1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

노르웨이의 산업안전보건 기본법은 “근로환경, 근로시간, 환경보호 등에 관한 법(근로환경법)”(제 62/2005호)이다. 동법은 동법에서 명시적으로 적용을 배제한 경우가 아닌 한 근로자를 고용하는 모든 사업체에 적용된다. 동법에서 명시적으로 규정된 예외 분야로는 해상 운송, 수렵, 어업(어획물 선상 가공 포함), 군용 항공 등이 있다. 노동사회부는 민간 항공, 군용이 아닌 국영 항공 분야도 동법의 적용 대상에서 배제하고, 해당 분야에 적용되는 특별 행정규칙을 제정할 권한을 가지고 있다. 국왕은 동법의 직접적인 적용이 어려운 특수한 성격의 공공 부문에 대해 동법의 전체 또는 일부를 적용하지 않는 칙령을 반포할 권한을 가진다. 동법은 강행 규정으로써, 동법 1~9조는 명시적으로 달리 규정된 경우가 아닌 한, 노사 간의 단체 협약으로도 근로자에게 불리한 방향으로 동법의 내용과 다른 내용을 합의할 수 없다고 명시하고 있다.

사용자는 근로환경법 및 관련 규칙을 준수할 책임을 진다. 사용자 및 근로자의 의무는 동법 2조에 나열되어 있다. 동법 목적은, 근로자의 건강을 보호하고 업무의 효율성을 높일 수 있는 안전한 근로 환경과 근로자 간의 동등한 처우를 보장하는 것이다. 동법은 관련 이해 단체와의 협력과 관할 기관의 감독 하에, 사용자와 근로자 스스로 안전한 근로 환경을 조성하고 유지할 수 있는 역량을 확보하기 위해 필요한 법적 기초를 제공한다.

근로환경법은 사용자 및 근로자의 의무, 근로 환경 개선 대책 및 요구조건, 근로환경위원회 설립 의무, 안전 대표자 선출, 사업체 단위 위험 요소 관리 대책, 근로 시간, 아동청소년 고용, 휴가, 차별금지, 근로관계 성립 및 종료, 분재 해결 절차, 노동 감독, 처벌 규정 등을 담고 있다.

근로환경법은 국민보험법(제 19/1997호), 연가법(제 21/1988호), 공휴일법, 담배유해성방지법의 일부와 함께 적용된다. 그 밖에도 노동사회부는 근로환경법의 시행을 위한 세부적인 규칙을 제정할 수 있다. 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령(제 1355/2011호), 사업체 행정명령(제 1356/2011호), 업무 수행에 관한 행정명령(제 1357/2011호), 개입기준및제한기준에 관한 행정 명령(제 1358/2011호) 등이 여기에 포함된다.

노동감독청은 동법 준수 실태를 감독하는 역할을 한다. 감독 과정에서 전문성이 필요한 경우, 노동감독청은 노동감독청을 대리하여 관리, 조사 등의 업무를 수행할 전문가를 위촉할 수 있다.

비고/의견

노르웨이 산업안전보건 법률 및 행정에 관한 보다 자세한 내용은 노르웨이 노동감독청 홈페이지, 노르웨이 노동사회부 홈페이지를 참고하라.

참고

노르웨이 노동감독청 홈페이지

근로환경, 근로 시간, 고용 안정 등에 관한 법률 (제 62/2005호) (근로환경법)

담배유해성방지 관련 법률(제 65/1973호, 1973/09/14)

공휴일법(제 21/1988호, 1988/04/29)

연가법 (제 21/1988호)

행정명령(제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여

행정명령(제 28/2013호) 업무 수행, 장비 사용에 관한 행정명령(제 1357/2011호) 개정

행정명령(제 1358/2011호) 근로 환경의 물리/화학 요소 개입 기준 및 제한 기준

노동사회부 홈페이지

행정명령(제 1372/2012호) 사업장 설계 및 시설에 관한 행정명령(제 1356/2011호) 개정

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건이 포함되는 보건, 안전

요약/인용

근로환경법의 목적은 신체적, 정신적 위험 요소로부터 안전하고, 건강하고 효율적인 근로를 위한 기반이 되는 근로 환경을 보장하는 것이다. 동법은 포용적이고 평등한 근로 조건을 조성 및 촉진하고, 근로자의 역량을 발전시키며, 생태계를 보호하는 역할을 한다.

비고/의견

근로환경법은 신체적, 정신적 건강 양 쪽 모두에 적용된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.2 근로자의 정의

요약/인용

근로환경법에서 근로자란 타인을 위해 일을 하는 모든 사람을 의미한다.

비고/의견

근로자의 정의는 관련 법안 및 판례(예, 노르웨이 대법원 판례 HR-2013-630-A))를 통해 보다 구체화되고 있다. 근로자 여부 결정에는 다음과 같은 기준들이 적용된다:
- 근로자는 자신의 노동력을 사용자에게 제공할 의무가 있으며, 자신의 비용으로 타인을 재고용할 수 없다.
- 근로자는 사용자의 관리 권한에 따라야 한다.
- 사용자는 업무를 수행하기 위해 필요한 공간, 기계, 도구, 재료, 그 밖에 필요한 요소들을 제공해야 한다.
- 사용자는 수행한 업무 결과에 대해 책임을 진다.
- 근로자는 일정한 형태의 봉급을 보상으로 받는다.
- 사용자와 근로자 사이의 관계는 안정적이어야 하며, 일정한 절차를 통해서만 종료될 수 있다.
- 근로는 일차적으로 한 명의 사용자를 위해 수행된다.

이 목록은 예시이며, 다른 기준이 추가적으로 고려될 수 있다. 이 기준들은 주로 통상적인 고용 관계에 적용되지만, 전반적인 관계의 특징이 고용 관계의 성격을 띠고 있는지를 기준으로 달리 판단할 수 있다. 예를 들어 명예직, 정무직, 임원은 고용 관계에 포함되지 않는다.
근로자의 정의는 근로환경법과 공휴일법이 동일하다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

근로 생활 향상을 위한 공동 책임 - 의회 보고서(백서) 요약본

HR-2013-630-A 2013-03-20

2.2.1 특수 근로자

요약/인용

근로환경법은 동법에서 명시적으로 달리 규정하고 있지 않는 한 근로자를 고용하는 모든 사업체에 적용된다.

비고/의견

동법은 원칙적으로 1인 이상의 근로자를 고용하고 있는 모든 사업체에 적용된다. 단, 특정 유형의 근로자에게는 동법의 전체 또는 일부가 적용되지 않는다.
근로환경법 10장의 근로 시간 조항은 고위직 근로자, 특히 독립 직위 근로자에게 적용되지 않는다(단, 10-2조 1,4단에 규정된 경우는 제외).
노동분쟁법 또는 행정분쟁법에 따라 권고를 할 수 있는 권한을 가진 노조는 10장의 근로 시간 규정과 다른 단체 임금 협상을 체결할 권한을 가지고 있다(단, 10-2조 1,2,4단, 10-11조 7단에 규정된 경우는 제외).

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.2.1.1 이주 근로자

요약/인용

이주 근로자도 근로환경법에서 정의하는 근로자의 범위에 포함된다. 이주 근로자는 원칙적으로 노르웨이에서 거주 허가를 받아야 한다. 다음과 같은 기준이 충족되면 거주 허가를 받을 수 있다.
- 18세 이상인 자
- 임금과 근로 조건이 현행 단체 협약 규정 또는 급여 체계, 또는 사업체의 위치 및 업종의 통상적인 조건보다 떨어지지 않는 자
- 노동사회부가 정한 쿼터를 넘어서지 않거나, 해당 직책이 노르웨이 또는 EEA, EFTA 근로자로 충당될 수 없어야 함
- 고용 제의가 있어야 함.
최소 고졸 이상의 학력을 가지고 있으며, 기능 자격증 또는 대학교 이상의 학위 또는 특별한 자격을 갖춘 숙련 근로자의 경우, 고용 예정인 직책과 해당 숙련 기술 사이의 관련성이 증명되면 거주 허가를 받을 수 있다.

비고/의견

근로환경법은 근로자의 국적과 무관하게 노르웨이 내에서 이뤄지는 모든 근로 행위에 적용된다.

참고

이민법(제 35/2008호) (3장 23조)

이민 행정명령(제 1286/2009호) (6장 6-1조)

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

가사 근로자에 대한 적용 여부는 해당 가사 근로자가 근로환경법에 따른 근로자의 범위에 포함되는지에 따라 달라진다. 실제로는 대부분의 가사 근로자가 법률에서 정의하는 근로자의 범위에 포함되지 않는다.
노동사회부는 사용자의 자택 또는 주거지에서 이뤄지는 가사, 지도, 간호 근로에 관한 규칙을 발표한 바 있다. 이 규칙은 서면 고용 계약서 작성 의무, 근로 시간, 휴식 시간에 관해 규정하고 있으며, 임신, 출산, 입양 휴가, 사용자와 근로자의 의무, 고용 관계의 종료 등에 관해서도 규정하고 있다.

비고/인용

사용자의 자택 또는 주거지에서 이뤄지는 가사, 관리, 간호 근로에 관한 규칙은 일시적이거나 근로 기간이 1달 미만인 고용 관계에는 적용되지 않는다.
가사 근로자는 원칙적으로 공휴일법에 따른 공휴일 및 휴일 근무 수당이 보장되지 않는다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 716/2002호) 사용자의 자택 또는 거주지에서 이뤄지는 가사, 관리, 간호 근로

2.2.1.3 재택 근로자

요약/인용

노동사회부는 재택 근로자에게 적용되는 규정과 근로환경법이 재택 근로에 적용되는 범위 및 예외를 규정한 규칙을 제정한 바 있다.

비고/인용

재택 근로자는 재택 근로 규칙에 규정된 범위와 예외에 따라 근로환경법의 적용을 받는다.
동 규칙과 근로환경법의 주요 차이점은 다음과 같다:
- 보다 광범위한 고용 계약 요구 조건
- 사용자 및 근로자의 의무, 근로 환경 대책, 요구조건에 관해 규정하고 있는 근로환경법 2,3,4장(3-1조 제외)은 재택 근로자에게 적용되지 않는다.
- 10-4. 10-5, 10-6, 10-10, 근로 시간을 규정하고 있는 10-11조는 적용되지 않는다.
사용자는 관련 법령에서 규정하고 있는 수준으로 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 근로자는 업무 장소, 장비, 실내 환경으로 인한 신체적 위험으로부터 자유로울 수 있어야 한다.
동 규칙은 일시적 재택근무에는 적용되지 않는다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 715/2002호) 재택근무 (1조)

행정명령 (제 715/2002호) 재택근무 (6조)

2.2.1.4 자영업자

요약/인용

"근로환경법은 동법에서 명시적으로 달리 규정하지 않는 한, 근로자를 고용하고 있는 모든 사업체에 적용된다. 동법에서 의미하는 근로자란 타인을 위해 일을 하는 모든 사람이다."
자신의 독자적인 사업체를 소유하고 있는 자영업자는 타인을 위해 일을 하지 않으므로 근로환경법의 적용 대상이 되지 않는다.

비고/의견

근로환경법은 독자적인 사업체를 소유하고 있는 자영업자에게는 적용되지 않는다. 단, 자신이 소유하고 있는 유한회사에 고용된 자는 근로환경법의 적용을 받는다.

참고

노르웨이 국세청

노르웨이 노동감독청 - 팸플릿

2.3 사용자의 정의

요약/인용

근로환경법에서 사용자란 자신을 위해 일을 하도록 근로자를 고용한 자를 의미한다. 동법의 사용자 관련 조항은 사용자를 대신해서 사업체를 경영하는 자에게도 적용된다.

비고/의견

사용자는 자연인이거나 법인일 수 있다. 근로환경법 입법 자료에 따르면 복수의 회사 경영진이 법적으로 사용자로 간주될 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.4 제외되는 산업 분야

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.4.1 농업

요약/인용

농업은 근로환경법의 적용 대상이지만, 일손 지원 프로그램을 통한 근로보조원 외에 다른 형태의 근로자를 고용하지 않고 있는 농업 사업체는 적용 대상에서 제외된다. 단, 일손 지원 보조금을 통해 임금을 지불하는 근로자를 고용하고 있는 사업체에게는 근로환경법이 적용된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.4.2 건설

요약/인용

건설업은 근로환경법의 적용 대상이다.
노동사회부는 건설 기획, 프로젝트 설계, 시공과 관련하여 근로 환경의 안전 보건 위험 요소로부터 근로자를 보호하기 위한 행정 규칙을 제정했다. 동 규칙에 따르면 공사를 개시하기 전에 안전, 보건, 근로 환경 계획을 수립해야 한다. 또한 공정의 각 단계마다 자체 위험 관리 체계의 일환으로 위험 평가를 시행해야 한다.

비고/의견

건설 근로자는 근로환경법의 적용을 받는다. 건설 현장의 안전, 보건, 근로 환경에 관한 조항은 독자적인 사업체를 소유하고 있는 자영업자에게도 적용된다.

참고

행정명령 건설 현장 안전, 보건, 근로 환경 2009

2.4.3 서비스업

요약/인용

서비스업은 근로환경법의 적용 대상에 포함된다.

2.4.4 공공부문

요약/인용

근로환경법 14-2, 14-4, 14-9, 15-1, 15-9, 15-11, 15-14, 15-16, 17-1, 17-3, 17-4 17-5조는 공무원 즉 노르웨이 정부에 고용된 근로자에게 적용되지 않는다.

비고/의견

노르웨이 일반 공무원에게는 공무원법이 적용되며, 명시적으로 규정된 경우 고위 공무원에게도 공무원법이 적용된다. 동법은 장관급 공무원에게는 적용되지 않는다.
공무원법은 휴가, 채용, 계약 종료, 징계, 해고, 선물 수수 금지 등에 관해 규정하고 있다.

참고

근로환경법 2005의 적용 예외에 관한 규칙 (1조)

공무원법 (제 3/1983조)

2.4.5 기타

요약/인용

아동, 청소년은 근로환경법 11장 특별 조항의 적용을 받는다. 11장은 18세 이하인 자의 근로 시간, 근무 중 휴식, 휴식일, 아동 노동 금지 등에 대해 규정하고 있다. 군용 항공 분야는 근로환경법의 적용이 완전히 배제되며, 항공법의 적용을 받는다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

2.5 업무상 사고의 정의

요약/인용

업무상 사고로 인정받기 위해서는 업무 수행 중 발생한 갑작스럽고 예측할 수 없는 외부적 사건으로 인해 야기된 사고여야 한다. 제한된 시간 내에서 통상적인 업무 수행 중 발생할 수 있는 수준을 넘어서는 스트레스를 발생시킨 사건도 업무상 사고에 포함된다.

참고

국민보험법(제 19/1997호) (13장 3조)

2.6 업무상 질병의 정의

요약/인용

업무상 상해란 업무상 상해 보험에 가입된 근로자가 당한 업무상 사고로 인한 부상, 질병, 사망을 의미한다.

비고/의견

업무 관련 노출, 환경 질병, 전염성 질병으로 인해 발생한 특정 업무상 질병은 업무상 상해로 간주된다. 노동사회부는 업무상 상해로 간주되는 질병의 목록을 담은 규칙을 제정했다.
장기간에 걸쳐 누적되어 발생한 반복 운동 질환은 업무상 상해로 인정되지 않는다. 심리적 부담 또는 장기간에 걸쳐 누적된 부담으로 인해 발생한 질병도 업무상 상해로 인정되지 않는다.
자영업자 및 프리랜서가 업무상 상해 보험의 적용을 받기 위해서는 임의 업무상 상해 보험에 가입해야 한다. 징집병을 포함한 군인에게는 별도의 추가적인 상해 보험이 명시된 특별 규정이 적용된다.

참고

국민보험법(제 19/1997호) (13장 4조)

국가기록등록청 - 업무상 상해 및 사고

노르웨이 노동복지청 - 업무상 상해 및 질병

2.6.1 업무상 질병 목록

요약/인용

노동사회부는 업무상 상해로 인정되는 업무상 질병, 환경성 질병, 전염성 질병, 중독 목록을 규정한 두 개의 행정 명령을 제정했다.
다음과 같은 조건이 만족되는 질병은 업무상 상해로 인정된다:
노출로 인해 발생했을 가능성이 있는, 병명을 특징할 수 있는 질병; 노출과 질병 사이에 합리적인 관계가 있다고 추정할 수 있을 만큼 노출의 기간 및 정도가 심한 경우; 노출이 있은 후 합리적인 기간 내에 증상이 발현된 경우; 증상의 원인이 다른 질병 또는 노출일 가능성이 상대적으로 낮은 경우

비고/의견

이 목록은 고정된 것이 아니다. 유해한 물질 또는 작업 공정에 대한 노출로 인해 발생했다고 간주되는 상해 또는 질병은 추가적으로 업무상 상해로 인정될 수 있다.

참고

질병 및 중독에 관한 행정 명령 1997

업무상 질병에 관한 행정 명령 1997

국민보험법(제 19/1997호)

노르웨이 노동복지청 - 업무상 상해 및 질병

법률 제 65호 산업재해보험 (11조)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

요약/인용

질병이 업무상 상해로 인정된 경우, 통상적인 경우보다 더 나은 조건의 사회보장 수당을 수령할 수 있다.
업무상 상해 또는 업무상 질병 피해자는 상해 정황에 따라 보상을 받을 수 있다. 보상에 관한 자세한 내용은 관련 법령에 규정되어 있다.

비고/의견

모든 사용자는 자신이 고용하고 있는 근로자를 위한 산업재해보험에 가입할 의무가 있다. 산업재해보험은 민간보험사에서 운영하며, 상해의 귀책사유가 누구에게 있는지와 무관하게 업무상 상해에 대해 보험금을 지급해야 한다. 자영업자 및 프리랜서는 임의 산업재해보험에 가입해야 한다.

참고

업무상 상해로 간주되는 질병에 관한 행정 명령 1960

국가보험법(제 19/1997) (13-4조)

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

노동감독청은 근로환경법에 따라 동법에 대한 준수 여부를 감독할 책임이 있다.

비고/의견

노동감독청은 근로환경안전과의 지휘를 받는 행정 관청이며, 관련 법령 준수 여부를 감독할 책임이 있다.

근로환경안전과는 노동사회부 산하이며, 노동사회부는 노르웨이 내륙 및 대륙붕에 위치한 사업장의 노동법, 안전, 근로 환경을 관할하는 중앙 부처이다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

3.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

노르웨이 노동감독청은 근로환경법에 따라 동법에 대한 준수 여부를 감독할 책임이 있다.
노동감독청의 목적은 모두를 위한 건강한 근로 환경, 안전하고 안정적인 고용 조건, 효율적인 근로 환경을 조성함으로써 근로자들의 업무 상 질병 및 사망 위험을 줄이는 것이다.
노동감독청은 산업안전보건 관련 행정, 감독, 정보 제공 역할을 한다. 노동감독청의 주요 역할은 노르웨이 산업안전보건 관련 법령 준수 여부를 감독하는 것이다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

노르웨이 노동감독청 - 조직

2016 국가산업보건연구원 예산할당 내역

3.1.2 책임자 및 조직 구성

요약/인용

노동감독청은 노동사회부의 지휘를 받는 단독 관청이며, 노동청, 7개 지방 사무소, 16명의 지역 감독관으로 구성되어 있다. 노동감독청 청장은 노동감독청의 전반적인 전략, 기획, 조율 업무를 담당한다. 지방 사무소는 관할 지역 및 분야에 속한 기업을 감독하고 지침을 제공할 책임을 진다.

참고

노르웨이 노동감독청 - 조직 및 연락처 정보

노르웨이 노동감독청 - 조직

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

요약/인용

국가산업보건연구원(STAMI)은 근로 환경 및 산업 보건 관련 연구를 담당하는 노동사회부 산하 국가 연구기관이다.

참고

근로 생활 향상을 위한 공동 책임 - 의회 보고서(백서) 요약본

2016 국가산업보건연구원 예산할당 내역

국가산업보건연구원 - 자문 업무

3.2.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

국가산업보건연구원은 근로 환경 및 산업 보건과 관련된 사항에 대한 국가 주요 자문 기관이며, 근로 및 보건에 관한 지식을 창출, 활용, 전파할 책임을 진다. 연구원은 전문 분야 연구원이며, 근로 환경 및 산업보건에 관한 연구 의뢰를 받아 연구를 진행하기도 하며, 지식 기반 행정을 위한 과학적 근거를 제공하는 역할을 담당한다.

참고

2016 국가산업보건연구원 예산할당 내역

국가산업보건연구원 - 연구원 소개

2015 국가산업보건연구원 연보

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

요약/인용

국가산업보건연구원은 연구원의 전반적인 운영 전략, 연구/개발/자문/소통/국제관계/조사와 관련된 전문적인 안건을 다루는 자문위원회를 두고 있다. 자문위원회는 연구원의 연구 프로젝트 포트폴리오와 연구 결과에 대한 보고를 받는다. 자문위원회 위원장은 노동감독청장이며, 위원은 청장이 위촉한다. 위원회는 노조 대표자 4인, 사용자 조직 대표자 4인, 노르웨이 안전 담당 행정 기관 대표 각 1인, 산업의료 분야 대표 1인, 노르웨이 연구협의회, 공중보건연구원, 산업의료협회 대표 각 1인으로 구성된다.

참고

노르웨이 노동감독청 - 구조

국가산업보건연구원 - 연구원 소개

3.2.3 예산

요약/인용

국가산업보건연구원 예산의 85%는 노동사회부에 발당된 국가 예산으로 충당된다.

비고/의견

연구원의 가장 큰 외부 자금원은 노르웨이 연구위원회와 EU이다.

참고

2016 국가산업보건연구원 예산할당 내역

2015 국가산업보건연구원 연보

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

요약/인용

2011년 8월 26일, 노르웨이 정부는 '근로 생활 향상을 위한 공동 책임 - 근로 조건, 환경, 안전'이라는 제목의 백서를 의회에 제출했다.

이 백서는 정부가 의회에 제출한 최초의 근로 조건, 환경, 안전 관련 백서였다. 노르웨이 정부는 이 백서를 통해 노르웨이 근로 생활 실태를 파악하고 해결 과제를 도출하기 관한 논의에 의회도 참여할 것을 촉구했다. 백서에는 여러 가지 근로 생활 관련 문제와 개선 대책이 포함되어 있다.

백서에 포함된 정책 지침은 다음과 같다:
- 사회적 파트너들의 참여와 협력 강화
- 각 분야별 맞춤식 정책 수립
- 포용적인 근로 생활 협약(I/A 협약)의 적극적 시행
- 근로 생활 향상을 위한 대기업 중-대기업의 책임 강조
- 근로 생활 문제 관련 연구 확대
- 소셜 덤핑에 대한 지속적인 주의 환기
- 야간 근무, 화학물질 작업 등과 같은 개별 산업안전보건 분야에 대한 연구 확대

2012년 5월 31일, 노동사회 상임위원회는 의회에 법률안. 333 S에 관한 권고를 제출했다. 이 권고는 2012년 6월 6일에 원안 그대로 채택되었다.

참고

근로 생활 향상을 위한 공동 책임 - 의회 보고서(백서) 요약본

의회 법률안. 333 S에 대한 권고 2012-05-31

근로 생활 향상을 위한 공동 책임

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

비고/의견

위원회는 정보 취득 목적으로 정부 부처 및 민간단체 대표자 또는 개인을 공청회에 초빙할 수 있다. 단체 또는 개인은 위원회에 요청하여 공청회에서 의견을 개진할 수 있다. 공청회는 위원회가 달리 결정하지 않는 한 공개해야 한다.

상기 백서는 2012년 2월 13일 공청회를 거쳐 작성된 것이다.

공청회에는 다음과 같은 단체들이 참석했다:

KS, NHO, Abelia, Hovedorganisasjonen Virke, Norsk Industri, LO, Fellesforbundet, Handel og Kontor i Norge, Industri Energi, NTL, EL og IT Forbundet, Fellesorganisasjonen FO, Norsk Transportarbeiderforbund, Forbundet for Ledelse og Teknikk, UNIO, YS, Akademikerne, Norsk Sykepleierforbund, NITO, Lederne, Den norske jordmorforening, Norges Bondelag, Juss-Buss, Arbeidsgiverforeningen Spekter.

4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 환경관리법 및 그 하위 규칙들을 준수해야 한다.

사용자는 보건, 환경, 안전 훈련을 실시할 의무가 있다. 노동사회부 장관은 훈련에 관한 추가적인 요구조건을 규정할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

요약/인용

사용자는 자신이 고용한 근로자가 근로자 본인과 제3자의 안전을 모두 보장할 수 있는 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 보장해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

요약/인용

사용자는 근로 환경 개선을 위해 다른 사용자들과 협력해야 한다.

비고/의견

사용자는 근로 환경 보호 대책 수립 및 시행에 있어서 다른 사용자들과 협력해야 한다. 이를 위해 사용자는 안전 보건 관련 문제에 대해 다른 사용자들과 협의해야 하며, 나아가 보호 장비 공동 구매 또는 공동으로 사용하는 기기의 안전성 개선 등과 같은 구체적인 조치를 함께 취해야 한다.
사업장을 공유하는 사용자들은 사업체의 규모와 무관하게 모두가 동등한 책임을 진다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

사용자는 자신의 사업체의 위험 요소에 따라 필요하다고 인정될 경우, 노동감독청이 승인한 산업보건 서비스를 제공할 의무가 있다. 산업보건 서비스의 필요성에 대한 평가는 체계적인 보건, 환경, 안전 대책의 일환으로 진행되어야 한다. 산업보건 서비스는 사용자, 근로자, 근로환경위원회, 안전 대표자를 지원하여 안전하고 건강한 근로 환경 조성에 기여해야 한다.

위험 평가 결과 필요하다고 인정될 경우, 사용자는 종합적인 건강 검진을 실시해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정 명령(제 1355/2011) 조직, 리더십, 참여(14장 1조)

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

요약/인용

근로자가 다음과 같은 위험 요소에 노출된 경우 반드시 필요한 건강 검진을 실시해야 한다:
유해 화학물질
석면 섬유 분진
생물학적 유해물질
소음 또는 기계적 진동
이온화 방사선
인공 가시광선
전자기장
수중 또는 고압 환경 작업
채석 또는 광산 작업 시 노출 될 수 있는 가스, 분진, 그 밖에 건강 위험 요소

참고

행정 명령(제 1355/2011) 조직, 리더십, 참여(13장 1조)

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

사용자는 보건, 환경 보호 대책이 의도대로 기능하는지 확인하기 위해 체계적인 감독 및 검토를 실시해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

요약/인용

사용자는 충분한 수준의 개인 보호 장비를 근로자에게 지급해야 하며, 근로자를 대상으로 그 사용법에 대한 훈련을 실시해야 한다.
생명 또는 건강에 특히 유해할 수 있는 작업을 해야 하는 경우, 사용자는 업무 수행 방식과 안전 대책이 구체적으로 명시된 서명 업무 지시서를 작성해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 근로자를 대상으로 개인 보호 장비 사용법에 대한 훈련을 실시해야 하며, 지급된 장비가 올바른 방식으로 사용되도록 해야 한다.
근로자는 개인 보호 장비를 사용해야 하며, 사고 및 부상을 방지하기 위한 최대한 주의를 기울여야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.8.1 응급 처치

요약/인용

근로 조건 상 필요한 경우 쉽게 접근할 수 있는 곳에 충분한 응급처치 장비를 구비해야 한다. 사업체의 규모, 업무의 성격, 사고 위험성에 따라 필요한 경우 사업장 내에 응급 처치실을 마련해야 한다. 응급 처치실에는 필요한 응급처치 장비, 호흡기용 마스크, 제세동기 등이 구비되어 있어야 하며, 눈에 잘 띄는 곳에 안내문을 부착해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.8.2 위생 시설

요약/인용

사업장에 충분한 수의 화장실을 설치해야 하며, 남성용과 여성용을 구분해야 한다. 화장실에는 세면대가 설치되어 있어야 한다. 소규모 사업체에는 공용 화장실을 설치할 수 있다.
사용자는 가능한 한 장애를 가진 근로자가 사용하는데 지장이 없도록 화장실을 설계 및 설치해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

4.8.3 음용수

요약/인용

근로자에게 깨끗한 음용수를 제공해야 한다.

참고

행정명령(제 1372/2012호) 사업장 설계 및 시설에 관한 행정명령(제 1356/2011호) 개정

4.8.4 휴식 및 식사 공간

요약/인용

통상적인 근무자 수를 고려하여 근로자들이 동시에 식사를 할 수 있는 충분한 공간이 확보 된 식당을 제공해야 한다. 식당은 업무 공간으로부터 적절한 거리 내에 취해야 한다.

비고/의견

동시 사용자 수를 고려한 적절한 가구와 집기가 구비되어 있어야 한다. 식당은 밝은 근로 환경 조성을 위한 근로자 간의 사교 공간으로 활용될 수 있어야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령(제 1372/2012호) 사업장 설계 및 시설에 관한 행정명령(제 1356/2011호) 개정

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 근로자의 보건, 안전, 근로 환경을 보호하기 위해 사업체 내 모든 단위에서 체계적인 보건, 환경 안전 대책을 수립하고 시행해야 한다.

사용자는 안전하고 건강한 근로 환경이 조성될 수 있도록 업무 방식 및 절차를 체계적으로 계획하고 관리해야 한다.

생명 또는 건강에 특히 유해할 수 있는 작업을 해야 하는 경우, 사용자는 업무 수행 방식과 안전 대책이 구체적으로 명시된 서명 업무 지시서를 작성해야 한다.

비고/의견

사용자는 근로자의 안전을 보호하기 위해 산업안전보건 대책을 계획, 시행, 검토할 책임을 진다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령(제 1372/2012호) 사업장 설계 및 시설에 관한 행정명령(제 1356/2011호) 개정

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

요약/인용

사용자는 사업체의 위험 요소에 따라 필요하다고 인정되는 경우, 승인된 산업보건 서비스에 가입해야 한다.

근로환경법의 적용을 받는 모든 사업체는 안전 대표자를 임명해야 한다. 10인 미만 사업장의 경우 서면 협약 체결로 안전 대표자 임명을 대체할 수 있다. 필요한 안전 대표자의 수는 사업체 규모, 업무 성격, 근로 조건, 사업체 내 부서의 수 등에 따라 달라진다.
안전 대표자는 근로 환경과 관련된 근로자의 이해를 보장해야 하며, 유해 물질 노출 방지, 충분한 개인 보호 장비 지급, 업무 관련 위험 요소 제거, 근로자에 대한 충분한 교육/훈련에 특히 관심을 기울여야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 210/2014호) 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령 (제 1355/2011호) 개정

5.1.3 서면 위험 평가

요약/인용

관리 책임자는 사업체의 자체 통제 대책을 계획 및 시행해야 하며, 그 과정에서 근로자 및 근로자 대표와 협력해야 한다.
사용자는 자체 통제 대책의 일환으로 위험 요소 및 문제점을 파악하고, 위험 평가를 실시하고, 파악된 위험 요소를 제거하기 위해 필요한 대책을 수립 및 시행할 책임을 진다. 이 과정은 전무 문서로 기록해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

기업 내 체계적인 보건, 환경, 안전 보호 대책에 관한 행정명령 1996

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

요약/인용

사용자는 근로자의 보건, 안전, 근로 환경을 체계적으로 보호하기 위해, 근로환경법 및 그 하위 규칙에 규정된 요구 조건 위반 여부를 파악 및 시정할 수 있는 업무 관리 체계를 구축할 의무가 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

사용자는 근로자에게 업무와 관련된 사고 위험성과 유해 요소를 알려야 하며, 근로자를 대상으로 사고 예방을 위해 필요한 훈련을 실시하고 지시를 내려야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

요약/인용

사용자는 보건, 환경 보호 대책이 의도대로 기능하는지 확인하기 위해 체계적인 감독 및 검토를 실시해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

요약/인용

안전 대표자는 업무 환경과 관련된 근로자의 이해를 보호해야 한다. 안전 대표자는 사업체가 근로환경법에 따라 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호할 수 있도록 운영, 관리되도록 해야 한다.

사용자는 사업체의 시설물, 업무 방식, 보건, 환경, 안전 보호 체계의 시행 및 관리 등과 같은 근로환경 관련 주요 대책을 계획 및 시행하는 과정에서 안전 대표자와 협의해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

근로환경법은 사용자가 동법을 준수할 의무가 있음을 명시적으로 규정하고 있다.

비고/의견

동법 입법 준비 자료(Ot.prp 48 p.89)도 근로환경법 규정을 준수할 주된 책임은 사용자에게 있다는 것이 노르웨이 근로 생활의 움직일 수 없는 기본 원칙이라고 규정하고 있다.
법률 준수를 위한 구체적인 조치는 위탁할 수 있지만, 그 최종적인 책임은 항상 사용자에게 있다. 따라서 사용자는 법률을 준수하면서 사업체를 운영할 책임은 사용자에게 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

요약/인용

사용자는 자신의 사업체의 위험 요소에 따라 필요하다고 인정될 경우, 노동감독청이 승인한 산업보건 서비스를 제공할 의무가 있다. 산업보건 서비스의 필요성에 대한 평가는 체계적인 보건, 환경, 안전 대책의 일환으로 진행되어야 한다.

비고/의견

위험 평가가 체계적인 보건, 환경, 안전 대책의 일환으로 진행되어야 한다는 것은, 근로자가 의사 결정 과정에 참여해야 한다는 것을 의미한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

요약/인용

산업보건 서비스는 노동부의 승인을 받아야 한다. 노동부는 산업보건 서비스의 자격에 관한 규칙을 제정할 수 있다.
산업보건 서비스가 승인을 받기 위해서는 다음과 같은 자격 요건을 갖춰야 한다:
a) 체계적인 보건, 안전, 환경 보호를 위한 포괄적인 예방 지원 서비스를 제공할 수 있어야 한다.
b) 해당 산업보건 서비스가 사용자를 충분히 지원할 수 있으며, 필요한 자격과 역량을 갖춘 인력을 확보하고 있다는 것을 증명할 수 있는 품질 보증 체계를 갖춰야 한다.
c) 산업의료/보건, 산업 위생, 인간 공학, 정신 보건, 조직, 체계적인 산업안전보건 대책 등과 같은 분야에서 필요한 전문적인 조언을 제공할 수 있는 조직과 인력을 가지고 있어야 한다.
d) 최소 3명의 상근직 또는 그에 준하는 전문 인력을 확보해야 한다. 전문 분야(산업 의료, 위생, 인간공학, 심리학-조직) 별로 적어도 30%는 상근직 또는 그에 준하는 인력이 있어야 한다.
e) 예외적으로, 부족한 분야를 다른 산업보건 서비스와의 협력으로 보충할 수 있다는 것을 문서로 증명할 수 있는 경우, 2명의 전문 산업보건 인력만을 확보하고 있는 경우에도 산업보건 서비스 승인을 받을 수 있다.

비고/의견

1998-2000년 사이에 사회안전보건 관련 전문 협회, 사회적 파트너, 노동감독청, 베르겐 대학의 산업의료과, 국가산업안전보건연구원이 참여한 가운데 노르웨이 산업안전보건의 수준을 높이기 위한 여러 방안들이 제시되었다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 1360/2011호) 근로환경 분야에 관한 행정 협약

국가산업보건연구원 - 산업안전보건 모범 사례 2007

노동감독청 - 산업안전보건 서비스 승인 요건

6.2 산업안전보건 실무자 임명

요약/인용

사용자는 사업체의 위험 요소에 따라 필요하다고 인정되는 경우, 승인된 산업보건 서비스에 가입해야 한다.

참고

행정명령 (제 210/2014호) 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령(제 1355/2011호) 개정

6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

7 근로자의 권리 및 의무

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

요약/인용

근로자는 자신이 고용된 사업체의 보건, 환경, 안전 대책의 설계, 시행, 후속 조치에 협력해야 한다. 근로자는 사업체의 보건, 환경, 안전 대책에 참여해야 하며, 안전하고 위생적인 환경 조성을 위한 조치에 적극적으로 협력해야 한다.
근로자는 다음과 같은 의무를 진다:
a) 보호 장비를 사용하고, 사고와 부상을 예방하기 위한 충분한 주의를 기울여야 한다.
b) 생명이나 건강에 위험을 끼칠 수 있으며, 자신이 직접 시정할 수 없는 고장이나 결함을 발견한 경우, 즉시 사용자, 안전대표자, 필요한 범위 내에서 다른 근로자들에게 그 사실을 알려야 한다.
c) 생명이나 건강에 대한 위험을 감수하지 않고서는 작업을 계속할 수 없을 경우, 즉시 작업을 중단해야 한다.
d) 직장 내 괴롭힘 또는 차별을 인지한 경우 즉시 사용자 또는 안전 대표자에게 신고해야 한다.
e) 근무지에서 근무 또는 근무 환경으로 인해 부상을 당했거나 질병에 걸린 경우, 그 사실을 사용자에게 알려야 한다.
f) 사고, 질병, 피로 등으로 인한 결근 또는 조퇴 시 후속 대책의 수립 및 시행에 협조해야 한다.
g) 사용자가 소집한 회의에 참여해야 한다.
h) 노동감독청의 지시에 따라야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

근로자는 자신이 고용된 사업체의 보건, 환경, 안전 대책의 설계, 시행, 후속 조치에 협력해야 한다. 근로자는 사업체의 보건, 환경, 안전 대책에 참여해야 하며, 안전하고 위생적인 환경 조성을 위한 조치에 적극적으로 협력해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

다른 근로자를 관리하고 감독하는 근로자는 자신의 업무를 계획하고 수행하는 과정에서 관리/감독 대상 근로자의 안전 및 보건을 보호해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

다른 근로자를 관리하고 감독하는 근로자는 자신의 업무를 계획하고 수행하는 과정에서 관리/감독 대상 근로자의 안전 및 보건을 보호해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

요약/인용

사용자는 근로자의 보건, 안전, 근로 환경을 보호하기 위해 사업체 내 모든 단위에서 체계적인 보건, 환경 안전 대책을 수립하고 시행해야 하며, 그 과정에서 근로자 및 그 대표와 협력해야 한다.

비고/의견

근로환경법은 산업안전보건 대책 시행과 관련하여 주로 사용자의 책임을 강조하고 있지만, 그 과정에서 사용자와 근로자 사이의 협력을 전제로 하고 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

7.8 위험한 상황을 피할 권리

요약/인용

근로자는 생명이나 건강에 대한 위험을 감수하지 않고서는 작업을 계속할 수 없을 경우, 즉시 작업을 중단해야 한다.

안전 대표자가 근로자의 생명 또는 건강에 대한 임박한 위험이 있으며, 다른 방법으로는 그런 위험을 피할 수 없다고 판단할 경우, 안전 대표자는 노동감독청이 업무 재개를 결정하기 전까지 업무를 중단시킬 수 있다. 안전 대표자는 위험을 제거하기 위해 필요하다고 판단하는 범위 내에서만 업무를 중단시킬 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

요약/인용

사고, 질병, 피로 등으로 인해 근로자의 근무 역량이 감소된 경우, 사용자는 가능한 한 근로자의 근무 역량을 회복시키기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 이 경우 근로 방식, 시간, 장비 변경 등을 통해 해당 근로자가 원래 담당하던 업무를 계속하도록 하는 것이 바람직하다.
사용자가 해당 근로자를 다른 업무로 전환시키는 것이 바람직하다고 판단할 경우, 실제 업무 전환 전에 해당 근로자 및 근로자 대표와 협의해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

근로생활및연금정책위원회(Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd)는 노동사회부 산하 상임위원회이다. 위원회는 2004년, 노동사회부와 8개(현재는 11개) 근로자/사용자 단체 사이의 협력을 증진하기 위해 설립되었다.

참고

근로생활 및 연금 정책 위원회

8.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

근로생활및연금정책위원회는 근로 생활 및 연금 정책과 관련 문제에 관한 노동사회부와 근로자/사용자 단체 사이의 정기적인 대화의 장의 역할을 해야 한다.

참고

근로생활 및 연금 정책 위원회

8.1.2 구성 및 의장

요약/인용

위원회는 노동사회부의 지휘, 감독을 받는다. 다음과 같은 단체들이 위원회에 참여한다:
- 노르웨이 노조 연맹(The Norwegian Confederation of Trade Unions)
- 전문직노조 연맹(The Confederation of Unions for Professionals)
- 직업노조 연맹(The Confederation of Vocational Unions)
- 노르웨이전문가협회연맹(The Federation of Norwegian Professional Associations)
- 노르웨이 기업연맹(Confederation of Norwegian Enterprise)
- 노르웨이 지방정부 협회(Norwegian Association of Local and Regional Authorities)
- 노르웨이 기업협회(The Enterprise Federation of Norway)
- 노르웨이 공기업 협회(The Norwegian Association of Publicly Owned Companies)
- 지방정부개발부(The state personal director, the Ministry of Local Government and Development)
- 노르웨이노동감독청(The Norwegian labor inspection authority)
- 노르웨이 노동복지청(The Norwegian Labor and Welfare Administration)

참고

근로생활 및 연금 정책 위원회

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

요약/인용

사용자는 근로자에게 업무와 관련된 사고 위험성과 유해 요소를 알려야 하며, 근로자를 대상으로 사고 예방을 위해 필요한 훈련을 실시하고 지시를 내려야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

근로환경법에 따라 모든 사업체는 안전 대표자를 선출해야 한다. 10인 미만 사업장의 경우 노사 간의 서면 합의에 따라 안전 대표자를 선출하지 않을 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

요약/인용

10인 미만 사업장의 경우 노사 간의 서면 합의에 따라 안전 대표자를 선출하지 않을 수 있다. 근로자 50인 이상을 상시 고용하고 있는 사업장의 경우, 사용자, 근로자, 산업 보건 서비스 대표자가 참석하는 근로환경위원회를 설립해야 한다. 노, 사 일방이 요구하는 경우, 근로자 20인 이상 50인 미만 사업장도 근로환경위원회를 설립해야 한다. 노동감독청은 근로 조건에 따라 필요하다고 판단되는 경우, 50인 미만 사업장에도 근로환경위원회를 설립하도록 요구할 수 있다.
필요한 안전 대표자의 수는 사업체 규모, 업무 성격, 근로 조건, 사업체 내 부서의 수 등에 따라 달라진다. 사업체 내에 여러 개의 부서가 존재하거나, 근로자가 교대 근무를 하는 경우, 각 부서 또는 교대 근무 팀 별로 최소 1명의 안전 대표자를 선출해야 한다. 안전 대표자의 책임 분야 및 범위를 명확하게 규정해야 하며, 개별 안전 대표자가 통제할 수 있는 범위를 넘어서서는 안 된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

요약/인용

안전 대표자는 자신의 의무를 수행하기 위해 필요한 훈련을 받아야 한다. 안전 대표자는 훈련을 통해 다양한 상황에 대처할 수 있는 방법을 숙지해야 한다. 안전 대표자가 되기 위해서는 최소 40시간의 훈련을 이수해야 한다. 위험 평가 결과 위험 요소의 특성과 범위에 따라 노사 간에 합의를 거쳐 훈련 시간을 줄일 수 있다.
안전 대표자는 현행 안전 규칙, 노동안전청 또는 사용자의 지시, 명령, 권고를 숙지해야 한다. 안전 대표자 또는 사업체 내에서 중요한 직위를 수행하고 있거나 수행했던 자 중에서 선임 안전 대표자를 선출해야 한다.

참고

행정명령 (제 210/2014호) 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령 (제 1355/2011호) 개정

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.1 사업장 조사권

요약/인용

근로환경위원회 또는 그 위원 중 1인(안전 대표자)은 필요한 안전 환경 개선 대책을 결정하기 위한 조사를 실시해야 한다.

참고

행정명령 (제 210/2014호) 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령 (제 1355/2011호) 개정

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

요약/인용

사용자는 안전 대표자의 관할에서 발생한 모든 업무상 질병, 사고, 준사고, 안전 보건 관련 대책, 파악된 문제 또는 결함에 대해 해당 안전 대표자에게 알려야 한다.
사업체에 근로환경위원회가 설치되어 있지 않은 경우, 안전 대표자는 사업체 내에서 발생한 모든 사고, 위생 조사 등에 대한 보고서에 접근할 수 있어야 한다. 또한 해당 사업체에 대한 노동감독청과 경찰의 보고서에 대해서도 접근할 수 있어야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 210/2014호) 조직, 리더십, 참여에 관한 행정명령 (제 1355/2011호) 개정

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

요약/인용

노동감독청은 근로환경법 준수 여부를 감독해야 한다. 감독 과정에서 전문성이 필요한 경우, 노동감독청은 노동감독청을 대리하여 관리, 조사 등의 업무를 수행할 전문가를 위촉할 수 있다.

비고/의견

안전 대표자가 근로자의 생명 또는 건강에 대한 임박한 위험이 있으며, 다른 방법으로는 그런 위험을 피할 수 없다고 판단할 경우, 안전 대표자는 노동감독청이 업무 재개를 결정하기 전까지 업무를 중단시킬 수 있다. 안전 대표자는 노동감독청이 필요하다고 판단할 경우 전문가의 도움을 받을 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.5 조사관과 동행할 권리

요약/인용

안전 대표자는 해당 사업체에 대한 노동감독청의 조사에 참여해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.6 시설물 사용권

요약/인용

근로환경법에 따르면 사용자는 안전 대표자가 그 임무를 수행하기 위해 필요한 시간 및 비용을 지원해야 한다.

비고/의견

근로환경법에 명시적으로 규정되어 있지는 않지만, 사용자의 안전 대표자 지원 의무에는 안전 대표자가 그 임무를 수행하기 위해 필요한 경우 회의실 또는 그에 상응하는 공간을 제공할 의무도 포함된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

요약/인용

안전 대표자는 자신의 의무를 수행하기 위해 필요한 시간을 보장받아야 한다. 안전 대표자는 원칙적으로 근무 시간 중에 자신의 의무를 수행해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.8 시정 통지권

요약/인용

안전 대표자는 사고의 위험성 또는 보건 위해 요소를 발견한 경우 즉시 해당 장소에 있는 근로자에게 그 사실을 알려야 하며, 해당 위험을 직접 제거할 수 없는 경우, 사용자 또는 사용자의 대리인에게 즉시 그 사실을 알려야 한다. 통지를 받은 사용자는 안전 대표자에게 답을 해야 한다. 합리적인 시간 내에 사용자가 아무런 조치를 취하지 않을 경우, 안전 대표자는 노동감독청 또는 근로환경 위원회에 그 사실을 통지해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

요약/인용

사용자는 근로자의 보건, 안전, 근로 환경을 보호하기 위해 사업체 내 모든 단위에서 체계적인 보건, 환경 안전 대책을 수립하고 시행해야 하며, 그 과정에서 근로자 및 그 대표(안전 대표자 포함)와 협력해야 한다.

비고/의견

근로환경법은 사용자가 취해야 할 조치에 대해 세부적으로 규정하고 있다. 그 중에는 산업안전보건 문제를 해결하고 예방하는 과정에서 근로자 및 근로자 대표자와 협력해야 할 의무도 포함된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

요약/인용

안전 대표자가 근로자의 생명 또는 건강에 대한 임박한 위험이 있으며, 다른 방법으로는 그런 위험을 피할 수 없다고 판단할 경우, 안전 대표자는 노동감독청이 업무 재개를 결정하기 전까지 업무를 중단시킬 수 있다. 안전 대표자는 위험을 제거하기 위해 필요하다고 판단하는 범위 내에서만 업무를 중단시킬 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

8.5.1 사업장 출입권

요약/인용

노동사회부는 단일 행정 구역 안에서 동일 분야의 여러 사업체를 동시에 담당하는 지역 안전 대표자를 임명을 위한 규칙을 제정할 수 있다. 현재 건설업과 숙박, 요식, 청소업의 두 분야에서 지역 안전 대표자가 운용되고 있다.
지역 안전 대표자는 자신의 관할 분야에 속한 사업체가 안전 대표자를 선임했는지 감독해야 한다. 사업체가 자체 안전 대표자를 선임하기 전까지 지역 안전 대표자는 해당 사업체의 자체 안전 대표자에 준하는 권한을 가진다.
지역 안전 대표자는 자신의 담당 분야에 속한 사업장에 대한 노동감독청 조사에 참여할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령 (제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여 (5장, 6장)

8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권

요약/인용

지역 안전 대표자는 사업체 안전 대표자와 동등한 정보 요구권을 가진다.
지역 안전 대표자는 자신의 업무를 수행하기 위해 필요한 모든 정보를 확보할 수 있어야 한다.

참고

행정명령 (제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여 (5장, 6장)

8.5.3 근로자와 협의할 권리

요약/인용

명문으로 규정되어 있지는 않지만, 안전 대표자가 근로환경법 6-2조에 따른 의무를 이행하기 위해서는 당연히 근로자들과의 협의가 필요하다. 동법 19-1조는 사용자가 고의 또는 부주의로 법률 또는 해당 법률에 근거한 명령을 위반하여 안전 대표자가 근로자의 이해를 보호하기 위해 근로자와 협의하는 것을 방해할 경우 벌금을 부과하도록 규정하고 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.5.4 근로자에게 조언할 권리

요약/인용

명문으로 규정되어 있지는 않지만, 안전 대표자가 근로환경법 6-2조에 따른 의무를 이행하기 위해서는 당연히 근로자들과의 협의가 필요하다. 동법 19-1조는 사용자가 고의 또는 부주의로 법률 또는 해당 법률에 근거한 명령을 위반하여 안전 대표자가 근로자의 이해를 보호하기 위해 근로자와 협의하는 것을 방해할 경우 벌금을 부과하도록 규정하고 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.5.5 강제 조치 개시권

요약/인용

지역 안전 대표자, 사업체 안전 대표자 둘 모두 강제 조치를 직접 집행할 권리는 없다.
그러나 근로환경법 19-1조는 사용자가 고의 또는 부주의로 법률 또는 해당 법률에 근거한 명령을 위반할 경우 해당 사용자에게 벌금을 부과하도록 규정하고 있다. 사용자가 안전 대표자와의 협력을 거부할 경우, 안전 대표자는 노동감독청에 그 사실을 신고할 수 있으며, 노동감독청은 그에 따른 강제 조치를 집행할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.6 합동 산업안전보건 위원회

요약/인용

근로자 50인 이상을 상시 고용하고 있는 사업장의 경우, 사용자, 근로자, 산업 보건 서비스 대표자가 참석하는 근로환경위원회를 설립해야 한다. 노, 사 일방이 요구하는 경우, 근로자 20인 이상 50인 미만 사업장도 근로환경위원회를 설립해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

요약/인용

근로환경위원회에는 같은 수의 사용자 측 대표와 근로자 측 대표가 참석해야 한다.
위원회 위원장은 사용자 대표 및 근로자 대표 중에서 교대로 선출한다.

비고/의견

선임 안전 대표자는 위원회에 속한 사용자 측 대표 중 1인 이어야 하며, 의결권을 가진다. 여러 명의 선임 안전 대표자를 둔 경우, 한 명의 합동 대표자를 호선한다. 안전 대표자가 한 명일 경우, 해당 대표자는 위원회 위원이어야 한다. 안전 대표자는 근로자들의 다수결 투표로 선출된다. 해당 사업체의 근로자만이 안전 대표자로 선출될 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

요약/인용

근로자 50인 이상을 상시 고용하고 있는 사업장의 경우, 사용자, 근로자, 산업 보건 서비스 대표자가 참석하는 근로환경위원회를 설립해야 한다. 노, 사 일방이 요구하는 경우, 근로자 20인 이상 50인 미만 사업장도 근로환경위원회를 설립해야 한다. 노동감독청은 근로 조건에 따라 필요하다고 판단되는 경우, 50인 미만 사업장에도 근로환경위원회를 설립하도록 요구할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

요약/인용

근로환경위원회는 의사 결정 기구이자 자문 기구이며, 설립 목적은 해당 사업체가 근로환경 관련 법령을 준수하도록 하는 것이다.
근로환경위원회는 사업체가 근로환경법을 완전히 준수하도록 하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 위원회는 안전 및 환경 개선 대책 수립 과정에 참여해야 하며, 근로자의 안전, 보건, 복지와 관련된 대책의 진행 상황을 면밀하게 감독해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

요약/인용

근로환경위원회 회의 내용을 회의록으로 기록해야 하며, 표결 시 다수 의견과 소수 의견을 함께 기록해야 한다. 위원회는 매년 그 활동 내역을 경영진과 노조에 보고해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령(제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여 (3장 16조)

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

요약/인용

근로환경위원회 회의 내용을 회의록으로 기록해야 하며, 표결 시 다수 의견과 소수 의견을 함께 기록해야 한다. 위원회는 매년 그 활동 내역을 경영진과 노조에 보고해야 한다.

참고

행정명령(제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여 (3장 16조)

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

요약/인용

근로환경위원회 위원은 그 의무를 이행하기 위해 필요한 다음과 같은 훈련을 받아야 한다:
a) 안전하고 건강한 근로 환경에 대한 이해, 사용자/근로자의 역할 및 책임, 근로환경위원회/안전 대표자/안전 보건 서비스/노동감독청의 역할 및 의무
b) 폭 넓은 참여, 문서로 기록되고 체계적으로 진행되는 지속적인 보건, 환경, 안전 대책
c) 근로 환경의 물리적, 심리적, 조직적 위험 요소에 대한 간이 위험 평가 방법
d) 사업체 내의 심리적, 조직적으로 건전한 근로 환경 조성을 촉진 또는 저해하는 요소 파악

e) 인간 공학, 소음, 실내 공기 질을 포함하여 부상 및 사고를 예방하기 위해 주의를 기울여야 할 가장 중요한 근로 환경의 물리적 요소 파악

f) 근로환경법 및 관련 법령에 관한 소개 및 정보

원칙적으로 훈련 시간은 최소 40시간 이상이어야 한다. 단, 위험 평가 결과 위험 요소의 특성과 범위에 따라 노사 간에 합의를 거쳐 훈련 시간을 줄일 수 있다.

비고/의견

사용자는 안전 대표자의 훈련 비용과 업무 관련 비용을 부담해야 한다. 사용자는 근로환경위원회 보직을 담당한 근로자가 임금이나 고용 조건에 대해 불이익을 받지 않도록 보장해야 한다.
훈련은 원칙적으로 정규 근무 시간 중에 이뤄져야 한다. 근로환경위원회 위원이 근무 시간 외에 위원회 업무를 수행할 경우 초과 근무 수당을 지급해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

8.8 보복으로부터 보호

요약/인용

사용자는 근로환경법 2-4조에 따른 신고를 한 근로자에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다. 근로자가 신고를 이유로 보복을 당했다고 합리적으로 믿을 만한 증거를 제출할 경우, 사용자가 달리 증명하지 않는 한 보복이 있었던 것으로 간주된다.
정보 제공 등과 같은 방식으로 2-4조의 신고권을 행사한 근로자에 대해서도 마찬가지로 보복 금지 조항이 적용된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

근로환경법에 명시적으로 규정되어 있지 않은 한, 노사 간에 근로자에게 불리한 방향으로 근로환경법과 달리 단체 협약을 체결할 수 없다. 산업안전보건 관련 권리 및 의무를 행사했다는 이유로 민, 형사상의 책임을 지울 수 없다. 또한 근로자가 산업안전보건 법령 위반 의심 신고를 할 권리는 표현의 자유에 관한 헌법 100조에 따라 보장된다. 근로환경법 입법 준비 과정에서도 이 문제가 다뤄진 바 있다(Ot.prp. nr. 84(2005-2206) 4.2).

참고

노르웨이 왕국 헌법 1814 (100조)

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

요약/인용

생물학적 물질을 취급할 때는 사고, 부상, 과도한 불편으로부터 근로자를 보호할 수 있도록 주의를 기울여야 한다.

비고/의견

생물학적 요소(생물학적 위험 요소)란 인체에 감염, 알러지 반응, 독성을 일으킬 수 있는, 살아 있거나 죽은 미생물, 세포, 기생충, 프리온을 의미한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.2 화학적 위험 요소

요약/인용

화학 물질을 취급할 때는 사고, 부상, 과도한 불편으로부터 근로자를 보호할 수 있도록 주의를 기울여야 한다.

비고/의견

유해 화학 물질이란 근로자의 안전 또는 보건에 유해할 수 있는 모든 화학 물질을 의미한다.
화학물질은 일반적으로 공정에서 사용, 생산되거나, 부산물로 발생되는 자연/인공 화합물 또는 혼합물을 의미한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

요약/인용

화학 물질을 취급할 때는 사고, 부상, 과도한 불편으로부터 근로자를 보호할 수 있도록 주의를 기울여야 한다. 화학 물질은 근로자의 건강에 유해하지 않도록 제조, 포장, 사용, 보관되어야 한다. 건강에 유해할 수 있는 화학 물질은 건강에 덜 해로운 다른 물질 또는 공정으로 대체할 수 있을 경우 최대한 사용하지 말아야 한다. 사업체는 화학 물질로 인한 건강 위험을 예방하거나 대처하기 위해 필요한 대책 및 장비를 마련해야 한다. 사업체는 유해 물질 관련 기록을 유지해야 한다. 유해 화학 물질 기록에는 해당 물질의 물리적, 화학적 특성, 유해성, 안전 대책, 응급 처치 등에 관한 정보가 포함되어 있어야 한다. 화학 물질 용기 및 포장에는 화학 물질의 명칭, 조성, 안전 경고가 노르웨이어로 표기된 라벨을 부착해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

근로환경법이 적용되는 사업체에서 사용될 예정이거나 사용될 가능성이 있는 화학 물질을 제조 또는 수입하는 자는 해당 화학물질 또는 혼합물의 정보를 취득해야 한다. 제조업체는 사고, 질병, 과도한 불편으로부터 근로자를 보호하기 위해 필요한 대책을 시행해야 한다. 제조업체는 화학 물질의 명칭, 조성, 물리적/화학적 특성, 그 밖에 해당 물질의 유해성을 파악하기 위해 필요한 모든 추가적인 정보를 관할 기관에 신고해야 한다. 제조업체는 사고 및 질병을 예방할 수 있도록 화학 물질을 포장해야 하며, 해당 물질의 명칭, 제조업체/수입업체 명칭, 명확한 경고 문구를 노르웨이어로 표기한 라벨을 부착해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.2.3 살충제

요약/인용

살충제는 업무 수행 규칙에 명시된 화학물질을 포함한 살충용 화학물질을 의미한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.3 인간공학 관련 위험 요소

요약/인용

사업장 행정명령의 목적은 사업체 및 업무 구역을 업무 내용, 근로자, 특수한 위험 요소를 고려하여 계획 및 설계함으로써 근로자의 안전, 보건, 복지를 보호하는 것이다.

참고

행정명령(제 1356/2011호) 사업장 설계 및 시설

9.4 물리적 위험 요소

참고

행정명령(제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여

9.4.1 이온화 방사선

요약/인용

“이온화 방사선”이란 방사선 물질, X레이에서 발생하는 방사선, 입자 방사선을 의미한다.

비고/의견

사용자는 방사선 노출을 최소화해야 한다. 이온화 방사선 노출 한도는 개입기준및제한기준에 관한 규칙에 규정되어 있다. 사용자는 연간 6mSv 또는 개입기준및제한기준에 관한 규칙에 규정된 기준치의 30%를 초과하는 방사선에 노출될 가능성이 있는 조건에서 근무하는 근로자를 대상으로 해당 업무를 시작하기 전, 업무 시작 후 매 3년 마다 건강 검진을 실시해야 한다.

참고

행정명령(제 1358/2011호) 근로 환경의 물리/화학 요소 개입 기준 및 제한 기준

9.4.2 진동 및 소음

요약/인용

사용자는 근로자의 소음, 진동 노출 수준을 모니터링하고 기록해야 하며, 근로자의 안전/보건에 미칠 수 있는 영향을 평가해야 한다.

비고/의견

사용자는 위험 평가 결과 파악된 안전 보건 위험 요소에 대한 대책을 시행해야 한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

요약/인용

비계, 사다리, 작업용 고가다리 등은 안전 규칙에 따라 설치 및 사용되어야 한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

요약/인용

밀폐된 맨홀, 터널, 펌프실 등에는 작업이 진행되는 모든 구역에 신선한 공기를 충분히 제공할 수 있는 환기 대책이 마련되어 있어야 한다.

참고

행정명령(제 1356/2011호) 사업장 설계 및 시설

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

요약/인용

별도로 규정되어 있지는 않지만, 근로 환경에 관한 일반 원칙이 적용된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

요약/인용

업무 수행 규칙 5장은 열 관련 위험성이 있는 업무에도 적용된다.
“고온 작업”이란 불꽃, 고온 장비/자재, 점화 스파크 등이 사용되는 고온 환경에서 이뤄지는 작업을 의미한다. 용접, 납땜, 토치 절삭, 연삭 가공 등이 고온 작업에 포함되며, 이런 작업들은 유해 가스도 함께 발생시키는 경우가 많다.
사용자는 고온 작업의 계획 및 시행, 관련 장비 도입 과정에서, 근로자의 건강에 유해할 수 있는 모든 종류의 위험 요소에 대한 위험 평가를 실시해야 한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.4.7 화재 위험

요약/인용

사업장은 화재 및 폭발을 예방할 수 있도록 설계 및 배치되어야 한다. 지하, 항구, 고온 작업이 이뤄지는 사업장, 화재 또는 폭발 위험이 있는 기계를 사용하는 사업장은 쉽게 접근할 수 있는 곳에 충분한 소화 장비를 구비해야 한다.

참고

화재, 폭발, 유해 물질 누출 사고 예방 및 소방서에 관한 법

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

행정명령(제 1356/2011호) 사업장 설계 및 시설

9.4.8 흡연

요약/인용

일반 대중이 접근할 수 있는 구역 또는 운송 수단 내에서는 흡연이 금지된다. 회의실, 업무 및 접객 공간에서도 흡연이 금지된다. 의료 시설 및 공공시설 출입구 주변에서도 흡연이 금지된다.

참고

담배유해성방지 관련 법률(제 65/1973호, 1973/09/14) (5장 25절)

9.4.9 석면

요약/인용

“석면”이란 크리소타일(백석면), 크로시돌라이트(청석면), 아모사(갈석면), 안소필라이트 석면, 트레모라이트 석면, 악티노라이트 석면 등과 같은 섬유질의 결정질 규산염 광물을 의미한다. 업무 수행 규칙 4장에 규정된 예외를 제외하면 석면 및 석면 함유 자재의 사용 및 취급은 금지되어 있다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.4.10 나노 기술 관련 위험

요약/인용

나노 기술에 관한 규칙은 대부분 화학물질 관련 규칙에 포함되어 있다.

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

요약/인용

업무 수행 규칙 6장은 생물학적 위험에 관한 규정을 담고 있다. 사용자는 모든 근로 활동에 걸쳐 근로자의 생물학적 위험 노출 위험성을 평가해야 한다. 위험성이 존재할 경우, 노출 발생 기제를 포함한 위험 수준 및 범위를 정확하게 파악해야 한다.

비고/의견

동 규칙은 HIV를 3군 생물학적 위험 요소로 분류하고 있다.

참고

행정명령(제 1358/2011호) 근로 환경의 물리/화학 요소 개입 기준 및 제한 기준

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.5 심리사회학적 위험 요소

참고

행정명령(제 1355/2011호) 조직, 리더십, 참여 (1장 1절)

9.5.1 심리사회학적 위험

요약/인용

사용자는 근로자의 존엄성과 정신 건강을 보호할 수 있는 근로 환경을 조성해야 한다. 이를 위해 근로자 상호 간에 충분한 접촉과 의사소통이 이뤄질 수 있는 여건을 마련해야 하며, 근로자를 대상으로 한 괴롭힘이나 그 밖에 부적절한 행위가 발생하지 않도록 노력해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.5.2 직장 내 폭력

요약/인용

사용자는 폭력, 위협, 타인과의 접촉으로 인한 불쾌한 압박으로부터 근로자를 최대한 보호해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.6 기타 위험 물질

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

9.7 기계

참고

행정명령 (제 1359/2011호) 업무 장비 설계, 제조, 설치

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

요약/인용

업무 수행 규칙의 목적은 업무 수행과 업무 장비 사용이 안전하게 이뤄지도록 함으로써 근로자의 생명과 건강을 보호하는 것이다.

비고/의견

“업무 장비”란 기계와 같은 기술 설비, 인양 장비, 안전장치, 용기, 운송 수단, 집기, 시설물, 도구, 그 밖에 제품 생산 또는 업무 수행을 위해 사용되는 물건 일체를 의미한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.7.2 기계 설계 및 제조업체의 기계 운용자 안전 및 보건 보호 의무

요약/인용

기계 제조업체 또는 그 대표자는 기계를 출시하기 전 기계 규칙 첨부 I에 규정된 근로자 안전 규정에 부합되는지 확인해야 한다.

참고

기계에 관한 행정명령 2009(2장 5조)

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

요약/인용

기계 제조업체 또는 그 대표자는 관련 기술 정보와 사용자 설명서를 첨부하고, CE 마크를 부착한 상태로 시계를 출시해야 한다.

참고

기계에 관한 행정명령 2009(2장 8조)

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

요약/인용

기계 규칙에 부합되지 않거나 사람, 재산, 동물에게 위험할 수 있는 기계는 사용할 수 없다.

참고

기계에 관한 행정명령 2009(2장 6조)

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

요약/인용

업무 장비 및 시설에 대한 정기적인 점검 및 유지 관리를 통해 관련 법령 준수 여부를 확인해야 한다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

요약/인용

모든 업무 장비에 적용된다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임산부 보호

요약/인용

사용자는 근로 환경에 근로자의 생식 기관 관련 위험 요소가 파악하기 위한 위험 평가를 실시해야 한다. 위험 평가 결과 생식 기관 관련 위험 요소가 파악된 경우, 어떤 경우에도 해당 근무에 임신 또는 수유 중인 근로자를 배치할 수 없다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.8.2 수유 중인 여성 보호

요약/인용

사용자는 근로 환경에 근로자의 생식 기관 관련 위험 요소가 파악하기 위한 위험 평가를 실시해야 한다. 위험 평가 결과 생식 기관 관련 위험 요소가 파악된 경우, 어떤 경우에도 해당 근무에 임신 또는 수유 중인 근로자를 배치할 수 없다.

참고

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

요약/인용

노동사회부는 사고 또는 질병에 특히 취약한 특정 집단의 근로자의 고용을 제한하고, 해당 근로자를 재배치하는 규칙을 제정할 수 있다. 혈중 납 농도가 0.75 µmol/l를 초과하거나, 분기 건강 검진에서 3번 연속으로 0.5 ~ 0.75 µmol/l를 기록한 가임기 여성 근로자는 혈중 납 농도가 0.5 µmol/l 미만으로 떨어질 때까지 다른 근무로 재배치되어야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

행정명령(제 1357/2011호) 업무 수행, 장비 사용, 기술 요구 조건

9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

요약/인용

15세 미만이거나 의무 교육을 받고 있는 자는 근로환경법이 적용되는 업무에 종사할 수 없다. 단, 문화 관련 업무에는 종사할 수 있으며, 13세 이상인 경우 간단한 업무, 14세 이상인 경우 교육의 일환으로 진행되는 업무, 교육 당국의 허가를 받은 전문 직업 교육 과정으로 이뤄지는 업무에는 종사할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

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

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

10.1.1 업무상 사고

요약/인용

사용자는 업무 수행 중 발생한 모든 상해를 기록해야 한다. 업무 또는 업무 환경으로 인해 발생한 것으로 추정되는 질병에 대해서도 마찬가지로 기록해야 한다.

비고/의견

근로환경법 입법 준비 자료(Ot.prp. nr. 3(1975-76) p. 113)에 따르면, 사용자는 상해의 정도가 병가를 필요로 하는 수준인지를 불문하고 모든 종류의 상해를 기록해야 한다. 단, 가벼운 찰과상과 같은 경미한 상해는 신고하지 않아도 된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

10.1.2 준사고

10.1.3 업무상 질병

요약/인용

사용자는 업무 수행 중 발생한 모든 상해를 기록해야 한다. 업무 또는 업무 환경으로 인해 발생한 것으로 추정되는 질병에 대해서도 마찬가지로 기록해야 한다.

비고/의견

근로환경법 입법 준비 자료(Ot.prp. nr. 3(1975-76) p. 113)에 따르면, 사용자는 근로 환경 또는 업무 자체로 인해 발생한 것으로 추정되는 모든 질병을 기록해야 한다. 근로 환경 또는 업무와 명백하게 무관한 질병은 기록할 필요가 없으나, 그 연관성이 의심되는 경우에는 기록 대상에 포함된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

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

요약/인용

근로자가 업무상 사고로 인해 사망하거나 중상을 입은 경우, 사용자는 가능한 한 빨리 그 사실을 노동감독청과 관할 경찰서에 신고해야 한다.

규제/의무

노동사회부는 다음과 같은 9대 상해를 즉시 보고가 필요한 중대 상해로 규정하고 있다:
- 머리 부상/뇌진탕
- 골격 상해(손가락이나 발가락에 발생한 경미한 골절은 제외)
- 내부 장기 손상
- 사지 절단
- 중독(영구적인 손상의 위험성이 있는 경우)
- 근로 환경으로 인한 의식 불명(산소 부족 등)
- 심각한 화상, 동상, 화학적 화상
- 저체온증
- 병원 치료를 필요로 하는 상해(외부 의료 시설의 간단한 치료만을 필요로 하는 경우 제외)

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 조사관 임명

요약/인용

노동감독청은 노동감독청을 대신하여 산업안전보건 관련 통제 및 조사를 실시할 전문가를 위촉할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.2 산업안전보건 조사관의 권한

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

노동감독청은 근로환경법의 적용을 받는 사업장에 언제든지 자유롭게 출입할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

노동감독청은 동법 준수 실태를 감독하는 역할을 한다. 감독 과정에서 전문성이 필요한 경우, 노동감독청은 노동감독청을 대리하여 관리, 조사 등의 업무를 수행할 전문가를 위촉할 수 있다.

비고/의견

노동감독청의 목표는 근로자와 사용자 모두를 위한 건강하고, 안전하고, 안정된 근로 환경을 조성하는 것이다. 노동감독청은 산업안전보건 분야 법령에 규정된 의무와 규칙 준수 여부를 지속적으로 모니터링하고 장려해야 한다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.2.3 조사권

요약/인용

노동감독청은 근로환경법 준수 여부를 감독해야 한다.

노동감독청은 근로환경법이 적용되는 사업장에 언제든지 자유롭게 출입할 권리를 가진다.

노동감독청은 조사 업무를 수행하기 위해 필요한 모든 정보를 제공받아야 한다.

비고/의견

근로환경법에 따른 조사 대상자는 노동감독청이 조사 목적으로 요구할 경우 기밀 준수 의무에도 불구하고 해당 정보를 노동감독청에 제공할 의무가 있다. 단, 정보 제공 의무는 노동감독청의 조사를 위해 필요하다고 간주되는 범위로 한정된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

요약/인용

노르웨이 노동감독청은 자신의 관할 업무 범위 안에서 근로환경법과 관련된 지침과 조언을 제공할 의무가 있다.

비고/의견

노동감독청은 정부 기관이며, 다른 중앙 정부 및 지방 정부 기구와 마찬가지로 공공행정법의 적용을 받는다. 노동감독청의 법적 성격은 공휴일법에 명시되어 있다.

참고

공휴일법 (제 21/1988호)(1998/04/29) (4장 13조)

1967년 2월 10일 공공행정법 (3장 11조)

11.3 산업안전보건 조사관의 강제 집행 권한

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

노동감독청은 근로환경법 2~11장, 14-1a, 14-5~8, 14-9 1단, (f), 2문, 1단 최종 문장, 14-12, 2단 2문, 14-12 3단, 15-2, 15-15조에 따라 필요한 경우에만 명령을 하거나 결정을 내릴 수 있다.

비고/의견

2~11장은 다음과 같은 내용을 담고 있다: 사용자 및 근로자의 의무, 근로환경 개선 대책, 근로환경 요구조건, 기록 및 신고 의무, 제조업체 요구조건 등, 안전 대표자, 근로환경위원회, 정보 및 자문, 사업체 관리 대책, 근로 시간, 아동 청소년 고용.
나머지 조항들은 다음과 같은 내용을 담고 있다:
시간제근무 근로자의 고용
근로 계약서 요구조건
근로 계약서 의무 포함 조항
해외 근무 근로자
고용 관계의 변경
파견직 근로자의 사용, (임시직) 인력사무소에 관한 규칙
정리해고 관련 정보 및 자문
부당 해고 시 추천서를 받을 권리

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

근로환경법에 따른 명령을 정해진 기한이 지난 후에도 이행하지 않을 경우, 해당 명령이 이행될 때까지 매일, 매주 또는 매월 단위로 이행 강제금이 계속해서 부과될 수 있다. 노동감독청은 사업체에 과태료를 부과할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

요약/인용

기한 내에 명령을 이행하지 않을 경우, 노동감독청은 대상 사업체가 명령을 이해할 때까지 그 활동의 전부 또는 일부를 중단시킬 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

임박한 위험이 있을 경우, 노동감독청은 별도의 명령 없이도 해당 위험 상황과 관련된 활동을 중단시킬 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.3.5 고발 개시 권한

11.3.6 고발 시행 권한

11.3.7 그 밖의 강제 권한

요약/인용

노동감독청은 근로환경법 적용 대상 사업체가 유해한 화학물질 또는 생물학적 물질을 제조, 포장, 사용, 보관하는 것을 금지할 수 있다. 해당 물질의 제조업체 또는 수입업체는 해당 물질의 유해성을 결정하기 위해 필요한 조사를 실시하거나 샘플을 제출해야 한다.

노동감독청은 유해 물질 보고 또는 표시 의무 또는 근로환경법 5-4조 1단 (c)에 규정된 의무를 위반한 제조업체 또는 수입업체에 대해 해당 물질의 판매를 금지할 수 있다. 노동감독청은 사람의 생명 또는 건강에 유해할 수 있는 제품의 공급 또는 판매를 중단시키거나, 제품의 리콜을 명령할 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

위법 행위자가 기업을 위해 해당 위법 행위를 한 경우, 해당 기업에 대해서도 벌금이 부과된다. 기업의 형사상 책임은 형법(2005/05/20) 27~28조에 규정되어 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

형법 (제 28/2005호) (3a장 48a조)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

사업체 소유자, 사용자, 사용자를 대신해서 기업을 경영하는 자가 고의 또는 과실로 근로환경법 또는 그에 근거한 명령을 위반한 경우, 벌금형에 처해진다. 근로자가 근로환경법 또는 그에 따른 명령을 위반한 경우, 벌금형에 처해진다. 근로환경법에 따른 공공 기관의 조사 활동을 방해하거나, 근로환경법에 따른 조사 지원 또는 정보 제공 의무를 위반한 자에 대해서도 벌금이 부과된다.

근로자가 근로환경법 또는 그에 따른 명령을 과실로 위반한 경우, 벌금형에 처해진다. 기여 과실이 있는 경우에도 같은 처벌을 받는다. 고의 또는 중과실로 인한 위반일 경우, 벌금형 또는 최대 3개월의 자유형 또는 둘 모두가 부과될 수 있다. 중대한 위반행위에 대해서는 최대 1년까지의 자유형에 처해질 수 있다. 해당 위반 행위가 중대한 위반인지 여부를 결정할 때는, 근로 또는 안전에 관한 특별 명령에 대한 위반인지 여부, 근로자가 해당 위반행위가 타인의 생명 또는 건강에 대한 중대한 위험이 될 수 있다는 사실을 인지하고 있었는지 또는 인지했어야 했는지 여부가 중요한 판단 기준으로 작용한다.

비고/의견

사람의 생명 또는 건강에 중대한 위험을 발생시켰거나, 그럴 수 있었던 위반 행위를 한 사업체 소유주, 사용자, 사용자를 대신하여 사업체를 경영하는 자는 동법에 따른 처벌을 받는다. 단 해당 행위자가 동법에 따른 자신의 의무를 완전히 이행한 경우에는 처벌되지 않는다. 기여 과실이 있는 경우에도 같은 처벌을 받는다. 고의 또는 중과실인 경우 벌금 또는 최대 3개월의 자유형 또는 둘 모두가 부과될 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.4.3 벌금 외의 제재

11.4.4 형사적 책임

요약/인용

근로환경법을 위반한 사업체 소유주 또는 사용자는 벌금형 또는 자유형에 처해질 수 있다. 사용자를 대신하여 사업체를 경영하는 자 또는 근로자도 마찬가지이다.

비고/의견

형사 책임 요건에 관한 조항은 형법(2005/05/20)에 규정되어 있다. 근로환경법에 처벌 규정이 명시되지 않은 경우에도 위반 행위의 결과로 사람을 질병, 상해, 사망에 이르게 한 경우 형법으로 처벌될 수 있다.
법인의 경우 형사상 책임에 대해 벌금형만 부과된다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)

11.4.5 징역 기간

요약/인용

사업체 소유자, 사용자, 사용자를 대신해서 기업을 경영하는 자가 고의 또는 과실로 근로환경법 또는 그에 근거한 명령을 위반한 경우, 벌금형에 처해진다. 고의 또는 중과실로 인한 위반일 경우, 벌금형 또는 최대 3개월의 자유형 또는 둘 모두가 부과될 수 있다. 중대한 위반행위에 대해서는 최대 3년까지의 자유형에 처해질 수 있다. 근로자가 근로환경법 또는 그에 따른 명령을 과실로 위반한 경우, 벌금형에 처해진다. 고의 또는 중과실로 인한 위반일 경우, 벌금형 또는 최대 3개월의 자유형 또는 둘 모두가 부과될 수 있다. 중대한 위반행위에 대해서는 최대 1년까지의 자유형에 처해질 수 있다.

참고

법률 (제 62/2005호) 근로 환경, 근로 시간, 고용 안정 등(근로환경법)