

1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

산업안전보건 법령 및 산업안전보건 정책을 입안 및 개발하고 관련 분야 국제 협력을 담당하는 핀란드의 주무 부처는 사회보장부다. 핀란드는 근로자의 안전 및 보건 수준을 향상시키기 위한 포괄적인 법률 체계를 갖추고 있으며, 대부분의 관련 법령은 EU 법령 및 핀란드가 비준한 ILO 협약에 기반하고 있다. 산업안전보건 법령은 삼자주의를 기반으로 입안되며, 일반 노동 법률은 고용경제부에서 입안한다.

산업안전보건법(738/2002)는 산업안전보건분야에 관한 총칙을 규정하고 있다. 동 법은 산업안전보건에 관한 기본법의 역할을 하며, 보다 구체적인 내용은 시행령으로 규정한다. 그 밖에도 근로시간법(605/1996), 고용계약법(55/2001), 연가법(162/2005), 산업의료법(1383/2001) 등이 근로 생활에 관한 규정을 담고 있다. 산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)은 산업안전보건 관련 사안의 준수를 확보하고 사업장 내 협력을 촉진하는 것을 목적으로 하는 법률이다.

산업안전보건법의 목표는 근로자의 근로 능력을 보호 및 유지하고, 업상 사고 및 질병을 예방하며, 근로자의 신체적, 정신적 건강에 유해한 업무 및 업무 환경의 위험 요소를 제거하기 위해 근로 환경 및 근로 조건을 개선하는 것이다. 동 법은 사용자의 의무, 사용자와 근로자의 협력, 근로자의 의무, 업무 방식 및 업무 환경 관련 안전 등에 대해 규정하고 있다.

사용자는 근로자의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 이를 위해 사용자는 업무, 업무 조건, 업무 환경, 근로자의 개인적 역량을 고려해야 한다. 사용자는 근로 조건 개선을 위해 필요한 대책을 수립 및 선택해야 하며, 대책 시행 범위를 결정하고 시행해야 한다. 근로자 또한 근로 환경의 안전 및 보건을 유지하기 위해 필요한 관심과 주의를 기울여야 한다.

사회보장부의 감독을 받는 산업안전보건행정청(지방 행정 기관의 산업안전보건 부서)은 지역 단위에서 산업안전보건 관련 사안을 감독하고 관련 법령의 준수를 확보할 책임을 진다. 산업안전보건행정청은 지역 산업안전보건 수준 향상을 위해 산업안전보건 규칙 준수 확보, 관련 설명, 조언, 훈련 제공, 정보 전파 등의 역할을 담당한다. 산업안전보건행정청의 업무에 관한 보다 자세한 내용은 산업안전보건행정청법(16/1993)에 규정되어 있다.

참고

연가법(162/2005)

산업안전보건법(738/2002)

산업의료법(1383/2001)

고용계약법(5/2001)

근로시간법(605/1996)

산업안전보건관리법(16/1993)

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

요약/인용

산업안전보건법의 목표는 근로자의 근로 능력을 보호 및 유지하고, 업상 사고 및 질병을 예방하며, 근로자의 신체적, 정신적 건강에 유해한 업무 및 업무 환경의 위험 요소를 제거하기 위해 근로 환경 및 근로 조건을 개선하는 것이다.

산업안전보건법은 신체적 건강과 정신적 건강에 대한 보호 모두에 적용된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (1)

2.2 근로자의 정의

요약/인용

산업안전보건법은 고용 계약을 통해 시행되는 근로, 공공 부문의 고용 관계, 공법이 적용되는 용역 관계에 적용된다. 즉 동 법률은 고용 등의 방식으로 대가를 받고 시행되는 사실상 모든 일에 적용된다.

산업안전보건법은 근로자를 명확하게 정의하고 있지는 않다. 이 법률은 대가로 보상을 받고 사용자의 관리 감독 하에서 수행하는 일, 공공 부문의 고용 관계, 공법이 적용되는 용역 관계에 적용된다. 즉 동 법률은 고용 등의 방식으로 대가를 받고 시행되는 사실상 모든 일에 적용된다.

산업안전보건법 4절은 근로자에 상응하는 자의 목록을 규정하고 있다. 여기에는 학생, 재할 중인 자, 수형자, 치료감호 중인 자, 군인 또는 비군인 공무원 등이 포함된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (2)

2.2.1 특수 근로자

요약/인용

산업안전보건법은 고용 계약을 통해 시행되는 근로, 공공 부문의 고용 관계, 공법이 적용되는 용역 관계에 적용된다. 단, 동 법은 다음과 같은 활동에는 적용되지 않는다:

- 통상적인 취미 활동, 프로 스포츠 활동
- 군사 업무, 훈련 및 그와 밀접하게 연관된 핀란드 군대에 복무하는 자의 업무

참고

산업안전보건법(738/2002) (2,6)

2.2.1.1 이주 근로자

요약/인용

산업안전보건법은 핀란드 사용자와 직접 고용관계를 맺고 있는지 여부, 파견직 여부와 무관하게 핀란드에서 근무하는 이주 근로자에게도 같은 방식으로 적용된다.

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

산업안전보건법은 계약을 통해 근로자 자신의 집 또는 근로자가 선택한 다른 장소, 사용자의 집, 사용자가 지정한 다른 사람의 집 또는 그와 비슷한 환경에서 근무하는 근로자에게도 적용된다(산업안전보건법 5절)

산업안전보건법에 규정된 안전 보건 요구 조건은 집에서 근무를 하는 근로자에게도 그렇지 않은 근로자와 동일하게 적용된다. 단, 이 경우 사용자의 근로자 업무 및 업무 환경에 대한 영향력이 제한된다는 점을 고려하여 사용자의 의무를 적용해야 한다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (5)

2.2.1.4 자영업자

요약/인용

사업장을 공유하는 경우가 아니라면, 자영업자는 산업안전보건법 적용 대상이 되지 않는다.

단, 산업안전보건법에는 공동 건설 현장의 자영업자가 준수해야 하는 별도의 의무를 규정하고 있다(산업안전보건 53조)

참고

산업안전보건법(738/2002) (53)

2.3 사용자의 정의

요약/인용

산업안전보건법은 사용자를 명확하게 정의하고 있지 않다. 이 법률은 대가로 보상을 받고 사용자의 관리 감독 하에서 수행하는 일, 공공 부문의 고용 관계, 공법이 적용되는 용역 관계에 적용된다. 즉 동 법률은 고용 등의 방식으로 대가를 받고 시행되는 사실상 모든 일에 적용된다.

2.4 제외되는 산업 분야

참고

산업안전보건법(738/2002) (2(2))

2.4.1 농업

요약/인용

산업안전보건법 2(1)절의 규정에 따라 동법은 고용 계약을 통해 시행되는 모든 업무에 적용된다. 이 조항은 농업 부문에도 적용된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (2(1))

2.4.2 건설

요약/인용

산업안전보건법 2(1)절의 규정에 따라 동법은 고용 계약을 통해 시행되는 모든 업무에 적용된다. 이 조항은 건설업 부문에도 적용된다.

산업안전보건법 7절에 따라 동법은 주 계약자, 의뢰인 또는 공동 건설 현장의 관리 감독 책임자에게도 적용된다(산업안전보건법 7(1)(2)절)

산업안전보건법은 공동 건설 현장의 주 계약자, 의뢰인, 자영업자에게 적용된다(산업안전보건법 52, 53절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (2, 7, 52, 53)

2.4.3 서비스업

요약/인용

산업안전보건법 2(1)절의 규정에 따라 동법은 고용 계약을 통해 시행되는 모든 업무에 적용된다. 이 조항은 서비스업 부문에도 적용된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (2(1))

2.4.4 공공부문

요약/인용

산업안전보건법 2(1)절의 규정에 따라 동법은 공공 부문의 고용 계약 또는 공법이 적용되는 용역 관계에도 적용된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (2(1))

2.4.5 기타

요약/인용

산업안전보건법은 군사 업무, 훈련 및 그와 밀접하게 연관된 핀란드 군대에 복무하는 자의 업무에는 적용되지 않는다(산업안전보건법 6절)

마찬가지로 동법은 통상적인 취미 활동 또는 프로 스포츠 활동에도 적용되지 않는다(동법 2(2)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (2,6)

2.5 업무상 사고의 정의

요약/인용

산업안전보건법 1(1)절에 규정된 동법의 목적은 업무상 사고 및 질병을 방지하고 근로자의 신체적, 정신적 보건에 영향을 미치는 업무 및 업무 환경의 위험 요소를 제거하는 것이다.

업무상사고부상질병법(459/2015) 17절은 사고를 ‘외부 요인으로 인해 발생하여 근로자의 부상 또는 질병을 초래한 갑작스럽고 예기치 못한 사건’이라고 정의하고 있다. 동법 20절은 업무상 사고를 ‘사업장 내부 또는 외부에서 업무 중 근로자에게 발생한 사고’로 정의하고 있다.

업무상사고부상질병법(459/2015) 23절은 업무상 사고의 범위에 통근 중 발생한 사고도 포함시키고 있으며, 보육, 식료품 쇼핑 등과 같은 일상적인 활동을 위해 통상적인 통근 경로를 조금 벗어난 상태에서 발생한 사고도 포함된다. 또한 일상적인 식사 시간 및 휴식 시간 중 사업장 인근에서 발생한 사고도 업무상 사고에 포함된다.

업무상사고부상질병법 24절은 특수한 조건에서 발생한 사고에 관해 규정하고 있다. 24절은 사용자가 조직했거나 사용자가 근로자의 참여를 승인한, 업무와 관련된 훈련 또는 레크리에이션 활동 중 발생한 사고도 업무상 사고에 포함시키고 있다. 또한 근로자의 업무 역량을 유지하기 위해, 산업보건법(1383/2001)에 근거하여 사용자가 산업의료 서비스 제공자와 협력하여 조직 및 제공한 의료 활동 중 발생한 사고도 업무상 사고에 포함된다. 또한 업무상사고부상질병법에 규정된 피해를 치료할 목적으로 한 산업 의료 서비스 제공자 방문과 관련되어 발생한 사고; 근무일에 발생한 급성 증상을 치료할 목적으로 한 산업 의료 서비스 제공자 방문과 관련되어 발생한 사고. 근로자의 신체 조건에 대한 특별 조항을 충족하기 위해 사용자가 승인한 체력 훈련 중 발생한 사고, 23절 1단에 규정된 활동을 위해 집에서 해당 활동 장소로 오가는 중 발생한 사고도 업무 상 사고에 포함된다. 근로자가 예외적인 사고 위험이 있는 조건에서 숙박을 하던 중 해당 위험으로 인해 사고가 발생한 경우도 업무상 사고에 해당된다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (1)

업무상사고부상질병법 (459/2015) (17, 20, 23, 24)

2.6 업무상 질병의 정의

요약/인용

산업안전보건법 1(1)절에 규정된 동법의 목적은 업무상 사고 및 질병을 방지하고 근로자의 신체적, 정신적 보건에 영향을 미치는 업무 및 업무 환경의 위험 요소를 제거하는 것이다.

업무상사고부상질병법(459/2015) 26절은 업무상 질병을 '사업장 내 또는 훈련 중의 물리적, 화학적, 생물학적 요소에 대한 노출로 인해 발병한 것으로 추정되는 질병'이라고 정의하고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (1)

업무상사고부상질병법 (459/2015) (26)

2.6.1 업무상 질병 목록

요약/인용

업무 상 질병 목록은 업무상질병목록 시행령(769/2015)에 규정되어 있다. 이 시행령은 의학 연구를 통해 물리적, 화학적, 생물학적 요소와 발병 사이에 인과 관계가 있다고 추정되는 질병의 목록을 담고 있다. 시행령에 규정된 요소에 노출된 것이 업무상사고부상질병법에 규정된 질병 발병의 주된 원인인 것으로 인정되고, 다른 발병 원인이 명확하게 입증되지 않은 경우, 해당 근로자는 업무 상 질병에 대한 보상을 받을 수 있다(업무상사고부상질병법 27절)

업무상사고부상질병법(459/2015)은 물리적, 화학적, 생물학적 요인에 의한 질병만을 업무상 질병으로 규정하고 있기 때문에, 업무상 질병 목록에도 그와 같은 질병들만 포함되어 있다. 발병 요인이 물리적, 화학적, 생물학적 요인으로 분류되지 않을 경우, 해당 질병은 동 법에 따른 업무상 질병으로 인정될 수 없다. 단, 핀란드에서 이와 관련된 법적 분쟁은 보고된 바 없다. 이 규정은 정신적 요인으로 인한 질병은 업무상 질병 보상의 대상이 되지 않는다는 의미로만 해석되기 때문이다. 잠정적 업무 상 질병(향후 업무상 질병으로 인정될 수 있는 질병) 목록은 규정되어 있지 않다.

참고

업무상사고부상질병법 (459/2015) (26, 27)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

요약/인용

핀란드의 업무상 질병 개념은 업무상 질병 목록에 포함된 질병만으로 제한되지 않는다. 업무상사고부상질병법(459/2015)에 규정된 업무상 질병은 물리적, 화학적, 생물학적 요인에 대한 노출이 주된 발병 원인인 질병을 의미한다. 업무상 질병 목록에는 흔하게 나타나는 업무상 질병 및 해당 질병의 발병원이 포함되어 있다. 이 목록은 예시 규정이며, 구속력이 없다. 질병과 동법에 규정된 요인 사이의 인과 관계가 충분히 입증된 경우, 해당 목록에 포함되지 않은 질병에 대해서도 업무상 질병으로 보상 받을 수 있다.

참고

업무상사고부상질병법 (459/2015) (26)

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

핀란드 산업안전보건 주무 기관은 산업안전보건행정청(지역 행정 기관)이다. 사회보건부의 감독을 받는 산업안전보건행정청(지방 행정 기관의 산업안전보건 부서)은 지역 단위에서 산업안전보건 관련 사안을 감독하고 관련 법령의 준수를 확보할 책임을 진다.

참고

산업안전보건관리법(16/1993) (1)

3.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

사회보건부의 감독을 받는 산업안전보건행정청(지방 행정 기관의 산업안전보건 부서)은 지역 단위에서 산업안전보건 관련 사안을 감독하고 관련 법령의 준수를 확보할 책임을 진다(산업안전보건행정청 법 1절)

산업안전보건행정청은 산업안전보건 수준 향상을 위해 다음과 같은 업무를 수행한다:

- 1) 안전 보건 작업 규약 개발
 - 2) 조사, 연구를 통해 법적으로 산업안전보건행정청의 업무 범위에 포함되는 산업안전보건 규정 및 규칙에 대한 준수 여부 감독
 - 3) 산업안전보건 관련 정책 기획 및 개발
 - 4) 산업안전보건 사안에 대한 자문, 정보, 훈련 제공, 연구 수행
 - 5) 산업안전보건 관련 법령 적용에 관한 설명, 자문, 의견 제시
 - 6) 자영업자를 위한 산업안전보건 관련 설명, 자문, 훈련 제공, 자영업자를 위한 정책 및 계획 개발
 - 7) 산업안전보건 분야에서 사용자 및 근로자 단체와 긴밀한 협력 촉진 및 참여
 - 8) 산업안전보건행정청의 의무로 규정된 업무 시행
- (산업안전보건행정청법 2절)

참고

산업안전보건관리법(16/1993) (1,2)

3.1.2 책임자 및 조직 구성

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

요약/인용

사회보건부 산하 핀란드 산업보건연구원은 일과 건강 사이의 상호 작용에 대한 연구를 수행 또는 장려하고, 산업안전보건 및 산업의료 분야의 연구 개발 활동을 수행하는 기관이다.

참고

산업보건연구원 활동 및 예산에 관한 명령

핀란드 산업보건연구원

핀란드산업보건연구원운영예산법 (159/1978)

3.2.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

“핀란드 산업보건연구원의 역할은 일과 건강 사이의 상호 작용에 대한 연구를 수행 또는 장려하는 것이며, 이를 위해 필요한 범위 내에서 근로자의 개인 정보를 취급할 수 있다. 또한 사업장 또는 주변 환경에서 발생하는 위험 및 위험 요소를 방지 또는 제거하기 위한 조사 및 측정을 할 수 있다. 핀란드 산업보건연구원은 업무상 질병, 업무 관련 질병을 결정, 치료, 예방하고 업무 능력을 평가하기 위해 의료, 진료, 실험실 연구 활동을 독립적으로 진행한다. 그 밖에도 관장 업무에 관한 훈련, 출판, 정보 제공 활동도 하며, 법률에 규정된 연구원의 의무를 이행하기 위한 업무도 수행한다(핀란드산업보건연구원운영예산법(159/1978) 2절).

참고

핀란드 산업보건연구원

핀란드산업보건연구원운영예산법 (159/1978) (2)

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

요약/인용

핀란드 산업보건연구원에 관한 조항은 핀란드산업보건연구원운영예산법 (159/1978)에 규정되어 있다.

참고

핀란드산업보건연구원운영예산법 (159/1978)

3.2.3 예산

요약/인용

중앙 정부는 국가 예산으로 연구원 활동을 매년 승인하며, 사회보건부의 승인을 거쳐 연구원 예산의 5분의 4를 국가 예산으로 배정한다.

산업안전보건 분야 연구 및 용역 또는 별도의 지원이 필요한 활동에 대해 국가 예산의 범위 내에서 연구원 예산 외의 중앙 정부 보조금을 지급할 수 있다. 법률 3a, 3b절은 대학의 승인을 거쳐 진행되는 산업 의료 전문가 훈련 프로그램을 위한 예산 지원에 관해 규정하고 있다.

참고

핀란드산업보건연구원운영예산법 (159/1978) (3, 3a, 3b)

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

요약/인용

사회보건부는 지난 2011년, 사회보건정책 전략인 ‘사회적으로 지속 가능한 핀란드 2020’을 채택한 바 있다. 이 전략에는 업무 환경 및 복지에 관한 구체적인 정책들이 포함되어 있다. 이 정책들은 특히 업무 환경 및 복지와 관련된 산업안전보건 분야에 초점을 맞추고 있으며, 산업안전보건 증진 체계에 관한 ILO 협약(187호)에 포함된 국가 정책도 포함되어 있다.

참고

업무 환경 및 복지 정책 2020 (2011)

4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

요약/인용

“사용자는 근무 중인 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 사용자는 필요한 조치를 시행하는 과정에서 업무 환경, 업무 조건, 근로자의 개인 역량을 고려해야 한다.”(산업안전보건법 8(1)절)

“사용자는 근로 조건... 향상을 위해 필요한 조치를 설계하고 선택해야 한다.”(산업안전보건법 8(3)절).

“사용자는 업무 환경, 업무 조직 및 절차의 안전성을 지속적으로 모니터링해야 한다. 사용자는 산업 안전 보건 증진을 위해 시행한 조치의 영향도 모니터링해야 한다.”(산업안전보건법 8(4)절).

참고

산업안전보건법(738/2002) (8)

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

요약/인용

산업안전보건법은 파견 근로자에게도 적용된다(산업안전보건법 3(1)절).

동법은 학생, 노동 시장 정책에 참가한 자, 재활 중인 자, 수형 중인 자, 징집병, 치료감호 중인 자의 근로에도 적용된다(산업안전보건법 3(1)절).

한명의 사용자가 사업장에 관한 주요 권한을 가진 경우, 또는 한 명 이상의 사용자와 한 명 이상의 자영업자가 근로자를 고용하여 (공동 사업장) 근로자의 안전 및 보건의 영향을 줄 수 있는 업무를 동시에 또는 연속적으로 수행하는 경우, 해당 사용자 및 자영업자들은 업무 및 업무 관련 활동을 고려하여, 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 자신이 담당하는 부분을 관리해야 하며, 사업장 전체를 관리하기 위해 정보 교환 등의 방식으로 상호 협력해야 한다(산업안전보건법 49절).

참고

산업안전보건법(738/2002) (3,4,49)

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

요약/인용

한명의 사용자가 사업장에 관한 주요 권한을 가진 경우, 또는 한 명 이상의 사용자와 한 명 이상의 자영업자가 근로자를 고용하여 (공동 사업장) 근로자의 안전 및 보건에 영향을 줄 수 있는 업무를 동시에 또는 연속적으로 수행하는 경우, 해당 사용자 및 자영업자들은 업무 및 업무 관련 활동을 고려하여, 근로자의 안전 및 보건을 보장하기 위해 자신이 담당하는 부분을 관리해야 하며, 사업장 전체를 관리하기 위해 정보 교환 등의 방식으로 상호 협력해야 한다(산업안전보건법 49절).

참고

산업안전보건법(738/2002) (49)

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

“사용자는 업무 환경, 업무 조직 및 절차의 안전성을 지속적으로 모니터링해야 한다. 사용자는 산업 안전 보건 증진을 위해 시행한 조치의 영향도 모니터링해야 한다.”(산업안전보건법 8(4)절).

사용자는 산업 진료 관련 기준에 따라 업무 관련 보건 위험 및 문제점, 근로자의 건강, 근로 능력, 신체 기능, 업무 및 업무 환경으로 인한 특수한 질병 위험에 대해 조사, 평가, 모니터링해야 하며, 그와 관련하여 근로자 개인의 특성을 고려한 건강 검진을 실시해야 할 의무를 진다(산업의료법 12(1)(2)절).

참고

산업안전보건법(738/2002) (8)

산업의료법(1383/2001) (12)

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

“사용자는 업무 환경, 업무 조직 및 절차의 안전성을 지속적으로 모니터링해야 한다. 사용자는 산업 안전 보건 증진을 위해 시행한 조치의 영향도 모니터링해야 한다.”(산업안전보건법 8(4)절).

사용자는 업무, 업무 조건, 업무 수행 방식의 특성 상 필요한 경우 또는 부상 또는 질병의 위험을 피하기 위해 필요한 경우, 보조 장비 또는 그 밖의 장치를 확보하여 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 한다(산업안전보건법 15(2)절)

개인 보호 장비에 관한 보다 구체적인 규정은 개인 보호 장비 선택 및 사용에 관한 정부 결정(1407/1993)에 포함되어 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (15)

개인 보호 장비 선택 및 사용에 관한 정부 결정(1407/1993)

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

요약/인용

“사용자는 업무 또는 업무 조건에 대한 조치 만으로 부상 또는 질병의 위험을 완전히 제거하거나 충분히 감소시킬 수 없을 경우, 법령에 규정된 요구 조건에 부합되는 적절한 개인 보호 장비를 확보하여 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 한다.”(산업안전보건법 15(1)절)

“사용자는 업무, 업무 조건, 업무 수행 방식의 특성 상 필요한 경우 또는 부상 또는 질병의 위험을 피하기 위해 필요한 경우, 보조 장비 또는 그 밖의 장치를 확보하여 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 한다.”(산업안전보건법 15(2)절)

개인 보호 장비에 관한 보다 구체적인 규정은 개인 보호 장비 선택 및 사용에 관한 정부 결정(1407/1993)에 포함되어 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (15)

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

요약/인용

“사용자는 업무 또는 업무 조건에 대한 조치 만으로 부상 또는 질병의 위험을 완전히 제거하거나 충분히 감소시킬 수 없을 경우, 법령에 규정된 요구 조건에 부합되는 적절한 개인 보호 장비를 확보하여 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 한다.”(산업안전보건법 15(1)절)

“사용자는 업무, 업무 조건, 업무 수행 방식의 특성 상 필요한 경우 또는 부상 또는 질병의 위험을 피하기 위해 필요한 경우, 보조 장비 또는 그 밖의 장치를 확보하여 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 한다.”(산업안전보건법 15(2)절)

“사용자는 근로자의 업무 기술, 경험을 고려하여, 다음과 같은 방식으로 사업장 위험 요소에 관한 필요한 정보를 근로자에게 제공해야 한다.

1) 업무, 업무 조건, 방식, 장비 및 그 올바른 사용법, 안전 업무 절차에 관한 충분한 설명을 해야 하며, 특히 신규 채용, 업무 전환, 신규 업무 장비 또는 업무 방식 도입 시 반드시 해당 정보를 제공해야 한다.”(산업안전보건법 14(1)(1)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (14, 15)

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

4.8.1 응급 처치

요약/인용

“사용자는 근로자 수, 업무 및 업무 조건의 성격을 고려하여 사업장 내 근로자 및 근로자가 아닌 자를 위한 응급 처치를 제공해야 한다. 사용자는 사고 또는 질병 발생 시 응급 처치를 받을 수 있는 방법에 대해 충분히 설명해야 한다.

사업장의 규모 및 위치, 근로자 수, 업무 및 업무 조건의 성격을 고려하여 충분한 응급 처치 장비를 구비해야 한다. 해당 장비에는 명확한 안내 표시를 해야 하며, 사업장 내 또는 바로 인접한 곳에 위치해야 한다.

근로자 수, 업무 및 업무 조건의 성격을 고려하여 응급 처치를 할 수 있는 충분한 공간을 확보해야 한다.” (산업안전보건법 46절)

응급 처치실 또는 응급 처치 공간으로 지정된 곳의 위치 및 구조는 들것이 쉽게 드나들 수 있어야 한다. 사고 또는 질병을 대비하여 응급 처치 장비가 충분한지, 적절한지, 저장 상태가 양호한지 월 단위로 점검해야 한다.(사업장 안전 보건 요구 조건에 관한 정부 결정 8절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (46)

산업안전보건 요구 조건에 관한 내각 명령 (제 577/2003호) (8)

4.8.2 위생 시설

요약/인용

업무 성격 및 지속 시간, 근로자의 수를 고려하여 충분하고 적절한 세면 및 탈의실, 화장실을 구비해야 한다. 해당 시설은 사업장 내 또는 바로 인접한 곳에 있어야 한다(산업안전보건법 48(1)절).

“필요한 경우 세면실에 난방을 제공해야 하며, 반드시 온수를 공급해야 한다. 필요에 따라 장비 세척, 샤워, 사우나를 할 수 있는 시설도 갖춰야 한다. 세면실과 탈의실이 별도의 공간일 경우, 두 곳 사이를 쉽게 오갈 수 있어야 한다. 필요한 경우 남성 근로자와 여성 근로자를 위한 별도의 세면실, 탈의실, 휴게실, 화장실을 제공해야 한다.”
(산업안전보건요구조건에 관한 행정 명령 6절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (46)

산업안전보건 요구 조건에 관한 내각 명령 (제 577/2003호) (6)

4.8.3 음용수

요약/인용

산업안전보건법 48절에 따라 근로자에게 충분한 양의 깨끗한 음용수를 제공해야 한다(산업안전보건법 48절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (48)

4.8.4 휴식 및 식사 공간

요약/인용

“업무 성격 및 지속 시간, 근로자의 수를 고려하여 충분하고 적절한 식당, 휴게실, 그 밖에 필요한 개인 공간을 구비해야 한다. 해당 시설은 사업장 내 또는 바로 인접한 곳에 있어야 한다.”(산업안전보건법 48절)

“임신한 근로자 및 모유 수유 중인 근로자는 필요한 경우 휴게실 또는 적절한 공간에서 휴식을 취할 수 있어야 한다.” (산업안전보건법 48(2)절)

“근로자를 위한 식당과 휴게실은 충분한 시설과 공간을 갖춰야 한다. 식당 및 휴게실에는 근로자 수를 고려하여 충분한 수의 탁자와 등받이가 있는 의자가 구비되어야 한다. 또한 근로자가 가져온 식음료를 저장 및 가열할 수 있는 장치를 갖춰야 한다.”(산업안전보건 요구 조건에 관한 행정 명령 4절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (46)

산업안전보건 요구 조건에 관한 내각 명령 (제 577/2003호) (4)

5 일반적으로 통용되는 산업안전보건 관리 원칙 및 관행에 따른 사용자의 예방 조치 수립 의무

5.1 산업안전보건 관리 체계의 구성 요소

5.1.1 보건 안전 관련 책임 및 조치 사항을 구체적으로 명시한 정책 또는 계획

요약/인용

사용자는 산업안전보건 수준을 향상시키고 근로자의 업무 능력을 유지하기 위해 필요한 조치 계획을 수립해야 한다. 조치 계획에는 근로 조건 개선 수요 및 근로 환경 요인의 영향이 포함되어야 한다(산업안전보건 정책). 사업장 개발 및 계획에 산업안전보건 정책이 반드시 반영되어야 하며, 정책 수립 과정에서 근로자 또는 근로자 대표와 반드시 협의해야 한다.
(산업안전보건법 9절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (9)

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

요약/인용

사용자는 사용자의 대리인을 산업안전보건 담당자로 임명하거나, 본인이 직접 해당 직책을 수행해야

한다. 산업안전보건 담당자는 사용자 및 관리자와 협력하여 산업안전보건 전문 정보를 확보하고 근로자 및 관계 당국과 협력해야 한다. 이를 위해 담당자는 사용자와 근로자 사이의 협력을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

산업안전보건 담당자는 사업장, 업무, 사업장 규모에 적합한 자격을 갖춰야 한다. 담당자는 산업안전보건 법령 및 사업장 환경에 관한 충분한 지식이 있어야 한다(산업안전보건집행및협력법 28절).

사용자는 사업장 조사 결과를 근로자들이 볼 수 있도록 사업장 내에 게시해야 한다(산업의료법 (제 1383/2001호) 25절).

참고

산업의료법 (제 1383/2001호) (25)

5.1.3 서면 위험 평가

요약/인용

“사용자는 업무 및 업무 활동의 성격을 고려하여, 업무, 업무 시간, 업무 구역, 그 밖의 업무 환경 및 조건으로 인해 발생하는 위험 요소를 체계적으로 파악하고 분석해야 하며, 위험 요소를 제거할 수 없을 경우, 근로자의 안전 보건에 미치는 영향을 평가해야 한다.” (산업안전보건법 10(1)절)

“사용자는 1호의 위험에 관한 분석 및 평가 결과를 기록하고 보관해야 한다. 근본적인 조건 변경이 있을 경우 분석 및 평가를 재 실시해야 하며, 그렇지 않은 경우에도 항상 최신화해야 한다.”(산업안전보건법 10(3)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (10)

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

산업안전보건법 14절에 따라 사용자는 근로자에게 사업장 위험 요소에 관한 필요한 정보를 근로자에게 제공해야 하며, 근로자의 업무 기술 및 경험을 고려하여 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

- 1) 업무, 업무 조건, 방식, 장비 및 그 올바른 사용법, 안전 업무 절차에 관한 충분한 설명을 해야 하며, 특히 신규 채용, 업무 전환, 신규 업무 장비 또는 업무 방식 도입 시 반드시 해당 정보를 제공해야 한다.
- 2) 업무 관련 위험 요소를 제거하고 안전 및 보건에 악영향을 줄 수 있는 업무 상 위험 요소를 피하기 위한 설명 및 지침을 제공해야 한다.
- 3) 조정, 청소, 유지관리, 수리, 고장, 예외적 상황에 대한 설명 및 지침을 제공해야 한다.
- 4) 필요한 경우 근로자에게 보충적 설명 및 지침을 제공해야 한다.

근로자에게 제공해야 하는 설명 및 지침에 대한 보다 자세한 사항은 시행령으로 규정한다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (14)

5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

요약/인용

“사용자는 사업장의 안전 및 보건에 영향을 줄 수 있는 요인, 근로 조건에 영향을 줄 수 있는 상황, 그에 대한 분석, 평가, 계획에 관한 필요한 정보를 근로자에게 제공해야 한다. 또한 사용자는 이와 관련된 사항에 대해 적시에 근로자 또는 근로자 대표와 협의해야 한다.”(산업안전보건법 17절)

“사용자와 근로자는 다음과 같은 사안에 대해 협의해야 한다:

- 1) 근로자의 안전 및 보건에 즉각적인 영향을 줄 수 있는 사안, 또는 관련 사안의 변화
 - 2) 사업장 위험 요소 조사 원칙 및 방식, 산업의료 기관에서 실시한 조사 또는 현장 실사 결과 파악된, 근로자의 안전 및 보건에 영향을 주는 요인
 - 3) 사업장 보건 수준 향상 또는 근로자의 안전 및 보건에 영향을 주는 요소와 관련된 개선 목표 및 프로그램
 - 4) 근로자의 안전, 보건, 업무에 영향을 주는 사안, 업무 조직, 업무 부하 또는 그 변경에 관련된 사안
 - 5) 산업안전보건 당국이 집행하는 법률에 따라 근로자에게 제공해야 하는 훈련, 지침, 설명
 - 6) 업무, 업무 환경, 근로 집단의 상황, 안전 보건 현황과 관련된 통계 및 그 밖의 후속 조치 정보
 - 7) 1-6항의 조치와 관련된 사안, 그 영향에 관한 사안에 대한 후속 조치
- 1-7항의 사안은 달성 목표, 준비 및 시행 일정을 고려하여 적시에 진행해야 한다.”(산업안전보건집행 및협력법 26절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (17)

산업안전보건집행및협력법 (44/2006) (26)

5.2 구체적인 산업안전보건 체계 또는 기준을 시행할 의무

6 보건 및 안전에 관한 전문가 및 전문 기관의 지원을 확보할 사용자의 의무

6.1 산업안전보건 전문 기관

요약/인용

사용자가 업무 위험을 분석 및 평가하기 위해 필요한 전문성을 갖추지 못한 경우, 외부 전문가를 사용해야 한다(산업안전보건법 10(2)절)

“사용자는 업무, 업무 조건 관련 보건 위험 및 문제점을 예방 및 관리하고, 근로자의 안전, 업무 역량, 보건을 보호하고 증진하기 위한 산업 의료 서비스를 사용자의 비용 부담으로 제공해야 한다.”(산업안전보건법 1383/2001 4절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (10)

산업의료법(1383/2001) (4)

6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

요약/인용

사용자는 담당 업무를 시행하기 위해 필요한 역량과 자격을 갖춘 전문가를 사용해야 한다. 산업의료 전문가 사용 및 사업장 조사에 관한 보다 자세한 내용은 산업의료법(1383/2001)에 규정되어 있다. (산업안전보건법 10(2)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (10)

6.2 산업안전보건 실무자 임명

요약/인용

산업안전보건 10절은 “사용자는 업무 및 업무 활동의 성격을 고려하여, 업무, 업무 시간, 업무 구역, 그 밖의 업무 환경 및 조건으로 인해 발생하는 위험 요소를 체계적으로 파악하고 분석해야 하며, 위험 요소를 제거할 수 없을 경우, 근로자의 안전 보건에 미치는 영향을 평가해야 한다.”고 규정하고 있다. 사용자가 업무 위험을 분석 및 평가하기 위해 필요한 전문성을 갖추지 못한 경우, 외부 전문가를 사용해야 한다. 사용자는 담당 업무를 시행하기 위해 필요한 역량과 자격을 갖춘 전문가를 사용해야 한다. 산업의료 전문가 사용 및 사업장 조사에 관한 보다 자세한 내용은 산업의료법(1383/2001)에 규정되어 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (10)

6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

7 근로자의 권리 및 의무

7.1 자신의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

“근로자는 사용자가 사용자의 권한 범위 내에서 내린 명령 및 지시를 준수해야 한다. 근로자는 업무 및 업무 조건으로 인해 발생한 안전 보건 문제에 대한 관심과 주의를 기울여야 한다.” (산업안전보건법 18(1)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (18)

7.2 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

“근로자는 자신의 경험 및 기술, 사용자의 지시 및 지침에 따라 자기 자신 및 다른 근로자의 안전 및 보건에 주의를 기울여야 한다.” (산업안전보건법 18(2)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (18)

7.3 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 관리자의 의무

7.4 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 고위 간부의 의무

7.5 자기 자신 및 다른 사람의 보건 및 안전을 보호하기 위해 합리적인 조치를 취해야 할 자영업자의 의무

7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

7.8 위험한 상황을 피할 권리

인용/요약

“근로자는 업무 조건, 업무 방식, 기계, 그 밖의 업무 장비, 개인 보호 장비, 그 밖에 근로자의 안전 및 보건에 위험할 수 있는 장치의 문제나 결함을 발견한 경우 그 사실을 지체 없이 사용자 및 산업안전보건 대표자에게 알려야 한다. 근로자는 자신의 경험 및 기술, 사용자의 지시 및 지침에 따라 해당 문제나 결함을 제거해야 한다. 근로자는 해당 문제나 결함을 해결한 경우, 그 사실을 사용자 및 산업안전보건 대표자에게 보고해야 한다.” (산업안전보건법 19(1)절)

“업무가 근로자 자신 또는 다른 근로자의 생명 또는 건강에 심각한 위험을 미칠 경우, 근로자는 업무를 중단하고 사업장을 떠날 권리가 있으며, 그 사실을 최대한 빨리 사용자 또는 그 대리인에게 알려야 한다. 업무를 중단하고 사업장을 떠날 권리는 사용자가 해당 위험 요소를 제거했거나 다른 방식으로 업무의 안전성을 확보할 때까지 계속된다.

업무 중단은 안전 및 보건을 위해 필요한 수준 이상으로 확장되어서는 안 된다. 또한 업무 중단으로 인해 발생할 수 있는 위험을 최소화해야 한다. 근로자는 본 절에 따라 업무를 중단하고 사업장을 떠남으로써 발생한 손실에 대해 배상할 책임을 지지 않는다.” (산업안전보건법 23절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (19,23)

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력

8.1 국가 산업안전보건 위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

8.1.1 목적, 역할, 기능

8.1.2 구성 및 의장

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의회 사용자의 의무

요약/인용

“사용자는 근로자의 업무 기술, 경험을 고려하여, 다음과 같은 방식으로 사업장 위험 요소에 관한 필요한 정보를 근로자에게 제공해야 한다.

1) 업무, 업무 조건, 방식, 장비 및 그 올바른 사용법, 안전 업무 절차에 관한 충분한 설명을 해야 하며, 특히 신규 채용, 업무 전환, 신규 업무 장비 또는 업무 방식 도입 시 반드시 해당 정보를 제공해야 한다.

2) 위험 요소를 제거하고 근로자의 안전 및 보건을 위협할 수 있는 위험 요소를 피하기 위해 필요한 설명 및 지침을 제공해야 한다.

(산업안전보건법 14(1)절)

“사용자는 사업장의 안전 및 보건에 영향을 줄 수 있는 요인, 근로 조건에 영향을 줄 수 있는 상황, 그에 대한 분석, 평가, 계획에 관한 필요한 정보를 근로자에게 제공해야 한다. 또한 사용자는 이와 관련된 사항에 대해 적시에 근로자 또는 근로자 대표와 협의해야 한다.”(산업안전보건법 17(2)절)

“사용자는 업무, 업무 방식, 업무상 질병, 업무상 사고, 개인 및 사업장 조건 및 그 변경점 등과 같은 업무 관련 보건 위험 및 문제점을 평가하고 예방하기 위해 필요한 정보를 산업의료 전문가에게 제공해야 한다. (산업의료법 15절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (14,17)

산업의료법(1383/2001) (15)

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

“상근직 10인 이상 사업장의 경우, 근로자는 자신들 중에서 산업안전보건 대표자 1인과 부대표 2인을 선정하여 본 장에 언급된 협력 관계에서 근로자를 대표하고, 산업안전보건 당국과 접촉을 유지하도록 해야 한다. 10인 미만 사업장에서도 마찬가지로 대표자를 선정할 수 있다. 사무직 근로자의 경우에도 같은 규정이 적용된다.” (산업안전보건집행및협력법 29(1)절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

8.4.1 사업장 조사권

요약/인용

산업안전보건 대표자는 자신의 업무 및 사업장 환경에 대해 익숙해야 한다(산업안전보건집행및협력법 31절).

산업안전보건 대표자는 정기적인 관찰을 통해 담당 사업장의 안전 보건 문제를 파악해야 하며, 그 과정에서 파악한 문제점이나 단점을 감독관 및 산업안전보건 담당자, 그리고 필요한 경우 산업안전보건 당국에 알려야 한다.

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

요약/인용

“산업안전보건 대표자는 산업안전보건 법령에 따라 사용자가 의무적으로 유지해야 하는 문서 및 기록에 접근할 권한을 가진다. 산업안전보건 대표자는 사용자가 보유한 산업안전보건, 근로 환경 및 근로자 집단과 관련된 서류에 접근할 권한도 가진다. 또한 자신의 의무를 이행하기 위해 필요한 문서를 사용자에게 요구할 수 있다(산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 32(1)절)

산업안전보건 대표자는 근로자의 안전 및 보건에 관한 사안에 대해 사용자 및 산업안전보건 당국과 협의하는 과정에서 근로자를 대표한다. 또한 산업안전보건 대표자는 자신의 업무, 사업장 환경, 근로자의 산업안전보건에 영향을 줄 수 있는 요인, 산업안전보건 법령에 익숙해져야 한다. 산업안전보건 대표자는 산업안전보건 당국이 필요하다고 인정할 경우, 산업안전보건 관련 사안에 대한 전문가 조사에 참여해야 한다. 산업안전보건 대표자는 산업안전보건 관련 사안에 대한 자신이 대표하는 근로자들의 주의를 환기할 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 31절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

8.4.5 조사관과 동행할 권리

요약/인용

산업안전보건 대표자는 산업안전보건 관련 사안에 대한 조사에 참여해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 31절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.6 시설물 사용권

요약/인용

사용자는 산업안전보건 대표자 및 산업안전보건 위원회가 자신의 업무를 수행하기 위해 필요한 문서를 검토하고 보관할 수 있는 공간 및 회의를 할 수 있는 공간을 사업장 내에 제공해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 41절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

요약/인용

사용자는 일시적으로 제한되는 사정이 있지 않는 한, 산업안전보건 대표자가 자신의 법적 의무를 이행하기 위해 필요한 합리적인 시간을 정규 업무 시간 중에 보장해야 한다. 산업안전보건 대표자의 의무 이행을 위해 필요한 시간은 다음과 같은 사항을 고려하여 결정해야 한다: 대표자가 대표하는 근로자의 수, 사업장 규모, 사업장 전체 근로자 수, 업무의 성격, 대표자의 의무 범위에 영향을 주는 요인, 산업안전보건법에 규정된 그 밖의 요인(근로자의 안전 및 신체적/정신적 건강에 영향을 미치는 업무 부하 및 위험 요소). (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 34절)

“사용자는 산업안전보건 대표자가 업무 시간 중 자신의 의무를 이행하는 과정에서 발생한 수입 감소를 보상해야 한다. 보상액은 해당 대표자가 대표자의 의무를 수행하기 위해 사용한 시간에 대한 정규 임금을 기준으로 계산해야 한다.

사용자는 산업안전보건 대표자가 사용자에게 보고하고 업무 시간 외에 자신의 의무를 이행할 경우 그에 대해 합리적으로 보상해야 한다.”(산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 35절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.8 시정 통지권

요약/인용

산업안전보건 대표자는 자신의 업무, 사업장 환경, 근로자의 산업안전보건에 영향을 줄 수 있는 요인, 산업안전보건 법령에 익숙해져야 한다. 산업안전보건 대표자는 정기적인 관찰을 통해 담당 사업장의 안전 보건 문제를 파악해야 하며, 그 과정에서 파악한 문제점이나 단점을 감독관 및 산업안전보건 담당자, 그리고 필요한 경우 산업안전보건 당국에 알려야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 31절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

요약/인용

업무로 인해 심각하고 임박한 위험이 발생한 경우, 산업안전보건 대표자는 자신이 대표하는 근로자들의 해당 업무를 중단시킬 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 36(1)절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

8.5.1 사업장 출입권

8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권

8.5.3 근로자와 협의할 권리

8.5.4 근로자에게 조언할 권리

8.5.5 강제 조치 개시권

8.6 합동 산업안전보건 위원회

요약/인용

상근직 20인 이상 사업장의 경우, 2년 임기의 산업안전보건 위원회를 설립해야 한다. 해당 위원회에는 사용자 및 근로자가 모두 참석해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 38절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

요약/인용

“산업안전위원회 위원 수에 대한 별도의 합의가 없는 경우, 사업장의 양적 질적 특성에 따라 4, 8, 12인으로 한다. 위원 중 4분의 1은 사용자를, 2분의 1은 다수 근로자 집단(사무직 또는 그 밖의 근로자)을, 4분의 1은 소수 근로자 집단을 대표해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 39절)

산업안전보건 대표자는 산업안전보건 위원회 위원이 된다.

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

요약/인용

상근직 20인 이상 사업장의 경우, 2년 임기의 산업안전보건 위원회를 설립해야 한다. 해당 위원회에 는 사용자 및 근로자가 모두 참석해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 38절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

요약/인용

“사용자는 산업안전보건 대표 및 부대표가 의무를 이행하기 위해 필요한 적절한 훈련을 받을 기회를 제공 해야 한다. 훈련 대상자의 경험 및 기존 훈련 경험을 고려하여 산업안전보건 관련 규정 및 담당 업무 관련 사안에 대한 훈련이 시행되어야 한다.” (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 33절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

8.8 보복으로부터 보호

요약/인용

사용자 또는 사용자 대리인이 근로자 채용 시, 입증 가능한 중대한 사유 없이 산업 활동 경력이 있다는 이 유로 지원자를 보다 낮은 지위로 채용할 경우, 업무 상 차별로 벌금형 또는 최대 6개월의 징역형에 처해질 수 있다. (형법 47장 3절)

사용자 또는 사용자 대리인이 법률, 단체 협약, 민사 계약에 따른 정당한 사유 없이 산업안전보건 대표자 를 해고하거나, 강제 무급 휴가를 보내거나, 비상근직으로 전환시킬 경우, 업무 상 차별로 처벌되거나, 근로자 권리 침해로 벌금형에 처해질 수 있다. (형법 47장 4절)

참고

핀란드 형법 (39/1889) (47장 3,4절)

8.9 산업안전보건 관련 권리 및 의무 이행에 따른 민,형사상 책임의 면제

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

요약/인용

산업안전보건법 40(1)절에 따라 안전 보건에 대한 위험 요소로 작용할 수 있는 생물학적 요인에 대한 근로자의 노출 수준을 해당 요소가 근로자의 안전, 보건, 생식 능력에 위험이 되지 않는 수준으로 낮춰야 한다. (산업안전보건법 40(1)절)

생물학적 요인으로 인한 업무 관련 위험으로부터 근로자 보호에 관한 정부 결정(1155/1993)은 생물학적 요인, 특성, 종류, 노출 기간, 노출 평가, 한계치, 방지 대책 등에 관해 규정하고 있다.

생물학적 요인 분류에 관한 사회보건부 부령(921/2010)은 유해하다고 알려진 생물학적 요인의 특성에 대해 보다 자세히 규정하고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (40)

생물학적 요인으로 인한 업무 관련 위험으로부터 근로자 보호에 관한 정부 결정(1155/1993)

생물학적 요인 분류에 관한 사회보건부 부령(921/2010)

9.2 화학적 위험 요소

요약/인용

산업안전보건법 38(1)절에 따라 안전 보건에 대한 위험 요소로 작용할 수 있는 화학적 요인에 대한 근로자의 노출 수준을 해당 요소가 근로자의 안전, 보건, 생식 능력에 위험이 되지 않는 수준으로 낮춰야 한다. 특히 중독, 산소 부족, 그 밖의 중대한 위험으로부터 근로자를 보호할 수 있는 수단이 확보되어야 한다. (산업안전보건법 38(1)절)

화학물질 행정 명령(715/2001)은 화학적 요인, 특성, 종류, 노출 기간, 노출 평가, 한계치, 방지 대책 및 유해 물질 취급, 운송, 저장 등에 관해 규정하고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (38)

화학물질에 관한 내각 명령 (제 715/2001호)

발암 물질에 관한 노동부 부령 (제 838/1993호)

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

9.2.2 화학물질 제조, 공급, 수입자의 사용자 안전, 보건 보호 의무

9.2.3 살충제

9.3 인간공학 관련 위험 요소

요약/인용

산업안전보건법 24절은 작업대, 작업 자세 및 동작의 인간 공학에 관한 일반 요구조건을 규정하고 있다: “작업대의 구조 및 업무 장비는 업무의 성격 및 근로자의 능력을 고려하여 인간공학적인 방식으로 선택, 설계, 설치되어야 한다. 가능한 한 구조를 조정할 수 있고 유연하게 배치할 수 있도록 해야 하며 근로자의 보건에 유해한 부담을 주지 않고 작업을 할 수 있어야 한다. 또한 다음과 같은 기준을 준수해야 한다:

- (1) 근로자가 작업, 작업 중 자세 변경을 위해 필요한 충분한 공간을 확보할 수 있어야 한다.
- (2) 필요한 경우 보조 장비를 통해 작업을 보다 용이하게 해야 한다.
- (3) 위험 요소를 완전히 제거하거나 보조 장비를 통해 경감시킬 수 없을 경우, 건강에 악영향을 미칠 수 있는 수작업 및 이동 작업의 안전성을 가능한 한 최대한 확보해야 한다.
- (4) 근로자에게 부담을 줄 수 있는 반복적인 동작을 피하거나, 완전히 없앨 수 없을 경우 최소화해야 한다.

산업안전보건법은 업무 부하를 피하거나 줄이기 위한 조치(25절), 디스플레이 모니터 장비를 사용하는 업무(26절)에 관해 규정하고 있다. 수작업 및 이동 작업에 관한 행정 명령(1409/1993) 및 디스플레이 모니터 장비 사용 업무 안전에 관한 행정 명령(1405/1993)은 관련 사안에 대한 보다 자세한 사항을 규정하고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (24, 25, 26)

수작업 및 이동 작업에 관한 행정 명령(1409/1993)

디스플레이 모니터 장비 사용 업무 안전에 관한 행정 명령(1405/1993)

9.4 물리적 위험 요소

9.4.1 이온화 방사선

요약/인용

산업안전보건법 39(1)절에 따라 근로자의 안전 보건에 대한 위험 요소로 작용할 수 있는 온도, 소음, 압력, 진동, 방사선, 그 밖의 물리적 요인에 대한 노출 수준을 해당 요인이 근로자의 안전, 보건, 생식 능력에 위험이 되지 않는 수준으로 낮춰야 한다. 방사선법(592/1991)의 목적은 방사선으로 인한 건강 위험을 방지하는 것이다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (39)

방사선법(592/1991)

9.4.2 진동 및 소음

요약/인용

근로자의 안전 보건에 대한 위험 요소로 작용할 수 있는 온도, 소음, 압력, 진동, 방사선, 그 밖의 물

리적 요인에 대한 노출 수준을 해당 요인이 근로자의 안전, 보건, 생식 능력에 위험이 되지 않는 수준으로 낮춰야 한다. (산업안전보건법 39(1)절)

소음 관련 위험 보호에 관한 행정 규칙(85/2006)은 소음 노출도 계산, 소음 평가 및 측정, 소음에 노출된 근로자에 대한 건강 검진, 소음 관리 프로그램 등에 대한 규정을 담고 있다. 진동 관련 위험 보호에 관한 행정 규칙(48/2005)는 진동에 관한 규정을 담고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (39)

소음 관련 위험 보호에 관한 행정 규칙(85/2006)

진동 관련 위험 보호에 관한 행정 규칙(48/2005)

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

요약/인용

업무 장비의 안전한 사용 및 점검에 관한 행정 명령(403/2008)은 고소 작업에 적용되는 안전 요구 조건을 규정하고 있다. 그 밖에도 건설 현장 비계 및 추락 방지 구조물 사용에 관한 사회보건부 부령은 건설 현장에 적용되는 안전 규정을 담고 있다.

참고

건설 현장 비계 및 추락 방지 구조물 사용에 관한 사회보건부 부령

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

요약/인용

사업장 구조물, 자재, 시설, 장비는 근로자의 안전 및 보건에 위험한 영향을 미쳐서는 안 되며, 안전하게 취급, 수리, 청소할 수 있어야 한다.

출입 수단, 통로, 대피로, 작업대, 그 밖에 근로자가 업무 상 이용해야 하는 구역은 안전하게 유지관리 해야 한다. (산업안전보건법 32절)

사업장은 청결하고 정돈된 상태를 유지해야 한다. 근로자의 안전 및 보건에 악영향을 미치지 않는 방식으로 청소해야 한다. (산업안전보건법 36절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (32, 36)

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

요약/인용

근로자의 안전 보건에 대한 위험 요소로 작용할 수 있는 온도, 소음, 압력, 진동, 방사선, 그 밖의 물리적 요인에 대한 노출 수준을 해당 요인이 근로자의 안전, 보건, 생식 능력에 위험이 되지 않는 수준으로 낮춰야 한다. (산업안전보건법 39(1)절)

작업 구역에 적용되는 온도는 법령에 규정되어 있지 않다. 기준 온도를 결정할 때는 업무의 성격, 업무 수행 방식, 생산 방식, 근로자에게 미칠 수 있는 위험 등을 고려해야 한다. 기준 온도로 온도를 조정할 수 없을 때는 노출 시간을 줄여야 한다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (39)

9.4.7 화재 위험

요약/인용

업무 조건 상 필요한 경우, 사업장에 필요한 경보, 화재 안전, 인명 구조 체계 및 장비를 구비해야 한다. 근로자는 해당 체계 및 장비 사용, 화재, 익사, 그 밖의 관련 위험에 관한 필요한 설명을 제공해야 한다. 또한 사업장 조건을 감안하여 화재 시 대처 방안에 대해서도 설명해야 한다. 필요한 경우 근로자가 해당 정보를 열람할 수 있어야 하며, 관련 훈련을 실시해야 한다. (산업안전보건법 45절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (45)

9.4.8 흡연

요약/인용

흡연 금지 구역에 관한 조항은 흡연법(693/1976) 12절에 규정되어 있다. 사용자는 근로자 또는 그 대표자와의 협상을 거쳐, 근로자들이 금연 구역이 아닌 곳에서 이뤄지는 흡연으로 인해 피해를 보지 않도록 흡연을 금지하거나 제한해야 한다. (흡연법 13(4)절)

“담배 연기에 노출될 위험이 있는 작업의 경우, 사용자는 근로자의 담배 연기 노출 양, 시간, 성격, 근로자의 건강에 미치는 영향을 평가하고 필요한 조치를 취해야 한다.” (간접 흡연 및 관련 발암 위험에 관한 행정 명령 2(1)절).

참고

흡연금지대책법 693/1976 (12,13)

9.4.9 석면

요약/인용

석면제거작업기준법(684/2015)은 석면 제거 작업 담당 근로자의 자격, 석면 제거 허가, 등록에 관한 규정을 담고 있다.

석면 작업에 관한 보다 자세한 산업안전보건 요구 조건은 석면작업안전 행정명령(798/2015)에 규정되어 있다. 동 명령의 목적은 작업 중 석면에 대한 노출을 방지하거나 줄이는 것이다.

참고

석면제거작업기준법(684/2015)

석면작업안전 행정명령(798/2015)

9.4.10 나노 기술 관련 위험

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

9.5 심리사회학적 위험 요소

9.5.1 심리사회학적 위험

요약/인용

산업안전보건법의 목표는 근로자의 근로 능력을 보호 및 유지하고, 업상 사고 및 질병을 예방하며, 근로자의 신체적, 정신적 건강에 유해한 업무 및 업무 환경의 위험 요소를 제거하기 위해 근로 환경 및 근로 조건을 개선하는 것이다. 동 법은 사용자의 의무, 사용자와 근로자의 협력, 근로자의 의무, 업무 방식 및 업무 환경 관련 안전 등에 대해 규정하고 있다. (산업안전보건법 1(1)절)

산업안전보건법 13절에 따라. 업무 부하로 인한 안전 보건 위험 요소를 피하거나 줄이기 위해 근로자의 신체적, 정신적 능력을 감안하여 업무를 설계하고 계획해야 한다.

산업안전보건법 25절에 따라 “근로자가 자신의 건강에 위험한 수준의 업무 부하에 노출된 것을 파악한 경우, 위험 요소를 없애거나 줄이기 위해 업무 부하 위험 요소를 분석하기 위한 조치를 취해야 한다. (산업안전보건법 28절)

산업안전보건법은 단독 근무(29절), 야간 근무(30절), 근무 중지(31절)에 관한 규정도 담고 있다.

참고

산업안전보건법(738/2002) (1, 13, 25, 28-31)

9.5.2 직장 내 폭력

요약/인용

“업무 및 업무 조건에 명백한 폭력의 위협이 수반되는 경우, 해당 폭력 위협 및 폭력 사고를 최대한 방지하기 위한 조치를 취해야 한다. 이를 위해 필요한 안전 조치 및 장비를 제공하고 필요한 경우 도움을 구할 수 있는 수단도 제공해야 한다.” (산업안전보건법 27(1)절)

“사용자는 1항의 업무 및 사업장에 대해 필요한 절차를 수립해야 한다. 해당 절차에는 위험한 상황을 사전에 방지하고 폭력 사고의 영향을 통제 또는 제한할 수 있는 조치가 포함되어야 한다. 필요한 경우, 안전 조치 및 장비의 정상 작동 여부를 점검해야 한다.” (산업안전보건법 27(2)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (27)

9.6 기타 위험 물질

9.7 기계

참고

산업안전보건법(738/2002) (41)

기계 안전에 대한 행정 명령 (400/2008)

작업 장비의 안전한 사용 및 검사에 관한 내각 명령 (403/2008)

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

요약/인용

“사용자는 업무 장비의 안전성에 대해 체계적으로 분석하고 평가해야 한다. 특히 생산 또는 작업 방식이 변경되었을 경우는 더욱 그렇다. 평가 시에는 업무 장비, 가동부, 외부 구조물, 물리적 화학적 특성, 자동 기능, 전기, 업무 및 업무 조건으로 인한 위험 요소에 주의를 기울여야 한다.

업무 장비 사용이 위험 요소를 유발하는 경우, 사용자는 즉시 해당 위험 요소를 제거하기 위한 조치를 취해야 한다. 일차적으로 장치의 위험 구역 진입 방지 또는 위험 구역 진입 시 가동 정지와 같은 기술적 조치를 먼저 취해야 한다. 기술적 조치로 위험 요소를 제거할 수 없을 경우, 안전 가드, 경고 장치, 안전 표지판, 개인 보호 장비 등을 사용하여 업무 장비의 안전성을 확보해야 한다.” (작업 장비의 안전한 사용 및 검사에 관한 내각 명령 4절)

기계, 작업 장비, 그 밖의 장치의 사용에 관한 규정은 산업안전보건법 41절에 규정되어 있다.

“기계, 작업 장비, 장치는 관련 규정을 준수하고 해당 업무 및 업무 조건에 부합되는 경우에만 사용할 수 있으며, 올바른 방식으로 설치를 하고 필요한 안전 장치 및 표시를 부착해야 한다. 해당 장치를 운용하는 근로자 및 사업장 내 다른 사람들의 안전에 위험하지 않은 방식으로 기계, 작업 장비, 그 밖의 장치를 사용해야 한다.”

작업 장비의 안전한 사용 및 검사에 관한 행정 명령(403/2008), 기계안전에 관한 행정 명령 (400/2008)에도 관련 사안이 규정되어 있다.

참고

작업 장비의 안전한 사용 및 검사에 관한 행정 명령 (403/2008) (4)

9.7.2 기계 설계 및 제조업체의 기계 운용자 안전 및 보건 보호 의무

요약/인용

기술장치기준준수법(1016/2004)는 기계, 업무 장비, 개인 보호 장비, 그 밖의 기술 장치 제조업자의 의무를 규정하고 있다. 동법 4절은 “제조업체는 기술 장치의 구조, 장비, 특성이 장치의 목적에 부합되고, 의도된 방식으로 사용할 때 사고가 발생하거나 건강에 위험이 되지 않도록 기술 장치를 설계해야 한다. 사고 가능성 또는 건강 위험을 충분히 제거할 수 없을 경우, 해당 위험 요소에 충분히 대응할 수 있는 개인 보호 장비를 사용하도록 해야 하며, 위험 및 유해한 효과에 대해 경고해야 한다.”

참고

기술 장비 기준 준수에 관한 법률 1016/2004

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

요약/인용

제조업체 또는 그 대리인은 기계를 시장에 출시하거나 가동시키기 전 필요한 정보 및 설명을 함께 제공해야 한다. (기계 안전에 관한 행정 명령 5(1)(3)절).

참고

기계 안전에 관한 행정 명령 (400/2008) (5)

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

요약/인용

“기계, 업무 장비, 그 밖의 장치는 올바른 방식으로 사용, 유지보수, 청소, 정비되어야 한다. 기계 또는 업무 장비는 위험한 구역에 진입할 수 없도록 제작, 설치해야 하며, 필요한 경우 안전 장치, 가드, 그 밖의 적절한 수단을 사용해야 한다. 정비, 조정, 수리, 청소, 고장, 그 밖의 예외적인 상황으로 인해 근로자의 안전 또는 건강이 위협받지 않도록 하기 위해 필요한 대책을 수립해야 한다.” (산업안전보건법 41(2)절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (41)

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임산부 보호

요약/인용

“업무 또는 업무 조건이 임신한 근로자 또는 태아에게 위험할 수 있고, 해당 위험 요소를 제거할 수 없을 경우, 사용자는 해당 근로자를 임신 기간 동안 다른 직책으로 전환하기 위해 노력해야 한다.” (산업안전보건법 11(2)절)

“근로 환경 및 근로 조건을 계획 할 때부터 태아 발달 또는 임신한 근로자에게 위험할 수 있는 요인을 평가하고, 감안해야 한다.

사업장 조사 시 태아 발달 또는 임신한 근로자에게 위험할 수 있는 요인 발생 가능성에 대한 조사를 포함시켜야 한다. 필요한 경우, 산업 위생 측정, 생물학적 노출 측정, 그 밖에 산업의료 분야에서 널리 사용되는 파악 기법을 사용해야 한다.” (태아 발달 및 임신한 근로자에 대한 위험 요소 파악에 관

한 사회복지부 부령 5절)

참고

산업안전보건법(738/2002) (11)

태아 발달 및 임신한 근로자에 대한 위험 요소 파악에 관한 사회복지부 부령 5절

9.8.2 수유 중인 여성 보호

9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

요약/인용

청소년근로자법 및 청소년 근로자에게 특히 유해하거나 위험한 업무에 관한 행정 명령(475/2006)은 18세 미만인 청소년 근로자 보호에 관한 규정을 담고 있다.

근로를 할 수 있는 최저 연령은 15세이며, 의무 교육 대상자가 아니어야 한다. (청소년근로자법 2(1) 절)

청소년 근로자에게 특히 유해하거나 위험한 업무에 관한 행정 명령(475/2006), 청소년 근로 적합 업종 예시 목록을 규정한 사회보건부 부령(189/2012), 청소년 근로 부적합 업종 예시 목록을 규정한 사회보건부 부령(188/2012)에 보다 자세한 내용이 규정되어 있다.

참고

청소년 근로 부적합 업종 예시 목록을 규정한 사회보건부 부령(188/2012)

청소년 근로자에게 특히 유해하거나 위험한 업무에 관한 행정 명령(475/2006)

청소년근로자법(998/1993) (2)

청소년 근로 적합 업종 예시 목록을 규정한 사회보건부 부령(189/2012)

10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

10.1 업무상 사고, 준사고, 업무상 질병에 대한 기록 및/또는 원인 조사 의무

10.1.1 업무상 사고

요약/인용

사망 또는 중상 사고 발생 시 사용자는 산업사고부상질병법(459/2015)에 따라 즉시 그 사실을 경찰 및 지역 산업안전 관할 당국에 신고해야 한다. 경찰은 즉시 사고 현장에 대한 조사를 실시해야 한다 (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 235절)

근로자보상센터는 사고 상황, 보험, 피보험자, 보상액등에 대한 정보를 담은 업무상 사고 및 질병 등

록 기록을 유지하고 있다. (업무상사고부상질병법 235절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

산업사고부상질병법(459/2015) (235)

10.1.2 준사고

10.1.3 업무상 질병

요약/인용

의사는 산업사고부상질병법에 규정된 업무 상 질병 또는 그 밖의 업무 관련 질병을 의심할 수 있는 충분한 근거가 있을 경우, 비밀 준수 의무에도 불구하고 지체 없이 그 사실을 지역 산업안전보건 관찰 기관에 보고해야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 46a절)

근로자보상센터는 사고 상황, 보험, 피보험자, 보상액등에 대한 정보를 담은 업무상 사고 및 질병 등록 기록을 유지하고 있다. (업무상사고부상질병법 235절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

산업사고부상질병법(459/2015) (235)

10.2 사용자의 업무 상 사망, 부상, 질병을 산업안전보건 당국에 보고할 의무

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 조사관 임명

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006) 2장은 산업안전보건 당국과 조사관의 권한에 관해 규정하고 있다.

산업안전보건 당국과 조사관은 집행 목적을 위해 필요한 범위 내에서 업무가 수행되는 장소 또는 그 밖의 장소에 출입할 수 있는 권한을 가진다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 4(1)절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

산업안전보건 당국과 조사관은 집행 목적을 위해 필요한 범위 내에서 다음과 같은 권한을 가진다:

- 산업안전보건 관련 법령에 따라 사용자가 문서 또는 그 밖의 방식으로 기록하고 유지해야 하는 자료를 요구할 권한,
- 조사 대상 현장에 근무하는 자 또는 해당 장소를 점유하고 있는 자와 단독으로 또는 증인 입회 하에 대해 질의할 권한, 산업안전보건 법령에 따라 해당 대상자에게 요구되는 의무 및 기록에 관한 정보를 요구할 권한
- 업무, 업무 환경, 근로자 집단, 근로자의 안전 및 보건에 영향을 주는 요인, 그 밖에 사업장의 구조, 업무 및 생산 방식, 근로자의 안전 및 보건에 영향을 주는 주요 계획에 관련된 설명을 사용자에게 요구할 권한
- 산업의료 제공에 관한 사용자와 보건 의료 서비스 제공자 사이의 계약 또는 사용자가 제공하는 보건 의료 서비스에 관한 설명, 산업의료 행동 계획, 사업장 분석 등 산업안전보건 관련 법령 집행을 위해 필요한 설명을 사용자에게 요구할 권한
- 별도의 분석 또는 조사를 위해 사용자에게 통지한 후 샘플, 원자재, 그 밖에 사업장에서 사용되는 물질, 사업장에서 생산되거나 사용된 제품을 수거할 권한; 샘플의 가치가 미미하지 않는 한, 시가로 보상해야 한다.
- 사업장 위생 상태 측정, 사용자의 동의를 받거나 집행 목적을 위해 정당화될 수 있을 경우, 사진을 찍을 수 있는 권한
- 집행 목적을 위해 필요한 그 밖의 정보 및 서류를 사용자에게 요구할 권한 (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 4절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.2.3 조사권

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

사용자가 산업안전보건 당국이 집행하는 법령에 따라 부과된 의무를 이행하지 않을 경우, 조사관은 그에 대해 서면으로 이행 또는 시정을 조언할 수 있다.

의무 미이행으로 인한 위험이 최소한의 수준을 넘어설 경우, 조사관은 서면 조언 대신 이행 또는 시정을 명령하는 서면 개선 명령을 내릴 수 있다. 조사관은 사용자가 서면 조언을 이행하지 않은 경우에도 서면 개선 명령을 내릴 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 13(1-2))

조사관은 사용자가 정해진 기한 내에 서면 개선 명령을 이행하는지 감독해야 한다. 사용자가 필요한 조치를 취하지 않을 경우, 조사관은 지체 없이 사안을 산업안전보건 당국으로 넘겨야 한다.

조사관이 판단하기에 서면 조언 또는 개선 명령으로는 의무 미이행을 시정하지 못할 것이 자명한 경우 또는 사안이 지체할 수 없을 만큼 급박한 경우, 서면 조언 또는 개선 명령 없이 막바로 사안을 산업안전보건 당국에 넘길 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 14)

산업안전보건 당국은 사용자에게 정해진 기한 안에 의무를 이행할 것을 요구하는 명령을 내릴 수 있다. 기한을 설정 할 때는 기존 개선 명령에서 지정한 기한을 고려해야 한다.

산업안전보건 당국은 1항에 따른 의무 미이행에 대해 미이행벌금법(1113/1990)에 따라 의무 미이행 벌금을 부과하거나, 의무 위반자의 비용 부담으로 의무 이행을 명령하거나, 해당 업무를 중단시킬 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 15(1-2)절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

산업안전보건 당국은 의무 미이행에 대해 미이행벌금법(1113/1990)에 따라 의무 미이행 벌금을 부과할 수 있다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 15(2)절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

“사업장의 결함 또는 문제가 근로자의 생명 또는 건강에 위협이 되는 경우, 관할 산업안전보건 당국은 해당 문제가 제거되거나 시정될 때까지 기계, 업무 장비, 기술 장치, 제품, 업무 방식 또는 업무 자체를 중단시킬 수 있다. 산업안전보건 당국은 미이행벌금법에 따라 금지 명령 위반에 대해 미이행 벌금을 부과할 수 있다.”

생명 또는 건강에 대한 급박한 위협이 있을 경우, 조사관은 임시 금지 명령을 즉시 내릴 수 있다. 임시 금지 명령은 효력을 가지며, 조사관은 지체 없이 해당 사안을 산업안전보건 당국에 넘겨야 한다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 16절)

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.3.5 고발 개시 권한

요약/인용

산업안전보건 당국이 집행하는 법률 또는 형법(39/1889) 47장에 따른 처벌 대상이 되는 위반 행위가 있었다는 합당한 근거가 있을 경우, 산업안전보건 당국은 경찰에 해당 행위에 대한 예비 조사를 의뢰해야 한다. 단, 주변 정황과 공공의 이익을 고려했을 때 해당 위반 행위가 경미한 경우에는 경찰에 통지할 필요가 없다. (산업안전보건집행및사업장내협력촉진법 50절)

산업안전보건 당국은 상기 규정에 따른 경찰의 예비 조사에서 의견을 진술할 기회를 가져야 한다. 검사는 기소 전 산업안전보건 당국에 의견 진술할 기회를 제공해야 한다. 사안이 재판에 회부된 경우, 산업안전보건 당국은 재판에 참석해서 진술할 권리가 있다.

참고

산업안전보건집행및사업장내협력촉진법(44/2006)

11.3.6 고발 시행 권한

11.3.7 그 밖의 강제 권한

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

기업에서 실제 의사 결정권을 행사하는 자가 위반 행위의 공범이거나 위반 행위를 허용했거나, 위반 행위 방지를 위해 필요한 주의 의무를 다하지 않은 경우, 형법에 따라 사용자인 기업에게 기업 벌금을 부과할 수 있다. (형법 9장 2절)

참고

핀란드 형법 (39/1889) (9장 2절)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

벌금은 가장 경미한 처벌이다. 법원 판결 외에 경찰도 즉결 심판 회부를 통해 검사의 승인을 얻어 벌금을 부과할 수 있다.

벌금은 일수 벌금으로 부과된다. 일수 벌금의 부과 일수는 법률로 정한다. 형법에 규정된 최대 부과 일수는 120일 또는 (위반 행위가 두 가지 이상일 경우) 240일이다. 형법에는 일수 벌금의 하한 규정은 없다. 일수 벌금의 금액은 위반자의 소득에 따라 결정된다. (형법 2a장)

참고

핀란드 형법 (2a장)

11.4.3 벌금 외의 제재

11.4.4 형사적 책임

요약/인용

형법 47장 1절은 근로 안전 위반에 관해 규정하고 있다.

“사용자 또는 그 대리인이 의도적으로 또는 부주의하게 업무 안전 규칙을 위반했거나, 자신이 감독하는 업무에 대한 감시 의무를 소홀히 했거나 업무 안전 관련 요구 조건 이행을 위한 예산, 조직, 지원을 하지 않음으로써 업무 안전 규칙에 위반되는 결함이나 문제를 야기했을 경우, 업무 안전 위반으로 벌금형 또는 최대 1년의 징역형이 부과될 수 있다.”

형법 47장 7절은 형사 책임의 소재에 관해 규정하고 있다. 해당 절의 규정에 따르면 자신의 책임 범

위 내에서 위반 행위 또는 부주의로 인한 위반 행위를 할 경우, 사용자 또는 그 대리인의 행위로 간주하여 처벌된다. 이 경우 책임 소재를 결정할 때 해당 위반 행위자의 직위, 의무와 권한의 성격 및 범위, 법률 위반 행위에 참여한 정도 및 지속 기간을 고려해야 한다.

참고

핀란드 형법 (47장 1, 7절)

11.4.5 징역 기간

요약/인용

업무 안전 규정 위반 행위에 대해서는 벌금 또는 최대 1년의 징역형이 부과된다.

참고

핀란드 형법 (47장 1절)