



SafeWork SA, 중소기업 산업안전 가이드라인 내놔

Australia 호주

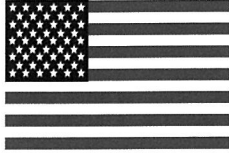
남호주 산업안전기관 SafeWork SA, 체크리스트, 7단계 안전점검 등을 담은 중소기업을 위한 산업안전 가이드라인 발표

산업안전보건정책 수준 파악을 위한 체크리스트

- 산업안전보건 정책이 존재하는가?
- 직원들이 산업안전보건과 관련된 책임을 이해하고 있는가?
- 산업안전보건이슈를 직원들과 정기적으로 논의하며 직원이 발언권을 가지는가?
- 존재하는 위험요소는 물론 잠재적인 요소도 파악하고 있는가?
- 위의 위험요소를 제거 혹은 줄이기 위한 조치가 취해졌는가?
- 산업안전보건의 업무프로세스에 포함되어 있는가?
- 직원들이 업무를 안전하게 수행하기 위해서 충분한 정보, 교육 및 감독을 받고 있는가?
- 작업장 내 장비들을 정기적으로 유지보수하는가?
- 비상대응책 및 구급상자가 적절히 비치되어 있는가?
- 안전과 관련된 자료를 기록하는가?

산업안전향상을 위한 7단계 실천사항

- 안전한 작업장의 조성: 작업장을 안전하게 만들기 위해서는 모든 사람의 노력이 요구되며 이를 위해 각자의 책임을 이해할 필요가 있음. 사업주는 직원들과의 협의를 통해 각자의 책임 및 의무를 명시하는 정책을 수립하고 정기적으로 점검할 필요가 있음
- 직원과의 협의: 중소기업 사업주는 산업안전보건 이슈를 반드시 직원과 협의할 필요가 있음. 효과적인 협의를 통해 이슈에 대한 인식을 높이고 안전문화 향상을 도모할 수 있음
- 위험 요소 관리: 산업재해 및 질병을 예방하는 최선의 방법은 위험요소를 미리 파악하여 제거하는 것. 이를 위해 SAFE기법, Spot(위험요소 파악), Assess(위험 평가), Fix Early(조기 제거) 활용
- 정보공유, 교육, 감독: 직원들과 작업장 내 위험요소에 대한 정보를 공유하며 필요한 교육과 관리감독을 직원들에게 제공
- 안전한 작업장 유지: 안전한 작업장을 유지하기 위해서는 정기적인 안전점검 실시, 작업 장비 유지보수, 직원들에게 이해하기 쉬운 정보 및 교육 제공, 산업재해 보고 절차 수립 등이 필요
- 기록: 산업안전보건 활동을 기록으로 남길 필요가 있음. 이를 통해 관련성과를 파악할 수 있고 법적 의무사항을 준수하는데 도움을 받을 수 있음
- 모니터링, 리뷰, 및 보완: 관련 활동을 계속해서 모니터링하고 리뷰하여 보완할 부분 파악. 이를 통해 산업안전보건관리체계 수립



CEG, 근로자가 건강하고 안전하게 일할 권리에 관한 보고서 내놔

United States of America 미국

배경

- 미 산업안전보건법에서는 근로자가 위험한 작업 환경을 당국에 신고할 권리를 보장하고 있지만 실상 회사의 보복으로부터 근로자를 보호하는 장치는 미미. 실제로 2005년에서 2012년 사이에 회사 측의 보복으로 피해를 입은 근로자들이 제출한 진정이 11,153건에 이르고 있음. Center for Effective Government (CEG)는 근로자들의 건강하고 안전한 작업장에서 근무할 권리를 명시한 “건강하고 안전하게 일할 권리 확보 : 근로자 보호 위한 주(州)법 개정”보고서 발표

충분한 진정 제출 시간 보장

- 현재는 근로자가 보복성 인사를 당한 경우 발생일로부터 30일 내에 진정을 제출해야 하지만 산업안전보건법이 아닌 다른 내용의 내부 고발자는 진정 제출 기한이 180일임. 따라서 근로환경 관련 고발직원 역시 180일의 기간을 보장받을 필요가 있음

제출된 진정에 대해 신속하고 자세한 조사 실시

- 산업안전보건법에 따르면 OSHA는 관련 진정이 제출된 경우 조사를 90일 내에 마쳐야 하지만 평균적으로 150일 정도가 소요됨. 이에 따라 각 주정부는 90일 기준을 맞출 수 있도록 더 많은 인적, 물적 지원을 제공할 필요가 있음

보복성 해고를 당한 직원의 사전 복직

- 현재 보복성 해고를 당한 근로자는 진정 및 고소 결과가 확정되기 전까지는 복직할 수 없음. 이에 따라 사전복직제도를 도입하여 근로자의 기본 생활권을 보장할 필요가 있음

입증책임의 합리화

- 업무환경에 대한 고발 후 근로자가 부정적 인사명령을 받아 진정을 제출한 경우, 근로자의 업무환경에 대한 고발이 부정적 인사명령의 주요 동기라는 점을 입증할 책임이 근로자에게 있음. 그러나 최근의 내부 고발자 관련 법규를 보면 주요 동기가 아니라 영향을 미친 원인 가운데 하나라는 점만 입증하면 됨

근로자가 법원에 고소할 수 있는 권리 보장

- 현행법 상 회사의 부정적 인사명령에 대해 근로자가 법원에 고소할 수 없으며 OSHA가 조사 후 고소 여부를 결정함. 그러나 다른 내부 고발자처럼 산업안전보건 관련 신고를 한 근로자 역시 스스로 법원에 고소할 수 있도록 보장해야 함