1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

브룬디는 벨기에의 식민 지배를 받은 후부터 법률 체계를 관습법에서 성문법으로 발전시켰고, 대륙법 체계를 받아들였다.
브룬디가 독립할 즈음에는 거의 모든 분야에서 성문법 체계가 자리잡았다.

브룬디의 사법 체계는 2005년 3월 17일 발효된 사법조직및관할법을 통해 정비되었다. 브룬디 헌법은 사법부, 입법부, 행정부의 3권 분립을 규정함으로써 사법부의 독립을 보장하고 있다.

브룬디의 산업안전보건 법률 체계를 구성하는 3개 법률은 노동법, 사회보장법, 연금 체계를 개혁하는 법 제 1/011호이다.

참고

노동법(Code du Travail)

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법(Code de la sécurité sociale)

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법(Réorganisation des régimes des pensions et des risques professionnels en faveur des travailleurs)

브룬디 산업안전보건 국가 프로파일

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건이 포함되는 보건, 안전

2.2 근로자의 정의

요약/인용

근로자란 연령, 성별, 국적을 불문하고 사용자와의 고용 계약을 체결하고 업무에 종사하는 모든 자연인(natural person)[1]을 의미한다.

참고

노동법 (15 B조)

2.2.1 특수 근로자

2.2.1.1 이주 근로자

요약/인용

이주 근로자도 산업안전보건 법령의 적용 대상에 포함된다. 노동법은 '근로자란 연령, 성별, 국적을 불문하고 사용자와의 고용 계약을 체결하고 업무에 종사하는 모든 자연인을 의미한다.
(노동법 15 B조)

외국인 근로자는 내국인 근로자와 동일한 권리를 가지며, 노동법의 적용을 받는다
(노동법 17조)

1) 법률상으로는 유기적인 생물학적 육체를 가진 인간

참고

노동법 (15 B, 17조)

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

가사 근로자는 '근로자란 연령, 성별, 국적을 불문하고 사용자와의 고용 계약을 체결하고 업무에 종사하는 모든 자연인을 의미한다'는 노동법 규정에서 명시적으로 배제되어 있지 않다.

참고

노동법 (15 B조)

2.2.1.3 재택 근로자

요약/인용

재택 근로자는 '근로자란 연령, 성별, 국적을 불문하고 사용자와의 고용 계약을 체결하고 업무에 종사하는 모든 자연인을 의미한다'는 노동법 규정에서 명시적으로 배제되어 있지 않다.

참고

노동법 (15 B조)

2.2.1.4 자영업자

요약/인용

자영업자는 '근로자란 연령, 성별, 국적을 불문하고 사용자와의 고용 계약을 체결하고 업무에 종사하는 모든 자연인을 의미한다'는 노동법 규정에서 명시적으로 배제되어 있지 않다.

참고

노동법 (15 B조)

2.3 사용자의 정의

요약/인용

사용자란 고용 계약을 체결하고 1인 이상의 근로자의 노동력을 사용하는, 공법 또는 사법의 적용을 받는 모든 자연인 또는 법인을 의미한다.

참고

노동법 (15 C조)

2.4 제외되는 산업 분야

2.4.1 농업

요약/인용

농업은 산업안전보건법령의 적용 범위에 포함된다. 노동법은 공공 및 민간 기업과 농장에 적용된다.

참고

노동법 (14조)

2.4.2 건설

요약/인용

건설업은 산업안전보건법령의 적용 범위에 포함된다. 노동법은 브룬디 공화국의 영토 내에서 사업을 영위하는 기업에 적용되며, 브룬디 내에 위치한 기업과 그 근로자의 관계를 관장한다.

노동법은 공업, 상업, 또는 양자가 혼합된 기업의 근로자에게 적용되며, 근로자가 가지는 지위를 해석하거나 보충할 경우에도 적용된다.

참고

노동법 (14조)

2.4.3 서비스업

요약/인용

서비스업은 산업안전보건법령의 적용 범위에 포함된다. 노동법은 브룬디 공화국의 영토 내에서 사업을 영위하는 기업에 적용되며, 브룬디 내에 위치한 기업과 그 근로자의 관계를 관장한다.

노동법은 공업, 상업, 또는 양자가 혼합된 기업의 근로자에게 적용되며, 근로자가 가지는 지위를 해석하거나 보충할 경우에도 적용된다.

참고

노동법 (14조)

2.4.4 공공부문

요약/인용

노동법은 정부, 지역 또는 지방 정부와 고용 계약을 체결하고 그 업무에 종사하는 근로자에게 적용된다.

노동법은 공공 및 민간 기업에 적용된다.

제한/의무

공무원, 치안 판사, 군인, 일부 경찰은 노동법 적용 대상에서 제외된다.

참고

노동법 (14조)

2.5 업무상 사고의 정의

요약/인용

업무상 사고란 그 원인을 불문하고 업무로 인해 또는 업무 중에 근로자에게 발생한 사고를 의미한다.
(사회보장법 48조)

다음과 같은 사고도 업무상 사고로 간주된다:
- 근로자의 주 거주지, 주로 식사를 하는 장소, 임금을 받는 장소에서 사업장 사이를 오가는 중에 발생한 사고. 단 개인적인 이유 또는 업무와 무관한 이유로 경로를 이탈한 경우는 제외한다.
- 현행법에 따라 사용자가 비용을 부담해야 하는 출장 중 발생한 사고

(사회보장법 49조)

참고

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법

2.6 업무상 질병의 정의

요약/인용

근로자가 수행한 유형의 업무에 내재된 특수한 위험의 결과 또는 물리적, 화학적, 생물학적 요인을 포함하여 근로자가 업무를 수행한 장소의 환경으로 인해 발생한 질병은 업무상 질병으로 간주된다.
(법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법 51(2)조)

풍토병은 업무상 해당 질병에 대처하는 과정에서 발병한 경우에만 업무상 질병으로 인정된다.
(법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 37조)

참고

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법 (51조)

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 37조)

2.6.1 업무상 질병 목록

요약/인용

업무상 질병 목록, 업데이트 절차, 기한은 공중 보건 및 사회 보장을 담당하는 부서들의 합동 명령에 의해 결정된다.
(사회보장법 51조)

국가노동협의회의 자문을 거쳐 발표된 노동부 및 보건부의 합동 명령에는 업무, 공정, 유해 물질 취급 또는 사용 직종, 근로자가 상시적으로 해당 질병에 노출될 위험이 있는 조건, 지역, 특정한 방식, 위험 요소에 노출될 경우 해당 질병에 감염되기까지 걸리는 잠복 시간 등의 정보가 포함된 업무상 질병 목록이 포함되어야 한다.
업무상 질병 목록은 주기적으로 업데이트해야 한다.
(법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 38조)

근로자가 위험 요소에 더 이상 노출되지 않게 된 이후에 발생한 업무상 질병의 경우에도, 업무상 질병 목록에 규정된 잠복 시간 안에 판정을 받은 경우에는 수당 지급 대상이 된다.
((법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 39조)

업무상 질병에 대한 보상은 부령 110/731(1965/6/15)에 규정되어 있다.

참고

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법 (38조)

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 (39조)

부령 110/731 - 업무상 질병에 대한 보상(1965/6/15)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

요약/인용

업무상 질병 목록에 포함되어 있지 않으나, 피보험자인 근로자가 업무 또는 업무 환경과 관련하여 얻은 질병도 업무상 질병으로 간주될 수 있다.

참고

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

근로 감독단은 노동 문제를 관할하는 부서 산하에 둔다. 노동법에 적용 대상이 되는 모든 자연인과 법인은 근로 감독단의 법적 감독 대상이 된다.
(노동법 154조)

노동 행정 및 고용 관련 업무는 노동 문제를 관할하는 부서가 관할하며 근로 조건 향상도 업무에 포함된다.
(노동법 152조)

노동부가 국가노동협의회의 자문을 거쳐 발령한 명령은 사업장의 위생 및 안전 조건과 근로 감독단이 공식 통지 절차를 개시할 수 있는 조건을 규정하고 있다.

사회보장청은 산업 위험 요소를 줄이기 위한 예방 프로그램을 수립해야 한다. 이 프로그램은 사업장 내 안전 및 위생 규칙 및 절차 시행의 효율성을 증진하는 것을 목표로 한다.
(사회보장법 63조)

사회보장청은 예방 조치 홍보를 위해 모든 가용 광고 및 전파 수단을 사용해야 한다.
(사회보장법 64조)

사회보장청은 예방 조치 시행을 장려하기 위해 각종 혜택 또는 장려금을 제공할 수 있다.
(사회보장법 65조)

참고

노동법 (154, 152조)

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법 (38조) (63,64,65조)

3.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

노동법에 따르면 근로 감독단의 임무는 업무 관련 안전, 위생, 복지, 청소년, 아동, 여성의 근로, 사회 보장 제도 등과 같이 근로 조건과 근로자 보호를 위한 법률 조항의 집행을 보장하는 것이다.

참고

노동법 (154, 152조)

3.1.2 책임자 및 조직 구성

비고/의견

근로 감독단은 근로 감독관이 운영한다.

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

3.2.1 목적, 역할, 기능

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

3.2.3 예산

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 현행 규칙과 업무의 성격을 고려하여 근로자의 안전, 존엄, 보건이 보장되는 적절한 업무 환경을 보장할 의무가 있다.
(노동법 35조)

사용자는 근로자의 위생 및 보건, 사내 의료 및 보건 서비스의 조직과 운영, 임산부 및 청소년 근로자를 위한 특별 근로 조건 등에 관한 현행 규정을 준수해야 한다.
(노동법 146조)

참고

노동법(35, 146조)

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

요약/인용

사용자는 산업 위험 보장 체계 상 수당 지급 대상이 되는 사고, 사용자의 고의에 의한 근로자의 사망, 부상, 질병, 중대한 사고에 대한 책임을 진다
피해자가 다른 업체로부터 임시로 파견 나온 근로자인 경우, 해당 근로자의 노동력을 사용한 자가 사용자로 간주된다.
사용자 두 명이 임시적 동업 관계인 경우, 동업 관계 중 발생한 사고에 대한 책임은 두 사용자 모두에게 있다.

참고

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

사용자는 필요하다고 생각할 경우, 고용 전 건강 검진을 실시할 수 있다.

참고

노동법 (24조)

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

요약/인용

보건부는 안전 및 보건 관련 위험성이 높은 업종에 적용되는 별도의 고용 전 건강검진 내용에 관한 명령을 발령할 것이다.
(노동법 24조)

단체 협상 또는 개별 서면 계약으로 은퇴 연령을 60세 초과, 70세 이하 까지 연장할 수 있다. 이 경우, 대상 근로자의 신체적 능력에 대한 정부 인증을 받은 의사의 의학적 소견서를 첨부해야 한다.
(노동법 66조, 67조)

참고

노동법 (24, 66, 67조)

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

모든 사용자는 기술 진보와 관련된 위험 요소를 파악하고 있어야 하며, 예방 조치를 통해 사업장의 안전을 보장해야 한다. 사용자는 건물, 기계, 제품 설계 단계에서부터 안전 문제를 고려해야 한다.

참고

노동법 (150조)

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

4.8.1 응급 처치

4.8.2 위생 시설

요약/인용

사용자는 보건 서비스의 조직 및 역할에 관한 현행 규정을 준수해야 한다.

참고

노동법 (146조)

4.8.3 음용수

4.8.4 휴식 및 식사 공간

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

모든 기업 경영자는 업무 상 사고를 방지할 법적 책임을 진다
(노동법 11조)

상근직 근로자 15인 이상을 고용하고 있는 회사 또는 시설은 안전 절차에 관한 내규를 수립해야 한다.
안전 절차 내규에는 위생 및 보건에 관한 조항이 포함되어야 하며, 기업 산업안전보건위원회의 자문을 거쳐야 한다.
노동부 부령은 시행령을 구체화해야 한다.
(노동법 111조)

참고

노동법 (11, 111조)

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

5.1.3 서면 위험 평가

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

모든 기업은 근로자 안전 훈련을 실시해야 한다.
(노동법 11조)

사용자는 신규 채용자 및 직책이 변경된 근로자에 대한 실용적인 안전 및 위생 훈련을 주기적으로 실시해야 한다. 이 훈련에는 사고 예방 관련 내용이 포함되어야 한다.
(노동법 150조)

참고

노동법 (11, 150조)

5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

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

사용자는 보건 서비스의 조직 및 역할에 관한 현행 규정을 준수해야 한다.

참고

노동법 (146조)

6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

6.2 산업안전보건 실무자 임명

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 엄격한 위생 및 안전 규율을 준수할 의무가 있으며, 사용자 또는 그 대리인이 정한 규칙을 준수해야 한다.

참고

노동법 (148조)

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

요약/인용

근로자는 자기 자신, 동료, 또는 제 삼자의 안전을 해칠 수 있는 일을 해서는 안 된다.
근로자는 자신이 업무를 수행하는 시설 또는 사업장의 규칙을 준수해야 한다.
(노동법 34조)

근로자가 시설물, 업무 절차, 다른 근로자 또는 제 3자의 안전을 해치는 행동을 한 경우, 이는 고용 계약상의 의무와 기업 내규에 대한 심각한 위반 행위로 간주된다.
(노동법 58§1)

참고

노동법 (34, 58§1)

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

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

인용/요약

병가 또는 출산 휴가 후 복직한 근로자는 의학적으로 업무 수행에 적합한 상태인 한 본래의 업무 또는 그에 상응하는 직책으로 복직시켜야 한다.

복직 한 근로자가 기존 업무를 계속 수행하기에 적합한 상태가 아닐 경우, 사용자는 해당 근로자의 상태에 맞는 다른 직책을 제안해야 한다.

공석이 없거나 해당 근로자가 제안 받은 직책을 거부할 경우, 해고 절차가 개시된다.

참고

노동법 (143)

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력

8.1 국가 산업안전보건위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

8.1.1 목적, 역할, 기능

8.1.2 구성 및 의장

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

노동 관할 부서의 명령에 정의된 기준에 해당되는 기업은 산업안전보건위원회를 설치해야 한다. 기준에 해당되지 않는 기업의 경우 기업 협의회에서 산업안전보건위원회의 역할을 담당한다.

비고/의견

산업안전보건위원회에는 근로자 대표가 포함되어야 한다.

참고

노동법 (149조)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

요약/인용

노동 관할 부서의 명령에 정의된 기준에 해당되는 기업은 산업안전보건위원회를 설치해야 한다. 기준에 해당되지 않는 기업의 경우 기업 협의회에서 산업안전보건위원회의 역할을 담당한다.

참고

노동법 (149조)

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

요약/인용

위원회 위원의 선출 및 운영 방식은 노동 관할 부서의 명령으로 결정한다.
(노동법 147조)

기업 산업안전보건위원회 위원은 비밀 투표로 선출하며, 연임할 수 있다. 상임 및 비상임 위원을 선출한다.
근로자 전원이 단일 선거인단을 구성하며, 사용자를 대리하는 근로자, 사용자로부터 권한을 위임받은 근로자를 제외한 모든 근로자가 투표권을 가진다.
연차가 1년 이상인 근로자만이 위원으로 선출될 수 있다.
(노동법 255조)

참고

노동법 (147, 255조)

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

8.4.1 사업장 조사권

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

8.4.5 조사관과 동행할 권리

8.4.6 시설물 사용권

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

8.4.8 시정 통지권

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

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 산업안전보건위원회

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건위원회 참여

8.6.2 합동 산업안전보건위원회 설립 조건

요약/인용

노동 관할 부서의 명령에 정의된 기준에 해당되는 기업은 산업안전보건위원회를 설립해야 한다. 기준에 해당되지 않는 기업의 경우 기업 협의회에서 산업안전보건위원회의 역할을 담당한다.

20인 이상의 상근직 근로자를 고용하고 있는 기업은 기업 협의회를 의무적으로 설치해야 한다. 협의회는 사용자가 주도적으로 설치해야 하며, 설치하지 않을 경우 근로 감독관이 공식 통지서를 발송할 수 있다.

참고

노동법 (149조)

8.6.3 합동 산업안전보건위원회의 목적, 역할, 기능

요약/인용

산업안전보건위원회의 기능은 다음과 같다:
- 보건 안전 관련 규칙 및 절차 준수 확보
- 근로자의 보건 안전 관련 잠재적 위험 요소 파악
- 필요한 예방 조치 강구
- 사고 시 필요한 조치 시행
(노동법 149조)

기업 협의회는 다음과 같은 역할을 수행함으로써 사용자와 근로자 양자 모두와 긴밀한 접촉을 유지해야 한다:
- 근로 조건 및 근로자 보호에 관한 개인 및 집단 요구 사항 전달
- 사용자에게 근로자의 안전 및 위생 향상 방안 제안
(노동법 259, 260조)

기업 협의회에 참석한 근로자 대표자 과반수의 요구가 있을 경우, 사용자는 분기마다 1시간의 직원 회의를 소집해야 한다. 회의 일시와 의제는 사용자와의 합의를 통해 결정한다.
사용자는 회의에 직접 참석하거나 대리인을 참석시킬 수 있다.
(노동법 261조)

참고

노동법 (147, 259, 260, 261조)

8.6.4 합동 산업안전보건위원회 업무의 기록

요약/인용

사용자는 모든 기업 협의회 회의의 회의록을 작성해야 한다.
사용자는 근로 감독관이 열람할 수 있도록 회의록 원본을 별도의 파일로 보관해야 한다.

참고

노동법 (263조)

8.6.5 합동 산업안전보건위원회 회의록 공유

요약/인용

회의록 사본을 근로 감독단에 제출해야 한다.

참고

노동법 (263조)

8.7 합동 산업안전보건위원회 위원에 대한 의무적 훈련

8.8 보복으로부터 보호

요약/인용

기업 협의회 근로자 대표의 투명한 선출 또는 협의회의 정상적인 기능을 방해하는 행위, 징계 절차 위반 행위는 형사 처벌의 대상이 된다.
(노동법 257조)

사용자 또는 그 대리인이 기업 협의회 근로자 대표 위원 또는 대체 위원을 해고하려고 할 경우 근로 감독관의 허가를 받아야 한다.
근로 감독관은 조정 위원회를 열어 업무상 귀책 사유 유무를 확인하고 해고 요청이 근로자 대표 또는 근로자 대표 선거 입후보자의 의무와 관련된 것인지 판단한다.

업무상 귀책 사유가 없거나, 해고 요청이 근로자 대표 또는 근로자 대표 선거 입후보자의 의무와 관련된 것을 경우 해고 요청은 거부된다.
업무상 귀책 사유가 있거나, 해고 요청이 근로자 대표 또는 근로자 대표 선거 입후보자의 의무와 관련 없을 경우 근로 감독관은 해고 요청을 허가한다.
이 규정은 선거일 전까지 근로자 대표 입후보자에게도 적용된다.
이 절차는 보류할 수 없다.
근로 감독관은 결정의 근거를 제시해야 한다. 근로 감독관의 결정은 법원에서 사법적 심사의 대상이 될 수 있다. 이 절차를 위반한 모든 행위는 무효다.
(노동법 258조)

참고

노동법 (257, 258조)

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

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

9.2 화학적 위험 요소

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

9.4 물리적 위험 요소

9.4.1 이온화 방사선

9.4.2 진동 및 소음

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

9.4.7 화재 위험

9.4.8 흡연

9.4.9 석면

9.4.10 나노 기술 관련 위험

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

요약/인용

근로자의 채용 또는 고용 유지 조건으로 HIV 감염 진단을 위한 의무적 혈액 검사를 강제할 수 없

다.
(HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 30조)

HIV에 감염되었거나 에이즈 환자인 자는 채용 시 그렇지 않은 자와 동등한 권리를 가지며, 직업 선택의 기회를 보장 받는다.
특히 신규 채용 시 에이즈 검사 결과에 따라 채용 여부를 결정하거나 채용 여부가 영향을 받아서는 안 된다.
(HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 34조)

HIV에 감염되었거나 에이즈 환자인 근로자는, 신체적, 정신적으로 업무 수행이 불가능하다는 의료위원회의 진단을 받기 전까지는 원래의 업무를 계속해서 수행하도록 해야 하며, 임금도 이전과 동일하게 지급해야 한다. 업무 불능 진단은 사회보장법의 규정을 따른다.
(HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 35조)

사용자는 HIV에 감염되었거나 에이즈 환자인 근로자가 인격적 모독을 당하지 않도록 해야 한다.
(HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 36조)

참고

HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 (30, 34, 35, 36조)

9.5 심리사회학적 위험 요소

9.5.1 심리사회학적 위험

9.5.2 직장 내 폭력

9.6 기타 위험 물질

9.7 기계

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

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

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

요약/인용

법률 또는 규칙에 따라 시행되는 안전 및 위생 관련 방문, 시험, 조사, 시험, 전기 설치 안정성 인증은 노동부 승인을 받은 자 또는 기관만이 수행할 수 있다.

참고

노동법 (147조)

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임산부 보호

요약/인용

의사에 의해 임신 진단을 받는 여성 근로자는 사전 통지 없이 휴직할 수 있다.

여성 근로자는 출산 시, 예상 출산일이 기록된 진단서를 첨부하여 출산 휴가를 받을 권리가 있다. 출산 휴가를 이유로 고용 계약을 종료시킬 수 없다.

출산 휴가는 12주이며, 출산 후 휴가 최소 6주를 포함하여 최대 14주까지 연장할 수 있다.

예정일 이후에 출산한 경우, 출산 후 휴가 기간을 줄이지 않고 출산 전 휴가 기간을 실제 출산일까지 연장할 수 있다.

사용자는 출산 휴가 중 고용 계약을 종료시킬 수 없다. 사용자는 또한 출산 또는 임신을 이유로 출산 휴가 전후로 고용 휴가를 종료시킬 수 없다.

참고

노동법 (122조)

9.8.2 수유 중인 여성 보호

요약/인용

모유 수유 기간 중인 근로자는 6개월 간 1시간의 유급 모유 수유 시간을 보장 받는다.
(노동법 124조)

임신 중인 근로자는 자신의 신체적 능력을 넘어서는 업무를 해서는 안 되며, 보다 부담이 적은 업무로 전환되어야 한다. 만일 그것이 불가능할 경우, 근로 계약을 종료해야 하며, 사용자는 보상금을 지불하고, 해당되는 경우 퇴직금을 지불해야 한다.
(노동법 125조)

참고

노동법 (125조)

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

16세 미만의 자는 근로를 할 수 없다.
(노동법 67조)

단, 노동부는 노동법 126조에 따른 부령으로 위 원칙의 예외를 둘 수 있다. 이 경우에도 예외는 12세 미만의 자에게는 적용되지 않는다.
아동은 아동의 건강 또는 정상적인 발육에 해를 끼치지 않으며, 학교 출석 또는 학습 능력을 저해하지 않는 범위 내에서 이뤄지는 가벼운 업무 또는 수습을 제외하고는 근로를 할 수 없다.
(노동법 126조)
(부령 제 630/1호(아동노동법) 1981년 1월 5일 5조)

노동부는 국가노동협의회의 자문을 거쳐 아동 및 청소년 근로자가 종사할 수 없는 업무의 성격과 유형, 나이 제한을 규정한 명령을 발령해야 한다.
근로 감독관은 아동 또는 청소년 근로자에게 의사의 검진을 받게 하여 업무가 해당 아동 또는 청소년의 신체적 능력을 초과하지 않는지 확인할 수 있다. 청소년 근로자는 해당 검진을 요구할 권리가 있다. 청소년 근로자는 자신의 신체적 능력을 초과한다고 인정된 업무에 지속적으로 투입될 수 없으며, 부담이 적은 업무로 전환되어야 한다. 만일 그것이 불가능할 경우, 근로 계약을 종료해야 하며, 사용자는 보상금을 지불하고, 해당되는 경우 퇴직금을 지불해야 한다.
(노동법 127, 128조)

18세 미만의 아동은 공공 또는 민간 사업장에서 야간 근무를 할 수 없다.
부령에 규정된 야간 근무는 오후 7시부터 오전 7시 사이의 근무를 의미한다.
(노동법 119조)
(부령 제 630/1호(아동노동법) 1981년 1월 5일 9조)

아동 근로자는 근무 사이에 최소 12시간의 연속적인 휴식 시간을 보장 받는다.
(노동법 120조)

특수한 상황, 특히 청소년 근로자의 업무, 훈련, 직업 교육과 관련된 경우에는 예외를 둘 수 있다. 예외는 청소년 및 아동의 근로 조건에 관한 노동법 127조에 따른 부령으로 결정한다.
(노동법 121조)

제한/의무

부령 제 630/1호는 부도덕한 업종을 포함하여 18세 미만 아동이 종사할 수 없는 모든 업무와 허용 한계를 담고 있다.

참고

노동법 (67, 126, 127, 128, 119, 120, 121)

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

근로 감독관은 노동 문제에 관한 정보 및 통계를 취합하고 정리하는 업무를 담당한다.
(노동법 156조)

업무상 사고 피해자는 자신의 사용자 또는 그 대리인에게 즉시 그 사실을 보고해야 한다. 불가항력, 예외적인 상황 또는 합리적인 사유가 있을 때는 통지를 연기할 수 있다.
피해자가 사망한 경우, 그 상속인이 같은 의무를 진다.
(법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 40조)

참고

노동법 (156조)

10.1.2 준사고

10.1.3 업무상 질병

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

요약/인용

사용자는 모든 업무상 사고 및 업무상 질병을 4영업일 내에 사회보장청 및 근로 감독단에 보고해야 한다. 단, 불가항력, 예외적인 상황 또는 합리적인 사유가 있을 때는 통지를 연기할 수 있다.
신고는 사회보장청 이사회가 정한 방식을 따라야 한다. 사용자가 신고를 하지 않을 경우, 피해자 또는 그 상속인이 신고해야 한다. 근로자가 국가사회보장 체계에 등록되어 있지 않을 경우, 근로자는 사용자에게 사회 보장 부담금과 추후 배상금을 요구해야 한다.
(법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 40조)

사용자는 사회보장청이 정한 기한 내에 업무상 사고 및 업무상 질병을 보고해야 한다.
사용자의 과실, 부주의 또는 기한 도과로 신고가 반려된 경우, 사용자가 업무 상 사고 또는 출퇴근 사고에

따른 배상금을 부담해야 한다.
(사회보장법 50조)

참고

법 제 1/10호 1999년 6월 16일 사회보장법 (50조)

법 제 1/011 2002년 11월 29일 연금제도개혁및근로자산업안전법 (40조)

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 조사관 임명

요약/인용

근로 감독단은 민간인과 선서를 한 독립 공무원으로 구성된다. 근로 감독단은 관련 규칙 준수 여부를 확인하기 위해 사업장을 조사한다.

참고

노동법 (155조)

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

근로 감독관은 자신의 업무를 증명하는 서류를 제시할 경우 사전 통지 없이 영업 중인 어떤 시설이나 사업장에도 출입할 수 있다.
근로 감독관은 사업장이거나, 근로 감독관이 사업장이라고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 곳에 출입할 수 있다. 조사관은 관련 규칙 준수 확보를 위해 필요한 만큼 반복적으로 조사를 실시할 수 있다.

참고

노동법 (157조)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

근로 감독단은 안전, 위생관련 근로 조건, 여성, 아동, 청소년 근로자의 고용 및 복지와 같은 근로자 보호와 관련된 법령 준수를 확보할 책임을 진다.
(노동법 156조)

근로 감독관은 사용자 또는 그 대리인에게 조사 사실을 통보해야 한다. 단, 통보를 할 경우 조사의 효율성에 지장을 초래할 것이라고 판단할 경우에는 통보하지 않을 수 있다.
(노동법 158조)

사업장 출입권에는 다음과 같은 권리가 포함된다:
- 개별적으로 또는 사용자, 그 대리인, 근로자 입회 하의 인터뷰
- 사업장 내 있는 자 모두 또는 업무 조건을 알고 있으며 증언이 필요하다고 생각되는 자에게 정보를 요구할 권리
단, 상대방이 개별적인 인터뷰를 원할 경우, 입회자 없이 개별적으로 인터뷰를 진행할 수 있다.
사업장 출입권에는 노동법 준수 여부를 확인하기 위해 사용자 또는 그 대리인에게 회계 장부, 기록, 서류 제출을 요구하고, 해당 자료를 복사할 권리가 포함된다.
조사관은 사용된 자재 또는 물질 샘플을 채취하여 분석할 권리를 가진다. 이를 위해서는 사용자 또는 그 대리인에게 샘플 채취 사실을 통지해야 하며, 영업 기밀을 보호해야 한다.

조사관은 노동법에 따른 업무를 효과적으로 수행하기 위해, 사업장의 영업을 방해하지 않는 범위 내에서 통역관 또는 관련 전문가의 지원을 받을 수 있다.
(노동법 159조)

근로 감독관은 정부 부처 또는 기관의 기술 전문가 또는 노동부가 부령으로 인증한 개인 또는 단체의 지원을 받을 수 있다.
(노동법 161조)

참고

노동법 (156, 158, 159, 161조)

11.2.3 조사권

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

요약/인용

근로 감독관은 사용자 및 근로자에게 근로 조건 규정의 집행과 관련하여 상호 협조를 독려하는 조언을 제공할 수 있다.

참고

노동법 (156조)

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

노동부는 국가노동협의회의 자문을 거쳐 부령으로 사업장 위생 및 안전 조건, 근로 감독관이 공식적 통지 절차를 개시할 수 있는 조건을 규정해야 한다.
(노동법 146조)

근로 감독관은 자신의 임무를 수행하기 위해 사용자, 그 대리인, 근로자에게 자신의 의견을 제시할 권한을 가진다. 근로 감독관은 관련 법령 준수를 촉구하고 달리 증명될 때까지 사실로 인정되는 서면 진술을 받기 위한 공식 통지서를 사용자, 그 대리인, 근로자에게 발급할 수 있다.
공식 서면 통지서는 가능하다면 조사 현장에서 즉시 발급해야 한다. 통지서 사본 1부는 사용자에게, 다른 1부는 노동조사단 단장에게 발송한다.
(노동법 160조)

참고

노동법 (146, 160조)

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

과태료는 근로 감독관이 부과한다.
과태료에 대해 이의가 제기될 경우, 근로 감독관은 해당 사안을 노동 법원에 회부한다.

참고

노동법 (299조)

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

근로자의 보건 및 안전에 대한 위험이 임박한 경우, 근로 감독관은 즉각적인 강제 조치 처분을 내릴 수 있다.
급박한 상황인 경우, 근로 감독관은 업무 중지를 요구할 수 있다. 사용자 또는 그 대리인은 업무 중지 명령에 대해 노동부에 이의를 제기할 수 있다. 단, 이 경우에도 조사관의 업무 중지 결정의 효과는 정지되지 않는다.

참고

노동법 (160조)

11.3.5 고발 개시 권한

요약/인용

요약/인용

과태료는 근로 감독관이 부과한다.
과태료에 대해 이의가 제기될 경우, 근로 감독관은 해당 사안을 노동 법원에 회부한다.

참고

노동법 (299조)

11.3.6 고발 시행 권한

11.3.7 그 밖의 강제 권한

요약/인용

사업장 출입권에는 의무적 공지를 요구할 권리가 포함된다.

참고

노동법 (159조)

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

근로 감독단의 역할을 규정한 노동법 156조를 위반한 자에게는 5,000에서 1,000FBU(브룬디프랑)(약 3.24~6.4 USD)의 벌금을 부과하며, 재범 시 10,000에서 20,000FBU(약 6.4~12.97 USD)의 벌금을 부과한다.
(노동법 293조)

근로자의 위생 및 보건, 사내 의료 및 보건 서비스의 조직과 운영, 임산부 및 청소년 근로자를 위한 특별 근로 조건 등에 관한 현행 규정 준수 의무를 사용자에게 부여한 노동법 146조를 위반할 경우, 5,000에서 1,000FBU(브룬디프랑)(약 3.24~6.4 USD)의 벌금을 부과하며, 재범 시 10,000에서 20,000FBU(약 6.4~12.97 USD)의 벌금을 부과한다.
(노동법 294조)

위반 행위 반복 시, 반복 횟수에 따라 초범 시 부과되는 금액의 최대 10배까지 가중하여 벌금을 부

과한다.
(노동법 296조)

법률 위반 판결을 받은 날로부터 12개월 이내에 다시 위반을 할 경우 재범으로 간주된다.
(노동법 297조)

기업은 기업 대표 또는 기업의 책임 하에 있는 자에게 부과된 벌금을 지불할 민사상 책임을 진다.
(노동법 298조)

비고/의견

노동법에 명시적 규정은 없지만 법인도 벌금 부과의 대상이 된다.

참고

노동법 (293, 294, 296, 297, 298조)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

근로 감독단의 역할을 규정한 노동법 156조를 위반한 자에게는 5,000에서 1,000FBU(브룬디프랑)(약 3.24~6.4 USD)의 벌금을 부과하며, 재범 시 10,000에서 20,000FBU(약 6.4~12.97 USD)의 벌금을 부과한다.
(노동법 293조)

근로자의 위생 및 보건, 사내 의료 및 보건 서비스의 조직과 운영, 임산부 및 청소년 근로자를 위한 특별 근로 조건 등에 관한 현행 규정 준수 의무를 사용자에게 부여한 노동법 146조를 위반할 경우, 5,000에서 1,000FBU(브룬디프랑)(약 3.24~6.4 USD)의 벌금을 부과하며, 재범 시 10,000에서 20,000FBU(약 6.4~12.97 USD)의 벌금을 부과한다.
(노동법 294조)

위반 행위 반복 시, 반복 횟수에 따라 초범 시 부과되는 금액의 최대 10배까지 가중하여 벌금을 부과한다.
(노동법 296조)

법률 위반 판결을 받은 날로부터 12개월 이내에 다시 위반을 할 경우 재범으로 간주된다.
(노동법 297조)

기업은 기업 대표 또는 기업의 책임 하에 있는 자에게 부과된 벌금을 지불할 민사상 책임을 진다.
(노동법 298조)

비고/의견

노동법에 명시적 규정은 없지만 법인도 벌금 부과의 대상이 된다.

참고

노동법 (293, 294, 296, 297, 298조)

11.4.3 벌금 외의 제재

요약/인용

근로자의 건강이 위협 받을 경우, 일시적 사업장 폐쇄를 제재 수단으로 이용할 수 있다.

참고

노동법 (294조)

11.4.4 형사적 책임

요약/인용

근로 감독관의 업무를 방해하는 행위는 형법상 범죄로 처벌된다.
(노동법 155조)

형법 규정의 범위 내에서, 본 법률 위반에 대해 10,000에서 100,000FBU(약 6.48~64.8 USD)의 벌금을 부과할 수 있다.
(HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 41조)

부주의, 과실, 태만, 본 법률에 따른 의무 미이행으로 인해 살해 의사 없이 사람을 사망하게 한 자는 고살죄로 처벌한다.
(형법 225조)

참고

노동법 (155조)

HIV및에이즈감염자보호법 법률 제 1/018호 2005년 5월 12일 (41조)

법률 제 1/05호 2009년 4월 22일 개정 형법 (225조)

11.4.5 징역 기간

요약/인용

살해 의사 없이 사람을 사망하게 한 자는 3개월 이상 2년 이하의 징역 및 50,000에서 500,000FBU (약 32.01~320.1 USD)의 벌금에 처한다.
(형법 226조)

부주의로 인해 사람에게 사망에 이르지 않는 부상 또는 신체적 손상을 입힌 자는 1개월 이상 1년 이하의 징역 및 10,000에서 50,000FBU(약 6.42~32.01 USD)의 벌금에 처한다.
(형법 227조)

살해 의사 없이 사망 또는 중상해를 초래할 수 있는 물질을 사용하거나 사용하게 하여 사람에게 질병 또는 장애를 초래한 자는 형법 226조에 준해 처벌한다.
(형법 228조)

제한/의무

판사가 2년 이하의 징역 또는 금고형을 선고한 경우, 480시간을 초과하지 않는 사회봉사 명령으로 형을 대신할 수 있다.
징역 또는 금고 1개월 당 20시간의 사회봉사를 명령할 수 있다.
사회 봉사 명령, 벌금, 징역 또는 금고는 병과할 수 없다.
(법률 제 1/20호 2012년 9월 8일 법률 제 1/05호 2009년 4월 22일 개정 형법에 대한 일부 개정법 2조)

참고

법률 제 1/20호 2012년 9월 8일 법률 제 1/05호 2009년 4월 22일 개정 형법에 대한 일부 개정법 (2조)

법률 제 1/05호 2009년 4월 22일 개정 형법 (226, 227, 228조)