

KOSHA GUIDE

H - 84 - 2012

건설근로자의 직무스트레스 예방을  
위한 관리감독자용 지침

2012. 8.

한국산업안전보건공단

## 안전보건기술지침의 개요

- 작성자 : 성균관대학교 의과대학 직업환경의학교실 김수근
- 제·개정 경과
  - 2012년 6월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(제정)
- 관련규격 및 자료
  - 한국산업안전보건공단. KOSHA GUIDE H-40-2011 사업장 직무스트레스 예방프로그램. 2011
  - 한국산업안전보건공단. KOSHA CODE H-42-2006, 직무스트레스요인 측정 지침. 2006
  - 한국산업안전보건공단. KOSHA GUIDE H-38-2011 직무스트레스의 일상적인 관리를 위한 관리감독자용 지침. 2011
  - 한국산업안전보건공단. KOSHA GUIDE H-39-2011 직무스트레스 자기관리를 위한 근로자용 지침. 2011
  - 보건관리자용 직무스트레스 관리메뉴얼. 한국산업안전보건공단. 2003
- 관련법규·규칙·고시 등
  - 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무)
  - 산업안전보건법 시행령 제3조의 7(사업주 등의 협조)
  - 사업장에서의 근로자 건강증진활동 지침(고용노동부 고시 제2010-35호)
- 기술지침의 적용 및 문의

이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2012년 8월 27일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

## 건설근로자의 직무스트레스 예방을 위한 관리감독자용 지침

### 1. 목 적

이 지침은 산업안전보건법 제5조 “사업주의 의무”에 따라 건설근로자의 직무스트레스를 예방하고 관리하는 사항을 정함을 목적으로 한다.

### 2. 적용범위

이 지침은 건설업과 이에 종사하는 근로자를 대상으로 한다.

### 3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “건설근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 건설업에 종사하는 자를 말한다.

(나) “관리감독자”라 함은 산업안전보건법 제14조에 언급된 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말한다.

(2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어는 이 지침에서 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙(안전보건규칙) 및 고용노동부 고시에서 정하는 바에 따른다.

### 4. 건설근로자의 직무스트레스 요인

#### 4.1 작업환경

- (1) 장시간 서서 근무하는 경우가 많다.
- (2) 중량물운반, 부적절한 작업자세, 반복작업, 진동 등으로 육체적으로 힘든 작업을 한다.
- (3) 날씨의 영향을 직접 받고, 하절기와 동절기에 매우 덥거나 추운 기온으로 체력적 소모가 크다.
- (4) 2000~8000Hz의 고주파 소음, 불규칙한 소음, 충격소음이 발생하는 현장에서 근무하는 경우가 많다.
- (5) 휴게실, 식사공간, 화장실, 탈의실, 샤워공간 등 편의시설이 적절하게 지원되지 않는 경우가 많다.

## 4.2 사고위험

- (1) 공사기간 단축압박이 많아 일이 바빠서 시간에 쫓기게 되어 사고위험이 증가한다.
- (2) 건설현장은 옥외공사와 이동작업이 많아서 재해발생 위험이 높다.
- (3) 건설현장은 여러 직종이 한 공간에서 복합적인 업무를 수행하므로 우발적인 사고의 위험이 상대적으로 높다.

## 4.3 불안정한 고용

- (1) 대부분의 근로자가 일용직과 임시직 및 계약직 등 비정규직으로 고용이 불안정하며, 고용보험의 혜택을 받기 어렵다.
- (2) 생산원가의 절감을 위한 구조조정과 저임금 외국인 근로자들의 유입으로 실업에 대한 스트레스가 높다.
- (3) 사고나 질병에 의해 업무수행능력이 저하될 경우 채용과 고용유지가 어렵다.

#### 4.4 보상 부적절

- (1) 건설근로자들의 임금은 비공식적으로 결정되므로 임금결정에서 불리할 수 있다.
- (2) 건설근로자들은 나이나 경력에 따른 임금의 상승효과가 뚜렷하지 않다.
- (3) 건설근로자들은 건설경기가 불황일 때 실업기간이 증가하고, 눈이나 비로 인하여 작업이 중단되면 수입이 없다.
- (4) 임금체불도 다른 업종에 비해 상대적으로 많다.

#### 4.5 조직체계와 관계갈등

- (1) 수직적인 하도급 구조에서 공사 발주시기, 공사금액, 공기 등의 무리한 요구가 수반되기 쉽기 때문에 무리하게 작업을 강행하게 되면서 현장소장, 팀장(일명 오야지) 및 근로자간에 갈등이 발생하는 경우가 많다.
- (2) 건설업은 다양한 직종간의 작업시기, 작업방법 등에 대한 업무조정이 원활하지 않았을 경우 직종 간 갈등이 발생하기 쉽다.
- (3) 대부분의 건설근로자들은 근로계약을 체결하거나 임금을 지급받는 보통 팀장(일명 오야지) 또는 하수급인이나, 실질적인 작업지시는 원청업체의 현장소장으로부터 받게 되어 책임한계가 모호하여 갈등이 생길 수 있다.
- (4) 발주자의 다양한 요구조건에 따라야 하기 때문에 안정된 조직을 갖추기 어렵고, 과도한 업무의 요구에 비해 업무량이나 내용을 조절할 수 없어서 갈등이 생길 수 있다.

#### 4.6 기타

- (1) 건설현장을 찾아서 지역을 이동하기 때문에 가족과 떨어져 지내야 하는 경우가 많다.

- (2) 건설공사의 공정이 상호 관련 되어있기 때문에 업무량과 업무 일정을 스스로 조절할 수 없고, 정기적인 공휴일과 휴가를 받기 어렵다.
- (3) 소속회사와 근무하는 장소가 다르고, 근무 장소가 자주 바뀌며 회사에 대한 소속감이 부족한 경우가 많다.

## 5. 직무스트레스 예방을 위한 관리감독자의 활동

### 5.1 휴식시간과 편의시설 설치

- (1) 인력노동으로 인한 신체부담을 줄일 수 있도록 장비와 시설을 지원하도록 노력한다.
- (2) 육체적으로 힘든 작업 후 피로를 회복할 수 있도록 휴식시간을 정하여 제공한다.
- (3) 공사현장에 휴게공간과 샤워공간 등의 편의시설을 설치하도록 노력한다.

### 5.2 사고예방

- (1) 공기단축으로 인한 높은 업무부담이 불가피한 경우, 인력 배치를 적절히 조정하여 업무에 대한 부담이 몰리지 않고 고르게 배분되도록 노력한다.
- (2) 적절한 보호구를 착용하도록 지급하고 착용지도를 한다.
- (3) 건설공사에 적합한 안전작업과 사고예방시설을 갖춘다.
- (4) 건설재해예방을 위한 관련 법규를 준수한다.

### 5.3 고용과 보상에 대한 설명

- (1) 건설근로자들의 고용기간과 임금 등을 예측할 수 있도록 설명과 안내를 한다.

#### 5.4 관계갈등해소를 위한 조치

- (1) 근로자들 간의 업무분할과 직종 간 상호협조체계가 원활한지 점검한다.
- (2) 근로자들이 정기적으로 휴가를 가질 수 있도록 노력한다.
- (3) 상사 및 동료와 의사소통할 수 있는 기회를 제공한다.

#### 5.5 기타

- (1) 관리감독자는 직무스트레스로 어려움을 겪는 근로자들이 조기에 근로자 건강센터, 정신보건센터 등을 통해 상담을 받을 수 있도록 연계체계를 마련해 두는 것이 필요하다.
- (2) 주기적인 근로자 면담을 통해 직무스트레스 요인을 점검한다.
- (3) 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해 고충처리위원을 두도록 한다.
- (4) 건설현장의 작업에 대한 역할과 책임을 명확히 하고, 이를 근로자가 충분히 이해할 수 있도록 설명한다.
- (5) 건설근로자가 자신의 작업과 업무 수행에 영향을 미치는 조치나 결정에 대해 의견을 낼 수 있는 기회를 제공한다.
- (5) 스트레스로 인한 건강상의 문제에 대한 관리감독자 교육을 이수하여 스트레스에 대한 이해를 높이도록 한다.
- (6) 직무스트레스로 인해 고통을 겪는 근로자에 대해서는 보다 적극적으로 대화를 시도하도록 노력한다.