

국외출장 결과보고서 요약문

1. 출장 목적

- 국제사회보장협회(ISSA)가 산업안전보건 증진과 예방문화 조성을 위하여 세계적으로 시행하고 있는 비전 제로(Vision Zero) 캠페인의 효과적인 추진을 위하여 개최하는 워크숍 참여
 - ISSA 예방문화위원회 의장기관 자격으로 참여, 국내 전파방안 검토
 - 비전 제로 철학, 세부 실행항목(7 Golden Rules) 등의 개념 논의
 - 예방문화 확산을 위한 비전 제로 전파를 위한 강의기법 등 공유
- ※ 국제사회보장협회 재해예방특별위원회, 건설위원회, 광산위원회 공동 개최

2. 실시 개요

- 출장기간 : 2019. 1. 8(화) ~ 1. 13(일) [4박 6일]
- 출 장 지 : 독일 베를린
 - 독일 산재보험조합(DGUV) 베를린 본부
- 출 장 자
 - 국제협력센터 전문직 2급 이재왕, 교육원 연구교수직 3급 변종한

3. 수행 사항

- VISION ZERO의 철학, 개념 보완 및 효과적인 전파 방안 논의
- 국가별/지역별로 확산 노력 및 실행 계획 협의
 - 국내 및 아시아 지역에서 캠페인 전개 방안
- 비전 제로 확산을 위한 강의기법 개발 워크숍 참가
 - 참가자간 소그룹 활동과 발표를 통해 강의역량 강화
 - 세부 실행항목(7 Golden Rules) 별 실행방법 논의
- ISSA 건설위원회 및 광산위원회와 재해예방 활동 및 협업 논의
 - 2019년 예방문화위원회와 기타 위원회와의 협력 방안

국제사회보장협회 비전 제로 워크숍 참가 국외출장 계획

I 목 적

- 국제사회보장협회(ISSA)가 산업안전보건 증진과 예방문화 조성을 위하여 세계적으로 시행하고 있는 비전 제로(Vision Zero) 캠페인의 효과적인 추진을 위하여 개최하는 워크숍 참여
 - ISSA 예방문화위원회 의장기관 자격으로 참여, 국내 전파방안 검토
 - 비전 제로 철학, 세부 실행항목(7 Golden Rules) 등의 개념 논의
 - 예방문화 확산을 위한 비전 제로 전파를 위한 강의기법 등 공유
- ※ 국제사회보장협회 재해예방특별위원회, 건설위원회, 광산위원회 공동 개최

비전 제로(Vision Zero)

국제사회보장협회가 노동자의 안전, 보건 및 웰빙 증진을 위해 추진하는 글로벌 캠페인

- ☞ 모든 사고와 질병은 운/운명에 따라 발생하는 것이 아니라 발생 원인이 항상 존재함으로
- ☞ 효과적인 예방문화 구축으로 모든 사고와 질병은 예방과 회피가 가능함

※ 2017. 9월, 싱가포르 세계산업안전보건대회시 국제적인 캠페인 개시

II 출장 개요

- 출장기간 : 2019. 1. 8(화) ~ 1. 13(일) [4박 6일]
- 출 장 지 : 독일 베를린
 - 독일 산재보험조합(DGUV) 베를린 본부
- 출 장 자
 - 국제협력센터 전문직 2급 이 재 왕
 - 교 육 원 연구교수직 3급 변 중 한

III 세부 일정

일 시	수 행 사 항	기 타
2019. 1. 8(화)	○ 인천 - 네덜란드 암스테르담 - 독일 베를린	
1. 9(수)	○ 건설위원회, 광산위원회 협업 회의 ○ 워크숍 사전 준비회의 - 소그룹별 워크숍 준비	독일 재해보험조합 베를린 본부
1. 10(목)	○ 비전 제로 워크숍 (1일차) - ISSA 및 참가국가의 비전제로 추진현황 보고 - 비전제로 교육훈련 자료 설명 - 소그룹별 토의 및 발표	
1. 11(금)	○ 비전 제로 워크숍 (2일차) - 산업계의 경험·활동 공유 - 비전제로와 안전보건경영시스템과의 연계 방안 - 향후 계획 및 협력 방안 - 워크숍 결과 평가 및 발전방안 도출	
1. 12(토) ~ 13(일)	○ 독일 베를린 - 네덜란드 암스테르담 - 인천	

IV 주요 수행사항

- VISION ZERO의 철학, 개념 보완 및 효과적인 전파 방안 논의
- 국가별/지역별로 확산 노력 및 실행 계획 협의
 - 국내 및 아시아 지역에서 캠페인 전개 방안
- 비전 제로 확산을 위한 강의기법 개발 워크숍 참가
 - 참가자간 소그룹 활동과 발표를 통해 강의역량 강화
 - 세부 실행항목(7 Golden Rules) 별 실행방법 논의
- ISSA 건설위원회 및 광산위원회와 재해예방 활동 및 협업 논의
 - 2019년 예방문화위원회와 기타 위원회와의 협력 방안

1 재해예방특별위원회 협력회의회 주요내용

- ☐ 일 시 : 2019. 1. 9(수) 15:00 ~ 17:00
- ☐ 참석자
 - Dr. Helmut Ehnes 광산위원회 의장
 - Ms. Anja Renner 재해예방특별위원회 간사
- ☐ 주요 토의내용
 - o 비전제로의 국제적인 확산 활동에 예방문화위원회의 적극적인 협력 요청
 - o 아시아 지역 안전보건 리더기관으로서 아시아 국가에서 비전제로 확산
 - o 차기 재해예방특별위원회(폴란드 바르샤바, 2019. 6월) 회의시 모든 위원회가 비전제로 확산활동에 협력하도록 공동으로 노력
 - o 국제사회보장협회의 신임 사무총장이 선출됨에 따라 신임 사무총장 임기 중에도 근로자를 위한 안전보건 증진 이슈가 사업 우선순위를 가질 수 있도록 비전제로 등을 지속적으로 추진
 - o 비전제로 가이드라인 한국어 번역 제공

2 비전제로 워크숍 주요 내용

- ☐ 일 시 : 2019. 1. 10(목) ~ 1. 11(금)
- ☐ 장 소 : 독일 산재보험조합(DGUV) 베를린 본부 회의실
- ☐ 목 적
 - o 비전제로에 대한 전반적인 이해 확대
 - 현재까지의 진행사항 공유
 - 비전제로 활동에 대한 모든 위원회의 이해 통일

- 비전제로 경험, 성공사례 공유
 - 향후 발전방안 논의
- 개발된 교육훈련 자료 공유
 - 자료 활용방법 논의 및 통일
- 비전제로 강사양성 프로그램을 통한 비전제로 확산 지원
 - 교육훈련 프로그램 전파 활동 지원
- 강사양성 프로그램 실행능력 강화
 - 대상, 상황 및 국가별 활용능력 배양

□ 배 경

- 2018년 상반기 재해예방특별위원회(Special Commission on Prevention) 의결에 따라 비전제로 운동(Vision Zero Movement) 확산을 위해
- 재해예방특별위원회 산하 14개 위원회가 참여하는 비전제로 워크숍을 개최하고 강의 기법 개발·보급

□ 워크숍 진행자

- Dr. Karl-Heinz Noetel(건설위원회) BG BaU
- Dr. Helmut Ehnes(광산위원회), 독일 산재보험조합-RCI 국장

□ 참석자 (붙임 참조)

- 18개국 39명 참석
- 오스트리아 AUVA, 영국 IOSH, 독일 BG, 미국 CPWR, 태국 SHAWPAT, 프랑스, 네덜란드, 베트남 하노이대학, 인도, 말레이시아, 칠레, 페루, 폴란드, 스위스 ISSA, 우르과이, 우크레인 등

□ 워크숍 주요 내용

가. 향후 도전 과제(워크숍에서 도출된 주요 과제)

- 비전제로 운동의 지속성(sustainability) 확보

- 효과와 영향력 극대화 방법
- o 비전제로 운동의 현실(한계, 장애요인) 인식과 극복
- o 비전제로를 기업의 안전보건 관리/증진 활동에 실질적인 적용 방법 및 성공사례 공유
- 비전제로를 사업장 안전보건 관리자가 실질적으로 활용하도록 유도
- 근로자가 참여하고 따르게 할 수 있는 방법
- 안전보건 증진 관련 우수/성공사례는 웹 등에서 다양하게 존재하고 있으나 자료에 대한 정리, 분류 등의 품질관리(Quality Assurance)가 필요
- o 비전제로 강사양성 프로그램에 대한 질적 관리(Quality Assurance)
- o 중소규모 사업장과 비정규 영역(Informal Sector)에서의 활동 방안
- o 비전제로 7대 황금률(7 Golden Rules)의 설문지 분석 및 해석과 설문결과에 따른 개선을 위한 지원 도구 개발 필요
- 설문 분석 결과에 대한 데이터베이스 구축 필요

나. 비전제로 강사 강의안





- 1) 「삶의 질」 향상을 위한 안전하고 건강한 일터 조성 필요성 전달
 - 일의 근본적인 의미와 중요성
 - 개인과 가족의 행복과 Good Life, 발전 도모
- 2) 그러나 일(Work)는 다른 바람직하지 못한 면(Hard Face)도 있음
 - 작업 중에 부상당하고
 - 건강을 해치고
 - 생사를 가를 수 있음
 - 세계적인 주요 사고 사례 : 방글라데시 라나프라자 붕괴사고, 칠레 광산사고(SOMA), 중국 텐진항 폭발사고 등
- 3) 국제적인 안전보건 현실은
 - 일로 인해 전세계적으로 연간 270만 여명이 사망하고
 - 3억4천만 여명이 업무와 관련해 부상을 당하고 질병에 걸리고 있음
 - 36만의 가족이 산업재해와 직업병으로 가족 중 한명을 잃고 있음
 - 경제적 손실은 전세계 총생산의 4%에 이름
- 4) 그럼 이런 문제를 해결하기 위해 우리는 무얼 어떻게 해야 하나?
- 5) 비전제로 VISION ZERO 실천 필요
- 6) 비전제로 내용 설명
 - 비전제로 철학, 개념, 비전
 - 실행 방법

7) 7대 황금률(7 Golden Rules) 설명

- Take Leadership - demonstrate commitment
- Identify hazards - control risks
- Define targets - develop programmes
- Ensure a safe healthy system - be well-organized
- Ensure a safety and health in machines, equipment and workplace
- Improve qualifications - develop competence
- Invest in people - motivate by participation

다. 비전제로 전파 사례

o 인도

- 인도사업장의 대부분을 차지하고 있는 Informal Sector에 대한 안전보건 개선을 위한 도구로서 비전제로를 사용하고 있으며, 근로자를 고용하고 있는 고용주에게 집중적으로 접근 노력

o 폴란드

- 폴란드는 초등학교부터 안전보건 관련 내용을 학교 커리큘럼에 반영하고 있음
- 초등학교의 경우 학부모의 참여 유도가 쉬워 가족단위의 안전문화 확산에 유리

o 영국

- 영국은 대학 이수과목에 안전보건관련 과목의 신설을 추진하고 있으며, 이때 교육내용에 비전제로가 포함되도록 할 예정임
- 미래의 사업장 전문경영인 및 리더를 양성하는 MBA 과정에 안전보건 교육과목, 비전제로 내용을 신설하여 학교에서부터 안전보건 의식제고 필요

o 싱가포르

- 싱가폴은 BizSafe 정부 프로그램을 통해 중소기업 사업장과 하청업체의 안전보건 관리 능력을 강화하고 있어, 이에 대한 연구가 필요

라. 비전제로 확산방안

- 하청업체 관리를 위해 Supply Chain을 활용한 Supply Management 시도
- 사업주 및 고위 경영자 뿐만아니라 기업의 주주와 투자자에게도 안전보건의 중요성을 인지 시켜야 함
- 비전제로 활용을 위한 수요 창출이 필요
 - 비전제로는 법적 시스템적 안전보건 증진도구이기 보다는 문화적인 개념의 도구로서 전파에 한계가 있음
 - 스마트폰 용 앱을 개발하여 누구나 쉽고 편리하게 관련 툴들을 사용하도록 유도
- 우선 국제사회보장협회 회원기관부터 그리고 우호적인 산업안전 보건 기관 및 단체와 협업

마. 비전제로 강사 강의 활용

- 비전제로 강사교육 후 강의 평가 및 참가자 만족도 평가자료 개발 필요
- 7대 황금룰(7 Golden Roul) 강의시 황금룰의 타이틀에 대한 명칭 변경은 불가하며, 필요시 내용은 변형 가능
 - 잘못된 해석 방지와 국제적으로 일관성 유지에 필요
- 강의참석에 따른 수료증 발급
 - 수료증 양식 중 상단은 변형하지 않고 제공된 툴 유지
 - 비전제로 강사 양성교육 참가자 수료증 및 참가자에게 교육 이수 수료증 발급은 교육훈련의 품질 관리, 수료증의 다른 목적으로 오용 등 다양한 법적 논란의 소지를 안고 있으므로 신중을 기해야 함

바. 비전제로와 안전보건경영시스템 비교

전통적 안전보건경영시스템		비전제로
위험관리	»»»»	리더십 발휘, 우량기업
위험 평가 및 통제를 위한 관리전략	»»»»	위험제거와 안전보건 증진을 위한 장기적인 활동 전략
안전보건의 우선	»»»»	안전보건은 기업의 가치
안전보건은 서술된 것이며, 문서작업이고 몇몇 관계자의 업무	»»»»	안전보건은 동기부여, 참여이며 조직원 모두의 업무
작업자의 행동, 인적 오류가 문제의 일부	»»»»	작업자에게 문제해결 권한부여 및 문제해결의 일부임
사고는 실패한 것임	»»»»	사고를 통해 배움, 개선
안전보건은 전문가가 설계하고 계획 수립	»»»»	안전보건은 학습자세를 가지고 조직원 모두가 함께 해결해감
안전보건은 다른 조직의 우수사례를 통해 개선활동으로 연결	»»»»	안전보건은 다른 기업의 학습활동을 통해 시작되고 개선함

3 시사점

- 주요국가 사례 전파에서 보듯이 상당부분 국내 프로그램과 유사
 - 인도의 고용주 집중적 접근(사업주 의무 등 책임강화)
 - 폴란드 초등교육과정 반영(유아 교사용, 초등학교 교사용 지도서 보급 및 공업계 고등학교 안전보건 연수)
 - 영국의 안전보건관련 과목 신설(국내 대학 안전보건관련학과 전문가 양성)
 - 싱가포르의 정부 프로그램을 통한 소규모 사업장 안전보건관리 능력강화

- 비전제로“7Golden Rules”기존 공단 사업 등에 반영 및 활용
 - 공단이 개발하고 있는 사업장 안전문화 평가툴과 통합·운영
 - 사업장의 안전보건 증진을 위해 사업주와 관리자의 리더십과 소통 및 근로자의 참여와 학습문화 정착을 유도하고
 - 위험성평가, 안전보건 경영시스템의 체계적으로 정착하도록 하고
 - 안전문화 평가 결과에 따른 개선, 보완 방법과 이에 필요한 자료, 기법 등 보급에 비전제로 자료, 교육자료 등을 활용
 - 리더십(헌신과 노력)-안전보건경영시스템, 안전문화진단 등 평가에 반영
 - 유해위험 요소 파악(위험관리)-위험성평가 참여를 통한 보험료 인하 혜택
 - 목표 정의(관리 프로그램 개발)-무재해 기록인증, 성과측정 등에 반영
 - 효과적인 안전보건시스템 확립(효과적 조직화)-KOSHA18001 인증제 도입
 - 기계, 장비, 작업장 안전보건 확보(근원적 안전화)-유해하거나 위험한 기계기구의 방호조치
 - 능력개발(역량개발)-안전보건교육 의무 실시 및 관련 자격제도 시행
 - 사람에 투자(동기부여)-안전보건 우수사업장 발굴 포상 및 사례전파, 안전점검의 날 행사 실시, 동기부여를 위한 각종 인센티브 제공 등

- 향후 비전제로(Vision Zero)에 대한 정보공유 및 전파 필요
 - 교육원 전문화 교육 교과과정 반영(관리책임자를 위한 안전문화리더)
 - 1) 비전 제로(Vision Zero)의 철학, 개념, 비전 설명
 - 2) 7대 황금률(7 Golden Rules) 실천 가이드 설명
 - 3) 비전제로(Vision Zero) 해외 선진사례 전파
 - 4) 참여 확산을 위한 비전 제로(Vision Zero) 강의안 공유 등
 - 각종 행사 및 교육시 비전 제로(Vision Zero) 캠페인 참여 독려
 - 비전 제로(Vision Zero) 참여를 통한 국내 커뮤니티 구축
 - 아시아 지역 비전 제로(Vision Zero) 리더기관 역할 제고 및 예방 문화 확산 노력 등.

가. 세계적인 업무상 사고, 사망, 질병 현황

- 매년 전 세계적으로 278만명이 업무상 사고와 질병으로 사망
 - 3억7400만명이 업무상 부상과 질병을 당하고 있으며
 - 연간 경제적 손실은 전세계 총생산(GDP)의 3.94%에 이르고 있음
- ☞ 국제노동기구(ILO) 발표 자료

나. 비전제로 캠페인 철학

- 모든 산업 재해, 위험, 및 질병의 예방을 위하여,
- 사업장에서 안전, 보건 및 웰빙을 통합적으로 증진하는 예방문화 구축을 통해
- 일하는 모든 사람의 안전, 건강 및 웰빙(wellbeing)을 증진
- 예방을 위해 변화를 추구하는 전략(transformational approach)으로
- 달성을 위한 목표라기 보다는 실천하는 과정으로 인식

다. 비전제로 캠페인 목적

- 비전제로 실행을 위한 글로벌 전략, 실행 플랫폼 및 자원 제공
- 공동 캠페인을 통한 국제적인 예방기관간의 협력 시너지 확대
- 비전제로에 기초한 사업장 예방문화 조성을 위한 사업장 지원

라. 비전제로 캠페인 내용(design)

- 비전제로 전략의 유연성 : 관계자의 필요에 따라 건강, 안전 또는 웰빙에 특정하여 집중할 수 있음
 - 이런 유연성을 통해 정부, 안전보건기관 및 사업장 모두에게 도움이 됨
- 성공적, 실질적 관리 개념에 기초한 7대 황금규칙(Seven Golden Rules)을 활용

마. 7대 황금규칙(Seven Golden Rules)

- 1) 리더쉽 - demonstrate commitment
- 2) 위험유해 요인 발굴 - control risks
- 3) 목표 설정 - 예방활동 계획 수립
- 4) 효과적인 안전보건관리 시스템 운영

- 5) 기계, 기구 및 사업장의 안전과 보건 확보
- 6) 역량 강화 - develop competence
- 7) 사람에 투자 - motivate by participation

바. 비전제로 캠페인 현황 (2018. 12. 11일 현재)



o 2017년 9월 싱가포르 세계산업안전보건대회 이후
국가별, 지역별 캠페인 실시를 통해 광범위하고 강력한 비전제로
커뮤니티를 구축하고 있음.

- 1990개 기업, 527개 기관 및 단체, 530명의 비전제로 강사가 참여함



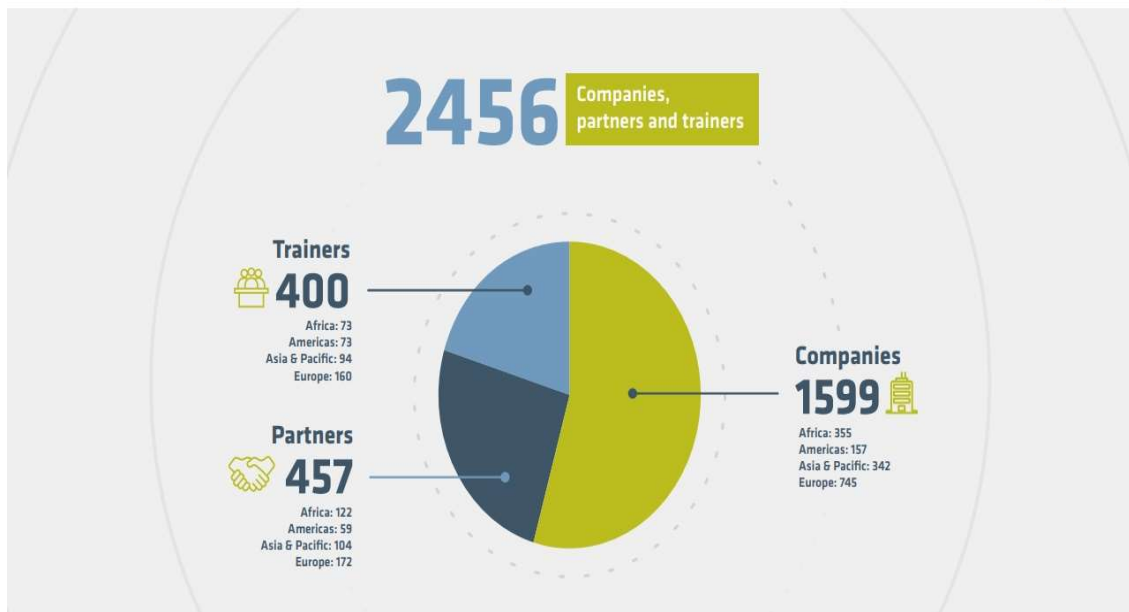
VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.



VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.





마. 비전제로 로고 및 홈페이지



VISION ZERO



VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

Vision Zero is based on the belief that all accidents, diseases and harm at work are preventable and on the commitment of Vision Zero Companies and Partners to promote the three core values of this campaign: Safety.Health.Wellbeing. Importantly the Vision Zero approach is flexible. One can focus on health, on safety or on well-being issues depending on what is most relevant. With this flexibility Vision Zero is of benefit for all, for governments and health and safety organizations in any part of the world and for companies of any industry and any scale. The roadmap towards Vision Zero is formed by "Seven Golden Rules" based on successful, practical management concepts.

About the campaign →



{ <http://visionzero.global/> 홈페이지 }



VISION ZERO 
 Safety.Health.Wellbeing.

- 비전제로의 진정한 미션은 현대 기업의 예방문화의 개념(mind-set)을 바꾸는 것. 비전제로는 가능할 뿐만아니라 합리적이기도 함
- 산업재해와 업무상 질환은 운명에 따라 결정되는 것도, 예방할 수 없는 것도 아닙니다.

언제나 원인이 존재합니다. 효과적인 예방문화를 구축함으로써 이러한 원인을 제거하고, 산업재해와 위험 요소, 직업성 질환을 예방할 수 있습니다.

- 비전 제로(Vision Zero) 모든 단계에서 안전과 보건, 복리(웰빙)의 세 가지 차원을 통합하는 예방을 위한 혁신적인 접근방식입니다.
 - 사업주의 노력(committed), 적절한 안전관리 시스템 정착, 모든 작업자와 관리자가 역량을 갖추고(qualified), 개선조치에 참여함으로서
 - 사업장의 모든 사고, 질병과 위험은 예방과 회피가 가능함.

I. 안전보건은 결과로 보답한다

안전하고 건강한 작업환경은 법적, 도덕적 의무일 뿐만 아니라 경제적으로도 제 역할(보상)을 합니다. 안전보건에 대한 투자는 인간이 겪는 고통을 방지해 주고 가장 중요한 자산인 건강과 물리적, 심리적 완전성을 보호해 줍니다.

또한 노동자의 동기부여, 업무와 제품의 품질, 기업의 평판, 노동자와 관리자, 고객의 만족도에도 긍정적인 영향을 미침으로써 경제적 성공에 기여한다는 점이 중요합니다.

II. 안전보건에 리더십이 필요하다

기업의 안전과 보건을 개선하는 것이 반드시 비용 증가를 의미하지는 않습니다. 그보다 더 중요한 것은 경영진이 의식적으로 행동하고, 일관성을 가지고 이끌어 나가며, 기업의 모든 단계와 수준에서 신뢰와 열린 소통의 분위기를 구축하는 것입니다.

비전제로 예방 전략의 시행에는 기업에서 다양한 관계자들의 적극적인 기여와 참여가 필요합니다. 한 가지 분명한 사실은 비전제로 전략의 성패가 궁극적으로 헌신적인 사업주와 동기부여된 관리자, 참여하는 노동자들에 의해 좌우된다는 것입니다.

III. 실행 가이드 작성 과정

ISSA는 사업주와 관리자들이 비전제로에 따라 기업 내 안전보건을 꾸준히 개선해 나가는 것을 뒷받침할 목적으로 가장 효과적인 예방조치에 관한 종합적인 연구를 바탕으로 긍정적인 안전보건 문화 구축을 위한 실용적인 관리 도구를 만들어냈습니다.

이를 위해 1천명 이상의 사업주, 관리자, 예방 전문가, 근로자 대표, 근로감독관 등을 대상으로 설문문을 통해 우수사례를 파악하고, 이에 따라 7가지 황금률을 중심으로 구성된 실용적이고 효과적인 비전제로 실행 가이드를 발표 했습니다.

Ⅳ. 실천 가이드 활용법

가이드는 각각의 황금률에 대해 간략하게 소개하고 일련의 원칙들을 제시하며 간단한 설문평가를 통해 이를 뒷받침합니다. 이를 통해 기업에서 7가지 황금률이 어느 정도 시행되고 있는지, 개선의 여지는 없는지, 시정 조치를 취할 필요가 있는지의 여부를 신속하게 파악할 수 있습니다.

비전 제로를 위한 7 가지 황금률

1. 리더십 - 경영자의 헌신/노력을 보여줌
2. 유해위험 요소 파악것 - 위험 관리
3. 목표 설정 - 안전보건 프로그램 개발
4. 효과적인 안전보건시스템 확립 - 효과적인 조직화
5. 기계, 장비, 작업장 안전 보건 확보
6. 능력 계발 - 역량 계발
7. 사람에 투자 - 참여에 의한 동기부여

Ⅴ. 황금률 평가

- 녹색 : 온전히 시행됨
- 황색 : 개선의 여지가 있음
- 적색 : 조치가 필요함

□ 경영자와 관리자를 위한 7대 황금룰 실행 평가(설문지)

1. 리더십 - 헌신과 노력의 입증

기업 안전보건의 성패를 결정하는 것은 리더의 역할과 행동이다.

관련 법에 따라 모든 사업주와 관리자는 기업의 안전보건에 대해 책임이 있다. 리더십의 질은 사업장의 안전보건 실행뿐만 아니라 그에 대한 관심과 성공, 지속가능성을 결정한다. 리더십에는 열린 의사소통과 분명한 경영 문화가 요구된다. 좋은 리더십은 예측가능성, 일관성, 세심한 배려를 통해 표출된다.

관리자는 술선수범을 통해 노동자를 이끌어 나가는 롤 모델이 되어야 한다. 관리자는 규칙을 세우고, 그 규칙을 준수한다. 모두가 규칙을 이해하고, 모두가 규칙을 준수하도록 독려한다. 규칙 위반은 즉시 해결해야 하고, 위험한 환경을 지적하는 노동자에게는 보상이 주어져야 한다. 관리자의 행동, 관리자가 용인하는 행위, 관리자가 요구하는 행위들은 다른 직원의 행동기준이 된다.

1. 나는 안전과 보건을 실천하고, 기준을 세우며 직원과 관리자에게 롤 모델이 된다.	개별 평가	전체 평가
나에게는 직원의 안전과 보건에 대한 책임이 있다. 나는 이러한 책임을 인식하고 받아들인다.		
안전 보건 목표를 수립하고 이를 공표했다(미션 선언문, 원칙)		
나에게는 안전과 보건의 우선이다 - 의심되는 상황에서는 “작업중지”를 외친다.		
우리 사업장의 모든 회의에서 안전과 보건의 첫 번째 안건이 된다.		
내가 롤 모델의 역할을 한다는 것을 인식하고 있다. 나는 규칙을 준수하고 보호구를 착용한다. 안전하지 않은 행동을 발견하면 즉시 개입하여 관련된 사람들과 이야기를 나눈다.		
나는 리더를 위한 안전 보건(OSH) 교육훈련에 참석하고 최신 정보를 획득한다.		

2. 회사의 모든 사람들이 안전 보건의 중요성을 알고 있으며 여기에 대해 열린 자세로 이야기한다.	개별 평가	전체적 평가
직장 안전에 관한 명확한 규칙을 갖고 있다.		
모든 직원들이 규칙을 숙지하도록 하고 있다.		
안전 보건에 대해 직원들과 논의한다.		
직원들은 언제나 누가 책임자 또는 담당자인지 알고 있다.		
내가 롤 모델로서 제 역할을 하고 있는지 판단하기 위해 직원들의 의견을 묻는다.		

3. 나는 일관성 있게 행동하고 산업 안전 보건의 얼마나 중요한지 보여준다.	개별 평가	전체적 평가
누군가에게 관리자 역할을 맡기기 전 OSH 리더십 세미나에 참석하도록 한다.		
관리자들은 내가 직장 안전을 얼마나 중요하게 생각하는지 알고 있다. 모든 직원과 관리자가 규칙을 준수한다.		
나는 시정조치를 칭찬하고 잘못된 행동을 지속적으로 고쳐 나간다. 직장에서의 무질서와 태만을 용납하지 않는다.		
하청·협력·공급 업체, 고객에게 산업 안전 보건의 중요성에 대해 강조한다.		

4. 나는 기업의 안전과 보건에 투자한다.	개별 평가	전체적 평가
직원들에게 안전하게 주의하여 일을 처리할 수 있는 충분한 시간이 주어진다.		
직원들은 작업이 안전하게 이루어질 수 없는 경우 중단할 수 있는 권리와 의무가 있음을 알고 있다.		
나와 모든 관리자들은 안전 점검, 안전 감사, 교차 감사 등을 통해, 또한 이중 통제 원칙에 따라 안전한 작업 규칙이 준수되고 있는지 주기적으로 검증한다.		
안전 보건을 위한 충분한 수단과 예산이 제공되도록 한다.		

2. 유해 요인 발굴 - 위험 관리

위험성 평가는 유해요소와 위험을 시의적절하고 체계적으로 파악하고 예방조치를 실시하기 위한 필수적인 도구이다. 사고, 부상, 앗차사고(Near Miss)에 대한 평가도 해야 한다.

현명한 사람은 사고가 발생하고 생산이 중단되기 전 유해 요인과 위험을 파악할 수 있는 위험성 평가를 활용한다. 위험성 평가는 잠재적 위험을 평가하는 것은 물론 필요한 보호 조치를 수립, 문서화 하도록 한다. 이러한 이유로 전세계에서 위험성 평가가 널리 활용되고 있다.

직원들에게 실질적인 안전한 작업지침을 제공하기 위해서는 체계적인 위험성 평가를 제대로 실시해야 한다. 중점 분야와 잠재적 개선사항의 파악을 위해서는 산업 재해, 부상, 앗차사고 평가가 중요하다.

1. 우리 사업장은 주기적으로 위험성 평가를 실시하고, 문서화 및 최신화한다.	개별 평가	전체적 평가
관리자들은 위험성 평가를 준비하고 가능한 모든 위험과 유해 요인을 고려하여야 하는 의무가 있다는 것을 알고 있다.		
노동자, 안전보건 담당자, 산업보건의, 기타 OSH 전문가들이 참여한다.		
위험성 평가 준비를 위한 기본적인 접근방식이 수립되어 있다. 1. 기업의 조직 체계 기록 2. 시행되는 활동에 대한 상세화와 명확한 정의 3. 활동과 관련된 유해 요인과 위험 발굴 4. 유해요인과 위험성 평가 5. 예방 조치 수립 6. 예방 조치 시행 7. 예방 조치의 효과 평가		
유지, 보수, 문제해결, 수리는 물론 하청업체 및 외부 업체 활동, 비상 시 절차 등도 고려한다.		
위험성 평가는 정신 건강을 포함한 보건 측면까지 망라한다. 필요에 따라 유해 물질, 소음, 진동 측정을 실시한다.		
위험 평가 갱신 주기가 수립되어 있다.		

2. 산업 재해, 니어미스, 중요 사고에 대한 보고와 통계 기록이 이루어지고 개선의 가능성을 판단하기 위한 평가가 이루어진다.	개별 평가	전체적 평가
나는 사업장의 모든 산업 재해와 니어미스, 중요 사고 및 노동자의 건강에 미치는 일체의 영향에 대해 즉각 보고를 받는다.		
근본 원인을 파악하고 예방 조치를 실시하기 위해 산업 재해, 응급조치 기록, 니어미스, 중요 사고에 대한 철저한 조사가 이루어진다.		
추세와 중점 파악을 위해 통계를 작성, 유지한다.		
나는 우리 사업장의 가장 흔한 사고 원인 세 가지와 그로부터 비롯되는 비용에 대해 파악하고 있다.		
이러한 분석 결과는 위험성 평가와 예방 프로그램에 반영된다.		
나는 보고된 니어미스와 중요 사고 수치가 사업장의 신뢰 문화를 입증하는 것이라는 점을 인식하고 있다.		

3. 개선을 위해 위험성 평가와 사고 분석에서 얻은 통찰을 활용한다.	개별 평가	전체적 평가
나는 수립된 예방 조치가 효과를 발휘하고 있는지 표본 추출을 통해 개인적으로 검증한다.		
위험성 평가의 결과는 사업장의 개선에 활용된다.		
위험성 평가를 바탕으로 개인 지도가 실시되고 작업 지침이 마련된다.		

3. 목표 정의 - 관리 프로그램 개발

안전보건의 성공을 위해서는 안전보건관리 프로그램을 통해 수립된 분명한 목표와 구체적인 시행 조치가 필요하다.

안전보건에는 다양한 측면이 존재한다. 사업장의 OSH에 대한 명확한 목표를 수립하고 중기적(예 : 3년)인 시행을 위한 노력에서 우선순위를 결정해야 한다.

목표지향적 프로그램에 기반하는 관리방식에는 여러 가지 방식이 있다. 사고 횟수를 지속적으로 감소시키기 위한 목표를 설정할 수도 있고, 기계 작동, 지게차 사용, 개인보호구, 분진노출 감소 등 초점을 맞출 주제를 설정할 수도 있다. 노동자가 개인적으로 안전보건을 중시하고 있다는 점과 기업 차원에서 조치가 취해지고 있다는 점을 인식하고 있다면, 성공은 멀지 않은 곳에 있다. 또한 목표 달성 여부를 주기적으로 공유해야 한다.

1. 안전 보건의에 대한 분명한 목표가 수립되어 있다.	개별 평가	전체적 평가
사업장의 목표에는 사업장에서 안전보건의 중요성에 대한 노력이 포함되어 있다.		
단기적, 중기적인 개선을 달성하기 위한 구체적인 OSH 목표가 수립되어 있다.		
관리자, 노동자들과 개인적 목표에 대해 합의한다.		
모든 관리자, 노동자, 하청업체, 협력업체, 고객, 대중에게 기업의 목표와 현재 상황에 대해 시기적절하게 알린다.		

2. 목표 달성을 위한 구체적인 활동을 계획한다.	개별 평가	전체적 평가
행동계획에 구체적인 활동, OSH 프로그램, 목표 달성에 도움을 주기 위한 추가적인 조치들을 수립한다. 또한 일정을 수립한다.		
활동, 안전보건관리 프로그램, 안전주간, 보건의 날, 계획된 조치들의 수립을 위해 구체적인 과업을 할당하고 책임자를 임명한다.		
모든 관리자, 노동자, 하청업체, 협력업체, 고객, 대중에게 활동, 안전보건 프로그램, 안전주간 또는 보건의 날에 대해 시기적절하게 알리고 참여를 유도한다.		
또한 활동, 안전보건 프로그램, 보건의 날에 노동자의 가족들을 초대한다.		

3. 조치의 효과를 확인하기 위해 성과 지표를 수립한다.	개별 평가	전체적 평가
성과 지표(사고 건수, 훈련 참가자 수, 활동 참관인 수, 건강의 날 또는 건강 증진 행사에 대한 반응)를 바탕으로 수용도와 목표달성 정도를 측정하고 모든 노동자에게 결과를 알린다.		
사고건수, 질환율, 무사고일수, 건강률을 바탕으로 기업의 목표달성 정도를 평가한다.		
결과가 만족스럽지 않은 경우 활동과 프로그램을 조절한다.		
주요 성과 지표를 업계 내 유사 규모의 다른 기업과 가능한 최대한 비교한다(벤치마킹)		
직원 회의, 게시판 등을 활용하여 노동자와 관리자들에게 결과와 목표 달성에 대해 주기적으로 알린다.		

4. 안전보건시스템 구축 - 체계적으로 운영

사업장의 체계적인 안전보건 시스템 구축은 유용한 수단이며 효율적이며 결과로 보답한다.

안전보건의 잘 조직된 기업은 더욱 원활하게 운영된다. 충돌과 가동중단 시간, 품질 문제가 줄어들기 때문이다. 이는 OSH 를 효과적으로 조직해야 하는 충분한 이유가 되며, 유용하다.

체크리스트가 도움이 된다. 한 걸음 더 나아가고자 한다면, 지속적인 개선을 가능하게 해주는 OSH 관리 시스템을 시행할 필요가 있다.

모든 것이 자리를 잡고 나면 인증과 인정을 통해 성공적인 감사에 보상을 제공한다.

1. 우리 기업은 구조, 책임, 역량, 절차, 과정까지 안전보건과 관련한 조직화가 잘 되어 있다.	개별	정체적
OSH 역량과 책임 분야에 대한 조직도를 보유하고 있다.		
안전보건 분야를 포함하여 관리자의 과업, 책임, 역량이 규명, 수립되어 있으며 문서로 할당되어 있다.		
안전보건 전문가를 보유하고 있다(안전관리자, 산업보건의, 산업 심리사, 산업 위생사 등). 나와 모든 관리자들이 그들에게 지원과 조언을 얻는다. 그들이 나에게 직접 보고하도록 조직이 구성되어 있다.		
누가 누구에게, 어떻게 보고하는지에 관한 체계가 확립되어 있다. 이는 기업 내 안전보건 분야를 망라한다.		
위험성 평가와 작업 지침이 항상 최신으로 유지되고 직원들에게 주기적으로 정보와 지침이 제공되도록 한다.		
충분한 숫자의 안전보건대표, 응급 조치 담당자, 화재 예방 지원자가 있으며 훈련과 지속적인 교육을 받는다.		
산업보건 요구사항에 따른 직원들의 건강진단이 정기적으로 계획, 제공, 실시되는지 여부를 주기적으로 검토한다.		

2. 관리자를 채용할 때 기업 내 안전보건의 중요한 요인이 된다.	개별	정체적
사업장에서 안전보건 규칙을 일관성 있게 준수, 시행하는 것이 관리자가 되기 위한 요구조건이다.		
관리자를 새롭게 임명하기 전 안전보건에 관한 관리자 교육에 참여하도록 한다.		
매주 시작 전 직원들이 상사와 함께 실시하는 안전 회의가 계획되어 있다.		
관리자들은 자신의 담당 분야에서 주기적인 안전 점검을 실시한다. 그들은 특히 질서와 청결에 주의를 기울인다.		
주기적으로 관리자들에게 그들의 OSH 책임에 대해 이야기하고 그러한 요구사항을 충족하고 있는지의 여부를 검토한다.		

3. 우리 회사의 안전보건 조직은 최소한 적용되는 법적 요구사항 이상을 충족하고 있다.	개별	정체적
적절한 조직적 요구사항이 충족되는지 여부를 판단하기 위해 주기적으로 모든 분야에 대한 검토를 실시한다.		
사업주 또는 최고경영자를 위한 세미나에 직접 참석한다.		
안전보건과 관련된 모든 의사결정 과정에 안전보건 전문가들이 참여한다.		
OSH 위원회를 설치하여 OSH 목표에 대해 주기적으로 논의하고 기업 내 OSH 증진에 대해 계획한다.		
OSH 위원회를 직접 주재한다.		
경영진 외에도 노동자 대표, 안전보건 대표, 안전보건 전문가들이 최소 분기 1 회 이상 개최되는 회의에 참석한다.		
비상 대응 및 구조 계획을 바탕으로 주기적인 비상상황 및 화재 예방 훈련을 통해 비상상황에 대한 준비가 되어 있다.		
함께 일하는 기업들의 안전보건 수준을 확인한다.		
사업장을 위한 OSH 경영시스템을 이미 수립했으며 외부 감사를 통해 그 기능이 검증되었다. 그에 대응하는 인증을 획득했다.		

5. 기계, 장비, 사업장의 안전보건 확보

안전한 생산 시설, 기계, 사업장은 사고 없는 작업을 위한 필수 조건이다. 건강에 미치는 효과도 고려할 필요가 있다.

효과적인 안전보건 전략에는 기술적, 조직적, 인적 조치가 포함된다. 이 중에서 기술적 조치가 선행되어야 한다. 따라서 기계와 시설, 장비, 작업장을 최신 OSH 기준에 맞게 유지하고 건강에 미치는 유해한 요인을 제거 또는 최소화해야 한다. 물론 최신 기술을 이용하는 것이 항상 가능한 것은 아니다.

이러한 점에서 기존 장치의 개선이 필요하다. 안전이 우선이라는 점과 안전 장비가 반드시 모든 활동에 포함되어야 한다는 점을 구매 부서에 알리는 것은 검증된 방법이다.

대부분의 사고는 문제해결, 수리 또는 유지보수 중에 발생한다는 점을 염두에 두어야 하는데, 이러한 과업에는 설계와 구성이 적용되지 않는 경우가 많고 안전장치가 작동하지 않거나 그러한 장치를 우회하기 때문이다. 이를 예방하는 것은 사업주의 책임이다.

1. 신규 생산 시설, 기계, 장비의 설치 및/또는 조달과 작업장의 설계에서 최신 안전 기준이 충족되도록 하고 있다.	개별	전체적
구매 부서와 협력하여 모든 조달 절차에 대한 성과 사양을 마련하고 적용되는 안전 요구사항을 확립한다.		
구매와 조달에서 위험성 평가를 고려한다.		
제조사 또는 공급사가 배송되는 패키지에 대한 운영 매뉴얼과 위험 분석을 제공할 수 있는 경우에만 기계와 장비를 구입한다.		
경험 많은 직원, 안전관리자와 산업보건의 등의 안전보건 전문가를 참여시킨다.		
기계와 장비 구입에 있어 적용되는 규칙과 기준이 준수되도록 하고 가능한 경우 독립 인증 기관으로부터 안전 인증 마크를 획득한다.		

2. 생산 시설, 기계, 장비의 일상적 운영에 있어 안전 장치가 신뢰성 있게 작동하고 사용되도록 한다.	개별	전체적
기술의 안전 상태에 대해 주기적으로 검토가 이루어지도록 한다.		
제조사가 제공한 운영 매뉴얼에 포함된 정보가 즉각적으로 이해할 수 있는 작업 지침에 반영되고 직원의 훈련과 주기적 지도에 활용되도록 한다.		
검사 주기를 수립하고 담당자를 지명한다.		
유지, 보수, 수리, 문제해결 절차를 수립한다. 이러한 상황들이 사고에 취약하기 때문이다.		
탈출 경로와 화재 및 폭발 방지 시설이 항상 안전한 조건에서 보관되도록 한다.		

3. 생산 시설, 기계, 장비가 어떠한 건강상의 유해도 유발하지 않으며 그러한 유해성이 최소화되도록 한다.	개별	전체적
분진, 유해물질, 소음, 진동 등의 노출을 파악 및/또는 측정하고 가능한 최소화하며 예방 조치의 효과를 주기적으로 검토한다.		
분진 제거 시스템 등과 같은 배출 감소 시설에 대해 주기적으로 유지 보수를 실시하고 효과를 검증한다.		
충분한 조명, 인간공학적 취급, 양호한 착석 자세, 불편하게 제약하는 자세의 지양 등 작업장과 작업 장비의 인체공학적 설계에 주의를 기울인다.		

6. 능력 계발 - 역량 계발

직원의 훈련과 기술 습득에 투자하고 모든 작업장에서 요구되는 지식을 이용할 수 있도록 해야 한다.

종종 사고가 일어난 후에 ‘어떻게 이런 일이 발생할 수 있었는지’에 대해 묻는 경우가 있다. 기술 시설과 생산 기계의 생산성과 속도가 점점 증가하고 있으며, 이와 동시에 복잡성과 고장에 대한 취약성도 증가한다.

이에 따라 충분한 자격을 갖추고 훈련을 받은 작업자를 체계적으로 배치하는 일이 더욱 중요해지고 있다. 기업 내 모든 직위에 대한 자격 요구사항에 대한 상세한 설명이 이루어지고 모든 작업자가 자신의 임무를 수행할 수 있도록 하는 것은 최고 경영진의 책임이다.

작업장은 끊임없이 변화한다. 지식의 반감기가 점점 짧아지고 있으며, 작업자의 기술에도 주기적인 재 교육이 필요하다. 훈련과 지속적인 교육의 제공이 그 어느 때보다 중요해졌으며, 리더와 경영진도 학습을 해야 한다.

1. 생산 기술의 안전하고 건강한 운영, 문제의 예방에 필요한 자격과 역량에 대해 알고 있다.	개별 평가	전체적 평가
작업장에서 필요한 자격 요구사항에 대해 주기적으로 재판단한다.		
신규 직원을 채용할 때 이러한 요구사항을 체계적으로 검토한다. 신규 직원을 위한 훈련 계획을 수립한다.		
퇴사하는 직원이 자신이 알고 있는 지식을 문서로 남기고 반복 훈련 등을 통해 후임자에게 전달하도록 한다.		
직원들의 가능성을 분석하고 지속적인 교육과 추가적인 자격 획득 기회를 제공한다.		

2. 직원들의 체계적인 훈련과 지속적인 교육에 투자하고 자기계발을 지원한다.	개별 평가	전체적 평가
직원 평가회의 등을 통해 훈련과 지속적인 교육의 필요성을 주기적으로 파악하고 중기 계획을 마련한다.		
대학, 기술학교, 정부 기관, 보험사에서 제공하는 지속적인 교육 기회를 활용하고 직원들이 훈련 코스에 주기적으로 참석하도록 한다.		
제조사, 공급업체, 협회에서 제공하는 보수교육 기회를 활용한다. 최신 정보 유지를 위해 새로운 미디어(인터넷, e-러닝)를 활용한다.		
지속 교육 수단의 질에 주의를 기울이고 실용적인 요소들이 포함되어 있는지 확인한다.		

3. 직원들이 새롭게 얻거나 개선한 역량을 활용하고 그들에게 적합한 새로운 책임을 할당한다.	개별 평가	전체적 평가
지속 교육 세미나 후 직원들과 이야기를 나누고 새로운 통찰과 아이디어에 대해 물어본다.		
지속 교육을 완수한 직원들이 얻은 내용을 동료들과 나눌 수 있도록 한다.		
기업 내의 안전조건을 높은 수준으로 유지하기 위해 지속적인 교육이 필수적이라고 확신한다.		

4. 지식이 안전으로 이어진다. 따라서 직원들을 위한 실용적이고 이해하기 쉬운 지침의 가치를 중시한다.	개별 평가	전체적 평가
참가자 위주로 지침이 구성되어 있고, 일방적 가르침보다는 토론의 형태로 이루어진다. 관리자를 위한 훈련을 이용할 수 있다.		
지침에 관해 직원들의 서로 다른 지식 수준과 언어 능력을 고려한다.		
직원들이 지침의 대상 사안을 이해했는지 확인한다. 지침과 훈련, 지속적인 교육 조치에 대해 문서화가 이루어진다.		

7. 사람에 투자 - 참여 동기부여

모든 안전보건 현안에 직원을 참여시킴으로써 직원들에게 동기를 부여할 필요가 있다. 이러한 투자는 결과로 보답합니다!

직원들이 안전하고 건강한 방식으로 일할 수 있도록 동기를 부여하는 것은 가장 중요한 리더십 책임 중 하나이다. 직원들에게 감사를 표시하고 기업 내의 안전보건에 적극적으로 참여시키는 기업은 직원의 지식과 능력, 아이디어라는 중요한 잠재력을 활용할 수 있다.

위험 평가 실시, 운영지침 작성 등을 통해 직원들과 상의할 때에 그들의 규칙 준수 의지가 향상된다. 동기부여의 증진은 안전보건을 “생생하게” “경험할 수 있는” 주기적인 양방향 행사 또는 인식 개선의 날 프로그램 등을 통해 이루어진다.

직원들의 안전한 행동을 칭찬하고, 아이디어를 묻고, 까다로운 작업에 대해 관심을 표현하고 안전하지 않은 행동이나 니어미스를 즉각 해결하는 데에는 아무런 비용도 들지 않는다. 이는 직원들의 태도를 형성하고 인식과 자신감을 갖고 안전하게 일할 수 있도록 동기를 부여해준다.

목표는 모두가 동료와 자기 자신을 살피도록 하는 것이다. “우리는 하나, 하나는 우리” 이기 때문이다!

1. 직원들에게 개인적으로 감사를 표시한다. 또한 모든 관리자와 고위 직원에게도 이러한 것을 기대한다.	개별 평가	전체적 평가
기업 내 안전보건 관련 결정에 직원들을 참여시킨다.		
직원들의 안전한 행동을 칭찬하고 안전하지 않은 행동을 즉시 시정조치 또는 해결한다.		
직원들이 나에게 접근할 수 있고, 사업장에서 나의 존재감을 보여준다.		
문제에 대한 정보와 보고, 직원들의 아이디어를 진지하게 받아들이고 시기적절하게 해결책을 찾고 피드백이 제공되도록 한다.		

2. 긍정적인 기업 문화의 확립과 추가적인 발전을 위해 안전보건이라는 주제를 활용한다.	개별 평가	전체적 평가
신뢰, 존중, 협력을 바탕으로 한 기업 문화를 유지한다.		
사업장에서 문제를 개방적인 태도로 해결한다. 위험하고 안전하지 않은 작업환경을 보면 누구라도 “중지”를 외칠 수 있는 권리와 의무가 있다.		
직원과 가족들이 안전한 사업장에서 일하고 있다는 것을 알고 있는지 확인하기 위해 노력을 기울인다.		
직원들은 서로를 배려하고 보살핀다.		
보건의 날, OSH 참여 행사, OSH 의식 증진의 날 프로그램 등에 직원은 물론 가족과 고객, 협력사를 초청한다.		

3. 기업에서 참여와 동기부여에 도움이 되는 구조가 확립되어 있다.	개별 평가	전체적 평가
금전적 또는 무형의 인센티브를 통해 직원과 관리자의 우수한 성과와 안전한 업무 활동에 보상을 제공한다.		
제안함, 게시판, 인트라넷 등을 통해 직원들이 안전보건에 대한 아이디어를 투고할 수 있도록 동기를 부여한다.		
이를 위해 국가적, 국제적인 OSH 전략, 캠페인, 시상식 등의 기회를 활용하여 직원들의 우수한 아이디어를 제시한다.		
직원들이 앗차사고를 개방적인 태도로 보고하도록 동기를 부여하고 그러한 보고에 대해 보상을 제공한다.		
안전한 행동을 기업 내 경력의 핵심적인 요구사항으로 강조한다.		
직원들에게 불가피한 건강상의 위험에 대해 정보를 제공하고 필요한 예방조치를 숙지하도록 한다.		

IX 선물신고 및 수령여부

수령 여부	신고 여부	비고
(×)	(×)	

※ 10만원(미화 100달러)이상 이거나 시장가액을 알 수 없는 선물 수령 시 지체없이 감사실에 신고