

## 1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

### 1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

#### 요약/인용

네덜란드 산업안전보건 기본 법률 체계는 근로 조건법, 근로 조건 명령, 근로 조건 규칙에 기반을 두고 있다. 기본 법률 체계 외에 근로협의회법, 원자력에너지법과 같은 법률, 건물 명령 2012와 같은 다양한 하위 법령에 산업안전보건 관련 조항이 포함되어 있다. 근로조건법은 일반 원칙, 의무, 절차와 같은 기본 산업 안전보건 체계 조항이 포함되어 있다. 근로조건법은 사용자가 무엇을 해야 하지만 규정되어 있고 어떻게 해야 하는지는 규정되어 있지 않다. 근로조건법에 규정된 일반 의무를 이행하기 위한 세부적인 조항은 근로조건 명령 및 근로조건 규칙에 규정되어 있다. 네덜란드 산업안전보건 규제 체계의 상당 부분은 EU 지침 및 규칙을 수용한 것이다.

산업안전보건 법령을 시행할 책임은 노동감독청(Inspetorate SZW)에 있다.

#### 참고

근로조건법

근로조건 규칙

근로조건 명령

근로협의회법

원자력에너지법

노동감독청(Inspector SZW) 홈페이지

사회고용부 홈페이지

건축, 폭파, 자재 사용에 관한 명령(2011/08/29)

## 2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

### 2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

#### 요약/인용

사용자는 다음과 같은 사항을 고려하여, 근로와 관련된 모든 부분에서 근로자의 신체적, 사회심리학적 안전 및 보건을 보호해야 하며, 가능한 최선의 근로 조건을 조성하기 위한 정책을 수립해야 한다.

- 합리적인 범위에서 가능한 한, 근로자의 안전 및 보건에 부정적인 영향을 미치지 않는 방식으로 근로 조건을 조성해야 한다.
- 합리적인 범위에서 가능한 한, 위험 또는 안전 위험 요소를 가능한 한 근원적으로 방지 또는 제거하거나, 문제를 근원적으로 제거할 수 없을 경우, 가급적 전반적인 효과가 있는 효율적인 조치를 취해야 한다.
- 가능한 한 근로자 개인의 특성에 맞춘 업무 방식을 도입해야 한다.
- 가능한 한 단조롭고 일정하게 반복되는 작업을 피해야 한다.
- 화재, 긴급 대피 등과 같은 비상 상황에 대한 효과적인 대책을 마련해야 하며, 응급 처치 수단을 구비해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (3조)

### 2.2 근로자의 정의

## 2.2.1 특수 근로자

### 요약/인용

근로조건법의 정의는 다음과 같다:

#### a. 사용자

1. 근로 계약 또는 공법 상 위촉을 통해 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자. 단, 제3자가 일반적으로 스스로 할 수 있는 일을 제3자를 위해 대신 하는 자는 여기 포함되지 않는다.
2. 1항과 같이 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자.

#### b. 근로자: a.조에 규정된 사용자의 상대방

2. 본 법률에서는 다음과 같은 정의도 사용된다.

#### a. 사용자

- 1'. 1문단에서 정의한 사용자 또는 근로자가 아니면서 자신의 권한 하에 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자

- 2'. 1문단에서 정의한 사용자 또는 근로자가 아니면서, 자신의 권한 하에 있지 않은 다른 사람에게 가정에서 업무를 수행하도록 하는 자 중 협의회 명령으로 지정한 자

#### b. 근로자: a.조에 규정된 사용자의 상대방, 단 자원 봉사자는 여기에 포함되지 않는다.

### 규제/의무

근로자는 사용자의 권한 하에 업무를 수행하는 자이다. 단, 자원 봉사자는 여기 포함되지 않는다.

자원봉사자는 근로조건법의 적용 대상이 아니지만, 근로조건 명령에서는 자원봉사자들에게도 일부 근로조건법 조항이 적용된다고 규정하고 있다. 심각한 위험으로부터 근로자를 보호해야 하는 의무에 관한 조항이 자원봉사자에게도 적용된다.

### 참고

근로조건법 (1조 1항 b파트, 1조 2항 b파트)

#### 2.2.1.1 이주 근로자

### 요약/인용

이주 근로자의 근로 허가를 받고자 하는 사용자는 근로조건법에 규정된 근로 조건을 준수해야 한다.

### 비고/의견

근로조건법은 (불법) 이주 근로자를 근로자의 정의에서 배제하지 않는다.

### 참고

근로조건법 (1조 1항 b파트, 1조 2항 b파트)

#### 2.2.1.2 가사 근로자

### 비고/의견

근로조건법은 가사 근로자를 근로자의 정의에서 배제하지 않는다.

### 참고

근로조건법

### 2.2.1.3 재택 근로자

#### 요약/인용

사업장 외에서 일을 한다는 의미는 다음과 같다:

- 근로조건법 1조 1문단 a파트 또는 2문단 a파트, 1'조에서 정의하는 사용자가 근로조건법 1조 1문단 b파트 또는 2문단 b파트에서 정의하는 근로자에게 배정한 일을 해당 근로자가 집 또는 사업장 외부 또는 사업장이 아닌 근로자가 선택한 장소에서 수행하는 경우.
- 근로조건법 1조 1문단 a파트 또는 2문단 a파트, 1'조에서 정의하는 사용자가 도급 계약 또는 용역 계약을 통해 근로조건법 1조 1문단 b파트 또는 2문단 b파트에서 정의하는 근로자에게 배정한 일을 집에서 하는 경우. 단, 해당 근로자의 주업이 독립적으로 제 3자를 위해 해당 업무 또는 사업을 수행하는 것일 경우는 포함되지 않는다.

#### 참고

근로조건법 (1.43조)

### 2.2.1.4 자영업자

#### 요약/인용

하위 법령, 협의회 명령은 안전 및 보건과 관련된 구체적인 위험에 관한 본 법률의 요구 조건 또는 본 법률에 근거한 요구 조건에 따른 의무를 세부적으로 규정할 수 있으며, 다음과 같은 자에게도 적용된다.

- a. 자영업자
- b. 스스로 노동을 하는 사용자
- c. 자원봉사자와 함께 일을 하는 자
- d. 자원봉사자

근로조건 명령의 해당 조항은 자영업자에게도 적용된다.

#### 참고

근로조건법(16조)

근로조건 명령(9.5조)

## 2.3 사용자의 정의

#### 요약/인용

근로조건법의 정의는 다음과 같다:

- a. 사용자
  1. 근로 계약 또는 공법 상 위촉을 통해 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자. 단, 제3자가 일반적으로 스스로 할 수 있는 일을 제3자를 위해 대신 하는 자는 여기 포함되지 않는다.
  2. 1항과 같이 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자.
  2. 본 법률에서는 다음과 같은 정의도 사용된다.
    - a. 사용자
      - 1'. 1문단에서 정의한 사용자 또는 근로자가 아니면서 자신의 권한 하에 다른 사람에게 업무를 수행하도록 하는 자
      - 2'. 1문단에서 정의한 사용자 또는 근로자가 아니면서, 자신의 권한 하에 있지 않은 다른 사람에게 가정에서 업무를 수행하도록 하는 자 중 협의회 명령으로 지정한 자

참고

근로조건법 (1조 1항 a파트, 1조 2항 a파트)

## 2.4 제외되는 산업 분야

### 2.4.1 농업

#### 요약/인용

농업은 근로조건법에서 명시적으로 배제되어 있지 않다.

참고

근로조건법

### 2.4.2 건설

#### 요약/인용

건설업은 근로조건법에서 명시적으로 배제되어 있지 않다. 근로조건 명령에는 타워 크레인, 이동식 크레인, 지반 공사 기계, 비계를 사용하는 건설 현장에 적용되는 추가적인 별도의 조항이 포함되어 있다.

참고

근로조건법

근로조건 명령 (7장 5절)

### 2.4.3 서비스업

#### 요약/인용

협의회 명령은 본 법률 및 본 법률에 근거한 하위 법령의 전체 또는 일부가 적용되지 않는 다음과 같은 대상에 대해서도 규정할 수 있다.

a. 항공기, 해양 운항 선박, 내륙 수로 운항 선박, 고속도로, 철도, 트램 운행 차량에서 이뤄지는 근로

참고

근로조건법 (16조 4a항)

### 2.4.4 공공부문

#### 요약/인용

협의회 명령은 본 법률 및 본 법률에 근거한 하위 법령의 전체 또는 일부가 적용되지 않는 다음과 같은 대상에 대해서도 규정할 수 있다.

b. 군 복무 중 이뤄지는 근로

참고

근로조건법 (16조 4b항)

#### 2.4.5 기타

##### 요약/인용

근로조건 명령은 교육, 공무원, 운송업, 사법 시설, 국방 등과 같이 근로조건법이 부분적으로 적용되는 경제 활동에 관해서도 규정할 수 있다.

##### 참고

근로조건법 (16조)

근로조건 명령 (1장)

#### 2.5 업무상 사고의 정의

##### 요약/인용

업무상 사고란 결근을 초래할 수준으로 근로자의 건강에 피해를 주거나 근로자를 사망에 이르게 하는데 직접원인이 된, 의도치 않고 갑작스러운 업무 관련 사건을 의미한다.

##### 참고

근로조건법 (1조 3항 파트3 i)

#### 2.6 업무상 질병의 정의

##### 요약/인용

업무상 질병이란 주 발생 원인이 근로 또는 근로 조건인 질병을 의미한다.

##### 참고

근로조건법 (1.11조)

##### 2.6.1 업무상 질병 목록

##### 요약/인용

네덜란드 업무상질병센터는 국가 신고 및 등록 시스템을 통해 업무상 질병을 등록하고 보고한다.

##### 참고

네덜란드 업무상질병센터 홈페이지

업무상 질병 목록

##### 2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

### 3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

#### 3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

## 요약/인용

근로조건법에 따라 사회고용부(Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid)가 지정한 감시 기관은 노동감독청(Inspectorate SZW)이다. 사회고용부는 산업안전보건 주무 부서이며, 노동감독청은 사회고용부 산하 기관이다.

노동감독청은 근로조건법 및 그 밖의 산업안전보건 관련 법령 준수 여부를 감독할 의무가 있으며, 그 밖에도 불법 노동 단속, 최저 임금 회피, 노동 착취, 불법 취업 알선, 그 밖의 노동 시장 사기 등과 관련된 법률 준수 여부도 감독한다.

노동감독청은 근로자보험청(UWV), 사회보장은행(SVB), 지자체의 사회복지법 시행에 대한 연구를 통해 근로 및 소득 체계의 효과성 제고 방안을 제안하는 역할도 한다. 또한 사회고용부 정책 개발 및 관련 위험을 감시하는 역할도 한다.

노동감독청의 분석,개발,감시(APS)과는 감독 및 조사 활동, 위험 분석, 모니터링, 효과 측정, 소통 활동에 관한 전략 개발 업무를 담당한다.

## 참고

근로조건법 (24조 1항)

노동감독청 조직도

노동감독청은 무슨 일을 하는가?

### 3.1.1 목적, 역할, 기능

## 요약/인용

노동감독청의 산업안전보건 법령 관련 주요 업무는 다음과 같다:

- 근로조건 법령 및 근로시간법 준수 감시
- 해외근로법 준수 감시
- 대형사고(위험) 명령 준수 감시
- 공장보호제품및살생물제법 준수 감시
- 상품법의 전문 시장 제품 안전 관련 부분 준수 감시
- 경제범죄법 준수 감시
- 노동감독청은 단체 협약 준수 감시 업무도 담당한다.

이를 위해 노동감독청은 법률에 따른 권한을 가진다. 예를 들어 근로조건법은 업무 상 사고 발생 시 언제든지 조사를 개시할 권한, 거주자의 동의 없이 거주지에 출입할 수 있는 권한도 부여한다. 노동감독청은 해당 법령 위반 시 벌칙을 과할 수 있다. 근로자도 근로조건법을 위반한 경우, 벌칙을 과할 수 있다. 벌칙 보고서에는 벌칙 보고의 근거가 되는 법령 위반 사실을 명시해야 한다. 또한 노동감독청은 사회, 고용 분야 정책 개발 및 관련 위험에 관한 주의를 환기하는 업무도 담당한다.

사회고용부는 그 밖에도 다음과 같은 산업안전보건 관련 역할을 수행한다:

- 건강하고 안전한 근로 환경 조성을 위한 사용자 및 근로자 지원
- 체계 수립(법령, 규칙, 근로 조건 지침)
- 지속 가능한 고용가능성 프로그램, 위탁 프로젝트, 사내 문화 개발 등을 통한 의제 설정, 건강하고 안전한 근로 환경 장려
- 노동감독청을 통한 감시 및 집행

## 참고

근로조건법 (24조)

해외근로법 (19a조)

경제범죄법 (17조)

대형사고위험명령 2015 (2015/07/07) (13조)

네덜란드 산업안전보건 비전 및 전략

### 3.1.2 책임자 및 조직 구성

#### 요약/인용

노동감독청 청장은 수석 감독관이다.

노동감독청은 2개 총국, 5개 운영국 등 총 7개 국으로 구성되어 있다.

총국

- 분석,개발,감시(APS)
- 감독관 지원 및 정보 관리

운영국

- 근로 및 소득
- 조사
- 주요 위험 요소 관리
- 근로 조건
- 노동 시간 사기

근로조건국이 산업안전보건 법령 준수 감시를 담당한다.

노동감독청은 헤이그에 있는 사회고용부에 위치해 있다:

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

네덜란드

참고

노동감독청 홈페이지

노동감독청 조직도

사회고용부 조직도

사회고용부 조직 구조(영문)

### 3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

#### 3.2.1 목적, 역할, 기능

#### 3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

#### 3.2.3 예산

### 3.3 국가 산업안전보건 프로그램

참고

노동감독청 연감

네덜란드 산업안전보건 비전 및 전략 2016-06

### 3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

## 4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

### 4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

#### 요약/인용

사용자는 자신의 근로자의 보건 및 안전 조건을 보장할 의무가 있다. 사용자는 근로 중 근로자가 노출되는 위험 요소의 목록과 그에 대한 평가를 문서로 작성해야 한다. 사용자는 위험 물질과 관련된 심각한 사고를 방지하거나 줄이기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (3조)

근로조건 명령 (4.1b조)

### 4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

#### 요약/인용

사용자의 근로자가 사업장 또는 사업장 인근에서 하는 업무로 인해, 또는 그와 직접적으로 관련하여 근로자 외의 사람의 안전 또는 보건의 위험해질 수 있을 경우, 사용자는 해당 위험 요소를 방지하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (10조)

### 4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

#### 요약/인용

2명 이상의 사용자가 동일한 사업장을 공유할 경우, 해당 사용자들은 본 법률 규정을 준수하기 위해 상호 협력해야 한다.

협의회 명령에 규정된 범주에 포함되는 업무의 경우, 사용자들은 해당 업무를 개시하기 전에 협력 방안, 협력을 통한 조치 사항, 조치 사항 이행 감시 방안을 문서로 작성해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (19조)

### 4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

#### 요약/인용

사용자는 근로자들이 행하는 업무에 적합한 건강 상태를 유지하고 있는지 확인하기 위한 건강 검진을 받을 기회를 제공할 의무가 있다.

#### 비고/의견

석면을 다루는 작업을 하는 근로자, 생물학 제제에 노출된 근로자, 수면 아래서 작업을 하는 근로자, 케이



슨 작업 또는 고압 환경에서 작업하는 근로자는 보다 확장된 건강 검진을 받을 권리를 가진다. 방사선에 노출되는 근로자도 보다 강화된 의료 관련 권리를 가진다. 사용자는 근로자가 근무 중 기준치 이상의 방사선에 노출되지 않도록 조치를 취하고 근로자 건강 검진을 실시할 의무가 있다.

#### 참고

근로조건법 (18조)

근로조건 명령 (4.1, 4.10a, 4.23, 4.52, 4.91, 6.14a조)

##### 4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

###### 요약/인용

감시가 필요한 위험 요소가 별도로 규정되어 있다. 사용자는 석면에 접촉할 수 있는 근로자가 해당 업무를 시작하기 전, 그리고 석면에 노출되는 동안 최소 3년에 1번 씩, 건강 검진을 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다.

수면 아래서 작업을 하는 근로자, 케이슨 작업 또는 고압 환경 환경에서 작업하는 근로자는 업무를 개시하기 전에 고압 환경과 관련된 건강 위험에 중점을 둔 건강 검진을 받을 의무가 있다. 해당 건강 검진은 최소 12개월 마다 실시해야 한다.

사용자는 기준치 이상의 소음에 노출된 근로자에게 주기적으로 건강 검진을 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다.

사용자는 생물학 제제 및 진동에 노출된 근로자가 업무를 개시하기 전에 건강 검진을 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다. 생물학 제제에 노출되는 근로자가 생물학 제제에 접촉된 경우 추가적인 검진을 받을 수 있다.

사용자는 기준치 이상의 광학적 복사, 전자기 복사에 노출된 근로자에게 건강 검진을 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다.

#### 참고

근로기준법 (4.52, 4.91, 6.10, 6.11e, 6.12g, 6.12n, 6.14a조)

방사선보호 명령 (98, 99조)

##### 4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

###### 요약/인용

사용자는 근로 조건 정책 수립 과정에서 근로자가 업무로 인해 노출되는 위험 목록 및 그에 대한 평가를 문서로 작성해야 한다. 위험성 평가에는 해당 위험 요소를 제한하는 방안에 대한 설명이 포함되어야 하며, 특정 집단의 근로자에게 영향을 주는 위험 요소도 포함되어야 한다. 근로조건 명령은 위험 물질 또는 대형 사고와 관련된 보다 구체적인 위험에 대해 규정하고 있다.

#### 참고

근로기준법 (5조)

근로조건 명령 (2.5b조)

#### 4.6 개인 보호 장비 제공 의무

##### 요약/인용

근로자의 안전 및 보건에 대한 위험 요소가 있거나 그럴 가능성이 있는 경우, 사용자는 근로자에게 충분한 개인 보호 장비를 제공해야 한다.

참고

근로조건 명령 (8.3조)

#### 4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

##### 요약/인용

근로자의 안전 및 보건에 대한 위험 요소가 있거나 그럴 가능성이 있는 경우, 사용자는 근로자가 개인 보호 장비를 사용하도록 해야 한다.

근로조건 명령은 과도한 소음, 진동, 위험 물질 노출 등과 같은 특정 상황에서 개인 보호 장비 사용 의무를 직접 규정하고 있다.

참고

근로조건 명령 (8.3조 2항 4.1c, 6.8조)

#### 4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

참고

근로조건법 (3조 1e항, 15조)

근로조건 명령 (3.25조)

##### 4.8.1 응급 처치

##### 요약/인용

응급 처치소는 다음과 같은 규정을 준수해야 한다:

1. 업무의 성격 또는 관련 위험 요소를 고려할 때 필요한 경우, 사용자가 의무적으로 준수해야 하는 위험성 평가 상 최저 요구 조건을 넘어서는 충분한 응급 처치소를 사업장 내에 설치해야 한다.
2. 응급 처치소에는 쉽게 알아볼 수 있는 안내문이 있어야 한다.
3. 응급 처치소에는 긴급 전화 번호를 쉽게 알아볼 수 있도록 표시해야 한다.
4. 응급 처치소에는 필요한 응급 처치 장비를 구비해야 한다.
5. 응급 처치소는 들것을 들고 쉽게 드나들 수 있어야 한다.
6. 응급 처치소 및 응급 장비에는 쉽게 알아볼 수 있는 안내판이 부착되어 있어야 한다.

참고

근로조건법 (3조 1e항, 15조)

근로조건 명령 (3.25조)

##### 4.8.2 위생 시설

## 요약/인용

사용자는 사업장 위생 계획을 수립해야 하며, 근로자들이 위험에 노출되지 않은 상태로 식사를 할 수 있도록 해야 한다. 작업복에 대해서도 필요한 보호 위생 조치를 취해야 한다. 근로자가 단순한 세면 만으로는 해결할 수 없는 흙, 먼지, 고온에 노출되어 있거나, 업무 성격 또는 근로자 보건 상 필요한 경우, 사용자는 충분한 수의 샤워기가 구비된 샤워실을 제공해야 한다. 냉온수를 사용할 수 있는 충분한 공간을 샤워실로 제공해야 하며, 성별에 따라 분리되어 있어야 한다.

## 참고

근로조건 명령 (3.22, 3.23, 3.24, 4.20, 4.51조)

### 4.8.3 음용수

## 요약/인용

건설 현장의 경우 충분한 음용수 또는 청량음료를 제공해야 한다는 규정 외에 음용수 공급에 관한 별도의 명시적 규정은 없다.

## 참고

근로조건 명령 (3.27조)

### 4.8.4 휴식 및 식사 공간

## 요약/인용

사업장 내부 또는 바로 인접한 곳에 근로자들이 쉽게 출입할 수 있는 휴게 공간을 제공해야 한다. 휴게 공간은 그 목적에 적합해야 하며, 근로자 수에 따라 충분한 크기를 확보하고, 충분한 수의 탁자와 의자를 제공해야 한다.

근로 시간 종료 후부터 다음 근로 시간 시작 전까지 주로 사업장 내부에 머무는 근로자를 위해 야간 휴식 공간을 제공해야 한다. 야간 휴식 공간은 충분한 설비를 갖춰야 하며, 성별에 따라 별도로 사용하도록 해야 한다.

임신한 근로자 또는 모유 수유를 하는 근로자를 위해 사방이 막혀 있고 잠글 수 있는 적절한 공간을 제공하여 휴식 또는 모유 수유를 할 수 있도록 해야 한다. 해당 공간에는 접이식 또는 비접이식 침대 또는 소파를 구비해야 한다.

## 참고

근로조건 명령 (3.20, 3.21, 3.48조)

## 5 일반적으로 통용되는 산업안전보건 관리 원칙 및 관행에 따른 사용자의 예방 조치 수립 의무

### 5.1 산업안전보건 관리 체계의 구성 요소

#### 5.1.1 보건 안전 관련 책임 및 조치 사항을 구체적으로 명시한 정책 또는 계획

## 요약/인용

사용자는 근로와 관련된 모든 부분에서 근로자의 보건 및 안전을 보호해야 한다. 이를 위해 사용자는 가능한 한 최선의 근로 조건을 제공하기 위한 정책을 시행해야 한다.

또한 근로 조건 정책을 운영하면서 근로자가 업무로 인해 노출되는 위험의 목록과 해당 위험에 대한 평가를 문서로 작성해야 한다. 위험성 평가에는 해당 위험 요소를 제한하는 방안에 대한 설명이 포함되어야 하며, 특정 집단의 근로자에게 영향을 주는 위험 요소도 포함되어야 한다.

#### 참고

근로조건법 (3,4,5조)

##### 5.1.2 안전 보건 담당자 임명

#### 요약/인용

기업은 적합한 근로 조건을 보장하고 근로자의 건강을 보호하기 위해 근로자를 지원하는 “담당자”를 1명 이상 임명해야 한다. 단, 소규모 기업(15인 이하)의 경우, 사용자가 “담당자” 역할을 할 수 있다.

#### 참고

근로조건법 (14,15조)

##### 5.1.3 서면 위험성 평가

#### 요약/인용

사용자는 근로 조건 정책을 운영하면서 근로자가 업무로 인해 노출되는 위험의 목록과 해당 위험에 대한 평가를 문서로 작성해야 한다. 위험성 평가에는 해당 위험 요소를 제한하는 방안에 대한 설명이 포함되어야 하며, 특정 집단의 근로자에게 영향을 주는 위험 요소도 포함되어야 한다. (주요 위험 시설이 아닌) 위험 물질을 저장하고 있는 기업은 대형 사고 발생 가능성을 최대한 줄이는 방안을 구체적으로 명시한 이른바 “추가 위험 목록 및 평가(ARIE)” 문서를 작성해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (2.5b조)

##### 5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

#### 요약/인용

사용자는 근로 조건 정책을 운영하면서 근로자가 업무로 인해 노출되는 위험의 목록과 해당 위험에 대한 평가를 문서로 작성해야 한다. 위험성 평가에는 해당 위험 요소를 제한하는 방안에 대한 설명이 포함되어야 하며, 특정 집단의 근로자에게 영향을 주는 위험 요소도 포함되어야 한다.

#### 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (2.5b조)

##### 5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

#### 요약/인용

사용자는 근로자들에게 위험 및 위험 방지 조치에 대한 정보를 제공해야 한다. 심리-사회학적 부하

에 노출될 위험이 있는 경우, 해당 업무를 수행하는 근로자에게 해당 위험과 해당 부하를 줄일 수 있는 방안에 관한 정보를 제공해야 한다.

참고

근로조건법 (8조)

근로조건 명령 (2.15, 2.42h조)

#### 5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

##### 요약/인용

노출 수준을 효과적으로 파악하기 위해 적합하고 표준화된 대응 방안을 사용하거나, 목적에 부합되는 측정 기법 또는 양적 분석을 사용해야 한다. 결과 분석 후 필요하다면 대응 방안을 수정해야 한다.

참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (2.5b조)

#### 5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

##### 요약/인용

사용자는 근로 조건 정책 수립 및 그 시행에 영향을 주는 사안에 관해 근로협의회 또는 근로자 대표 기구의 자문을 받아야 하며, 그 과정에서 적극적으로 정보를 교환해야 한다. 사용자는 근로조건법 상 사용자의 의무를 준수하기 위해 1명 이상의 전문가의 도움을 구해야 한다.

참고

근로조건법 (12,13조)

#### 5.2 구체적인 산업안전보건 체계 또는 기준을 시행할 의무

## 6 보건 및 안전에 관한 전문가 및 전문 기관의 지원을 확보할 사용자의 의무

### 6.1 산업안전보건 전문 기관

#### 6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

##### 요약/인용

사용자는 근로조건법 상 사용자의 의무를 준수하기 위해 1명 이상의 전문 근로자의 도움을 구해야 한다. 사업장 내에 해당 전문가가 없을 경우, 외부 전문가의 도움을 구해야 한다.

참고

근로조건법 (13,14,14a, 15조)

### 6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

#### 요약/인용

근로자 및 외부 전문가는 사용자가 근로조건법 상 의무를 이행하는 것을 지원하기 위해 필요한 지식, 경험, 자원을 갖춰야 하며, 이를 증명할 수 있는 자격을 갖춰야 한다.

사내 의사는 해당 분야 전문가로 등록해야 한다. 사내 의사는 의사 자격 뿐만 아니라 사내 의사 자격도 함께 갖춰야 한다.

#### 비고/의견

“담당자”의 자격을 갖추기 위해서는 다음과 같은 자격증을 가져야 한다:

- 전문산업위생담당관 자격증(Certificaat van vakbekwaamheid arbeidshygiene): 산업위생 담당관인증협회(Stichting voor de Certificatie van Vakbekwaamheid - SKO)의 산업위생 담당관 관련 규칙 SAH(산업위생관리자), SVK(산업안전보건) nr. SKO/03034S 1.0(2003/11/19)의 요구 조건에 따른 자격증. 이 자격증은 SKO가 발급한다.

- 전문안전담당관 자격증(Certificaat van vakbekwaamheid veiligheidskunde): 안전 전문가 관련 규칙 SAH(산업위생관리자), SVK(산업안전보건) nr. SKO/03034S 1.0(2003/11/19)의 요구 조건에 따른 자격증. 이 자격증은 SKO가 발급한다.

- 전문노동및조직담당관 자격증(Certificaat van vakbekwaamheid arbeids- en organisatiekunde): 노동및조직전문가등록협회(Stichting Registratie Arbeids- en Organisatiedeskundigen)의 노동 및 조직 전문가 자격증 규정 3.0(2005/04/26)의 요구 조건에 따른 자격증. 이 자격증은 KIWA가 발급한다.

상기 자격증을 각각 하나씩 가진 3명을 “담당관”으로 임명하거나, 두 개의 자격증을 가진 1명과 1개의 자격증을 가진 1명을 담당관으로 임명할 수도 있다. 즉 담당관 집단이 상기 세 자격증을 가지고 있으면 된다.

#### 참고

근로조건법 (13조 4항, 20조)

근로조건 명령 (2.7조)

의료종사자법 (14조)

## 6.2 산업안전보건 실무자 임명

#### 요약/인용

사용자는 근로조건법 상 사용자의 의무를 준수하기 위해 자신을 지원할 자를 임명해야 한다. 25인 미만 기업의 경우 사용자 자신이 충분한 지식, 경험, 자원을 가지고 있다면 사용자 본인이 그 역할을 수행할 수 있다.

#### 참고

근로조건법 (13조)

### 6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

#### 요약/인용

산업안전보건 전문가 자문을 받아야 하는 최소 사업장 규모는 규정되어 있지 않다. 그러나 25인 미만 사업장의 경우 사용자 자신이 충분한 지식, 경험, 자원을 가지고 있다면 사용자 본인이 그 역할을

수행할 수 있다.

참고

근로조건법 (13조 10항)

## 7 근로자의 권리 및 의무

### 7.1 자신의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

#### 요약/인용

근로자는 자신의 안전 및 보건을 해칠 수 있는 상황을 피하기 위해 필요한 모든 도구와 지식을 가지고 있어야 한다.

참고

근로조건법 (11조)

### 7.2 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

#### 요약/인용

모든 개별 근로자는 타인의 보건 및 건강을 해치지 않도록 최대한의 주의를 기울여서 업무를 수행할 의무가 있다. 이를 위해 근로자는 사용자의 업무 관련 지시를 준수해야 할 의무가 있다. 또한 비상 상황 대처 훈련을 이수한 후 비상 상황 대처 담당자로 지정된 경우, 사고를 방지해야 할 의무가 있으며, 비상 상황 발생 시 사고로 인해 근로자의 안전과 건강에 부정적인 영향을 미치지 않도록 할 의무가 있다.

참고

근로조건법 (11, 15조)

### 7.3 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 관리자의 의무

#### 요약/인용

사용자는 업무 과정에서 발생하는 위험으로 인해 타인에게 해가 가지 않도록 하기 위해 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 감독자는 안전 보건 보호를 위한 명령을 할 수 있으며, 사용자와 근로자는 그 명령에 따라야 한다. 경우에 따라 근로자의 보건 및 안전을 보장하기 위해, 자료 교환 등과 같은 방식으로 다른 기관과 협력해야 한다. 감독자는 위반 행위와 관련하여 관할 기관으로부터 받은 정보를 조사할 의무가 있다. 감독자는 조사 중 조사 목적에 부합되는 범위 내에서 필요한 정보를 수집할 권리가 있다.

참고

근로조건법 (10, 27, 28, 29a조)

### 7.4 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 고위 간부의 의무

### 7.5 자기 자신 및 다른 사람의 보건 및 안전을 보호하기 위해 합리적인 조치를 취해야 할 자영업자의 의무

#### 요약/인용

사용자는 업무 과정에서 발생하는 위험으로 인해 타인에게 해가 가지 않도록 하기 위해 필요한 조치를 취

할 의무가 있다.

참고

근로조건법 (10조)

#### 7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

##### 인용/요약

모든 근로자는 다음과 같은 산업안전보건 관련 요구 조건을 준수할 의무가 있다:

- 도구 및 위험한 물질을 올바른 방식으로 사용해야 한다.
- 지급된 개인 보호 장비를 올바른 방식으로 사용해야 하며, 사용 후에는 정해진 보관 장소로 반납해야 한다.
- 작업 도구 등에 부착된 보호 장치를 임의로 변경하거나 제거해서는 안되며, 올바른 방식으로 사용해야 한다.
- 안전 보건 관련 위험 요소를 인지한 경우 즉시 그 사실을 사용자 또는 관리자에게 알려야 한다.

상기 의무를 이행하지 않을 경우, 근로조건법 위반 행위로 간주된다.

참고

근로조건법 (11조)

근로조건 명령 (9.3조)

#### 7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

##### 인용/요약

사용자는 근로자들이 위험성 평가 결과에 대해 알 수 있도록 해야 한다.

참고

근로조건법 (5조 6항)

#### 7.8 위험한 상황을 피할 권리

##### 인용/요약

근로자는 근로자에 대한 심각하고 임박한 위험이 있다고 판단할 이유가 있을 경우, 업무를 멈추고 재개하지 않을 권리가 있다. 이로 인한 업무 중단 시간에 대해서도 정상 임금을 지급해야 한다. 근로자는 업무 중단으로 인해 불이익을 받아서는 안 된다.

참고

근로조건법 (29조 1항)

#### 7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

### 8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력



## 8.1 국가 산업안전보건 위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

### 요약/인용

보건 협의회를 설치해야 한다.

### 참고

보건법 (21조 1항)

#### 8.1.1 목적, 역할, 기능

### 요약/인용

보건 협의회는 독립 과학 자문 기구이며, 공중 보건, 보건/의료 연구 분야에서 장관 및 의회의 자문에 응할 법적 의무를 진다. 장관은 주요 정책 결정에 관해 보건 협의회 자문을 구할 수 있으며, 보건 협의회는 장관의 요구가 없어도 조언을 할 수 있다.

### 참고

보건법 (22조)

#### 8.1.2 구성 및 의장

### 요약/인용

보건 협의회 임원진은 회장 및 부회장으로 구성된다. 보건 협의회 회원 수 제한은 없으며, 회원은 칙령으로 임명한다.  
회장은 협의회 회원으로 구성된 위원회를 설치할 수 있다.

### 비고/의견

보건 협의회 산하에는 2개의 산업안전보건 관련 위원회가 있다: 네덜란드 산업 안전 전문가 위원회 (DECOS), 산업위험조사위원회.  
DECOS는 유해 물질, 발암성 물질, 생식독 위험 방지에 관한 자문을 담당하며, 산업위험조사위원회는 사업장 내 위험 요소를 조사하는 업무를 담당한다.

### 참고

보건법 (21, 24조)

## 8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

### 요약/인용

사용자와 근로자는 근로 조건 정책 시행을 위해 협력해야 한다. 사용자는 근로 조건 정책 수립 및 그 시행에 영향을 주는 사안에 관해 근로협의회 또는 근로자 대표 기구의 자문을 받아야 한다.

근로 시간, 휴식 시간, 휴일 관련 규정, 근로 조건, 병가, 복직 관련 규정에 대한 모든 결정은 근로협의회의 지지를 구해야 한다.

근로협의회는 근로 조건, 근로, 휴식 시간에 관한 규정이 준수되도록 하기 위해 협의회의 권한 내에서 최

대한 노력해야한다.

## 규제/의무

50인 이상 사업장은 법적으로 근로협의회를 설치할 의무가 있다.

근로협의회 또는 근로자 대표 기구가 없는 10~50인 사업장의 경우, 사용자는 적어도 연 2회 이상 사용자와 근로자가 만날 수 있는 기회를 제공해야 한다. 사용자는 근로자와의 만남을 통해 근로 조건 등에 관해 중요한 결정에 대한 근로자의 조언 및 의견을 들을 기회를 제공해야 한다.

근로협의회가 없는 10~50인 사업장의 경우, 사용자는 근로자 대표 기구를 설치할 수 있다. 근로자 다수의 요구가 있을 경우, 사용자는 근로자 대표 기구를 반드시 설치해야 한다. 사용자는 근로 조건에 관한 변경안을 근로자 대표 기구에 제공할 의무가 있다. 근로자 대표 기구는 해당 변경안에 대한 입장을 사용자에게 통지해야 한다. 이는 10인 이하 사업장의 근로자 대표 기구에도 적용된다.

근로협의회와 근로자 대표 기구가 모두 없을 경우, 사용자는 근로 조건에 관한 주요 결정의 영향을 받는 근로자와 협의해야 한다. 근로협의회와 근로자 대표 기구가 모두 없을 경우, 사용자는 영향을 받는 근로자에게 해당 결정에 대해 알려야 한다. 사용자가 근로자에게 통지하기 전까지 해당 결정은 효력이 발생되지 않는다.

## 참고

근로조건법 (12조)

근로자협의회법(2조 1항, 27, 28, 35b, 35c, 35d조)

## 8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

### 요약/인용

근로협의회법에 따라 50인 이상 사업장은 사업장 내에 근무하는 자들을 대표하고 필요한 협의를 할 수 있는 근로협의회를 설치할 의무가 있다.

근로협의회법은 근로협의회 구성원 추천 및 선출 절차를 규정하고 있다. 근로협의회법은 근로협의회 구성원은 한 명 이상의 후보를 대상으로 한 비밀 투표로 선출된다고 규정하고 있다.

후보자 명단은 유권자인 근로자들로 구성된 근로자 조직이 제출할 수 있다. 근로자 조직은 후보자 명단을 제출하기 전에 반드시 구성원들과의 협의를 거쳐야 한다.

근로자 조직은 일정한 공식 기준을 준수해야 한다. 근로자 조직의 목적은 조직 약관에 따라 근로자인 구성원들의 이해를 보호하는 것이다. 또한 후보자 명단을 제출하기 위해서는 지난 2년간 법적으로 유효한 근로 조직이어야 한다.

후보자 명단은 근로자 조직에 속해 있지 않지만 유권자인 사업장 내 근로자라면 누구나(개인 또는 집단으로) 제출할 수 있다.

근로협의회는 후보, 선거, 선거 결과 확정, 임시 공석 발생 등과 관련된 절차를 추가적으로 수립해야 한다.

## 규제/의무

50인 이상 사업장인 경우에만 근로협의회를 설치할 법적인 의무가 있다. 따라서 이 절차는 근로협의회가 있는 사업장에만 적용된다.

## 참고

근로협의회법 (2조 1항, 9조 2항, 10조)

### 8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

#### 요약/인용

근로협의회 규모는 사업장 근로자 수에 따라 결정된다.

50인 이하: 3인  
50-100: 5인  
100-200: 7인  
200-400: 9인  
400-600: 11인  
600-1000: 13인  
1000-2000 15인

그 이상일 경우 1000명이 늘어날 때마다 근로협의회 구성원을 2명씩 늘려야 하며, 최대 규모는 25인이다.

참고

근로협의회법 (6조)

### 8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

#### 요약/인용

근로협의회법은 선거권과 피선거권 자격에 대해 규정하고 있다.  
해당 사업장에서 6개월 이상 근무한 자는 선거권이 있으며, 해당 사업장에서 12개월 이상 근무한 자는 피선거권이 있다. 사업장 내에서 근로조건법을 적절하게 시행하기 위해 필요한 경우, 근로협의회는 선거권 및 피선거권 자격을 법률 규정과 달리 정할 수 있다.

#### 규제/의무

이 규칙은 (자발적으로 설립된) 근로협의회가 있는 사업장에만 적용된다.

참고

근로조건법 (6조)

## 8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

### 8.4.1 사업장 조사권

#### 요약/인용

근로협의회 또는 근로자 대표 기구는 노동감독청에 사업장 조사를 요청할 수 있다.

참고

근로조건법 (24조 7항)

### 8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

#### 요약/인용

노동감독청 감독관은 사용자, 근로협의회, 근로자 대표 기구에 노동감독 보고서를 제공해야 한다.

사용자는 산업안전보건 규칙을 준수하기 위해 1명 이상의 전문가의 지원을 구할 수 있다. 사용자는 해당 전문가에게 산업안전보건 정보를 제공해야 한다.

전문가가 접근할 수 있는 정보는 다음과 같다:

- 사고 보고서, 사업장 사고 목록
- 사용자에게 지정된 감독관이 본 법률에 따른 의무를 어떻게 준수해야 하는지 명시한 명령에 포함된 요구 조건
- 업무 중지 명령, 반복된 위반 행위로 인한 업무 중지 명령
- 위반 행위를 시정하지 않을 경우 행정 조치 또는 벌금이 부과될 수 있다는 경고장
- 근로조건법 30조 2문단에 규정된 면제 요구
- 행정 과태료 통지서
- 벌금 부과 통지서

상기 정보에 대한 접근권은 전문가인 근로자, 외부 전문가, 기업 비상 상황 대처 담당자, 보건안전 서비스 담당자에게도 적용된다.

생물학 제제로 인한 사고 등과 같이 예외적인 경우 근로협의회 또는 근로자 대표 기구에게도 상기 정보를 제공해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (13, 14, 15, 15a조, 24조 5항)

근로조건 명령 (4.92, 4.93조)

#### 8.4.3 인터뷰 참관권

##### 요약/인용

근로협의회 또는 근로자 대표 기구는 사업장을 방문한 감독관과 비밀리에 논의할 수 있는 권리를 가진다.

#### 참고

근로조건법 (12조 4항)

#### 8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

##### 요약/인용

근로협의회는 특정 사안에 관한 전문가를 초빙할 수 있다. 전문가는 근로협의회 회의에 참석할 수 있으며, 서면으로 조언을 제공할 수 있다.

근로자 대표 기구도 전문가를 초빙할 수 있다.

#### 참고

근로협의회법 (16조, 35c 조 5항)

#### 8.4.5 감독관과 동행할 권리

**요약/인용**

근로협의회/근로자 대표 기구는 사업장에 방문한 노동감독청 감독관과 동행할 수 있다.

**규제/의무**

감독관은 근로협의회/근로자 대표 기구의 동행이 자신의 업무 수행에 지장을 줄 수 있다고 판단할 경우 동행을 거절할 수 있다.

**참고**

근로협의회법 (12조 4항)

## 8.4.6 시설물 사용권

**요약/인용**

근로협의회는 사용자가 사용자로서 관리 및 처분할 수 있는 모든 시설, 근로 협의회가 자신의 의무를 이행하기 위해 합리적인 범위 내에서 요구하는 모든 시설을 사용할 수 있다.  
소규모 사업장의 근로자 대표 기구도 같은 권리를 가진다.

**참고**

근로협의회법 (17조 1항, 35c조 3항, 35d조 2항)

## 8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

**요약/인용**

근로협의회는 가능한 한 정규 근무 시간 중에 회의를 열어야 한다. 협의회 구성원들은 회의에 참여함으로써 근무를 하지 못한 시간에 대해서도 고용 계약에 따른 근무를 한 것과 동일한 임금을 받을 권리를 가진다. 근로자 대표 기구 구성원들도 같은 권리를 가진다.

또한 근로협의회 구성원은 협의회 의무 수행과 관련된 사안에 대해 상호 협의를 하고 외부인의 자문을 구할 시간을 (연간 정해진 시수 범위 내에서) 보장 받는다. 근로자 대표 기구 구성원도 같은 권리를 가진다.

**참고**

근로협의회법 (17조 2항, 17조 3항, 18조 1항, 35c조 3항, 35d조 2항)

## 8.4.8 시정 통지권

## 8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

## 8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

## 8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

## 8.5.1 사업장 출입권

## 8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권

### 8.5.3 근로자와 협의할 권리

### 8.5.4 근로자에게 조언할 권리

### 8.5.5 강제 조치 개시권

## 8.6 합동 산업안전보건 위원회

### 요약/인용

근로협의회법에 따라 50인 이상 사업장은 사업장 내에 근무하는 자들을 대표하고 필요한 협의를 할 수 있는 근로협의회를 설치할 의무가 있다.

### 비고/의견

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

### 참고

#### 근로협의회법 (2조)

##### 8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

### 요약/인용

해당 사업장에서 6개월 이상 근무한 자는 선거권이 있으며, 해당 사업장에서 12개월 이상 근무한 자는 피선거권이 있다.

### 비고/의견

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

### 참고

#### 근로협의회법 (6조)

##### 8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

### 요약/인용

근로협의회 규모는 사업장 근로자 수에 따라 결정된다.

50인 이하: 3인  
50-100: 5인  
100-200: 7인  
200-400: 9인  
400-600: 11인  
600-1000: 13인  
1000-2000 15인

그 이상일 경우 1000명이 늘어날 때마다 근로협의회 구성원을 2명씩 늘려야 하며, 최대 규모는 25인이다.

**비고/의견**

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

**참고**

근로협의회법 (6조)

**8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능****요약/인용**

근로협의회는 목표는 사업장 내에서 근무하는 근로자를 대표하고 적절한 조언을 제공하는 것이다.

**비고/의견**

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

**참고**

근로협의회법 (2조 1항)

**8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록****요약/인용**

근로협의회는 근로협의회 회의 회의록, 연례 보고서 작성 절차 및 사용자, 근로 협의회 구성원, 그 밖에 사업장 근로자들에게 해당 기록을 제공하는 절차에 대한 규칙을 제정해야 한다.

**비고/의견**

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

**참고**

근로협의회법 (14조 2h항)

**8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유****요약/인용**

근로협의회는 근로협의회 회의 회의록, 연례 보고서 작성 절차 및 사용자, 근로 협의회 구성원, 그 밖에 사업장 근로자들에게 해당 기록을 제공하는 절차에 대한 규칙을 제정해야 한다.

**비고/의견**

근로협의회는 합동 협의회가 아니다.

**참고**

근로협의회법 (14조 2h항)

**8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련**

## 8.8 보복으로부터 보호

### 요약/인용

사용자는 근로 협의회 또는 근로 협의회 산하 위원회 구성원 입후보 또는 활동을 이유로 해당 근로자의 사업장 내 직책에 관해 불이익한 처분을 할 수 없다. 사용자는 근로 협의회 또는 근로 협의회 산하 위원회 구성원 입후보 또는 활동을 이유로 해당 근로자를 해고할 수 없다.

사용자는 사용자와 근로협의회를 당사자로 하는 법률 절차에 드는 비용을 근로협의회에 부담시킬 수 없다.

### 참고

근로협의회법 (21, 22a조)

민법 (7:670조 4항)

## 8.9 산업안전보건 관련 권리 및 의무 이행에 따른 민,형사상 책임의 면제

## 9 구체적인 위험 요소 또는 위험

### 9.1 생물학적 위험 요소

### 요약/인용

근로자가 한 가지 이상의 생물학 제제에 노출되고 있거나 노출될 위험이 있을 경우, 특히 근로자의 사업장에서 노출되고 있거나 그럴 위험이 있을 경우, 사용자는 근로자의 위험 수준을 파악하기 위해 의무적으로 시행해야 하는 위험성 평가에 해당 생물학 제제 노출의 성격, 범위, 기간을 파악해야 한다. 근로자의 노출 정도에 영향을 줄 수 있는 변화가 있을 때마다 해당 위험성 평가를 재검토해야 한다.

근로자가 생물학 제제에 노출되어 있을 경우, 기술적 조치 또는 행정적 조치를 취하여 노출을 방지하고, 노출에 따른 위험을 줄여야 한다. 근로자가 생물학 제제에 노출되는 모든 시설은 적절한 관련 기록을 유지해야 한다.

또한 생물학 제제에 노출되어 있거나 그럴 위험이 있는 모든 근로자에게 건강 검진을 받을 수 있는 기회를 제공해야 한다.

생물학 제제를 사용하는 작업이 이뤄지는 모든 공간은 명확하게 지정되어 있어야 하며, 적합한 안전 안내판을 부착해야 한다. 또한 위생 보호 조치를 취해야 하며, 해당 근로자에 대한 충분한 설명과 훈련을 제공해야 한다.

마지막으로 생물학 제제의 누출, 누출 위험, 누출 가능성을 초래한 사고 또는 준사고가 발생했거나 그런 사고가 발생했을 가능성이 있을 경우 그 사실을 관계 기구, 기관, 근로자에게 반드시 알려야 한다.

근로조건 명령은 이와 관련하여 다음과 같이 용어를 정의하고 있다:

생물학적 위험: 감염, 알러지, 독성을 유발할 수 있는 유전자 조작 미생물, 배양 세포, 인간 체제 기생충

배양 세포: 인공적으로 배양 된 다세포 조직 세포

미생물: 증식 또는 유전 물질 전달이 가능한 세포 또는 비세포 미생물

### 비고/의견

네덜란드는 EU 지침 2000/54를 국내법으로 수용하고 있다.

### 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (4.84-4.101조)



## 9.2 화학적 위험 요소

### 9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

#### 요약/인용

EU는 화학 물질 및 혼합물의 분류, 표지, 포장에 관한 규칙(EC) 제 1272/2008호('CLP 규칙')를 통해 화학물질 분류 및 표지 세계조화시스템(GHS)을 EU 내에서 시행한 바 있다. CLP 규칙은 일정한 유예 기간을 거쳐 화학 물질 분류, 표지, 포장에 관한 규칙(규칙 67/548/EEC), 혼합물에 관한 규칙(규칙 1999/45/EC)를 대체한다.

CLP는 GHS 기준에 따라, 사용자들이 표지를 통해 유해 화학 물질과 그 유해성을 파악할 수 있도록 허용하고 있다. 또한 화학물질등록,평가,허가,규제(REACH) 규칙에 따른 물질안전보건자료(SDS) 사용의 입법적 근거도 규정하고 있으며, 위험 화학물질 포장 요구 조건도 규정하고 있다. CLP는 네덜란드 정부 규칙이기 때문에 네덜란드 법에 직접 적용되며, 사용자도 반드시 준수해야 할 의무를 진다.

#### 제한/의무

화학 물질 및 혼합물의 분류, 표지, 포장에 관한 EC 규칙 1272/2008은 네덜란드에서 다음과 같이 시행된다.

상황 1: 2010년 12월 1일 이전 출시된 화학 물질 또는 혼합물

조건: EU-GHS에 따라 분류된 경우

적용: EU-GHS에 따른 표지 및 포장

-

상황 2: 2010년 12월 1일 이전 출시된 화학 물질

조건: 2010년 12월 1일 이전 배송된 경우

적용: 환경관리법에 따른 표지 및 포장

비고: 2012년 12월 1일까지 면제

-

상황 3: 2010년 12월 1일 이후 출시된 화학 물질 또는 혼합물

조건: 2010년 12월 1일 이후 배송된 경우

적용: EU-GHS에 따른 표지 및 포장

비고: 예외 6,7,8 적용될 수 있음

-

상황 4: 2015년 6월 1일 이전 출시된 화학 물질

조건: 2015년 6월 1일 이전 배송된 경우

적용: 환경관리법에 따른 표지 및 포장

비고: 2017년 6월 1일까지 면제

-

상황 5: 2015년 6월 1일 이후 출시된 혼합물

조건: 2015년 6월 1일 이후 배송된 경우

적용: EU-GHS에 따른 표지 및 포장

-

상황 6: 다중 포장(외부, 내부, 중간 포장)

조건: 외부 포장이 운송법령이 규정하는 표지 요구 조건을 준수해야 하는 경우

적용: 내부 및 중간 포장에만 EU-GHS 적용

비고: 외부 포장에 EU-GHS 픽토그램은 허용됨

-

상황 7: 외부 포장

조건: 외부 포장에 운송법령이 적용되지 않는 경우

적용: 내부 및 중간 포장에만 EU-GHS 적용

비고: 내부 및/또는 중간 포장이 겉에서 확실히 보이는 경우, 외부 포장에 표지를 부착할 필요 없음

- 
- 상황 8: 단일 포장
- 조건: 단일 포장이 운송법령에 따른 운반 조건을 준수해야 하는 경우
- 적용: EU-GHS 및 운송법령의 요구 조건에 따른 포장
- 비고: 위험 요소가 같을 경우 표지 생략 가능

#### 참고

근로조건 명령 (1.1조 5항)

분류 및 표지 (CLP/GHS)

분류, 표지, 포장에 관한 EU 규칙(CE) 제 1272/2008호(2008/12/16)

국가 간 위험 제품 육상 수송(ADR)에 관한 EU 협정(1957/09/30, 제네바)

국가 간 위험 제품 내륙 수로 수송(ADN)에 관한 EU 협정(제네바)

위험제품수송법

위험 제품 수송에 관한 회원국 법률 조화에 관한 EU 이사회 지침 96/49/EC(1996/07/23)

#### 9.2.2 화학물질 제조, 공급, 수입자의 사용자 안전,보건 보호 의무

##### 요약/인용

화학물질 및 혼합물 제조, 수입, 사용 시에는 화학 물질 등록,평가,허가,규제(REACH)규칙을 준수해야 한다. REACH 규칙에 따르면 제조자, 수입자, 하위 시장 사용자는 물질안전보건자료(MSDS)를 제공할 의무를 진다.  
화학 물질 및 혼합물 분류, 표지, 포장에 관한 규칙(EC) 제1272/2008호(CLP 규칙)은 물질안전보건자료의 법적 근거를 제공한다.

#### 참고

분류, 표지, 포장에 관한 EU 규칙(CE) 제 1272/2008호(2008/12/16)

화학물질 등록, 평가, 허가, 규제에 관한 EU 규칙(EC) 제 1907/2006호(2006/12/18)

환경에 유해한 화학물질 및 혼합물 포장 및 표시에 관한 명령을 개정하는 명령(1994/04/06)

환경관리법(9장)

#### 9.2.3 살충제

##### 인용/요약

EU 규칙 (EG) 제 1107/2009는 다음과 같은 용도로 사용되는 활성 물질, 독성완화제, 농약협력제로 분류된 물질에 적용된다.

- (a) 작물 또는 작물 상품을 모든 유해한 유기체로부터 보호하거나, 그런 유기체의 활동을 억제하는 용도. 단 주 용도가 작물 또는 작물 상품 보호가 아닌 위생 목적인 경우는 제외.
- (b) 영양제가 아닌 성장 촉진제와 같이 작물의 생장에 영향을 주는 용도
- (c) 작물 상품 보존 용도. 단, 해당 물질 또는 제품이 보존제에 관한 특별 지역 규정 적용 대상인 경우 제외
- (d) 잡초 제거 또는 작물의 불필요한 부분 제거 용도. 단 작물을 보호하기 위해 흙 또는 농업용수에

사용하는 용도가 아닌 다른 용도로 사용되는 조류 제외.

(e) 작물의 과도한 성장 억제 또는 방지 용도. 단 작물을 보호하기 위해 흙 또는 농업용수에 사용하는 용도가 아닌 다른 용도로 사용되는 조류 제외.

허용 작물 보호 제품 규정에 포함되지 않은 물질은, 해당 물질이 규칙 23조에서 기본 물질로 승인된 기본 물질이 아닌 한 사용이 금지된다.

#### 참고

작물보호제품및살충제법(2007/04/10) (19, 20조)

### 9.3 인간공학 관련 위험 요소

#### 요약/인용

근로조건법에 따라 사용자는 작업대, 작업 기법, 도구, 실제 작업을 근로자 개인의 특성에 맞춰 설계할 의무가 있다. 근로조건 명령은 시각 보호 스크린, 수작업 화물 취급 등과 같은 구체적인 근로 조건에 관한 세부적인 규칙도 규정하고 있다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 이사회 지침 90/270/CEE, EU 지침 90/269/CEE를 국내법으로 수용하고 있다.

#### 참고

근로조건법 (3조 1항 c호)

근로조건 명령 (5장)

### 9.4 물리적 위험 요소

#### 9.4.1 이온화 방사선

#### 요약/인용

이 분야의 기본법은 원자력에너지법이다. 이 법은 원자력 에너지 및 방사선 기술의 사용에 대해 규정하고 있으며, 관련 위험으로부터 일반 대중 및 근로자를 보호하기 위한 규칙을 포함하고 있다. 이온화 방사선 작업 안전 관련과 관련하여 이 법에 따라 제정된 가장 중요한 명령은 방사선 보호 명령이다. 이 명령은 모든 노출 수준을 절대적 최소 수준으로 유지하도록 규정하고 있다. 방사선원 작업 및 감시는 반드시 지정된자만 수행할 수 있다. 방사선 관련 작업을 하는 근로자에게는 필요한 모든 정보와 설명을 제공해야 한다.

#### 참고

원자력에너지법

방사선보호 명령

#### 9.4.2 진동 및 소음

#### 요약/인용

근로자의 안전 보건 위험을 평가하기 위해 위험 목록 및 위험성 평가를 통해 근로자가 노출된 진동

및 소음의 성격, 정도, 기간을 파악해야 한다.

진동 및 소음 노출 정도 평가 및 측정은 주의 깊게 계획 및 시행되어야 한다. 노출 정도가 한계치를 넘어선 경우, 보호 장비 제공, 노출 기간 및 강도 감소와 같은 필요한 조치를 취해야 한다.

근무 중 진동 및 소음에 노출된 근로자는 위험성 평가 결과에 관한 정보를 제공받아야 하며 업무 수행 중 건강 검진 기회를 제공 받아야 한다(업무 개시 시점 - 진동에만 적용)

비고/의견

네덜란드는 EU 이사회 지침 2003/10/EC 및 2002/44/EC를 국내법으로 수용했다.

참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 6.10, 6.10a, 6.11a, 6.11b, 6.11c, 6.11d, 6.11e조)

#### 9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

높은 곳에서 일시적으로 이뤄지는 작업이 튼튼한 발판을 사용하여 안전하게 인간공학적 환경에서 이뤄질 수 없을 경우, 안전한 근로 조건을 보장 및 유지하기 위해 필요한 가장 적합한 작업 도구를 선택해야 한다. 이를 위해 다음과 같은 규정을 준수해야 한다.

- a. 개인 안전 조치보다 집단 안전 조치를 우선 해야 한다.
  - b. 업무 도구를
    1. 작업 성격에 맞춰 선택해야 한다.
    2. 예측 가능한 압력에 맞춰 선택해야 한다.
    3. 위험하지 않게 지나갈 수 있어야 한다.
  - c. 높은 곳에서 일시적으로 이뤄지는 작업의 경우 작업자 수, 높이, 기간을 고려하여 가장 적합한 도구를 선택해야 한다.
  - d. 위험할 경우 선택된 접근 장비를 통해 근로자가 대피할 수 있어야 한다.
  - e. 접근 장비에서 작업 플랫폼, 바닥, 연결 통로로 이동 또는 그 반대로 이동하는 과정에서 추가적인 추락 위험이 없어야 한다.
- 높은 곳에서 추락할 위험 또는 물체가 떨어질 위험이 있을 경우, 작업 구역에 위험 안내판을 세우고 접근을 금지해야 한다. 추락 위험이 있을 경우, 안전한 비계, 골조, 플랫폼, 작업판을 설치하거나, 효과적인 안전 그물, 레일, 그 밖의 안전 장치를 설치하여 위험을 피해야 한다.

비고/의견

네덜란드는 EU 지침 92/57을 국내법으로 수용했다.

참고

근로조건 명령 (3.15, 3.16, 7.23조)

#### 9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

**요약/인용**

밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업과 관련된 위험도 위험성 평가에 포함되어야 하며, 위험을 최소화하기 위한 적절한 방지 조치를 취해야 한다.

참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (3.5g조)

#### 9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

##### 요약/인용

사업장은 근로자의 보건 및 안전에 대한 위협을 최대한 방지할 수 있는 방식으로 설계, 건설, 장비, 가동, 사용, 유지되어야 한다. 근로자의 보건, 안전, 복지를 보장하고 주어진 업무를 효과적으로 수행 하기에 충분한 작업 공간을 제공해야 한다.

참고

근로조건 명령 (3.1b, 3.2, 3.3, 3.19조)

건축, 폭파, 자재 사용에 관한 명령(2011/08/29)

#### 9.4.6 극한 온도에 대한 노출

##### 요약/인용

사업장 온도로 인해 근로자의 건강이 침해되어서는 안 된다. 그렇지 않을 경우, 개인 보호 장비 제공 또는 작업 시간 제한 등과 같은 조치를 취해야 한다.

참고

근로조건 명령 (6.1조)

#### 9.4.7 화재 위험

##### 요약/인용

근로조건 명령은 필요한 경우 사업장에 충분한 수의 화재 감지기 및 경보기를 설치하도록 규정하고 있다. 또한 건물 관련 집행위 결정 2012에는 건물 화재 안전 관련 기술적 요구 조건이 포함되어 있다.

참고

근로조건 명령 (3.8조)

#### 9.4.8 흡연

##### 요약/인용

사업장 내 흡연은 금지된다. 사용자는 흡연을 금지할 의무가 있다.

참고

담배법(1988/03/03) (10조 1항 c호)

#### 9.4.9 석면

## 요약/인용

석면은 길고 가는 미세 섬유 구조의 여러 가지 광물질을 총칭하는 용어다. 근로조건 명령은 석면을 다음과 같이 정의 한다:

석면: 다음 중 한 가지 이상의 섬유상 규산염이 포함된 물질

- 1°.액티놀라이트 (CAS-번호 77536-66-4);
- 2°.갈석면 (CAS-번호 12172-73-5);
- 3°.앤소필라이트 (CAS-번호 77536-67-5);
- 4°.백석면 (CAS-번호 12001-29-5);
- 5°.트레몰라이트 (CAS-번호 77536-68-6);
- 6°.청석면 (CAS-번호 12001-28-4);

근로자의 안전 보건 위험을 평가하기 위해 위험 목록 및 위험성 평가를 통해 석면 노출의 성격, 정도, 기간을 파악해야 한다. 석면 노출 정도는 석면 섬유에 대한 산업 노출 한계를 초과할 수 없다. 노출 정도가 한계치를 넘어선 경우, 보호 장비 제공, 노출 기간 및 강도 감소와 같은 필요한 조치를 취해야 한다. 근무 중 석면에 노출된 근로자는 위험성 평가 결과에 관한 정보를 제공받아야 하며, 업무 개시 전 및 석면 관련 작업이 지속되는 한 최소 3년 마다 건강 검진 기회를 제공 받아야 한다. 석면 작업을 하고 석면에 노출될 위험이 있는 근로자는 충분한 설명을 듣고 훈련을 받아야 한다.

## 비고/의견

네덜란드는 EU 지침 2009/148을 국내법으로 수용했다.

## 참고

근로조건 명령 (4.10a, 4.11, 4.12, 4.13, 4.17, 4.18, 4.19, 4.20, 4.37-4.52조)

9.4.10 나노 기술 관련 위험

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

## 요약/인용

네덜란드 법률 체계는 HIV 관련 규정을 두고 있다. 사용자는 안전 주사기 및 주사기 보관함 사용, 날카로운 물건의 안전한 폐기 등과 같이 주사기로 인한 감염 및 부상을 방지하기 위한 조치를 취할 의무가 있다.

사용자는 안전한 주사기 사용, 주사기로 인한 부상 발생 시 조치 등에 대한 교육, 훈련, 감독을 실시할 의무가 있다. 또한 근로조건 명령에 따른 응급 상황 대처 계획을 수립하고 시행해야 한다.

응급 상황 대처 계획에는 다음과 같은 내용이 포함된다:

주사기 사고 발생 후 2시간 내에 위험성 평가를 실시해야 하며, 근로자는 필요한 경우 치료를 받아야 한다. HIV 감염 위험이 있을 경우, 근로자는 반드시 PEP(노출 후 예방 요법)를 받아야 한다. 위험성 평가에 주사기 부상 위험에 관한 내용도 포함되어야 한다. 주사기 부상 위험이 있는 전 직원에게 B형 간염 백신을 제공해야 한다. 근로자는 자신의 안전에 대한 책임을 져야 하며, 주사기 안전 사용 절차 및 사용법을 준수해야 한다. 또한 사용자에게 안전 주사기 시스템 사용을 요구해야 한다.

## 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (4.85, 4.97조)

## 9.5 심리사회학적 위험 요소

### 9.5.1 심리사회학적 위험

#### 요약/인용

사용자는 근무 관련 사회심리학적 압박을 방지하거나, 그것이 불가능할 경우 제한하는 종합 근로 조건 정책을 수립할 의무가 있다. 여기에는 사회심리학적 위험도 포함된다.

근로자가 사회심리적 업무 부하에 노출되어 있거나 그럴 위험이 있는 경우, 근로조건법에 따라 사용자가 실시해야 하는 위험성 평가를 통해, 최신의 기술적, 과학적 이론을 적용하여, 사회심리적 업무 부하 관련 위험을 평가해야 하며, 위험성 평가 결과를 근거로 사회심리학적 업무 부하에 따른 위험을 방지하거나 그것이 불가능할 경우 제한할 수 있는 행동 계획을 수립하고 시행해야 한다.

사회심리학적 업무 부하에 노출될 위험이 있는 경우, 해당 근로자에게 해당 위험 및 위험 방지 또는 제한 조치에 관한 정보 및 지침을 제공해야 한다.

참고

근로조건법 (3조)

근로조건 명령 (2.15, 5조)

### 9.5.2 직장 내 폭력

#### 요약/인용

사용자는 근무 관련 사회심리학적 압박을 방지하거나, 그것이 불가능할 경우 제한하는 종합 근로 조건 정책을 수립할 의무가 있다. 여기에는 성적 위협, 성폭행, 폭력, 차별, 스트레스의 원인이 되는 업무 압박 등이 포함된다.

근로자가 사회심리적 업무 부하에 노출되어 있거나 그럴 위험이 있는 경우, 근로조건법에 따라 사용자가 실시해야 하는 위험성 평가를 통해, 최신의 기술적, 과학적 이론을 적용하여, 사회심리적 업무 부하 관련 위험을 평가해야 하며, 위험성 평가 결과를 근거로 사회심리학적 업무 부하에 따른 위험을 방지하거나 그것이 불가능할 경우 제한할 수 있는 행동 계획을 수립하고 시행해야 한다.

사회심리학적 업무 부하에 노출될 위험이 있는 경우, 해당 근로자에게 해당 위험 및 위험 방지 또는 제한 조치에 관한 정보 및 지침을 제공해야 한다.

참고

근로조건법 (3조)

근로조건 명령 (2.15, 5조)

□

## 9.6 기타 위험 물질

#### 요약/인용

위험 물질이란 물질의 특성 또는 환경 조건으로 인해 근무 중 노출될 경우 근로자의 안전 및 보건에 해로

은 영향을 끼칠 수 있는 물질 또는 혼합물을 의미한다.

사용자는 의무적으로 시행해야 하는 위험성 평가를 통해, 시설물 또는 공정 정상 가동 상황 및 비상 가동 상황에 적용되는 사용자가 정한 절차에 따라, 위험 물질 사고 위험을 체계적으로 파악하고 평가해야 한다. 또한 그 과정에서 특수한 상황에서 대형 사고 발생 위험을 가중 시키는 다른 물질의 존재도 고려해야 한다. 여러 가지 대형 사고 발생 시나리오를 준비하고 시설물에 대한 외부 위험 요소를 고려하여 시나리오를 선택해야 한다. 시나리오를 통해 대형 사고 발생 가능성 및 그 영향을 정량적으로 파악해야 한다.

## 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (2.6b조)

## 9.7 기계

### 9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

#### 요약/인용

사용자는 사용자가 제공하는 작업 장비 선택 과정에서, 근로조건법에 따라 의무적으로 시행해야 하는 위험성 평가에서 파악된 작업의 구체적 특성, 작업이 수행되는 환경, 사업장에 이미 존재하는 위험 요소, 작업 장비 사용으로 인해 추가적으로 발생하는 위험 요소를 고려해야 한다.

근로자의 보건 및 안전에 유해한 결과를 초래하는 작업 장비 사용을 방지하기 위해, 사업장에서 근로자에게 제공되는 작업 장비는 정해진 목적으로, 의도된 방식 및 장소에서만 사용해야 한다. 또한 작업 장비는 해당 장비로 수행할 작업에 적합하거나, 해당 작업에 맞게 조정되어야 한다. 합리적인 범위에서 작업 장비 사용으로 인한 위험 요소를 피하는 것이 불가능한 경우, 위험 요소를 가능한 한 줄일 수 있는 조치를 취해야 한다.

이와 관련하여 근로조건 명령에는 기계 설치, 시험, 유지보수, 운용 관련 규정, 기계 가드, 경고 신호, 시스템 제어, 이동식 작업 장비 요구 조건이 포함되어 있다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 지침 2006/42, 2009/104를 국내법으로 수용했다.

## 참고

근로조건법 (5조)

근로조건 명령 (7.3조)

### 9.7.2 기계 설계 및 제조업체의 기계 운전자 안전 및 보건 보호 의무

#### 요약/인용

상품법의 하위 법령인 기계 명령은 기계 설계, 제조, 평가, 운용에 적용된다. 제조업체는 위험성 평가를 실시하여 자사의 기계에 적용되는 보건 안전 요구조건 및 위험 요소를 파악해야 한다. 또한 EU 지침 2006/42의 핵심 안전 보건 요구 조건을 준수해야 한다. EU 시장에 출시하기 전에 최종적으로 CE 인증을 받아야 하며, 적합성인증서, 안전한 기계 사용/설치/유지보수에 관한 사용자 설명서를 첨부해야 한다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 이사회 지침 2006/42/EC를 국내법으로 수용했다.



## 참고

기계 안전 규정에 관한 명령 (3, 3a, 3b, 3c, 4, 5, 5a, 6, 6a조)

### 9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

#### 요약/인용

기계를 설계, 제조, 수입, 공급하는 자는 기계가 CE 인증을 받았고, 적합성인증서, 안전한 기계 사용/설치/유지보수에 관한 사용자 설명서가 첨부되었는지 확인해야 한다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 이사회 지침 2006/42/EC를 국내법으로 수용했다.

## 참고

기계 안전 규정에 관한 명령 (3, 3a, 3b, 3c, 4, 5, 5a, 6, 6a조)

### 9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

#### 요약/인용

기업은 CE 인증을 받았고 적합성인증서, 안전한 기계 사용/설치/유지보수에 관한 사용자 설명서가 첨부되어 있는 기계만을 구입해야 한다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 이사회 지침 2006/42/EC를 국내법으로 수용했다.

## 참고

기계 안전 규정에 관한 명령 (3, 3a, 3b, 3c, 4, 5, 5a, 6, 6a조)

### 9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

#### 요약/인용

작업 장비를 그 유효 사용 기간 전체에 걸쳐서 최대한 근로자의 보건 안전에 위협하지 않도록 유지하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 작업 장비 유지보수, 수리, 청소, 조정은 반드시 해당 장비를 끄고 감압시킨 후 실시해야 한다. 만일 이것이 가능하지 않을 경우, 해당 작업을 안전하게 시행하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

작업 장비 별로 유지보수 기록을 유지하고 갱신해야 한다.

작업 장비의 조립 및 해체는 제조업체 설명서를 준수하여 안전한 방식으로 시행해야 한다.

근로자의 안전에 구체적인 위험을 가할 수 있는 작업 장비를 사용할 경우, 해당 장비 담당 근로자만 사용하도록 해야 한다.

작업 장비 개조, 유지보수, 수리, 세척은 해당 작업을 할 수 있는 전문성과 경험을 갖춘 근로자가 담당해야 한다.

#### 비고/의견

네덜란드는 EU 지침 2009/104/EC를 국내법으로 수용했다.

## 참고

### 근로조건 명령 (3.2, 7.5, 7.6조)

#### 9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

## 9.8 취약한 근로자 보호 규정

### 9.8.1 임신부 보호

#### 요약/인용

위험성 평가 시 임신한 근로자를 고려해야 하며, 임신한 근로자가 노출될 수 있는 구체적인 위험에 대처해야 한다. 임신한 근로자의 근무는 해당 근로자의 특수한 조건을 고려하여 수행되어야 한다. 임신한 근로자에게는 근무 중간에 더 많은 휴식 시간을 제공해야 한다.

추가적인 휴식 시간은 총 근무 시간의 8분의 1을 초과할 수 없다.

임신한 근로자는 정적인 업무를 수행할 권리가 있다.

18세 이상의 임신한 근로자는 다음과 같은 방식의 근무를 할 수 없다.

- 1회 근무 시간이 10시간을 초과하는 근무
- 연속 4주간 매주 평균 50시간을 초과하는 근무
- 연속 16주간 매주 평균 45시간을 초과하는 근무

임신한 근로자는, 사용자가 해당 근로자가 야간 근로를 수행하는데 무리가 없다는 것을 증명하지 않는 한, 야간 근무에 투입될 수 없다.

사용자는 임신한 근로자에게 필요한 임신 검진을 받을 기회를 제공해야 한다. 임신한 근로자는 해당 검진으로 인해 근무를 하지 못한 시간에도 정상적인 임금을 지급 받는다.

임신한 근로자는 특정 생물학 제제에 노출 되서는 안 되며, 별도의 휴게실을 이용할 수 있어야 한다.

#### 규제/의무

사용자는 임신한 근로자 또는 수유 중인 근로자의 안전 및 보건에 위험을 초래하지 않고, 임신 또는 수유에 악영향을 미치지 않는 방식으로 업무 수행 방식, 장소, 기법, 도구를 정해야 한다.

## 참고

### 근로조건법 (5조)

### 근로조건 명령 (1.41, 3.48, 4.108, 4.109조)

### 근로시간법 1995 (4.5, 4.6, 4.7, 4.8조)

### 9.8.2 수유 중인 여성 보호

#### 요약/인용

수유 중인 여성 근로자는 그 사실을 사용자에게 알리고, 출산 후 9개월까지, 업무를 중단하고 휴식을 취하거나, 수유 또는 착유를 할 권리가 있다. 사용자는 필요한 경우 해당 근로자에게 닫혀 있는 공간을 제공해야 한다.

#### 규제/의무

해당 근로자는 최대 근로 시간의 4분의 1 범위 내에서 필요한 빈도와 시간으로 업무를 중단할 수 있

다. 업무 중단 시점과 시간은 사용자와의 협의를 통해 결정한다.

업무 중단 시간은 (근로시간법 상) 근로 시간에 포함되며, 해당 시간에 대해서도 임금을 지급해야 한다.

#### 참고

근로조건법 (3.48, 4.108조)

근로시간법 1995 (4.8조)

### 9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

#### 요약/인용

임신한 근로자는 수면 아래 작업, 케이슨 작업 또는 고압 환경 작업, 지하 광산 작업, 특정 수준 이상의 소음 및 진동에 노출되는 작업을 할 수 없다.

#### 참고

근로조건 명령 (6.29, 6.29a, 6.29b, 6.29c조)

### 9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

#### 요약/인용

1874년 이래로 12세 미만 아동의 근로는 금지되었다. 현행 관련 법령은 13세에서 15세 사이의 아동 근로를 금지하고 있다. 단, 영화 산업 같은 예외도 있지만, 그런 경우에도 엄격한 규정이 적용된다.

15세 아동은 가벼운 비공업 직종에 종사할 수 있다. 이는 다음과 같은 직종에는 종사할 수 없다는 뜻이다.

- 공장
- 기계 사용을 필요로 하는 작업(또는 기계 근처에서 이뤄지는 작업)
- 위험 물질을 다루는 작업
- 10kg 이상의 화물을 들어올려야 하는 작업
- 20kg 이상의 화물을 밀어야 하는 작업
- 계산대 근무
- 18세 이상의 자만 근무할 수 있는 직종
- 주류를 판매하는 한대 산업

15세 근로자의 최대 근로 시간은 다음과 같다:

- 2시간 (수업일)
- 8시간 (비수업일 또는 휴일)
- 12시간 (수업주)
- 20시간 (방학주)

15세 근로자의 최저 휴식 시간은 12시간이며(19:00 ~ 7:00(평일), 21:00 ~ 7:00(휴일)), 4.5 시간 이상 연속 근무한 경우 30분의 휴식 시간을 보장해야 한다.

15세 아동은 다음과 같은 경우를 제외하고 일요일에는 근무할 수 없다.

- 업무 상 일요일 근무가 필요하고, 근로 계약에 일요일 근무가 명시되어 있으며,
- 부모의 명확한 동의가 있는 경우

16세에서 17세 사이의 아동은 엄격한 감독을 전제로 몇 가지 위험한 작업을 할 수 있다. 엄격한 감

독이란, 감독관이 작업의 위험성을 잘 알고 있고, 해당 아동 근로자의 작업을 유심히 살피며, 아동이 위험한 상황을 초래하지 않아야 한다는 것을 의미한다.

다음과 같은 작업이 여기에 해당된다:

- 추락 위험이 있는 환경에서 이뤄지는 작업
- 고압 전기를 다루거나 고압 전기 주변에서 이뤄지는 작업
- 폭발성, 가성, 부식성 물질을 다루는 작업
- 고압 가스를 다루는 작업(또는 고압 챔버 관련 작업)
- 야생 동물 또는 독을 가진 동물 또는 위험한 동물을 다루는 작업
- 도축장
- 단조로운 작업
- 작업 속도를 스스로 조절할 수 없는 컨베이어 벨트 작업
- (공공 도로 외의 장소에서) 트랙터를 사용하는 작업, 견인 기계 탈착 작업

16세에서 17세 아동은 시끄러운 환경, (매우) 유해한 물질/독성 물질 또는 자재를 사용하는 작업과 같이 아동의 안전 및 보건에 위험을 초래할 수 있는 작업을 할 수 없다.

16세에서 17세 아동의 최대 근무 시간은 다음과 같다:

- 하루 9시간
- 주 45시간
- 4주 160시간

하루 최소 12시간의 휴식 시간이 주어져야 한다(적어도 23:00 ~ 06:00). 4.5시간을 연속으로 일한 후에는 30분의 휴식 시간이 보장되어야 한다(주: 학교 수업 시간도 근로 시간에 포함된다).

일요일 근무는 다음과 같은 조건에서만 가능하다:

- 업무 상 일요일 근무가 필요하고, 근로 계약에 일요일 근무가 명시되어 있으며,
- 근로자 본인의 명시적 동의가 있는 경우
- 일요일 근무가 필요한 기업은 다음 대상의 동의를 구해야 한다.
  - 근로 협의회
  - 근로자 대표
  - 참여 근로자

## 참고

근로시간법 1995(1.1조 3항, 1.2조, 3장, 4:4, 5:3, 5:4, 5:5, 5:7, 5:15조)

## 10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

### 10.1 업무상 사고, 준사고, 업무상 질병에 대한 기록 및/또는 원인 조사 의무

#### 10.1.1 업무상 사고

##### 요약/인용

사용자는 신고 된 업무 상 사고, 근로자의 3일 이상 결근을 초래한 업무상 사고에 대한 기록을 유지해야 한다.

사용자는 전문 근로자 및 외부 근로자가 이 기록에 접근할 수 있도록 해야 한다. 그 밖에도 사용자는 안전을 위협하는 교통 관련 사고, 폭발성 물질 사용 관련 사고에 대해 감독관에게 통지해야 할 의무가 있다. 사용자는 이를 매일 시행해야 한다.

## 참고

근로조건법 (9조 2항, 15a조)

## 근로조건 명령 (2.42c조)

### 10.1.2 준사고

#### 요약/인용

사용자는 감독관에게 준사고를 통지해야 할 의무가 있다. 그 밖에도 사용자는 안전을 위협하는 교통 관련 사고, 사람의 생명을 위협하는 상황, 폭발성 물질 사용 관련 사고에 대해 감독관에게 통지해야 할 의무가 있다.

#### 참고

## 근로조건 명령 (2.42c조)

### 10.1.3 업무상 질병

#### 요약/인용

사내 의사 또는 보건 안전 담당자와 같은 책임자는 업무상 질병을 산업안전보건 당국에 신고해야 한다. 업무상 질병 신고서에는 적어도 다음과 같은 정보가 포함되어야 하며, 신고서를 통해 피해자의 신원을 파악할 수 없어야 한다.

- 진단명
- 근로자의 성별, 나이
- 근로, 근로 환경에 따른 압박의 성격 및 정도
- 업무상 질병이 발생했을 때 수행하던 업무의 성격
- 노출 당시 근로자의 직업
- 노출 당시 근로자의 경제 활동

#### 참고

## 근로조건법 (9조 3항, 14조)

## 근로조건 규칙 (1.11조)

## 10.2 사용자의 업무 상 사망, 부상, 질병을 산업안전보건 당국에 보고할 의무

#### 요약/인용

사용자는 사망, 후유 장애, 입원을 초래한 모든 업무상 사고를 산업안전보건 당국에 통지해야 한다.

사망 사고의 경우, 즉시 전화로 통지해야 한다. 입원 사고의 경우 입원 후 즉시, 또는 사고로 인해 피해자가 입원할 것이 확실해진 때에 통지해야 한다. 후유 장애를 초래한 사고의 경우 사고 즉시 또는 사고로 인해 피해자에게 후유 장애가 발생할 것이 확실해진 때에 통지해야 한다.

#### 참고

## 근로조건법 (9조 1항)

## 근로조건 명령 (2.1조)

## 11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

### 11.1 산업안전보건 감독관 임명

## 요약/인용

산업안전보건 감독은 사회고용부 장관이 지정한 사회고용과 공무원이 담당한다.

## 참고

근로조건법 (24조)

### 11.2 산업안전보건 감독관의 권한

#### 11.2.1 사업장 출입권

##### 요약/인용

이 권한은 행정법에 근거한다.

감독관은 필요한 장비를 가지고 어느 곳이든 출입할 권한이 있다(단, 주거지의 경우 거주자의 동의가 필요함). 필요한 경우 경찰의 지원을 받아 출입할 수 있다. 감독을 위해 필요한 경우 감독관이 지정한 자를 대동할 수 있다.

그 밖의 권한은 근로조건법 참고:

감독관은 거주자의 동의 없이도 필요한 장비를 가지고 주거지에 출입할 권한이 있다.

## 참고

근로조건법 (24조 3항)

행정법 1992-06-04 (5.15조)

#### 11.2.2 조사, 시험, 질의권

##### 요약/인용

1. 감독관은 상품 및 토지를 조사, 측정하고 샘플을 수집할 수 있다.
2. 감독관은 이를 위해 포장을 개봉할 수 있다.
3. 관련 법령에 달리 규정되어 있지 않은 한, 감독관은 가능한 경우 이해 당사자의 요청에 따라 2차 샘플을 채취할 수 있다.
4. 현장에서 상품 조사, 측정, 샘플 수집을 할 수 없을 경우, 감독관은 영수증을 발행하고 상품을 단기간 가져올 수 있다.
5. 가능한 경우, 수집한 샘플은 반환해야 한다.
6. 이해 당사자가 요청이 있을 경우 최대한 빨리 조사, 측정, 샘플 수집에 대해 알려야 한다.

## 참고

행정법 1992-06-04 (5.18조)

#### 11.2.3 조사권

##### 요약/인용

감독관은 언제든지 업무상 사고에 대한 조사를 개시할 수 있다. 감독관은 조사 보고서를 작성해야 한다. 조사권은 행정법을 근거로 하며, 추가적인 권한은 근로조건법과 같은 개별 법률에 규정되어 있다.

행정법에 근거한 조사권에는 장소 출입권, 정보, 사업 정보, 서류, 조사 목적 교통 수단 요구권이 포함된다. 개별 법률 규정에 따라 조사권은 확대되기도 하고 축소되기도 한다.

#### 참고

근로조건법 (24조)

행정법 1992-06-04 (5.2조)

#### 11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

##### 요약/인용

감독관은 근로협의회 또는 근로자 대표 기구 또는 근로자 협회의 조사 청구가 있을 경우 가능한 빠르게 심사해야 한다. 근로자 협회란 법적 자격을 갖추고 협회 소속 근로자들의 이해를 보호하기 위해 정관에 따라 해당 사업장 또는 업계에서 활동하는 협회를 의미한다.

노동감독청 또는 정부 인증 조직('Arbodienst')은 이에 관해 조언을 제공할 수 있다. 대부분의 경우 해당 분야의 전문 지식을 가진 정부 인증 조직에 자문을 구하는 경우가 많다.

노동감독청은 홈페이지([www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl))를 통해 일반적인 조언을 제공한다.

##### 비고/의견

감독관은 노동감독청의 명령 이행을 촉구해야 하거나, 명령을 이행하지 않았을 경우, 행정 처분을 할 수 있다.

#### 참고

근로조건법 (12, 13, 24조)

행정법 1992-06-04 (5.1장)

#### 11.3 산업안전보건 감독관의 강제 집행 권한

##### 11.3.1 명령권 또는 통지권

##### 요약/인용

1. 지정 감독관은 사용자에게 근로조건법에 따른 의무를 이행하는 구체적인 방법을 명시한 명령을 내릴 수 있다.

2. 명령에는 관련 법 조문과 이행 기한을 명시해야 한다.

3. 사용자는 명령을 이행해야 한다. 명령에 명시되어 있을 경우 근로자도 명령을 이행해야 한다. 사용자는 최대한 빨리 근로자에게 근로자의 의무를 알려야 한다.

4. 이 조항에서 의미하는 '사용자'에는 근로조건법이 적용되는 자영업자, 자원봉사자 등도 포함된다.

#### 참고

근로조건법 (27조)

##### 11.3.2 과태료 부과권

##### 요약/인용

과태료 부과권은 행정법에 근거하고 있으며, 추가적인 권한은 근로조건법과 같은 개별 법률에 규정되

어 있다. 개별 법률에 따라 권한이 확장되거나 축소될 수 있다.  
감독관은 위반 정도에 따라 과태료 또는 벌금을 부과할 수 있다.  
사회고용부 장관에게 보호하는 담당 공무원은 근로조건법에 따른 과태료 부과 대상 규정 또는 경제  
범죄법에 따른 처벌 대상 규정 위반 시, 서면 경고를 내릴 수 있으며, 재차 규정을 위반할 경우 3개  
월 이내의 범위에서 사업장을 폐쇄할 수 있는 명령을 내릴 수 있다.

#### 참고

근로조건법 (28a조)

석면 제거 명령 2005 2005-12-27 (5.3.1, 5.3.2, 5.4조)

#### 11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

##### 요약/인용

인허가 취소 또는 중지 권한은 행정법에 근거하고 있으며, 추가적인 권한은 근로조건법과 같은 개별  
법률에 규정되어 있다. 개별 법률에 따라 권한이 확장되거나 축소될 수 있다.

#### 참고

행정법 1992-06-04 (5.3장)

#### 11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

##### 요약/인용

담당 감독관은 근로자가 특정 장소에 머물거나 특정 활동을 계속할 경우 심각한 위험에 처할 수 있  
다고 판단할 경우, 구두 또는 서면으로 해당 장소에서 근로자가 떠나거나 해당 활동을 중단할 것(또  
는 시작하지 말 것)을 요구하는 명령을 내릴 수 있다.  
경고를 한 후에도 위반 행위가 반복될 경우, 앞서 언급한 담당 공무원은 사용자에게 지정된 시점부터  
효력이 발생하는 명령을 내릴 수 있다. 이 행정 처분을 하기 위해서는 1차 위반에 대해 과태료가 부  
과되었고 공식 보고서가 작성되었어야 한다.

#### 참고

근로조건법 (28, 28a조)

#### 11.3.5 고발 개시 권한

##### 요약/인용

근로조건법 집행은 주로 노동감독청이 담당한다. 그러나 사망 사고와 같은 특정 사안에 대해서는 검  
사가 노동감독청과 협조하여 조사를 담당한다.

#### 참고

근로보건법 (32조)

형사절차법 (167, 242조)

#### 11.3.6 고발 시행 권한

##### 요약/인용



근로조건법 집행은 주로 노동감독청이 담당한다. 그러나 사망 사고와 같은 특정 사안에 대해서는 검사가 노동감독청과 협조하여 조사를 담당한다.

참고

근로보건법 (32조)remark

형사절차법 (167, 242조)

#### 11.3.7 그 밖의 강제 권한

##### 요약/인용

감독관은 행정 처분을 내릴 수 있다. 처분 대상 사용자는 감독관의 지시/의견을 따라야 한다.

참고

경제범죄법 (III권)

행정법 1992-06-04 (5.1, 5.3.1, 5.3.2, 5.4장)

#### 11.4 법원의 제재

##### 11.4.1 법인에 대한 벌금

##### 요약/인용

벌금을 부과할 권한은 형법에 근거하고 있으며, 추가적인 권한은 근로조건법과 같은 개별 법률에 규정되어 있다. 개별 법률에 따라 권한이 확장되거나 축소될 수 있다.

근로조건법 상 범죄에 부과할 수 있는 벌금은 6단계((2016; € 820.000/\$906.584)로 구분되며, 근로조건법 위반에 대해서는 5단계(2016; € 82.000/\$90.077)로 구분된 벌금이 부과된다.

근로조건법 상 범죄 또는 위반 행위 피의자는 법원 경제범죄부에 소환되지만 범죄의 종류에 따라 다른 형사부에 소환될 수도 있다.

참고

근로조건법 (34조)

경제범죄법(1조, 36조 2항)

형법 (23조)

##### 11.4.2 자연인에 대한 벌금

##### 요약/인용

벌금을 부과할 권한은 형법에 근거하고 있으며, 추가적인 권한은 근로조건법과 같은 개별 법률에 규정되어 있다. 개별 법률에 따라 권한이 확장되거나 축소될 수 있다.

근로조건법 상 범죄에 부과할 수 있는 벌금은 6단계((2016; € 820.000/\$906.584)로 구분되며, 근로조건법 위반에 대해서는 5단계(2016; € 82.000/\$90.077)로 구분된 벌금이 부과된다.

근로조건법 상 범죄 또는 위반 행위 피의자는 법원 경제범죄부에 소환되지만 범죄의 종류에 따라 다른 형사부에 소환될 수도 있다.

참고

근로조건법 (34조)

경제범죄법(1조, 36조 2항)

형법 (23조)

#### 11.4.3 벌금 외의 제재

##### 요약/인용

벌금 외의 처벌은 위반의 정도와 종류에 따라 달라진다. 근로조건법 위반 행위가 경제 범죄에 해당될 경우, 고의가 있을 경우에만 처벌된다. 벌금 외의 처벌은 다음과 같다:

- 지역사회 봉사 명령
- 유죄 판결을 받은 사용자 활동의 부분적, 전면적 금지
- 물건 압수
- 특정 권리 박탈
- 판결 사실 공표
- 유통 정지
- 불법 수익 환수

참고

경제범죄법 (6조 1항 1호, 6조 1항 3,7,8호)

#### 11.4.4 형사적 책임

##### 요약/인용

근로조건법 위반 행위가 경제 범죄에 해당될 경우, 고의가 있을 경우에만 처벌된다. 경고를 받았음에도 재범을 한 경우, 범죄의 고의가 있는 것으로 간주되며, 입증 책임은 사용자에게 있다.

참고

경제범죄법 (1조)

형사절차법 (167조)

#### 11.4.5 징역 기간

##### 요약/인용

근로조건법 상 범죄 행위에 대한 처벌은 최대 징역 6년이며, 근로 조건법 위반 행위에 대한 처벌은 최대 징역 6개월이다.

근로조건법 상 범죄 또는 위반 행위 피의자는 법원 경제범죄부에 소환되지만 범죄의 종류에 따라 다른 형사부에 소환될 수도 있다.

위반 행위로 인해 의도하지 않게 사람의 사망을 초래한 경우 최대 징역 4년형에 처할 수 있다.

참고

경제범죄법 (1조 1항, 6항 1호)

형법 (307조)