

경영책임자 안전보건 의무 실효성 제고를 위한 해외사례 비교분석 - 중대재해처벌법과 싱가포르 신설 제도를 중심으로 -

이정웅¹ · 정재욱^{2†}

A comparative Analysis of Overseas Cases to Enhance Effectiveness of CEO's Safety and Health Duties - Focusing on Serious Accidents Punishment Act(SAPA) and Singapore's New System -

Jeongung Lee¹ · Jaewook Jeong^{2†}

[†]Corresponding Author

Jaewook Jeong

Tel : +82-2-970-6381

E-mail : jaewook.jeong@seoultech.ac.kr

Received : November 22, 2022

Revised : January 5, 2023

Accepted : February 9, 2023

Abstract : Although corporate punishment-related systems are being implemented in several countries, such as South Korea's Serious Accidents Punishment Act (SAPA), related research has mainly focused on legal issues. This study aimed to compare and analyze the SAPA and Singapore's Workplace Safety and Health Act (WSHA) and Code of Practice on Chief Executives' and Board of Directors' Workplace Safety and Health Duties (WSHD). In addition, it was attempted to draw implications to enhance the effectiveness of the CEO's safety and health duties. For this study, a comparative analysis was conducted in 3 steps. In step 1, similar overseas systems were investigated. In step 2, the system contents were classified into four viewpoints (DUTY, RESOURCE, Other factors, and Main contents), and comparison items were derived from each viewpoint. In step 3, the viewpoints were compared, and implications were derived. The following three implications were derived through comparative analyses. 1) In WSHD, additional explanation and calibration of measures clarify the CEO's role, and 2) It is easy to use for the CEO's duties by providing the resources directly. 3) Penalties for violating the proposed duties are entrusted to the existing higher-level laws. Considering this, providing detailed content and related information for the CEO would possibly improve the SAPA to fulfill his/her duties through announcements from related organizations in the future.

Key Words : serious accidents punishment act, comparative analysis, safety and health, workplace safety and health act

Copyright©2023 by The Korean Society of Safety All right reserved.

1. 서론

1. 연구의 배경

'14년 세월호 사건, '18년 태안화력발전소 압사사고 등의 중대재해가 지속적인 사회문제로 지적되어 왔다. 이에 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 종사자와 시민의 안전을 확보하고, 중대재해를 방지하고자 『중

대재해 처벌 등에 관한 법률』(이하 중대재해처벌법)이 '21년 1월 26일부터 제정되었다.

해외에서는 영국의 기업과실치사법 외에 호주, 캐나다 등의 국가에서 이미 기업처벌 관련 제도를 시행 중이다. 상기 3개국은 중대재해 발생을 계기로 기업을 처벌하기 위한 제도 신설 필요성을 느껴 관련 법령을 제정하였다^{1,2)}.

¹서울과학기술대학교 안전공학과 석사과정 (Department of Safety Engineering, Seoul National University of Science & Technology)

²서울과학기술대학교 안전공학과 조교수 (Department of Safety Engineering, Seoul National University of Science & Technology)

싱가포르의 안전관리 체계는 영국의 제도를 기반으로 한다³⁾. 그러나 기존의 공장법으로는 산업재해에 대한 안전에 부족함을 느껴 '06년 3월 작업장안전보건법(Workplace Safety and Health Act, 이하 WSHA)을 제정하였다⁴⁾. 또한, '05년도부터 작업장안전보건 규정을 수립하였고⁵⁾, '22년에는 경영책임자 작업장 안전보건의무 실행지침(Code of Practice on Chief Executives' and Board of Directors' Workplace Safety and Health Duties, 이하 WSHD)을 도입하였다.

기존의 중대재해처벌법에 관한 논문에서는 주로 법리적인 원칙과 의무 이행의 모순 등 법 조항의 해석을 다루고 있다⁶⁻⁸⁾. 이와 달리 본 연구에서는 중대재해처벌법의 안전보건의무와 싱가포르에서 신설된 WSHD의 비교분석을 통해 실효성을 제고하고자 한다. 비록, 두 제도 간에 법률과 실행지침이라는 차이가 있으나 경영책임자의 안전보건의무를 부여하기 위해 제정되었다는 공통점이 있어 비교분석 하는데 의의가 있다.

1.2 연구방법 및 범위

본 연구에서는 국내 중대재해처벌법과 싱가포르 제도의 비교분석을 위하여 다음의 3단계로 진행하였다. 1단계로 해외 유사제도를 조사하였다. 그리고 2단계로 제도의 내용을 4가지 관점으로 분류하여 각각 비교항목을 도출하였다. 3단계에서 도출된 비교항목을 통해 중대재해처벌법과 싱가포르 제도에 대해 비교분석하고, 시사점을 도출하였다.

1.3 해외 유사제도 사례

국내의 중대재해처벌법은 영국의 기업과실치사법을 참고사례로 활용하였다. 또한, 호주와 캐나다에서도 기업처벌 관련 제도를 시행 중이며, 세 국가의 제도를 살펴봄으로써 싱가포르와 국내의 관련 제도 비교분석에 활용하고자 한다.

영국에서는 기존법에서도 원칙적으로 기업에 대한 형사책임이 부과되나, 현실적으로 적용에 어려워 논란이 있었다^{1,2)}. 그리고 다수의 중대재해 사고에서 형사 책임을 부과하지 못한 점을 계기로 '07년 기업과실치사법이 제정되었다. 이 법에 따른 의무를 위반한 경우 회사, 정부기관 등의 조직에 그 책임이 부과된다.

호주는 6개의 주와 2개의 행정 지역으로 구성된 연방국이며, 지역에 따라 법의 형태가 상이하다. 그중 호주 수도, 퀸즐랜드, 노던, 빅토리아 등 4개의 지역에서 기업처벌 관련 제도를 시행 중이며, 중대재해 발생 시 기업 및 임원에 처벌이 부과된다^{1,2)}.

캐나다의 경우 기업살인죄가 논의되기 시작한 계기

는 '92년 Westray 광산 가스폭발 사고이다. 당시 회사의 고위 임원에게 중대한 과실이 있음에도 처벌받지 않았으며, 이러한 문제를 해결하기 위해 '04년 웨스트레이법을 마련하였다^{1,2)}. 해당 의무를 위반한 경우 조직에서부터 임원 등 개인에게까지 처벌을 부과한다.

2. 싱가포르 제도 분석 및 비교항목 도출

2.1 작업장안전보건법(WSHA)

싱가포르의 안전보건 관련 주요 법률은 WSHA에 명시되어 있다. 그리고 보조규정과 실행지침을 통하여 법을 보조하며 제도의 체계를 이루고 있다⁹⁾.

WSHA에서는 제4장에서 안전보건 위험을 발생시키는 이해관계자를 공장소유자·사용자·도급관리자·근로자 등 구체적으로 정의하고 각각 작업을 수행하는데 필요한 근로자뿐만 아니라 타인에 대해서도 보호하도록 의무를 규정하고 있다. 또한, 제48조에서 기업의 위반행위에 대하여 임원 개인을 처벌할 수 있음을 명시하고 있다¹⁰⁾. 법의 위반 시 개인에게 최대 벌금 S\$200,000 또는 징역 2년이 동시에 부과될 수 있고, 법인에는 최대 벌금 S\$500,000 부과된다. 그리고 기타 처벌로 위반원인에 대한 구제명령이 있다.

2.2 경영책임자 작업장 안전보건의무(WSHD)

이번에 신설된 WSHD¹¹⁾는 4가지 원칙과 17가지 조치사항을 제시하여 경영책임자와 이사회역의 역할과 의무를 명확하게 하는 것을 목표로 하고 있다. 제시된 조치사항은 4가지 원칙을 준수할 수 있는 경우 경영책임자에 의해서 기업의 업종과 위험환경을 고려하여 대체 조치사항으로 개정할 수 있다. 그리고 WSHD상 의무는 권장사항으로 이행하지 못하더라도 법을 위반하는 것은 아니며, 반대로 이행한 경우에 WSHA상 위반에 정상참작 요소로 사용될 수 있다. 또한, WSHD상에는 처벌에 관한 사항이 없으며, 관련된 문제가 발생한 경우 법의 처벌에 따른다. 그 외에도 WSHA 제40조 B에 의해 법과 실행지침의 내용이 일치하지 않는 부분이 있다면, 법의 내용을 따르도록 되어있다.

제시된 원칙과 조치사항을 Table 1에 정리하였으며, 조치사항의 항목마다 상세한 설명 또는 구체적인 예시가 명시되어있다. 예를 들면 원칙 2의 조치사항 7은 'Acquire WSH knowledge'라고 기재되어 있다. 그리고 해당 조치사항에는 경영책임자가 작업장 안전보건에 대한 교육에 참석하고 최신 WSH Resource, 관행 등 관련정보를 유지해야 한다는 상세한 설명이 포함되어있다. 또한, 구체적인 예시로 WSH Resource인 bizSAFE

Table 1. Principles and measures in WSHD

No.	Principles	No.	Measures
1	Ensure WSH is integrated into business decisions and have clarity of roles and responsibilities of chief executive and individual members of the board of directors in leading WSH.	1	Assign and document WSH roles and responsibilities of individual company director(s).
		2	Establish the WSH policy, standards and strategic goals for the organisation.
		3	Publish the organisation's WSH commitment, and review, endorse and track the organisation's WSH targets and performance regularly.
2	Continuously build a strong WSH culture, set the tone and demonstrate visible leadership in embodying and communicating highly effective WSH standards.	4	Set WSH as a regular agenda item in management/board meetings.
		5	Ensure sufficient resource allocation to WSH.
		6	Facilitate direct reporting of WSH issues to the Company Director(s).
		7	Acquire WSH knowledge.
		8	Conduct engagements to understand processes, workers' concerns and communicate the need to prioritise WSH.
		9	Set and demand effective WSH standards and performance from vendor and partners.
		10	Ensure effectiveness of WSH management systems and maintain oversight of compliance with safe work procedures.
3	Ensure that WSH management systems are highly effective and reviewed regularly.	11	Ensure suitable, adequate and timely risk assessment.
		12	Recognise and reward workers' efforts toward achieving good WSH performance.
		13	Endorse immediate remedial/disciplinary actions to address workers' repeated non-compliance with safe work procedures.
		14	Ensure processes are in place for workers to receive information on WSH risks and safe work procedures in a timely manner.
4	Empower workers to actively engage in WSH.	15	Set up reporting systems, encourage proactive reporting and, ensure proper follow-up to address WSH issues.
		16	Commit resources and protected time for workers to undergo WSH training and refresher courses.
		17	Involve workers in the joint development and implementation of strategies/programmes to improve WSH.

교육을 위한 출장이나 우수한 관행을 가진 업체로의 교육 출장, 또 다른 Resource인 WSH Bulletin, WSH Alerts 등을 통한 정보수집을 명시하였다.

또한, WSHD에는 앞선 조치사항 7에 명시된 bizSAFE 등 정부의 지원정책으로 볼 수 있는 Resource를 역할에

Table 2. Resources by category

Category	Resource
Capability and culture building	StartSAFE
	bizSAFE
	CultureSAFE
	Total WSH
Mental well-being at the workplace	WSH Advocate
	iWork Health
WSH Technology	A Playbook on workplace mental well-being
Check company's WSH Performance	WSH Tech resource guide
Report workplace incidents or unsafe workplace practices	CheckSafe
	Report WSH Incident
Other resources	Report unsafe workplace practices or conditions
	Code of practice on WSH risk management
	WSHAlert
	WSHBulletin

따라 분류하여 간략한 설명과 온라인 링크를 명시하고 있다. 제시된 Resource들은 전부 무료로 신청이 가능하거나 배포되고, 후속비용이 추가로 들어가는 경우 보조금이 지원된다. Resource 지원은 승인된 전문가나 기관의 교육 또는 무료 프로그램 제공을 통한 자체시행 등의 방식으로 진행된다. 이러한 Resource는 WSHD상의 조치사항을 이행하는 데 활용할 수 있고, 기업의 작업장 안전보건에 대한 전반적인 역량을 향상시킬 수 있다. 그리고 일부 Resource의 경우 기업의 계약, 홍보 등에 혜택을 줄 수 있다. 제시된 Resource를 Table 2에 정리하였다.

2.3 중대재해처벌법과 싱가포르 제도 비교항목 도출

비교분석을 위해 제도의 내용을 의무, 지원정책, 기타요소, 주요내용 등 4가지 관점으로 분류하고, 분류별 비교항목을 다음 Table 3에 정리하였다.

Table 3. Comparison items by viewpoint

Category	Comparison item	
DUTY	Imposed duty	Victim
	Subject	Calibration of measures
RESOURCE	Stipulation	Support manner
	Support target	-
Other factor	Penalty	Inconsistency
Main contents	Measure	Resource

2.3.1 안전보건업무 관련 비교항목

안전보건업무 관점에서 첫 번째 비교항목은 제도별 부과업무이다. 두 번째는 의무 수행주체, 세 번째는 제

도의 보호대상이다. 마지막 항목은 의무주체가 조치사항을 조직의 환경에 맞게 개정할 수 있는지 여부이다.

2.3.2 지원정책 관련 비교항목

지원정책에 관련된 첫 번째 비교항목은 명문화 여부이다. 두 번째는 정책에서 지원하려는 대상이며, 세 번째는 지원방식이다.

2.3.3 기타요소 관련 비교항목

기타요소의 첫 번째 처벌 항목에서는 대상, 처벌강도, 손해배상·공표·구제명령 등 기타처벌을 비교한다. 두 번째 항목은 기존법과 상충이 있는지 확인한다.

2.3.4 주요내용의 비교항목

주요내용에서는 중대재해처벌법과 WSHD에 명문화되어 있는 조치사항과 Resource를 비교한다.

3. 비교분석

비교분석의 4가지 관점 중 의무, 지원정책, 기타요소 등 관점에서 중대재해처벌법과 WSHA, WSHD를 비교 분석하였다. 그리고 주요내용 관점에서는 중대재해처벌법과 WSHD를 비교분석하였다. 각 비교분석 결과는 Table 4, 6에 정리하였다.

3.1 경영책임자의 안전보건 의무 관점 비교분석

3.1.1 부과 의무, 의무주체 및 보호대상

중대재해처벌법은 사업주, 경영책임자 등에게 의무를 부과하여 시민과 종사자를 보호하도록 한다.

WSHA는 안전보건 위험을 발생시키는 이해관계자를 사업주부터 근로자까지 구분하여 정의하였다. 그리

고 그들의 직접적인 통제하에 있는 모든 사람에 대한 의무를 부과하고 있다.

WSHD는 4가지 원칙과 17가지 조치사항을 경영책임자에게 제시함으로써 명확한 역할과 의무를 부여하였다. 그러나 별도의 보호대상에 대한 언급은 없다.

3.1.2 조치사항 개정 가능성

중대재해처벌법과 WSHA는 필요 시 재개정이 가능하나, 조치사항을 기업의 환경에 맞게 개정할 수 없다. 하지만 WSHD에서는 모든 조직의 요구사항을 일관되게 충족시키는 해결책이 없기에, 경영책임자가 기업의 업종과 환경에 맞추어 주어진 원칙을 준수하는 대체조치를 마련함으로써 개정할 수 있다고 명시되어 있다.

3.2 안전보건 지원정책 관점 비교분석

3.2.1 지원정책의 명문화

중대재해처벌법에는 중대재해 원인분석, 안전보건관리체계 구축 지원, 중대재해 예방기술, 관련교육, 예산 지원 등 정부의 지원범위가 명시되어 있다.

WSHA에는 지원 사항과 관련한 내용은 없으며, 실행지침인 WSHD에서 안전보건을 위한 Resource를 직접 제시하고 있다. 또한, 조치사항 별로 활용할 수 있는 Resource가 명시되어 참고할 수 있다.

3.2.2 지원대상 및 방식

국내의 경우에 법령상에 지원정책을 제시하지 않으나, 관련된 지원정책은 유관기관을 통해 시행 중이다.

국내와 싱가포르에서 지원대상은 중소기업 등 기업부터 근로자 또는 임원 등 개인까지 지원하고 있다. 그리고 전문가 또는 기관을 통한 컨설팅과 평가, 안전보건 관련 프로그램 등 도구제공, 안전보건 정보제공,

Table 4. Comparison of safety and health system's feature

Division	SAPA (Serious accidents punishment act)	Singapore		
		WSHA	WSHD	
DUTY	Imposed duty	Duties to secure safety and health	Duties of persons at workplace	4 Principles and 17 Measures
	Subject	Employer, CEO, Etc.	Employer, Principal, Worker, Etc.	Chief executives' and directors'
	Victim	Citizens and workers	Person	None
	Calibration of measures	×	×	○ (By following 4 principles)
RESOURCE	Stipulation	Scope of support stipulate	×	Resource stipulate
	Support target	Corporation and individual		
	Support manner	· Consulting by expert · WSH tool	· WSH information · Subsidized by the government	
	Penalty target	Corporation and individual	Corporation and individual	None
Other factor	Inconsistency	Inconsistencies with OSHA* due to the different contents and scope of duties	Inconsistency has effect subject to the provisions of WSHA	

OSHA* : Occupational Safety and Health Act

지원금 지급 등의 유사한 방식으로 지원되고 있다.

3.3 기타요소 관점 비교분석

3.3.1 처벌

중대재해처벌법과 WSHA 모두 의무를 위반한 경우 법원에서 경영책임자까지 처벌이 가능하다. 그러나 WSHD에는 처벌에 관한 사항이 없으며, 관련된 문제가 발생한 경우 WSHA이 적용된다. 처벌강도, 기타처벌 등의 내용은 중대재해처벌법과 WSHA에 대해서만 비교하여 Table 5에 정리하였다.

Table 5. Comparison of penalty

Division	SAPA	WSHA
Individual	Death	Below S\$200,000 Below 2 years Either or both
	Below ₩1 billion above 1 year Either or both	
Corporate body	Death	Below S\$500,000
	Below ₩100 million or 7 years	
other penalty	Below ₩5 billion	• Remedial order
	Below ₩1 billion	
	• Liability for damages • Publication of serious accidents	

3.3.2 기존법과의 상충

중대재해처벌법에서는 의무 위반 시 중대재해에 이르게 한 경우 처벌토록 규정하고 있다. 그러나 산업안전보건법에서도 의무 위반으로 근로자가 사망한 경우 처벌을 규정한 점과 도급·용역·위탁을 할 경우에 의무범위 및 내용의 차이점 등에서 두 법이 서로 상충한다.

반면 싱가포르의 경우, 기존 WSHA는 유지한 채 실행지침인 WSHD를 추가로 신설함으로써 기존법과의 상충없이 경영책임자의 의무를 제시하는 형태를 갖고 있다.

3.4 주요내용 비교분석 및 시사점 도출

3.4.1 조치사항

중대재해처벌법에서는 안전·보건 확보의무의 조치사항을 제시하고 있으며, 시행령에서 구체적인 내용을 정하고 있다. 그리고 WSHD에서는 경영책임자가 합리적으로 실행 가능한 조치사항을 제시한다. 두 제도의 경영책임자 관련 조항을 간추려 보았을 때 안전보건 목표 수립, 교육, 점검 등 유사한 내용을 다루고 있다.

반면에 두 제도는 다음과 같은 차이를 보인다. 중대

Table 6. Matching of Safety and Health System's Main contents

Division	SAPA	WSHD	Comparison and implication
Similarity	<ul style="list-style-type: none"> Establish safety and health objectives Assign safety and health expert Listen worker's opinion Inspect safety and health training Inspect safety and health related issue Conduct risk assessment 	<ul style="list-style-type: none"> M*1, 2 Stipulation of WSH M5 Hire WSH professional M6, 8 Share WSH issue with Worker M5, 7, 16 Recommend WSH training M10 Oversight of WSH system M5, 11 Ensure risk assessment 	<ul style="list-style-type: none"> Comparison - Provide safety and health measures - The contents of the measures are similar
Measure difference	<ul style="list-style-type: none"> Budgeting and management Prepare safety and health manual Prepare management standards for subcontractor 	<ul style="list-style-type: none"> M3, 14 Provide WSH information M4 WSH regular agenda M9 Demand WSH standard M12, 13 Reward/disciplinary to Worker M15 Set up anonymous reporting systems M17 Involve workers in WSH 	<ul style="list-style-type: none"> Comparison - different important factors - Whether provide additional explanations or resources - Whether measures can calibrate Implication - In WSHD, role of CEO is clear through additional explanations and calibration of measures
Resource Similarity	<ul style="list-style-type: none"> Safety and health management system establishment consulting and guide Safety awareness level-up program Various health checkup program Honorary occupational safety inspector Safety psychological test program Industrial accident report system Kosha guide for health check and care / risk management Serious accidents casebook 	<ul style="list-style-type: none"> biz SAFE Culture SAFE Total WSH WSH Advocate iWorkHealth Report WSH Incident A Playbook on mental well-being / COP on risk management WSHAlert / WSHBulletin 	<ul style="list-style-type: none"> Comparison - The contents of resources are similar
Resource difference	<ul style="list-style-type: none"> Shipbuilding accident prevention technology guidance Operate safety and health training potal SAPA education and publicity 	<ul style="list-style-type: none"> Start SAFE CheckSafe WSH Tech resource guide Report unsafe workplace practices or conditions 	<ul style="list-style-type: none"> Comparison - Whether provide resources in directly Implication - In WSHD, It is easy to use CEO's duties by providing the practical resources in directly

M*: Measure

재해처벌법의 경우 예산관리와 안전보건 관련 매뉴얼, 관리를 위한 기준 마련 등 관리적 차원의 조치사항을 중시한다. 그러나 WSHD에서는 안전보건 관련 정보제공, 근로자의 참여독려 및 안전보건 성과보상 등의 조치사항을 제시하고 있다. 또한, WSHD에서는 조치사항 내에 추가 설명이나 활용 가능한 Resource를 제시하고 있고, 조치사항을 주어진 원칙에 준수하는 대체조치를 마련하여 기업의 환경에 맞게 개정할 수 있다.

3.4.2 지원정책

국내에서도 다양한 지원정책을 시행 중이며, WSHD의 Resource와 유사한 정책들을 찾아볼 수 있다. 그러나, 중대재해처벌법에서는 정부의 지원범위만 명시하고 있어, Table 6에 기재된 지원정책 등은 유관기관을 통해 별도로 확인할 수 있다.

한편, WSHD는 Resource의 간략한 설명과 함께 온라인 링크를 직접 제시하고 있다.

3.4.3 시사점 도출

중대재해처벌법과 WSHD를 비교한 결과 WSHD에서는 조치사항에 대한 추가설명을 제시하고 경영환경에 따른 개정을 가능하게 함으로써 경영책임자의 역할과 책임을 명확히 하고 있다.

또한, 중대재해처벌법과 WSHD 모두 관련된 지원정책을 시행 중이지만, WSHD에서는 지원정책을 해당 제도에서 직접 제시하고 조치사항에 활용 가능한 Resource를 명시하고 있기 때문에 중대재해처벌법과 비교했을 때 지원정책의 실제 활용도가 높다.

더불어, 중대재해처벌법은 경영책임자의 의무와 함께 처벌조항까지 포함하고 있지만, WSHD는 기존의 WSHA는 유지하고 경영책임자의 구체적 의무만 추가적으로 제시하여, 처벌조항은 WSHA에 따르므로 유사 제도 간 상충을 배제하였다.

이러한 점을 고려하여, 고용노동부 등 관련기관에서 고시나 훈령을 제정하여 법 이행에 필요한 세부내용을 정하고, 그 부록 등으로 관련정보를 제공함으로써 중대재해처벌법의 개선이 가능할 것으로 생각된다.

4. 결론

중대재해처벌법 등 국내외 몇몇 국가에서 기업처벌 관련 제도를 시행하고 있다. 한편, 중대재해처벌법에 대한 기존의 연구는 주로 법리적 문제에 중점을 두고 진행되었다. 그러나 본 연구에서는 경영책임자의 안전보건 의무에 대한 실효성 제고를 위해 유사제도와 비교

분석을 진행하였으며, 국내외 관련 제도의 비교분석을 통한 시사점을 도출하고자 하였다.

주요내용을 비교분석한 결과, WSHD에서는 1) 조치사항에 대한 추가적인 설명과 개정을 통하여 경영책임자의 역할을 명확히 하고 있으며, 2) 지원정책을 직접 제시하여 경영책임자의 의무에 활용하기 용이하다. 또한, 3) 제시한 의무 위반에 대한 처벌은 기존 상위법령에 위임하고 있다는 시사점을 도출하였다.

중대재해처벌법이 제정된 지 거의 2년이 흘렀지만 지금까지 실제 적용에 있어 여러 가지 한계점을 보인다. 중대재해처벌법의 궁극적인 목적이 처벌이 아닌 중대재해의 예방이 되어야 하기에, 추후 법의 보완에 있어 경영책임자가 이행할 의무에 대한 구체적 방안과 활용 가능한 지원정책, 일원화된 처벌 기준 등이 제시되어야 할 것이다. 이는 고용노동부 등의 관련기관에서 고시, 훈령 등을 통해 세부내용과 관련정보를 제정함으로써 개선이 가능할 것으로 생각된다. 이를 위해 앞으로 본 연구에서 도출한 시사점을 보완할 수 있는 세부적인 방안에 대한 추가연구가 필요하다.

Acknowledgement: This research was financially supported by the Ministry of Trade, Industry and Energy (MOTIE) and Korea Institute for Advancement of Technology(KIAT) through the International Cooperative R&D program. (Project No. P0017191).

References

- 1) KOSHA, “A Study on the Improvement of the Penalty system for violations of the Occupational Safety and Health Act”, 2008.
- 2) KOSHA, Global Trends on Safety and Health at Work 2022 2nd, 2022.
- 3) S. O. Kim, Y. G. Yoon and T. K. Oh, “Improvement of Safety Management and Plan by Comparison Analysis of Construction Technology Promotion Act(CTPA) and Occupational Safety and Health Act(OSHA) in Construction Field”, J. Korean Soc. Saf., Vol. 36, No. 4, pp. 37-46, 2021.
- 4) S. G. Pi, “A Study on the Enactment and Implications of the Workplace Safety and Health Act in Singapore -Focusing on the Introduction of the Risk Assessment System-”, World Law Research Paper 2008, pp 248-285, 2008.
- 5) S. E. Kim, J. M. Jeong and J. W. Jeong, “Improvements of

- Design For Safety in Korea based on the Comparative Analysis with Other Countries”, J. Korean Soc. Saf., Vol. 34. No. 6, pp. 38-49, 2019.
- 6) D. H. Hwang, “A Constitutional Study on the Serious Punishment Accidents Act - Focusing on Serious Industrial Accidents -”, LAW REVIEW, Vol. 63, No. 2, pp. 1-29, 2022.
 - 7) J. W. Jung, “Legal Issues in the Establishment of Act on the Punishment, etc. of Serious Accidents and Tasks Left Behind”, Science and Technology Law Research, Vol. 27, No. 2, pp. 47-94, 2021.
 - 8) J. W. Jung, “Legal Issues in Practice under Serious Accident Punishment Act - Focusing on Serious Industrial Accidents -”, Studies of Social Security Law, Vol. 46, pp. 519-553, 2022.
 - 9) KOSHA, “Safety and Health System Book for Overseas Expansion Companies - Singapore Revised Edition -”, 2016.
 - 10) The Law Revision Commission in Singapore, “WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT”, 2006.
 - 11) WSHC, “Chief Executives’ and Board of Directors’ Workplace Safety and Health (WSH) Duties”, 2022.