않는 한,

속 지침으로는 다음과 같은 지침들이 있다(<표 2-3> 참조).

<표 2-3> 안전과 건강 증진 장려 총괄지침 (Directive 89/391/EEC) 제16조 제1항에 따른 후속 지침

	후속 지침
1	- 작업장에 갖추어져야 할 안전과 건강의 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 89/654/EEC) (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에 서 첫 번째 지침).
2	- 작업장에서 노동자가 사용하기 위한 작업장비에 갖추어져야 할 안전과 건강의 최저한의 필수요건에 관한 EU지침(Council Directive 89/655/EEC) (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 두 번째 지침).
3	- 작업장에서 노동자가 사용하기 위한 개인보호장비에 갖추어져야 할 안전과 건강의 최소한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 89/656/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 세 번째 지침).
4	- 노동자에게 요통을 유발하는 수작업 중량물 취급 시 갖추어져야 할 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 90/269/EEC). (지침 89/391/EEC 제16 조 제1항의 의미 내에서 네 번째 지침).
5	- 디스플레이 스크린 장비 작업 시 갖추어져야 할 안전과 건강의 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 90/270/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 다섯 번째 지침).
6	- 작업장에서 발암물질에 노출되어 생긴 위험으로부터 노동자를 보호하는 것에 관한 EU지침 (Council Directive 90/394/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 여섯 번째 지침).
7	- 작업장에서 생물학적 물질에 노출되어 생긴 위험으로부터 노동자를 보호하는 것에 관한 EU지침 (Council Directive 90/679/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 일곱 번째 지침).
8	- 임시 건설현장 또는 이동 건설현장에 갖추어야 할 건강과 안전의 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 92/57/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 여덟 번째 지침).
9	- 작업 시 안전표지/건강표지를 준비하기 위해 필요한 최저한의 필수요건에 곤한 EU지침 (Council Directive 92/58/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 아홉 번째 지침).
10	- 임신 여성노동자, 최근에 출산한 여성노동자 및 수유모 여성노동자의 작업 시 안과 건강 개선 촉진 조치 도입에 관한 EU지침 (Council Directive 92/85/EEC).(지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 열 번째 지침).
11	- 착암기로 광물을 채취하는 산업에 종사하는 노동자의 안전과 건강보호를 위한 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 92/91/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 열한 번째 지침).
12	- 지상과 지하에서 광물을 채취하는 산업에 종사하는 노동자의 안전과 건강보호를 위한 최저한의 필수요건에 관한 EU지침 (Council Directive 92/104/EEC). (지침 89/391/EEC 제16조 제1항의 의미 내에서 열두 번째 지침).

개별 지침에서 다루는 모든 문야에 전적으로 적용된다.

3. 노동자의 안전과 건강증진 총괄지침(The Framework Directive 89/391/EEC) : 지침 11조 1항

1) 목차

목차

제1장 총칙
제1조 목적
제2조 적용범위
제3조 용어 정의
제4조
제2장 사업주의 의무
제5조 통칙
제6조 사업주의 일반적 의무
제7조 안전보건 조치와 안전보건 대행기고나
제8조 응급조치, 소방작업, 노동자의 긴급대피, 긴박한 직접적인 위험
제9조 기타 사업주의 의무
제10조 노동자에의 통보
제11조 노동자 의견청취와 노동자의 참여
제12조 노동자 교육
제3장 노동자 의무
제13조 노동자 의무
제4장 기타의 규정
제14조 예방의학적 건강검진
제15조 건강장해자의 보호
제16조 다른 EC 지침의 개정, 이 지침의 일반적 적용범위
제17조 위원회
제18조 종칙
제19조 시행범위

2) 제1조 목적

제1조(목적)

(1) 이 총괄지침(Directive 89/391/EEC)의 목적은 작업장에서 노동자의 안전과 건강을 증진시키는 조치를 도입하는 것이다.

(2) 이를 위해 이 총괄지침은 직업적 위험 예방, 안전과 건강 보호, 위험 및 사고 요인 제거, 정

보제공, 협의, 국가 법률 및/또는 규정에 따른 균형 잡힌 참여, 노동자 및 노동자 대표자의 교육에 관한 일반 원칙과 상기 원칙의 이행을 위한 일반 지침을 포함한다.

(3) 이 총괄지침은 작업장에서 노동자의 안전과 건강보호에 더 유리한 기존 또는 미래에 적용될 국가 및 EC공동체 규정에 저촉되지 않는다.

3) 제2조 적용범위

제2조(적용범위)

(1) 이 총괄지침은 공공 사업 내의 특정한 사업 부문 - 예를 들면, 군대, 경찰, 천재지변예방•복구기관에서 행하는 특정 업무 등 -의 특수성에 반하는 경우에는 적요하지 아닝란다. 이 경우 이 총괄지침의 목적에 입각하여 노동자의 안전과 건강보호가 최대한 보장되도록 조치를 취해야 한다.

4) 제11조 노동자의 협의 및 참여

제11조(노동자의 협의 및 참여)

(1) 사업주는 작업장에서 안전과 건강에 관련된 모든 문제에 대해 노동자 및/또는 노동자 대표자와 협의하고 참여할 수 있도록 해야 한다. 이는 다음의 사항들을 포함한다.

- 노동자의 협의,
- 노동자 및/또는 노동자 대표의 제안권,
- 국가 법률 및/또는 규정에 따른 균형잡힌 참여.

(2) 노동자의 안전과 건강에 대한 특별한 책임을 가진 노동자 및/또는 노동자 대표는 국가 법률 및/또는 규정에 따라 균형 있게 참여하거나, 사업주로부터 사전에 적절한 시기에 다음 사항과 관련하여 협의를 받아야 한다.

(a) 안전과 건강에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 모든 조치,

(b) 제7조 제1항 및 제8조 제2항에 따른 해당 노동자의 임명과 제7조 제1항에 따른 위험방지 대책,

(c) 제9조 제1항 및 제10조에 따른 정보,

(d) 제7조 제3항에 언급한 바와 같이, 적절한 경우 사업장 및/또는 사업장 밖의 유능한 서비스 또는 인력의 참여,

(e) 제12조에 따른 노동자 교육의 계획 및 조직.

(3) 노동자의 안전과 건강에 대한 특별한 책임을 가진 노동자 대표는 노동자의 위험을 완화 및/또는 위험원을 제거하기 위해 사업주에게 적절한 조치를 취하도록 요구하고 이를 위한 제안을 제출할 권리가 있다.

(4) 제2항에 명시된 노동자와 제2항 및 제3항에 명시된 노동자 대표에게 제2항과 제3항에 명시한 이들의 활동으로 인해 불이익을 받아서는 아니된다.

(5) 사업주는 노동자의 안전과 건강에 대한 특별한 책임을 가진 노동자 대표에게 임금 손실 없이 적절한 근로 면제를 허용해야 하며, 해당 노동자 대표가 이 총괄지침에서 파생된 권리와 기능을 행사할 수 있도록 필요한 수단을 제공해야 한다.[23]

(6) 노동자 또는 노동자 대표는 작업장에서의 안전과 건강을 보장하기 위하여 사업주가 취한 조치와 제공한 수단이 부적절하다고 판단하는 경우, 국내법 및/또는 관련 규정에 따라 산업안전보건을 담당하는 관청에 이의를 제기할 수 있다. 해당 관청이 사업장을 방문하여 감독할 때 노동자 대표에게 의견을 제출할 기회를 부여받아야 한다.

Ⅲ. 발제문 중 "유급 활동 시간 보장 및 최소 기준 마련" 관련

□ 토론자 의견

□ EC 안전과 건강증진 총괄지침(The Framework Directive 89/391/EEC) 제11조 제5항에 유급 활동시간 보장에 관한 규정이 명시되어 있다.

1. 유급 활동시간 보장

□ EC 안전과 건강증진 총괄지침(The Framework Directive 89/391/EEC)
제11조 제5항 참조.

제11조(노동자의 협의 및 참여)
(5) 사업주는 노동자의 안전과 건강에 대한 특별한 책임을 가진 노동자 대표에게 임금 손실 없이 적절한 근로 면제를 허용해야 하며, 해당 노동자 대표가 이 총괄지침(The Framework Directive 89/391/EEC)에서 파생된 권리와 기능을 행사할 수 있도록 필요한 수단을 제공해야 한다.

Ⅳ. 발제문 중 "산업재해 감축을 위해서는 노동부 감독관 증원과 감독의 양적 확대, 질적 고도화도 필요하고..." 관련

□ 토론자 의견

□산업안전보건 담당 근로감독관의 증원과 감독의 양적 확대 및 질적 고도화가 산업재해 감축을 위해 무엇보다도 중요하고 시급하다.

---

23) (5) Employers muss allow workers' representatives with specific responsibility for the safety and health of workers adeqate time off work, without ioss of pay, and provide them with the necessarry means to enable such representatives to exercise their right and functins dereiving from this Derective.

□이와 관련된 독일 주(州)정부 사업장감독관 교육훈련 제도를 소개한다.

1. 독일 주정부 사업장 감독관 수

1) 관련 법령

○ 공장법(Gewerbeordnung, GweO)[24] 제139b조 제1항 제1문에 따라 주(州)정부에 의해 임명되는 공무원에게 사업장 감독(Gewerbeaufsicht)이 위임됨.

공장법(Gewerbeordnung)

제139b조(사업장감독관청, Gewerbeaufsichtsbehörde)

(1) [1] 제120e조 또는 제139h조에 근거하여 공포하는 법규명령의 조항들의 시행에 관한 감독은 독점적으로 또는 정규의 경찰관청과 나란히 주(州)정부에 의해 임명되는 공무원에게 위임된다. [2] 이러한 감독을 수행할 때 지역 경찰관청의 모든 공적인 권한, 특히 언제든지 시설을 점검하고 조사할 수 있는 권한을 갖는다. [3] 지역 경찰관청은 불법행위를 추적하고 환경보호를 위해 법적으로 규제되는 업무를 수행하기 위해 지역 경찰관청에게 공식적으로 알려진 경찰관청의 점검 및 검사 대상 시설의 업무 및 운영 관계성을 담당 기관에 공개할 수 있다. [4] 업무 및 운영 관계성이 환경정보법(Umweltinformationsgesetz)에 관한 정보인 한, 공개 권한은 환경정보법에 근거한다.

(2) 이들 공무원과 일반 경찰관청 간의 관할권 순서는 개별 주(州)의 헌법 기능에 따른다.

(3) [1] 언급 된 공무원은 공식 활동에 대한 연례보고서를 제출해야 한다. [2] 이 연례보고서 또는 보고서의 요약본은 연방상원(Bundesrat)과 연방의회(Bundestag)에 제출되어야 한다.

(4) 사업주는, 제120e조 또는 제139h조에 따라 공포된 법규명령의 규정에 따라 수행되는 공식 점검 및 조사를, 야간을 포함하여 작업 중 언제든지 허용하여야 한다.

(5) 사업주는, 연방상원(Bundesrat) 또는 주정부의 동의 하에 연방노동사회부가 법규명령으로 규정한 준수해야 할 기한과 형식을 명시한, 그의 노동자의 상황에 대한 통계보고서를 사업장감독관 또는 경찰관청에 제공해야 한다.

(6) [1] 관할 관청의 대리인은 「사업장설치운영시행령」(Arbeitsstättenverordnung)[25]에 따른 사업주의 의무와 관련된 숙소에 출입하고 점검할 권한이 있다. [2] 그러나 이는 숙박시설 소유자의 의사에 반하여 공공의 안전 또는 질서에 대한 긴급한 위험을 방지하기 위한 경우에만 허용된다. [3] 주거의 불가침성에 대한 기본권(기본법(Gundgesetz) 제13조)은 이와 관련하여 제한된다.

(7) 개별 사례에서 산업안전보건을 담당하는 주(州)관청에 대한 다음과 같은 구체적인 지침이 있다

24) Gewerbeordnung. Ausfertigungsdatum: 21.06.1986.
Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2606) geändert worden ist.

25) Verordnung über Arbeitsstätten (Arbetsstättenverordnung) vom 12. August 2004 (BGBl. I

1. 체류법(Aufenthaltsgesetz) 제4조 제3항에 따른 필수 거주 허가, 거주 또는 소지자에게 노동 자격을 부여하는 허용, 또는 사회법전 제3권(SGB Ⅲ, 노동촉진) 제284조 제1항에 따른 허가 없이 외국인의 고용 또는 활동/업무,

2. 연방 노동공단(Agenture für Arbeit), 법정 의료보험, 장기요양보험, 산재보험 또는 연금보험 운영기관 또는 사회복지운영기관에 대해 사회법전 제1권(SGB I, 총칙) 제60조(사실의 신고) 제[1문 제2호에 따라 협력할 의무를 위반하거나 또는 망명신청자급여법(Azylbewerberleistungsgesetz) 제8a조에 따라 보고할 의무를 위반하는 경우,

3. 불법노동근절법(Gestz zur Bekämpfung der Schwarzarebeit)을 위반하는 경우,

4. 파견근로자법(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)를 위반하는 경우,

5. 사회보험료 납무 의무에 대한 사회법전 제4권(SGB Ⅳ, 사회보험 공동규정) 및 제7권(SGB Ⅶ, 산재보험)의 규정을 위반하는 경우,

6. 체류법(Aufenthalsgesetz)을 위반하는 경우,

7. 조세법(Steuergesetz)을 위반하는 경우,

산업안전보건을 담당하는 주(州)관청은 체류법 제71조에 따라 제1호부터 제7호까지의 위반행위를 기소하고 처벌할 책임이 있는 담당 관청, 사회복지운영기관 및 관청에 알린다.

(8) 제7항의 경우에서 산업안전보건 관할 주(州)관청은 특히 다음의 관청과 협력한다:

1. 노동사무소,
2. 사회보험료 징수기관으로서 의료보험운영기관,
3. 산재보험운영기관,
4. 불법노동근절법에 따라 법률 위반을 기소하고 처벌할 책임이 있는 관청,
5. 체류법 제71조에서 거론한 관청,
6. 재정관청,
7. 관세청,
8. 연금보험운영기관
9. 사회복지운영기관.

○ 공장법은 1869년에 도입된 이래로 약 300번 개정되었으며(2016년 기준), 독일연방공화국이 수립된 이후로 그 수가 증가하고 있음.[26)]

○ 때때로 여러 변경사항을 하나의 텍스트로 통합하기 위해 공장법의 해당 버전을 여러 번 새로이 공표했음.

○ 지금까지 5번 발생했으며, 그중 하나는 1958년 연방법률관보[27)]에 게재되었음.

S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 4 Arbeitsschutzkontrollgesetz vom 22.12.2020 (BGBl. I S. 3334).

26) Landmann/Rohmer(2021), Gewerbeordnung und ergänzende Vorschriften Band I Gewerbeordnung·Kommentar, 86. Ergänzungslieferung, C.H.Beck Verlag, ISBN 978-3-406-773396, GewO-Änderungen, S. 1. Rd. 1.

27) die im BGBl. III, gliederungsnummer 7100-1, veröffentlichte bereinigete Fassung nach Massgtabe des § 3 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes über die Sammlung des Bundesrechts vom 10.7.1958 (BGBl. I S. 437) und des § 3 des Gesetzes über den Abschluss der Sammlung des Bundesrechts vom 28.12.1968 (BGBl. I S. 1451).

□ 1891년 공장법 개정 - 산업안전보건분야의 개혁 -

○ 소위 산업안전보건법이라고 하는 1891년 6월 1일의 공장법 개정에 관한 법률 (RGBl. S. 261)[28] 은 주로 다음과 같은 개혁을 가져왔음[29].

① 일요일과 공휴일 노동 제한(제41a조, 제55a조, 제105a조부터 제105i조까지),

② 모든 노동자를 위한 건강 및 도덕의 위험에 대한 더 큰 보호(제120a조부터 120e조까지),

③ 회사 관계자, 감독 및 기술자의 민법적 관계 규정(제134a조부터 134h조까지),

④ 대기업에서 의무 근무규칙(제134a조부터 제134h조까지, 1920년 2월 4일 ADG 제69조 제2항 및 사업장종업원평의회법 제104조 이하에 의해 폐지),

⑤ 공장에서 청소년노동자의 추가 취업제한(제135조 및 제136조, 1938년 4월 30일 청소년보호법(Jugendschutzgesetz) 제30조 제2항에 의해 폐지),

⑥ 공장에서 여성노동자의 최대노동일 및 야간노동금지 및 산모보호(제137조, 1934년 7월 26일 개정 근로시간령(Arbeitszeitverordnung)에 관한 시행령 제 3호에 의해 폐지),

⑦ **특별 사업장감독관의 권한 확대**(제139b조)[30],

⑧ 공장 노동자로 간주되는 사람들의 그룹의 확장(제154조 및 제154a조).

○ 제139b조는 산업안전보건법이 공장법(GweO)에서 분리된 이후 역사적인 유물에 불과함.

- 이 규정의 현재 버전은 기본적으로 1891년 6월 1일의 수정 사항을 기반으로 함

- 이 규정은 1996년 8월 7일 제정된 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)[31] 및 2002년 8월 24일의 법률[32]에 의해 산업안전보건 규정의 폐지와 함께 즉각적인 적용 영역을 완전히 상실했으며 개별 법적 참조를 통해서만 적용됨.

- 따라서 이 규정은 한 번 시행한 이전의 산업안전보건규정을 여전히 참조하기 때문에 아주 구식이며 동시에 상당한 수정이 필요함.[33]

○ 공장법 제139b조 제1항과 제2항은 이러한 역사적인 문맥에서 산업안전보건 영역에서 사업장감독관청의 시설, 임무와 권한 및 사업장감독관이 공무상 알게 된 업무관계 및 사업장관계를 승인할 의무를 규정함.

○ 제3항은 사업장감독기관의 구속력 있는 연례보고서를 규정함.

○ 제4항과 제6항은 콘트롤 목적으로 사업장감독관의 사업장 및 숙소에 출입하고 시찰하는 사업장감독관의 권한을 보장함.

---

28) Gesetz betr. die Abänderung der Gewerbeordnung vom 1. 6. 1891 (RDBl. S. 261).

29) Landmann/Rohmer(2021), GewO-Änderungen, S. 4-5 Rd. 23. in Gewerbeordnung Band I.

30) Erweiterung der Zuständigkeit der besonderern Aufsichtsbeamten (§ 139b).

31) 1996년 8월 7일 제정된 독일 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)은 1989년 6월 12일 제정된 유럽공동체 지침 EG-Richtlinie 89/391/ EWG (Council Directive of 12. June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 작업장에서 노동자의 안전과 건강 개선을 촉진하는 조치의 실행에 관한 유럽공동체 이사회 지침) 및 1991년 6월 25일 제정된 유럽공동채 지침 EG-Richtlinie 91/383 (한시적 노동관계 또는 파견노동관계에 있는 노동자의 안전과 건강보호 개선조치의 보충에 관한 지침)을 반영하여 제정되었다.

32) Durch Artikel 1 des Dritten Gesetzes zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24.8.2002 (BGBl. I S. 3412).

33) Landmann/Rohmer(2021), § 139b Rd. 1, 2, 46, 47.

○ 제5항은 연방노동사회부에서 공포한 법규명령에 근거하여 사업주가 관할 사업장감독관청에 그의 노동자에 관한 통계보고를 하여야 한다고 규정함.

- 이에 상응하는 규정을 입법자는 산업안전보건법 제23조 제1항에 옮겨놓았음.

○ 제7항 및 제8항은 여러 형태의 불법 취업으로 인한 사회•경제정치적으로 해로운 영향 방지를 위해 사업장감독기관이 관할 관청들과 협력할 의무를 규정함.

2) 사업장감독공무원(Gewerbeaufsichtsbeamte) 업무, 인력 및 감독현황

(1) 사업장감독관 업무

○ 주(州)정부 산업안전보건관청의 감독 및 자문업무에 대해 주(州)산업안전보건및안전공학위원회(LASI()에서 발간한 간행물 ‘LV 1’ 에 정리되어 있음.

○ 주(州)정부 산업안전보건관리 업무는 주정부마다 아주 다르게 규정되어 있음.

○ 이들 업무는 세 그룹으로 나눌 수 있음[34](<표 4-1> 참조).

A그룹: 작업장에서 일할 때 취업자의 안전 및 건강보호를 보장하는 즉각적인 목표를 가진 업무,

B그룹: 작업장에서 일할 때 일부는 산업안전보건과 관련이 있으며 이와 관련하여 안전 및 건강보호에도 기여,

C그룹: 산업안전보건과 관련이 없는 업무.

<표 4-1> 주(州)정부 산업안전보건관리 업무 그룹 분류

업무 그룹	법령 분야	비고
A	○ 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 및 관련 시행령 • 사업장시행령(Arbeitsstättenverordnung) • 건설현장 안전과 건강보호 시행령(Baustellenverordnung) • 작업도구의 안전한 사용에 관한 시행령 (Betriebssicherheitsverprdnung) • 생물학적 작업물질 시행령(Biostoffverordnung) • 압축공기시행령(Druckluftverordnung) • 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) • 소음•진동-산업안전보건시행령 • 인공광학방사능에 대한 산업안전보건시행령	산업안전 보건업무

34) LASI(2020), LV 1(Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Stndards -), p. 19

.

	• 중량물수작업취급시행령(Lasthandhabungdverordnung) • 개인보호구사용시행령(PSA-Benutzungsverordnung) • 전자기장에 대한 산업안전보건시행령 • 노동의학적 건강검진 시행령 ○ 사업장의사, 안전기사 및 기타 산업안전전문인력에 관한 법 (Arbeitssicherheitsgesetz) ○ 노동시간법(Arbeitszeitgesetz) 및 관련 시행령 ○ 모성보호법(Mutterschtzgesetz) ○ 청소년산업안전보건법(Jugendarbeitsschutzgesetz) ○ 어린이산업안보건시행령(Kinderarbeitsschutzverordnung) ○ 화물차량및시가전차운전인력법(Fahrpersonalgesetz) 및 관련시행령 ○ 직업병시행령(berufskrankheiten_Verordnung)	
B	○ 연방교육수당법(Bundeserziehungsgeldgesetz), ○ 간병시간법(Pflegezeitgesetz), ○ 가내노동법(Heimarbeitsgesetz), ○ 폭발물질법 및 관련시행령(Sprengstoffgesetz und zugehörige Verordnungen), ○ 제조물안전법(Producktsicherheitsgesetz) 및 관련 시행령, 예를 들면, • 기계안전시행령(Maschinenverordnung) • 폭발안전시행령(Explosionsschutzverordnung) ○ 원자•방사선보호법(Atom- und Strahlenschutzgesetz) 및 관련 시행령, 예를 들면, • 방사선보호시행령(Strahlenschutzverordnung) ○ 위험물운송법(Gefahrgutbeförderungsgesetz) ○ 화학물질관리법(Chemikaliengesetz) (CLP, REACH) 및 관련 시행령, 예를 들면, • 유해물질관리시행령(Gefahrstoffverordnung) • 화학물질금지시행령(Chemikalienverbotsverordnung) ○ 의료제품법(Medizinproduktgesetz) 및 관련 시행령 ○ 상점 폐점시간 및 개점시간법(Ladenschluss- bzw. Ladenöffnungsgesetz) ○ 유전공학법(Gentechnikgesetz) 및 관련 시행령 ○ 연방오염물질보호법(Bundes-Immissionsschutzgesetz) 및 관련 시행령	
C	예를 들면, ○ 사람에게 비이온화 방사선 사용 시 보호에 관한 법(Gesetz zum Schutz vor nichionisiender Strahlung bei de Anwendung am Menschen) 및 관련 시 행령 ○ 에너지소비 관련 제조물의 환경에 적합한 형성에 관한 법(Gesetz über die umweltgerechte Gstaltung energieverbrauchsrelevanter Produkte) ○ 에너지소비표시법(Energieverbrauchskennzeichnungsgesetz)	

자료: LASI(2020), LV 1(Überwachungs- und Beratungstätigkeit der

Arbeitschiutzbehörden der Länder - Grundsätze und Stndards -), p. 20.

(2) 사업장 감독 인력 현황

○ 국제노동기구(ILO)협약 제81호 제21조[35]는 산업안전보건업무를 수행하기 위한 감독공무원의 수를 게시할 의무를 발생시킴

○ 이러한 배경에서 감독인력은(훈련된 공무원), 예를 들면 주(州)정부 산업안전보건관청들의 연례보고서 또는 작업장에서 일할 때 안전과 건강에 관한 연방정부 보고서와 같은 인력배치의 통계개요에, 산업안전보건업무만을 전담하는 업무 '그룹 A'와 산업안전보건관청들의 전체 감독인력으로서 세 그룹(A+B+C)의 합계를 각각 포함됨.[36]

○ 사업장감독 관련 업무에 종사하는 인력은 2023년 총 4,666명이며, 이 중 세 업무그룹(A+B+C)을 수행하는 감독공무원은 3,551명, 안전보건업무(업무그룹 A)만을 수행하는 감독공무원은 1,620명, 승진시험을 준비하기 위해 업무에서 벗어나 교육훈련 중인 감독공무원 278명, 사업장감독의사(Gewerbearzt) 47명임(<표 4-2> 참조).

<표 4-2> 주(州)정부 산업안전보건관청들 남녀별 직급별 정규직인력[1)]
(2023년 6월 30일)

	총 취업자수 (명)				감독공무원[2)] (명)			
	직급				직급			
	상급[5)]	중상급[6)]	중급[7)]	계	상급	중상급	중급	계
남성	570	1,592	489	2,651	442	1,430	385	2,257
여성	482	986	547	2,015	336	800	157	1,294
계	1,052	2,578	1,036	4,666	778	2,230	543	3,551

주: 1) 정규직인력은 풀타임취업자 및 파트타임취업자가 실제로 일을 한 노동시간에 상응하여 풀타임일자리로 취업자로 전환하여 산정한 인력이다.

2) 사무직 또는 공무원의 고용상태에 관계없이 감독관은 주권에 따라 행동할 수 있는 권한(및 명령을 내릴 수 있는 권한)이 부여되고 해당 작업을 수행할 책임이 있으며 전체적으로 산업안전보건관청에 위임된 업무(업무그룹 A, B 및 C)에 할당된 직원이다.

3) 사무직 또는 공무원의 고용상태에 관계없이 산업안전보건업무를 수행하는 감독관은 주권에 따라 행동할 수 있는 권한(및 명령을 내릴 수 있는 권한)이 부여되고 산업안전보건업무(업

35) ILO협약 제81호(공업 및 상업부문에서 근로감독에 관한 협약)
[제21조] 중앙감독기관이 발간하는 연차보고서에는 다음 소관사항 및 그 밖의 관련사항을 수록하여야 한다.
1. 감독기관의 업무와 관련된 법규, 2. 근로감독기관의 직원, 3. 감독대상 사업장 및 근로자 수에 관한 통계, 4. 점검통계, 5. 위반 및 취하여진 처벌에 관한 통계, 6. 산업재해 통계, 7. 직업병 통계. (자료: 고용노동부(2000), 『ILO 주요 협약집』, 89쪽.)

36) LASI(2020), LV 1(Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitschiutz- behörden der Länder - Grundsätze und Stndards -), S. 21.

무그룹 A)를 수행하는데 사용되는 직원이다.

4) 산업안전보건업무(업무그룹 A)는 산업안전보건법 등의 시행으로 인한 국가 산업안전보건관청들의 모든 업무이다.

5) 상급(höherer Dienst): 우리나라 공무원 직급 5급 이상에 해당

6) 중상급(gehobener Dienst): 우리나라 공무원 직급 6~7급에 해당

7) 중급(mittlerer Dienst): 우리나라 공무원 직급 8~9급에 해당

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2023, 1. Auflage, pp.170-171.

(<표 4-2> 계속)

성별	안전보건업무 수행 감독공무원[3)][4)] (명)				승진시험을 위해 업무에서 벗어나 교육훈련 중인 감독공무원[4)] (명)				사업장 감독의 사 (명)
	직급				직급				직급
	상급[5)]	중상급[6)]	중급[7)]	계	상급	중상급	중급	계	상급
남성	125	617	187	1,062	35	128	23	186	20
여성	121	332	64	558	14	75	4	93	27
계	245	949	252	1,620	49	203	27	278	47

(3) 사업장감독 현황

① 사업장수 및 취업자수

○ 독일의 사회보험 의무가입 고용관계 1명 이상 사업장 수는 2023년 6월 말 현재 총 2,162,420개소, 사회보험 의무가입 취업자 수는 34,709,056명임.

- 이 중 50인 미만 사업장은 94.7%(2,048,368개소), 여기에 종사하는 취업자는 38.0%(13,195,398명)임(<표 4-3>참조).

<표 4-3> 사업장규모별 사업장수, 취업자수 현황(2021-2023, 각각 6월 30일)

(단위: 개소, 명)

사업장 규모	사업장수 (개소)		취업자수[1)] (명)	
	2022년	2023년	2022년	2023년
전 체	**2,193,492**	**2,162,420**	**34,445,087**	**34,709,056**
1 - 5인	1,400,979	1,371,679	3,044,839	2,986,106
6 - 9인	275,561	271,700	1,996,875	1,969,604
10 - 19인	239,705	239,985	3,229,847	3,237,718
20 - 49인	164,313	165,004	4,978,986	5,001,970
50 - 99인	59,849	60,608	4,143,889	4,191,591
100 - 199인	30,171	30,214	4,151,231	4,158,913
200 - 499인	16,387	16,566	4,966,652	5,017,100
500인 이상	6,527	6,664	7,932,768	8,146,054

주: 1) 사회보험 의무가입 취업자

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflahe, p. 113.

② 사업장감독 현황

○ 주(州)정부 사업장감독관이 2023년에 감독한 사업장수는 63,008개소, 감독건수는 133,564건임(<표 4-4> 참조).

○ 전체 감독건수 중, '건설현장 및 감독이 필요한 옥외 설비' 감독 건수가 39.9%(53,353건)으로 가장 많으며, 다음은 1~19인 사업장 35.5%(47,440건), 20~499인 사업장(22.1%), 500인 인상 사업장(2.5%)의 순임.

<표 4-4> 사업장규모별 주정부 사업장감독관(Gewerbeaufsicht)의 감독현황 (2021-2023)

	1 - 19인	20 - 499인	500인 이상	기타[1)]	합 계
감독사업장수 (개소)					
2023	**39,363**	22,161	1,484		**63,008**
2021	31,343	**19,442**	**1,289**		52,074
2020	35,154	18,266	1,364		54,784
순찰/감독 건수(건)					
2023	**47,440**	**29,459**	**3,312**	**53,353**	**133,564**
2021	38,911	26,315	2,834	52,007	120,067
2020	43,845	25,616	3,292	54,984	127,737

주: 1) 건설현장, 감독이 필요한 옥외 설비

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflage, p. 169.

③ 감독분야별 사업장감독 지적건수

○ 감독분야별 감독관의 지적건수는 2023년 총 312,118건이며, 이 중 사고예방 및 건강보호가 90.4%로 가장 많으며, 다음은 사회적 보호(5.1%), 소비자보호(3.6%)의 순이다(<표 4-5> 참조).

<표 4-5> 주정부 사업장 감독 분야별 지적건수(2021-2023)

(단위: 건수, %)

연도	관계 분야 총 지적 건수	관계 분야				
		사고예방 및 건강보호	소비자보호	사회적 보호(청소년보호, 모성보호, 장애인 보호 등)	노동의학	해운업에서 안전보건
2023	312,118 (100.0)	282,137 (90.4)	11,271 (3.6)	16,050 (5.1)	2,660 (0.8)	0 (0.0)
2021	296,127	266,310	10,542	15,959	3,316	0

	(100.0)	(89.9)	(3.6)	(5.4)	(1.1)	(0.0)
2020	289,173 (100.0)	253,556 (87.7)	11,744 (4.1)	21,567 (7.5)	2,296 (0.8)	10 (0.003)

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflage, p. 173.

④ 사업장감독 후 지적사항에 대한 조치

○ 감독 후 지적사항에 대한 조치는 2023년 총 11,774건이며,

- 이 중 시정명령이 78.5%(9,247건)로 가장 많으며, 다음은 과태료부과 5.1%(1,777건), 경고 3.4%(400건), 형사고발 3.0%(350)의 순임(<표 4-6> 참조).

<표 4-6> 주정부 사업장 감독의 조치(2021-2023)

(단위: 건)

연도	시정명령	경고	과태료부과	형사고발	합계
2023	9,247	400	1,777	350	11,774
2022	8,874	748	1,770	350	11,742
2021	7,985	583	2,563	169	11,300

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflage, p. 173.

1. 독일 산재보험 예방업무에 의한 사업장 자문감독관 수

1) 관계 법령

○ 「사회법전」 제7권(SGB VII, 산재보험) 제2장(예방, 제14조~제25조)에 예방 업무를 규정함.

<표 4-7> 독일 산재보험의 예방 업무 규정 관련 조항

사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험) 제2장(예방)
제14조(기본원칙)
제15조(사고예방규정)
제16조(타 산재보험운영기관의 관할인 경우와 외국기업에 대한 적용)
제17조(감독과 자문)
제18조(감독관)
제19조(감독관의 권한)
제20조(제3자와의 합력)
제21조(사업주의 책임, 피보험자의 참여)
제22조(안전요원(Sicherheitsbeauftragte)

제23조(교육 및 연수) 제24조(초기업적인 노동의학기관과 안전공학기관) 제25조(연방하원에 보고)

○ 제15조에 사고예방규정 제정 등에대해 명시.
○ 제17조 내지 제19조에 사업장 감독 관련 규정 명시
○ 제17조에는 감독과 자문에 대해 규정
- 노동재해, 직업병, 업무 관련 건강위험을 예방하기 위한 조치를 감독
- 사업장 내 효율적인 응급조치를 위한 조치를 감독
- 사업주와 피보험자에게 자문을 제공
- 사업주의 의무태만으로 산재보험 운영기관에 사업장 감독을 위한 금전 비용이 발생한 경우, 산재보험 운영기관 이사회는 사업주에게 그 비용을 부과 가능

○ 제18조에는 감독관에 대해 규정
- 산재보험운영기관은 효율적인 감독과 자문을 위하여 필요한 수의 감독관을 고용할 의무
- 시험을 통해 업무수행을 위한 능력을 입증한 사람만 감독관에 고용

○ 제19조에는 감독관의 권한에 대해 규정
- 개별적인 경우에 어떤 조치를 사업주 또는 피보험자가 취해야 하는지 지시
- 긴박한 위험의 경우 생명과 건강을 위협하는 업무 관련 위험을 방지하기 위하여 즉시 실행할 수 있는 명령을 내릴 권한
- 노동재해, 직업병, 업무 관련 건강위험을 예방하기 위한 조치와 효율적인 응급 조치를 위한 대책을 감독하기 위하여 특별 권한

〈표 4-8〉 독일 산재보험의 예방 업무 규정 관련 조항의 내용(발췌)

사회법전 제7권(SGB Ⅶ, 산재보험)
제15조(사고예방규정) (1) ¹ 산재보험운영기관들은 독일법정산재보험연합(DGUV e. V.)과의 협력하에, 예방을 위해 적절하고 필요하며 국가 노동안전보건법령에 위반한 규정이 아닌 한, 노동재해, 직업병과 업무에 기인한 건강위험의 예방조치에 관하여 또는 효율적인 응급조치를 위하여 사고예방규정을 (Unfallverhütungsvorschriften, UVVen)을 자율적인 법규로 공포할 수 있다; 이러한 범주에서 사고예방규정은 다음 각호에 관하여 제정할 수 있다. 1. 사업주가 노동재해, 직업병 업무에 기인한 건강위험을 예방하기 위하여 강구해야 하는 시설, 명령, 조치 및 이와 같은 업무를 타인에게 위임하는 형태, 2. 노동재해, 직업병 및 업무에 기인한 건강위험을 예방하기 위한 피보험자의 행위, 3. 피보험자 또는 제3자의 생명과 건강에 대한 업무에 기인한 위험과 연관된 작업의 실행 전, 실행 중 그리고 실행 후에 사업주가 취해야 하는 노동의학적 검진 및 노동의

학적 조치,

4. 의학적 검진이 국가 법률에 의해 규정되어 있지 않은 한, 제3호에 따른 검진 또는 조치를 위임받은 의사가 이행해야 하는 조건들,

5. 사업주에 의한 효율적인 응급처치의 확보,

6. 「사업장의사, 안전기사 및 기타 산업안전전문인력에 관한 법」에 기인하는 업무를 이행하기 위해 사업주가 취해야 할 조치들,

7. 기업에서 피보험자의 생명과 건강을 위협하는 업무에 기인한 위험과 취업자의 수를 고려하여 제22조에 따라 선임해야 하는 안전수탁자(Sicherheitsbeauftragte)의 수.

[2] 제1문 제3호에 따른 사고예방규정에서 노동의학적 건강검진도 산재보험운영기관에 의해 시행될 수 있도록 규정할 수 있다. [3] 독일법정산재보험연합(DGUV)은 사고예방규정들을 제정할 때 법적 통일성에 영향을 미친다.

(1a) 농업부문 산재보험 내에서 제1항은 산재보험운영기곤에 의해 제정·공포된 사고예방규정들에 따라서 적용된다.

(2) [1] 산재보험운영기관이 제1항 제1문 제3호에 의하여 사고예방규정을 제정한다면, 산재보험운영기관은 사고예방규정에서 명시한 목적을 달성하기 위하여 또한 사업주를 통하여 건강검진을 받은 당사자들에 관한 다음과 같은 자료의 수집, 가공 및 사용에 관해서도 규정할 수 있다.

1. 성명, 생년월일, 성별,
2. 주소,
3. 입사일자, 퇴사일자,
4. 개인관리번호,
5. 해당 의료보험,
6. 작업장으로부터 기인한 위험의 종류,
7. 업무의 종류, 해당 업무의 시작한 날과 끝난 날,
8. 예전의 업무가 그 수행업무 중에 건강위험이 존재했다는 것이 알려진 경우에, 그 예전 업무의 종류와 그 업무에 종사한 시기,
9. 의학적인 예방차원의 건강검진 날자와 검진 결과, 건강검진 분석자료들을 사업주에게 통보하는 것은 허락되지 않는다.
10. 다음 건강검진 일자,
11. 건강검진을 담당한 의사의 이름과 주소.

[2] 산재보험운ㅁ영기관이 제1항 제2문에 의거하여 사고예방규정을 제정한다면, 제1항과 법 제24조(사업장 밖의 노동의학서비스기관 및 안전공학서비스기관) 제1항 제3문과 제4문의 규정도 아울러 적용된다.

(3) 제1항 제1호부터 제5호까지의 규정들은 광산 감독관청의 감독 하에 있는 사업장에는 적용되지 않는다.

(4) [1] 제1항에 의거한 산재예방규정은 연방노동사회부(BMA)의 허락을 받아야 한다. [2] 여기에서 허락 여부의 결정은 주(州)의 최상급 관할 행정기관과의 협조 속에서 이루어진다. [3] 산재예방규정이 어느 한 산재보험운영기관에 의해 제정되고 이것이 어는 한 주(州)의 감독 하에 있다면, 해당 주(州)의 최상급 관할 행정기관이 연방노동사회부와의 협조 하에 허락 여부를 결정한다. [4] 이 허락은, 규정이 제1항에 의한 권한의 범위 내에 있고 절차에 적합하게 산재보험운영기관 대표자회의에 의결되었으면, 승낙되어야 한다. [5]제4문에 의한 허락전제조건의 충족은 허락의 승낙을 위한 제안 속에 설명되어진다. [6]여기에 산재보험운영기관은 특별히 다음과 같은 사항을 제시하여야한다

1. 국가 산업안전보건규정들 내에 명시된 대책 속에 하나의 규정이 목표에 부합하지 않는다,

2. 산업안전보건규정과 더불어 얻고자 노력한 예방목표가 예외적으로 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz) 제18조 제2항 제5호에 의거하여 구성된 위원회에 의해 조사된 규정을 통하여 이루어지지 않는다.

3. 독일 연방 및 주(州)들의 산업안전보건관청의 참여하에 하나의 특별한 절차 내에 제1호 및 제2호에 의해 필요한 확정.

[7]제6문에 의한 지도에 대해 제1항제1문제6호에 의한 산재예방규정들에서 연방노동사회부가 '사업장의사 및 산업안전전문인력에 관한 법(ASIG)' 제14조에 의한 법규명령 제정권의 위임에 의해 전혀 사용을 하지 않은 하나의 증거로 충분하다.

(5) 사업주는 제1항에 의하여 제정된 산재예방규정을 알아야 하며 또한 피보험자에게 교육할 의무가 있다.

제17조(감독과 자문)

(1) 산재보험운영기관은 노동재해, 직업병, 업무 관련 건강위험을 예방하기 위한 조치와 사업장 내 효율적인 응급조치를 위한 조치를 감독하고 사업주와 피보험자에게 자문을 제공하여야 한다.

(2) [1] 사업장에 타 산재보험운영기관이 관할하는 피보험자가 근무하는 한, 타 산재보험운영기관도 노동재해, 직업병, 업무 관련 건강위험과 효율적인 응급처치를 위한 대책의 시행을 감독할 수 있다. [2] 양 산재보험운영기관은 객관적 근거가 대립적이지 않으면 감독과 자문을 조정하고 해당 산재보험운영기관에 그 이행을 알려주어야 한다.

(3) 사업주의 의무태만으로 산재보험 운영기관에 사업장 감독을 위한 금전 비용이 발생한 경우, 산재보험 운영기관 이사회는 사업주에게 그 비용을 부과할 수 있다.

제18조(감독관, Aufsichtspersoenen)

(1) 산재보험운영기관은 효율적인 감독과 자문을 위하여 제17조에 따라 필요한 수의 감독관을 고용할 의무를 진다.

(2) [1] 시험을 통해 업무수행을 위한 능력을 입증한 사람만이 감독관에 고용될 수 있다. [2] 산재보험운영기관이 시험규정을 공포한다. [3] 시험규정은 감독관청의 허가를 필요로 한다.

제19조(감독관의 권한)

(1) [1] 감독관은 다음의 각 호의 개별적인 경우에 어떤 조치를 사업주 또는 피보험자가 취해야 하는지 지시할 수 있다

1. 제15조(산재예방규정)에 따른 산재예방규정에 근거하여 그들의 의무이행을 위하여,
2. 특별한 재해위험과 건강위험을 방지하기 위하여.

[2] 감독관은 긴박한 위험의 경우 생명과 건강을 위협하는 업무 관련 위험을 방지하기 위하여 즉시 실행할 수 있는 명령을 내릴 권한이 있다. [3] 제1문과 제2문에 따른 명령을 사업주와 국내에서 활동하지만 산재보험운영기관에 소속되지 않은 외국계 기업의 취업자에게 내릴 수 있다.

(2) [1] 노동재해, 직업병, 업무 관련 건강위험을 예방하기 위한 조치와 효율적인 응급조치를 위한 대책을 감독하기 위하여 감독관은 특별히 다음 각호의 권한을 가진다

1. 작업시간 및 업무시간에 사업장 부지와 소재지를 방문, 순찰 및 조사할 권한,
2. 사업주에게 감독업무 수행에 필요한 정보를 요구할 권한,
3. 감독업무 수행을 위하여 필요한 경우에 사업주의 업무서류와 경영서류를 열람할 권한,
4. 작업도구와 개인보호구 및 규정에 따른 사용 여부를 조사할 권한,
5. 작업공정과 작업과정을 조사하고 특히 유해물질과 조제의 존재와 그 농도 측정, 또는 감독관과 사업주가 필요한 확인을 할 수 있는 경우에 사업주의 비용으로 조사하게 할 권한,
6. 수령증 발급과 함께 감독의 선택에 따른 시료를 요구 또는 채취할 권한; 사업주가 명시적으로 포기하지 않는 한, 시료들의 일부는 공식적으로 밀폐 또는 봉인하여 보관할 권한,
7. 어떠한 사업장의 원인으로 사고, 질병 또는 손상사례를 발생하는 지와 그 여부를 조사할 권한,
8. 사업주 또는 사업주가 위임한 자의 동행을 요구할 권한.

[2] 사업주는 위의 제1호와 제3호에서 제7호까지에 따른 조치들을 감수하여야 한다. [3] 긴박한 위험을 예방하기 위하여 제1문에 따른 조치도 가택 내에서, 주간 및 야간 어느 시간에나 취할 수 있다. [4] 이 경우에 주거불가침권(기본법 제13조)이 제한된다. [5]사업주가 사업을 행하는 부지의 소유자와 점유자는 부지에 방문하는 것을 허용해야 한다.

(3) [1] 사업주는 감독관의 업무수행을 위하여 필요한 경우에 감독관을 지원해야 한다. [2] 사업주는 본인 또는 민사소송법(Ziviprozessordnung) 제383조 제1항 제2호부터 제3호까지에 명시된 그의 가족이 범죄행위 또는 불법행위로 소추당할 위험에 처하게 할 수 있는 감독관의 질문에 대하여 답변을 거부할 수 있다.

제209조(과태료 규정)

(1) [1] 고의 또는 과실로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 질서위반에 해당한다

1. 특정한 구성요건에 대해 과태료 규정을 지시하는 경우에 제15조(사고예방규정) 제1항 또는 제2항에 따른 사고예방규정을 위반한 경우,
2. 제19조 제1항에 따른 실행 가능한 명령을 위반하는 경우,

3. 제19조 제1항 제2문에 반하여 조치를 허용하지 아니하는 경우,

4. 제138조(피보험자에게 통보)에 반하여 피보험자에게 통보하지 아니하는 경우,

5. ~ 11. (중략)

[2] 사회법전 제4권(SGB IV, 사회보험 공동규정) 제8a조에 따른 민간 가계의 소규모 취업(geringfügige Beschäftigungen)과 관련된 제5호의 경우에는 형법(Strafgetzbuch) 제266a조가 적용되지 않는다.

(2) 사업주로서 피보험자에게 보험료 전체 또는 일부를 임금에서 공제하는 것은 질서위반이다.

(3) 질서위반 행위가 제1한 제1호에서 제3호까지인 경우에는 과태료가 10,000유로까지, 제2항의 경우에는 과태료가 5,000유로까지, 그 밖의 경우에는 2,500유로까지 부과될 수 있다.

2) 현황 통계

(1) 예방인력 현황

○ 산재보험운영기관의 예방인력은 2023년 총 5,727명임, 이 중

- 노동안전보건업무 자문·감독인력 2,160명,
- 감독보조자 423명,
- 측정기사·기술자·실험실 요원 143명,
- 전임 안전보건교육훈련교수 101명,
- 전문상담사·직업노동의학의사·과학적업무직원 916명,
- 준비/훈련 중인 예방업무 인력 416명 그리고
- 행정 사무인력(예방 전문인력 제외) 1,568명(<표 4-9> 참조).

<표 4-9> 산재보험운영기관의 예방인력 현황(2023)

(단위: 명)

구 분	취업자 합계	노동안전 보건 담당 감독관	측정기사·기술자·실험실 요원	감독보조자, 사업감사관	상근 교육훈련 교수	추가 예방전문 인력	준비/훈련 중인 예방인력	행정 및 사무인력(예방전문 인력 제외)
산업부문 산재보험 조합(BG)	4,571	1,609	138	289	101	823	335	1,276
농업부문 산재보험 조합(BG)	474	200	0	119	0	14	35	106
공공부문 산재보험 운영기관	682	351	5	15	0	79	46	186
합 계	**5,727**	**2,160**	**143**	**423**	**101**	**916**	**916**	**1,568**

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023,

1. Auflage, p. 174.

(2) 산재보험운영기관의 감독 활동

○ 산재보험운영기관의 자문·감독부서 감독관이 수행한 2023년 사업장 검사건수는 총 502,859건. 이 중 종속적 고용에서 환산정규직

- 1-9명 기업이 33.4%(168,091건)로 가장 많으며, 다음은
- 10-49인 기업 25.1%(126,162건),
- 50-249명 기업 12.7%(63,644건),
- 500인 이상 기업 7.6%(38,445건)의 순임(표 <5-8> 참조).

○ 감독받은 기업은 총 258,628개소, 이 중 종속적 고용에서 환산정규직

- 1-9명 기업이 50.0%(118,911개소)로 가장 많으며, 다음은
- 10-49인 기업 21.5%(55,546개소),
- 50-249명 기업 9.8%(25,294개소),
- 0인 기업 4.0%(10,225개소),
- 500인 이상 기업 2.3%(6,061개소)의 순임(표 <4-10> 참조).

<표 4-10> 법정산재보험운영기관의 감독 활동(2023)

감독 활동	계	산업부문 BG	농업부문 BG	공공부문 산재보험 운영기관
사업장 규모별 감독관이 수행한 검사 수 (건)				
합 계	**502,859**	**442,851**	**49,003**	**11,005**
- 종속적 고용에서 환산정규직: 0명	19,907	18,822		1,085
- 종속적 고용에서 환산정규직: 1-9명	168,091	167,082		1,009
- 종속적 고용에서 환산정규직: 10-49명	126,162	124,193		1,969
- 종속적 고용에서 환산 정규직: 50-249명	63,644	61,451		2,193
- 종속적 고용에서 환산 정규직: 250-499명	14,972	14,026		946
- 종속적 고용에서 환산정규직: 500명 이상	38,445	34,872		3,573
- 기업규모 알수 없음	22,635	22,405		230
방문한 총 기업 수 (개소)				
합 계	**258,628**	**217,230**	**36,108**	**5,290**
- 종속적 고용에서 환산정규직: 0명	10,224	9,531		693
- 종속적 고용에서 환산정규직: 1-9명	118,911	118,143		768
- 종속적 고용에서 환산정규직: 10-49명	55,546	54,266		1,280
- 종속적 고용에서 환산 정규직: 50-249명	25,294	24,051		1,243
- 종속적 고용에서 환산 정규직: 250-499명	5,501	5,049		452
- 종속적 고용에서 환산정규직: 500명 이상	6,061	5,361		700
- 기업규모 알수 없음	983	829		154

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2023,
1. Auflage, pp. 176-177.

(3) 산재보험운영기관의 감독 후 집행조치(2023)

○ 산재보험운영기관의 자문·감독부서 감독관이 수행한 2023년 사업장 지적 건수는 총 1,283,764건(<표 4-11> 참조). 이 중

- 산업부문 산재보험조합 90.6%(1,163,514건),
- 농업부문 산재보험조합 6.3%(80,813건),
- 공공부문 산재보험운영기관 3.1%(39,437건).

○ 법정산재보험운영기관의 2023년 감독 후 집행조치 중 과태료

- 기업에 대한 과태료 1,082건,(사회법전 제7권 제209조 제1항 제1호 및 제3호)
- 피보험자에 대한 과태료 1,175건.(사회법전 제7권 제209조 제1항 제1호 및 제3호)

○ 법정산재보험운영기관의 2023년 감독 후 집행조치 중 시정명령

- 사회법전 제7권 제19조 제1항 제1문에 따른 시정명령 13,685건
  (제15조(산재예방규정)에 따른 산재예방규정에 근거하여 그들의 의무이행 관련),
- 사회법전 제7권 제19조 제1항 제2문에 따른 시정명령 1,118건
  (특별한 재해위험과 건강위험을 방지하기 위함 관련).

<표 4-11> 법정산재보험운영기관의 감독 후 집행조치(2023)

(단위: 건)

조치	계	산업부문 BG	농업부문 BG	공공부문 산재보험 운영기관
사회법전 제7권 제209조 제1항 제1호 및 제3호에 따른 기업에 대한 과태료	1,802	1,251	551	0
사회법전 제7권 제209조 제1항 제1호 및 제3호에 따른 피보험자에 대한 과태료	1,175	1,175	0	0
사회법전 제7권 제19조 제1항 제1문에 따른 시정명령	13,685	2,492	10,413	780
사회법전 제7권 제19조 제1항 제2문에 따른 시정명령	7,118	6,980	96	42
지적 사항	1,283,764	1,163,514	80,813	39,437

자료: BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflage, p. 181.

3) 법정 산재보험운영기관의 '시보 감독관'의 역량 입증을 위한 교육훈련

(1) 산재보험 예방업무 감독관이 되기 위한 교육훈련

① 표준-시험규정 (Mustetr-Prüngsordnung)

○ 독일법정산재보험연합(DGUV e. V.) 2020년 5월 개정된 표준-시험규정을 공포.[37]

○ 표준-시험규정은 전문과 4개의 장으로 구성되며 총 24개 조항임(,표 4-12> 참조)

- 전문: 시용 기간으로 처음 채용된 모든 감독관(Aufsichtsperson)은 정식 임용 전에 대학 학위 소지 감독관의 전문적 역할 정의(사회법전 제7권, 제18조 제2항 제1문)에 따라 감독관 역할에 대한 역량을 입증하는 시험에 합격해야 함.
- 제1장(시험 응시 자격: 제1조 ~ 제4조)
- 제2장(시험위원회, 사무실: 제5조 ~ 제7조)
- 제3장(시험 실시: 제8조 ~ 제17조)
- 제4장(시험 실시: 시험 결과, 능력증명서, 재시험: 제18조 ~ 제20조)
- 제5장(종칙: 제21조 ~ 제24조)

□ 독일법정산재보험운영기관의 '시보 감독관' (Aufsichtsperson in Vorbereitung)은

○ 준비기간 동안 대학 졸업 자격을 갖춘 '시보 감독관'은 전문적 역할에 따라 감독관의 핵심 업무를 수행하는 데 필요한 다음 사항을 포함한 실무적, 방법론적, 사회적 기술을 습득해야 함:

- 산업별 특성과 기술적, 경제적, 사회적 변화도 고려하여 법정 모니터링 및 자문 의무를 수행하기 위한 실질적인 지식과 기술
- 예방 분야의 기술적, 법적 지식
- 법정산재보험 및 기타 사회보험운영기관의 해당 업무 및 서비스에 대한 지식과 모니터링 및 자문 임무에 대한 중요성
- 산재보험운영기관의 조직 및 자금 조달에 대한 지식
- 법정산재보험의 기타 책임 영역에 대한 지식과 예방과의 연결
- 행동 및 구현 기술/역량

○ 준비기간은 일반적으로 2년이며, 3년을 초과해서는 안됨.

- 이 기간 동안 '시보 감독관'은 일반적으로 최소 50회의 현장 방문을 독립적으로 수행해야 함.

- 시보 감독관이 앞에서 제시한 해당 역량을 입증할 수 있는 경우, 산재보험운영기관은 심사위원장의 동의를 얻어 준비기간을 최대 1년까지 단축할 수 있음.
- 시보 감독관은 준비기간 동안의 활동에 대한 서면 기록을 보관해야 함

<표 4-12> 법정산재보험운영기관의 '시보 감독관'의 역량 입증을 위한 시험규정

산재보험 감독관 표준-시험규정 (Mustetr-Prüngsordnung)

37) DGUV(2020), Ausbildung zur Aufsichtsperson Muster-Pruüfungsordnung I für Aufsichtspersonen mit Hochschulqualifikation, Mai 2020.

전문

시용 기간(in Vorbereitung)으로 처음 채용된 모든 감독관(Aufsichtsperson)은 정식 임용 전에 대학학위 소지 감독관의 전문적 역할 정의(사회법전 제7권, 제18조 제2항 제1문)에 따라 감독관 역할에 대한 역량을 입증하는 시험에 합격해야 한다. 법정 산재보험운영기관은 이를 위해 시험규정을 제정한다. 이 규정은 사회법전 제7권 제18조 제2항에 다른 역량 증명서 발급 요건 및 절차를 규정한다. 연방노동사회부/연방내무부/연방건설및국토부/담당 주무부서는 ... 에 대한 시험규정을 승인했다.

제1장 시험 응시 자격

제1조(시험 응시)

(1) 다음에 해당하는 사람만 시험에 응시가 허락된다

a) 일정 수준의 사전 교육을 받았고(제2조),

b) 산재보험운영기관에서 준비기간을 지정하여 이를 성공적으로 완료했고(제3조),

c) 그의 산재보험운영기관을 통해 시험 응시를 신청했다(제4조).

(2) 다른 산재보험운영기관의 최종시험에 불합격한 자는 시험에 응시할 수 없다.

제2조(사전 교육)

(1) [1] 학력 자격 요건은 다음 각 호에 해당하는 자로서 충족하는 자

a) 공학, 자연과학 또는 미래 응용 분야에 해당하는 학문 분야의 국립 또는 국립 인정 기관에서 대학 또는 응용과학 학위를 취득했으며, 그리고

b) 다음의 실제 운영 경험과 지식을 보유하고 있으며

1. 제1항 a)에 따라 사전 교육을 필요로 하는 최소 2년 이상의 정규 직업 활동을 통해 습득했고 그리고

2. 나중에 감독관으로서의 활동에 도움이 된다.

[2] 제1항 b)에 언급된 실제 운영 경험 및 지식은 동등한 품질이라면 파트타임 근무를 통해서도 습득할 수 있다.

(2) 제1항 a)의 요건은 국가가 인정하는 자격으로 증명해야 하며, 제1항 b)의 요건은 실무경력 및 지식을 습득한 활동 및 자격에 대한 증명서로 증명해야 한다.

제3조(준비시간)

(1) [1] 준비기간 동안 대학 졸업 자격을 갖춘 감독관은 전문적 역할에 따라 감독관의 핵심 업무를 수행하는 데 필요한 실무적, 방법론적, 사회적 기술을 습득해야 한다. [2] 특히 다음 사항을 포함한다:

- 산업별 특성과 기술적, 경제적, 사회적 변화도 고려하여 법정 모니터링 및 자문 의무를 수행하기 위한 실질적인 지식과 기술
- 예방 분야의 기술적, 법적 지식
- 법정산재보험 및 기타 사회보험운영기관의 해당 업무 및 서비스에 대한 지식과 모니터링 및 자문 임무에 대한 중요성

- 산재보험운영기관의 조직 및 자금 조달에 대한 지식
- 법정산재보험의 기타 책임 영역에 대한 지식과 예방과의 연결
- 행동 및 구현 기술/역량

(2) [1] 준비기간은 일반적으로 2년이며, 3년을 초과해서는 안된다. [2] 이 기간 동안 시용 감독관(Aufsichtsperson in Vorbereitung)은 일반적으로 최소 50회의 현장 방문을 독립적으로 수행해야 한다.

(3) 시용 감독관이 제1항에 따른 해당 역량을 입증할 수 있는 경우, 산재보험운영기관은 심사위원장의 동의를 얻어 준비기간을 최대 1년까지 단축할 수 있다.

(4) 시용 감독관은 준비기간 동안의 활동에 대한 서면 기록을 보관해야 한다.

제4조(시험 응시 신청)

(1) [1] 시험 응시 신청은 산재보험운영기관과 협의하여 시험위원회 위원장에게 제출하며, 위원장은 시험 응시 여부를 결정한다. [2] 응시원서는 시험이 준비기간 종료 시점에 실시 될 수 있도록 적절한 시기에 제출해야 하지만, 준비기간 종료 6개월 전을 넘기지 말아야 한다.

(2) 신청서에는 다음 서류를 첨부해야 한다

1. 표 형식의 이력서,
2. 사전 교육의 증거(제2조),
3. 준비기간의 서면기록 및 증거(제3조),
4. 산재보험운영기관과 합의한 필기시험 주제 제안서 2개, 각 제안서에 대한 간략한 근거 제시(제10조 제1항).

제2장 시험위원회, 사무실

제5조(시험위원회)

(1) [1] 시험은 독일법정산재보험연합(DGUV)의 감독관 시험위원회에서 주관하며, 이 시험규정에 따른 모든 결정은 제4조 제1항에 따른 합격 여부를 제외하고 위원회에서 내린다. [2] 결정은 다수결로 이루어진다. [3] 심의는 공개되지 않는다.

(2) 시험위원회는 3인의 위원으로 구성된다

a) 위원장을 맡고 있는 사람,

b) 산재보험운영기관의 감독 또는 예방 서비스 관리자 또는 이와 동등한 직위에 있는 감독관으로서 각각 5년 이상의 경험을 보유한 자,

c) 산재보험운영기관의 경영자 또는 사법직 또는 이에 준하는 상위 행정직을 맡을 자격이 있는 자.

(3) 모든 시험에 대한 정보를 제공해야 하는 의무에도 불구하고, 시험위원회 위원은 시험위원회 외부의 제3자에 대해 비밀을 유지해야 한다.

(4) [1] 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우 상임 대리인(ständige Vertretungen)가 의장직을 맡는다. [2] 직무를 수행할 수 없는 이유는 입증할 필요가 없다.

(5) 위원장과 그의 상임 대리인은 독일법정산재보험연합(DGUV)의 이사회에서 임명한다.

(6) 시험위원회 위원은 시험위원회 위원장의 제안에 따라 DGUV가 필요한 수와 자격을 갖춘

사람으로 임명하며, 시험위원회 위원장은 제2항 b) 및 c)에 따라 각 시험에 대한 후보자 명단에서 위원을 지명한다.

(7) 시험위원회의 위원이 불참할 경우에는 위원장이 대체위원을 결정한다.

(8) [1] 제2항에 따른 시험위원회 위원의 임기는 6년으로 한다. [2] 제1문에도 불구하고 후임자가 임명될 때까지 재임한다. [3] 재임명은 가능하다.

(9) 시험위원회의 소재지는 독일법정산재보험연합(DGUV)의 소재지로 한다.

(10) 시험위원회는 운영규정을 제정할 수 있다.

(11) 심사관으로서의 활동에 드는 비용은 원칙적으로 심사관을 둔 기관이 부담한다.

제6조(참여 제외)

(1) 시험위원회 위원 중 시험을 치르는 시보 감독관의 산재보험운영기관에 소속되어 있거나 또는 부정행위를 하였을 것으로 의심되는 자는 시험의 응시 또는 시험 자체에 참여하여서는 아니된다.

(2) [1] 시험위원회 위원 중 편견을 느끼거나, 또는 시보 감독관이 편견에 대한 우려를 제기하는 경우, 시험위원회 위원장에게 즉시 그 사유를 알리거나, 시험 중에 시험위원회에 직접 알려야 한다. [2] 위원장은 이후의 조치를 결정한다.

(3) 제1항 및 제2항의 경우에 시험위원회를 적절히 구성할 수 업쇼는 경우에는, 시험위원회 위원장은 다른 시험위원회에 시험의 실시를 위탁할 수 있다.

제7조(위원장 및 사무국의 업무)

(1) [1] 위원장은 시험위원회의 일상 업무를 처리한다. 특히 시험 일정 및 장소를 정하고, 소환장을 준비하고 필요한 서신을 처리한다. [2] 위원장은 독일법정산재보험연합(DGUV)에 설치된 사무실의 지원을 받는다.

(2) 시험위원회 위원장은 시험위원회 위원들을 연 1회 이상 경험 교환에 초대하여야 한다.

제3장 시험의 시행

제8조(시험과목)

시험과목은 제3조 제1항에 따른 역량이며 특히 대학 자격을 가진 감독관의 전문적 역항 이해에 나열된 기본 자격과 전문적, 방법론적 및 사회적 역량이다.

제9조(시험의 구분)

(1) 시험은 다음과 같이

- 필기시험(제10조),
- 실기시험(제11조) 및
- 구술시험(제12조) 부분으로 구분된다.

(2) [1] 시험위원회는 지원자가 이전에 동등한 전문적 또는 직업적 성과를 입증한 경우, 신청에 따라 시험 과목의 일부로 시험을 제한할 수 있다. [2] 이 신청서는 지원자가 근무하는 산재보험운영기관의 증빙을 필요로 한다.

(3) [1] 필기시험의 실기시험 및 구술시험 보다 먼저 치러진다. [2] 실기시험과 구술시험은 원칙적으로 같은 날에 치러진다.

(4) 최대 2명의 시보 감독관이 한 시험 날자에 실기 및 구술시험을 볼 수 있다.

제10조(필기시험 부분)

(1) [1] 필기시험은 예방 관련 주제에 대한 논문으로 구성되며, 특히 법정산재보험의 법정 감독 및 자문 의무를 고려한다. [2] 시험위원회는 위원장의 추천을 받아 제4조 제2항 제4호에 따라 제출된 제안서 중에서 주제를 선정한다. [3] 논문은 지정된 주제를 접수한 날로부터 6주 이내에 시험위원회 위원장에게 제출해야 한다.

(2) 논문에는 시보 감독관이 외부 도움없이 지정된 보조도구만을 사용하여 독립적으로 작성했다는 서명된 선언이 첨부되어야 한다.

(3) 제1항 제3문에 언급된 기간은 특히 질병으로 인해 불이행에 대한 강력한 이유가 입증되는 경우 시험위원회 위원장이 적절히 연장할 수 있다.

(4) 제1항 또는 제3항의 기간 내에 필기시험 논문을 제출하지 아니한 경우에는 필기시험에 불합격한 것으로 본다.

(5) 필기시험 합격은 실기시험 및 구술시험 응시의 전제조건이다.

제11조(실기시험 부분)

[1] 실기시험은 법정산재보험운영기관이 담당하는 기업에 대한 현장 방문으로 구성된다. [2] 시보 감독관은 해당 기업의 선택된 부서에서 이전에 근무한 적이 없어야 한다. [3] 현장 방문은 일반적으로 시보 감독관당 45분 동안 진행되며 사전 논의/면담 및 후속 논의/면담이 포함된다. [4] 시보 감독관은 75분의 처리 시간 내에 시험위원회에 제출해야 하는 현장 방문결과에 대한 서면 보고서(경우에 따라 발행 명령서)를 독립적으로 작성해야 한다.

제12조(구술시험 부분)

(1) 구술시험은 발표와 3단계 면접으로 이루어 진다.

(2) [1] 발표는 산재보험 업무에 대한 자유 발표이다. [2] 발표시간은 10분을 초과할 수 없다.

(3) 필요한 서류를 모함한 발표 주제를 시보 감독관는 구술시험 3일 전까지 제출해야 한다.

(4) [1] 면접시험은 시험위원 3인이 실시하며, 시험주제를 내용 및 시간 측면에서 분담하여 진행한다. [2] 면접시험은 제3조 제1항에 따른 교육과정에서 교육한 내용과 더불어 예방 및 법정산재보험 관련 최신 이슈를 다룬다.

(5) 면접시험은 단독으로 혼자서 하는 경우 60분을, 두명이 하는 중복시험의 경우 120분을 초과하여 실시하지 아니한다.

제13조(실기 및 구술 시험의 일정 및 구성)

(1) [1] 실기 및 구술 시험 일정은 시험위원회 위원장이 산재보험운영기관과 협의하여 정하고, 응시자에게 통보한다. [2] 시보 감독관의 업무 수행 불능이 입증된 경우, 응시자는 새로운 시험 일정을 정할 권리가 있다.

(2) [1] 실기시험과 구술시험은 시험위원회의 위원장이 실시한다. [2] 산재보험운영기관은 위원장과 협의하여 시험절차를 조정한다.

(3) [1] 위원장은 산재버험운영기관을 대표하는 자를 참관인으로 시험에 참석하게 할 수 있다. [2] 시험결과에 대한 심의에는 참여할 수 없다.

제14조(기만적인 행위 및 방해)

(1) [1] 시보 감독관이 기망이나 허가 받지 않은 보조도구를 사용하여 사험결과에 영향을 미치거나, 기망 또는 기망 시도를 돕거나 사주하는 경우, 이는 기망행위에 해당한다. [2] 제10조에 따른 필기시험의 경우, 특히 과제가 외부의 도움 없이 독립적으로 완료되지 않은 경우 기망행위로 간주된다.

(2) [1] 시험 중 시보 감독관이 부정행위를 저지르거나 그에 상응하는 의혹을 제기하는 것으로 확인되는 경우, 시험위원장은 사실을 확인하고 기록하여야 한다. [2] 시보 감독관은 시험위원회의 부정행위 결정이 있을 때까지 시험을 계속 진행하여야 한다. [3] 시험위원회는 시험 종료 후 결과 발표 전에 부정행위의 존재 여부를 결정한다.

(3) 기망행위가 있는 경우, 기망행위로 인해 영향을 받은 부분은 "불량(Mangelhaft)"(5등급)으로 처리된다.

(4) [1] 시보 감독관이 자신이 행위로 인해 실기 또는 구술 시험의 원활한 진행을 방해하는 경우, 해당 시험의 응시에서 제외된다. [2] 이에 대한 결정은 시험위원회에서 내린다. [3] 제3항이 준용된다. [4] 제3항 및 제4항에 따라 그 사유는 문서로 작성되어야 한다.

(5) 시험위눵회가 제3항 및 제4항에 따라 결정을 내리기 전에 시보 감독관과 협의한다.

(6) 시보 감독관은 시험 시작 전에(제10조 제2항) 기망행위의 결과에 대해 통보 받아야 한다.

(7) [1] 시험 종료 후에야 부정행위가 적발된 경우, 시험위원회는 특히 중대한 사안에 대해서는 당사자의 의견을 들어 시험 종료 후 1년 이내에 시험 불합격을 선고할 수 있다. [2] 이 경우 자격증은 취소되고 몰수된다.

제15조(장애; 사임, 불이행)

(1) [1] 시보 감독관이 필기, 실기 또는 구술 시험 중 질병에 걸려 시험 수행 능력이 현저히 저하되거나, 기타 통제할 수 없는 상황으로 인해 시험 전체 또는 일부에 응시할 수 없는 경우, 그는 필기시험 기간연장 또는 실기 및 구술 시험 일정변경을 요청할 수 있다. [2] 질병을 증명하는 진단서를 제출해야 한다.

(2) 시험을 치르는 시보 감독관이 통제할 수 없는 다른 상황으로 전체 또는 일부에 응시할 수 없는 경우, 이는 적절한 형태로 입증되어야 한다.

(3) [1] 시보 감독관은 정당한 사유가 없는 경우 시험위원회의 승인을 kqedk 시험 전체 또는 일부 과목을 포기할 수 있다. [2] 시험위원회는 정당한 사유에 대한 증거를 요청할 수 있다.

(4) 시험에 응시할 수 없거나 포기한 경우 시험위원회는 일부 성적을 시험 성적으로 인정할지 여부와 인정 범위를 결정한다.

(5) 시보 감독관이 정당한 사유 없이 시험의 전부 또는 일부를 결석한 경우에는 시험에 불합격한 것으로 간주한다.

제16조(모성보호)

[1] 실기시험이 임신 확정 기간 내에 실시되는 경우, 모성보호법(Muttreschutzgesetz)에 따른 노동조건평가/위험성평가(기존 위험을 명확히 하기 위한 사업장의사의 상담을 실시했다는 증빙자료 포함)가 제출되어야만 시험을 실시할 수 있다. [2] 시험위원장은 제출된 서류를 바탕으로 실기 시험 응시 도는 연기 여부를 겹정한다.

제17조(불이익 보상)

(1) [1] 시보 감독관이 만성 질환, 장애 또는 기타 장애로 인해 이 시험규정에 명시된 시험 형식 또는 시험 기간 내에 시험을 전부 또는 일부 완료할 수 없음을 신빙성 있게 입증하는 경우, 시보 감독관은 편의 제공을 신청할 수 있다. [2] 신청서를 제출할 때 또는 불이익을 인지한 직후, 시보 감독관은 시험절차의 틀 내에서 어떤 보상조치가 필요하고 적절하며 가능한지에 대한 실질적인 설명을 제공해야 한다. [3] 시험위원회는 시험 처리기간 또는 시험 응시기간을 연장하거나 적절한 형식으로 동등한 시험을 허용해야 한다.

(2) [1] 만성 질환, 장애 또는 기타 장애를 입증하기 위한 적절한 증빙서류 제출이 요구될 수 있으며, 여기에는 합리적인 연장기간이 명시되어야 한다. [2] 여기에는 특히 진단서 또는 가능한 경우 중증장애인의 신분증이 포함된다.

(3) 신청서는 산재보험운영기관의 증빙서류와 함께 시험위원회의 예비심사 후 시험위원회 사무실로 제출하여야 한다. 시험위원회 위원장이 신청서에 대해 의결을 한다.

제4장 시험 결과, 능력증명서, 재시험

제18조(시험 결과)

(1) 시험성적은 종합평가와 각 시험과목의 성적(제9조)으로 구성되며, 시험위원회가 모든 시험과목에서 최소한 “충분함(ausreichend)” 판정을 내릴 경우 합경으로 한다.

(2) [1] 시험성적은 다음 각 호의 등급으로 평가한다.

- 매우 좋음(sehr gut) (1등급): 특별한 정도로 요구사항을 충족하는 성능
- 좋음(gut) (2등급) : 요구사항을 완벽하게 충족하는 성능
- 만족함(befriedigend) (3등급): 일반적으로 요구사항을 충족하는 성능
- 충분함(ausreiched) (4등급) : 결점이 있기는 하지만 전반적으로 요구사항은 충족하는 성능
- 불만족함(mangelhaft) (5등급): 요구사항을 충족하지 못하는 성능.

[2] 시험 각 부분의 성적은 소수점 첫째 자리까 반올림하여 표기하다.

(3) [1] 종합평가는 각 시험과목의 성적을 합산하여 평가하며, 가중치는 다음과 같다:

- 필기시험 부분(제10조): 30%
- 실기시험 부분(제11조): 30%
- 구술시험 부분(제12조): 40%.

[2] 종합평가는 소수점 첫째 자리까지 반올림하여 표시한다.

(4) 시험위원회가 제9조 제2항의 규정에 따라 시험의 일부를 제한하는 요청을 허가한 경우

시험부분의 가중치는 동일하게 유지된다.

(5) [1] 시험위원회 위원장은 구술시험 시보 감독관에게 시험결과를 통보한다. [2] 시보 감독관의 산재보험운영기관은 이에 대해 통보받는다.

(6) [1] 필기시험 또는 전과목 불합격으로 판정된 경우, 시험위원회 위원장은 그 결정을 시보 감독관에게 서면으로 통보하여야 한다. [2] 여기에 불합격 사유를 명시해야 한다.

제19조(기록 및 능력증명서) (중략)

제20조(시험 부분의 재시험) (중략)

제5장 종칙

제21조(다른 경우에서의 능력증명서) (중략)

제22조(이의제기) (중략)

제23조(시험료) (중략)

제24조(발효) (중략)

제25조(경과규정) (중략)

자료: DGUV(2020), Ausbildung zur Aufsichtspersoen Muster-Pruüfungsordnung I für Aufsichtspersoene mit Hochschulqualifikation, Mai 2020.
(번역: 윤조덕, 2025년 12월)

(2) 산재보험운영기관 '시보 감독관'이 감독관에 임용 되기 위한 교육과정

○ 산재보험운영기관의 '시보 감독관'이 되기 위한 교육과정은 총 15개 과정이 있음 (,표 4-13> 참조).

<표 4-13> 독일 산재보험운영기관의 감독관이 되기 위한 교육과정

과정 번호	주제	주제 2	기간	금액
700701	일반 법적 기초	(학습모듈 1.2/ B)	4박 5일	950유로
700721	일반 법적 기초	학습모듈 B	4박 5일	950유로
700700	전문적인 역할에 대한 이해 I	(학습모듈 1.1)	4박 5일	950유로
700720	전문적인 역할에 대한 이해 II	(학습모듈 A)	4박 5일	950유로
700705	업무상 사고 및 직업병 조사	(학습모듈 5)	2박 3일	570유로
700702	위험성 및 스트레스/부하	(학습모듈 2 / C)	-	-
700722	위험성 및 스트레스/부하	학습모듈 2 / C	4박 5일	950유로
700708	작업장에서 일할 때 건강	(학습모듈 8)	4박 5일	950유로
700723	안전보건 조직	학습모듈 3*D	-	-
700703	안전보건 조직	(학습모듈 3 / D)	4박 5일	950유로
700709	네트워크에서의 예방	(학습모듈 9)	1박 2일	360유로

700725	감독관의 업무로서의 예방 서비스	(학습모듈 F)	4박 5일	950유로
700706	자격, 정보 및 커뮤니케이션	(학습모률 6)	9박 10일	1,520유로
700710	최종시험에 대한 성찰과 준비	(학습모듈 X)	2박 3일	570유로
700704	모니터링 및 자문	(학습모듈 4.1/E1)	2박 3일	570유로
700724	모니터링 및 자문	(학습모듈 4.2/E2)	4박 5일	950유로
700707	추후 예방 서비스 및 도로 안전	(학습모듈 7)	2박 3일	570유로

자료: DGUV IAG(2025), Qualifizierung - Unser Bildungsangebot 2025, Ausbildung von Aufsichtspersonen.[38)]

① 교육과정 700701 「일반 법적 기초」의 세부 내용

〈표 4-14〉 교육과정 700701 「일반 법적 기초」의 세부 내용

교육과정 번호	700701
교육 유형	대면 교육
주제	일반 법적 기초 (학습모듈 A)
목표	교육 2주차에는 일반적인 법률 지식을 심화하고 예방법의 전문 분야를 심도 있게 탐구하게 된다. 향후 업무를 위한 구체적인 지침은 독일 기본법에 명시된 사회국가원칙(Sozialstaatprinzip)에서 도출된다. 이는 주로 사회법전 제7권(SGB VII, 법정산재보험)에 규정되어 있다. 산재보험운영기관의 관할권의 시작과 종료 그리고 어떤 보험 혜택이 보장되는지 배우게 된다. 자금조달 및 보험료 산정 또한 주요 초점이다. 산재보험운영기관이 제공하는 예방서비스와는 대조적으로 작업장에서 일할 때 기업의 산업안전보건에 대한 법적 책임과 의무가 있다.
내용	● 독일연방공화국의 구조 원칙 - 출처 및 내용 ● 법치주의/사회복지국가 원칙과 법 적용에 미치는 영향 ● 감독관의 행동을 규제하는 기본 법률 ● 관할권 문제를 포함한 기업(Unternehmer)의 정의 ● 법정산재보험의 자금조달 시스템 ● 위험성등급(Gefahrtarif)을 포함한 기여금 징수 ● 성과법(Leistungsrecht)과 피보험자 범위 ● 사고법(Unfallrecht)과 직업병법(Berufskrankenheitenrecht) ● 사업주의 책임과 의무

38) https://asp.veda.net/webgatedguvprod/>CallID=ThemenNachZieg:655765B2-21F1-A187-EF57E44EE2BD#p27

교육참여자의 혜택/목표	1단계 교육을 마쳤으며 그리고 법정산재보험분야에 대한 이해를 넓힐 수 있다. 예방 의무와 사회법 및 산업안전보건법 체계에 대한 개요는 교육 참여자의 전문적인 실물ㄹ 위항 탄탄한 기반을 제공한다.
노트	'학습모듈 1' 은 두 부분으로 구성되어 있으며, 각 부분은 1주일 동안 진행된다.
조직담당	Antije Siemens, +49 30 13001 2322, Antije.Siemens@dguv.de
기술담당	Dr. Thomsa Kohstall, +49 30 13001 2300 thomas.kohstall@dguv.de
교육기간	4박 5일
수강비용	950유로
위치	DGUV(독일법정산재보험연합) 산하 드레스덴시 소재 노동과건강연구소(IAG)
강좌 개설	2025년 12월부터 2026년 11월까지 9회 강좌 개설

3. 독일 주정부 사업장감독관 자격, 교육훈련 제도(바이에른주를 중심으로)

1) 바이에른주 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」 개요[39)]

○ 바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」 제3조에서

- "직업훈련은 전문과정에서 실행되는 전문이론 분야 및 교육관청에서 이루어지는 직업실무 분야를 포함한다"고 규정.

○ 제2단계, 제3단계, 제4단계 승진을 위한 교육훈련

- **기간은 각각 18개월이며**(시행령 제4조 제1항),
- 감독기관은 주(州)국무부이며(제5조),
- 사회행정아카데미(Akadmie der Sozialverwaltung)는 전문이론교육을 담당하고
- 교육훈련관청은 실무적 교육훈련 시행을 책임짐(제6조).

□ 승진을 위한 전문이론교육, '전문이론교육과정 I'을 마친 후 필기시험

○ 전문이론교육의 주제 구룹은 7분야로(시행령 제7조)

- ① 사업장감독의 기초,
- ② 사회적 능력, 방법론적 능력,
- ③ 행정 및 법률,
- ④ 산업안전보건 및 제품안전 기본지식,
- ⑤ 산업안전보건의 시행,
- ⑥ 제품안전 및 화학물질안전 시행,
- ⑦ 위험방지 구현.

39) 제7장은 "윤조덕(2023), 한국과 독일 근로감독관/사업장감독관 자격, 교육훈련제도 비교 및 시사점, 『국제노동』, 통권 제254호, 2023 봄호, 사단법인 한국ILO협회", pp. 11-64에서 발췌 인용함.

○ **전문이론교육과정의 일부로 최소 500시간의 교육이 제공**되며(제8조 제1항),

- ‘전문과정 Ⅰ’ 과 ‘전문과정 Ⅱ’ 로 나뉘며
- **‘전문과정 Ⅰ’ 을 마치고** 제2단계, 제3단계, 제4단계 승진을 위한 교육훈련생 각각에 대해 **두 개의 필기시험**을 치르며,
- 시험시간은 각각 1.5시간, 2시간, 2.5시간이다(시행령 제8조 제4항)

□ 승진을 위한 직업실무 교육

○ **실무적 교육훈련은 작업장에서 교육훈련을 포함하며,**

- 실무적 교육훈련 내에서 교육생은 전문과정에서 습득한 지식을 사용하여 독립적으로 일할 수 있는 능력과 안전 및 사업장감독기관에서 필요한 사회적·개인적 능력을 개발하고 강화하여야 함(시행령 제9조).

○ 교육생은 실무적 교육훈련기간 동안 고용증명서를 제출해야 하며(제10조),

- 교육훈련의 첫 해가 끝나면, 교육훈련 책임자는 연간인증서를 준비하고 이 연간 인증서는 사업장감독기관 책임자 및 주국무부에 제출하여야 하고 훈련생에게 공개되어야 한다(제11조)

□ 승진을 위한 시험

○ 승진을 위한 시험에 연수 1년차 말까지 교육목표를 달성한 훈련생은 시험이 허용됨(시행령 제12조).

- 시험은 주(州)국무부에서 주관하며(제13조), 제2단계, 제3단계, 제4단계에로의 승진 시험별로 각각 심사위원회를 구성(제14조),

○ 필기시험은 제2단계, 제3단계, 제4단계에로의 승진을 위한 필기시험은 각각 두 개씩 치러야 하며, 시간은 각각 3시간, 4시간, 5시간(제15조

○ 각각의 승진을 위한 단계마다 구술시험을 위해 시험위원회가 구성되며(제16조), 각각 45분이며 매번 3명의 수험생이 함께 치러야 함(제17조).

○ 종합시험성적이 6단계 평가 중 4단계인 **“충분함”** (ausreichend)[40]보다 낮은 응시자는 시험에 통과하지 못한 것임.

- 또한 2개 이상의 필기시험에서 **“충분함”** (ausreichend)보다 나쁜 점수를 받은 사람은 시험을 통과하지 못한 것임(제18조 제2항).

○ 주(州)국무부는 제6조 제1항 제1문 제2호에 따라 자격취득을 결정함(제20조).

---

40) 바이에른주 일반시험시행령(Allgemeine Prüfungsordnung) 제27조에 따른 성적등급은 “아주 좋음(sehr gut)”, “좋음(gut)”, “만족함(berfriedigend)”, “충분함(ausreichend)”, “불충분함(magelhaft)” 및 “부족함(ungenügend)”의 6 단계로 구분하고 있다.

(1) 시행령 목차 및 사업장감독의 전문분야(제1조)

○ 사업장감독관의 자격 관련하여 바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」[41]을 중심으로 살펴보면, 이 시행령은 전문 총 26개 조항으로 구성됨 (<표 4-15> 참조).
○ 제1조 제1항에서 사업장감독의 전문분야(fachliche Schwerpunkt)는 자연과학 및 기술 분야의 전문경력경로(in der Fachlaufbahn Natruewissenschaft und Technik) 내에서 형성된다고 규정하고 있음.

<표 4-15> 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

목차

제1장 총칙

제1조. 사업장감독 전문경력경로의 전문분야
제2조. 시험적 공무원 관계 설정

제2장 교육훈련

제1절 총칙

제3조. 교육훈련의 분류
재4조. 교육훈련 기간, 연장
제5조. 감독, 교육훈련지침
제6조. 교육훈련관청

제2절 전문이론 교육

제7조. 전문이론교육의 내용
제8조. 전문과정

제3절 직업실무 교육

제9조. 실무적 교육훈련의 원칙
제10조. 고용증명서
제11조. 성취증명서

제4절 시험

제12조. 허가
제13조. 시험의 시행
제14조. 시험위원회의 임명 및 구성
제15조. 필기시험
제16조. 시험위원회
제17조. 구술시험
제18조. 종합시험성적

41) Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Gewerbeaufsicht (FachV-GA) vom 12. November 2014 (GVBl. S. 496, BayRS 2038-3-9-3-U), die durch Verordnung vom 2. September 2019 (GVBl. S 561) geändert worden ist.

제19조. 시험증명서의 내용
제20조. 자격취득의 결정

제3장 교육 품질/자격

제21조. 훈련자격 압학절차
제22조. 입학절차의 시행, 시험면접
제23조. 평가, 결과 발표
제24조. 훈련자격 입학
제25조. 훈련자격의 시행
제26조. 시행, 만료

제1장 총칙

제1조(사업장감독 전문경력경로의 전문분야)

(1) 사업장감독의 전문분야(fachliche Schwerpunkt)는 자연과학 및 공학 분야의 전문경력경로(in der Fachlaufbahn Natruewissenschaft und Technik) 내에서 형성된다.

(2) 이 시행령에 별도의 규정이 포함되어 있지 않은 한, 「일반시험령」(APO)의 규정이 시험과 자격증명서에 적용된다.

자료: Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Gewerbeaufsicht (FachV-GA) vom 12. November 2014 (GVBl. S. 496, BayRS 2038-3-9-3-U, die durch Verordnung vom 2. September 2019 (GVBl. S 561) geändert worden ist.)
번역: 윤조덕

2) 사업장감독관 수습과정 및 승진과정(제2조)

(1) 바이에른주(Land Bayern) 사업장감독관 수습과정 및 승진과정

○ 바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」 제2조에서 사업장감독관 자격에 관하여,

- 수습공무원에 취업(제2조 제1항),
- 제2단계 승진(제2조 제2항),
- 제3단계 승진(제2조 제3항),
- 제4단계 승진(제2조 제4항)을 위한 교육훈련 참가 자격요건을 규정하고 있음.

○ 예를 들어, 제2단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있는 자격조건은 다음과 같음.

1. 중학교 주요학교(主要學校, Hauptschule)졸업 또는 주(州)정부 교육문화부에 의해 동일한 자격으로 인정된 교육수준을 갖추고,

2. 사업장감독서비스(Gewerbeaufsichtsdienst)에 적합한 전문분야에서 수공업에서 마이스터시험

(Meisterprüfung im Handwerk), 전문아카데미 또는 공립 국립 인정기술학교에서 산업마이스터시험(Industriemeisterprüfung) 또는 기술사시험(Technikerprüfung)에 합격하고 그리고

3. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

○ 제3단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있는 자격조건은 다음과 같음.

1. 사업장감독서비스에 적합한 전문분야에서 대학교에서 석사과정(Diplom-studiengang an einer Fachhochschule), 학사과정(Bachelor-studiengang) 또는 주(州)교육문화부에 의해 동일한 자격으로 인정된 교육과과정을 성공적으로 종료하고 그리고

2. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

○ 제4단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있는 자격조건은 다음과 같음.

1. 사업장감독기관에 적합한 전문분야에서 석사졸업 또는 대학교에서 이와 비견할 자격 또는 마스터연구과정(Masterstudiengang)을 성공적으로 종료하고(마스터과정인 경우 사업장감독서비스에 적합한 전문분야에서 기본적인 학사과정 또는 석사과정이 입증되어야 하고) 그리고

2. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제2조(수습공무원관계 설정, Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe)

(1) 이 시행령의 교육훈련 (제2장: 제3조부터 제20조까지) 을 성공적으로 종료한 자는 수습기간 동안 공무원에 취업할 수 있다.

(2) 다음의 조건을 갖춘 자는 제2단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있다

1. 중학교 주요학교(主要學校, Hauptschule)졸업 또는 주(州)교육문화부에 의해 동일한 자격으로 인정된 교육수준을 갖추고,

2. 사업장감독서비스(Gewerbeaufsichtsdienst)에 적합한 전문분야에서 수공업에서 마이스터시험(Meisterprüfung im Handwerk), 전문아카데미 또는 공립 또는 국립 인정기술학교에서 산업마이스터시험(Industriemeisterprüfung) 또는 기능사시험(Technike- rprüfung)에 합격하고 그리고

3. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

(3) 다음의 조건을 갖춘 자는 제3단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있다.

1. 사업장감독서비스에 적합한 전문분야에서 대학교에서 석사과정(Diplomstudiengang an einer Fachhochschule), 학사과정(Bachelorstudiengang) 또는 주(州)교육문화부에 의해 동일한 자격으로 인정된 교육과정을 성공적으로 종료하고 그리고

2. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

(4) 다음의 조건을 갖춘 자는 제4단계 자격수준으로 진입하는 교육훈련에 참가가 허락될 수 있다.

1. 사업장감독기관에 적합한 전문분야에서 석사졸업 또는 대학교에서 이와 비견할 자격 또

는 마스터연구과정(Masterstudiengang)을 성공적으로 종료하고; 마스터과정인 경우 사업장감독서비스에 적합한 전문분야에서 기본적인 학사과정 또는 석사과정이 입증되어야 하고 그리고

2. 전문분야 상근직 업무를 최소한 2년 증명할 수 있는 자.

(5) [1] 바이에른주가 아닌 고용주와 고용관계 또는 공무원관계가 있는 신청자는 직업훈련 자리의 여유가 있는 경우 훈련과정에 참여할 수 있다. [2] 입학지원서는 공식 채널을 통해 제출해야 한다.

(2) 바이에른주 공무원의 성과경력에서 6개의 전문경력

○ 바이에른주 공무원 전문경력에 관한 내용은 「바이에른주(州) 공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법」(Leistungslaufbahngesetz)[42]에 규정되어 있음.

○ 이 법은 전문 70개 조항과 4개의 부록을 구성됨.

○ 제5조(성과경력 및 전문경력) 제2항 제1문에는 성과경력(Leistungslaufbahn) 내에 6개의 전문경력(Fachlaufbahnen)이 존재한다고 명시하고 있음.

- 이들 6개의 전문경력은 ①행정 및 재정(Verwasltung und Finanzen), ②교육 및 과학(Bildung und Wissenschaft), ③사법 (Justiz), ④경찰 및 헌법수호(Polizei und Verfassungsschutz), ⑤건강(Gesundhet), ⑥자연과학 및 공학(Naturwissenschaft und Technik)임.

○ 「바이에른주(州) 공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법」 '부록 3'(제5조 제2항에 따른 전문경력에 규제 및 비규제 경력 편입)에서 6개의 전문경력 분야별 세부 전문분야들을 열거하고 있음.

○ 전문경력 ⑥ 자연과학 및 공학 분야에는 43개의 전문분야가 편입되어 있으며, 이중 세 개의 전문분야로 '상급/중상급/중급 기술 사업장감독서비스'(Höherer technische Gewerbeaufsichtsdienst (ZAPOtG/hD))가 편입되어 있음.

○예를 들어,

부록 3:

⑥ 자연과학 및 기술/공학 분야(43개 분야)

- 측량 및 지리정보를 위한 고급 기술 행정서비스,
- 농촌 개발을 위한 고급 기술 행정서비스,
- **상급/고급 기술 사업장감독서비스(Höherer technischer Gewerbeaufsichts-dienst) (ZAPOtG/hD),**
- 고급 산림서비스,
- 엔지니어서비스 및 검사서비스공단(안전성검사, 건축물검사, 화재예방, 지질학, 교통로건설 및 재료검사 분야)[43],
- 고급 건설공학 행정서비스,

---

42) Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz - LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571) BayRS 2030-1-4-F, das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 663) geändert worden ist.

43) http://www.lga.de

- **중상급 기술 사업장감독서비스(gehobener technischer Gewerbeaufsichts-dienst) (ZAPOtG/gD)**
- **중급 기술 사업장감독서비스(mittlerer technischer Gewerbeaufsichtsdienst) (ZAPO/mD) 등**

○ 즉, 사업장감독공무원이 되기 위해서는 자연과학 또는 기술/공학분야를 전공할 것을 전제조건으로 규정하고 있으며, 각각의 승진 단계마다 승진을 위한 교육훈련 참가 자격요건을 명시하고 있음.

바이에른주(Land Bayern) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법 (Leistungslaufbahngesetz)」

제5조(성과경력 및 전문경력, Leistungslaufbahn und Fachlaufbahnen)

(1) 성과경력으로의 진입은 4가지 자격 수준 중 하나에서 상응하는 예비교육(Vorbildung) 및 직업훈련(Ausbildung)에 따른다(제7조 및 제8조).

(2) [1] 성과경력에는 다음과 같은 전문경력들이 있다:

1. 행정 및 재정(Verwasltung und Finanzen),
2. 교육 및 과학(Bildung und Wissenschaft),
3. 사법(Justiz),
4. 경찰 및 헌법수호(Polizei und Verfassungsschutz),
5. 건강(Gesundhet),
6. 자연과학 및 공학(Naturwissenschaft und Technik).

[2] 필요한 경우, 전문경력 내에서 전문분야들(fachliche Schwerpunkte)을 형성할 수 있다. [3] 전문분야에는 주제 관련 예비교육 및 직업훈련을 기반으로 그리고 규정된 모듈식 자격의 틀 내에서 도달할 수 있는 모든 공직/관청(Ämter)이 포함된다.

제7조(예비교육, Vorbildung)

(1) [1] 이 법에서 달리 규정하지 않는 한, 자격수준에 진입하기 위해서는 다음과 같은 예비교육이 필요하다:

1. 제1단계 자격수준의 경우 성공적인 중학교 주요학교(Hauptschule)[44] 졸업증명서,
2. 제2단계 자격수준의 경우 중학교 졸업증 또는 적격한 주요학교(Hauptschule) 졸업증명서, 개별 분야의 경우 주요학교(Hauptschule) 교육을 이수하고 전문직업교육을 이수한 자도 입학 가능,
3. 제3단계 자격수준의 경우 전문대학 입학자격 또는 다른 대학 입학자격,
4. 제4단계 자격수준의 경우 1차 국가시험(die Erste Staatsprüfung), 1차 법률시험(die Erste Juristische Prüfung), 석사졸업 또는 대학교 또는 예술대학교에서 이와 동등한 자격 또는 석사학위.

[2] 제1문 제1호부터 제3호까지의 경우 주(州)교육문화부에서 동등하다고 인정하는 교육수준도 요청될 수 있다.

(2) 과목교사(Fachlehrer) 및 지원교사(Förderlehrer)의 경우 제67조에 따른 법령은 제1항 제1문 제3호에서 벗어날 수 있다. 예비교육 전제조건으로서 실과학교(Realschule)[45] 졸업증명서 또

는 주(州)교육예술부에서 동등하다고 인정하는 교육수준이면 충분할 수 있다.

제8조(직업훈련, Ausbildung)

(1) [1] 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)[46]은 자격수준에 진입하기 위한 기술, 지식, 방법 및 실용적인 전문기술뿐만 아니라 기본 직업훈련을 제공한다. [2] 준비교육훈련은 이론 및 실습교육으로 구성된다; 이론교육은 제1단계 자격수준에서 생략될 수 있다. [3] 이 법의 범위 내에서 필요한 예비교육(Vorbildung)을 독일에서 취득했다는 이유로 준비교육훈련의 입학이 거부되어서는 아니된다.

(2) [1] 준비교육훈련은, 이 법에서 달리 규정하지 않는 한, 다음과 같은 기간 동안 지속된다

1. 제1단계 자격수준에 진입할 때 최대 1년,
2. 제2단계 자격수준에 진입할 때 2년, 여기에서 이론교육은 일반적으로 6개월,
3. 제3단계 자격수준에 진입할 때 3년; 준비교육훈련은 전문대학에서 공부하는 과정을 중재하거나 업무 달성에 필요한 과학적 지식과 방법 및 직업실무 능력과 지식 습득을 위해 최소 18개월의 이론 및 최소 12개월의 직업실무 연구기간을 중재/알선한다.
4. 제4단계 자격수준에 진입할 때 2년.

[2] 교과목교사 및 지원교사에 대해서는 제67조에 따라 제1문 제3호를 위반할 수 있다.

(3) [1] 준비교육훈련의 범위 내에서 제22조 제3항의 원칙에 따라 자격시험이 거부된다. [2] 제1문은 제1단계 자격수준에 진입할 때 적용되지 않는다. [3] 준비교육훈련이 주제 관련 전문분야의 직업훈련으로 제한되는 한, 자격시험의 주제는 이들 직업훈련의 내용이다.

제22조(시험의 종류, 시험의 원칙, 시험규정, 특별 선발절차)

(3) [1] 시험 및 특별 선발절차가 선발에 사용되며 경쟁적인 성격을 갖는다. [2] 시험은 의도한 전문경력 및 자격수준에 대한 수험자의 적성을 발견하는 방식으로 설계되어야 한다.

○ 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)은 독일에서 관련 경력시행령(Laufbahn verordnung)에 따라 공무원이 추후의 직위/직무를 위한 준비를 위해 수행하는 직업훈련을 의미함.

○ 이것은 독일 공무원법의 개념이며. 상급/고위공무원의 경력그룹에서는 기본적으로 Referendariat(예비교사(판사시보)의 수습근무)라고 함.

- 또한 2년 과정의 판사시보 수습근무도 준비교육훈련이라고 함(독일 판사법(Deutsche

44) 주요학교(主要學校, Hauptschule): 보통교육을 실시하며 직업과정의 고등학교 과정(Sekundarstufe II)으로 가기 위한 준비를 한다. 이 학교는 5학년부터 9학년 또는 10학년의 과정으로 구성된다(Margies & Roeser, 1985, p. 62). 윤조덕(1993), 우리나라와 독일의 중학교 교육과정에 나타난 산업안전교육에 관한 내용분석, 『한국직업교육학회지』, 제12권 제1호(1993년 6월), 80쪽)

45) 실과학교(實科學校, Realschule): 상업 또는 행정계통의 여러 분야에 취업할 중견 직업인에 필요한 교육을 실시하며, 졸업 후 전문고등학교(Fachoberschule)에 갈 수 있는 자격이 주어진다. 이 학교는 5학년에서 10학년의 과정으로 구성된다(Margies & Roeser, 1985, p. 65).

46) 준비서비스(Vorbereitungsdenst)는 독일에서 관련 경력경로 법령에 따라 공무원이 나중에 직위/직무 준비를 위해 수행하는 직업훈련을 의미한다. 이것은 독일 공무원법의 개념이다. 상급/고위공무원의 경력그룹에서는 기본적으로 Referendariat(예비교사(판사시보)의 수습근무)라고 한다. 2년 동안의 의 판사시보 수습근무는 준비서비스라고 한다(독일 판사법(Deutsche Richtergesetz) 제5b조). (출처: de.wikipedia.org/wiki/Vorbereitungsdienst 출력일: 2022.04.13.)

Richtergesetz) 제5b조).

- 이것은 메클렌부르크-포어포머주(Land Mecklenburg-Vorpommer) 및 헤센주(Land Hessen)를 제외하고는 공무원이 아닌 공법적 직업훈련 관계로 이수됨.[47]

(3) 바이에른주 공무원이 되기 위한 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)

○ 바이에른주 공무원이 되기 위한 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)에 대해 「바이에른주(州) 공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법」 제25조부터 제29조까지에서 규정하고 있음.

바이에른주(Land Bayern) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법 (Leistungslaufbahngesetz)」

제25조(준비교육훈련 원칙, Grundsätze)

준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)이 기본법(Grundgesetz) 제12조 제1항 제1문에 따른 직업훈련(Ausbildungsstätte)이 아닌 경우에는 법적 자격이 없다.

기본법(Grundgesetz)

제12조(직업 선택의 자유, Berufsfreiheit)

(1) [1] 모든 독일인은 직업, 일자리 및 직업훈련(Ausbildungsstätte)을 자유롭게 선택할 권리를 가진다. [2] 직업훈련은 법률에 의해 또는 법률에 근거하여 규율될 수 있다.

제26조(준비교육훈련에 배치, Einstellung in den Vorbereitungsdienst)

(1) [1] 준비교육훈련이 기본법 제12조 제1항 제1문에 따른 일반 훈련원이 아닌 경우에는, 입학시험 또는 특별 선발과정에서 얻은 종합적인 결과에 따라 선발한다. [2] 준비교육훈련에로의 배치는 공무원 복무의 해지가 발생한다.

(2) 준비교육훈련 동안 공무원은 복무가 해지된 경우에는 "후보자(Anwärter)"라는 직책명을 사용한다; 전문경력 또는 전문분야의 채용직위가 급여그룹 'A 13'에 속하는 한, 직책명은 "연수생(Referendar)"이며, 각각은 전문경력 또는 전문분야를 특징 짓는 추가 항목이 있다.

제27조(준비교육훈련의 형성, Gestaltung des Vorbereitugsdienstes)

(1) 제67조에 따른 법규명령은 전문경력과 형성되어 있는 한 각각의 전문분야와 자격수준에 대해 규정된 전제조건을 고려하여 준비교육훈련을 규제한다.

(2) 최고 서비스관청은 특별한 공적 사유가 있고 직업훈련이 즉시 완료될 것으로 예상되는 경우 요청에 따라 준비교육훈련을 최대 3개월까지 단축할 수 있다.

(3) (중략)

(4) 바이에른주 공무원 일반시험시행령

47) 출처: de.wikipedia.org/wiki/Vorbereitungsdienst 출력일: 2022.04.13.

○ 「바이에른주 일반시험 시행령」(Allgemeine Prüfungsordnung, APO)[48]은 전문 58개조로 구성되어 있음.

○ 이 시행령은 「바이에른주 공무원법」(Bayerisches Beamtengesetz)[49] 제115조(업무) 제2항에 근거하여 바이에른주정부가 주(州)인사위원회와 협의하여 공표했음.

- 제115조 제2항에는 "주(州)정부는 법규명령에 의해 공무원 서비스 규정의 균일한 구현을 위해 주(州)인사위원회에 추가 작업을 위임할 수 있다"[50]고 규정하고 있음.

(5) 수습공무원관계 설정 및 공무원관계의 종료

○ 수습공무원관계 설정(Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe) 및 공무원관계의 종료(Beendigung des Beamtenverhätbnissews auf Widerruf)에 대해 바이에른주(州) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법」 제28조 및 제29조에 규정되어 있음.

○ 이 법 제28조 제2항 제1문에서 "소정의 자격시험에 합격한 사람은 「공무원신분법」(Beamtenstatusgesetz) 제4조 제3항 제a호에 의한 수습공무원관계(das Beamtenverhältnis auf Probe)에 임용할 수 있다"고 규정하고 있음.

○ 「공무원신분법」(Beamtenstatusgesetz) 제4조 제3항 제a호에서 "수습 중인 공무원 관계는 나중에 평생 사용할 수 있는 수습기간을 완료하는 역할을 한다"고 명시하고 있음.

바이에른주(Land Bayern) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법」

제28조(자격시험, 수습공무원관계 설정)

(1) [1] 자격시험(제8조 제3항)은 모듈식일 수 있거나 또는 준비교육훈련(Vorbereitungs- dienst)이 끝날 때 수행될 수 있다. [2] 준비교육훈련이 끝나면 전문 직업 또는 전문분야에 필요한 지식과 기술이 제공되는지 여부를 결정하는 데 적합한 시험의 일부를 치러야 한다. [3] 제4단계 자격수준에 진입할 수 있는 자격시험은 2차국가시험(die Zweiten Staatsprüfungen) 또는 큰국가시험(die Grossen Staatsprüngen)이다.

(2) [1] 소정의 자격시험에 합격한 사람은 「공무원신분법」(Beamtenstatusgesetz) 제4조 제3항 제a호에 의한 수습공무원관계(das Beamtenverhältnis auf Probe)에 임용할 수 있다. [2] 자격시험에 대한 지식은 수습에 대한 공무원관계 수립에 대한 주장을 정당화하지 않는다. [3] 준비교육훈

48) Allgemeine Prüfungsordnung (APO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 1984 (GVBl. S. 76, BayRS 2030-2-10-F), die zuletzt durch § 4 der Verordnung vom 1. Oktober 2019 (GVBl. S. 594) geändert worden ist.

49) Bayerische Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, Bayrs 2030-1-1-F), das zuletzt durch § 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 654) und durch § 1 des Gesetzes vom 23. Dezember (GVBl. S. 663) geändert worden ist.

50) Bayerisches Beamtengesetz: Artikel 115(Aufgaben)
(2) Die Staatsregierung kann dem Landespersonalausschuss zur einheitlichen Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften weitere Aufgaben durch Rechtsverordnung übertragen.

련(Vorbereitungsdienst)이 기본법(Gundgesetz) 제12조 제1항 제1문에 따른 일반 교육훈련원이 아닌 경우에는, 늦어도 시험성적서 교부 시에는 수습공무원관계에 승낙하고자 하는 자를 임용하여야 한다.

제29조(공무원관계의 종료)

(1) [1] 공무원관계는 「공무원신분법」 제22조 제4항 및 제23조 제4항에 규정된 경우를 제외하고 다음의 경우 철회와 함께 종료된다

1. 적정한 기간 내에 자격시험을 치르지 아니한 경우, 제67조에 따른 법규명령을 통한 보다 자세한 규정에 의거하여,

2. 규정된 중간시험 또는 모듈시험의 최종 불합격 시.

[2] 제67조에 따른 법규명령에서는 제1문 제1호 또는 「공무원신분법」 제22조 제4항에 따른 요건이 있음에도 불구하고 해지 시 공무원관계가 계속된다고 규정할 수 있다. [3] 원칙적으로 준비교육훈련의 목표를 달성하지 못한 공무원은 해고된다.

(2) [1] 시험규정에 더 빠른 시간이 지정되지 않는 한, 시험은 시험증명서 교부 또는 시험 불합격의 서면 통지가 있을 때 실시된다. [2] 처음으로 자격시험에 불합격한 공무원은 제27조 제5항의 요건을 충족하는 경우 시험결과 통보와 함께 공무원관계에 재임용되어야 한다.

○ 바이에른주 「공무원신분법」(Beamtenstatusgesetz) 제3조(공무원관계) 및 제4조(공무원관계의 종류)의 내용은 다음과 같음.

바이에른주(州) 「공무원신분법」(Beamtenstatusgesetz)

제3조(공무원관계, Beamtenverhältnis)

(1) 공무원은 고용주와 공법적으로 고용관계 및 수탁관계에 있다 (공무원관계).

(2) 공무원의 임명은

1. 주권적 업무 또는

2. 국가 또는 공공생활의 안전을 위해 사적 고용관계에 있는 사람에게만 위임/배정될 수 없는 업무 수행을 위해서만 허용된다.

제4조(공무원관계의 종류)

(1) 평생 공무원관계는 제3조 제2항에 따라 업무에 대한 영구적인 인식을 제공한다. 그것은 규칙을 형성한다.

(2) 임시 공무원관계는

a) 제3조 제2항에 따른 업무의 한시적(기간의 제한이 있는) 수행을 제공하거나 또는

b) 처음에 관리 기능이 있는 직위/직무의 한시적 위탁/위임에 사용된다.

(3) 수습공무원관계는

a) 나중에 평생 사용할 수 있는 수습기간을 완료하는 역할을 하거나

b) 관리 기능이 있는 직위 이전을 위한 수습기간을 완료하는 역할을 한다.

(4) 해지되는 공무원관계는
a) 제3조 제2항에 따른 업무의 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)을 수행하거나
b) 제3조 제2항에 따른 업무를 일시적으로만 수행하는 역할을 한다.

(6) 수공업 마이스터(Meister) 훈련제도

○ 독일은 3백여 만개의 중소기업을 바탕으로 제조업 생산부분에서 세계에서 두드러진 기술력을 가진 국가 중의 하나임.
○ 제조업의 기술기반이 되는 수공업 발전과 기능보유자를 위한 「수공업법」(Handwerksordnung)[51]이 시행되고 있음.
○ 「수공업법」 제1조 제2항에 따라 반드시 인가를 받아 사업을 행하여야 하는 수공업 직종 53개를 '부록 A'[52]에 명시하고 있음:

1. 미장공 및 콘크리트타설 건축기사(Maurer und Betonbauer),
2. 난로 및 열기난방장치 설치공(Ofen- und Luftheizungsbauer) …
13. 금속가공공(Metallbauer) …
16. 정밀공작기계공(Feinwerkmechaniker) …
20. 자동차기계공(Kraftfahrzeugmechaniker) 등임.

○ 「수공업법」 제18조 제2항에 따라 인가의무가 없이 자유로이 사업을 행할 수 있는 신고의무 수공업 직종 42개(기존의 56개에서 14개를 삭제함)를 '부록 B 제1절'[53]에 명시하고 있음:

1~4(삭제),
5. 시계공(Uhrmacher),
6. 동판조각사(Graveure),
7. 금속지문사(Metallbilder) 등).

○ 또한 동법 제18조 제2항에 따라 인가의무가 없이 자유로이 사업을 행할 수 있는 신고의무 유사수공업 직종은 51개(기존의 57개에서 6개를 삭제함)를 '부록 B 제2절'[54]에 명시하고 있음:

1. 철근조립공(Eisenflechter),
2. 건축물건조업(Bautentrocknungsgewerbe),
3. 타일공(Bodenleger) 등.

---

51) Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handweksordnung) vom 17.09.1953, die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Juni 2021 (BGBl. IS. 1654) geändert worden ist. (수공업 규제에 관한법 (수공업법))
52) Anlage A Verzeichnis der Gewerebe, die als zulassungspflicchtige Handwerke werden können (§ 1 Absatz 2) (Fundstelle: BGBl. I 2020, 142-143)
53) Anlage B Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder hanswerksähnliche Gewereb betrieben werden können (§ 18 Absatz 2) (Fundstelle: BGBl. I 2020, 143-144) Abschnitt I Zulassungsfreie Handwerke.
54) Anlage B Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder hanswerksähnliche Gewereb betrieben werden können (§ 18 Absatz 2) (Fundstelle: BGBl. I 2020, 143-144) Abschnitt 2 Handwerkähnliche Gewerbe.

○ 독일에는 전국 단위의 수공업연맹(Zentralverband des Deutschen Handwerks)과 그 산하에 「수공업법」 제90조에 의한 55개의 지역별 수공업회의소(Handwerkskammer)가 구성되어 있으며, 이들 55개의 지역별협의회로 독일수공업의회(DHKT: Deutscher Handswerkskammertag)를 구성•운영하고 있음.
○ 또한 46개 분야의 전문 수공업 협회(Zentralfachverbände des Handwerks)가 설립되어 있음.[55]

○ 수공업마이스터 시험에 관하여는 「수공업법」(Handwerksordnung) 제45～제51조에 규정되어 있음. 마이스터시험은 4단계로 구분되어 있으며,
- 제1단계는 수공업 실기,
- 제2단계는 전문이론 지식,
- 제3단계는 기업경제학적, 법률학적, 회계학적 지식,
- 제4단계는 직업교육학적•노동교육학적 지식이다(수공업법 제45조 제3항).
- 제3단계 및 제4단계에서 세부적인 교육내용은 「수공업마이스터시험시행령」(Allgemeine Meisterprüfung)[56]에서 규정하고 있음.

○ 바덴뷰르템부르크주(Baden-Würtemburg)에 있는 콘스탄즈시 수공업협회(Handwerkskammer Konstanz)의 교육훈련아카데미(Bildungsakademie)에서 진행하고 있는 마이스터시험을 위한 준비과정으로 14개 과정을 제공하고 있다:
- 예를 들면, 지붕조립공(Dachdecker), 전기공(Elektrotechniker), 정밀공작기계공(Feinwerkmechaniker), 콘베이어설치공(Fliesen-, Platten- und Mosaikleger), 미용사(Frieure), 수리보수 및 난방설치공(Installateur und Heizungsbauer), 판금공(Klemper), 제과공(Konditoren), 미장공(Maurer), 금속가공공(Metalbauer), 가구제조공(Schreiner), 가구수리공(Stuckateure), 주택건축공(Zimmerer), 제2전공마이스터 지붕조립공 (Zweitmeister Dachdecker).

○ 정밀공작기계공 마이스터 준비과정(Meistervorbereitung für Feinwerk-mechaniker)은
- ①전문실기, ②전문이론, ③경제, 법률 및 회계, ④직업교육학, 노동교육학의 4단계로 구분되어 전일제 교육훈련으로 진행(<표 4-16> 참조).

○ 제1단계와 제2단계는 720시간으로 구성되어 있으며,
- 교육내용은 제1단계(Teil Ⅰ - Fachpraxis)에서 CNC-프로그래밍, 선반, CNC-선반, 밀링, 실기 마이스터시험 준비의 5개 과목으로 구성되어 있으며,
- 제2단계(Teil Ⅱ - Fachtheorie)에는 정밀공학, 주문처리, 기업경영 및 조직의 3개 분야 18개

55) 윤조덕•김현수•임세영•고혜원•최동선•기상호•서창교(2007), 『국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 활성화 방안』, 한국노동연구원, ISBN 978-89-7356-651-8, 32-33쪽에서 인용함.
56) Verordnung über die Meisterprüfung in den Teilen III und IV im Handwerk und in handwerkähnlichen Gewerben (Allgemeine Meisterprüfungsverordnung - AMVO) vo 26. Oktober 2011 (BGBl. I S. 2149) die durch Artikel 2 Absatz 97 der Verordnung vom 18. Januar 2022 (BGBl. I S. 39) geändert worden ist. (수공업 및 수공업유사업에서 제3단계와 제4단계 마이스터시험에 대한 시행령, 일반 마이스터시험시행령).

과목으로 구성되어 있음.

○ 제3단계와 제4단계는 360시간으로 구성되어 있으며,
- 교육내용은 제3단계(경제, 법률 및 회계)에는 회계부기, 경비계산의 기초, 사업장 안전 등 19개 과목으로 구성되어 있으며,
- 제4단계(직업교육학, 노동교육학)에는 직업훈련 전제조건 검토 및 계획, 직업훈련 준비 및 수련생의 선정, 직업훈련 시행 및 직업훈련 종료의 4개 분야로 구성.

○ 정밀공작기계공 마이스터 준비과정 입학의 전제조건은 수공업정밀공작기계 또는 수공업산업기계의 견습공을 마치고 치르는 장인시험(Gesellenprüfung)에 합격한 사람 또는 수공업정밀공작기계의 마이스터시험에 합격할 수 있는 지식과 경험을 습득하였음을 증빙자료를 제출하여 증명할 수 있는 사람임.

〈표 4-16〉 수공업 정밀공작기계공 마이스터 교육훈련 및 교육내용
(수공업협회 콘스탄츠시 교육훈련아카데미, Handwerkskamme Konstanz Bildungsakademie)

	교육 과목
제1단계(전문실기)	1. CNC-프로그래밍, 선반, CNC-선반, 밀링. 2. 실기 마이스터시험 준비
제2단계(전문이론)	1. 정밀공학: 1.1 기술적 계산, 1.2 기계제도(CAD), 1.3 공기압/유압, 1.4 재료공학, 1.5 전문지식, 1.6 전기 기초 및 SPS, 1.7 측정기술, 1.8 기술 커뮤니케이션 2. 주문 처리: 2.1 경비계산 기초, 2.2 사전계산 및 사후계산, 2.3 주문계획, 2.4 작업계획 3. 기업 경영 및 조직: 3.1 운영 원가계산, 3.2 운영 범위 내에서 정보 및 커뮤니케이션시스템, 3.3 직업 관련 법령, 규정 및 공업표준, 3.4 사업장 안전, 환경보호, 위험성평가, 재해예방, 3.5 운영 및 창고, 3.6 고객 확보 및 관리
제1단계+제2단계의 교육시간	720시간
제3단계(경제, 법률 및 회계)	1. 회계학 및 콘트롤링(Controlling)의 기초: 1.1 회계부기, 1.2 연 말결산 및 평가의 기초, 1.3 원가회계 및 성과회계, Controlling, 1.4 급여 회계 2. 회사에서 경제적 거래의 기초: 2.1 경제 및 사회의 수공업: 2.2 마케팅, 2.3 조직, 2.4 인력 및 동료관리, 2.5 자금조달, 2.6 계 획, 2.7 창립, 2.8 문서교환 3. 법률적•세무적 기초: 3.1 민법, 3.2 독촉 절차 및 소송, 3.3 파산 절차, 3.4 수공업법 및 공장법, 상법 및 기업법, 3.5 노동법, 3.6 사회보험 및 민영보험, 3.7 세금
제4단계(직업교	1. 직업훈련 전제조건의 검토 및 계획

육학, 노동교육학)	2. 직업훈련 준비 및 수련생(Auszubildende)의 선정 3. 직업훈련 시행 4. 직업훈련 종료
재3단계+제4단계의 교육시간	360시간
교육시간 합계	1,080시간

자료: Handwerkskammer Konstanz Bildungsakademie
bildungsakademie.de/kurse/meisterkurse-feinwerkmechaniker-teil-i-und-ii-3641,0,cursedeteilhtml?id=39597&search-onr=3641&IMG=2 (검색일: 2022.04.22.)
bildungsakademie.de/kurse/meisterkurse-feinwerkmechaniker-teil-iii-und-iv-3641,0,cursedeteilhtml?id=36645&search-onr=3641&IMG=3 (검색일: 2022.04.23.)

○ 앞에서 살펴본 바와 같이 제조업 수공업 분야 마이스터 준비교육과정은 모두 4단계로 구성되어 있으며,
- 제1단계에서는 전문실기에 관한 사항을 다루고,
- 제2단계에서는 전문이론적 사항을 교육함
- 그러나 제3단계에서는 경제, 법률 및 회계에 관한 사항을 다루면서 수공업 마이스터가 독자적인 수공업 기업경영자로서의 자질을 갖출 수 있도록 교육과정이 구성되어 있으며,
- 제4단계에서는 수공업에 종사하는 후배 노동자들을 양성하기 위한 직업훈련의 지도자로서 갖추어야 할 사항들로 교육과정이 구성되어 있음
- 즉, 마이스터가 되고 나면 그 다음부터는 견습공 및 후배들의 기술습득 및 기능 장려를 위하여 관심과 노력을 기울이게끔 제도가 운영되고 있음

3) 사업장감독관 승진을 위한 교육훈련 기간, 감독, 교육훈련관청

(1) 교육훈련 총칙

○ 바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」 제3조에서
- "직업훈련은 전문과정에서 실행되는 전문이론 분야 및 교육관청에서 이루어지는 직업실무 분야를 포함한다"고 규정.

○ 제2단계, 제3단계, 제4단계 승진을 위한 교육훈련
- 기간은 각각 18개월이며(시행령 제4조 제1항),
- 감독기관은 주(州)국무부이며(제5조),
- 사회행정아카데미(Akadmie der Sozialverwaltung)는 전문이론교육을 담당하고
- 교육훈련관청은 실무적 교육훈련 시행을 책임짐(제6조).

○ 교육훈련 기간 중 가족과 떨어져 생활하여야 하는 경우, 별거수당을 지급(제6조 제3항 제2문).

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제2장 교육훈련

제1절 총칙

제3조(직업훈련의 분류, Gliederung der Ausbildung)

직업훈련은 전문과정에서 실행되는 전문이론 분야 및 교육관청에서 이루어지는 직업실무 분야를 포함한다.

제4조(교육훈련기간, 연장, Dauer der Ausbildung, Verlängerung)

(1) 교육훈련은 제2단계, 제3단계 및 제4단계 자격수준에 계획된 진입 시 각각 18개월이다.

(2) 교육훈련의 이론 또는 실무 부분이 질병 또는 그 외의 긴급한 사유로 인하여 2개월을 초과하여 중단된 경우, 교육생이 남은 기간 동안에 놓친 지식과 기술을 더 이상 습득할 수 없다는 것이 예견되는 경우, 임명관청/고용기관에 의해 훈련기간은 1년까지 연장될 수 있다.

(3) 교육훈련 수준이 미흡할 경우 이 교육훈련은 임명관청/고용기관에 의해 1년까지 연장될 수 있다.

4) 교육훈련기간이 연장된 교육생은 경우에 따라서는 반복되는 년도의 교육훈련조치에 새로이 참여한다.

제5조(감독, 교육훈련지침, Aufsicht, Ausbildungsrichtlineien)

(1) 주(州)환경·소비자보호부(이하 "주(州)국무부"라 한다)는 전체 교육훈련을 감독할 책임이 있다.

(2) 주(州)국무부는 주(州)가정·노동·사회부와 협의하여 교육훈련실행지침을 제정할 수 있다.

제6조(교육훈련관청, Ausbildungsbehörde)

(1) 교육훈련관청은 정부이다. 주(州)국무부는 다른 규정에 영향을 미칠 수 있다.

(2) [1] 사회행정아카데미(Akadmie der Sozialverwaltung)는 전문이론교육을 담당한다. [2] 사회행정아카데미의 원장은 전문이론교육의 지도교수이다.

(3) [1] 교육훈련관청은 실무적 교육훈련의 시행을 책임지고 전문이론교육 기간 동안 사회행정아카데미에 교육생을 배정한다. [2] 별거수당 및 여행비용과 이사비용 변제의 보장에 대해 「바에에른주 별거수당시행령」(Bayerische Trennungsgeld- verordnung) 제8조가 준용된다.

(4) 정부의 사업장감독관의 책임자는 적절한 실무적 교육훈련을 보장해야한다.

(2) 바에에른주 별거수당시행령

○ 「바에에른주 별거수당시행령」(Bayerische Trennungsgeldverordnung)[57] 제8조에 따른 별거수

57) Bayerische Trennungsgeldverordnung (BayTGV) vom 15. Juli 2002 (GVBl. S. 346, BayRS 2032-5-3-F), die zuletzt durch § 2 der Verordnung vom 5. Februar 2018 (GVBl. S. 64)

당은 당사자가 새로운 근무지에서 아파트를 임대하여 지내는 경우, 두 개의 가계를 유지하게 되어 받게 되며,

- 별거 첫째 날부터 7일까지는 별거여행수당(Trennungsreisegeld)으로 일일 40유로(일당 21.50유로 + 숙박수당 18.50유로)를 받고,
- 8일째부터는 결혼한 사람 또는 어린이를 혼자서 키우는 사람은 일일 13.60유로,
- 자신의 아파트에서 결혼하지 않고 혼자 지내는 사람은 일일 9.2유로.

○ 이 별거수당은 부재일마다(휴가, 가족이 머무는 집으로 귀가) 상응하여 감액.[58]

「바에에른주 별거수당시행령」(Bayerische Trennungsgeldverordnung

제8조(훈련 중인 인가된 사람에 대한 특별규정)

(1) 훈련 당시 훈련장소 또는 거주지가 아닌 다른 장소의 훈련장소에 배정된 권리자/유자격자(바이에른주 여행비용법[59] 제23조 제2항 및 제3항)는 제2항 내지 제4항에 따라 별거수당(Trennungsgeld)을 받을 수 있다.

(2) [1] 매일 거주지로 돌아가지 않고 매일 돌아올 것으로 예상되지 않는 권리자/유자격자(제3조 제1항 제1문)는 제3조 제1항 및 제2항에 따른 급여의 최대 75%를 지급받을 수 있다. [2] 제3조 제2항 및 제3항에 따른 급여의 최대 75%는 권리자/유자격자가 음식이나 숙박만 무료로 받는 역일(曆日)[60] 동안 부여될 수 있다. [3] 권리자/유자격자가 무료로 숙식을 제공받는 전체 역일(曆日)에는 제1문에 따른 급여가 적용되지 않는다. [4] 자택으로 여행하는 데 대한 여행수당의 보장은 영향을 미치지 않는다.

(3) (중략)

(4) (중략)

4) 승진을 위한 전문이론교육, ‘전문이론교육과정 I’을 마친 후 필기시험

○ 전문이론교육의 주제 구룹은 7분야로(시행령 제7조)

- ① 사업장감독의 기초,
- ② 사회적 능력, 방법론적 능력,
- ③ 행정 및 법률,
- ④ 산업안전보건 및 제품안전 기본지식,
- ⑤ 산업안전보건의 시행,
- ⑥ 제품안전 및 화학물질안전 시행,

---

geändert worden ist.

58) bllv.de/themen/weitere-themen/gymnasium/trennungsgeld (출력일: 2023.03.06. 12:04)

59) BayRKG = Bayerisches Gesetz über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Bayerisches Reisekostengesetz - BayRKG) Vom 24. April 2001 (GVBl. S. 133) BayRS 2032-4-1-F (Art. 1-29) (바이에른주 공무원과 판사의 여행경비보상법)

60) 역일(曆日, Kalendertage): 자정에서 다음 자정까지의 24시간.

- ⑦ 위험방지 구현.

○ 전문이론교육과정의 일부로 최소 500시간의 교육이 제공되며(제8조 제1항),
- ‘전문과정 I’과 ‘전문과정 II’로 나뉘며
- ‘전문과정 I’을 마치고 제2단계, 제3단계, 제4단계 승진을 위한 교육훈련생 각각에 대해 두 개의 필기시험을 치르며,
- 시험시간은 각각 1.5시간, 2시간, 2.5시간이다(시행령 제8조 제4항)
(<표 4-17>참조).

<표 4-17> 승진을 위한 전문 이론교육 주제 및 시간

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제2장 교육훈련

제2절 전문이론 교육

제7조(전문이론교육의 내용)

전문이론교육은 다음 주제그룹으로 확장된다.

1. 사업장감독의 기초,
2. 사회적 능력, 방법론적 능력,
3. 행정 및 법률,
4. 산업안전보건 및 제조물안전 기본지식,
5. 산업안전보건의 시행,
6. 제조물안전 및 화학물질안전 시행,
7. 위험방지 구현.

제8조(전문과정)

(1) ¹ 전문과정의 일부로 최소 500시간의 교육이 제공된다. ² 수업에는 연습이 포함된다.

(2) 전문이론교육 내에 제2단계 및 제3단계 자격수준으로 승진하는 교육생 그리고 제3단계와 제4단계 자격수준으로 승진하는 교육생은 공동으로 교육을 받을 수 있다.

(3) ¹ 전문이론교육은 전문과정 I 및 전문과정 II 로 나뉜다. ² 이 교육과정은 사회보험아카데미의 센터에 의해 실행된다.

(4) ¹ 전문과정 I 을 마치고 그때까지 제7조에 따른 주제그룹에서 전수받은 내용에 대해 2개의 필기시험을 치른다. ² 제2단계 자격수준으로 계획된 승진/진입의 경우 하나의 필기시험이 1.5시간, 제3단계 자격수준으로 계획된 승진/진입의 경우 하나의 필기시험이 2시간, 제4단계 자격수준으로 계획된 승진/진입의 경우 하나의 필기시험이 2.5시간 소요된다,

5) 승진을 위한 직업실무 교육

○ 실무적 교육훈련은 작업장에서 교육훈련을 포함하며,

- 실무적 교육훈련 내에서 교육생은 전문과정에서 습득한 지식을 사용하여 독립적으로 일할 수 있는 능력과 안전 및 사업장감독기관에서 필요한 사회적·개인적 능력을 개발하고 강화하여야 함 (시행령 제9조).

○ 교육생은 실무적 교육훈련기간 동안 고용증명서를 제출해야 하며(제10조),

- 교육훈련의 첫 해가 끝나면, 교육훈련 책임자는 연간인증서를 준비하고 이 연간인증서는 사업장감독기관 책임자 및 주국무부에 제출하여야 하고 훈련생에게 공개되어야 한다(제11조)(<표 4-18> 참조).

<표 4-18> 승진을 위한 직업실무 교육

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제2장 교육훈련

제3절 직업실무 교육

제9조(실무적 교육훈련의 원칙)

(1) 실무적 교육훈련은 작업장에서 교육훈련을 포함한다.

(2) 실무적 교육훈련 내에서 교육생은 전문과정에서 습득한 지식을 사용하여 독립적으로 일할 수 있는 능력과 안전 및 사업장감독기관에서 필요한 사회적·개인적 능력을 개발하고 강화하여야 한다.

제10조(고용증명서)

교육생은 실무적 교육훈련기간 동안 고용증명서를 제출해야 한다.

제11조(성취증명서)

(1) [1] 제3조에 따른 하나의 교육훈련 단계를 완료한 후 강사는 각각의 교육훈련 단계의 중요한 내용이 전달되고 교육훈련 목적이 달성되었는지 여부를 부서지침을 통해 보고하여야 한다. [2] 부서별 지침은 해당 교육 단계를 완료한 후 6주 이내에 교육생에게 공개되어야 한다.

(2) [1] 교육훈련의 첫 해가 끝나면, 교육훈련 책임자는 연간인증서를 준비한다. [2] 이 인증서에는 이 시점까지 교육훈련 목표가 달성되었는지 여부 및 교육훈련 목표가 최소한 동일한 성능으로 달성되는 것이 기대되는지 여부가 결정되어야 한다. [3] 연간인증서는 사업장감독기관 책임자 및 주국무부에 제출하여야 한다. [4] 연간증명서는 훈련생에게 공개되어야 한다.

6) 승진을 위한 시험

(1) 교육훈련 과정 중 치르는 시험

○ 승진을 위한 시험에 연수 1년차 말까지 교육목표를 달성한 훈련생은 시험이 허용됨(시행령 제

12조).

- 시험은 주(州)국무부에서 주관하며(제13조), 제2단계, 제3단계, 제4단계에로의 승진 시험별로 각각 심사위원회를 구성(제14조),

○ 필기시험은 제2단계, 제3단계, 제4단계에로의 승진을 위한 필기시험은 각각 두 개씩 치러야 하며, 시간은 각각 3시간, 4시간, 5시간(제15조)(<표 4-19> 참조).

○ 각각의 승진을 위한 단계마다 구술시험을 위해 시험위원회가 구성되며(제16조), 각각 45분이며 매번 3명의 수험생이 함께 치러야 함(제17조).

○ 종합시험성적이 6단계 평가 중 4단계인 "충분함" (ausreichend)[61]보다 낮은 응시자는 시험에 통과하지 못한 것임.

- 또한 2개 이상의 필기시험에서 "충분함" (ausreichend)보다 나쁜 점수를 받은 사람은 시험을 통과하지 못한 것임(제18조 제2항).

○ 주(州)국무부는 제6조 제1항 제1문 제2호에 따라 자격취득을 결정함(제20조).

<표 4-19> 승진을 위한 필기시험 및 구술시험

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제2장 교육훈련

제4절 시험

제12조(시험에 대한 허가)

연수 1년차 말까지 교육목표를 달성한 훈련생은 시험이 허용된다.

제13조(시험의 실행)

[1] 시험관장기관은 주(州)국무부이다. [2] 사회행정아카데미에서 시험의 실행을 위한 사무실은 시험 준비, 실행 및 평가에 참여한다.

제14조(시험위원회의 임명 및 구성)

(1) 주(州)국무부는 제2단계, 제3단계 및 제4단계 자격에 진입할 때 시험별로 심사위원회를 구성한다.

(2) 각 위원회는 다음과 같이 구성한다

1. 위원장으로 사업장감독을 담당하는 주(州)국무부 일반부서의 장,
2. 교육훈련을 위임받은 주(州)국무부 인사부서의 1인,
3. 사회행정아카데미 책임자,

61) 바이에른주 일반시험시행령(Allgemeine Prüfungsordnung) 제27조에 따른 성적등급은 "아주 좋음(sehr gut)", "좋음(gut)", "만족함(berfriedigend)", "충분함(ausreichend)", "불충분함(magelhaft)" 및 "부족함(ungenügend)"의 6 단계로 구분하고 있다.

62) 바이에른주(Land Bayern) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법 (LlbG)」

4. 사업장감독을 전문으로 하는 자연과학 및 공학/기술 분야의 전문경력을 가진 교육업무를 위임받은 건강 및 식품안전 주(州)사무소를 대표하는 1인 그리고

5. 사업장감독을 전문으로 하는 자연과학 및 공학/기술 분야의 전문경력을 가진, 제2단계 또는 제3단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A10 자격을 충족하는 공무원 1인 또는 제4단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A14 자격을 충족하는 공무원 1인.

(3) ¹ 주(州)국무부는 위원장의 대리인, 제2항 제2호, 제3호 및 제5호에 따른 위원 및 그들의 대리인을 5년 동안 임명한다. ² 사회행정아카데미 원장은 사무실의 대표로 대리된다.

제15조(필기시험)

(1) 필기시험에서는 제7조 제4호부터 제7호까지에 따른 주제그룹의 내용이 포함된 2개의 시험을 완료해야 하며, 이에 따라 제7조 제3호에 따른 주제그룹은 내용 측면에서 고려되어야 한다.

(2) 필기시험 시간은 제2단계 자격수준에 진입할 때 3시간, 제3단계 자격수준에 진입할 때 4시간 및 제4단계 자격수준에 진입할 때 5시간이다.

(3) ¹ 응시자는 매번 시험일에 하나의 시험만 치러야 한다. ² 시험들은 연속된 평일/근무일에 완료되어야 한다.

제16조(시험위원회)

(1) ¹ 구술시험을 치르기 위해 시험위원회가 구성된다. ² 이 위원회는 다음의 사람들로 구성된다

1. 사업장감독을 전문으로 하는 자연과학 및 공학/기술 분야의 전문경력을 가진, 최소한 호봉그룹 A14 자격을 유지하는 공무원 1인,

2. 사업장의사 1인,

3. 사업장감독을 전문으로 하는 자연과학 및 기술 분야의 전문경력을 가진, 제2 단계 또는 제3단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A10 자격을 유지하는 공무원 1인 또는 제4단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A14 자격을 유지하는 공무원 1인,

4. 행정 및 재정을 전문으로 하는 경력을 가진, 제2단계 또는 제3단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A10 자격을 유지하는 공무원 1인 또는 제4단계 자격에 진입할 때 시험에서 최소한 호봉그룹 A14 자격을 유지하는 공무원 1인.

(2) 주(州)국무부는 시험위원회 위원, 위원장 위원 및 그의 대리인을 임명한다.

제17조(구술시험)

(1) ¹ 구술시험 시간은 제2단계 자격수준에 진입할 때 30분, 제3단계 및 제4단계 자격수준에 진입할 때 각각 45분이다. ² 매번 3명의 수험생이 함께 시험을 치러야 한다. ³ 시험은 모든 주제그룹 (제7조) 에서 이루어 진다.

(2) ¹ 구술시험의 평점은 개별 시험관이 부여한 개별 성적의 합을 4로 나눈 값이다. ² 시험

종료 후 결과가 발표되어야 한다.

제18조(종합시험성적, Gesamtprüfungsnote)

(1) [1] 종합시험성적은 필기시험 2개 개별성적, 구술시험 평점, 전문과정I 이후 2개의 시험의 평균을 4로 나눈 값을 합산한 결과이다.

(2) [1] 종합시험성적이 "충분함"(ausreichend)보다 낮은 응시자는 시험에 통과하지 못한 것이다. [2] 또한 2개 이상의 필기시험에서 "충분함"(ausreichend)보다 나쁜 점수를 받은 사람은 시험을 통과하지 못한 것이다. [3] 전문과정 I 이후 두 시험의 평균값은 필기시험성적으로 간주된다.

제19조(시험증명서의 내용)

시험에 합격한 응시자는 다음을 확인할 수 있는 인증서를 받는다:

1. 성적 등급 및 포인트/수치에 따른 종합시험성적,
2. 전체 응시자 수, 합격자 수 및 동일한 점수의 응시자 수,
3. 필기시험의 개별 점수들 및
4. 구술시험 점수.

제20조(자격취득의 결정)

주(州)국무부는 바이에른주(Land Bayern) 「공무원 성과경력 및 전문경력에 관한 법 (LlbG)」 제6조 제1항 제1문 제2호[62]에 따라 자격취득을 결정한다.

7) 교육 자격

○ 교육훈련 참여 자격과 관련하여 입학절차 참여는 최대 3회로 제한되고(시행령 제 21조),

- 3개 분야에 대해 면접시험을 치르게 되며(제22조 제3항),
- 면접종료 후 결과를 발표하고(제23조),
- 주(州)국무부는 종합성적 및 인력 요구사항을 고려하여 훈련자격 입학을 결정함 (제24조) (<표 4-20> 참조).

○ 공무원은 이 시행령의 제2장(교육훈련, 제3조~제20조)에 따라 교육훈련에 참가하고 해당 시험에 합격한 경우, 훈련자격의 틀 내에서 제3단계 자격수준부터 자격을 얻을 수 있음(제25조).

(Leistungslaufbahngesetz) 제6조(자격 취득, Qualifkationserwerb)

(1) [1]정규 지원자는 전문경력에 대한 자격을 다음을 통해 취득한다

1. 준비교육훈련(Vorbereitungsdienst)을 하고 자격시험에 합격한다,
2. 제38조 내지 제40조에 따른 예비교육(Vorbildung) 및 본업/상근직업무 취득,
3. 제41조 내지 제51조에 따라 지42조 제2항의 의미 내에서 유럽연합 회원국에서 취득한 자격의인정,
4. 제9조 제2항 또는 제3항 또는 제11조에 따른 인정 또는
5. 제2항에 따른 주(州)국무부의 결정.

[2]제1단계 자격수준에서 자격시험은 생략된다.

〈표 4-20〉 교육훈련 참가 자격

바이에른주(Land Bayern) 「사업장감독 전문분야에 관한 시행령」

제3장 교육 자격

제21조(훈련자격 입학절차)

(1) 필요에 따라 제3단계 자격수준 공무원 연수자격 입학절차를 진행한다.

(2) [1] 현재의 정기평가에서 훈련/연수자격에 적합하다고 인정된 공무원은 요청 시 훈련/연수자격 입학절차에 참여할 수 있다. [2] 참여 횟수는 최대 3회 가능하다.

제22조(입학절차의 시행, 면접시험)

(1) [1] 입학절차의 시행을 위해 주(州)국무부는 하나 또는 여러 개의 시험위원회를 구성한다. [2] 시험위원회는 각기 최소한 호봉그룹 A10 이상의 자격을 보유한 3명의 위원으로 구성한다. [3] 주(州)국무부가 정하는 바에 따라 위원 1인이 의장직을 맡는다.

(2) [1] 입학절차는 면접시험으로 구성된다. [2] 면접시험은 각 시험당 30분 동안 이루어진다. [3] 매번 3명의 수험생이 함께 시험을 치러야 한다.

(3) [1] 면접시험은 사고능력, 이해력, 정신적 민첩성, 언어적 표현력, 의도한 업무와의 관계에 대한 정보를 제공해야 한다. [2] 면접시험은 특히 다음으로 확장된다

1. 주(州)민법 지식, 헌법, 유럽법 및 행정법,
2. 관련 자연과학 및 기술 기본지식,
3. 수험생의 전공/주제 영역.

제23조(평가, 결과 발표)

[1] 각 위원은 자신의 시험 영역에 대한 등급을 부여하며, 종합성적은 개별 성적의 평균으로 계산된다. [2] 면접시험 종료 후 결과가 발표된다.

제24조(평가, 결과 발표)

「바이에른주 공무원 성과경력 및 전문경력에 관한법」(Leistungslaufbahngesetz, LlbG) 제37조 제2항의 전제조건에 관계없이 주(州)국무부는 종합성적 및 인력 요구사항을 고려하여 훈련자격 입학을 결정한다.

제25조(훈련자격의 시행)

공무원은 이 시행령의 제2장(교육훈련, 제3조~제20조)에 따라 교육훈련에 참가하고 해당 시험에 합격한 경우, 훈련자격의 틀 내에서 제3단계 자격수준부터 자격을 얻을 수 있다.

제26조(시행, 만료)

(1) 이 시행령은 2014년 10월 1일부터 시행한다.

(2) 제25a조는 2020년 12월 31일이 경과되면서 만료된다.

8) 사업장 감독관 교육프로그램 사례: 사업장감독의 특정 주제 ‘심리적 스트레스’

(1) 목적[63]

○ “심리적 스트레스(psychische Fehlbelastungen)” 라는 주제를 독일 연방주(州)산업안전보건감독 활동의 필수 요소로 고정하기 위해, 사업장감독관은 자신의 주도권과 자신감을 가지고 이 주제를 계속 관심을 가지고 다루기 위해 필요한 전문적 및 방법론적 지식을 갖추어야 함.

○ 자격 조치는 순수한 지식의 이전에 국한되지 않고 감독활동 및 사업장 자문전략도 목표로 함.

○ 교육 개념과 조치는 연방주(州)에 국한되지 않고 전반적으로 조정되고 적용되어야함.
- 이 절차는 연방주(州)들의 부족한 자원을 고려하고, 전문적인 능력을 보장하며 전국적으로 운영되는 기업이 일관된 원칙에 맞춰진 실행을 할 수 있도록 함..

○ 이 자격 개념은 산업안전보건 행정관청의 감독업무에서 심리적 스트레스를 단계적이고 체계적으로 처리하는 것을 포함하는 일반적인 활동 개념의 일부임.
- 이는 ‘LV 28’[64] 및 이 가이드(‘LV 52’[65])의 지침에 공식화된 역할 설명 -업무 및 제한-을 기반으로 함.

(2) 연방주(州)들의 자격 개념 및 조치

○ 연방주(州)들의 자격 개념 및 조치는 다음의 기준에 부응하여야 함.
- 학습 및 행동 목표로서 심리적스트레스 주제를 감독조치에 통합을 정의한다.
- 필요에 따라 자격을 갖춘다.
- 대상/목표그룹 설명.
- 기술적 및 방법론적 역량 개발 및 유지.
- 모듈식시스템으로 교육과정 설계.
- 참가자 활성화 학습방식 통합, 안전한 이전/전달.
- 학습 성공을 평가.

---

63) LASI(2009), LV 52: Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungsprxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder, LV 52, Oktober 2009, ISBN 3-396415-62-5, S. 15. (주(州)산업안전보건관청들의 자문 및 감독 실무에서 심리적 스트레스의 통합).

64) LASI(2002), LV 28: Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention, LV 28, 10. Juni 2002. (작업장에서 심리적 스트레스 조사에 대한 개념).

65) LASI(2009), LV 52: Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungsprxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder, LV 52, Oktober 2009, ISBN 3-396415-62-5. (주(州)산업안전보건관청들의 자문 및 감독 실무에서 심리적 스트레스의 통합).

⑶ 개별 자격모듈의 기능

① 기본 자격

○ 기본교육과정(모듈 I) (<표 4-21> 참조)의 목표는 모든 사업장감독 동료들이 심리적 스트레스와 그 영향에 민감하도록 하는 것이다.

모든 사업장감독 동료들이 다음의 작업을 수행할 수 있어야 한다

• 일반적으로 심리적스트레스, 위험요소 및 지표, 필요한 구조적 산업안전보건조치에 대해 알려준다,

• 심리적스트레스의 전형적인 위험요소를 포함한 사업장 표준점검을 수행한다.

계속된 교육과정(모듈 Ⅱ 및 모듈 Ⅲ)(<표 15> 참조)은 산업안전보건관청의 직원이 심리적 스트레스의 예방 및 감소에 대한 위험성평가 및 산업안전보건 조직의 방향에 대해 조언하고 조치의 시행을 평가 및 모니터링할 수 있도록 하기 위한 것이다.

② 선택 교육과정

선택 교육과정은 특정 감독개념 또는 프로젝트에 맞게 조정된 실행 가능한 지식을 전달하는 기능을 가지고 있다.

• 도구 훈련:

• 산업별 및 프로젝트별 자격:

• 갈등 확대, 충격적인 사건 등과 같은 기타 주제.

③ 사업장감독인력의 자격 교육과정 사례: 주제 “심리적 스트레스”

○ 주정부 산업안전보건관청의 사업장 감독관의 자격 교육과정 중 “심리적 스트레스”에 대한 내용은 <표 4-21>, <표 4-22> 참조.

- “심리적 스트레스”에 대한 교육과정은 필수 교육과정과 선택 교육과정의 두 개 교육과정이 있음.

① 필수 교육과정

○ 필수 교육과정은 기본교육 기초 I, 기초 Ⅱ, 기초 Ⅲ, 3개의 커리큐럼으로 구성되어 있음(<표 4-21> 참조).

○ 커리큐럼 ‘기본교육 기초 I’의 내용은 다음과 같다(<표 7-8> 참조).

- 용어정의, 스트레스, 부담-부하-개념,
- 위험 요인: 용어정의, 사례, 의미,
- 자원: 용어정의, 사례, 의미, *사업장에서 심리적 부담의 지표들,
- 심리적 부담의 단기•장기적 결과,
- 노동 형성(설계•설치)의 업무 특징,

- 형성 제언, 행동분야, 사례, 솔루션, 경험교환,
- 산업안전보건행정에 대한 지식들의 관련성,
- 사업장에서 첫 단계: 나는 사업주와 어떻게 대화를 하나?,
- 자신의 역할과 한계.

○ 교육 방법으로는 대화식 교육, 중재 토론 및 사례 연구를 활용하며,
- 교육기간은 1박 2일 동안 8교육단위를 진행.

〈표 4-21〉 사업장감독인력의 자격 교육과정(필수적), 주제 “심리적 스트레스”

감독업무에 종사하는 모든 직원을 위한 구속력 있는 교육 콘텐츠/내용				
교육 제안	교육 목표	내용	방법	기간
기본교육 기초 I	학습 * 주제 분야 심리적/정신적 부담에 대한 기본 지식 * 감독업무의 통합 단계	* 용어정의, 스트레스, 부담-부하-개념 * 위험 요인: 용어정의, 사례, 의미 * 자원: 용어정의, 사례, 의미 * 사업장에서 심리적 부담의 지표들 * 심리적 부담의 단기•장기적 결과 * 노동 형성(설계•설치)의 업무 특징 * 형성 제언, 행동분야, 사례, 솔루션, 경험교환 * 산업안전보건행정에 대한 지식들의 관련성 * 사업장에서 첫 단계: 나는 사업주와 어떻게 대화를 하나? * 자신의 역할과 한계	교육 대화, 중재 토론, 사례 연구 행 동 계 획 “전이”	8교육단위[1], 2일
기본교육 기초 II 경험교환 및 위험성평가	I. 습득한 지식의 통합 II.위험성평가를 위한 정보, 자문 및 감독 (분야 “심리적 스트레스”)	I. 경험 및 또한 다음의 * 사업장에서 상황, 사례 설명 * 사업장에서 절차 II. 위험성평가 * 방법 개요 * 실용적인 도구 발표 * 위험성평가의 절차 및 문서화 * “지침”에 맞게 “심리적 부담” 분야 위험성평가 * 사업장에서 어떻게 해야 하나요?	교육 대화, 중재 토론, 실습, 연습, 사례 연구 사 업 장 에 실행을 위한 행동계획	8교육단위, 2일
기본교육 기초 III 경험교환	습득한 지식의 통합, 경험교환	경험 및 또한 다음의 * 사업장에서 상황, 사례 설명 * 사업장에서 절차 * 행동 필요성, 위험 요인, 자원 * 형성(설계•설치)대책		4교육단위, 1일 또는 지 속 적

		* 유익하고 억제하는 요인들 * 기업의 반응 * 감독업무로의 통합 가능성		으로 실습을 동반하는

주: 1) 독일에서 1 교육단위는 45분임

자료: LASI(2009), Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden in der Länder, LV 52, S. 19-20.

② 선택 교육과정

○ 선택 교육과정은 다음과 같은 8개의 커리큐럼으로 구성되어 있다(<표 4-22> 참조).

① 산업안전보건-조직,
② 도구 훈련,
③ 도구 훈련(경험교환),
④ 산업별 및 프로젝트별 자격, 프로젝트를 동반하는 경험교환,
⑤ 갈등 고조 및 직장 내 괴롭힘 예방,
⑥ 작업장에서 폭력, 재해위험/ 공격위험, 충격적인/외상성 결과,
⑦ 방법 훈련, ⑧ 주제/과목별 자격.

○ 커리큐럼 "작업장에서 폭력, 재해위험/ 공격위험, 충격적인/외상성 결과"의 교육 내용은 다음과 같음.

* 기본적인 이해: 정의, 인과 구조, 과정 및 결과
* 특정 산업에서 위험수준에 대한 지식
* 위험성평가의 일환으로
* 산업안전보건에 관한 관련성, 산업안전보건에 대한 한계
* 예방 및 개입의 원칙
* 내적/외적 담당자

○ 교육 방법으로는 강의 및 교육 대화, 사례 연구를 활용하며,
- 교육기간은 1일 동안 4교육 단위를 진행.

<표 4-22> 사업장감독인력의 자격 교육과정(선택적), 주제 "심리적 스트레스"

해당 감독개념에 맞게 조정된 선택적 교육과정				
교육 제안	교육 목표	내용	방법	기간
"산업안전보건-조직"	정보 자격, 심리적/정신적 스트레스의 예방 및 제거를 위한 산업안전	* 경제 및 법적 관계의 기본 기능 * 재건조직: 심리적/정신적 스트레스의 예방 및 제거를 위한 사람, 임무 및 기능, 협력 * 심리적/정신적 스트레스의 예방 및 제	교육 대화, 통제된 토론, 사례 연구, 후속 조치	4~8교육단위[1], 1~2일

	보건조직의 자문 및 감독 (경우에 따라 독일공동산업안전보건정책(GDA) 작업그룹의 결과와 결합하여	거를 위한 프로세스 그리고 또한 안전점검, 지침, 자격, 노동의학적 건강검진, 위험성평가 * 최저기준 / 심리적/정신적 스트레스 분야에서 좋은 산업안전보건조직은 어떠한가? * 나는 사업장에서 어떻게 하지? * 조직적인 취약점의 조사 * 자신의 역할과 한계	를 위한 행동계획	
도구 훈련	심리적/정신적 스트레스를 기록하는 선택된 도구의 적용을 위한 자격 및 자문	* 기구들의 이론적 및 방법적 분류 * 개념 및 분석 기준 * 설문조사 양식, 질문유형 및 응답유형, 인터뷰 * 설문의 준비 및 시행 * 결과 평가 및 대책의 도출 * 중요한 프로세스 관점: 취업자의 참여, 신뢰성, 피드백 및 결과 처리 * 장단점의 토의 * 산업안전보건행정에 대한 관련성 * 나는 사업장에서 어떻게 하지? * 자신의 역할과 한계	교육 대화, 통제된 토론, 사례 연구, 연습/실증조사, 후속 조치를 위한 행동계획	8 교육단위, 2일
도구 훈련 (경험 교환)	습득한 지식의 통합, 경험교환, 새로운 지식의 전달	경험 및 또한 다음의 * 사업장에서 상황, 사례 설명 * 사업장에서 절차 * 도구 투입 및 설문의 시행 * 습득한 지식 및 도출된 형성(설계•설치) 대책 * 유익하고 억제하는 요인들 * 기업의 반응 * 산업안전보건행정에 대한 지식의 관련성 * 감독업무로의 통합 가능성	통제된 토론, 사례 연구, 경우에 따라 소그룹 작업	4 교육단위, 1일.
산업별 및 프로젝트 별 자격 프로젝트	할당된 프로젝트 작업의 시행을 위한 자격	* 개요 * 프로젝트 절차, 업무 분장 * 투입하는 방법/도구의 소개와 연습 * 데이터 수집에 대한 정보: 설문 항목, 인터뷰, 분석지침 * 데이터 수집의 조직 및 시행	강의 및 교육 대화, 사례 연구, 프로젝트 작업	4 교육단위, 1일. 2~4교

를 동반하는 경험 교환		* 결과의 취급 * 나는 사업장에서 어떻게 하지? * 자신의 역할과 한계	프로젝트를 동반하는 경험교환	육단위, 0.5～1일.
갈등 고조 및 직장 내 괴롭힘 예방	정보 자격 및 자격을 갖춘 추가교육	* 기본적인 이해: 정의, 인과 구조, 과정 및 결과 * 예방 및 개입의 원칙 * 산업안전보건에 관한 관련성, 산업안전보건에 대한 한계 * 내적/외적 담당자	강의 및 교육 대화, 사례 연구, 소그룹 작업	4 교 육 단위, 1일.
작업장에서 폭력, 재해위험 / 공격위험, 충격적인 / 외상성 결과	정보와 조언을 제공하는 능력	* 기본적인 이해: 정의, 인과 구조, 과정 및 결과 * 특정 산업에서 위험수준에 대한 지식 * 위험성평가의 일환으로 * 산업안전보건에 관한 관련성, 산업안전보건에 대한 한계 * 예방 및 개입의 원칙 * 내적/외적 담당자	강의 및 교육 대화, 사례 연구	4 교 육 단위, 1일.
방법 훈련	방법론적 기술의 개발 및 개선	내용, 예를 들면 * 컨설팅 기술, 질문-인터뷰 기술 * 중재 기술 및 프레젠테이션 기술 또는 * 평가, 프로젝트관리	강의 및 교육 대화, 연습, 역할극	
주제 / 과목별 자격	산업/노동심리학적 특별 주제에 대한 정보와 조언을 제공하는 능력	* 다른 특별한 주제	강의 및 교육 대화, 사례 연구	

쥐: 1) 독일에서 1교육단위는 45분임.

자료: LASI(2009), Integration psychischer Belastungen in die Beratungs-und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden in der Länder, LV 52, pp. 20-22.

V. 발제문 중 “위험성평가 시 감정노동, 정신건강 위험이 높은 업종도 ... 실시하지 않는다” 관련

□ 토론자 의견

□사업장 위험성평가 시 감정노동, 정신건강 위험이 높은 업종뿐만 아니라 모든 업종의 모든 업무에 대해 심리적 부담/스트레스에 대한 위험성평가가 별도로 이루어져야 한다.

□독일 사업장 위험성평가 관련 근거 법령 및 규정 그리고 독일 연방산업안전보건청(BAuA)의 심리적 부담/스트레스 체크리스트를 번역 게재한다.

1. 독일 사업장 위험성평가 관련 법적 근거 및 규정

위험성평가의 법적 근거는 「산업안전보건법」(Arbeitssschutzgesetz) 제5조(노동조건의 평가) 및 제6조(문서작성)이다. 이는 모든 업무영역에 적용되며 가정 내의 가사노동자에게는 적용되지 않는다. 해당 산업안전보건법령이 존재하는 해양선박 및 광업의 경우에는 적용되지 않는다.[66] 연방광산법(Bundesberggesetz)이 적용되는 기업에는 위험성평가를 위한 규정이 상응하는 법령에 명시되어 있다(예: 일반 연방광산법시행령[67], 건강보호-광산시행령[68]).

산업안전보건법 제5조와 사회법전 제7권(SGB VII, 산재보험) 제15조(산재예방규정[69])에 의거한 산재예방규정 "예방의 기본원칙(BGV A1)[70]" 제3조에 의하면 모든 사업주는 종사하는 근로자 수에 관계 없이 위험성평가를 해야 할 의무가 있다.

일련의 시행령들과 규정들 그리고 산재보험운영기관의 산재예방규정들은 위험성평가와 그의 문

---

66) BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungdbeurteilung Handbuch für Arbeitschutzfachleute, 3., aktualisierte Auflage, November 2016, p. 1-1.

67) Allgemeine Bundesbergverordnung.

68) Gesundheitsschutz-Bergverordnung.

69) Unfallverhütungsvorschriften(UVV, 산재예방규정) 관련 종류.

- 산재예방규정(Berufsgenossenschaftliche Vorschriften, BGV)은 시행규정이며 법적 구속력을 갖는다.
  - -BGV A (산재보험조합규정: 일반규정, 사업장 안전보건조직; Allgemeine Vorschriften, Betriebliche Arbeitsschutzorganisation)
  - -BGV B (산재보험조합규정: 영향; Einwirkungen)
  - -BGV C (산재보험조합규정: 사업의 종류/업무; Betriebsart/Tätigkeiten)
  - -BGV D (산재보험조합규정: 작업장/작업절차; Arbeitsplatz/ Arbeitsverfahren)
- 법적 산재보험 관리운영기관들은 이외에도 규칙, 정보 및 기본원칙들을 제정한다. 즉,
  - -BGR (Berufsgenossenschaftliche Regeln, 산재보험조합 규칙)
  - -BGI (Berufsgenossenschaftliche Informationen, 산재보험조합 정보)
  - -BGG (Berufsgenossenschaftliche Grundsätze, 산재보험조합 기본원칙)
- 산재보험조합규칙(BGR) 과 산재보험조합정보(BGI)는 법령으로서의 성격을 갖는 것이 아니고 사업주에게 산재예방규정들(BGVen) 속에 정의 되어 있는 보호목표들에 도달할 수 있는 지침을 제공한다. 사업주가 이들 산재보험조합규칙(BGR)과 산재보험조합정보(BGI)를 실천한다면 그는 그의 법적 책임을 수행하기 위한 시작을 할 수 있다. 여기서 벗어나면 그는 보호목표를 달성하기 위하여 리스크관찰/위험성평가에 대하여 그리고 다음에 정한 보호대책을 입증하여야 한다.
- 산재보험조합기본원칙(BGG)은 검사절차 및 산업의학적 건강검진을 서술한다. 내용은 개별 측정 또는 검진에 관한 것이다(김정훈·윤조덕·이용갑·윤종용(2013), pp. 10-11.).

70) DGUV(2013), DGUV Vorschrift 1 Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention, November 2013.

서화를 위한 별도의 규정들을 정하고 있다. 예를 들어 독일 연방산업안전보건청(BAuA)[71] 의 최근 자료(2023)[72]에 다음과 같은 관련 법령들을 예시하고 있다(<표 5-1>).

<표 5-1> 위험성평가 관련 법령, 기술규정

관련 법령	해당 조항	관련 기술규정
○ 산업안전보건법 (Arbeitsschutzgesetz)	제5조(노동조건의 평가), 제6조(문서화)	
○ 사업장설치운영시행령 (Arbeitsstättenverordnung)	제3조(위험성평가)	사업장 기술규정 (ASR V3)
○ 작업장비 사용시 안전과 건강보호 시행령 (Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmittel: Betriebssicherheitsverordnung)	제3조(위험성평가)	작업장비 안전보건 기술규정 (TRBS 1111),
○ 유해물질관리시행령 (Gefahrstoffverordnung)	제6조(정보조사 및 위험성평가)	유해물질 기술규정 (TRGS 400)
○ 생물학적 작업물질 시행령 (Biostoffverordnung)	제5조(위험성평가 정보), 제6조(표적업무에서의 위험성평가)	생물학적작업물질 기술규정 (TRBA 400)
○소음 및 진동 안전보건시행령(Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung)	제3조(위험성평가)	기술규정 (TRLV)
○ 단말기작업시행령 (Bildschirmarbeitsverordnung)	제3조(노동조건의 평가)	
○중량물 수작업 취급에 관한 시행령	제2조(조치)	

71) BAuA(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 독일 연방산업안전보건청):
- 독일 연방산업안전보건청(BAuA)은 연방노동사회부(BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 산하 연방상위기관(Bundesoberbehörde)이다. 부처별 연구기관으로서 안전과 건강 및 인간적인 작업설계와 관련된 모든 문제를 담당한다. 오늘날의 BAuA는 1996년 베를린시에 본부를 둔 연방노동의학청(BAfAM: Bundesanstalt für Arbeitsmedizin)와 도르트문트시에 본부를 둔 산업안전보건청(Bundsanstalt für Arbeitsschutz, BAuA)가 통합되면서 탄생했다. 이를 통해 건강과학, 공학, 자연과학, 그리고 사회과학 분야의 안전과 건강에 대한 전문ㅁ적인 관점을 더욱 긴밀하게 통합할 수 있었다. 이는 현대 산업안전보건의 기본법으로 여겨지는 「산업안전보건법」의 발효와 거의 동시에 이루어졌다. 더 많은 예방에 대한 요구는 산업안전보건에 대한 사고와 행동의 변화를 가져왔다.
- 도르트문트시에 소재한 BAuA의 역사는 1949년 소에스트시(Soest)에 위치한 중앙직업안전보건연구소((Central Institue for Occupational Safety and Health)에서 시작되었으며, 이 연구소는 1951년 연방산업안전보건연구원(Bundesinstitut für Arbeitsschutz)로 개칭하고 1957년 코블렌츠시(Koblenz)로 이전했다. 1960년대 말부터 산업안전보건의 중요성이 더욱 부각되었다. 공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz)은 이제 작업설계 시 "확립된 노동과학적 결과/지식"를 고려해야 한다고 규정했으면, "노동생활의 인간화" 연구 프로그램의 일환으로 노동 연구가 크게 확대되었다. 이러한 배경에서 1971년 말 도르트문트시에 연방산업안전보건청(BAuA)이 설립되었다. 이후 BAuA는 화학법(Chemikalienrecht) 분야에서도 중요한 역할을 담당하게 되었고 , 이를 통해 현재의 BAuA 산하 "연방전담부서 전문영역 5 화학(Bundesstelle für Chemikalien, Fachbereich 5)이 설치되었다.

72) BAuA(2023), Handbuch Gefährdungsbeurteilung Teil 1 Grundlagen und Prozessschritte, Oktober 2023, p. 7.

(Lastenhandhabungsverordnung)		
○ 인공방사선에 관한 안전보건 시행령 (Verordnung zu künstlicher optischer Strahlung; OStrV)		기술규정 (TROS)
○전자기장 시행령 (Verordnung zu elektromagnetische Federn)		기술규정 (TREMF)
○ 노동의학적 건강검진에 관한 시행령 (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)	제8조(노동의학적 건강감진 후 조치) 제1항(위험성평가)	노동의학적 기술규정 (AMR 3.2)
○ 모성보호법 (Muterwschutzgesetz)	제10조(노동조건의 평가, 보호조치)	
○ 작업장에서 모성보호에 관한 시행령 (Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitssplatz)	제1조(노동조건의 평가)	
○ 청소년노동보호법 (Jugendarbeitsschutzgesetz)	제28a조(노동조건의 평가)	
○산재보험법(SGB VII, 사회법전 제7권)	제15조(산재예방규정)	BGV A1 (예방의 기본원칙)

자료: BAuA(2023), Handbuch Gefährdungsbeurteilung Teil 1 Grundlagen und Prozessschritte, p. 7. 내용을 재구성 함.

「산업안전보건법」에서 위험성평가의 법적 근거가 되는 제2조, 제3조, 제4조, 제5조, 제6조 및 위반 시 처벌의 근거가 되는 제18조, 제19조, 제25조 및 제26조의 내용은 다음과 같다.

「산업안전보건법」(Arbeitsschutzgesetz)[73]

제1조 (목적 및 적용범위)

(1) 이 법률은 산업안전보건 조치를 통해 작업장에서 일할 때 취업자의 안전 및 건강보호를 확보하고 개선하는 데 그 목적이 있다. 이 법률은 국제연합의 「1982년 12월 10일의 해상법에 관한 협정」이 정한 범위 내에서 배타적 경제구역에 대해서도 적용된다.

제2조 (용어정의)

(1) 이 법에서 의미하는 산업안전보건을 위한 조치는 작업장에서 일할 때 사고를 예방하기 위한 조치 및 노동의 인간다운 설계/형성 조치를 포함한 업무에 기인한 건강위험을 예방하기 위한 조치이다.

제3조(사업주의 기본적 의무)

(1) 사업주는 작업장에서 일할 때 취업자의 안전 및 건강에 영향을 미치는 제반 사정을 고려하여 이에 필요한 산업안전보건 조치를 취할 의무를 진다. 사업주는 이들 조치의 효과성을

검토하고, 필요한 경우 변화된 환경에 맞춰 이를 조정하여야 한다. 그에 있어서 사업주는 취업자의 안전 및 건강보호의 개선에 노력하여야 한다.

(2) 제1항에 따른 조치의 계획 및 실시를 위해 사업주는 업무의 형태 및 취업자의 수를 고려하여 다음에 해당하는 조치를 취하여야 한다.

1. 이에 적합한 조직체계 마련 및 이에 필요한 수단의 준비,

2. 필요한 경우 조치가 모든 업무 또는 사업 내 관리/지휘체계와 결합 되어 준수될 수 있고 또한 취업자가 자신이 협력의무를 이행할 수 있도록 하는 대비책의 마련,

(3) 사업주는 이 법에 따른 조치에 소요된 비용을 취업자에게 부담하게 해서는 아니된다.

제4조 (일반적 원칙)

사업주는 산업안전보건조치를 취함에 있어서 다음과 같은 일반적 원칙들에 근거하여야 한다.

1. 생명과 건강을 위하여 위험성을 가능한 한 피하고 현존하는 위험성은 가능한 한 최소화 되도록 노동이 조직되어야 한다.

2. 위험은 그 근원을 제거하여야 한다.

3. 산업안전보건 조치를 취함에 있어 현재의 최신의 기술, 노동의학과 위생 및 확인된 노동과학적 결과/지식들을 고려하여야 한다.

4. 산업안전보건조치는, 기술, 작업조직, 기타 노동조건, 사회적 관계 및 작업장에 미치는 환경 영향을 적합하게 연결하는 목적으로 계획되어야 한다.

5. 개별 보호조치는 다른 조치보다 후순위에 있다.

6. 특별한 보호가 필요한 취업자집단에 대하여는 특수한 위험이 고려되어야 한다.

7. 취업자에게 적절한 지시가 부여 되어야 한다.

8. 직접 또는 간접적으로 성별에 따른 효과를 미치는 규정은 생물학적 근거에 의하여 부득이하게 요구되는 경우에 한하여 허용된다.

제5조 (노동조건의 평가)

(1) 사업주는 취업자를 위하여 그의 노동과 연관된 위험성평가를 통하여 어떠한 산업안전보건 조치가 필요한지를 확인하여야 한다.

(2) 사업주는 각 업무 형태별로 위험성평가를 행하여야 한다. 동일한 노동조건에 있어서는 하나의 작업장 또는 하나의 업무/활동에 대한 위험성평가로 족하다.

(3) 위험성은 특히 다음 각 호에 의해 발생될 수 있다.

1. 사업장 및 작업장의 설계/형태 및 그 시설,

2. 물리적, 화학적 및 생물학적 영향,

3. 작업장비, 특히 작업재료, 기계, 기구와 설비 및 이들의 취급 형태, 선택 및 사용,

4. 작업절차 및 생산절차, 작업공정 및 노동시간의 형태와 그와 연관된 상호작용,

5. 취업자의 불충분한 자격 및 교육.

6. 작업장에서 일할 때 심리적 스트레스.

제6조 (문서작성)

(1) 사업주는 위험성평가의 결과, 사업주가 정한 산업안전보건 조치와 그 효과성 검토 결과에 대한 사항을 알 수 있는 서류를 개별 업무 형태 및 취업자 수에 맞게 갖추어야 한다. 위험성 상황이 동일한 경우에는 서류에 통합적인 사항이 포함되어 있는 것으로 충분하다.

(2) 사업 내에서 취업자가 사고로 사망하거나 또는 3일을 초과하여 완전히 또는 부분적으로 노동을 제공하지 못할 정도로 부상을 입은 경우에, 당해 사업주는 이에 대한 사건기록을 작성하여야 한다.

제18조(법규명령)

(1) 연방정부는 연방상원(Bundesrat)의 동의를 얻은 법규명령으로 사업주 및 기타 책임자가 어떠한 조치를 취해야 하는 지, 취업자가 이 법률에 따른 의무 이행을 위해 어떠한 행동을 취하여야 하는지를 정할 수 있다. 또한 법규명령으로 이 법률의 일정 규정이 제2조 제2항에 열거된 자 이외의 자를 보호하기 위해 적용될 수 있음을 정할 수 있다.

(2) 제1항에 따른 법규명령으로 특히 다음 각 호를 정할 수 있다,

1. 특정 위험을 예방하기 위한 근로 제공 기간 또는 시기 취업자의 수의 제한 및 그 범위,
2. 취업자에 대한 특수한 위험이 있는 일정 작업장비 또는 작업절차의 사용금지, 관할 행정관청에의 신고, 관할관청에 의한 허가, 특히 위험성이 있는 자의 근로 제공 금지,
3. 작업•생산절차를 포함하여 특수한 위험성이 있는 일정 사업설비의 작동 전, 주기적 또는 행정관청의 명령에 의한 전문가에 의한 검사,
4. 취업자기 특정 위험 업무를 개시 또는 속행하기 전 또는 이를 완료한 이후 취업자에 대한 건강검진, 이 경우 의사가 준수해야 할 특별한 의무,
5. 연방정부 및 관할 연방 부처와 법규명령의 적용을 협의하고, 현재의 검증된 기술, 노동의학 및 위생에 맞는 규정 및 기타 노동과학적으로 확립된 결과/지식을 도출하고, 법규명령상의 요건에 대한 충족비율을 산출하는 것을 임무로 하는 위원회의 설치. 연방노동사회부는 이 규정과 결과/지식을 관보로 공포할 수 있다.

(3) 감염병방지법 제5조 제1항에 따라 국가적 범위의 전염병 상황에서 연방노동사회부는 연방하원(Bundestag)의 동의 없이 제한된 기간동안 제1항에 따른 특별법령/시행령을 공포할 수 있다.

제19조(유럽공동체의 법률사항과 국가 간 협정)

유럽공동체 이사회 또는 집행위원회의 법률과 관련된 사항, 국제기구의 결의 또는 이 범률 내의 사항과 관련이 있는 국가 간 협정을 이행하기 위해 필요한 경우, 특히 제2조 제3항에 열거된 자 이외의 자에 대한 산업안전보건 의무를 규율하기 위해 필요한 경우에도, 제18조에 따른 법규명령을 제정할 수 있다.

제25조(과태료 규정)

(1) 고의 또는 과실로 다음 갓 호의 행위를 한 자는 질서위반에 해당한다.

1. 특정한 행위에 대하여 과태료를 규정하고 있는 제18조(법규명령) 제1항 또는 제19조(유럽공동체의 법률사항과 국가간 협정)에 따른 법규명령에 위반한 자,
2. a) 제22조 제3항에 따른 행정관청의 명령에 위반한 사업주 또는 책임자, 또는
b) 제22조 제3항 제1문 제1호에 따른 행정관청의 명령에 위반한 취업자.
(2) 제1항 제1호와 제2호 b)의 경우에는 최대 5,000유로, 제1항 제2호 a)의 경우에는 최대 25,000유로의 과태료가 부과될 수 있다.

제26조(형벌규정)
다음 각 호의 행위를 한 자는 최대 1년의 자유형 또는 벌금형으로 한다.
1. 제25조 제1항 제2호 a)에 열거된 행위를 의식적으로 반복한 자, 또는
2. 고의로 제25조 제1항 제1호 또는 제2호 a)에 열거된 행위를 함으로써 취업자의 생명 또는 건강을 위태롭게 한 자.

□위험성평가의 실시와 문서작성에서 사업장종업원평의회(Betriebsrat)는 사업장공동결정법(Betriebsverfassungsgesetz) 제87조 제1항 제7호에 따라 공동결정권을 갖는다.

2. 독일 연방산업안전보건청(BAuA)의 위험성평가 안내서

1) 2016년 발간 「위험성평가 안내서 산업안전보건 전문가를 위한 핸드북」

연방산업안전보건청(BAuA)은 2016년 발간된 「위험성평가 안내서 산업안전보건 전문가를 위한 핸드북」[74]에서 위험성 요소/요인(Gefährdungsfaktoren)을 11개 영역으로 분류하고, 각각의 영역에 대해 위험성 요소와 특성을 세밀하게 분석 정리하여 사업장 산업안전보건 전문가가 실무에 활용하도록 하고 있다.

위험성(Gefährdung)은 발생 범위나 확률에 대한 구체적인 요구사항이 아닌 건강에 해를 끼치거나 손상을 줄 수 있는 가능성을 말한다.

위험성평가(Gefährdungsbeurteilung)는 사업장의 설치 및 운영을 목적으로 하는, 작업장에서 일할 때 안전과 건강을 위해 필요한 조치를 정하는 것을 포함하여, 취업자에게 발생할 수 있는 모든 위험성을 체계적으로 식별화고 평가하는 것을 말한다.[75] 평가되어야 하는 것은

73) Gesetz über die Durchführung von Massnahmen des Arbeitsschuzes zur Verbesserung der Sichrheit und des Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. IS. 1246), das zuletzt durch Artikel 32 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236) geändert worden ist. (작업장에서 일할 때 취업자의 안전과 건강보호 개선을 위한 산업안전보건 조치의 이행에 대한 법).

74) BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, 3., aktualisierte Auflage, Novemer 2016.

75) Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, 3., aktualisierte Auflage, Novemer 2016, p. 1-3.

- 어떤 위험성이 발생할 수 있는가,
- 어떤 사람들이 위험성에 영향을 받는가,
- 작업장의 조건이 수용 가능한지 여부, 특히 법령 및 규정, 노동과학적 연구 결과/지식, 최신의 확인된 기술 및 취업자의 자격요구사항을 준수하고 있는지 여부,
- 개선이 가능한지 여부.

분류된 위험성 요소 11개 영역은 다음과 같다.

1. 기계적 위험성,
2. 전기적 위험성,
3. 유해물질,
4. 생물학적 작업물질/제재,
5. 화재 및 폭발 위험성,
6. 열 위험성,
7. 특정 물리적 영향으로 인한 위험성,
8. 작업환경 조건으로 인한 위험성,
9. 신체적 부담/업무 부담으로 인한 위험성,
10. 심리적 요소로 인한 위험성,
11. 기타 요인으로 인한 위험성.

<표 5-2> 위험성 요소 및 그 특성 (기계적 위험성)

1. 기계적 위험성	
위험성 요소	특 성
1.1 제어된 이동식 비보호 부품	□ 충격지점, 분쇄지점, 전단점, 관통지점, 감기 지점, 잡기 지점 및 수축지점이 있는 움직이는 기계부품, 구동장치, 도구, 작업물 등 □ 부품의 치수, 모양 및 위치 □ 운동 에너지, 작용력 및 부품의 속도 □ 위험구역의 존재
1.2 위험한 표면이 있는 부품	□ 치수, 몽양 및 표면 디자인 (예: 모서리, 가장자리, 점, 절단, 거칠기) □ 운동 에너지, 작용력 및 부품의 속도 □ 접촉 가능성 □ 인지력 부족 □ 손질
1.3 운송 및 이동식 작업 장비	□ 교통안전 및 운전/가동안전, 또는 운송도구 사용, 움직이는 작업도구 사용 □ 운송경로 설계 □ 운송되는 물품의 위치 및 고정 □ 운송보조구(예: 리프팅 장비, 화눌 고정, 컨테이너
1.4 제어되지 않는	□ 중심의 이동으로 인해 기울어지거나, 흔들리거나, 지지 되지 않는 부분 □ 롤링, 슬라이딩 부품

움직이는 부품	□ 떨어지고, 분리되고, 터지고, 날아가는 부품 □ 중심, 롤링 능력, 활공 능력 □ 작용하는 힘 □ 부품 고정
1.5 넘어짐, 미끄러짐, 비틀거림, 뒤틀림	□ 미끄러짐 - 흙, 얼음, 먼지, 눈, 물, 느슨한 표면이 있는 바닥으로 인하여 - 계단단 및 계단 모서리의 미끄럼 마찰 저항력 부족으로 인하여 - 경사로/구배가 있는 발판으로 인하여(예:램프 등) □ 비틀거림, 뒤틀림, 실수, 다음으로 인한 - 계단, 경사로, 바닥재 등의 고르지 않은 부분 - 발판 표면의 부적절한 모양과 크기 - 발판 표면의 하중 지지력이 부족함
1.6 추락	□ 예를 들어 지붕, 사다리, 작업대에서 작업을 할 때 스탠드와 인접한 영역 사이의 높이 차이 □ 가장자리 또는 개구부의 존재 □ 스탠드 객체의 하중 지지력 □ 서 있는 물체의 안전성

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, pp. 2.0-1, 2.0-2

〈표 5-3〉 위험성 요인 및 그 특성 (전기적 위험성)

2. 전기적 위험성	
위험성 요소	특 성
2.1 감전 및 아크 플래쉬	□ 전압 전달 부품을 만짐 □ 오류 발생 시 전압이 흐를 수 있는 전도성 부품을 만짐 □ 1 kV 이상의 전압을 전달하는 부품에 대한 허용되지 않는 접근 □ 절연이 파괴됨, 다음으로 인한 - 특히 부하 하에서 스위칭 작업을 포함한 동작 - 브리징 - 과전압 - 노화, 오염, 기후 조건
2.2 정전기	□ 충전된 부분을 만지거나 충전된 부분에 접근하여 절연이 파괴 되는 현상

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-2.

〈표 5-4〉 위험성 요인 및 그 특성 (유해물질)

3. 유해물질	
위험성 요소	특 성

3.1 유해물질을 취급할 때위생 부족	□ 일반적 요구사항, 예를 들어 조직, 위생, 환기 및 보관에 관한 사항 (시리즈 100 보호지침)
3.2 유해물질 흡입	□ 자업장 노출 한계값(Arbeitsplatzgrenzwert:AGW)이 있거나 없는 분류된 물질, 기타 유해 특성 □ 표준화된 작업절차 □ EMKG에 따른 위험 그룹, 양 그룹, 방출 그룹
3.3 유해물질 피부 접촉	□ 피부에 유해한 물질 □ 피부 흡수 물질 □ 피부 민감화 물질 □ 습기가 많은 작업장 □ 표준화된 작업절차 □ 위험그룹 “피부”, EMKG에 따른 작용 지속 시기간, 유효 영역
3.4 물리화학적 위험성 (예: 화재 및 폭발위험성, 통제되지 않은 화학적 반응)	

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-2

〈표 5-5〉 위험성 요인 및 그 특성 (생물학적 작업물질/제재)

4. 생물학적 작업물질/제재	
위험성 요소	특 성
4.1 전염병	□ 특성화된 생물학적 작업물질/제재을 사용한 목표 활동/업무. 예를 들어 생물학적 목적을 위한 사용 맥락에서. □ 비대상 활동/업무: 수분, 열 및 영양소로 작용할 수 있는 물질 등 적합한 생활조건이 존재함 - 일반적인 냄새 (예: 곰팡내, 썩은 냄새) - 액체의 탁도 - 재료의 눈에 띄는 성장
4.2 민감화 효과	□ 특히 에어로졸 형성의 경우 감염위험 외에도 생물학적 제재의 독성 및 효과도 고려해야 한다. □ 이러한 효과는 보호 수준에 대한 할당에는 영향을 미치지 않지만 추가 보호조치가 필요할 수 있다.

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p.

2.0-3.

〈표 5-6〉 위험성 요인 및 그 특성 (화재 위험성 및 폭발 위험성)

5. 화재 위험성 및 폭발 위험성	
위험성 요소	특 성
5.1 가연성 고체, 액체, 기체	□ 가연성 물질 (고체, 액체, 기체) □ 산화제 □ 점화원 □ 화재 확산 □ 화재 성능/열 복사 □ 연기 방출/확산 □ 연기 독성
5.2 폭발성 분위기	□ 폭발성 혼합물 □ 가스, 액체, 분진/먼지 □ 점화원 감소 □ 구역 □ 배출 감소 조치
5.3 폭발물 및 화약류	□ 폭발물 및 화약류 □ 점화원 □ 충격파 전파 □ 열 복사 □ 파편 □ 화재 점검, 연기 독성

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-3.

〈표 5-7〉 위험성 요인 및 그 특성 (열 위험성)

6. 열 위험성	
위험성 요소	특 성
6.1 뜨거운 매체/표면	□ 예를 들어 난로/가열로, 금속 용해, 뜨거운 증기 파이프의 표면 온도. □ 연소 임계값 □ 접촉 시간 □ 열 관성
6.2 차거운 매체/표면	□ 표면 온도. 예: 건조 얼음, 냉매, 냉동식품. □ 추위로 인한 부상의 한계점 (통증, 무감각, 동상) □ 접촉 시간 □ 열 관성

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-4.

〈표 5-8〉 위험성 요인 및 그 특성 (특정 물리적 영향으로 인한 위험성)

7. 특정 물리적 영향으로 인한 위험성	
위험성 요소	특 성
7.1 소음	□ 소음원(예: 작업 장비, 교통)에서 발생하는 소음 방출(음향 전력 레벨, 음압 레벨) □ 소리 전파 (예: 개방 공간, 작업실) □ 작업장의 소음 방출 (평가 수준, 최데 피크 음압 수준)
7.2 초음파, 초저주파	
7.3 전신 진동	□ 일일 노출 A(8), 3개의 직교방향의 주파수가중가속도의 유효값의 최대값(1.4·a, 1.4·a, 1.0·a,) 예: 이동작업장비, 고정된 기계, 차량.
7.4 손-팔 진동	□ 일일 노출 A(8), 3개의 직교방향의 가속도의 주파수 가중요효값 제곱의 합의 제곱근(a , a , a....) 예: 회전 도구, 충격 또는 타격 도구.
7.5 광학적 복사	□ 자외선 (예; 경화, 소독, LB 용접, 방전램프) □ 가시광선 (예: 인공 조명) □ 적외선 (예: 열 복사) □ 주파수, 파장, 노출 시간, 작동 모드(연속 또는 펄스)
7.6 이온화 방사선	
7.7 전자기장	□ 고주파 및 전자기파 (예; 마이크로파, 무선 시스템) □ 가시광선 (예: 전기시스템 50Hz-범위)) □ 정적 필드 (예: MRT) □ EMF-매개변수: 주파수, 파장, 전기장 강도 및 자기장 강도, 전 력 플러스 밀도, 접촉 전류, 특수한 비흡수율, 노출체계. □ 심장박동조절기 및 기타 신체보조장치의 영향 가능성
7.8	□ 0.1bar 이상의 주변 압력 변동 음압 □ 주변압력이 0.73bar 미만인 경우 (예: 진공 챔버) □ 해발 2,500m 이상의 고층설비 과압 □ 0.1bar 이상의 주변 압력 (예: 다이빙 작업)

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, pp. 2.0-4. 2.0-5.

〈표 5-9〉 위험성 요인 및 그 특성 (작업환경 조건으로 인한 위험성)

8. 작업환경 조건으로 인한 위험성	
위험성 요소	특 성
8.1 기후	□ 기후 크기(대기 온도, 대기 습도, 대기 속도, 열 복사) □ 기후 합계 측정 □ 일 에너지 회전율

	□ 의류 □ 노출시간
8.2 조명, 빛	□ 조명 강도 □ 휘도 분포 □ 눈부심 제한 □ 빛의 방향, 그림자 □ 밝은 색상, 연색성
8.3 질식, 익사	질식 □ 산소 농도 부족 □ 산소의 대체 또는 소비 익사 □ 물이나 수영장 및 액체가 담긴 용기에 빠지는 경우 □ 물의 온도, 추락 높이, 흐름 속도
8.4 부적절한 대피로	□ 대피로의 길이, 폭, 높이 □ 조명 □ 인지 가능성 □ 접근성
8.5 작업장에 불충분한 운직임 영역, 작업장의 불리한 배치, 불충분한 휴게실, 불충분한 위생실	
8.6 인간-기계/컴퓨터-인터페이스	□ 정보의 인식 - 정보의 가시성 또는 가청성 - 정보의 구별 가능성 - 표지판, 상징, 그림문자의 이해성 - 정보 매체의 디자인과 정보 내용의 일관성 - 중대한 상황을 나타내는 정보의 존재 및 인지 가능성 □ 소프트웨어 작업 - 마스크의 병확성과 구조화 - 마스크 및 응용프로그램 설계 - 오류 메시지, 시스템 메시지 및 시스템 사양의 디자인 - 입력 수정, 중간 저장 및 주파수에 따른 즉시 접근 - 커서 위치 - 애플리케이션 간 전환 □ 하드웨어 취급 - 신체적 과부하

	- 반환 네시지 - 손잡이 - 제어부의 움직임과 트리거 효과 사이의 감각 - 준비 - 통제변수의 인식 가능성 - 의도치 않은 작동 □ 다른 영향 요인 - 작업환경조건 - 개인보호구/장비로 인한 손상 - 정보 과잉 등

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, pp. 2.0-5. 2.0-6.

〈표 5-10〉 위험성 요인 및 그 특성 (신체적 부담/업무 부담으로 인한 위험성)

9. 신체적 부담/업무 부담으로 인한 위험성	
위험성 요소	특 성
9.1 들어 올리기, 잡기, 운반하기	□ 하중 무게, 하중 거리 □ 자세 □ 빈도, 시간 □ 실행 조건
9.2 당기다, 밀다	□ 하중 무게, 운반 차량 □ 이동 속도 □ 하중 무게, 하중 거리 □ 자세 □ 빈도, 시간 □ 실행 조건
9.3 체력이 약한 수동 작업	□ 작용력 □ 빈도, 시간 □ 자세, 손-팔 위치 □ 실행 조건
9.4 강제 자세(강제 자세)	□ 자세, 체중을 고려한 움직임 유형, 작업 높이, 움직임의 자율 도, 도달 공간, 다리 공간, 시야 공간 □ 빈도, 시간
9.5 오르다, 상승하다	□ 움직임의 유형 □ 오르는 높이, 경로 길이 □ 빈도, 시간 □ 실행 조건
9.6	□ 작용력

신체 활동 및/또는 힘이 더 많이 필요한 작업	□ 빈도, 시간 □ 자세 □ 실행 조건

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-7.

〈표 5-11〉 위험성 요인 및 그 특성 (심리적 요인으로 인한 위험성)

10. 심리적 요인으로 인한 위험성	
위험성 요소	특 성
10.1 작업 내용/작업 과제	□ 과제의 완전성 □ 작업 범위 □ 가변성(다양성) □ 정보/정보제공 □ 책임 □ 자격 □ 감정적 요구
10.2 작업 조직	□ 노동 시간 □ 작업공정 - 작업 강도 □ 작업공정 - 고장/중단 □ 커뮤니케이션 - 협조
10.3 사회적 관계	□ 동료에 대한 사회적 관계 □ 상급자에 대한 사회적 관계
10.4 작업 환경	□ 물리적 요인 및 화학적 요인 □ 신체적 요인 □ 작업장 설계 및 정보 설계 □ 작업 장비

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-8.

〈표 5-12〉 위험성 요인 및 그 특성 (기타 요인으로 인한 위험성)

11. 기타 요인으로 인한 위험성	
위험성 요소	특 성
11.1 작업장에서 폭력	□ 잠재적으로 폭력적인 사람과의 직부 관련 접촉(예: 고객, 환자) □ 폭력 발생에 대한 위험 요소의 존재: - 현금이나 귀중품 취급 - 공식 건한 랭사, 통제 업무 및 검사 업무 - 다른 사람들을 위한 직접 서비스 - 공개적으로 접근 가능한 개별 워크스테이션 또는 현장의 개별 워크스테이션 (예: 고객사 구내)

	□ 신체적 상해 및/또는 심리적 피해의 위험 (예: 위협, 심각한 폭행)
11.2 동물에 의한	
11.3 식물 및 허브제품을 통한	

자료: BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, p. 2.0-8.

2) 체크리스트 '위험성평가 도구(심리)' (연방산업안전보건청(BAuA) 2018)

연방산업안전보건청에서 2018년 체크리스트 '위험성평가 도구(심리)'(Instrument Gefährdungsbeurteilung Psyche[76])를 개발하여 각 산재보험운영기관 및 사업장에 보급하여 사업장에서 심리적부담/스트레스 예방을 위한 도구로서 활용하고 있다(<표 5-13> 참조).

<표 5-13> 위험성평가도구 (심리) (연방산업안전보건청, 2018)

위험성평가 도구 심리
(Instrument Gefährdungsbeurteilung Psyche)
(연방산업안전보건청(BAuA) 2018)

I. 위험성평가 심리적 부담/스트레스 일반적

1. 서론
회사가 이미 심리적 요인과 관련하여 어떠한 주제들을 다루었습니까?
이미 조치들이 강구되었습니까? 그 주제들을 선택한 이유는 무엇입니까?

---

2. "심리적 부담/스트레스" 위험성평가의 상황

a) "심리적 부담/스트레스" 위험성평가에 내한 자체 평가에 따르면 회사는 얼마나 실행하고 있습니까?
□ 실행하지 않았음
□ 계획 중임, 첫 단계
□ 많이 실행했음
□ 완전히 실행했음

3. 행위자, 참가자

76) BAuA(2018), Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Psyche), 05.12.2018., pp. 90-96.

a) “심리적 부담/스트레스” 위험성평가의 목표, 방법 및 조치에 대해 기업의 경영진과 취업자 대표간에 협정/ 동의가 있었습니까? (사업장종업원평의회)
□ 예
□ 아니오
□ 취업자대표 없음

b) “심리적 부담/스트레스” 위험성평가에 대해 기업에서 누가 대화 파트너입니까?
□ 회사 간부, 임원
□ 사업장의사
□ 산업안전전문인력(안전관리자)
□ 취업자대표(사업장종업원평의회)
□ 자체 운영위위원회 또는 건강서클
□ 외부 전문가
□ 기타 _____

c) “심리적 부담/스트레스” 위험성평가 실행에 누가 참여했습니까(중복 체크 가능함)?
□ 하급/중급 관리 수준
□ 취업자대표(사업장종업원평의회)
□ 취업자
□ 사업장의사
□ 산업안전전문인력(안전관리자)
□ 산업안전보건위원회
□ 기타 _____

d) “심리적 부담/스트레스” 위험성평가를 실행하는 수탁인은 자격이 있는 사람입니까(중복 체크 가능함)?
□ 예, 정보자료들을 통해
□ 예, 자격교육과정 참여를 통해
□ 아니오, 보조도구가 자명했음
□ 아니오, 필요한 경우 외부 조언을 받았음
□ 아니오, 그것이 필요하지 않았음
□ 기타 _____

4. 조사 단위, 목표그룹

a) 다음의 기능 영역 중 “심리적 부담/스트레스” 위험성평가 범주 내에 어떤 것이 포함됩니까(중복 체크 가능함)?
□ 작업내용/작업과제
□ 작업조직/노동시간
□ 사회적 관계
□ 작업환경
□ 새로운 작업형태
□ 위험한/ 외상성 사건 처리
□ 기타 _____

b) 또한 스트레스 경험, 신체적 학대, 결근, 동기 부여와 같은 부하 결과에 대한 정보도 보완 자료로 수집되었습니까?

□ 예
□ 아니오

c) "심리적 부담/스트레스" 위험성평가에서 모든 작업장 및 직원의 계층수준이 고려되었습니까(중복 체크 가능함)?

□ 대다수의 작업장이 평가되었음
□ 몇 개의 작업장만 평가되었음
□ 임원/관리자의 작업장도 평가되었음

d) 파견노동자의 작업장도 "심리적 부담/스트레스" 위험성평가에서 고려되었습니까?

□ 예
□ 아니오
□ 해당 없음

5. 방법, 기록 절차

a) 어떤 조사방법이 사용되었습니까(중복 체크 가능함)?

□ 취업자질문, 질문지
□ 중재 워크숍, 그룹대화
□ 관찰도구/관찰인터뷰
□ 기타 _____

b) 회사는 회사의 위험요소를 평가한 방법을 이해하고 인식할 수 있는 방법으로 설명할 수 있습니까?

□ 예
□ 대체적으로 예
□ 대체적으로 아니오
□ 아니오

6. 조치 도출 및 실행

a) 회사는 위험성평가를 기반으로 조치를 도출했습니까?

□ 아니오. 아니오인 경우: 왜 _____
□ 예, 사실로 관계예방[77]의 조치
□ 작업과제의 형성/설계에 대해
  □ 작업조직 및 노동시간의 형성/설계에 대해
  □ 작업환경의 형성/설계에 대해
  □ 사회적 관계의 형성/설계에 대해
  □ 기타 _____
□ 예, 사실로 행동예방[78]의 조치
  □ 임원/관리자 교육
  □ 동료 교육
  □ 기타 _____

b) 조치가 실행되었습니까?
- □ 실행되지 않았음
- □ 계획 중, 최초 단계
- □ 상당히 실행되었음
- □ 완전히 실행되었음

c) 회사는 효과성 콘트롤에 대한 개념을 갖고 있습니까?
- □ 예
- □ 아니오

7. 문서화 및 계속

a) 위험성평가의 적당한 문서가 작성되었습니까?
- □ 예
- □ 대체적으로 예
- □ 대체적으로 아니오
- □ 아니오

b) 무엇이 문서화되었습니까?
- □ 위험성평가
- □ 구체적인 산업안전보건조치의 확정
- □ 일정과 책임자의 확정
- □ 실행/ 조치의 처리 상태
- □ 효과성 점검
- □ 작성 날자
- □ 예정된 업데이트

c) "심리적 부담/스트레스" 위험성평가를 업데이트하는 방법이 결정되었습니까?
- □ 예
- □ 아니오

8. 최종 평가

a) "심리적 부담/스트레스" 위험성평가는 - 다시 말하면, 조사, 평가 및 노동조건의 개선 - 업무에 기인한 심리적 부담/스트레스에서 취업자 보호와 관련하여 적당합니까?
- □ 아주 좋음
- □ 좋음
- □ 만족스러움
- □ 충분함
- □ 결함 있음
- □ 불충분함

b) 귀하의 입장에서 / 관청의 입장에서 어떤 행동을 동조/찬성합니까(중복 체크 가능함)?
- □ 대화파트너가 법적 의무에 대해 알린다
- □ 전단지/ 정보자료를 게시한다
- □ 회사와 합의한다 (구두로/ 서면으로)

□ 개정 문서를 작성한다
□ 2차 개정 발표
□ 시정명령
□ 기타 _____
□ 행동이 필요 없음

Ⅱ. 회사 내 외상성 사건

1. 회사에 위험한/ 외상성 사건이 발생할 수 있는 작업장이나 업무/활동이 있습니까?
□ 예
□ 아니오

2. “심리적 부담/스트레스” 위험성평가에서 위험한/ 외상성 사건으로 인한 위험성도 고려합니까?
□ 예
□ 아니오

3. 회사 비상계획 또는 회사의 돌봄개념에서 위험한/ 외상성 사건에서 강구해야하는 조치가 정해져 있습니까?

a) 위험한/ 외상성 사건의 예방에 대해
□ 예
□ 아니오

b) 위험한/ 외상성 사건 후 취업자의 돌봄에 대해
□ 예
□ 아니오

c) 위험한/ 외상성 사건과 관련하여 질병 후 사업장복귀/원직복귀에 대해
□ 예
□ 아니오

4. 일상적으로 위험한/ 외상성 사건 처리에 대한 규정 및 지침이 있습니까?
□ 예
□ 아니오

5. 회사는 취업자가 위험한/ 외상성 사건 발생 시 지원을 받을 수 있도록 준비합니까?
□ 예
□ 아니오

6. 임원/관리자 및 취업자는 해당 작업장에 중대한/충격적인 사건 발생 시 행동 및 회사 조치에 대해 정규적으로 교육을 받습니까?
□ 예
□ 아니오

7. 최종 평가

a) 위험성평가 (또는 회사의 돌봄개념) 은 위험한/ 외상성 사건으로 인한 가능한 위험성과 관련하여 적합합니까?

□ 예
□ 부분적으로
□ 아니오

b) 귀하의 입장에서/ 관청의 입장에서 어떤 행동을 찬성합니까(중복 체크 가능함)?

□ 대화파트너에게 법적 의무에 대해 알린다
□ 전단지/ 정보자료를 게시한다
□ 회사와 합의한다
□ 개정 문서를 작성한다
□ 2차 개정 발표
□ 시정명령
□ 기타 _____
□ 행동이 필요 없음

Ⅲ. 노동시간

이 도구와 함께 노동심리학의 관점에서 비판적 표현을 받아들일 수 있는 노동시간 설계의 중요한 요소들이 조사된다.

1. 상황 설명

a) 위험성평가에서 노동시간 설계가 심리적 부담/스트레스의 한 요소로서 고려됩니까?

□ 예
□ 아니오

b) 회사에 어떤 노동시간형태가 있습니까?(중복 체크 가능함)

□ 고정된 노동시간
□ 유연 근로시간
□ 신뢰근무시간(Vertrauensarbeitszeit, 취업자가 목표 작업량에 대해 합의하고 스스로 근로시간을 계획함)
□ 주문형 작업
□ 기타 _____

c) 구속력 있는 대기시간(작업준비, 준비서비스, 통화)이 있습니까?

□ 예
□ 아니오

d) 근무시간 이외에 구속력 있는 가용성(이메일, 전화)을 예측됩니까?

□ 예
□ 아니오

"예" 인 경우

□ 모든 취업자에게
□ 특정한 취업그룹에게
□ 임원/관리자

e) 사업주가 근무시간을 모니터링하는 의무를 어떻게 수행하는 지 명확합니까?
□ 예
□ 아니오

2. 노동시간 설계의 노동시간-관련 관점

a) 초과근무를 해야 하는 경우가 발생합니까?
□ 예, 자주 (일주일에 여러 번)
□ 예, 때때로 (일주일에 한 번)
□ 예, 드물게 (일주일에 한 번 미만)
□ 아니오, 또는 아주 드물게(한 달에 한 번 미만)

b) 휴식은 계획에 맞추어 이루어질 수 있습니까?
□ 예
□ 대체적으로 예
□ 대체적으로 아니오
□ 아니오

c) 높은 노동강도를 수반하는 단계가 얼마나 자주 발생합니까?
□ 항상
□ 자주
□ 때때로
□ 없음
높은 노동강도를 수반하는 단계가 발생하면, 이 단계는 대부분 다음에 해당된다.
□ 모든 취업자
□ 특정한 취업자그룹
□ 임원/관리자

d) 작업공정에서 얼마나 자주 장애/ 중단이 발생합니까?
□ 항상
□ 자주
□ 때때로
□ 없음
작업공정에서 얼마나 장애/ 중단이 발생하면, 이것은 주로 누구에게 발생합니까?
□ 모든 취업자
□ 특정한 취업자그룹
□ 임원/관리자

e) 작업설계의 불리하다고 뚜렷하게 나타나는 측면의 전형적인 결과에 대한 지침이 있습니까(예를 들면, 아차사고, 결근, 고충, 기능손실 등)?
□ 예
□ 아니오

3. 예측 가능성 및 참여

a) 취업자 또는 종업원평의회는 근로시간 설계에 참여됩니까?
- □ 예, 취업자가 직접
- □ 예, 취업자대변인 (종업원평의회)
- □ 아니오

b) 취업자는 근로시간/교대제계획/노동투입에 대해 언제 알게됩니까?
- □ 즉흥적으로 (통화로, 하루 전에)
- □ 단기적 (며칠 전부터 2주 전까지)
- □ 장기 (2주 전 및 그 이상)
- □ 취업자가 그의 노동시간을 포괄적으로 계획한다

c) 주말근무 및/또는 휴가시간 계획 시 취업자의 의사를 고려합니까?
- □ 예
- □ 대체적으로 예
- □ 대체적으로 아니오
- □ 아니오

4. 사업주의 조치

a) 회사 근무시간의 불리한 설계특징을 가능한한 감소하기 이해 사업주는 절합한 조치를 취했습니까?
- □ 예
- □ 아니오
- □ 필요하지 않음

b) 회사에서 교대제근무가 이루어지고 있는 경우, 교대제근무 설계 시 확인된 노동과학적 지식이 고려됩니까?
- □ 예
- □ 아니오
- □ 해당 없음

c) 높은 부담/하와 더 많은 일을 유발하는 작업공정의 고장/ 중단을 피하거나 또는 감소하기 위해 사업주가 조치를 강구했습니까?
- □ 예
- □ 아니오
- □ 필요하지 않음

d) 높은 노동강도를 수반하는 단계를 감소/ 회피하기 위해 사업주가 조치를 강구했습니까?
- □ 예
- □ 아니오
- □ 필요하지 않음

e) 야간근무를 하는 회사에서 사업주가 야간근무를 하는 모든 취업자에게 노동의학적 건강진단을 보장합니까?
- □ 예
- □ 아니오

☐ 필요하지 않음

5. 감독 조치

a) "심리적 부담/스트레스" 위험성평가 - 다시 말하면, 조사, 평가 및 노동조건의 개선 - 는 근로시간 설계와 관련하여 적당합니까?

☐ 아주 좋음
☐ 좋음
☐ 만족스러움
☐ 충분함
☐ 결함 있음
☐ 불충분함

b) 감독의 입장에서 다음의 조치가 이루어졌다: (중복 체크 가능함)?

☐ 대화파트너에게 법적 의무에 대해 알린다
☐ 전단지/ 정보자료를 게시한다
☐ 회사와 합의한다
☐ 개정 문서를 작성한다
☐ 2차 개정 발표
☐ 시정명령
☐ 기타 _____
☐ 행동이 필요 없음

3) 2023년 연방산업안전보건청 발간 「위험성평가 핸드북 심리적 요소들」

연방산업안전보건청(BAuA)은 2013년 「위험성평가 핸드북 심리적 요소들」[79]을 발간했다. 여기에서는 심리적 요인 4가지 영역(작업과제, 작업조직, 사회적 관계, 작업환경)에 대해 위험성 요인들을 세분화 했다.

〈표 5-14〉 위험성평가 심리적 요인 영역별 세부 요인들

영역	세부 요인
1. 작업과제	● 불완전하고 부분적인 활동/업무
	● 다양성이 부족하고 일방적인 요구가 있는 활동/업무
	● 작업시간 및 휴게시간, 작업속도, 작업장비 및 작업프로세스, 작업 목표 및 수

77) 관계예방(Verhältnisprävention)은 작업장 상황에 몰두하는 예방이다. 관계예방 조치에는 소음과 같은 작업환경의 부정적인 영향을 제거하는 것이 포함된다. 그러나 작업 조직이나 작업과제의 변경도 중요한 구성 요소이다. 현실적인 시간제한, 적절한 휴식 및 인간공학적 작업설계와 같은 요소가 여기에서 특히 중요하다.(출처 www.weka.de *Autor: WEKA Redaktion*)

78) 행동예방(Verhaltensprävention)은 관련자의 행동에 초점을 맞춘 예방이다. 행동예방은 주로 개인적 위험 요인의 변화를 수반한다. 여기서 부정적인 태도는 명시적으로 영향을 받는다. 사람이 충분한 개인 자원을 가지고 있으면 스트레스 요인이 더 잘 흡수되고 심리적 스트레스가 줄어들기 때문이다. 이 목표는 성공적인 스트레스 관리 세미나를 통해 달성할 수 있다. (출처 www.weka.de *Autor: WEKA Redaktion*)

79) BAuA(2023) Handbuch Gefährdungsbeurteilung – Teil 2: 9 Psychische Faktoren,

	량 측면에서 부족한/불충분한 활동/업무 범위	
	● 감정적 불협화음	
	● 작업장에서 일할 때 충격적인 결과(트라우마성)	
	● 작업자의 직무 요건 및 자격 요건 충족 부족	
	● 사회적 접촉 기회 부족, 사회적으로 고립된 업무	
2. 작업 조직	● 작업량, 작업 다양성 및 복잡성, 사용 가능한 시간의 불균형(작업 강도가 너무 높음, 시간 압박)	
	● 작업 프로세스의 빈번하고/또는 장기간의 중단 및 교란	
	● 전문적인 교류, 조정, 협력 및 지원을 위한 기회 부족	
	● 불리한/부적합한 공간적, 시간적, 절차적 조직 프레임워크 조건(예: 위치 유연성 작업)으로 인한 교류, 조정, 협력 및 지원 장애	
	● 취업자가 업무를 수행하는 데 필요한 권한, 권한 및 책임 영역이 누락 되었거나 너무 좁게 정의되어 있으며 불분명 함(역할 모호성)	
	● 상충되는 업무 요구사항	
3. 사 회 적 관 계	● 직장 동료 간의 사회적 상호작용으로 인한 위험성	- 사회적 교류 기회 부족(예: 전문적 교류, 조정, 협업)
		- 사회적 지원 부족
		- 작업장에서 빈번하고 심각한 갈등과 분쟁, 언어적 공격 및/또는 폭력
		- 파괴적인 행동(예: 모욕, 굴욕, 사회적 배제, 차별, 괴롭힘, 방해/치근거림
	● 직장 상사와 직원 간의 사회적 상호작용으로 인한 위험성	- 피드백과 인정의 부족
		- 사회적 교류 기회 부족
		- 사회적 지원 부족
		- 작업장에서 빈번하고 심각한 갈등과 분쟁, 언어적 공격 및/또는 폭력
		- 파괴적인 행동(예: 모욕, 굴욕, 사회적 배제, 차별, 괴롭힘, 방해/치근거림
4. 작 업 환경	● 소음, 방해스러운 배경 소음	
	● 불리한/부적절한 기후적 작업환경	
	● 부적절한/불량한 조명	
	● 불쾌하거나 불쾌감을 주는 냄새	
	● 비좁고 크기가 적합하지 않은 작업실/공간 및 작업장	
	● 환경 조건(예: 소음, 실내 기후, 조명, 공기질)에 미치는 영향이 부족함	

자료: BAuA(2023) Handbuch Gefährdungsbeurteilung – Teil 2: 9 Psychische Faktoren, p. 6.

Ⅵ. 발제문 중 “사외 명예산업안전감독관 위촉 활성화, 권한 확대” 관련

□ 토론자 의견

- 명예산업안전감독관 제도 활성화를 위한 다방면의 개선이 필요함
- 다음 윤조덕•한충현(2007) 연구 참조.

윤조덕•한충현의 명예산업안전감독관 제도 실태와 활성화 방안 : 제조업, 건설업, 운송업을 중심으로 연구(윤조덕•한충현 2007)[80]

1) 개요

명예산업안전감독관 현황 파악을 위하여 2006년도에 제조업, 건설업 및 운송업 명예산업안전감독관을 대상으로 우편설문조사를 행하였다.

설문조사 대상은 2006년 3월 말 현재 전국의 명에산업안전감독관으로 위촉되어 있는 제조업, 건설업 및 운송업의 전체 명예산업안전감독관을 대상으로 하였으며설문지를 우편발송하여 응답자가 설문에 응답한 후, 설문지를 회송봉투에 넣어 우편으로 보내는 방법으로 회수하였다.

제조업의 경우, 전국의 명예산업감독관 총 1,992명에게 2006년 5월 15일부터 우편설문을 발송하여 6월 20일까지 설문조사에 응답한 제조업 명예산업안전감독관은 초 428명이다.

건설업의 경우, 전국의 명예산업안전감독과 총 775명에게 2006년 5월 15일부터 우편설문을 발송하여 6월 20일까지 설문조사에 응답한 건설업 명예산업안전감독관은 초 154명이다.

운송업의 경우, 전국의 명예산업안전감독관 총 367ㅁ병 중 철도를 제외한 버스, 택시, 화물(택배, 하역 등)에 종사하는 명예산업안전감독관 총 인원은 355명으로 파악되었다. 이들의 근무처인 사업장에 전화르,f 걸어 확인한 결과, 택시 150명, 버스 112명, 화물 11명, 총 272개 사업ㅈ방에 명예산업안전감독관이 근무하고 있는 것으로 확인되어 이들에게 2006년 10월 16일부터 우편설문을 발송하여 11월 20일ㅋ까지 회수된 운송업 명예산업안전감독관은 16명이며, 이 중 분석 가능한 설문은 총 147부이다.

2) 정책적 시사점

실태조사 분석 결관에서 나타남 미비점과 취약점을 토대로 명예산업안전감독관 제도 활선화를 위한 정책개선방향은 다음과 같이 요약된다.

첫째, 근로자대표에 의한 명예산업안전감도관 추천이 우루어지기 위하여 근로자대표 선출방법을 규정하여야 한다. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 설립되어 있지 않은 경우, 근로자들로 하여금 근로자대표를 작접 선출하게 하고, 그에 의하여 명예산업안전감독관이 추천되도록 근로자대표 선출 방법과 절차, 그리고 해당 절차에 하자가 있는 경우에 대하여 산업안전보건법 등 관계

80) 윤조덕•한충현(2007), 명예산업안전감독관 제도 실태와 활성화 방안: 제조업, 건설업, 운송업 중심으로, 『노동정책연구』, 2007년 제7권 제2호, 한국노동연구원, pp. 159-196.

법에 구체적으로 규정함이 필요하다. 이와 같은 선출방법은 한편으로는 근ㄹ자위원으로 참여하는 산업안전보건위원회의 권한이나 기능이 강화될 것이 예상되며, 달ㄴ 한편으로는 향후 복수노조의 병존 등의 상황하에서 근로자대표가 지명하는 산업안전보건위원회의 근로자 위원 지명권 행사에 있어서 분쟁을 사전에 예방할 수 있을 것이다. 특히 건설현장의 경우 단기근로의 특성을 반영한 근로자대표 선출방법의 구체적 방법의 규정이 필요하다고 사료된다.

둘째, 명예산업안전감독관이 산업안전보위원회(또는 노사협의회 대표 포함 등)에서 사용자위원으로 참여하지 못하도록 제도가 운영되어야 한다. 이를 위한 방법 중의 하나로 상급 관리자의 명예산업안전감독관 위촉 배제가 적극 검토되어야 한다. 아울러 사용자측 위원으로 위촉된 경우, 근로자측 위원으로 위촉을 변경하던가 또는 명예산업안전감독관을 새로이 위촉하여 근로자 위원으로 활동하도록 노동부의 보다 실제적인 지도•감독이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 명예산업안전감독관 제도의 가장 큰 방해요인으로 조사된 정부(노동부)의 소극적 제도 운영 및 지원부족에 대한 적극적 대책 마련이 이루어져야 한다. 이는 노동부의 산업안전선진화 3개년 계획(1996년 9월～199년) 중 노사 공동책임하에 사업장 안전보건관리체제 구축의 일환으로 명예산업안전감독관의 역할 제고 정책과 뒤이은 노동부의 제1차 산업재해예방5개년계획(2000～2004년) 중 사업장 안전관리체제 효율화를 위한 노•사 공동의 산업재해예방활동의 활성화 방안 중의 하나로 명예산업안전감독관 참여 활성화 정책과 노동부의 제2차 산업재해예방5개년계획(2005～2009년) 중 사업장의 자율적인 산재예방활동 촉진을 방안 중의 하나인 명예산업안전감독관 제도 운영개선 정책들이 거의 실효를 거두지 못하고 있음을 말해주고 있는 것으로 사료된다. 따라서 명예산업안전감독관 제도의 가장 큰 방해요인 제거를 위한 노동부의 소극적 제도운영 및 지원 부족에 대한 변화가 우선 되어야 할 것이다. 예를 들면, 명예산업안전감독관 지역협의회, 업종별 협의회 구성•운영를 통한 명예산업안전감독관 제도 활성화를 우한 재정적 지원 및 장소 제공, 그리고 명에사어안전감독관의 의겨수렴을 통한 정책건의 기능보완을 위한 중앙협의회 구성 및 자율적 활동을 위한 지원 등.

넷째, 명예산업안전감독관 제도 활성화를 위하여 사업주의 인식 제고와 명예산업안전감독관 활동 보장, 그리고 이에 대한 불이익김지 규정(산업안전보건법 제61조의2 제2하)의 구체화가 필요하다. 이를 위하여 현재 명에산업안전감독관 위촉이 ‘가능조항’으로 규정되어 있는 것을 ‘의무조항’으로 개정하며 아울러 명예산업안전감독관 관련 규정 미이행시 벌칙규정 신설, 자체검사와 작업환경측정시 단순한 입회와 참여가 아닌 검사 및 측정 결과에 대한 명예산업안전감독관의 서명 의무화 등.

다섯째, 명예산업안전감독관 제도 활성화를 위하여 업종별 특성에 적합한 업종별 명예산업안전감독관 제고 모델 개발 및 응용이 이루어져야 한다. 예를 들면, 본사와 떨어져 있는 옥외 사업장과 일용직 근로자가 많은 건설업 특성에 적합한 명예산업안전감독관 모델, 그리고 항상 이동하고 있는 사업장으로 버스, 택시, 기타 육상운송의 특성을 반영한 운송업 교육모델 등. 이를 위하여 업종별로 명예산업안전감독관 제도 현황에 대한 심층 조사연구와 아울러 노•사•정•학계의 전문가

들로 명예산업안전감독관 제도발전위원회(가칭)을 구성•운영.

Ⅶ. 발제문 중 “민주노총의 산업안전보건위원회 법 개정 요구안(초안)” 관련

□ 주요 내용

- 복수 사업장인 경우 총괄하는 산보위 설치, 사용자 대표 참여 명시
- 산업안전보건위원회 노동자 위원 활동 시간 유급 보장. 위원 선출 부당 개입 금지
- 산업안전보건위원회 심의 의결 사항 확대. 특수고용노동자 사안도 포함
- 산업안전보건위원회 노동자 위원의 작업중지권 보장

□ 토론자 의견

- 복수의 사업장이 서로 멀리 떨어져 있는 경우 및/또는 사업의 내용이 상이한 경우
  ⇒ 총괄 산업안전보건위원회 필요성.
  - 산업안전보건위원회 노동자 위원 활동 시간 유급 보장. 위원 선출 부당 개입 금지
  - 산업안전보건위원회 심의 의결 사항 확대. 특수고용노동자 사안도 포함
  - 산업안전보건위원회 노동자 위원의 작업중지권 보장
  ⇒ 적극적 검토 및 수용 필요.

참고문헌

김기선·박수근·강성태·김근주 편역(2013), 『독일 노동법전』, 한국노동연구원, ISBN 978-89-7356-947-2- 932330.

윤조덕(1993), 우리나라와 독일의 중학교 교육과정에 나타난 산업안전교육에 관한 내용분석, 『한국직업교육학회지』, 제12권 제1호(1993년 6월), 80쪽)

윤조덕(1996), EU(유럽연합) 단일시장 형성을 위하여 취해진 조치들과 우리나라의 수출상품에 미치는 영향 -제품의 근원적 안전성 확보에 관한 규정을 중심으로-, 『한국노동연구』 제6집, 한국노동연구원,

윤조덕(2023), 한국과 독일 근로감독관/사업장감독관 자격, 교육훈련제도 비교 및 시사점, 『국제노동』, 통권 제254호, 2023 봄호, 사단법인 한국ILO협회”, pp. 11-64

윤조덕(2025) 근로감독의 질을 높이기 위한 개선 방향, 『토론회 노동자의 생명과 안전을 지키기 위한 이재명 정부의 과제 자료집』, 공동주최; 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 노동건강정책포럼, 더불어민주당 이용우 국회의원, 2025. 12. 19., pp. 33-292.

윤조덕•김현수•임세영•고혜원•최동선•기상호•서창교(2007), 『국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 활성화 방안』, 한국노동연구원, ISBN 978-89-7356-651-8,
윤조덕•한충현(2007), 명예산업안전감독관 제도 실태와 활성화 방안: 제조업, 건설업, 운송업 중심으로, 『노동정책연구』, 2007년 제7권 제2호, 한국노동연구원, pp. 159-196.

BAuA(2016), Ratgeber zur Gefährdungdbeurteilung Handbuch für Arbeitschutzfachleute, 3., aktualisierte Auflage, November 2016,
BAuA(2018), Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Psyche), 05.12.2018.
BAuA(2023) Handbuch Gefährdungsbeurteilung – Teil 2: 9 Psychische Faktoren,
BMAS(Minsterium für Arbeit und Soziales)(2017), Übersicht über das Arbeitrecht/Arbeitsschutzrecht, 11. Auflage, ISBN 978-3-8214-7290-4,
BMAS(2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, 1. Auflage
DGUV(2020), Ausbildung zur Aufsichtsperson Muster-Pruüfungsordnung I für Aufsichtspersonen mit Hochschulqualifikation, Mai 2020.
DGUV IAG(2025), Qualifizierung – Unser Bildungsangebot 2025, Ausbildung von Aufsichtspersonen
Kollmer/Ketterling/Kollmer (2022), Baustellenverordnung Kommentar, 3. Auflage,
Landmann/Rohmer(2021), Gewerbeordnung und ergänzende Vorschriften Band I Gewerbeordnung· Kommentar, 86. Ergänzungslieferung, C.H.Beck Verlag, ISBN 978-3-406-773396, GewO-Änderungen,
LASI(2002), LV 28: Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention, LV 28, 10. Juni 2002. (작업장에서 심리적 스트레스 조사에 대한 개념).
LASI(2009), LV 52: Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungsprxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder, LV 52, Oktober 2009, ISBN 3-396415-62-5, S. 15. (주(州) 산업안전보건관청들의 자문 및 감독 실무에서 심리적 스트레스의 통합).
LASI(2020), LV 1(Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Stndards –)
윤조덕(2025) 근로감독의 질을 높이기 위한 개선 방향, 『토론회 노동자의 생명과 안전을 지키기 위한 이재명 정부의 과제 자료집』, 공동주최; 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회, 노동건강정책포럼, 더불어민주당 이용우 국회의원, 2025. 12. 19., pp. 33-292.

산재 감축을 위한 노동자·노동조합 참여제도 개선 방안에 대한 토론문

이동영 국회입법조사처 환경노동팀 입법조사관

1. 산재 감축을 위한 노동자 참여 제도의 균형적 설계: 권리와 의무 병행

□ 산재 감축을 위한 산업안전 시스템 개혁에 노동자의 참여는 필수적임

○ 1970년대 영국의 산재를 크게 줄일 수 있었던 계기인 ‘로벤스 보고서’(1972)는 로벤스 경이 제안한 산업안전 관리 시스템의 대개혁에 노동자가 참여하여 공감하고 노·사·정이 한발씩 양보한 결과임

○ 한국에서도 로벤스 위원회가 개최되어 산업안전 관리 시스템의 대개혁이 필요하다는 주장의 가장 중요한 요건은, 근로자 대표가 참여하여 대개혁에 동의함으로써 민주적 정당성을 확보하고, 실효적인 추진력을 확보하는 것임

□ 사업장 단위 산재 예방체계 구축에 노동자의 참여는 절대적임

○ 이미 명예산업안전감독관(제23조), 산업안전보건위원회(제24조), 위험성평가(제36조), 공정안전보고서 작성(제44조), 안전보건진단(제47조), 노사협의체(제75조), 자율검사프로그램 선정(제98조), 작업환경측정(제125조), 건강진단(제132조), 역학조사(제141조) 등에서 근로자 참여를 규정하고 있고, 근로자대표의 통지 요청(제35조), 작업중지권(제52조), 감독기관 신고(제157조) 등 근로자의 권리가 규정되어 있음

○ 그러나 사업장 단위의 산업재해를 감축하기 위해서는, 위험요소 가장 가까이에서 작업하는 근로자가 가장 먼저 인지하기 때문에 현장 근로자의 참여없이는 실효성을 갖기 어려움

○ 이러한 점에서 사업장 단위의 작업중지권, 안전보건조치 요청권 등 근로자의 권한을 제도적으로 보장하고 강화해야 한다는 주장에 적극 동의하고, 근로자가 직접 수행하는 위험성평가 제도의 실질화가 필요하다고 강조하고 싶음

□ 실질적인 산재 예방·감소를 위해서는 근로자의 권리뿐만 아니라 근로자의 역할이 강조되어야 함

○ 참여는 단순히 의견을 제시하거나 권리를 행사하는 것을 넘어, 안전보건 체계의 공동 구성원으로서 역할을 수행하는 것을 의미함

○ 현재의 논의는 작업중지권, 참여권, 요구권 등이 강조되며 다소 권리 중심으로 기울어져 있는 경향이 있음

○ 대한민국에서 산업재해가 더 이상 감소하지 않는 정체 국면에 접어든 상황에서, 「산업안전보건법」 규정의 대부분이 '사업주'를 의무 이행 주체로 설정하고 있는 현행 구조하에서 '사업주'의 의무와 정부의 '감독'만을 강조하는 방식으로는 산업재해를 추가로 감소시키기 어려움

○ 근로자·근로자대표의 참여를 확대하는 것은 반드시 필요하나, 이 때의 참여는 근로자·근로자대표·노동조합의 권한 행사에 그치지 않고 현장 근로자의 일정한 의무와 책임을 수반하는 구조로 재설계될 필요가 있음

- 1970년대 영국의 로벤스 위원회가 바로 이 지점에서 근로자 측의 동의가 있었기 때문에 민주적 정당성을 확보하면서도 효율적인 이행을 통해 성공적인 산재 감축이 이루어진 것임
- (근로자대표·단위노조) 사업장 단위, 근로자 개인 단위에 이르는 안전수칙 준수 의무의 조직적·실효적 전파
- (근로자 개인) 사업장내 위험성평가·안전활동 참여 의무, 위험인지시 보고 의무
- (근로자대표·노동조합·근로자) 고의 또는 중대한 과실에 대해서는 책임 부여
- (산별노조·총연합단체) "안전문화 형성의 공동 주체"로서 역할을 강화하고, 정부는 이를 지원할 필요가 있음

□ 노동조합의 역할도 확대·재정립될 필요가 있음

○ 단위노조·산별노동·총연합단체 등은 단순히 권리 확대를 요구하는 주체로서뿐만 아니라 "안전문화 형성의 공동 주체"로서 역할을 강화할 필요가 있음

- 조합 차원의 안전수칙 준수 캠페인, 조합원을 대상으로 한 안전교육 및 자율점검, 위험행위 조합원에 대한 내부 통제 등이 이루어질 필요가 있음

2. 해외의 작업중지권: 근로자 보호와 사업주 권한간 균형 모델

□ 미국

○ 미국은 「산업안전보건법」에서 직원의 위험통지・검사요청권, 고용주의 부당 해고・차별 금지 의무 등을 규정하고 있음

- 「산업안전보건법」(Occupational Safety and Health Act of 1970) 제8조(f)(1)에 따르면 "안전 또는 보건 기준 위반으로 인해 신체적 위해가 발생할 위험이 있거나 임박한 위험이 있다고 판단하는 직원(an employees) 또는 직원 대표(representative of employees)는 장관 또는 장관이 권한을 위임한 대리인에게 해당 위반 또는 위험에 대해 통지함으로써 검사를 요청할 수 있다" 라고 규정하고 있음
- 동법 제11조(c)(1)는 "누구든지 직원이 이 법에 따라 또는 이 법과 관련하여 불만을 제기하거나 소송을 제기했거나 제기하도록 했다는 이유, 또는 그러한 소송에서 증언했거나 증언할 예정이라는 이유, 또는 직원이 자신 또는 타인을 대신하여 이 법에 의해 부여된 권리를 행사했다는 이유로 직원을 해고하거나 어떠한 방식으로든 차별해서는 안된다" 라고 규정하고 있음

○ 미국 「산업안전보건법 시행령」은 직원을 보호함과 동시에 고용주 보호 규정도 함께 마련하고 있음

- 「산업안전보건법 시행령」(29 CFR Part XVII) 제1977.12조 (a)에 따르면 "산업안전보건법 제11조(c)에 따른 권리를 행사했다는 이유로 발생하는 차별로부터 직원을 보호한다" 라고 규정함으로 직원을 보호하고 있음
- 시행령 (b)(1)은 "고용주가 안전 또는 건강상 위험을 이유로 정상적인 업무 수행을 거부하는 직원을 징계하는 조치를 취하더라도 일반적으로 「산업안전보건법」 제11조(c)를 위반하는 것은 아니다" 라고 규정함으로써 고용주를 보호하고 있음
- 시행령 (b)(2)에서는 "직원이 작업장의 위험한 조건으로 인해 배정된 업무를 수행하지 않거나, 심각한 부상 또는 사망에 이를 수 있는 선택에 직면하는 경우가 발생할 수 있는데, 직원이 합리적인 대안이 없는 상황에서 선의로 위험한 조건에 노출되는 것을 거부하는 경우, 그 직원은 이후의 차별로부터 보호받는다" 라고 규정함으로써 위험한 조건을 합리적으로 거부한 직원을 보호하고 있음
- 특히, (b)(2)는 "직원이 사망이나 부상을 우려하게 된 조건은 당시 직원이 처한 상황에서 합리적인 사람이 사망이나 심각한 부상의 실질적인 위험이 있다고 결론내리고, 상황의 긴급성으로 인해 일반적인 법적 강제 절차를 통해 위험을 제거할 시간이 충

분하지 않다고 판단할 만한 성격이어야 한다. 또한 그러한 상황에서 직원은 가능한 경우 고용주에게 위험한 조건의 시정을 요청했으나 이를 얻지 못했어야 한다" 라고 규정함으로써, 직원을 보호해야 하는 상황에 대해 객관적 합리성, 실질적 위험성, 상황의 긴급성, 구제수단의 시간적 불충분성 및 불가피성, 사전구제 요청 및 보충성의 원칙을 요건으로 하고 있음

- (b)(2) 규정은 우리나라 「산업안전보건법」의 근로자 작업중지·대피권, 사업주 작업중지·대피 조치 의무 요건인 "산업재해가 발생할 급박한 위험" 의 구체적인 요건 설정에 참고가 될 수 있을 것으로 판단됨

○ 미국 산업안전보건청(OSHA)은 근로자가 위험한 작업을 거부할 수 있는 조건과 절차를 다음과 같이 공지하고 있음

- 근무 환경이 안전하지 않거나 건강에 해롭다고 생각된다면, 가능한 고용주에게 그 사실을 알릴 것을 권장함
- 위험한 작업 환경에 대해서는 언제든지 산업안전보건청(OSHA)에 불만을 제기할 수 있음. 다만, 불만을 제기했다고 해서 사업장을 떠나서는 안됨. 만약 이 상태가 명백히 사망 또는 심각한 신체적 피해 위험을 초래하고, OSHA가 점검할 충분한 시간이 없으며, 가능한 고용주에게 이 상태를 알렸다면, 위험에 노출될 상황에서 근무를 거부할 법적 권리가 있음
- 직원은 다음 모든 조건이 충족되면 작업을 거부할 권리가 보호됨
  - 가능한 경우, 고용주에게 위험을 제거해 달라고 요청했으나, 고용주가 이를 수행하지 않은 경우
  - '선의'로 근로를 거부할 것. 즉, 임박한 위험이 존재한다고 진심으로 믿어야 할 것
  - 합리적인 사람이라면 사망이나 심각한 부상의 실제 위험이 있다는 데에 동의할 것
  - 위험의 긴급성 때문에 OSHA 점검 요청과 같은 정기적인 집행 절차를 통해 수정할 시간이 충분하지 않을 것
- 또한, 직원은 다음 단계를 밟아야 함
  - 고용주에게 위험을 바로잡거나 다른 업무를 배정해 달라고 요청할 것
  - 고용주에게 위험이 시정될 때까지 작업을 수행하지 않겠다고 알릴 것
  - 고용주로부터 퇴거 명령을 받을 때까지 현장에 머무를 것
- 고용주가 위험한 작업을 거부했다고 보복한다면, 즉시 OSHA에 연락할 것. 보복 신고는 보복 혐의가 발생한 후 30일 이내에 OSHA에 제출되어야 함. OSHA에 연락하려면 1-800-321-6742로 전화하여 가장 가까운 지역 사무소와 연락해 달라고 요청할 것

□ 영국

○ 영국 「고용권리법」(Employment Rights Act 1996) 제44조는 직원·근로자의 안전보건 관련 규정인데, 다음과 같이 불이익 금지 조항이 마련되어 있고, 특히 제44조(1A)가 근로자 작업중지권 규정으로 해석되고 있음

- 제44조(1) 직원(employee)은 다음 각 호의 사유를 이유로 고용주(employer)가 한 행위 또는 고의적인 부작위로 인해 어떠한 불이익도 받지 않을 권리를 가진다.
  - (a) 사용자로부터 직장 내 보건 및 안전상 위험을 예방하거나 감소시키는 활동을 수행하도록 지정된 직원이 그러한 활동을 수행하였거나 수행할 것을 제안한 경우
  - (b) 법령에 따라 또는 법령에 근거하여 수립된 제도에 따라 선출·지정된, 또는 고용주에 의해 그러한 지위로 인정된 보건·안전 직원 대표 또는 안전위원회 위원으로서, 그 대표 또는 위원으로서의 직무를 수행하였거나 수행할 것을 제안한 경우
  - (ba) 직원이 「안전보건규정」에 따라 고용주와의 협의에 참여하였거나 참여할 것을 제안한 경우, 또는 해당 규정의 의미 내에서 직원 안전대표 선거에 후보자 또는 그 밖의 자격으로 참여하였거나 참여할 것을 제안한 경우
  - (c) 위와 같은 대표자 또는 안전위원회가 존재하지 아니한 경우나 그러한 대표자 또는 안전위원회가 존재하더라도 해당 사안을 그 절차를 통해 제기하는 것이 합리적으로 실행가능하지 아니한 경우에 해당하는 사업장에서 근무하는 직원이 자신의 업무와 관련되어 보건 또는 안전에 해롭거나 잠재적으로 해로울 수 있다고 합리적으로 믿는 사정을 합리적인 방법으로 고용주에게 알린 경우
- 제44조(1A) 근로자(worker)는 다음 각 호의 사유로 사용자(employer)가 한 행위 또는 고의적인 부작위로 인해 어떠한 불이익도 받지 아니할 권리를 가진다.
  - (a) 근로자가 심각하고 임박한 위험이 존재한다고 합리적으로 믿었고, 그 위험을 합리적으로 회피할 수 없었던 상황에서, 근로자가 자신의 작업장 또는 그 위험한 부분을 떠났거나, 떠날 것을 제안하였거나, 위험이 지속되는 동안 그 곳으로 복귀하기를 거부한 경우
  - (b) 근로자가 심각하고 임박한 위험이 존재한다고 합리적으로 믿는 상황에서, 자신 또는 타인을 그 위험으로부터 보호하기 위하여 적절한 조치를 취하였거나 취할 것을 제안한 경우
- 제44조(2) 위 제44조(1A)(b)의 목적상, 근로자가 취하였거나 취할 것을 제안한 조치가 적절한지 여부는 모든 사정을 고려하여 판단하며, 특히 당시 근로자의 지식, 이용가능했던 시설 및 조언 등을 고려하여 판단한다.

- 제44조(3) 근로자가 취하였거나 취할 것을 제안한 조치가 과실이 중대하여, 합리적인 사용자라면 해당 사용자와 같이 근로자를 대우하였을 것임을 입증하는 경우에는, 제44조(1A)(b)에 규정된 사유로 인한 불이익을 받은 것으로 보지 아니한다.

□ 독일

○ 독일 「산업안전보건법」(Arbeitsschutzgesetz) 제9조는 임박한 상당한 위험에 대하여 고용주의 예방 조치 의무, 직원의 적절한 조치 권한를 규정하고 있음

- (제9조제1항) 고용주는 이전에 적절한 지시를 받은 직원만이 특히 위험한 작업 구역에 접근할 수 있도록 조치를 취해야 한다.
- (제9조제2항) 고용주는 임박한 상당한 위험에 노출되었거나 노출될 수 있는 모든 직원이 이 위험과 취해졌거나 취할 보호 조치를 가능한 한 조기에 알릴 수 있도록 예방 조치를 취해야 한다. 자신이나 타인의 안전에 임박하고 중대한 위험이 발생한 경우, 책임있는 감독자와 연락이 닿지 않는 경우, 직원은 위험을 피하고 피해를 최소화하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있어야 한다. 직원들의 지식과 이용가능한 기술 자원도 고려해야 한다. 직원들은 고의적이거나 중대한 과실로 인해 부적절한 조치를 취하지 않는 한, 자신의 행동으로 인해 어떠한 불이익도 받아서는 안된다.
- (제9조제3항) 고용주는 임박한 상당한 위험이 닥쳤을 때 직원들이 즉시 직장을 떠나 안전한 곳으로 이동할 수 있도록 조치를 취해야 한다. 직원들은 그 결과로 어떠한 불이익도 입어서는 안된다. 임박한 상당한 위험이 지속될 경우, 고용주는 특히 정당한 예외적인 경우에만 직원에게 업무 재개를 요청할 수 있다. 공공안전에 대한 위험을 방지해야 하는 직원의 법적 의무와 「군인의 법적 지위에 관한 법률」 제7조 및 제11조는 영향을 받지 않는다.

○ 독일 「산업안전보건법」(Arbeitsschutzgesetz) 제17조는 근로자의 권리 규정으로, 근로자가 작업중지하기 전에 안전조치에 관한 사업주의 의무이행을 청구하는 것이 우선되어야 하며, 근로자의 청구권이 이행되지 않을 경우, 작업중지가 아닌 관할 행정관청에 고충처리를 신청하는 방식으로 해결하도록 규정하고 있음

- (제17조제1항) 직원은 산업안전보건과 관련된 모든 사항에 대해 고용주에게 제안할 권리가 있다.
- (제17조제2항) 구체적인 근거에 따라 고용주가 취한 조치와 수단이 직장의 안전 및 보건 보호를 보장하기에 충분하지 않다고 판단하고, 고용주가 이와 관련된 직원들의 불만을 해결하지 않을 경우, 직원들은 이와 관련하여 해당 기관에 신청할 수 있다. 근로자는 이로 인해 불이익을 받지 않는다. 「연방공무원법」과 「내부고발자 보호법」, 「군사민원 규정」, 「독일 연방의회 군사위원법」의 규정은 영향을 받지 않는다.

토 론 문

김부희 고용노동부 산업안전예방정책관