

최종보고서

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

함병호·신인재·박주원

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구”의 최종보고서로 제출합니다.

2023년 10월

연구진

연구기관 : 미래안전문화포럼

연구책임자 : 함병호 (교수, 한국교통대학교 안전공학과)

공동연구원 : 신인재 (이사장, 미래안전문화포럼)

: 박주원 (안전기술이사, 미래안전문화포럼)

연구보조원 : 이미정 (박사과정, 한국교통대학교 안전공학과)

: 이동진 (석사과정, 한국교통대학교 안전공학과)

: 고등용 (학사과정, 한국교통대학교 안전공학과)

요 약 문

- 연구 기간 2023년 04월 ~ 2023년 10월
- 핵심 단어 근로자 작업중지, 운영매뉴얼(안)
- 연구과제명 사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

1. 연구배경

「산업안전보건법」 및 「중대재해 감축 로드맵」에 따른 ‘자기규율 예방체계’의 효과적 작동을 위해 근로자의 적극적인 참여가 요구되고, 그 일환으로 위험 상황에 있어서 근로자 작업중지제도가 올바르게 이루어질 필요가 있다. 그러나 실제 사업장의 근로자 작업중지 운영 프로세스 미비로 인하여 활용에 어려움이 따르는 것이 현실이다. 따라서 사업장의 근로자 작업중지에 대한 전반적인 활용 실태를 파악하고, 외국제도 검토 등을 통해 근로자 작업중지에 필요한 정보를 제공함으로써 사업장이 ‘실효성 있는 자기규율 예방체계’를 운영할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

2. 주요 연구내용

1) 연구결과

- 선진국 근로자 작업중지 관련 제도 및 문헌조사

미국, 영국, 독일, 일본, 캐나다의 근로자 작업중지 제도를 비교하여 검토하였다. 독일과 캐나다는 산업안전보건법에서 근로자 작업중지 규정을 두고 있으며, 영국과 미국은 간접적인 방법(작업중지 후 대피한 근로자에 대한 불이익 처분금지)을 통하여 규정하고 있다. 영국은 산업안전보건법이 아닌

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

고용권리법에서 규정을 두고 있으며, 일본은 산업안전보건법에서 근로자 작업중지 제도를 두고 있지 않음을 확인하였다.

각국의 규정형식에 대하여 조사한 결과는 아래와 같이 요약할 수 있다.

구분	미국	영국	독일	일본	캐나다
산업안전보건법 규정 여부	시행령상 간접규정 (CFR1977.12)	없음 (고용권리법규정)	있음 (사업주 작업중지의 단서로 규정)	없음	있음
근로자 작업중지 방법규정	CFR1977.12 (위험발견 시 신고 불가능한 경우 등 절차, 조건 규정)	없음	산업안전보건법 (관리감독자가 없는 경우에 한하여 가능)	없음	산업안전보건법 (대상, 절차, 이의제기 방법 규정)
불이익 처분금지규정	CFR1977.12 (심각한 위험과 작업중지와 선택이 필요한 경우)	고용권리법 (심각·급박하다 믿었고 합리적인 조치인 경우)	산업안전보건법 (고의나 중과실이 아닌 경우)	없음	산업안전보건법 (분쟁조정절차 규정)

급박한 위험과 관련하여 우리나라는 “산업재해 발생의 급박한 위험”으로 규정하고 있으나, 미국은 “사망이나 심각한 부상의 위험”, 독일은 “자신이나 다른 사람의 안전에 중대한 즉각적인 위험이 있는 경우”, 영국은 근로자의 긴급대피로 인한 불이익 처분 금지대상을 “위험이 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿었고 근로자가 작업에서 대피하는 것 이외의 다른 방법을 예상할 수 없었던 상황에서”로 규정하고 있다. 캐나다에서는 안전보건법령을 위반하는 사항은 모두 근로자 작업중지의 대상이 될 수 있으며 이에 대한 절차를 규정하고 있다.

선행연구에 따르면, 송현수(2022)는 건설업 근로자의 67%가 근로자 작업 중지 제도를 잘 모르고 있음을 확인하였으며, 작업중지를 요청하지 못하는 사유에 대하여 본인이 손해를 감수해야 하는 불이익 (21%)을 주된 요인으로 응답하였다.

▪ 근로자 작업중지 분위기에 미치는 요소 분석

제10차 산업안전보건실태조사(2021년) 데이터를 분석한 결과, 모든 업종에서 사업장 안전관리시스템 중 위험성평가가 근로자 작업중지와 밀접한 관계가 있음을 확인하였다. 이는 근로자 작업중지를 실제 현장에서 잘 작동시키기는 방법으로 위험성평가를 활용하는 것이 가장 효과적이라는 것을 보여주고 있다.

t, F-value, correlation coefficient

안전보건관리시스템 현황	제조업	서비스업	건설업
산업안전보건업무 전담부서(T)	1.087	1.500	4.544**
산업안전보건위원회 운영(A)	0.714	3.874	10.149**
노동조합(T)	-8.77	5.092**	3.569**
KOSHA-MS 인증(T)	1.12	2.071	4.870**
ISO 45001(T)	0.047**	1.790	5.085**
위험성평가 실시(A)	14.026**	35.960**	16.768**
위험성평가 근로자 참여(T)	4.794**	4.374**	5.546**
위험성평가 결과 관리노력(C)	0.274**	0.296**	0.288**
규모별 작업중지 분위기(A)	1.358	1.114	4.793**

**p<0.05

한편, 고용노동부 안전보건관리규정 운영현황 조사결과(2023)에서 근로자 작업중지를 사용한 경우는 16.9%에 머무르고 있으나, 근로자 작업중지가 산업재해예방에 효과가 있을 것이라는 의견은 80.5%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 사업장에서 근로자 작업중지를 활성화시킬 기제가 존재한다면 산업재해예방활동에 기여할 수 있다고 분석할 수 있다.

이와 같은 통계분석 결과에 따라 연구진은 위험성평가 활동과 근로자 작업중지를 연계시켜 운영하는 방향이 사업장에서 산업재해예방에 도움이 될 것이라는 의견을 도출하였다.

■ 사업장 실태조사 결과

총 17개 사업장을 방문하여 조사하였다. 제조, 건설, 기타업종별로 근로자 작업중지와 관련된 사항을 조사하였으며 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 대부분의 사업장에서 근로자 작업중지 관련 규정은 안전보건관리규정에 두고 있으며, 그 내용은 산업안전보건법 제52조의 규정을 인용하고 있었다. 취업규칙, 단체협약에 두는 사업장은 1~2개소로 조사되었다.
- 대부분의 사업장에서는 정부의 작업중지 관련 홍보와 안내에 대하여 인식하고 있으며, 대기업은 근로자 작업중지에 대한 교육, 홍보를 하고 있었으나, 중소기업 사업장은 아직 준비가 부족한 상황으로 파악되었다.
- 대기업에서는 수급업체 근로자를 대상으로 작업중지를 운영하고 있었다.
- 대체로 급박한 위험에 대한 정의는 고용노동부에서 제시하는 7가지에 근거하여 채택하며, 일부 사업장에서는 빈번히 적용되는 안전보건기준 상 위반사항을 추가하고 있었다.
- 조사 시점에 노사 간 분쟁 사례는 없었으나, 분쟁 발생 시 조정하는 절차를 두고 있지 않았다.
- 사업장에서는 근로자 작업중지와 관련하여 정부에서 보다 명확한 가이드를 제시해주고, 지원과 홍보를 요청하고 있었다.
- 외국계 기업 중 프로세스공정(화학공정)을 가진 사업장은 위험성평가, 작업절차서(표준), 비상대응 조치기준, 작업허가기준에 따라 작업중지가 이루어지도록 설계하고 있어 별도의 근로자 작업중지를 운영하고 있지 않으며, 이 경우 작업절차서에서 작업중지가 엄격하게 준수될 것을 요구하고 있었다.
- 우수사업장은 자체적으로 문제점을 파악하고 개선책을 마련하여 근로자 작업중지 선포식, 홍보, 게시판 부착, 교육 및 전산시스템을 통한 실적 관리 등을 운영하여 체계적으로 관리하고 있었다.

한편, 실태조사 결과 작업의 성격에 따라 작업중지를 위해 고려해야 할 사항이 있음을 발견할 수 있었다. 특히 화학공장과 같은 프로세스공정에 있어 가동 중인 공정을 갑자기 정지시키면 화재나 폭발과 같은 더 큰 사고의 발생 우려가 있음을 유의하여야 한다. 따라서 작업중지 시에도 근로자가 갑자기 전원을 끊거나 작업을 중지할 경우 예상하지 못한 위험이 발생할 우려가 있다는 점을 알고 이를 고려하여 작업을 중지하고 대피하여야 한다.

이와 같이, 근로자 작업중지를 실제 사업장에서 운영하기 위해서는 해당 기업의 특성을 고려하여야 한다. 따라서 근로자 작업중지 운영을 위한 사전 검토가 필요하며, 이때 관계되는 사람들이 참여하여 의견을 제시하고 방안을 찾는 것이 중요하다.

근로자 작업중지 활동이 활성화되지 못하는 이유 중 하나는 협력업체의 경우 작업중지로 인하여 발생하는 비용 및 시간 손실의 문제가 가장 크다. 이를 해결하기 위해, 한 기업에서는 협력업체와 협의를 거쳐 작업중지 발생 요인을 감안하여 원청과 협력업체 간 비용정산방안을 정립하였다. 작업중지로 인한 임금의 손실에 대해서는 전액 보전해주는 것으로 하고 작업중지 원인에 따라 원청과 협력업체가 비용을 분담하는 방안을 수립하여 효과를 보았다.

아울러, 근로자 작업중지에 대한 노사단체의 의견을 수렴하여 시사점을 도출하고자 하였다. 노동계는 작업장에서 실제 작업중지를 하였을 경우 손해 배상의 청구, 노임 미지급 등 불이익의 우려가 상존하고 있다고 하였다. 따라서 정당한 사유로 근로자가 작업중지한 경우 노무를 제공하지 못한 시간에 대한 급여를 보장받을 수 있는 법의 제정이 필요하며, 이 경우 손해배상규정상 면책 부여도 규정할 필요가 있다고 하였다. 아울러 노동조합의 역할이 중요하며 노동조합 또는 명예산업안전감독관에게도 작업중지권을 부여하는 방안의 검토가 필요하다는 의견을 제시하였다.

경영계는 현장에서 작업을 중지하여야 하는 구체적인 기준을 정부에서 제시하는 것이 바람직하며, 작업중지의 기준을 마련하는 경우 현장에

적합하게 하여야 하므로 업종별 사업장 특성을 충분히 고려하여야 한다고 하였다. 이는 법률에서 정할 사항, 지침이나 권고사항으로 제시할 사항을 나누는 것이 바람직하다는 의견이다. 근로자 작업중지의 오남용을 막을 수 있는 장치와 일부 노동조합의 악용에 대한 우려도 제기하였다. 또한, 정부에서 충분한 홍보와 지도, 교육을 통해 적정한 근로자 작업중지 분위기를 조성할 필요가 있다는 의견도 제시하였다.

- 근로자 작업중지 운영 참고 매뉴얼(안) 개발

이상의 연구결과를 종합하여 사업장에서 근로자 작업중지 운영에 도움을 줄 수 있는 참고 매뉴얼에 포함될 사항을 제시하였다.

근로자 작업중지 운영매뉴얼(안)은 총 4개장과 부록으로 구성된다. 제1장에는 작업중지 제도와 법적 개념, 작업중지의 주체(근로자, 사업주, 고용노동부장관), 해외 작업중지 제도, 급박한 위험에 대한 기준, 사업주와 근로자의 역할, 작업중지 운영절차 등이 포함된다. 제2장에서는 사내규정 반영, 인식개선 활동, 협력업체 참여, 위험성평가에 반영 방법 등이 제시되며, 사내 규정 반영 방법으로는 안전보건관리규정, 업무절차서, 위험성평가 지침서, 단체협약, 취업규칙 등을, 인식개선 활동 방법으로는 선포식, 안내문 게시, 인센티브제도 운영, 교육, 작업 전 점검 등이 포함된다. 또한 협력업체 참여 방법으로 협의체 운영, 도급계획서에 작업중지 명시, 인센티브 지급, 포상 등을, 위험성평가 반영을 위한 방안으로 위험성평가서에 급박한 위험 구분, 작업재개를 위한 위험성평가 실시방법 등을 소개한다. 제3장에서는 업종별(제조업, 건설업, 기타업종) 근로자 작업중지 운영 우수 사례를 소개하며, 제4장에서는 근로자 작업중지 운영 참고 자료를 수록하였다(체크리스트, 기록관리 양식, 홍보용 포스터 등). 마지막으로 부록에는 사례를 통한 급박한 상황 예시와 작업중지 운영방법, 그리고 Q&A를 수록하였다.

2) 시사점

근로자 작업중지와 관련하여 미국, 일본, 독일, 영국, 캐나다 등 주요 선진국 사례를 조사한 결과 각국의 규정방법에 차이가 있었으며 구체적인 가이드를 제시하기 보다는 포괄적으로 규정하고 있음을 확인하였다. 급박한 위험의 정의에 있어서 미국, 영국은 ‘사망 등 중대재해의 우려가 있고 다른 방법이 없는 경우’, 독일의 경우 ‘자신이나 다른 사람의 안전에 중대하고 즉각적인 위험’으로 규정하고 있다.

최근 수행된 산업안전보건실태조사 분석결과 위험성평가와 근로자 작업중지 간에 통계적으로 유의미한 상관관계가 있음이 관찰되었다. 이는 위험성평가의 활성화가 근로자 작업중지 운영에도 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

국내 사업장 실태조사를 통해 살펴본 결과, 사업장에서 근로자 작업중지가 폭넓게 정착되어 있다고 보기는 어려우며, 근로자 작업중지가 중대재해예방에 실효적으로 작동되기 위해서는 노사가 참여하는 위험성평가와 연계하는 방안 등 다양한 방법의 모색이 필요하다는 것을 확인할 수 있다.

3. 연구 활용방안

- 법·제도 개선을 위한 참고자료로 활용

본 연구는 근로자 작업중지와 관련된 해외 사례, 노사 쟁점, 실태조사 결과 등을 포함하고 있어 근로자 작업중지와 관련된 법이나 제도 개선을 위한 근거자료로 활용할 수 있다.

- 사업장 내 근로자 작업중지 활성화를 위한 참고자료 제시

본 연구를 토대로 근로자 작업중지 운영매뉴얼(안)을 제시하였고, 이를 활용하여 사업장에서 활용할 수 있는 참고 매뉴얼을 만들 수 있다.

- 산업재해 예방에 기여

사업장에서 근로자 작업중지에 대한 인식과 태도가 향상되고 급박한 위험 발생 시 근로자의 작업중지를 통해 산업재해를 방지하는데 기여할 것이다.

4. 연락처

— 연구책임자 : 한국교통대학교 함병호 교수

— 연구상대역 : 산업안전보건연구원 김명중 연구위원

- ☎ 052) 703. 0826

- E-mail junkim@kosha.or.kr

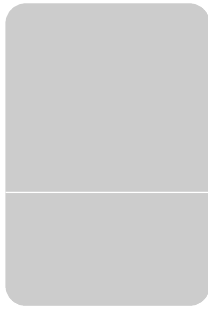
목 차

I. 서 론 1

- 1. 연구목적 및 필요성 3
- 2. 연구목표 3
- 3. 연구내용 4
- 4. 연구방법 8

II. 근로자 작업중지 운영현황 13

- 1. 우리나라의 근로자 작업중지 제도 연혁5... 1
- 2. 외국의 근로자 작업중지 제도6... 1
- 3. 관련 선행 연구 분석95
- 4. 안전보건관리규정 실태조사 분석2... 6



목 차

5. 근로자 작업중지 인식 분석	56
6. 위험성평가와 근로자 작업중지 연관성 분석	88
Ⅲ. 현장조사 및 운영 참고 매뉴얼 개발	103
1. 현장조사	105
2. 노사단체 의견	112
3. 운영 참고 매뉴얼(안) 제시	117
Ⅳ. 결론	121
참고문헌	124
부록	129

표

<표 I-1> 업종 및 규모별 근로자 작업중지 운영 현황 조사 대상	5
<표 I-2> 작업중지 도입·정착 방안 분석표(예시)	6
<표 I-3> 근로자 작업중지 매뉴얼(안) 목차	7
<표 II-1> 외국의 근로자 작업중지 관련 법제 비교	6..... 5
<표 II-2> 안전보건관리규정 실태조사 개요	2..... 6
<표 II-3> 제조업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우)	6
<표 II-4> 제조업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우)	6
<표 II-5> 제조업 산업안전보건위원회 운영	7..... 6
<표 II-6> 제조업 안전보건경영시스템 인증	8..... 6
<표 II-7> 제조업 위험성평가 실시 현황	9..... 6
<표 II-8> 제조업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)	1..... 7
<표 II-9> 제조업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)	1..... 7
<표 II-10> 제조업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)	2..... 7
<표 II-11> 서비스업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우)	7
<표 II-12> 서비스업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우)	7
<표 II-13> 서비스업 산업안전보건위원회 운영	4..... 7
<표 II-14> 서비스업 안전보건경영시스템 인증	5..... 7
<표 II-15> 서비스업 위험성평가 실시 현황	6..... 7
<표 II-16> 서비스업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)	7..... 7
<표 II-17> 서비스업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)	8..... 7

표

<표 II-18> 서비스업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)	9..... 7
<표 II-19> 건설업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우) ...	8
<표 II-20> 건설업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우) ...	8
<표 II-21> 건설업 산업안전보건위원회(노사협의체) 운영	1..... 8
<표 II-22> 건설업 안전보건경영시스템 인증	2..... 8
<표 II-23> 건설업 위험성평가 실시 현황	3..... 8
<표 II-24> 건설업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)	4..... 8
<표 II-25> 건설업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)	5..... 8
<표 II-26> 건설업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)	5..... 8
<표 II-27> 업종별 안전보건관리시스템 현황과 근로자 작업중지 분위기7연관성	8
<표 II-28> 비상정지 및 조치 관련 절차 수립 시 고려사항	6..... 9
<표 III-1> 현장조사 개요	301
<표 III-2> 근로자 작업중지 현장조사 분석표	9·0· 1
<표 III-3> 근로자 작업중지 관련 주요쟁점 정리	0·1· 1
<표 III-4> 사내 규정 또는 절차에 반영되는 근로자 작업중지 내용 ..1...1... 1	
<표 III-5> 근로자 작업중지에 대한 노사단체의 의견 요약	3·1· 1

그림목

[그림 II-1] OSHA Workers' Right to Refuse Dangerous Work 홈페이지	3· 2
[그림 II-2] HSE Your health, your safety, A brief guide for workers (INDG450, HSE)	2
[그림 II-3] Work refuse procedure	84
[그림 II-4] 캐나다 작업거절 처분절차(Canada Labour Program)	4
[그림 II-5] 캐나다 산업안전보건센터 홈페이지에 게시된 근로자 작업중지자료	· 5
[그림 II-6] 근로자 작업중지 실제 사용 여부	3· 6
[그림 II-7] 근로자 작업중지 관련 규정 작성·운영 관련 사항	4· 6
[그림 II-8] 근로자 작업중지의 산업재해 예방 효과	4· 6
[그림 II-9] 위험성평가 절차 및 주요내용	8· 8
[그림 II-10] 현행 작업중지 제도 운영상 쟁점요소	1· 9
[그림 II-11] 급박한 위험을 반영한 위험성평가 절차	3· 9
[그림 II-12] PSM 요소 및 운영시스템	4· 9
[그림 II-13] 비상상황 발생 시 대응 절차와 작업중지 연계 단계	7· 9
[그림 II-14] 위험성평가 기법 사례	9· 9
[그림 II-15] 위험성평가서 내 급박한 위험 및 작업중지 사항 반영한 예시	1

I . 서 론

.....

I. 서론

1. 연구목적 및 필요성

「산업안전보건법」 및 「중대재해 감축 로드맵」에 따른 ‘자기규율 예방체계’가 효과적으로 작동하기 위해서는 근로자의 적극적인 참여와 이를 지원하는 체계가 필요하다. 근로자 작업중지 역시 산업재해를 예방하기 위해 중요한 제도인 만큼 사업장에서 올바르게 활용되어야 할 필요가 있다. 그러나 작업중지 행사 요건인 ‘급박한 위험’에 대한 해석상 이견이 존재하는 점, 실제 운영 프로세스(내부 규정, 매뉴얼 등)가 미비한 점 등의 이유로 사업장 내에서 실제 적용 및 운영에 어려움을 겪고 있다. 이러한 점을 고려하여 ‘업종 및 규모별 근로자 작업중지 활용 실태’를 파악하고, 문헌 연구 등 근로자 작업중지와 관련된 전반적인 조사연구를 통하여 사업장에서 특성에 맞는 근로자 작업중지 운영방안을 수립하는 것, 벤치마킹을 할 수 있도록 관련된 자료와 정보를 조사·분석하는 것이 본 연구의 목적이다.

2. 연구목표

본 연구에서는 작업중지 관련 인식조사·분석, 운영 실태 파악, 관련된 사항 및 현황 분석, 선진국 사례조사, 법적·실질적 요건을 고려한 사업장 운영방안 등에 대한 조사연구를 통해 실효성 있는 ‘근로자 작업중지 운영 방안’을 제안하고자 한다. 또한 중대재해 감축 로드맵에서 제시한 바와 같이, 본 연구의 결과를 근로자 작업중지에 대한 구체적 실행 방안을 제시하는 ‘가이드북’의 주요 참고 자료로 활용되도록 하는 것이 본 연구의 주요 목표이다.

3. 연구내용

본 연구는 우리나라 사업장의 근로자 작업중지 운영실태를 파악하고 문헌 조사, 해외 주요국 사례 등을 분석하여 사업장에서 산업재해 예방활동에 실질적인 도움을 줄 수 있는 방안을 모색하였다. 특히, 영국과 미국, 일본, 독일, 캐나다 등 외국의 근로자 작업중지와 관련된 법과 제도를 조사하고, 근로자 작업중지 인식과 관련된 실태조사 자료를 분석하였으며, 실제 사업장을 방문하여 업종별로 운영 실태를 조사하였다.

1) 외국의 제도 등 조사 및 분석

(1) 외국제도 및 매뉴얼 조사 등 문헌조사

외국의 근로자 작업중지와 관련된 조사는 영국, 미국, 일본, 독일 및 캐나다를 대상으로 실시하였다.

(2) 근로자 작업중지 인식도 분석

근로자 작업중지 인식도 분석을 위해 고용노동부에서 수행한 안전보건관리 규정 운영현황 설문 결과를 분석하고, 산업안전보건연구원에서 제공하는 제10차 산업안전보건실태조사 결과 데이터를 활용하여 근로자 작업중지와 사업장 안전보건관리시스템 요소 간 상관관계를 분석하였다.

2) ‘근로자 작업중지’ 운영 현황(사례) 조사 및 쟁점 검토

(1) 국내·외 근로자 작업중지 도입현황, 내용, 운영 사례 등 조사

국내 사업장의 근로자 작업중지 운영실태를 조사하기 위해 제조업, 서비스업, 건설업 등 총 17곳의 사업장을 방문하였다. 또한 중소기업 사업장의 실태를 파악하고자 중소기업 사업장을 일부 포함하였다.

〈표 I -1〉 업종 및 규모별 근로자 작업중지 운영 현황 조사 대상

구분	대상	대상
업종별	제조업*	플라스틱제품, 석유화학, 전자제품제조업 등
	서비스업	운수 및 창고업, 음료서비스업
	건설업	건설업

* 중소기업 사업장 포함

(2) 외국계 기업의 근로자 작업중지 사례 연구 조사

외국의 근로자 작업중지 관련 현황을 파악하기 위해 국내 소재 외국계 기업 관계자 인터뷰를 통해 자료를 수집하였다. 조사가 가능한 4개소를 선정하였다.

(3) 현장조사 및 노사단체 의견수렴 통한 제도 운영상 쟁점 도출

현장조사에서는 근로자 작업중지와 관련된 규정과 절차의 마련 여부, 근로자의 참여를 유도하는 방안, 참여정도 등을 조사하였다. 또한 노사단체 의견 조사에서는 노동조합 상위단체에서 안전보건업무를 담당하는 관계자와 경영계 단체의 안전보건정책담당자 의견을 각각 조사하였다.

3) ‘근로자 작업중지’ 운영 우수사례 현장 조사

(1) ‘근로자 작업중지’를 실제 활용하고 있는 우수사업장

사업장 실태조사 시 조사대상 사업장 중 근로자 작업중지 우수사업장을 발굴하였다. 주된 내용은 사업장 안전보건관리체계 구축 현황, 근로자 참여 제도 운영 현황(산업안전보건위원회, 안전보건협의체, 건설협의체 등), 내부 규정(취업규칙, 안전보건관리규정 등), 운영매뉴얼, 도입 절차(선포식, 교육 및 홍보), 실제 활용 및 보상 사례조사 등이며, 우수사례를 정리하고 매뉴얼에 수록하여 사업장에서 근로자 작업중지를 도입 및 운영하는 데 도움을 주고자 하였다. 우수사례 조사로 도출한 작업중지 운영 프로세스는 다음과 같다.

- 취업규칙, 안전보건관리규정 등 반영
- 근로자 작업중지 도입 계획 수립(홍보, 교육, 보상 연계)
- 근로자 참여 선포식
- 근로자 작업중지 활용 안내 및 사례 공유(교육, 홍보)
- 근로자 작업중지 활성화를 위한 노사 의견수렴(참여제도 활용사례)
- 근로자 작업중지 우수참여자 포상
- 근로자 작업중지 활성화 평가 및 환류 등

〈표 I -2〉 작업중지 도입·정착 방안 분석표(예시)

관련규정 및 절차	내용	반영방법
안전보건관리규정		
작업계획서, 비상조치절차서, 안전작업허가절차서		
산업안전보건위원회, 안전보건협의체		
홍보, 교육		
작업전 안전점검회의(TBM), 현장활동		

4) ‘근로자 작업중지 운영 참고 매뉴얼(안)’ 개발

사업장에서 근로자 작업중지를 운영하는 데 도움이 될 수 있도록 ‘근로자 작업중지’의 도입방법, 규정, 절차, 우수사례 등을 수록하여 벤치마킹이 용이하도록 제시하였다.

〈표 I -3〉 근로자 작업중지 매뉴얼(안) 목차

- I. 근로자 작업중지 제도 소개
 - 1. 산업안전보건법의 작업중지 제도
 - 2. 근로자 작업중지의 이해
 - 3. 근로자 작업중지의 운영
- II. 근로자 작업중지 활성화를 위한 방법
 - 1. 사내규정에 반영
 - 2. 위험성평가에 반영
 - 3. 근로자 작업중지 활성화를 위한 인식 개선 활동
 - 4. 협력업체 등 참여방안
- III. 업종별 운영사례
 - 1. 제조업
 - 2. 건설업
 - 3. 기타업종
- IV. 참고자료
 - 1. 근로자 작업중지 운영상태 체크리스트
 - 2. 근로자 작업중지 사용 기록 양식
 - 3. 근로자 작업중지 제도 포스터
 - 4. 근로자 작업중지 제도 리플렛
 - 5. 관련 산업안전보건공단 사업

4. 연구방법

1) 근로자 작업중지 제도 및 운영현황

(1) 근로자 작업중지 관련 외국의 제도

가) 근로자의 작업중지 제도 및 제공 매뉴얼 조사

해외 주요 선진국의 근로자 작업중지 제도와 운영매뉴얼 등을 조사하기 위해 미국, 영국, 일본, 독일 및 캐나다의 관련 홈페이지 및 검색도구를 활용하여 검색·조사하였다.

(2) 선행연구 및 사업장의 근로자 작업중지 인식과 상관도 분석 등 문헌조사

가) 선행연구 문헌조사

국, 내외 학술지 및 학위논문, 보고서 등을 대상으로 검색도구를 활용하여 문헌검색을 하였다. 검색 keyword는 ‘근로자 작업중지’, ‘right to refuse dangerous work’, ‘worker’s right to refuse hazardous work’, ‘Employee refuse unsafe work’ 등을 사용하였으며, 검색엔진은 Google scholar, Science direct, RISS를 사용하였다.

나) 제10차 산업안전보건실태조사 자료를 이용한 통계분석

- 대상 : 제조업, 서비스업, 건설업
- 방법 : 안전보건관리시스템과 ‘근로자 작업중지 분위기 조성’간의 t-검정, 일원 분산분석, 상관분석
- 주요 내용

안전보건관리시스템 구성요소로 고려될 수 있는 산업안전보건업무 전담부서 운영 여부, 산업안전보건위원회 운영 여부, 노동조합 여부, 안전보건인증시스템

(KOSHA-MS, ISO 45001) 획득 여부, 위험성평가 실시여부, 위험성평가 근로자 참여 여부 등과 ‘사업장 내 근로자 작업중지 분위기 조성’간의 관계를 분석하기 위하여 t-검정과 일원분산분석을 실시하였다.

t-검정은 모집단의 분산이나 표준편차를 알지 못할 때 모집단을 대표하는 표본으로부터 추정된 분산이나 표준편차를 가지고 검정하는 방법으로 “두 모집단 평균의 차이는 없다”라는 귀무가설을 수립하여 분석하는 방법이다. 안전보건관리시스템 마련 여부에 따른 독립된 두 집단 간의 평균 차이를 분석하였으며, t-value는 두 집단의 차이의 평균을 표준오차로 나눈 값으로 표준오차와 표본평균 사이의 차이 비율을 나타내며, 유의확률(p-value)은 0.05로 설정하여 유의성을 검정하였다.

일원분산분석(One Way Analysis of Variance)은 셋 이상의 독립 그룹의 평균사이에 어떤 차이가 있는지 검정하는 방법이며, 그룹 내의 분산을 통해 차이를 추정하는 방법이다. 이 분석방법은 그룹 내 분산뿐만 아니라 표본의 크기와 표본 평균 사이의 차이를 고려하며, 여러 표본 집단에 값이 퍼진 정도를 비교하는 F-value 값과 유의확률(p)을 통해 확인할 수 있다.

한편, 위험성평가 결과에 따른 사업장 안전보건 관리노력의 정도와 ‘근로자 작업중지 분위기 조성’ 수준 사이의 관계를 심층적으로 분석하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 상관분석(Correlation analysis)은 두 변수 사이에 어느 정도의 선형 관계가 존재하는지 분석하는 기법으로 상관계수(Correlation coefficient)를 이용하여 측정한다. 상관계수가 0보다 클 경우 양의 상관관계, 0보다 작을 경우 음의 상관관계를 가지며, t-검정통계량과 유의확률(p)을 통해 통계적 유의성을 확인할 수 있다. 대체로 상관계수가 0.4이상일 경우 선형상관관계가 있다고 할 수 있으며, 학술적으로 0.7이상이면 선형상관관계가 높다고 해석된다. 다만, 상관분석은 변수들 간의 선형성의 강도에 대한 분석이므로, 인과관계로 분석하는 것은 피해야 한다.

2) 근로자 작업중지 현장조사

조사대상 사업장의 선정은 근로자 작업중지를 실시하고 있다고 알려진 기업을 업종별로 검색하여 추출하였고 이들 기업을 개별적으로 접촉하여 허가를 받은 후 현장조사를 진행하였다. 조사후보 사업장 중 방문을 거절하는 사업장은 조사에서 제외하였다. 현장조사는 심층인터뷰 방식을 사용하였으며, 사업장을 직접 방문하여 안전보건관계자와 인터뷰를 실시하였다.

인터뷰 항목은 근로자 작업중지 관련 계획 수립현황, 근로자 참여제도 운영 현황(산업안전보건위원회, 안전보건협의체 등), 내부규정(취업규칙, 안전보건 관리규정, 매뉴얼 등), 교육 및 홍보, 실제 활용 및 운영사례조사 등으로 구조화된 질문지를 통해서 진행하였다. 또한 현장조사 결과를 종합적으로 검토하여 우수사례를 발굴하였다.

3) 노사단체 의견수렴

근로자 작업중지에 대한 노사단체의 의견 수렴을 위해 노·사 대표기관의 안전보건관계자와 면담을 통해서 의견을 조사하였다. 구체적으로 근로자의 의견은 노동조합 상급단체, 사업주 의견은 경영계 각 단체의 안전보건정책 담당자와의 면담을 통하여 의견을 수렴하였다.

4) 근로자 작업중지 참고 매뉴얼(안) 개발

연구결과를 활용하여 사업장에서 근로자 작업중지를 운영하는데 활용할 수 있도록 우수사례를 반영한 참고 사항을 매뉴얼 형식으로 제시하였다. 참고 매뉴얼을 작성하기 위해 전문가 회의 및 자문의견을 들어 수정·보완하였다.

Ⅱ. 근로자 작업중지 운영현황

.....

II. 근로자 작업중지 운영현황

1. 우리나라의 근로자 작업중지 제도 연혁

산업안전보건법 제정안에서는 사업주의 작업중지에 대해서만 규정할 뿐 근로자의 작업중지에 대한 규정은 두지 않았다. 이후 1995년 1월 5일 산업안전보건법 개정 시 근로자의 작업중지 규정을 추가하여 근로자의 작업중지가 명문화되었다.

제26조 (작업중지등)

- ① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
- ② 근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.
<신설 1995·1·5>

하지만 제1항에서 사업주에게 작업중지 의무를 부여하고, 제2항에서는 근로자에게 보고 의무를 부여하는 조문의 구성상 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있는 권한이 근로자에게 있는지 여부가 불명확하다는 지적이 있었다. 그로 인하여 근로자가 작업중지할 수 있음을 알지 못하여 급박한 위험상황에서도 근로자 스스로가 작업 중지하는데 어려움이 있다는 의견이 제기되었다.

이에 2019년 산업안전보건법 전면개정(2019. 01. 15.) 당시 법 제51조(사업주의 작업중지)와 제52조(근로자의 작업중지)로 구분하고 ‘근로자의 작업중지 및 긴급대피’를 명시하여 산업재해 발생의 급박한 위험 시 근로자가 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있음을 별도로 구성하였다. 또한 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에 사업주는

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

작업을 중지하고 대피한 근로자에게 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 하였다.

산업안전보건법 전면개정 전	산업안전보건법 전면개정 후
제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관한 필요한 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다. ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.	제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관한 필요한 조치를 하여야 한다. 제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다. ③ 관리감독자등은 제2항에 따라 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다.

근로자가 작업중지를 행사할 수 있는 요건은 “급박한 위험”을 충족하여야 한다. “급박한 위험”은 1981년 12월 31일 산업안전보건법이 처음 제정될 당시 규정된 용어이다. 고용노동부는 2019년 산업안전보건법 전면개정 당시 산업 재해 발생의 급박한 위험이 있을 때에 대한 예시를 아래와 같이 제시하였다.¹⁾

- 높이가 2m 이상인 장소에서의 작업으로서 작업발판, 안전난간 또는 안전방망이 전반적으로 설치되지 않아 추락사고의 우려가 현저히 높은 경우
- 비계, 거푸집 동바리, 흙막이 지보공 등 가시설물의 설치가 기준에 적합하지 않거나 부적합한 자재의 설치 또는 사용불량으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우
- 토사, 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생하거나 예상되어 붕괴사고의 우려가 높은 경우
- 가연성 또는 인화성 물질 취급장소에서 동시에 화기작업을 실시하여 화재 및 폭발사고의 우려가 높은 경우
- 화학물질 취급공정에서 부속설비의 심각한 고장, 변형 등으로 중대산업사고 발생의 우려가 높은 경우
- 밀폐공간작업으로 작업 전 산소농도 측정을 하지 않거나 적정 공기 기준을 준수하지 않아 산소결핍에 의한 질식사고의 우려가 높은 경우
- 관리대상 유해물질의 가스·증기 또는 분진의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기장치를 설치하지 않아 취급근로자의 건강장해가 현저히 우려되는 경우

1) 출처: 산업안전보건법 전부개정법률 주요내용 설명자료(고용노동부, 2019. 1월) p.79

2. 외국의 근로자 작업중지 제도

외국의 근로자 작업중지 조사대상 국가는 미국, 영국, 일본, 독일, 캐나다로 하였다. 조사방법은 관련 법규와 규정의 분석 및 해당국에서 지침, 매뉴얼 등 자료가 있는지를 확인하고 외국계 기업 현장조사 시 관련 외국에서의 실태를 참고하였다. 이 연구는 근로자의 작업중지와 관련된 운영에 대한 연구이므로 관련 법령 및 행정청에서 제공하는 자료에 대한 조사를 중심으로 수행하였다.

1) 미국

(1) 근로자 작업중지 규정형식

미국 산업안전보건법(The Occupational Safety and Health Act)에는 근로자 작업중지를 직접적으로 규정하는 조항이 없으나, 산업안전보건법 시행령(CFR1977.12, Discrimination Against Employees Exercising Rights Under the Williams Steiger Occupational Safety and Health Act of 1970)은 근로자가 위험작업을 거부할 권리를 규정하고 있다. 미국의 산업안전보건청(OSHA; Occupational Safety and Health Administration) 홈페이지에서도 같은 내용을 안내하고 있다.

해당 시행령의 이해를 위해서는 관련되는 법조문을 살펴보아야 하는데, 우선 법 제8조(감독, 조사, 기록보존)에서는 신체적 상해를 위협하는 안전 또는 건강기준의 위반이 존재하거나 임박한 위험이 존재한다고 믿는 근로자 또는 근로자 대표는 이에 대한 조사를 산업안전보건감독관청에 요청할 수 있다. 또한 이러한 신고를 이유로 근로자에게 불이익조치를 할 수 없다(법 제11조).

OSH Act of 1970 Inspections, Investigations, and Recordkeeping

법 제8조 감독, 조사, 기록보존

(f) (1) 신체적 상해를 위협하는 안전 또는 건강 표준 위반이 존재하거나 급박한 위험이 존재한다고 믿는 근로자 또는 근로자대표는 해당 위반 또는 위험에 대하여 노동부장관 또는 장관이 승인한 대리인에게 통지하여 검사를 요청할 수 있다. 그러한 통지는 서면으로 작성되어야 하며 통지 사유를 합리적으로 구체적으로 명시해야 하며 근로자 또는 근로자대표가 서명해야 하며 사본은 늦어도 해당 시점까지 고용주 또는 그의 대리인에게 제공되어야 한다. 단, 그러한 통지를 하는 사람의 요청이 있는 경우 그의 이름과 거기에 언급된 개별 근로자의 이름은 해당 사본이나 하위 조항 (g)에 따라 발행, 공개 또는 제공되는 기록에 표시되어서는 안 된다. 이 섹션의. 장관이 그러한 통지를 받은 후 그러한 위반이나 위험이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있다고 판단하는 경우, 그러한 위반이나 위험이 존재하는지 확인하기 위해 가능한 한 빨리 이 섹션의 조항에 따라 특별 조사를 실시하여야 한다. 장관이 위반이나 위험이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 근거가 없다고 판단하는 경우, 그는 그러한 결정을 근로자 또는 근로자대표에게 서면으로 통보해야 한다.

SEC.8. Inspections, Investigations, and Recordkeeping

(f) (1) Any employees or representative of employees who believe that a violation of a safety or health standard exists that threatens physical harm, or that an imminent danger exists, may request an inspection by giving notice to the Secretary or his authorized representative of such violation or danger. Any such notice shall be reduced to writing, shall set forth with reasonable particularity the grounds for the notice, and shall be signed by the employees or representative of employees, and a copy shall be provided the employer or his agent no later than at the time of inspection, except that, upon the request of the person giving such notice, his name and the names of individual employees referred to therein shall not appear in such copy or on any record published, released, or made available pursuant to subsection (g) of this section. If upon receipt of such notification the Secretary determines there are reasonable grounds to believe that such violation or danger exists, he shall make a special inspection in accordance with the provisions of this section as soon as practicable, to determine if such violation or danger exists. If the Secretary determines there are no reasonable grounds to believe that a violation or danger exists he shall notify the employees or representative of the employees in writing of such determination.

CFR1977.12 (a)에는 미국 산업안전보건법 제11조(법적 조치)에 따른 근로자의 신고 등에 차별적 대우를 받지 않는다고 규정하고 있고, (b)2에서 근로자가 불안정한 상태로 인하여 사망 또는 재해의 위험을 인식한 경우 작업을 거부하지 않고는 이를 피할 수 없는 상황(정상적인 절차로 문제를 해결하기에는 시간이 충분하지 않은)에서는 작업의 거부를 인정하고 있다.

미국 산업안전보건법 제11조(사법심사)에 따라 법적처분대상이 되는 사업주에 대하여 근로자는 이의를 제기할 수 있으며 이러한 이의를 제기한 근로자에 대하여 불이익한 처분을 하지 못하도록 하고 있다.

이러한 규정을 살펴볼 때 미국의 근로자 작업중지에 대한 법적 규정방식은 사업주의 안전보건 의무에 대한 불이행에 대한 근로자의 신고권리를 규정하고 사법적으로 보호하고 있다는 법 규정의 원칙에 따라 이를 시행령으로 규정하고 있다. 즉 “근로자가 작업중지를 할 수 있다”라고 규정하는 대신에 “급박한 위험으로부터 대피한 근로자를 처벌하지 못한다”라고 규정하고 있다.

(2) 급박한 위험이란

미국 산업안전보건청의 산업안전보건법령과 근로자 작업거부권 안내에는 급박한 위험에 대한 상세한 정의나 행정적으로 추가적 해설을 제공하고 있지는 않으나, 시행령을 살펴보면 근로자가 작업 시 사망이나 부상을 우려하는 상황이 있어야 하며, 이러한 상황은 합리적인 사람이 볼 때에도 실제로 사망 또는 심각한 부상의 위험이 있고 그 위험을 해소하는데 다른 방법을 통하여 해결하기에는 시간이 충분치 않다고 결론을 내릴 수 있는 정도이어야 한다. 또한 상황의 긴급성으로 인하여 일상적인 점검이나 법적절차로 해소할 수 없는 경우라고 규정하고 있다.

CFR1977.12

(b)(2) 그러나, 근로자가 부여된 작업을 수행하지 않거나 작업장의 위험한 조건으로 인해 심각한 부상이나 사망에 이르는 것 사이에서 선택을 해야 하는 상황에 직면하는 경우가 발생할 수 있다. 민일 근로자가 합리적인 대안이 없는 경우, 자신을 위험한 상황에 노출시키는 것을 선의로 거부하는 경우 이후의 차별로부터 보호받을 수 있다. 근로자로 하여금 사망이나 부상을 우려하게 만드는 상황은 합리적인 사람이라면 당시 근로자가 직면한 상황에서 실제로 사망이나 심각한 부상의 위험이 있고, 상황의 긴급성으로 인하여 정상적인 법적 집행 채널을 통해 위험을 제거하기에는 시간이 충분하지 않다고 결론을 내릴 수 있는 성격이어야 한다. 또한 그러한 상황에서 근로자는 가능한 경우 고용주에게 위험한 상태의 시정을 요청했지만 해결하지 못할 경우이어야 한다.

(b)(2) However, occasions might arise when an employee is confronted with a choice between not performing assigned tasks or subjecting himself to serious injury or death arising from a hazardous condition at the workplace. If the employee, with no reasonable alternative, refuses in good faith to expose himself to the dangerous condition, he would be protected against subsequent discrimination. The condition causing the employee's apprehension of death or injury must be of such a nature that a reasonable person, under the circumstances then confronting the employee, would conclude that there is a real danger of death or serious injury and that there is insufficient time, due to the urgency of the situation, to eliminate the danger through resort to regular statutory enforcement channels. In addition, in such circumstances, the employee, where possible, must also have sought from his employer, and been unable to obtain, a correction of the dangerous condition.

아울러 법 제13조에는 급박한 위험에 대처하기 위한 절차에 대한 조항을 두고 해당 조항은 급박한 위험으로 부터의 조치에 대한 판단권한을 법원에 부여하고 있다.

OSH Act of 1970 Procedures to Counteract Imminent Dangers
제13조 급박한 위험에 대처하기 위한 절차 (Procedures to Counteract Imminent Dangers) 미국 지방법원은 장관의 청원에 따라 사망 또는 심각한 신체적 상해를 초래할 것으로 합리적으로 예상되는 위험이 존재하는 고용 장소에서의 모든 조건 또는 관행을 즉시 또는 그러한 위험의 절박함이 본 법에서 달리 규정한 집행 절차를 통해 제거될 수 있기 전에 제지할 수 있는 관할권을 가진다. 이 섹션에 따라 발령된 모든 명령은 이러한 급박한 위험을 대피, 시정 또는 제거하고 이러한 급박한 위험이 존재하는 위치 또는 조건에서 개인의 고용 또는 존재를 금지하는 데 필요한 조치를 취할 것을 요구할 수 있다. 단, 이러한 급박한 위험을 대피, 수정 또는 제거하거나 작업을 완전히 중단하지 않고 정상적인 작업을 재개하기 위해 지속적인 공정 작업의 능력을 유지하기 위해 또는 작업 중단이 필요한 경우 안전하고 질서 있는 방식으로 수행할 수 있도록 허용하는 데 필요한 개인은 제외된다. SEC. 13. Procedures to Counteract Imminent Dangers (a) The United States district courts shall have jurisdiction, upon petition of the Secretary, to restrain any conditions or practices in any place of employment which are such that a danger exists which could reasonably be expected to cause death or serious physical harm immediately or before the imminence of such danger can be eliminated through the enforcement procedures otherwise provided by this Act. Any order issued under this section may require such steps to be taken as may be necessary to avoid, correct, or remove such imminent danger and prohibit the employment or presence of any individual in locations or under conditions where such imminent danger exists, except individuals whose presence is necessary to avoid, correct, or remove such imminent danger or to maintain the capacity of a continuous process operation to resume normal operations without a complete cessation of operations, or where a cessation of operations is necessary, to permit such to be accomplished in a safe and orderly manner.

(3) 작업중지 절차

관련 시행령(CFR1977.12)에 따르면 근로자가 직면한 상황에서 실제로 사망이나 심각한 부상의 위험이 있어야 하고, 시간이 충분하지 않다고 판단해야 하며, 고용주에게 위험한 상태의 시정을 요청했지만 얻을 수 없는 경우 작업 중지를 요청할 수 있다.

상황이 사망 또는 심각한 신체적 상해의 위험이 있는 것이 분명하고 가능한 경우 사업주에게 그 사실을 알렸다면 작업장을 떠날 권리가 발생한다. 급박한 위험으로부터 대피권에 대하여는 다음과 같은 객관적 요건과 주관적 요건이 충족되어야 한다.²⁾

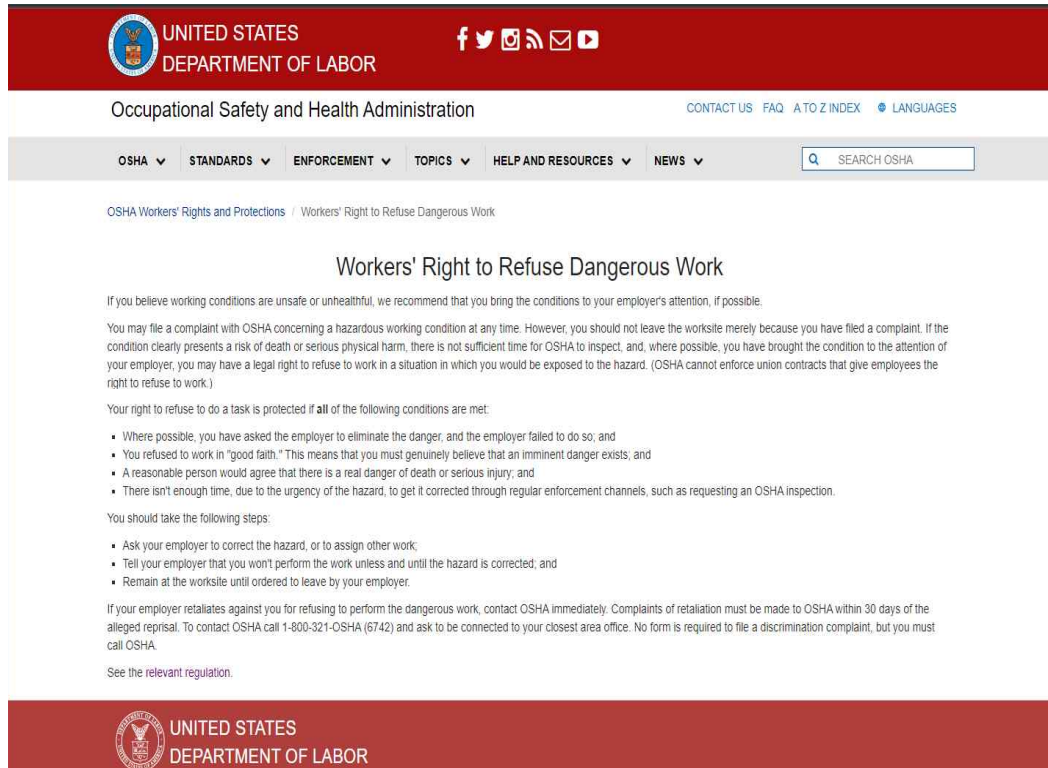
- (1) 가능한 한 사업주에게 위험을 제거하도록 요청하였으나 사업주가 이를 이행하지 않고, (2) 근로자는 선의로 일하기를 거부하여야 한다. 즉 급박한 위험이 존재한다고 진심으로 믿어야 하며,
- (3) 합리적인 사람이라면 그러한 위험으로 인해 사망이나 심각한 부상이 발생할 수 있다는 데 동의할 것이고,
- (4) 위험의 긴급성으로 인해 산업안전보건청 등 감독관청에서 요청할 시간이 불충분하며,
- (5) 그러한 상태에서 근로자가 시정할 방법을 찾았으나 위험환경을 시정할 수 없는 경우

2) this language has been broken down into five requirements for a protected work refusal: 1) a reasonable apprehension of death or serious injury, 2) a good faith refusal, 3) no reasonable alternative, 4) insufficient time to eliminate the condition through regular statutory channels, and 5) where possible, the employee sought and was unable to obtain a correction of the dangerous condition. Clarification of the Work Refusal Standard under 29 CFR 1977.1 2(b)(2) ,U.S. Department of Labor , 2016.1.11

미국 산업안전보건청이 안내하는 자료에 따르면 근로자가 위험한 작업을 거부하는 방법과 절차는 다음과 같다.

1. 근무 조건이 안전하지 않거나 건강에 좋지 않다고 생각되면 가능하면 고용주에게 해당 조건에 대해 알리는 것이 바람직합니다.
2. 위험한 작업 조건과 관련하여 언제든지 산업안전보건청에 불만을 제기할 수 있습니다. 그러나 단순히 불만을 제기했다는 이유만으로 작업장을 떠나서는 안 됩니다. 상태가 사망 또는 심각한 신체적 상해의 위험이 있는 것이 분명하고 산업안전보건청이 검사할 시간이 충분하지 않으며 가능한 경우 고용주에게 해당 상태를 알렸다면 위험에 노출될 수 있는 상황에서 작업을 거부할 법적 권리가 있습니다. (산업안전보건청은 근로자에게 업무를 거부할 권리를 부여하는 단체협약을 강제할 수 없습니다.)
3. 작업 수행을 거부할 수 있는 귀하의 권리는 다음 조건이 모두 충족되는 경우 보호됩니다.
 - (1) 가능한 경우 고용주에게 위험을 제거하도록 요청했지만 고용주가 그렇게 하지 않은 경우
 - (2) 귀하는 "선의"로 일하기를 거부했습니다. 즉, 임박한 위험이 존재한다고 진심으로 믿어야 합니다.
 - (3) 합리적인 사람이라면 사망이나 심각한 부상의 실질적인 위험이 있다는 데 동의할 것입니다.
 - (4) 그리고 위험의 긴급성으로 인해 OSHA 조사 요청과 같은 정규 집행 채널을 통해 시정할 시간이 충분하지 않습니다.
4. 다음의 절차를 거쳐야 합니다.
 - (1) 고용주에게 위험 요소를 개선하거나 다른 작업으로 변경을 요청하십시오.
 - (2) 그리고 고용주에게 위험 요소가 시정되지 않는 한 작업을 수행하지 않을 것이라고 알려십시오.
 - (3) 마지막으로 고용주가 떠나라는 명령을 내릴 때까지 작업장에 남아 계십시오.
5. 위험한 작업 수행을 거부한 것에 대해 고용주가 불이익 조치를 하는 경우 산업안전보건청에 즉시 연락하십시오. 불이익 조치에 대한 신고는 주장된 불이익 조치일로부터 30일 이내에 산업안전보건청에 제출해야 합니다.

II. 근로자 작업중지 운영현황



[그림 II-1] OSHA Workers' Right to Refuse Dangerous Work 홈페이지

(4) 근로자 불이익금지 조치

미국 산업안전보건청 홈페이지에는 위험작업에 대한 근로자 작업거부 권리에 대한 내용과 절차를 게시하고 있다.

근로자는 작업장이 안전보건기준에 미치지 못한다고 판단되면 산업안전보건청에 신고할 수 있다. 하지만 가능하면 고용주에게 알려 시정을 요청한 후에 개선되지 않았을 경우에 작업을 거부하도록 하고 있다. 또한 사업주가 이를 이유로 불이익 처분을 할 경우 산업안전보건청에 신고할 수 있다.

CFR1977.12

(a) 법 제11(c)는 이 법에 따라 또는 이와 관련된 절차에서 불만을 제기하거나 소송을 제기하거나 증언하는 근로자를 보호하는 것 외에도 "이 법에 의해 부여된 모든 권리" 행사로 인해 발생하는 차별로부터 근로자를 보호한다. 특정 권리는 법에 명시적으로 제공된다. 예를 들어, 집행 절차에 당사자로 참여할 권리가 있다(섹션 10). 이 법의 해석에 따라 권리가 존재한다. 예를 들어, 근로자는 산업안전보건국에 정보를 요청할 수 있다. 그러한 요청은 법에 의해 부여된 권리의 행사를 구성한다. 마찬가지로 감사 또는 조사 과정에서 장관의 대리인과 면담한 근로자는 협력을 이유로 차후 차별을 받을 수 없다.

(a) In addition to protecting employees who file complaints, institute proceedings, or testify in proceedings under or related to the Act, section 11(c) also protects employees from discrimination occurring because of the exercise "of any right afforded by this Act." Certain rights are explicitly provided in the Act; for example, there is a right to participate as a party in enforcement proceedings (section 10). Certain other rights exist by necessary implication. For example, employees may request information from the Occupational Safety and Health Administration; such requests would constitute the exercise of a right afforded by the Act. Likewise, employees interviewed by agents of the Secretary in the course of inspections or investigations could not subsequently be discriminated against because of their cooperation

이와 같은 원칙은 대법원의 판결(Whirlpool Corp. v. Marshall, 445 U.S. 1, 1980)에 따라 확립되었다. 1974년 월풀 오하이주의 가전제품 생산 공장에서 두명의 근로자가 작업이 안전하지 않다고 판단하여 산업안전보건청에 신고를 하고 작업을 중지하자 임금을 지급하지 않은 사건³⁾이다. 산업안전보건청 조사단은 근로자의 요청에 따라 작업환경 조사 후 근로자들의 의견을 수용했다. 그러나 고용주는 산업안전보건청 결정 근거인 시행령은 법률로서 효력이 없다고 이의를 제기하였다. 하급법원에서는 고용주가 승소하였으나,

3) 1974년7월 미국 월풀 오하이오공장에 천정 컨베이어가 설치되어 있고 이를 수리하기 위한 작업이 수시로 필요하였다. 작업자는 정비작업을 위하여 6미터 높이에 설치된 철망으로 된 방호틀에 올라서서 작업을 하여야 하고 전년도에도 작업하던 근로자가 추락하여 사고가 난적 있었다. 1974.7.7. 정비작업이 위험하다고 관리감독자에 개선요청을 하였으나 개선되지 않은 상태에서 7.8 작업 지시받은 2명의 근로자는 작업을 거부하고 OSHA감독청에서 신고를 하였다. 고용주는 작업을 거부한 작업자들을 돌려보내고 해당 시간동안의 임금을 지급하지 않았다.

상급법원은 법적 근거가 부족하고 산업안전보건청의 처분은 정당하다고 판단하였다. 대법원에서 시행령은 법의 제정경위를 살펴볼 때 위법하지 않으며 근로자 작업중지 원칙을 정립하였다. 이 판결에서 산업안전보건청에게 작업환경의 위험을 조사하여 적절한 조치를 취할 수 있는 법적 기준을 설정할 권한이 있음을 인정하면서, 근로자는 작업중지를 행사하는 결정이 적법한 법적절차, 즉 고용주에게 먼저 알리는 절차를 거쳐 이루어져야 함을 명시하였다. 또한, 급박한 위험 하에서 근로자가 작업을 중지하는 경우 고용주는 해당 근로자에 대한 불이익조치를 할 수 없다고 선고했다.

이처럼 대법원의 판례를 통해 근로자 작업중지 절차가 정립되었다. 근로자는 위험을 시정해줄 것을 먼저 고용주에게 요청하여야 하고, 고용주가 이를 이행하지 않을 경우 근로자는 합리적이고 선량한 신념(reasonable and in good faith)으로 작업을 거절할 수 있다. 이러한 위험은 다른 사람들도 동의할 수 있어야 하며, 산업안전보건청에 신고하여 위험을 시정하기에는 시간이 충분하지 않은 경우이다.

불이익 처분과 관련하여 모든 경우에 불이익 처분 금지대상이 되지는 않는다. 일반적인 안전보건상 조치 중 사업자에게 신고하여 조치가 가능한 경우에도 이러한 절차를 거치지 않고 임의로 작업을 중지한 경우에는 불이익 처분 금지에 해당하지 않는다고 규정하고 있다.

CFR1977.12

(b)(1) 한편, 법을 검토하고 입법 이력을 검토한 결과, 일반적으로 직장에서 잠재적인 불안정한 조건으로 인해 근로자가 직무를 그만둘 수 있는 권리는 법에 의해 부여되지 않는다. 법을 위반할 수 있는 위험조건은 일반적으로 일단 고용주가 주의를 기울이고 고용주가 시정하여야 한다. 시정이 이루어지지 않거나 위험 존재에 대한 분쟁이 있는 경우 근로자는 일반적으로 법 8(f)절에 따라 작업장 검사를 요청하거나 안전과 보건 분야에서 책임이 있는 공공기관의 지원을 요청할 수 있다. 따라서 이러한 상황에서 고용주는 일반적으로 안전 또는 건강상의 위험이 있다는 이유로 정상적인 업무 수행을 거부한 직원을 징계하는 조치를 하였다는 이유로 법 제11(c)를 위반한 것은 아니다.

(b)(1) On the other hand, review of the Act and examination of the legislative history discloses that, as a general matter, there is no right afforded by the Act which would entitle employees to walk off the job because of potential unsafe conditions at the workplace. Hazardous conditions which may be violative of the Act will ordinarily be corrected by the employer, once brought to his attention. If corrections are not accomplished, or if there is dispute about the existence of a hazard, the employee will normally have opportunity to request inspection of the workplace pursuant to section 8(f) of the Act, or to seek the assistance of other public agencies which have responsibility in the field of safety and health. Under such circumstances, therefore, an employer would not ordinarily be in violation of section 11(c) by taking action to discipline an employee for refusing to perform normal job activities because of alleged safety or health hazards.

2) 영국

(1) 근로자 작업중지 규정 형식

영국 산업안전보건법령에는 근로자 작업중지를 명시적으로 규정하고 있지 않다. 고용권리법(Employment Rights Act 1996)에는 근로자가 심각하고 급박한 위험이 있다고 합리적으로 믿어서 그에 따른 조치를 하였을 경우에 근로자에 대한 불이익 처분을 금지하는 규정이 있다. 이를 해석하여 보면 근로자가 법적으로 적합한 사유가 있는 경우 작업중지를 할 수 있는 것으로 해석된다.

Employment Rights Act 1996, 44 Health and safety cases.

44 안전보건

근로자가 다음 사유로 행한 행위일 경우에는 고용주로부터 다른 법령에 의해 제기되는 손해를 입지 않을(또는 법의 의도적 미준수로 보지 않을) 권리가 있다.

- (a) 근로자가 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿었고, 근로자가 합리적으로 피할 수 없는 상황에서 근로자가 대피했거나(또는 대피한다고 제안했거나), (위험이 지속되는 동안) 작업 또는 작업장의 위험한 장소로 복귀하는 것을 거절했거나
- (b) 근로자가 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿는 상황에서 자신이나 다른 사람을 위험으로부터 보호하기 위해 적절한 조치를 취했거나 취할 것을 제안한 경우

44 Health and safety cases.

(1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that—

A worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his or her employer done on the ground that—

- (a) in circumstances of danger which the worker reasonably believed to be serious and imminent and which he or she could not reasonably have been expected to avert, he or she left (or proposed to leave) or (while the danger persisted) refused to return to his or her place of work or any dangerous part of his or her place of work, or
- (b) in circumstances of danger which the worker reasonably believed to be serious and imminent, he or she took (or proposed to take) appropriate steps to protect himself or herself or other persons from the danger.

산업안전보건법령(The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)에서 사업주의 작업중지에 대한 사항을 규정하고 있으며, 사업주의 작업중지 대상이 되는 경우를 ‘심각하고 급박한 위험’으로 규정하고 있다.

The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
Procedures for serious and imminent danger and for danger areas 8.— 심각하고 급박한 위험과 위험 지역에 대한 절차 (1) 모든 고용주는 다음을 수행하여야 한다. (a) 업무 수행 중인 작업자에게 심각하고 임박한 위험이 발생할 경우 준수해야 할 적절한 절차를 수립하고 필요한 경우 효력을 발휘한다; (b) 작업 중인 작업자의 대피와 관련된 절차를 이행할 수 있는 충분한 수의 유능한 사람을 지명한다 (c) 해당 직원이 적절한 보건 및 안전 지침을 받지 않은 한, 보건 및 안전을 이유로 접근을 제한해야 하는 직원 중 누구도 자신이 점유한 영역에 접근할 수 없도록 보장해야 한다. (2) 제(1)(a)항의 일반성을 침해하지 않고, 그 하위 항에 언급된 절차는 다음과 같다 (a) 가능한 한 심각하고 급박한 위험에 노출된 작업자에게 위험의 성격과 위험으로부터 보호하기 위해 취하거나 취해야 할 조치에 대해 알려주어야 한다; (b) <u>심각하고 긴급하며 피할 수 없는 위험에 노출된 경우 관계자(필요한 경우, 지침이나 지침이 없는 상태에서 적절한 조치를 취함으로써)가 작업을 중단하고 즉시 안전한 장소로 이동시킨다.</u> (c) <u>정당하게 입증된 이유(해당 절차에 명시되어야 하는 경우 및 이유)에 대한 예외적인 경우를 제외하고, 여전히 심각하고 임박한 위험이 있는 상황에서 관계자가 작업을 재개하지 못하도록 한다.</u> (3) 제1항제(b)호에서 언급한 대피 절차를 적절하게 이행할 수 있도록 충분한 훈련과 경험 또는 지식과 그 밖의 자질을 갖춘 자는 제1항제(b)호의 목적에 적합한 것으로 간주된다.

Procedures for serious and imminent danger and for danger areas

8.—

- (1) Every employer shall—
 - (a) establish and where necessary give effect to appropriate procedures to be followed in the event of serious and imminent danger to persons at work in his undertaking;
 - (b) nominate a sufficient number of competent persons to implement those procedures in so far as they relate to the evacuation from premises of persons at work in his undertaking; and
 - (c) ensure that none of his employees has access to any area occupied by him to which it is necessary to restrict access on grounds of health and safety unless the employee concerned has received adequate health and safety instruction.
- (2) Without prejudice to the generality of paragraph (1)(a), the procedures referred to in that sub-paragraph shall—
 - (a) so far as is practicable, require any persons at work who are exposed to serious and imminent danger to be informed of the nature of the hazard and of the steps taken or to be taken to protect them from it;
 - (b) enable the persons concerned (if necessary by taking appropriate steps in the absence of guidance or instruction and in the light of their knowledge and the technical means at their disposal) to stop work and immediately proceed to a place of safety in the event of their being exposed to serious, imminent and unavoidable danger; and
 - (c) save in exceptional cases for reasons duly substantiated (which cases and reasons shall be specified in those procedures), require the persons concerned to be prevented from resuming work in any situation where there is still a serious and imminent danger.
- (3) A person shall be regarded as competent for the purposes of paragraph (1)(b) where he has sufficient training and experience or knowledge and other qualities to enable him properly to implement the evacuation procedures referred to in that sub-paragraph.

(2) 급박한 위험이란

영국의 HSE(Health and Safety Executive)는 영국의 안전보건청으로서, 급박한 위험에 대한 별도의 해설을 제시하고 있지는 않으나, 고용권리법(Employment Rights Act 1996)을 해석하여 볼 때 근로자 작업중지 대상이 되는 급박한 위험을 다음과 같이 표현하고 있다.

“해당 근로자는 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿어야 하며 또한 이를 피하기 위하여 대피하여야 할 것이라고 합리적으로 믿어야 한다.”

... circumstances of danger which the worker reasonably believed to be serious and imminent and which he or she could not reasonably have been expected to avert, he or she left (or proposed to leave) or (while the danger persisted) refused to return to his or her place of work or any dangerous part of his or her place of work,

(3) 작업중지 절차 및 근로자 불이익 금지 조치

고용권리법이나 산업안전보건법에는 긴급하고 피할 수 없는 위험이 확인되면 즉시 작업을 중단하고 안전한 장소로 대피할 것을 명시하고 있다.

영국 HSE가 제작한 근로자를 위한 안전보건 가이드 팸플릿(INDG450)에 근로자 작업중지에 대한 내용을 담고 있다. 다만 작업중지의 구체적 절차를 규정하고 있지는 않다.

당신의 건강, 당신의 안전 (근로자를 위한 간이 가이드)

여러분은 다음의 권리가 있습니다.

- 당신의 건강과 안전에 영향을 주는 모든 위험성을 적절하게 조절할 수 있는 환경에서 일할 수 있습니다.
- 만일 당신이 위험에 직면하게 되면 작업을 중지할 수 있습니다.
- 당신의 안전보건 문제에 대하여 자문을 받을 수 있습니다.
- 안전보건과 관련된 사항에 대하여 사업주에게 말하세요.
- 안전보건에 대한 문제가 지속되면 산업안전보건청 지역사무소에 연락하세요.
- 노동조합에 가입과 안전보건대표자로 선출
- 귀하가 안전보건대표자인 경우 유급 타임오프 적용
- 6시간이상 연속작업에는 최소한 20분간의 휴식시간, 연간유급휴가
- 적절하고 충분한 화장실, 세면시설, 음용수 제공
- 충분한 응급조치 시설

여러분이 지켜야할 일

- 여러분 자신의 안전보건과 당신이 하는 일(또는 하지 않음으로)로 인하여 영향을 받는 사람들의 안전보건
- 안전보건에 대하여 다른 사람들과 협력하고, 당산의 안전보건 및 복지를 위하여 제공된 것에 대하여는 훼손하거나 잘못 사용하지 않아야 한다
- 사업주가 제공하는 작업도구 등을 사용함에 있어 여러분이 받는 교육훈련에 따라야 한다



Your health, your safety

A brief guide for workers

Your health and safety

You have the right to:

- work in places where all the risks to your health and safety are properly controlled;
- stop working and leave the area if you think you are in danger;
- be consulted on matters related to your health and safety at work;
- inform your employer about health and safety issues or concerns;
- contact HSE or your local authority, if you still have health and safety concerns, without getting into trouble;
- join a trade union and be a safety representative;
- paid time off work for training if you are a safety representative;
- a rest break of at least 20 minutes if you work more than six hours at a stretch and to an annual period of paid leave;
- suitable and sufficient toilets, washing facilities and drinking water;
- adequate first-aid facilities.

You must:

- take care of your own health and safety and that of people who may be affected by what you do (or do not do);
- co-operate with others on health and safety, and not interfere with, or misuse, anything provided for your health, safety or welfare;
- follow the training you have received when using any work items your employer has given you.

[그림 II-2] HSE Your health, your safety, A brief guide for workers (INDG450, HSE)

3) 독일

(1) 근로자 작업중지 규정형식

독일의 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) 제9조(특별한 위험, §9 Besondere Gefahren)조항에서 사업주의 의무로서 작업중지를 규정하고 있으며, 단서로 근로자 작업중지에 대한 상황을 규정하고 있다.

우선 사업주는 근로자가 중대하고 급박한 위험에 있는 경우(또는 노출될 가능성이 있는 경우) 적절한 교육을 받지 않은 근로자의 접근을 금지하고 있다. 작업이 중대하고 즉각적인 위험에 노출되었거나 될 가능성이 있는 경우에는 근로자에게 이러한 위험을 방지할 수 있는 보호조치를 하여 예방하도록 하고 있다. 또한 사업주는 중대하고 급박한 위험의 경우 근로자가 즉시 작업장을 이탈하여 안전한 장소로 대피하도록 할 의무가 있다.

Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG, §9 Besondere Gefahren
제9조 특별한 위험 (1항) 사업주는 사전에 적절한 교육을 받은 근로자만이 특히 위험한 작업 구역에 접근할 수 있도록 조치를 취해야 한다. (2항) 사업주는 중대한 즉각적인 위험에 노출되었거나 노출될 가능성이 있는 모든 근로자에게 이러한 위험과 이미 취했거나 취해야 할 보호 조치에 대해 가능한 한 빨리 알릴 수 있도록 예방 조치를 취해야 한다. <u>자신이나 다른 사람의 안전에 중대한 즉각적인 위험이 있는 경우, 근로자는 책임 있는 감독자가 없는 경우 위험을 피하거나 피해를 제한하기 위해 스스로 적절한 조치를 취할 수 있어야 한다. 이때 작업자의 지식과 사용 가능한 기술적 수단을 고려해야 합니다. 근로자는 고의 또는 중대한 과실에 의하여 부적절한 조치를 하지 아니하는 한 그 행위로 인하여 불이익을 받아서는 안 된다.</u> (3항) 사업주는 중대한 급박한 위험이 있는 경우 근로자가 즉시 작업장을 이탈하여 안전할 수 있도록 조치를 취하여야 한다. 이로 인해 근로자는 어떠한 불이익도 받지 않는다. 중대한 즉각적인 위험이 지속되는 경우, 고용주는 특히 정당한 예외적인 경우에만 근로자가 작업을 다시 시작하도록 요청할 수 있다. 군인의 법적 지위에 관한 법률(Soldatengesetz, SG)의 섹션 7 및 11뿐만 아니라 공공 안전에 대한 위험을 방지해야 하는 근로자의 법적 의무는 영향을 받지 않는다.

Section 9

Special risks

- (1) The employer shall take measures to ensure that only those workers have access to especially dangerous work areas who have previously been given appropriate training instructions.
- (2) The employer shall take precautions to ensure that all workers who are or could be exposed to a significant immediate danger are informed about this danger as soon as possible and about the protective measures which have been taken or are to be taken. In the case of a significant immediate danger to their own safety or that of another person, the workers must be able themselves to take the appropriate measures to avert the danger or limit the damage if the responsible supervisor is not available; in doing so, account must be taken of the knowledge of the workers and the available technical means. Workers shall not suffer any disadvantages on account of their actions, unless they intentionally or gross negligently take inappropriate measures.
- (3) The employer shall take measures which enable the workers, in the case of a significant immediate danger, to reach safety by immediately leaving their work places. Workers shall not suffer any disadvantages as a result. Where the significant immediate danger persists, the employer may request that workers take up their activities again only in particularly justified exceptional cases. The workers' statutory obligations to avert dangers to public safety, as well as sections 7 and 11 of the Act on the Legal Status of Soldiers (Soldatengesetz, SG) shall remain unaffected.

(2) 급박한 위험이란

독일 규정을 살펴볼 때 급박한 위험을 다음과 같이 표현하고 있다.

“자신이나 다른 사람의 안전에 중대하고 즉각적인 위험이 있는 경우로서 책임 있는 감독자가 없는 경우”

In the case of a significant immediate danger to their own safety or that of another person, the workers must be able themselves to take the appropriate measures to avert the danger or limit the damage if the responsible supervisor is not available;

(3) 작업중지 절차 및 근로자 불이익 금지 조치

특수한 위험상황인 ‘긴급하고 중대한 위험(significant immediate danger)’에 직면하였으나 책임있는 감독자가 없는 경우 근로자는 사업주에게 해당 위험을 통지하고 지시 받기에 앞서 근로자 스스로 안전을 위한 조치를 우선적으로 시행할 수 있다(제9조). 이러한 안전조치에는 근로자가 작업을 중지하고 위험한 작업장을 즉시 이탈하여 안전을 확보하는 행위도 포함한다. 이러한 행위를 이유로 근로자에게 어떤 불이익을 줄 수 없도록 규정하고 있다. 이때 근로자가 고의 또는 중대한 과실로 부적절한 조치를 취했다는 사실을 사업주가 입증하면 그에 대한 불이익을 행할 수 있다.

작업중지 절차를 살펴보면 다음과 같다.

- 1) 자신이나 다른 사람의 안전에 중대하고 즉각적인 위험의 확인
- 2) 책임 있는 감독자에게 보고
- 3) 책임 있는 감독자가 없는 경우에는 직접 위험을 피하거나 피해를 제한하기 위한 조치를 취함
- 4) 이러한 조치를 함에 있어 근로자의 지식과 기술적 수단을 동원
- 5) 피할 수 없는 경우 즉시 작업장을 이탈하여 안전한 곳으로 대피

산업안전보건법상으로도 사업장의 안전에 관한 사항은 기본적으로 사업주의 책임에 있으며, 사전에 안전 및 보건조치를 수행해야 할 의무를 부여하고 있다(제3조). 따라서 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 있다(제17조).

제17조 근로자의 권리

- (1항) 근로자는 직장에서의 안전 및 건강 보호의 모든 측면과 관련하여 고용주에게 제안할 권리가 있다. 연방공무원법(Bundesbeamten-gesetz, BBG) 제125조는 연방공직자에게 준용된다. 해당 주 법률은 영향을 받지 않는다.
- (2항) 특정한 징후에 근거하여, 사용자가 취한 조치 및 수단이 직장에서의 안전과 건강보호를 보장하기에 불충분하고 사용자가 근로자가 제기한 불만을 시정하지 않는 경우에 근로자는 이와 관련하여 관할 당국에 연락할 수 있다. 근로자는 이로 인해 불이익을 받지 않는다. 제(1)항, 2문 및 3문에 언급된 조항, 군법 항의법(Wehrbeschwerdeordnung, WBO) 및 의회 국군법(Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen)에 명시된 조항 Bundesstages, WBeauftrG)은 영향을 받지 않는다.

Section 17 Rights of the workers

- (1) Workers are entitled to make suggestions to their employer in regard to all aspects of safety and health protection at work. Section 125 of the Federal Civil Service Act (Bundesbeamten-gesetz, BBG) shall apply mutatis mutandis to federal civil servants. Corresponding Land legislation shall remain unaffected.
- (2) Where, based on specific indications, workers are of the opinion that the measures taken and means made available by the employer are not sufficient to guarantee safety and health protection at work and the employer does not remedy any complaints raised by the workers in this regard, they may contact the competent authority. The workers may suffer no disadvantages as a result thereof. The provisions referred to in subsection (1), sentences 2 and 3, and the provisions set out in the Military Law Complaints Code (Wehrbeschwerdeordnung, WBO) and in the Act on the Parliamentary Commissioner for the Armed Forces (Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, WBeauftrG) shall remain unaffected.

4) 일본

(1) 근로자 작업중지 규정형식

일본 노동안전위생법 제25조에 사업주는 산업재해가 발생한 급박한 위험이 있는 경우 즉시 작업을 중지하고 근로자를 작업장으로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있으나 근로자 작업중지에 대한 법 규정은 없다.

노동안전위생법
제25조 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 사업주는 즉시 작업을 중지하고 근로자를 작업장에서 대피시키는 데 필요한 조치를 취해야 한다. Article 25 If there is an imminent danger of an industrial injury occurring, an employer must immediately stop operations and take the necessary measures to have the workers evacuate from the workspace.

(2) 급박한 위험이란

노동안전위생법 시행통달(1972.9.18.) 제602호는 노동안전위생법 제25조 관련하여 “본 조는 사업주의 의무로서, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에 근로자를 대피 시켜야 한다는 것을 규정한 것이나 객관적으로 산업재해 발생이 급박했을 경우에는 사업주의 조치를 기다릴 필요 없이 근로자는 긴급피난을 위해 자주적 판단에 의해 당연히 그 작업 현장에서 대피할 수 있다. 이것은 법의 규정을 기다릴 필요도 없다는 것”이라고 하여 객관적으로 급박한 위험이 존재하는 경우 근로자의 작업중지를 인정하고 있다.

(3) 작업중지 절차 및 근로자 불이익 금지 조치

명문의 규정이 없으나, 사업주의 작업중지에 대하여 근로자의 준수의무를 규정하고 있다. 노동안전위생법 제26조에는 근로자는 사업주의 필요한 조치에 따라야 한다고 규정하고 있다.

노동안전위생법
제26조 근로자는 제20조 내지 제25조 및 전조 제1항의 규정에 의하여 사업주가 취하는 조치에 대하여 필요한 사항을 준수하여야 한다.
Article 26 Workers must observe the necessary rules in response to the measures taken under the provisions of Articles 20 through 25 and of paragraph (1) of the preceding Article that the employer takes

5) 캐나다

(1) 근로자 작업중지 규정형식

캐나다는 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조에 위험시 근로자 작업거절(Refusal to work if danger)에 대한 대상, 절차 등을 규정하고 있으며, 연방노동법에 따라 각 주에서는 작업거절에 대한 대상, 절차 등을 구체적으로 규정하고 있다. 일례로 온타리오주 산업안전보건법(Occupational Health and Safety Act)에는 위험한 작업에 대한 근로자 작업중지 요건과 절차가 자세히 규정되어 있다. 산업안전보건법 제5장 제43조부터 제49조까지 작업중지의 대상, 작업중지 절차, 감독기관의 조사절차를 규정하고 있다.

연방노동법에서는 작업거절의 위험상황, 위험상황시 작업거절 제한, 사업주 보고, 조치의 선정, 사업주에 의한 조사, 사업주의 즉각적 조치, 계속된 거절의 경우, 계속된 거절의 조사, 보고, 사업주의 결정, 노동부장관에 보고가 규정되어 있다.

온타리오주 산업안전보건법

PART V 안전보건이 위협받는 상황에서의 작업을 거절 또는 중지하는 권리

- 43. 작업거부의 미적용 근로자
- 44. 정의와 적용되지 않는 경우
- 45. 쌍무적 작업중지
- 46. 계약자에 대한 선언
- 47. 일방적 작업중지
- 48. 조사권한
- 49. 작업중지 제기 절차

RIGHT TO REFUSE OR TO STOP WORK WHERE HEALTH OR SAFETY IN DANGER

- 43. Refusal to work Non-application to certain workers
- 44. Definition and non-application
- 45. Bilateral work stoppage
- 46. Declaration against constructor, etc.
- 47. Unilateral work stoppage
- 48. Entitlement to investigate
- 49. Complaint re direction to stop work

제128조 (3), (4), (5)항 에는 항공과 선박 종사자에 대한 작업 거부권을 규정하고 있다.

캐나다 노동법(Canada Labour Code)

제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)

128 (1) 이 조항에 따라, 직원이 근무하는 동안 다음과 같이 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우, 직원은 기계나 물건의 사용 또는 작동, 장소에서 작업 또는 활동 수행을 거부할 수 있습니다.

- (a) 기계나 물건의 사용이나 작동이 해당 직원이나 다른 직원에게 위험을 초래하는 경우
- (b) 직원에게 위험을 초래하는 상황이 존재하는 경우; 또는
- (c) 활동 수행이 직원 또는 다른 직원에게 위험을 초래하는 경우

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

특정한 위험한 상황에서는 거절이 허용되지 않습니다.

(2) 직원은 본 조항에 따라 다음과 같은 경우 기계나 물건의 사용 또는 작동, 장소에서 근무 또는 활동 수행을 거부할 수 없습니다.

(a) 거부로 인해 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전이 직접적으로 위험에 빠지게 됩니다. 또는

(b) (1)항에 언급된 위험이 정상적인 고용 조건인 경우

Refusal to work if danger

128 (1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;

(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or

(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

No refusal permitted in certain dangerous circumstances

(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

(a) the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger; or

(b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.

(2) 급박한 위험이란

캐나다에서는 위험작업 거절의 권리가 되는 위험상황(급박한 위험)을 다음과 같이 표현하고 있다. “위험이나 상태가 시정되거나 활동이 변경되기 전에 노출된 사람의 생명이나 건강에 즉각적이거나 심각한 위협이 될 것으로 합리적으로 예상될 수 있는 모든 위험, 상태 또는 활동.” “any hazard, condition or activity that could reasonably be expected to be an imminent or serious threat to the life or health of a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered.”

산업안전보건법령의 적용을 받는 모든 근로자는 위험이 따른다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 한 위험한 작업을 거부할 권리가 있으며, 그 상황을 다음과 같이 명시하고 있다.

“직원이 근무하는 동안 다음과 같이 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우, 직원은 기계나 물건의 사용 또는 작동, 장소에서 작업 또는 활동 수행을 거부할 수 있습니다.

- (a) 기계나 물건의 사용이나 작동이 해당 직원이나 다른 직원에게 위험을 초래하는 경우
- (b) 직원에게 위험을 초래하는 상황이 존재하는 경우; 또는
- (c) 활동 수행이 직원 또는 다른 직원에게 위험을 초래하는 경우.”

“an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

- (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
- (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or

(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.”

캐나다 연방 노동법은 이러한 권리에 제한을 두고 있다. 제한의 원칙은 작업의 거절로 인하여 다른 사람의 생명 또는 안전에 위험을 초래하는 경우, 위험자체가 근로의 특성인 경우⁴⁾이다. 예를 들어 온타리오주 산업안전보건법은 경찰·소방, 병원업무 등 특정 직업종사자를 제외한 근로자가 "위험한 상황"에서 작업을 중단할 수 있도록 허용한다. 위험한 상황에 대한 기준은 제44(1)]에 규정된 상황에서 중단될 수 있다.

온타리오주 Occupational Health and Safety Act, 44. Definition and non-application

정의 및 미적용 정의

제44조 (1) 섹션 45-48에서,

"위험한 상황"이란 다음과 같은 상황을 의미한다.

- (a) 이 법 또는 규정의 조항이 위반되고 있는 경우,
- (b) 위반이 근로자에게 위험을 초래하는 경우, 그리고
- (c) 위험 또는 위험 요소가 제어 지연으로 인해 근로자를 심각하게 위험에 빠뜨릴 수 있는 경우.

미적용

(2) 45조에서 49조는 다음에 적용되지 않는다.

- (a) 43(2)(a), (b) 또는 (c) 조항에 명시된 근로자가 고용된 작업장 또는
- (b) 작업 중단이 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전을 직접적으로 위협하는 경우 43(2)(d)절에 설명된 근로자가 고용된 작업장 (1) 경찰법, 소방법, 교정법에 따른 경찰관, 소방관, 교도관의 업무장소, (2) 병원, 요양소, 정신병동, 재활시설, 구급차 등.

4) 운항 중인 선박이나 항공기에 근무하는 근로자의 경우 절차가 다르다. 즉 근로자가 업무관련 위험이 있다고 생각하는 경우, 근로자는 이를 책임자에게 알려야 하며 책임자는 항공기나 선박의 안전을 고려한 후 어떻게 해야 할지 결정한다.

(3) 작업중지 절차 및 관련된 행정절차

연방노동법 제128조에 작업거절권의 행사와 관련된 규정을 담고 있다.

① 거부권 행사 (사업주에 보고)

위험한 작업을 거부할 권리를 행사하려는 근로자는 위험한 상황을 즉시 사용자에게 보고해야 한다. 2인 이상의 근로자가 유사한 성격의 신고를 한 경우, 근로자들은 근로자 중에서 1인을 지정하여 사업장위원회 또는 안전보건 대표의 조사에 있어 자신을 대리할 수 있다.

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)
사업주에 보고 (6) (1)항에 따라 기계/사물의 사용이나 운용, 장소에서 작업 또는 활동을 거부하는 직원 또는 (4)항에 따라 실행이 금지되는 직원은 지체없이 그 상황을 사업주에게 보고하여야 한다. Report to employer (6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report the circumstances of the matter to the employer without delay.

단체협약에 있는 사업장 근로자는 사업주에게 법에 따라 분쟁을 해결할 것인지 단체협약에 따라 해결할 것인지를 명시하여야 한다. 단체협약에 따라 처리하기로 하는 경우 노동부장관은 개입하지 않는다.

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)
해결방법의 선택 (7) 단체협약이 체결된 사업장에서는 (6)항에 따라 직원이 사업주에게 보고하는 경우에 이 조에 규정된 후속조치에 의할 것인지 단체협약에 의할 것인지를 선택하여 통지하여야 한다. 선택은 사업주와 근로자가 함께 동의하지 아니하는 한 번복할 수 없다. Select a remedy (7) Where an employee makes a report under subsection (6), the employee, if there is a collective agreement in place that provides for a redress mechanism in circumstances described in this section, shall inform the employer, in the prescribed manner and time if any is prescribed, whether the employee intends to exercise recourse under the agreement or this section. The selection of recourse is irrevocable unless the employer and employee agree otherwise.

② 사업주의 조사와 조치

근로자가 위험한 작업을 거부할 권리를 행사했다는 통지를 받은 경우, 사업주는 근로자가 입회한 가운데 즉시 상황을 조사하여야 한다. 근로자 또는 근로자의 대리인으로 지정된 자가 출석하지 않기로 선택한 경우에도 조사는 수행된다. 이때 사업주는 근로자가 거부한 작업을 다른 사람에게 맡길 수 없다.

조사결과 위험이 있는 경우 사업주는 즉시 필요한 안전보건조치를 취하여야 하고 이를 사업장위원회 또는 근로자대표에게 통지하여야 한다.

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)
사업주의 조사 (7.1) (6)항의 보고를 받은 사업주는 즉시 조사를 하여야 한다. 사업주는 조사에 대한 자문을 받은 후 즉시 조사결과를 제출할 준비를 한다. Investigation by employer (7.1) The employer shall, immediately after being informed of a refusal under subsection (6), investigate the matter in the presence of the employee who reported it. Immediately after concluding the investigation, the employer shall prepare a written report setting out the results of the investigation. 사업주의 즉각적 조치 (8) 조사에 따라 위험이 존재한다는 데 동의하는 경우 사업주는 즉시 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 조치를 하여야 한다. 사업주는 사업장위원회 또는 안전보건대표에게 그 사실과 조치내용을 알려야 한다. Employer to take immediate action (8) If, following its investigation, the employer agrees that a danger exists, the employer shall take immediate action to protect employees from the danger. The employer shall inform the work place committee or the health and safety representative of the matter and the action taken to resolve it.

③ 근로자의 거부가 지속되는 경우

사업주의 조사결과, 직원이 사업주의 결정에 동의하지 않는 경우 해당 직원은 거부를 계속할 수 있다. 지속적인 거부사실은 즉시 사업주와 작업장 위원회 또는 대표자에게 보고한다.

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)
지속적 거부 (9) (8)항에 따라 문제가 해결되지 않는 경우, 직원은 본 조항에 따라 다른 권한이 있는 경우 거부를 계속할 수 있으며 직원은 지체없이 해당 사안의 상황을 고용주 및 작업장 위원회 또는 보건안전 담당자에게 보고해야 한다. Continued refusal (9) If the matter is not resolved under subsection (8), the employee may, if otherwise entitled to under this section, continue the refusal and the employee shall without delay report the circumstances of the matter to the employer and to the work place committee or the health and safety representative.

④ 사업장 위원회 또는 안전보건대표의 조사

지속적인 거부통지를 받은 경우, 사업장 위원회 또는 안전보건대표는 직원이 입회한 가운데 즉시 조사를 실시한다. 조사가 종료되면 사업장 위원회 또는 대표자는 조사결과와 권장 사항이 포함된 서면보고서를 사업주에게 즉시 제출한다. 사업장 위원회는 조사에 2명의 위원을 임명하며 1명은 근로자를 대표하고 다른 1명은 사업주를 대표한다.

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)
지속적 거부에 대한 조사 (10) 사업장 위원회는 (9)항에 따른 신고를 접수한 경우, 신고한 직원의 입회하에 해당 사안을 즉시 조사하기 위해 제135.1 (1)항과 (나)에 따라 선정된 근로자 위원 1명과 해당 항에 따라 선정된 근로자 위원이 아닌 사용자 위원 1명을 지정해야 한다. 보건안전담당자는 제9항에 따른 신고를 접수한 경우, 즉시 신고한 직원과 사업주가 지정한 사람의 입회하에 해당 사안을 조사해야 합니다. Investigation of continued refusal (10) If the work place committee receives a report under subsection (9), it shall designate, to investigate the matter immediately in the presence of the employee who reported it, two members of the committee, namely, one employee member from those chosen under paragraph 135.1(1)(b) and one employer member who is not from those chosen under that paragraph. If the health and safety representative receives a report under subsection (9), they shall immediately investigate the matter in the presence of the employee who reported it and a person who is designated by the employer.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

⑤ 사업주의 결정

사업주는 사업장위원회나 안전보건대표로부터 보고서를 받은 후 다음 중 하나의 결정을 한다.

- 위험이 존재한다
 - ✓ 근로자를 보호하기 위한 조치를 즉각적으로 실시하며, 사업장 위원회나 대표자에게 이러한 조치 사실을 통지
 - ✓ 시정조치를 취한 후 근로자가 동의하면 업무에 복귀
- 위험이 존재한다. 그러나 거절은 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전을 직접적으로 위협하거나 그러한 위험 정상적인 고용 조건에 해당하는 경우
 - ✓ 직원에서 서면으로 통지
 - ✓ 직원이 동의하면 직장으로 복귀
- 위험이 존재하지 않는다
 - ✓ 직원에게 서면으로 통지
 - ✓ 직원이 동의하면 직장으로 복귀

캐나다 연방노동법 제2편(산업안전보건) 제128조 (위험할 경우 작업 거부)

사업주의 결정

(13) 조사결과를 보고받은 사업주는 (10.2)에 따른 추가 정보의 제공을 고려할 필요가 없는 경우에는 다음의 결정을 하여야 한다.

- (a) 위험존재의 동의
- (b) 위험의 존재는 동의하나, (2)(a) 또는 (b)가 적용되는 경우
- (c) 위험이 존재하지 않는다고 결정

Decision of employer

(13) After receiving a report under subsection (10.1) or (10.2) and taking into account any recommendations in it, the employer, if it does not intend to provide additional information under subsection (10.2), shall make one of the following decisions:

- (a) agree that a danger exists;
- (b) agree that a danger exists but consider that the circumstances provided for in paragraph (2)(a) or (b) apply;
- (c) determine that a danger does not exist.

⑥ 장관의 조사

장관은 사업주의 결정과 지속적인 거부사실을 통보받은 후, 거부가 다른 법률에 의해 더 효과적으로 다루어지거나, 사소하고, 경솔하고, 성가시거나, 악의로 이루어졌다고 생각하지 않는 한 조사를 실시하여야 한다. 장관은 사업주, 근로자 및 근로자대표가 임명한 작업장 위원회 위원이 참석한 가운데 조사를 실시하며, 이것이 불가능할 경우에는 사업주가 임명한 작업장 근로자가 참석한 가운데 조사한다. 해당 근로자는 장관이 조사하는 동안에도 근무거부를 계속할 수 있다. 장관은 조사가 완료되면 다음 중 하나의 결정을 서면으로 통보한다.

- | |
|---|
| • 위험이 존재한다 |
| ✓ 적절한 조치 지시 |
| ✓ 근로자는 이러한 조치가 이행될 때까지 근무를 거부할 수 있다. |
| • 위험이 존재한다. 그러나 거절은 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전을 직접적으로 위협하거나 그러한 위험 정상적인 고용 조건에 해당하는 경우 |
| ✓ 서면으로 통지 |
| ✓ 근로자는 거부할 권리가 없음 |
| • 위험이 존재하지 않는다 |
| ✓ 서면으로 통지 |
| ✓ 근로자는 거부할 권리가 없음 |

⑦ 장관의 결정에 항소

위험이 존재하지 않거나 근무거부가 허용되지 않는다는 장관의 결정에 이의가 있는 근로자는 결정을 받은 후 10일 이내에 항소 담당관에게 서면으로 결정에 대해 항소할 수 있다.

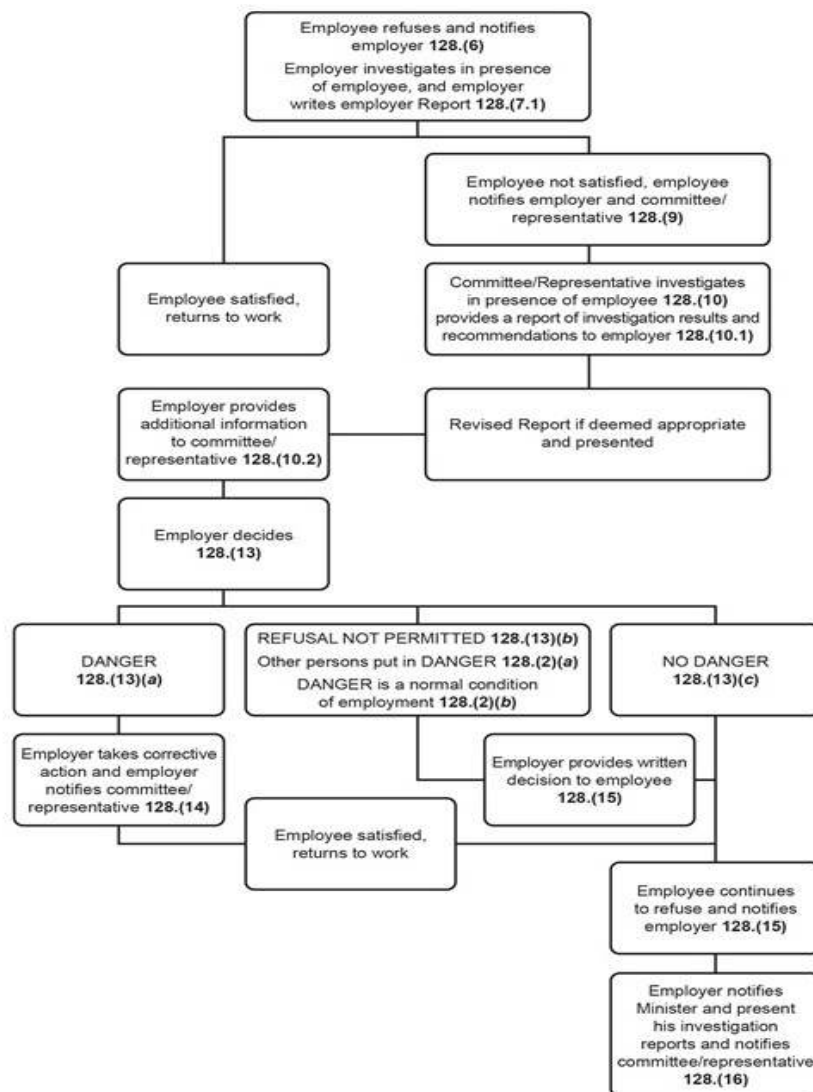
⑧ 장관의 지시에 항소

장관의 지시에 이의가 있는 사업주, 근로자 또는 노동조합은 지시가 내려진 후 30일 이내에 항소 담당관에게 서면으로 해당 지시에 대해 항소할 수 있다.

⑨ 사업주가 취한 징계조치

사업주는 위험한 작업을 거부할 권리를 고의적으로 남용했음을 입증할 수 있는 직원에 대한 징계조치를 취할 수 있다. 징계조치는 해당 조사와 항소가 모두 완료된 후에만 이루어질 수 있다.

위험한 경우 근로자 작업거절 절차도는 다음과 같다.



[그림 II-3] Work refuse procedure



[그림 II -4] 캐나다 작업거절 처분절차(Canada Labour Program)



[Legislation](#) ▾ [Hazards](#) ▾ [Workers](#) ▾ [Health and Wellness](#) ▾ [Programs](#) ▾

Home → [OSH Answers Fact Sheets](#) → [Legislation](#) → [Health and Safety Legislation in Canada](#) → Health and

Health and Safety Legislation in Canada

[Share this page](#) [Download PDF](#) 

Health and Safety Legislation in Canada - Right to Refuse

On this page

[Who can refuse work?](#)
[Can every worker exercise their right to refuse?](#)
[What type of work can I refuse?](#)
[What is "reasonable cause"?](#)
[What does the work refusal process look like?](#)

[What happens when an inspector is notified?](#)
[Can the employer assign someone else to do the work after a worker has refused?](#)
[Can the worker get in trouble for refusing work?](#)
[What if my concern is not immediately dangerous?](#)
[Where can I find more information?](#)

[그림 II -5] 캐나다 산업안전보건센터 홈페이지에 게시된 근로자 작업중지 자료

홈페이지에서 소개하는 항목을 클릭하면 아래와 같은 설명을 볼 수 있다.

Who can refuse work?

All workers have the right to refuse work if they have reason to believe the work is unsafe or dangerous to themselves or others. It's important to acknowledge that to refuse unsafe work, the employer, or someone acting on behalf of the employer, must ask the worker to do something that the worker believe is an immediate danger to their or a co-worker's health and safety. The worker must also be present in the workplace and be familiar with the hazard(s).

The right to refuse is normally used when the other rights such as right to participate and the right to know have failed to ensure adequate health and safety.

Exercising the right to refuse unsafe or dangerous work must be used for serious and imminent hazards and should not be used as a method of solving routine workplace problems. Other hazard reporting processes are in place that should be considered first. When ever possible, speak with a supervisor, health and safety committee or representative, employer, or union (if present) before refusing to work.

Can every worker exercise their right to refuse?

There may be some situations where the right to refuse work is limited. If not doing the task puts the life, health, or safety of another person directly in danger, or if the danger is a normal condition of employment, the worker may not be able to refuse work. For example, an on-duty firefighter cannot refuse to respond to a building on fire.

What type of work can I refuse?

Any worker has the right to refuse unsafe or dangerous work as long as they have "reasonable cause" to believe that the work presents an immediate, imminent, or serious threat to the health or safety of themselves or another person.

Generally speaking, unsafe or dangerous work can include working with or near equipment or machinery, the physical condition of the workplace, or not having the appropriate training or qualifications to perform the work safely. It may also include exposure to workplace violence that may endanger a worker.

What is "reasonable cause"?

The legislation about the right to refuse usually refers to "reasonable grounds to believe" or "reasonable cause to believe".

"Reasonable grounds" or "reasonable cause" means that the worker truly believes that the work will cause themselves, or someone else, harm. This belief is more than having a hunch or suspicion, it is honestly believing that an event is possible or likely to occur. There must be a true belief that if the worker is to do the task, there would be a serious and immediate threat to themselves or others.

Reasonable grounds would include any dangerous act that is not a normal condition of employment that the worker has been asked to do.

What does the work refusal process look like?

The process to use to resolve a work refusal varies slightly from one jurisdiction to another. The following describes the general steps. Always consult the legislation that applies in your situation, and with your jurisdiction for complete information.

Generally speaking, the worker must immediately report to the employer (or person acting on behalf of the employer, such as their supervisor) that they are refusing to work when the concern about dangerous work arises. The worker must state why they believe the situation is unsafe. For this discussion, the term employer will include supervisors and management.

After a worker refuses the unsafe work, the refusal process will follow these steps:

If the employer agrees

The employer takes corrective action and when the corrections are completed, the worker returns to work.

If the employer disagrees

The employer provides the worker the reason why they disagree with the work refusal. Some jurisdictions require a written explanation that describes why the employer disagrees.

If the worker agrees with the employer's explanation and reasoning, they will return to work.

Involvement of Committee

Most jurisdictions require that a health and safety committee or representative be called to help investigate the work refusal at this step, along with the employer and the original worker who refused the work.

The employer may again opt to agree or disagree that the health or safety of a worker is endangered.

Calling an inspector

If agreement cannot be reached, it becomes necessary to notify an inspector from your local occupational health and safety jurisdiction.

NOTE: The employer may assign reasonable alternative work to the worker during this time.

NOTE: If the worker is a member of a union, how work refusals are dealt with may be covered under the collective agreement. There may be an option to pursue the refusal under the collective agreement or under the OHS legislation.

What happens when an inspector is notified?

The inspector will investigate the refusal and consult with the worker refusing the work, the health and safety committee member or representative, and the employer. The inspector will make the decision about any corrective actions and issue these directions to the employer, if required.

The worker returns to that task after the corrective actions are implemented, or after the inspector deems the activity is safe. The inspector may explain their findings to both the employer and worker. There may be an appeal process in the event the worker or employer disagree with the inspector's findings.

Can the employer assign someone else to do the work after a worker has refused?

Yes, but under specific conditions. While waiting for the investigation and decision of an inspector, another worker can be assigned that task as long as the new worker has been advised of the first work refusal and the reasons why it was refused.

Can the worker get in trouble for refusing work?

No. It is against the law for an employer to punish, or threaten to punish, a worker for exercising their rights under the Act, or complying with the Act and Regulations of their jurisdiction. Some legislation, for example the Canada Labour Code, allows employers to take disciplinary action against a worker who abuses their right to refuse dangerous work. This action may only be done after all investigations and appeals have been completed.

The worker must be able to prove that they exercised their right because of reasonable grounds to believe that completing the work would be a danger.

What if my concern is not immediately dangerous?

If the hazard, condition, or activity is not reasonably expected to be an imminent or serious threat to the health or safety of a worker, then the right to refuse may not be appropriate.

Legislation requires workers to report any unsafe conditions or hazards to their supervisor or employer. If a worker believes that there is a hazard in the workplace that is unsafe but there is not an immediate danger, they must report it to the employer, supervisor, or health and safety committee or representative.

The employer is responsible for investigating the concern. If the concern is not addressed by the employer, you should bring the concern to the health and safety committee or representative if present in your workplace.

If there is no health and safety committee or representative, or the worker is not satisfied with the employer's reply, the worker can contact their local Government Department Responsible for OHS. Many of these agencies have complaint forms that a worker can fill out online, or they can call their contact centres to speak with someone directly regarding the concern.

6) 소결

미국, 영국, 독일, 일본, 캐나다를 조사한 결과 다음과 같다.

미국 산업안전보건법상 근로자 작업중지는 근로자에 대한 불이익처분 금지조항을 근거로 시행령에서 규정하고 있다. 근로자는 사망 또는 심각한 신체적 상해의 위험이 있는 것이 분명하고 가능한 경우 사업주에게 그 사실을 알리고 지시가 있는 경우에 작업장을 떠날 권리가 발생한다. 절차에 맞게 행동한 근로자에 대하여는 불이익처분을 할 수 없다.

영국 산업안전보건법에는 사업주의 작업중지와 관련된 절차만을 규정하고 있으며, 근로자 작업중지와 관련하여 규제하고 있지 않다. 다만, 고용권리법에서 불가피한 사유로 인한 작업의 중지 및 대피에 대하여 법적인 불이익을 받지 않을 권리에 대하여 규정하고 있다.

독일의 근로자 작업중지에 관련해서는 산업안전보건법에 급박한 위험에 노출되는 상황에서 사업주의 작업중지 의무를 규정하면서 관리자가 없는 경우에 한하여 자신 또는 관계자가 위험에 처해 있는 경우 위험으로 피하거나 위험을 최소화하기 위한 조치를 할 수 있고 그러한 조치가 고의 또는 중대한 과실이 아닌 경우 그 행위로 인하여 불이익을 받지 않는다고 규정하고 있다.

일본의 근로자 작업중지에 관련해서는 사업주의 작업중지 의무만을 규정하고 있다.

마지막으로 캐나다의 근로자 작업중지에 관련해서는 산업안전보건법에 근로자가 작업중지를 하기 위해서는 사전에 사업주에 통지하거나 회사에 구성되어 있는 위원회를 통하여 문제를 제기하는 방법을 사전 절차로 제시하고 있다. 작업중지의 대상이 되기 위해서는 산업안전보건법의 규정을 위반하고 있고 그 위반이 근로자에게 위험을 초래할 것이며, 위험 또는 위험요소가 관리되지 않은 상태로 인하여 근로자를 심각하게 위험에 빠트릴 수 있는 경우를 제시하고 있다.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

산업안전보건법에 근로자 작업중지를 직접 규정하는 국가는 독일과 캐나다이다. 영국, 일본은 산업안전보건법에 규정하고 있지 않고 미국은 시행령에서 급박한 위험시 작업거부절차를 규정하고 있다.

각국의 근로자 작업중지 법제를 비교하면 <표 II-1>과 같다.

〈표 II-1〉 외국의 근로자 작업중지 관련 법제 비교

구분	미국	영국	독일	일본	캐나다
산업안전보건법 규정 여부	시행령상 간접규정 (CFR1977.12)	없음 (고용권리법규정)	있음 (사업주 작업중지의 단서로 규정)	없음	있음
근로자 작업중지 방법규정	CFR1977.12 (위험발견 시 신고 불가능한 경우 등 절차, 조건 규정)	없음	산업안전보건법 (관리감독자가 없는 경우에 한하여 가능)	없음	산업안전보 건법 (대상, 절차, 이의제기 방법 규정)
불이익 처분금지 규정	CFR1977.12 (심각한 위험과 작업중지와 선택이 필요한 경우)	고용권리법 (심각·급박하다 믿었고, 합리적인 조치인 경우)	산업안전보건법 (고의나 중과실이 아닌 경우)	없음	산업안전보 건법 (분쟁조정절 차 규정)

작업중지 대상과 관련하여 우리나라는 “산업재해 발생의 급박한 위험”으로 규정하고 있으나, 미국은 “사망이나 심각한 부상의 위험”, 영국은 근로자의 긴급대피로 인한 불이익 처분 금지대상의 경우 “심각하고 급박하다고 합리적으로 믿었고 근로자가 합리적으로 피할 수 없다고 합리적으로 예상할 수 없었던 상황에서”, 독일의 경우 근로자가 작업중지를 하기 위해서는 “자신이나 다른 사람의 안전에 중대한 즉각적인 위험이 있는 경우”로 규정하고 있다. 캐나다는 근로자 작업중지와 관련된 위험한 상황이란 법이나 규정을 위반하고 있고,

그 위반이 근로자에게 위험을 초래하는 경우, 그리고 위험 또는 유해위험요인을 제어하는 데 지연이 발생하면 작업자가 심각하게 위험에 처할 수 있는 경우를 말한다. 미국, 영국의 경우 작업장의 심각한 위험 조건으로 인해서 심각한 부상이나 사망에 이르는 것 사이에서 선택에 직면하는 경우에 다른 합리적인 대안이 없는 경우 작업을 중지한 근로자에 대하여 후속적 차별로부터 보호하는 형식으로 규정하고 있다. 급박한 위험이란 합리적으로 생각하여 볼 때 근로자가 직면한 상황이 실제로 사망이나 심각한 부상의 위험이 있고 시간이 충분하지 않다고 결론을 내릴 수 있는 성격을 가져야 한다고 해석한다.

근로자 권리행사의 절차적 측면에서 볼 때, 미국의 경우 작업장에서 잠재적인 불안전 조건이 있다는 사실만으로 근로자가 업무를 중지하고 작업장을 떠나는 것은 법에 의해 부여된 권리는 아니라고 한다. 근로자는 안전보건과 관련하여 감독기관에 작업장 조사를 요청할 수 있는 기회가 있기 때문에 안전보건상 위험이 있다는 이유만으로 업무를 거부한 근로자를 징계하는 것은 법을 위반하는 것은 아니라고 해석한다. 독일은 책임 있는 감독자가 없는 경우에 근로자 스스로 작업중지를 행할 수 있다고 한다. 영국은 근로자 작업중지가 실행되기 위해서는 근로자가 위험발견 시의 상황이 신고가 불가능한 경우이어야 한다.

종합적으로 살펴볼 때 근로자 작업중지가 실현되는 상황을 법률에서는 두가지로 상정하고 있다. 우선 근로자에게 심각하고 중대한 위험이 발생하고 이를 통제할 의무가 있는 관리조직이 즉시 해결할 수 없는 경우에 근로자는 스스로 위험으로부터 회피할 수 있다.

또 다른 하나는 작업장에서 안전보건 법령을 위반하여 안전보건조치가 이루어지지 않는 상황이 발생하였고 근처 관리조직에 신고가 가능한 상황일 경우에는 근로자는 해당 작업의 지휘감독 책임이 있는 관리조직을 통하여 문제를 해결하도록 하고 있다.

영국, 독일의 산업안전보건법에는 근로자 작업중지보다 사업주 작업중지가 더 구체적으로 규정되어 있다. 작업자가 업무 중 심각한 상황 발생 시 대응하는

절차의 마련, 안전보건상 작업영역 침범 금지, 작업 중 발생할 가능성이 있는 위험의 성격과 필요한 조치를 확인하여 조치하고 이를 작업자에게 알려줄 것, 심각한 위험에 노출된 경우 관계자의 작업중단 등 조치절차의 규정, 작업재개 요건 등을 사업주 작업중지의 필요의무로 규정하고 있다. 아울러 적절한 교육을 받은 자만 위험구역에 접근할 수 있도록 조치하고 중대하고 즉각적인 위험에 노출되는 경우(가능성이 있는 경우 포함) 모든 근로자에게 이러한 위험과 필요한 보호조치에 대하여 알리도록 하고 있다. 이러한 사업주의 조치의무는 작업을 시작하기 전부터 작업과 관련된 유해위험을 파악하고 위험성을 결정한 후, 이를 개선하는 조치를 시행하고 안전조치를 준수하면서 작업을 하는 절차를 가지고 있는 위험성평가와 상당부분 공통되는 요소가 있다.

이러한 점을 살펴볼 때 급박한 위험에 따른 작업중지는 작업장 안전보건 확보의무를 가지는 사업주의 의무에 부가하여 근로자 작업중지를 규정하고 있다고 이해할 수 있으며, 이러한 연계점에서 보면 급박한 위험과 급박한 위험에 준하는 상태에 대하여 근로자와 사업주의 역할을 정립할 수 있다.

이 연구에서는 사업장에서 사업주의 작업중지 의무와도 연계하여 근로자가 안전한 작업환경에서 작업이 이루어지는 환경을 조성하는데 근로자의 권리와 역할을 제시해주고 이를 사업주가 적극적으로 수용하는 여건이 조성된 사업장이 될 수 있도록 지원하는 방안을 제시할 필요가 있다.

3. 관련 선행 연구 분석

근로자의 작업중지와 관련한 국내외 연구논문을 검색한 결과 국내 논문에서는 근로자 작업중지의 행사요건인 급박한 위험, 근로자의 작업중지에 대한 인식과 실태에 대한 연구 등이 있다.

1) 급박한 위험'의 정의

조성웅(2018)의 연구에 따르면 근로자가 작업중지를 행사할 수 있는 요건인 '급박한 위험'에 대한 정의는 노·사 간의 이해관계에 따라 편의적으로 해석되므로, 근로자 개인 스스로가 판단하여 작업중지를 실현하는 데에는 현실적인 제약이 존재한다. 사업장에서는 단체협약에 산업안전보건법 제26조의 조항과 동일하거나 유사한 내용의 작업중지 규정만 되어있어, "급박한 위험"이라는 추상적인 용어로 인해 근로자가 실제로 행사하기 어렵고, 사업주와 대립이 발생할 수 있다고 하였다.

또한 작업중지는 남용될 우려가 상존하고 있다고 하였다. 실제 N. Coulson(2019) 등에서도 '근로자는 위험을 핑계로 일하지 않는다'는 문항을 통해 작업중지가 남용될 수 있다는 것에 47%가 동의했다는 연구결과가 있다. 따라서 합리적인 작업중지 실현과 작업재개를 위하여 정부에서 작업중지 요건에 대한 정립의 필요성을 요구하고 있다.

2) 근로자 작업중지 운영 실태

"급박한 위험"을 판단할 수 있는 구체적인 기준이 마련되어 있지 않아, 작업중지가 산업재해를 예방하는데 활용되기 어렵고, 사전에 작업중지를 행사할 경우 민·형사상의 책임을 부담할 수 있는 우려가 있어 작동성이 떨어

진다(조성웅, 2018). 또한 송현수(2022)의 연구에 따르면 240명의 건설업 근로자를 대상으로 진행한 선행연구도 있었다. 작업중지를 알고 있는지에 대한 설문결과, 67%(161명)이 잘 모르고 있었으며, 알고 있는 응답자의 절반이상(64%, 25명)이 안전교육을 통해 접한 것으로 파악되었다. 현장에서 작업중지를 시행하고 있는지에 대한 설문 결과 약 19%(45명)이 시행하고 있었다. 작업중지를 요청하지 못한 이유에 대한 응답결과, 대체로(69%, 166명) 잘 몰라서였으며, 응답자의 21%(50명)는 작업중지로 인한 현장의 손실을 본인이 감당해야 한다고 생각하기 때문이라고 응답하였다. 작업중지가 시행될 경우 해결여부에 대한 응답결과 13%(6명) 만이 잘 해결되고 있는 편이라고 응답하였으며, 해결이 어려운 이유는 작업을 중단하고 이 문제를 해결해야 한다는 응답이 44%, 현장의 시선이 좋지 않다는 응답이 30%, 작업중지 발생 원인에 대한 해결능력이 부족하다는 응답이 20%인 것으로 볼 때, 작업중지 시행 시 하던 작업을 중단하고 해당 문제를 해결하는 것에 큰 부담을 느끼고 있었다.

국내 뿐만 아니라 이러한 고충은 해외에서도 진행되고 있다. N. Coulson 등(2019)에 따르면 남아프리카의 광부들의 근로자 작업중지(Right to Refuse Dangerous Work, RRDW) 인식을 확인한 결과, ‘근로자가 작업중지 권한을 가지고 있다’는 문항에 79%가 동의했다. 그러나, 근로자의 96%가 광산안전보건법(MHSA, Mine Health and Safety Act, 1996)에 의하여 RRDW 절차가 있다는 것은 인식하였으나, 포커스그룹 토론에서 근로자가 RRDW의 절차단계를 명확히 설명할 수 없었다. 이를 통해 근로자는 RRDW절차 마련에 관여하지 않았음을 시사한다.

정규직과 계약직을 포함한 모든 근로자가 작업중지를 한 것(45%)보다 안전보건담당자가 작업장을 떠나라고 지시한 것(56%)이 더 많은 비중을 차지하고 있었으며, 스스로 작업장을 떠난 정규직(48%)이 계약직(34%)보다 많은 것을 확인했을 때, 스스로 작업장을 떠나는 것보다, 안전보건담당자에 의존하는 것이 크고, 특히 정규직보다 계약직이 안전보건에 취약하다는 것을 알 수 있다.

작업장이 위험하다고 판단한 근로자 중 다시 작업장에 돌아와 작업을 한

근로자는 32%였으며, 이는 위험한 작업장에 대한 우려가 근로자가 만족할 정도로 해결되지 않았고, 다른 근로자로부터의 압력이나 감독자에 의해 만족하지 못한 채 작업장으로 돌아온 것을 알 수 있다.

이와같이 작업중지를 행사할 수 있는 규정이 존재하나, 근로자들이 이해할 수 있는 기회가 부족하거나 사업장에서도 이에 대하여 잘 안내하고 있지 아니하고 작업현장의 관행이나 인식이 아직까지 부족함을 알 수 있다.

3) 안전보건시스템과 연계성

N. Coulson 등(2019)에서는 작업중지와 시스템 간의 연계성을 분석하기 위하여 설문조사한 결과, 안전 및 보건(H&S)보다 생산이 중요하다'는 문항에 69%가 동의하지 않았고, '경영진이 안전보건문제를 중요하게 여기지 않는다'에 35%만 응답했다. 이처럼 어느 정도 안전보건 시스템을 갖춘 경우, 작업중지 권한에 대하여 대체로 알고 있는 것을 확인할 수 있었다.

또한, RRDW(Right to Refuse Dangerous Work)를 홍보하는 캠페인과 대기실의 게시판, 시청각 디스플레이, 전단지, 안전모 스티커, RRDW 카드 등을 여러 장소에서 사용함으로써, RRDW의 홍보 방법을 확인하였다. 그리고 RRDW의 활성화를 위하여 근로자가 위험한 작업장이라고 판단하여 토론하는 대상을 분석하였으며, 대체로 근로자의 의사소통 대상은 감독자(Supervisor)와 동료의 높음을 알 수 있었다. 이는 감독자가 근로자와 의사소통을 하는 데 있어서 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다.

4. 안전보건관리규정 실태조사 분석

고용노동부에서는 사업장의 안전보건관리규정 작성 현황을 파악하여 향후 지원방안을 포함한 정책 수립에 반영하고자 ‘안전보건관리규정 실태조사’를 실시하였다.

〈표 II-2〉 안전보건관리규정 실태조사 개요

구 분	내 용
조사대상	안전보건관리규정 작성 대상 기업
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 설문조사
표본수	총 1,041명
신뢰수준	95% 신뢰수준(±3.0%)
조사기간	2023년 5월 15일(월) ~ 6월 13일(화), 30일간
조사/분석기관	(주)리서치○○

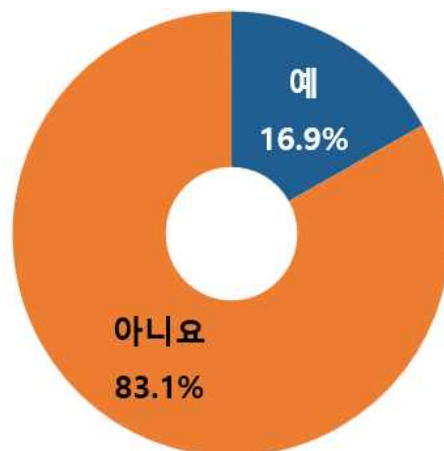
응답결과 분석자료를 살펴보면 응답자 특성은 업종별로 기타 업종이 50.2%(523명)로 가장 많았으며, 다음으로 건설업 26.4%(275명), 제조업 23.3%(243명)의 순이었다. 소재지 별로는 서울이 23.9%(249명)로 가장 많았으며, 다음으로 경기 20.7%(216명), 부산 6.1%(64명), 충남 6.0%(62명), 대구와 경남 각각 5.0%(52명), 경북 4.9%(51명), 전남 4.8%(50명), 충북 4.2%(44명), 인천 4.0%(42명), 강원 3.1%(32명), 광주와 대전 각각 3.0%(31명), 울산 2.3%(24명), 전북 2.2%(23명), 제주 1.1%(11명), 세종 0.7%(7명)의 순이었다. 상시 근로자 수별로는 100명 이상이 56.7%(590명), 300명 이상이 43.3%(451명)로 나타났다.

Ⅱ. 근로자 작업중지 운영현황

본 연구에서는 안전보건관리규정 실태조사의 결과 중 근로자 작업중지에 관한 내용을 인용하였으며, 질의항목은 다음과 같다.

- ① 최근 1년 내 근로자의 작업중지 실제 사용 여부
- ② 근로자 작업중지 관련 규정 작성 · 운영
- ③ 근로자 작업중지의 산업재해 예방 효과

‘최근 1년 내 근로자의 작업중지 실제 사용 여부’에 대한 응답결과, 83.1%가 ‘아니오’로 응답하였다. 이 중 건설업이 43.3%, 제조업이 14.0%, 기타 업종이 4.4%인 것으로 확인된다.

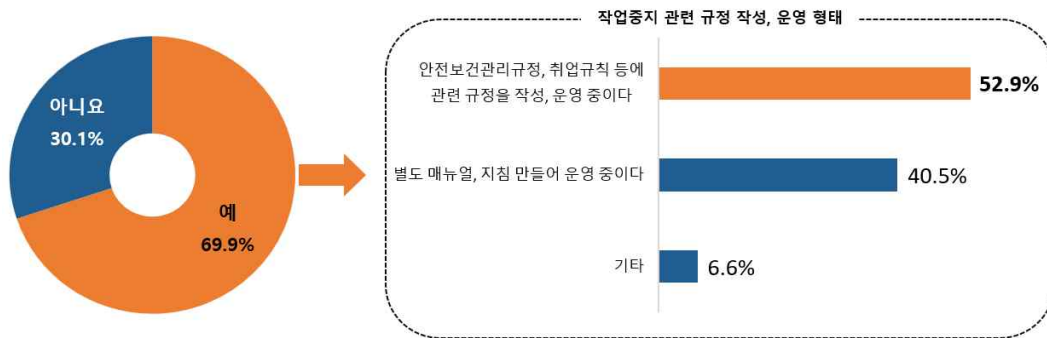


[그림 Ⅱ-6] 근로자 작업중지 실제 사용 여부

‘근로자 작업중지 관련 규정 작성 · 운영 여부’에 대한 응답결과, 69.9%가 ‘예’로 응답하였다. 이 중 건설업이 87.6%, 제조업이 74.9%, 기타 업종이 58.3%인 것으로 확인된다. 작업중지 관련 규정의 작성 · 운영 형태에 대하여 분석한 결과, ‘안전보건관리 규정, 취업규칙 등에 관한 규정을 작성·운영중이다’가 52.9%(건설업:53.9%, 제조업:36.8%, 기타 업종:32.1%), ‘별도 매뉴얼, 지침을 만들어 운영중이다’가 40.5%(건설업: 36.1%, 제조업: 55.5%, 기타 업종: 64.4%), ‘기타’가 6.6%로 응답하였다. 이와 같이, 규정은 마련되어 있으나,

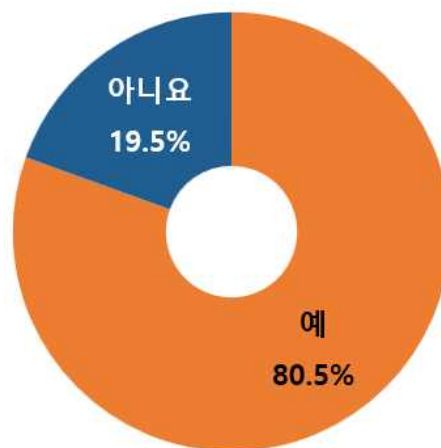
사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

실제 현장에서는 작동성이 결여되어 있음을 알 수 있다. 또한, 규정만 마련되어 있을 뿐, 작동할 수 있도록 절차와 같은 매뉴얼이나 지침은 마련되지 않았음을 알 수 있다.



[그림 II-7] 근로자 작업중지 관련 규정 작성·운영 관련 사항

‘근로자 작업중지의 산업재해 예방 효과’에 대한 응답결과, 80.5%가 ‘예’로 응답하였다. 이 중 건설업이 88.0%, 제조업이 81.8%, 기타 업종이 76.3%인 것으로 확인된다. 현장에서는 근로자 작업중지가 작동되기는 어려우나, 이 제도로 인하여 산업재해가 예방될 것이라는 기대가 있음을 알 수 있다.



[그림 II-8] 근로자 작업중지의 산업재해 예방 효과

5. 근로자 작업중지 인식 분석

산업안전보건공단에서는 사업장에서의 안전보건현황을 파악하고 정책 수립에 필요한 자료를 제공하여 중장기적인 정책을 마련하기 위하여 2002년부터 ‘산업안전보건 실태조사’를 수행해왔다. 근로자 작업중지 운영에 영향을 미치는 요소를 분석하기 위하여 매 3년마다 진행하는 ‘산업안전보건 실태조사’를 기본 데이터로 하여 분석하였다. 이 조사 자료를 통해 업종 및 규모별 안전보건 시스템 구축 수준과 작업중지 분위기 수준과의 상관성을 파악하고자 한다.

본 분석에서는 ‘제10차 산업안전보건실태조사’ 결과를 활용하였으며, 조사 대상은 제조업 3,000개, 서비스업 2,000개, 건설업 1,500개소를 대상으로 진행하였다. 분석대상이 되는 질의항목은 다음과 같다.

- ① 산업안전보건업무 전담부서 현황
- ② 산업안전보건위원회 운영 여부
- ③ 노동조합 여부
- ④ 안전보건경영시스템 인증
- ⑤ 위험성평가 실시 현황
- ⑥ 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)
- ⑦ 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)
- ⑧ 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)
- ⑨ 근로자 작업중지 분위기

1) 제조업 분석결과

(1) 산업안전보건업무 전담부서 현황과 근로자 작업중지

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서 여부 응답 결과, 11.4%가 ‘있다’로 응답하였고, 사업체 규모가 클수록 산업안전보건 업무를 수행하는 전담부서와 평균 직원 수가 많은 것을 확인하였다.

〈표 II-3〉 제조업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우)

규모	전담부서 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	11.4	4.3
20-49인	3.5	1.5
50-99인	15.3	2.1
100-299인	34.4	3.4
300-999인	78.4	6.9
1,000인 이상	91.6	31.9

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서가 ‘없다’라고 응답한 사업체를 대상으로 산업안전보건 업무를 수행하는 직원 여부 응답결과 사업체 규모가 클수록 업무 수행 직원이 있었고, 업무를 수행하는 평균 직원의 수가 증가하는 것을 확인하였다.

〈표 II-4〉 제조업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우)

규모	업무수행 직원 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	75.5	1.6
20-49인	72.9	1.5
50-99인	80.6	1.8
100-299인	87.6	2.3
300-999인	87.1	2.9
1,000인 이상	100.0	3.3

산업안전보건 업무 전담부서 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 여부의 평균에 차이가 있는지 분석하고자 t-검정을 진행하였다. 작업을 거부할 수 있는지의 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며, 높을수록 근로자 작업중지 분위기 조성이 높은 것이라고 할 수 있다. 분석결과, 전담부서가 있는 사업장의 근로자 작업중지 분위기 조성 평균점수는 4.34점, 전담부서가 없는 사업장은 4.29점으로 분석되었으며, 검정 결과 전담부서 유무에 따른 차이가 없음을 확인하였다(t-value: 1.087, $p>0.05$).

(2) 산업안전보건위원회 운영과 근로자 작업중지

상시근로자 50인 이상 사업체를 대상으로 산업안전보건위원회 운영여부 응답 결과, 75.2%가 운영하고 있다 답하였다. 또한, 사업체 규모가 클수록 운영비율이 높고, ‘심의·의결한 사항이 해결될 때까지 안전을 지속적으로 관리’하는 비율이 높은 경향을 나타냈다.

〈표 II-5〉 제조업 산업안전보건위원회 운영

규모	운영여부	심의·의결 사항이 해결될 때까지 지속적으로 관리함	진행 상황은 파악하나, 지속적으로 관리 하지는 않음	안전을 심의·의결하는 것으로 종결처리함
	예(%)			
전체	75.2	81.2	11.5	7.3
50~99인	63.7	78.6	12.3	9.1
100~299인	92.1	83.7	10.9	5.4
300~999인	98.8	84.9	10.5	4.5
1,000인 이상	100.0	88.7	3.8	7.6

산업안전보건위원회 운영 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 산업안전보건위원회를 운영하는 집단의 근로자 작업중지 분위기

조성 평균점수는 4.29점, 운영하지 않는 집단은 4.24점, 운영하는지 모르는 집단은 4.20점으로 분석되었으며, 검정 결과 산업안전보건위원회 운영 유무에 따른 차이가 없음을 확인하였다(F -value: 0.714, $p > 0.05$).

(3) 노동조합 여부와 근로자 작업중지

사업체 중 노동조합이 있는 사업체는 9.4%로 조사되었으며, 노동조합 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t -검정을 진행하였다. 분석결과, 노동조합이 있는 집단의 근로자 작업중지 조성 평균점수는 4.26점, 없는 집단은 4.3점으로 분석되었으며, 노동조합 유무에 따른 차이가 없었다(t -value: -8.77, $p > 0.05$).

(4) 안전보건경영시스템 인증과 근로자 작업중지

안전보건경영시스템인 KOSHA-MS와 ISO 45001의 인증을 받은 비율을 분석한 결과, KOSHA-MS의 경우 6.5%로 나타났고, ISO 45001의 경우 24.5%로 조사되었다.

〈표 II-6〉 제조업 안전보건경영시스템 인증

규모	KOSHA-MS 인증 여부	ISO 45001 인증 여부
	예(%)	예(%)
전체	6.5	24.5
20-49인	4.4	20.6
50-99인	7.6	27.2
100-299인	14.5	36.3
300-999인	26.8	60.1
1,000인 이상	29.8	90.5

안전보건경영시스템 인증 획득 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. 분석 결과 KOSHA-MS 인증을 획득한 집단의 근로자 작업중지 분위기 조성 평균점수는 4.24점, 획득하지 않는 집단은 4.30점이었으며, KOSHA-MS 인증 획득 유무에 따른 근로자 작업중지 분위기 조성 평균점수에 유의한 차이가 없음을 확인하였다.(t-value: -1.12, $p>0.05$). 한편 ISO 45001 인증을 획득한 집단(4.36점)은 획득하지 않은 집단(4.27점)에 비해 근로자 작업중지 분위기 조성이 높음을 확인하였다(t-value: 0.047, $p<0.05$).

(5) 위험성평가 실시 현황과 근로자 작업중지

지난 1년간 위험성평가를 실시한 사업체의 실시 현황에 대하여 분석한 결과, 사업체의 규모가 클수록 ‘내부 직원’이 위험성평가를 수행하는 경향이 높은 것을 확인하였다. 또한 위험성평가에 근로자 참여 비율은 93.2%로 높은 것을 확인하였다. 또한 위험성평가에 따른 관리노력 정도는 5점 척도 중 평균 4.4점인 것으로 나타났다.

〈표 II-7〉 제조업 위험성평가 실시 현황

규모	수행주체(%)			근로자 참여(%)	관리노력 정도(점)
	내부직원	외부 전문가	내부+외부	예	평균
전체	55.1	20.7	24.3	93.2	4.4
20~49인	54.7	22.2	23.0	92.6	4.4
50~99인	50.4	22.9	26.8	94.1	4.4
100~299인	58.9	12.9	28.3	93.4	4.5
300~999인	74.2	3.6	22.2	96.7	4.4
1,000인 이상	83.7	2.9	13.4	96.2	4.8

위험성평가의 실시 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 여부에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가를 실시하고 있는 집단(정기적은 아니지만 실시: 4.27점, 정기적으로 실시: 4.33점)이 실시하지 않는 집단(4.14점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높음을 확인하였다(F -value: 14.026, $p < 0.05$). 또한 위험성평가 근로자 참여 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t -검정을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가에 근로자가 참여하는 집단(4.33점)이 참여하지 않는 집단(4.05점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성이 높음을 확인하였다(t -value: 4.794, $p < 0.05$). 마지막으로 위험성평가 결과에 따른 관리노력 정도가 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 여부와 어떤 관계를 갖는지 살펴보기 위해 상관분석을 수행하였다. 분석결과, 위험성평가 결과에 따른 관리노력 정도와 근로자 작업중지 분위기 조성수준 사이에는 양(+)의 선형상관관계가 있음을 확인하였다(상관계수: 0.274, $p < 0.05$).

(6) 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 작업환경 관련 위험요인을 조사한 결과를 살펴보았다. 여기서 작업환경 관련 위험요인은 소음, 고온 또는 저온 작업환경, 심한진동, 밀폐작업, 미끄럼·헛디딤·떨어짐, 붕괴, 방사선·유해광선으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다.

평균점수 분석결과, 소음이 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 작을수록 소음에 취약하고, 규모가 클수록 소음과 미끄럼·헛디딤·떨어짐에 취약한 것을 확인하였다.

〈표 II-8〉 제조업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E	F	G
전체	2.3	1.9	1.7	1.6	2.0	1.4	1.3
20~49인	2.3	1.8	1.6	1.5	1.9	1.4	1.3
50~99인	2.4	2.0	1.7	1.6	2.0	1.5	1.3
100~299인	2.6	2.2	1.9	1.8	2.3	1.5	1.4
300~999인	2.6	2.1	1.7	2.0	2.4	1.4	1.5
1,000인 이상	2.4	1.9	1.7	2.5	2.7	1.3	1.9

A:소음

C:심한 진동

E:미끄럼·헛디딤·떨어짐

B:고온 또는 저온 작업

D:밀폐작업

F:붕괴

G:방사선·유선광선

(7) 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 생/화학물질 관련 위험요인을 분석하였다. 생/화학물질 관련 위험요인은 미생물·바이러스 감염, 화학물질의 피부접촉, 유해한 가스·증기·분진·흙·미스트, 폭발성·발화성·인화성 물질, 화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 화학물질의 피부접촉, 유해한 가스·증기·분진·흙·미스트, 폭발성·발화성·인화성 물질이 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 클수록 위험이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-9〉 제조업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E
전체	1.3	1.7	1.7	1.7	1.6
20~49인	1.2	1.6	1.6	1.6	1.5
50~99인	1.3	1.7	1.8	1.8	1.7
100~299인	1.3	2.0	2.0	2.0	1.8
300~999인	1.4	2.6	2.5	2.5	2.2
1,000인 이상	1.1	2.8	2.9	2.8	2.2

A:미생물·바이러스

D:폭발성·발화성·인화성 물질

B:화학물질의 피부접촉

E:화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열

C:유해한 가스·증기·분진·흙·미스트

(8) 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 기계, 전기, 기타 위험요인을 분석하였다. 기계, 전기, 기타 위험요인은 기계·기구·그 밖의 설비, 전압·감전, 차량으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다.

평균점수 분석결과, 기계·기구·그 밖의 설비가 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 클수록 위험이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-10〉 제조업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)

규모	A	B	C
전체	2.4	1.8	1.8
20~49인	2.4	1.7	1.7
50~99인	2.5	2.0	1.9
100~299인	2.7	2.2	2.2
300~999인	3.0	2.5	2.4
1,000인 이상	3.2	2.7	2.5

A:기계·기구·그 밖의 설비; B:전압·감전; C:차량

(9) 규모별 작업중지 분위기

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 규모별로 ‘근로자들은 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준에 대한 응답결과, 5점 척도에서 4점 이상으로 집계되었으며, 일원분산분석을 통해 규모 차이에 따른 근로자 작업중지 분위기 조성 수준 차이를 분석한 결과 집단간 차이가 없음을 확인하였다(F-value: 1.358, $p > 0.05$).

2) 서비스업 분석결과

(1) 산업안전보건업무 전담부서 현황과 근로자 작업중지

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서 여부 응답 결과, 10.8%가 ‘있다’로 응답하였고, 사업체 규모가 클수록 산업안전보건 업무를 수행하는 전담부서와 평균 직원 수가 많은 것을 확인하였다.

〈표 II-11〉 서비스업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우)

규모	전담부서 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	10.8	3.0
20-49인	3.5	1.4
50-99인	13.6	2.1
100-299인	21.6	3.0
300-999인	38.4	4.9
1,000인 이상	61.2	7.9

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서가 ‘없다’라고 응답한 사업체를 대상으로 산업안전보건 업무를 수행하는 직원 여부 응답결과 63.0% 수행직원이 있었고, 평균 0.05명이 것을 확인하였다.

〈표 II-12〉 서비스업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우)

규모	업무수행 직원 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	63.0	0.05
20-49인	59.2	0.0
50-99인	69.9	0.5
100-299인	74.1	0.19
300-999인	46.7	0.49
1,000인 이상	75.8	0.36

산업안전보건 업무 전담부서 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준 평균에 차이가 있는지 분석하고자 t-검정을 진행하였다. 작업을 거부할 수 있는지의 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며, 높을수록 근로자 작업중지 분위기 조성이 높은 것이라고 할 수 있다. 분석결과, 전담부서가 있는 사업장의 근로자 작업중지 분위기 조성은 4.32점, 전담부서가 없는 사업장은 4.24점으로 분석되었으며, 전담부서 유무에 따른 유의미한 차이는 없음을 확인하였다(t-value : 1.500, $p>0.05$).

(2) 산업안전보건위원회 운영과 근로자 작업중지

상시근로자 50인 이상 사업체를 대상으로 산업안전보건위원회 운영여부를 분석한 결과, 52.3%가 운영하고 있었다.

〈표 II-13〉 서비스업 산업안전보건위원회 운영

규모	운영여부	심의·의결 사항이 해결될 때까지 지속적으로 관리함	진행 상황은 파악하나, 지속적으로 관리 하지는 않음	안건을 심의·의결하는 것으로 종결처리함
	예(%)			
전체	52.3	70.4	11.1	18.5
50~99인	41.7	63.0	13.5	23.5
100~299인	66.2	73.7	9.7	16.6
300~999인	56.7	80.8	7.7	11.4
1,000인 이상	71.3	79.0	14.5	6.5

산업안전보건위원회 운영 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 산업안전보건위원회를 운영하는 집단은 근로자 작업중지 분위기 조성이 4.31점, 운영하지 않는 집단은 4.20점, 운영하지 않는 집단은 4.13점으로 분석되었으며, 산업안전보건위원회 운영 유무에 따른 유의한 차이가 없음을 확인하였다(F-value: 3.874, $p>0.05$).

(3) 노동조합 여부와 근로자 작업중지

사업체 중 노동조합이 있는 사업체는 33.2%로 조사되었으며, 노동조합 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. 분석결과, 노동조합이 있는 집단(4.36점)이 없는 집단(4.20점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 통계적으로 유의하게 높음을 확인하였다(t -value:5.092, $p<0.05$).

(4) 안전보건경영시스템 인증과 근로자 작업중지

안전보건경영시스템인 KOSHA-MS와 ISO 45001의 인증을 받은 비율을 조사한 결과, KOSHA-MS의 경우 6.7%로 나타났고, ISO 45001의 경우 9.3%로 조사되었다. 사업체 규모가 클수록 안전보건경영시스템 인증 비율이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-14〉 서비스업 안전보건경영시스템 인증

규모	KOSHA-MS 인증 여부	ISO 45001 인증 여부
	예(%)	예(%)
전체	6.7	9.3
20-49인	4.4	6.8
50-99인	7.1	10.7
100-299인	9.4	10.6
300-999인	20.0	22.9
1,000인 이상	18.5	32.3

안전보건경영시스템 인증 획득 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. KOSHA-MS 인증을 획득한 집단은 근로자 작업중지 분위기 조성 수준 점수 평균이 4.38점, 획득하지 않는 집단은 4.25점으로 분석되었으며, KOSHA-MS 인증 획득 유무에 따라 작업중지 분위기 수준에 유의한 차이가

없음을 확인하였다.(t-value:2.071, $p>0.05$). 또한 ISO 45001 인증을 획득한 집단은 근로자 작업중지 분위기 조성수준 평균이 4.35점, 획득하지 않은 집단은 4.25점으로 분석되었으며, ISO 45001 인증 획득 유무에 따른 차이가 없음을 확인하였다.(t-value: 1.790, $p>0.05$).

(5) 위험성평가 실시 현황과 근로자 작업중지

지난 1년간 위험성평가를 실시한 사업체의 실시 현황에 대해 분석한 결과, 위험성평가 수행 주체로 외부전문가가 포함된 것보다 ‘내부 직원’이 수행하는 경향(63.1%)이 높은 것을 확인하였다. 또한 위험성평가에 근로자 참여 비율은 92.8%로 높은 것을 확인하였다. 또한 위험성평가에 따른 관리노력정도는 5점 척도 중 평균 4.4점인 것으로 나타났다.

〈표 II-15〉 서비스업 위험성평가 실시 현황

규모	수행주체(%)			근로자 참여(%)	관리노력 정도(점)
	내부직원	외부 전문가	내부+외부	예	평균
전체	63.1	15.0	22.0	92.8	4.4
20~49인	69.0	13.3	17.7	92.5	4.4
50~99인	57.6	17.2	25.3	92.2	4.4
100~299인	54.1	15.8	30.0	94.4	4.4
300~999인	60.6	18.3	21.1	93.7	4.3
1,000인 이상	60.5	7.3	32.3	92.7	4.4

위험성평가의 실시 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가를 정기적은 아니지만 실시하는 집단은 4.19점, 정기적으로 실시하는 집단은 4.41점, 실시하지 않는 집단은 4.11점이었으며, 위험성평가를 정기적으로 실시하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높음을 확인하였다(F-value: 35.960, $p<0.05$).

또한 위험성평가 근로자 참여 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가에 근로자가 참여하는 집단(4.36점)이 참여하지 않는 집단(4.01점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높음을 확인하였다(t -value:4.374, $p<0.05$). 아울러 위험성평가 결과에 따른 관리 노력 정도와 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준 사이의 상관관계를 분석하였다. 분석결과, 위험성평가 결과에 따른 관리 노력을 많이 기울이는 것과 근로자 작업중지 분위기 조성 수준 사이에 선형 상관관계가 있음을 확인하였다(상관계수:0.296, $p<0.05$).

(6) 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 작업환경 관련 위험요인을 분석하였다. 작업환경 관련 위험요인은 소음, 고온 또는 저온 작업환경, 심한진동, 밀폐작업, 미끄럼·헛디딤·떨어짐, 붕괴, 방사선·유해광선으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 붕괴가 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 클수록 작업환경 관련 위험요인에 취약한 것을 확인하였다.

〈표 II-16〉 서비스업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E	F	G
전체	1.8	1.6	1.5	1.5	2.0	1.4	1.3
20~49인	1.7	1.6	1.5	1.5	1.9	1.4	1.2
50~99인	1.8	1.6	1.5	1.5	2.0	1.4	1.3
100~299인	1.8	1.6	1.6	1.5	2.0	1.4	1.3
300~999인	2.0	1.9	1.7	1.7	2.5	1.6	1.5
1,000인 이상	1.9	2.0	1.7	2.0	2.5	1.7	1.5

A:소음

C:심한 진동

E:미끄럼·헛디딤·떨어짐

B:고온 또는 저온 작업

D:밀폐작업

F:붕괴

G:방사선·유선광선

(7) 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 생/화학물질 관련 위험요인을 분석하였다. 생/화학물질 관련 위험요인은 미생물·바이러스 감염, 화학물질의 피부접촉, 유해한 가스·증기·분진·흙·미스트, 폭발성·발화성·인화성 물질, 화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 규모가 클수록 위험 수준이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-17〉 서비스업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E
전체	1.3	1.4	1.4	1.4	1.3
20~49인	1.3	1.4	1.4	1.4	1.3
50~99인	1.2	1.4	1.4	1.4	1.4
100~299인	1.3	1.4	1.4	1.4	1.3
300~999인	1.4	1.5	1.7	1.6	1.5
1,000인 이상	1.6	1.5	1.6	1.6	1.6

A:미생물·바이러스

B:화학물질의 피부접촉

C:유해한 가스·증기·분진·흙·미스트

D:폭발성·발화성·인화성 물질

E:화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열

(8) 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)과 근로자 작업중지

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 기계, 전기, 기타 위험요인을 분석하였다. 기계, 전기, 기타 위험요인은 기계·기구·그 밖의 설비, 전압·감전, 차량으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다.

평균점수 분석결과, 차량이 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 클수록 위험이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-18〉 서비스업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)

규모	A	B	C
전체	1.8	1.6	2.4
20~49인	1.7	1.5	2.3
50~99인	1.8	1.5	2.4
100~299인	1.9	1.6	2.5
300~999인	2.2	2.0	2.4
1,000인 이상	2.2	2.2	2.2

A:기계·기구·그 밖의 설비; B:전압·감전; C:차량

(9) 규모별 작업중지 분위기

상시근로자 20인 이상 사업체를 대상으로 규모별로 ‘근로자들은 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준에 대한 응답결과, 5점 척도에서 4점 이상으로 집계되었으며, 일원분산분석을 통해 규모 차이에 따른 근로자 작업중지 분위기 조성 수준 차이를 분석한 결과 집단간 차이가 없음을 확인하였다(F-value: 1.114, $p>0.05$).

3) 건설업 분석결과

(1) 산업안전보건업무 전담부서 현황과 근로자 작업중지

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서 여부 분석 결과, 60.6%가 ‘있다’로 응답하였고, 사업체 규모가 클수록 산업안전보건 업무를 수행하는 전담부서와 평균 직원 수가 많은 것을 확인하였다.

〈표 II-19〉 건설업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 있는 경우)

규모	전담부서 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	60.6	2.5
50~120억원 미만	41.4	1.7
120~300억원 미만	67.6	2.1
300~500억원 미만	75.4	2.2
500~1,000억원 미만	86.4	2.9
1,000억원 이상	96.5	5.1

산업안전보건업무를 수행하는 전담부서가 ‘없다’라고 응답한 사업체를 대상으로 산업안전보건 업무를 수행하는 직원 여부 응답결과 90.3% 수행직원이 있었고, 평균 1.4명이 것을 확인하였다.

〈표 II-20〉 건설업 산업안전보건 업무 전담부서 현황(전담부서가 없는 경우)

규모	업무수행 직원 유무	업무수행 직원 수
	예(%)	평균(명)
전체	90.3	1.4
50~120억원 미만	87.4	1.4
120~300억원 미만	96.2	1.4
300~500억원 미만	100.0	1.3
500~1,000억원 미만	100.0	1.5
1,000억원 이상	100.0	1.7

산업안전보건 업무 전담부서 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준에 차이가 있는지 여부를 t-검정을 통해 분석하였다. 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높은 것이라고 할 수 있다. 분석결과, 전담부서가 있는 집단(4.42점)이 없는 집단(4.23점)보다 사업장의 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높은 것으로 나타났다(t-value: 4.544, $p > 0.05$).

(2) 산업안전보건위원회(노사협의체) 운영과 근로자 작업중지

공사현장에 대해 산업안전보건위원회와 노사협의체 운영여부 응답 결과, 산업안전보건위원회는 24.3%, 노사협의체는 53.0%가 운영하고 있었다.

〈표 II-21〉 건설업 산업안전보건위원회(노사협의체) 운영

규모	산보위	협의체	심의·의결 사항이 해결될 때까지 지속적으로 관리함	진행 상황은 파악하나, 지속적으로 관리 하지는 않음	안건을 심의·의결하는 것으로 종결처리함
	운영(%)				
전체	24.3	53.0	83.2	9.0	7.8
50~120억원 미만	18.7	39.9	81.8	8.8	9.4
120~300억원 미만	26.6	64.2	81.3	10.3	8.4
300~500억원 미만	29.5	67.0	85.9	9.2	4.9
500~1,000억원 미만	27.4	70.7	83.0	9.6	7.4
1,000억원 이상	37.5	62.2	88.4	6.5	5.1

산업안전보건위원회 운영 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 산업안전보건위원회를 운영하는 집단은 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 4.52점, 노사협의체를 운영하는 집단은 4.30점, 운영하지 않는 집단은 4.26점, 운영하는지 모르는 집단은 4.55점으로 분석되었다. 산업안전보건위원회와 노사협의체 운영 유무에 따라 근로자 작업중지 수준에 유의한 차이가 있었으며(F-value: 10.149, $p < 0.05$), 산업안전보건위원회를 운영하는 집단과 운영하는지 모르는 집단이 노사협의체를 운영하거나 아무것도 운영하지 않는 집단보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높았다.

(3) 노동조합 여부와 근로자 작업중지

사업체 중 노동조합이 있는 사업체는 14.9%로 조사되었으며, 노동조합 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. 분석결과, 노동조합이

있는 집단(4.51점)이 없는 집단(4.32점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성이 높음을 확인하였다(t -value: 3.569, $p < 0.05$).

(4) 안전보건경영시스템 인증과 근로자 작업중지

안전보건경영시스템인 KOSHA-MS와 ISO 45001의 인증을 받은 비율을 분석한 결과, KOSHA-MS의 경우 19.4%로 나타났고, ISO 45001의 경우 21.0%로 조사되었다.

〈표 II-22〉 건설업 안전보건경영시스템 인증

규모	KOSHA-MS 인증 여부	ISO 45001 인증 여부
	예(%)	예(%)
전체	19.4	21.0
50~120억원 미만	10.4	12.3
120~300억원 미만	14.1	13.7
300~500억원 미만	25.9	33.1
500~1,000억원 미만	33.1	33.1
1,000억원 이상	51.7	53.7

안전보건경영시스템 인증 획득 여부에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 수준 평균에 차이가 있는지 분석하고자, t -검정을 진행하였다. 그 결과 KOSHA-MS 인증을 획득한 집단(4.52점)이 획득하지 않는 집단(4.30점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높음을 확인하였다.(t -value: 4.870, $p < 0.05$). 또한 ISO 45001 인증을 획득한 집단(4.52점)이 획득하지 않는 집단(4.30점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 높음을 확인하였다.(t -value: 5.085, $p < 0.05$).

(5) 위험성평가 실시 현황과 근로자 작업중지

지난 1년간 위험성평가를 실시한 사업체의 실시 현황에 대하여 분석한 결과, 위험성평가 수행 주체로 외부전문가가 포함된 것보다 ‘내부 직원’이 수행하는

경향(79.8%)이 높은 것을 확인하였다. 또한 위험성평가에 근로자 참여 비율은 93.2%로 높았으며, 위험성평가에 따른 관리노력정도는 5점 척도 중 평균 4.6점인 것으로 나타났다.

〈표 II-23〉 건설업 위험성평가 실시 현황

규모	수행주체(%)			근로자 참여(%)	관리노력 정도(점)
	내부직원	외부 전문가	내부+외부	예	평균
전체	79.8	3.8	16.5	93.2	4.6
50~120억원 미만	74.9	5.2	19.8	91.2	4.5
120~300억원 미만	84.1	2.7	13.2	93.8	4.5
300~500억원 미만	83.6	3.8	12.6	95.1	4.6
500~1,000억원 미만	80.0	2.0	18.0	94.3	4.6
1,000억원 이상	85.6	2.1	12.3	96.9	4.8

위험성평가의 실시 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 정도에 차이가 있는지 분석하고자, 일원분산분석을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가를 정기적으로 실시하는 집단은 4.42점, 정기적으로 실시하지 않지만 실시해본 집단과 실시하지 않는 집단은 4.16점(동일)으로 나타났으며, 위험성평가를 정기적으로 실시하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 근로자 작업중지 분위기 조성 수준이 통계적으로 유의하게 높음을 확인하였다(F-value: 16.768, $p < 0.05$). 한편, 위험성평가 근로자 참여 유무에 따라 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 차이가 있는지 분석하고자, t-검정을 진행하였다. 분석 결과, 위험성평가에 근로자가 참여하는 집단(4.40점)이 참여하지 않는 집단(3.93점)보다 근로자 작업중지 분위기 조성이 높음을 확인하였다(t-value: 5.546, $p < 0.05$). 아울러 위험성평가 결과에 따른 관리노력 정도와 ‘근로자들이 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’ 사이의 상관관계를 분석하였다. 분석결과, 위험성평가 결과에 따른 관리노력을 많이 기울이는 것과 근로자 작업중지 분위기 조성 사이에 선형상관이 있음을 확인하였다(상관계수: 0.288, $p < 0.05$).

(6) 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

공사규모별로 작업환경 관련 위험요인을 분석하였다. 작업환경 관련 위험요인은 소음, 고온 또는 저온 작업환경, 심한진동, 밀폐작업, 미끄럼·헛디딤·떨어짐, 붕괴, 방사선·유해광선으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 헛디딤·떨어짐이 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 특히 규모가 클수록 작업환경 관련 위험요인에 취약한 것으로 나타났다.

〈표 II-24〉 건설업 유해위험요인(작업환경 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E	F	G
전체	2.3	2.0	1.9	1.8	2.8	2.1	1.3
50~120억원 미만	2.3	2.0	1.8	1.8	2.7	2.0	1.3
120~300억원 미만	2.3	2.0	1.9	1.8	2.7	2.1	1.4
300~500억원 미만	2.4	2.0	1.9	1.9	2.7	2.1	1.3
500~1,000억원 미만	2.4	1.9	1.9	1.8	2.9	2.1	1.4
1,000억원 이상	2.5	2.0	2.0	1.9	2.9	2.3	1.4

A:소음

C:심한 진동

E:미끄럼·헛디딤·떨어짐

B:고온 또는 저온 작업

D:밀폐작업

F:붕괴

G:방사선·유선광선

(7) 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)과 근로자 작업중지

공사규모별로 생/화학물질 관련 위험요인을 분석하였다. 생/화학물질 관련 위험요인은 미생물·바이러스 감염, 화학물질의 피부접촉, 유해한 가스·증기·분진·흙·미스트, 폭발성·발화성·인화성 물질, 화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 유해한 가스·증기·분진·흙·미스트와 폭발성·발화성·인화성 물질이 가장 위험한 것으로 확인되었으며, 규모가 클수록 위험이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-25〉 건설업 유해위험요인(생/화학물질 관련 위험요인)

규모	A	B	C	D	E
전체	1.3	1.5	1.8	1.8	1.5
50~120억원 미만	1.3	1.4	1.7	1.7	1.5
120~300억원 미만	1.3	1.5	1.8	1.8	1.5
300~500억원 미만	1.3	1.5	2.0	2.0	1.6
500~1,000억원 미만	1.4	1.7	2.0	2.0	1.6
1,000억원 이상	1.5	1.8	2.1	2.1	1.6

A:미생물·바이러스

B:화학물질의 피부접촉

C:유해한 가스·증기·분진·흙·미스트

D:폭발성·발화성·인화성 물질

E:화염·뜨거운 액체·냉각가스 등 열

(8) 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)과 근로자 작업중지

공사규모별로 기계, 전기, 기타 위험요인을 분석하였다. 기계, 전기, 기타 위험요인은 기계·기구·그 밖의 설비, 전압·감전, 차량으로 구분하였으며, 규모별 5점 척도에 의한 평균점수로 분석하였다. 평균점수 분석결과, 차량이 가장 위험했으며, 특히 규모가 클수록 위험이 높은 것을 확인하였다.

〈표 II-26〉 건설업 유해위험요인(기계, 전기, 기타 위험요인)

규모	A	B	C
전체	2.4	2.3	2.5
50~120억원 미만	2.4	2.2	2.3
120~300억원 미만	2.3	2.2	2.4
300~500억원 미만	2.4	2.3	2.4
500~1,000억원 미만	2.5	2.3	2.7
1,000억원 이상	2.6	2.4	3.0

A:기계·기구·그 밖의 설비; B:전압·감전; C:차량

(9) 규모별 작업중지 분위기

공사규모 50억 이상 사업장을 대상으로 규모별로 ‘근로자들은 안전하지 않다고 생각하면 작업을 거부할 수 있는지’에 대한 응답결과, 5점 척도 중 4점 이상으로 집계되었으며, ANOVA분석을 통해 공사규모 차이에 따른 근로자 작업중지 분위기 조성 수준의 평균 차이를 분석한 결과 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 특히 공사금액이 50~120억원 미만인 집단에서 근로자 작업중지 분위기 조성이 낮고, 800~1500억원 미만인 사업장이 높았다 (F-value: 4.793, $p < 0.05$).

4) 소결

‘제10차 산업안전보건실태조사’ 결과를 기반으로 안전보건관리시스템 현황에 따른 근로자 작업중지 분위기 조성 수준의 차이를 확인한 결과, 다음과 같이 분석되었다. 각 항목별 분석 방법에 대하여 t-검정을 실시한 경우 (T), 값은 T-value 값을 나타내며 일원분산분석을 실시한 경우 (A), 값은 F-value 값을 나타낸다. 또한 상관분석한 경우 (C), 값은 상관계수를 나타낸다.

제조업의 경우 근로자 작업중지 분위기 조성 수준은 ISO 45001인증 여부와 위험성평가 실시 여부에 따라 차이가 있었고, 서비스업의 경우 노동조합 여부와 위험성평가 실시 여부에 따라 수준 차이를 보였다. 건설업의 경우에는 모든 항목에서 영향이 있는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 위험성평가 실시 후 해당 결과의 관리 노력정도에 따라 작업중지 분위기 조성 수준의 평균 차이를 확인한 결과, 관리노력을 많이 기울이는 사업장일수록 작업중지 분위기 조성 수준이 높은 것을 확인할 수 있었다.

〈표 II-27〉 업종별 안전보건관리시스템 현황과 근로자 작업중지 분위기 연관성

t, F-value, correlation coefficient

안전보건관리시스템 현황	제조업	서비스업	건설업
산업안전보건업무 전담부서(T)	1.087	1.500	4.544**
산업안전보건위원회 운영(A)	0.714	3.874	10.149**
노동조합(T)	-8.77	5.092**	3.569**
KOSHA-MS 인증(T)	1.12	2.071	4.870**
ISO 45001(T)	0.047**	1.790	5.085**
위험성평가 실시(A)	14.026**	35.960**	16.768**
위험성평가 근로자 참여(T)	4.794**	4.374**	5.546**
위험성평가 결과 관리노력(C)	0.274**	0.296**	0.288**
규모별 작업중지 분위기(A)	1.358	1.114	4.793**

**p<0.05

특히 타 업종과 달리 건설업은 공사규모에 따라 근로자 작업중지 분위기 조성의 변화가 있었으며, 공사금액 50~120억 미만의 사업장 분위기 조성은 다른 규모에 비해 낮고, 800~1500억원 미만 사업장은 높았다.

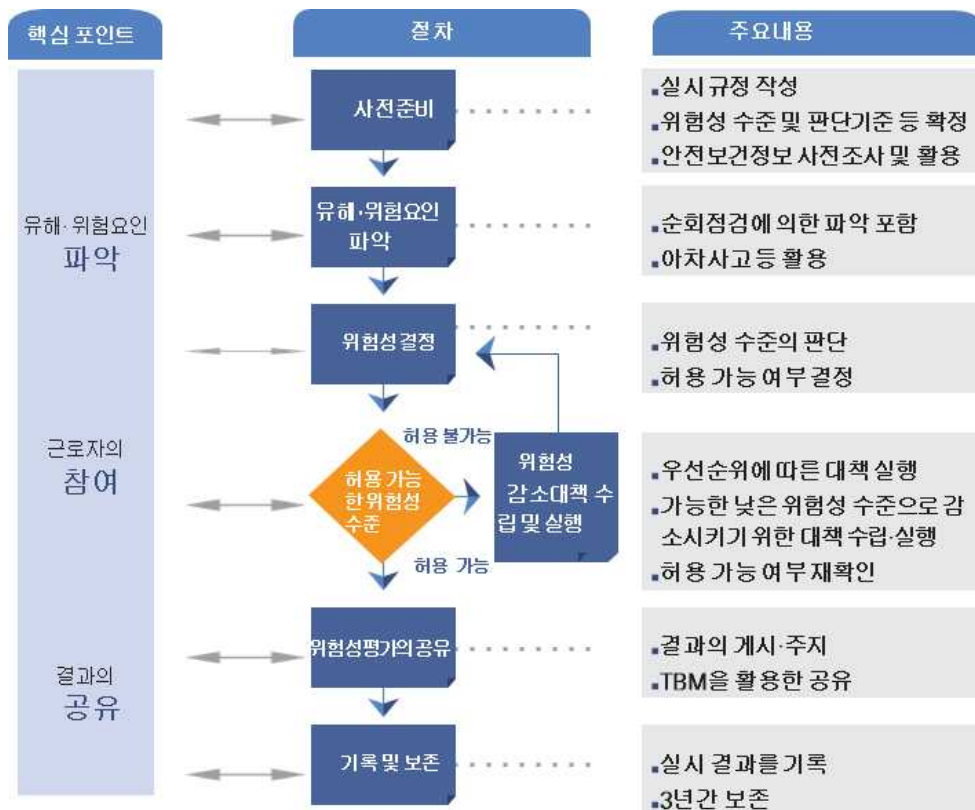
이러한 분석결과를 종합적으로 살펴보면 사업장 안전관리시스템 중 위험성평가와 관련된 요소들이 근로자 작업중지와 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다. 건설업의 경우에는 통상 일용직근로자로 작업현장이 운영되고 있으므로 기본적인 안전보건관리시스템의 존재 여부에도 근로자의 안전의식이 크게 좌우되고 있다. 제조업이나 서비스업 근로자는 해당 사업장에 장기간 근무하는 경향이 있기 때문에 영향요인과의 상관성이 충분한 경우에만 나타날 것이다. 이러한 점을 감안하여 분석하면 근로자 작업중지를 실제로 현장에서 잘 작동시키기 위해서는 위험성평가를 활용하는 방법이 가장 효과적이라는 것을 알 수 있다.

안전보건관리규정 운영현황 조사결과에서 근로자 작업중지를 사용한 경우가 16.9%에 머무르고 있으나, 근로자 작업중지가 산업재해예방에 효과가 있을 것이라는 의견은 80.5%였다. 이 조사결과는 사업장에서 근로자 작업중지를 활성화할 기제가 존재한다면 산업재해예방활동에 기여할 수 있다고 생각할 수 있다. 따라서 연구진은 위험성평가 활동과 근로자 작업중지를 연계시키는 방향이 사업장에서 산업재해예방에 도움이 될 것이라는 의견을 도출하였다.

6. 위험성평가와 근로자 작업중지 연관성 분석

1) 위험성평가와 근로자 작업중지의 연관성

위험성평가는 사업주가 사업장의 유해위험요인을 파악하고, 해당 유해위험요인을 결정하며, 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정들을 말한다. 사업주가 위험성평가를 실시하여야 할 법적 근거는 산업안전보건법 제36조(위험성평가)와 사업장 위험성평가에 관한 지침이 있다.



[그림 Ⅱ-9] 위험성평가 절차 및 주요내용
(출처: 새로운 위험성평가 안내서, 고용노동부, 2023)

위험성평가는 위험관리에 대한 시스템적 접근방법이다. 단순히 위험을 확인하는데 그치는 것이 아니라 이를 저감시킬 수 있는 예방활동에 활용하도록 하고 있다. 따라서 위험성평가를 통하여 위험이 확인된 경우 안전장치의 설치나 보호구의 착용으로 종료되는 것이 아니라 현장에서 작업 중 당초 설정했던 위험에 대한 조치요소가 누락되었거나 탈락된 경우, 혹은 이상 상황이 발생한 경우에는 새로운 위험성평가의 실시가 필요하게 된다. 새로운 위험성평가를 실시하기 전에 위험한 상태의 작업은 당연히 중지되어야 한다. 이러한 상황이 사업주 또는 근로자의 작업중지와 연계될 수 있다.

사업장에서 발생하는 전체 사망사고의 대부분이 정상적인 작업조건에서 발생하기보다는 비정상적 또는 돌발적 상황에서 발생하고 있다는 점을 상기 한다면, 그러한 비정상적인 상황에 직면한 근로자가 어떤 대응을 해야 하는지가 구체적인 작업표준(SOP)으로 마련되어 있어야 사고예방이 가능할 것이다.

현행 근로자 작업중지 규정의 문구에서 “급박한 위험”에 대한 범위는 해석에 따라 달라질 수 있는 여지가 있으며 근로자가 스스로 판단하여야 하나, 판단할 능력이 부족하거나 책임 추궁의 우려로 인해 소극적인 행동이 유발된다. 잘못된 작업중지로 인하여 손해가 발생할 경우 불이익처분 금지 조항에도 불구하고 민사상 손해배상의 청구도 가능하므로 급박한 위험을 예측할 수 있는 방법을 제시하는 것이 바람직하다.

고용노동부는 급박한 위험의 구체적인 범위를 일률적으로 규정하기 어렵기 때문에 개별사안에 따라 당시 상황의 유해위험요인을 종합적으로 판단하여 결정하도록 하고 있으며, 다음과 같이 예시를 제시하였다.

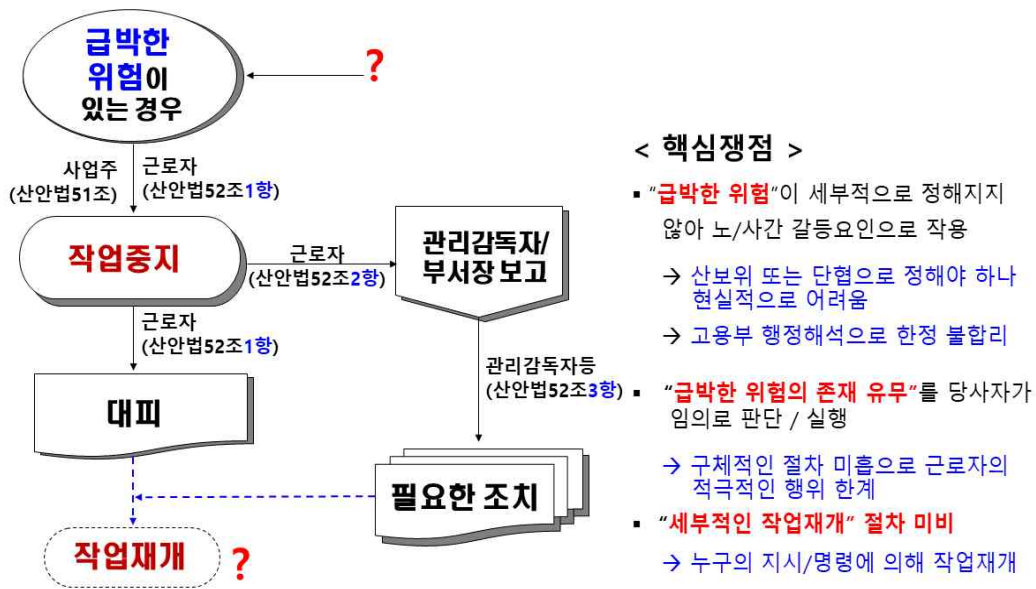
- [사례 1] 높이가 2m 이상인 장소에서의 작업으로서 작업발판, 안전난간 또는 안전방망이 전반적으로 설치되지 않아 추락사고의 우려가 현저히 높은 경우
- [사례 2] 비계, 거푸집 동바리, 흙막이 지보공 등 가시설물의 설치가 기준에 적합하지 않거나 부적합한 자재의 설치 또는 사용불량으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우
- [사례 3] 토사, 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생하거나 예상되어 붕괴사고의 우려가 높은 경우
- [사례 4] 가연성 또는 인화성 물질 취급장소에서 동시에 화기작업을 실시하여 화재 및 폭발 사고의 우려가 높은 경우
- [사례 5] 화학물질 취급공정에서 부속설비의 심각한 고장, 변형 등으로 중대산업사고 발생의 우려가 높은 경우
- [사례 6] 밀폐공간작업으로 작업전 산소농도 측정을 하지 않거나 적정 공기 기준을 준수하지 않아 산소결핍에 의해 질식사고의 우려가 높은 경우
- [사례 7] 관리대상 유해물질의 가스·증기 또는 분진의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소 배기장치를 설치하지 않아 취급근로자의 건강장해가 현저히 우려되는 경우

2) 작업중지의 운영상 쟁점사항과 위험성평가의 연계방안

하지만 위와 같이 제시된 예시에도 불구하고 사업장에서는 작업중지제도를 운영함에 있어 어려움을 호소하고 있다. [그림 II-10]은 현행 근로자 작업중지를 사업장에 운영하는 데 있어서 쟁점요소를 절차에 따라 표시한 것이다. 먼저, 급박한 위험의 정의와 세부적인 기준을 산업안전보건위원회나 노사협의, 단체협약 등으로 규정해야 하나 현실적인 어려움이 있으며 이는 노·사간의 갈등요인으로 작용할 수도 있다. 또한, 급박한 위험의 존재유무는 당사자가 판단하여 실행하여야 하나, 구체적인 절차가 제시되어 있지 아니하여 근로자가 적극적으로 실행을 하는 데 어려움이 있다고 한다. 아울러 작업중지 후 다시 작업을 재개하기 위해 언제, 누가 작업재개의 결정과 판단을 해야 하는지에 대한 구체적인 절차가 제시되고 있지 않다.

이러한 문제점을 토대로 이 연구에서는 작업중지에 대한 현장 내 작동성을 높이기 위해 작업중지의 효율적인 실행 방법으로 위험성평가와 연계하는

방안을 제시하고자 한다. 위험성평가는 유해위험요인을 발견하고 개선하고 관리하는 시스템이기 때문에 작업중지가 위험성평가에 포함된다면 자연스럽게 이루어질 수 있다고 판단하였다.



[그림 II-10] 현행 작업중지 제도 운영상 쟁점요소

산업재해가 발생할 급박한 위험은 사업장 내 위험관리절차 및 운영 방식에 따라 다르므로 ‘작업중지가 필요한 위험상황’을 법령에서 규정하는 것은 어렵다. 그러나 위험성평가는 수행할 작업에 대해 사전에 유해위험요인을 파악하고 위험성을 결정하는 활동이므로, 위험성평가를 토대로 급박한 위험을 정의하는 과정과 작업중지 기준수립 과정을 연계할 수 있다. 또한, 현행 위험성평가 제도는 근로자의 참여를 보장하고 있으므로 근로자가 고 위험작업 시 필요한 안전보건조치가 미비한 상황에 직면하면 위험을 저감시키거나 작업자 스스로 회피하기 위한 작업중지 절차가 관여될 여지가 있다.

중대재해처벌법에서도 유해위험요인의 확인과 개선을 경영책임자의 안전 보건 확보 의무로 규정하고 있고 중대재해가 발생할 급박한 위험에 대비한 매뉴얼 작성 및 이행여부를 확인하도록 하고 있다.

3) 위험성평가와 연계된 작업중지 운영절차방안

따라서 각 법령에서 규정된 내용을 종합적으로 준수하게 하는 방안으로 위험성평가와 근로자 작업중지의 연계성을 고려할 수 있다. 작업중지제도와 위험성평가제도, 비상대응절차서 마련제도의 연관성은 다음과 같다.

- (1) 위험성평가는 근로자가 작업하는 과정에서 재해를 당할 수 있는 모든 유해위험요인을 확인하여 이에 대한 저감노력을 통하여 재해가 발생하지 않도록 하는 것이 목표이며,
- (2) 작업중지 제도는 근로자가 작업 중 직면하는 급박한 위험 시 작업을 중지하고 대피하도록 할 수 있는 것이므로
- (3) 사고가 유발될 위험을 확인하고 개선하는 과정인 위험성평가 측면에서 급박한 위험을 위험성평가의 하나의 위험으로 관리하는 것이다.

위험성평가 절차에 근로자 작업중지를 연계시키는 방법을 [그림 II-11]에 도식화하였다. 개선된 절차를 살펴보면 위험성평가 절차에 따라 유해위험요인을 파악하고 위험성을 결정하고 허용가능여부를 판단한다. 이때, 위험이 허용가능하지 않을 경우, 감소대책을 수립하여 실행함으로써 허용 가능한 위험 수준이 될 때까지 절차를 반복한다. 이 때, 허용가능하지 않은 위험이 허용 가능한 위험이 되도록 수립한 감소대책의 역할과 기능이 무효화되거나, 불완전해진 상태를 급박한 위험으로 정의할 수 있다.

○ 현행 위험성평가 시행절차에 "급박한 위험"의 정의절차를 추가

- 위험성평가는 작업에 관련된 모든 위험요인을 대상으로 실시하기 때문에 근로자들이 직면할 수 있는 모든 위험 상황이 위험성평가에 포함되는 것으로 추정
- 발굴한 위험요인에 대한 개선조치가 완료(허용가능)된 상태에서 "급박한 위험"의 상황을 정의하여 제시



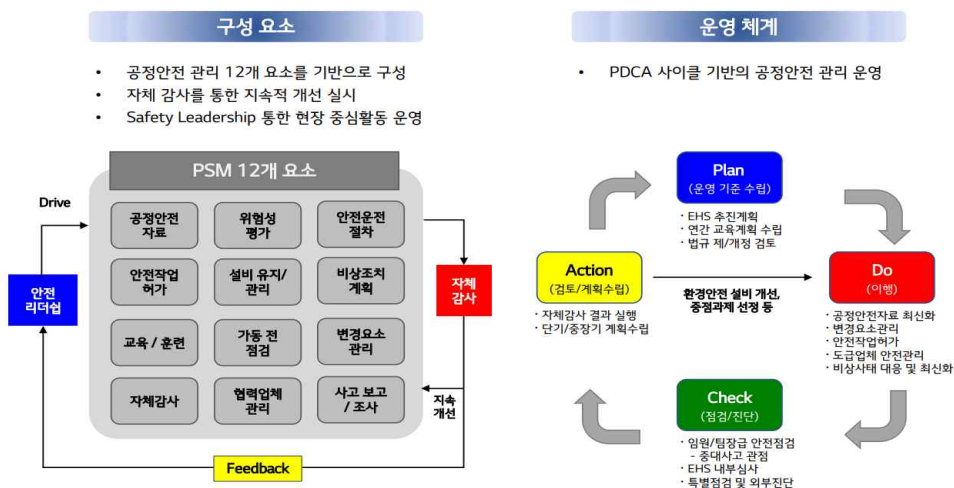
[그림 II-11] 급박한 위험을 반영한 위험성평가 절차

고용노동부의 위험성평가와 관련된 매뉴얼인 ‘TBM 운영매뉴얼’에서도 작업 전 근로자에게 유해위험요인에 대하여 충분히 교육하고, 안전보건조치 및 보호구 착용상태를 점검하고 작업 중 추가적인 위험요인이 발견될 경우에 우선 작업중지하고 위험요인이 무엇인지 확인하는 절차를 제시하고 있다. 급박한 위험에 따른 작업중지 후에는 현장의 모든 위험을 제거하거나 최소화 하기 위한 조치를 하도록 권장한다. 예를 들면, 화재가 발생한 경우 미리 정해놓은 작업장소 내 비상대피 경로를 통해 근로자가 집합장소로 신속히 이동할 수 있도록 TBM리더는 반복적인 주지 및 훈련을 실시하도록 안내하고 있다.

4) 위험성평가와 작업중지 연계 사례(화학업종)

화학업종에서는 공정안전관리제도(PSM)를 도입하면서 위험성평가를 통해 절차서 마련, 비상시 조치계획 수립과 교육훈련까지 체계적으로 운영하도록 하고 있다. 공정위험성평가를 통해 위험이 확인되면 이를 작업절차서와 작업 허가서 절차에 반영한다. 이때, 주요 위험요인(고위험요소)이 현장에서 발견 되면 작업을 즉시 중지하고 대피하도록 비상대피절차가 연계된다. 이렇듯 각각의 절차서는 [그림 II-12]와 같이 유기적으로 작동되며, 운전절차서, 안전작업계획서, 작업허가서, 비상조치계획서상에는 모두 비정상적인 운전상태 발견 시 또는 비상시에 적용하는 절차가 마련되어 있다.

비정상적인 운전상태가 발견되면 이를 확인한 작업자는 즉시 보고하고 작업 또는 운전의 중지여부를 결정하게 된다. 급작스러운 상황 또는 급박한 위험(화재, 폭발 또는 누출)과 같이 비상시에는 비상대응매뉴얼의 절차에 따라 작업중지, 가동중지 및 대피, 화재진화 등의 조치가 이루어지도록 설계되어 있다. 따라서, PSM 적용대상 공정에서는 근로자 작업중지가 자연스럽게 이루어진다. 특히, 작업중지는 PDCA 사이클 중 확인(C)과 조치(A)단계에서 이루어진다.



[그림 II-12] PSM 요소 및 운영시스템

안전운전절차에는 운전절차와 정지 후 조치, 개시절차가 있으며, 다음과 같은 사항들이 포함된다:

① 최초의 시운전, ② 정상 운전, ③ 비상 시 운전, ④ 정상적인 운전정지, ⑤ 비상정지, ⑥ 정지 후 운전개시, ⑦ 운전범위를 벗어났을 경우 조치 절차, ⑧ 화학물질의 물성과 유해/위험성, ⑨ 위험물질 누출 예방조치, ⑩ 개인보호구 착용방법, ⑪ 위험물질 폭로 시의 조치 요령과 절차, ⑫ 안전설비 계통의 기능/운전방법 및 절차 등

안전운전절차는 해당공정에 운전경험이 없는 운전원이라도 최소한의 지도 또는 다른 운전원의 도움을 받아 누구든지 그 절차에 의해 운전할 수 있도록 명확하고 구체적으로 작성해야 한다. 이와 같이, 안전운전절차에 포함된 사항은 근로자 작업중지 절차와 연계할 수 있다. 예를 들면, HAZOP 등 위험성평가를 통하여 공정 내 다양한 사고 시나리오를 작성하고, 작성된 시나리오를 기반으로 공정의 비정상 상황을 확인하며, 비정상 상황이 확인된 경우에는 위험성평가를 통해 작성된 절차서에 따라 작업중지 등 조치를 취하게 된다. 즉 위험장소, 공정에 따라 스팀, 전기공급 중단 등 각각의 급박한 위험을 상정하고 이에 따른 대처방법과 절차를 기술하고 있다.

〈PSM 사업장 내 위험성평가 기반 작업중지 대상 파악 및 대응절차 수립〉

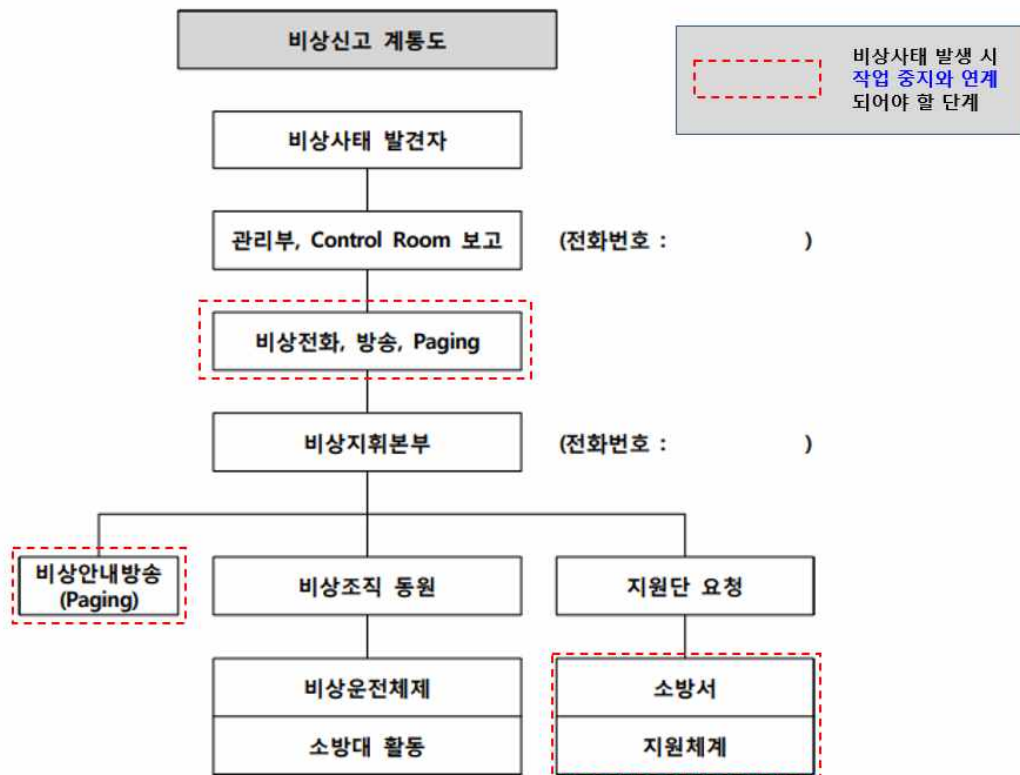
- ① 공정 내 발생될 수 있는 다양한 시나리오 분석
 - => 위험성평가(HAZOP 등)를 통해 발생 위험 종류를 선별
(반영 시나리오: 스팀, 전기공급 중단, 냉각수 공급중단, 계장용 공기 공급중단, 국소배기 장치의 운전 중단, 반응기 내 Run away reaction, 고온, 고압발생 등)
- ② 시나리오 별 위험도 산출 => 발생 가능성 및 강도 기준으로 판정
- ③ 위험 시나리오별 대응 절차 확립
 - 작업중지 절차 확립
(안전성을 확보하는 것이 우선되어야 함에 따라 작업자 대피, 공정 Load down, Shut down 절차가 구체적으로 수립되어야 함)
 - 비상 운전 및 비상정지 절차 확립

<표 II-28>은 앞에서 기술된 것과 같이 스팀 또는 다른 가열매체의 공급중단 등 비정상 상황이 발생할 때, 운전범위를 벗어나는 경우를 열거하여 급박한 위험으로 분류하고 있다. 이러한 급박한 위험에 대하여 작업중지 등 조치 시 유의사항도 규정하고 있다. 이러한 비상상태 발생 시에는 [그림 II-13]과 같이 비정상 상황을 발견한 작업자는 즉시 비상계통에 따라 보고를 조치를 하도록 절차를 정하고 있다.

〈표 II-28〉 비상정지 및 조치 관련 절차 수립 시 고려사항

비상정지절차 및 비상시 운전절차서	운전범위를 벗어났을 경우의 조치절차	안전운전 관련 유의해야 할 사항
(1) 스팀 또는 다른 가열매체의 공급중단 (2) 전기공급중단 (3) 냉각수, 공정수 또는 냉매 공급중단 (4) 공정용 또는 호흡용 공기의 공급중단 (5) 계장용 공기의 공급중단 (6) 국소배기설비의 운전중단 (7) 질소 또는 기타 불활성가스의 공급중단 (8) 반응폭주 또는 고온, 고압의 발생 (9) 제어시스템 및 데이터 전송시스템의 파손 (10) 첨가제 등의 과량 또는 소량 투입에 대한 위험 (11) 주요 이송시스템의 고장 (12) 주요 배관의 막힘 (13) 자연재해(태풍, 장마)로 인한 설비의 운전중단	(1) 운전범위를 벗어났을 경우 예상되는 결과 (2) 운전범위를 벗어났을 경우 정상운전이 되도록 하기 위한 방법 및 절차 (3) 운전범위를 벗어나지 않도록 하기 위한 사전조치 방법 및 절차	(1) 운전공정에서 취급되는 화학물질의 물성과 유해/위험성 (2) 유해/위험물질 누출예방을 위하여 취해야 할 사항 (3) 유해/위험물질 누출시 피해최소화를 위하여 취해야 할 사항 (4) 유해/위험물질 누출시 각종 개인보호구 착용 (5) 작업자가 위험물에 접촉되거나 흡입하였을 때에 취해야 할 응급조치와 절차 (6) 유해/위험물질 저장량 조절에 관한 사항 (7) 자연재해로 인한 공장 침수 시의 감전예방 등 안전대책에 관한 사항

II. 근로자 작업중지 운영현황



[그림 II-13] 비상상황 발생 시 대응 절차와 작업중지 연계 단계

[그림 II-13]에서와 같이 사업장 내 비상상황 발생 시 작업중지 안내를 고려하여 연계 운영해야 할 사항은 비상방송 안내 및 소방서 등 관공서의 공장 내 출입 시다. 비상방송 안내 시 해당 공정 자체의 위험성, 인근에서 운영되는 작업의 위험성 등을 토대로 작업중지 범위를 설정하고 작업중지를 안내하는 것이 올바르며, 소방서 및 관공서 등의 출입 시에도 비상대응 활동의 원활한 운영에 저해되지 않도록 인근지역 내 작업중지, 이동 통제 등의 활동이 필요하다. 이는 사업장 특성 및 비상사태 종류 및 규모에 따라 달리할 수 있다.

5) 위험성평가에 근로자 작업중지 요소 반영방법

위험성평가를 통해 작업의 유해위험요인을 확인한다. 그리고 위험성평가 결과 ‘고위험’으로 분류된 위험의 안전조치 및 감소대책의 역할과 기능이 무효화되거나 불완전해진 상태를 ‘급박한 위험상황’으로 표기하고 근로자 교육 및 작업전 TBM을 통해 다시 한 번 급박한 위험상황을 확인하고 작업한다.

[그림 II-14]는 ‘2023 새로운 위험성평가 안내서’에 제시된 위험성평가 양식에 급박한 위험상황을 예시로 반영한 내용이다. 프레스 작업 시 급박한 위험은 방호장치가 작동되지 않는 상황이 대표적일 수 있으며, 방호장치가 작동되지 않는 상태에서 작업되어야 하는 것을 작업중지 요건으로 명기하여 현장 내 안전관리를 운영한다면 ‘위험관리와 작업중지’가 현장에서 명확하게 관리될 수 있다.

[그림 II-15]은 위험성평가 시 급박한 위험 종류 및 작업중지 필수요건을 분류토록 한 예시자료이다. 사업장 내 수행하는 작업을 단위작업 별로 나누어 유해위험요인을 조사하고 해당 유해위험요인 별 위험도를 평가하는 것이 위험성평가의 기본 절차라고 한다면, 해당 위험성평가 시 추정된 ‘단위작업 내 유해위험요인’이 실제 유해위험요인으로 발현된 후 해당 위험으로 인해 산업재해 등의 발생이 직결될 수 있는 상황을 고려하여 발생될 수 있는 ‘급박한 위험 종류’를 추정하여 도출하는 것이 필요하다. 해당 양식은 위험성평가의 일반적인 정보를 활용한 것이므로, 다양한 형태로 활용되는 위험성평가 양식에 급박한 위험의 종류, 작업중지 필수 요건 항목만 추가하여 운영할 수 있다.

위험성평가 지원시스템(KRAS)의 빈도·강도법을 적용한 결과서(기록) 예시

작업 공정명: 집착제 제조		위험성평가					평가일시: 2023-02-10						
세부 작업명	위험분류	유해위험요인 파악		현재의 안전보건조치	가능성 (빈도)	위험성 중대성 (강도)	위험성 감소대책	개선 후 위험성	개선 예정일	개선 완료일	담당자	관련근거 (선택사항)	급박한 위험 상황
		위험발생 상황 및 결과											
프레스 가공 작업	기계적 요인	슬라이드 이동동선에 신체 일부가 들어갈 경우 신체 절단위험 상존		없음	4	4	1. 손채내기식, 양 수조작식, 광전 자식 안전장치 부착	8	'23년도 1분기	'23.4.02	김원로	규칙 제10조 (프레스 등의 위험방지)	양수조작식, 손 채 내기식, 광전자식 등 안전장치가 정 상으로 작동하지 않는 상황

해심요인 기술(OPS) 방법을 적용한 결과서(기록) 예시

■ 공정 또는 작업명: 몰류이송작업		■ 실시 일자: 2023.02.15						
어떤 위해-위험요인이 있는가?	누가 어떻게 피해를 입는가?	현재 시행중인 조치는 무엇인가?	추가적으로 필요한 조치는 무엇인가?	누가 언제까지 조치하는가?		관련근거 (선택사항)	급박한 위험 상황	
				담당자	개선 기간			완료 일자
작동 중인 프레스	슬라이드 이동 동선에 근로자가 들어갈 경우 신체 절단	없음	손채내기식, 양수조작식, 광전자식 안전장치 부착	김공무	'23.02.28	'23.02.25	규칙 제10조 (프레스 등의 위험방지)	양수조작식, 손 채내기식, 광전자식 등 안전장치가 정상적으로 작동하지 않는 상황

위험성 수준 3단계 판단법 방법을 적용한 결과서(기록) 예시

■ 평가대상: 프레스 가공작업												■ 평가자: 박안전, 김반장											
번호		유해-위험요인 (위험한 상황과 사건)		위험성의 수준 (상, 중, 하)		개선대책		개선 예정일		개선 완료일		담당자		관련근거 (선택사항)		급박한 위험 상황							
1		슬라이드 이동 동선에 신체 일부가 들어갈 경우 신체 절단위험 상존		☒ 상 ☐ 중 ☐ 하		손채내기식, 양수조작식, 광전자식 안전장치 부착		'23.3.15		'23.03.15		이공무		규칙 제10조 (프레스 등의 위험방지)		양수조작식, 손 채내기식, 광 전자식 등 안전장치가 정상 적으로 작동하지 않는 상황							

체크리스트법을 적용한 결과서(기록) 예시

■ 평가대상: 프레스 가공작업												■ 평가자: 박안전, 김반장											
번호	위해 위험요인 (위험한 상황과 사건)	위험성의 수준 (상, 중, 하)		개선대책	개선 완료일	담당자	관련근거 (선택사항)	급박한 위험 상황															
		적정	하위 보완 없음																				
1	프레스에 발호장치(광전자식, 양수조작식 등)가 설치되었는가?		√	양수조작식 및 광전자식 발호장치 설치	'23.04.23	이공무	규칙 제10조 (프레스 등의 위험방지)	양수조작식, 손 채내기 식, 광전자식 등 안전장 치가 정상적으로 작동하 지 않는 상황															

[그림 II-14] 위험성평가 기법 사례

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

■ 위험성 평가

작업명	단위 작업			유해 위험 요인	위험도	급박한 위험 종류	작업중지 필수 요건	안전 대책 (추가조치)	개선 위험도
	작업 단계	단위 작업 명	세부 작업내용						
XXX 황산 탱크 교체 작업									

[그림 Ⅱ-15] 위험성평가서 내 급박한 위험 및 작업중지 사항 반영한 예시

Ⅲ. 현장조사 및 운영 참고 매뉴얼 개발



Ⅲ. 현장조사 및 운영 참고 매뉴얼 개발

1. 현장조사

‘23.7월부터 9월까지 국내기업 중 제조업 9개소, 건설업 2개소, 서비스업 2개소 및 외국계 기업 4개소 등 총 17개 사업장을 방문하여 관리감독자, 안전관리자를 대상으로 인터뷰를 진행하였다.

〈표 Ⅲ-1〉 현장조사 개요

업종 규모	계	제조	건설	서비스	외국계
계	17	9	2	2	4
1,000인 이상	7	합성수지 및 플라스틱제조업, 반도체제조업, 원유정제업, 석유화학제조업	종합건설업 (2)	도로화물운송업	
500~999인	5	화학제품제조업, 석유화학제조업		음료 서비스업	담배제조업, 기타화학 제품제조업
100~499인	2	실리콘화합물 제조업			디스플레이용 가공제조업
100인 미만	3	석유화학제조업, 합성섬유제조업			플라스틱 제품제조업

인터뷰를 통해 사업장의 안전보건관리체계 구축 현황, 근로자 참여제도 운영 여부, 내부규정과 운영매뉴얼, 도입절차, 실제 활용 등을 살펴보았다. 이 조사는 여부에 따른 정량적 분석보다는 운영현황에 따른 정성적 분석이 중요하므로, 인터뷰 방법을 선택하였다.

1) 전반적 현황

다음과 같은 질문을 중심으로 인터뷰를 수행하였다(부록참고).

(1) 사업장내 근로자 작업중지 운영현황

대부분의 사업장에서 근로자 작업중지에 대한 인식은 하고 있었다. 중소기업 한 곳을 제외하고는 근로자 작업중지를 운영하고 있었다. 외국계 기업 중 한 곳은 별도의 작업중지제도를 운영하기보다 안전작업절차서, 작업표준, 작업허가절차서에 작업중지가 반영되어 있었으며, 공장 내 작업절차서가 없는 외부 공사성 작업 시에만 근로자의 작업중지에 대하여 안내하고 있었다.

실제 운영현황을 살펴보면 구체적인 운영계획을 수립·운영하는 곳은 5개소였으며, 나머지는 정부의 지침을 참고하여 운영하고 있고 실질적인 근로자 작업중지 실적은 없었다.

(2) 중대재해 대응매뉴얼, 비상대응절차 여부 및 취업규칙, 단체협약, 안전보건 관리규정에 근로자 작업중지에 대한 내용 포함 여부

대부분의 사업장이 중대재해처벌법 시행 이후 중대재해대응매뉴얼을 작성하고 있었다. 비상대응절차는 기존의 비상대응절차를 사용하거나 보완하여 사용하고 있었다. 취업규칙에 반영되어 있는 곳은 건설업 한 곳이었으며 이는 일용근로자를 대상으로 하고 있었다. 따라서 취업규칙에 근로자 작업중지가

반영되어 있는 것은 없다고 볼 수 있다. 단체협약에 반영된 곳은 2개소였으며, 안전보건관리규정에 포함되어 있는 곳은 1개소를 제외하고 모두 갖추고 있었다.

(3) 근로자 작업중지 관련 매뉴얼 보유 여부 및 작업절차서에 근로자 작업중지 포함 및 활용 여부

관련 매뉴얼을 갖고 있다고 응답한 곳은 7개소였으며 일부는 상세한 매뉴얼을 구비하고 관리시스템을 갖추고 있었다.

(4) 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지에 대한 논의 여부

산업안전보건위원회에서 근로자 작업중지에 대하여 논의하는 사업장은 7개소였으나, 응답한 사업장에서 구체적인 논의가 이루어지는 곳은 드물었다. 또한 안전보건협의체에서 근로자 작업중지에 대하여 논의하는 사업장은 7개소였으며, 대부분 협력업체 근로자를 대상으로 근로자 작업중지를 안내하는 자리로 활용하고 있었다.

(5) 근로자에 대한 홍보방법

안전교육 시 근로자 작업중지에 대한 교육은 모두 실시하고 있다고 응답하였다. 대부분 고용노동부 또는 산업안전보건공단의 자료를 활용하고 있었으며, 사업장 자체에서 팸플릿을 근로자에 제공하는 사업장은 12개소로 조사되었다. 또한, TBM과 연계 여부를 살펴본 결과, 4개소에서만 연계하고 있었다.

(6) 사업장에서 급박한 위험에 대하여 규정 및 적용방법

최근 3년간 작업중지 실적이 있는 사업장은 6개소로 조사되었다. 일부는 사업주의 작업중지에 해당하는 사항도 근로자 작업중지로 이해하고 있었다.

(7) 기타 근로자 작업중지제도 운영과 관련된 기타의견

정부에서 급박한 위험의 정의와 근로자 작업중지 절차를 상세하게 알려 주었으면 좋겠다는 의견이 많았으며, 근로자 작업중지에 대한 홍보와 교육의 지원강화 요청 의견도 있었다.

이러한 결과를 통해 사업장에 대한 방문결과 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 대부분 사업장에서 근로자 작업중지와 관련된 규정은 안전보건관리규정에 두고 있으며 그 내용은 산업안전보건법 제52조의 규정을 인용하고 있었다. 취업규칙, 단체협약에서 규정한 사업장은 1~2개소로 조사되었다.
- 정부의 홍보와 안내를 통해 근로자 작업중지에 대하여 인식을 하고 있으며, 조사대상 기업은 근로자 작업중지에 대한 교육, 홍보를 하고 있었다. 중소기업 사업장은 아직 준비가 부족한 상황으로 파악되었다.
- 대기업은 수급업체 근로자를 대상으로 하여 운영하고 있었다.
- 급박한 위험에 대한 정의는 고용노동부에서 제시하는 7가지에 근거하여 채택하며, 일부에서는 해당 사업장에서 많이 적용되는 안전보건기준 상 위반사항을 추가하고 있었다.
- 노사 간 분쟁사례는 없었으나, 근로자 작업중지로 인한 분쟁 발생 시 조정하는 절차를 두고 있지 않았다.
- 사업장에서는 정부에서 보다 명확한 가이드를 제시해주고, 지원과 홍보를 요청하고 있었다.
- 외국계 기업 중 프로세스공정(화학공정)을 가진 사업장은 위험성평가, 작업절차서(표준), 비상대응 조치기준, 작업허가기준에 따라 작업중지가

이루어지도록 설계하고 있어 별도의 근로자 작업중지를 운영하고 있지 않으며, 절차서에서 작업중지가 엄격하게 준수될 것을 요구하고 있었다.

- 우수사업장은 자체적으로 문제점을 파악하고 개선책을 마련하여 근로자 작업중지 선포식, 홍보, 게시판 부착, 교육 및 전산시스템을 통한 실적관리 등 체계적으로 관리하고 있음을 알 수 있었다.

2) 고려할 점

작업의 성격에 따라 작업중지를 위해 고려해야 할 사항이 있는 경우를 발견할 수 있었다. 특히 화학공장과 같은 프로세스공정에 있어서 가동중인 공정을 갑자기 정지시키면 화재나 폭발과 같은 사고발생 우려가 있음을 유의하여야 한다. 따라서 작업중지 시에도 근로자가 갑자기 전원을 끄거나 작업을 중지할 경우 예상하지 못한 위험이 발생할 우려가 있다는 점을 알고 이를 고려하여 작업중지를 하고 대피하여야 한다.

- 프로세스 공정: 작업절차서, 비상조치절차서에 따라 작업중지를 진행하여 작업중지로 인하여 불의의 화재, 폭발, 누출 등이 발생하지 않도록 할 것
- 유압,공압장치: 유공압의 제거로 슬라임, 암 등의 불시 하강에 의한 재해의 우려 등이 있는 경우 안전조치 여부를 확인한 후 작업중지할 것
- 전기투입장치: 전원제거로 산소공급이 중단되거나 기계가 작동하지 않음으로써 방호장치가 해제되는 경우 필요한 안전조치 여부를 확인한 후 작업중지할 것

3) 우수한 사례

근로자 작업중지를 실제 사업장에서 운영하기 위해서는 해당 기업의 특성을 고려하여야 한다. 따라서 근로자 작업중지 운영을 위한 사전검토가 필요하며

이때 관계되는 사람들이 참여하여 의견을 제시하고 방안을 찾는 것이 중요하다. 근로자 작업중지 활동이 활성화되지 못하는 이유 중 하나는 협력업체의 경우 작업이 중지로 인해 발생하는 비용 및 시간 손실의 문제가 가장 크다. 이를 해결하기 위해서, 한 기업에서는 협력업체와 협의를 거쳐 작업중지 발생요인을 감안하여 도급인과 수급인의 비용정산방안을 정립하였다. 이를 통하여 작업중지로 인한 근로자의 임금 손실에 대해서는 전액 보전해주는 것으로 하고 작업중지가 된 원인에 따라 도급인과 수급인이 비용을 분담하는 방안을 수립하여 효과를 보았다.

4) 주요 검토

대부분의 사업장에서 급박한 위험의 정의로 고용노동부에서 제공한 기준을 적용하고 있었으며, 일부 사업장에서는 안전보건기준상 해당 사업장에 맞는 내용을 일부 포함하여 활용하는 사례를 발견할 수 있었다.

작업중지의 실행과 작업재개 절차와 관련하여 언제, 누구에게 신고하여야 하는지와 작업재개 절차에 대한 논란이 있을 수 있다. 대부분의 사업장에서는 위험을 발견한 근로자는 관리감독자에게 보고하도록 하고 있고 관리감독자가 확인하여 개선조치 후 작업 재개하는 절차를 운영하고 있었다. 우수사례에서는 이러한 절차를 전산망으로 관리하여 안전관리부서에서 실시간으로 관리가 가능하고 작업중지가 된 상황을 공유할 수 있는 경우가 있었다. 근로자가 실행한 작업중지의 적정성은 현장 관리자가 판단하고 있었으며 특별한 분쟁상황을 발생하지 않는 것으로 답변하였다. 근로자가 작업중지를 적극적으로 실행하지 못하는 어려움을 해소하기 위해서 근로자의 임금을 보전해주는 프로그램을 운영하는 사업장이 있었다. 사업장에서 활용되고 있는 근로자 작업중지와 관련된 쟁점사항을 검토한 결과는 <표 III-3>과 같다.

Ⅲ. 현장조사 및 운영 참고 매뉴얼 개발

〈표 Ⅲ-2〉 근로자 작업중지 현장조사 분석표

입력	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
운영여부	x	o	o	△	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
취업규칙 반영	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	o	x	x	x	x	x
단체협약 반영	x	x	x	x	x	o	x	x	x	x	o	x	x	x	x	x	x
안전보건 관리규정 반영	x	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
관련 매뉴얼 보유여부	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o	o	x	x	x	x	x
산업안전 보건위원회 회의여부	x	x	o	x	x	o	o	x	o	o	o	o	x	x	x	x	x
안전보건 협의회 회의여부	x	x	o	x	x	o	o	x	o	o	o	o	x	x	x	x	x
안내 팸플릿 제공여부	x	o	o	x	o	o	o	o	o	o	o	o	o	x	x	x	x
교육여부	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
TBM 연계여부	x	x	o	x	x	o	x	x	x	x	o	x	x	x	x	x	x
위험성평가 연계여부	x	x	x	o	x	o	x	x	x	o	o	x	x	x	x	x	x
작업중지 행사 실적 (최근 3년간)	x	x	x	x	x	o	x	x	o	o	o	o	o	x	x	x	x

〈표 III-3〉 근로자 작업중지 관련 주요쟁점 정리

구분	쟁점	도출된 의견
급박한 위험의 정의(사례)	노동부 기준 이외에 사업장에 맞는 별도의 기준이 필요한지	급박한 위험에 대한 기준은 노동부의 기준을 적용하고 있으나, 안전보건기준 상 반드시 지켜야 하는 사항을 포함하는 방법, 근로자의 주관적 판단도 존중하여 처리하는 방법도 고려할 필요가 있음
작업중지 실행 및 해제 절차	언제, 누구에게 작업중지를 신고하는지, 조치결과 작업이 가능한 시작을 확인하는 절차는 어떻게 되는지	작업중지 행사는 현장에서 즉시 이루어지고, 그 내용은 관리자에 보고, 해제는 안전보건 기준을 충족하고 있음을 안전관리자 등이 확인한 후 해제, 해제 후에는 위험성평가를 새로이 실시하여 위험의 해소 여부 확인
적정성 판단기준	근로자의 의견 존중	고의가 아닌 이상 감독자가 현장을 확인하고 판단하여 조치
근로자의 어려움	임금 감소 등	협력업체 근로자 임금보전방법 마련 필요, 명확하지만 유연하게 적용할 수 있는 기준의 마련이 중요함
사업주의 어려움	구체적 기준의 불비로 인하여 작업중지 대상여부로 논란의 우려가 있음	노사가 협의하여 합리적 기준을 마련하고 이를 노사가 준수하는 풍토의 조성이 중요

〈표 Ⅲ-4〉 근로자 작업중지 관련 주요쟁점 정리

규정 및 절차	내용	반영방법
취업규칙, 단체협약	취업규칙: 안전보건에 관한 사항은 안전보건관리규정에 따르기로 규정, 단체협약: 작업중지 보장	가능한 한 취업규칙에 안전보건에 대한 기본 원칙을 제시하면서 긴급한 위험 시 근로자의 작업중지를 명시하는 방법 노동조합이 있는 경우 노사와 합의하여 단체협약에 근로자 작업중지의 책임/의무에 대한 규정을 마련
안전보건 관리규정	산업재해의 긴급한 위험이 있을 경우에 근로자 작업중지 규정	안전보건관리규정 내용 중 사업장 안전관리 활동에 긴급한 위험 시 근로자 작업중지를 안전관리활동 및 비상조치와 관련하여 규정화
위험성평가	노사가 참여하는 위험성평가를 통해 유해위험요인이 발굴되고, 그중 위험도가 높은 작업에 대해서는 근로자 작업중지 중점대상으로 포함하여 관리	위험성평가를 실시하여 고위험으로 분류되는 경우 급박한 위험과 관련되어 있음을 표시하고, 안전보건 조치가 안 되어 있는 경우 근로자 작업중지가 가능하도록 표기, 근로자에 대한 교육 실시
안전작업 허가절차서	주요 유해위험작업 시 근로자 작업중지가 이루어지도록 절차서에 반영하고 관리	작업허가 시 근로자 작업중지 대상임을 고지하는 방법 등 절차를 마련
안전보건 계획	근로자 작업중지 운영에 관한 사항을 포함	매년 수립하는 안전보건계획서 상에 포함하되 비상대응매뉴얼, 작업허가 절차 준수와 관련하여 계획 수립
산업안전보건 위원회	노사대표가 참여하는 산업안전 보건위원회에서 근로자 작업중지에 대한 검토와 방안을 마련하고 그 결과에 대해 논의	노사가 근로자 작업중지를 존중하고 안전하고 건강한 작업장을 만드는 데 노력
안전보건 협의체	협력업체(근로자) 참여를 보장하기 위하여 임금/시간 손실분 보조방법 제시	협력업체가 참여한 가운데 근로자 작업중지 계획에 대한 근로자 작업중지 이행상황 점검 및 개선방안 논의
교육, 홍보	근로자가 작업중지에 대하여 이해하고 실천하도록 안내	팸플릿 현장 게시, 작업 전 교육, 인센티브 제공 등
TBM, 현장활동	추락위험작업, 중량물 취급작업 등 유해·위험작업 시에는 급박한 위험여부를 반드시 확인하고 근로자 작업중지 절차 명시	TBM 활동 시 위험성평가 결과 고위험일 경우 근로자 작업중지 대상 여부 지적 및 현장순찰 실시

2. 노사단체 의견

근로자 작업중지 제도운영과 관련하여 근로자와 사업주를 대표하는 노사단체 의견을 수렴하였다. 근로자 의견은 노동조합 상급단체, 사업주 의견은 경영계 단체의 각 안전보건정책담당자와의 면담을 통하여 의견을 수렴하였다. 노사단체의 의견을 수렴한 결과는 다음과 같다.

노동계에서는 근로자가 법상 급박한 위험을 매우 제한적으로 생각하고 있고 실제로 활용하지 못하고 있는 것이 대부분이므로 이를 해결하기 위해서는 현행 법의 “급박한 위험”을 “발생가능성”이라는 표현으로 수정하여 근로자들이 위험상황 발생 시 쉽게 자신의 권리를 행사할 수 있도록 하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 실행절차는 복잡하게 만들 필요가 없으며 현재의 법령의 규정 정도로도 충분하다고 하였다. 또한 작업장에서 실제 작업중지를 하였을 경우 손해배상의 청구, 노임 미지급 등 불이익의 우려가 상존하고 있기 때문에 정당한 사유(근로자 작업중지)에 의하여 노무를 제공하지 못한 시간에 대한 급여를 보장받을 수 있는 법의 제정이 필요하며, 이 경우 손해배상규정상 면책부여도 규정할 필요가 있다고 하였다. 아울러 노동조합의 역할이 중요하며 노동조합 또는 명예산업안전감독관에게도 작업중지권을 부여하는 방안의 검토가 필요하다는 의견을 제시하였다.

경영계에서는 현장에서 작업을 중지하여야 하는 구체적인 기준을 정부에서 제시하는 주는 것이 바람직하며, 모든 산업재해발생 위험에 대해 근로자 작업중지를 두는 것보다는 중대한 위험으로 한정해야 할 필요가 있다고 하였다. 또한 작업중지의 기준을 마련하는 경우 현장에 적합하도록 하여야 하므로 업종별 사업장 특성을 충분히 고려하여야 하며, 이는 법률에서 정할 사항, 지침이나 권고사항으로 제시할 사항을 나누어봄이 바람직하다는 의견을 제시하였다. 아울러 근로자 작업중지의 오남용을 막을 수 있는 장치와 더불어, 일부 노동조합의 근로자 작업중지 제도 악용에 대한 우려도 제기하였다. 이에

정부에서 충분한 홍보와 지도, 교육을 통해 적절한 수준의 근로자 작업중지 분위기를 조성할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

〈표 Ⅲ-5〉 근로자 작업중지에 대한 노사단체의 의견 요약

구분	의견
노동계	• 근로자는 법상 급박한 위험이 매우 제한적이라고 이해되고 있음. 활용이 가능하도록 “발생가능성”으로 변경의견 • 옥외작업노동자도 작업중지를 활용할 수 있도록 개선 필요 • 실행절차는 현재 기준이 적정함 • 작업중지 요청이나 실행 시 불이익, 손해상 청구 우려 등이 존재함. 특히 하청노동자는 임금손실의 우려가 있음. 노무를 제공하지 못하는 시간에 대한 급여보장방법 필요. 정당한 작업중지권의 손해배상 면책부여 • 노동조합의 역할이 중요하므로 위험성을 제대로 판단할 수 있는 노동조합(또는 명예산업안전감독관)도 작업중지권 부여 필요
경영계	• 작업을 중지하여야 하는 급박한 위험의 기준은 설정할 필요성은 있음. 다만, 중요 사항에서만 작업중지 기준을 마련하는 것이 적절함 • 작업중지 기준 마련 시 현장적합성 및 사업장 특성을 고려하여 법률규정, 지침 및 권고, 사업장 자율 영역을 세분화하여 검토 필요 • 사업주가 작업중지 사유에 대하여 조치한 경우 작업을 재개할 수 있는 규정 마련 필요 • 급박한 위험의 정의가 없어 근로자가 작업을 중지할 수 있는지 판단하기 어려움 • 작업중지를 오남용할 수 있으며, 이를 제재할 수 있는 법적 근거가 없고, 제재 시 노동조합과의 갈등 가능성이 존재 • 사업장 특성에 맞는 작업중지 기준을 마련하고, 이를 교육 및 사업장 분위기 조성 필요 • 정부는 사업장이 위험성평가 결과를 활용하여 현장 실정에 맞게 자율적으로 작업을 중지·재개할 수 있도록 지도 및 안내

작업중지를 하여야 하는 급박한 위험을 구체화하거나, 사업주, 근로자가 이해하기 쉽게 할 수 있는 방안	
(노동계) • 급박한 위험에 대해 구체화 할 경우 모든 위험을 포함할 수 있을지? 사업주나 노동자가 이해하기는 쉬울 수 있어도 구체화된 위험 이외를 포괄할 수 있을지 의문 • 산업법상 작업중지는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 사업장의 안전이 확보될 때까지 사업주 및 노동자가 작업을 멈추거나, 정부에서 작업을 멈추도록 규정하고 있음 • 그러나, 현재 작업중지 요건에서의 ‘급박한 위험’이란 표현은 노동현장에서 그 표현의 정의나 표현 자체의 의미를 제대로 인지하지 못하고 있기 때문에 어떠한 급박한 상황에서 작업중지권을 행사해야 하는지 모르는 실정임 • ‘급박하다’의 사전적 의미는 ‘사태가 조금도 여유가 없이 매우 급하다.’ 라는 의미로 산업재해가 발생하는 도중으로 인지할 가능성이 농후함으로 표현 자체의 개정이 필요함 • 따라서 표현을 ‘급박한 위험’보다 ‘발생할 가능성’으로 개정하여 기존의 ‘급박한 위험’보다 더 낮은 위험에서부터 노동자가 자신의 작업의 위험성을 관리자에게 전달하도록 하여 사전 예방적 작업중지를 통해 중대재해를 원천적으로 방지할 필요가 있음 • 또한, 옥외노동자는 외부 환경(폭염, 한랭 등)으로부터의 건강장해 발생 가능성이 높음으로 옥외노동자와 관련된 규정도 작업중지권 적용 범위에 포함하여 개정할 필요가 있음	(경영계) • 작업을 중지하여야 하는 급박한 위험의 기준을 설정할 필요성은 있음. • 다만, 작업중지의 근본취지 및 선진외국의 사례*를 고려할 때, ‘즉시 대피하지 않으면 작업 중인 근로자에게 중대하고 심각한 위험이 가해질 수 있는 상태’등의 중요 상황에서만 작업중지 기준을 마련하는 것이 적절함 (현행법상 근로자의 작업중지는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 부여된 권리로, 이는 긴급대피의 개념으로서 개별근로자에게 일시적·예외적으로 허용되고 있음 * 독일, 영국, 미국 등 선진외국은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나, 사망 또는 심각한 신체적 상해를 야기할 것이라 합리적으로 예상되는 위험 등이 있는 경우에만 예외적으로 작업을 중지할 수 있도록 규정하고 있음) • 사고발생의 중대성 또는 긴급성을 고려하지 않고, 단지 산재발생의 우려라는 측면으로 경미한 사안 또는 시기적으로 급박하지 않는 경우까지 기준을 설정하는 것은 작업중지의 근본취지에 반하며, 노사간 쟁점이 될 우려가 있음 • 작업중지 기준마련과 관련하여서는 그 기준의 현장적합성 및 사업장 특성을 고려하여 법률규정, 지침 및 권고, 사업장 자율에 맡기는 영역을 세분화해서 검토할 필요성이 있을 것으로 사료됨 • 사업주와 근로자의 작업중지 이해도 향상을 위해 작업중지 제도의 취지나 법률상 내용에 대해 사업주나 근로자가 이해하기 쉽도록 정부가 안내서를 발간하여 사업장에 보급할 필요가 있음

Ⅲ. 현장조사 및 운영 참고 매뉴얼 개발

사업장에서 작업중지의 실행 및 해제 절차마련에 도움을 줄 수 있는 의견 및 작업중지를 해야 하는 급박한 위험을 구체화하거나, 사업주, 근로자가 이해하기 쉽게 할 수 있는 방안	
(노동계) - 작업중지의 실행은 매우 시급성을 요하므로 현재의 요건으로도 충분함. - 해제 절차의 경우에도 위험성이 완전히 제거된 상태에서 노동자의 의견수렴을 거쳐 진행되므로 문제 없음.	(경영계) - 사업주가 작업중지 사유에 대해 적절한 조치를 한 경우, 즉시 작업을 재개할 수 있도록 법령에 관련 규정을 마련할 필요가 있음 - 현행법령은 작업중지 절차만 규정하고 있을 뿐, 작업중지 해제에 대해서는 아무런 규정을 두지 않아 사업주가 작업 재개시 노사 간 갈등으로 이어지는 경우가 많음
작업중지와 관련하여 근로자가 갖는 어려움은 무엇인지?	
(노동계) - 작업중지 요청이나 실행시 불이익. 실제 작업중지로 인한 손해배상 청구를 인정하고 있으므로 이에 대한 불안감 - 노동자는 산업재해가 발생할 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 하청노동자도 그 권한을 활용할 수 있음. 그러나, 하청 노동자의 경우 작업중지 기간 동안 임금이 보전되지 않는 사례도 발생하고 있어, 산업재해 발생에 취약한 하청노동자들은 작업중지권에 대한 인식이 그다지 좋지 못함 - 따라서, 작업중지권 행사에 따라 노무를 제공하지 못하는 기간은 유급으로 보장되어야 할 필요가 있음 - 또한, 작업중지는 산업재해를 사전에 예방하는 것이 주요 목적으로 현재 노동현장은 노동자가 정당한 이유로 작업중지권을 행사한 경우 사용자가 손해배상 청구를 하여 사전예방 성격의 작업중지가 무시된 채 진행되고 있는 실정으로 노동자의 작업중지를 막는 사용자의 손해배상 청구가 결과적으로는 노동자의 건강을 침해하고 있으므로 노동자의 사업주에 대한 손해배상을 면책하는 보호 방안이 필요함	(경영계) - 현행법령상 급박한 위험의 정의가 없어, 근로자는 스스로 인지한 위험이 작업을 중지할 수 있는지를 판단하는 것이 어려움 - 일용직 근로자의 경우 작업중지에 따라 생계소득이 사라지거나, 회사가 작업을 중지한 근로자에게 책임소재를 물을 수 있다는 심리적인 부담감이 존재함 - 근로자들은 ‘작업중지’용어에 대한 강한 거부감이 있음

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

작업중지와 관련하여 사업주가 갖는 어려움은 무엇인지?	
	(경영계) • 노동조합이 단협 기간, 투표기간에 작업중지를 쟁의행위의 수단으로 악용함 • 긴급성, 중대성에 대한 고려없이 경미한 사안에 대해서까지 작업중지가 남용될 우려 • 지속적으로 작업중지 활용에 대한 홍보활동을 하고 있으나, 근로자의 관심도가 떨어짐 • 작업중지 오남용 근로자를 제재할 수 있는 법적 근거가 없고, 제재 시 노동조합과의 갈등 가능성이 존재함 • 작업중지에 따른 사업장 차원의 경제적 피해가 우려됨
기타 작업중지제도가 사업장 내에서 효과적으로 운영될 수 있는 방안	
(노동계) • 효과적인 작업중지 제도의 운영을 위해서 노동조합의 역할이 중요함. 단체협약상에 작업중지에 대한 불이익 금지를 명시하여 조합원들로 하여금 위험한 상황에서 즉시 작업중지할 수 있도록 하여 산업재해를 예방할 수 있도록 하여야 함 • 노동자는 본인이 일하는 현장의 위험성을 가장 잘 알고 있으며, 그 위험성의 정도를 제대로 판단할 수 있음 따라서, 작업중지 권한 범위를 노동자 외 노동조합 또는 명예산업안전감독관까지 확대하여 사전예방 목적의 작업중지가 되도록 개선할 필요	(경영계) • 작업형태, 환경 등 사업장 특성에 맞는 작업중지 기준을 마련하고, 근로자들이 관련 기준을 인지할 수 있도록 교육 • 급박한 위험상황 발생 시 근로자 누구나 작업을 중단하고 대피할 수 있는 분위기 조성 • 정부는 사업장이 위험성평가 결과를 활용하여 현장 실정에 맞게 자율적으로 작업을 중지·재개할 수 있도록 지도 및 안내 ex) 작업 전/중/후 위험성평가 등을 통해 이상 위험 발견 시 작업을 중지할 수 있도록 하고, 위험을 제거하거나 적절한 조치를 한 경우 작업을 재개할 수 있도록 함

3. 운영 참고 매뉴얼(안) 제시

본 연구에서는 사업장에서 근로자 작업중지를 효과적으로 운영하는데 참고할 수 있도록 매뉴얼(안)을 제시하고자 한다. 운영 참고 매뉴얼(안)의 원칙은 다음과 같다.

- 국내 법규의 준수
- 운영절차는 단순하면서 실행하기 쉽도록
- 업종(제조, 건설, 기타업종) 및 중소기업도 고려
- 기술방법은 사업주 및 근로자가 쉽게 이해할 수 있게 표현
- 체크리스트 및 참고자료제공

매뉴얼(안)의 구성은 근로자 작업중지 제도의 소개, 사업장에서 근로자 작업중지를 활성화 할 수 있는 방법의 안내, 업종별 운영사례 등이다. 또한 참고 자료로 근로자 작업중지 운영 상태를 점검해 볼 수 있는 체크리스트, 기록 양식, 포스터 등도 수록하였다.

구체적으로 1장에서는 작업중지에 대한 이해를 돕기 위해 작업중지 제도의 개요와 법적인 개념을 정리하였다. 작업중지는 근로자 작업중지 이외에도 사업주의 작업중지와 고용노동부장관에 의한 작업중지도 있기 때문에 이들에 대한 개요를 함께 소개하였다. 또한, 문헌연구를 통하여 조사된 외국의 작업중지제도를 간략하게 각 국가별로 소개하여 이해를 돕도록 하였다. 아울러 근로자 작업중지를 위한 '급박한 위험'에 대한 기준을 제시하고, 사업주 및 근로자의 역할에 대하여 기술하였다.

2장에서는 사업장 내에서 근로자 작업중지를 활성화하기 위한 방법들을 소개하였다. 현장 실태조사를 통해 수집한 사업장의 우수사례를 참고하여 사내규정에 반영방법, 인식개선활동(홍보 등), 협력업체 참여방안 등을 구체

적인 사례와 함께 설명하였다. 특히 사업장의 작업 특성과 유해위험요인을 급박한 위험으로 고려할 수 있도록 위험성평가를 활용한 근로자 작업중지 방안을 사례를 들어 설명하였다.

사업장 내에서 근로자 작업중지가 원활히 이루어지기 위해서는 사업장의 각종 안전보건규정이나 절차서에 근로자 작업중지가 명확히 포함되어 있는 것이 바람직하므로 절차와 방법, 예시 등을 설명하였으며, 근로자의 인식개선활동을 위한 행사, 선포식, 홍보 등의 방법을 사업장의 사례를 통해 설명하였다. 또한 근로자 작업중지는 특히 협력업체의 참여가 매우 중요하다. 대부분의 사업장에서 협력업체와 같이 작업을 수행하고 있으며, 협력업체의 중대재해 발생율이 높기 때문이다. 따라서 협력업체의 근로자 작업중지 참여 방안을 제시하였다. 마지막으로 위험성평가를 활용한 근로자 작업중지방안을 제시하였다. 위험성평가는 사업장의 산업재해를 예방하기 위한 활동이다. 이러한 점을 활용하여 급박한 위험과 대처 방안을 담은 사고사례 예시를 통해 작업중지 적용 방법을 알기 쉽게 설명하였다.

제3장의 업종별 운영사례에서는 제조업, 건설업, 기타업종으로 구분하여 현장 실태조사를 통해 확인된 우수 사업장들의 근로자 작업중지 운영 사례를 소개하였다.

매뉴얼(안)에서 추가로 제공되는 참고 자료로는 사업장에서 활용할 수 있는 근로자 작업중지 운영현황 체크리스트, 작업중지 기록양식, 작업중지 조치 결과서 서식 등이 있다. 아울러 근로자 작업중지와 연계하여 볼 수 있는 중대재해 발생 사고사례들도 폭넓게 수록하였다.

참고 매뉴얼(안)은 작성 과정에서 몇 차례 전문가의 검토의견을 받아 보완하였다.

IV. 결론

.....

IV. 결 론

본 연구를 통하여 근로자 작업중지와 관련된 국내외 제도와 운영 실태를 조사하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

1) 외국의 근로자 작업중지와 관련된 규정과 문헌조사

독일은 산업안전보건법에서 근로자 작업중지 규정을 두고 있으며, 영국은 산업안전보건법이 아닌 고용권리법에서 규정하고 있다. 또한 영국과 미국은 주로 간접적인 방법(작업중지 후 대피한 근로자에 대한 불이익처분금지)을 규정하고 있다. 캐나다는 산업안전보건법에 근로자 작업중지에 대한 요건과 이견 발생 시 해소절차를 규정하고 있으며, 일본은 산업안전보건법에 근로자 작업중지제도를 규정하고 있지 않았다. 기존 연구에서는 현장 근로자의 작업중지가 활성화되어 있지 못한 것으로 조사되었다.

2) 통계분석결과에서 근로자 작업중지와 연관성 분석

제10차 산업안전보건실태조사(2021년) 데이터를 분석한 결과, 모든 업종에서 사업장 안전관리시스템 중 위험성평가가 근로자 작업중지와 밀접한 관계가 있음을 확인하였다. 이는 근로자 작업중지를 실제 현장에서 잘 작동시키기는 방법으로 위험성평가를 활용하는 것이 가장 효과적이라는 것을 보여주고 있다.

3) 현장조사 결과(제조업, 건설업, 서비스업 대상)

사업장 방문 결과, 일부 사업장을 제외하고 대체로 많은 사업장에서는 근로자 작업중지가 활성화되지 못하고 있었다. 또한, 노사단체의 의견을 수렴한 결과, 노동계는 근로자가 작업중지로 받게 되는 불이익 방지측면을 강조하였고, 경영계는 급박한 위험과 작업재개 기준을 보다 명확하게 하여 사업장에서 활용하는 데 어려움이 없게 해달라는 의견을 제시하였다.

4) 근로자 작업중지 운영 참고 매뉴얼(안) 제시

참고 매뉴얼(안) 개발 시 고려된 사항으로 근로자 작업중지의 운영절차 마련 방법, 홍보 및 참여방법, 위험성평가와 연계하는 방법, 우수사례 등 근로자 작업중지의 현장 작동성을 강화하기 위한 내용이 담기도록 하였다.

상기의 연구결과들을 바탕으로 종합한 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

근로자 작업중지 제도를 사법적 관점에서 보면 노사 간에 권리와 책임에 대한 논의가 될 것이다. 이 경우 근로자 작업중지 요건은 협소해지거나 경직된 방법으로 이루어질 가능성이 높다. 근로자의 작업중지와 대피권과 사업주의 영업권/노무관리권이 충돌하기 때문이다. 외국의 법제를 보더라도 권리 측면에서는 노사 간에 충돌이 발생할 가능성이 있을 것으로 충분히 추론할 수 있다. 하지만 본 연구에서는 사법적 접근보다는 산업재해예방 활동의 측면에서 바라볼 때 근로자 작업중지를 사업주 작업중지와도 연계시키고, 위험을 발굴하고 개선하는 절차인 위험성평가와도 연계하여 사업장에서 활용 가능한 산재 예방활동의 일환으로 제시하였다. 이러한 관점에서 보면 작업장에서 우선적으로 위험과 맞닥뜨리는 근로자가 관리수준을 초과하는 위험요인을 발견하면 이를 감내하고 작업하는 것이 아닌, 위험을 알리고 해결하면서 업무가 이루어지는 구조를 갖도록 근로자 작업중지를 운용할 필요성을 제기한다.

정부의 정책적 측면에서도 급박한 위험에서 대피한 근로자에 대한 보호와 아울러 산업안전보건상 위해요소가 사망이나 중상해가 예견되는 급박한 위험으로 진행되기 전 단계에서 이를 억제하고 관리할 수 있도록 하는 근로자 작업중지의 활성화가 필요하다.

산업안전보건실태조사 분석결과를 살펴보면 위험성평가 활동이 활발히 이루어지는 경우 근로자 작업중지에 대한 근로자들의 인식과 더불어 사업장 내 근로자 작업중지 분위기 수준도 높아지는 것을 알 수 있었다. 유해위험을 찾고 개선하는 위험성평가활동에 있어서 작업을 수행하는 근로자의 참여는

필수적이다. 근로자 작업중지가 위험성평가 과정에서 자연스럽게 이루어질 수 있다면 산업재해예방에도 크게 기여할 것으로 생각된다.

연구진은 근로자 작업중지제도가 사업장에서 산재예방활동에 적극적으로 활용될 수 있도록 하기 위해서 다음과 같이 정책을 제안한다.

첫째, 사업장에 대한 근로자 작업중지와 관련된 지도감독에 있어서 사업장에서 적극적으로 근로자 작업중지를 활성화하여 실행하고 있는 경우에는 이를 법적 책임 차원이 아닌 안전보건관리 활성화의 측면으로 다뤄져야 할 것이다. 이를 위해서 관련 자료의 분석, 매뉴얼 등 자료개발 및 보급, 교육, 촉진활동, 우수사례 포상 및 공유 등을 통하여 근로자 작업중지 제도가 사업장 내에서 중요한 산재예방활동 중 하나가 되도록 권장하고, 근로감독관은 현장 지도 감독 시 근로자 작업중지 활동이 우수한 사업장을 격려하고 홍보하여 많은 사업장이 참여할 수 있도록 정책을 개발해야 한다.

둘째, 사업장에서는 근로자 작업중지를 안전관리활동의 일환, 위험성평가 활동의 일환으로 인식하고 관리감독자와 근로자의 참여를 이끌어내야 한다. 사업주는 근로자의 안전보건활동을 적극 보장하고 위험성평가와 근로자 작업중지가 상호 연계될 수 있음을 이해하고, 현장에서 작업 중 근로자에게 즉시 영향을 줄 수 있는 위험이 발견되는 경우, 안전조치가 이루어지지 않은 상태에서 작업이 진행되지 않도록 근로자 작업중지를 적극적으로 활용하도록 근로자에게 요청하여야 한다.

셋째, 노사단체는 근로자 작업중지제도가 양측의 권리(대피권, 영업권)이외에 산업재해예방을 위한 안전보건관리 활동에 있어서도 유용한 활용방법이 될 수 있음을 인식하고 노사가 협력하여 발생한 유해위험을 적극적으로 억제하는 활동으로 지지해줄 필요가 있다. 또한 노사단체는 사업주와 노동조합이 유해위험을 찾고 급박한 위험을 회피할 수 있는 사업장 내 위험성평가와 근로자 작업중지 활동을 장려하고 산재예방의 측면에서 지원해야 할 것이다.

참고문헌

- [1] 산업안전보건법 전부개정법률 주요내용 설명자료, 2019, 고용노동부
- [2] 조성웅, 근로자의 작업중지권에 관한 연구-자동차 공장 조립라인을 중심으로, 2018
- [3] 송현수, 건설현장 내 작업중지권 개선방안에 관한 연구, 2022
- [4] N. Coulson et al., South African mine worker's perspectives on the right to refuse dangerous work and the constraints to worker self-regulation, Journal of the South African Institute of Mining and Metallurgy, 2019, ISBN 2225-6253
- [5] International Labour Organization, Occupational Safety and Health Convention, 1981
- [6] National Labor Relations Board, The National Labor Relation Act, 1935
- [7] The Occupational Safety and Health Administration, Occupational Safety and Health Act, 1970
- [8] Whirlpool Corp. v. Marshall, 445 U.S. 1 (1980)
- [9] The Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999
- [10] Employment Rights Act, 1996
- [11] HSE, INDG450, 2013

- [12] 일본, 노동안전위생법, 2022
- [13] Bundesministerium der Justiz, Arbeitsschutzgesetz, 1996
- [14] Alberta, “workers will have the right to refuse dangerous work”, effective June 1, 2018
- [15] Ontario Ministry of Labour, “Health and Safety Guidelines : Workplace violence and Harassment : Understanding the Law”, 2016
- [16] 산업안전보건공단, 제10차 산업안전보건실태조사 보고서, 2021
- [17] 권창영, 작업중지권 행사의 요건과 효과, 2018
- [18] Information on Occupational Health and Safety, 4- RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK, Employment and Social development Canada, 2015, LT-095-11-14E, ISBN/ISSN: 978-0-660-02428-8

Abstract

Research on practice of workers' refuse to work against imminent danger in workplace

Objectives :

To improve practice of workers' refuse to work against imminent danger in workplace by providing practical guidance.

Method :

review on previous studies/regal system on worker's refuse to work against imminent danger, as well as conducting site visiting.

Results :

It was found that lack of research on practice of workers' refuse to work against imminent danger. Risk assessment is clearly related to improve involvement of workers' refuse to work against imminent danger.

Conclusion :

It is difficult for employers as well as workers to carry out regulation of worker's refuse to work against imminent danger, therefore they need practical materials to use such system in workplace. This research provide a concept to risk-assessment based worker's participation of workers' refuse to work against imminent danger.

Key words :

worker's refuse to work against imminent danger

부록

.....

부록1: A 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 디스플레이용 유리의 가공 및 판매업
 - 근로자 수 : 376명 (원청 233명, 협력사 143명)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 사업장 내 근로자 작업중지를 한 경험은 없습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서, 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 비상대응절차서에 마련되어 있습니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 논의된 적은 없습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 교육은 진행하고 있으나, 다른 홍보나 안내는 없습니다.
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - “산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에 작업을 중지하고 대피할 수 있다.”고 명시되어 있습니다.

부록2: B 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 기타 도로화물 운송업
 - 근로자 수 : 1,567명 (협력사 약 407개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 사업장 별 QR Code를 통해 운영하며, 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 QR Code 게시하고 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 재난안전대응 및 사고처리지침과 중대재해 비상대응 실무 가이드를 마련하여 비상대응력에 힘쓰고 있습니다. 하반기에는 중대재해 비상대응 매뉴얼을 기반으로 교육영상이 임직원에게 배포될 예정입니다.
- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 작업절차에 별도 근로자의 작업중지 내용은 반영되어 있지 않으나, 안전보건경영방침에는 작업중지와 대피에 대한 내용이 수록되어 있습니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 현재까지 근로자, 관계근로자 등에게 작업중지 운영에 대한 논의 또는 의견접수는 별도 없었습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 근로자 작업중지 내용이 담긴 안전보건경영방침, QR Code를 안전보건

- 게시판에 게시하여 근로자가 쉽게 볼 수 있도록 안내
 - 별도 QR코드 스티커를 안전모에 부착하여 언제 어디서든 작업중지 의견을 접수할 수 있도록 안내
 - 각 사업본부별 안전수칙 교육 동영상에 작업중지 제도를 포함하여 교육
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 당사 재난안전 대응(총괄대책본부 운영) 및 사고처리 지침 내에서 규정하고 있는 ‘급박한 위험’의 정의는 아래와 같습니다.
 - ✓ 높이 2m 이상 장소에서 작업 발판, 안전난간 등이 설치되지 않아 추락 위험이 높은 경우
 - ✓ 토사, 구축물 등의 변형 등으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우
 - ✓ 가연성 인화성 물질 취급장소에서 화기작업을 실시하여 화재·폭발의 위험이 있는 경우
 - ✓ 유해 위험 화학물질 취급 설비의 고장, 변형으로 화학물질의 누출 위험이 있는 경우
 - ✓ 밀폐공간 작업 전 산소농도 측정을 하지 않은 경우
 - ✓ 유해 화학물질을 밀폐하는 설비에 국소배기장치를 설치하지 않은 경우
 - ✓ DOCK 화물 상·하차 작업 또는 하역운반기계 사용 작업 중 추락, 낙반, 협착 등의 우려가 발생하는 경우
 - ✓ 그 외 중대산업재해를 유발할 수 있는 물리적 또는 기계적 상태
 - 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
 - 근로자 작업중지가 이뤄진 적은 없으나, QR Code를 통해 안전제안이 접수되면 해당 내용을 본사에 공유하고 즉시 개선하고 있습니다.

부록3: C 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 담배제조업
 - 근로자 수 : 500명 이상 (협력사 약 200명 이상)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 작업중지 관련 안전보건이사회에 보고가 되면, 안전보건 매뉴얼이 개정되고, 산업안전보건위원회 의결을 통해 안전보건의 날 행사에 전 직원을 대상으로 소개가 됩니다. 원청 뿐만 아니라 협력사 안전의날/도급협의체를 통해 협력사에게 전달하고, 관리감독자와 일반 관리자 대상으로 안전보건 교육을 실시하고 있습니다. 또한 현장 순찰 및 사내 캠페인도 진행하고 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 안전보건매뉴얼에 포함되어 있습니다.
- 작업절차서(작업표준), 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내 지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 안전보건관리규정에서 근로자 작업중지가 다음과 같이 포함되어 있습니다.
 - 4.14.1 경영책임자는 아래와 같은 상황이 확인되어 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등의 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 중대재해 발생시
 - 중대재해를 포함함 산업재해 발생의 위험이 있음이 확인된 때
 - 4.14.2 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있습니다.
 - 4.14.3 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자에게 보고하여야 합니다.
 - 4.14.4 관리감독자들은 제 4.13.2 항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 합니다.
 - 4.14.5 경영책임자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때는 제 4.13.2 항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 됩니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 산업안전보건협의체를 통하여 근로자 작업중지권이 포함된 안전보건 규정에 대한 적용 논의 및 의결을 실시하여 사내 작업중지에 대하여 공식화하였습니다.
 - 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 신규 입사자 교육, 정기안전교육(관리감독자 교육 포함), 안전의 날 행사, 임직원 안전문화 교육, 위험성평가 교육, 분기별 안전보건소식 등을 통해 교육
 - 근로자 작업중지를 필수안전요소 8 캠페인을 통해 안내
 - 사내 인트라넷 안전보건페이지에 근로자 작업중지를 명시하여 임직원 모두에게 알림

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?

- 급박한 위험은 위험에 대한 예시로 안내하고 있습니다.

- ✓ 위험성평가를 통해 발견된 위험요소의 통지 조치 중 매우 중요한 안전 장비/절차(critical equipment and procedure)의 작동 예리/미준수의 상황을 언제든지 사고가 발생할 수 있는 급박한 위험으로 인지하여 작업 즉시 중지 후 필요 조치 실시 -> 해당장비/ 장치 중요안전장치 표기
 - ✓ 모든 작업 수행 전 위험성예지점검(Quick Risk Prediction) 실시 - > 사전 Tool box meeting으로 약속된 작업내용에 변경(인원,방식,형태 포함) 발생시 작업 우선 정지 후 변경된 사항에 대하여 변동 사항 확인 후 통제조치 조정 후 작업 진행
 - ✓ 절대안전수칙, 생명을 지키는 안전수칙 제정 후 해당 절차 미준수 상황은 급박한 위험으로 간주하여, 확인되는 시점에서 즉각적인 작업중지
 - ✓ (예시) 고소작업수칙, Lock out tag out, 밀폐공간작업 수칙, 지게차 안전거리(2m) 미 확보, 회전체 축수 등
 - ✓ 비상대응절차에 명시된 시나리오 중 하나에 해당되는 상황(화재, 중대재해, 폭우, 정전, 지진, 폭설 등)
 - ✓ 감정노동자 보호조치 매뉴얼에 업무중지가 필요한 상황(고객 및 제3자의 폭언, 폭행 등으로 인해 고객응대 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 근로자의 건강을 보호하고 심리적 안정을 위해 업무를 일시적으로 중단하여 피해 장소에서 벗어나도록 하여야 합니다.)

부록4: D 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 플라스틱제조업
 - 근로자 수 : 44명 이상 (협력사 11명)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 근로자의 안전과 보건을 최우선으로 생각하며, 모든 작업에 대해서 사전 위험성평가 및 작업절차 또는 안전작업허가 지침을 이용하여 작업 전, 근로자의 안전확보를 우선합니다. 근로자의 작업중지에 관해서는 비상 대응 절차 및 안전작업허가서 발행 절차 및 외부 인원 에 대한 교육에도 내용이 포함되어 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 화재, 자연재해 등에 대해 공장 전체 비상시나리오를 가지고 있으며, 상반기/하반기로 나뉘어서 연 2회 비상시나리오 교육과 공장 전체 비상훈련을 진행하고 있습니다. 교육인원과 훈련 참석 인원은 공장의 모든 인원이며, 이 외에도 각 팀별 비상시나리오에 따른 훈련을 진행하고 있습니다.
- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 작업표준은 정상적인 절차에 의한 작업내용을 포함하고 있으며, 비상 절차에 대한 내용은 공정의 비상사태 시 처리방안으로 별도 관리되어 집니다.

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 사내 지침 중 안전작업허가지침에 4.7항, 작업자의 책임과 권한에서 4.7.6항에 안전조치 미흡 시 작업을 중단시키고 관련 부서에 현장 재확인 및 조치 후 작업 진행을 포함하여 작업자의 작업중지권에 대한 내용을 기술해 놓았습니다.
 - 안전작업허가지침 또한 연 1회 혹은 개정 시 마다 전체 근로자에게 교육 되어집니다.
 - 공장에 출입하는 모든 외부 인원에게 대해서도 안전수칙 및 준수사항에 대해 교육하고 있습니다. 이에 대한 사항으로는 3)항의 안전상의 위협이나 사고 발생 시 작업을 즉시 멈추고 부서 담당자나 환경안전부서, 비상 시 연락처로 보고하는 것을 교육하고 있습니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 산업안전보건위원회와 노사협의체를 운영 중이나, 근로자 작업중지 운영에 대해서는 따로 논의하지는 않았습니다. 이미 기존의 사내 지침 및 절차에 해당 내용이 포함되어 있습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 변경되는 지침에 따라 정기안전보건교육에 필수로 추가하여, 교육을 진행하고 있으나, 게시 등은 현재 하고 있지 않습니다.
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 사내 비상사태관리 지침에 따라 공장비상사태, 외부비상사태, 자연재해로 나뉘어서 정의하고 있습니다.

- 지금까지 말씀해주신 것 이외의 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
 - 근로자 작업중지에 관해 별도의 지침이나 절차를 제정하는 것은 화학 공장 특성상 현실과 괴리가 있는 것이 사실입니다. 당 공장은 공정에 관한 부분은 공정위험성평가를 실시하고 다른 작업들에 대해서는 작업위험성평가 실시 후 작업절차와 표준에 따라 작업을 실시하고 있습니다. 이외 비정형 작업들에 대해서는 안전작업 지침과 JSA를 통해 근로자의 작업중지에 대한 내용을 추가하여 운영 중에 있으며 근로자의 안전과 보건 확보를 하고 있습니다. 지침 및 운영사항 등에 작업중지에 관한 내용이 포함되어 있다면, 별도 제정은 필요하지 않은 것으로 생각합니다.

부록5: E 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 기타 화학제품제조업
 - 근로자 수 : 850명 (협력사 20명)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 비상조치절차서, 외주작업절차에 근로자 작업중지 기준을 두고 운영중에 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 안전허가지침 4.3 작업중지 내용이 포함되어 있습니다.
 - 위험작업허가 시 작업중지에 대한 내용을 교육한 후에 작업합니다.
- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 공사업체 프로세서 10조에 작업중지에 대한 내용이 포함되어 있습니다.

1. 산업안전보건법 52조에 의거하여
 - 가) 급박한위험이 있을 경우 작업중지
 - 나) 위험성을 발견시 관리감독자에게 보고 후 위험성을 조치 받을 때까지 작업을 중지
 - 다) 사업주에게 산업재해가 급박한 위험성을 조치 받을 때까지 작업을 중지
2. 산업안전보건기준에 관한규칙에 의거 유해 위험 작업간 안전조치 미실시 시 작업중지 (113조 ~619조)
 - 가) 중량물 취급시 떨어짐, 부딪힘, 넘어짐 등 위험성이 증가시
 - 나) 밀폐작업 간 환기시설, 보호구, 보호복 등 근로자 안전을 위한 장구류등 미지급 시
 - 다) 전기작업시 안전보호구 및 안전장치 미지급 및 미설치 시
 - 라) 화재 폭발이 농후한 장소에서 안전조치 및 보호구 미지급 시
 - 마) 공도구를 활용한 작업에서 불안정한 공도구 지급으로 근로자 상해 우려 시
 - 바) 굴착작업 등 중장비를 활용한 작업 시 안전을 미조치한 채 무리한 작업을 요구 시

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 사내 안전보건규정 39조 근로자 작업중지권 규정이 있습니다.
 - 공사업체 프로세서 10조에 작업중지에 대한 내용이 포함되어 있습니다.
 - 안전허가 지침 작업중지에 작업중지에 대한 내용이 포함되어 있습니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 도급협의체시 근로자 불안정한 행동 및 불안정한 상태에 있을 때 작업 중지 및 유해위험작업 조치 후 작업시행에 대한 내용이 있습니다.
 - 산업안전보건위원회시 적격 수급업체 선정시에 근로자가 불안정한 행동 및 불안정한 상태로 인하여 작업을 중지한 사례를 공유하고 점수에 반영합니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 고소작업, 화기작업, 굴착작업, 밀폐작업시 위험작업허가시 교육
 - 도급협의체시 작업 중지권에 대한 교육
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 산업안전보건기준에 관한규칙에 의거 유해 위험 작업간 안전조치 미 실시하면 근로자에게 산업재해를 유발할 수 있는 재해를 정의합니다.

부록6: F 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 기타 화학제품제조업
 - 근로자 수 : 850명 (협력사 20명)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 중대재해처벌법 시행에 맞추어 안전보건관리규정에 관련 규정을 보완하고, 2022년부터 위험작업에 노출되는 협력업체를 중심으로 근로자 작업중지 운영계획을 수립하고 작업중지 운영시스템을 도입하여 현재 까지 운영 중입니다.
 - '23년에는 전년도의 문제점을 보완하여 개선대책을 수립하여 운영 중에 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서, 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 네, 중대재해대응매뉴얼 및 비상절차서에 근로자 작업중지를 포함하고 있습니다.

작업허가절차

개정일자

5.9 작업 중지

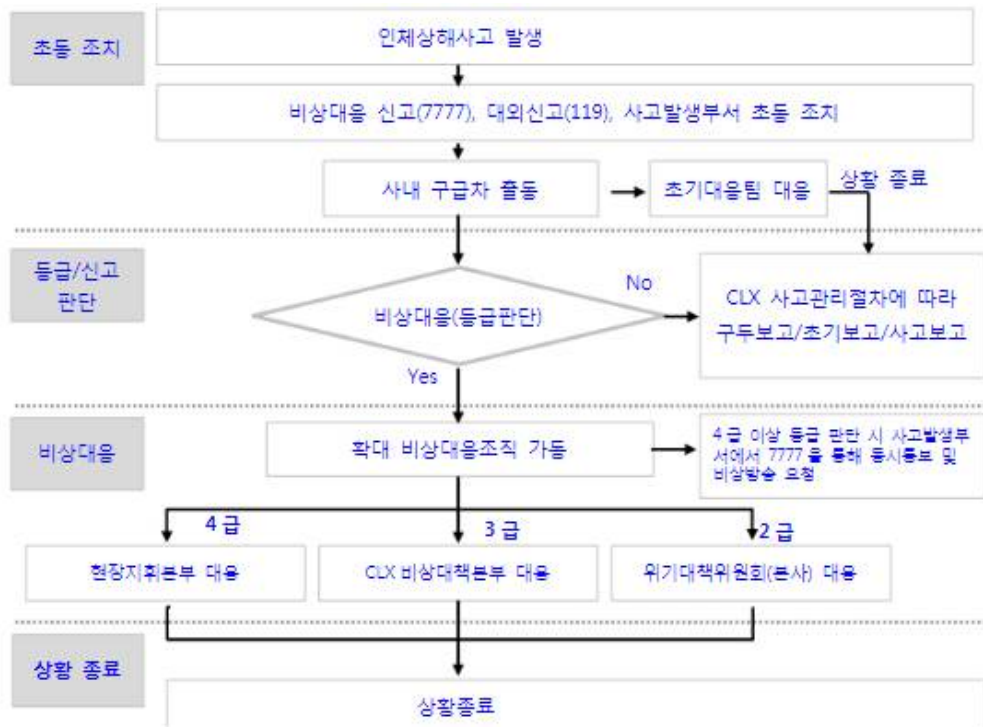
- 1) 관리감독자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지시키고 작업장소에서 대피시키는 등의 조치를 해야 한다.
- 2) 작업자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 이 경우 그 사실을 관리감독자에게 보고해야 한다.
- 3) 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우는 다음과 같다.
 - 높이가 2m 이상인 장소에서의 작업으로서 작업발판, 안전난간 또는 추락 방호망이 전반적으로 설치되지 않아 추락사고의 우려가 현저히 높은 경우
 - 비계, 거푸집 동바리, 흙막이 지보공 등 가시설물의 설치가 기준에 적합하지 않거나 부적합한 자재의 설치 또는 사용불량으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우
 - 토사, 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생하거나 예상되어 붕괴 사고의 우려가 높은 경우
 - 가연성 또는 인화성 물질 취급장소에서 동시에 화기작업을 실시하여 화재 및 폭발사고의 우려가 높은 경우
 - 유해위험 화학물질 취급공정에서 부속설비의 심각한 고장, 변형 등으로 중대산업 사고 발생의 우려가 높은 경우
 - 밀폐공간작업으로 작업 전 산소농도 측정을 하지 않거나 적정 공기 기준을 준수하지 않아 산소결핍에 의한 질식사고의 우려가 높은 경우
 - 관리대상 유해물질의 가스증기 또는 분진의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기 장치를 설치하지 않아 취급근로자의 건강장해가 현저히 우려되는 경우

비상대응 절차

분류번호 개정일자 개정번호

7. 인체상해사고 발생 시 비상대응절차

7.1 비상대응 흐름도



7.2 초동 조치

7.2.1 작업중지 및 근로자 대피

- 1) 작업자는 인체상해사고가 발생할 위험이 있거나, 인체상해사고 발생시 작업을 중지하고 안전한 장소로 대피한다.

7.2.2 사고 신고

- 1) 사고 발견자는 사고 발생 상황을 안전Unit(7777)으로 신고하고 지휘 계통을 통해 사고발생부서장에게 보고한다.
- 2) 안전보건전담그룹PL은 재해 현황을 파악하고 “첨부7. 대외기관 신고기준”에 따라 사고 내용을 신고하여야 한다.

7.2.3 응급조치

- 1) 사고 발견자 또는 사고발생부서장은 재해자를 안전한 위치로 이송 후 사내 구급차가

도착할 때까지 적절한 응급조치를 실시한다.

2) 전도/추락사고 발생 시 응급조치

- 호흡정지 여부를 확인하고, 필요시 인공호흡과 심폐소생술 실시
- 출혈이 심하면 지혈하고, 쇼크를 막기 위해 담요 등으로 보온조치
- 골절이 있으면 그 부위를 부목으로 움직이지 못하도록 고정
- 외상이 있으면 소독 및 필요한 연고 약을 상처에 바르고 거즈 또는 붕대로 상처부위를 보호

3) 끼임(협착)사고 발생시 응급조치

- 즉시 기계설비의 전원을 차단하고 재해자 구조
- 호흡정지 여부를 확인하고, 필요시 인공호흡과 심폐소생술 실시
- 출혈이 심하면 지혈하고, 쇼크를 막기 위해 담요 등으로 보온조치

4) 화상사고 발생시 응급조치

- 즉시 화상 부위를 찬물로 식히고 화상 부위를 제외한 부위는 보온유지
- 옷이나 양말 위로 물을 끼얹어 냉각시키고, 벗기기 힘들면 가위로 자른다.
- 수포는 터뜨리지 않으며 멸균 화상포, 깨끗한 드레싱으로 덮음

5) 질식사고 발생시 응급조치

- 호흡용 보호구 착용 후 구조 실시 (2차 사고 방지)
- 호흡정지 여부를 확인하고, 필요시 인공 호흡과 심폐소생술 실시

6) 화학물질 접촉사고 발생시 응급조치

- 유해물질 종류 확인 및 MSDS 응급조치 사항 확인
- 접촉부위를 깨끗한 물로 10분 이상 세척 ○ 호흡정지 여부를 확인하고, 필요시 인공 호흡과 심폐소생술 실시

7) 감전사고 발생시 응급조치

- 전원을 차단하고 재해자 구조
- 전원 차단이 어려운 경우, 고무장갑, 고무장화 등을 착용하고, 나무막대기 등 전류가 통하지 않는 것을 이용해 전선을 재해자에게서 떼어낸다.
- 호흡정지 여부를 확인하고, 필요시 인공호흡과 심폐소생술 실시

7.2.4 추가 피해 방지 조치

- 1) 사고발생부서장은 추가 재해 발생이 예상되는 경우 대피 방송 및 현장운전원을 통해 사고 현장 주변 작업자를 안전한 장소로 대피시키고, 현장 출입을 통제하는 등의 추가 피해 확산 방지를 위한 조치를 하여야 한다.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 네, 근로자 작업중지를 포함하고 있습니다.

[취업 규칙]

제34조 (안전관리)

1. 회사는 안전사고로부터 취업중인 인원과 회사 재산을 보호하기 위하여 필요한 안전시설 및 보호장비설치와 안전회의, 안전검열, 안전교육 및 안전 강조기간 행사 등의 안전활동과 기타 필요한 제반조치를 취한다.
2. 사원은 안전에 관한 회사의 규정, 내규 및 지시를 성실히 준수, 이행하여 재해의 방지에 최선을 다하여야 한다.

제35조 (안전관리규정)

기타 안전관리에 필요한 사항은 안전관리규정과 관련 내규 및 절차가 정하는 바에 따른다.

[작업허가절차 사규]

5.9 작업 중지

- 1) 관리감독자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지시키고 작업장소에서 대피시키는 등의 조치를 해야 한다.
- 2) 작업자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다. 이 경우 그 사실을 관리감독자에게 보고해야 한다.

[단체협약]

제62조(작업중지권)

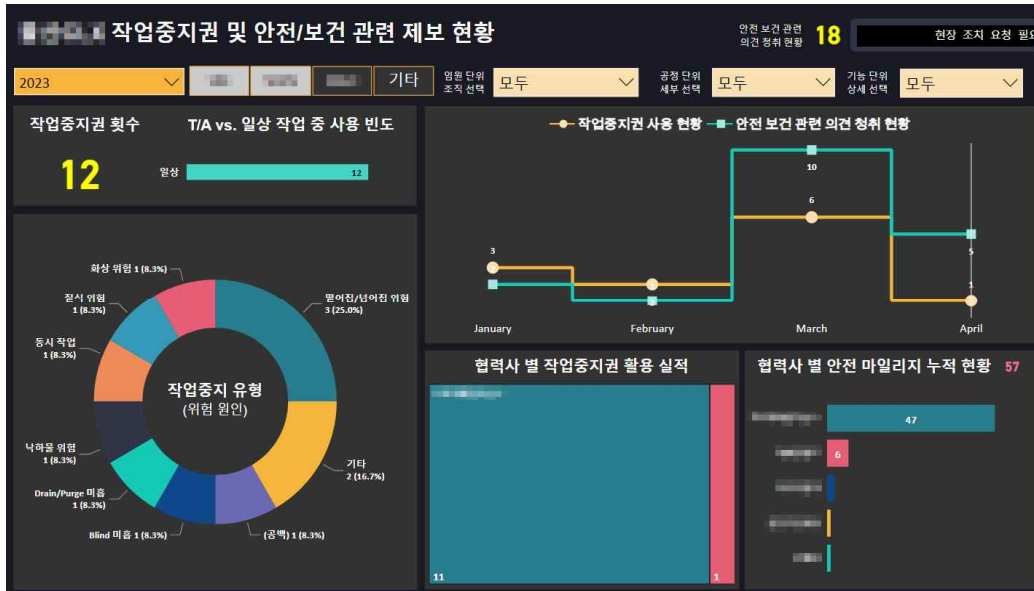
1. 회사는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 구성원을 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.
2. 구성원은 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
3. 안전관리자, 보건관리자, 명예산업안전감독관은 중대재해 위험 또는 유해·위험 환경으로부터 산업재해예방을 위해 해당 작업에 대해 작업중지를 요청할 수 있다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 네, 안전보건협의체 회의 시 내용을 공유하고 있습니다.

- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 직원을 대상 교육 실시
 - 협력사 대표 및 안전관리자 대상으로 교육 실시
 - 각 현장에 홍보(안내) 포스터 부착
 - 관리시스템을 도입하여 사업장 내에서 신고되는 근로자 작업중지 현황을 실시간으로 파악하여 관리

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 노동부의 가이드를 반영하여 규정하고 있습니다.

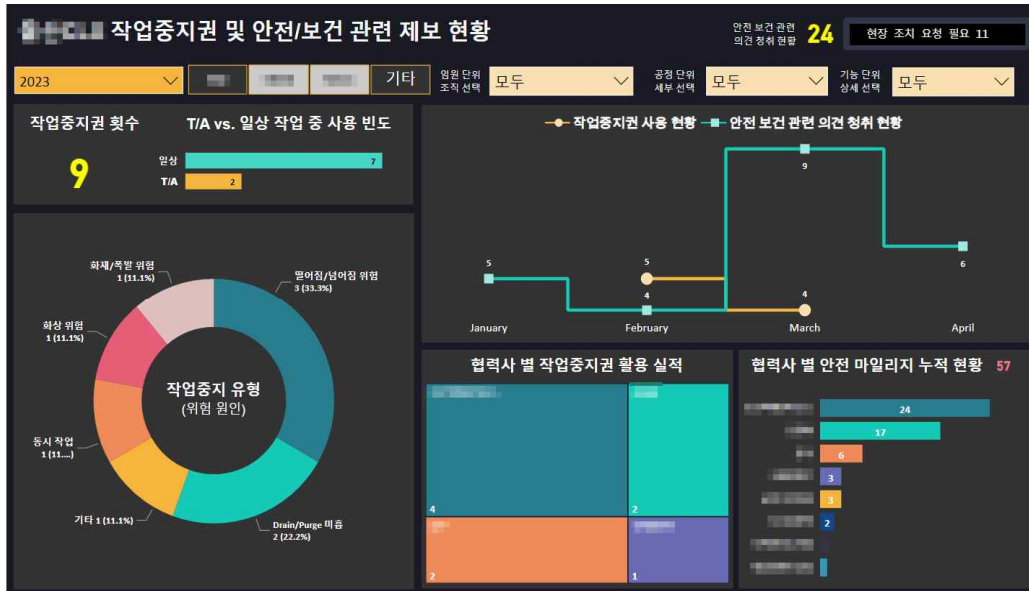
사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구



게시판 글쓰기

전체보기 필터링 게시물 목록

제목	작성자	작성일	주제	조회
2022년 4분기 협력사 합동안전보건합동결과(공유)	관리자	2023-06-08	0	17
[안내] 2022년 4월 현재 기준, 작업중지권 사용 및 중시적 안전보건 관련 사항 정보 공유	관리자	2023-04-14	0	257
[결과공부] 23.2 월 협력회사 안전보건 협의제 결과 및 안전보건 건의사항 정리	관리자	2023-03-02	0	407
[결과공부] 23.1 월 협력회사 안전보건 협의제 결과 및 안전보건 건의사항 정리	관리자	2023-02-08	0	388
23년 1월 협력회사 안전보건 협의제 결과 및 협력회사 안전보건 건의사항 정리	관리자	2023-01-15	0	402
[안내] 작업중지권 및 안전보건 관련 중시적 사항 정보 공유	관리자	2023-01-16	0	227
[결과공부] 2022년 4분기 4분기 협력사 합동안전보건합동결과 및 행사 실시(결과)	관리자	2023-01-04	0	184
2022년 4분기 4분기 협력사 합동안전보건합동결과	관리자	2023-12-28	0	85
작업중지권 및 안전보건 관련 제보 현황(안내)	관리자	2023-11-01	0	207
[안내] 2022년 4분기 작업중지권 및 안전보건 관련 제보 현황	관리자	2023-11-02	0	221
[REMAINDER] 22년 10월 협력회사 안전보건 협의제 결과 (10/27일 15:00) - 국책물질관리법 국회 현장 유차사항 설명	관리자	2023-10-24	0	767
작업중지권 사용 실적 및 근로자 안전 Mileage 현황(안내)	관리자	2023-10-25	0	230
2022년 1분기 협력사 합동안전보건합동결과(공유)	관리자	2023-10-26	0	117
작업중지권(23.1) 공유 드립니다. 8월 8일부터 시행	관리자	2023-07-15	0	427
22년 6월 협력회사 안전보건 협의제 결과 및 안전보건 건의사항 정리 결과 (결과)	관리자	2023-07-04	0	508



소통의 물

게시판

글쓰기

전체선택 필터 이동 28 개의 게시물이 있습니다.

전체기간 전체 작업중지

첨부	제목	작성자	작성일	추천	조회수
☐	2022년 1분기 협력사 합동안전보건점검결과 (7)		2022-06-24	0	88
☐	[reminder] 22년 6월 협력회사 안전보건 협의체 개최 및 안전보건 건의사항 창회 (71)		2022-06-14	0	517
☐	5월 협력회사 근로자 작업중지권 활용 및 제언/제보 현황(중요) (19)		2022-06-08	0	304
☐	작업중지권 설명회 및 정보 공유 [안내] (26)		2022-05-04	0	467
☐	작업중지권 권리 행사 제도 시행 후 첫 사례 및 초기 제도 정착을 위한 당부사항(안내) (16)		2022-03-30	0	411
☐	작업 중지권은 당연한 권리입니다! (31)		2022-03-18	0	357
☐	근로자 작업중지 권리 행사 시행에 따른 의견창회(협조) (4)		2022-02-25	0	242
☐	(안전이야기-직업성 질병-사고속보) MSDS에 관심을 가져야 하는 이유 (14)		2022-02-18	0	134
☐	협력회사 근로자 작업중지 권한 시행관련 의견창회 참석(오정) (23)		2022-02-18	0	280
☐	주요 SHE 위관수칙 (24)		2020-04-21	0	455
☐	작업현장 SHE 이행성 점검 강화방안 실행 계획(안내) (27)		2020-04-13	0	341
☐	A형 사다리 작업용으로 사용금지 2019.01.01부 적용[알림] (26)		2019-01-03	0	277
☐	[안내] SHE 정책 동향 - 중대 산업재해 예방대책 (30)		2017-08-21	0	295

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

No.	연도	발파	작업중지 보고 시간 (분)	작업중지 기간 (분)	작업중지 시간 (분)	소속	해당 공정	작업구분	협력사	기능	재료자	W/O No.	작업명	내용	후속 조치	작업 중지 사유	추가 작업 발생(사)에 비롯/부상 산업 재해 (예외)	안전 Mileage 작업종	비고
1	2022	1/14	14:00	작업중지	-			T/A		계기	정OO		NR FT1703A/B/C Tubing 작업	4 Block 내 Cooling Tower 은 근에서 해당 작업 시 배관 합 쳐서 동시작업이 진행되어 있 는 작업을 중지	동시 작업 종료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3	
2	2022	1/13	8:10	작업중지	-			정상		계기	정OO		PE-AT101AX 화 재 복구 관련 계 기 작업	해당 작업을 중지 정확한 원인 파악 후 재작업	비계 작업 종료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3	
3	2023	1/16	10:10	10:40	0:30			정상		전기	이OO		20년산소 불검 기 조종지 불검 재 교체 작업	불검조작을 중지하여 불검 원인 파악 후 재작업	비계 작업 종료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3	
4	2023	1/25	11:00	작업중지	-			정상		계기	정OO		P-A2710 점검 및 고장작업 중 2인	VA Line N2 Back-Up Purge로 작업 중 일시 위험이 있어 작업을 중지	Purge 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3	
5	2023	2/2	10:30	10:40	0:10			정상		계기	정OO		PK-AT1361C 회 전 및 고장작업 5 인	배관메이저가 설치되어 있었 는데도 회전이 있어 해당 배관메이저를 바로 종료로 지 령하여 작업을 중지	회전 정지 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3	
6	2023	2/16	10:30	11:00	0:30			정상		전기	이OO		고압분기 및 전 기설비 점검 작업 중 수리 작업 중	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
7	2023	2/8	10:00	10:30	0:30			정상		기계	정OO		21BL V. PI23AR M5seal 수리 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
8	2023	3/9	10:20					정상		기계	정OO		44C717 Y-C145 Fan 동계 대응정 비 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
9	2023	1/21	14:40					정상		전기	정OO		P-1934 Tank 내 부 수동 Shut Blow 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
10	2023	1/21	14:40					정상		전기	정OO		작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3			
11	2023	3/15	11:20	13:10	1:50			정상		기계	정OO		NR-CU1501 Center knife 고 체 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
12	2023	3/17	10:50	11:30	2:40			정상		기계	정OO		2020-1A Water Jockey Pump Leak 및 F/Cooler Leak 수리 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		
13	2023	3/22	9:30	작업중지	-			정상		전기	이OO		CCR 하부 설치 작업	작업 중 작업 완료 후, 직 접 재개	동시 작업	해당 없음	3		

부록7: G 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 음료서비스 및 제조업
 - 근로자 수 : 850명 (협력사 20명)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영 현황 개요
 - 비상사태 대비 및 대응 규정 내 작업중지지침 기준과 절차를 명시되어 있습니다.
 - 기준과 절차는 마련하였으나, 사업장 내에서 작업중지권을 시행한 이력은 없습니다.
- 『중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서』 내 포함된 근로자 작업중지내용, 교육 현황
 - 비상사태 대비 및 대응 규정 제 5조 2항(근로자의 작업중지 권한)
 - 1. 산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지) 제1항에 따라 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
 - 2. 제(1)항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖의 부서의 장(이하 '관리감독자 등'이라 한다.)에게 보고한다.
 - ※ 전사업장에서 작업 중지내용에 대한 교육 시행 중 (상대적으로 PSM대상 사업장의 교육 및 기록관리 수준이 높음)
- 작업절차서(작업표준)에 포함된 근로자 작업중지 내용은
 - 작업절차서(SOP)에 근로자의 작업중지에 관하여 직접적으로 명시된 내용은 없으나 작업 전 교육, 정기교육 등을 통해 근로자들이 충분히 숙지한 상태에서 작업을 진행 중입니다.

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 포함된 근로자 작업중지관련 규정/내용

5. 작업중지지침

5.1 사업주의 작업중지 권한

- (1) 사업주는 산업안전보건법 제51조(사업주의 작업중지)에 따라 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등의 안전 및 보건에 관한 필요한 조치를 하여야 한다.
- (2) 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 경우 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다.
- (3) 작업중지 범위는 전사 적용으로 한다.

5.2 근로자의 작업중지 권한

- (1) 산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지) 제1항에 따라 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- (2) 제(1)항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖의 부서의 장(이하 '관리감독자등'이라 한다.)에게 보고한다.

5.3 산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험

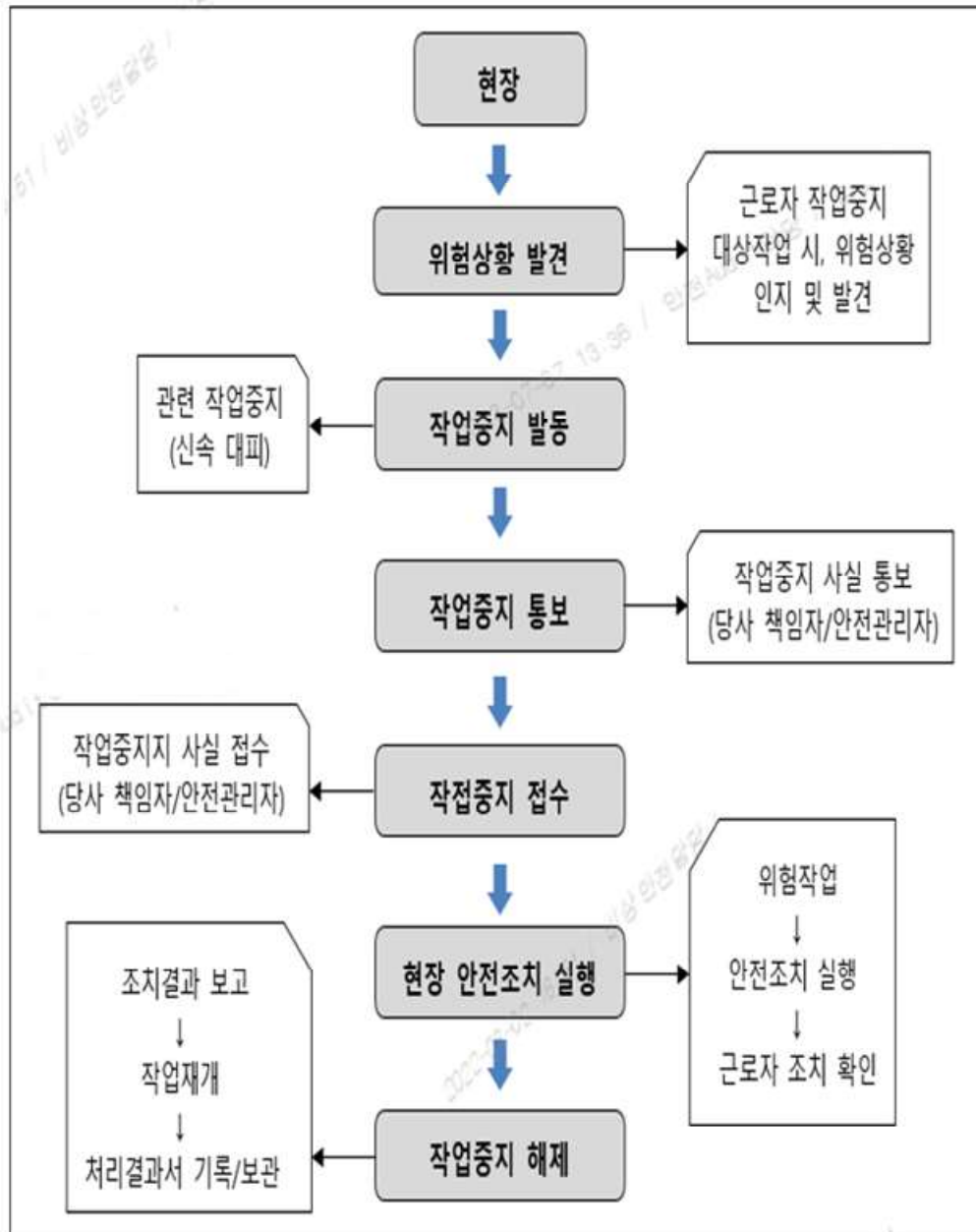
- (1) 근로자 추락의 위험이 있는 작업
- (2) 제품 붕괴 및 전도위험이 있는 장소에서의 작업
- (3) 화재 및 폭발 등 위험이 있는 작업
- (4) 설비 및 장비 등의 충돌, 협착 등의 위험이 있는 작업
- (5) 질식사고 위험이 있는 작업 (밀폐공간, CO₂ 소화설비 등)
- (6) 그 외의 이에 준하는 중대재해 발생 위험이 있는 작업 등

5.5 중대재해 발생 시 사업주의 조치

- (1) 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등의 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- (2) 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 유관기관(고용노동부 등)에 그 사실을 보고하여야한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체없이 보고하여야 한다.
- (3) 중대재해 발생 현장을 훼손하지 않으며 중대재해에 따른 유관기관(고용노동부 등)의 조사가 나온 경우 적극적으로 협조하며, 안전보건개선계획 수립 시행 그 밖의 필요한 시정 조치에 대한 개선을 시행하도록 한다.

5.4 작업중지 사유 및 처리결과를 기록으로 관리한다.

5.5 작업중지 프로세스



사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 있었는지
 - 산업안전보건위원회를 시행하는 사업장에서 ‘비상사태 대비 및 대응 규정’ 내 『중대재해 관련 내용 및 작업중지지침, 시나리오』 개정에 따른 내용을 의결합니다. (가결되어 시행 중)
- 근로자에 대한 홍보방법(게시판 내 작업중지 안내게시, 정기안전보건교육 등에 필수로 반영 등)은 어떻게 하고 있는지
 - 작업 전 교육, 정기안전보건교육을 통해 작업중지에 관한 내용을 교육/홍보하고 있습니다.
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있는지
 - 비상사태 대비 및 대응 규정 제 5조 3항(산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험)
 - (1) 근로자 추락의 위험이 있는 작업
 - (2) 제품 붕괴 및 전도위험이 있는 장소에서의 작업
 - (3) 화재 및 폭발 등 위험이 있는 작업
 - (4) 설비 및 장비 등의 충돌, 협착 등의 위험이 있는 작업
 - (5) 질식사고 위험이 있는 작업 (밀폐공간, CO₂소화설비 등)
 - (6) 그 외의 이에 준하는 중대재해 발생 위험이 있는 작업 등
- 기타 근로자 작업중지 관련 의견 제시(정책, 제도, 지원, 애로사항 등)
 - 근로자가 위험을 감지하여 안전조치가 이루어질 때까지 스스로 작업을 중지할 수 있는 권리는 기본적으로 행사되어야 함이 마땅하나, 작업을 중단한 만큼 일할 수 있는 시간이 줄어든다는 인식이 크기 때문에 현장에서는 활용이 소극적입니다.

- 이러한 우려를 해소하기 위해서는 각 기업에서 작업중지권을 전면 보장하면서 실질적인 보상과 포상 제도를 도입해야 하는데 구체적인 사례나 방법, 기준 등에 관한 정보가 충분하지 않습니다.
- 작업중지권 행사로 공사나 작업이 중단되고 일정/비용 상의 차질이 빚어질 경우 파트너사에 대한 손실을 보전하기 위한 구체적인 계약사례, 현장의 위험요소를 사전에 발굴하는 데 적극 참여한 근로자에게 부여하는 인센티브 사례 등이 포함된 『작업중지권 시행가이드』를 정부나 공신력 있는 기관에서 제공해주시면 현장에서 활용, 적용하는 데 큰 도움이 될 것 같습니다.

부록8: H 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 석유화학계 기초 화학물질 제조업
 - 근로자 수 : 86명 (협력사 약 2개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 당사 안전보건관리내규 및 전사 중대재해 예방관리지침가이드북에 명시되어 있으며, 협력사 협의회를 통해 안내하고 운영하고 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 중대재해처벌법 대응 지침서에 명기되어 있습니다.
 - '23년 발생한 작업중지(총 3건)와 관련하여 재발방지를 위한 특별안전 교육을 실시하였습니다.

[중대재해처벌법 대응 지침서]

제2장. 작업중지 및 대피

5. 작업 중지

- 5.1 종사자는 작업 중 사고나 재해가 발생할 위험이 있으면 작업책임자에게 작업 중지를 요청할 수 있다.
- 5.2 종사자는 작업 중 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 즉시 작업을 중지하고 주위 작업자에게 알려야 한다.
- 5.3 작업을 중지한 종사자는 안전한 장소로 대피한 후 지체없이 작업책임자에게 상황을 보고하여야 한다.
- 5.4 작업책임자는 작업중지 사항을 부서장에게 보고하고 현장을 확인하여 작업 위험요인 파악 후 위험의 제거, 감소방안을 강구하여야 한다.

5.5 해당 부서장은 위험물, 위험요소 제거, 감소방안 수립하여 안전환경부서장의 검토를 받아 개선 조치하고 작업자의 확인과 안전보건총괄책임자의 승인을 받아야 작업을 재개 할 수 있다.

6. 대피 및 위험요인 제거

6.1 누구든지 중대산업재해가 발생할 급박한 위험에 처한 경우에는 즉시 대피할 수 있다

6.2 즉시 대피하지 않아 자신에게 돌이킬 수 없는 피해가 발생할 경우가 아니라면 주위 작업자에게 알리고 가능한 위험방지조치를 하여야 한다.

6.3 관리감독자는 사고가 발생할 급박한 위험에 처한 작업자를 대피시키고 즉시 필요한 안전조치를 하여야 한다.

6.4 안전보건총괄책임자는 작업자의 안전이 확보된 이후 사고 현장의 위험요인을 파악하고 추가적인 안전대책을 수립·조치 하여야 한다.

7. 불이익 금지

7.1 회사는 합리적인 사유로 작업중지 및 대피 등을 한 종사자에 대하여 징계 등 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

7.2 안전환경부서장은 작업중지 제도를 운영하여 산업재해를 예방에 기여한 종사자에 대하여 포상제도를 운영할 수 있다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?

– 근로자 작업중지 운영에 대한 논의는 별도로 없습니다.

(협력업체 협의체 회의 시 작업중지 권한 및 기준에 대한 내용을 공유합니다.)

- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?

– 당사 사업장 내 작업중지 관련 내용 게시(협력사 사무실 게시판 포함)

– 신규작업자 안전보건교육 시 작업중지 관련 교육 실시

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?

– 급박한 위험의 정의는 아래와 같습니다.

- 5.6.1 추락위험 장소에서 이루어지는 작업으로써 작업발판, 안전난간 또는 추락 방지망이 설치되지 않아 추락사고의 위험이 있는 경우
- 5.6.2 비계, 가설통로 등 임시시설물이 설치기준에 적합하지 않거나 부적합 자재를 사용하여 붕괴사고의 위험이 있는 경우
- 5.6.3 토사, 구축물, 공작물 등의 변형 또는 변위가 발생되어 붕괴사고의 위험이 있는 경우
- 5.6.4 화기작업 중 화재 및 폭발의 위험이 있는 경우
- 5.6.5 화학물질 취급공정에서 중대산업사고 발생의 위험이 있는 경우
- 5.6.6 밀폐공간작업으로 유해가스에 의한 질식사고의 위험이 있는 경우
- 5.6.7 관리대상 유해물질로 인해 취급근로자의 건강장해가 우려되는 경우
- 5.6.8 작업시 불안정한 상태 및 행동으로 인해 사고 발생이 우려되는 경우

- 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?

– 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 작업중지권을 실시하고 있으나, 이에 대한 구체적인 기준을 수립하기가 어렵습니다. 지금까지 당사 내에서 이와 관련된 악용 사례는 없었으나, 추후 문제를 해결하기 위해 급박한 위험에 대한 정확한 기준 수립이 필요해보입니다.

부록9: I 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 합성수지 및 기타 플라스틱 물질 제조업
 - 근로자 수 : 1,500명 (협력사 약 25개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 근로자의 작업중지권에 대하여 사규(지침서)를 제정 및 시행하고 있으며, 임직원 및 작업자 안전교육 시 작업중지에 대한 교육을 실시하고, 게시를 통해 근로자에게 안내하고 있습니다.
 - 작업중지 사항에 대하여 관리대장을 작성하고, 안전보건총괄책임자 및 안전보건경영위원회에 이를 주기적으로 보고 중입니다.
 - 작업중지 사항을 해제 하고자 할 경우 위험요소 제거 및 감소 방안을 수립하고, 안전환경 부서의 검토 및 안전보건총괄책임자의 승인을 득한 후 작업 재개 실시하고 있습니다.
 - 관련 사규 : 중대재해처벌법 대응 지침서, 안전작업허가 지침서
 - 최근 작업중지이력
 - 1) (23.05.01) 냉각탑 충전물 교체작업 _ 안전고리 미체결로 인해 떨어질 위험
 - 2) (23.05.13) 점검필증 미부착 슬링벨트 사용 _ 부적절한 슬링벨트 사용으로 낙하물 발생 위험
 - 3) (23.05.14) 냉각탑 충전물 교체작업 _ 안전고리 미체결로 인해 떨어질 위험

- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - '중대재해 예방관리 지침 가이드북'에 급박한 위험 발생 우려 시 사업장 전 임직원(협력사 포함)은 중대산업재해 발생 또는 발생할 우려가 있는 급박한 위험이 있을 경우 작업을 중단하고, 해당 부서장에서 작업을 중지를 요청할 수 있다고 명시되어 있습니다.
 - 비상대응내규 및 지침에는 별도 근로자의 작업중지 관련 내용은 없습니다.
 - 작업중지에 관한 내용은 내부 인원은 정기안전 교육시, 협력사는 공생 협력단 회의를 통해 협력사 소장, 안전관리자 교육 실시 후 자체 교육을 실시합니다.
- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 작업표준에는 별도 명시되어 있지 않고 위에 언급한 것과 같이 '안전보건관리내규' 및 '전사중대재해 예방 관리 지침 가이드북'에 명시되어 있는 것을 근거로 전 임직원(협력사 포함)이 인식한 상태에서 운영 중입니다.
- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - '안전보건관리내규', '중대재해 예방 관리 지침 가이드북', '단체협약'에 급박한 위험 발생 우려 시 사업장 전 임직원(협력사 포함)은 중대산업재해 발생 또는 발생할 우려가 있는 경우 작업을 중지할 수 있다고 명시되어 있습니다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 산보위, 노사협의체에서 작업중지에 대한 논의 및 내규, 지침, 단체협약에 따라 운영하면 된다고 명시되어 있으며, 노사(협력사 포함) 합의가 되어 있습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 산업안전보건법 법령요지 게시 및 공생협력단 교육 등을 통해 수시교육
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 급박한 위험의 정의를 자세하기 정하진 않았고 통상적인 수준(추락, 붕괴, 낙하, 화재, 폭발 등의 우려가 있는 경우)로 운영하고 있습니다.

부록10: J 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 건설업
 - 근로자 수 : 26,000명 (협력사 약 660개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - '21.2월 '안전신문고' 및 '작업거부권'제도를 도입하였으며, '23.6월 말 기준 6,872건의 작업중지 사례가 발생하였습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 비상대응지침서 내에 작업중지권 내용이 포함되어 있습니다.

[비상대응 지침서]

4. 비상훈련 계획 수립

4.5 작업중지

4.5.1 목적

중대산업재해가 발생하였거나 급박한 위험이 있는 경우, 즉각저공로 작업중지와 근로자 대피가 이루어질 수 있도록 한다.

4.5.2 역할 및 업무절차

중대산업재해가 발생하였거나 발생할 위험이 있다고 판단되는 경우 아래 절차를 통해 작업중지권을 행사할 수 있으며, 작업을 중지한 자에 대한 불리한 처우를 해서는 아니된다.

a) 작업중지권

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

- ② 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자에게 알려야 한다.

b) 안전신문고

- ① 근로자는 중대산업재해가 발생하였거나 발생할 위험이 있다고 판단되는 경우 안전신문고에 제보를 통해 작업중지권 행사 및 개선을 할 수 있다.
(‘사외 홈페이지’→‘고객센터’→‘신고 및 소통’→‘안전신문고’)
- ② 본사 안전보건 주관부서의 안전신문고 담당자는 해당 내용 접수 시 즉시 현장 전달 및 작업중지를 실시하고, 개선을 요청한다.

c) 현장소장 등 관리감독자 주관 작업중지

- ① 현장소장 등 관리감독자는 작업장 순회점검 중 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시켜야 한다.
- ② 작업을 중지한 경우에는 안전 및 보건에 관한 필요한 조치를 한 후 해당 위험요인이 제거된 것을 확인하고 작업을 개시하여야 한다.

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- ‘안전신문고’ 및 ‘작업거부권’ 제도 내에서 불안전한 상태, 상황 발견 시 작업을 중지하고 개선될 수 있도록 프로세스를 정립하고 있습니다.
- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 안전보건관리규정 내에 작업중지 관련 내용이 포함되어 있습니다.

[안전보건관리규정]

제38조(작업중지)

- ① 안전보건관리(총괄)책임자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.
- ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 안전보건관리(총괄)책임자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - － 산업안전보건법상 심의, 의결 사항에 의거하여 현장별 운영하고 있으며, 근로자 대표 및 위원의 의견을 수렴하여 안전보건조치를 실시하고 있습니다.
 - － 필요한 경우 작업중지 사항 심의, 의결하여 권리를 보장하고 있습니다.

양식명(코드) : 산업안전보건 위원회(노사협의체) 회의록(GMS-CPM-012)				문서번호 : 2301-106464	
작성자	한	[담당] 한 [SA/SAM] 정 [PM] 이			
작성일	2023-01-19				
제목 '23년 1분기 산업안전보건위원회					
회의장소 대회의실			회의유형	산업안전보건 위원회 회의	
참석인원	사용자위원	7 명	근로자위원	7 명	회의일자 2023-01-18
● 금회자 심의-의결 사항			● 회의내용		
1. 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항			○ '23년 1분기 산업재해예방 점검 및 안전보건 계획수립 실시 (안전보건총괄책임자 : , 안전팀장 :) 1. 안전보건점검 - 노사합동점검 : 02/28 2. '23년 당사 및 현장 안전보건 목표 수립 (의결 : 찬성-14명, 반대-0명)		
2. 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항			○ '23년 1분기 산업안전보건위원회 회의 심의 구성 위원 조직 변경 - 안전관리자 변경 - 사용자 대표 지명 - 근로자 대표 지명 - 사용자 위원 변경 - 근로자 위원 변경 - 제15조 산업안전보건위원회의 구성 등 조직도 변경 (의결 : 찬성-14명, 반대-0명)		
3. 근로자의 안전 보건 교육에 관한 사항			○ 위험성 평가 강화. 사전회의 전 근로자 참석 (의결 : 찬성-12명, 반대-2명)		
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항			○ '23년 상반기 작업환경측정 계획 수립 예정		
5. 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항			○ 속한기, 미세먼지 대비 근로자 건강관리 점검 - 방한복, 방한용품, 황사마스크 등 (의결 : 찬성-14명, 반대-0명)		
6. 중대재해 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항			○ 금회자 중대재해 발생 없음		
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항			○ 금회자 산업재해 발생 없음		
8. 유해하거나 위험한 기계 기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전 보건조치에 관한 사항			○ 고위험작업구간 위험드러내기 VOC 독려 (안전보건총괄책임자 : , 안전팀장 :) 1. 안전제안 : 안전문화 정착, 안전제도 개선 등 안전보건 활성화를 위한 모든 내용 수립(근로자청취록 수시 작성) 2. 안전신문고 : 근로자가 작업 중 현장 내 개선 필요시 등록 3. 작업중지권 : 근로자가 위험하다고 판단 시 작업중지권 사용 가능 (의결 : 찬성-12명, 반대-2명)		

[산업안전보건위원회(노사협의체) 회의록 예시]

- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
- 현수막 게시, 사외 홈페이지 안전신문고 QR코드, 리플렛 배포 등 다양한 형태로 홍보

「안전신문고」 및 「위험작업 거부권」 운영 안내

현장에서 불안정한 상태를 목격하거나, 불안정한 작업을 요구받을 때는 언제든지 「안전신문고」를 통해 제보하시고, 「위험작업 거부권」 사용을 통해 불안정한 작업에 대한 거부권을 행사해 주시기 바랍니다.

※ 제보자의 익명 보장은 철저히 관리됩니다. 사소한 내용일지라도 주저 말고 제보하세요!

1 안전 신문고

신고 대상

- 중대재해 예방을 위한 프로세스 / 시스템 / 제도 개선, 아이디어 등
- 작업장 혹은 주변에 있는 안전시설물·설비 등의 위험한 상태(불안전 상태)를 경험·목격한 경우
- 안전통로 미 설치, 장비 작업반경內 출입금지 미 조치 등으로 인한 불안전 상황 발견 시
- 작업 중지(거부권) 사용의 제약(부당 처우 등) 및 안전을 저해하는 일하는 방식을 강요 받은 경우

운영 PROCESS ※ 제보해주신 사항은 검토 후, 즉시 조치되도록 하겠습니다.

**① 프로세스/제도 개선
불안전한 상태 등**

**② 내용 입력
(사진 선택사항)**

**③ Mail 제보
(전용 이메일)**

**④ 주관부서
선정 및 조치**

**⑤ 조치 결과
안내**

※ 사외홈페이지 '안전신문고' 오픈 예정 ('21. 3월 중)

안전신문고
 프로세스/제도 개선,
 불안정한 상태 발견 또는
 불안정한 작업을
 요구 받은 경우 신고
 신고하기

➢ 전용 메일 (e-safety@poscoenc.com)
 ➢ 웹 페이지 (<https://www.poscoenc.com>) or QR코드

2 위험작업 거부권 운영 PROCESS

※ 작업중지 요청 시 일체의 불이익은 없습니다.

**① 안전시설 미비 등
불안전 상황 발견**

② 작업 중지

**③ 신고
(전용 전화번호)**

**④ 작업환경
개선 조치**

⑤ 작업 재개

➢ 신고 번호(현장 內 현수막에 전용 전화번호 상시 게시)

3 운영 시기 : '21. 2. 2 부

[안전신문고 및 위험작업 거부권 운영안내 팸플릿]

교육 구분	채용시 교육				
교육 대상	(1시간, 일용근로자)신규채용자 교육				
교육 인원	계 26 명	교육대상공중 (협력사)			
교육 실시 개 요	강사명	교육시간	교육장소	교육방법	교육교재
	관리감독자, 안전관리자	07:00~08:00	#1 안전교육장	강의식, 시청각	신규자안전보건교육교재, 사내교육교안
교육내용			교육사진		
■ 산업안전보건법 시행규칙 [별표5의1 다] ○산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 ... ■ 작업중 위험요인 및 안전 준수사항, 회사 안전보건관리규정 및 안전보건관리체계 등 ○현장 개요(현장 출입구, 이동통로, 로이스트 위치, 화장실, 흡연실 등 휴게시설 위치) ○현장 위험작업(밀폐공간, 중량물작업, 해체작업 등) 위치 공유 및 출입금지에 관한 사항 ○위험성평가에 관한 사항 - 관련 작업에 관한 사항 - 위험성평가 실시 결과(유해·위험요인, 위험성 결정 결과, 감소대책과 그 실행 계획, 근로자 준수 및 주의사항) - 중대재해로 이어질 수 있는 유해·위험요인에 관한 사항 ○산업안전보건위원회 협의 및 의결사항 ○안전조치, T.B.M 운영절차, MOS-TBM 실시장소 및 방법에 관한 사항 ○비상 상황 발생 시 현장 대피로, 대피소 위치 및 대피요령에 관한 사항 ○현장 안전수칙에 따른 기본 안전수칙에 관한 사항 (책임공중제, 홀드포인트제도) ○작업시 개인보호구(안전모, 안전화등) 착용에 관한 사항 ○소음, 분진, 심혈관계질환, 근골격계 질환예방에 관한 사항 ○불안전행동 선행관리, 위험작업거부권, 안전신문고 제도에 관한 사항 ○표준안전활동 Cycle [Critical Hour] ○안전솔루션 + 10대 안전철칙					

[신규 채용자 교육 실적 시스템 등록 예시]



[신규 채용자 교육 교안 예시]

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구



[현장 내 현수막 게시]



[외국인 근로자 대상 부착형 홍보물 제작 및 배포(중국어, 베트남어)]



[비상상황 발생시 근로자 행동요령 리플렛 배포]

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - '불안전한 상태를 목격하거나 불안전한 작업을 요구받은 경우' 작업 중지를 행사할 수 있도록 정의하고 있습니다.

- 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
 - 근로자의 보장된 권리를 실질적으로 행사할 수 있도록 관련 제도에 대한 지속적인 홍보 방안이 필요합니다.
 - 당사는 위험상황을 제보한 근로자에게 포상을 부여하는 등 제도 활성화를 위한 안전활동을 운영 중에 있습니다.

위험 드러내기 특별기간 ('23.3.1~31)

현장 전 구성원의 참여로 숨겨진 위험요인을 발굴하고 개선하여
어제보다 더 안전한 현장 만들기에 적극 동참하여 주시기 바랍니다.



어떻게 참여하나요?

안전신문고 제도

- 안전 제도 운영에 대한 개선 아이디어, 또는 작업장 내 불안전요인에 대한 개선 요구
- 포스코건설 홈페이지 → 고객센터 → 신고 및 소송 → 안전신문고 (우측 QR코드 입력하여 이동)



작업거부권 제도

- 안전시설이 미비 등 불안정한 상황발생으로 중대위험이 있을 시 작업거부권 행사
- 현장 관리자에게 즉시 연락

▶ 담당자 연락처 :

우수 제보로 선정된 1건당, GS25 1만원권 포상

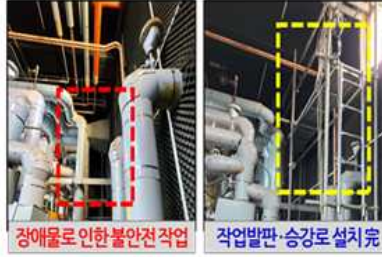
※ 위험 개선 효과 평가하여 우수 제보 포상액 제보자 1명당 최대 5건까지 포상

[위험상황 발생 시 포상제도 운영 팸플릿 배포]

- 근로자 작업중지 관련된 우수사례가 있다면 소개해주세요.

신고내용	조치결과	사진
타 공종 작업이 사전협의 없이 진행되어 분진 등 예상치 못한 위험요인에 노출되어 작업 불가 ❖ 관계 협력사 참여 대책 회의를 통해 공중간 작업 시간 조율		
타워크레인 접근을 위한 건널다리 통행 시 창틀이 높아 넘어가기 불편하고 낙하물 발생 위험 ❖ 통행로 입구 가설계단 및 건널다리 안전망 설치		

[안전신문고 우수사례]

신고내용 및 조치결과	사진
선박 내 작업 중 해상 너울이 1m이상으로 접근하여 위험 ❖ 즉시 작업중지 및 기상 안정 후 작업 재개	
기계실 상부 배관 철거 중 장애물로 인해 작업 자세가 불안정하여 작업발판 설치 요청 ❖ 비계 설치로 발판·승강로 확보 후 작업 재개	

[작업거부권 우수사례]

부록11: K 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 제조업
 - 근로자 수 : 71,000명 (1차 협력사 약 650개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 사내에서 작업하는 협력사를 대상으로 '작업주짓'는 산업안전보건법 제52조에 의거하여 적 사항임을 강조하고, 안내포스터를 제작하여 '작업중지 활성화 홍보활동'을 진행하고 있습니다.
 - 또한 작업 전에는 '위험예지훈련'을 실시하여 해당되는 위험요인을 미리 인지하고 작업중에 작업자가 위험상황이 인지되면 손을 들 수 있도록 독려하고 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 회사 비상대응절차서에 해당하는 당사 규정은 'Infra·환경안전 위기 상황 대응 매뉴얼'이 있습니다. 동 매뉴얼은 위기상황, 사업주/근로자의 산업재해 및 중대재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업중지, 근로자 대피, 위험요인 제거, 구호조치, 추가 피해방지 등을 기본 목적으로 하고 있습니다.
 - *위기상황 : 사고에 의해 사망하거나 부상자가 발생하는 등 급박한 위험이 있는 경우, 전염/감염병 확진자 발생, 가스/케미컬 등 누출, 화재, 자연재해 발생 등
 - DS부문 전체 사업장 대상으로 공통으로 진행중인 분기별 정기안전보건 교육의 커리큘럼에 작업중지 제도에 관련된 내용을 포함하여 교육·운영하고 있습니다.
 - *안전수칙 미준수, 무허가 작업, 불안정한 행동 등 발생 시 작업중지 가능

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 당사는 산업안전보건법 제44조에 따른 공정안전보고서(PSM)제출 대상 사업장으로 PSM 대상 설비별로 SOP(안전운전지침서)를 제정·운영하고 있습니다.
 - 예를 들면, Gas Leak, 발화, 화재, 폭발, 냄새, 탄화, 정전, 액상 leak, Chemical 누출 등의 비상 시나리오를 수립하고 있으며, 해당 비상 상황 발생 시 소방대/부서장(관리감독자)에 신고 및 대피한 후 통제실의 지휘에 따라 역할을 수행하도록 규정하고 있습니다.
 - 그러나, 모든 SOP 내에는 비상정지, 응급조치, 소방대 신고, 대피, 복기, 재발방지대책 수립 등의 내용이 포함된 '비상 대응 Process'를 명시하도록 전사 공통 기준(표준 SOP 운영 및 작성 규칙)을 운영하고 있습니다.
- 안전보건관리규정, 취업규칙, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 산업안전보건법 제25조에 따른 '안전보건관리규정' 내에 안전관계자, 관리감독자, 근로자의 작업중지에 관한 내용을 명시하고 있으며, 작업중지에 관한 세부 기준은 '위험작업 안전관리 규정'에서 정하여 운영하고 있습니다.

*'위험작업 안전관리 규정'의 경우 임직원 뿐만 아니라 협력사 근로자에게도 동일 적용
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 각 사업장 별로 산업안전보건위원회를 설치하여 운영하고 있으며, 매년 1회 이상 작업중지 운영 현황을 산업안전보건위원회에 안건으로 상정하여 보고 및 논의를 진행하고 있습니다.

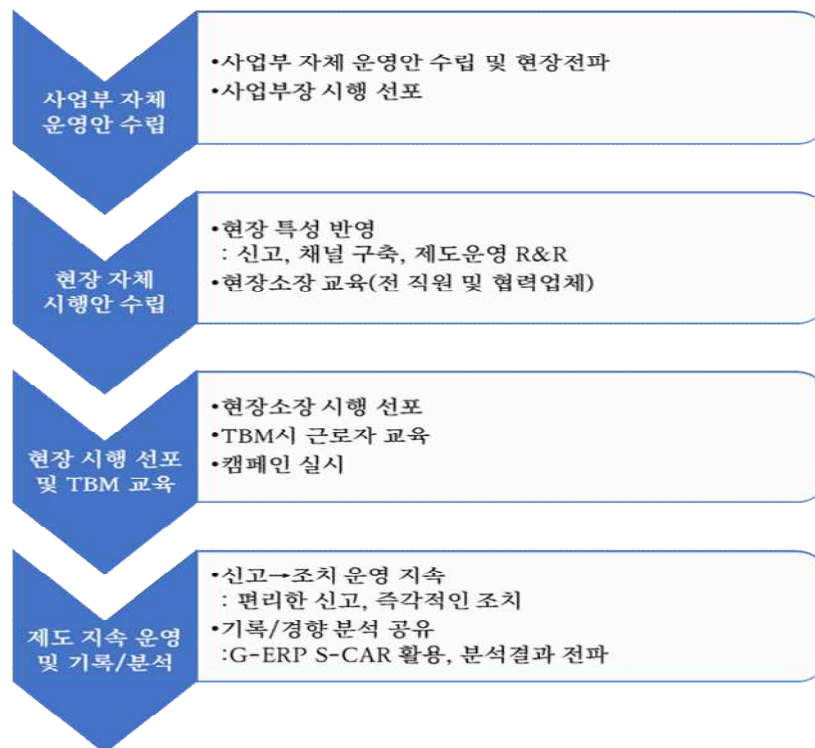
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 각 사업장 별로 설치·운영중인 “노사협의체 홈페이지”를 통해 산업 안전보건위원회 결과(작업중지 운영 현황 포함)를 공지하고 있습니다.
 - 또한, 전체 사업장 대상으로 공통으로 진행 중인 분기별 정기안전보건 교육의 커리큘럼에 작업중지 제도에 관련된 내용을 포함하여 교육·운영하고 있습니다.
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 당사의 경우 ‘Infra·환경안전 위기 상황 대응 매뉴얼’에 의거하여 근로자(협력사 포함)가 사고에 의해 사망하거나 부상자 발생, 전염/감염병 확진자 발생, 가스/케미컬 등 누출, 화재, 자연재해 발생 등의 상황을 “위기상황”으로 정의하고 있으며, 위기상황 발생 시 상황 전파, 근로자 대피 및 현장 대응, 위기상황 선포 및 비상대응본부 구축(CSO), 복구 등 절차를 진행하고 있습니다.

부록12: L 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 건설업
 - 근로자 수 : 9,396명
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - '21.3월부터 '23.6월까지 총 106,070건(국내: 103,731건, 해외: 2,339건)으로 집계되며, '23.6월 기준 총 56개(국내 31개, 해외 25개소) 현장에서 20,074건(국내 19,940건, 해외 134건)으로 집계됩니다.
 - 부지가 상당하므로, 관리자가 모든 관리를 하기에는 무리가 있어 근로자가 SELF관리하는 취지로 근로자 작업중지를 도입하였습니다.
 - 바로 시작하기에는 무리가 있으므로, 4대 위험을 정하여 무관용 원칙을 적용하고, '20.3월부터 작업중지권을 시행하였습니다. 작업중지권으로 사고가 줄고 관리가 되는 것을 느꼈습니다.
 - 만약, 근로자가 작업중지를 할 경우 임금의 1.5배를 보장해주고, 타인에 의해 작업중지가 이루어진 경우 패널티를 부여하는 시스템입니다. 타 기업과 다르게 비용청구시스템을 구축하여 협력사 사업주가 임금을 주는 것이 아닌, 시스템 상에서 직접 줄 수 있는 시스템이 마련되어 있어 가능했습니다.
 - 현장에서는 현장 시행계획을 수립 및 선포하고, 수립 시에는 노사협의체의 의결을 통해 수립합니다. 또한 전 계층을 교육 및 캠페인을 실시하고, 지속적으로 운영 및 기록/분석합니다. 해외현장은 국가 및 발주처 현장여건을 반영하여 운영토록 했습니다.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 본사에서는 사업부 특성을 반영한 세부 운영계획을 보완하고 현장에 전파하며, 사업부장 작업중지권 시행 현장 안내/선포와 작업중지로 인한 협력업체 손실 보전방안을 마련하였습니다.
- 근로자의 작업중지권을 근로자가 작업전이나 작업중에 안전성을 직접 확인하고, 안전이 확보되지 않은 경우, 정당하게 개선 조치를 요구하고 안전한 상태에서 작업할 수 있는 권리로 정의하고 있습니다.
- 관리감독자는 안전한 작업환경 구축은 관리자의 법적 의무로서, 근로자가 작업중지를 요청할 경우, 즉시 조치하고 근로자에게 그 결과를 확인시켜줘야 하며, 작업중지한 근로자에게 불리한 처우를 해서는 안되는 태도를 취해야 합니다.
- 이 제도는 근로자를 안전을 위한 우리의 고객으로 인식하고, 작업 계획/방법/공법 선정 시 안전을 최우선으로 고려하도록 하고 있습니다.



- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 표준은 아니지만, 대형 현장의 경우 존재합니다. 필수 문서로 규정하지는 않았습니다.
- 안전보건관리규정, 취업규칙, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 안전보건관리규정과 취업규칙에 반영되어 있습니다.
- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
- 근로자 작업중지권 시행 전에 전 현장의 산업안전보건위원회와 노사협의체에서 심의·의결하여 운영하고 있습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
- 각 현장별로 사진과 같은 시각화 등을 통해 정기안전교육을 실시하며, 현수막, 배너 등을 제작하여 현장에 비치하여 상시 홍보를 실시합니다.
- 포털사이트에 작업중지 사례를 공유하여, 열람하도록 하고 있습니다.
- 또한 QR코드나 동영상 자료 등을 배포하여 노출 빈도를 증가시키고 있으며, 우수 현장의 경우 포상제도를 운영하여 활성화하고 있습니다.
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
- 근로자 느끼기에 위험한 경우를 모두 포함하고 있으며, 상황 및 주변 여건에 따라 급박한 위험이 바뀔 수 있으므로, 별도 정의하고 있지 않습니다.
- 기타
- 작업중지 주요 내용을 위험성평가에 반영하도록 되어 있으며, 위험성평가를 평가할 때 반영했는지의 여부를 확인하고 있습니다.

부록13: M 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 원유정체처리/열병합발전/전기판매업 등
 - 근로자 수 : 1,368명 (협력사 약 45개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 교육/홍보를 통하여 안내하고, 이력은 운전부서에서 기록/관리하고 있으며, 사고를 예방한 근로자들에게는 안전유공자 포상을 실시합니다.
 - * 최근 작업중지이력 : '23년 6월 20일, 오후 1시 40분경 수질개선1과 DAF Cleaning을 진행하던 중 작업장 주변의 H2S 농도가 갑자기 급상승하는 상황이 발생하였으며, 근로자 000이 신속하게 현장상황 파악 및 작업중단, 작업자 대피 조치를 진행하여 안전사고 예방함
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 네, 있습니다.
 -

[작업중지 및 중대산업재해 대응 규정]

제2장 작업중지 및 대피

4. 운전정지

- 4.1 종사자는 기계·기구·설비(이하 “기계등”)의 정비·청소·검사·수리·교체 등 작업 중 자신이나 다른 사람에게 사고나 재해가 발생할 위험이 있으면 해당 기계등의 운전을 일시 정지할 수 있다.
- 4.2 종사자는 재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 즉시 운전을 정지하고 주위 작업자에게 알려야 한다.
- 4.3 종사자가 운전을 정지한 때에는 관리감독자, 작업감시자, 안전감독관 또는 안전관리자 등(이하 “관리감독자등”)에게 그 사실을 보고하여야 한다.
- 4.4 관리감독자등이 운전정지 사실을 알게 된 때에는 안전을 위해 필요한 사항을 점검하고 수리 등 필요한 조치를 하여야 한다.

5. 작업중지

- 5.1 종사자는 작업 중 자신이나 다른 사람에게 사고나 재해가 발생할 위험이 있으면 관리감독자등에게 작업의 일시 중지를 요청할 수 있다.
- 5.2 종사자는 작업중, 악천후, 화재·폭발, 중독, 질식 등 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 즉시 작업을 중지하고 주위 작업자에게 알려야 한다.
- 5.3 제1항에 따라 작업을 중지한 종사자는 안전한 장소로 대피한 후 지체없이 비상경보기 작동 등 가능한 경보조치를 취하고 관리감독자등에게 상황을 보고하여야 한다.
- 5.4 안전보건관리책임자는 작업중지의 필요성, 범위와 기간 등을 검토하고 작업자의 안전을 확보하여야 한다.

6. 대피 및 위험요인 제거

- 6.1 누구든지 중대산업재해가 발생할 급박한 위험에 처한 경우에는 즉시 대피할 수 있다.
- 6.2 제1항의 경우 즉시 대피하지 않아 자신에게 돌이킬 수 없는 피해가 발생할 경우가 아니라면 주위 작업자에게 알리고 가능한 위험방지조치를 하여야 한다.
- 6.3 관리감독자등은 사고가 발생할 급박한 위험에 처한 작업자를 대피시키고 즉시 필요한 안전조치를 하여야 한다.
- 6.4 안전보건관리책임자는 작업자의 안전이 확보된 이후 사고 현장의 위험요인을 파악하고 위험물 제거, 위해성 감소, 청소, 보수 등 조치를 하여야 한다.

7. 불이익 금지

- 7.1 회사는 합리적인 사유로 운전정지, 작업중지 및 대피 등(이하 “운전정지등”)을 한 종사자에 대하여 징계 등 불리한 처우를 해서는 아니된다. 달리 악의가 입증된 경우가 아니면 운전정지등에는 합리적인 사유가 있는 것으로 추정한다.
- 7.2 안전보건관리책임자는 종사자를 처음으로 유해·위험작업에 투입하기 전에 종사자에게 위험한 상황에서는 운전정지등을 할 수 있으며 운전정지등을 하였다는 사유로 불이익을 받지 않는다는 사실을 알려야 한다.
- 7.3 관리감독자등은 유해·위험작업을 시작할 때마다 종사자에게 위험한 상황에서는 운전정지등을 할 수 있으며 운전정지등을 하였다는 사유로 불이익을 받지 않는다는 사실을 알려야 한다.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 있습니다.

[안전작업허가규정]

- 7.1.3 (4) 주위에서 기름 및 가스가 유출될 때는 즉시 작업을 중지시키고 관련팀에 연락해야 한다.
- 7.1.3 (5) 풍속이 초당 13미터 이상인 경우에는 고소지역 화기작업을 중지한다.
- 7.4.6 작업부서는 현장 작업자 전원에게 사전 안전교육을 시키며, 필요 시 현장 공정구역 직원의 작업 중지 지시에 따른다.
- 7.8.5 안전을 위하여 기상조건이 악천 후 인 경우에는 철골작업을 중지해야 한다.
- (1) 풍속이 초당 10미터 이상인 경우
- (2) 강우량이 시간당 1mm 이상인 경우, 적설량이 1cm 이상인 경우

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 있습니다.

[안전보건관리규정]

제 6 절 작업중지에 관한 사항

제45조 (작업중지)

- 45.1 법 제51조에 의한 작업중지 조치는 안전보건관리책임자의 지시에 의거 시행하는 것을 원칙으로 하되, 급박하여 시간적 여유가 없을 경우에는 당해 작업의 관리감독자가 즉시 작업을 중지시키고 작업자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전보건상의 조치를 먼저 취하여야 한다.
- 45.2 법 제52조에 의해 급박한 위험이 있는 경우, 근로자는 작업을 중지한 후 대피하여야 하며 그 사실을 관리감독자에게 보고하여야 하고, 관리감독자는 안전보건에 관한 필요한 조치를 하여야 한다.
- 45.3 1,2항의 작업중지조치는 중대재해 및 중대산업사고 발생, 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 경우에 한한다.
- 45.4 모든 작업자는 1,2항의 작업중지조치를 즉각 이행하여 재해예방 및 재해확산방지에 협조하여야 한다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 별도 논의된 기록은 없습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 『안전 의사소통 창구』를 개설하여 홍보 및 의견 청취 (사업장 EP 내 게시)
 -



HD현대오일뱅크
안전 의사소통 창구
OPEN

접수 방법



1. 현장 속 위험요소 발견
2. EP '안전 의사소통 창구' 또는 QR코드 접속
3. 의견 접수 및 유관부서 검토
4. 접수내용 조치 후 결과 공유

포상 제도

소중한 의견을 주신 분들을 선정하여 아래와 같은 포상제도를 실시합니다

	최우수 제안자 (1명)	우수 제안자 (최대 5명)	제안 참여자 (최대 15명)	총액
상반기	20만원	3만원	1만원	50만원
하반기	20만원	3만원	1만원	50만원

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 산업안전보건법령 요지 내 포함하여 게시판 공지
 - 근로자 정기안전보건교육(On-Line), 협력사 출입자 및 방문자 교육 (대면) 시 교육내용에 포함
-
- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 『작업중지 및 중대산업재해 대응 규정』 내 별도 정의하고 있지 않습니다.
 - 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
 - 『급박한 위험』에 대한 정의 필요 ; 질의회시 내용에는 사업장별로 유해·위험요인 및 작업의 조건과 상황이 일정하지 않다는 판단으로 각 개별 사안에 따라 당시 상황의 유해위험요인을 종합적으로 고려하여 판단하라는 답변입니다.
 - 하지만 사업장 입장에서는 개별적으로 판단하는 기준이 각기 다르기 때문에 정의하기가 애매모호합니다.
 - 법적으로 사망, 또는 산업재해에 준하는 작업 등으로 누출, 질식 또는 화재 폭발의 우려가 있는 경우 등 구체적으로 명문화하였으면 합니다.

부록14: N 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 석유화학계 기초 화학물 또는 합성수지 및 기타 플라스틱 물질 제조업
 - 근로자 수 : 1,825명 (협력사 약 21개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 근로자의 작업중지권에 대하여 사규, 운영절차를 수립하였으며, 작업중지권에 대한 내용을 교육과 홍보를 통해 근로자에게 안내하고 있습니다.
 - 작업중지 작업을 생산/공무/안전환경부서에서 관리하고 있으며, 작업중지로 인한 협력사 손실이 발생할 경우 보전하는 절차를 운영 중입니다.
 - 경영진에서는 근로자 상해사고예방을 위하여 작업중지 운영을 적극 추진 중입니다.
 - * 관련사규 : 중대재해 예방 및 대응의무와 책임에 관한 규칙, 안전작업 허가규칙 등
 - 최근 작업중지 이력: '23.05.11, BTX 공장의 Pump 관련 배관 철거를 위한 cutting 작업 중 불티비산에 의한 화재 발생으로 BTX 공장 전 작업자 대피 및 화기작업 중지. BTX 공장 전 설비 안전상태 재확인하여 추가 위험요소 제거.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 네, 중대재해 예방 및 대응의무와 책임에 관한 규칙과 비상사태처리 규칙에 명기되어 있습니다.

[중대재해 예방 및 대응의무와 책임에 관한 규칙]

제11조 (중대재해 발생 또는 발생 위험시 대응계획)

1. 안전보건 전담조직은 중대재해 발생시 인력과 장비를 효율적으로 운영하여 효과적이고 신속한 방법으로 사고를 수습하고 피해를 최소화하기 위한 사내 규칙을 작성해야 한다.
2. 제1항의 사내 규칙에는 다음 사항을 포함하여야 한다.
 - (1) 중대재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우의 대응 절차(작업중지, 대피, 보고, 위험요인 제거 등)에 관한 사항
 - (2) 중대재해 발생시 대응절차(구호조치, 추가 피해 방지조치 및 발생보고 등)에 관한 사항
 - (3) 비상대응조직에 관한 사항
 - (4) 재해발생 대비훈련에 관한 사항

[비상사태처리규칙]

제6조 (추가 피해 방지)

1. 단지 내 모든 인원은 비상사태가 발생하거나, 발생할 위험이 있는 즉시 대피하고 신속정확하게 관계자(시설관리부서 또는 방재센터) 및 주위 작업자에게 알려야 한다.
2. 임직원은 사고가 발생했을 경우 상호 협력하여 사고진압 및 확대 방지를 위해 최선의 노력을 다하여야 한다.
3. 부상자가 발생한 때에는 누구를 막론하고 부근의 사람과 협력하여 부상자를 구출하여야 한다. 단, 부상자 구출시 위험이 수반될 수 있다고 판단될 경우 안전보건팀 (또는 기동소방대)의 지원을 요청 하여야 하며 붕괴 등 추가 피해가 우려된 경우 즉시 대피하여야 한다.
4. 비상사태가 발생한 경우 입주사 및 협력업체 관련부서장은 비상사태 사실을 통보해야 하며 비상조직 관계자 이외는 사고발생 현장으로부터 즉시 대피 하여야 한다. 모든 외래방문객, 외래작업자, 자재납품차량, 제품수송차량 등은 해당부서 담당자 (또는 경계유도반장)가 출입문 밖 안전한 장소로 대피토록 안내 하여야 한다.
5. 비상사태 경보가 발령되는 시점부터 공장 내 모든 안전작업 허가는 즉시 취소되며 상황종료 후 재개 시에는 모든 유해·위험요인을 제거 후 작업안전허가규칙에 따라 허가를 받아야 한다.

제20조 비상대응 계획 및 훈련

3. 종합비상대응훈련 시나리오

- (1) 제3조 비상사태 구분 정의의 사고 유형에 대한 대응 시나리오를 구비하고 종합비상 대응훈련을 실시하며, 미흡한 내용은 지속적으로 보완하여야 한다.

- (2) 사고 영향성, 가능성, 발생빈도 등을 고려하여 비상 상황을 선정하고, 단계별로 대응 시나리오를 작성한다.
- (3) 유형별 비상 대응 시나리오는 행동순서, 행동요령, 확인사항, 행동 담당자를 구분 작성하여 사고발생시 신속하게 대응할 수 있도록 작성한다.
- (4) 종합비상대응시나리오 작성시 다음 각 호의 사항을 포함해야 한다.
 - 가. 비상사태 구분 및 사고 유형
 - 나. 시설 및 유해위험물질 취급 정보
 - 다. 사고 시나리오의 피해 예측 결과
 - 라. 작업중지 및 비상대피계획
 - 마. 비상경보의 사업장 내·외부 전파
 - 바. 사외신고/보고 및 지원요청
 - 사. 사고 유형별 비상조치계획
 - 방제조치, 구호조치, 방호복구조치, 운전조치, 대외 대응, 추가 피해방지 조치 등
 - 아. 방재 설비 현황

4. 비상대응훈련 평가 및 조치

- (1) 각종 비상대응훈련 후 강평을 실시하고 훈련결과보고서를 작성하여 주관부서 부서장에게 제출하고 훈련결과 보완사항은 반드시 조치하여야 한다.
- (2) 종합 비상대응훈련 결과는 훈련 실효성 및 참가자의 반응 등이 포함된 평가 결과와 보완사항을 방재본부장에게 보고하여야 한다.
- (3) 안전보건팀장은 각 부서의 비상조치훈련 계획 및 실시현황을 확인하고 그 결과를 평가에 반영하여야 한다.

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 네, 안전작업허가규칙에 명기되어 있습니다.

[안전작업허가규칙]

제4조 일반사항

5. 작업 중지 및 재개

(1) 작업 중지

- 가. 종사자는 작업 중 자신이나 다른 사람에게 재해가 발생하거나, 발생할 위험이 있는 경우, 작업을 중지할 수 있다.
- 나. 작업을 중지한 종사자는 지체 없이 주변작업자 및 관리감독자 등에게 재해사실 또는 위험 상황을 보고하고, 관리감독자는 안전환경부서를 포함한 유관 부서에 관련 내용을 공유하여야 한다.

다. 작업이 중지된 경우, 작업허가부서 및 관리부서는 작업 중지의 필요성, 범위와 기간 등을 검토하고 작업자의 안전을 확보해야 한다.

(2) 작업 재개

가. (1)항에 따라 작업이 중지된 경우, 작업허가부서 및 관리부서는 위험요인을 파악하고 위험 제거 등의 조치를 취하여야 한다.

나. 위험 제거 등의 조치를 통해 안전이 확보되었다고 판단될 시, 안전환경부서 및 종사자의 의견을 수렴하여 작업을 재개할 수 있다. 단, 중대재해 등이 발생한 경우에는 제외한다.

(3) 작업중지권 보장

가. 회사는 합리적인 사유로 작업 중지를 한 종사자에게 징계 등 불합리한 처우를 해서는 아니된다.

나. 회사는 종사자에게 재해가 발생하거나, 발생할 위험이 있는 경우, 작업 중지를 할 수 있으며 작업 중지를 하였다는 사유로 불이익을 받지 않는다는 사실을 알려야 한다.

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?

－ 네, 종합적 안전보건관리규정과 협력사 안전보건관리규칙에 있습니다.

[종합적안전보건관리규정]

제 9조 (안전문화)

1. ○○○는 안전문화의 확산 및 정착을 위하여 다음의 안전관리활동을 전개한다.

(13) 조업/작업 중지권 및 작업 거부권 도입

[협력사 안전보건관리규칙]

제 10조 (작업의 실시, 중지 및 완료)

1. 작업자는 필히 당사 직원으로부터 작업허가를 지시받고 작업에 임해야 한다.
2. 작업자는 작업에 대한 위험성평가를 숙지한 후 작업해야 한다.
3. 작업자는 작업에 필요한 적정 보호구를 착용한 후 작업에 임해야 한다.
4. 작업 현장에서 불안정한 상태 또는 행동이 발견되었을 때는 즉시, 작업을 일시 중지시키고, 시정조치 후 작업을 할 수 있도록 해야 한다.
5. 작업자의 신체적 상태가 해당 작업에 부적합하다고 판단되는 경우에는 해당 협력사 현장 책임자를 통하여 작업제한 및 무리한 작업을 하지 않도록 조치한다.

6. 다음의 경우에는 즉시 작업을 중지하고 공사담당부서 또는 시설관리부서의 지시에 따라야 하며, 작업을 재개 할 때에도 동일한 절차를 따라야 한다.
 - (1) 공장 내에서 재해가 발생하여 기동소방대가 출동한 경우
 - (2) 가스감지 경보기가 울린 경우
 - (3) 지진 등 천재지변이 발생한 경우
 - (4) 기타 관리부서 및 사용부서로부터 지시가 있을 경우
 - (5) 안전부서로부터 개선명령서와 함께 지시가 있는 경우
7. 작업 및 공사가 완료되어 기성금 요청 시 산업안전보건관리비, 폐기물처리내역 등 안전 환경에 관한 사항에 대해 안전부서의 확인을 거쳐야 한다.

[협력사 작업중지 권한 의무화 절차]

1. 배경 및 목적

- 1) 협력사 작업 수행중 작업준비 미흡 및 무리한 작업수행 등으로 인한 상해사고와 중대산업 사고를 예방.
- 2) 작업자가 위험요인을 확인 및 인지 시 작업중지를 요청할 수 있도록 의무화하고, 당사 작업준비 미흡으로 인한 협력사 투입 지연 또는 대기 등 협력사 손실 발생 시 보전할 방안 마련을 위함.

2. 적용 Case

- 1) 작업준비 미흡 등 귀책사유*로 협력사 작업의 지연 또는 대기시간이 발생한 경우.
(※양성화를 위하여 귀책에 대한 불이익이 없어야 함)

3. 처리

- 1) 공무부서에서 작업중지 건에 대하여, 손실보전 여부 검토

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

4-5. 근로자 작업중지권

1) 근로자 작업중지권

☑ [산업안전보건법 제52조 (근로자의 작업중지)]

- ① **근로자**는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 **작업을 중지하고 대피한 근로자**는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ **관리감독자등**은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ **사업주**는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.



작업중지 권한은 종사자에게 있습니다.

※ 종사자란, 당사의 사업 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자를 말합니다.



종사자는 작업 중 자신이나 다른 사람에게 재해가 발생하거나, 발생할 위험이 있는 경우에 작업을 중지할 수 있습니다.

※ 작업을 중지한 종사자는 지체 없이 주변작업자 및 관리감독자 등에게 재해사실 또는 위험 상황을 보고하고, 관리감독자는 안전환경부서를 포함한 유관 부서에 관련 내용을 공유하여야 합니다.

※ 안전이 확보되었다고 판단될 시, 안전환경부서 및 종사자의 의견을 수렴하여 작업 재개 가능



합리적인 사유로 작업 중지를 한 종사자에게 징계 등 불합리한 처우나 불이익을 줄 수 없습니다.

[도급공사 안전보건 Guide]

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
- 근로자 작업중지 운영에 대한 논의는 별도로 없습니다.

- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 당사 사업장 입구 대형 전광판에 작업중지 관련 내용 게시하여 입문 근로자에게 안내
 - 신규출입자 교육 시 작업중지권 교육
 - 정기안전보건교육 중 포함
 - Guide 제정 및 게시판 게시, 협력사 공유

2022-MTC Safety Guide-002

"너와 나, 우리 모두를 위한
원칙과 규정 준수"

SAFETY

급박한 위험상황엔 **NO** 라고 외치세요! 종사자의 작업중지권

작업중지권이란?

■ 사질, 기계 또는 작업환경으로 인해 **종사자 등이 위험에 처할 우려가 있는 경우**에 작업을 중지할 수 있는 권리

주체	Case	관련 법규
종사자	중대재해가 발생하거나 발생 위험시	중대사해처벌법 제4조제8호
근로자	산업재해가 발생할 급박한 위험시	산업안전보건법 제52조
사업주	산업재해가 발생할 급박한 위험시	산업안전보건법 제51조
고용노동부	사업주가 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 근로자에 대한 유해위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우 중대재해 발생시	산업안전보건법 제53조제3항 산업안전보건법 제55조

여기서 잠깐!

• 종사자란?
① "근로기준법, 성역 근로자
② 도급, 양역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자
③ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 ① 또는 ②의 관계가 있는 자

※ 산업안전보건법 전면개정에 따른 작업중지권 강화 (2020년 ~ 지속)

이 전

산업재해 발생 위험

↓

작업중지/긴급대피시
상급자에게 보고

↓

상급자의 조치

현재

산업재해 발생 위험

↓

근로자 즉시 작업중지

※ 시내규정안전작업하기규칙, 0-01-09에 반영

산업재해 발생 위험시 **근로자는 즉시 작업을 중지할 수 있으며, 합리적인 근거가 있다면 물리적 또는 물리적인 처우는 불가합니다.**

작업중지권 업무절차

※ 산업재해 발생시에는 별도 절차에 따름 (사고조사 등)

```

    graph TD
        A[산업재해 발생 위험] --> B[즉시 작업중지]
        B --> C[초기대응 필요시]
        C --> D[작업자 대피]
        D --> E[관리감독자 또는 부서장에게 보고]
        E --> F{작업중지 필요인가?}
        F -- N --> A
        F -- Y --> G[위험요인 파악/제거]
        G --> H{안전이 확보되었는가?}
        H -- N --> G
        H -- Y --> I[작업재개]
    
```

1) 관리감독자 또는 부서장은 안전부서/유관부서에 관련 내용 공유 2) 안전 확보여부는 안전부서 및 종사자 의견 수렴하여 결정

[작업중지권 Guide]

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
 - 급박한 위험은 비상사태처리규칙에서 정의하고 있습니다.

제 3조 (비상사태의 구분(정의))

비상사태라 함은 중대산업재해 등 인적·물적 피해를 유발시켜 사내(공장, 기숙사, 기타지역)외 심각한 영향을 미치거나 미칠 우려가 있는 급박한 위험 상황을 말하며 전사 또는 부분비상사태로 구분한다.

1. 전사 비상사태

- (1) 화재·폭발 가스누출 또는 유독물, 위험물, 폐수, 기름 등의 누출로 인한 해양오염 사고나 건축물, 중요 공정시설의 붕괴 등 사내·외 영향을 미치는 사고 발생
- (2) 인근지역의 화재·폭발 누출사고 발생으로 당사에 피해 우려가 있는 경우
- (3) 태풍, 홍수, 지진 등의 자연재해로 상기(1)호의 사고가 발생한 경우
- (4) 전 단지 ALL정전 및 공정상 이유로 전 공장 비상가동 정지 시 등

2. 부분 비상사태

- (1) 임직원 또는 협력업체 종사자의 중대상해사고로 인한 사망 또는 중상 사고 발생 또는 보건상의 영향(식중독 및 전염병)으로 다수의 환자 발생시
- (2) 일부 공장 정전 또는 단위공장 비상 가동정지 사고 시
- (3) 위험물 및 가스운송 차량의 수송 중 화재, 폭발 또는 누출사고로 피해 발생시
- (4) 사외 부대시설 화재, 붕괴 등 중대재해 발생시 등

- 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
 - 급박한 위험에 대한 정의를 명확히 하여 작업중지권을 악용한 근무태만 등을 방지하면 좋겠습니다.

부록15: O 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 석유화학계 기초 화학물질 또는 합성수지 및 기타 플라스틱 물질 제조업
 - 근로자 수 : 734명 (상주협력사 약 15개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 근로자의 작업중지권에 대하여 사내 표준, 운영절차를 수립하였으며, 작업중지권에 대한 내용을 교육과 홍보를 통해 근로자 및 작업자에게 안내하고 있습니다.
 - 작업중지 작업을 생산/공무/안전에서 관리하고 있으며, 경영진에서는 근로자 상해사고예방을 위하여 작업중지 운영을 적극 추진 중입니다.
 - *관련 사내 표준 : 안전작업허가지침, 산업안전보건 관리 요령 등
 - 최근 작업중지이력 : '23.07.12 EVA Plant에서 불티비산방지포 미설치, 화기감시자 미배치 상태로 작업이 진행되어 불완전 사항이 발견되어 작업중지 후 안전조치사항 재확인 후 실시했습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 비상사태 처리지침에 명기되어 있습니다.

[비상사태 처리지침]

C. 비상사태 대응

C.1 작업 중지

1) 사업장 책임자의 작업 중지

사업장 책임자는 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 필요한 조치를 한다.

2) 근로자의 작업 중지

근로자는 중대산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

C.2 비상사태 대응

비상사태 발생 시 기 수립된 비상사태 대응계획에 따라 조치를 실시하며, 사전에 예측되지 않은 유형의 비상사태 발생 시에는 유사형태의 비상사태 대응계획을 준용하여 대응한다.

1) 초기대응

- ① 비상사태를 인지한 임직원은 해당 부서 및 안전부서에 즉시 신고하고, 관련 세부사항은 [첨부1] 사고 발생 시 전파 체계에 따른다.
- ② 비상사태 발생 신고를 접수한 조정실(또는 방재센터)은 비상방송 또는 경보를 발령하고, 안전부서장 및 해당 부서장은 사업장 및 부서 자체 비상대응 조직을 소집한다.
- ③ 최초사고 발견자 또는 사고발생부서장은 사고 확대를 방지하기 위해 해당 지역 작업 중지, 근로자 대피 등의 우선조치를 하고 상해자 발생 현황을 파악하며 상해자 발생 시에는 적절한 응급 및 후송조치를 실시한다.
- ④ 사고발생 부서장은 사고의 현황을 파악하고, 비상운전 및 비상사태 확대 방지를 위한 초동 조치를 실시한다.
- ⑤ 사고발생 부서장은 사업장 비상대응 조직이 도착 시 초동 조치현황 및 사고규모 등의 방재 활동에 필요한 정보를 제공한다.
- ⑥ 안전부서장은 사업장 비상대응 조직을 지휘하여 비상사태 확대 방지를 위한 방재활동을 실시한다.

2) 비상대응 조직은 비상사태 대응계획에 따라 운영한다.

- 3) 비상 통제자 및 현장지휘자는 비상사태로 인한 임직원 및 대민 피해를 최소화하기 위하여 아래의 사항을 고려하여 비상사태를 수습한다.
 - ① 사고 피해범위를 예측하고 위험지역 내 인력들이 신속히 대피 할 수 있도록 비상경보의발령
 - ② 대피소 및 사업장 내 인력 현황의 신속한 파악 및 통제
 - ③ 관련기관 및 이해관계자에 대한 상황 전파
 - ④ 주변 사업장 및 인근 주민에게 정보 제공
- 4) 비상 통제자 및 현장지휘자의 통제하에 비치·설치되어 있는 방재 장비 및 시설을 활용하여 피해 최소화를 위한 대응활동을 수행한다.
- 5) 사업장 책임자는 비상사태의 방재활동이 종료되어 위험요인이 제거된 경우 비상대응 조직운동을 종료하고 작업 재개를 지시한다.
- 6) 사업장 외부에서 일어난 사고로 중대시민재해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우 즉시 관련기관 신고 후 관련기관의 비상사태 처리에 협조한다. 중대시민재해 발생 시 관련기관의 처리 절차를 우선적으로 따르며 긴급구호조치, 긴급안전조치 등 당사 대응이 가능한 경우 당사 지침에 따른 조치를 한다.

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 안전작업허가지침에 명기되어 있습니다.

[안전작업허가지침]

제4조 일반사항

5. 작업 중지

- 1) 다음의 경우에는 수행중인 작업을 중지하여야 하며, 작업자 등 누구든지 작업을 중지시킬 수 있다.
 - ① 작업허가서 없이 무단으로 작업하는 경우
 - ② 작업현장에 허가서가 비치되어 있지 않은 경우
 - ③ 작업을 계속 할 경우 사고발생 우려가 현저하여 작업자, 입회자 또는 안전부서에서 작업의 중지를 요청하는 경우
 - ④ 입회자 및 작업책임자의 감시/감독이 소홀한 경우
 - ⑤ 작업자의 안전수칙 미준수로 사고발생 우려가 있는 경우
 - ⑥ 작업허가 시간이 경과한 경우
 - ⑦ 작업허가 내용 이외의 작업을 수행하는 경우
 - ⑧ 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
 - ⑨ 작업허가서 상의 작업준비 및 확인사항을 이행하지 않고 작업을 수행하는 경우
 - ⑩ 작업허가서 발행 후 작업이 중지되어 2hr 이상 Gas Check를 하지 않았을 경우
(단, 작업 전 작업허가 부서에서 Gas Check를 재실시하여 이상이 없는 경우에는 해당 작업허가서를 사용할 수 있다.)

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 산업안전보건요령과 협력업체 안전관리 지침에 있습니다.

[산업안전보건요령]

6) 작업중지

- ① 모든 근로자는 중대재해 및 중대산업사고의 발생, 급박한 산업재해 발생의 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 관리감독자에게 보고하여야 한다.
- ② 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

[협력업체 안전관리 지침]

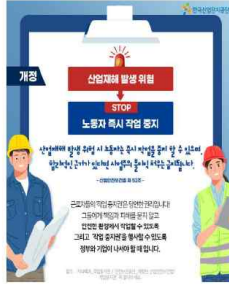
② 작업중지의 권리

- 가. 당사 사업장 내의 작업감독자, 안전보건환경담당자, 관할구역 관리자는 작업자, 작업장비, 작업조건이 법규 또는 당사의 규정을 준수하고 있지 않거나 불안전할 경우에는 작업시작을 금지시킬 권리가 있다
- 나. 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지, 대피하고, 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 유관부서장에게 알려야 한다.
- 다. 관리감독자 또는 유관부서장 및 안전부서장은 산업재해 발생위험의 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- 라. 사업주는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 근로자 작업중지 운영에 대한 논의는 별도로 없습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
 - 신규출입자 교육 시 작업중지권 교육
 - 정기안전보건교육 중 내용 포함
 - 협력업체 협의회 시 상시공유 중

2. 공통규정 _ 작업중지권 및 휴게시간

1. 작업 중지권



- 작업중지권 : 사람, 기계 또는 환경이 근로자를 위협하는 환경에서 근로자를 보호할 수 있는 수단으로 **작업을 중지할 권리**를 말한다.

- 관련법령 : 산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지)

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 **작업을 중지하고 대피할 수 있다.**
- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 **관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고**하여야 한다.
- ③ 관리감독자들은 제2항에 따른 보고를 받으면 **안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.**
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 **작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 불리한 처우를 해서는 아니 된다.**

2. 휴게시간

휴게시간의 개념

근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다.

근로기준법 제 54조

사용자는 근로시간에 4시간의 경우에는 30분 이상, 8시간의 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

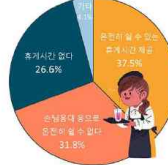
휴게시간에 포함 여부

1. 연속되는 근무시간 도중 1시간의 식사시간은 휴게시간으로 봐야한다.
2. 휴게시간은 업무를 하는 도중에 지급이 되어야 한다.
3. 휴게시간은 분할하여 사용을 할 수 있다.

※ 휴게시간에 포함되지 않는 것!

1. 업무를 위한 대기시간은 휴게시간에 포함되지 않는다.
2. 직종별에 따른 휴게시간은 휴게시간에 포함되지 않는다.

근무 중 휴게시간 적절하게 주어지나요?



휴게시간은 원칙적으로 근로시간이 아닐다.

휴게시간 = 사용자의 지휘, 감독에서 벗어나 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간

근로자에게 휴게시간을 부여할 경우나 부정 내역이 적지 않은지 점검할 수 있습니다.

2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

[공통규정-작업중지권 및 휴게시간]

5. 필수 안전수칙

1. 주요 법안내용

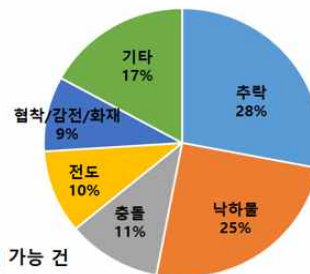
▶ 산업안전보건법 제52조 (근로자의 작업중지)

- 근로자는 **산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는** 작업을 중지하고 대피할 수 있다
 - 이때, 근로자는 지체없이 **관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고**하여야 한다
 - 사업주는 합리적인 이유가 있을 경우에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 **해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다**
- 불리한 처우를 내릴 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

2. 작업중지권 적용 모범 사례 (삼성물산)

- 추락 관련 안전조치 요구
 - 상하부 동시 작업이나 갑작스러운 돌풍으로 낙하할 위험에 따른 요구
 - 작업 구간이나 동선 겹침에 따른 장비 등의 충돌 가능성
 - 가설 통로의 단차에 따른 전도 위험
 - 기후에 따른 작업 중지 요구
- 사용 창려 이후, 지난 6개월 간 총 2175건의 작업중지 사례 발생
- 2175건 중 2127건(90%)은 작업중지 요구 이후 30분 이내 바로 조치 가능 건

< 작업중지권 사용 유형 >



[필수 안전규칙]

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?

- 급박한 위험의 정의는 아래와 같습니다.

산업재해가 발생할 수 있는 위험으로 아래와 같음.

- (1) 높이 2m 이상 장소에서 작업발판, 안전난간 등이 설치되지 않아 추락 위험이 높은 경우
- (2) 비계, 거푸집, 동바리 등 가시설물 설치가 부적합하거나 부적절한 자재가 사용된 경우
- (3) 토사, 구축물 등의 변형 등으로 붕괴사고의 우려가 높은 경우
- (4) 가연성·인화성 물질 취급장소에서 화기작업을 실시하여 화재·폭발의 위험이 있는 경우
- (5) 유해·위험 화학물질 취급 설비의 고장, 변형으로 화학물질의 누출 위험이 있는 경우
- (6) 밀폐공간 작업 전 산소농도 측정을 하지 않아 질식 등의 위험이 있는 경우
- (7) 유해 화학물질을 밀폐하는 설비에 국소배기장치를 설치하지 않아 건강장해 등의 위험이 있는 경우
- (8) 원동기·회전체 설비에 덮개, 울 등의 방호장치 및 충돌방지 장치를 설치하지 않아 끼임·부딪힘 위험이 있는 경우
- (9) 같은 지역에서의 동시작업, 혼재작업 등으로 부딪힘 등의 위험이 있는 경우
- (10) 장치·장비 등의 수리 시에 에너지원을 차단하지 않아 감전·끼임 등의 위험이 있는 경우
- (11) 그 외 필수안전수칙 위반 등 작업 환경이 매우 위험하여 즉시 작업중지가 필요하다고 판단되는 경우

- 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?

- 급박한 위험에 대한 정의를 명확화할 필요가 있습니다.

부록16: P 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 실리콘 화합물 및 화학제품제조업
 - 근로자 수 : 300명 (협력사 약 4개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 현장 내 협력회사 근무자 대상 작업중지 적극 안내하고 있으며, 협력회사 근무자 주관 작업중지 실행사례는 수집/조사된 사항이 없으나, 안전팀 소속 현장 안전관찰 요원에 의한 작업중지(중지 범위 : 해당 위험에 노출되어 있는 작업자 주관 작업)는 평균적으로 매월 10건 내외로 실행되고 있습니다(주요 중지사유 : 안전대 등 보호구 미착용, 추락 방지조치 부실, 화기작업 안전수칙 미준수 등)
 - 작업과 관련된 모든 근로자는 작업 도중 안전보건조치사항에 이상이 있을 경우 해당 작업을 즉시 중단시킬 수 있으며, 운전부서(시설부서)의 관리감독자 및 안전팀은 해당 작업의 위험성이 높다고 판단되는 경우 해당업체 또는 해당 근로자가 수행하는 작업을 즉시 중단시키고 해당 위험에 대한 제거, 대체 등의 방안을 수립한 후 작업을 재개할 수 있다. 안전관련 조치사항 안내, 지시에도 불구하고 준수하지 않는 근로자가 확인될 경우 작업중지, 경고조치, 퇴출 등의 조치를 취할 수 있습니다.
- 중대재해 대응매뉴얼 또는 회사 비상대응절차서는 있나요?
 - 네, PSM 문서 내 비상사태 대응 지침서에 명기되어 있습니다.

[비상사태 대응 지침서]

비상사태 정의 : 태풍, 홍수, 지진, 벼락 등 천재지변 또는 공정 이상으로 인한 화재/폭발/누출 등으로 인명 및 물적피해, 심각한 환경오염, 조업 중단 및 인근지역에 피해를 줄 우려가 있는 경우 등을 말한다.

비상사태 발생 시 조치 요령

- 1) 공정 내 비상상황 인지 (ex, 공정 내 온도, 압력 등 이상 발생)
 - 2) 공정 조치 실시
 - 3) 공정 조치 실패에 따른 비상운전 전환 (공정 매뉴얼에 따름)
- 비상운전 전환 후 공무팀/공정기술팀 협조받아 공정 SD 실시 (ESD)
- 4) 공정 조치 실패에 따른 현장 내 상황 전파 (비상경보 발령 : 안전팀)
 - (1) 경계경보
 - 비상사이렌 취명
 - 현장 대응 필요사항 : 경계경보 발령 시 즉시 작업을 중지하고 공장 내 안전작업허가는 모두 무효조치 됨 (해당 허가서 안전팀 반환 조치 필요)
 - (2) 대피경보
 - 폭발 또는 독성화학물질의 대량 누출 등으로 인한 심각한 상황일 경우 비상방송으로 대피에 필요한 지시사항/대피경로/대피장소를 반복하여 안내함(풍향 고려한 대피지역 안내 필요)
 - 현장 대응 필요사항 : 현장 내 모든 근로자는 작업을 중지하고 안전팀 통제에 따라 대피해야 한다. (안전팀은 필요 시 비상사태지역 출입을 차단하고 인근 사업장 및 주민 대피 등을 지시/안내할 수 있다.)
 - (3) 화재 및 폭발 경보
 - 5초 간격으로 중단음으로 연속 취명 및 비상방송으로 상황을 전파하고 공장장은 비상방송을 통해 자위소방대를 출동시켜야 한다.
 - 현장 대응 필요사항 : 현장 내 모든 근로자는 작업을 중지하고 안전팀 통제에 따라 대피해야 한다.
 - > 경미한 폭발 시 화재에 준하여 대응하고 중형 폭발 시 자위소방대 인원을 제외한 나머지 인원은 작업을 즉시 중단하고 대피해야 한다. 대규모 폭발인 경우 공장 내 모든 인원은 작업을 중지하고 즉시 대피해야 한다.
 - (4) 독성가스 누출
 - 고/저음의 파상음을 연속적으로 취명한다.
 - 현장 대응 필요사항 : 가스누출감지기를 통해 생산 제어실에서 누출물질 종류 및 예상 누출량 등을 확인하여 위험도가 매우 크다고 판단되는 경우 비상방송을 통해 공장 내 모든 인원에게 전파(해당 구역 인근 작업자는 작업중지 후 대피)
 - > 풍향을 고려하여 대피지역 선정/안내
 - > 독성가스 누출에 따라 해당지역 근무자는 호흡용보호구를 착용한 후 안전팀 통제에 따라 작업중지 후 즉시 대피 해야 함
 - (5) 해제경보
 - 안전팀장은 상황 종료 및 조치사항에 대해 방송을 통해 해제를 안내한다.

- 작업절차서(작업표준)에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 안전작업허가지침서에 명기되어 있습니다.

[안전작업허가지침서] - 대상 : KCC실리콘 전 임직원 및 공사참여 협력회사 임직원
작업과 관련된 모든 근로자는 작업 도중 안전보건조치사항에 이상이 있을 경우 해당 작업을 즉시 중단시킬수 있으며, 운전부서(시설부서)의 관리감독자 및 안전팀은 해당 작업의 위험성이 높다고 판단되는 경우 해당업체 또는 해당 근로자가 수행하는 작업을 즉시 중단시키고 해당 위험에 대한 제거, 대체 등의 방안을 수립한 후 작업을 재개할 수 있다. 그러한 안전관련 조치사항 안내, 지시에도 불구하고 이를 준수하지 않는 근로자가 확인될 경우에는 즉시 작업중지 또는 경고조치, 퇴출 등의 조치를 취할 수 있다.

작업중지 실제 운영 실태 : 현장 내 협력회사 근무자 대상 작업중지 적극 안내하고 있으며, 협력회사 근무자 주관 작업중지 실행사례는 수집/조사된 사항이 없으나, 안전팀 소속 현장 안전관찰 요원에 의한 작업중지(중지 범위 : 해당 위험에 노출되어 있는 작업자 주관 작업)는 평균적으로 매월 10건 내외로 실행되고 있음 (현장 안전관찰 요원 인터뷰) (주요 중지사유 : 안전대 등 보호구 미착용, 추락 방지조치 부실, 화기작업 안전수칙 미준수 등)

- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
- 네, 안전보건관리규정 제3장 안전보건관리체계 제18조와 제5장 안전관리 제42조에 관련사항이 명기되어 있습니다.
- 취업규칙과 단체협약 내에는 작업중지 관련 내용은 없습니다.

[안전보건관리규정]

제17조(명예산업안전감독관)

③ 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다.

4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청

제42조(안전조치 및 작업중지)

② 안전보건관리책임자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
- 해당 회의체 시 작업중지 관련 논의된 이력은 없습니다.
- 근로자에 대한 홍보방법은 어떻게 진행하고 있나요?
- 출입자 안전교육 시 해당 내용 교육
- 정기안전보건교육을 통해 매년 1월에 근로자 전체 대상 교육/안내



- 급박한 위험의 정의를 어떻게 하고 있나요?
- 화재/폭발, 독성가스 누출, 기상악화 시 별도의 추가 안전조치 없이 작업 운영 등을 사내 급박한 위험(즉, 작업중지 대상)으로 구분하여 안내하고 있습니다.
- 지금까지 말씀해주신 것 외에 근로자가 작업중지 관련하여 의견을 제시할 수 있는 방법이 있나요?
- 작업중지 제도는 근로자 스스로 안전을 지키기 위해 반드시 알아야 하고, 제대로 이행해야 할 사항입니다. 해당 절차가 위험성 평가와 연계되어 운영될 수 있도록 제도화가 필요합니다. (위험성 평가 단계에서 급박한 위험을 정의 등)

부록17: Q 기업 인터뷰

- 기본 개요
 - 업종 : 합성섬유제조업
 - 근로자 수 : 68명 (협력사 약 2개소)
- 사업장 내 근로자 작업중지 운영현황은 어떠한가요?
 - 안전보건관리규정 변경시 근로자 작업중지에 대한 내용을 근로자 대상으로 교육을 실시하고 있습니다.
- 안전보건관리규정, 취업규칙, 단체협약, 사내지침에 근로자 작업중지가 포함되어 있나요?
 - 네, 안전보건관리규정과 안전운전절차 관리지침에 명기되어 있습니다.

[안전보건관리규정]

5.7.13.2. 근로자의작업중지

- ① 회사 내 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 안전보건관계자(안전관리자, 보건관리자등)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

[안전운전절차관리지침]

5.1. 안전운전절차서작성

생산부서장은 다음 각호의 안전작업요건을 포함하여 단위공정별 안전운전절차서를 작성하여야 한다.

- (라) 정상적인 운전정지
- (마) 비상정지

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

(5) 비상정지절차 및 비상시운전절차서 내용

- (가) 스팀 또는 다른 가열매체(Hot Oil)의 공급중단
- (나) 전기공급중단
- (다) 냉각수, DCW 또는 냉매의 공급중단
- (라) 계장용 공기의 공급중단
- (마) 질소가스의 공급중단
- (바) 반응폭주(고온), 고압의 발생
- (사) DCS 제어불능 시(제어시스템 및 데이터 전송 시스템의 파손)
- (아) 원료 과량 또는 소량 투입에 대한 위험
- (자) 주요 이송시스템의 고장
- (차) 주요 배관의 막힘
- (카) 자연재해(태풍, 장마)로 인한 설비의 중단
- (비상사태관리규정)

(18) 작업중지, 근로자 대피, 위험요인제거 등 대응조치

- 산업안전보건위원회, 노사협의체에서 근로자 작업중지 운영에 대한 논의가 이루어지나요?
 - 해당 회의체 시 작업중지 관련 논의된 이력은 없습니다.

연구진

연구기관 : 미래안전문화포럼

연구책임자 : 함 병 호 (교수, 한국교통대학교)

연구원 : 신 인 재 (이사장, 미래안전문화포럼)

연구원 : 박 주 원 (이사, 미래안전문화포럼)

연구보조원 : 이 미 정 (박사과정, 한국교통대학교)

연구보조원 : 이 동 건 (석사과정, 한국교통대학교)

연구보조원 : 고 등 용 (학사과정, 한국교통대학교)

연구상대역 : 김 명 중 (산업안전보건연구원
안전보건정책연구실)

연구기간

2023. 04. 24. ~ 2023. 10. 31.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2023년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을
알려드립니다.

산업안전보건연구원장

사업장 내 근로자 작업중지 운영에 관한 연구
(2023-산업안전보건연구원-558)

발 행 일 : 2023년 10월 31일

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김은아

연구책임자 : 한국교통대학교 교수 함병호

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 중가로 400

전 화 : 052-703-0826

팩 스 : 052-703-0332

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-92782-76-8

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체

