

November 2021
Vol. 490

국제 안전보건 동향

Global Trends on Safety
and Health at Work



국제안전보건동향은
안전보건공단 국제협력센터에서
발간하는 월간 국제 산업안전보건
동향 소식지입니다.



산업재해예방
안전보건공단
국제협력센터





동향 디자인

미국 록펠러센터 건축현장 건설근로자들이 높이 약 260m(840ft) 상공의 철재 빔 위에서 점심을 먹는 모습을 담은 'Lunch atop a skyscraper: 마천루에서의 점심' 사진을 모티브로 함
[촬영일자: 1932년 9월 29일, 작가: 찰스 에베츠]

CONTENTS

사고사망 재해예방

미국 - 근로자의 업무시간 보장을 위한
캘리포니아주(州)의 규제 노력 04

국제 - 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO),
작업관련 부상 및 질병에 대한 통계자료 발표 14

미국 - 건설업 근로자의 정신건강에 관한
조사보고서 18

[요약] 국제 안전보건동향 제490호

1 (미국) 근로자의 업무시간 보장을 위한 캘리포니아주(州)의 규제 노력

캘리포니아주에서는 특정 창고에서 근무하는 근로자의 안전보건을 위한 새로운 법률을 제정함(시행: 2022년 1월 1일)

법안 발의의 주요 배경

- 적시 공급(Just-in-time) 물류, 당일배송, 익일배송 산업의 빠른 성장과, 근로자 생산성 추적에 사용되는 기술의 발전으로 인하여 점점 더 많은 창고 및 물류센터 근로자들에게 ‘수치화 된’ 작업 할당량이 부과됨
- 작업 할당량은 창고 및 물류 업체 근로자의 임금에도 영향을 줌
- 육체적으로 고된 직업군에 할당량까지 부과되면 사고 발생률을 높일 뿐 아니라 위험한 작업을 오히려 조장하는 결과를 초래함

캘리포니아주 노동법 내 추가사항

- 근로자 100명 이상이 근무하는 창고형 물류센터 사업주 또는 1,000명 이상의 근로자가 여러 창고 물류센터에 근무하고 있는 사업주에게 적용되고, 사업주는 근로자에게 적용되는 작업 할당량 및 기준을 공시해야 함
 - » 이 법은 사업주가 식사나 휴식시간, 화장실 사용시간, 산업안전보건법 준수를 방해할 정도의 생산량을 강요하지 못하도록 규정함
- 새로운 법은 사업주가 생산량 또는 생산 모니터링 시스템에 적용하기 위해 산업안전보건법 또는 작업기준에 명시된 “작업시간” 및 “생산시간”을 근로자가 준수할 수 있는 조치를 마련하도록 요구함

2 (국제) 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO), 작업관련 부상 및 질병에 대한 통계자료 발표

「WHO/ILO 2000-2016년 부상 및 질병이 업무에 미치는 영향 통계자료」에 따르면 2016년 기준 작업관련 부상 및 질병으로 인해 사망한 전 세계 근로자 수는 188만 명인 것으로 나타남

서론

- 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO)는 위험요인 노출 및 건강에 악영향을 미치는 요인이 반드시 감소되거나 제거되어야 하며 이를 위해서는
 - » 근로자의 안전과 건강에 대하여 포괄적이고 정확하며 투명한 모니터링이 필요하고
 - » 작업장 위험요인이 미치는 영향을 정량화 하는 것이 위험요인 완화에 필수적이라고 판단함

도출 방법

- WHO와 ILO는 총 41쌍의 「작업장 위험요인-발생되는 건강문제」 리스트를 제시함
 - » 각각의 요소와 관련하여 총 183개 국가의 2000년, 2010년 및 2016년의 업무상 사망자수, 사망십만인율(15세 이상 및 전 연령) 및 장애보정 손실수명(DALYs) 통계데이터를 도출함

주요 통계결과

- 2016년 전 세계적으로, 작업장 위험요인과 발생된 건강문제로 188만 명이 사망
- 사망을 가장 많이 유발한 작업장 위험요인은 장시간 근로, 작업장 입자상 물질, 가스, 흙, 업무상 부상 손임
- 2016년, ‘작업장 위험요인-발생하는 건강문제’ 41쌍에 대한 전체 183개국 사망십만인율(15세 이상)은 34.3임

3 (미국) 건설업 근로자의 정신건강에 관한 조사보고서

오늘날 건설업 근로자의 정신건강 문제가 증가하고 있으며 경영층의 정신건강 문제의 중요성에 대한 인식 또한 높지만, 근로자가 자신의 정신건강 문제를 마음 편하게 드러내지는 못하는 환경이라는 인식 또한 높은 것으로 조사결과 나타남

조사 배경 및 방법

- 건설업에서 발생하는 정신건강 문제를 이해하고 대처하기 위해, 미국정신의학재단의 근로자정신건강센터가 1,175명의 관리자 및 임원을 대상으로 ‘21년 3월 설문조사를 진행함
 - » 설문조사 결과를 공유 받기 위해 자신의 이메일 주소를 남긴 응답자는 전체 응답자의 45%로 동 주제에 대해 관심이 높다는 것을 알 수 있음

주요내용

- 리더(경영층)는 근로자의 웰빙이나 정신건강 문제에 대처하는 ‘돌봄 문화’ 조성 및 육성에 핵심적인 역할을 하며, 정신건강 문제에 대처하기 위한 장벽을 깨트리기 위해서는 경영층의 활발하고 지속적인 참여가 필수적임
- 근로자가 정신건강 문제 등으로 도움이 필요한 근로자가 지원을 요청하는가에 대한 여부를 묻는 질문에 응답자의 43%는 모름, 31%는 지원을 요청하지 않을 것 같다고 응답함

미국 - 근로자의 업무시간 보장을 위한 캘리포니아주(州)의 규제 노력

· 캘리포니아주에서는 특정 창고에서 근무하는 근로자의 안전보건을 위한 새로운 법률을 제정함(시행: 2022년 1월 1일)¹⁾

캘리포니아주, 물류 공급망 사업주를 위한 새로운 이슈

- 2021년 9월 22일 캘리포니아 주지사 개빈 뉴섬(Gavin Newsom)은 특정 창고*에서 근무하는 근로자의 안전보건에 관한 “미국 최초의” 법률 701(Assembly Bill 701 [AB 701])에 서명

* “창고물류 전체”, “내구소비재(냉장고, 자동차 등)”, “비내구소비재(화장품, 음식 등)”, “인터넷 쇼핑 및 통신판매 회사”가 포함되고, “농산물 창고 및 보관” 시설은 제외됨



- 이 법의 발의자이자 전직 노동조합 간부인 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzalez)는 이번 AB 701법은 인공지능을 이용하여 작업절차를 정하는 사업주에게 발생할 수 있는 새로운 문제를 해결하기 위한 첫걸음이라고 언급함
» 또한 곤잘레스는 이 법안의 목표는 사람이 절차를 정하게 하여 부상을 방지하는 것이라고 덧붙임

법안 발의의 주요 배경

- 적시 공급(Just-in-time) 물류, 당일배송, 익일배송 산업의 빠른 성장과, 근로자 생산성 추적에 사용되는 기술의 발전으로 인하여 점점 더 많은 창고 및 물류센터 근로자들에게 ‘수치화 된’ 작업 할당량이 부과됨
» 작업 할당량을 부과 받은 근로자는 분·초 단위까지 세세하게 정해진 제한 시간 내에 정해진 건수의 작업을 완료해야 하며, 할당량을 채우지 못할 경우 정직이나 해고 등 고용 상의 불이익을 당할 수 있음
» 이런 작업 할당량으로 근로자들이 안전 지침을 준수하지 못하거나 근무 시간 동안 쌓인 피로를 미처 회복하지 못하는 경우가 많으며, 이로 인해 창고 및 물류 업체 근로자들이 높은 부상 및 질병 위험에 노출됨
- 작업 할당량은 창고 및 물류 업체 근로자의 임금에도 영향을 줌
» 캘리포니아주와 미국 여러 도시는 사업주에게 근로자의 법정 최저임금을 보장하도록 요구하지만 작업 할당량을 부과 받는 창고 및 물류 센터 근로자들은 최저 임금 상승의 직·간접적 효과가 할당량 증가로 상쇄되면서 최저 임금 상승의 실질적인 혜택을 누리지 못함
- 육체적으로 고된 직업군에 할당량까지 부과되면 사고 발생률을 높일 뿐 아니라 위험한 작업을 오히려 조장하는 결과를 초래함
» 창고 및 물류 분야 인력은 가족의 생계를 책임지고 있는 유색 인종의 비율이 높으며, 자신의 안전보다는 부과된 할당량을 채우는 것을 우선시할 수밖에 없는 처지에 놓이는 경우가 많음

1) 출처 : <https://www.jdsupra.com/legalnews/california-creates-new-issues-for-3570752/>

캘리포니아주 노동법 내 추가사항

- 사업주에게 “공시 의무”를 부과하고 근로자를 보호하기 위한 새로운 조항을 포함함
- 근로자 100명 이상이 근무하는 창고형 물류센터 사업주 또는 1,000명 이상의 근로자가 여러 창고 물류센터에 근무하고 있는 사업주에게 적용되고, 사업주는 근로자에게 적용되는 작업 할당량 및 기준을 공시해야 함 (공시 기간은 고용 직후 또는 근로계약 발효 후 30일 이내)
- 제2101조 공시 내용에는 “정해진 기간 내에 수행해야 하는 작업 또는 생산(가운데점)처리해야 하는 자재의 양, 할당량을 채우지 못할 경우 근로자가 받을 수 있는 불이익 등”근로자에게 요구되는 사항을 구체적으로 포함시켜야 함
- 또한 작업량을 맞추기 위해 근로자가 휴식시간 또는 식사시간을 놓치거나 산업안전보건법을 위반하는 결과가 발생하는 상황에 대한 2차 공시를 의무화 함
 - » 제2104조(a) 위와 같은 상황이 발생할 경우, 사업주는 해당 근로자의 작업 할당량에 대한 서류를 공개해야 하고 최근 90일간의 개인별 작업 속도 기록 사본을 제공해야 함
 - » 제2104조(a)(3) 전직 근로자의 경우 이 항에 따른 신청이 1회로 제한됨
- 새로운 법에서 흥미로운 부분은 근로자의 작업 속도를 구성하는 요소를 폭 넓게 규정한다는 것임
 - » “근로자 작업 속도 자료”에는 “사업주가 수집, 저장, 분석, 해석한 개별 근로자의 작업량 정보, 근로자가 수행한 업무량, 취급하거나 생산한 제품의 양, 작업 비율 또는 속도, 작업과 관련된 근로자의 수행 측정지표, 작업한 시간과 작업을 하지 않은 시간 분류” 등이 포함되어 있음
 - » 제2100조(e)(1) 이 법률은 사업주가 근로자의 작업 속도 자료를 모니터링하거나 기록하도록 요구하지 않음
 - » 제2104조(c) 근로자의 작업 속도 자료를 모니터링 하지 않는 사업주는 이 자료를 제공할 의무는 없음
- 이 새로운 법에는 근로자를 위한 새로운 보호 조항이 포함되어 있음
 - » 제2102조 예를 들어, 이 법은 사업주가 식사나 휴식시간, 화장실 사용시간, 산업안전보건법 준수를 방해할 정도의 생산량을 강요하지 못하도록 규정함
 - » 제2102조 또한, 근로자가 공시된 작업량 이외의 작업을 수행하지 못하거나 식사 및 휴식시간, 산업안전 보건법을 준수하지 못한 사실에 대한 징계를 받지 않도록 보호함
- 제2103조 새로운 법은 사업주가 생산량 또는 생산 모니터링 시스템에 적용하기 위해 산업안전보건법 또는 작업기준에 명시된 “작업시간” 및 “생산시간”을 근로자가 준수할 수 있는 조치를 마련하도록 요구함
 - » 동 법에 따르면 근로자가 위원회, 지방 및 주정부 기관 또는 사업주에게 정보 공개를 요청하거나 이의제기를 한 날로부터 90일 이내에 징계를 받을 경우, 이는 불법적 보복 행위로 추정함

- 새 법률의 후원자들은 이 법령이 물류공급망 사업주가 근로자에게 가하는 “무리한 요구”에 대한 논리적인 대응방안이 될 것으로 판단함

» 노동, 공공 고용 및 은퇴 위원회의 의장인 데이비드 코테즈(David Cortese) 캘리포니아주 상원의원은 최근 기자회견에서 “팬데믹 상황에서 “무리한 요구”는 근로자들이 화장실을 가지 못하게 하고, 일자리를 잃을까 두려워하는 상태로 매일 일을 하게 하며, 건강과 신체적 행복 상태를 위태롭게 하고 있다.”고 말함

- 새로운 법은 또한 노동법전 민사소송법(PAGA : Private Attorney General Act)을 통해 시행될 수 있음

» 피해를 입은 모든 근로자는 가처분구제 소송을 제기 할 권한이 있으며, 소송에서 승소하면 소송에 따른 비용 및 합당한 변호사 수입료를 환수 받음

- 노동법전 민사소송법(PAGA)과 맞물려 새로 제정된 법은 캘리포니아주 노동위원회가 산업안전보건과, 산재보험과 등 노사관계국(Department of Industrial Relations)과 함께 새로운 법 집행에 참여할 수 있도록 승인함

» 새로운 법은 장관에게 사업주가 보고한 상해자료, 창고에서의 집행조치, 보험에 가입되지 않는 사업주의 신원, 근로자의 산재보험료를 거짓으로 신청하거나 임금을 가로챈 사업주, 또는 기타 집행 위원회와 관련된 정보를 포함한 노사관계국 자료에 대한 접근 권한을 부여함

- 새로운 법이 노동법전 민사소송법에 따라 청구를 추진하는 피해 근로자에게 시사하는 바는 명확함

» 노동법전 민사소송법에 따른 원고는 이 법령에 의한 사업주의 정보 공개 의무를 확인하고 집행하기 위해 노동위원회의 소환에 잠재적으로 응해야 함

» 이 정보는 근로자 단체가 물류 공급망 사업주를 대상으로 하는 손해배상 청구의 후속조치에 도움이 됨

» 법령에 근거하여 노동법전 민사소송법에 따라 인용된 정보는 사기, 억압 또는 악의에 대한 근거 없는 주장을 뒷받침 하는데 사용되면 징벌적 손해배상을 초래할 수 있음

- 이 새로운 법에 해당하는 사업주는 근로자들이 식사나 휴식을 취하는 것을 막지 않고, 사업장내 안전규칙을 위반하지 않도록 생산성을 기반으로 하는 기존 또는 새로운 생산량과 평가지표를 신중하게 검토해야 함

- 이 법령은 2022년 1월 1일부터 시행됨

※ 캘리포니아주 의회 법안은 공단 웹사이트(홈페이지 → 자료마당 → 국외정보 → 안전보건 규정)에서 확인하실 수 있습니다.

(바로가기  https://www.kosha.or.kr/kosha/data/activity_E.do)

시사점

장시간 근로와 업무상 질병과의 관련성에 대하여 그 간 많은 연구들이 이루어져 왔으며, 미국 등에서는 업무시간 보장을 위한 구체적인 법령도 법제화가 되고 있는 실정임. 한국에서도 이에 대한 지속적 관심과 지원이 필요해 보임



197 장

고용 관련 노동법 2 부 138.7 항 개정 및 8.6 편 추가에 관한 법률

[2021 년 9 월 22 일 주지사 승인, 2021 년 9 월 22 일 주무장관 접수]

[입법부 요약문]

AB 701, 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzales), 창고형 물류센터

(1) 고용 규제 및 감독에 관한 현행 법률은 특정 직업군 및 산업군에 적용되는 특별한 의무를 규정하고 있다. 현행 법률은 노동 감독위원(Labor Commissioner)과 노동기준집행과(Division of Labor Standards Enforcement)에 노동관계 법률 집행 의무를 부과하고 있다.

이 법안은 이 법안의 적용 대상인 고용주들이 창고형 물류센터에 근무하는 근로자에게, 채용 시 또는 이 법률이 발효된 날로부터 30 일 이내에, 정해진 기간 내에 수행해야 하는 작업 또는 생산/처리해야 하는 자재의 양, 할당량을 채우지 못할 경우 받을 수 있는 불이익을 포함한 개인 별 작업 할당량을 명시한 문서를 제공할 의무를 부과한다. 이 법안은 식사 또는 휴식 시간, 화장실 사용 시간을 침해하거나, 산업안전보건법을 위반하면서 근로자에게 작업 할당량을 채우도록 요구하는 것을 금지한다. 이 법안은 공시되지 않은 작업 할당량을 채우지 못하거나, 식사 또는 휴식 시간, 화장실 사용에 관한 법령, 산업안전보건법에서 허용하지 않는 작업 할당량을 채우지 못했다는 이유로 고용주가 근로자에게 불이익을 주는 것을 금지한다. 이 법안은 근로자가 산업안전보건법 또는 노동 관련 표준을 준수하기 위해 행한 모든 행동을 할당량 계산 또는 모니터링 시스템 적용 시 생산적인 작업 시간의 범위에 포함시키도록 규정하고 있다.

이 법안은 현직 또는 전직 근로자가 할당량을 채우기 위해 식사 또는 휴식 시간에 관한 권리를 침해했거나, 산업안전보건 법률 또는 표준을 위반해야 했다고 판단할 경우, 해당 근로자에게 적용되는 작업 할당량, 해당 근로자의 최근 90 일간 작업 속도 기록 사본을 고용주에게 문서로 요구할 권리가 있으며, 고용주는 이 요구에 응해야 한다고 규정한다. 이 법안은 전직 근로자의 경우 이 중 한 가지 기록만 요구할 수 있도록 제한한다. 이 법안은 현직 또는 전직 근로자에게 관련 요구사항 준수를 요구하는 금지명령을 법원에 청구할 수 있는 권한을 부여하며, 해당 청구가 받아들여질 경우, 소송비용과 합리적인 범위 내에서 변호사 비용을 돌려받을 수 있다고 규정하고 있다.

이 법안은 노동 감독위원이 산업안전보건과(Division of Occupational Safety and Health), 산재보험과(Division of Workers' Compensation)를 포함한 노사관계국(Department of Industrial Relations)과 협력하여 이 법률을 집행하도록 규정하고 있다. 이 법안은 노동 감독위원에게 고용주가 신고한 근로자 부상 자료, 창고 관련 단속 활동 자료, 보험 미가입 고용주 정보, 산재보험 사기나 임금 착취를 저지른 고용주 정보 그 밖에 노동 감독위원의 권한과 관련된 정보를 포함한 노사관계국 정보에 접근할 권한을 부여한다. 노동 감독위원이 접근할 수 있는 정보의 범위는 향후 변경될 수 있다. 이 법안은 노동 감독위원이 2023 년 1 월 1 일 까지, 캘리포니아 주 의회에 노동 감독위원이 접수한 청구 건수, 연간 근로자 부상률이 업계 평균을 상회하는 창고의 창고 업무 할당량 자료, 고용주 1 인당 조사 시행 횟수 및 단속 활동 개시 건수를 보고하도록 요구한다.

이 법안은 특정 사업장 또는 고용주의 연간 근로자 부상률이 참고 업계 연평균 부상률의 1.5배 이상일 경우, 산업안전 보건과 또는 산재보험과가 그 사실을 노동 감독위원회에 통지하도록 하고 있으며, 통지를 받은 노동 감독위원회는 이 법률에 따른 위반 행위 조사 실시 여부를 결정해야 한다. 이 법안은 노동 감독위원회에 근로자가 이 법률 위반 행위에 대한 소송을 제기할 수 있는 절차를 규정하는 규칙을 제정할 권한을 부여한다.

(2) 캘리포니아주 헌법은 지방 기관 및 학구(school districts)를 대상으로 주 정부가 의무적으로 지출하도록 한 특정 비용을 주 정부가 환급하도록 하고 있다. 환급 절차는 법률로 정한다.

이 법안은 그러한 환급을 필요로 하지 않는다.

캘리포니아 주민(州民)은 다음과 같이 법률을 제정한다

1 절. 주 의회는 다음과 같이 확인하고 선언한다:

(a) 저스트 인 타임(just-in-time) 물류, 당일 또는 익일 배송의 빠른 성장과 근로자 생산성 추적에 사용되는 기술의 발전으로 인해 점점 더 많은 참고 및 물류센터 근로자들에게 수치화된 작업 할당량이 부과되고 있다.

(b) 이런 할당량을 부과 받은 참고 및 물류 센터 근로자는 분, 초 단위까지 세세하게 정해지기도 하는 제한된 시간 안에 정해진 건수의 작업을 완료해야 하며, 할당량을 채우지 못할 경우 정직이나 해고를 포함한 고용 상의 불이익을 당할 수 있다.

(c) 이런 작업 할당량으로 인해 근로자들은 안전 지침을 준수하지 못하거나, 근무 시간 동안 쌓인 피로를 미처 회복하지 못하는 경우가 많으며, 이로 인해 참고 및 물류 업체 근로자들이 높은 부상 및 질병 위험에 노출되어 있다.

(d) 참고 및 물류 업체 근로자들에게 부과되는 할당량은 이들의 임금에도 영향을 주고 있다. 캘리포니아주와 여러 도시들은 고용주들이 근로자들에게 최저 임금을 지급할 것을 요구하고 있다. 그러나 작업 할당량을 부과 받은 참고 및 물류 센터 근로자들은 최저 임금 상승의 직/간접적 효과가 할당량 증가로 상쇄되면서 최저 임금 상승의 실질적인 혜택을 보지 못하고 있다.

(e) 육체적으로 고된 직업군에 할당량까지 부과되면 사고 발생률을 높일 뿐만 아니라, 위험한 작업을 오히려 조장하는 결과를 초래한다. 참고 및 물류 분야 인력은 이 직업으로 가족의 생계를 책임지고 있는 유색 인종의 비율이 높으며, 자신의 안전보다는 부과된 할당량을 채우는 것을 우선시할 수밖에 없는 처지에 놓여 있는 경우가 많다.

2 절. 노동법 138.7 항을 다음과 같이 개정한다:

138.7 (a) (b)항에 의해 명시적으로 허용되는 경우를 제외하고, 산재보험금 소송의 당사자가 아닌 개인 또는 민간, 공공 단체는 노사관계국이 해당 소송과 관련하여 취득 및 유지하고 있는 개인 식별이 가능한 정보를 취득할 수 없다. 이 절에서 의미하는 “개인 식별이 가능한 정보”란 대상을 특정할 수 있는, 근로자, 고용주, 소송 관리관(claims administrator), 그 밖의 개인 또는 단체의 부상 또는 소송과 관련된 모든 정보를 의미한다.

(b) (1) (A) 기관장(administrative director) 또는 기관장이 지정하는 통계 담당관은 138.6 절에 따른 근로자 산재 정보 시스템의 구축 및 유지를 목적으로 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다.

(B) 기관장은 138.6 절 (d) 항에 따라 소송 관리관의 준수율(compliance rates)을 공개하는 연례 보고서를 통해 소송 관리관의 신원을 공개할 수 있다.

(C) 기관장은 138.8 절에 따른 제공자 의료 이용도 데이터를 작성하기 위한 목적으로 개인 식별이 가능한 정보를 사용해야 한다.

(2) (A) 주 공중보건국(State Department of Public Health)은 보건안전법 105175 절에 따른 산업 보건 및 산업 질병 예방 프로그램의 수립 및 유지를 목적으로 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다.

(B) (i) 주 보건의료서비스국(State Department of Health Care Services)은 복지 및 기관법(Welfare and Institutions Code) 9 부 3 편 7 장 3.5 조(14124.70 절로 시작)에 따라 고용주 및 보험사에서 부담해야 하지만, 주가 부상당한 근로자에게 지급한 메디칼(Medi-Cal) 비용에 대한 구상권을 청구하기 위한 목적으로 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다.

(ii) 개인 식별이 가능한 정보가 상기 (i) 호에 명시된 목적 이외의 목적으로 사용되도록 공개되지 않는 범위 내에서, 노사관계국은 개인 식별이 가능한 정보를 보건의료서비스국에 제공해야 하며, 보건의료서비스국은 해당 정보를 지정된 기관에 제공해야 한다. 기관장은 주 보건의료서비스국 또는 주 보건의료서비스국이 지정하는 담당자의 상기 (a) 항에서 정의한 개인 식별이 가능한 정보에 대한 접근권을 규정하는 것을 유일한 목적으로 하는 규칙을 제정할 수 있다.

(3) (A) 산재보험과, 노동기준집행과, 산업안전보건과는 해당 부서의 업무를 수행하기 위해 필요한 범위 내에서 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다. 기관장은 이 부서들의 이 호에 따른 정보에 대한 접근권을 규정하는 규칙을 제정해야 한다. 이 호에 따라 제정된 모든 규칙에는 이런 정보를 취득할 수 있는 용도가 명시되어 있어야 한다.

(B) 보건안전및산재보험위원회(Commission on Health and Safety and Workers' Compensation)에 고용되어 있거나 동 위원회와 계약을 체결한 연구자들은 위원회가 의뢰한 연구를 수행하기 위해 필요한 범위 내에서 산재보험 정보 시스템과 산재보험과에서 유지하는 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다. 기관장은 이 연구자들의 이 호에 따른 정보에 대한 접근권을 규정하는 규칙을 제정해야 한다. 이 호에 따라 제정된 모든 규칙에는 이런 정보를 취득할 수 있는 용도가 명시되어 있어야 하며, 개인 식별이 가능한 정보의 기밀 유지를 보장하는 규정이 포함되어 있어야 한다. 이 호에 따라 취득한 개인 식별이 가능한 정보는 위원회 위원에게 공개할 수 없다. 이 호에 따라 위원회와 계약을 체결한 연구자들이 취득한 개인 식별이 가능한 정보를 해당 정보를 취득한 목적인 연구 프로젝트 용도 외의 다른 용도로 사용하기 위해 다른 개인, 민간 또는 공공 단체에게 공개할 수 없다. 해당 정보를 취득한 목적인 연구 프로젝트가 완료 된 경우, 합리적인 기한 내에, 직접적으로 또는 정보 주체와 연계된 식별자를 통해 간접적으로 해당 정보의 주체를 파악할 수 없도록 수집된 정보를 수정해야 한다.

(C) 노사관계국의 자가보험실(Office of Self-Insurance Plans)은 행정 비용 및 산재보험금 지출액 산정, 공공 자가 보험에 가입한 고용주의 산재보험의 지급 및 이행을 포함하여 그 업무를 수행하기 위해 필요한 범위 내에서 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있다.

(4) 기관장은 그 밖의 개인 또는 공공, 민간단체가 공익 목적의 통계연구 목적으로 합리적인 범위 내에서 개인 식별이 가능한 정보를 사용할 수 있도록 허용하는 규칙을 제정해야 한다. 이런 연구를 통해 특정 근로자, 고용주, 소송 관리관, 그 밖의 개인 또는 단체에 관한 개인 식별이 가능한 정보가 공개되어서는 안 된다. 이 호에 따라 제정된 규칙에는 개인 식별이 가능한 정보의 기밀 유지를 보장하는 규정이 포함되어 있어야 한다. 해당 정보를 취득한 목적인 연구 프로젝트가 완료 된 경우, 합리적인 기한 내에, 직접적으로 또는 정보 주체와 연계된 식별자를 통해 간접적으로 해당 정보의 주체를 파악할 수 없도록 수집된 정보를 수정해야 한다.

(5) (A) 5501.5 절에 따른 재결(adjudication) 신청이 이뤄진 경우, 개인 정보에 포함된 정보 중 캘리포니아공공기록법 (California Public Records Act)(정부 법률집 타이틀 1 7편, 3.5 장(6250 절로 시작))에 따라 공공 기록으로 간주되는 정보를 공개하지 않는 이유로 이 절을 원용할 수 없다.

(B) 소송 당사자가 아닌 개인 또는 공공, 민간단체는 자신의 신원을 증명하고, 사유를 밝히지 않는 한 개인 식별이 가능한 정보를 취득할 수 없다. 기관장은 신청자에게 그 성명 및 주소의 유효성과 정확성을 확인할 수 있는 자료를 제출할 것을 요구할 수 있다. 채용 절차에 활용할 목적으로 개인 식별이 가능한 정보를 신청한 경우, 기관장은 해당 정보의 주체에게 정보 제공 사실을 통지해야 하며, 제공되는 정보에 아래의 문구를 12 포인트로 삽입해야 한다.

“산재보상금을 신청했다는 이유로 구직자를 차별할 경우 연방 및 주 법 위반일 수 있습니다.”

(C) 모든 주거지 주소는 기밀이며, 소송 당사자, 법률 집행 기관, 지방검사실, 취재를 목적으로 하는 자, 그 밖의 정부 기관을 제외한 어떠한 개인 또는 민간, 공공 단체에도 공개되어서는 안 된다.

(D) 이 호는 개인 식별이 가능한 정보를 선의의 선취특권 요구자를 파악하는 목적으로 사용하는 것을 금지하지 않는다.

(c) (b) 호의 경우를 제외하고, 산재보험과에서 취득한 개인 식별이 가능한 정보는 기밀로 유지되어야 하며, 합리적인 기간을 두고 산재보험과에 통지하고 심리를 거쳐 법원이 해당 정보를 공개해도 공공의 이익과 이 절의 입법 의도가 침해되지 않는다고 결정한 경우가 아닌 한, 민사 소송 절차에서 제출하도록 요구할 수 없다. 이 절은 법집행기관 또는 지방검사실의 정보 접근 권한을 제한하거나 형사 소송 절차에서 해당 정보의 증거능력을 제한하지 않는다.

(d) 이 절에 따라 개인 식별이 가능한 정보를 산재보험과로부터 제공 받은 개인은 이 절에 따라 해당 정보를 취득할 자격이 없는 자에게 해당 정보를 제공할 수 없다.

3 절. 노동법 2부(Division), 8.6편(2100 절로 시작)에 다음을 추가한다.

[8.6 편(Part) 창고형 물류센터]

2100. 이 편에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

- (a) “감독위원(commissioner)”이란 노동 감독위원을 의미한다.
- (b) “정해진 기한”이란 근로자의 근무 시간과 같거나 그보다 짧은 모든 시간 단위를 의미하며, 시간, 분, 초, 또는 그 이하의 단위로 정해질 수 있다.
- (c) “과(Division)”란 산업안전보건과를 의미한다.
- (d) “근로자”란 창고형 물류센터에서 일하는 비면제 근로자(nonexempt employee)를 의미한다.
- (e) (1) “근로자 작업 속도 자료”란 고용주가 개별 근로자의 할당량 수행과 관련하여 수집, 저장, 분석, 해석한 정보를 의미한다. 여기에는 수행한 작업의 양, 처리 또는 생산한 품목 또는 자재의 양, 작업 수행 비율 또는 속도, 할당량과 관련된 근로자 성과 측정치, 시간대 별 할당량 충족 여부 등이 포함되며 이에 국한되지 않는다.
- (2) 이 편에서 정의하는 근로자 작업 속도 자료가 포함되어 있지 않은 정성적 성과 평가, 개인 기록, 226 절에 따른 항목별 임금명세서는 “근로자 작업 속도 자료”에 포함되지 않는다.
- (f) “고용주”란 직접, 간접 또는 제 3자 고용주, 임시 서비스, 인력 사무소 또는 그와 유사한 단체를 포함한 제 3자를 통해 단일 창고형 물류센터에서 100 인 이상 또는 주 내에 위치한 하나 이상의 창고형 물류센터에서 1,000 인 이상의 근로자를 고용하고 있거나 그 임금, 근로 시간, 근로 조건을 결정할 권한을 가진 자를 의미한다. 단일 창고형 물류센터 또는 주 내에 위치한 하나 이상의 창고형 물류센터의 근로자수를 계산할 때 세입및조세법(Revenue and Taxation Code) 25105 절에서 정의하는, 단일 고용주가 공동으로 통제하는 집단 내 모든 근로자를 포함시켜야 한다.
- (g) (f) 호에서 고용주로 정의되는 “자”란 국내외 개인, 법인, 동업기업, 유한동업기업, 유한책임동업기업, 유한책임회사, 사업신탁, 자산, 신탁, 사단, 합작 투자, 대리인, 대행 기관, 그 밖의 법인을 의미한다.
- (h) “할당량”이란 정해진 기한 내에 정해진 속도 또는 정해진 횟수로 작업을 수행하거나, 정해진 수량의 품목을 처리 또는 생산하도록 근로자에게 배정 또는 요구되며, 이를 채우지 못할 경우 고용 상의 불이익을 당할 수 있는 작업 기준을 의미한다.
- (i) (1) “창고형 물류센터”란 그 명칭과 무관하게 북미산업분류체계(NAICS) 코드 상 다음과 같이 분류되는 모든 시설을 의미한다:
 - (A) 일반 창고 및 저장 시설 493110
 - (B) 상인 도매상, 내구재 423
 - (C) 상인 도매상, 비내구재 424
 - (D) 인터넷 쇼핑 및 통신 판매 회사 454110
- (2) NAICS 코드 493130, 농산물 창고 및 저장 시설은 “창고형 물류센터”에 포함되지 않는다.

2101. 모든 고용주는 근로자 채용 시 또는 이 법률이 발효된 날로부터 30 일 이내에, 정해진 기간 내에 수행해야 하는 작업 또는 생산/처리해야 하는 자재의 양, 할당량을 채우지 못할 경우 받을 수 있는 불이익을 포함한 개인 별 작업 할당량을 명시한 문서를 제공해야 한다.

2102. 식사 또는 휴식 시간, 합리적인 범위 내에서 화장실을 오가는 시간을 포함한 화장실 사용 시간을 침해하거나 산업안전보건법 또는 세부 표준을 위반하면서 근로자에게 작업 할당량을 채우도록 요구할 수 없다. 고용주는 근로자가 상기 2101 절에 따라 사전에 근로자에게 통지되지 작업 할당량을 채우지 못했거나, 식사 또는 휴식 시간, 화장실 사용 시간을 침해하거나, 산업안전보건법 또는 세부 표준에서 허용하지 않는 작업 할당량을 채우지 못했다는 이유로 근로자에게 고용 상의 불이익을 줄 수 없다.

2103. (a) 근로자가 산업안전보건법 또는 노동 관련 표준을 준수하기 위해 행한 모든 행동을 할당량 계산 또는 모니터링 시스템 적용 시 생산적인 작업 시간의 범위에 포함시켜야 한다.

(b) 상기 (a) 호에도 불구하고, 현행 법률에 따라 식사 및 휴식 시간은 근로자가 대기 상태를 유지해야 하는 경우가 아닌 한 생산적인 시간에 포함되지 않는다.

2104. (a) (1) 현직 또는 전직 근로자가 할당량을 채우기 위해 식사 또는 휴식 시간에 관한 권리를 침해당했거나, 산업안전보건 법률 또는 세부 표준을 위반해야 했다고 판단할 경우, 해당 근로자는 해당 근로자에게 적용되는 작업 할당량, 해당 근로자의 최근 90 일간 작업 속도 기록 사본을 고용주에게 문서로 요구할 권리가 있으며, 고용주는 이 요구에 응해야 한다.

(2) 전직 근로자가 상기 (1) 호에 따라 해당 근로자에게 적용되는 작업 할당량, 해당 근로자의 최근 90 일간 작업 속도 기록 사본을 고용주에게 문서로 요구한 경우, 고용주는 해당 전직 근로자의 해당 근로자와의 고용 관계가 종료된 날로부터 90 일 이전까지의 작업 할당량과 작업 속도 기록 사본을 제공해야 한다.

(3) 전직 근로자의 경우 이 항에 따른 신청이 1회로 제한된다.

(b) 상기 (a) 호의 정보를 서면 또는 구두로 요구 받은 고용주는, 요구가 있는 날로부터 21 일 이내에 가능한 한 신속하게 그 요구에 응해야 한다.

(c) 이 절은 고용주에게 할당량을 부과하거나 작업 속도를 모니터링할 의무를 부과하지 않는다. 이런 자료를 모니터링하지 않는 고용주는 자료를 제공할 의무가 없다.

2105. 근로자가 다음과 같은 행동을 한 날로부터 90 일 이내에 고용주가 차별, 보복, 고용상의 불이익을 통해 근로자에게 불이익을 줄 경우, 이는 불법적 보복 행위로 일응 추정된다.

(a) 해당 연도에 근로자가 최초로 2104 절 (a) 호에 따른 작업 할당량 또는 개인 작업 속도 자료를 요구하는 행위

(b) 2101에서 2104 절을 위반한 할당량 부과에 관하여 감독위원, 산업안전보건과, 그 밖의 지방 또는 주 정부 기관, 고용주에게 이의를 제기하는 행위

2106. 이 편 위반에 관한 이의를 접수한 주 또는 지방 집행기관은 창고형 유통센터 할당량 및 개인 작업 속도 자료를 요구하거나 행정명령으로 제출할 것을 명령할 수 있다.

2107. (a) 감독위원은 다음과 같은 의무를 진다.

(1) 감독위원은 산업안전보건과(Division of Occupational Safety and Health, 산재보험과(Division of Workers' Compensation)를 포함한 노사관계국(Department of Industrial Relations)과의 전략적인 협조 및 업무 조율을 통해 이 편을 집행해야 한다. 감독위원은 고용주가 신고한 근로자 부상 자료, 참고 관련 단속 활동 자료, 보험 미가입 고용주 정보, 산재보험 사기나 임금 착취를 저지른 고용주 정보 그 밖에 감독위원의 권한과 관련된 정보를 포함한 노사관계국 정보에 접근할 권한을 가진다.

(2) 감독위원회는 이해관계자들과 전략적으로 협력하여, 근로자와 고용주를 대상으로 이 편에 따른 권리/의무를 교육함으로써 준수율을 높여야 한다.

(3) (A) 감독위원회는 2023 년 1 월 1 일 까지, 캘리포니아 주 의회에 노동 감독위원회가 접수한 청구 건수, 연간 근로자 부상률이 업계 평균을 상회하는 창고의 창고 업무 할당량 자료, 고용주 1 인당 조사 시행 횟수 및 단속 활동 개시 건수를 보고해야 한다.

(B) (A) 호에 따른 보고서 제출 의무는 정부 법령집(Government Code) 10231.5 절에 따라 2017 년 1 월 1 일에 만료된다.

(C) (A) 호에 따라 제출해야 하는 보고서는 정부 법령집 9795 절에 따라 제출해야 한다.

(b) 특정 사업장 또는 고용주의 연간 근로자 부상률이 창고 업계 연평균 부상률의 1.5배 이상일 경우, 산업안전보건과 또는 산재보험과는 그 사실을 노동 감독위원회에게 통지해야 하며, 통지를 받은 감독위원회는, 해당 사안이 자신의 권한에 속하는 사안이라면, 이 편에 따른 위반 행위 조사 실시 여부를 결정해야 한다. 감독위원회는 필요한 경우 노사관계국 내 다른 과와 공동으로 조사할 수 있다.

(c) 감독위원회는 근로자가 이 법률 위반 행위에 대한 소송을 제기할 수 있는 절차를 규정하는 규칙을 제정할 권한을 가진다.

(d) 감독위원회는 98, 98.3, 98.7, 98.74, 1197.1 절에 규정된 절차에 따라 이 편을 집행해야 한다.

(e) 감독위원회가 이 편을 집행하기 위해 제기한 소송에서 승소한 경우, 법원은 이 편에 대한 준수 확보를 위한 금지명령을 내릴 수 있으며, 소송비용과 합리적인 범위 내에서 변호사 비용을 돌려받을 수 있다.

2108. 현직 또는 전직 근로자는 2101에서 2104 절에 대한 준수를 확보하기 위한 금지명령을 법원에 청구할 수 있으며, 자에게 관련 요구사항 준수를 요구하는 금지명령을 법원에 청구할 수 있는 권한을 부여하며, 해당 청구가 받아들여질 경우, 소송비용과 합리적인 범위 내에서 변호사 비용을 돌려받을 수 있다. 산업안전기준위원회(Occupational Safety and Health Standards Board)가 공표한 규칙을 준수할 수 없도록 하는 작업 할당량에 관한 모든 소송에서, 금지명령의 범위는 해당 할당량 및 할당량 강제에 따른 고용주의 불이익 처분에 대한 중단으로 제한된다.

2109. 현직 또는 전직 근로자가 이 편 위반 행위에 대해 노동법전 민사소송법(Private Attorneys General Act, PAGA) 2004(2698절로 시작)에 따른 소송을 제기한 경우, 고용주는 2699.3 절에 따라 제기된 위반 행위를 바로잡을 권리를 가진다. 이런 소송에서 산업안전보건법 또는 그 세부 기준 위반을 주장하거나 디비전 5(6300절로 시작)에 대한 해석이 문제가 되는 경우, 해당 현직 또는 전직 근로자는 2699.3 절 (b) 호의 절차를 준수해야 한다.

2110. 이 편은 법무장관, 지방 검사, 시 검사의 이 편 위반 행위에 대한 민, 형사상의 기소 또는 감독위원 또는 산업안전 보건과의 구체적인 지시가 없거나 그런 지시와 무관하게 이뤄지는 이 법률 집행을 위한 민, 형사상의 기소 권한을 제한하지 않는다.

2111. 이 편은 이 편의 적용 대상인 근로자를 이 편과 동일하게 또는 더 두텁게 보호하는 어떠한 시, 카운티 또는 시/카운티 조례에도 우선되지 않는다.

2112. 이 편의 조항은 가분성을 가진다. 이 편의 일부 조항이 그 효력을 상실하거나 적용할 수 없게 된 경우에도 해당 조항을 제외한 나머지 조항의 효력에는 영향을 주지 않는다.

4 절. 이 법에 따라 지방 기관 또는 학구가 부담해야 하는 비용은, 이 법에 따른 정부 법률집 17556 절에 따라 새로운 범죄 또는 불법행위 창설, 기존의 범죄 또는 불법행위 폐지, 범죄 또는 불법 행위에 대한 처벌 변경, 캘리포니아주 헌법 XIII B 조 6 절에 따른 범죄의 정의 변경에 기인한 것이므로, 캘리포니아주 헌법 XIII B 조 6 절에 따른 환급을 필요로 하지 않는다.

「국제 - 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO), 작업관련 부상 및 질병에 대한 통계자료 발표」

· WHO와 ILO가 최근 발표한「WHO/ILO 2000-2016년 부상 및 질병이 업무에 미치는 영향 통계자료」에 따르면 2016년 기준 작업관련 부상 및 질병으로 인해 사망한 전 세계 근로자 수는 188만 명인 것으로 나타남²⁾

서론

- UN의 2030년 지속가능개발목표(SDGs³⁾ 3번, 8번)는 “사회적 지위·경제적 수준에 상관없이, 모든 사람의 건강한 삶을 확보하고 웰빙을 증진하며 양질의 일자리를 보장하는 것”을 목표로 함
 - » SDG 3번 : 모든 연령층을 위한 건강한 삶 보장과 복지 증진
 - » SDG 8번 : 포용적이고 지속가능한 경제성장, 완전하고 생산적인 고용과 모두를 위한 양질의 일자리 증진

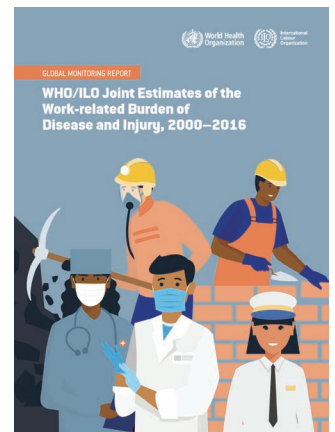


지속가능개발목표(UN-SDGs)란?

제70차 UN총회('15)에서 2030년까지 달성하기로 결의한 의제인 지속가능개발목표는 지속가능발전의 이념을 실현하기 위한 인류 공동의 17개 목표로, ‘단 한 사람도 소외되지 않는 것(Leave no one behind)’이라는 슬로건과 함께 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십이라는 5개 영역에서 인류가 나아가야 할 방향성을 17개 목표와 169개 세부 목표로 제시

출처 : 지속가능발전포털(<http://www.ncsd.go.kr/unsdgs>)

- 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO)는 동 목표 달성을 위해서는 위험요인 노출 및 건강에 악영향을 미치는 요인이 반드시 감소되거나 제거되어야 하며 이를 위해
 - » 근로자의 안전과 건강에 대하여 포괄적이고 정확하며 투명한 모니터링이 필요하고
 - » 각각의 작업장 위험요인이 미치는 영향을 정량화 하는 것이 위험요인 완화에 필수적이라고 판단함
- 이에 WHO와 ILO는 작업관련 부상 및 질병이 업무에 미치는 영향에 대한 통계자료를 발표함
 - » 동 자료에는 목적, 자료 출처, 통계자료 도출 방법 등이 포함됨



2) 출처 : <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/21768-almost-2-million-lives-lost-annually-to-workplace-exposures-who-and-ilo-estimate>

3) Sustainable Development Goals

도출 방법

- 통계치는 ‘특정한 작업장 위험요인에 대한 노출을 특정 건강문제(질병이나 부상)의 발생 원인과 연관 짓는’ 비교 위험도 평가(Comparative Risk Assessment) 방식으로 산출함
 - » 총 39쌍의 「**작업장 위험요인-발생되는 건강문제**」 데이터를 도출하기 위하여 최근 질병발생 원인 통계에서 산출한 일반인구대비위험도⁴⁾를 사용함
 - » 추가 2쌍 데이터 도출을 위해, 작업장 위험요인 노출에 대한 신규 데이터베이스 및 WHO/ILO의 체계적 문헌검토 및 메타분석을 통한 위험비(risk ratio)에서 일반인구대비위험도를 산출함
 - » 측정 방법은 특정한 작업장 위험요인에 대한 일반인구대비위험도를 전체 질병원인에 대입하여 위험요인에 기여하는 질병 원인에 대한 통계를 도출함
- 이러한 과정을 통해 WHO와 ILO는 아래와 같이 총 41쌍의 「**작업장 위험요인-발생되는 건강문제**」 리스트를 제시함
 - » 각각의 요소와 관련하여 총 183개 국가의 2000년, 2010년 및 2016년의 업무상 사망자수, 사망십만인율(15세 이상 및 전 연령) 및 장애보정손실수명(DALYs⁵⁾) 통계데이터를 도출함

표 1. 작업장 위험요인-발생되는 건강문제 41쌍

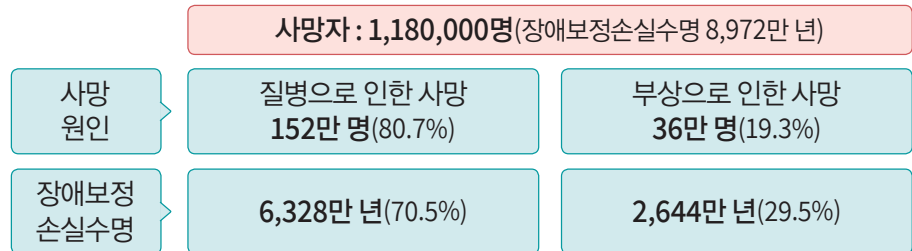
연번	작업장 위험요인	발생되는 건강문제	연번	작업장 위험요인	발생되는 건강문제
1	석면	기도, 기관지, 폐암	21	업무상 부상	보행자 도로 사고
2		난소암	22		자전거 도로 사고
3		후두암	23		오토바이 도로 사고
4		중피종	24		자동차 도로 사고
5	비소	기도, 기관지, 폐암	25		기타 도로 사고
6	벤젠	백혈병	26		기타 운송 사고
7	베릴륨	기도, 기관지, 폐암	27		일산화탄소 중독
8	카드뮴	기도, 기관지, 폐암	28		기타에 의한 중독
9	크롬	기도, 기관지, 폐암	29		추락
10	디젤배기가스	기도, 기관지, 폐암	30		화재, 열 및 뜨거운 물질
11	포름알데히드	비인두암	31		익사
12		백혈병	32		의도치 않은 화기 사고
13	니켈	기도, 기관지, 폐암	33		기타 기계의 힘에 대한 노출
14	다류성 방향족 탄화수소	기도, 기관지, 폐암	34		폐 흡입 및 기도 내 이물(異物)
15	실리카	기도, 기관지, 폐암	35		기타 신체 내 이물
16	황산	후두암	36		독이 없는 동물과의 접촉
17	트리클로로에틸렌	신장암	37		독 있는 동물과의 접촉
18	작업장 천식유발물질	천식	38		기타 고의가 아닌 부상
19	작업장 입자상 물질, 가스, 흙	만성폐쇄성폐질환	39	작업장 인간공학 요소	요추 및 경부 통증
20	작업장 소음	기타청력손실	40	장시간 근로	허혈성심장질환
			41	장시간 근로	뇌졸중

4) Population Attributable Fractions : 인구 내에서 특정 위험요인이 원인이 되는 사건비율

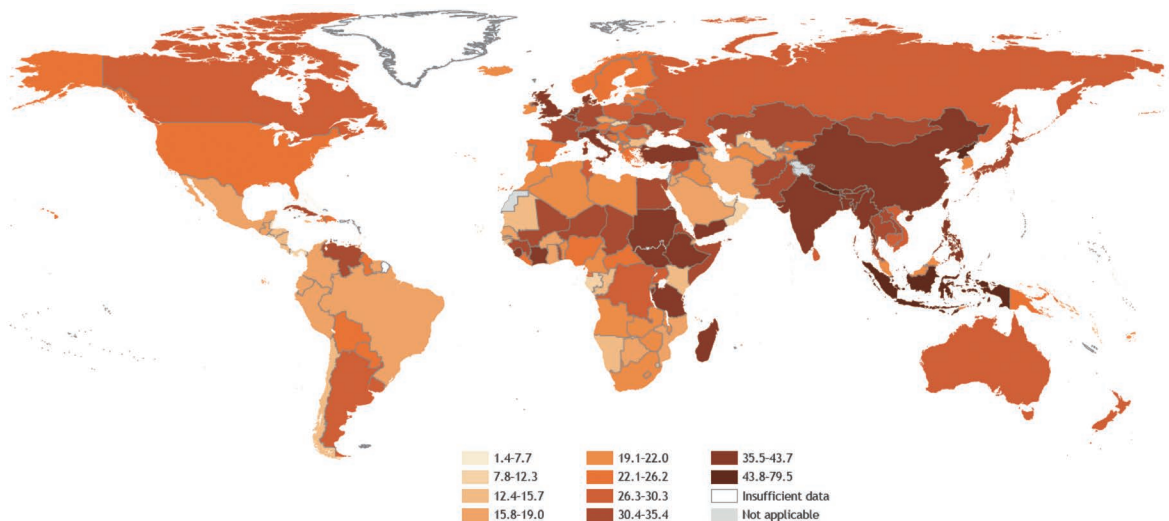
5) Disability adjusted life years : 장애로 인한 건강 손실과 조기 사망으로 인한 건강 손실을 종합적으로 측정한 지표

주요 통계결과

- 2016년 전 세계적으로, 41쌍의 작업장 위험요인과 발생된 건강문제로 188만 명(95% 불확실성 범위: 184-192만 명)이 사망하였으며, 장애보정손실수명은 약 8천9백72만 년(95% 불확실성 범위: 8,861-9,083만 년)에 달함
 - » 이 중 질병(비전염성)은 80.7%(152만 명, 95% 불확실성 범위: 147-156만 명), 부상은 19.3%(36만 명, 95% 불확실성 범위: 36-37만 명)를 차지함



- 사망을 가장 많이 유발한 작업장 위험요인은 장시간 근로(주당 55시간 이상, 사망자 744,924명, 95% 불확실성 범위: 705,519-784,329명), 작업장 입자상 물질, 가스, 흙(사망자 450,381명), 업무상 부상(사망자 363,283명) 순임
- 보고서를 통해 각 작업장 위험요인과 발생하는 건강문제에 따른 사망자 수, 장애보정손실수명 등의 통계를 제공함
 - » 작업장 위험요인으로 인해 가장 많이 발생한 건강문제는 만성 폐쇄성 폐질환(사망자 450,381명, 95% 불확실성 범위: 430,248-470,514), 뇌졸중(사망자 398,306명), 허혈성심장질환(사망자 346,618명) 순임
 - » 장애보정손실수명이 가장 높은 '작업장 위험요인-발생하는 건강문제'는 것은 '장시간 근로 - 뇌졸중'(12,603,247년), '인간공학 요소 - 요추 및 경부 통증'(12,267,159년), '작업장 입자상 물질, 가스, 흙 - 만성 폐쇄성 폐질환(10,855,103년) 순임
- 2016년, '작업장 위험요인-발생하는 건강문제' 41쌍에 대한 전체 183개국 사망십만인율(15세 이상)은 34.3이며 주요 국가별 사망십만인율은 아래 지도에서 알 수 있음(질을수록 사망십만인율이 높음)



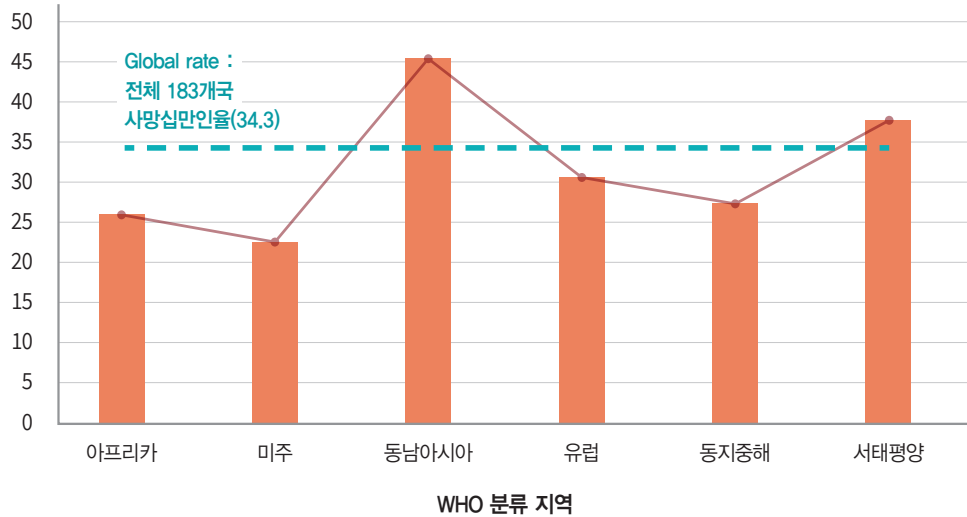
The designations employed and the presentation of the material in this publication do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of WHO concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. Dotted and dashed lines on maps represent approximate border lines for which there may not yet be full agreement.

Data Source: WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury
Map Production: WHO GIS Centre for Health, DNA/DDI

World Health Organization
© WHO 2021. All rights reserved.

※ 출처 : p. 18, Figure 8. RATE OF TOTAL DEATHS BY COUNTRY, 183 COUNTRIES, FOR THE YEAR 2016, WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016 : global monitoring report: Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

- 대륙별로 살펴보면 WHO 분류에 따른 동남아시아지역과 서태평양 지역이 전체 183개국 사망십만인율(34.3, 15세 이상) 보다 높았으며 반면 아프리카, 미주, 유럽, 동지중해는 전체 사망십만인율 보다 낮은 것으로 나타남



향후 활용방안

- 이번 첫 WHO/ILO 합동 통계 보고서를 통해 작업장 위험요인과 업무와 관련된 질병 및 부상의 원인을 확인할 수 있었으며,
 - » 작업장 위험요인과 관련 질병 및 부상 원인에 대한 노출을 효과적으로 통제하기 위한 방안 도출, 계획 및 이에 소요되는 비용 산정, 계획 이행 및 성과 평가 등에 활용할 수 있음
 - ※ 동 자료의 원문은 원문출처 및 공단 공식 홈페이지(홈 → 자료마당 → 국외정보 → 국가별 재해예방활동)에서 확인하실 수 있습니다.

시사점

향후 근로자 사고사망 재해예방 뿐만 아니라 장시간 근로 등으로 인한 업무상 질병 예방을 위한 산업보건 대응시스템을 강화하는 종합적인 대책 마련 필요

「미국 - 건설업 근로자의 정신건강에 관한 조사보고서」

· 오늘날 건설업 근로자의 정신건강 문제가 증가하고 있으며 경영층의 정신건강 문제의 중요성에 대한 인식 또한 높지만, 근로자가 자신의 정신건강 문제를 마음 편하게 드러내지는 못하는 환경이라는 인식 또한 높은 것으로 조사결과 나타남⁶⁾

서론

- 정신건강과 웰빙은 오늘날 조직에서 우선순위로 자리 잡고 있으며 이러한 특징은 코로나19 이후 특히 더 두드러지게 나타남
 - » 한 조사에 따르면 자살로 인한 사망자 중 90%가 정신건강 문제를 가지고 있었으며 주요 원인으로는 우울증, 알코올 오남용, 불안, 트라우마 등이 있음
- 자살로 인한 사망자가 타 업종 대비 두 번째로 높은 건설업 또한 정신건강 문제에 대한 우려를 목소리를 높임

표 1. 자살률이 높은 상위 5개 산업(2016년 미국 사망자 [남성] 15,779명 대상)⁷⁾



출처: 미국 질병관리예방센터

» 건설업에서 높은 자살률이나 정신건강 문제를 야기하는 원인

- ✓ 남성 근로자수가 우세한 산업(건설업 성별 근로자 사망률: 남성:45.3%, 여성: 9.4%)
- ✓ 강인함이나 힘이 중요시되다 보니 정신건강 문제나 도움을 구하는 것이 개인의 약점으로 비춰질 수 있음
- ✓ 부끄러움이나 비판에 대한 공포
- ✓ 만성 통증
- ✓ 높은 스트레스와 마감 시한에 맞춰야하는 업무 일정
- ✓ 과도한 업무량으로 인해 장시간 근로가 거듭되며 생기는 피로
- ✓ 가족과 떨어져 일해야 하는 경우가 많음

6) 출처: <https://www.workplacementalhealth.org/employer-resources/mental-health-and-well-being-in-the-construction-i>

7) 출처: https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6903a1.htm?s_cid=mm6903a1_wNational Violent Death Reporting System, 32 States, 2016. MMWR Morb Mortal Wkly Rep 2020;69:57-62. DOI:

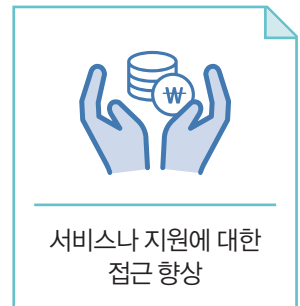
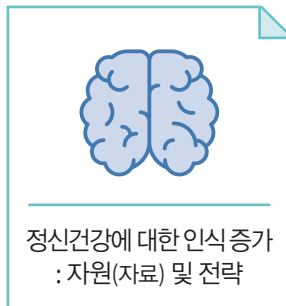
조사 배경 및 방법

- 대다수의 건설업 경영층이나 관리자들이 근로자의 정신건강 문제 대처가 중요하다 생각하지만 최근 한 조사에 따르면 정신건강 문제를 동료나 관리자와 편안하게 논의할 수 있다고 응답한 사람은 20% 미만인 것으로 나타남
- 건설업에서 발생하는 정신건강 문제를 이해하고 대처하기 위해, 미국정신의학재단⁸⁾의 근로자정신건강센터가 건설금융관리협회⁹⁾ 및 보험회사 2개소와 함께 1,175명의 관리자 및 임원을 대상으로 '21년 3월 설문조사를 진행함
- 펄스서베이(Pulse Survey) 방식으로 추진된 동 설문조사는 다음 네 가지 분야에 초점을 두고 진행됨



펄스서베이

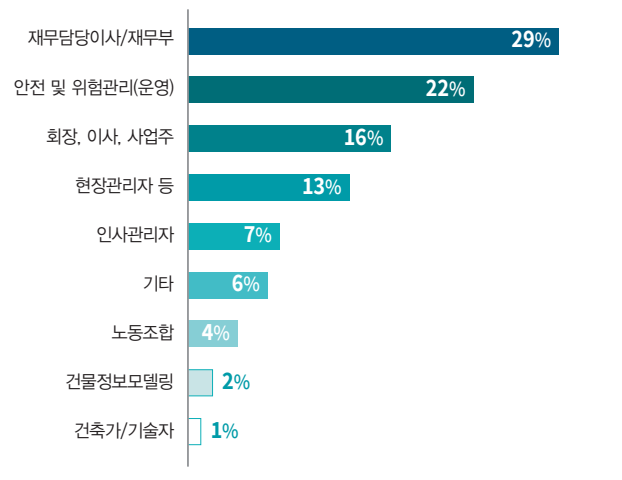
맥박(펄스)이란 이름처럼 정기적으로 짧은 주기로 진행되는 수시 설문조사 형태



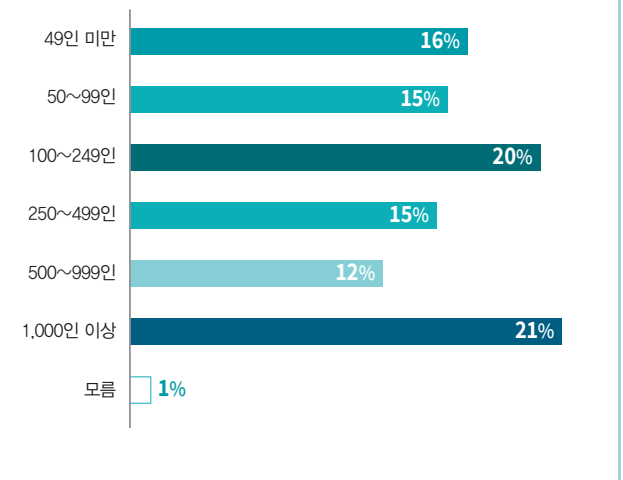
- » 설문조사는 20문항으로 구성
- » 기존의 설문문항 이외에도 추가 의견을 남긴 응답자는 26%임
- » 설문조사 결과를 공유 받기 위해 자신의 이메일 주소를 남긴 응답자는 전체 응답자의 45%로
동 주제에 관해 관심이 높다는 것을 알 수 있음

응답자 현황

• 응답자의 주요 직책



• 사업장 규모



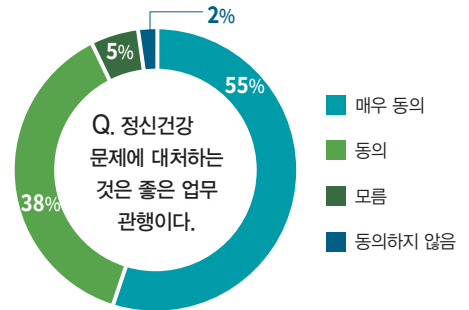
8) American Psychiatric Association Foundation

9) Construction Financial Management Association

주요내용

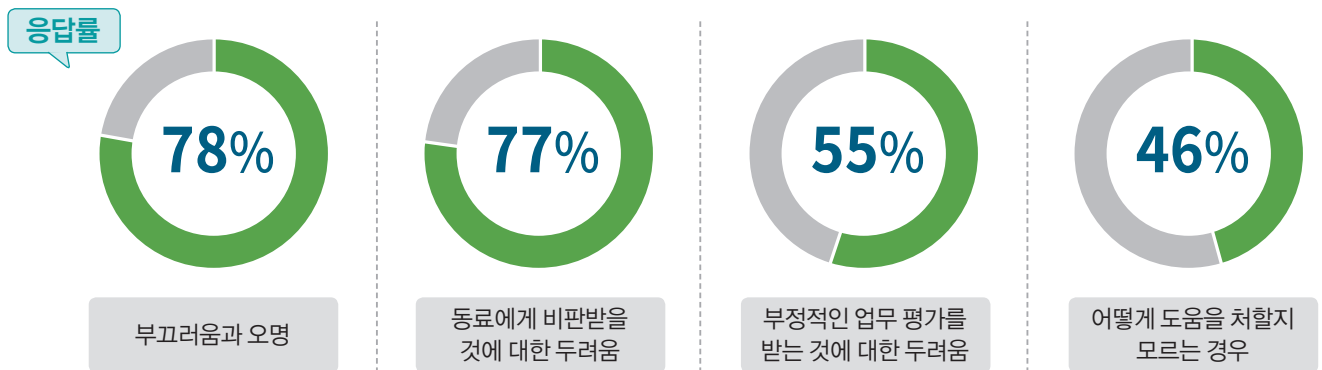
- 리더(경영층)는 근로자의 웰빙이나 정신건강 문제에 대처하는 ‘돌봄 문화’ 조성 및 육성에 핵심적인 역할을 하며, 정신건강 문제에 대처하기 위한 장벽을 깨트리기 위해서는 경영층의 활발하고 지속적인 참여가 필수적임

- » 응답자의 93%는 정신건강 문제에 대처하는 것이 좋은 업무 관행이라고 대답한 반면 자신들의 근로자가 본인의 정신건강 문제에 대하여 관리자와 편안하게 터놓는다고 생각하는 응답자는 17%에 그쳤음
- » 근로자가 본인의 정신건강 문제에 대하여 관리자와 편안하게 이야기 하지 못한다고 응답한 사람은 37%인 것으로 나타남
- » 한편 근로자가 본인의 정신건강 문제를 (관리자에게는 이야기 못하지만) 동료에게는 이야기 한다고 생각하는 응답자는 18%였음

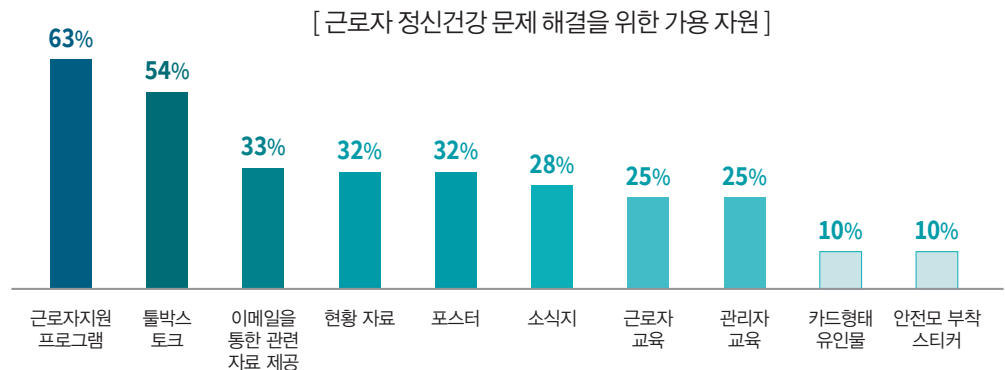


- 근로자가 정신건강 문제 등으로 도움이 필요한 근로자가 지원을 요청하는가에 대한 여부를 묻는 질문에 응답자의 43%는 모름, 31%는 지원을 요청하지 않을 것 같다고 응답했으며, 지원을 요청할 것 같다고 응답한 사람은 26%였음

- 응답자는 아래의 이유로 근로자가 정신건강 문제에 대해 언급하는 것을 꺼린다고 대답함



- 조직내에서 정신건강 문제와 관련하여 근로자에게 제공하고 있는(할 수 있는) 자원이 무엇인가에 대한 응답으로는 근로자지원프로그램이 63%로 가장 높았으며 그 뒤를 톨박스 토크(54%), 이메일을 통한 관련 자료 제공(33%)이 뒤따름



핵심 권고사항

경영층의 참여



- 정신건강 문제에 대처하는 명확한 비전과 정책 및 관행은 전략적으로 반드시 필요하며 이를 위해 기업이나 회장단은 다음을 고려해야 함
 - ▶ **가시성** : 좋은 업무 관행이고 해야 하는 일로서 정신건강 문제를 대처하는 것의 중요성에 대한 경영진의 일치된 의지를 보여줌
 - ▶ **의견표현** : 근로자와 근로자 가족의 웰빙을 위한 돌봄 및 의사소통을 정기적으로 함
 - ▶ **취약함** : 경영층 또한 ‘괜찮지 않은 것을 괜찮다’고 해야하는 어려움을 겪은 ‘실제 경험담’을 공유하고, 오명이나 비판에 대한 공포를 감소시켜 근로자의 공감과 신뢰를 이끌어 냄

정신건강에 대한 인식 증가: 자원(자료) 및 전략



- 아래 주요 분야에 있어서 기존의 기업 기능, 프로그램, 관행에 정신건강이나 물질의 오남용, 자살 예방을 위한 자원, 정보 및 정책을 통합시키기
 - ▶ **인사** : 구인, 고용, 참여, 훈련 및 개발, 코칭 시
 - ▶ **안전 및 보건** : 안전 오리엔테이션, 회사 모임, 일일 안전 준비운동, 사전 킥오프 미팅 등 추진 시
- 정신건강과 관련된 자원(자료 등), 뉴스레터, 포스터, 근로자지원프로그램 및 비상 시 핫라인 정보 등을 지속적으로 공유
- 정신건강 문제 등에 대한 관리직 및 현장소장의 이해를 높이기 위해 교육이나 자료 제공
- 정보공유 시 ‘한번 했으면 되었지(one-and-done)’ 라는 접근법은 지양

정신적으로 건강한 조직 문화 조성



- 근로자를 걱정한다는 것을 알려주고 근로자의 공감을 이끌어내며 폭행, 차별, 괴롭힘 등에서 자유로운 ‘존중하는 작업장 문화’ 강화를 위해 심리적인 안전을 증진시키는 돌봄 문화 조성하기
- 근로자가 도움을 요청한 것으로 인해 부정적인 업무 평가를 받지 않는다는 것을 분명하게 전달
- 멘토-멘티 프로그램이나 동료 지원 프로그램 활용 고려

근로자 지원에 대한 접근 향상



- 회사의 근로자지원프로그램에 주요 현황을 파악하고 동 프로그램에 대한 근로자의 인식 증진을 위해 교육을 진행

▶ 현황 파악 시 활용할 수 있는 질의

- 당신이 근무하는 회사에는 근로자지원프로그램이 있는가?
- 회사 근로자지원프로그램의 대상이 누구지 알고 있는가?
- 동 프로그램의 이점 및 프로그램 운영 주기를 알고 있는가? 등

- 근로자 돌봄에 있어 장벽을 없애고 의료 및 정신건강 서비스에 대한 접근성을 증가

▶ 이를 위한 우수사례 전략은 다음과 같음

- 근로자의 배우자가 참여할 수 있는 근로자 혜택 프로그램을 운영
- 정신건강 상담 서비스를 위한 디지털 어플리케이션 제공
- 근로자지원프로그램을 통해 제공하는 상담 세션 수 확대
- 근로자 가족의 건강을 지원하기 위한 프로그램 제공 등

마무리

- 동 설문조사 보고서는 건설업 근로자의 정신건강 및 웰빙의 중요성을 조명했으며 향후 현안들을 효과적으로 해결하기 위한 기회가 되었음

시사점

코로나19 장기화로 정신질환으로 인한 산업재해 신청이 급증하고 있는 만큼 이에 대한 대책 수립·시행이 시급한 것으로 판단됨. 일로 인한 우울증, 적응장애 및 PTSD* 등 다양한 정신질환 예방을 위해 노·사·정이 함께 고민해야 할 시점으로 보임

* PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) : 외상 후 스트레스 장애



안전보건공단 국제협력센터

울산광역시 중구 종가로 400

Tel. 052-7030-745 Fax. 052-7030-326 E-mail. overseas@kosha.or.kr

Web(Kr). www.kosha.or.kr Web(En). www.kosha.or.kr/english/index.do

- ※ 본 자료 및 출처(URL 포함)는 저작권 등의 문제로 인해 원본자료의 제공이 어려울 수 있으며, 웹사이트 기사를 주로 사용하므로 추후 웹사이트 링크가 손상될 수 있습니다.
- ※ 국제안전보건동향은 이메일을 통한 정기 구독이 가능합니다. 신청 및 관련 사항은 국제협력센터로 연락 부탁드립니다.

